

令和 8 年 7 月 30 日

社会保障（社会保険診療報酬支払基金の在り方等）チームの報告について

- ・ 行政改革推進会議の下、令和 3 年 9 月にチームを設置して中間論点整理を取りまとめ、令和 4 年 3 月に行政改革推進会議に報告（参考資料 2）。チームにおいて、取組のフォローアップ等を実施。
- ・ 内閣官房・内閣府の見直しに伴い、令和 8 年 2 月にチームを再設置（参考資料 3）。次に示すメンバー構成及び議論は変わらず、取組のフォローアップを継続。

【社会保障（社会保険診療報酬支払基金の在り方等）チーム】

亀井 善太郎 PHP 総研主席研究員・政策研究大学院大学特任教授

佐藤 主光 一橋大学経済学研究科教授

島田 由香 株式会社 YeeY 共同創業者/代表取締役

（専門員）

小野崎 耕平 聖路加国際大学公衆衛生大学院客員教授・一般社団法人サステナヘルス代表理事

宮田 裕章 慶應義塾大学医学部教授

社会保険診療報酬支払基金（以下「支払基金」という。）について、デジタルを活用し国民の保健医療の向上等に資する組織を目指す観点から、

- ・ 働き方改革の推進（オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等）
- ・ データヘルスの促進のための体制整備

を中心に議論を行う。

- ・ 今回、中間論点整理として掲げられた課題に対する取組の進捗を踏まえ、別添のとおり論点整理を取りまとめ。
- ・ 所要の取組を引き続き進めていくことを求めるとともに、取組のフォローアップを厚生労働省に引き継ぎ、チームを廃止。

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定								
○ <u>支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義（purpose）や業務の目的を理解することが必要。</u> 業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。 (1／7)	【組織の存在意義（purpose）や業務の目的】 ○ <u>支払基金改革と組織体制の見直し（審査事務拠点の集約）</u> - 令和4年10月に地方組織の審査事務を集約し、令和5年度において新組織を本格稼働させ、業務の効率化とともに審査実績の向上に向けた取組や審査結果の不合理な差異解消の取組を着実に推進するなど、組織を挙げてこれに取り組んできた。 - 審査事務集約後の職員定員については、令和4年度から令和7年度までに416人の定員を計画的に削減。併せて、事務量調査の結果を踏まえて、地方組織の業務量の平準化を図っている。 (定員の推移) <table><tr><th>令和4年度</th><th>令和5年度</th><th>令和6年度</th><th>令和7年度</th></tr><tr><td>3,926人</td><td>3,780 人 (△146人減)</td><td>3,637人 (△143人減)</td><td>3,510 人 (△127 人減)</td></tr></table> () 書きは前年度からの減少人数	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	3,926人	3,780 人 (△146人減)	3,637人 (△143人減)	3,510 人 (△127 人減)	
令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度							
3,926人	3,780 人 (△146人減)	3,637人 (△143人減)	3,510 人 (△127 人減)							

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点

- 支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。

業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。

(2/7)

実施状況

- 審査事務集約化計画工程表に掲げる支出削減

- ・ 人件費は当初見込み▲63億円の削減に対し、更に5億円を上回る▲68億円を削減
- ・ 一方、システム維持管理経費は、当初見込んでいなかった為替変動によるクラウド利用料の影響、在宅 審査の導入に伴うノートPC端末のリース料・通信料や人件費高騰に伴うシステム運用保守経費などが増加し、当初見込み▲6億円の削減に対し、20億円増加の+14億円
- ・ IT化推進経費積立預金は、当初見込みどおり▲16億円の支出を削減
⇒ 合計▲70億円(平成29年度対比)の改革効果を実現

「審査事務集約化計画工程表」(令和2年3月公表)に掲げる支出削減の状況

項 目	<改革前> 平成29年度予算 ①	<改革後> 工程表の目標 ②	改革効果 (当初見込み) (②-①)	令和7年度 予算 ③	改革前 との対比 (③-①)
給与諸費 (▲800人)	374億円	311億円	▲63億円	306億円	▲68億円
システム 維持管理経費	70億円	64億円	▲6億円	84億円	+14億円
IT化推進経費 積立預金	25億円	9億円	▲16億円	9億円	▲16億円
合 計	469億円	384億円	▲85億円	399億円	▲70億円

- ・ 業務の効率化、コスト削減の結果、令和8年度予算の保険者等が支払う事務費手数料(レセプト1件当たり)は、ピーク時の平成9年度決算から62.38円の引き下げを行っている。
平成9年度:107.88円→令和8年度:45.50円
(▲62.38円、▲57.8%)

