

日本年金機構運営評議会（第 62 回）議事要旨

1. 開催日時 令和 7 年 10 月 27 日（月）10 時 00 分～12 時 00 分
2. 場 所 日本年金機構 中央年金事務所 16 階会議室
3. 出席委員（10 名）
会場出席委員：菊池座長、和泉委員、植西委員、佐保委員（永井代理人）、
西沢委員、西村委員、庭野委員、味園委員、山本委員
オンライン出席委員：嵩委員
4. 議題
 - ① 日本年金機構の令和 6 年度業務実績の評価について
 - ② その他
5. 意見概要 （○：委員意見 ●：機構からの説明）

[議題①]

日本年金機構の令和 6 年度業務実績の評価について

- 外国人に係る国民年金保険料の令和 6 年度最終納付率は 49.7%であり、全体の最終納付率 84.5%と比較すると乖離がある。すでに様々な取組を実施していると思うが、外国人の納付率向上に向けた取組をさらに強化してほしい。

令和 7 年の年金制度改正法の附帯決議では、短時間労働者への被用者保険の適用拡大について、企業規模要件の撤廃を待つことなく、早期に任意の適用を進めるための方策について検討を加え、必要な措置を講ずることとされている。機構において、本日までに検討や実施等されたことがあれば教えてほしい。

職員の健康管理や効率的な運営といった経営の観点からも超過勤務の目標設定は必要であるが、現場において歪みなどが生まれていないか懸念しており、現場とのコミュニケーションを十分に図ってほしい。

- 外国人に係る最終納付率は、令和 5 年度と比較すると 6.2 ポイント増加しているものの、全体の納付率と比較すると依然として低い状況にある。外国人に係る取組に関するインフラ整備や免除等の制度周知に努め、しっかりと手続きにつなげていきたい。

- 企業規模要件の段階的撤廃や賃金要件の撤廃について、施行時期を踏まえ、年金事務所の体制整備やシステム構築等を着実に進めていきたい。また、令和8年10月に保険料調整制度が施行されるが、適用拡大の対象となる前の事業所が、任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とされたので、事業主や対象の従業員が正確に制度を理解できるよう、年金局と連携して丁寧に周知広報を行っていきたい。
- 令和6年度は、全拠点参加型のキャンペーンによる業務の見直しや効率化施策を通じ、超過勤務時間の削減目標を達成したところ。今後とも、各地域において時間外勤務の削減等が適切に行われているか、機構本部による各拠点への巡回などの取組を継続し、現場の状況把握に努めたい。
- 近年、サイバー攻撃による個人情報漏洩事案が増えているが、業務委託先の情報管理体制等をどのように確認しているのか。
- 機構と委託業者との契約の中で、情報の管理等適切な措置を講ずるとされており、その上で、機構の外部委託にあたっては、機構の職員が履行前、履行中、履行後と段階的に検査を実施し、不備があれば是正を指示している。引き続き検査を適切に行って、しっかり確認してまいりたい。
- 誤送付等のヒューマンエラーによる事務処理誤りもあるかと思うが、改めて職員に再発防止のための周知等をするといった検討はあるか。
- ヒューマンエラーに起因した事案への対策として、手作業の廃止や処理の自動化、入力時のシステムチェック導入を進めているところであり、システム化が困難な業務については、チェックシートの活用や事務処理手順の見直し等を実施している。オンラインサービスの拡充や内部処理のシステム化を進めることで、誤送付等のヒューマンエラーの防止がさらに期待できる。こういった対応とともに、職員への事例周知や注意喚起の研修、点検・モニタリングを継続し、事務処理誤りの根絶に向けて取り組んでいきたい。
- 評価については特に申し上げることはない。最近疑問に思っていることを2点お伝えしたい。被扶養者の認定に関して、収入要件は認定時点から今後1年間で見込まれる恒常的な収入の金額で判断されることとなると思うが、添付書類として過去の収入証明を求められることで制度への誤解が生じていると思われる事例について、とある団体の職員から相談を受け

