

年金業務・組織再生会議 (第12回)

平成19年12月3日(月)
10:00～11:50
総理大臣官邸3階南会議室

行政改革推進本部事務局

○本田座長 おはようございます。

それでは、ただ今から第12回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日の会議におきましては、まず社会保険庁から、前回の会議で委員からご指摘のあった事項などにつきましてご説明いただいて、その上で質疑を行いたいと思います。後半では、前回の会議で社会保険庁から提出されました改革案につきまして、委員による検討を深めてまいりたいと思います。

それでは、社会保険庁から、前回の会議で委員からご指摘のありました事項につきましてご説明いただき、その上で質疑を行いたいと思います。時間は質疑を含め40分程度ということですのでよろしくお願いしたいと思います。

(プレス退室)

○吉岡社会保険庁総務部長 おはようございます。

それでは、ご指示によりまして、今日お手元に提出しました資料に基づきご説明させていただきます。

前回の会議でちょっと私自身の説明の不十分な点もございましたので、今お手元の資料1の箱に囲まれた4つの事項について追加的に、まず20分ほど時間を頂戴いたしましてご説明をさせていただきます。

まず、ブロック本部の、いわゆる統括管理機能の部門の必要性についてということで、追加的にご説明させていただきます。

前回のヒアリングでも本部、それから年金事務所の間にブロック単位の本部という中間組織を置くことが必要であるのご説明しました。幾つかご質問もありましたので、お答えも兼ねて資料にまとめさせていただきました。

まず、1ページを飛ばしていただいて2ページをご覧いただきたいのですが、これは前回提出させていただいた資料と同じものでございます。新しい日本年金機構の業務は大きく、統括管理、この表で申し上げますと左肩に太い字で「統括管理」と書いてあります。それから、下の方に、年金事務所の上に「事業実施」ということで、大きく統括管理の機能と事業実施の機能がございます。

このうち統括管理の機能については、ちょっと見にくいかもしれませんが、色の濃い部分で幾つか本部、ブロック本部にブレイクダウンしております。細い字で組織管理機能、業務管理機能、それから監査機能、これらにつきまして中央の本部が全国を束ねます。そして、一段下のブロック本部が中間的な立場からこれを各年金事務所に徹底浸透させる、こういう機能を持たせたいと考えております。

一方、下の方に点線で囲み、かぎ状になっております、事業実施という機能でございますけれども、当然のことながら直接国民を相手にする地域密着業務は一番下の年金事務所の段階で行いますが、ブロック単位で集約できる年金事務所の事務につきましては、真ん中のブロック本部の並びの右の方に書いてあります集約事務センターという考え方で行いますし、また更にこれはブロック単位ではなくむしろ全国一本で集約することができる、

あるいは集約することが適当だというものにつきましては、日本年金機構の本部の集約機能ということで、本部の業務センターで行うということで考えております。

こういった意味で、ブロック本部の機能としては、先ほど申し上げました統括管理の機能と年金事務所の事務の集約という大きな機能が2つございます。これについて、1ページに戻っていただいて、少し整理をしてご説明させていただきます。

今ほど申し上げましたブロック本部の機能をもう一回整理したものでございますけれども、まずブロック本部の設置の趣旨でございますけれども、矢印の左、右ということで、従来は都道府県単位の社会保険事務局、現在も47ございます、これの問題点といたしまして、地方事務官制に由来する都道府県単位の人事管理が現に行われている。いろいろな意味でこの3年間改革が進んでおりますが、基本的にはそうございました。また、いまだ事務局・事務所ごとに異なる事務処理が存続しておりまして、組織としてのガバナンスが不足しております。これが右の矢印の新組織におきましては、まず都道府県単位の事務局を廃止し、それからブロック単位の広域人事、全国広域人事を進める。事務処理も全国統一し、本部中心のガバナンスを強化する。そのためにも中間管理組織としてブロック本部が必要であるということでございます。

これは、1ページの下半分、ブロック本部を先ほど言いました機能別に整理したものでございますが、3つ、組織管理機能、業務管理機能、監査機能ということで挙げさせていただきました。

まず、1つ目の組織管理機能は、これは前回も説明しましたが、他の行政機関等にかんがみまして現在9つのブロックを想定しておりますが、この中におきます人事、組織管理、あるいは経理を行い、おそらく大きな集約事務についてはブロック単位に契約を行う。この中で人事評価、人材育成を徹底する。また、前回も説明しましたが、地域で専門業務を担う人材を、主としてブロックを単位とした人事管理によって育成を行っていきたくと考えております。

それから、次の業務管理機能でございますけれども、これはいろいろ国民年金の収納、あるいは健康保険の収納など、同じような業務を9つのブロックでやるわけですが、それぞれ各年度の目標の設定、あるいはその進捗管理を行うということで、これはブロックごとにそのトップに対しまして達成責任を担わせるという考え方でございます。また、年金事務所におけます業務の管理・支援ということでは、本部の業務の方針につきましては、これを中間組織を通じて年金事務所にきちっと浸透させるという考え方でございます。

また一方では、先ほど申し上げましたように、年金事務所と、集約できるものについてはブロック単位で集約する集約事務センター、こういうものを中間組織は統轄するわけですが、両方にまたがった一貫した管理を行う、あるいは実績が伴わない事務所の個々の問題点を分析し指導を行う。また、事務所ごとに時々生じますいろいろな困難事例の対処とか、あるいは訴訟につきましては、ブロック単位の高度な処理能力を有する職員からなります専門チームを設けて個々の事務所の業務を支援するというところでございます。

また、業務管理機能の重要な一環として、こういった現場の動きを、現場に近い所で課題や改善策を収集して、これを日本年金機構本部へ提案するという機能もごございますし、また監査機能ということでは、各管下の事務所に対する業務監査、経理監査などにつきましてブロック単位で行う。これは既に昨年10月から前倒しで実施しているところがございます。こういった考え方で、ブロック本部の設置の必要性ということを説明させていただきたいと思います。

次に、もう一回、3ページに飛んでいただきますけれども、具体的にブロック単位でこういう統括管理の機能を行う必要性ということで整理をさせていただきました。

幾つかございますけれども、1つ目は現場管理という観点から適正な管理スパンというものが必要であろうということでございます。具体的な仕事は年金事務所の管理・支援ということでございますけれども、個々の事務所の地域特性、あるいは業務のやり方、実績、課題、現在における組織の状況、こういう実情を的確に把握して行うことが必要であると考えております。

また一方では、やはり単に書類上把握しているだけではなくて、各事務所の所長、次長、課長の顔と名前が一致する程度の至近性がなければ十分な管理や支援はできない。民間企業でもそういうことは言われていると思っております。

こういうことを考えますと、日本年金機構本部1本で312事務所を一度に把握することは困難であると考えておまして、ブロック単位の20ないし50事務所というのが、先ほど言いましたような効果を上げるための把握可能な適正な管理スパンではないかと考えております。

また一方で、先ごろの年金記録問題検証委員会の報告でもございましたように、現場組織の管理が行き届かなかったというこれまでの社会保障庁の反省を踏まえますと、こうしたブロック単位の本部による管理が必要であると、このように考えております。

一方で、2点目の年金事務所から見た、物理的・心理的・時間的な距離ということをおいいますと、やはり年金事務所の立場は単に312分の1というのではなくて、ある程度地域的な共通性のあるくくりで、比較的身近な所に自分たちを指導してくれる組織があるということが安心感を持って仕事をするにもつながると思っておりますし、また現場の状況を踏まえたブロック本部による指導への納得性という観点からも必要ではないかと考えております。

一方、これは本部から見れば、日本年金機構が示す組織運営の方針を的確に把握して、本部機能の延長ということで現場をきちっとコントロールするという意味でも最適な管理単位ではないかと考えております。いずれにしても、きちっとした管理を行うためには、事務所とこの統括管理部門との間で頻繁な行き来が必要であると、このように考えておまして、後ほど申し上げますが、時間的な距離、あるいは旅費などを考えれば、現場の統括管理につきましてはブロック単位でこれを機能させることが適切ではないかと考えております。

またそれ以外に、先ほど言いましたようなブロック間の競争の促進ということで、地域に、各ブロックに日々詰めておりますブロック本部の責任者自らが先頭に立って、国民年金の徴収業務、あるいはいろいろな業務を率先してやっているということが全体的ないい意味での競合関係を作って、日本年金機構全体としての業務水準の向上に寄与するのではないかと、このように考えております。

また、年金業務を進めるに当たっては、各ブロックごとに設置されたいろいろな国の地方機関、あるいはその中の地方自治体、マスコミ関係団体など、地域的なつながりの中でいろいろなご協力を頂戴し、情報交換をし、こちらからもフィードバックし提供していくということを考えれば、ブロック単位の組織は有用ではないかと考えております。

また、次のページにまいりますけれども、人材育成という観点からいたしますと、いろいろな業務を経験させて、組織管理にふさわしい人材、あるいは地域の専門家として育成すべき人材という形で、それぞれの能力に応じて活用を図りたいと考えておりますが、このうち統括管理部門もいろいろな形で経験させる必要はございますけれども、やはり地方にいる人材が統括管理部門を経験しやすくする。全国一本で、東京に行かなければそういう業務が経験できないというのではなくて、身近な各ブロックの中にそういう自分の統括管理についての知識、技術を磨く場ができるということは、人材管理の面からも有用ではないかと考えております。

