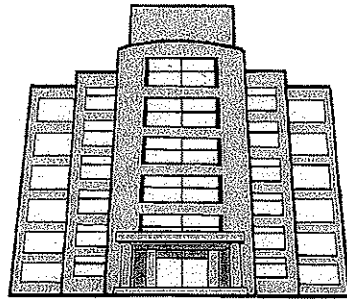


社会保険庁の組織・業務の概要及び変遷

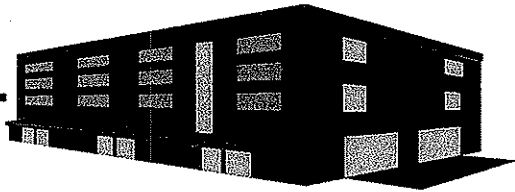
1.	社会保険庁の組織	4-1
2.	社会保険庁の職員数	4-2
3.	社会保険庁が実施する事業の概要	4-3
4.	社会保険庁の事業の規模	4-4
5.	社会保険における業務の流れ	4-5
6.	社会保険庁の組織等の変遷	4-9
7.	社会保険業務センターの基礎年金番号担当組織の変遷	4-10
8.	地方分権に伴う地方事務官制度の廃止について	4-11
9.	これまでの不祥事案における構造的背景	4-14
	・ 社会保険庁国年保険料免除問題に関する検証委員会報告書（抜粋）平成18年8月3日	
	・ 国民年金保険料の免除等に係る事務処理に関する第3次調査報告書（抜粋）平成18年8月3日	
	・ 社会保険庁をめぐる不祥事案等に関する調査報告書（抜粋）平成17年1月14日	
	・ これまでの不祥事案への対応	
10.	社会保険庁は変わります宣言（Part3）	4-22
11.	業務改革プログラムの取組状況について（概要）	4-31
12.	社会保険庁改革法案	4-40

社会保険庁の組織 (平成19年3月末現在)



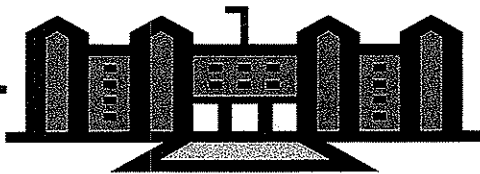
本庁 (東京・霞ヶ関)

社会保険事業運営に関する企画・立案、地方支分部局が行う業務の指導等



社会保険業務センター (東京・高井戸及び三鷹)

被保険者の記録管理、年金支払業務、システム運用、年金相談

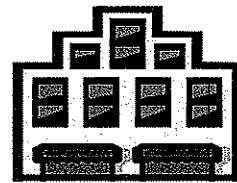
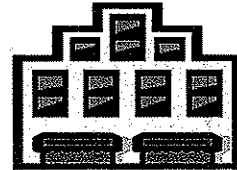
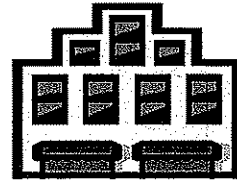


社会保険大学校 (千葉・白井市)

社会保険の事務に従事する者に対する研修

地方社会保険事務局 (47カ所)

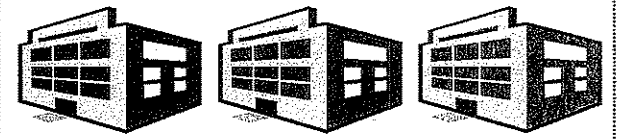
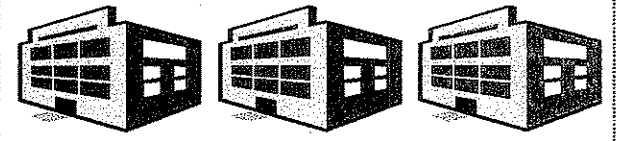
管轄区域 (都道府県) 内の事務に関する企画・立案、社会保険事務所の監督等



年金電話相談センター (23カ所)

社会保険事務所 (309カ所)

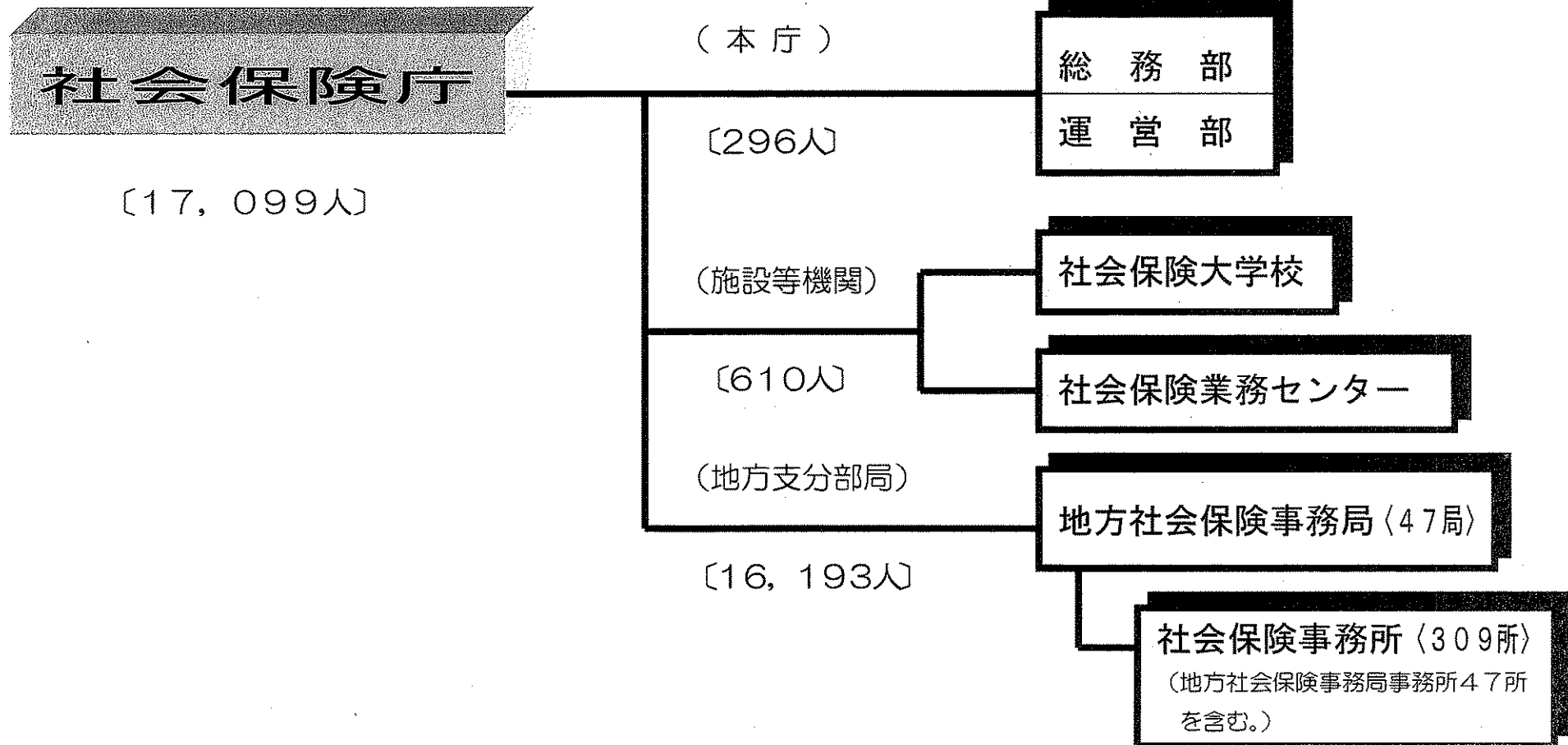
適用・徴収・裁定事務、保険証・年金手帳の作成・交付、年金相談の実施等



年金相談センター (55カ所)

社会保険庁の職員数

(平成18年度末定員)



社会保険庁が実施する事業の概要

○政府管掌健康保険事業

法人事業所等に使用される者を被保険者とし、その業務外の疾病、負傷、死亡及び出産に対して療養の給付を行う健康保険事業のうち、政府が運営主体（保険者）となっているもの（政管健保以外の保険者としては、健康保険組合、共済組合、市町村国民健康保険などがある。）。主に中小企業の従業員とその家族が加入する。

○年金保険事業

・厚生年金保険制度

事業所に使用される労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定を図ることを目的とする長期保険制度であって、政府が管掌しているもの。

・国民年金制度

日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者を被保険者とし、老齢、障害又は死亡について給付を行い、国民生活の維持及び向上を図ることを目的とする年金制度であって、政府が管掌しているもの。

○船員保険事業

船員法の適用がある船員を対象とし、陸上労働者に対する健康保険、雇用保険及び労働者災害補償保険に相当するものを包含した総合保険（職務外の年金部門は、昭和61年に厚生年金保険に統合）であって、政府が管掌しているもの。

社会保険庁の事業の規模

(平成17年度)

	加入者数	事業所数	保険料収納額	給付額
政管健保・船員保険	3,600万人	152万か所	6.6兆円	4.5兆円
厚生年金	3,300万人	164万か所	20兆円	22兆円
国民年金	3,300万人	—	2兆円	15兆円

(注1) 政管健保・船員保険の加入者数は、被扶養者を含む。

(注2) 国民年金の加入者数は、国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者の合計。

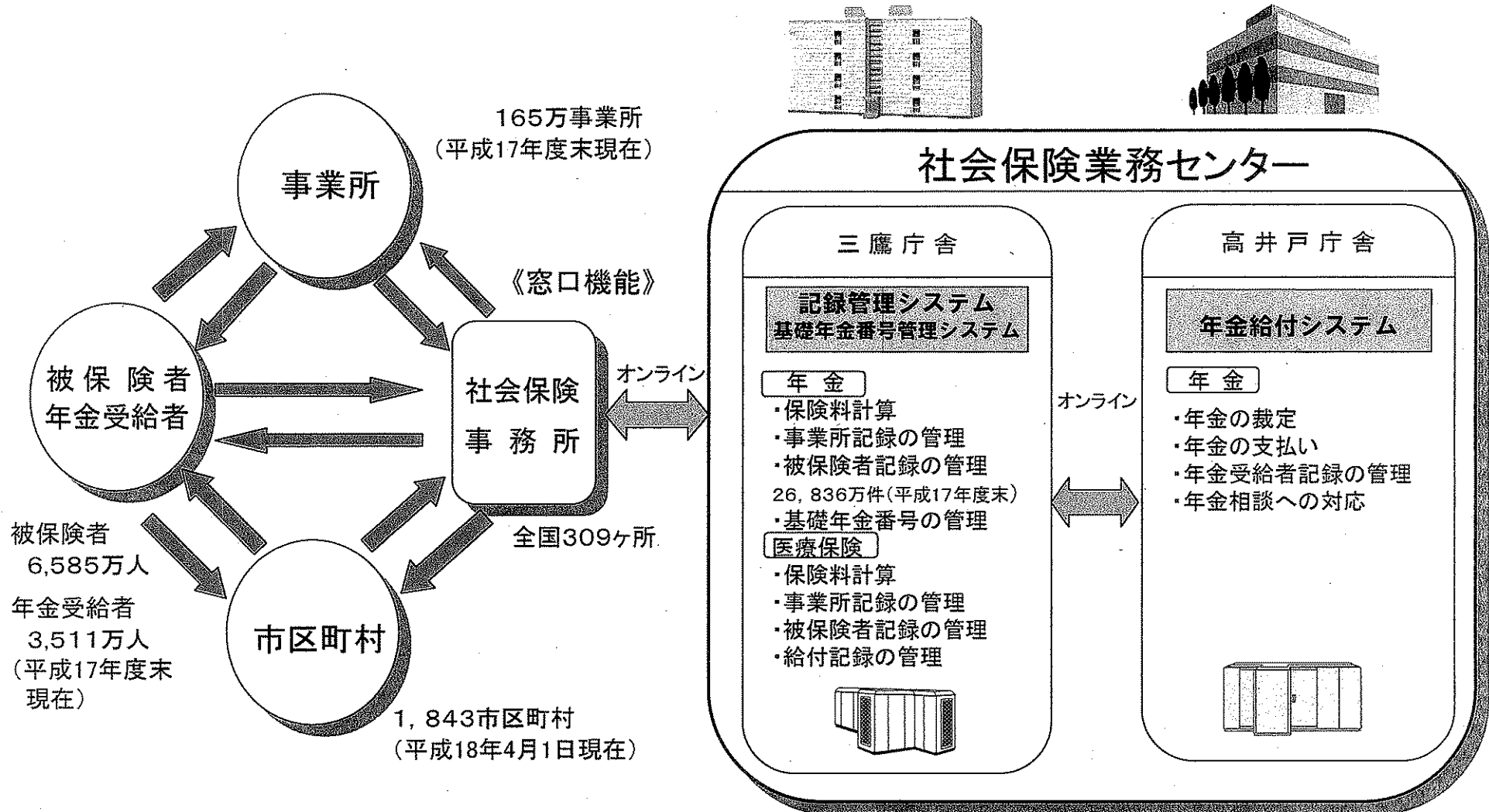
(注3) 政管健保・船員保険の保険料収納額は、給付のほか、老人保健拠出金、退職者給付拠出金等に充当されている。