今後の予定

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ <u>支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。</u> 業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。 (3/7)	○ <u>組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解させる研修</u> - 動画視聴による研修を実施し、日本の医療保険制度を支える専門機関としての使命について理解促進を図るとともに、視聴後の理解度確認により周知徹底を行っている。 【業務の効率化】 ○ <u>AIの活用</u> - 令和3年9月、審査支払システムにAIを活用したレセプトの振分機能を実装し、医学的・専門的な判断が必要な目視対象レセプトの重点化を進めた。(目視割合:令和3年9月より20%、令和4年10月より15%、令和5年10月より10%と順次重点化) - AIによる目視対象レセプトの絞り込み及び地方組織と本部の連携による進捗管理により、過去数年間減少傾向にあった原審査の審査実績が令和5年度に入ってから上昇に反転し、好調な審査実績を堅持し、令和7年度の原審査査定額、請求1万点当たりの原審査査定点数は過去最高の見込み。 ○ <u>紙レセプト請求の削減(令和2年10月から令和7年6月)</u> 124万件から28万件へと96万件(▲77%)削減し、受付業務を1.9万時間(▲65%)、再審査業務のパンチ入力業務等を1.5万時間(▲48%)それぞれ削減。 ○ <u>請求支払関係帳票電子化</u> - 令和6年9月末の紙媒体による返戻レセプトの送付終了に伴い、令和6年10月から、支払関係帳票の紙媒体の送付も併せて終了。	【業務の効率化】 ○ <u>さらなるAIの活用の検討</u> AIの技術革新等を踏まえ、審査業務へのさらなる活用の検討について、調査研究を進める。検証及び調査研究の成果を踏まえ、新システム稼働のタイミングで最適なAI活用機能の導入に向けた取組みを進める。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ 支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。 業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。 (4/7)	【業務・組織の見直し】 ○ 業務フォローアップツールの運用 ・ 地方組織の集約後、職員・審査委員からの集約関係や業務処理関係の照会事項等を本部がフォローアップする仕組みを運用。(令和5年10月以降は集約に関する照会は無し。) ・ 地方組織の職員個人が率直に生の声を直接本部へ届けられる業務フォローアップツールの機能を活用し、令和7年3月に本部が直接、積極的に活用するよう周知を図った結果、地方組織からの業務改善の提案や意見、照会が増加。	【業務・組織の見直し】 ○ 業務フォローアップツールの運用 ・ 地方組織職員からの提案や意見を円滑に組織運営に反映するとともに、内容に応じた適切なフィードバックを行う。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ 支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。 業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。 (5/7)	【働き方改革(組織風土改革)】 ○ エンゲージメント調査 - 支払基金が成し遂げるべき理念に対し、職員一人ひとりがどれだけ仕事に熱意を持ち、組織に貢献したいと感じているかを客観的に把握し、働きやすい職場環境の整備やマネジメントの改善に向けた施策に活用することによって、職員のエンゲージメントを高め、組織全体の生産性やパフォーマンスの向上、人材育成、離職防止、持続可能な成長につなげるため、令和7年2月及び8月にエンゲージメント調査を実施し、指標は全体として向上基調にある。 ○ 地方組織の管理職と管理職以外の「1on1」 - 管理職が職員の抱える課題や悩みを傾聴し丁寧に把握することにより、リスク情報を早期発見できるよう、全拠点を対象に原則、3ヶ月に1回以上の頻度により管理職と管理職以外の職員の間で「1on1」を実施。 - 第1回目の1on1の実施後、チェックシートに回答した職員のほぼ全員が実施して良かった等の好意的な評価。 - 職員からは、管理職が話しやすい環境を整えてくれたことや、職員からでた意見を自拠点の運営に反映する検討をしてくれるなど、「管理職との1on1は良かった」との意見を多数確認。 ○ 本部役職員が直接地方組織の職員の声を汲み取る取組 - 本部役職員が直接地方組織の職員の声を汲み取る取組として、主に審査事務を行っている中核審査事務センター・分室等の現場職員(係長以下)に対して、「自動遷移ツール事案の受け止め」、「自動遷移ツールに係る再発防止策」及び「組織風土における職場環境」等について、14拠点(延べ20回)、486名※に対して意見交換及び対話を行った。(令和7年7月～令和8年1月) ※ 中核審査事務センター・分室職員(係長以下)1,914名のうちの25.4%	【働き方改革(組織風土改革)】 ○ エンゲージメント調査 - 令和7年度に取組んだ管理職研修、地方組織で実施している1on1、管理職が日常的に褒めること、面談等において部下の進歩・成長についてきちんとフィードバックすること等が、今回改善が見られた一定の要因と考えられるため、調査の結果には一喜一憂せず、継続的に定点観測を行っていく。 ○ 地方組織の管理職と管理職以外の「1on1」 - 新たな取組として、令和8年度から管理職と管理職以外の「1on1」及び「業務の振り返り会」において、職員から寄せられた業務上の課題や提案について、管理職が持ち寄り、管理者会議等で共有・検討するとともに、その結果を職員に還元する仕組みの構築を進める。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ 支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。 業務を効率化しつつ、<u>テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応できる柔軟な組織を目指すべき。</u> (6/7)	○ <u>カスタマーハラスメントへの対応</u> - 令和7年6月に公布された改正労働施策総合推進法に基づき、支払基金における対策(基本方針の策定及び対応マニュアルの作成)を策定、実施。 【テレワーク(在宅勤務)】 ○ <u>職員による在宅審査事務</u> - 地方組織において審査事務を担当する職員のうち、長時間通勤や家庭の事情を抱える者等を対象に、令和4年11月から在宅勤務を開始。 - さらに、制度利用者の利便性と安定的な事業運営に鑑み、自然災害又は気象状況等により、計画運休や運休が見込まれ通勤に支障がある場合や生活の本拠地に帰省する場合の対象者及び日数の拡大のほか、所属長が真に在宅勤務が必要と認める個別の事由がある者に対し在宅勤務を認めるなど、柔軟な対応を図っている。 - 令和8年1月時点の在宅勤務の実施状況は344人(地方組織に従事する職員の17.6%) 【自然災害への対応(支払基金事業継続計画)】 ○ <u>BCPの策定、災害対策本部設置訓練の実施</u> - 令和5年度に、大規模災害発生時において、職員等の安全確保を第一義とした初動対応、最優先すべき重要業務を定め、事業を継続することなどを盛り込んだ、支払基金事業継続計画(BCP)を策定。 - 令和7年度の災害対策本部設置訓練では、近年、その発生リスクが高まっているとされる南海トラフ地震を主題とし、高知県沖において、令和7年9月1日(月)11時にマグニチュード8(最大震度7)の地震と、地震に伴う津波が発生という想定のもと、7拠点(和歌山事務局、徳島事務局、香川センター・事務局、愛媛事務局、高知事務局、大分事務局、宮崎事務局)を被災地方組織として実施。	○ <u>カスタマーハラスメントへの対応</u> - ハラスメント対策の強化として、カスタマーハラスメントへの対策を企業に義務付けた、10月1日施行予定の改正労働施策総合推進法の指針等を踏まえ、令和7年度に策定したカスタマーハラスメントへの対応マニュアル等を更新する。 【テレワーク(在宅勤務)】 ○ <u>職員による在宅審査事務</u> - 多様な働き方の取組を推進するため、紙レセプトの減少に伴う業務処理日程の変更に応じた在宅勤務日数や対象者の拡大等、職員のニーズを踏まえ、制度の拡充を図る。 【自然災害への対応(支払基金事業継続計画)】 ○ <u>BCPの策定、災害対策本部設置訓練</u> - 来年度以降も訓練の継続と課題の解消を実施し、災害発生時に的確な対応ができるよう、より実践的な事業継続計画(BCP)へのブラッシュアップを継続していく。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ 支払基金の業務・組織の見直しが進められる中、職員自らが、組織の存在意義(purpose)や業務の目的を理解することが必要。 業務を効率化しつつ、テレワーク等の働き方改革を進め、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、業務に取り組むことができ、<u>コロナ渦や自然災害・パンデミックにも対応</u>できる柔軟な組織を目指すべき。 (7/7)	○ <u>情報セキュリティインシデントに係る対応</u> 情報セキュリティインシデント発生時には、外部専門家を含むCSIRT(Computer Security Incident Response Team)により事実関係・影響範囲を迅速に把握し、安全性を前提にシステムの稼働継続の判定や復旧対応について判断する体制を整備する。また、重大事案においては、理事長を本部長とする情報セキュリティインシデント対策本部を設置し、指揮命令系統を一本化する。あわせて、保険医療機関等がサイバー攻撃を受けた場合には、当該保険医療機関等と連携し、必要に応じて即時接続遮断等の措置を講じ、被害拡大を防止する。	○ <u>IT-BCP訓練の実施</u> オンライン資格確認等システム等や審査支払システムにおいて、情報セキュリティインシデント又はその可能性を認知した場合には、情報セキュリティポリシーに基づき作成した「緊急時対応計画」等に従い、被害拡大の防止及び復旧に向けた対応を図ることとしており、令和8年度には訓練を実施する。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ <u>オンライン審査に必要なシステム基盤の整備や審査委員と職員等との効果的・効率的な連携手法の構築等を行い、オンライン審査を推進するとともに、より一層の審査の専門性向上や地域差解消といった審査の質の向上にも取り組むべき。</u> (1／3)	【オンライン審査(在宅審査)】 ○ <u>審査委員による在宅審査</u> - 新型コロナウイルス感染拡大時の非常時対応及び遠方からの来所又は勤務先医療機関の関係から審査時間を確保できない審査委員を対象に、令和4年6月から在宅審査を開始。 - 在宅審査の充実を図る観点から、審査委員間及び審査委員と職員間で積極的に協議が行えるよう、来所による打合せ会や会議等の場への出席状況等を把握し、一定回数以上の来所等を促す等の取組を進める。 - 令和8年1月現在、全国の審査委員の約2割が在宅審査を実施 ○ <u>審査委員と職員の連携強化に向けた取組(令和7年度)</u> - 職員1人当たり月1回以上の連携を実施(併設審査委員会の審査委員についてはできる限り対面で実施) - 職員1人当たり月1回以上審査委員と連携の実施割合は99.47%である。(令和7年4月実施割合 75.61%) 【参考指標】職員1人当たり月1回以上 審査委員と連携の実施割合 75.61% 51.24% 対面※ 【7年4月】 実績値 99.47% 81.11% 対面※ 【7年11月】 実績値 ※対面：審査委員と職員がセンター・分室内等で 直接対面により連携を図ること	【オンライン審査(在宅審査)】 審査委員による在宅審査については、今後も継続して推進する。さらに、審査委員と職員の定期的な連携については、令和7年度の取組状況を踏まえ、今後も安定的に実施していく。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定										
○ <u>オンライン審査に必要なシステム基盤の整備や審査委員と職員等との効果的・効率的な連携手法の構築等を行い、オンライン審査を推進するとともに、より一層の審査の専門性向上や地域差解消といった審査の質の向上にも取り組むべき。</u> (2／3)	【審査の専門性向上による審査の質の向上】(再掲) ○ <u>AIの活用</u> ・ 令和3年9月、審査支払システムにAIを活用したレセプトの振分機能を実装し、医学的・専門的な判断が必要な目視対象レセプトの重点化を進めた。(目視割合：令和3年9月より20%、令和4年10月より15%、令和5年10月より10%) ・ AIによる目視対象レセプトの絞り込み及び地方組織と本部の連携による進捗管理により、原審査の査定金額は増加している。 (原審査査定金額の推移) <table><tr><th>令和3年度</th><th>令和4年度</th><th>令和5年度</th><th>令和6年度</th><th>令和7年度(推計)</th></tr><tr><td>295.4億円</td><td>299.9億円</td><td>368.6億円</td><td>457.8億円</td><td>523.6億円</td></tr></table> 【審査結果の不合理な差異解消の取組み】 ○ <u>審査結果の不合理な差異解消に向けた取組</u> ・ 各都道府県が従前、独自に定めていた審査取決事項(約12,000事例)について、令和7年2月に全ての検討を終了した。全国統一した審査基準は、審査の透明性を高め、審査の公平・公正性に対する関係方面からの信頼を確保するため、順次公表している。	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度(推計)	295.4億円	299.9億円	368.6億円	457.8億円	523.6億円	【審査の専門性向上による審査の質の向上】(再掲) ○ <u>さらなるAIの活用の検討</u> ・ AIの技術革新等を踏まえ、審査業務へのさらなる活用の検討について、調査研究を進める。検証及び調査研究の成果を踏まえ、新システム稼働のタイミングで最適なAI活用機能の導入に向けた取組みを進める。 【審査結果の不合理な差異解消の取組み】 ○ <u>審査結果の不合理な差異解消に向けた取組</u> ・ 公表後は、診療報酬改定による算定要件の変更や医療の現状に対応したものとなるよう定期的に見直しを行うとともに、外部から意見が提出された場合は当該意見を踏まえ再検討し、必要に応じ適切な内容に更新することとする。
令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度(推計)								
295.4億円	299.9億円	368.6億円	457.8億円	523.6億円								