また、ブロック内の人事ということで、地域の実情に明るい職員が育つというメリットもあると考えております。

最後にコスト面での検討をさせていただきました。

まず、日本年金機構の本部の所在地は、これは日本年金機構法に基づいて東京に置くとされております。また、いわゆる統括管理部門と各年金事務所の間では頻繁な行き来が必要であると考えておりますが、仮に事務局の管理・支援機能を一カ所に集約するとしても、全国への交通の便を考慮しますと、全国一本の組織も東京に置かざるを得ない。そうしますと、全国の年金事務所に例えば担当職員が出向いていく、あるいはその職員が東京に在住するというのを考えますと、いろいろな意味でコストが増になるのではないかと考えております。

3つほどそこに小さい字で整理しておりますが、例えば九州には43年金事務所がございますけれども、東京から往復する場合、それからブロック本部にいます職員が往復する場合、例えば福岡と仮定した場合ですけれども、ブロック本部が福岡にある場合に、福岡に置かれたブロック本部の職員が九州の各事務所を回る場合には全事務所で約70万円の旅費で済みますけれども、東京にいる職員がこれを回るとなれば、290万円ということで旅費も差が出ますし、また年金事務所の管理の組織を東京に置いた場合には、当然オフィスの賃料ということでも差が出ます。また、職員の勤務場所によりまして、民間でもそうでございますけれども、地域的な手当の差にも反映するのではないかとということで、コスト面でもブロック単位で置く必要があると考えております。

最後に、法律上の位置づけということで、これはるるご説明のとおりでございますけれども、日本年金機構法では主たる事務所、いわゆる本部を置くと共に、日本年金機構の業務を分掌するために従たる事務所を置くことが予定されております。4条には主たる事務所は東京と、4条の2項といたしまして従たる事務所、そしてその管轄する区域ということで条文がございまして、日本年金機構の業務を分掌させるということで、幾つかの我々が考えておりますブロックの管轄というものを想定して、年金事務所はその業務を更に分掌させるということで、法律上の考え方もそういう複数以上の管轄区域で分けた形の組織管理を想定していると、このように考えております。

その次のページでございますが、説明は省略いたしますが、これまで平成17年以降この組織の改革に当たりましたいろいろなところで出ましたご意見などの主だったものを整理しておりますが、いずれも都道府県単位のこれまでの組織を改め、ブロック単位に集約化するというところで、有識者会議のご意見、あるいは柳澤前厚生労働大臣の国会答弁においてもこの方針が示されたところでございます。

次に、6ページにまいらせていただきます。

次のテーマでございますが、集約事務センターの設置の数ということで、1番目の問題とも絡む問題でございますけれども、どの程度の集約事務センターを置くかという考え方を箱の中で整理させていただいております。1つは仕事を行います賃貸物件が確保しやすい規模。それから事務の集約、元々は年金事務所でやっていた事務を集約しますので、年金事務所の業務との一貫性が確保しやすい場所。それから、人材育成上の必要性、あるいは地震など何か起こった場合のリスク管理ということから、私どもといたしまして、9ブロックを想定している各ブロックにそれぞれ1カ所、大きなブロックにありましては2カ所の集約事務センターを設置するということが適切ではないかと考えております。

6ページから7ページにかけまして、それぞれ具体的な理由を書かせていただいております。

1つは賃貸物件、(1)の①でございますけれども、集約事務センターは賃貸物件によるということで考えております。調達が難しくない程度の物件規模ということを考えれば、すべての集約業務の規模を今の想定では全国で3万平米と考えておりますので、大体9ブロック、1ブロック1カ所ということを考えれば、1カ所3,000平米程度の面積を想定して、これが調達できるということで区割りをするのが必要ではないかと考えております。

それから、先ほども申し上げましたが、元々年金事務所で行う業務を集約するというところでございますから、集約事務センターで処理する業務、これは各年金事務所の業務と密接な関連を有します。例えば、届出に誤りがあった場合のチェック等につきましては、最終的には事務所にフィードバックして事業所に確認するというのもございますので、集約事務センターと事務所のそれぞれの管理系統をブロック本部という同じ系統に置くということが業務の効率性からも必要ではないかと考えております。

次に7ページに移っていただきまして、これは先ほど触れました話でございますけれども

も、人事ローテーションということから考えても、先ほどは統括管理部門を経験させるという意味でございましたけれども、こうした集約事務センターの業務もきちんと経験させるということで、人材育成上もこういう集約事務センターをブロックごとに置くということが適当ではないかと考えております。

リスク管理につきましては、不測の事態に備えていろいろな形で拠点を分散させておく必要があると考えております。被害を最小限に抑制できますし、万が一、1つがダウンした場合には他の集約事務センターによって業務の代替が可能であるということから、リスク分散の考え方も必要ではないかと考えております。

こういった考え方で今後進めていきたいと考えておりますが、本格的なブロック単位の事務の集約というのは、平成23年度を目途にしております刷新システムの導入後を考えております。それまでの間も、現在まだ十分に都道府県単位の集約が進んでいない所もございます。すべてのなし得る業務について集約をやっておりますのは大体まだ半分程度でございますので、平成23年度の本格的なブロック単位の集約に向けて、その前から都道府県単位で集約化を進めて、事務処理の統一と集約処理のノウハウを習得させていき、全国統一に向けて地ならしをしていきたいと考えております。

こうしたことにつきましては、現在も事務局や事務所の既存のスペースも活用できますし、また来年10月に政府管掌健康保険の部分が公法人として切り離されるということから、そういう空きスペースも活用して、まず都道府県単位で平成23年度辺りを目途に第一段階で集約化を行っていききたいと考えております。

最後に、業務の種類ごとに集約化した方がいいのではないか、例えば、届出の審査は審査として1つの集約センター、あるいは入力が入力、というご意見もございましたけれども、先ほど申し上げましたように集約対象の業務というのは年金事務所の業務と密接な関連がございますので、処理責任が分散するといろいろな意味で事業所などにもご迷惑をかける話がありますし、年金事務所が行う事業所への対応についても、一貫性を欠く可能性があるということから、やはり全国9、あるいはそれ以上の所で、いろいろな種類の業務をそれぞれのセンターで行うということが、年金事務所の管理という面からも必要かつ適当ではないかと考えております。

8ページは先ほど説明したようなことの繰り返しでございますので、説明は省略させていただきます。ちなみに、説明は省略しますが、民間事例との比較ということも併せて出させていただきました。後ほどご覧いただきたいと思っております。

駆け足で恐縮でございますが、次に3つ目のテーマ、コールセンターの設置数ということに進みたいと思っております。

設置の考え方でございますが、従来、それから見直し後ということで矢印で書いております。現在社会保険業務センターの中央年金相談室プラス23カ所の年金電話相談センター、これは職員プラス謝金職員という形で対応しておりますが、小さい単位でやっていることから、コール数、電話の架かる数の増減に応じたオペレーターの弾力的な配置が難しい、

あるいは管理運営コストが割高というネックがございます。

既に今年、東京の大森に設置したのを初めとして、これから全国3カ所のコールセンターを、これは民間委託という形で配置をしたいと考えております。規模は多少大きくなりますので、柔軟なオペレーター配置と、民間のノウハウを生かしながらやっていただきますし、規模が大きいということで、相談サービスの品質を均一化、あるいは向上できる、また管理運営コストも軽減されるというメリットがあると考えております。

ちなみに、3コールセンターになったときにも、現在既に導入しております、あるコールセンターで回線が混雑した場合に自動的に空き回線に回すというナビダイヤルの運用を当然前提にしておりまして、そういう意味ではロスのない形になるものと考えております。また、コールセンターは通常の相談対応でございますが、この夏、あるいはこれから「ねんきん特別便」が出たときの対応につきましては、それぞれ「ねんきんあんしんダイヤル」など特別のセンターを設置してこれに対応したいと考えております。

次に10ページでございますが、コールセンターを3カ所とした理由でございますけれども、4つに分けて、リスク管理上の必要性、複数箇所の分散設置が効果的であるということ。それから、業務運営上の必要性から考えても、それぞれ競争入札契約によりますので、一定期間ごとに業者が変わる可能性があるということで、1カ所の業者が変更になった場合に、一時的に業務品質や応答率が低下する可能性がある。このときに、他のコールセンターでカバーできるということも考えられます。また、有期雇用を前提としたオペレーターでございますので、一定の離職者が発生し、あるいは繁忙時、閑散時の差が大きいということから、受託業者による有期又は短期の雇用者の確保・訓練がしやすい、あまり規模が大きいと入札を受けるに当たってもかなり期間を要するというので、民間の業者からも意見を聞いてまいりましたが、1拠点当たり交代要員を含めて約300席程度までが妥当ではないかという意見を頂戴しております。また、物件確保上の必要性ということで、賃貸による物件の確保が容易な、大体オペレーター1人当たり3.3平米のスペースが必要でございますので、これを基にした1,800平米程度のスペースが容易に確保できるという観点も考えれば、全国で3カ所程度に分散する必要があると考えております。

また、社会保険庁において物件、機材等を用意するインハウス方式を採用する理由につきましては、下に書いてあるとおりでございます。後ほどまたご覧いただきたいと考えております。

あと、11ページにまいりまして、コールセンターの立地でございますが、既に大森に設置しました理由は、これは経緯から言いますと、高井戸の社会保険業務センターからの移転だということで、全体的な統括管理部門を要するというので、いわば3つのコールセンターのモデルになるべきものでございます。そういう意味で、本庁との連携のとりやすい東京に配置したということをご理解いただきたいと思います。

一方、第2、第3のコールセンターにつきましては、人件費が比較的安く、また一方では相当数の人材の確保が容易である、また賃貸物件も適切な価格で確保しやすい地方都市

ということを想定しております。

なお、小文字で書いておりますが、コールセンターを海外に置くというご提案もございましたけれども、まず我が国の年金制度を正しく理解し、正確な日本語で記録を閲覧しながらこれに対応するという、それからコールセンターには委託業者の業務状況の分析や評価、委託業者との協議という仕事もございますので、社会保険庁の管理担当職員が駐在する必要があるということから、業務内容に対応できる人材を安定的に確保することから考えても、海外に拠点を置くことはコールセンターにはなじまないという整理をさせていただいております。

