

第29回全国健康保険協会業績評価に関する検討会  
(オンライン開催・ペーパーレス)

日 時：令和2年9月24日（木）14:00～16:00

会 場：全国都市会館第1会議室

議 題：1. 令和元年度の業績評価（船員保険）について  
2. 令和元年度の業績評価（組織・運営体制関係）について

○厚生労働省佐々木管理室長 定刻となりましたので、ただいまより第29回「全国健康保険協会業績評価に関する検討会」を開催いたします。皆様には、御多忙のところ御出席いただきまして、ありがとうございます。

事務局を務めます保険課の佐々木です。どうぞよろしくお願いたします。

なお、本日も前回同様、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、オンラインによる開催としております。会議中の御発言の際は、カメラに向かって挙手いただくようお願いいたします。挙手後、座長の指名を受けてから、マイクのミュートを解除して御発言をお願いいたします。御発言終了後は、再度、マイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。また、議題等に対して御賛同いただく際には、カメラに向かってうなずいていただくことで、いわゆる「異議なし」の旨を確認させていただきます。御異義がある場合は、カメラに向かって挙手をお願いいたします。

また、前回同様、全国健康保険協会におかれましては、座席表にお示しのとおり、安藤理事長以下、オンラインでの参加でございます。複数の方が1つの画面を共有する形になりますので、質疑等の際にどなたが発言されているかが不明瞭となることが予想されます。このため、誠に御面倒ではございますが、御発言の都度、御自身のお名前をお伝えいただきますようお願いいたします。

本日の出席状況ですが、本日は構成員の皆様、全員御出席でございます。また、小西構成員におかれましては、会場からの御参加となっております。

続きまして、本日の議事でございますが、本日は、船員保険と組織・運営体制関係について御審議をお願いいたします。

次に、資料の確認でございますが、座席表、議事次第の次に、資料1として、船員保険に係る業績評価シート。

資料2として、組織・運営体制関係に係る業績評価シート。

参考資料として、全国健康保険協会の令和元年度業務実績に関する評価の基準、健康保険事業に係る令和元年度事業報告書、船員保険事業に係る令和元年度事業報告書、以上になります。

もし不足等がございましたら、事務局へお知らせ、お願いいたします。

それでは、これより西村座長に進行をお願いいたします。恐縮ですが、カメラにつきましてはここまでとさせていただきます。

では、よろしくお願いいたします。

○西村座長 それでは、これより私が進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

早速でございますが、業績評価の議論に入りたいと思います。初めに、第1のテーマ「船員保険」について全国健康保険協会から御説明をお願いします。

○内田船員保険部次長 船員保険部次長の内田でございます。よろしくお願いいたします。

資料1の船員保険の業績評価シートについて御説明させていただきます。

まず、1ページを御覧ください。基盤的保険者機能の関係でございますが、保険給付等の業務の適正な実施についてでございます。こちらは、自己評価は「B」としております。

自己評価の理由でございます。下の四角枠の自己評価の理由の1つ目の○に記載しておりますが、申請内容について疑義が生じた場合には、その都度被保険者本人や担当医師への疑義照会を行うほか、船員保険部の審査医師に意見を求めるなど、適正な給付に努めたところでございます。

また、2つ目の○につきましても、下船後の療養補償につきましても記載しております。船員保険では、乗船中に職務外で発症した傷病等につきましても、下船してから3か月間、10割の療養給付を行うという船員に対する独自の給付がございます。この療養補償の適正な受診が行われるよう、制度の対象となるかどうか、質問に沿って確認できるようなフローチャートを作成するなどしまして、被保険者の方、船舶所有者に対しまして周知を行ってきたところでございます。

こういった事業計画に記載した事業に沿いまして着実に事業を実施してきたところでございまして、自己評価を「B」といたしました。

続きまして、3ページをお開きいただけますでしょうか。こちらは、効果的なレセプト点検の推進についてでございます。自己評価のほうは「B」としております。

自己評価の理由でございますが、下の四角枠の自己評価の理由の1つ目と2つ目の○のとおりでございますが、資格点検につきましても、資格喪失後受診の疑いがあるレセプトの照会などを2592件、外傷点検につきましても、負傷原因の照会を886件行うなど、着実に実施してきたところでございます。

一方で、3つ目の○でございますが、内容点検についてでございます。こちらについては、船員保険部は外部委託によって点検を実施しておりますが、加入者1人当たりの効果額は昨年を32円下回り、70円となったところでございます。

その結果、4つ目の○でございますが、KPIにつきましても、支払基金と合算したレセプト点検率、こちらは前年度実績の0.35%以上と設定しておりましたが、元年度は0.30と、0.05%ポイント下回り、こちらのほうは達成することができませんでした。ただ、KPI自体は達成できませんでしたが、一方で加入者1人当たりの外傷点検効果額は前年度比で54円増となったことや、内容点検につきましても、外部委託費用を上回る点検効果額、具

体的には外部委託費用が200万円に対して、内容点検効果額は800万円でございます。600万円の効果が得られたことなどから、自己評価につきましては「B」とさせていただきます。

続きまして、6ページをごらんいただけますでしょうか。柔道整復施術療養費等の照会業務の強化についてでございます。こちらは、自己評価は「A」としております。

自己評価の理由でございますが、下の四角枠の自己評価の理由の1つ目のおりでございます。30年度に比べまして338件多い文書照会を実施するなどの取組を行った効果もございまして、事業計画の達成状況にございまして、申請件数と支払総額のほうは減少したところでございます。

また、3つ目の○にございまして、KPIを施術箇所3部位以上、かつ15日以上 of 施術の申請割合を前年度実績の0.87%以下とすると設定しておりましたが、元年度は0.81%となりまして、達成することができました。

KPIを達成したことに加えまして、申請件数及び支払総額も減少したことなどから、自己評価は「A」といたしました。

続きまして、7ページをごらんください。あんまマッサージ指圧・鍼灸施術療養費の適正化の推進についてでございます。こちら、自己評価は「B」としております。

自己評価の理由でございます。下の四角枠の自己評価の理由の1つ目の○のおり、受領委任制度の導入に伴いまして、再同意の確認を徹底するとともに、申請内容に疑義が生じた場合には、その都度、被保険者本人とか担当医師への疑義照会を行うほか、船員保険部の審査医師に意見を求めるなど、適正な給付に努めたところでございます。

このように事業計画に記載した事項を着実に実施したところでございまして、自己評価を「B」といたしました。

続きまして、8ページを御覧ください。返納金債権の発生防止のための保険証回収強化、債権回収業務の推進についてでございます。自己評価は「B」としております。

自己評価の理由でございますが、下の四角枠の自己評価の理由の1つ目に記載しておりますが、保険証回収の強化につきましては、保険証を返却されていない方に対しまして、日本年金機構の資格喪失処理後2週間以内の返納催告の実施を徹底してきたところでございます。

また、2つ目の○でございますが、発生した債権につきましては、文書等による納付催告、それでも納付がない場合には、裁判所への支払督促等を行いまして、前年度を400万円上回る約9300万円の回収を行うことができたところでございます。

KPIについては、3つ目の○でございます。ここにございまして、資格喪失後1か月以内の保険証回収率は、前年度実績の89%を上回ること。資格喪失後受診に伴う返納金の回収率は、前年度実績の56.95%を上回ること。医療給付費総額に占める資格喪失後受診に伴う返納金の割合は、前年度実績の0.071%を下回ることと、3つ設定したところでございます。1つ目の保険証の回収、2つ目の返納金の回収につきましてはKPIを達成したところ

でございますが、返納金の割合につきましては達成することができませんでした。

KPIについては、2項目につきまして達成したほか、返納金の回収額は前年度を上回り、計画はおおむね達成できたのではないかとということで、自己評価は「B」といたしました。

続きまして、11ページをお開きいただけますでしょうか。サービス向上のための取組についてでございます。自己評価は「A」としております。

船員保険部では、お客様の御意見や苦情を迅速に業務に反映していくということで、お客様満足度調査を毎年実施しているところでございます。

結果につきましては、12ページに記載してございます。iの1つ目の○にございまして、元年度につきましては、疾病任意継続保険に加入する方、あるいは傷病手当・高額療養費の支給を行った方、限度額適用認定証を発行した方、保養所の利用申込をした方に対しまして、アンケートはがきによりまして調査を実施したところでございます。

表にありますとおり、元年度につきましては、疾病任意継続に加入する方の満足度は77.6%、傷病手当金と高額療養費の支給を行った方の満足度は91.2%でございました。さらに、元年度から新たに調査を開始した限度額認定証を発行した方の満足度は94.4%、保養所の利用申込をした方の満足度は98.2%となるなど、いずれも高い結果となったところでございます。

11ページにお戻りいただきまして、四角枠の自己評価の理由の1つ目でございますが、いただいた御意見を踏まえまして、申請書の見直しとか限度額適用認定申請証の設置医療機関名についてのホームページへの掲載、チラシのホームページからの印刷など、何点か改善を行ったところでございます。

一方、KPIとしましては、2つ目の○に記載しておりますが、サービススタンダード、保険証の3営業日以内の発行、こちらは2項目とも100%となり、達成したところでございます。

