

年金業務・組織再生会議 (第5回)

平成19年9月28日(金)
13:00～14:40
総理大臣官邸4階大会議室

行政改革推進本部事務局

本田座長 ただいまから第5回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

前回の会議で申し上げましたように、職員の採用についての基本的な考え方につきまして、私と岸井座長代理とで事務局の助力も得て、中間整理の素案を作成いたしました。本日はこれを基に議論をしてまいりたいと思います。

本日も渡辺大臣、山本副大臣、戸井田政務官にもご出席をいただいております。皆さんご再任ということで、誠に心強い限りでございます。おめでとうございます。代表して大臣の方から一言ごあいさつをいただければと思います。

渡辺行政改革担当大臣 このたび図らずも再任されてしまいました渡辺でございます。

ということで、引き続き精力的な議論をお願いしたいと思います。

よろしく願いいたします。

本田座長 それでは、意見交換に入ります前に、まず前回の会議で委員から社会保険庁に対しまして資料提出の要望があった事項につきまして、事務局から説明をお願いします。

長田行政改革推進事務局企画官 それでは、前回岩瀬委員から何点かお求めのあった資料に関しましてご説明をさせていただきたいと存じます。

まず、お手元の資料1というものををご用意してございます。

何点かいただいた宿題のうち、本日作業が間に合ったものにつきまして、ご提出させていただいております。資料1につきましては、国民年金の不適正処理に関しまして、前回、前々回に懲戒処分を受けた者が人事評価上どういう扱いを受けているのかといったことにつきましては、資料の提出はあったわけですが、さらに、懲戒処分には至らないが、矯正措置という形で訓告なり、厳重注意を受けた職員がどのような評価になっているかということにつきまして、お求めがございましたものを社会保険庁の方で整理をしたものでございます。

矯正措置を受けたのは、この四角囲みに書いてございますように、その大半が上司の指示に従って作業を行った一般職員といったようなことで、懲戒処分にまでは至っておりませんが、責務を自覚させるという観点から、監督上の措置として矯正措置というものを受けた者ということでございます。

懲戒処分を受けた者と同様、個々の評価項目に照らして評価をしていくという、そういった仕組みになっているものでございますから、制度の仕組み上、各評価項目の実績、能力の評価によって高い評価になり得る仕組みといったことでございます。

結果については、下に細かい数字が書いてございますけれども、本格実施者につきましては合計794名、それから試行実施者については合計761名がそれぞれ実績評価なり能力評価でどういった位置にあるかといったようなことを整理したものでございます。細かい数字はご覧いただければと存じますけれども、これは相対評価による分布ということでございますので、おおむね相対評価の分布に近い結果になってございます。

ただし、例えば実績評価がAとかBが付いた者でありましても、矯正措置を受けた者の勤勉手当なり昇給につきましては、人事院規則に基づく低い成績区分が適用されるという

こととさせていただきます。

本日の資料の説明としては以上でございますけれども、そのほか地域間格差の是正の状況を確認するという観点から、お求めのありました事務所別の業務量と人員数、あるいは被保険者などの業務指標と人員数の経年比較といったような宿題を頂戴してございましたが、まず業務量調査につきましては、これは平成16年に行った調査でございますけれども、都道府県の事務局単位で積算をしたものでありまして、事務所単位の積算というものが存在をしていないということとさせていただきます。お求めのございました岩瀬委員のご了承をいただきまして、事務局単位での比較というものを追ってお出しをしたいと思っておりますが、現在社会保険庁の方で平成18年度直近の業務量積算の作業を行っている最中と聞いてございますので、その作業をもとに平成16年調査と18年調査の経年比較という形でお示しをしたいと考えてございます。ただ、この作業については約1カ月ほど時間を頂戴したいと聞いてございますので、その調査結果が整理でき次第、この会議の方にはお出しをしたいということとさせていただきます。

それから、もう1点でございますが、過去にいわゆるヤミ専従というものがあったのではないかとご指摘がございました。

これについて、社会保険庁としてもそのようなご指摘はあったということをお聞きをしております。ただ、具体的にその調査をどういった形での確に行うことができるのかといったことについては精査が必要なことから、現在、社会保険庁において検討中ということとさせていただきます。また、岩瀬先生からもアドバイスをいただけるということとさせていただきますので、そういったことを踏まえまして早急に調査方法を確定し、さらにそれに基づく調査結果につきまして、まとめ次第、この会議の方にご報告をしたいということとさせていただきます。ただし、なにぶん調査方法自体が今検討の段階でございますので、現時点でいつまでにそれをお出しできるということについては、お答えすることは困難であることはご容赦いただければと存じます。

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、冒頭に申し上げましたとおり、職員の採用についての基本的な考え方につきまして、中間整理の素案の各項目に沿って意見交換を進めたいと思っております。

まず、事務局に素案を読み上げてもらいたいと思っております。

加瀬行政改革推進事務局参事 お手元に資料番号を振ってございませんが、表題が日本年金機構の「職員の採用についての基本的な考え方」についてという題名のものでございます。こちらは(中間整理) 素案 とつけてございます。よろしければ読み上げさせていただきます。

1 はじめに

公的年金制度は、国民生活にとって極めて重要なものであり、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣から事務の委託・委任を受けて公的年金事業の運営の中核を担うこととなる日

本年金機構（以下「機構」という。）の役割・使命は極めて重大である。

新たに設立される機構が、国民から「信頼」される組織になれるかどうかは、機構で働く職員の意欲や使命感にかかっている。それゆえ、機構にどのような職員を採用し、育成していくかは、今回の社会保険庁改革の成否を左右する極めて重要なポイントとなるものである。

一方、その際には、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であることも十分念頭に置くことが必要である。

当会議では、こうした基本認識に立って、機構の職員の採用についての基本的な考え方を議論してきたが、今般、委員の意見が一定のまとまりをみた事項について、現時点での中間整理を行い、公表するものである。

なお、当会議の任務はあくまで「職員の採用についての基本的な事項」を検討することにある。職員の採用の基準は、当会議の検討を踏まえて政府が策定する基本計画に基づき、機構の設立委員が定めることとなっており、その内容をどのように具体的なものとするかは、設立委員において十分に検討がなされるべきである。

2 機構の職員の採用についての基本的な考え方について

〔前提〕

組織の再生・再出発を図るためには、当然のことであるが、機構に新たに採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすることを大前提にすべきである。

2 ページでございます。

〔公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い〕

社会保険庁の職員からの採用に当たっては、法令違反を犯した者や、いわゆる「覚書」に象徴される業務改革に後ろ向きな者など、公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない。

特に、過去に処分を受けた者については、その処分を機構職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とし、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断すべきであると考えている。

なお、今後、国家公務員としての重大な服務違反などが明らかになった者についても、同様に対処すべきことは言うまでもない。

〔勤務実績の評価〕

また、社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、それまでの勤務実績、特に年金記録問題への対応や、業務改革への取組実績、意欲などを客観的に評価することが必要である。

