

# 日本年金機構の設立について

2009年10月

日本年金機構設立準備事務局

(注) 本資料の内容は、現時点における状況を踏まえ整理したものであり、細部については、変更が及び得ます。

# I 基礎資料

## 1. 日本年金機構について



◆ 名称 日本年金機構(にっぽんねんきんきこう)

Japan Pension Service

日本年金機構のシンボルマーク  
(平成21年6月25日決定)

日本国民の公的年金を運営する組織であることを、「日の丸」の上に「年」の一文字をシンボライズすることで表現。

◆ 組織 非公務員型の公法人(特殊法人)

本部・地方ブロック本部(9か所)・年金事務所(312か所)

◆ 設立年月日 平成22年1月1日 \*同時に社会保険庁を廃止

◆ 理事長(予定者) 紀陸 孝(きりく たかし)

◆ 職員数 17,830人程度 \*平成22年1月1日時点

(正規職員10,880人程度、准職員1,400人程度、その他有期雇用職員5,550人程度)

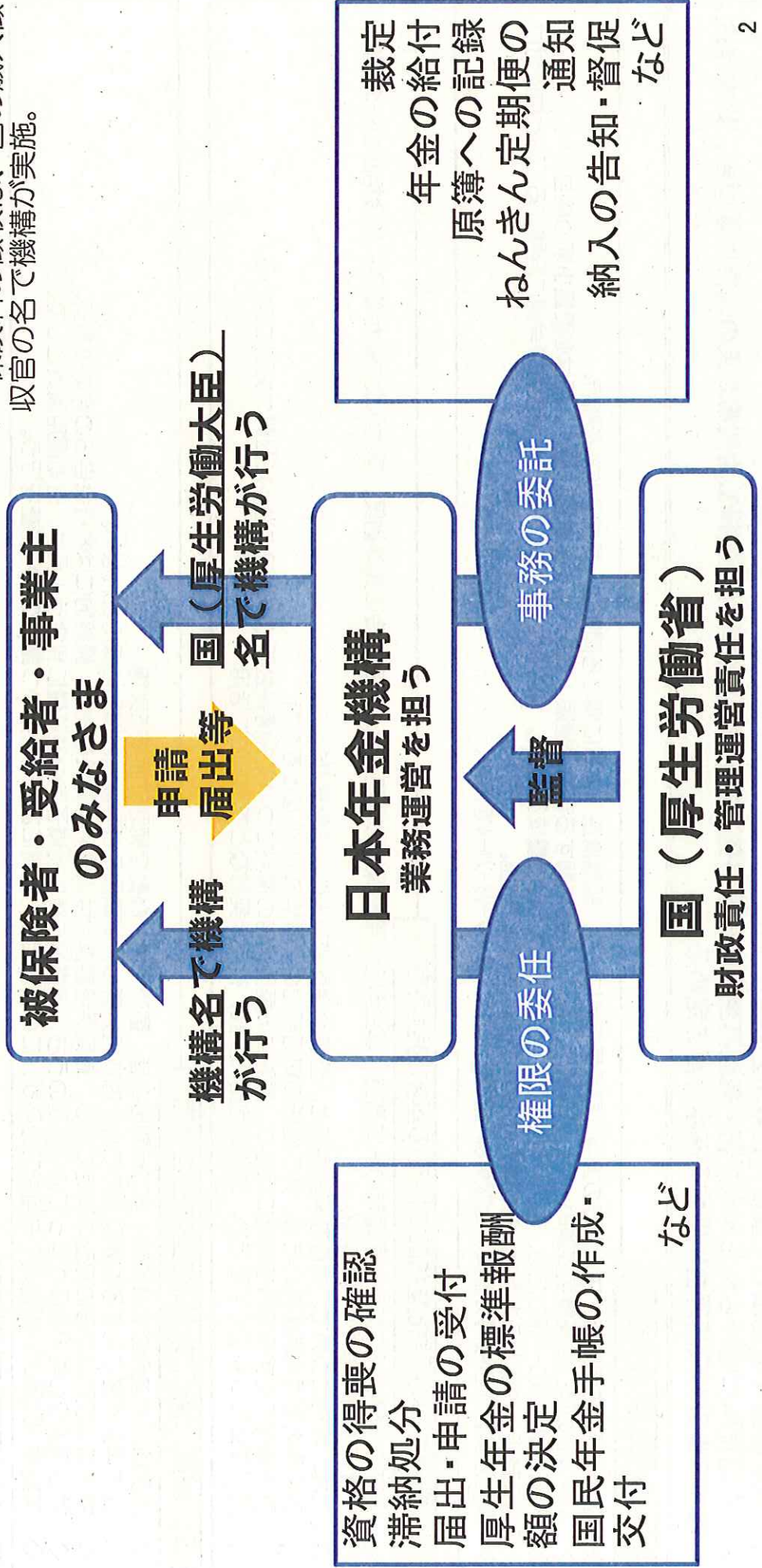
◆ 業務内容 国(厚生労働大臣)から委任・委託を受け、公的年金に係る一連の運営業務(適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付など)を担う。

※日本年金機構法(平成19年法律第109号)に基づく。

## 2. 日本年金機構の位置づけ

- 国（厚生労働省）が財政責任・管理運営責任を負いつつ、一連の業務運営は日本年金機構に委任・委託されます。
- 国（厚生労働大臣）の権限を委任された業務（資格の得喪の確認、届出・申請の受付など）については、日本年金機構の名で機構が実施し、国（厚生労働大臣）から事務の委託を受けた業務（裁定、給付など）については、国（厚生労働大臣）の名で機構が実施することとなります。

\* 保険料の徴収は、国の歳入徴収官の名で機構が実施。



### 3. 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画の要点(平成20年7月29日閣議決定)

- 社会保険庁を廃止して新たに日本年金機構を設立。
- 内閣官房に設けられた年金業務・組織再生会議の最終整理を踏まえ、日本年金機構法附則第3条の規定に基づき、日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を定める。

#### 1. 機構の組織体制

- ◇ 内部統制、内部監査、法令遵守の担当部門設置などにより、組織構造・体質に関わる問題を一掃する改革を断行。
- ◇ IT体制の確立は最重要課題の一つ。システム開発・管理・運用に関する事務の権限・責任・人材は機構に集中。国は必要最小限の関与。
- ◇ 三層構造問題の一掃のため、本部一括採用、全国異動による幹部養成を推進。年金事務所長は、将来の幹部候補が早期に経験するポストと位置付け、優秀な若手・中堅からも選抜。外部からの人材登用も積極的に実施。
- ◇ 厚生労働省から機構の役員、上級幹部を登用する場合は、ノウハウを基本。

#### 2. 業務の外部委託推進についての基本的考え方

- ◇ 既存の外部委託に加え、届書等の一次審査、厚生年金・健康保険の電話照会、国民年金の納付督促、厚生年金の納付督促、年金相談センターの運営、バックオフィス業務を新たに外部委託。
- ◇ 入札、契約について、的確な事前審査と、監事や会計監査人による厳格なチェック。
- ◇ 外部委託管理体制構築のため、外部委託の統括部門の設置や人材リソースなどを実施。
- ◇ 委託業務に関する情報を的確に保有し、委託先の委託業務の進捗について情報公開法の趣旨に沿った公開の実現に努める。
- ◇ 業者が受託しやすくするため、業務の包括的委託、複数年契約などを積極的に活用。

