

## 日本年金機構運営評議会 令和 6 年度提言（令和 7 年 2 月 19 日）への対応状況

## ＜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 6 年度 提言	対応状況
<p>1. 複雑な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。</p> <p>特に、国民年金に関しては、納付率の更なる向上を目指し、若年層を中心とした効果的・効率的な対策に取り組むこと。また、増加する外国人に対して年金制度の意義等が伝わるように分かりやすい情報発信を推進し、納付率の向上を図ること。</p> <p>厚生年金保険に関しては、昨年10月に施行した短時間労働者の適用拡大に係る対象事業所への調査等や、健康保険の適用業務について引き続き全国健康保険協会と協力しつつ、事業主団体等の協力を得て周知・広報するなど、更に事業所の理解を得られるよう対策を講じながら適切に取り組むこと。</p> <p>また、無年金・低年金となることを防止するため、若者等当事者の意見も踏まえながら、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SNS等も活用しつつ、制度加入や学生納付特例等における追納を含めた保険料納付の重要性や年金受給の要件等の年金制度に対する正しい知識の普及と理解の促進に取り組むこと。その際、機構ホームページについて、被保険者・事業主等お客様の目線に立ったより分かりやすく利用しやすいものとなるよう、改善の検討を進めること。</p>	<p>基幹業務の着実な推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>20歳到達者や若年層に対する納付督促を徹底する等、納付に重点を置いた行動計画を策定するとともに、職権適用者に対する後追い勧奨等、早期の未納解消を図る取組を実施することで、令和7年度現年度納付率は、令和7年9月末時点で72.7%となり、令和6年9月末時点の72.5%から+0.2ポイント上昇、令和5年9月末の71.1%から+1.5ポイント上昇。</li> <li>令和5年度分保険料の最終納付率については、令和7年9月末時点で85.1%、令和5年度末の77.6%から+7.4ポイント上昇、令和6年度末の84.0%から+1.0ポイント上昇。</li> <li>短時間労働者への適用拡大への対応等も考慮し、雇用保険情報等を活用しながら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、10.0万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て計画を策定。令和7年9月末までに6.9万事業所、343万人に対して事業所調査を実施し、2.9万人を新たに適用。</li> <li>令和7年9月末の厚生年金保険料の収納率は97.7%となり、前年同期の97.5%を+0.2ポイント上回って推移。また、令和7年9月末の適用事業所に占める滞納事業所の割合は4.8%となり、令和6年度末の4.9%から改善。</li> </ul>
<p>短時間労働者の適用拡大の施行に向けた取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年10月の制度改正により短時間労働者の適用拡大の対象となった被保険者50人超規模の適用事業所（約5.1万事業所）に対し、令和6年度から引き続き、適正な届出が行われているかを確認するため、臨場等による事業所調査を実施。</li> </ul>
<p>関係機関と連携した年金制度周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>免除制度の周知に係るリーフレットについて、自治体国際化協会等の関係機関と連携し、外国人向けに掲載すべき情報や伝わりやすい日本語訳等について意見交換を行った上で「やさしい日本語」を用いて作成し、海外転入を契機とした職権適用者に対して送付する等、追加的免除勧奨を実施（令和7年5月～）。</li> <li>市区町村に対して、情報誌「かけはし」により、国民年金の資格取得、付加保険料に係る手続、保険料の免除・猶予申請及び産前産後免除の手続におけるマイナポータルを利用した電子申請について、ホームページや広報誌への掲載等、制度周知を依頼。</li> <li>主として若年者の理解を深めるための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。また、新社会人、小・中学生向けにセミナーを実施するなど対象を拡大。※（）は前年同期 <ul style="list-style-type: none"> <li>年金セミナー：実施回数1,503回（1,087回）、参加人数58,476人（45,224人）</li> <li>年金制度説明会：実施回数2,082回（1,478回）、参加人数120,725人（81,170人）</li> </ul> </li> <li>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、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。</li> </ul>

