

公的年金の知識習得の場と担い手



社会保険労務士 原 佳奈子
(1級FP技能士 1級DCプランナー)

1 企業、金融機関等での年金教育（年金研修・セミナー）の現場

これまで

対象は年金受給前の年代の人がほとんど。または、FPや金融機関、基金関係者など担当者向けが中心

レクチャー内容は年金の受給資格や年金額の仕組みなど複雑な年金制度の紐解きの解説が中心

制度解説の後、事例で例示したり、特例を説明。年金相談への個別対応を想定

自分にあてはめたワークや担当者向けの相談対応ロールプレイング等で工夫

伝わったこと：年金制度の仕組み・給付内容・受け取り方

あまり伝わってなかったこと：年金制度の理念・意義や財政検証の意味 等

2 企業（基金）向け取り組み事例 ①年金ライフプラン研修～58歳対象

A社（例）「年金ライフプランセミナー」

10:10～10:50 定年を考える～生きがいとライフプラン（TIM講師）

～休憩（10分）～

11:00～12:15 公的年金制度についての解説①（TIM講師）
年金制度の構造・退職と年金制度への加入・老齢年金の給付イメージ
老齢年金の支給開始年齢・年金額の計算方法・加給年金と振替加算
働きながら受給する老齢年金（在職老齢年金について）
老齢年金の繰上げと繰下げ・障害年金・遺族年金

～昼食・休憩（45分）～

13:00～13:20 公的年金制度についての解説②（TIM講師）
ねんきん定期便の見方と活用

13:20～14:10 雇用保険についての解説（TIM講師）
退職後の雇用保険の手続き・失業時の雇用保険の給付（基本手当）
仕事を続ける場合の雇用保険の給付（雇用継続給付）
雇用保険の給付と老齢年金の調整

～休憩（10分）～

14:20～15:35 会社制度についての解説
①企業年金制度の仕組み（企業年金基金担当者）
②健保組合、確定拠出年金制度について（人事担当者）

～休憩（10分）～

15:45～17:45 長期家計プランの作成（解説と実習）（TIM講師）
キャッシュフロー表の作成

（アンケートより）

- ・なかなか、定年を考える機会がないまま、直前年になってしまいました。もっと早くこの様なセミナーに参加する機会があればよかったと思います。
- ・年金制度の解説がわかりやすかった、今後の参考になった。
- ・定年後、生活・経済・精神面でどのように変化が起こることについて、具体的な話があってよかった、又、余命、寿命に関わる社会的、歴史的変化を知ることにより、将来的に、どのようなことが必要なのか想像できた。定年後前向きに生活を楽しもうという気持ちになれた。年金、保険については理解がむずかしいところもあるが、ハローワーク、年金機構、企業の窓口に相談しながら、不利にならないよう心掛けたと思った

3企業向け取り組み事例 ①年金ライフプラン研修～確定拠出年金導入企業例（B社）

実施先：製造卸売業
 対象者：30代～40代が中心
 回数：年2回
 参加人数：1回あたり20名程度 日程：半日

企業の動き

（企業年金制度改定に向けての会社における検討開始）
 2008年秋 ライフプランと資産設計研修

（企業年金制度改定の説明会実施・確定拠出年金導入決定）
 2009年春 投資教育受講前研修

（運営管理機関投資教育・確定拠出年金導入・資産移換）

（企業内アンケート実施）

目的・ねらい等

資産運用について食わず嫌いをなくす。ライフプランの考え方を学ぶ

運営管理機関の投資教育受講前に、年金制度を理解し、投資の基礎知識を身につけ、投資教育の成果をあげる

DCの運用が開始し、資産も移換後に、社員が知りたいと思う情報をアンケートでヒアリング

＜主な意見＞
 ・ライフプランの組み立て方
 ・これからどれくらいの資産を準備する必要があるのか
 ・自分にあつた資産配分の仕方
 ・リバランスの効果、タイミング 等

研修カリキュラム

＜ライフプランと今時の資産設計＞

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. ライフプランと資産設計 | 4. 単利と複利 |
| 2. 老後の日常生活費と年金 | 5. 投資信託の活用 |
| 3. 必要資金の準備方法 | 6. 資産設計を考える |

