

第1節

持続可能な介護保険制度の構築と関連施策の推進

1 介護保険法制度スタートからの状況

高齢化が進展し、家族への負担の集中など高齢者介護が社会問題化する中で、介護保険制度は、社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、2000（平成12）年4月にスタートした。

制度スタート後、サービス提供基盤は急速に整備され、サービス利用者数も5年間でスタート当時の約150万人から2005（平成17）年4月には約330万人と、2倍を超える大きな伸びを見せている。また、介護保険制度に対する国民の評価も時とともに高まっており、スタート時（2000年9月）の世論調査では約4割であった制度を評価する声も、2005年1月には6割を超え、介護保険制度は国民の老後の安心を支える仕組みとして定着してきたところである。

2 介護保険制度改正の概要

このように、介護保険制度は国民の間に順調に定着してきたところであるが、一方で、サービス利用の大幅な伸びに伴い費用も急速に増大している。

今後、我が国の高齢化は世界に類を見ないペースで進展することが見込まれており、介護保険制度が将来にわたり、国民の老後の安心を支え続けられるよう「制度の持続可能性」を確保するとともに、高齢化がピークを迎える2025（平成37）年に向けて、認知症高齢者や高齢者世帯の増加などの課題に適切に対応できる制度への転換を図るため、下記の項目を柱とした「介護保険法等の一部を改正する法律」が2005（平成17）年6月に成立したところである。改正法においては、改正法の主要部分は2006（平成18）年4月に施行、施設入所者の利用者負担の見直しについては2005年10月に施行されたところである。

「予防重視型システム」への転換

介護保険スタート後の5年間で、要介護認定、要支援認定を受けた者の数は約218万人から約411万人と2倍近くに伸びているが、特に要支援・要介護1といった軽度者が約2.4倍と大幅に伸びており、要介護認定者全体のおよそ半数を占めるに至っている。

こうした軽度者は、効果的なサービスを提供することにより、状態が維持・改善する可能性が高いと考えられているが、現行のサービスでは、こうした軽度者の状

態の改善・悪化防止に必ずしもつながっていないとの指摘がなされていた。

このため、今回の改正においては、まず第1に、状態の維持・改善の可能性が高い軽度者に対する給付（予防給付）の内容や提供方法を見直し、介護予防ケアマネジメントは地域包括支援センターが行うこととし、通所系サービスにおいて、運動器の機能向上、栄養改善、口腔機能向上などを新たなメニューとして位置付けるなどの見直しを行った。

第2に、要支援・要介護になる前の段階から、介護予防に資するサービスを提供していく（介護予防事業）こととした。

施設給付の見直し

従来制度では、同じ要介護状態の方でも、在宅サービスの利用者は、施設サービスの利用者のおよそ2倍の費用を負担している状態であった。今回の改正においては、こうした利用者負担の不均衡を是正する等の観点から、施設における居住費・食費について保険給付の対象から外し、在宅の場合と同様に利用者の負担とするとともに、所得に応じた負担の上限額を設け、低所得であっても施設の利用が困難にならないような仕組みを設けた。

新たなサービス体系の確立

環境の変化への適応が難しい認知症高齢者や、高齢者世帯が今後急速に増加していくことが予想されており、長年住み慣れた地域での生活が維持できるよう、住民に身近な市町村で提供されるべき新たなサービス類型として「地域密着型サービス」を創設した。「地域密着型サービス」については、市町村が設定する日常生活圏域ごとにサービスの見込量を計画に定め、事業者の指定・指導監督等を行うこととしている。

さらに、地域において、公正・中立的な立場から、総合相談支援、虐待の早期発見・防止などの権利擁護、包括的・継続的ケアマネジメント支援、介護予防ケアマネジメントという4つの機能を担う、高齢者の地域での生活を支える中核機関として、地域包括支援センターの設置を進めることとしている。

サービスの質の確保・向上

介護保険制度は、サービス提供者として多様な主体の参入を認めたことにより、サービス基盤が飛躍的に整備されたが、その一方で、民間企業やNPO法人を中心に、不適切なサービス提供や介護報酬の不正請求などにより指定取消を受ける悪質な事業者も年々増加するなど、サービスの質の確保・向上が課題であった。

