



社会保険庁解体と新組織へのビジョン

村瀬清司 社会保険庁長官

2005年12月13日

* 大部の資料を使つての説明ですので、まず資料編1～4(PDF)をハードコピーし、手元に置いてこの記録をお読みください。

社会保険庁長官に就任いたしまして1年5カ月が過ぎようとしております。昨年10月にこちらにお呼びいただきまして、引き続きこのような機会をいただいたことに対して、心から感謝を申しあげたいと思います。

ご存じのように、昨日、自民党のワーキンググループ並びに厚労部会、それから厚生労働大臣もとの新組織実現会議が開かれました。実は、本日の昼食会は、新組織の位置づけが決まり、絶妙のタイミングでの時期設定というふうに思っていたんですが、残念ながら、一部積み残しが出ました。新しい位置づけについては方向は決まったんですが、名称だけがまだ決まっていないという状況です。

本日は、3点に絞ってお話を申しあげたいと思います。1点目は、昨年7月以降、社会保険庁改革をどういうスタンスでどんなことをやってきたのかということをお話したいと思います。

2点目に、社会保険庁を解体しまして、新しい組織をつくるわけですけれども、この絵姿がどういう形になるのかということをお話します。

3点目は、新しい組織は、一体どういうところを目指しているのか。資料4「2008年ビジョン」でご説明させていただければと思っています。このビジョンは、国民の皆様並びに職員に対しての一つのメッセージですが、まだ完成版ではありません。素案という形で提示をさせていただきました。

社会保険庁は情報を常にオープンにして、いろんな審議・検討をしております。したがって、これから申しあげる中身については、あまりサプライズはないと思いますので、その点をご了解いただきたいと思います。

まず、1年5カ月を振り返って、どんな環

境下でスタートし、どこに力点を置いてきたのかということについてお話ししたいと思います。

当時、組織としてどのようなことをいわれていたのかということから申しあげますと、一つは、国民の視点に立ったサービスがなっていないのではないかと。予算執行についてはむだ遣いが多いのではないかと。業務運営については非効率ではなかったのか。保険料の徴収については不徹底ではなかったのか。また、個人情報については不適切な取り扱いをしてきたのではないかなど。こういうさまざまご批判の中で、私は就任をさせていただきました。ある意味では、組織として落ちるところまで落ちた、これ以上落ちようのない中でスタートを切ったのではないかと考えています。

そのときに、組織としてどういう問題があったのかと申しますと、やはりガバナンスが不足していたということだと思います。それから、いわゆる3層構造ということがいわれておりまして、組織として一体化していなかったんだ、と。

では、そうした中で私自身の役割は何なんだろうか。これは昨年10月のときにも申しあげたと思いますが、やはり国民の皆様からいかにして信頼を回復できるか、これが最も重要な課題でした。その中で最重視しましたのは、職員の意識改革です。

就任後最初のメッセージで何を申しあげたかといいますと、基本的には、現場に解があるんだということと、自分の勤め先を社会保険庁と堂々といえるようにしようじゃないかと。こういう形で、職員の意識改革を促したわけです。ただ、理念だけでやっても改革は進みません。これを業務改革の中でいかに実現していくかということに力を注ぎました。

社会保険庁は実施庁ですので、やはり現場職員のモチベーションと、危機感をいかに持ってもらうかが大事です。これによって現場力が強化できれば、改革の道筋はできるのではないかと、こんな形でやらせていただいたわけです。

資料1「社会保険庁改革の進捗状況」の「職員の意識改革」の欄を使いながらお話ししたいと思います。

職員の意識改革で力を入れたことは、資料には入っておりませんが、私自身が極力現場へ行って、現場の職員と話をしたことです。全国に312の社会保険事務所がありますが、昨日までに248カ所を訪問し、職員との対話を進めてまいりました。それから本庁と地方庁との人事交流。これがいままではなかなかできなかったわけですが、組織を一体化するために、地方から積極的に本庁への受け入れをやっております。現段階で75名まで完了しておりまして、4月1日までには100名にしたいと思っています。

それから、情報の共有化に力を入れていきます。これは、庁内LANを使い、積極的に本庁の持っている情報を出すようにしました。一方、現場からいろんな知恵をもらいたいということで、内部改善提案制度の導入と書いていますが、今年の10月から開始しました。今年（平成17年）の11月末現在、1011件の提案が現場から上がってきています。

また、マニュアルを作成したり帳票類等の見直しをする場合に、現場の意見を聞きたいということで、LANを使って現場からの意見を集約したうえで、帳票類を変えていくといった作業もしております。全員参画という仕組みをつくっているということです。

一方、公務員というのはなかなか競争原理

が働きにくいのですが、少しでも競争原理を持たせたいということで、事業実績をすべて、LANの中で開示しております。いま、どの事務所がどういう実績になっているのか、どういう行動を起こしているのか。こうしたことがいつでも全国でみえるような仕組みになっています。

