

## 参考資料 1

- 社会保険庁改革の在り方について（最終とりまとめ） . . . . . 1  
(社会保険庁の在り方に関する有識者会議 平成17年5月31日)
- 社会保険庁の解体的出直しと新組織設立について . . . . . 11  
(平成17年5月31日 自由民主党 社会保障制度調査会(社会保険庁等の改革ワーキング・年金資金運用・福祉施設改革推進ワーキング)、行政改革推進本部、厚生労働部会)
- 社会保険庁改革に関する提言 . . . . . 16  
(平成17年5月11日 公明党厚生労働部会)
- 申し合わせ . . . . . 19  
(平成17年5月11日 与党社会保障政策会議)
- 社会保険庁改革のこれまでの取組と今後の対策 . . . . . 20

# 社会保険庁改革の在り方について（最終とりまとめ）

## 社会保険庁の在り方に関する有識者会議

平成17年5月31日

### 第1 審議経過について

- 社会保険庁については、昨年<sup>（一）</sup>の年金制度改革の国会審議以来、事業運営について、各方面から様々な批判がなされてきた。  
本会議の議論が始まってからも、社会保険庁幹部職員の収賄容疑での逮捕や、監修料問題や個人情報の業務外閲覧といった、社会保険庁に対する国民の不信をより一層強める事案が明らかになった。
- 社会保険庁に対する国民の信頼を回復し、社会保険事業の安定的な運営を図るためには、対症療法的な改善にとどまらず、国民の不信を招いた事案の原因となっている構造問題（国民の立場に立っていただけとは言えない業務運営、上からの指揮命令及び下からの報告の不徹底、内部監査体制の機能不全、いわゆる三層構造の職員構成を背景とした内部統制（ガバナンス）の不足等）を一掃するための改革が不可欠である。
- 本会議では、昨年8月の第1回会議以来、こうした構造問題に焦点を当てつつ、まず早急に対応すべき業務改革についての議論を進めた。その結果、11月26日の第5回会議において、80項目にわたる業務改革メニューとして、「緊急対応プログラム」がとりまとめられた。
- 社会保険庁は、この「緊急対応プログラム」に沿って、調達委員会の設置等による予算執行の透明性の確保、個人情報保護の徹底、年金相談の実施時間の拡大等の国民サービスの向上、納付率80%という当面の目標の達成に向けた行動計画の策定や市町村の所得情報の活用等による保険料徴収の徹底をはじめ、様々な業務改革を進めている。さらに今後、国民のニーズ等に即して迅速かつ機動的な改革に取り組むことが求められる。
- 次に本会議は、10月25日の第4回会議以降、与えられた基本的検討事項である「社会保険庁の組織の在り方」についての本格的議論を精力的に進めてきた。第5回会議では「中間とりまとめ」を行い、社会保険事業の運営主体に求められる8つの基本的要素を明らかにするとともに、これを実施できる組織を構築するため、あらゆる議論を例外とせず幅広く検討を進めることとした。

- 1月28日の第6回会議では、同月に公表された「社会保険庁をめぐる不祥事案等に対する調査報告書」の審議を行い、社会保険庁の信頼が決定的に失われたことを認識し、その後の議論に当たっては、
  - ・ 現行の社会保険庁の存続を前提としないこと
  - ・ 国民の信頼回復の観点を最重視することを基本的な視点とした上で、できるだけ速やかに結論を得ることが必要であることから、新しい組織のグランドデザインを3月までにまとめ、最終的なとりまとめの時期を5月に前倒しすることとした。
- 3月31日の第8回会議において「新しい組織のグランドデザイン」をとりまとめた。4月25日の第9回会議において、残された論点について議論を行い、本日の第10回会議で最終とりまとめを行った。

## 第2 社会保険庁の組織の改革

- 社会保険庁は、これまで公的年金、政管健保等の業務を併せて行ってきたが、それぞれの制度の特質や政策の方向性、サービスの特性等は異なっている。それぞれにふさわしい組織が、これらの業務を担うことにより、組織の果たすべき使命が明確になり、国民の意向に従った業務の効果的・効率的な実施が図られることが期待される。
- こうした基本的認識に基づき検討を行った結果、公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離した上で、それぞれ新たな組織を設置し、それぞれの事業の運営を担わせることが適当であるとの結論に達した。

### 1. 公的年金の運営主体について

#### (1) 組織の形態

- 公的年金制度を運営する新組織については、社会保険庁における前述の組織の構造問題を一掃することができるよう、組織の基本的機能である「意思決定機能」、「業務執行機能」及び「監査機能」について、後述のとおり、その権限と責任の分担を明確にし、その機能強化を図り、新たな組織体として再出発させる。
- 保険料収納率と国民サービスの向上、事業運営の効率化等を図るため、民間企業への外部委託や組織のスリム化を徹底するとともに、民間企業的な人事・処遇の導入や地方組織の抜本的な見直し等の構造改革を行う。
- 運営主体の組織形態については、全国民の加入を前提に世代間扶養と所得再配分を行うという仕組みに基づいて、超長期にわたる保険料納付と、それに基づく年金給付を行うという公的年金制度の趣旨を前提として、国とする場合、公法人とする場合それぞれのメリット及びデメリットについて検討を行った。

- 独立行政法人等の公法人を運営主体とする場合には、国の行政組織に課せられている様々な制約・規制から一定程度解放されることから、事業運営の効率化、サービスの質の向上、柔軟な組織・人事運営等の可能性が期待できる。また、国の行政組織から切り離されることで、従来の社会保険の運営組織が一新したと捉えられることになる。

