

日本年金機構中期目標

日本年金機構法（平成 19 年法律第 109 号）第 33 条第 1 項の規定に基づき、日本年金機構が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のように定める。

令和 6 年 2 月 27 日

厚生労働大臣 武見 敬三

前文

日本年金機構は、公的年金業務の担い手として、日本年金機構法（平成 19 年法律第 109 号）により平成 22 年 1 月に設立された法人であり、同法第 1 条において、「この法律に定める業務運営の基本理念に従い、厚生労働大臣の監督の下に、厚生労働大臣と密接な連携を図りながら、政府が管掌する厚生年金保険事業及び国民年金事業（以下「政府管掌年金事業」という。）に関し、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）及び国民年金法（昭和 34 年法律第 141 号）の規定に基づく業務等を行うことにより、政府管掌年金事業の適正な運営並びに厚生年金保険制度及び国民年金制度（以下「政府管掌年金」という。）に対する国民の信頼の確保を図り、もって国民生活の安定に寄与することを目的とする」とされている。

第 3 期中期目標期間は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、滞納処分や戸別訪問等の対面を主とした業務を制限せざるを得ない等の状況下でも、各種感染症対策に積極的に取り組むとともに、対象の属性や地域特性を踏まえた効率的な業務の遂行に努力したことで、公的年金の適用、徴収、給付、記録管理、相談等の基幹業務について着実に成果を上げてきた。

特に、国民年金保険料の納付率については、令和 4 年度において機構発足後初めて最終納付率が 80%を超えた。この他にも、厚生年金保険等の適用促進、事業所向けオンラインサービスの一つである電子申請利用割合の向上、年金受給の繰下げ上限年齢の引上げや厚生年金保険等の適用拡大等の制度改正の円滑かつ着実な実施、「ねんきんネット」の利用促進やインターネットからの年金相談予約サービスの導入等による国民サービスの向上等の各種取組を推進した。

第 4 期においても、総人口や生産年齢人口の減少が進行していく一方で、年金制度を取り巻く環境としては、年金受給者や老齢年金請求件数等の増加が見込まれるとともに、人々の働き方の多様化等による厚生年金保険被保険者の増加等も見込まれている状況を踏まえ、基幹業務である公的年金の適用、徴収、給付、

記録管理、相談等の各業務を、正確、確実かつ迅速に実施し、国民の皆様に真に喜ばれる、質の高い業務運営に取り組まれない。

特に、国民年金保険料納付率の更なる向上への取組、今後増加が見込まれる外国人の適用対策及び保険料収納対策、被用者保険の適用拡大への更なる取組、年金制度改正等についての円滑かつ適切な対応、デジタル化の進展という社会情勢を踏まえたオンラインサービスの拡充及び事務処理の正確性・効率性の向上等に取り組まれない。

また、国民の年金記録を安全かつ確実に移行させることを最優先として年金記録システムの刷新を進めること、業務運営の根幹である人材を社会経済環境の変化やデジタル化の推進等を踏まえ確保・育成・活用し、国民のために努力する職員を支援するための、職員の専門性向上や働き方改革の推進、女性活躍の促進等の取組も重要である。

日本年金機構の基本理念として、日本年金機構法第2条第1項において、「日本年金機構は、その業務運営に当たり、政府管掌年金が国民の共同連帯の理念に基づき国民の信頼を基礎として常に安定的に実施されるべきものであることにかんがみ、政府管掌年金事業に対する国民の意見を反映しつつ、提供するサービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化並びに業務運営における公正性及び透明性の確保に努めなければならない」とされている。この趣旨に鑑み、日本年金機構の全役職員は、自らが担っている業務の重要性を銘記し、一人ひとりが使命感と誇りを持って職務に精励することを強く望む。

第1 中期目標の期間

日本年金機構（以下「機構」という。）の中期目標期間は、令和6年（2024年）4月1日から令和11年（2029年）3月31日までの5年とする。

第2 提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1. 国民年金の適用促進対策

- 20歳到達者に係る国民年金への加入手続の利便性の向上及び機構における資格取得業務の効率化を図る観点から、住民基本台帳ネットワークシステムにより把握した20歳到達者の情報に基づき、的確な適用を行うこと。

