

日本年金機構の「外部委託の推進についての基本的な考え方」について (中間整理)【概要版】

2007年(平成19年)12月27日
年金業務・組織再生会議

日本年金機構(以下「機構」)が国民に信頼される組織となるために必要なことは何かという観点から、外部委託の推進とこれに密接に関わる機構の組織づくりに関する事項について、現時点での検討結果を「中間整理」として公表。

新しい組織づくりの理念、視点と外部委託の目的

機構法に定められた機構の基本理念である、「国民の信頼確保」「国民の意見の反映」「サービスの質の向上」「業務運営の効率化」「公正性及び透明性の確保」を組織づくりの基本的視点とすることが当然。

単に外部委託できるかどうかという視点ではなく、業務効率化、コスト削減、国民サービスの向上という外部委託の目的にしたがい、その委託の適否の検討が必要。

外部委託推進の基本的考え方

外部委託推進の前提として、現行業務の徹底した見直し、システム化などを通じた業務の合理化・効率化が不可欠。その上で、機構全体としての業務効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資する業務については、積極的に外部委託すべき。

現行のシステム刷新計画については、年金記録問題検証委員会報告書における指摘に基づく点検や評価も受けつつ、これを推進することが必要。

機構が外部委託の最終責任を負うことにかんがみ、業務を委託先に任せきりにせず、適正に管理、監視して、管理責任を果たすことが最も重要。

現時点での外部委託の取組状況

社会保険庁が2005年(平成17年)に策定した人員削減計画で、外部委託の推進などによって行うこととしている職員6,000人程度の純減については、まずは着実な実施が必要。

更なる外部委託の検討(社会保険庁による改革案の検討・評価)

(届書、申請書などの審査業務)

- ・ 業務の標準化によってできる限り外部委託化を推進すべき。社会保険庁による改革案において外部委託の対象外とされている「判断を要する審査」「二次審査」についても更に精査すべき。

〔国民年金保険料の免除勧奨業務〕

- ・ 外部委託を進め、効果的な勧奨を行うべき。その際、所得情報の提供者である市町村の理解・協力を得るとともに、委託先の選定に当たっては、デリケートな個人情報の管理能力を重要な判断基準とすべき。

〔バックオフィス業務〕

- ・ 徹底したシステム化・外部委託化を図るとともに、システム化に際して、既存の業務ソフトに合わせた業務処理方法に見直すといった発想も必要。

〔来訪による年金相談業務〕

- ・ 国民サービスの向上や費用対効果の視点に立ち、社会保険労務士や市町村の年金関係窓口の活用も含め、最も望ましいあり方を検討すべき。

なお、年金相談は国民の声に直に接する重要な機会であり、機構が行うものと委託業務とを組み合わせ、競争性を高め、国民サービスの向上につなげることが重要。

〔強制徴収業務、事業所調査業務〕

- ・ 法律上外部委託ができないものであっても、最もふさわしい業務体制について常に検証すべき。将来的には市場化テストの活用等の民間活用を可能とする検討も必要。現時点で外部委託の対象となっていない業務についても、引き続き精査すべき。

外部委託契約のあり方など外部委託の推進に当たって留意すべき事項

外部委託契約の締結に当たり、契約の競争性や透明性の確保を図りつつ、業務品質の維持・向上が図られるような措置を講じることが必要。

包括的委託、長期契約のリスクに配慮した複数年契約の活用、成功報酬の支払いといった業務の実績・効果を上げるインセンティブが働く契約方法を検討すべき。

委託業務の適切なモニタリングの実施や、委託先の公表などの契約の公正性・透明性の確保が必要。

電子申請を積極的に推進するため、電子申請のインセンティブが働く仕組みや、利用者が使いやすいシステムづくりに改善するなど、強力な推進方策を早急に検討し、具体化することが必要。

国民の信頼回復のために新しい組織づくりの設計に際して特に求められるべき主な事項

〔国民本位のサービスを提供する意識の徹底〕

各職員が国民本位のサービスを提供するという意識、高い使命感を持つことが重要。

〔組織ガバナンス・体制のあり方〕

地域ブロック単位でブロック本部を設けることについては、体制や機能を整理する必要があり、その上で設置数や場所についての検討が必要。

〔ITガバナンスを含むIT体制の確立〕

IT体制の確立は機構の最重要課題の一つ。国と機構との間の権限・責任に関する役割分担を明確にするとともに、人材と組織体制の確保が極めて重要。また、外部の第三者の知見を活用することも必要。

〔監査体制及びコンプライアンス体制の強化〕

機構内部の監査体制や内容の充実、監事への外部人材の登用、内外の通報を受け付ける外部窓口を設けるなどのコンプライアンス(法令遵守)体制の強化が必要不可欠。

〔固定的な三層構造の一扫と人材登用の仕組み〕

従来の採用区分を廃止し、本部と地方組織間を全国異動しながら幹部を養成するキャリアパターンを人事のルールとすることが必要。

厚生労働省との人事交流については、腰掛け的な幹部登用が行われないようにするなど従来の三層構造問題の反省に立ったルールづくりが必要。

〔職員のモチベーションを高める人事・給与体系、人材育成〕

人事・給与体系について、公務員型の仕組みから脱却したものとするとともに、社会保険労務士資格の取得促進、研修体制の充実など職員の専門性を高める取組を積極的に進めるべき。

〔国民サービスの向上・情報公開〕

国民の信頼回復の観点から、国民サービス向上や情報公開の取組の充実が重要。国民のニーズの的確な把握と分かりやすく親切な情報提供などが必要。

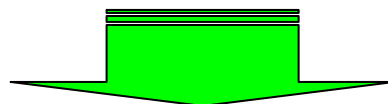
最終整理に向けた留意事項

検討の方向性や課題の指摘にとどまっているものも多いことから、先に取りまとめた「職員の採用についての基本的な考え方」の中間整理と併せ、国民からの意見・情報も参考にしつつ、更に検討。

社会保険庁は、機構が発足する2010年(平成22年)1月までの2年間の準備が極めて重要なことを認識し、自ら改革に向けた取組を着実に進めることを強く望む。

機構の職員数については、外部委託化の検討事項について整理した上で、これを明らかにする。

平成23年度中を目途に導入予定の社会保障カード(仮称)や、将来、年金給付システムの刷新が進められることによる、公的年金業務への影響にも留意が必要。



機構の職員の採用及び業務の委託の推進の基本的考え方について更に検討を進め、来年5月を目途に最終整理を行う。