

DC プランナーのための情報誌

2026

第48号

企業年金 総合プランナー



特集Ⅰ

2025年年金制度改正と今後の課題

特集Ⅱ

厚生労働省における年金広報の取組について ～正確かつわかりやすい発信で制度の信頼を醸成する～

「愚者は経験に学び、智者は歴史に学ぶ」という言葉は、かの有名なビスマルク宰相の言葉とされていますが、この言葉は、年金制度に携わる者にとって示唆に富むものだと思います。年金制度は常に長い歴史の積み重ねの上に成り立っています。昭和60年改正、平成16年改正、平成24年改正、そして令和7年改正へと続く制度の歩みを振り返ると、年金の制度改革は、経済・人口変動に備える年金財政の安定、国民年金と厚生年金の制度のバランス、所得再分配、働き方に中立的な制度の構築など、その時代の要請に沿って行われてきたものであったといえるでしょう。

他方、こうした制度改革は、多岐にわたる論点を検討し、各種の重視すべき価値を調整することによって行われるものですが、政策担当者にとっては、提案した制度が実務として確実に運用できるかという点を抜きにしては制度改革は語ることはできません。6,000万人から保険料を徴収し、4,000万人に給付を行う年金制度においては、一定の制度を構築するために画一的な処理を行うことも必要であり、このような実務が回らなければ制度として成り立たない、ということは、制度を論じる際にしばしば見落とされがちですが、現在のシステムの中でできる改革点を見いだしていく、という点も極めて重要な視点だと思います。

年金の制度改革は、将来の日本社会をどのように描くかという点にも関わる極めて重要な政策です。長い世代に関わるため、世代間の調整に関わる政策ですし、近年では働き方に中立的な制度構築、という命題も極めて重要です。年金制度は複雑である、とよく言われますが、給付と負担の関係は明らかであり、原則はシンプルな制度である、と考えます。給付と負担の関係を整理し、未来に繋いでいくこと、これは、現在行われている社会保障国民会議での議論とも接合するものであるとも考えます。

過去の年金制度改革に携わる中では、制度の細部に本質が潜んでいることを痛感してきました。令和7年改正の中で、遺族年金制度の改正は、男女差の解消という大

きな目標に向けて、給付内容を男女共通化した上で、十分な施行期間をとり、経過措置を設け、現在の受給者には影響を与えないようにした上で、所得に連動する継続給付の仕組みを導入する点で、理念的にも実務的にも大きな改正であったといえると思います。この仕組みを実行に移すに当たっては、年金制度と所得の関係に関する知識が必要であり、今後も、より検討を深めていくべき分野である、といえると思います。

このように、現在、年金局年金課は、令和7年改正の施行について一つ一つ制度の詳細を考えているところですが、制度改革は、法律が通って終わりというわけではなく、現場での運用を通じて深まっていくものです。過去の改正に携わった先人の知恵を受け継ぎつつ、これからの社会の姿を見据え、次の改正に向けて準備を進めることが必要であり、制度の理念と実務を接合させていくためには、年金実務に関わる日本年金機構の視点や、社会保険労務士の方々からの視点が極めて重要であると考えます。

私自身は未だに過去の制度改革の経験にとらわれがちですが、過去の改正を思い出すことは多々あり、それぞれに目指すべき理想型と、現実の改正をすりあわせていく作業の連続だったな、と思います。今に振り返りますと、世の中の不確実性は増しており、次の時代、社会の流れを考えることは難しくなっていく一方であるとも思っています。

冒頭書いたように、これまでの改正の歴史の流れを学びながら、次の制度改革に向けて、歴史と社会の要請に鑑み、地に足のついた議論を進めていきたいと考えます。

和田 幸典 (わだ こうすけ)

厚生労働省年金局年金課長
2001年厚生労働省入省。保険局、労働基準局、健康局、年金局、医薬局、政策統括官室、在英国日本国大使館等での勤務を経て現職。年金局での勤務は2度目。



contents

02 年金春秋 歴史に学び、制度を考え、未来を構想する

和田幸典/厚生労働省年金局年金課長

04 特集Ⅰ 2025年年金制度改革と今後の課題

厚生労働省年金局年金課

10 特集Ⅱ 厚生労働省における年金広報の取組について

～正確かつわかりやすい発信で制度の信頼を醸成する～

安済崇/厚生労働省年金局総務課年金広報企画室長

16 ブラッシュアップシリーズ

「公的年金」 2026年度の年金額の改定の仕組み

秦まり子/社会保険労務士

「企業年金(DB・DC)・個人年金(DC)」

DC拠出限度額の引上げとその影響

藤内秀樹/あおうみ社労士事務所代表

「DC制度における投資の考え方」

バランス型投資信託の特徴と活用法 1～バランス型投資信託の基礎～

田中彰一/日本経済新聞社コンテンツプロデューサー

BSテレ東・日経CNBCニュースコメンテーター

22 DCブレイク e-iDeCoサービスで可能な手続きについて

23 資格更新のご案内

発行人 加藤 正敏

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49号は2027年2月に発行予定です。

特集Ⅰ 2025年年金制度改正と今後の課題

厚生労働省年金局年金課

1 2025年年金制度改正の成立に至るまでの経緯

令和7年（2025年）6月、「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。以下「2025年改正法」という。）が成立しました。

本稿では、まず令和6年財政検証のポイントを整理したうえで、2025年改正法に至る検討経緯を概観し、続いて改正法の主要内容や今後の課題などについて解説します。

1. 令和6年財政検証のポイント

令和6年7月3日に公表した、令和6（2024）年財政検証では、近年の女性や高齢者の労働参加の進展、積立金の運用が好調であったことにより、5年前の令和元（2019）年財政検証時と比べて将来の給付水準が上昇し、1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって所得代替率50％を確保できることが確認されました。一方で、「過去30年投影ケース」など経済が好調に推移しないような場合には、基礎年金のマクロ経済スライド調整が長期化し、将来の基礎年金の給付水準が低下することが併せて確認されたところです。

また、令和6年財政検証では、新たに個人単位で年金額を推計する「年金額分布推計」を行い、若い世代ほど労働参加が進展することにより、厚生年金の被保険者期間が伸び、年金が充実する傾向にあることも確認されました。

さらに、令和6年財政検証では、令和元年の財政検証に引き続き、一定の制度改正を見込んだ場合の試算（オプション試算）を行いました。その結果、被用者保険の適用拡大、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了

（調整期間の一致）、標準報酬月額の上限の見直しを行う場合、年金の給付水準にプラスの効果があることが確認されました。

2. 2025年改正法の検討

令和6年財政検証の結果を踏まえ、社会保障審議会年金部会では、令和4年10月から計24回にわたり集中的な議論が行われ、令和6年12月に「年金部会における議論の整理」が取りまとめられました。

また、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、近年の経済・社会の状況の変化等を踏まえ、令和5年4月から令和6年12月まで私的年金制度に関する議論を行い、同年12月27日に「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」が取りまとめられました。また、同日に閣議決定された「令和7年度税制改正の大綱」では、確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等の方針が決定されました。

その後、本法律案が国会に提出され、衆議院における審議の過程で、自由民主党・公明党・立憲民主党の3党により将来の基礎年金の給付水準の確保に関する規定が盛り込まれました。

3. 2025年改正法の内容

2025年改正法は、令和6年財政検証における結果や、年金部会での議論、与党における法案提出に至るまでの議論の経過などを経て、令和7年5月16日に閣議決定の上、同日、国会に政府案が提出されました。

衆議院においては、5月28日に自由民主党、公明党及び立憲民主党の3党による修正案が提出され、政府提出法案及び修正案に対する質疑が行われたのち、5月30日に衆議院本会議においても可決され、参議院においては、6月

13日の参議院本会議において可決されて本法律案は成立しました。

2025年改正法の主な内容は、社会経済状況の変化に対応するため、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直し、遺族年金制度の見直し、厚生年金の報酬月額上限の見直し、iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入可能年齢引上げなど、将来の受給者の給付充実を図るとともに、現在の受給者の年金増額にも資する内容となっています（図表1）。

2025年改正法のうち、主な見直しは以下のとおりです。

（1）被用者保険の更なる適用拡大

被用者保険の適用拡大は、パートやアルバイトなどで働く短時間労働者に対しても年金や医療保険の保障が充実するようその適用範囲を拡大することを目的として行われてきました。2025年改正法においても、以下のとおり、被用者保険の更なる適用拡大について措置を行うものです。

①企業規模要件の撤廃【令和9年10月1日から令和17年10月1日にかけて段階的に実施】

被用者保険の企業規模要件については、平成24年年金制度改正法により当初は従業員500人超の企業に勤務する短

時間労働者を対象としたことに始まりました。その後、令和2年年金制度改正法では、企業規模要件を段階的に引き下げ、令和4年10月に「100人超」、令和6年10月に「50人超」とする改正が行われました。このように、働く方の企業規模にかかわらず被用者保険に加入できるよう、順次改正が進められてきたところです。

2025年改正法では、この企業規模要件を撤廃し、事業所規模にかかわらず被用者保険を適用することとなりました。もっとも、50人以下の事業所に対しては、保険料負担や事務負担への配慮が必要であることから、2025年改正法の公布の年から最長10年間の準備期間を設け、企業規模に応じて段階的に実施する仕組みとしています。具体的な実施時期は35人超の事業所については令和9年10月1日から、20人超の事業所については令和11年10月1日から、10人超の事業所については令和14年10月1日から、そして10人以下の事業所についても令和17年10月1日から適用されます。

②賃金要件（いわゆる106万円の壁）撤廃【令和8年10月1日施行予定】

いわゆる「106万円の壁」とされる賃金要件（月額8.8万

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の概要

改正の趣旨

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額上限の段階的引上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ等の措置を講ずる。

改正の概要

- 働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度を構築するとともに、高齢期における生活の安定及び所得再分配機能の強化を図るための公的年金制度の見直し**
 - 被用者保険の適用拡大等**
 - 短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、企業規模要件を令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間に段階的に撤廃する。
 - 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。 ※ 既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。
 - 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できるとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する。
 - 在職老齢年金制度の見直し**

