

# 厚生労働省政策コンテスト（第二次選考）

## 議事次第

平成22年7月22日（木）

14:00～17:00

厚生労働省 省議室（9階）

1. 開会
2. 提案の発表
3. 選考
4. 選考結果発表・表彰式
5. 閉会

# 「政策コンテスト」座席表

平成22年7月22日  
14:00~17:00  
厚生労働省省議室

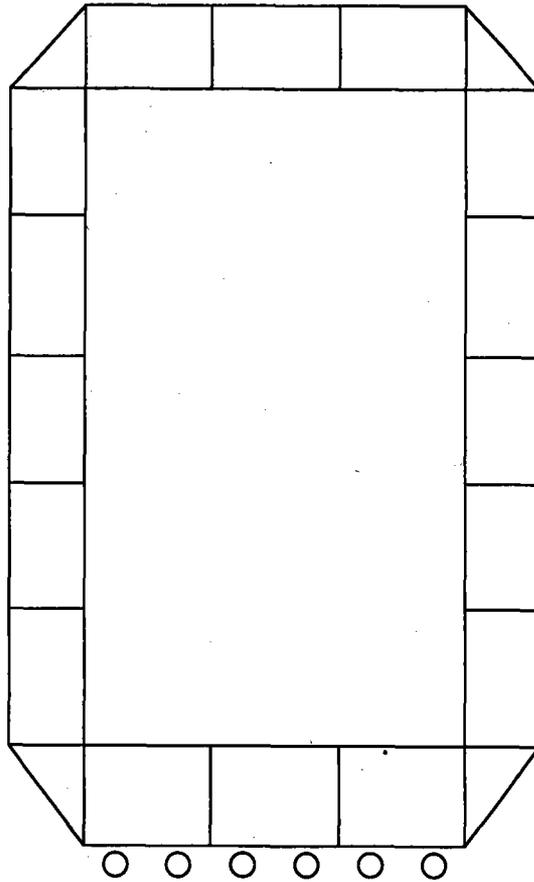
モニター



○ 提案者

- 長妻厚生労働大臣
- 細川厚生労働副大臣
- 足立厚生労働大臣政務官
- 山井厚生労働大臣政務官
- 駒村厚生労働省顧問
- 中山未来投資PT  
アドバイザー

- 厚生労働事務次官
- 厚生労働審議官
- 大臣官房長
- 政策統括官(社会保障担当)
- 政策統括官(労働担当)
- 総括審議官



- 関係局長席
- 関係局長席
- 関係局長席
- 関係局長席
- 関係局長席
- 関係局長席

事務局・受付

入口

提案者待合席

傍聴席

公開  
撮影可

平成22年7月16日

(担当・内線)

社会保障担当参事官室 竹林(内 7704)

労働政策担当参事官室 黒澤(内 7725)

政策評価官室 安里(内 7773)

(代表電話) 03(5253)1111

(直通電話) 03(3595)2159

報道関係者 各位

### 厚生労働省 政策コンテスト(第二次選考)の実施について

標記について、下記のとおり開催する予定ですので、お知らせいたします。

#### 記

1. 日時 平成22年7月22日(木) 14:00~17:00

2. 場所 厚生労働省9階省議室

(東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館)

3. 政策コンテストの趣旨

平成23年度の新規施策の打ち出しに向けて省内の知恵を結集すべく、厚生労働省全職員を対象に、厚生労働行政の推進に有用な政策アイデアを募集し、優秀なものについては施策として実現を図る。

4. 出席者(第二次選考委員)

長妻厚生労働大臣、細川厚生労働副大臣、山井厚生労働大臣政務官  
駒村厚生労働省顧問、中山未来投資 PT アドバイザー

※ 政務3役については、当日のご都合により、途中退席の可能性が  
あります。

## 5. 選考の流れ

応募された提案(81件)のうち、厚生労働省事務次官等幹部職員、内閣官房専門調査員による第一次選考を通過した提案(7件)について、第二次選考として提案者のプレゼンテーションに基づく評価を行い、優秀な提案について表彰を行います。

## 6. 取材上の注意事項

- ① 取材をご希望の方は、7月21日(水)14:00までに別紙により登録をお願いいたします。
- ② 会場入口にて受付の上、室内では職員の指示に従ってください。
- ③ カメラ撮影は別室で行う「選考」を除いて可能です。また、カメラ位置については、当日現場にてご説明いたします(それ以外の撮影はご遠慮願います。)

### <参考>当日の進行

14:00	長妻厚生労働大臣挨拶 提案者のプレゼンテーション 選考 ※撮影不可
16:40	表彰式

(別紙)

登録用FAX用紙  
(7月22日 厚生労働省 政策コンテスト)

厚生労働省 政策コンテスト担当者 宛  
(FAX:03-3595-2158)

社 名: \_\_\_\_\_

氏 名: \_\_\_\_\_

連絡先電話番号: \_\_\_\_\_

携帯電話番号: \_\_\_\_\_

FAX番号: \_\_\_\_\_

※ 7月21日(水)14:00までに登録をお願いいたします。

# 政策コンテスト第二次選考 提案一覧

(ページ)

- No. 1 : 「モデル就業規則」を厚生労働省及びすべての局ホームページでダウンロード可能にする . . . 1
- No. 2 : 地元企業の高校内企業説明会 . . . . . 13
- No. 3 : 求職者・求人者（企業）への情報提供メールシステムの構築 . . . . . 19
- No. 4 : “実際に役立つ” 社会保障制度の教育推進をめざす . . . . . 28
- No. 5 : 年金相談のためのワンストップ窓口の設営について . . . . . 48
- No. 6 : 保険医療指導監査部門の充実強化 . . . . . 72
- No. 7 : 対医療機関等に対する指導監査部門の統合等 . . . . . 74

仕事と生活の  
調和を  
図りましょう！

## 政策コンテスト

「モデル就業規則」を厚生労働省及びすべての  
局ホームページでダウンロード可能にする

愛知労働局 労働時間課 阪野英之

# 就業規則作成・届出(労働基準法第89条)

- 常時10人以上の労働者を使用
- 労働組合、労働者の過半数を代表する者の意見書を添付して届出
- 届出書、意見書の書式は任意
- 監督署へ2部提出(提出用・会社控)

意見書

年 月 日

署名

平成 年 月 日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表

## 就業規則の周知義務(労働基準法第106条)

- 労働者に周知が必要

- ⇒ 作業場の見やすい場所へ掲示、備え付け

- ⇒ 書面を労働者に交付

- ⇒ 内容を確認できる機器設置(社内ネット)

- 労働者に周知したとき効力発生

- 一般労働条件確保改善のため、基本かつ重要



# 労働基準法違反の現状

- 平成20年監督実施状況及び措置状況

(※労働基準監督年報より)

定期監督等実施事業場数(全国)

合計 115,993事業場

内違反 79,492事業場 (違反率68.5%)

- 労働基準法第89条違反(就業規則作成・届出)

14,548 事業場

(※監督指導出来るのは、ほんの一部の事業場)

