

第33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3年9月24日（金）10:00～12:00

会 場：全国都市会館第2会議室

議 題：全国健康保険協会の令和2年度事業実績報告及び自己評価に対するヒアリング
(質疑及び業績評価についての議論)

1. 船員保険
2. 組織・運営体制

○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33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、また、本日は朝のお忙しい時間に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いたします。

なお、本日は、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、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。御異議のある場合は、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。全国健康保険協会におかれましては、質疑等の際にどなたが発言されているかが分かるように、誠に御面倒ではございますが、発言の都度、御自身のお名前をお伝えいただく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。

続きまして、本日の議事でございますが、本日は今回に持ち越しました保険者機能の関係、それから、船員保険と組織・運営体制について御審議をお願いいたしたいと思っております。

次に、配付資料の御確認ですが、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2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2年度事業報告書、船員保険事業に係る令和2年度事業報告書、以上になります。

それでは、これより西村座長に進行をお願いいたします。

カメラにつきましては、ここまでで退室をお願いいたします。

○西村座長 皆さん、おはようございます。

それでは、これより私が進めてまいりますので、よろしくをお願いいたします。

早速ではございますが、業績評価の議論に入りたいと思います。

初めに、前回の続きがございましたので、「基盤的保険者機能」と「戦略的保険者機能」の内容について、御質問、御意見などがございましたら、まずお出しいただきたいと思っております。お願いいたします。

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。平川です。

戦略的保険者機能の関係の59ページですけれども、地域医療提供体制への働きかけに関して質問です。これまでも各地域の地域医療構想調整会議などにおける様々な取組について、本当に御努力されていると思っています。そこで、まず質問なのですけれども、調整会議の参加率の向上は大変重要なのですが、「すでに市町村国保等の保険者が参加していることで枠が埋まっている」という記載がありまして、この枠というものがよく分からなかったのです。制度的には保険者に「枠」がはめられているということは無いと思います。当然保険者として調整会議に参加し、積極的に発言をするというのは当たり前のことでもありますので、枠という意味合いについて少し教えていただきたいと思っております。

また、調整会議への参加も、都道府県に要請を行って参加できつつあるというような記載がございました。これも大変取組としては前向きでいいことだと思います。ただ、都道府県の中には保険者の意見に関して、もしかしたら理解が不足しているところがあるのかもしれないということを心配しています。その辺は協会けんぽとしてどのように対応しているのか、教えていただ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。

59ページについて、市の保険者の意見などに関するところですが、御説明をお願いできますでしょうか。

○増井企画部長 企画部長の増井でございます。

お答え申し上げます。地域医療構想の調整会議のメンバーについてですが、厚生労働省のガイドラインでどのように書かれているかということでございます。具体的には、医療関係者、医療保険者について、そのメンバーとするということが書かれております。その上で、医療保険者については、必要に応じて都道府県ごとに設置された保険者協議会に照会の上、都道府県で選定することとされており、都道府県それぞれで判断が行われている状況でございます。

その中で、御指摘のありました市町村国保が入っていることで枠がうまっているということですが、保険者から1名をメンバーとして都道府県で選んでいる場合、その1名として市町村国保が入ったケースについては、被用者保険からは入れなくなるという

ことになります。具体的に申し上げますと、1つの県に4地域あるということで、保険者からは1地域に1人ということであれば、4つあるうちの2つについては国保で、1つについては協会から、1つについては健保連からという形のところがございます。

いずれにせよ、被用者保険が地域医療構想調整会議に参加するというのが大事だということは、その都道府県の理解を得るべく働きかけを行っているところでございますが、なかなかそこについては都道府県の方針があると聞いておりまして、引き続き、そこについては働きかけを行ってまいりたいと考えております。

以上になります。

○西村座長 ありがとうございます。

平川先生、どうぞ。

○平川構成員 ありがとうございます。

大変苦勞されているのはよく分かりましたけれども、保険者側が1人で医療提供側が5人も6人も入っているという調整会議が多いのです。そんな偏ったバランスで適切な医療提供体制の議論ができるのかということ、それはあまりにもおかしいのではないかと感じております。協会けんぽさんも大変苦勞されているかと思えますけれども、ぜひともその点については厚労省やもしくは都道府県に対しても、機会あるごとに意見を言ってもらえればと思いました。

今回の取組については、基本的には高く評価させていただきたいと思えます。このところ、コロナの関係で調整会議があまり開かれていないみたいですが、今後引き続き、また別な観点から感染症に対する対応も含めた議論が始まると思えますので、ぜひともよろしく願いいたします。

以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

引き続き、意見発信の機会が増えるような働きかけもお願いしたいということです。よろしく願いいたします。

それでは、ほかの御意見、御質問はありますでしょうか。

森下先生、お願いします。

○森下構成員 先般、会議の際に積み残ししたというか、そういうものがあつたかと思うのですが、御質問書を出させていただいたのですが、それについての質問をここで行ってもよろしいでしょうか。

○西村座長 はい、ここでもう一度ご質問をお願いしたいと思います。

○森下構成員 それでは、基盤的な保険者機能についての質問も入っているのですが、そこも含めて。

○西村座長 森下先生、お時間の関係もありますので、主要なものに絞って御発言していただければと思えます。お願いいたします。

○森下構成員 分かりました。

まず、COVID-19の影響によって、協会けんぽそのものがテレワークなどの事由で④の「効果的なレセプト点検の推進」ということで、頻度は大分減少しているらしいのですが、点検効果額はプラスになったという報告がありました。これはレセプトの電子化の効果が現れていると思いますけれども、本来であればこの数値が電子化によってかなり上昇すると考えていますが、今後の目標値はどのくらいまで上昇できるかという御質問を一つしたいということですが、

もう一個、返納金の回収なのですけれども、発生してからではコストがかかり過ぎる傾向があると思いますので、保険証の回収については事業主のさらなる協力が不可欠と考えておりますけれども、この辺について別途協会けんぽとしてお考えがあるのか。特にマイナンバーカードの導入が遅れてはいますけれども、医療関係の協力も不可欠だと思いますので、見解を伺いたいということでございます。

それでは、この辺を先に御説明いただければと思います。

○西村座長 今の2点について、レセプト点検と電子化に関する目標ですね。それから、返納金債権回収の対応などについて、御回答をお願いいたします。

○松下業務部長 業務部の松下でございます。

御指摘ありがとうございます。まず、レセプト点検につきましては、コロナ緊急事態下でのレセプト点検員の出勤調整等によりまして従事した時間が減少したところでございます。なお、点検効果額につきましては、基盤的保険者機能の資料の20ページの下段のグラフにございますとおり、資格点検は増加しておりまして、内容点検、外傷点検は減少したところでございます。なお、点検効果額につきましては、加入者1人当たりに対するものでございまして、加入者数の増減やレセプト請求総額、また、レセプト1件当たりの請求額の増減による影響も大きいところであること。また、資格点検効果額につきましては、基本的に資格喪失後受診に係るものでありますので、この点検効果額が増加することで医療費の適正化につながるといった評価ができる一方で、発生防止というところが基本であると考えておりまして、点検効果額の増加が必ずしも好ましいものではないと考えております。

また、本年10月から支払基金のほうでオンライン資格確認システムを活用して資格喪失しているレセプトの後資格、国保などの資格が判明した場合に、新たな保険者へ切り替えるサービスが開始されるところでございまして、協会におきましても、資格喪失後受診に係る債権発生額が減少することが期待されるところでございます。

また、9月から支払基金の審査支払新システムが稼働したところでございまして、当該システムではAIの導入、活用により、過去の審査結果を学習させて、それに基づいて人による審査を必要とするレセプトと人による審査を必要としないレセプトに振り分ける機能が実装されるところでございます。

これらを踏まえまして、協会ではレセプト振替サービス及び審査支払新システムの効果等も注視しながら、点検体制の在り方も含め、効果的・効率的なレセプト点検について、

また、併せてKPI水準、何がKPIとして適切なのかといったことにつきましても検討していくこととしております。

また、返納金債権の回収についてでございますが、資格喪失後受診による返納金債権の発生防止のために、資格喪失時の保険証の早期回収について、事業主に協力を依頼しているところでございます。森下委員御指摘のとおり、事業主に協力を求めていくといったところが非常に重要であると考えておりました、具体的には日本年金機構と連携して早期回収の重要性について周知するチラシを納入告知書に同封、また、年2回保険証の未納者が多い事業者に対して文書等による周知、さらに健康保険委員に対しまして委員会、研修会や、新規適用事業所の説明会等を活用した周知を行っているところでございます。

また、オンライン資格確認の導入による効果等も期待されるところでございますが、御指摘のとおり、オンライン資格確認システムの本格的な普及にはいましばらく時間を要すると考えられることや、保険証の回収については一義的に日本年金機構の業務でもあることを踏まえまして、引き続き日本年金機構との連携を強化して、保険証の早期回収等に係る取組を強化していくこととしております。

以上でございます。

○西村座長 ありがとうございます。

ちょっと聞き取りにくい感じですので、また調整してみてください。

電子化のレセプトに関するKPI水準について、目標値の設定はこれから検討ということでした。

森下先生、よろしいでしょうか。

○森下構成員 ありがとうございます。

私ばかり質問してしまって申し訳ないのですが、あと1点よろしいでしょうか。

○西村座長 お願いします。

○森下構成員 戦略的保険者機能の中で、⑤にありますインセンティブ制度の実施でございますけれども、平均保険料率の現状維持というのは事業主の立場から言うとぜひ継続をお願いしたいと思っておりますが、貴協会から出されている都道府県別の医療費統計によりますと、地域間の格差はいまだに大きなものがあるのですが、その理由や要因はいろいろと分析されておるとは思いますが、一方、運営委員会での報告では、加入者1人当たりの医療費の都道府県別の比較グラフが金額ベースで示されているわけですが、これによりますと、都道府県別の平均の医療費が平均値で18万5500円程度、最大値ですと、県によりますが、これよりも2万7000円程度大きいと。最小値ではそれよりも1万6000円ぐらい安くなるということで、その差額が4万3000円ぐらいに広がっているのです。この格差は公平の面からも都道府県別の料率に、今は上限と下限が決まっているのですけれども、多少この幅を広げるような取組、または何とか都道府県別に医療費を抑えられるような仕組みは何かお考えがあるのでしょうかという質問がございます。