時間もございません、次の12ページ、4点目でございますが、これもいろいろご意見を頂戴しました。電子申請の利用促進という大きなテーマでございます。

12ページ、現状で申し上げますと、大変申し訳ないのですが、全国の適用事業所数168万のうち、平成19年度の利用実績、これは件数でございますけれども、18年度からは増えたものの1万5,100件ということで、まだ微々たるボリュームにとどまっております。

平成18年に首都圏の6,000社に対しましてアンケート調査を実施してございまして、これに基づいて今後の対応を図っていきたくと考えております。2つ調査を行いまして、①の方は、現在のところ電子磁気媒体のプログラムによる届書の作成・提出を利用していない理由ということで、全体それから規模別でそれぞれ主だった理由を書いております。全体では、紙による届出の方が便利だということ、それから④にございますように、そもそも業務にパソコンを使っていないという利用環境そのものの問題もございますけれども、規模別に見れば小さい規模の事業者の特徴。それから、大規模事業者におきましても、右の③に書いておりますように、既に使用されている市販ソフトまたは独自システムがプログラムに対応していない、こういうネックもございますので、後ほど申し上げますように、こういった面の改善も図っていきたく。

それから、将来的に電子申請を利用したくない理由もございます。セキュリティに不安ということは、まだこれは制度のご理解が届いていないということで、我々の説明不足があると思うのですけれども、こういったこと、あるいは、電子化してもやはり添付書類の別途郵送が必要、例えばこれまで年金手帳の送付を別途郵送で求めていた。こういうことにつきましても既に改善しておりますが、電子申請のメリットが更に生きるようにいろいろな改善を図ってまいりたいと考えております。

次の13ページは今アンケートで明らかになりましたような問題それぞれにつきまして、我々が利用促進の観点から努力をしていきたくことをそれぞれ書かせていただきました。後ほどご参照いただければと思っております。

以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、ただ今のご説明に対しまして、ご質問のある方はどうぞ。

斎藤委員。

○斎藤委員 まず、電子申請のところで、ちょっと私どものオフィスで実際に起きたことを申し上げたいと思います。1人12月から入社するので、手続をフロッピーでやろうと思ってみましたが、使えるフォームは6つしか無い。しかもたった1人なのに総括表を作らなければいけないなど、非常に煩雑な手続を取らなくてはいけないので、これだったら紙の方がまだましだということで、結局は紙でお届けすることになりました。私どもは業務にパソコンを当然使っております。パソコンで入力の方が記録に残るし楽なのですけれども、もう少しユーザーフレンドリーな仕組みにしていきたいと担当者は申しました。

今ご説明いただいた12ページのところで、パソコンを使用していない方が28.8%で、インターネットを利用していない方が8.3%ということは、20%の方はパソコンを利用しないでインターネットをどう利用しているのだろうと不思議に思いました。このアンケートの正確性がちょっと疑問に思われました。

実際にやってみて、非常に使いづらいシステムになっているということを担当者が大分こぼしておりましたので、紙による届出の方が便利というのは、紙が楽だからということではなくて、使いづらいシステムになっているからということも多分にあると思いますので、その点をちょっと申し上げておきたいと思います。

○本田座長 ただ今のはご意見ということで、皆さんの方でまたご検討をいただきたいと思えます。

○植田社会保険業務センター副所長 副所長の植田でございます。

今ご指摘のあった点は、私もよく理解できるといいますか、今電子申請は2通りありまして、1つは本来の意味の電子申請、これは全省庁共通の部分ですが、それからもう一つ私どもだけが作っておりますフロッピーディスクで届け出るという仕掛けがあります。特にフロッピーディスクの届出に関しましては、私どもは大量帳票算定基礎届というのが年に一度あるのですが、全被保険者の給与を届け出ないといけないという仕掛けがありますが、こういう場合を中心に実はPRをしましてまいりました。したがって、年の途中に1人、あるいは2人の方が加入されたり退社されたりという場合は、やはりご指摘のようにちょっとフォローがまだ不十分ということは重々承知しております。ただ今のご意見を参考にしまして、そこら辺を充実させていかなければいけないと思っております。

○大山委員 2点申し上げたいと思います。最初に総じて言うと、1、2、3と4では社会保険庁のスタンスに大きな違いがあるという感じがします。別に社会保険庁に限ったことではなく皆同じかもしれませんが、動機が有るか無いかの差という観点を考慮して読むと、この説明は非常に分かりやすくなります。

例えば、1、2、3について申し上げますと、そもそも論としてこの会議自体が、社会保険庁の組織が変わって日本年金機構になるときに、何らかの形で支援をすることでうまく日本年金機構の業務へつないでいただこうと思って、皆が集まっているわけですが、1、2、3には、こうしなければできないという客観的な理由が残念ながら見当たりません。

政管健保のシステムも変わりますが、あちらでブロックにした理由は、その方がシステムの管理・運用コストが下がるのが分かっていたからです。一方年金については、ブロック本部の必要性を業務面で主張していますが、本当にブロック本部が無かったら問題が生じるか、今の説明を聞いてもよく分かりません。先ほど言ったように、政管健保の方はシステム的に見て分けた方が良いという明確な理由があります。それは費用的にも安く、システム運用効果も高くなるということです。したがって政管健保をブロックに分けるのは、都道府県単位にある組織のシステムを幾つかに集約するという意味なので仮想的なブロックです。

それから、4の電子申請については、何のために電子申請をするのかを明確にさせていただきたいと思います。社会保険庁が、自分たちの業務をより良くするために、電子申請を考えているのではなかったのでしょうか。できる、できないではなく、周りができないとすれば、できるように努力すべきではないでしょうか。

まさしく、今、e-Taxで国税庁が頑張ってくれているのを見てみると、頭が下がります。私の所にも、e-Taxをやってくださいという案内が来ました。パソコンを持っていませんとか、使えない人がいますというのは分かっていますが、国税庁はやる気になっているから今の行動があり、きっとそれが将来につながると思います。

電子申請の利用促進に関する社会保険庁の今日の説明は、数年前とあまり変わらない感じがします。例えば、「環境整備に努める」と最後にありますが、これは以前から言っていることです。いろいろつらい状況にあるのはよく分かりますが、やはり明確な方針を立てて、進むべき方向性をはっきりと打ち出させていただくことが必要なのではないでしょうか。もっと前向きな回答がいただけたらうれしかったと思います。

以上です。

○吉岡社会保険庁総務部長 ご回答となるかどうか、特に4番については大変厳しいご指摘をいただきました。今私はちょっと説明を飛ばしましたけれども、一番最後の13ページのところに書いていますように、これから大規模事業者への個別訪問という形で、特にこの電子申請というのは大量の処理、一括処理に大変メリットがありますので、やはり大企業に協力をいただいて取り組んでいただくということが一つ先例をつける方法になるのかと思っておりまして、こういう取組もしております。

大山委員がおっしゃったように、もうちょっとメッセージ性といいますか、これから本格的に活用いただくのだという部分が弱いというご指摘であれば、何かご示唆をいただくなりして考えてまいりたいと思います。ただ、我々もアンケート調査の結果につきましては、それぞれ正攻法といいますか、問題点をつぶしていくという形で努力してはおりますけれども、またご指摘、ご示唆を頂戴したいと考えております。

○本田座長 斎藤委員。

○斎藤委員 組織としてブロックで統括する県を決めるとか地方事務所を決めるとか、そういうのは当然あってしかるべきだと思うのです。やはり本部にいて何万人、何十万人の

人事を管理するのは不可能ですから、そういうブロック制にして責任の範囲を決めるというのは当然だと思うのですが、それがフィジカルにブロックにかなり大きな規模のオフィスを作るといふところに結び付くのが、ちょっとまだ理解できないでおります。

例えば、集約事務センターで場所が取れないというお話でしたけれども、それは本当にそうなのだろうか、もうちょっと事務の流れを変えると変わってくるのではないか。今の事務のフローをそのまま置き換える形であれば、こういうご説明になるのかもしれないですけれども、せつかくの機会なのでフローをもう一度見直せばかなり省力化できるところがあるのではないかという気がしております。

この前事務センターを拝見いたしました。見学ただけで何が分かると言われてたら、全くそのとおりのものですけれども、拝見しているだけでも随分無駄な動きがあると思いましたし、無駄なスペースの使い方があったのです。段ボール箱を積み上げただけで整理整頓されていない。あれを変えるだけでも随分効率化されるだろうと思います。作業手順をゼロから見直さると、大分ここに書かれている問題点というのは解決できるのではないかという疑問が、まだご説明をいただいても消えておりません。

それから、コールセンターを東京でというのが、やはり一番引っ掛かるところでございます。大森という大変地価の高い所にコールセンターを置くというのはいかがなものか。しかも大森でしたら人員を簡単に手配できるというのは、あまり根拠が無いような気がするのです。大森辺りにお住まいの方でしたら割と職に就いていらっしゃる方も多いでしょうから、もし東京圏内でコールセンターをとということであれば、別の場所も考えられるのではないかと思います。

海外でコールセンターをとというのは難しいということですが、実際にそれをなさっている会社も大分出てきているということを見ると、もう一度その辺りをご検討いただいてもいいのではないかという気がしております。