- 第一線の労働基準監督官としては、違反の指摘だけではなく、是正方法も指導する必要あり。



# 労働基準監督署での今までの取り組み等

- 一般労働条件確保・改善のため、就業規則未届け事業場の解消に取り組む
  - ⇒ 自主点検、集団指導、個別監督等の取り組みにより、一定の改善は図られたものの、すべての労働者数10名以上事業場の就業規則未届の解消には至っていない
- 委託事業「労働条件明示のためのモデル就業規則等普及促進事業」(平成15年度終了)で紙媒体(冊子)により「モデル就業規則」を配布
  - ⇒ 未だに監督署に、「モデル就業規則をもらえませんか」という来客があり、自主的に改善を図ろうとする事業場からの需要がある
- 就業規則の記載内容については、行政が積極的な指導を行う必要がある
  - ⇒ 年次有給休暇について、「法定どおり付与」とだけ記載されており、具体的な付与要件、日数の記載(6箇月間継続勤務し、出勤率8割以上の者に10労働日の有給休暇等)がない等、不十分と思われる内容の就業規則が届出されることもある。



# 就業規則を実際に作成するには

- 事業場の社長、労務担当者が、ゼロから作成  
⇒ 解説書を参考にしても、2ヶ月程度は必要
- 大型書店の「法令書式コーナー」で、ひな形を購入  
⇒ 3千円程度。かつてはこれが主流
- 社会保険労務士に作成を依頼  
⇒ 作成・届出代行で、10万～20万円程度必要
- 業界団体（トラック協会等）で作成したものを活用  
⇒ 団体に加盟していなければ不可



# 労基法等の各様式については、 各局HPでダウンロード可能

OSAKA LABOUR BUREAU  
厚生労働省 大阪労働局

就業規則届出用紙関係

- 就業規則の届出(労働者側)
  - 就業規則届出用紙(労働者側)
  - 就業規則届出用紙(労働者側)
  - 就業規則届出用紙(労働者側)
- 就業規則届出(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
- 就業規則届出(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
- 就業規則届出(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)
  - 就業規則届出用紙(労使)

東京労働局

就業規則の作成例

第1章 総 則 word版	第2章 採用及び異動等 word版	第3章 勤務規律 word版
第4章 労働時間、休憩及び休日 word版	第5章 休 暇 等 word版	第6章 賞 金 word版
第7章 定年、退職及び解雇 word版	第8章 退 職 金 word版	第9章 安全衛生及び災害補償 word版
第10章 教育訓練 word版	第11章 懲罰及び懲戒 word版	

就業規則の作成例は、全て合わせて1つのものとなります。  
全てを一度に搭載すると見込みの容量が超過してしまうため、  
上記の各章に別けて掲載していますので、ご参考にしてください。  
なお、Wordにてダウンロードできますので、ご利用ください。(多少の容量がかかります。)

[労働基準関係 目次へもどる](#)

愛知労働局 <http://www2.aichi-rodo.go.jp/>

東京労働局 <http://www.roudoukyoku.go.jp/>

大阪労働局 <http://www.osaka-rodo.go.jp/>

- その他、経営者団体、社会保険労務士等のHPにもあり

# 各局ホームページの「モデル就業規則」の現状

- 愛知労働局
  - ⇒ 東京労働局、大阪労働局にリンクさせているだけ
- 東京労働局
  - ⇒ 就業規則各章に分けて掲載しているので、まとめる必要あり
- 大阪労働局
  - ⇒ 就業規則全文が、ワード等で作成(※オススメ)
- 厚生労働省
  - ⇒ (就業規則届書について) 定型の申請書様式はございません
- 本来、全国斉一的に実施すべき、就業規則を整備するための取り組みを、各局バラバラに対応しており、非効率である。



# 「モデル就業規則」の作成が困難な理由

- 法改正による項目変更が随時あり、継続的な修正が必要

(※例)

⇒平成22年4月1日 改正労働基準法施行による変更が必要となる項目

- I 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係
- II 法定割増賃金率の引上げ
- III 時間単位年休

- 就業規則には、労働基準法以外の諸制度による項目、規定を盛り込む必要あり

安全衛生委員会・過重労働防止規定

育児休業・介護休業規定

セクシュアルハラスメント防止規定

定年延長・再雇用制度に関する規定

裁判員に選任された場合の取り扱い 等



「モデル就業規則」を厚生労働省及びすべての局ホームページでダウンロード可能にするためには

- 元となる「モデル就業規則」を作成する

⇒厚生労働省内に、数名のチーム（雇用均等・安定部門含む）を設け作成  
現在ある東京局、大阪局等の「モデル就業規則」を活用可能

- 「モデル就業規則」作成は、外部委託することも可

⇒社会保険労務士会、経営者団体、出版社等が受注想定  
数年間の継続的メンテナンス、著作権フリーが条件  
事業場の現実を踏まえた就業規則の作成が期待出来る

- 外部委託でも、低額での委託が可能と思われる

⇒ほとんどの規定は、すでに作成済みである

実質的には、数十万円の費用が必要だが、「1円で落札」もありうるのでは  
落札者としては、それを元に解説本の出版、会員サービスが出来る



# 具体的な実施内容

- モデル就業規則は、「簡易版」「完全版」の2種類作成するのが望ましい
  - 「簡易版」⇒小規模事業場向。作成・届出・周知のため、必要最小限の項目のもの
  - 「完全版」⇒安全衛生、育児・介護等、想定されるすべての規定、項目を網羅したもの
- 厚生労働省ホームページ「労働基準法関係主要様式」に掲載する
  - ⇒ファイルは、加工可能なワード、一太郎形式にする
- 各地方労働局のホームページからは、当該ページにリンクする、もしくはファイルを直接ダウンロード可能にしておく
  - ⇒各局で対応可能
- 「パソコンなんか触ったことはない。」という中小企業事業主には、印刷して手渡す（※まだまだ、けっこういます）
  - ⇒このような事業場こそ、懇切丁寧な指導が必要



皆様方の事業場が適切な労務管理を行い、益々発展されることを祈念します。



厚生労働省・政策コンテスト

## 地元企業の高校内企業説明会

岐阜労働局

職業安定部職業対策課

奥洞 悦雄

## ◎高校内企業説明会・目的

- ①若年労働力の地元定着は地域社会の重要な課題。
- ②ハローワークと地元自治体・学校・経済団体が連携して地元学卒者の就職促進を図っている。
- ③高校生徒と地元企業が直接情報交換できる場が限られている。
- ④地元の高校に、多様な視点から選択した魅力的な地元企業を招き、企業のPR、求める人材等について説明を行っていただき、地元高校生に将来の自分、就職等について考える意識付けを行い、地域産業についての理解を深め、若い人材の地元への就職促進及び定着を図る。

## ◎高校内企業説明会・背景

- ①新規学卒者は自身の適性や希望よりも、企業の知名度や評判・安定性に流れる傾向があり、親も後押しをする。
- ②リーマンショック後の世界的経済危機により産業・雇用構造が大きく変わりつつある。
- ③不況の中でも、独自の技術や営業のノウハウを持つ企業、不況後をにらんで高付加価値の製品を開発する企業等、魅力的で元気な企業が多くある。
- ④高校の進路担当教諭から、多様な企業の生きた情報を直接企業から生徒に伝える手段はないかとの要望がある。
- ⑤バスによる事業所見学は、コストがかかる割に不効率。