#### 3. 職員採用についての基本的考え方

- ◇ 職員採用審査会の構成等は全て民間出身者。審査では、必要な範囲で面接を実施。
- ◇ 公的年金業務に対する信頼回復のため、懲戒処分者は正規職員及び有期雇用職員に採用されない。
- ◇ 社会保険庁職員からの採用の決定に際し、職員採用審査会は人事評価結果を検証。最終的には審査会自らの判断で審査。
- ◇ 社会保険庁の常勤職員が担っている業務のうち、機構設立後に削減予定の業務量に見合う人員は、有期雇用職員として採用。
- ◇ 有期雇用職員の正規職員化も可能であるが、この場合でも、機構において公正かつ厳格な採用審査を行う。

#### 4. 機構の必要人員数

	正規職員	有期雇用職員	総数
機構設立時(2010年1月)	10,880人程度 〔うち1,000人程度は外部採用〕	6,950人程度 〔うち1,400人程度は削減予定数を有期雇用化〕	17,830人程度
改革完了時(システム刷新後の2年後)	10,770人程度	3,700人程度	14,470人程度

- ◇ 年金記録問題への対応は、まずは既定人員の枠内で工夫し、対応困難な場合でも、できる限り外部委託、有期雇用の活用等で対応

## 4. 日本年金機構設立の目的と理念・運営方針

**日本年金機構は、公的年金業務の適正な運営と国民の信頼の確保を図るため、社会保険庁を廃止し、公的年金業務の運営を行う民間法人として設立されます。**

日本年金機構では、機構法の基本理念に基づき、

- ①お客様の立場に立った親切・迅速・正確で効率的なサービスを提供します。
- ②お客様のご意見を業務運営に反映していくとともに、業務の成果などについて、分かりやすい情報公開の取組を進めます。
- ③1,000人規模の民間会社経験者を採用するとともに、能力・実績本位の新たな人事方針を確立し、組織風土を変えます。
- ④コンプライアンスの徹底、リスク管理の仕組みの構築など組織ガバナンスを確立します。

## 基本理念

○日本年金機構は、日本年金機構法第2条第1項に示された基本理念に基づき、効率的かつ効果的な事業運営を行う。

- ① 国民の信頼
- ② 国民の意見の反映
- ③ サービスの質の向上
- ④ 業務運営の効率化
- ⑤ 公正性及び透明性の確保

## 運営方針

(1) 組織ガバナンスの確立

- ① お客様である国民の信頼を得られる組織の実現を目指し、組織改革・意識改革・業務改革を断行する。
- ② 理事長の強いリーダーシップの下、職員一人ひとりが意欲と使命感をもって自ら変わる、自ら機構をつくり上げていくという意識で改革に取り組み、組織改革を断行する。
- ③ 組織内の対話とコミュニケーションを通じて、目標の共有化を図るとともに、働きやすい職場環境作り、風通しの良い組織作りを進める。
- ④ リスクの未然防止に重点を置いた厳格な内部統制の仕組みを構築する。
- ⑤ 理事長に直結した内部監査部門による効果的な内部監査を通じて、機構自らがPDCAサイクルの中で不断の改善努力を行うとともに、外部監査の活用を図ることにより、内部統制の有効性を検証するための体制を整備する。
- ⑥ 職員に対しコンプライアンス意識を徹底するとともに、コンプライアンス・リスク管理担当部門や外部通報窓口の設置などの体制を整備する。
- ⑦ システム開発・管理・運用に係る権限と責任の明確化、CIO（システム担当理事）やJMO（本部のシステム部門）の設置、システム人材の確保・育成などにより、ITガバナンスの構築を含むIT体制を確立する。
- ⑧ 過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことへの十分な反省の上に立ち、国民本位の立場に立った健全な労使関係を確立する。

(2) 新たな人事方針の確立

「三層構造問題」を一掃し、組織の一体感を醸成するとともに能力・成果の適正な評価、計画的な人材育成等を実行するための人事方針を確立し、別途定める。

(3) 親切・迅速・正確で効率的なサービスの提供

- ①職員全員が年金記録管理や個人情報管理の重要性を再認識するとともに、お客様である国民の信頼を受けて年金記録を正確に管理し、正しく年金をお支払いするという使命感と責任感をもって業務にあたる。
- ②お客様に対する十分な説明、信頼される対応を旨とし、お客様の立場に立った懇切丁寧なサービスの提供を行う。
- ③適用・徴収・給付等の各業務について、法令や業務処理マニュアルに従った迅速・適正な処理を推進する。
- ④現行業務についての徹底した見直しを行い合理化・効率化を図るとともに、できる限りの標準化を進める。
- ⑤業務効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資するため、積極的に業務の外部委託を進めるとともに、委託業務の品質の維持・向上のために委託者としての管理責任を果たす。
- ⑥契約の競争性・透明性の確保を図るとともに、公正な契約を担保するための厳格なチェックを実行する。

(4) 国民の意見の反映等

- ①広報については、分かりやすく親切な情報提供を効果的に行うとともに、機構の業務目標や成果などについて、年次報告書等により情報公開に向けた取組をより一層充実する。
- ②国民のニーズを的確に把握し、業務運営に反映する。このための仕組みとして、充実した機能を有する運営評議会を設置する。
- ③被保険者、事業主、受給者、地方公共団体等の協力の下に、事業を適正に運営するとともに、年金事業に対する国民一般の理解を高めるよう努力する。

## 人事方針

- (1) 一体的な組織作りを行うための人事管理ルールの構築
  - ① 地方組織も含め、正規職員の採用や幹部職員人事は本部で一括して行う。
  - ② 「総合職」、「一般職」、「地域限定職」といった区分は設けず、すべての正規職員について全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部育成を行うことを基本的なキャリアパターンとする。(子育て等に対しては、転居を伴う異動に關し配慮を行う。)
  - ③ IT関係の専門人材については、キャリアパターンや資格手当等での十分な配慮を行い、育成・確保に努める。
  - ④ 年金事務所長については、幹部候補が早い時期に経験するポストとして位置づけ、若手、中堅からの選抜登用や機構設立時における外部からの人材登用を積極的に行う。
  - ⑤ 厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合には、機構での一定年数の業務経験を有することや、いわゆる「ノーリターンルール」を適用することを基本とし、登用するポストも「指定席」としない。
- また、厚生労働省からの若手職員受け入れについては、年金事務所への出向を中心とするなど実務経験を重視した交流のあり方を検討する。
- (2) 能力・成果の適正な評価と人材育成
  - ① 年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価制度に基づく賞与制度や昇給の査定幅の拡大など、成果を挙げた職員を適正に処遇し、職員のモチベーションを向上させる。
  - ② 年金事務所長など管理職への登用に当たっては、登用のための資格試験あるいは資格審査を実施する。
  - ③ 人事評価制度については、環境の変化などを踏まえながら、不断に必要な見直しを行う。また、その結果を人材育成にも活用する。
  - ④ 社会保険労務士資格の取得促進、内部統制のノウハウやITスキルの向上などの研修体制の充実を図るなど、職員の専門性を高めるための積極的かつ継続的な取り組みを行う。
- (3) 厳正な規律の保持  
職員行動規範の作成、継続的な研修の実施などを通じコンプライアンス意識の徹底を図るとともに、法令違反や機構の職員たるにふさわしくない行動があった場合には、制裁規程に基づいて厳正な処分を行う。
- (4) 中途採用の活用と再雇用制度の導入
  - ① 新規学卒者(大学卒を基本とする。)の定期採用を毎年4月に実施するほか、必要の都度、中途採用を行う。
  - ② 民間企業経験者の中途採用や民間との人事交流を積極的に行い、組織ガバナンスやITガバナンスの強化、内部監査業務の強化、企業会計への対応などの分野の中核として、外部からの人材を活用する。
  - ③ 定年は60歳とし、最長65歳までの再雇用制度を導入する。
- (5) 適切な雇用形態の組み合わせ
  - ① 機構をとりまく様々な環境変化に適切かつ柔軟に対応できるよう、様々なタイプの有期雇用職員を活用するなど、適切な雇用形態を組み合わせていく。
  - ② 有期雇用職員については、更新回数の上限を適切に定めるとともに、優秀な職員についての正規職員登用制度を設ける。