今回の改正においては、まず第1に、指定介護サービス事業者に対して、職員体制、施設設備などサービスに関する一定の情報の公表を義務づけることとした。

第2に、指定の更新制を導入するとともに、過去5年以内に介護保険サービスに関する不正な行為を行った場合など一定の場合は、指定を受けることができないこととする等の事業者規制の見直しを行うこととした。

第3に、ケアマネジャーの資質の向上を図るため、資格の更新制を導入するとともに更新時の研修を義務づけた。

◀ 図表5-1-1

図表5-1-1 介護保険法等の一部を改正する法律（概要）

介護保険法附則第2条に基づき、制度の持続可能性の確保、明るく活力ある超高齢社会の構築、社会保障の総合化を基本的視点として、制度全般について見直しを行う。

改正の概要

1 予防重視型システムへの転換

- (1) 新予防給付の創設
要介護状態等の軽減、悪化防止に効果的な、軽度者を対象とする新たな予防給付を創設
介護予防ケアマネジメントは「地域包括支援センター」等が実施
- (2) 地域支援事業の創設
要支援・要介護になるおそれのある高齢者を対象とした効果的な介護予防事業を、介護保険制度に新たに位置付け

・軽度者（要支援・要介護1）の大幅な増加
・軽度者に対するサービスが、状態の改善につながっていない

2 施設給付の見直し

- (1) 居住費・食費の見直し
介護保険3施設（ショートステイを含む）等の居住費・食費について、保険給付の対象外に。
- (2) 低所得者に対する配慮
低所得者の施設利用が困難にならないよう、負担軽減を図る観点から新たな補足的給付を創設

・在宅と施設の利用者負担の公平性
・介護保険と年金給付の重複の是正

3 新たなサービス体系の確立

- (1) 地域密着型サービスの創設
身近な地域で、地域の特性に応じた多様で柔軟なサービス提供が可能となるよう、「地域密着型サービス」を創設
（例）小規模多機能型居宅介護、認知症高齢者グループホーム、認知症高齢者専用デイサービス、夜間対応型訪問介護等
- (2) 地域包括支援センターの創設
地域における i) 介護予防ケアマネジメント、ii) 総合的な相談窓口機能、iii) 権利擁護、iv) 包括的・継続的マネジメントの支援を担う「地域包括支援センター」を創設
- (3) 居住系サービスの充実
・ケア付き居住施設の充実 ・有料老人ホームの見直し

・一人暮らし高齢者や認知症高齢者の増加
・在宅支援の強化
・高齢者虐待への対応
・医療と介護との連携

4 サービスの質の確保・向上

- (1) 介護サービス情報の公表
介護サービス事業者に事業所情報の公表を義務付け
- (2) 事業者規制の見直し
指定の更新制の導入、欠格要件の見直し等
- (3) ケアマネジメントの見直し
ケアマネジャーの資格の更新制の導入、研修の義務化等

・指定取消業者の増加など質の確保が課題
・利用者によるサービスの選択を通じた質の向上
・実効ある事後規制ルール
・ケアマネジメントの公平・公正の確保

5 負担の在り方・制度運営の見直し

- (1) 第1号保険料の見直し
設定方法の見直し
低所得者に対する保険料軽減など負担能力をきめ細かく反映した保険料設定に〔政令事項〕
徴収方法の見直し
特別徴収（年金からの天引き）の対象を遺族年金、障害年金へ拡大
特別徴収対象者の把握時期の複数回化
- (2) 要介護認定の見直し
・申請代行、委託調査の見直し
- (3) 市町村の保険者機能の強化
・都道府県知事の事業者指定に当たり、市町村長の関与を強化
・市町村長の事業所への調査権限の強化
・市町村事務の外部委託等に関する規定の整備

・低所得者への配慮
・利用者の利便性の向上
・市町村の事務負担の軽減
・より主体性を発揮した保険運営

6 被保険者・受給者の範囲（附則検討規定）

政府は、介護保険制度の被保険者及び保険給付を受けられる者の範囲について、社会保障に関する制度全般についての一体的な見直しと併せて検討を行い、平成21年度を目途として所要の措置を講ずるものとする。

