

厚生労働省 提出資料

iDeCoを始めとした私的年金の現状と課題

2019年4月12日

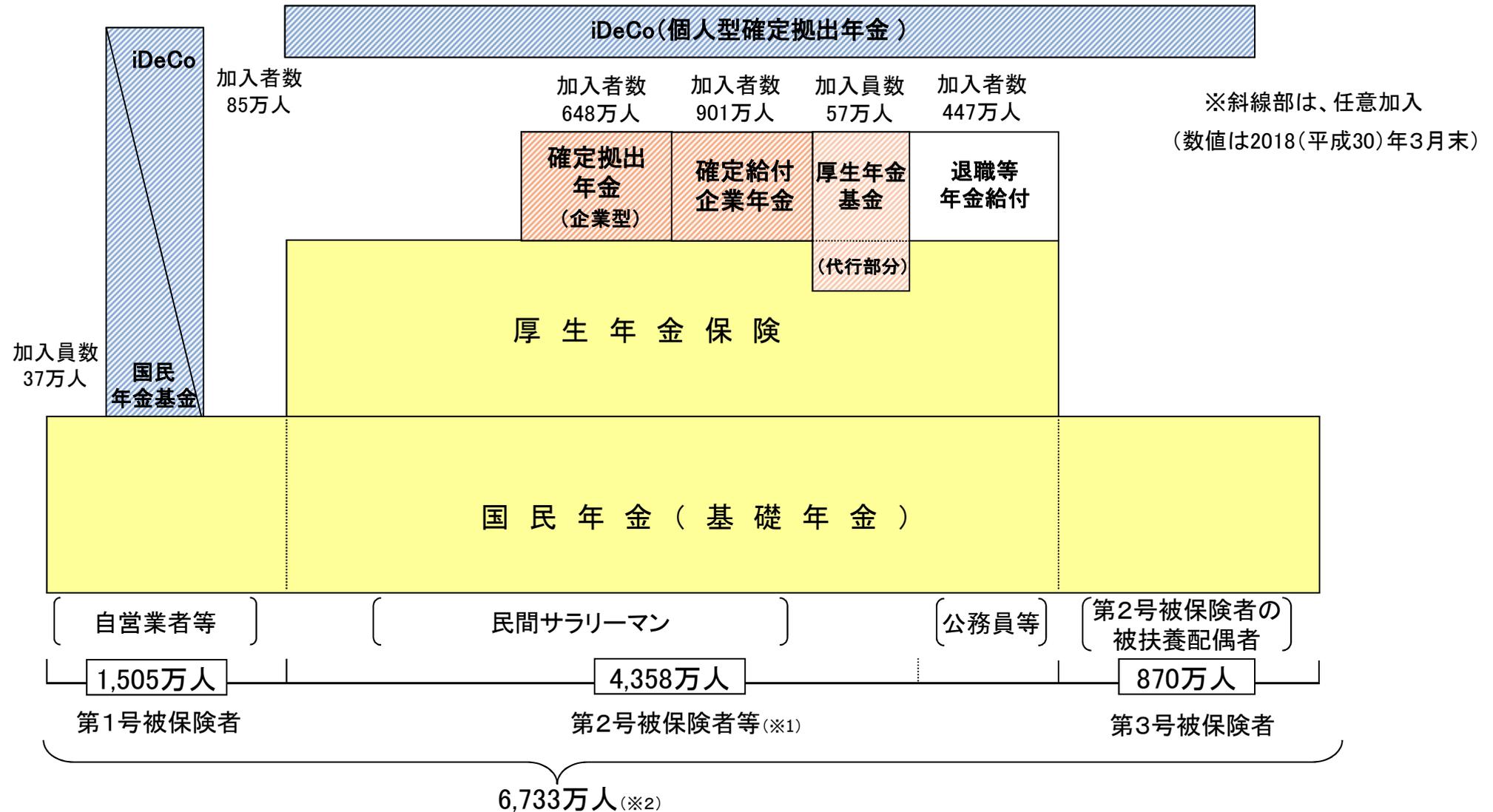
厚生労働省年金局
企業年金・個人年金課

I . 私的年金の現状

年金制度の体系

- 20歳以上65歳未満人口に対し、企業年金・個人年金の加入者の割合は、25.0%
- 厚生年金被保険者に占める企業年金・個人年金の加入者の割合は、38.9%

※ 複数の制度に重複加入している加入者数を推計し控除して算出。



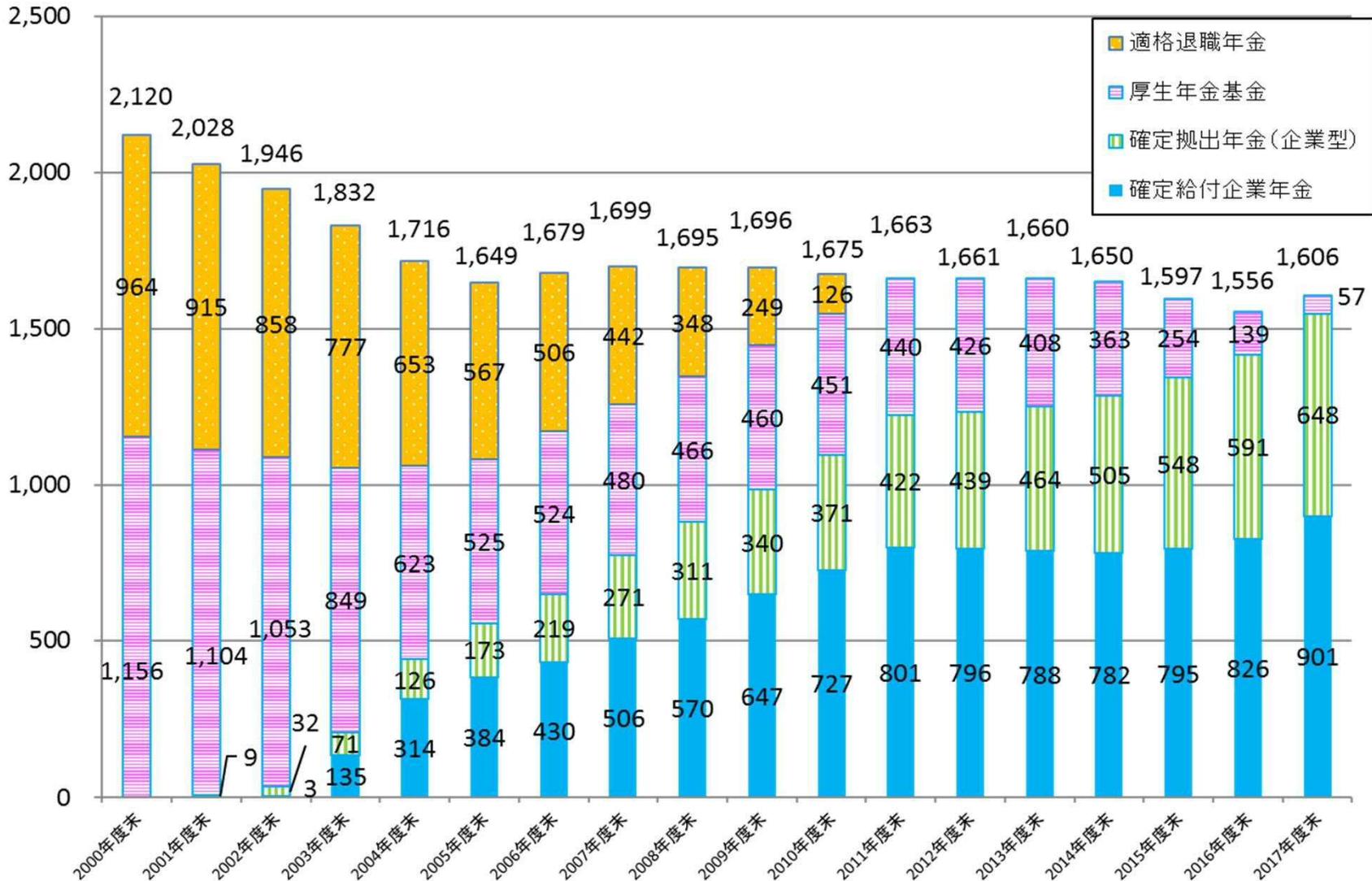
※1 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

※2 20~65歳未満人口は、6,965万人。人口推計(2018(平成30)年9月)調べ。

企業年金の加入者数の推移

- 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、確定給付企業年金・確定拠出年金に移行。
 - この間、企業年金の加入者数は減少。
- ※各制度の加入者数の重複は控除していない。

加入者数(万人)



(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ

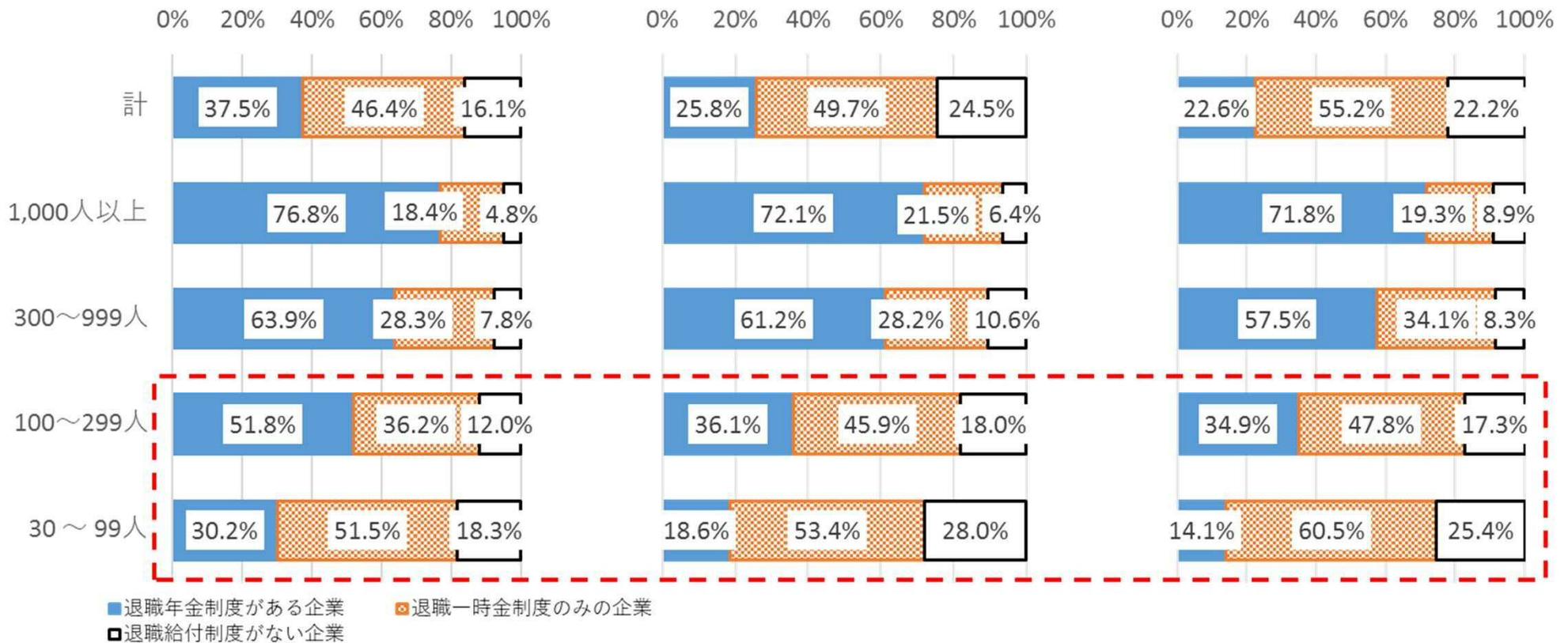
従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2008(平成20)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2013(平成25)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2018(平成30)年）



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

2016年改正法の概要

- 2016(平成28年)年の法改正では、企業年金の普及・拡大、ライフコースの多様化への対応として、
 - ・ 中小企業向け施策の充実(簡易型制度と、中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)の創設)
 - ・ iDeCoの加入者範囲を、これまでの第1号被保険者と企業年金のない第2号被保険者から、企業年金加入者(企業型確定拠出年金加入者については規約の定めた場合に限る)、公務員等共済加入者、第3号被保険者にまで拡大等を実現。
- 企業年金か個人年金の二者択一ではなく、企業年金と個人年金の組み合わせにより、老後の所得確保を図ることができる環境を整備。

確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)概要

1 企業年金の普及・拡大

- ① 事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業(従業員100人以下)を対象に、設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型制度』を創設。
- ② 中小企業(従業員100人以下)に限り、個人型確定拠出年金に加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする『中小事業主掛金納付制度』を創設。

2 ライフコースの多様化への対応

- ① 個人型確定拠出年金について、第3号被保険者や企業年金加入者(※)、公務員等共済加入者も加入可能とする。※企業型確定拠出年金加入者については規約に定めた場合に限る。
- ② 確定拠出年金から確定給付企業年金等へ年金資産の持ち運び(ポータビリティ)を拡充。

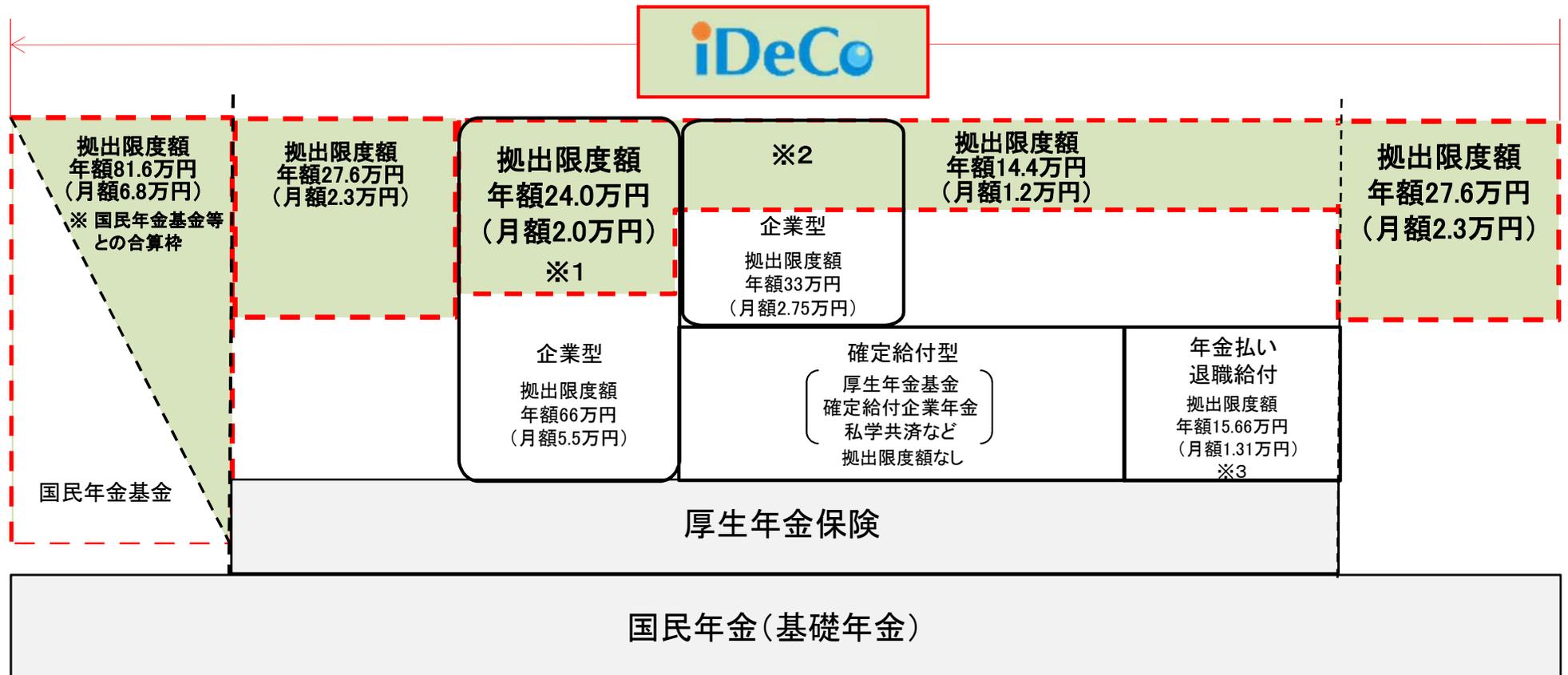
3 確定拠出年金の運用の改善

- ① 運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。
- ② あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講ずる。

個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入可能範囲の拡大

○ 働き方・ライフコースの多様化が進む中、生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力を可能とするため、iDeCoについて、第3号被保険者や企業年金加入者※、公務員等共済加入者を加入可能とした。(2017年1月施行)

※企業型確定拠出年金加入者については規約に定めた場合に限る。



自営業者等
(第1号被保険者)

会社員
(第2号被保険者)

公務員等
(第2号被保険者)

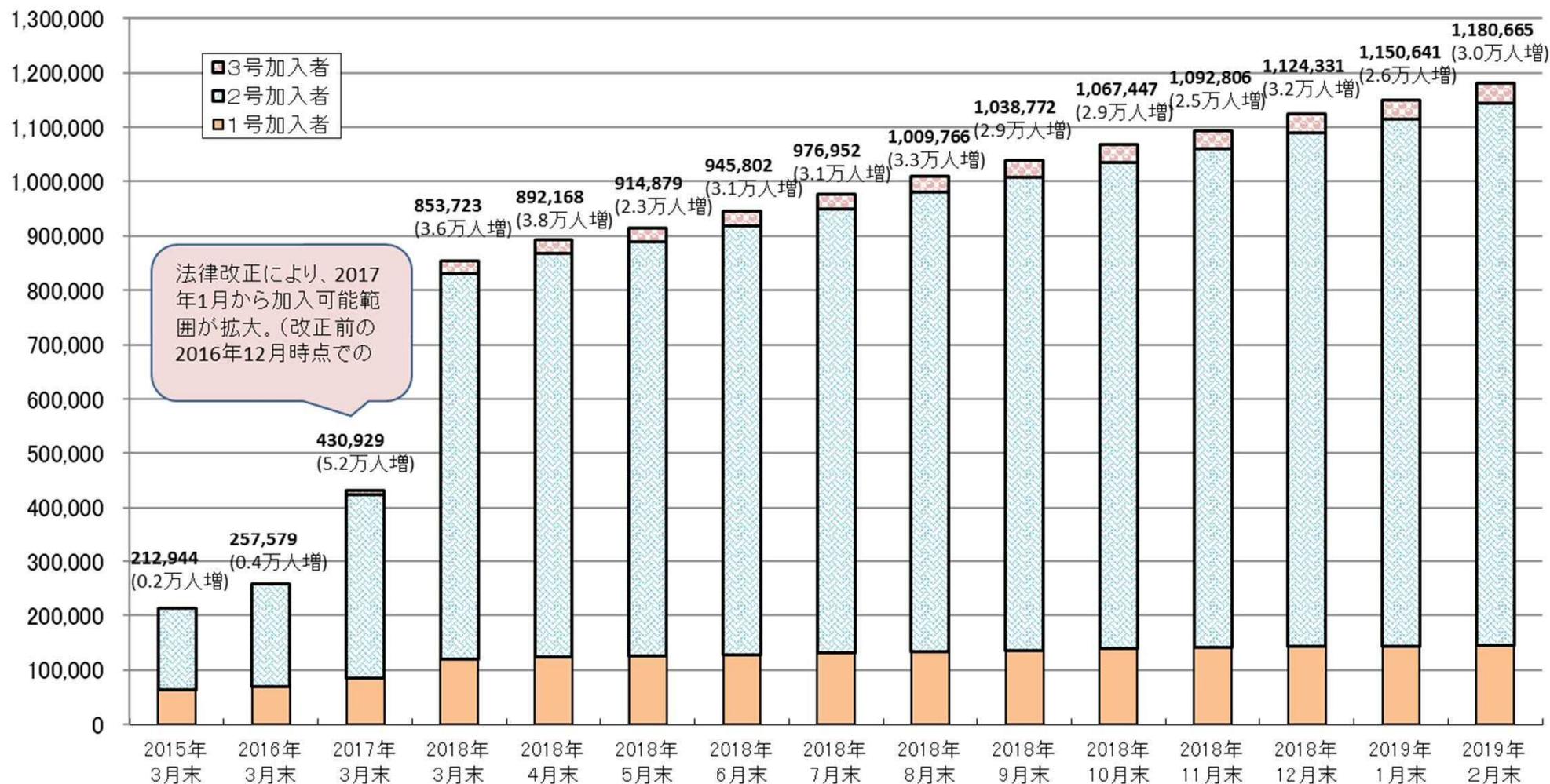
専業主婦(夫)等
(第3号被保険者)

