

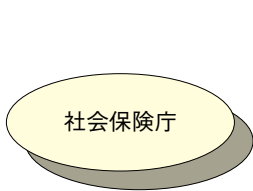
## 社会保険庁の組織改革

### 概要

### 社会保険庁の廃止と、非公務員型の2つの新法人の設立

- 【国が担う業務】 ※公的年金の財政責任・運営責任は厚生労働本省  
 ※保険医療機関の指導監督は地方厚生局  
 ※悪質な滞納者の強制徴収は国税庁へ委任可能

#### 【現在】



#### 【新組織】



公的年金の運営業務を担います。  
 (適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等)  
 ※民間企業等への委託を推進



健康保険事業を担います。  
 (中小企業で働く被用者の方)

これにより…



#### 1. 「職員」が変わる

新しい2つの法人の職員は、公務員ではなく民間です。能力と実績に基づく人事管理で職員の意識改革を徹底します。

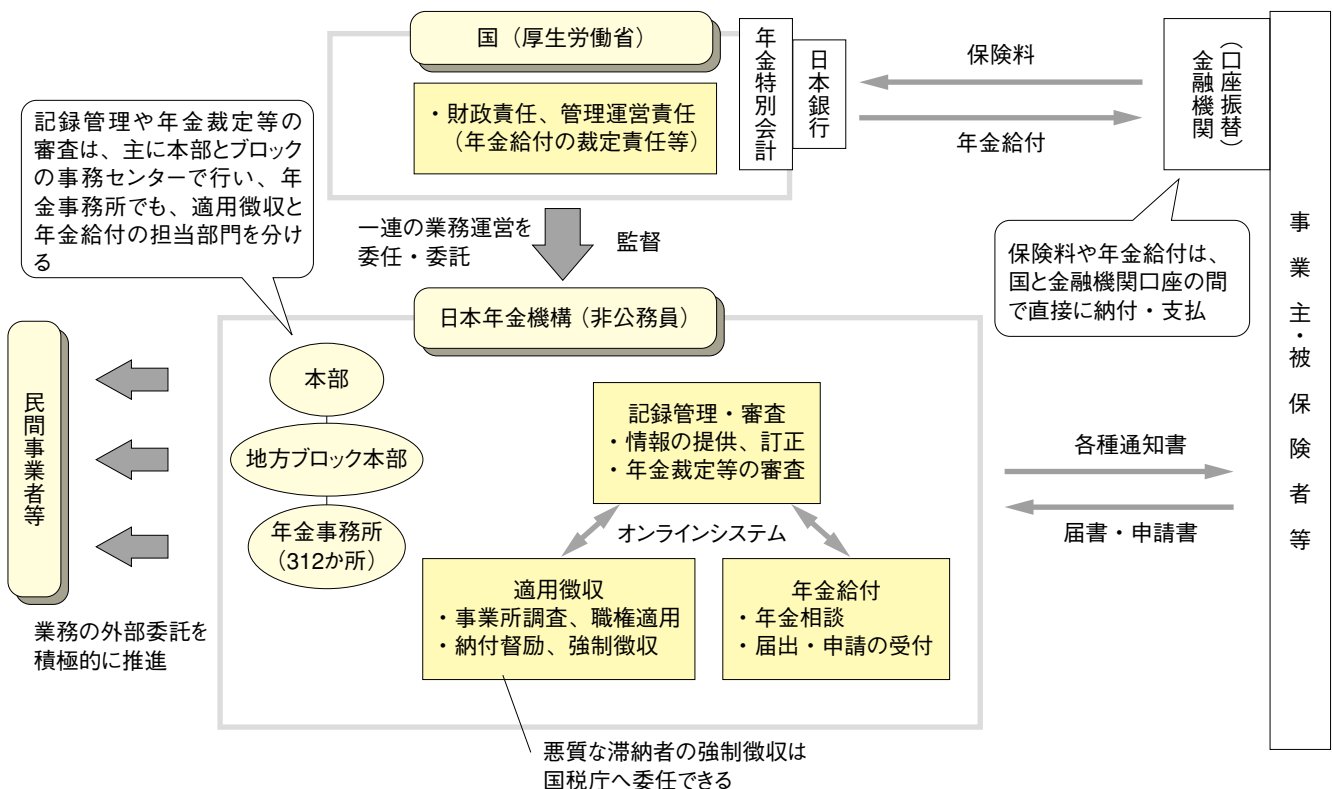
#### 2. 「サービス」が変わる

親切でわかりやすいお知らせ、電話相談やインターネットでの情報提供など、サービスの向上を徹底します。

#### 3. 「仕事の仕方」が変わる

旧式のコンピューターシステムの刷新、各種のチェックの仕組み、事務処理の集約化、外部委託化など、事業の適正かつ効率的な実施を徹底します。

### 日本年金機構について



# 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

- 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ルール化。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、ノーリターンルールを基本。

## 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、国民年金の免除勧奨、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モニタリングなどを実施。
- ◇ 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情報についても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員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否の決定に際し、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。