○本田座長 八田委員。

○八田委員 ブロック単位で管理することは分かるが、それを物理的に地方ブロックごとに置く必要はないのではないのでしょうか。本部でもって何々課とすれば済むのではないのでしょうか。これが一番基本的な論点だろうと思うのです。

4 ページでがっかりしたのは、本当にきちんと比較して出しましたという観点が全然無いことです。先ほど大山委員もおっしゃったことに通じるのですけれども、何でもいから強引に物理的なブロック制を地方ごとに設置したい、それがために子供だましのような議論でもしましようというのが見える。そのため、どうもこれは全部おかしいのではないかと疑わせるのです。

第1に、旅費のコストの差です。まずブロック別の本部から全体の本部に行くところに旅費が多く出るわけでしょう。それは何も書いていないわけです。それから、もう一つは、福岡市を想定して東京から行くというと4倍掛かるというわけですが、東京から宮崎に行ったらまた東京に戻ってきて、その後でまた大分に行くという計算ですよ。ただ、実

際は恐らくぐるぐると回るでしょう。こういう極端な数字をわざわざ出してこういうことをディフェンドしなければいけないということが、理屈なしの結論ありきであることを示していると思います。

それから、面積当たりの家賃が安いということをおっしゃるけれども、各地方ごとでブロックの事務局を作って、そこでまた人事の管理をするということにすると、それは人件費も余計に掛かるでしょうし、場所も統合した場合に節約できるところがあると思います。そういうことをきちんと比較した数字が出た上で、やはりこれは無駄ですとおっしゃるのならよく分かる。しかしこれでは全く子供だましですよ。

例えば北九州で日銀の支店があるのですけれども、それを廃止してくれというのと、もう北九州は総出でもって反対する。それから、NHKが、福岡市だけでなく北九州にも総局があるのですけれども、これも廃止するというと、皆で反対する。要するに、地元がいろいろな商売上の利益から、そういうものがあると助かるわけです。ここまでやってブロック制を守らなければいけないということは、地元の商売上の考慮してやっているような感じすらするのです。だから、ちょっとこの説明はひどいのではないかと思います。外部のきちんとしたコンサルにやってもらわないと、こういうことの評価はできないのではないかという気がしました。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 ちょっと私は用事があつて、またここで言い放しで退席して恐縮ですけれども、恐らく組織には歴史があるのだということだと思ふのです。今このブロック制にこういうこだわりを持っておられるのは、地方事務官制度があつて、そしてその地方事務官のときに今の事務局と言われているものの原型が県の中にあつた。したがって、県の課長として下りていった人たちの組織というものを自分たちの方に統合するときに、事務局を置かざるを得なかつたという歴史があつて、その事実をいわば今回にもまた承継していこうという話になっているのだと思ふのです。

これというのは、確かに思惑はよく分かるのですけれども、やはり今大事なことは白地に組織を書いて作つてみたときに、本当にこのニーズが出てくるかと言われると、全く出てこないわけで、それがまさに八田先生とかあるいは大山先生とかがおっしゃっておられるように、もし本当に組織を1から作りますと言つたときに、ここに書いてあるニーズはやはり出てこないのだと思ふのです。結局、今ある組織を維持していくということがすべての動機付けになっているとしか読めないわけでありまして、果たしてそれがいいことなのかということだと思ふのです。

といいますのは、私どもが検証をやつたときも、その前も常に言われてきたことがまさに三層構造で、三層構造の1つというのは事務局なわけです。事務局が無機能化している、あるいは事務局経由で天下りが行われている、あるいは事務局というものが1つの聖域を作つていて、そしてそこで統合できない業務運営が行われてきたと。これは何年も指摘されてきているわけです。その事実をやはりここで出していかなければいけないわけですか

ら、どんなに過去にどういう歴史的な事実があろうとも、ここはやはり勇気を持って白地からもう一度問題を考えるというスタンスに立っていただく必要があるのではないかと思います。

○本田座長 時間の関係もありますので、社会保険庁の皆さんにもちょっとお願いしたいのですけれども、今委員の皆さんがおっしゃったことは私は同じだと思うのだけれども、なぜそういうご発言をされているかということを中心に考えていただきたい。個別具体的に何を置けばいいか、それは最終的には日本年金機構の理事長が考えなければならない。ただし、いろいろなご意見がありましたが、なぜそうおっしゃっているのか。非常に失礼な言い方だけれども、これを見ていますと、できない理由が書いてあるのです。おっしゃっていることが後ろ向きだと。

一言で組織というのは、我々民間側からいきますと、手段であって、目的ではないのです。どうやって事業成果を上げていくか、組織というのはある意味ではその時々々の環境でどんどん変えていけばいいのです。ただし、あくまでも事業成果をどう上げていくか。今までの社会保険庁の経験の中から、特に社会保険庁の場合には課題は高品質で高効率な事業運営だと思うのです。そのためにいろいろなご意見があった。だから、できないではなくて、例えば法律でこうなっていますなどというのは、そんな変えてしまえばいいのです、変な言い方ですけれども。できればそういう感じで考えていただきたい。恐らく皆さんがおっしゃっているのもそういうことではないかと。

先ほど斎藤委員、八田委員がおっしゃった大森の問題でも、これは効率なりコストなり、いろいろなことを考えたときに果たしてそうでしょうか。例えば、外国の例も、外国に置くのではなくて、なぜああいうのを外国に置いているか。個別一つ一つにそれは駄目ですと言うのではなくて、そのなぜというそこを見ながら組織をどう作っていくかというような立場で、委員の皆さんがおっしゃっている狙いというか、趣旨というのを是非受け止めながら、どうやっていいものを作っていくかという立場になっていただければ幸せだと思うのです。

時間の関係もありますので、社会保険庁の方とは、また次回、今日の議論などを踏まえながら議論いたしたいと思っておりますので、一応今日は社会保険庁のご説明については以上にさせていただきますと思います。

どうもありがとうございました。

(社会保険庁退室)

○本田座長 それでは引き続きまして、前回の会議で社会保険庁からご提出いただきました改革案につきまして、意見交換に入らせていただきたいと思っております。

前回会議に提出されました社会保険庁の改革案につきましては、お手元にファイルとしてお配りしてございますので、適宜ご参照いただきたいと思っております。また、この改革案に関しまして、前回会議で各委員から出されました意見につきましては、事務局で整理していただいております。それを資料2として配付しております。これも適宜参考にしていただ

だきながら議論をしていきたいと思いをします。

社会保険庁の改革案は組織・人材と外部委託、2つに分けてこの前ご説明いただきましたが、まず本日は外部委託から議論をしてみたいと思いをします。

前回の議論で外部委託につきましては、若干の時間の関係もありまして、十分なご意見をいただく時間がなかったかと思いをしますので、まず先に外部委託の関係から議論をいたしたいと思いをします。是非活発なご議論をお願いいたします。

では、斎藤委員。

○斎藤委員 外部委託のところでどうもよく理解できない点がございまして、これは重要だから外部委託しないでやりますというようにおっしゃっているものの内容を見てみると、実は非常勤職員に任せているところがあるのです。今日頂戴した資料ではまだ分からないのですが、前回のところで人員削減計画に関する参考資料の5ページに「平成18年・19年度に実施した強化する業務へのシフトの内容」があります。ここで年金相談体制は強化したいということで、261名シフトしたということなのですが、非常勤職員にシフトしているのはいかがなものかと思いをしまして。

本当に必要なものであればきちんと正規の職員で訓練を受けた、そしてノウハウのある経験のある方が対応すべきところが、非常勤職員に任せておいて、それでこれは外部に任せられないというのは、一貫性が無いというか、ちょっと論理の齟齬があるような気がいたします。そういうような点がそこかしこに見られるような気がするもので、一体本当に正規の職員でやらなければいけないものは何なのか、外部に出せないものは何なのか、その辺りのポリシーが今一つ私にはまだ理解できておりません。

○本田座長 今のご意見、皆さんはどうですか。

○小畠委員 事情は分かりませんが、これは一時的に必要なだからということではないですか。だから、恒常的に必要であれば正規職員を当てるべきだと思いますけれども、一時的な需要に対応しなければいけないという問題については、非常勤職員で対応する。そんなにおかしいことではないと思いをします。ただ、全体的に本当に確固としたポリシーがあってやっているのかどうかというのは、ちょっと分かりません。

○本田座長 私の感じなのですが、この外部委託の問題で市場化テストの関係をちょっとやっているのですが、公務員でなければできない、「公務員とは」と言ったときに、非常勤職員の人でも公務員なのです。そのところは公務員でなければいけないと言いながら常勤職員と非常勤職員、ここを大変使い分けている、しかし公務員でなければいけない。非常勤職員にしてもそういう感じで使われているという感じがします。

ただ、今回の日本年金機構の場合には、もちろん法律上厚生労働大臣から委任は受けるということですから、それは公務という形ですけれども、社会保険庁の方は今度はある意味で非公務員化すると言っているのです。そこらの使い分けが非常に.....。

この委託のところで一步踏み込まれたかなと思ったのは、1ページの「日本年金機構が自ら行うべき業務」、これはこういうことは委託できませんと書いてある。しかし、右側

に、とはいえ「『行政処分』『権力性が高い』『権利義務の確定に関わる』などとして、一律に外部委託不可とするのではなく」云々と、こう書いてあるのです。ここはかなり前進であるのだけれども、後ろの方に行くと、これはもう渡せませんという論理になりますので、ここの間をどう考えていくのかという感じがつくづくいたしております。