た。事業主が健康保険の被扶養者認定要件について、職員に対して説明できるような分かりやすい周知方法等があると、働き方なども変わってくるのではないか。

国民年金保険料は4分の1、2分の1、4分の3免除となっているが、一方で国民健康保険料の減額割合は2割、5割、7割となっている。また、国民年金と国民健康保険とで免除の対象となる所得基準も異なっている。分かりやすさの観点からも、国民年金と国民健康保険は揃えてもよいのではないか。基礎控除の見直しも検討されている中で、あわせて議論してもよいのではないかと思っている。

- 扶養認定の周知に関して、どのような改善ができるのか等、年金局や保険局等と相談したい。

また、国民年金と国民健康保険の基準についても、それぞれの制度の沿革等、制度の根幹に関わってくるため、問題提起を含めて年金局に相談したい。

- 会社を退職後、国民年金の加入手続きがない場合、職権で適用することだが、本当に我々が思うよりも、若い方々の転職が非常に多い。そのため、民間の職業紹介事業者等を活用し、会社を退職して転職活動を行っている方に年金の手続きも漏れのないようにしてくださいと一言伝えるといった周知方法も検討してはどうか。

また、小規模事業所へ電子申請等の利用促進をしていくにあたり、工夫して行っていることなどはあるか。

- 会社を退職後、国民年金の手続きがない場合、ご本人に対し、文書勧奨をしているところではあるが、民間の職業紹介事業者等の活用も含め、年金制度や必要な手続きの周知のために何ができるか検討したい。

- 電子申請の利用促進に向けた取組として、届書作成プログラムの利便性向上のため改修に着手しており、また、年金事務所において税務署等と連携し、電子申請等の事業所向けサービスの周知に努めている。内部的な取組としては、中小企業の電子申請利用を促進することで年金事務所がより評価されるような指標に見直しを行い、積極的に中小企業へ利用勧奨するよう促している。これらの取組を進めることで、中小企業の電子申請等の利用につなげていきたい。

- 全国社会保険労務士会連合会は街角の年金相談センター事業を受託しているが、相談員の確保や制度改正に伴う研修等の実施などに苦慮している。機構ではどのような計画で相談員の配置や研修等を実施しているのか教えてほしい。

また、街角の年金相談センター事業について、何かしら年度計画に盛り込んで、機構として管理していくような形で、一緒に事業ができるとありがたいと思っている。

- 機構では全国共通の育成プログラムを作成しており、このプログラムに沿って研修等を実施している。書類審査や点検、窓口業務等のプログラムがあり、おおよそ6か月くらいで窓口に出ることを目標としている。

- 年金相談窓口に出ている無期、有期雇用職員の中から、意欲とスキルの両方がある者について、試験を実施し年金相談職員として登用している。年金相談職員については、日給制から月給制にするなど、希望する職員が増えるよう処遇の見直しも行っている。

- 年金事務所の相談窓口については、機構職員だけでなく各都道府県の社会保険労務士協会のご協力のもと社会保険労務士の先生にもお願いして、スキルのある職員を確保している。街角の年金相談センターについては、外部委託を活用することで、機構の業務の透明性を図り、またサービスの質を上げるという考えのもと、全国社会保険労務士会連合会に業務委託しているところ。そういう意味で、年度計画の中にも考え方としては入っている。年金給付や年金相談の取組全体の中で、年金事務所の相談ブースと合わせてどのように相談需要に応じていくか、社会保険労務士の先生方と相談しつつ取組を進めていきたいと考えている。

- 令和6年度の経費について、予算額よりも決算額が約200億円以上少なくなっており、内訳では特にオンラインシステム経費の差が大きい。この理由について教えてほしい。

また、民間企業においては、宿舍等を持つのではなく家賃補助などの福利厚生に代えているところが多いと思う。機構においても、今後の方針として、宿舍は廃止して家賃補助等の形の福利厚生を充実させに変えていくことを検討しているのか。

