

## 2006-07 アニュアルレポート 目次

	ページ
<b>第1部 報告書</b>	
ペンションサービスとは……………	5
チーフエグゼクティブからの報告……………	6
業務運営に関する解説……………	8
制度適用と実績……………	16
業務の管理運営……………	29
付表 1 パブリック サービス アグリーメント ターゲット とサービス デリバリー アグリーメント ターゲット……………	42
付表 2 国務大臣との契約基準 2006年度……………	44
付表 3 制度適用状況とサービスの見通し……………	46
付表 4 報酬について……………	48
付表 5 その他……………	56
<b>第2部 財務報告書</b>	
ペンションサービスとチーフエグゼクティブの任務に関する声明……………	61
組織運営の明細……………	63
下院議員に提出した会計検査院による報告書……………	72
財務諸表……………	76

## Chief Executive's Report

### Welcome to the pension Service Annual Report and Accounts for 2006/07

この報告書では、政府のエージェンシーたるべき規定に従い、会計報告と同時に、わたしたちがビジネスプラン<sup>i</sup>として掲げた意図や目標値にたいして、過去12ヶ月の業務でどれほど達成できたか、公平かつ客観的に査定した内容を詳述しています。

この一年、数多くの飛躍的に前進したサービスを、英国内の高齢者や海外で基礎年金を受け取るひとびとに提供してきました。

2006年10月、私どもは国家組織として与えられた第一の山を越え、これにより、カスタマーは combined state pension とペンションクレジットの申請手続きを一回の電話で済ませることが出来るようになりました。さらには、ペンションクレジットの資格者はこの同じ電話申請のうちに、Housing Benefit と Council Tax Credit の申請も可能になりました。

ステートペンションとペンションクレジットの申請は、かつてと較べて迅速に、そして簡潔になりました。申請書類に記入することなく、電話ですべて手続きが完了できるようになったのです。

わたくしどものローカル・サービス・チームは、高齢者を重点に考慮したサービスを提供することができました。たとえば、高齢者のご自宅を訪問した際に、庭の整備のお手伝いや火災警報器の設置が必要かなど、さまざまな声を拾い上げることにより、benefit health check を提供してきました。

昨年度を通じ、ローカル・サービス・チームは約100万件の御宅を訪問したことにより、47万7000件の各種社会保障の申請につなげることができました。結果、年金生活者へ、年間5億ポンド以上の付加サービスをお届けできたこととなります。

Transformation journey を続け、次世代のカスタマーへ改善されたサービス提供をするなか、この大変な任務とそれに従事するスタッフの熱意にわたくしは誇りと充実感を感じています。これこそが、質の高いサービスを維持しつづけることができた原動力なのです。ペンションサービスは、British Quality Foundation<sup>ii</sup>から4つ星の評価で“優秀賞”をいただきました。これには驚くよりも、身震いする気持ちです。またペンションサービスのスタッフからは、Whitehall and Westminster awards<sup>iii</sup>で12のうち2つの部門に選ばれました。

---

<sup>i</sup>

<sup>ii</sup> 1993 設立の非営利団体。ビジネスモデルとして必要な要素を基軸に評価したうえで、官民含め、優れたビジネスモデルを組む組織を評価・表彰する。(B Q F のサイトによれば、日本が戦後復興を急速になしえたことに触発されたことが遠因、とある)

⇒<http://www.quality-foundation.co.uk/index.htm>

<sup>iii</sup> “Civil service award” 優れた行政執行をなしえた人物に贈られる賞

賞の詳細⇒<http://www.civilservicenetwork.com/civil-service-awards.html>

主催団体⇒<http://www.dods.eu/default.htm>

エージェンシーとして5年の歴史を経たいま、納税者に対して、よりコンパクトな人員とより削減された費用でもって、より多くのひとびとへかなりの改善がされたサービスを提供できております。よりよいサービスの提供と、業務の効率化にむけて、このさき課題はまだあり、取り組むべき難題も待ち構えているでしょう。しかし、事業目標で示しておりますように、すべての年金受給者にサービスをお届けし、非効率なる人員の削減を目指しております。スタッフに備わる才能と決意に支えられながら、わたくしもなおいっそうの前進ができるものと強く感じております。