あと、競争を促すということで、事務所単位、事務局単位のグランプリを実施しています。それから「サービススタンダード」を設定して、例えば給付関係については何日以内にお客様に給付をしようという基準を作成し、事務所単位でどういう状況になっているかということを開示しています。これは民間企業では当たり前のことなんですけれども、役所の中では新しい文化が入りつつあるのではないかと考えています。

それから、この10月から試行を始めたわけですが、公務員制度の中で初めて人事評価制度をオープンにした形で進めています。これが今後の組織の活性化にとって極めて大切な部分だろうと考えております。

もう一点、「予算執行の透明性の確保」のところに書いてありますが、調達委員会を立ち上げました。これは、予算のむだ遣いをなくすと同時に、職員の意識改革にも役立っています。予算があるから使用するのではなく、いかに効果的に使用するかを徹底的に追求しています。また、むだの排除も徹底的にやらせていただいております。私は、これは職員教育の一環であると考えております。

こういう職員の意識改革がみえた段階で、タイムリーに「緊急対応プログラム」や「社会保険庁は変わります宣言」というものを出させていただきました。16年の11月に最初に出したわけですが、これが出せたのは、職員が少しは変わる兆しがみえてきたからだ

と思っています。それと同時に職員の行動規範、これも定めました。この2つが、変化への最初のきっかけなんだろうと思っています。

一方、17年の7月に「変わります宣言パート2」を出しました。この中で「行政サービスのトップランナー」という言葉を使わせていただきました。これは何かといいますが、国の行政サービスを県で評価をしているところがありまして、17年の5月に山口県で、社会保険庁が行政サービスのトップだという評価をいただきました。そこで、全国の県で行政サービスのトップに立てば、社会保険庁は国の行政機関の中でトップになれるのではないかということで、あえて「変わります宣言パート2」の中で明記させていただいたわけです。

一方、一部の記者の方はご存じだと思いますけれども、私自身が、社会保険事務局長会議の席で相当強烈な発言もしております。例えば17年2月の事務局長会議では、「改革の邪魔をしないでくれ」という言い方をしました。17年の6月の同会議では「改革の邪魔をする人は去ってくれ」と。ここまでいえるようになったわけです。それは、職員の相当数が、自ら変わらなければいけないという感触を持ってくれるようになったからだと考えております。

では、なぜこういうことができたんだろうかということについて、私なりに考えますと、本庁および事務局・事務所の職員の多くが危機感をもって変わろうとしていること。また、民間からも日本経団連を通じましていろんな援助をいただいています。現在は民間から9名の人に社会保険庁に来ていただいているわけですが、この方々に、重要課題を検討、実行するプロジェクトに参加していただいています。民間の知恵が、使えるような仕組みに

なっているわけです。

それから、改革は本庁だけではなくて、現場を含めて実施する必要があります。先ほど75名を現場から本庁に受け入れていると申しあげましたけれども、中核になるところに随分現場の若手が入ってくれています。そういう点では、一体感が出来つつあると考えています。職員の危機意識に加わって、いま申しあげました組織の一体化がみえつつあります。

それと同時に、先ほど申しあげたように、1万7000人の職員の多くが変わってもらわなきゃだめだということで、新たな人事評価制度を大変重視しております。人事評価制度の中で、目標達成シートというものを用意して、上司と部下のコミュニケーションをとるツールとして使うことにしています。これをやることによって、組織内の目標の共有化ができ、職員のモチベーションも向上させることができるのではないかと。これを重視したやり方をしていけば、必ずや職員の相当数は変わっていけると考えております。

一方、国民サービスの向上については、いろんな点で、やはりまず第一義的にここを強化しなければいけないだろうということを資料に書いています。

昨年の10月から、私あてのメール・手紙の受け付けを始めました。現段階まででメールが6105件、手紙が328件来ています。国民の皆さんから、社会保険庁に対するさまざまなご批判・ご提案をいただいています。また、中には、感謝をしていただいているお手紙もあります。こういうオープンな形で、何とか国民の皆さん方に情報発信と受信をしたいということでやっております。

またサービス強化という観点で、年金相談で社会保険事務所におみえになった方を中心

に「お客様満足度アンケート」を、定点観測ということで年2回実施しています。

どんな状況かといいますと、16年7月の段階では、「まあまあ、よかった」というのが61%、これが、17年3月が87%、17年7月は88%。少しずつ改善の兆しはみえてきていると感じています。