7 その他

- (1) 「痴呆」の名称を「認知症」へ変更
- (2) 養護老人ホーム、在宅介護支援センターに係る規定の見直し
- (3) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し
介護保険適用施設等への公的助成の見直し、給付水準等の見直し

施行期日 平成18年4月1日

（7（1）の「痴呆」の名称の見直しについては公布日施行、2の「施設給付の見直し」については平成17年10月施行、5（1）の特別徴収対象者の把握時期の複数回化については平成18年10月施行）

3 被保険者・受給者の範囲（年齢の引下げ）について

改正法の附則において、「介護保険制度の被保険者及び保険給付を受けられる者の範囲について、社会保障に関する制度全般についての一体的な見直しと併せて検討する」旨の検討規定が設けられている。これを受けて、2006（平成18）年3月以降「介護保険制度の被保険者・受給者範囲に関する有識者会議」において議論が行われている。

4 高齢者虐待防止対策の推進

高齢者の尊厳の保持にとって高齢者虐待を防止することが重要である。虐待を受けた高齢者に対する保護、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、高齢者虐待の防止等に関する施策を促進するため、2005（平成17）年11月に「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」が成立した。

また、介護保険制度改正により、2006（平成18）年4月以降設置される「地域包括支援センター」が、支援を必要とする高齢者の実態把握や虐待への対応など、高齢者の権利擁護や総合相談窓口の業務を円滑に行うことができるよう、センター職員向けのマニュアル作成や職員予定者への研修を実施するとともに、地方公共団体における高齢者虐待対応の業務に関するマニュアルを作成・配布した。

第2節

高齢者の雇用の推進

1 高齢者雇用を取り巻く現状

少子高齢化の急速な進展により、2005（平成17）年から2015（平成27）年までの間に15歳から64歳までの生産年齢人口は約730万人減少すると見込まれており、総人口も2005年には減少に転じた。これに伴って労働力人口も減少する見通しとなっている。また、今後2007（平成19）年から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に到達することとなる。

こうした状況の中、2001（平成13）年4月に始まった男性の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げは、段階的に行われており、定額部分については2013（平成25）年度までに、報酬比例部分については2025（平成37）年度までに65歳に引き上げられる。しかしながらその一方で、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は約72%、原則として希望者全員が65歳まで働ける場を確保する企業の割合は約24%にとどまっているのが現状である（厚生労働省「就労条件総合調査」（2005年）より算出。）

一方で、我が国の高年齢者は就労意欲が諸外国と比較して非常に高く、実態としても、60歳から64歳の男性の労働力率は、アメリカで57.0%、ドイツで37.7%、フランス

で19.0%となっているのに対し、日本では70.7%と非常に高い状況にある（ILO Year Book of Labour Statistics、総務省統計局「労働力調査」（2004年））。

このような状況を踏まえ、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた環境整備を行うことが必要である。

このため、65歳までの安定した雇用の確保等を図るため、定年の定めをしている事業主に対して、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のうちのいずれかの措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）の導入の義務化（2006（平成18）年4月施行）中高年齢者の再就職の促進に関する措置の拡充、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実（2004（平成16）年12月施行）等を目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（改正高年齢者雇用安定法）が2004年6月5日に成立し、関係政省令と併せ施行されたところである。

2 高年齢者雇用対策の取組み

（1）知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

高年齢者雇用確保措置の導入が2006（平成18）年4月1日から義務づけられたことを踏まえ、事業主に対するハローワーク等の訪問による助言・指導、継続雇用制度の導入等を行った事業主に対する「継続雇用定着促進助成金」の支給、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる賃金・人事処遇制度等に係る専門的・技術的支援等を実施している。

さらに、特に中小企業への周知徹底等を図るため、各地域の事業主団体を通じた周知・啓発や継続雇用制度等の導入に向けた具体的な相談・援助等を行う「65歳雇用導入プロジェクト」を実施している。

