

## 第6回 行政手続部会 第2検討チーム 議事録

1. 日時：平成30年2月20日（火）10:00～11:03

2. 場所：合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（主査）、高橋滋（部会長）、林いづみ

（専門委員）佐久間総一郎、田中良弘、堤香苗

（事務局）田和室長、窪田次長、石崎参事官、谷輪参事官

（ヒアリング省庁）嶋田博子 人事院 給与局次長

幸 清聡 人事院 給与局給与第一課長

酒光一章 厚生労働省 政策統括官（統計・情報政策担当）

井嶋俊幸 厚生労働省 政策統括官付賃金福祉統計室長

馬場 健 内閣官房 IT総合戦略室参事官

川又竹男 内閣府 子ども子育て本部審議官

西川隆久 内閣府 子ども子育て本部参事官

（子ども・子育て支援担当）

唐沢裕之 厚生労働省 子ども家庭局保育課企画官

4. 議題：

（開会）

1. 関係省庁からのヒアリング

・重点分野「調査・統計に対する協力」（類似統計の集約・一本化等）

2. 関係省庁からのヒアリング

・重点分野「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」

（閉会）

5. 議事概要：

○安念主査 それでは、時間となりましたので、第6回「行政手続部会第2検討チーム」を開会いたします。

皆様にはお忙しい中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

野坂委員は御欠席です。

各府省の皆さん、お忙しい中ありがとうございます。よろしくお願いたします。

本日はまず重点分野「調査・統計に対する協力」について、昨年11月の第2検討チームから引き続き類似調査の集約・一本化について人事院、厚生労働省からヒアリングを行います。

委員、専門委員の皆様におかれましては、各省庁の御説明をお聞きいただきまして、そ

れを受けて御質問、御議論をお願いいたしたいと存じます。

まず事務局から説明をいただいた後に人事院、厚生労働省の順番で通して御説明をお願いいたします。時間の関係でまことに申しわけないのですが、3分程度でお願いすることになっておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、石崎参事官、お願いします。

○石崎参事官 それでは、資料のページをおめくりいただきまして、資料1-1をごらんください。あらかじめ安念主査、高橋部会長の御了解を得まして、昨年論点となっていました類似統計の集約・一本化の対応方針案を各省にお示しさせていただきました。

読み上げますと、1番目が法人企業統計調査（財務省）。企業の多くが利用している市販の会計ソフトから法人企業統計調査の必要な調査項目を自動的に取り込めるよう、統計調査のオンライン提出システムと会計ソフトを連携させる。（平成31年度から実施）。

2として給与・賃金関係の調査（国税庁、人事院、厚労省）。

（1）として国税庁（民間給与実態統計調査）。IT技術を活用し源泉徴収上のデータを統計調査の回答に転記できるようなシステムを作成し、事業者が重複して情報を記載せずに済むようにする（平成31年度から実施）。

（2）人事院（職種別民間給与実態調査）、厚労省（賃金構造基本統計調査）。

①双方の調査対象が極力重複しないようにサンプル調整を行う。

②調査対象事業所を2割程度減らす。

③調査項目数を極力減らす。

④重複調査を行わざるを得ない調査対象については、共通の項目は重複して記載せず済むよう人事院と厚労省が共通フォーマットを作成し、共同調査を実施する。

このうち財務省、国税庁につきましては、この対応方針に基づいて対応するという御回答を得ております。それにつきましては資料1-2の表裏1ページ、2ページをごらんいただければと思います。

1ページ目は、対応方針1については、平成30年度に必要なシステムを改修し、平成31年度から会計ソフト開発事業者の協力も得ながら実施するという事で、電子調査票の仕様を一般に公開するなどして民間の会計ソフトとの連携を強化し、企業がオンライン調査システムに対応している会計ソフトを利用して計数を一旦入力しておけば、法人企業統計調査に必要な財務諸表データの大部分が自動的に作成され、そのデータがオンライン調査システムに提出できるようにするという事でもあります。

2ページ目、民間給与実態調査でありますけれども、これについては11月30日の行政手続部会第2検討チームで若干説明があったとおり、事業者が民間給与実態統計調査の調査票を記入する段階において、オンライン等で提出した源泉徴収票のデータを取り込み共通する項目を自動的に調査票に転記するようなツールを開発・提供したい。このツールでは、全給与所得者から標本となる給与所得者の抽出作業を支援する機能を盛り込みたいと考えている。予算措置が必要であるため平成31年分調査での実施に向けて予算要求等、必要な

対応を行っていききたいということで御回答を得ています。

今回ヒアリングを行っていただきますのは、人事院と厚労省でありまして、それぞれこちらで示した対応方針について御意見があるということでもありますので、ヒアリングを行うということでもあります。

以上であります。

○安念主査 どうもありがとうございました。

それでは、人事院さんからお願いいたします。

○嶋田次長 資料1-3に基づきまして、まず人事院から御説明を申し上げます。

対応方針案を4つ御指摘いただいております、厚生労働省さんとも御相談をさせていただきまして、以下、整理したものでございます。

まず1点目のサンプルの重複是正でございます。こちらにつきましては厚生労働省と標本設計を比較いたしまして、どの程度是正が可能か検証しましたところ、相当程度の数で重複是正が可能と考えられたところでございます。層によりましては抽出率が違いますので完全に重複なしというところまでは困難かと思っておりますけれども、相当程度重複のない形で対応ができるかと思っておりますので、引き続き調整を進めたいと思っております。

2点目でございます調査対象事業所を2割程度減らすということで、削減することが事業者にとってのコスト削減になること、それから、統計理論に基づいて精度の低下を招かない範囲で削減の余地がある可能性は、私ども認識しているところでございます。

