

# 業務改革プログラム

2005年9月27日

(2006年4月24日改定)

(2006年8月10日改定)

(2007年4月3日改定)

(2008年〇月〇日改定)



## I. 「業務改革プログラム」の策定及び改定の経緯

- 社会保険庁においては、平成16年11月の緊急に取り組むべき80項目の業務改革メニューを掲げた「緊急対応プログラム」の策定以降、平成17年9月には「業務改革プログラム」を策定し、逐次実施に移してきたところである。
- その後、業務改革を推進するにあたり、法律改正を要する事項については、平成18年通常国会に提出した社会保険庁改革関連法案に盛りこむとともに、本プログラムを改定(平成18年4月)し、もう一段の業務改革を明らかにした。  
しかしながら、その後、国民年金保険料の免除等に係る不適正な事務処理が明らかとなったため、その再発防止策を本プログラムにも盛りこむ改定(平成18年8月)を行った。  
さらに、新たな社会保険庁改革関連法案を平成19年通常国会に提出したことを契機とした改定(平成19年4月)を行った。
- 社会保険庁は、社会保険庁改革関連法の成立(平成19年6月)により、平成22年に廃止され、新たに日本年金機構を設立することとなった。一方で、現在、年金記録問題により、国民の皆様にご心配をおかけし、平成19年7月の政府・与党連絡協議会とりまとめ等に基づき、対策に取り組んでいる。このような状況を踏まえ、今般、改めて「業務改革プログラム」を改定し、これまでに着手し、既に実施中の取り組みを含めた188項目の改革メニューに拡充した。

※ 188項目の改革メニューは、「Ⅲ. 新たな業務改革の在り方」中、●の項目数である。

(■は、緊急対応プログラム及び業務改革プログラム以外の取組である。)

## II. 新組織発足に向けた業務改革の到達目標

### 1 年金記録問題への対応

(1) 基礎年金番号への記録の統合

(2) 「ねんきん特別便」送付に伴う年金相談体制の拡充

(3) コンピュータの記録と台帳等との計画的な突合せ

(4) その他(年金時効特例法への対応)

➤ 「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」(平成19年7月5日年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会取りまとめ)、「年金記録問題に関する今後の対応」(平成20年1月24日)等に基づき、対応を着実に実施する。

## 2 国民サービスの向上 ～「行政サービスのトコプランナー」を目指した取組を推進～

### (1) お客様の声に対応したサービスの改善

- お客様の声に対応したサービス改善を継続的に推進する仕組みを整備し、高い満足度を得られるサービスを実現する

### (2) 年金相談体制及び年金個人情報提供の充実

- 社会保険事務所等に直接お越しただかなくても年金相談の目的が果たせるよう、電話応答率の向上や年金個人情報の提供の充実等に取り組む

### (3) 相談業務の質の向上

- すべての国民が年金相談及び年金電話相談に満足できるものとなるよう、質の向上を図る

### (4) 手続きの簡便化の推進

- 届出等の省略や通知書・申請書等の見直しを進め、各種手続きの簡便化を図る

### (5) 事務処理の迅速化

- 全国のどの社会保険事務所等を利用した場合にも、迅速なサービスが確実に提供される体制を確立する

### (6) 事務処理の標準化

- 全国のどの社会保険事務所等を利用した場合にも、全国共通の事務処理によるサービスが提供されるよう標準化を図る

### (7) 社会保険事務所の配置等の見直し

- お客様の利便性の向上と効果的な業務の展開を図るため、社会保険事務所の配置等の見直しを行う

### (8) 全国健康保険協会の設立を見据えた保険者機能の強化

- 全国健康保険協会の設立を見据え、保険者機能の強化を図り、地域の状況や利用者の声を反映した効果的な保健事業や被保険者サービスの向上など必要な体制づくりを進めるとともに、システム開発など必要な準備を進め、健康保険事業を円滑かつ確実に移行させる

### (9) 企業における社会保険事務の支援

- 企業において効率的に社会保険事務が実施されるための対応を推進する

### 3. 保険料収納率等の向上

(1) 創意工夫を凝らした年金広報・教育の実施

▶ 創意工夫を凝らした年金広報・教育を推進し、国民の皆様の年金制度への理解を深める

(2) 年金受給権等の確保のための取組の推進

▶ 年金の受給権を確保するとともに、年金の低額化を防止する

(3) 未納者属性に応じた効果的・効率的な取組

▶ 所得情報を活用し、未納月数と所得からなる未納者属性の区分けを行い、その未納者属性区分に応じた取組を行動計画として具体化して実施する

(4) 強制徴収の拡大及び徴収体制の強化

▶ 強制徴収対象者の60万人への拡大及び徴収体制の抜本的な強化を図る

(5) 保険料を納めやすい環境整備の推進

▶ 保険料を納めやすい環境づくりを推進し、収納率の向上を図る

(6) 民間委託の推進

▶ 民間のノウハウとの組み合わせにより、効率的で質の高い業務の実現を図る

(7) 免除等申請手続の簡素化

▶ 免除等申請者の手続負担の軽減を図るとともに、免除等を受けることが可能な者の申請漏れを防止する

(8) 市町村・事業主・関係団体及び関係制度との新たな協力・連携体制の確立

▶ 市町村・事業主・関係団体及び関係制度との新たな協力・連携体制を確立する

(9) 適用の適正化の推進

▶ 厚生年金・健康保険の未適用事業所について、厳格・適正な適用を推進するとともに、適正な届出を促進し、保険料負担の公平性を確保する

(10) 労働保険との徴収事務の一元化

▶ 労働保険との徴収事務の一元化を推進する

## 4. 事務処理の効率化と予算執行の無駄の排除

### (1) 事務処理の効率化

- ▶ 定型的な業務の外部委託の徹底、業務の集約化及び届書等の電子申請・磁気媒体化の推進による事務処理の効率化を図る

### (2) 予算執行・会計の見直し

- ▶ 効率性・透明性・厳格性が徹底された会計の仕組み・予算執行を確立する

### (3) 社会保険オンラインシステムの刷新

- ▶ システムの刷新、調達方式の見直し等により、システム関連のトータルコストの低減及び業務運営の合理化を図る

## 5. 法令遵守と個人情報保護の徹底

### (1) 法令遵守意識の徹底

- ▶ 職員一人一人について、社会保険制度に対する深い理解に基づく法令遵守意識の徹底を図る

### (2) 事務処理のチェックシステムの整備

- ▶ 不適正処理の防止及び早期発見が可能となるチェックシステムを整備し、適正な事務処理を確保する

### (3) 監査部門の機能強化

- ▶ 不適正処理の早期発見及び是正を重視した実効性の高い監査業務を展開する

### (4) ガバナンス強化に向けた体制整備及び業務執行ルールの確立

- ▶ 組織内の日常的な業務執行ルールを確立・徹底する

### (5) 個人情報保護の徹底

- ▶ 個人情報保護の重要性についての認識が徹底された職場を実現する

## 6. 意識改革の徹底と能力重視の人事政策

### (1) 職員の意識改革の推進

- ▶ すべての職員が改革意識を有する組織を実現する

### (2) 改革リスタートプロジェクト

- ▶ すべての職員が「自ら変える」という強い決意を持って、一丸となって今後の改革に臨む

### (3) 能力重視の人事政策の断行

- ▶ 能力本位で広域的な人事を行い、ガバナンスの利いた組織を実現する

### (4) 組織内部の改革等

### Ⅲ. 新たな業務改革の在り方

#### 1. 年金記録問題への対応

##### (1) 基礎年金番号への記録の統合

###### (到達目標)

- ▶ 「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」(平成19年7月5日年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会取りまとめ)、「年金記録問題に関する今後の対応」(平成20年1月24日)等に基づき、対応を着実に実施する。