- ※1 企業型のみを実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型への事業主掛金の上限を年額42万円(月額3.5万円)以下とすることを規約で定めた場合に限り、iDeCoへの加入が可能。
- ※2 企業型と確定給付型を実施する場合は、従業員によるマッチング拠出ができることを定めない場合であって、①iDeCoに加入ができること、②企業型への事業主掛金の上限を年額18.6万円(月額1.55万円)以下とすることを規約で定めた場合に限り、iDeCoへの加入が可能。
- ※3 保険料率の上限は、労使あわせて1.5%と法定されている。標準報酬の月額の上限は62万円、標準期末手当等の額の上限は150万円であり、これらに基づき表中の拠出限度額を算出している。

個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo(individual-type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が急増。2019(平成31)年2月末現在、118.1万人。

(人)

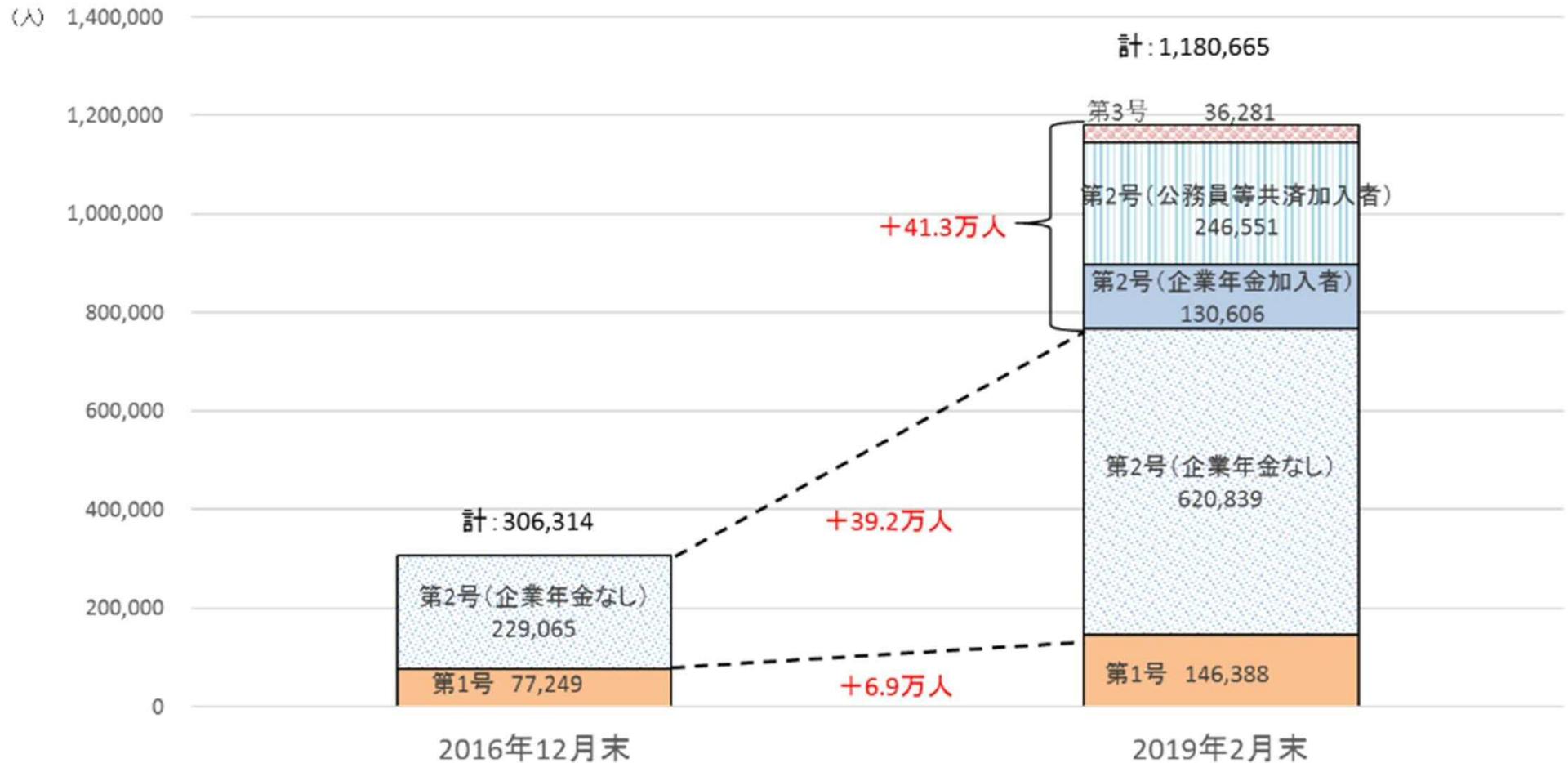


※カッコ内の数値は、前月比。

(出所)国民年金基金連合会調べ

加入範囲拡大前後のiDeCo加入者数の比較

- 加入範囲拡大前(2016年12月末時点)と拡大後(2019年2月末時点)を比較すると、これまで加入できなかった第2号被保険者のうち、企業年金加入者は約13万人、公務員等共済加入者は約25万人、第3号被保険者は約4万人、合計約41万人が加入している。

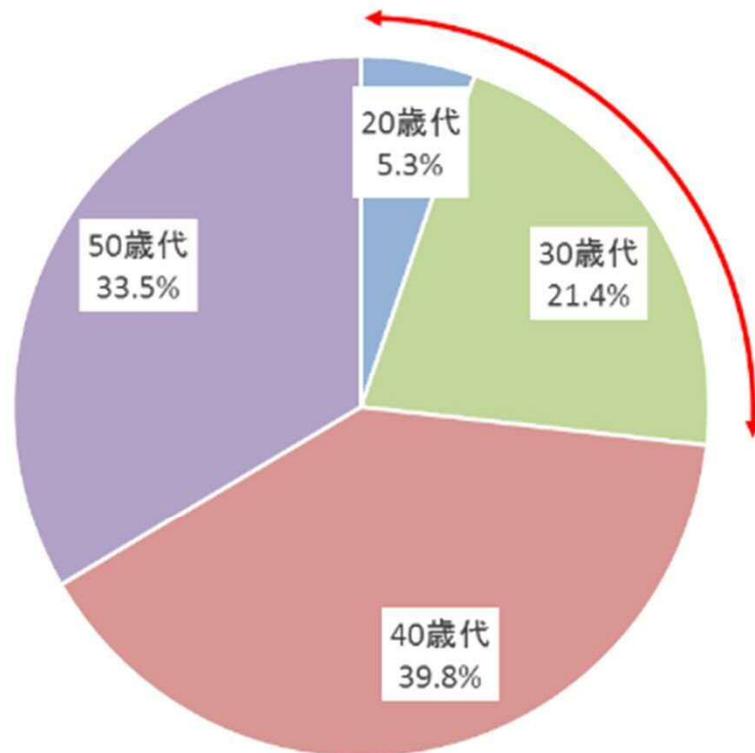


出所: 国民年金基金連合会調べ

iDeCo加入者の年齢構成

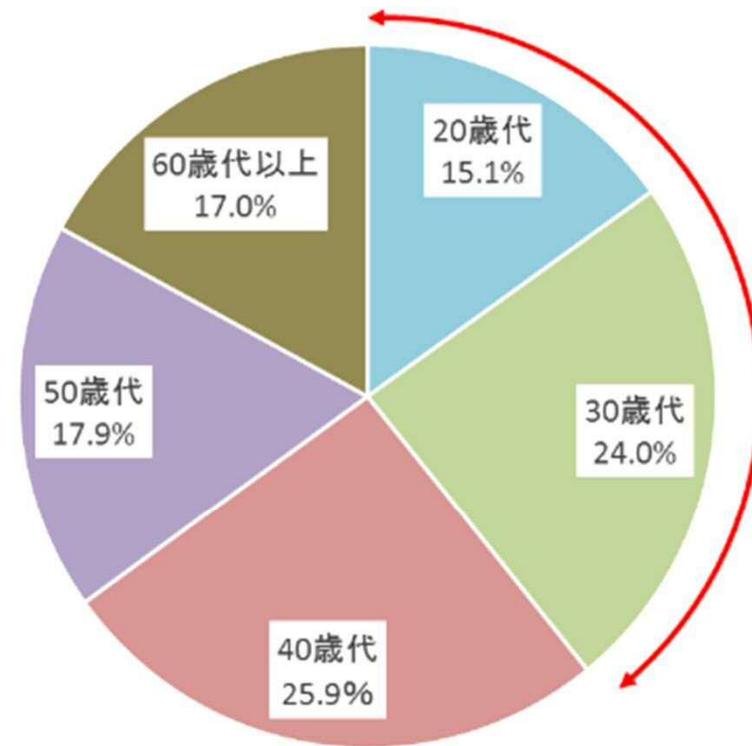
○ iDeCo加入者の年齢構成をみると、20歳代、30歳代の若年層の加入割合が低い。

iDeCo(118.1万人)
(2019年2月末時点)



出所: 国民年金基金連合会調べ

【参考: つみたてNISA(87.6万口座)
(2018年9月末時点)】



※直近(2018年12月末時点)の口座数は、103.7万口座

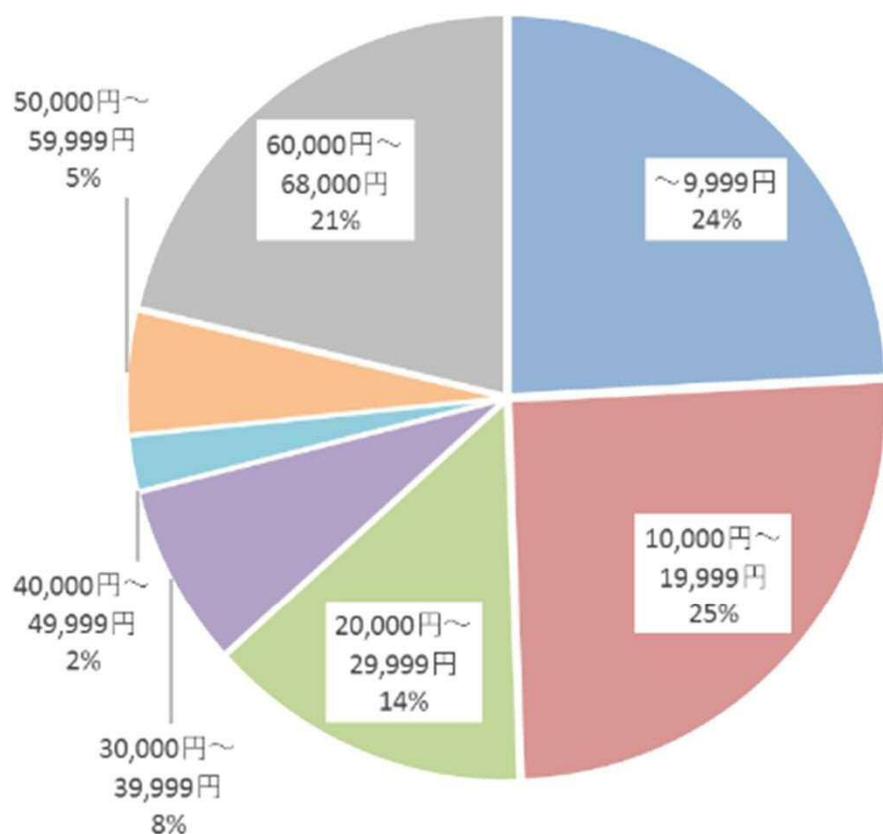
出所: 金融庁ホームページ

iDeCo掛金額別加入者数（2019年2月末）

○ 掛金別加入者数の割合は、第1号被保険者は、1万円台、1万円未満、6万円以上の順に多く、第3号被保険者は、2万円台が半数以上を占める。

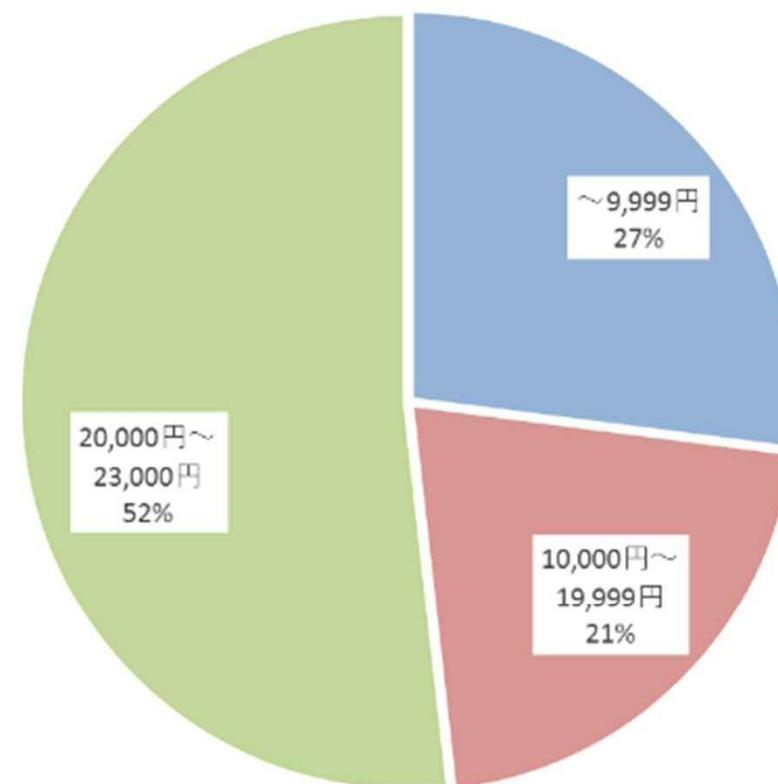
第1号被保険者（14.4万人）

拠出限度額 月額6.8万円



第3号被保険者（3.6万人）

拠出限度額 月額2.3万円



(注) 加入者数は、年単位拠出の届出をしている加入者数を除き、毎月定額拠出の加入者のみ計上

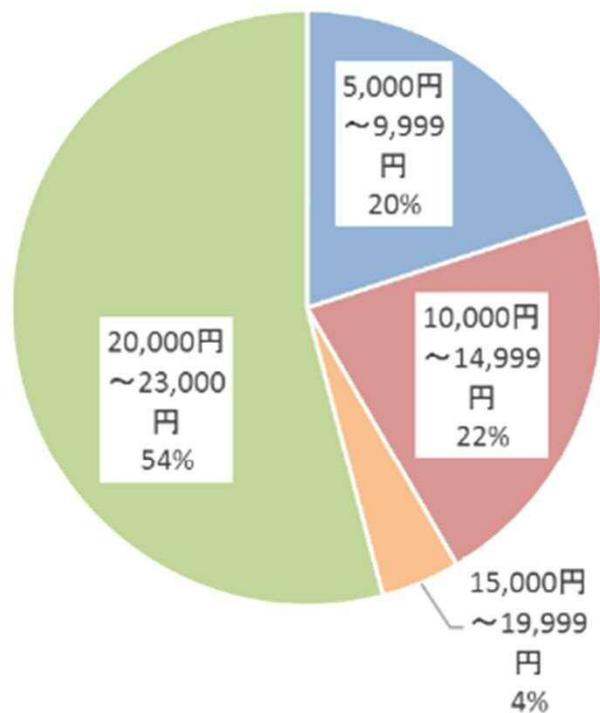
iDeCo掛金額別加入者数 (2019年2月末)

○ 第2号被保険者の掛金別加入者数の割合は、「企業年金なし」、「企業型DC加入者」の場合は2万円以上が最も多く、「DB等加入者、共済組合員」では1万円台が最も多くなっている。

第2号被保険者

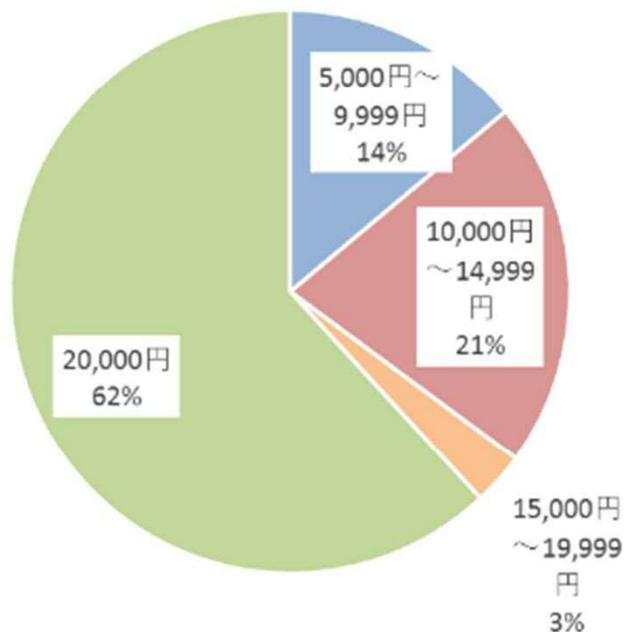
【企業年金なし】(61.2万人)

拠出限度額 月額2.3万円



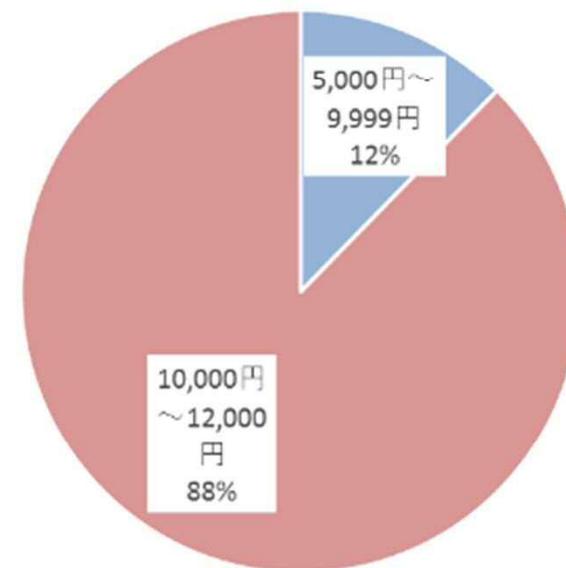
【企業型DC加入者】(0.3万人)

