



Webにおける 社会保険関連記事の 更新状況調査 2023

株式会社 **ダンク**

調査背景

企業のSEO対策としてのオウンドメディア活用が広まり、消費者は上位検索結果のサイトの情報を信頼し、判断材料として活用することが多々あります。

そのような状況において、社会保険関連の情報は年度ごとに変動し、かつ、法改正も頻繁に行われています。一部企業のコンテンツにおいては、これらの変更点が反映されず、結果として消費者に誤った情報を提供している場合があります。

この問題に焦点を当て、各企業サイトが最新の法令に基づいた情報を提供しているかを調査しました。

調査内容

- 1 出産育児一時金の支給額（令和5年4月1日施行） ➡3ページ～
- 2 有期雇用労働者の育児休業取得条件の緩和（令和4年4月1日施行） ➡6ページ～
- 3 国民年金支給繰り下げ期間の延長（令和4年4月1日施行） ➡9ページ～

■ サマリー

■ 3 調査中 2 調査で、記事が正しく更新されている割合は 4 割以下

■ 業種による更新率の傾向はほぼない

病院のWebサイトにおける出産費用説明ページにおいては、最新の制度内容に更新されている割合が他の業種に比べ高いが、その他に特定の内容・業種において特徴的な傾向は見られなかった。

■ 新制度施行後に更新されたにも関わらず、内容が旧制度で記されているコンテンツも一定の割合で存在する

特に「2 有期契約労働者の育児休業取得条件の緩和」において顕著。

1 出産育児一時金の支給額（令和5年4月1日施行）

- 出産時に健康保険・国民健康保険より支給される出産育児一時金の支給額が42万円から50万円に増額
- 産科医療補償制度未加入の医療機関での出産等の場合、40.8万円から48.8万円に増額

本調査では「支給額が50万円」に改訂されているかを調査

調査対象 google検索により、下記ワードで検索されるサイトを上位より読み込み

| | | |
|-------------|-----|-------|
| 「出産 もらえるお金」 | 50件 | |
| 「出産 費用」 | 50件 | |
| 「出産 補助」 | 9件 | |
| 「育休 条件」 | 22件 | |
| 「育休 派遣」 | 20件 | |
| 「育休 パート」 | 5件 | |
| 「育休 取れる」 | 3件 | 計159件 |

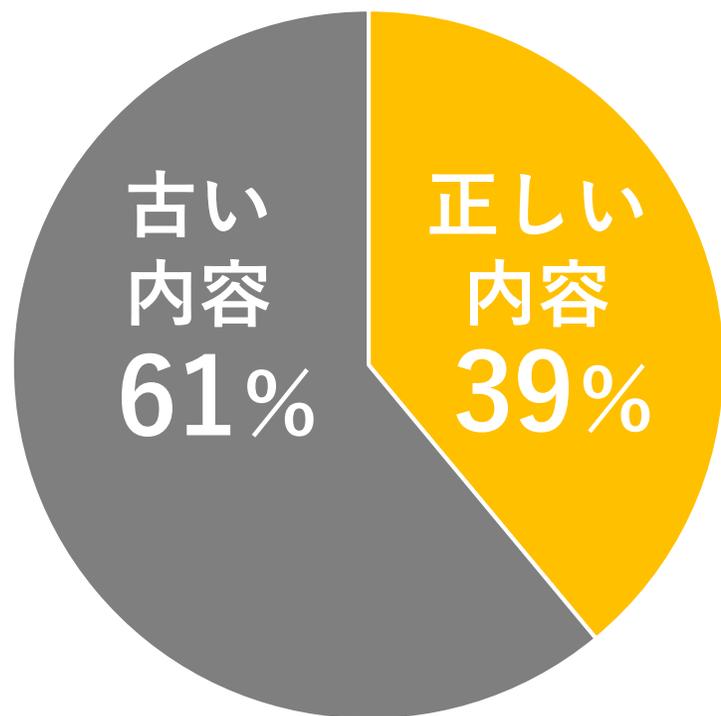
※公官庁、市区町村、保険組合のサイトは対象外

※ニュース等の閲覧時期が限定されるコンテンツは対象外

調査期間 令和5年11月10日～17日

1 出産育児一時金の支給額（令和5年4月1日施行）

令和5年11月時点で正しい情報を掲載している割合・・・**39%**（62/159件）



令和5年4月に出産育児一時金は50万円に引き上げられましたが、調査対象において正しい情報を掲載している割合は39%にとどまり、**61%のサイトでは旧額の42万円で表記されていました。**

