

# 第 88 回入札監理小委員会 議事録

官民競争入札等監理委員会事務局

# 第 88 回入札監理小委員会 議事次第

日 時：平成 21 年 4 月 17 日（金）19:26～20:58

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 1 共用会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 題

### ①実施要項（案）の審議

- 「高齢期雇用就業支援コーナー」事業（（独）高齢・障害者雇用支援機構）
- 国民年金保険料収納事業（社会保険庁）

### ②その他

## 3. 閉 会

### < 出席者 >

#### （委 員）

樫谷主査、稲生専門委員

#### （（独）高齢・障害者雇用支援機構）

高齢期雇用就業支援業務担当 野村部長、業務部 國分室長、黒木係長

#### （社会保険庁）

運営部年金保険課国民年金事業室 後藤室長、中村室長補佐、加藤係長、山越主査、  
清川主査

#### （事務局）

佐久間事務局長、関参事官、森山参事官

○樫谷主査 それでは、ただいまから「第 88 回入札監理小委員会」を開催します。

本日は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の「高齢期雇用就業支援コーナー事業」、社会保険庁の「国民年金保険料収納事業」の実施要項（案）について審議を行います。

初めに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の「高齢期雇用就業支援コーナー事業」の実施要項（案）の審議を行います。

本日は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構高齢期雇用就業支援業務担当 野村部長に御出席いただいておりますので、業務の概要や実施要項（案）の内容などにつきまして、10 分程度で御説明いただきたいと思います。よろしくお願いします。

○野村部長 高齢・障害者雇用支援機構の野村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。失礼ですが、着席させていただきます。

当機構につきましては、平成 15 年 10 月に日本障害者雇用促進協会から独法化をいたしまして、併せて、そのときに財団法人高年齢者雇用開発協会の業務の一部を移管を受けておりまして、高齢者・障害者の雇用支援に関する業務を行っております。

高齢者につきましては、雇用に関する事業主に対する給付金の支給、あるいは雇用に対する事業主への相談援助、それから、労働者の方が高齢期に職業生活設計を円滑にできるように助言・指導を行うという業務でございます。

障害者関係につきましては、1 つはリハビリテーションの実施、それから、障害者雇用の職業能力開発機構の運営、それから、障害者雇用納付金制度、障害者の法定雇用率の不足している部分につきまして、経済的な負担を分担しようということで、納付金の制度がございますけれども、その運用あるいはそれに関わる助成金の支給を行っております。

この中で、高齢者につきまして、高齢期の職業生活設計に関する助言・指導を民間競争入札の対象とするということで、民間競争入札実施要項（案）を作成させていただきました。我が国は、人口、労働力が高齢化・減少しております。この中で、高齢期に十分に能力を発揮して安心して働けるということは非常に重要だと思いますので、当業務の果たす役割は非常に大きいと考えております。何とぞよろしくお願いいたします。

実施要項（案）の内容につきましては、担当室長の國分から御説明をさせていただきます。

○國分室長 担当室長の國分と申します。失礼して座って説明させていただきます。

まず、お手元の資料、A-2 ということで用意しております実施要項（案）でございます。

まず、1 ページ目でございますが、趣旨と評価委員会の設置につきましては省略をさせていただいて、3 番、実施に当たり確保されるべき事業の質ということでございます。

まず、27 ページに従来の業務の流れ図というものがございますので、これで簡単に事業の概略について御説明させていただきます。

高齢期雇用就業支援コーナーということで、全国 14 か所に、主要都市に設置をしております。中高年者に対する各種相談、セミナー、情報提供、それから、事業主に対します同

様の相談、セミナー、情報提供等を行っております。各支援コーナーにおきましては、相談、セミナーを一体的に運営する、あるいは地域のハローワークですとか関係機関と密接な連携を図って事業を展開していると、こういう事業でございます。現在は各都道府県に雇用開発協会が設置されておまして、そこへの委託事業という形で実施をしているところでございます。

1 ページに戻っていただいて、今、申し上げましたような事業の概要でございますけれども、今回は、その全国 14 か所のうち、東京、愛知、広島の 3 か所につきまして、法に基づく民間競争入札により事業を実施させていただきたいと考えております。

2 ページにかけまして、業務内容でございます。まず 1 つ目の相談でございますけれども、高齢期において働く上での相談ということでございますが、内容といたしましては、キャリアの棚卸・キャリアアッププランの作成といったキャリア設計に関すること、あるいは職務経歴書の作成支援といった再就職に関すること、それから、ライフプランの作成ですとか健康管理といった退職準備に関すること、こういった主な内容の相談を行っていただくということでございます。

業務の実施に当たりましては、業務の量のみならず、業務の内容、質を定量的に図るという観点から、実施ポイントというものを設定させていただきたいというふうに考えております。相談につきましては、1 件当たりの実施ポイントといたしまして、内容ポイントに時間ポイントを乗じたもの。

内容ポイントにつきましては、支援コーナー事業の政策課題に沿った雇用就業に及ぼす影響の度合いということで、キャリア設計・再就職の関係を高いポイント 4 ポイントということで設定をして、雇用就業に付随する退職準備関係については 2 ポイントということでカウントをするということで想定しております。

時間ポイントにつきましては、30～60 分を標準として 2 ポイント、30 分以下を 1 ポイント、60 分を超えるものについては 3 ポイントというふうにカウントしてポイントをつけるということを想定しております。要求するポイントにつきましては、2 ページの下の表で示しているとおりでございます。

それから、3 ページに入りまして、事業の大きな柱としてセミナーでございます。セミナーにつきましては、1 テーマにつき最低 1 時間以上、2 時間程度を目安ということで考えてございまして、こちらにつきましても、相談と同様、実施ポイントを設定するというで、テーマごとの受講者数、テーマ別ポイント、時間ポイントを乗じて算出するというで考えております。

テーマ別ポイントについては、キャリア設計・再就職関係を 2 ポイント、退職準備関係を 1 ポイントというふうなカウントで考えております。1～3 時間を 1 ポイントとして、以降、3 時間ごとの区分で 1 ポイントずつ加算するというでございまして。

4 ページに要求する指標ということで、表で指標を示しているところでございます。

少し飛ばしまして 5 ページでございます。委託費の支払いについてというところで、四

半期ごとに状況を確認して委託費を支払うということにさせていただいております。

それから、5ページの下のところ、確保されるべき事業の質というところでございますが、行動変化率、それから、満足度というものを設定させていただいて、行動変化率につきましては、相談、セミナーとも60%以上。それから、6ページのところ、満足度につきましては、相談については80%以上、セミナーにつきましては85%以上ということで設定をさせていただいております。

達成すべき相談実施ポイントということで表を再掲させていただいておりますけれども、こちらにつきましては別添5-1ということで、42ページで考え方を示させていただいております。平成20年度の実績を換算いたしまして、その2割増を21年度の要求ポイント、以降、毎年2%ずつ目標ポイントを増加していくというような考え方で、右側に示したようなポイントを要求ポイントとして示させていただいております。