これらの勤務実績の評価については、最近始まった新たな人事評価や過去の勤務評定を活用することが考えられるが、人事評価については、取組がスタートしてから日も浅く、その客観性や妥当性については課題も見受けられる。このため、今後、評価基準や項目、

手法などを適切に改善していくための努力や評価の蓄積が望まれる。

また、人事評価制度は、機構で働く職員の意欲の向上を図る上で重要なものであり、機構発足後も改善のための努力を継続することが極めて重要である。

〔外部人材の積極的採用〕

他方、これまでの組織体質を改め、機構がサービスの質の向上を図りつつ、効率的で公正、透明な業務運営を行える組織として再生するため、社会保険庁職員以外の有為の人材を得ることが欠かせない。業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁職員の活用は必要としても、民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する人材を採用することを積極的に検討すべきである。

特に、経営管理の強化、コンプライアンス（法令遵守）を始めとする組織ガバナンスやITガバナンスの強化、監査機能の強化、企業会計への対応など、社会保険庁職員からの採用だけでは得難い能力・経験を有する者については、積極的に外部から採用すべきである。

〔機構における人事の仕組み〕

社会保険庁のいわゆる「三層構造」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働省本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員がいるという問題は、組織を分断させ、組織ガバナンスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造」の問題を一掃しなければならない。

このため、機構の幹部職員には、外部の有為な人材を採用することに加え、適正な人事評価に基づき社会保険庁の優秀なプロパー職員を登用することなどにより、機構にふさわしい新たな幹部人事の仕組みを構築すべきである。また、従来のような本庁・地方庁採用の固定的な区分をなくし、本部・地方組織間の人事交流・異動なども積極的に推進すべきである。

〔多様な人材活用のあり方〕

なお、今後、システム化による効率化や業務委託の推進によって機構が必要とする人員数が変動する可能性があることを踏まえれば、これらの人員を確保するに当たっても、正規職員、有期雇用職員、パート職員や派遣の活用など多様な人材活用の仕組みや、その就業形態に応じた適切な処遇のあり方を十分に考慮した上で、これを行う必要がある。これらの点については、機構が行う業務内容とその人員規模を検討する中で、引き続き検討を深めることとしたい。

3 おわりに

以上、機構の職員の採用についての基本的考え方を述べてきたが、職員の採用以上に大切なことは、機構で働く職員の意欲や能力と実績が適切に評価され、的確に反映されるような、新たな人事・給与、人材育成のシステムを構築することである。当会議では、このような課題に関する基本的な視点についても議論を深めていくことが必要であると考えらる。

今回の「中間整理」は限られた時間の中で、議論のポイントをまとめたものである。今後、当会議では、総務省に置かれた年金記録問題検証委員会や年金業務・社会保険庁監視等委員会などの議論も十分参考にしながら、業務委託、システム化など業務効率化の検討を進めていく予定である。

その検討に当たっては、機構として担うべき業務とは何か、これにふさわしい人材や必要人員数はどうあるべきかという観点から、徹底的に議論を行い、平成20年5月を目途に最終的な整理を行うこととしたい。

また、現在、社会保険庁が行っている政府管掌健康保険に係る業務（適用・徴収業務を除く。）を担う組織として、平成20年10月に全国健康保険協会（以下「協会」という。）が設立されることになっており、協会に採用される職員の採用の基準については、現在、協会の設立委員会において検討が進められ、近く決定される予定とのことである。協会の設立と機構の設立とは、その趣旨・目的は異なるものの、両者はいずれも、社会保険庁改革の一環をなすものである。協会の設立委員会において、採用基準を策定するに当たっては、この中間整理を十分参考にさせていただきたい。

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、議論の進め方ですけれども、項目ごとにご意見を聞きながらまとめていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

まず、最初の「はじめに」の基本認識のところです。この点については、前回もかなりご議論いただいたという感じがありますけれども、何かご意見ございますか。

それでは、基本認識についてはこういう方向でよろしいですね。

それでは、今度は具体論で機構の職員の採用についての基本的な考え方、6点ほど載せてございます。

まず、前提でございます。前提、これはあまりご意見はないかなと思っておりますけれども、いかがですか。

それでは、これでよろしいですね。

次に、公的年金業務の信頼を損ねた職員の取扱いという項目でございます。

小島委員 意見ということではないのですけれども、2段落目に「処分」とありますね。公務員法で処分というと分限処分と懲戒処分があって、それに加えて今日お話のあった矯正措置、懲戒処分に至らない処分があると思うのですが、ここで言う処分というのは、必ずしも厳密な意味での懲戒処分に限定すべきではないと思うのですけれども、そのことははっきりしているのですか。

ただ、分限処分というのは基本的に職員としての適格性を欠く者が対象になるのですが、分限処分というと、病気のために休職した場合なども入ってしまいますので、分限処分をすべて含めるべきだとは思いませんけれども、最終的に考慮要素とするのが厳格な意味での懲戒処分になるということになると、少しまずいのではないかと思います。

本田座長 一般的な感覚で申し上げるとすれば、私は民間の人間ですから、処分という
と矯正も全部入るのが当たり前だというふうに、一般的にはそのように考えるのですが。

小島委員 そうと思いますが、公務員の世界は違いますよね。

本田座長 公務員の分限という説明が難しいですね。ただ、一般の方々の場合の処分と
いうのは、そういう感じでとられるのではないかと思いますけれども、逆に分限だとかえ
って分かりにくい。

小島委員 だから、狭い意味での懲戒処分に限定しないという理解があればいいのです。
別に表現を変えていただく必要はありません。

本田座長 おそらくおっしゃっていることは皆さんご理解いただいていると思いますの
で、それぞれ表現も含めて、ただあまり難しいと一般の国民は全く……。

岸井委員 何でかと逆に疑問を持たれちゃうでしょうね。

斎藤委員 何らかの処分とかといったら……。

本田座長 過去に何らかの処分を受けたので。

八田委員 「矯正措置も含む」と括弧書きで処分のところに書いてもよろしいのではな
いでしょうかね。あるいは懲戒処分及び矯正処置などとしても良いかもしれません。その
方がはっきりすると思うのです。

本田座長 「などの処分を受けた者」と。考え方自体皆さん一致ですよ。では、表現
の方をちょっと考えましょう。

岸井委員がいないときにいろいろと議論をさせていただいたのですけれども、採用基準、
採用の基本的考え方ですから、過去の処分という中には、これから採用の時までにある処
分も入るのだと思うのですけれども、今後もちろんしてくれよということで、念のため
に後半、後段2行を加えさせていただきましたので、これを含めてご了承いただければと
思います。

岩瀬委員 後段の2行のつけ加わった部分ですけれども、「重大なサービス違反」というこ
との意味ですけれども、国家公務員としてのサービス違反ではなくて、「重大」というのはど
ういうように理解すればよろしいでしょうか。