###### (取組)

- 基礎年金番号に未統合のオンライン記録「5000万件」とすべての年金受給者及び被保険者の方々のオンライン記録とのコンピューター上での名寄せの結果、記録が結び付く可能性がある方に対して、加入履歴等を「ねんきん特別便」として送付する(平成19年12月～平成20年3月)。
- 名寄せの結果、お知らせの対象とならなかったすべての方々に対して、加入履歴等を「ねんきん特別便」として送付する(年金受給者の方:平成20年4月～5月、被保険者の方:平成20年6月～10月)
- 「5000万件」のうち、コンピューター上の名寄せだけでは特定できない記録について、具体的内容ごとに仕分けをし、その内容に応じた調査・照会等の対策を講じることにより、記録の統合を行っていく。
- マイクロフィルムで保管されている厚生年金の旧台帳の「1430万件」の記録及び船員保険の旧台帳の「36万件」の記録については、磁気ファイル化した上で、平成20年5月までを目途に年金受給者及び被保険者のコンピューターの記録と名寄せし、その結果、記録が結び付く可能性がある方にはその旨を通知する。
- いわゆる無年金者の方について、市町村の協力を得て、平成20年度の介護保険料納入告知書の送付の機会を活用して、注意喚起と記録の確認を呼びかけるチラシを送付する。
- 社会保険庁から、厚生年金基金ごとに被保険者記録を提供し、全基金において記録の突き合わせを実施する。
- 共済組合等において保有しているいわゆる共済過去記録を共済組合等から提供を受けて、平成20年度において、名寄せ・照会を行い、照会文書への回答・相談を通じて、平成21年度中を目途に厚生年金制度の一元化に向けて、基礎年金番号への統合を行う。
- 基礎年金番号の重複付番を解消するため、年3回、氏名、性別、生年月日及び住所の4項目が一致する者を抽出し、個別訪問等の徹底した調査を実施する。また、重複付番の発生防止のため、新規に基礎年金番号の付番を行う場合には、同一人調査の徹底を図る。



## (2)「ねんきん特別便」送付に伴う年金相談体制の拡充

### (到達目標)

- 「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」(平成19年7月5日年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会取りまとめ)、「年金記録問題に関する今後の対応」(平成20年1月24日)等に基づき、対応を着実に実施する。



### (取組)

- 「ねんきん特別便専用ダイヤル」を設置し、基本的な質問に対して電話での即時対応を実施する。
- 社会保険事務所及び年金相談センターの相談窓口を拡充するとともに、社会保険出張相談(巡回相談)について、社会保険労務士の協力を得ながら、全ての市町村を対象に計画的に実施する。
- 日本経団連、日本商工会議所及び全国商工会連合会からの協力を得て、企業等における年金に関する相談機能を充実する。
- 社会保険事務所に来訪できない認知症の高齢者等について、市町村や関係団体等の協力を得て対応する。

### (3) コンピュータの記録と台帳等との計画的な突合せ

#### (到達目標)

- ▶ 「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」(平成 19 年 7 月 5 日年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会取りまとめ)、「年金記録問題に関する今後の対応」(平成 20 年 1 月 24 日)等に基づき、対応を着実に実施する。



#### (取組)

- 「5000 万件」の記録の解明・統合作業、「ねんきん特別便」によるすべての受給者及び被保険者の記録確認の状況の推移等を見据えつつ、実効性のある計画的・効率的な作業を進める観点から、平成 20 年度において、以下の作業を行う。
- 国民年金の特殊台帳等については、特例納付など複雑で特殊な記録であり、既にサンプル調査を終えていることから、平成 20 年度に突合せを実施する。
- 国民年金の被保険者名簿の記録の突合せについて、システム開発等の実施のための準備作業を進める。
- 厚生年金の被保険者名簿の記録の突合せについて、サンプル調査結果の分析を行い、優先順位や効率的な実施方法の検討を行うとともに、システム開発の実施のための準備作業を進める。
- 半年毎に進捗状況の公表を行う。

#### (4) その他(年金時効特例法への対応)

##### (到達目標)

- 「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」(平成 19 年 7 月 5 日年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会取りまとめ)、「年金記録問題に関する今後の対応」(平成 20 年 1 月 24 日)等に基づき、対応を着実に実施する。



##### (取組)

- 年金時効特例法により年金の増額の対象となる方に対して、時効特例給付支払手続用紙(ターンアラウンド方式)を送付する。

## 2. 国民サービスの向上 ～「行政サービスのトップランナー」を目指した取組を推進～

### (1) お客様の声に対応したサービスの改善

#### (到達目標)

- ▶ お客様の声に対応したサービス改善を継続的に推進する仕組みを整備し、高い満足度を得られるサービスを実現する。



#### (取組)

- 「長官へのメール・長官への手紙」及び
- 「国民の声対応報告制度」  
によるお客様の意見・要望の把握（平成16年10月～）。
- 社会保険庁ホームページの充実による情報提供の推進（平成16年10月～）。
- 地域に根付いたサービスの改善を推進するため、地方社会保険事務局ごとにサービス改善協議会を設置（平成17年7月～）。
- 全国の社会保険事務所の窓口サービスについて「お客様満足度アンケート」を実施し、結果を社会保険庁ホームページに公表（平成17年度～）。
- 併せて、サービスの提供状況を客観的に評価するため、民間の調査機関による窓口サービス実態調査（いわゆる覆面調査）を実施（平成18年度～）。
- すべての通知書等を利用者の目線でわかりやすいものに改善するため、受給者、被保険者等によるモニター調査を実施（平成18年度～）。
- サービス向上を推進するための本庁の体制を整備（平成18年度～）。

## (2)年金相談体制及び年金個人情報の提供の充実

### (到達目標)

- 社会保険事務所等に直接お越しいただかなくても年金相談の目的が果たせるよう、電話応答率の向上や年金個人情報の提供の充実等に取り組む。
  - 電話相談の応答率を8割以上に向上させる。
  - 年金個人情報をお知らせするサービスの充実を図る。