機構ホームページの改善

- ・令和8年3月の機構ホームページ更改に併せたデザイン見直しに向け、お客様視点を踏まえた見やすく、分かりやすいページ作りを推進。
- ・オンラインサービス（ねんきんネット、ねんきんチャットボット等）、お客様の疑問に答えるQ&A、電話（ねんきんダイヤル等）や対面窓口（年金事務所等）などの情報を一元的に案内する「チャンネル案内ページ」を機構ホームページに新設するとともに、当該ページに誘導する二次元コードを活用しながら機構公式SNSなど様々な媒体により幅広く周知することで、お客様が求める情報にたどりつきやすい環境の整備を促進。
- ・例年実施している免除等承認後2年目又は9年目の期間を有する方に対する追納勧奨について、追納制度利用者の増加を図るため、勧奨状の見直しや機構ホームページに特設ページを設置。また、新たに免除承認後10年目の期間を有する方に対して年金事務所から文書勧奨等を実施。
- ・ねんきんチャットボットについて、「オンライン事業所年金情報サービス」（令和7年6月）、「ねんきん定期便」（令和7年7月）のカテゴリを新たに追加するとともに、令和8年4月の更改に向け、チャットボットの全体構成の見直しや多言語翻訳機能の追加などを含め必要な調達手続を実施。

2. デジタル化する社会への対応によるお客様サービスの一層の向上として、お客様からの訂正等を含めた申請やお客様への情報提供に関して紙によらない業務処理を更に推進し、お客様の手続負担軽減を図るとともに、人の手を必要とする事務を縮減することによって、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。

その上で、将来的に厚生年金保険被保険者や年金受給者の増加等が見込まれることを踏まえ、業務執行体制の見直しに取り組むとともに、従来の対面型サービスのニーズにも対応しつつ、将来のお客様チャンネルのあるべき姿について検討を進め、計画的に取り組むこと。

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

- ・年金事務所による電子申請未実施事業所への個別勧奨及び本部による周知・広報施策を実施し、特に中小規模事業所への電子申請の利用促進に向けた取組を強化したことで、令和7年9月末時点の主要7届書の電子申請割合は77.2%となった。
- ・オンライン事業所年金情報サービスについて、電子申請の利用促進と合わせた個別勧奨や本部による周知・広報施策を実施し、サービス利用事業所数は16.9万事業所に到達。
- ・年金事務所による窓口来訪者への個別勧奨や地域コミュニティを活用した協力依頼等により利用勧奨を行い、令和7年9月末時点の国民年金保険料学生納付特例申請書の電子申請割合は27.2%となる等、国民年金保険料免除申請書等の電子申請割合についても向上。
- ・生成AIの活用に向け、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）を対象に、令和7年4月から生成AI活用環境を構築の上、6月末から10月まで技術検証を実施するとともに、他の分野への活用可能性について、機構本部内の全部署に対して意見聴取を実施。これらの結果をとりまとめ、本格導入への実施方針を検討中。

チャンネル戦略の検討

- ・機構のチャンネル戦略は、お客様サービスの質の向上、業務の正確性向上・効率化を図ることを目的として、10年後に到達すべきチャンネルの姿（ビジョン）の実現に向け、各チャンネルの見直しを段階的に実施することとしており、令和7年度については、中期取組期間（令和8年～10年度）に係る取組方針・取組事項を策定。
- ・今後のチャンネル戦略の推進状況やオンラインビジネスの普及状況を踏まえ、お客様サービスの一層の向上を図るため、年金事務所の望ましい在り方を検討するに当たっての論点整理を開始。
- ・更なる電子申請利用者の拡大に向けた対策として、年金事務所にタブレット端末等を設置することで、来訪者が年金事務所窓口で電子申請を利用できる環境を構築することを検討。
- ・現在、佐渡・五島・吉岐の3か所において、閉域網で実施している離島在住者のテレビ電話相談をWebex等のWeb会議サービスを利用して実施する方法に変更し、オンライン年金相談の環境構築を進める方針を整理（令和8年2月に変更予定）。