本田座長 まさに今おっしゃった矯正が入るか、入らないか、議論になりますかね。こ
れも「重大」は落としてよろしいですか。まさに上と同じことなのですよ。

それでは、この項目についても今ご意見がございましたので、そこも踏まえて修正なり
をさせていただきたいと、お任せさせていただきたいと思います。

次に、勤務実績の評価、これもいろいろなご意見もあるかと思うのですけれども、この
点についてご意見いただければと思います。

岩瀬委員 前回か前々回いただいた勤務評価制度における評価についての資料の中で評
価項目というのが実績評価、能力評価、例えば国民年金保険料の納付率で25点取りますと
か、こういう点数制のものをいただいたのですが、この評価項目に従って行われた評価と
いうのは、既にこの会議の中でも議論になっていきますけれども、客観性、公正性に疑問を

感じるということではないかと思えます。

特に僕はこれを見ていましてすごく感じたのは、国民年金の納付率の評価項目が25点という形で非常に高いわけですね。過去の社会保険庁の不祥事案で、これも会議にいただいた資料の中で金銭登録機だとかカワグチ技研の監修料問題、年金記録の業務目的外閲覧など、過去の処分一覧を見てみましても、国民年金の納付率における不正が1,752名とものすごく多いわけです。この評価項目というのは、こういう不正を助長させた一つの要因になっているのではないかなと私は思うのですけれども、そういう不正を助長させた評価項目が入っている評価基準というのは、あまり参考にならないというか、これはむしろ参考にすべきではないのではないかなと思えます。ですから、これは早急にこの評価項目を作り直して、今後1年間むしろ年金記録問題への対応だとか、業務改革の取組をきちんとすくい上げられるような項目に作り直さないといけないのではないかな。過去に関しては、業務の量的評価の部分を外したところで評価を見るというようにすれば、整合性が取れるのではないかなと思えますので、ちょっとご検討いただけないかなと。

本田座長 私が答えるというのはおかしいですが、ちょっと誤解があるかなと思うのは、実績評価というのはいわゆる経営管理といいますか、上の方に行けば行くほどその業務実績、最終的な数値的な結果を求められる。普通民間ではおそらくそうだと思いますけれども、階層ごとに違うのですね。上に行けば行くほど、結果責任的なことを求められる。ただし、今ご指摘のように、仮に不正を助長したとすればそれはコンプライアンスの問題であり、モラルの問題。それはそれで評価項目に入れるのであって、例えばどこの企業だって事業計画を作ります。上に行けば行くほど、最終的に利益なら利益というものの数値でいくとか、評価というのはそういう仕組みなのですね。そういうことであれば、仮にそれがあつたから不正をやったというのは、これは全く別の問題で、コンプライアンスであり、その評価項目は当然入れなさいいけない。

岩瀬委員 普通の企業と社会保険庁の今までの業務のあり方というのは、全く僕は違うと思うのですけれども、この評価項目が作られて、ここが非常にウェイトを置いた得点になって、あの当時、この不正免除問題のときに何が議論されたかといいますと、この新しい評価システムを入れて、この評価システムの中で、評価の低い人は新しい組織に行けませんというのをかなり全庁的に社会保険庁はアナウンスしていたのですね。

なおかつ、この不正免除がいつ起こったかという、2005年の12月以降、数カ月の間に一斉に起こっているわけですが、その前に村瀬前長官が緊急メッセージを出して、とにかく納付率を上げないといけない。3カ月で何ポイントに上げなさいという強力なメッセージを出して、そして社会保険庁のサービス推進課だったと思いますけれども、全国を回って長官の意思に従っていないではないかということで、とにかくおたくの事務局、事務所は数字が低いといって相当プレッシャーをかけて回っていたプロセスの中で、たった数カ月の間に全国31の都道府県で不正が明らかになって、これは一応確定した数字ですから、ここの最終報告書に載ってない部分も僕はあると思うのですけれども、となつてく

ると、この評価項目というのがかなり現場及び管理職に対して影響を与えたということが言えると思います。

ですから、しかもそれに基づいて今まで配られたS A B C Dの基準が作られて、人の評価の分類がなされているというのは、必ずしも適切な評価が行われたとは言えない。コンプライアンスの問題ではないと思います。

もう一つ言えば、先ほど事務局の説明にもありましたけれども、これは後で詳しくお聞きしたいのですが、懲戒と矯正の違いは、指示をしたか、指示されてやったかという区分けということのようですけれども、本当にそういう基準でやっているのかということも非常に疑問です。

さっき言いました不正免除というのは、非常に重大な違法行為だと思います。個人の記録を本人の承諾なしに勝手に書きかえていくというのは、かなり法律的には問題があるということをやったわけですね。そのやった人たちが片や懲戒、片や矯正処置というのは非常に分かりにくい。しかも懲戒処分が1割程度で9割が矯正処置なのです。同じ法律違反を犯しながら、指示されたか、指示されなかったという多少違いはあったでしょうけれども、だからこの評価項目自体が非常に私は社会保険庁の職員を評価する上で適切ではないと思いますし、これに基づいてなされた評価結果というものは、必ずしも十分客観性、公正性が確保されているとは思わないです。ですから、この勤務実績の評価を行うという上で、これは次の職員の採用に重大な影響をするわけでしょうから、この前提となる資料が正しいものであるのか、それに依拠しているものであるかどうかという検討も含めて、もう一回これを見直すということは僕は必要ではないかなと思うのですけれども。

本田座長 皆様のご意見は。

ちょっとだけ私が申し上げたいのは、おそらく評価というのはランクによって違うはずなのです。入ったばかりの人から、それぞれの役職、ランクがあり、最終的に言えば、もちろん社会保険庁だって納付率にしたって全部大事なことだと思うのですね。上に行けば行くほどそういうことの責任というのが高いので、そういう数値目標みたいなものが入ったのだと思います。

ただし、今おっしゃった不正免除だとか、これはそれ以前の問題なのですよね。目標管理というか、そういう人事評価以前に、まさにコンプライアンスであり、それはそれで評価項目に当然入れなきゃいけない。

岩瀬委員 社会保険庁の年金問題に関して言えば、これは何をやっても納付率が上がらなかったですね。何をやっても上がらないから、数字を作ろうというように流れていったのです。だから、コンプライアンス以前の組織がかかえる体質の問題です。

本田座長

そういう問題もあって、この前も議論がありましたので、文章的にはその客観性や妥当性については課題も見受けられる。このため、今後評価基準や項目、手法等、適切に改善していくための努力や蓄積が望まれる、処分についてはこれは大事な考慮要素としていく、

もう一つは勤務実績をどう評価するか、評価の基準みたいな何かがなければいけないということ。ただ、好き嫌いでやるわけにはいきませんし、基準には過去の勤務評価もあるだろうし、今やっている人事評価も、それも一つだろうと思います。ただし今おっしゃったような客観性なり何とかがあるので、それについてはさらに改善をとということではないかなという感じがしたのです。

