

# 三菱 UFJ 年金情報

*Mitsubishi UFJ Pension Report*

企業年金関係者のための月刊総合情報誌

2013年10月号～2014年3月号

## 《目次》

「若年齢層(40歳代)からの年金ライフプランセミナーの必要性について」

1. 近年の生活環境・経済環境の変化について	…	1
2. 高齢者の所得状況と公的年金の給付実態	…	5
3. 個人年金の加入状況と高齢者の雇用概況	…	9
4. 仕事と生活の満足度および生きがいの変化について	…	13
5. 年金ライフプラン(Pension Life Planning)の意義	…	17
6. 若年齢層(40歳代)からの年金ライフプランの必要性について	…	20

## 1. 近年の生活環境・経済環境の変化について

本稿は、三菱 UFJ 信託銀行が発刊している「三菱 UFJ 年金情報」2013 年 10 月号から 2014 年 2 月号に掲載されたものをまとめたものです。

### 〈要約〉

少子高齢化の進展により公的年金の機能が縮小する中、平均寿命が延び定年退職後の生活期間が長くなり、自ら長生きリスクへの対応が必要な時代になりつつあります。企業や年金基金が定年退職間近の従業員や加入者に対して行っている「年金ライフプラン (Pension Life Planning=PLP) セミナー」は、今まで以上にその役割が重要なものとなります。

年金ライフプラン (PLP) セミナーの必要性を改めて認識し、年金ライフプランセミナーの今後のあり方について考えてみます。

### 1. はじめに

わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもありません。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準の適正化や支給開始年齢の 65 歳までの段階的引き上げが実施され、老後所得保障における機能は縮小しつつあります。また、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金も長引く経済環境と運用環境の低迷、適格退職年金制度の廃止と相まって、その実施数は近年大幅に減少しています。一方で、平均寿命が延び、定年退職後の生活期間は長くなる傾向にあり、自らの長生きリスクへの対応が必要な時代となってきています。退職後の生活設計の重要性が高まる中、企業や年金基金が定年退職間近の従業員等に対して定年退職後の生活設計について教育を行う「年金ライフプラン (PLP) セミナー」は、今まで以上にその役割が重要となります。本稿は年金ライフプランの必要性を改めて認識し、年金ライフプランの今後のあり方について考えます。なお、本稿における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

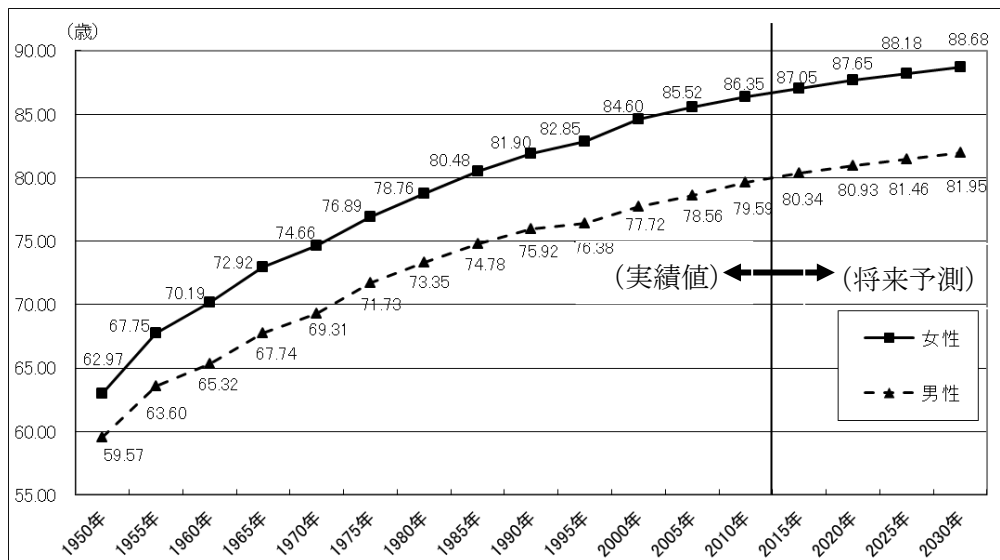
### 2. わが国の平均寿命の延びと社会保障費の増大

世界保健機構(WHO)が発表した、「World Health Statistics 2013 (世界保健統計 2013)」<sup>1</sup>によると、日本男性の平均寿命は世界第 12 位の 79 歳 (1 位はカタールで 83 歳)、日本女性の平均寿命は世界第 1 位の 86 歳です。日本人の平均寿命の推移をみると、1965 年に男性 67.74 歳、女性 72.92 歳であったものが、2010 年には男性で 79.59 歳、女性で 86.35 歳まで延び、

<sup>1</sup> 世界保健機構(WHO) (2013) 「World Health Statistics 2013 (世界保健統計 2013)」 p52  
([http://www.who.int/gho/publications/world\\_health\\_statistics/EN\\_WHS2013\\_Full.pdf,2013.7.2](http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2013_Full.pdf,2013.7.2)).

最近 45 年間で男性がプラス 11.85 歳、女性がプラス 13.43 歳延びています<sup>2</sup>。さらに、国立社会保障・人口問題研究所による「平成 24 年 1 月推計」を加えると、2030 年には男性で 81.95 歳、女性で 88.68 歳まで平均寿命が延びていくと予測されています<sup>3</sup>（図表 1）。平均寿命が延びる中、定年退職後の生活期間も長期化し、より多くの老後生活資金が必要になると予想されます。平均寿命の延びにより、わが国の社会保障費（年金、医療、介護等）は増加の一途を辿り、社会保険料は平成 29 年までに国民年金保険料を 16,900 円、厚生年金保険料率を 18.3%まで段階的に引き上げることが決まっています。国庫負担 2 分の 1 への引き上げ財源については、消費税を 2014 年 4 月に 8%、2015 年 10 月に 10%に引き上げる予定であり、年金給付の特例水準 2.5%の解消についても、2013 年 10 月にマイナス 1.0%、2014 年 4 月にマイナス 1.0%、2015 年 4 月にマイナス 0.5%引き下げられる予定です。

（図表 1）わが国の平均寿命推移（将来推計含む）



出所：1950 年～2010 年実績値は厚生労働省「統計資料」、今後の予想は国立社会保障・人口問題研究所「平成 24 年 1 月推計」より筆者作成

### 3. 国民の家計資産残高と貯蓄率の推移

国民経済計算(SNA)<sup>4</sup>による国民の家計資産残高と厚労省家計調査における家計貯蓄率<sup>5</sup>

<sup>2</sup> 厚生労働省 統計資料 (2010)「平成 22 年簡易生命表の概況について」

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>,2013.7.2).

厚生労働省 統計資料 (2010)「平成 22 年都道府県別生命表の概況」

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/tdfk10/dl/07.pdf>,2013.7.2).

<sup>3</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「平成 24 年 1 月推計」38 頁、表 4-2

(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>,2013.7.2).

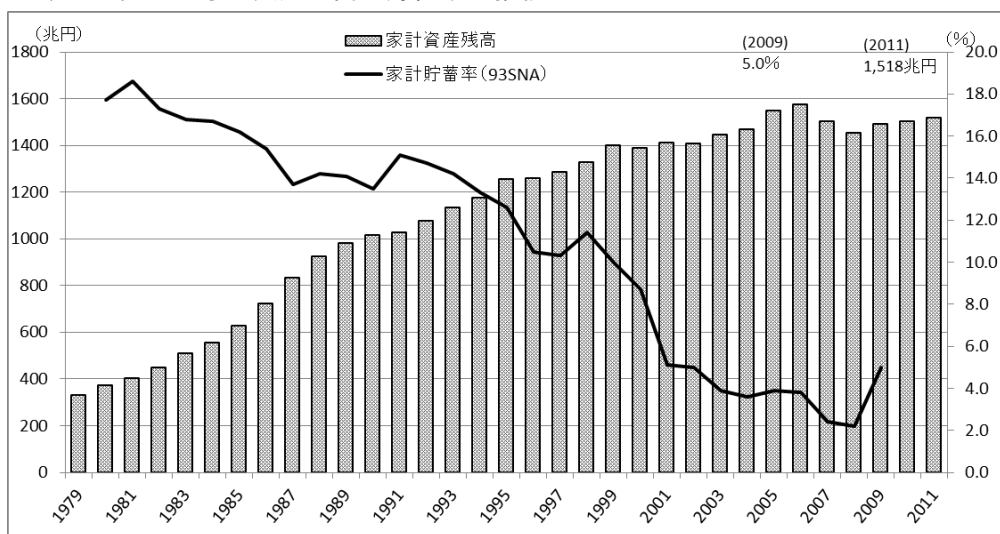
<sup>4</sup> 国民経済計算 (SNA : System of National Accounts) とは一国の経済を様々な側面から系統的・組織的に把握し記録したマクロ統計で、国連統計委員会が定めた国際基準に従って整備することとされており、日本は 1978 年以降 68SNA を採用してきたが、2000 年 10 月に 1993 年国連統計委員会が定めた国際基準「93SNA」に移行した。総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/data/sekai/03.htm>,2013.7.2)

<sup>5</sup> 家計貯蓄率は家計の可処分所得のうち貯蓄に回される比率である。家計貯蓄率=家計貯蓄/(家計可処分所得+年金基金年金準備金の変動(受取))。消費に回される比率を消費性向と呼び、消費性向と貯蓄率は足して 1 となる。貯蓄に回されたものは、間接金融(銀行預金)や直接金融(社債や株式への投資)を通して企業の投資原資となり、経済の発展を支える基盤となるものである(総務省統計局)。

(<http://www.stat.go.jp/training/toshokan/faq03/faq03x09.htm>,2013.7.2)

の推移をみます。国民の家計資産残高について日本銀行「時系列統計データ（家計資産合計）」によると、1979 年の 332 兆円から高度経済成長と人口増加により 2011 年には 1,518 兆円へと 4.5 倍まで増加しています。家計資産残高は 2008 年のリーマンショックにより一時的に減少したものの、一貫して増加傾向にあります。家計貯蓄率について厚生労働省「平成 24 年版労働経済の分析」によると、1980 年に 17.7%であったが徐々に低下し、2009 年には 5.0%まで低下しています（図表 2）。これは若い時に貯蓄した資産を老年期で消費するという「ライフサイクル仮説<sup>6</sup>」と、近年の高齢化の進展により無職高齢世帯が増加し、貯蓄率が減少しているという両者が原因と考えられます<sup>7</sup>。