だから、我々の議論というのはどちらかというところ、そういう抽象的な非公務員、または非常勤職員云々ではなくて、日本年金機構というのは非常に大事なもので、これの事業運営がしっかりと行われるようにということと、どうやったら効率化できるか、コストの問題がずっとありますから、この2つを座標軸に、公務員しかできないとかではなくて、もうちょっと広げて議論していくべきではないか。これは私の勝手な言い方ですが、そういう感じがいたします。斎藤委員がおっしゃったのもそういうことかと受け止めたのですが。○八田委員 小嶋委員に伺いたいのですけれども。公務員しかしてはいけない仕事が存在する理由はなんでしょうか。公務員だと変なことをして辞めさせるときに、退職金の不支給があるから真面目に働かざるかと考えて公務員のみに行わせるのでしょうか。そうすると、民間でも似たような処分がきちんとありさえすれば済むのではないのでしょうか。退職金の処分は民間にもあるだろうと思うのです。ある種の仕事に関しては何で公務員にしておく方が有効なのですか。

○小嶋委員 国立大学も一緒だったと思いますけれども、とにかく非常勤職員であってもまず公務員として任用しないと仕事をしてもらえない。だから、その典型が非常勤講師だと思うのですけれども、これが雇用契約かどうかというのは非常に問題があるのですが、国立大学の時代はすべてまず任用行為が先行して、まず公務員になってもらって、そこで改めてこういう授業を担当してくださいということでやっていたのです。そういう側面が非常に強いのではないかと思います。

だから、前も申し上げたかもしれませんが、謝金職員、特に国民年金推進員が基本的にやっておられることはNHKの受信料の徴収と何ら変わらないと思うのですけれども、これは一般に雇用とは理解されていない。だから、このような人たちについては直接雇用から間接雇用に変わるというのではなくて、むしろ個人請負という形に契約上は変わるのではないかと思うのです。

実際の中身を見せていただくと、業務に従事する人自体はあまり変わらないのではないかと。「その際、高い専門知識とノウハウを有する現在の謝金職員の人材を生かす」と書いてありますから。人数は職員の枠から外れるのですよね、外部委託ということで何千人とどうか、そこまでの規模になるかどうか分かりませんが、かなり大きな単位で外れるのだけれども、それは人が変わるのではなくて、あるいは仕事の内容が変わるのではなくて、契約の形態が変わる。そうすると、実際どの程度本当に変わるのかということについて、少し疑問があります。

お答えになっていないかもしれませんが。

八田委員 私の質問は、何故、ある仕事は公務員でやらなければならないのかというこ

とです。今の法律でどうなっているということではなくて、元来何故なのですかということなのです。実際、公務員だって悪いことは幾らでもするわけです。公務員にしておけばペナルティがより大きいというのなら理屈がつくけれども、そういうことなのでしょう、それとももっと別な理由があるのでしょうかということなのです。

○小畠委員　そこまで哲学的な問題は考えたことがありません。

○八田委員　とすると、ほとんど差はない。

○本田座長　事務局から、公務員から聞いた方がいいかもしれません。

○長田行政改革推進本部事務局企画官　十分なお答えになっているかどうか分かりませんが、今回日本年金機構法の議論の際に一番大きかったポイントというのは、いわゆる滞納処分という非常に権力性の高い処分を非公務員組織になる日本年金機構に行わせることができるかどうかということでした。今までそういったいわゆる公権力の行使と言われているものについては、原則としては公務員でないと駄目だという中で、日本年金機構に行わせるためにはどういう条件が必要かという際の議論の考え方、あくまでその際の考え方ということでご紹介をさせていただきますと、現実の公務員が果たしてそういった評価に足り得る実態にあるかどうかは別といたしまして、まずそういった非常に権利侵害を及ぼし得るような行為については、当然公正でなければならない、それから客観性を持たなければならないといったこと、それからそういった行為に対して厳しい事前事後の監督というのが及ぶような仕組みである必要があるといったようなことが議論としてございました。

基本的には、公務員でございますと公務員制度という法体系の中で、例えば公務員というのは公正中立であるべきであるとか、あるいは守秘義務が掛かっているとか、あるいは大臣からの監督権限が及んでいるとかいった条件付けが、元々の制度体系の中にあるわけでございますけれども、そういったことをクリアするために日本年金機構に対しては例えば滞納処分について事前に大臣の認可を得るとか、あるいは大臣の認可を受けたいわゆるガイドラインのようなものに従った滞納処分をするとか、それから通常の公務員並みに事前事後の報告を受けたりとか、是正の命令に従うとかといったようなことを法律上の仕組みとして整備をしたといったような経緯がございました。

ちょっと繰り返しになりますが、実態がどうかはともかくとしまして、いわゆる公正性、中立性、客観性、あるいはそういった監督が及び得るような立場にある人間について、そういった権力性の高い業務を担わせるという考え方があるのではないかと理解をしております。

八田委員　ということは、守秘義務を民間の人にもかけて、権限を明確に与えてやれば、民間委託しても何の問題もないではないと思います。

人格高潔かどうかというのは、最初からそんなものは同じに決まっていますよね。だから、今までは公務員だけに与えられていた権限を範囲を特定して与えれば大丈夫なのではないですか。それから、守秘義務もかけて、もしそれに違反したらたとえ民間人でもきち

んとした処罰をするということがあれば、基本的にどこで線を引くかという理由があまりないように思うのです。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 八田先生のご質問が、公務員とは何か、公務員の特性は何かというお尋ねだと理解して、取りあえず実務的にお答えできることを申し上げますと、これまで国会でも公務員とは何かという質問をされた議員がおられます。実は、私の知る限り、憲法でも各法律でも公務員とは何かという法律上の概念を規定したような条文は多分無いのでございます。いきなり官吏と出てきたり、公務員として出てきたり、規定がなくて、それを前提に例えば国家公務員であれば一般職と特別職を分かつとか、そうなっていると理解しております。

それで、昨年7月27日から、行政改革推進法に基づきまして専門調査会というところで佐々木毅先生を座長に17名の委員でご議論いただきまして、10月19日だったと思いますが、レポートをまとめまして公表したのですが、そのときの議論というのが、まず公務とは何か、公務を担う主体はどうあるべきか、そして公務員改革というのはどうあるべきかという議論をしましょうということから入ったくらいでございます。

私の理解では、公務というものは国により、あるいは時代により、また地域により変わってきていると思います。それは公益とは何かというような議論と似ています。先生のご質問は最初申し上げたことだと理解すれば、それ以上のご説明は多分あまりできないだろうと思います。そして、専門調査会の資料はすぐお送りをしたいと思っております。

○八田委員 アメリカで大臣だけでなく、次官も次官補も皆民間からやってきて、その間は公務員として機能するというのは、やはりそれだけの権限を与えられているということだろうと思うのです。だから、民間人に対しても、外部委託して権限も付与し、また責任を明確にして、逸脱した行為をやったら処罰をきちんとする。そういうことをきちんと決めておけば、公務員試験を受かったかどうかということとはあまり関係無いように思うのですけれども。もうこれ以上言いません。

○本田座長 公務員試験を受かった受からないだけでなく、今の公務員はもちろんいろいろな形態があって、非常勤もあるのですけれども。国家公務員法というのは無いのですか。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 定義でございますか。

○本田座長 法律。

江澤行政改革推進本部事務局次長 ございます。

○本田座長 あるのでしょうか。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 もちろんございます。

○本田座長 それはだから、国家公務員にはちゃんとあって、例えば大学の場合も、国立大学法人法があって、そこに入ったら公務員という扱いをするということがあるのだと思うのです。その中で、今回の日本年金機構の問題というのは、まさに外部委託をしますけれども、委託してもその結果についての責任は機構の理事長が取るのでしょうか。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 はい。

○本田座長 そこはしっかりしていますから、通常の民間会社とは違うのです。市場化テストにしても何にしても、委託はしますけれども、責任は委託側が持つのです。もちろん委託した人と日本年金機構とで契約を結び、いろいろなことがあるでしょうけれども、そこで仮におかしなことが起こったときには日本年金機構の責任ということになっていますから、通常の民間会社における責任とはまたちょっと違うというのと、守秘義務なりいろいろなものがくっついていきますので、ある程度幅を広げて考えていいと思うのです。

ただ、この資料に多く出てきますけれども、公権力の行使というような問題、要するに捜査をし逮捕をし、そういうことについてはかなりの権力性がありますから、これを委託できるか、というところまで行くわけです。

その端的な例でいくと、例えば刑務所の管理でもある程度委託できる、ただし公権力の行使まではできない、監視まではできる、ここはいろいろと議論があるのですけれども。ただそういう難しいところに入らなくても、今申し上げたように単なる委託ではなくて、委託する側が最終的な結果責任を負うようになっていきますから、それであれば委託者側が相当覚悟して委託することができる、そのときのメルクマールがまさに効率的にどうやっていくか、その切実さが1つの大きなメルクマールになってくるのかと。もちろん高能率だけでなく、サービスの維持・向上もそうですけれども。だから、通常よりは、単に官庁が何か契約するよりは更に重い責任を持ちますから、委託の範囲はそれは逆に広がるという発想でもいいのではないかという感じがいたします。

○八田委員 刑務所のこともさんざん論議してあそこに落ち着いたのですから、あれが絶対ではないと思うのです。外国では最終権限も与えられているわけです。言ってみれば臨時の公務員として雇ってもいいわけです。ここも後での責任が明確になるかどうかということに基づいてフレキシブルに考えてやればいいのではないのかと思いますけれども。

岩瀬委員 委託をした場合に、今までの社会保険庁の委託先というのは大体天下り先であったり、ファミリー企業であって、委託の効果はほとんど出ないわけです。前回どういう業務を出せるのかという資料が出てきていますけれども、これもどういう契約をするのかは別として、委託した先がどれだけ費用に見合ったサービスを提供したのか、効果が発揮できたのかというのを常にレポートにして国民の側に提供していかないといけないのかと思うのです。

