

## 2. 本部・ブロック本部・年金事務所の役割分担

年金事務所

※事業所の調査・職権適用、強制徴収、年金相談などの地域に密着した対人業務に集中

➢コンプライアンス・リスク管理

➢お客様の声の把握  
➢サービス改善の取組  
➢本部への業務改善提案

➢事務所としての目標設定  
➢目標達成への取組  
➢マニュアルに基づく業務執行

### 事務所への機能（権限）委譲

- ◆所内の一般職群の人員配置
- ◆現地性または緊急性を伴う少額調達案件の執行
- ◆リスク情報やお客様の声は本部へ直接伝達

### 事務センターへの機能集約

- ◆対面を要しない審査業務等の集約化を徹底

ブロック本部

➢コンプライアンス・リスク管理  
➢人事管理（一般職群）  
➢現地的な調達・契約

➢現場業務の指導・支援  
➢外部委託の現地的管理  
➢地域の関係機関との連携強化・サービス推進

➢事務センター（集約業務）

### 本部への機能集約（ブロック本部のスリム化）

- ◆業務企画
- ◆調達・支払業務
- ◆給与・旅費業務
- ◆内部監査

○本部の管理部門・企画部門を拡充しガバナンスを強化

○本部は現場の声を吸収した上で、現場に対应的確な指示