（2）中高年齢者の再就職の援助・促進

中高年齢者をめぐる雇用情勢は、やや改善はみられるものの依然として厳しく、中高年齢者は一旦離職すると再就職は困難な状況にある。

このため、ハローワークを中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓の実施、求人における年齢制限の緩和に向けた指導・啓発等を行うとともに、事業主がやむを得ない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合には、その理由の提示を求めることとしている。

さらに、求職活動支援書の作成に向けた指導や、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている再就職支援コンサルタントと連携を図り、再就職援助措置を講じようとしている事業主も含めて相談・援助を行うとともに、一定の再就職援助措置を講じた事業主に対する助成金の支給を実施している。

このほか、世帯主など特に再就職の緊急性が高い中高年齢求職者について、試行雇

用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的とした中高年齢者試行雇用（トライアル雇用）事業を推進し、中高年齢者の再就職を促進している。

また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着までの体制づくりに係る具体的ノウハウ等の研究、個別企業に対する相談・援助等の支援や幅広い普及啓発を行っている。

（3）高齡者の多様な就業・社会参加の促進

高齡期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、雇用・就業に対するニーズも多様化する傾向にあることから、希望に応じて働く機会が確保されるよう、多様な雇用・就業機会を確保していくことが重要である。

このため、定年退職後等において、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業やボランティア等の社会参加機会を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた仕事等を提供するシルバー人材センター事業を推進している。また、この事業において、シルバー人材センターの会員による乳幼児の世話や保育施設への送迎などの育児支援等を行う子育て支援事業を実施しており、経験豊かな高年齢者が地域における子育ての担い手として活用されている（2006（平成18）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,544団体、会員数は約77万人）。

このほか、45歳以上の中高年齢者が共同で事業を開始し中高年労働者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、当該事業の開始に係る経費の一部を助成する高年齢者等共同就業機会創出助成金により、それまでの就業による職業経験を活かして起業しようとする中高年齢者を支援している。

第3節

持続可能で安心できる年金制度の構築

1 平成16年年金制度改正後の課題

社会経済と調和した持続可能で、かつ、生き方・働き方の多様化に対応した公的年金制度とするため、2004（平成16）年に制度改正を行ったが、引き続き諸課題への取り組みを進めている（平成16年改正については、第1部第2章第2節3（4）参照）。

（1）平成16年年金制度改正の円滑な施行

平成16年年金制度改正は2004年10月から順次実施に移っており、2006（平成18）年以降も国民年金保険料の多段階免除制度の導入（2006年7月実施）などの改正事項を実施していくこととしている。

(2) 基礎年金国庫負担割合の引上げ

平成16年年金制度改正において、2007(平成19)年度を目途に所要の安定した財源を確保する税制の抜本的な改革を行った上で、2009(平成21)年度までに基礎年金国庫負担割合を3分の1から2分の1へ引き上げるという道筋を規定している。

この道筋に沿って、2005(平成17)年度の国庫負担割合は3分の1に11/1,000を加えた割合(約34.4%)に単年度限りの措置として1,101億円を加算、さらに2006(平成18)年度の国庫負担割合は3分の1に25/1,000を加えた割合(約35.8%)としたところである。

(3) 短時間労働者への厚生年金の適用の拡大

短時間労働者への厚生年金の適用の在り方については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実させる観点等から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとしている。

2 被用者年金制度の一元化に向けた取組み

(1) 被用者年金制度の一元化の必要性

被用者年金制度の成熟化や少子・高齢化の一層の進展等に備え、年金財政の範囲を拡大して制度の安定性を高めるとともに、民間被用者、公務員を通じた公平性を確保することにより、公的年金全体に対する国民の信頼を高める必要がある。

(2) これまでの経緯

被用者年金制度の一元化については、これまで逐次その取組みを進めてきたところである。具体的には、1986(昭和61)年の制度改正により各被用者年金制度は共通の基礎年金制度に上乘せされる所得比例の2階部分となった。1997(平成9)年には日本鉄道共済組合、日本たばこ産業共済組合及び日本電信電話共済組合を、2002(平成14)年には農林漁業団体職員共済組合を厚生年金に統合した。さらに、平成16年年金制度改正に際しては国家公務員共済組合と地方公務員等共済組合の財政単位の一元化を行った(2009年に向けて保険料率を段階的に一本化するとともに、財政調整を実施。)