このように、サービス向上のための取組につきましては、高い水準を維持することができたということで、自己評価は「A」といたしました。

続きまして、13ページでございます。こちらは、高額療養費制度の周知についてでございます。こちら、自己評価は「A」としております。

自己評価の理由でございますが、高額療養費制度の周知につきましては、下の四角枠下段の事業計画の達成状況の1つ目の○のとおり、限度額適用認定申請証の利用促進をするため、関係団体の機関誌等で広報を行うとともに、チラシを作成しまして、高額療養費の支給を受けた加入者の方へ配布したところでございます。

また、事業計画の達成状況の2つ目の○のとおり、元年度につきましても医療機関に限度額適用認定申請証を設置していただくよう依頼いたしまして、新たに46の医療機関に設置いただきまして、合計で76の医療機関に設置することができました。

こういった取組を行った結果、3つ目の○のとおり、元年度の限度額適用認定証の交付枚数でございますが、前年度と比較いたしまして261枚増加いたしまして、4658枚となりま

して、KPIとして設定しております限度額適用認定証の使用割合でございますが、こちらは前年度を4.4%ポイント上回り、80.3%となり、こちらはKPIを達成したところでございます。

また、4つ目の○のとおり、高額療養費が未申請の方に対しましては、申請勧奨を実施しております。元年度は2325件の勧奨を行った結果、1751件の提出がございまして、提出率は前年度を0.3%ポイント上回る75.3%となったところでございます。

KPIを達成いたしまして、限度額適用認定証の利用は着実に進んでいるということから、自己評価は「A」といたしました。

続きまして、14ページを御覧いただけますでしょうか。こちらは、職務上の事由による休業手当金等の上乗せ給付等の申請勧奨についてでございます。こちら、船員保険独自のものとございます。船員保険につきましては、22年1月から、職務上の事由による傷病等に対する保険給付につきましては、労災保険から給付が行われることとされましたが、算定方法の違いなどから従前の給付水準を下回るケースがあることから、それを補完するために船員保険からも職務上の上乗せ給付ですとか特別支給金を支給しているところでございます。

こういった支給につきましては、労災保険、船員保険、両方に申請していただく必要がございますが、船員保険への申請がないケースが多々見受けられるところでございます。こういった方々に対しまして申請の勧奨を行っているところでございますが、この勧奨業務につきまして、自己評価を「B」としてございます。

自己評価の理由でございますが、下の四角枠の自己評価の理由の1つ目の○のとおり、ほかの申請と比べて申請率が低い休業手当金につきましては、元年12月から勧奨時の添付書類を省略できるよう案内を始めたところでございます。昨年、この業務評価検討委員会の場で、西村座長から申請者の混乱がないように、簡便な、負担がかからない方法を検討するべきではないかという御意見をいただいたこともありまして、こういった取組を始めたところでございます。

この取組の状況でございますが、表にございますとおり、元年度に勧奨を行った休業手当金238件のうち、申請件数は155件でございますが、申請率は65.1%でございまして、前年度と比較して0.3ポイント減の状況となっております。この取組を始めたのが昨年12月でございますので、実績のほうには反映されていない状況でございます。

休業手当金以外の申請勧奨では、障害年金等・遺族年金等が114件、休業特別支給金・障害特別支給金・遺族特別支給金が337件、経過的特別支給金が49件の勧奨を行いまして、申請率は86.4%でございました。

支給率自体は前年を下回ったところでございますが、勧奨時の添付書類を省略できるように御案内を始めるなど、事業を確実に前に進めた、あるいは事業計画に記載した事項について着実に実施したということで、自己評価は「B」といたしました。

続きまして、16ページを御覧ください。被扶養者資格の再確認についてでございます。

自己評価は「B」としております。

自己評価の理由でございます。下の四角枠の自己評価の理由の1つ目の○のとおりでございますが、業務の実施に当たりまして、事前に船舶所有者に周知を行ったほか、提出のない船舶所有者に対しまして督促を実施するなど、提出率の向上に努めたところでございます。

KPIといたしましては、船舶所有者からの確認書の提出率を前年度実績の94.1%とする設定としましたが、提出率はKPIを2.7%ポイント下回る91.4%となり、KPIは達成できませんでした。

しかしながら、3つ目の○に記載しましたが、元年度は調査対象を全ての被扶養者に広げたということで、船舶所有者の事務負担も増加した状況の中で9割の提出があったことなどから、計画のほうはおおむね達成できたのではないかとということで、自己評価を「B」といたしました。

続きまして、17ページでございます。福祉事業の着実な実施についてでございます。こちら船員保険独自のものとございます。船員保険では、船員労働の特殊性を踏まえまして、航海中に乗組員が病気とかがをした際、無線によりまして医師が応急処置の助言とか指示を行うという無線医療助言事業、医師により緊急の対応が必要な場合に、海上保安庁の巡視船により医師等を急送する洋上救急医療援護事業を実施しているところでございます。

また、船員の海上勤務の特殊性を踏まえまして、疲労回復とか静養とか家族との団らんの場を提供するといったことにより、船員保険の加入者の福利厚生を図ることからの保養事業といった福祉事業を着実に実施しているところでございます。これら福祉事業につきましては、自己評価を「B」としてございます。

自己評価の理由でございますが、下の四角枠の自己評価の理由の1つ目の○のとおり、無線医療助言事業につきましては、独立行政法人地域医療機能推進機構の横浜保土ヶ谷中央病院と東京高輪病院に委託し、また、洋上救急医療援護事業につきましては、公益社団法人日本水難救済会に委託して、こちらの事業を円滑・着実に実施してきたところでございます。

また、3つ目の○のとおり、旅行代理店を活用した保養施設利用補助事業につきましては、元年度、新たに株式会社JTと委託を行いまして、利用できる店舗数を大幅に拡大したところでございます。利用者数と宿泊者数、ともに増加してきております。

無線医療助言事業や洋上救急医療援護事業の円滑かつ着実な実施と、旅行代理店を活用した保養施設利用補助事業につきまして着実な進展が見られたということから、自己評価は「B」としております。

続きまして、19ページでございます。こちらは、健全な財政運営でございます。自己評価は「B」としております。

理由でございます。1つ目の○のとおり、こちらは黒字基調の中期的な財政見通しの下

におきまして、被保険者数の今後の動向ですとか医療費の急増リスクを勘案しまして、2年度の保険料率につきましては、元年度と同率で設定したところでございます。

こういったように、中長期的な視点から保険料率を設定したこと、財政状況について適切に加入者や船舶所有者に情報発信を行ったということから、自己評価を「B」といたしました。

続きまして、22ページをお開きいただけますでしょうか。ここからは、戦略的保険者機能についてでございます。

まず、データ分析に基づいた第2期船員保険データヘルス計画及び第3期特定健康診査等実施計画の着実な実施についてでございます。

自己評価につきましては、24ページに記載しておりますが、「B」としております。

自己評価の理由でございます。特定健康診査等の推進につきましては、24ページの自己評価の理由の1つ目と2つ目の○に記載しておりますとおり、生活習慣病予防健診の個人負担無料化の周知とか健診機関の拡充、巡回健診を活用した利便性の向上によりまして、被保険者の健診受診率の向上を図ったところでございます。

また、3つ目の○にございますとおり、国交省に御協力いただきまして、関係団体に対しまして船員手帳の健康証明データを船員保険部に提出していただくよう要請したところでございます。

一方、被扶養者につきましては、4つ目の○でございますが、自治体、協会けんぽ支部との連携、巡回健診の活用等により健診受診率の向上を図ったところでございます。

これらの取組によりまして、KPIにつきましては、25ページの下の部分でございますが、1つ目の被保険者の生活習慣病予防健診の受診率は、前年度と比較して2.2%ポイント増の43.4%と、KPIを達成したところでございます。

2つ目の点でございますが、船員手帳の健康証明データ取得率は、前年度と比較して0.4%ポイント増加の25.5%となりましたが、KPIは達成できませんでした。

3つ目のポツでございます。被扶養者の特定健康診査の受診率でございますが、こちらは前年度と比較して0.1%ポイント増加の25.1%と、KPIを達成したところでございます。

続いて、特定保健指導の実施率の向上についてでございます。特定保健指導につきましては、24ページのiiに記載してございますとおり、健診と併せて実施している健診機関に加えまして、外部事業者を活用して実施しているところでございます。また、初回面談の分割実施を効率的に行うことにより、実施率の向上を図ってきたところでございます。KPIの状況につきましては、先ほどの25ページの下部分の4つ目のポツでございます。被保険者の保健指導実施率は8.3%と、前年度と比較して0.1%ポイント減少して、KPIのほうは達成できませんでした。

5つ目のポツでございます。被扶養者の保健指導実施率は17.7%と、前年度と比較して0.5%ポイント減少いたしました。KPIのほうは14%と達成することができました。

次に、船舶所有者と協働した健康づくりにつきましては、24ページの一番下の部分にご

ざいます。元年度は「健康度カルテ」を刷新いたしまして、船舶所有者に送付したところ  
でございます。

続いて、25ページをお開きいただけますでしょうか。こちらは、加入者の健康増進等を  
図るための取組の推進についてでございます。健診結果に基づきましたオーダーメイドの  
情報提供冊子の配布ですとか、スマートフォンを活用しましたオンライン禁煙プログラ  
ムの本格実施、あるいは出前健康講座の開催、船員養成機関の学生を対象とした特別講座、  
こういった取組を行ってまいりました。

特に、スマートフォンを活用したオンライン禁煙プログラムにつきましては、6つ目の  
○の※の下線部にありますとおり、76名の方にプログラムに参加いただきまして、2年6  
月時点でプログラムを終了した方が39名、そのうち30名の方が禁煙に成功されて、禁煙成  
功率が76.9%となっているところでございます。

