

Topics | トピックス

◆ 年金分野でのマイナンバー制度の利用と情報連携を7月1日から本格運用

2019年6月10日、厚生労働省は年金分野でのマイナンバー制度の利用と情報連携について、同年7月1日に試行運用(同年4月15日開始)から本格運用に移行することを公表した。7月1日からは日本年金機構等から地方公共団体等へ、地方公共団体等から日本年金機構等へ、双方の情報連携が年金分野で、情報の連携照会が行えるようになる(図1)。マイナンバー制度を導入すると年金の裁定請求手続時や国民年金保険料免除手続時の大きなメリットとなる「添付書類省略」については情報提供ネットワークシステムを活用することで、住民票の写し及び所得証明書等や、雇用保険受給者資格証等の添付省略が可能になる(図2)。

■ 図1 年金関係の情報連携を行う主な事務手続

① 日本年金機構等から地方公共団体等へ情報照会を行う主な事務手続等

事務手続	情報連携で取得する情報	省略可能となる書類
国民年金保険料の免除・納付猶予の申請	住民票情報・所得情報・雇用保険情報	所得証明書 離職証明書等
国民年金保険料の学生納付特例の申請	所得情報・雇用保険情報	所得証明書 離職証明書等
各種年金の裁定請求	住民票情報・所得情報・雇用保険情報・労災保険情報 等	住民票の写し 所得証明書 雇用保険被保険者証 等
年金受給者の各種届出の審査(年金額改定請求書、加算額開始事由該当届、支給停止事由消滅届など)	住民票情報・所得情報・雇用保険情報・労災保険情報 等	住民票の写し 所得証明書 等
障害基礎年金(20歳前の傷病によるもの)受給者の所得確認	所得情報	所得状況届