この委託の業務の切り分けに関しても、本当はもっと出せるのではないかと。まずは、出せる出せないというのを社会保険庁の中で、これは絶対に出せないのだというのをきちんと説明してもらった上で、もう一回議論する必要があるかと思えますし、出した場合には、出したことによってどういう効果があったかというのを常に毎年アニュアルレポートで発表してもらおう。それを経年で見えていくと、費用と効果というのがパラレルで見られるという仕組みをやらないと、今までどおり、何となく形は新しい形になったけれども、実態はほとんど変わらないということになってしまうのではないかと懸念しますので、会議として是非そういう要求をしていただけないでしょうか。

それと、先ほどからも議論に出ていますけれども、別にブロック制を無理やり導入しなくても、本部にきちんとした機能を持たせれば、もうブロックではなくて現場と直でやってもいけるのではないかと、この提出された資料では感じられるわけです。できないのであれば、どうしてもブロック制が必要だというのを、先ほどからも意見が出ていますけれども、社会保険庁にきちんと説明してもらわなければならないかと思いますが、それができないのであれば、もうブロック制を思い切ってやめてもらうということも会議として議論された方がいいのかという気はします。一応そんな意見を持っています。

○斎藤委員 外部委託の問題で、私がベンチャーの企業でもしこの市場化テストに応募したいと思ったら何を考えるかと申しますと、切り分けをされてこれをお願いしますと来る仕事というのは、もう定型化されているものだけが来るわけです。そうすると、効率化を図ろうとしてももうがんじがらめで、創意工夫の余地というのがあまり無いような形で作られている気がするのです。

そうではなくて、この業務に関してもっと効率よくやってくださいとどんと渡されたら、いろいろな工夫をして多分流れを変えたり受付の方法を変えたりとか、やりたい、やれると思うことがたくさんあるのだろうと思うのですけれども、今この外部委託の提案というのを拝見すると、切り分けをどこまでできるかということをやって人件費を下げるために外部委託しますというようなアプローチに見えるのです。

そうではなくて、民間のいろいろな他のビジネスをしている人たちの応用力を借りて、流れを変え効率化を図りというような、根本的な効率化を考えるべきであり、この外部委託の方法ではそれができないのではないかと、そもそも論のところちょっと引っかかります。

○岩瀬委員 全く私もそのとおりでして、社会保険庁は何か言われたら対応するというか、覆面調査をやれと言われればやるのだけれども、これも前回は議論になりましたけれども、意味が無い覆面調査をやっているわけです、お金だけ掛かって。

前回出してもらった覆面調査会社はどういうところなのかというのを事務局にお願いして聞きましたら、ここはやはり社会保険庁ではないですけれども、天下り先なのです。社団法人新情報センターといって。しかも、これはデータをねつ造して、平成17年に日本マーケティングリサーチ協会から無期限の資格停止処分を受けている。資格停止処分を受けた平成19年にその調査依頼をしている。こんな馬鹿なことをして、僕は全く意味が無いと思うのです。

質問事項も、潜在的問題点や改善点を発見するという立派なテーマはあるのですが、聞いていることは窓口対応が丁寧だったかとか言葉がどうだったかということしか聞いていなくて、やっても全く業務改善に生きない。

これはまだ作業が途中なので、後日でお配りしたいと思うのですけれども、イギリスのいわゆるハローワーク、ジョブセンタープラスというところがやっている覆面調査票を見ますと、非常に細かく聞いていて、これだけ聞ければ本当に業務に生きるだろうというこ

とを聞いているわけです。

どうせやるのだったらこういうことをしてもらって、それをきちんと報告していく。広報業務というのがいかに重要かということはそういうことだと思えるのですが、やっていることが見えない社会保険庁のやり方というのも、この際考えないといけないと思いますので、業務委託を、何の業務をどう切り分けるかとともに、今齋藤先生がおっしゃったように切り分けの仕方ですね、細切れに出すのではなくて、やはりきちんと戦略を立てて出していく。それから、出す先もまずオープンにして、本当に資格のあるところに出すのか、入札でやったからいいではないかというのではなくて、説明をする必要があるのではないかと、そんな気がします。

○本田座長 一応前にいただいた資料の3ページに社会保険庁の業務が全部書いてあって、ここまで出しますということなのです。

社会保険庁へのご批判もかなりありますが、私は他の省庁と比べると、かなり前向きにやっているのだと思います。他の省庁はもっと厳しいですよ。7ヵ年計画を作られたのに加えて更なる外部委託を出されたということは、かなり今の情勢の中でどこまでできるかということであるだろうと思います。これが良いかというときに、では、もうちょっとというのが我々の考え方ではないかと思います。ここだけがひどいということではなくて。

例えば、市場化テストの場合でも、年金保険料の収納業務を出したというのは、ある意味では画期的なのです。必ずそこで出てくるのは、1つは公権力の行使。決定から何からできません。加えて弁護士法72条で、そういう紛争解決は弁護士でなければできない。そういう制限を外しながらも、まだいろいろあるのですけれども。

先ほど齋藤委員がおっしゃったように、例えば窓口業務でいうと、市町村ではこれは出したかった、しかし窓口業務ではそれぞれの省庁の縦割りで包括するのに抵抗があるのです。いろいろな業務を窓口でやっても、それを1つにまとめて委託してしまえば受ける方でも仕事量もあるしいのですけれども、どうしてもそれぞれの縦割りの省庁ごとに、それはこうこうでできませんとなるわけです。

ある意味では、社会保険庁はすべての業務について一応今回出しているわけです。なおかつ責任について委託先との関係が考えられている。これを更に我々はどう見ていくかということだと思えるのです。この2ページにまた基本的考えがあって、その考えに基づいて3ページに業務ごとに全部書いてあるので、この辺も見ながら具体的な話をだんだんしていかないとまずいのかなということがありますので、念のために。

この2ページに、先ほど申し上げたように、一番最初に「国の最終責任を担保できるような民間委託」とありますから、これはあくまでも責任は国にある、出し放しではないです、出す方に責任がありますということになっています。

○齋藤委員 この2ページの説明を踏まえた上で、社会保険庁は進んでいるというお話を伺いましたけれども、それはちょっと置いておいて……。

○本田座長 進んでいるのと違う……、いろいろな不幸なことの中で社会保険庁自体も努

力もしていますし、そこを認めながら更に我々はどのようにしていくかというように考えた方がいいのではないかと思います。

○齋藤委員 2ページの2番のところで「メリットを活かす」と書いてありますけれども、そのためには、前にIBMの方にご説明いただいたときに、作業を全部きちんと分析をして、どのような形で流れを作ればいいのかということでコンサルティングをして、それによって大幅な業務改善、効率化ができるということをおっしゃっていて、まさにその作業が必要なのだらうと思うのですが、それが欠如しているところが一番大きな問題だと思います。

○本田座長 今の話について、ちょっと事務局の方に伺いたいのですが、人員削減計画の進捗状況とかいろいろと前に資料をいただきました。中にいろいろな積算で何人がどうのこうのと書いてあったような記憶があるのですが、それと前回IBMからご報告を受けたときに、IBMがいろいろとやった結果の表があったけれども、これはダミーですかと言ったらダミーですという話でした。それを出してもらうか。これは多分IBMが調査した結果に基づいて、確かこの後半の方に一つ一つの事業について何分かかってどうのこうのとかいう資料が入っていたように思います。これはIBMの結果なのか、IBMでなければこういうことはできないと思ったのですが、ただこの前ダミーだと言ったので、ちゃんとした数字があるのですねと言ったら、ありますという話でした。そこらをよく確認しておいていただけますか。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 今座長からご指摘がございましたのは、ファイルでお配りしている資料の資料4という部分になろうかと思います。資料4の6ページ以下に各削減計画の項目の中身につきましての試算の考え方なり方法を示しておりまして、これは一つ一つのIBMの調査結果を付けると大変膨大になりますので、一例というような形で、例えば7ページの表でございまして、9ページの表で書いている。

これは先ほどの座長のお尋ねからいいますと、IBMのやった作業の1つの例示を出しております。これは先般のダミーということではなくて、実際のものの一例ということでございます。更に、全体総括をしたIBMの刷新可能性調査のサマリーというもので、12ページ以下にその報告書の概要を付けさせていただいているという形になっているものでございます。

○本田座長 もし可能でしたら、IBMにせっきく委託して調査結果を出したのですから、一例だけではなくてトータルのものを出してください。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 11月5日のときでございしますが、議事録をもう一回見た上で、きちんと資料は全部出させたいと思います。私どもの方でこれが必要か必要でないかということ判断するのではなくて、もちろん何もしませんという意味ではなくて、資料は相当膨大なものになるかもしれませんが、出させるように事務局としていたしたいと思っております。

それから、業務の流れがどうなっているかという齋藤先生のお話なのですが、シ

システムを刷新するときに業務の流れを、それこそ座長がおっしゃったようにIBMを使ったのかどうか分からないですけれども、一つ一つ全部とにかく見ていくことにしているわけです。これは社会保険庁に限らずすべての仕事を見て、それこそどの業務に何秒掛かっているかという、そういう確かアクチュアルベースというような調査をして、そしてそういうことを積み上げて業務の改善を、今の業務を前提にするのではなくて、どういう業務に変えたらいいのかということを経験した上で、それで刷新可能性調査、そして次に最適化計画というのを作っていくという、そういうプロセスになってきているのです。

