

日本年金機構運営評議会（第 48 回）議事要旨

1. 開催日時 令和 4 年 2 月 10 日（木）14 時 00 分～16 時 00 分
2. 場 所 日本年金機構本部多目的ホール
3. 出席委員
会 場 出 席 委 員：菊池座長、植西委員、真屋委員
オンライン出席委員：池田委員、和泉委員、佐保委員、嵩委員、寺田委員、
西沢委員、古川委員
4. 議題
 - ① 令和 4 年度計画（案）の策定
 - ② その他
5. 意見概要 （○：委員意見 ●：機構からの説明）

[議題①]

令和 4 年度計画（案）の策定

- 10 月から施行される短時間労働者の適用拡大において、10 月 1 日の直近 1 年間のうち 100 名以上の従業員がいる期間が 6 か月以上の場合、10 月 1 日時点の従業員が 98 人でも適用されるのか。また、事業所には事前に通知されるのか。
- 令和 4 年の短時間労働者における適用拡大は、ご指摘のとおり、直近の期間に従業員が 100 名から 500 名の事業所が対象であり、今回は適用対象になる。厚生労働省と連携し、制度改正のお知らせを郵送するとともに、事業所調査等で各事業所を回り、周知を行う。
- 基幹業務の推進における体制強化やリスク管理体制の強化について機構として意欲的に取り組むということはよく伝わるが、組織目標及び重点取組施策について、制度運営上の安全性や正確性の意識がやや弱いと感じており、補足的な説明をお願いしたい。
- 本部における 3 線防御という整理で、現在のリスク管理体制に漏れ・重複がないか、正確な事務、正確な給付を行うための事務のあり方と、体制の構築について検討する。年度計画では如何に正確性を担保するかについて、色々な局面で記載している。

- 人員確保は社会的な課題であるが、職員の採用や、無期転換職員の拡大は順調か。現状の課題について教えてほしい。

また、リスク管理、コンプライアンス確保における機構全体のリスク管理体制についても、現状の課題について教えてほしい。

- 必要な体制の確保と人員の確保については、年度予算で各施策に対して手当てされており、時間外勤務や業務が適正に行われているかをチェックし、人員が十分か確認している。拠点における時間外勤務は減少傾向だが、本部の時間外勤務が一部増加していることから、人員強化を図る方針。また、管理職の時間外が増加していることから、働き方改革の主要テーマとして取り組んでまいりたい。

リスク管理体制の課題については、一点目は本部現業と、年金事務所・事務センターの現業の管理体制の漏れや重複の可能性があるので、統合する必要があること。二点目は、リスク全体を管理するためのリスク管理委員会とリスク統括部をどう機能させていくか、人力的な問題も含めて強化する必要があること。三点目は、セカンドラインでのルールが正しく機能しているか、モニタリングが適正かをどうチェックするかということ。監査体制を強化するために、人材の育成・確保も含めて対応を図ることが課題である。

- 高年齢者層の職員の活用について、昨年度はどのように検討し、今年度はどのような整理をするのか教えてほしい。

- 機構は 60 歳定年制であり、引き続き働きたいという希望があれば、エルダー職員として再雇用している。これまでの経験値等を踏まえ、様々な分野で活躍していただいている。さらに活躍できる分野はないかという観点から検討している。

定年延長制度については、国家公務員の定年延長制度と機構の再雇用制度等を突き合わせ、どのような影響が出るかを含め、一定の整理を進めていく。

- 社会保険料の滞納について、国税庁とノウハウの共有ができないか等を検討してはどうか。

また、繰り下げ受給の上限年齢の引上げは制度が複雑であるため、周知・広報等にあたっては、文書モニター等も利用し、分かりやすいものにしていくことが重要。機構は公平な契約の観点から、原則入札を行うこととな