## ◎高校内企業説明会・形態

- ①各高校ごとに開催する。
- ②企業は教室に分かれ、生徒はクラス単位で説明を聞いて回る。(生徒個人で自主的に選択する形式も可。)
- ③企業は1回15~20分ほどで説明を行う。生徒は3企業の説明を聞く。

企業 教室	A社 教室1	B社 教室2	C社 教室3	D社 教室4	E社 教室5	F社 教室6	講話 教室7
1回目 15分	2年 A組	2年 B組	2年 C組	2年 D組	2年 E組	2年 F組	2年 G組
2回目 15分	2年 B組	2年 C組	2年 D組	2年 E組	2年 F組	2年 G組	2年 A組
3回目 15分	2年 C組	2年 D組	2年 E組	2年 F組	2年 G組	2年 A組	2年 B組

## ◎高校内企業説明会・利点等

- ①若年労働力の確保については企業の理解が得やすく、自治体や経済団体も協力的。
- ②学校が主体的に多様な企業の組み合わせができ、テーマを企画・設定して企業からの説明を求めることもできる。
- ③生徒は企業の生の声を聞くことにより、企業・就職・社会・人生等について、普段から考える意識を醸成できる。  
また、フリーターの防止にもつながる。
- ④1回の参加企業は限定されるが、経費がかからないので年に数回の開催が可能。多くの企業の紹介ができる。
- ⑤管内の高校を巡回して職業相談等を行っているハローワークに配置の高卒ジョブサポーターが、職業講話を実施。
- ⑥企業のリストアップについては、ハローワーク・自治体・経済団体が参加を募る。

## ◎高校内企業説明会・実施の課題等

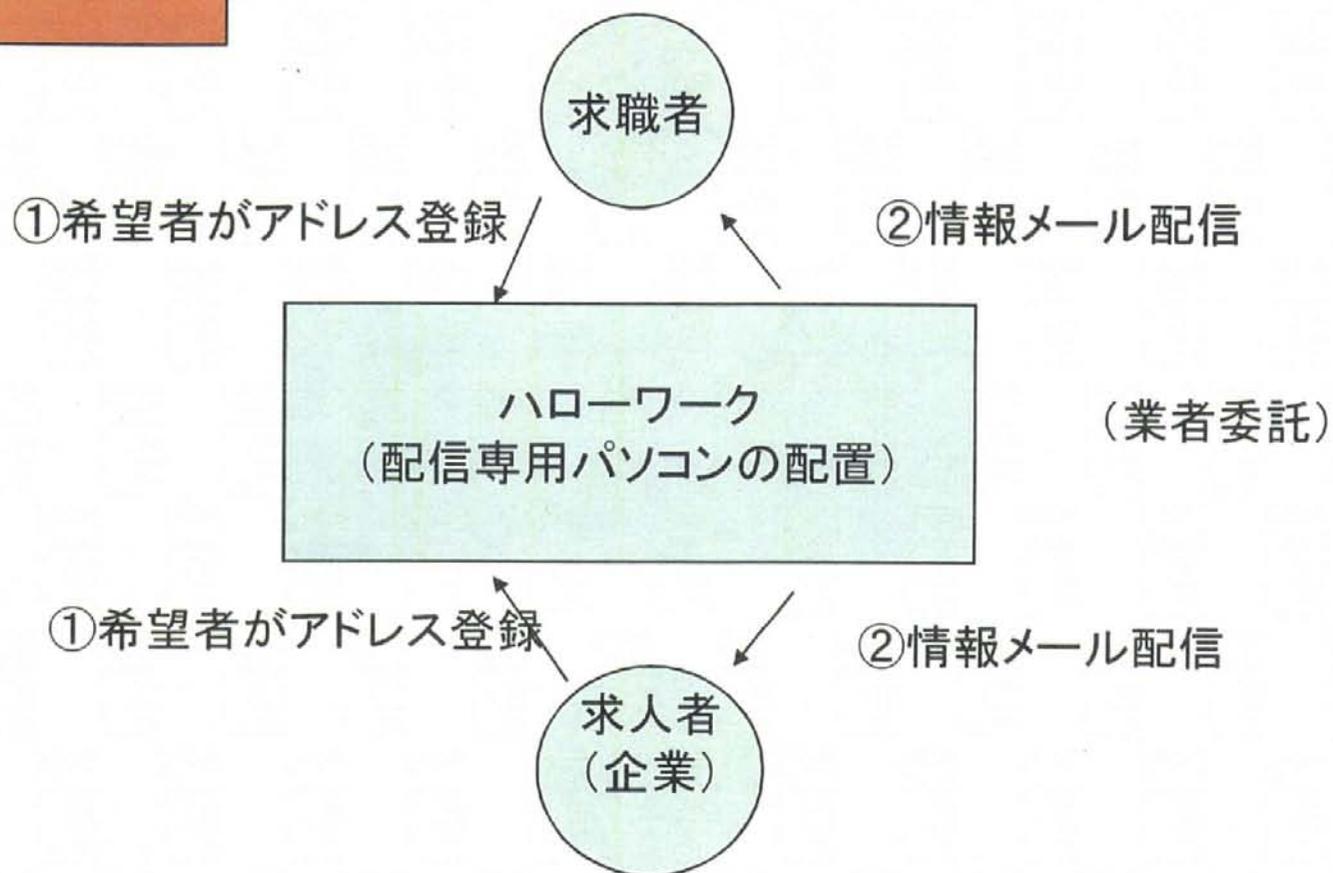
- ①新たな経費・人員は必要ないが、地域の高校の協議会等が企業の情報の取りまとめや高校への提供を行う必要がある。
- ②高校により生徒の進路の状況が異なる等、将来の就職についてのニーズが異なってくるため、各高校における主体的な取り組みが求められる。
- ③この説明会が有意義なものとして継続して行われ定着するためには、参加する生徒のマナー、協力する企業に応える姿勢が求められる。
- ④すでに高校独自に地元企業を招いて説明会を実施している高校は見受けられる。  
単なる一定の企業のPRの繰り返しではなく、多様な地元企業と高校生徒の触れ合いの場、生徒が自らの将来を考える場となるような、多様で総合的な取り組みとして実施したい。

