

「日本における老後のための資産形成に向けた 基礎的条件に関する研究会」について

令和4年7月21日

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

日本における老後のための資産形成に向けた基礎的条件に関する研究会について

【目的】老後のための資産形成については、公的年金のマクロ経済スライドの導入以降、ますます関心の高い分野となっている。長寿化の進展によって就労期間や引退後の期間も長期化する中、個々人が確実ではない将来を展望しながら資産形成を行っていくには、信頼できる情報を幅広く入手し、それに基づいて合理的な意思決定を行うことが理想的である。本研究では、個々人が十分な知識を得た上で合理的な意思決定を行うことを「インフォームド・デシジョン」と呼び、日本において、個々人がライフプランを描くことができ、そのプランに応じた着実な資産形成が可能となるよう、老後資産形成におけるインフォームド・デシジョンの実現に向けた検討を行う上での基礎となる資料の収集を目的としている。

【構成員】（敬称略、肩書きは研究会開催当時）

座長 駒村康平 慶應義塾大学経済学部教授

委員（五十音順）

上田憲一郎 帝京大学経済学部経営学科教授

大江加代 NPO法人確定拠出年金教育協会理事／株式会社オフィス・リベルタス取締役

島村暁代 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授

瀧川 一 ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社ソリューションズ・ストラテジスト

谷内陽一 第一生命保険株式会社団体年金事業部課長

オブザーバー ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社 / 第一生命保険株式会社

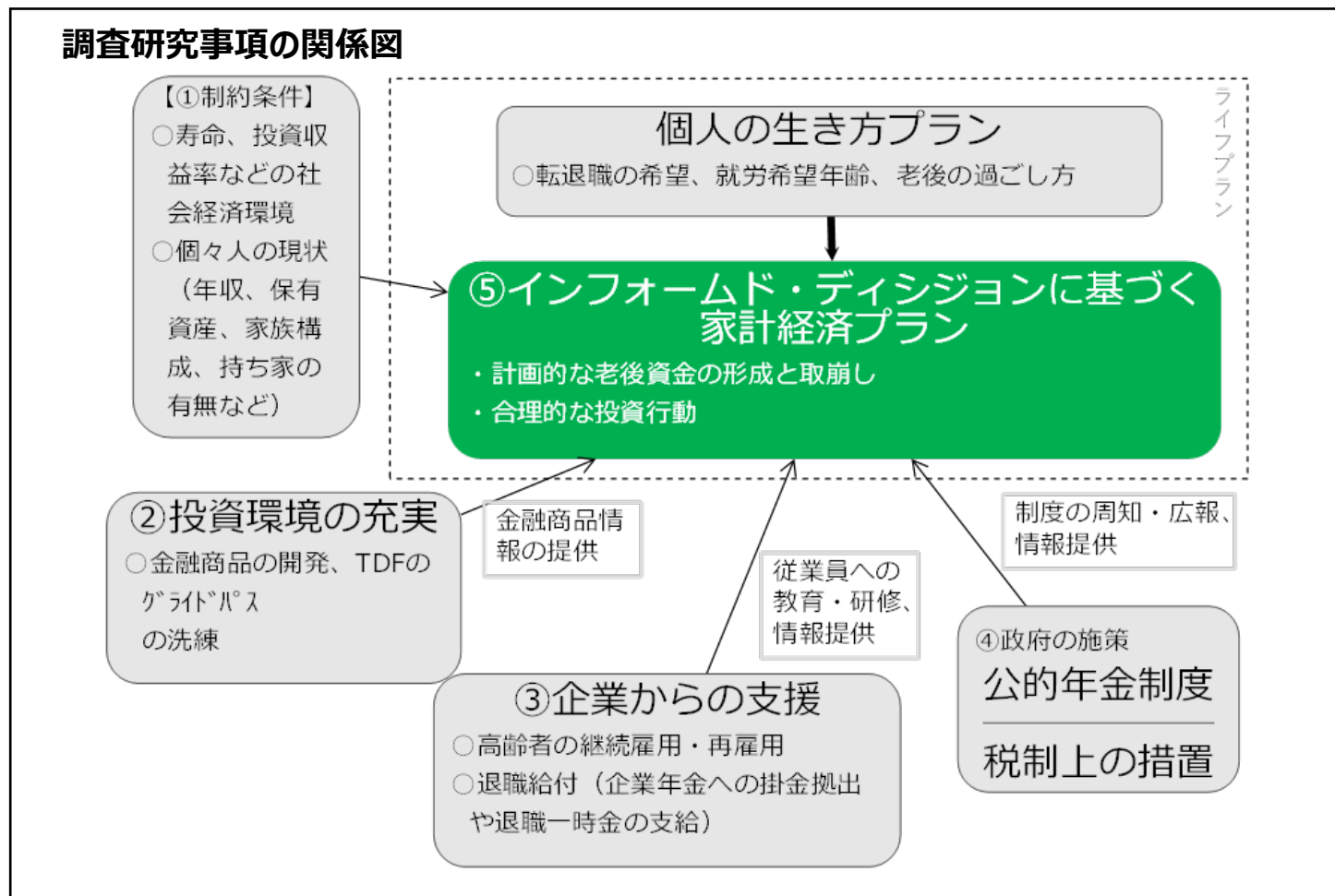