(3) 被用者年金制度の一元化に向けた取組み

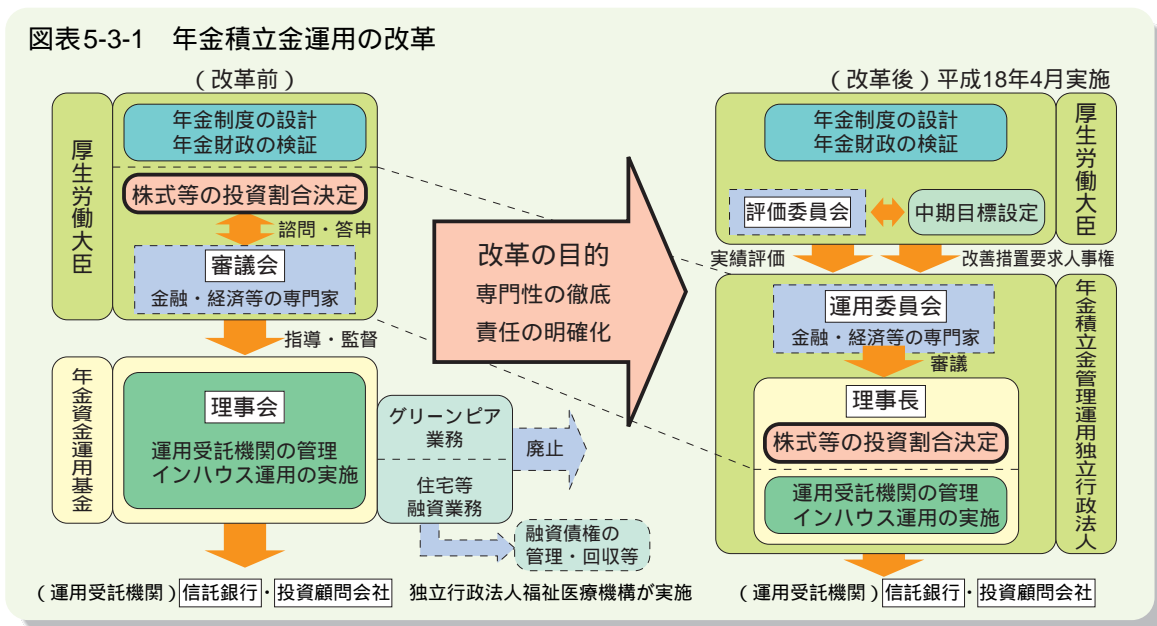
被用者年金制度の一元化については、2005(平成17)年の秋以降、政府としての本格的な検討を進めてきているところである。具体的には、同年10月から内閣官房副長官補が主宰する「被用者年金制度の一元化等に関する関係省庁連絡会議」を開催し、12月に「被用者年金一元化に関する論点整理」を取りまとめたところである。2006(平成18)年1月には「被用者年金一元化等に関する政府・与党協議会」を設置し、さらに検討を進め、同年4月28日に、共済年金制度を厚生年金制度に合わせる方向を基本とした「被

用者年金制度の一元化等に関する基本方針」(コラム参照)を閣議決定した。現在、この「基本方針」に従って具体的な内容の検討が行われているところである。

3 新しい年金積立金の管理・運用体制

年金積立金の運用について、専門性を徹底し、責任体制の明確化を図る観点から、年金資金運用基金を廃止し、新たに年金積立金管理運用独立行政法人が設立され、2006(平成18)年4月から新しい年金積立金運用体制が始められている。その際、従来厚生労働大臣が策定していた債券、株式等の資産構成割合(基本ポートフォリオ)などの運用方針については、法人に設置された金融・経済の専門家等で構成する「運用委員会」の審議を経て、法人自らが定めることとなった。