別添5-2、5-3で、具体的に業務量がどのぐらいになるかという参考例示をさせていただいております。これを見ていただければ、最終年度にどの程度の業務量を見込めばよいか、相談件数ですとかセミナーの受講者数をどの程度にすればよいかというものが目安になる、わかりやすいというふうに考えておりますので、示させていただいております。業務の量ですとか実施体制の確保について、柔軟に、民間事業者の特徴を生かして、創意工夫によって、裁量によって事業を実施していただくことができるということで、単に相談件数ですとか受講者数のみを指標とするよりも、適切に業務の量を評価できる、そういう仕組みになるというふうに考えてございます。

6ページに戻っていただきまして、インセンティブとディスインセンティブにつきましては、財源等も考慮して設定をいたしております。行動変化率、満足度が目標を上回って、実施ポイントが目標ポイントを上回った場合に、ポイントのアップ分に見合った分を報奨金として支給する仕組みとしてございます。

ディスインセンティブにつきましても、インセンティブと均衡を取った考え方で設定をさせていただいております。

時間もございませんので、少し飛ばさせていただいて、7ページの入札参加資格でございますが、こちらは一般的な規定に加えて、労働関係法令に違反していないことですとか、そういった要件を加えさせていただいております。

7～8ページにかけまして、募集のスケジュールでございます。現段階の予定として入れさせていただいておりますので、多少変更があるかもしれません。

8～9ページは手続についてでございますので飛ばさせていただいて、10ページでございます。7番、実施者を決定するための評価の基準ということで、必須項目と加算項目ということで示させていただいております。いわゆる除算方式によります総合評価方式を採用させていただくということで、必須項目につきましては、実施体制ですとか、相談セミナーのサービス内容、方法、事業の全体像について、事業が目的に沿って実施可能であるかどうかという観点を審査していただくことにしてございます。

それから、11 ページ、加点項目審査につきましては、項目としては同じ内容で、具体性ですとか、対象者の範囲の考え方ですとか、サービス提供方法の柔軟性、相談、セミナーの実施バランス、相乗効果という事業の全体像について、事業をより効果的に実施できるかどうか、創意工夫により、より効果が期待できるかどうかという観点から審査をすることで考えてございます。配点につきましては、基礎点、加算点の割合が1対2となるように考えてございます。

12 ページの情報の開示の部分につきましては、別紙1～5で示させていただいております。説明は省略をさせていただきたいと思っております。

あとは一般的な記載でございますが、最後に1点だけ、評価に関する事項でございます。16～17 ページにかけてございますけれども、評価につきましては、当該入札による実施者と当該入札によらない事業実施者との比較を行うほか、従来の実績との比較を行うということにさせていただいております。

雑駁な説明となりましたけれども、概略以上でございます。どうかよろしくお願い申し上げます。

○樫谷主査 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、何か御質問ございますでしょうか。

○稲生専門委員 なかなか複雑で、まだ全部理解できていなくて恐縮なんですけど、幾つか質問させていただきます。

まず1つ目ですけれども、要項の2 ページ目のところに内容ポイントがございまして、また3 ページ目のところにセミナー等、実施ポイントの、それぞれのポイントが書いてある。考え方としては、キャリア設計が4ポイントとか、あるいはセミナーであれば2ポイントというように、退職準備関係に比べると重いポイントがあるんですけども、やはりそういう仕事の投げ方をされるということでもよろしいのでしょうか。そういう意味での事業の趣旨みたいところで、それは特に明示はされていないわけですか。要するに、機構としては、重点的なものとしてはキャリアの設計の方を重視しているとか、そこら辺のところは文章化されているのでしょうか。ポイントを見て理解しろということかもしれないんですけど、その辺りは、もし書いていないのであれば、どこかで、書きぶりは難しいかもしれないんですけど、第一にキャリア設計、再就職関係を重視するということを書いてあげた方がよりイメージが湧くのかなというふうに、ちょっと感想めいているんですけど、思いました。

あと、4 ページに「③情報提供」がございまして。今回、ポイントを換算する上で、獲得件数というか、相談に来る件数とか、件数も重要になると思っておりますので、この情報提供はより積極的にPRというか、情報提供というPRと違うニュアンスもあるので、むしろそれが大事な仕事なんだよということをもう少しわかりやすく、中身を読めばわかるんですけども、タイトルにも書いた方がいいのではないかと考えています。つまり「支援コーナーのホームページの運営やリーフレット等の配布により、セミナー等の案内」と一応

あるんですけれども、PR的なことも大事だということは明示された方がいいと思います。

次に、5ページ目のところで、行動変化率という指標がございまして、これはちょっと難しいなと思うのは、6か月経過後の行動変化率、要するに、相談と実際に行動を起こしたという因果関係が果たして検証できるのかどうかというところが、この指標としては確かにいいのかもしれないんだけど、今みたいに非常に経済環境が厳しければ、割とすぐ行動を起こしてくれると思うんですが、例えば、景気環境であるとか、あるいは地域特性とか、いろいろな要因があると思いますので、本当に行動変化率というデータがいいのかどうかというのが、一応、論点として残しておきたいなと思っています。自分でもどういうふうにすればいいのか、これがあった方がいいのかないのか、わからないんですが、そこで若干疑問があるなということでございます。

それから、入札の評価表が45ページの別添-6ということでさっき御紹介をいただきました、やや中身がうまく整理できていないというのがあって、自分も整理できていないんですが、その議論はさて置きまして、若干気になるのが、加点項目の2つ目の相談・情報提供、それから、次のセミナーのところで、受講者、あるいは利用者に対するフォローアップの実施というのが、あたかも業務の一環であるかのように書いてあるんですけれども、前のところでは、どこかにフォローアップをせよというような、業務内容として書かれていましたか。

もし書かれていないとすると、民間事業者にとってはコストがかかるわけです。フォローアップをすれば、チラシを配るのか、個別に連絡をするのかということになると、事業者さんからすれば、多分、それをコストとして入れてくる可能性もあって、そのポイントとどう関係してくるのか。だから、余りフォローアップ色を強めてしまっていいものかどうか、若干気になるというのがありますので、逆にフォローアップを業務に入れるのであれば、主要な業務としてそれを明記しないと、恐らくコストの積算で混乱が生じるんじゃないかというふうに懸念されるということでございます。

今、気づいたところは、以上4点ぐらいだと思います。

○榎谷主査 よろしいでしょうか。どうぞ。

○國分室長 1つずつお答えをさせていただきたいと思います。

まず1つ目で、ポイント制で、キャリア設計・再就職を重視するというところで、その旨、どこかに明記されているかどうかというお話でございましたけれども、確かになかなかはっきりしないところがございます。こちら側の趣旨としては、ポイントを高く設定することで、そういう相談、セミナーが重要だということを示したつもりではございましたけれども、確かに御指摘のように、その辺りがはっきり見えてこないところもございますので、その辺りは事業の趣旨等のところで明示させていただくということ考えてと思います。