1 出産育児一時金の支給額（令和5年4月1日施行）

病院においては更新率は80.6%と、全体平均に比べ高い

（病院における更新済みサイト数/集計サイト数=25/31）

病院以外のサイトにおける更新率は28.9%に留まる

（病院以外における更新済みサイト数/集計サイト数=37/128）

未反映記事中12.4%の記事が施行日以後の更新

（施行日以後の更新の記載がある未反映の記事数/未反映記事総数=12/97）

病院において出産育児一時金は、出産費用のページに書かれていることがほとんどで、利用者が参照する可能性や重要度が高いために、更新されている場合が多いと考えられます。一方で、実際の利用に直結しない情報提供・読み物等のページでは更新率は低くなっています。



2 有期雇用労働者の育児休業取得条件の緩和（令和4年4月1日施行）

- 有期雇用労働者が育児休業を取得するための条件「1年以上同一の事業主に雇用されていること」が撤廃

本調査では記事内から上記の条件が撤廃されているかを調査

調査対象 google検索により、下記ワードで検索されるサイトを上位より読み込み

| | | |
|----------|-----|-------|
| 「育休 条件」 | 50件 | |
| 「育休 派遣」 | 30件 | |
| 「育休 パート」 | 14件 | |
| 「育休 取れる」 | 6件 | 計100件 |