◀ 図表5-3-1



なお、大規模年金保養基地(グリーンピア)については、2005(平成17)年12月にすべての基地の譲渡が完了したところであり、年金住宅融資については、2005年度で廃止し、融資債権の管理・回収を独立行政法人福祉医療機構が実施している。

4 国際化への対応

海外在留邦人等が日本及び外国の年金制度に二重に加入することを防止し、また、両国での加入期間を通算することを目的として、外国との間で二国間協定である社会保障協定の締結を進めている。これまでにドイツ、イギリス、韓国及びアメリカとの間で協定の発効、フランス及びベルギーとの間で協定の署名に至った。また、2006(平成18)年にはカナダとの間で協定の署名に至り、第164回通常国会において承認を得たところである。7月にはオーストラリアとの間でも協定の内容について基本合意

し、さらに、オランダとの間で協定締結に向けた政府間交渉を行っているところである。

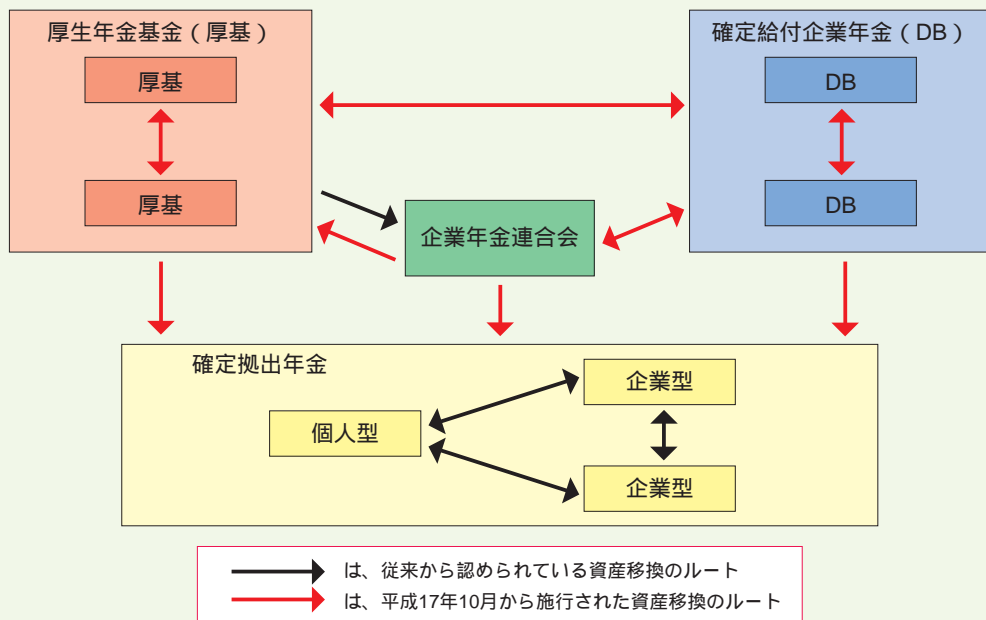
5 企業年金制度の動向

企業年金制度については、平成16年年金制度改正において、雇用流動化の流れの中で、制度間の垣根を越えた個人の離転職に柔軟に対応できる制度とするための改正が行われた。

具体的には、2005（平成17）年10月から、離転職の際に、厚生年金基金、確定給付企業年金間で加入者の年金原資の資産移換が可能となった。また、確定給付企業年金から企業年金連合会への資産移換も可能となり、確定給付企業年金からの脱退時や制度終了時において、これまでの一時金での受給に加え、将来年金として受給できる途を開いた。さらに、厚生年金基金、確定給付企業年金から確定拠出年金への年金原資の資産移換も可能となった。

図表5-3-2 ▶

図表5-3-2 年金通算措置（ポータビリティ）のイメージ（2005年10月実施）



コラム

被用者年金制度の一元化等に関する基本方針

被用者年金制度の一元化については、平成16年年金制度改正法附則の規定を踏まえ公的年金制度の一元化を展望しつつ、今後の制度の成熟化や少子・高齢化の一層の進展等に備え、年金財政の範囲を拡大して制度の安定性を高めるとともに、民間被用者、公務員を通じ、将来に向けて、同一の報酬であれば同一の保険料を負担し、同一の公的年金給付を受けるという公平性を確保することにより、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせる方向を基本として行うものとされた。