また、役所は通常ですと土曜・日曜は休み、平日は5時までという形ですが、やはり国民のニーズにこたえるためにはどうしていったらいいかということで、相談時間の延長、休日相談等も実施しています。例えば平日の相談窓口の延長ですと、これは毎週月曜日に午後7時まで延長して、1年間で約3万4000人の方に来ていただくとか、土曜日の年金相談は、17年1月から11月の間に20回開庁いたしました。7万2000人の方にお越しいただきました。数が多い少ないは別にしまして、評価していただける形になっているのではなかろうかと思っています。

サービスの充実ということで「ねんきんダイヤル」というものをこの10月31日から全国統一で実施いたしました。いままで、電話の応答率は時期によっては極めて低かったわけですが、これによって高くなりました。現在、11月の平均で73%ぐらいの方々からの電話をおとりできるようになっています。1日当たり、最高で3万7000件、少ないときで1万4000件程度をこの「ねんきんダイヤル」で対応させていただいています。

また、意外と知られておりませんが、社会保険庁のホームページへのアクセスも増えています。平成17年はいまのペースでいきますと、年間5700万件になるかと思っています。その中で特に多いのは何か。月10万件以上のアクセスがあるものをあげますと、

一つは年金額の試算。それから年金相談。年金Q&A。こうしたところへ大体13万件から15万件、毎月アクセスがあります。それから医療保険の手続にも同じように10万件を超えるアクセスがあります。やはりこれからは、ホームページというものを大切にして情報発信していかななくてはいけないと考えています。

以上、社会保険庁改革のポイントとなる進捗状況についてお話を申しあげました。

次に、改革の在り方、それから年次計画等について簡単に触れさせていただきたいと思っています。

そもそも改革というのは、「組織の改革」「業務の改革」「職員の意識改革」、この3つを改革して初めて本当の改革ができるのだろうと思います。そして、第三者、特に利用者の皆様から評価されなければ意味がないと考えております。効率化、スリム化、国民の皆さまへのサービス、それらの観点から考えますと、今回の絵姿というのはそれなりに評価をしていただけるのではなかろうかと思っています。

資料2「社会保険庁改革の在り方」の左側に現行の姿があります。すでに、10月に独立行政法人の年金・健康保険福祉施設整理機構を設立しまして、施設関係については5年間で売却するという事業に着手しています。

新たな組織という観点からいきますと、政管健保公法人、これを国から切り離します。事業主、被保険者等による自主自律の保険運営をするための組織となります。

一方、国の組織で残る年金運営新組織については、厚生労働省の特別の機関になります。民間の知見を入れる形で、意思決定機能、監査機能、業務執行機能という3つの機能の強化を図っています。例えば意思決定機能につ

いては「年金運営会議」、監査機能については「特別監査官」、業務執行については民間企業並びに他省庁の専門人材の受け入れを含めて機能を強化していくこととしています。

一方、地方組織につきましては、現在47都道府県に社会保険事務局を配置していますが、これを新たにブロック化することを考えております。組織のスリム化という観点では、常勤で約1500人、非常勤で約4800人、合計約6300人の人員削減をしていきたいと考えています。そのために何をやるのかというと、システム刷新による業務の削減。市場化テスト等によって外部委託を拡大する。ブロック化による業務の集約化。こんな絵姿の中で削減していこうと考えております。

そうしますと、平成24年までの7年間に、政管健保の公法人への移行を含めまして、常勤公務員で20%以上、常勤・非常勤を合わせて1万人程度の純減ができるのではなからうかと思っています。

保険医療機関の指導監督業務を現在、社会保険庁で行っていますが、この部分を厚生労働省の本省へ移管する。それで約800人の移行を考えています。

年金新組織については、次期通常国会に組織改革法案を提出しまして、厚生労働省設置法の一部改正ではなくて、公的年金の業務運営の基本等を定めるとともに新組織の設置を定めた、新たな単独立法という形を考えております。

それらのことを、時間軸をあわせてどのような形になるかということを書いてるのが、資料3「新組織の発足に向けた改革の年次計画」です。

組織改革については、20年の秋には年金運営新組織と政管健保の公法人が発足する予

定です。また、業務改革については、ことしの9月に120項目にわたるものを掲げさせていただきました。この部分を着実に実行していく。新組織実現までのビジョンについては後ほど申し上げます。

新人事評価制度については先ほど申し上げたとおりです。平成19年度から本格実施をしたい。また、地方組織の見直しも先ほど申し上げたとおりです。

システム改革ですが、現在、システム最適化計画を策定中です。平成18年度から開発を始めて、平成22年度までに新しいシステムに変更したいということです。

人員削減については先ほど申し上げたとおりです。

新しい組織にすると同時に、業務改革、人事評価、それからシステム改革等を含めて、人員削減をしながら全体感をまとめていく。当然のことながら、これをやりながら事業実績を上げるということで、極めて厳しい中で改革を進めていくことになると考えております。