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額を50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げる。
 - 遺族年金の見直し**
 - 遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。
 - 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。
 - 厚生年金保険等の標準報酬月額上限の段階的引上げ**

標準報酬月額上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額を65万円から75万円に段階的に引き上げる（※）とともに、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールを導入する。 ※ 68万円→71万円→75万円に段階的に引き上げる。
 - 将来の基礎年金の給付水準の底上げ ※衆議院による修正により追加**
 - 政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の確立について検討を行うものとする。
 - ①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

Ⅱ. 私的年金制度の見直し

- 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる。
- 企業年金の運用の見える化（情報開示）として厚生労働省が情報を集約し公表することとする。

Ⅲ. その他

- 子のある年金受給者の保障を強化する観点から子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す。
- 再入国の許可を受けて出国した外国人について、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。
- 令和2年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する。

施行期日

このほか、遺族年金の受給要件に係る国民年金法附則第9条第1項のほか、同法、厚生年金保険法、協定実施特例法、確定給付企業年金法及び社会保険審査会法等について、令和2年改正法等で手当する必要があった規定の修正等を行う。

令和8年4月1日（ただし、Ⅰ5・Ⅲ③は公布日、Ⅰ1③は令和8年10月1日、Ⅰ4（68万円へ引上げ）は令和9年9月1日、Ⅰ1④（企業規模要件）は令和9年10月1日、Ⅰ1④（賃金要件）・Ⅱ④は公布から3年以内の政令で定める日、Ⅰ4（71万円へ引上げ）は令和10年9月1日、Ⅰ3・Ⅲ④は令和10年4月1日、Ⅰ4（75万円へ引上げ）は令和11年9月1日、Ⅰ1②は令和11年10月1日、Ⅲ②は公布から4年以内の政令で定める日、Ⅱ②は公布から5年以内の政令で定める日）

円)については、就業調整を行う要素の1つとして意識されてきたところです。短時間労働者の適用要件の1つである「所定労働時間20時間」以上で働く方は、最低賃金が時給1,016円以上になれば自動的に月額8.8万円超の報酬となり、賃金要件を満たすことになり、実質的に要件の意味が無くなるどころ、既に全都道府県において地域別最低賃金は1,016円を超えたことから、令和8年10月に賃金要件を撤廃することとしました。

③非適用業種の解消【令和11年10月1日施行】

常時5人以上を使用する個人事業所については、現行では被用者保険の適用となる17業種が定められており、それ以外の業種（農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等）については非適用となっています。この非適用業種に該当する個人事業所で働く方は短時間労働者だけでなくいわゆる正社員相当の働き方をされている方を含めて被用者保険は適用除外となっています。今般、労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消することとしました。なお、施行日時時点で既に開業している当該非適用業種に係る個人事業所については、経過措置として、当分の間、適用対象とはしないこととしています。

④保険料調整制度の創設【令和8年10月1日施行】

適用拡大に伴い、短時間労働者の手取り収入が一時的に減少する影響を緩和するため、事業主が労使折半を超えて負担した保険料（労働者が本来負担する保険料）について支援を行う「保険料調整制度」を創設することとしました。対象となる短時間労働者は、標準報酬月額が12.6万円以下である者とし、また、標準報酬月額の等級ごとの労働者の保険料の負担割合についても国が定めることとしており、厚生年金においては<図表2>のとおりとなります。支援期間は3年間です。施行日は、企業規模要件の段階的見直しを開始される令和9年10月より前に、任意で被用者保険を適用された場合でも当該制度が利用できるようにするため、令和8年10月1日に施行することとしました。

<図表2>

標準報酬月額(円)	8.8万	9.8万	10.4万	11万	11.8万	12.6万	13.4万
(年額換算)	(106万)	(118万)	(125万)	(132万)	(142万)	(151万)	(161万)
労働者の負担割合	50%→25%	50%→30%	50%→36%	50%→41%	50%→45%	50%→48%	50%

※3年目は軽減割合を半減する。

(2)在職老齢年金制度の見直し【令和8年4月1日施行】

在職老齢年金制度とは、厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。当該制度は、納めて頂いた保険料に応じた給付を行うことが原則である社会保険の例外的な仕組みであり、一定以上の賃金を得ている方に、年金制度の支え手に回っていただくことをその趣旨としています。

2025年改正法では、高齢者が年金の支給停止をより意識することなく就労を継続しやすい環境を整備するため、支給停止の基準額を引き上げることとしました。見直しに際しては、今回の年金部会でも、高齢者の就労促進の観点から制度の見直しを求める声がある一方で、廃止した場合に、将来世代の厚生年金の給付水準の低下（現在支給が停止されている厚生年金が支給されるため）を懸念する声もあったところです。こうした経緯も踏まえ、改正法では、制度の廃止は行わないものの、高齢者の方が支給停止を意識せず、より働きやすくなることを目的に、支給停止の基準額を平均的な50代の賃金に、年金収入を足し上げた65万円（令和8年度）に引き上げることとしました。

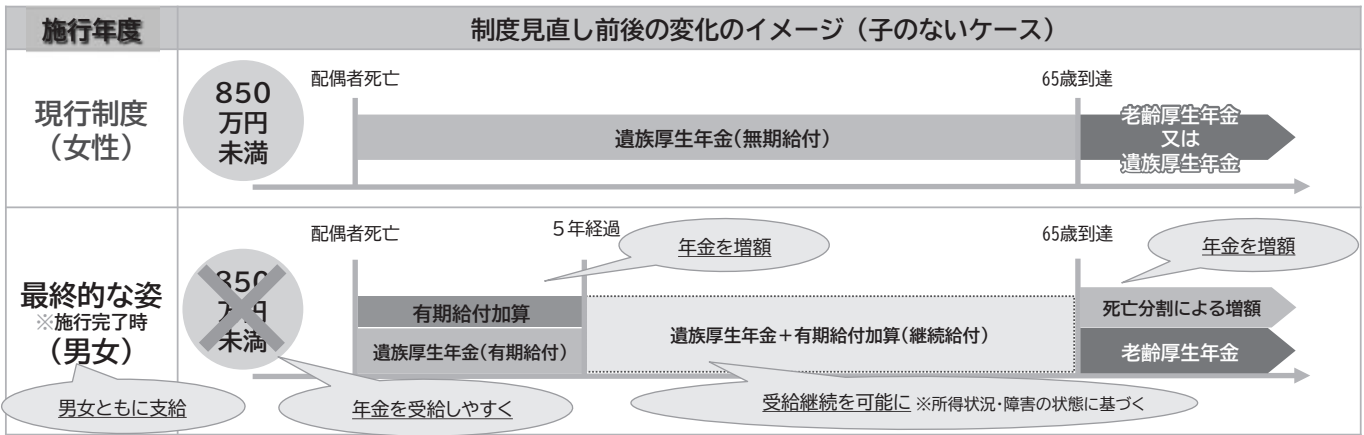
(3)遺族年金制度の見直し【令和10年4月1日施行】

男女間の就業率や賃金格差の縮小といった社会経済情勢の変化を踏まえ、男女を問わず遺族厚生年金を受給しやすくする仕組みとするため、2025年改正法では、男女問わず、子を養育する間にない20～50代の配偶者への遺族厚生年金について、原則5年の有期給付とすることとしました。これにより、60歳未満の男性は新たに遺族厚生年金の支給対象となります。

新制度の対象は、高齢期より前で、20～50代の子を養育する期間にない方であり、

- ①60歳以上で死別された方
- ②子どもを養育する間にある方
- ③改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方

<図表3>



④20年かけて段階的に施行することにより、令和10年度末までに40歳以上になる女性

については、現在の制度と変更はないこととなります。

今回の有期給付化に際しては、既に受給している方については現行の給付を維持するとともに、20年かけて段階的に施行することとし、さらに配慮措置として、

- ・所得状況・障害状況に応じた5年経過後の給付継続
- ・死別した配偶者との婚姻期間の厚生年金記録を分割し、遺族の将来の老齢厚生年金を増額できる仕組み（死亡分割制度）及び有期給付の遺族厚生年金について現在の約1.3倍の年金額とする有期給付加算の新設
- ・収入要件の廃止

等を行うこととしました<図表3>。

また、子に支給する遺族基礎年金について、離婚の増加等の子を取り巻く家庭環境の変化を踏まえ、配偶者に遺族基礎年金の受給権が発生しない場合において、子の生活の安定を図る遺族基礎年金の目的を達成するため、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を廃止することとし、より多くの方が遺族基礎年金を受けることができるようになります。

(4)標準報酬月額上限の引上げ【令和9年9月1日から令和11年9月1日にかけて段階的に施行】

厚生年金の保険料の算定は、月々の賃金にそのまま保険料率を乗じて算出するものではなく、標準報酬月額という一定の計算のベースとなる等級（第一等級は8万8,000円等）に当てはめた上で当該額に保険料率を乗じて計算されます。この標準報酬月額は、一定の条件により政令で上限等級の追加を行うことが可能となっており、令和2年に政令で、現在の最高等級（第32級（65万円））を追加しまし

た。

しかしながら、男性では最高等級である65万円に該当する方が一番多い状態（令和6年では9.6%）となっていたこと等を踏まえ、保険料と保険給付額の算定の基礎となる標準報酬月額上限に該当する者について負担能力に応じた負担とそれに応じた給付を実現しつつ、厚生年金財政の改善により、低年金者を含む全体の給付水準の底上げを図るため、2025年改正法では、標準報酬月額上限を65万円から75万円に段階的に引き上げることとしました。具体的には、令和9年9月に65万円から68万円に、令和10年9月に68万円から71万円に、令和11年9月に71万円から75万円となります。

また、健康保険法を参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して政令で等級を追加できる仕組みに見直すこととしました。具体的には、毎年3月31日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が4%を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の9月から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加えることができる（ただし、新たな最高等級に該当する被保険者数の割合が3%を下回ってはならない）こととしました。

(5)個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入可能年齢の上限の引き上げ、拠出限度額の引上げ【令和8年12月1日施行予定】

iDeCoについては、2025年改正法では、高齢者の就業率が過去と比較して上昇していること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げることとしました。これにより、それぞれのライフコースに応じて、長期化する高齢期の経済基盤を充実させることを可能とすることを目的としています。