○ブロック本部は、本部の指示を年金事務所に徹底させるとともに、事務所業務を後方支援

本部

➢コンプライアンス・リスク管理  
➢人事管理（本部・地方管理職）  
➢予算執行管理、調達・契約

➢目標設定、実績評価  
➢サービス推進、業務改善  
➢業務の標準化  
➢外部委託の横断的管理・評価

➢システム開発・管理・運用  
➢全国一括業務  
➢コールセンター

➢業務監査  
➢会計監査  
➢システム監査

組織管理機能

業務管理機能

事業実施機能

監査機能

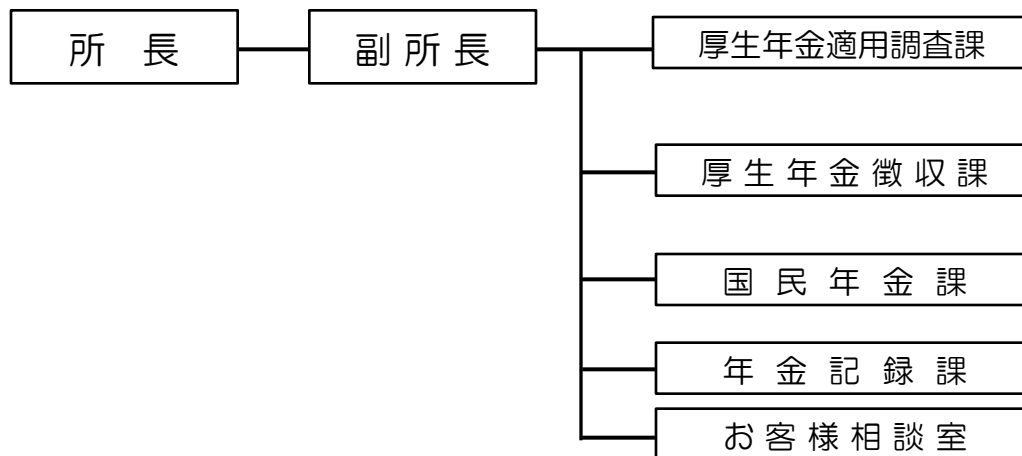
# 4. 日本年金機構の組織の骨格及び人員構成案

## (1) 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
  - ・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】



- ◆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

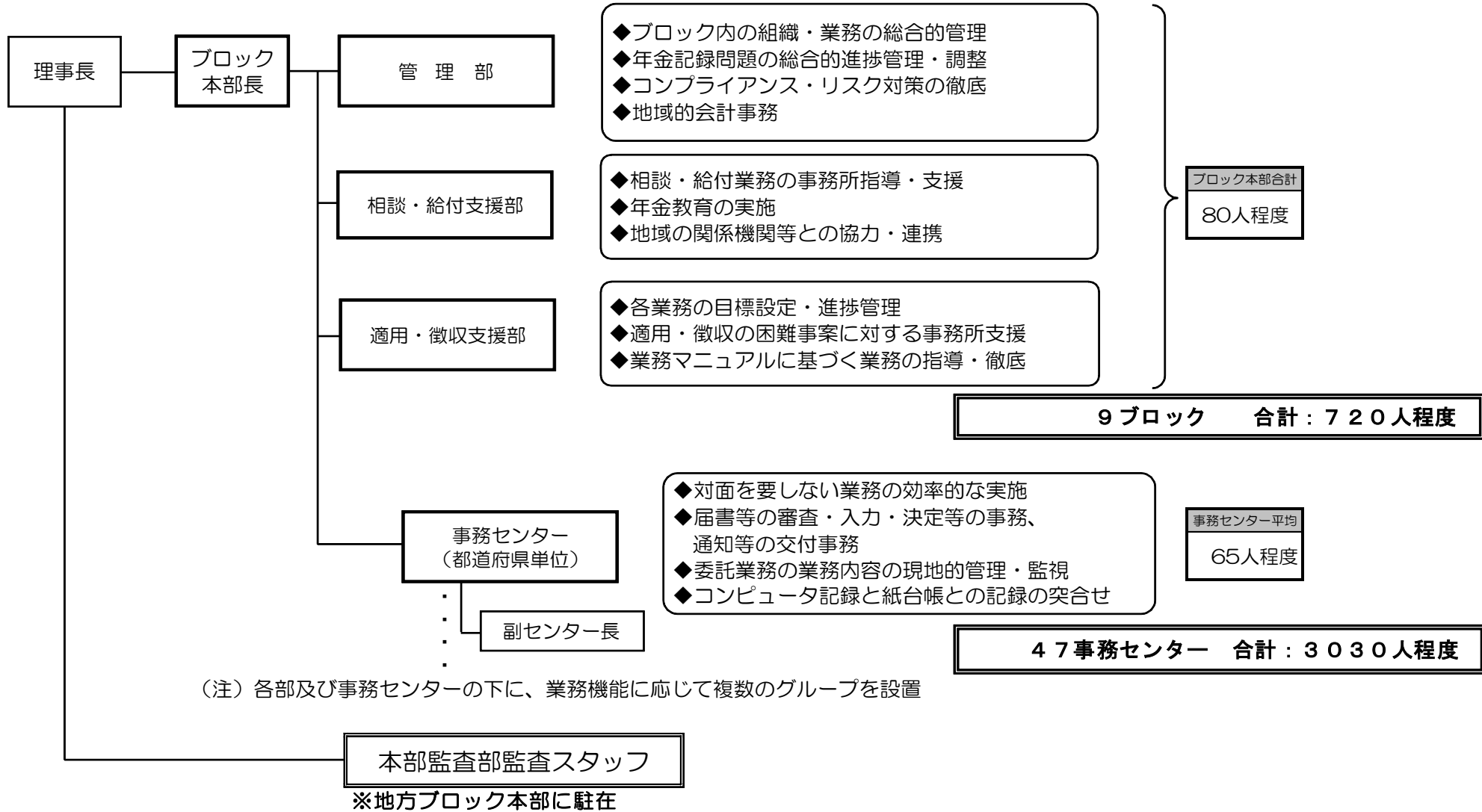
(参考:年金事務所規模別分布数)