- 予算については、業務が滞りなく進むよう必要な積算を行っているが、時間外勤務時間の減少による人件費の減、また入札の結果予算の見積もり

よりも低い価格で落札されたことによる減が、決算額が減少していることの主な要因となっている。

オンラインシステム経費は、毎年システム開発等の計画を立て、予算に組み込むこととなるが、制度改正等の影響から、当初計画をしていたシステム開発に着手できなかったため、その結果、決算額が大幅に下がることとなった。

宿舎については、利用状況や資産価値といった点を検討して、合理性が見込めない場合は国庫返納するという方針としているところ。地域によっては宿舎を廃止し住居手当で対応しているが、現在も利用されている宿舎は多くあり、今後もこの方針に沿って対応を進めることとしている。

- 障害年金の支給決定について、精神障害は治療や環境などの様々な要因により症状が固定しない場合が多く審査するのも苦労されていると思う。
- 民間企業ではスカウト型採用といった、応募を待つのではなく企業側から積極的に探して採用する方法が採られるようになってきている。また、職員の紹介から採用面接等につなげるリファラル採用といった手法を導入しているところもあるが、機構において優秀な人材の確保のためにどのような取組をしているか教えてほしい。
- 機構では特にシステム分野と監査分野において優秀な人材の確保に努めているところではあるが、状況は厳しく、今後の課題であると認識している。優秀な人材の確保に向けて、リファラル採用の活用等を含め、どのようなことができるのか引き続き検討を進めていきたい。
- 機構職員から紹介してもらおうといった職員参加型の取組がいいのではないか。システム人材などは、給与面ではどうしても民間企業に劣ってしまうので、働きやすい環境を前面に出してアピールすると良いと思う。
- 生成 AI 活用の検討状況について教えてほしい。今回の年金制度改正法はかなり複雑な内容であるが、生成 AI を活用することで迅速な対応が可能なのか教えてほしい。
- 生成 AI の活用については、4月に事業者と契約を結び、議事録作成や職員からの照会対応といった年金個人情報を使わない内部の業務に限って、業務効率化に向けた技術検証を実施しているところ。

制度改正対応そのものではないが、この職員からの照会対応の中で、制度改正等を踏まえながら、更なる活用拡大の検討を進めたい。

[議題②]

その他

- ・ 事務処理誤り等（令和6年4月分～令和7年3月分）の年次公表
 - ・ 「令和6年度の障害年金の認定状況についての調査報告書」への対応状況等
 - ・ 日本年金機構における外国人に係る取組状況
 - ・ コールセンター着信後にオペレーターが応答するまでの時間
- 令和7年度予算について、令和6年度決算と比較すると約680億円増加している要因について教えてほしい。また、子ども・子育て支援金の徴収が令和8年度から始まるが、それに係るシステム改修経費や、年金生活者支援給付金のように人員が充てられるのかも教えてほしい。
- 令和6年度決算からの増加要因については、人事院勧告による人件費の増、また郵便料金の値上げにより経費が大きく伸びているということだと思っているが、確認して別途報告させていただく。
- 子ども・子育て支援金は、一般保険料等と合算して徴収するので、新たなシステム開発は不要であり、機構の納入告知といった事務としては大きな負担にならないと思っている。周知広報をしっかりと行っていくのは当然であり、機構からの送付物や機構ホームページ等様々な媒体を活用して実施していきたい。
- 不支給事案の調査、点検の中で、令和6年度に不支給数が増加した要因は判明したのか、現時点の状況を説明してほしい。また、障害認定審査委員会に福祉職の委員を追加した理由について確認したい。
- 調査報告書への対応として、現在も複数の認定医で診断書や申立書等を確認し点検を進めているところ。当初の処分が認定基準やガイドラインに逸脱しているものではないが、上位等級と捉えられる要素をより重視することが適当と判断したものについては、当初の処分を取り消し、新たに支給決定することとした。福祉職については、障がいのある方の日常生活をより丁寧に審査していくという観点から委員会に参画いただくことになった。

(以上)