ただ、この点につきましては私どもの調査の特殊性といいますか、前回も御説明いたしましたとおり、国会と内閣に対して公務員の給与決定をするための勧告・報告をする材料となっております、これに基づき法律が改正されるという仕組みになっております。民間で言えば労使交渉に代わるものとして行っているものでございますので、結局、労使双方の納得性、信頼性の確保というものがある意味で感情論になってしまいますけれども、非常に重要なところでございまして、そのためには一定数の事業所データに基づく結果を提示することが重要と考えられるところでございます。

特に納税者である国民の納得を得るということで、毎年国会でも給与法の改正に関しまして御審議いただいておりますけれども、ほとんど必ずと言っていいほど十分な調査をしているのか、偏っているのではないのか、この程度のサンプル数なのかというお話をいただいております、恐らく統計的にこうであるということを御説明しても、なかなか納得をいただきにくいところがあるであろうかということで、近年も非常にそういったような御批判をいただいているところでございます。その意味でも、調査対象事業所数を増やせというお話はございますけれども、減らしていいのではないかといたしたところに関しましては、私どもの勧告制度そのものに関する国民の信頼を損なうおそれがあるのではないかと考えてございます。

3点目でございます。項目数につきましては、私どもも回答させていただいておりますけれども、現在の調査項目の必要性につきましては精査いたしまして、必要不可欠なもの

に限定したいと考えております。さらに基本計画の改定によりましてオンライン調査の導入等を実施することとしておりますので、これによりましてコストの2割削減を目指していきたいと考えております。

4点目でございますけれども、共通フォーマットの御要請でございます。先ほど申し上げましたようにサンプル調整、重複是正をとることによりまして相当程度、非常に高い率で重複是正が可能になるのではないかと私ども考えております。その意味で、残されたわずかな事業所につきまして、そののみを対象に共通フォーマットを別途作成するとした場合については、時期の問題、中身の問題等ございまして、コスト削減効果にどれだけの効果があるのか疑問なところがございます。特に1つ目の時期の話につきましては、前回申し上げましたとおり、私どもどうしても早急に給与改定するためには、4月分の給与につきまして5月から調査を行うことが不可欠でございますので、そういった時期の話。それから、中身につきましても、これも前回申し上げましたとおり、私どもとしましては公務と類似するものをとってくるといった形で、同種・同等比較の観点からとっているということで、厚労省調査とその辺でずれがあるということでございます。

雑駁でございますが、以上でございます。

○安念主査 ありがとうございます。

では厚労省さん、お願いします。

○酒光政策統括官 厚生労働省の政策統括官です。

資料1-4ですけれども、まず調査対象が極力重複しないようサンプル調整をするにつきましては、人事院さんから御説明があったとおりでございまして、厚生労働省としてもできる限り重複が是正されるように検討してまいりたいと思っております。

2点目の調査対象事業所を2割程度減らすということですが、これは完全に精度の問題になってくるわけですが、ここにいろいろと用途が書かれていますが、基本的に日本の賃金の構造を知る最も基本的な調査ということで国際的にも認知されている調査で、地域別にも精度を保っているものですから、なかなか一律2割減らすわけにはいかないということでございます。仮に幾らか減らそうと思うと抽出率の低いところ、超零細とかそういうところは多少減らせる余地はあるのかもしれませんが、そういうところはもとも重複して調査が行くことがほとんどないので、余りそういった意味での効果は少ないのではないかと考えておりますので、なかなかここは検討しましたけれども、いろいろなセルの精度を保ったまま2割削減するというのは極めて困難と思っております。

3点目の調査項目を極力減らすですけれども、ここにつきましてはかなり検討いたしまして、私ども現職の労働者の賃金の構造を聞くのと同時に、新規の学卒者の初任給についても、これは日本の雇用慣行上、結構重要だということととっているわけですが、これにつきまして検討しまして、既存の労働者の中から新規学卒者に相当するだろうと思われる人を取り出して賃金をとれるのではないかと今、検討しておりますので、そうすれば初任給だけ独自に調査する必要がなくなりますので、この欄を一切削除することがで

きるのではないかと考えております。

あわせてオンライン調査の導入ですとか、国税庁さんがやろうとしている労務管理ソフトとの連携につきましては、私ども一応、別の調査でも今やっているのですけれども、その普及促進なんかを今やっております、それとあわせて賃構の出力機能を備えるとか、そういうことについてもあわせて載せていただくような形で連携をしていきたいと思っています。いろいろとこういうことをやれば2割ぐらいは負担の削減になるのではないかと。2割以上の削減になるのではないかと試算をしております。

共通フォーマットのところにつきましては、これも人事院さんから御説明があったとおりでございますが、1つだけ申し上げますと、厚生労働省の賃金構造の調査は労働者の縮図を出すことにしていますので、労働者については事業所の中で非正規も含めて無作為に抽出するようにしております。人事院さんのほうは公務に近い労働者をとるということでやっていますので、抽出方法がかなり違うので、同じ労働者が当たることにはならないのです。そういうこともありまして、なかなかそこを合わせるというのは難しいのではないかと考えています。調査票自体、ある程度整えるというのはできるのかもしれませんが、結局、書く手間は余り変わらないという形になるのではないかと考えております。

短いですが、私からは以上です。

○安念主査 どうもありがとうございました。

それでは、少しディスカッションをしたいと思います。どうぞ委員の皆様から御意見、御質問があればお願いいたします。今、御説明を非常に短い時間でしていただきましたので、今、御説明いただいたものとは違う項目でももちろん結構でございます。どうぞなたからでも。

○高橋部会長 最初の話ですが、サンプルの重複是正をしていただけるといのは非常にありがたいと思います。ただ、1点、疑念というか心配があるのは、それでもなお規模の大きいところは重複する可能性があるとお出しいただきました。どのくらい残る可能性があるのでしょうか。すぐ来年のことだから大体見当はついていらっしゃると思うのですが。

