

社会保険新組織の実現に向けた有識者会議(第8回)

平成17年12月12日(月)
18時00分 ~ 20時00分
厚生労働省 専用第18~20会議室

議事次第

1. 開会

2. 議事

組織改革の在り方について

人員削減計画について

3. 閉会

業務目的外閲覧行為の調査結果（報告）

平成16年1月から12月までの間に、社会保険庁の職員が業務目的外でこの間の国会議員及び著名人等の方々の個人情報を読覧した状況について、オンライン通信履歴の記録をもとに行った調査結果は以下のとおりであった。

（注）「国会議員及び著名人等の方々」とは、

- ① 調査対象期間中の全国会議員、
 - ② 自己申告調査（平成17年3月実施）で申告された著名人（タレント、芸能人等）と友人、知人
- である。

1. 調査対象者

平成16年1月から12月まで当庁の職員として在籍していた者であって、オンライン通信履歴に記録されているカード番号の磁気カードを使用し、個人情報に対してアクセスすることが可能であった者。

2. 調査結果

本年3月に行った自己申告調査及び4月に行った26人の閣僚等にかかるオンライン通信履歴の記録による調査を含め調査結果は以下のとおりであった。

| | |
|-----------------|---------|
| （1）業務目的外閲覧を行った者 | 1, 574人 |
| このうち5月までの行為者 | 1, 328人 |
| 6・7月の行為者 | 114人 |
| 8月以降の行為者 | 132人 |

①閲覧回数別閲覧状況

| | | | | | |
|------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | 1回 | 2回 | 3～5回 | 6～9回 | 10～19回 |
| 総数 | 722人 | 256人 | 308人 | 175人 | 88人 |
| 国会議員 | 396人 | 133人 | 147人 | 35人 | 14人 |
| | 20～29回 | 30～39回 | 40～49回 | 50回以上 | 合計 |
| 総数 | 17人 | 5人 | 1人 | 2人 | 1,574人 |
| 国会議員 | 5人 | 0人 | 0人 | 2人 | 732人 |

※最多閲覧回数66回、国会議員のみ閲覧者で最多回数53回

②閲覧対象者別閲覧者数（複数の者の閲覧行為があるため、合計があわない。）

| | 合計 | 職員 | うち管理職 (再掲) | 非常勤職員 |
|-------|--------|--------|---------------|-------|
| 国会議員 | 732人 | 547人 | 8人 | 185人 |
| 著名人 | 987人 | 796人 | 1人 | 191人 |
| 友人・知人 | 202人 | 150人 | 0人 | 52人 |
| 合計 | 1,574人 | 1,244人 | 8人 | 330人 |

(注) 管理職とは、所長等8級以上の職員

③月別閲覧者数（複数の者の閲覧行為があるため、合計があわない。）

| 月 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 延閲覧 者数 | 実人員 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|-----------|-------|
| 国会議員 | 35 | 29 | 44 | 444 | 337 | 13 | 12 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 918 | 732 |
| 著名人 | 238 | 231 | 480 | 224 | 206 | 76 | 57 | 27 | 25 | 19 | 20 | 13 | 1,616 | 987 |
| 友人・知人 | 33 | 21 | 28 | 36 | 28 | 16 | 11 | 13 | 14 | 9 | 19 | 22 | 250 | 202 |
| 合計 | 288 | 269 | 522 | 616 | 488 | 100 | 77 | 39 | 39 | 29 | 37 | 37 | 2,541 | 1,574 |

④閲覧理由

- ア 興味本位 1,524人
- イ 報道の確認等 50人

⑤印字・他言の状況

- ア 印字した者 25人 ※いずれも他者に見せずに破棄した旨申告。
- イ 他言した者 23人 ※20人は上司・同僚に話した旨申告。
3人について不適切な取扱いが見られた。

⑥自己申告調査（本年3月に実施）との関係

- ア 閲覧したと申告した者 699人
 イ 閲覧をしていないと申告した者 875人

- (2) 自らの閲覧行為であることを否定した者 1,447人
 このうち5月までの閲覧行為に係る者 1,343人
 6・7月の閲覧行為に係る者 64人
 8月以降の閲覧行為に係る者 40人

