

情報政策関連事業に係る収賄容疑による職員逮捕・起訴事案
に関する検証結果（中間まとめ）

平成27年12月22日
厚生労働省監察本部

目 次

第 1	はじめに	3
第 2	調査の概要	
1	対面調査	3
2	書面調査	3
3	資料分析	4
4	厚生労働省の業務運営に関する調査	4
5	特別通報窓口	4
第 3	事案の経過等	
1	中安補佐と日本システムサイエンス社の関係等	5
(1)	中安補佐の職歴	5
(2)	日本システムサイエンス社の概要	6
(3)	厚生労働省と NSS 社の関係	6
(4)	中安補佐と NSS 社の関係の始まりと親展	7
(5)	起訴対象となった平成 23 年度事業における関係	8
(6)	NSS 社が受託等したその他の事業における関係	13
(7)	NSS 社が受託等した事業とマイナンバーとの関係	21
(8)	中安補佐と NSS 社に関連する不適切な行為	22
2	中安補佐の勤務状況と人事・労務管理等	24
(1)	中安補佐の人事配置の経緯	24
(2)	中安補佐の人物像	25
(3)	中安補佐の勤務状況と出勤管理	26
(4)	中安補佐の出張とその管理の状況	30
(5)	中安補佐の兼業・報酬の受け取りとその管理の状況	32

3	厚生労働省の業務運営に関する事項	35
(1)	兼業を行っている職員	35
(2)	長期に同一業務に従事している職員	35
(3)	外勤が多い職員	35
(4)	中安補佐と外形上の属性が同じ職員に対する調査	35
(5)	不適切な業務管理	35
第4	事案の総括	
1	中安補佐の法令違反等	36
2	適正な内部管理の欠如	37
3	情報技術に関する専門人材の不足等	37
第5	再発防止策	
1	コンプライアンスの徹底	39
(1)	公務員倫理の徹底	39
(2)	法令遵守等の取組の状況を確認する仕組みの導入	39
(3)	調達ルール及びその運用の明確化・周知徹底	40
2	内部管理の強化	42
(1)	人事管理	42
(2)	勤務管理	42
3	情報技術に関する専門人材の確保等	43
(1)	情報技術に関する専門人材の確保	43
(2)	職員の情報技術に関するリテラシーの向上	44

第1 はじめに

平成27年10月13日に情報政策関連事業に係る収賄容疑で厚生労働省政策統括官付情報政策担当参事官室（以下「情参室」という。）の中安一幸室長補佐（以下過去の役職に関わらず「中安補佐」という。）が逮捕され、同年11月2日に起訴された。

厚生労働省では、同年10月21日に塩崎厚生労働大臣を本部長とする厚生労働省監察本部（以下「監察本部」という。）を開催し、竹内厚生労働副大臣を主査とする検証チームを設置して、事案の検証及び再発防止策の検討を行い、その結果を報告し、12月22日の監察本部において中間まとめを行ったものである（監察本部設置要綱及び検証チーム設置規程は別添1のとおり）。

第2 調査の概要

1 対面調査

検証チームの外部専門員である弁護士及び公認会計士の立会いの下、以下の35名に対し、この収賄容疑起訴事案の事実関係、事案に至った経緯・背景、業務運営の実態等を確認するため、延べ84回、約78時間の対面調査を行った。

（調査対象者）

- ①中安補佐
- ②日本システムサイエンス社の関係者（1名）
- ③中安補佐の過去及び現在の所属部署の管理職員（10名）
- ④中安補佐の過去の直属の上司（③を除く）（2名）
- ⑤中安補佐の過去及び現在の同僚・部下（9名）
- ⑥中安補佐の過去の人事担当職員（3名）
- ⑦中安補佐の過去及び現在の所属部署の庶務担当者（9名）

2 書面調査

監察本部として、収賄容疑起訴事案の事実関係、事案に至った経緯・背景、業務運営の実態等を確認するため、以下の162名の者、日本システムサイエンス社及び地方公共団体に対し、書面調査を行った。

（調査対象者）

- ① 中安補佐の過去の所属部署の管理職員（上記1③及び④を除く）（2名）
- ② 中安補佐の過去及び現在の同僚・部下（127名）
- ③ 中安補佐の過去及び現在の人事担当職員（12名）

- ④ 日本システムサイエンス社
- ⑤ 地方公共団体（1市）
- ⑥ 日本システムサイエンス社が受託した事業の企画競争時の評価委員(21名)

3 資料分析

検証チームにおいて、大臣官房、医政局及び政策統括官（社会保障担当）等より収集した資料の分析を行った。

4 厚生労働省の業務運営に関する調査

大臣官房人事課及び会計課を通じて、省内内部部局及び中央労働委員会事務局に対して、以下の調査を実施し、その結果について、検証チームにおいて分析を行った。

（調査内容）

- ① 同一の業務に4年を超えて従事している者（病気、障害及び育児休業を理由とする者を除く。）について、同一の業務に従事している期間及び長期にわたり同一の業務に従事している理由
- ② 直近6か月の各月の外勤日が10日程度以上の者について、外勤の内容
- ③ 兼業（自営業を除く。）を行っている者について、兼業先、兼業の理由及び兼業の届出の有無

5 特別通報窓口

監察本部の外部専門員による特別通報窓口を設置し、職員から収賄容疑起訴事案や不適切な業務運営について、広く情報を受け付け、調査を行った。

第3 事案の経過等

第2に記載した調査の結果に基づく本事案の経過等は以下のとおりである。

1 中安補佐と日本システムサイエンス社の関係等

(1) 中安補佐の職歴

中安補佐の職歴は別添2のとおりである。

中安補佐は、平成3年4月に国立療養所兵庫中央病院に採用された。

平成7年4月に厚生省保健医療局国立病院部経営指導課経営監査指導室に勤務となり、この時から実質的に本省での勤務となった。その後、本省内での数度の配置換えを経て、平成14年4月から3年間、国立国際医療センター国立看護大学校事務局に出向したが、平成17年4月に厚生労働省医政局研究開発振興課医療機器・情報室（以下「医療機器・情報室」という。）に転任し、再び本省での勤務となった。医療機器・情報室では、保健医療情報システムに関する企画及び調査研究に関すること、保健医療情報システムに関する検討会及び各専門委員会に関すること等を担当する管理係長として、主に電子カルテの普及等の業務に従事した。なお、医療機器・情報室で勤務中の平成19年4月には、同省政策統括官付社会保障担当参事官室（以下「社参室」という。）に併任の発令を受けた。

平成20年4月には同省大臣官房統計情報部企画課情報企画室係長に配置換えとなったが、この頃から、引き続き併任の発令を受けていた社参室内の社会保障カード推進室で主査¹として実質的に勤務²することとなった。社会保障カード推進室は、平成19年8月に政策統括官（社会保障担当）の伺い定め³により社参室内に設置された室であるが、中安補佐は、その後継組織として平成22年4月に同様の伺い定めにより設置された情報連携基盤推進室にも引き続き勤務した。その後、平成23年10月には、統計情報部から社参室に配置換えとなった。

情報連携基盤推進室は、平成24年4月に発展的に訓令（厚生労働省の内部組織に関する訓令）による情参室に改組されたが、中安補佐はその後現在に至るまでこの情参室に勤務している。

このように中安補佐の職歴としては、平成17年4月の医療機器・情報室配属

¹ 社会保障カード推進室には、平成19年4月から併任の発令を受けている。

² 新たな行政需要に迅速に対応するため、本務としての発令に関わらず、併任の発令を受けた部署で専ら勤務する場合がある。

³ 省内の室には、①厚生労働省組織規則（省令）に定められた室、②厚生労働省の内部組織に関する訓令に定められた室、③大臣又は部局長の判断（伺い定め）により設置される室があり、③については、一定の公務目的を遂行するために設置するものであること、基本的に臨時、暫定的な組織であること等が基準とされている。

時から医療の情報化に関する業務に従事することとなり、平成 20 年 4 月以降は組織の形式的な改変はあるものの、実質的には同一の組織内で医療分野を中心とする社会保障の情報化の推進に関する政策に一貫して従事してきたと認められる。

この間の中安補佐の具体的な業務は、特に伺い定めにより設置された社会保障カード推進室及び情報連携基盤推進室については、組織内の事務分掌が定められていないため明確ではないが、中安補佐及び当時の中安補佐の上等の供述を踏まえれば、おおむね医療分野を中心とする社会保障の情報化の推進に関する技術的な側面の対応を中心に担っていたと認められる。なお、中安補佐の所属部署の人的規模は、当時の座席表によれば、平成 20 年 4 月から平成 22 年 3 月まで所属した社会保障カード推進室が 10 人弱、平成 22 年 4 月から平成 24 年 3 月まで所属した情報連携基盤推進室が 10 人程度、平成 24 年 4 月以降所属している情参室が発足当初の 30 人程度から現在では 50 人程度となっている。また、中安補佐の所属部署には、情報化に関する技術的な側面の対応力を強化するため、平成 23 年 8 月から 1 名、現在は 3 名の技術参与が官民交流法に基づく人事交流により配置されている。

(中安補佐の平成 17 年 4 月以降の所属部署の所管事項等は別添 3 を参照)

(2) 日本システムサイエンス社の概要

起訴状において中安補佐に現金を供与した者が社長を務めていた株式会社日本システムサイエンス（以下「NSS社」という。）は、NSS社のホームページ（別添 4 参照）によれば、平成 2 年に設立され、本社所在地は東京都千代田区平河町、従業員数は 20 名である。平成 23 年 7 月には四国事業所を開設し、平成 24 年 4 月には日本スマートケア株式会社を設立している。また、事業内容は、医療情報標準化普及促進事業、医療情報セキュリティ推進事業等となっている。

(3) 厚生労働省とNSS社の関係

① 厚生労働省の情報政策の経緯

厚生労働省では、情報技術の進展を踏まえ、レセプトのオンライン化やカルテの電子化などの施策に取り組んできたが、平成 19 年から年金手帳、健康保険証等を一体化した社会保障関係の情報連携を図るための仕組みとして社会保障カード（仮称）構想について検討することとなった。このため、同年 9 月に「社会保障カードの在り方に関する検討会」を立ち上げ、平成 20 年 1 月に報告書をまとめるとともに、関連する事業を平成 20 年度から 22 年度に

