

日本年金機構運営評議会（第24回）議事要旨

1. 開催日時 平成27年12月16日（水）13時30分～15時20分
2. 場 所 日本年金機構本部1階多目的ホール
3. 出席委員 岩村座長、和泉委員、大野委員、岡本委員、牧嶋委員、三木委員、若杉委員、伊藤代理委員（8名）

4. 議題

- 厚生労働省からの業務改善命令に対する改善計画について

5. 意見概要（○：委員意見 ●：機構からの説明）

〔議題〕厚生労働省からの業務改善命令に対する改善計画について

- セキュリティシステムの強化と職員の質の向上はどちらも不可欠なものだが、個人的には職員の質の向上の方が大事だと思っている。
人事評価を行うときは、是非複数の目で見えるようにしていただきたい。
- 事務センターについて、当面は7、8か所への統合を進めるとのことだったが、うまくまとめられることを裏付ける仕組みはあるのか。
- 人的質の向上のためには、組織が職員に希望と誇りを持てる体制を提供することが大切である。外部組織への出向や海外派遣の積極的实施、リーダーの質を高めるという措置を行っていく。
現在、評価を行うには担当課長、副所長、所長とステップを踏むが、その過程に管理職による合議制を取り入れるべきだと思っている。課内だけではなく全体に対する貢献を評価するための制度設計を行う。
事務センターの統合にはシステム化が必須である。平成29年度中には多くの届書について電子決裁化が進むので、この時期に合わせて統合を進めることが必要だが、システム化後に統合となると二重投資になる可能性があるため、これは望ましくないと考えている。今後は事務センターとお客様との接点が増えてくる。年金事務所と事務センターの役割の整理も行っていく。
- お客様・国民の視点での改革が重要だが、情報開示の見直しについては開示そのものというよりも、開示に至るまでの手順が主であるように見える。内向きの改革と受け取られないようにすることが大事である。

情報セキュリティ対策については、前回も質問があったと思うが、インターネット環境再開の目途は立っているのか、進捗を教えてください。

組織の集約をするに際しては現場の混乱や、雇用不安が起こらないよう、現場の実情を踏まえながら進めてほしい。また、労働者の雇用条件を守る観点から、人事改革については目的が職員に共有されるよう、きちんと対応してほしい。

最後に、無期化制度の活用を積極的に進めていただくよう、予算の確保をお願いしたい。また、全体として人員削減ということもあるように思うが、お客様へのサービスの提供のために必要な人員はあるので、この確保についても機構と厚生労働省にお願いしたい。

- 情報開示には2つの大事な視点があると考えている。1つは、お客様から見た機構の透明性を高めるということであり、もう1つは、ある事象が発生した時における他のお客様への注意喚起ということである。すべての事務処理誤りはルールに沿って開示しているが、事務処理誤りであると認定されるまでは開示できないという課題を抱えているので、対応していきたい。

情報セキュリティについてだが、来年3月までには個人情報共有ファイルサーバから基幹システムサイドへ移す。インターネット環境の一部復帰は来年3月から行うが、全面復帰は平成29年度からになる予定である。

事務センターを統合すること等による雇用不安について指摘があったが、有期雇用職員への事前説明はもちろんのこと、職員への対応をしっかりとやっていく予定である。

人員削減については考えていないが、閣議決定で決められた基本計画に従って運営していくということである。平成35年までに体制を作るが、基本計画の範囲内で本当に運営できるかについては、業務の見直しを徹底してから検証を行いたいと考えている。

- 労働条件については労働組合と協議を行う協定になっている。今回の人事改革についても丁寧に説明を行い、場合によっては交渉を行っていく。

無期化は機構の体制を維持していく観点から必要だと思っているが、基本計画の範囲を上回って行うことは難しい。その部分については、外部委託、派遣労働者を使い対応していきたいと考えている。

- 事務センターを将来的に1つにまとめていくということだが、金融機関では震災等のリスクに備えるため、あえて効率性を抑えて、複数のセンターを置いている。そのあたりをどう考えているのか聞きたい。

情報セキュリティについて、個人情報をインターネット上に置かないことは外部への流出防止のため賛成だが、職員によって内部から持ち出されてしまう可能性もある。階層別の閲覧権限を設けたり、アクセス履歴を残したりといった細かい対応は行うのか。

- 事務センターを当面 7、8 か所に統合するというのは、リスク分散も含んだ検討である。年金の支払いについても万が一の時に対応できる体制はあるが、さらに強化していく必要があると思っている。

外部リスクと内部リスクについては認識しているところである。基幹システムで個人情報扱っているが、ログイン時の指静脈認証、個人ごとの閲覧権限、ログの保存といった仕組みがあるため、何かが行われると分かる仕組みになっている。機構は比較的内部リスクには対応できているが、外部リスクに対して無防備であった。基幹システムの安全性は確保されているため、個人情報を含む業務については基幹サイドに移す対応が重要だと思っている。

- 情報開示について計画では、内部での情報共有促進の視点が多いように思うが、外に対してどう開示していくかが重要である。報道機関が機構に問い合わせをした際、その対応が誠実かどうかで機構の印象が変わってしまう。基本的に取材は広報室が対応することになると思うが、それぞれの年金事務所において、取材に責任を持ち対応する職員は決まっているのか。情報開示を行う際、組織としてどこまで行うのかという迷いはあると思うが、悪いことは早く開示する方が結果として良くなると思っている。

