

答 申 書

－ 組合員等の増大に資する方策 －

平成 2 6 年 1 1 月

**全国建設工事業国民健康保険組合
組織拡大方策検討委員会**

目 次

I. 総 論	1
1. 組合員の減少（脱退＞加入）の理由・要因について	
2. 上記1に係る総括	
3. 解決すべき課題の設定	
II. 各 論	3
◆ はじめに…組織拡大運動の展開	
(1) 組織拡大を実践する仕組みの構築	
(2) 広報・宣伝活動の拡充	
(3) 母体と連携した拡大運動の推進	
1. 信頼される組織づくり （負のイメージを払拭し、信頼を回復する方策）	
(1) 支部の健全且つ安定的な運営	5
① 組織の安定・強化を図る具体的方策 その1（人的、財政的側面）	
(2) 本部・支部執行体制の良質化・安定化	7
① 組織の安定・強化を図る具体的方策 その2（組織的側面）	
② 組織の安定・強化を図る具体的方策 その3（能力的側面）	
③ 資格確認調査の改善	
(3) 社会保険未加入問題への対応	10
① 組合員（事業主）への周知・広報	
② 被保険者証への事業所名の表示	
2. 魅力ある組織づくり（他保険者との差別化方策）	
(1) 財政的環境の整備	11
① 国庫補助金の早期返還	
② 積立金保有率の改善	
(2) 保険料の見直し	13
① 保険料の全面的・全体的引下げについて	
② 保険料の部分的・選択的引下げについて	

(3) 附加給付等の見直し	16
① 新設すべき項目について	
② 既設の任意給付の改善について	
(4) 保健事業の積極的推進	17
① 特定健診受診率・特定保健指導実施率を向上させる施策の推進	
② 組合員等の参集機会の増大を視野に入れた健康教育の拡充	
③ 医療費の適正化を視野に入れた保健事業の推進（再掲）	
④ 被保険者サービスを視野に入れた保健事業の推進	
⑤ データヘルス計画の策定	
 3. その他保険者機能の充実に資する方策等	
(1) 経営的基盤に対する懸念の払拭	20
① 本部・支部執行体制の良質化・安定化（再掲）	
② 人事管理の改善	
③ 社会保険未加入問題への対応（再掲）	
(2) 財政的基盤に対する懸念の払拭	20
① 財政的環境の整備（再掲）	
② 支部の健全且つ安定的な運営（再掲）	
③ 保険料の見直し（再掲）	
(3) 特別調整補助金（保険者機能強化分）の交付基準該当事項等の推進	20
(4) 保険給付、保健事業の充実	21
① 附加給付等の見直し（再掲）	
② 保健事業の積極的推進（再掲）	

参考資料

1. 委員名簿	【資料1】	23
2. 活動状況	【資料2】	24
3. 組織拡大方策検討委員会設置要綱	【資料3】	25
4. 諮問書	【資料4】	27

I. 総 論

組織拡大方策検討委員会（以下、「委員会」という。）は、冒頭、事務局から近年の組合員等の動向について説明を聴取し、減少率の低下はみられるものの、減少傾向に依然歯止めがかかっていない現状を厳しく受け止めた。

この現状を打破するためには、まずもって、こうした現状の由って来る所以（理由・要因）を徹底的に議論し、問題の本質を把握した後、それに対応した解決すべき課題を明確に設定したうえで、課題ごとに具体的な方策を検討するという手順で取り組む必要がある。

委員会は、上記の手順に従って議論を進めてきたが、現状分析や課題設定など総論に係る部分について、以下の通り整理した。

1. 組合員減少（脱退＞加入）の理由・要因について

事前に行った支部へのアンケート調査の結果を参考にしながら、委員間で自由討議を行った。

比較的多かった意見をあげると、自発的脱退の態様として、①資格確認の頻回実施に嫌気がさした、②組織のトラブルに嫌気がさした、③加入のメリットが感じられなくなった（保険料の割安感の喪失、保険給付の縮小等）、等の意見が目立った。

新規加入の伸び悩みについても、大きな背景として人口の減少、建設業従事者の減少、さらには建設業者を社会保険に加入させようとする国の政策などの社会的要因があるものの、上記のような状況が影響しているとの意見が多かった。

2. 上記1に係る総括

上記1に係る意見・議論を総括してみると、次の3点が浮かび上がってきた。当委員会は、組合員減少の由って来る所以（理由・要因）を大きくこの3点で捉え、これをもって組織拡大に係る問題提起とすることにした。

- (1) 組合の運営に疑問を感じ、組合を信頼できなくなった人達が、個人的または集団的に脱退したのではないか。また、それが風評となって新規加入を阻害する要因にもなっているのではないか。

(2) 保険料の相対的安さや保険給付の手厚さ等にメリットを感じていた人達が、近年そのメリットの喪失を意識し始めたことが、脱退を選択する結果につながったのではないかと。また、これは、新規加入の阻害要因としても大きく立ちはだかっている問題ではなかろうか。