さらに、対象者の範囲については、iDeCoが公的年金の上乗せ制度として位置づけられていることに加え、長期的な老後資産形成を促進し、働き方に中立的で、かつ制度を分かりやすくする観点から、現行の国民年金被保険者に加えて、公的年金に保険料を納めながら私的年金に加入してきた者が、引き続き老後の資産形成を継続できることとしました。

具体的には、次に掲げる①及び②を満たす者が対象となります。

①60歳以上70歳未満で、iDeCoを活用した老後資産形成を継続しようとする者（過去にiDeCoの加入者もしくは運用指図者であった者又は企業型DC等の私的年金資産をiDeCoに移換する者）

②老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者

さらに、iDeCoの拠出限度額については、

- ・自営業の方などの拠出限度額を、現行の月額6.8万円から7.5万円に引き上げる
- ・会社員の方などの拠出限度額を、現行の月額2万円又は2.3万円から6.2万円に引き上げる

こととしたところであり、加入可能年齢の上限の引上げとともに、私的年金制度を活用した高齢期の資産形成が一層進展することが期待されます。

（6）衆議院修正による基礎年金底上げ規定

2025年改正法の衆議院における審議では、令和6年財政検証において「過去30年投影ケース」など経済が好調に推移しないような場合には、基礎年金のマクロ経済スライド調整が長期化し、将来の基礎年金の給付水準が低下することが併せて確認されたところであり、将来の基礎年金の水準を確保する観点から、自由民主党・公明党・立憲民主党の3党提案の修正により、以下の規定が盛り込まれました。

①政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的

年金制度の確立について検討を行うものとする。

②①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

この修正は、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了させるものであり、将来の幅広い世代の基礎年金の給付水準の確保を可能とするものとなっています。今後は次期改正において、次期財政検証の結果を踏まえながら、修正により盛り込まれた規定の実施の要件に該当するか否か、また財源の確保について検討を行うこととなります。

4. 改正法の成立

2025年改正法は、衆議院及び参議院における審議を経て成立し、それぞれ附帯決議が付されました。その内容は、短時間労働者への更なる適用拡大、遺族年金、障害年金、基礎年金の拠出期間の延長、第三号被保険者制度など多岐にわたるものとなりました。

2 今後の課題

2025年改正法は、平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題や、年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から検討を行い、①ライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築、②高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化の観点から改正を行いました。具体的には、被用者保険の更なる適用拡大や在職老齢年金制度の見直し、遺族年金制度の見直し、厚生年金の報酬月額上限の見直し、iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入可能年齢引上げなど、将来の受給者の給付充実を図るとともに、現在の受給者の年金増額にも資する内容となっています。

一方、年金制度が、今後も長期にわたり老後生活の基本を支えるという役割を引き続き果たすためには、「制度の持続可能性」を向上させつつ、「給付の十分性」を確保する観点から、2025年改正法の改正内容をまずは着実に実施した上で、今後の社会経済の変化の動向などを検証し、制度の在り

方について引き続き検討していく必要があります。

特に、衆議院の修正により盛り込まれた将来の基礎年金水準の確保のための規定や、改正法の検討規定等に盛り込まれた事項については、次期制度改正に向けて引き続き検討すべき重要課題となります。以下に2025年改正法における検討規定で引き続き検討課題として定められた事項について紹介します。

1. 公的年金制度の所得再分配機能の強化その他必要な事項等（附則第2条第1項）

第1項では、公的年金制度の所得再分配機能の強化その他必要な事項等について引き続き検討することとしています。当該規定は、令和2年改正法においても同趣旨の規定があったところ、引き続き2025年改正法においても規定したものです。この規定は、今般のそれぞれの法律の施行の状況等を勘案し、検討するものであることから、公的年金制度のみならず私的年金制度も含めて、今後課題となる事項について検討していくための規定となります。

2. 被用者保険の適用拡大（附則第2条第2項）

第2項では、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について引き続き検討することとしています。当該規定についても、令和2年改正法において同趣旨の規定があったところ、引き続き2025年改正法においても規定したものです。2025年改正法では、賃金要件の撤廃、企業規模要件の段階的な廃止、非適用業種の解消により、短時間労働者の適用要件がシンプルで分かりやすいものとなり、働く方の企業の種類や規模等にかかわらず、より多くの短時間労働者が被用者保険の適用となり、更に適用拡大が進むこととなりました。

今後の適用拡大の検討に当たって、年金部会における議論において、引き続きの検討課題とされた主な事項は、「週所定労働時間20時間の労働時間要件」及び「常時5人未満の従業員を使用する個人事業所」の取扱いです。

（労働時間要件について）

・週の所定労働時間を20時間以上とする労働時間要件については、被用者保険の適用対象としてふさわしい「被用者」としての実態を備えているためにはどの程度の労働時間が必要かという点や、当時の雇用保険の適用基準が週20時間以上とされていたことも参考にしながら設定されました。

・この労働時間要件については、年金部会の議論において、仮に見直した場合に事業主の保険料や事務負担が増加す

ることや、雇用保険と異なり、被用者保険が適用されずとも、国民健康保険や国民年金というセーフティネットがあることなどから、更に議論を深める必要があるといった意見などがあったことを踏まえ、2025年改正法では見直さないこととされました。

（常時5人未満の従業員を使用する個人事業所）

・常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、適用拡大により発生する事務負担・コスト増が経営に与える影響が大きいこと、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったため、2025年改正法では見直さないこととされました。

3. 第一号被保険者の被保険者期間の延長（附則第2条第3項）

第3項では、第一号被保険者の被保険者期間の延長（基礎年金の保険料拠出期間の延長）について検討することとしています。拠出期間の延長は、健康寿命が延伸し、高齢者の就労が進む中、基礎年金の給付水準を向上させるための1つの有効な方策です。

他方、令和6年の財政検証において前回の検証と比べて所得代替率が改善したことが確認されたことや、追加的な保険料負担をお願いすることとなること等を踏まえ、2025年改正法での対応は見送ることとなりましたが、引き続き検討していきます。

4. 第3号被保険者の在り方についての検討（附則第2条第4項）

第4項では、第3号被保険者制度の在り方について引き続き検討することとしています。第3号被保険者制度については、いわゆる専業主婦の方のみならず、病気や育児・介護などの理由で働けない方など、様々な属性の方が混在する中で、2025年改正法では、将来的な見直しの方向性については、意見がまとまらなかったところです。

今後は、引き続き、被用者保険の適用拡大を進めることで第3号被保険者の対象者を縮小していくことを基本とした上で、国民的な議論が必要であるとして2025年改正法に盛り込んだ検討規定等に基づき、第3号被保険者の実態も精緻に分析しながら、制度に関する様々な論点について議論を深めていくこととなります。

特集Ⅱ 厚生労働省における年金広報の取組について ～正確かつわかりやすい発信で制度の信頼を醸成する～

厚生労働省年金局総務課年金広報企画室長
安濟 崇（あんさい たかし）

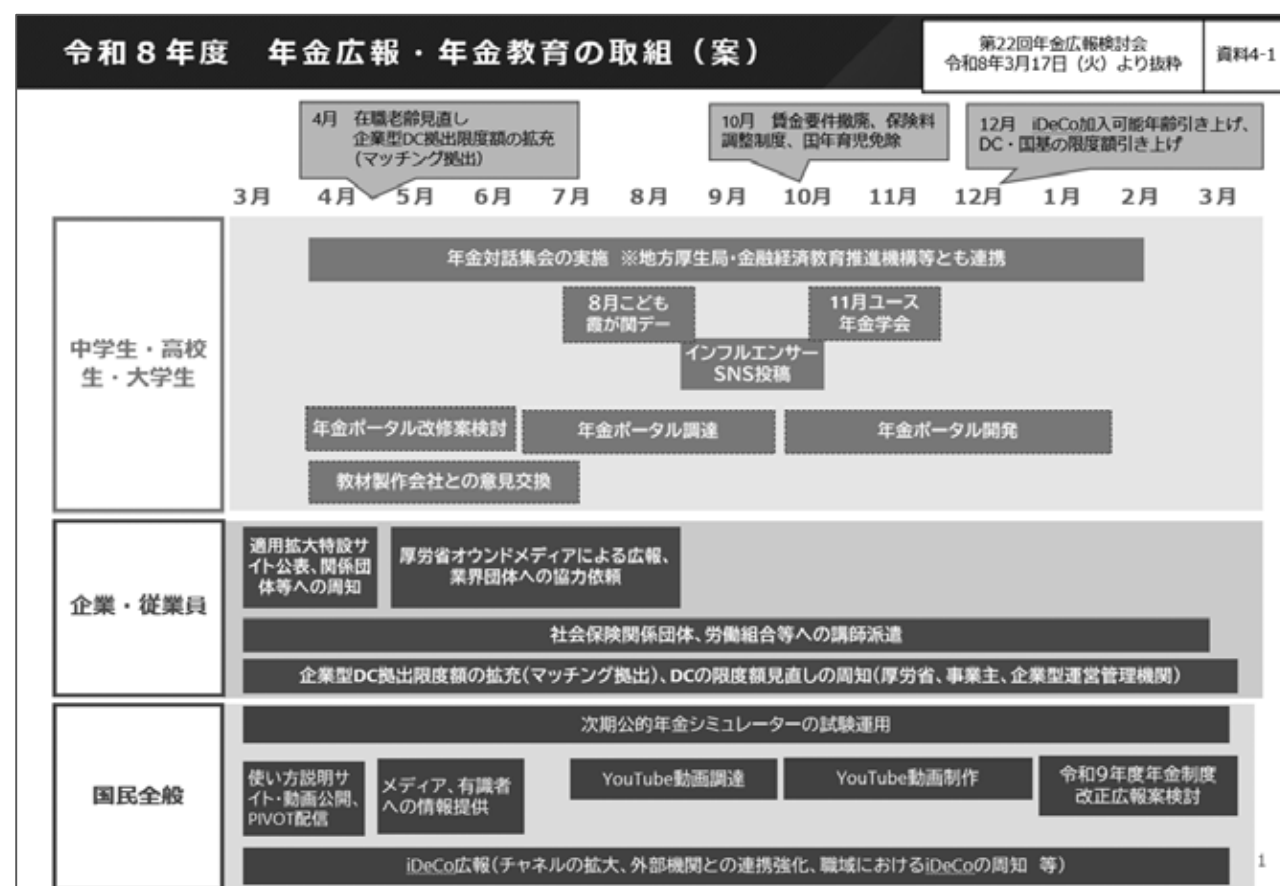
1 はじめに

公的年金制度は、老齢、障害、死亡といった人生における主要なリスクに備えるための重要な仕組みです。しかしながら、その内容については、日々の暮らしの中で必ずしも馴染みのあるものばかりではなく、複雑で難解と感じられる方も多いのが現状です。