アレクシス・クリーヴランド  
チーフ・エグゼクティブ<sup>iv</sup>  
2007年7月2日

---

<sup>iv</sup> Chief executive エージェンシーにおける最高責任者

## 付表2

表2－国務大臣の合意に基づいた基準 2006/07

目標基準	2005年4月～2006年 3月の実績	2006年4月～2007年 3月の実績	2006年度の結果について
<b>正確さ</b>			
公的年金の申請に対し、正確な給付手続き率が98%以上となるよう目指す	96.97%	96.29% <sup>1</sup>	現時点において、本年度について記されている数字は、報告のためのものであり、最終的な数字はしばらくして確定する予定です。
ペンション・クレジットの申請に対し、正確な給付手続き率が96%以上となるよう目指す	87.93% SDA(SR02)－2006年度までに、	87.44% <sup>1</sup>	同上
<b>電話での対応</b>			
ペンションサービスにかかってきた電話の95%はカスタマーアドバイザーが対応し、かけても話し中となるのは、1%より少ないようにすること	93.98% 0.55% SDA(略)	96.28% 0.14%	これら目標は達成されました
<b>Winter Fuel Payments(冬季暖房手当)</b>			
2006年のクリスマスまでに、06年度の冬季暖房手当を給付すること	2005年11月に1160万ポンドの給付が実施されました	2006年11月に1170万ポンドの給付が実施されました	労働年金省では、9月23日までの申請者やカスタマーのうち99.9%以上にクリスマスまでの給付がされた、としています
<b>Workforce Numbers(職員数)</b>			
2007年3月までに、ペンションサービスのフルタイム勤務を13,814人に減らす		12,701	2006年3月に達成
<b>病欠の管理</b>			
2006年12月まで	9.4日	9.4日 <sup>2</sup>	目標基準は、統計の集計期日まで

に、一人あたりの病欠 日数を8日に減らすこ と	(年間8日の基準に対し)		に達成される見込みなし
-------------------------------	--------------	--	-------------

空欄部分は、前年度からの比較データがないものである

註 ( i )

1. これら数値は確定まえのもの
2. 評価は確定中

## 付表4 報酬について

### 報酬の決め方

ペンションサービスの執行部役員は、立場は上級公務員 (senior civil servants) であり、彼らの報酬額は労働年金省の上級職給与委員会 (Senior Civil Service Pay Committee) によって決定されています。労働年金省事務次官が委員長をつとめるこの委員会は、同省の人事機関でもあり、関連の外局であるジョブセンタープラス (職業安定エージェンシー) の執行部や、省の非常勤役員への賞与に対する権限ももっています。なお当委員会は、the Review Body on Senior Salaries (SSRB)<sup>4</sup>からの提言に従うものとなっています。

提言をするにあたり、SSRBは、以下の点に考慮するように定められています。

- ・ それぞれに異なった任務を遂行するため、能力と適性を備えた人物を起用し、長期にわたって仕事に取り組んでもらうことの必要性
- ・ 採用地区の雇用状況を鑑みたうえで、スタッフを長く採用していくことが地区にもたらす影響
- ・ 各省庁で公共サービスを改善するよう、政府によって定められた政策目標
- ・ 省庁ごとの支出上限として割り当てられた、政府からの予算範囲
- ・ 物価安定数値目標政策

SSRBは、広い経済的観点から得た調査結果にもとづき、それが実現可能な提言であるよう考慮しています。

SSRBに関する詳しい情報は、[www.ome.co.uk](http://www.ome.co.uk) でご覧ください。

---

<sup>4</sup> the Review Body on Senior Salaries (SSRB) 英国の上級公務員給与の策定のため、The Office of Manpower Economics に設置された諮問機関。⇒ <http://www.ome.uk.com/index.cfm>

## 公務員の採用契約

要職への人材登用は、Civil Service Commissioner's Recruitment Code に準じています。この規約で定められているのは、当人の実力が、公正で開かれた選考によって決められることはもちろんのこと、登用された場合には、その待遇についても記されています。

50 ページでの但書が特になにかぎり、幹部役員が受け取る報酬は、本報告書で公開されているとおりです。違法行為や職権濫用は別として、早期辞任があった場合、Civil Service Compensation Scheme の規定に従い、個人的な手当がでることもあります。

Civil Service Commissioners に関する詳しい情報は、[www.civilservicecommissioners.gov.uk](http://www.civilservicecommissioners.gov.uk) をご覧ください。