るが、事業者が頻繁に変わると、機構と事業者の信頼関係も築きにくいし、事業者側にもノウハウの蓄積がしにくい。

- 国税庁との連携はかなり進んでいる。国税庁のノウハウを参考にするため、国税庁の経験者をアドバイザーとして、各地域で研修等を実施している。困難事例等は国税庁へ委任することで対応しており、情報連携については、個人情報等の問題もあり、税と保険料の壁は依然あるが、中長期的な課題として、今後さらに期待していきたい。
- 繰り下げ受給の上限年齢の引上げ等の制度改正事項について、どのように分かりやすくお客様に説明するかは大きな課題。説明会等の様々な場で周知する。チラシ等の作成に当たっては、文書モニターの方等のご意見も踏まえながら、より分かりやすいものとなるよう努めていきたい。
- 公正な競争が大前提となるが、ご指摘のように優良な事業者に継続的に競争に参加いただく、あるいは、複数年契約や、目標を達成した場合に優先的に契約の交渉をするという制度を組み合わせ、品質を確保できる事業者の確保に取り組んでまいりたい。
- 機構においては業務の効率化、業務品質の維持、向上を図るという観点で、複数年契約も積極的に活用している。
- 70 歳を超える人で未請求の老齢年金のある人を対象に重点的に請求勧奨を行うことを重点取組施策とする背景と該当者の人数等の実態を聞きたい。また、遺族厚生年金の未請求について、厚生年金に入っていた過去を遺族が知らず、遺族厚生年金を請求していないというケースもあるという話を聞いた。このようなことが無いよう、周知・広報が必要。
- 70 歳を超える人で未請求の老齢年金のある方の勧奨を令和元年度から実施し、9 割の方から請求いただいた。これまで段階的に勧奨してきた中で、令和4年度も70歳を迎える方への勧奨がまだできていないことから、年度計画に位置付けさせていただいたところ。
- 今年70歳に到達する人は75歳までの繰り下げ対象にならないため、約1万1千人が5年間で時効が発生する。これまで順次勧奨を行ってきたが、令和4年度は最後に残った約1万1千人を対象に実施する。

- 遺族厚生年金の未請求について、数値を把握するのは難しいが、自身の老齢年金が発生する段階で、配偶者の記録も確認するため、その際配偶者が亡くなっていて、遺族年金の受給の権利があれば、遺族年金も遡って受給できる。ただし、老齢年金の請求をされた段階で併給の選択など、色々なことが盛り込まれてくるため、一概にどちらも受給できるということではないが、自身の老齢年金請求を契機に把握するのが現状。
- 遺族年金等の併給可能な年金に対する対応をどうするかという課題は、一律ではなく、個別、具体的に対応していくテーマと認識している。
- 重点取組施策として掲げられている女性活躍と働き方改革の推進の中で、女性管理職の比率について、15.5%の目標を令和5年度から前倒し達成を目指しているとあるが、この数字が高いようでもあり、低いようにも感じる。現在の女性の管理職の比率はどの程度か。
- 直近の女性管理職の比率は14.8%。目標を15.5%に設定しているが、少しでも前倒しで目標を達成したい。
- 内閣府の女性活躍推進に関する委員会の委員としての経験から、女性活躍を推進するに当たっての参考になればと思い、いくつかお話する。
一つ目は、これから女性を多く登用して行かなければいけない際に、決して登用の段階では下駄は履かせないこと。二つ目は、女性の研修について、リーダー候補だけでなく、新入社員に対しても、今までの従来的な価値観を植え付けられないようにするために、早期に研修する必要があること。三つ目は、女性が活躍する上での制約と要因の分析に当たっては、アンケートによる調査だけではなく、例えば理事長と女性職員が直接ディスカッションすること。幹部と話をするときに自分のメンタルブロックを外してどう発言するか、そういう小さな積み重ねが、今まで女性に足りないと言われがちであった部分を育てていくと思う。
- 大変参考になった。当機構は極めて男女公平な組織であると感じているが、いざ管理職になる、あるいは組織の中核で働く時、育休や病気休暇等の制度的サポートが不十分な面がある。女性活躍というテーマの主たる狙いは、職員が活躍できる環境をどのように改善してことにある。

- 機構ではダイバーシティや、女性活躍を超えた多様な対応の必要性等の議論はしているか。
- ダイバーシティについて、例えば外国人や障害者に対しては一定の動きを持って取り組んでいるが、女性活躍、外国人、ジェンダー等の方々をどうするかに関しては、検討すべきテーマを洗い出すという段階。
- 新型コロナウイルスが拡大し、年金事務所でも感染者が発生しているとのことだが、お客様に迷惑がかかるような状況にはなっていないか。
国民年金の納付率について、80%と目標を掲げているが、この達成の見込みと、困難さはどの程度か。
- オミクロン株の影響により、年金事務所の閉鎖が拡大している。一方で、事務所の閉鎖のルールについて、政府の方針等に基づき、オミクロン株の潜伏期間等の特徴も踏まえた内容に見直した。結果、ほとんどの年金事務所が閉鎖してから一日以内に開所している。今後のお客様にご迷惑をかけない体制を確立していきたい。
国民年金の納付率については、令和 2 年度の現年度納付率が 71.5%であったものを 2 年間で最終的には 80%にする計画である。前年対比を踏まえると難しい水準であるが、組織を上げて対応していきたい。
- 少なくとも私が関係している団体から地域型年金委員になっている人の多くは、年金委員の役割等についての理解が乏しい。そのため、是非来年度の活動の中で、年金委員の役割等についてもレクチャーしてほしい。
- 昨年 9 月に年金委員の手引きを再度整理した。また、都道府県単位の地域型年金連絡会、年金事務所ごとの地区連絡会を設け、年金委員の活動の趣旨を丁寧にお伝えする場を設けたところである。