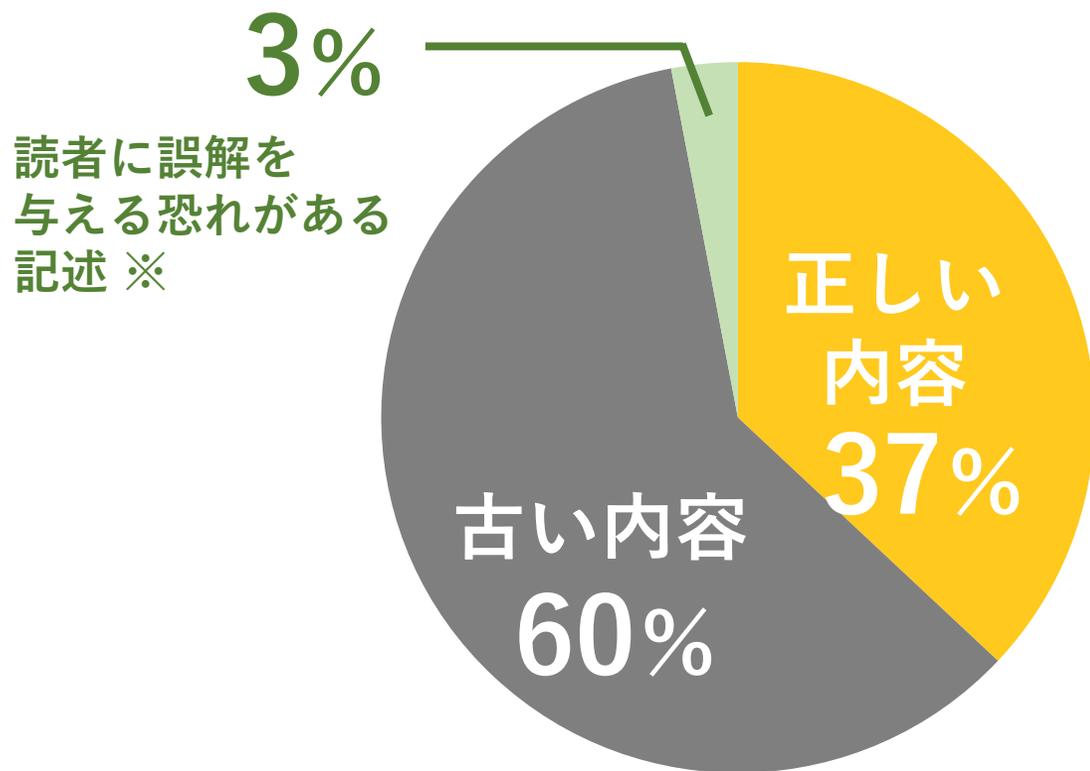
※公官庁、市区町村、保険組合のサイトは対象外

※ニュース等の閲覧時期が限定されるコンテンツは対象外

調査期間 令和5年11月10日～17日

2 有期雇用労働者の育児休業取得条件の緩和（令和4年4月1日施行）

令和5年11月時点で正しい情報を掲載している割合・・・**37%**（37/100件）



令和4年4月に有期雇用労働者の育休取得条件における「1年以上同一の事業主に雇用されていること」が撤廃されましたが、**調査対象の60%のサイトで継続して旧内容が表記されていました。**

※：労使協定が締結されていれば、雇用期間1年未満の有期雇用労働者は育児休業取得の対象外とすることができます。しかし個々の事業主によって状況は異なるため、対象外が一般的として読める場合は読者に誤解を与える可能性があります。

2 有期雇用労働者の育児休業取得条件の緩和（令和4年4月1日施行）

**検索結果のほとんどは「情報・比較サイト」または「派遣会社・求人会社」、
いずれも更新率は3割程度**

52.4%の記事が施行日以後の更新にも関わらず、変更が未反映
(施行日以後の更新の記載がある未反映の記事数/未反映記事総数 = 33/63)

施行後1年以上経つが、更新されていないサイトも全体の約2割

施行後1年以上が過ぎ、記事自体は更新されている場合も多いことから、改訂の必要が認知されていない場合も多いと推測できます。就業1年未満の場合を対象外とする労使協定を締結している会社では、以前の表記でも問題ないこととなりますが、個々の会社によって異なるため、一般的な知識としては読者に誤解を与える場合もあり、不親切といえます。