第3点目が、こういう状況の中で新しい組織は一体どういう方向感なのか。

資料4「年金運営新組織 2008年ビジョン」の1ページ目をご覧ください。国民から信頼される「行政サービスのトップランナー」を目指したいと考えています。そのために、3つの基本理念と4つの約束という形でビジョンを策定しました。3つの基本理念で「組織が何を目指すのか」を示し、4つの約束で「新組織で何が変わるのか」をまとめています。

3つの基本理念は「年金サービス」「職員の意識」「組織」という形で書かせていただい

おります。「年金サービス」については、「年金の安心」を身近に感じていただくとともに、「人生設計の強力なサポーター」になるんだという方向観を示しております。

特にこの中で、3ページにあります。従来は「適用・徴収、給付」を中心に業務を行っていましたが、いままで情報発信が少な過ぎたのではないかという反省のもと、年金情報について積極的にお知らせをする、これを第3の柱にしたいと考えています。

次のページをご覧ください。新しい組織は年金の組織になるわけです。職員一人ひとりが「年金のプロ」としての責任と自覚をもって業務改革に積極的に取り組むんだということをはっきり打ち出して、職員のやる気を高めたいと考えています。

3番目（5ページ）が、国民の皆さんのご意見が事業運営に適切に反映されるよう、外部の目による厳しいチェックが十分に機能する組織を考えております。年金運営会議は、組織の長以外はすべて外部の専門家を考えています。

特別の監査官についても、複数の外部の専門家ということで、外部から監査を受けることにしています。また、運営評議会というものを常設したいと考えております。これは、受給者、保険料負担者の代表で構成していただく予定です。このような運営評議会については、被保険者の皆さん方、受給者の皆さん方からの意見を反映させたいということで、地方にも設けて、オープンな形の組織運営ができるようにしていきたいと考えています。

一方、「4つの約束」ということでまとめてありますが、第1番目は、「待ち」のサービスから「攻め」のサービスへの転換です。現在、ご存じのように制度は請求方式になっていま

す。したがって、請求漏れがあると年金受給が受けられないとか、いろんな問題が生じてまいります。これは、いま法律を変えるわけにいきませんので現在の法律の中でいかにサービスを展開するか。やはり我々の方から何らかのアクションを起こすことが重要だと思っています。

それから、サービスという観点から、例えばいろんなことをすべて書類でやらなければいけない、来所しなければいけないという部分を、お越しいただかなくても物事が済む形にならないのかということを考えています。大切な情報は、まずこちらから案内しましょう。難しい年金制度もわかりやすく説明しましょう。ご自身で年金情報にどこからでもアクセスしていただきましょう。手続は簡単に済ませるようにしましょう。このようなコンセプトを打ち出したいと考えております。

具体的には何かといえますと、7ページにまとめていますが、まず について説明させていただきます。年金制度は複雑だといわれていますけれども、やはりこれをわかりやすく説明することにもっと力を注ぐべきではないかと、現在、いろんな通知書の全面見直しを行っております。みていただいて、読んでいただいて、これをみれば、「あ、わかる」というものがあれば、当然問い合わせはなくなるわけです。ここに力点を置いた業務改革を進めたいと思っています。

2点目に、こちらからいろんなものをご案内しましょうということ。「社会保険料控除証明書」の発行を今年から始めました。これによって、前年の16年と17年のお納めいただいた保険料が、国民年金の被保険者にはおわかりいただける、ということになっています。

それと同時に、年金の受給者については、

特に団塊の世代が卒業するときに、多くの方が事務所へおみえになるわけです。そうなるとお待ちいただく時間も長くなるだろうということで、58歳時に一度裁定を行ったターンアラウンド方式での年金の裁定請求書を事前に送付するサービスをこの10月から始めさせていただきます。これも「待ち」から「攻め」のサービスだと思っております。

一方、これから予定しておりますのは、来年は「35歳通知」を実施したいと思っております。これはどういうことかといいますと、年金の受給権を得るには加入期間が25年必要なわけです。仮に35歳まで未納だった方でも、35歳を起点にお支払いいただくようになれば、年金の受給権は60歳までに確保できるようになるわけで、まずは35歳の方を対象にご案内する予定です。

それから、平成20年度から納付記録についてポイントという形でお知らせするという事になっております。どういうポイントにするかはまだ決まっておりますが、加入記録を被保険者にお届けするという事は極めて大切ということで、検討しております。

8ページに移らせていただきまして、「いつでもどこでも」ということです。現在、インターネットを通じて年金の個人情報即時提供できる仕組みを構築しております。18年3月から始める予定です。一方、年金の見込み額については、いまの予定からいきますと、ご本人に対して19年の4月からお渡しできるようにしたいと思っております。インターネット世代がどんどん増えておりますので、インターネットでアクセスをすれば、事務所までお越しいただくなくても大丈夫だということになるかと思っております。