拠出限度額 月額2.0万円



【DB等加入者、共済組合員】(36.2万人)

拠出限度額 月額1.2万円

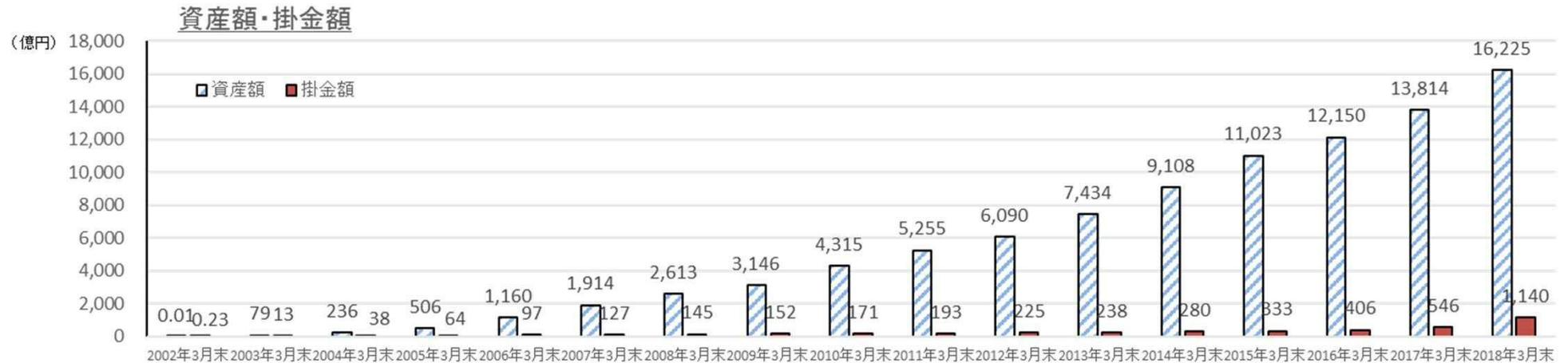


(注) 加入者数は、年単位拠出の届出をしている加入者数を除き、毎月定額拠出の加入者のみ計上

iDeCoの資産額の推移

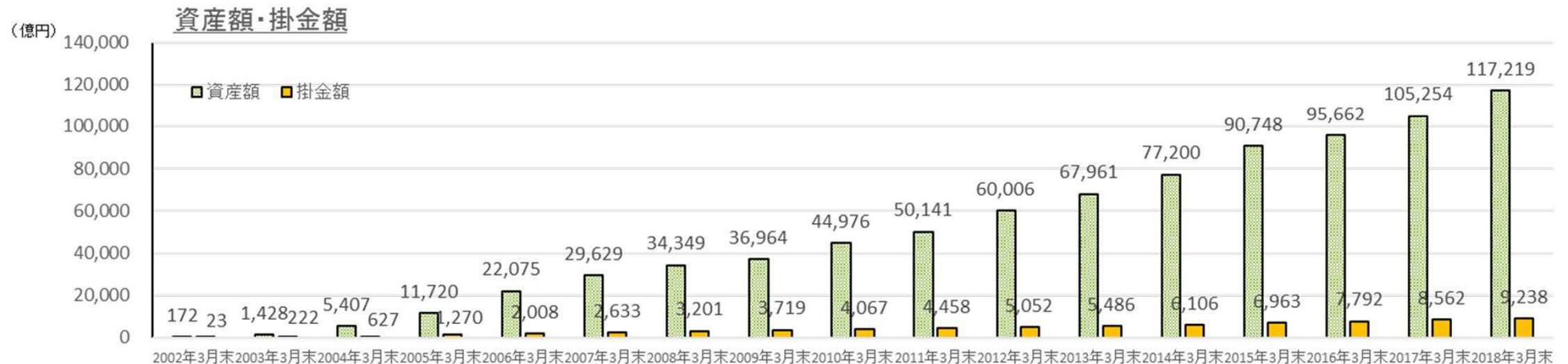
○ iDeCoの資産額は、2018年3月末で1.62兆円(前年比+0.24兆円)で増加傾向。

【iDeCo】



※資産額及び掛金額については、損保ジャパン日本興亜DC証券(株)の2002年3月末、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー(株)の2002年3月末の数値を含まない

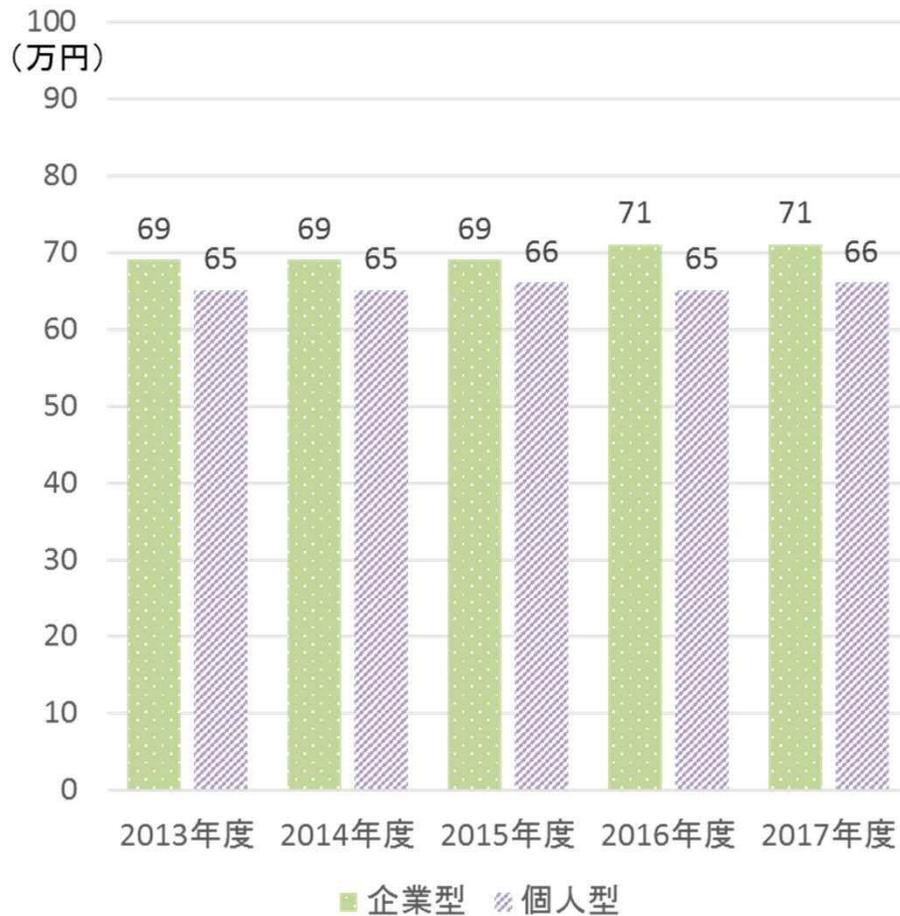
【参考:企業型】



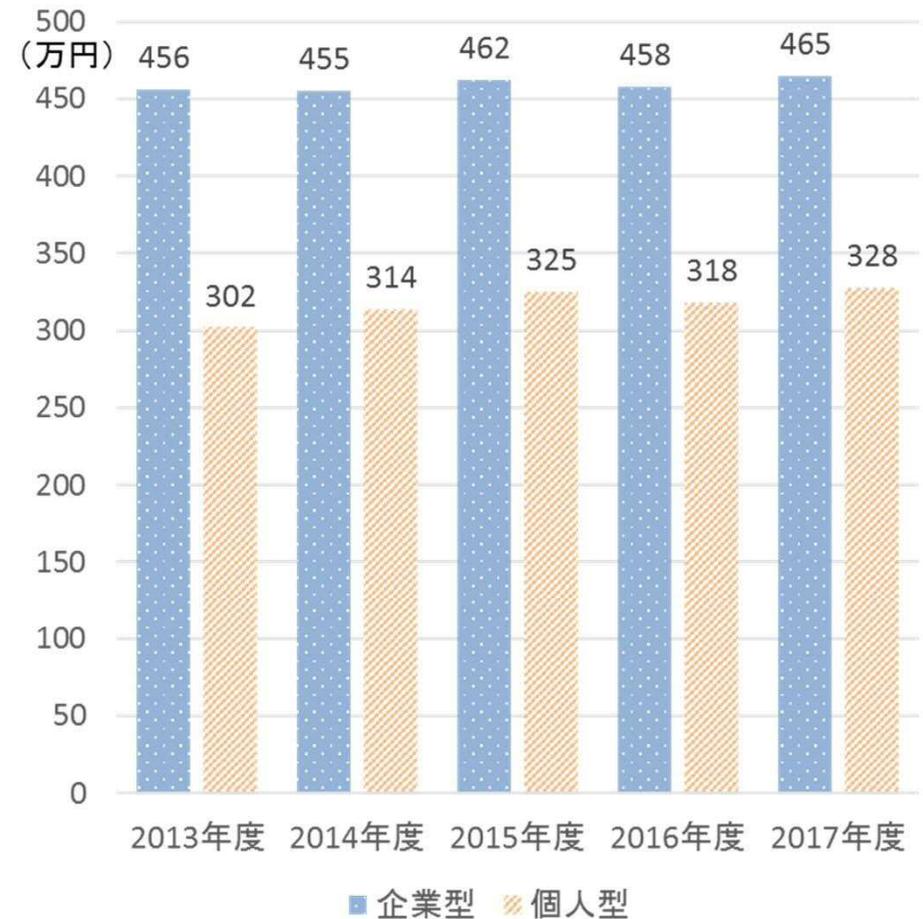
iDeCoの給付額

- 老齢給付において、年金により受給している者の1件当たり給付額は、66万円(2017年度)となっている。
- 一時金により受給している者の1件当たり給付額は、328万円(2017年度)となっている。

【年金】1件当たり給付額(年額)



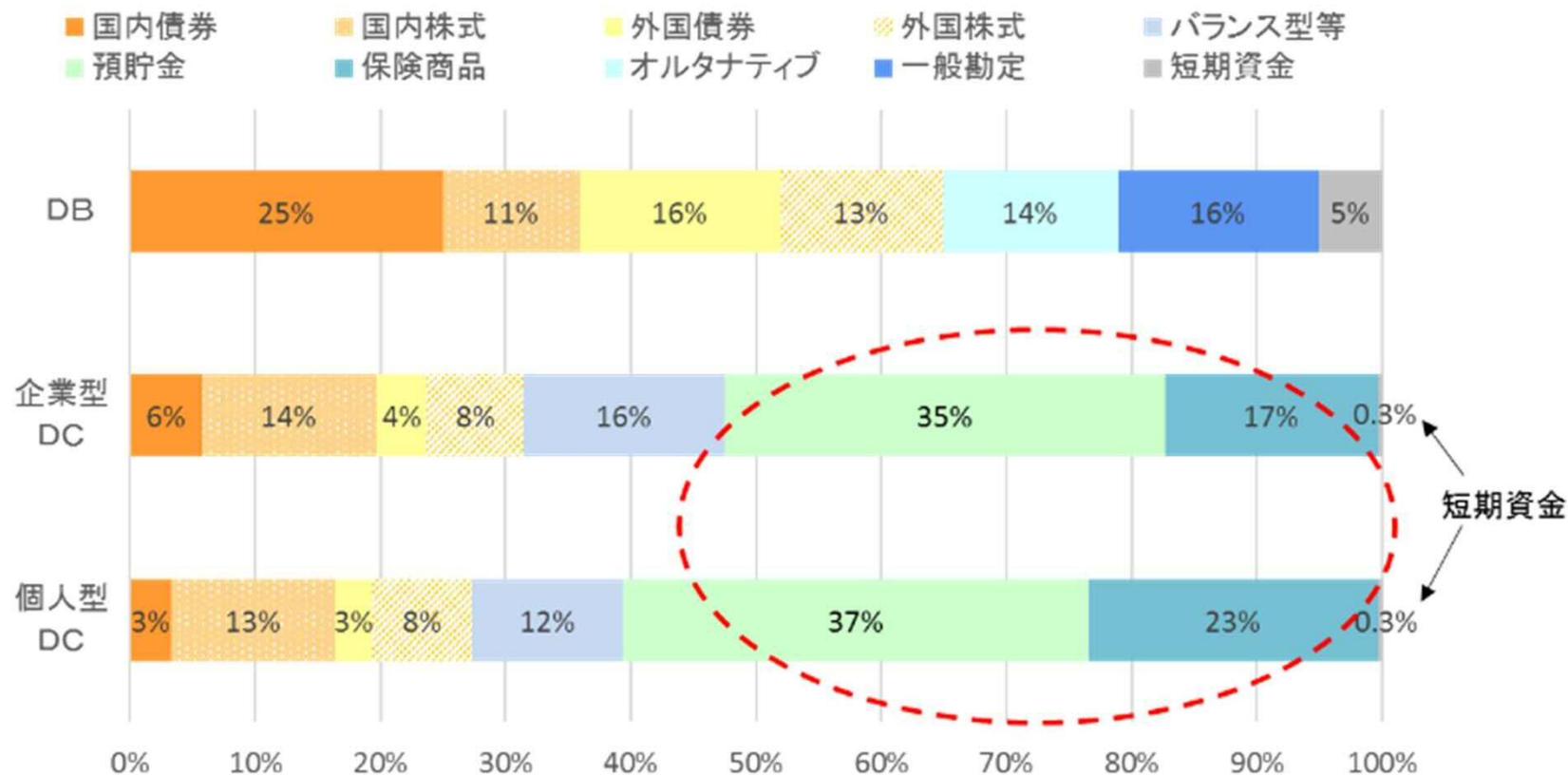
【一時金】1件当たり給付額



確定給付企業年金(DB)・確定拠出年金(DC)の運用資産構成

○ 確定給付年金(DB)については、バランスよく様々な商品に投資が行われているが、確定拠出年金(DC)については、元本確保型商品に資産が偏っている。

DB・DCの運用資産構成(2017(平成29)年度末)