# 求職者・求人者(企業)への情報提供 メールシステムの構築

岐阜労働局  
高山公共職業安定所  
早野善雄

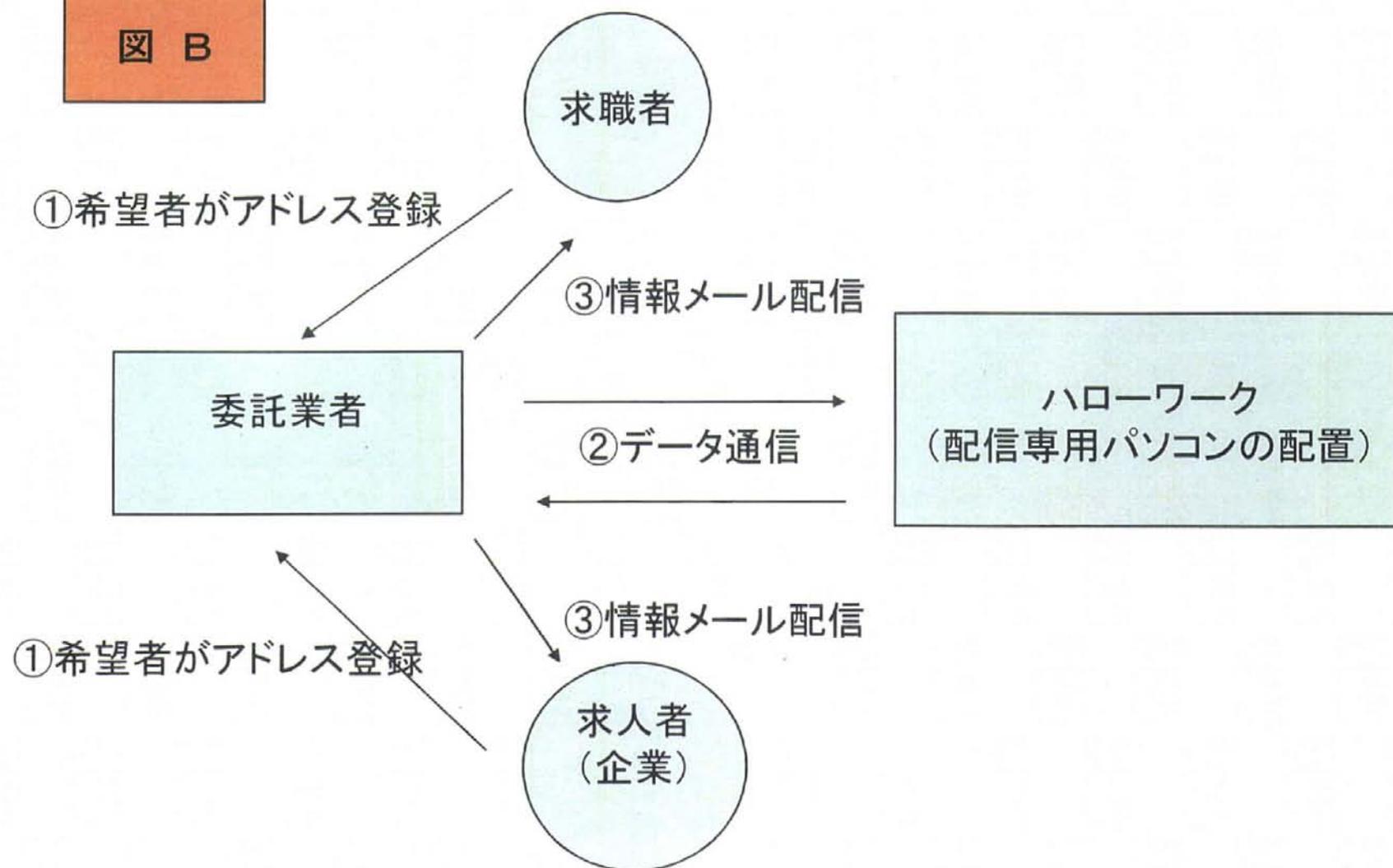
# 1 情報提供メールシステムの概要

図 A



## 2 情報提供メールシステムの概要

図 B



# 3情報メールシステムのメリット

①利用者が希望する情報を即時に配信できる

(求職者用)

- ・求人情報、面接会、イベント等の案内

(求人者用)

- ・面接会等イベント参加募集の案内
- ・各種会議や法改正等の周知
- ・その他厚生労働省関係各種情報

②紙、インク代、封筒、郵便代等の節約

③各労働局や監督署でも配信可能

④将来的には、携帯電話やiPadに配信可能

## 4情報メールシステムのデメリット

- ①登録希望しない求職者(求人者)には配信されない。(※パソコン等所持しない人用に従来の紙媒体での情報提供は必要。)
- ②本システムの効果が発揮出来るには、登録者が一定数に達するまでしばらく日数を要する。(※段階的に情報提供を進めて、利用価値を高めていく)

## 5セキュリティ対策

- ①個人情報(メールアドレス)の徹底管理
- ②ハッカー等の進入防止対策

上記の①②をクリアするには、情報管理は業者に委託する。

## 6各ハローワーク主導で情報提供

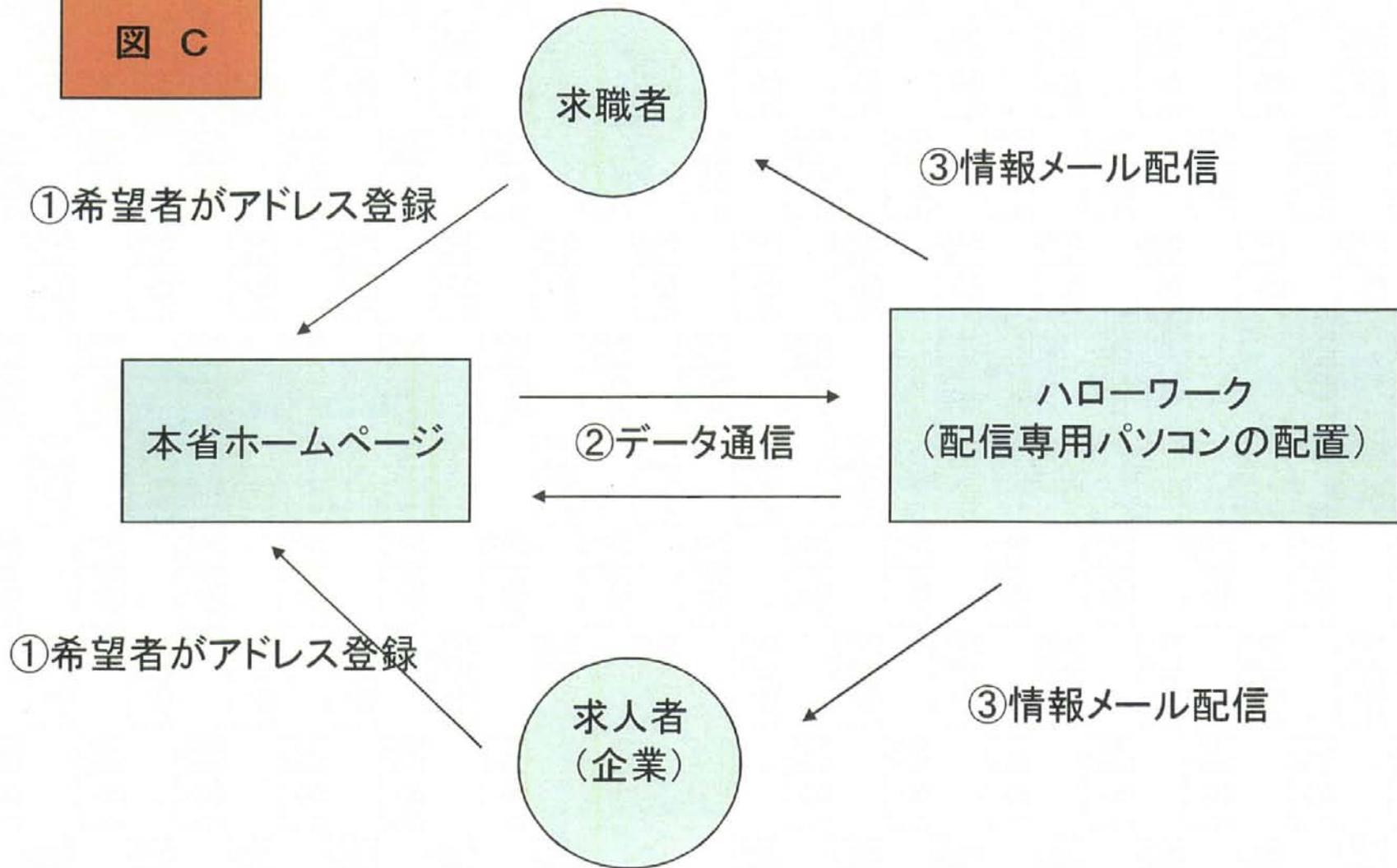
- ①求職者に必要な情報を提供する。
- ②企業(雇用保険適用事業所単位)に必要な情報を提供する。