加えて、基本的には5年に1度、制度改正が行われている中、その制度改正の内容や、考え方については、正確に伝わっているとは言い難いところがあります。さらに、特に若年層を中心に、主にSNSを中心として、年金制度に対する漠然とした不安が存在していることも指摘されています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省年金局では、2020年4月から総務課に年金広報企画室を設置し、従来の広報活

<図表1> 令和8年3月17日第22回年金広報検討会資料より抜粋



動を充実させることに加え、動画発信など新たな取組も取り入れた多方向による情報発信を行ってきました。こうした取組と、令和8年度における年金広報の取組について、その概要をご紹介します。

2 年金広報に関する基本的な考え方

厚生労働省においては、年金広報を単なる制度や制度改正時の周知活動のみならず、制度運営を支える基礎的な政策要素の1つとして位置付けています。年金制度は長期にわたる制度であり、制度の持続可能性を確保するためには、国民の皆様に制度の仕組みや意義をご理解いただき、制度を自らの生活設計の中で活用できる環境を整備することが重要と考えています。

このため、年金広報企画室においては、

- ① 利用者の視点に立った情報提供
- ② 制度の理念を明示
- ③ 情報資源の整理と入口の集約
- ④ 公的年金シミュレーターによる将来の年金の「見える化」という4つの観点を基礎として年金広報に取り組んでいます。

3 年金広報検討会の開催

このような基本的な考え方にに基づき、年金広報に取り組んでいるところ、こうした年金広報事業や、現状と課題を踏まえた今後の年金広報のあり方の検討に関し、技術的な助言を得るため、有識者等からなる年金広報検討会を開催し、構成員の皆様にご議論をいただいています。

2019年2月の第1回から2026年6月の第23回まで、概ね年3回程度の頻度で開催し、各年度の年金広報事業にかかる方針や今後の進め方について、貴重なご意見を頂戴しており、ここでの議論の内容が、年金広報における指針となっています<図表1>。

4 公的年金シミュレーターの機能拡充

公的年金シミュレーターは、年金の仕組みを国民に分かりやすく周知するため、働き方などの変化に伴う年金額の変化を「見える化」して、国民一人一人の将来の生活設計を支援することを目的に開発された試算ツールです<図表2>。2022年4月の運用開始以降、利用者数及び試算回数も大きく伸びており、2026年5月31日時点で累計1,252万回を超える試算が行われています。

<図表2> 公的年金シミュレーター（イメージ）とアクセス二次元コード



公的年金シミュレーターの特徴は、ねんきん定期便に印字された二次元コードを読み取ることで、IDやパスワードを用いることなく、簡便かつ迅速に将来の年金受給見込額を試算できる点にあります。これにより、デジタル手続に不慣れな利用者であっても、直感的な操作で年金額の概算を把握することが可能となっています。

また、入力された個人情報記録・保存されない仕様となっており、セキュリティやプライバシーの観点からも安心して利用できる仕組みとなっています。こうしたことから、特に若年世代においてご利用いただいているものと考えています。

2026年4月から、この公的年金シミュレーターについて、利便性および操作性のさらなる向上を目的として、機能の大幅な拡充を行いました。

老齢年金に関する試算機能については、従来同様、試算結果は数値だけでなくグラフでも表示され、スライドバーを動かすことで年金額がリアルタイムに変化するため、働き方の選択が老後の年金水準に与える影響を直感的に理解できる点が特徴ですが、これに加えて、

- ・今後の平均年収
- ・退職する年齢
- ・年金を受け取り始める年齢

という3つの主要要素を変更することで、将来受給する年金額がどのように変化するかを視覚的に確認できる構成となっています。今回の改修では、老齢基礎年金と老齢厚生年金の内訳を表示して「見える化」をさらに促進しました<図表3>。

また、今回、公的年金シミュレーターに、新たに障害年金およびiDeCo（個人型確定拠出年金）の試算機能が追加されました。

障害年金については、障害の程度（1級から3級まで）に応じた大まかな受給見込額を簡易に試算できるようになっており、制度の概要把握や障害初期における生活構築にあたっての検討材料を提供する役割が期待されると考えています。また、試算後には日本年金機構の相談窓口へスー

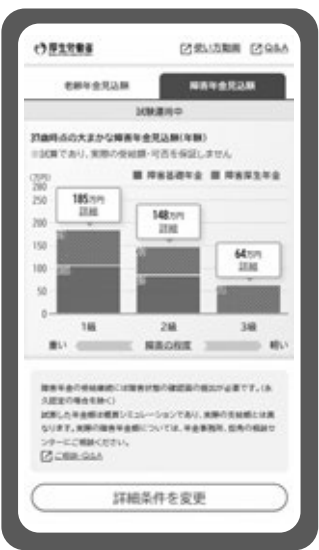
<図表3>

老齢年金試算イメージ



<図表4>

障害年金試算イメージ



ズに誘導される設計となっており、実際の手続や詳細確認へとつながるものと考えています<図表4>。

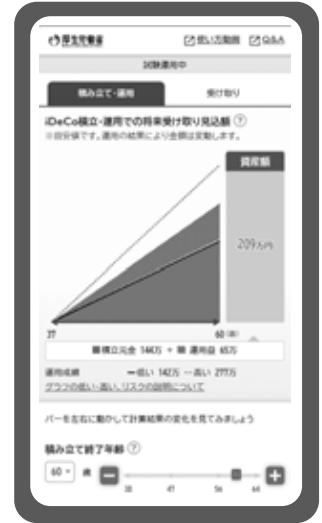
iDeCoシミュレーターでは、

- ・積立終了年齢
- ・受取開始年齢
- ・毎月の掛金額
- ・運用利回り

という4つの要素を調整することで、将来の受取見込額や積立・取崩しのイメージをグラフと数値で確認できます。iDeCoを活用した場合の具体的な効果を可視化することとした機能は、利用者の行動変容を促す有効な手段となると考えられます<図表5>。

試作版シミュレーターを利用した利用者調査においては、老齢年金、障害年金、iDeCoのいずれにおいても、制度や金融商品について「より詳しく調べたい」「具体的な行動

<図表5> iDeCo試算イメージ



に移したい」と回答した割合が高く、シミュレーターが情報探索や行動喚起の起点として機能していることが示されています。このことから、公的年金シミュレーターは単なる試算ツールにとどまらず、国民の年金リテラシー向上を支える重要な年金広報・年金教育施策の一環として捉えることができると考えています。

あわせて、公的年金シミュレーターの周知・広報として、使い方を解説する特設ホームページや動画コンテンツを制作してウェブ上に掲載しています。具体的には、これまでのショート動画による使い方の解説に加え、ニュースメディア「PIVOT」との連携による動画配信を通じて、ビジネスパーソン層を中心に、老齢年金・障害年金・iDeCoそれぞれの活用方法を分かりやすく伝えるよう取り組んでおり、スマートフォン利用を前提とした設計により、日常の中で気軽にアクセスできる情報提供を実現しています。

公的年金シミュレーターは、今回の更改により、操作性、機能性、広報展開の各面において大幅に改善されたものと考えており、国民一人一人が将来の年金や生活設計を主体的に考えるための基盤として役立つものであると考えています。

公的年金シミュレーターの更改に当たっては、試作版を用いた定量的及び定性的利用者レビューを実施し、実際の使用状況の調査、ヒートマップを用いた利便性調査などを行い、利用者の使用感が高まるよう改善を行っています。

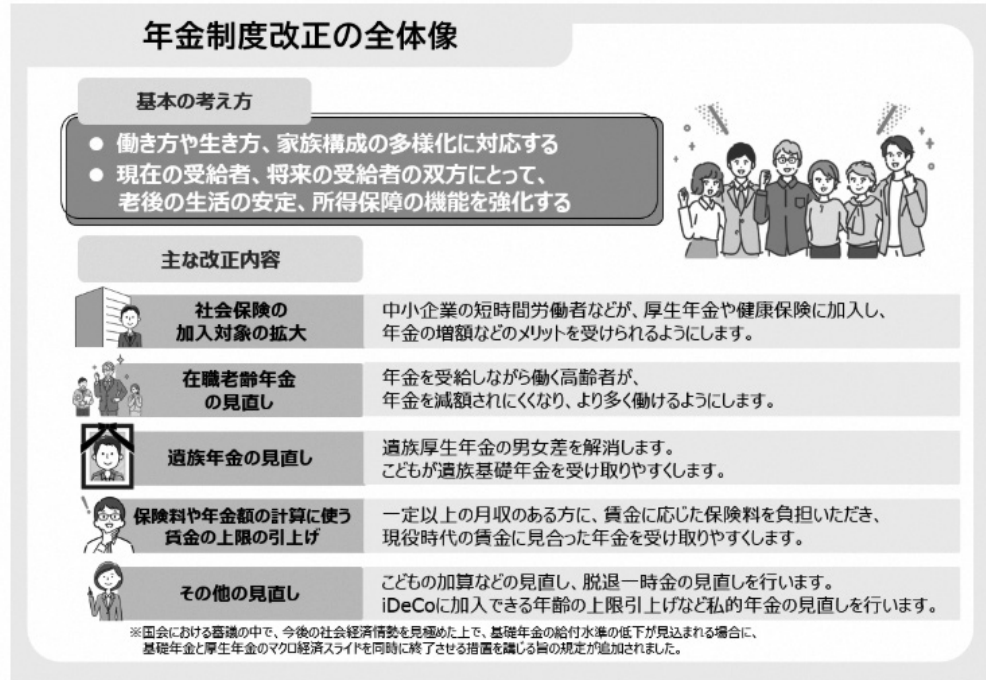
今回の更改に当たっては、国内のみならず国外も含め、多くの有識者の皆様から貴重なアドバイスを頂戴しており、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