※ 特定されたカード払出者が、所属長からの聴取に対し、自らの閲覧行為であることを否定した場合、その者のカードを使用して閲覧する周囲の者に対して事情聴取を行った。これにより、閲覧を行った者が判明した場合は、(1)の業務目的外閲覧を行った者に計上。閲覧を行った者が判明しなかった場合は、再三にわたり、カード払出者に聴取した。それでも、自らの行為であることを否定した者を本項目に計上。

①回数別閲覧否定者数

| | 1回 | 2回 | 3～5回 | 6～9回 | 合計 |
|------|------|------|------|------|--------|
| 総数 | 939人 | 292人 | 211人 | 5人 | 1,447人 |
| 国会議員 | 479人 | 91人 | 43人 | 2人 | 615人 |

※最多否定回数7回、国会議員のみ否定者で最多回数7回

②閲覧対象者別閲覧否定者数（複数の者の閲覧否定行為があるため、合計があわない。）

| | 合計 | 職員 | うち管理職 (再掲) | 非常勤職員 |
|------|--------|--------|---------------|-------|
| 国会議員 | 770人 | 660人 | 0人 | 110人 |
| 著名人 | 829人 | 761人 | 0人 | 68人 |
| 合計 | 1,447人 | 1,282人 | 0人 | 165人 |

(注) 管理職とは、所長等8級以上の職員

③月別閲覧否定者数

| 月 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 延閲覧 否定者 数 | 実人員 |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------|-------|
| 国会議員 | 38 | 20 | 33 | 400 | 302 | 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 827 | 770 |
| 著名人 | 208 | 156 | 292 | 113 | 113 | 28 | 31 | 8 | 6 | 9 | 9 | 3 | 976 | 829 |
| 合計 | 239 | 175 | 318 | 487 | 387 | 38 | 36 | 12 | 11 | 13 | 11 | 6 | 1,733 | 1,447 |

3. 今後の取り扱い

(1) 処分について

- ① 今回の調査において、業務目的外閲覧行為があった職員、自らの閲覧行為であることを否定した職員等に対しては、現在、調査結果に基づく処分の諸手続を行っており、手続きが終わり次第、12月中に処分を行う予定である。
- ② 業務目的外閲覧行為を厳正にチェックするため、被保険者記録へのアクセス内容を監視できる仕組みを平成17年1月(社会保険業務センター平成17年3月)に導入したところである。なお、そのチェックにより、これまでに4件の業務目的外の閲覧行為が判明し、今回の処分と併せて処分を行う予定である。
- ③ 他言した者のうち、不適切な取扱いがみられた3名については、現在、調査を進めているが、処分については、できる限り今回の処分と併せて厳正に行う予定である。

(2) 徹底を図るための研修

個人情報保護法施行後、平成17年4月21日付運営部企画課長通知により、職員に対し、個人情報の保護及び管理に関する意識の啓発を図るための教育研修を実施するよう周知し、平成17年6月末までに実施に移しているが、引き続き社会保険大学校での研修を含め、あらゆる機会を通じて、個人情報保護に関する周知徹底と意識の啓発に努めることとする。

(3) 今後の人事政策への反映

今回の調査の結果、業務目的外閲覧行為に関与したため、閲覧行為者及び閲覧否定者として処分された者に関する人事上の対応方針については、次のとおりである。

- ① 業務目的外閲覧行為による処分を受けた者については、少なくとも平成18年度中は、昇任・昇格人事を行わない。
- ② 戒告以上の懲戒処分を受けた者で、事務所課長以上の管理職にある者については、次期人事異動で管理職のポストから異動させる。
- ③ 矯正措置の処分を受けた者のうち、幹部職員（8級以上管理職員）にあった者で行為者として処分を受ける場合は、次期人事異動で管理職のポストから異動させる。
また、事務所課長以上の管理職にある者については、原則として人事を凍結する。全体の人事の中で、やむを得ず異動を行う場合にあっては、職務の困難性の高いポジションに異動させる。
- ④ 非常勤職員で戒告以上の処分を受けた者については、採用に関する年度更新の手続きを行わない。

(ウ) 自己申告の有無

自己申告のなかった者につき、ジャーナル調査の結果、閲覧が判明した場合は、1ランク加重する。

(注：2項目該当は2ランク加重、3項目該当は3ランク加重する。)

(2) 自らの閲覧行為であることを否定した者に対する処分

自らの閲覧行為であることを否定した者に対し、少なくとも当該者に払い出されたカードの管理が不適切であったことが明らかであることから、処分を行う。この場合の処分量定は、自らが閲覧した場合と同等の処分を基本とする。(別紙の2.)