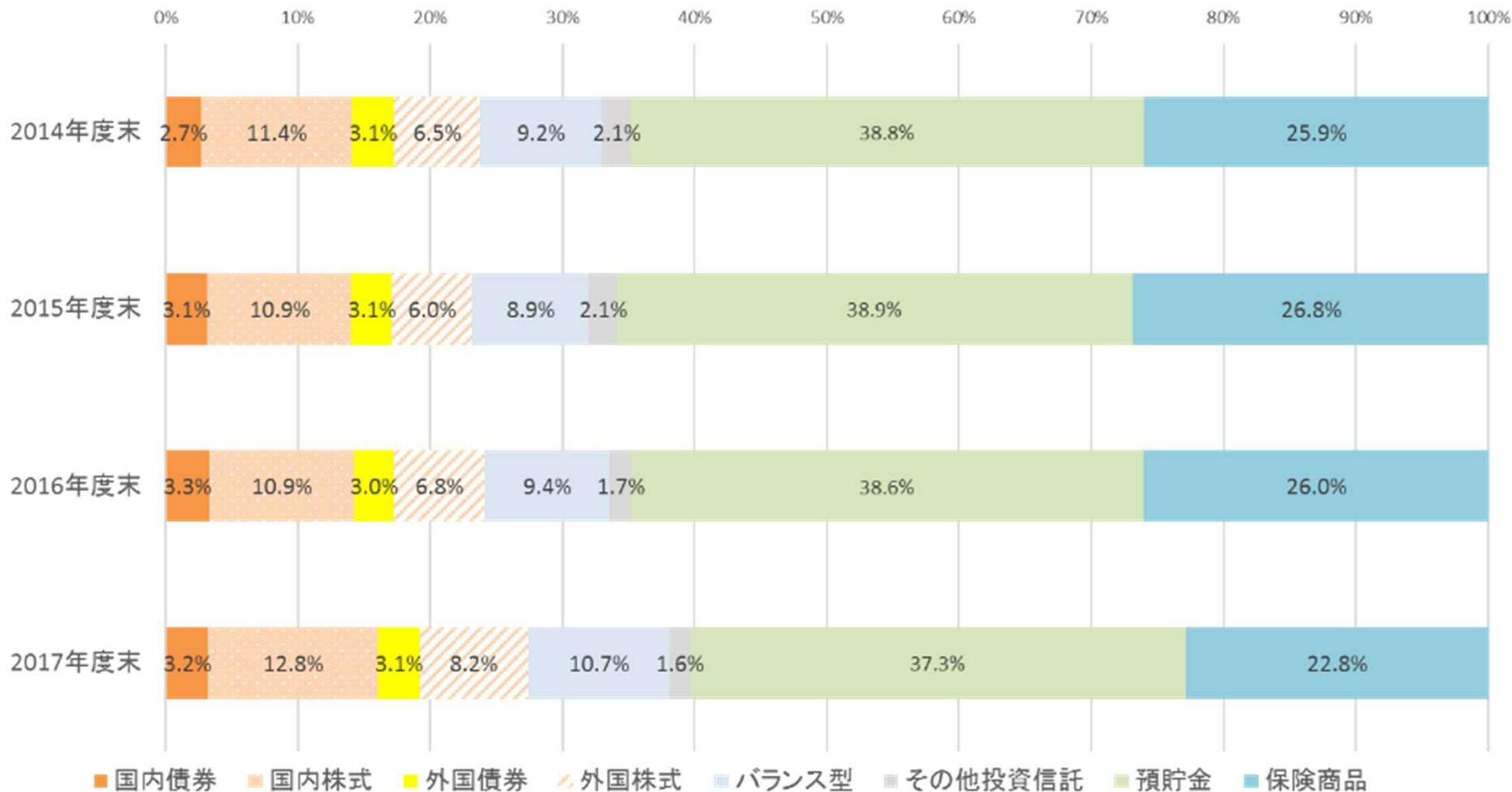


(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料 平成30年度版」

(※) 国内債券、外国債券、国内株式、外国株式、バランス型は投資信託等による運用。

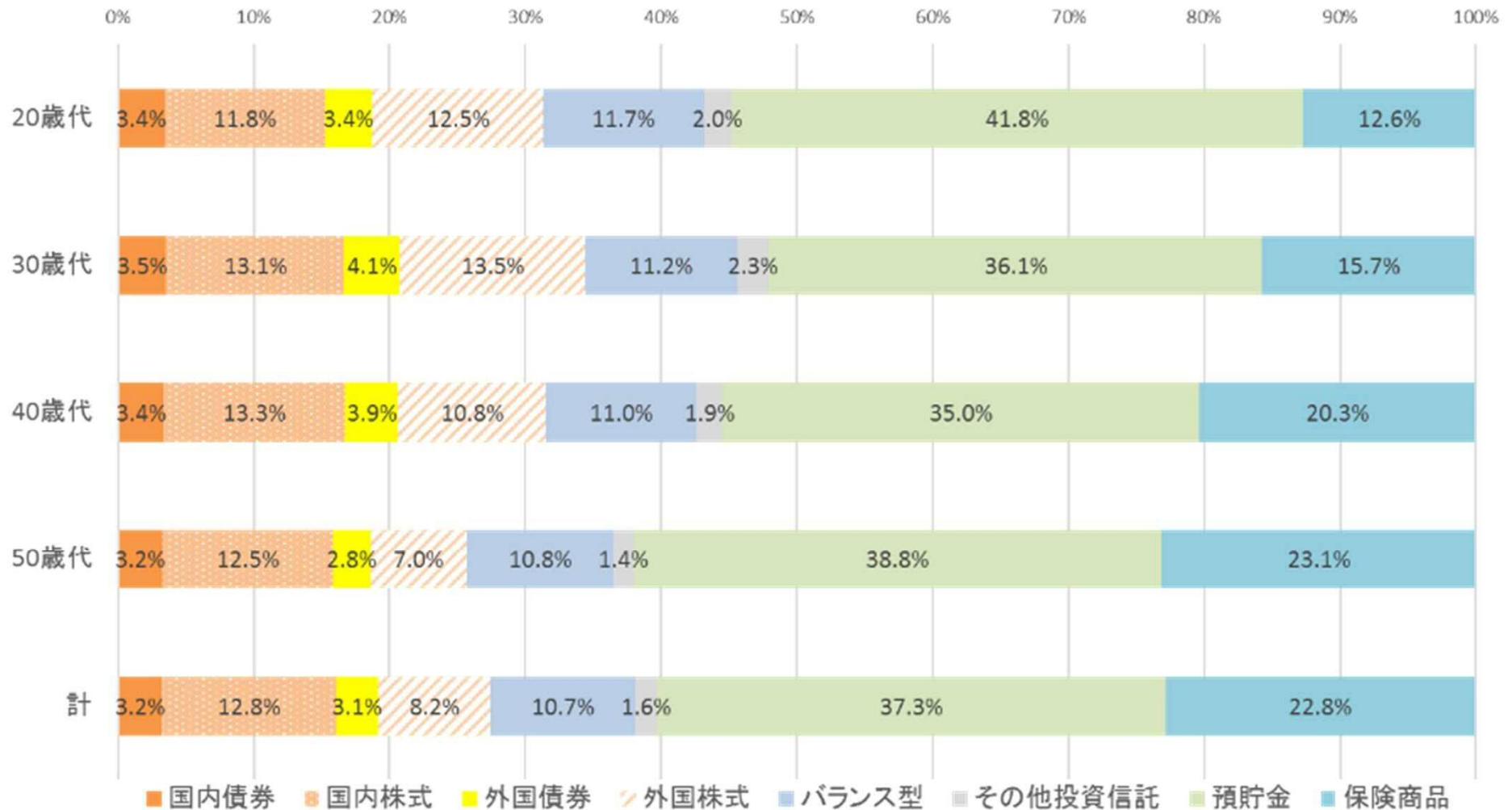
iDeCoの運用資産構成の推移

○ 徐々にではあるものの、元本確保型商品から、投資信託にシフトしている。



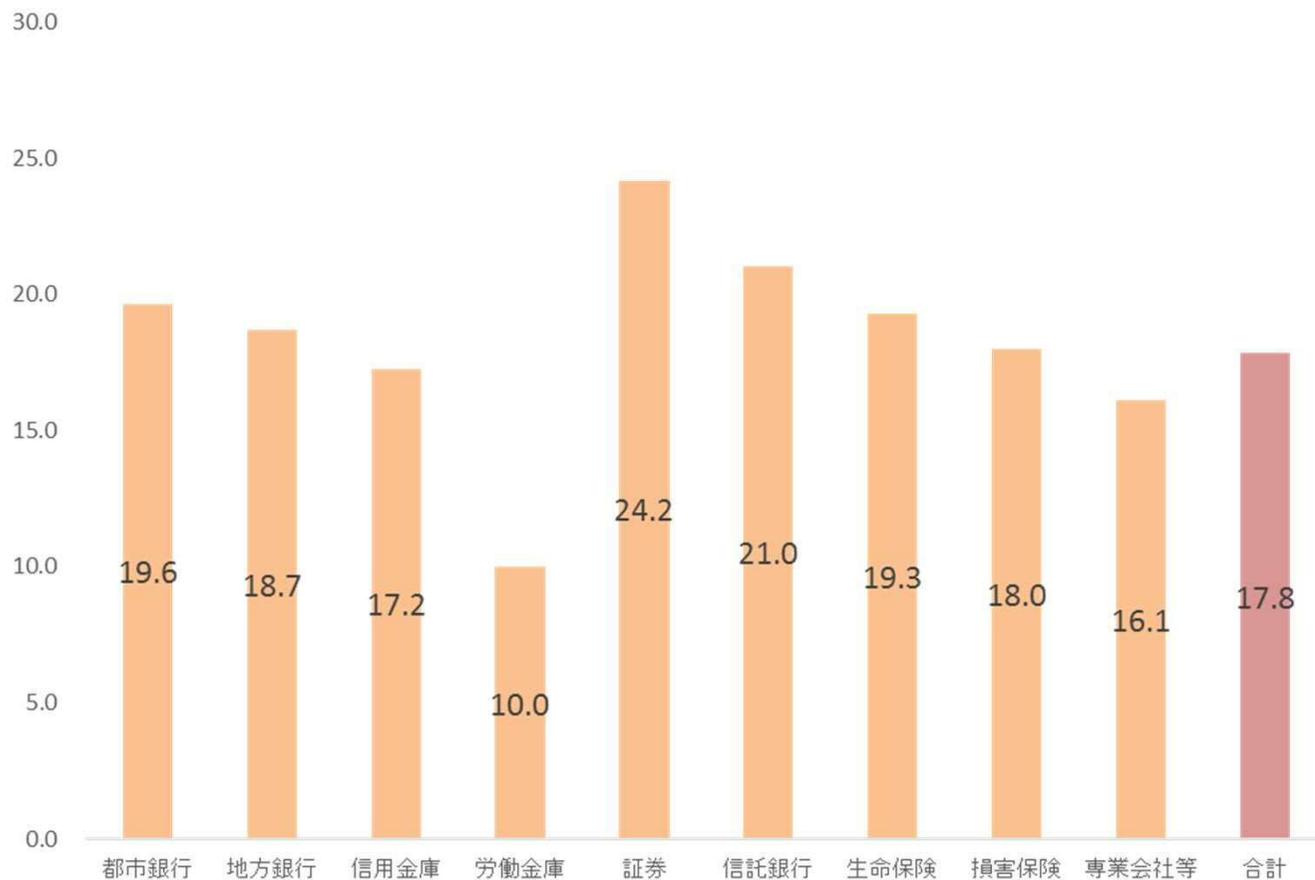
iDeCoの年代別にみた運用資産構成(2018年3月末)

○ 年代別にみると、若年層ほど投資信託の割合が高くなっている。



運用商品提供数

○ iDeCoの運用商品の提供数は、平均17.8本となっている。(上限35本)



【参考：企業型確定拠出年金の平均運用商品提供数】



(2018年12月18日時点)

注) 本数は、各業態の平均商品数を記載している。

注) この統計は、モーニングスター社のHPに掲載されている運営管理機関データから作成しており、全ての運営管理機関を網羅しているものではない。

注) 各金融機関等において、積立額等により複数のプランが設定されているケースもあるが、この統計においては、それぞれカウントしている。

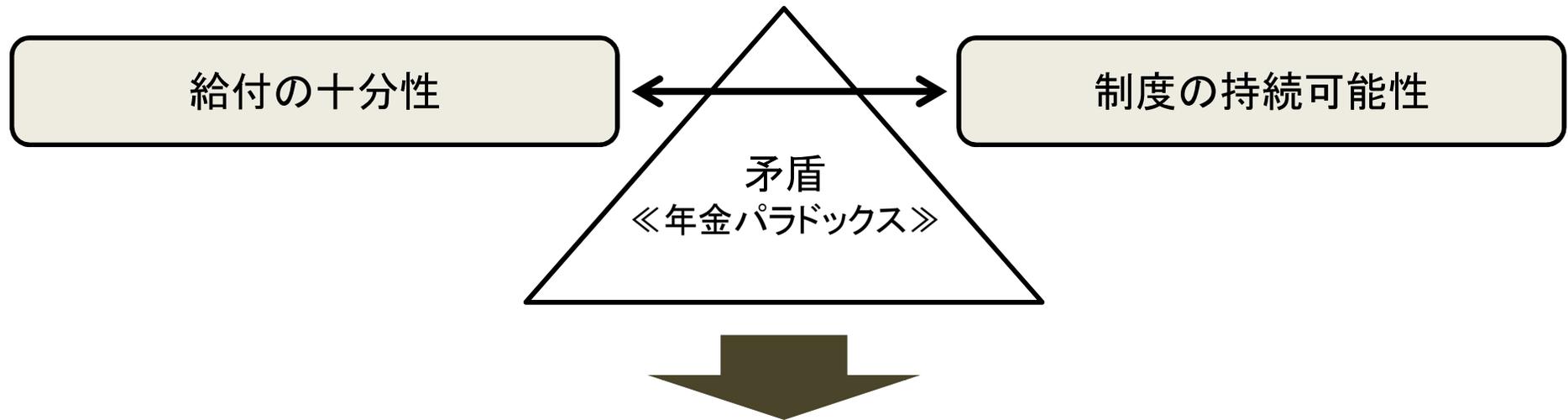
(出所) モーニングスター株式会社 iDeCo総合ポータルサイト

(出所) 確定拠出年金実態調査結果(企業年金連合会作成)

Ⅱ. 高齢期の就労と年金(公的年金・私的年金) をめぐると対応

諸外国の年金制度の動向

【OECDの報告書(Pensions at a Glance 2011)が指摘する先進諸国の年金制度に共通する課題】

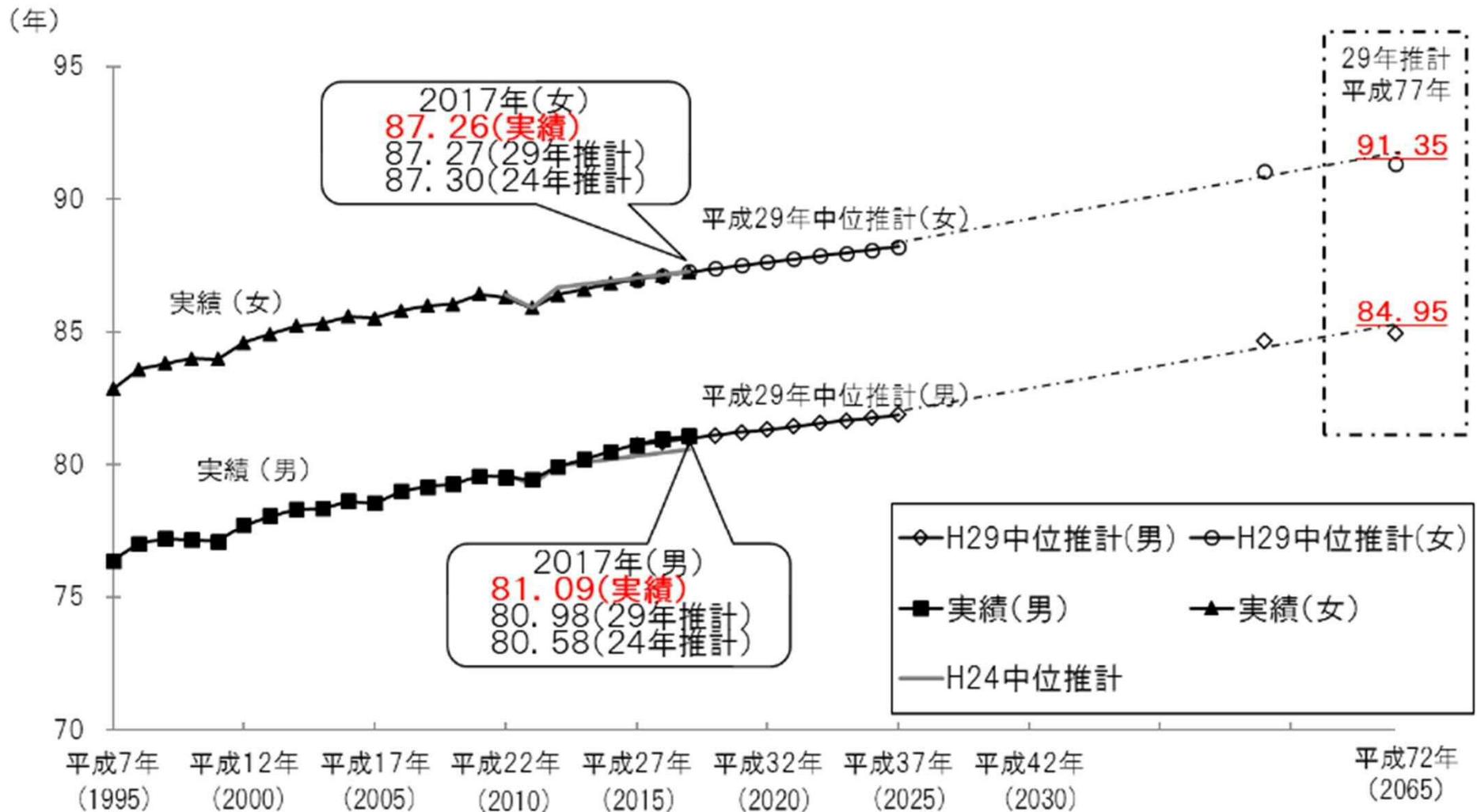


このジレンマから抜け出す解決策

- ① 就労期間の長期化
→ 支給開始年齢の引上げ(保険料拠出期間の延長)や早期退職インセンティブの廃止
- ② 公的年金の支給努力の対象を最も脆弱な人々におく
→ 老後所得保障制度における再分配の実施
- ③ 公的年金給付の削減を補完する私的年金等の奨励
→ 若者や低所得者層に対する私的年金のカバー率の向上

平均寿命の延伸(実績の推移と将来推計人口(平成29年推計)における仮定値)

- 平均寿命は延伸を続けており、2017(平成29)年時点で、女性は87.26歳、男性は81.09歳となっている(実績)。
- 2017(平成29)年の将来人口推計では、2065年時点で男女ともに、現在よりさらに4年前後延伸することが仮定されている。



(出所) 1996~1999・2001~2004・2006~2009・2011~2014・2016・2017年:厚生労働省「簡易生命表」、1995・2000・2005・2010・2015年:厚生労働省「完全生命表」、24年推計:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位仮定による推計)、29年推計:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位・死亡中位仮定による推計)

65歳が特定の年齢まで生存する確率

- 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率を数値で見ると、2015(平成27)年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3人に1人、女性の5人に3人が90歳まで長生きする見込みである。
- 1990年生まれ(2055年に65歳)については、男性の5人に2人、女性の3人に2人を超える方が90歳まで長生きする見込みである。さらに、女性については、5人に1人が100歳まで長生きする見込みである。

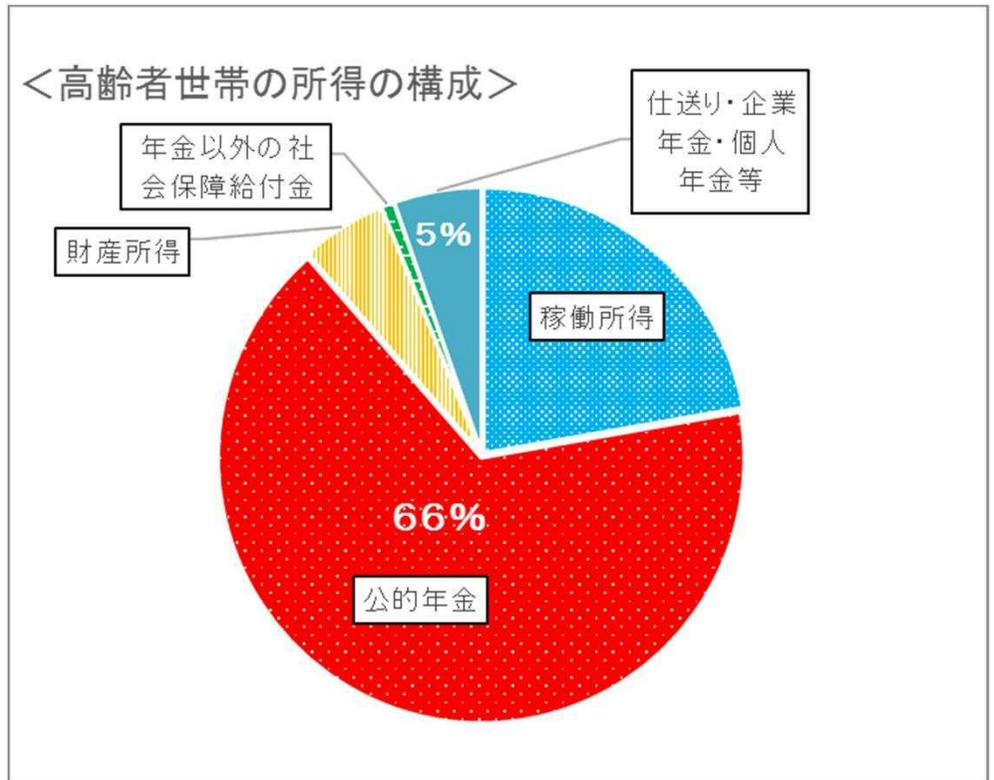
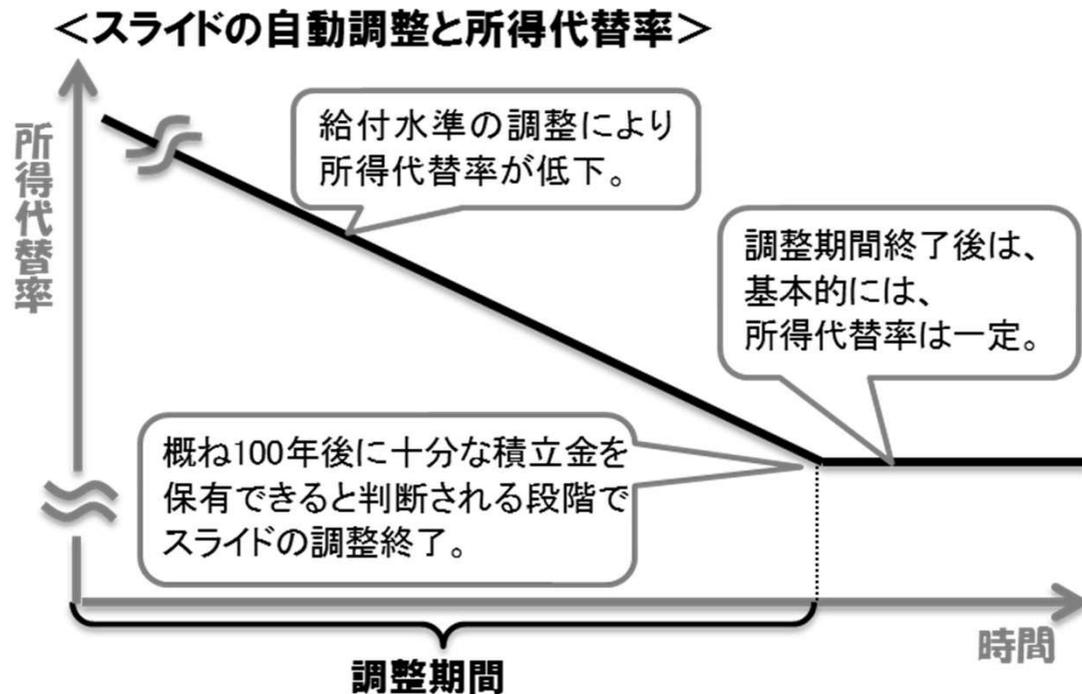
	男性			女性		
	80歳	90歳	100歳	80歳	90歳	100歳
2015年に65歳 [1950年生まれ]	73%	35%	4%	87%	60%	14%
2025年に65歳 [1960年生まれ]	75%	38%	5%	89%	64%	17%
2035年に65歳 [1970年生まれ]	77%	41%	6%	90%	67%	19%
2045年に65歳 [1980年生まれ]	78%	43%	6%	91%	69%	20%
2055年に65歳 [1990年生まれ]	79%	44%	6%	91%	69%	20%