## 7 予算・必要人員等

- 各署所にメール送信専用パソコン1台の配置
- 大規模安定所では、情報処理が多数となり、メール配信担当相談員配置が必要。
- 現状のパソコンをメールシステム構築のための改修費用又はメールマガジン設定の業者プログラム費用
- 個人情報漏洩防止のための業者委託費用  
(妨害等進入されないプログラム改修費用を含む)

## 8【指摘事項】本省のHPにメール登録できる方法の方が資源をすくなくできると考える

図 C



## 9【指摘事項】ハローワークインターネットサービス(HINS)の方が優先性が高い

- ・HINSは、どなたでも自由に検索して閲覧できるもの。これに対し、本システムは、希望する人に即時性をもって提供するシステムであり、求人情報だけでなく、面接会や説明会等ハローワークで開催するものを即時に案内ができ、周知できるということで利用する点で違いがあります。
- ・HINSは、事業主が掲載を希望しない場合は、HINSに掲載されないという欠点もあります。



---

**“実際に役立つ”  
社会保障制度の教育推進をめざす**

---

2010.7 厚生労働省政策コンテスト

近畿厚生局 年金調整課 森崎 真優美  
中浜 裕司  
服部 弘樹

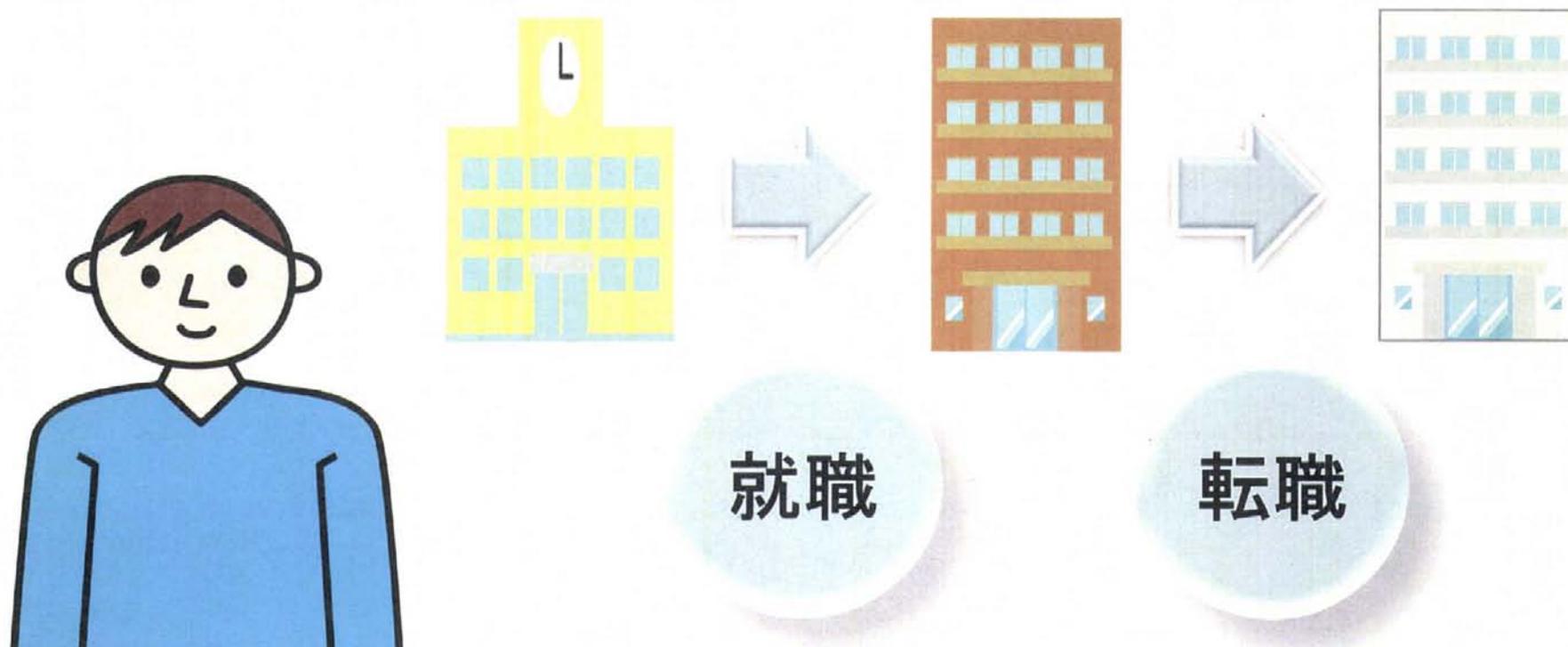
## 目次

- ◆政策の目的
- ◆概要
- ◆政策の最終目標
- ◆政策実現に向けて
- ◆最後に

## 政策の目的

社会保障制度に関する知識の習得や制度へのより深い理解に資するため、学校教育における社会保障制度の教育推進を図ることを目的とします

“実際に役立つ” 社会保障制度の教育推進をめざす



## 社会保障制度

年金

健康保険

雇用保険

労災保険

その他各種制度



“実際に役立つ”社会保障制度の教育推進をめざす



学校で!

