

## 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（平成16年）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える。

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
- ・事業計画の策定
- ・予算の概算要求
- ・人事政策の基本方針
- ・事業報告の策定
- ・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。