※ 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より試算したもの。

役割が増す私的年金

- 高齢者世帯(※)の収入の66%を公的年金が占めている。
 - 公的年金の給付については、マクロ経済スライドにより、中長期的な水準の調整が見込まれている。
- ⇒ 老後の所得確保における**私的年金の重要性**が増す

※高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

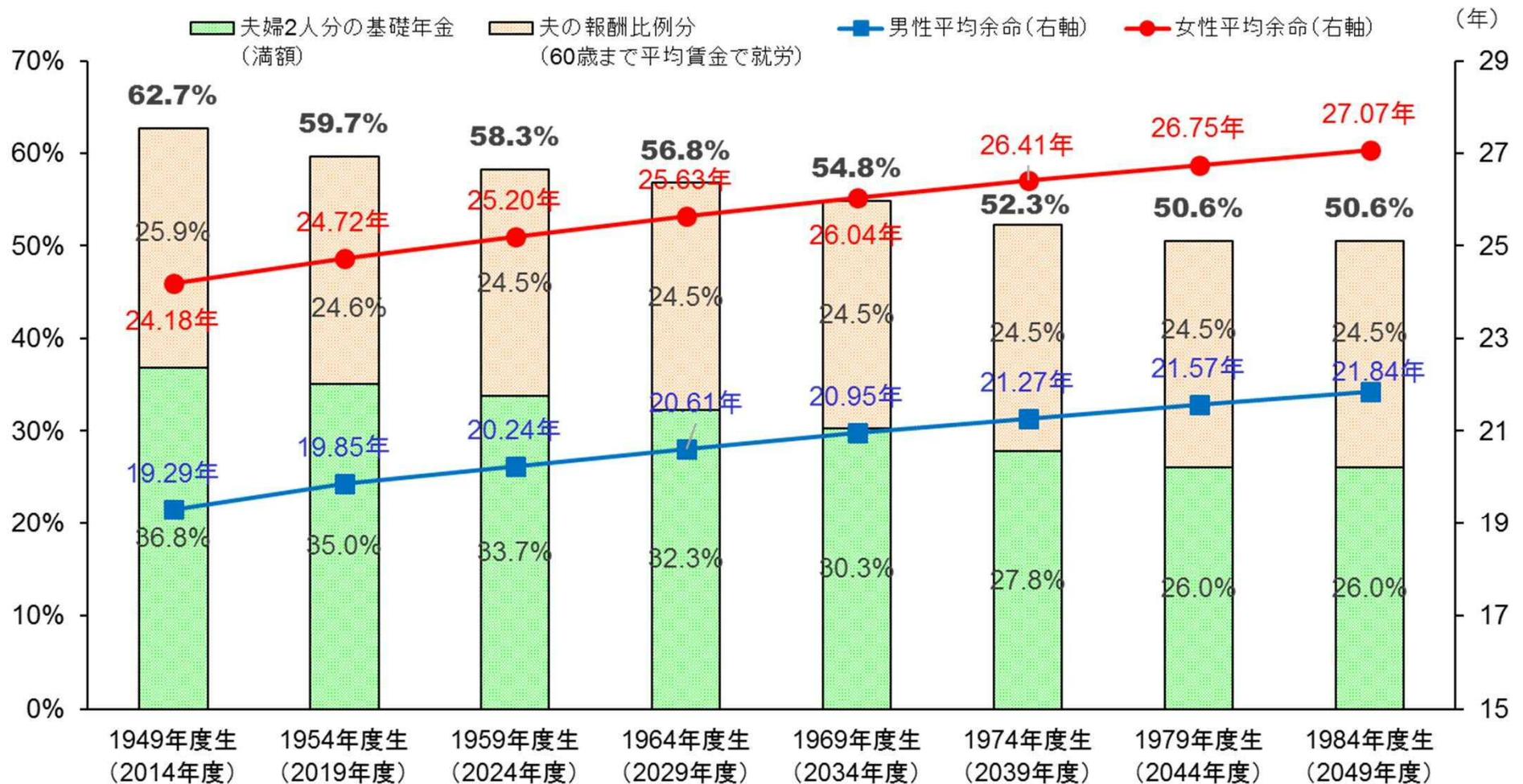


(出典) 厚生労働省「平成29年国民生活基礎調査の概況」

65歳時点の所得代替率と平均余命の今後の推移

○ 寿命の延伸により65歳時点の平均余命は長期化する一方、公的年金の給付水準は今後、マクロ経済スライドによって調整されていくことが見込まれている。

出生年度別の65歳時点の所得代替率と平均余命

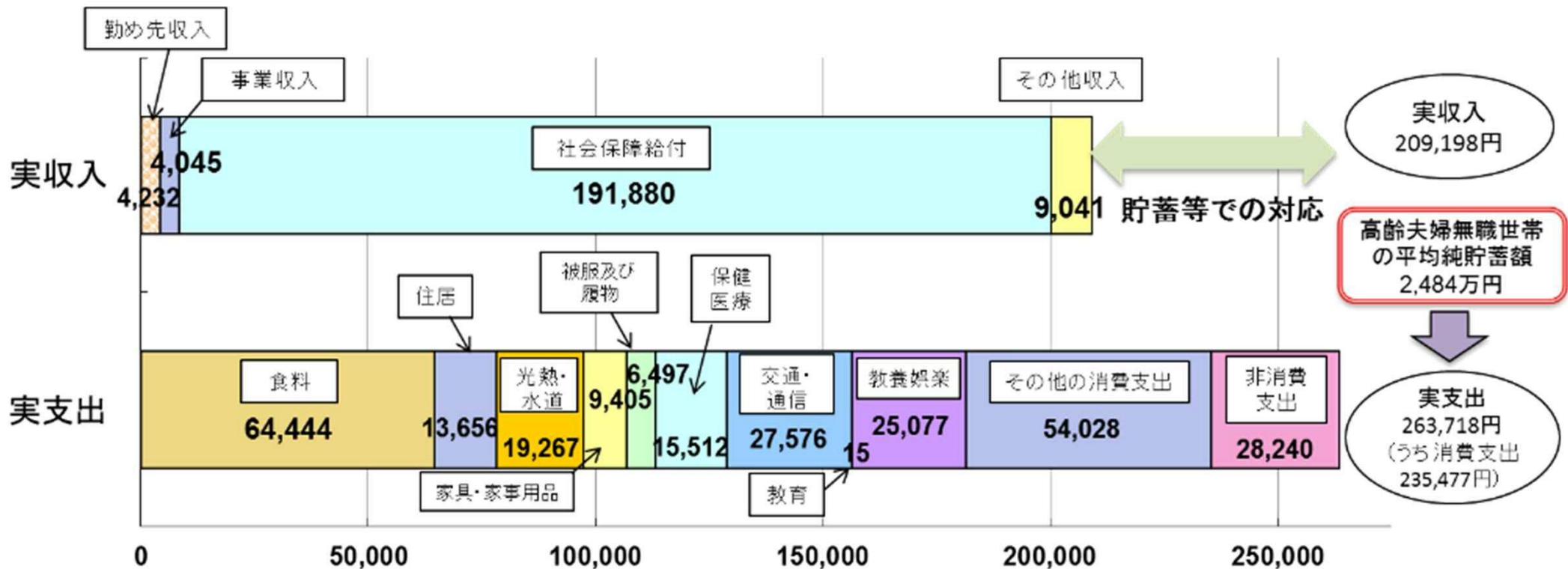


※ 所得代替率は平成26年財政検証ケースEであり、平均余命は2014年度は平成26年簡易生命表、2019年度以降は「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の将来生命表(中位仮定)の65歳平均余命による。

高齢夫婦無職世帯の収入・支出

- 引退して無職となった高齢者世帯の家計は、主に社会保障給付により賄われている。
- 高齢夫婦無職世帯の実収入と実支出との差は、月5.5万円程度となっている。

【高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯)】

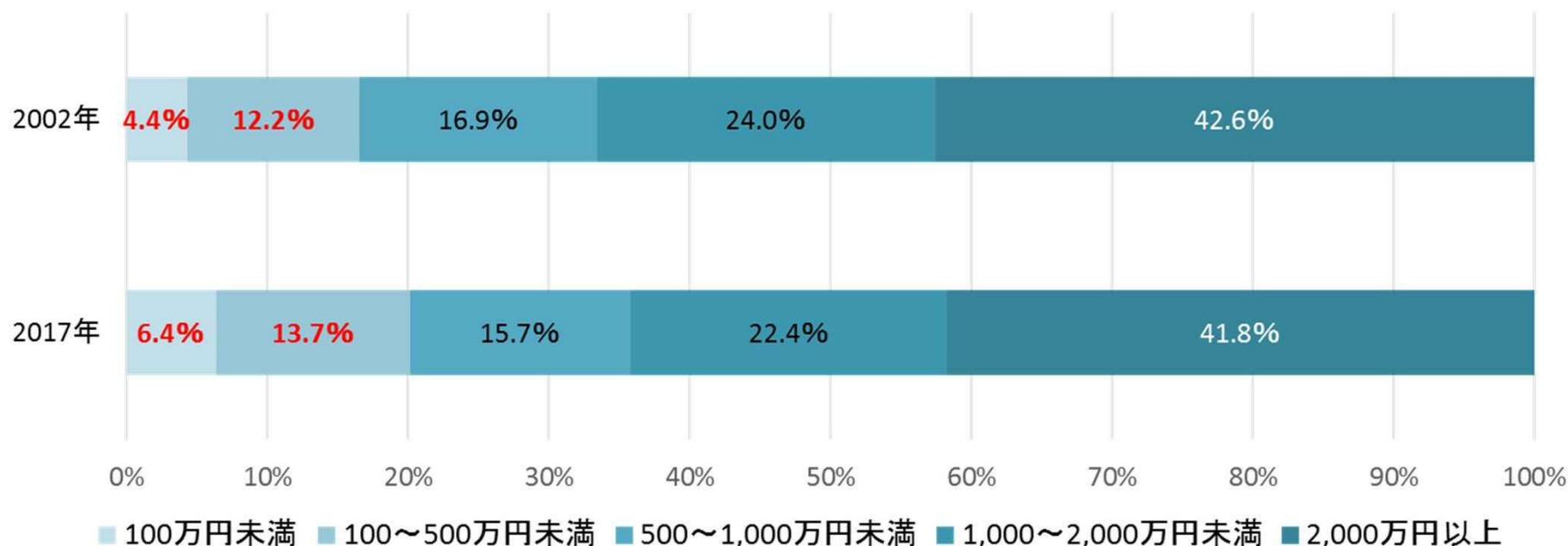


高齢期における資産形成状況

○ 二人以上の世帯で世帯主が65歳以上の世帯の貯蓄現在高(※)階級別の分布を、2002(平成14)年と2017(平成29)年で比較すると、4割程度が2000万円以上の貯蓄現在高となっている一方で、貯蓄現在高が低い(「100万円未満」、「100～500万円未満」)世帯の割合がやや増加している。

(※)銀行等への預貯金、生命保険等の掛金、株式・債券等の有価証券等の合計

貯蓄残高階級別分布



(出所)総務省「家計調査」

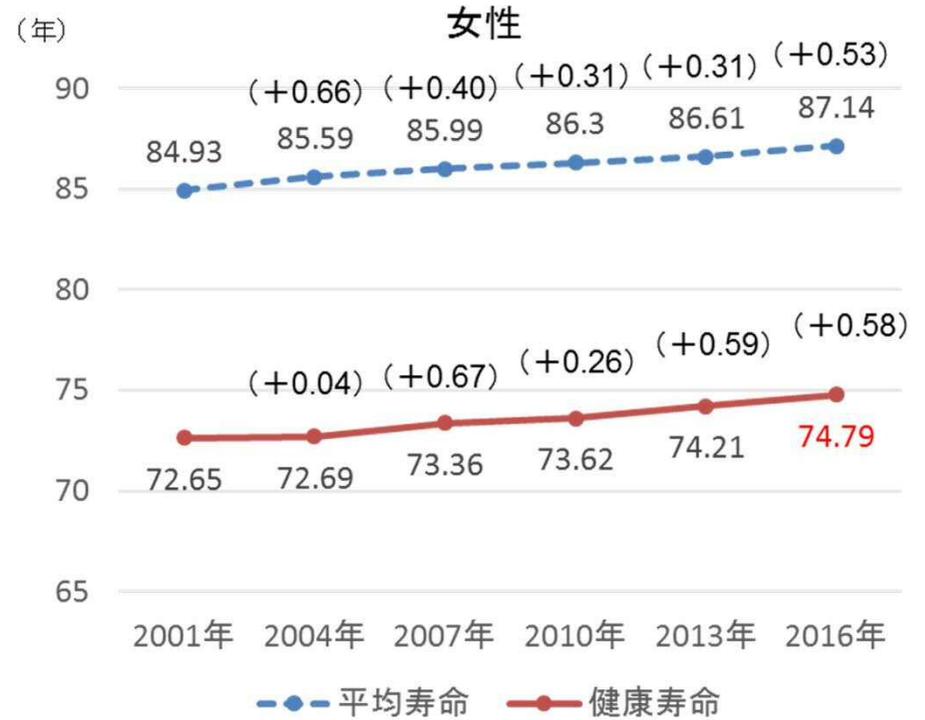
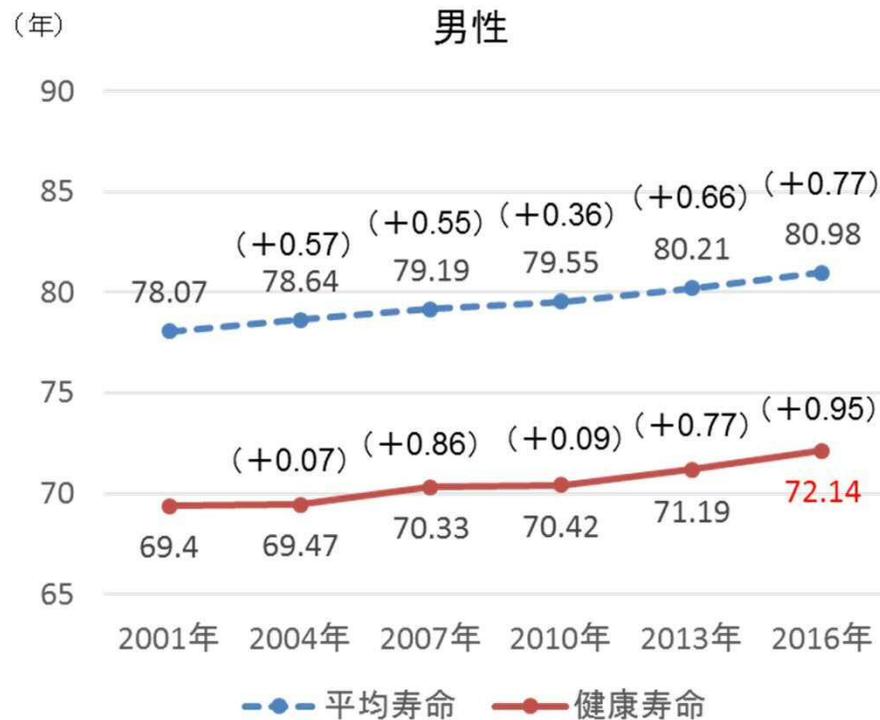
(注)1. 単身世帯は対象外

2. ゆうちょ銀行、郵便貯金・簡易生命保険管理機構(旧日本郵政公社)、銀行、その他の金融機関への預貯金、生命保険及び積立型損害保険などの掛金、株式・債券・投資信託・金銭信託などの有価証券と社内預金などの金融機関外への貯蓄の合計

高齢期の健康状態の改善①

- 健康寿命(日常生活に制限のない期間)は延伸を続けており、2016(平成28)年時点で男性が72.14年、女性が74.79年となっている。
- 近年、健康寿命の伸びは、平均寿命の伸びを上回っている。

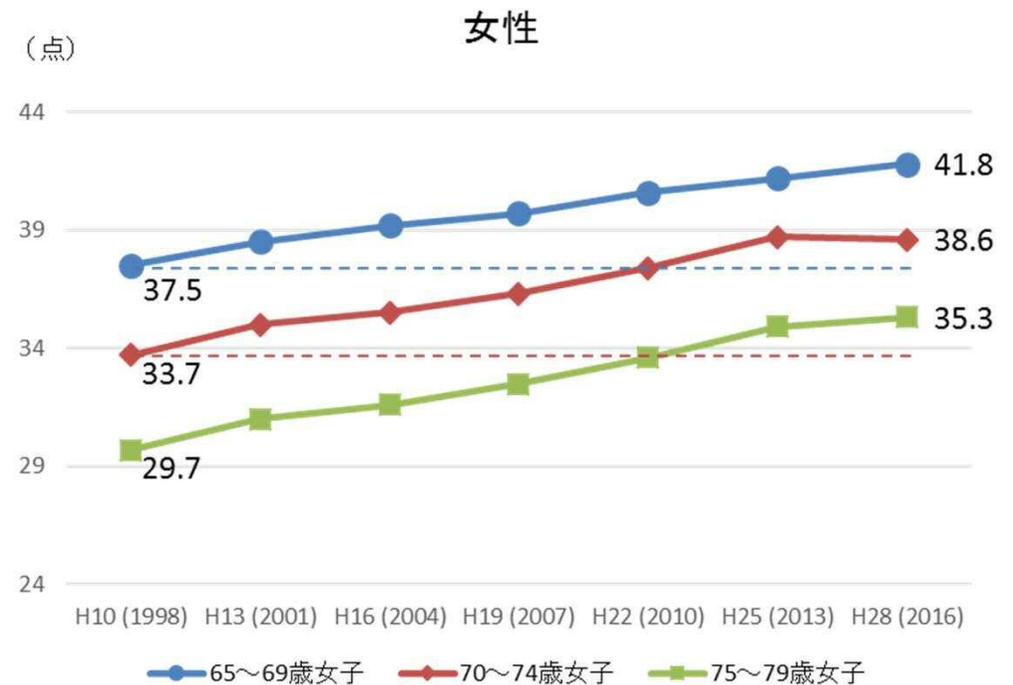
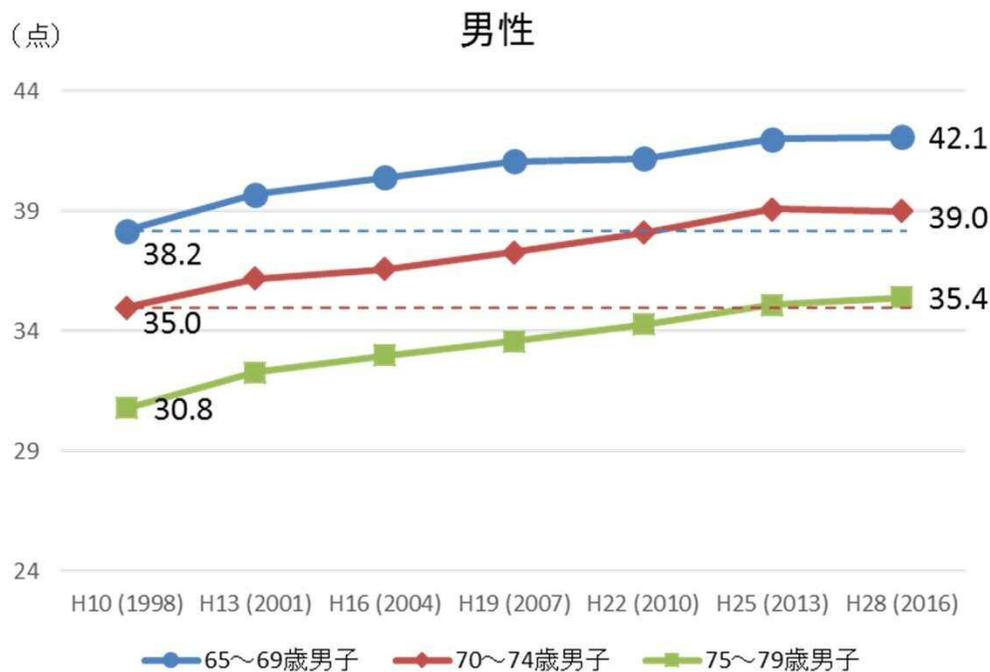
2010(平成22)年→2016(平成28)年 健康寿命の伸び: 男性1.72年、女性1.17年
 平均寿命の伸び: 男性1.43年、女性0.84年