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定						
○ オンライン審査に必要なシステム基盤の整備や審査委員と職員等との効果的・効率的な連携手法の構築等を行い、オンライン審査を推進するとともに、より一層の審査の専門性向上や地域差解消といった審査の質の向上にも取り組むべき。 (3/3)	・ 令和5年1月より、職員の出身都道府県と他県のレセプトを一部交換することによる都道府県の差異を把握し、不合理な差異はまずはブロックで統一し、その後、全国で統一する取組を実施。当初は、診療所のレセプトを中心にレセプト交換を実施していたが、より多くの差異事例が病院から発生していることから、令和5年10月以降は対象を病院に拡大し引き続き実施。 (レセプト交換による職員が把握した差異事例数) 令和5年1月～令和7年12月処理の累計(令和7年12月末時点) <table><tr><th>差異事例数</th><th>ブロック統一</th><th>全国統一事例</th></tr><tr><td>4,731</td><td>271</td><td>151</td></tr></table> ※差異事例数(4,731事例)の中には、算定ルール、合理的な説明が可能、特定の保険医療機関の傾向的な請求、同一都道府県内差異等として検討対象外となった事例が3,733事例ある。	差異事例数	ブロック統一	全国統一事例	4,731	271	151	
差異事例数	ブロック統一	全国統一事例						
4,731	271	151						

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(1) 働き方改革の推進(オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等)

論点	実施状況	今後の予定
○ <u>キャリアパスの提示も含めた人材育成は重要な検討事項であり、今後、いつまでにどのような人材育成を行うのかといった具体的な教育プランを策定すべき。その際、デジタルリテラシーを身につけることが重要。</u>	【キャリアパス・人材育成】 ○ <u>キャリアパス制度</u> - 職員自ら個人の希望・能力・適性に応じて、将来の目標を明確に持って自己研鑽を積むことができるよう、「地域ジェネラリスト」、「審査エキスパート」、「データヘルスエキスパート」、「経営幹部」の4つのコースからなるキャリアパス制度を令和6年4月から導入している。なお、選択したコースについては、毎年度、職員自らコース選択の意向確認を行い、キャリアパスの変更も可能としている。 ○ <u>人材育成基本方針に基づく研修計画(審査支払部門)</u> - 職員自らが選んだキャリアパスに必要な知識・経験を習得するためキャリアパス制度のコースに応じた実践的な研修を実施。 - 個人の能力やモチベーションを高めつつ、組織としてのパフォーマンスの最大化を図るため、個々の職員が将来の目標を明確に持ち、その目標に向かって必要な知識・経験の習得を目的として、毎年度、審査事務能力の向上や専門知識の習得に資する研修を実施。 ※ 医療DX部門の研修については後述。 - 令和7年度においては、医療データの解説、プログラミング言語(RやSQL)を用いた分析実習等、医療データ分析に必要な知識や技術を学ぶ民間企業等向けの専門研修への参加や、ネットワークやセキュリティといったシステム開発等に必要な専門知識を学ぶ講義動画をeラーニングとして提供	【キャリアパス・人材育成】 ○ <u>キャリアパス制度</u> - 身近なロールモデルを増やし意欲的な自己研鑽を促す環境を整えるため、エキスパート要件の見直しにより増員を図る。 (参考: 令和7年4月認定) 「審査エキスパート」及び「データヘルスエキスパート」として計62人を認定 - 審査エキスパート認定職員については、より高度な専門性を追求する意欲を醸成するため、継続的に専門的知識を有する職員に対し、処遇の改善を検討する。 ○ <u>人材育成基本方針に基づく研修計画(審査支払部門)</u> - 各自が選択したキャリアパスに必要な知識・経験を習得できるよう、制度の各コースに応じた実践的な研修を実施するとともに、地方組織や本部との人事ローテーションを実施する。 - 組織目標の確実な達成に向け、入所年次や各役職に求められる役割や能力に応じた研修及び審査事務能力向上に関する研修を実施する。 - 入所1～5年目職員を対象とした研修 - メンター・OJTリーダー担当職員を対象とした研修 - 中堅層(役職・役割・キャリア形成)を対象とした研修 - 次世代リーダー(経営幹部コース/データヘルスエキスパートコース - データ活用や理解を含むデジタルリテラシーの向上を図り、デジタル化に対応できる人材育成を推進するため、引き続きeラーニング等を活用する。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(2) データヘルスの促進のための体制整備①