3 国民年金支給繰り下げ期間の延長（令和4年4月1日施行）

- 国民年金の繰り下げ可能期間の上限が70歳から75歳に延長

本調査では記事内の表記が上記の期間に更新されているかを調査

調査対象 google検索により、下記ワードで検索されるサイトを上位より読み込み

「年金 繰り下げ」 50件

「年金 何歳から」 30件

「年金 開始」 8件

「基礎年金 受け取り」 7件

「繰り下げ受給とは」 5件 計100件

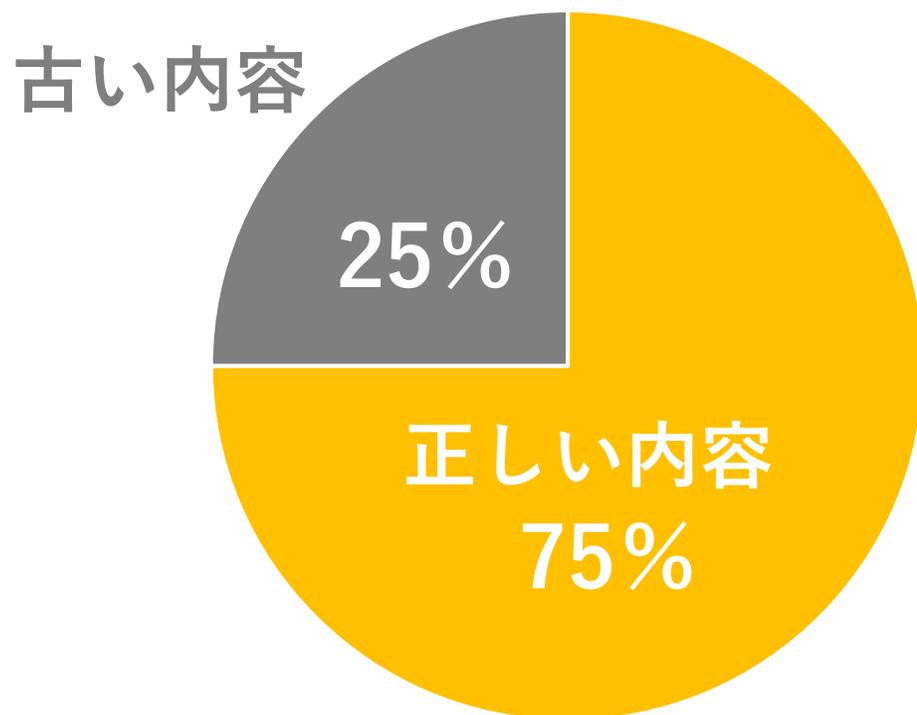
※公官庁、市区町村、保険組合のサイトは対象外

※ニュース等の閲覧時期が限定されるコンテンツは対象外

調査期間 令和5年11月17日～22日

3 国民年金支給繰り下げ期間の延長（令和4年4月1日施行）

令和5年11月時点で正しい情報を掲載している割合・・・**75%**（75/100件）



令和4年4月に国民年金の繰り下げ期間が75歳までに延長されましたが、**調査対象の25%のサイトで旧期間の70歳までで表記されていました。**

3 国民年金支給繰り下げ期間の延長（令和4年4月1日施行）

各ジャンルで概ね高い割合で更新がされている

16%の記事が施行日以後の更新にも関わらず、変更が未反映。

（施行日以後の更新の記載がある未反映の記事数/未反映記事総数 = 4 / 25）

68%の記事は制作後、更新されていないため未反映であることがわかる

（施行日以前の更新の記載がある未反映の記事数/未反映記事総数 = 17 / 25）

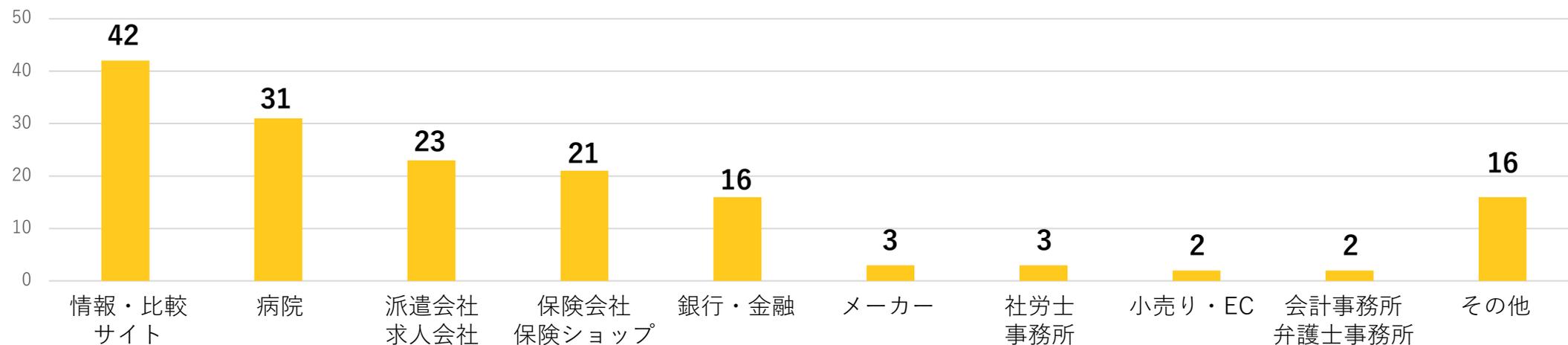
調査対象は少ないものの「派遣会社・求人会社」「FP事務所」では更新されていない場合が多い