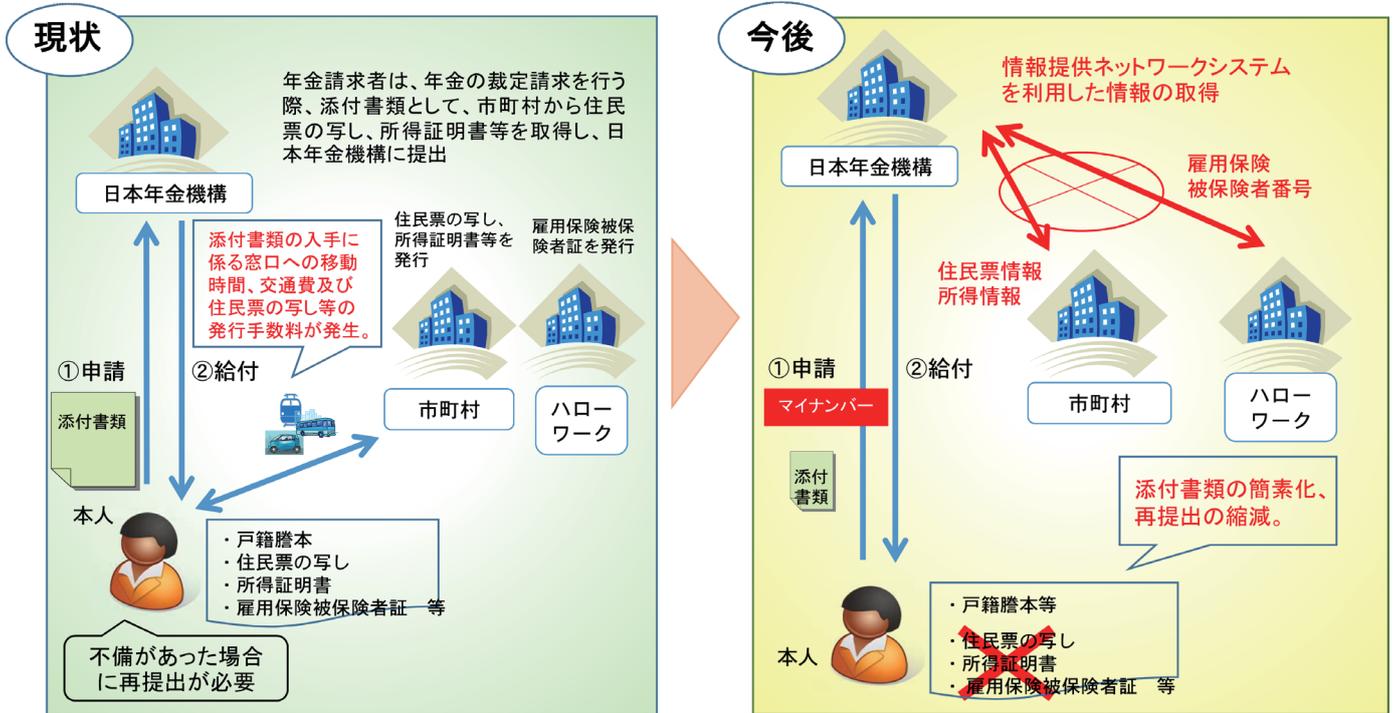
② 地方公共団体等から日本年金機構等へ情報照会を行う主な事務手続等

事務手続	申請先	省略可能となる年金関係の書類
児童手当の申請(児童手当法)	市町村	年金加入証明書
児童扶養手当の申請(児童扶養手当法)	市町村	年金額改定通知書 年金証書 等
生活保護の申請(生活保護法)	保護の実施機関(都道府県・市等)	年金額改定通知書 年金振込通知書 等
障害者・児に対する医療費助成の申請(障害者総合支援法)	市町村	年金額改定通知書 年金振込通知書 等
精神障害者保健福祉手帳の交付申請(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律)	市町村	年金証書 等
奨学金の申請(独立行政法人日本学生支援機構法)	日本学生支援機構	年金額改定通知書 年金振込通知書 等

※①、②ともに情報連携で取得できない情報を確認する場合等、引き続き添付書類が必要となる場合があります。また、添付書類の省略等のメリットは、本格運用への移行後に生じます。具体的な対象手続等については順次公表。

■ 図2 年金の手続時の添付書類省略が可能となる例 (日本年金機構→自治体等)

①年金の裁定請求時の添付書類省略



②国民年金保険料免除手続時の添付書類省略

※①、②ともに情報連携で取得できない情報を確認する場合等、引き続き添付書類が必要となる場合があります。また、添付書類の省略等のメリットは、本格運用への移行後に生じます。具体的な対象手続等については順次公表。

◆ 日本年金機構が第2期中期業務実績報告書(案)を公表 ~第43回社会保障審議会年金事業管理部会~

2019年6月11日、厚生労働省は「第43回社会保障審議会年金事業管理部会」を開催した(部会長は増田寛也(東京大学公共政策大学院客員教授)と代理の大山永昭(東京工業大学特命教授))。議事は「日本年金機構2018年度業務実績及び第2期中期目標期間の業務実績について」など。

日本年金機構では、2015年12月に「日本年金機構再生プロジェクト」を策定し、2016年度からの3年間を集中取組期間と定め、71項目にわたる改革を進めてきた。2018年度は、再生プロジェクトの集大成の年となることから、「再生飛翔」機能を完成させる一制度を実務に一』を組織目標とし、「年金給付業務の抜本改革」、「お客様チャネルの再構築」、「事務センターのビジネスモデルの確立」、「公正な公権力行使業務の再構築」、「更なる現場主義の人事改革」を重点取組課題と位置付け、目標達成に向け集中的に検討・実施を進めてきた。

第2期中期(2014年4月~2019年3月)においては「第2期中期業務実績報告書(案)」を取りまとめた。この期には、2015年5月に発生した不正アクセスによる情報流出事案を踏まえて「日本年金機構再生プロジェクト」を策定し、2016年度からの3年間を集中取組期間と定め、組織改革、人事改革、業務改革、情報開示・共有の促進及び情報セキュリティ対策の強化を柱とする改革に、組織を挙げて取り組んできた(表1)。そのようななか2017年度に相次いで発生した振替加算の誤り及び年金給付に係る事務処理誤りについて総点検を行い、それを契機に給付業務の抜本的改革に取り組むとともに、2018年度には扶養親族等申告書に関する業務委託に係る事案について、厚生労働大臣から業務改善命令を受けたことを踏まえ、調達ルール・外部委託管理の見直しや、調達企画部の設置等の組織体制の強化を行い、インハウス型委託の実施を進めた。第3期中期計画期間においても、引き続き本部実務の組織・業務の見直し、情報共有体制の強化等、業務運営に係る改善措置を確実に実行していくとしている。