それから、2点目の情報提供につきましては、確かに今の業務のやり方としましては、PRのほか、利用者に対する情報提供ということで、サービスの内容ということで、相談とかセミナーに付随して情報提供を行うということもございますので、その辺りは余り書

き込んでおらなかったところがございますけれども、その辺りも検討させていただければと思います。

○稲生専門委員 要は、情報提供をだれがするのか。つまり、機構さんの方でも、例えば、チラシをお配りになるとか、あるいは、今回、どこかに任せるのか、わかりませんが、そこら辺の関係も恐らくあるのかもしれませんが。説明いただくことで足りるのかもしれませんが、どこの範囲を事業者にやってほしいのかということはもう少し明確化した方がよろしいのではないかと思います。

○國分室長 ありがとうございます。

先ほど概要で説明したところございましたけれども、リーフレットをつくったり、ホームページを運営したり、当然、機構でもPRをさせていただく予定にしております。この辺り、機構で行う部分と、事業者にやってもらう部分と、わかるように整理をするという御指摘かと思っておりますので、検討させていただければと思います。

○稲生専門委員 それは後々に関係してくるんですけども、参考でランク区分整理表を付けていただいています、ほかの地域と比較するというのがあります。そうすると、比較する以上はイコールフットイングでなければいけないわけでありまして、ですから、どこまでを本当に機構がお手伝いするんだというふうにしておかないと、多分、地域比較をしても実は余り意味がなくて、青印がついた比較地域の方は一生懸命機構の方でこ入れして、その結果、非常に相談件数も多いし、時間も多という可能性もあるものですから、比較をされるのであれば、民間が不当に列に置かれないような工夫が必要かと思っております。

○國分室長 ありがとうございます。

最初の御質問の3点目、行動変化率が難しいというようなことでございます。行動変化率を設定した趣旨といたしましては、満足度という主観的な評価だけではなく事業の質の評価として難しいのではないかと、客観的な数字が必要なんではないかということで、今回、試行的に平成20年度から、今の実施者に対して、行動変化率というものを調査し始めたところがございます。その数字に基づいて要求水準を設定したところがございますが、確かに、本当にそういう数字がいいのかどうか、それから、先生から御指摘のありました因果関係が本当にこの事業によって行動変化したのかというところはございますけれども、この支援コーナーも含めて、利用者の方がこの事業を利用することをきっかけとして行動変化につながったということで広くとらえまして、数字の方を算出させていただいていると、そういう考え方でございます。その辺りはもう少し議論をさせていただいて、どうするかというのを検討する必要があるのかなと考えてございます。

それから、最初の質問の4点目でございます。入札評価表のフォローアップの関係でございます。今、確かに事業の内容といたしましては、フォローアップというのが出てきておりません。行動変化率の調査が言ってみればフォローアップということになるんですけども、確かに審査のところフォローアップと書いてしまうと、すべての利用者に義務づけるというようなことにもとらえられかねないところと思っておりますので、その辺りも、評

価項目の考え方、書きぶりを整理させていただければというふうに考えてございます。

御質問いただいたところは以上でございます。何かございましたらお願いします。

○稲生専門委員 ですから、どこまでの成果を期待するか。つまり、セミナーを一応やってもらったとか、あるいは、とにかく相談ということを、こういう内容で、こういう時間でという、そこだけで、ある意味で形式的な、行動したということの評価するのか、本当に就職をしたとか、本当の意味での効果まで狙って委託するのかによって、多分、受け止め方もかなり違うと思う。勿論、今は結果を求められる時代ですので、政策効果という意味では、アウトカムまで事業者に求めるべきである半面、そうすると、フォローアップを主要な業務にしていけないとむしろいけなくて、1対1になってくるわけです。ところが、それが本業というか、実施要項の中に余り書き込まれていないと、どこに重点があるのかわかりにくいような要項になってしまっているのかなというふうに思いまして、そこはまだ工夫の余地があるかなと思います。

以上です。

○樫谷主査 では、私の方から何点か。

1つは、各地の協会がありますね。今までそこがやっていたものを民間の事業者にやっていただくと、こういう意味ですね。

○國分室長 はい、さようでございます。

○樫谷主査 それと、稲生先生とかなり重なる部分があるんですが、キャリア設計・再就職関係と退職準備関係、4ポイントと2ポイント、これは意味が違うんですと、機構としての重点の置き方が違うんですということだと思えます。それはそうだと思います。ただ、民間事業者から見ると、一方は4ポイント、一方は2ポイントだから、退職準備関係をやっても2ポイントしかもらえないんで、同じ時間の中でポイントの高い方をやって、結果的に手を抜かれてしまうのではないかというのがまず1つの疑問。とは言っても、キャリア設計の方は相当な能力が必要なので、退職準備関係はそれほどコストの高い、あるいは経験豊かな人を使う必要もないので、2ポイントでいいというのであれば、それはそれで理屈になるのかなと、こういうふうに思うんですが、その辺はどうなのかということ。

もう一つは、同じ2ページですが、キャリア設計・再就職関係、あるいは退職準備関係、それぞれ、30分、30分超、60分と書いてあるんですが、通常どれぐらいの時間で終わっているのかということ。

それから、その下にメールとかFAXによる相談が1ポイントになっているんですが、これは中身にもよるんでしょうけれども、30分の相談だと、30分話して終わってしまうんですけれども、メールとかFAX、我々もそうなんですけれども、それに対して真摯に答えていると結構時間かかってしまうんです。ものによっては相当のものも出さないといけない。これは時間ポイント1としか書いていない、つまり30分と考えているわけですね。それはそれで合理的なのかな、どうなのかなということ。

あと、入札に参加する人の立場から見ると、どういうレベルの人をそろえておかなけれ

ばいけないのか。プロがこれを見たら、大体このレベルとわかるんであればいいんですけども、どのような経験、どのような資格を持った人が、どの程度要るのかということも開示しておかないと、人材をそろえなければいけないわけですから、あるいは人材が要ることを前提に入札しなければいけないわけですから、これだけでわかるのか。プロの人はわかるのかもわかりませんが、これだけではわからないということ。

あと、毎日やっている話なのか、週1回なのか。今まで、毎日何時間ぐらい、どういう体制でやっていたのか。これは過去の実績でいいんですけども、そうでないと、なかなか見積もりづらいということもある。

そのほかにもあるんですけども、そこについて聞かせていただけますでしょうか。  
○國分室長 まず、ポイントの重点の置き方で、差をつけることによって手を抜かれるのではないかという御質問だったと思いますけれども、相談につきましては、キャリア設計・再就職関係を重視するというので、先生御指摘のように、幅広い相談を受け付けるということで、より再就職・キャリア設計の方に誘導していきたいということで差をつけているという考え方でございます。

