

## 厚生労働省省内事業仕分け（第1回）

開催日時：平成22年4月12日（月）15:02～17:23

開催場所：厚生労働省講堂

出席者：河北座長、阿部仕分け人、大久保仕分け人、高橋仕分け人、中山仕分け人、日野仕分け人

### ○総括審議官

時間になりましたので、厚生労働省省内事業仕分けを開催したいと思います。第1回目ですので、長妻厚生労働大臣からご挨拶をいただきます。

### ○厚生労働大臣

どうも皆様、こんにちは。本当にお忙しいところ、仕分け人はじめ傍聴の方も多くお越しをいただきましてありがとうございます。

今回、省内事業仕分け第1回目ということで、いろいろ不行届きな点もあるかもしれませんが、是非皆様方のご指導をいただきたいとお願い申し上げる次第です。この仕組みを一時的なものではなくて、恒常的に、厚生労働省の中でこの省内事業仕分けという考え方を埋め込んでいきたい。1年後も省内事業仕分けが続き、2年後も3年後も10年後にも、省内事業仕分けが役所の業務の一環として事業を見直していく、不断の見直しをする仕組みとして、役所の中に埋め込めればありがたいと考えております。この第1回目で試行錯誤があるかもしれませんが、ご指導願いたいと思います。

ルールといたしましては、これまで行政刷新会議がやっていた事業仕分けと基本的には同じですが、ただ、省内事業仕分けということですので、「8原則」という紙をお配りさせていただいています。仕分け人の皆様には、行政刷新会議の事業仕分けと同じように、最後に「廃止」「移管」「見直し」など判定をしていただくということですが、その後の最終的な判断は、私ども政務三役で、厚生労働省として判断をさせていただくということで、この場で最終的な私どもの判断は示さないということです。皆様お一人お一人、仕分け人からいただいたご議論を我々は踏まえて判断をしていくという形で、我々の気づかない視点等々も厳しくご指導いただきたいと思います。

そしてこの省内事業仕分けというやり方を通じて、例えば対象となる事業の担当者、あるいは本日は対象となる法人の担当者が、いわゆるプレゼンテーションといいますが、自分たちがやっている事業を、国民の皆さんにわかりやすく、コストパフォーマンスもこれだけ効果があるプレゼンテーションの説明能力も高めてもらおうと。このようなことで、うまく説明できなければ、それは必要がないとみなされかねないということで、真剣勝負の場でもあると思います。そういう意味では、本当に国民の皆様方が払った税金や保険料が中抜きされることなく、1円単位で、きちんと社会保障のサービスや、あるいは雇用政策に結びついているのだという確信を持っていただくまで、我々はこういう作業を続けなければならないと考えております。

厚生労働省は大変大きな予算を持っている役所でございます。国民の皆さんの、無駄

がほとんどなくなったねと、こういう信頼を勝ち取るというのが、厚生労働行政にとっての最大の課題の 1 つですので、この場で仕分けの対象となっている方々も、真剣勝負でわかりやすく説明をしていただく。このことが国民の皆さんにとっても資することだと考えておりますので、是非よろしく願います。冒頭、皆様方にあらためて感謝を申し上げて、挨拶といたします。よろしく願います。

#### ○総括審議官

それでは事業仕分けに入りますが、本日の進行につきましては、民間有識者の仕分け人のうち、河北先生に願うことになっております。では河北先生、よろしく願います。

#### ○河北座長

ただいまより「第 1 回厚生労働省内事業仕分け」を実施いたします。本日の進行役を務めさせていただきます河北でございます。

本日は、独立行政法人雇用・能力開発機構と、社会保険診療報酬支払基金を事業仕分けの対象として、省内事業仕分けを実施いたします。最初に、雇用・能力開発機構を取り上げます。まず初めに、雇用・能力開発機構の事務・事業の概要を説明いただくとともに、当該法人の改革案の提示を願います。特に、職業能力開発総合大学校を中心に説明ください。ポイントを絞って 15 分以内で簡潔な説明を願います。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にした上で、説明を願います。制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますのでご留意ください。それではよろしく願います。

#### ○雇用・能力開発機構理事長

雇用・能力開発機構理事長の丸山でございます。よろしく願います。

それでは、私からご説明を申し上げたいと思います。当機構、雇用・能力開発機構はご高承のとおり、予定では 1 年後にコア事業であります職業能力開発事業に特化いたしまして、高齢・障害者雇用支援機構へ事業を移管する、いわば究極の効率化、すなわち法人の廃止が決定されているわけでございます。現在はそのための必要な法改正をお待ちしているところです。

新政権による昨年 11 月の第 1 回事業仕分け、あるいはその前に厚生労働大臣ご指示のもと、厚生労働省関係部局との協議を経まして、法人廃止直前の 22 年度、今年度及び廃止直後の 23 年度における事業等のさらなる効率化、見直しが行われました。各種リソースを大幅に削減することが決定されています。

お手元に資料 1、資料 2、そのほか細かいデータ集をお配りしていますが、主に資料 2 を用いてご説明したいと思いますので、資料 2「改革案説明資料」をご覧ください。

1 頁に、1. 国からの財政支出の削減、2. 組織のスリム化としまして、予算と要員の大幅スリム化が示されております。これはいま申し上げた経過を経て決定されたわけですが、その内容の詳細は 2 頁に細かくお示ししています。3 頁目は新しい体制になったときの基本的骨子を述べたものです。

そこで、本日この省内事業仕分けにおきましては、前回から更に検討する項目として残されてきたもの、1 つは余剰資産の売却、それから、総合大の改革について、私どもの考えている方向性をご説明し、皆様のご意見、ご示唆等を賜りたいと思います。

4 頁をお開きください。「余剰資産の売却」という項が出てまいります。これは我々が持っている資産の効率化の今後進めたい方向性についてお示したものです。保有資産、主に土地、建物についての効率化です。①から③まで、一連の取組みにより、その売却益等は、国庫返納、資産を圧縮し、それによる運営経費の削減を図りたいと思っております。下からいきますが、③は、既に着手しているもの、あるいは着手しつつあるものでございます。アビリティ・ガーデンに引き続きまして、「私のしごと館」、あるいは「国際能力開発支援センター」につきましても、速やかに一般競争による売却手続に入りたいと考えております。

次に②ですが、これは私どもの地方の能開施設、ポリテクセンターと俗に称してはいますが、ポリテクセンター等の敷地の土地の効率化でございます。全国の施設の状況をチェックする中で、自己の保有する土地、あるいは地方自治体から借用している土地、いずれにつきましても 2 割程度の土地を削減し得ると判断いたしまして、売却あるいは借地返還をしていきたいと考えております。売却も返還も当然のこととして交渉相手が必要で、その協議が必要ですが、実態として条件の悪い土地が多いという実状から、実行上諸問題があります。かなり努力を要するところではありますが、課題に取り上げて対応していきたいと考えております。

いちばん上の①の総合大の土地の効率化ですが、総合大相模原キャンパスの閉鎖、売却です。職業訓練指導員の養成課程、高卒、新卒 4 年間の長期課程ですが、その長期課程の学生の定員を昨年度から 40%削減いたしました。それによって、近い将来、相模原キャンパスは学生数に比して過剰なリソースを抱えることとなりますので、本省からは附属の能開大（東京校と称してはいますが）のある小平市へ統合、移設することを検討せよという旨のご指示があります。本件は、次の頁の「総合大の改革」とも関連するわけですが、その検討と併せて、小平市に移設する環境を作れないかと考えております。相模原キャンパスを閉鎖し売却できれば、大変大きな資産効率化効果が得られることとなります。

5 頁はその総合大の改革です。総合大学校は 3 つの機能を果たしております。1 つは指導員の新規養成（現在の長期課程）、2 つ目が指導員の再訓練、3 つ目が職業訓練ノウハウの集積です。これは教育訓練コースの新規開発や改廃、そのための調査・研究、あるいは ISO 総会に向けた教育訓練の質の維持の活動等々です。この中で課題としてペンディングになっておりますのは、1 番目の指導員の新規養成、新規育成ということです。現在 40 年代続けられてきた高卒、新卒を 4 年間の長期課程を経て、指導員を育成するということの是非でございます。養成した学生が 4 年後に実際に指導員として就労するのは、昨年、今年も約 4 割でございまして、育成の効率が悪いと指摘されているところです。本省からは、抜本的改善策を考えるべきだというご指示があります。従来からの 4 年間の養成方式に替わる、例えば工科系大学卒の人や、民間での有経験者等々、幅広く人材を登用する新育成方式が導入できないか。そして、育成の効率性を高めることと、良い指導員人材を確保することの両立を目指し、今後本省と相談しながら、具体的に検

討してまいりたいと思います。

5 頁の後段は、今後さらに我が国の技術革新、あるいは産業構造の変化が進むことを認識し、既に任務に就いている指導員自体の再訓練の必要性、重要性に鑑み、再訓練機能を強化することを述べています。以上、既に決定されている改革に加えまして、追加改革案の方向性を申し述べました。言うまでもなく、改革活動はこれに尽きるものではありません。新法人へ移管後も、恒常的に続けていくべきであるものと認識しています。本日は大変貴重な機会でございます。是非よろしくご指導、ご示唆を賜りたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ○河北座長

どうもありがとうございました。引き続きまして、省内事業仕分け事務局から、議論の参考として雇用・能力開発機構、特に職業能力開発総合大学校を中心に、その事務・事業の論点等の提示をお願いいたします。

#### ○総括審議官

それでは、「省内事業仕分け事務局作成資料」という縦長の資料の「事務・事業や法人についての論点等（雇用能力開発機構）」をご覧ください。

まず、すべての法人に共通ですが、法人に出ている運営費交付金や補助金が国からの財政支出として適正な額であるかどうかをきちっと見ていく必要があるだろう。

もう 1 つは、法人の組織、あるいはいわゆる天下りと言われていますが、厚生労働省出身者を含めたものとして、それが適切かどうか、あるいはその辺が今後どうなっていくのか示す必要があるだろうというのが 2 つ目です。

3 つ目は、いま理事長からも不要資産の約 100 万平米について、売却ないし借地の返還というお話がありましたが、これらを適切に、かつ、できるだけ高額で処理していくために、どうしていくかということが、今後の課題としてあるのではないかと思います。

職業能力開発総合大学校ですが、これにつきましては 4 年間の指導員育成訓練ということで、そこにありますような規模、コースで行っていますが、雇用保険二事業の財源で 4 年制である必要があるかどうかというのが、大きな論点であると思っております。そうした中で、今後、現職指導員の再教育を中心にとということではありますが、現在、そこに書いてありますような専門技術等研修等が行われていますが、これらの研修が現行で有効かどうかというのが問われると思いますし、新たにこれに重点化していく場合に、どのようにしていくのか。それが有効なものになっていくのかどうか。そして指導員の水準が保たれるのかどうか、この辺が論点ではないかと思っております。

#### ○河北座長

どうもありがとうございました。それでは議論に移りたいと思います。雇用・能力開発機構の事務・事業の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。また、厚生労働省の政務三役からも議論の活性化のため、質問などを行っていただき、議論への参加をお願いいたします。議論の時間は 30 分を目安をお願いいたします。制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイ

ムを鳴らしますので、ご留意ください。お願いいたします。

#### ○中山仕分け人

いまのお話で、開発総合大学校についてはこれまでの高卒 4 年間から、もう少し変えていく必要があるかというお話がありました。確かに日本の職業教育というのは、非常に重要だと思うわけですが、指導員を育成するのに高卒から 4 年も育成しなくても、例えばここにもありますように、ほかの大学や専門学校、ポリテクを出た人、あるいは社会人経験のある人間を育成するほうが、はるかに近道です。特に社会人の場合は最新のノウハウもありますし、何が実際に現場で役立つのかもよくわかっているわけです。そういう意味ではそこを強化して、逆に 4 年間というのをもう少し圧縮し、例えばプラス 2 年にするといったお考えはありませんか。

#### ○雇用・能力開発機構理事長

細部にわたることは、担当の理事がおりますので割愛しますが、ご質問の件は、今おっしゃっている趣旨そのものが、我々の問題意識そのものに近く、非常に思い悩むわけです。ただ、ご説明しなければいけないのは、現在私どもの指導員には、定年後も再雇用している人もおりますが、職員だけで 1,200~1,300 名いるのです。民間からの指導員登用は今までも皆無ではなく、大体 30%が民間の有経験者です。総合大出身が、残りをザッと見て 70%です。実際は 68%と 32%ですが、ラウンドで言うと 70%、30%です。

民間の人は、訓練コースにやや偏りがあります。電子情報と情報通信には、ほぼフィフティ・フィフティぐらいで民間の出身者がいるのですが、機械・電気あるいは居住とか、建築といった技能を非常に必要とする訓練コースというのは、8・2 や 7・3 で総合大出身者が多いという実情です。これはやはり訓練を指導するためのスキルの必要な度合が、指導員の構成に影響しています。それから民間の指導員の 62%が 50 歳以上です。私も民間の出身ですからよく分かります。30代、40代の非常に生きのいい製造技術部門の人材に来てもらうというのは、なかなか難しく、やや定年間近になる中高齢者の中から来ます。

そういう民間の人の良い面と、総合大学を出たスキルを持った人間の良い面を、うまく噛み合わせながら今やっています。しかし総合大 4 年間で 5,800 時間という、一般の大学の 2 倍ぐらいの授業時間をつけるわりには、就職率がまだ弱いではないかという問題があります。その辺でどう合理的に方向性を見出していくかというのが、いま中山さんがおっしゃった課題が、我々の認識している課題と同じです。

#### ○中山仕分け人

いま、社会人は年を取った人しか入れないといお話がありましたけれども、こういった時代ですから、若い人でもかなり意欲を持って教育をやりたいと思っている人もいるでしょう。あるいは、専門学校も昔は 2 年でしたけれども、いまは高度専門士課程ということで、4 年間で大卒並みの学習をする人たちもいますから、もっと幅を広げて、そういう素地がしっかりしている人たちをやっていくほうが、ゼロから 4 年やるよりもはるかに効率もよく、即戦力になり得るのではないかと思います。

○雇用・能力開発機構理事長

貴重なご意見として承っておきます。

○阿部仕分け人

これまでに機構が職業訓練に対して果たしてきた役割は、非常に高かったと思いますし、それなりに評価できると思うのですが、現在の日本経済が置かれた立場というか状況の中で、今後とも、ものづくりというものが日本経済にとってどれほど重要なのかというのは、よく考えておかなければならないのではないかと思います。確かにこれまではものづくりというのが、日本経済を非常に引っ張ってきた側面はあったと思うのです。しかし実際には現在のグローバル競争の中で、ものづくりの有意性というものが徐々に失われているのではないかと言われているわけです。これは政府全体のお話になると思うのですが、そうした中で今後ものづくりにどれぐらいの力点を置くのか、今後のものづくりに対する指導員の役割というのはどのようにお考えなのか、その辺りをお聞かせいただけますか。

○雇用・能力開発機構理事長

これも最後に補足があれば、担当理事から説明させます。うちの施設内訓練は、ものづくり訓練に特化しつつあるという方向です。非ものづくり訓練は、民間の教育施設を活用します。これはもうはっきりしております。世の中の人材ニーズも含めた訓練ニーズというのは、大雑把に言って非ものづくりが 80、ものづくりが 20 ぐらいの比率だろうと思うのです。ですから阿部さんがおっしゃるように、ものづくりを 100 とすると大変誤った偏りだと思います。我々はそういう認識です。

ものづくり訓練と非ものづくり訓練の訓練総数も、大体 8 対 2 ぐらいでやっています。ただ、ものづくり訓練だけは非常に高額な設備も要るし、ものづくりの熟練した指導員が民間にはいませんから、やはり我々国がやらなければいけないだろうということで今やっています。しかし総枠としては、介護労働や医療事務など、当面必要とするような職種も含めた非ものづくりの訓練の幅は、我々の委託訓練の幅になっています。我々はそういう所には何もタッチしていないかというのと、そうではなく、そこで訓練コースをつくるコーディネートを委託するわけですから、コーディネートをしたりしています。また、民間施設は訓練をすることが目的ではなく、究極は再就職することが目的ですから、再就職支援をするコンサルティングの技法まで、我々の指導員が民間の教育施設にそういう指導をするというか、サジェッションをやって、非ものづくり訓練にもかなりコミットしています。そういうことですので、ものづくり訓練というのは全体のニーズの 20%ぐらいだと思っていただければ、ご理解いただけるのではないかと思います。

○職業能力開発局長

いまのお話は政策の問題にもかかわりますので、補足させていただきます。いま理事長がご説明したように、資料 1 の「雇用・能力開発機構の事務・事業説明資料」の 15 頁をご覧ください。分かりやすいのではないかと思います。参考 6 があります。これ

は公共職業訓練の実施状況ということで、平成 21 年度の計画の所を見ていただきますと、離職者訓練の受講者の計画に近い実績をいま積み上げており、約 22 万人の離職者の訓練をやります。このうち施設内が 4 万 5,000 人、委託訓練が 17 万人です。

この委託訓練というのは理事長がご説明されたように、民間の教育訓練機関です。例えば専修学校や各種学校、教育訓練企業といった所で、いわゆる第三次産業、例えば介護の分野や医療関係、あるいは情報通信など、まさにものづくり以外の分野の訓練を、雇用・能力開発機構、都道府県が委託をして、そういう民間のものを活用して訓練をやっています。その隣の機構の所を見ていただくと、施設内でやっているものづくり系というのは、約 3 万人になっています。いま阿部先生がおっしゃったように、当然これからは第三次産業がどんどん増えていきますので、こういうウエイトで、こういう所のニーズにトータルとして、公共訓練として対応できるようにしていくという考えです。

#### ○大久保仕分け人

立続けにいくつか細かい点をまずご質問させていただいた上で、総体的なご質問をさせていただきます。いまご指摘のあった資料 1 の 11 頁に、コストの計算が出ております。これを見ているとフローベースの議論はあるのですが、ストックベースの資料がよく分からなかったのも、いくつか伺います。まず、ここを出してきている工業系国立大学の比較ですけれども、この経費の中には、いわゆる減価償却などは含まれているのか、あるいは大学の場合には教育経費と研究経費と分かれていますけれども、どこの範囲まで含めた経費で捉えられているのでしょうか。

#### ○雇用・能力開発機構理事

減価償却費や研究経費が入っているかということですが、国立大学等のコストも、これがコストだという公表はなされておられません。したがって、発表されている範囲で拾っておりますので、細部で分からないところはあります。たぶん減価償却や研究費は入っている、ということでご理解していただきたいと思います。

#### ○大久保仕分け人

国立大学はかなりセグメントが分かれていますので、拾うことは可能だと思えるのですが、もしこれに研究経費が入っているとすると、比較すべきコストとしてはやや不適切で、そこを比較はできないのではないかと思います。そもそも業務実施コスト計算書というものを大学は作っていないで、行政サービスコスト計算書ということで、おそらく償却費は入ってこないだろうと思うのです。やはり償却費等の比較というのは、学生規模に比して持っている資産の大きさが検討されます。減価償却は国の機関ですから、必ずしも民間のようにはいかないのですけれども、当然資産規模が大きいかどうかという判断材料としては、1 つの有用な数字が出てくるのではないかと思います。あと、学生数 971 名に対して、職員数は何名になるのでしょうか。

#### ○雇用・能力開発機構理事

その前に研究費の関係です。総合大のコストには、指導員の養成機能と再訓練機能、研究開発機能がありまして、研究開発機能の分が約 6 億円で、この部分はコストに入れております。

○大久保仕分け人

職員数のほうはいかがですか。

○雇用・能力開発機構理事長

総合大の職員数は、平成 22 年度で 262 名です。ただ、これは附属校を含めた数字でして、相模原の本校だけで言いますと 170 名です。これも随分言われてきたところですが、この 4 月から始まったときに、平成 21 年度に比べて 12 名の人員削減をしております。

○大久保仕分け人

そうしますと、資料 2 の 2 頁に書いてある数字を見ればいいのかという気がします。ただ、この学生数に対して事務職員が 77 名というのは、やや多すぎるのではないですか。事務の効率化という観点の中で、到達手続等あるいは管理手続等において、もう少し縮小の余地があるのではないかと思うのです。この点について効率化に向けた検討というのは、具体的に何かしていらっしゃるのでしょうか。

○雇用・能力開発機構理事長

事務職員の中身ですが、実は単に学生教育だけではないのです。先ほど 3 つの機能があると申しあげましたよね。調査・研究機能、再訓練のいろいろな準備をする機能には、指導員も入りますが、事務を担当する人間がここにも携わっています。ただ、今おっしゃるように、もっと下げるべきだということは、私も内部で言うております。学生の定員がもう少し下がってまいりますから、トータルとしてはもっと下がると思っておりますが、いまは過渡期だと思って見ていただきたいと思えます。

○大久保仕分け人

極めて学生数が限定的で、一方で職員をそれなりに持っていらっしゃると思いますが、それぞれにいろいろな事業をしていらっしゃると思うのですが、事業ごとのコスト分析というのは出されているのかどうか。その採算性について何か資料があれば、口頭でも結構ですからご説明いただいた上で、事業ごとにどのように効率化を図っていくことを想定していらっしゃるのでしょうか。

○雇用・能力開発機構理事

ご指摘のコストについては、独立行政法人になり、間もなく取り組んできているところです。現在のセグメントとしてはトータルのコスト、業務別のコストがあります。それから、これはコストと言えるかどうかは分かりませんが、施設別の業務別の支出経費額を抑えております。先生がおっしゃった部分について、施設の中の再分化した事業というのは、次のステップでもう少しよく取り組むべき課題だと認識しております。



○大久保仕分け人

そうすると、今後の課題ということですね。

○雇用・能力開発機構理事

はい。

○大久保仕分け人

業務別というのは、どういう種類で業務を分けていらっしゃるのですか。

○雇用・能力開発機構理事

雇用・能力開発機構の場合は、大きく分けますと能力開発の部分と、それ以外の雇用開発というのが両輪ですので、そういった分け方をさせていただいております。

○大久保仕分け人

コースを設置されていますけれども、各学科別のコースごとのコストを計測するということは、予定されていないのですか。

○雇用・能力開発機構理事

そこまでは手が回っていないという状況です。

○大久保仕分け人

参考までに私学も、各学部ごとにコストを出して採算分析を始めていて、かかる投資とその効果ですね。コストが悪いということではないと思うのです。その効果との明確なリンクをしていって、事業の取捨選択の調整が説明としてあってもいいのではないかという気はいたします。