(3) システム運用責任者等に対する処分

カードの一人一枚化が実施されるまでの間においては、閲覧が行われたケースでは、システム運用責任者に対する処分を行うこととし、処分量定は、嚴重注意(文書)とする。

(4) 閲覧した情報の不適正使用についての処分

業務目的外閲覧を行った者であって、閲覧した情報を不適正に使用していた事案が判明(3件)したので、行為の態様によって上記(1)の処分に加重することとする。

2. 監督者に対する処分

(1) 指導監督責任についての処分

16年7月の処分後も業務目的外閲覧行為を防止することができず、指導監督が不十分であったことから、社会保険庁の最高責任者である社会保険庁長官及び社会保険庁次長に対し、訓告の処分を行う。

(2) 行為者の監督者責任についての処分

社会保険業務センター所長及び地方社会保険事務局長について、16年6月以降に管下職員による業務目的外閲覧行為が行われていた場合、職員に対するデータ保護管理規程改正の周知徹底が不十分であったとして、訓告の処分を行う。

また、業務目的外閲覧行為者の所属長である社会保険事務所長等に対し、監督者責任として、嚴重注意(文書)の処分を行う。ただし、16年6月以降に閲覧行為がない場合は、嚴重注意(口頭)の処分とする。

(別紙)

業務目的外閲覧行為に対する処分について

1. 業務目的外で国会議員等個人情報の閲覧を行った者

| 区 分 | | 処分量定 | | 処分量定の 考え方 |
|-------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|--|
| | | 自己申告あり | 自己申告なし | |
| 16年 1月～5月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 嚴重注意（口頭） 回数頻繁：嚴重注意（文書） | 戒 告 | 業務目的外閲覧行為を禁止する前の行為であり、16年7月に行った処分と同様の量定。 |
| | 6級以上の職員 | 嚴重注意（文書） 回数頻繁：訓告 | | |
| 16年 6月・7月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 戒 告 回数頻繁：減給1月 | 減給1月（1/10） 回数頻繁：減給2月 | 業務目的外閲覧行為を禁止した後の行為であり、国家公務員法に規定する上司の命令に従う義務違反。 |
| | 6級以上の職員 | 減給1月（1/10） 回数頻繁：減給2月 | 減給2月（1/10） 回数頻繁：減給3月 | |
| 16年 8月～12月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 減給1月（1/10） 回数頻繁：減給2月 | 減給2月（1/10） 回数頻繁：減給3月 | 16年7月29日の処分後、全職員に対し所属長から注意を行った後の行為。 |
| | 6級以上の職員 | 減給2月（1/10） 回数頻繁：減給3月 | 減給3月（1/10） 回数頻繁：減給4月 | |
| 閲覧した情報を 第三者に漏洩 | | 免職又は停職 | | 守秘義務違反。行為の態様から停職の月数を決定。影響の大きさによっては免職。 |

※ 頻繁（10回以上）に閲覧を行っていた者については、処分量定を1ランク加重する。
 なお、16年5月以前の場合、自己申告を行わなかったことをもって、一律、処分量定を戒告にまで引き上げることとする。

「1ランク加重」とは、例えば、戒告→減給1月、減給1月→減給2月を意味する。

2. 自らの閲覧行為であることを否定した者

| 時 期 | | 処分量定 |
|---------------|------------------|-------------------------------|
| 16年 1月～5月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 嚴重注意（口頭） 回数頻繁：嚴重注意（文書） |
| | 6級以上の職員 | 嚴重注意（文書） 回数頻繁：訓告 |
| 16年 6月・7月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 戒 告 回数頻繁：減給1月(1/10) |
| | 6級以上の職員 | 減給1月（1／10） 回数頻繁：減給2月(1/10) |
| 16年 8月～12月 | 5級以下の職員 非常勤職員 | 減給1月（1／10） 回数頻繁：減給2月(1/10) |
| | 6級以上の職員 | 減給2月（1／10） 回数頻繁：減給3月(1/10) |