## 5. 日本年金機構設立委員会について

○日本年金機構法附則第5条の規定に基づき、機構の設立に関する事務を処理するため、平成20年10月に設置。

○これまでに計12回開催（21年10月8日現在）。

○設立委員会においては、これまで、

- ①機構の職員の労働条件及び採用基準
  - ②機構の職員の採否（社会保険庁から採用する職員、民間から採用する職員）
  - ③業務方法書、制裁規程その他厚生労働大臣の認可を受けらるべき諸規程類
- などについて決定されています。

### 【委員名簿】

○ 磯村 元史  
○ 岩瀬 達哉  
○ 大熊 由紀子  
○ 大山 永昭  
○ 奥田 碩成  
○ 岸井 孝格  
○ 紀陸 孝明  
○ 古賀 伸明  
○ 小嶋 典明  
○ 長沼 明也  
○ 野村 修久  
○ 間瀬 朝邦  
○ 水田 邦雄  
○ 山崎 泰彦

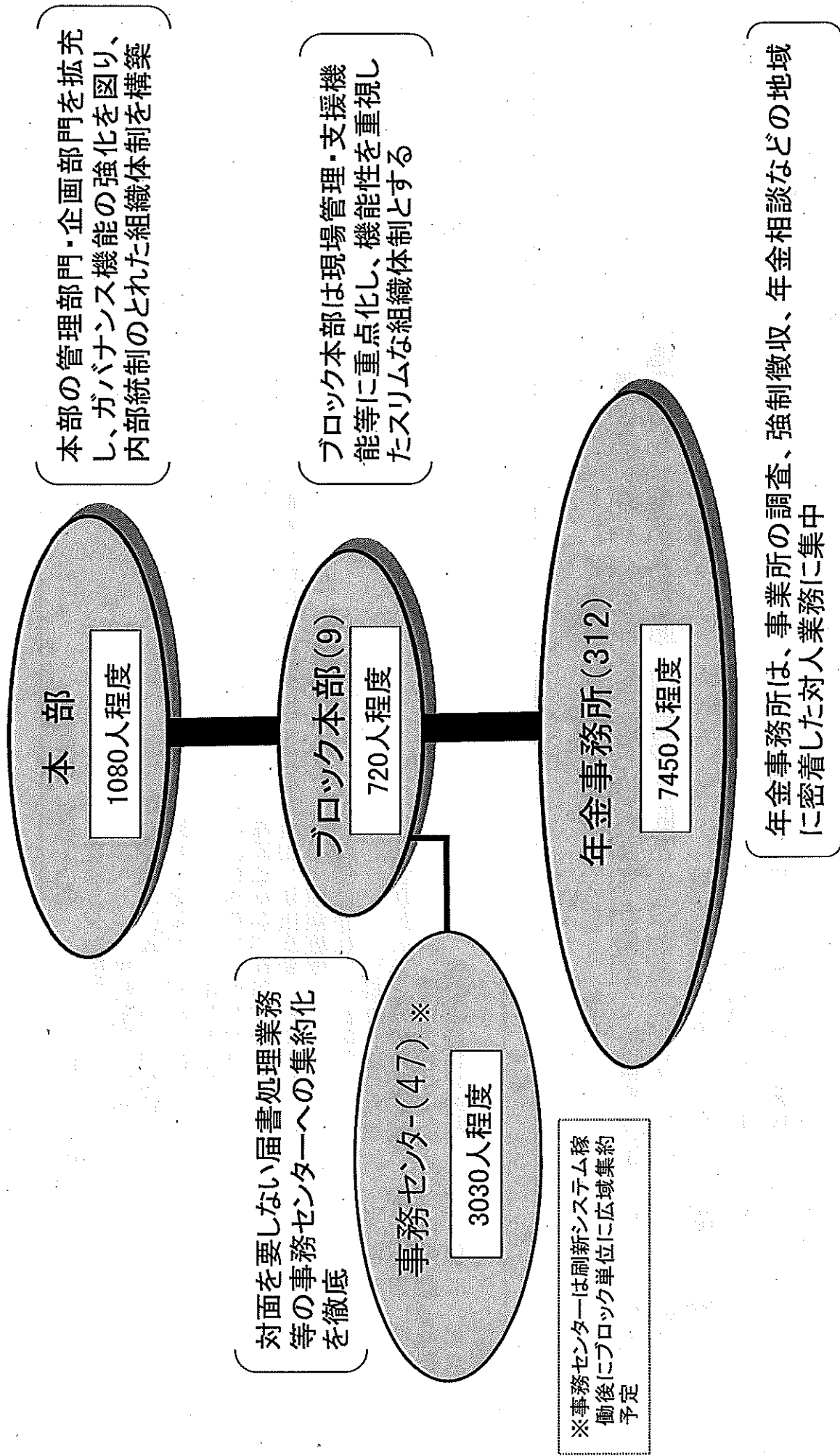
◎：委員長

○：委員長代理

函館大学客員教授  
ジャーナリスト  
国際医療福祉大学大学院教授  
東京工業大学教授  
トヨタ自動車株式会社取締役相談役  
毎日新聞社特別編集委員  
東京経営者協会専務理事（日本年金機構の理事長となるべき者）  
日本労働組合総連合会事務局長  
大阪大学大学院高等司法研究科教授  
埼玉県志木市長  
中央大学法科大学院教授・弁護士  
株式会社ゆづちよ銀行専務執行役  
厚生労働事務次官  
神奈川県立保健福祉大学教授  
（五十音順、敬称略）