これはジェネリックの商品にもいろいろと関係もあることですが、ジェネリック

は非常に普及が進んでいまして、80%を超えるような普及になりつつあるので、これについてはどこかで上限もあるかと思えますけれども、料率に関しては事業主としても何とか抑えたい気持ちがございますので、この辺の見解をお願いします。

○西村座長 2点ございましたけれども、49ページで都道府県別保険料率の幅についてと38ページのジェネリック医薬品のところについて、御説明、御回答をお願いいたします。

○増井企画部長 ジェネリック医薬品のことについて先に申し上げます。

ジェネリック医薬品についてですが、今般、不祥事を受けた医薬品への信頼の問題、あるいは供給が安定的に行われるかといった問題について、新聞等でも報道されているところがございます。このように、今、ジェネリックに対して不信感が高まっておって、供給に不安がある中、どのように取り組んでいけばよいか、目標をどのように考えていくかということについては、厚労省にも問題提起していきたいと考えております。国の目標自体は全体で80%から、各都道府県で80%達成となったということがございますが、協会においてもどのように目標を設定していくべきかということは引き続き考えてまいりたいと思います。

⑤のインセンティブについて、保険料率との関係でのご質問でございます。インセンティブ制度は、都道府県単位保険料率に差があって、ばらつきがあることに対して、どのように各支部の取組を進め、ばらつきをなくしていくかがその趣旨であると考えております。昨年の運営委員会でも運営委員からそのような意見があり、都道府県単位保険料率においてどのようにばらつきがあり、インセンティブ制度自体がばらつきを減らす方向に作用しているかどうかを確認いただいたところがございます。実際、インセンティブ制度はばらつきを拡大する方向には作用していないとの検証結果でした。引き続きインセンティブ制度の指標にある、医療費適正化、健康づくりの取組を、支部においてそれぞれ進めていくということで、取組の均てん化が図られていくように努力してまいりたいと考えております。

以上になります。

○西村座長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見、御質問がございましたらお願いします。既にメール等でいただいておりますけれども、改めてここで主要な点について御質問いただけたらと思います。よろしいでしょうか。

古井先生、尾関先生、いただいた中で主要なものがございましたら、こちらで改めてお願いいたします。

○古井構成員 ありがとうございます。

事前にお送りしたもので私は特に質問等はないので、ありがとうございます。

○西村座長 古井先生、御意見ということでしたので、その御意見をお伝えしてあるということで承知いたしました。

尾関先生、御質問の中で特に主要なものがございましたら、ここで改めてお願いいたし

ます。

○尾関構成員 尾関です。

戦略的保険者機能関係では特に質問をさせていただいていませんので、私からは結構でございます。ありがとうございました。

○西村座長 分かりました。

そうしましたら、私から意見ですが、戦略的保険者機能の1ページで、事業所カルテを使って見える化に関する改善をし、1ページの見やすいものに変えられたと伺っておりました。そうした見える化の見やすい取組というのか、非常に効果があるのではないか、評価できる改善、対応だと考えています。こうした形で情報提供の仕方も含めて効果的な方法を今後いろいろな面で進めていっていただきたいと思います。

以上です。

ほかに御質問、御意見はございますでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次のテーマに進みたいと思います。

どうぞ。

○安藤理事長 理事長の安藤でございます。

先ほど森下委員から、各都道府県別で医療費に大きな差があるという御質問がございました。今までも当然のことながら我々47支部でその原因を分析しているのですが、その分析の深掘りがまだ足りていないところがございます。大体こうなのだろうという想像はできているのですが、この原因の特定までは至っておりませんので、協会の中で、これまでデータの分析をやる際に、元データを取得するのに結構システム上で時間がかかっていたものを切り分けて、分析用のデータベースをもう一つ作っております。そして、そのデータベースの中から各支部がそれぞれの支部内でのレセプトのデータや様々な保健事業のデータを抽出して、より深く分析できるような仕組みを整えつつございます。これから各支部においてさらなる深掘りをして、その辺の原因を調べつつ、保健事業を行っていきたいと思います。それを活用することによって医療費適正化につなげていく形を取るようにしていきますので、それだけ申し添えておきます。

以上です。

○西村座長 安藤理事長、追加説明をありがとうございました。

先ほどの医療費の県別格差について、今後さらに調査研究して原因を追求ということで、また結果が分かりましたら次年度に御報告をお願いいたします。

森下委員、お願いします。

○森下構成員 理事長からわざわざ追加で御説明いただきまして、ありがとうございます。

当然協会側でもこういう分析は進めていらっしゃると思いますので、今、レセプトが元情報というものを誰が主体で持っていらっしゃるのか私どもは分からないのですが、そういう分析をいろいろな情報提供を受けながらやっていくことは、地域別にいろいろな病気

の傾向もあると思いますけれども、ぜひとも必要なことなので、今後も継続してお願いしたいと思います。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。

ほかにございませんでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次のテーマに進みたいと思います。

本日の第1のテーマとして「船員保険」について、全国健康保険協会からまず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。よろしくお願ひいたします。

私から船員保険について御説明をさせていただきます。

シートの説明の前に、業務を行っていく上での船員保険の特殊性などについて若干御説明をさせていただきたいと思ひます。

まず、船員保険の被保険者の勤務形態でございます。当然海上勤務となります。特に汽船、それと漁船でも遠洋漁業に従事する方でございますが、長期で連続乗船者が多い状況でございます。例えば内航船ですと3か月間海上勤務をして1か月間陸上で休暇を取得、外航船ですと9か月乗船をして3か月間陸上で休暇を取得する、遠洋漁業ですと月単位での連続乗船といった勤務形態になります。事業を進めていく上ではこういった被保険者の勤務形態、これを踏まえた事業実施となります。特に健診や保健指導の受診の際、船員の方はこういった勤務形態ですから受診可能な時期が非常に限定されやすい状況になりまして、受診機会の確保、これが困難な状況になっているところでございます。

また、被保険者へのアプローチでございます。乗船スケジュールというものが被保険者によって異なっておりますので、健診・保健指導の受診勧奨や日程確保、あるいは周知・広報など、タイムリーに見ていただけないこともございまして、いろいろと難しい状況が多くあるところでございます。

もう一つ、陸上で働いている方と異なる点でございます。健康づくりに対します事業主様の関与という点がございまして、陸上で働く方は事業者健診、すなわち定期健康診断でございますが、これは健康保持のために事業主に課されていまして、健診の事後措置なども一定の義務が課せられているところでございます。そういった意味では、船員の場合も船員手帳の健康証明ということで船員が健診を受けることになってございますが、実はこの健診はあくまでも乗船許可のために判断に使用するものと現在位置づけられているところでございます。そして、そもそも船舶所有者には制度上健診結果の保存義務や事後措置等について、義務はないような状況になってございます。ただ、これについては現在国土交通省の政策として、船員手帳の健康証明の位置づけについて健康管理への利用にも用途を拡大するといった方向で検討がされているところでございます。

こういったように、これまで船舶所有者の船員への健康への関与、これが制度上なかつ

たこともございまして、なかなかコラボヘルスの取組ですとか、自社の船員の健康づくりですとか、健診・保健指導への関与といった点では、健康保険に比べて遅れている状況にあるところがございます。

さらに船員自身も、健診につきましては乗船の許可の判断に使用するものという意識が定着しているものですから、健診が終われば結果にあまり関心がないといった状況があるところがございます。船員保険のこのような背景の中で事業に取り組んでいるところがございます。

それでは、資料の説明に入らせていただきます。資料1の船員保険の事業評価シートについて御説明をさせていただきます。

1ページを御覧ください。まず「基盤的保険者機能関係」の①の「正確かつ迅速な業務の実施」についてでございます。ページの上の「事業計画」の枠内にもありますとおり、サービススタンダードといたしまして給付金の振込までの日数10営業日以内、保険証の交付までの日数を3営業日以内とする目標を立てまして、業務を行っているところがございます。下の「自己評価」の枠内の【困難度の理由】にあります、目標値は100%としてございますので、評価基準ではA評価の基準は対計画値120%となっておりますが、これは現実的に到達不可能な数値でございます。また、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で職員の出勤制限がある中で業務実施をしてきたところがございます。こういったことで【困難度：高】としているところがございます。【自己評価の理由】でございますが、2年度はこのような困難度のある中で100%の目標を達成しておりましたので、自己評価はAとさせていただきます。

続いて、3ページを御覧ください。②の「適正な保険給付の確保」でございます。「事業計画」の枠内にもございますとおり、柔道整復施術療養費について、適正給付を確保するといったものでございまして、施術箇所3部位以上かつ月15日以上 of 施術の申請割合、こちらをKPIとしてございまして、「自己評価」の枠内の4つ目の○のとおり、2020年度は文書照会の強化によりまして割合の実績、これを0.67%としてKPIを達成してございますので、自己評価はBとさせていただきます。

続いて、5ページを御覧いただけますでしょうか。「効果的なレセプト点検の推進」についてでございます。「事業計画」の枠内にもございますとおり、船員保険では外部委託によりレセプト点検を実施してございます。実施結果でございますが、【自己評価の理由】の1つ目の○のとおり、査定率0.064%でKPIを達成してございます。A評価の評価基準でございます対計画値、こちらは120%を上回ってございますので、自己評価はAとしてございます。