事務局 年金シニアプラン総合研究機構

【会議開催経過】令和3年1月8日から11月29日まで計7回開催

※本研究会は、ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社の協賛を得て開催しました。

研究事項

本研究では、高齢期のライフプランとの関連があると考えられる項目のうち、老後に向けた資産形成との関連の高いものについて資料の収集を行った。



独自調査の実施

本研究では、可能な限り公表されている既存の統計調査を利用して現状把握等を行ったが、企業年金について、特に確定拠出年金については既存の調査のみでは十分な基礎資料の収集ができなかった。このため、確定拠出年金の個々の加入者に着目した掛金拠出や資産運用等の実態について、独自にインターネット調査を行った（本資料では、「年金シニアプラン総合研究機構(2022)」と表記している。）

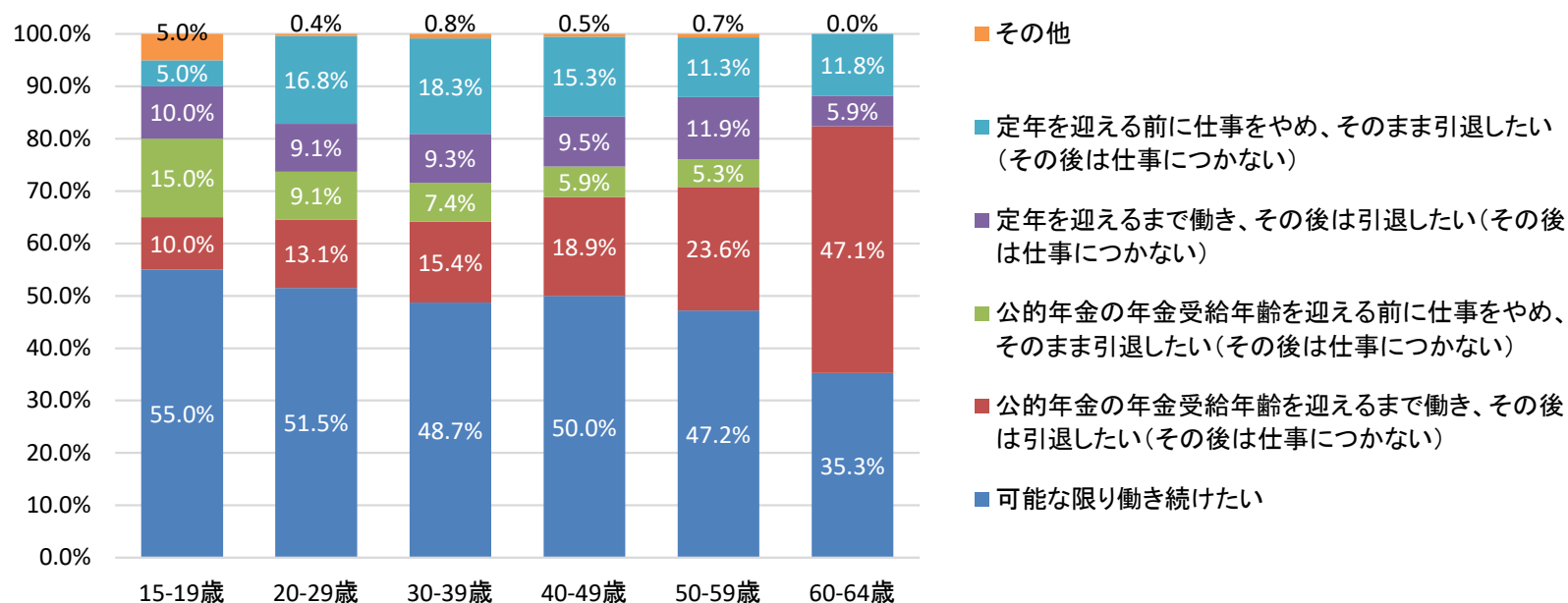
- 調査形態：インターネット調査
- 調査実施時期：2021年5月
- 調査対象：15～64歳の者（ただし学生は除外）を対象としてスクリーニング調査を行い、その回答者のうち次の①又は②のいずれかに該当する者を「本調査」の対象とした。
 - ①企業型DCに「現在加入している」と回答した者
 - ②59歳以下であって、「現在、厚生年金に加入している」と回答し、かつiDeCoに「現在加入し、継続して掛金を拠出している」と回答した者
- 有効サンプル数：スクリーニング調査39,715 本調査3,461
- 設問数 スクリーニング調査14問と本調査37問（企業型DC、iDeCoともに回答した場合）
- 調査項目
回答者の属性（性別、年齢、学歴、仕事、厚生年金・企業年金の加入状況、家族、年収）、企業型DCやiDeCoについての状況（掛金額、投資教育、資産運用の取組み）、勤めている企業での退職給付制度や高齢者雇用の状況、今後の働き方、老後のための資産形成状況など