(注4) 国民年金(基礎年金)の給付額は、保険料のほか、国庫負担金及び他制度からの拠出金により賄われている。

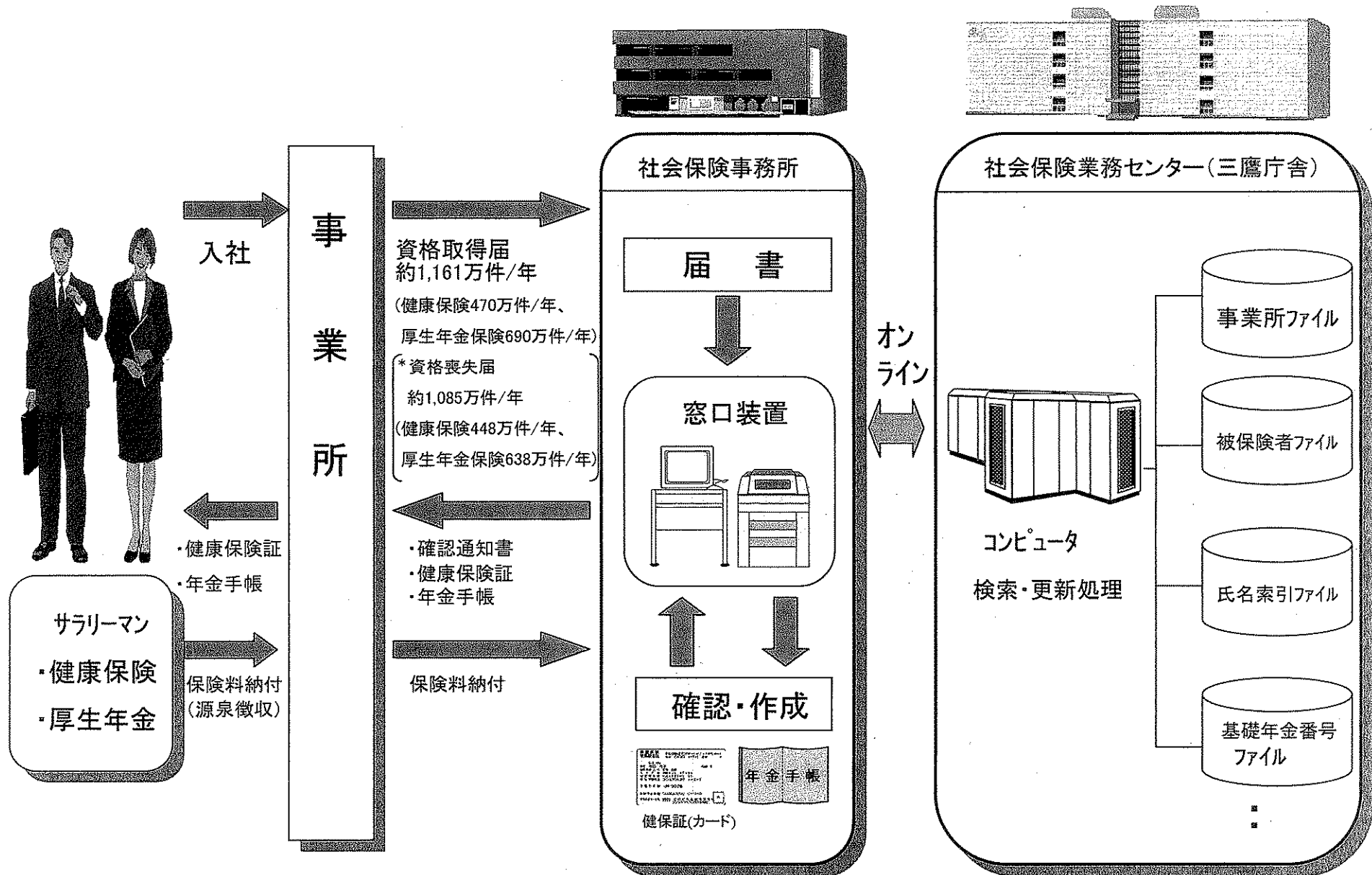
(注5) 「加入者数」及び「事業所数」については、平成17年度末現在。

社会保険における業務の流れ

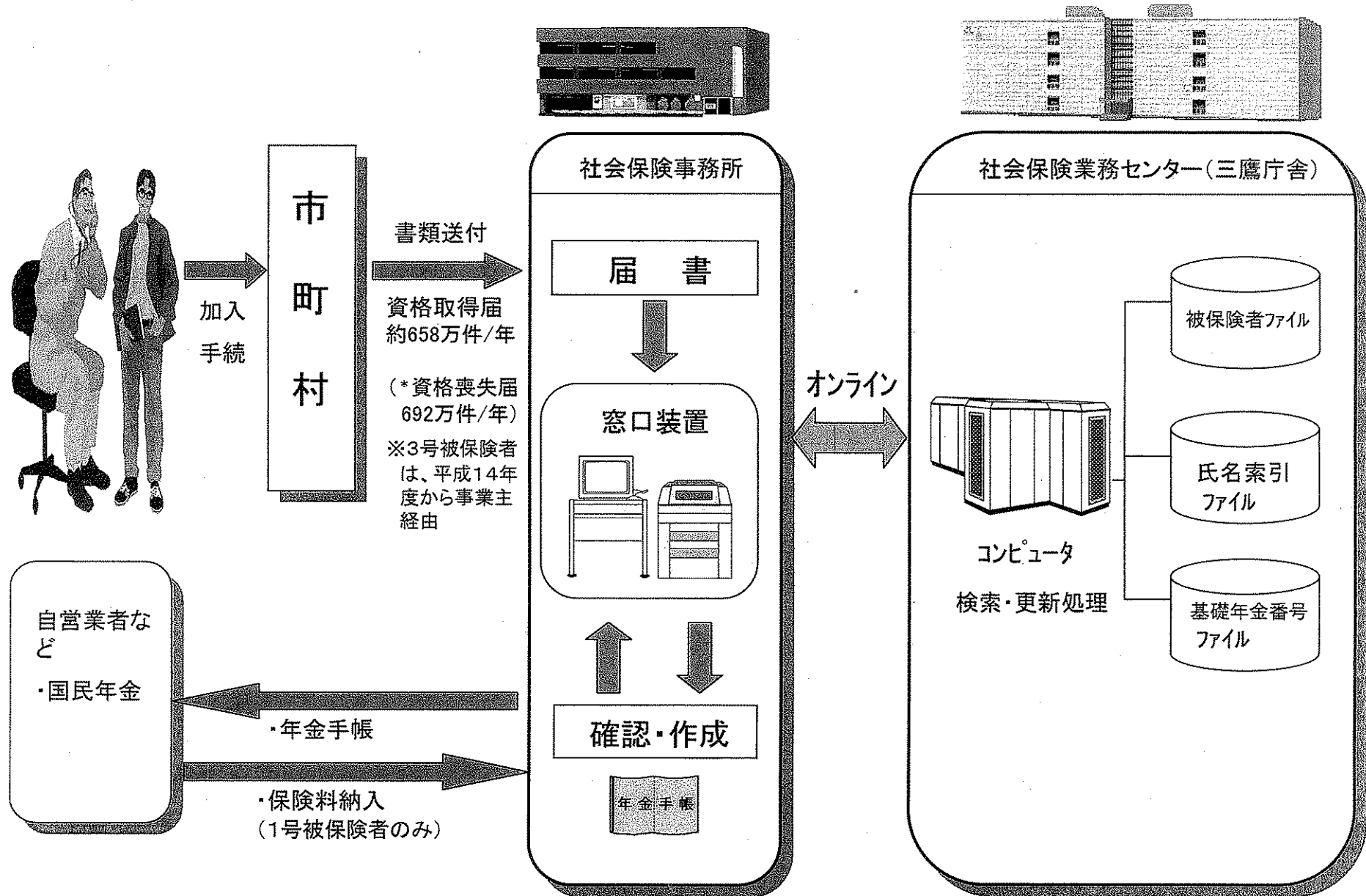
社会保険業務センターと社会保険事務所は、オンラインシステムで結ばれ、それぞれの機能の特性(大量集中処理・一件対応窓口処理)を活かして、正確・迅速な事務処理を実施。