続いて、8ページを御覧いただけますでしょうか。「返納金債権の発生防止の取組の強化」でございます。「事業計画」の枠内に記載しておりますが、1つ目と2つ目の○の記載のとおり、債権発生防止策といたしまして、保険証の早期回収の周知と被保険者の資格再確認を実施してきたところがございます。KPIにつきましては3つ目の○以降でござい

すが、資格喪失後1か月以内の保険証回収率、医療給付費の総額に占める返納金の割合、被保険者資格の確認書の提出率、3つを設定しているところでございます。

KPIの達成につきましては困難度を設定しているところでございますが、【困難度の理由】のところの1つ目の○のとおり、保険証の回収に当たっては新型コロナウイルス感染症の影響による業務体制の縮減の状況下にあったこと、それと、船舶所有者における事務担当者がテレワーク等で前年よりも回収が困難な状況にあったということが1つ目の困難度。2つ目でございますが、被扶養者の再確認につきまして、2年度は例年と手法を変えまして、マイナンバーを活用して事前に対象を絞って実施したところでございます。対象者は収入が認定要件を超える方と被保険者と別居している方としました。これによって、関係書類の提出を必須としたところでございます。それによって事務担当者の業務負担増ということもありまして、提出率を上げることは難しくなるということで、困難度を設定したところでございます。

このような中で【自己評価の理由】に記載したとおりでございますが、KPIは、保険証回収率は90.8%で目標を達成いたしました。資格喪失後受診に伴う返納金割合0.117%、こちらは未達成でございますが、被扶養者に係る確認書の提出率、こちらは93.7%で目標を達成したところでございます。困難度がある中、3つのKPIのうち2つを達成したということで、自己評価はBとさせていただきます。

続いて、10ページを御覧いただけますでしょうか。「債権回収業務の推進」でございます。債権回収業務については、事業結果は【自己評価の理由】の一番上の○に記載してございますが、現年度は83.4%、過年度12.8%と、両方ともKPI未達成という結果でございます。【困難度の理由】にございますが、船員保険の債権回収率でございますが、分母となる債権総額、これが大きくないといったこともございまして、分子となります債権額の多寡、特に100万円単位の債権の有無によって回収率が左右される傾向にあるというところでございます。

11ページの表を見ていただくと明らかなのですが、過去4年間の実績でございます。年度ごとのぶれが大きい状況でございます。特に現年度では2019年が87.3%と高く、この年は比較的回収確実な損害賠償金で100万円を超えるといった債権が例年と比べて多い状況にあったこと。一方で、過年度でございますが、2018年は24.2%と、例年の倍程度の高い率となっております。この年度は回収可能な高額な年金債権があったことから、高い回収率になったという状況がございます。こういったように分母が小さくて過去の特殊事情が実績値を引き上げる状況で、これが目標値を高くするという状況でございます。

こういった困難度のある中、KPIでございますが、10ページにお戻りいただきまして、【自己評価の理由】の一番上の○のとおりでございます。回収率でございますが、現年度、過年度それぞれ対計画値9割程度の達成ということで、自己評価はBとしてございます。

続いて、12ページを御覧いただけますでしょうか。「制度の利用促進」でございます。こちらは「事業計画」の枠内の下段のとおり、限度額適用認定証の使用割合80%以上、職

務上の上乗せ年金等の申請割合77.1%と、それぞれKPIの目標値を設定してございます。

達成状況でございますが、13ページの【自己評価の理由】の一番下の（KPIの達成状況）に記載してございますが、限度額適用認定証の割合については78%で、KPIには達しなかったところでございますが、対計画値97.5%まで達成したところでございます。もう一つのKPI、上乗せ給付の申請割合は81.7%と、KPIを達成したところでございます。この2つのKPIの実施状況から、自己評価はBとさせていただきます。

続いて、16ページを御覧いただけますでしょうか。⑦の「福祉事業の効果的な実施」についてでございます。こちらは「事業計画」の枠内のおり、無線医療の助言事業、洋上救急医療援護事業、それと保養事業について実施しているところでございます。こちらにつきまして、保養事業についてはコロナ禍で利用者の数は減ってございますが、旅行代理店を活用した保養施設の利用補助事業、こちらは新たにインターネットの利用のみで手続きが完了できる仕組みを取り入れたことなど一定の事業進展があったところでございますので、目標水準を満たしたということで、こちらの自己評価はBとさせていただきます。

続いて、18ページを御覧いただけますでしょうか。⑧の「サービス向上のための取組」についてでございます。「事業計画」の枠内の1つ目の○のおり、加入者の意見、苦情等を業務に反映するために、お客様満足度調査を実施してございます。「自己評価」の枠内の一番下の○の下線部分のおり、満足度90.2%と、2年度はKPIを達成してございます。こちらは自己評価をBとしてございます。

20ページを御覧いただけますでしょうか。健全な財政運営の確保についてでございます。2年度につきましては「自己評価」の枠内の1つ目の○のおり、新型コロナウイルスの影響を勘案した試算等を作成いたしまして、料率設定の議論を行いました。また、2つ目の○のおり、決算状況については「船員保険通信」を通じまして、全被保険者、船舶所有者に情報提供を行い、発信をしております。こういったことから、事業の水準は達成したのではないかと考えておまして、自己評価はBとしてございます。

続いて、25ページを御覧いただけますでしょうか。ここからは「戦略的保険者機能関係」でございます。

初めに、①の「特定健康診査等の推進」についてでございます。ページをおめくりいただきまして、26ページの枠内の【困難度の理由】のすぐ下の○のおりでございますが、冒頭でも御説明したとおり、船員保険では長期の連続乗船者が多くて、健診を受ける際には受診の時期が限定されまして、受診機会の確保は難しい状況がございます。また、2年度は新型コロナウイルス感染症の関係で健診を一時中止し、かつコロナ影響による受診控えなどもあったと考えられるところがございます。さらに、データ取得の対象となります船員手帳の健康証明の有効期限でございますが、こちらは例年1年でございますが、コロナ禍での特例措置というものがございまして、延長がされて、年度内に受診をしなくてもよいといった状況が生じたところがございます。船員保険固有の困難度として、こういっ

た船員の長期乗船、令和2年度のコロナウイルスの影響ということで、これら2つの困難度が重なった状況でございます。こういった中、【自己評価の理由】に記載していますが、生活習慣病予防健診でございますが、42.5%、データ取得率24.7%、被扶養者の特定健診が24.4%と、KPIは未達成でございますが、おおむね目標値の9割程度を達成したということで、自己評価はAとさせていただきます。

続いて、29ページを御覧いただけますでしょうか。②の「特定保健指導の実施率の向上」についてでございます。こちら「自己評価」の枠内に【困難度の理由】を記載してございます。船員保険の固有の特徴としまして、31ページの表の2段目のとおり、データ取得率、これが約25%ということで、けんぽに比べて実施率が非常に高くなっているところでございます。ちなみに健保では8%となっておりますので、3倍程度の率となっております。こういった状況でございますので、当然保健指導の対象者でございますが、船員保険の手帳の健康証明のデータ取得の方が多くなっているということでございます。

こうなると、29ページにお戻りいただきまして、健診機関で健診を受けた保健指導の対象者は少なくなりますので、【困難度の理由】に記載してございますが、特定保健指導に結びつけるのに非常に有効な健診当日の初回面談、これによって率を上げることが難しい状況でございます。さらに、データ取得の保健指導の対象者、こういった方々は一定期間海上で過ごすといった働き方の特性からも、後日、特定保健指導までこぎ着けることが非常に困難な状況でございます。

こういった困難度がある中でございますが、【自己評価の理由】に記載してございますとおり、被保険者の実施率、これは11.0%でございます。KPIの目標自体は未達成でございますが、コロナ禍において実施率自体は前年度よりプラスで3.5%ほど増加したところでございます。一方で、被扶養者の実施率は20.7%と、こちらはKPIを達成したところでございます。こういった状況を踏まえまして、自己評価はBとさせていただきます。

32ページでございます。「加入者に対する支援」でございます。「事業計画」の枠内に記載してございますが、1つ目の○のとおり、健康意識を醸成するため、健診結果に基づくオーダーメイドの情報提供を加入者に行っておりまして、これを通じて医療機関への受診勧奨ですとか、保健指導の勧奨を行っているところでございます。また、2つ目の○でございますが、禁煙対策ということで、オンラインによる禁煙プログラムを実施しているところでございます。KPIの目標値としては、この禁煙プログラムの終了者100名といった目標値を設定してございます。

事業の実施に当たっては、【困難度の理由】に記載してございますとおり、オーダーメイドの情報提供を通じた受診勧奨は、令和2年度はコロナ禍による受診抑制がある中で、医療機関への受診に結びつけることが困難な状況にありました。また、禁煙プログラムの実施につきましては、プログラム終了までが6か月となっておりますが、終了はどうしても乗船スケジュールに左右されてしまう状況がありました。こういった点を困難度としてございます。

実施状況でございますが、【自己評価の理由】に記載してございますとおり、オーダーメイドの情報提供を通じた受診勧奨は、コロナの影響がある中で、19.4%の方が医療機関を受診されておりました、一定の効果を上げることができたと考えてございます。一方で、禁煙プログラムにつきましては、1つ目と3つ目の○に記載してございますが、終了者は24人とどまったところでございますが、KPIを達成することはできませんでした。ただ、プログラム参加者自体は182人でして、終了者のこの24人以外の158人の参加者の大半が取組を継続しておるところでございますが、終了者としての実施自体は次年度のカウントとなるところでございます。このようなことから、事業としては一定の成果を上げたと考えまして、自己評価はBとさせていただきます。