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

○県庁所在地の一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

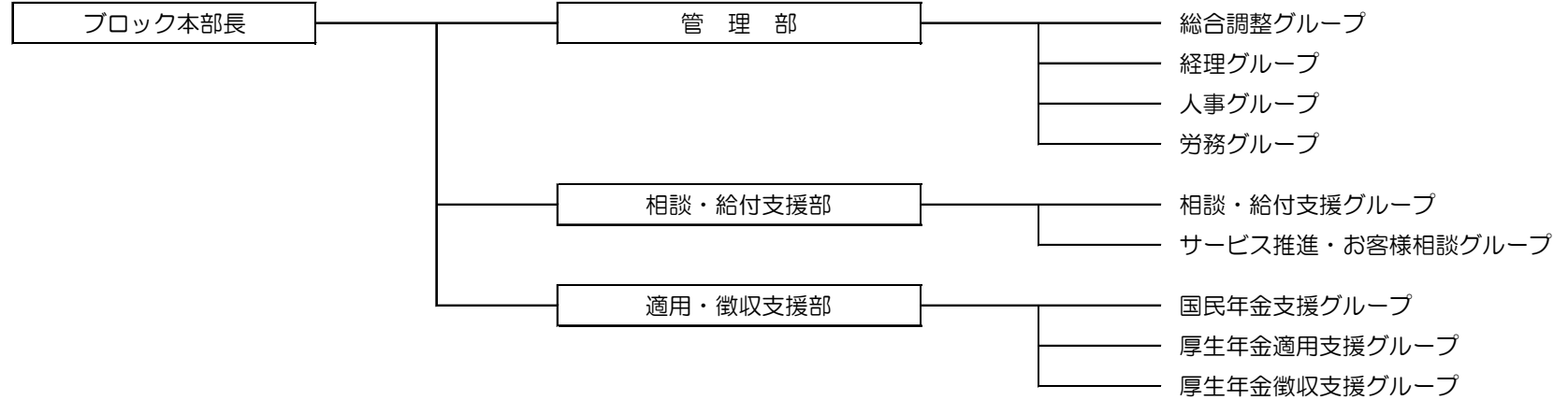
- ・年金委員の活動支援、研修・会議への参加案内、その他連絡調整等（県域での連携、連絡調整等が必要なもの）
- ・労働保険との共同事務に関する県労働局との調整事務
- ・社会保険労務士会、その他県単位に組織されている関係・協力機関との連絡調整
- ・県単位で行う必要のある業務に関する伝達等に係る所長会議、担当課長会議等の事務局
- ・その他、年金教育、年金広報等に係る県庁、教育委員会等関係機関との具体的な調整事務