（図表 2）国民の家計資産残高と貯蓄率の推移



出所：家計貯蓄率は厚生労働省「平成 24 年版 労働経済の分析」p122 第 2-(2)-10 図  
家計資産残高は日本銀行「時系列統計データ（家計資産合計）」より筆者作成

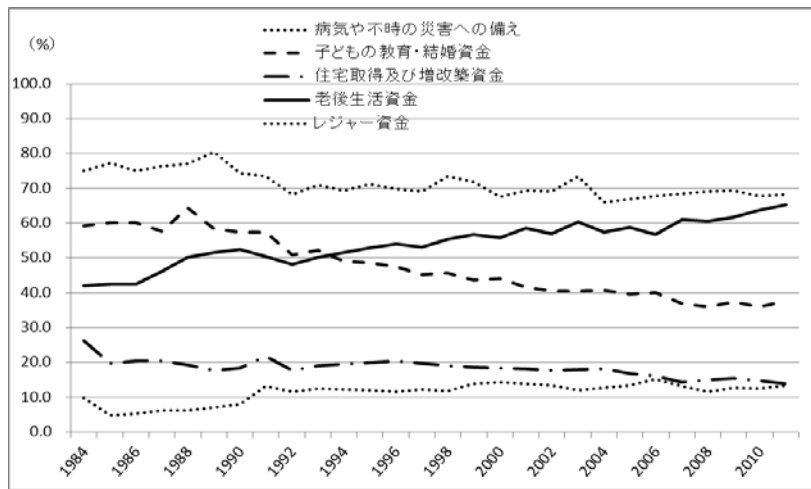
#### 4. 国民の金融資産の保有目的の変化

金融資産の保有目的は「災害時の備え」、人生の 3 大資金である「住宅資金」「教育資金」「老後生活資金」、そして人生を楽しむための「レジャー資金」がありますが、厚生労働省「平成 24 年版労働経済の分析」によると、常に一番多いのが病気や不時の「災害への備え」です。1984 年に二番目であった「子どもの教育・結婚資金」は、出生率の低下により減少傾向にあります。代わって 1994 年以降はそれまで三番目であった「老後生活資金」が浮上し、近年その割合は増加傾向にあり、2011 年には一位とほぼ肩を並べる水準まで増加してきています（図表 3）。平均寿命が延びる中、公的年金だけでは不安であると考えの人が増え、老後のために自ら蓄えをしたいと考える人が増えていることがわかります。

<sup>6</sup> ライフサイクル仮説とは、「一生涯での消費額を一生涯で使えるお金と等しくなるように毎年の消費量を決める」というもの。現在保有する資産＋将来得られる所得＝一生涯での消費量。

<sup>7</sup> 宇南山卓（2011）「日本の貯蓄率の低下の原因の解明」村田財団 Annual Report of The Murata Science Foundation No.25 2011, (<http://www.murata.co.jp/zaidan/annual/pdf/k01/2011/a91201.pdf>,2013.7.2)

(図表 3) 金融資産の保有目的の推移

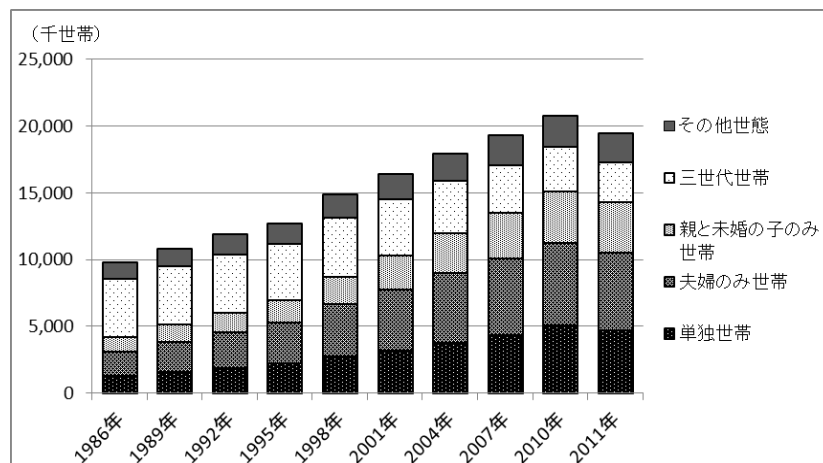


出所：厚生労働省「平成 24 年版 労働経済の分析」p123 第 2-(2)-11 図より筆者作成

## 5. 高齢者単独世帯の増加

従来は子どもが親の老後の面倒をみるのが普通でしたが、核家族化と都市部への人口集中により、子ども世帯と離れて暮らす高齢者世帯が増えています。厚生労働省「平成 23 年国民生活基礎調査の概況」によると、1986 年では三世代世帯は 4,375 千世帯で 65 歳以上の者のいる世帯の 44.8%を占めていましたが、2011 年には 2,998 千世帯 15.4%まで減少しています。一方、65 歳以上の単独世帯は 1986 年の 1,281 千世帯 13.1%から、2011 年には 4,697 千世帯 24.2%に増加しており、65 歳以上夫婦のみ世帯も 1986 年の 1,782 千世帯 18.2%から、2011 年には 5,817 千世帯 30.0%まで増加しています〔図表 4〕。定年退職後は子ども世帯に頼れず、自ら長生きリスクへ対応することが求められるようになっているわけです。

〔図表 4〕 65 歳以上の者のいる世帯数の推移



出所：厚生労働省「平成 23 年 国民生活基礎調査の概況」表 2 より筆者作成

## 2. 高齢者の所得状況と公的年金の給付実態

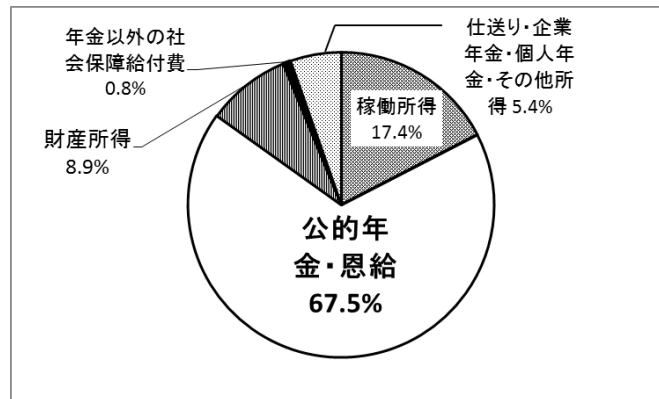
### 〈要約〉

高齢者世帯の所得は7割が公的年金で賄われています。厚生年金受給者の平均受給額は152,396円で、夫婦2人世帯における老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計額238,125円が国のモデル給付水準です。一方、60歳～69歳の2人以上世帯の消費支出額は月額282,757円で、差額分の約4万円を何らかの金融資産で補う必要があります。定年退職後の生活期間が長くなり、生涯生活費も増加傾向にあるため、定年退職後の生活設計については今まで以上に自ら考えることが必要であり、「年金ライフプラン」がより重要となります。

### 1. 高齢者世帯の所得状況

厚生労働省「平成23年国民生活基礎調査の概況」によると、世帯総数4,668万4千世帯（平成23年6月2日現在）のうち、高齢者世帯は958万1千世帯で20.5%を占めています。高齢者世帯の所得状況をみると、「公的年金・恩給」が67.5%、「財産所得」は8.9%、「企業年金・個人年金・その他所得」は5.4%となっており、高齢者世帯では所得の約7割を公的年金に頼っている状況です。

〔図表1〕 高齢者世帯の所得種類別状況



出所：厚生労働省「平成23年 国民生活基礎調査の概況」14頁 表10より筆者作成

### 2. 公的年金の給付実態と高齢者世帯の消費支出実態

定年退職後の主な収入源としては公的年金に頼ることになりますが、少子高齢化の進展を背景に給付水準の5%適正化が行われ、公的年金の給付水準は低下しつつあります。また、給付の特例水準2.5%についても、平成25年10月にマイナス1.0%、平成26年4月にマイナス1.0%、平成27年4月にマイナス0.5%引き下げられる予定です。前回述べたように厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」による金融資産の保有目的として「老後生活資金」

の割合が増加しています。現在、国民年金の給付水準は 40 年間保険料を完納した場合、年金額は年額で約 79 万円（月額で約 6.6 万円、平成 25 年度年金額）です。公的年金の給付実態は、厚生労働省「平成 23 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、国民年金受給者の平均受給額は 54,682 円、厚生年金受給者の平均受給額は 152,396 円です〔図表 2〕。

〔図表 2〕 国民年金受給者と厚生年金保険受給者の平均受給額

	国民年金受給者の 平均受給額(円)	厚生年金保険受給者の 平均受給額(円)
平成18年	53,249	165,211
19年	53,602	161,059
20年	53,992	158,806
21年	54,320	156,692
22年	54,596	153,344
23年	54,682	152,396

出所：厚生労働省「平成 22・23 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」表 6、表 17 より筆者作成

一方、高齢者世帯の消費支出額について、総務省統計局「家計調査報告（家計収支編）平成 24 年平均速報結果の概況—世帯属性別家計収支(表Ⅱ-1-1)」<sup>8</sup>をみると、60 歳～69 歳の 2 人以上世帯の支出額は月額 282,757 円、70 歳以上の 2 人以上世帯で月額 238,474 円となっています。高齢者世帯については年齢が高くなるにつれて食費を中心に支出額は減少する傾向にあります。また、個人が考える老後生活費について、生命保険文化センター「生活保障に関する調査(平成 25 年度)」<sup>9</sup>では、「老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費（夫婦二人）」が平均 22.0 万円、「ゆとりのある老後生活を送るために必要な生活費」が平均 35.4 万円との回答結果となっています。

### 3. 公的年金の補完額

厚生労働省が提示している平成 12 年改正後の第 2 号被保険者標準世帯（妻は専業主婦、夫の平均標準報酬月額 367,000 円、老齢基礎年金は満額受給）におけるモデル年金額（老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計支給額）は、老齢基礎年金が夫婦合わせて 134,033 円、夫の老齢厚生年金（報酬比例部分）が 104,092 円の合計 238,125 円<sup>10</sup>であり、これは最低日常生活費までを老齢基礎年金と老齢厚生年金で賄える給付水準としている金額です。平成 16 年改正法附則（平成 16 年法律第 104 号）第 2 条において、厚生年金保険の水準は「男子被保険者の平均的な手取り標準報酬額の 50%を上回るような給付水準を確保するもの」と規定されています<sup>11</sup>。その

<sup>8</sup> 総務省統計局家計調査報告（家計収支編）「平成 24 年平均速報結果の概況—世帯属性別家計収支」  
(<http://www.stat.go.jp/data/kakei/sokuhou/nen/pdf/gk02.pdf>,2013.10.14)

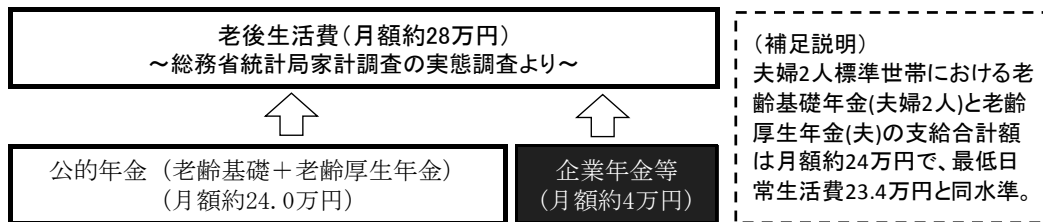
<sup>9</sup> 生命保険文化センター「老後の生活費調査」  
(<http://www.jili.or.jp/research/report/pdf/h25hosho.pdf>,2013.10.14)

<sup>10</sup> 厚生労働省が提示するモデル年金額 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.10.14).