続いて、35ページでございます。「船舶所有者等に対する支援」でございます。こちら35ページの枠内に【困難度の理由】を記載してございます。1つ目は冒頭で御説明しましたが、陸上の事業主と異なりまして、船舶所有者につきましては制度で従業員の健康保持について様々な対応が課せられていないということで、船員の健康に関する関心が薄い傾向がありまして、アンケートでもそのような結果が出ているところでございます。2つ目でございます。令和2年度からコラボヘルス、これはプロジェクト“S”と呼んでいますが、この取組を開始したところでございますが、このエントリーの勧奨でございますが、コロナの状況もありまして、十分な活動ができなかったところでございます。訪問による勧奨、これを予定しておりましたが、行うことができなかったところでございます。こういった困難度の中で取組を行ってきたところでございます。

36ページの最下段に記載してございますとおり、協働する船舶所有者数、こちらが3社にとどまったところでございます。他方で、740の船舶所有者に「健康度カルテ」を送付いたしまして、自社船員の健康づくりへの動機づけを行ったところでございます。また、出前健康講座や養成学校での講座、これはコロナの影響もあった中、おおむね目標を達成できまして、高い満足度を得たということでございました。こういった事業の度合いを考えまして、自己評価はBとしてございます。

39ページでございます。こちらは「ジェネリック医薬品の使用促進」でございます。【自己評価の理由】の1つ目でございますが、1つ目と4つ目の○の部分に記載してございますが、実施率は82.6%と、KPIのは達成したところでございます。ただ、【困難度の理由】に記載してございます、船員保険の使用割合は既に80%を超えて高い水準を達成している状況にありますので、伸び代が小さくて数%上昇させることも困難な状況であるということでございます。こういった困難度も踏まえまして、自己評価はAとさせていただきます。

続いて、42ページでございます。「情報提供・広報の充実」でございます。こちらは主に広報に関する取組でございますが、KPIにつきましては、「事業計画」の枠内の【KPI】の2つの○のとおり、メールマガジンの配信数とホームページのアクセス数をKPIとしてございます。達成状況につきましては、メールマガジンの登録件数、こちらは832人と目標の

1,000人は達成しなかったところがございます。一方で、ホームページの総アクセス件数は目標値を達成したところがございます。広報関係につきましては、このKPIの状況のほか、パンフレットの設置や納入告知書同封のチラシ、あるいは全被保険者、船舶所有者宛てに送付します「船員保険通信」、業界紙、関係団体等の広報について実施したということのほか、オンラインによる事務説明会も12回実施するなど、取組は着実に実施したところがございますので、自己評価はBとしてございます。

最後は44ページ、「データ収集活用方法の研究」についてでございます。こちらは45ページ、【自己評価の理由】にございます2つの調査研究を実施してございます。自己評価はBとしてございます。

船員保険の業績評価シートについて、御説明は以上でございます。

○西村座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明や資料の内容について、御質問、御意見などがございましたらお願いいたします。

尾関先生、お願いします。

○尾関構成員 尾関でございます。

御説明どうもありがとうございました。10ページの債権回収業務のところを感じたところをお話しさせていただきますと、船員保険のほうは返納金債権の回収率を現年度と過年度と分けて記載いただいています、現年度のKPIは87%で過年度は14%と、過年度の過去の実績をベースに設定されておりました。一方、協会けんぽは恐らくこれは平均だと思うのですけれども、54%という平均の回収率ということで記載されていたかと記憶しております。過年度の分はなかなか回収は難しいということは異論はないのですけれども、現年度の分が八十数%という目標でいかどうかというのは疑問に思っていたのですが、今、個別にお聞きしまして、債権の額が極めて少額なものが多いところですか、あるいは組合員の方の勤務体系が洋上勤務が長く続いて陸上勤務と比べてなかなか回収が難しいだろうということが理解できましたので、ある程度やむを得ないかと思っております。ただ、1年たちますと回収率がぐっと落ちるということもありますので、できるだけ1年以内に回収を図っていただくような措置を、大変だと思いますけれども、今後ともよろしくお願ひしたいと思っております。

以上、感想としてお話し申し上げました。以上です。

○西村座長 ありがとうございます。

今の御意見、御感想について、補足説明などはありますでしょうか。

○内田船員保険部次長

委員のおっしゃるとおり、現年度で発生した債権、こちらについては本来全て回収すべきということは承知しているところがございます。船員保険では現年度の債権につきましては債権の確定後納付書を送付して指定の納期から1か月目、3か月目、6か月目に催告を行うようなことを行っているところがございます。ただ、船員保険の場合、資格を喪失

しても船員である場合が多くて、先ほども委員におっしゃっていただいたとおり、債務者は乗船してしまうことが多くて、こちらは督促状などを発送しても、それが長期の連続乗船になると納付書や催告状を送付したタイミングで封を開けて納付していただけないケースが一定数出てきてしまうところがございます。その後、納付書と催告状が放置されてしまって、納付が結果的に遅れて年度を越した債権となってしまうといった状況があるところがございます。

ただ、委員のおっしゃるとおり、できる限り現年度のうちに回収するといった対策を立てることが重要でございますので、こちらは十分対応を行っていきたいと考えてございます。

○西村座長 ありがとうございます。

現年度のKPIの目標水準についても御質問、御意見があったかと思えますけれども、この水準についてはどうでしょうか。

○内田船員保険部次長

目標水準については、本来100%を全て回収すべきということは十分承知しているところがございますが、現実的な数値を設定して、それに向かってモチベーションを上げていくということで、過去の数値に基づいた目標設定をさせていただいているところがございます。過去の実績のうちの高い数値を目標にしておりますので、基本的には今後もそういった考えで行っていきたいと考えてございます。

○西村座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見はございますでしょうか。

森下先生、お願いします。

○森下構成員 ありがとうございます。

御質問なのですが、36ページ、戦略的な保険者機能の関係で「船舶の所有者等に対する支援」の3つ目の○と4つ目の○のところ。海上技術学校等の船員養成機関の学生を対象、それから、次の○では出前健康講座等で船員の養成機関でのメンタルヘルス講座、こういうものを船員保険の場合は非常に有効的に活用している気がします。職種の特殊性ということもありますから、そういう意味ではこういう講座を開設することも非常にやりやすいこともあるかもしれませんが、それによって数値的にはかなりいろいろな健康な将来へ向かって若いうちにこういう教育をすることは必要だと思います。日本のこれからの社会保障制度の中でもこういう傾向は非常に大切なのではないかということで、実は一般の就業者を対象にした協会けんぽの仕組みの中でもこのようなものを情報共有して、例えば小学生、中学生、高校生の時代からこのようなカリキュラムを学校に対して提供できるようなことも取り組むという考え方を将来つくっていくというのは、非常に参考にしていただけるのではないかと思います。私見ですけれども、そういうことを思いました。非常に船員保険の場合にはそういうところがきめ細かくやられているような気がいたしました。こういうコロナの時代でございますが、これからもぜひ頑張りたいと思います。

ありがとうございます。

○西村座長 ありがとうございます。

36ページのいろいろな出前講座や健康づくりへの取組など、非常に評価できるころだと私も思います。これからの拡充も期待しております。

補足説明はございますか。

ほかに御質問、御意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、船員保険について、以上とさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

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」について、御説明をお願いいたします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。よろしくをお願いいたします。

資料2、組織・運営体制につきまして御説明いたします。

まず1ページですが、①の「人事制度の適正な運用と標準人員に基づく人員配置」でございます。自己評価はBとしております。評価理由の最初の○ですが、加入者が増大している中、業務量も増加しておりますが、定員が増えない中でより効率的な業務を限られた人員でやっていこうということで、標準人員を定めて人員配置を行っております。2つ目の○ですが、これらを踏まえて適材適所の人員配置、組織の活性化、課題解決を図るために、毎年度全国規模の人事異動を行っておりますが、2年度はコロナの拡大を踏まえまして、全国規模の人事異動を249名といった程度で必要最小限の規模で行っております。また、3つ目ですが、次期システム構築に向けた体制強化ということで、本部のシステム部に職員を増員したということをやっております。このように様々取組をしていることから、自己評価をBとしております。

続きまして、2ページ、②の「人事評価制度の適正な運用」でございます。これにつきましても自己評価はBといたしております。評価理由の最初にありますとおり、新たに評価者となる方、新任グループ長補佐ですね。その方々をはじめとして管理職研修において目標設定の考え方や評価のフィードバック、職員の育成、組織強化に通じるような理念、意識づけを行いました。また、新規採用職員につきましても、この制度の目的などを説明し、理解の深化に努めました。新型コロナウイルス感染症の影響が業務の一部にも出ておりますので、それらの影響を加味した上で適切に人事評価に反映させるというような取組をいたしまして、推進いたしました。こうしたことから、自己評価はBとさせていただいております。

4ページ、「OJTを中心とした人材育成」でございます。協会けんぽにおきましては、これまでも人材育成につきましては職場でのOJT、これに各階層の研修などを合わせて現場で人を育てるということ、計画的な人材育成に取り組んでいます。特に管理職等の入り口と位置づけられるグループ長補佐に対しては、重点的な研修を実施いたしております。また、3つ目の○であります。昨年度の特徴といたしましては、テーマ別研修として、パワハ

ラに対する防止対策が法制化されたことを受けまして、20年度は各支部の企画総務部長を対象にパワーハラスメントのない職場環境づくりを実践することを目的とした研修を実施いたしました。4つ目の○ですが、コロナの影響で多くの研修がウェブ会議システムを活用したオンライン形式の実施となりましたが、中身をグループワークなどで工夫しまして、質の担保に努めたということでございます。このほか、職員の自己啓発支援として通信教育講座のあっせんを実施しておりますが、職員も積極的に取り組んでおりまして、受講者数が前年に比べて83名の増、去年の594名から677名の受講となったということでございます。こういったことを総合的に評価いたしまして、自己評価はBといたしております。