実施した。しかしながら、この社会保障カード（仮称）構想については、平成 21 年の政権交代後、行政刷新会議の指摘により見直すこととされた。なお、この構想については、厚生労働省では、平成 19 年 8 月に政策統括官（社会保障担当）の伺い定めにより社参室内に設置された社会保障カード推進室で、主に検討・対応が行われた。

その後、民主党政権においては、社会保障と税の共通番号制度（いわゆるマイナンバー制度）について検討を進めることとされたが、同制度の検討過程で、医療情報については、その機微性に鑑み、マイナンバー制度とは別に厚生労働省で特別な法制を整備することについて検討することとされた。マイナンバー制度については、関連法が平成 25 年 5 月に成立し、平成 27 年 10 月から施行された。なお、このマイナンバー制度については、厚生労働省では、平成 22 年 4 月に政策統括官（社会保障担当）の伺い定めにより社参室内に設置された情報連携基盤推進室及びこれを発展的に改組して平成 24 年 4 月に訓令（厚生労働省の内部組織に関する訓令）により設置された情参室で、主に検討・対応が行われた。

②厚生労働省とNSS社の関係

- NSS社は、平成 20 年以降、計 7 事業を厚生労働省から受託しているが、
- ・平成 20 年度及び平成 21～22 年度に受託した 2 事業は、社会保障カード（仮称）構想に関する事業
 - ・平成 23 年度及び平成 24 年度に受託した 3 事業は、医療機関と医療保険者との情報連携に関する事業
 - ・平成 26 年度及び平成 27 年度に受託した 2 事業は、マイナンバー法成立を受けて、医療保険者におけるマイナンバー制度への円滑かつ効率的な対応を支援するための事業である。

また、NSS社は、沖縄県浦添市が平成 20 年に厚生労働省から受託した健康情報の活用に関する事業の再委託を受けている。

（NSS社が受託等したこれらの事業の詳細については別添 5 を参照）。

(4)中安補佐とNSS社の関係の始まりと進展

中安補佐とNSS社の関係は、平成 18 年 3 月に、NSS社の元社長（以下「元社長」という。）が事務局を務めた経済産業省の相互運用性実証事業⁴の会議に

⁴ 経済産業省は、平成 16 年度から 19 年度にかけて「医療情報システムにおける相互運用性の実証事業」を実施している。この事業は、数多くのベンダーが医療情報システムを提供している中、システム間で基盤となるべき標準化が進んでおらず、相互に情報共有ができないという状況を解消するために、各社が遵守すべき標準仕様の作成、標準的システム構築のためのガイドラインの整備、それに基づく実証実験を実施

中安補佐が参加した際に始まったが、この会議での中安補佐の率直な発言等が元社長の目にとまり、医療の情報化の将来像で意気投合する面もあり、中安補佐は、その後プライベートを含め元社長との交際を深め、親愛の情を抱くに至った模様である⁵。中安補佐と同一の部署に所属していた職員に確認したが、大手を含む他事業者との関係とは異なるこうした両者の関係の始まり及び深まりについて、気づいていた者はいない。

なお、中安補佐は、元社長に対する親愛の情から、NSS社の運営についても、官公需に依存し続けたいことを助言していたが、官公需に依存し続ける元社長とは平成24年頃から次第に疎遠になっていった模様である⁶。中安補佐の所属部署の上司等によれば、平成26年度以降のNSS社が受託した事業については、中安補佐は事業者の選定等の過程に関与していない。同僚職員の中にも、書面調査に対し、平成27年頃には、中安補佐とNSS社はほぼ接点がなかったと回答している者がいる。

(5) 起訴対象となった平成23年度事業における関係

① 公訴事実の内容及びその認否

起訴状の公訴事実によれば、中安補佐は、元社長から、平成23年11月9日に、NSS社社長室において、厚生労働省が同年10月18日に企画競争方式による調達を公示した社会保障分野での情報連携のための通信・認証・認可等の要件定義に資する提案請負業務等に関し、調達の公示前に企画書の仕様及び評価項目の教示を受けるなど有利かつ便宜な取り計らいを受けたことに対する謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたい趣旨の下に供与されるものであることを知りながら、現金100万円の供与を受け、もって自らの職務に関して賄賂を収受したものであるとされている。

公訴事実は今後の裁判によって認定されるものであるが、今回の調査において、元社長の供述は得られていないものの、起訴された中安補佐は、公訴事実を全面的に認めている。すなわち、請託及び受託の事実はなかったが、職務に関し、現金100万円を授受したことは間違いない旨述べている。

なお、中安補佐は、医療分野を中心とした情報化の推進等のために各地に自己負担で赴いていたが、その旅費等の支払いのために、現金の供与を求めらるに至った旨述べている。

し、ベンダー間における相互運用の推進・普及を図ることを目的としたものである。

厚生労働省は本事業にオブザーバーとして参加していたが、中安補佐と同一部署に所属していた職員に確認したところ、本事業をNSS社が受託していたことを認識していた者はいなかった。

⁵ 中安補佐の供述に基づく。

⁶ 同上。

②事業の趣旨・内容

起訴対象となった「社会保障分野での情報連携のための通信・認証・認可等の要件定義に資する提案請負業務(以下「要件定義提案請負業務」という。)」は、マイナンバー制度の検討過程(平成23年6月「社会保障税番号大綱」政府・与党)で、医療情報は機微であることから、その扱いについては、厚生労働省で、マイナンバー制度とは別に特別な法制の整備を検討する整理となったため、医療機関相互や医療機関と医療保険者との情報連携の安全な通信の仕組みの検討に関して、企画の提出を行わせたものである。

③公示前の仕様書及び評価項目に関する情報提供

公示前の仕様書及び評価項目に関する情報提供に関する経過は、以下のとおりであったと考えられる⁷。

- ・中安補佐は、NSS社と平成21年秋頃からコンサルタント契約を結び、NSS社が平成21～22年度に厚生労働省から受託した事業の成果をまとめたA氏を個人的に信頼していた。
- ・このため、中安補佐は、政策の将来的な方向性に関する自らの考え方をA氏と共有するとともに、多忙であったこともあり、要件定義提案請負業務の仕様書や評価項目の作成について、公示前の原案検討段階からその内容をA氏と議論しつつ、文書に整理させるなど、A氏に作業を手伝わせていた。
- ・結果として、A氏は、仕様書や評価項目の内容について、公示後も非公開の内容を含め、公示前からほぼ熟知することとなったが、中安補佐は、A氏がコンサルタント契約を結んでいるNSS社の社長が誰であることを認識していた。
- ・最終的な仕様書と評価項目は、中安補佐がA氏に手伝わせて作成した原案を基に、平成23年8月に情報連携基盤推進室に着任したばかりの職員が中安補佐の指示を受けて完成させた。
- ・なお、この職員を含め、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の中で、中安補佐が仕様書と評価項目に関する情報を公示前からNSS社関係者と共有していたことに気付いていた者はいない。

(要件定義提案請負業務の仕様書及び評価項目は別添6のとおり)

⁷ 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及びNSS社関係者の供述に基づく。

④提案書の作成への関与

N S S社の提案書の作成自体への中安補佐の関与は確認されていない⁸。ただし、N S S社の提案書の作成はA氏が担っており、平成21～22年度の社会保障カード（仮称）構想に関する事業の成果のとりまとめを担ったA氏に、社会保障分野の情報連携に関する一定の知見が蓄積されていたことは否定できないと考えられるものの、仕様書や評価項目に関する情報を共有していたことにより、提案書の作成上有利となったことは否定できない。

⑤評価委員の選任

評価委員は、調達部局である情報連携基盤推進室から3名、厚生労働省内他部局から1名、他省から2名、外部有識者が1名の合計7名が選任されているが、中安補佐は評価委員に選任されていない。こうした委員構成は、「3名以上の者で、当該調達と密接に関連する部署の職員以外の職員を概ね1／3以上選任して構成されていることが望ましい」とする当時の調達に関するルールに反するものではない。

こうした評価委員の選任については、室外の候補者に関しては、過去の室が担当する事業で評価委員を依頼したことがある者や、担当者の求めに応じて中安補佐が候補として上げた者の中から、室長を含む室内での議論を経て決定されたと認められる⁹。

なお、評価委員への連絡については、就任依頼のための最初の連絡は中安補佐が行ったが、その後の連絡は担当者（以下「連絡窓口職員」という。）が行ったと認められる。

⑥評価委員への説明・働きかけ

当時の7名の評価委員に確認したところ、1名の評価委員は、中安補佐が自ら評価した結果（以下「中安補佐評価結果」という。）を中安補佐から直接手交されており、4名の評価委員は、評価者の氏名の記載のない評価結果が配布資料に同封されていたと記憶している。また、この中安補佐評価結果は、連絡窓口職員が管理していた要件定義提案請負業務に関する文書ファイルに「中安補佐シミュレーション」（別添7）として綴られている。

中安補佐は、この資料について、評価項目の品質を検証するために作成したものであるが、連絡窓口職員に対し、配布資料に同封するよう指示した記

⁸ 中安補佐及びN S S社関係者の供述に基づく。

⁹ 中安補佐及び中安補佐と当時同一部署に所属していた職員の供述に基づく。

憶はないものの、何らかの指示をした可能性は否定できない模様である¹⁰。

他方、連絡窓口職員は、評価委員からの照会に対応する自らの参考資料として中安補佐から手交されたと記憶しているが、実際に評価委員への配布資料に同封したか否かの記憶は定かでなく、当時は事の重大性を認識しておらず、一つの参考記載例として同封してしまった可能性がある模様である¹¹。

このように中安補佐は、中安補佐評価結果を直接又は連絡窓口職員を通じて評価委員に配布したと考えられる。

⑦評価結果¹²

本事業については、NSS社を含む2社から応札があったが、いずれの評価委員の評価結果においても、NSS社の評価がもう1社の評価を大きく上回っている。

こうした大きな評価の差が生じた要因を分析すると、基本的に技術的な項目の評価で生じている。また、評価委員の評価結果と、中安補佐評価結果を比較すると、多くの評価委員の評価の傾向が類似している（比較結果については別添8のとおり）。

まず、評価項目の設定や配点については、1,000点満点中、事業の目的や内容の理解に関する項目が185点、技術の検討に関する項目が600点の配点であるのに対し、定型的事項（企業規模や実績）の配点は40点と極めて低いが、制度的な理解や技術を重視し、その相違が評価に反映されるように配点されていたと考えられる¹³。