○幸課長 私どもの人事院において、仮に昨年、29年調査を基に厚労省の調査と重複しているところがどれだけ回避できるかということの内々に試算したところ、最終的には人事院の調査事業所というのは1万2,367あるのですが、その中で200強の事業所が重なってしまうと思われま。200の内訳について規模別がわかりませんので、その中に大企業がどれだけあるかわからないのですが、1～2%程度は引き続き重複するということが、あくまで試算としては出ております。

○安念主査 ということは、大部分の企業についてはどちらかの調査に答えればよいのであって、2つとも、4月にやった、6月にやったとなることはかなりまれだということお見通しだということですね。

○幸課長 そういったことでございます。

○佐久間専門委員 サンプル調査が重複しない。これが非常に重要なことなのですが、こ

これは時期ずれの問題なので民間側のトータルで考えれば量が減るわけではない。こういうことなので、結局2割削減ということには寄与しないのですね。ピーク対応とかそういう問題は置いておいて、経済界全体としてはということなので、目標を達成するために2、3をやらない限りは無理なのですが、どうもそこに関しての取組というのが非常に難しいということだと、要は減らないということに等しいということなので、そこは何かもう少し踏み込めないのでしょうかということをございます。いかがでしょうか。

○酒光政策統括官 先ほど申し上げましたように、2番については特に大企業のところを減らすというのはなかなか難しいのですけれども、3番につきましては調査項目を今回、思い切って減らすことにしていますので、先ほど申し上げましたように初任給に関する調査をしておりますが、この調査票をなくすことにしますので、これと先ほどのオンラインとかそういうものを合わせれば全体の事業所のうち2割ぐらい、この賃構に関しては減るのではないかと試算をしております。

○安念主査 人事院さん、いかがですか。

○嶋田次長 先ほど申し上げましたとおり、なかなか国会等でも非常に議論になる部分でございまして。もう一つ加えますと、私どものこの調査は、都道府県ですとか政令指定都市の人事委員会と共同で行っております、全国の国家公務員の給与勧告ということであれば、もう少しサンプルを減らすこともできなくはないと思うのですけれども、例えば小さな県等になりますと、御案内のとおり県の人事委員会勧告などもございまして、そこでもサンプル数が同じく地方議会で非常に問われるといったところもございまして。その意味で全国津々浦々、一定の大企業、中小企業も含めましてサンプル数をとっていないと、なかなかそういった御理解をいただけない。この辺が統計的なことで申し上げられるのが非常に心苦しいところではございまして、なかなか難しいところはございまして。ただ、先ほど申し上げましたとおり調査項目であるとか、オンライン化とか、そういったことを通じましてできるだけ取組をするつもりで私どもおります。

○高橋部会長 調査項目と今おっしゃいました。具体的には何かお考えがあるのでしょうか。人事院から御教示いただけますか。

○幸課長 調査項目につきましては、現在、精査をして検討しており、方向性として減らすということまでは決まっておりますが、今この場でここはやりますということをお願いするには至っていないところでございまして。いずれにしても基本計画で書かせていただいておりますので、努力させていただきたいと思っております。

○高橋部会長 それから、項目は思い切って減らせないということになりますと、結局、調査にかかる負担を減らすという方向になると思うのです。厚生労働省は、財務省と並んで、会計ソフトに入れてしまえば自動的に転記できるというお話をされています。人事院の場合は直接面接という話ですが、その前提として必要な項目については連携してしまっていて、それで補えない部分を口頭で聞くというやり方も十分あると思うのです。そういうことはお考えにならないのかなということをお教示いただければと思います。

○安念主査 途中で口を挟んで申しわけないのですけれども、そこは私も大変関心のあるところですよ。私どもとしては別に共通フォーマットをつくること自体、あるいは共通項目をつくること自体、サンプルを減らすこと自体に価値があるとは全然思っておりません。要するに、企業が自分でいろいろなデータベースを持っているわけですから、それにさらにアディショナルなコストというか手間がかかるのが困るということですので、理想を言えば、自分たちが持っているデータベースから、クリック1つで自動的に情報が官庁のリクエストフォームに転記されるといいのですが、そういう方向を目指すのがある意味では根本的な解決だと思うのですけれども、いかがなものでしょうか。

○幸課長 資料1-8に横の線表がございまして、一番下に予算額が書かれておるのですが、実は人事院調査というのは実地で職員が行っている関係もあって、予算的には極めて少ない予算でございます。厚労省や財務省が今、検討されているのは相当予算をかけてやられる話かと思ひまして、私どもでそこまで今の予算規模でやっている調査について抜本的に何億かけてとか、そういったことが可能かどうかというところが1つあるかなと思ひます。

○安念主査 金を寄せと。

○嶋田次長 今、担当課長から御説明しましたとおり、実態として予算規模が小さいというのは確かでございますが、ただ、他方でその中でも当然我々何かやりくりができないのか。おっしゃいますとおり、本当に長期的に各企業の御負担が少ない形であるというならば、外部からの御協力も得た上で我々何ができるか考えるとか、そういったことが全く不可能というわけではないと思ひます。ただ、今、申し上げましたとおり、私どもの従来の規模からしますと、オンライン化ですとかそういったシステム自体が気の遠くなるような数字であるといったことだけ御説明したかったのでございます。決して我々だからできない、絶対にできないと申し上げているものではございませんが、そこは大きな省庁さんが工夫されるものとは、おのずとハードルの高さが違う部分もあるのかと思ひます。