このようにKPIの達成につきましては、3項目でございますけれども、健診機関の拡充を  
図ったことですとか、巡回健診の実施時に特定保健指導を当日に行うことにより実施者数  
の増加を図ったこと、あるいは禁煙支援に関する取組についても着実に成果を上げたとい  
うことで、計画はおおむね達成できたのではないかとということで、自己評価を「B」とい  
たしました。

続きまして、32ページを御覧いただけますでしょうか。こちらは、情報提供等について  
でございます。自己評価は「B」としております。

自己評価の理由でございますが、自己評価理由の1つ目の○に記載しておりますとおり、  
加入者の閲覧機会が多い紙媒体を中心に、疾病任意継続被保険者の保険証発行に当たりま  
して、退職日が確認できる書類を添付していただくことで早期に保険証が発行できること  
や、スマートフォンを活用したオンラインによる禁煙プログラムの募集案内について、重  
点的に周知・広報を実施してきたところでございます。

また、2つ目の○に記載しておりますが、船員保険のパンフレットを関係機関の窓口  
に設置するとともに、毎月送付しております保険料納入告知書に船員保険の情報を盛り込  
んだチラシを同封するなど、関係機関と連携した広報を実施しました。

3つ目の○でございますが、毎年、全船舶所有者、全被保険者の方にお送りする「船員  
保険通信」を元年度も送付したところでございます。

4つ目から6つ目にかけての○でございますが、関係団体の協力を得まして、関係機関  
誌を活用した広報を実施するとともに、ホームページとかメールマガジンを活用した情報  
提供・広報を実施したところでございます。なお、メールマガジンにつきましては、船員  
保険部で使用する封筒を活用した会員登録の案内を行った結果、会員につきましては  
14.4%増加いたしまして、2年3月末時点で757人となっているところでございます。

このように、加入者のニーズに応じた情報提供、広報を実施したほか、メールマガジ  
ンの会員数を10%以上増加させるなどとしたことから、自己評価を「B」としたところ  
でございます。



続きまして、34ページをお開きいただけますでしょうか。ジェネリック医薬品の促進事業でございます。自己評価は「S」としております。

自己評価の理由でございます。3つ目の○に記載しておりますが、2年3月の診療分におけるジェネリック医薬品の使用割合は81.0%でございます。KPI、78.7%以上を大きく上回っていることに加えまして、令和2年9月に達成すべく、政府の目標でございます「経済財政運営と改革の基本方針2017」で示されました80%以上を上回っている状況でございます。

また、1つ目の○のとおり、元年度も軽減額通知の送付ですとか、ジェネリック希望シールの配布を行ったほか、関係団体の機関誌等を活用いたしまして、ジェネリック医薬品の使用促進の広報を行ったところでございます。

また、2つ目の○にございますが、軽減額通知サービスにつきましては、対象者を拡大いたしまして、2万2725人の方に送付いたしました。切り替え率は23%で、単純計算によります年間の効果額は9282万円となっております。

ジェネリックにつきましては、KPIを達成したことに加えまして、使用割合は、令和2年9月に達成すべき政府の目標でございます80%を上回っております。また軽減額通知につきましては、コストを大幅に上回る効果を得られたということで、自己評価を「S」としたところでございます。

長くなって申し訳ございません。船員保険業績評価シートにつきましては以上でございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ただいまの御説明や資料の内容について御質問、御意見などございましたらお願いいたします。挙手でお知らせいただければと思います。

では、古井先生、先にどうぞ。

○古井構成員 失礼しました。

私から2点、御質問なのですが、1点目は24ページ目ですが、特定保健指導の実施率を被保険者、被扶養者別に示していただきまして、昨年気がつかないのですが、被保険者と被扶養者で、被扶養者のほうが実施率は高くなっていて、初回年度は導入で被保険者のほうが44プラス、被扶養者が1人プラスですけれども、まだ被扶養者のほうが実施率が高いという背景をもし教えていただければというのが1つです。

それから、2つ目は質問ではなくて、30ページ目の学生さんへの講義というのは、すみません、いつごろからやられているのでしょうか。非常にいい取組だなと思ったのですが、その2点でございます。

○西村座長 では、今の2点について協会のほうから御説明をお願いします。

○内田船員保険部次長 船員保険部次長、内田でございます。

被扶養者のほうの保健指導率が高いということでございますが、船員の特徴ということもございまして、船員につきましては、健診を受けてすぐに乗船してしまうということと

か、健診の予約をしづらいつか、被保険者に日程を確保するのが難しく、保健指導を受けていただくことが難しいという背景があつて、どうしても被保険者のほうの率が低くなつてしまうということがあつるかと思ひます。被扶養者につきましては、集団健診の場を活用したりとか、そういったことをやっておりますので、被保険者に比べれば、保健指導を比較的受けやすい状況にあるのではないかと考えております。

あと、船員養成学校への講師派遣の関係でございますが、こちらは平成29年度から実施しているところでございます。

○古井構成員 ありがとうございます。

○西村座長 内田次長、ありがとうございます。

それでは、小西先生、どうぞ。

○小西構成員 小西です。

内容確認のための質問ですが、2つございます。

まず、3ページの自己評価の理由の2つ目の○ですけれども、ここに負傷原因照会の基準を見直しとございますが、どのような見直しをなさつたのか、教えていただければと思ひます。

2つ目は、6ページです。これも同じような角度からの質問ですが、自己評価の理由の1つ目の○の中ほどに文書照会を強化したとありますが、これもどのように強化なさつたのか、教えていただければと思ひます。

以上2つでございます。

○西村座長 ありがとうございます。

今の2点につきまして、協会の内田次長でよろしいですか。御説明をお願いします。

○内田船員保険部次長 内田でございます。

外傷点検につきましては、傷病名から外傷性のレセプトを抽出いたしまして傷病原因の確認を行っているところでございますが、外傷性が疑われるレセプトを幅広く抽出・照会できますように、負傷原因の照会の対象とする傷病名を整理・追加し直したところでございます。見直しというのは、そういったことを行つたということでございます。

あと、柔整の関係でございますが、文書照会を行う際に適正受診の啓発用のチラシを入れさせていただいたり、照会につきましても、照会対象とする部位数や頻回受診の日数を変えたり、いろいろとパターンを変えてみたりしながら照会を行つてきたということでございます。

以上でございます。

○小西構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見。

平川先生、お願いします。

○平川構成員 ありがとうございます。

1点、34ページのジェネリックの使用割合ですけれども、軽減額通知の送付とかシール配布等々をやって広報を実施したから、ジェネリック使用割合が上がったとされていますけれども、上がったのはすばらしいことですが、これだけで上がるというのは考えにくい面もあるのですけれども、何か別な要因があったのかどうか、教えてほしいと思います。船員の場合は分母が小さいので、協会のほかの健康保険とはちょっと違うと思うのですけれども、ほかに要素がないのかどうか、質問したいと思います。

以上です。

○内田船員保険部次長 船員保険部次長、内田でございます。

実態を調べたということではないですけれども、船員の場合、長期間の乗船などによって、陸の従業員の方と比べると医療機関の受診の回数に制限が出るような特殊事情もありまして、薬の投与がどちらかという長期になる傾向があるのではないかと考えています。長期になればなるほど1回の通院の薬の量も多くなるので、窓口での薬の費用負担が大きくなるので、陸の方に比べるとジェネリックを選択することが多いのではないかと考えています。もともと長期投与につきましては、平成14年までには船員だけに認められてきたような経緯もあるので、そういった傾向があるのではないかと考えています。

あと、船員保険ではなく、健康保険のほうで医療機関に対し訪問したり文書を送付したりといったアプローチをしていますので、これらの取組みが全体的な底上げをしているのではないかと考えています。

以上でございます。

○平川構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

では、古井先生、どうぞ。

○古井構成員 1点追加で、失礼します。

3ページ目のレセプト点検のところですが、前回の検討会のときに、協会けんぽのほうで、船員はたしか外部委託でやられていると思うのですが、協会本部のほうで、知見とか助言等が難しいというお話だったのですが、知見をためて内部でというお話があって、この知見の共有とか、あるいは将来的に共同事業化みたいな、協会さんと船員さんと一緒に共有して何かやるということはあり得るのでしょうか。

○西村座長 内田次長、お願いいたします。

○内田船員保険部次長 現在のところ、協会けんぽと知見を共有しているということはありません。今後どうするか、協会けんぽのほうと可能かどうかも含めて話してみたいと考えます。

○古井構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

1つ、私のほうからも確認したいのですけれども、聞き損じているかもしれないですけ

れども、18ページの福祉事業についてですけれども、そこに表が出されていて、無線医療助言事業は前年度比の数字が減少しているわけですから、ここの御説明を伺いたいと思います。

○内田船員保険部次長 内田でございます。

前年度比の数字が減少しているということですので、保養事業のマイナス255のほうでよろしいでしょうか。

○西村座長 そちらは台風と書いてあるのですけれども、その上は。台風だけで、1年間、これだけ減ってしまったということでしょうか。

○内田船員保険部次長 こちらは、昨年10月の台風19号の影響で、具体的に言いますと、宮城県の鳴子の施設の宿泊者数が大幅に減少したといった影響で減少しているところでございます。