最後に、併せて2点お伺いしたいと思います。写真映りがいいものですから、ホームページを見る限り、非常に立派な施設をお持ちのように感じるところがあるのです。これから更に定員も削減していく中で、逆にほかの用途に活用していくことも。いろいろな手段として、施設そのものが有効活用できるのではないのでしょうか。稼働率を高めていく方法などもあるのではないのでしょうか。

あるいはパンフレットの話が、去年の事業仕分けでも議論になったように聞いております。非常に発行部数が増えていっていますよね。いまの時代の流れは、環境問題でウェブ化していって、むしろそういった印刷物を減らすとか、いろいろな努力があると思うのです。その辺りの業務の効率化に向けての具体的な取組みで、目玉になるような取組みがあればご紹介いただきたいと思います。

○雇用・能力開発機構理事

いまお話のあった資産の有効活用という点については、外部の方のご意見も聞きながら、できるだけ高めていこうということで努力もしてまいりました。そうした中で、例

えば職業能力開発センターという職業能力開発施設でも、体育館や駐車場など、各施設ごとに稼働率が果たしてどの程度かということも把握・分析をして、体育館で若い人たちが運動することもないということであれば、訓練の実習場として活用することが可能であれば、そういうほうに転換するといったことも含めて、改善計画を立てさせます。その上で有効度、活用度を高め、それでも不要であればということ。先ほど約 100 万平米とお話させていただきましたけれども、そのような PDCA を講じながら、できるだけ保有資産の効率活用に努めてまいりたいと思っております。引き続き努力してまいりたいと思います。

○大久保仕分け人

もうちょっと限定すると、トータルな資産活用ではなくて、学校の施設の活用という意味ですね。

○雇用・能力開発機構理事長

相模原キャンパスの活用という意味でおっしゃっていますか。キャンパスは非常に広大で立派だと思いますが、建物自体はかなり老朽化しています。40 年経っていますので、耐震処置がようやく終わりました。研修棟はいろいろな意味で活用できますが、それ以外の所は、実はあまり使い勝手のいい施設ではありません。また、場所が相模原のちょっと奥に入った所で、利便性もさほどいいわけではない。多くの人が研修なり利用に来る施設としては、必ずしもいいとは言えない。ですからこの再利用、建物を残して何とかというよりも、あそこは大変な住宅街ですから、むしろディベロッパーが更地にしたほうが、より有効価値が上がると思っております。簿価よりも路線価格で計算したほうが上になる、非常に少ないケースの 1 つです。

○高橋仕分け人

そもそも論で恐縮ですけれども、学生の定員を 200 名から 120 名に 4 割削減された根拠を教えてください。

○雇用・能力開発機構理事長

私は来たばかりなので、その当時絡んでいた者が説明したほうが良いと思います。

○雇用・能力開発機構理事

直接的には、指導員としての就職を目的とした目的校であるにもかかわらず、指導員就職率が低いというご指摘等がありました。いちばん低いときでは 10% を切るような状況もありましたので、何らかの見直しが必要であろうということで、中期計画にも定員の見直しをやるべしと謳われました。したがって、指導員の需要予測等を踏まえて、果たして機構が今後、総合大として養成を担うとすればどの程度かということ、有識者の方に検討していただいて、200 名までは必要なく 120 名だと。そういう有識者のご意見を参考にして、厚生労働省とともに 120 名にしたところです。

○高橋仕分け人

需要予測とおっしゃいましたけれども、具体的にはどういうことなのでしょう。

○雇用・能力開発機構理事

平成 20 年度から 10 年間ぐらいかけて、主に指導員の就職先である都道府県と私ども機構とで、定年退職等でどの程度辞められて、その補充が必要になってくるかという予測をさせていただきます。ラフな推測ではありますが、これが大体トータルで年間 120 名程度であろうということになりました。そのうち、その当時まで総合大卒業生が就職している割合が 40% ちょうどでしたので、40% より高く、もし 50% 程度がそのシェアを占めるとすれば、60 名をうちのほうから供給させていただく必要があります。その 60 名を育てるには、やはり適性等もありますので、教員の育成等も。教員としての就職率は 50% ということもありますので、60 名の倍ぐらいは採って様子を見ていくのが適当であろうということで、おおむね 120 名とさせていただいたというのが 1 つの考え方です。

○高橋仕分け人

縮めて申し上げると、退職する方の分が減るから、それを補充するという考えでよろしいですね。

○雇用・能力開発機構理事

はい、そういう予測に基づいた。

○高橋仕分け人

そうすると、社会全体で指導員に対するニーズがどうなっているとか、そういうことは一切関係なく、ただ単に退職する人を補充するという考え方で決められているという解釈でよろしいですか。

○雇用・能力開発機構理事

その当時はそういう考え方でした。

○高橋仕分け人

そうすると 120 名というのは、そんなに根拠はないのですよね。ゼロでもいいですよ。

○雇用・能力開発機構理事長

私の立場で、私がいつも考えていることを申し上げます。定年退職者の数だけ養成しているというほど、単純なものではないのです。ここ 5、6 年の幅で言うと、毎年 150～160 名の定年退職者が出ます。指導員に採用するのは、うちの機構で言うと、今年などは 42 名程度です。ですから定年退職者の数だけ入れているというほどではありません。来年、再来年に向けて、要員を 2 割以上スリム化しなければいけないときには、ギリギリの線まで指導員の新規登用を制限するわけです。120 名という具体的な数字が固まっ

たのは、140名でもよかったかもしれませんし、100名でもよかったかもしれません。ただ、いろいろな外部の専門家の先生の審議を経て、120名というところに落ち着いたということです。

過去の指導員の就職率がどうなっていたかという点、いちばん高いときで調べると、79%を指導員に登用していた時代もあります。平成8～12年までは50～60%の採用でした。ところが平成16年度、17年度、18年度というこの3年度が、8～13%とグッと絞ったのです。これは平成16年度からの中期計画で、人員スリム化を相当やってきましたから、思い切って削減したということです。ようやく去年、今年と40%台に戻ってきたのは、どんどん指導員の高齢化が進み、将来的な年齢構成を考えると、やはり絞るだけ絞った後は少し修正しなければいけないということで去年、今年とそういう人数を入れました。

指導員ニーズは、うちの場合はほとんどがものづくり訓練ですから施設内訓練です。ものづくり訓練の訓練キャパシティというものは、3万数千人の訓練で伸び縮みがあまりありません。これがある意味では雇用のセーフティーネットとして、必要最小限の訓練可能人員を用意しているわけです。ものづくり訓練の3万1,000名か3万2,000名という辺りをキープできる指導員能力を持っておこうということです。ただ、これは産業構造の変化等々で変わってきます。ものづくりといってもハードばかりではなくって、ソフトのものづくりなども大変なものになってきますので、これは今後ともよくウォッチして、指導員の資質なり再訓練なり、いろいろなことは常に準備をしておくべきものと判断しております。

#### ○職業能力開発局長

定員の120名をどうしようにしたかという点について補足します。この当時、見直しのための検討委員会というものをつくりました。これは外部の有識者にも入っていただいて、定年退職者の補充という概念だけではなく、当然、どれぐらいの指導員が必要として必要なのかという採用見込みも。実は総合大学を卒業しますと、行き先としては雇用・能力開発機構の指導員と、都道府県の職業能力開発校が全国に166校ありますので、こういう所の指導員としても供給先として行きます。あと、法務省の刑護施設にも行きます。当時の採用見込みの需要予測では、雇用・能力開発機構が年間35名程度、都道府県が年間50名程度、法務省関係が年間20名程度と、それぞれ10年程度のスパンで推計しました。これらを合計しますと、大体110名程度になると思います。そういう定年到達者に基づく補充の観点と、指導員がどれだけ需要されているのかというのを、行き先ごとに調査をして、両方の観点から120名といたしました。

#### ○河北座長

ほかに何かありませんか。

#### ○大久保仕分け人

職業訓練そのものは都道府県もそうですし、一般の企業立大学でも取り組んでいらっしゃると思うのです。こちらの法人、大学がなぜ単独で実施しなければいけないのか、

逆に言えば単独で実施することのメリットというのは、どういうところにあるとお考えになっていらっしゃるのですか。もっと極端なことを申し上げれば、そういった企業立大学校では、必ずしも十分な施設はないかもしれませんが、例えば 500 何億円の補助金を出してそれだけ高度な訓練をすれば、もしかしたら出来るかもしれない。そうしたら 300 億円で済むかもしれない。そういう中であえて独立行政法人雇用・能力開発機構としてこの大学校を運営し、実施していくべき社会的必要性について、教えていただければと思います。

○雇用・能力開発機構理事長  
総合大学校のあれですか。

○大久保仕分け人

いろいろな企業との関係の大学などで、こういった職業訓練の大学がときどき出てきているのではないですか。

○雇用・能力開発機構理事長

「認定校」と称して、同じ職業訓練の活用ができる大学校、短期大学校などいろいろありますが、それはあくまでもその企業の必要な訓練を養成しているものです。我々総合大学校の指導員というのは、もちろん認定校の指導員としても就職していますし、刑務所や都道府県にも就職しています。我々の機構だけで限りますと、各施設の訓練、離職者訓練、在職者訓練をやります。その対象として、在職者訓練というのは非常に重要ですが、その大半は中小零細企業の従業員のレベルアップです。その人たちは自分たちでそういう教育施設を持つ術が何らありません。離職者訓練も、8 割方は中小企業に就職します。これは中小企業にそのまま行っても訓練をする場がないから、離職者訓練で 6 カ月の特訓をして、とにかく企業に送り込む。やはり役割が全然違うので、独自に持つ必要があります。指導員の養成の仕方は今後もいろいろ検討しますが、うちの施設の指導員の必要性というのは、ほかとは役割が全く違います。国の雇用のセーフティーネットの一端を担う役割だにご理解いただきたいと思います。

○厚生労働大臣政務官

どうもご苦勞様です。資料 2 の 5 頁、つまり今回の改革案についてご質問させていただきます。今回の改革案は大きく分けて 2 点あります。1 つは、総合大学校の相模原キャンパスの売却です。もう 1 点は、それを小平に集約すると同時に、再訓練の部分を手厚く充実させるということです。つまり、敷地を売る一方で再訓練は充実させるという、スクラップの部分とビルドの部分が両方セットになっている案だと理解しています。具体的に言えば、実施方法案の 2 行目に書いてありますように、今までやっていなかった「毎年度、現役指導員全員を対象に、頻度を高めて 3 日程度の再訓練を年 2 回程度実施する」。

そこで私がお伺いしたいのは、※が重要だと思います。今年度約 32 億円なのが、相模原キャンパスを売却して、平成 26 年度までに 4 年制の学生をゼロにしたなら、おおむね半

減の 17 億円に減るということなのです。今年度において、175 名の職員がおられます。640 名の 4 年制の学生がおられます。メインの業務の 640 名の学生が、平成 26 年度にはゼロになるにもかかわらず、32 億円から 17 億円と約半分ぐらいしかコストが下がらないのはなぜかという、一方で再訓練を手厚くするからだと思うのです。

