

国民年金保険料の免除等に係る事務処理問題について

1 事案の概要

(1) 国民年金保険料の免除及び若年者納付猶予に係る不適正な事務処理について、2月の京都事務局における事案の判明を発端として、累次の調査を実施し、5月29日に第1次調査報告書、6月13日に第2次調査報告書、7月6日に全件調査結果、8月3日に第3次調査報告書を公表した。

また、同日、大臣政務官主催の「社会保険庁国年保険料免除問題に関する検証委員会」が報告書を公表した。

(2) 各地の社会保険事務局・社会保険事務所において、国民年金保険料の免除等に係る事務処理について、

① 市町村から提供を受けた所得情報により免除等に該当すると見込まれる者について、個々人の申請意思を確認しないまま承認手続を行ったもの(66事務所 189, 492件)

② 電話等により個々人の申請意思を確認して、職員が申請書を代筆し、承認手続を行ったもの(88事務所 33, 095件)

③ その他の不適正な事務処理を行ったもの(263事務所 162, 717件)など、法令等に違反する不適正な事務処理が行われていた。(271事務所 385, 261件)

2 今般の事案発生の構造的背景

今般の事案は、以下のような社会保険庁の構造的背景が要因となっており、これらを社会保険庁改革の中で是正しようとしている途上で生じた。

(1) 事務局・事務所の問題

- ①法令遵守(コンプライアンス)意識等の不足
- ②地方事務官制に由来する組織の一体性とガバナンスの不足
- ③独自の判断による事務処理を行う組織風土

(2) 本庁の問題

- ①業務の標準化・統一化が不十分
- ②チェックシステムの不備
- ③本庁によるガバナンス体制の不足
- ④人事政策と人材教育の不足

3 再発防止策

- (1) 法令遵守の意識の徹底
- (2) 業務の標準化・統一化の徹底
- (3) システム的なチェック機能の整備
- (4) 監察部門の機能強化
- (5) ガバナンスを強化するための組織改革
- (6) 能力重視の広域人事等の断行（新たな人事政策）

4 不適正な事務処理に関与した職員に対する処分（平成18年8月28日）

- 不適正な事務処理に関与した職員及びその監督者である職員1,752人の処分を実施。

〔被処分者数（本庁・地方庁の合計）〕

| | 停職 | 減給 | 戒告 | 訓告 | 嚴重注意 | 合計 |
|----|----|----|----|-----|-------|-------|
| 合計 | 6 | 81 | 82 | 222 | 1,361 | 1,752 |

5 人事上の対応（平成18年9月29日予定（一部9月1日に実施済み））

- 行為者として処分された者に対する人事上の主な対応
 - ・処分を受けた全ての職員について、平成18年度中は昇任・昇格人事を行わない。
 - ・懲戒処分を受けた幹部職員は、現在の管理職のポストから異動させる。
 - ・法令違反の主導に加え、累次の調査に対する虚偽報告や調査怠慢があった幹部職員について、降任・降格人事を行う。（20数名）
- 都道府県間を越える広域的な人事異動（60数名）
- 上記の他、社会保険事務所長について、民間企業経験者の公募を実施。

資料1—2

改革リスタート プロジェクト

I. プロジェクトの目的等

- 今回の不適正免除問題は、これまでの一連の不祥事を踏まえた改革を進める最中で生じたものであり、再び国民の信頼を大きく裏切ったことは、今後の改革の道のりを、これまで以上に極めて厳しいものとした。
- こうした中で、社会保険庁が改革の再スタートを切るための出発点は、全ての職員が、今回の問題について、真に自らの問題として危機感を持って受け止め、これまでの業務の進め方を抜本的に見直し、「自ら変える」という強い決意を持って、一丸となって今後の改革に臨むことにある。
- このため、「やるき化」「あたりまえ化」「見える化」「きれい化」をキーワードとした4つの小プロジェクトから成る「改革リスタートプロジェクト」を早期に立ち上げ、現場発の着実な改革の歩みを改めて開始することとする。

II. 各プロジェクトの趣旨・概要

1. 「やるき化」プロジェクト

- 今後、全職員による危機感及び問題意識の共有を基盤として、個々人の「やる気」を結集し、社会保険庁改革の再出発を図るべく、職員が、今後の改革の在り方について、長官に直接提案する機会を作るとともに、各職場において、上司と部下が、お互いの問題意識等について、理解・共有することを目的とする対話キャンペーンを実施する。