**令和6年度提言** **対応状況**

<p>3. <u>職場及び地域における年金委員の活動が更に活性化するように、活動内容の充実に向けた対応に引き続き取り組むこと。</u></p> <p>また、年金制度の意義を更に周知し、国民生活の安心と安定を確保する年金制度の機能をより発揮させるためにも、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、<u>引き続き市区町村や社会福祉協議会等の他の相談支援機関との連携強化等に努めること。</u></p>	<p>年金委員活動の活性化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年金委員活動に必要な情報について、機構ホームページを通じて情報発信するとともに、全国の年金事務所で年金委員向けにオンラインサービスや外国人対策に関する内容を組み入れた研修を実施。また、年金委員からの要望を踏まえ、オンラインサービス、お客様の疑問に答えるQ &amp; A、電話や対面窓口などの情報を一元的に掲載したリーフレットを作成の上、職域型年金委員及び地域型年金委員に配付し、活用を依頼。</li> <li>電話や文書による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。</li> </ul>
	<p>市区町村等の関係機関との連携強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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及び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。</li> <li>社会福祉協議会等と連携し、生活困窮者等の被保険者に対する保険料免除制度の活用に向けた周知等を実施。</li> <li>遠隔手話通訳サービス利用促進のため、聴覚障害者情報提供施設及び全国社会福祉協議会へ周知広報を実施。</li> </ul>
<p>4. <u>年金制度改正の改正項目について、厚生労働省と連携して施行時期等を踏まえた事務処理の整備、システム構築等の準備を着実に進め、必要な予算・人員を確保すること。</u></p>	<p>年金制度改正に向けた対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年6月に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」（令和7年法律第74号）が公布されたことに伴い、厚生労働省年金局と連携し、直近で施行を控える改正事項について、基本方針を策定の上システム構築に着手。             <ul style="list-style-type: none"> <li>在職老齢年金の見直し(令和8年4月施行)</li> <li>保険料調整制度の創設(令和8年10月施行)</li> <li>被用者保険に係る短時間労働者への適用拡大(令和9年10月施行)</li> </ul> </li> <li>令和7年年金制度改正について、改正概要を速やかに年金事務所等に周知(令和7年5月及び令和7年6月)するとともに、年金事務所の職員が照会対応や丁寧な説明ができるように、具体的な改正内容や事務処理の方向性などを周知(令和7年10月)。</li> </ul>
<p>5. <u>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、全ての職員が個々人の生活と仕事が両立でき、健康的に仕事に取り組める職場環境の構築に取り組むこと。</u></p>	<p>働き方改革等に関する取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所定労働時間を8時間から7時間45分に見直したことにより、所定労働時間が15分短縮されたものの、時間外勤務をしないという風土が定着してきたこと、また、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したことにより、令和7年度上期の時間外勤務時間実績は、管理職が月平均13時間34分(昨年同時期13時間58分)、一般職が月平均7時間56分(昨年同時期8時間00分)となり、令和7年度計画の目標時間である管理職月平均18時間以内、一般職月平均10時間以内を下回った。</li> <li>男性職員も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。</li> <li>積極的に障害者の雇用に取り組み、令和7年6月1日時点の障害者雇用率は2.95%(令和7年度法定雇用率2.8%)となった。</li> <li>正規職員の定年退職者について、これまでの知識・経験を活かした役割業務を担うとともに、65歳までの5年間の継続雇用とするシニア職員制度を令和7年4月から導入するとともに、70歳までの就業確保を視野に入れ、突発的な休職者が生じた拠点を支援する職員として、65歳までの雇用契約満了後に最大3年間の雇用を行う仕組みを導入し一部の地域において試行実施。</li> <li>拠点の業務量調査結果に基づく適正な人員配置を実施。</li> </ul>
	<p>女性活躍に関する取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年10月時点の女性管理職比率は19.4%(昨年同時期17.5%)となり、現時点では、令和7年度末目標(18%)を確実に達成できる見込み。</li> </ul>