そこでお伺いしたいのですが、いま 175 名いる相模原の職員が何名に減ることによって、17 億円になるのですか。そして、もし同時に行う再訓練の充実を行わずに、単純に 4 年制の大学をなくすだけにした場合に、32 億円はいくらに減って、175 名の職員は何名に減らすことができるのか、もしデータがあるならばその案も教えていただきたいと思います。なぜこのようなことを言うかという、一歩間違えると、再訓練を充実させるのは、教職員の方々の雇用を守るためではないかという疑念を受けてもよくありませんので、そういうことをお伺いしたいと思います。

○職業能力開発局長

一部の再訓練を強化して、仮に将来的に養成訓練をやめることになると、この案によれば、175 名の職員が 72 名という数字になります。予算はそこにも書いてありますように、現在の 32 億円から 15 億円に減る。17 億円減です。再訓練だけですと、養成訓練が今 10 億円かかっておりますので、これがゼロになります。再訓練は 4.4 億円から 5.6 億円になります。これには充実分がありますので増えます。そのほかに調査・研究費というのが 4 億円から、平成 26 年度には 3 億円になります。これ以外に大きく減らないのは、どうしても共通経費があるからです。これは訓練機器のリース料、光熱水料費、警備費、清掃業務委託費といった、いわゆる固定経費です。この部分が平成 22 年度は 10 億円から、平成 26 年度には 6 億円、比例的には減りますけれども、養成訓練をやめたと同じウエイトで減りません。どうしても固定経費が一定部分かかるということで、32 億円が 15 億円になるということです。

それから再訓練は、いまと全く同じかどうかということですが、平成 22 年度は予算上は 4.4 億円ということになります。職員数については、再訓練がいまと同じとしますと、55 名ということになります。

○厚生労働大臣政務官

確認しますと、再訓練を充実させず、640 名の 4 年制大 학교生がいなくなるだけだと、32 億円の予算が 4.4 億円になって、175 名おられる職員が 55 名に減るという理解でよろしいですか。

○職業能力開発局長

4.4 億円というのは再訓練部分だけです。そのほかの固定経費などもありますので。

○厚生労働大臣政務官

640 名の 4 年制大 학교の人が減ったら、32 億円がいくらになるのですか。

○職業能力開発局長

全体として 9 億円です。

○河北座長

そろそろ時間がまいりましたので、議論をおしまいにしたいと思います。本当に議論は尽きないということですがけれども、ただいまご議論いただいた雇用・能力開発機構について、仕分け人からのご意見をいただくために、お手元の評価シートにご意見を記載ください。時間は 3 分です。制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。お願いいたします。

(仕分け準備)

○総括審議官

ただいま仕分け人の方々に評価シートに記入していただいております。法人全体に対する意見と、本日は能力開発総合大学校がメインでしたので、その 2 つについての評価をいただきます。区分けとしては「廃止」「移管・統合」「改革案では不十分」「改革案が妥当」となっております。この意味合いをご説明しておきます。

①の「廃止」については、法人そのものをなくす、あるいは官は関与しないで完全に民間に任せるという意味です。②の「移管・統合」は、ほかの公的セクター、都道府県、地方公共団体を含めた所に移管・統合等をするということです。③の「改革案では不十分」は、今回のスキームそのものは前提としつつも、まだこういう点と、こういう点と、こういう点が足りない、もっと改革すべきということです。④は、おおむねこれでいいだろうと。そういうことをご回答いただくことを想定しております。総合大学校については、事務・事業も同じ考え方でご記入いただければと思います。よろしくお願いいたします。

(仕分け人が評価シートに意見を記載)

○河北座長

拝見しますと、大体記載は終えられたようですので、評価シートに沿って、現在ご議論いただいた法人全体について、あるいは事務・事業について、仕分け人からのご意見をいただきたいと思います。お 1 人 1 分程度ということで、阿部さんからお願いいたします。

○阿部仕分け人

私は今後の産業構造、職業構造の変化に対して、指導員の専門分野を柔軟に対応できるように、課程を見直していく必要があるかと思っております。また、場合によっては現在おやりになっている、ものづくりに対する指導員数そのもの見直しも必要かと思っております。加えて、経費節減には一層努力すべきかと思っております。今後の職業能力開発総合大学校の動向を見つつ、「現在の改革案で妥当」ではないかと思っておりますが、いまのコメントを十分活かしていただきたいと思っております。

#### ○大久保仕分け人

私は、結論的には「改革案では不十分」という結論です。今日、短時間にこの状況下でご説明されるのは大変ということは、十分理解させていただいた上で、あえて今後のために申し上げたいと思います。ご説明の内容が私にはよく理解できなかったのです。結局、業務ごとのコスト分析や事業自体のリアリティーが明確にわからなかったのです。数値に裏づけられた具体的な事業における効果といったものを、もう少し具体的に説明したほうがいいのではないのでしょうか。ご説明が極めて抽象的で、数値もぼやけた状況下ですので、国民が見たときに、これが本当に必要なのかどうかということが、なかなかわかりにくい。おそらく社会的意義もあるのかもしれないのですけれども、最初に大臣がおっしゃったように、プレゼンテーションという観点から考えますと、やはり数値に裏づけられた具体的なこの事業の効果をご説明されるべきです。

最後に、時間がなかったので、あえて議論はしなかったのですけれども、場合によっては企業立大学の補助金に出せば、不採算事業でも取り込もうとする。学生が減ってきていますから、仮に出てくるかもしれないという大学に対しての反論として、必ずしも私は先ほどの論拠だけでは済まないのではないかという感じがします。もっともこの大学法人が取り組んでいらっしゃる社会的意義、効果というものを、国民がわかりやすい形でお示しされることを、私はご提言申し上げたいと思います。

#### ○河北座長

続いて私のコメントを述べさせていただきます。雇用を確保する、あるいは能力開発を行うことが、社会的に非常に大切なことだというのは認識しております。いまお話を伺っていて、なぜ官の流れを汲むこの法人が、独占ではないかもしれませんが、それを行わなければいけないのかということが、非常に説得力に欠けていると思います。教育や能力開発は、民間事業者でも十分にできる。そのことに関して、今まで使ってきた財源、これから使える財源を奨学金という形で社会に提供すれば、それでよいと思います。

もう1つは、もし資格制度があるとするならば、その資格を官の資格にするか、民の資格にするかということは考えなければいけないと思っております。その流れを汲んで総合大学校も、例えば学校法人化して完全に民営化するということもあり得るだろうと思います。私は、現業というのとはできるだけ民間事業者に任せるものであって、行政の流れあるいは行政そのものは、政策の普及に徹することが原則だと思います。

#### ○高橋仕分け人

法人全体に関する意見ですが、私は①の「廃止」です。趣旨はいまのお話と基本的に同じです。やはり、ものづくりの要員を養成するという事業の意味そのものが薄れてきています。そのことに対してあまり説得的なお話がなかったように思います。もちろん必要ないとは思いません。ただ、組織としてそれをやる必要があるのでしょうか。民間や地方で代替する手段を考えていくべきではないかと思えます。

それから事務・事業ですが、改革案では不十分だと思います。重点化していくことは



当然だと思います。ただ、一方で今後充実させていくことについて、それを強化していくことの効果がどこまで十分に検証されているのか。こういう強化をすることで、こういうように具体的に成果が上がるというところがないままに、「何を充実させる」とおっしゃられても、「そうですか」ということで、そこにまた新たに資源を投入しようということにはならないのではないかと思います。再訓練の仕組みを強化していくことについても、やはり民間などで代替していくことも含めて、検討すべきではないかと思ひます。

#### ○中山仕分け人

私はもともと職業教育に携わっていました。そういう意味ではやはり職業教育の重要性というものは理解できるわけです。民間の工学系ですと、年間大体 100 万～120 万円の授業料がかかるのですけれども、こちらのほうは 40 万円ぐらいの授業料で受けることができます。そこで補助金を出せばいいのではないかというお話もあるわけです。しかし一方でファシリティーや教育内容という点では、大学と普通の専門学校なり職業訓練校との間のより実務的で、かつ技プラスアルファのシステム志向やいろいろなものができるという点では、私はこのカリキュラムに、ある程度の有意性はあると思うのです。

したがって、ポリテクカレッジにはその有意性があると思うので、例えば千葉県などはいっぱいありますから、ある程度集約しながらやればいいと思ひます。ただし職業訓練としてのポリテクセンターは、都道府県に全く同じようなものがあります。例えば宇都宮などは、同じ場所の中に共存しているわけです。そういう意味で言うと、そこはもっと地方に持って行って軽くする。やはり役割をカレッジ以上の所に持って行って切り分けたらどうかと思ひます。

総合大学校については今は学生募集をやめて、ゼロにするという話になっています。しかし日本の指導的な人を育成していくという点では、ある程度の価値はあると思ひるので、期間を短縮しながら、人を減らしながら、しかしある程度はそのファシリティーを活かしながら、教育部分の機能として継続するという手もあるかと思ひます。

#### ○日野仕分け人

まず、機構が果たしてきたセーフティーネットとしての業務というのは、十分理解できるわけです。ただ、この運営財源はほとんどが保険料です。この保険料から人件費などの経費を差し引くと、財源である保険料のかなりの部分は、そちらに食われてしまっています。それでいて、なおかつ国が行うべき独立行政法人としてやっていく価値があるのか、そもそも存在理由があるのかということになりますと、私はいささか疑問だと思ひます。

やはり今の仕分け人のお話にもありましたように、民間活力です。現実にはハローワークへ行っても、失業保険をもらいながら、民間で職業訓練を受けるというシステムがあります。それには当然、能力開発機構も関与しているとは思ひますけれども、ほとんど外部に委託されています。私自身も個人で大原簿記に行きました。そういう面では役立ったという気はしていますけれども、機構側の仕事がそこにどこまで絡んでいるのか。

訓練センターというのが全都道府県にあり、ここでもかなり高度な職業訓練をやっただけです。また、民間の職業訓練企業というのもたくさんあります。したがって、政府としては民間に助成金を支給して、こういう方面に窓口を開いていくように、もっと指導を強化すれば、私は十分それで対応できるのではないかと思います。それが、むしろ民間活力にもなるのではないかと思います。

○河北座長

どうもありがとうございました。議論や仕分け人からのご意見を踏まえて、政務三役からコメントをお願いしたいと思います。

○厚生労働大臣

どうも貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。最後にご意見をいただいた日野さんは厚生労働行政モニターということで、本当に広く一般の方から来ていただき、ありがとうございます。我々もいまのご意見を踏まえて、最終的に判断していきたいと思います。その前提として、ご指摘いただいた cost performance というか、B by C、Benefit per Cost と言いますか、具体的にこれだけのお金をかけて、これだけの効果が上がっているということは、なかなか適切には説明できません。その場合、判断そのものがなかなかできにくくなるという問題もあります。今後、必要な事業、必要でない事業を含めて、コスト対便益をきちんと出して説明しないと、話がなかなか具体化しないということも感じますので、各方面でもよろしくをお願いしたいと思います。

そして現状把握ということですが、指導員としてどういう人が世の中で求められているのか、そのニーズ調査もやはり必要ではないか、そして、それを独立行政法人そのものが担う必要がどこまであるのか。民間というお話もありましたし、奨学金あるいは官の資格か民の資格か、その研修課程を見直す必要があるのではないかなど、いろいろなご指摘をいただきました。この貴重なご指摘を踏まえて、最終的に判断させていただこうと考えております。