○西村座長 分かりました。では、これは特別な事情ということですね。ありがとうございました。

ほかにもございますでしょうか。ありがとうございました。

では、第1の「船員保険」のテーマにつきましては以上としたいと思います。

それでは、次のテーマに進みたいと思います。続きまして「組織・運営体制関係」について御説明をお願いします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。御説明させていただきます。

○西村座長 よろしくお願いたします。

○稼農総務部長 資料2でございます。組織・運営体制関係でございます。

おめくりいただきまして、1ページ目です。①人事制度の適正な運用と標準人員に基づく人員配置につきまして、自己評価を「A」とさせていただいております。

理由ですが、最初の○にあります、元年5月に、協会における新たな業務戦略に伴うシステムの検討、具体的なIT活用の検討を行って、利便性の向上などを目的とした効率かつ最適なシステムを実現するために、本部システム部にIT戦略室を設置したということがございます。

2つ目でございますが、元年度は標準人員、下のほうに説明を書かせていただいておりますが、移行の最終年度ということから、毎年10月に定期の人事異動をやっておりますが、この全国規模の人事異動を382名行いました。また、本部・支部内の配置換えも348名行いまして、人事異動の規模は過去最大のものとなりました。これが2つ目の理由です。

3つ目ですが、支部内のガバナンス、連携の強化を目的として、一部の支部においてグループの統廃合などの組織体制の見直しを行ったということで、これらのことで業務の効率化の推進、大規模な人事異動により標準人員に基づく人員配置も達成したということで、評価を「A」とさせていただいております。

おめくりください。3ページ、②人事評価制度の適正な運用でございます。自己評価を「A」とさせていただいております。

1つには、冒頭の○にありますとおり、管理者を対象とする階層別研修におきまして、人事評価における目標設定とか、その目標を達成するための日々の業務管理、進捗管理などが、協会が期待する職員の育成や組織強化に通じることについて意識づけをしっかりと行ったということがございます。

また、制度の運用の中で、支部からの意見などを参考にしまして、職員の実績がより公正に評価されるよう運用の改善も併せて行っておりまして、これらを通じまして、実績や能力本位の人事を推進いたしております。

これらの取組を実施しまして、実績本位、能力本位の人事を推進したということで、自己評価は「A」とさせていただきます。

4ページに移ります。③OJTを中心とした人材育成でございます。これまでの御説明でも、協会けんぽ全体としまして、戦略的保険者機能、基盤的保険者機能を一層発揮していくのだということを御説明させていただきました。そのためには、職員の育成というのは非常に重要でございますので、協会におきましては、最初の理由の○にありますとおり、まず日々の業務を通じた人材育成、OJTを中心としまして、それを補完する形で集合研修・自己啓発を組み合わせ「自ら育つ」という意識・意欲を向上させるとともに、「現場で育てる」ということで計画的な人材育成に取り組んできております。

ポツの2つ目でございますが、業務別の研修では、各支部のハラスメント相談員を対象に対応方法等に関する知識及びスキルを習得するための研修を実施しました。

また、通信教育講座のあっせんというものを行っておりまして、外部事業者との連携を図りまして、業務に必要なスキルを習得できる講座を充実させたりしまして、受講者が50名増加しております。

また、支部研修について、新しいところでは、ビジネススキル研修を新しいテーマとして実施しております。また、支部も、支部独自の課題に応じた独自研修も頑張っておりまして実施しております。

以上の取組によりまして、新たな研修の実施、講座の充実によりまして人材育成に積極的に取り組んだということで、評価を「A」にさせていただきます。

おめくりいただきますと、6ページが、OJTを中心とした人材育成の中で、特に本部の集合研修、支部の研修、自己啓発、こういった形で研修を充実させてやってきておるところでございます。

続きまして、7ページをお開きください。④でございます。支部業績評価の実施でございます。自己評価は「A」とさせていただきます。

平成28年度から試行的に実施しております支部業績評価制度では、支部業績評価検討委員会におきまして、支部の規模や地域特性などを踏まえて、さらなる適切な指標とするために、評価項目及び評価方法の見直しを行っております。そういった適切な評価に基づき、必要な業務支援を行うことで業績の向上を図ったということで、自己評価は「A」とさせていただきます。

おめくりいただきまして、9ページを御覧ください。⑤費用対効果を踏まえたコスト削減等でございます。自己評価は「B」とさせていただきます。

これは、自己評価欄の一番最初の○でございますけれども、KPIは、23%以下ということですが、一者応札の割合は26.2%という結果でございます。

自己評価の理由ですけれども、最初の○にありますとおり、令和2年度までに20%以下とするというKPIを設定しまして、元年度は23%以下を目標にしております。目標は達成できなかったものの、対前年度比においては改善が図られたということでございます。

2つ目の○です。一者応札となった入札案件につきましては、入札説明書を取得していただきましたけれども、結果的に入札に参加しなかった業者に対しましてアンケート調査等を実施したところ、人手不足や、入札までの期間や開札から業務開始までの期間が短いなどの理由で入札参加ができなかったという意見が多かったです。このため、業者への声かけの徹底、②公告期間や納期までの期間の十分な確保、③仕様書や競争参加資格の見直し、④「調達に関する勉強会・研修会の実施」といった取組を本部・支部で徹底いたしました。

さらに、本部の各グループや支部に対してヒアリングを実施しまして、こういった取組をやったら入札に参加してくれる企業さんが増えたといった好事例の横展開をいたしました。また、支部長会議などでも、一者応札削減に向けた周知などを行いまして、一者応札の減少に努めたところでございます。

こういったことございまして、自己評価につきましては「B」とさせていただきます。

続きまして、11ページをお開きください。⑥コンプライアンスの徹底でございます。これにつきましては、最初の○ですが、本部のコンプライアンス委員会、あるいは支部でも定期的または随時に支部コンプライアンス委員会を開催いたしております。

また、次の○ですが、全職員がコンプライアンス及びハラスメントの防止に関する研修を受講することで、意識の徹底を図りました。

また、コンプライアンスの重要性についての理解・浸透の促進を図るために「コンプライアンス通信」というものを本部から出しておるのですけれども、これの内容を見直しまして、発行時期にマッチした時事ネタとか、分かりやすいように漫画風のイラスト等を利用して定期的に配信することにいたしました。

また、下から2つ目の○ですけれども、全職員を対象といたしまして、コンプライアンスに関する自己点検と職場環境アンケートを実施しまして、支部において今後のコンプライアンスに向けた取組に資するように、各支部に向けてアンケート結果のフィードバックをいたしました。

これらの取組から、積極的にコンプライアンス意識の向上に取り組んだということで、自己評価は「A」とさせていただきます。

続きまして、13ページ、⑦リスク管理は、後ほど企画部長から説明させていただきます

ので、次に移ります。

私の説明の最後に、16ページを御覧ください。⑧内部統制の強化に向けた取組でございます。自己評価は「B」とさせていただきました。

内部統制を強化するための体制整備のうち、組織の見直しに関する対応は、今後、本部機能強化の一環として行う予定としております。

令和元年度は、2つ目の○ですが、内部統制の整備・強化のためのその他の取組として、平成30年度に実施した内部統制の検証結果を踏まえまして、内部統制の基本方針策定のための準備、あるいは内部統制強化のために必要な規程の一部改正、システム開発のための情報伝達機能の要件取りまとめなどを行っております。

事業計画に沿って事業を実施したということで、自己評価は「B」とさせていただいております。

私のほうからの説明は以上で、システム部長に代わります。

○西村座長 では、システム部長、お願いします。

○榎原システム部長 システム部長の榎原と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、17ページ、⑨以降、主にシステム関連の項目について、要点を絞りまして御説明させていただきます。

まず、17ページの⑨でございますけれども、ここでは次期システム構想についてとオンライン資格確認をはじめとした制度改正の対応の2点について書いております。ちなみに、ここで言っておりますオンライン資格確認とは、来年3月から開始となる国のオンライン資格確認へのシステム対応を指しております。

まず、1つ目の次期システム構想でございますけれども、自己評価の理由の○の1つ目でございますが、まずもって、次期システムを考える上での前提として、協会を取り巻く5つの環境について考えました。括弧の中でございますけれども、保険者機能強化で求められている業務の標準化・効率化・簡素化を行うためのシステム対応が必要であるということや、支払基金の業務改革などによる外部環境の変化も備えておく必要がございます。

また、業務のデジタル化などのITトレンドへの対応や、現行システムの課題などを踏まえながら、一部基盤部分にはクラウドの導入や、情報系データベースの再構築などを盛り込みまして、18ページの○の1つ目の3行目にございますけれども、成果物として、元年6月に現行システムの課題をまとめた調査分析報告書を作成し、11月に次期協会システムのあるべき姿を検討しましたIT施策書、この施策書に出てきた問題や懸案事項について実現可能性を検討いたしましたIT戦略書を2年5月に策定しております。

評価の理由につきましては、今までやってきたことにつきまして、資料に書いてあるとおりでございますけれども、まず、令和元年度部分については、検討や計画作りまででございますので、この部分だけで評価は難しいと思いますけれども、次期システムを考えるということは現状の課題を調査したり、解決策を検討したりといった定例業務ではなく、新しいことを考える必要がございますので、「A」評価とさせていただきました。

また、もう一つのオンライン資格確認などのシステム開発でございますけれども、通常の開発・改修案件と大きく違う点がございまして、17ページ、○の3つ目と4つ目でございますけれども、支払基金などの外部ステークホルダーと協議しながら作業を進めていく必要があるということでございます。通常の開発・改修案件は、ほとんど協会内で閉じておりますので、ここが最大の難関ポイントでありまして、「A」評価とさせていただきたい理由でございます。