○高橋部会長 IT室はこういうものに抜本的に予算をかけることはあり得ないのでしょうか。

○馬場参事官 まさに今回、行政手続部会で御議論いただいている施策の方向性に向かって推進するという意味で、先生に御示唆いただいておりますとおりしっかり要求していただいて、獲得していただくプロセスをとっていただく。それに対してIT室としても応援していくことは可能でございます。したがって、システム化に向けての検討を積極的に進めたいということですよ。

○高橋部会長 対面で丁寧に調査されているのはよくわかっております。ただ、その前提としてITでできることはしてしまって、あとは丁寧に対面で見るという調査を行うというのが多分、今後の望ましい調査のあり方なのではないかと思ひます。ぜひ内部で御検討いただければと思ひます。

○安念主査 人事院さんは4月の給与を調べる。ということは実際に実地に赴くのは5月

の連休明けになると思うのですが、この時期というのは現実には不動のものなのですか。

○嶋田次長 そうですね。毎年春闘の結果を一番早く受けるのが4月となりますので、そういう意味でプラス勧告の場合には廻りはいたしますけれども、職員にとってはその間のラグがあるということで、当然のことながら常に職員団体の最も強い要求の1つが、勧告はもっと早く出せないのか、もっと早く調査に行けないのか、もっと早く反映しろというところがございますので、その意味では8月の勧告ですら遅いという議論もあるところでございます。

○安念主査 いろいろなベクトルの力が働いていた上でのこの制度だから、御苦心はよくわかるのだけれども、考えてみると時期としては厚労省さんがなさっている6月というのは非常に合理的な感じがするのです。営業日が非常に多いし、人の動きも一段落しておさまったところ。ごくわずかだろうけれども、4月から6月の間に昇給ということもあるかもしれないから、むしろ多少時期が遅いほうが労働者にとっても有利というようなところもあるのかなと思うのですが、今のお話では例えば厚労省さんと時期を同じくするとかいったようなことはなかなか見通しにくいですか。

○嶋田次長 やはり労使交渉に代わるものということで、職員に労働基本権を制約した上での私どもの給与勧告という形になっておりますので、職員団体がそれでいいんだ、プラス面だってあるではないかということを理解してくれば、それは1つの方策かもわかりませんが、対応を見ておきますと、とにかくずれがあること自体が自分たちに不利益なんだという議論が強いところでございますので、一方的に利便性の観点から遅くということは難しいところがございます。春闘自体が例えば5月とか6月とかそのぐらいになってきますと、また話が違うかと思いますが、春闘の時期にできるだけ民間の給与改定に近づけてというところは、労働基本権の制約の代償措置としては我々も守らざるを得ないところかなと認識しております。

○佐久間専門委員 人事院さんに、先ほど予算額が非常に小規模だというのはまさにそのとおりなのですが、逆に職員の方がやっておられる。これは民間であればこれだけの職員の方の費用を効率化させるのは当然IT化なので、そういうことを多分やっても、これだとはるかに厚生労働省さんよりも年間の費用は人件費を入れればかかっているということになりますので、そこを働き方改革ではありませんけれども、改革するとおのずと民間側のほうもITで対応できて労力が減るという面があるのではないかと思いますので、ここはぜひ人工数を減らすということを目指されるべきではないかと思います。これは意見でございます。

○安念主査 今の人数を減らすというのは職員の数を削減するという意味ではなくて、この仕事にかかる人工を減らすということです。それはそのほうが人事院さんにとってもありがたいことですよ。

○嶋田次長 ここは延べ400人と書いてございますけれども、当然、職員はこの仕事だけやっているわけではございませんので、この調査の時期も自分の仕事をしながら電話をかけ

て、アポイントをとって、その時間帯に行くという形で行っておりますので、その日の勤務時間を全て400人が捧げているということではございません。

あとはやはりまさに公務に必要な数値をとってくるということで、公務員の給与制度、民間の給与制度の動きを勉強した上で行っているところもございますので、なかなかそういった知見を体系化することになじみにくいこともございます。ただ、佐久間専門委員の御指摘もございましたように、従来からそうやってきたから、その形しかないんだと申し上げるつもりもございませんし、私どもとしましてもそこはもっと合理化、省力化できないのかといったところはしっかりと考えていきたいと思っております。

実地調査ならではの信頼性ということを保ちながらもっと合理化をし、我々の省力化だけではなくて、相手の企業さんの御負担ができるだけ少なくなる形での省力化というのは、私ども当然やる必要があると思っております、ここは引き続き検討したいと思っております。

○高橋部会長 その方向でぜひ大胆に御検討いただければと思います。

その上で、同じ企業に行っても労働者が違う、というお話があったと思うのですけれども、受ける企業としては同じフォーマットであればITで対応できる。別のフォーマットであれば全然対応できないという話になりますので、そこを負担軽減という点では共通フォーマット化というのはぜひ御検討いただければと思います。そこは例えば厚労省はいかがでしょうか。

○酒光政策統括官 人事院さんとどこまで調整できるか、相談させていただきます。

○高橋部会長 ではぜひ人事院のほうもよろしく願います。

○酒光政策統括官 これはすごく技術的な話なのですけれども、調査票を変えただけで数字の出方が変わるとかそういうこともあるので、簡単に「はい、そうです」とは言いにくいのですが、人事院さんと御相談させていただいて、どの程度影響があるかどうかについては検討したいと思っております。

○高橋部会長 それから、厚生労働省のほうで今、大きな話として民間の会計ソフト等との連携。これは財務省が既に先行してやられていますので、財務省と共同してやられるというお考えはないのでしょうか。