(3) 多額な国庫補助金の返還命令、それに伴う積立金の取崩しに加えて、近年組合単独の保健事業の休廃止や支部運営助成費の見直しなど経費削減が続いている財政状況をみて、組合の生命線である保険者機能は果たして十全に維持できるのか、誰もが不安を感じたとしても無理はない。

そうした保険者機能に対する不安等が、脱退を誘発したり、新規加入を阻んでいる要因の一つとなっているのではなかろうか。

3. 解決すべき課題の設定

自発的脱退の原因や新規加入の阻害要因を上記2のように総括すれば、組織拡大の方策、即ち自発的脱退をくい止め、新規加入者を増やす方策は、その総括した原因・要因を取り除くことが課題となるので、上記2に対応し、以下の三本柱を解決すべき課題として設定した。なお、これらは理事長の諮問書の例示と、また、1. 2. については平成26年度事業計画の経営基盤の維持・拡大に係る体系と、それぞれ一致している。

1. 信頼される組織づくり（負のイメージを払拭し、信頼を回復する方策）
2. 魅力ある組織づくり（他保険者との差別化方策）
3. その他保険者機能の充実・強化に資する方策

委員会は、この三本柱を念頭に置きつつ、各論にわたる個別具体的な問題を提起して議論した。

施策の方向性について結論が得られたものは、以下のとおりである。

Ⅱ. 各 論

◆ はじめに ……… 組織拡大運動の展開

(1) 組織拡大を实践する仕組みの構築

- ① 第2回の委員会に、標記について参考資料の提出があった。
- ② 内容は、「組合員拡大運動」を機動的に実施するため、本部・支部にそれぞれ拡大委員会（仮称）を設けるべきとの提案である。
- ③ これについて、組織拡大が進まない要因として「拡大運動」の不足を挙げるアンケート結果は見当たらないこと、拡大運動を行う前に信用や魅力をつける議論をする方が先決ではないか、といった意見があった。
- ④ しかし、拡大運動の具体案を検討したいとの意見もあり、結論として、「拡大運動」の必要性自体は認められることから、上記提案を了承することとした。
- ⑤ 但し、今後必要となるのは組織基盤の強化活動を本部と支部が一丸となって実践することであり、求められるのはその司令塔となるべき組織である。
提案の具体化に当っては、その目的に照らし、本部・支部のトップが牽引する推進組織の設定をイメージして検討されたい。

(2) 広報・宣伝活動の拡充

- ① 組織の拡大を図るためには、建設業に携わる多くの人達に組合の存在とその魅力を幅広く広報し、好感を持ってもらうことが肝要である。
そのため、他保険者の実践例を参考にしながら、広報紙、パンフレット、ホームページなど多様な媒体を駆使して、広報・宣伝活動の拡充・強化に努められたい。
- ② 支部が独自にPR活動を行っている例があるが、これは高く評価できるので、それを支える方策を具体的に検討されたい。

- ③ NTTのサービスを活用して、個人事業者にアプローチしたらどうかという意見があった。実践に向けて具体的に検討されたい。

(3) 母体と連携した拡大運動の推進

当組合は建設工事業に従事する者で組織されている。従って拡大運動を推進するためには母体組織の協力を得ることが必要不可欠である。このため母体組織との連携をより一層深め、広報・宣伝活動等を一体となって推進する体制づくりを、特命担当理事の指導を仰ぎながら、具体的に検討されたい。

なお、組合加入希望者に加入要件を説明する際には、組合の加入要件に係る説明について、誤解を与えることのないよう、母体組織に協力を依頼するとともに、支部も同様の認識で対処する必要がある。

1. 信頼される組織づくり（負のイメージを払拭し、信頼を回復する方策）

（1）支部の健全且つ安定的な運営

① 組織の安定・強化を図る具体的方策 その1（人的、財政的側面）

組織のトラブルに起因して集団的に脱退が起こった事例が一再ならずあり、これを防止するためには、組織の安定・強化策を具体的に検討する必要がある。但し、当面は、問題が支部・出張所で多発していることに鑑み、支部・出張所の健全且つ安定的な運営を図る見地から、これに的を絞って検討を進めることとした。

まず、人的側面については、（2）②および③イで後述する役員等の任期延長が支部に関しても有効であることを確認した。

次に、財政面については、支部経費の大半が本部から交付される運営助成費によって賄われているところ、組織のトラブルが財政問題に起因している例が多いことに鑑みると、その回避に資する財政基盤の安定・強化が基本的に重要である。

また、その中で、支部に組織拡大努力を促す財政的インセンティブを付与する方策を検討する必要がある。

いずれにせよ、財政面に係る以上の課題は、結局支部運営助成費交付規程（以下、「規程」という。）の改正問題に帰着する。よって、以下に、現行規程の当面する課題とその解決策を具体的に提示するので、その実現を図らねたい。