また、地方公共団体情報システム機構（J-LIS）から提供される住民基本台帳情報を活用して実施している未加入者対策について、未加入者の属性に応じた対策を実施するとともに、海外からの転入者について、効率的・効果的な対策について検討し実施すること。

- 市区町村との連携を強化し、国民年金の加入手続の改善を図るとともに、ハローワークとの連携を強化し、被保険者種別変更届の勧奨の取組を進めること。
- 外国人の適用対策については、法務省から提供される情報及び厚生年金保険の資格喪失等の情報に基づき、着実な適用を促進すること。
また、技能実習制度・特定技能制度の見直しや外国人留学生の受入の状況等を踏まえ、外国人に対し、市区町村、出入国在留管理庁、文部科学省及び外国人支援・交流団体等と厚生労働省とともに連携し、年金事務所等の窓口での多言語による相談対応や制度周知、外国人留学生への学校等を通じた年金制度の周知依頼などを適切に実施すること。
- 妊娠期、出産期における被保険者に対し、国民年金産前産後免除制度の更なる周知を図ること。
また、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）による育児期間に係る保険料免除措置について、対応するとともに周知を図ること。
- 無年金・低年金対策として、強制加入期間内に受給資格期間を満たすことができない者に対し、任意加入制度の加入勧奨を実施するなどの対策を実施すること。
また、無年金・低年金が見込まれる者に対し、納付結果に応じた年金見込額を通知するなどの無年金・低年金の発生抑止に繋がる対策を実施すること。さらに、追納制度のこれまでの対策の分析を行い、効果的・効率的な追納勧奨を実施すること。

2. 国民年金の保険料収納対策

- 国民年金保険料の納付率については、平成 24 年度から連続して上昇しており、令和 4 年度に初めて 80% 台を達成したところであるが、納付率の更なる向上を図ること。
- 毎年度の行動計画を着実に実施するとともに滞納処分に関する法令や徴収ルールに基づき、適時適切に滞納処分を実施すること。
国民年金制度の理解を深め、保険料を納付することの利点を説明した催告文書を作成し、外部委託事業者との連携を強化するなど、より効果的かつ効果的な制度周知及び収納対策を検討の上、実施すること。
- 沖縄プロジェクトや大都市圏の未納者数が多い年金事務所において、体制を整備し、地域の実情を踏まえた対策を継続して実施すること。
- 職権適用された外国人が未納者とならないよう市区町村、出入国在留管理庁、文部科学省及び外国人支援・交流団体等と連携した制度周知を厚生労働省とともにやり、対象者を分析し、納付督促、免除勧奨の取組を実施

すること。

- 国民年金保険料の前納制度は保険料から割引額が控除されていることを周知し、口座振替等の利用率の向上を図ること。
- 徴収業務に精通した職員を育成するため、研修体系の整備・充実強化や蓄積されたノウハウの共有を図ること。

3. 厚生年金保険・健康保険等の適用促進対策

- 厚生年金保険の未適用従業員や標準報酬等に係る届出の漏れや誤りを防止するため、事業所調査の結果・傾向等に基づく効果的な調査対象事業所の抽出方法及び調査手法を検討すること。
- 被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携について（令和5年3月31日付け基発 0331 第52号厚生労働省労働基準局長／年管発 0331 第5号厚生労働省大臣官房年金管理審議官通知）等による関係機関から収集した情報を活用することで、より実効性のある事業所調査を実施すること。
- 制度改正に伴う被用者保険の適用拡大について、対象事業所への周知広報、事業所調査など、実効性のある取組を適切に実施すること。
外国人の適用対策については、法務省から提供される情報に基づき、着実な適用を促進すること。
また、外国人に対し、年金事務所等の窓口での多言語による相談対応や制度周知などを適切に実施すること。
- 厚生年金保険の適用の可能性がある事業所を把握した上で、加入指導等を実施すること。
また、加入指導等に応じない事業所に対しては、より効果的な取組を行うことにより、着実な適用を促進すること。
- 健康保険被保険者の資格に係る届出について事務処理の迅速化を図るとともに、全国健康保険協会との間で正確な事務処理を行うため、マイナンバーの情報提供など適切な連携を行い、効果的な事務処理を構築すること。