ですから、その前提で、前回も調達の第2ステップでございます詳細設計の調達がどうなっているのかという議論があったと思いますけれども、そういう前提で全体が動いています。動いていますが、そういう刷新可能性調査、あるいは最適化計画を作ったときとの状況の変化など、これはちょっと大山先生のお力をお借りしなければいけないのですけれども、事務局としても頭の整理をきちんとしておきたいと思います。大きな流れはそういうことで進んでおり、全否定するようなことは決して効果的ではないのではないかと実務的には思っております。

○本田座長 大山先生、何か。

○大山委員 その通りだと思います。

○岩瀬委員 ちょっと先ほどのことに関連するのですけれども、社会保険庁が業務を外に出せるという表を資料2の3ページに出してきていますけれども、これについては個別に具体的にもう少しどういう内容の業務なのかということと、出せるものと出せないものの社会保険庁側の考えというのをまとめてもらった方が議論しやすいのではないかという気がしますので、それはできれば事務局の方から社会保険庁の方をお願いしていただけませんかでしょうか。

加瀬行政改革推進本部事務局参事官 個別の業務について出せるか出せないかという検討、どの程度時間が掛かるか分かりませんが、社会保険庁の方には要請したいと思います。

○岩瀬委員 あともう一つ、業務委託ということで、この一連の資料というのは適用、徴収、裁定、相談という社会保険庁の業務について書かれたものだと思うのですが、いわゆる自分の年金が少ないといってクレームを言った場合に、それを受け止めて、いわゆる再裁定をしてくれる機関というもの、今社会保険審査会というのがあると思うのですが、そこが全然機能していなかったからこそ、この記録の問題というのは起こってしまったと思うのです。この社会保険審査会制度というのをやめてしまって、年金審判所のようなものを外部に作って、それを法律的な権限も持たせる形で全部出してしまうということの検討というのはした方がいいのではないかと思うのですけれども、これは私の提案ですけれども、もし座長よろしければ議題に上げていただけないかと。

○本田座長 ちょっと法律の問題……。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 ちょっとよろしいですか。岩瀬先生のおっしゃって

いることを私はきちんと理解していないかもしれませんが、社会保険審査会が機能していなかったのではないかということはいろいろ言われていることは私も承知しています。だからこそ、年金記録確認第三者委員会でございますか、法律家の方々、社会保険労務士の方々などにお集まりいただいて、中央と47の都道府県すべてにそういう方々にお集まりいただいてやっていますということでございます。これは参事官、政令に基づいて……。

○加瀬行政改革推進本部事務局参事官 はい、政令でございます。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 政令に基づいて、法律の根拠は総務省設置法であったと記憶しております。それを受けて政令で、つまり法令できちんと行っているということをおし上げたいと思います。

それから、期限は定められておりません。例えば、検証委員会でございますと、年金関係で作られたのがこの会議を含めて4つございますけれども、検証委員会は既に任務を終えた、それから監視等委員会は日本年金機構の発足までとなつてございます。年金記録確認第三者委員会は、そういう意味では確かいつまでということにはなっていないかと思ひます。まずそういうことを前提にご判断を賜りたいと思ひます。

○岩瀬委員 ですから、その年金記録確認第三者委員会をやめて、外部に年金審判所のようなものを作ってそこに集約していくというか、そこを独立した組織として常に永遠に持たせるというか、日本年金機構の業務をそこでチェックをする。あるいはそこが、要するに記録の問題というのは片づかないわけですが、5,000万件の記録の統合を今やっていますけれども。法律的な機関を作って、そこで全部処理をしていくというか、言い値で払っていくような形を作らないと、再スタートした日本年金機構というのがきれいな形ではないだろうという問題意識なのです。だから、今までさんざん批判のあつた社会保険審査会をやめて、新たにそういう受付機関を作って、全部外部に出して、そこで全部処理をするという形にした方がよろしいのではないかという意見です。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 座長、よろしいでしょうか。

今のご説明では、社会保険審査会は廃止されたわけではないと……。

○岩瀬委員 これからもやめてしまうという。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 まず、現状として社会保険審査会と、年金記録確認第三者委員会との法令的な仕分について、今ここで即ご説明できないのはちょっと申しわけございません。これは会議後至急確認して、委員の皆様にご報告したいと思ひます。

ただ、まず2つの点で、1つ申し上げておきたいのは、この会議の使命が何かということ、日本年金機構法附則第3条第3項に定められた学識経験者の意見を聴くものとするというのは、同条の第2項に定められた2つの号のことでございますので、そのことをもう一度よくご認識賜りたいということが1点でございます。

それからもう一点は、聞く人によっては今の岩瀬委員のご発言は、年金記録確認第三者委員会が機能していないかのようにも聞こえないことはないのですけれども、そういうことをおっしゃりたいわけではないのですね。

岩瀬委員 そういうことではなくて……。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 であればいいのですけれども、いずれにしても私としてはこの会議のミッションを相当超えているのではないかというように、申し訳ありません、実務としては……。

○本田座長 私は率直に申し上げて、今の岩瀬さんの件につきましては、我々の会議のやや目的外ではないかと。もちろん、新しい日本年金機構で皆頑張ろうというときに、そういうのがきれいに片づいているというのは、ある意味では非常に大きなことかもしれませんけれども、そのやり方なりについて、我々再生会議がやることではないのではないかと思います。

○岩瀬委員 座長、一言。

そういう社会保険審査会制度というのは新しい組織に残るわけですよ、当然のごとく。残らないのですか。それを外部に出したらどうでしょうかという話なのです。そういう意味では、この会議のミッションには外れないと思うわけです。

○長田改革推進事務局企画官 新しい制度の仕組みの中では残るものでございますけれども、これはあくまで日本年金機構の外側にある組織でございますので、社会保険審査会といえますのは。

○岩瀬委員 厚生労働省の中にあるのですか。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 そうです。厚生労働省の下の、別途社会保険審査官及び社会保険審査会法という法律の体系の中の機関、組織でございますので、そういう意味では日本年金機構の外側のものであると。

○岩瀬委員 分かりました。

○本田座長 それでは、一応委託については第1回目の議論ということで、時間の関係もありますので、組織・人材関係について次に入っていきたいと思います。今の話は組織問題でもありますし。資料もちゃんと渡っていますか、組織・人材。

○八田委員 委託について一言だけ申し上げます。実はこの3ページの表で、委託に関してかなり重要かと思うのは、システム導入前後の人員変化です。システムが導入された後は人が要らなくなる、システムが導入されるまでは今までどおり多くの人がいる。そうすると、その人たちを外部委託するなり非常勤にするなりという、そういう仕切りというのはあってもいいのではないかと思うのです。きちんと権限を与えればいいわけですから、むしろ機能的には、システムを導入してもなかなか人員を減らせないという状況にならないようにする必要があると思うのです。ここの3ページの絵とシステムを導入した後どこが要るようになり、どこが残るのかという関係を示すような資料が将来あればいいと思います。

○本田座長 私の間違いでなければ、この前社会保険庁から出た資料2、外部委託はシステムが出来上がった後のことも全部入っているのです。そのトータルで出てきているのでしょう、これ。どうですか。そういうことですね。

だから、非常に大問題は どうやって円滑に移行するかというときに、今おっしゃったように我々の仕事は もちろん組織・人員や、委託もありますけれども、日本年金機構が平成22年1月にスタートするときには新システムが入っていない、新システムは平成23年から、しかもそれは遅れかかっている。それを どうやっていくかということは、ある意味ではもう少し真剣にテーマとしても考えていかざるを得ないでしょう。これは労働問題などの問題もあると思いますし、そのときに今非常勤公務員という方々が現在やっておられる業務と、外部委託とは矛盾というか、その方々にやっていただいてもいいわけですが、雇用の問題の限りでは。それを委託に出しますと、そちらの問題を どうするか、いろいろありますので、これはまた別途議論したいと思います。

その一番のネックである新システムが平成23年からというのは、仮に遅れると なりますともっとネックになると思います。これは我々が どうしろという問題ではありませんが、強く 社会保険庁の方にも求めながら、ずるずる行けばいつまでたってもコストが掛かりますし、いろいろな問題がありますので。しかし一応最終的には新しい設立委員会の仕事か もしれませんけれども、我々も移行時におけるただ単純に何人ということだけではなくて、やはりそういう新システムのこともある程度配慮しながら考えていかないといけないのではないかと。今八田委員のおっしゃったのはまさにそういうことだろうと。

岩瀬委員 八田先生が言われているのは、例えば郵送受付も入っていますよね。これは将来的に全部機械でできるようになれば縮小できますよね。だから、そういうことを考えてやる必要があるのではないかとということだと思ふのです。

○本田座長 それは先ほどの電子申請のところに入っていましたね。これが拡大すると委託した業務そのものも無くなりますという分野なのですね。

○八田委員 無くなることを外部委託しないで本体にずっと残しておくとは非常に問題だろうと思いますので、どこが相当減りそうかということ を事前に分かっていると、少なくともそこだけは外部委託できるように理屈を構築すべきではないかと思ふます。

○本田座長 だから、この3ページに無いのは、まさに組織・人事など、いわゆる間接部門もいろいろなものを合理化なりするの も入りますね。これは委託という観点から書いているわけですから。その他に先ほどのブロック本部などの問題が入っているのだろうと思ふます。

○岩瀬委員 今座長が言われた中で新システムがかなり遅れているという話がありました。これが遅れている理由を社会保険庁は、検証委員会の報告書が出るまではスタートできなかったとか、何か理由にならない理由を言っ てずっと遅らせている。これは大山先生が一番お詳しいのだと思ふますけれども。こういう形で遅れば遅れるほど、新しい組織に影響が出るわけでしょうから、社会保険庁にやはり次回でもこの問題はなぜ踏み切らないのか、詳細設計に入らないのかというのを説明してもらった方がいいのではないのでしょうか。