しかし、国民の意向を反映した効率的な運営やサービスの質の向上等が実現されるかどうかは、組織形態のあり方だけで決まってくるものではなく、職員の意識改革を含め、いかに組織の構造及び機能を設計するかによると考えられる。

国の行政組織の場合であっても、(2)で述べるように、その組織の構造を変革して一新し、機能強化を図ることにより、これまでの組織の体質・風土を一掃し、国民の意向に沿った効率的で質の高い業務運営を行うことのできる組織にすることは可能であると考えられる。

なお、年金給付の内容はすべて法律で定められていることから、医療保険において期待される医療費適正化のような公法人化の効果は、そもそも公的年金においては生じない。

- 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。そのことが国民の老後において大切な年金を守り、国民の公的年金制度に対する信頼を回復・維持することになると考える。

併せて、社会保険と労働保険との徴収事務の一元化という、かねてからの行政改革の課題に着実に道筋をつけることが必要である。

## (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。

### 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。

## 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。

## (3) 組織の構造改革及び職員の意識改革等

保険料収納率の向上、国民の意向を反映したサービスの提供、事業運営の効率化等を実現するため、次のとおり、組織の構造改革を進める。これらの取組等を通じて、職員の意識改革の徹底や、いわゆる三層構造に起因する構造的な問題の解消を図る。

### 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。

## イ 民間企業的な人事・処遇の導入

- 現行の国家公務員制度においても、能力、実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進管理等に反映させることができるが、これまでは、十分な運用が行われてこなかった。
- 社会保険業務については、特に効率性等が強く求められていることから、新組織に移行する以前の段階から、民間企業的な能力主義・実績主義に立った措置を積極的に導入する。

## 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。
- 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。

## 2. 政管健保の運営主体について

### (1) 組織の形態

- 政管健保の今後のあり方については、平成15年3月に閣議決定された医療保険制度改革の「基本方針」に基づき、
  - ・事業運営の効率性等を考慮しつつ、財政運営は基本的には都道府県を単位としたものとする
  - ・被保険者等の意見を反映した自主性・自律性のある保険運営が行われるような仕組みについて検討する

という基本的考え方に沿って、平成18年の通常国会への法案提出に向けて、社会保障審議会及び社会保障の在り方に関する懇談会において、医療保険制度改革の一環として検討が進められている。

- こうした関係審議会等における議論も踏まえると、政管健保については、
  - ・被用者保険の最後の受け皿として、安定した財政運営が図られる規模であること
  - ・保健事業の拡充などによる医療費適正化や被保険者に対する情報提供等の保険者機能を十分に発揮できること
  - ・都道府県単位での財政運営及び地域での医療費を反映した保険料率の設定がなされるよう、各都道府県単位で一定の自立性を有すること等が求められる。そこで、国とは切り離された全国単位の公法人を保険者として設立し、財政運営は都道府県単位を基本として、「保険給付」、「保健事業」、「保険料設定」等の事務を実施させることが適切である。
  
- その際、政管健保の公法人においても、次のとおり、組織の基本的機能である「意思決定機能」、「業務執行機能」及び「監査機能」について、それぞれの権限と責任の分担を明確にしつつ機能強化を図ることが必要である。
  
- また、「適用」及び「徴収」の事務については、事務の効率性、事業所の負担軽減及び強制性を帯びた公権力を行使するという事務の性格から、公的年金の運営主体において併せて実施することが適切である。  
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。

-2-

## (2) 組織の機能等の在り方

### ア 意思決定機能について

- 保険料を負担する者の意見に基づく自主自律の事業運営を確保するため、関係事業主、被用者及び公益を代表する有識者で構成される「意思決定機関」を設置し、運営の基本方針、予算等の重要事項について決定する。また、「業務執行機関」に対する指揮・監督の徹底を図り、内部統制（ガバナンス）を確立する。併せて、国民への十分な情報提供と個人情報保護法に基づく利用者本位の情報開示を図る。なお、各都道府県別に同様の構成による評議会的組織を設ける。

### 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、「意思決定機関」及び「監査機関」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、「意思決定機関」及び「監査機関」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、職員が意欲を持って国民の意向を反映して保険者機能を発揮することを含め、政管健保業務の質の向上や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民間企業的な能力主義・実績主義に立った措置を講じる。
- 職員については、業務に習熟し、内部統制（ガバナンス）の強化を図ることができるよう、短期間での人事異動を行わない。また、国民の視点に立って業務を執行するための研修を徹底し、他機関との人事交流を積極的に進める。
- 業務執行に当たっては、権限と責任の明確化及び「意思決定機関」への報告の徹底を図る。また、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。

#### ウ 監査機能について

- 新組織の業務全般についての会計監査、業務監査（保険者機能の成果、業務の効率性等を含む）、個人情報管理監査を徹底し、「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、「監査機関」として複数の監事を置く。なお、外部からの監査も併せて受けることとする。
- 監査結果については、逐次「意思決定機関」に報告した上で公表する。また、毎年度、監査報告書を作成し公表する。

#### エ 厚生労働省との関係等

- 新組織の長は、業務運営の状況及び実績について毎年度、厚生労働大臣に報告し、実績評価を受ける。また、被用者保険の最後の受け皿としての機能を確保するため、厚生労働大臣は必要な監督等を行う。これらの点を含めた新組織の具体的な在り方については、今後、医療保険制度改革の議論において、詳細な検討を行うことが適当である。

### 3. その他

#### (1) 関連事業の切り離し、整理等

保険料を財源として整備されてきた福祉施設については、5年後の廃止を前提とした独立行政法人を設置し、その売却等を基本に進めることとされている。これらについては、本来の社会保険事業とは切り離し、適切かつ確実な実施を図ることとする。