それから、セミナーにつきましては、時間の関係で説明をはしょってしまっただ変申し訳ございませんでしたけれども、3ページの②のハのところ、なお書きで、テーマ区分につきましては、合計実施時間のそれぞれ4分の1以上やっていただくということにしておりまして、再就職・キャリア設計に重点を置きつつと言いつつも、やはり幅広い分野でのセミナー業務をやっていただきたいという趣旨で、4分の1ずつ両方のテーマを選んでいただく。残りの2分の1については、民間の創意工夫、裁量でテーマを設定していただくというような考え方で、セミナーについては考えているところでございます。

それから、御質問の2つ目で、相談時間のことでございますけれども、現状の相談時間が今、数字上出てこないことになっておりますけれども、実態を申し上げますと、30分以下の相談が非常に多い実態となっております。ただ、今回、ポイントを設定した考え方といいますのは、通常、ハローワークですとか、民間の職業紹介ですとか、職業相談、それから、キャリアコンサルティングと言われるところでは、大体40～50分を標準時間として相談を設定しているところでございますので、今回、市場化テストということで、しっかりした、じっくり時間をかけた相談をできるだけ多くしていただきたいということで、30～60分のところを標準2ポイントということで考えたところでございます。

それから、メール・FAXについて1ポイントというのが合理的なのかどうかという御指摘でございましたけれども、メールですとかFAXでのやりとりになりますと、何回か往復があり得るだろうということを想定しております。1回質問なり照会があつて、それに対して回答したら1件、追加できたら更にもう1件ということで、何回かのやりとりを想定しておりますので、そこは1回につき1ポイントという考え方で設定をしたところでございます。

それから、実施者の資格、経験という話で御質問をいただきました。これにつきまして

は、21 ページ、別紙 2 というところで、今の配置している人員の情報の開示をさせていただいているところがございます。今、3 つの支援コーナーにおきまして、人員配置と担当する業務、知識・経験といったところを、ざっくりとした形でございますけれども、書かせていただいているところがございます。キャリアカウンセラー、キャリアコンサルティングといった資格をお持ちの方をそれぞれ基本的に配置をさせていただきまして、室長ということで、セミナーも含めた全体を統括管理する者を配置をして、業務を運営しているというようなところがございます。

それから、業務の実施体制、こういった稼働時間というのか、稼働期間というのか、毎日なのかどうかという御質問でございました。これにつきましては、資料の 26 ページ、別紙 5 で示させていただいております。通常、月曜日から金曜日、場所によって多少、開始時間、終了時間違いますけれども、おおむね 8 時半、9 時開始で、5 時前後で終了する体制を取っております。ただ、事業所訪問ですとか、出張の相談セミナーというような、コーナーから出向いていっての事業も行っておりますので、常にそこに全員がそろっているというわけではございませんで、場合によっては 2 人、3 人しかコーナーに残っていないケースもございますが、基本的にこういう形で運営をさせていただいております。

それから、夜間ですとか土日につきましても、日を決めて対応したり、東京の例で言いますと、第 3 金曜日は夜間にも運営する。それから、第 4 土曜日はセミナー等開催するというので、日を決めて運営をするというようなこともやっております。ですから、ある程度柔軟に事業運営をしていただくということをこちらとしては想定をしているところでございます。

とりあえず、御質問のあったところはお答えをさせていただきました。

○樫谷主査 ポイントを決めてやられたということについては、1 つの考え方ですので評価をするんですけれども、逆にそれがまた難しいという部分もあります。特に 30 分以下と 30 分超、60 分以下となったら、30 分ではなくて 35 分にすれば 2 ポイントになるんじゃないかと、敏感ですから、どうしても早目にポイントを上げたいという気持ちもあるので、そうになってしまうんです。極論を言えば、一見、能力がない人がだらだらやった方が成果が出るようになってしまいます。だらだらやっているのではなくて、質がいいものを短期間でやるのが、たくさんの方に対応できますから一番いいわけです。その辺のチェックはどのようなふうに機構としてはされようとしているのですか。

○國分室長 無理にポイントを稼ぐために時間を引き延ばしたというようなケースがあれば、それは利用者からの評価で、クレームというのか、満足度の調査のところで、利用者の方から御指摘をいただくんだらうということも考えております。また、機構としては、実施内容につきましては、基本的に事業者との信頼関係で事業を実施せざるを得ないと思っておりますので、事細かにすべての相談内容とかセミナーの内容のチェックということは考えてございません。ただ、モニタリングということで、特定の任意の実施月について抜き打ちで、事業概要ですとか、相談については相談記録というものをつくっていただく

ことを想定しておりますので、相談記録表のチェックを機構側がさせていただくとか、そういった方法で業務内容の確認をさせていただこうというふうに考えてございます。

○樫谷主査 ということは、1件ずつ、相談内容について、回答の概要を書いていただくということで、それを見て、これはいかにもおかしいということになれば指摘をすることですね。

○國分室長 御指摘のとおりでございます。60分かけた相談なのに、相談記録は1行しかないというのは明らかにおかしいということもあろうかと思っておりますので、そういった方法で相談内容の確認をさせていただこうというふうに考えてございます。

○樫谷主査 なるほど、わかりました。今の2ページでも、キャリア設計・再就職関係でも、キャリアの棚卸、キャリアプラン、再就職、能力開発、ずっとそろっているんですけども、この意味が私もよくわからないんです。何かの相談が、例えば、キャリアの棚卸の相談があるのか、大体セットで相談があるのか、今まで、どういうふうになっているんですか。つまり、今までは、どういう相談があったというようなことが、入札の説明会等で示すことができるのかどうか。ということは、どういう人をそろえればいいのか、何人ぐらいそろえればいいのかということで、入札のための見積もりをしなければいけないですね。そのデータが必要だと思っておりますので、実態は過去どうだったのかということも是非、データが多分あると思っておりますので、お示しいただけたらと思うんです。

セミナーについても、過去の実例、どういうことをやったかについては提供していただけるということでもよろしいわけですね。

それから、4ページの情報提供のところ、顧客という表現がいいのかどうかわかりませんが、顧客を集めるという努力は、この事業者の方がおやりになると考えてよろしいですね。

○國分室長 周知は機構の方でもさせていただきますけれども、個別の事業所訪問ですとか、ホームページですとか、そういった方法で事業者の方に周知をしていただくということを考えてございます。

○樫谷主査 今までは、そういう意味で、事業者訪問して顧客を集めるということも、協会でなさっていたということですね。

○國分室長 はい。

○樫谷主査 あとは、4ページの下の方の行動変化の問題なんですが、毎月調査をして、サンプル数が15件、12件となっているんですが、このサンプルの取り方とか、何件くらい毎月やるのか、よくわからないんです。毎月行われている中で、何件くらい行われて、サンプルの取り方、つまり、都合の悪いものを隠して60%にしてしまうということも、余り悪くばかり考えてはいけないのかもわかりませんが、インセンティブの問題もありますので、ある可能性もないとは言えませんので、サンプルの取り方と、サンプル数15件、12件というのは、大体どんな感覚で決められたんでしょうか。