岩瀬委員 もう一つ、すみません、私ばかりしゃべって。

だから、ここに書かれています適切に改善していくということは当然必要だと思いますけれども、だからこれも至急適切に改善して、それを次の機構に移行するまでの間に適用するようにしないといけないのではないかと、少なくとも基準に何か基づかないといけないわけですから、当然今までの評価項目に基づいた評価結果というものに依拠しないといけないと思うのですけれども、その際に業務の量的成果というのは外した評価結果というのをもう一回作らないといけないのではないかと。こういう不正を助長させた、しかもこれによって処分を受けた人もいるけれども、受けてない人もいる。非常に不公平だと思います。

小島委員 今日いただいた資料で、「矯正措置を受けた者は、上司の指示に従って作業を行った一般職員が多数」と書いてあるのですけれども、これは下の表を見ると、不正確ではないかと思うのですね。本格実施者というのは特定幹部職員ですよ。特定幹部職員の方が4,556人中794名、試行実施者というのはそれ以外の職員ということになると思うのですけれども、これが1万2,000人余りの中で761人。したがって、幹部職員の方が実際には多いですよ。割合としては3倍ぐらいになる。だから、こういう書き方をすると、ちょっと誤解を与えるように思います。また、さきほど言われた質問と関連することなのですけれども、実際に矯正措置にするか、懲戒処分にするかというのを単純に上司の指示に従って行ったのか、それとも指示とは関係なく行ったのか。そのような基準で振り分けているとは思えないのです。

私も勤務先で処分等に関わってきましたから、その経験で申し上げても、実際に懲戒処分を行うのはなかなか難しいという状況の中で矯正措置を行ってきたという現実がありますから、このように単純に指示があったかどうかだけで分けるといようなことを実際にはしていないと思うのですね。

本田座長 ちょっと国の仕組みが分からないものですから。

長田行政改革推進事務局企画官 今日お出ししました社会保険庁からの資料の説明ぶりがかなりデフォルメされているので、そういう意味で言葉足らずなのかなというように思いますが、実は前回の会議の際に社会保険庁から出させていただいておりますヒアリング資料の中で、国民年金不正免除問題についての細かい量刑基準が実は書かれてございまして、これによりますと、まず行為の非違度と申しますか、やや主導的に本人の意思確認も何もなくやったのかとか、一応本人の意思は確認したのだけれども、勝手に代筆をしちゃったとか、そういう行為のまず悪質性みたいなものによって、一つまず基礎点数みたいな

ものをつけて、それに加えて行為の内容ということで、まさにここでは指示ということがございましたが、主導的にそれをやったのか、あるいは指示を受けてやったのか、あるいは黙認をしたのか、そういった行為類型によって、またそのポイントというものの加重を行い、さらに職員の職責ということで、当然管理職であればあるほどその責任は重いということになりますので、その職員の職責がどうかということでもってまた加重をつけて、それを総合的に客観的な数値化をしてポイント化をしたということのようでございます。

それで、そのポイントによって何ポイント以下については矯正措置、あるいは何ポイント以上については懲戒処分、懲戒処分の中でもいろいろランクがございますけれども、そのような形で整理をしたというように聞いてございます。

当然ながら、職責の低い若い職員で、かつ上司の指示を受けてやったものというのは、そういう指導性が低いということもございますので、そういう算式上ポイントは低くなって、傾向的には矯正措置の対象になる者が多くなると、そのようなことというように理解をしております。

岩瀬委員 ちょっと今のでよろしいですか。

職責が重い人はポイントが重くなるということでもいいですか。

長田行政改革推進事務局企画官 はい。

岩瀬委員 また、さっきの不正免除に関して言えば、これだけ大量な処分者を出したこれだけの重大な違法行為を本来監督しないといけない村瀬長官が懲戒処分を受けてないわけですよ。これはどういうことなのですか。

長田行政改革推進事務局企画官 一応あくまで社会保険庁からの資料ということの関係で申し上げさせていただきますと、職員の職責については、要するに事務局というところまで見ておるようございまして、事務所長の責任割合は100と設定をした場合に、例えば事務局長は200と、要するに2倍の加重責任をつけると。他方、例えば事務所の中の課長クラスであれば、事務所長100に対して50というような評点をつけているということのようございますので、現場を指揮する事務局の中でのそういう加重度というのを付けておるとということのようございます。したがって、この私どものいただいている資料の中では、本庁の部分についてはそのこのそういう加重点数みたいなものはないということでございます。

岩瀬委員 この場合、本庁の運営部年金保険課国民年金事業室長は懲戒処分を受けています。

江澤行政改革推進事務局次長 今、岩瀬委員のお話は矯正処分ですね。口頭厳重注意ですとか訓告に限ってのお尋ねだったかとは思いますが、そうですよね。そうではなくて、一般的に例えば社会保険庁長官が何らかの処分を受けたか受けないか。

岩瀬委員 だから、少なくともこの不正免除に関して、今のご説明だと、本庁職員を外して現場での職責に応じてポイントを加重しているということで、本庁を外した理由と、でも本庁の中にも実行者ではない、管理者でありながら懲戒処分を受けた人がいる

のはどういうことなのでしょう。

長田行政改革推進事務局企画官 すみません、今資料を確認できましたので、申し上げさせていただきますと、そういったポイント制でもって評価をしたものはあくまで事務局、事務所の職員ということのようございまして、それとは別途監督者処分ということで、不適切な対応のあった本庁職員については、状況に応じた処分を行うというように記されてございます。

それで、具体的には本庁の職員については、先ほど岩瀬委員にご指摘いただきましたように、国民年金事業室長というのが減給処分、それからその事業室の中の対策官なり専門官が訓告処分を受けてございます。

それから、監督者に対する処分として、社会保険庁長官、次長、運営部長、それから運営部の年金保険課長が訓告というような形の処分という形になってございます。

岩瀬委員 僕が聞きたいのは、社会保険庁長官というか、あるいは運営部長、次長、総務部長が全体を把握しないといけない、管理者としてトップなわけですね。そういう人たちがこれだけの事態が発生して矯正処分が終わって、懲戒処分を受けなかった理由がちょっと分からないです。さっきの状況に応じて処分をすると。この人たちは状況に応じて処分をされなかったのはちょっと解せないのですけれども、それは長田企画官にお聞きすることではないと思いますけれども、次回ヒアリングをさせていただきたい。

八田委員 岩瀬委員はこの文章をどういように変えたらいいとうにご提案ですか。

岩瀬委員 だから、僕としては「適切」を「根本的に」とか、もっと強い表現にした方がいいのではないかなと。

本田座長 今に関連してでしょうか。

齋藤委員。

齋藤委員 問題があるということはここにも書いてありますし、確かだと思っておりますけれども、個別のことを私たちがここで論じる必要はないと思います。ウェイト付け以外でもいろいろと問題点があるということは確かだと思っておりますので、それをここで反映する必要はないのではないかと考えております。「過去の勤務評定を活用することが考えられるが」というところで切れていますけれども、活用するときに参考にする活用方法に留意しましょうとか、留意してくださいというような意味合いのことをここで書けばそれによろしいのではないかという気がしております。