この調査の詳細については、報告書「厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金とiDeCoに関する調査（2021年5月調査）」をご参照ください。

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R3-05.pdf>

就労希望時期

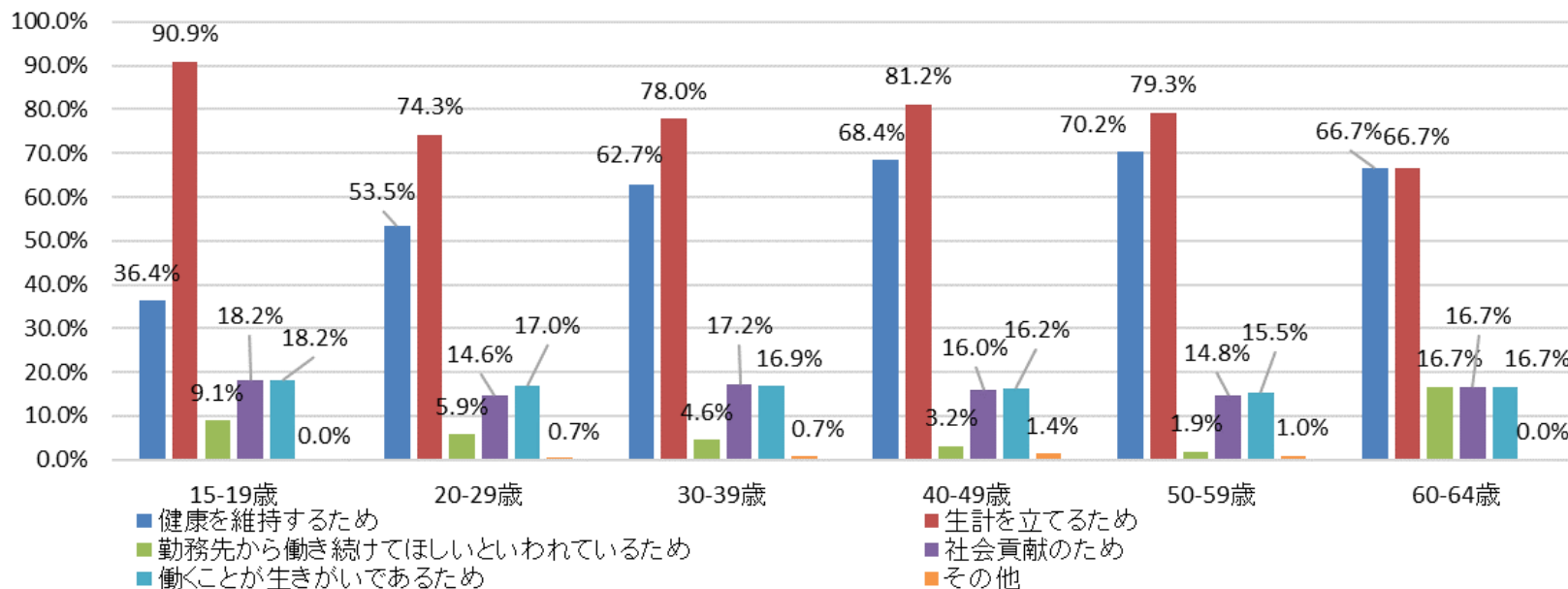
- 50歳代以下の年齢層では「可能な限り働きたい」との回答が5割前後で最多。
- 20～30歳代では、次いで「定年を迎える前に仕事をやめ、その後は引退したい」との回答が多いが、年齢が高まるとともにその割合は減少し、代わりに「公的年金の受給年齢まで働きその後は引退したい」との回答が増加する。
- 60歳代前半では「公的年金の受給年齢まで働きその後は引退したい」との回答が最多である。



