

DCプランナーのための情報誌

2025

第46号

企業年金 総合プランナー



特集Ⅰ

**GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) の
中期目標及び中期計画の概要について**

特集Ⅱ

企業年金の現状と普及に向けた取り組みについて

長期的な経済社会の変動と 公的年金制度に対する国民の信認

昨年、5年に1度の公的年金の財政検証が行われ、その後、財政検証結果を踏まえた制度改正の議論が盛んに行われました。痛感させられるのは、10年、20年というタイムホライズンにおいて社会や経済が驚くほど大きく、また、予想外の変化を遂げることで、その変化が制度の変革を迫ること、さらにそうした変革の実現に向かう政治的なプロセスは公的年金制度に対する国民の信認に影響すること、です。

予想外の変化の一例は、20年くらい前から女性や高齢層の就業が大きく拡大したことです。この結果、我が国の公的年金制度が思いのほか「若返った」ことが、今回の財政検証で明らかになっています。

1990年代半ば以降、一貫して生産年齢人口（15～64歳）は毎年数十万人規模で減少しています。これを映じて、2004年の制度改正当時、厚労省は、厚生年金被保険者数（会社員など）は、2005年の3,699万人から2020年には3,458万人に減少すると推計していました。

しかし実績は4,534万人で、1千万人以上、上振れたのです。なぜでしょうか。まず、女性の就業が進みました。女性の就業者数は、2004年の2,616万人から2024年の3,082万人に増加しています。また、65～69歳の男性の就業者数は2004年の153万人から2024年の223万人に増加し、この年代の人口に対する比率（就業率）は2004年の43.8%から2024年の62.8%に上昇しました。つまり、女性と高齢層の就業増加が少子高齢化の影響をかなりの程度まで相殺したということです。

予想外の変化のもう1つの事例は、物価動向です。高度成長期、先進国経済は常にインフレに悩まれ、物価問題すなわちインフレ問題でした。1990年代はじめにバブルが崩壊したとはいえ、物価と賃金が下がっていくデフレ基調の経済が長期にわたって日本に居座るとは、マクロ経済の専門家も考えていませんでした。まして、社会保障の関係者は考えませんでした。

2004年の制度改正では、保険料率に上限を設定してそこに到達した後は固定することとされました（保険料水準固定方式）。しかし、少子高齢化は否応なく進みま

す。そこで、給付をインフレ率ほどには引き上げず、その実質価値を切り下げていくマクロ経済スライドという仕組みを採用しました。こうすれば、現役世代の負担を一定の範囲に収めることができます。公的年金制度の持続可能性を高めるイノベーションと言えるものでした。

しかし、この仕組みには、デフレ時にも実質価値が下がるよう、物価の下落以上に給付を削減する装置は含まれていませんでした。この結果、物価が下がる中で、給付の実質価値が想定以上に上昇してしまう結果となりました。年金受給者の生活実感とは大きく異なるかもしれませんが、2004年当時の想定を超える給付が続いてしまったのです。裏を返せば、今までの給付の高止まりを将来の給付の削減で埋め合わせねばならないということです。特に基礎年金の水準低下が懸念されることとなりました。最近、メディアで「基礎年金の底上げ」などの見出しが躍ることとなった基本的な背景はここにあります。

公的年金は、人生の最終局面の生活の支えです。年齢が上がって老後の現実感が増すにつれて大半の人は不安を募らせます。その中で、公的年金制度が社会や経済の変革のたびに繰り返し適合して、不安を抑えていかなければなりません。

社会や経済の変革に対する適合は、しばしば、国民の可処分所得に影響するため、十分な説明が必要です。重要なことは、説明が国民的な合意に結実するには、制度に対する国民の信認が欠かせないということです。

幸い、これだけ少子高齢化が進んでも、給付は確実に行われ、年金制度は財政的に安定しています。公的年金制度がきちんと機能するメカニズムの理解を広め、幅広く国民の信認に結び付けていくことが、結局は国民自身の利益につながると言えるでしょう。

玉木 伸介（たまき のぶすけ）

大妻女子大学短期大学部 教授

1979年東京大学経済学部卒。日本銀行企画局、情報サービス局広報課長等を経て、2009年、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）に出身。2011年4月より現職。社会保障審議会年金部会部会長代理、勤労者退職金共済機構資産運用委員会委員長など。



企業年金 総合プランナー

2025
第46号

contents

02 年金春秋 長期的な経済社会の変動と公的年金制度に対する国民の信認

玉木伸介/大妻女子大学短期大学部 教授

04 特集Ⅰ GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）の 中期目標及び中期計画の概要について

玉木伸介/大妻女子大学短期大学部 教授

10 特集Ⅱ 企業年金の現状と普及に向けた取り組みについて

企業年金連合会

16 ブラッシュアップシリーズ

「公的年金」 障害年金の基礎知識

高橋裕典/社会保険労務士

「企業年金（DB・DC）・個人年金（DC）」

企業年金加入者のiDeCo加入の検討ポイント

五十嵐義典/1級DCプランナー 特定社会保険労務士 CFP®

「DC制度における投資の考え方」 投資信託での長期運用～コスト管理のポイント～

若本泰三/株式会社わかもと年金プロダクション 代表

22 DCブレイク 事業主返還における勤務期間の判断

23 資格更新のご案内

発行人 荒井 恒一

企画・編集・発行 日本商工会議所

〒105-0012 東京都港区芝大門一丁目1番30号 芝タワー

URL <https://www.kentei.ne.jp/>

本誌内容に関するお問い合わせは、「お問い合わせフォーム（<https://forms.gle/Teov2pB8DKVFf5qTA>）」までお願いします。

※本誌の掲載記事・写真等の無断複写・複製・転載を禁じます。

次号のお知らせ

第47号は2026年2月に発行予定です。

特集I GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)の 中期目標及び中期計画の概要について

大妻女子大学短期大学部 教授
玉木 伸介(たまき のぶすけ)



はじめに

年金積立金管理運用独立行政法人(以下「GPIF」という)は、259兆円(2024年12月末時点)もの資金を、グローバルマーケットで株式や債券等で運用する世界最大級の機関投資家です。市場関係者は、その規模の大きさに着目して、「クジラ」と呼ぶこともあるそうです。

他方、国民の間には、公的年金制度は果たして持続可能なのか、今の現役世代が高齢者になる頃には制度が破綻して年金給付など受けられないのではないか、という不安を持つ人もいます。公的年金制度にそんなに大きな金額が積み立てられているということに、驚く人もいるでしょう。

また、GPIFは独立行政法人という組織形態に属し、5年ごとに作成される中期目標及び中期計画という2つの文書に沿って業務が遂行されます。今年度は、5年という中期の初年度であり、新しい中期目標及び中期計画による業務遂行が始まっています。

そこで、以下、巨額の積立金の由来および独立行政法人という組織形態について簡単に述べたうえで、新しい中期目標及び中期計画のポイントについてご説明します。

1 巨額の積立金の市場運用に至る歴史

公的年金制度は、昭和30年代(1960年前後)に今の制度がおおむね出来上がりました。当時から、いずれ出生率が低下し、また寿命がのびることは、よく分かっていました。政府は、これを見越して、高度成長期以降、当時の年金給付に必要な金額以上の保険料を現役世代から徴収し、余った

分を積立金の形成に充てて、将来の給付増に備える道を選びました。当時は、長期にわたって保険料を納付した高齢者が少なかったのですから、給付もあまり多くありませんでした。

では、その積立金はどこに行ったのでしょうか。当時の制度では、積立金の全額が、年金制度を所管する厚生省(当時)から、大蔵省(当時)の資金運用部(当時。大蔵省内の部署ではなく、資金の出入りを整理する勘定のようなものです。今は、財政融資資金と呼ばれています)に預託されることとなっていました。

預託は政府内の部門間の長期の定期預金のようなもので、長期固定の金利が付されました。大蔵省は、この資金を、郵便貯金の資金などとともに、財政投融資(財投)の原資としたのです。

高度成長期の財政投融資は、高速道路を建設する日本道路公団、新幹線を建設する日本鉄道建設公団、住宅を供給する日本住宅公団などの特殊法人あるいは日本開発銀行などの政府系金融機関、地方自治体などに対し、出資や融資を行って、インフラ整備の資金や政策金融の原資を提供するものでした。

この仕組みは、インフラや住宅が非常に不足していた当時の日本において、税金を使うことなく、また国債を発行することなく、広く国民全体から集めた郵便貯金や年金積立金を社会的なニーズが極めて高い分野に政府のチャネルを通じて資金を集中するという機能を果たしました。時代の要請によく合っていたのです。

しかし、1980年代以降、インフラ整備が進展してくると、政府がやるべき投融資の規模は小さくなっていきます。ここで、郵便貯金や公的年金積立金の資金運用部への全額

預託とそれを原資にした財政投融資という組み合わせの欠点が、露呈しました。

郵便貯金も公的年金積立金も、その大きさはインフラ整備等の資金需要とは関係なく決まります。高度成長期は整備すべきインフラが非常に多く、財政投融資の原資はいつも不足していました。従って、大蔵省はニーズの高い案件から資金をつけていくことができました。投資効率の高い東海道新幹線や東名高速道路が他の新幹線や高速道路よりも早い段階でできたことは、こういう事情と無縁ではありません。

1980年代に入ると、第二次オイルショック後のインフレで高金利時代になりました。こういう金融・経済の環境の場合、当時の我が国の金融制度の下では、郵便貯金に家計の貯蓄が集まる傾向がありました。増加した郵便貯金の資金はそのまま資金運用部に預託されました。もちろん、公的年金積立金も増えつつありました。

しかし、だからと言って、財政投融資にふさわしい投融資案件は増えません。ここで、財政投融資の原資が過剰という状態になりました。そうすると、ニーズの低い投融資の案件であっても、資金がついてしまいます。国民のお金が非効率な案件に使われてしまうわけです。

こういう現象は、「財投の肥大」と言われ、1980年代から1990年代の日本の抱えた問題の1つでした。これを何とかしようという機運が強まって、2001年の財投改革に結実しました。

財投改革においては、郵便貯金や公的年金積立金を全額資金運用部に預託するという制度が廃止されました。財政投融資の原資は、財投債という国債を、必要だけ発行して調達することになりました。郵便貯金も公的年金積立金も、新規の預託が止められ、既存の預託金は満期が来ると、順次償還されました。償還は、2009年3月まで続きました。

こうすることで、「財投の肥大」という大きな問題の根本的な原因は除去されました。他方、順次償還された預託金は、株式や債券の市場で、民間の資金と同じように運用されることとなりました。全額預託の制度が市場運用の制度に変わったのです。

この市場運用を担う組織が、GPIFです。

2 GPIFという独立行政法人

2001年4月、「年金資金運用基金」が設立されました。こ

れが、今のGPIFの前身です。政府から積立金を寄託され、これを市場で運用するための組織です。この時点では、特殊法人という組織形態でしたが、その後の特殊法人改革の流れの中で、2006年4月に独立行政法人となり、名称も、年金積立金管理運用独立行政法人に改められました。

独立行政法人にはいくつかの形態があります。GPIFは、独立行政法人通則法(以下「通則法」という)に規定する「中期目標管理法」です。通則法第29条第1項では、「主務大臣は、三年以上五年以下の期間において・・・達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を定め、これを当該中期目標管理法に指示する」とあります。