<sup>11</sup> 厚生労働省「平成 21 年財政検証結果 将来の厚生年金・国民年金の財政見通し（解説資料第 1 版）」平成 21 年 2 月 23 日,第 14 回社会保障審議会年金部会  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/zaisei-kensyo/dl/kaisetsu.pdf>,2013.10.14).

ため、総務省統計局調査の消費実態調査での 28 万円との差額分である約 4 万円は何らかの私的年金や金融資産で補う必要があるということになります〔図表 3〕。なお、実際に受給する公的年金額は個人により異なるため、自分自身の将来受け取ることができる公的年金の受給額を知ったうえで、自分の生活実態に合わせて必要な資金額を考える事が必要であり、これは「年金ライフプラン」の必要性に繋がるものと言えます。

〔図表 3〕 第 2 号被保険者標準世帯におけるモデル年金額と補完必要額

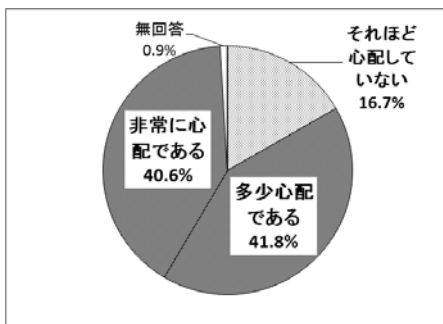


出所：厚生労働省「平成 22 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」8 頁 表 8 より引用、厚生年金の平均年金月額額は 15 万円、夫婦で月 24 万円として筆者作成

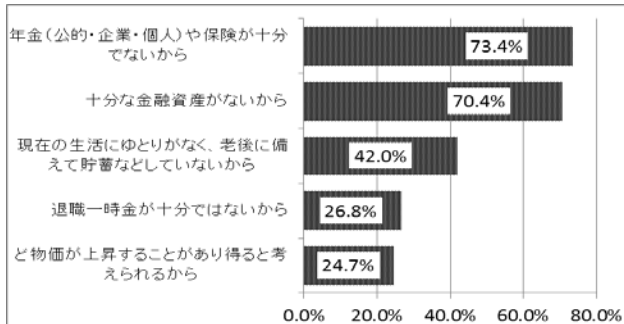
#### 4. 老後の備えについて

日本銀行情報サービス局金融広報中央委員会による「家計の金融行動に関する世論調査 2012 年(二人以上世帯)」によると、老後の生活について「多少心配である」41.8%と「非常に心配である」40.6%との合計は 82.4%となっています〔図表 4-1〕。心配な理由としては「年金(公的・企業・個人)や保険が十分でないから」73.4%(複数回答)、「十分な金融資産がないから」70.4%(複数回答)が多く、将来受け取る年金と老後の金融資産への不安がその主な要因となっています〔図表 4-2〕。

〔図表 4-1〕 老後の生活について



〔図表 4-2〕 老後の生活が心配な理由(複数回答)



出所：金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査 2012 年(二人以上世帯)」14 頁、図表 20、図表 21 より筆者作成

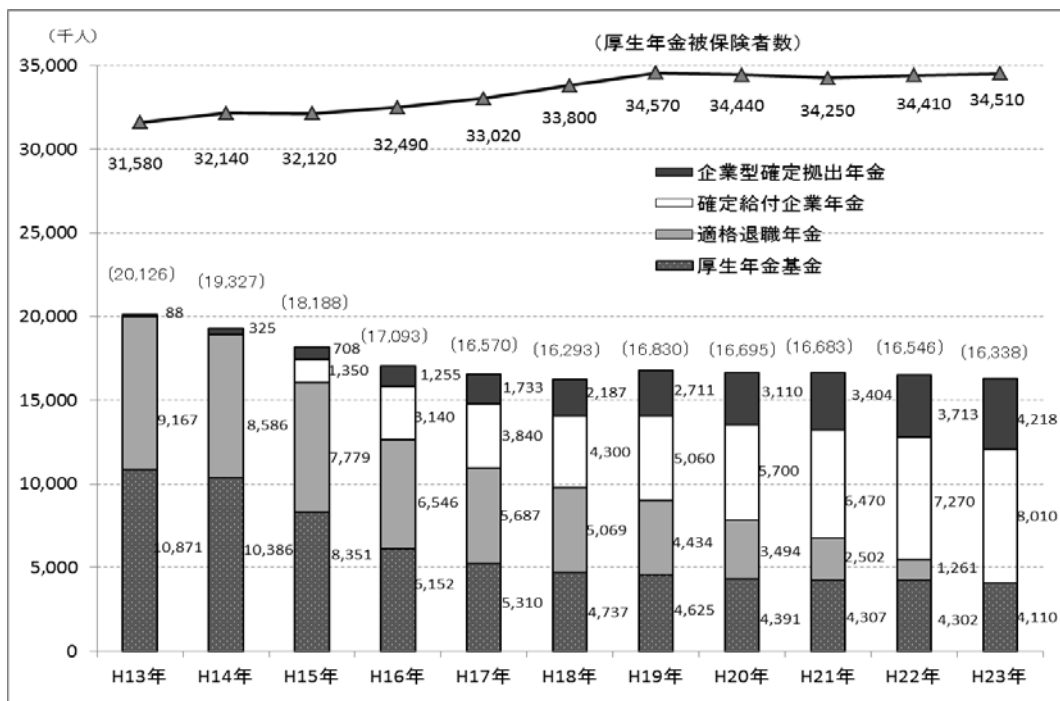
#### 5. 公的年金を補完すべき企業年金の状況

公的年金だけでは定年退職後の生活費が十分に賅えないため、何らかの方法で補完する必要があります。厚生年金基金が目標とすべき給付水準については、厚生年金保険と厚生年金



基金を合わせて6割を確保するという考え方の下、厚生年金保険法第132条3項<sup>12</sup>に規定され、平成16年の年金改正より代行部分の3.23倍<sup>13</sup>の水準とされています。しかし、公的年金の補完をする企業年金は、経済環境や運用環境が著しく変化する中、平成24年の適格退職年金の制度廃止と相まって、実施数は減少しています。企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）の実施件数は、平成13年度の79,955件から平成23年度末では19,701件へと75.4%の大幅減少となり、加入者数も平成13年度の20,126千人から平成23年度には16,338千人へと18.8%の減少となっています〔図表5〕。

〔図表5〕 企業年金（厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金）加入者推移



出所：厚生労働省資料、信託協会、生命保険協会公表資料を基に作成

日本経済は人口増加と人口ボーナスによる高度経済成長期を脱し、人口減少と高齢化の進展に直面しています。今後は高い経済成長による高い所得の伸びが期待できない中、平均寿命が延び、定年退職後の生活期間が長くなります。公的年金の機能が縮小する中、従来のように企業年金での補完も厳しい状況となっており、定年退職後の生活設計については、今まで以上に早い時期から、公的年金の補完方法を含め自らの生活設計を考えていくことが必要となります。このため年金ライフプランがより重要な時代となってきています。

<sup>12</sup> 厚生年金保険法第132条3（老齢年金給付の基準）基金は、その支給する老齢年金給付の水準が前項に規定する額に3.23を乗じて得た額に相当する水準に達するよう努めるものとする。

<sup>13</sup> 厚生年金本体の1年につき0.5481%（平成12年の年金改正による5%適正化乗率、平成15年3月以前期間は0.7125%）という給付水準の3.23倍とされた。

### 3. 個人年金の加入状況と高齢者の雇用概況

#### 《要約》

公的年金の機能が縮小する中、個人年金の契約件数と残高は増加しており、平成 24 年度末には、103 兆 5,182 億円に達しています。近年では公的年金に対する不安からか 20 歳～30 歳代の若年齢層での個人年金の加入が増えています。

高齢者の雇用環境について、常時従業員 31 人以上企業約 14 万社のうち、「高年齢者雇用確保措置」を実施している企業は 92.3%です。さらに、2013 年「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正により、公的年金の支給開始年齢までは希望すれば働ける環境が整いつつあり、60 歳以上の定年退職者の約 8 割弱は定年退職後も働きたいと考えています。雇用環境と就業形態が変化していく中、多様化する個人の価値観と定年退職後の生活に対して、自らの生活設計と「年金ライフプラン」がより重要な時代となっています。