## 社会保障制度

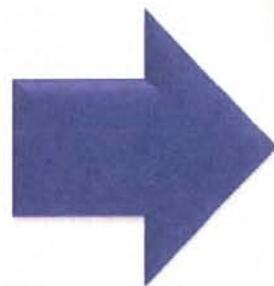
年金

健康保険

雇用保険

労災保険

その他各種制度



なるほど



## 効果

**社会保障制度**

手続き・制度への理解



国民生活の安定



制度の安定的な運営

“実際に役立つ”社会保障制度の教育推進をめざす

## 政策の最終目標

**社会保障制度** に関する教育



学校教育での指導事項化

## 学校教育での指導事項化

### <メリット>

- 全国統一的に実施可能
- 実施規模が拡大すれば、事務及び費用面で最も効率的

## 学校教育での指導事項化への課題

- 社会保障制度の内容が多岐にわたっており、先生方の疑問や不安を解消する体制が必要
- 法律改正等により、授業内容や教材の見直し  
が随時必要



段階的な実施により、体制を確立する

## 政策実現に向けて

### □ 段階的な実施

地域を限定した試験実施



全国的に実施



学校教育での指導事項化

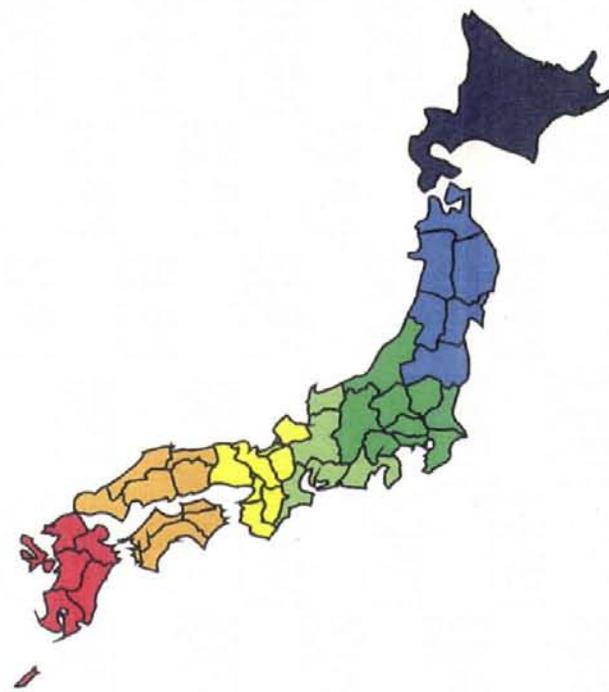
## 政策実現に向けて

### □ 試験実施の方法

- ・エリアを限定し、試験的に実施
- ・講師派遣(セミナー形式)による



全国実施



## 政策実現に向けて

- 試験実施での検証課題
  - 費用及び効果の検証
  - 授業内容・教材の検証

## 投入資源（試験実施）

### □ 必要人員

職員3～4名程度

年金、健康保険、労働保険関係等、各分野からの職員により組織されることが望ましい

### □ 予算

上記人員に係る人件費、旅費等

資料作成に要する費用（パソコン使用）他

## 最後に

より多くの若い世代に、社会保障制度について理解を深めていただき、自分たちの将来のため必要不可欠な社会保障制度に興味を抱いてほしいという思いから、この提案をさせていただきました。

この提案の最後として、平成21年12月に実施された年金教室の授業の感想をご紹介します。

年金がとても大切なものだということがわかった。  
ニュースなどでとても問題になって少し不安がありました  
りましたが、今日の話聞いて安心しました。

僕は長生きして65歳からも楽しく過ごしたいので、  
しっかり納めていきたいと思います。

知っているのと知らないのとではこれからの  
人生でだいぶ違っているなあと感じました。

年金は年をとってから貰うだけのものと思っていましたが、そうではないという事がわかりました。

また、自分たちの生活や未来を支える大切なものだということもわかりました。

まだ、自分が年金をもらう時のことは考えられませんが、働きだしたら親と少し話してみようと思います。

# 年金相談のためのワンストップ 窓口の設営について

---

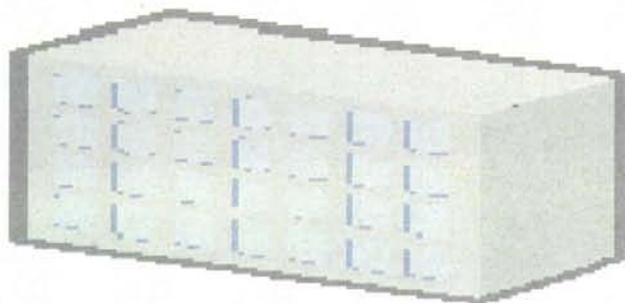
北海道労働局

ハローワーク札幌東 木村 聡

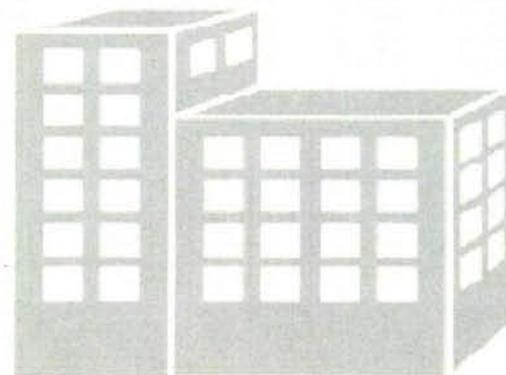
# 目次

- 3つの機関
- 60歳～64歳（以下対象者）の割合
- 雇用保険手続き
- 年金関係でよくある質問
- 国民健康保険料（税）軽減制度
- 現状
- 設置された場合の効果
- 考慮する点
- 概算要求
- 利用者主体の施設づくり

# 3つの機関



ハローワーク



市区町村役所



年金事務所

## 対象者の割合

### 新規求職者の人数（H22.5月分統計）

● 北海道全域	
新規求職者	28,845名
うち保険受給者	9,212名
（60歳～64歳的人数）	1,021名

※4月の繁忙期はこの時期の約2倍

対象者の割合は管内・道内とも新規受給者の

**11%**

※受給の手続きに至らない方は含まない数値

# 雇用保険受給手続きに来所

## 新規求職登録

- ・ 庁舎の利用案内
- ・ 窓口サービス案内
- ・ 職業訓練案内
- ・ 職業相談
- ・ 求人検索システムへの誘導

## 雇用保険受給手続き

- ・ 本人確認
- ・ 受給資格の確認
- ・ 離職理由の確認
- ・ 雇用保険説明会の案内

60歳以上64歳未満の方

年金との併給  
に係る説明

話が広範囲にわたり、理解することが難しくなってくることも……

# よくある質問

- (1) 年金と雇用保険どちらが高い？
- (2) 年金は受けられる？
- (3) どの年金が併給調整の対象に？



## (1) どちらが高い？

基本手当日額 4688円



× 28 = 131264円

(ハローワークから支払われる実際の払い方の日数)

× 30 = 140640円

(年金との比較のために、日額に30かけて比較してもらう)

## (2) 年金は受けられる？

- ・ 何月何日に手続きしたら何月分から停止される？
- ・ 待期期間や給付制限中、失業給付もらえないけど年金はどうなる？
- ・ 64歳で辞めた時でも、65歳になってから手続きしたら両方もらえると聞いたが？