ア. 支部運営助成費の種類（体系）について

- i. 支部に組織拡大のインセンティブを付与するため、他保険者の実践例を参考にしながら、加入促進に資する新たな「種類」を検討し、実現を図るべきである。
- ii. 「組織基盤強化分」については、政策効果を発揮しているかどうか、出張所の現状を調査・分析するなどして検証し、あり方を再検討すべきである。

- iii. 「調整分」については、その意義・目的を再検討し、それにふさわしい予算を確保するとともに、規程第13条に「予算の範囲内」とある規定を改正し、弾力化を図るべきである。

イ. 支部運営助成費の単価について

- i. 支部運営助成費の柱である「被保険者割分」については、それが支部運営の財政的保障機能を果たしているかどうか、支部の財政状況を調査して検証し、必要に応じ、単価の改定を検討すべきである。
- ii. 「固定費分」については、その意義が「被保険者割分」のみでは運営が困難な小規模支部の財政的最低保障機能であることを明確化し、それに即した単価の積算を行うべきである。

ウ. 支部運営助成費の交付方法について

現行制度では、6期分を交付する際、積算規模である被保険者数の前年比増減を調整して交付額を決定しているが、この交付方法は、規模が前年比減の場合、逆に返還を要するなど、支部の財政運営を不安定にする要因となっているとの指摘がある。

よって、この際、積算時における基準被保険者数の固定化を図り、6期分の調整を取りやめる方向で規程改正を検討されたい。

なお、組織拡大に努力し規模が前年比増となった支部に、現行のやり方で調整のメリットを享受させることはあつてしかるべきであるので、改正案の作成に当っては工夫をお願いします。

エ. 貸付金の創設について

支部が何らかの事情で資金繰りに窮した場合、現在はその対処方法が制度的に確立していない。そのため、過去には不明朗な会計処理が問題となったケースもあったので、この際、新たに支部に対する貸付金制度を創設し、問題の未然防止に努められたい。

(2) 本部・支部執行体制の良質化・安定化

① 組織の安定・強化を図る具体的方策 その2 (組織的側面)

組織のトラブルは、財政問題のほか、役員構成のポスト争いに起因している現状が少なからずある。こうした現状を打開するためには、組合員に開かれた形で基幹組織を構成することが重要であり、役員の公募、代議員選挙の励行を徹底する必要がある。

しかし、現状はこれら選挙等の執行に係る根拠規程等が十全に整備されているとはいえないので、まずはその整備を急ぎ、規範の明確化を図るよう提言する。

② 組織の安定・強化を図る具体的方策 その3 (能力的側面)

組織の維持・拡大を阻害している要因の一つとして、組合の組織運営能力に疑問や不安を感じている向きがあるとの指摘があった。そうした疑問・不安を払拭するためには、本部・支部の執行体制を良質化し、安定化させる必要がある。

現状をみると、従来から役員の公募、組合会議員・代議員の選挙の励行を強く求めてきたが、実際には組合員の中から応募や立候補の手が上がらないケースが大部分であり、意欲と能力を兼ね備えた有為な人材の発掘が急務と考える。しかし、現実問題として新たな人材の発掘・育成には時間がかかるので、当面は現状勢力の意欲と能力の向上を図ってその力を有効に活用することを優先課題とすべきである。その観点から、以下のとおり、本課題に係る具体的方策を提言するので、その実現を図られたい。

ア. 役員等の少数精鋭化

人材不足の現状に鑑みると、役員等の少数精鋭化が必要不可欠であり、本部・支部ともに、経営に関わる役員等の定数を削減する方向で見直すべきである。

イ. 役員等の任期の延長

本件については、下記の③イにおいて、資格確認の頻回調査の弊害を避ける方策の一つとして詳しく提言しているところであるが、人材不足の中、少数精鋭の役員等が腰を据えて仕事に取り組める環境を整えることが本質的に重要であり、そうした観点を併せて役員等の任期の規約例に沿った延長を検討されたい。

ウ．役員等の処遇改善

役員等の少数精鋭化を図る一方、優秀な人材の参画を促し、得られた人材に意欲と責任を持って力を発揮してもらうためには、相応の処遇改善が必要である。

この際、長年基本的に現状維持で推移してきた報酬や費用弁償のあり方を、人材確保の見地から検討し、制度や運用をより魅力あるものに改善するよう提言する。

例えば、役員等が役職を兼務した場合、報酬の併給は行っていないが、責任は倍加するわけであるから、併給禁止の緩和について検討されたい。

また、費用弁償についても、手当の支給に関し役員等と職員の間に規程上の不整合等があるので、これを調整し、合理的に改善するよう提言する。

③ 資格確認調査の改善

組合員資格の確認は、保険者の基本的な責務であり、とりわけ過去に不祥事を起した当組合にとっては再発防止の要であり、いささかもゆるがせにできない業務である。しかし、調査の回数や方法に対する鬱積した不満が脱退行動の引き金になっているとすれば、その改善は急務といわなければならない。よって、以下のとおり提言するので、早急に具体化を図られたい。