いずれにしても今まで受け入れていた、高校を卒業された、新卒の学生については、今後は見直していきます。当然、いま在学されておられる方がきちんと 4 年間で卒業された後ということ、それは最低限必要だというのは、我々もそのとおりで考えております。更にどういう見直しができるのかということについて、我々としても検討して決断をしていきたいと思っております。本日は本当に貴重なご意見をありがとうございました。

(対象法人入替)

○河北座長

どうもありがとうございました。本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえて、厚生労働省におかれましては、雇用・能力開発機構の改革案のさらなる検討、取りまとめを引き続きお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、始めたいと思っております。次に、社会保険診療報酬支払基金の事業仕分けに移りたいと思っております。

まずはじめに、社会保険診療報酬支払基金の事務・事業の概要をご説明いただくとともに、当該法人の改革案のご提示をお願いいたします。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

座ったままで失礼します。社会保険診療報酬支払基金の理事長でございます。私のほうから、いまご指示がありました事務・事業の説明、改革案について説明させていただきます。

お手元の資料 1 をご覧ください。資料 1 の 3 頁ですが、総括の表は後で説明させていただくこととしまして、支払基金のご説明をさせていただきます。支払基金ですが、健康保険制度における診療報酬の審査、支払という仕事を、保険者の委託を受けて実施する機関です。国民の皆様が病院・医療機関に行かれますと、現在の制度では原則 3 割が自己負担ということで、窓口でお支払いいただきますが、7 割分は医療機関が診療報酬として請求を保険者にされます。3 頁の真ん中に出ていますように、いろいろな制度がありますけれども、22 万 7,000 の医療機関から 1 万 3,000 の保険者の窓口で請求が来るわけです。請求書は、月に 6,900 万件で、1 枚大体 1 万 8,000 円が医療費になっていますが、その請求について審査をし、正しくない請求については査定をし、わからないものについては、差し戻しをした上で、保険者にその費用を請求し、その費用を 1 万 3,000 の保険者から集めて、それを、今度は、逆に 22 万 7,000 カ所の医療機関に配るという仕事をしています。月単位に仕事をしていますので、3 月に診療した分を 4 月 10 日に受け付けまして、5 月 10 日までに保険者に請求し、5 月 20 日に支払を受けて、翌日医療機関にお支払いするという仕事です。年間、8.3 億件で、扱っている金額が 9.4 兆円というものです。

これが、いわば本業ですけれども、この資金を保険者からいただいて、医療機関に支払うシステムができていますので、このシステムを活用して、国からの要請を受け、高齢者医療制度や介護保険制度等における支援金・納付金等の徴収、交付金の交付をしています。

2 頁にお戻りください。法人の概要についてですが、役員 20 人、職員 5,087 人でやっています。予算額は、11 兆 8,000 億円余りと出ていますけれども、主な事業については、左下の表にある、ただいま申し上げた健康保険の仕事、療養の給付に係る審査支払業務が本業です。予算としては、846 億円が計上されていますが、先ほど申し上げたように、このお金でもって 9 兆 4,000 億円の診療報酬の請求、支払い、審査の業務をしています。予算に上がっている 11 兆円余の額は、国から委託を受けている、高齢者医療制度等の扱っている予算でして、11 兆円になっていますが、事務経費はごくわずかで、国からいただいているのは介護保険制度の、いわゆる第 2 号被保険者、40 歳から 64 歳の方の保険料を医療保険の保険者からいただいて、市町村にお配りする事業です。2 億 3,300 万円の補助をいただいています。本業で 5,300 万円、国から財政支出がありますが、これは国のほうの調査のために請求書、レセプトを抜き出す仕事の委託を受けていまして、その仕事を扱っているわけです。

私どもは、先ほどの 3 頁の説明で落としましたけれども、社会保険診療報酬支払基金法という、特別の法律により設立されている民間法人です。組織体制は法律で決まって

いますが、東京に本部、47 都道府県に支部が置かれています。職員が 5,087 人と申し上げましたが、大部分は本業の仕事をしていまして、先ほど国から委託を受けた 11 兆円の様々な仕事をしているのは、5,087 人の職員のうちの 153 人です。したがって、本業の審査、支払業務が大部分であることを申し上げたいと思います。

医療保険の審査、支払の仕事、審査の仕事は、保険者から見ると少し甘いのではないかと見られることがありますし、逆に医療機関側からは、きついのではないかと見られることがあります。非常に、公平・公正・中立が問題になりますので、支払基金法の法律に基づき、本部の理事会は四者構成で、保険者代表、被保険者代表、診療担当代表、公益代表の四者構成になっていますし、支部の幹事会、これは支部における決定機関ですけれども、同様に四者構成になっています。審査の仕事は、支払基金の法律に基づきまして、医師、歯科医師である審査委員会が審査を決定することになっていまして、全国で 4,479 人、医師 3,719 人、歯科医師 760 人で仕事をしています。こちらも診療担当から選ばれる方、保険者から選ばれる方、学識から選ばれる方ということで、医師、歯科医師ではありますが選任方法は三者構成になっており、公平・公正・中立を担保する仕組みになっています。

改革案について資料 2 で説明申し上げます。資料 2 の 2 頁は総括表ですので、後ほど全体の説明をすることにします。資料 2 の 3 頁をご覧ください。支払基金では、最近、これまでの審査、支払の仕事は、請求書をレセプトと呼んでいるのですが、そのレセプトがずっと紙で出てきたものが、国のほうのご指導をいただいて 2002 年ぐらいから電子レセプトが出てまいりまして、電子レセプトの審査が進んでいます。そういう状況の中で、これから新しい審査、支払の可能性が出ますので、昨年 5 月、私ども自らの取組みとして「今後の審査委員会のあり方に関する検討会」等を設置し、業務の効率化に取り組むということです。

4 頁は、国からの財政支出の削減ですが、先ほど申し上げたように、予算規模 11 兆円、あるいは本業の予算規模 800 億くらいということですが、国からいただいている財政支出は、現在 5,300 万円と 2 億 3,300 万円ですが、これらの取扱いについては、国のご方針に従うこととしています。

5 頁は、組織のスリム化の問題です。6 頁をご覧くださいますと、これは支払基金が発足してから今日に至るまでのレセプトの扱い件数で、8 億枚を超えています。このレセプトの件数と、折れ線グラフで職員の数を書いたものです。平成 6 年まで右肩上りでずっと職員数がレセプトの増加と併せて増えてまいりまして、これは紙のレセプトが増えることになって苦慮してきたわけですが、平成 6 年に紙の自動分類等の OCR の機器の導入がやっとできまして、増加が止まっています。それが 7 年間平成 13 年（2001 年）までレセプトが増えても職員の増加が止まり、2002 年から電子レセプトの審査が始まりましたので、2002 年以降、アウトソーシング等を行う、あるいはレセプトの電子化が進むことに併せて、職員定数の見直しを行ったところです。

5 頁をご覧ください。このようなことで、ピーク時に比べて、2 割程度今日まで削減できています。現在の計画では、平成 20 年度から 23 年度まで 500 名、つまり毎年度 125 名削減をすることでやってきましたけれども、今年度中に新計画を立て、平成 27 年度まで少なくとも、さらに 400 名、あと 1 割の人員削減を図ることとしています。

7 頁をご覧ください。ただいま申し上げた人員削減が先行してできてきたのは、アウトソーシングを実施してきたことからです。

8 頁をご覧ください。これまでも計画的に人員削減を図り、平成 20 年から 23 年にかけて 500 人の削減を図ってまいりましたが、8 頁の真ん中にあるように、さらに平成 24 年度以降に 400 人の削減を行う。と申しますのは、昨年 11 月に省令の改正がありまして、少し紙のレセプトが残るといった状況の変化もありましたけれども、頑張っってさらに定員削減に努めることとしています。また、47 支部ありますが、支部ごとに処理されている業務で本部で一括してできるようなことは、来年度から一括して処理するとか、さらに庶務・会計の管理業務のうち、集約可能なものは本部、各ブロックで処理すること等により、スリム化を進めてまいりたいと思います。

10 頁をご覧ください。余剰資産、特に宿舎等の資産があるのではないかと、あるいは積立金があるのではないかとのご指摘をいただいています。私どもの財源、800 億を超える本業の財源は、ほとんど保険者さんの費用のご負担でいただいていますので、毎年保険者のみなさんと協議して、契約をしていますけれども、手数料の引下げも図らなければならないということで、例えば職員の宿舎等がありますが、そういったものについても不必要なもの、余剰資産についても処分を図るとしています。少し積立金もありまして、その積立金については平成 22 年度の手数料を引き下げた、その財源に当てるということで、保険者の皆様と協議し、平成 21 年度末には 69 億円積立金がありますけれども、その積立金は平成 24 年度中に全て解消し、これを手数料の引下げ財源に当てています。

13 頁をご覧ください。事務・事業の改善です。まず 1 つは、審査の充実です。例えば、私ども、昨年度の本業一般会計事務費、868 億円あります。支払基金で原審査で査定したものが 207 億円で、よくコストに見合った審査になっていない、868 億円かけて 207 億円しか査定していないのではないかと言われています。ただ、868 億円のうち、請求支払、審査以外の業務コストが 437 億円あります。437 億円のコストがありますけれども、もし、保険者の皆さんが支払基金を通さずに、自分たちで計算して支払をすると、労力がかかりますし、例えば私ども推計しますと、保険者の皆さんがやろうとすると、銀行手数料だけでも年間 1,300 億円かかるだろうと想定しています。1 万 3,000 の窓口、保険者の皆さんが個別にそのような作業をするよりも、1 つの支払基金で銀行の振込みまでするということで、労力も相当浮いています。それが、437 億円かかっていますが、これを保険者さんがやろうとすると、労力は別にして銀行の振込みコストだけでも 1,300 億円かかると考えています。それから、審査費用が残りの 431 億円ですけれども、審査費用 431 億円と 207 億円を比べるべきだと思います。ただ、207 億円というのは、裁判で言うと第一審でして、審査は保険者、それから医療機関、再審査請求、第二審を請求できることになっています。第二審の査定した費用は 102 億円ですので、合わせると 309 億円になります。431 億円と 309 億円を比べるべきですし、査定したものではなくて、1 月、差し戻しが月 123 億円あります。この 123 億円は、保険者が支払う必要がないものですので、それを加えると、432 億円になりますので、431 億円の審査費用がコストに見合っていないという議論については、大変私どもは問題意識を持っており、違うのではないかと考えています。この他、予防効果がありますので、それまで加えます

とものと支払基金が審査でやっている効果も評価していただくべきではないかと、支払基金では思っています。私からは以上です。

○河北座長

どうもありがとうございます。次に、省内事業仕分け事務局から、議論の参考として、社会保険診療報酬支払基金の事務・事業の論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

それでは、「事務・事業や法人についての論点等（社会保険診療報酬支払基金）」のペーパーでご説明します。1つは、この法人については、国からの補助金は2億数千万ですので、むしろ審査の効率性や手数料がどうかということが基本的な問題になると思っています。そういうことも含め、まず、法人の組織体制として、1つはラスパイレス指数が107あるということで、国家公務員に比べて高い。常勤役員に占める国家公務員出身者が5人のうち4人で、OBの比率が高いということです。組織体制、人数等は資料にあるとおりでありますが、これが適切かどうか論点だろうと思います。