中期目標は「達成すべき業務運営に関する目標」であり、「何を目指して業務を行うか」という主務大臣の判断を文書化したものです。

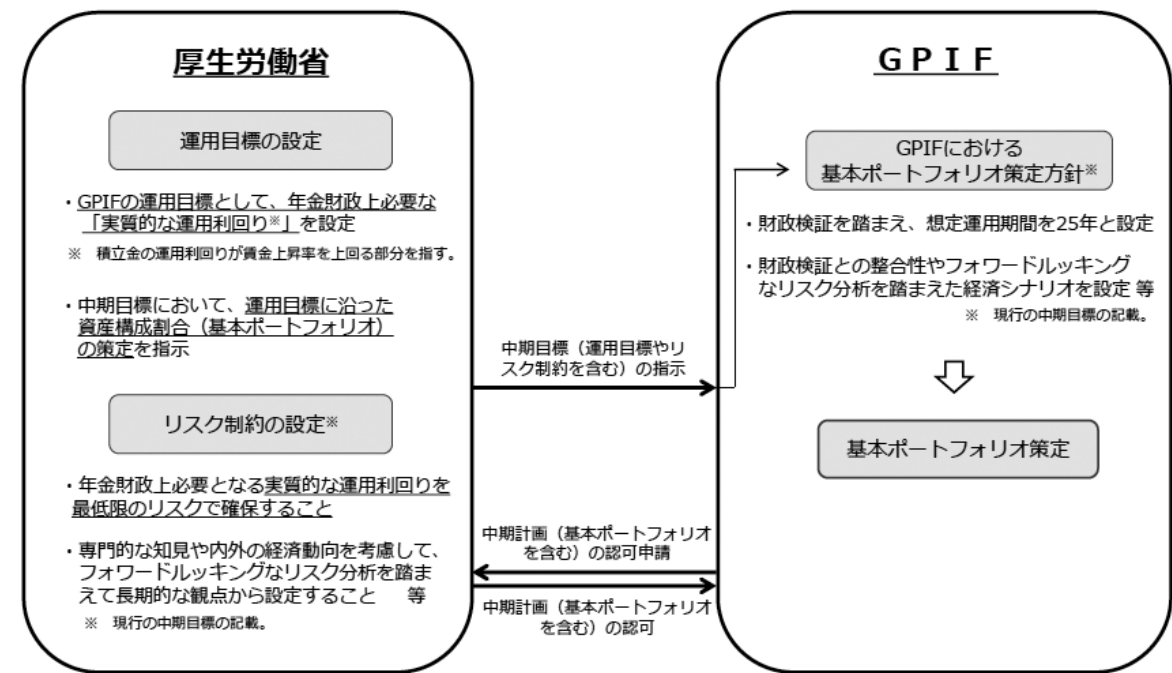
では、中期計画とは何でしょうか。また、通則法第30条第1項では、「中期目標管理法は、・・・指示を受けたときは、・・・、当該中期目標を達成するための計画(以下この節において「中期計画」という。)を作成し、主務大臣の認可を受けなければならない」とあります。つまり、中期計画は、「こうやって目標を達成します」という内容の、独立行政法人の側が作る文書であり、これについて主務大臣もOKを出している、ということです。

この2つの文書が、中期(GPIFの場合は5年)ごとに作成されます。実際、厚生労働省は、2025年度から2029年度まで適用される第5期中期目標を今年の3月7日付でGPIFに対して指示し、これを受けてGPIFは、同期間の第5期中期計画を作成し、3月31日に主務大臣の認可を受けるとともに公表しました。

2つの文書の位置づけから容易に推測されるように、中期目標の項目と中期計画の項目は、基本的に対になっています。主務大臣が中期目標で「これをやってくれ」と指示すると、指示を受けた独立行政法人が「こうやります」と中期計画を出す(主務大臣がこれを認可する)、という組み合わせになっているからです。

独立行政法人については、通則法の他に、個々の独立行政法人に関する個別法があります。GPIFの個別法(年金積立金管理運用独立行政法人法。以下「GPIF法」という)では、中期計画の中に「長期的に維持すべき資産構成割合」(以下「基本ポートフォリオ」という)を含めることが規定されています。厚生労働大臣が中期目標において運用目標(目指すべき利回り)を定めると、それを実現する方法の一部とし

＜図表1＞ 運用目標と基本ポートフォリオの関係



第24回社会保障審議会資金運用部会 資料1

て基本ポートフォリオが作られるのです。

以下、GPIFの第5期中期目標及び同中期計画の構成及び主な項目のポイントについて説明しましょう。

3 GPIFの役割（ミッション）

中期目標においては、その冒頭に、GPIFの「政策体系における法人の位置付け及び役割（ミッション）」についての記述があります。「経済全体の成長の果実を獲得することにより、・・・公的年金事業の運営の安定に資する・・・役割を担っている」とあります。

「公的年金事業の運営の安定に資する」とは、公的年金の財政的な基盤を強固にするという意味です。そのために「経済全体の成長の果実を獲得」するのです。経済全体とは世界中の経済であり、その成長は、債券の金利や株式の配当さらにはこれら資産の値上がり益という果実をもたらします。これを獲得することが役割（ミッション）である、と書かれています。

公的年金給付の主要な財源はもとより保険料ですが、これは、経済活動によって創出された付加価値のうちの、労働に分配された部分の一部です。これに対し、運用益は労働ではなく資本に分配された部分の一部です。

つまり、我が国の公的年金制度に流れ込む富の流れには、労働への分配からのものと資本への分配からのものの両方

がある、ということです。資本への分配からの流れをうまくつかんで運用益を公的年金制度に提供することが、積立金の管理・運用ということであり、その任に当たる組織がGPIFということです。

これを踏まえて、以下、中期目標及び中期計画の主な項目の概要について説明します。

4 主要な項目の概要

中期目標及び中期計画ともに、その主要な部分では、以下のような順番で項目が並んでいます。

- 1.年金積立金の管理及び運用の基本的な方針
- 2.国民から信頼され、管理運用法人としての使命を着実に果たすための健全な組織運営
- 3.基本的な運用手法及び運用目標
- 4.運用の多様化・高度化
- 5.運用受託機関等の選定、評価及び管理
- 6.リスク管理
- 7.スチュワードシップ責任を果たすための活動及びESG等の非財務的要素を考慮した投資
- 8.管理運用法人の業務運営を支える人材の確保・育成・定着等
- 9.業務のデジタル化の推進等
- 10.情報発信・広報及び透明性の確保

これらのうちの主なものについて、以下でご説明します。

(1) 年金積立金の管理及び運用の基本的な方針

年金積立金の管理及び運用の基本的な方針については、当然のことながら、法律（国民年金法、厚生年金保険法及びGPIF法）に定めがあります。従って、中期目標では法律の定め通りにやるようにとの指示があって、中期計画ではそのようにする、という記述になります。

法律は、「年金積立金の運用は、年金積立金が被保険者から徴収された保険料の一部であり、かつ、将来の年金給付の貴重な財源となるものであることに特に留意し、「専ら被保険者の利益のために」「長期的な観点から」「安全かつ効率的に行う」ことを求めています。

「専ら被保険者の利益のために」とあるので、他の目的に使ってはいけません。

「長期的な観点から」とあるので、日々の相場変動に一喜一憂することなく、長い目で見てリターンが確保できるような運用をすることが求められています。メディアの市場動向に関する報道は、多くの場合、「今日の株価はこう動いた」などというごく短期的な事象に関するものです。もとより、これはこれで有用な情報ですが、GPIFの長期的な観点からの運用は、別の観点から行われています。

「安全かつ効率的」とは、どういうことでしょうか。リスクとリターンはトレードオフの関係にありますから、安全ばかり追求すればリターンが得られませんが、リスクを顧みずにリターンを追求すれば、どんな損失が生じるかわかりません。GPIFの運用においては、「必要な運用利回りを最低限のリスクで確保すること」が「安全かつ効率的」の意味です。

(2) 基本的な運用手法及び運用目標

長期的に達成すべき運用目標が中期目標で与えられ、長期的な観点からの資産構成割合として基本ポートフォリオを中期計画において定め、これに基づき運用を行うこととなります。

今回の中期目標で示された運用目標は、「長期的に年金積立金の実質的な運用利回り（年金積立金の運用利回りから名目賃金上昇率を差し引いたもの）1.9%を最低限のリスクで確保すること」です。

前回（5年前）の中期目標では、1.9%ではなく1.7%でした。しかし、運用目標が上がったのだからリスクをより多く

とれという指示であったかと言えば、そうではありません。

公的年金には5年に1度の財政検証があり、その前に経済前提の議論が行われます。そこでは、今後の長期的な経済の動きや人口動態などに関する様々な数字を置いてみて、それらに対応する給付の水準や運用利回りを出しています。

運用利回りは、運用を行う主体（GPIF）の能力の影響を受けます。今回の1.9%は、GPIFの能力を運用目標により適切に反映させるという観点から行ったバックテストを踏まえて設定されました。バックテストとは、「過去からずっと現行の基本ポートフォリオで運用していたと想定した場合の運用利回り」を算出してみるということです。

1.9%という運用目標に対し、GPIFは以下のような基本ポートフォリオを設定しました。

＜図表2＞ 基本ポートフォリオ

	国内債券	外国債券	国内株式	外国株式
資産構成割合	25%	25%	25%	25%
乖離許容幅	±6%	±5%	±6%	±6%
	±9%		±9%	

(注) 為替ヘッジ付き外国債券及び円建ての短期資産については国内債券に区分し、外貨建ての短期資産については外国債券に区分する。

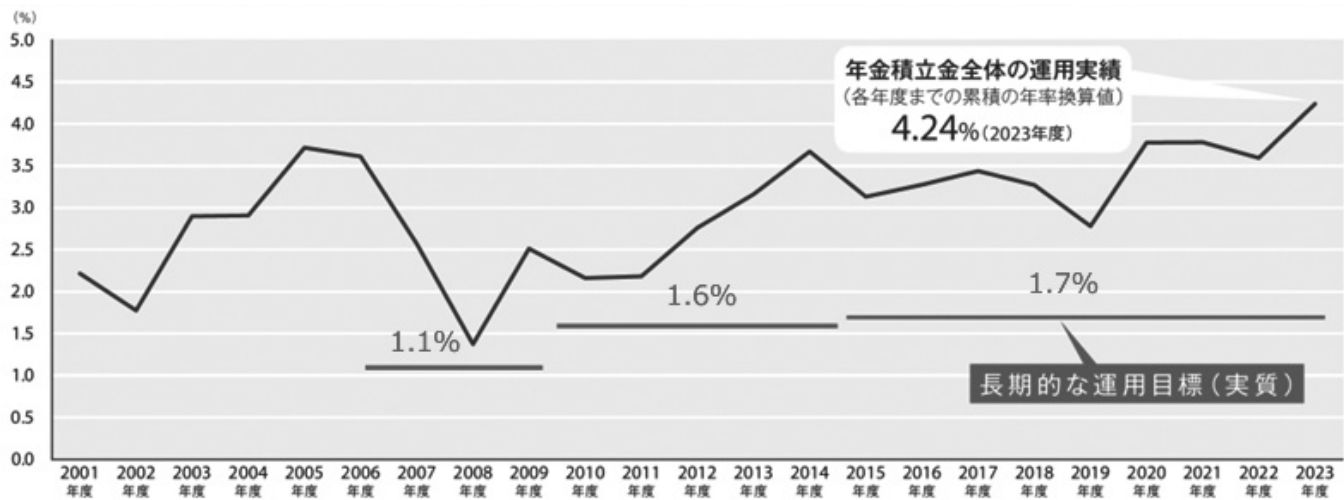
運用目標は、上述のように、「実質的な運用利回り（年金積立金の運用利回りから名目賃金上昇率を差し引いたもの）」という概念を用いて設定されています。これは、「対賃金スプレッド」と言ってもいいものです。

普通、「実質利回り」というと、インフレ率を名目利回りがどれだけ上回っているかを意味しますが、ここでは「実質的な」という違う形容詞を付して、別の概念にしています。

保険料収入も年金給付も、賃金の動向と強く相関しているので、運用利回りの年金財政への貢献を考えるうえでは、物価より賃金との相対関係の方が重要なのです。では、その「実質的な運用利回り」の過去の推移はどうだったでしょうか。過去の実績は、市場運用を開始した2001年度以降の23年間の平均（年率）で+4.24%と、運用目標（1.1～1.7%）を大きく超えています。これは年金財政にプラスに作用するものです。ただ、この時期は賃金が上がらないあるいは低下した時期ですから、対賃金スプレッドは高くなりがちです。今後、賃金を持続的に上昇する経済になった場合にどうなるでしょうか。即断は禁物です。