ア．一般組合員の資格確認について

- i 当組合は、3年に1回、定期的実施している。
- ii 国は、「2、3年に1回以上実施すること」と通達（平成24年3月26日、保国発 0326 第1号）しているので、当面、実施間隔を延ばすことは困難である。
- iii しかし、確認方法については、確認に必要な「客観的な証拠書類」、特に税の確定申告書の提出を巡ってトラブルが発生するケースが多いことに鑑みると、その合理化が必要であり、より優先して提出を求めたい、より客観性の高い「証拠書類」を例示して、確定申告書中心の考え方を転換する等の工夫をすべきである。
- iv 併せて、定期的な確認調査を既に複数回継続して受けており、前回

の調査以降大きな変化のない組合員に対する対応についても、然るべき工夫を検討されたい。

イ．役員等の任期の延長について（役員等の資格確認に関連した問題提起）

- i．国保組合の役員等の任期は、国の規約例では3年となっているが、当組合では規約で独自に2年と定めている。
- ii．役員等の資格確認については、上記アにより一般組合員として有資格と認定されていれば、役員等就任時に改めて確認する必要はないはずであるが、役員等についてはより厳格な対応が必要との判断から、一般組合員のそれに加え、任期ごと（2年ごと）に重ねて確認を行っている。
- iii．結果的に頻回調査となり、その煩わしさや確認を巡るトラブルの発生が集団脱退の要因となった事例もあることから、今後そうしたリスクを避ける方策の一つとして、役員等の任期を規約例に倣って3年に延長したらどうかという問題提起があった。
- iv．組合が独自に2年と定めた当時は、組合経営に強い参加意欲を持つ有能な人材が豊富に存在するとの前提に立ち、そうした人材の参加機会を少しでも増やしたいという狙いがあったものと思われる。しかし、その後の役員等の改選に係る実情に鑑みると、当時の前提は観念的に過ぎ、実情を直視すれば、経営の安定を志向する国の規約例に倣う方がベターと考えられる。
- v．それは、同時に役員等の資格確認の頻度に由来するトラブル発生のリスクを抑える一石二鳥の効果をもたらす。
- vi．一部委員から現行どおりでよいという意見があったが、審議の結果、役員等の任期の延長は、上記vに係る効果のみならず、上記ivで述べたように、組織の運営能力を安定・向上させる施策としても有効と考えられるので、できるだけ早期に実現を図るべきとの結論に達し、その旨を提言することとした。

(3) 社会保険未加入問題への対応

国は、建設産業において雇用・医療・年金保険について法定福利費を適正に負担しない事業所、すなわち社会保険未加入事業所が下請事業所を中心に存在することから、この問題を解決すべく平成24年度から「経営事項審査における社会保険未加入事業所への評価の厳格化（減点幅の拡大）」、「建設業の許可に際しての社会保険加入状況の確認・指導」等の対策の強化に取り組んでいる。

しかし、一方で医療保険については「法人や常時5人以上の従業員を使用している事業者は、本来、協会けんぽに加入しなければならないが、国民健康保険組合に従前から加入している個人事業主が法人化した際、あるいは、常時使用する従業員が5人以上に増加した際に、健康保険被保険者適用除外承認申請による承認を行っている事業所については、適法に加入しているものとする」との見解が示されているところであり、関係者に標記の問題に対する正しい啓発を行う必要がある。

① 組合員（事業主）への周知・広報

一部の組合員（事業主）の中には、既に健康保険被保険者適用除外承認を受けて当組合に継続加入しているにもかかわらず、誤解により当組合を脱退して協会けんぽに移行するケースが見受けられる。問題の正しい理解について広く周知・広報されたい。

② 被保険者証への事業所名の表示

建設業許可の新規申請や更新の申請時に社会保険加入状況を記載した書面の提出が求められていること、また下請事業所には組合員が新規に工事現場に入場する際の受け入れ手続きにおいて、元請事業所に作業員名簿を提示し作業員全員の社会保険加入状況の確認をしてもらうことが義務付けられていることから、組合員個々の社会保険加入状況の確認作業の効率化・迅速化を図る一助として被保険者証に事業所名を表示することを早急に実現する必要がある。

他保険者の実践例を参考に、具体的な取組みを至急開始されたい。

2. 魅力ある組織づくり（他保険者との差別化方策）

（1）財政的環境の整備

保険給付や保健事業等の施策における差別化方策は、いわゆる単独事業（国庫補助対象ではない）による勝負となる。しかし、自由に発想できるわけではなく、施策の立案と実施には次のような制約が伴う。

まず、施策そのものが全国レベルで行政の許容範囲に属するものでなければならない。

そのほか、当組合には、是正改善命令受命後、多額な国庫補助金の返還等により脆弱化した財政基盤を立て直し、当該施策の財政への影響について行政に無用な懸念を生じさせないよう財政的環境を整えるという課題がある。これをクリアしなければ、単独事業の追加実施も保険料の見直しも、容易に行政の納得は得られない。