○酒光政策統括官 それもやりたいと思っております。今、実はほかに例えば賃金の関係ですと毎月の賃金動向を調べる毎月勤労統計調査というものがあって、これは総額しか聞かないのですけれども、毎月聞いているというのもあって、これは幾つかの会計ソフトに既に組み込まれていますので、これをもう少し増やすというのもやっているのですけれども、それと合わせてやりたいなと思っていたのですが、例えば先ほどおっしゃった国税庁さんも考えておられるのであれば、それとデータとか似ているところとかもありますので、そういうことについては検討していきたいと思っております。

○高橋部会長 多分、連携すればするほど普及度が上がっていくと思っておりますので、ソフトの使い勝手がよくなれば、そういう面でも。

○酒光政策統括官 私どもで開発自体やるということではなくて、仕様とか、あるいは入力に当たってAPI機能が使えれば、そのAPIの仕様などをつくっていくという話になると思いますので、その辺については国税庁さんと別に反することでもないし、あるいは国税庁さんのシステムとうちのシステムは似ている部分がありますから、そこをベースにやればそんなに複雑な作業にならないということもあるかもしれません。その辺について具体的に検討したいと思います。

○安念主査 また人事院さんに伺います。これはほかの省庁と違うところだと思うのですが、自治体の人事委員会とタンドムを組んでということですが、これは具体的にはどういう作業をなさるのですか。例えば全く素人の想像で言っているだけですけれども、地方であれば人事院さんの出先の機関の職員の方と人事委員会の職員の方が一緒に企業を回るとか、例えばそういうことをなさるのかなと漠然と想像しておりますが。

○嶋田次長 基本的には同じ調査票を用いまして、地方であればその人事委員会の職員の方が基本的には単独で行かれるという形になっております。

○安念主査 そうすると、その点では国、地方共通フォーマットみたいなものがあるということですか。

○嶋田次長 さようでございます。

○安念主査 それは人事院さんでつくっていらっしゃる。

○嶋田次長 さようでございます。

○安念主査 わかりました。ありがとうございます。

大体よろしゅうございますか。どうぞ。

○林委員 御説明ありがとうございます。これはどなたに伺えばいいのかわからないのですが、厚生労働省様にしましても人事院にしても財務省にしても、いずれの調査にしても何らかのシステムをお使いになっていて、システム改定の時期などもあると思うのですが、全体としてシステム改定するときによくBPRと申しますけれども、業務プロセスの改革をまずして、それに基づいてシステム改定していくことになると思います。そうするとデータベースの設計とかワークフローとか業務フローとかユーザーインターフェースとかを国として統一的にまずは大きな業務改革のプランを設計した上で、各システムの改定をすれば本当は一番無駄がないのではないかと思うのですが、それがなかなか難しいことは存じ上げているのですけれども、直近のところそれぞれシステム改定の時期が何年であって、それに向けて協力体制のもとでAPI連携をしていくとか、そのような御計画がもしおありでしたら教えていただきたいと思います。

○安念主査 何かコメントしていただくことはありますか。

○酒光政策統括官 今のシステムというのは統計処理のシステムのお話ですか。それと言いますと、調査ごとにシステムがあるわけではなくて、基本的には統計処理をするシステムというのが私どものところにございまして、それに調査データを入れてエラーのチェックですとか、集計をしたり作表したりする機能を持っています。このシステムについては

来年更改予定で、予算をいただければという話ですけれども、やる予定になっていまして、今回は老朽化に対応するのがメインになるので、それほど大きな改定はないかなと思っておりますが、使い勝手という面でいうと、どういう、要するに集計とかチェックのソフトウェアを入れるかによってかなり違ってきますので、今後、オープンデータとか省内でのデータ活用みたいな話もあるので、本当はそこのところをもっと強化できたらいいなと思っておりますが、現状のところはとりあえず古くて不安定にならないようにブラッシュアップするのが来年は中心になるかなと思っております。

全体、例えば民間というか記入者との関係につきましては、これは総務省さんのほうでもオンラインのシステムは総務省さんが一律で一応、入り口をつくっていただいている、そのシステムは私どものほうでいつ改定予定とかわかりませんが、それはやっております。基本的には総務省さんのシステムが使えるものについては使おうかなと思っております。

○安念主査 人事院さん、何かおありですか。

○幸課長 人事院の調査は一般統計で極めて目的が特化している統計でございますが、実はシステムと言っても先ほどの話にも共通するのですけれども、実は自前でシステムを作って、職員が少しずつメンテしながらシステムを改定しているというようなやり方で、そういう意味では予算もとらずにやらせていただいております。大きな予算がついて一体となって検討するのであれば、乗らないということではございませんし、今、総務省で検討されているシステムのオンライン化の話については、今後検討したいと思っておりますが、今時点では小さな調査という意味でシステムが別になっている状況でございます。課題であることは認識しております。

○林委員 ありがとうございます。まさにIT本部の御活躍の場面がたくさんあるんだなと感じました。エストニアなど生まれたときからパーソナルデータのデータの管理ができるようなブロックチェーンを活用している姿というものをSociety 5.0というところでは我々も参考にしているところだと思っておりますので、ぜひとも国として統一的な推進をしていただければと思います。

○馬場参事官 一言だけよろしいですか。IT総合戦略室と総務省、e-Govも含めた行政管理局あわせて、先ほど来、先生おっしゃっていただいたBPRの業務をまず見直すことに伴って、そこから作り込んでいこうと。オープンAPIにしていこう、いろいろなメッセージを入れていただいたものを横連携していこうという取組を全体で進めておるものでございますので、まさに規制の会議とも連携しまして、政府一丸となって取り組んでいきたいという心づもりでやっておりますので、引き続き御支援のほどよろしくお願いいたします。