5 2025年年金制度改革に関する年金広報

2025年年金制度改革は、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図ることを目的としています。

こうした法改正についての趣旨及び目的並びに改正内容について、国民の皆様方に幅広く、正確、かつ、わかりやすくお伝えする観点から、法律改正案を提出する段階において、改正案の内容について、わかりやすくかみ砕いた表現するとともに、挿絵や図を挿入するなどインフォグラフィックを活用し、読者の理解を促す資料を作成し、HPに掲載するなどの周知広報を行いました<図表6>。さらに、ショート動画を作成し、特に若年世代を意識した周知・

<図表6> 年金制度改革の全体像



広報も併せて実施しました<図表7>。

併せて、現行の年金財政の仕組みについても、同様にインフォグラフィックを活用し、視覚的に理解できるショート動画や資料も作成しました。

当該法案の施行については、社会保険の適用拡大をはじめ、複数の制度改革が段階的に施行されています。厚生労働省では、これらの施行時期を捉え、対象となる国民や事業主に対して、適切なタイミングで情報を提供することとしています。

まず、2026年4月には、在職老齢年金の上限見直し及び企業型確定拠出年金（DC）の拠出限度額の拡充が施行されました。これについては、高齢期の就労を検討している者、企業の人事・労務担当者等を主な対象として、制度改革の内容及び就労や年金受給との関係について説明する広報を実施しました。

具体的には、在職老齢年金については制度説明のチラシを作成して厚生労働省ホームページに掲載し、日本年金機構から各事業所にも送付しました。また政府広報オンラインに記事を掲載し、併せて厚生労働省Facebookを活用した周知を行いました。

特に、在職老齢年金の見直しにおいては、比較的高所得帯に位置する労働者に情報を届ける必要があることから、チラシの作成にあたってはデプスインタビュー調査を実施し、対象者の分析を行い、効果的な情報発信に努めました。また、実際に就労抑制を行っている方々に働き方を変えていただけるよう、制度が働く希望をもつ高齢の方々の意欲を後押しすることができるよう、表現を工夫することなど

<図表7> ショート動画の例



に努めています。

企業型DCについては、マッチング拠出を含めた制度の概要や活用方法について、事業主向けの情報提供も行っています。

次に、同年10月には、被用者保険の適用拡大に関する賃金要件の撤廃、保険料調整制度の導入及び国民年金被保険者の育児期間中の保険料免除が施行されます。

近年、我が国においては、就業構造の変化を背景として、パートタイム労働者等を社会保険の適用対象に段階的に取り込んでいく「社会保険の適用拡大」を進めています。これは、被用者（従業員）にふさわしい保障を実現し、老後の所得保障を充実させること、社会保障制度が働き方の選択を妨げたりしないよう、働き方に中立な制度を構築すること等の観点から進められてきたものですが、適用要件が企業規模、労働時間、賃金水準等によって規定されてきた結果、制度の全体像や個人の適用の有無が分かりにくくなっているとの指摘もあります。

具体的には、事業主においては、自社が強制適用の対象となるか否か、また短時間労働者を雇用した場合の保険料負担がどの程度増加するのかといった点、労働者側においては、自身が厚生年金の適用対象となるのか、適用された場合に手取り収入や将来の年金給付がどのように変化するのかについて、などです。

こうした課題を踏まえ、まずは、2027年10月に予定されている社会保険適用拡大に向けて、「社会保険適用拡大特設サイト」の改修を実施しました。本改修では、単なる情報の追加や更新にとどまらず、利用者の属性や関心事項に応

<図表8> 社会保険適用拡大特設サイト



URL: <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

じて情報を整理して提供を行うことにより、利便性を高め、制度理解の促進を図ることを主眼としました。

改修後の特設サイトでは、まず制度全体の枠組みを示す「制度概要の解説ページ」を設置し、適用拡大の趣旨や対象範囲を整理した上で、「事業主・人事労務担当者向けページ」と「従業員向けページ」という2つの入口を設けています<図表8>。これは、立場によって求められる情報や判断材料が異なることを踏まえ、それぞれに適した情報構成とするためです。

事業主・人事労務担当者向けページにおいては、短時間労働者を雇用する企業等が、自社の規模や雇用状況に照らして適用対象となるか否かを確認できる判定ツールを掲載するとともに、社会保険料の事業主負担額を試算できるシミュレーターを整備しています。また、制度改正の概要や新たな加入対象者、社内準備の進め方等を解説したチラシ、ガイドブック、詳細な手引きといった印刷用資料についても内容を刷新し、日本年金機構と連携しながら配布・活用を進めることとしています。

他方、従業員向けページにおいては、厚生年金に加入した場合の手取り収入の変化と、将来受け取ることが見込まれる年金額の増加を具体的にイメージできるよう、試算ツールを中心とした構成としています。

加えて、社会保険加入の意義や医療・年金面でのメリットを図解で示した資料、よくある質問を整理したQ&A集、さらに、短時間で理解を促すショート動画コンテンツも作成・掲載し、職場や家庭内における説明・相談の場面での活用を想定しています。

こうした特設サイトの改修や資料の作成は、制度情報を単に一方的に提供するのではなく、事業主および労働者が自らの状況に沿って制度を理解し、必要な対応や判断を行うことができるよう支援する情報のプラットフォームを構築するものです。社会保険の適用拡大は、事業主と従業員双方にご理解をいただきながら進めることが必要不可欠であり、制度の円滑な施行に向け、大きな意義を有するものといえます。

また、2026年12月には、iDeCoの加入可能年齢の70歳

への引上げ及び拠出限度額の拡充が予定されています。これについては、公的年金と私的年金の役割を整理した上で、中高年層を含む国民全般に対し、老後資産形成の選択肢としてのiDeCoの制度概要を周知することを予定しています。

これ以降も順次施行が予定されていることから、対象となる方々に、わかりやすく正確な情報を的確に伝えることができるよう、様々な角度からの分析なども行いつつ、制度の円滑な施行に向けた周知に関する検討を進めていきたいと考えています。

6 年金対話集会の実施

年金教育の取組として、厚生労働省では、大学生等を対象とした年金対話集会をこれまで実施しています。本年度においても、従来と同様、年金局職員による制度説明及び学生との意見交換を基本構成として実施しています。

7 わたしとみんなの年金ポータル活用

現在、厚生労働省のホームページにおいて「わたしとみんなの年金ポータル」のページが設けられているところ、情報資源の整理の一環として、当該ページにおける年金教育関連ページを中心に改善を行うことを検討しています。ページ構成や画面遷移を見直し、特に学校の先生等を想定し、利用者が必要な情報に到達しやすい構造とすることを目的としています。

厚生労働省においては、教育分野については、中・高等教育における公共及び家庭科分野との連携を模索しています。

海外の事例をみると、例えば、スウェーデンは、金融監督庁を中核に、学校・行政・民間・NPOを束ねた全国ネットワークを通じて、生涯にわたる金融教育を体系的に推進しています。フランスでは、社会保障（とりわけ年金）の理解を「連帯（Solidarité）」の価値に基づく公教育の横断テーマとして位置づけ、国民教育・青年省と国立社会保障学校（EN3S）が協働して教材・イベント・教員研修を全国スケールで展開するなどしています。

年金制度が「老後」だけのものではなく、働き方や家計といったライフプランそのものであることについて、日本においても、公共及び家庭科分野での「年金」を横断テーマとした体験的な学びを通して、学生が制度への理解や将来のキャリア形成に与える影響を理解し自分事として捉えられるような契機となることを期待しています。

8 ISSA（International Social Security Association：国際社会保障協会）における日本の年金広報に対する評価

国際社会保障協会（ISSA）は、年金、医療、労災等の社会保障制度を運営する機関や政府部局等から構成される非営利国際機関であり、世界の社会保障の発展のため、主に実務に関する情報の蓄積と提供、加盟機関相互の優れた取組に関する情報交換が可能となるような様々な会議の開催などを行っています。

同機関が行った2024年のアジア・太平洋地域社会保障フォーラムにおいて、厚生労働省における年金広報活動が、ISSA Good Practice Award Asia and the Pacific 2024の特別優秀賞と優秀賞を受賞しました。このアワードには、アジア太平洋地域21か国・地域の34の政府機関から187件の応募があり、その中から、「公的年金シミュレーター」が特別優秀賞、「社会保険適用拡大特設サイト」が優秀賞を受賞しました。

また、翌2025年のISSA世界社会保障フォーラムにおいて開催されたビデオフェスティバルでは、厚生労働省年金局から、ショート部門に2作品、若者向け部門に1作品応募したところ、69か国、96加盟機関からの261作品の応募の中から、若者向け部門の5作品のうちの1つにノミネートされました。ノミネートされた動画「年金クイズ：職歴に応じて年金受給資格は変わる」は、YouTuberのQuizKnockと厚生労働省が共同で作成したものであり、職業が変わると、加入する公的年金制度や加入できるiDeCoを含む私的年金制度も変わり、それによって将来の年金額も変わることを伝えて、キャリア形成と年金の関係性についてクイズを通じて学ぶ内容です。

このように、海外に日本の年金広報の取組についてアピールすることを通じて、世界における日本の年金広報のプレゼンスを高めるとともに、他国の好事例の収集につなげていきたいと考えています。

9 おわりに

年金広報や年金教育の取組は、単なる制度改正の周知にとどまらず、国民が年金制度を理解し、適切に活用するための基盤整備を目的とするものです。厚生労働省としては、今後も年金広報の実施状況や効果を検証しつつ、また、様々なツールを活用しながら、国民の皆様に正確な情報を的確に伝えることができるよう、取組内容を進化させていきたいと考えています。

2026年度の年金額の改定の仕組み



社会保険労務士
秦 まり子 (はた まりこ)