出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

「可能な限り働き続けたい」と考える理由

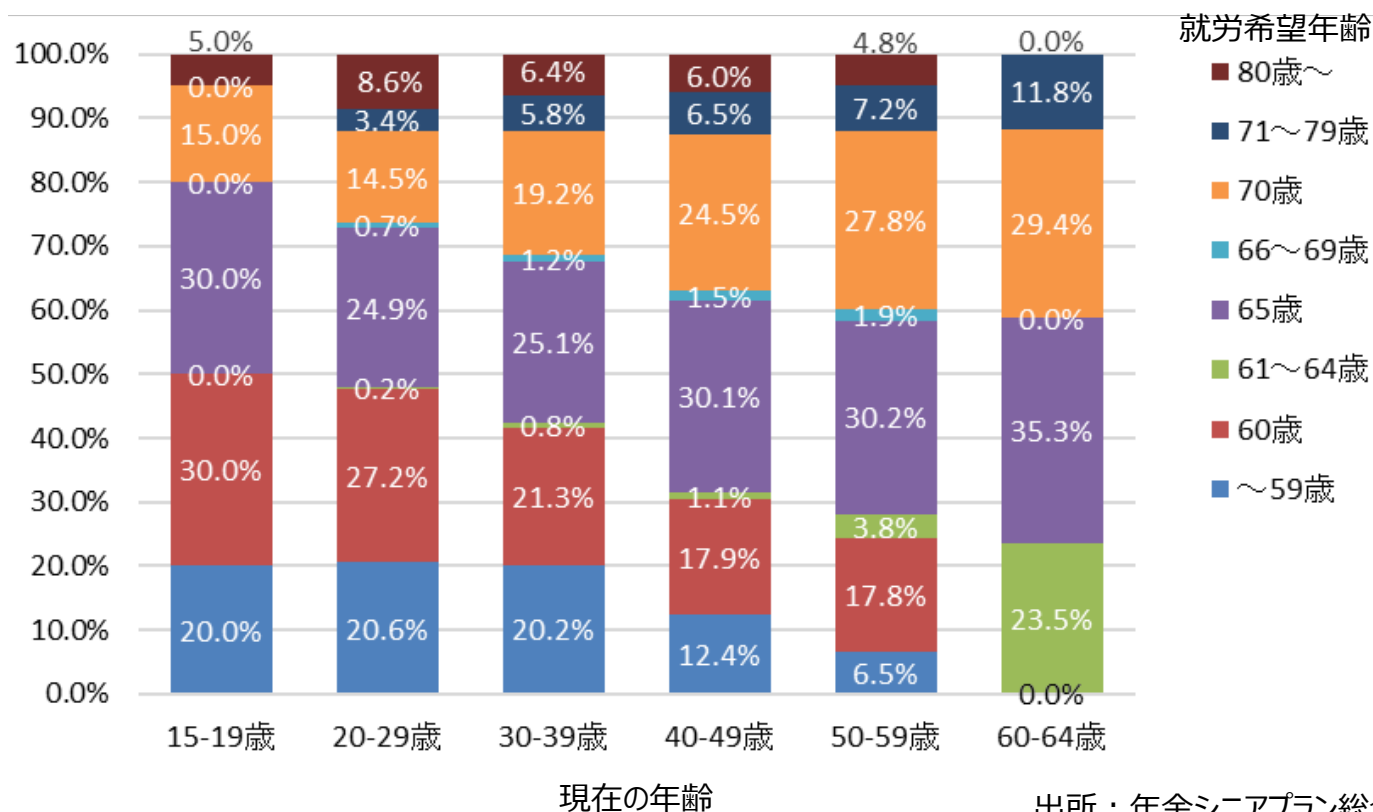
- 「可能な限り働き続けたい」と回答した約半数の者に対して、その理由を尋ねている。
- 「生計を立てるため」との回答がどの年齢層でも最多であり、年齢が高まるとともに「健康を維持するため」との回答も多くなる。



出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

就労希望年齢

- 具体的な就労希望年齢を尋ねたところ、全般的には60歳、65歳、70歳の3つに大きく分かれた。
- 年齢が高くなるほど、60歳以下の年齢を回答した者の割合は減少し、代わりに70歳と回答する者が増加している。ただし70歳を超えて働きたいと回答した者は、どの年齢層でも概ね1割かそれ以下である。