先ほど岩瀬委員から出てきました、徴収率のところばかりウェイトを上げていてということですが、確かにコンプライアンス意識がまだ徹底していないときにそれを強調した経営判断のミスジャッジというのはあったのだらうと思います。まず、組織の中にコンプライアンスを徹底させて、それからそういうところにウェイトを高くするということが必要であったのかもしれないけれども、それはここで論じる必要はないのではないのでしょうか。そうではなくて、そのような状況を勘案して活用方法をぜひ慎重に考えてくださいという提案でよろしいのではないのでしょうか。

八田委員 今、斎藤委員がおっしゃったことは、岩瀬委員の最終提案とは整合的だと思います。岩瀬委員はいろいろおっしゃったけれども、最後帰結するところは2番目のパラグラフの下から2行目の「今後、評価基準や項目、手法等を適切に改善していくための努力や評価の蓄積が望まれる」の「適切に」を「根本的に」、あるいは「抜本的に」というふうに変えてほしい、そういうご提案なので、それだけならば斎藤委員がおっしゃったことと首尾一貫している。

本田座長 斎藤委員はそういうのも全部要らないという話でしょう。

斎藤委員 今後の話ではなくて、活用するときにちゃんと注意してくださいということなので、ちょっと時間軸が違うのかなと思います。

岩瀬委員 僕は非常に不信感があって、ちゃんと活用してくださいということで、それでこちらの意が伝わるのかどうかというのがすごく心配なのです。だから、細かいところでちゃんと言っておきたいというか、布石を打っておきたいという感じがあって、この評価の資料というのは、そもそもすべての前提になる資料だと思うのですけれども、その前提になるべき資料が全く全面的に信用できるのであれば、適切に活用してくださいということでもいいのだと思います。けれども、そこに疑問が多少なりともある場合は、この委員会でできる限り、きちんと信頼できるものは何なのか、ということのより分けはしておいた方がいいのかなという感じです。

岸井委員 去年の不正免除は本当にショックでしたよ。前の法案のちょうど成立するかどうかというぎりぎりのところへ出てきて、信じられなかったですね。ただ、それが不正を助長する評価だったかというのは、まさかああいうはっばをかけたら不正に走っちゃったというのは、それは普通考えられないのだけれども。

本田座長 それでは、八田委員に間に入っていましたけれども、「抜本的」ということでまとめさせていただきますか。

次に外部人材の積極的採用ということで、皆さんの今までの議論や、いろいろなことでこういう形でまとめてありますけれども、ご意見ありましたらおっしゃってください。

斎藤委員 大山委員に教えていただきたいのですが、ITガバナンスというと、何となくガバナンスだけに聞こえるのですけれども、必要な人員というのはガバナンスだけじゃなくて、実際に構築して運営するシステムのことをよく理解している人だろうと思うのですが、それぞれガバナンスという言葉で言い表せるものですか。

大山委員 最近、CIOを初めとするシステムの企画などを主として行うグループが持つ機能を、ITガバナンスと呼んでいます。実際のシステム開発などは外注することが多いのですが、社会保険庁、将来の日本年金機構には、実際にシステムのお守りをする人たちが十分にいないので、このような表現にしております。私としてはこれで良いのではないかと思います。

本田座長 今、斎藤委員がおっしゃっているのは、いわゆるガバナンスだけで、もう少し下の方のITの知識というか、整理というか……。

大山委員 それももちろん確かにそうなのです。

本田座長 それをとおっしゃっているのでしょうか。

斎藤委員 はい。

大山委員 その意味では、現状の社会保険庁の中にも業務センターを始めとして、システムに携わっている方はいらっしゃいます。彼らはシステムを結構よく知っています。一番うまくなかったのは、システムの設計から開発などの基本的なところを全部丸投げしてしまっていて、このシステムは何をやっていて、どこをどう変えればどうなるかや、どんな課題があるかというような、ことを、責任を持って判断ができる人たちがいませんでした。これが大きな問題であると思って、ガバナンスを強化すべきという言い方をしました。ですから、CIOを初めとする企画部隊を置くべきであるというような意味で私は申し上げています。特に外からの人なので、この人たちがいないという前提で言い切っています。

専門部隊までいけばよいのですが、そこまで置けるのかが未だよく分かりません。運用費の規模も並みではありません。現在ですと年間1,000億円を超えています。刷新化を行っても全体としては年間に700億円以上かかります。そのようなシステムを運用する部隊を、内部で全部持っているかということ、そこはちょっと考え方によるのではないかと思います。

本田座長 システムって金がかかるものですね。

大山委員 本当にびっくりするくらい大きいですね。現状で経費が1,100億円から800億円に下がる予定ですが、それでも、まだ300億円分の三鷹のシステムに手をつけていません。年金記録のシステムは800億円が500億円に下がります。現状の総額は1,100億円で、残っている300億円のシステムの経費をどうやって減らすかがこれからの話であると思います。

八田委員 政府関係にシステムを卸すということは、一種の公共事業のようなじゃぶじゃぶの世界で、随分無駄なお金を使っているということはよく言われます。発注側もよく分からないし、請け負うところも少数の限られた大きなシステム会社であるためです。結局役所の中に本当にIT関係の専門家がないわけだから、どこかに投げなきゃいけない。要するに根本的なところから投げなければいけないということがいろいろな問題が起きる原因だったわけですね。ほかの官庁でもおそらくそうだと思います。

大山委員に伺いますが、外国では政府がITのシステムを外注して管理するときのデザインプロセスで、日本と違うところはあるのですか。もしあるとすれば、まさに社会保険庁なんかはそういうプロセスを取り入れていくべきではないかと思いますが。

大山委員 例として分かりやすいのは、防衛関係、軍事のシステムが分かりやすいと思います。これからのシステムの企画・開発・運用はアウトソースするにしても、全面的に外に出すという話は絶対なく、組織内に必要な人を育てています。ですから、例として良いかどうか分かりませんが、例えば航空自衛隊や陸上自衛隊の人たちもうちの大学に、