主な内容は次のとおりである。

被用者年金制度の保険料率の統一

- ・ 2010（平成22）年から、1・2階部分の保険料率の統一を開始する。
- ・ 2010年以降は、共済年金において、それまで職域部分^{（注1）}（3階部分）に対応する保険料として予定されていた部分の保険料率も含めて1・2階部分の保険料率とする。
- ・ 共済年金の保険料率を毎年0.354%ずつ引き上げ、公務員共済については2018（平成30）年、私立学校教職員共済については2027（平成39）年に厚生年金の保険料率（18.3%）に統一する。
追加費用^{（注2）}の減額

- ・ 公務員共済における恩給期間に係る給付について、受給者に係る生活の安定確保及び財産権の保障等の観点から一定の配慮措置を講じつつ、負担に見合った水準に減額する。

i) 公務員共済における恩給期間に係る給付について、27%減額する。

ii) ただし、恩給期間と社会保険方式による公務員共済期間の合計に係る給付について、

ア) 給付額に対する引下げ額の割合が10%を上回らないこととする

イ) 減額により、給付額が250万円を下回らないこととする

との措置を講じる。

共済年金における職域部分を廃止

- ・ 現行の公的年金としての職域部分（3階部分）は、2010年に廃止する。

- ・ 現行制度に基づく既裁定年金の給付については存続する。

- ・ 新たに公務員制度としての仕組みを設けることとし、人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施し、その結果を踏まえ制度設計を行う。

- ・ 私学共済については、別途、新たな年金を設けることを検討する。

（注1） 民間において企業年金が相当程度普及している点や公務の特殊性などにかんがみ、共済年金制度において厚生年金相当部分の2割程度を給付に上積みすることとしたもの。

（注2） 共済年金制度ができる前に退職した者に係る恩給費用を国又は地方公共団体が負担していることとの均衡から、公務員のうち現在の共済年金制度ができる前の恩給期間を持つ者に対して、恩給期間分の費用を国又は地方公共団体で負担することとしたもの。

第4節

安定的で効率的な年金制度の運営の確保

1 社会保険庁改革について

社会保険庁については、事業運営に関する様々な指摘がなされるとともに、不祥事案も生じたところであり、国民の信頼回復に向けて、業務・組織両面にわたる抜本的な改革を着実に進める必要がある。

このため、2005（平成17）年5月の内閣官房長官主宰の「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終取りまとめや、同年12月の厚生労働大臣主宰の「社会保険新組織の実現に向けた有識者会議」の取りまとめ等に沿って、現行の社会保険庁を廃止し、政府管掌健康保険（政管健保）と公的年金の運営を分離の上、それぞれ新しい組織を設立する等の解体的出直しを行うこととし、第164回通常国会に社会保険庁改革二法案を提出したが、継続審議となったところである。

2 組織改革

上記二法案の内容を含めた組織改革の内容としては、2008（平成20）年10月に、社会保険庁を廃止・解体し、

政管健保の運営については、国から切り離し、「全国健康保険協会」（公法人）を設立する一方、

公的年金については、国民年金の保険料収納率の向上という重要課題に対応し、国の責任の下に、確実な保険料の収納と給付を確保するため、年金事業に特化した「ねんきん事業機構」（厚生労働省の特別の機関）を設立するとともに、以下のような徹底した組織の構造改革を行うこととしている。

（1）外部人材の参画

ねんきん事業機構の運営に関する重要事項を審議する「年金運営会議」や同機構の財務・業務・個人情報管理に関する内部監査を実施する「特別監査官」に外部専門家を登用し、意思決定機能・監査機能について、国民の意向を反映しつつ、抜本的な強化を図ることとしている。

（2）大幅な人員削減

業務の徹底的な効率化を図る観点から、政府全体の目標（5年間で常勤公務員の定員の5%以上を純減）を大きく上回る形で組織のスリム化を進めることとしており、具体的には、

定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減、業務の広域的な集約化等による合理化を徹底するとともに、