＜投資教育受講前研修＞

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. ライフプランと資産設計 | 2. 運用の効果 |
| ①ライフプランとは | 3. 運用の基本 |
| ②老後の生活費と老齢年金 | 4. リスクのコントロール |
| ③公的年金のしくみ | 5. 運用商品の特徴 |
| ④公的年金の現状 | 6. 長期投資の心構え |
| ⑤公的年金の受給開始年齢 | |
| ⑥老後の資産設計と企業年金 | |



3 企業向け取り組み事例 ②年金ライフプラン研修 (B社)

企業の動き

目的・ねらい等

研修カリキュラム

2009年秋 確定拠出年金導入後研修
①
2010年春 確定拠出年金導入後研修
②

アンケートで要望が多い
項目について、セミナー
実施

<確定拠出年金導入後研修①&②>

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 自分に合った運用を考える | 2 資産配分 |
| ・投資はPlan-Do-See | 3 運用見直しのタイミング |
| ・リスク許容度診断 | ・運用状況の見直しのタイミング |
| ・運用スタイル | ・資産配分状況の確認・見直し |
| (運営管理機関ツールの活用) | (リバランスシミュレーション) |

2011年春 年金ライフプラン実践研修

自分自身のライフプランを
想定したCF表をイメージし、
今後の必要資金を把握し
た上で、老後に向けての資
産運用計画を考える

<ライフプラン実践研修>

- | | |
|--------------------|--------------|
| 1. ライフプランニングをはじめよう | ②借入可能額と頭金 |
| ①ライフプランニングの必要性 | 3. 教育資金のつくり方 |
| ②人生の3大資金 | |
| ③ライフイベントとCF表 | 4. 老後資金と年金 |
| 2. 住宅資金のつくり方 | ①セカンドライフのCF表 |
| ①住宅購入の資金プラン | ②赤字になるタイミング |