## (2) 地方ブロック本部（標準的なブロック本部）の内部組織

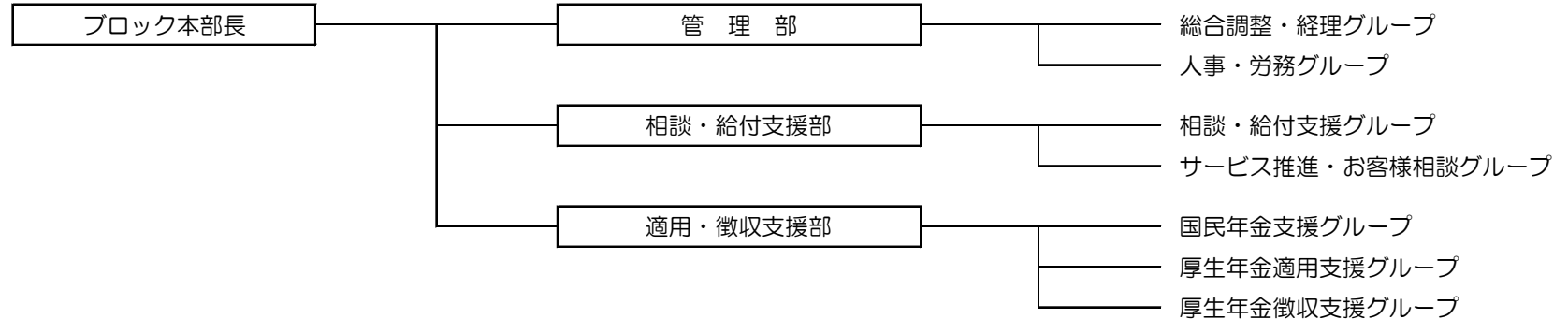


# ブロック本部別組織構成

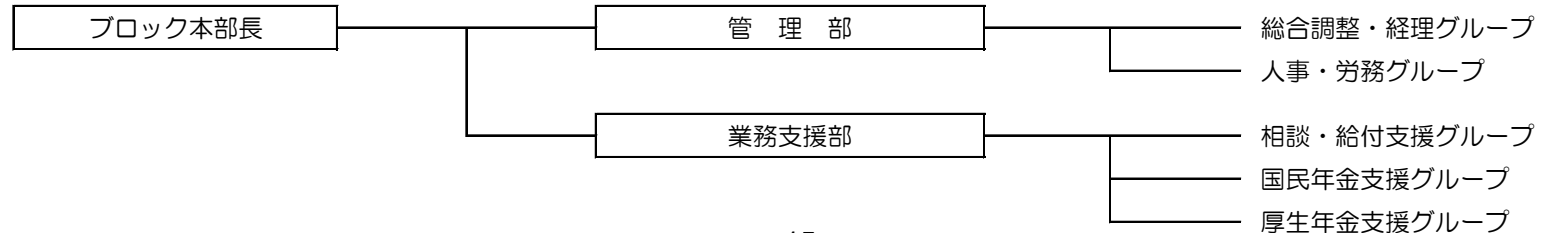
(南関東ブロック本部、中部ブロック本部、近畿ブロック本部)



(東北ブロック本部、北関東・信越ブロック本部、中国ブロック本部、九州ブロック本部)



(北海道ブロック本部、四国ブロック本部)



### (3) 事務センターの内部組織

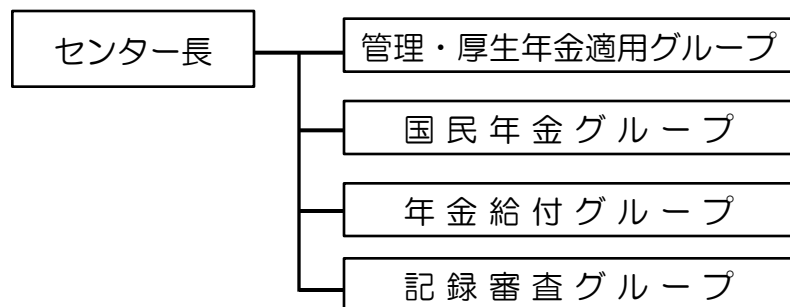
#### 組織上の位置づけ

○地方ブロック本部の一部署として47都道府県に設置(スペースの関係上、都道府県内に複数個所設置する場合あり。)

#### 設置の目的

○対面を要しない届書等の審査・入力・決裁業務等を集約することにより、年金事務所の機能を適用事業所等の調査や強制徴収、年金相談などの対人業務に集中させ、効率的・効果的な業務運営が可能となる。

