

＜日本年金機構運営評議会 提言＞

「日本年金機構運営評議会規程」において、運営評議会は、機構の業務運営等についての改善意見を理事長へ提出することができると規定されており、例年運営評議会での議論を踏まえて取りまとめられ、提出されている。

令和5年度提言	対応状況	
1. 引き続き、年金制度を実務として正確かつ公正に運営し、確実な適用・徴収、正確な給付等の基幹業務に安定的かつ着実に取り組むこと。 特に、<u>国民年金に関しては、納付率の更なる向上に向け、増加する外国人への対策や、納付率が低調な大都市圏の要因分析を踏まえた効果的・効率的な対策に取り組むこと。</u> <u>厚生年金保険の適用に関しては、令和6年10月に短時間労働者の適用拡大の施行が控えていることを踏まえ、対象事業所への徹底した周知・調査など、確実な適用に向けた各種施策に取り組むこと。</u> また、年金制度に対する正しい知識を深め、制度加入や保険料納付等の重要性を理解することにより、無年金者・低年金者となることを防止するため、<u>地域、企業、教育等の様々な場において、関係機関とも連携を図りつつ、年金制度の普及等に取り組むこと。</u> <u>更に、令和6年12月の健康保険被保険者証の廃止に向け、適用業務を担う機構においては、協会けんぽと協力しつつ、適切に取り組むこと。</u>	基幹業務の着実な推進	20歳到達者や若年層に対する納付督促を徹底する等の効果的・効率的な取組を実施した結果、令和6年度の現年度納付率は、令和6年9月末時点で72.5%となり、前年同月における令和5年度の現年度納付率から1.3ポイント上昇。 - 令和4年度分保険料の最終納付率は、長期未納者、無年金者・低年金者等への取組を確実に実施した結果、令和6年9月末時点で83.9%となり、令和4年度の現年度納付率から7.9ポイント上昇。 - 短時間労働者の適用拡大への対応等も考慮し、優先度を踏まえた対象事業所の選定を行い、臨場、呼出、郵送等の手法を組み合わせ、前年度に引き続き10万事業所及び被保険者498万人に対する事業所調査を実施することを目標とし、令和6年9月末までに7.0万事業所、349万人に対して事業所調査を実施し、2.7万人を新たに適用。 - 厚生年金保険料の収納率は令和6年9月末時点で97.5%となり、前年同月の収納率から0.4ポイント上昇。また、令和6年9月末の適用事業所に占める滞納事業所の割合は4.9%となり、令和5年度末の5.1%から改善。
	短時間労働者の適用拡大の施行に向けた取組	令和6年10月から被保険者50人超規模の企業まで対象事業所が拡大するため、新たに適用拡大の対象となる可能性がある約5.4万事業所に対し、令和5年度から継続して年金事務所職員による訪問等を実施し、事前の制度説明及びヒアリングによる確認を行い、令和6年8月に完了。また、対象事業所への説明会・個別相談に専門家（社会保険労務士等）を派遣する専門家活用支援事業を引き続き実施し、制度改正について幅広い周知を実施。
	関係機関と連携した年金制度周知	- 外国人に対して特に年金加入のメリットや納付義務、免除・猶予制度について分かりやすくご案内するため、令和6年9月に英語版の外国人向けパンフレットを作成し、今後、対応言語を拡充予定。 - 教育関係機関における年金セミナー及び企業や地域における年金制度説明会について、相手先のニーズや環境に応じた方法で実施し、参加者数を拡大。※（ ）は前年同期 - 年金セミナー：実施回数1,087回（929回）、参加人数45,224人（36,194人） - 年金制度説明会：実施回数1,478回（1,194回）、参加人数81,170人（61,224人） - 地域に根ざした年金制度の普及・啓発を推進するため、各自治体や関係団体（社会保険労務士会、教育委員会、年金受給者協会、ハローワーク等）と連携して地域年金事業運営調整会議を都道府県単位で開催し、委員の皆様へ事業の取組状況等の報告を実施。また、公的年金制度に対する理解をより深め、制度加入及び保険料納付に結び付けるための効果的な連携方法等について、意見交換を実施。
	健康保険被保険者証の廃止に向けた対応	令和6年12月から従来の健康保険被保険者証が発行されなくなり、マイナンバーカードの健康保険被保険者証（マイナ保険証）を基本とする仕組みに移行されることから、資格確認書の発行要否が確認できるよう、資格取得届等の様式を変更し事務処理を整備するとともに、当該情報を全国健康保険協会に提供するためのシステムの構築を推進。