プロフィール
公的年金、企業年金に関する執筆、相談対応、企業年金制度導入に伴う人事・労務管理上のアドバイスや各種規程の改定などを行う。

1. はじめに

公的年金は、社会保障制度（国民の「安心」や生活の「安定」を支えるセーフティネット）の1つとして、国により実施される年金制度です。そのため、セーフティネットとしての実質を維持するために、社会の変化に応じて、毎年度その額が改定される仕組みが取り入れられています。

2026年度の年金額について見てみると、国民年金（基礎年金）は前年度から1.9%の引き上げ、厚生年金（報酬比例部分）は2.0%の引き上げとなりました。「1.9%」や「2.0%」はどのようなルールに基づいて算出された率なのでしょうか。そして、なぜ、国民年金と厚生年金で引き上げ率が異なるのでしょうか。

以下、年金額の改定の仕組みについて説明します。

2. 改定ルール①年金額は賃金・物価の変動に応じて改定

年金額は、原則、新規裁定年金は賃金水準の変動、既裁定年金は物価水準の変動に応じて改定されます。新規裁定年金とは67歳に達する日の属する年度までの年金、既裁定年金とは68歳に達する日の属する年度以降の年金のことです。つまり、年金額は年金の受給を開始した当初は現役世代の収入

額の変動に合わせて変動し、その後は購買力を維持する観点から物価の変動に合わせて変動するということです。

もっともこれは、賃金の上昇が物価の上昇を上回ることを前提としたルールです。物価の上昇ほどには賃金が増えしていない場合にこのルールを適用すると、年金制度の支え手である現役世代の収入が増えていないのに、年金受給世代の収入が増えることとなり、世代間の公平性が確保できません。そこで、物価水準の変動が賃金水準の変動を上回る場合は、既裁定年金も賃金水準の変動に応じて改定されることになっています。

なお、実際に年金額の改定が行われるときには、賃金水準の変動については「名目手取り賃金変動率」、物価水準の変動については「物価変動率」という指標が用いられます<図表>。

3. 改定ルール②マクロ経済スライドによる調整

年金額の改定は、賃金や物価の変動に加え、マクロ経済スライドの仕組み

により少子高齢化の状況を踏まえて行われます。従って、賃金や物価の上昇ほどには年金額は増えません。具体的には、年金額の改定に用いる名目手取り賃金変動率や物価変動率から「スライド調整率」を差し引いて年金額が改定されます。

ただし、マクロ経済スライドによる調整は、名目手取り賃金変動率や物価変動率がプラスの場合に限り行われます。また、この場合でも前年度の年金額は維持されるため、調整がスライド調整率の一部に留まることがあります。このように本来行われるべき調整が行われなかった場合は、未調整分が翌年度以降に繰り越され、当該年度の調整を行ってもなお余剰がある年度に未調整分の調整が行われます。

なお、マクロ経済スライドによる調整は、年金制度の長期的な給付と負担の均衡を保ち、将来の年金受給者の年金水準を確保するために行われるものです。そのため、年金財政が長期にわたり均衡することが見込まれたときに終了することになっています。

<図表> 年金額改定のルール

賃金・物価の変動	新規裁定年金			既裁定年金		
	改定に用いる指標	マクロ経済スライドの適用		改定に用いる指標	マクロ経済スライドの適用	
名目手取り賃金変動率 ≥ 物価変動率	名目手取り賃金変動率	>0	有り	物価変動率	>0	有り
		≤0	無し		≤0	無し
名目手取り賃金変動率 < 物価変動率	名目手取り賃金変動率	>0	有り	名目手取り賃金変動率	>0	有り
		≤0	無し		≤0	無し

は2026年度の年金額の改定のパターン

4. 国民年金と厚生年金保険で異なるスライド調整率

従来、スライド調整率は国民年金（基礎年金）と厚生年金（報酬比例部分）で同じ率が用いられていましたが、2026年度より、厚生年金については従来の方法で算出された率の3分の1に減じられ、国民年金よりも緩やかな調整が行われることとなりました。これは、次期財政検証（2029年を予定）の結果を踏まえて、国民年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整の同時終了について検討することに伴うものです。

なお、マクロ経済スライドによる調整の終了時期は、導入当初は国民年金と厚生年金で一致することが想定されていましたが、社会・経済の変化とともに乖離が生じ、国民年金の方が厚生年金よりも終了時期が大幅に遅れる見込みとなりました。この場合、国民年金のマクロ経済スライドによる調整が続く限り、全国民共通の基礎年金の給付水準が低下するため、厚生年金の受給者も含めて年金の給付水準が低下することが懸念されます。

そこで、今後の状況を踏まえて、国民年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整の同時終了について検討するため、厚生年金のマクロ経済スライドによる調整期間を延長し、これに伴う不利益が生じないようにするために、厚生年金については、従来よりも緩やかな調整を行うことになったというわけです。

5. 2026年度の年金額の改定

これまでの説明を踏まえて、2026年度の年金額の改定について見てみましょう。

まず、賃金水準、物価水準の変動については、名目手取り賃金変動率が2.1%※1、物価変動率が3.2%と、物

価変動率が名目手取り賃金変動率を上回ることとなりました。従って、新規裁定年金、既裁定年金ともに名目手取り賃金変動率を用いて計算されます。

また、マクロ経済スライドの適用の有無については、年金額の改定に用いる名目手取り賃金変動率がプラスであるため、マクロ経済スライドが適用されます。2026年度のスライド調整率は▲0.2%※2（厚生年金は▲0.1%）で、前年度までの未調整分はありません。

従って、2026年度の年金額は、国民年金については前年度から1.9%（2.1%+▲0.2%）、厚生年金については前年度から2.0%（2.1%+▲0.1%）の引き上げが行われます。

※1 実質賃金変動率（2～4年度前の平均）+物価変動率+可処分所得割合変化率=▲1.1%+3.2%+0.0%

※2 公的年金被保険者総数の変動率（2～4年度前の平均）+平均余命の伸び率=0.1%+▲0.3%

6. 改定後の年金額の計算方法

改定後の年金額は、国民年金法等の定めに基づいて次のように計算します。

①国民年金（基礎年金（満額））

78万900円に「改定率」を乗じて計算します（100円未満四捨五入）。これは、2004年度の年金額を基準として、つまり2004年度の改定率を1として、翌年度以降、前述のルールに基づいて改定率を改定することにより年金額を改定するものです。

2026年度の改定率は、1956（昭和31）年4月2日以後生まれは1.085、同4月1日以前生まれは1.082です。従って、年金額は、1956年4月2日以後生まれは84万7,300円（78万900円×1.085）、同4月1日以前生まれは84万4,900円（78万900円×1.082）となります。

なお、1956年4月2日以後生まれと同4月1日以前生まれで改定率が異なるのは、2023年度の年金額の改定の際に、新規裁定年金と既裁定年金で前年度の年金額に対する引き上げ率が異なっていたことによるものです。

②厚生年金（報酬比例部分）

「再評価率」を改定することによって年金額が改定されます。再評価率とは、年金額の計算に用いられる標準報酬月額や標準賞与額を現在の価値に置き換える際に用いられるものです。再評価率も①の改定率と同様に改定されます。

③加給年金額等

障害基礎年金等に加算される子の加算額や、老齢厚生年金等に加算される加給年金額は、国民年金の改定率を用いて改定されます。ただし、年齢によらず新規裁定年金の改定率を用います。つまり、2026年度は、改定率として1.085を用いて改定後の金額を計算します。例えば、配偶者に係る加給年金額の場合は、24万3,800円（22万4,700円×1.085）となります（特別加算額を除く）。

7. まとめ

2026年度の年金額は、物価の上昇が賃金の上昇を上回ったことから、新規裁定年金、既裁定年金ともに名目手取り賃金変動率を用いて改定されることとなりました。一方で、マクロ経済スライドによる調整については、2026年度より国民年金と厚生年金で異なるスライド率を用いるという新たな措置が講じられることとなりました。

マクロ経済スライドは、年金の給付水準と密接な関係がある改定ルールの1つですが、次期財政検証の結果を踏まえて終了時期等が検討されることになっていますので、今後の動向にも留意が求められます。

DC 拠出限度額の引上げとその影響



あおうみ社労士事務所 代表
藤内 秀樹（ふじうち ひでき）

プロフィール
日本郵便株式会社勤務を経て、社労士資格を取得。2022年に沖縄県那覇市で社労士事務所を開業。公的年金の受給に関する相談やセミナー講師などを通じて、年金の正しい理解を広める活動に取り組んでいる。
(1級DCプランナー、AFP、国家資格キャリアコンサルタント、特定社会保険労務士)

1. はじめに

2026 年度は私的年金について重要な改正が施行されます。拠出限度額の引上げ、加入可能年齢の延長、企業型 DC におけるマッチング拠出制限の撤廃などがあり、老後資産形成の選択肢が大きく拡大されます。

本稿では、改正のポイントを整理するとともに、企業型 DC・iDeCo 加入者への影響、さらに iDeCo + の制度設計への影響について考察していきます。

2. 改正ポイントの整理

(1)企業型 DC の拠出限度額の見直し (2026 年 12 月 1 日施行予定)

今回の改正の中心となるのが、企業型 DC および iDeCo の拠出限度額の見直しです。

第 2 号加入者の企業型 DC の拠出限度額は、現行の月額 55,000 円から月額 62,000 円へ引き上げられます。ただし、DB 等の他制度を併用している加入者については、引き続き「62,000 円－他制度掛金相当額」という考え方が維持されます。企業年金制度全体での公平性を確保しつつ、DC への拠出余地を拡大する制度設計となっています。

(2) iDeCo の拠出限度額の見直し (2026 年 12 月 1 日施行予定)

iDeCo の拠出限度額についても大きな見直しが行われます。第 1 号加入者および第 4 号加入者は、拠出限度額が現行の月額 68,000 円から月額 75,000 円へ引き上げられます。

第 2 号加入者は、企業型 DC や DB 等の掛金額に応じて、その差額分を iDeCo へ拠出できる仕組みへと変わります。従来は、「企業型 DC 加入者の拠出限度額は月額 20,000 円まで」など、加入区分ごとに異なる上限管理でした。しかし改正後は、「企業年金等との合算で月額 62,000 円まで」という考え方に整理され、より柔軟な拠出が可能となります。