論点	実施状況	今後の予定
○<u>支払基金自らが業務全体を俯瞰し、様々な関係者と協働しつつ、健康課題に対する効果的な保健事業の提案や地域医療構想等の策定・評価に必要な情報の分析・提供等といった新たな付加価値を生み出す事業展開を検討・推進すべき。</u> (1/2)	【保険者との協働によるデータヘルス】 ※ 支払基金においては、 ① 保険者が事業主と連携したコラボヘルスを推進するための健康スコアリングレポートの作成や ② 保険者によるデータヘルス計画(1期 6年、現在は令和6年度からの第3期計画期間中)の作成や保健事業の評価を行うためのツールであるデータヘルス・ポータルサイトの運用を行うことを通じて、保険者のデータヘルスの取組を支援している。 ① 健康スコアリングレポートについては、日本健康会議の下に設置された「健康スコアリングレポートの詳細設計に関するワーキンググループ」での議論を踏まえ、以下の取組を実施 ✓ 保険者の予防・健康づくりの取組により医療費の適正化が可能な生活習慣病に係る医療費を集計し保険者単位レポートへ掲載 ✓ 健康保険組合からのレポート早期提供の要望に応えるため、支払基金が保有するデータを用いて支払基金がマスタ作成すること等の保険者の登録・確認の手間を削減することにより、<u>例年より提供時期を1か月半程度早期化</u> ✓ 全国健康保険協会の要望を受け、都道府県支部別のレポートを作成 ✓ このほか、第4期特定健診等改正において飲酒・喫煙に関する質問項目の選択肢変更によるリスク保有者の判定基準が見直されたことに伴い、集計定義を改修してレポートに反映 ② データヘルス・ポータルサイトについては、保険者のデータヘルス計画・実績報告の収集に加え、以下の取組を実施 ✓ 保健事業の取組状況や効果等を客観的に比較することができるよう、NDBデータを活用し全健康保険組合の実績値平均と自組合の実績値の違いを見える化 ✓ 自組合が行った保健事業の実績に対する厚生労働省の評価を、各健康保険組合が確認するためのページを作成 ✓ 健康保険組合連合会が主催するデータヘルス研修会で支払基金職員が講師を務め、データヘルス計画や健康課題の把握に係る分析方法を紹介	【保険者との協働によるデータヘルス】 ○ 引き続き、同ワーキンググループの議論を踏まえ、<u>コラボヘルスが進んでいない保険者の底上げに取組むとともに、コラボヘルスが進んでいる保険者のニーズにも応える健康スコアリングレポート(令和7年度実績)を作成する。</u> また、<u>データヘルス・ポータルサイトの円滑な運用を図り、保険者によるデータヘルス計画のPDCAサイクルを支援する。</u>特に、令和8年度に保険者が実施する第3期データヘルス計画の中間評価・中間見直しが円滑に実施されるように支援する。 ○ 具体的には、支払基金としては、<u>保険者との連携を通じて企業の健康経営、予防・健康づくりの推進を支援するため、以下の取組を実施する。</u> ✓ 第3期データヘルス計画の中間評価・中間見直しを実施するに際し、健康保険組合からの「健康課題の把握、効果的な保健事業の選択に苦慮している」との声に応えるため、健康スコアリングレポートを深掘りする形で健康状況や生活習慣の実績値や経年推移を見える化したデータを作成・提供し、保健事業の効果が上がるよう支援する。 ✓ 中間評価・中間見直しに係る自組合の保健事業の実績や評価が視覚的に確認しやすいページを開発するとともに、本サイトを通じて中間評価・中間見直しを実施するための手引きを提供する。 ✓ 保険者団体が主催する研修会に積極的に参加するとともに、主催者からの要望に応じて講師を務めることで、健康スコアリングレポートの見方や集計データを用いた健康課題の把握の方法及びデータヘルス・ポータルサイトの入力のポイントや各種機能の活用方法を説明する。 ✓ 特に、共済組合に対してはデータヘルス・ポータルサイトの導入を推進するため、共済組合が実施する研修会で活用方法や導入のメリットの説明を積極的に行い、<u>ポータルサイトによるデータヘルスの支援対象の拡大を図る。</u>