以上です。

○安念主査 どうもありがとうございました。

お話を伺っていると、民間の手間を省くためには、まず官庁の側で相当大きな金を使わないとできない。それは当たり前です。誰かに手間がかかるのだから、コストをどちらに

寄せるかという話だけれども、ここで思い切ってIT投資を官庁の中でやれば民間も助かるし、官庁の中でも無駄な仕事も省けて定時に帰れるというので、多分win-winになるのでしょうね。そのあたりは我々も及ばずながら側面から支援をさせていただこうと思いました。

大分議論も深まってまいりましたが、積み残しの課題もありますので、本日の議題を踏まえて改めて事務局経由で追加的な論点を提示して御回答いただきたいと存じますので、積極的に御検討いただくようお願いを申し上げます。

また、財務省の法人企業統計調査については、新たに行政手続コスト削減の取組の対象とする、加えるということで、基本計画に追加していただきたいと思いますが、このような進め方でよろしゅうございますか。そうさせていただきます。ありがとうございます。

調査・統計に対する協力の重点分野では、10府省庁から改定した基本計画の案を本年1月下旬に提出していただいておりますが、見直しの方針を踏まえ、基本計画が改定されているかについて事務局で精査の上、既に事務的に各府省庁と調整していただいております。各府省庁には大変短いスパンですけれども、2月28日までに修正した基本計画を提出していただきたいと思っております。その上で基本計画の改定内容が不十分な統計調査を所管する府省庁に対しては、ヒアリングを実施したいと存じますが、そのような進め方をさせていただきますと存じますので、よろしくお願いたします。

それでは、人事院と厚生労働省の皆さん、どうもありがとうございました。今後ともよろしくお願いたします。

(人事院、厚生労働省退室)

(子ども・子育て本部、厚生労働省入室)

○安念主査 それでは、次の議題に移ります。重点分野「従業員の請求に基づく各種証明書類の発行」について、昨年11月の当チームで事務的にフォローをお願いしておりましたが、委員、専門委員から御指摘をいただいた点も含め、関係省庁から対応方針についての御回答をいただいております。これについて内閣府子ども・子育て本部から御説明をお願いしたいと存じます。大変恐縮ですが、10分程度でお願いできれば幸いです。

○川又審議官 よろしくお願いたします。子ども・子育て本部審議官の川又でございます。

お手元の資料2に基づきまして御説明させていただきます。

資料2は、これまでの御指摘等の経緯も踏まえて、それぞれの項目について【1】～【4】で整理していますが、今回の回答ということで、それぞれの項目について【4】の下線部を中心に御説明させていただきます。

1点目の論点につきましては、就労証明書についての標準的様式の活用についてのテーマでございます。【4】再依頼事項に対する回答ということでございますけれども、上記回答①、②、これはすなわち昨年8月に標準的様式の活用について通知をして、調査を依頼しているわけでございますけれども、これにつきましては別添の事務連絡及び調査票のとおり、昨年12月13日に現在の活用状況や今後の活用予定について調査を実施いたしました。標準的様式の活用方法に対する留意事項、これはすなわちこの場でも御指摘があり

ましたように、例えば項目を追加するときには備考欄以降に追加するとか、本体の部分を崩さないというようなことも含めてお示しをして、改めて電子入力対応様式を用いた運用、それから、この標準的様式を活用していただくように依頼をしたところでございます。

今この調査につきましては、現在、回答を集計中でございます、都道府県経由で全市町村に行っているということで、まだ全市町村からの回収ができていない状況でございます。鋭意督促をし、集計・分析した上で今後の対応に生かしていきたいと思っておりますけれども、おおむねまだ検討中というところが多いようでございますけれども、ざっとしか分析できておりませんが、おおむね前向きに取り組んでいただいている、あるいは検討していただいているところが多いのかなという印象は持っています。またこのあたりは集計の上でお示しさせていただければと思います。この結果も踏まえまして本年3月までの基本計画の改定の中で、標準的様式の見直しを含む必要な対応に係る方針に関する記載事項について検討してまいりたいと考えております。

2点目でございます。下半分でございますけれども、これは会社の押印、印鑑についての論点でございます。【4】でございますが、国とその管轄する特定の企業との1対1の手続とは異なりまして、保育の就労証明書の場合は自治体、それから、多くの勤め先の企業、保護者という3主体間の組み合わせがあるということでございまして、そういう課題もございまして、昨年11月にお示しをいただきました本人確認手続の簡素化に関する方向性について中間整理というものも踏まえまして、それらの主体間のオンライン手続において、就労証明書の信頼性が担保できる場合に社員等の押印を省略できることにすることを検討してまいりたいと考えております。我々もこの分野だけで押印がずっと必要だと言いつけるつもりはございません。当然その本人確認手続、オンラインによるプラットフォームが活用できるのであれば、当然それを活用していただいたほうがよろしいわけでございますので、我々の分野だけで押印がいつまでも必要だということではなく、そのオンラインの認証の方法などの状況を踏まえて、それを活用する方向で検討するというところでございます。

次のページでございます。3点目の論点につきましては、コスト削減効果の目標についての論点でございます。【4】のところでございますけれども、NTTデータが試算していただきました資料がございまして、この62%の削減効果というのは300人以上の大企業の従業員の会社で人事給与システムが導入されていて、半自動出力ができるというような前提で試算をされているものでありまして、将来の理想的な姿については理解するところでございます。ですから将来的な目標としては1つの参考ということでございまして、今回の内閣府の基本計画の目標でございますが、これは平成29年度から平成31年度までの取組期間における目標ということでございます。

31年度という保育の手続から見ると来年の夏、秋ごろに次の申し込みをするわけですので、あと1年ちょっとという期間しか実はないわけでございます、その1年少しの期間でNTTデータのお示しいただいたような理想的な姿が実現できるかどうかという、我々

は担当部局としては無責任な目標も掲げられないところもございますので、将来的な目標として否定するわけではないのですけれども、31年度までを一区切りとしての目標としては現在お示ししている目標をまずは達成したい。まずは標準的様式の徹底、電子化をすることを再優先で取り組んでいきたいと思っております。