また、これらの施設の運営等が委託されている公益法人についても、福祉施設の整理合理化に伴い、法人の廃止・統合を含めた抜本的な見直しを速やかに進める。さらに、社会保険庁所管の公益法人に対して委託して実施している事業全般について、抜本的な見直しを定期的に検討すべきである。

## (2) 船員保険の運営

船員保険制度の在り方については、現在、厚生労働省に設置された検討会において、その存廃も含めた議論が進められている。その事務の在り方については、制度の見直しの方向性も踏まえて、改めて検討されることが適当である。

## (3) 社会保険オンラインシステムの見直し

このとりまとめで示した組織改革を具体的に進めるに当たっては、公的年金と政管健保の運営主体の分離などの新しい組織に沿った形で、業務の実施方法やこれを支える社会保険オンラインシステムの徹底的な見直しに取り組む必要がある。その際には、累次の制度改正への対応を図った結果、複雑化している年金給付システムの将来的な抜本的見直しを含め、取組を進める必要がある。

なお、社会保険業務の見直しに当たっては、IT技術を最大限に活用し、例えば、公的年金運営主体においては、顧客対応履歴管理による保険料収納対策、政管健保運営主体においては、審査支払機関からの電子データによるレセプトの受取り、被保険者証カードの高機能化及びそれによる被保険者資格の確認システムなどの導入を検討すべきである。

さらに、社会保険関係業務のIT化に関連し、関係方面においても、保険財政への影響等に配慮しつつ、IT化へのインセンティブの付与等の環境整備や社会保険診療報酬支払基金の業務・システムの見直しも検討されるべきである。

## 第3 改革の実現に向けて

- 社会保険庁改革において、まず達成すべきことは、言うまでもなく、社会保険制度に対する国民の信頼を回復することである。そのためには、組織の構造改革への着手など取組可能なものから逐次速やかに実施することが必要である。  
このため、改革の年次計画を作成の上、実行を図り、毎年度、その進捗状況を点検し、必要な見直しを行う。
- また、本とりまとめに基づく組織改革のより具体的な内容や進め方等について議論する場を別途、厚生労働大臣の下に設置する。社会保険庁においては、組織改革や業務改革の進捗状況を定期的に公表し、国民から直接意見を求めるとともに、職員との対話を通じて改革意欲をより一層高めながら、様々な改革へ積極的に取り組むことが必要である。
- 改革とは終わりのなきプロセスの進行である。国民の信頼を回復し、国民の意向に従い、社会保険事業の安定した運営を維持するため、新組織は、強化された意思決定機能や監査機能を十分に発揮させ、組織全体を常に見直しながら、諸課題への対応を含め、継続的に改革を進めていく必要があることを最後に強調しておきたい。

## 有識者会議のこれまでの審議経過

第1回	平成16年8月11日	○社会保険庁改革の課題と方向性について(1)
第2回	8月25日	○社会保険庁改革の課題と方向性について(2)
第3回	9月17日	○緊急対応方策について
第4回	10月25日	○緊急対応方策の具体化について ○社会保険庁の組織の在り方について(1)
第5回	11月26日	○社会保険庁の組織の在り方について(2) 【中間とりまとめ】
第6回	平成17年1月28日	○社会保険庁の組織の在り方について(3) 【今後の議論の進め方(口頭了解事項)】
第7回	2月21日	○社会保険庁の組織の在り方について(4) 【新しい組織に関する座長メモ】
第8回	3月31日	○新しい組織のグランドデザイン (新組織の基本骨格)
第9回	4月25日	○最終とりまとめに向けた議論
第10回	5月31日	○最終とりまとめ

# 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

自由民主党  
社会保障制度調査会  
社会保険庁等の改革ワーキンググループ  
年金資金運用・福祉施設改革推進ワーキンググループ  
行政改革推進本部  
厚生労働部会

社会保険庁改革については、これまで、まず、年金福祉施設について、5年を目途に独立行政法人による売却等の整理合理化を進めるとともに、施設の運営を委託している公益法人についても、その廃止を含めた徹底した見直しを速やかに進めることを決定し、現在、関連法案の審議が進められている。

また、社会保険庁本体の組織改革については、本年2月以降、集中的に議論を進めてきた。

今般、これまでの党内における様々な議論を踏まえ、以下のとおり、社会保険庁の抜本改革のあり方について、意見のとりまとめを行ったところである。

## 1 政府管掌健康保険について

- (1) 政管健保については、医療費適正化等の保険者機能を十分に発揮し、被保険者等の意見を反映した自主性・自律性のある保険運営が行われるようにするため、全国単位の公法人が保険運営を行う方向で検討する。
- (2) その際、財政運営は基本的には都道府県単位とする方向で検討することとし、さらに具体的な組織や運営の在り方については、今後、医療保険制度改革の中で議論を進める。

- (3) また、保険料徴収については、事務の効率性や性格等から、厚生年金の運営主体において一体的に行う。
- (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

- (1) 公的年金制度の現下の最重要課題は年金保険料の収納率の向上であり、組織改革に当たっては、収納率の向上を確実に実現できるものとするのが不可欠であり、また、業務運営の効率向上による人員削減・コスト削減やサービスの向上等の抜本的な改善を成し遂げ、国民の信頼を回復しなければならない。
- (2) 一方において、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。
- (3) 具体的には、これまでの組織慣行を断ち切り、国民の目に見える形で改革を強力に進めるべく、新組織においては、
- ①市場化テストの活用を含めた民間への外部委託の徹底やシステムの見直しによる「大幅な人員の削減」の実現
  - ②公務員制度改革の先駆けともなる能力主義・成果主義に立った「民間企業的な人事・処遇」の導入