次に、システム項目の各論に入る前に、すみません、19ページと20ページで参考情報でございますけれども、簡単に協会システムの歩みとイベントに触れたいと思います。真ん中辺に茶色い横線がございまして、一番左のaとなっているところが協会が発足した当時のシステムでございまして、現行システムと比較して、古いシステム、旧システムと呼んでおります。横線真ん中のbのところは現行システムのサービスインで、cのところは業務などを行う基幹システムと外部を切り離れたインターネットシステムのサービスインでございます。その右のdのところは中間サーバーと接続し、マイナンバーを使った情報連携を開始したときに作りましたマイナンバー管理システムでございます。

20ページへ行きまして、同じく横線のeのところは、今年の年末年始で保守の切れた一部基盤機器や端末・プリンターなどの入れ換えを行いました。基盤機器の入れ換えとか基盤の中期更改と呼んでおります。

それから、fのところは現行システムのサービスイン時に、一部開発し切れなかった部分につきまして開発を行いました。これを業務・システム刷新の第二段階の開発と呼んでおります。この基盤の更改と業務・システム刷新の第二段階の開発につきましては、令和元年度の業績として、後で後ろのページに出てきます。

ここまでが過去のところで、ここから先が未来の予定ということで、gのところは令和4年4月でございますけれども、間接システムのサービスイン。これも後から出てきます。それから、最後のhが先ほどお話しさせていただきました次期システムのサービスインで、令和5年1月のサービスインを予定しております。

おめくりいただきまして、21ページ、システムの安定運用でございます。システムの安定稼働は、システム部門の最重要任務でございます。

自己評価の○の1つ目が、加入者及び事業主など、協会外部の方への安定稼働。

○の2つ目が、協会職員など内部に対しての安定稼働で、いずれに対しても障害やトラブルでシステムをとめることはありませんでした。

自己評価の理由の3つ目が、先ほど協会システムの歩みのeのところでお話ししました基盤の中期更改で、こういった機器入れ換えや、オンライン資格確認のためのシステム開発などを行うに当たりまして、現行システム側に影響を与えることは許されません。つまり、これらの対応は、現行システム側を通常に稼働させながら、裏で並行して作業を行うという極めて難易度の高い作業となっております。

令和元年度につきましては、これら作業でユーザーに対して障害などの制約を与えるこ



となく、無事作業を行うことができました。これらのことから「A」評価とさせていただきます。

次に、23ページの⑩法改正などへの適切なシステム対応でございます。

自己評価の理由の○の1つ目が、先ほど出てきましたオンライン資格確認でございますけれども、これ以外にも、制度改正関係でシステム対応が幾つかございまして、例えば23ページの下から3つ目の○が国の第3期特定健診の見直しに伴うシステム改修、下から2つ目の○が元号対応や消費税の変更に伴う対応、一番下の○が2年に一度実施されます診療報酬改定に伴うシステム改修でございます。いずれの案件も全て期日までには完了し、トラブルなく稼働しております。

これら、23ページの下3つの案件レベルでしたら「B」評価なのかもしれませんが、重複しますので御説明は割愛しますが、何と云っても、この項目にはオンライン資格確認システム開発がございますので、「A」評価申請とさせていただきたいと思っております。

それから、24ページ、⑪大規模プロジェクトの適切・確実な実施でございます。ここに挙げました大規模プロジェクトは2件ございまして、1件目は、自己評価の理由の(1)システム機器等の更改で、基盤の中期更改とも呼んでおります。もう一つは、その下の(2)業務・システム刷新第二段階の開発でございます。このプロジェクトとしては、平成29年からスタートしておりまして、令和元年度に無事にサービスインしており、安定稼働中でございます。

(1)のシステム機器等の更改につきましては、24ページの下○に4つに分けて書いてありますけれども、一部保守サポート切れになります機器更改の入れ換えを行いました。現行の業務に改修などで影響を与えないように作業を進める必要がございまして、難易度の高い作業となりますが、今年の1月に無事サービスインができました。

また、同じく保守切れとなります端末やプリンター類につきましても、今年の年末年始を使いまして、47都道府県、一斉に交換作業を行いました、事故やトラブルもなく作業を終えることができました。

もう一つ、(2)業務・システム刷新第二段階の開発でございますけれども、こちらは現金給付の審査を現在、画面上で行っておりますけれども、当初開発期間の関係で現金給付全ての業務をシステム化することができずに、高額療養費など一部の業務だけ紙での審査が残ってしまっておりまして、それが現行システムのサービスイン以降、ずっと課題となっておりましたが、24ページの真ん中辺り、○だと上から2つ目になりますけれども、今年の2月に全ての開発が終わり、無事サービスインができました。これによりまして、現金給付のほぼ全ての業務がペーパーレス化されただけでなく、代替支部との連携が可能となっております。

大規模プロジェクトの案件につきましては、難易度の高さや大変さを文言に表現することはなかなか難しいですが、24ページ、○の3つ目の理由によりまして、自己評価は「A」とさせていただきたいと思っております。

それから、26ページ、中長期を見据えた新システム構想・立案や新技術動向の調査・検討でございます。

ここも大きく2つのテーマがございまして、1つは、(1)のRPAの導入、もう一つが(2)の新システム構想の調査・計画でございます。

(1)のRPAですが、昨今、業務効率化のツールとしていろいろな企業などで作られておりました、協会で行う業務にも応用できないかということで元年から検討を始めまして、まずお試しということで、本部業務を中心に15、作りました。順調に稼働しております。ただ、RPAは簡単に作れると考えておったのですが、考えていたより大変だったと思います。例えば、先ほどの基盤中期更改などで基盤の環境が変わってしまうと、突然動かなくなってしまうたり、RPAと関係がない、別のソフトウェアをアップデートしたら動かなくなってしまうたり、今後も引き続きメンテナンスが必要なのかなということが分かりました。

27ページの○の1つ目でございますが、そうは言いつても、作って導入してみますと、当初見込んでいた以上の効果が得られました。これらの経験を踏まえまして、今年度につきましては支部向けのRPAの導入を行っております。

もう一つ、(2)の新システム構想でございますが、次期システム開発につきましては、先ほどの⑨システム関連の取組のところでお話しさせていただきましたので、ここでの御説明は割愛いたしますが、1点、先ほどのシステム関連の御説明に含んでいない案件がございまして、それは27ページの一番下の○、人事給与システムや財務会計システムの刷新でございます。この2つを間接システムと呼んでおりました、この間接システムにつきましては、協会設立から一度も見直すことなく使用しております、今般、新しく構築することとし、令和4年4月のサービスインに向け、検討を進めております。

最後、28ページ、情報セキュリティやシステム案件調達への適切な対応を行う、でございます。ここもテーマが2つございまして、1つ目が28ページ、自己評価の理由の最初の○、情報セキュリティ対策で、もう一つが上から2つ目の○のシステム案件の調達についてでございます。

1つ目の情報セキュリティ対策についてでございますが、ここでは情報セキュリティ対策の中の技術的対策について書いております。自己評価の理由の最初の○でございますけれども、現行システムは、協会独自のSOCチームを作って、24時間365日、不正アクセスや不審メールなどを日々監視しておりますが、システムの脆弱性を狙うような行為は年々巧妙化しております、油断できない状況でございます。今後も情報収集と最新の対策を使って対応してまいりたいと思っております。

それから、システム案件の調達につきましては、28ページの○の2つ目にありますように、原則競争入札で、やむなく随契になるものは、内容についてしっかり精査を行う。ここまでは一般的な話でございますけれども、○の下から2つ目のところ、1つ目が調達案件を競争入札できる部分とできない部分の2つに分けたりして調達を行ったり等、手間はかかりますが、少しでも競争性を取り入れるよう工夫したりしております。

これらのことから、自己評価につきましては「A」評価とさせていただきたいと思えます。

以上、システム関連の御説明でございました。

○西村座長 ありがとうございます。

続いて、まだ御説明がありますか。お願いします。

○増井企画部長 企画部長の増井でございます。私からは、13ページの⑦リスク管理のことを御説明させていただきます。自己評価につきましては「A」とさせていただいております。

自己評価の理由でございますが、3点ございます。

1点目の大規模自然災害等への対応でございます。2つ目の○ですが、台風19号の襲来に当たっては、被災により協会本部の機能が停止した場合を想定して、初動対応マニュアルや事業継続計画に基づいて、本部と本部機能代替支部との連携内容を確認するなど、万全に対応できる体制を確保したということでございます。

その下でございますが、コロナの感染症に対する対応で、令和元年度でございますが、加入者や協会職員への感染を防止する観点から、ホームページやメールマガジンを利用して、給付金等の各種申請の郵送による手続の協力を改めてお願いするとともに、国の基本的対処方針に従い、イベントやセミナー等の中止、集団健診や特定保健指導などを一部中止するなどの対応を行ったところでございます。

最近の対応につきましては、先週御説明申し上げたとおりでございます。

2点目の情報セキュリティですが、1つ目の○の情報セキュリティ自己点検、情報セキュリティ研修及び標的型メール攻撃訓練を昨年度と同様、繰り返し実施した結果、いずれも昨年度より成績が向上したということでございます。

情報セキュリティ自己点検やセキュリティ研修で実施した理解度テスト等の結果を支部へ提供するとともに、新たに支部別順位や情報セキュリティ対策の好事例を提供して、全国における自支部の立ち位置を把握させて、支部における情報セキュリティへの取組や理解度の向上を図ったところでございます。