なお、GPIFの運用パフォーマンスが海外の公的な機関投資家と比較してどうなのか、関心をお持ちの人もいるで

<図表3> 年金積立金全体の運用実績（各年度までの累積の年率換算値）



第24回社会保障審議会資金運用部会資料1

しょう。この点については、厚生労働省が分析し、遜色のないものであることが確認されています（第9回社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会資料2 p29、30）。

（3）運用の多様化・高度化

<図表2>の基本ポートフォリオから明らかなように、GPIFはいくつもの資産クラスに分散投資をしています。分散投資を行うと、各資産の価格が同時に同じ方向には動かないためにリスクとリターンのバランスが改善します。

運用対象となる資産については、伝統的資産とオルタナティブ資産という区分をすることがあります。伝統的資産は取引所で広く取引が行われる公開株のように、透明性が高く過去のデータも整っているものです。多くの投資家が研究し尽くしているので、平均的な収益率を超える超過収益を獲得するチャンスは限られます。「オルタナティブ」とは「代替的」という意味ですが、オルタナティブ投資は伝統的ではない資産を含めてより幅広く分散投資を行うことで、運用の多様化を図ることを狙って行われます。

具体的には、不動産、あるいは取引所で取引されるには至っていない未公開株などで、多くのバリエーションがあります。

オルタナティブすなわちハイリスクということでは決してありません。しかし、伝統的資産への運用とは異なる知見などが求められることは事実です。

中期目標では、「ミドル機能及びバック機能の充実を始め

とした体制整備やリスク管理及び収益確保の観点からの検証を継続的に行いつつ、着実に取組を進めること」を求めています。バック機能とは、実際に取引を行うフロント機能に対する概念で、取引の後の事務処理のことです。その前にあるミドル機能とは、主にリスク管理を言います。

これを受け、中期計画では「伝統的資産との投資手法の違いや、市場性や収益性、個別性、取引コストや情報開示の状況などの固有のリスク等があることを踏まえ、高い専門性を有する投資フロント人材、法務・税務やリスク管理等を担う人材の拡充、外部アドバイザーの活用等により良質な案件の選定力を高める。あわせて、ミドル機能及びバック機能の更なる充実による体制整備」を図るとしています。

GPIFの運用の多くは、外部の専門家に銘柄選択を委ねる委託運用ですが、オルタナティブ投資においても、例えば未公開株式への運用に秀でた運用機関を探すことが投資の成功の鍵になります。その際、当該運用機関がどのような手法で成長しそうな未公開企業を発掘しようとしているのか、株式を取得した後はどのようにして当該企業の成長を支援しようとしているのか等について、GPIFとして評価をせねばなりません。その他、契約内容が定型的でないことも少なくないので法務・税務などの知見も十分に持っていない、と思わぬリスクに直面することとなりかねません。従って、様々な分野の専門人材を獲得し、幅広く高度な専門的知見を組織として備えることが必要なのです。

（4）リスク管理

GPIFの運用は、国内及び海外の債券及び株式に分散投資されていますから、国内及び海外の様々な事象が金利や株価、為替相場を動かします。つまり、GPIFの運用は非常に様々なリスクにさらされています。これを管理せねばなりません。

今回の中期目標では「国内の日中取引時間以外のリスク管理体制についても検討を行うこと」が指示されました。海外の金利や株価、為替相場は、国内で市場が開いている日中以外の時間帯にも、大きな変動があり得ます。

この中期目標を受けて、中期計画では「年金積立金の資産構成割合と基本ポートフォリオとの乖離状況を適宜把握するとともに、資産全体の基本ポートフォリオからの乖離リスクについて、参照値を設定したうえで、適切な管理を行う」としています。リスク管理を常時しっかり行うには、そのための体制整備が不可欠です。この観点から、中期計画では「統合的かつ複眼的なリスク管理を進めるとともに、ミドル・バック機能の充実・強化を図り、3線管理の枠組みによる多重化した牽制体制を強化する」ほか、「各種リスク管理に当たっては、地政学上のリスクや、気候変動によるリスク等の多様なリスクが取引環境を含め金融市場等に与える影響についても適切に考慮するよう努める」としています。

（5）スチュワードシップ責任を果たすための活動及びESG等の非財務的要素を考慮した投資

スチュワードシップ責任を果たすための活動などもGPIFの仕事です。これらについても、「3.」で述べたGPIFのミッションを達成するために行われることは、言うまでもありません。

中期目標では、ESGを考慮した投資に加え、インパクトを考慮した投資についての記述もあります。具体的には、「投資先企業の事業内容がもたらす社会・環境の効果（インパクト）を考慮して投資を行うことについて検討し、必要な取組を行う」とされています。今の段階では、「検討し、必要な取組を行う」ということです。

インパクト投資についても、「被保険者の利益のために長期的な収益確保を図る観点から」行くとされ、「被保険者の利益のために長期的な収益確保を図る目的で行われるものである等といった『第3 1（1）年金積立金の管理及び運

用の基本的な方針』に留意しつつ、サステナビリティ投資方針に沿って、取組を進めること」を、中期目標は求めています。

中期計画では、インパクト投資に関し、「市場平均収益率を確保しながら」という条件を付したうえで、「被保険者の利益のために長期的な収益確保を図る観点から、投資先企業の持続的な成長可能性等を評価する際、非財務的要素の1つとして、投資先企業の事業内容がもたらす社会・環境的効果（インパクト）を考慮して投資を行うことについて検討し、必要な取組を行う」と、中期目標と似た言い方になっています。

インパクト投資は新しい試みですが、これをGPIFのミッションを考えるうえでの基本中の基本である「専ら被保険者の利益のため」と整合的になるように進めることが、求められています。

（6）その他

「管理運用法人の業務運営を支える人材の確保・育成・定着等」、「業務のデジタル化の推進等」及び「情報発信・広報及び透明性の確保」についても、中期目標及び中期計画において、精力的に取り組むとされています。これらの分野は、GPIFという組織の基礎体力に関わるもので、GPIFの経営陣や厚生労働省が多くエネルギーを注ぎ続けなければいけない分野です。

また、GPIFには専門性の高い人材がそろっています。こういう方々が業務のための調査・研究を常時行っていることは有益ですし、これを我が国全体の資金運用に関する知見の向上に結び付けることができれば、さらに有益でしょう。

おわりに

公的年金制度は、国民の日々の生活にとって非常に重要な制度インフラです。そして、GPIFは公的年金制度の一翼を担う不可欠の組織です。また、GPIFほどの規模で、政府が、国民から徴収した資金をもとに、金融・資本市場で運用益の獲得を目的に行動するということは、世界中を見渡しても珍しいものです。

国民がこういう組織の在り方について関心を持ち、その目的をよりよく達成させていくよう努めることが必要です。

特集Ⅱ 企業年金の現状と普及に向けた 取り組みについて

企業年金連合会

1 はじめに

最初に企業年金連合会をご紹介します。企業年金連合会は、厚生労働大臣に認可されて設立した特別民間法人です。1967年2月に厚生年金保険法に基づき厚生年金基金を会員とした連合体である「厚生年金基金連合会」として設立され、その後法律改正により2005年10月に「企業年金連合会」に改組し、現在に至ります。

企業年金連合会では企業年金制度を退職等により脱退した人の年金資産を引き受け、老後の年金給付を行う年金通算事業を実施しており、現在、約3,000万人の加入者の年金記録を管理し、約850万人に年金を支給しています。

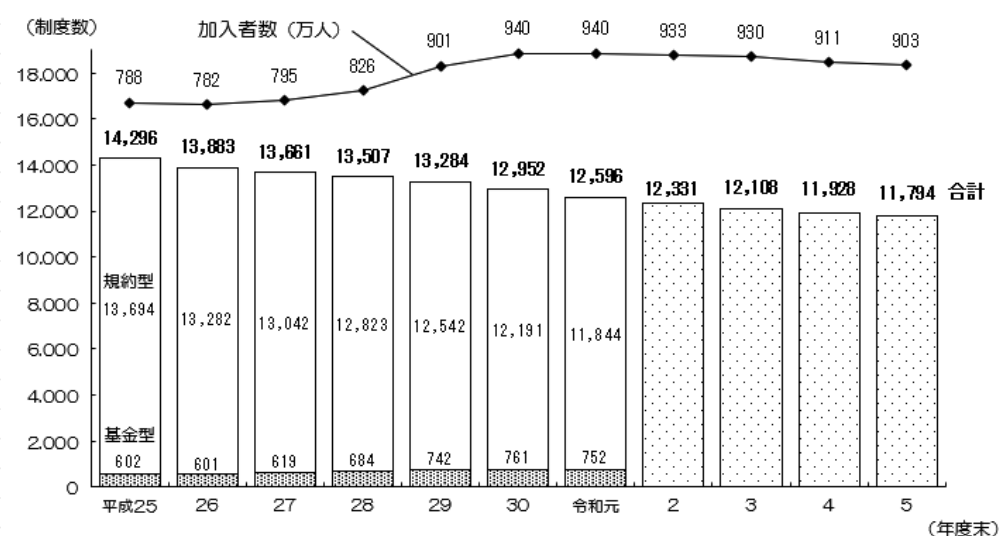
また、引き受けた年金資産は13兆円を超え、世界でも有数の機関投資家としての側面も持っています。

その他に、内外の企業年金に関する調査研究を実施し、関係各方面に提言・要望を行うほか、会員等に対する各種情報の提供、相談・助言、役職員向け研修や各種セミナーの開催など、企業年金の健全な発展を図るために必要な支援事業を実施しています。

本稿では、前半で、企業年金連合会が毎年発行している「企業年金に関する基礎資料」の令和6年度版から確定給付企業年金と確定拠出年金の現状についてご紹介します。

後半では、企業年金連合会が企業年金の普及に向けた取り組みとして昨年度から実施している福利厚生EXPOへの出展と、今年度から実施している商工会議所と共催する企業年金普及セミナーについてご紹介します。最後に、企業年金連合会で提供している企業型DC向けの継続投資教育サービスをご案内します。

<図表1> 確定給付企業年金の制度数・加入者数の推移



資料：制度数は、令和元年度までは厚生労働省「令和元年度 厚生労働白書」、令和2年度以降の制度数と加入者数は一般社団法人生命保険協会・一般社団法人信託協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金の受託概況」(基金型と規約型の内訳は不明)

2 確定給付企業年金と確定拠出年金の現状

(1) 企業年金に関する基礎資料

確定給付企業年金と確定拠出年金の現状の紹介にあたり、まず初めに「企業年金に関する基礎資料」についてご紹介します。

「企業年金に関する基礎資料」は企業年金連合会が毎年発行している統計資料集です。確定給付企業年金や確定拠出年金等の企業年金制度だけでなく、公的年金、税制、退職給付会計、人口・社会保障・労働力・賃金・賞与等の年金制度に関連する社会・経済統計、主要諸外国の年金制度など企業年金に関係する統計資料を幅広く収載しています。企業年金制度については、それぞれ制度ごとに概要、制度改革等の経緯、関連する基本的な統計情報をカバーしています。また、企業年金等の動向として、国の審議会における議論の状況や直近の制度改革の情報を含む最新情報を反映しています。

次節以降において、「企業年金に関する基礎資料（令和6年度版）」の確定給付企業年金と確定拠出年金の章からそれぞれの制度の適用状況、給付状況、年金資産の保有状況などの基礎的な統計情報をご紹介します。

なお、情報について特に記載のないものについては、2023年度末現在のものとなります。

(2) 確定給付企業年金

適用状況

確定給付企業年金の制度数は11,794制度、加入者数903万人となっています。ここ数年は制度数、加入者数ともに微減しています<図表1>。

平均予定利率は2.16%、年金給付利率は2.71%で、ここ数年は横ばいの状況です（資料出所：企業年金連合会「企業年金実態調査」）。

給付状況

確定給付企業年金における老齢給付金（年金）の給付状況は、受給者数が約178万人、平均年金月額が51,745円となっています。

また、一時金の支給状況については、老齢給付金（一時金）の裁定件数が約6万9,000件、支給総額4,820億円、1件当たりの支給額703万4

千円で、脱退一時金の裁定件数は約16万8,000件、支給総額1,817億円、1件当たりの支給額108万円となっています（いずれも2023年度決算時点、資料出所：企業年金連合会「企業年金実態調査」）。