4. 厚生年金保険・健康保険等の保険料徴収対策

- 厚生年金保険料等の滞納発生の抑制を目的とした納付勧奨等を実施するとともに、滞納となった事業所に対しては当該事業所との着実な折衝、国税徴収の例による猶予制度の適用や関係機関との連携等を丁寧に行い、計画的な保険料徴収に努めること。
また、滞納処分に関する法令や徴収ルール（滞納処分等の実施時期等事

務処理手順)の遵守により、適時適切に滞納処分を実施すること。

- 厚生年金保険・健康保険等の毎年度の収納率について、前年度の当該率と同等以上の水準の確保に努めること。
- これらの取組をより効果的に実施するため、徴収ルールをさらに見直し、徹底するとともに、組織的な実施体制及び効果的な取組の分析・進捗管理を進めていくこと。
- 徴収業務に精通した職員を育成するため、研修体系の整備・充実強化や蓄積されたノウハウの共有を図ること。
- 厚生年金保険料等の納期限内納入を確保するため、口座振替の利用を促進すること。

5. 年金給付

- 年金給付業務におけるデジタル化の進展を踏まえ、正確性や迅速性を確保するための給付業務の執行体制の確立を図るとともに、質の高い事務処理体制を整備するため、年金給付業務に従事する職員の育成を行うこと。
- 年金給付の正確性の確保及び事務処理誤りの早期発見のため、その発生原因を分析し、原因に応じた効果的な対策を講じるとともに、システムチェック機能の強化やシステムチェック機能の及ばない処理内容の確認等審査の強化による事務処理誤りの未然防止に努めること。
- 障害年金センターの安定的な事務処理体制の確立を図るとともに事務処理の運用改善に適切に対応することで、障害年金業務の着実な運営を行うこと。
- 障害年金の認定結果の分析を行う仕組みや複数の認定医が関与する認定の実施等により、認定業務の標準化を一層進めること。
- 所定の年齢到達時に送付するお知らせや、年金の未請求者等への請求勧奨について、取組を進めること。
- 年金給付事務について、所要日数に関する目標(サービススタンダード)を定めた上で、年金給付の迅速な決定に努め、当該目標の達成率を90%以上とするとともに更なるお客様サービス向上のための目標設定について検討すること。
- 年金生活者支援給付金制度について、対象者への周知、請求書の処理、給付金の支給等を着実にを行うこと。

6. 年金記録の正確な管理と年金記録問題の再発防止

- 国民からの年金記録に関する申出等への対応について、必要な事務処理体制を確保し、迅速かつ的確に行うこと。

- 年金記録の正確な管理とともに、業務の効率化や利便性の向上等のため、以下の事項について取り組むこと。
 - ・ねんきん定期便や「ねんきんネット」を通じて、各自の年金個人情報の確認がより容易に行える環境を整備し、自身による記録確認を促進すること。特に、「ねんきんネット」については、その利用促進を図りつつ、機能の一層の充実に努めること。
 - ・基礎年金番号とマイナンバーの紐付けの完全化を目指し、確実な記録管理を行うこと。
 - ・入力誤りを防止するため、市区町村や事業所からの届出等の電子化を促進し、効率的で正確性の高い事務処理を推進すること。

7. 年金相談

- 制度改正に対応しつつ、各種相談チャネルを適切に組合せ、国民が利用しやすい、効率的な相談体制を整備することにより、国民の視点に立った懇切丁寧な年金相談を実現すること。
- 来所相談について、予約相談を推進するとともに、予約のないお客様についても適正な待ち時間を実現することにより、効率的に相談対応を行うこと。
- 予約相談について、予約状況の分析を行い、予約の取りやすい環境整備に努めること。
- 市区町村や社会保険労務士会との連携強化を図り、年金相談の更なる充実に努めること。
- 各種電話相談について、適正な応答率を実現すること。