余剰資産等ですが、現預金のうち、積立金が456億、退職給付引当金を引くとしても、まだ200億円ぐらいの積立金があるということで、これもどう考えるかということがあるのではないかと。

組織体制としては、支払基金と国保連がありますが、両方審査をやっている過程の中で、この両者のあり方をどう考えるかという基本的な問題はあるだろうと思っています。

審査の関係にいきますと、まずレセプトの電子化、オンライン化が進んでいくわけですが、これを将来像として考えた場合に、いまご提示のような4年で400人程度の削減となるのか、もっといろいろなやり方があるのかが論点になるのではないかとと思います。

査定額と事務コストの関係ですが、いろいろな説明がありましたし、そういう部分もあるわけですが、いまの説明を加えても、おおむね事務コストと査定額は同程度となるのではないかと。この辺の関係でどう考えるかがあるかもしれません。

レセプトの手数料の体系ですが、これは均一になっています。額が高くて低くても同じですが、額が低いものについては、スルーしている部分がありますので、そういった点を考えて、このような体系がいいかどうか、オンライン等で少し差はついていますが、このぐらいの差でいいかどうかという論点があると思います。

最後に、査定率に都道府県間で相当差がありますが、このような状況でいいかどうか論点になると思います。

○河北座長

いろいろな論点がありますが、議論に移りたいと思います。いまご説明をいただいたことに関して仕分け人からの質問を行っていただき、また議論をお願いしたいと思います。さらに、厚生労働省の政務三役からも、議論の活性化のため議論に積極的に参加をしていただきたいと思います。30分を目安にして、1分前にチャイムが鳴ることになっています。どうぞよろしくをお願いします。

#### ○中山仕分け人

この費用が 868 億円で、不正請求の抽出が 207 億円ということです。一方、いま健保組合は平成 22 年度はたしか 6,600 億円の赤字になるということで、それを考えると、この費用が半減すれば、健保組合の赤字も随分減るのではないかと思うわけですが、そういう中で教えていただきたいのです。ここで不正請求の抽出率が、約 0.2%というデータがあります。ここで審査をしているわけですが、そのあと今度は健康保険組合がまた独自に審査をしてということがあるのかないのか。あるとするならば、一体そこで 0.2%に対して何パーセントぐらい見つまっているのか、そこを現状認識として教えていただきたいのですが。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

いま仕分け人の方が 0.2%とおっしゃいましたのは、金額です。まず支払基金で審査をしますと、いま申し上げましたように削られる、いわゆる査定です。査定されたレセプトについては、保険者の皆さまは査定されないレセプトについても、とにかく支払金の審査については再審査請求をすることができます。これは保険者も医療機関もすることができますようになっていきます。

支払基金の審査は、いまやっているのは月単位のレセプトの審査でできない審査がいくつもあります。これは紙が多かったためにできないもので、これは複数月のレセプトを並べてみるということ、これは保険者の方しかできません。支払基金はできないものですから、そういった意味で、保険者の方ができるということもあります。

いまは処方箋が増えているので、薬局のものと医療機関のものと突き合わせて審査することができない。そういう点については、保険者の皆さんから言っていただけることもあるので、それらの費用を合わせると、先ほど申し上げたように、保険者の皆さん、医療機関の皆さんから出てきている再審査請求、調剤の請求は、原審査 207 億円に対して 102 億円に達している、というのが先ほど申し上げた点です。

#### ○中山仕分け人

結局、ダブルチェックをやらざるを得ないという状況になっているのは確かで、もともとここでの審査が甘いということもあって、それで民間の健保組合が独自の調査を出した、たぶんそういった経緯があったと思うのです。その中で今度はそこで各健保組合が再請求をしたときに、それはリターンが原請求どおりで戻ってくるものが結構多い。その辺に関して、もっと何かそこでより正当に評価する、あるいはそういう指導のようなことをここでできないのですか。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

まず申し上げますと、仕分け人の方が「保険者が審査して」と言っていますが、いまの日本の審査のルールでは、それは保険者はこれが正しくないのではないかというご判断で出てきても、いまのルールでは審査委員会が決めないと、いわば裁判所が審査委員会で、審査委員会が決定権を持つ。医療機関は医療機関でまた別のご判断を持っているので、いわばそのところの裁定機関でもある、ということをご理解いただきたいと思

います。それが第 1 点です。そういう点があるので、ダブルチェックというお話がありますが、ダブルチェックではなくて、そこでルールが確定するという審判機関であるということが 1 つです。

どういう状況になっているかということですが、保険者のほうから再審査請求が出てきているもので、再審査のとき、確かに保険者の言うとおりでというのは約 4 割です。医療機関から出てくる再審査請求は保険者から出てくるものの 20 分の 1 ぐらいの頻度ですが、こちらの容認率は少し高くて 5 割近くとなっています。また、医療機関から出てくる再審査請求は 20 分の 1 ですが、金額的には高くて、保険者からのクレームで認められるものの 4 分の 1 ぐらいになっているという構造です。いずれにしても関係者はいろいろ思いがありますが、それを紛争に至らずここで決めるということになっているので、裁判所的な機能を果たしていることをご理解いただきたいと思います。削るためにあるわけではなくて、確定するためにあるということなのです。

#### ○中山仕分け人

あれは裁判所が医者が医者を実行しているということで、結局、医者に対して甘いのではないかという実務をやっているほうからの批判があることが 1 点。健保組合は自分たちが審査を依頼するときにアウトソーシングするわけですが、この費用は 1 枚当たり 30 円前後とか、結構安く、つまり 104 円という金額でなくできている。一方、この資料の 34 頁にレセプト 1 件当たりの費用の試算がありますが、これを見ると、請求・支払関係事務が 52.45 円で、審査関係事務が 69.88 円ということで、こうやって考えると、通常のアウトソーシングに比べて、ここというのはかなり高額の請求になっているのではないか、というのが民間の健保組合の意見ですが、その辺はいかがですか。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

私どもは 47 都道府県に審査委員会がありますが、審査委員長の多くの方はその地域の、例えば済生会病院の院長先生とかそういった方です。それで 4,500 人の審査委員は、皆さん医師・歯科医師で、そういった方々が判断をするということです。他方、いま民間のアウトソーシングをして審査というふうにご指摘がありましたが、それはレセプトを見て、ここがおかしいのではないかと考えて請求をするということで、複数の人が見ているわけでもありませんし、いわば支払基金の職員 1 人の人がおかしいと思って出すのと同じことになるので、そういった点で違いがあるわけですので、そのところはご理解いただきたいと思います。

#### ○高橋仕分け人

そもそも論で恐縮ですが、レセプトの電子化ではなくてオンライン化ですが、そこまですることの意義についてどうお考えになっているのか、重要性の順にご説明いただきたい。

もう 1 つは、オンライン化をより効果的にするためにどういう努力をされているのか。なぜそういう質問をするかといいますと、例えばこういうことをして何百人、1 割削減されるとおっしゃるわけですが、それが本当に最大限の努力の結果なのか、全体像がな



かなか掴めないのです。ですから、そもそもオンライン化についてどういうふうに、受け身ではなくて、自らこれを効果的にするためにどういうふうにお考えになっているのかそれを聞かせていただきたいのですが。

○社会保険診療報酬支払基金理事長

簡単に説明します。なぜ、我々の本来業務の中で 5,300 万円、保険局が費用を出してレセプトを抜いているか。それは請求内容全部はいままで紙のレセプトであるので、日本の医療機関でどういうことをして、どういう医療内容がされているか、わからなかった。したがって、1 年間でわずか 5 万枚のレセプトを抜き出して、これで分析して、医療費 1%を上げるということがどういうことか、この点数とこの点数を上げると 1%上げるというのがわかるために、そういう社会医療調査というレセプトを抜き出してやらなければできなかった。

つまり、何も見えなかったわけです。見えないので、さすがに請求してきた総額はわかりましたが、内訳は全然わからない。そういった中で人間が目で見ると、職員も目で見ると、審査委員も目で見ると、そうやって自分たちが査定した点数はわかるという状況です。そういう状況ではとても駄目だということで、規制改革会議など多くの議論があって、医療の見える化を進める、見逃しがないようにする。限られた人間、限られた時間の中で、1 カ月で処理しなければならないので、そういった中で医療の見える化をし、きちんと見て納得感が得られるように。これまで保険者の皆さんに必ずしも納得感が得られなかったのは、分母がわからない中で分子だけ出てくるという状況があったからです。

そういった意味で電子化することによってまず何よりも大事だったのは、見るようになり、それから電子的な点検条件を付ければ、統一的なチェックが進むようになり、そういった中でどれだけ、例えばルールに照らして（ルールも少し問題があるのですが）、正しいレセプトが出てきているか、正しくないと思われるレセプトが出てきているか、そういったことが見えるようになることが大事だと。世界的にも各国の医療機関で電子化が進んでいるし、それは当然皆保険という優れたシステムを持っている日本の医療保険システムの中で最もうまくいっていない部分の 1 つが、審査・支払の仕事であったわけです。

これは 1983 年から旧厚生省がそういう構想を出して、2002 年にやっと電子レセプトの審査が細ぼそと、全体のレセプトの 0.7%が電子レセプトですが、19 年かかってやっとスタートし、それがお陰さまで厚生省が 2006 年から義務化を進めていただいたので返ってきた。

○高橋仕分け人

細かいご説明は結構ですから、意義の所だけ重要性の順に教えていただければ結構です。

○社会保険診療報酬支払基金理事長

いま申し上げたように、審査の質が上がり、正確性が増えるということ、すべてのレセプトが一定の基準できちんと見えるようになるということ、いままでは支払金ででき

なかった複数月のレセプトの審査ができるようになる。これはいままでは保険者の皆さんにお願いしたことができるようになる。調剤レセプト、要するに処方箋と医療機関のレセプトとの突き合わせもできるようになる。これが来年 4 月からやっとなできるようになります。そのための準備を私どもはしている。そういったことで審査の質が上がります。ピーク的时候には高さにするとエベレストの高さぐらいに達する紙があったわけですが、つい 2 年ぐらい前は富士山の高さだったわけですが、紙が非常に減ってきているので、そういった意味では請求・支払事務も簡素化されるというメリットがある。それを目指してやっってきているわけです。

ここに書いてあるように、いま紙のレセプトが 26.2%まで減り、電子レセプトが 73.8%、オンラインが 58.8%ですが、オンラインはむしろ請求される医療機関の方が非常に便利になります。オンライン請求された場合、もし事務的な間違いがありますと、直ちに医療機関のほうに差戻しになって正しい請求をしていただくようになりますので、いままでそういったものでないと 1 月、2 月遅れてしまうことが、オンライン請求の場合には、その瞬間に誤りがわかりますので、正しい請求書を出すことができるという意味では、医療機関の方にも非常にメリットがあると、このように考えています。

#### ○大久保仕分け人

客観的によく理解できない点が 2 つとプラス 1 ぐらいなのですが、1 つは私の肌感覚との関係ですが、紙レセプトが未だに 26.2%あるというのは、なぜ、逆に少ないようで実は多いのではないかと。例えば、田舎の病院に行くと、いまみんなパソコンが置いてあってパソコンでやるのが私の実感ですが、そのための普及促進の努力を今後どのように考えていらっしゃるのか。