令和 5 年度提言	対応状況	
2. 「紙をなくす・紙を移動させない」事務処理を実現し、誤りを減少させつつサービスを向上させることを目指して取り組んできたデジタル化について、従来の対面型サービスのニーズにも留意の上、多様化するチャネル体系を整理しつつ推進し、お客様の手続負担の軽減及び利便性向上、機構内部における事務処理の効率化・正確性の確保を更に図ること。 なお、デジタル化の推進に当たっては、多くのお客様がメリットを実感できるよう、地域のセミナー等の場を活用し、<u>年金制度の正しい知識の普及とともにオンラインサービスの利用促進に取り組むこと</u>。	お客様の手続負担の軽減及び利便性向上、事務処理の効率化・正確性の確保	- 令和 6 年 6 月の老齢年金請求書の簡易な電子申請を実施するため、システム開発を進めるとともに、老齢年金TA請求書等に電子申請を勧奨するリーフレットの同封やマイナポータルへのお知らせ、機構ホームページへの申請手順動画掲載等の周知・広報を実施し、滞りなく運用を開始。この結果、令和 6 年 9 月末時点において、電子申請の対象者のうち、お客様の約 1 割（619人）が電子申請を利用し、請求書を提出。 - 機構における内部事務の効率化を図るため、生成AIの活用に向けて令和 6 年 5 月に検討チームを立ち上げ、他の公的機関の導入状況等を調査・分析した上で、令和 6 年 8 月から年金個人情報扱わない機構内部の業務（議事録作成や職員からの照会対応）への導入に係るRFI（情報提供依頼）を実施。
	オンラインサービスの利用促進	- 昨年度から引き続き、資本金 1 億円超の事業所や被保険者 51 人以上の事業所に対して、「算定基礎届」や「賞与支払届」の提出機会を捉えた個別勧奨等を実施した結果、主要 7 届書の電子申請割合（被保険者ベース）は令和 6 年 9 月時点で 73.6% となり、令和 5 年度末の 70.4% から 3.2 ポイント増加。令和 6 年度計画において目標に定めた前年度以上の電子申請割合は達成見込み。 - 国民年金保険料控除証明書等の電子送付サービスやねんきん定期便のペーパーレス化等について利用促進の取組を実施し、令和 6 年 9 月末の利用件数は以下のとおり増加。 - 国民年金保険料控除証明書の電子送付 393,399 件（令和 5 年度末 306,928 件） - 公的年金等の源泉徴収票の電子送付 390,850 件（令和 5 年度末 305,268 件） - ねんきん定期便のペーパーレス化 4,035,323 件（令和 5 年度末 3,535,788 件）
3. <u>年金委員の活動が更に活性化するよう、活動内容の充実に向けた対応に引き続き取り組むとともに、年金相談事業が様々な生活への不安を抱えている方を地域の相談支援のネットワークへつなげるための端緒となりうることから、引き続き市区町村や他の相談支援機関との連携強化等に努めること</u>。	年金委員活動の活性化	年金委員について、機構ホームページや研修会を通じて活動に必要な情報発信を行うとともに、市区町村向け情報誌や機構ホームページ等を活用して、年金委員制度や活動内容の広報を実施。委嘱勧奨活動により、職域型年金委員及び地域型年金委員ともに委嘱数を拡大。
	市区町村等の関係機関との連携強化	- 離職者に対して、ハローワークが実施する雇用保険説明会において、被保険者種別変更の届出勧奨及び失業を理由とする特例免除制度について周知を行うとともに、届書や申請書の配付を行い、自主的な届出を促進。また、国民年金の加入手続及び保険料免除申請等の電子申請利用の周知について、全国のハローワークに依頼。 - 生活困窮者等の被保険者に対する産前産後免除・保険料免除制度に係る周知用リーフレットの配布、説明会及び相談支援の実施に向けて社会福祉協議会と調整を実施。また、乳幼児向けの商品を販売する民間企業と連携し、産前産後免除に係る制度周知ポスター及びデジタルサイネージについて、令和 6 年度中の掲示に向けた調整を実施。
4. <u>次期年金制度改正等の議論を適切にフォローし、実務を担う立場から、厚生労働省との適時適切な情報共有を一層進めるとともに、お客様のニーズやサービスの向上の観点などを踏まえて、厚生労働省に必要な提言等を行うこと</u>。	制度改正対応に向けての対応	次期年金制度改正に向け、厚生労働省年金局及び機構において、制度改正事項のシステム開発の検討を計画的かつ迅速に開始できるよう、令和 6 年 8 月に必要な体制を整備。また、機構の事業企画部門において、年金制度改正に関する事業の企画・立案等について主体的に管理する部署として令和 6 年 10 月に事業企画部に制度改正グループを設置し、改正に伴う実務を正確に実施するための検討に向けた体制を整備。

令和 5 年度提言	対応状況	
5. 安定的・効率的に業務運営できる体制を継続させるため、業務量調査等を踏まえた人的資源配分を適切に実施するとともに、引き続き「働き方改革」「女性活躍」に関する各種施策に取り組み、男女問わず、個々人の生活と仕事が両立できる職場環境の構築を更に推進すること。 これらについて、厚生労働省と連携して取組を行うとともに、今後も制度改正等により業務量の増加が見込まれる中で、必要な人員・予算等の確保、人材育成に努めること。	働き方改革に関する取組	- 全拠点通常の定時退社の取組に加え、夏季の集中取組期間として、完全消灯及びノー残業デーの徹底等を実施。また、引き続き実施している全拠点参加型のキャンペーンによる業務の見直し等により、結果として、上期の時間外勤務時間実績は、管理職全体で13時間58分、一般職全体で8時間00分となり、目標時間である管理職19時間以内、一般職11時間以内を下回った。 - 職員が気兼ねなく安心して育児休業を取得できるよう、配偶者の妊娠・出産の申し出があった職員に対し、育児休業制度等に関する個別周知・意向確認を実施。また、職員の意向結果に基づき代替職員の配置を行うなど、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進。
	女性活躍に関する取組	- 女性職員の育成および管理職登用を促進する観点から、管理職候補となる女性職員を対象として、中堅職員としての役割や責任を理解し、管理職を目指す意識を深めるための研修（キャリアアップ研修）を実施。また、フォローアップとして、研修受講者に対する個別面談（キャリア面談）を実施するとともに、地域部と連携して管理職登用試験受験への後押しを実施。その結果、管理職登用試験への女性の応募者数は106人（前年度96人）に増加。 - 女性管理職については、令和6年度には3人が退職により減少したが、新たに8人を登用した結果、令和6年10月時点の女性管理職比率は17.5%と上昇（令和5年10月時点：16.5%）。