2011年秋 保険給付を考えた資産設計

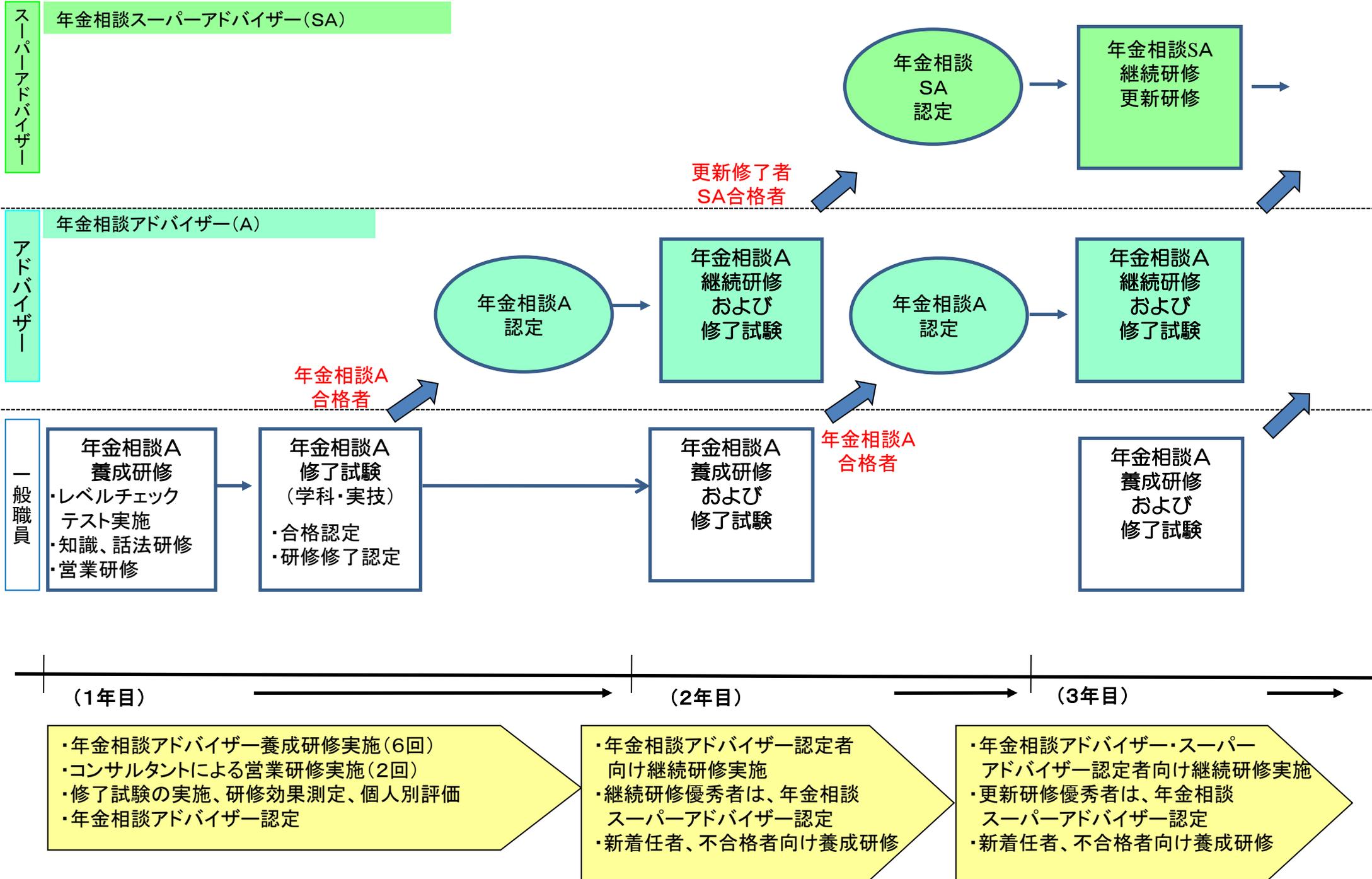
年金以外の社会保険制度
からどのような給付をどの
ような場合にいくら受給でき
るのかを理解した上で、資
産設計をより効率的に行う
方法を考える

<保険給付を考えた資産設計>

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1. 社会保険を徹底分析 | 2. もしもの場合の必要額と準備方法 |
| ① 雇用保険、労災保険
介護保険、健康保険 等 | ①生命保険、医療、介護 |
| | 3. 老後資金準備へ向けて |
| | ①年金給付 等 |

投資教育と年金ライフプラン教育を継続的に実施

4 金融機関向け取り組み事例（C社） ①年金知識教育（仕組み作り）



4 金融機関向け取り組み事例（C社）②分かりにくかった項目について （アンケートより）

1.年金の種別（第1号、第2号、第3号）	1件
2.受給資格	4件
3.年金額のしくみ（老齢基礎年金）	8件
4.年金額のしくみ（老齢厚生年金）	10件
5.繰上げ・繰下げ	16件
6.在職老齢年金	48件
7.年金の加算（加給年金額等）	35件
8.請求手続き	15件
9.遺族年金	39件
10.公的年金と私的年金の違い	8件
11.その他	5件

- ・繰上げ・繰下げの計算式のところ
 - ・計算式が覚えられないほど複雑
 - ・細かい計算
 - ・支給停止額などの仕組みと計算
 - ・カラ期間の見つけ方
 - ・どのような方に年金の加算がされるのかがわかりにくい
 - ・振替加算、厚生年金受給金額の計算
 - ・年金額の計算全体
 - ・在職老齢と高年齢雇用継続給付のところ
 - ・数式が複雑で頭の中で整理しづらい
 - ・一部繰上げのしくみがわかりにくい
- など

5 企業、金融機関等での年金教育の現場の担い手

これまで

社会保険労務士やFP（ファイナンシャル・プランナー）などの有資格者等

社労士は法律条文に沿った深い知識
受給前の人に対する年金相談に強い

FPは生活設計の視点から幅広い知識
セミナー講師を得意とする人も多い

社会保険労務士試験の範囲（主なもの）

- 労働基準法
- 労働安全衛生法
- 労働者災害補償保険法
- 雇用保険法
- 労働保険徴収法
- 健康保険法
- 国民年金法
- 厚生年金保険法

FP試験（1級FP技能士）の範囲（主なもの）

- ライフプランニングと資金計画
（社会保険、公的年金、企業年金含む）
- リスク管理
- 金融資産運用
- タックスプランニング
- 不動産
- 相続・事業承継