企業の人事給与システムとか、各自治体、企業、保護者の間のオンライン手続の導入がどこまでいくのか、進められるのか。今後、企業の人事給与システム、自治体のオンライン手続の導入といった条件整備を図りつつ、基本計画の目標の見直しについても今後検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○安念主査 どうもありがとうございました。

それでは、残りの時間ディスカッションをさせていただきたいと思えます。委員の皆様から御質問等ございましたらどうぞ。

○高橋部会長 鋭意調査していただいているということですが、いつぐらいまでに大体めどが出るか御教示いただけますか。

○西川参事官 千幾つの市町村全てから今、聴取しておるところでございますものですから、半数以上は今、続々と来始めている最中なのですけれども、今やっている最中でございますので、大体年度ぐらいで自治体の方の人事とかも変わりますので、3月末までには出していただきたいなと今思っております。我々はいろいろな場で全国会議とか、3月に全国の方を集めて内閣府から説明したりする機会もございますので、あるいは出張っていったりすることもございますので、いろいろな機会を通じて何とか3月末までには少なくとも出していただくということで作業をしております。

○高橋部会長 3月末だと基本計画の改定との関係ではどうなりますでしょうか。

○西川参事官 そこは全体の方針に従いますけれども、もしそういう何か締め切りがあるのであれば、その時点で100%というわけではないという形でもいいから出してくれということであれば、それは政府部内で、事務局の方と御相談させていただきたいと思えます。

○高橋部会長 では、そこは事務局と御相談いただければと思えます。大体感触的には前向きに御検討いただいているので。

○西川参事官 こういう投げかけ自体が長年やっていたわけではないものですから、ここ1年ぐらい何度か我々は事務連絡をしているので、初めてということはもちろんないのでありますけれども、基本的には問題意識を持っていただいて、御検討いただく方向かなと思っております。

○林委員 私はいまだに霞が関用語というのがよくわからないのですけれども、お役所が検討してまいりたいと書いたら、それはするということだという説を伺ったことがあり、今回、検討してまいりたいと書かれたということは、検討するとお約束いただいたものと勝手に解釈しておりますが、問題は1番につきましても標準的様式の見直しをどう見直すのかということ。それから、2番目の押印の省略もいつ省略することになるのかという

こと。3番目の基本計画の目標の見直しも、どう目標を見直すのかということ。それをもう少しクリアに説明していただきたいと思います。

○西川参事官 様式につきましては昨年、たたき台ということで我々お流しをしているところですが、今、自治体からいろいろな意見といいますか、これではどうだとかいいう話は来ておりますが、そこら辺の分析というのはまだこれからということですが、今、来ている手元のものだけで見るとすごくいろいろな市町村ごとの実情に応じてオリジナルなものでないと困るというクリティカルなものが続々と来ているという感じではないので、かなり標準化に向けた方向でいけるのではないかと。ただ、もちろん備考欄とかそういったところはどうしても残らざるを得ないのしょうけれども、決定的にこの様式ではどうにもならないんだというようなところというのは、そんなにはないのではないかと期待も込めまして思っております。

それから、押印につきましてはここら辺は今いろいろな制度が、電子署名とか電子認証とか委任に関する立法も最近できたようございしますので、そもそも省略をするのか、それともそういった電子的な仕組みの中に自治体も乗っかって公的な認証も受けたような仕組みに乗っかっていくのかということ、一気に押印を省略することは我々だけではなかなかやり切れないので、審議官からプラットフォームというお話がございましたけれども、そういった幾つかの電子署名とか電子認証とかそういった仕組みに自治体とか事業者の方も乗っかっていただくことになっていけば、それはそれで解決の道なのかなと思っております。

標準化と電子的な署名だったり署名捺印の省略だったり、そこが2つのネックだと思いますけれども、我々としてはそこを両方と思いますが、特に標準化ということを進めていかないと、電子的なところが先走っていってしまうと後で様式の統一が逆に難しくなってしまうこともあるのかなと思っておりますので、もちろんどちらも重要なことと思っておりますけれども、前段のほうを特に一生懸命やる必要があるのかなと思っております。

○堤専門委員 その部分ともしかすると多少リンクするかもなのですが、今お話をしているところは、企業が従業員のために発行をする各種証明書類の電子化の同じ共通フォーマットということで、前回以前にも発言しましたが、結局最後はこれをもらった従業員が紙で各市町村に出すという保育園等の申し込みの仕組み自体はアナログのまま残るのでしょうか。それともどこかの時点で、マイナポータルの活用などで本来はできるので変わるのか。という点です。例えば内閣府やIT戦略室のほうでこういったものも全てオンラインで完結するようになるのかなというお話は、本日すると急ぎ過ぎであれば、一応そうなればよいという委員の意見でとどめさせていただきたいと思っております。

○安念主査 それは当然先行きの姿はそうですよ。そうでなかったら意味がないので、何かコメント審議官からいかがですか。

○川又審議官 我々としてもペーパーレスにできるのであれば、そちらのほう望ましいわけですから、せっかく標準化をオンラインでやるのであれば、そこは目指したいと思

ますけれども、ただ、そういう認証の手續とかシステムの問題。企業もそういうシステムでやってもらわなければいけないので、そういう環境整備、条件整備とあわせて活用できるのであれば、それは当然そのような方向が望ましいと思います。