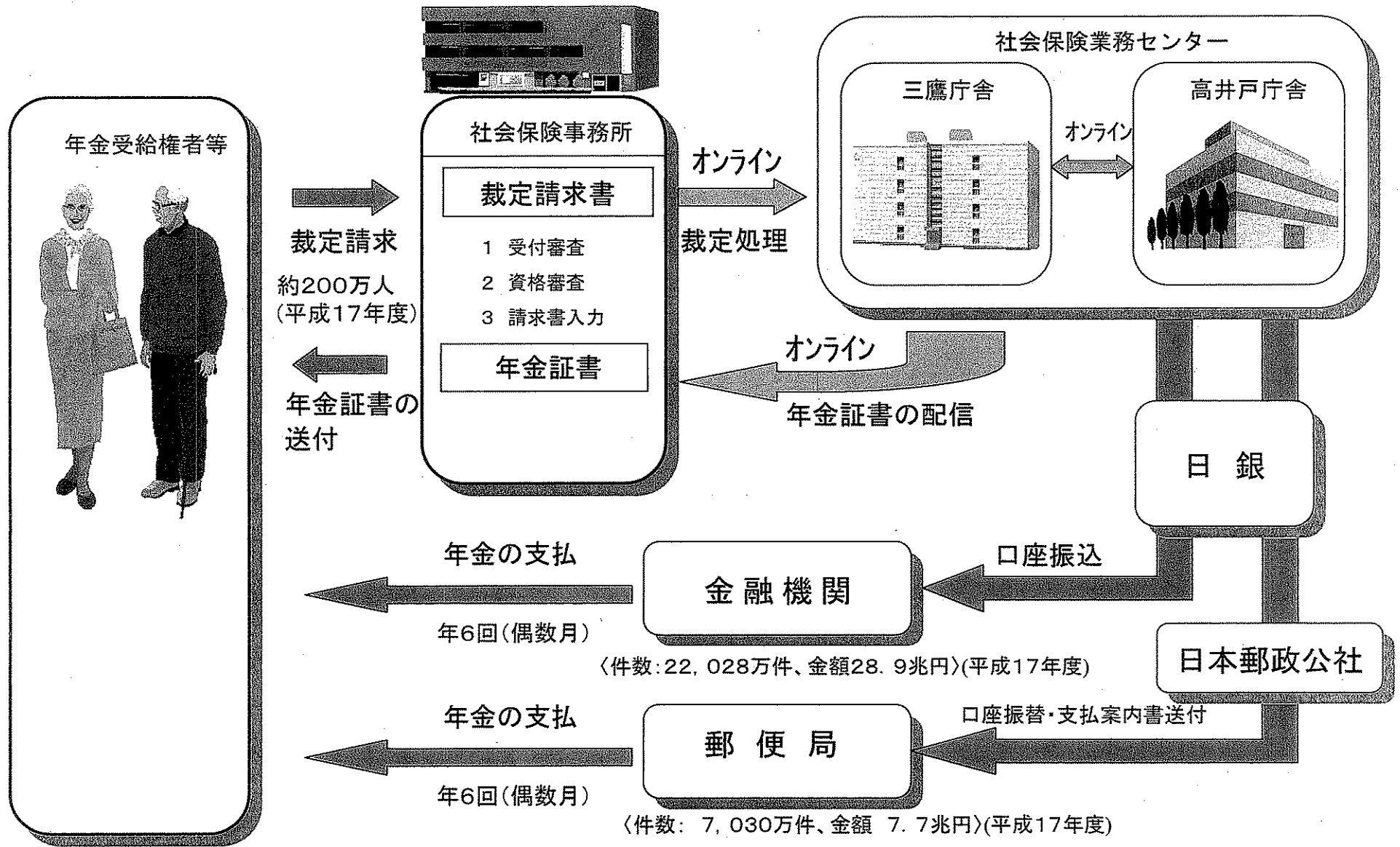
適用・徴収業務（健康保険・厚生年金保険）



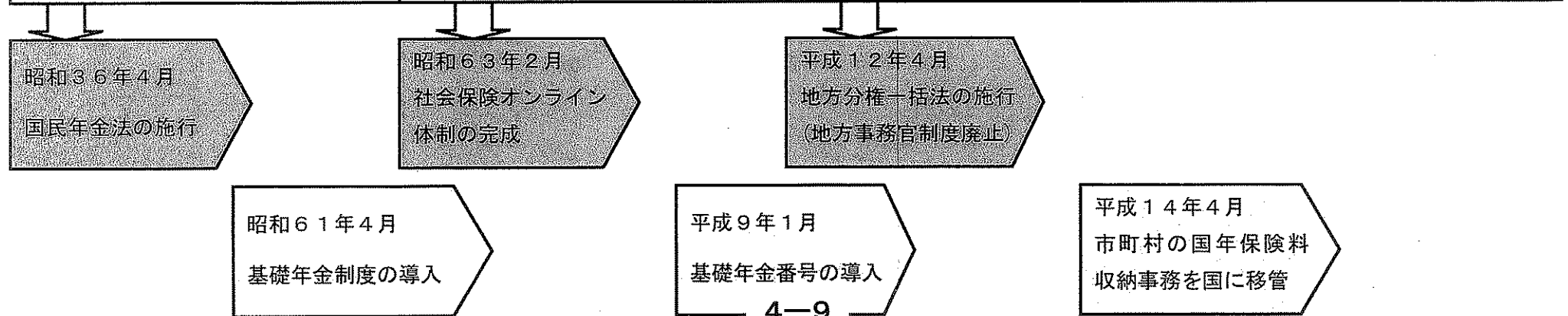
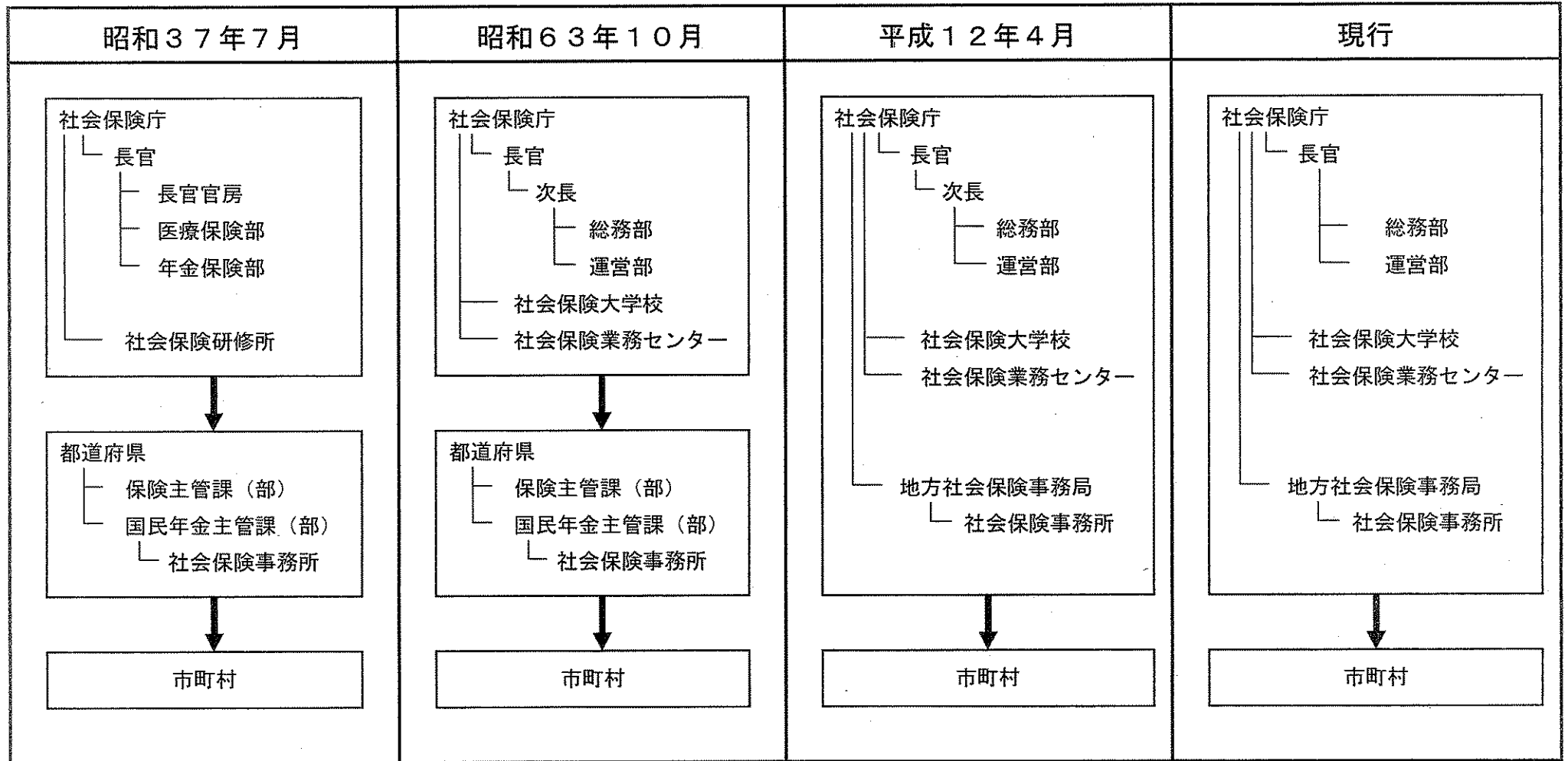
適用・徴収業務（国民年金）



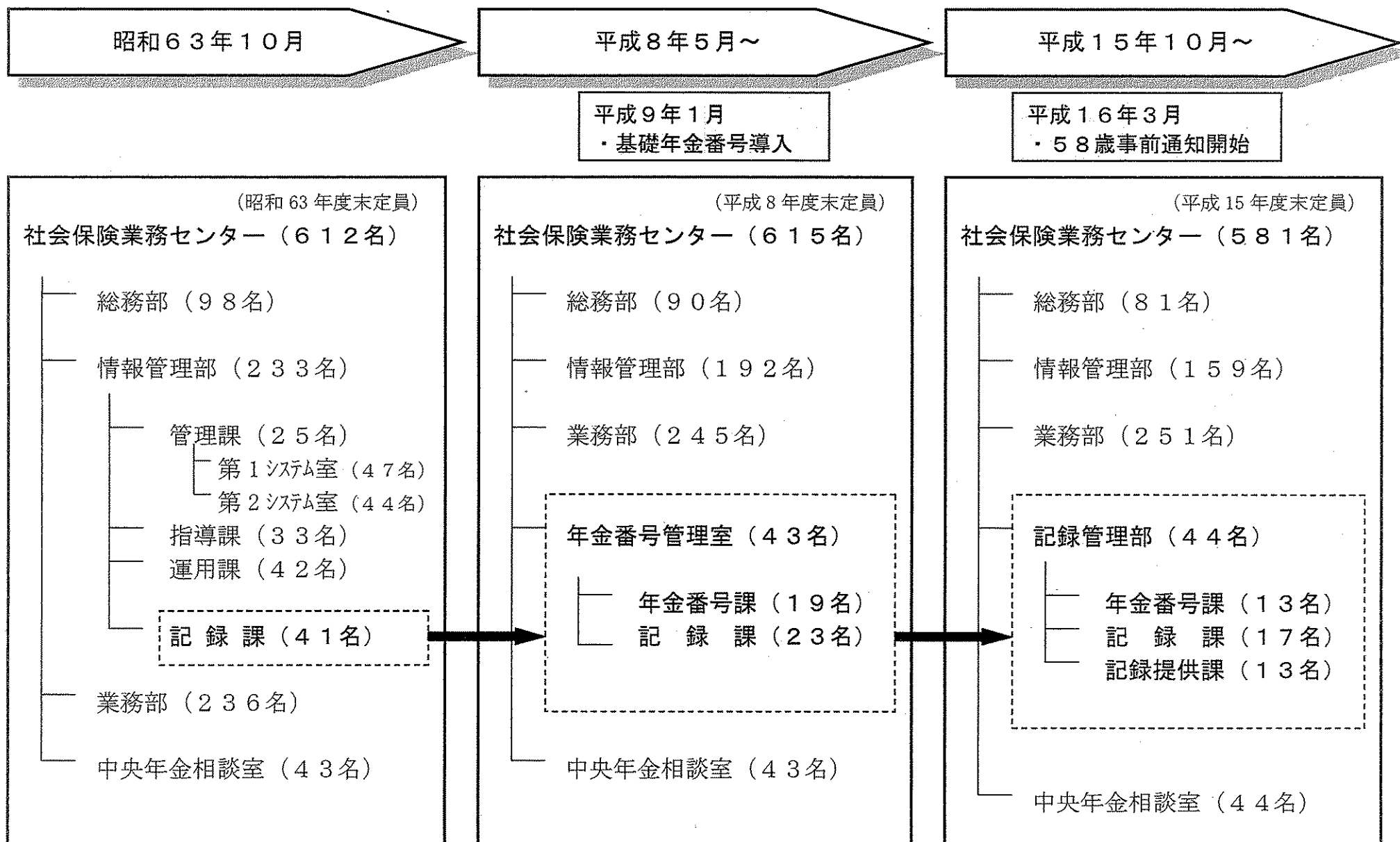
年金の裁定及び支払業務



社会保険庁の組織等の変遷



社会保険業務センターの基礎年金番号担当組織の変遷



地方分権に伴う地方事務官制度の廃止について

1. 地方事務官制度

(1) 地方事務官制度

昭和22年の地方自治法の制定に伴い、都道府県の行政組織に属する官吏（国家公務員）は、原則として地方公務員に身分が切り替えられた。

社会保険関係業務に従事する職員の身分は、「社会保険業務は、全国的に単一の事業体によってその事務を処理する必要」との理由で、地方自治法附則8条の規定により、「当分の間、なお、これを官吏（国家公務員）とする。」とされた。

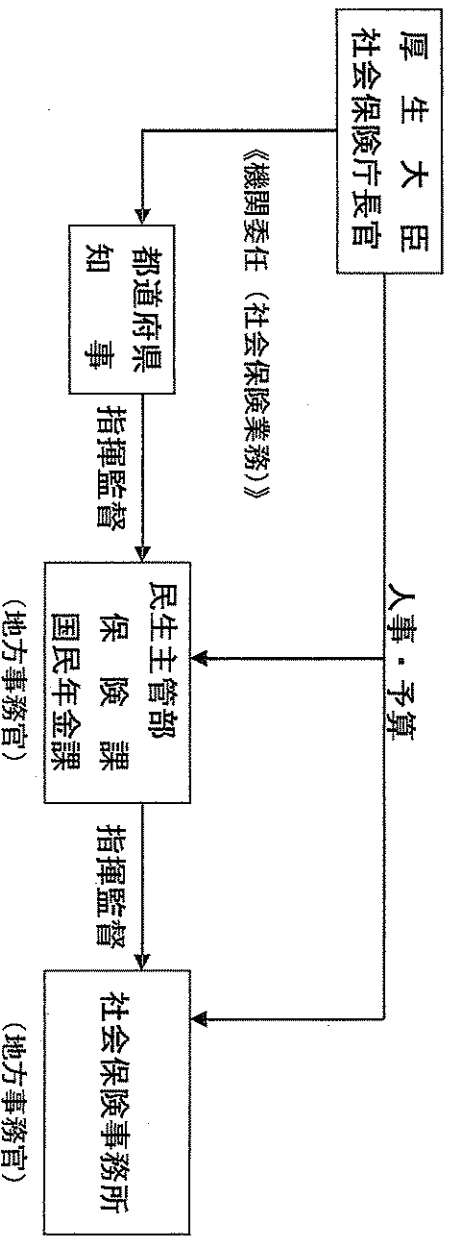
(2) 組織

地方事務官は、都道府県組織（知事部局の保険課、国民年金課、社会保険事務所）に勤務し、人事権及び事業実施に係る経費（人件費、物件費等）は、国が支弁するが、業務の指揮命令は、都道府県知事によるという変則的な身分。

(3) 職員団体等

- 地方事務官は、国家公務員でありながら、地方自治体の職員で構成される「県職員労組」に加入が可能とされ、共済組合は、地方職員共済組合に加入。
- 地方事務官となった多くの職員は、自治労の「県職員労組」、自治労県本部に加盟した。その形が、発展的に組織され、昭和47年8月に、自治労国費評議会（自治労の補助機関）が結成された。

○ 地方事務官制度下の仕組み（平成12年3月末まで）



2. 廃止までの主な経緯

- (1) 行政改革の推進に関する閣議決定 (昭和52年12月)
「厚生省の社会保険関係及び労働省の職業安定関係の地方事務官制度については、2年間以内に廃止する。」
- (2) 臨時行政調査会最終答申 (昭和58年3月)
「社会保険関係の地方事務官制度については、廃止する。」
- (3) 行政改革に関する当面の実施方針に関する閣議決定 (昭和59年1月)
「社会保険関係の地方事務官制度については、新行革大綱の方針に沿って引き続き鋭意調整を進め、所要の法律案を今国会に提出する。」
- (4) 昭和59年から昭和62年提出の廃止法律案
 - ・ 第101回特別国会 (昭和59年) に法律案を提出したが審査未了廃案
 - ・ 第102回通常国会 (昭和60年) に法律案を提出したが審査未了廃案
 - ・ 第103回臨時国会 (昭和60年) に法律案を提出したが継続審査
 - ・ 第105回臨時国会 (昭和61年) において衆議院解散により審査未了廃案
 - ・ 第107回臨時国会 (昭和61年) に法律案を提出したが審査未了廃案
 - ・ 第108回通常国会 (昭和62年) に法律案を提出したが継続審査
 - 第112回臨時国会 (昭和62年) において審査未了廃案
- (5) 国と地方の関係等に関する行革審答申 (平成元年12月)
「地方事務官制度についてその改革に向けて努力を払う。」
- (6) 平成元年度に講ずべき措置を中心とする行政改革の実施方針に関する閣議決定
(平成元年12月)
「地方事務官制度については、昭和58年3月14日付け臨時行政調査会答申の指摘及びこれまでの経緯を踏まえつつ、今般の情勢を勘案して対処する。」
- (7) 地方分権の推進に関する地方制度調査会答申 (平成6年11月)
「地方事務官制度については、廃止する。」
- (8) 地方分権の推進に関する大綱方針 (平成6年12月)
「機関委任事務の整理合理化を積極的に進めるとともに、機関委任事務制度について検討する。」

(9) 地方分権推進法案の国会提出・成立 (平成7年)

(地方分権の推進に関する国の施策)

「国は、国と地方公共団体との役割分担の在り方に即して、地方公共団体への権限の委譲を推進するとともに、地方公共団体に対する国の関与、必要規制、地方公共団体の執行機関が国の機関として行う事務及び地方公共団体に対する国の負担金、補助金等の支出金の地方自治の確立を図る観点からの整理及び合理化その他所要の措置を講じるものとする。」