#### 標準的な事務センターの組織:65名程度



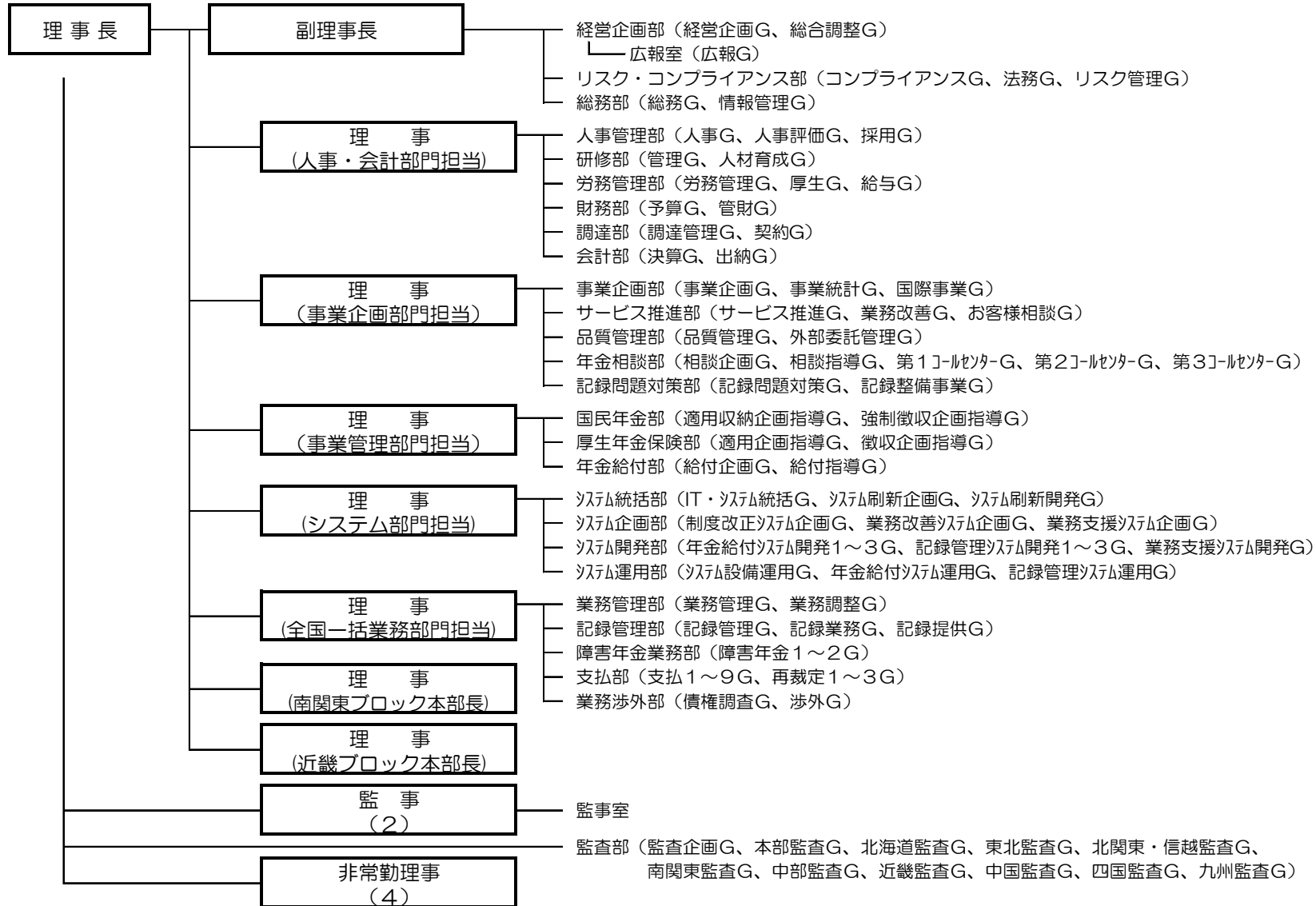
- ◆各種届書・申請書、請求書等に係る受付・審査・入力・決定  
(年金事務所での即時処理が必要なものを除く)
- ◆各種通知書・告知書等の作成・送付(交付)
- ◆各種届書・申請書、請求書等の編綴・保管
- ◆特別障害給付金、老齢福祉年金に関する処理
- ◆死亡・特別・脱退一時金に関する処理
- ◆年金記録確認地方第三者委員会への進達(進達前審査含む)
- ◆委託業務の業務内容の現地的管理・監視
- ◆コンピュータ記録と紙台帳との記録の突合せ

※事務センター規模により、副センター長を配置する事務センターがある。

※事業規模により、各グループを複数に分割する事務センターがある。

## (4) 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)

29部・室 91グループ

合計：1080人程度

## 5. 本部、ブロック本部、年金事務所の所在地について

- 本部は、**現社会保険業務センター高井戸庁舎**に設置（一部をテナントビルに設置）
- ブロック本部については、
  - ①移転して設置：北海道、愛知、広島、福岡
  - ②現社会保険事務局庁舎に設置：宮城、埼玉、東京、大阪、香川
- 年金事務所については、**現社会保険事務所庁舎**をそのまま使用