### 年金相談体制の充実

#### (取組)

- 社会保険事務所における年金相談の時間延長（平成16年12月～）及び休日相談の実施（平成17年度～）。
- 年金相談センターの配置見直し（平成16年度～）
- 年金電話相談センターの拡充（平成16年度）
- 年金相談に関するバリアフリー化の推進。
- 社会保険事務所が設置されていない市町村の庁舎に職員を派遣する出張相談の実施（平成17年度～）。
- 社会保険事務所における総合相談室の拡充（平成16年度～）。
- 社会保険業務センター中央年金相談室の電話相談ブースを大幅に拡充する（56ブース→180ブース）とともに、全国の年金電話相談センター（23カ所）とネットワークで結び、全国共通の電話番号による「ねんきんダイヤル」を実施し、効率的に応答することができる仕組みを整備（平成17年10月～）。
- 社会保険業務センター中央年金相談室（電話相談）及び年金電話相談センター（23ヶ所）を順次集約化し、電話、電子メール等による被保険者・受給者からの問い合わせ等に対応するコールセンター（民間委託）を設置（第1センター：平成19年7月、第2センター：平成20年3月、第3センター：平成20年8月）。

### 年金個人情報の提供の充実

#### (取組)

#### <行政側からのアプローチ>

- 58歳到達者を対象とした被保険者記録通知及び年金見込額のお知らせ（平成16年3月～）。
- 年金の裁定請求書の事前送付（平成17年10月～）。
- 保険料納付実績や年金見込額等の年金個人情報についてお知らせするねんきん定期便を導入（平成21年4月～）。

#### <被保険者側からのアプローチ>

- インターネットを活用した年金個人情報の提供（平成17年1月～）。
- 年金見込額試算の対象年齢引き下げ（55歳以上→50歳以上）（平成18年3月～）。
- パスワード管理の重要性について十分周知を行いつつ、インターネットを通じて、年金個人情報（被保険者記録）の即時提供を実施（平成18年3月～）。

### (3) 相談業務の質の向上

#### (到達目標)

- すべての国民が年金相談及び年金電話相談に満足できるものとなるよう、質の向上を図る。



#### (取組)

- 年金相談件数の増加に対応し、かつ、相談者のニーズに応じた的確な対応を行うことができるよう、
  - ・ 社会保険労務士の資格を有する者への年金相談員の委嘱
  - ・ 年金相談員の研修の定期的な開催等を実施。
- 年金相談員のスキルに応じた研修の実施、年金相談業務のマニュアル作成等により、年金相談員のレベルの統一化・向上を図るとともに、円滑かつ効率的に対応できる相談体制を整備（平成17年度～）。
  - 【実施スケジュール】
  - 平成17年度 年金相談員のスキル把握及び研修カリキュラムの作成
  - 平成18年度 年金相談員担当者のレベル別研修の実施
- 民間における年金相談を促進するため、社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー等に対する年金相談研修の実施（平成17年度～）。

## (4) 手続きの簡便化の推進

### (到達目標)

- 届出等の省略や通知書・申請書等の見直しを進め、各種手続きの簡便化を図る。

### (取組)

- 国民年金の加入漏れの防止、申請者の負担軽減等を図るため、以下の事務に住民基本台帳ネットワークシステムを活用。
  - ・ 20歳到達者に対する国民年金への加入勧奨（平成15年4月～）
  - ・ 裁定請求の本人確認事務（裁定請求書の添付書類（住民票の写し等）の省略）（平成15年10月～）
- 被保険者等へのサービスの向上、事務処理の効率化等を図る観点から、住民基本台帳ネットワークシステムを活用した被保険者等の記録管理を推進。
  - 【実施スケジュール】平成18年10月～ 年金受給者の生存確認（現況届の省略）  
平成20年度中～ 国民年金未加入者の把握・加入勧奨（34歳及び44歳到達者情報の活用）  
平成23年4月～ 国民年金・厚生年金の被保険者等の氏名・住所変更届等の原則廃止
- 各種通知書や申請書等を分かりやすく、また、記入しやすいものとするため、年金受給者等の視点に立った見直しを実施する。
  - 【実施スケジュール】平成18年9月～ 「通知書等作成ガイドライン」作成、社会保険庁LANを活用した社会保険事務所職員等からの意見の反映  
平成18年度～ 通知書等モニター会議の開催
- 厚生労働省内において検討されている「社会保障カード（仮称）」について、社会保険庁においても関係部局とも連携し検討を進める（平成19年度～）。

## (5) 事務処理の迅速化

### (到達目標)

- 全国のどの社会保険事務所等を利用した場合にも、迅速なサービスが確実に提供される体制を確立する。

### (取組)

- 給付に係る請求書を提出した後、実際にサービスを受けることができるまでの所要日数が十分に明確化されておらず、所要日数に関する照会が多く寄せられていたことから、「サービススタンダード」を設定し、各種サービスを受けるまでに要する期間を予め必達目標として明確化（平成17年4月～）するとともに、その達成状況を把握・公表し、問題のある点については改善のための対策を徹底する（平成18年5月～）。
  - ※ 医療保険給付:3週間以内、  
老齢年金・遺族年金:2か月以内、障害基礎年金:3か月以内、障害厚生年金:3か月半以内
- 58歳到達者を対象とした被保険者記録の通知、裁定請求書の事前送付による審査事務の軽減等により、老齢年金裁定の処理日数を短縮する（平成17年度～）。
- 障害年金について、事務処理方法等の見直しを検討し、年金裁定の処理日数の短縮を図る（平成17年度～）。



## (6) 事務処理の標準化

### (到達目標)

- 全国のどの社会保険事務所等を利用した場合にも、全国共通の事務処理によるサービスが提供されるよう標準化を図る。

### (取組)

- 全国統一の業務マニュアルの運用を開始し、職員研修等により徹底するとともに、その精緻化・改良を図る（平成18年10月～）。
- オンラインシステムへの入力行為について、全国統一的な処理マニュアルを作成する（平成18年度～）。
- 全国統一的な事務処理を原則とし、各種広報（パンフレット、チラシ等）を含め、現場において、実情に応じた異なる取扱いが必要な場合には、本庁に協議する方式を徹底する（平成18年6月～）。
- 社会保険庁LANの活用等により、第一線の職員が蓄積してきた優れた業務ノウハウ等を把握するとともに、データベース化し、共有化を図る（平成19年3月～）。
- 各種届書について、取扱件数の多いものから優先的に様式及び添付書類の統一化を図る（平成18年度～）。
- 恒常的に業務品質の向上を図るための本庁の体制を整備（平成18年度～）。
- 社会保険事務局・事務所ごとに定められている事務処理規程を廃止し、全国統一的な事務処理規程を策定・実施する（平成20年度～）。
- 国と日本年金機構の分離に伴う基本通達の整理を実施する。
- 社会保険庁LANの更改を実施するとともに、窓口装置（WM）を庁LAN端末としても利用できるようにすることで、庁LAN端末の一人一台化を実現し、情報共有の充実・効率化を図る（平成20年度～）。