(出所) 平均寿命については、2001・2004・2007・2013・2016年は厚生労働省「簡易生命表」、2010年は「完全生命表」。
 健康寿命については、2001・2004・2007・2010年は厚生労働省科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、2013・2016年は「第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料」。

高齢期の健康状態の改善②

- 65歳以上の者の新体力テスト(握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、6分間歩行)の合計点は向上傾向にある。
- 男性・女性ともに、2016(平成28)年の70～74歳の合計点は、1998(平成10)年の65～69歳の合計点を上回っている。
- 男性・女性ともに、2016(平成28)年の75～79歳の合計点は、1998(平成10)年の70～74歳の合計点を上回っている。

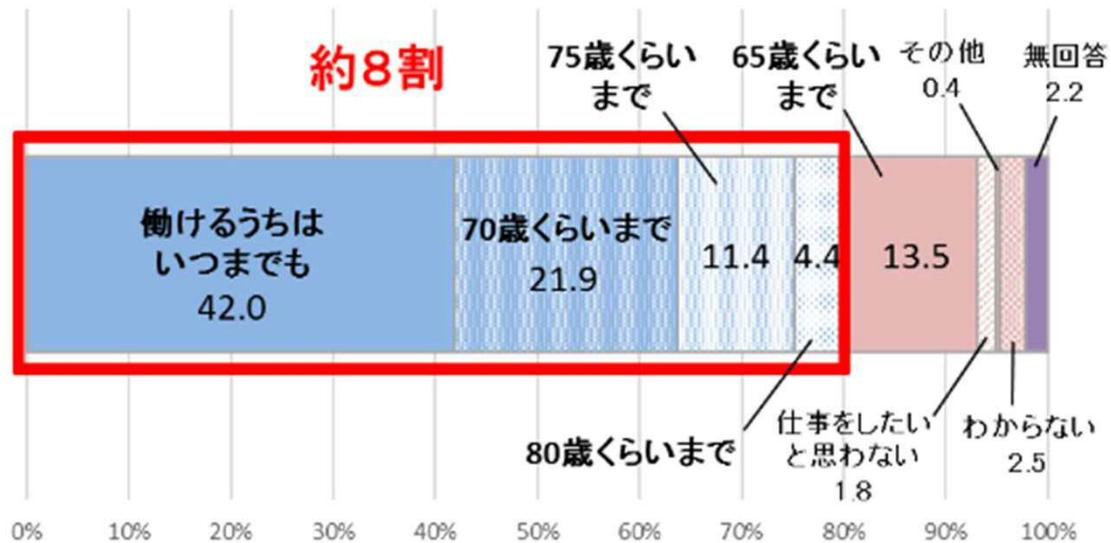


(出所)スポーツ庁「体力・運動能力調査」

高齢者の就業意欲と就業率

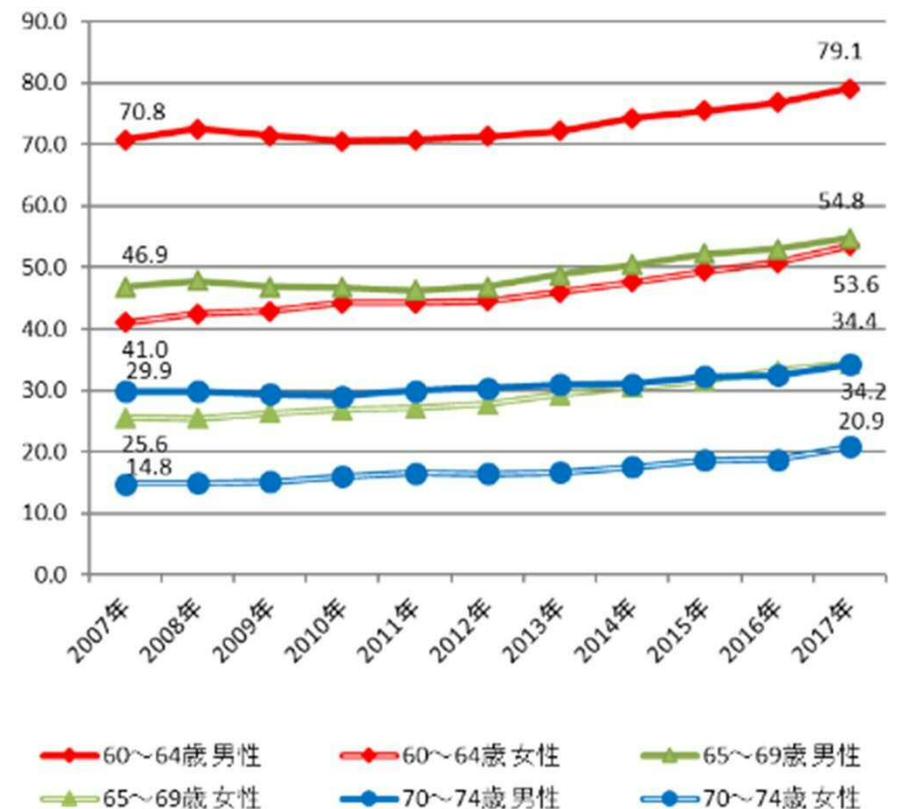
- 60歳以上で仕事をしている者の約8割が、65歳を超えても働きたいという意欲を持っている。
- 60歳から74歳の者の就業率は男性・女性ともに年々上昇傾向にあり、特に女性の上昇率が大きい。

あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。



(出所)内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)
 ※ 60歳以上の男女を対象とした調査。現在仕事をしている者のみの再集計。

高齢者の性・年齢階級別就業率

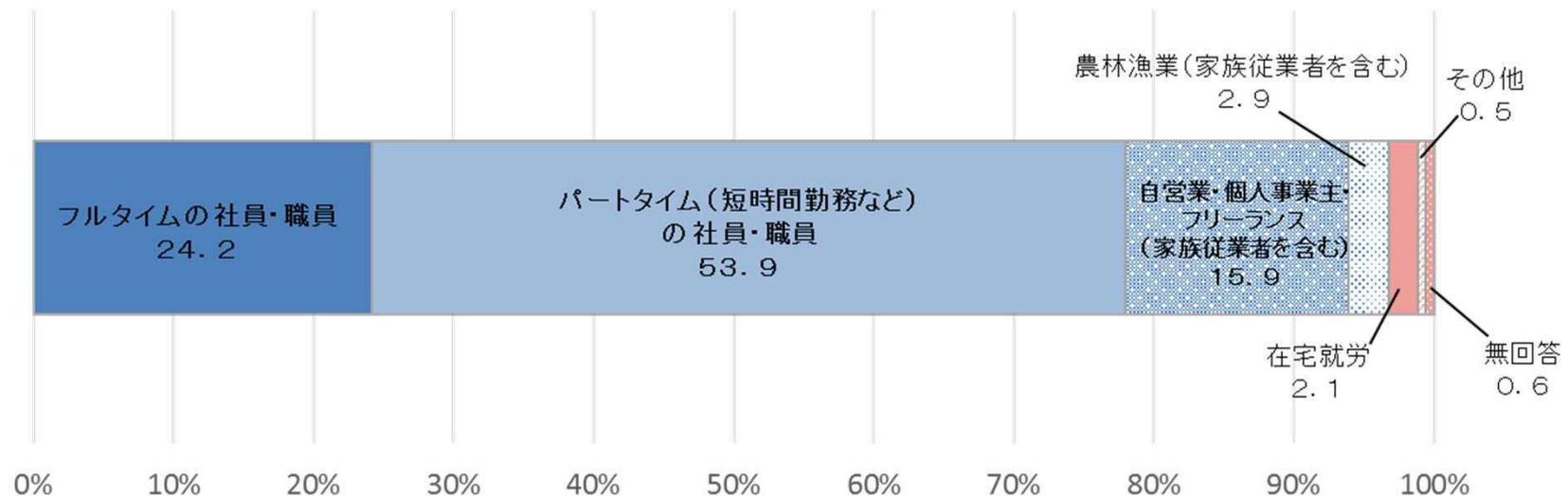


(出所)総務省統計局「労働力調査」(基本集計)
 (注)1. 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。
 2. 2011年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

60歳以降に希望する就労形態

○ 35～64歳の男女で、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者が、60歳以降に希望する就労形態は、「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」が最も多い。

60歳以降に希望する就労形態

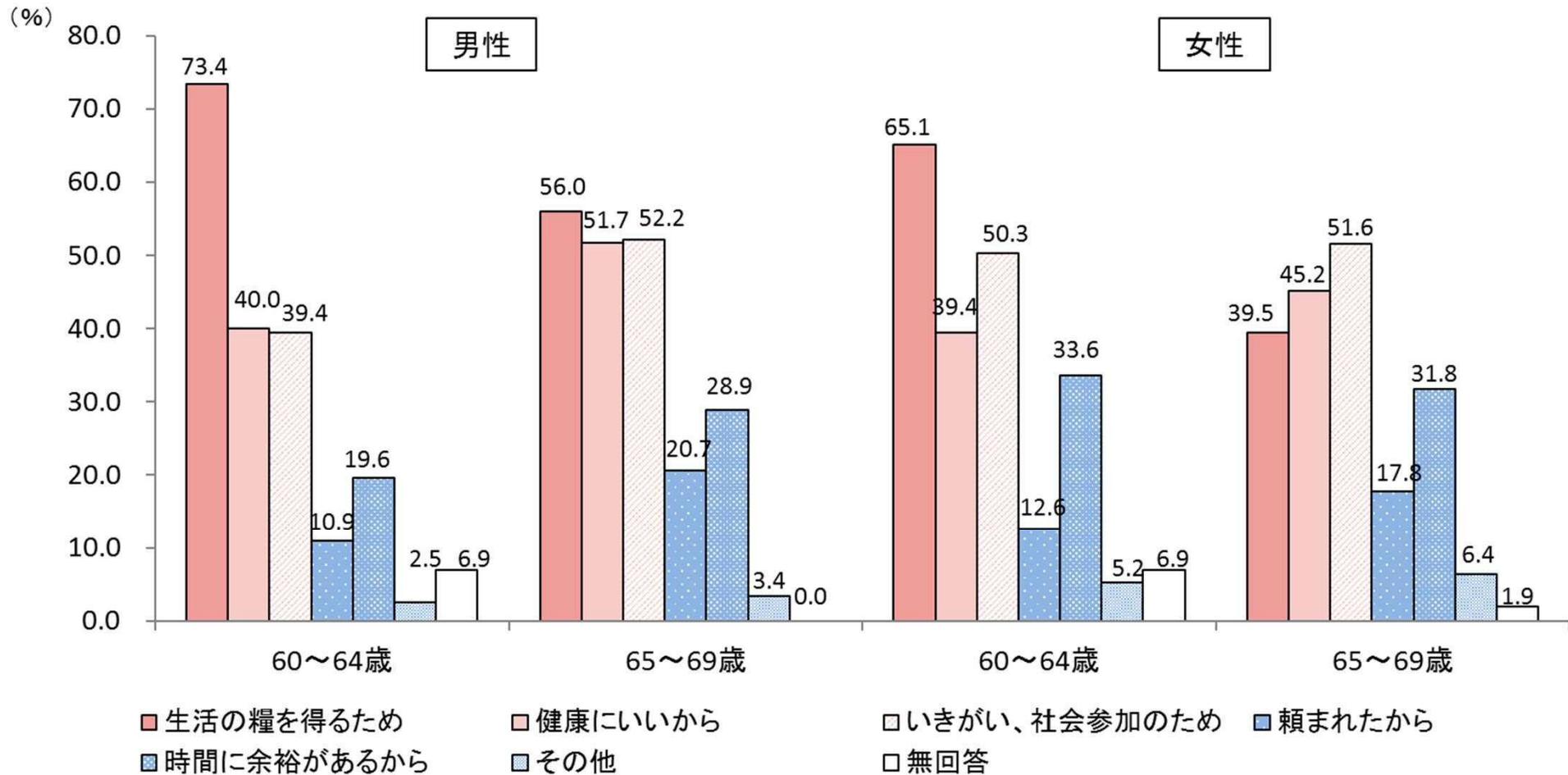


(出所)内閣府「高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

※ 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降に希望する就労形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

高齢者の就業理由

○ 高齢者の就業理由は、60歳台前半では「生活の糧を得るため」が最も多いが、60歳台後半では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2011年)

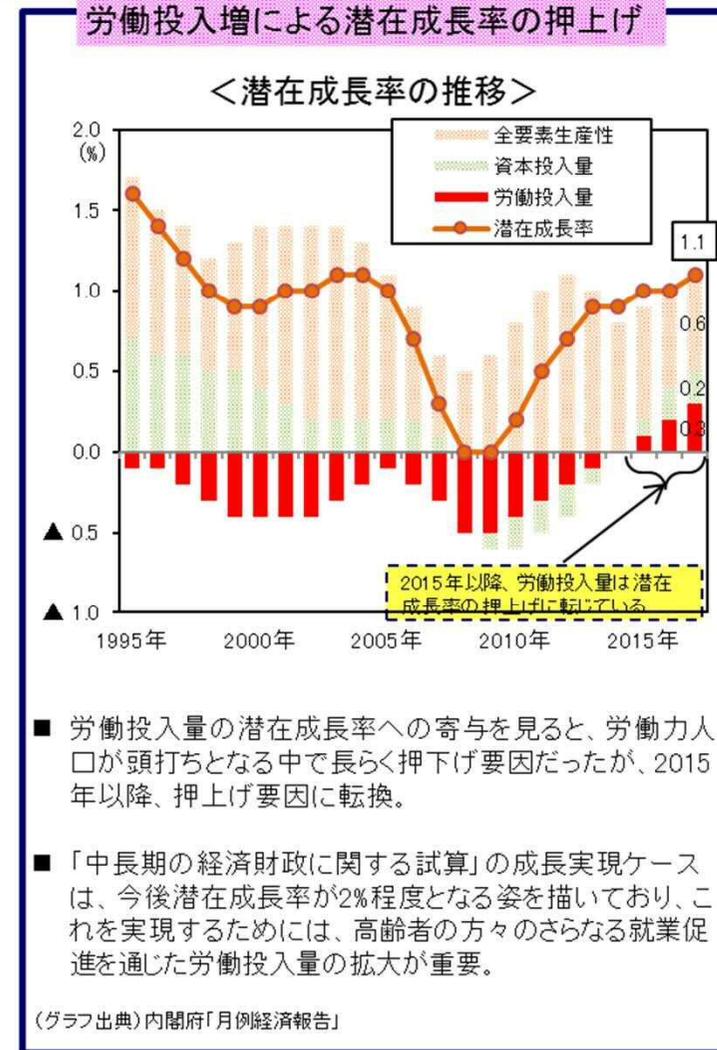
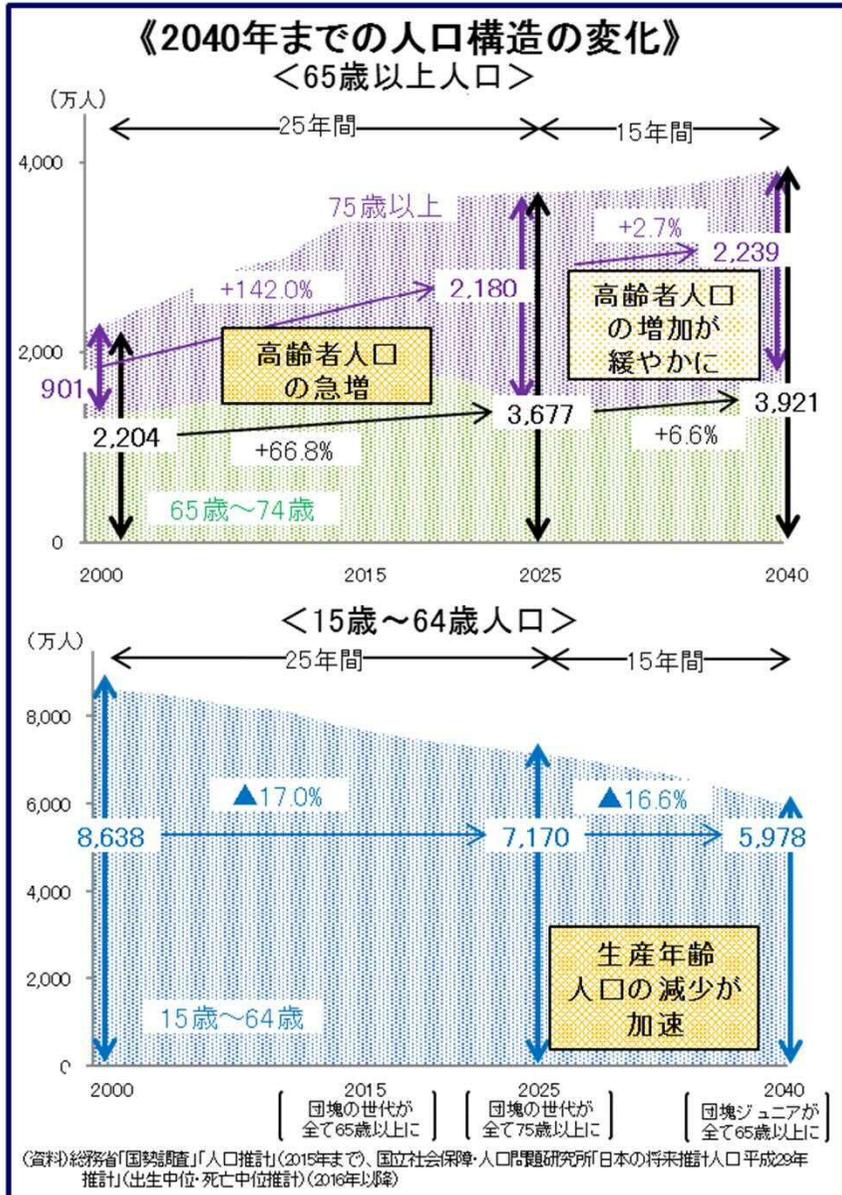
※ 複数回答

