

組織改革の検討の方向性について（たたき台）

1. 年金運営新組織の法律上の位置づけ・名称について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ（平成 17 年 5 月 31 日）】

第 2—1 公的年金の運営主体について（抜粋）

（1）組織の形態

○ 社会保障の向上及び増進に努めることは憲法に基づく国の責務であり、その柱である国民皆年金体制の下での公的年金については、国に対する国民の信頼を基礎として、国の責任の下に、確実な保険料の収納と給付を確保し、安定的な運営を図ることが必要である。

こうした責務を果たす上で、現在、保険料収納率を向上させることが公的年金制度における最重要課題となっている。したがって、年金事業に特化した組織とした上で、徴収をはじめとする業務全般について、政府が直接に関与し、明確かつ十全に運営責任を果たす体制を確立することが必要と考える。

【「社会保険庁の解体的出直しと新組織設立について」（平成 17 年 5 月 31 日 自民党社会保険庁等の改革ワーキンググループ 等合同会議）】

2 公的年金制度について（抜粋）

（2）現行組織が抱える問題の深刻さを踏まえると、現行の社会保険庁は事実上廃止し、これまでの外局と異なる新しい組織、機能、形態を構築することが必要であり、国会・与党の十分な監視の下に、この点を十分に踏まえた新たな政府組織において公的年金制度の運営を担わせるものとする。

（5）新組織については、従来の組織にとらわれず、名称、位置づけ等に関し、引き続き、本年末までに検討した上で、次期通常国会に、政管健保の公法人化と併せて、関連法案を提出する。

【「社会保険庁改革に関する提言」（平成17年5月11日 公明党厚生労働部会）】

(2) 年金保険の取扱い

公的年金制度を運営する組織については、

1. 超長期にわたる個人情報の管理を要する、
 2. 空洞化を防止するため徴収において、徴税と同様に適切に公権力が発動される必要がある、
 3. 空洞化を防止するため所得情報の取得など市町村との連携が適切に図られる必要がある、
- 等の諸点から国において引き続き運営されることが適切である。

しかしながら、社会保険庁の数多くの不祥事が公的年金制度に対する信頼を大きく損ねたことをふまえ、引き続き国に位置づけられる組織のあり方については抜本的な改革を行い、実態として全く新たな組織として再出発をすることが必要である。

<議論のポイント> (参考資料 1~7ページ参照)

○組織改革の基本コンセプトを実現するためには、年金運営新組織について、その業務の性格・内容等を踏まえつつ、どのような法律上の位置付け・名称とすべきか。

<業務の性格・内容>

- 公的年金制度は、超長期にわたる保険料納付と年金受給を前提とする、全国民の強制加入による世代間扶養と所得再分配を行う制度であること
- 年金制度の実施事務は、累次の制度改革を経て複雑化した年金制度に関する高度な専門知識を要する業務であること
- 個々の国民の年金個人情報を超長期にわたり管理する業務であること
- 財政規模・対象者数等において、極めて大きいまとまりのある実施事務であること

(加入者数：厚年約3200万人・国年約3300万人、保険料徴収：厚年約19兆円・健保約6兆円・国年約2兆円、年金の支払：約33兆円(年間約2億5千万件))

2. 年金運営新組織の構造・機能について

(1) 意思決定機能について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ】

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

(2) 組織の機能の在り方

ア 意思決定機能等について

〈年金運営会議（仮称）の設置等〉

- 年金受給者や年金保険料負担者である国民の意向が十分に反映されるとともに、適正かつ効率的で透明性のある事業運営を確保するなど、「新しい組織のグランドデザイン」において掲げた6つの基本コンセプト（「国民の信頼の回復・維持」、「国民の意向の反映」、「内部統制（ガバナンス）の確保」、「透明性の確保」、「効率性の確保」、「法令遵守（コンプライアンス）の徹底」）の実現を図るため、「年金運営会議（仮称）」を設置し、重要事項の決定に際しては、同会議の議を経なければならないこととする。
- 新組織の長が、以下に掲げる重要事項を決定するに際しては、年金運営会議の議を経なければならないこととする。そのほか、年金運営会議として、逐次、その議に付すことが必要と判断した事項について審議する。
 - ・ 運営の基本方針
 - ・ 人事政策の基本方針
 - ・ 事業計画の策定
 - ・ 事業報告の策定
 - ・ 予算の概算要求
 - ・ 一定額以上の予算執行 等
- 年金運営会議は、新組織の長及び各分野の外部の複数の専門家により構成し、新組織の長を議長とする。
- 新組織の長は、内部登用を原則とせず、民間からの任期付採用を含めて適切な人を幅広く求め、厚生労働大臣が任命する。
- 長以外の構成員については、厚生労働大臣が任命する（少なくとも1名は常勤とする）こととし、任期は5年程度とする。

〈運営評議会（仮称）の設置〉

- 年金受給者や年金保険料負担者の意向が、年金運営会議の審議や新組織の事業運営に十分に反映されるものとするため、年金運営会議のほかに、年金受給者や年金保険料負担者等により構成される運営評議会（仮称）を設置し、年金運営会議はこれと緊密に連携する。
- 具体的には、年金運営会議は運営評議会の委員から定期的に意見を聴取し、その反映に努力するほか、運営評議会の委員は必要に応じて年金運営会議に出席し、直接意見を述べるものとする。