今後は「企業年金に加入しているかどうか」だけでなく、「事業主がどの程度の掛金を負担しているか」が、個人の iDeCo 拠出余地を左右することになります。

(3)マッチング拠出制限の撤廃 (2026 年 4 月 1 日施行済み)

従来、マッチング拠出では「加入者掛金は事業主掛金を超えてはならない」とされていました。しかし、この制限が撤廃されたことで、拠出限度額の範囲内で、より自由に掛金の設定を行えるようになりました。

(4) iDeCo の加入可能年齢の引上げ (2026 年 12 月 1 日施行予定)

新たに「第 5 号加入者」が創設され、一定要件を満たす 60 歳以上 70 歳未満の国民年金被保険者以外の者についても iDeCo の加入・継続拠出が可能となります。

具体的には、① iDeCo 加入者、② iDeCo 運用指図者、③企業年金から iDeCo に資産を移換する者、のいずれかに該当し、老齢基礎年金や iDeCo の老齢給付金を受給していない者、マッチング拠出を実施していない者が対象となります。拠出限度額は第 2 号加入者と同様、月額 62,000 円です。なお、経過措置として、施行日から 3 年を経過する日までの間は、上記①～③に該当しない 60 歳以上 70 歳未満の者であっても iDeCo の加入が可能とされています。

3. 企業年金や iDeCo 加入者への影響

(1)企業年金加入者の資産形成方法の変化

改正により、加入者の資産形成の考え方に変化が生じることが想定されます。

まず、企業年金加入者については、企業年金と iDeCo を組み合わせた資産形成の検討が重要になると考えられます。従来は、企業年金加入者の

図表 iDeCo の拠出限度額まとめ

加入者区分	対象者	現行の拠出限度額	改正後の拠出限度額
第 1 号加入者 第 4 号加入者	国民年金の第 1 号被保険者 国民年金の任意加入被保険者	68,000 円	75,000 円
第 2 号加入者	国民年金の第 2 号被保険者 (企業年金等なし)	23,000 円	62,000 円 (企業年金等との合算額)
	国民年金の第 2 号被保険者 (企業年金等加入者)	20,000 円	
	国民年金の第 2 号被保険者 (公務員)	20,000 円	
第 3 号加入者	国民年金の第 3 号被保険者	23,000 円	23,000 円
第 5 号加入者	60 歳以上 70 歳未満の国民年金被保険者以外の者	—	62,000 円

iDeCo の拠出枠は限定的でした。しかし、改正後は「iDeCo と企業年金等の合計で月額 62,000 円」という整理になるため、iDeCo の拠出余地が大きくなります。

特に事業主掛金を比較的低く設定している企業においては、iDeCo の活用が従来以上に意義を持つようになると考えられます。

(2)マッチング拠出と iDeCo の選択

また、マッチング拠出の制限の撤廃によって、「企業型 DC 内でマッチング拠出を行うか」「iDeCo を利用するか」という選択についても、検討が重要になると考えられます。

企業型 DC 内で完結させるほうが資産管理の面ではシンプルで、口座管理手数料の加入者負担も生じませんが、転職時のポータビリティや運用商品のラインナップなどを踏まえ、iDeCo を選好する加入者も一定数存在すると考えられます。そのため、企業においては、制度比較を含めた投資教育・制度説明の充実が、従来以上に求められることとなります。

(3)高齢期における拠出継続の選択肢拡大

さらに、iDeCo の加入可能年齢の引上げにより、「60 歳で終了」という従来の考え方にも変化が生じます。

60 歳以降も就労を継続し、一定の賃金水準を維持する者にとっては、所

得控除の適用を受けながら資産形成を継続できることは利点といえます。一方で、高齢期の加入者は運用期間が相対的に短くなることから、運用リスクや受給開始時期とのバランスを踏まえた商品選択のための情報提供も必要になると考えられます。

また、65 歳以降も加入を継続する要件には「老齢基礎年金を受給していないこと」が含まれるため、繰上げ・繰下げ受給の選択とその影響等、公的年金の受給方法に関する知識も求められます。

4. iDeCo + の制度設計への影響

(1) iDeCo + とは

iDeCo + は、企業年金を実施していない従業員 300 人以下の事業主が、従業員の iDeCo 掛金へ追加拠出を行う制度です。2026 年 5 月末で実施事業所は 10,156 事業所となり、事業主掛金の拠出対象者は 64,509 人で対前年同月比約 111% と増加しています。

(2)拠出限度額の引上げの有効性

これまで iDeCo + の普及においてネックになっていたのが、拠出限度額の制約です。現行では、企業型 DC の拠出限度額が月額 55,000 円であるのに対し、iDeCo の拠出限度額は月額 23,000 円となっており、事業主掛金の拠出に際して、加入者が拠出額を減らさざるを得ないこともありまし

た。改正により iDeCo の第 2 号加入者の拠出限度額が月額 62,000 円へと拡大されることにより、iDeCo + を導入した場合でも、拠出限度額の面では企業型 DC との格差がなくなります。

中小企業では「退職金制度を整備したいが、企業型 DC は運営の労力やコストが気になる」というケースも少なくありません。そのような企業にとって、iDeCo + は「運営の負担が比較的少ない退職金制度」として、さらに注目が高まることが期待されます。

(3)制度の比較説明の重要性

一方で、これから制度を導入する企業が企業型 DC と iDeCo + を比較検討する際には、拠出限度額が決め手にはなりません。企業の意向や運営体制等を踏まえた上で、それぞれの制度の特性を丁寧に比較説明し、企業の実情に即した制度選択をサポートすることが求められます。

5. おわりに

2026 年度の改正は、企業年金と iDeCo の関係性、企業における制度設計のあり方、さらには加入者の資産形成行動にも影響を及ぼす内容となっています。

DC プランナーには、企業・加入者の双方に対し、改正内容の正確な理解を促し、各々の状況に応じた適切な制度活用を支援していくことが、今後一層求められるものと考えられます。

<出典>

- ・年発 1224 第 1 号 令和 7 年 12 月 24 日 国民年金基金令等の一部を改正する政令の公布について（通知）
- ・厚生労働省 私的年金制度、iDeCo の改正のポイント
- ・iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入等の概況（2026 年 5 月）

バランス型投資信託の特徴と活用法 1 ～バランス型投資信託の基礎～

日本経済新聞社コンテンツプロデューサー
BSテレ東・日経CNBCニュースコメンテーター

田中 彰一（たなか あきかず）

プロフィール

1989年入社。東証、日銀、NY市場などで取材。開発、執筆、TV解説と創
る・書く・話す、の三刀流をこなす。「なぜあなたは株・投信で失敗するのか」
など著書多数。上級プライベートバンカー、宅建士、CFP®、1種外務員



1. 定義と特徴

バランス型投資信託（以下、投信）とは、国内外の株式や債券など複数の資産で運用する投信をいいます。英語名では「Balanced Funds」ですが、業界の自主規制団体である資産運用業協会は呼称(分類名)を「内外資産複合」型の投信と定めています。バランス型という通称名と、内外資産複合型という分類名の違いはのちほどキーワードとして解説します。

投信は大きく、株式をいっさい組み入れない公社債投信とそれ以外の株式投信に分かれ、バランス型投信は後者に属します。株式投信はさらに運用対象によって細かく分類されますが、株式が〇%以上というような定量的ルールはありません。資産運用業協会は分類の定義を「主たる投資収益が、実質的に複数の資産を源泉とするもの」としか定めていません。

複数とはたとえば、国内と海外の株式や債券、REIT（不動産投資信託）などを指します。一時的に保有している、ヘッジ目的でわずかに組み入れているといったケースではなく、実質的に主要な運用対象かどうかで判断しています。

具体的なイメージを持ってもらいた

め、バランス型で運用されている代表的なファンドを紹介しましょう。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のポートフォリオです。

GPIF は国民年金・厚生年金の積立金を直近残高で 300 兆円近く運用する世界最大級の政府系機関投資家です。基本運用方針は国内の株式、債券と外国の株式、債券にそれぞれ 4 分の 1 ずつ配分するというものです。微妙に誤差は出ますが、ほぼこの 4 種の資産を均等運用しています<図表 1>。

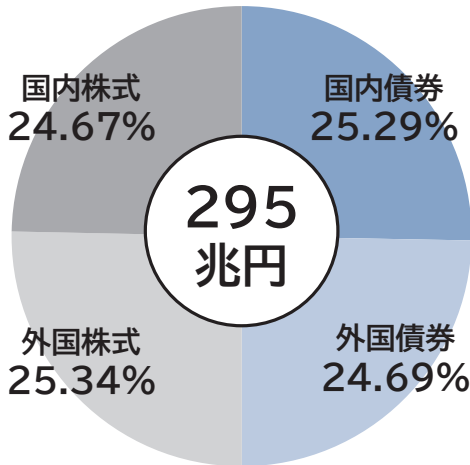
GPIF のホームページでは、この配分比で長期運用（10 年）した場合、過去およそ 15 回（年）1 度も元本割れを起こしていないという驚異的なデータを紹介しています。

ある意味「リスク分散」の究極の形なのでしょう。だからこそ失敗の許されない虎の子の年金資産を運用する指針に据えたのだと思います。筆者も資産形成セミナーなどではこの鉄板ポートフォリオを引き合いに出し、長期資産形成の「ポートフォリオ黄金比」と説明しています。

2. シェア2割に拡大、解約低水準

そうした専門的な情報まで一般個人が知っているとは思えないのですが、バランス型投信はなぜか投信の中でもかなりの人気です。株式投信のファンド総数は 2015 年末から 2025 年末までの 10 年間で 5,684 本から 5,689 本へ推移し、ほぼ変化がありません。しかし、バランス型投信は 790 本から 1,137 本へ 4 割以上増えて、全体に占めるシェアが 14%から 20%まで拡大しました。投信解約率もバランス型投信は 1.2%と、株式投信全体の 1.6%を大幅に下回っています。解約率の低さは長期保有として定着してい