※ 60～64歳は雇用者のみの回答(男性 n=1,224、女性 n=865)、65～69歳は自営業者を含む(男性 n=232、女性 n=157)

※ 2011年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

日本経済にとっての高齢者等の就労

- 日本の人口は2025年以降、それまでの「高齢者の急増」から「生産年齢人口の急減」へと局面が変化する。
- 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の中で、高齢者等の労働参加の促進が経済社会の活力維持に不可欠となっている。



左図：第4回経済財政諮問会議（平成30年4月12日）厚生労働大臣提出資料より
 右図：第6回経済財政諮問会議（平成30年5月21日）厚生労働大臣提出資料より

高齢期の雇用と年金をめぐる主な年金改革の流れ

1. 雇用と年金の組合せの推移(平成6(1994)年・平成12(2000)年改正～2025年)

- 1994年改正前 **60歳以降は年金中心**
- 1994年改正 【年金】60歳台前半(特別支給の老齢厚生年金)の定額部分の引上げ(2001～2013年度(※))
【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化、65歳までの継続雇用制度の導入に関する計画の作成指示等
⇒ **60歳台前半は、雇用の促進を図りつつ、雇用と年金の組合せ**
- 2000年改正 【年金】60歳台前半(特別支給の老齢厚生年金)の報酬比例部分の引上げ(2013～2025年度(※))
【高年齢者雇用安定法】定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
- 2004年改正 【高年齢者雇用安定法】高年齢者雇用確保措置の義務化
- 2012年改正 【高年齢者雇用安定法】希望者全員の継続雇用義務化
⇒ **60歳台前半は雇用を中心に**

(※) 女性は5年遅れ

2. 企業年金・個人年金の動き

- 2011年改正(年金確保支援法)
【確定拠出年金法】企業型の加入可能年齢を65歳まで引上げ
【確定給付企業年金法】退職時の年金給付が可能な年齢を50～60歳から50～65歳に変更
【国民年金法(国民年金基金)】60～65歳の国民年金任意加入者の加入拡大

「経済政策の方向性に関する中間整理」

(未来投資会議 まち・ひと・しごと創生会議 経済財政諮問会議 規制改革推進会議(2018年11月))

第2章 成長戦略の方向性

2. 全世代型社会保障への改革

全世代型社会保障への改革は安倍内閣の最大のチャレンジである。

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

あわせて、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大、労働移動の円滑化といった雇用制度改革について検討を行う。

①65歳以上への継続雇用年齢の引上げ

(働く意欲ある高齢者への対応)

- ・人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。
- ・高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

(法制化の方向性)

- ・70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- ・その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- ・その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととする。

(年金制度との関係)

- ・70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

(今後の進め方)

- ・来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

(環境整備)

- ・地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出せ、働きやすい環境を整備する。

就業年齢と年金の適用(加入)・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口	6,200万人	800万人	1000万人	750万人	1700万人
就業者数	5,100万人	500万人	450万人	200万人	150万人
雇用者数	4,700万人	450万人	300万人	100万人	50万人
厚生年金被保険者数 〈雇用者に占める割合〉	3,800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	50万人 〈40%〉 (注1)	20万人 〈37%〉 (注1)
公的年金					
①国民年金の被保険者	→				
②厚生年金の被保険者	(注2)	→			
③受給開始時期の選択		← 繰り上げ	繰り下げ →		
私的年金					
①確定給付企業年金の加入者	(注2)	→			
②確定給付企業年金の支給 開始要件(年齢)		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③企業型確定拠出年金の加入者	(注2)	(注3)			
④iDeCoの加入者	(注2)				
⑤確定拠出年金の受給開始 時期の選択		任意の時点で受給可能(加入者期間に応じて制限あり) →			
⑥国民年金基金の加入員		(注4)			

※人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注1 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注2 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

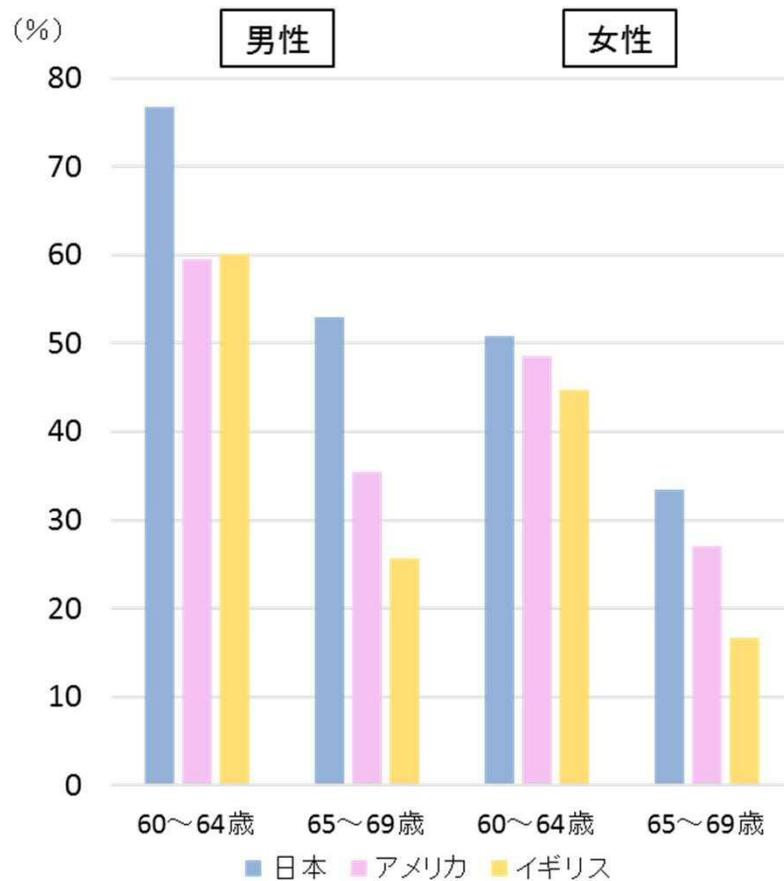
注3 企業型確定拠出年金については、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

注4 国民年金基金については、60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入者も加入可能。給付については、1口目は原則65歳から支給開始、2口目以降は給付のタイプによる。

高齢者雇用と確定拠出年金の状況(各国比較)

○ 我が国の60代の就業率は諸外国と比べても高い水準にあるが、確定拠出年金の拠出可能年齢は60歳になるまで(企業型の一部は最大65歳になるまで)と短い。

＜日米英の就業率(60歳代の男女)＞



(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
 ※2016年時点の就業率

＜日米英の確定拠出年金の非課税の拠出可能年齢と限度額比較＞

		年齢	拠出限度額(年額)	
			会社員	自営業
日本	企業型	65歳	最大66万円※1	-
	iDeCo	60歳	最大27.6万円※1	81.6万円※2
米国	401(k)	上限なし※3	50歳未満:5.6千ドル 50歳以上:6.2千ドル	-
	IRA	70.5歳	50歳未満:6千ドル 50歳以上:7千ドル	-
英国	企業年金	75歳	4万ポンド	-
	個人年金			4万ポンド

※1 勤務先の企業年金(DBなど)への加入資格有無等により異なる

※2 国民年金基金との合算枠

※3 70.5歳以降、401(k)プランへの加入はできなくなるが、それ以前から加入している場合は拠出可能

長期拠出の奨励

- OECD報告書では、より確実に、十分な退職所得を老後に得ることができるよう、長期間のDC拠出を奨励している。

6.3.3 加入者に長期間の拠出を促す

不確実性を減少させ、適切な退職所得を達成する可能性を改善する最も最善の方法は、長期間に渡って十分な掛金を拠出することである。

(略)

拠出期間が長くなるほど、拠出水準に見合ったより高い退職所得を得ることができる。拠出期間の長さは、どのくらいの期間掛金を蓄積し、複利による利益を得ることができるかを決定する。したがって、拠出期間がより長ければ、より長い期間、蓄積された資産からリターンを得ることができる。結果として、特定の目標所得代替率を達成するための掛金の拠出率は、拠出期間の長期化に伴い減少する。

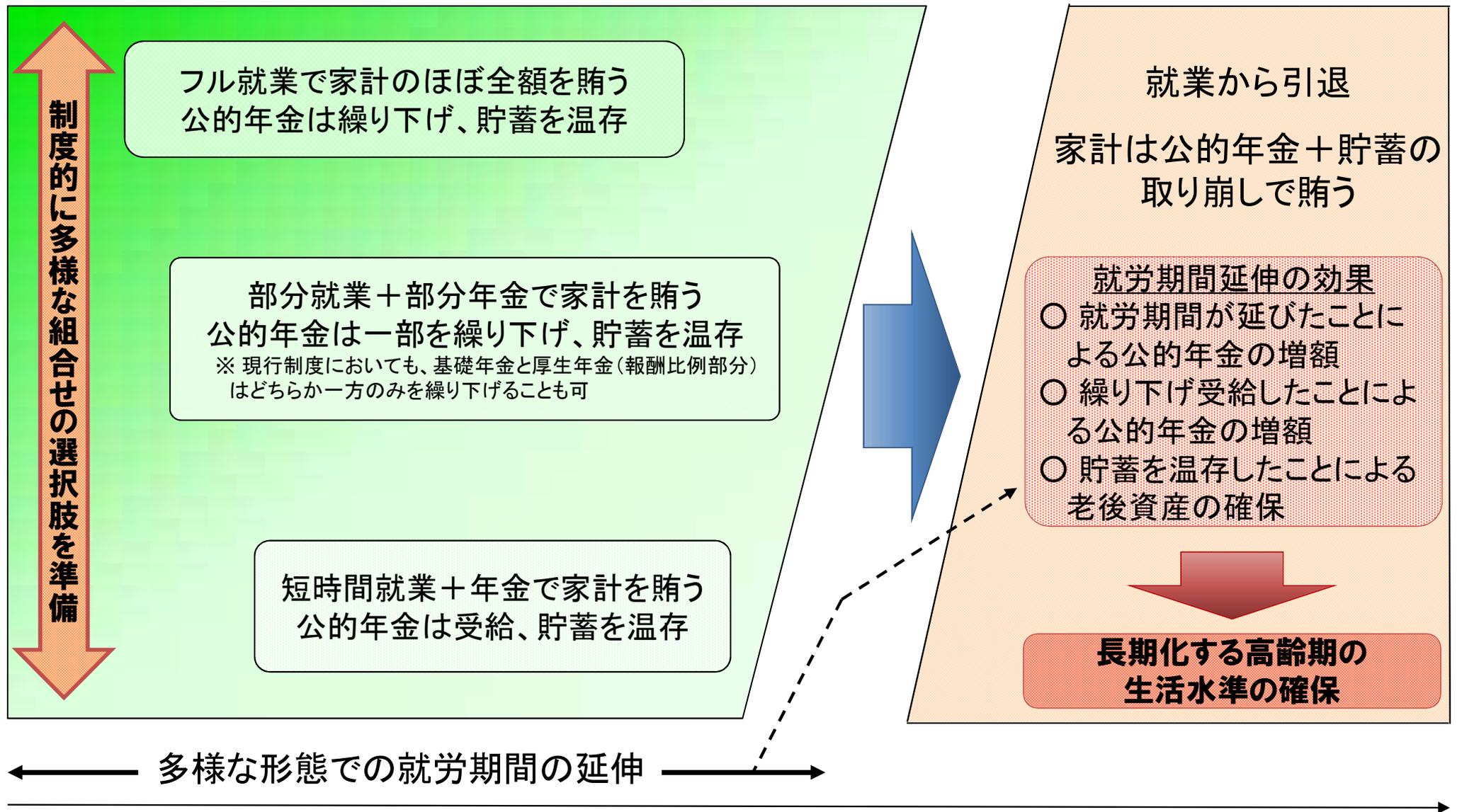
(略)

拠出の増加又は拠出期間の増加は、目標となる退職所得とそれに見合った所得代替率を達成する可能性を高める。

(出所)OECD「Pensions Outlook 2012」を厚生労働省において仮訳

高齢期の就業と年金の多様な組合せ

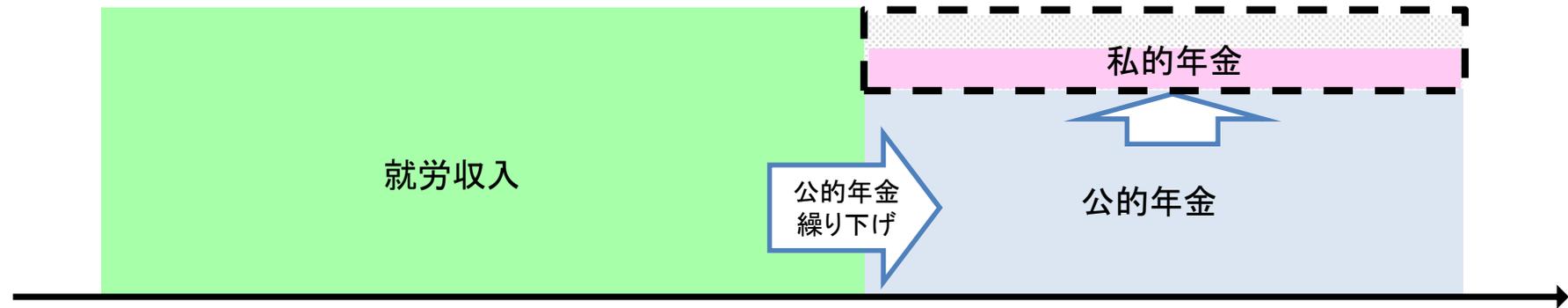
○ 高齢期の就業と公的年金の組合せに、充実した私的年金を加えることで選択肢が生まれる。



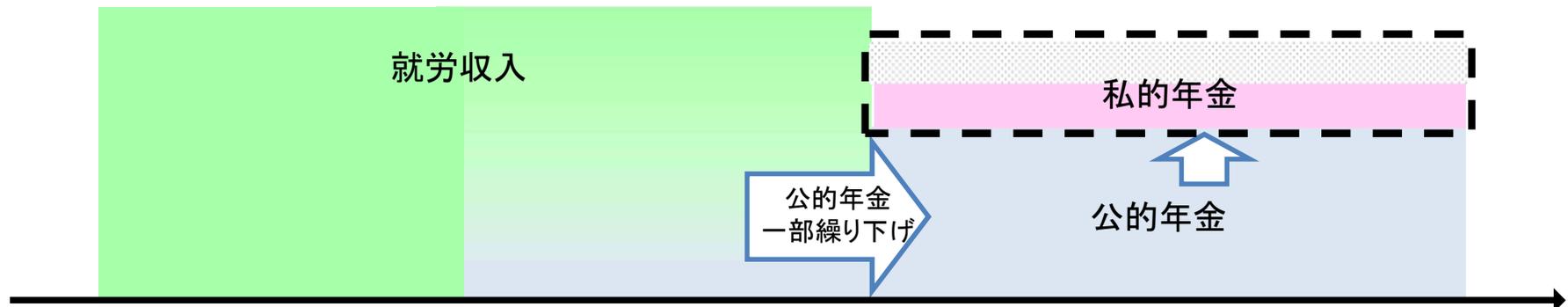
高齢期における年月の経過

私的年金の活用のイメージ

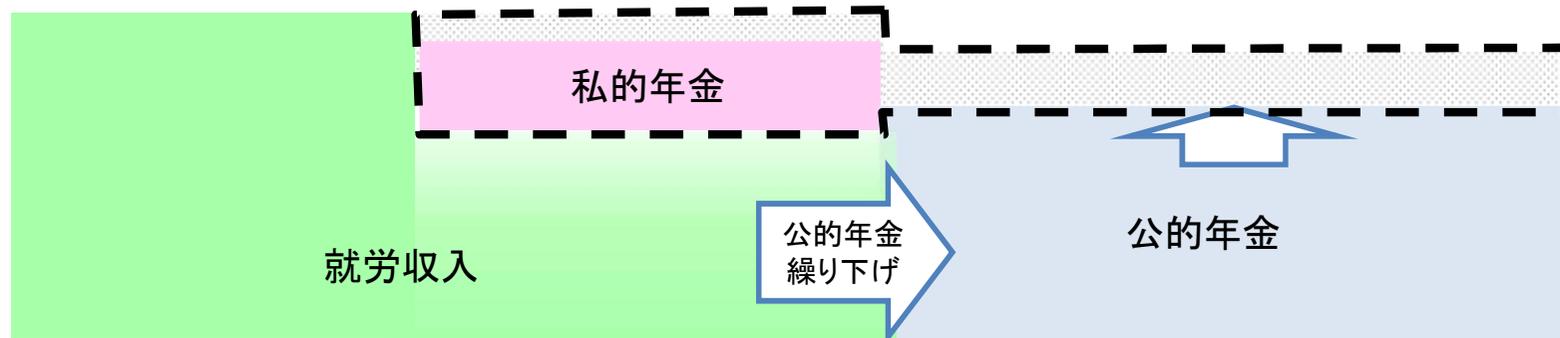
① フル就業で家計のほぼ全額を賄う



② 部分・短時間就業＋一部公的年金で家計を賄う



③ 部分・短時間就業＋私的年金で家計を賄う

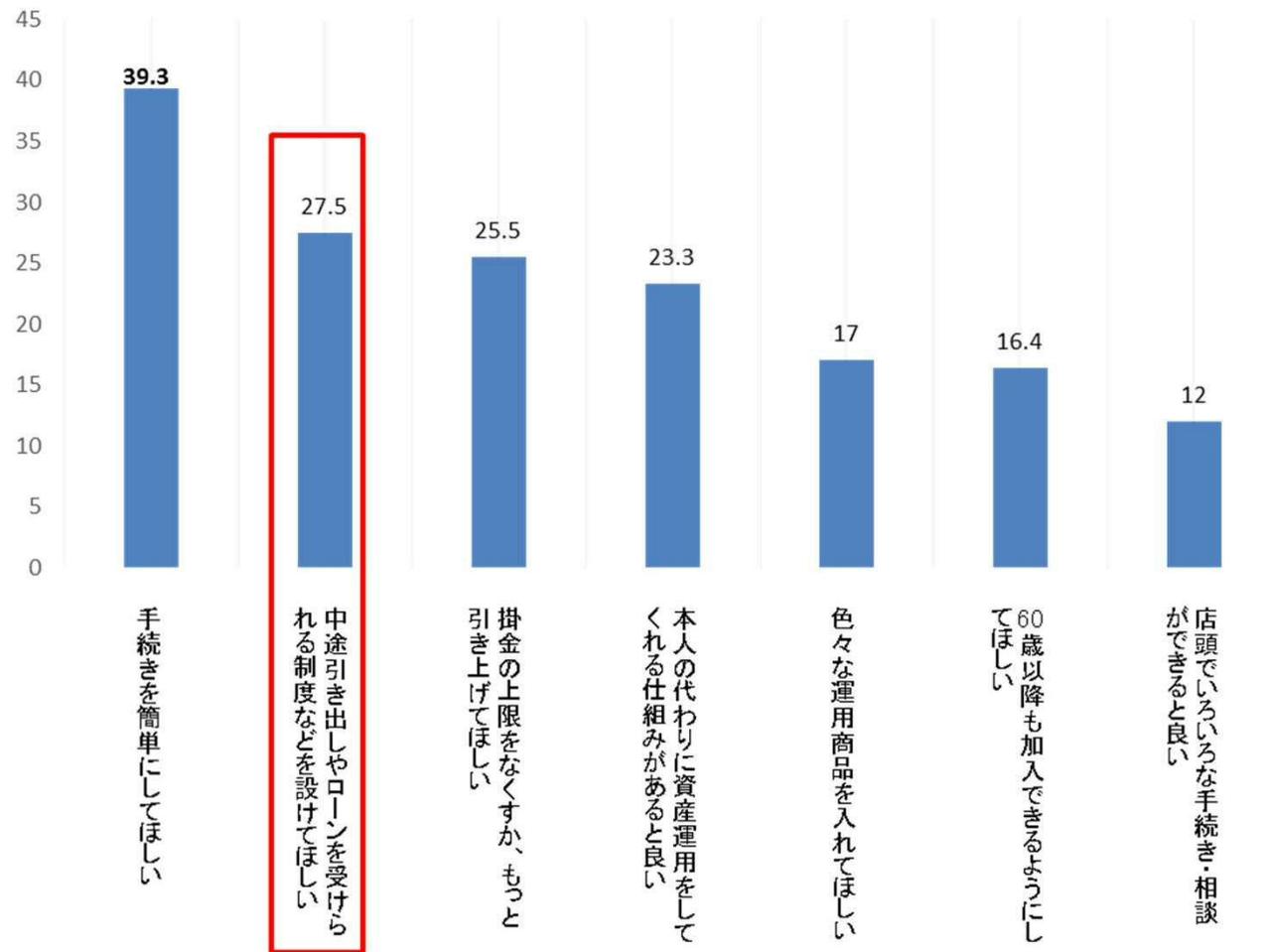


確定拠出年金(企業型・個人型)の制度改善要望

- 確定拠出年金制度に対する改善点として、手続きや掛金に係る事項のほか、中途引き出しの緩和を求める声がある。

＜確定拠出年金制度の改善点(上位3点を複数回答)の構成比＞

(単位: %)