財政検証の状況

確定給付企業年金の2023年度決算時点の平均積立水準（純資産額／責任準備金）は1.22、平均積立水準（純資産額／最低積立基準額）は1.36、平均積立水準（(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金）は1.35となっています（資料出所：企業年金連合会「企業年金実態調査」）。

年金資産の保有状況

2023年度末における受託機関別資産額は、信託銀行が約52兆8,000億円、生保会社が約17兆1,000億円、JA共済連が約4,000億円となっています（資料出所：一般社団法人生命保険協会・一般社団法人信託協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金の受託概況」）。

また、資産構成割合の平均は、国内債券18.0%、国内株式10.1%、外国債券17.1%、外国株式14.9%、一般勘定15.8%、短期資産4.0%、ヘッジファンド5.5%、その他14.5%となっており、修正総合利回りは9.07%（企業年金連合会の会員のうち、調査に回答があった制度について加重平均したもの）となっています（資料出所：企業年金連合会「企業年金実態調査」）。

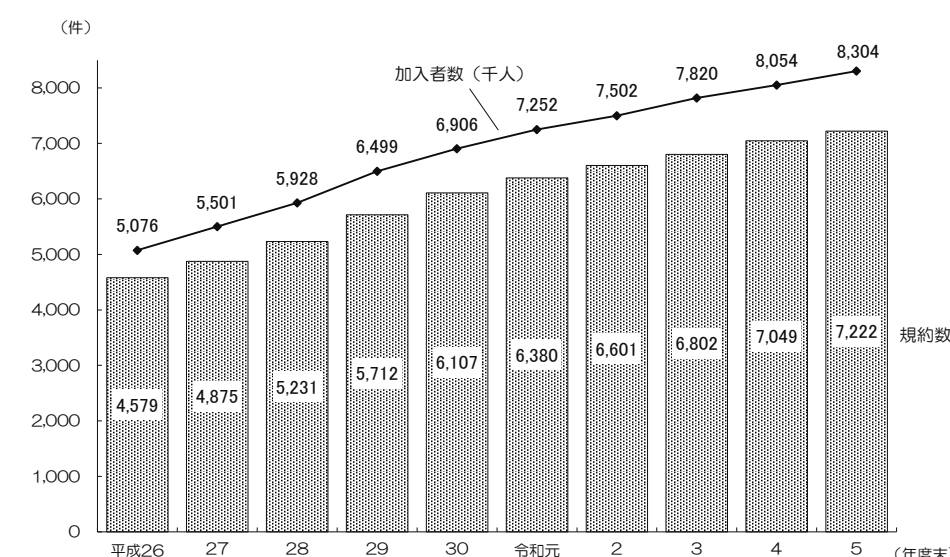
(3) 確定拠出年金（企業型年金）

適用状況（企業型年金）

2023年度末現在の確定拠出年金（企業型年金）の規約数は<図表2>にある通り、規約数、加入者数ともに増加傾向にあります。

退職給付制度の形態別実施の状況については、企業型年

<図表2> 企業型年金の規約数・加入者数の推移



資料：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、厚生労働省「運営管理機関登録業者一覧」

金のみを実施しているところが20.1%、企業型年金と退職一時金を実施しているところが23.2%、企業型年金と確定給付企業年金を実施しているところが20.3%、企業型年金と退職一時金と確定給付企業年金を実施しているところが23.5%となっています（資料出所：企業年金連合会「企業型確定拠出年金実態調査」）。

給付状況（企業型年金）

企業型年金における老齢給付金の給付状況について見てみると、老齢給付金（年金）は、件数約3万6,000件、全体金額は約256億円で、1件当たり金額は70万円となっています。老齢給付金（一時金）は、件数約9万2,000件、全体金額は約4,537億円で、1件当たり金額は492万円となっています。

また、老齢給付金の受給者数は約9万5,000人、脱退一時金の受給者数は約1万1,000人、死亡一時金の受給者数は約6,500人となっています（資料出所：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。

掛金の拠出状況（企業型年金）

企業型年金の掛金額は、事業主掛金額とマッチング拠出額の合計額が約1兆4,200億円、1人当たり掛金額は17万円、1事業所当たり掛金額は2,862万円となっています（資料出所：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。

事業主掛金額と拠出限度額との関係を見ると、「加入者全員の事業主掛金が拠出限度額未満である」と回答した制度の割合が69.7%、「事業主掛金の一番高い者が拠出限度額と同額になる設計である」と回答した制度の割合が18.5%、「拠出限度額を超えており、差分を調整している加入者がいる」と回答した制度の割合が11.7%となっています（資料出所：企業年金連合会「企業型確定拠出年金実態調査」）。

マッチング拠出については、マッチング拠出導入規約数が2,976規約、マッチング拠出導入事業所数が11,563となっています（資料出所：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。

また、マッチング拠出の実施状況及び検討状況については、「マッチング拠出を導入している」が51.9%、「導入に向けて準備または検討中」が1.0%、「導入の予定はない」が39.0%、未定が8.2%となっています（資料出所：企業年金連合会「企業型確定拠出年金実態調査」）。

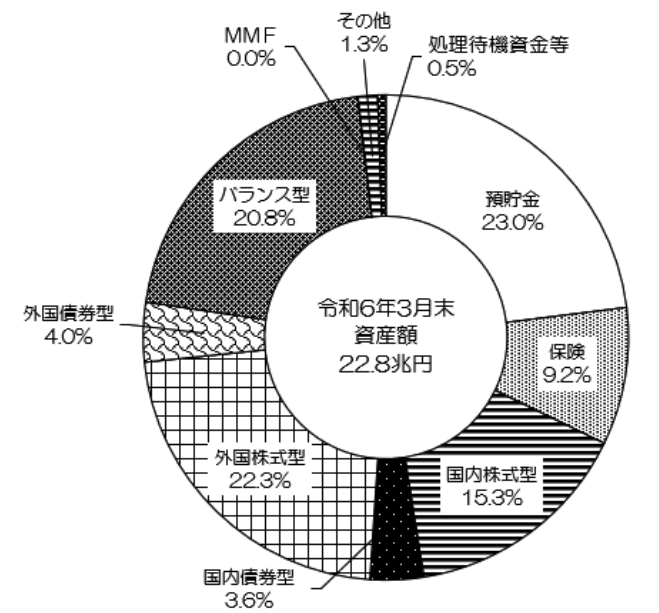
なお、マッチング拠出導入企業の全加入者に占めるマッチング拠出利用者の割合は35.3%となっており、拠出額の平均は、拠出限度額が27,500円である企業（確定給付企業年金または厚生年金基金にも加入）では6,098円、拠出限度額が55,000円である企業（企業型DCのみ実施）では

10,161円となっています（資料出所：企業年金連合会「企業型確定拠出年金実態調査」）。

資産運用の状況（企業型年金）

企業型年金の運用商品の選択状況は＜図表3＞の通りで、資産額計22.8兆円のうち、預貯金が23.0%、外国株式型が22.3%で、次いでバランス型、国内株式型が選択されています。

＜図表3＞企業型年金の運用商品の選択状況



(注)投資信託・金銭信託等のうち投資対象がREIT、自社株、コモディティ等の場合は、「その他」に分類されている。

資料：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 2024年3月末」

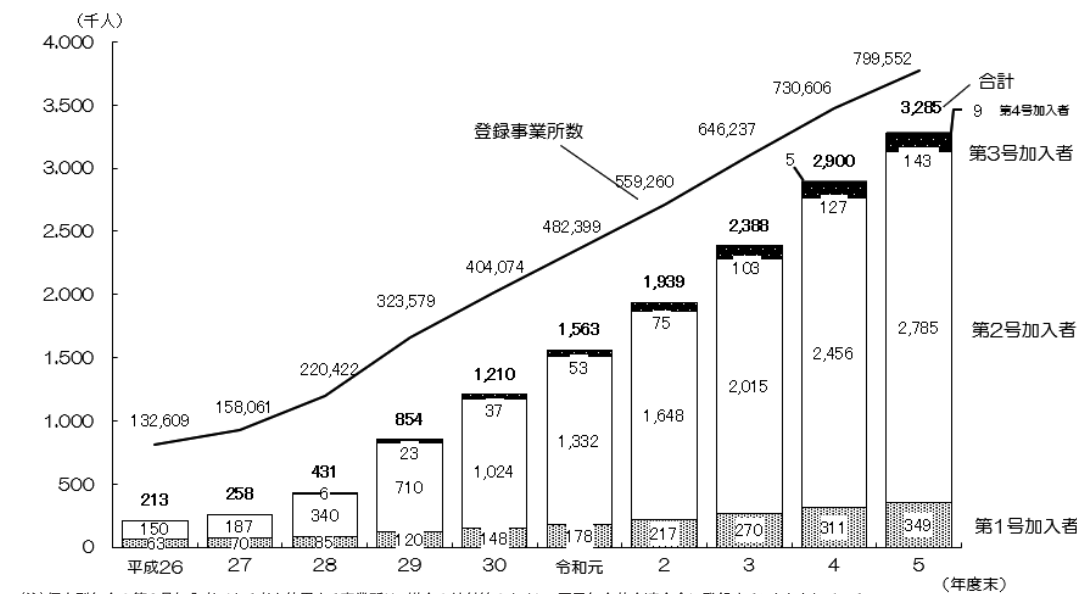
指定運用方法の設定状況については、有効回答814件中、「設定している」が331件（40.7%）、「設定していない」が483件（59.3%）となっています。また、指定運用方法に指定した運用商品としては、有効回答323件中、元本確保型商品が213件（65.9%）、バランス型投資信託が109件（33.7%）、その他（無回答含む）が1件（0.3%）となっています。

バランス型投資信託の内訳は、資産配分固定型が32件（9.9%）、ターゲットイヤー型が61件（18.9%）、リスクコントロール型が15件（4.6%）、無回答が1件（0.3%）となっています。

想定利回りは、「設定あり」が430件（54.6%）、「設定なし」が358件（45.4%）で、想定利回りの平均値は1.94%となっています。

継続投資教育の実施状況については、「実施したことがある」が670件（80.0%）、「実施を計画中」が52件（6.2%）、「実施したことはない」が116件（13.8%）となっています（以上の資料出所：企業年金連合会「企業型確定拠出年金実態調査」）。

＜図表4＞個人型年金iDeCoの加入者数・登録事業所数の推移



(注)個人型年金の第2号加入者である者を使用する事業所は、掛金の納付等のために、国民年金基金連合会に登録することとされている。

資料：(令和2年度まで)厚生労働省「確定拠出年金の施行状況について」

(令和3年度以降)国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の制度の概況」

(4) 確定拠出年金（個人型年金iDeCo）

適用状況（個人型年金iDeCo）

2023年度末現在の個人型年金iDeCoの加入者数は＜図表4＞の通りで、企業型年金と同様、加入者数、登録事業所数ともに増加傾向となっています。

加入者数の内訳は、第1号加入者（国民年金第1号被保険者である加入者をいいます）約35万人、第2号加入者（国民年金第2号被保険者である加入者をいいます）約278万人、第3号加入者（国民年金第3号被保険者である加入者をいいます）約14万人、第4号加入者（国民年金任意加入被保険者である加入者をいいます）約8,500人となっています。

また、中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）の実施状況は、拠出対象者数が4万7,012人、登録事業所数が7,424件となっています。

なお、個人型年金iDeCoの運用指図者数は91万2,784人、自動移換者数は128万6,955人となっており、自動移換者のうち資産額0円の者は56万5,004人（43.9%）となっています（以上の資料出所：国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の制度の概況」）。

給付状況（個人型年金iDeCo）

個人型年金iDeCoの老齢給付金の給付状況について見てみると、老齢給付金（年金）は、件数約2万3,000件、全体金額は約160億円、1件当たり金額は70万円となっています。老齢給付金（一時金）は件数約3万3,000件、全体金額は約1,033億円で、1件当たり金額309万円となっています。

また、老齢給付金の受給者数は約3万7,000人、脱退一時金の受給者数は約1,000人、死亡一時金の受給者数は約2,500人となっています（資料出所：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。