3つ目の○ですが、厚生労働省とインシデント対応訓練を実施して、インシデント対応能力向上を図ったということでございます。

3点目の個人情報保護の徹底ということもございますが、全職員を対象とした研修を通じまして、個人情報保護に関する職員の意識醸成に努めたということもございます。

以上3点から、自己評価を「A」とさせていただいております。

私からは以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

それでは、御説明が終わりましたので、ただいまの御説明、資料の内容について御質問、御意見などございましたらお願いいたします。

では、森下先生、お願いします。

○森下構成員 すみません、森下でございます。御説明、本当にありがとうございました。

全般的に今、御説明いただきまして、まず最初に感じたのは、3年ぐらい前からこの項目数が随分変わってまいりまして、多様化して、かつ充実が図られているなど感じたところでございます。

それで質問でございますけれども、5ページ目の③OJTを中心とした人材育成のところでございますけれども、ここで、今、人材育成が大変進んでおられるし、その前の②でも職員の実績が非常に公正に評価されるということも現在あると伺っております。今後のことですが、現状、全国の協会けんぽの支部も含めて、人員的に充足しているのか、それともまだまだ厳しい状況が続いているのかという質問が1つ。

それと、今後、日本全体がそういう方向に進むと思うのですが、例えば退職される高齢者の方々のスキルを生かしながら、採用の延長とか、また厚生労働省が来年4月から進めようとしている再雇用の制度などを使って、いろいろな形で、せっかくスキルアップした方を生かしていこうということを考えていらっしゃるのか、その辺をお伺いしたいと思われました。お願いいたします。

○西村座長 ありがとうございます。

お願いします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。御質問と御指摘ありがとうございます。

まず、今後の人員は（音声不良）

○森下構成員 すみません、声が遠くて。もうちょっとマイクに近づいてください。

○稼農総務部長 聞こえますでしょうか。

○西村座長 よく聞こえるようになりました。

○稼農総務部長 こちらのほうがよろしいですか。

それで、人員につきましてですけれども、まず冒頭説明したのですけれども、1ページにありますけれども、これまで私どものほうでは、当初、国から移管した際に、業務量に応じた定員ということで、当時あったのですけれども、それが硬直的であったということで、ペーパーレス化とか、業務のやり方等も時代とともに変わってまいりました。そんな中で、定員とは違う、新たに事務量を量って、29年10月に支部ごとの標準人員というものを定めたということでございます。これを定めまして、令和元年度にこの標準人員に移行していく最終年ということで、これまで組織体制の整備を図ってきたところでございます。

現状、これで標準的な人員の枠に人数がおさまったという認識でおりますが、先ほど来システムの話もありましたが、今後、次期システムでさらなる業務の効率化などに取り組んでまいることにしております。そうなりますと、定型的な業務などにつきましては、人員がこれまでよりもかからないところが出てくると思います。そういった人員につきましては、これから保険者機能の強化の部分につきまして、特に加入者の中小企業の皆様方に出向いてお話しをしたり、保健事業に力を入れたりといったところに人員を振り向けるなどの対策を講じていきたいと、現状ではこのように考えております。

また、御指摘いただきました高齢者の方の活用ということでございますけれども、現状も、各支部におきまして退職された方で御希望の方がいらっしゃいましたら、再雇用の申請をしていただいて、再雇用で働いていただくような仕組みも持っております、そういったことを通じて、これまで貢献されてきた知識、スキルが活かされるような取組を今後とも続けていきたいと思っております。

以上です。

○森下構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

古井先生、お願いします。

○古井構成員 御説明ありがとうございます。

1つ目は、今、森下先生が御指摘した点にちょっとかぶるのですが、標準人員というのが、平成20年に協会けんぽが新しくスタートしたときの考え方が設定されたものなのかな。我々、医療分野だと標準治療がどんどん進化していく分野だと思うのですが、今、森下先生からあったように、特に協会けんぽは規模が拡大していて業務が多様になってきていますので、標準人員の考え方自体もこれから進化してもよろしいのかなと、感覚的に思ったところです。

それから、2点目は7ページ目ですが、支部間でいろいろな評価をされて、それをベースアップにということがあるのですが、定性評価の中身で、何でこんなことがというのがありましたら、差し支えない範囲で教えていただきたいというのが2点目です。

それから、3点目は、⑨から⑭というのがいずれもシステム関連だったかと思うのですが、評価が全て「A」になっています。これは、非常に地道ながら、難易度が高い作業もたくさん入っていると見受けるのですが、奇跡的に非常に頑張られて、うまくやられているのか、⑨から⑭の中でもいろいろ濃淡があると思っております、上手にまとめられて書かれているのかもしれないのですが、この辺の濃淡がもしあれば、今後のためにぜひ教えていただけるとありがたいなと思います。

以上、質問2点でございます。

○西村座長 御質問について、定性評価とシステムの関連でございました。

お願いします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。

まず、1点目、標準人員について御意見ありがとうございます。私どもとしましても、今後における支部の状況とか業務処理等の在り方の見直しに伴う効率化の進展に応じて、今後も見直しを検討していくことが必要であろうと考えております。

また、支部評価の定性的な評価でございますけれども、例えば保険者としての意見発信というのが非常に重要な場面でございますので、例えば関係審議会などに各支部で出席して意見発信したような場合、その出席や意見発信に応じて評価するとか、こういった外

向けの意見発信の部分などにつきましても評価の対象としているところでございます。

私からは以上です。

○古井構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

では、システムの関連についての御質問がありましたけれども、はい。

○松谷理事 システム担当理事の松谷です。今の御質問に回答させていただきます。

濃淡ということですが、先ほど19ページと20ページで歴史を少し記載させていただいているのですが、ざっくり言うと、大きな改定は7年ごとぐらいに発生しているということで、aの平成20年、bの現行システム、27年がちょうど7年になります。それから、次のhは令和5年を想定しているのですが、これも約7年、8年以上ということで、大きな改修はそのときに実施する。機械自体が陳腐化したり、いろいろなソフトのバージョンアップ等がありますので、これはシステムとしてどうしてもやっていかないといけないというのが大きな視野としてあります。

ただ、7年、8年の途中でも、サーバー類のほか、最近は周期が短くて、3年といった形になりますので、そういった時期にも改定していかなければいけない。そういう中に法改正とかがぶつかりますと、非常に苦しい状況になるということで、昨年度で言いますと、ちょうど機器の更改ということでマイナーなバージョンアップがあったことと、その開発と国のほうのオンライン資格確認というのがぶつかったという年度になりますので、重さで言いますと、それなりの重さだったのかなと思います。

これから令和5年に向けて、さらなる大きな改修をやっていくことになりますので、この間に法改正、どうしてもやらざるを得ない大きな改正があると、それをやりつつ、機器の更改もやるということで、その年については難易度が高まるのかなと思いますので、そこはうまくリスク判断しつつ、適正に取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○古井構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

では、平川先生、お願いします。

○平川構成員 ありがとうございます。

最初に、1ページの人員配置のことですが、標準人員という言い方があるのですが、実際の人員配置の相手は働く人、人なので、本人同意を含めて無理なく行われたのかどうかということをお聞きしたいと思います。ここに過去最大のものとなったと書いてありまして、最大の人事異動をしたから評価が高いということに関しては、これは私は承服しかねる表現だと思いますので、質問させていただきます。

もう一つ、9ページ、入札の関係ですが、一般競争入札が本当にいいのかどうかという議論があります。入札に応じる、委託する事業者の専門性とか質の問題ということ

も大変重要でありますし、事業継続性ということも必要なので、一者応札の割合を高くするか低くするかということ自身はどうなのかということについては、実態を見ていただかないと質の高い事業というのは継続できないのではないかと思います。これは意見です。

2点、最初のほうは質問と意見、2つ目は意見です。以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

今の2点につきまして御回答をお願いします。

○高橋理事 総務担当理事の高橋でございます。

平川構成員からの1点目の異動の話ですが、ちょっと言葉足らずかもしれませんが、私ども、異動する際に支部の中、それから支部間ということになりますけれども、職員の経験の幅というのを重視するわけでありまして。古い話になりますけれども、協会発足前ですと、各事務所でかなり長い間、固定的に1人の職員が同じような仕事をずっと続けているという実態がございました。

例えば、大きい支部ですと、私ども現金給付ですと傷病手当金、出産手当金、出産一時金、高額療養費といっぱいありますけれども、1つの手当ごとに職員配置して、私は傷病手当金しか知りません、私は出産手当金しか知りませんという実態が最初ありました。そうすると、仕事に人間が張りついてしまうわけですから、柔軟な人の配置がなかなかできない。

それから、私ども発足のときには、保険者機能の強化ということが第一と言われています。しかも、人数はトータルとして2100人が天井。これは、国の規制がかけられていますから、人は増やせない。その中で保険者機能は強化する。そのためには、どうしてもそれぞれの職員が、ある意味ではいろいろな仕事をしてもらわないといけないということが、実態はそうっていなかったということです。

それから、各支部によって、以前はそれぞれの支部のやり方がいろいろありましたけれども、そこでどうしても効率性が損なわれていましたので、他支部の経験を入れる。それから、いろいろな仕事をさせるということで異動をかけてきたということでございます。そういった意味では、単に異動するというだけでなく、職員の仕事の幅を広げるということで、こういうことをやってきたということをおひとつ御理解いただきたい。