- ③地方事務官制に帰因する組織体質を根本から改めるため、都道府県単位の「社会保険事務局の廃止」とブロック単位への集約化
- ④民間の知恵や効率性を活かし、サービス向上・コスト削減を徹底するため、組織の意思決定の場や監査部門への「外部専門家の参画」などの構造改革を断行させることとし、現行組織においても実施可能なものについては、逐次、速やかに実施に移す。

(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。

(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。

(6) 社会保険庁の今後の在り方については、改革が確実に実現することが何より重要である。この観点から、新組織の発足から概ね一年を経過した時点において、収納率の向上、サービスの改善、人員の削減の状況を総合的に評価し、改革の進捗が不十分で国民の信頼が回復されないと判断される場合には、独立行政法人化の可能性を含め、更なる組織改革の方策を再検討する。

また、その際の評価については、①年金保険料の収納率（国民年金保険料の収納率が向上しており、将来に向けて上昇する方向性が明確化していること）、②サービスの改善（社会保険事務所等への来訪者を対象とした調査やサービス実態の調査の継続的な実施により、サービスの改善状況が明らかになること）、③人員の削減（外部委託の拡大やシステムの刷新等による人員の削減が、着実に実現されていること）を基準として行うこととする。

なお、それに先立って、新組織の発足の時点においても、予定した設立のスケジュールに沿って着実に改革が進捗しているか十分な検証を行う。

(7) また、収納率の向上を図るために、こうした組織改革による対応に加えて、新たな政府組織の下で、以下のような連携等の取組を検討する。

- ① サービス・収納の両面にわたり、国民健康保険をはじめ市町村との新たな連携体制を整備する。
- ② 基礎年金番号の活用など、国民の所得を把握する仕組みを整備する。
- ③ 以上のほか、年金個人情報の定期的な通知（ポイント制）の着実な実施を図るとともに、法的措置を含めて、納めやすい環境の整備を図り、収納率を向上させるための適切な措置を講じる。

- (8) さらに、現在の社会保険オンラインシステムはレガシー（旧式）システムであることから、この機会に、コストの削減を図りつつ抜本的な見直しに着手することとし、最新の技術を活用した「次期社会保険事務システム（仮称）」を構築する。その際には、ITガバナンスを確立し、個人情報保護及びセキュリティ対策を徹底するとともに、システム監査を導入する。
- (9) 自由民主党としては、今後とも、「社会保険庁の解体的出直しと新組織設立スケジュール」に基づき、改革が着実に実行される過程を十分把握しつつ、適切な対応を求めることとする。その際、年金福祉施設の独立行政法人による整理合理化や公益法人の見直しについても、併せてフォローアップを行う。



平成17年5月11日

## 社会保険庁改革に関する提言

公明党厚生労働部会

我が国の年金制度は皆年金制度として国民の高齢期の生活を支える重要な柱である。少子高齢化の中で、年金制度をはじめとする社会保障制度全般が抜本的な改革を求められている。一方で、このような制度改革が繰り返されることにより制度の持続可能性についての国民の信頼を揺らぎが生じていることも事実である。また、制度の運営を担う社会保険庁の業務に係わる様々な不祥事は政府に対する信頼と同時に制度自体に対する信頼も損なう事態を惹起している。

こうした事態をふまえ、年金制度をはじめとする社会保障制度全般に対する国民の信頼を回復するためには、その抜本的な改革を通じて社会保障制度の将来像を早急に国民に示すと共に、社会保険庁の抜本的な改革を通じて国民の信頼回復を図ることが必要である。

そのためには、社会保険庁の改革を通じて「組織の効率化と内部統制の強化」「組織運営に係わる透明性の確保と外部監査の強化」、そしてこうした改革を通じて「職員の意識改革」が求められている。

上記の目的を達するためには、年金制度をはじめとする社会保険制度のもつ「役割と目的」を踏まえつつ、抜本的な組織と業務の見直しを行い、信頼できる組織、運営体制を確立することが必要である。

### (1) 医療保険（政府管掌健康保険）の取扱い

社会保険庁が担う公的年金制度と政府管掌健康保険の業務は、事業所への保険の適用と徴収業務においては共通するが、長期保険としての年金保険と短期保険としての医療保険という保険としての性格の違い、またそれに伴う保険者の持つ役割の違いが存在し、それぞれのより効率的な運営と、他制度との連携を視野に入れ、別組織として分割することが適切である。

公的年金制度を運営する組織とは別組織となる政管健保を運営する組織については、医療保険制度改革において医療提供体制の見直しや国民健康保険運営における都道府県の関与の強化の方向が示されていることをふまえ、都道府県単位の自立した運営が強化されるとともに適切な地域間格差の是正をする仕組みが保障されるよう、医療制度改革の全般的な検討の中で適切な結論を得る必要がある。

## (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。

そのため、

1. 運営の透明化を図り効率化を進めるための外部監査制度や民間企業の社外取締役の制度にならった外部・民間人を活用した新たな監査組織の創設、
2. コア業務と非コア業務の明確な分離と非コア業務の民間委託、
3. 人員削減、中央・地方の人事交流、ブロック化、職制の大胆な改革など人事組織の一新が行われる必要がある。

このような組織の一新を通して、被保険者への情報提供などサービスの向上を図るべきである。

## (3) 他制度との連携

将来における空洞化を防止するためには、公的年金制度の運営組織の一新と同時に、他制度との連携の強化が必要である。そのため、

### 1 ; 税制との関連では、

納税者番号制度の導入の検討において基礎年金番号を納税者番号として活用することや徴税組織と年金運営組織における所得情報の共有についての具体的な方策について検討を早急に進めるべきである。

