

第 16 回会議（1 月 23 日）以降の再生会議における各委員からの主な意見の概要

※ 本資料は、今後の検討に資するよう、主として日本年金機構の必要職員数の整理に係る論点を中心に、第 16 回から前回までの間において各委員から出された意見について、事務局において便宜一定の項目ごとにとりあえず整理したもの。

（注） 以下、日本年金機構は「機構」と標記。

外部委託化関連

○ 届書等の審査業務

- 1 二次審査を職員が行う必要があるのか。二次審査も含めて委託すればよいのではないか。
- 2 「専門的」とされる審査業務でも、マニュアル化により「専門的」業務ではなくなるのではないか。
- 3 経験、ノウハウといった属人的な能力に頼らなくてもよいように、コンピュータによるマニュアル化を進めるべき。
- 4 入力時に問題点を教えてくれる診断テストを組み込んだコンピュータ化されたマニュアルがあってもよいのではないか。
- 5 届出処理以前の問題として、素人でもきちんと書類が作成できるような分かりやすいマニュアルを整備するなどの工夫をしてもよいのではないか。
- 6 OCR 読取りによる誤読のチェックは、機械によるチェック方法（チェックのためのロジックの組み込み）を工夫すべきではないか。

○ 来訪による年金相談業務（社会保険労務士や市町村の活用など）

- 7 年金相談業務については、年金記録問題が最重要業務となっている中で、本当に外部委託できるかどうか吟味されているのか。国民のための相談体制の整備ということで外部委託化を検討しなければいけない。
- 8 社会保険労務士会だけでなく、社会保険労務士自体にもオンライン端末を貸与すべきではないか。
- 9 オンライン端末を日本中に設置し、年金の非常にコアな相談もいろいろなところで相談できるくらい外部委託を進め、機構の人はほとんどいらないような状態にしてほしい。
- 10 社会保険労務士への委託について、委託費を時間単位で決定することは、雇用との区別が難しくなり、委託の趣旨に反することになるのではないか。
- 11 街角の社会保険支援センターによる電子申請の普及促進については、システム刷新までの間など限定的なものとして考えないと、電子申請を阻害することになるのではないか。
- 12 市町村においても、オンライン端末による年金相談を実現してほしい。

- 13 年金記録問題もあることから、社会保険労務士や機構の退職者など、いろいろな経験を有する者を機構が見識を持って期限付きで雇用できる仕組みにしたらいのではないか。

○ 人員増予定業務の精査

- 14 増員に当たっては、人員削減7カ年計画で示した人員の純減数と勘定がきちんと合うようにしなければならない。
- 15 人数の増減という数字だけではなく、筋肉質の体制になってほしい。人材の質ということも考えて人員削減7カ年計画を遂行すべき。
- 16 職権適用など事業所対策については、罰則を強化することで外部委託し、人手を減らすことも可能となるのではないか。
- 17 人員削減7カ年計画は、ねんきん事業機構に対するものであって、日本年金機構の人員削減計画とは対応していない。従来の計画に変わる新たな人員削減計画を早急に作成し、示すべきである。

組織設計関連

○ 国と機構の役割分担

- 18 社会保険庁から厚生労働省に何人移るのかということを考える必要がある。
- 19 システムの選択は機構の効率的な運営に必要な意思決定であることから、責任を一元化して、全面的に機構で行うべき。厚生労働省の役割はチェックポイントに沿った確認をすることにすべきである。
- 20 年金制度の運用はマネジメントの話であり、これを担う機構の人間が全力を挙げて知恵を絞ってやるべきで、そのためのインセンティブを与えるべき。そのためにも責任を一元化する必要がある。
- 21 目標達成に努力する主役は機構の職員であり、厚生労働省の役割はそれをバックアップしていくことである。一方で、厚生労働省が機構の業績を厳しく見ていかなければならない。
- 22 厚生労働省による年金制度の設計と機構による運営は一体不可分で、最終責任は厚生労働省が負うべきであるが、その責任を全うするためにも、機構の理事長がきちんと責任を果たせる仕組みを考えることが重要。