国民年金の繰り下げ期間については、比較的高い割合で最新の制度内容が反映されています。一方で、未反映の場合は施行後に更新されていない場合が多く、コンテンツメンテナンスの未実施により記事内容が過去のものとなっていると想定されます。

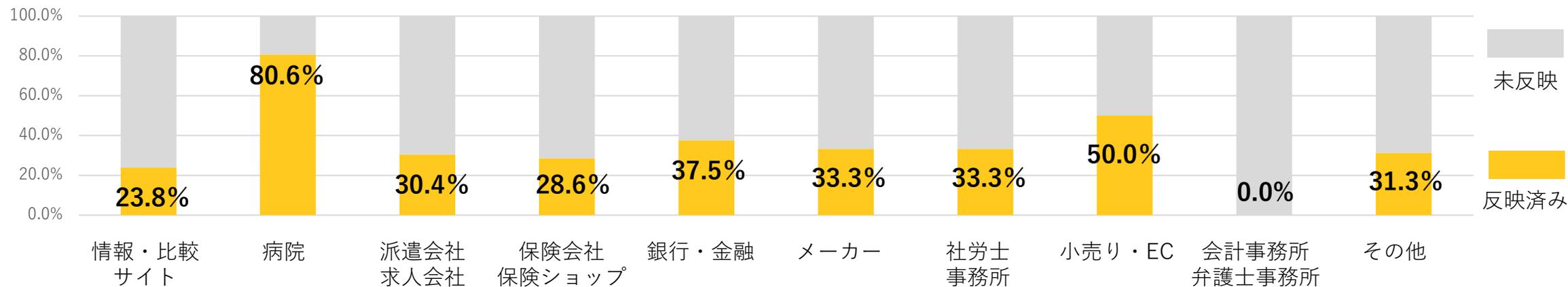


【付録】 1 出産育児一時金の支給額 調査結果詳細

分類件数 (n=159)