#### 1. 個人年金の概況

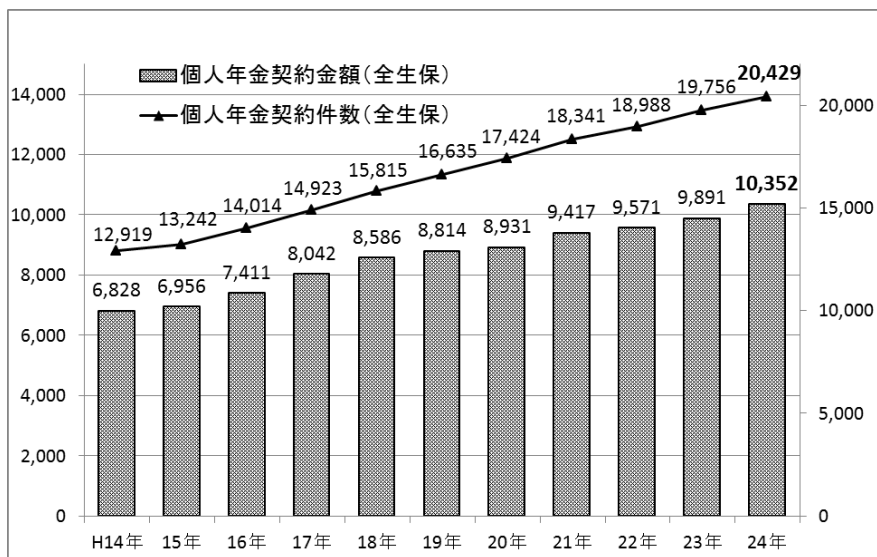
前号では、高齢者世帯の所得のうち約 7 割は公的年金であり、厚生年金受給者の平均受給額は 152,396 円であること、また、夫婦 2 人世帯のモデル給付水準 238,125 円（夫婦の老齢基礎年金と夫の老齢厚生年金の合計）では、60 歳～69 歳の 2 人以上世帯の消費支出月額 282,757 円との差額が約 4 万円となるため、私的年金や金融資産でこの差額を補う必要があることを述べました。

公的年金の機能が縮小する中、その補完のために老後の生活資金を貯蓄する人が増え、個人年金の加入は増加傾向にあります。個人年金の加入状況について、社団法人生命保険協会の「生命保険事業概況」<sup>14</sup>（JA 共済、全労済、銀行・証券会社除く生保 43 社合計）によると、契約件数（転換後契約を含む）と契約金額は生保の破綻が相次いだ平成 12 年前後を除きほぼ一貫して増加しています。特に平成 14 年 10 月からの個人年金の窓販開始により契約件数と契約残高が増加しており、平成 24 年度末で 2,043 万件（前年度比 103.4%）、103.5 兆円（前年度比 104.7%）〔図表 1〕に達しています。

新規契約を年代別構成比で見ると、60 歳以上が 26.8%と一番多くなっています。定年退職により老後の生活資金への不安と退職金の資金運用のために個人年金を購入していると思われる。50 歳代では 15.5%、40 歳代では 18.2%ですが、近年 20 歳代と 30 歳代の若年齢層での購入比率が増加しており、30 歳代で 20.6%、20 歳代で 17.4%まで増加しています〔図表 2〕。特に若年齢層においては、公的年金に対する将来の不安から個人年金の購入が増えているものと思われます。

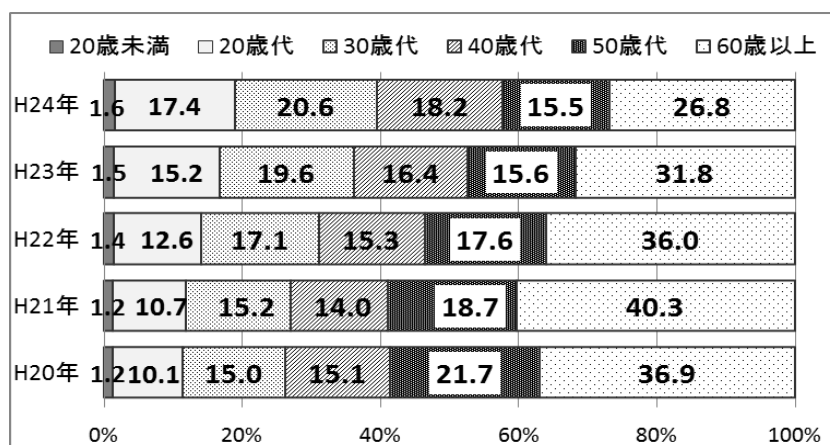
<sup>14</sup> 生命保険協会（2013）「生命保険事業概況」（平成 14 年度～平成 24 年度 年次統計）  
（<http://www.seiho.or.jp/data/statistics/index.html>, 2013.11.17）

〔図表 1〕 個人年金保険保有契約件数および保有残高の推移表



出所：社団法人生命保険協会「生命保険事業概況」（H14～24 年度年次統計 保険種類別契約高）より筆者作成

〔図表 2〕 個人年金保険の年代別構成比

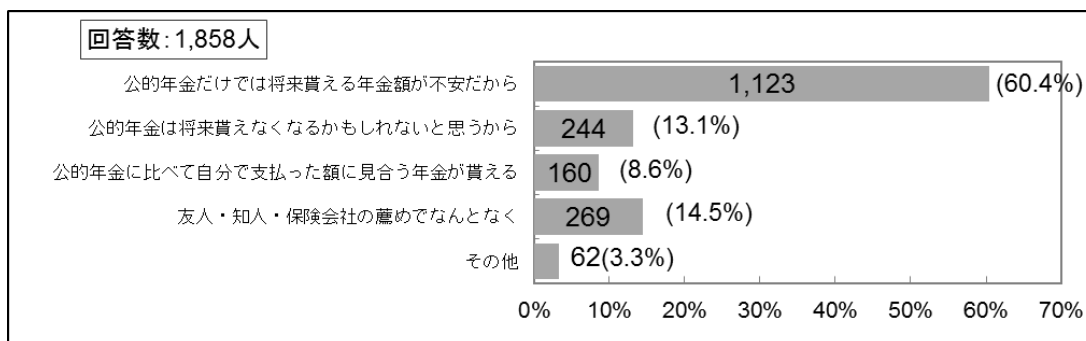


出所：生命保険協会「生命保険の動向 2013」より筆者作成

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構のアンケート調査(2011 年)<sup>15</sup>によると、個人年金に加入している人の加入理由は、「公的年金だけでは将来もらえる年金額が不安だから」という回答が 60.4%を占めました〔図表 3〕。本誌 10 月号でも述べましたが、老後生活への不安から老後生活資金のために金融資産を貯蓄する人が増えており、個人年金においても同様の理由から加入する人が増えているものと思われます。

<sup>15</sup> 財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2011)「企業年金に関するアンケート調査」(2011.1.31),20～59 歳の国民年金第 1 号～3 号被保険者 6,603 人に対して国民年金第 1 号～3 号被保険者の比率と一致するように性別年齢区分での割り付けを行いインターネットによる調査を実施。『老後保障の観点からみた

〔図表 3〕 個人年金に加入している理由



出所：年金シニアプラン総合研究機構「企業年金に関するアンケート調査」（2011）問 16 より筆者作成

## 2. 雇用環境の変化

1999年に内閣が定めた「第9次雇用対策基本計画」<sup>16</sup>において、「企業は向こう10年間に定年年齢を65歳に引き上げるか、意欲と能力のある高齢者が65歳まで働き続けられるようにすべき」とされ、「エイジフリー(Age Free)」が提唱されました<sup>17</sup>。公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い「高齢者等の雇用の安定等に関する法律(1971年5月25日制定)」の改正が2006年4月1日に施行され、高齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として事業主は「①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならぬとされました。

さらに、2013年からは老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることへの対応として、60歳定年退職後から支給開始年齢までの空白期間が空かないように、継続雇用制度の対象者について労使協定で一定の基準を設定することを廃止する「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が2013年4月1日に施行されました<sup>18</sup>。これにより、健康上の理由で就業できない場合等を除いて、継続雇用制度を希望する者全員が公的年金の支給開始年齢まで継続雇用制度の適用を受けることができるようになりました。ただし、高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる経過措置が設けられました〔図表4〕。厚生労働省「平成25年高齢者の雇用状況の集計結果」<sup>19</sup>によると、常時従業員31人以上企業約14万社のうち、高齢者雇用確保措置を実施している企業は92.3%です。雇用確保措置の対応状況は、「①定年の引上げ」14.7%、「③定年の定め廃止」2.7%で、「②継

企業年金の評価に関する研究,平成22年度総括研究報告書,第2部資料編』(2011.3) p115,Q16

<sup>16</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構(1999)「第9次雇用対策基本計画について」1999.8.13  
([http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990813\\_01\\_sy/990813\\_01\\_sy.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990813_01_sy/990813_01_sy.html), 2013.10.30).

<sup>17</sup> 清家篤監訳・山田篤弘・金明中訳(2005)『高齢社会日本の雇用政策』OECD編著,明石書店:p106.

<sup>18</sup> 厚生労働省(2013)「高齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法)の一部改正」

([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.htm](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.htm), 2013.7.2).

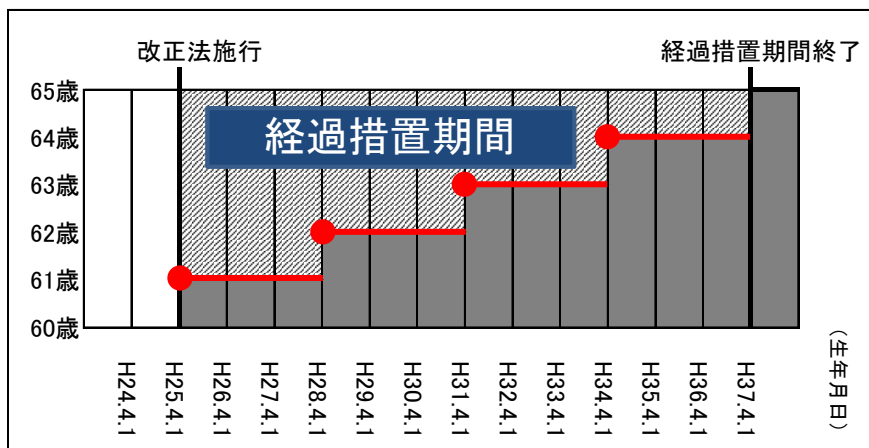
<sup>19</sup> 厚生労働省(2013)「平成25年 高齢者の雇用状況の集計結果」2013.10.30

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027435.html>, 2013.11.4).