※ 回数頻繁は、10回以上とする。

処分の効果について

1. 国家公務員法第82条の規定による懲戒処分の随伴効果

○「停職」の場合

- ・給 与 停職期間中は無給
- ・普通昇給 3ヶ月の昇給延伸
- ・期末手当 期間率が停職1月で80%
- ・勤勉手当 期間率が停職1月で90%
- 成績率の低下

| | |
|--------|----------------|
| 一般職員 | 35%減 (70%→35%) |
| 特定幹部職員 | 60%減 (90%→30%) |
- ・退職手当 在職期間から停職期間の1/2の月数を除算する。
- ・共済年金 職域加算額が一部減額

○「減給」の場合

- ・給 与 指定期間、俸給月額に減額率を乗じた額を減給
- ・普通昇給 3ヶ月の昇給延伸
- ・勤勉手当 成績率の低下

| | |
|--------|----------------|
| 一般職員 | 25%減 (70%→45%) |
| 特定幹部職員 | 40%減 (90%→50%) |

○「戒告」の場合

- ・普通昇給 3ヶ月の昇給延伸
- ・勤勉手当 成績率の低下

| | |
|--------|----------------|
| 一般職員 | 15%減 (70%→55%) |
| 特定幹部職員 | 20%減 (90%→70%) |

2. 内規による矯正措置の随伴効果

○「訓告」の場合

- ・勤勉手当 成績率の低下

| | |
|--------|----------------|
| 一般職員 | 5%減 (70%→65%) |
| 特定幹部職員 | 10%減 (90%→80%) |

○「嚴重注意(文書)」の場合

- ・勤勉手当 成績率の低下

| | |
|--------|----------------|
| 一般職員 | 5%減 (70%→65%) |
| 特定幹部職員 | 10%減 (90%→80%) |

※ 期間率及び成績率低下の効果は、処分後、最初に到来する基準日(6月1日又は12月1日)にかかる勤勉手当の支給について、適用。

※ 「特定幹部職員」・・・9級Ⅱ種以上(本省企画官以上)の職員

組織改革の在り方について（案）

平成 17 年 12 月 12 日
社会保険新組織の実現に向けた有識者会議

年金運営新組織が国民の信頼を回復し、再出発するためには、業務改革、職員の意識改革及び組織改革を一体的に成し遂げていくことが不可欠である。

新組織実現会議においては、これまでに、

- ① 新組織発足までの間に、もう一段の業務改革を推進するための「業務改革プログラム」
- ② 職員の意識改革を徹底するための基盤となる「新人事評価制度」

について、とりまとめを行ったところであり、今後、引き続き、これらの実施状況・試行状況についてフォローアップを行う。

組織改革については、

- ① 社会保険庁を事実上解体し、年金運営新組織を設置するものであり、これまでの社会保険庁における組織の構造問題を一掃することのできる組織改革が必要であることから、前例にとられない新しい組織を実現することが必要であること、
- ② 全国民の強制加入を前提として、国民に対して、超長期にわたり保険料納付と年金受給の約束を守らなければならないという、他に例のない公的年金制度の特性を踏まえることが必要であることにかんがみ、

特別な位置づけと新しい構造・機能等を備えた年金運営新組織を実現することとし、これらの事項を適切に盛り込んだ組織改革のための法案をとりまとめることが必要と考える。

1 年金運営新組織の法律上の位置づけ・名称

- 年金運営新組織については、公的年金に対する国民の信頼を回復するため、名実ともに国の新たな行政組織として再出発することが重要であり、また、以下のとおり、外部人材の

登用による「年金運営会議」や「特別監査官」といった新しい構造・機能等を備えたものとなることから、国家行政組織法に定める「特別の機関」とすることが適当である。

- その際、公的年金の運営という、国家として重要な極めて大きなまとまりのある実施事務を円滑に遂行することができるよう、内部部局から一定の独立した位置づけを有するものにするるとともに、組織の重要性に対応した責任ある体制を確保することが必要である。
- また、年金運営新組織の名称については、ブロック機関及び第一線機関の名称と併せて、年金の運営を行う組織であることを端的に示すものとする必要がある。