### (3) どの年金が併給調整の対象に？

- 老齢厚生年金・老齢基礎年金
- 特別支給の老齢厚生年金
- 障害厚生年金・障害基礎年金
- 遺族厚生年金・遺族基礎年金
- 共済年金
- 厚生年金基金





平成22年4月から

# 国民健康保険料（税）軽減制度

## 国保軽減にかかるリーフレット

### 対象者は？

離職日の翌日から翌年度末までの期間において、

- (1) 雇用保険の特定受給資格者（例：倒産・解雇などによる離職）
- (2) 雇用保険の特定理由離職者（例：雇い止めなどによる離職）

として求職者給付（基本手当等）を受ける方です。

※雇用保険受給資格者証の離職理由が1,12,21,22,31,32,23,33,34に該当される方

※高年齢受給資格者及び特例受給資格者の方は対象となりません。

倒産・解雇など  
特定受給資格者

雇い止めなど  
特定理由離職者

制度設計に対する不満も

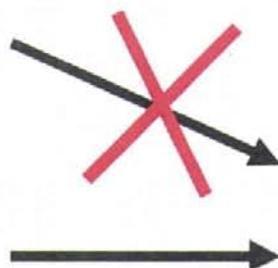
会社都合で退職でも・・・



雇用保険

年金

年金が有利だったので選択



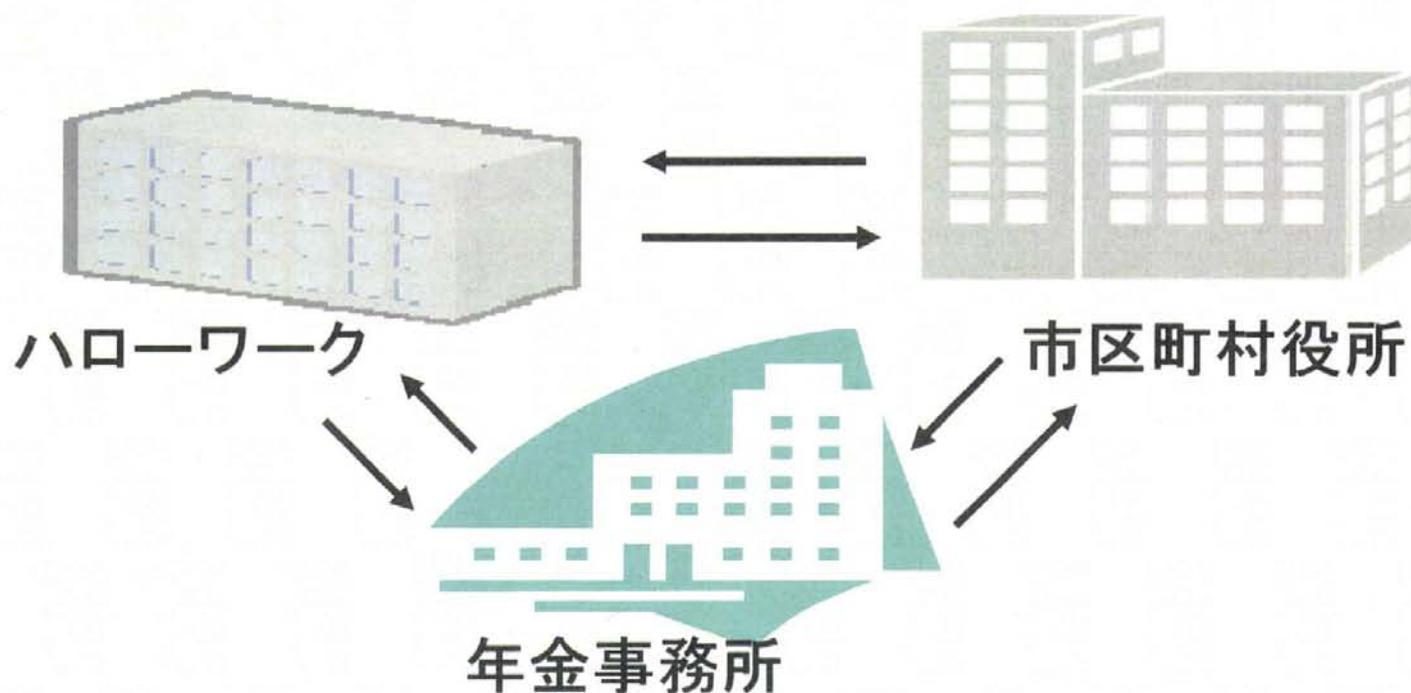
雇用保険の  
受給資格者とならない



国民健康保険料の軽減制度の対象とならない

総合的な金額面での損得が逆転することもある？

## 現状（その1）



厚生労働省で扱っているにもかかわらず、  
なぜ別々の機関に行かないと解決できないか。

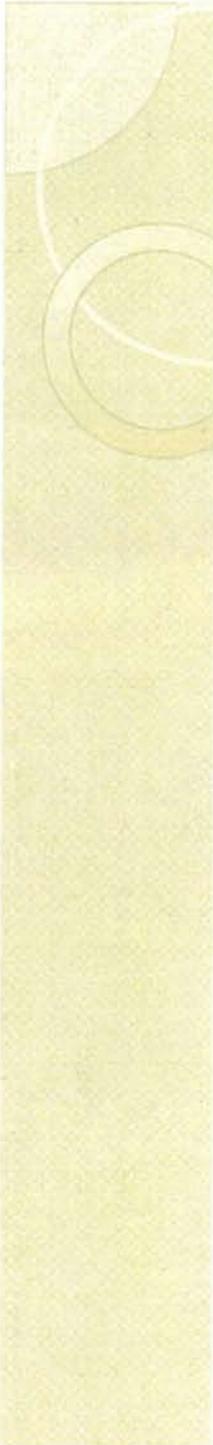
## 現状（その2）

- 初回受給者との関わり。



**時間の区切れる相談ではない**

- 窓口へ到達するまでの待ち時間、  
駐車場問題が不満を2倍、3倍に。



# ワンストップ窓口 利用方法やその効果

## 対象者の方については

ワンストップ窓口経由



または

年金説明担当  
同時サポート

### 本人のメリット

- ・比較が容易
- ・安心感
- ・手間が減る

比較がオートマティックに進むので、  
結果、給付等が低い制度を選んでしまっている方を救えるかもしれない。

# 考慮する点

- **ハローワーク施設の規模**  
来所者が少ない地域においては非効率か。
- **各関係機関との地理的距離**  
年金事務所、各市区町村役所との距離が近い場合は必要性が薄れる。
- **時期**  
繁忙期のみ等



# 概算要求

必要な人員として



- ① 社会保険オンラインシステムを扱う権限  
(個人情報を取り扱える)
- ② 各人の年金の支払い方の説明ができること  
(制度の説明以上)

# 概算要求

- ・ 専門的知識を要する非常勤職員 の賃金単価

13,960円×20日×12カ月  
=3,350,400円

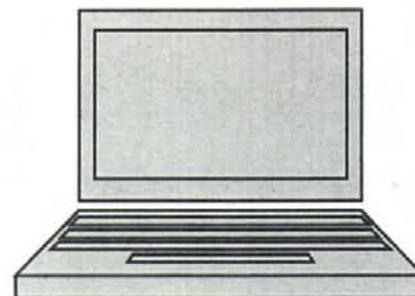


県庁所在地並びに人口20万人の都市に所在する  
ハローワーク（時間延長実施該当所）

**148**か所（22年6月現在）

1名ずつ配置したとして  
495,859,200円

# 概算要求



- ・ 社会保険オンラインシステムの閲覧可能な端末（ウィンドウマシン）を利用できる体制の確保

既存のハローワークシステムの項目に追加は可能？

## 担当者が配置された場合の他の効果

データ共有

年金記録問題にかかる  
雇用保険データ提供、  
情報共有のスムーズ化

年金事務所の  
混雑緩和

年金事務所において、  
雇用保険受給との比較で  
来所される方の減少

縦割り行政  
批判の軽減

国、特殊法人の横断的な  
取扱いにより利用者目線  
でのサービス充実を優先

# 利用者主体の施設づくり

効率的？

サービス？



役所目線では×

不便を解消

年金の相談せずにハローワークに来た場合、雇用保険手続きを進めていいのか判断できない。

# 利用者主体の施設づくり

「ハローワークに行って先が見えた。」

「セーフティネット」としての役割

国民生活が直結する厚生労働省の所管事務

国がリーダーシップを発揮して、

**国・地方自治体・関連法人を**

棲み分けすることなく

**利用者主体のサービス提供を**

年金相談はじめました！

(雇用保険との比較相談)