○ ブロック本部

- 23 地方で業務をしっかりとさせるということであれば、まずは社会保険事務所改革をやるべきであり、事務所を監督・指導するためにブロック本部をつくるというのでは逆転しているのではないか。
- 24 ブロック本部があると、機構本部との二重管理になり、合理化という点からはあまり進まないことになるのではないか。
- 25 三層構造問題の解決のため、ブロックをつくり、その中で広域的な人事異動を進めて風通しのよい組織にしていくというのは、現実的な方法ではないか。

- 26 組織はあくまで手段であり、目的ではない。一番大事なのは現場であり、これを強化してきちんと業務ができるようにするには現実的にどうすべきかを考える必要がある。
- 27 当面は現場に対する管理機能と支援機能が必要であり、そのステップとしてブロック本部があってもよいのではないか。
- 28 ブロックの良し悪しということではないが、システム面から見ると、ブロック本部にもサーバを設置するのであれば、バックアップ機能を果たすことにもなる。
- 29 ブロックがあるのはよいが、その本部を物理的に地方に置く必要はなく、機構本部に集約した方がずっとコミュニケーションがよくなるのではないか。
- 30 ブロック本部以前の問題として、社会保険庁本庁の企画や指示にも問題があったのではないか。この反省に立って、機構本部の仕組みをどのようにするかについての検討も必要ではないか。

○ その他

- 31 機構発足時に、現在の社会保険事務所の所長を一掃できないのか。ブロック本部に配置するような人材を所長として配置するようなことは検討しないのか。
- 32 国税庁や警察庁など他の役所と同じ扱いとしての人事交流が厚生労働省との間にあってもよいと思うが、同省が機構に指定席を持っているようなことはあってはならない。
- 33 国と国立大学法人との間の人事交流では、人事制度を国に合わせざるを得ないという問題があった。機構ではそうならないように、人事交流を進めてほしい。

電子申請（オンライン申請）の推進

- 34 年金記録の適正化のためにも、今後、原則電子申請とすべきではないか。
- 35 なぜ電子申請が紙申請より複雑になるのか。例えば、社会保険労務士という第三者による本人確認があれば、添付書類を省略可能にするといった制度改革を行えばよいのではないか。
- 36 社会保険庁の説明では、常にOCR処理が前面に出てきているが、その考え方を根本的に変えるべきではないか。
- 37 電子媒体で必ず届けることが第一歩で、紙による入力をまずやめさせる方向に持っていくべきではないか。
- 38 電子認証については、既存のものが使えないか。社会保障カードの発行時に電子署名を付けておくなど、公的個人認証サービスのようなものを考えるのがよいのではないか。
- 39 オンライン申請の推進について、システム刷新に合わせ、設計を含めて検討するべきではないか。

- 40 街角の社会保険支援センターによる電子申請の普及促進については、システム刷新までの間など限定的なものとして考えないと、電子申請を阻害することになるのではないか。[再掲]

その他

- 41 基本計画の策定に当たっては、未来永劫固定するというのではなく、一定時点で見直すことを盛り込むべき。
- 42 機構の理事長の最大の仕事は、環境変化の中で、日々見直しを行うという責任を持つことである。
- 43 基本計画の策定に当たっては、当座の間、年金記録問題にどれだけの人数が必要かについても考えるべきではないか。
- 44 社会保険庁の職員に対し、採用手続においては、十分な異議申し立てや意見聴取の機会を確保するようにしてほしい。
- 45 組織を動かすのは人であり、マニュアルではない。社会保険庁の場合、とりわけ職員の意識改革を行う必要がある。それを行わない限り、組織を再生することはできず、年金制度への信頼回復にもつながらないと確信する。組織意識を徹底させることのできる人事評価制度を至急作成すべき。
なお、外部コンサルタントによる職員の市場価値の検証も行うべきである。
- 46 分限回避策を明らかにすべき。については、厚生労働省で採用する社会保険庁職員の人数を示すべきである。