NSS社では、受託後の事業実施に際して、情報システムに関する複数の大手企業から、技術的な理解が深いメンバーを集めたワーキングチームを設置しているが、このこと自体は、社会保障全体の情報連携という事業の性格に鑑み理解できないものではない。また、本事業では応募資格として全省庁統一資格が求められているが、NSS社はこれを満たしている。以上を踏まえれば、評価項目の設定や配点が、実施体制面で大手に劣るNSS社に結果的に有利となった可能性は否定できないが、こうした評価項目の設定や配点自体が調達に関するルールに違反していたわけではない。

次に、中安補佐評価結果が評価委員の評価に与えた影響について、当時の

¹⁰ 中安補佐の供述に基づく。

¹¹ 連絡窓口職員の供述に基づく。

¹² 評価委員による評価は、応募者の名称や応募者の特定につながる情報を伏せて行われる。

¹³ 中安補佐及び中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

評価委員全員に確認したところ、評価項目が非常に技術的で、なかなか理解が難しく、自分で理解できるところは自分で採点したが、理解できないところは中安補佐評価結果を参考にしながら評価したように記憶している旨を複数の評価委員が述べており、中安補佐評価結果が、評価委員の評価に一定の影響を与えたことは否定できない。このように中安補佐評価結果を評価委員に配布したことは、特定者が優位となるよう恣意的に誘導した可能性があり、公正性を損なう不適切な取扱いである。

なお、評価委員会は会議体としては開催されず、個別に評価委員が提案書を採点評価した結果を集計して、合計点数が高かったNSS社が事業の受託者として選定された。こうした評価委員会の運営方法は、当時の調達に関するルールに違反しているわけではないが、評価委員会が会議体として開催されていれば、評価の大きな相違や評価傾向の類似性が議論され、中安補佐評価結果の配布という不適切な行為を認識する契機となった可能性がある。

⑧事業の成果

医療機関相互や医療機関と医療保険者の間といった医療情報の情報連携に当たって、機微性・利便性を考慮した技術仕様の検討を行った。医療情報の特性として、ある個人の医療情報は、個人の受診した医療機関毎に分散管理される特性をもっていることから、情報連携にあたっては、多岐にわたる情報保有機関との連携となるため、利便性を考慮した途切れのない連携が必要となり、その上でさらに安全な通信が必要となる。

上記の検討の技術要素として「SAML (サムル: Security Assertion Markup Language)」というユーザー認証を行うための標準規格とアサーション (認証・認可機能) が適切となるため、SAML とアサーションの活用を、社会保障分野での利用局面を想定して技術検討を行い、情報連携の際に必要な通信等の要件方式の一案を作成した。

⑨小括

中安補佐による収賄は、法令違反の言語道断の行為である。また、仕様書や評価項目に関する公示前の情報の提供は、調達の公正性を損なう不適切な行為であり、当時の調達に関するルールに違反している。

また、中安補佐評価結果を評価委員に配布したことについては、特定者を恣意的に優位となるよう誘導した可能性があり、公正性の観点から当然に不適切な取扱いである。

なお、平成 23 年度の事業は、医療機関等が情報連携を行うに当たって政策提案を行う業務を請け負わせたものであり、マイナンバー法では、医療機関等の間での情報連携は対象となっていないことから、当該事業はマイナンバー制度とは関係がない。また、NSS社が本事業によってマイナンバーのシステムを構築又は改修した事実はない。

(6) NSS社が受託等したその他の事業における関係

①要件定義提案請負業務以外の平成 23 年度の受託事業

(事業の趣旨・内容)

要件定義提案請負業務と同時に公示が行われた「社会保障分野での番号制度に伴う利用場面の実装設計に資する仮想環境構築請負業務」(以下「仮想環境構築請負業務」という。)は、将来的な社会保障分野での情報連携の仕組みの導入後に、医療保険の資格の取得・喪失などの手続きを一か所で完結できるワンストップサービスを導入した場合に、必要な情報の項目の整理やデモ画面を作成した事業である。

(調達過程等の検証結果)

中安補佐は、本事業についても、仕様書及び調査項目の作成に関する作業を公示前からNSS社関係者に手伝わせていたと考えられ、調達の公正性を損なう不適切な行為であったと認められる。その結果、NSS社が提案書の作成において有利になった可能性があることも否定できない。

また、本事業についても、評価委員への配布資料に中安補佐評価結果が同封等されていたことが確認されるとともに、評価結果もNSS社の評価が応募した他の3社の評価を大きく上回っており、要件定義提案請負業務と同様に、中安補佐評価結果が、評価委員の評価に一定の影響を与えたことは否定できない。

(事業の成果)

医療、介護、福祉といった社会保障の各分野において、複数の機関に分散している自らの情報の入手や資格取得・喪失に関する必要な手続きを、一か所で完結できる「ワンストップサービス」は、国民の関心は高いが、具体的イメージが共有されていなかった。

このため、医療機関、医療保険者、介護事業者、介護保険者等をプレイヤーとするワンストップサービスのコンピューター上の疑似環境を構築し、利用者がワンストップサービスの疑似体験を行うことができるデモ画面を作成

した。

デモ画面を利用して、関係団体の協力を得て、利用者がワンストップサービスの疑似体験をするとともに、利用者にアンケートを行い、その結果をとりまとめた。

これらの事案を通じて、社会保障の各分野のワンストップサービスの具体的なイメージを利用者に持ってもらうことについて、周知を図るという意味で、一定の成果はあったと評価される。

②健康情報活用基盤実証事業

(事業の趣旨・内容)

平成20年度から22年度にかけて厚生労働省・経済産業省・総務省の3省の連携により実施された「健康情報活用基盤実証事業」は、電子化される健康情報の高度利活用を図るため、医療・健診等データの個人と医療機関間での相互利用をはじめとする情報共有のための方策、情報技術者のいない医療機関において医療情報を長期にわたり安全に保管するための方策及び個人の健康情報を有効に医療へ活用するための方策の実証に取り組むものである。沖縄県浦添市（以下「浦添市」という。）が厚生労働省から受託し、事業のマネジメント業務について浦添市からNSS社が再委託を受けて実施されている。

本事業は、「規制改革推進のための第1次答申」（平成19年5月30日規制改革会議）において、「医療機関が診療情報を電子的に外部に出す場合の標準の制度化」が求められ、「重点計画2007」（平成19年7月26日IT戦略本部）において、「国民の健康情報を大切に活用する情報基盤の実現」が決定されたことを受け、新たな事業を開始する必要性が生じたものである。

(調達過程等の検証結果)

中安補佐は、本事業の厚生労働省による調達公示から応募締め切りの間に浦添市を訪問したと認められるが、その際にNSS社関係者とともに訪問していた可能性があり¹⁴、事実であれば、再委託への働きかけと誤認を招く不適切な行為であったと考えられる。

本事業については、平成20年3月28日に公示され、浦添市のみが応募し、同年7月1日に浦添市と契約を締結しているが、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような

¹⁴ 中安補佐の供述に基づく。

働きかけなどの不審な点は確認されていない。

また、浦添市によれば、本事業の再委託については、平成20年7月29日に公募を開始し、NSS社のみ応募があり、審査の結果、同年8月22日にNSS社の採用に至ったとのことである。その際、浦添市によれば、同年6月頃に、再委託公募の仕様について、浦添市の担当者から中安補佐に助言を求めたことはあるが、中安補佐による特定の事業者の紹介は確認されていない¹⁵。

なお、浦添市によれば、NSS社に再委託先が決定したことについては、厚生労働省に対し、文書でなく、中安補佐に対して電話で報告したとのことである。仮にそうであったとしても、中安補佐は平成20年4月に統計情報部に配置換えとなっており、浦添市が事業の再委託に関する手続きを進める時期には、既に本事業の担当である医療機器・情報室の職員ではないが、浦添市はこの異動の事実を認識していなかった。結果的に、厚生労働省と浦添市の契約では、本事業の再委託については、委託先、委託内容等を事業計画書に記載することとなっているが、必要な手続きが取られていなかった。

以上を踏まえれば、本事業の調達過程等については、中安補佐が、厚生労働省による受託事業者の決定前に事業の受託候補となる浦添市を訪問した際、仮に民間事業者を同行させたのであれば、再委託への働きかけと誤認を招く不適切な行為であったと考えられる。また、浦添市から厚生労働省への再委託先の承認手続きは適切に行われていなかったと認められる。

(事業の成果)

本事業の成果としては、参加した医療機関や患者の数が目標を下回ったため、一部有用性の評価が不十分であるものの、参加者からは概ね好意的な評価を得ており、電子化される健康情報の高度利活用の方策について、その一例を提示できたと考えられる。

③平成20年度の受託事業

(事業の趣旨・内容)

平成20年度にNSS社が厚生労働省から受託した「社会保障カード(仮称)にかかる制度設計に向けた検討のための安全かつ効率的な情報アクセス及び認証方式等に関する機能検証及び提案業務」は、当時、厚生労働省で検討し

¹⁵ 中安補佐の供述及び浦添市の回答に基づく。

ていた社会保障カード（仮称）に関し、各保険者のデータベースの情報連携を行うために設けることを想定していた「中継データベース」に具備すべき要件を満たす安全かつ効率的な情報アクセス方式及び認証方式について、安全なアカウント連携の方策を検討し、その結果に基づく複数方式の機能検証を実施した上で、最適と思われる方式の実証を行った事業である。

（調達過程等の検証結果）

本事業の仕様書や評価項目については、実質的な内容を中安補佐が作成したり、中安補佐と相談したりしながら、調達担当職員が作成したと認められる¹⁶。

本事業の調達については、平成 20 年 12 月 10 日に公示され、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような働きかけなどの不審な点は確認されていない。

中安補佐は、平成 20 年 4 月頃から社会保障カード推進室で実質的に勤務することとなったが、本事業について中安補佐の不適切な関与は確認されていない¹⁷。

以上を踏まえれば、本事業の調達過程等について、不適切な点は確認されなかった。

（事業の成果）

当時、厚生労働省で検討していた社会保障カード（仮称）構想の検討のために、翌平成 21～22 年度にかけて行われた実証実験を行う際に必要とされた中継データベースの模擬用の検証システムを構築して、機能・性能検証を行い、翌年以降の社会保障カード（仮称）構想の実証実験の検討に資する検討結果をとりまとめた。