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(2) データヘルスの促進のための体制整備①

論点	実施状況	今後の予定
○ <u>支払基金自らが業務全体を俯瞰し、様々な関係者と協働しつつ、健康課題に対する効果的な保健事業の提案や地域医療構想等の策定・評価に必要な情報の分析・提供等といった新たな付加価値を生み出す事業展開を検討・推進すべき。</u> (2/2)	【地方自治体や研究者との協働によるデータヘルス】 ○ 支払基金においては、厚生労働省からの委託を受けて、NDBの運用、開発を実施している。 - 令和7年度から支払基金が主体となり、アドバイザリープラットフォーム*の運用を開始。 - 生活保護医療扶助の健診情報のNDBへの格納対応 - 事業者健診情報(40歳未満の健診結果)のNDBへの格納対応 *利用者の要請に応じて専門的知見を提供・共有する伴走型の支援サービス。データ解析に係る技術的相談に加え、教育資材やナレッジの公開・提供も行う。 ○ 支払基金が行うレセプトデータ等の統計情報の提供 - レセプトデータ等の統計情報を保険者団体、地方自治体、診療・調剤団体に提供(令和7年度実績:2件、提供予定:3件) ✓ 子どもの医療費助成事業(地方自治体) ✓ 指定薬剤の処方(使用)量調査(診療・調剤団体) ○ 地域におけるデータヘルスの取組への貢献 - 地域における医療費適正化の取組に貢献するため、令和7年度から全国6ヵ所の中核審査事務センターに関係者のニーズを把握する職員(地域医療情報化推進役)を配置し、<u>保険者協議会への参加に向けた働きかけを実施</u> 24府県の保険者協議会にオブザーバー参加	【地方自治体や研究者との協働によるデータヘルス】 ○ 引き続き、研究者等によるNDBデータの円滑な利活用を支援するため、<u>レセプトデータ等の提供に係る事務手続きのサポートや、データ抽出・提供業務を支援する。</u> - アドバイザリープラットフォームを適切に運用することで、アドバイザーの専門的な知見に基づき、地方自治体や研究者等のニーズに応じたNDBデータの情報分析や提供等を支援する。 「二次利用ポータル*」の安定運用及び研究者等の利便性を高めるためユーザーの声を取り入れた機能改善を実施する。 - 生活保護医療扶助の保健指導情報について、NDBへの格納を可能とするシステム改修を行い、医療扶助分野におけるデータヘルスの基盤整備を推進する。 *NDB利用に関する申請手続の電子化や、データ仕様書等の基礎資料を提供するポータルサイト。 ○ 支払基金が行うレセプトデータ等の統計情報の提供 - 支払基金が保有するレセプトデータ等に関する知見を活かし、公的機関、研究者、民間事業者等の利用目的に寄り添ったきめ細やかな相談支援を行うとともに、必要な集計を行うこと等を通じ、<u>レセプトデータ等の統計情報の提供に積極的に取り組む。</u> ○ 地域におけるデータヘルスの取組への貢献 - 地域の医療費適正化の取組み等に貢献するため、<u>本部と地方組織が連携し、地域の課題解決を支援する。</u> - 保険者協議会へオブザーバー参加することとなった都道府県に対しては、健康課題の明確化に向け、より積極的にデータ分析等に貢献し、その結果を保険者協議会への取組みにつなげていく。 - 未参加の都道府県に対しては、支払基金が有するレセプトデータ等の知見やオブザーバー参加している都道府県保険者協議会の実績を提案し、参加に向けて働きかける。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(2) データヘルスの促進のための体制整備①

論点	実施状況	今後の予定
○データヘルス人材には、<u>支払基金独自の知識・ノウハウの習得に加えて、外部機関への出向等により、データ分析・IT・政策立案等の様々なノウハウや幅広い視野を身につけることが期待。</u>さらに、利益相反とならないよう配慮しつつ、<u>臨床現場における研修なども検討すべき。</u>	○幅広い視野を身につけるために、以下の取組を実施【具体的な取組】 ・大学機関主催の研修への参加 ✓ 京都大学「医療データ人材育成コース(dot.b)」 ✓ 政策研究大学院大学「医療政策短期特別研修」 ✓ 国際医療福祉大学大学院「「医療制度・政策関連」公開講座」 ・e-learningの提供・普及 データ分析やシステム開発を中心に、幅広いコンテンツを動画研修として職員に提供。希望者が広く受講可 ✓ 京都大学におけるdot.b研修が提供するコンテンツをアレンジした動画研修 ✓ 民間事業者が提供する動画研修 ・外部講師による研修 ✓ プロジェクトマネジメント養成プログラム：民間事業者が実施するプロジェクトマネージャー育成研修 ✓ 支払基金が開発・運用を担う医療DX関連システムについて、開発・運用ベンダーによる講義 ・中央省庁、外部団体への出向 令和7年度には新規に協会けんぽとの人事交流を開始 ・ベンダー勤務経験者等のキャリア人材の登用 ○臨床現場における研修などについては、以下の取組を実施 ・上記京都大学主催の研修において、臨床講義や病院見学を実施	○医療DXを担う人材を確保するため、引き続きデータヘルス枠での新規採用や経験者採用を通じて外部人材を確保する。 ○研修の充実等により、引き続きデータヘルスエキスパートをはじめとする内部人材の育成を図る。 ○引き続き、必要に応じ、臨床現場のヒアリングをする。