よって、以下のような課題を克服し、他保険者との差別化方策を堂々と進められる財政的環境の整備を急がれたい。

① 国庫補助金の早期返還

ア. 平成22年度以降明示的且つ具体的に返還を命じられた元本 121 億円（過大交付分を含む。）については、去る平成26年7月25日を以って全て返還した。従って、以後延滞利息の発生はない。

イ. 残る課題の一つとして、平成25年度過大交付分約6億円の返還があるが、これは今後発せられる命令で示される期限までに確実に返還されたい。なお、今後も、過大交付が発生する場合には、期限遵守で対応すべきである。

ウ. 残る重要な課題は、既に発生した延滞利息約18億円の納付である。これについては、上記イの課題と併せ、先に定めた「中期財政見通し（第3次改定版）」の計画に従って分納を予定しているところであるが、この計画が組合の信用に関わる重要な公約であることを胆に銘じつつ、可能な限り計画の前倒し執行に努力されたい。

② 積立金保有率の改善

組合は、経営環境の大きな変動に備え、相当額の積立金を保有していなければならない。しかし、その現状は、先に国庫補助金の返還財源として多額の取崩しを行った経緯もあり、保有率のアンバランスなど改善すべき問題点を抱えている。

よって、以下のとおり提言するので、問題点の改善に努められたい。

ア. 特別積立金の平成25年度末現在高は約45億円（不動産鑑定評価額約14億円を含む。）であり、これを法定必要額に対する保有率でみると161.54%となっている。

イ. 一方、給付費等支払準備金は約2億円であり、保有率は11.22%と極めて低い水準にある。これでは、疫病の流行等に伴い医療給付費が急増するような事態になった場合の対応能力に大きな疑問があるといわざるを得ず、これを改善しなければ、差別化方策の推進にも支障が生じる恐れがある。

ウ. 当面の改善策として、上記のアのような状況にある特別積立金の一部を取り崩し、それを給付費等支払準備金に積み立て、両者の保有率を100%以上に保つ方策が考えられる。

これを、行政と意思疎通を図って成案とし、直近の組合会に諮るよう提言する。

エ. そのうえで、例えば、特別積立金の保有率を現金ベースで100%とすることを目標として、さらに計画的に現金による積み増しを行い、着実に積立金の拡充を図るべきと考えるので、今後中期的に検討されたい。

(2) 保険料の見直し

アンケート調査でも、保険料の見直しを求める声が多数あった。確かに、保険料を他保険者のそれよりも相対的に安くすれば、当組合の魅力が高まり、組織の維持・拡大に資するであろうことは容易に想像できる。

しかし、一方で、保険料は保険者である組合の主要な財源であり、財政が許容するかどうか、保険料低減の量、質、時期等をシミュレーションしながら、慎重に見極めて対処する必要がある。また、保険料の低減が組織の維持・拡大に及ぼす効果は不透明であり、その評価にも慎重を期さなければならない。

以下の提言は、こうした前提を踏まえて議論した結果である。

① 保険料の全面的・全体的引下げについて

保険料の改定には規約の改正が必要であるが、規約改正は行政の許認可事項である。従って、今日の状況下で、保険料の引下げ、とりわけ全面的・全体的な引下げを提起しても、果たして行政の理解が得られるかどうか目測すると、結論は甚だ困難といわざるを得ない。なぜなら、上記の(1)で述べたように、行政が許容する財政的条件が現状では整っていないからである。

よって、保険料の全面的・全体的引下げについては、これらの財政的許容条件(下記ア、イ参照)をクリアーした後の中期的課題として提起するので、下記のウを参考にしながら、今後、算定方式の見直しを含め鋭意検討を進めるよう提言する。

なお、検討に当っては説得力のあるデータ(他保険者との比較データ等)の収集・分析、公平な受益者負担の観点から関連する医療費や国庫補助金の現状分析等が必要である。しかし、特に他保険者との比較については、保険料算定方式が根本的に違う(公営国保・協会けんぽは所得連動⇔国保組合は所得非連動)こともあって非常な困難を伴うと予想される。そのため、外部専門家のサポートを受けることも視野において取組体制を構築されるよう、併せて提言する。

ア. 国庫補助金返還問題の終結

いわゆる「中期財政見通し(第3次改定版)」では、平成26～28年度に各9億円、平成29年度に残りの3億円を返還して終結を図ることとしている。繰返しになるが、財政状況を勘案しながらできるだけ早期の返還に努められたい。

イ. 積立金の積み増し

これも重複するが、上記の(1)②を参考に改善を実行されたい。

ウ. 総体的な引下げ目標

上記のア、イの財政的許容条件をクリアすれば、保険料の全面的・全体的引下げについて議論できる環境になる。特に、上記のアのクリアによって、平成29年度以降は、それまで国庫補助金の返還に充てていた財源を保険料引下げの補填に回すことができる理屈になるので、他の状況に大きな変動がなければ、これを勘案して総体的な引下げ目標を設定されたい。