④平成 21 年度の受託事業

（事業の趣旨・内容）

平成 21 年度に N S S 社が厚生労働省から受託した「社会保障カード（仮称）の実証事業に係るマネジメント及び制度設計に向けた検討のための提案に関する請負業務」は、当時、厚生労働省で検討していた社会保障カード（仮称）の検討のために、平成 21 年度から 22 年度にかけて行われた地方公共団体が加わった複数の実証実験が一貫性を持ちつつ円滑に進むよう、これらの実証

¹⁶ 中安補佐及び中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

¹⁷ 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及び N S S 社関係者の供述に基づく。

実験の実施者以外の者によるマネジメントや結果のとりまとめのための工程管理など、実証実験の実施者に対する支援業務を行ったものである。

(調達過程等の検証結果)

本事業の仕様書や評価項目の作成に関する役割分担は平成 20 年度の事業と基本的に同様であり、実質的な内容を中安補佐が作成したり、中安補佐と相談したりしながら、調達担当職員が作成したと認められる¹⁸。

また、NSS社の提案書と評価項目がかなり似ているとの意見があり、社参室内で検討したものの、特に問題はないとの結論に至った経緯があったと認められるが、中安補佐の不適切な関与は確認されていない¹⁹。

本事業については、5社が応募したが、NSS社の評価が応募した他社の評価を大きく上回っているわけではなく、評価委員ごとの評価にもばらつきがある。また、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような働きかけなどの不審な点は確認されていない。

以上を踏まえれば、本事業の調達過程について、不適切な点は確認されなかった。

(評価委員ごとの評価結果については、別添 9 参照)

(事業の成果)

本事業の成果としては、社会保障カードを通して社会保障全体を連携させる上でどのような課題があるかなどを抽出して、当時の社会保障カード(仮称)構想をベースとした情報政策の検討の参考として活用された。なお、社会保障カード(仮称)構想自体は見直すこととなり、社会保障や税分野など複数の行政機関等における個人特定と情報連携の方式として、マイナンバー制度の検討に政策転換が行われることとなった。

⑤平成 24 年度の受託事業

(事業の趣旨・内容)

前述のとおり、平成 23 年度においては、医療情報については、マイナンバー制度とは別に情報連携の仕組みを検討することとなったものであり、平成 24 年度にNSS社が厚生労働省から受託した「医療等分野での情報連携のた

¹⁸ 中安補佐及び中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

¹⁹ 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及びNSS社関係者の供述に基づく。

めの通信・認証・認可等の要件定義に資する提案・技術検証請負業務」は、平成 23 年度検討事業を踏まえて、マイナンバー制度が対象とする行政機関等の情報連携とは別に、医療機関等がインターネットを用いた、安全に情報連携を講じるための実装モデルを用いた動作検証等（模擬システムでの実験）を行うとともに、このための国の標準仕様を確立するための基礎資料を得る目的で検討した事業である。

（調達過程等の検証結果）

本事業の仕様書や評価項目については、中安補佐の部下であった職員（当時官民交流法に基づき技術参与として厚生労働省に出向）が、平成 23 年度の仕様書及び評価項目を土台に原案を作成し、中安補佐の確認を受けて作成したものと認められる²⁰。

中安補佐は、平成 24 年頃から、事業を受託している事業者としての立場で A 氏と意見が徐々に合わなくなっていた模様である²¹。

本事業については、NSS 社の評価は、応募した他社の評価を大きく上回っているわけではなく、評価委員ごとの評価にもばらつきがある。また、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような働きかけなどの不審な点は確認されていない。

以上を踏まえれば、本事業の調達過程について、不適切な点は確認されていない。

（評価委員ごとの評価結果については、別添 9 参照）

（事業の成果）

そのままでは日本の医療等分野に適用することができない「SAML」という規格の中から必要な仕様を選別し、日本の医療機関が情報連携を行う上で適切な利用方式を定め、日本の標準規格として策定することを目標に、机上検討の内容が実現可能であるかを、模擬環境にて複数ベンダーでの相互接続検証を実施した。

なお、この事業の成果を活用し、平成 25 年度において日本の標準規格原案策定のために必要な仕様を確定することを目標としていたが、マイナンバー法成立を受け、マイナンバー制度における保険者等への支援を業務上及び予

²⁰ 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及びNSS社関係者の供述に基づく。

²¹ 中安補佐は、NSS社元社長に対する親愛の情から、NSS社の運営についても、官公需に依存し続けることを助言していたが、官公需に依存し続ける元社長とは平成 24 年頃から次第に疎遠になっていった模様である（P 8 参照）。また、A 氏とNSS社のコンサルタント契約は、25 年 3 月に一旦終了し、平成 26 年 3 月から再開している模様である。

算上優先することとなったことなどにより、標準規格の策定には至っていない。

⑥平成 26 年度の受託事業

(事業の趣旨・概要)

平成 26 年度に N S S 社が厚生労働省から受託した「医療保険者等における番号制度の活用に関する調査研究」は、マイナンバー法成立（平成 25 年 5 月 24 日）を受けて、医療保険者におけるマイナンバー制度への対応が円滑かつ効率的に実施できるよう、医療保険者のシステムの状況を把握し、医療保険者が行うシステム改修等に必要な情報や課題への対処方策を提供する事業である。

(調達過程等の検証結果)

中安補佐は事業者選定や契約に関与しておらず、仕様書や評価項目は中安補佐以外の職員が作成したと認められる²²。

また、評価委員については、当時の管理職を含め室内で相談しながら選定したが、外部委員の中に、本事業を受託した N S S 社の関連会社の役員をしている者が入っており、利益相反の観点から、調達の公平性を欠くおそれがあった。ただし、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような働きかけなどの不審な点は確認されていない。なお、本事業については、N S S 社以外に応募企業はなかった。

以上を踏まえれば、本事業の調達過程について、不適切な点は特に確認されなかった。

(事業の成果)

本事業の成果として、マイナンバー法の成立を受けて、マイナンバーを利用することとなる医療保険者は、その保有するシステムの改修や業務の見直しが必要となるが、円滑な導入のためには、医療保険者のシステム等の現況を把握する必要がある。このため、アンケート調査や説明会の開催等を通じて、保険者が必要となる対応について手引き書等を取りまとめて周知を図った。

²² 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及び N S S 社関係者の供述に基づく。なお、仕様書や評価項目を作成した職員からは、これらを作成する過程で事業者と意見交換したとの供述もあったが、仕様書案や評価項目案を事業者に示した事実までは認められなかった。

⑦平成 27 年度の受託事業

(事業の趣旨・概要)

平成 27 年度に N S S 社が厚生労働省から受託した「医療保険者等の番号制度導入支援等に関する調査研究業務」は、平成 29 年 7 月を目途とする医療保険者のマイナンバー制度の情報連携開始のため、マイナンバー制度導入の手引きを活用し、医療保険者や医療保険者の業務システムのベンダーにシステム改修等に関わる関連情報を適時的確に提供するため、医療保険者等向けの説明会やベンダー向けの技術講習会などの周知広報業務を行う事業である。

(調達過程等の検証結果)

中安補佐は業者選定や契約に関与していないと認められる²³。

しかしながら、本事業については、厚生労働省職員 2 名が、仕様書のたたき台を N S S 社関係者に作成させ、その後も途中段階の仕様書案を N S S 社関係者に送付して、その意見を聴くなど、調達に関する情報を公示前に N S S 社関係者に伝えていたと考えられる²⁴²⁵。

この 2 名の職員のうちの一方（以下「B 氏」という。）は、上司であった他方（以下「C 氏」という。）の指示により、こうした行動を採った模様である。当時、B 氏は、平成 26 年度の事業の実施に忙殺されている中で、調達手続きに最初から従事した経験がなく、調達に関するルールを十分認識できていなかったため、違和感があったものの、平成 26 年度事業の実施を含め、情参室配属当初から自らの業務をサポートしてくれ、信頼していた C 氏の指示に従った模様である。

なお、当時の情参室では、平成 26 年度事業は N S S 社のみが応募して受託したものの、その事業の実施状況に必ずしも円滑でない面があったことに鑑み、平成 27 年度は N S S 社以外の事業者の応募を期待し、通常より応募期限を長く設定するとともに、公示後、実際に複数の事業者に応募を働きかけていると認められる²⁶。

以上のように、本事業について、厚生労働省職員 2 名が、仕様書のたたき台を N S S 社関係者に作成させ、その後も途中段階の仕様書案を N S S 社関係者に送付して、その意見を聴くなどしたことは、調達の公正性を損なう不

²³ 中安補佐、中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員及び N S S 社関係者の供述に基づく。

²⁴ B 氏及び N S S 社関係者の供述に基づく。

²⁵ C 氏は、仕様書のたたき台の作成を依頼したことは認めているが、依頼した相手方及び依頼した年度については明確に供述していない。

²⁶ 当時の管理職、B 氏及び C 氏並びに N S S 社関係者の供述に基づく。

適切な行為である。

監察本部において「短期集中特別訓練事業の入札に関する検証結果について」をとりまとめ、調達についての改善事項を再発防止策として提言した平成26年5月から1年も経過せずして、こうした不適切な行為が行われたことは、誠に遺憾である。

なお、平成26年度事業と同様に、評価委員の中に、本事業を受託したNSS社の関連会社の役員をしている者が入っており、評価委員の選定に当たっては、利益相反に留意するというルールの徹底が図られていなかったおそれがある。ただし、当時の評価委員全員に確認したところ、厚生労働省職員や事業者から特定の事業者が有利となるような働きかけなどの不審な点は確認されていない。

(事業の成果)

本事業では、医療保険者や医療保険者の業務システムのベンダーに対して、必要となるシステム改修の内容及び時期や、情報連携のために必要となる医療保険者向け中間サーバーとの連携のための必要事項（インターフェイス仕様やテスト要件等）について、課題を整理するとともに、周知を図ることを目的として、医療保険者等向けの説明会やベンダー向けの技術講習会などの周知広報業務を行っていたところである。しかしながら、今般の職員の逮捕・起訴を受け、収賄容疑事案に関係するNSS社と契約を継続することは適切でないことから、その時までにはNSS社で完了していた事業成果物を受領した上で、平成27年11月に事業者との契約を解除した。

(7) NSS社が受託等した事業とマイナンバーとの関係

収賄容疑の対象となった平成23年度の事業は、医療機関等が情報連携を行うに当たって政策提案²⁷を行う業務を請け負わせたものであり、マイナンバー法では、医療機関等の間での情報連携は対象となっていないことから、当該事業はマイナンバー制度とは関係がない。また、NSS社が本事業によってマイナンバーのシステムを構築又は改修した事実はない。