8. 分かりやすい情報提供及びサービス改善の促進

- 公的年金事業に関する国民の理解と信頼を確保するため、分かりやすく効果的な情報提供を行うこと。また、ねんきんネットサービス、ねんきん定期便等により、年金個人情報の提供の充実に図るとともに、ねんきん定期便の電子化を推進すること。
- 公的年金制度に対する理解の促進を図るため、地域、企業、教育の場等における制度の周知、情報提供を積極的に進めること。また、年金委員の活用や社会保険労務士会、市区町村、教育関連団体等との連携により、年金制度に関する情報提供に努めること。
- 国民の声を的確に把握・分析・公表し、その内容を業務運営に反映させることにより、国民サービスの向上を図ること。また、国民の声を直接伺う年金事務所等の職員の意見をサービス改善に反映させること。

- サービス改善の取組状況を客観的に評価するため、顧客満足度調査や覆面調査などを実施し、その結果を分かりやすく国民にお知らせすること。
また、顧客満足度を示す指標を設定し、サービス改善に努めること。

9. 年金制度改正等への対応

- 令和6年10月からの短時間労働者の適用拡大や国民年金第1号被保険者に係る育児期間免除措置の創設等の新しい制度に関する実務を正確に実施するための事務処理・システムの構築や研修を実施するとともに、制度改正の分かりやすい周知広報等を行うこと。
- 次期年金制度改正に向けた厚生労働省社会保障審議会年金部会の議論における各検討事項や、全世代型社会保障構築会議報告書（令和4年12月16日全世代型社会保障構築会議決定）における適用拡大などの指摘を踏まえた制度改正について適切に対応すること。
- その他予定されている外国人に係る制度改正等に円滑かつ適切に対応できるよう、必要な体制を整備すること。

第3 業務運営の効率化に関する事項

1. 効率的効果的な業務運営（ビジネスプロセス改革）

- 効率的効果的な業務運営を図りつつ、国民のニーズを捉えた質の高いサービスの提供を実現するため、本部、年金事務所、事務センター等の業務内容や業務分担の見直しを進め、適正な業務執行体制を検討すること。
- 業務マニュアルの整備・改善等の取組を継続的に実施することにより、業務の合理化・標準化・効率化を図ること。
- 国民の声や年金事務所等の職員の意見を業務の改善及びサービスの向上につなげるよう、具体的な取組を行うこと。
- 必要な人員を過不足なく配置することにより、適正な業務運営を行うこと。また、「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」（平成20年7月29日閣議決定）（以下「基本計画」という。）に基づき、合理化・効率化を進めること。その際、基本計画策定時には想定されていなかった新たな業務については、不断の合理化・効率化に努めつつ、当該業務を着実に実施できる体制とすること。

なお、人件費については、国家公務員の給与水準の動向や社会一般の情勢も踏まえ、効率化を進めること。

- 中期目標期間の最後の事業年度において、令和5年度と比べて一般管理費（人件費、公租公課等の所要計上を必要とする経費及び特殊要因により増減する経費を除く。）は15%程度、業務経費（公租公課等の所要計上を

必要とする経費及び特殊要因により増減する経費を除く。)は5%程度の額の節減を目指し、業務の効率化を進めること。

2. 外部委託の活用と管理の適正化

- 業務の内容に応じて外部委託を活用し、業務の効率化を引き続き進めるとともに、外部委託の活用にあたっては、委託業務の最終責任者として、業務ごとのリスクを十分踏まえ、委託業務の適正な管理及び品質の維持・向上を図るための具体的な措置を講じること。

3. 社会保険オンラインシステムの運用・改善・開発

- 「厚生労働省における政府情報システムの整備及び管理に関する中長期計画」(2022年11月11日)に則り、社会保険オンラインシステムの見直しに取り組むこと。

業務の効率化・合理化・標準化や国民の利便性向上を図るための業務及びシステム刷新の取組について、何よりも国民の年金記録を安全かつ確実に移行させることを最優先として対応すること。このため、開発の進捗や品質等を適切に管理しながら、フェーズ2開発を着実に進めること。また、ITガバナンスの確立に取り組むとともに、現行システムの適切かつ確実な運用、制度改正や業務改善に対応した開発に取り組むこと。