○國分室長 機構の方では、特に具体的にどういう人を取ってくださいというような示し

方はしておりませんで、ここに書いてございますサンプルの数を毎月きちっと取ってくださいますということしか、今のところは事業者の方には示しておりませんで、あとは事業者がそれぞれ対象者を決めて調査を実施するというようにしております。

○樫谷主査 このサンプルの調査と、6か月経過後の行動変化率の関係がわかるようではないんですけれども、もう少し具体的に、毎月毎月、ということは、6か月経過した人に対してサンプルを実施するということですね。

○國分室長 そうです。

○樫谷主査 そして、その6か月間の間に、再就職活動したかどうか、職業訓練を開始したかどうか、ボランティア活動したかどうか、こういうことをマルをつけてもらうりするわけですね。

○國分室長 現在のやり方としては、電話なりで口頭で、どういうふうに状況が変化されましたかということを確認させていただいているということで、今も委託事業ということで、余り縛りをかけていないということもあって、こちらから具体的にどういう形で、どういう方法でというのを、余りはっきりした形では示していないという状況でございます。

○樫谷主査 インセンティブもちゃんとつけられていて、ディスインセンティブもあって、それはそれでいいんですが、それだけに少し、事業者の方が、鉛筆をなめるという表現がいいかどうかわかりませんが、ひょっとしたらなめやすい形になっていないかという感じがいたしまして、極論を言えば、35分がずっと出てきたらどうするんだということなんです。そういうときに機構としては、だからといって、すべてキャンセルというわけではなくて、どういう対応をするとか、指導するとか、そういうこともどこかに記載しておかれて、少し牽制球も投げっておかないと、基本的には信頼してやっていただかなければいけないんですけれども、信頼しつ放しになると、いろいろ困ると思うので、その辺のことも十分お考えいただくということと、それから、特に事業者が見積もりやすいように、どういう人をそろえていて、どういうタイミングで人を配置して、どのぐらいの量を配置していて、あるいは相談件数が今までどれぐらいあったのか、あるいは時間帯も、午前中なのか、午後なのか、夜なのか、そういうようなことも、人の配置にかかわりますので、できるだけその情報を開示していただいた方がいいのかなという感じがいたしました。

○野村部長 御指摘の点につきましては、冒頭、事業の趣旨のお話もございましたので、記述を工夫させていただきたいというふうに思います。

○稲生専門委員 ちょっとすみません。時間がないので簡単にですけれども、43ページに年間業務量についての例示というのがありまして、これ、すごくわかりやすい反面、ちょっと誤解を招いてしまうのではないかと。つまり、いかなる提案も可能とありまして、件数重視というのが、要は粗製乱造ではないんですけれども、やたらめったら人数こなせばいいのではないかと取られるのではないかと。これは結構待ち時間が長いんですか。もし待ち時間が長いんだとしたら、効率的にということでは件数を増やすという観点が出てくるんですが、今、待ち時間みたいなものは、行くと2時間待たされるとか、予

約が必要だとか、そういう状況なんですか。

○國分室長 正直、そこまで待ち時間が長いということではございません。

○稲生専門委員 であるとすれば、利用者さんからすれば、やはりじっくりと自分の話を聞いてくれたという時間重視みたいところが、最初のパターンの1位か何かに並んでいた方がいいのではないかとということと、件数重視は必要ないかなという気もしましてね。いかなる提案も可能となってしまうと、ちょっと危険な感じもします。

それから、内容重視というところもちょっと問題がありまして、そうすると、退職準備というのは内容的に劣るのか。劣るわけではないわけです。より重視しているのがキャリア設計だと思うので、キャリア設計・再就職等重視とか、そこら辺、内容と言ってしまうと、退職の方だとちょっとまずいんだというニュアンスに取られてしまうので、それは工夫してください。

それから、右上の箱の中で、いかなる提案も可能というのが、逆に言い過ぎていて、基本的にはいかなる提案も可能であるが、本来であれば、じっくり聞かせていただくというのが一番いいと思いますので、そこら辺がうまく伝わるように提案が欲しいという文章にした方がいいのではないかなと思います。

○樫谷主査 それでは、時間ですので、本日の審議はこれまでとさせていただきます。

事務局から何かありますか。

○事務局 特にございません。

○樫谷主査 それでは、本実施要項（案）につきましては、まだ整理すべき論点が数多くあると思いますので、本日の審議を踏まえまして、次回の審議に向けて鋭意御検討いただきますように、よろしくお願ひしたいと思います。

また、本日、質問できなかった事項や確認したい事項がございましたら、事務局にお寄せいただきたいと思います。事務局で整理した上で、各委員にその結果を送付していただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

（（独）高齢・障害者雇用支援機構関係者退室）

（社会保険庁関係者入室）

○樫谷主査 大変お待たせいたしました。続きまして「国民年金保険料収納事業」の実施要項（案）の審議を行いたいと思います。

本日は、社会保険庁運営部年金保険課国民年金事業室、後藤室長に御出席いただいておりますので、前回の審議を踏まえた実施要項（案）の修正点などにつきまして、10分ぐらいで御説明いただきたいと思います。

○後藤室長 それでは、大変恐縮でございます。4月に交代いたしまして、まだこの事業

そのものの基本というか、じっくりわかっているわけではありませんけれども、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

前回は御指摘なり検討を指示いただいた項目につきまして、資料B-3に私どもの考え方を少し整理させていただきました。

この中で、御指摘いただきました内容といたしましては、保険料の「総納付月数」というものを要求の水準としておりました。その場合、現実に督促対象月数というものが動くわけですが、これと要求水準が合わないではないかという御指摘であります。

それから、もう一点は、その中に優良納付者である納期内納入月数というものがあるわけでご覧しまして、それを含めたものを事業者に変動のリスクを含めて負わせることについてどうかということから、発注する、そのものの確定というものがなかなか難しいのではないかと御指摘がありました。

2点目は、検討を御指示いただきました点でありますけれども、全体の業務向上ということ念頭に置いて事業発注するのであれば、要求水準を全体の納付率の向上ということ全体にできないのかという検討の御指示をいただいております。

それから、検討というよりも、要因を調査してお知らせ願ひたいという点でございますけれども、市場化テスト実施事務所が、95か所あったわけですが、優良納付者の減少率が高いという点であります。この点はどういう要因だろうかというお話がございました。

以上の点につきまして、簡単に整理をさせていただきます。

まず、納付率を要求水準として検討することをいただきましたけれども、そこに①、②とございます。いずれにしても、大きな1番で指摘されましたように、納付率そのものを要求水準にするということは、やはり総納付月数が分子になってくるということでございますので、1で御指摘いただいたと同じ現象が起きるということであります。

それから、③にありますけれども、納付率ということありますと、分母の方の問題が出てまいります。免除の勧奨を行うことによって分母をどんどん減少させることで率が向上するということで、安易な免除勧奨の優先というような流れが起きる可能性はないだろうかというふうなことから、納付率自体を要求水準に置くのは果たして適当な選択かどうかという点では、我々としては、選択の方向にはないのではなかろうかというふうなことであります。