掛金の拠出状況（個人型年金 iDeCo）

個人型年金iDeCoの加入者全体の平均掛金額（月額）は、16,042円となっています。また、第1号加入者の平均掛金額（月額）は28,020円、第2号加入者の平均掛金額（月額）は14,501円、第3号加入者の平均掛金額（月額）は14,810円、第4号加入者の平均掛金額（月額）は47,511円となっています（資料出所：国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の制度の概況」）。

資産運用の状況（個人型年金 iDeCo）

個人型年金iDeCoの運用商品の選択状況は＜図表5＞の通りで、資産額計約6.2兆円のうち、外国株式型が35.9%、預貯金が19.5%で、次いでバランス型、国内株式型が選択されています。

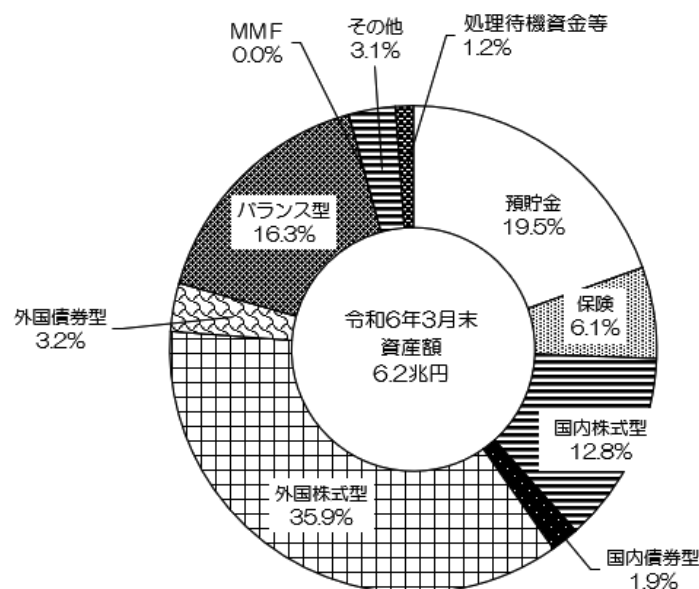
なお、2023年度末現在、加入者の資産残高は約4兆4,000億円、運用指図者の資産残高は約1兆7,000億円となっています（資料出所：国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の制度の概況」）。

3 企業年金連合会における取り組み

(1) 企業年金普及の取り組み

厚生労働省の「就労条件総合調査」によれば、企業年金がある企業は減少し、退職一時金だけの企業が増加していま

<図表5>個人型年金iDeCoの運用商品の選択状況



(注)投資信託・金銭信託等のうち投資対象がREIT、自社株、コモディティ等の場合は、「その他」に分類されている。

資料：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 2024年3月末」

す。また、退職給付水準は全般的に低下傾向にあります。さらに、従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低くなっています。特に、従業員規模300人未満で減少幅が大きくなっています<図表6>。

このような状況の下、企業年金の普及促進の重要性について、昨年末に取りまとめられた厚生労働省の審議会の報告書「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」の中で言及されています。「私的年金制度が公的年金の給付と相まってその役割を十分に発揮していくために、企業年金未実施企業や個人年金未加入者に対するアプローチが重要」と指摘されています。

この指摘も踏まえ、企業年金連合会では企業年金未実施企業に対する企業年金の普及促進を進めています。その取り組みの1つとして、昨年度から福利厚生EXPOに企業年金ブースを出展し、今年度から商工会議所と企業年金普及セミナーを共催することとしています。

福利厚生EXPOは総務・人事などの企業の管理部門を対象とした日本最大級の展示会です。昨年度は10月2日から4日までの3日間、幕張メッセで開催されました。企業年金連合会と普段接点のない、企業年金制度を実施していない企業の関係者

に対して、企業年金制度導入を検討する契機にしてみようこと、企業年金制度や企業年金連合会の認知度を高めることなどを目的として、企業年金ブースを出展しました。

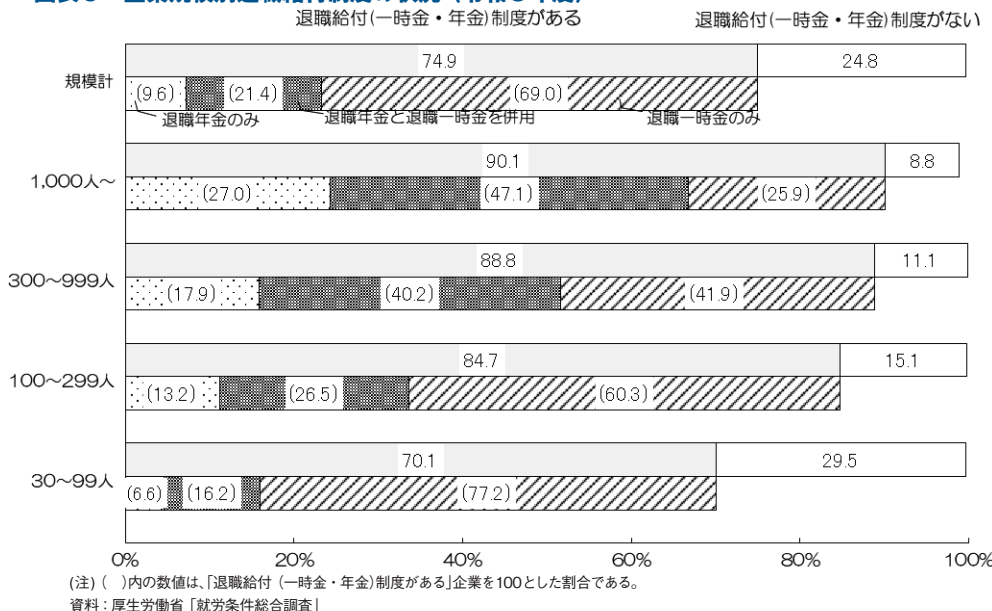
ブース内では、企業年金連合会ののぼりや、この日のために制作したサインパネルを掲示し、企業年金連合会のWebサイト内で配信している動画をディスプレイ上映しました。職員は全員、今回のために作成したユニフォームを着用し、パンフレットの配布や相談に当たりました。

今回の出展では企業年金連合会の知名度を補うために厚生労働省年金局企業年金・個人年金課との共同出展の形をとり、パネルには厚生労働省のロゴを掲載しました。その効果もあり、用意したパンフレットはすべて配布することができました。

EXPOに出展するまでは、企業年金の導入は企業にとって非常に大きな決断となるため、偶然パンフレットを入手したり、相談ブースで説明を受けたりしただけでは導入にまで到らないのではないかと不安がありました。しかし、出展してみると、企業年金の導入を検討していた企業関係者が我々のブースを目指してくるというケースがありました。そのようなケースでは既にある程度知識があることから、担当者との相談でも、実務的な質問をしていたことが印象的でした。EXPO終了後に、企業年金連合会では企業年金導入を検討している企業に対し、電話や訪問によるフォローアップを実施しています。

今年度は、昨年度の取り組みをさらに拡充して東京と大阪の2か所で出展します。本年9月10日(水)から12日(金)まで幕張メッセにおいて、11月19日(水)から21日(金)までインテックス大阪において福利厚生EXPOが開催されます。ご関心があれば是非、企業年金連合会のブースにお立ち寄りください。

<図表6>企業規模別退職給付制度の状況(令和5年度)



次に、今年度から実施する企業年金普及セミナーについてご紹介します。中小企業では企業年金の実施割合が低いことから、厚生労働省の審議会において、「都道府県や地方の経済団体を通じた地方の中小企業への企業年金制度の周知」が必要であるとされています。

実際、内閣府が2024年3月に公表した「生活設計と年金に関する世論調査」によると、企業年金(私的年金)に「加入していない、または加入していなかった」は41.4%で、加入していない理由としては「私的年金制度についてよく知らないから」との回答が48.0%に上りました。この結果からも、中小企業に対して企業年金制度をまずは周知していくことが大切であると分かります。

同調査によると、企業年金(私的年金)がどのような制度であれば加入したいかという設問に対しては、「制度がわかりやすい」「手続きが簡単」「少額の掛金から始められる」が上位となっていました。また、「企業年金(私的年金)」について詳しく知りたいと思うこと」という設問に対しては、「加入のメリット」「将来の受給可能見込額」が4割を超え、その他「加入手続きの方法」「私的年金に関する情報を得る方法」等が選択されていました。

こうした結果を踏まえ企業年金連合会では、企業年金制度を分かりやすく説明し、中には加入手続きが簡単で少額な掛金から始められる制度もあることを紹介する資料を作成して周知活動に活用していくこととしています。

また、企業年金連合会は企業年金を実施していない企業との接点を持っていないことから、地方の商工会議所のネットワークを活用して、企業年金普及セミナーの参加者を募集することとしています。

その第1弾である大阪商工会議所と共催によるセミナー「最新情報まるわかり!確定拠出年金セミナー2025～退職金・企業年金制度がなぜ人材確保の切り札となるのか?～」を6月18日に大阪商工会議所で開催しました。セミナーは2部構成で、50名弱が参加しました。

本セミナーでは、あまり知られていない企業年金を前面に出すのではなく、人材確保や人材定着も含む人事戦略とからめて退職金・企業年金制度を紹介するという構成の講演とすることにより、少しでも多くの中小企業の経営者に関心を持ってもらえるよう配慮しました。

さらに第2部では、実際に企業型DCを始めたいと考える経営者の受け皿となるように、パッケージ化されていて導入までの手続きが簡便な総合型の企業型DCプランである大商401Kプランを紹介しました。

今年度は今後、9月26日(金)に同様の企業年金普及セミナーを仙台で開催する方向で準備を進めています。ま

た、名古屋商工会議所、東京商工会議所とも同様の取り組みを実施できないか調整中です。企業年金連合会では今後も引き続きこうした取り組みを通じて企業年金の普及に貢献していきたいと考えています。

(2) 投資教育サービス

最後に、企業年金連合会で提供している投資教育サービスについてご紹介します。企業型DCは、加入者が自己責任により資産運用を行い、資産形成する制度です。加入者が適切に資産運用を行えるよう、事業主には投資教育を継続的に実施する努力義務が課されています。企業年金連合会は、加入者に投資教育を実施しようとする事業主からの委託を受けて、投資教育サービスを提供しています。

具体的には、eラーニング、ライブ配信セミナー、講師派遣の3種類のサービスがあります。eラーニングではライブプランを本格的に検討し始める世代向けにDCの基本を説明する動画(12動画、約80分)、定年退職前に準備しておくことを考え始めた世代向けにDCの基本について説明する動画(12動画、約90分)の2種類の年代別動画(アニメーション)と、テーマ別の専門家による解説動画(10動画、約560分)があり、パソコンやスマートフォンで視聴できます(費用は1社当たり年間3千円)。

ライブ配信セミナーは、質疑応答を含め1時間のオンラインセミナーです。40歳代までの加入者向けと50歳代以上の加入者向けのセミナーを、それぞれ年間4回ずつ合計8回実施しています。ライブ配信セミナーは企業年金連合会との契約が必要になりますが、費用は無料です。

講師派遣は企業年金連合会から講師を派遣し、対面またはWebでセミナーを実施します(費用は1回4万円+交通費)。

昨今、注目が高まっている経営戦略として、人的資本経営があります。人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方です。企業年金制度は、従業員のエンゲージメントを高める効果が期待でき、人的資本経営の方法の1つと考えられます。しかし企業型DCは、将来の受給額が加入者の運用成果によるため、制度を導入しただけでは効果を十分得ることができません。従業員の真のフィナンシャル・ウェルビーイングに資するためには、従業員一人一人が年金原資を適切に運用できる知識を与えることが必須です。そのための選択肢の1つとして、企業年金連合会の投資教育サービスをご検討いただけると幸いです。

障害年金の基礎知識



高橋 裕典 (たかはし やすのり)