ドクターを取りに勉強しに来ます。このような人たちは、技術をよく分かるようになって戻るわけです。こういう軍事のものを除くと、米国などにも、政府が使っている情報システムの調達には同じような問題がありました。米国の場合には、政府の人と企業の人とが入れ替わることがあるので、日本よりも状況は良いのですが、それでも政府側に十分な知識がないと、言い値で買われるなどの問題が生じます。このような状況は、賢い消費者が競争力のあるよりよい商品を作らせるという自由市場の原理が上手く機能しないことを示しています。今の政府の情報システムにある最大の問題は、この点であるのではないかと考えています。政府調達に関する勉強を開始した2000年の当初は、システム構築に不可欠なソフトウェアの品質向上などの課題があったことから、その原因は、受注業者側にあるのではないかと考えていました。しかしながら、その後いろいろ調べてみると、問題の本質は発注側にあるのではないかと考えるようになり、この問題を解決するために、CIOを初めとしてCIO補佐官を政府側に置くことになりました。現在、補佐官は50人弱ぐらいおいでですが、私は補佐官のまとめ役を務めているので、この方たちと協力して政府の情報システムの最適化などに助言をしています。これにより、一步や二歩は前進していると思います。ITガバナンスの要は、目利きができることでしょう。この品物は良いのか、こっちの品物がどうして倍の値段なのかを分かる人がいないとだめなのです。このことをもって、ここでは政府側のITガバナンスを上げるために、CIOを初めとする専門知識を持った人たちを置かなければならないという見方をしています。

アメリカも相当苦労をしています。一度は調達庁を作ってガバナンスを確立し、そこで慣れて分かった人たちが、今は各省に戻るといった形をとっています。今では、各省が自ら調達していると思います。一方、日本では各省の担当課がそれぞれ調達するので、省全体のシステムを把握している人は、行政管理局を除くとほとんどいないのではないかと考えます。CIO補佐官全員で、3年かけて年間1億円以上の運用経費を要する80強のシステムの最適化計画を見てきました。政府は様々なシステムを使っているというのを初めて知りました。まだ各省には小さな情報システムが多数あるはずで、このような背景があるので、新戦略の中に、全体最適を行う旨が書いてあります。そのためには先ず棚卸しをし、システムの統廃合を行うこととなります。今は、このプロセスを踏んでいるところです。

本田座長 ほかに何か。

それでは、外部人材の積極的採用についてもそういう方向でよろしいですか。

次に、機構における人事の仕組みでございます。三層構造問題は検証委員会の方でも触れておられるようですから、ちゃんと触れた方がいいだろうということで入れておきます。

大山委員 最後のところですが、人事交流や異動を、積極的に推進するという、言葉はこれでも良いかもしれませんが、確実に実行するための手を打っておかないと、努力はしましたができませんといったような話になるとまずいのではないかと考えます。今までの状況を聞いてみると、かなりの問題の根源がここにあるような気がします。ルールづくりのような形でもよいので、そういう強いメッセージを書く方がよいと思います。

本田座長 積極的ということ。

大山委員 確かに、積極的にということです。

本田座長 表現はちょっと考えさせていただきます。ここの考え方自体は……。

大山委員 結構です。

本田座長 八田委員。

八田委員 私はこの文章に関して、修正意見はないのですが、議事録に残しておきたいことがございます。三層構造の問題を一掃しなければならないというときに、今まで厚生労働省本省からキャリア職員が来ている仕組みまで一掃してしまうのかどうかここでははっきり書いてないわけですね。

将来は、社会保険庁の職員だけで育てていくのか。そうだとすると、そうなるまでの途中の間では厚生労働省の人たちだけがキャリアとしてやって来るのか、それともほかの役所からも人を入れるのか、そこら辺のところはここには何も触れていませんから、今の段階で触れるのも難しいということなのでしょうが、これから重要な論点になっていくだろうというように思います。

以上です。

本田座長 今度の年金の問題というのは、いわゆる基本的な考え方、制度設計みたいなのは厚生労働省がやるわけですね。こちらは運営を行う機構ですから、制度設計をする方の人、運用の方も分からなければいけないと思いますし、今おっしゃったように完全にそういうことはシャットアウトということではないだろうというように感じます。政策を作る方もそちらも分かってなきゃいけませんから。この三層構造の問題というのは、厚生労働省の人間が来てはいかんという意味じゃなくて、仕組み自体の話だと思うのです。だから、民間及び外部といってありますが、その外部には他省庁も入りますし、当然厚生労働省もあるのだと思うのですけれども、非常に難しい。

八田委員 将来的には、日本年金機構が厚生労働省に人を派遣するという形で解決し得るかもしれない。厚生労働省は社会保険庁の問題について相当に責任があります。これまでどおりということになるとまずいと思います。

大山委員 議事録に残すなら同じように載せていただきたいのですが、実はシステムの方でも同じ議論があります。前回、システムは国がもって運用する云々という案が出ていたと思います。国がシステムを開発するならば、この場合の国は当然厚生労働省になりますが、厚生労働省の方は現場を知らずしてシステムを開発するのは上手くないので、その意味では厚生労働省にいたるのではなく、現場にいたらなければならないと思います。しかしながら、現場の方に来た人が単に厚生労働省から来て戻るだけではだめでしょう。本来は日本年金機構からも厚生労働省側に行く必要があります。制度の大元のところを理解して、情報システムを作っていくと、結局はシステムとしての十分な機能を持たないということになりかねないのではないかと危惧します。したがって、人事交流などの考え方は同じになるのかもしれませんが、双方向であるべきではないかと思えます。だから、官民交

流みたいなやり方になるのかもしれませんが、この点についても上手く制度的な手当を含めて対応できるようにすると、大きく変わっていく可能性があるのと期待します。

岩瀬委員 今回の両先生のお話に関連するのですけれども、三層構造の一掃と新たな幹部人事の仕組みというのはリンクするとは思いますが、その際に民間から採った人のある一定のポジションにつけておかないと、そうしないと民間的な発想というか、いいところはなかなか入ってこないし、民間から有為な人材を採用しても、その人たちの声は吸い上げられないということになるのかなと思いますので、ここに書き込むのはすごく難しいとは思いますが、新たな幹部人事の仕組みの中に民間人というのを何か上位にある程度ボリュームで配置するというようなことは考えていただきたいと思います。

本田座長 それでは、次に進んでよろしいですか。

それでは、多様な人材活用のあり方、これは今後の検討課題でもありますので、触れさせていただいた。

それでは、ここもご異論ないということで進めさせていただきます。

最後に、おわりにということで、重要性和……。

どうぞ。

斎藤委員 人材のところでもう一言だけ。

今は組織を作るところの出発点の話をしていますが、これからの人材開発、キャリアパスをどう見せて意識を高めていくかというようなところにも一言触れておいていただいた方がよろしいのではないかと思います。

本田座長 人事システム、キャリアパスと呼ばれている人事で読めるかなと思ったのですね。

斎藤委員 採用のところに重点が置かれていたような気がしたので、その次のステップを、と思いました。

本田座長 キャリアパスを始め、人材育成のシステムみたいな言い方もあると思うのですね。

長田行政改革推進事務局企画官 今のご趣旨に關しまして、委員のご趣旨に沿ってよろしいかどうかというのはございますが、3ページの「おわりに」の部分でございませけれども、3行目のところ「新たな人事・給与、人材育成のシステムを構築することである」と、職員採用後についてそういうようなことで、一応その点については触れさせていただいておるのでありますが、これでは不十分ということですか。