また

### 2 ; 社会保険制度との関連では、

- 1) 国民健康保険への加入と公的年金制度の加入を連携するため国保における基礎年金番号を活用する、
- 2) 雇用保険の適用と徴収と公的年金制度の適用と徴収の一体的な実施を進めるなど社会保険制度の一体的な運営を通じて保険料徴収に万全を期するべきである。

そのため政府は、今般の社会保険庁改革と同時に必要な措置を講じるべきである。

## 申し合わせ

平成17年6月1日  
与党社会保障政策会議

### 1. 社会保険庁改革について

- (1) 社会保険庁については、これまで事業運営について受けた様々な批判を真摯に反省し、抜本的な改革を行う必要がある。国民皆年金の下での公的年金制度は、国に対する国民の信頼の確保を基礎とするものであり、特に保険料の収納率向上が喫緊の課題となっている中で、その運営を国の責任の下、組織の構造や機能を変革し、一新された政府組織において担わせ、国民の公的年金制度への信頼の回復を図る。
- (2) 平成16年年金制度改革で道筋を定めた平成21年度までの基礎年金国庫負担の2分の1への引き上げは、公的年金制度の長期的安定はもとより、今後の社会保険庁改革の成否に関わる重要な条件であり、来年度以降の段階的引き上げと合わせ、あらゆる手立てを講じてその確実な実現を図る。

### 2. 平成16年合計特殊出生率について

- (1) 引き続き中位推計を下回った平成16年の合計特殊出生率については、あくまで短期的な数値であるが、依然として改善の兆しが見えないことには懸念を持たざるを得ない。しかし、公的年金制度の安定は、単に出生率だけでなく、経済の動向等多くの要因の長期的趨勢によるものであり、平成16年年金制度改革を着実に実施し、保険料水準の上限と給付水準の下限を堅持することが重要である。
- (2) 人口減少社会を目前に控え、少子化の流れを変えるための一層の政策努力を集中することが重要である。真に国民の幸福を実現できるよう、家庭・家族の役割を大切にし、子どもを生み、育てることができる社会を構築する観点から、本年度から始まる「子ども・子育て応援プラン」の着実な実施と、地方公共団体や企業による次世代育成支援のための行動計画の推進はもとより、社会保障の枠を超え、家庭や地域・職場の在り方などを含め国民全体の重要課題として国を挙げて取り組みを推進する。

## 社会保険庁改革のこれまでの取組と今後の対策

－国民からの信頼を回復するために－

### <改革のキーワード>

1. 内部統制(ガバナンス)の強化
2. 職員の意識改革(親切、スピード、正確、かつ効率的業務の遂行)
3. 透明性とコミュニケーション

## 1. 社会保険庁改革の平成16年度の取組と社会保険庁における変化

### 1. 全般

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(1) 緊急対応プログラム、策定と実施	緊急に取り組むべき具体的テーマ80項目を選定し、改善策を開始した。	社保庁職員と民間企業スタッフが一体となって、民間の発想を踏まえた改革が進んでいる。
(2) 長官の全国社会保険事務 ・事務所訪問	これまで、35事務局、129事務所を訪問、職員との意見交換会を実施した。(5月末現在)	長官が現場職員と直接、意見交換を行うことで、現場職員の意見を聞くと同時に、現場に意識改革が芽生えつつある。
(3) 職員団体との覚書等の破棄	職員団体へ覚書等の破棄の申し入れを行った。	全ての覚書等(102件)の破棄を完了した。(05年1月)

### 2. 内部統制(ガバナンス)の強化

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(1) 予算執行の透明性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調達委員会の開催(12回開催、04年10月～)長官を委員長とした調達委員会を開催。一件ごとに、発注の必要性、発注方法、金額の妥当性等の審査を行っている。</li> <li>・事務局等賃貸料・外部委託費の見直しコスト見直しの専門チームを経理課に設置(04年12月)、抜本的なコスト削減を開始した。</li> </ul>	調達委員会において、審査件数192件・調達計画額509億円(健診実施に係る委託費等を除く)に対し、審査後契約・概算見込額が464億円であり、削減額約45億円(▲9%)の効果があらわれている(11回終了時点)。なお、事務局賃貸料の見直し、発注契約の集約化等を行い、コスト削減に取り組んでいる。こうした取り組みを通じ職員にコスト意識が根付きつつある。
(2) 個人情報保護の徹底	職員に対し個人情報に関する認識の徹底を行うとともに、職員のカード番号の固定化、パスワードの登録等、個人情報が漏洩しないシステムの整備を実施した。また、行政機関個人情報保護法の施行に向けて、「社会保険庁保有個人情報保護管理規程」を制定した。(05年3月)	個人情報保護法の施行に備え、個人情報保護に対する意識改革が進んでいる。

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(3) 職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「社会保険庁は変わります宣言」の発表 社会保険庁がどう変わっていくかを、国民に提示(04.11.26)。国民の厳しいチェックを受けながら、改革を推進している。</li> <li>・職員行動規範の策定と接遇対応の改善 各事務局・事務所に「行動規範と接遇3箇条」を掲示し、来訪者にも見ていただくことで、職員の意識改革を推進している。</li> </ul>	コスト意識、個人情報に対する意識の他に、電話対応の変化(名前を名乗る運動)、接遇マナーの変化等、確実に職員の意識が変わりつつある。