## (7) 社会保険事務所の配置等の見直し

### (到達目標)

▶ お客様の利便性の向上と効果的な業務の展開を図るため、社会保険事務所の配置等の見直しを行う。



### (取組)

- 既設の社会保険事務所から遠距離にある人口増加地域に、当該事務所の分室を設置。  
(平成 17 年 7 月：呉社会保険事務所東広島分室、平成 17 年 10 月：千葉社会保険事務所茂原分室)
- 年金相談業務の急増、人員格差等の特有の問題が生じている首都圏において、これらの解消を図るため、首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）の社会保険事務局長を責任者とする「首都圏緊急対応プロジェクト」を設置（平成 17 年 5 月～）。
- 業務量の地域間格差を是正し、社会保険事務局や社会保険事務所における人員配置が業務量に応じた適切なものとなるよう、段階的な配置見直しを実施（平成 17 年度～19 年度）。
- 首都圏においては、国民年金被保険者の 3 分の 1 を抱えている状況を踏まえ、照会電話への効率的かつ迅速な対応等を図るため、都県単位で国民年金照会専用電話を設置（平成 17 年 10 月～）。
- 首都圏においては、社会保険事務所等の配置のアンバランスを是正するための緊急の措置として、管轄人口等を踏まえ、全国的な見直しに先行し、東京 23 区のうち 1 区に 2 カ所配置されている事務所を廃止・統合（平成 18 年度）するとともに、新たに越谷市、市川市、青梅市に社会保険事務所を設置（平成 19 年度）。
- 社会保険事務所の内部組織の標準化を順次進めるとともに、平成 20 年 10 月までに、社会保険事務所の庶務課を他課に統合する。

## (8) 全国健康保険協会の設立を見据えた保険者機能の強化

### (到達目標)

- 全国健康保険協会の設立(平成20年10月)を見据え、保険者機能の強化を図り、地域の状況や利用者の声を反映した効果的な保健事業や被保険者サービスの向上など必要な体制づくりを進めるとともに、システム開発など必要な準備を進め、健康保険事業を円滑かつ確実に移行させる。

### (取組)

- 被保険者に対する保健事業に関するアンケート調査を実施(平成17年3月)。
- 医療費通知の際にレセプト開示の手続等のお知らせを実施(平成17年6月～)。
- 政府管掌健康保険におけるレセプト点検の効果的な改善手法の検討(平成17年度～)。
- 被保険者のニーズを踏まえ、生活習慣病予防対策を中心に、健診の受診者の拡大をはじめ、保健事業の充実を図る(平成17年度～)。
- 年1回、被保険者一人ひとりに対して、各種事業の内容についてわかりやすく記載した情報提供を実施(平成17年度～)。
- 医療費分析・他の保険者と共同した保健事業等を行うなど、地域の実情に応じた効果的な取組を推進(平成17年度～)。
- 医療のIT化に対応し、審査・支払機関からの電子データによるレセプトデータの受け取り等、健保システムの充実強化について検討。

#### 【実施スケジュール】

平成17年度～	システムの充実方策について検討
平成18年8月～	審査支払機関から提供されるレセプトの画像の受入れ開始
平成20年度～	段階的にレセプトのオンライン請求を義務化

- 被保険者等に対する医療費通知及び高額査定通知の適正な実施(平成19年度～)。
- 高額療養費申請の案内通知について、支給見込額をあらかじめお示しするターンアラウンド方式の導入(平成19年度～)。
- 入院時の一部負担金の支払いが高額療養費の自己負担限度額を上回る方については、限度額適用認定書を医療機関等に提示することにより、窓口での支払いを自己負担限度額までとする高額療養費の現物給付化の円滑な実施(平成19年度～)。
- 平成20年4月から「高齢者の医療の確保に関する法律」の施行により40歳以上の被保険者等に対する特定健診・特定保健指導が義務づけられるため、特定健康診査等実施計画の策定や事業の普及に向けた当該実施体制の整備及び市町村等関係団体との調整を実施し(平成19年度～)、これらの施行に適切に対応する(平成20年度～)。
- 全国健康保険協会の設立に向け、システム開発・マニュアル整備など円滑な移行が行えるよう準備を進める(平成18年度～)。

## (9) 企業における社会保険事務の支援

### (到達目標)

- 企業において効率的に社会保険事務が実施されるための対応を推進する。



### (取組)

- 健保・厚年の適用事業所において、社会保険事務に関し、相当期間の経験を有する者を社会保険委員に委嘱し、当該事業所の事業主及び被保険者等に対する指導及び相談業務を依頼。
- 労務・人事管理等を本社で一括している場合には、本社一括適用を認めている。
- 本社で人事等を管理している職員については、当該職員が地方の支店等に異動した場合でも、引き続き、本社において社会保険の適用手続を行えることについて改めて明確化し、周知を行う（平成17年度～）。
- 被保険者等からの相談内容が複雑化・多様化していることを受け、社会保険委員に対して、リアルタイムでニーズに沿った情報を提供するとともに、双方向の情報交換（モニター調査等）が行えるよう、インターネットを活用した情報提供・交換体制を整備（平成18年度～）。

### 3. 保険料収納率等の向上

#### (1) 創意工夫を凝らした年金広報・教育の実施

##### (到達目標)

➤ 創意工夫を凝らした年金広報・教育を推進し、国民の皆様の年金制度への理解を深める。

##### (取組)

- 新聞、雑誌等のメディアや市区町村等が発行する機関誌への広告掲載による広報、チラシ等の通知書類への同封、戸別配布など、効果的・効率的な広報の検討・実施。
- 将来の年金制度を担う中学生・高校生に対する年金教育として年金セミナーを実施し、順次拡大する。
- 教師による生徒向けの年金セミナーの実施を拡大するため、教師の年金セミナーへの参加を促進する（平成 20 年度～）。
- 年金サービスに従事する全ての職員が、年金制度の意義・役割等を十分に伝えることができるよう、職員教育を徹底する（平成 17 年度～）。
- 全国の地方社会保険事務局の主催により、地域に根差した公開講座（年金セミナー等）を定期的で開催し、年金制度等の意義や役割、保険料納付の重要性や給付面でのメリット等について周知啓発を実施（平成 17 年度～）。
- 大学生の公的年金制度への参加意識を醸成するため、年金制度に精通した大学教授等を講師として選任し、大学生を対象とした年金セミナーを開催する（平成 17 年度～）。
- 文部科学省と連携し、学生に対する年金制度、学生納付特例手続の周知・広報等について、大学等に対し、必要な協力を依頼（平成 18 年度～）。
- 国民年金のメリット、安心感などの訴求ポイントを分かりやすく解説した「総合パンフレット」や、国民の皆様の多様な関心事項に的確に回答することができる「目的別チラシ」を作成し、全国展開を図る（平成 17 年 11 月～）。
- 社会保険庁ホームページにおいて、年金制度を解説したネット番組の配信と、子供向けのキッズページを作成し、わかりやすい広報を展開する（平成 18 年度～）。
- 年金受給者向けの「年金受給者のしおり」と同様、年金制度の仕組みや必要な届出等について解説した「ねんきん被保険者のしおり」を作成し、年金手帳の発送時に同封するなどして被保険者へ配布する（平成 19 年度～）。