○安念主査 馬場さんも当然。

○馬場参事官 当然そういう方向でございます。少なくとも川又審議官がおっしゃった自治体、保護者のまさに申請するところに第三者である企業からの書類を電子的に何らかの形で添付する形になるわけでございますね。その添付書類を電子申請の際にはゼロにするというのは総理の施政方針演説の約束ですから、方向性としてそこを目指すのです。目指すのに際して川又審議官がおっしゃったようにクリアしないといけない課題が幾つかある。それは障害というよりも、それを乗り越えていくために私どもが努力するというところでございます。当然のように目指すという方向になっています。政府全体として。

○堤専門委員 それは今回の3年間というところの中に求めるのは、求め過ぎだという感じなのでしょうか。2割削減の中に、そこを入れるのは無茶だという感じなのでしょうか。

○馬場参事官 そこはそれぞれの例えば添付書類も住民票とか戸籍とか、政府部内にあるような情報はワンスオンリーという形で、前倒しで検討を進めることは可能なように進めておるわけでございますが、これはまさに第三者の企業の作成した書面で、それがまだ紙の状況になっていて、先ほど来ありますようにどういう形で電子的につなげていくのかとか、その際の証明の仕方をデジタルでどうやるのか。かなり課題が多くございますので、時間軸はこのタイミングでなかなか明確に皆様目指されておられる時間軸でできるかどうかということまでは、私の立場から申し上げにくいのですけれども、少なくとも方向を目指す、実現するというコミットメントは政治的な強い意志としてあるということでございます。

○堤専門委員 了解しました。ありがとうございます。

○安念主査 なかなか完全オンライン化というのがどの分野でも一斉にできるという環境ではなかろうからこそ、民間のコストを、いろいろな手法を総合的に活用して、とにかく20%削減したい。当然、完全オンライン化が短期間の間にできれば、それに越したことはない。そういう目標の設定の仕方になっていますね。

田中先生、どうぞ。

○田中専門委員 今のお話は完全オンライン化を目指すのが望ましいということだったのですけれども、今回の基本計画では、少なくとも帳票の半自動出力化については織り込まれると考えてよろしいのでしょうか。

○安念主査 それはどこの部分ですか。

○田中専門委員 項目3の再依頼事項のところ、半自動出力化を前提としているが、という質問に対して、御回答のほうではオンライン手續が導入されていない場合を想定して、と記載されているので、少なくとも半自動化は前提としているのか、確認する意味で質問させていただきました。

○西川参事官 そこは今、川又審議官からお話をさせていただきましたとおり、大企業の場合にはそこは実現できるだろうと思いますけれども、中小企業とかいろいろな個人企業がございますものですから、そこは今の我々の前提としてはしていない。全ての企業が半自動出力化によって出力するようなことで時間が相当短くなるようですけれども、そういうことは前提にはしていないということでございます。

○田中専門委員 企業側の都合で導入できない場合はやむを得ないと思いますが、少なくとも半自動出力化を導入しようと考えている企業ができないということは想定していないということでしょうか。

○西川参事官 ですから標準様式化を進めていきますので、その過程の中で半自動化しようかというふうに後ろから後押しになるということで、半自動化を進めていただければそれはもちろんそれで結構ですけれども、我々の今の考え方の中で全ての企業が帳票の半自動出力化が達成されるということは前提にしていないところです。

○田中専門委員 わかりました。

○安念主査 理想は理想として、そもそも出力とか言っているわけですからね。愚痴を言ってもしょうがない。

ありがとうございます。ほかいかがですか。よろしゅうございますか。

○高橋部会長 具体的に削減率をどうやってお出しになるのかという、そこを御教示いただければと思います。

○安念主査 23%の話ですか。

○高橋部会長 いや、だから23%かどうかは別にして、2割というものについてどういうふうに具体的に根拠を持って算出されることをお考えなのか。

○西川参事官 これはNTTデータさんが出していただいているような考え方を参考にさせていただきまして、会社における業務フローとしては受付をして、作成して、チェックして、押印して、郵送していくという業務フローになるのかなと思っていて、我々もそこは同じだと。標準化することによって作成するところの手間とか時間というものは大分短くなるだろう。それから、チェックするということも目視でチェックするのか、システム的にチェックするのかということも随分短くなるだろうということで、あと押印とか郵送とか前段の受付というところは余り短くならないということでございますので、そういうところでNTTデータさんの考えている試算を参考にさせていただきまして、厳密にタイムスタディーしているわけではないのですけれども、ここまでは無理かなということで、NTTデータさんの積算を参考にマニュアルぐらいではないかということでございます。

○高橋部会長 ほかの省庁には標準事業者を選んでいただいて、実際に計測していただいて、その計測に基づいてこういう措置をすればこれぐらい減りますという具体の数字を出していただいています。できればほかの省庁と同じやり方をさせていただけるとありがたいと思いますが、そこはいかがでしょうか。

○西川参事官 またNTTデータさんもせっかくの御縁で御相談させていただきまして、何かしらできるか考えさせてもらいたいと思います。

○安念主査 これは少し事務的に考えなければいけませんね。うちの事務局とIT室に御相談だけでも、効果の計測は全省庁できるだけ統一的な指標というか、やり方でやらないと、同じ2割と言ったってA省の2割とB省の2割が違っては意味がありません。その点については私どもも検討させていただきたいと思いますので、どうぞ御協力をくださいますようお願いいたします。

大体よろしゅうございますか。それでは、時間もまいりましたので、ここまでとさせていただきます。

本日のヒアリングにおける議論を踏まえ、基本計画の見直し等御対応について検討していただきたいと存じます。子ども・子育て本部、厚労省、IT総合戦略室の皆様どうもありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。

(子ども・子育て本部、厚生労働省退室)

○安念主査 本日の議題は以上でございます。

最後に事務局から何かございますか。

○石崎参事官 次回の日程につきましては、後日、事務局から座長に御相談の上、連絡させていただきます。

○安念主査 皆さん、本日はどうもありがとうございました。