② 保険料の部分的・選択的引下げについて

保険料の全面的・全体的な大幅引き下げは、上記の①で述べたように、財政的許容条件との関係で中期的課題とせざるを得ないが、現行の保険料算定方式に内在する問題点を点検・抽出し、それを克服するための部分的・選択的引下げを図ることは、当面の問題として検討し、早期に実現を図るべき課題であるという認識で一致した。

そのうえで、検討した結果、アンケート調査等において問題提起が目立った家族の保険料について、以下のとおり提言するので、趣旨を踏まえて具体案を作成し、実行に移されたい。

ア. 家族保険料の検討に当って、今回は、全国組織である類似の建設業関係5国保組合（当組合を含む）のデータを比較し、その中でできるだけ競争性を高める方策を見出すことに重点を置いた。

イ. まず、現状であるが、保険料は医療給付分、後期高齢者支援金分及び介護保険分の合計で成り立っていることに鑑み、家族に係るその合計額を比較すると、当組合が月額7,800円～8,500円であるのに対し、他の4組合中で最も高い建設連合が一律8,000円という状況にある。

ウ. ライバル性の高い建設連合との競争条件を、まずは同等にすることが肝要と考えるので、その方向で家族の医療給付分の単価を調整するよう提言する。

エ. なお、家族の保険料を何人まで徴収しているかをみると、当組合を含む2組合が4人までであるのに対し、他は5人～6人（建設連合）まで

徴収している。一方、建設連合は1歳未満児の保険料を免除しているが、家族保険料徴収人数と合わせて考えると、当組合の競争性に遜色はないといえるので、その取扱いについては、財政状況を勘案して慎重に検討されたい。

オ. また、他組合の多くに保険料引上げの動きがあると仄聞するので、それらの情報収集に努め、引下げの方向にある当組合の相対的優位性をアピールすることも必要である。

(3) 附加給付等の見直し

平成 26 年度事業計画のⅡ 2 (3)には、「附加給付の見直し―任意給付の新設等の検討」という記述がある。これは、魅力ある組織づくり（他保険者との差別化方策）の重要なテーマであるので、次のような手順を踏んで鋭意検討した。

まず、検討事項の抽出に当っては、その方策が、上記の 2 (1)の冒頭で述べたように、「行政の許容範囲」であることが必要であるので、当組合が過去に行っていた事例、他の保険者が現に行っている事例、行政がこれから進めようとしている事例など、広く情報を収集するとともに、アンケート調査等で寄せられた要望にも耳を傾けて、対象の絞込みを行った。

次に、見直しの内容についても同様な視点から分析を行い、施策の方向性を中心に議論を行ったところである。

その結果を、以下のとおり提言するので、早急に具体案を作成し、実現を図られたい。

① 新設すべき項目について

他保険者の実践例をみると、インフルエンザ予防接種費用補助、健康家庭の表彰等が保健事業の一環として実施されている。当組合においても、これらの実施を具体的に検討し、サービス面における他保険者との格差を是正されたい。

② 既設の任意給付の改善について

既存の任意給付を他保険者の実践例と比較すると、支給開始日（待機期間）、支給日数、支給金額について当組合の水準が劣っているものがあるので、それらの改善を具体的に検討し、他保険者との格差を是正されたい。

(4) 保健事業の積極的推進

保健事業の目的は、組合員等の健康を増進し、受診機会を減らすことを通じて、医療費の適正化を図ることにあるが、各種事業を推進する過程で組合員等が交流する機会が増え、それが組織の維持・拡大に役立っているとの指摘が数多くあった。

昨今、保健事業については財政事情に鑑み厳しい姿勢で臨んできたところであるが、今後は、上記の意見を踏まえ、組織の維持・拡大に寄与する面にも着目して、保健事業を積極的に推進すべきである。

よって、下記項目について以下のとおり提言するので、趣旨を踏まえて具体案を作成し、実現を図られたい。

① 特定健診受診率・特定保健指導実施率を向上させる施策の推進

ア. 現状の受診率・実施率は極めて低レベルであるので、このままでは組合員等の健康を守るという保険者としての基本的役割が果たせないばかりか、後期高齢者支援金の加算対象となって財政的な不利を被りかねない状況にある。従って、これら受診率・実施率のアップは喫緊の課題であり、全力で取り組む必要がある。

イ. そのため、組合は「受診率・実施率向上に資する動機付け対策」を計画化し、予算化もしているところであり、最近に至り「記念品」授与方式でようやく都の理解が得られたので、この対策の早急な実施を強く求める次第である。