### 3. 国民サービスの向上

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(1) 相談時間の延長、土日開庁のモデル実施	お盆明け(04.8.16~20)、年金週間(04.11.6~)、毎週月曜日(04.12.6~)の相談時間の延長 および土日開庁(05.1.22~)等のモデル実施を行った。	事務所によって来訪者数に差があるものの、住民への周知の徹底や予約制の導入等、さらなる工夫が見込める。04年度のモデル実施を踏まえ、05年度からは、毎週月曜日の相談時間の延長と、第二土曜日の開庁を行う。
(2) 年金相談体制の充実	社会保険事務所における待ち時間の短縮等を目的に、年金相談窓口の拡充、年金相談センター(2カ所)、年金電話相談センター(13カ所)の増設、中央年金相談室の拡充を行った。	04年度の取り組みにより、年金相談対応は かなり改善されつつあるが、05年度は中央年金相談室の体制を3倍強に拡大する予定である。
(3) 各種通知書類の見直し	被保険者等に送付する通知書類が、分かりにくい内容(漢字の意味が分かりにくい、書いてある内容が分かりにくい、文字が小さい等)になっており、各種通知書類の総点検を開始した。	分かりにくい内容の通知書類を国民に送付することで、相談が増え、待ち時間が長くなるといった悪循環に陥っている。現場職員の意見も反映し、見直しを開始した。

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(4)社会保険事務所の混雑情報の公開(04.2~)	待ち時間の短縮を図ることを目的に、事務所の時間帯別混雑情報をホームページに公開した。	国民が混雑情報を見ることで、空いている事務所を訪問することが可能となり、待ち時間の短縮が期待される。
(5)被保険者へのサービスの向上	・年金加入記録の事前通知(58才到達者)	年金裁定時間の短縮化を図るとともに、希望者に対し年金見込額を案内する等、国民サービスの向上を図った。

#### 4. 保険料徴収の向上

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(1)行動計画(アクションプログラム)の策定(04.10~)	国民年金の保険料納付率は、07年度に80%達成を目標に取り組んでいる。(03年度63.4%、04年度目標65.7%)	月別の納付目標や納付対策を策定し、社会保険事務所ごとの毎月の進捗状況管理を実施することで、職員の納付率に対する意識の高まりや創意工夫が促進された。
(2)要因別納付対策の実施	市町村の税情報の活用による強制徴収等の実施や、口座振替やコンビニでの納付を推進した。	04年10月から市町村の税情報の活用が可能となり、強制徴収の実施等、効果的な徴収が可能となった。

#### 5. システムの見直し

テーマ	平成16年度の取組	社会保険庁における変化
(1)社会保険オンラインシステムの刷新可能性調査	現在、IBCS社に委託し、社会保険オンラインシステムの刷新可能性調査を実施した。(～05.3)	左記、刷新可能性調査を踏まえ、05年度中に、社会保険オンラインシステムの最適化計画を策定する。また、下記2点が今後の課題となる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・システム構造の改革(システムの刷新)</li> <li>・システム要員構造改革(システム部門の強化)</li> </ul>



## 2. 社会保険庁改革における当面の最大の課題

### 1. 国民年金の収納率の向上

現 状	<p>1. 01年度まで、国民年金保険料は市町村が主体となって徴収していたが、その運営主体が社会保険庁に移って3年度目を迎えた。(収納ノウハウが貯まりつつある状況である)</p> <p>2. 未納者に対しては、催告状を送付し集金することにより徴収する仕組みになっており、徴収コストがかかるビジネスモデルになっている。</p>
国民年金保険料の 収納率向上対策	<p>1. 要因別収納対策の実施 市町村の所得情報を活用したきめ細かな対策を実施することが、収納率向上のポイントになる。 (1) 保険料の負担能力がありながら、未納の者に対しては、強制徴収の実施 (2) 保険料の負担能力がない、未納の者に対しては、免除の周知 (3) 口座振替制度やコンビニ・インターネットでの納付についての周知</p> <p>2. 社会保険事務所ごとの年度別行動計画の策定 全国事務所の特性に応じた収納対策の計画を策定し、毎月の進捗状況の管理を強化する。</p> <p>3. 収納率向上のためのノウハウの活用 未納者への督励テレマーケティングの強化、年金相談の充実</p> <p>4. 国民健康保険(国保)との連携の再構築 市町村との連携による、国保加入者情報を活用した国年未加入者対策を検討する。</p> <p>5. 国民年金推進員の給与の見直し 国年推進員の給与を、活動意欲を喚起し実績向上を図るために、勤務実績等に応じた仕組みに変更する。</p>
対策のキーワード	<p>1. 強制徴収につなげる新たなビジネスモデルの確立</p> <p>2. 民間企業の活用(市場化テスト、外部委託等)</p>

## 2. 社会保険庁改革における当面の最大の課題

### 2. 人事制度の見直し

現 状	現行の国家公務員制度においても、能力、実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進管理等に反映することができるが、これまでは、十分な運営が行われてこなかった。
人事制度の見直しの検討	1. 実施庁である社保庁においては、特に効率性が求められており、能力主義に立った「民間企業的な人事・処遇」を行う制度を検討する。 2. 検討に当たっては、下記項目の検討を行う。 (1) 評価基準の策定 (2) 人事評価システムの周知徹底 (3) 評価者訓練の実施 等