それから、「手順を簡単に完了」ということについては、例えば18年の10月から、受

給者の現況届の省略を考えております。住基ネットの利用を拡大することによって、わざわざ手続をしなくても済むようになる予定です。また、電話で問い合わせにお答えできる仕組みを充実していけば、わざわざ事務所へ来ていただくなくても済むわけです。わかりやすい通知書でのご案内、電話・インターネットでのアクセスの充実、各種手続の簡素化などを総合的に考え、わざわざ事務所にお越しいただくなくてもいろんな処理ができるという方向へ持っていきたいと考えております。

現在、年金相談にお越しいただくのは、全国で830万件ほどあるはずですが、これを思い切って半減できないのかということも、私自身は考えています。

それから、年間カードの導入も、受給者、被保険者を含めて、どういう形でカード化をしていったらいいかということで、検討を始めております。

約束の2につきましては、「納得」・「簡単」・「便利」を大切にしていきたいと思っております。「納得」して保険料を納めていただけるということになりますと、やはり制度をきちっとお知らせする。それから、不公平感のない保険料負担を実現する。ある一定以上の所得があつて未納の方については、現在もやらせていただいておりますけれども、強制徴収を行い、全加入者に納得していただけるような方向で運営したいと思っております。

また、「簡単」・「便利」ということでは、例えば、コンビニ納付も増えておりますが、これに加えてクレジットカードによる納付を18年度から行いたいということで、準備を進めております。また口座振替については、地域によっては50%を超える方にご利用いただいているわけですが、口座振替の早割を、この17年度から始めました。この点で、年

度途中からの口座振替での前納であるとか、まだ口座振替を利用して納めやすい仕組みはできるのだろうということで、いろいろと検討をさせているところです。

あと、「将来の大切な年金の受給権を守ります」ということですが、現在、所得が低くて保険料を納められていない方などについても、免除制度だとか猶予制度をお使いになれば、年金権の確保はできるわけです。これをいかに周知徹底し、かつ、申請をいただけるかということになるかと思っています。

また、未加入者問題につきましても、未加入者にならないような仕組みを考える。すでに20歳時の職権適用を実施しておりますが、転職によって厚生年金から国年に変わった場合の届出漏れというのも起こらないようにするために、こちらも職権適用を実施しております。また、国民年金の納付率を高めるという点から、国保と国年の両方に加入していただくような協同作業による納付督促というのも必要になってくるのではなかろうかと考えています。

また、「国民の皆さまにとって、身近で信頼できる組織をつくりまします」ということで、先ほど運営評議会というお話をしましたが、さらに、モニター制度であるとか、お客様の満足度アンケートの定期的な実施、それから民間調査機関による窓口サービスの実態調査等々、あらゆる角度から、社会保険庁が本当に新しい組織に生まれ変わるか、大丈夫かということを観測する仕組みを導入していきたいと考えている次第です。

一方、政管健保につきましても、基本的には年金と同じような仕組みで仕事を行っていくわけですが、今回、公法人化する最大のポイントは何かというと、保険者機能の強化です。そして、財政運営を都道府県単位で行う

ということでした、その根幹の仕組みをどうつくっていくかということを考えております。これについては、また別の機会でお話しさせていただければと思います。

それで、サービスという観点から、こちらでも年金と同じように、被保険者の視点に立ったサービスを展開していこうと。高額療養費の申請について、遅くとも来年の4月からは、高額療養費の請求ができる方については社会保険庁から事前にお知らせをして、請求漏れがない仕組みをつくる予定にしておりますし、17年度からは年1回、全被保険者に対して、医療保険に関する情報提供を始めております。

それから、積極的な情報提供ということでは、ホームページを使った情報提供、被保険者の要望によるレセプト開示への積極的な対応、被保険者一人ひとりの医療データ等については、ご本人であればホームページ上で確認できる仕組み等々、やはり保険者機能を強化しながらサービスを展開するというところで進めております。政管健保の新しい法人が何を目指すかということの骨格が固まりましたら開示させていただきたいと思っております。

政管健保関係では、疾病予防とか健康増進の重視が医療費全体の削減に役立つということも含めまして、生活習慣病の予防健診を推進していきたいと考えております。

社会保険庁改革の状況をお話申し上げましたが、全体感で申しあげますと、改革はまだ緒についたばかりだという認識です。これからまさに正念場だろうと思っております。やはり組織・業務・意識の改革をやり遂げて、国民の皆さんからの信頼を回復したいというのが、私の最後のメッセージでございます。

最後の最後でつけ足しになって申し訳ありませんが、私見ということで、今後の社会保

険行政全体を、どうしたらさらに効率化できるのかということをお話し申しあげたいと思います。

現在、社会保険庁内で事務処理の見直しも含めて徹底的に行っておりまして、この部分については最適化計画の中に生かす考えです。その中で、やはり国年においては市町村との関係、厚年、政管においては、企業、社労士さんとの関係が極めて大切だろうと思っております。

