

再生プロジェクトの主な取組状況について

資料3-2

1. 組織の一体化・内部統制の有効性の確保

主な事項		これまでの取組 (H28.6.30時点)	今後の取組(予定) (H28.7以降)
①組織改革			
縦割り排除等	常勤役員会の設置	H28.1.1付で設置し、第1回をH28.1.4に開催(以後、毎週1回開催)	引き続き開催
	縦割りから横断的組織への本部再編	H28.4組織再編により、事業企画部門と事業推進部門の体制確立	—
	現場管理統括部署の設置	H28.4組織再編により、15地域部設置及び同部内に地域マネージャーを1名ずつ配置	—
組織一体化	ブロック本部の本部への統合 (①人事・労務関係、②経理関係、③現場管理・支援関係を段階的に統合)	H28.4組織再編により、人事・労務関係業務を本部に統合	②経理関係業務はH28.10 ③現場管理・支援関係業務はH29.4までに統合
②業務改革			
業務集約	年金事務所の業務集約	モデル実施計画書を策定し、集約対象候補(48か所)の中から実施拠点を4か所決定 実施拠点及び関係部署との調整 新宿、大手前の機能集約の周知広報開始	モデル実施開始 H28.10(新宿、大手前) H29.2(大曽根、広島東)
	事務センターの業務集約	①事務センターを最終的に40か所から8か所程度へ集約する方針を決定し、28年度の広域集約実施計画を策定、周知 ②障害年金業務の全国集約の基本方針及び設置場所、設置時期の決定	①40か所⇒29(28年度中) ⇒約20(29年度中) ⇒約8(30年度中) ②障害年金センターの設置 (H28.10～段階実施)
業務効率化	業務削減会議の設置	機構の業務全般を対象として業務効率化・合理化に向けた方策の検討を目的に、民間有識者を迎え業務削減会議を4月に設置 ・第1回(H28.4.19)当面の議題選定等 ・第2回(H28.5.17:年金給付関係)、第3回(H28.6.21:厚生年金・国民年金の適用・徴収関係)お客様への発送物(通知書、パンフレット等)の見直し等	引き続き機構業務全般について審議予定 (原則、毎月開催)

主な事項		これまでの取組 (H28.6.30時点)	今後の取組(予定) (H28.7以降)
②業務改革			
お客様サービスの向上	年金相談予約制の拡充	相談予約制の基本方針の策定 予約制の実態調査及びアンケート調査の実施(H28.6)	予約制拡充の周知広報 全拠点における予約制の導入 (H28.10)
人員配置の適正化	業務量調査	事務センターの業務量調査の実施(H28.3) 年金事務所の業務量調査の実施(H28.6)	業務区分と適正人員の算出 人員の再配置
ルールの設定・徹底	「指示・依頼」発出件数の削減	「指示・依頼」(平成26年:約4,300件)を半減する具体的方針を決定、関係諸規程を制定し、新ルールの運用開始(H28.4)	引き続き実施
	マニュアル一元化	H28.4にマニュアル一元化PTを設置し、統合作業・標準化作業に着手	統一マニュアルの完成 統一マニュアル管理体制を確立
	ルール徹底体制の確立	ルール徹底の責任部署及び責任体制を確立するため、地域部、地域マネージャーの設置(H28.4) 確実なルール伝達の仕組みを構築するため、各拠点に伝達担当者を設置(H28.4)	—
③人事改革			
人事制度の見直し	キャリアパスの提示	ゼネラリストと専門職のキャリアパス案の策定 国民接点重視の役職と資格の関係の見直し 全国異動ルールの見直し、職員周知(H28.3.28) キャリア形成の全体像について、キャリアパターン(案)として整理し、職員に周知(H28.6.1)	専門職コースの募集
	管理職の活性化	役職定年制度と早期退職希望制度の検討 管理職登用ルールの見直し(H28.6.1周知)	役職定年制度等の運用開始、 新ルールによる管理職登用試験の実施
人材育成	新卒採用者の人材育成の充実	新入構員現場研修(新ジョブローテーション)の開始(H28.4)	引き続き実施
	多様な研修制度の採用	民間企業への出向(2名:H28.4)及び海外政府への職員派遣(1名:H28.5)	外部機関(大学院や民間企業等)を活用した研修への参加

主な事項		これまでの取組 (H28.6.30時点)	今後の取組(予定) (H28.7以降)
③人事改革			
人事評価	メリハリのついた評価の実現のための人事評価制度の見直し	人事評価制度を見直し、職員周知のうえ、H28.4より新制度による運用開始	引き続き実施
	意欲・実績ともに低い職員への厳正な対処	降格基準を見直し、職員周知のうえ、H28.4より新基準による運用開始	引き続き実施
女性の活躍推進	女性が活躍できる分野の拡大と女性管理職の登用推進	女性役員の内部からの登用(H28.1.1付) 平成27年度の女性管理職比率13%の達成 平成28年度の女性管理職比率の目標値13.5%を設定(一般事業主行動計画の策定) 女性活躍推進チームの設置し、キャリア面談等の女性職員育生プログラムの運用開始(H28.4)	長期的な女性管理職比率の目標値の設定 ふさわしい管理職ポストの検討

2. 情報開示の抜本的な見直し

主な事項		これまでの取組 (H28.6.30時点)	今後の取組(予定) (H28.7以降)
○情報開示・共有の促進			
情報開示の促進	情報開示担当理事及び部署の設置	情報開示担当理事を設置(H28.1.1付) 情報開示担当部署としてリスク統括部を新設(H28.4)	—
	情報開示規程の制定・施行	情報開示に関する基本的事項を定める「日本年金機構情報開示規程」を制定・施行(H28.5.27)	引き続き実施
情報共有の促進	本部と現場間の情報共有の促進	地域マネージャーを軸とした情報共有の促進体制の稼働(H28.4)	引き続き実施
	報道発表事項等の即日伝達	報道発表事項等の即日伝達開始(H28.1～)	
	現場からの日次での業務報告の実施	現場からの日次での業務報告の開始(H28.4)	
厚生労働省との情報共有の強化	情報共有体制の確立、日常的な報告・連絡・相談ルールの明確化	定例連絡会議における進捗管理表による情報共有の実施、幹部を含めたカウンターパート間の日常的な報告・連絡・相談ルールの決定・実施(H27.10～)	引き続き実施