(出所)フィデリティ退職・投資教育研究所「サラリーマン1万人アンケート(2018年)」

NISAとiDeCoの制度比較

- NISAとiDeCoはともに国民の安定資産の形成を支援する制度である。特に2018年1月から始まった「つみたてNISA」とiDeCoは、各個人が運用商品を選択し、長期間にわたり少額の積立を行うものであり、類似の機能を果たしている。
- iDeCoは年齢到達前の中途引出しが原則できないなど老後に向けた資産形成という目的を反映した制度設計となっているが、NISAはこうした制約がなく、資産としての流動性が高い仕組みとなっている。

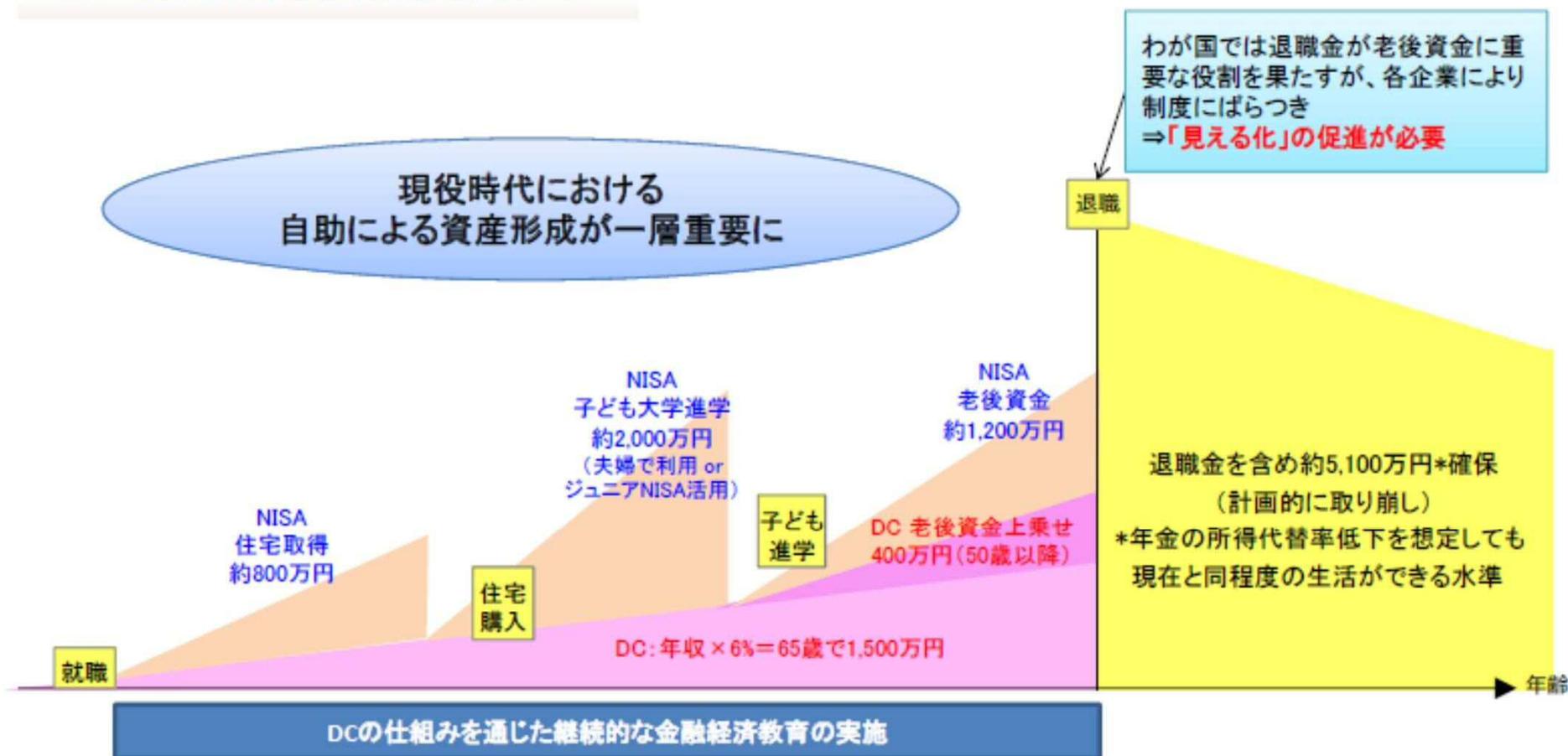
		NISA（一般・つみたて）	iDeCo（個人型確定拠出年金）
拠出の仕組み	拠出時の課税関係	税引き後所得から拠出 <拠出限度額> ・一般NISA：年間120万円（非課税期間5年間） ・つみたてNISA：年間40万円（非課税期間20年間）	全額所得控除（小規模企業共済等掛金控除） <拠出限度額> 被保険者の種別（第1号・2号・3号被保険者）や企業年金の実施状況によって異なる （例えば、企業年金のない第2号被保険者の場合は、年間27.6万円）
	加入可能年齢		60歳まで
給付の仕組み	支給開始要件（年齢） 受給開始時期の選択	制限なし ・20歳以上の国内居住者で60歳以上も非課税投資が可能 ・任意のタイミングで引出し可能	60歳～70歳の請求時（加入期間によって異なる）
	年齢到達前の中途引出し		原則不可 （資産が少額である等の要件を満たす場合は可能）
	課税関係	課税なし（運用益非課税）	年金払い：雑所得（公的年金等控除） 一時金払い：退職所得又は一時所得

ライフイベントと資産形成

- 様々なライフイベントに対応するため、iDeCoやNISAなどを活用した資産形成が求められる。

<2018年10月 第14回金融審議会市場ワーキング・グループ 高田委員提出資料>

夫婦・子ども2人の場合の資産形成のイメージ



(資料) みずほ総合研究所作成

○ 企業年金・個人年金を取り巻く状況を踏まえると、企業年金・個人年金制度の在り方を検討するに当たっては、以下のような課題が考えられるのではないかと。

<経済・社会の変化>

現役

老後

- ✓ 2025年以降の生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 企業における退職給付制度の実施割合・給付水準の低下
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり
- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労の拡大・多様化

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・転職・中途採用の増加 ・多様で柔軟な働き方への意識の高まり ・非正規雇用の中長期的な増加 | <ul style="list-style-type: none"> ・健康寿命の延伸、体力面の若返り ・高齢者の働く意欲の高まり ・高齢者の就業率の上昇 ・高齢者の多様な働き方・働く理由 |
|---|--|

※平成28年の確定拠出年金法等の改正で一定の対応

<経済・社会の変化を踏まえた企業年金・個人年金制度の在り方>

○ 多様な働き方の中で、**早期から継続的に資産形成**を図ることができるようにすることが望ましい

○ 個々の事情に応じて、**多様な就労と私的年金・公的年金の組合せ**を可能にすることが望ましい

<企業年金・個人年金制度に関する主な検討課題> ※課題の検討に当たっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

○ 就労期間の延伸を制度に反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実するとともに、高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備など

(加入可能年齢、拠出限度額、受給開始可能年齢などの拠出時・給付時の仕組み)

○ 従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備など

(中小企業施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)

○ 働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など

(iDeCoの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

○ 老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など

(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)

○ 企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など

(企業年金のガバナンスの確保、制度を支える企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

Ⅲ. iDeCoを含む広報の取組

iDeCoに関する主な広報の取組

① シンポジウム、セミナーの開催

※一般の方や霞ヶ関で勤務する公務員を対象に開催。主な開催実績は下記の通り。

➤ iDeCoシンポジウム（平成29年3月～平成30年12月開催）

※計5回開催（東京、横浜、大阪、福岡、札幌） 参加者数（のべ）：約1,200名

➤ 霞ヶ関iDeCoセミナー（平成29年10月～平成30年6月開催）

※計3回開催（厚生労働省講堂等） 参加者数（のべ）：約1,600名



霞ヶ関iDeCoセミナーの様子



iDeCoシンポジウムの様子

② iDeCo公式サイト の充実及び加入者の行動分析

（平成30年9月以降随時）【iDeCo公式サイト閲覧数：約16万/月】

※iDeCo公式サイトにおいて、マンガやアニメによるiDeCoの紹介、加入者の声を活かした動画コンテンツ等を掲載し、継続的に情報発信を行い、検索サイト（Yahoo!、Google）、SNS（Facebook）においてリスティング広告を実施。

※iDeCo加入者及び未加入者に対してインターネット調査を行い、加入に至った背景や加入に至らない障壁が何であるか等を探るための分析を実施。



iDeCo公式サイト



マンガ・アニメ



加入者の声を活かした動画コンテンツ

③ ポスター、パンフレット、導入ガイド等の作成 （平成28年9月以降随時）

※金融機関や関係団体へ配布し、各金融機関主催のセミナー等で積極的に活用。

【主な作成：iDeCoポスター約2万部、iDeCoパンフレット（加入者100万人突破記念ロゴ入り）約30万部、iDeCo+導入ガイド約20万部】



iDeCoポスター



iDeCoパンフレット（加入者100万人突破記念ロゴ入り）



iDeCo+導入ガイド

④ 民間企業や大学生を対象に勉強会を実施 （平成30年7月、10月、平成31年2月）

※若者の年金制度の理解向上のため、iDeCoを含む年金制度等の基礎的な説明を行う勉強会を実施。

※開催実績：民間企業2社、大学1校 参加者数（のべ）：260名



民間企業におけるセミナーの様子



大学におけるセミナーの様子

年金ポータル開設

○ これまで厚生労働省、日本年金機構、iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会など、さまざまな関係機関のホームページで個別にお知らせしていた年金に関する情報をシンプルにまとめ、年金(公的年金・私的年金)の仕組みや手続きについて調べるための入口として活用。

Before(改善前) ▶ 年金に関して様々なWebページがあり、知りたい情報にアクセスできない。



- ・年金について調べたいけど、どのサイトにアクセスしていいかわからない?
- ・自分の今のライフスタイルに合った情報を見つけたいけど見つからない。
- ・公的年金は将来大丈夫(もらえる)なのかなあ?
- ・自分の将来受け取れる年金はどれくらい?



After(改善) ▶ 年金ポータルを通じて、自分の知りたい年金情報『わたしの年金』、『みんなの年金』情報にアクセスできる



- ・ライフスタイルごとに年金情報が整理されており、探しやすく自分事化されやすい!
- ・『見やすく』、『読みやすい』、を基本コンセプトにWebページを制作し、情報の受け手の視点に立った年金ポータルサイトを運営。

▶ 運用開始:平成31年4月(予定)
※アクセス状況を踏まえつつ、改善を継続する予定

iDeCoのパンフレット及びチラシについて

厚生労働省、国民年金基金連合会において、iDeCoの普及・推進を目的として、新たにiDeCoのパンフレットとチラシを作成し、「iDeCo公式サイト」に掲載。

iDeCoの概要について、わかりやすく説明しており、サイトから自由にダウンロードできる。

【パンフレット】（全8ページ）

【チラシ】



表紙



掲載内容(一部)



表



裏

【ダウンロードはこちらから】（iDeCo公式サイト）

https://www.ideco-koushiki.jp/movie/#idecochan_add_pamphlet

iDeCo公式サイト ご案内

『理解促進』と『行動喚起』の役割を担ったiDeCo公式のWEBサイト。各運営管理機関の検索や様々なコンテンツを搭載しています。

トップページ



イデコ公式サイト

検索

<https://www.ideco-koushiki.jp/>

iDeCoってなに?



● iDeCoの制度概要やメリットをイラストやグラフを使用して説明しています

iDeCoカンタン加入診断



● iDeCoに加入できるか、掛金の限度額はどうか、簡単に診断することができます

税制シミュレーション



● iDeCoの税制メリットを年収、年齢、掛金を入力するだけで簡単に試算することができます

マンガ・アニメでわかるiDeCo



● iDeCoがわかるマンガやアニメを掲載しています

ライブラリ



● iDeCoの各種資料や届出様式の記入例などを掲載しています

運営管理機関一覧



● iDeCoの運営管理機関を検索して、各金融機関の連絡先、手数料などを確認することができます

マンガ・アニメでわかるiDeCo ご案内

<https://www.ideco-koushiki.jp/movie/>

「iDeCo公式サイト」にて、「マンガ・アニメでわかるiDeCo」を掲載しております。

老後資金計画の自分事化を喚起すること～制度概要説明～申し込みまでの一連の流れをマンガやアニメで分かりやすく説明しております。

マンガ・アニメでわかるiDeCo



アニメ

①老後について、考えよう。



●老後資金計画の自分事化を喚起

②iDeCoを知ろう。



●制度の概要を説明

③金融機関を選ぼう。



●金融機関を選ぶ場合の判断材料を説明

④運用商品の種類を知ろう。



●運用における留意事項を紹介

⑤運用商品を選ぼう。



●運用商品の選び方を紹介

⑥年金をいつ・いくらもらえるのか知ろう。



●老齢給付金の受給関連事項を紹介

⑦iDeCoお申し込みまでの流れ。



●第2号被保険者が新規に加入する場合を紹介

マンガ



- アニメ同様の1～7話の構成で、iDeCo申し込みまでの一連の流れを説明。読み手のペースで読み進めることが可能。
- PDFファイルによるダウンロードも可能であり、マンガ冊子として金融機関などがiDeCoの普及活動等に活用可能。

画像提供：国民年金基金連合会

iDeCoアプリ ご案内

ストーリー形式のゲーム、運用シミュレータやARイルカショーなどのコンテンツを搭載した「iDeCoアプリ」を提供しております。

iDeCoアプリ

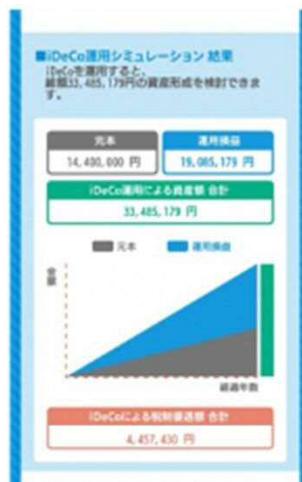


① Happy iDeCo Story



キャラクターとの対話を通じて進むストーリー形式のコンテンツ。iDeCoに加入した場合とそうでない場合の違いや、iDeCoに加入することでどれくらいの税制メリットがあるのかを理解することができます。

② iDeCo運用シミュレータ



自分の年齢や年収、月々の支出を入力し、樹金と利回りを調整することにより、iDeCoによる資産運用をシミュレーションできます。利回り率による変動などを直感的に理解することができます。

③ イデコちゃんのAR-イルカショー



シロイルカのイデコちゃんが、AR(拡張現実)によりiDeCoのメリットを分かりやすく解説します。



画像提供：国民年金基金連合会

厚生労働省における「職場iDeCo・つみたてNISA」の導入について

1 趣旨

職員の在職中から退職後にわたる人生を充実したものとするため、計画的な資産形成が可能なiDeCoとつみたてNISAを、職員自らが生活設計を行うことを支援する制度と位置付け、本制度の導入を通じて、職員の福利厚生を増進を図る。

2 対象

厚生労働省本省職員

3 実施時期

平成30年10月～

4 実施方法

国民年金基金連合会

職場からの依頼で運営管理機関募集（※）に係る事務手続き等のサポートを実施

①'運営管理機関募集のサポートを依頼（依頼は任意）

職場

- iDeCo・つみたてNISAの加入申出の手続き等に関する情報提供(専用ページ等を開設)

<掲載内容>

- ✓ iDeCo・つみたてNISAの概要
- ✓ 運営管理機関情報
 - ・運営管理機関名称、照会先
 - ・iDeCo・つみたてNISA加入申込ページ
 - ・投資教材URL等

- 投資教育の機会の提供

<提供内容>

- ✓ 省内セミナー等の企画・立案や開催案内を周知等

職員

①"職場の募集状況を伝達

①運営管理機関の募集（※）

②「職場iDeCo・つみたてNISA」に関する申出書の提出（※）

- ✓ 職員が直接運営管理機関に申込
- ✓ 金融機関の選択・変更、投資判断、運用商品の選択・変更、掛金・積立額の設定・変更等、自己責任により実施

③ 加入申出書の提出

④ 運用商品や投資教育の提供

運営管理機関

【募集要件】

- 職員に対して、iDeCoの投資教育又はつみたてNISAの金融・投資教育を提供すること
- 顧客本位の業務運営に関する原則を採択し、その取組方針を公表していること

【職場に提供する主な内容】

- ・ iDeCo・つみたてNISA加入申込ページ
- ・ 投資教材URL等
- ・ 職場からの要請に基づく省内セミナー等への講師派遣や講演資料等

※運営管理機関である金融機関がつみたてNISAも提供している場合は、iDeCoと合わせてつみたてNISAに関する募集と申出も可能とする。