平成27年度の事業については、調達に関する情報を公示前にNSS社関係者に伝える不適切な行為があったと認められるものの、この事業は、医療保険者がマイナンバーを利用するためのシステム整備が円滑に進むよう支援する業務

²⁷ 政策提案の例としては、安全性の確保された通信技術の方法（なりすまし防止、暗号化）や医療機関等で情報連携を利用した場合のデモ画面の作成である。

²⁸であり、医療保険者のシステムそのものの整備を行う事業ではない。また、厚生労働省で同じく平成 27 年度の事業として別途調達を行った医療保険者向け中間サーバーのソフトウェアを開発する事業については、仕様書の作成等の調達事務について別の事業者が調達支援を行っており、この調達にNSS社が影響を与えたとは認められない。

(8) 中安補佐とNSS社に関連する不適切な行為

中安補佐は、収賄容疑となった現金 100 万円の授受のほか、平成 23 年 4 月から 1 年間、NSS社の関連会社から毎月 10 万円の顧問料の支払いを受けていたが、この別会社に会社としての実態はなく、NSS社職員に対する日常的な指導（プレゼンテーションや説明・説得の仕方の職員への指導等）の対価と理解していた模様である²⁹。また、中安補佐はNSS社からタクシー券の供与や飲食接待を受けていたほか、NSS社以外の企業関係者からも飲食接待を受けたことがある模様である³⁰。

なお、中安補佐が平成 17 年 4 月以降に所属していた部署の事業であって、中安補佐が所属していた時期に該当するもの全てについて、中安補佐及び事業担当職員に対する調査を行った結果、事業の調達過程等について、NSS社以外の事業者との間の不適切な行為は確認されなかった。

また、これらの事業以外に中安補佐が関与している可能性があると考えられる事業として、保健・医療・福祉の情報化に関する事業であって、当該事業に関連して中安補佐が検討会やシンポジウムに構成員やパネリストとして参加している 6 事業を特定し、事業の担当者に調査した結果、事業の選定に中安補佐の関与が確認された事業はなかった。

平成 17 年 4 月以降に中安補佐と同一の部署に所属していた職員のうち、所在の確認が可能な全ての者に確認したところ、C氏が、平成 26 年 6 月から平成 27 年 4 月までの間に毎月 20 万円程度、合計 230 万円の金銭の貸与³¹を受けるとともに、正確な時期・金額は不明であるものの、平成 25 年頃から合計で 20～30 万円程度の飲食費用のつけ回しを行っていた模様である³²が、こうした行為は国家公務員倫理規程に反する行為である。

²⁸ 支援業務の例は以下のとおりである。

- ・マイナンバー制度の内容や、医療保険者において必要な対応をまとめた「手引き」の作成・更新
- ・「手引き」についての医療保険者やベンダー向けの説明会の実施 等

²⁹ 中安補佐の供述に基づく。

³⁰ 同上。

³¹ 平成 27 年 6 月に返却している。

³² C氏の供述に基づく。

C氏以外の職員については、顧問料や飲食接待など、NSS社との不適切な関係は確認されていない。

2 中安補佐の勤務状況と人事・労務管理等

(1) 中安補佐の人事配置の経緯

中安補佐は、平成3年に国立療養所兵庫中央病院に採用され、平成7年に実質的に本省勤務となった。

その後、国立国際医療研究センター国立看護大学校事務局への3年間の出向を経て、平成17年4月に本省の医政局研究開発振興課医療機器・情報室に転任となるが、この異動については、当時の医療機器・情報室の業務であった医療分野の情報化に関する専門性を考慮したものではなく、中安補佐の人柄を考慮した配置であると認められる³³。

平成20年4月には統計情報部企画課情報企画室に配置換えとなった。この配置換えについては、本人の意向や部局が必要とする人材等を考慮し、医政局と統計情報部の両部局で協議の上実現したものであると認められる³⁴。ただし、中安補佐は、この頃から、併任の発令を受けていた社参室内の社会保障カード推進室の主査として実質的に勤務することとなり、これ以降は政策統括官付で情報政策に従事している。

平成23年10月に社参室の室長補佐に昇任しているが、この昇任については、統計情報部の他の職員と比べて昇任が早いことについて人事管理上の懸念が示され、中安補佐も当初否定的であったものの、部下を持ち、組織として責任を持って業務を行うとの意識を高めさせるために、最終的に政策統括官（社会保障担当）付で実現したものと認められる³⁵。

平成24年4月には、それまでの情報連携基盤推進室を発展的に改組し、訓令室として情参室が設置され、中安補佐は同室の室長補佐となり、現在に至っている。

中安補佐は、平成20年4月以降、実質的に同一の室に所属し、概ね同様の業務を担当³⁶しているが、異動について統計情報部で一定の検討は行われたものの、社参室における情報化の推進に関する業務が多忙であった状況や、本人の希望や専門性、中安補佐が統計情報部の他の職員より早く昇任したことなどから、実現に至らなかったものと認められる³⁷。

³³ 当時の人事担当者の供述に基づく。

³⁴ 同上。

³⁵ 当時の人事担当者及び中安補佐の上司の供述に基づく。

³⁶ 社参室で勤務する前の医療機器・情報室でも、医療の情報化を担当しており、当該期間から社会保障の情報化に関する業務が継続しているとみることできる。

³⁷ 当時の人事担当者及び中安補佐の上司の供述に基づく。

(2) 中安補佐の人物像

① 中安補佐の人柄

中安補佐の仕事ぶりについては、仕事熱心であったと複数の同僚職員が述べるなど概ね肯定的な評価が多い。ただし、組織として優先すべき業務に協力的でない部分がある等否定的な評価をする直属の上司等もいた。

中安補佐は率直に意見を言うとの評価が多く、管理上、上司が手を灼いていたとみている職員もいた。

中安補佐に対して誰も意見を言えるような雰囲気ではなかったか否かについては、そうでないと述べる者とそのように受け止めていた者の両方がいた。また、途中で主として勤務する部局が変更されているため、統計情報部内でやや敬遠されていたと捉えている職員もいた。

② 中安補佐の専門性

中安補佐は、医療現場に詳しく、医療分野の情報化について、特に高い専門性を備えていたと評価する職員が多い。また、企業関係者や有識者と医療分野等の情報化について対等に議論ができたと述べる職員も複数名いた。平成17年4月に医療機器・情報室に転任し、医療の情報化について業務として携わることとなるが、この時点で一定の専門的知識を有していたと評価する職員もいた。

中安補佐本人は、医療分野等の情報化に関する自身の専門性は、所属組織における情報ネットワークの管理者であった時期はあるものの、基本的には、平成17年4月に医政局に配属されてから、自ら習得したものであると考えている模様である³⁸。

中安補佐の職歴としては、平成17年4月の医療機器・情報室配属時から医療の情報化に関する業務に従事することとなり、平成20年4月以降は組織の形式的な改変はあるものの、実質的には政策統括官内の同一の組織で情報化の推進に関する政策に一貫して従事してきたと認められる。

この間の中安補佐の具体的な業務としては、医療機器・情報室配属時には、電子カルテの標準化に関する業務に従事していたが、これは多くの企業が提供している医療情報システム間での相互の情報共有を可能にするため、システム間で基盤となるべき標準化を進めるものである。標準化というこの業務の性格に鑑みれば、業務を進めるに際して、医療情報システムに関する知識を得るとともに、システムを提供する各企業の担当者やシステムを利用する

³⁸ 中安補佐の供述に基づく。

医療現場の関係者等との意思疎通が当然に必要であったと考えられる。

その後の政策統括官配属時の業務としては、中安補佐及び当時の中安補佐の上司等の供述を踏まえれば、おおむね医療だけでなく社会保障分野全体の情報化の推進に関する技術的な側面の対応を中心に担っていたと認められる。その際、中安補佐の所属組織の人的規模は、平成20年4月から平成22年3月までの社会保障カード推進室が10人弱、平成22年4月から平成24年3月までの情報連携基盤推進室が10人程度、平成24年4月以降の情参室が発足当初の30人程度から現在の50人程度と徐々に拡大している。また、この間、情報化に関する技術的な側面の対応力を強化するため、平成23年8月から1名、現在は3名の技術参与が官民交流法に基づき配置されている。

以上を総合すれば、中安補佐は、元来が病院勤務経験者であるが、医療機器・情報室配属時における電子カルテの標準化の推進に関する業務への従事を通じて、特に医療分野の情報化を中心に専門知識や外部有識者との人脈を築いてきたものと考えられる。こうした専門性を基盤に、政策統括官勤務時には、社会保障分野全体の情報化の推進に関する技術的な側面を中心に担っていたと考えられるが、情報政策に関する政策統括官の人的体制は、質量ともに徐々に拡充されてきたと認められる。

(3) 中安補佐の勤務状況と出勤管理

① 出勤管理に関するルール

厚生労働省職員の出勤管理については、人事院規則等により、出勤簿を各職員ごとに作成し、管理職の指名した勤務時間管理員が管理することとされている。また、出勤簿には、職員が定時までに出勤したことを証するために押印等を行い、勤務時間管理員が休暇、出張等その他必要とする事項をその都度記入することとされている。なお、外勤の場合の取扱いは特に定められていない（別添10参照）。

② 中安補佐に対するルールの適用状況

（平成17年4月～平成20年3月（医療機器・情報室勤務時））

平成17年4月から平成20年3月までの中安補佐の出勤簿及び休暇簿（以下「出勤簿等」という。）は、当時の中安補佐の所属課である医政局研究開発振興課で管理されていたが、当時は職員が自ら出勤簿に押印しており、出勤管理は厳しく行われていたものと認められる³⁹。

³⁹ 中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

（平成 20 年 4 月～平成 22 年 3 月（社会保障カード推進室勤務時））

平成 20 年 4 月から平成 22 年 3 月までの間は、中安補佐は、統計情報部企画課情報企画室（以下「情報企画室」という。）係長として発令を受けつつ、実質的には併任発令を受けていた社参室内の社会保障カード推進室で主査として勤務していた。