〈議論のポイント〉（参考資料 8～10ページ参照）

- 「年金運営会議」の位置付け、運営方法等についてどのように考えるべきか。
 - 「年金運営会議」の審議結果と新組織の長の決定権の関係をどのように考えるべきか。
 - 新組織の事業運営に関わる重要事項として、具体的にどのような事項について「年金運営会議」の議を経なければならないこととすべきか。
 - 「年金運営会議」は、新組織の長のほか、どのような分野の外部専門家により構成されるべきであるか。
- 「運営評議会」の位置付け、運営方法、構成等について、どのように考えるべきか。
- 「運営評議会」と「年金運営会議」の関係及び連携の在り方について、どのように考えるべきか。

(2) 業務執行機能について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ】

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

(2) 組織の機能の在り方

イ 業務執行機能について

- 職員は、新組織の長の指揮・命令を受けて業務を適切に執行し、執行状況を報告する。また、年金運営会議の構成員及び特別監査官（仮称）に対し、常時、業務の執行状況等についての情報の提供等を行うほか、これらの求めに応じて迅速に情報の提供等を行う。
- 職員の人事・処遇については、職員が意欲をもって保険料の収納率の向上、国民の意向を反映した年金業務の質の向上、費用の削減等に取り組むことができるよう、可能な限り、そのためのインセンティブを与えることのできる民間企業的な措置を講じる。
- 職員については、業務に習熟し、部下に適切な指揮・命令を行い内部統制（ガバナンス）を維持できるよう、短期間での人事異動を行わない。また、国民の視点に立った質の高い業務執行ができるよう、研修を徹底するとともに、他機関との人事交流を積極的に進める。
- 業務執行に関しては、権限と責任の明確化及び年金運営会議への報告の徹底を図るとともに、業務の品質改善とスピードの向上、コミュニケーションの改善等に関する民間企業の経営手法を幅広く取り入れる。
- 新組織の長は、業務運営の状況及び実績について、毎年度、厚生労働大臣に総括的な報告を行い、実績評価を受け、これらを速やかに公表する。また、業務運営上の観点から、制度の改正が必要な場合には、年金運営会議の議を経て、厚生労働大臣に対し提案を行う。業務運営に影響を与える制度改正事項については、新組織の長の意見が聴取・尊重される仕組みとする。

＜議論のポイント＞（参考資料 11ページ参照）

- 国民の視点に立った質の高い業務を行う上で、人事異動、人事交流等の方針について、どのように考えるべきか。
- 取り入れるべき民間企業の経営手法について、どのように考えるべきか。
- 年金制度の企画立案部門(年金局)との連携の在り方をどのように考えるべきか。
 - 業務運営上の観点から制度の改正が必要と認める場合における「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ついての「新組織の長の意見の聴取・尊重」について、どのような枠組みの下で行うべきか。
 - 一方、現場実務への本省の政策の浸透を図るために、どのような措置を講じるべきか。

(3) 監査機能について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ】

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

(2) 組織の機能の在り方

ウ 監査機能について

- 「新しい組織のグランドデザイン」において掲げた6つの基本コンセプトを実現するため、新組織の業務全般についての会計監査、業務監査、個人情報管理監査を徹底する。これらの監査を行うため、新組織の長直属の複数の特別監査官及び専門的な知見に基づき監査官を補佐する特別監査官補佐を置き、専門性の高い外部の民間専門家を登用する。
特別監査官については、新組織の長が任命することとし、任期は5年程度とする。
- 特別監査官は、特別監査官補佐とともに監査実務を行う監査担当組織を活用して監査を行う。特定の分野や特定の問題については、必要に応じて外部の専門組織等に委託して監査を行う。
- 監査結果については、年金運営会議に報告した上で全文を公表する。また、毎年度監査報告書を作成し公表する。
なお、年金運営会議は、当該報告を受けて、講じるべき措置について審議する。

<議論のポイント>（参考資料 12～14ページ参照）

- 「特別監査官」及び「特別監査官補佐」の位置付け、具体的な業務等について、どのように考えるべきか。
 - 「特別監査官」、「特別監査官補佐」は、どのような分野の外部専門家により構成されるべきか。
 - 「特別監査官」と「年金運営会議」との関係性をどのように考えるべきか。
 - 会計、業務及び個人情報管理について、「特別監査官」及び「特別監査官補佐」・監査担当組織・外部委託監査の関係を含め、それぞれ具体的にどのような監査体制を構築すべきか。

3. 職員の新組織への移行について

【「社会保険庁の解体的出直しと新組織設立について」（自民党社会保険庁等の改革ワーキンググループ等合同会議）】

1 政府管掌健康保険について（抜粋）

（４）なお、上記の公法人においては、その独自の人事方針の下に採用等を行うものであり、社会保険庁の職員であった者は退職の上、新たに非公務員として採用されることとなる。