## (2) 年金受給権等の確保のための取組の推進

### (到達目標)

- 年金の受給権を確保するとともに、年金の低額化を防止する。

### (取組)

- ハローワークとの連携による失業者への種別変更の手続や免除制度の周知徹底（平成16年10月～）。
- 厚生年金脱退後、国民年金への加入の届出がない者についての職権適用（平成17年8月～）。
- 国民年金の資格喪失後、厚生年金への加入の届出がない者に対する通知（平成18年4月～）。
- 受給資格期間を満たしていない者又は満額の受給要件を満たしていない方に対して、「58歳到達時の年金加入記録のお知らせ」及び「ねんきん定期便」を活用した任意加入制度の周知を行うことにより、受給権の確保を図るとともに受給年金額の増加を勧奨することを検討（平成17年度～）。
- 追納勧奨の対象者について、学生納付特例、若年者納付猶予の適用を受けた方を新たに対象とする（平成17年8月～）。
- 追納期限の直前となる保険料免除期間から9年目の追納勧奨状の送付に加え、追納加算額の上乗せが始まる前の保険料免除期間から2年目の方で、2号被保険者又は3号被保険者に移行した方を対象に新たに実施（平成17年8月～）。追納勧奨状の様式について、より分かりやすい記載事項に見直しを図る（平成19年7月～）とともに、追納勧奨の回数や時期について、追納状況の変化を見極めた上で、より効果的・効率的なものとなるよう検討。
- 任意加入被保険者（60歳以上65歳未満等）について、口座振替による保険料納付を原則とすることにより、納め忘れの防止を図る（平成20年4月～）。

### (3) 未納者属性に応じた効果的・効率的な取組

#### (到達目標)

- 所得情報を活用し、未納月数と所得からなる未納者属性の区分けを行い、その未納者属性区分に応じた取組を行動計画として具体化して実施する。



#### (取組)

- 国民年金保険料の収納対策について、社会保険事務所ごとに、**年度別の行動計画を策定**（平成 16 年 10 月～）し、毎年度、行動計画の達成状況の検証を行うとともに、**次年度の行動計画を策定**（平成 17 年度～）。
- 所得情報を活用し、未納月数と所得により未納者属性の区分を行い、未納者属性毎に最も効果的な対策を検討し実施。  
実施結果の分析評価を踏まえて随時行動計画の見直しを行い、さらに効果的・効率的な取組を実施。
  - ①免除等の対象者層に対する免除勧奨の拡大
  - ②一定額以上の所得層に対する強制徴収の拡大
  - ③中間層に対する督励事蹟に基づく納付督励の徹底
- 未納者の具体的状況やさらに詳細な属性（所得、未納期間、住所の有無、納付意向（拒否の有無）など）を明らかにし、保険料徴収に取り組む対象範囲を明確にした上で、その属性に応じて実現すべき納付者数、免除者数等の目安を設定することについて検討（平成 19 年度～）。
- 未加入者数の推移など納付率の算定の前提に影響を与える諸条件についてこれまでの状況を整理し、これらの条件を織り込んだ納付率を明らかにした上で、目指すべき目標の在り方を検討（平成 19 年度～）。
- 一方、**健保・厚年の滞納事業所に対する徴収対策**についても、**社会保険事務所・事務局毎に具体的な取組計画を策定**するとともに、**中長期的な目標設定やその達成に向けた計画を策定**し、**確実な取組みを推進**（平成 19 年度～）。

## (4) 強制徴収の拡大及び徴収体制の強化

### (到達目標)

- 強制徴収対象者の60万人への拡大及び徴収体制の抜本的な強化を図る。



### (取組)

- 市町村から提供される所得情報をもとに、十分な負担能力がありながら納付義務を果たさないと認められる未納者を選定し、強制徴収を実施する一方、免除対象と認められる未納者に対しては、免除制度の周知を実施（平成16年10月～）。
- 国民年金推進員について全国一律の給与体系を改め、活動実績評価に基づく成果主義的な給与体系を導入（平成17年10月～）。
- 市町村からの所得情報を電子媒体により提供を受ける体制を整備するとともに、強制徴収のための要員の増強を図り、強制徴収の規模を段階的に拡充する。

#### 【実施スケジュール】

平成17年度～ 所得情報の電子媒体での取得  
強制徴収の対象目標を17万件に拡大

平成18年度～ 強制徴収の対象目標を35万件に拡大

平成19年度～ 強制徴収の対象目標を60万件に拡大

なお、年金記録問題の対応を踏まえ、平成20年度の具体的な強制徴収の取組計画は対象を35万件とする。



## (5) 保険料を納めやすい環境整備の推進

### (到達目標)

▶ 保険料を納めやすい環境づくりを推進し、収納率の向上を図る。

- 口座振替率(平成18年度末 40.2%)をできるだけ早期にクレジットカード払いを含め、50%に向上させる。



### (取組)

- 若年層のニーズ等を踏まえ、コンビニ(平成16年2月～)、インターネット及び携帯電話等(平成16年4月～)を活用した保険料納付を可能とする。
- 若年者納付猶予制度の導入(平成17年4月～)。
- 口座振替割引制度の拡充(平成17年4月～)。
- 多段階免除制度の導入(平成18年7月～)。
- クレジットカードによる国民年金保険料の納付を導入(平成20年2月～)。
- 年度途中において、口座振替による前納の申し出があった方については、年度途中から翌3月までの前納を可能とすることを検討。
- 口座振替により国民年金保険料を納付していた方が、第2号被保険者または第3号被保険者へ種別変更となり、再び第1号被保険者となった際に、ターンアラウンド方式により申請書付き口座振替勧奨状を自動発行して手続きを簡素化することについて、システム開発に係る費用対効果等を踏まえ、社会保険オンラインシステムの最適化を前提として検討(平成19年度～)。
- 翌年度保険料額の確定時期に、前納の有利さのPRなど、口座振替の利用勧奨を徹底(平成18年2月～)。

## (6) 民間委託の推進

### (到達目標)

▶ 民間のノウハウとの組み合わせにより、効率的で質の高い業務の実現を図る。



### (取組)

- 厚年・健保の未適用事業所の把握業務及び加入勧奨業務について、包括的に市場化テストのモデル事業として、社会保険事務所で実施(平成17年度:5カ所、平成18年度:104カ所)。
- 未納者に対する電話督促について外部委託を実施。
- 平成17年度から、電話納付督促業務の委託契約において、委託要領に未納者との接触率等についての数値目標や、それを達成できなかった場合には、具体的な改善方策の報告義務を盛り込むなど、委託業者の目標達成に向けた努力を促す仕組みを導入。
- 国民年金保険料収納業務について、市場化テストのモデル事業として実施(平成17年10月:5カ所)、実施箇所数の段階的拡大を行い(平成18年7月:35カ所)、モデル事業終了後「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」に基づく民間競争入札の対象業務として実施(平成19年10月～)、実施箇所数を拡大(平成19年度:95カ所、平成20年度:185カ所)。
- 電話納付督促業務の委託契約において、数値目標の達成を促すため、成功報酬を導入(平成18年度～)。
- 健保・厚年の適用促進業務について、全ての社会保険事務所において一般競争入札による民間委託を拡大し、民間委託による適用促進を活用して未適用事業所に対する重点的な加入指導及び職権適用の取組を強化(平成19年度～)。