### 3. 社会保険庁改革の取り組み(詳細概要)

項目	2004. 7～9	2004. 10～2005. 3
全般	04.7.23村瀬長官就任 04.9.6最高顧問就任 04.8.11改革プロジェクトの設置	04.9.27～民間企業スタッフの参加(計11名) 04.10.6～PMG(組織横断検討チーム)の設置 05.1.14社保庁を巡る不祥事案等に関する調査報告書の公表 05.1.26職員団体との党書等の破棄
		04.9～県庁対応プログラム(30項目)の策定と実施 04.8～県庁の全国社会保険事務局・事務所訪問(35事務局、129事務所を訪問、5月末現在)
内部統制(ガバナンス)の強化 ・予算執行の透明性の確保 ・職員の意識改革 ・個人情報保護等の徹底 ・組織の改革 他	04.7～個人情報の漏洩防止システムの整備	04.9.16～社会保険事業運営評議会の設置(6回開催) 04.10.1～社会保険庁調達委員会の設置(12回開催) 04.11.26社会保険庁は変わります宣言 04.10.1長官へのメール、国民の声の開始、法令遵守委員会の設置 04.11職員アンケートの実施
国民サービスの向上	04.8.16～20相談時間の延長	04.11.6～12年金週間の土日開庁等 05.1.1サービス推進課の設置 04.12.6～月曜日の相談時間延長、土日開庁モデル実施 04.11.26～職員行動規範の策定、待遇対応の改善
		04年度、年金相談体制の充実 各種帳票類の見直し
保険料徴収の向上		04.10～行動計画(アクションプログラム)の策定と実施、市町村の所得情報の活用
システムの見直し、 年金福祉施設等の売却		04年度、社会保険オンラインシステム刷新可能性調査の実施 04年度、年金・健康保険福祉施設等の売却準備
社会保険庁の在り方に関する 有識者会議		04.8.11～社会保険庁の在り方に関する有識者会議(8回開催)

#### 4. 社会保険庁改革の展開スケジュール(一部予定)

※法制化等が伴うテーマもあり、スケジュールはあくまでも、予定として記載している。

平成17年度以降の社会保険庁改革のスケジュールは以下のとおりであり、スピード感ある全庁挙げての社会保険庁改革を推進する。

項目		2005(H17)	2006(H18)	2007(H19)	2008(H20)	
組織		新組織発足準備				新組織
国民年金納付率		目標69.5%	目標74.5%	目標80%		
		05～新たな保険料徴収モデルの推進				
人事	人事評価システム	試行実施	人事評価システムの本格実施			
	要員シフト	05.10～人員の地域間格差・強制徴収要員の強化等の実施				
	人事交流	05～人事交流の活性化				
事務局のブロック化		事務局のブロック化の検証(ブロック化は新組発足に合わせて実施予定、可能なものは一部先行実施)				ブロック化
拠点の見直し		拠点の見直し				
業務の集約化		試行実施	業務の集約化・外注の拡大の実施			
トピックス	記録管理	国民年金番号集約100万回、スイーパーチームの設置、65歳記載案内			ポータル導入	
	年金電話相談センターの拡充	中央年金相談室の拡充	07～年金電話相談センターの集約化			
	職員の意識改革等	SWOGの実施	内部改善提案制度の長官表彰			
	首都圏PT	首都圏緊急対策プロジェクトの設置				
全般	システム	最適化計画の策定	06～最適化の実施(LEGACY SYSTEMの刷新)			
	市場化テスト	市場化テストモデルの実施				
	年金・健保福祉施設	年金・健保保険福祉施設等の売却				

## 5. 社会保険庁改革のこれまでの取り組みと今後の新たな対策(詳細内容)

項目	平成16年度の取組(04年7月～05年3月)	今後の新たな対策
<p style="text-align: center;">全 般</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改革推進組織の構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>・改革プロジェクト、PMG(組織横断検討チーム)の設置</li> <li>・民間企業スタッフの参加(計11名)</li> </ul> </li> <li>2. 緊急対応プログラムの策定と実施 社会保険庁改革として、緊急に取り組むべき具体的テーマ80項目を選定し、改善策を開始した。</li> <li>3. 長官の全国の社会保険事務局・事務所訪問 <ul style="list-style-type: none"> <li>・30事務局、87事務所を訪問</li> <li>・各地で職員との意見交換会を実施</li> </ul> </li> <li>4. 職員団体との覚書等の破棄</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人事制度見直しの検討(05.4～) 現行の国家公務員制度においても、能力、実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進管理等に反映することができるが、これまでは、十分な運営が行われてこなかった。実施庁である社保庁においては、特に効率性が求められており、能力主義に立った「民間企業的な人事・処遇」を行う制度(評価内容、評価方法、評価者教育等を含む)を実施する。</li> <li>2. 人員配置の地域間格差の是正(05～) 業務量調査の結果を踏まえ、全国の社会保険事務局や事務所の地域間格差の是正を開始する。</li> <li>3. 人事交流の拡大 本庁と地方社会保険事務局間の人事交流の拡大およびブロック内人事交流を推進する。</li> <li>4. 新たな職員研修の開始(05.4～) 従来の職員研修体系を抜本的に見直し、下記視点に基づく研修を実施する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス意識の徹底、専門性の一層の向上、高い職業・倫理意識の確立、大学校研修と地方庁研修の有機的な連携</li> </ul> </li> </ol>
<p style="text-align: center;">内部統制(ガバナンス)の強化</p> <p>・予算執行の透明性の確保</p> <p>・個人情報保護の徹底</p> <p>・職員の意識改革</p> <p>・組織の改革 他</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社会保険事業運営評議会の設置(6回開催、04.9.15～) 社会保険庁の事業全般について、事業主、被保険者等の立場から意見をいただいている。</li> <li>2. 社会保険庁調達委員会の設置(12回開催、04.10.1～) 事務費等の徹底的な経費削減を行うため、長官が委員長となり、一定額以上の購入案件について、発注の必要性、発注方法、発注金額の妥当性等の審査を開始した。過去11回の委員会で、192件の審査を行い、45億円の削減が見込まれる。(▲9%)</li> <li>3. 個人情報の漏洩防止システムの整備(04.7～) 他 個人情報に関する認識の徹底と、職員ごとのカード番号の固定化、パスワードの登録等、個人情報が漏洩しないシステムの整備を実施した。また、行政機関個人情報保護法の施行に向けて、「社会保険庁保有個人情報保護管理規程」を制定した。(05.3)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織の見直し(05.4～) 一層の効率化やガバナンスの強化を図る目的で、社会保険事務局の抜本的な見直しを行い、現行の都道府県単位を、地域ブロック単位に再編する等について、検討を進める。</li> <li>2. 外部委託の拡充(05.4～) 収納業務や年金相談業務等について外部委託の拡大を進める。また、市場化テストも実施する。</li> <li>3. 外部委託費、事務局等の賃借料の見直し(05.4～) 経理課に専門チームを設置(04.12)し、抜本的なコスト削減を推進する。</li> </ol>