2 年金運営新組織の構造・機能

(1) 意思決定機能

- 組織の意思決定に関しては、責任の所在を明確にすることが重要であり、新組織の長が重要事項を決定するに際し、年金運営会議の「議を経なければならない」とする先行有識者会議の結論に即して、新組織としての最終的な意思決定権は長に属するものとしつつ、長は、年金運営会議の審議を最大限尊重しながら意思決定を行うとともに、会議の運営方法においても、その趣旨に十分留意しなければならないものとする。
- したがって、年金運営会議の審議結果は、事実上、長の意思決定を強く拘束するものであり、年金運営新組織の意思決定は、国民の意向に沿ったチェックが行われ、国民の意向を十分に反映する仕組みであることを明確に示す観点からも、年金運営会議について、従来 of 審議会とは異なる新しいタイプの意思決定補助機関として、法律上位置づけることとする。

- 年金運営会議の構成員については、審議事項や新組織の業務内容に即した分野の専門家とすることが必要であり、また、長の最終的な意思決定を補助するという性格から少数とすることが望ましいことから、長のほか、年金制度、組織統治、サービス改善、料金徴収、システム等に精通した専門家4名程度による構成とする。

なお、これらの構成員については常勤・非常勤を問わず、ふさわしい人材を確保することを重視しつつ、少なくとも1名は常勤とする。

- 一方、運営評議会については、年金受給者や年金保険料負担者等の意向を、新組織の事業運営に十分反映させるために設けるものであり、自由活発な意見聴取を十分に行うことができるよう、構成員や在り方を随時、見直しながら、その時々状況に最も適した効果的・弾力的な運営を図ることができるものにする。

また、地域ごとにも運営評議会的な意見聴取の場を設け、年金受給者や年金保険料負担者等の意向を重層的に反映することができる仕組みとする。

こうした観点から、年金受給者や年金保険料負担者等の意向を、新組織の事業運営に十分反映させるとの精神について、法律上明記する。

(2) 監査機能

- 特別監査官については、十分な内部牽制体制を確立するためのものであり、新組織が国民の信頼を回復する上で重要な要素であることから、専門性の高い外部専門家を配置することについて、新組織の長の法律上の義務として位置づける。

- また、客観性・公平性が求められる監査業務を遂行するためには、内部組織から一定程度独立した地位を与えることが必要であり、特別監査官は、①年金運営会議に出席し、意見を述べることができること、②新組織の長に対して、年金運営会議の招集を求めることができること等の権限を

付与するとともに、新組織の長直属とすることを法令上位
位置づける。

- 特別監査官は、会計監査担当及び業務監査担当（個人情報管理監査担当を兼ねる）の2名とし、会計監査担当については公認会計士、業務監査担当については企業経営、企業の内部監査、経営コンサルティング等に精通した専門家とする。

また、特別監査官を補佐する特別監査官補佐については、それぞれの担当ごとに2名の外部専門家を配置する。

なお、特別監査官については常勤・非常勤を問わず、ふさわしい人材を確保することを重視することとし、特別監査官補佐については常勤とする。

- 現在、監査担当組織については、会計監査と業務監査により分離されているが、特別監査官等の指揮の下に、会計監査と業務監査が有機的に連携しつつ、円滑に監査実務を遂行することができるよう、監査担当組織の一元化を図る。

（3）業務執行機能

- 職員が意欲を持って保険料の収納率の向上、サービスの改善等に取り組むことができるよう、能力主義・実績主義に立った新人事評価制度の円滑な実施を図る。
- 組織の閉鎖性を解消し、活性化を図るため、他省庁や民間企業から専門人材を積極的に受け入れるとともに、質の高い業務執行に資するための研修の徹底や他機関との人事交流の推進を図る。

（4）新組織と企画立案部局との関係

- 業務運営上の観点から制度の改正が必要と認めた場合における「新組織の長の厚生労働大臣への提案」及び業務運営に影響を与える制度改正事項に係る「新組織の長の意見の聴取・尊重」については、持続性の確保された具体的な

実行上のルールを確立することにより、新組織と年金制度の企画立案部局との十分な連携を確保する。

3 職員の新組織への移行

- 年金運営新組織が、従来の組織への真摯な反省に立ち、真に国民の信頼を回復できるものとして再出発できるよう、法律上、新組織の職員は年金運営業務を遂行するにふさわしい厳正なサービスの宣誓を行わなければならないことを規定するなど、新組織への職員の移管に関する適切な措置を講じる。