① 「社会保険庁改革 リスタート・プラン」

- 現場の全職員は、今後の社会保険庁改革の在り方に関する自らの考えを「わたしのリスタート・プラン」として長官宛に提出する。〈9月中〉

- 現場職員から寄せられたプランについて、「改革リスタートプロジェクト」事務局（総務部総務課企画室）においてとりまとめ、優れた提言を行った若手等の現場職員と長官による懇談の場を設け、議論を行った上で、職員間で共有すべき組織目標等について、「社会保険庁改革リスタート・プラン」としてとりまとめる。

②「全職員対話キャンペーン」

- 今回の事案においては、組織的に実施された不適正処理が多数存在しており、社会保険庁の体制・組織体質の問題のほか、職員同士の意思疎通、コミュニケーション不足による職員間の相互牽制作用の機能不全が背景の一つにあったと言える。
- このため、「なぜ今回の事案を招いてしまったのか」「これまでの業務の進め方に関する疑問点はないか」等について、上司と部下が改めて、お互いに率直な意見を交わすとともに、今後の業務の在り方について、建設的な議論を行い、理解し合うことが必要である。
- こうした観点から、次期人事異動後速やかに、全職員が、自らの業務や組織の問題について、上司との対話を行うこととする。

【対話の実施方法】

- ①事務所長と所内全職員
- ②事務局長と局内全職員及び各事務所課長以上の職員
- ③本庁課長・センター部長と課内（部内）の全職員

③「長官と本音で語ろう」

- 上記の取組に加えて、若手職員であっても、社会保険庁の組織体制や自らの職場・業務に関する意見・要望・疑問等がある場合に、それらを積極的に表明することができる職場づくりの契機とするため、各事務局単位で、勤務時間終了後、長官と管内事務所の現場職員との間で、直属の上司には話すことのできない問題を含め、自由な意見交換を行う場を設定する。
＜9月より順次開催＞
- 参加者は、参加を希望する現場職員と長官（本庁随行者を含む。）とし、フリートーキングの場で現場職員から示された具体的な提案等については、本庁担当部署等において実現に向けた検討を行うこととする。

2. 「あたりまえ化」プロジェクト

- 今回の事案においては、本庁と地方庁の間及び職場内におけるコミュニケーションが不十分であったこと等により、事案の未然・拡大防止を図ることができなかったところである。
- このため、責任ある業務執行体制を確立するための基本的な業務執行ルールについて、新たに「職員行動規範」に盛り込み、当たり前なことを当たり前のこととして、全ての職場で確実に実施できるよう徹底を図ることとする。〈8月中〉

【「職員行動規範」に追加する事項】

- ・ 各職場における情報共有の基本ルール
- ・ 本庁・事務局・事務所間や外部とのやり取りにおける情報の共有及び文書による確認の徹底
- ・ 電子メールの取扱いに関する基本ルール 等

3. 「見える化」プロジェクト

- 全職員における法令遵守や、業務執行ルール履行の徹底を図るためには、これらの理念・関係制度等に関する理解の向上を図るとともに、各職員によるセルフチェックを徹底させ、常にこれらに関する意識の顕在化を図ることが必要である。
このため、全職員が、自らの職務上の行為について、各職場において、法令遵守の理念や業務執行ルール等を視覚的に認識できるようにする。

①職員行動規範の掲示

日々の業務執行の基本となる職員行動規範について、本庁・事務局・事務所において、各職員の目につく場所への掲示を徹底する。〈8月中〉

②コンプライアンス・カードの携帯

各職員が携帯する名札の裏側を活用し、法令遵守の理念・チェックポイント等を記した「コンプライアンス・カード」の常時携帯を徹底する。
〈9月中〉

4. 「きれい化」プロジェクト

事務所環境整備プロジェクト

○ 各事務所において、適正かつ効率的に業務を遂行するための前提として、本年10月の業務処理マニュアルの運用開始を期に、現場職員のアイデアを得ながら、事務局のサポートの下に、全事務所において、お客様からお預かりする書類を中心に、文書の管理方法を改善するとともに、事務所の業務スペースの環境整備を推進する。

- ・ 内部改善提案の実施（9月中）
- ・ 各事務所における行動計画の策定（10月中）
- ・ 事務局のサポートの下に、行動計画を実施（11月中）