項目	平成16年度の取組(04年7月～05年3月)	今後の新たな対策
<p>内部統制(ガバナンス)の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・予算執行の透明性の確保</li> <li>・個人情報保護の徹底</li> <li>・職員の意識改革</li> <li>・組織の改革 他</li> </ul>	<p>4. 職員の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「社会保険庁は変わります宣言」の発表(04.11.26) 社会保険庁が具体的にどう変わっていくかを国民に約束。国民の厳しいチェックを受けながら、改革を推進している。</li> <li>・職員行動規範の決定と接遇マナーの改善 事務局・事務所に、職員行動規範と接遇3箇条を提示し、親切な対応の推進を開始した。</li> </ul>	
<p>国民サービスの向上</p>	<p>親切、迅速、正確な対応を基本に、待ち時間の短縮、年金相談の充実を推進した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 相談時間の延長、土日開庁のモデル実施 お盆明け(04.8.16～20)、年金週間(04.11.6～)、毎週月曜日(04.12.6～)、土日開庁のモデル実施(05.1.22～)</li> <li>2. 年金相談体制の充実 年金相談窓口の拡充、年金相談センター(2カ所)、年金電話相談センター(13カ所)の増設を行った。</li> <li>3. 各種通知書類の見直し(05.2～) 被保険者等に送付する通知書等が、分かりにくい内容になっている。各種通知書等の総点検を行い、見直しを行う。</li> <li>4. 社会保険事務所の混雑情報の公開(04.2～) 待ち時間の短縮を図ることを目的に、事務所の時間帯別混雑情報をホームページに公開した。</li> <li>5. 被保険者へのサービスの向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年金加入記録の事前通知(58才到達者)</li> <li>年金裁定時間の短縮化を図るとともに、希望者に対し年金見込額を案内する。</li> </ul> </li> </ol>	<p>さらなる国民サービスの向上を目指して、下記取り組みを実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. サービス・スタンダードの作成(05年度) 年金給付に要する標準時間等を設定し、利用者の満足度の向上と効率的な業務運営を推進する。</li> <li>2. 年金相談電話センターの拡充(05年上半期～) 電話応答率を向上させるため、電話相談センターの拡充と広域対応を実施する。</li> <li>3. 年金個人情報の提供(05年11月) 保険料納付状況を国民に知っていただくために、1年間の保険料の納付記録をお知らせする。(05年度は国民年金第1号被保険者から実施)</li> <li>4. 年金加入状況の即時提供(05年度) ID/パスワード方式により、インターネットを通じて、いつでもすぐに年金加入状況を確認できるようにする。</li> <li>5. 被保険者へのサービスの向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年金裁定請求書(基本項目や年金加入履歴を打ち出した書類)の事前送付(年金請求者の負担軽減)</li> </ul> </li> </ol>

項目	平成16年度の取組(04年7月～05年3月)	今後の新たな対策
保険料徴収の向上	<p>国民年金の保険料収納率は、07年度に80%達成を目標に取り組んでいる。(03年度63.4%、04年度目標65.7%)</p> <p>1. 行動計画(アクションプログラム)の策定と実施(04.10～)月別の納付目標や納付対策を策定し、社会保険事務所ごとの毎月の進捗状況管理を開始した。</p> <p>2. 要因別収納対策の実施 市町村の税情報の活用による強制徴収等の実施や口座振替やコンビニでの納付を推進した。</p>	<p>市町村の所得情報を活用した、きめ細かな要因別収納対策を実施する。</p> <p>1. 保険料の負担能力がありながら、未納の者に対しては、強制徴収の実施</p> <p>2. 保険料の負担能力がない未納の者に対しては免除の周知</p> <p>3. 口座振替制度やコンビニ・インターネットでの納付についての周知</p> <p>4. 未納者への電話督促の充実 納付率に繋がる新たな電話督促の仕組みを展開</p>
システムの見直し、年金福祉施設等の売却	<p>1. 社会保険オンラインシステムの刷新可能性調査 現在、IBCS社に委託し、社会保険オンラインシステムの刷新可能性調査を実施した。(～05.3)</p> <p>2. 年金・健康保険福祉施設等の売却の準備 厚生年金病院や厚生年金会館等の年金福祉施設の売却を進めるため、独立行政法人の設立等、売却準備を実施した。</p>	<p>1. 社会保険オンラインシステムの最適化計画の策定 左記、刷新可能性調査を踏まえ、05年度中に、社会保険オンラインシステムの最適化計画を策定する。また、下記2点が今後の課題となる。</p> <p>(1)システム構造の改革(システムの刷新)</p> <p>(2)システム要員構造改革(システム部門の強化)</p> <p>2. 年金・健康保険福祉施設等の売却 05年10月に、独立行政法人を設立するため、今国会に関連法案を提出。05年度から5年間のうちに年金福祉施設等を売却する。</p>