その一部を活用して、年金保険料の徴収体制の充実等の強化すべき業務への人員シフトを図りながら、

2006（平成18）年度から2012（平成24）年度までの7年間に、「全国健康保険協会」（公法人）への移行分を含めて、2005（平成17）年度の人員数に比較して、

常勤公務員の定員を20%以上純減するとともに、

常勤及び非常勤の公務員をあわせて、1万人程度の純減を行うこととしている。

(3) 民間企業的な人事・処遇の導入

職員の能力・実績の評価を任用・給与に活用する新人事評価を実施することとし、既に2005（平成17）年10月より一定職以上の職員を対象に試行に着手し、これらの職員については2006（平成18）年度から、その他の職員については2007（平成19）年度から実施することとしている。

(4) 地方組織の抜本改革

2008（平成20）年10月の新組織の発足に併せて、都道府県ごとに配置されている現在の社会保険事務局を廃止した上で、新たにブロック単位の「地方年金局」を設置し、その下に「年金事務所」を設置することとしている。

(5) 国民の意向を反映するための体制整備

国民の意向を事業運営に反映させるため、年金受給者や保険料負担者によって構成される「運営評議会」及び「地域運営評議会」を設置することとしている。

3 業務改革

社会保険制度に対する国民の信頼を回復するためには、組織改革とともに、これまでの事業運営に対する御批判・御指摘の一つ一つをしっかりと受け止め、速やかに変えるべく、徹底した業務改革の取組が不可欠である。

このため、現在、「緊急対応プログラム」（2004（平成16）年11月策定）及び「業務改革プログラム」（2005（平成17）年9月策定）に基づき、

毎週月曜日における年金相談時間の延長、毎月第2土曜日における休日年金相談の実施、全国共通の電話番号による年金相談サービス（ねんきんダイヤル）の実施、年金裁定請求書の事前送付、年金見込額試算の対象年齢の引き下げ（55歳以上から50歳以上）、インターネットを活用した年金個人情報の提供等によるサービスの向上、

コンビニ・インターネットバンキング等による保険料を納めやすい環境づくり、市町村から提供される所得情報を活用した強制徴収・免除勧奨の徹底等による保険料収納対策の強化、

2005年10月に設立した独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構による年金福祉施設等の整理合理化、調達案件の厳格な審査を行う調達委員会の設置等による経費の徹底した削減・合理化、

職員による年金個人情報の業務目的外閲覧行為を根絶するための調査確認システムの整備等による個人情報保護の徹底

など、130項目にわたる業務改革を推進している。

特に、法律改正を要する事項については、2006（平成18）年通常国会に提出した「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」におい

て以下の措置等を講じることとしたが、同法案は継続審議となっている。

住民基本台帳ネットワークから被保険者情報を取得することにより、未加入者への加入勧奨を充実するとともに、被保険者等の氏名・住所変更等の届出を省略できるようにすること等のサービスの向上、

クレジットカードによる保険料納付の実施、大学等が学生の委任を受けて学生納付特例の申請を代行できる仕組みの導入、国民年金保険料の未納者に対し、通常より短期の有効期間の国民健康保険被保険者証（短期証）の交付を可能にし、短期証の交付対象者は、市町村の窓口で国民年金保険料を納付できるようにすること、社会保険に密接に関わる事業者（保険医療機関、介護保険事業者、社会保険労務士等）が正当な理由なく保険料を長期未納の場合には、当該事業者の指定等やその更新を認めないこととすること等の保険料収納対策の強化、

年金事務費について受益と負担の明確化等の観点から保険料を充当できることを恒久化すること、年金福祉施設の設置等の根拠規定であった「施設をすることができる」旨の規定を廃止し、新たに年金相談等の年金給付に関連する事業についての規定を整備すること

公的年金制度は、国民の信頼があってこそ成り立つものであり、今回の社会保険庁改革により、公的年金の運営を担う組織やその業務に対する信頼の回復を図り、新しい組織の下で、国民の視点に立ったわかりやすい広報、納得のいく説明等に最善を尽くし、公的年金制度に対するより一層の信頼の確保に努めていくこととしている。