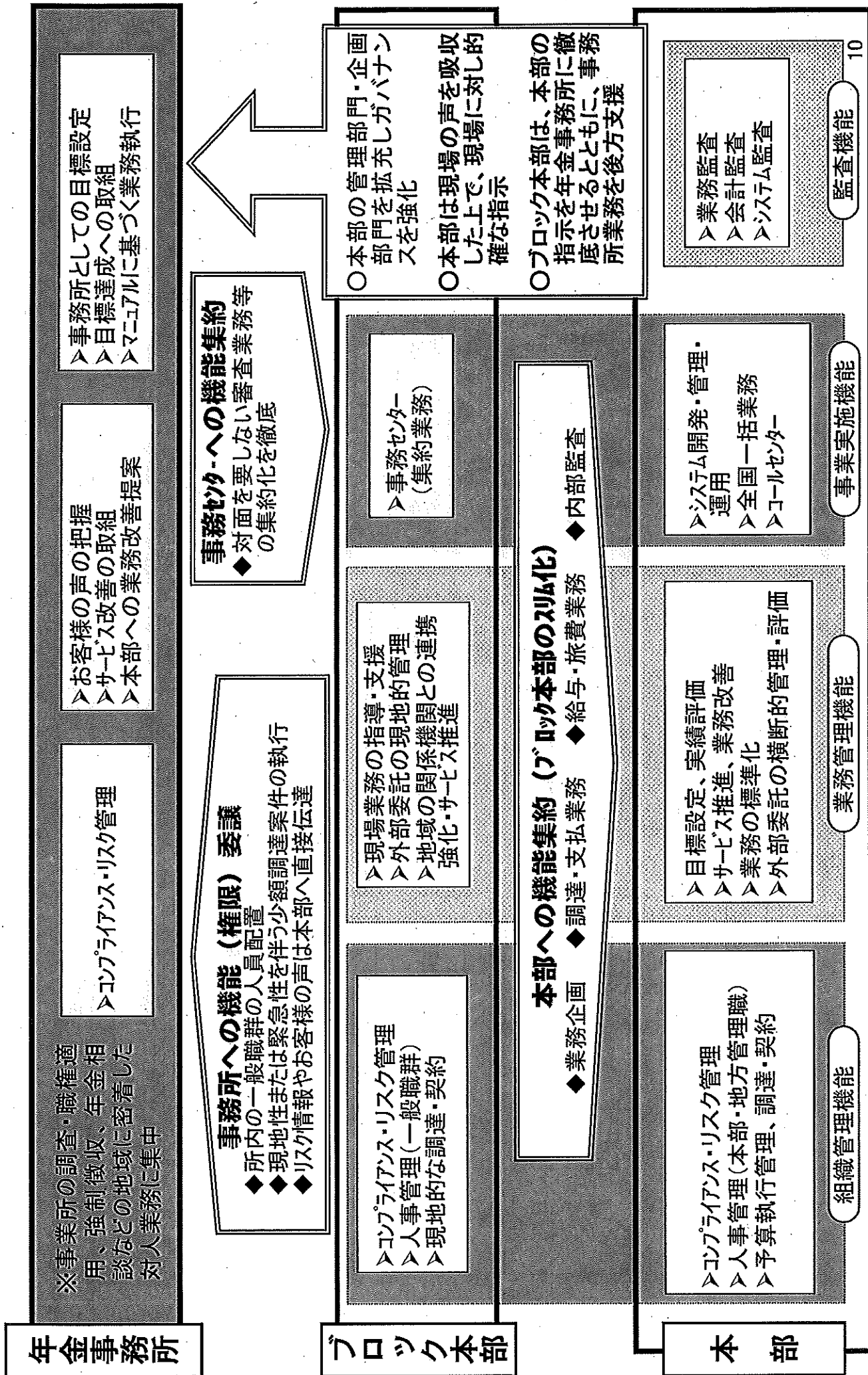
## II 組織関係

### 1. 日本年金機構の組織の全体像



(注1) 人員数には正規職員に加えて准職員(1400人)を含む

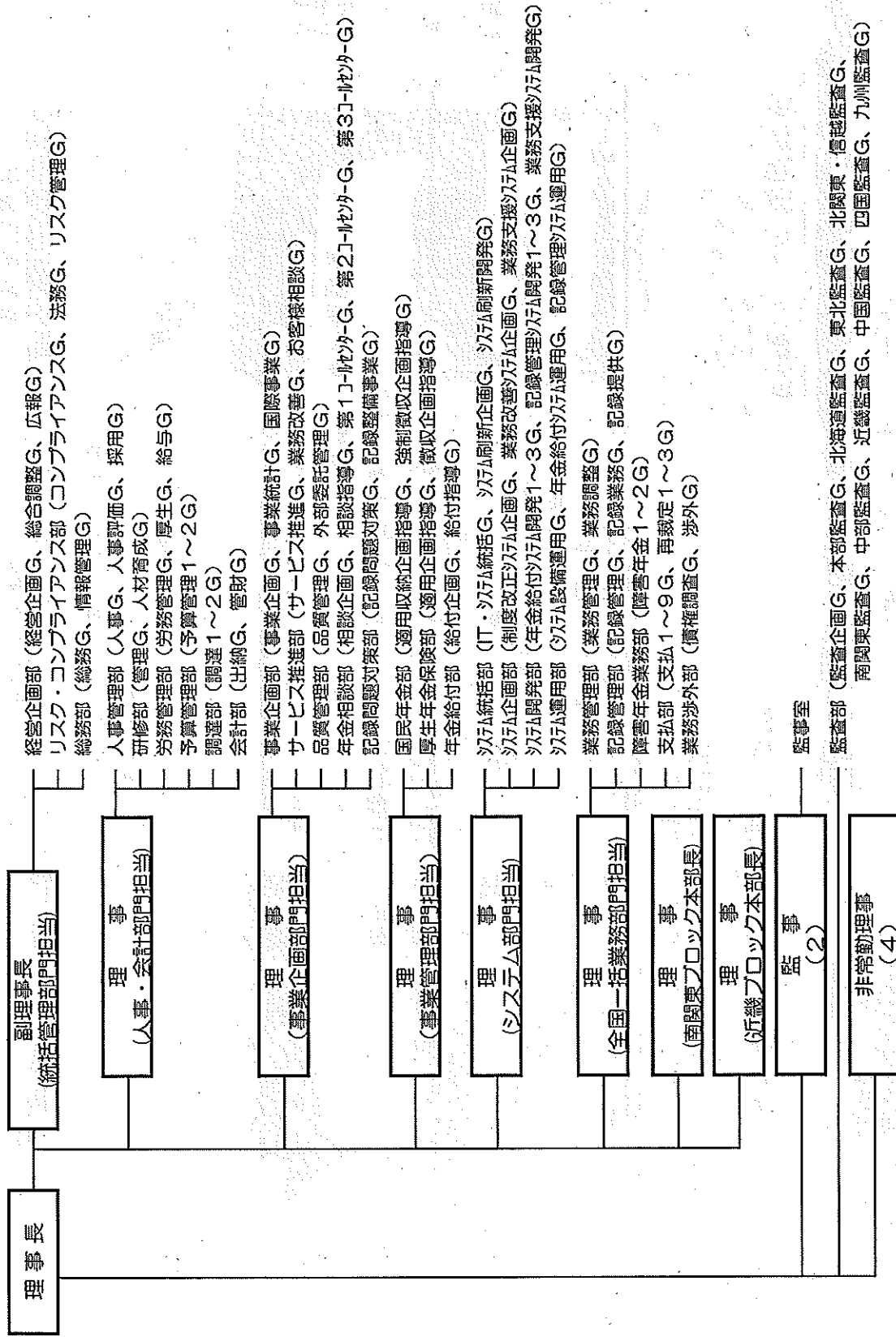
## 2. 本部・ブロック本部・年金事務所の役割分担



### 3. 日本年金機構の組織の骨格及び人員構成案

#### (1) 機構本部の内部組織

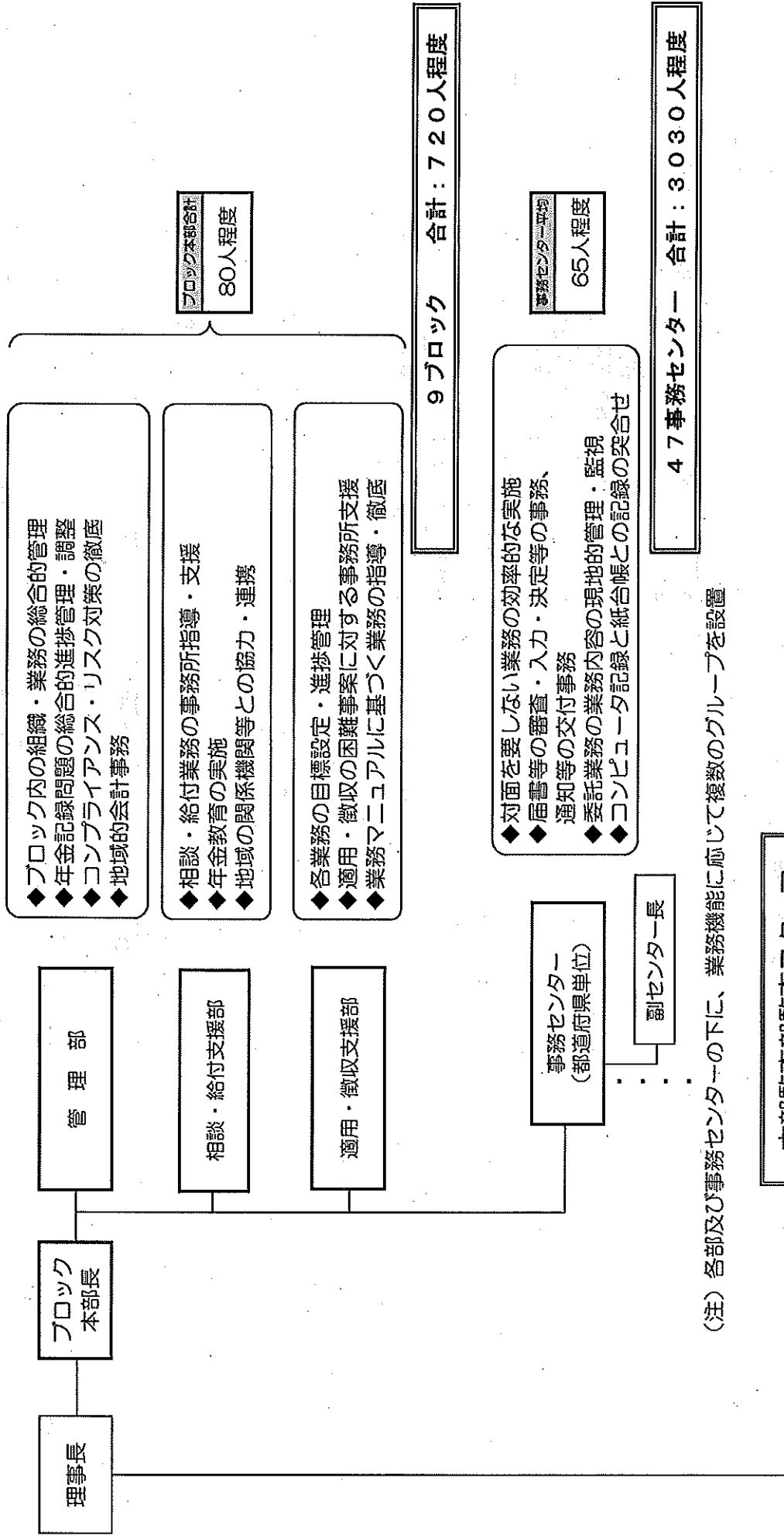
※ ( ) 内「G」はグループ



理事長、副理事長、常勤理事 (7)、監事 (2)      28部・室   91グループ      合計: 1080人程度

(注) 人員数は、正規職員 (准職員を含む。) のみの人数である。

## (2) 地方ブロック本部（標準的なブロック本部）の内部組織



(注) 各部及び事務センターの下に、業務機能に応じて複数のグループを設置

本部監査部監査スタッフ

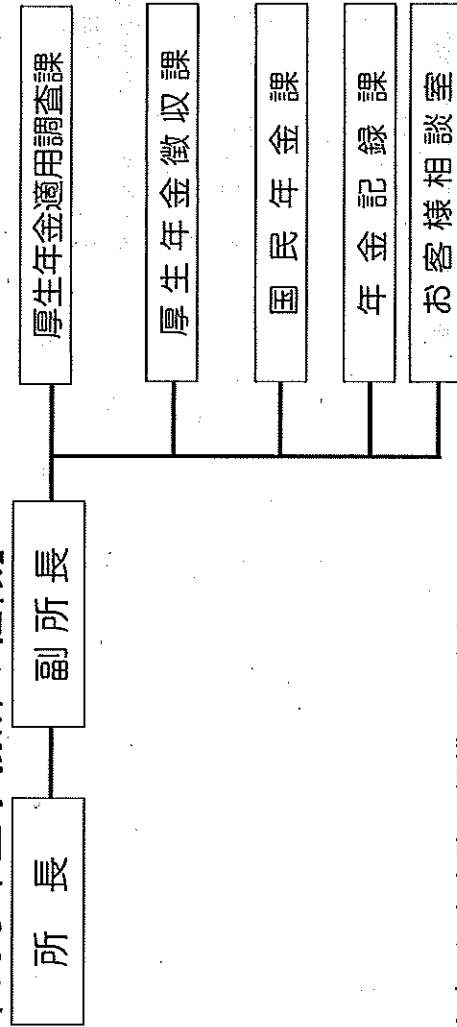
※地方ブロック本部に駐在

### (3) 年金事務所の内部組織

○機構設立に合わせ、年金事務所の課室名は基本的に全国統一を図ります。