## (7) 免除等申請手続の簡素化

### (到達目標)

- 免除等申請者の手続負担の軽減を図るとともに、免除等を受けることが可能な者の申請漏れを防止する。

### (取組)

- 全額免除・若年者納付猶予を受けている被保険者について、あらかじめ申請しておくことにより、承認を受けた翌年度以降も、所得要件を満たす場合には、毎年度、申請書を提出しなくても免除の承認を受けられる仕組みを導入（平成18年7月～）。
- 法定免除に該当する方について、福祉事務所等からの情報提供を受けること等により、職権で免除手続を行うこととし、免除の届出を省略（平成20年度～）。
- 市町村から提供された所得情報を活用して、免除該当者には必要な項目を印字した申請書を送付し、簡単な記載事項を記入するだけで申請を可能とするターンアラウンド方式を導入（平成20年度～）。
- 学生納付特例手続について、最初の申請の際に卒業予定年月を把握することにより、当該年月までの間、毎年必要項目を印字した申請書を送付し、必要最小限の記載項目を記入するだけで申請を可能とするターンアラウンド方式を導入（平成20年4月～）。
- 大学等が学生である被保険者の委託を受けて、学生納付特例に係る申請を代行することができる仕組みを導入（平成20年4月～）。

## (8) 市町村・事業主・関係団体及び関係制度との新たな協力・連携体制の確立

### (到達目標)

- 市町村・事業主・関係団体及び関係制度との新たな協力・連携体制を確立する。



### (取組)

- 商工会及び都道府県商工会連合会を国民年金法に規定する納付受託者に指定し、保険料収納業務の委託について、同意が得られた都道府県商工会連合会から順次実施（平成17年度～）。
- 国民健康保険組合に対し、国民年金への加入や口座振替の周知等の納付促進について協力を依頼（平成17年度～）。
- 国民健康保険の保険者である市町村との間で、国年と国保の被保険者資格情報を相互に提供し、未加入者の早期把握・加入勧奨等における連携を図り、適用の適正化を図る（平成18年度～）。
- パート労働者など従業員への国民年金に関する手続の周知や保険料の納付の勧奨等について、事業主に対し、必要な協力を依頼（平成19年8月～）。
- 市町村の判断により、国民年金保険料の未納者に対して、短期の国民健康保険被保険者証（短期証）を交付できるようにするとともに、短期証の交付対象者が市町村の窓口で国民年金保険料を納付できる仕組みを導入（平成20年4月～）。
- 社会保険に密接に関わる事業者等（保険医療機関、保険薬局、指定訪問看護事業者、介護サービス事業者及び社会保険労務士）が社会保険料について長期間未納（滞納処分を受けた後、正当な理由なく3ヶ月以上引き続き未納）の場合には、当該事業者等の指定等又はその更新を認めない仕組みを導入（平成21年4月～）。

## (9)適用の適正化の推進

### (到達目標)

- 厚生年金・健康保険の未適用事業所について、厳格・適正な適用を推進するとともに、適正な届出を促進し、保険料負担の公平性を確保する。

### (取組)

- 原則として、従業員 5 人以上の事業所について呼出による加入指導、従業員 20 人以上の事業所について戸別訪問等による重点加入指導を実施（平成 16 年 7 月～）。
- 平成 17 年度から、重点加入指導の対象を従業員 15 人以上の事業所に拡大するとともに、加入指導を受けた後もなお加入の届出を行わない従業員 20 人以上の事業所に対しては、職権による適用を行うこととした。
- 重点加入指導の対象を順次拡大するとともに、職権による適用についても、重点加入指導の進捗状況を踏まえながら、順次、対象の拡大を図る。  
【実施スケジュール】平成 18 年度～ 重点加入指導の対象を従業員 10 人以上の事業所に拡大  
平成 19 年度～ 職権適用対象についても従業員 10 人以上の事業所に拡大
- 適用事業所に対する調査の充実。特に都道府県労働局との連携強化による請負労働者、派遣労働者及び外国人労働者の届出漏れ等の情報提供に基づく重点的な調査を的確に実施（平成 19 年度～）。
- 社会保険労務士等の民間委託の活用により、適用事業所におけるパートタイム労働者等の適用促進のための巡回指導・説明を行い、パート労働者等の適用の適正化を図る（平成 20 年度～）。
- 社会保険事務所・事務局毎に適用促進への取組目標や具体的なスケジュール等を定めた行動計画を策定し、適用の適正化に向けた確実な取組みを推進（平成 19 年度～）。
- 後期高齢者医療制度への被保険者等の円滑な移行を図るため、事業主に対し、新制度へ移行する者の被保険者喪失届等をターンアラウンド方式により送付するとともに、適切な届出を指導（平成 20 年度）
- 厚生年金特例法に従い、総務省のあっせんを受けて、事業主等に対する特例納付保険料の納付勧奨等を実施する（平成 19 年度～）。

## (10) 労働保険との徴収事務の一元化

### (到達目標)

- 労働保険との徴収事務の一元化を推進する。



### (取組)

- 全国の社会保険事務所(312か所)に社会保険・労働保険徴収事務センターを設置し、保険料算定の基礎となる賃金や保険料額の届出の受付等の事務を実施。
- インターネットによる社会保険と労働保険に係る届出の一括受付。
- 平成18年度から、以下の取組を実施。
  - ア 双方の保険料を滞納している事業所に係る納付督促について、社会保険の職員が実施
  - イ 双方の調査対象事業所に係る共同調査について、労働保険の職員が実施
  - ウ 徴収事務センターで受け付ける労働保険の届出書の範囲の拡大
  - エ 事業所説明会開催時期の統一(3月又は4月に統一)
- 労働保険における年度更新(当該年度の概算保険料及び前年度の確定保険料の申告納付)の期限を社会保険の標準報酬月額算定の届出の期限である7月10日に統一(平成21年4月～)。

## 4. 事務処理の効率化と予算執行の無駄の排除

### (1) 事務処理の効率化

#### (到達目標)

- 定型的な業務の外部委託の徹底、業務の集約化及び届書等の電子申請・磁気媒体化の推進による事務処理の効率化を図る。

#### (取組)

- 健康保険・厚生年金適用関係届書、国民年金適用・保険料関係届書、健康保険給付関係及び年金給付関係の届書の入力業務等について、事務局単位での集約化を図るとともに、外部委託化を推進（平成17年度～）。

	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)
適用関係届書(健保・厚年・国年)	64届書	151届書	193届書
健保給付関係届書		47届書	59届書
年金給付関係届書		83届書	109届書
		合計 281届書	361届書

- 外部委託のブロック単位への集約化（平成17年度～）。
- 集約化により効率化が見込める年金関係の審査業務及び政府管掌健康保険の公法人化を見据えた健保給付関係の業務の都道府県単位の集約化等の推進（平成18・19年度～）。
- 市町村を經由して提出される国民年金関係の届書等について、市町村から磁気媒体により報告を受けられるようにするため、システム開発に係る費用対効果等を踏まえ、社会保険オンラインシステムの最適化を前提として、実施に向けて検討（平成17年度～）。
- オンライン利用促進のための行動計画（平成18年3月31日CIO連絡会議）に基づき、健保・厚年の適用関係6届書について、磁気媒体届書作成プログラムを利用した電子申請の利用促進の取組を実施（平成18年度～20年度）。
- 日本年金機構設立に向けた業務方法の見直しを進める（平成19年度～）。
- 集約事務センターの設置に向けて、都道府県単位の事務センターの業務集約化を推進（平成19年度～）。