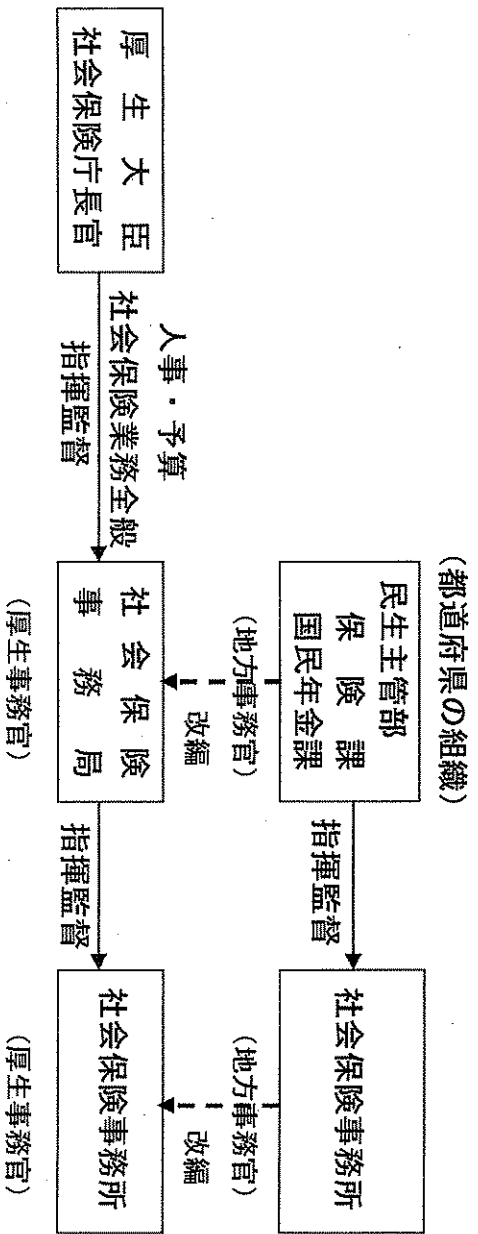
(10) 地方分権推進委員会 第3次勧告 (平成9年9月)

「地方事務官が従事することとされている事務 (健康保険、厚生年金、国民年金等) は、国が保険者として経営責任を負い、不断の経営努力を行うことが不可欠であること、また、全国規模の事業体として効率的な事業運営を確保するためには一体的な事務処理による運営が要請されていること等から、国の直接執行事務とする。」

(11) 地方分権一括法案の国会提出・成立 (平成11年 (平成12年4月施行))

- ・ 都道府県において社会保険関係事務に従事していた職員の身分が厚生事務官とされた。
- ・ 都道府県保険課、国民年金課及び社会保険事務所を社会保険庁の地方支分部局である社会保険事務局に改編。
- ・ この際の経過措置として、職員団体加入の取扱いについては、法施行後7年間 (平成19年3月末) は、「県職員労組」に加入できることとされた。

○ 地方事務官制度廃止後の仕組み (平成12年4月以降)



(12) 国民年金保険料収納事務の移管 (平成14年4月)

従前、機関委任事務として市町村の窓口において行われてきた国民年金保険料収納事務を国に移管。

社会保険庁国年保険料免除問題に関する検証委員会報告書（抜粋）

平成18年8月3日

V 不適正事例の発生・拡大に至った背景、問題点（8つの問題）

今回の一連の不適正な処理事例は、短期間で納付率目標を達成しなければならぬなどの動機により、地方事務局及び事務所が安易に違法行為を行ったものである。また、果次にわたる調査に対し適切に報告を行わなかったなど、地方事務局や事務所の対応は極めて問題である。

これらの事例が発生・拡大した背景には、社会保険庁全体の内部統制が適切に機能していなかったことがある。このような観点からみて、次のような問題点が指摘できる。

1. 事務処理基準等が組織全体を通じて統一されていない

○ 今回、不適正な事務処理を行った事務局及び事務所においては、法律等に規定されていない「国民年金保険料免除取消申請書」等の様式を、本庁の指示や許可を受けることなく独自に作成し、被保険者に配布した例もみられた。社会保険庁本庁は、事務処理を具体的にを行う際に職員の行動準則や統一的な処理基準、具体的な収納対策のマニュアルをこれまで明確に提示してこなかった。このため、各都道府県事務局及び事務所ごとに独自の事務処理が行われていた。

2. 必達納付率目標の達成を図る中で、安易な不適正処理に走る可能性があるにもかかわらず、これを予見できなかった

○ 国民年金制度に対する国民の信頼を確保し、また職務意識の向上を図るため、納付率等の目標を設定することは必要な方策である。しかしながら、平成17年末の必達納付率目標を達成しようとする中で、その実現に向けて努力した事務局及び事務所がある一方、目標達成の見通しを持たずにいる事務局及び事務所があることを、社会保険庁本庁はある程度想定できたと考えられる。しかし、本庁では、不適正な事務処理が生じる可能性やそれを防止するための対策の必要性について認識が乏しかった。

○ このため本庁は、地方事務局及び事務所に対して免除勧奨等の徹底を指示する際に、今回のような不適正事例の発生を予見し、遵守すべき事項について明確な指示を行わなかった。

3. 地方事務局からの照会等への対応が本庁担当職員の個別的な対応にとどまり、組

織的な情報共有・活用が不十分であった

- 各事務局に対する指導については、国民年金事業室等の職員ごとに事務局別の担当制が採用されていた。このため、一部の事案については、メールによって室内で情報が共有されていたことが確認されるものの、各事務局からの照会等について、その多くは各担当職員の個別的な対応にとどまっていた。このため、現場から上がってきた重要な案件について、担当職員が上司に相談・報告することなく個別的な対応に終始した事例もみられた。

- このため、重要な情報があるにもかかわらず、国民年金事業室内で情報が共有されず、不適正な処理事例が全国的に広がっていることを認識することができなかった。また、国民年金事業室から年金保険課や本庁幹部に対して適時に情報を提供しておらず、本庁から全国の事務局や事務所に対して不適正な事務処理を防止するための確な指示を行うことができなかった。

4. 不適正な事務処理が行われている可能性を示す情報の端緒を活用できなかった

- 不適正な処理事例に関する照会があったり、不適正な処理事例が計画されているなどの情報の端緒に接していながら、国民年金事業室では全国的に問題が起りつつあるとの認識を持つことができなかった。このため、京都事案の発覚まで、各事務局に対する調査を行ったり、不適正な事務処理を制止するための明確な指示を出さなかった。また、少なくとも、埼玉の事例については国民年金事業室長まで情報の端緒を共有できていたにもかかわらず、これをもとに全国に対し注意喚起を行うなど、適切な対策が講じられなかった。

- 国民年金事業室の職員が接した情報の端緒が十分に活用されなかったことと併せ、本庁幹部以下、職員の中では、申請のない事務処理が行われることは考えられないとの先入観があり、地方事務局及び事務所が不適正な事務処理を行う可能性を想定していなかった。

- また、京都における事案をきっかけとした3月13日(月)の調査に際して、事案の問題点の本質を示すこと等により、全国の事務局及び事務所に対し、不適正な事務処理を制止するための明確な指示を早期に出すことができたにもかかわらず、その機会を逃してしまった。

5. 免除制度や納付猶予制度について、「申請」を要件としていることの趣旨や制度の基本に対する認識が十分に徹底されていなかった

- 保険料を自ら納付する者との均衡や被保険者自らの選択を保障する観点から、免除制度等は申請者からの申請を要件としている。また、公平性の観点からも、社会保険事務所がし意的に特定の者に職権で免除等を行うことを認めていない。しかしながら、現場職員の多くは、納付率の向上に寄与することや「申請者本人のためになる」という観点ばかりに注意が向き、公平性などの観点をかえりみることなく、し意的な判断のもと不適正な事務処理を行っていた。

○ また、平成 17 年 7 月から継続免除制度等が導入され、申請の簡素化が図られた際、本庁は、あくまでも初回時の申請は必要であることを改めて明確にしたが、この時点において、事務局や事務所に対して、免除制度等では申請を必要とすることの趣旨を十分に徹底するべきであった。

6. 社会保険オンラインシステムへの入力行為の重要性が十分に周知徹底されていないかった

○ 社会保険オンラインシステムの被保険者記録は、将来の年金権に直結する極めて重要な個人記録である。今回、免除承認の記録を同システムへとりあえず入力し、申請書を入力できない場合は取り消し処理を行っていた事例が見られた。社会保険オンラインシステムへの入力行為は、被保険者記録に変更等を加える重大な行為であるにもかかわらず、上記の事例のように入力行為の重要性に対する認識が不十分なケースが少なくなかった。社会保険庁では、電磁的記録の取扱いに関する注意事項等について、職員に対する周知徹底が不十分であった。

7. コンピュータシステムの警告機能や監査等による予防的・事後的なチェックの仕組みが十分ではなかった

○ 今回の不適正事例の中には、事務局や事務所の幹部等が主導した組織的なものが多く見受けられたが、こうした組織的な不適正処理を未然に防止したり、事後的にチェックしたりするためのコンピュータシステム上の警告機能や監査等の仕組みが十分ではなかった。

○ また、現場の職員の中には不適正な事務処理の実施に疑問を持つ者もいたが、不適正な事務処理が組織的に行われたものであったため、事務所長等上司の命令に従わざるをえなかった事例も認められた。社会保険庁では、平成 16 年 10 月以降、内部通報制度が設けられているが、今回の事案では利用されなかった。同制度は職員の業務に対する疑問を幅広く拾い上げる仕組みとしては不十分であった。

8. 社会保険事務局の機能が十分果たされていなかった

○ 社会保険事務局は、本庁の指導監督の下、全国統一的に都道府県内の社会保険事務所を指導する機能を有するべきものである。しかしながら、今回の事案では、事務局が独自に不適正な事務処理を主導したり、本庁への報告を故意に怠ったりした事例が認められる等、本庁の指示に従わない社会保険事務局の組織風土が明らかになった。また、一部事務局において、事務所に対する指導・監督機能を果たしていなかった事例も明らかになった。

○ 更に、一部の事務局長においては、事務局内、事務所を十分に掌握できず、指導能力等に欠ける者もいた。

国民年金保険料の免除等に係る事務処理に関する第3次調査報告書

(抜粋)

平成18年8月3日
社 会 保 険 庁

Ⅲ 今般の事案発生の構造的背景と再発防止策

(1) 事務局・事務所の問題

① 法令遵守（コンプライアンス）意識等の不足

今般の事案発生の第一義的な要因としては、職員の法令遵守（コンプライアンス）意識の不足が挙げられる。今般の事案では、法令違反の認識が乏しい例が多く、本人の申請・請求に基づいて行う等の法律上の原則や、オンラインシステムのデータの保護の重要性等についての認識の不足が背景にある。

また、国民の共助の仕組みである社会保険については、国民一人一人に対して、制度の意義・役割を丁寧に説明し、その理解と納得があつて成り立つものであり、今般の事案は、こうした社会保険の基本についての認識不足も一因となっている。

② 地方事務官制に由来する組織としての一体性とガバナンスの不足

社会保険事務所等の職員は、昭和22年の地方自治法制定以来、平成12年に至るまで、国が任命する国家公務員であるが都道府県知事が指揮監督するという地方事務官であった。このため、各都道府県ごとに閉鎖的な人事が行われ、一体性に欠いた組織であったところであり、こうした組織体質が、平成12年以降も十分に解消されずにガバナンスの不足した組織であったことが、今般の事案の背景にある。

③ 独自の判断による事務処理を行う組織風土

今般の事案は、事務所長に相談しないで職員が独断で行った例、事務局に相談しないで事務所が独断で行った例、本庁に相談しないで事務局が独断で行った例、さらには上司や上位組織から行わないようにと指示されながらも実施してしまった例など、独自の判断で独自の事務処理を行う中で、法令等に定める手続を逸脱したものであり、独自の判断による事務処理を認めてきた組織風土が背景にある。

(2) 本庁の問題

① 業務の標準化・統一化が不十分

本庁は、業務運営の枠組みは定めるが、細部は各都道府県事務局ごとの裁量に委ねがちであり、執行状況の把握も不十分であった。また、これまで十分な業務マニュアルが無く、現場からの問い合わせにも回答が遅かったり、応答事例の蓄積・整理がなされていないという状況もあり、今回の事案発生の背景となっている。

これらは、地方事務官制に由来する問題であるが、平成12年以降もこうした組織としての一体性やガバナンスを確保するための取組が遅れたことに問題がある。

② チェックシステムの不備

現在の社会保険庁の事務処理においては、適用・徴収・給付・相談等の業務の多くは、社会保険オンラインシステムにおいて行われているが、現行のシステムにおいては、処理権限の特定化や入力監視を十分に行えるシステムになっていない。

また、監査部門も、違反を摘発する監察よりも、指導のチェックポイントに従って行う指導に重点が置かれていた。

さらには、現在のチェックシステムは、個人が行う不正を組織内で相互牽制することを想定したものであり、今回のように組織的に行ったものには有効に機能しなかった。

③ 本庁によるガバナンス体制の不足

社会保険庁の組織は、約300名の本庁内部部局、約600名の社会保険業務センター、47カ所約3,700名の社会保険事務局、312カ所約1万2,800名の社会保険事務所となっている。全国統一的な業務企画、業務管理を行うべき中央組織（本庁内部部局）が小さい一方、中間組織（社会保険事務局）が大きく、ばらばらに業務企画、業務管理を行っている偏った構造となっている。

ガバナンスを図る上での体制が不十分である上、ガバナンスを確保するために必要な組織内での業務執行ルールが徹底されていなかったことから、一般の事案では、地方での不適正な事務処理について本庁が早期に把握できる可能性のあった端緒情報や、本庁の担当者レベルでとどまり、幹部職員や他の職員へ共有されず、その結果、的確な判断を下して未然防止や拡大防止を図ることができなかった。

④ 人事政策と人材教育の不足

事務所長に大きな執行権限を与えているにもかかわらず、これまで、十分な能力と識見、リーダーシップを持つ人材の育成と登用ができていなかった。また、事務局長等の事務局幹部職員についても、組織・業務の管理能力が不足する者があつたと言わざるを得ない。

このような中で、地道な取組を効果的に行い、納付率の向上を実現した事務局・事務所もある一方で、幹部職員が安易に不適正な事務処理を主導した事務局・事務所が明らかとなったところであり、地方の幹部職員の能力と識見、リーダーシップにより、大きな差異が生じている。

また、これまでの社会保険事務所では、厚生年金・政管健保の運営に重点が置かれ、現在の社会保険事務所の中には、国民年金の業務に直接携わった経験が無く、担当職員に任せがちという所長もあり、所長が知らされることなく、又は事後的な了解により、国民年金担当課長等の下で不適正な事務処理が行われた事務所も散見された。