ちなみに、6ページが令和2年度の研修の実施状況でございます。これが全体の体制でございます。御覧のとおり（Web会議システム）と細かい字で書いておりますが、かなりウェブでの研修とならざるを得なかったというところがございましたが、しっかりやってみました。

7ページをお開きください。④の「支部業績評価の実施」でございます。自己評価Bとしております。評価の理由の最初ですが、2016年度より試行的に支部の業績評価を行っております。これにつきましては、毎年度、前年度の結果を踏まえて評価項目、評価方法の見直しを行っております。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大による業務縮小等に伴いまして公平な評価が困難な評価項目が生じたことから、可能な項目のみの評価といたしました。ということで、評価が困難となった項目があったものの、公平な評価に努めたということから、自己評価はBといたしております。

続きまして、8ページ、「⑤費用対効果を踏まえたコスト削減等」でございます。これはKPIを定めておりまして、一般競争入札に占める一者応札案件の割合を20%以下とするというKPIを定めております。自己評価はAとしております。2020年度は、最初の○ですが、15.5%ということで、20%以下を達成することができました。要因はと考えましたけれども、なかなか目標を達成することができなかつた中、①業者への声かけの徹底、②公告の期間、納期までの期間を十分に取ることに、あるいは③仕様書、競争参加資格の見直し、④複数者からの参考見積りの聴取など、こういったことが効果的だということが支部からのヒアリング等、あるいは本部の中のヒアリング等でも分かってきましたので、これを本部支部に徹底を図りました。こういったことをやった結果、達成できたということで、A評価とさせていただきます。

続きまして、10ページをお開きください。「コンプライアンスの徹底」、⑥でございます。自己評価はBとしております。コンプライアンスに関する取組につきましては、本部支部におきまして、それぞれコンプライアンス委員会を設けて定期的に審議をいたしております。また、2つ目ですが、全職員がコンプライアンス及びハラスメント防止に関する研修を受講するということが、職員一人一人の意識の向上と徹底を図っております。また、周知という意味では理解促進という意味で3つ目ですが、2か月に1回コンプライアンス通信を発行して、ポスター等各種ツールも活用して啓発を行っております。先ほども申し

ましたが、パワハラが法制化されたことを受けまして、「ハラスメント防止に関するガイドライン」「ハラスメント相談一次対応マニュアル」を策定いたしまして、全職員に周知しております。これらから、自己評価をBといたしております。

12ページはこの後企画部長から説明をいたしますので、私からの説明は16ページに飛びます。「⑧本部機能や内部統制の強化に向けた取組」でございます。これにつきましては、自己評価はBでございます。評価理由でございますが、「保険者機能強化アクションプラン（第5期）」を着実に進められるように具体的な検討を開始したということがまずございます。また、内部統制につきましては、3つ目の○でございます。内部統制の基本方針というものを2020年10月1日に施行いたしました。職員一人一人が内部統制に関する理解を意識して業務を遂行するための周知をいたしました。協会では、それぞれリスクが発生した後の危機管理はそれぞれの部署できっちりできていると思っておりますが、リスクの発生を抑制するためのいわゆる事前予防措置みたいなどころについては、まだ部門ごとの個別対応となっております、体系的な全体としての仕組みの構築が課題となっております。この課題の解決に向けて、リスクの洗い出し等の検討を進めたのが令和2年度でございます。全体として進めたということで、自己評価をBといたしております。

続きまして、システム関連につきましてはこの後システム部長からまた御説明がありますので、22ページをお開きください。「ペーパーレス化の推進」でございます。本部支部におけるペーパーレス化の推進のための検討を進めるというのが事業計画ですが、2年度につきましては自己評価はBでございますが、この枠に書いてありますとおり、7月の本部移転に向けまして、事務室内の紙媒体で保存する書類の2割程度削減という目標を内部で立てまして、職員の袖机の撤廃やキャビネットの数を減らすということで収納スペースを削減して、担当ごとにそれぞれが重複して保有しているような紙媒体がございますので、そういったものはマスター化して、また、古いものについて保存が必要なものについては外部倉庫を活用することで、2割削減の目標を達成いたしました。こうしたことから、自己評価をBといたしております。

続きまして、企画部長から説明をします。

○増井企画部長

私からは「リスク管理」、12ページについて御説明申し上げます。自己評価はBということでございまして、その理由ですが、大規模自然災害等について、「初動対応マニュアル」及び「BCP」について適切に改めたということがございます。2点目、コロナウイルス感染症への対応ということですが、各種申請について窓口来訪を避けて極力郵送による手続をお願いしたということ、協会職員についても関係機関等への訪問活動を控えること、感染防止対策を徹底した上で集団健診や特定保健指導を実施するなどの対応を行ったということでございます。協会自体につきましては、基本的対処方針において、国民生活・国民経済維持の業務を支援する事業者として、事業の継続を求められております。そうではあるのですが、可能な範囲で職員の出勤削減や時差出勤を行ったといったことでござい

す。このほか、この協会内における会議、研修等について、ウェブ会議システムを積極的に活用してオンライン形式で実施したところでございます。

その次の13ページの最後の「以上」というところですが、①「初動対応マニュアル」「事業継続計画」について改めたということや、訓練を実施したこと、②ではコロナに対して適切な対応を行ったこと、③として研修・訓練の実施及び技術的対策を講じることで情報セキュリティ事案への対応能力向上を図ったこと、④として個人情報保護に関する職員の研修を行ったということで、自己評価はBということでございます。

○榎原システム部長 引き続きまして、システム部長の榎原でございます。よろしく願います。

私からは項番の⑨から最後⑬まで、主にシステム関係の項目について御説明をさせていただきます。

18ページ、「⑨システム関連の取組」についてです。ここでは協会のシステム関係の取組全般をテーマにしております。【自己評価の理由】の○の1つ目ですが、システム部門の最大のミッションであります安定稼働を実現いたしました。具体的に言いますと、保険証の発行や給付金の支払いなど、全てシステムを使って日々業務を行っておりますが、メンテナンス作業などにより、システム障害に起因した業務停止などの発生はありませんでした。また、制度改正に伴うシステム改修においても、全て期日までにリリースを行い、障害を発生させることなく稼働をしております。○の2つ目、最後の項番⑬のところでもう少し詳しくお話をいたしますが、2023年、令和5年1月にサービスインを予定しております次のシステム、次期業務システムと呼んでおりますけれども、スケジュールどおり順調に進めております。一番下の○、2022年、令和4年の4月のサービスインに向けて開発中の新しい人事給与システムと財務会計システム両方を総称いたしまして、次期間接システムと呼んでおりますが、こちらも予定どおりしっかりと進めることができました。

19ページ、最初の○、RPAの開発でございますが、令和元年度に初めて本部業務を15業務ほどつくってみまして、うまくいきましたので、次のステップとして次の業務向けに12業務分つくりました。支部業務は本部業務と違って携わっている職員も多く、うまくいきますと削減効果が結構大きくなります。12業務のうち作成が難航したものも幾つかありましたけれども、19ページ、一番下の○、11月までに稼働トータルで約10万時間の削減効果がありました。以上のことからB評価とさせていただきます。

20ページに参考として、去年もおつけしましたが、【協会システムの歩み】と申しますか、より理解を深めていただくため、また、いろいろ難しい言葉が出てきますので、言葉の整理としても御参考にと申す思いでおつけをいたしました。簡単に御説明いたしますと、真ん中に茶色の横棒が引いてありますが、一番左がaとなっているところ、2008年10月、協会発足当時のシステムで、資料には「健康保険システム」と書いてありますが、内部的には現行のシステムと比較いたしまして古いシステム、旧システムと呼んでおります。この当時は基本的に紙で審査をしておりますので、結果の数値をシステムに入力するようなタ

イプで、当時の職員の机の上には紙、紙というのは加入者の申請書ですけれども、山積みとなっております。茶色の横線の真ん中辺のbのところは現行システムのサービスインでございます、2015年の6月です。このときに業務プロセスの最適化、ペーパーレス化ということで、画面審査の開始や入力業務のアウトソース化がスタートしております。その隣のcがインターネット用システムのサービスインで、3回に分けてサービスインをいたしました。これは2015年5月に発生いたしました日本年金機構の情報漏えい事案を受けて、加入者情報を取り扱う基幹システムと外部とつながるネットワークを切り離すよう指示がありましたので、急遽つくりました。その隣、dがマイナンバー管理システムで、これも3回に分けてサービスインをいたしました。

21ページが続きで、同じく真ん中の茶色の横棒gのところは次期間接システムのサービスインでございます。最後、hが次期業務システムのサービスインで、2023年、令和5年の1月となっております。最後の⑬でもう少し詳しくお話をいたします。

項目を1つ飛ばしまして、23ページ、協会システムの安定稼働でございます。システムの安定稼働はシステム部門の最重要使命ということで、【自己評価の理由】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つ目が協会職員の内部に対する安定稼働で、いずれに対しても障害やトラブルでシステムを止めることはありませんでした。○の3つ目でございますが、裏でそのための様々な保守作業を行っております。オンラインは平日の日中だけですけれども、システムは24時間365日動かしております、稼働状況や情報セキュリティ上の監視も常に行っており、安定稼働を達成しております。

次の25ページ、「⑭法改正などへの適切なシステム対応」でございます。業務を行っていく上で協会内部でアプリケーションの改修を行うことは常に発生をいたしますが、○の1つ目、オンライン資格確認に係るシステム対応などの案件のように、大規模かつ中間サーバーなどの外部の関係者が絡む案件は難易度が極めて高いと考えております。特に困るケースは、外部の関係者と協会システムの間で要件や仕様、テストのスケジュールなどで利害が対立するときがありまして、期日までに確実に完成させるためには、協議を繰り返しながら密接に連携していく必要があります。なお、本項目につきましては、昨年度はA評価を頂戴いたしましたが、○の1つ目にありますように、オンライン資格確認に係るシステム改修の案件については2年目に入ったということもあり、協会側も対応に慣れてきたこと、また、オンライン資格確認のような大規模かつ外部関係者の絡むシステム改修は一昨年度よりも対応件数が少なかったことなどから、今年度はB評価とさせていただきます。