2 公的年金制度について（抜粋）

（４）さらに、新組織の発足に際しては、従来の組織への真摯な反省に立ち、新組織が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、現在の社会保険庁職員が漫然と新組織の職員に移行しないための以下の措置を講じることとする。

- ① 年金運營業務に従事する職員には、その重要な任務を担う責任感と能力が求められることから、それにふさわしい厳正な「サービスの宣誓」を行った者に限り、新組織の職員とすることとし、今後さらに、法的措置を含め検討する。
- ② 現在の社会保険庁の職員が、すべて自動的に年金新組織の職員となることのないよう、各任免権者の協力を得て、厚生労働省の他部局や、他省庁への配置転換を行う。
- ③ 上記の新たな人事評価制度を実施し、職務を的確に遂行する能力を欠く職員については、新組織の職員となるまでの間に、本人に自覚させた上で、降任、降格を行う。また、評価が連続して最低ランクとなった職員には、独自の教育・訓練を行った上で、改善が難しい場合には、自主的な退職を促す。

<議論のポイント>（参考資料 15ページ参照）

- 現在の社会保険庁職員の年金運営新組織又は政管健保公法人への移行について、どのような考え方、手続きにより行うべきか。
- サービスの宣誓の内容、位置付け等について、どのように考えるべきか。
- 配置転換、自主的な退職を促すこと等について、どのような措置を講じるべきか。

4. 人員削減計画について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ】

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

（3）組織の構造改革及び職員の意識改革等

ア 大幅な人員の削減

- 現在の社会保険庁は、正規職員約1万7千人、非常勤職員を含め約2万9千人の体制であるが、
 - ・ 定型的業務の外部委託の拡大
 - ・ 市場化テストの実施による外部委託の継続的で大幅な拡大
 - ・ システムの刷新等による業務そのものの削減

等による合理化を徹底し、人員の大幅な削減を行う。

なお、強制徴収や職権適用の拡大等の強化すべき業務へは要員のシフトを図る。

- この点について、政管健保の公法人への移行分を含め、正規職員及び非常勤職員併せて約1万人の国家公務員の削減を図る方針が社会保険庁より示されている。今後さらに、外部委託が可能な業務の範囲について精査し、具体的な人員削減の計画を策定し、組織のスリム化を計画的に推進する。

ウ 地方組織の抜本改革等

- 現行の社会保険事務所については、保険料の収納率を向上させるため、市町村から取得する所得情報の活用、強制徴収の実施体制の大幅な拡充を図る。さらに、国民サービスの向上のため窓口機能の拡充を図る。
- 一方、中央組織については、新組織の業務範囲に沿った体制とし、地方組織に対する内部統制（ガバナンス）や質・量両面からのITガバナンス（情報システム（個人情報管理のためのシステムを含む）の設計・開発・運用の各段階における情報技術の統制管理）の強化を図る。

第2-2 政管健保の運営主体について（抜粋）

（1）組織の形態

- なお、「保険医療の指導監督」の事務については、その事務の性格を踏まえ、引き続き国の責任において実施することとし、現状を検証の上、具体的な体制を検討することが適切である。

＜議論のポイント＞（参考資料 16～22ページ参照）

- 外部委託の拡大について、どのような分野でどの程度の人員削減効果を見込むことができるか。
- 業務そのものの削減について、どのような分野でどの程度の人員削減効果を見込むことができるか。
- 広域的な集約化を行うべき業務について、どのような分野でどの程度の人員削減効果を見込むことができるか。
- 体制を強化すべき業務について、強制徴収等のほか、どのような分野でどの程度の増員を図ることが必要か。
- 組織の活力を維持していくために、人員削減計画の中で職員採用と退職をどのようにバランスさせていくべきか。
- 政管健保公法人に移行する人員の規模をどのように考えるべきか。
- 保険医療の指導監督の事務について、どの組織において、どのような体制で実施すべきか。

5. 地方組織の改革について

【「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ】

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

(3) 組織の構造改革及び職員の意識改革等

ウ 地方組織の抜本改革等

- 現在、都道府県ごとに設置されている社会保険事務局(47ヶ所)は、内部統制(ガバナンス)の強化、効率的な事業の実施等を図る観点、地方事務官制度に由来する都道府県単位の意識や閉鎖的な組織体質を改める観点から、それを廃止した上で、ブロック単位に集約化する。
- こうした組織の見直しに先立って、人員配置の地域間格差の是正のための要員配置の見直し、広域的な人事異動の拡大、事務局間の競争促進、業務の品質やコスト管理の徹底等の取組を速やかに進める。
- 現行の社会保険事務所については、保険料の収納率を向上させるため、市町村から取得する所得情報の活用、強制徴収の実施体制の大幅な拡充を図る。さらに、国民サービスの向上のため窓口機能の拡充を図る。

<議論のポイント> (参考資料 23~25ページ参照)

- ブロック機関及び第一線の事務所の名称・体制をどのように考えるべきか。
- ブロック単位に集約化せずに、都道府県ごとの業務として残すべきものがあるか。
- 地方組織における業務管理をどのような方法により徹底すべきか。