4 その他

- 組織改革法案については、国民の信頼に足る新たな組織として再出発することを明確にする観点から、厚生労働省設置法の一部改正ではなく、公的年金の業務運営の基本等を定めるとともに、それに則った新組織を設置することを明らかにするための新たな単独立法としてとりまとめることが適当である。
- また、組織改革と併せて、保険料の収納対策、国民サービスの向上、業務運営の透明化等の業務改革をより一層推進するため、国民年金法、厚生年金保険法等の関係法律の整備法案をとりまとめることが必要である。

社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減計画(案)

【計画】

行政組織のスリム化と公務員数の純減を図るため、社会保険庁の組織及び業務の改革を進めるに際して、

- ①定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減、業務の広域的な集約化等による合理化を徹底するとともに、
- ②その一部を活用して、年金保険料の徴収体制の充実をはじめとした強化すべき業務への人員シフトを図りながら、

平成18年度から24年度までの7年間に、政府管掌健康保険の公法人(非公務員型)への移管を含めて、平成17年度の人員数に比較して、

- ①常勤公務員の定員を、20%以上純減するとともに、
- ②常勤及び非常勤の公務員をあわせて、1万人程度の純減を行う。

※新組織への移行は平成20年秋の予定であるが、社会保険オンラインシステムの刷新に5年程度を要し、システムを前提として広域的な集約化を段階的に行う必要があることから、7年間を計画期間として設定。

(参考1) 現時点における試算

| <現行の社会保険庁> | |
|------------|---------|
| (1) 正規職員 | 17,365人 |
| (2) 非常勤職員 | 11,461人 |
| ① 謝金職員 | 5,211人 |
| ② 国民年金推進員 | 3,108人 |
| ③ 事務補助員 | 3,142人 |
| <hr/> | |
| 計 | 28,826人 |

※平成17年度定員
※謝金職員は週40時間勤務、国民年金推進員は、週30時間勤務の予算定員
※事務補助員は、定員の定めが無い場合、実績を、短期雇用も含めて常勤換算した人数



| <年金運営新組織> | |
|-----------|-----------|
| ・正規職員 | 13,000人程度 |
| ・非常勤職員 | 5,200人程度 |
| <hr/> | |
| 計 | 18,200人程度 |

| <本省(地方厚生局)への移管> | |
|-----------------|--------------------|
| ・正規職員 | 800人程度(保険医療の指導監督等) |

| <政管健保の公法人への移管> (非公務員型) | |
|---------------------------|-----------|
| ・正規職員 | 2,000人程度① |
| ・非常勤職員 | 1,500人程度② |
| <hr/> | |
| 計 | 3,500人程度③ |

| <削減> (合理化による減から強化する業務へのシフトを控除した後の純減) | |
|--------------------------------------|-------------|
| ・正規職員 | 1,500人程度の減④ |
| ・非常勤職員 | 4,800人程度の減⑤ |
| <hr/> | |
| 計 | 6,300人程度の減⑥ |

- ・ ①+④=3500人 ⇒ 常勤公務員の定員を20%以上削減
- ・ ③+⑥=9800人 ⇒ 常勤、非常勤を合わせて約1万人の公務員を削減
(※公務員の削減数には、非公務員型の公法人への移管を含む)

(参考2)

社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減試算の内訳(現時点における試算)

<合理化による減>

| | | 正規職員 | 非常勤職員 | 合計 |
|--|-------------|------------|------------|------------|
| 事務の集中化による定型的業務等の外部委託化 | | 1200～1300人 | 1400～1500人 | 2600～2700人 |
| システムの刷新による業務そのものの減 | | 800～900人 | 100～200人 | 900～1000人 |
| バックオフィス業務の効率化 | | 300～400人 | | 300～400人 |
| 社会保険事務局のブロック単位化による減 | | 200～300人 | | 200～300人 |
| 健保給付等業務の効率化 | | 150～250人 | | 150～250人 |
| 小計 | | 2800～2900人 | 1600～1700人 | 4400～4500人 |
| 市場化テストによる 外部委託 (モデル実施三事業を 全国実施した場合) | 未適用事業所の適用促進 | | 300人程度 | 300人程度 |
| | 国民年金保険料の収納 | 800～900人 | 2500～2600人 | 3400～3500人 |
| | 年金電話相談センター | | 800人程度 | 800人程度 |
| 小計 | | 800～900人 | 3600～3700人 | 4500～4600人 |
| 合計 | | 3700～3800人 | 5300～5400人 | 9000～9100人 |