- 本部経営企画部内にある広報室で機構全体のルールを定めるとともに、本部に来た取材の対応をしている。年金事務所の担当者は副所長であり、取材内容は広報室に報告するルールになっている。

- グレードの高い一般職員が 20 数時間残業をすると管理職の給与を上回ってしまうということだが、今後、給与体系を見直すのか。

- 給与体系がフラットであるため差をつけることが難しいという問題があるので、見直しは必要だと思っているが、それだけではなく、業務の効率化の面や職員の活性化の面からも解決していきたい。例えば、時間外労働の解消が必要な職員に対して再生プログラムの提示を行う。

- 残業の実態が認識と違うように思うので、その辺りは労働組合へも丁寧な説明をしてほしい。外部委託、派遣労働者を使わざるを得ないところもあると思うが、良質なサービスのためには職能を伸ばす働き方が重要だと思う。

- この計画の中には、不正アクセス事案がなくてもやろうとしていた改革が含まれているように思う。不正アクセス事案をきっかけに特に前倒したものがあれば、それはこういったものか。

- 機構は5年間の中期目標に対して、中期計画を策定し、それを踏まえた年度計画を立てている。第2期中期計画は去年からスタートしている。不正アクセス事案を踏まえて、中期目標・中期計画を修正するかという議論はあるが、もともとの計画の中に今回の業務改善計画で盛り込んだ内容はあまりないように思う。もともとの計画から一歩踏み込み肉付けを行ったイメージである。

- 人事改革で尋ねたい。20代の6割弱が女性とのことで、これからは女性の活躍が重要なポイントになるが、全国異動促進の方針と女性の活躍とは整合しなくなる可能性があると思うので、そこの考えを聞きたい。昇進の要件として異動があると、男女雇用機会均等法の間接差別の禁止との関係もあるため、気になっている。

機構は頑張れば利益が生まれ給与が上がるという組織ではないため、職員の意欲とモラルの向上が難しいと思っている。高い給与をもらいながら成績が良くない職員に対して、一定の再生プログラムを導入することは理解しているが、これを実際に動かすには十分な用意と配慮が必要である。というのも、この業務改善計画はかなり大きな改革であるため、従来からの自分の業務、生活基盤が変動する職員がかなりいるのではないかと思うからである。その職員達にうまく対応しないと不満が溜まってしまう。そうならないためには、まずは管理職に目的と必要性を十分に理解してもらい、現場におけるリーダー的役割を果たしてもらうことが必要である。一般職員にもなぜ改革が必要か、もし成し遂げられなかったとき何が起るのかを十分認識してもらい、機構が一体となって改善に取り掛かる必要がある。

また、被保険者・受給者の側から見て、機構がちゃんとやっていると思われるためには、ミスがなく対応が迅速ということが大事だが、一方でもう1つ重要なのは、政策等を構築している側として機構が信頼できるかということである。機構のやっていることは大丈夫と見てもらえるようになることが大事である。そういう意味でもこの業務改善計画を成し遂げることに重要な意味があると思うし、そこを是非職員に理解してもらい、計画の遂行にあたってもらえればと思う。

- 新卒採用の際に女性応募者が多いこともあり、結果として女性採用者が多くなっている。民間にあるような総合職・一般職の区別も、昇進・昇給も男女差はなく、女性の働きやすい職場であると思う。女性を育てるということに力を入れていきたい。今までは女性が管理職になる際、差別なく全国異動を課してきた。しかし、管理職適齢期で評価の高い職員が管理職に手を上げない理由の1つが全国異動義務であるため、このルールは撤廃する。しかし、組織を維持するには全国異動が必要だという認識は全員に持ってもらうといけない。女性であっても、子育て・介護にめどがついたところで、他の地域で働くということを考えてもらうといけない。

働く意欲をどう持たせるかについてはきちんと体系を作っていくことで与えられると思っている。例えば、役員を展望しうるキャリアパスや、60歳以降の展望を示

したい。経営として、職員の生活設計に常に配慮しているという前向きなメッセージを発していくことが大事である。

いかにリスクを発生させないよう運営するかであるが、実態としてリスクを多く抱えているのは本部とローパフォーマーである。隠れている問題を見つけるため、監査・モニタリングを行っていく。

- 10年後納の利用率が低かったことについて、もともと納付が出来ない人に勧奨していたのではないかという報道があったが、5年後納が始まっている現在、どう取り組むのか。
- 10年後納の時は幅広く2千万人に勧奨した。5年後納はターゲットを絞り、最も利用するだろうというところに勧奨するよう、来年から始める予定である。

[その他]

これから機構においては、業務改善計画の進捗を適切に管理し、確実に実行していく必要があるという本日の報告を受け、岩村座長から、来年度から3年間は業務改善計画の集中取組期間となるということと、次回運営評議会が現在の任期で最後の回になる予定であるこの機に、計画の推進等について提言をしてはどうかと提案があった。これに対し、参加委員の了承が得られ、次回の運営評議会において議論を行うこととなった。

(以上)