それから、標準人員そのものは、現状の仕事のやり方と今あるシステムの能力に合わせて人を配置していますけれども、2年後、令和4年には次の刷新をやろうとしておりまして、さらにシステム化を進めるということでもありますので、通常の任意加入者の適用・徴収、現金給付といった業務から、さらに対外的な活動、これは、以前は全然やっていなかったものを既にやっていますけれども、そういったほうに人を振り向けるということで、異動をかけながら、中の仕事のシフトを進めるというのが今後の方向です。それが異動という形に出ているということで、ひとつ御理解いただきたいと思います。

以上です。

○西村座長 では、2つ目の御質問について、一般競争入札、一者応札入札についてです

けれども、協会のほうから御説明をお願いします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。

平川構成員からの御意見ということでお伺いしたのですけれども、私どもといたしましても、まず保険料と税金により、加入者本位で仕事をやらせていただいておりますことから、なるべく公平な競争が確保される調達というものを心がけたいと思っております。平川構成員がおっしゃったような継続性のあるものとか、相手方が特定されて競争に適さないようなものもございますので、そういったものについては、私ども、理由をちゃんと確認して、随意契約の場合でも調達委員会で審議して調達にかけるといった取組も行い、随意契約になっても透明性が確保されるように心がけて今後ともやっていきたいと思っております。

以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

今のことに関係して追加で伺いたいのですけれども、一者応札の場合でも、予定価格に対する応札価格の割合が一者応札の場合に高止まっているとか、そういうことが多く出てくれば問題があるという判断をしていかざるを得なくなるのですけれども、価格の応札率と予定価格との割合というデータは取っていらっしゃるのでしょうか。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。

統計等は取ってはございませんが、予定価格の範囲内で大体おさまっているというのが現状でございます。

○西村座長 ありがとうございます。できれば、競争入札のときと一者応札との比較で、予定価格の中ではあるのでしょうかけれども、応札価格の割合が高くなっているか、なっていないか、その辺りも今後検討されるとよろしいのかと思います。

ほかにございますでしょうか。

小西先生、お願いします。

○小西構成員 小西です。

1つ、質問があります。7ページ目の自己評価の理由の1つ目の○です。平成28年度より試行的に実施しているとございますが、試行期間はいつまでなのでしょう。いつ本番になさるのでしょうか。試行というイメージを頭に持つと、評価者あるいは被評価者の意欲に、言い方はちょっと難しいのですが、いま一つの感が出ないとも限らないと思っております。特に評価結果に基づいて改善していくという、その改善の動機づけには被評価者の本気度が左右するのではないかと考えております。その意味で、試行を何年かし、また内容の見直しもしつということとは了解いたしました。いつ本番になさるのでしょうかということが質問でございます。よろしく願いいたします。

○西村座長 お願いします。

○高橋理事 総務担当理事の高橋でございます。

お手元に私どもの元年度の事業報告書があれば、ちょっと御覧いただけると幸いです。



77ページです。これは、どういう事業も似たような現象が出るのですが、いろいろな指標を使って各支部の業績評価をやっていますけれども、なぜ試行的と呼んでいるかといえますと、比較するためには土俵が同じじゃないといけないという当然の前提があるわけで、では、今、各支部が同じ土俵の上に立っているのか、そこは若干根本的な疑問があるわけでありまして。

77ページの下の方の特定保健指導対象者数と特定保健指導実施率を見ていただくと、例えば東京支部ですと、対象者は20万人。それに対して、大多数の支部の対象者は1万人から2万人ぐらいです。ですから、東京支部がかなりの多数で20倍の規模になっていまして、大阪、愛知、北海道、福岡、神奈川も大きいですが、大きい支部を他の支部と比較すると、かなり不利な条件の上に立っているということは言えるかと思えます。健診とか、いろいろな数字を見ても、大体似たような傾向が出ています。そういった意味で、数字で比較するけれども、同じ条件の上に立っていないから、私どもで試行的と呼んでいるということでございます。

これをどうやってうまく人数調整できるのか、いろいろ研究していますが、いい答えは出ていない。ただ、数字は数字ですので、それに基づいて、例えば前年よりよくなったのかということ。これは、インセンティブのほうの評価指標とも関係するのですが、そういったものを導入しながら指標の改善を進めていくという意味で、試行的と呼んでいるということでもあります。では、いつ本物になるか。本当に同じ条件で比較できる指標ができたときに完成するというふうに私どもは考えていますので、そこはもうちょっと時間が必要かと思っております。

以上であります。

○小西構成員 ありがとうございます。お考えの方向性はよく分かりました。

○西村座長 ありがとうございます。

森下先生、どうぞ、お願いいたします。

○森下構成員 もしお時間があれば教えていただきたいと思ひまして、ページ17以降、システム関連の取組ということで、いろいろとずっと難しいお話になっております。これに関しては、先ほどもちょっと出ましたように、この数年、システムの変更といいますか、高度化といいますか、社会全体の動きに合わせて大変な作業に取りかかられていると思っております。そういう面では、自己評価「A」というのも、我々としてはうなずけるところでございますが、私も素人でなかなか分かりづらい部分がございます。

例えば19、20ページでお示しのフロー図があります。このフロー図、いろいろと御説明が書いてあるのですが、具体的に我々素人が見て、実際はこういうふうになっていくとか、簡単に言うと、マイナンバーカードが保険証代わりに使えるとか、そういう国全体のデジタル関連の仕組みと対比しながら考えていくところについて、ここから先、5年、10年かかるかもしれませんけれども、構想みたいなものを国といろいろ打合せしながらやられることがあれば、御説明いただくと我々には非常に分かりやすいということが1

点。

それから、協会けんぽだけ前に行っても、これは日本国全体で考えた場合にはなかなかうまくいかないと思うので、他の保険者との関わりというのはこの辺でどうなっているのか。もしお分かりになれば教えていただくと、私としては大変助かるなという質問でございます。お願いします。

○西村座長 ありがとうございます。

システムと保険者との関連など、御説明をお願いいたします。

○松谷理事 システム担当理事、松谷です。御質問ありがとうございます。

国との関係で言いますと、この矢羽根はいろいろ書き込み過ぎて、非常に分かりにくくて申し訳ないのですが、国の動きということでいくと、この中で関係するところは、大きくは19ページにありますマイナンバー管理システムというものが、これはちょっと過去の話になりますけれども、平成29年にスタートしたというのがあったのと。それから、大きなところでは、20ページにありますマイナンバーカード／保険証によるオンライン資格確認、ここが大きなものとしてあります。

ただ、ここに書き切れていないことで言いますと、定例的な国の動きとの関連で言いますと、診療報酬改定が2年置きに行われるわけですが、それを2年置きに取り込んでいくとか。それから、今後、支払基金の審査の在り方等が変わるという動きもございしますので、そういったものも取り組んでいくということが必要になってくると思います。

ですので、今の御指摘のとおり、ここは協会としてやらなければいけないことを中心に記載したのですが、もう少し分かりやすいように、国の動きとの関係を少し分かりやすいようにお示ししていきたいなと思います。

それから、他の保険者との関係ということでいきますと、他の保険者とは直接システムがつながっているものはありません。唯一、マイナンバー管理とかオンライン資格というところで、ほかの保険者も同様の動きをしていくわけですが、それについては、支払基金が運営する中間サーバーというサーバーがあるのですが、そこに情報を上げて医療機関とも連携してやっていくという動きがあります。そういう意味では、中間サーバーを介して他の保険者とつながっているというのはありますけれども、直接的に他の保険者とつながるといことはございません。よろしいでしょうか。

○古井構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見ございますでしょうか。

それでは、いろいろ意見、御質問を出していただき、ありがとうございました。これで本日の議論を終了したいと思います。

平川先生、どうぞ。

○平川構成員 どこで言えばいいか分からなかったのですが、私、今回初めて評価の会議に出ましたが、評価の基準が独立行政法人の評価の考え方と大分違って、どう

いう基準でこういう評価にしているのかというのを、これは厚労省にお聞きしたいと思います。独立行政法人の評価の考え方は、今回の協会けんぽの評価より厳しいほうで、難易度が高いものについては、当局も含めて、様々な判断ポイント、判断事例が示されているところであります。こちらの協会けんぽの評価を見ると、その辺の評価基準が成果を得ているかどうかということぐらいしかなくて、分かりづらい。

普通の被保険者を含めて、国民も含めて、独立行政法人の評価と考え方が違うというのは、ちょっといかなものかなという感じがするのですけれども、協会けんぽに対する評価の考え方、基準の考え方を示していただければと思います。厚労省にお聞きしたいと思います。

○西村座長 佐々木室長、お願いします。

○厚生労働省佐々木管理室長 今、平川構成員がおっしゃっていただきました独法の評価につきましては、独法ができた当時は、簡単に言うと各省に評価というのが任されていたような形だったかと思います。今おっしゃっていただいたような独法の基準は、総務省のほうで平成26年だったかと思いますが、そこで統一的な見直しがされて、例えば達成度合いが120%を超えたときに、何かそこにプラス、ほかの有効的な要因が出れば「S」となるというようなことも含め統一的なものが示されたかと思います。今の協会の評価の基準につきましては、それ以前の評価の基準、各省なりで作成していました基準に基づいて、その流れで今のところ来ているというのが事実でございます。

したがいまして、おっしゃっていただいたような独法に準拠するような形で協会の評価がマッチしていくのかどうか。それから、協会の事業計画のほうにも影響があるかと思えますので、その点も含めて、これから検討させていただければと考えております。