続雇用制度の導入」が 82.5%と大半を占めています〔図表 5〕。平成 23 年 6 月 1 日～平成 24 年 5 月 31 日の定年到達者 336,755 人のうち、継続雇用者は 76.5%、継続雇用を希望しない定年退職者は 22.3%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は 1.2%で、約 8 割弱の定年退職者が継続雇用を希望しています〔図表 6〕。

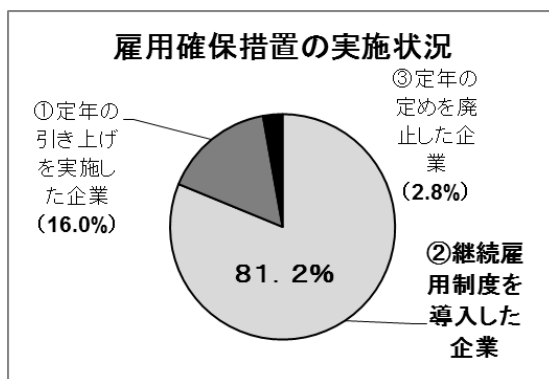
公的年金の支給開始年齢が引き上げられる一方、平均寿命の伸長により定年退職後の生活期間も長くなっています。また、公的年金の支給開始年齢の引き上げを契機として、雇用環境や就業形態も変化してきています。特に、定年退職後の継続雇用制度の下では給与が低下することが予想されるため、公的年金の支給開始年齢まで給与の低下部分を高年齢雇用継続給付金、企業年金、個人年金などで補完することとなります。もちろん、子どもの就労年齢や親の介護等の家庭事情により、個人の定年退職後の働き方や生活形態も様々であるはずですが、個人の価値観が多様化する中、定年退職後をどのように生きるかという考え方も多様化していると考えられます。こうしたことから、自らの生活設計と定年退職後の「年金ライフプラン」がより重要な時代となっています。

〔図表 4〕 高年齢者雇用確保措置の経過措置

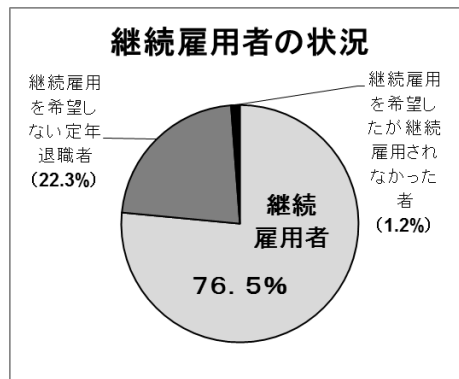


出所：厚生労働省「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」より筆者作成

〔図表 5〕 高年齢者雇用確保措置の実施状況



〔図表 6〕 高年齢者の継続雇用の状況



出所：厚生労働省「平成 25 年 高年齢者の雇用状況の集計結果」より筆者作成

## 4. 仕事と生活の満足度および生きがいの変化について

### 〈要約〉

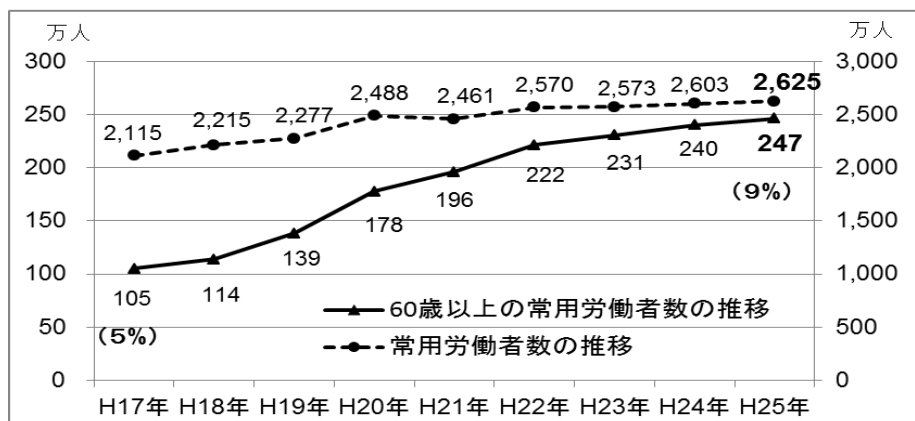
高齢化の進展に伴い 60 歳以上の常用労働者数（51 人以上企業）は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」による雇用確保措置の義務化前（2005 年）と比較して 142 万人増加し、その割合は 2005 年の 5%から 2013 年には 9%まで増加しています。

一方、終身雇用と年功序列型賃金から能力主義への変更により管理職になれないサラリーマン層が増え、「賃金」「職場の地位の高さ」への不満が増加しています。定年退職後は、「仕事」に多くの時間を費やし、そこから満足感を得ていた生きがいの場がなくなり、「仕事」に代わる新たな生きがいを見つけることができない人が増えています。長期化する定年退職後の生活を充実させるため、ライフプランの意義がより重要となっています。

### 1. 高齢者の労働市場への参加状況について

日本経済は戦後高度経済成長を経験しましたが、1991 年のバブル崩壊後、アジア通貨危機（1997 年）、ITバブル崩壊（2000 年）、リーマンショック（2008 年）などの経済危機を経験し、経済環境は著しく変化しています。また、「男女雇用均等法」の改正施行が 1997 年に行われ、公的年金の支給開始年齢引き上げに伴う「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(1971 年 5 月 25 日制定、同 10 月 1 日実施)」の改正が 2006 年 4 月 1 日に施行されるなど、雇用環境も大きく変化しています。厚生労働省の調査によると、高齢化の進展により 60 歳以上の常用労働者数(51 人以上企業)は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」による雇用確保措置の義務化前の 2005（平成 17）年の 105 万人から 2013（平成 25）年には 142 万人増えて 247 万人となっています。60 歳以上の常用労働者の割合も 2005 年の 5%から 2013 年には 9%まで上昇し、労働市場において高齢常用労働者が増加しています。

〔図表 1〕 60 歳以上常用労働者数の推移



出所：厚生労働省「平成 25 年 高年齢者の雇用状況の集計結果」より筆者作成

## 2. サラリーマンの生活と生きがいの変化について

経済危機による経済環境の低迷と海外を含めた企業間競争により、日本の伝統であった終身雇用と年功序列型賃金体系が崩れ、能力主義の採用とともに転職者の増加や雇用の流動化が進みました。また、都市部への人口集中により大家族から核家族化へと家族構成が変化し、個人主義や価値観の多様化も相まって会社中心の生活から家庭に重心を置くなど働き方も変わってきています。さらに、仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの考え方が提唱され、育児休業や介護休業制度に関する法律が整備され、サラリーマンの働き方は大きく変わりました。経済環境が長く低迷する中、厚生労働省「国民生活基礎調査(平成 22 年)」<sup>20</sup>によると 1 世帯当たりの平均年収は 1994 年の 664 万円をピークに 2009 年には 549 万円まで減少しており、以前に比べて生活が苦しくなったと感じているサラリーマンが多いと思われます。終身雇用と年功序列型賃金が崩れ、能力主義の採用により管理職になれないサラリーマン層が増え、「賃金」と「職場の地位の高さ」への不満が増加する中、サラリーマンの仕事や家庭に対する考え方や満足感はどのように変わってきているのでしょうか。

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が実施した「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査(2011 年)」<sup>21</sup>結果を概観します。この調査は 35~74 歳のサラリーマンおよびサラリーマンであった人を調査対象とし、①35~44 歳をサラリーマンシニア前期、②45~54 歳を定年準備期、③55~64 歳を定年期、④65~74 歳を年金生活期として、4 つのカテゴリーに分けたセクター分析およびクロス集計を行っています。

主な調査結果は、①65 歳で仕事を引退する人が多い(65 歳以上で無職の割合が増加)、②生活の満足度については「時間的・経済的・精神的ゆとり」が増えている一方、「家族の理解・愛情」「仕事はりあい」「社会的地位」が減少、③生きがいを得られる場が、「家庭」「仕事」から「地域」「社会」へと大きく変化しています。生活の満足度について年齢別にみると、「時間的ゆとり」「経済的ゆとり」「精神的ゆとり」が年齢とともに増えていく一方、「家族の理解・愛情」「友人・仲間」「仕事のりあい」「社会的地位」は、年齢とともに減少していきます。特に年金生活期では仕事の時間が減り、家庭で過ごす時間が増えますが、「家族の理解・愛情」の充足感は逆に減少しています。これは仕事の時間が減り、生活に占める家庭での比重が増える中、今まで以上に「家族の理解・愛情」を求めるようになるのに対して、その期待に反して「家族」から十分な充足感が得られていない結果と思われる。また、自由な時間が増えているのに「友人・仲間」への充足感も減っています。これは、従来仕事を通しての付き合いが多かったものが、定年退職とともにこの関係がなくなり、これに代わる趣味や社会活動を通しての新しい仲間が見つからない結果と思われる。さらに、「社会の役に立つこと」の充足感も減少しており、仕事を通して社会に貢献し

<sup>20</sup> 厚生労働省 (2012) 『国民生活基礎調査 (平成 22 年)』 p16  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-01.pdf>, 2013.12.14).

<sup>21</sup> 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2011) 「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」報告書 (2012.3), 35~74 歳の国民年金第 2・3 号被保険者 5,145 人に対して厚生労働省社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告(平成 19 年度)」の比率と一致するよう性別年齢別区分での割り付けを行いインターネットによる調査を実施。

ていたと感じていたものがなくなったためと考えられます。

「仕事・会社」に多くの時間を費やし、「仕事・会社」に生きがいを感じ、そこに喜びや満足感を感じていた人が、定年退職によって仕事から引退した途端、今まで自分の人生観や価値観を形成し、自己実現の場であった「仕事・会社」がなくなります。代わりに「家族」「友人」「趣味」に時間を費やすようになって、今まで得ていた充足感に代わるだけのものが得られず、生活全般に対する満足度が減少しているものと思われます。こうしたケースでは、定年退職し仕事が無くなった時にこれに代わる新しい生きがいの場を見つけることが大切です。定年退職に向けて必要なことは、「家庭での関係を大切にする」「友人や仲間との交流を深める」「生涯楽しめる趣味を持つ」「会社以外の活動の場を作る」ことです。経済環境や雇用環境、就業形態が変化し多様化していく中、個人の生きがいの意味や価値観も多様化しています。生きがいの重心が「仕事」から「家庭」「自分」へと変化していく中、新たな「生きがい」の場を見いだせず、家庭からも自分が思うような生きがいを得られない状況となっています。では、どこに生きがいを見出し、その生きがいを将来に亘って保持していくにはどうすればよいのでしょうか。

### 3. 生活への充足感と生きがいにおける「社会活動への参加」の重要性

本調査は1991年から5年毎の定点観測調査であり、過去の調査結果からは「社会活動に参加している人は生活に充足感を感じ、生きがいを持つ人が多い」「社会参加が定年退職後の生活満足度と生きがいを高める」と指摘しています。しかし、「社会参加」について定期的に参加している人は1割にも満たない状況であり、半数以上の人々が社会活動に参加していない状況となっています。「仕事」に代わる生きがいをどこに見出すのか。その答えのひとつは「地域」「社会」にあると思われます。「地域」「社会」から充足感を得て、生きがいを得られる場とするためにはどうしたらよいのでしょうか。社会活動への参加については、社会活動への参加自体を拒否しているものではなく、調査結果からも「きっかけさえあれば参加してもよい」と考えていました。現状では何か自分にできるものはないか考えてはいるものの、「自分に合った活動の場が見つからない」「何から始めるかきっかけがつかめない」と考えており、そのうちに高齢になると「健康や体力に自信がない」状況となり、そのまま社会活動への参加を断念していく結果となっています。内閣府の「平成22年度 第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果(2010)」<sup>22</sup>によると、社会活動への参加状況は、日本はドイツ、米国と比べて低いものの参加しない理由として「時間的・精神的ゆとりがない」が32.2%と多く、「関心がない」とする割合は米国、ドイツよりも低く15.9%です。社会活動への参加へのきっかけ作りとその仕組み作りが必要だと思われます。

若い頃は地域のイベントや子どものサークルなどを通して社会参加する機会があり、ここでの関係をその後も続けていけるかどうかひとつの鍵になると思われます。そのまま、

<sup>22</sup> 内閣府(2010)『平成22年度 第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』(<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/index.html>, 2013.2.20).