年金をとりまく現状や理念、意義、役割、財政検証といった内容には
あまり深くは触れてはこなかったと考えられる
←複雑な制度内容を紐解き、解説することで手一杯

6 人々の関心事の変化（主なもの）

【これまで】

- 自分は年金をもらえるか？
- いくつかの会社勤めがあるが、もらい忘れの年金はないか？
- 自分は何歳から年金をもらえるのか？
- 夫婦で厚生年金に加入しているが加給年金はもらえるか？
- 働くと年金は減ってしまうのか？
- 年金を早くもらうことはできるか？
- 会社任せだった手続きは定年退職後はどうすればよいのか？ 等

【制度・実務的背景】

- ねんきん定期便、ねんきんネットにより記録確認が可能に
- 基礎年金番号に統一されている人の増加
- 受給資格期間短縮へ
- 支給開始年齢は65歳へ
- 65歳までの継続雇用義務化 等

報道等による影響

【心理的影響要素】

- 少子化、高齢化の進展による不安
- 経済低迷期を経験し将来不安蔓延
- 年金記録問題、年金未納問題
- 積立方式との混同
- 世代間不公平論の影響 等

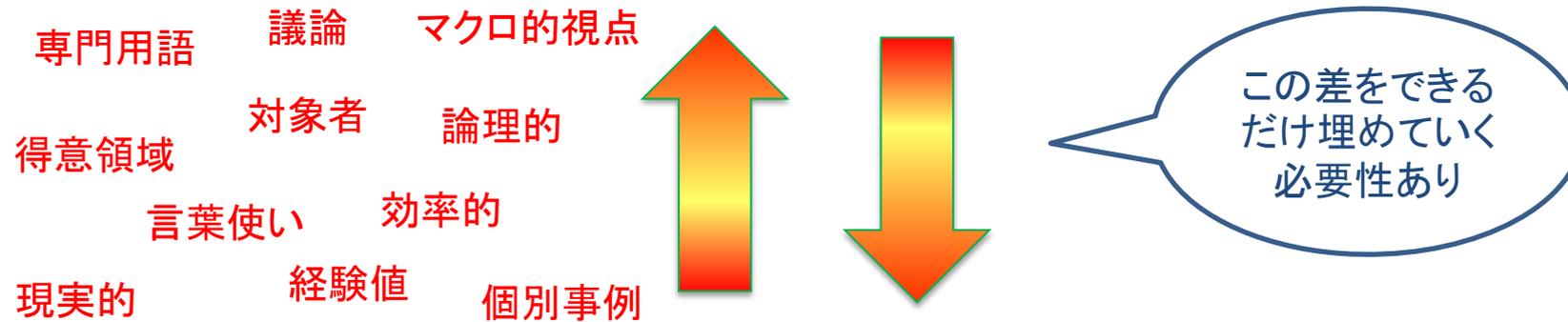
【これからの「+α」】

- 年金制度は破たんすることはないのか？
- 自分が受給するときに、年金制度はなくなってしまうのでは？
- 自分が受給するときは、年金はほとんどもらえないのでは？
- 長い老後に対して、どの位のお金をどのように準備をすればよいのか？
- 老後資金の準備に年金をあてにしているの？それとも自分で全部準備した方がいいの？
- 公的年金は、だいたいいくら位受け取ることができるのか？

7 学識レベルと現場レベルの温度差について

学識レベル：法律系・経済系中心（研究者）

- 目的や理念、特質や意義、財政的視点、基本的な考え方、制度体系のあり方、現状制度に関する統計調査、数値的検証、現状制度に関する論点整理、課題指摘、政策提言 等
- 年金制度の総論的議論、社会情勢・経済状況からの議論、他の社会保障制度と年金制度を絡めた議論、諸外国の年金制度との比較 等