プロフィール
大学卒業後、社会保険庁（現：日本年金機構）で年金関係業務に6年間従事。2008年から埼玉県川口市で社会保険労務士として障害年金業務に注力している。

1. 障害年金の受給者数

2024 年 12 月に厚生労働省年金局が発表した「令和 5 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」によれば、厚生年金保険制度からの障害年金の受給者（共済組合によるものを除く）が 52 万人、国民年金制度からの障害年金の受給者（国民年金第 2 号被保険者中に初診日があるものを除く）が 181 万人となっています。

厚生年金保険・国民年金の両制度とも障害年金の受給者数は増加傾向です。

2. 障害年金の決定件数

2024 年 9 月に日本年金機構が発表した「障害年金業務統計（令和 5 年度決定分）」によれば、新規請求にかかる決定件数は 14 万 2,209 件で、1 級が 1 万 6,603 件、2 級が 8 万 7,365 件、3 級が 2 万 5,903 件、障害手当金が 391 件、障害等級非該当による不支給が 1 万 1,947 件となっています。

また、障害種別をみると、精神障害・知的障害が 69.5%、肢体障害が 15.2%という構成比で、この 2 つで全体の約 85%を占めています。

3. 障害年金の基本的な仕組み

1985 年改正後の新法による障害年金は、厚生年金保険法による障害厚生

年金・障害手当金と国民年金法による障害基礎年金に大別されます。

障害厚生年金は初診日が厚生年金保険の被保険者中にあり、障害等級が 1 級から 3 級に該当する者に支給され、障害手当金は障害等級 3 級よりも軽い障害が残った場合で一定の要件を満たす者に支給されます。

障害基礎年金は初診日が 20 歳前の公的年金制度加入前、国民年金の被保険者中、60 歳以上 65 歳未満で公的年金制度未加入の国内居住中のいずれかにあり、障害等級が 1 級または 2 級に該当する者に支給されます。

なお、老齢年金の受給権を有しない厚生年金保険の被保険者は国民年金第 2 号被保険者でもあるため、当該厚生年金保険の被保険者中に初診日がある場合で、障害等級が 2 級以上に該当すれば、障害厚生年金に加えて障害基礎年金も支給されることになります。

4. 障害年金の支給要件（3 要件）

障害年金は、初診日要件、保険料納付要件（初診日が 20 歳前の公的年金制度加入前である場合は不問）、障害等級要件という 3 つの要件を満たした者に支給されます。

初診日要件は、初診日において厚生年金保険や国民年金の被保険者であることが求められます。ただし、20 歳

前の公的年金制度未加入者や 60 歳以上 65 歳未満で公的年金制度未加入の国内居住者は、国民年金の被保険者と同様に取り扱われます。

保険料納付要件（初診日が 1991 年 5 月 1 日以後にある場合）は、①初診日の前日において初診日の属する月の前々月以前の保険納付済期間と保険料免除期間の合計月数が全被保険者期間の月数うち 3 分の 2 以上であること、または②初診日（2036 年 3 月 31 日以前かつ 65 歳未満である場合に限る）の前日において初診日の属する月の前々月以前の 1 年間に保険料未納期間がないことが求められます。

保険料の納付や免除の状況については、必ず年金事務所等の窓口で確認するようにしてください。

障害等級要件は、障害認定日（初診日から 1 年 6 か月経過した日またそれまでに症状固定した日）において、障害等級（障害厚生年金なら 3 級以上、障害基礎年金なら 2 級以上）に該当していることが求められます。

なお、初診日が 20 歳前の公的年金制度加入前にあり、かつ障害認定日も 20 歳前にある場合は、20 歳到達日が障害等級を判定する日になります。

5. 障害年金の事後重症制度

前記 4 の要件を満たせば、障害認定

日または 20 歳到達日の属する月の翌月分から障害年金が支給されますが、傷病によっては、徐々に悪化していくものもあるため、事後重症という制度が設けられています。

事後重症は、障害等級を判定する日（障害認定日または 20 歳到達日）に障害等級に該当していなくても、その後病状が悪化し、障害等級に該当するようになった場合、65 歳到達日の前日までであれば、障害年金の請求をすることができる仕組みです。

事後重症による障害年金の請求をし、その受給権が認められれば、請求日の属する月の翌月分から支給されることになります。

6. 障害等級を認定する基準

障害等級については、国民年金法施行令別表が障害等級 1 級と 2 級、厚生年金保険法施行令別表第 1 が障害等級 3 級、同第 2 が障害手当金にかかる障害状態を規定しています。

しかし、これら別表だけでは、認定実務が困難であることから、「国民年金・厚生年金保険 障害認定基準」（以下「障害認定基準」）と「国民年金・厚生年金保険 精神の障害に係る等級判定ガイドライン（以下「精神ガイドライン」）が策定されています。

障害等級に該当しているかどうかは、施行令別表はもちろんのこと、障害認定基準や精神ガイドラインを参照しながら、判断していくことになります。

なお、障害認定基準と精神ガイドラインは日本年金機構のホームページで公開されています。

7. 障害年金の請求に必要な書類

障害年金の請求に必要な主な書類は、①初診日を証明する書類（受診状況等証明書など）、②障害状態を証明する書類（診断書など）、③発病日から請求日までの病歴経過を明らかにす

る書類（病歴・就労状況等申立書など）です。

住民票や所得証明書等の提出については、個人番号（マイナンバー）を記載することで省略することができる場合があります。

8. 初診日を証明する書類

障害年金制度において、初診日はすべての要件の基準となる日であり、とても重要です。初診日が決まらなと保険料納付要件の計算ができないだけでなく、障害認定日も決まりません。まずは、初診日を証明し、確定させる必要があります。

初診日を証明するために「受診状況等証明書」という様式（日本年金機構のホームページからのダウンロードが可能）があります。この様式を使って初診日を証明するのが原則です。

初診日は、条文上「初めて医師又は歯科医師の診療を受けた日」と規定されており、確定診断が付いた日ではありません。よって、具合が悪くなり、初めて受診した医療機関がどこなのかを特定し、受診状況等証明書を取得することがポイントとなります。

なお、初診日のある医療機関が廃院していたり、カルテの保存期間が経過して破棄されていたり、受診状況等証明書が取得できない場合にはいくつかの救済策がありますので、年金事務所でご相談いただくのがよいでしょう。

9. 障害状態を証明する書類

障害状態を証明する書類は、原則として障害年金用の診断書（日本年金機構のホームページからのダウンロードが可能）です。

必要となる診断書については、障害認定日請求の場合と事後重症請求の場合で異なります。

障害認定日請求は、障害等級を判定する日（障害認定日または 20 歳到達

日）において障害等級に該当しているとして障害年金の支給を求めることになりますので、障害等級を判定する日が 20 歳到達日の場合は「以後 3 か月」を「前後 3 か月」に読み替え）の病状が記載された診断書が必要です。

なお、障害等級を判定する日から 1 年以上経過して障害認定日請求を行う場合は、請求日以前 3 か月以内の病状が記載された診断書も必要となります。

事後重症請求は、現在の病状が障害等級に該当しているとして障害年金の支給を求めることになりますので、請求日以前 3 か月以内の病状が記載された診断書のみで足りません。

10. 病歴経過を明らかにする書類

障害年金の審査においては発病日から請求日までの病歴経過も重要な情報となるため、「病歴・就労状況等申立書」という様式（日本年金機構のホームページからのダウンロードが可能）が準備されています。

この様式に記載することで、発病日から現在までの病歴経過を明らかにすることができます。受診状況等証明書や診断書との整合性をみながら、事実に基づいて記載していきます。

難しい医学用語や法律用語を使う必要はなく、箇条書きでも構いませんので、審査担当者を読みやすく記載するように掛けるとよいでしょう。

11. 最後に

障害年金については、苦手意識のある人も多いと思いますが、本稿で紹介したような基本的な仕組みと手続きのポイントを再確認し、障害年金にかかる知識をブラッシュアップすることで、病気やけがで困っている人への相談・アドバイスにつなげていってもらえれば幸いです。

企業年金加入者のiDeCo加入の検討ポイント



五十嵐 義典 (いがらし よしのり)

プロフィール

1級DCプランナー・特定社会保険労務士・CFP®認定者。公的年金、私的年金に関する相談に従事し、社労士、地方自治体職員、企業年金基金担当者を対象とした年金研修の講師も務める。年金やライフプランに関する記事の執筆や書籍の監修も多数。

1. はじめに

2022年10月の改正により、企業型確定拠出年金（企業型DC）等の加入者は、原則、本人の意思で個人型確定拠出年金（iDeCo）に加入することが可能となりました。さらに2024年12月の改正により、企業型DC等とiDeCoを併用している人で他の確定給付型の企業年金加入者のiDeCoの掛金上限が改正されました。

加入方法や加入の注意点を確認し、今後の改正についても再確認しておきましょう。

2. 企業型DC加入者でiDeCoに加入できる人

企業型DCは、第1号厚生年金被保険者（会社員等）、第4号厚生年金被保険者（私立学校教職員）のうち、事業所で企業型DCを導入し、規約により加入資格のある人が対象となります。厚生年金被保険者は原則70歳未満の人を対象としていますので、企

業型DCも同様に70歳未満の人が対象となります。公務員（第2号厚生年金被保険者・第3号厚生年金被保険者）は企業型DCに加入できません。一方、iDeCoは現行制度上、65歳未満で国民年金の被保険者であれば、第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者、任意加入被保険者が加入することができます。

つまり、企業型DC加入者がiDeCoに加入するためには、それぞれの加入要件を満たしていることが前提となります。

3. 掛金の上限が変わった

2024年12月の改正によって、国民年金第2号被保険者が確定給付型他制度とiDeCoを併用する場合のiDeCoの拠出限度額が引上げられています<表1>。DB等他制度とは、確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済制度を指し、確定給付型

の制度となります。

2024年12月改正前のiDeCoの掛金は、①「企業型DCのみに加入している人」の場合は、「月額5万5,000円－各月の企業型DCの事業主掛金額」で、月額上限は2万円、②「企業型DCとDB等他制度に加入している人」の場合は、「月額2万7,500円－各月の企業型DCの事業主掛金額」で、月額上限は1万2,000円、③「DB等他制度のみに加入している人（公務員を含む）」は月額1万2,000円が掛金の上限でした。

2024年12月の改正後は①②③とも、「月額5万5,000円－（各月の企業型DCの事業主掛金額＋DB等他制度掛金相当額）」となり、月額上限も全て2万円となりました。

改正前の制度で企業型DCを導入している企業は経過措置により改正前の制度が適用されることになります。もっとも、企業型DCの事業主掛金が月額2万7,500円を超えるようになった場合など制度の見直しをする

と、経過措置は終了し、改正後の上限額が適用されることになります。

企業型DCは事業主が運営管理機関を選定することから加入者自身の投資したい運用商品がないことがあります。iDeCoは加入者自身が希望する運営管理機関も運用商品も自ら選択することができるため、企業型加入者がiDeCoに加入できることはその点にもメリットがあるでしょう。

4. 企業型DC加入者のiDeCo加入の注意点

しかし、企業型DC加入者のiDeCoの加入については注意点もあります。まず、企業型DCの掛金の拠出が年単位拠出の場合やマッチング拠出（後述）を行う場合は、iDeCoを併用することはできません。

また、2024年12月の改正後、iDeCoの掛金と企業年金（各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等他制度掛金相当額）の掛金の合計額が月額5万5,000円を超えることはできないことから、iDeCoの掛金が2万円に満たない場合があります。企業型DCの事業主掛金額とDB等他制度掛金相当額次第では、iDeCoの掛金の最低額（5,000円）を下回ることによって掛金を拠出できなくなったりすることがあります。つまり、企業型DCの掛金額とDB等他制度掛金相当額が5万円を超えている場合は、iDeCoに加入できないことになります。

5. 企業型DCのマッチング拠出とiDeCoの違い

企業型DCについては掛金を企業が拠出しますが、加入者である従業員も掛金を拠出することができ、これがマッチング拠出となります。マッチング拠出は採用している企業の加入者が

<表2> iDeCoの掛金上限額が改正予定

対象者	改正前の掛金上限額（月額）	改正後の掛金上限額（月額）
国民年金第1号被保険者（自営業者・学生など）・任意加入被保険者	6万8,000円	7万5,000円
国民年金第2号被保険者（会社員・公務員等）	2万3,000円	6万2,000円
企業年金なし（※）	2万円	6万2,000円
企業年金あり（※）	2万円	6万2,000円
国民年金第3号被保険者（専業主婦・主夫等）	2万3,000円	2万3,000円