ウ. その他の推進策

i. 集団健診の推進

特定健診受診率が高い支部の経験に鑑みると、集団健診の実施が有効と思われるので、その推進に資する方策を具体的に検討されたい。

ii. 支部における受診勧奨の強化

未受診者に対する受診勧奨は、現在、本部からのハガキ送付を主にして実施しているが、特定健診等の受診率アップは組合が総力を挙げて取り組むべき課題であり、今後は支部も応分の責任を果たすべきである。

よって、支部の受診率向上に向けた取組みを支援する方策を具体的

に検討されたい。

iii. 例外的対象者への対応

受診券到着前に受診した者、40歳以上で年度途中で新規加入した者など、例外的対象者に対しても適切に対応すべきであり、その方策を具体的に検討されたい。

iv. オプション検査の拡充

特定健診受診率向上のためには、健診の内容を充実させ、受診の魅力を高める必要がある。よって、併せて受診できるオプション検査の拡充方策を具体的に検討されたい。

v. 訪問指導型医療機関との連携

特定保健指導実施率の向上を図るためには、実施可能な機会を増やす必要があるので、訪問指導型医療機関との契約拡大に努められたい。

② 組合員等の参集機会の増大を視野に入れた健康教育の拡充

健康講座等で組合員等の参集機会を増やすことが組織拡大に寄与するとの意見が多数あった。よって、健康講座の企画立案は支部に全面的に委ねることとし、対象種目の制限等は撤廃して活動領域の拡大を図るよう提言する。そうした方向性の中で、健康教育の拡充策を具体的に検討されたい。

③ 医療費の適正化を視野に入れた保健事業の推進（再掲）

ア. 新規項目について、上記2(3)①のとおり重ねて提言するので、善処されたい

イ. オプション検査の拡充について、上記2(4)①ウivのとおり重ねて提言するので、善処されたい。

④ 被保険者サービスを視野に入れた保健事業の推進

近年組合は、温泉療養の普及や育児支援事業の拡充など、この分野の保健事業に力を入れているところであるが、既存サービスの利用促進に係る新たな方策を具体的に検討するとともに、新規事業の企画についても、他保険者の実践例などを参考に鋭意検討されたい。

⑤ データヘルス計画の策定

国は、全ての保険者に対し、平成26年度中に「データヘルス計画」を策定するよう求めている。今後、保健事業の推進は、この計画に包括されることになるが、この計画の大本が固まらないと、保健事業推進の議論は宙に浮きかねないので、まずはこの計画の策定に全力を挙げて取り組む必要がある。

よって、本計画の大本ともいえるべき以下の事項に係る具体的作業を早急に進めるよう要望する。その際、データの分析・処理等を委託するなど、外部の専門家によるサポートを受けたらどうかと思うので、併せて提言する。

また、保健事業の推進に係る政策メニューの検討は、下記事項の結果を踏まえて検討するのが効率的と考えるので、付言しておく。

- ア. 当組合の全体的な健康・医療状況の把握
- イ. 保健事業の効果が高い対象者の抽出

3. その他保険者機能の充実に資する方策等

保険者機能は組合の存立意義そのものであり、そういう意味ではこれまで述べてきた事項は概ねこの機能の充実に向けた方策に含まれるといえる。

しかし、これらを別の切り口で捉えることにも意義があるので、当委員会が冒頭解決すべき課題として設定した標記の柱建ての下で、重複を恐れず、以下のとおり提言することとした。

(1) 経営的基盤に対する懸念の払拭

① 本部・支部執行体制の良質化・安定化（再掲）

上記1(2)のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

② 人事管理の改善

最近、支部においてパワーハラスメント等を理由に職員から訴えられるケースが発生している。支部職員の人事管理に係る責任は支部長にあるが、本部も指導力を発揮して支部の人事管理の改善に努められたい。

③ 社会保険未加入問題への対応（再掲）

上記1(3)のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

(2) 財政的基盤に対する懸念の払拭

① 財政的環境の整備（再掲）

上記2(1)のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

② 支部の健全且つ安定的な運営（再掲）

上記1(1)のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

③ 保険料の見直し（再掲）

上記2(2)のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

(3) 特別調整補助金（保険者機能強化分）の交付基準該当事項等の推進

特別調整補助金（保険者機能強化分）の交付基準に該当する事項は、国が補助金を交付して推進を奨励しているものであるもので、極力その施策化を図り、保険者機能の充実・強化に結び付けるよう要望する。

① レセプト点検等の事業効果が必ずしも十分ではないので、その改善強化に努められたい。

② 重複・頻回受診者への訪問指導について、その実施可能性を真剣に検討し、データヘルス計画に反映するよう努められたい。

(4) 保険給付、保健事業の充実

① 附加給付等の見直し（再掲）

上記２（３）のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

② 保健事業の積極的推進（再掲）

上記２（４）のとおり重ねて提言するので、善処されたい。

参 考 資 料

1. 委員名簿 【資料 1】
2. 活動状況 【資料 2】
3. 組織拡大方策検討委員会設置要綱 【資料 3】
4. 諮問書 【資料 4】

委員名簿

(敬称略)