なお、不適正な事務処理を行わなかった事務所の中には、そもそも収納対策に積極的に取り組まなかった事務所もあり、事案が発生しなかったことのみをもって評価されるものでもない。

また、これまで、人事ローテーションや昇格と合わせたきめ細かな研修等の人材育成の体系が無く、制度の法的な意義や適正な手続とともに、電磁的記録の重要性や取扱いについて職員に徹底する研修も不十分であった。

社会保険庁をめぐる不祥事案等に関する調査報告書（抜粋）

平成17年1月14日
社 会 保 険 庁

Ⅶ 社会保険庁における不祥事発生の構造的背景について

1 社会保険庁の組織の構造問題

(1) 内部統制（ガバナンス）の不足

社会保険庁の組織の構造的な問題として、①本省採用のⅠ種職員（いわゆるキャリア）、②社会保険庁本庁採用のⅡ・Ⅲ種職員、③地方事務官の経緯を有する地方採用職員という、いわゆる三層構造の問題が指摘されている。

長官、次長、部長、課長等として、組織管理を行うべきⅠ種職員は、短い期間で異動してきたため、社会保険庁の実務に精通できず、組織管理を十分に行うことができなかった。

また、旧厚生省では、本省の幹部は、実務マネジメントという社会保険庁の仕事を必ずしも重視せず、社会保険庁に対して、補佐、係長クラスも含めて十分なⅠ種職員の配置をするといった対応を行ってこなかった。

さらに、旧厚生省では、社会保険の地方組織での経験をさせることは国民皆年金制度創成時を除いて行っておらず、社会保険の現場に対する意識が高まらなかった。

このような中で、Ⅰ種職員と、社会保険庁本庁採用のⅡ・Ⅲ種職員との間では、お互いに、予算の執行や調達は、本庁Ⅱ・Ⅲ種職員に任せてⅠ種職員は関与しない、という長年の組織風土が形成された。

一方、本庁Ⅱ・Ⅲ種職員においても、急速に高齢化が進む中で、業務量は質量ともに増大してきたが、専門の職員養成は十分に行われていたとは言えず、拡大するポストの中で機械的に昇進が行われるなど、能力主義に立った人事政策が行われなかった。

こうした状況が相まって、内部統制（ガバナンス）の不足した組織になったと考えられる。

(2) 「内向きで閉鎖的な組織体質」の下で生じた予算執行の甘さ

厚生労働省の本省は、専門分野を持つ複数の人事グループが入り組んで配置され、各局と大臣官房との関係を含め、異なる目による牽制体制がある程度存在している組織構造である。しかしながら、社会保険庁では、単一の人事集団が過度の共同体意識を有する中で、内向きで閉鎖的な組織体質が形成されてきたと考えられる。

一方、社会保険庁は、厚生保険特別会計、国民年金特別会計、船員保険特別会計の3つの特別会計を運営し、その予算規模は約77兆円に達する。そのうち大部分が給付費であるが、急速に高齢化が進む中で、事業運営費も人件費やオンラインシステム経費を含めて、約5千数百億円の規模となっている。

このように、事業規模が大きくなり、扱う金額も大きくなってきたにもかかわらず、内向きで閉鎖的な組織体質であったために、常に国民本位の視点に立って培わなければならないコスト感覚が緩み、予算執行の厳格さへの意識が十分でなく、また、内部牽制体制によるチェックの仕組みも不十分になったと反省される。

組織の構造問題については、これまで述べてきた内部統制（ガバナンス）の不足や「内向きで閉鎖的な組織体質」に加え、以下のような地方事務官制に起因する問題もある。

すなわち、地方庁の職員は、昭和22年の地方自治法制定に際して、当分の間の措置として、国が任命する国家公務員であるが都道府県知事が指揮監督するという地方事務官とされた。

このため、社会保険関係の地方事務官は、都道府県庁の中でも特殊な存在であるとともに、国からも十分な内部統制（ガバナンス）を受けない状況が続き、その廃止が長年議論されてきたものの、平成12年に至るまで解消が遅れた。その結果、

- ① 本庁職員と地方庁職員の一体感が弱く、双方に意識の溝が生じることとなった。
- ② また、地方庁職員は、半ば都道府県の職員という意識があり、都道府県を超えた異動も行われず、ノウハウの交流も十分ではなかった。
- ③ 本庁と地方との人事交流が進まず、本庁職員は現場実務を熟知しにくくなった。
- ④ 本庁職員は地方の幹部にはなるものの、実務は地方庁職員に委ねる傾向が強くなった。
- ⑤ また、このような中で、業務改善、業務の効率化、コスト削減等の取組が行いづらい組織体質となった。

今後、いわゆる三層構造の問題にも留意しながら、こうした組織の構造問題を踏まえて、組織改革を進める必要がある。

これまでの不祥事案への対応状況

指摘された事項	対応状況	職員に対する処分
【保険料の無駄遣い】 ・職員宿舎、ゴルフ道具、福利厚生経費、年金福祉施設等に保険料を使用	○職員宿舎の新設やミュージカル観賞等の予算執行の停止（16年度） ○予算を全面的に見直し、ムダの排除とルール化を徹底 …年金事務費のうち、保険料充当の範囲を、制度運営に直接関わる適用、徴収、給付事務、システム経費に限定（17年度～） ○独立行政法人「年金・健康保険福祉施設整理機構」を設立し、会館等の福祉施設を売却（17年10月～22年9月） ※18年12月までの売却額；318億円	
【金銭登録機・届出用紙等印刷システム】 ・業者との契約、選定など、安易な随意契約が行われた	○17年1月に調査報告書を公表 ○金銭登録機の調達を競争入札で実施（16年度～） ○届出用紙等印刷システム（パピアート）の契約終了（16年7月） ○本庁に「調達委員会」、各社会保険事務局に「契約審査会」を設置し、一件ごと厳格に審査（16年10月～） ○調達コスト削減目標（調達計画額の10%以上）を設定（17年3月～）	○17年1月、元課長を懲戒免職処分
【(株)カワグチ技研等からの物品授受】 ・職員が両社から餞別等の授受やゴルフ、旅行していたことが判明	○17年1月に調査報告書を公表 ○不祥事案による処分を事例とした国家公務員倫理研修を実施（17年度～） ○行為時の監督者で既に退職している歴代長官4名、次長以下7名に対して処分相当の金額を国庫に寄付することを求めた	○17年4月、懲戒免職2名を含む76名を処分
【監修料】 ・大量購入していた書籍等に関し、多額の監修料の受領が判明	○17年1月に調査報告書を公表 ○監修料の受取を禁止するなどのルールを定め、厳格に運用 ○幹部職員等の給与の自主返納 ※申立金額；約1.6億円	○17年1月、調査の際に事実を明らかにしなかった28名を処分 ○17年12月、国家公務員倫理規程に違反する行為とみなされた34名を処分
【年金個人情報業務目的外閲覧】 ・女優及び国会議員等にかかる年金個人情報の業務目的外閲覧が判明	○職員ごとにカード番号を固定化（16年7月～） ○本人識別のためのパスワードを導入（16年10月～） ○職員の年金個人情報へのアクセス状況を監視（17年1月～）	○16年7月、監督者を含む513名を処分 ○17年12月、監督者を含む3,273名を処分
【国年保険料免除等の不適正事務処理】 ・法令等に違反する不適正な事務処理が行われた	○18年5月に第1次調査報告書、18年6月に第2次調査報告書、18年8月に第3次調査報告書を公表するとともに、同日、大臣政務官主宰の「社会保険庁国民年金保険料免除問題に関する検証委員会」が報告書を公表 ○これまでに再発防止策として、法令遵守意識の徹底、業務の標準化・統一化の徹底等を実施 ○18年10月までに、虚偽報告や調査怠慢があった幹部職員25名の降任・降格人事を実施	○18年8月、監督者を含む1,752名を処分

「社会保険庁は変わります」宣言 (Part 3)

平成 19 年 4 月 3 日
社会保険庁長官 村瀬 清司

第 1 社会保険庁改革は第三ステージへ

(1) 第一ステージ ― 改革の着手

平成 16 年夏より開始した社会保険庁改革は、今年で丸 3 年を迎えます。当初は、各方面から様々な指摘・批判をいただき、不祥事への対応に追われながら、まずは、その一つ一つに真摯に耳を傾け、できることから速やかに改善する取組に着手しました。

平成 16 年 8 月に社会保険庁改革推進本部を設置し、11 月には、80 項目の改革メニューを掲げた「緊急対応プログラム」を策定し、「社会保険庁は変わります」宣言を公表し、①国民サービスの上、②予算執行の透明性の確保、③個人情報保護の徹底、④保険料徴収の徹底、⑤組織の改革の 5 つの柱にわたる改革に着手しました。

(2) セカンドステージ ― 改革の充実・発展

組織改革については、内閣官房長官の下の「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」や与党において、平成 17 年 5 月末に改革の方向性が示されたことから、これを受け、6 月に「社会保険庁は変わります宣言 (part 2)」を公表し、平成 17 年度からの期間を「改革のセカンドステージ」と位置づけ、もう一段の業務改革・組織改革・意識改革を進めました。

9 月には、120 項目の「業務改革プログラム」を策定し、「行政サービス」のトップランナーを目指し、年金相談や年金個人情報提供サービスの充実、保険料の強制徴収業務の強化や、市場化テストモデル事業、新人事評価システムの導入など、改革の取組を充実・発展させました。

(3) 第三ステージへ ― 改革の成熟

今般、年金運営新組織の非公務員化・法人化という新たな方針の下で、新たな法案を国会に提出したことから、これを機会に、「業務改革プログラム」を改定するとともに、全国の職員の議論の積み上げで「社会保険庁改革リスタートプラン」を策定し、私から「社会保険庁は変わります宣言 (part 3)」を公表し、平成 19 年度からの期間を「改革の第三ステージ」と位置づけ、改革の取組を成熟させ、総仕上げを図ってまいります。

第2 改革の第三ステージにおける取組

新組織の発足までの間に、以下の事項を重点としつつ、160項目の改革メニューを掲げた「業務改革プログラム」に取り組んでまいります。

1. サービスの向上

(1) 年金個人情報提供及び年金記録の整備

年金記録は、一生涯にわたる年金制度の信頼の基礎であり、国民の皆様からお預かりした大切な記録の管理に万全を期しています。

しかし、平成9年の基礎年金番号の導入以前には1人に複数の年金番号が発行される制度であり、これを基礎年金番号に統合するために年次計画で照会させていただきましたが、回答をいただいていない方々も多数おられます。また、過去においては、事業主や被保険者から正確な届出がされていないものもあります。

このため、年金の支給開始のための裁定手続時に、ご本人に加入記録を確認していただき、記録を整理した上で、給付の決定をすることとしていきますが、早い時期に確認し、ご安心していただけるよう、

- ① 58歳に到達された方への加入記録の事前通知（平成16年3月～）
 - ② インターネットを活用した加入記録の即時提供（平成18年3月～）
 - ③ 「ねんきん定期便」（保険料納付実績や年金見込額などを定期的に分かりやすく通知する仕組み）の導入（平成20年度～、平成19年3月から一部先行実施）
- など、事前に記録をご確認いただける機会の充実に努めてまいります。

また、平成18年8月に開始した「年金記録相談の特別強化体制」については、当面継続して実施し、年金記録に不安や疑問をお持ちの方には、積極的にご利用いただきたいと考えております。

(2) 窓口の混雑緩和と、団塊世代の年金裁定への対応

昭和22年～24年生まれの団塊世代の方々が、今年から順次、60歳をお迎えになり、年金相談や年金の裁定請求の手続きに社会保険事務所に来られるお客様が急増しています。

このため、58歳時の加入記録の通知や、あらかじめ必要事項を印字した年金裁定請求書用紙のお客様への事前送付(ターナーラウンド)のほか、

できるだけ社会保険事務所にお越しいただかなくてもよいよう、インターネットによる年金個人情報提供、ネットワーク化により空いている拠点に電話をつなげる「ねんきんダイヤル」の実施などに取り組んできましたが、さらに、平成19年度以降、電話を集中的に受け付ける「総合コールセンター」を全国数カ所に整備し、社会保険事務所の来訪窓口や、電話相談の混雑緩和を図ります。

(3) 業務の標準化

社会保険事務所等の職員は、平成12年に至るまで、国家公務員でありつつ都道府県庁の組織に置かれ、知事の指揮監督を受ける地方事務官であったことから、事務局・事務所での独自の判断に基づく事務処理が行われてきました。

これを是正し、サービスの標準化と適正な事務処理の確保を図るため、平成18年10月から、各種届書の様式や添付資料の共通化、事務処理方法の統一など、全国統一の「業務処理マニュアル」の運用を開始したところですが、今後、更に業務品質の向上を図るべく、マニュアルの精緻化・拡充に努めます。

2. 公平で確実な適用・徴収の実施

公的年金は、20歳以上の国民を強制加入の対象として、世代間扶養と所得再分配を行う制度であり、制度加入手続や保険料徴収は、法令に基づき確実に行われる必要があります。

公平で確実な適用・徴収こそが、国民全体に対する極めて重要なサービスであると考え、その徹底に努めます。

(1) 国民年金保険料の納付率の向上

①国民年金保険料の納付率

国民年金の未納・未加入者は公的年金加入対象者の5.7%（平成17年度）であり、国民全体で支えられている基礎年金の財政に直ちに大きな影響を与えたとはいった状況にはありません。しかしながら、世代間扶養で成り立っている公的年金制度において、負担の公平は何よりも重要です。負担能力がありながら保険料を払わない方や負担能力が乏しいのに免除等の申請を行わず未納者のままとなっている方の存在をいかに減らしていくか＝納付率をいかに高めていくか、は極めて重要な問題です。