2 点目として、電子レセプトが一方で 73.8%まで、しかもオンラインが 58.8%まで、極めて電子化が、ある意味で進んできた観点もあるのかもしれない。しかしながら、全体の経費が 10%しか下がらないのは、電子化のメリットが肌感覚でも数字とリンクしてきていないのではないかと。例えば、電子レセプトによって事務作業が大幅に減ったと。その分の人を審査のほうに当てて、審査の取扱いの対象件数を増やすなどの成果が出てきているのかどうか疑問があります。

あとプラス 0.5 と申し上げたのは、審査のフォローの仕方です。最近では、例えば銀行業務などでも、パソコンのデータをキーワード検索すると、大体、不正行為は全部類型化して出てきたりとか、いろいろな技術が発達してきているのですが、そのあたりをどのように駆使して、例えばおかしな取扱いをピックアップする取組みをいらっしゃるのか、その点について少し具体的に教えていただければと思います。

#### ○河北座長

私からも同じ質問ですが、紙が減ったということは、紙が画面に替わっただけなのか、それともコンピューターの中の仕組みとして申請機能が標準化されていくのかどうか、ということも含めてお話をいただきたいと思います。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

わかりました。まず 26.2% まだまだ残っているのではないかということですが、1 つは、歯科が 2 年遅れでして、去年 11 月からやっと電子レセプトの出すことを認めていただいたということになっています。歯科が 900 万件ぐらいあるということと、医科の診療所はあと 4 割ぐらいまだ紙が残っている。その 2 つが 26.2% です。基本的にはなくなるとは思いますが、省令の見直しによって、いま手書きのレセプトとか、ご高齢の先生のレセプトは紙でいいとされていますので、平成 27 年でもいまのところ 8% ぐらい残るか、こう思っています。

73.8% あるけれども、なかなかイメージが湧かないということですが、21 頁をご覧くださいと思います。これは河北仕分け人のお答えにもなるわけですが、いままでは紙であったのが、画面で見ることが主流でしたが、これは今年 2 月から 926 の医薬品、これはいま薬価基準に載っている医薬品の 4.8% ですが、これを全部電子でチェックしています。①に書いてあるように 2,900 万件がレセプトの件数ですが、この医薬品が載っている医薬品数は 11.6% と、こういうふうに電子的に全部チェックできるようになりました。

我々の基準で、これはおかしいと思っているものの出現率が、チェックの結果 6.6% でした。ここまでコンピューターはやりますので、ここは眠っていても 6.6% まで絞り込みができると。つまり、25 万件出てきたわけですが、そこからが大変でして、これは保険局がよくご存じだと思いますが、いまのルールでは人間がチェックしなければならない部分が残っていて、そこでチェックすると、25 万件のうち 5.9 件、逆に言うと 20 枚のうち 19 枚を人間が判断して外すという作業をしなければならないところがあります。

そこで、大久保仕分け人のお話にありました、我々は、こういうふうに人間が目を外すのではなくて、もう少し別なロジックで、コンピューターであぶり出すことができるようにできないか、そのところのデータマイニング等がこれからの課題だと思っています。そういう状況です。

#### ○大久保仕分け人

もう 1 点追加ですが、おそらくいまの部分は大変な労力をおかけになっているのは想像が大体つくのですが、ただ過去の比較でいけば、ずうっと昔からこういうことはやってきていて、実は過去はすごく紙でデータをもらって、それを処理するのに莫大なコストがかかっていた部分が大幅に削減されたのではないかと私は推測するのですが、それと事業費の削減率があまり数字的にアンマッチではないかと思うのですが、その点についての背景とか何か原因を教えてくださいと思います。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

先ほど申し上げましたように 2002 年から 2 割減ってきていますが、ここの部分については、実は紙が減るとパラレルに減るというわけではなくて、紙の場合、相当苦戦をしているので、4 分の 1 残っているといても、相当の枚数ですので、そのところは必ずしもパラレルに減っていない。ただ、確実に、そういう紙を処理する部分については、できるだけ本職員だけではなくて、アウトソーシングしてということによってこれまで減らすことができてきています。さらに、支部組織の見直しと 47 支部を満遍なくやると

ということではなくて、もっと重点化を図るということによってさらにやっつけようと考えています。

#### ○阿部仕分け人

厚生労働省の担当部局に 2 つ質問と、こちらのほうに 1 つ質問したいと思います。1 つは、オンライン化によって 900 名の人員余剰になる。そのうち 400 名を審査の充実に当てたいということですが、実際、それによってどのような便益が発生するのかをご説明いただきたいということです。

これは厚生労働省に質問ですが、いま審判機能と審査の請求者が同一法人にあると。これは私は素人ですが、検察官と裁判所が一緒、あるいは弁護士と裁判所が一緒という状況にあるのではないかと思うのです。審判機能を分離できるのかできないのか。もし審判機能が分離できるのであれば、実際の審査請求、あるいはデータの突き合わせなどは、ほかにいくつの法人があっても構わないのではないかと理解できるわけです。あるいは、例えば地域によって法人を分けていくとかいろいろなことがあって、それによって競争があり、かつ、コストが削減ができるという仕組みができそうな気がするのですが、どのようにお考えかをお聞かせください。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

まず私のほうのご質問ですが、上に出ているように、いま阿部先生からご指摘いただきましたように、当初、400 人は審査の充実に回すと考えていましたが、我々はそれを改めて、その充実についてはコンピューターを駆使してやろうと。この 400 人は、むしろ保険者の皆さんのご要望も踏まえて、これは削減していこうと考えています。しかし、先ほど申し上げましたように、これまでできなかった複数月のレセプトを並べて見る機能とか、調剤レセプトと医科・歯科のレセプトを突き合わせる機能を開発して、資料にお書きしたのですが、少なくとも 60 億円程度のものについては査定増にまたなるだろうと我々は見込んでいます。もっとこれが完全にできれば、いままでチェックできなかったものがチェックされるので、かなり前に進むと思います。

あと 1 点だけ私から説明したいのですが、私どものやっている仕事は、保険者の機能を、これは法律で書いてあるのですが、保険者は審査の上、請求に対して支払うと。その機能を私どもが今いただいている、というのが 1 点。ただし、支払基金法に基づいて、審査は審査委員会がするようにとなっているので、国のご指導では、理事長や支部の支部長が審査の内容には口を出してはいけないとなっています。

前にお話があった、医者がやっているから甘くなるのではないかという議論は、例えばアメリカでもピアレビュー・オーガニゼーションというのがある、医療はプロフェッショナルですから、医療のことがわかるのは医師で、医師しか判断できないという原則に立っているのだと思います。だから、医師がやりますが、そこのところは三者構成にするとか、そういったことで非常に厳格に、審査委員会の先生方は本当にボランティア的に一生懸命やっただけだと、私どもは感謝しています。

#### ○保険局保険課長

事務局へのご質問でしたので、支払基金を担当している保険局保険課からお答えを申し上げます。ご質問は 2 点ありましたが、1 点目については、先ほど理事長のお答の中に少し入っています。確かにいまの仕分け人のご指摘を借りれば、原告と裁判所というご表現がありましたが、確かに請求をされるのは医療機関、お支払いになるのは保険者という意味では、両方を、いわばそれぞれの代表している審査委員会が行うということでは、それぞれの立場の両方の立場から見た上で確定をする。そういう意味では、利益相反といいたいまいしょうか、そういうことではなくて、それぞれの代表が両方の目で見ている、そこで確定をするという意味かと思えます。

ただ、あえて 2 つ目のご質問とも絡む話で申し上げれば、もう少し別のところに、いわば前捌きをする部分と、最終的に確定する部分を分けられないかというご質問については、これまでも規制改革の流れの中で、先ほど来理事長からお話がありますように、審査をして支払うという機能は、一義的には保険者の潜在的にお持ちの指揮権限を支払基金という形で法律上寄せているという仕組上、保険者自らがもっとすべきではないか、あるいはやれるようにすべきではないかというご意見はいただいております。そういう意味では、保険者自らが行われるものをある程度推進しながらも、最終的には、確定をするという意味で紛争処理のルールをも一緒にセットとなってその部分を分離していく、という問題点がこれまで指摘されています。

そういう意味では、実は本日お示ししている資料の中で、役所側が用意しているいくつかある資料のうち 4 点目の別紙、右肩に「4 月 12 日保険局保険課」というクレジットを書いている資料の 7 頁以降に、これまでいただいている支払基金あるいは審査支払組織というものについて、いまご意見がありました競争性の強化という問題点も含めた検討を、この 4 月から私ども関係者を入れて始めているので、いまのような問題点も組織の根本に戻って議論させていただきたいと思っています。

#### ○日野仕分け人

いまのお話のように、支払基金は保険者、我々被保険者の組合、そこがやるべき仕事と申しますか、審査とかレセプトのチェック、これを基金がやっています。それは言ってみれば、基金から見れば保険者が顧客になるのではないかと思うのです。ですから、基金は本来はサービス機関であるべきではないかと。レセプトの問題も電子レセプトもそうですが、相手の方々、これはみんな医者です。少なくとも最高学府を出た方々だと。それに対して電子レセプト化がまだ 70 何パーセントというのは、非常に取組みが遅かったのかと思うし、それが平成 24 年度までに 90 何パーセントぐらい達成できるのか、それを聞きたいということです。

電子レセプト化になれば、審査委員会はいま 47 支部にあるというお話でして、支部それぞれで医師と歯科医師と基金の方々が候補リストの中から選ばれて任命されてやっていらっしゃるようですが、レセプトの数からいうと、1 件当たりの処理が 4 秒ぐらいでやらなくては駄目だと。しかも、医者の場合ですと 1 週間ぐらい体が拘束されてしまう。なかなか手がない、そういう問題もあるという話です。

したがって、基金の姿勢として、査定率の格差は地域差も随分あるみたいですね。大阪と違う県では 4 倍の違いがあるというか、もう 1 回見直してくださいという医者に出す

資料とか、お支払いに問題がありますと、そういう問題がだいぶあるというので、この辺の改善点をどうお考えになっているのか。審査委員会というのがいちばん大きい問題だと思うのですが、その地域格差の解消に向けて基金はどう取り組んでいくか。レセプトの手数料も電子化されたら、もっと安くすべきではないかと思うのです。114円が104円では少な過ぎるのではないかと。もっと減らすべきではないかと思いますが。

#### ○社会保険診療報酬支払基金理事長

電子レセプトがどのぐらい進むかということで、先ほど数字をご覧いただきました。当初、平成23年4月にほとんど電子化される予定でしたが、少し猶予がされましたので、平成27年度に8.7%ぐらい残るだろうというのが、いま私どもの推計ですが、これはもちろん先ほどご指摘ありましたように、医療機関のご判断によるところが大きいと思うので、これからの動向をよく見なければならぬと思っています。

審査手数料は保険者のためにやっているわけですから、できるだけ効率化すべきであると。そのことは毎年保険者の皆さんと協議し、保険者の皆さんからもきつく言われているので、我々も精一杯努力してまいりたいと思っています。