それから、もう一点、市場化テストの実施事務所が優良納付者が減少したということあります。既に説明させていただいていると思ひますけれども、資料B-6をごらんになっていただきますと、17年、18年実施は、総納付月数をベースにしてやりました。それから、19年、20年というところは、優良納付月数相当と納期合意1か月というところを除外して、それより超えた部分について要求水準を設定していただいたということがありまして、要因として考えられるとすれば、ちょっとした納め忘れが発生した直後の督促が足りなかったという、これまでの流れになるんだらうというふうに思ひます。そうすることによって、もう一度優良納付者に戻ることなく脱落していったというふうなことが考えられ

るのではないかとということでもあります。

これまでに御議論いただき、御指摘いただき、また、検討の方向もお示しいただいて、本日までに私どもが検討した結果でありますけれども、要求水準の考え方といたしましては、4に書いておりますように、目標とする全体を納めていただきたい納付月数から優良の部分を除いたものを要求の水準にしたいということでもあります。

資料B-6で見ますと、黄色い「納付月数」というところを要求水準にしたいということでもあります。したがって、目標とすべき納付月数から納期内に納められる月数を引いたものを要求水準とすることによって、御指摘いただいた、インセンティブが働く、働かない、あるいは事業者の努力が報われる、報われないという部分がカバーされるのではないかとというふうなことでございます。

それから、前回の指摘を直接踏まえたわけではありませんけれども、B-6の資料にありますように、免除の部分についても新たに業務の対象とさせていただき、ここの免除の要求水準につきましては、出来高払い、あるいは件数見合いということではなく、やはり一定の水準を目指す方式にさせていただきたいということで、免除全体でどの程度獲得を目指すのかということを要求水準にさせていただくということで考えております。

したがって、市町村から獲得された免除であろうが、事業者が直接獲得した免除であろうが、免除全体を要求水準とさせていただくということでもありますので、これは市町村含め、社会保険事務所も一体となって、この免除については、事業者も含めて要求水準を満たすということで、より連携が深められるというふうなことで設定をさせていただいたわけであります。

ポイントといたしましては以上申し上げたようなところでございまして、そのほかに関しては、前回と大きくは変わっておりません。

○樫谷主査 よろしいですか。

それでは、何か御質問ございますでしょうか。

○稲生専門委員 すみません。私、今回初めてなものですから、ちょっと要領を得ないかもしれないんですが、免除のところなんですけれども、免除勸奨というんでしょうか、その性格はなかなか難しいところではあると思うんですけれども、免除の該当者に当たるかどうかの判断はどなたがされるんですか。民間事業者の方でもよろしいんですか。あるいはあくまでも勸奨だけで、あなたの場合は、例えば、所得が少ないから免除しても構いませんよというような告知をしておくだけなのか。どこら辺まで民間さんの方に要求水準としてお投げするんでしょうか。

○加藤係長 免除につきましては、市町村から所得情報をいただきますので、その所得情報を直接業者の方に渡すということはまず困難であるということですので、私どもの方のオンラインシステム上で所得の上限下限を設けて、免除に該当するであろう所得層を別立てで情報提供する。納付督促対象者分も当然お渡しするんですけれども、この方たちは免除対象となる方たちですよということで、わかるように情報提供するという予定であります。

す。

○稲生専門委員 実質的に個人が免除に当たるかどうか、所得まではわからないのか、例えば、Aさんが免除対象に入っていますよという情報は提供するわけですね。

○加藤係長 そうですね。あくまでも免除に該当する方たちですと、幾らですということをお教えしてしまうと個人情報保護制度に抵触しますので。

○稲生専門委員 一方で要求水準ということでは、業者さんが免除の督促というか、それをされたのかどうか区別しないという話がありましたね。それは区別できないんですか。

○後藤室長 現在の仕組みでありますと、オンラインシステムの中にデータとして組み込まれたものには、そこの区別はつかないようになっております。しかしながら、例えば届書を色分けするなりすれば、実際のそれぞれの、どのチャネルかというのは区分できるんですが、今回はそこまでせずに、社会保険事務所と、市町村もやっていますから、それらが一体となった最終結果を評価の対象にしたかどうかということでもあります。

○稲生専門委員 印象としては難しいところですね。つまり、業者さんがどこまで頑張ったのかとか、その区別ができないことを要求水準という形で掲げるとするのは違和感がありまして、ちょっと感想めいているんですが、もう一工夫あった方がいいように思います。

○後藤室長 その点に関しましては、一定の要求水準を超えた部分については、当然、努力の部分だということでもありますから、そこは加算をさせていただくということで考えております。

○稲生専門委員 免除に関してですけれども、それは具体的には、一体どれぐらいの要求水準になるんですか。

○中村室長補佐 20年度の1号加入者に対します免除率というのを数値的に出しまして、その20年度を基準として0.5%上乘せしたものを要求基準とさせていただいております。

○稲生専門委員 しかし、依然としてそれは社会保険事務所本体の方でやられている免除の案内というか、その部分も入っているものですね。で、全体で0.5%増というような要求水準になるわけですね。

○中村室長補佐 そのとおりです。

○稲生専門委員 難しいところですね。

○佐久間事務局長 ちょっと質問していいですか。

○樫谷主査 どうぞ。

○佐久間事務局長 ターンアラウンドということでおやりになっているわけですが、それは、すべての免除勧奨対象者に、要するに、所得が低いということが確認できると、すべての方に送るという形になっているんでしょうか。

○後藤室長 ターンアラウンドといいますから、私どもが持っているデータを基に、簡便な手続で済むような仕組みということでもありますけれども、基本的には、法律的には御本人の申請がまず要ります。したがって、一度、私どもの方に免除をされたというデータがある方に関して、前年に限りませんが、前年に既に免除されている方で、引き続き、

私どもが所得情報を見たら恐らく該当しそうだという方には、簡便な手続のためのお知らせをする。したがって、郵送方式になりますけれども、郵送でお届けいただければ、いちいち市役所に行ったり、あるいは社会保険事務所に来たり、業者さんが預かったりということは要らないということです。

○樫谷主査 よろしいですか。あとはサービスの質の方です。結局、それは納付率ではなくて、この黄色の部分ということで、期限の過ぎたものについての情報の提供を事業者の方に、何日後ぐらいにするんですか。期限過ぎてから、そうでないとタイムリーに請求しなければいけないわけですね。どれぐらいの間隔でできるんですか。直ちにできるんでしょうか。

○加藤係長 データ提供サイクルは週時で行っています。

○樫谷主査 ということは、3月末で締め切って、その段階で期限内納付と期限を超えた方で、期限内に納付されなかった方の情報が1週間後に事業者提供されるということですね。

○加藤係長 そうですね。暦にもよりますけれども、遅くとも10日以内には、何らかの形で提供するということになります。

○樫谷主査 今、社会保険庁の方で督促されているというのはどういうタイミングで、直ちにデータがわかって、すぐに督促されているんですか。それとも、やはり同じように1週間から10日ぐらいかかってしか把握できないものなんでしょうか。現状、社会保険庁でおやりになっていることです。