* 平成15年度に約440万人であった未納者数は、平成17年度には約370万人に減少しています（そのうち約130万人は、本来は免除等に該当するのに申請を行っていないため未納者となっている方々です）。

* 一方、平成4年度に約190万人であった未加入者数は、20歳到達者に対する職権適用等の取組により、平成17年度には約30万人にまで減少しています。

* 各般の対策により、納付率は、平成17年度には前年度比3.5%増の67.1%にまで回復しました。さらに納付期限から1～2年遅れて納付する方も多数おられ、その分を含めると現状で7割を超える納付率となっています。

②納付率向上のための基本戦略

平成16年度以降に実践してきた納付率向上のための基本戦略は、

- (a) 給付に大幅な国庫負担が入る国民年金が安全で有利であることを国民に分かり易くお知らせするとともに、
- (b) 納めやすい環境を整備して未納を防止し、
- (c) 未納者に対しては、市町村から提供を受けた所得情報を基に、
 - ①民間委託も活用しながら、効果的な納付督促を実施した上で、
 - ②十分な負担能力があるにもかかわらず、納付督促に応じない未納者には、強制徴収を実施する一方、
 - ③免除基準等に該当する方には、免除等の申請勧奨を行い、年金受給権に結びつけていくことにあります。

③強制徴収の拡大

とりわけ、制度の信頼性・公平性の確保という観点から、強制徴収の大幅拡大に重点を置き、保険料を必ず納めていただくことを、社会に定着させていきたいと考えています。

国民年金保険料の強制徴収は、平成15年度から本格的に開始したところであり、強制徴収の開始手続である「最終催告状」の送付件数では、平成15年度の約1万件程度から、平成17年度は約17万件に拡大し、平成18年度は約30万件を超える状況です。平成19年度からは、最終催告状の送付から差押までの強制徴収の取組の対象者を約60万件へと大幅に拡大して実施してまいります。

(2) 厚生年金・健康保険の未適用事業所の適用促進

未適用事業所の適用促進については、雇用保険の事業所情報等の活用により未適用事業所を把握し、重点加入指導等を行うとともに、職権で加入手続を行う取組も順次拡大してきました。

それでも多数の未適用事業所が存在することから、平成19年度からは、社会保険事務局ごとに適用促進に関する目標設定やその達成に向けた具体的な計画の策定を行い、重点加入指導や職権適用を強化してまいります。

3. 事務処理の効率化及び予算執行の透明化

社会保険オンラインシステムの刷新、業務の集約化、電子申請の利用促進、外部委託の拡大により、効率的な事務処理体制を確立するとともに、予算執行の透明化を図ります。

(1) 社会保険オンラインシステムの刷新

約7千万人の被保険者と約3千万人の受給権者、約160万の適用事業所の方々を相手として、申請・届出の処理、保険料の徴収、記録の管理、年金の裁定・支給等を行う膨大な量の事務処理を、オンラインシステムを利用して行っています。平成18年3月に策定した「社会保険業務の業務・システム最適化計画」に基づき、現行の旧式（レガシー）システムを刷新することとしています。

平成23年1月の稼働を目指して、現在、基本設計を進めており、これが実現すれば、手作業処理のシステム化、既保有情報の活用、他の公的機関とのデータ連携等による大幅な業務効率化を図ることができるとともに、システムの運用コストも約3割削減できます。

(2) 業務の集約化

これまで、都道府県単位の各社会保険事務局に事務センターを設置し、社会保険事務所ごとに行っていた入力、発送等の定型的な業務を集約した上で、外部委託を推進してきました。これに加え、昨年より、年金給付や健康保険給付の審査等の業務も、都道府県単位の集約化して効率化する取組を進めています。

今後、この取組を進めるとともに、システム刷新後においては、広域のブロック単位で、入力、審査、決定、発送等の事務処理の集約化を拡大し、大規模な事務処理センターで、外部委託を最大限活用しながら、効率化を徹底した業務処理を確立することとし、その準備を進めてまいります。

(3) 電子申請の利用促進

社会保険関係の総申請件数は、年間約1億2千万件に達し、そのうち適用関係6手続（資格取得届、資格喪失届、算定基礎届、月額変更届、賞与支払届、厚生年金被保険者住所変更届）が全体の5割を超えており、この手続が電子申請により行われれば、事業主の利便性の向上と事務処理の効率化に大きな威力を発揮します。

このため、上記の適用関係6手続については、平成18年3月に政府として策定した「オンライン利用促進のための行動計画」に基づき、平成20年度までに電子申請の利用率を25%以上とするという目標の実現に向けて、電子申請の利用促進に取り組みます。

(4) 外部委託の拡大

これまで、届出等の入力、通知書等の発送や、システムのプログラム開発や保守管理等については、積極的な外部委託を行ってきました。

平成17年度から更に、国民年金保険料の電話や戸別訪問による納付勧奨の業務、厚生年金・健康保険の未適用事業所の把握と加入勧奨の業務、一般的な電話相談の業務について、市場化テストモデル事業を行い、外部委託化に着手しました。

未適用事業所の把握と加入勧奨の業務の外部委託については、平成19年度に全国312箇所全ての社会保険事務所に拡大します。

また、一般的な電話相談業務も、平成19年度以降、総合コールセンターを整備し、外部委託化します。

国民年金保険料の納付勧奨の業務については、モデル実施により、人件費を中心にコストダウンが達成された一方で、目標水準が低かったことや委託事業者が電話勧奨を中心とする実施方法をとったことなどにより、納付率の向上に必ずしも結びつく納付月数の確保に至らなかったことから、今後、委託方法等の見直しを行った上で、全国的に展開してまいりたいと考えています。

(5) 予算執行の透明化

これまで、保険料の使途や、予算執行の在り方について様々なご指摘をいただいたことから、予算編成過程での厳しい査定や、執行段階での調達委員会による厳正な審査により、徹底した無駄の排除を行いました。

今後は、この取組に加えて、国庫と保険料財源の別ごとにその使途を社会保険庁のホームページにおいて公表し、予算執行の透明化を図る取組を進めます。

年金事務費については、平成17年度より、財源区分の整理を行い、

- ①職員人件費や内部管理事務経費は、国庫負担
- ②適用・徴収・給付等の保険運営に直接関わる経費は、保険料負担としていきます。

また、国会に提出している国民年金事業等の運営改善法案では、これまで年金福祉施設等の根拠規定となってきた「被保険者の福祉を増進するために必要な施設をすることができる」旨の規定を廃止し、年金相談、情報提供、年金教育・広報等の年金給付に関係する事業に法律上限定することとしています。

4. 職員の意識改革と能力本位の人事政策の推進

(1) 社会保険庁改革リスタートプラン

改革のリスタートを切るためには、全ての職員が、これまでの業務の進め方を見直し、「自ら変わる」という強い決意を持って、改革に臨むことが必要です。

そのため、庁内に「改革リスタートプロジェクト」を立ち上げ、

- ① 全国約2万8千人の現場の職員一人一人が、今後の社会保険庁の在り方に関する自らの考えを「わたしのリスタートプラン」として提出し、
- ② 長官と本庁幹部職員が全国の職場を訪問して「長官と本音で語ろう」トーキングを行い、

- ③ 全国の職場で管理職が個々の職員と率直な意見交換を行う「全職員対話キャンペーン」を行うとともに、これを踏まえたそれぞれの「組織運営方針」を策定・開示し、

全職員参加の下で意見を出しあい、「自ら変わります。社会保険庁を変えます。」を標語とする「社会保険庁改革リスタートプラン」をまとめました。今後、職員一人一人が本プランに基づき実践を重ねながら、意識や仕事の進め方等の改革を進めます。

(2) 能力・実績に基づく新人事評価制度

社会保険庁では、能力主義・実績主義に立った独自の新しい人事評価制度を導入し、平成17年度から管理職を対象に試行を実施した上で、18年度から管理職を対象とした本格実施及びその他職員を対象とした試行を実施したところです。さらに、平成19年度から、全職員を対象に本格実施し、評価結果を、実際の給与や昇格、適材適所の人事に反映させていただきます。

この取組を通じて、職員1人1人が組織内における自らの責任と役割を明確に自覚し、組織目標の達成に向けて努力することにより、組織力の向上を実現するとともに、評価の結果に基づき民間的なメリハリのある職員人事を行い、努力した職員を適正に評価し、業務改善に向けた意欲を高めます。

(3) 能力本位の新たな人事政策の断行

社会保険庁の組織力を向上させるキーポイントは、有能な管理職を育成し、配置することです。年功序列を排し、組織管理能力・業務処理能力に優れ、かつ、リーダーシップを発揮できる者の登用を徹底します。

また、業務を担う有能な人材を育成・登用する計画的な人事ローテーションや、昇格と合わせた研修制度を整備します。

第3 新組織に向けて

1. 社会保険庁改革関連法案の国会提出

社会保険庁改革については、昨年末に与党から示された改革方針に基づき、先般3月13日、日本年金機構法案と国民年金事業等運営改善法案の新たな改革関連2法案を国会に提出しました。

なお、政府管掌健康保険の公法人化については、昨年6月に健康保険法等の一部改正法が成立しており、船員保険制度の見直しについては、今国会に雇用保険法等の一部改正法を提出しています。

これらによれば、まず、平成20年10月には、

- ①健康保険の新たな保険者である「全国健康保険協会」(非公務員型公法人)
 - ②保険医療機関の指導監督等の部門(地方厚生局)
 - ③が社会保険庁から分離し、平成22年1月には、
 - ③公的年金の運営業務を担う「日本年金機構」(非公務員型公法人)
 - ④公的年金の財政責任・管理運営責任を担う部門(厚生労働省)
- に業務を移行させ、また、船員保険は労働保険と全国健康保険協会に移管し、社会保険庁は廃止となります。

2. 全国健康保険協会の設立を見据えた取組の推進

平成20年10月の全国健康保険協会の設立を見据え、保険者機能の強化を図り、地域の被保険者等の意見を反映した効果的な保健事業や情報提供の充実など被保険者サービスの向上を図るとともに、協会に業務を移管するための検討・準備を進めます。

3. 年金新組織について

国会に提出している日本年金機構法案によれば、設立委員による設立準備に先立ち、まずは、政府において、学識経験者の意見を聴いて、「機構が自ら行う業務」と「民間委託する業務」を振り分け、公的年金の新たな運営体制の基本計画を決定することとなっています。

その際には、社会保険庁としては、学識経験者に対して、必要な資料・データや、改革の現状の到達点と今後の展望をお示しし、真摯にご意見を伺うとともに、年金運営業務の円滑な引継ぎに最善を尽くしてまいります。

第4 むすび

社会保険庁改革は第三ステージに入りました。

国民の皆様からの真の信頼回復に向け、160項目の改革メニューを掲げた「業務改革プログラム」を推進してまいります。

また、職員一人一人が「社会保険庁改革リスタートプラン」に基づき意識を変え、仕事の進め方を変える実践を積み重ねつつ、改革に協力しない職員には去ってもらう覚悟を持ちながら、国民の皆様には「社会保険庁は変わった」と言っていただけの日々邁進します。

新組織実現に向かって、社会保険の業務をできる限り高いレベルに引き上げてからバトンタッチできるよう、精一杯努力していくことを国民の皆様にお約束いたします。

業務改革プログラムの取組状況について（概要）

I. 国民サービスの向上

○ お客様の声に対応したサービスの改善

【取組】

- ①「長官への手紙・長官へのメール」の実施
【平成 16 年 10 月～】
- ②「国民の声報告体制」の整備
【平成 16 年 10 月～】
- ③定期的な「お客様満足度アンケート」の実施
【平成 17 年度～】

【実績】

- ① 手紙 757 件、メール 12,494 件(19 年 2 月末現在)
- ② 国民の声対応票作成 3,023 件(19 年 2 月末現在)
- ③ 平成 19 年 1 月調査結果：全体としての満足度
年金相談窓口 89% 年金相談以外の窓口 87%

【実施状況】

○寄せられた具体的な御意見・御批判については、その対応状況を社会保険庁ホームページに定期的に公表するとともに、しっかりと業務改善につなげる取組を徹底

(例)

- | | |
|------------------------|---|
| ・年金相談の待ち時間を短くしてほしい | → 夜間・休日の年金相談窓口の開設、予約制の導入 |
| ・現況届の返信料を料金受取人払いにしてほしい | → 年金受給権者の生存確認を住民基本台帳ネットワークを活用して実施(現況届の提出が原則不要) |
| ・年金加入記録情報を送付してほしい | → 今後導入する「ねんきん定期便」において、保険料納付実績や年金見込額等の年金個人情報定期的に通知 |
| ・外国人向けのサイトを作ってほしい | → 社会保険庁HP(英語版)の創設、外国語(8カ国)のチラシを作成し、社会保険庁HPに掲載 |

○ 年金相談体制の充実

【取組】

- ① 相談時間の延長【平成 16 年 12 月～】及び休日相談の実施【平成 17 年 4 月～】
- ② 年金相談センターの配置見直し及び年金電話相談センターの拡充【平成 16 年度～】
- ③ 社会保険業務センター中央年金相談室の電話相談ブースの拡充【平成 17 年 8 月～】
- ④ 中央年金相談室と全国 23 カ所の年金電話相談センターとのネットワーク化【平成 17 年 10 月～】

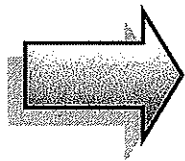
【実績】

- ① 毎週月曜日の相談時間の延長、毎月第 2 土曜日の休日相談
- ② 年金電話相談センター：
10カ所(15年度末)→ 23カ所(19年3月末)
- ③ 中央年金相談室電話相談ブース
56席(16年度末)→ 180席(19年3月末)
- ④ 全国共通の電話番号による「ねんきんダイヤル」
0570-05-1165(年金請求などのご相談)
0570-07-1165(年金をお受けになっている方のご相談)