この間の中安補佐の出勤簿等については、情報企画室で管理されていた。当時の出勤簿の取扱いに関しては、情報企画室の職員一般については、出勤時に職員が自ら押印し、一定時刻を経過すると出勤簿を回収していたが、中安補佐については情報企画室とは異なる階にある社会保障カード推進室で勤務していたため、中安補佐からの休暇状況の報告に沿って月に 1 回程度まとめて押印させていたものと認められる⁴⁰。

当時の管理職は、こうした出勤簿等の取扱いの実態について把握していなかったものの、中安補佐の行き先については、室内の別の職員が基本的に把握しており、行き先は把握していた模様である⁴¹。

（平成 22 年 4 月～平成 24 年 3 月（情報連携基盤推進室勤務時））

平成 22 年 4 月から平成 23 年 9 月までの間は、中安補佐は、引き続き情報企画室係長として発令を受けつつ、実質的には併任発令を受けていた社参室内の情報連携基盤推進室で主査として勤務していた。

この間の中安補佐の勤務時間管理員は引き続き情報企画室の職員であったが、中安補佐の出勤簿自体は情報連携基盤推進室で保管しており、当時の情報連携基盤推進室で統計情報部の発令を受けていた職員が、休暇を取得した日以外の日の分を毎月まとめて押印していたと認められる⁴²。

当時の管理職は、出勤簿等の書類は直接確認しておらず、中安の勤務状況は目視で確認し、外出先などは、自ら又は別の室員を通じて把握していた模様である⁴³。

なお、平成 23 年 10 月に中安補佐が統計情報部から社参室に配置換えとなった後は、中安補佐の出勤簿等は、社参室で管理されている⁴⁴。

⁴⁰ 中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

⁴¹ 当時の管理職の供述に基づく。

⁴² 中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

⁴³ 当時の管理職の供述に基づく。

⁴⁴ 社会保障カード推進室及び情報連携基盤推進室は、組織的には社参室内の伺い定め室であるが、物理的には別の分室であった。伺い定め室の職員の出勤簿等については、分室である伺い定め室ではなく、社参室の本室で管理していたと認められる。

(平成 24 年 4 月～ (情参室勤務時))

情報連携基盤推進室は、平成 24 年 4 月に発展的に訓令による情参室に改組されたが、これに伴い室内の事務分掌も整理され、中安補佐を含め室内職員の出勤簿等は情報総務係で管理することとなったが、基本的に休暇を取得した日を除き、出勤として取り扱うこととし、各職員ではなく情報総務係職員が月 1 回程度まとめて押印していたものと認められる⁴⁵。なお、情参室では、出勤簿の管理について、本年 10 月以降、出勤時に本人が押印する取扱いに修正している。

当時の管理職は、こうした出勤簿等の取扱いの実態について正確な認識がなかったが、中安補佐について、どこにいるのか分からないのは問題であると考え、室の予定表には必ず中安補佐の行動を書く欄を設けて予定を書くよう指示することにより、中安補佐の所在を把握する仕組みを整えようとしたと認められる⁴⁶。

(出勤簿の押印状況)

現存している出勤簿（別添 11）の押印等の状況をまとめると以下のとおりである。

(単位：日)

	出勤	休暇	出張	合計
平成 22 年	221	22	12	255
平成 23 年	234	9	0	243
平成 24 年	224	24	2	250
平成 25 年	231	12	0	243
平成 26 年	228	14	0	242
平成 27 年	173	17	0	190

③中安補佐の勤務状況の実態

(平成 17 年 4 月～平成 20 年 3 月 (医療機器・情報室勤務時))

平成 17 年 4 月から平成 20 年 3 月までの医療機器・情報室勤務時の中安補佐の勤務状況については、外部の会議等で外出することもあったが、1 日中不在とすることはほとんどなかったと考えられる⁴⁷。

⁴⁵ 中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

⁴⁶ 当時の管理職及び中安補佐と同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

⁴⁷ 中安補佐の当時の上司の供述に基づく。

(平成 20 年 4 月～平成 22 年 3 月 (社会保障カード推進室勤務時))

平成 20 年 4 月から平成 22 年 3 月までの社会保障カード推進室勤務時の中安補佐の勤務状況については、終日不在にすることはほとんどなかったが、外出は相当程度あったと考えられる⁴⁸。

(平成 22 年 4 月～平成 24 年 3 月 (情報連携基盤推進室勤務時))

平成 22 年 4 月から平成 24 年 3 月までの情報連携基盤推進室勤務時の中安補佐の勤務状況については、週の半分も出勤していないということはなかったが、外出や出張は相当程度あったと考えられる⁴⁹。

(平成 24 年 4 月～ (情参室勤務時))

平成 24 年 4 月以降の情参室勤務時の中安補佐の勤務状況については、相当程度の日数は出勤しているが、週 2 日から 3 日程度は外出や出張をしていると考えられる⁵⁰。また、特にここ 1 年に限ると、欠勤が相当多かったと考えられる⁵¹。

なお、現存している平成 25 年 5 月以降の情参室の室内予定表と同月 27 日以降の厚生労働省支給端末の操作記録を分析すると以下の表のとおりである。
(別添 12 参照)。

	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
① 出勤管理対象日数	165 日	242 日	190 日
② PC 操作及び予定表記載あり	51 日	67 日	14 日
③ PC 操作のみあり	37 日	47 日	42 日
④ 予定表記載のみあり	41 日	76 日	15 日
⑤ ②～④小計	129 日	190 日	71 日
⑥ 1 日休暇日	9 日	14 日	17 日
⑦ ⑤・⑥合計	138 日	204 日	88 日
⑧ ⑦/① (%)	84%	84%	46%

※ 端末の起動時間やシャットダウン時間が、始業時間や終業時間とかなり異なる日が多くある。
また、中安補佐は、厚生労働省支給端末以外の端末で業務を行っていたことも確認されている。

⁴⁸ 当時の管理職及び中安補佐と当時同一の部署に所属していた職員の供述に基づく。

⁴⁹ 同上。

⁵⁰ 同上。

⁵¹ 同上。

④小括

中安補佐の勤務状況及びその管理状況については、職員の供述や厚生労働省支給端末の操作記録等の分析結果等を踏まえれば、平成 26 年以前については、出勤時に本人が押印していないなど、出勤簿等の書類の管理について適切でない取扱いがあったと認められるが、外勤は一定程度あったものの出勤管理の対象となる日の相当部分について勤務実態自体がなかったとまでは認められない。

他方、平成 27 年については、平成 26 年以前の期間とは異なり、中安補佐が不在にしている時間がかなり多かったと考えられる。

中安補佐の勤務状況については、更に精査し、欠勤と認められる場合には、給与の返還を求めていく必要がある。

(4) 中安補佐の出張とその管理の状況

①出張に関するルール

出張については、国家公務員等の旅費に関する法律等により、旅費支給を伴うか、用務先等の第三者の負担であるかに関わらず、旅行命令権者による旅行命令が必要とされている。なお、本省では往復 100 km以上の遠隔地での業務を出張として運用している。

旅費の負担方法については、一定の条件を満たす場合には、用務先等の第三者の負担とすることが可能である。

(ルールの詳細については別添 13 参照)

②中安補佐に対するルールの適用状況

(旅行命令簿の管理者)

平成 17 年度から平成 19 年度の旅行命令簿は、医政局研究開発振興課で管理されていたと考えられる。

平成 20 年度から平成 23 年度の旅行命令簿は社参室で、平成 24 年度以降の旅行命令簿は情参室で管理されていた。

(旅行命令簿の記録)

現存している中安補佐の旅行命令簿(別添 14)によれば、中安補佐の出張の回数は、平成 22 年が 12 回、平成 24 年が 2 回となっている。

③中安補佐の出張状況の実態

中安補佐の上司や同僚からは、中安補佐が頻繁に出張していた旨の供述が

多くある一方、旅行命令簿の記録は上記のとおりであることから、旅行命令簿と照合可能な平成 22 年度以降について、中安補佐が出席している講演やシンポジウムをインターネットで検索・調査した（調査結果の詳細は別添 15 参照）。また、平成 25 年 5 月以降については、情参室内の予定表が残存しており、この予定表に記載されている内容から出張、講演、打ち合わせ等による外出と認められるものを調査した。

これらの調査の結果、中安補佐が出席したと考えられる講演会・シンポジウム等は、平成 22 年度から 27 年度までで 301 日あったが、このうち勤務日外のものが 50 日、勤務日のものが 251 日であった。勤務日の 251 日については、旅行命令の記録があるものが 18 日、旅行命令の記録がなく往復 100 km 以上のものが、105 日、往復 100 km 未満のものが 128 日となっている。

（単位：日）

	勤務日のもの			勤務日外のもの	合計
	旅行命令記録あり	旅行命令の記録なし (往復 100 km 以上)	往復 100 km 未満		
平成 22 年度	16	1	0	10	27
平成 23 年度	0	2	0	2	4
平成 24 年度	2	2	1	4	9
平成 25 年度	0	36	61	14	111
平成 26 年度	0	56	65	16	137
平成 27 年度	0	8	1	4	13
計	18 (4)	105 (3)	128 (10)	50 (20)	301 (37)

※括弧内の数字は 5 千円以上の謝金があったもの。

このように勤務日の遠方（往復 100 km 以上）への旅行であっても、旅行命令の記録がないものが多数あり、中には他の職員とともに旅行しているにも関わらず、中安補佐の分だけ旅行命令の記録がないものすらある。

当時の旅行命令簿の担当者は、仮に旅費が用務先等の第三者の負担だとしても、出張内申が必要であることまでは把握していたが、遠方に行くことが多かったため、直属の上司及び中安補佐に対し、その都度出張内申が必要か相談したものの、対応しなくて良いとの指示があった模様である⁵²。

当時の管理職は、出張命令の取扱いについて正確な認識がなく、中安補佐

⁵² 当時の担当者の供述に基づく。

の出張が出張扱いになっているのか否か、一つ一つは確認しておらず、曖昧な状況の中で追認していた模様である⁵³。

旅費法は、公務のため旅行する国家公務員等に対し支給する旅費に関して諸般の基準を定めたものであり、公務のために出張を行う以上、その費用は国が負担するものであり、用務先等の第三者が負担する場合があるとしても、職員が自費で出張することは想定していない。

しかしながら、当時の同僚の中には、本人から自腹の出張をしていると聞いた者もあり、また当時の上司の中には、1回だけだが、本人が自費で出張したことを聞き、その分を自分の私費から支払った者もいる模様である⁵⁴。