本田座長 表現などにつきましては、今おっしゃったことを含めて直させていただきます。

それでは一応今申し上げたようなことでとりまとめたいと思います。大変活発なご議論ありがとうございました。

この素案につきましては、今日の議論を踏まえ、先ほど来ご意見もございましたので、途中修正などあります。おおよその修正の方針は今お諮りしたつもりでございますけれども

も、つきましては、中間整理の修正案文の作成については、私にご一任をいただき、それを作り上げた上で、各委員の方にご確認をいただいた上で、中間整理としての取りまとめを行っていきたいと思います。

公表の仕方でございますけれども、取りまとめました後、私の方から大臣にご提出した上で記者ブリーフィングを行って公表するという段取りにいたしまして、公表の時期につきましても、ご一任をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

本田座長 それでは、公表の日時などが決まりましたら、速やかに事務局から連絡をさせますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日の資料の中間整理の素案はそういうことで非公表とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは、次回の会議以降につきましては、業務の委託の推進についての基本的な事項についての議論に入っていくこととなりますが、今後の会議の進め方につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

加瀬行政改革推進事務局参事官 資料2でございます。

こちらは表題が「今後の会議の進め方について(案)」となっております。その1ページ目と2ページ目でございます。

座長からお話ございましたように、今後は「業務委託の推進に関する基本的事項」について検討を進めていただくということをお願いするわけでございますが、以下のような方針を進めてはどうかということで事務局の案を示させていただいております。具体的には、10月から12月までということ念頭に置いたものでございます。

まず、四角囲みになってございますが、10月から11月前半までにかけて、まず1つ目、社会保険庁からのヒアリング及び質疑ということ、続きまして2つ目でございますが、有識者・関係者からのヒアリング及び質疑というものを行いつつ自由討議をしていただいております。

その場合、具体的に会議をどのように持つかということでございますが、1回の会議につきまして、次の丸でございますけれども、前半はヒアリングと質疑、後半についてはヒアリングを踏まえた自由討議としてはどうかということでお示しをさせていただいております。

2番目の丸、社会保険庁からのヒアリング事項ということでございますが、それぞれ書いてございますが、制度、業務、オンラインシステムと業務システム改革、アウトソーシング、組織・人員につきまして、こちらのペーパーにございますような事項について、順次ヒアリングをしていくということでいかがかということでございます。

2ページ目に移っていただきますと、社会保険庁からのヒアリングが終了した後、有識者・関係者ヒアリングということでございますが、その候補ということで例を挙げさせていただきます。

まず、1つ目がアウトソーシングサービスの提供企業と。2つ目がその関係の自治体ということでございます。3番目が経営管理に関する学識経験者、4番目、5番目がシステム関係ということで、有識者、開発関連企業でどうかということでございます。そのほか人事コンサルタント会社等々どうかと。その後職能団体、社会保険庁関係者、職員団体というように挙げてございます。

それ以外でございますけれども、2つ目の丸でございますが、検証委員会の最終報告、こちらは秋のうちにはまとまるというように聞いておりますので、その最終報告がまとまった時点で検証委員会からのヒアリングをお願いしたらどうかということでございます。また、随時岩瀬委員の方から、監視委員会の状況についてご報告をお願いできたらということでございます。

最後でございますが、社会保険庁関係からのヒアリングをある程度進めました適当な段階で現場視察ということで、三鷹と高井戸はご覧いただきましたが、社会保険事務所とお台場でございます事務局、集約事務センターというものを視察いただいたらどうかというように考えてございます。

11月後半以降、ヒアリングが終わりました後はそれまでの議論を踏まえまして、論点事項の整理と、さらにそれに基づく討議ということで、可能でございましたら業務委託について、中間整理の取りまとめというものを12月までにできたらということでございます。

以上でございます。

本田座長 ただいまの説明に対して何かご意見なりご質問ございますか。

八田委員。

八田委員 この間、高井戸と三鷹を見学させていただいて、大変有益でしたので、今度の現場の視察も期待しております。もしできたら早目にアレンジしていただければと思います。

加瀬行政改革推進事務局参事官 そのような方向で検討させていただきます。

大山委員 ぜひレセプトのところを皆さんに見ていただきたいと思います。特に、レセプトを縦覧点検しているところがどうなっているかを、ご覧いただくのが良いと思います。

私もこの集約事務センターには行ったことがないので、今度は行かせていただきたいと思います。

岸井委員 どっちにしても相当ハードなスケジュールになりますね。

本田座長 それでは、今後の会議の進め方についておおむねご了解いただいたということではよろしいですか。

なお、ヒアリング項目なり、候補者等のご要望がありましたら、後日事務局の方にお伝えさせていただいて、いろいろと相談しながらさせていただきたいというように思います。

ありがとうございました。

この際、私の方から1点お諮りいたしたいというものがございます。

第1回の会議におきまして、「会議自体については、会議の議事の効果的な進行を図る

ため、又は会議の議題の内容により、座長が非公開が適当であると判断するときを除き、公開する」ということで合意いただきましたが、職員の採用についての基本的考え方の議論については非常にデリケートな問題であることもあり、当面は非公開とすることにいたしました。次回以降、議題が変わることもあり、会議の公開について、再度確認をさせていただきたいと思っております。

会議の公開に関します論点について、まず事務局の方からご説明をお願いします。

加瀬行政改革推進事務局参事官 同じく資料2の3ページ目と4ページ目でございます。

3ページ目が今後の当面の会議の公開の取扱いについて（案）というものでございます。

4ページ目が第1回目の会議でご議論いただきまして、第2回目の会議でご確認いただきました運営要領を参考としてつけてございます。

3ページ目をご覧くださいますと、一番上の丸は座長からお話ございました話でございますので、2番目の丸からご覧いただけますでしょうか。

今後、議題「業務委託の推進に関する基本的事項」ということになるわけでございますけれども、当面の措置として以下の方針でどうかということでございます。

1つ目のポツでございますが、社会保険庁からのヒアリング・質疑、自由討議につきましては、「公開」としてはどうか。有識者・関係者ヒアリング・質疑、自由討議につきましては、有識者・関係者のご意向を踏まえまして「公開・非公開」ということを決めてはどうかということでご提案させていただいてございます。

3つ目の丸でございますが、ヒアリングを終えまして後、論点整理とか中間整理に移るわけでございますけれども、それにつきましては、会議におきましてどのようなご議論をいただくかということをお踏まえまして、改めて公開・非公開の取扱いについてはご検討をいただいたらどうかということでございます。

最後の丸でございますけれども、社会保険庁、あるいは有識者・関係者からのヒアリング、討議につきましては、公開とする場合について、4点ほど挙げてございますけれども、この事項につきましてご議論いただけたらということでございます。