したがって、本当の効率化というのは、事務フロー、業務フローの全体を含めて考えていかないと、どうしても限界に突き当たる。例えば国年で例を挙げますと、国年の関係についてはいろんな形で市町村へ受託事務ということでお願いをしております。ただし、市町村からの書類の受け渡しは現在、紙ベースが中心です。これを電子データ化することができれば、お互いに随分と違うんだと思うのです。また、市町村がお持ちになっている個人データと社会保険庁が持っているデータをうまく突き合わせれば、いろんな使い方ができると思います。

もちろん、個人情報保護との関係がありますから、そこをクリアするという前提となりますが、例えば、いまは未納者の所得情報というのを市町村から我々は紙ないし磁気媒体でいただいております。一方、年金受給者の給付情報は、市町村に紙でお渡ししております。また国保、国年の収納情報は、まだお互いが保有しているだけで、情報交換はしてありません。

政管健保の脱落情報、要するに企業をおやめになった方については、当然次は国保へ行くわけですが、国保への情報提供等、それぞれが持っている情報を、お互いにもう少しうまく活用すれば、効率的な仕事ができるので

はなかるうかと思っています。

一方、年金受給者からの税なり国保の保険料の徴収をどうするかという問題が出てきております。すでに、年金から介護保険料は徴収させていただいているわけですが、現在、全国に3100万を超える年金受給者がおみえになるわけです。

この部分について、仮に高齢者医療なり国保、それから個人住民税というものを徴収するということになりますと、もちろんシステム開発期間だとかコスト負担をどうするかということを整理しなければいけません。行政コストの削減には大変役立つことになるかと思っています。

市町村にとりましても、年金受給権を確保し、かつ受給者から税なり保険料が取れば、非常に効率化するわけです。

また、我々の事業実績という観点からしましても、国年の納付率を上げるということが大きな課題になっております。双方のためにも市町村との協力・連携が不可欠だと思っています。

以上、多岐にわたる話をさせていただきました。後は時間の許す限り、ご質問をお受けしながら説明させていただきたいと思っております。

< 質疑応答 >

司会（三橋清二理事＝時事通信取締役労務・マスメディア担当） 長官、ありがとうございました。それでは、代表質問を岡田さんをお願いします。

代表質問（岡田直敏企画委員＝日経編集局次長） まず、直近のニュースとして、国家行政組織法上の特別の機関という位置づけになるということについて。きのうの段階では名

前が決まらなかった。総理も、もっとアピールできるような名称がいいのではないかということをお話をされたそうですが、この名前の決め方ですね。来年、法案を出されるということですから、そう時間をかけられないのかと思いますが、手順とその決め方、それから、長官ご自身のアイデアがありましたら、お話しさせていただきたいと思います。

村瀬 昨日の、厚生労働大臣のものと新組織実現の有識者会議の中では、思い切って公募したら、というような意見も出ておりました。いまの段階では、いつまでに決めなければいけないかというのは、3月15日の法案提出時までですけれども、できるだけ早い段階で決めた方がいいんじゃないかと思っております。

あくまで国の行政機関の特別の機関の名称ですので、何でもありかどうかということも、きちっとしなくてはいけない部分があるかと思っております。

岡田 お客様満足度アンケートとか、多分、行政機関で「お客様」というような言葉を使って仕事をされているところというのはあまりないんだと思いますが、サービス向上に相当取り組んでおられる。すぐに成果が出てくるというものではないかとは思いますが、やはり国民年金の最大の問題といわれてきた未納率、この問題の現状はどうか。それから、この問題の改善の展望をどうお考えになっているか。

村瀬 10月末現在（4月～9月）の納付率ですけれども、対前年同月比でやっと1.0%の改善をしたというのが現状です。

ただ、ひとついえることは、今回から市町村の保有する所得情報を活用してきめ細かな収納システムを展開しておりますが、16年10月に法律の手当をしていただき、17年

度からそれが可能になったわけです。未納者の所得情報をいただけるようになったのは17年の7月以降です。磁気媒体でいただいたところと、紙ベースでいただいたところというございまして、実際に活用させていただいたのが8月の後半から10月の初めにかけてなんです。したがって、10月末の納付率というのはまだ従来型のやり方での納付率にとどまっているわけです。

したがって、これからがまさに本番なわけです。私自身は、本年度中に、何としてでも、まず最低3%ぐらいは改善できるところまで持っていけないだろうか、ということを取り組みを強化しております。