また、主催者に確認したところ、旅行命令の有無を問わず、勤務日に行った講演の一部（17日）について、約76万円の謝金（一部旅費を含む）を受け取っていることが確認されている。

さらに勤務日外に多くの講演等の旅行が行われている（50日）が、この中には主催者からの旅費の支弁が確認されないものがある一方で、謝金を受け取っているものが確認されている。これらの謝金について贈与等報告は確認されていない。

④小括

国家公務員が公務のため旅行する場合は、旅行命令が必要であるが、中安補佐については、公務のための旅行と考えられる場合においても、旅行命令が適切に行われていなかった。また、中安補佐は、旅行命令の有無にかかわらず、勤務時間内に行った講演に関して報酬を受け取っているが、これは公務の中立性に対する信頼を損なうものであり、受け取った報酬については返還すべきものである。さらに勤務時間外に行った講演等に関する報酬については、贈与等報告が適切に行われていない。

このように中安補佐の出張・旅行及びその管理については、公務と公務外の区分が曖昧であったと認められる。

(5) 中安補佐の兼業・報酬の受け取りとその管理の状況

①兼業等に関するルール

厚生労働省職員の兼業については、国家公務員法等により、

⁵³ 当時の管理職員の供述に基づく。

⁵⁴ 当時の上司や同僚の供述に基づく。

- i) 営利企業については報酬の有無にかかわらず認められず、
- ii) 営利企業以外の団体については、
 - ア) 有報酬の場合及び無報酬であっても利害関係のある団体の場合は要許可
 - イ) 無報酬で利害関係のない団体の場合は要届出となっている。

また、報酬等を受けることについては、国家公務員倫理規程等により、利害関係者から金銭等の贈与や、供応接待を受けることが禁止されるとともに、飲食や講演等についての報酬については、利害関係者と関係するものは一定の手続きを要するとともに、1件5千円を超える報酬については贈与等報告書の提出が必要とされている。

②中安補佐に対するルールの適用状況

(兼業等の管理者)

平成17年度から平成19年度の兼業手続きについては、医政局において処理されていたと考えられる。

平成20年4月から平成23年9月までの兼業手続きについては、大臣官房統計情報部において処理されていた。

平成23年10月から平成24年3月まで及び情参室が設置された平成24年度以降の兼業手続きについては、政策統括官（社会保障担当）において処理されていた。

(兼業等の手続きの状況)

中安補佐については、平成27年11月現在、1大学での兼業届出が確認されている。

なお、過去にこれとは別の2大学についても兼業を行っていたことが確認されている。

(中安補佐の贈与等報告書)

贈与等報告書が保存されている平成22年度以降、中安補佐から贈与等報告書の提出はない。

③中安補佐の兼業等の実態

NSS社の顧問を務め、顧問料を授受していた模様であるが、これは営利

企業についての兼業を禁じた国家公務員法の規定に反する行為である。

また、届出のあった大学以外に複数の団体での兼業が確認された。なお、兼業による報酬は確認されていない。

さらに、中安補佐が出席したと考えられる講演等の主催者に確認したところでは、一部旅費を含むものの約 140 万円の報酬の授受が確認されたが、これら全てについて贈与等報告書の提出はない。

④小括

中安補佐については、国家公務員法の規定に反して営利企業の顧問を務めていたほか、届出を行うことなく兼業を行っていた実態がある。また、国家公務員倫理規程に反して、講演に関して受領した報酬について贈与等報告書の提出を行っていない。

3 厚生労働省の業務運営に関する事項

厚生労働省監察本部では、今回の事案を踏まえ、人事異動や出勤管理など、厚生労働省の業務運営に関する調査を実施した。調査結果は以下のとおりである。

(1) 兼業を行っている職員

兼業を行っている者（自営の者を除く。）は延べ112名（有報酬兼業7名、無報酬兼業105名）であった。これらの者のうち、申請を行わずに有報酬で兼業を行っていた者、具体的には、休暇を取得の上、自治体が行う医療相談事業に月1回半日携わることにより、報酬を得ていた者が1名あった。

(2) 長期に同一業務に従事している職員

同一の業務に4年を超えて従事している職員（病気、障害及び育児休業を理由とする者を除く。）は、35名であった。

これらの職員が同一業務に長期にわたり配置されている主な理由については、いずれも専門性が必要であるためであった。

(3) 外勤が多い職員

直近6か月の各月の外勤日が10日程度以上の者（正規の手続きを行った上で、出張、研修及び在宅勤務のために外勤をしている者を除く。）は、該当する者がいなかった。

(4) 中安補佐と外形上の属性が同じ職員に対する調査

(1)～(3)の調査の結果、該当者がいる長期に同一業務に従事している職員及び兼業を行っている職員について調査したが、業者への便宜供与等の不適切な行為や現金の收受等の不適切な関係は確認されなかった。

(5) 不適切な業務管理

調査や特別通報窓口への通報の中で、出勤簿等の管理について、本人以外の者が押印している事例が認められる等、省内で統一的な運用がなされていなかったことが明らかとなったため、人事院のルールに則った処理を行うよう徹底した。

第4 事案の総括

今回の事案は、職員による犯罪行為であるが、こうした行為の再発を防止する観点からの反省点を含め、今回の事案に関する監察本部としての総括は以下のとおりである。

1 中安補佐の法令違反等

今回の事案における中安補佐の公訴事実は、自らの職務に関し、賄賂を收受するという公務員として言語道断の行為である。また、中安補佐は、調達の公示前に仕様書及び評価項目に関する情報を提供したり、自らの評価結果を評価委員に配布したりしたと考えられるが、こうした行為は、調達の公正性を損なう不適切な行為である。

また、中安補佐は、公訴事実である現金の授受のほか、NSS社から顧問料や飲食接待等を受けた模様であるが、こうした行為は国家公務員倫理規程に反するものである。

さらに、中安補佐は、勤務時間内の遠方での公務について、適正に旅行命令を受けずに行うとともに、勤務時間内に行った講演について報酬を受け取るなど、公務と公務外のけじめが曖昧な勤務実態があったと認められるが、こうした行為は公務の中立性に対する信頼を損なうものである。

このように今回の事案では、以上のような中安補佐の法令等違反行為があったと認められる。

また、NSS社が厚生労働省から平成27年度に受託した事業について、厚生労働省職員2名が、仕様書のたたき台をNSS社関係者に作成させ、その後も途中段階の仕様書案を送付して、その意見を聴くなど、調達の公正性を損なう不適切な行為を行ったと考えられる。この職員のうち1名については、NSS社から金銭の貸し付けを受けるとともに、飲食費用のつけ回しを行うといった国家公務員倫理規程に反する行為があったと認められた。

監察本部において調達についての改善事項を平成26年5月に提言したにも関わらず、こうした不適切な行為が行われたことは、国民の厚生労働省の官職に対する信用を大きく傷つけるものであり、組織としてコンプライアンスが徹底しないことについて、痛切に反省すべきである。

法令遵守は、公務員として職務に従事するに際しての基本であり、今回の事案を契機に、特に公務員としての倫理、調達や勤務管理等について、ルールの明確化を含め、全職員に改めて周知徹底を図っていくべきである。その際、これまでも繰り返しこうしたルールの周知に取り組んでいるにも関わらず、今回のような

事案が生じたことを踏まえれば、職員に対する事前の予告のない監査の実施を含め、法令遵守の取組状況を監視・確認する具体的な仕組みを設けるなど、従来とは異なる取組を行うべきである。

2 適正な内部管理の欠如

今回の事案との関連で、中安補佐の勤務状況等やその管理状況についても調査したが、例えば、勤務時間内の遠方での公務であるにも関わらず、必要な旅行命令を受けずに行っている場合や、旅行命令の有無にかかわらず勤務時間内に行った講演について報酬を受け取っている場合があることが認められた。このように公務として必要な旅行命令が行われないなど、適切な勤務管理等が確保されていなかったことは、中安補佐に公務と公務外のけじめが曖昧な勤務が許容されているとの誤った認識を抱かせた可能性がある。毎日の出勤簿等の書類の管理についても、中安補佐に限らず出勤時に本人が押印していないなど、適切でない取扱いがあったと認められる。

こうした勤務管理を始めとする内部管理業務については、日本年金機構への不正アクセスによる情報流出事案を踏まえて本年9月に厚生労働省がまとめた「情報セキュリティ強化等に向けた組織・業務改革」においても、「内部管理・業務体制を十分に整備するという組織文化が欠けており」、「特に幹部職員においては、情報セキュリティに関する意識改革だけでなく、業務基盤の整備など業務改革を進める必要がある」とされている。

いい加減な管理はいい加減な弁解を許容し、不正の温床となると肝に銘じ、適正な内部管理を確保していくべきである。

3 情報技術に関する専門人材の不足等

今回の事案を踏まえれば、2に記述したように中安補佐の勤務管理等が適切に行われなかった背景として、厚生労働省における情報技術に関する専門人材の不足を指摘せざるを得ない。急速に進歩する情報技術を活用した政策の迅速な展開が求められる中で、中安補佐の業務内容を実質的に確認する人材又はその果たしている機能を代替する人材を確保することができず、結果として情報技術面の判断等を中安補佐に実質的に依存する状況が長く継続することになった。

その際、中安補佐の所属部署の管理職その他の職員も、情報技術に関する基本的な知識・経験を有することなく配属された者が多く、中安補佐の情報技術面の判断等に対するチェックが十分に働かなかっただけでなく、こうした専門知識の中安補佐への依存が、中安補佐に対する適正な勤務管理等を躊躇させた可能性がある。現在中安補佐が所属する情参室の体制は50人程度であり、官民交流法に基

づく人事交流として技術参与が3名配置されているが、中安補佐が社会保障カード推進室に配属された平成20年4月の同室の体制は8人に過ぎず、技術参与が初めて配置されたのは平成23年8月であった。

「情報セキュリティ強化等に向けた組織・業務改革」においても、厚生労働省の主な反省点の一つとして、情報セキュリティの重要性に関する意識の欠如が指摘されているが、厚生労働省では情報セキュリティのみならず情報技術の重要性に対する認識が低く、業務のシステムを含めた情報政策を担当する人員の質量両面の確保が十分に行われなかったと言わざるを得ない。今後の情報技術の活用を視野に入れれば、情報技術に関する専門人材の確保・育成にさらに力を入れる必要がある。