〔議題②〕

その他として、「提言」

前回会議で菊池座長より提案があったことを踏まえ、理事長あてに提言を行うこととなり、別添の「提言」が取りまとめられた。

- 今回の提言案に印刷誤り事案について書かれていることは、一定の評価をしたい。一方で、機構全体において再発防止策を徹底することを考えると、個別項目の中に追記しても良いと思うが如何か。

- 印刷誤りの事案についても対応していただくという趣旨で前文に記載したもの。個別項目には記載していないが、機構はこの記載も踏まえて対応いただければと思う。

(以上)

令和4年2月10日

日本年金機構

理事長 水島 藤一郎 殿

日本年金機構運営評議会

座長 菊池 馨実

提 言

長期化するコロナ禍において、日本年金機構は、年金制度の適切な業務運営を通じ、社会の安定・安心への貢献をするべく、無年金・低年金の防止や厳しい経済環境の中にある企業の経営を支えるための諸施策について取り組んできた。

令和4年を迎え、未だ社会はコロナ禍にあるが、このコロナ禍を克服し、その先の新たな時代に向けて歩み出そうとする社会にとって、多くの国民の生活基盤を支えている公的年金の役割は以前にも増して重要なものとなる。

そのため、日本年金機構においては、コロナ禍において実施してきた諸施策を含む基幹業務の対応やオンラインビジネスモデルに係る対応について、引き続き着実に実施するとともに、制度改正事項にも適時適切に対応することが求められる。さらに昨年の「年金振込通知書」の印刷誤り事案を踏まえた、業務の正確性とサービスの質の向上を重視する外部委託のあり方の検討も求められる。

なお、この対応に当たっては、厚生労働省と連携し、増加する業務量に応じた必要な予算・人員を確保し、又地域を基盤とした包括的相談支援体制の機能の一端を担うために、市区町村や他の相談支援機関との連携の更なる強化に引き続き取り組むことが肝要である。

これらを踏まえ、私たち運営評議会として下記について提言する。

記

1. 年金制度の安定した運営のため、国民年金の適用・収納対策や厚生年金保険の適用・徴収対策等の基幹業務について、これまでの取組を更に推進し、着実に実績を積み上げること。特に、コロナ禍において実施してきた国民年金の臨時特例免除承認者に対する納付・免除勧奨や厚生年金保険の法定猶予制度許可事業所に対する計画的な履行管理等の施策については、必要な対応を継続すること。また、無年金・低年金の防止に向けた対策についても、引き続き推進すること。
2. 長期化するコロナ禍を背景として、オンラインサービスに対する国民のニーズは更に高まりを見せている。こうしたことから、電子申請の利用促進、各種通知等の電子化やオンライン相談の環境整備など、非対面型のオンラインサービスの環境整備等を引き続き推進するとともに、オンラインサービスに不慣れな被保険者や年金受給者等に対する対面型サービスの重要性も踏まえつつ、チャネル体系の整理に更に取り組むこと。
3. 年金制度の正確な理解を深めてもらうため、地域、企業、教育等の様々な場において、本年施行される繰下げ受給の上限年齢の引上げや厚生年金保険の被保険者資格の範囲拡大等の制度改正事項も含めた制度理解の促進に更に取り組むこと。この取組に当たっては、オンラインによる年金制度説明会等を引き続き開催することに加え、市区町村や社会保険労務士会などの関係機関との効果的な連携方法について検討すること。
さらに、年金委員活動の活性化を図るため、Web 会議ツールを活用した研修等の更なる充実に取り組むとともに、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。
4. 年金制度改正関係法への対応について、制度を実務として正確かつ円滑に行うためにも、引き続き必要なシステム改修などに万全を期するとともに、働き方改革や女性職員の更なる活躍等を推進する観点から、度重なる制度改正により複雑化し、増大の一途を辿る業務量に応じた人員・予算等について厚生労働省と連携し確保すること。

以上