最後、27ページが、項番⑮の中長期を見据えた新システム構想の具体化や新技術の導入です。大きく2つのテーマがございまして、28ページの【自己評価の理由】のところ、(1)がRPAの導入と(2)新システムで、さらに新システムは【協会システムの歩み】のところでお話をしましたとおり、来年の4月にサービスインをする次期間接システムと令和5年1月にサービスイン予定の次期業務システムがあります。RPAにつきましては⑨のところで

お話しいたしましたので、ここでは次期業務システムを中心にお話をさせていただきます。

次期の業務システムは、令和元年度から開発が始まりまして、令和2年度につきましては28ページの(2)から下の3つの工程を実施いたしました。○の1つ目が、昨年5月までに実行計画書をつくりました。○の2つ目が、昨年9月までに要件定義書をつくりました。○の3つ目が、その後、順次調達を行っております。

具体的なそれぞれの工程で何をやったかといいますと、29ページ、(2)の○の1つ目、実行計画書につきましては、当然のことながら、現行システムの課題、現状を分析し、これらを解決したシステムをつくる必要がございます。一例を挙げますと、オンライン処理や大量処理における安定的性能の実現、災害環境の変更におけるBCPの向上、クラウドの採用、セキュリティーレベルのさらなる向上などを盛り込みました。(2)の○の2つ目、要件定義作成に当たっては、自動審査の採用など業務処理の効率化、情報系などの抽出機能の強化など、それぞれのテーマごとにユーザー部と密接に連携調整を行い作成いたしました。○の3つ目、これらを構築するための調達に当たっては、不落や不調が生じないよう調達単位の細分化や関係事業者への声かけなどを行い、現在までのところ予定どおりの調達ができております。

最後、【困難度の理由】につきまして、少し戻っていただきまして、27ページでございますが、2つ目の①各種契約満了や保険者機能強化の関係から、2023年、令和5年1月のサービスインは厳守しなければなりません。そこを大前提といたしまして、保険者機能強化への対応、業務改革からのシステム改修要望への対応、現行システムの問題の解消、オンライン資格確認などの外部環境の変化への対応、最新の情報セキュリティーやIT化への対応などを盛り込みまして、全てのユーザーや外部機関などと調整連携を行いながらつくり上げていく必要がある極めて困難なものに挑戦をしているものと考えております。本当の意味での成否の判断は令和5年1月のサービスインの結果を見てからなのかもしれませんが、令和2年度の工程である実行計画書の作成、要件定義の作成、調達の実施につきましては順調に終了いたしましたので、先ほどのRPAと合わせましてA評価とさせていただきます。

以上、システム関係の御説明でございました。どうぞよろしく願いいたします。

○西村座長 ありがとうございます。

では、ただいま御説明いただきました部分について、御質問、御意見などがございましたらお願いします。

森下委員、お願いします。

○森下構成員 御説明どうもありがとうございました。

質問がありまして、4. 組織・運営体制の中の「⑦リスク管理」、12ページですけれども、「事業計画」の○の2番目に、情報セキュリティー対策についてはCSIRTにおいて迅速かつ効率的な初動対応を行うとなっております。ということは、まず情報セキュリティーの問題が起きたときにはこういう体制で行うという意味だと思っておりますけれども、本来であれ

ば、前々からお話をしているように、情報セキュリティーという問題の中でこのインシデントが起こらないことが一番大切なことであって、その対策よりもまず社員の方への起こさない教育というものが一番必要なのかと、その次に来るのがこの対策なのかとっていますが、それについて見解を教えてください。

もう一個だけ、別途システムの問題ですけれども、本年度は実はたしか8月頃だったと思いますが、某銀行で非常に大きなシステム障害が起きまして、そのときにはバックアップ体制が、何か所かバックアップセンターがあるのにもかかわらず、夜中から障害が起きることが分かっているにもかかわらずその対策が遅れて、結局営業時間を迎えて半日以上、1日ぐらい皆様に大変迷惑をかけたという事象が起きました。これはせつかくのバックアップ体制を運用する仕組みができていなかった、また、それを判断するシステム関係の関係者並びに請け負っているソフトウェア会社か何か分かりませんが、そういうところの連携がうまくいかなかったと聞いています。そういう中で、まず協会けんぽではバックアップ体制をどのようにされているのかということ。それと、もし何か起きた場合、銀行ほど逼迫した業務はないと思いますが、その辺についてそういう関連の緊急体制の仕組みができていないのか、その2点についてお伺いしたいと思いました。よろしくお願ひします。

○西村座長 ありがとうございます。

まず、リスク管理のところで予防の取組について、それから、システム管理のバックアップ体制などについて、協会からお願いします。

○松谷理事 御質問ありがとうございます。

システム担当理事の松谷です。

御質問いただいた2点について御回答させていただきます。まず、情報セキュリティーのところですが、そもそもはインシデントを起こさない対応が重要だとのこと指摘は、おっしゃるとおりでございます。ここについては2つ対策を実施しております。一つは仕組みの問題です。もう一つは社員のマインドの問題です。仕組みの問題については、今、世の中ではいろいろな攻撃がなされていて、ITの有名な企業でも攻撃されているなど、いろいろな形で巧妙な手口が広がっているわけですけれども、協会のほうでは多層防御という形で、いわゆるファイアウォールと言われている壁をつくって不審なものは防御する仕組みがあるのですが、これを何層かに分けて、1層目が破られても2層目で防ぐ、3層目で防ぐという仕組みをまずは導入しております。加えて、最新のウイルスへの対策が重要となりますので、ウイルス対策ソフトの日々の更新を実施しています。毎日のように新しい対策ソフトが提供されますので、これを協会システムの中に取り込むことをやっているということで、しっかりとした防御の仕組みを取り入れているということでございます。

また、この仕組みがあっても、怪しい動きをするものがありますので、私どもは事業者でセキュリティーだけを専門に見る部隊をつくり、ここに委託をしております。SOCチームと呼んでいるのですが、SOCチームで日々起きている動き等で何か怪しいものはないだろう

か、あるいは世の中で今起きていること、エモテットという言葉があつたりしますけれども、今、医師会でも攻撃を受けたりしています。そういうほかの事例なども研究しながら、我々の中の仕組みで大丈夫だろうかという、こういう仕組み的なところ、ガバナンス的なところをやっていくのが一つです。

もう一つ、社員のマインドの問題というのは、セキュリティーを突破されるというのは、メールに添付されるファイルであるだとか、不審なURLに誘導されるだとか、こういったケースが多いので、職員の研修において怪しいものは添付ファイルは開くなとか、URLはクリックするなとか、そういう模擬テストなども毎年やっているということで、セキュリティーについてはインシデントを起こさない対応ということで、仕組みの問題、社員のマインドの問題、これを継続してやらせていただいております。

2点目のバックアップというか、某銀行さんであったようなところについてですが、ここはなかなか一言で申し上げるのは難しく、我々もいろいろ検証しております。バックアップということで行くと、まず基本的には冗長化と呼んでいるのですが、メインで動いている機械とサブの機械とがあつて冗長化しているということで、片方の機械が倒れても片方に切り替えるということ、そういう冗長化構成を基本的には協会のシステムは取っています。ただ、その切替えがうまくいくのか、銀行さんの例で行くと、冗長化していたのだけれども切替えがうまくいかなかった、それはなぜか、人為的な問題はなかったのか、それともそれは仕組みの問題なのかといういろいろなことがあつたかと思っております。我々も改めてそこの再点検はしております。

専門的なことになるので簡単にだけ申し上げますと、冗長化していても片方がいつもは眠っている状態の冗長化のものと、両方が常に動いていて半分ずつ使っているような冗長化の仕組みとはちょっと事情が違ひまして、片方が眠っているときというのは、切替えできるだろうと思っていたものが何らかの原因で、あるいは手順を間違えて、切替えがうまくいかないケースが実はあります。このケースはテストやリハーサルをやるとか、こういうことをしながら、ちゃんと眠っているものが起き上がるかということを確認しなければいけないということです。もう一つは、ふだんは両方とも動いている、ただ、半分ずつ使っているような、これは切替えは割とうまくいきます。なぜならば、片方も常に動いているのでということなのです。我々はシステムの構成も両方使っています。両方使っていますので、前者についてはリハーサルというか、テストをして確認をすることが重要です。後者は実はたまに起きます。10台構成になっていて、1台が止まってしまいましたということがあつて、そうすると、ほかのシステムにちゃんと振り分けることがなされるということで、こちらについても確認をしております。

一言で申し上げるのはなかなか難しいのですが、我々も他社で起きたことについては他山の石とせず自分事として捉えて我々の中で再点検する、今後も引き続きそこはしっかり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。

森下委員、続けてお願いします。

○森下構成員 いろいろと説明を詳しくいただきまして、ありがとうございます。今のお話ですと、システムに関しては特に心配はないという理解をさせていただきました。

もう一個、ISMSのインシデントの件ですが、先ほどシステム関係については特にいろいろと検討されているというお話でしたけれども、私が一番心配しているのは、例えば今回移転をされて四谷のビルに入られた、机もいろいろとなくして省力化に努めていらっしゃるというお話も出ましたが、簡単に言うと、そういうときに捨てた書類やアナログ的な部分、あと、人が例えばデータを持ち出してしまう、今、USBメモリーに何十ギガと入りますから、そういうデータを盗み出すというのは語弊がありますけれども、例えばうっかり持ち出して、それをポケットにいつも入れていたけれどもどこかで落としてしまったとか、そういうミスは結構今は世の中では露見しているのですけれども、その辺についてちょっとだけ御説明いただいて、僕の質問を終わりたいと思います。