社会活動に関与していれば、定年後に「仕事」に代わる生きがいの場が得られますが、若い頃の社会参加を途中でやめたり、社会参加がないまま定年退職したりすると、なかなか社会活動参加へのきっかけがつかめずに社会参加できない状況となります。定年退職後の生活を充足させるためには「仕事」に代わる新たな活動の場を見つける必要がありますが、退職後の活動の場を退職前から考えている人は少ないと思われます。若い頃から色々な社会活動に興味を持って参加し、その中から将来続けられそうな自分に合った社会活動を探ることが定年退職後の新たな生きがいの場となります。高齢期のライフスタイルは若年期からの生活習慣の積み重ねの上に成り立ち (Elder, 1974)、若い時期からの社会との関わり方に左右されます (前田, 2011)<sup>23</sup>。また、高齢期になると移動可能な距離が小さくなり (前田, 2006)<sup>24</sup>、近隣地域の重要性が増すため、社会活動への参加による近隣地域との関係維持が大切となります。社会参加の機会が増えれば高齢期の生きがいは維持され (和田, 1988)、若い頃から社会参加への「きっかけ」作りを行い、地域社会との社会的ネットワークを構築していくことが可能です。生きがいとは生活に対する「心の張り」「充実感」「幸福感」「満足感」であると言われていています (直井道子, 2004)<sup>25</sup>。今まで生活の大部分を占めていた「仕事」がなくなり、「仕事」に代わる新しい生きがいの場を見出すことが大切です。

#### 4. 多様化する個人の就業状況と生活様式に対するライフプランの重要性

経済環境や雇用環境が変化していく中、企業の継続雇用制度の有無や親の介護や子どもの就業状況等の家庭環境だけでなく、定年退職後の働き方に対する個人の考え方や個人の価値観の多様化も加わるため、定年退職後の働き方は様々です。一般的に定年年齢は 60 歳の企業が多く、「高齢者雇用確保措置」により継続雇用制度で働く人が多いと思われます。継続雇用制度の下では給与が従前より低くなることが予想されますが、賃金が 75%未満に低下した場合には雇用保険から「高齢者雇用継続給付金」や「高齢者再就職給付金」が受けられます。公的年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳に引き上げられる中、定年退職後の 60~65 歳までの収入をどう確保していくかが重要になります。多様化する就業形態や個人の生活様式に対し、企業や年金基金は定年退職に向けた準備を始め、定年退職後の生活を生きがいを持って安心して暮らせるような生活設計の支援が必要です。企業と年金基金は「ライフプランセミナー」の重要性を再認識し、定年退職に向けた準備の支援していくことが大切となります。今回は今まで述べてきた「ライフプランセミナー」の意義を整理して、その必要性を再認識します。

<sup>23</sup> 前田信彦(2011)『シニアの社会参加と生きがいに関する事業』財団法人年金シニアプラン総合研究機構, pp.45-60.

<sup>24</sup> 前田信彦(2006)『アクティブ・エイジングの社会学』ミネルバヴァ書房, p.186.

<sup>25</sup> 直井道子(2004)「高齢者の生きがいと家族」『生きがい研究』財団法人長寿社会開発センター, 第 10 号: p.21.

## 5. 年金ライフプラン(Pension Life Planning)の意義

### 《要約》

経済環境と雇用環境が著しく変化する中、60歳以降の働き方も個人の置かれた立場により多様化し、個人の選択肢も広がっています。公的年金の機能が縮小し、企業年金の実施数が減少する中、退職後の生活期間に関して自ら長生きリスクへ対応することが必要となっています。従業員と加入者の定年退職後の生活不安を少しでも解消するため、定年退職に向けた準備として「年金ライフプラン（Pension Life Planning、以下 PLP）セミナー」は、今まで以上に重要な役割を果たすことを再認識する必要があります。PLP セミナーで必要なことは、「健康の維持」「経済基盤の確保」「定年退職後に楽しめる生きがい」の3つです。将来の年金額と現状の家計の収支状況を知ることが、PLPの第一歩となります。

### 1. 年金ライフプランセミナー（PLP：Pension Life Planning）の意義

前回まで、私たちを取り巻く環境の変化を見てきました。第1回では医療の進歩等により戦後、日本人の平均寿命が延び、定年退職後の生活期間が長くなり、自らの長生きリスクへの対応が必要となっていました。都市部への人口集中と核家族化の進展により子ども世帯と離れて暮らす高齢者世帯が増え、金融資産の保有目的を「老後生活資金」とする人の割合が増えていました。さらに、高齢化の進展により国の社会保障費は増大し、支給開始年齢と社会保険料の段階的引き上げ、消費税の引き上げと年金給付特例水準2.5%の解消による年金額の引き下げが行われます。第2回では、高齢者世帯の所得のうち67.5%を公的年金に頼っている状況であり、厚生年金の平均受給額は238,125円<sup>26</sup>、高齢者世帯の消費支出は28万円で、差額の約4万円を私的年金や金融資産で補う必要があることが分かりました。公的年金を補完する企業年金は経済環境や運用環境の変化により、2012年の適格退職年金の制度廃止と相まって、実施数は2001年度から2011年度に75%の大幅減少し、加入者数も16%減少していました。非正規雇用者の割合は37.2%<sup>27</sup>まで増加し、企業年金に加入していないサラリーマン層が増えています。

第3回では、公的年金の機能が縮小し、企業年金の実施数が減少する中、個人年金保険の新規契約は増加傾向でした。特に近年、20歳代と30歳代の若年齢層の個人年金の購入比率が増加傾向にあります。また、高齢者の雇用状況は、2013年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることへの対応として、60歳定年退職後から公的年金の支給開始年齢までの空白期間が空かないように、継続雇用制度の

<sup>26</sup> 厚生労働省が提示するモデル年金額  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.3.23).

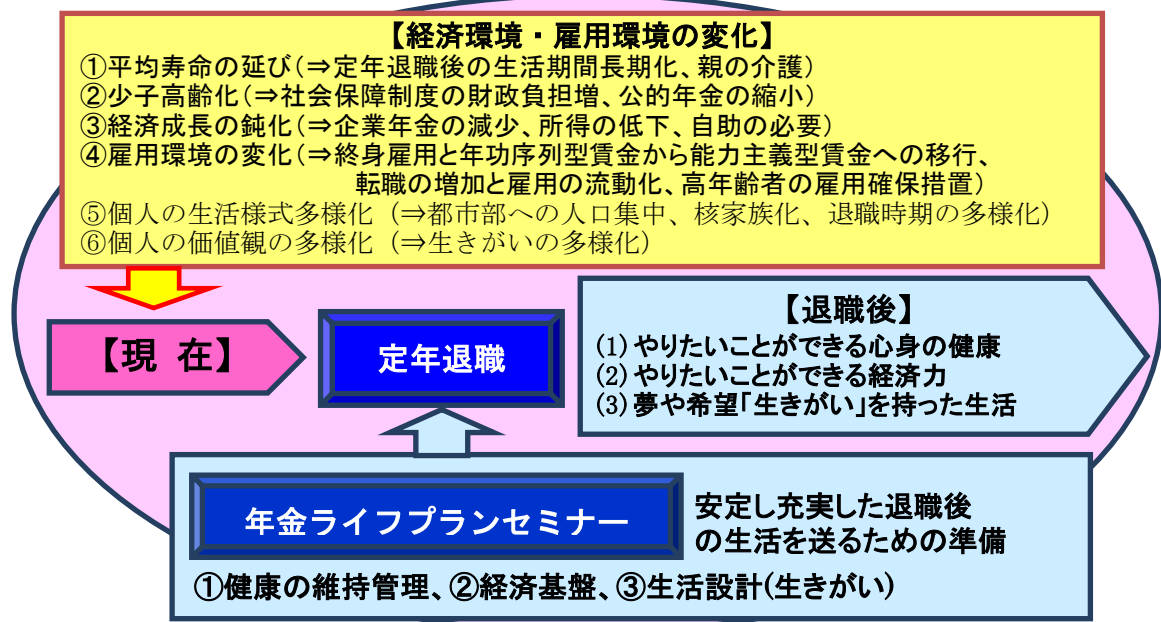
<sup>27</sup> 総務省統計局労働力調査基本集計（2013）「平成25年11月速報」  
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201311.pdf>, 2014.1.12).