○後藤室長 実態を申し上げますと、市場化を導入していないところは電話の委託もしております。それから、職員が自ら電話なり戸別訪問をするというふうな方式もありますし、非常勤の国家公務員ですけれども、外回りが専門の推進員という者に巡回させる。それは、その事務所がどの段階のデータを切り出すかがゆだねられています。したがって、電話に回すデータを未納直後のデータを切り出してテレマーケティングにかけるという選択をやっているところもありますし、直後は黙っていても半分ぐらいは納付されるというのがありますので、しならば2週間後にというふうな選択をしているところもあります。ただ、これまでの市場化の反省は、全然手をつけないという形で事業者の方をお願いしたという反省がありますので、そこは任意な形で、データはお渡しますもので、できるだけ早い時期に手をつけるのであれば、それを選択いただければというふうに思っているわけでありませう。

○樫谷主査 そうすると、3月末の期限内に納付されなかった方のリストが10日間ぐらいで来る。その間に、1日2日ずれたり、あるいは10日間以内の人は納付されるわけですね。例えば、1万件あったとしたら、大体どのぐらいの割合で10日内、つまり、少しずれる人があるものなんでしょうか。

○後藤室長 1月何%ぐらいでしたか。

○中村室長補佐 たしか3%。

○後藤室長 納付率換算で。

○中村室長補佐 はい、そうです。全体の3%になります。

○樫谷主査 ということは、未納者に限定すると、半分ぐらいいくんですか。そんなにはいかないんですか。

○後藤室長 半分まではいきませんね。

○樫谷主査 半分はいかないですか。では、かなりの部分が少しずれて入ってくるわけですね。正常な方が、落ちこぼれるという表現がいいかどうかは別として、そのうちのかなりの部分が1か月以内に入ってくるということですね。そうすると、10日間のずれというのは、電話かけたら、もう払いましたという人が結構多いかもわかりませんね。

○後藤室長 そうですね。

○樫谷主査 勿論、結構ですということで切られているんでしょうけれども、特に印象というのは、余り悪くなったりしないんですか。

○後藤室長 それは大丈夫だと思います。納期を超えたということはあるんだと思います。私ども現場では、職員が電話させていただく際には、大変御迷惑をおかけしましたと、不快な電話もさしあげたと、こんなことがないように是非口座振替えをと。

○樫谷主査 ついでに頼んでしまうということですね。

○中村室長補佐 はい。

○樫谷主査 10日過ぎたものが、1週間後ぐらいに、改めて未納付の方の入金した済みのものをまた送って行ってあげるという形ですね。10日とか1週間ごとに更新して行って、新しいもので督促をするということになるわけですね。そうすると、その業務が入ることによって、事業量はどの程度増えるんですか。今までは1か月終わって、1か月後の情報が来て、それがどの程度で来るのかわかりませんが、そこについて電話をかければいいわけですね。ところが、比較的新鮮な情報が来るということは、かなりな量ですので、それに対してすぐ対応するとなると、どの程度の作業量が増えると考えたらよろしいんですか。作業量を見積もるための情報というのはどこかに入っているんでしょうか。

○後藤室長 それは工夫しましょう。例えば例示的に、15日経過するまでに、タイムラグでどれぐらいの割合で入るのかをお示しする。

○樫谷主査 全部ではなくて、対象地域ごとにどの程度の量があるのかということを開示していただかないと、見積もりができないかもわかりません。あと、人員の配置の問題もあります。では、納付月数とするのはやむを得ないということですかね。

あと、上乘せ目標について、これはどういう根拠というんですか、今まで全国一律1.8%だったのが、事務所ごとにされたというのはいいと思うんですが、1.0~1.5ということなんですが、これはどういう根拠になっているんでしょうか。

○中村室長補佐 これにつきましては、資料B-2に入っております。ページで行きますと30ページになります。私どもとしましては、平成14年に市町村の方から国の方にこういった納付率を伴う納付督促の業務が移って以降、平成17年度が一番高い納付率の伸びを

示したところがあります。単年度の伸び率を基本的には目指しまして、17年度から下降気味である20年度の4年間の差を各事務所に算出いたしまして、4で割った上で、その率が1.0以下の場合は加算率を1.0、1.0～0.5未満の場合はその実績値を使用、1.5以上の場合は加算率が1.5を上限とするという考えで、1.0～1.5という目標の加算率を定めさせていただきました。

○樫谷主査 ということは、元に戻す、17年度に戻す、まず4年間かけて戻してもらいたいと、こういう御意向だというふうに理解してよろしいわけですか。

○中村室長補佐 はい。

○樫谷主査 あと、口座振替については、今までは成功報酬だったのが要求水準になっているということなんですが、これについてはいかがですか。要求水準とした方が事業者の方のインセンティブというんですか、ディスインセンティブも含めてかもわかりませんが、働きやすいと、こういうふうにお考えになったということなんですか。

○後藤室長 単年度事業でありますと、確かに口座振替というのは優良納付者を育てるという意味で、その後の方に効いてきますから、事業者としては、せっかく取ったのに自分の業績として上がってこないということになります。複数年、しかも3年近くの期間を置いてやりますので、口座振替はその後に効いてきます。そういった意味で言えば、先ほどの全体の要求枠の中から優良納付部分を引いたものが実際の要求される高さということになるわけですが、下の優良納付者が翌年になって増えれば、現実求められる幅はより縮んでくるというインセンティブが働くということでもあります。したがって、当該年度のことだけを考えると、口座振替を取ってもそんなに意味がないのではないかと、いうふうなお気持ちになるかもしれませんが、1年後に12月分効いてきますし、2年後には24月分効いてくるという話なわけです。

○樫谷主査 累計してくるので、もともとの要求水準が達成されやすくなると、こういうふうな話だということですね。大体、滞納者の方が口座振替をするというのは、データはどこにありましたか。以前見ていただいたんでしたか。今までの実績ですね。

○山越主査 資料B-2の35～36ページに石巻社会保険事務所のサンプルを付けさせていただいておるんですが、36ページの真ん中より下の方に口座振替率等ということで、石巻社会保険庁事務所における17、18、19年度の口座振替者の数と口座振替率ということで数字を上げさせていただいております。

○樫谷主査 これは滞納者の率なんですね。

○山越主査 こちらは滞納者の率ではなく、全体のうち、今、これだけ入っていますという数字になります。

○樫谷主査 今回は滞納者ですね。

○加藤係長 滞納者につきましては、そこの右側の方に納付督促状況ということでございまして、電話督促、戸別訪問と、一番下に国民年金推進員口座振替獲得件数というのがございまして、推進員は外回り専門の職員でございまして、まさに滞納者を相手にして口座振