現場レベル：現実的な業務に携わる実務系中心（実務者）

- 日々の年金相談業務や教育研修業務の中、時間的制約に追われ、現在の制度内容についてのポイント解説や個別事例への対応、特例ケースの確認を行うことが多い
- 顧客のニーズに合ったカリキュラム設定とする場合は、年金制度や社会保険制度の各論的な解説、個々人や業務に役立つ情報提供が中心となる
- 定性的な現状把握、経験値からくる感覚的な実態把握
- 現実的・実務的視点から可能性を推察

8 企業、金融機関等での年金教育の現場として

これから必要なこと

対象は、より若い人への年金教育が必要となる。

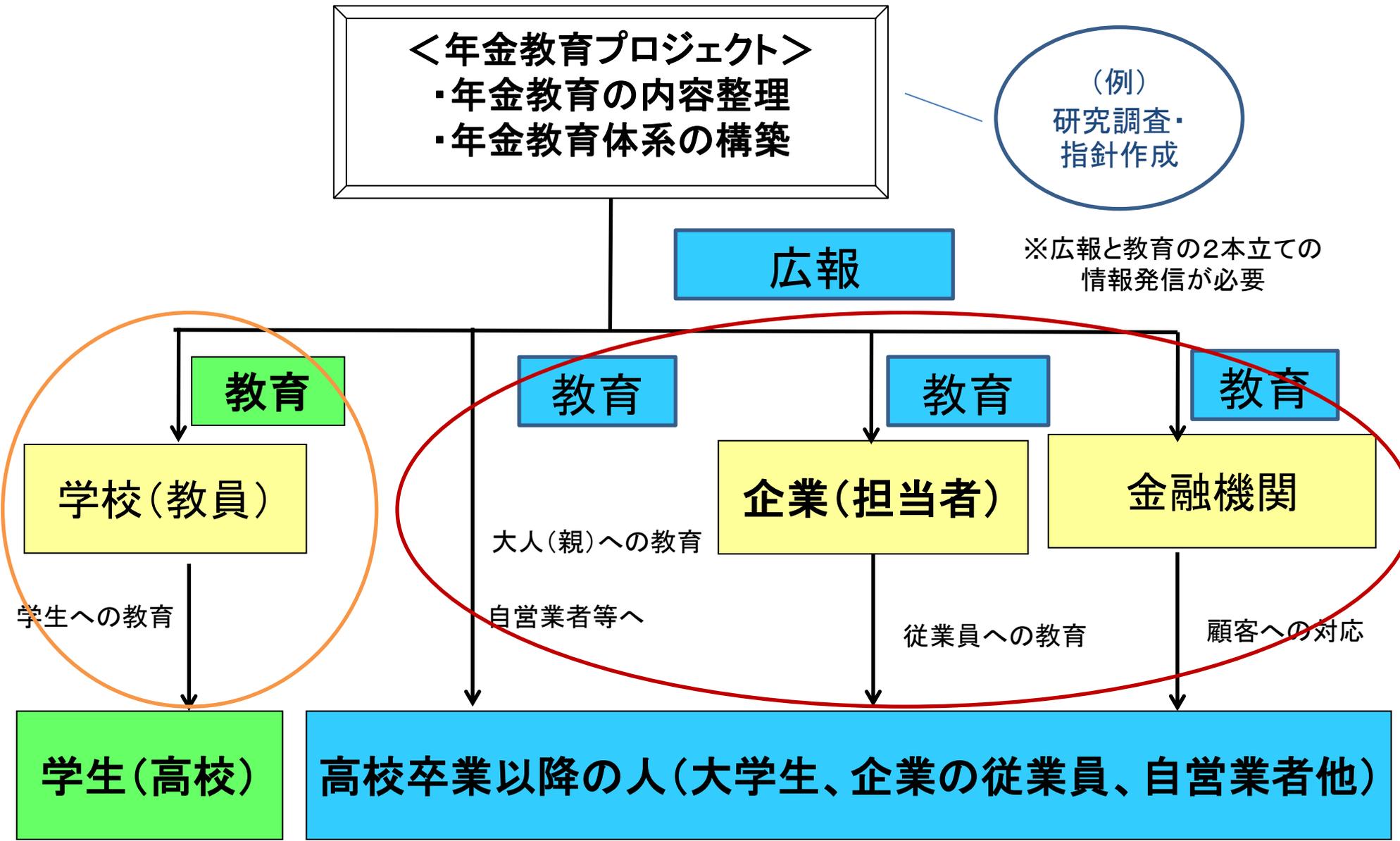
レクチャー内容は、より理念的なことがまずは重要となる。（例）「なぜ公的年金制度は必要なのか」「少子高齢化にはどう対応していくのか」「公的制度の給付水準はどうなっていくのか」