審査委員会の問題ですが、先ほど申し上げたように、審査委員会がいわば審判官の役目をしています。医学的な判断ということで審査委員会に権限があるわけですが、不合理な格差があるのはおかしいということで、先ほど数字を見ていただいたように、コンピューターが今度はチェックするようになるので、そういった意味で、審査委員会の先生方の評価もきちんと出るので、これからは平準化に向かっていくと理解しています。

#### ○河北座長

まだお伺いしたいことがあるのかもしれませんが、時間がまいりましたので、これからは仕分け人のご意見をいただくために、お手元の評価シートにご記入をいただきたいということです。3分時間があります。また、1分前には事務局からチャイムが鳴るので、ご留意をいただきたいと思います。

(仕分け人が評価シートに意見を記載)

○河北座長　いま2分経ったところですが、記入の終わった方もいらっしゃるようですから、今回は日野仕分け人からお話いただいてもよろしいですか。おおむね1分ということでご意見をいただきたいと思います。

○日野仕分け人　私も歯医者の子で育ったものですから、いまから50年以上前に支払基金にレセプトを持って、判こが抜けているとか何とかで突っ返されたりして、支払基金さんの歴史はよくわかっていますが、先ほど申し上げたように、保険者がお客さんなので、審査ももう少し保険者寄りにスタンスを置いていただければいいのかと。どうしても医者、歯科医師、基金の方々が審査委員会を組織されているので、何かあっても、どうしても医者のほうに偏ってしまう面があるのかもしれないし、また、レセプトそのものも個人差が非常に高いし、それに対して点数は法律で一律制になっているから、そ

の辺がどうしても矛盾する面が多々出てくるのだと思うのですが、電子レセプト化の早期達成と審査委員会の改善と申しますか、査定率の格差をなくすようにご努力いただければと思っています。

#### ○中山仕分け人

今回の改革案では、まるで不十分ではないかと思っており、とにかくいま健保は赤字で苦しんでいるわけですし、その中で 870 億円をいかに減らすか、そういう視点で前掲きのアウトソーシングという方法もあるでしょうし、あるいはレセプト電子化に伴ってもっと大幅に人件費を削減する、いろいろな方法が考えられると思います。

「支払基金の仕組みと役割」という所に「いつでも、どこでも安心して必要な医療が受けられる医療保険制度を適正な審査と迅速・適正な支払いで支えています」とホームページにあったのですが、私は「適正な審査」を「納得性のある支払価格」とか、みんなが「それはそうだ」と思えるものにしていただきたいと思うのです。それは先ほども言いましたが、健保組合のほうで請求をするけれども、結局、原案どおり、原審どおりでいいというのが結構たくさんあって、医者の方で「これでいいのだ」というのが通るのがかなり多いというふうに聞いています。そういう面で国民目線で本当に納得できるものになるように、是非取り組んでいただきたいと思います。

#### ○高橋仕分け人

私は改革案は現状では不十分だと思います。最大の根拠は、今日お話を伺っていて、オンライン化に伴うコスト削減、どちらかというと、人の削減につながる直接的効果がそれなりに伺えたように思います。ただ、オンライン化をすることの目的は、先ほどお話を伺ったように審査の質の向上、簡素化効果とあるわけですから、そういった両方の効果をさらに上げていく努力も含めて、それをやった場合に、より総合的にどういう効果が上がってくるのか。先ほど「平準化」という言葉を一言最後におっしゃったと思いますが、平準化すれば当然コストは下がってくるのだと思うのですが、そういったオンライン化をすることの全体的な効果は、私はこれは厚労省は省庁を挙げてきちんと検討すべきではないかと思えます。

それを具体的にコスト削減効果ということで、そこで検討したものをフィードバックすべきではないかと思うし、あるいはオンライン化の効果を上げるために、具体的に省庁としてどういうご努力をされるのかということも、本当は必要なのだと思います。例えば、韓国などを伺っていると、必ずしも日本と事情は一緒ではないですが、医者も支払いを受ける期間が短縮化したとか様々なメリットが出ているように聞いているので、そういったことも含めてトータルで削減がどこまでできるのかを考えることが必要ではないかと思えます。

もう 1 点、今日は議論になってないわけですが、被保険者あるいは患者の目線ということで言うと、支払基金と国保連の統合について、これは既定路線ではないのですが、統合についても改めて検討すべきではないかと。それは民主党の政策としては、私はふさわしいのではないかと思うのですが、自分が属するものによって違わないというところが重要ではないかと思うのです。

#### ○河北座長

私からは仕分けの議論から少し超えるかもしれませんが、誰かが審査と支払業務は行わなければいけないことは事実ですので、もっとダイナミックに動いていただきたい。ただし、巨大化する必要は全くないと思います。

そこで、1つのたどとして、いま高橋仕分け人からもありましたが、韓国の HIRA という、この前中村理事長にご紹介をしましたが、金大中元大統領が、国家の IT 化戦略の中でということと一緒に国の社会保険を一本化した。ですから、医療保険の統合一本化を進めて、すべての審査のオンライン化をして、極端なことを言えば、国民医療費の推計が 2 日が出る（我が国は 2 年かかる）という事業が隣の国にあるわけですから、そういうことを目指してほしいということです。その理由は、日常的に情報の収集できる組織がもっと政策に提案をするということと、そこに集まる統計が公開されて、いろいろな人が参加をして、いろいろな意味で政策提案ができるものになってほしいと思います。同時に、点数表の電子化は必須であるので、是非、これは国家として進めていただきたいということです。

業務ですが、これは当然標準化も含めて IT 化を進めるということが必要であるということと、もしかすると一部の業務は民間の保険会社に委ねることが可能かもしれないということで、私はそれぞれに改革案ではまだ不十分であると思っています。

#### ○大久保仕分け人

私もいろいろ委員がおっしゃられたこととほとんど同じですが、2つのレベルにおいて、法人としての改革案というか、私はもう少し説明責任を強化されてはどうかと思っています。業務の効率化、あるいは削減した人員の転用に対する効果についての具体的な説明が、まだ必ずしもわかりやすいものではないのかという気がするので、それが効果としてどう役立っているのかを、より一層ご説明いただくといいのかという気がしました。

もう一方、こちらの基金の場合には非常に難しいのは政策論とマッチして議論していかないといけないところがあって、私は法人だけの問題ではないのかなという気がして、それは先ほど河北座長がおっしゃったことにも通じるものでありますが、これだけコストをかけて投資してきても、業務効率が悪いようにしか思えないと思います。これは基金がどうのこうのというよりは、政策医療の中でどう考えられるのか。例えば年間 800 億円の事業費を 10% 削れば 80 億円、2 年間削れば 200 億円ぐらいに達するわけですが、それとシステム投資をもう 1 回きちんとゼロベースで見直していったときに、3、4 年でどう元が取れるのかという観点に立って、もう一度業務効率化に向けたシステム投資のあり方について、私は再計算されることが必要ではないかという気がしました。

もう少し政策論的に申し上げれば、私は行政改革は民営化ではないと自論でずうっと言ってきたわけですが、競争原理の導入は不可避だろうと。いま現在の状況の中においては、競争原理が必ずしも働いているようには感じなかったわけです。大事なことは、必ずしも民がやる必要性はないとは思いますが、競争関係において自助努力ができるガバナンスができる体制づくりと、審判機能のような絶対不文律のような部分とを



きちんと分けて議論していくべきではないかと私は思いました。

○阿部仕分け人

私はほかの仕分け人とほぼ同様の意見ですので重ならないところを言いたいわけですが、細かい点ですが、オンライン化で余剰人員が 900 名出て、実際に 400 名を残すことに合理的な理解が私の中ではできなかったということで、そのあたりを是非もう一度お考え直したらどうかということです。実際、60 億円がそれによって増えるというのですが、たぶんそれよりもコスト削減のほうが効果は大きいと思います。

○社会保険診療報酬支払基金理事長

残さないという意味ですか。

○阿部仕分け人

いいえ、残さないではなくて、ほかのほうに振り向けると。

○社会保険診療報酬支払基金理事長

振り向けないと。

○阿部仕分け人

では 900 名を削減すると。

○社会保険診療報酬支払基金理事長

はい。

○阿部仕分け人

それであればいいと思います。

○河北座長

ただいまの議論やご意見を踏まえて、政務三役からご意見をいただければと思います。

○厚生労働大臣

貴重なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。天下りですが、いま役員に 4 人おられるということで、これは独法の資料にもありますが、今年 8 月、9 月の改選時に公募をするということとなっています。1 つの大きい論点としては、これは 1 枚の紙を配られていると思うのですが、平成 22 事業年度一般会計予算にかかわる保険者別事務費収入ということで、結局、レセプトの点検でいちばんお金をいただいているのは、協会健保から 326 億円の手数料をいただいている。2 番目は、健保組合から 281 億円の手数料をいただき、トータルで 780 億円の手数料をいただいているということで、ある意味では、いまもお話がありましたが、競争する相手というか、ここに頼む以外に基本的にはないと。国保連はまた別ですから。

そういう中で手数料が果たして妥当なのかも、今後、我々はきちんと議論をしていかなければいけない。つまり、コストが上がれば手数料も上がることになると思うのですが、コストに見合った手数料ということだと思います。逆に言えば、コストが上がれば手数料も上げていくということで、基本的にはコストの削減努力をしなければ、自動的にお金は入ってくると、こうなりかねないので、そこに何らかの歯止めをかけられる仕組みも考えていきたいと思っています。ここにもありますが、「ラスパイレス指数」ということで、国家公務員よりも給料が高いということだと思いますが、これについてもほかの独法との見合いで、手数料にも跳ねてまいりますので、これを見直すということでも取り組んでいきたいと考えています。

あとは、ご指摘いただいた地域間格差ですが、これについてもあまりにも格差があり過ぎるということです。例えば、大阪と宮崎で3倍、4倍ぐらいのチェックの率というかボリュームが違うので、これについては一度調査をしたいと思うので、どういう理由でこれがこれだけ離れているのか、その是正をして適正に、先ほど「納得」という言葉もありましたが、そうしていくにはどういう手法が必要かということで、そのサンプル調査も含めてきちんと現状把握をしていきたいと思っています。

その上で、いまお話がありました、レセプトデータはある意味では宝の山とも言えます、それを一つひとつ分析することで、これは医療行政にも非常に貴重なデータとして役立つものであります。我々としても中医協などでもこういうレセプトデータの分析をこれまで以上に進めて、効果の上がる医療ということについても取り組んでいきますので、是非、この基金におかれましても、そういう観点からも効果の高いレセプトのチェックについてよろしくお願いをしたいと思っています。

あと、いろいろいただいたお話、保険者寄りの立場に立つべきではないか、あるいは国保連との統合という論点があるのではないか、オンライン化の効果をより明確にすべきではないか、一部の業務を民営化する必要があるのではないか、システム投資も含めてコストの説明責任が不足しているのではないか、競争原理を一定のルールで導入したらどうか、いろいろ論点で貴重なお話をいただきましたので、私どもで議論をしてそれも決めていきたいと思っていますので、本当にありがとうございました。

#### ○河北座長

いまのご発言のようにお持ち帰りをいただきまして、省内でまた更なるご検討、取りまとめを引き続きよろしくお願い申し上げます。本日の議事はすべて終了しました。最後に何かご発言がありますか。よろしいですか。これで第1回厚生労働省内事業仕分けを閉会します。どうもありがとうございました。