中間論点整理を踏まえた取組の実施状況等

(2) データヘルスの促進のための体制整備②

論点	実施状況	今後の予定
○支払基金がデータヘルスの取組を推進するに当たっては、政府その他データヘルスを取り巻く様々な関係者が環境整備に努めていくことが重要。 ○国民や保険者等の関係者のニーズに応える新たな付加価値を提供し、その対価等により安定的な運営を目指すことが必要。 ○データヘルスの取組により国民・保険者にどのような裨益があるのかについて、厚生労働省と支払基金が連携しながら説明を行いつつ、新たな付加価値を生み出す事業展開を推進していくことが重要。	【医療DXの運営に係る母体への改組】 ○支払基金を、審査支払機能に加え、医療DXに関するシステム開発・運用主体の母体に抜本的に改組することを盛り込んだ医療法等改正法が成立(令和7年12月12日公布)。 【マイナ保険証利用の環境整備】 ○医療扶助(R6.3～)、自衛官診療証(R6.12～)のオンライン資格確認 ○柔道整復等施術所等(R6.4～)、訪問看護ステーション(R6.6～)、職域診療所・助産所(R6.7～)のオンライン資格確認の導入 ○訪問診療等(R6.4～)、通常とは異なる動線(発熱外来等)(R6.10～)、マイナンバーカード機能登載スマホ対応(R7.9～) ○救急時(R6.12～)、救急搬送中(R7.3～)の保健医療情報の閲覧 ○マイナ保険証を保有しない者への資格確認書の交付(R6.12～) 【全国医療情報プラットフォーム、診療報酬改定DXの環境整備】 ○電子処方箋管理サービスの運用開始(R5.1～) ○電子カルテ情報共有サービスのモデル事業開始(R7.2～) ○PMHの公費負担・地方単独医療費助成事業の先行実施(R6.3～)、予防接種、母子保健の先行実施(R6.5～)、介護の先行実施(R7.1～) ○共通算定モジュールの開発、モデル事業の実施 【研究者・地域・保険者等のデータヘルスの取組への貢献】 ○NDB関連業務の支払基金への委託(R4.4～) ○HICを用いたNDBデータの迅速提供(R6.11～) ○履歴照会・回答システムの運用開始(R4.4～) ○健康スコアリングレポートの作成(R4.3～) ○データヘルス・ポータルサイトの運用(R4.4～) ○支払基金の保険者協議会への参加(R7.4～)	【医療DXの運営に係る母体への改組】 ○診療報酬の審査支払業務と医療DX業務の両方を担う法人であることを明確にするため、法人名を「医療情報基盤・診療報酬審査支払機構」に見直す。 ○国が医療DX業務へのガバナンスを発揮するため、厚生労働大臣が「医療情報化推進方針」を定め、新組織はその方針に基づき「中期計画」を策定する。 ○既存の理事会に代えて「運営会議」を設置し、法人の意思決定と業務監督を行う。審査支払業務については、新設する「審査支払運営委員会」が予算・決算や事業計画等について決定する。 ○新組織には医療DXを担当する常勤理事(CIO)を置くことができるとし、理事長およびCIOが中心となり、運営会議の方針に基づいて医療DX業務を迅速かつ柔軟に進める体制とする。 ○医療情報の安全管理を強化するため、必要なセキュリティ対策を講じる義務を設け、重大なサイバー攻撃や情報漏洩等が発生した場合は厚生労働大臣への報告を義務化する。 【マイナ保険証利用の環境整備】 ○次期顔認証付きカードリーダーの導入(R8年度から順次発売開始予定) 【全国医療情報プラットフォーム、診療報酬改定DXの環境整備】 ○電子カルテ情報共有サービスについて、モデル事業を踏まえて令和8年度冬頃をメドに全国での運用開始を目指す。 ○PMHについて、先行実施の結果を踏まえ順次全国展開する。(R8年度以降順次) ○共通算定モジュールについて、本格運用開始(R8.6～予定) 【研究者・地域・保険者等のデータヘルスの取組への貢献】 ○第3期データヘルス計画中間評価・見直しに向けたデータヘルス・ポータルサイトの改修

令和8年5月

社会保障（社会保険診療報酬支払基金の在り方等）チーム

社会保険診療報酬支払基金の在り方に関する 論点整理

社会保険診療報酬支払基金（以下「支払基金」という。）について、デジタルを活用し国民の保健医療の向上等に資する組織を目指す観点から、令和3年9月より「働き方改革の推進（オンライン審査の拡大等による在宅勤務の拡大等）」及び「データヘルスの促進のための体制整備」を中心に議論、令和3年12月に中間論点整理を行い、令和4年3月に行政改革推進会議に報告し、支払基金及び厚生労働省において、所要の取組を進めていくことを求めるとともに、チームにおいて、取組のフォローアップ等を行ってきた。

令和8年2月には、内閣官房・内閣府の見直しに伴い、チームを再設置したが、メンバー構成及び議論は変わらず、取組のフォローアップを継続している。

今回、中間論点整理として掲げられた課題に対する取組の進捗を踏まえ、主な論点を整理すると以下のとおり。

所要の取組を引き続き進めていくことを求めるとともに、取組のフォローアップを厚生労働省に引き継ぎ、チームを廃止することとする。

1. 総論

政府がデジタル改革等を推進し、新たな付加価値が創出される社会を目指す中、レセプト・特定健診等のビッグデータを活用し、国民の保健医療の向上や福祉の増進につなげるデータヘルスの取組は、今後、さらに重要性を増し、期待されている分野である。