## (2) 予算執行・会計の見直し①

### (到達目標)

➤ 効率性・透明性・厳格性が徹底された会計の仕組み・予算執行を確立する。

### (取組)

- 競争入札及び企画競争の原則化（平成16年8月～）。
- 調達委員会の設置（平成16年10月～）。
- 監修料の受け取り禁止等の厳格なルールの遵守（平成17年1月～）。
- 予算執行についての内部監査の強化（平成17年1月～）。
- 公共調達審査会、契約審査会及び第三者機関である公共調達監視委員会において、競争契約及び随意契約の事後審査を的確に実施（平成19年12月～）
- インターネットを活用した予算・決算の情報提供（平成17年3月～）。
- 調達コスト削減目標数値の設定（平成17年3月～）。
- 社会保険庁全体で共通の事業単位コードを設定（平成16年10月～）し、事業単位コードを適用、徴収、給付、相談等の各業務のコスト管理に活用することにより、職員のコストに対する意識の向上を図るとともに、事業目標の達成に向けた効率的なコスト配分を検討するため、事業目標の達成状況とコストの相関関係の分析を実施（平成17年度～）。
- 予算の積算と決算が連動して検証できるよう、予算の積算を適用業務、徴収業務、給付業務及びシステム関連業務に分類するとともに、執行結果を予算要求に反映させる（平成18年度予算要求～）。
- 予算書・決算書について、政策評価上の政策ごとに予算とその成果を評価できるよう、予算書・決算書の表示科目単位と政策評価における政策とを原則として対応させる見直しを実施（平成20年度～）。
- 厚生保険特別会計及び国民年金特別会計を統合し、事務事業の合理化・効率化を図る（平成19年度～）。
- 船員保険特別会計については、健康保険に相当する部分等を全国健康保険協会に移管した上で、労働保険特別会計に統合（日本年金機構発足時～）



## (2) 予算執行・会計の見直し②

### (到達目標)

➤ 効率性・透明性・厳格性が徹底された会計の仕組み・予算執行を確立する。

### (取組)

- 年金事務費については、国の厳しい財政事情に鑑み、その一部に保険料を充てる財政上の特例措置を実施（平成10年度～）。
- 年金事務費の財源区分を見直し、国民の理解が得られるよう、保険料負担を保険事業運営に直接関わる適用、徴収、給付、システム経費に限定し、職員宿舎や一般公用車等の内部管理事務経費については、国庫負担とした（平成17年度～）。
- 受益と負担の明確化等を図るため、年金事務費への保険料充当の仕組みを制度化（ただし、事務費負担の財源区分は平成17年度～19年度と同様とし、職員人件費、内部管理事務経費については国庫負担）（平成20年度～）。

### (取組)

- 「被保険者等の福祉を増進するために必要な施設をすることができる」旨の国民年金法及び厚生年金保険法上の規定を根拠に、年金福祉施設の設置等のほか、年金相談、年金教育・広報等を実施。
- 年金福祉施設整備には新たに年金保険料財源を投入しない（平成16年度～）。
- 独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構を設立し、年金福祉施設等の整理合理化に着手（平成17年10月～）。
- 「必要な施設をすることができる」旨の規定を廃止するとともに、「年金教育・広報、年金相談、被保険者等への情報提供等の国民年金事業・厚生年金保険事業の円滑な実施等を図るための事業を行うことができる」旨の規定等を整備し、保険料財源により実施する事業の範囲の明確化を図る（平成20年度～）。

### (3) 社会保険オンラインシステムの刷新

#### (到達目標)

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



#### (取組)

- 社会保険オンラインシステム刷新可能性調査の実施(平成16年1月～平成17年3月)。
- 社会保険業務に係る業務・システムの見直し方針の策定(平成17年6月)。
- 「社会保険業務の業務・システム最適化計画」の策定(平成18年3月)。
- 最適化計画に基づき、以下の取組を実施し、オンラインシステムの刷新を図る(平成18年度～)。
  - サーバを中心とした柔軟性のあるシステム構成への刷新、コンピュータセンター(3カ所)の機能統合などによるシステム運用経費の削減及び原則、一般競争入札による調達、ハードウェア・ソフトウェアの分離調達などにより費用構造の透明性を確保。
  - 手作業処理のシステム化、既保有情報の活用、他の公的機関とのデータ連携等により業務を効率化。
  - システム部門の組織強化、システム調達に関する専門知識の共有、業務研修の充実により管理運営機能を強化。
  - バックアップセンターの設置や個人情報保護対策などにより安全性・信頼性を確保。

## 5. 法令遵守と個人情報保護の徹底

### (1) 法令遵守意識の徹底

#### (到達目標)

- 職員一人一人について、社会保険制度に対する深い理解に基づく法令遵守意識の徹底を図る。

#### (取組)

- 内部通報制度の実施及び法令遵守委員会の設置（平成16年10月～）。
- 全職員に毎年1回以上の法令遵守研修の受講の義務づけ（公務員倫理、個人情報保護等）（平成17年2月～）。
- 庁内各組織ごとの法令遵守推進者の設置（平成17年2月～）。
- 外部（職員以外の者）からの法令違反通報窓口の設置及び内部通報制度の活用の徹底（平成18年6月～）。
- 本庁に置かれた法令遵守委員会の調査範囲の拡大（外部からの通報、事務所等における事件・事故・事務処理誤り報告等）（平成18年7月～）。
- 各社会保険事務局への法令遵守委員会の設置（平成18年7月～）。
- 弁護士による内部通報の外部窓口の設置（平成20年春～）
- 社会保険大学校における全ての研修、各社会保険事務局及び社会保険事務所で行う研修において、社会保険事業という国民生活にとって極めて重要な仕事に携わる使命感の涵養を図るとともに、社会保険の業務の基本を徹底させつつ、業務に即したきめ細かな法令遵守研修の充実を図る。その際、関係法制度の正確な理解を進めるため、事例集や事故リストを題材とした研修資料の活用を図る（平成18年7月～）。
- 法令遵守の理念・チェックポイントを職員が携帯することにより「見える化」し、法令遵守意識の涵養を図る（平成18年9月～）。
- 職員からの職務遂行上の疑問等に係る相談等について、迅速かつ機動的に対応ができる仕組みの整備（平成19年2月～）。

## (2) 事務処理のチェックシステムの整備

### (到達目標)

➤ 不適正処理の防止及び早期発見が可能となるチェックシステムを整備し、適正な事務処理を確保する。



### (取組)

- 現行システムにおいて、コスト面に留意しつつ、入力処理履歴から事務所ごとの特定の入力記録を抽出した上で、統計的に整理し、異常数値を監視するシステムを開発（平成18年度～）。
- 国民年金の免除等の申請書の入力等について、事務局事務センターへ集約化し、受付と入力処理の分離を進めるとともに、OCR（光学式文字読取装置）による処理の必須化と窓口装置からの直接入力の原則禁止を図る（平成18年9月～）。
- 平成22年度末に稼働予定の刷新システムにおいては、以下のチェック機能を整備する（平成23年度～）。
  - 入力業務は、集約事務センターに集中化する。
  - スキャナー装置等により仮入力した上で、決裁権限を有する者のみが決裁入力を行えることとし、決裁権限についてもリスクに応じて設定する。
  - 監察部門に対し、調査・分析データを提供する。