【実施状況(効果)】

○年金相談窓口における待ち時間：15分未満 57%
60分以上 6%
(平成 19 年 1 月「お客様満足度アンケート」より)

○電話応答率 20.5% → 69.4%
(16.年度平均) (平成 18 年 4 月～19 年 2 月までの平均)



○ 年金個人情報提供の充実

【取組】

- ① インターネットを活用した年金個人情報の提供【平成 16 年 1 月～】
- ② ID・パスワード認証方式による年金加入記録の即時提供【平成 18 年 4 月～】
- ③ 58 歳到達者に対する被保険者記録の通知【平成 16 年 3 月～】
- ④ 裁定請求書の事前送付【平成 17 年 10 月～】
- ⑤ 年金見込額試算の対象年齢の引き下げ(55 歳以上 → 50 歳以上)【平成 18 年 3 月～】

【実績】

- ① インターネットによる年金見込額試算
44 万 3 千件
(平成 16 年 1 月～19 年 2 月)
- ② ID・パスワードの発行件数
20 万件
(平成 18 年 4 月～19 年 2 月)
- ③ 年金加入記録のお知らせ
500 万 1 千件
(平成 16 年 3 月～19 年 2 月)
- ④ 裁定請求書(ターンアラウンド用)
198 万 2 千件
(平成 17 年 10 月～19 年 2 月)
- ⑤ ホームページでの年金見込額試算の受付件数(平成 18 年 3 月～19 年 2 月)
50 歳～54 歳 71,160 件
55 歳以上 95,355 件

【今後の取組】

○保険料納付実績や年金見込額等の年金個人情報についてお知らせする「ねんきん定期便」の導入【平成 20 年 4 月～】

- ・ その一部前倒しとして、35 歳到達者に対して、自身の年金加入状況を確認できる通知を実施【平成 19 年 3 月～】
- ・ さらに、45 歳到達者に対して、35 歳到達者と同様の通知を実施【平成 19 年 12 月～】
- ・ また、55 歳以上の被保険者に対しては、保険料納付実績や年金見込額の通知を実施【平成 19 年 12 月～】

○ 事務処理の迅速化

【取組】

- 「サービススタンダード」(請求書を受け付けてから、支給決定通知書をお届けするまでの所要日数)を設定【平成 17 年 4 月～】

医療給付:3 週間以内

老齢・遺族年金:2 か月以内

障害基礎年金:3 か月以内

障害厚生年金:3 か月半以内

【実績】

- サービススタンダード達成状況 (17 年度)

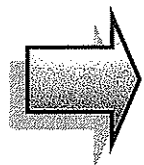
・傷病手当金 85.6%

・家族出産育児一時金 94.4%

・老齢厚生年金 98.3%

・遺族厚生年金 97.7%

・障害基礎年金 94.0%



【今後の取組】

- 「サービススタンダード」の達成を図る上での事務処理上の問題点について精査の上、改善に向けた対策を徹底

○ 事務処理の標準化

【取組】

- 全国統一の業務マニュアルの運用を開始し、その精緻化・改良を図る一方、全職員が随時、検索や閲覧ができる情報システム化を推進【平成 18 年 10 月～】

Ⅱ. 保険料収納率等の向上

○ 創意工夫を凝らした年金広報・教育の実施

【取組】

- ① 国民年金のメリット、安心感などの訴求ポイントをわかりやすく解説した「総合パンフレット」や、国民の皆様の多様な関心事項に的確に答えられる「目的別チラシ」の作成【平成 17 年 11 月～】
- ② 中学生、高校生及び大学生向けの年金セミナーの開催【平成 17 年度～】
- ③ 年金制度をわかりやすく解説した「年金ネット番組」の配信や子供向けのキッズページの作成【平成 18 年度～】

○ 強制徴収の拡大及び徴収体制の強化

【取組】

○市町村から所得情報を電子媒体により提供を受ける体制を整備し、十分な所得や資産がありながら度重なる納付督促にも応じない未納者に対し、強制徴収を実施

【実績】

最終催告状送付件数 16年度 3万件 → 17年度 17万件 → 18年度 約30万件まで拡大

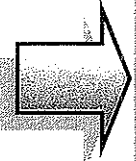
【今後の取組】 19年度においては、最終催告状の発行から差押えの執行までの強制徴収対象者を60万件にまで拡大

○ 保険料を納めやすい環境整備の推進

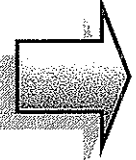
【取組】

- ①被保険者の利便性の向上を図る観点から、コンビニエンスストアでの保険料納付を開始
【平成 16 年 2 月～】
- ②インターネット、携帯電話及び ATM を活用したマルチペイメント(電子納付)による保険料納付を開始
【平成 16 年 4 月～】
- ③若年者納付猶予制度の創設、口座振替割引制度の導入【平成 17 年 4 月～】

【実績】

- 
- ①コンビニエンスストアでの納付状況
利用件数 約 617 万件(平成 18 年 4 月～19 年 1 月)
 - ②マルチペイメントによる納付状況
利用件数 約 19 万件(平成 18 年 4 月～19 年 1 月)

【今後の取組】

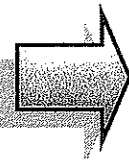
- 
- ① 国民年金保険料の納付方法として、口座振替、コンビニ、インターネットなどに加え、クレジットカードによる保険料の定期納付を可能とする【平成 19 年度中～】
 - ② 割引制度や納め忘れ防止のメリットなどを周知することにより、口座振替の利用促進を図る
〔 口座振替率 17 年度 40% → 18 年度目標 42% 〕
 - ③ 学生納付特例手続の簡素化を図るため、当初申請時に卒業予定年月を把握し、それまでの間は、毎年必要項目を印字した申請書を送付し、簡単な項目を記入するだけで申請できるターンアラウンド方式を導入【平成 20 年 4 月～】

○ 民間委託の推進

【取組】

- 国民年金保険料収納業務のうち、強制徴収及び免除勧奨を除く業務について、包括的に市場化テストのモデル事業として実施することとし、全国5カ所の社会保険事務所において、市場化テストのモデル事業を実施【平成17年10月～】
- 17年度のモデル事業の実施状況を踏まえ、より効果的な実施方法、委託業者の成果に係るモニタリング方法を検討するとともに、18年度は、モデル事業の実施箇所数を35カ所に拡大

【今後の取組】

- 
- 国民年金保険料収納事業について、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」に基づく民間競争入札の対象業務として実施【平成19年度:95カ所】

○ 健保・厚年の未適用事業所の適用の推進

【取組】

- 重点加入指導の対象を従業員10人以上の事業所に拡大し、加入指導を重ねてもなお届出を行わない従業員15人以上の事業所に対しては、職権適用を実施【平成18年度～】

【今後の取組】

- 職権適用の対象事業所を従業員10人以上の事業所に拡大するとともに、適用促進業務について、全ての社会保険事務所において、一般競争入札による民間委託を拡大【平成19年度～】

Ⅲ. 事務処理の効率化と予算執行の無駄の排除

○ 事務処理の効率化

【取組】

- 健康保険・厚生年金適用関係届書、国民年金適用・保険料関係届書、健康保険給付関係及び年金給付関係の届書の入力業務、審査業務等について、事務局単位での集約化を図るとともに、外部委託化を推進【平成 17 年度～】

【実績】

- 適用関係届書、健保給付関係届書及び年金給付関係届書 計 281 届書の入力業務について外部委託を実施
(平成 18 年度)

○ 新たなチェックシステムの導入

【取組】

- 調達案件を厳格に審査する調達委員会の設置【平成 16 年 10 月～】

【実績】

- 調達委員会の開催状況:開催回数 52 回 (平成 16 年 10 月～19 年 2 月)

○ 予算執行の適正化

【取組】

- 調達コスト削減目標の設定【平成 17 年 3 月～】

<17 年度削減目標:物品等の調達計画額の 10%以上の削減>

- 独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構を設立し、年金福祉施設等の整理合理化を徹底

【平成 17 年 10 月～ 5 年間】

- 【実績】 17 年度の調達コスト削減実績:調達計画額の 12%の削減(削減額:154 億円)

IV. 法令遵守と個人情報保護の徹底

【取組】

- 職員毎のカード番号固定化【平成 16 年 7 月～】及び本人識別のためのパスワードの登録【平成 16 年 10 月～】
- 職員の被保険者記録へのアクセス内容についての監視体制の整備【平成 17 年 1 月～】
- 全職員を対象とした研修の継続的な実施【平成 17 年度～】
- 法令違反通報窓口の設置及び調査範囲の拡大【平成 18 年 6 月～】
- 各社会保険事務局への法令遵守委員会の設置【平成 18 年 7 月～】

V. 意識改革の徹底と能力重視の人事政策

【取組】

- 能力主義・実績主義に立った新たな人事評価制度の導入
 - 平成 17 年 10 月 ～ 管理職等を対象に試行を実施
 - 平成 18 年度 ～ 管理職等を対象に本格実施
 - その他の職員を対象に試行を実施
 - 平成 19 年度 ～ 全職員を対象に本格実施
- 現場の全職員は、今後の社会保険庁改革の在り方に関する自らの考えを「わたしのリスタート・プラン」として長官宛に提出【平成 18 年 9 月】
- 職員が自らの職場・業務に関する意見・要望・疑問等がある場合に、それらを積極的に表明することができる職場づくりの契機とするため、各社会保険事務局単位で、長官と職員との自由な意見交換会「長官と本音で語ろう」を順次開催【平成 18 年 9 月～】
- 職員同士の意思疎通を図り、職場内でのコミュニケーション不足を解消するため、全職員が、自らの業務や組織の問題について、上司と率直な意見を交わすとともに、今後の業務の在り方について、建設的な議論を行う「全職員対話キャンペーン」の実施【平成 18 年 10 月～11 月】
- 現場職員から寄せられた「わたしのリスタート・プラン」において積極的、前向きな提言を行った職員と長官による懇談の場を設け、議論を行った上で、職員間で共有すべき組織目標等について、「社会保険庁リスタート・プラン」としてとりまとめる【平成 19 年 3 月】

1. 年金新法人の組織等

- 名称 日本年金機構
- 役職員 非公務員、民間的な勤務条件
- 国の監督 厚生労働大臣が直接的に管理監督し、事業計画・予算を認可、業務改善命令等
- 設立 平成22年4月までにおいて政令で定める日（平成22年1月を予定）
同時に、社会保険庁を廃止

2. 国と新法人の役割

- 国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任
 - ・年金特別会計を備え、保険料徴収・年金の支払は国の歳入・歳出
 - ・年金手帳及び年金証書は、国（厚生労働大臣）の名義
- 法人は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督下で、公的年金に係る一連の運営業務

3. 強制徴収の委任

- 保険料の滞納処分は、厚生労働大臣の一定の監督の下で、法人に委任
- 厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、法人からの申し出に基づき、滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任

4. 民間へのアウトソーシングの推進（振り分けのための第三者機関）

- 次の事項について、学識経験者の意見を聞いた上で、政府が基本計画を閣議決定
 - ・新法人が自ら行う業務と委託する業務との区分その他の委託の推進についての基本的事項
 - ・法人の職員の採用についての基本的事項

5. 職員の採用（採否審査のための第三者機関）

- 法人の設立委員が、労働条件及び採用基準を提示し、職員を募集
- 設立委員は、人事管理の学識経験者の意見を聴いて、採否を決定

日本年金機構法案の概要

I. 趣旨

○公的年金制度は、全国民の強制加入を前提に、世代間扶養と所得再分配を行う仕組みであり、安定的な運営のためには、国民の信頼に応えることができる事業運営体制が不可欠である。

○このため、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣が公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担うこととする一方、新たに非公務員型の年金公法人を設置し、厚生労働大臣の直接的な監督の下で、一連の運営業務を担わせることとする。

○この年金公法人においては、

- ・能力と実績に基づく職員人事の徹底
 - ・民間企業へのアウトソーシングの推進
- 等により、サービスの向上及び効率的かつ効果的な業務遂行の実現を図る。

II. 法人の組織等

1. 名称

日本年金機構

2. 役員

○理事長、副理事長、理事、監事を置く

○理事長及び監事は、厚生労働大臣が任命
副理事長及び理事は、理事長が厚生労働大臣の認可を受けて任命

3. 理事会

○法人の運営に係る重要事項を審議し、決定する。

4. 役職員の地位等

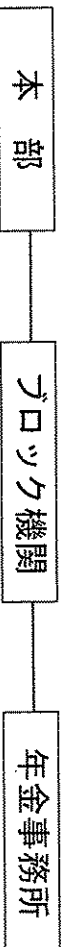
○役職員は、非公務員とする。(刑法等の罰則の適用は、公務員とみなす。)

○役職員又は役職員であった者には、秘密保持義務を課す。

○役職員の報酬又は給与は、勤務成績等が考慮されるものでなければならない。

○役職員は、保険料により運営される年金事業の意義を自覚し、強い責任感を持って、誠実かつ公正に職務を遂行する旨の服務の誓約を行う。

5. 法人の事務所等



6. 資本金

政府出資 (年金事務所の土地建物等を想定)

Ⅲ. 業務運営

1. 国と公法人の役割分担

- 国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担う。
 - ・年金特別会計を備え、保険料の徴収・年金の支払は、国の歳入・歳出
 - ・年金手帳及び年金証書は、国(厚生労働大臣)の名義で発行

42
1
4

- 法人は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係る一連の運営業務(適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等)を担う。

2. 業務運営の基本理念

- 法人は、その業務運営に当たり、国民の意見を反映しつつ、サービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保に努めなければならぬこと等を定める。