若年層への興味喚起を促すために、年金とリスク管理の内容（障害年金・遺族年金等）や資産形成の側面からの内容（ライフプランと年金・老後資金準備等）等も必要となってくる。

さらに、理解してもらいたいこと

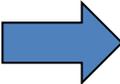
- 経済成長と年金制度
- 雇用と年金（公的年金・企業年金）
- 支え手を増やすための高齢者・女性の労働市場への参加
- 財政検証の意味、数値の捉え方 等

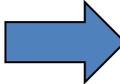
9 年金教育の現場として～年金教育の実現に向けて（イメージ案）



個人はもとより、企業における対応が重要

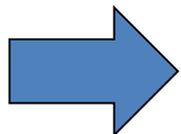
- ◆ 一般的に、年金に関して、幅広くかつ整理された正しい知識を持つ人は極めて少なく、それは企業においても同様である。
- ◆ 従業員サイドにおいて、自分の退職金や年金がどうなっているかについて知りたい人は多いが、的確に答えられる担当者がいることは少ない。企業は、従業員が安心して働くことができる環境づくりとして、年金のことが分かる責任者を置くなどの社内体制を整えることが重要である。
- ◆ また、公的年金に関する情報・知識の提供にとどまらず、自社に適した年金制度を導入・運営することも求められている。外部の専門家・機関に依頼するにあたっても、“丸投げ”では無責任な対応となってしまうといえる。

 年金に関する正しい情報や知識を持ち、適切に対応することが、自社を守ることにもつながる。

 知りたい人(従業員)や社内で担当する人が、情報収集・学習する1つの手段として、検定・資格を目指すことで学べる、ということがある。

必要とする人の立場や関心レベルに合わせた年金に関する情報・知識が求められている

- ◆ 一口に年金と言っても、過不足なく全般的に内容を把握するには、公的年金・企業年金・個人年金や将来設計・資産設計等に関する多岐にわたる情報を整理して理解することが必要。その際、普通の会社員が知っておきたい基礎的知識と会社の中の担当者が知っておくべき実務知識は、レベル差あり。
- ◆ 社会保険労務士、FP、DCプランナー、年金アドバイザーなどの各種専門家は、総合的な年金知識の領域をそれぞれ部分的にカバーしているといえる。多岐にわたる年金知識に精通し、年金の実務に携わるとしたら、これら全てを取得しなければならないが、現実的ではない。
- ◆ このように、年金に関し、広く国民が知っておいたら良いと考えられる知識、あるいは企業の年金担当が知っておくべき実務知識を学ぶための、総合的に系統立てられた、適量かつ適切な学習手段が必要といえる。
- ◆ 年金制度や将来設計に関して学ぶべき領域や項目を「広く浅く」一つに体系化し、必要十分な情報と知識が得られるようにする必要があるといえる。