### 【本部】

東京都杉並区高井戸西3-5-24（現社会保険業務センター高井戸庁舎）

### 【ブロック本部：9か所】

ブロック本部の名称	所在地	担当地域
北海道ブロック本部	北海道札幌市白石区	北海道
東北ブロック本部	宮城県仙台市青葉区	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東・信越ブロック本部	埼玉県さいたま市浦和区	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、新潟県、長野県
南関東ブロック本部	東京都新宿区	千葉県、東京都、神奈川県、山梨県
中部ブロック本部	愛知県名古屋市中区	富山県、石川県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿ブロック本部	大阪府大阪市中央区	福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国ブロック本部	広島県広島市中区	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国ブロック本部	香川県高松市	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州ブロック本部	福岡県福岡市博多区	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

### 【年金事務所：312か所】

現在の社会保険事務所庁舎をそのまま使用（所在地に変更なし）

### Ⅲ 人事労務関係

#### 1. 日本年金機構の職員の採用状況（平成21年10月末現在）

##### 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	580名
民 間	1,127名 管理職355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	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

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。



## 2. 日本年金機構職員の主な労働条件

### 1. 給与の設計にあたっての基本的な考え方

- ① 年功序列を排し、仕事（役割）が適正に反映される給与体系を導入する
- ② 人事評価の結果を昇給・昇格へ的確に反映するとともに、管理職登用のための資格試験あるいは資格審査を導入する
- ③ 賞与における査定幅の拡大、退職手当におけるポイント制を採用するなど、能力・実績本位の制度設計とします。

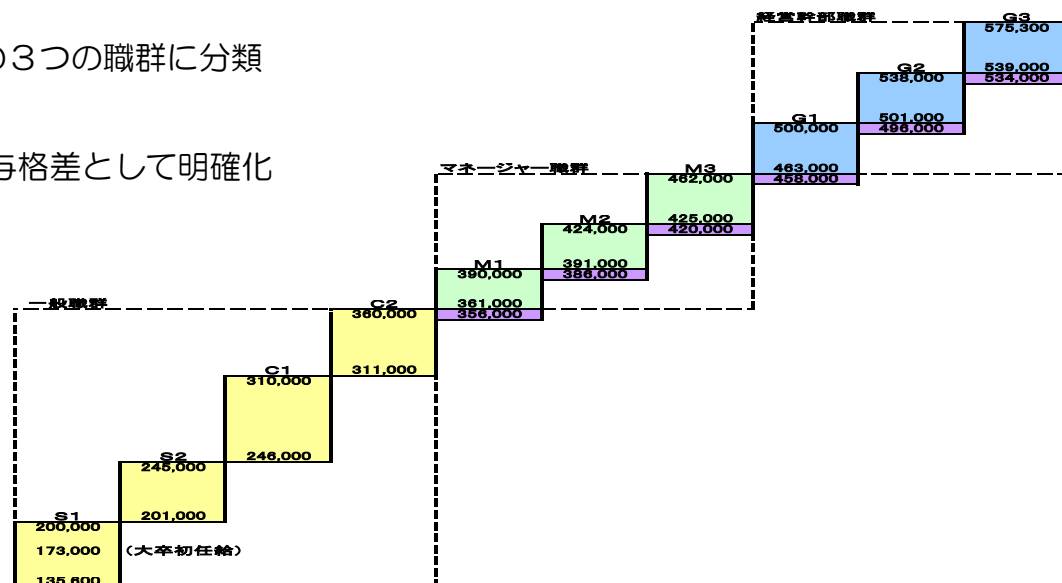
### 2. 基本給

- ① 基本給（基本給表）は、原則として、役割等級制度に基づく範囲給
- ② 下位等級の基本給金額が上位等級の基本給金額を上回らない設計（仕事の難易度、責任の重さの明確化）
- ③ 各等級の上限と下限の金額幅を圧縮、同一等級内での基本給の昇給を抑制（年功的な給与上昇の是正）
- ④ 上位等級へ昇格する場合は、昇格前の号俸にかかわらず、原則として1号俸を初任号俸とし格付