3. 法人の業務

- 厚生年金保険法及び国民年金法の規定により法人が行うこととされた事務
- 健康保険法及び船員保険法の規定により法人が行うこととされた事務
(全国健康保険協会の管掌する健康保険及び船員保険に関する適用及び徴収)
- 児童手当法の規定により法人が行うこととされた拠出金の徴収に関する事務

4. 民間委託

- 法人は、厚生労働大臣の定める基準に従って、業務の一部を委託する。
- 委託を受けた者には、秘密保持義務を課す。

5. 業務方法書、年度計画 等

○法人が業務方法書を作成し、厚生労働大臣が認可

○年度計画（事業計画・予算）

- ・法人が年度計画（事業計画・予算）を作成し、厚生労働大臣が認可
- ・事業年度終了後、厚生労働大臣が実績を評価

○中期目標・中期計画

- ・厚生労働大臣が、3～5年の期間に法人が達成すべき目標を設定
- ・法人が中期計画を策定し、厚生労働大臣が認可
- ・中期目標期間の終了後、厚生労働大臣が実績を評価

6. 報告徴収、改善命令等

○厚生労働大臣は、法人に対し、報告徴収、立入検査、業務改善命令、法令違反等の是正命令を行うことができる。

7. 財務及び会計

○法人の会計は、企業会計原則

○法人は、毎事業年度、財務諸表を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける。

○法人は、財務諸表、決算報告書等について、厚生労働大臣が選任する会計監査人の監査を受ける。

○政府は、法人の業務に要する費用を交付するものとする。その際、当該交付金の財源の国庫負担又は保険料の別ごとの内訳及び当該内訳に対応した交付金の使途を明らかにするものとする。

8. 年金個人情報の利用及び提供の制限

○年金個人情報については、年金事業の実施並びに全国健康保険協会による健康保険事業に関する事務、介護保険料等の特別徴収、他制度との併給調整等の事務を遂行する場合以外には、利用又は提供できないものとする。

9. 年金委員

○厚生労働大臣は、年金事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、被保険者等からの相談に応じる等の活動を行う年金委員を委嘱する。

10. 罰則

○守秘義務違反、業務改善命令違反等に対して、所要の罰則を定める。

IV. 法人の設立準備

(公布日施行)

1. 基本計画

○政府は、法人への業務の円滑な引継ぎを確保し、適正かつ効率的な運営を図るため、次の事項について基本計画を定める。(閣議決定)

- ・ 法人が自ら行う業務と民間へ委託する業務との区分、委託先の選定に係る基準その他の業務の委託の推進についての基本的な事項
- ・ 法人の設立に際して採用する職員の数その他の職員の採用についての基本的な事項

○政府は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、専門的な学識又は実践的な能力を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者の意見を聴くものとする。(内閣官房の下の会合)

444

2. 設立委員

○厚生労働大臣は、法人の設立委員を命じて、法人の設立事務を処理させる。

3. 職員の採用

○設立委員は、法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、職員を募集する。

○社会保険庁長官は、社会保険庁の職員の意思を確認し、法人の職員となる意思を表示した者の中から、名簿を作成して設立委員に提出する。

○設立委員は、職員の採否を決定するに当たっては、人事管理に関する学識経験者からなる会議の意見を聴くものとする。

○設立委員から採用する旨の通知を受けた社会保険庁の職員は、法人の成立の時に、法人の職員として採用される。

(法人に採用されなかった社会保険庁の職員の転任、退職又は免職は、国家公務員法の定めるところによる。)

V. 関係法律の改正

1. 権限の委任等の規定整備 (厚生年金保険法・国民年金法等)

○社会保険庁長官が行うと定められている業務は、厚生労働大臣が行うことに改めるとともに、厚生労働大臣は、法人に権限の委任及び事務の委託をして行わせることとする。

2. 法人に強制徴収を行わせるための規定整備 (厚生年金保険法・国民年金法等)

○保険料の滞納処分は、厚生労働大臣から権限の委任を受け、法人において実施することとし、法人における滞納処分業務の公正性、客観性を担保するとともに、国の監督体制を十分に確保するために必要な措置を講じる。

- ・滞納処分についての厚生労働大臣の事前認可
- ・滞納処分の実施規程の策定及び厚生労働大臣の認可
- ・滞納処分の実施職員の任命について厚生労働大臣の認可

3. 強制徴収の国税庁への委任

○厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、法人からの申し出に基づき、政令で定めるところにより、保険料の滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任することとする。

4. その他

- 「社会保険庁」の廃止 (厚生労働省設置法から削除)
- 保険医療機関等に対する指導・監査等の事務は、地方厚生局において実施するものとする。(平成20年10月1日施行)
- 以上のほか、関係各法に関し、社会保険庁の廃止及び年金公法人の設立に伴う所要の改正を行う。

VI. 施行期日等

- 施行期日は、平成22年4月1日までに政令で定める日(22年1月予定)
 - ・ IVの法人の設立準備に関する規定は、公布日
 - ・ Vの地方厚生局に係る規定は、平成20年10月1日

○政府は、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行の状況、国民年金の保険料の納付の状況、機構における業務の効率化及び改善の状況等を勘案して、機構の組織及び業務の存続の必要性の有無を含めた在り方その他政府管掌年金事業の運営に関する全般的な検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

新組織の発足に向けた業務改革の推進

- 国民の信頼を回復するためには、組織改革とともに、これまでの事業運営に対する御批判・御指摘の一つひとつをしっかりと受け止め、速やかに変えるべく、徹底した業務改革の取組が不可欠。
- 現在、「緊急対応プログラム」(平成16年11月策定)及び「業務改革プログラム」(平成17年9月策定)に基づき、様々な取組を実施しているが、法律改正を要する事項について、「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」において必要な措置を行い、新組織の発足に向け、業務改革の着実な実施を図る。

これまでの問題点と課題

【サービスの向上】

- ・年金相談の待ち時間が長い
- ・手続やお知らせの内容が複雑でわかりにくい

【保険料徴収の徹底】

- ・保険料を納めやすい環境づくりが不十分
- ・効率的・効果的な収納対策が講じられていない

【予算執行の無駄の排除】

- ・安易な随意契約が多い
- ・予算執行に当たって、必要性が精査されていない

【個人情報保護の徹底】

- ・個人情報が適切に取り扱われていない

新組織の発足に向け、継続的に業務改革の取組を推進

<実施中の取組>

- 58歳通知の実施(16年3月~)
- 年金相談の時間延長(16年12月~)・休日相談(17年度~)の実施
- 「サービススタンダード」の設定・徹底(17年度~)
- 全国统一番号による「ねんきんダイヤル」サービスの実施(17年10月~)
- 裁定請求書の事前送付サービスの実施(17年10月~)
- インターネットによる年金加入記録の即時提供(18年3月~)

- コンビニ(16年2月~)・インターネット等(16年4月~)を通じた納付
- 所得情報を活用した強制徴収・免除勧奨の徹底(16年10月~)
- 保険料収納事務への市場化テストの活用(17年10月~)
- 口座振替割引制度の導入(17年度~)
- 若年者納付猶予制度の創設(17年度~)
- 免除申請手続の簡素化(18年7月~)
- 多段階免除制度の導入(18年7月~)

- 徹底した事務費の節減(16年度~)
- 競争入札又は企画競争の原則化(16年8月~)
- 「調達委員会」による厳格な審査(16年10月~)
- オンラインシステムの最適化計画の実施(18年度~22年度)
- 独立行政法人を設立し、福祉施設等の整理合理化(17年10月~)

- 職員ごとのカード番号の固定化(16年7月~)
- 本人識別パスワードの導入(16年10月~)
- 被保険者記録へのアクセス内容の監視(17年1月~)
- 全職員を対象とした職員研修の継続的な実施(随時)

<実施予定の取組>

- 被保険者資格に関する情報の取得(19年度中~)
- 住基ネット情報の活用の拡大(19年度中~)
- 「ねんきん定期便」の実施(20年4月~(一部先行実施))
- 労働保険との徴収事務の一元化の推進(21年4月~)

- 法定免除の手続の簡素化(19年度中~)
- クレジットカードによる納付(19年度中~)
- 事業主との連携による保険料納付の促進(19年度中~)
- 学生納付特例の申請手続の簡素化(20年4月~)
- 任意加入被保険者の口座振替利用の原則化(20年4月~)
- 国民健康保険(市町村)との連携(20年4月~)
- 社会保険制度内の連携による保険料納付の促進(21年4月~)

- 事務費国庫負担の見直し(20年4月~)
- 福祉施設規定の見直し(20年4月~)

- 年金公法人における年金個人情報の保護に関する規定の整備(年金公法人法案に規定・新組織発足時~)
- 基礎年金番号の法定化及び利用制限等に関する規定の整備(新組織発足時~)

新組織発足時の姿

- 積極的な情報提供や、簡単な手続の実現により、わざわざ事務所にお越しいただく必要のない便利な年金サービスを提供

- 多様なライフスタイルに対応した「簡単」・「便利」な納め方を提供
- 不公平感のない保険料負担を実現
- 効率的で質の高い保険料収納事務を実現

- 効率性・透明性が徹底された予算執行を確立

- 個人情報保護の重要性の認識が徹底された職場を実現

※下線部が「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」において措置する事項

国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案の概要

I. サービスの向上

(国民年金法、厚生年金保険法関係)

1. 住所変更等の届出の省略 [平成23年4月施行]

○住基ネットから被保険者情報を取得し、被保険者等の氏名・住所の変更等の届出を原則廃止。

(住民基本台帳法関係)

2. 住民基本台帳ネットワークシステム情報の活用 [公布日施行]

○住基ネットから本人確認情報の提供を受けることができる事務に、「国民年金法」による被保険者に係る届出に関する事務」等を追加。

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律関係)

3. 社会保険と労働保険との連携の推進 [平成21年4月施行]

○労働保険の年度更新(年度の概算保険料及び前年度の確定保険料の申告納付)の期限を、社会保険の標準報酬月額算定の算定に関する届出の期限である7月10日に統一。

II. 保険料の収納対策の強化等

(国民年金法関係)

1. 保険料を納めやすい環境の整備・手続の簡素化等

① クレジットカードによる保険料納付 [平成20年3月31日までの日で政令で定める日]

○国民年金保険料の納付方法に、口座振替、コンビニ、インターネット納付等に加え、クレジットカードによる納付を追加。

② 任意加入被保険者の保険料納付の口座振替を原則化 [平成20年4月施行]

○国民年金の任意加入被保険者(60歳以上65歳未満の者等)は、口座振替による保険料納付を原則とする。

③保険料免除等の手続の簡素化

- 生活保護受給者や学生等について、国民年金保険料の免除手続を確実に行うため、福祉事務所（生活保護受給者）や医療保険者（被扶養者）等に対し、情報の提供を求めることができることとする。〔公布日施行〕
- 大学等が、学生等の委託を受けて、学生納付特例の申請を代行できることとする。〔平成 20 年 4 月施行〕

2. 社会保険制度内での連携による保険料納付の促進

（国民健康保険法、国民年金法関係）

①国民健康保険（市町村）との連携〔平成 20 年 4 月施行〕

- 市町村の判断により、国民年金保険料の未納者に対して、国民健康保険被保険者証に通常より短期の有効期間を定めることができるとし、未納者との接触の機会を設けることにより、保険料免除や納付の促進ができるようにする。

- 短期被保険者証の交付対象者が、市町村の窓口で国民年金保険料を納付できるとし、当該市町村が、納付受託機関となることができることとする。

4—48

（健康保険法、介護保険法、社会保険労務士法、国民年金法関係）

②社会保険制度内の連携

- 社会保険に密接に関わる事業者等（保険医療機関・保険薬局・指定訪問看護事業者、介護サービス事業者及び社会保険労務士）による社会保険料の自主的な納付を促進する仕組みとして、長期間にわたって自主的な納付がない場合には、当該事業者等の指定等又は更新を認めないこととする。〔平成 21 年 4 月施行〕

- 併せて、国民年金保険料について、関係団体を通じた納付状況の確認等を可能とし、自主的な納付を促進する。〔平成 20 年 4 月施行〕

（国民年金法関係）

3. 事業主との連携による保険料納付の促進〔公布日施行〕

- 事業主に対し、従業員への国民年金に関する手続の周知や保険料の納付の勸奨等に関し、必要な協力を求めることができることとする。

Ⅲ. 公正・透明・効率的な運営の確保

(国民年金法関係)

1. 事務費国庫負担の見直し [平成 20 年 4 月施行]

○平成 10 年度より特例措置として保険料財源が充当されている年金事務費について、受益と負担の明確化等の観点から、保険料を充当できることを恒久措置として定める。

(国民年金法、厚生年金保険法関係)

2. 福祉施設規定の見直し [平成 20 年 4 月施行]

○年金福祉施設設置等の根拠であった、被保険者等の福祉を増進するために「必要な施設をすることができる」旨の規定を廃止するとともに、新たに「年金相談、年金教育・広報、情報提供等の事業を行うことができる」旨の規定を設ける。

3. その他の事項

(国民年金法、厚生年金保険法関係)

①被保険者資格等に関する情報の取得 [公布日施行]

○市町村等の官公署に対し、被保険者の資格確認等に必要な資料の提供を求めることができることとする。

(国民年金法、厚生年金保険法関係)

②基礎年金番号の法定化 [年金公法人の発足時]

○基礎年金番号を年金原簿の記載事項として法定化するとともに、適正に活用するための利用制限等の措置を講じる。

Ⅳ. その他の法律の一部改正等

○国共済法及び地共済法に関し、事務費負担の見直しを行うほか、特別会計に関する法律案等に関し、上記の改正に伴う所要の改正を行う。

○政府は、施行後 5 年を目途として、この法律による改正後の国民年金法等の規定に基づき規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づき必要な措置を講じるものとする。