<強化する業務へのシフト>

| | | 正規職員 | 非常勤職員 | 合計 |
|---|--|------------|--------|------------|
| 国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等 | | 1000人 | 600人程度 | 1600人程度 |
| 厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理 | | 500～600人 | | 500～600人 |
| 内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策、その他 | | 600～700人 | | 600～700人 |
| 合計 | | 2100～2200人 | 600人程度 | 2700～2800人 |

<削減>

| | | | |
|------|---------|---------|---------|
| 差し引き | 1500人程度 | 4800人程度 | 6300人程度 |
|------|---------|---------|---------|

(参考3) 合理化方策の具体的な内容

社会保険オンラインシステム刷新可能性調査や、社会保険業務・システムの見直し計画の検討（外部専門事業者に委託して削減可能業務量を試算）を踏まえるとともに、市場化テストの試行の状況を踏まえて、以下の合理化を行う。

| | |
|--------------------------------|---|
| <p>1. 事務の集中化による定型的業務の外部委託化</p> | <p>・現在、社会保険事務所で受理している申請、届出等の処理を、ブロック単位に1箇所から複数設置する広域的な事務処理センターに集約し、行政の職員と外部委託先の職員が連動して効率的に分担処理する仕組みを構築</p> |
| <p>2. システムの刷新による業務そのものの減</p> | <p>・社会保険オンラインシステムを刷新し、①手作業で行っている処理を自動化する、②社会保険庁が既に保有している情報については、被保険者による届出等の書類への記入を省略、③住民基本ネットワーク、共済組合等の他の公的機関とのデータ連携を図ることにより、職員が行う業務そのものを削減</p> |
| <p>3. バックオフィス業務の効率化</p> | <p>・現在開発中の各省共通の人事給与システム、共済システムの導入や、全庁LANの活用により業務を効率化</p> |
| <p>4. 社会保険事務局のブロック単位化による減</p> | <p>・都道府県単位に設置している社会保険事務局を、ブロック単位に集約</p> |
| <p>5. 健保給付等業務の効率化</p> | <p>・政管健保の給付業務等を公法人に移行する際に、新たなシステムを構築して、業務を効率化</p> |
| <p>6. 市場化テスト（未適用事業所の適用促進）</p> | <p>・厚生年金・健康保険の未適用事業所の把握業務及び加入勧奨業務を包括的に委託</p> |
| <p>7. 市場化テスト（国民年金保険料の収納）</p> | <p>・必要な未納者情報を提供した上で、電話による納付督促、戸別訪問による納付督促及び保険料の納付委託を包括的に委託</p> |
| <p>8. 市場化テスト（年金電話相談センター）</p> | <p>・年金電話相談センターの業務（電話による年金相談、電話による各種通知等への問合せの対応）を委託</p> |

(参考4) 強化する業務の具体的な内容

国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等の収納対策など、優先度の高いものから体制強化を行う。

| | |
|--|--|
| <p>1. 国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・国民年金の保険料の長期未納者について、年間60万人に対して最終催告状を送付して、強制徴収の手続きを行う。 ・国民年金の保険料の長期未納者のうち、市町村からの所得情報により免除対象者に該当することが判明した者については、免除の手続きを勧奨する。 |
| <p>2. 厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金、健康保険の未加入事業所について、重点的な加入指導を行っても手続きを行わない場合は、職権で適用手続を行う。 ・厚生年金、健康保険の保険料の滞納処分を進める。 |
| <p>3. 内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策等</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・業務改善、人材育成、監査等の内部ガバナンス機能を強化する。 ・社会保険オンラインシステムの運営管理体制を強化し、開発業者へ依存しやすい体質を改め、開発コストの適正化を図るとともに、プログラム誤りの防止を図る。 ・年金相談等の業務品質の向上を図る。 ・いわゆる団塊世代が年金受給権を取得する世代となることによる給付、相談等の業務増に対応する。 |