対象となる者については原則本人が希望すれば健康上等で就業できない場合等を除いて公的年金の支給開始年齢まで働けるよう、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正が 2013 年 4 月 1 日から施行されました。

第 4 回では、高齢化の進展に伴う 60 歳以上の常用労働者数（51 人以上企業）は、全労働者の 9%まで増加し、経済環境と雇用環境が変化する中、日本的伝統であった終身雇用と年功序列型賃金が崩れ、雇用の流動化が進み、能力主義による賃金体系により管理職にならないサラリーマン層が増え、賃金や職場での地位の高さへの不満が増加していました。核家族化と個人主義が進展し、価値観の多様化により会社中心の生活から家庭に重心を置いた働き方に変化しています。生きがいの、「仕事」から「家庭」「自分」へと変化する中、「仕事」に代わる生きがいの場を見つけられずに生きがいの保有率が減少していました。

このように経済環境と雇用環境が著しく変化する中、60 歳以降の働き方も個人の置かれた状況（雇用されている企業の状況、家庭環境、個人の考え方等）により多様化し、個人が選択する幅も広く複雑化しています（図表 1）。また、本人が定年退職後の雇用を望んでも企業の状況や企業の継続雇用制度等の内容により、必ずしも本人が望む通りになるとは限りません。また、家庭環境により両親の介護問題や子どもが未就業などのために、定年退職後も家計を担わなくてはいけない状況となるかもしれません。

（図表 1）経済環境と雇用環境の変化とライフプランの意義の再認識



出所：筆者作成

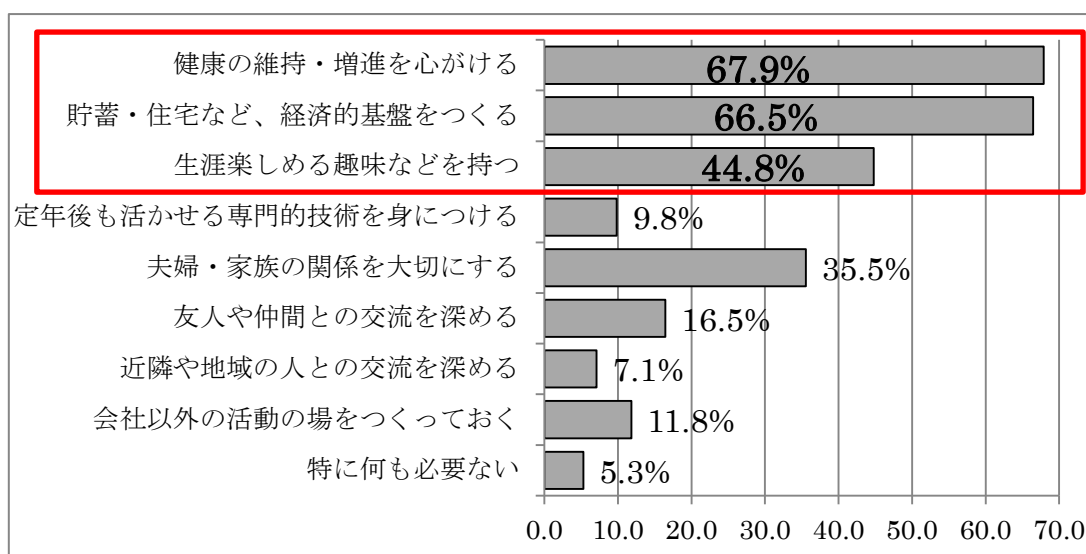
国民の老後生活に大きな役割を果たすべき公的年金は給付適正化と支給開始年齢の引き上げが行われその機能は縮小しつつあり、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金も実施数が減少し、企業年金に加入していないサラリーマンが増えています。そのため、長くなる退職後の生活期間に対して、自助による長生きリスクへの対応が必要となっています。

また、定年退職後の生活をより有意義に暮らすには、仕事に代わる新しい活動の場「生きがいの場」を見つけることが必要です。このような状況下、企業と年金基金は従業員と加入者が定年退職後の生活不安を少しでも解消するため、定年退職に向けた支援が不可欠であり、これこそが「年金ライフプラン (PLP) セミナー」の意義と言えます。今まで以上にその役割が重要なものとなっており、企業は PLP の意義を再認識し、従業員や加入者が安心して生きがいを持って定年退職後を暮らせるような生活設計と定年退職に向けた準備の支援が必要となります。

## 2. 年金ライフプランセミナーとして必要な項目

定年退職後を安心して暮らすために企業や年金基金はどのような支援が必要なのか。公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が実施した「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」<sup>28</sup>結果では、「定年退職に向けて個人として何が必要だと思いますか」という質問に対して、「健康の維持」と「経済基盤」が多く、続いて「生涯楽しめる趣味を持つ」とする回答でした (図表 2)。

(図表 2) 定年退職に向けて必要なこと (2011 年アンケート結果：複数回答)



出所：公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2011) 「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」問 22 より筆者作成

定年退職後の生活を豊かに過ごすためには、「健康の維持」「経済基盤」「生涯楽しめる趣味 (生きがい)」が必要であり、「将来の生活設計がしっかりできている人ほど将来の生活に不安が少なく、定年退職後を生きがいを持って生活しており、将来の生活設計をしっかり

<sup>28</sup> 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2011) 「第 5 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として」報告書 (2012.3) 35~74 歳の国民年金第 2・3 号被保険者 5,145 人に対して厚生労働省社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告 (平成 19 年度)」の比率と一致するよう性別年齢別区分での割り付けを行いインターネットによる調査を実施。

り持つことが大切である」と指摘しています<sup>29</sup>。

また、同調査で「退職に向けて企業はどのような整備が必要だと思いますか」という質問に対しては、「希望する年齢まで働ける雇用環境」と「定年退職者の能力を活かす場」が多く、続いて「社会活動の情報提供」や退職に向けたセミナーの実施などの退職準備教育を求める回答が挙げられていました。実際に定年で退職した人からも退職準備教育の必要性が多く挙げられていました。公的年金の支給開始年齢の引き上げや経済環境の低迷などから定年退職後も就業を希望する人が多く、定年延長や再雇用など定年退職後も就業できる環境の整備を望んでいます。退職後の生活に不安を抱える従業員や加入者に対して「退職後教育」や「退職に向けたセミナー」の実施が必要とされています。

PLPセミナーとして実施すべきことは、「健康の維持・増進」「定年退職後に向けた経済基盤の確保」「定年退職後に楽しめる生きがいの保有の支援」の3つです。「経済基盤の確保」については、定年退職後に公的年金と企業年金、さらに個人年金や金融資産などによる将来の生活設計を作成して見る必要があります。そのためには、まず自分が将来受給できる年金額を知ることから始めるとよいでしょう。

### 3. 自分の年金額を知る

2004年の公的年金制度改革で、公的年金に対する国民の信頼を高めるために2009年4月以降、日本年金機構から「ねんきん定期便」が誕生月に送付されるようになりました。50歳以上の人に対しては、「加入期間、将来受け取る老齢年金見込額等」が記載された用紙が送付され、50歳未満の人には、「作成時点までの加入期間、加入実績に応じた将来受け取れる年金額等」が記載された用紙が送付されます。50歳未満では送付時点までの加入実績に基づく年金額のため、定年退職まで勤めた場合の年金概算額は自分で計算する必要があります。また、2013年1月からは電子版「ねんきん定期便」が開始され、日本年金機構HP<sup>30</sup>で自分の年金概算額を知ることできます。「ねんきん定期便」を使って自分が将来受け取る年金額を確認することから始めましょう。そのうえで、定年退職後はいつまでどのような雇用形態で働くのか、さらに将来自分のしたいことも含めて定年退職後の収入と現在の生活費から定年退職後のキャッシュフロー表を作成します。収入が生活費に足りない場合は、足りない分をどのようにして補うのか、収入を増やすのか、生活費を削るのか考えます。そして、定年退職後の生活費を賄うために定年退職までにどのくらいの金融資産を貯蓄すればよいのかを計算します。退職までにある程度の金融資産を貯蓄することが望ましいですが、住宅ローンの支払いや子どもの教育費なども必要で老後資金の準備は後回しになりがちです。現状の自らの家計の収支を把握し、少しずつでも将来の生活資金を貯蓄する計画を立てることが必要です。将来の年金額を知り、現状の家計の収支状況を知る事から始めましょう。これこそがPLPの第一歩となります。

<sup>29</sup> 財団法人年金シニアプラン総合研究機構（1997）「第2回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として」報告書

<sup>30</sup> 日本年金機構 HP(<http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html>,2014.1.12)

## 6. 若年齢層(40歳代)からの年金ライフプランの必要性について

### 《要約》

多様化する定年退職後の雇用形態や個人の生活様式に対して、企業や年金基金は従業員や加入者が定年退職後の生活を安心して暮らせるよう、生活設計の支援がより必要となってきました。そのためには若い年代(40歳代)から生活設計と退職に向けた準備を行う大切さを伝え、自らの生活設計を考えるきっかけ作りを支援することが大切です。

また、労働人口が減少していく中、定年退職者が地域社会の基盤となり、今後高齢化する地域社会を支える役割を担うことが、活力ある高齢化社会に繋がり、自分の能力を社会に貢献することで生きがいの保有に繋がります。

「年金ライフプランセミナー」は、わが国の高齢化社会を支え、活力ある社会「アクティブ・エイジング」に変えていくための重要な役割を担っています。

### 1. ライフプランセミナーの必要性

日本では60歳定年の企業が多く、「高年齢者雇用確保措置」による継続雇用制度の導入企業が82.6%を占めています<sup>31</sup>。一般的に継続雇用制度では給与が退職前に比べて下がる事が予想されますが、賃金が75%未満に下がった場合は雇用保険から高年齢雇用継続給付金が受給できます。前回述べたように多様化する定年退職後の働き方や個人の生活様式、個人の価値観に対して、企業や年金基金は従業員や加入員が定年退職後の生活を安心して暮らせるよう、生活設計の支援がより必要な時代となってきました。

定年退職後の生活を安心して暮らすためには、しっかりとした生活設計を作るとともに、退職までにある程度の金融資産を貯蓄するための期間が必要です。若い頃から将来に向けた生活設計プランと退職への準備が必要であり、従来のように退職間際の世代(55~59歳)へのPLPだけではなく、より若い年齢層を対象としたPLPの実施が必要と思われます。

実際に定年間際でPLPセミナーに参加した受講者からは「もう少し若い時に受講しなかった」という声が多く聞かれます。定年間際で受講したのでは、定年退職までの期間がないため、退職に向けた生活プランの準備や金融資産の形成ができません。そのため、定年退職まである程度の期間がある若い年齢(40歳代等)から自らのライフデザインを考え、定年退職に向けた生活設計の作成と退職に向けた準備を始めることが必要と思われます。