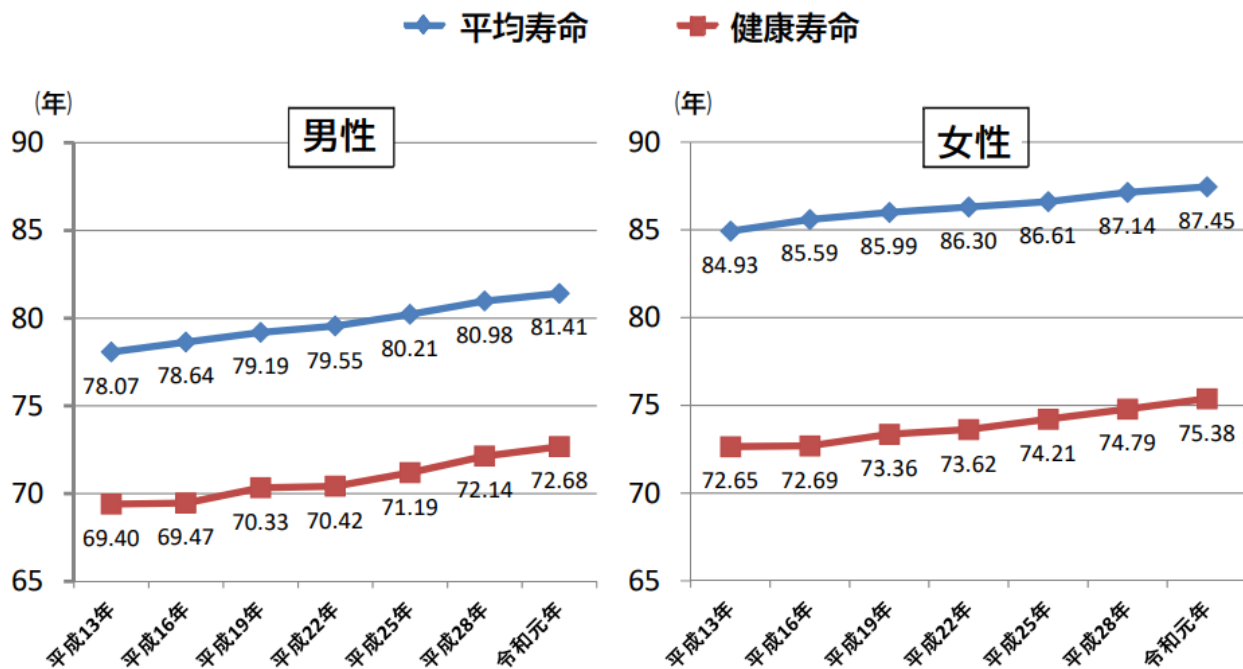


出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

平均寿命と健康寿命

- 「日常生活に制限のない期間の平均」である健康寿命は、令和元年では女性75.38年、男性72.68年と推計されており、平均寿命との差は女性で12～13年、男性で8～9年である。

平均寿命と健康寿命の推移



【資料】平均寿命：平成13・16・19・25・28・令和元年は、厚生労働省「簡易生命表」、平成22年は「完全生命表」

(出所) 第16回健康日本21 (第二次) 推進専門委員会 (R3.12.20)資料3-1

勤め先での雇用年齢、本人が就労を希望する年齢の関係

- 勤め先での雇用される年齢と本人が就労を希望する年齢を尋ねたところ、概ね半数の者は就労希望年齢まで雇用が確保されている。
- 定年や引退の時期が近づきつつある50歳代に限定すると、就労希望年齢までの雇用が確保されていない者の割合は概ね3分の1である。

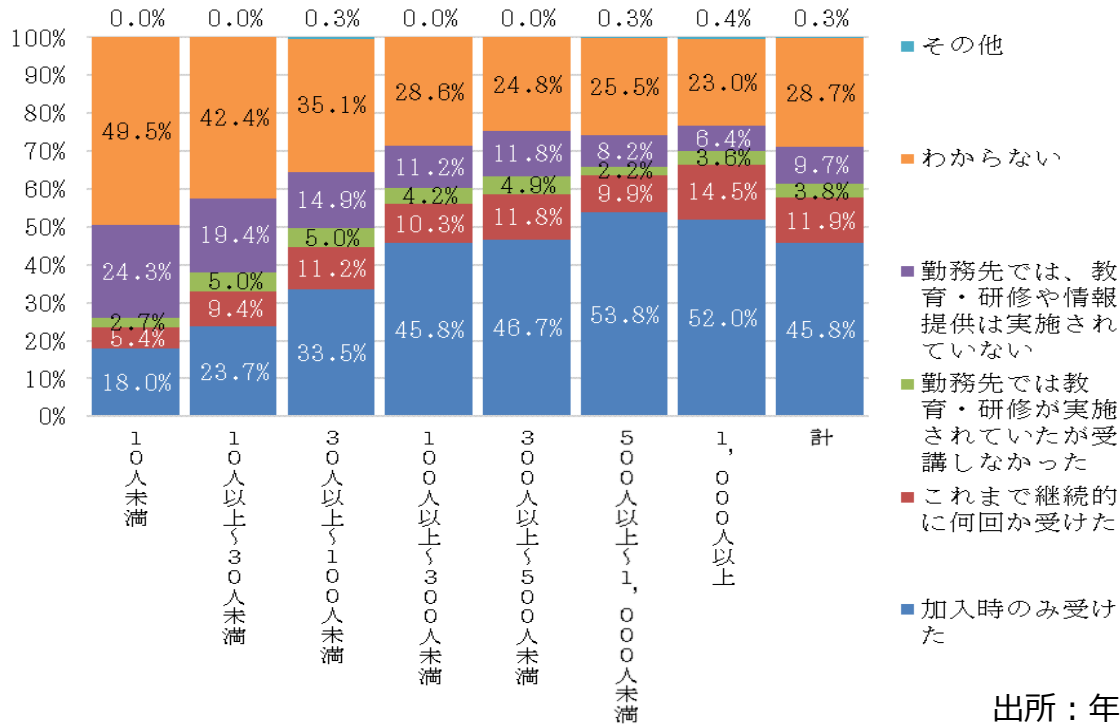
	就労希望年齢が 雇用年齢を 上回る	就労希望年齢が 雇用年齢以下 である	雇用年齢が 不明である	計
40歳未満	16.7%	52.9%	30.4%	100.0%
40～49歳	27.8%	50.7%	21.5%	100.0%
50～59歳	34.4%	50.7%	14.9%	100.0%