支払基金は、レセプトデータに関する知見やオンライン資格確認等のシステム基盤といった有形無形のインフラを有していることから、データヘルスの一元的な運営に係る母体として、本人や医療機関等に対する個人データの提供やビッグデータの分析・提供による疾病予防・健康づくり、医療の質の向上等に貢献していくことが期待されている。

支払基金は、地方拠点を集約し、業務の効率化、コスト削減に取り組

む中で、職員のテレワーク（在宅勤務）や審査委員のオンライン審査（在宅審査）の導入・制度の拡充、ＩＣＴ、ＡＩを活用した審査支払業務の効率化等に加え、業務のさらなる質の向上に資する働き方改革を、組織横断的に取り組んできた。これにより、保険者の手数料負担は減少し、査定額は増加基調にある。また、働き方改革においては、職員の業務に対する熱意や組織への貢献を継続的に把握し、必要な改善が積み重ねられている。

また、地域における医療費適正化の取組への貢献に向けた地域医療情報化推進役の配置、データヘルスエキスパートコースを含めたキャリアパス制度の導入等のデータヘルス促進のための体制を、計画的に整備してきた。

これらの、中間論点整理として掲げられた課題に対する取組の実施状況と今後の予定については、添付資料にまとめており、いずれも計画的かつ円滑に進捗しているところ。

支払基金は、医療ＤＸの運営に係る母体として「医療情報基盤・診療報酬審査支払機構」（以下「新機構」という。）に、令和８年１０月に抜本改組されるが、保険者、医療機関等の関係者と連携しつつ、国民一人ひとりはもちろんのこと、社会全体がその価値や便益を早期に実感できる、新たな付加価値を生み出すデータヘルスの取組を更に強力に推進するとともに、新たなデータヘルスの取組にも適切に対応できる専門性を伴う組織となるよう、これまでのプロセスにおける取組の成果を意識しつつ、引き続き、必要な人材育成・確保を図るべき。

２．働き方改革の推進

職員自らが、診療報酬の適正な審査と迅速な支払を通じ、医療保険制度を支えるとともに、データヘルスの取組を通じ、国民の保健医療の向上や最適な医療に貢献するといった組織の存在意義（purpose）や業務の目的を理解するための機会提供を、研修等を通じて継続することが必要。また、業務を効率化しつつ、職員等がやりがいやウェルビーイングを感じながら、国民の保健医療の向上等に資する重要な業務であることを認識し、エンゲージメント調査などに引き続きに取り組むとともに、ＢＣＰや実践的な訓練の実施など、自然災害やパンデミックにも対応できる柔軟な組織を今後も目指すべき。

また、地方拠点を集約した後も審査の実績はA Iの活用やコンピュータチェックの充実等を通じて確実に向上してきているが、より一層の審査の専門性向上や地域差解消といった審査の質の向上にも、引き続き取り組むべき。

3. データヘルスの促進のための体制整備

国民の保健医療の向上や最適な医療への貢献といった目的を達成するため、支払基金／新機構自らが業務全体を俯瞰し、保険者や地方自治体、研究者、民間組織・企業といった様々な関係者と協働しつつ、健康課題に対する効果的な保健事業の提案や地域医療構想等の策定・評価に必要な情報の分析・提供等といった新たな付加価値を生み出すデータヘルスの取組を更に強力に推進すべき。

今後も、データヘルス人材には、支払基金／新機構が独自にもつ医療や医薬品、レセプト審査、システム基盤に関する知識・ノウハウの習得に加えて、研究機関やシステム開発会社、厚生労働省等の外部機関への出向等により、データ分析・IT・政策立案等の様々なノウハウや幅広い視野を身につけることを期待。

4. あわせて考慮すべき事項

業務・組織の集約・見直しやオンライン化の進展に伴い、職場環境が急激に変化する中で、自らの専門性の向上と組織の目的の両立を実現するため、また、データヘルス分野で、これまでにない業務を新たに切り拓くためにも、キャリアパス制度も含めた人材育成は重要であり、教育プランは不断にアップデートすべきであるとともに、これまでも実施してきたエンゲージメント調査やこれに基づく様々な取組み等、職員のエンゲージメントを高め、組織全体の生産性やパフォーマンスの向上、人材育成、離職防止、持続可能な成長につなげる取組に加えて、デジタルリテラシーを身につけることも重要。

支払基金／新機構がデータヘルスの取組を推進するに当たっては、国民の保健医療の向上や最適な医療への貢献に向けて、政府その他データヘルスを取り巻く様々な関係者が環境整備に努めていくことが重要。

また、国民や保険者等の関係者のニーズに応える新たな付加価値を提供し、その対価等により安定的な運営を目指すことが必要。

そのためには、データヘルスの取組により国民・保険者にどのような裨益があるのかについて、厚生労働省と支払基金／新機構が連携しながら説明を行いつつ、新たな付加価値を生み出す事業展開を推進していくことが重要であることに変わりはない。

I C T : Information and Communication Technology、情報通信技術

A I : Artificial Intelligence、人工知能

D X : Digital Transformation、デジタルトランスフォーメーション

B C P : Business Continuity Plan、事業継続計画

I T : Information Technology、情報技術