○ 役割等級制度に基づく範囲給 …… 役割別に、次の3つの職群に分類

『経営幹部職群』  
『マネージャー職群』  
『一般職群』 } 各職群の役割の違いを適正な給与格差として明確化

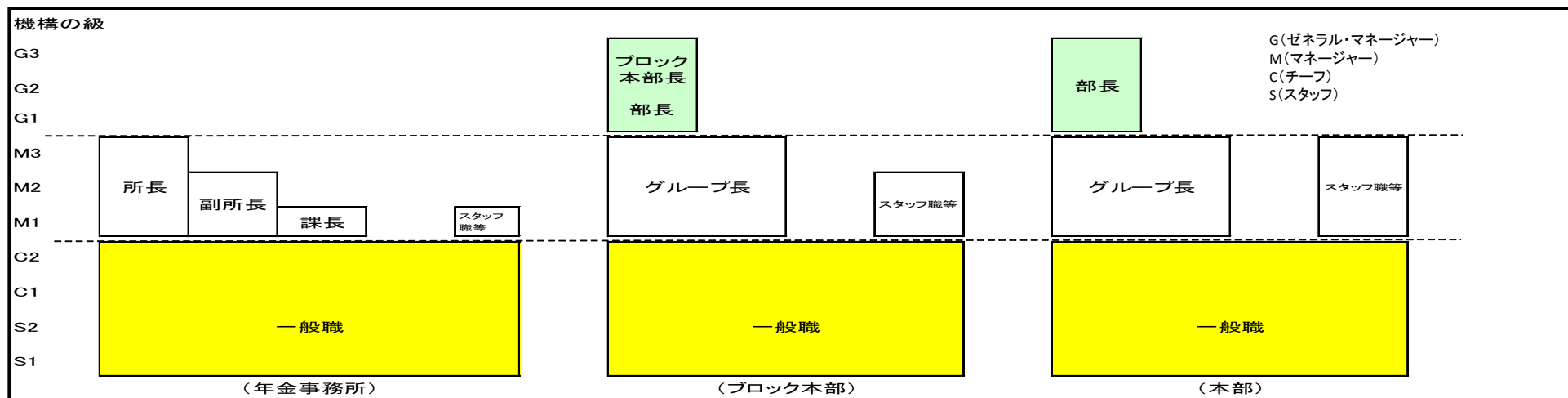
経営幹部職群 …… 本部・ブロック本部の部長など  
マネージャー職群 …… 本部・ブロック本部のグループ長  
年金事務所の所長・課長など  
一般職群 …… 一般職員



機構と国の等級の対応

機構の級	G3	G2	G1	M3	M2	M1	C2	C1	S2	S1
	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
国の級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級

## ○ 日本年金機構における役職と格付



### 3. 昇格・昇給

- ① 能力・実績本位の人材登用の観点から人事評価の結果を昇給・昇格に的確に反映
- ② 評価が悪い場合は、昇給しない又は降給する仕組みとする
- ③ 一般職については、モチベーションアップと人材育成の観点から、各等級に応じた客観的な昇格要件を定める
- ④ 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又は資格審査を実施

### 4. 賞与

- ① 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ため、賞与に占める期末手当（固定分）の支給割合を縮小し、人事評価が反映される勤勉手当（査定分）の支給割合を拡大
- ② 個人ごとの勤勉手当の査定幅を拡大

### 5. 退職手当

個人の実績や能力を適切に反映させるという観点から、毎年度の在級する等級のポイントを積み上げる方式（ポイント制）を導入

### 6. 社会保険の適用

健康保険（日本年金機構健康保険組合）、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険に加入