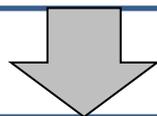


一般的な年金知識に関する教育体系の構築が必要

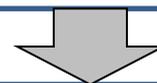
12 企業、金融機関等での年金教育の現場の担い手として

これから必要なこと

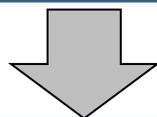
総合的な年金知識を持ち、公正・中立な立場から倫理観をもって携わることができる人



現代のような情報社会においては情報入手先が多様化し、個人のライフスタイルや価値観・ニーズも多様化する中、年金制度をとりまく議論も多分野・多方面に及んでいる



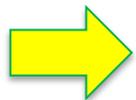
年金制度の仕組みや給付といった実務的・各論的知識とともに、社会保障制度と年金、年金制度の理念、意義や特徴（年金財政含む）といった包括的・総論的知識、その他、生活設計やライフプランと年金、老後資金と年金といった老後を視野に入れた現実的な家計の設計に関する知識、私的年金（企業年金・個人年金）など公的年金制度に関連する他制度についての横断的知識、年金制度の現状や今後の課題など、多岐にわたる総合的な専門知識といえる



それらの知識のもと、若年層を含めた大勢の人に対して、わかりやすい言葉でわかりやすく伝えるという「話力」、「講師力」も必要といえる

公的年金について、不信や誤解を払拭し正しい情報を発信するために
(研修・教育訓練の現場から)

- 1 年金に興味をもってもらうことが必要～きっかけとなる話も展開できること
(例：個人のライフプラン、資産形成、リスク管理等)
- 2 専門用語・難解用語の翻訳・言い換え作業のためには、年金に関する深い理解が必要
＋知識範囲の項目立てが必要
- 3 年金制度の仕組みや給付内容の解説のみならず、年金制度の理念・意義にまずは時間をかけることが必要
- 4 不信や誤解がある部分に対しては、根源を明確にし、1つずつ丁寧に解剖していくシナリオと解説する自信も必要
- 5 求められれば、個別相談や個別ケースにも対応できる実務的技能も必要
- 6 幅広く本質的な知識力をもち、あらゆる角度から年金を語れる人材育成が必要



広報活動とともに、少しずつでも継続的な各世代への教育活動を行うことが大切→情報発信を2本立て（広報&教育）で行うことが必要

(参考1) 年代別・年金制度についての整理 (例)

	10代	20代	30代	40代	50代	60代
興味度合	ほぼ無し	低い	やや低め	やや有り	有り	非常に有り
主な興味の内容 主な疑問		年金制度は大丈夫なのか。自分のときはどうなるのか。	年金制度は大丈夫なのか。自分のときはどうなるのか。私的年金との違い。	自分はもらえるのか。将来の給付額はいくらか。	自分はいくらもらえるか。働くとどうなるか。増やせるのか。子供の年金加入	給付額は今後どうなるのか。増やす方法はあるのか
年金への誤解からくる行動例		第1号被保険者の保険料未納など	民間保険への過剰加入など	民間保険への過剰加入など		
年金に関する情報は主にどこから入ってくるか(どこが発信するか)	親・大人 マスコミ 学校 教育機関 など	親 マスコミ HPサイト 金融機関 企業 など	マスコミ HPサイト 親 金融機関 企業 など	マスコミ HPサイト 金融機関 企業 など	マスコミ 企業 金融機関 HPサイト など	マスコミ 金融機関 企業 HPサイト など
必要な教育内容 (公的年金) 主なもの	制度理念	制度理念	制度理念 制度各論	制度理念 制度各論 (支給期間、支給額算定等)	制度理念 制度各論 (支給期間、支給額算定、在老等)	今後の給付額について 手続き関係等
必要な教育内容 (老後資金準備) 主なもの	ライフイベントと 社会保障制度の 関係	ライフプランと 社会保障・年金の 関係	ライフプランと 社会保障・年金の 関係 公私の役割	老後資金準備のための 私的年金 について	老後資金準備のための 私的年金 について	リタイアメントプランと年金の関係

(参考2) 多くの人への年金教育に必要な知識に関連する資格に含まれる分野 (目安)

	社会保険労務士	1級DCプランナー	1級FP技能士・CFP	2級DCプランナー	2級FP技能士・AFP	3級DCプランナー	3級FP技能士	年金アドバイザー(最上級)
公的年金 理念・意義	○	△	△	△	△	△	△	○
公的年金 制度の仕組み	◎	○	○	△	△	△	△	◎
企業年金 (横断)知識	○	◎	○	○	△	△		
年金に関する 手続き等	◎							◎
将来資金計画 と年金		○	◎	○	○	△	△	
リタイアメント プランニング		◎	◎	○	○		△	
資産形成(個人)		◎	◎	○	○	△	△	
他の社会保障 制度と年金	◎		○		△			