(参考5) 政府全体の定員削減との関係

◎「総人件費改革基本指針」(平成17年11月14日、経済財政諮問会議)(抜粋)

1. 公務員の定員の純減目標

(1) 国家公務員の純減目標

国の行政機関の定員(33.2万人)を今後5年間で5%以上純減させる。

このため、定員合理化計画(定員の10%以上削減)の実施にあたって、メリハリをつけつつ増員を厳しく限定し、これまでにない大幅な純減を確保するとともに、別紙1の事項を中心に検討し、業務の大胆かつ構造的な見直しによりワークアウトを強力に進め、その結果を定員の削減に反映させ、5%以上の純減を確保する。

(別紙1) 業務の大胆かつ構造的な見直しの検討に当たっての重点事項

1. 行政ニーズの変化に合わせた業務の大胆な整理
2. 地方支分部局等の抜本的かつ重点的な見直し
3. 包括的・抜本的な民間委託等
4. IT化による業務のスリム化
5. 非公務員型独立行政法人化等

◎上記のとおり、「5年で5%以上の純減」には、独立行政法人化等も含まれており、非公務員型の政管健保公法人への移管も、この純減数に含まれることになる。

※社会保険庁の人員削減7か年計画では、公法人への移管を含めて、7年間で20%以上の純減を行うものであり、5年間では5%を大きく上回る。

新組織の発足に向けた改革の年次計画（案）

| | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | | |
|----------|--|--|---|--|--|--------|--------|--|--|--|
| 組織改革 | | <ul style="list-style-type: none"> ●次期通常国会に改革関連法案を提出 | <ul style="list-style-type: none"> ●年金運営新組織において意思決定機能及び監査機能を担う仕組みを先行的に構築 <ul style="list-style-type: none"> ・「年金運営会議」 ・「特別監査官」 | <ul style="list-style-type: none"> ●年金運営新組織の発足 ●政管健保公法人の発足 | | | | | | |
| 業務改革 | <ul style="list-style-type: none"> ●新組織の発足に向け、120項目にわたる業務改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・「緊急対応プログラム」に基づく45項目 ・「業務改革プログラム」に基づく75項目 ●四半期ごとに改革の進捗状況をフォローアップ | | | | <ul style="list-style-type: none"> ●新組織の発足後も、新たな業務執行体制の下で、引き続き、費用対効果等を検討の上、業務改革を推進。 | | | | | |
| 新人事評価制度 | <ul style="list-style-type: none"> ●制度の試行（一定職以上の職員を対象） | <ul style="list-style-type: none"> ●一定職以上の職員→本格実施 ●それ以外の全職員→試行実施 | <ul style="list-style-type: none"> ●全職員に対する本格実施 ●継続的に制度の改善に向けた取組を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートの継続的な実施 ・人事評価制度運営会議において、実施結果を分析・評価し、評価項目等を随時見直し | | | | | | | |
| 地方組織の見直し | | <ul style="list-style-type: none"> ●監査業務について、社会保険事務局のブロック化を先行的に実施 | <ul style="list-style-type: none"> ●社会保険事務局のブロック化 | | | | | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ●業務の広域的な集約化 <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険事務所の定型的業務の地方事務センター（都道府県単位）への集約化を推進 ・その後、地方事務センターを各ブロックごとに集約化し、さらに定型的業務の集約化と外部委託を推進 | | | | | | | | |
| システム改革 | <ul style="list-style-type: none"> ●システム最適化計画の策定 | <ul style="list-style-type: none"> ●「社会保険業務に係る業務・システム最適化計画」の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・システムの刷新、コンピュータセンターの機能統合等によりシステム運用経費の削減 ・一般競争入札による調達、ハードウェア・ソフトウェアの分離調達等による費用構造の透明性の確保 ・システム部門の組織強化等によるITガバナンスの強化 ・バックアップセンターの設置等による安全性・信頼性の確保 | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ●次期システムの運用開始 | | |
| 人員削減計画 | <ul style="list-style-type: none"> ●18年度から24年度までの7年間に、政管健保公法人（非公務員型）への移管を含めて、17年度の人員数に比較して、 <ul style="list-style-type: none"> ・常勤公務員の定員を20%以上純減するとともに、 ・常勤及び非常勤をあわせて、1万人程度の純減を行う。 | | | | | | | | | |