以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

平川構成員、続けてどうぞ。

○平川構成員 ありがとうございます。できれば、少し検討していただいてもいいかなと思います。

あと、判定基準で、例えば協会けんぽの場合は、何らかの数字を引き上げるのに、相当な努力を行って1%、2%。結構難易度が高い事業で大変御努力されていると思いますけれども、その辺の難易度が高いということに関して、どういうふうに考えればいいのか、すみません、厚労省にお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○西村座長 室長、お願いします。

○厚生労働省佐々木管理室長 今おっしゃっていただいたように、難易度というのは判定が難しい部分もあろうかと思いますが、業績評価シートに記載されている個別の様々な事業の取り組み方が、例えば新しいものを取り入れているとか、今まで実績が上がらなかったことをこのように改善しているとか、そのようなところを、この業績評価シートから見ていただく、そこで判断いただくということになるのかなと思いますので、そこ

は評価シートをよく見ていただければということになります。

よろしく願いいたします。

○平川構成員 分かりました。ありがとうございました。

○西村座長 評価者の私たちの側としては、評価シートに書くような文言も考慮してまとめていただけるということによろしいですか。

○厚生労働省佐々木管理室長 そうでございます。

○西村座長 ほかにございますでしょうか。ありがとうございました。

では、これで第2のテーマを終えまして、本日の議論を終了します。

今後のスケジュールについて事務局から説明をお願いいたします。

○厚生労働省佐々木管理室長 御審議ありがとうございました。

今後のスケジュールでございますけれども、構成員の皆様方には、お忙しい中、大変恐縮ではございますけれども、前回と今回の評価を合わせまして、10月23日金曜日までに評価結果を御提出いただけるようお願いいたします。御提出いただきました御意見、評価結果を集約いたしまして最終的な評価案を取りまとめてまいりますので、引き続き御協力をお願いいたします。よろしく願いいたします。

○西村座長 御説明いただきましたように、約1か月の期間で評価を提出ということになっております、皆様、よろしく願いいたします。

では、以上をもちまして、今年度の検討会、終了となりますが、最後に構成員の先生方から一言ずつお願いしたいと思います。

まず、小西先生、お願いいたします。

○小西構成員 小西でございます。

協会の皆様には、今年は新型コロナウイルスという、今までにない経験の環境の下で、国民皆保険の中で大変な苦心と苦労をなさっていると思います。このことについて、協会の皆様に敬意と謝意を表します。同時に厚生労働省の皆様にも敬意と謝意を表します。

この検討会では、私ども構成員は、協会による自己評価とその説明を基に業績評価します。先ほど平川構成員から、現在の独法の評価の方法なり仕組みなりについてお話がございました。独法の側から説明するという事は、随分以前の経験なので、今も変わっていないのではないかと感じておりますが、この場合に協会が業績と成果をアピールするように資料を作成して説明するという事は、これは自然な成り行きでありますし、ありがたいことだと思っています。

そこで、私は自己評価に用いた素材がどういうものなのかということに関心を持っています。前回、第28回検討会では、森下構成員から、協会の皆様には足元を見ていただくこと。言い方がちょっと不正確かもしれませんが、このような趣旨でのコメントがありました。私ども構成員は、それぞれ異なる分野の者です。協会の皆様には、私どもの意見や質問について、医療保険事業の運営や事務との関係性から限定的に捉えるのではなく、広く参考にしていただきたいと思っております。釈迦に説法で申すまでもないことでありますが、

協会の経営は医療保険事業を行うためのインフラです。医療保険事業の運営と協会の経営が表裏一体であることを思い起こしていただきたいと思います。

以上でございます。ありがとうございました。

○西村座長 ありがとうございました。

続いて、平川先生、お願いします。

○平川構成員 ありがとうございました。

協会の直近の運営状況、被保険者数の動向をみますと、この間の雇用状況は大変厳しい数字が出ているのかなと思います。新型コロナウイルスの課題を通じて、医療提供体制の問題も含めて、いかに重要な課題が残っているかというのは、今回の状況を含めて大変重要なかなと思っています。今後、雇用状況が場合によっては大変厳しくなる状況も可能性としてありますけれども、協会けんぽの立場で被保険者の医療を守っていく立場で、引き続き御努力をお願いできればと思います。

ありがとうございました。

○西村座長 ありがとうございました。

では、古井先生、お願いいたします。

○古井構成員 今日どうもありがとうございました。

私からは、協会けんぽは設立当時から日本で人数が一番多く、特徴でもあり、構造的な課題である、一番多い事業所を持たれているというのが非常に難しいところだと思います。一方で、前回の話でもあったように、健康保険であったり、情報の共有等を着実に進められて、少しずつ全国の事業所と競争、コラボレーションが図られていると思います。これから健康寿命の延伸に向けて、これが本当にストックになっていきますと、日本で一番働き盛りの国民とネットワーク、網が持てる団体だと思います。そういう意味では、毎年やられていることがこれからの日本の高齢化社会の重要な基盤になりますので、ぜひこのまま続けていただきたいなという思いが1つであります。

一方で、この二、三年、顕著だかなと思っていますのが、今日も御発表がありましたが、レセプト点検とか外注とか、保健事業もそうだと思いますが、いろいろな知見が協会の場合には同じようなことをやっている仲間が47ありますので、御自分たちの中でいろいろな標準化の先例とか課題解決が図られていくのだかなと思っています。そういったノウハウとか知見を全国のいろいろな分野にぜひ広げていただきたいというのが2つ目です。

それから、3つ目が、これは戦略的な保険者機能にも関わりますが、協会の場合には職域、被用者保険でありながら地域性が非常に高い医療保険だと思います。事業所もそうですし、保険者、被扶養者も地域で生産活動をしている。そういう意味では、健診機関もそうですし、全国の自治体さんとの競争というものをぜひしっかりと進めていただくのいいかなと思っています。都道府県レベルですと、地域医療構想とか保険者の集まりでも、協会さんのデータというのがその地域の半分近くの状況を捕捉できる非常に貴重な団体だと思います。

もちろん、いろいろな事業を協働してやっていただきたいというのもあるのですが、まずは現状の共有、課題の共有からでも、日本の中で地域を非常に盛り上げていく要素になっていただいているのではないかなと思っています。

今日もどうもありがとうございました。

○西村座長 ありがとうございました。

では、森下先生、お願いいたします。

○森下構成員 森下でございます。今日はありがとうございました。

今、古井先生からもお話ございましたように、協会けんぽの役割というのは、全国の中で4000万人くらいの方々が所属するという巨大健保組合でございます。そういう意味では、国の健康保険制度を支えるリーダー格で、これからも国と他の健保の方々がいろいろな面で上手に協調しながら、この制度を進めていただいたらいいなと思うと同時に、前回、今回、いろいろな評価シートを見させていただく中で、何年か前に比較すると、職員の皆さんも非常に努力されているという感覚を持っています。

特に、各都道府県からいろいろな提案とか、出されるようになりまして、古井先生おっしゃるように、そういういい提案、またいい仕組みを全国の方が共有するという方向にどんどん進んでいるのかなという感じがしておりまして、そういう意味では非常に評価したいと考えております。

それと、本日の保険者機能の充実という部分でございますけれども、特に国が推進する新しい社会保険制度のシステムの変更。これは、先ほども質問しましたが、システムに関する課題というのはまだまだ残っております。特に、今回は認証制度の問題に取り組むということでございますが、今後は、診療に関するレセプトそのもののオンライン化、こういうものがいつ実現するのかというのが、実際保険に入っている者として興味が非常にわいているところでございます。

今日も、できれば国の構想も分かればお伺いしたかったところでございますけれども、もし今後、そういう機会がありましたら、協会けんぽからもぜひ広報していきなり、また厚生労働省との打合せの中で、我々一般の国民にもお知らせいただけると大変参考になるかなというところで、そこが国民としては一番興味があるところかなと考えているところでございます。

いずれにしろ、事業者の代表として、この何年かこういう会議に参加させていただきまして、大変勉強になっているところでございまして、皆様には本当にお礼を申し上げたいと思います。また、協会けんぽの方々も、今後もぜひ頑張っていただければと思っております。

すみません、長くなりましたけれども、今後ともよろしくどうぞお願いいたします。ありがとうございました。

○西村座長 ありがとうございました。

私のほうから一言お話しさせていただきたいと思います。今回は、コロナの感染拡大に

よりまして、オンラインという形で会議を進めることができまして、こうした難しいオンラインの形でも意見を出したり、質問を十分にするというのができるのだなど、改めて感じられたということと、厚労省の方々や協会けんぽの方々も、準備など、ありがとうございました。感謝しております。

そして、協会の運営に関しましては、私も昨年度から加わらせていただきましたけれども、評価を通じて日々の御努力が分かるという感じでございます。それで、一般の被保険者にこれがどこまで届いているのかということが、次には気になるところでして、被保険者の人たちに見えるように周知するという、パンフレット、チラシなどを配布されていると思うのですが、より一層見える化というのでしょうか、見せ方というのを考えていただく段階にあるのかなと思います。

そして、データの蓄積も進んできておりますので、データを少し中長期的に見るという評価の仕方というのも考えていい段階にあるのかなと思っております。

今日は、議論、審議について御協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、本年度の業績評価検討会をこれで終了いたします。皆様、お疲れさまでした。ありがとうございました。