注：雇用年齢とは、定年年齢又は継続雇用・再雇用される年齢である。

出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)に基づき作成

企業型DCでの投資教育の実施状況

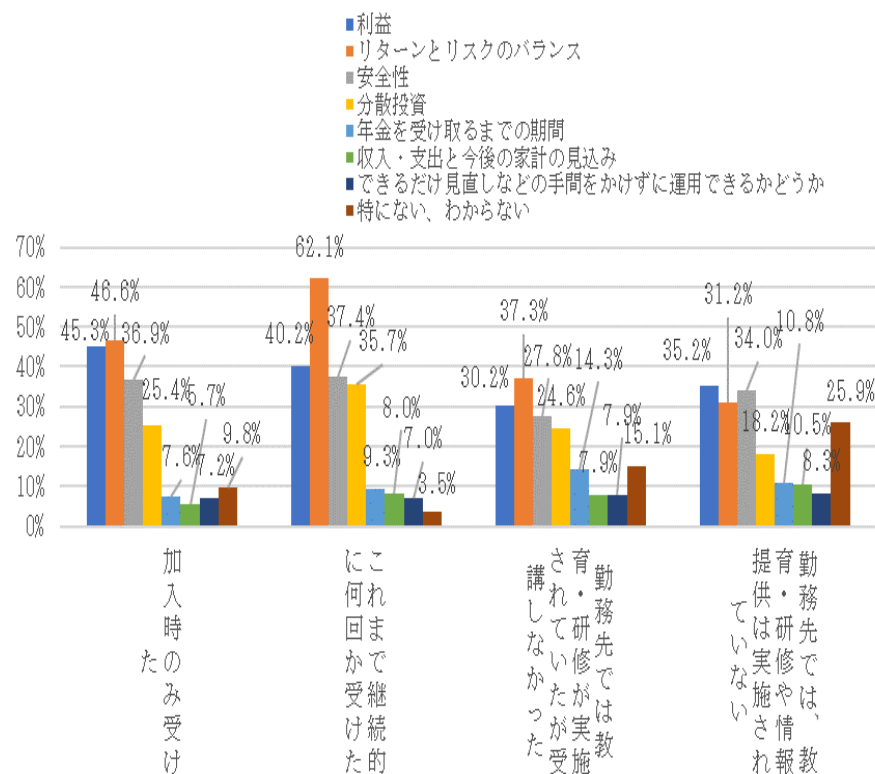
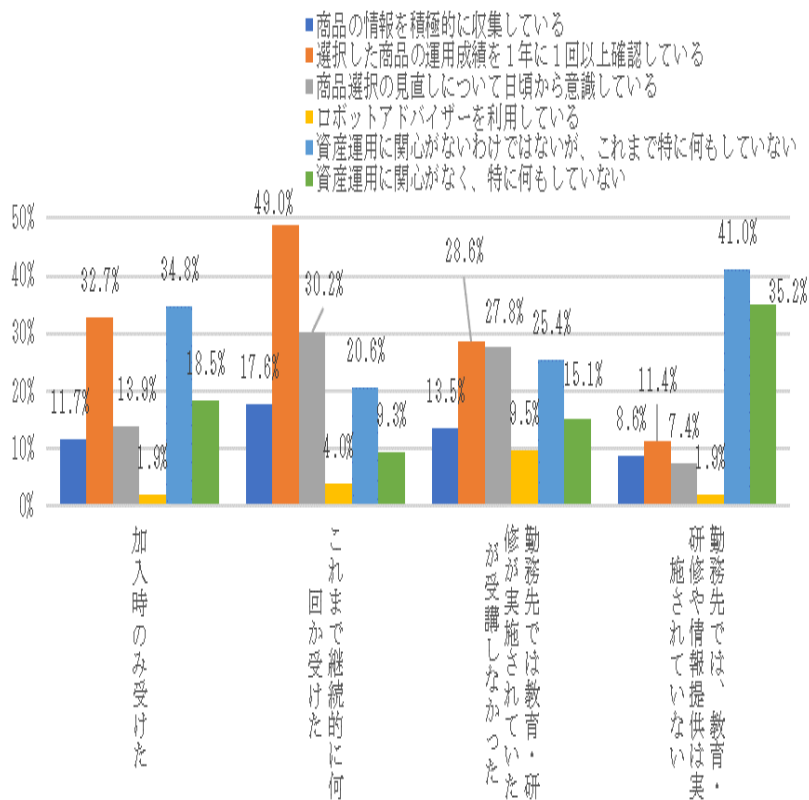
- DCについては、加入者本人が自己責任で資産運用を行うとの仕組み上、投資に関する教育・研修や情報提供が重要。知識の定着を図るためにも、継続した投資教育等の取り組みが法律上努力義務とされている。
- しかし、DC加入者への調査結果によれば、「継続的に何回か受けた」との回答は加入者の11.9%にすぎなかった。企業規模が1000人以上の企業でも14.5%である。さらに教育を受けたかどうか「わからない」との回答も28.7%にのぼった。DCの継続教育については、企業側の調査では6～7割実施されているとの結果もあり、企業と加入者の認識に大きなギャップが生じている。