替を取ってきている。件数は少のうございますけれども、一応、こういう実績があるというところでございます。

○樫谷主査 今、要求水準は幾らぐらいになっているんですか。獲得率。どこを見ればいいんですか。

○中村室長補佐 同じく資料 29 ページにございます。口座振替獲得にかかる要求水準というのが、実際の平成 16 年から 18 年度のその事務所の国民年金推進員の獲得した口座振替件数というのを基本に、同じ期間のその当時の実際の平均未納者数というのを出しまして、未納者数に対する口座獲得率を算出いたします。その算出した数字を 20 年度末見込みの未納者数に乗じた件数を要求水準とさせていただいております。併せて、口座振替獲得率が 1 % を超えるものについては、口座獲得率を 1 % として計算をいたしますし、要求水準として算出した獲件数が 20 件未満の場合には、下限として要求水準 20 件とさせていただいております。

○樫谷主査 20 件か、この計算したものか、どちらかということですね。

○中村室長補佐 はい。

○樫谷主査 これはそれほど無理な数字ではないということですかね。過去の状況から見て、20 件というのは。

○中村室長補佐 そうですね。各事務所の実績数値を踏まえまして、一応、決めることにしております。

○樫谷主査 事務所ごとに決めているということですね。

○中村室長補佐 はい。

○加藤係長 やはり足で稼がないと取れない、会わないと取れないということははっきり言えると思うんです。あとは、民間業者の方がどういう督励手法によって獲得していくかというところにまさに尽きると思うんです。

○樫谷主査 確かに、それはそうですね。20 件、30 件取ったのが、どの程度努力して取ったのかね。入札する立場から見て、確かに未納者を訪問しないとなかなか難しいというのはわかるんですけども、大体、1 人専任で置いておけばいい話なのか、1 週間に 1 回訪問すればいい話なのか、その辺の感覚というのは、つまり、人員配置の見積もりのためにどういう情報を提供してあげれば最低 20 件はいけます、つまり、この計算どおりいけますというのは、どこかでデータが出ているんですか。

○後藤室長 画一的なテクニックだとか、このツールを使えば。

○樫谷主査 いえ、そうではなくて、今までの実績で、この程度やっていたので 10 件でしたと、勿論、民間の方は、そうではなくて、もっとこうやった方が同じ 20 件達成するのでもいいというのはあるかもわかりませんが、今までの実績でいいと思うんです。こういう努力をしたので、大体このところは 20 件になったんだとか、30 件できたとか、何% 達成できたとかいうことが、参考までに情報提供として提出してあげれば、では、同じやり方をやろうというのもあるかもわかりませんが、違うやり方の方がもっとうまく効率的にで

きるというのも、これは民間事業者の創意工夫だと思うんです。ただ、今までどうだったのかということは示してあげなくてもいいのかなと、その辺がまだ私の方が理解できていないというのもあるんで、教えていただければと思います。

○加藤係長 国民年金推進員の活動実績でございますけれども、雑駁な件数にはなるんですが、大体年間1人当たり2,300件程度面談しまして、それで口座振替を取っているのが年間22件という実績は一応出てございます。地域性にもよるかもしれません。

○樫谷主査 そうすると、口座振替を取るためにというのではなくて、足で稼ぐものを相当しておかないと、なかなか取れないということですか。

○清川主査 推進員というのは外回り専門ではありますけれども、口座振替を取るための専門ではございませんので、その中で免除もいただいたりとか。

○樫谷主査 勿論そうですが、ということとは、戸別訪問を重視しないと取れないということですね。だから、趣旨は、電話での督促と戸別訪問と併せてやらないといけないと、こういうことですね。やってもらいたいということですね。若干コストは高くなっても、そちらの方が最終的には社会保険庁としてはいいんだと、こういう御理解だということですね。

○後藤室長 コストの面で行きますと、恐らく口座を1件取ると未納者を約20人抱えるのとどっちが安いだらうかというぐらいのバランスだと思います。なぜかということ、1回口座を開始すれば、平均的には19月ぐらいまでは厚生年金に変わったりということはないので、平均的には19月ぐらいの有効性があるということです。だから、その方に毎月毎月同じような督促を繰り返すんだとすれば、未納者19人抱えているのと同じぐらいのバランスというのが感覚的な口座振替の有効性だというふうに思います。

○樫谷主査 おっしゃっている意味は非常によくわかるんですが、つまり、電話でのアプローチをする事業者と、戸別訪問をしてやる事業者と、両方持っていないといけないという、なかなか難しいかなと。電話だと、沖縄に基地があれば、全国どこでも飛んでいけるわけですが、戸別訪問だと、まさか沖縄から北海道に行くわけにはいきませんから、北海道のしかるべきところにちゃんと基地を設けて、事務所を設けて、そこで行かないといけないということに恐らくなると思うんです。そうすると、入札の参加者が極めて限られてくるような気はするんですけれども、その辺については何かお考えがありますでしょうか。それはそうでもないというお考えなんでしょうか。

○加藤係長 一応、再委託は協議事項になっておりますけれども、現にやっている会社も、電話専門と、子会社が外回りの会社を持っているという会社が実際ございまして、そこを再委託をどこまで認めるかというところが問題になりまして、戸別訪問であろうが電話であろうが、督促業務を行うに当たっては根幹部分でございますので、例えば、印刷物だとか、そういうものはなかなかできないと思いますので、それはいいとしても、そこはどうかということと協議した経緯はございます。そこが民間事業者の横断的なやり方ができて、派遣という形で、例えば、大本の会社の方に派遣する。ですから、雇用の形態として

は、大本の方でやりますよといった手法ができるのはいいのかなという、今、思えばよかったんですけども、確かに電話だけ専門の会社というのは参入しづらいという部分は出てくるかもしれません。

○樫谷主査 インセンティブの中で、要求水準にはなくて、成功報酬的なものであれば、何となくそれはわかるんですけども、20件の重さというのは私もまだよく理解できていないんですが、月20件でしたか、これは月ではないですね。19年度に。

○中村室長補佐 年間です。

○樫谷主査 年間ですね。年間20件を取るために、それだけの人を配置しなければいけない。そのプラスは勿論あるでしょうけれども、それだけではないでしょうけれども、どの程度のコストに合うのかなという感じがして、それなら電話で集中してやった方が、ひょっとしたら、これはやってみないとわからないんですけども、いいのかなと思ったり、要求水準をつけることによって、かえってコスト高になってしまって、本当に効率化ができるのかなと、これはやってみないとわからないということなんでしょうけれども、そういう懸念も持ったことは持ったんです。あと、今の再委託という方法もあるかもわかりませんが、入札参加者が本当にいるのかなという懸念もあるし、要求水準の方がいいのか、前のように成功報酬の方がいいのか、その辺がまだ私の頭の中で整理ができていないということではあるんです。

事務局から何かありますか。よろしいですか。

相当時間を費やしてしまって申し訳ありませんが、もう少し整理すべき論点がありますので、次回の審議に向けて鋭意御検討いただきますように、よろしくお願ひしたいと思います。

また、委員の先生方におかれましては、本日、質問できなかつた事項や、確認したい事項がありましたら、事務局にお寄せいただきたいと思います。事務局において整理をしていただいた上で各委員にその結果を送付していただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。