※企業年金とは、企業型DC、確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済制度。
ただし、改正により石炭鉱業年金基金はDB制度に移行され、石炭鉱業年金基金法は廃止されることになっています。

その対象となります。2022年10月の改正で、マッチング拠出を活用するのかiDeCoを活用するのかを自身で選択できるようになりました。

マッチング拠出については、現行制度上、①加入者掛金の金額が事業主掛金の金額を超えないこと、②事業主掛金と加入者掛金の合計額が掛金の拠出限度額を超えないことを満たした場合がその対象となります。掛金拠出限度額はDB等他制度がない場合は月額5万5,000円となります。一方、DB等他制度がある場合は「月額5万5,000円からDB等他制度掛金相当額を控除した額」となります。

マッチング拠出の場合は、iDeCoに加入する場合と異なり、口座管理手数料は原則として会社の負担となる点がメリットとなります。また、iDeCoの月額上限が2万円であるため、事業主掛金が2万円を超える場合、マッチング拠出のほうがiDeCoを併用するよりも加入者の拠出金額は大きくできます。

企業型DCのiDeCoの併用とマッチング拠出、いずれかを選択する場合、両者のメリット、デメリットを比較のうえで選択することになります。

6. 掛金・加入年齢の上限について 予定される改正に注目

<表2>のとおり、さらなる改正によってiDeCoの掛金の上限が変更される予定です。「企業年金あり」の場合は月額2万円から6万2,000円へ、「企業年金なし」の場合は月額2万3,000円から6万2,000円まで上限額が大幅に上がることになります。

企業型DCについても、拠出限度額の枠を十分に活用できるよう、拠出限度額は月5万5,000円だったところを月6万2,000円に引き上げられ、マッチング拠出での加入者掛金を事業主掛金以下とする措置は撤廃されることになります。さらに、iDeCoと企業型DCを併用する場合のiDeCoの月額上限2万円についても制限がなくなり、DB等や企業型DCの掛金が少なくても、iDeCoの掛金を多く拠出することができるようになります（いずれも施行日未定）。

また、これまで65歳未満の国民年金の被保険者に限定されていたiDeCoの加入資格についても改正されます。老齢基礎年金の受給権がある65歳以上の人は、その実際の受給の有無に関係なく、国民年金の被保険者になることはできませんが、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない人であれば、70歳未満のiDeCoの加入者・運用指図者や企業型DC等の資産をiDeCoに移換する人もiDeCoの加入・継続拠出が認められるようになります（施行日未定）。要件を満たせば65歳以上70歳未満の国民年金未加入者もiDeCoに加入でき、iDeCoを活用した老後の資産形成を継続できるようにもなります。

以上のように、度重なる改正で、DCの加入条件や掛金の掛け方も大きく変わることになります。DCへの加入にあたっては、加入方法それぞれのメリット、デメリットの整理、確認がポイントになるでしょう。また、DCの税制上の優遇措置についてもその際に再確認しておくといでしょう。

<表1> 企業型DC等加入者の個人型DC（iDeCo）の掛金拠出限度額

	2024年12月改正前のiDeCoの掛金拠出限度額	2024年12月改正後のiDeCoの掛金拠出限度額
① iDeCo以外に企業型DCのみに加入	月額5万5,000円－各月の企業型DCの事業主掛金額（※月額2万円を上限）	月額5万5,000円－（各月の企業型DCの事業主掛金額＋DB等他制度掛金相当額）（※月額2万円を上限）
② iDeCo以外に企業型DCとDB等他制度に加入	月額2万7,500円－各月の企業型DCの事業主掛金額（※月額1万2,000円を上限）	
③ iDeCo以外にDB等他制度のみに加入（公務員を含む）	月額1万2,000円	

※DB等他制度とは、確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済制度。
ただし、改正により石炭鉱業年金基金はDB制度に移行され、石炭鉱業年金基金法は廃止されることになっています。

投資信託での長期運用
～コスト管理のポイント～



株式会社わかもと年金プロダクション 代表
若本 泰三（わかもと たいぞう）

プロフィール
確定拠出年金や公的保険をテーマに講演・執筆を行う。定期出演している日経CNBC「昼エクスプレス」にて「失敗しない年金の知識」を担当。制度活用の実務をわかりやすく解説している。iDeCo+普及推進研究会会員。

1. 投資信託におけるコスト管理の
必要性

投資信託は資産形成における有効な手段とされていますが、意外と見落とされがちなのが「コスト」の存在です。

商品選択にあたって適切に判断するためにも、投資信託にかかる費用の全体像を理解しておくことが重要です。

特に確定拠出年金制度のように長期にわたって資産を運用する場合、これらのコストが将来の手取り額に与える影響は想像以上に大きくなります。今回は、投資信託の仕組みを踏まえつつ、長期運用におけるコストのポイントを整理します。

2. 投資信託に掛かる主な費用

投資信託には、代表的なものとして次の3つの費用がかかります。

① 購入時手数料

販売会社に支払う手数料です。確定拠出年金では基本的に発生しません。

② 信託報酬

ファンドを保有している期間にかかる運用管理費用です。信託財産から自動的に差し引かれています。

③ 信託財産留保額

解約の際に換金代金から差し引かれるものです。運用の安定性を保つために信託財産に留保されます。

このうち、確定拠出年金制度において

特に注意が必要なのが②信託報酬です。

3. 商品の特徴によって異なる信託報酬

信託報酬は運用手法によって差があり、長期的な運用成果に大きな影響を与えます。

投資信託の運用手法には、大きく分けて「インデックスファンド」と「アクティブファンド」の2つがあり、インデックスファンドは、TOPIX や S&P500 といった特定の指数に連動するよう、あらかじめ定められたルールに基づいて運用されます。個別銘柄の選定や市場動向の予測といった判断を必要としないため、運用コストが抑えられ、信託報酬も一般的に低水準に設定されています。

一方、アクティブファンドは、ベンチマークを上回る成果を目指してファンドマネージャーが個別銘柄を選定・調査し、積極的に運用を行うため、人件費や分析コストが反映されやすく、信託報酬も高めに設定される傾向があります。

インデックスファンドであれば年0.1～0.3%程度が主流ですが、アクティブファンドでは年1%超のケースも珍しくありません。

また、コスト構造全体として、債券中心のファンドよりも株式の比率が高いファンドのほうが信託報酬は上がりやすく、さらに、国内資産より海外資産、特に新興国を含むファンドではコストが高

くなる傾向があります。ただし、近年はアセットマネジメント会社の企業努力により、こうしたタイプでも低水準の信託報酬が実現されており、コスト全体は着実に低下傾向にあります。

加えて、確定拠出年金制度では「ターゲットイヤーファンド」と呼ばれるバランス型投資信託も広く採用されています。これは、あらかじめ定められた目標年（ターゲットイヤー）に向けて、運用会社が自動的に資産配分を調整していくファンドであり、運用初期には株式の比率を高め、目標年が近づくにつれて債券の比率を引き上げ、リスクを段階的に抑制していく設計となっています。国内外の株式・債券・REIT などへ分散投資する点も特徴で、1度選択すれば、その後は自動で資産配分が見直されるため、投資初心者にとって利便性の高い選択肢となっています。

確定拠出年金においては、導入時の商品ラインナップとして、こうしたターゲットイヤーファンドが選ばれるケースも多く、長期的な資産形成の入り口として一定の意義をもつ商品設計といえるでしょう。ただし、その利便性のため、信託報酬がやや高めに設定されています。

4. 長期の資産形成に与える影響

一見わずかな差に見える信託報酬ですが、長期の資産形成に与える影響は

軽視できません。

＜図表＞は、積立投資において投資信託の信託報酬が、将来の積立金額（信託報酬控除後の金額）にどのくらい影響を与えるかを可視化したシミュレーションです。前提条件として、投資信託 A は信託報酬が年率 1.1%、投資信託 B は信託報酬が年率 0.1%とし、毎月 3 万円を拠出し、運用利回りを年 4%と仮定して、30 年間にわたり毎月一定額を積み立てながら運用した場合を比較しています。なお、今回紹介するシミュレーションでは、各ファンドの名目利回りを一定としたうえで、信託報酬控除後の利回りに基づく資産推移を比較しています。

まず A から確認していきましょう。積立元本は年間 36 万円ずつ、30 年間で合計 1,080 万円。信託報酬控除前の金額は年 4%で運用され、そこから支払信託報酬を差し引いたものが最終の信託報酬控除後残高となります。

結果として、A の最終残高は 1,685 万円となり、資産の増加分は約 605 万円に達しました。これを見ると、「600 万円以上の利益が出た」と感じるかもしれませんが、その判断は早計です。実際には、支払った信託報酬の累計が、10 年目で約 21 万円、20 年目で約 114 万円、そして 30 年目には 333 万円に上ります。この金額が、最終的な残高に大きく影響を与えていることを見落としてはなりません。

一方で、信託報酬 0.1%の投資信託 B の推移を見てみましょう。積立元本は同様に 1,080 万円ですが、信託報酬控除後の最終残高は 1,985 万円となり、資産の増加分は約 905 万円に達します。この場合、支払った信託報酬の累計は 10 年目で約 1 万円、20 年目で 11 万円、30 年間でも約 33 万円にとどまります。

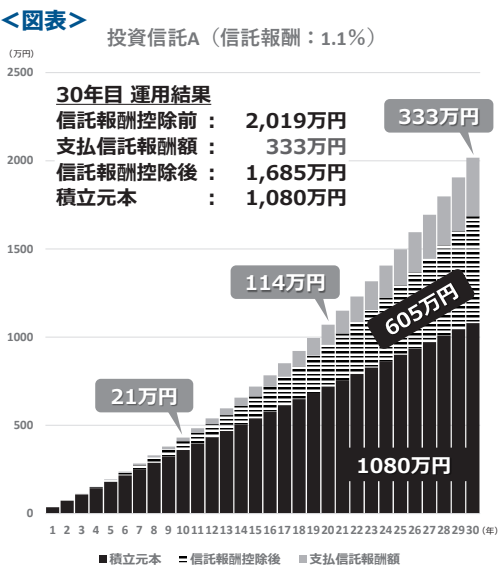
この差が、信託報酬控除後の金額、すなわち「手元に残る金額」の違いに直結しているのです。

5. コストを直感的に伝える

私は、前述の「手元に残る金額の差」を説明する際、積立投資を「風船に息を吹き込む作業」に例えることがあります。信託報酬などのコストは、その風船から“少しずつ空気が抜けていく”ようなものです。こうしたイメージを用いることで、なぜコストの差が問題になるのかを、直感的に理解してもらいやすくなります。

たとえば、積立金を運用によって徐々に膨らむ風船に見立てると、毎年 1.1%ずつ空気が漏れる風船（投資信託 A）と、0.1%しか漏れない風船（投資信託 B）では、30 年後の姿はまったく異なります。残高が 1,000 万円になれば、A では年間 11 万円、B では年間 1 万円となります。こうした“見えないコスト”の累積が、最終的に数百万円単位の手残りの差として現れます。

今回のケースでは、信託報酬の差はわずか年 1%に過ぎません。しかし、日常の感覚で「たった 1%」と見過ごしてしまえば、その差が将来の資産形



出典：楽天投信投資顧問のデータ等より(株)わかもと年金プロダクション作成
※ 本資料は、投資信託および投資一般に関する情報提供を目的として作成したものであり、特定商品の勧誘を目的としたものではありません。
※ 本試算は、信託報酬の違いが長期運用に与える影響を可視化する目的で作成した簡易的なシミュレーションです。実際には信託報酬は経年で差し引かれるため、信託報酬控除前の資産額が同一となるわけではありません。
※ 本シミュレーションは将来の運用成果等を示唆・保証するものではありません。
※ 運用利回りは年率4.0%・複利で計算しており、税金等は考慮しておりません。