今後の大きな見通しということでは、まず、今お話しした効果がどう出てくるか。そして、18年7月からは多段階免除制度が導入されますので、さらにきめ細かな対応が可能となります。それを積み重ねていって初めて、先がみえてくるんだらと思っております。ただ、当面の目標としましては、市町村が平成13年度までやっていたときの納付率は、70.9%なんです。そこまでは何としても早い時期にみえるようにしたいと思っています。

また平成13年度の中身をよくみますと、実は、申請全額免除者は270万人でしたが、それが16年度は170万人まで落ちているんです。これは、100万人の方が未納者という形で残っている可能性があることを意味しています。また、最大のときには160万人ぐらい未加入者がいたわけですが、職権適用を進めたこともあり60万人ぐらいまで減ってきています。つまり、100万人ぐらいがある意味では未加入者から未納者に転換しているという部分があります。その点を考えますと、目標自体は非常に厳しいんですけど

ども、まず、いまやれることをどれだけやるかということで見極めたいと考えています。

岡田 未納問題の背景には、やはり社会保険庁のこれまでの年金徴収のシステムに問題点があった、あるいはサービスの質も低かったということが指摘されています。一方で、もっと構造的な問題もあって、年金制度自身に対する不信感であるとか、特に若い層の、不公平感やそれに対する不満とかも背景にあると思うんですが、こうした年金に対する不安・不信といったものは、就任されて以降変化があったのでしょうか。

村瀬 就任してからいままで、制度というよりも、社会保険庁そのものの保険者としての不信感を払拭するという一生懸命行ってきたわけです。したがって、まずそこをやる限り制度不信なのか、保険者不信なのかわからないわけです。保険者不信を徹底的に直すことによって、あとは制度の問題になるわけです。

ですから、制度不信と保険者不信とが混在していると思うんですが、私自身としては、まず制度そのものよりも、自分たちのところをしっかりとさせるという観点で動いたわけです。明らかに制度不信がどれくらい影響あるのかというのは、正直いってまだみえません。

岡田 もう一つ、若者対策ですね。勤めて、正社員になれば割と自然に、自動的に加入して保険料を払うということがシステム化されやすいのですが、ここ数年のように、いわゆるニートであるとかフリーターという若者層が数百万 数え方によっては400万とか、そのくらいの量で、非常に増えている。そういう若者層をこの保険の体系に取り込んでいくというのは非常にご苦労が多いのではないかと思います、その辺の対策等はいかがでしょうか。

村瀬 おっしゃるとおり、年齢別に保険料の納付率をみていきますと、50代の方々というのは8割、県によっては9割という納付率があるんですね。一方、20代の前半になりますと、地域によって違いますけれども、50%を切るところもいくつかあります。若年層にいかになんか納付していただくかということが極めて大切な話と考えています。

その中で、16年の年金法改正で、パート、アルバイトへの適用拡大というものを法案で盛り込もうとしたわけですが、最終的には、国会提出前にそこは整理されてしまいました。ここは、自民党のマニフェストの中にも、被用者年金の一元化と適用の拡大が入っておりますので、今後の課題かと思っております。

本年、制度としては、若年者に対する納付猶予制度ができました。これがいま、どれくらい若手の方々に対してご利用いただけるかということを行っておりますが、説明をしても、件数自体はなかなか伸び悩んでいるということからいえば、若年者に対する年金の周知徹底というのは極めて難しいというのが現状であろうと思います。

岡田 それからのご説明にもあったんですけども、例えば国民健康保険と年金、これは、例えば共同加入、そういったことをすればメリットが大きいと。行政改革の観点からも、保険料と税金の徴収、それから国税と地方税の徴収の一体化などが課題として挙がってくるんですけども、なかなか実行されない。今回の社保庁改革において、保険料徴収と地方の徴税事務の一体化というのはできないのか、今後の課題は何なのか。

村瀬 今後どういう形になるかわかりませんが、新しい観点から検討することになれば、その中で、社会保険庁としても意見を申しあげることになると思います。例えば国

税と国民年金の保険料という観点からいえば、特に国民年金でいえば、はるかに国民年金の被保険者の対象者が多いわけです。そういう点では、一緒にしたから納付率が上がるという話ではないと思っています。

一方、地方との関係からいえば、ご存じのように地方分権の中で、国のものは国が徴収する、地方のものは地方が徴収するというように分けております。これは、もう一度そこにさかのぼって議論をしなければいけない部分だと思えます。これは現段階では、私自身がどうしたらいいと申し上げる話ではないと思えます。ただ、先ほど申しあげましたように、市町村とお互いの情報を交換することが出来れば、またお互いに協同してやれることがあれば、そこはメリットは出てくるんだろうと考えています。

岡田 働いている公務員の方々、職員の方々に、業務実績の評価制度、人事評価制度を試行的に取り入れたわけですが、国の方の公務員制度改革は、いったん法案化されかかって、結局見送られたわけですね。社保庁のこの改革というのは、それを先取りする形で進んでいるというような見方でよろしいでしょうか。