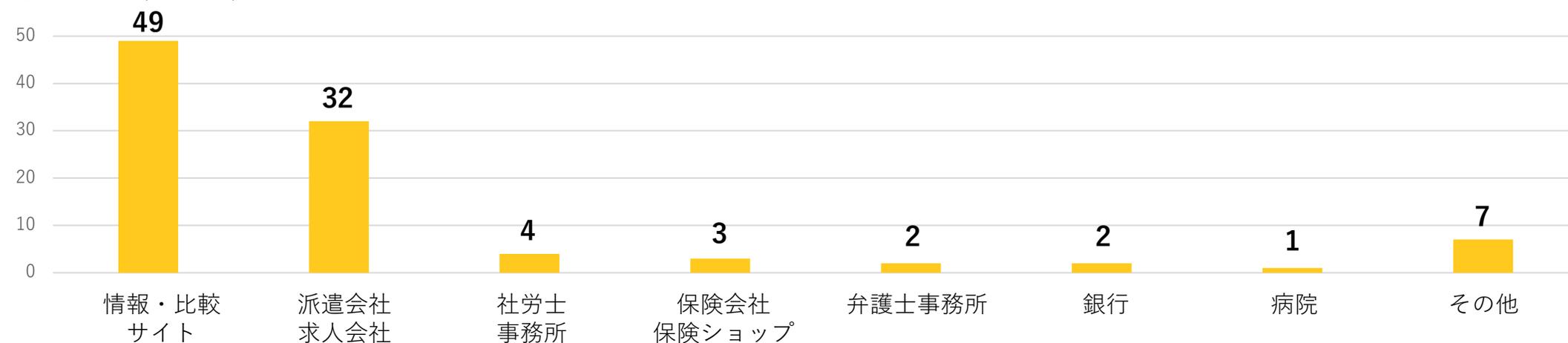


更新割合

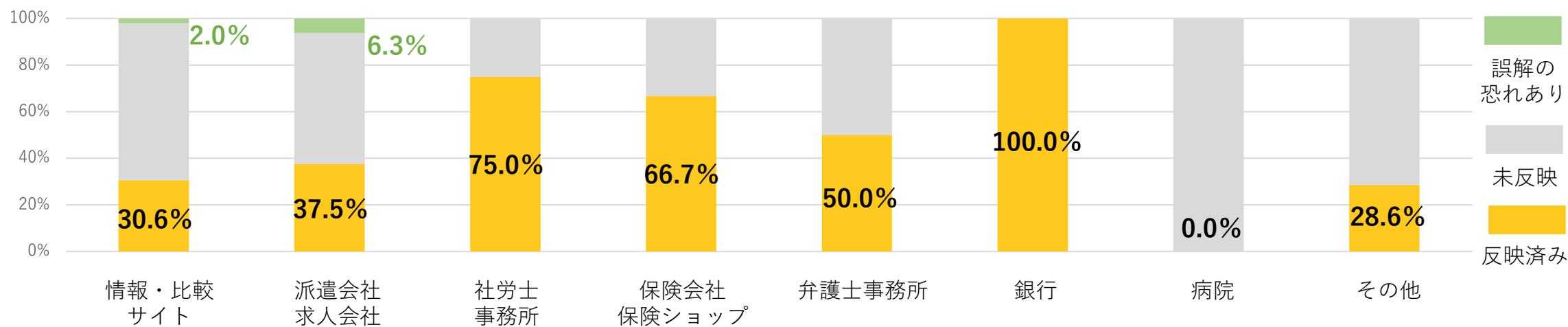


【付録】 2 有期雇用労働者の育児休業取得条件の緩和 調査結果詳細

分類件数 (n=100)