成に決定的な影響を及ぼすこととなります。信託報酬における“わずかな差”が、長期では“決定的な差”へとつながることもあるのです。

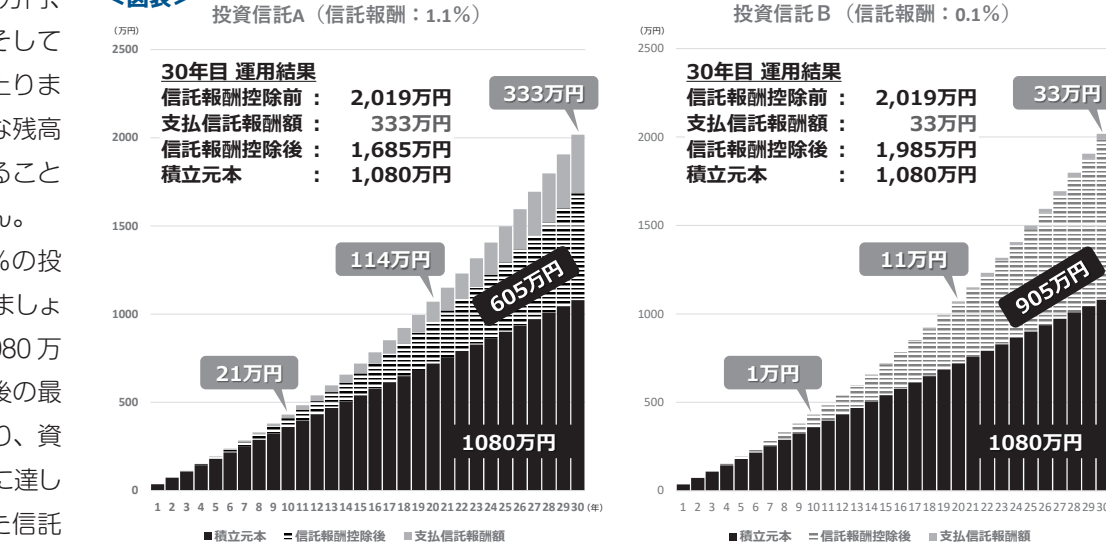
投資信託を選ぶという行為は、単なる商品選びではなく、将来の資産残高に直結する重要な意思決定であることを意識すべきです。

信託報酬や運用手法といった「構造的な情報」に目を向けることで、自分に合ったファンドを、納得感をもって選びやすくなります。こうした視点は、長期的な資産形成を考えるうえで欠かせません。

6. 最後に

投資信託は、1 度選んで終わりではありません。同様の運用方針で、より低コストの商品が新たに登場する可能性もあるため、ファンド情報は定期的に確認し、必要に応じて見直す姿勢が求められます。

運用成果は正確に予測できませんが、信託報酬はあらかじめ確認できる“コントロール可能な要素”です。だからこそ、こうした見落とされがちな「コスト」への意識が、長期資産形成の成否を左右するカギとなると言えるでしょう。



DCブレイク

～皆様から寄せられたご質問への回答より～

現在、定期的に配信しているメルマガでは確定拠出年金制度におけるご質問を募集しております。そこで皆様から寄せられたご質問と回答をご紹介します。

今回は、企業型確定拠出年金（企業型DC）の規約に事業主への資産の返還について定めているケースで、一定の「勤続期間」がない場合に事業主掛金の事業主への返還が可能となりますが、この「勤続期間」には、企業型DC制度加入前のパート社員であった期間や休職等により企業型DCの掛金拠出が休止されていた期間は含まれるか、というご質問です。

【結 論】

企業型DC規約において、一定の「勤続期間」がない場合に事業主掛金の事業主への返還が可能とされる「勤続期間」には、制度加入前の勤続期間や、休職等により企業型DCの掛金拠出が休止されていた期間が含まれます。

【解 説】

企業型DCは、事業主が拠出して一旦個人に出された掛金が、個人の持分として運用される年金制度です。そのため、事業主が拠出した掛金を返還させることは原則としてできません。ただし、一定の要件を満たした場合は、事業主掛金に相当する部分として認められる全部又は一部を、事業主に返還するものとすることができます（確定拠出年金法第3条第3項10号）。

事業主返還を実施する場合は、事業主に返還する資産の額（返還資産額）の算定方法に関する事項を企業型DCの規約に定めることが必要ですが、規約に定める場合でも、資産の返還の対象とすることができるのは、企業型DCの加入者資格を喪失した日において、当該企業型DCの実施事業所に使用された期間が3年未満である場合に限られます。

この期間は「実施事業主に使用された期間」ですので、事業主返還の対象となるかどうかは、企業型DC制度の加入期間や事業主掛金の拠出期間だけでなく、制度加入前のパートやアルバイト、契約社員等であった期間や、休職等により事業主掛金拠出が休止となっていた期間も含め、当該企業型DCの実施事業所で勤務した期間により判断されます。

（確定拠出年金Q&A No.76）。

なお、当該事業主に使用された期間が3年未満であっても、企業型DCの資格を喪失した日において、当該企業型DCの障害給付金の受給権者である場合、また、次の①～⑤の事由により企業型DCの資格を喪失した場合は、事業主返還の対象とすることはできません（確定拠出年金法施行令第2条第1項1号、2号）。

- ① 死亡したとき
- ② 事業所等が、企業型DCの実施事業所でなくなったとき
- ③ 第1号等厚生年金被保険者でなくなったとき
- ④ 企業型DC規約により定められている資格を喪失したとき
- ⑤ 企業型DCの老齢給付金の受給権を有する者となったとき

そして、実施事業主に使用された期間が3年以上の場合においては、自己都合による退職や従業員の責による懲戒解雇等の場合でも、事業主返還は認められません。

なお、事業主返還の対象となる資産額は、事業主が拠出した掛金額の範囲内となりますが、個人別管理資産額が事業主掛金の額より少ないときは、個人別管理資産額が対象の範囲となります（確定拠出年金法施行令第2条第1項）。

規約に定めることで認められる企業型DCの事業主返還ですが、対象となるケースや返還資産額の範囲は限定적입니다。短期間で資格喪失となるケースの場合には、企業型DC規約の内容を確認したうえで、企業での勤続期間や資格喪失事由を踏まえ、判断していく必要があるでしょう。

回答者：メールマガジン「1級試験対策」担当

資格更新のご案内

DCプランナー（企業年金総合プランナー）資格の有効期間は2年間です。2025年度の更新対象者は、期限までに資格の更新手続きをお取りください。この手続きを行わない場合、登録している1級または2級資格が失効しますので、ご注意ください。

■資格更新が必要な方

2025年度の資格更新対象者（資格の有効期限が2026年3月31日の方）は、以下の登録番号の方です。具体的な手続き方法につきましては、対象となる全ての方に対してご案内文書を9月中旬以降に郵送するとともに、検定ホームページに掲載いたしますので、ご確認ください。



※資格更新対象年度ではない登録者の方からの更新手続きはお受けできませんので、ご注意ください。

※資格の有効期限までに更新手続きを行わなかった場合、DCプランナー資格の登録は失効となり、2026年4月1日以降、名刺等に資格名を記載できなくなりますのでご注意ください。

■資格の更新要件

1級または2級DCプランナー資格を更新するためには、資格の有効期限までに、「資格更新通信教育講座」または「資格更新研修会（1級のみ）」を受講し修了することが必要となります。

今年度資格更新者の更新後の資格の有効期間は、2026年4月1日から2028年3月31日までの2年間です。それ以降も2年ごとの更新となります。

資格の更新制度に関するお問い合わせは、
日本商工会議所事業部までお願いします。
お問い合わせフォーム
<https://forms.gle/Teov2pB8DKVFf5qTA>

2025年度更新対象者

●1級DCプランナー

- ① 200303-01- *****
- ② 200309-01- *****
- ③ 200503-01- *****
- ④ 200509-01- *****
- ⑤ 200703-01- *****
- ⑥ 200709-01- *****
- ⑦ 200910-01- *****
- ⑧ 201201-01- *****
- ⑨ 201401-01- *****
- ⑩ 201601-01- *****
- ⑪ 201801-01- *****
- ⑫ 202001-01- *****
- ⑬ 2021△△-01- *****
- ⑭ 2022◇◇-01- *****
- ⑮ 2023〇〇-01- *****
- ⑯ 2024◇◇-01- *****

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ △△には、「09」～「12」のいずれかの数字が入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 〇〇には、「04」～「12」のいずれかの数字が入ります。

●2級DCプランナー

- ① 200109-02- *****
- ② 200303-02- *****
- ③ 200309-02- *****
- ④ 200503-02- *****
- ⑤ 200509-02- *****
- ⑥ 200703-02- *****
- ⑦ 200709-02- *****
- ⑧ 200910-02- *****
- ⑨ 201109-02- *****
- ⑩ 201309-02- *****
- ⑪ 201509-02- *****
- ⑫ 201709-02- *****
- ⑬ 201909-02- *****
- ⑭ 2021△△-02- *****
- ⑮ 2022◇◇-02- *****
- ⑯ 2023〇〇-02- *****
- ⑰ 2024◇◇-02- *****

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ △△には、「09」～「12」のいずれかの数字が入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 〇〇には、「04」～「12」のいずれかの数字が入ります。

住所・氏名など登録内容の変更手続きについて

DCプランナー資格登録者の方で、登録内容（住所、氏名、勤務先、メールアドレスなど）に変更が生じた場合は、商工会議所検定ホームページ（二次元コードをご参照）にアクセスの上、登録内容の変更手続きを行ってください。

なお、登録内容のうち、資格の有効期限・登録番号などが不明な場合は、下記の「検定支援センター」までお問い合わせください。

検定ホームページ



《資格の登録内容・住所変更などに関する問い合わせ先》
検定支援センター DCプランナー資格登録係

T E L : 03-5460-8843（受付時間 平日9:00～17:30〔12:00～13:00を除く〕）
F A X : 03-5460-8842
E-Mail : kentei@msa.biglobe.ne.jp

日本商工会議所では、DCプランナー（企業年金総合プランナー）として活躍される皆さまへの支援の一つとして、参考となる書籍の紹介や情報の提供を行っています。



『人生の第3ステージへ！
ライフプランを考えよう』
(令和7年度版)

A4判・80ページ
定価：990円(税込)



『DCプランナー実務必携』
(2025年度版)

A5判・408ページ
定価：4,180円(税込)



『未来のお金をまるっと見える化！
キャッシュフロー表作成ブック』
(令和7年度版)

A4判・77ページ
定価：990円(税込)

書籍の内容・購入に関するお問い合わせはこちら



情報提供サービスなどのご案内

本年6月末現在で1級または2級資格を登録されている方の合計は、4,408人(1級:2,350人、2級:2,058人)です。日本商工会議所では、資格登録された方に対し、以下の情報提供サービスなどを行っています。

■メールマガジン

……原則として毎月2回(1日と15日頃) 配信

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、実務に役立つデータやDCプランナーによる勉強会、コラムなどの情報を掲載しています。

■情報誌『企業年金総合プランナー』

……原則として年2回(8月と2月)発行

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、退職・年金制度の改革事例や法令などの動向、DCプランナーの活動状況、書籍紹介、各データ、コラムなどを掲載しています。

■その他

1級または2級の資格更新を希望される方を対象に通信教育講座や研修会(1級のみ)を実施し、知識のブラッシュアップを図るためのサポートを行っています。また、必要に応じて、実務的な内容のセミナーなどを開催しています。

■「DCプランナー専用サイト」リニューアルにともなう再登録のお願い

日本商工会議所では、2024年9月に、皆さまへの情報提供のほか、皆さまが各種申請手続きやお支払いなどを行うことができる「DCプランナー専用サイト(以下、専用サイト)」を、リニューアルいたしました。

今回のリニューアルは、セキュリティの強化を目的に実施したのですが、システムの関係上、旧専用サイトでの登録情報を引き継ぐことができないため、お手数をお掛けして誠に恐縮ですが、2024年9月より前にご登録いただいていた方におかれましては、改めてメールアドレスや資格者情報のご登録手続きを行ってくださいますようお願い申し上げます。

DCプランナー
専用サイト