### (3) 監査部門の機能強化

#### (到達目標)

➤ 不適正処理の早期発見及び是正を重視した実効性の高い監査業務を展開する。



#### (取組)

- 予告しない監査など緊張感のある監査を行うことを含め、不適切な業務処理の早期発見と是正を重視した監査実施方式への転換を図る（平成18年9月～）。
- 地方社会保険監察官について、本庁併任とした上でブロック単位に集約するとともに、それまで所属していた事務局の管轄以外の社会保険事務所の監察を行う仕組みを導入（平成18年10月～）。

#### (4)ガバナンス強化に向けた体制整備及び業務執行ルールの確立

##### (到達目標)

➤ 組織内の日常的な業務執行ルールの確立・徹底する。

##### (取組)

- 事務局をスリム化する一方で、現場経験のある優秀な職員を登用しつつ、全国統一的な業務企画・管理を行えるよう、本庁の体制強化を図る（平成18年度～）。
- 不適正事務処理等の端緒情報を担当者レベルから速やかに幹部や他の職員と共有し、これに基づき的確な対応ができるよう、職員行動規範を改正し、組織内の日常的な業務執行ルートを明確化し、徹底する（平成18年8月～）。
- 現場からの内部改善提案制度や、国民からの苦情、事件事故を本庁に集約し、分析の上で地方に改善方策を徹底させる機能の強化を図る（平成18年10月～）。

## (5) 個人情報保護の徹底

### (到達目標)

➤ 個人情報保護の重要性についての認識が徹底された職場を実現する。



### (取組)

- 職員毎のカード番号固定化（平成 16 年 7 月～）及び本人識別のためのパスワードの登録（平成 16 年 10 月～）。
- 職員の被保険者記録へのアクセス内容についての監視体制の整備（平成 17 年 3 月～）。
- 全職員を対象とした研修の継続的な実施（随時）。
- 端末操作に当たり、新たに生体情報認証を導入することにより、アクセス制御を厳格化（平成 20 年 1 月～）。
- 年金個人情報の利用・提供について、政府管掌年金事業の運営に関する事務のほか、法令上具体的に明記された事務以外には認めないこととする規定を整備（日本年金機構発足時～）。
- 個人情報保護の観点等から、基礎年金番号を年金原簿の記載事項として法定化するとともに、基礎年金番号を適正に活用するための利用制限等を規定（日本年金機構発足時～）。

## 6. 意識改革の徹底と能力重視の人事政策

### (1) 職員の意識改革の推進

#### (到達目標)

- すべての職員が改革意識を有する組織を実現する。

#### (取組)

- 内部改善提案制度の創設（平成16年10月～）。
- 職員行動規範の策定及び徹底（平成16年12月～）。
- 職員研修の体系及びカリキュラムの抜本的な見直し（平成17年度～）。
- 現行制度を十分に活用し、民間企業的な能力主義・実績主義に立った新たな人事評価制度を導入。一定職以上の職員を対象として、平成17年度下半期に試行的に実施した上で、平成18年度から一定職以上の職員を対象とした本格実施及びその他職員を対象とした試行を実施。さらに、平成19年度から全職員を対象として本格実施。
- 主要な事業の取組状況について、逐次、組織内で公表するとともに、事務局・事務所ごとの年間の事業実績を評価し、高い実績を挙げたものについて長官表彰を行う「社会保険事務局・事務所グランプリ」を実施（平成17年6月～）。
- 家庭の事情等により、大学校における集合研修への参加が困難な中堅職員を対象に、通信研修を実施（平成18年1月～）。
- 社会保険事業の中で重要課題となっている年金相談などの業務に携わる職員を中心として、業務知識等のレベルアップを図る観点から、通信研修を段階的に実施（平成18年度～）。



## (2) 改革リスタートプロジェクト

### (到達目標)

- すべての職員が「自ら変える」という強い決意を持って、一丸となって今後の改革に臨む。



### (取組)

- 現場の全職員は、今後の社会保険庁改革の在り方に関する自らの考えを「わたしのリスタート・プラン」として長官宛に提出（平成 18 年 9 月）。
- 職員が自らの職場・業務に関する意見・要望・疑問等がある場合に、それらを積極的に表明することができる職場づくりの契機とするため、各社会保険事務局単位で、長官と職員との自由な意見交換会「長官と本音で語ろう」を順次開催（平成 18 年 9 月～）。
- 職員同士の意思疎通を図り、職場内でのコミュニケーション不足を解消するため、全職員が、自らの業務や組織の問題について、上司と率直な意見を交わすとともに、今後の業務の在り方について、建設的な議論を行う「全職員対話キャンペーン」の実施（平成 18 年 10 月～11 月）。
- 現場職員から寄せられた「わたしのリスタート・プラン」において積極的、前向きな提言を行った職員と長官による懇談の場を設け、議論を行った上で、職員間で共有すべき組織目標等について、「社会保険庁リスタート・プラン」としてとりまとめる（平成 19 年 3 月）。その後、随時実施状況をフォローアップ。

### (3)能力重視の人事政策の断行

#### (到達目標)

➤ 能力本位で広域的な人事を行い、ガバナンスの利いた組織を実現する。



#### (取組)

- ブロック単位の広域的な人事異動や、本庁と地方との間の人事異動の拡大(平成17年4月～)。
- 地方職員の本庁主要ポストへの登用の拡大(平成17年10月～)。
- 社会保険庁の人事政策について、以下の基本方針に基づき、抜本的な改革を行う(平成18年度から順次)。
  - ・ 事務局・事務所の幹部人事について、事務局推薦による方式を改め、本庁主導に移行する。
  - ・ 年功序列や地域の事情にとらわれず、能力本位で、広域的な人事を行う。
  - ・ 事務局長等の事務局幹部について、全国的視野に立った事業運営を行い、改革の推進等に常にリーダーシップを発揮できる者を積極的に登用する。また、幹部職員の育成のため、高い実務能力や専門性を備えさせるため、若いうちから第一線での配置等を行う。
  - ・ 事務所長等の任用について、能力本位、人物重視を徹底し、都道府県域を越えた人事異動を積極的に推進するとともに、本庁及び他事務局における勤務経験を重視して行う。
  - ・ 事務所長等の地方幹部について、組織管理能力、業務遂行能力やリーダーシップ等に長けた民間人材の登用を実施する。
  - ・ 有能な管理職を育成・登用するための計画的な人事ローテーションや、昇格と合わせた研修制度を実施する。
  - ・ 社会保険大学校において、質の高い研修を行うとともに、必要に応じて試験を行い、その成績を任用に活用する。

#### (4) 組織内部の改革等

##### (取組)

- 社会保険事業運営評議会の設置（平成16年9月～）。
- 経済界の協力によるプロジェクトリーダー等の配置（平成16年9月～）。
- 社会保険事業計画の見直し（平成17年度～）。
- 年金の給付誤り等の事例の適切かつ迅速な公表（随時）。