ハローワーク札幌東

# 保険医療指導監査部門の充実強化

保険局医療指導管理官 向本時夫

## 提 案 内 容

権限の相違はあるものの、悪を正し刑罰（行政上の措置）を課す点においては共通点があることから、犯罪（詐欺罪）に対するプロである警察庁や警視庁（捜査第二課＝知能犯、詐欺、横領担当）からの出向者の受け入れ。

## 提案に当たっての考え方

犯罪捜査のプロを組織に受け入れることにより、組織の活性化を図るとともに、職員の資質の向上を図る。

## 実施された場合の効果

### 1. 関係者に対する抑止力

犯罪（詐欺罪）に対するプロである警察庁や警視庁からの職員が指導監査部門に設置されていることにより、必要に応じ刑事法に移行する場合があるといったような、牽制効果が期待できる。

※ 健康保険法等においては、調査・指導・監査権限は犯罪捜査のために認められたものではないとされているので警察権限への移行に当たっては慎重な対応が必要。

## 2. 職員の活性化及び資質の向上

指導監査については、刑事事件と異なり強制捜査権はないが、事実を聴取し処分するといった点では共通であり、取り調べのプロを組織に入れることにより、手法等のレベルの向上が期待できる。

## 3. 告発に当たっての円滑化

監査拒否や低額返還の事案については、現場において、告発を行っても難局に陥るケースが存在するが、警察庁や警視庁からの出向者が当方の業務を理解することにより円滑な対応が期待できる。

## 4. 監査案件の期間短縮

プロの取り調べ手法等を学ぶことにより、的を得た取り調べとなり処理期間の短縮が期待できる。

### 実施に必要な経費等

警察庁や警視庁にとってもメリットがあると思われることから、給与については、出向元負担とすれば、旅費、超過勤務手当の対応のみであり、現行予算範囲で可能と考える。

### 整理すべき点

出向者の受け入れに当たっての、所要経費（人件費、旅費等）の取扱い

※ 考え方として、人事交流、一方的出向者の受け入れが考えられる。

# 対医療機関等に対する指導監査部門の統合等

保険局医療指導管理官

向本時夫

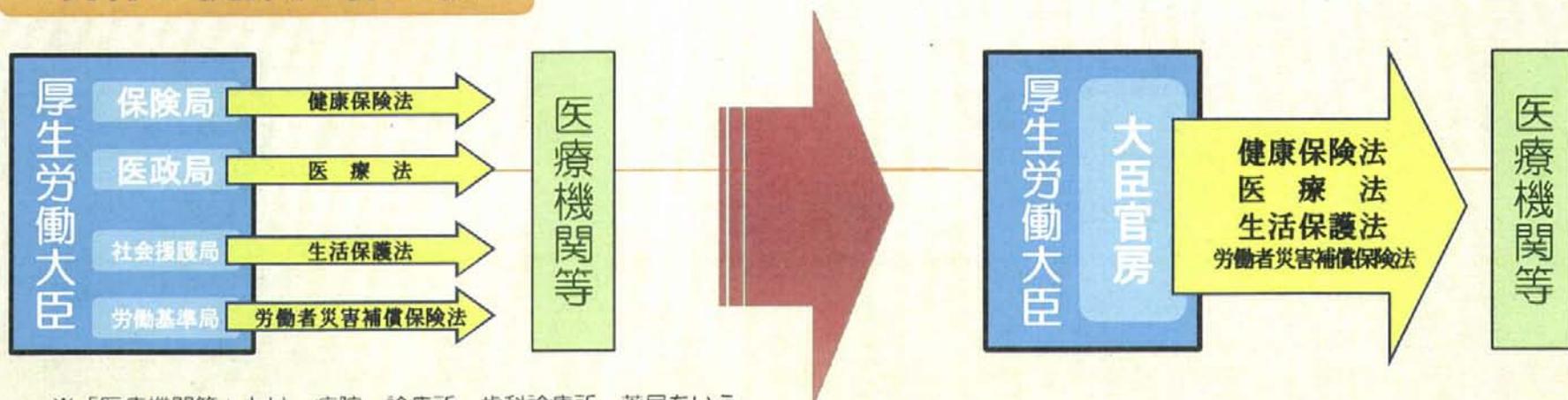
## 提案内容

1. 給付の適正化等を目的として各制度ごとに実施している対医療機関等に対しての調査・指導・監督（監査）について、組織を統合し一体的実施を図る。
2. 統合した組織は、政策部門とは切り離し大臣官房に設置。

## 提案に当たっての考え方

1. 国民的目線 → 効率化（重複業務の排除）、厳格な監視の目
2. 効果的な実施 → 同時実施による言い逃れ等の排除
3. 対医療機関対応のためのプロ集団の養成
4. 第三者的立場の法の番人的役割の必要性及び重要性

## 現行と提案内容比較



※「医療機関等」とは、病院、診療所、歯科診療所、薬局をいう。

※ 健康保険法には、船員保険法、国民健康保険法、高齢者の医療の確保に関する法律を含む。

- 健康保険法、船員保険法、国民健康保険法、高齢者の医療の確保に関する法律  
厚生労働省及び地方厚生（支）局が実施 → 調査、指導及び監査  
※ 国民健康保険法、高齢者の医療の確保に関する法律に係るものについては、都道府県知事も共同実施
- 医療法  
地方厚生（支）局が実施 → 医療監視  
※ 特定機能病院に限る。他は、都道府県知事、政令指定市長、特別区長が実施
- 生活保護法  
地方厚生（支）局が実施 → 立入検査  
※ 国が指定した病院に限る。他は、都道府県知事が実施
- 労働者災害補償法  
地方労働局が実施 → 労災認定に関する立入検査

## 実施された場合の効果

1. 各制度における調査・指導・監督（監査）の充実強化
2. 対応件数の増加
3. 行政サイド、医療機関サイド双方における効率化
4. 政策部門への現場からの提言による、実態に即した法整備の実現

## 実施に必要な経費等

1. 同一機関にそれぞれの制度が実施していたものを、集約実施とすることから、経費等は原則縮減されると考える。しかし、特に保険医療指導監査部門は、本来目標とされた件数を実施できていないこと、また、集約実施とした場合保険指導監査部門への負荷が考えられることから、同部門の充実強化を図る必要がある。
2. 定員及び経費については、シーリングの範囲内において従来ベースの増要求を行う。

## 整理すべき点

1. 医療法の医療監視は、特定機能病院以外は都道府県知事等の実施となっていることから、その分野を厚生労働省が実施する場合は法整備が必要。但し、共同実施との形態をとれば実施は可能と考える。この場合、同時実施ではあるものの指導等はそれぞれが実施することとなる。
2. 生活保護法の立入検査は、国が指定した病院以外は都道府県知事等の実施となっていることから、その分野を厚生労働省が実施する場合は法整備が必要。但し、共同実施との形態をとれば実施は可能と考える。この場合、同時実施ではあるものの指導等はそれぞれが実施することとなる。
3. 組織定員の見直し