○西村座長 今の部分について、アナログ的なところや人為的なミスに対する予防などについて御説明をお願いします。

お願いします。

○榎原システム部長 システム部の榎原です。

システム的には、委員に御質問いただいた例えばUSBは協会では使用禁止をしております、機器に差し込むと警報が鳴るような仕組みを取り入れたりと、先ほどの御説明の中で監視をしていると申し上げましたけれども、情報セキュリティの監視だけではなくて、例えば数字は忘れましたけれども、許可なく大量にデータをダウンロードしたりした場合は監視の中でアラートが鳴ってこちらに連絡が入るような、いわゆる情報漏えい防止の仕組みは様々なところで取り入れております。

○西村座長 移転に際して御注意されたことなど、さらにありますか。

○榎原総務部長 総務部長の榎原でございます。

移転に際しては、先ほども少し御説明いたしましたけれども、ダブった書類があると2倍、3倍と紙が重なるということがございますので、マスター化しまして、各担当も持っている、部長も持っているというようなものは1つに絞るということでまずやっています。

また、我々は就業する上で自分たちのつくった文書、法人文書については紙も家に持ち帰らないということを徹底しておりますので、そういったところも気をつけてやっていますところがございます。

以上でございます。

○森下構成員 ありがとうございます。

以上でございます。

○西村座長 御説明ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見がございましたらお願いします。

尾関先生、お願いします。

○尾関構成員 尾関でございます。

御説明ありがとうございました。2点ほどお聞きしたのですが、まず、内部統制の強化というところで16ページに記載いただいておりますが、昨年度は内部統制の基本方針を策定されたということで、非常にいいことだと思っております。受け手としましては、内部統制は非常に煩雑で手間がかかるという印象を持つ方が多いと思いますので、そこはぜひ重要なことかつ必要なことなのだというところを、また、当然やらなくてはならないことですので、その辺は当然やるべきことだということを職員の方に理解いただくように周知をお願いしたいと思っております。

リスクの把握なり管理ということで、本部と支部と一体となって体系的な仕組みづくりの構築に向けて動き出したという御説明をいただきまして、リスクの洗い出しは非常に大事なことですし、しかも、それを各支部に任せるのではなくて本部が主体的に取り組むことは大事なことです。洗い出されたリスクに関しまして、本部としてそれは適正な洗い出しかどうかというところの観点、あるいは対策の実施状況が適正かという観点からぜひモニタリングを行っていただいて、各支部の運用体制あるいは運用状況ですね。適切かどうかというところを本部として評価していただいて、もし不備があれば是正をお願いしたいと思っております。

また、支部によってベストプラクティス的なものがあつたら、その辺の情報を全社的に共有いただいて、いい案を共有いただくことも大事ですので、そこはぜひお願いしたいと思っております。

コンプライアンスに関して、10ページでコンプライアンスに関する取組を御説明いただいて、取組が積極的に行われていることは理解させていただきましたけれども、例えば不正やハラスメントを未然に防止、あるいは早期に防止するためにはいろいろな措置が必要だと思っておりますので、企業さんですとそういった措置の一環として内部通報制度というものを設けて運用しているところがあるのですけれども、協会けんぽさんのほうで内部通報制度といったものがおありになるかどうかをお聞きしたいと思っております。あるかどうか、あればどういった方法で運用されているかをお聞かせいただけますでしょうか。

以上でございます。

○西村座長 ありがとうございました。

内部統制の強化やリスク管理についてモニタリング、それから、コンプライアンスの内部通報制度などについて、お願いいたします。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。

まず、内部統制でございます。非常に難しいといいますが、私どもとしては、平成30年度から本部に内部統制整備準備室を設けまして、それで内部統制の最近の動きについてまず勉強から始めまして、2年度、リスクの予防措置はどうあるべきかということを進めてまいって、今もそのリスクの洗い出しと、どういったことが予防措置として有効かとい

うことを検討しているところでございます。

周知につきましても、昨年の10月に基本方針をまず策定しました。協会としての内部統制の基本方針はつくりましたので、これを全国支部長会議で御説明するとともに、本部職員に対してメールで周知し、また、協会内のポータルサイトに基本方針を掲載して浸透を図っていくというのがございます。

また、内部統制というのも言葉だけだとなかなか難しいところもありますので、まずは本部においてリスクはどういったものがあるのか、予防措置はどういったことができるのかというのをモデル的に取り出して具体化してやりつつ、支部でも幾つかの支部にモデル的に内部統制の取組について並行して検討しながらやっていきたいと思っております。

また、一元化につきましては、これまで各支部で例えば事務処理の誤りがあったりとか、職員に事故があったりとか、そういったことを本部に報告していただく仕組みはあるのですけれども、それぞれ担当グループ、部署がばらばらであるようなこともありましたものですから、今年の11月をめどに内部統制整備準備室に報告を一本化して、情報共有等を図りたいということを考えております。将来的には、今、準備室でございますが、そういった様々な取組を進めながら体系化して行って、内部統制の体制についても確立をしていきたい、新部門みたいなどころをつくりたいというようなことで進めております。まず、内部統制につきましてもそんなところでございます。

また、ハラスメントなどの内部通報等のコンプライアンス関係の御質問でございしますが、役職員が法令等に違反する行為をしている事実を知ったとき、または疑いがある事実を知ったときに通報するような法令違反通報制度を協会内にも持っております。ハラスメントに関する相談については、本部支部にハラスメント相談員を置いて対応を行っております。具体的にどういった対応をしているかということでございますが、令和2年度で申しますと、法令違反通報制度とハラスメント相談は合わせて12件ほどございました。このうち、ハラスメントと実際に認定がされたものは1件でございました。仕組みとしては、通報や相談があった場合に、ハラスメント等の規定に基づきまして、事実調査が必要と認められる場合には関係者のプライバシーに配慮した上で適切に調査を行っております。調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置を取ったり、再発防止措置を講じているというのが大きな仕組みの流れでございます。

私からは以上でございます。

○西村座長 ありがとうございます。

この点について、尾関先生、よろしいでしょうか。

○尾関構成員 ありがとうございます。

通報制度に関しましてはよく理解できました。また、内部統制につきましては、内部統制はなかなか抽象的な概念で明確に分かりづらいところがありますので、内部統制の評価にはゴールがないとよく言われておりますが、協会として重要視している取組、態度を明確に見せる必要がありますので、おっしゃったような内部統制準備室を中心として将来部

署変更も考えていらっしゃるということでしたので、内部統制強化に取り組んでいるのだということを経員の方、職員の方に明確に分かるような形で対応をお願いし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。

追加ですけれども、コンプライアンスのハラスメントのところについて、この業績評価シートですと予防事業で研修についてだけが書かれておまして、御説明された具体的なハラスメント関係の取組などは書かれていません。また、アウトカムやアウトプットに当たる内容が書かれていないので、取り上げた件数と、問題に対して御説明にあったような適切な処置、改善がなされているということも記載が必要ではないかと思っております。お願いいたします。

ほかに御質問、御意見はありますでしょうか。

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。

8 ページの入札の関係のところですが、一者応札案件について20%という基準が分からなかったのを教えていただきたいのと、入札が不調だった場合はあったのかどうかを教えてください。

それと、入札要件に関して、対応していると思うのですが、例えば当然のことながら社会保険に加入しているであるとか、労働法令遵守であるとか、その辺が入札の要件として徹底されているかどうかを教えてください。

以上です。

○西村座長 入札に関して、補足説明をお願いしたいと思います。

○稼農総務部長 総務部長の稼農でございます。

20%の数字の根拠ということでございますが、第4期のアクションプランでKPIを設定したわけですが、当時いろいろなことを参考にいたしました。まず、国です。各省庁、国の全体の一者応札割合が、当時2015年度が31%、2016年度が29%というようなものが国全体の一者応札割合でありました。その当時、協会けんぽは実績がどうだったかといいますと、28年から29年にかけての一者応札割合が大体29%という状況でございました。KPIにつきましては、平成30年度から令和2年度までの3年間を設定するというので、国が大体30%、協会けんぽも29%ぐらいだった状況の中で、正直、KPIを25%にするか20%にするかというところで少し迷ったところがございます。仮に25%で設定した場合は年平均で年間1~2%減らしていく必要があるのですが、それでは緩いだろうということをお考えまして、20%と設定をしたというのが当時の経緯でございます。

入札の不調というのはあるのだろうかということでございますが、入札が不調あるいは不発というものが、年間を見ても1件から2件程度でございます。例えば入札公告を行ったけれども応札者がいなかったケースがありまして、個人情報の廃棄をお

願いする業務委託を入札にかけたのですが、その時期が業者さんの繁忙期に当たっていて、入札に応じられなかったということがあったようでございまして、これにつきましては時期をずらして再度公告を行って入札に至ったケースなどがございました。

先ほどの社会保険の適用や加入についての入札の条件として徹底されているかということでございますが、当然ながらそこにつきましては仕様書の段階で縛りをちゃんとかけております。

以上でございます。

○西村座長 ありがとうございます。

○平川構成員 ありがとうございます。

○西村座長 ほかに御質問、御意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、ほかに御質問などがなければ、本日の議論はここで終了したいと思います。

古井先生、お願いします。

○古井構成員 委員長、申し訳ございません。今日は全体について何かコメントする時間は、たしか最後にありましたでしょうか。それともここで申し上げたほうがいいでしょうか。