- ◆ 厚生年金関係の人員数により、厚生年金適用調査課、厚生年金徴収課を
  - ・ 厚生年金適用課、厚生年金調査課、厚生年金徴収第1課、厚生年金徴収第2課へ分課：5事務所
  - ・ 厚生年金適用徴収課へ統合（課長は、副所長が兼任）：38事務所
- ◆ 国民年金関係の人員数により、国民年金課を、国民年金第1課、国民年金第2課へ分課：12事務所

#### 【標準的な年金事務所の組織】



(参考：年金事務所規模別分布数)

規模	小規模	中規模	大規模			
職員数	10人未満	10人～19人	20人～29人	30人～39人	40人～49人	50人以上
年金事務所数	2	102	128	64	10	6

◆ 所内の庶務（小額調達案件の調達契約事務含む）

◆ 本部・ブロック本部との連絡調整

◆ 事業所指導、事業所調査

◆ 未適用事業所の職権適用

◆ 厚生年金保険料の納付督促

◆ 滞納保険料に対する滞納処分

◆ 所得に応じた収納対策

◆ 未納保険料の強制徴収

◆ 市町村との連携

◆ 年金記録問題対応の事実調査確認等

◆ 来訪相談 ◆ 出張相談 ◆ 電話相談

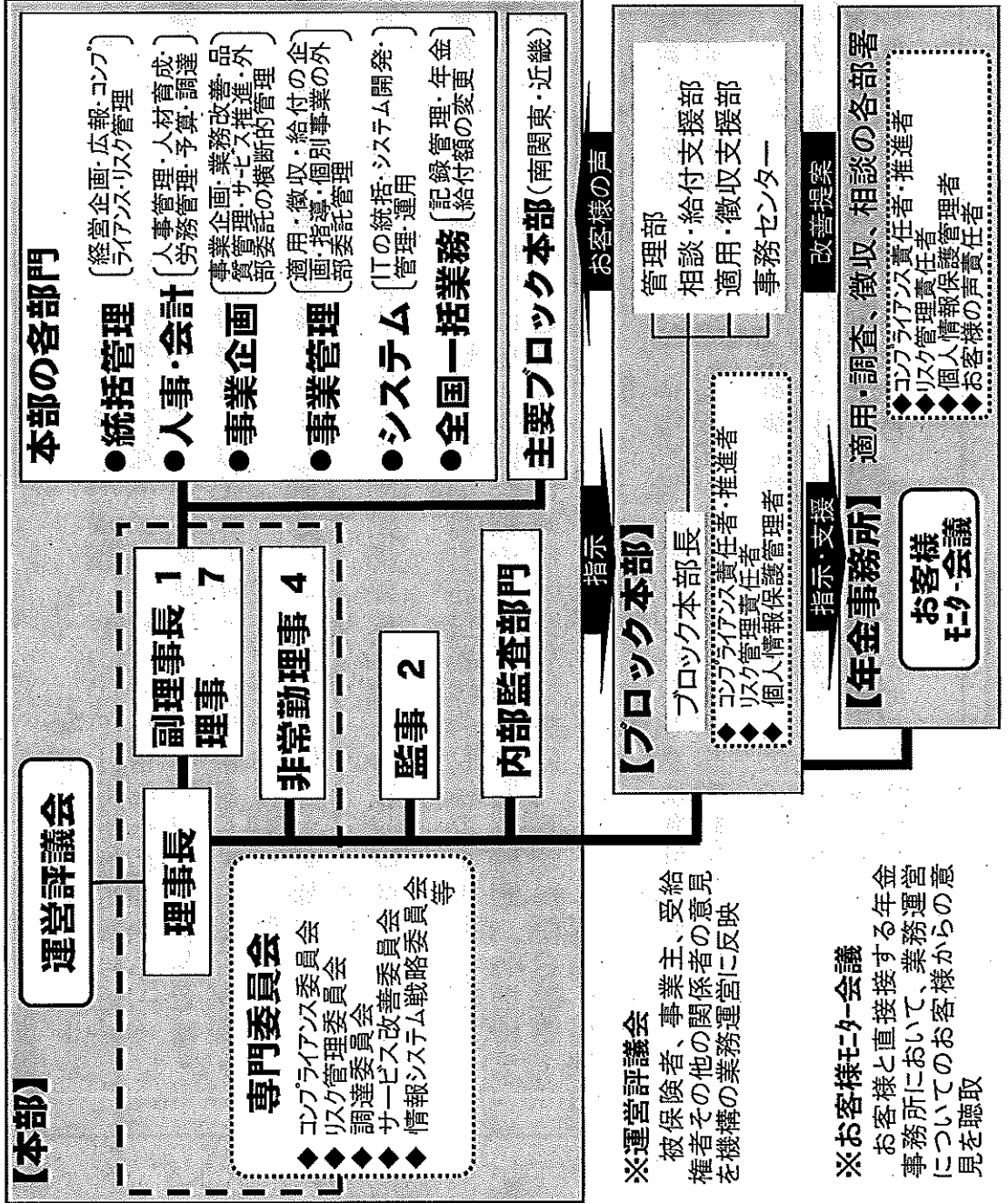
○ 県庁所在地の1の事務所に副所長を2名配置し、ブロック本部併任として、ブロック本部の指揮の下、以下の業務を担当

