

社会保険新組織の実現に向けて（案）

一 社会保険新組織の実現に向けた有識者会議 とりまとめ 一

平成19年4月3日

この会議は、社会保険庁の業務改革と職員の意識改革を進め、社会保険の新組織を実現し、真に国民の信頼を回復できるよう、平成17年7月の第1回会合以来、本日まで13回にわたり、議論を重ねてきた。

その経過及び今後の改革の方向について、以下のようにとりまとめる。

1. 業務改革について

社会保険庁改革において、最も重要なことは、業務改革である。

この会議では、まず、平成17年9月に、国民サービスの向上、保険料収納率の向上、予算執行の無駄の排除、個人情報保護、職員の意識改革などの120項目にわたる「業務改革プログラム」を策定し、その後、定期的なフォローアップを行ってきた。

また、平成17年12月には、「社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減計画」を議論し、7カ年の計画を明確にした。

昨年には、国民年金保険料の免除等の不適正事務処理の問題について、報告を聴取するとともに、「業務改革プログラム」を改定して一連の再発防止策を盛り込み、社会保険庁に着実な実行を求めた。

さらに、今般、新たな社会保険庁改革関連法案の提出を契機に、「業務改革プログラム」を160項目に拡充した。

社会保険庁は、新組織発足に向けて、高いレベルで業務を引き継げるよう、引き続き、業務改革に最善の努力を行うべきである。

2. 職員の意識改革と能力本位の人事について

① 新人事評価制度

この会議は、平成17年9月に、社会保険庁改革の基盤となる職員の意識改革を推進するため、民間企業的な実績評価と能力評価からなる「新

人事評価制度」をとりまとめた。

これに基づき、社会保険庁では、平成17年10月から管理職員等について試行を行った上で順次拡大し、平成19年4月から、全職員について本格実施して、評価結果を給与や昇格、適材適所の人事に反映させている。

社会保険庁は、引き続き、これを定着、推進させ、人事評価に基づく能力本位の人事を徹底すべきである。

② 職員の意識改革

また、この会議では、業務改革を支える職員の意識改革の重要性を指摘してきた。

とりわけ、昨年の国民年金保険料の免除等の不適正事務処理を踏まえ、社会保険庁では、リスタートプロジェクトとして、職員一人一人によるプランの提出や、各職場での対話、意見交換会を経て、全職員参加の下で、社会保険庁改革リスタートプランをとりまとめている。

社会保険庁は、引き続き、職員の意欲と能力を高め、組織力を強化する取組を推進すべきである。

3. 年金運営新組織の具体化について

この会議では、平成17年5月の内閣官房長官主宰の「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」の最終とりまとめを受け、国の行政組織として設ける年金運営新組織の具体的な姿について議論し、平成17年12月には、「組織改革の在り方について」をとりまとめ、新組織の法律上の位置づけ、意思決定機能・監査機能・業務執行機能の具体的な在り方等について、考え方を示した。

厚生労働省において、これに沿って、平成18年3月に「ねんきん事業機構法案」等の改革関連2法案を国会に提出したが、同年5月、法案審議の最中に、国民年金保険料の免除等の不適正事務処理問題が明らかとなり、再び国民の大きな不信感を招く事態となった。

その後、法案は臨時国会で審議未了廃案となり、同年12月、与党から、年金運営新組織の法人化・非公務員化を図る新たな改革方針が示さ

れ、平成19年3月、厚生労働省は、与党方針に沿って、新たに「日本年金機構法案」等の改革関連2法案を国会に提出した。

新法案では、新組織を非公務員型の公法人とすることが大きな変更点であるが、公的年金に係る財政責任・管理責任は引き続き国が担うこととしており、これまでの改革議論の前提となった「公的年金制度を堅持し、公的年金については、国の責任の下に、安定的な運営を図る」という大原則は不変である。

また、新法案では、職員の非公務員化により、民間的な人事給与体系、民間との人事交流や中途採用の容易化、公務員的な意識の払拭が図られるが、これは、本会議が推進してきた職員の意識改革や能力本位の人事を更に推し進めるものである。

また、前回の法案の重要なポイントに、「意思決定機能」「業務執行機能」「監査機能」の権限・責任の分担を明確化することや、保険料を拠出する被保険者や事業主等の意見を業務運営に反映させることがあるが、その趣旨は、新法案にも反映され、一層強化されているところであり、本会議として、以下の方向での運用を求めたい。

- ① 意思決定機能については、新法人の理事会の非常勤理事として適切な外部専門家の参画を得ることにより、意思決定機能の強化を図ること。
また、新法人には、運営評議会を設け、保険料負担者や年金受給者の意見が業務運営に反映されるようにすること。
- ② 監査機能については、監事による業務監査・会計監査、外部の会計監査人（監査法人）の監査を実効性のあるものとするとともに、厚生労働大臣の新法人に対する監査体制を整備し、監査機能の強化を図ること。
- ③ 業務執行機能については、能力主義・実績主義に立った人事や、研修等による人材育成、厚生労働省や民間企業との適切な人事交流を図るなどにより、業務執行機能の強化を図ること。
- ④ 年金制度の企画立案部門と実施部門、厚生労働省と新法人との間の連携を十分に確保すること。

本会議は、社会保険の新組織が実現され、業務改革と職員の意識改革が進み、実務が円滑に行われ、真に国民の信頼を回復し、社会保険制度が揺るぎないものとなることを願うものである。

(参考) 社会保険新組織の実現に向けた有識者会議の開催経緯

第1回	平成17年7月8日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保険庁及び社会保険事業の概要 ○ これまでの社会保険庁改革の取組 ○ 有識者会議金子座長からのヒアリング ○ 検討事項及び検討スケジュールについて
第2回	7月25日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新組織の発足に向けた業務改革について ○ 年金運営新組織の構造改革について
視察	8月29日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保険業務センター ○ 武蔵野社会保険事務所
第3回	9月8日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな業務改革プログラムについて ○ 新人事評価制度について
第4回	9月27日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな業務改革プログラムについてのとりまとめ ○ 新人事評価制度についてのとりまとめ
第5回	10月17日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織改革全般についての意見交換
第6回	11月7日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係者からのヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員団体（自治労、全厚生） ・ 社会保険事業運営評議会座長 ・ 秋田社会保険事務所長
第7回	11月21日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織改革の方向性について（論点整理メモ） ○ 人員削減計画について ○ 職員の新組織への移行について
第8回	12月12日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務目的外閲覧行為の調査結果報告 ○ 組織改革の在り方についてのとりまとめ ○ 人員削減計画についてのとりまとめ
第9回	平成18年2月20日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保険庁改革関連法案の骨子について ○ 業務改革のフォローアップについて
第10回	4月24日	<ul style="list-style-type: none"> ○ システム改革の在り方について ○ 地方組織の改革の在り方について ○ 新人事評価制度について ○ 業務改革のフォローアップについて
第11回	5月29日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国民年金保険料に係る適正な免除勧奨・承認等手続きについて
第12回	8月10日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国民年金保険料の免除等の事務処理に係る第3次調査報告書について ○ 検証委員会報告書について ○ 業務改革プログラムの改定・フォローアップについて
第13回	平成19年4月3日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保険庁改革関連法案について ○ 「社会保険庁は変わります」宣言（Part 3） ○ 社会保険庁改革リスタートプランについて ○ 業務改革プログラムの改定・フォローアップについて ○ 年金の記録管理について ○ 新組織実現会議とりまとめ