○本田座長 この前伺った話から言っても、遅くなればなるほど並行でいかなければいけないという話が出てまいりますので、それは事務局の方で大丈夫ですか、社会保険庁から

話を聞くというのは。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 ご趣旨は分かりました。ただ、社会保険庁から直接説明をしてもらうか、あるいはもっとこういうことですかということを知りやすくご説明できるのであれば、私ども事務局の方からご説明したいと思います。

○本田座長 社会保険庁が説明できないのに、事務局の皆さんができるというのはちょっと分からないのだけれども。

○江澤行政改革推進本部事務局次長 どういうことかと申しますと、検証委員会報告に第三者の意見も聞きつつ、社会保険庁のシステムのことをきちんと政府は見ていきなさいと、こういうことになってございまして、その検証委員会の報告が出ましたのは10月31日でございますので、それから今日は12月の3日でございますので、30数日経ちますから、そういう意味で第三者の意見というのをどう聞くのかとか、そういうこともそろそろかと思えますので、そういったことも含めてどこから報告すればいいのかちょっと判断させていただきたい、そういう意味です。

○本田座長 何かご意見ございますか。

この前もちょっと私が申し上げた組織・人員、特に人員の関係でブロック本部の問題でも出てきたのですけれども、ガバナンスの問題が組織と人員が少なかったからという理由になっていた。私は本質的にそうではなくて、やはり各層のリーダーの意識ではなかったのかと。人数を増やせば問題が無くなるというわけではないと思います。今回の委託の問題で、やはり人員問題で出てくるのは、それを委託して今までできなかったところで公務員がやらなければならないところを充実強化しますというような感じになってくるのです。ただ、果たしてそうなのか、その辺もしっかりと考えておかないといけないのではないかと。今日のガバナンスにもありました人数が少なかったとか、それはやはりそれぞれの組織の、それぞれ各層のリーダーの意識という問題が大きかったのではないかと、数の問題ではなかったのではないかと。それを数という形だけでいくと、強化する方へ人数を増やすという感じになるのです、管理の問題も。ややそんな印象を持ちましたので、私の杞憂であればいいのですけれども。

○小嶋委員 ブロック化について私はちょっと違う見方をしているのですけれども、社会保険庁の解体というか、都道府県社会保険事務局を解体して廃止するというのが大前提であって、そのための現実的な具体策ということを見ると、やはり一挙に何もかも無くしてしまうのではなくて、ブロック化というのは経過措置として当然あるのかなという感じがしたのと、もう一つは全国健康保険協会の場合は逆に都道府県の組織が残るとすると旧態依然とした組織構造が逆に維持されてしまうのではないかと、そちらの方を危惧するわけですね。ブロック化ということで今の都道府県を中心に固まっている仕組みがもし解体できて、労働問題でいうと人事異動も絡んでくるのですけれども、ブロック化の中では少なくとも人事異動をやりますということで風通しを良くしていくということができれば、それはそれで一歩前進ではないかと思うのです。ですから、今のままの体制を残すというこ

との方にむしろ問題があるという感じがします。間違っているかもしれませんが。

○本田座長 おっしゃるとおり、私はブロック化をあえて問題にしたのは、企業経営からいいまして、いわゆる本社機能と第一線機能、中間をできるだけ省く、これが1つの効率であるし、だから中間にある組織が何を機能として持つのかということが重要であります。特に人事など、まさにここにも書いてあるように、人が大勢いるので本社だけでは分からないのです。これは第一線に対するサービス機能なのです。管理機能のような発想ではないのです。

私はブロックを置いてはいけないとは思いませんし、当面置かざるを得ないだろうし、そのときにその組織とまさに第一線、一番大事なのは現場ですから、そことの権限関係をどうするのですかというようなこと、そういうことをよく踏まえて、先ほど申し上げたように組織というのはあくまでも手段であって、最終的には事業成果を上げるためにどうしたらいいかという発想で。そうしますと、業務ごとにいろいろな切り分けが出てくるのではないかと思います。ブロック本部は当面私も必要ではないかという感じでは思いますが、そこは斎藤委員どうですか。

○斎藤委員 おっしゃるとおりだと思います。必要な機能というのは当然あると思うのですが、これだけ大きな組織で。ただ、今までのご説明を伺っていると、本部機能をこれからきちんと強化していきたいとおっしゃっている割には、ブロック本部の強化になっているような気がするのですが、ブロック本部というのはそういう意味で、本部と年金事務所というローカルなところを結び付けるところであるならば、その機能に特化すべきところが、そうではなくて、屋上屋を重ねるような組織になるように読めるので、それを危惧しております。もっと本部の方に集中できる場所というのは十分あるのではないかという気がしております。

ついでに今私がどんなものなのだろうと悩んでいる点が1つあります。監査機能がブロック本部に駐在というのが果たしていいものなのだろうかというのを考えていたのです。監査スタッフというのは確かにいろいろな所を回らなければいけないので、地域ごとに置きたいという気持ちは分からないわけではないのですけれども、そうしますとやはりなれ合い、癒着などが出てきますから、監査こそ本部に置くべき機能なのではないだろうかという気がしております。ことほどさようにブロックの本部の機能がかなり強大になっているところを気にしています。

○本田座長 どうですか、ブロック局は必要ですとなるとこういう書き方になるのですよね。

○八田委員 向こうからいただいた資料1の8ページに各社の実例というのがあるのですが、あのおときちょっと伺えなかったのですけれども、このC社、金融業というのはブロック単位の拠点をもっています。これはどこか事務局の方で分かりますか。

というのは、先ほど座長がおっしゃったように、お客さんとしてそういうところは地元に近い所にある方が都合がいいけれども、管理機能は集中した方がいいと思うのです。金

融業でこれだけの中間段階を持っているというのは、結構直接的なお客さんとの接触があるような金融業なのかという気がするのです。これはどこかというのとは分かりませんか。○岩瀬委員 ブロックの問題で、私も今のままでいいというのではなくて、ずっと議論が出ていますけれども、ブロックにどういう機能を持たせるのかというのがあまりはっきりしていないので、9つ要るのかということ自体ちょっとよく分からない。ブロックを9つ作ったときにどういう人員を配置するのか。そのブロックに何人予定しているのかというのなかなか分からなくて、9つ必要だと認めた段階で、ブロックに多く人がいて、全員必要だというような話になってしまうと効率化という点では全く逆戻りになってしまうと思いますので、ブロックの運営予算と予算の財源と人員というのを今どう考えているのか、そういうのをちょっと出していただければと思います。

それで、もしそれを検討してブロックも必要無くいきなり本部と現場とに分けてしまってもいけないのではないかということになれば、そういうかなり思い切ったやり方もあり得るのではないかと気がします。恐らく、ブロックを9つ作るとこれを減らすという方向にはまず行かないと思うのです。もうこれですっと未来永劫定着していくのであれば、こここのところはもう一度少し議論した方がいいのかと思います。

それと、今回の日本年金機構は、前回の平仮名のねんきん事業機構での議論の経過を踏まえて日本年金機構の基本的な考え方を決めるということだったと思うのですけれども、前回の議論では監査機能というのとはかなり分けて外に出して、非常に強力な監査部隊を持つという議論だったと思うのですけれども、それが随分変わってきているという気がしますので、そこは戻した方がいいのではないのでしょうか。監査は監査でかなり厳しくすることです。監査のメンバーも外部の人を入れて、民間の人を入れてやるということに、もう一度最初の議論の結果というものを生かす方向でやっていただけないかという気がします。

○本田座長 今回の岩瀬先生がおっしゃったことは今度の日本年金機構にも入っているのではないのでしょうか。外部監査をやるのでしょうか。会計人監査もやるのでしょうか。ここでやるのは内部監査の問題ですね、今この組織上の。多分そうだと思います。

○岩瀬委員 そうですか。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 前回資料1の7ページの関係でございます。

○岩瀬委員 すみません、確認をしたいのですけれども、ここで前回の監事の部分で、外部人材を想定して意見を聞くという書き方、これは単に意見を聞くだけではなくて、外部の人、利害関係者、年金に対する利害関係のある人たちを入れて構成するということではないわけですね。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 外部の方の意見を聞く仕組みはまた別でございまして、この資料でいいますと5ページにお戻りをいただきますと、前回確か岩瀬委員からもご指摘がございました運営評議会というのがございますので、これはまた監事とか監査とは別途こういう運営評議会という被保険者なり事業主の方々の意見を反映されるような

仕掛けというのが別の仕組みとして設けられてございます。

○岩瀬委員 このメンバーがこういう人たちで構成されるということですか。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 はい。

○本田座長 それでは、特段ご意見などがなかったら、今日はこういうことでよろしいでしょうか。

それでは、いろいろな活発なご意見をいただきありがとうございました。

次回の日程でございますが、あらかじめ皆様と日程調整させていただいた12月10日の10時からとさせていただきます。

次回の会議におきましては本日のご意見の他、10月以降の会議におきまして今議論したような業務委託、または組織・人材などにつきまして出されました皆様のご意見を事務局の方で整理していただきまして、その資料を基に更に議論を進めてまいりたいと思います。また、先ほどシステムの問題がありましたけれども、当会議でも議論されておりますITガバナンスに関する理解を深めるということから、総務省の年金記録問題検証委員会にも参加されました社会保険システムについて知見を有しておられますフューチャーアーキテクト株式会社の碓井様、清水様にお越しいただきまして、ヒアリングを行いたいと思います。

それでは、これをもちまして本日の会議は終了させていただきます。なお、今日のブリーフィングも私の方でやらせていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

以 上