- ・ 年金委員の活動支援、研修・会議への参加案内、その他連絡調整等（県域での連携、連絡調整等が必要なもの）
- ・ 労働保険との共同事務に関する県労働局との調整事務
- ・ 社会保険労務士会、その他県単位に組織されている関係・協力機関との連絡調整
- ・ 県単位で行う必要のある業務に関する伝達等に係る所長会議、担当課長会議等の事務局
- ・ その他、年金教育、年金広報等に係る県庁、教育委員会等関係機関との具体的な調整事務

# (参考) 内部統制システムの構築について

- 理事長の指揮の下、常勤理事に本部の各部門及び主要ブロック本部を統括させ、各部門を強力に牽引するとともに、責任の明確化と部門内意思決定の迅速化を実現
- 運営評議会や非常勤理事の設置により、国民の意見や民間企業の経営管理等の識見を事業運営に反映させるほか、監事及び内部監査部門の相互連携などにより、事業運営の健全性等を確保
- 内部統制システム構築の基本方針として、基本的視点に基づき、かつ会社法や金融商品取引法に基づき民間企業の取組を参考に、7つの事項を柱として位置付け

## 【機構のガバナンス体制・内部統制システムの骨格案】



## 【内部統制システム構築の基本方針】

1. **コンプライアンス確保**
2. **業務運営における適切なリスク管理**
3. **業務の有効性・効率性の確保**
4. **適切な外部委託管理**
5. **情報の適切な管理・活用**
6. **業務運営及び内部統制の実効的な監視及び改善**
7. **ITへの適切な対応**

業務の適正を確保する体制を整備  
継続的に改善

## 運営評議会の機能の充実

### ○目的・役割

- ・機構法第28条を踏まえ、「被保険者、事業主、年金給付の受給権者その他の関係者の意見を機構の業務運営に反映させるため」の措置として、機構の理事長の諮問機関として設置。
- ・機構の理事長に対し、機構の業務運営の在り方について、国民（制度加入者・保険料拠出者・サービス受給者等）の視点に立った意見を述べ、機構の意思決定をサポートする。

※ 機構の最高意思決定機関は理事会であるが、その意思決定に当たり、理事会は、国民本位の業務運営を実現するため、運営評議会の意見を積極的に聴き、これらを適切に反映することにより、国民本位の業務運営の実現を目指す。

### ○権限・機能

- ・機構の理事長は、機構の中期計画及び年度計画の作成について、あらかじめ運営評議会の意見を聴くものとするほか、理事長が必要と判断する業務運営上の重要事項について、運営評議会の意見を聴くものとする。
- ・機構の理事長の求めの有無にかかわらず、幅広く改善意見（国に対する制度改善等を含む）を提案することができる。
- ・機構の理事長に対し、機構の業務運営の状況や提案した改善意見に対する対応状況について、報告を求めるところができる。
- ・機構の理事長は、運営評議会からの国に対する制度改善等の提案について、国に対し、報告を行うものとする。

### ○委員の委嘱（人選）

- ・機構の理事長の諮問機関であることから、理事長が委員を委嘱。
- ・具体的な人選については、理事長により判断されることとなるが、関係者の意見を機構の業務運営に反映させるという目的を達成するため、より実践的な議論を行っていただくという視点を重視した人選を行う。
- そのための手法の一つとして、例えば一部の委員については、公募とすることなども含め、その在り方については柔軟な検討を行う。

### ○開催・運営

- ・定期的（3か月に1回程度）に開催（この他、必要に応じ開催）。
- ・事業計画全般の審議などの他、個別テーマについて審議（個別テーマの設定については、理事長の求めによるもの他、委員からの提案に基づき設定）。
- ・お客様アンケート調査結果など具体的な検討に資する資料を積極的に提供。
- ・必要に応じ、外部専門家や（機構が委嘱する）お客様モニターなどのヒアリングを実施。



### Ⅲ 日本年金機構設立の準備状況

#### 1. 日本年金機構設立委員会の開催状況

- 日本年金機構法附則第5条の規定に基づき、機構の設立に関する事務を処理するため、平成20年10月に設置。
- これまでに計12回開催（21年10月8日現在）。
- 設立委員会においては、これまで、
  - ①機構の職員の労働条件及び採用基準
  - ②機構の職員の採否（社会保険庁から採用する職員、民間から採用する職員）
  - ③業務方法書、制裁規程その他厚生労働大臣の認可を受けなければならない諸規程類などについて決定されています。

第1回 (H20.11.12)	①設立委員会規則 ②当面のスケジュール ③採用審査会の委員構成 ④理念・運営方針等	第6回 (H21. 2.24)	①有期雇用職員の労働条件 ②役員報酬	第10回 (H21. 6.29)	①制裁規定 ②健康保険組合 ③キャリアパートナー
第2回 (H20.12. 4)	①職員の採用基準 ②労働条件	第7回 (H21. 3.26)	①業務方法書 ②内部統制	第11回 (H21. 7.28)	①滞納処分等実施規程 ②中期目標、中期計画、年度計画 ③外部（民間）からの正規職員採用
第3回 (H20.12. 9)	①職員の採用基準 ②労働条件	第8回 (H21. 5.19)	①機構の組織 ②内部統制	第12回 (H21.10. 8)	○社会保険庁職員からの機構職員の採否（保留者・追加応募者）及び外部（民間）からの准職員採用
第4回 (H20.12.22)	①職員の採用基準（取り纏め） ②労働条件（取り纏め）	第9回 (H21. 6. 1)	①全国社会保険労務士会連合会からのヒアリング ②制裁規定 ③日本年金機構法の関連政令案		
第5回 (H21. 1.29)	①機構の組織と年金記録問題への対応 ②当面のスケジュール				

