

4. 予算執行の無駄の排除

(1) 予算執行・会計の見直し

(到達目標)

- 効率性・透明性・厳格性が徹底された会計の仕組み・予算執行を確立する。

(これまでの取組)

- 競争入札又は企画競争の原則化(平成16年8月)、調達委員会の設置(平成16年10月)及び調達コスト削減目標数値の設定(平成17年3月)等により、予算執行の透明性を確保。

(今後の取組の方向)

- 予算の積算と決算が連動して検証できるよう、予算の積算を適用業務、徴収業務、給付業務及びシステム関連業務に分類するとともに、執行結果を予算要求に反映させる。

(これまでの取組)

- 社会保険庁全体で共通の事業単位コードを設定し、社会保険事務所における事業単位ごとの予算の執行状況について把握できる仕組みを構築(平成16年10月)。

(今後の取組の方向)

- 事業単位コードを適用、徴収、給付、相談等の各業務のコスト管理に活用し、実績とコストの相関関係について分析を行うことにより、職員のコストに対する意識の向上を図り、事業目標の達成に向けた効率的なコスト配分を実施。

(これまでの状況)

- 現在、社会保険庁は、厚生保険特別会計(政管健保事業に係る収支を経理する健康勘定を含む。)、国民年金特別会計、船員保険特別会計の3特別会計を管理。

(今後の取組の方向)

- 政府管掌健康保険の分離、年金運営新組織の設立を踏まえた特別会計の見直しを実施。

(2) 社会保険オンラインシステムの刷新

(到達目標)

- システムの刷新、調達方式の見直し等により、システム関連のトータルコスト（初期コスト+ランニングコスト×耐用年数）の低減及び業務運営の合理化を図る。



(これまでの取組)

- 社会保険オンラインシステム刷新可能性調査の実施(平成16年1月～平成17年3月)。
- 社会保険業務に係る業務・システムの見直し方針の策定(平成17年6月)。



(今後の取組の方向)

- サーバを中心とした柔軟性のあるシステム構成への刷新、コンピュータセンター（3カ所）の機能統合などによりシステム運用経費を削減。
- 原則、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などにより費用構造の透明性を確保。
- システム部門の組織強化、システム調達に関する専門知識の共有、業務研修の充実により管理運営機能を強化。
- バックアップセンターの設置や個人情報保護対策などにより安全性・信頼性を確保。

5. 個人情報保護の徹底

(到達目標)

- 個人情報保護の重要性についての認識が徹底された職場を実現する。



(これまでの取組)

- 職員毎のカード番号固定化(平成16年7月)及び本人識別のためのパスワードの登録(平成16年10月)。
- 職員の被保険者記録へのアクセス内容についての監視体制の整備(平成17年3月)。



(今後の取組の方向)

- 過去に業務外閲覧を行った職員については、詳細な調査の上、厳正な処分を行うとともに、全職員を対象とした研修を継続的に実施するなど、個人情報保護の重要性についての認識が徹底された職場の実現に向けた取組を実施。

6. 意識改革の徹底

(到達目標)

- すべての職員が改革意識を有する組織を実現する。

(これまでの状況)

- 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制度となっているが、十分な運用が行われてこなかった。

(これまでの状況)

- 各地方社会保険事務局間及び各社会保険事務所間の競争を促す取組が不十分。

(これまでの取組)

- 社会保険大学校における集合研修として、新規採用者、採用後3年目の若手職員、採用後7～10年目の中堅職員等を対象とした職務階層別研修及び一定の業務に携わる職員を対象とした業務別研修を実施。

(今後の取組の方向)

- 現行制度を十分に活用し、民間企業的な能力主義・実績主義に立った新たな人事評価システムを導入。一定職以上の者を対象として、平成17年度下半期に試行的に実施した上で、平成18年度から本格実施し、さらに、平成19年度までに全職員を対象として本格実施。

(今後の取組の方向)

- 主要な事業の取組状況について、逐次、組織内で公表するとともに、事務局・事務所ごとの年間の事業実績を評価し、高い実績を挙げたものについて長官表彰を行う「社会保険事務局・事務所グランプリ」を実施。

(今後の取組の方向)

- 社会保険事業の中で重要課題となっている年金相談などの業務に携わる職員を中心として、業務知識等のレベルアップを図る観点から、通信研修を段階的に実施。
- 家庭の事情等により、大学校における集合研修への参加が困難な中堅職員を対象に、通信研修を実施。