委員長 高橋義行

副委員長 吉本 宏

山本久雄

中山 卓

藤井伸二

小久保忠廣

藤井 弘

橋本敏夫

奥田寿人

計 9名

【資料２】

活動状況

委員会の開催

開催日	出席者	主な議題等
(第1回) 平成26年7月15日	委員9名 理事長 専務理事、常務理事 事務局7名	1. 委員の紹介 2. 諮問書の交付 3. 第2回組織拡大方策検討委員会の開催について
(第2回) 平成26年9月2日	委員9名 専務理事、常務理事 事務局15名	1. 組合員数の動向について 2. 組合員数減少の原因・理由について 3. 脱退防止や新規加入者を増やす方策について 4. 第3回組織拡大方策検討委員会の開催について
(第3回) 平成26年10月3日	委員9名 専務理事、常務理事 事務局15名	1. 組合員等の増大に資する方策について (1) 信頼される組織づくり（負のイメージを払拭し、信頼を回復する方策） (2) 魅力ある組織づくり（他保険者との差別化方策） (3) その他保険者機能の充実に資する方策等 2. 第4回組織拡大方策検討委員会の開催について
(第4回) 平成26年11月5日	委員9名 専務理事、常務理事 事務局15名	1. 「答申書」（案）について 2. 第5回組織拡大方策検討委員会の開催について

意見聴取（アンケート調査）

平成26年8月11日	59支部	1. 組合を脱退する原因・理由について 2. 組織の維持・拡大に繋がる方策について 3. 組織拡大に係る活動について (1) 支部の現状について (2) 組織拡大に係る活動を推進する際の課題について
------------	------	---

組織拡大方策検討委員会設置要綱

〔目 的〕

第1条 組合員等の増大に資する方策を総合的に検討し、以って組合の魅力を高め、本部・支部が一丸となって経営基盤の維持・拡大を図ることを目的とする。

〔設 置〕

第2条 前条の目的を達成するためには、広く英知を結集して総合的に検討する必要があることに鑑み、既存の企画財政委員会及び組織運営委員会（以下、「既存委員会」という。）の枠にこだわらない横断的な組織として「組織拡大方策検討委員会（以下、「委員会」という。）」を設置する。

〔性格・任務〕

第3条 委員会は、理事長の諮問機関であり、理事長の諮問事項について調査・審議し、その成果を理事長に答申することを任務とする。
2 理事長は答申を尊重して具体的な実施案を検討し、成案が得られたら所要の機関に諮って実行に移す。

〔構 成〕

第4条 委員会は、次の委員9名で構成する。

- (1) 既存委員会の正副委員長 6名
- (2) 特命担当理事 3名

〔委員長等〕

第5条 委員のうち1名を委員長とし、組織運営委員会の委員長を充てる。
2 委員のうち1名を副委員長とし、企画財政委員会の委員長を充てる。
3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
4 委員長は、必要があると認めたときは、委員会に委員以外のものを出席させることができる。ただし、当該出席者に議決権は認めない。

〔報酬及び費用弁償〕

第6条 委員の報酬及び費用弁償については、「役員等の報酬及び費用弁償規程」の定めるところによる。

〔期 間〕

第7条 委員会の設置期間は、本要綱の施行日から平成28年3月31日までとする。

〔その他〕

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会運営上必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成26年7月3日から施行する。

【資料 4】

平成 2 6 年 7 月 1 5 日

組織拡大方策検討委員会

委員長 高橋 義行 殿

全国建設工事業国民健康保険組合

理事長 森 大

諮 問 書

下記の事項について諮問します。

記

1. 諮問事項

組合員等の増大に資する方策について

(以下に例示した課題等について多面的・多角的な視点から総合的に検討されたい)

(1) 信頼される組織づくり (負のイメージを払拭し、信頼を回復する方策)

- ① 母体と連携した加入促進 (協議する場の設営等)
- ② 支部の健全且つ安定的な運営
- ③ 本部・支部執行体制の良質化・安定化

(2) 魅力ある組織づくり (他保険者との差別化方策)

- ① 附加給付のあり方
- ② 保健事業のあり方
- ③ 保険料のあり方

(3) その他保険者機能の充実に資する方策

2. 諮問理由

当組合の組合員数は、現在、約5万人規模にまで減少しており、これ以上の減少に歯止めを掛ける必要がある。

— そのためには、国保組合として、組合員はもとより、広く国民から信頼される、魅力ある組織づくりを展開していくことが肝要であり、それらを通じて経営基盤の維持・拡大を図っていきたいので、それらに資する具体的方策について上記1のとおり諮問する次第である。

3. 答申の時期

設置期間中に結論が出た事項については、随時中間答申をお願いしたい。とくに、次年度の事業計画及び予算に反映すべき事項は、それに間に合う時期までに答申されたい。

なお、長期的課題については、設置期間の最後に最終答申を頂ければ幸いである。