## 2. 日本年金機構の理事長となるべき者及び理事（システム部門担当）となるべき者の指名

○理事長となるべき者

（指名日）平成21年2月16日付

きりく たかし

（氏名）紀陸 孝（62歳） 東京経営者協会 専務理事

○理事（システム部門担当）となるべき者

（指名日）平成21年5月29日付

さいれ ひろし

（氏名）喜入 博（64歳）

金融庁CIO補佐官、総務省行政管理局 技術顧問

前KPMGビジネスアシュアランス(株)顧問

元日本ユニバック(株) 監査室長

### (参考)

○日本年金機構法（平成19年法律第109号）～抄～

（役員の任命）

第13条 理事長及び監事は、厚生労働大臣が任命する。

2 副理事長及び理事は、理事長が厚生労働大臣の認可を受けて任命する。

#### 附 則

（理事長等となるべき者の指名等）

第4条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前に機構の理事長となるべき者及び監事となるべき者を指名する。

2 前項の規定により指名された理事長となるべき者は、厚生労働大臣の認可を受けて機構の副理事長となるべき者及び理事となるべき者を指名する。

3 前二項の規定により指名された理事長、副理事長、理事又は監事となるべき者は、機構の成立の時に於いて、第13条第1項及び第2項の規定により、それぞれ理事長、副理事長、理事又は監事に任命されたものとする。

### 3. 日本年金機構の職員の採用状況

#### 職員採用までの流れ

- 設立委員会が日本年金機構の職員の労働条件及び採用基準を決定し職員を募集
  - 職員採用審査会（委員長：岩村正彦東京大学大学院教授）が採用審査
  - 設立委員会が職員採用審査会の意見を聴いて職員採用の採否を決定
- ※職員採用審査会の委員は、設立委員会が学識経験者から選任。

#### (1) これまでの内定状況等

	正 規 職 員	准 職 員
社会保険庁	9,673名	581名
民間	1,078名 管理職306名、IT企画30名、監査関係13名 企業会計・調達関係8名、一般事務関係721名 (管理職50名程度を追加募集・審査中)	970名

※上記に記載した数は、これまでに内定通知を発出した者の合計である。

#### (2) 今後の予定

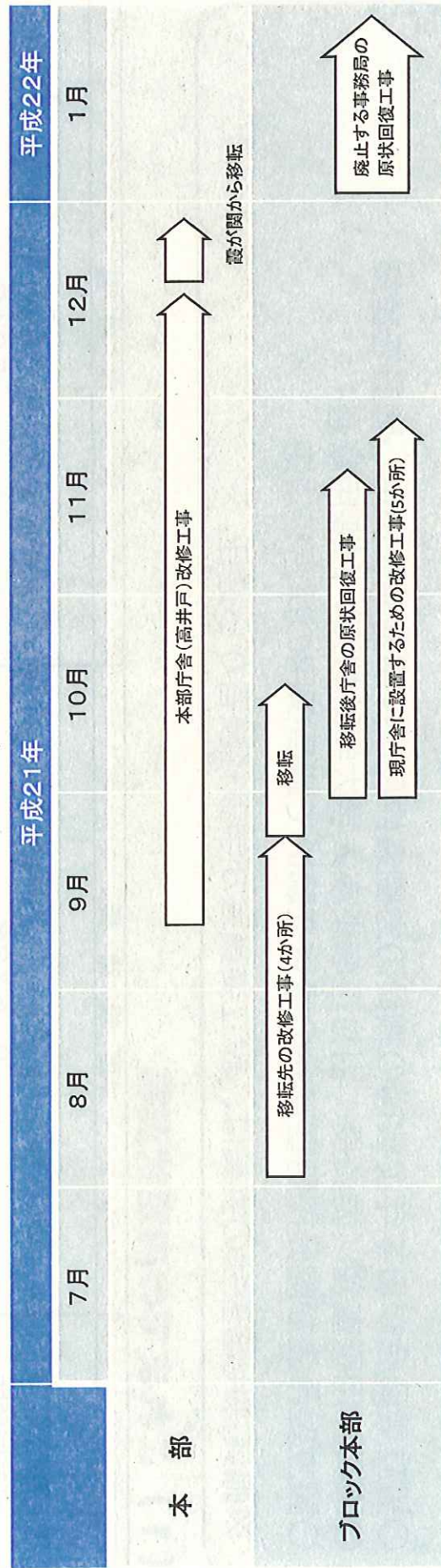
- ・正規職員（管理職）の追加募集（外部）50名程度 10月下旬に採用内定者を決定予定
- ※このほか、特定業務契約職員及びアシスタント契約職員の採用を予定。

## 4. 日本年金機構設立に向けたその他の主な準備状況

### (1) 本部及びブロック本部の設置・移転関係

- 本部は、現社会保険業務センター高井戸庁舎に設置
- 47の社会保険事務局を廃止し、ブロック本部を全国9カ所に設置
- ※ ブロック本部の設置場所
  - ① 移転設置(北海道、愛知、広島、福岡)
  - ② 現社会保険事務局跡地に設置(宮城、埼玉、東京、大阪、香川)
- 社会保険事務所を廃止し、年金事務所を設置 ※物理的な移転はなし

### (現状及び今後のスケジュール)



## (2) システム開発関係

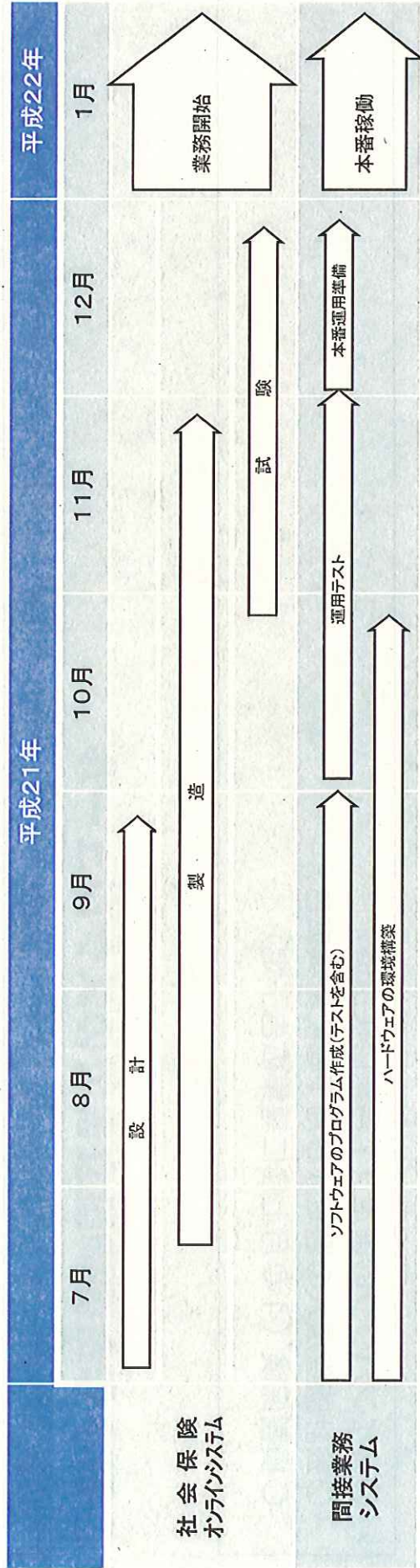
○社会保険オンラインシステムについて、各種帳票類の処分権限者名の変更など、日本年金機構の設立に伴う必要なシステム改修を実施（H21.6～開発着手）

○人事・給与・会計等の内部管理業務を労働関係法制及び企業会計原則に基づき的確、かつ効率的に処理するための間接業務システムを新たに開発（H20.12～開発着手）

### ※間接業務システムの主な特徴

- ・ 人事情報（職員の基本情報、人事記録等）を電子化し、システム上で一元管理し、給与等の支給額の計算、支払処理を行う。
- ・ 諸手当、旅費等について、職員自らによる申請入力処理から承認処理までのプロセスを電子化し、支給額の計算、支払処理を行う。
- ・ 財務諸表の作成、予算執行管理、資産管理、物品管理等について一元管理し、諸資料を作成する。