◎ ⇒ 専門家(プロフェッショナル)として、高度な専門領域として業務遂行を行うレベル

○ ⇒ 専門家として、相談、アドバイスを行うレベル

△ ⇒ 概要を理解しているレベル

(参考3) 年金教育現場の担い手として必要と思われる知識一覧(例)

<社会保障制度としての公的年金の理念・意義・特徴・仕組み(1、2)>

1 社会保障制度全体からみた年金制度

- 社会保障の目的と役割(法律的視点から)
- 社会保険の目的と役割(法律的視点から)
- 社会保険の種類
- 社会保険としての年金制度(加入義務)等

2 年金制度の理念・意義・特徴・仕組み

- 世代間扶養、賦課方式
- 国民皆年金、終身年金、障害・遺族保障
- 物価スライド、財政検証
- 制度内容(免除、種別、給付の種類)等

3 年金制度と他制度

- 公的年金と私的年金
- 企業年金と個人年金
- 自助・共助・公助の違い 等

<年金とライフプラン・老後資金準備(4、5)>

4 老後のお金と年金

- 平均寿命、平均余命の伸び
- 長生きした場合に必要な生活費
(人生の3大資金としての老後資金)
- 老後の生活費の中心である年金制度
- 老後資金準備と年金
- リタイアメントプランと年金 等

5 ライフプランと年金

- ライフステージと年金・社会保険の給付
- ライフプラン上のリスク(障害・死亡)と年金給付・社会保険給付
- ライフプランと年金
- 将来資金計画と資産形成 等

<年金制度の現状と課題・今後の改正情報(7、8)>

7 年金の現状

- 公的年金制度の現状
- 高齢者の実態調査
- 諸外国の年金制度
- 年金制度の歴史 等

8 年金の課題・今後の改正

- 持続可能な制度の確立に向けての年金制度の課題について
- 今後予定されている制度改正について 等

<公的年金制度と関連する他制度等(3、6)>

6 就労と年金

- 社会的・職業的自立と社会保険・年金
- 社会人として知っておくべきルールとしての社会保険・年金
- 高齢化社会と就労
- 女性と就労 等

社会保障制度改革国民会議報告書(H25.8.6)(抜粋)

残念ながら、世間に広まっている情報だけではなく、公的に行われている年金制度の説明や年金教育の現場においてさえも、給付と負担の倍率のみに着目して、これが何倍だから払い損だとか、払った以上にもらえるとか、私的な扶養と公的な扶養の代替性や生涯を通じた保障の価値という年金制度の本質を考慮しない情報引用が散見され、世代間の連帯の構築の妨げとなっている。年金教育、年金相談、広報などの取組については、より注意深く、かつ、強力に進めるべきである。

公的年金に関する情報発信に係る調査研究業務:趣旨(抜粋)

現在、公的年金制度や年金行政への不信感が根強く、国民年金保険料の納付率も趨勢的に低下している。

このような状況下で、公的年金制度が国民の老後を支えるという基盤的役割を果たし続けるためには、公的年金制度に対して国民が正しい知識をもち、…(中略)…老後を視野に入れた現実的な家計の設計等を適切に行えるように支援していくことが必要である。

そのためには、公的年金制度の意義、現状と課題等について広く周知し、国民の公的年金制度に対する誤解や不信感を払拭するとともに、保険料の納付・免除手続き等個々人の適切な行動につながるよう、様々な手段を用いて、情報発信(広報、教育)をしていく必要がある。(後略)

◆本資料につきましては講演者の私見によるものです。本資料のご利用は一般的な参考目的でのご利用に限られるものとし、特定の目的を前提としたご利用、詳細な調査への代用、専門的な判断の材料としてのご利用等を行わないようお願い致します。