村瀬 人事院とも相談をしながら進めさせていただいてまして、そういう点では、一体になってやっている中で先行して実施していると私自身は考えております。

現在の公務員制度の中で人事評価制度を導入するという考え方ですので、全く新しい、公務員制度から外れた人事評価制度をつくるということではございません。

岡田 それでは、ここに出席していただいている方から質問していただきたいと思えます。

今静行（個人会員） 資料2には社会保険庁の職員が2万9000人ぐらいいると書いて

ありますが、それを資料3では1万人ぐらい削減となっている。つまり3割以上の人員削減です。長官自身も民間企業にいてご存じと思いますが、大企業を含めて、1割を削減するというところに社運をかけているような状態なわけです。3割以上も削減するなんていうのは、母体が膨れ上がっているいまの水準だからできるのか、また、その可能性は、という点をお聞きしたい。

もう一つ、難しい年金制度を易しく知らせるということに全力投球しているということにはよくわかりました。しかしそれは、難しい年金制度ということを前提にした話なわけで、そうではなく、易しい年金制度に全力投球するという姿勢が望ましいのではないかと思いますがいかがでしょうか。

村瀬 まず第1点目につきましては、資料2「社会保険庁改革の在り方」をもう一回みていただきたいと思えます。一つは、非公務員型として、政管健保を切り離す3500人というのは、これは削減ではなくて、国家公務員から切り離すという形です。実質削減ではないわけです。そうしますと、実質削減は6300人です。

6300人のうち、常勤が1500人、非常勤が4800人、これを7年間で削減しようとしているわけです。例えば常勤の公務員が全体で1万7000人です。7年間という観点では年平均200人強の削減を行えばよいこととなります。現在でも大体、年平均300人から400人の間で退職が出ておりますので、そういう点では新規補充を減らせば、その削減は可能と考えています。

一方、非常勤という形でお仕事されている方というのは、基本的に1年契約の方が多く、年齢層も、中には結構高い方もおられます。したがって、人員削減計画は当然可能で

あるという前提で組み立てております。

それから2点目の、年金制度そのものということから申しますと、これから新たな制度をつくるというのであれば、おっしゃるようになりやすくすることは可能だと思いますが、いままでの制度の積み重ねで年金というのはきております。そこには既得権の問題がございますので、人によってはわかりにくい制度にならざるを得ないと思っています。

大林尚（日経） 納付率の向上について、コンビニの拡大であるとか、クレジットカードでの収納できるようにするという一つの手段を示されたわけですが、来年の国会で、市場化テスト法が予定されていて、いわゆる民間との競争というか、民間業者が公的業務に入ってくることができるようになる、そのための競争入札ができるようになる。それで、この保険料納付という業務についても、できる限りアウトソースによって拡大することは可能だと思うんです。社会保険庁本体がスリム化していく中で、市場化テストとの絡みで納付率向上についてどういう戦略、お考えをお持ちなのかお尋ねしたい。

村瀬 今回の社会保険庁改革の中では、民間の力をかりられるものは積極的にかりたいと考えております。国民年金の納付についても、すでに5カ所で収納業務を市場化テストということで民間委託をしています。

いまの予定では、予算との関係もありますが、18年度にはあと30カ所増やしたいと考えております。それから、民間にやっていただけて納付率が上がるのであれば、できれば312の事務所すべての収納関係についてやっていただくと、こういう観点でこの削減計画は組み立てております。

したがって、市場化テストをやることによ

って納付率がどこまで上がるのかどうか、これが非常に興味あるところなんです。現在まだ10月から始めたばかりでございます。正直いって、結果がまだみえていません。

もう一つは、今回の市場化テストでどういう法案になるかわかりませんが、心配なのは、任せたいけど結果があらわれないとだれが責任を問われるのか。これは、我々がとるわけです。民間の方がとるわけではありません。そこは、的確に納付率が上がる仕組みをんもった民間の方に参入してもらわないと困るわけです。

それからもう一つは、法との関係がありまして、民間でおやりいただいた場合に、保険料を本当に受け取っていただけるのかどうかという部分があります。約束はしていただいても、受け取るのはいけないということになってしまいますと、あとは、ご本人が納付に、例えば銀行なりコンビニに行っていただくという部分の確認ができなかったら意味がないということになります。そこは市場化テスト法の中でどういう決め方をしていただけるかによって、委託の仕方も大幅に変わってくると思っています。

私自身の考え方としては、やはり国民年金の納付率を徹底的に上げたいと思っていますから、上げるために民間のお力をかしていただけなのであれば、積極的におかりしたいというのが基本姿勢です。

司会 村瀬長官、本日はお忙しいところ大変ありがとうございました。（拍手）

文責・編集部