4. ICT化の推進

ICT(情報通信技術)を活用し、政府のデジタル3原則を踏まえ、お客様サービスのオンライン化を通して、更なる国民の事務負担の軽減、利便性の向上、正確・迅速かつ効率的な事務処理を実現すること。

取組に当たっては、クラウド等の最新のICTの動向を踏まえた技術導入等について不断の検討を行うとともに、その効果を確認・分析し改善を図ること。

(1) オンラインビジネスモデルの更なる推進

① オンラインサービスの推進

更なる利用者の事務負担の軽減と内部処理の効率化等を図る観点から、各種オンラインサービスの拡充と利用促進に取り組むこと。

ア 事業所に対する取組

- ・ 中小規模の事業所等における電子申請の利用を促進するため、申請時に使用するソフトウェアの改善や、新規適用事業所への重点勧奨、事業所調査時の利用勧奨等を行い、電子申請割合を向上させること。
- ・ セキュリティ面でのリスク等を低減する観点から、電磁的記録媒体によ

る届出を原則廃止し、電子申請への移行促進を行うこと。

- ・オンライン事業所年金情報サービス（事業所向けの電子送達サービス）について、利用者の利便性向上と機構の事務処理の効率化を図るため、当該サービスの機能拡充と利用促進を行うこと。

イ 個人に対する取組

- ・個人に係る手続き（納付、免除、申請、相談、通知、情報提供）に関して、マイナンバーカード、マイナポータル、「ねんきんネット」の認証連携をベースとしたオンラインサービスの拡充を進めること。オンラインサービスの拡充に当たっては、利用者の利便性向上と処理の正確性等の観点から、既保有情報やシステムチェックの活用を図ること。
- ・サービス内容がお客様により伝わるよう、サービス実施済の扶養親族等申告書等の電子申請や国民年金保険料控除証明書等の電子送付、今後実施予定の老齢年金請求の電子申請等について、デジタルツールを含む各種媒体等を活用した普及啓発や年金事務所窓口等での利用勧奨の取組を実施すること。

② デジタルワークフローの確立

ICT技術の活用等による事務処理の効率化や正確性の確保、リスク低減に向けた取組を推進すること。

取組に当たっては、クラウド等の最新のICTの動向を踏まえつつ、技術導入等について不断の検討を行うこと。

(2) マイナンバーの活用

- マイナンバーによる情報提供ネットワークを活用して、他の行政機関との情報照会及び提供の範囲を拡大（戸籍情報連携や外国人の在留資格に係る許可に関する情報連携等）し、業務の効率化と利便性の向上を図ること。

第4 業務運営における公正性及び透明性の確保その他業務運営に関する重要事項

1. 内部統制システムの有効性の確保

内部統制システムを含む組織のガバナンスについて、組織の意思決定が正しく行われ、決定された事項が組織の隅々にまで正確かつ迅速に伝わり、着実に実行されるようにすること。また、リスク管理体制の実効性・効率性を高めるために必要な取組を検討・推進すること。

(1) 事務処理の正確性の確保

- 事務処理の正確性を確保するため、事務処理誤りの要因分析を十分に行

い、未然防止や再発防止の取組及び現場実態を踏まえたルール遵守の仕組みづくりなどを、不断に見直しつつ継続すること。

(2) リスク管理の取組とコンプライアンス確保

- 災害等対応を含むリスク管理の取組及び役職員のコンプライアンス確保の取組により、問題事案の未然・再発防止を図ること。
- 重大なリスクや問題事案等への早期対応を可能とするため、機構内及び厚生労働省との間の情報共有を密に行うこと。

(3) 適正な監査の実施

- 内部監査機能の充実・強化を図るため、リスクの高い業務プロセス等に重点を置いた監査を実施するとともに、より高度な監査手法を検討し確立するなど、適正に監査を実施すること。