■ 表1 第2期中期計画と取組状況

第2期中期計画	第2期中期計画の取組状況
I 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・収納対策	国民年金の適用促進対策、国民年金保険料収納対策
2. 厚生年金保険・健康保険等の適用・徴収対策	厚生年金保険・健康保険等の適用促進対策、厚生年金保険・健康保険等の徴収対策
3. 年金給付	迅速な支給決定、正確な事務、年金受給にできる限り結び付けていくための取組
4. 年金記録の正確な管理と年金記録問題の再発防止のための対応	年金記録の確認等の対応、再発防止及び年金記録の正確な管理
5. 事務処理の正確性の確保	業務処理マニュアルに基づく正確な事務処理の徹底、事務処理誤り防止の取組
6. 年金相談、情報提供等	年金相談、分かりやすい情報提供の推進、公的年金制度に対する理解の促進
7. お客様サービスの向上	「お客様へのお約束10か条」の実現
8. ICT化の推進	電子（媒体）申請の推進、ねんきんネットを活用したお客様の利便性の向上・業務の効率化の取組、社会保障・税番号制度（マイナンバー）の活用
9. 年金制度改正等への対応	年金制度改正への対応、社会保障・税番号制度（マイナンバー）への対応
II 業務運営の効率化に関する事項	
1. 効率的な業務運営体制	業務の合理化・効率化・標準化、業務改善の推進、事務センターにおける業務の標準化・効率化、ブロック本部の本部への統合、年金事務所の適正配置
2. 運営経費の抑制等	人身体制及び人件費、一般管理費及び業務経費
3. 外部委託の推進	委託業者の適切な選定、委託業務の管理・監視、複数年契約の活用
4. 契約の競争性・透明性の確保等	契約の競争性・透明性の確保、調達委員会による事前審査等、複数年契約等合理的な契約形態の活用
5. 社会保険オンラインシステムの運用・開発、見直し	現行システムの適切かつ確実な運用、現行システムの制度改正等への対応、現行システムの業務改善への対応、社会保険オンラインシステムの見直し
III 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確保	内部統制システム構築の適正な運用、組織改革、コンプライアンス確保とリスク管理の取組、人員配置の適正化、ルールの徹底、適正な監査の実施、組織風土改革の推進、文書の適正管理、お客様の住所の適切な把握と返送郵便物の適切な対応
2. 人事及び人材の育成	人事方針、人材登用、適正な人事評価制度の運用、人材育成、働きやすい職場環境の確立、健全な労使関係
3. 情報公開の推進	事務処理誤り等の公表、年次報告書（アニュアルレポート）の作成・発行、その他業務運営に関する情報の公表
4. 個人情報の保護に関する事項	組織体制の確立、個人情報保護に対する職員の意識の徹底、システム上の対策、業務運営上の対策、外部委託先における個人情報の管理、監査によるチェック

IV 予算、収支計画及び資金計画 1. 予算	中期目標、中期計画及び年度計画に基づき予算、収支計画、資産計画の作成
2. 収支	
3. 資金計画	
V 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画	・資産管理見直し方針の決定 ・6 宿舍の廃止、国庫納付の実施

◆ 男性の育児休業取得率アップ ～2018年度雇用均等基本調査（速報）～

2019年6月13日、厚生労働省は「2018年度雇用均等基本調査（速報）」を公表し、育児休業取得者割合（女性・男性）について調査結果を発表した。これによると、2016年10月1日～2017年9月30日の在職期間に出産した女性のうち、2018年10月1日までに育児休業を開始した者（申出を行った者も含む）の割合は82.2%で、2017年度調査より1.0ポイント低下している。一方で、配偶者である男性の場合は6.16%で、前回調査より1.02ポイントの上昇となった（表2）。ここ数年、女性は低下傾向、男性は上昇傾向にある。女性で取得率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の100.0%、最も低いのは「鉱業、採石業、砂利採取業」の53.0%となっている。男性で取得率が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」の19.32%、最も低いのは「教育、学習支援業」の1.89%となっている。事業所規模別にみると、女性は5～29人規模の事業所が77.2%で最も低く、500人以上規模の事業所が96.0%で最も高く、その差は18.8ポイントとなっている。男性は30～99人規模の事業所が3.38%で最も低く、500人以上規模の事業所が7.79%で最も高くなっている。

育児休業等の期間においては、申出を行うことで育児休業等開始月から終了予定日の翌日の月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）まで年金保険料が免除となる。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、保険給付には育児休業等取得直前の標準報酬月額が用いられるため、年金額にも影響はない。

（ねんきんAtoZ「出産するとき」

https://kurassist.jp/nenkin_atoz/koumoku_index.html#koumoku05

■ 表2 育児休業取得率の推移

（単位：％）

	1996年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年	2017年	2018年
女性	49.1	83.0	86.6	81.5	81.8	83.2	82.2
男性	0.12	2.03	2.30	2.65	3.16	5.14	6.16

※育児休業取得率＝出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数／調査前々年10月1日～翌年9月30日における（上表1996年においては前年度1年間）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

◆ 2016年度分の最終納付率は74.6%

厚生労働省は2019年6月27日、2018年度の国民年金保険料の納付率を公表した。納付率は全体的には年々上昇しているが、年齢別に2016年度分の最終納付率と現年度納付率を見ると、55～59歳が最も高く、25～29歳が最も低くなっている（図3）。

【2016年度分の納付率】（最終納付率）

対前年度比1.5%増の74.6%であった。未納分を遡って納付できる過去2年分を含めてすべてを集計したものとなっている。最終納付率は2010年度分（64.5%）から6年連続で上昇している。納付対象月数は11,703万月で、納付月数は8,735万月であった。

【2017年度分の納付率】（過去1年目）

対前年度比1.9%増の73.4%であった。納付対象月数は10,877万月で、納付月数は7,988万月であった。

【2018年年度分の納付率】（現年度納付率）

対前年度比1.8%増の68.1であった。納付対象月数は10,697万月で、納付月数は7,287万月であった。

■ 表3 年齢階級別最終納付率 (2016年度分)