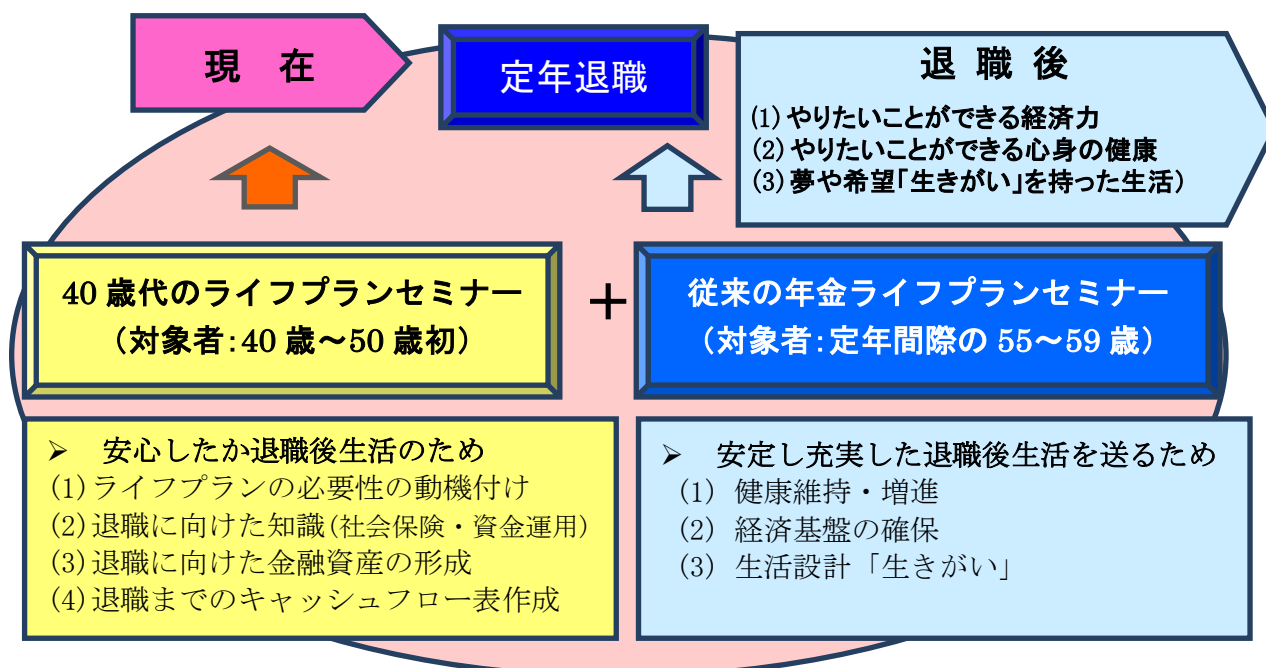
生活設計を若い頃から作成することにより、心の準備と資産形成のための十分な準備期間ができ、途中での見直しも可能となります。「ライフプランセミナー」の意義を再認識し、より若い年齢層に対して定年退職後の生活設計を行う大切さを早い時期から認識してもら

<sup>31</sup> 厚生労働省(2013)「平成25年 高年齢者の雇用状況の集計結果」2013.10.30  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027435.html>, 2013.11.4).

い、自らの生活設計を考えるきっかけ作りと定年退職に向けた準備を支援していく必要があります（図表 1）。

退職間際と併せて若い年齢で P L P を実施することはコスト面で難しいかもしれませんが、確定拠出年金を導入している企業などでは、加入者への継続教育（事業主の実施義務）として実施することも考えられます。

（図表 1）新しいライフプランセミナー「40 歳からの P L P」



出所：筆者作成

## 2. 40 歳からのライフプランセミナー

40 歳からの P L P に必要なカリキュラムは何でしょうか。必要な項目としては、①若い頃から定年退職後に向けた準備を行う必要性の動機付け、②年金など社会保険に関する知識と定年退職に向けた金融資産形成のために必要な資金運用の基礎知識、③定年退職に向けたライフデザインとライフプランの作成、④定年退職までのキャッシュフロー表の作成、などが必要と考えられます。

### 【40 歳からの P L P セミナーの必要性・目的】

- (1) 安定し充実した退職後生活を送るため、「40 歳代」から定年退職後の生活に備えるための準備を行う大切さの動機付け
- (2) 定年退職後の生活に必要な知識として、年金など「社会保険の知識」と定年退職に向けた金融資産形成のために必要な「資金運用の基礎知識」
- (3) 定年退職に向けたライフデザイン、ライフプランの作成を通して、自らの定年退職後の生活設計を作成

従来の定年間際の P L P と比較して、社会保険などについては年金以外にも雇用保険や介護保険などの説明を入れるとよいでしょう（図表 2）。また、資産形成のための資金運用の基礎知識が必要となります。将来の年金額を知ることや現状の家計の収支を知り、退職までのキャッシュフロー表を作成して、退職時の資産額を算出してみるとよいでしょう。これらの情報を基に退職までの生活設計を考えてみるのが大切です。

（図表 2）40 歳からの P L P セミナーのカリキュラム（案）

項 目	内 容
(1)40 歳からのライフプランの必要性	定年退職後に向けた生活設計（ライフプラン）の必要性
(2)社会保険の知識	国民年金と厚生年金、在職老齢年金、遺族年金、障害年金 雇用保険、医療保険、介護保険、税金の基礎知識など
(3)資金運用の基礎知識	資金運用の考え方、資金運用の基礎知識
(4)キャッシュフロー表の作成	現在から退職時または年金支給開始時までのキャッシュフロー表の作成、自分の年金受取額の確認（ねんきん定期便で確認）
(5)ライフデザインとライフプランのイメージ作り	自分の将来のライフデザインとライフプランの作成 （自分がどのような退職後の生活を送るかのイメージ作り）

### 3. 今後の P L P のあり方について

公的年金の機能が縮小していく中、自助による定年退職に向けた資産形成が必要となっています。定年退職者の多くがもう少し仕事を続けたいと考えており、定年退職後も働ける場と自分の能力を活かせる場が求められています。自らのキャリアデザインを通して、自分の能力を生かせる新たな活動の場を見つけることが必要となります。企業は、従業員と加入者に対して、若い頃から自らのライフプランの作成の大切さを伝え、退職準備教育や退職に向けた相談を充実させるなどの支援をしていくことが求められます。生きがいを持って生活するためには、現役時代に培った能力を活かせる場が必要であり、せっかく培った能力を活かせる場がないことは、社会全体にとっても損失となります。

日本の高齢化は今後も進展し、「平成 25 年版高齢社会白書」<sup>32</sup>によると、高齢化率は 2060 年（平成 72 年）には 39.9% に達し、2.5 人に 1 人が 65 歳以上となります。日本は 2008 年をピークに既に人口減少局面に入り、65 歳未満の労働人口が減少しています。総人口と労働人口が減少していく反面、65 歳以上の高齢者の割合は増加していきます。定年退職者の能力を活かす場を作り、高齢者の労働力を活かせる社会が必要であり、今後の日本の高齢社会への対応策となります。少子高齢化による人口構造の変化と超高齢社会に対応するため、能力を持った定年退職者が地域社会の基盤となり、高齢化する地域社会を支える役割を担うことが活力ある高齢化社会に繋がります。定年退職後は企業労働のみならず、社会

<sup>32</sup> 内閣府（2013）「平成 25 年版高齢社会白書」  
（[http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/gaiyou/s1\\_1.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/gaiyou/s1_1.html), 2014.1.21）。



活動などの「アンペイド・ワーク<sup>33</sup>」を行うことが社会にとっても有用であるとされています（前田, 2006）。世界保健機構（WHO）は、高齢期の生活の質（quality of life）を高めるため、社会的、経済的、文化的、精神的な活動や社会活動への参加を継続し、「健康（Health）」「参加（Participation）」「安全（Security）」のための機会を最大化する「アクティブ・エイジング（Active Ageing）」を推奨しています<sup>34</sup>。個人の生活様式が多様化する中、自分に合った定年退職後の新たな活動の場と社会参加の仕方を模索し、自分の能力を活かし社会に貢献できる活動の場を見つけることが今後の高齢化社会への活力となり、自らの生きがいの保有にも繋がります。活力ある社会の実現のため、社会参加を促し、今後の超高齢化社会を活力ある社会「アクティブ・エイジング」としていくことが求められています。

#### 4. さいごに

私たちにとって就業中は「仕事」から充足感を得て、「仕事」に生きがいを見出すことができます。しかし、定年退職後は「仕事」に代わる生きがいの場が必要となります。生きがいは、個人の生活や心理的要素が複雑に影響するものであり、それ自体非常に多様性を持つものです。また、年齢とともに生活が変化し、それに伴い生きがいの意味や価値観も変化します。そのため、自ら定年退職後の新たな「生きがいの場」を見出していく必要がありますが、定年退職後にすぐに新しい生きがいの場を見つけることは難しく、若い頃から趣味や社会参加などを通して生きがいの場を作っておくことが大切です。働き方が変化し個人の生活様式が多様化していく中、生きがいの意味や価値観も変化しており、人それぞれの生きがい感の構築が必要となります。企業や年金基金は従業員や加入者に対して、生きがいの大切さとそれを見出すための方策を P L P を通して伝えていくことが大切です。人々が定年退職後の生活を安心して有意義に暮らせるように、①「健康の維持・増進」、②老後生活を安心して暮らせる「経済基盤の確保」、③定年退職後の「生きがいの場の確保」が必要であり、これこそが P L P の意義と言えます。P L P はこれからの日本が超高齢社会へ突入していくための大切な対応策の鍵となります。今後、増加する高齢者の力を社会参加を通して地域や社会に還元し、活力のある高齢化社会「アクティブ・エイジング（Active Ageing）」が求められており、P L P は今まで以上に重要な意義を持つようになっています。

経済環境と雇用環境が変化し、人々の退職後の生活様式が多様化する中、年金ライフプランセミナーの意義と今後のあり方について述べてきました。年金ライフプラン（P L P）の大切さを再認識し、安心して生きがいを持って退職後の生活を暮らし、活力ある高齢化社会に繋がることを期待します。

<sup>33</sup> アンペイド・ワークとは、経済的な利益を生み出す賃金労働と対比し、金銭的な対価を伴わない無償労働のことで、家事・育児・介護・看護などの家庭内労働や、ボランティア活動などの社会活動を指す。

<sup>34</sup> 前田信彦（2006）『アクティブ・エイジングの社会学』ミネルバヴァ書房， p.9.

- ▶ 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- ▶ 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご留意ください。
- ▶ 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- ▶ 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- ▶ 当レポートの著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。
- ▶ 本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。