(4) 契約の競争性・透明性の確保等

- 契約の性質に応じた適正かつ合理的な契約方法の活用、調達案件の厳正な審査・点検の実施等により、契約の競争性・透明性の確保及びコスト削減に努めつつ、業務の正確性とサービスの質の向上を図ること。
また、総合評価落札方式を適用するものを除く競争性のある契約について、調達計画額に対する調達実績額の比率（削減率）の具体的な目標値を定め、取組を実施すること。

2. 個人情報の保護

- 全役職員が個人情報保護の重要性を認識し、あらゆる業務において個人情報保護の取組を徹底すること。
- 情報セキュリティについて、標的型攻撃などのサイバー攻撃への対策を含め、国民の個人情報の保護を確実にを行うため、組織面、技術面、業務運営面の対策を維持・徹底するとともに、外部の環境の変化や情報技術の進展に応じて継続的に見直すこと。また、高度なセキュリティ対策が必要となる情報システムについて、脅威検知の迅速化及びインシデント対応の効率性・信頼性の向上を検討すること。

3. 文書管理及び情報公開

(1) 文書管理

- 文書保管ルールの見直しの方針を踏まえ、国民からの申請書類など年金記録や年金額に関係する文書を制度上必要な期間保存する規程の整備や

具体的な事務処理フローの整理を行うなど、文書の原本管理・保管を徹底すること。

また、保存文書の効率的活用のため、電子データ化を含め、適正に管理・保管すること。

(2) 情報公開

- 透明性が確保された、国民に安心していただける組織とするため、適切な情報公開を行うこと。
- 業務運営の状況や報酬を始めとする役員に関する情報等を、国民の視点に立って、年次報告書（アニュアルレポート）その他の分かりやすい方法で広く公開すること。
- 不適正事案や事務処理誤りなどの事案については、事案の重要性等に応じて速やかに公表するとともに、発生状況等を定期的に公表すること。

4. 人事及び人材の育成

- 職員が希望とやりがいをもって、モチベーションを高く保ち、組織一体となって業務に取り組める人事を実現するとともに、国民のために努力する職員を高く評価し、正規職員については、高い専門性が求められる分野で長期の業務経験を積むことにより、制度と実務双方に精通した職員を育成する体系化されたキャリア開発の仕組みを設け、より専門性の高い正規職員を養成することで、国民の年金を確実に守る人材を育成すること。
- 正規職員、無期転換職員及び有期雇用職員については、職種ごとの役割・業務分担のあり方を見直し、安定した事務処理体制を確立すること。
- 能力・実績本位の人材登用を進めること。
- 組織目標に掲げられた事項への取組成果を適正に評価できる、厳正で明確な人事評価制度の運用を行うこと。また、必要な制度改善を随時実施すること。
- 職員一人ひとりが公的年金業務を担う職員としての自覚を持ち、それぞれの役割に応じた能力が備えられるよう、システム等の専門人材や基盤的業務を担う人材等の確保、育成のための研修・教育の充実を図ること。
- 正規職員採用や幹部職員人事を本部で一括して行い、組織の一体感の醸成に努めること。また、本部・地方組織間で人材育成上有効な全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部を養成することを基本的なキャリアパターンとするが、定型事務を安定的かつ継続的に実施するため、各地域において当該業務を専門的に実施する職員の育成を図ること。
- 引き続き高年齢者層（60歳以上層）の人材活用に向けて、経験と知識

を踏まえた配置及び必要な制度改善を随時実施すること。

- 政府の女性管理職比率の成果目標を踏まえ、適正に目標を定め、女性管理職比率向上の取組を実施すること。
- 職員一人ひとりの働きやすい職場環境の確立のために、健康管理・健康の保持増進、ハラスメントの防止、働き方改革の推進に取り組むこと。
- 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇取得促進について、具体的な目標値を定め、取組を実施すること。
- 政府の男性育児休業取得率の成果目標達成のために、一般事業主行動計画を策定して目標を定め、男性の育児休業取得率の向上の取組を実施すること。