○西村座長 全体についてはそれぞれ先生方から御挨拶はいただきたいのですけれども、コメントでしたら、今のところでしていただいたほうがいいかもしれません。

○古井構成員 今の区分けだけではないのですけれども、2日間全体のというのは後ほどのほうがよろしいですか。

○西村座長 最後は本当に一言の御挨拶なので、全体を通じてのコメントでしたら、今、ぜひお願いしたいです。

○古井構成員 ありがとうございます。なるべく手短に申し上げます。

私から2点コメントいたします。今回、全体を通じて困難度ということの評価の中に入れてやっていただいたかと思えます。それによって協会けんぽの本部の皆さんがそれぞれの取組をどのように捉えられているかが我々はよく分かったかと思えます。困難度というのが、困難だから本当はB評価なのだけれどもA評価に該当するよということももちろんあると思うのですが、そういう困難な状況なので次にどのような一手が必要なのかという検討につながっているのではないかと感じたところです。

その中で基盤的保険者機能や戦略的保険者機能というものがあって、特に今日、最後のシステム系や体制というのは、間違いがあってはいけない、守りの要素が多いのかと。そういう部分では、例えば国や事業主の協力が非常に必要な部分であったり、あるいは協会の中で自助努力が必要なのか、また、別のやり方を探っていないといけないのか、そういう判断が、事業の難しさをもとに把握できたのだと思えます。

一方で、戦略的保険者機能のほうはどちらかというところとチャレンジをしていく取組ですので、むしろ困難なことをどんどんやっていただいてよろしいのだと理解をしました。ただ、困難なことをいろいろ試行錯誤する中で、それは本当に効果があったのかとか、部分的に

はいいのだけれども全体に広げるためには構造的に課題があるとか、そういう検証が困難度の高いところには非常に重要なのだと思いました。そういう意味で、困難度というのはまだこれから試行錯誤だと思うのですけれども、そういった視点を持って要素を解していただくといいのかと思いました。

2つ目なのですけれども、保険者としての協会けんぽは日本で一番大きな保険者ですので、国全体に与えるインパクトが大きいと思います。そういう意味で医療費の構造分析が重要ですね。あとは保健事業の効果の検証をぜひこれから中期的に進めていただきたいと思います。

医療費のほうは、先ほども話題になりましたが、地域格差というのは47都道府県支部で明確にありますので、ある程度これは仮説を立てることが分析のためには必要だと思います。幾ら分析の技術が上がっても、最後は仮説を検証していくというやり方も必要なのだと思っています。

保健事業の効果に関しては、レセプト健診データの分析では顕在化している結果、アウトカムとして今どうなっているのかということは分かるのですけれども、実際にどんなやり方をして医療費がどうなったか、あるいは健康状態がどうなったかというプロセスは非常に重要ですので、これはレセプト健診データに加えて、今の協会けんぽさんもやられている、47支部のデータヘルス計画から、どんなやり方をやってどんな結果になったのだということを抽出されることが有用だと思います。健康経営の要素である健康宣言ですとか、それぞれの保健事業の方法、体制をきちんと吸い上げて、どんなやり方をしたときに医療費が、あるいは医療費まで行かなくても健康状態がどう変わったのかということ、これは時間がかかると思うのですが、しっかりと計画を立てて進めていかれるべきだと思います。

本部の皆さんからたくさん事例の御発表がありましたけれども、47都道府県の支部の皆さんは、本当にたくさん御努力をして工夫をされているのですね。それがなかなかKPIだけではどうしても拾い上げられないところがあるかと思っています。したがって、例えばデータヘルス計画では、全国の支部に共通の評価指標を入れていく。これは分析評価のためにもこれから大事になっていくかと思っています。今はばらばらな評価指標だと思いますが、ぜひ次の第3期のデータヘルス計画策定の折には、独自の指標はもちろん残していいと思うのですが、支部横断で評価して分析ができるような共通の評価指標を設定されるとよろしいかと思っています。それによって数値に出る前の方法や体制、前回おっしゃっていた例えば特定保健指導の実施率はなかなか数値上は上がりにくいのですけれども、当日の初回面談が可能な健診機関が65増えたということは画期的だと思いますし、まだそれは実施率に反映されていないのかもしれませんが、そういうことを吸い上げて評価をし、この支部のこういう取組がいいのだと、これをほかの支部にも広げていこうということを丁寧にやられるといいのかと思います。

2日間を拝見しまして、去年とまた違う、どんなところが本部で困っていて支部さんとコミュニケーションしているのか、我々も糸口がつかめたような思いでございました。どう

もありがとうございました。

以上です。

○西村座長 ありがとうございました。

今の御意見、御感想について、補足説明がありましたらお願いします。よろしいでしょうか。

古井先生、全体的な評価、ありがとうございました。

では、ほかに御質問等がなければ、本日の議論を終了いたします。

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、前回と今回の質疑及び議論を踏まえ、事務局で10月中旬までに評価案を作成し、構成員の皆様に御提示させていただき、御意見等をいただきたいと思っております。いただいた御意見等を踏まえまして最終的な評価案を取りまとめてまいりますので、引き続き御協力のほどお願い申し上げます。

○西村座長 皆さん、よろしくお願いいいたします。

では、以上をもちまして今年度の検討会を終了といたしますが、最後に皆様から一言ずつ御挨拶をお願いしたいと思います。

では、まず尾関先生、よろしくお願いいいたします。

○尾関構成員 尾関でございます。

令和2年度の業績評価の御説明、どうもありがとうございました。御説明をお聞きしまして、加入事業所数や加入者数が年々増加している状況の中で、対応される協会けんぽの職員の数が減少しているということで、ますます業務の効率化なり標準化なりが求められる状況であることがよく理解できました。

また、令和2年度は新型コロナ禍においてテレワークでの勤務や対面での接触に大きな制限がある中で、職員の皆様が様々な工夫を行って厳しい状況の中で大変な御苦勞をされて業務を行っていらっしゃることに對して、構成員として敬意を表したいと思っております。

今年から評価方法が変更になりまして、自己評価結果が以前よりも少し下がった項目も中にはあるかと思っておりますけれども、それは協会けんぽの業務内容が変わったという話ではなくて、あくまでも評価方法が変わったということで御理解いただいて、今後も加入者の健康維持と医療保険事業のインフラ整備の一助を担うべく、引き続き御尽力を賜りたいと思っております。

私からは以上でございます。

○西村座長 ありがとうございました。

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した。

この間、協会けんぽをめぐる状況ですけれども、コロナ禍の医療提供体制の在り方であ

るとか、レセプトデータのAIの導入ということで、データヘルスがかなり重視される方向で動いています。それからまた、社会保険の適用の拡大も中小企業はまだまだ拡大の余地があるということからも、協会けんぽの役割、保険者機能を強化していくというのは大変重要かと思っていますので、ぜひともそれに向けて皆さんの協力をお願いしたいと思います。

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 2日間ありがとうございました。

協会けんぽさんは本当に構造的にまず規模が大きいことと、47都道府県支部である意味で格差とも言えるのですが、逆に非常に多様性がある、それぞれの地盤でそれぞれ医師会やいろいろな関係機関とそれぞれいろいろなネットワークの中で皆さん本当に頑張っていると思います。そういったことで、ある意味で多様性のある知見が本当に全国にありますので、ぜひ協会けんぽ本部の皆様にはさらに支部の皆さんに寄り添っていただいて、全体最適を図っていただけるといいなと感じております。

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。

最後、森下先生、お願いいたします。

○森下構成員 どうもありがとうございました。2日間にわたっていろいろと議論を伺って、大変勉強になりました。私からも幾つか質問をさせていただきましたけれども、真摯にお答えいただきまして、ありがとうございます。

大変な状況下で協会けんぽの皆様、本当に頑張っていると思います。先ほどからお話に出ていますように、日本で最大の保険者機能を果たしていかなければいけないということで、そういう意味では、200万以上いる事業主の立場として言うと、1社当たりの従業員数は単純に4000万人を割ると20人もいないわけで、そのような会社の代表としてどういう協力ができるか、事業主の立場として私も一生懸命そういうものを考えなければいけないと思っていますので、これからも事業主に対する様々な広報をお願いしたいと。

それと同時に、今回少し評価方法が変わりましたので、厚労省さんのほうで取りまとめをしていただけたというお話で、昨年までと違ってこの期間のプレッシャーが大分気持ちの上で楽になったなという個人的な感想がございます。

本当にありがとうございました。またよろしく申し上げます。

○西村座長 ありがとうございました。

2日間を通じて評価をさせていただきまして、協会の業務運営がよく分かり勉強させていただきました。そして、古井先生御指摘のように、今年から評価において困難度が入って、業務の運営の実態が私たちにもより見えやすくなったと思います。

また、KPI設定の仕方なのですけれども、限界水準に達しているようなKPI、そういう状

況のものも事業によっては幾つか出てきておりまして、事業の運営が見えるようなKPI設定の仕方をもう一度検証することも必要になっている、そういう段階にあるのではないかと思います。そして、先ほどの御指摘も出ていたかと思いますが、指標としてアウトカムだけではなくてプロセスや中間的なKPIを設定して、取組が見えるような形のKPIを設定していくのもいいのではないかと思います。

さらに、今年度コロナの感染症が拡大し、事業運営が大変な中で運営をされていたこともよく分かりました。これだけの有事なので、業績評価においても、コロナへの対応が全体の項目の中にちりばめられる形で入っているだけではなくて、コロナへの対応を一つ項目を立てて業績の評価で記載をしていただいてもいいのかと思います。来年の業績評価の報告書作成のときに検討していただければと思います。

今後、なおコロナの中での業務運営が続くと思いますけれども、さらに改善しながら進んでいただくことを期待しております。本日はどうもありがとうございました。

それでは、これで今年度の業績評価検討会を終了いたします。

皆様、どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。