## 給与および年金受給資格について(監査報告資料)

本項では、ペンションサービスの幹部の報酬および年金受給権についての詳細を報告します。

図表4 - 報酬

	2006/07		2005/06	
	給与 <sup>*</sup>	現物支給 (100ポンド単位)	給与 <sup>*</sup>	現物支給 (100ポンド単位)
	£'000	£	£'000	£
Alexis Cleveland Chief Executive	165-170	0	160-165	0
Janet Grossman Centre Operation Director	110-115	0	105-110	0
Charlie MacKinnon CB Transformation Director	120-125	0	110-115	0
Nigel Richardson Customer and Acquisition Director	100-105	0	105-110	0
Martin Bellamy Information Systems Director	135-140	0	125-130	0
Jason Feeney <sup>1</sup> Business Design Director	65-70	0	なし	なし
Simon Furse Finance Director	110-115	0	110-115	0
Sarah Scullion <sup>2</sup> Human Resources and Customer Services Director	60-65	0	なし	なし
Phil Bartlett <sup>3</sup> Business Design Director	15-20	0	75-80	0
Lee Brown <sup>4</sup> Interim Human Resources Director	35-40	800	10-15	1,900

\*ここにある給与額は総報酬であり、能力手当とボーナスを含んだものである

1. この数字は、2006年6月12日～2007年3月31日のもの。年で換算すると80-85ポンドに相当する
2. この数字は、2006年9月4日～2007年3月31日のもの。年で換算すると105-110ポンドに相当する
3. この数字は、2006年4月1日～2006年7月2日のもの
4. この数字は、2006年4月1日～2006年9月4日のもの

## 給与

ここで指す‘給与’は、報酬すべてのことをいいます；能力手当やボーナス；残業手当；ロンドン在住のための補助手当<sup>vi</sup>；人材確保手当；個人事業手当など、イギリスの課税対象となる手当が含まれています。

本書にある給与額は、それぞれペンションサービスの幹部役員として勤務している者の、1年間における給与額です。

## 現物支給

現物支給に関する評価額は、雇用主から供与をうけ、歳入税金庁からの課税対象となった手当を勘案したものです。

---

<sup>vi</sup> ロンドンで勤務する公務員に支給される住宅補助手当

図表5 - 年金支給額

	60歳に受ける 年金と一時金 07/3/31 試算	実質増加額	07年3月31 日時点での、 現金換算値 <sup>vii</sup>	06年3月31日 時点での、現金 換算値 <sup>viii</sup>	実質増加額
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Alexis Cleveland Chief Executive	45-50 +一時 金 140-145	(略)			
Janet Grossman Centre Operation Director	(略)				
Charlie MacKinnon CB Transformation Director					
Nigel Richardson Customer and Acquisition Director					
Martin Bellamy Information Systems Director					
Jason Feeney Business Design Director					
Simon Furse Finance Director					
Sarah Scullion Human Resources and Customer Services Director					
Phil Bartlett <sup>1</sup> Business Design Director					
Lee Brown <sup>2</sup> Interim Human					

<sup>vii</sup> Cash Equivalent Transfer Value

<sup>viii</sup> 同上



## 公務員の年金

公務員の年金は、Civil Service Pension 協定に基づいて給付されています。  
2002年10月1日より、公務員の年金制度は3つにわかれ、それぞれ制度で決められる‘退職直前の給与’をもとに、年金支給額が算出されることとなります(Classic, Premium, Classic plus)。いずれも積立金のない賦課方式であり、給付にかかる補助財源額は、毎年、議会投票による承認を受けています。給付額は、いずれの制度も物価スライド制です。2002年10月1日以降の採用者は、プレミアム制度もしくは、確定拠出型年金（パートナーシップ）から選択することができます。

被用者が負担する掛け金は、クラシック制度で標準報酬月額額の1.5%、プレミアムとクラシックプラスは3.5%になっています。クラシック制度の給付乗率は、毎年80分の1です。退職時には、3年分の年金額が一時金として別途給付されます。プレミアム制度の給付乗率は60分の1ですが、クラシック制度と違い、一様に与えられる一時金の制度がありません（希望する場合には、一時金の分だけ年金が減額されます）。クラシックプラス制度は、本質的にはプレミアム制度を改変したのですが、2002年10月1日より前の給付については、クラシック制度にならって算出されることになっています。