<図表 1>国民年金・厚生年金は「バランス型」運用
(年金積立金管理運用独立行政法人=GPIF、2025年12月末時点)



ることをうかがわせます。

では実際、国内ではどのようなバランス型投信が上位なのかをランキングしてみましょう。<図表 2>は、日経電子版のデータベースを使った 2026 年 6 月末時点における純資産残高ランキングです。首位は野村アセットマネジメントが運用する「のむらップ・ファンド（普通型）」（以下、「のむらップ」）で残

高が約 8,190 億円。2 位がセゾン投信の運用する「セゾン・グローバルバランスファンド」（以下、「セゾン」）で約 6,995 億円です。

この表を作る際、面白い事実が見つかりました。表にヒントがありますが、N I S A（少額投資非課税制度）の認可ファンドが目立つのです。集計したところ、つみたて投資枠対象となっている 341 本の投信のうち、バランス型が 147 本を占めました。全体の 4 割超です。株式投信に占める割合は 2 割ですから、金融庁からのウケが相対的によいと言えそうです。バランス型ファンドは長期資産形成に向いていると考えられているのかもしれません。

3. 構成資産は「非バランス型」

ではバランス型ファンドの核心に入ってまいりましょう。まず、運用資産を吟味します。「のむらップ」は日本を除く先進国株式が 35%、次いで国内債券 23%、日本を除く先進国債券が 20%、世界 REIT が 10%、日本株が 8 %という構成です。25%ずつ配分する GPIF の構成と比べると外国株が多く、国内株が極端に少なくなっています。

「セゾン」はどうでしょうか。圧倒的シェアは日本を除く先進国債券で、45%と半分近くを占めます。日本を除く先進国株式が 41%、新興国株式

<図表 2>バランス型投信の純資産額ランキング

(2026年6月末、日経電子版投資信託サーチ)

ファンド名	NISA	純資産総額 (億円)	長期リターン (10年平均)	運用会社 (略称名)
のむらップ・ファンド(普通型)	○	8,189.54	8.07	野村アセット
セゾン・グローバルバランスファンド	◎	6,994.65	11.01	セゾン
のむらップ・ファンド(積極型)	◎	6,849.90	12.27	野村アセット
世界経済インデックスファンド	◎	5,883.16	10.99	三井住友TAM
eMAXIS Slim バランス8資産均等	◎	5,346.57	-	三菱UFJアセット
ROBOPROファンド	○	4,313.35	-	SBI岡三
三菱UFJ プライムバランス 安定成長DC	—	3,882.21	7.39	三菱UFJアセット

※NISA:◎＝積立投資枠・成長投資枠対象、○＝成長投資枠対象

が 5 %となっています。国内債券と国内株はあわせて約 6 %。9 割以上を外国証券で集中運用し、これも GPIF とはかけ離れたポートフォリオです。特定資産への運用集中、偏在がむしろ目立つわけです。

「のむらップ」は 10 年間の平均リターンが 8.1%なので物価上昇率を大きく上回る成績を残しています。「セゾン」にいたっては同 11.0 %。毎月 5 万円の積立投資であれば 10 年後に投資元本を 80%増やす抜群のパフォーマンスを挙げています。

成績はさておき、これらの投信を「バランス」と称してよいでしょうか？

一般個人がバランス型投信を好む理由を常々考えているのですが、商品性に対する誤解があるとみています。「バランスある食事」よろしく、日常生活から連想する語感 GPIF の構成比のような投信のはずでしょう。個人投資家は、細かい中身まではわからないが「バランス型というのだから“比較的安全なのだろう”」と解釈していると推定できます。

統計的根拠はありませんが、日本経済新聞社における投資セミナーなどでの積年の調査からほぼ間違いないと思われる。

4. 求められる商品性の説明責任

バランス型投信は N I S A で多くの

ファンドが認められるように商品性そのものになんの問題ありません。しかし、金融商品販売のうえで個人投資家が商品性をじゅうぶん理解した上で投資をしているかどうか、という点は甚だ疑問です。販売の担い手からみると「顧客が完全に理解するよう」説明責任を果たしているか」という議論かと考えます。

筆者自身が販売する場合は「バランス型投信はバランスの取れていないファンドが大半です。資産の均衡配分やリスク分散を意味するのではなく、正確にはいろいろな資産を混ぜた『ミックス型』です」と説明します。いい意味でバランス型ファンドは商品設計の独自色、運用の個性が表れます。だから、6 資産あれば 6 資産分の、8 資産あれば 8 資産分の説明責任を果たさなければならないわけで、売り手にもハードルが上がってくると言えそうです。

バランス型投信は、語感から想像するバランスのとれた均等配分という意味ではありません。多彩な資産が混在し商品によってリスクはまちまちです。売り手は資産の種類が多い分、リスクのより丁寧な説明を行うことが、買い手（加入者）は商品設計の特徴をしっかりと理解することが求められます。

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、2025年10月に対応可能な手続きが追加された「e-iDeCoサービス」について、どんな手続きができるのか、というご質問です。

【結 論】

「e-iDeCoサービス」では、年末調整や確定申告の際のiDeCoの控除証明書の受け取りのほか、住所・氏名や掛金額、被保険者種別、引落口座の変更手続きと、資格喪失時の申請を行うことが可能です。

【解 説】

「e-iDeCoサービス」は、マイナポータルを活用したiDeCo契約者向けのオンライン手続きサービスです。2023年10月からサービスを開始している「iDeCoオンライン手続きサービス」が、2025年10月より「e-iDeCo（イーイデコ）サービス」に名称変更し、新たにオンラインページでiDeCoの各種変更手続きを行うことができますようになりました。

可能となっている手続きは、下記の2つです。

(1)年末調整や確定申告の際に利用するiDeCoの控除証明書（小規模企業共済等掛金払込証明書）の電子ファイルでの受け取り

(2)iDeCoの各種変更手続き

①住所・氏名変更

同ページで電話番号の変更も可能です。

②掛金額変更

ただし、月別掛金の変更や、月別掛金から毎月定額への変更については、サイトでの手続きができません。なお、iDeCo+の対象となっている場合は、事業主掛金を除いた金額を指定します。

③被保険者種別変更

第2号被保険者への変更時に掛金納付方法を事業主払込とする場合は、事前に「事業主払込に関する証明書」を勤務先に提出し必要事項を記入してもらい、添付する必要があります。なお、勤務先において事業主払込が初め

てとなる場合は、サイトでの取り扱いができません。

④引落口座変更

契約者本人名義の口座のみ、指定が可能です。また、事業主払込の場合は、サイトでの取り扱いができません。

⑤資格喪失届

資格喪失事由によって、サイトでの手続きができない場合や確認書類の添付が必要となる場合があります。

申請の際は、それぞれの現在の登録状況が表示されるため、変更点を確認したうえで手続きを進めることができます。なお、②掛金額変更と④引落口座変更については、原則として毎月20日（休日の場合は翌営業日）までに受付した事項が月内に登録され、翌月に引き落とされる掛金から変更内容が適用されます。手続きの進捗状況については、メールでの連絡や手続き状況画面での確認が可能です。

「e-iDeCoサービス」を利用する際は、マイナポータルの利用者登録とe-私書箱のアカウント作成をしたうえで、利用申込を行うことが必要です。利用申込完了後は、原則として休日含め24時間、利用が可能となります。

「e-iDeCoサービス」を活用することで、iDeCoにかかる変更手続きがいつでも行えるようになります。また、申請書のダウンロードや郵送の手間がなくなり、加入者の負担が軽減されるケースもあります。ただし、すべての手続きが対象となるわけではありませんので注意が必要です。

対象の手続きや利用時の留意点などについては、「e-iDeCoサービスマニュアル」にも記載がありますので、確認しておくとうれいでしょう。

また、運営管理機関によっては「e-iDeCoサービス」が利用できない場合もあるため、必要な手続きが発生した際は、運営管理機関のサイト等でもご確認ください。

回答者：メルマガ1級試験対策 作成担当

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。2026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

2026年度の資格更新対象者（資格の有効期限が2027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月下旬にメール（メールご登録者のみ）および郵便にて送付いたしますので、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、2027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、2027年4月1日から2029年3月31日までの2年間です。

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>

2026年度更新対象者

●1級DCプランナー

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ① 200203-01-***** | ② 200209-01-***** |
| ③ 200403-01-***** | ④ 200409-01-***** |
| ⑤ 200603-01-***** | ⑥ 200609-01-***** |
| ⑦ 200809-01-***** | ⑧ 201010-01-***** |
| ⑨ 201301-01-***** | ⑩ 201501-01-***** |
| ⑪ 201701-01-***** | ⑫ 201901-01-***** |
| ⑬ 202101-01-***** | ⑭ 202200-01-***** |
| ⑮ 2023◇◇-01-***** | ⑯ 202400-01-***** |
| ⑰ 2025◇◇-01-***** | |

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 00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 200203-02-***** | ② 200209-02-***** |
| ③ 200403-02-***** | ④ 200409-02-***** |
| ⑤ 200603-02-***** | ⑥ 200609-02-***** |
| ⑦ 200809-02-***** | ⑧ 201010-02-***** |
| ⑨ 201209-02-***** | ⑩ 201409-02-***** |
| ⑪ 201609-02-***** | ⑫ 201809-02-***** |
| ⑬ 202009-02-***** | ⑭ 202200-02-***** |
| ⑮ 2023◇◇-02-***** | ⑯ 202400-02-***** |
| ⑰ 2025◇◇-02-***** | |

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 00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8年度版)

A4判・80ページ
定価：1,100円(税込)



『DCプランナー実務必携』
(2026年度版)

A5判・383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8年度版)

A4判・77ページ
定価：1,100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

2026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、4,228人(1級:2,307人、2級:1,921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。

■DCプランナー専用サイト(右のQRコード参照)

DCプランナー資格をご登録いただいている皆さまへの情報提供のほか、各種申請手続き(新規登録の申請、資

格更新の申請、住所などの登録情報の変更)や、各種お支払いなどを行うことができます。なお、同サイトのご利用に当たっては、最初にメールアドレスなどの登録が必要となります。

■その他

1級または2級資格の更新を希望される方々を対象とした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