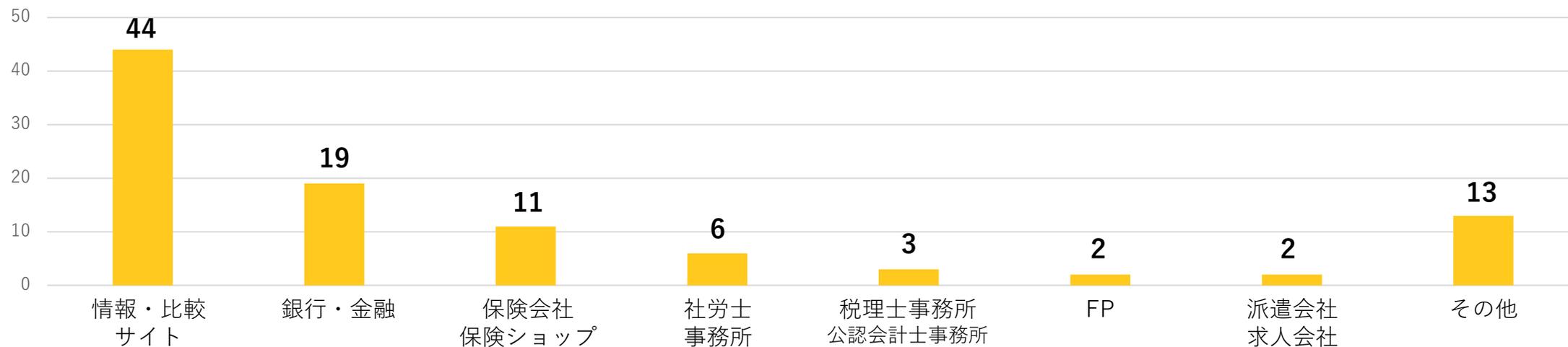


更新割合

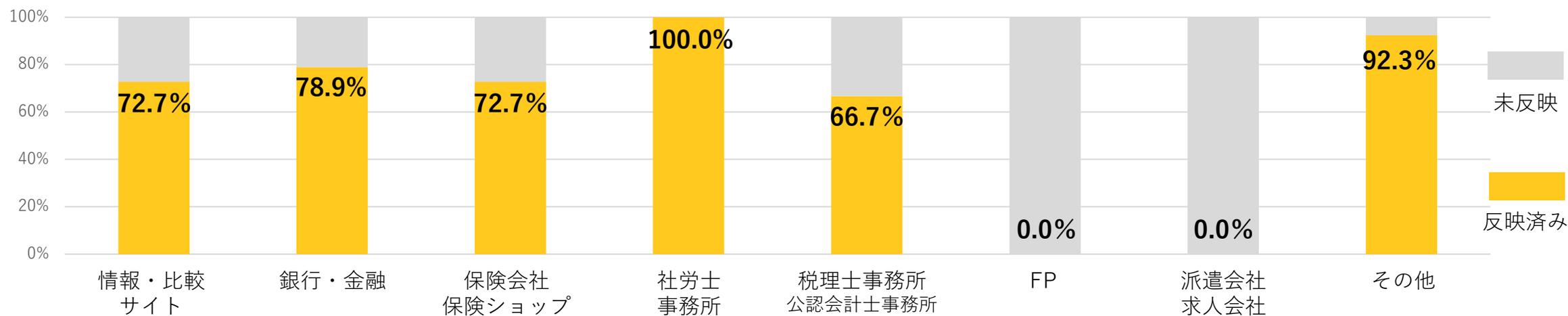


【付録】 3 国民年金支給繰り下げ期間の延長 調査結果詳細

分類件数 (n=100)



更新割合



【付録】 1~3 未反映記事の基準日（最終更新日）

| 基準日（最終更新日） | 1.出産一時金 | 2.育休取得条件 | 3.年金繰り下げ |
|------------|---------|----------|----------|
| 2022年3月以前 | — | (※2) 21 | 17 |
| 2022年4月 | — | 0 | 0 |
| 2022年5月 | — | 1 | 0 |
| 2022年6月 | — | 2 | 0 |
| 2022年7月 | — | 3 | 0 |
| 2022年8月 | (※1) 50 | 0 | 1 |
| 2022年9月 | 3 | 0 | 0 |
| 2022年10月 | 2 | 1 | 0 |
| 2022年11月 | 4 | 2 | 1 |
| 2022年12月 | 4 | 1 | 0 |
| 2023年1月 | 1 | 1 | 0 |
| 2023年2月 | 3 | 2 | 0 |
| 2023年3月 | 3 | 3 | 0 |
| 2023年4月 | 2 | 1 | 0 |
| 2023年5月 | 0 | 0 | 0 |
| 2023年6月 | 1 | 0 | 0 |
| 2023年7月 | 0 | 4 | 0 |
| 2023年8月 | 4 | 2 | 0 |
| 2023年9月 | 0 | 2 | 1 |
| 2023年10月 | 2 | 4 | 1 |
| 2023年11月 | 3 | 4 | 0 |
| 表記なし | 15 | 9 | 4 |
| 合計 | 97 | 63 | 25 |

※ 改正月

※1：2022年8月以前の累計

※2：「読者に誤解を与える恐れがある記述」の3件はこの期間に含まれる

Dankでは、記事メンテナンスに対応した専門家監修サービスを提供しています。

- ・ オウンドメディアの内容が古くなって困っている
 - ・ 執筆・更新する記事の内容が正しいか監修を入れたい
- などのご要望にお応えします。お気軽にご相談ください。

【主な専門領域】

- **法律関連専門家**
社会保険労務士、行政書士、宅地建物取引士 など
- **金融関連専門家**
ファイナンシャルプランナー、税理士、生保業務従事者 など
- **医療従事経験者**
看護師経験者、保健師経験者、助産師経験者 など
- **薬機法・景表法専門家**
薬機法管理者、景品表示法務検定取得者、知的財産管理技能士 など



※本資料の著作権は株式会社 Dank が所有しています。※本資料の再配布、商用利用はご遠慮ください。

企業が発信する情報を「正しく、わかりやすく」

株式会社 Dank

お問い合わせ : <https://dank.jp/contact/>

TEL : 03-5817-4090 (平日10:00~18:00)