出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

企業型DCでの投資教育の受講状況と資産運用の取り組み

- DCの教育・研修や情報提供を継続して何回か受けたグループは、そうでないグループと比べ、資産運用の取り組みが活発であり、また資産配分を考える際に「リスクとリターンのバランス」「分散投資」をより重視する傾向が見られた。
- 継続投資教育は、好ましい資産運用行動につながっており、老後資金の形成に有効であると考えられる。

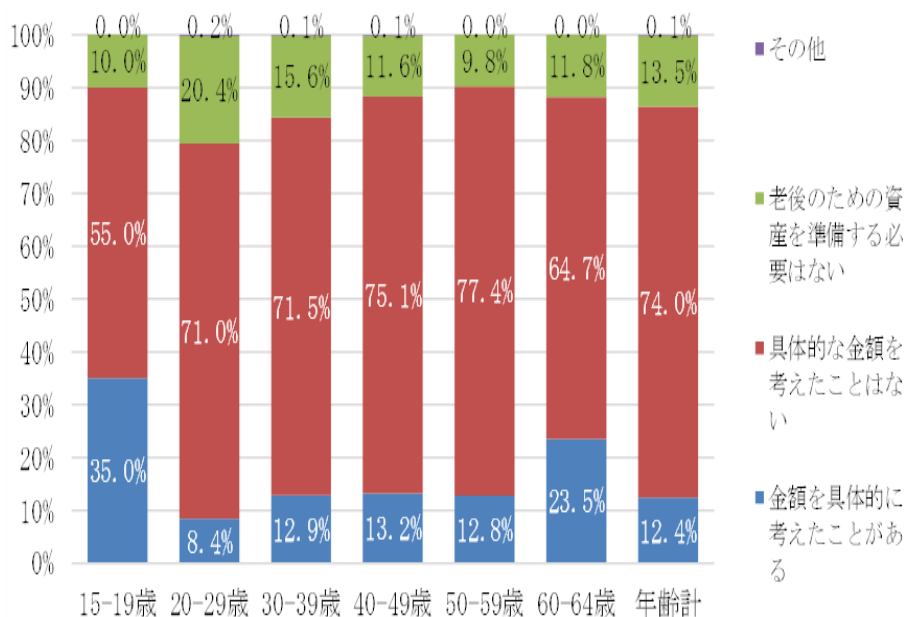


出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

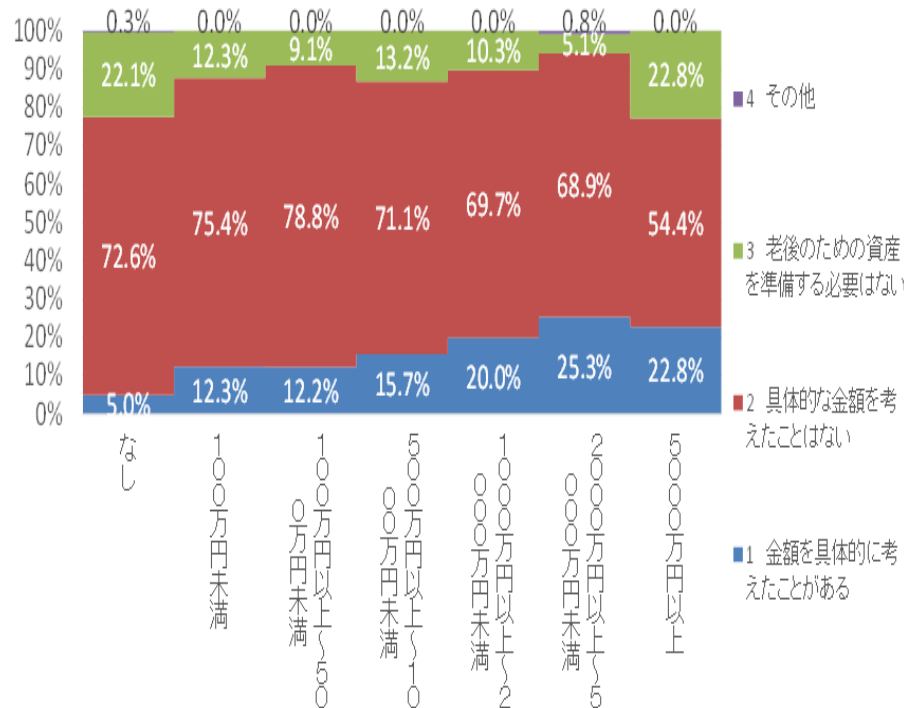
老後のために準備する必要があると考える資産額

- 老後のために準備する必要があると考える資産額について、「金額を具体的に考えたことがある」と回答したのは、20歳から59歳の年齢階級ではいずれも約1割であり、60歳代前半の者でも2割強である。保有する金融資産額階級別にみると、保有資産額の多い層では、「金額を具体的に考えたことがある」者の割合は高くなっているものの、それでも2割台である。
- このように老後に必要な額は、大半の者にとっては分からないのが現状である。

《年齢階級別》



《保有する金融資産額階級別》



出所：年金シニアプラン総合研究機構(2022)

インフォームド・ディジジョンの実現に向けた課題

○必要となる知識や情報を個々人にどのようにインプットするか

⇒情報プラットフォーム

英国で開発中の年金ダッシュボードのような公的年金・私的年金などの情報を一元的に把握できるインフラの整備すること。

⇒職域における教育・研修、情報提供

企業からその従業員に対して、高齢者雇用や退職給付の制度の内容や留意点を適切に伝えること。

○個々人の能力の限界を踏まえるとライフプランを効果的に作成するには何らかの対応が必要

⇒金融商品による支援

老後のための資産運用においては、一定の専門性と絶え間ない努力を要する。これを良質な金融商品によって支援すること。

⇒DCにおける制度的対応

DC制度では、資産形成に向けた合理的な行動が十分でない人に向けて、制度的な後押しが必要であること。

○長期化する高齢期を生活できるよう、所得や資産をいかに確保するか

⇒老後資金の計画的な取崩し（次ページ参照）

老後資金の計画的な取崩し

- 老後資金の取崩しにおいて考慮する要素は以下のように数多い。
 - 公的年金…給付水準の見通し、受給開始時期の選択
 - 私的年金（企業年金、iDeCo）からの収入
 - 就労（何歳まで就労するか、就労形態）
 - 退職後の資産運用でのリスクの取り方