併用される年金制度に、ステーキホルダー年金<sup>ix</sup>があります。雇用者は、それぞれ選択した制度へ、3から12.5%の基礎保険料を払います（被用者の年齢に準じる）。（中略）  
現在のところ、ペンションサービスの幹部職員には、併用制度を利用しているものはひとりもおりません。

将来の年金額として記されている数字は、彼らが60歳になったときに受給されることになる年金額であり、すでに60歳になっている場合は、その時点で、この年金制度の加入対象外となります。

公務員年金についての詳しい情報は、[www.civilservice-pensions.gov.uk](http://www.civilservice-pensions.gov.uk) でご覧になれます。

## Cash Equivalent Transfer Values

Cash Equivalent Transfer Values とは、数理計算の面から査定したものであり、ある時点での加入者数を勘案し、その制度において見込まれる将来の年金給付額を試算したものです。換算された現金価値は、加入者本人である一人あたりの増加額と、それに付随する配偶者年金の換算額になります。Cash Equivalent Transfer Values とは、加入者が異なった年金制度に加入しなおした場合でも、それまで加入していた制度下で増額されていた分をも反映するようになっています。ここで公表されている年金額は、個人が過去に加入してきた年金制度で得た増額分も加算しており、情報開示の対象となる上級職としての受給額以外に、ほかで得た年金の評価額も含んでいます。本項に

<sup>ix</sup> 企業年金を設けていない企業の従業員にも、自分で老後に備え蓄えることができるようにするため、金融機関の販売する年金商品のうち一定の要件を満たすものをステーキホルダー年金とし、これに加入する被用者の掛け金を所得控除することで加入を促している。ステーキホルダー年金については、2001年4月の販売開始以降、49の企業が商品を発売するなど盛況を見せた。他方、2001年10月以降、5人以上を雇用する事業主には被用者に商品の一つを選定して情報提供を行い、希望する被用者については掛け金を天引き徴収し代行納付する義務（アクセス提供義務）を課し、違反した場合は最大5万ポンドの罰金が科せられる（「厚生労働白書」2005より）

ある Cash Equivalent Transfer Values は、2003年度から開示している数字を含め、個人が公務員年金に加入する以前までもの実績をふくんだ評価額であり、Cabinet Office's Civil Service Vote では、それまで個人が加入していた年金制度からの移管金に相当する額を算入しています。また、公表された年金額には、ペンションサービスに従事している期間に、個人の負担で加入するその他の追加年金から得る年金額も含まれています。Cash Equivalent Transfer Values は、Institute and Faculty of Actuaries（数理人協会）によるガイドラインと枠組にしたがって、計算されています。

## Cash Equivalent Transfer Values の実質増加額について

Cash Equivalent Transfer Values の増加額は、雇用者からの拠出金を単に反映したものです。インフレ、被用者からの掛け金や、その期間における市場価格を勘案したものではありません。

### 非常勤役員について

謝金および所要経費が、以下の非常勤役員に支払われました；

図表6 - 年金受給額

	2006/07 謝金と所要経費の総額	2005/06 謝金と所要経費の総額
	£'000	£'000
Jane E Tozer MBE	33	25
John de Trafford	22	20
Mike Sommers	25	23

署名

アレクシス・クリーブランド  
チーフエグゼクティブ  
2007年7月2日

## 付表 5

### その他

#### 法定根拠

ペンションサービスは、2007年3月31日を会計年度の末日とする、年次報告書および財務報告書をここに提出します。財務報告書は、財務省の規定にそって作成されたものであり、Government Resources and Accounts 法の第7節（2）に従ったものです。

ペンションサービスの主な任務事項は、2002年3月に公布された労働年金省の Departmental Framework で取り決められています。

本報告書に掲載されている収支明細書は、ペンションサービスの業務費に限って言及されたものです。費用は、労働年金省から与えられた当初予算や追加予算であり、その後の政策調整や、ペンションサービスの職務へ公正な見解を与えるために配分されたものです。

#### 議会からの予算

ペンションサービスは、労働年金省の資金調達をうけて運営される行政法人であり、したがって、支出総額は議会投票の管理下に置かれています。ペンションサービスの運営にかかる費用は、労働年金省の配下にある他組織と同等に、省の予算会計のうちに含まれて居ます。

本年度のペンションサービスの事業計画および支出計画書は、労働年金省ビジネスプラン・2006年度のなかですでに公布されております。