1 コンプライアンスの徹底

(1) 公務員倫理の徹底

- ① 収賄等の犯罪行為、公務と公務外のけじめを含め公務員倫理の職員に対する周知徹底を図るため以下の措置を講じるべきである。
 - ・ e-ラーニングによる研修を必修化し、その際、国家公務員倫理規程等の理解度をテスト形式にして点数化することにより、本人に自覚させ、理解が不十分な場合には再受講を義務づける。また、研修未修了者は、監督者が必要な指導をすることとし、人事評価の対象とする。
 - ・ 公務と公務外の峻別、講演等の報酬の受け取りの可否に関するルールを意識づけるとともに、手続き漏れを防止するために、講演等による報酬等の受け取り、兼業の有無を報告させる。
- ② 兼業については、公務との両立の可否についての的確に判断するため、地域住民活動等の場合を除き、全て許可制とする。

(2) 法令遵守等の取組の状況を確認する仕組みの導入

どのようなルールであれ、その履行が確保されていなければ意味がない。

厚生労働省監察本部は、設置要綱において、「重大な不祥事に関する事案の検証等に加えて、その他の不祥事の内容・対応状況や内部監察の結果、法令遵守徹底のための取組等について適宜報告を受け、改善に向けて検討を行う」とされている。

これを踏まえ、監察本部に外部専門員も参加する監察チームを常設し、今回の事案に対する再発防止策の実施状況を始め、内部通報の処理状況、業務監査の状況、法令遵守点検等の結果などの取組の状況について定期的に報告を受けられる機会を設けるべきである。

また、法令遵守等の取組の状況について、大臣官房監察室職員が事前の予告なく監査する、あるいは法令遵守の状況や遵守に向けた取組みを管理職の人事評価に反映させるなど、省内各部署が自ら緊張感をもって法令遵守に取り組む意識を持つような仕組みを設けるべきである。

さらに厚生労働省外部に設置している内部通報窓口について、通報対象に不適切な勤務管理など管理職の職務の状況も含まれることを含め、一層の周知を図り、組織の課題の早期発見・早期解決に結びつくようにすべきである。

(3) 調達ルール及びその運用の明確化・周知徹底

今回の事案については、調達に関するルール自体に特に問題があったわけではないが、ルールに違反する行為が確認され、またルールの趣旨に沿った適切な運用が必ずしも確保されなかったことを踏まえ、調達ルール及びその運用の明確化、職員に対する周知徹底を図るべきである。

① 職員に対する周知徹底

今回の事案を踏まえれば、担当業務に関する情報収集や普及啓発活動が、調達における不適切な行為につながらないよう、調達に関するルールについて、改めて職員に周知徹底するとともに、違反行為には厳正に対処すべきである。その際には、守秘情報については、ルール上評価基準・配点表が例示されていないことから、評価に影響し得る例示として記載すべきである。

職員に対する周知徹底については、具体的には、毎年度実施している調達ルールを含む会計事務職員研修を継続するとともに、刑法、官製談合防止法に違反する手続きに関する内容を含め、会計事務のノウハウを体系的に整理した手引書を作成し、これを全部局に共有すべきである。

また、調達のルールに関する研修の受講を管理職員（7級以上）への登用条件とするとともに、管理職員（7級以上）に毎年の研修の受講を義務づけ、未受講の場合は、人事評価（能力評価）に反映させるべきである。

② ルールの遵守に関する監視の強化等

契約業務については、監視に対する緊張感を持たせるため、こうした業務を担当する者など一定の条件を満たす者について、必要な場合には、その管理する書類やファイル、机の中身を確認する等の業務監査を実施すべきである。

また、今回の事案のように専門性や特殊性の高い調達の場合に、特定の一職員の意向が仕様書や評価項目に大きく反映したことを踏まえれば、これらの作成段階から複数の者による内容確認を実施すべきである。

さらに、行った事業の事後評価として、公共調達中央監視委員会において審議を行っているが、その際に評価委員の構成や評価の方法等が適切であったかの確認を強化すべきである。

同種事業の同一者による連続受注については、自由競争の観点から一律に排除することはできないが、現在でも、前年度に1者応札・応募であった事業については必ず何らかの改善策を講じるように公共調達委員会で指摘している。

こうした取組みを継続するとともに、翌年度の調達の際に、前年度の事業実績報告書その他、参考になる資料を厚生労働省のHPで閲覧できるようにするなど、新規に参入する者が入札に参加しやすい環境作りに取り組むべきである。

③ 評価項目について

(評価項目の内容)

今回の事案に関して、一部の評価委員は、評価項目が専門的であるため、十分に理解できないまま評価を行った旨述べているが、企画競争は、随意契約においても一定の競争性を持たせるため行っているが、そもそも調達を行う側がその事業内容に関してノウハウを有していないため業者の提案を受けるものである。

このため、こうした場合、現在の調達に関するルールでは、必要に応じて、企画内容に係る企画提案会（プレゼンテーション）を開催し、提案者から説明を受けることとされており、こうした点について職員に対する周知を改めて図るべきである。また、評価委員が評価項目を適切に理解し、評価点をつけられるよう、評価委員が理解可能な記載となるよう工夫する必要がある。

(配点)

今回の事案については、評価項目の内容を公示前に情報提供する等の不正行為に問題があり、配点自体に必ずしも問題があったわけではないが、各事業の特性を踏まえつつ、配点に一定のバランスを保つことの必要性について職員に周知すべきである。

④ 評価委員会

今回の事案を踏まえれば、評価委員の選任や評価委員会の運営について改善を図るべきである。

具体的には、評価委員について、利益相反をより慎重に確認するため、委員就任に際して、対象となる事業に関連するような営利企業との利害関係がない旨の確認を行うべきである。

また、評価委員会については、現在でも会議形式で行うことが基本であるが、改めて、会議形式が原則であること、会議形式によらないことが出来る場合を限定的に運用することを明文化すべきである。

⑤ 事業の再委託

事業の再委託については、現在の調達に関するルールでも事前の承認が必要であるが、この点について再度周知するとともに、JV（共同企業体）とする場合には、公平性の観点からも公告時に明示しておく必要があることを合わせて周知すべきである。

2 内部管理の強化

(1) 人事管理

今回の事案との関連で、中安補佐の勤務管理が必ずしも適切に行われなかったことが明らかとなった。収賄等の今回の事案は、中安補佐の犯罪行為であるが、少なくともこうした甘い勤務管理が中安補佐のような不適切な行動の温床となり得ることは否定できない。ルールに則した的確な勤務管理を管理職が行うことは当然であるが、その前提としてまずは人事管理を強化すべきである。

特に、今回の事案が発生した組織のように、新たな課題に対応するために、様々な関係部局の人材を集める場合には、日々の業務管理や勤務管理のあり方を明確にするとともに、配置換えの時期など中期的な人事管理を適切に行うことにも留意が必要である。

このため、まず課室長が、出身部局に関わらず、当該課室に所属する職員の基礎情報を定期的に把握できる仕組みを導入すべきである。これは、職員の出身部局にかかわらず、管理職が自らの組織内の人事管理を自らの責務として行う意識を持たせる観点からも重要である。

管理職が、自らの組織内の職員の情報を正確に把握することにより、中安補佐のように同一業務に従事する期間が長期となる職員について人事異動を促す契機となる。他方、長期的に同一業務に従事させることが適当と判断した場合には、当該職員の所属課室の管理者から人事課に対し、その旨意見書を提出させることとすべきである。

なお、人事課は、部局の人事担当者の目が届きにくい職員について、適切な人事管理が行われるよう、特に様々な職種、部局の職員が集まる組織の管理者に対して、人事管理に関する注意を喚起するとともに、各部局との情報共有など、必要な支援をすべきである。

(2) 勤務管理

① 出勤管理

今般の事案において、出勤簿について必ずしも適切に管理されていなかった

たことを踏まえ、省内全部局に対して、本人による押印等を徹底するとともに、出勤簿における外勤の取扱いや複数の課室に併任の発令を受けている者の取扱い、出勤管理を行う組織の単位の取扱いを定めたところである。

また、外勤は上司の了解を得ることを原則とし、外勤の際に、一定の者に行き先・連絡先を伝達した上で出発すること、外勤後に直帰する場合には連絡することなど、当たり前のこととはいえ、各職員の勤務時間中の所在が把握されるよう徹底することとした。

さらに、出勤管理については、12月からパソコンを用いて在庁時間を確認できる環境を整備したところであるが、将来的には、この記録を押印に代わるものとするについて、関係者と相談していくべきである。

② 出張の管理

今般の事案において、旅行命令が出されないまま出張が行われたこと、勤務時間内の講演について報酬を受け取ったことがあったことを踏まえ、改めて適正な取扱いを周知するとともに、必要に応じて事前の予告なく監査を行い、旅行命令と予定表の突合や出張先に対する確認などにより、適正な取扱いが行われているか確認すべきである。

③ 上司の内部管理等のマネジメント力の確保

厚生労働省には、管理職としてのマネジメント能力を、人事管理や公務員倫理の遵守など、内部管理を含めて総合的・計画的にバランスよく養成・確保する仕組みが組織として確立していないと言わざるを得ない。

このため、職員管理・職務規律に関する研修の受講を管理職員（7級以上）への登用条件とするとともに、管理職員（7級以上）に職員管理・職務規律に関する研修の受講を義務づけ、未受講の場合は、人事評価（能力評価）に反映させるなど、現在進めている在庁時間の短縮を含む厚生労働省働き方・休み方改革推進戦略の取組みと併せて、マネジメント力の強化を図るべきである。

3 情報技術に関する専門人材の確保等

(1) 情報技術に関する専門人材の確保

職員研修や専門的資格取得の促進等を通じた専門性の向上、業務システムの改善に係る情報政策を主として担当する部署を中心とした人事異動の拡大・促進を通じたIT人材のキャリアパスの改善、任期付職員制度や官民交流法を通

じた専門人材の登用、電気・電子・情報区分の理工系職員の計画的な採用など、情報技術に関する専門人材の確保・育成に取り組むべきである。

(2) 職員の情報技術に関するリテラシーの向上

情報技術に関する専門人材の確保に加え、管理職、一般職についても情報技術に関するリテラシーを向上させていく必要がある。

このため、政府全体で進めているIT人材育成策に沿って、計画的に総務省統一研修の受講を進めるなど、幅広い職員のレベルアップを図るとともに、特に管理職員（7級以上）については、情報技術に関する研修の受講を登用条件とすべきである。