 - 高齢期の認知能力や判断能力の低下
 - 親からの財産相続、子孫への財産承継の考え方

- 何歳まで生きるか分からず、老後にいついくらぐらいの費用がかかるか分からないので、合理的な対処が必要。

- これからの老後資産については、高齢期を迎えて取り崩し局面に入ってからでも運用を継続することを考えなければならない。老後資金を有効に活用していくための様々な工夫を妨げないような税制が望まれる。

参考 研究会報告書及び委員執筆論文の掲載URL一覧

《報告書》

「日本における老後のための資産形成に向けた基礎的条件に関する研究会報告書」

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R3-04.pdf>

「厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金と i D e C oに関する調査（2021年5月調査）」

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R3-05.pdf>

《委員執筆論文》

駒村康平 「長寿社会における公私年金の新しい連携のあり方 ―公的年金の給付水準の低下と長寿リスク・認知機能低下リスクに対応する―」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_03.pdf

上田憲一郎 「老後資産取り崩しに関する包括的・多角的な検討 ―確定拠出年金の検討を契機として―」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_18.pdf

大江加代 「職域での確定拠出年金(DC)に関する情報提供・教育のあり方についての考察 ～企業の実施率と個人の認識率のギャップにみる課題と対策～」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_33.pdf

島村暁代 「企業型DCにおける制度的対応に関する一考察 高齢期の資産形成を後押しする仕組みの拡充に向けて」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_61.pdf

瀧川 一 「日本の従業員の実態に即した資産形成手段の検討と内外比較」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_84.pdf

谷内陽一 「インフォームド・デシジョンの基盤としての年金ダッシュボード ― DecumulationおよびWPPモデルの可視化 ―」

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN17_137.pdf

ご静聴ありがとうございました。