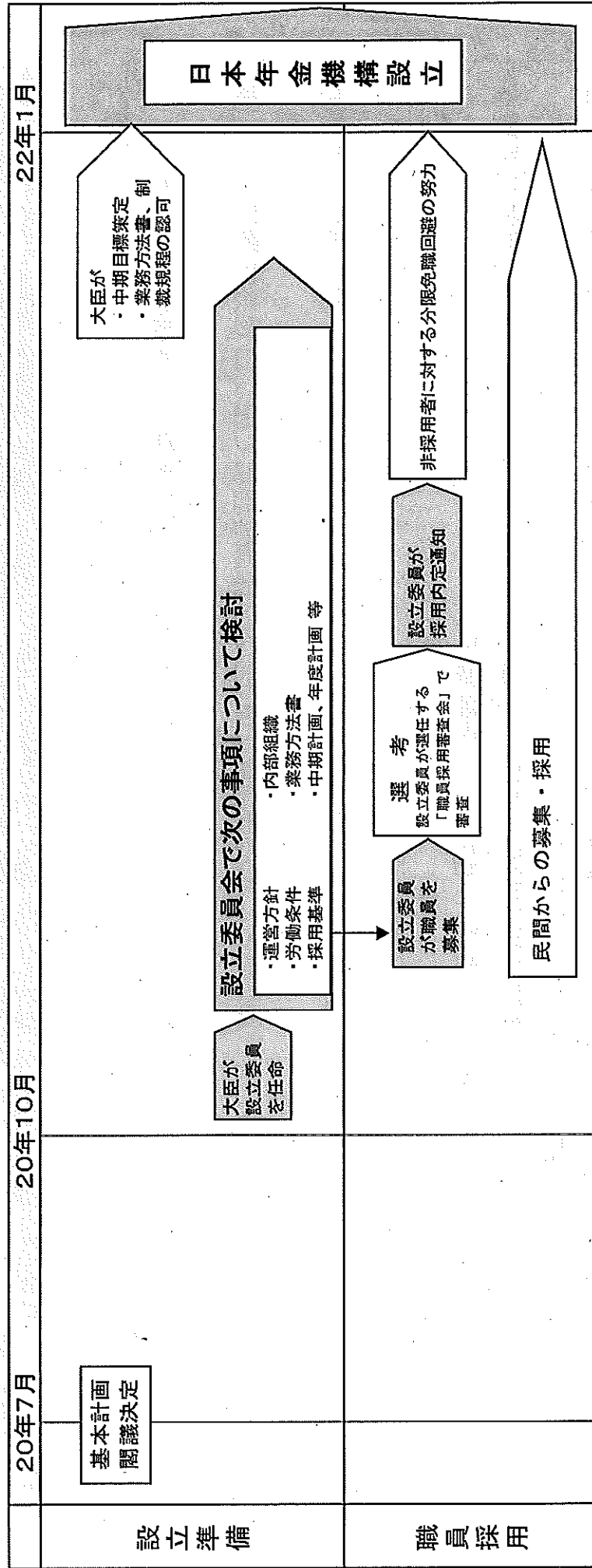
## (現状及び今後のスケジュール)



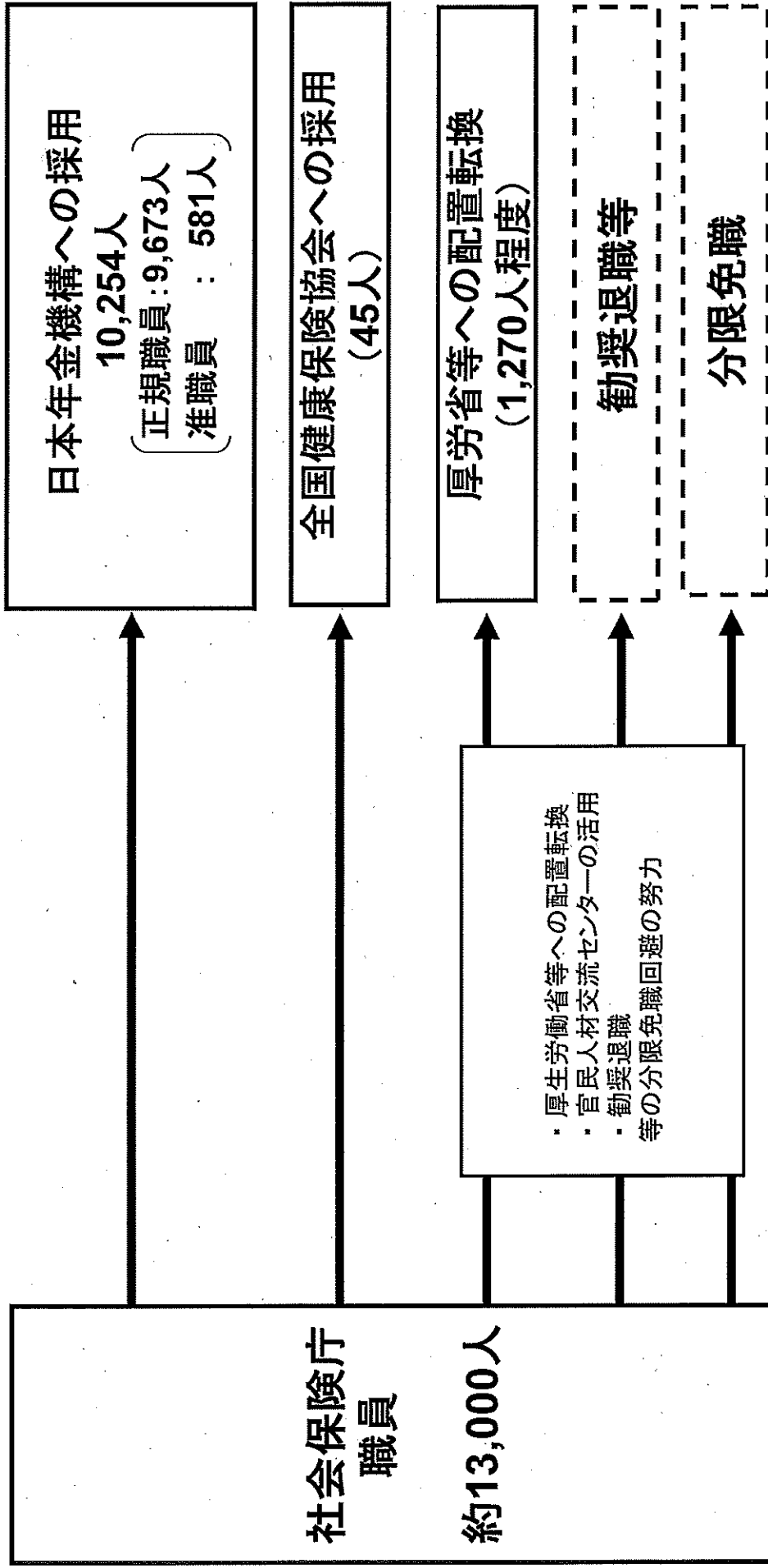
### (3) 調達関係

- メインバンクの選定（7月末に決定済）
- 会計監査法人の選定（8月下旬に募集広告）
- 損害保険（10月上旬に募集広告予定）

## 5. 日本年金機構設立までのスケジュール



# 社会保険庁廃止に伴う職員の移行等について



※人数については、平成21年10月8日時点の内定者数等を整理したものの