まず、1点目でございますが、インターネットの配信につきましてどうするかということでございます。

2点目が記者傍聴をどうするかということでございます。

3点目、カメラ撮り、これは中身が2つ分かれませんが、スチールカメラ、一般のカメラでございます。それとテレビカメラについてどうすべきかということでございます。

4点目が一般の傍聴、あるいは国会議員の傍聴、国会議員の傍聴につきましては、民主党からの申入れでも国会議員の傍聴をさせていただきたいというお話ございましたので、挙げておりますけれども、それについてどうすべきかということについてご議論をいただければと考えております。

以上でございます。

本田座長 各論点が今事務局から紹介がございましたように、皆様のご意見をお伺い

たしたいと思います。

もしよろしければ、私の考え方を言ってよろしいでしょうか。

まずは、会議自体は当面ヒアリングを中心とする間は公開とすると。今までは非公開でしたが、ヒアリングを中心とする間は公開とする。ただし、有識者からヒアリングを行う場合には、有識者の意向により非公開とする場合もあり得ると。

2つ目ですが、具体的な公開方法としては、会議の様態をインターネットで生中継することとし、また、これにより一般の方や国会議員からの傍聴希望に対応する。要するに、それをやることによって、入らないということになりますね。

記者の傍聴につきましては、若干名認めることとし、カメラ撮影は会議の冒頭に限って認めるということで、そのほかいろいろと細かいことはあるかと思えますけれども、一応大変先走った言い方かもしれませんが、今申し上げたことでいかがでございましょうか。

公開にして我々が議論したときに、非常にある意味では説明する方も議論する方も大変な面もありますけれども、公開ということをや元々運営要領で原則としています。会議自体は、今まで非公開だったのですけれども、これから業務のあり方とかという話になってきますので、ヒアリングについては公開を原則とするという考え方があります。

岩瀬委員 記者傍聴に関して、一定数席を用意するということですが、これはどういう記者に対してどういう割り振りというものを考えているのでしょうか。内閣記者会のここの担当ということではよろしいですか。

本田座長 大変難しい案だと思いますけれども、事務局の方、まさにここの記者クラブと相談しながらだと思いますけれども。

加瀬行政改革推進事務局参事官 事務局として考えていますのは、基本的に官邸記者クラブにつきまして、各社1名ぐらいのような感じで、そうしますと大体最大19名ぐらいいるかと思いますが、ということではいかがかというように考えております。

岩瀬委員 別に記者傍聴はいいのですけれども、インターネット公開をすれば別に記者傍聴させなくてもいいのではないかなという気がするのですけれども、記者の人だけ入れて国会議員を入れないというのは何か変な感じがしますけれども、記者クラブ側からこれは強力な要請があるのですか。

江澤行政改革推進事務局次長 今、具体的にそういうものはございません。

岸井委員 あえて言えば当然と思っているのではないですか。義務の範囲だと思っている。

加瀬行政改革推進事務局参事官 補足させていただければ、今申し上げた例えば1社1名とかという話につきましては、別に行革事務局の方で行っております公務員制度関係の方で懇談会がございまして、そこにおきまして、インターネットの配信を行いつつ、かつ記者の傍聴を行っているということではございます。

斎藤委員 詳細はともかく座長のご提案に賛同したいと思います。

今まで記録委員会、それから監視委員会のことで社会を騒がすことがいろいろ出てきましたけれども、そろそろみんな疲れてきて、では今度新しい組織はどうなるのという関心が高まってきているような気がするのです。この会議でどういうことが話されて問題になっているのかというのは、広く理解していただく必要があるだろうし、こういうことをしていますというこちらから発信するということも必要だと思いますので、できる限り広く開かれた会議になっていった方がよろしいのではないかと思います。

戸井田内閣府政務官 インターネット配信するのだったら、それですべてがOKになるのではないですか。インターネットで言われていることがそのまま配信されたら、一番オープンになっていいのではないですか。

本田座長 なかなかそれがデリケートな問題で。

八田委員 戸井田政務官のご意見に賛成なのです。実は岸井委員が今ちょっとヒントを出されたように、本当は現場に来た方がはるかに情報量が多いと思うのです。でも、私は記者クラブは反対です。全てのメディアが公平な立場で情報にアクセスできるべきだからです。インターネット配信があるならば、それでいいのではないかと思います。

岩瀬委員 ざっくり言うと、民主党の方から議員も記者も入れるべきという話なのです。そうすると、記者が入って議員を外すと、何で議員を外したのだと絶対なると思うのです。だったら、それを飲むのだったら記者も議員もという話になると思いますので、これはインターネット配信でよろしいのではないのでしょうか。

本田座長 皆さんどうですか、そういうことで。

岸井委員 それはデリケートな話で、積極的に言うと、担当と現場でやる方がいろいろな形のメディアの協力という意味では非常に発信源はあるのですよね。その辺の兼ね合いなのです。

渡辺行政改革担当大臣 この会議の報道はどこがやっているのですか、内閣記者会がやっているのですか、厚生労働省記者クラブがやっているのですか。

江澤行政改革推進事務局次長 正確には分からないのですけれども、内閣記者会の方が中心なのですけれども、例えば厚生労働省の社会保険庁を担当している記者の人も交代でやっているような、社によって違うようでございます。

渡辺行政改革担当大臣 私の経験だと、内閣記者会って政治部です。金融庁が経済じゃないですか。財研と同じ部隊がやっているのです。ですから、縦割りがあって、非常に大事なことを言ったつもりなのだけれども、全然部隊が違うとてんでちんぷんかんぷんで報道されないなんていう話があるのです。ですから、これは多分まさに縦割りでいくと、狭間の話になってくるのだと思うのですよ。

岸井委員 そうですね。厚生労働省で社会保険庁というと社会部が中心ではないですか。ただ、これから新しい機構の問題になるから、その辺の人員をちょっと配置も変わるのだと思うのですよ。今までは不正とか、そういうスキャンダルを追うという形で、省庁問題を含めて多かったです。

渡辺行政改革担当大臣 いずれにしても実際は混成部隊だということですね。

岸井委員 そうです。

斎藤委員 インターネットで少し危惧を感じますのは、確かに公平ではあるのですが、例えば同じセリフを笑いながら話しているのと怖い顔で言っているのと全く受け取られ方が違って、インターネットが一部しか映さないのであれば、言葉じりを捉えて何か誤解されるおそれがあるのではないかと心配します。

本田座長 難しいところですね。

岸井委員 せっかくの機会なので大臣に伺いますが、総理とは日本年金機構については何か話しましたか。

渡辺行政改革担当大臣 これから話します。まだ3日目なものですから、詳しい話をしている時間がございませんので、まとめて官房長官、総理にはお話をいたします。

本田座長 それでは、当面会議の公開についてはインターネットで配信するというところでいかせていただきますか。

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。

次回の日程でございますが、事務局から委員の皆様には日程をあらかじめ確認させていただいたかと思いますが、10月16日の午前10時から12時とさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

なお、本日の会議につきましては、この後私の方から記者ブリーフィングを行うことにしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

以 上