

概要(実績評価書のポイント)

施策目標Ⅹ-1-2

高齢期の所得保障の重層化を図るため、私的年金制度の適切な整備及び運営を図ること

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

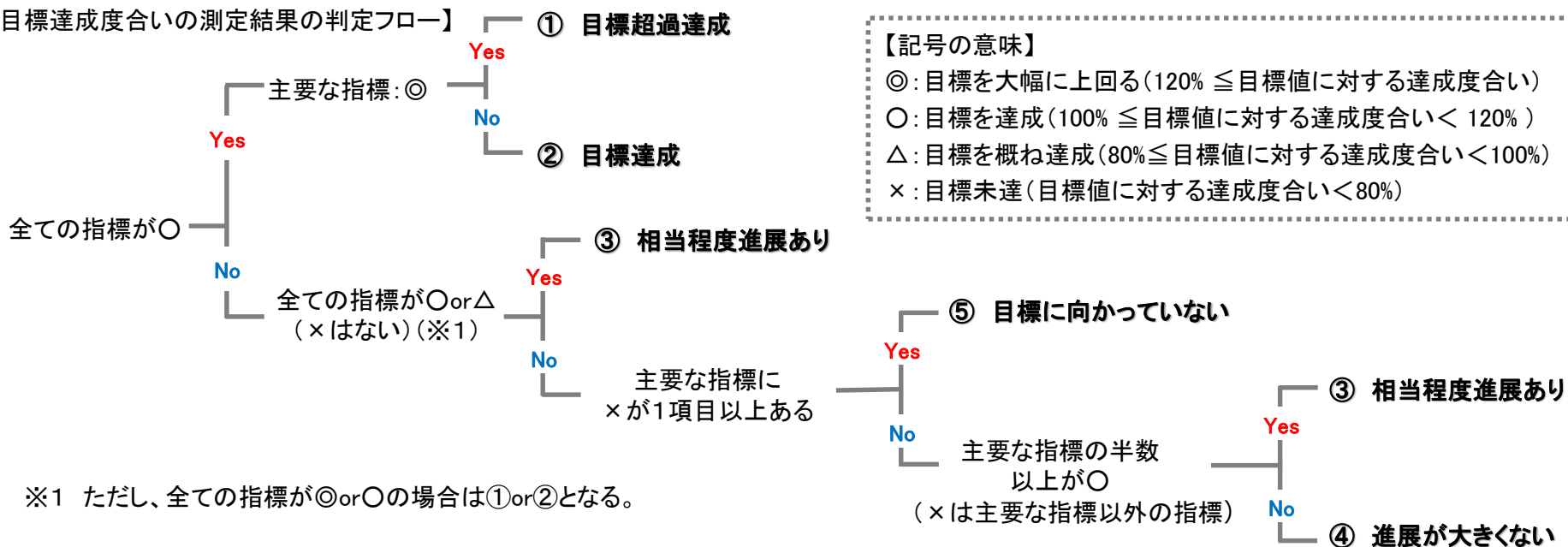
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】

- ◎: 目標を大幅に上回る(120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
- : 目標を達成(100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
- △: 目標を概ね達成(80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
- ×: 目標未達(目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標X-1-2）

基本目標X： 高齢者ができる限り経済的に自立できるよう、所得確保の仕組みの整備を図ること

施策大目標1： 老後生活の経済的自立の基礎となる所得保障の充実を図ること

施策目標2： 高齢期の所得保障の重層化を図るため、私的年金制度の適切な整備及び運営を図ること

現状（背景）

1. 私的年金制度の意義等

- ・ 私的年金は、公的年金と相まって、老後のより豊かな生活を支える制度であり、企業や個人は、多様な制度の中からニーズに合った制度を選択できる。
- ・ 高齢者世帯の収入の約6割を占め、老後生活の基本を支える機能を有する公的年金をベースに、私的年金についても、健康寿命や平均寿命の延伸、高齢期の就労拡大等によって、更に多様化する国民のニーズに応えられるよう、その充実と普及を図っていくことが必要となっている。

2. 私的年金制度の種類と加入状況等 7～9頁参照

確定給付型企业年金制度（DB）

- ・ 掛金は事業主拠出（加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能）
- ・ 加入要件は厚生年金被保険者であること。加入者数は930万人（R3年度末）であり、近年は900万人台前半で推移。

国民年金基金

- ・ 自営業者やフリーランス等といった国民年金の第1号被保険者や任意加入被保険者が加入可能。（R2年度末加入員数：34万人）

確定拠出型企业年金制度（DC）

【企業型DC】

- ・ 掛金は事業主拠出（加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能）。
- ・ 加入要件は厚生年金被保険者であること。R3年度末の加入者数は782万人で増加傾向。

【個人型DC（iDeCo）】

- ・ 掛金は加入者拠出（中小企業事業主も拠出可能）
- ・ 加入要件は国民年金被保険者であること。R3年度末の加入者数は239万人で増加傾向。

課題 1

- ① 高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組み合わせを可能にする環境整備
- ② 中小企業向けの企業年金制度やiDeCoの普及推進
- ③ 企業年金制度のより適切かつ安定的な運営

達成目標1

企業年金制度やiDeCo等の周知・広報に取り組むとともに、制度改善についても検討を行い、私的年金の普及・拡大を図ること

【測定指標】太字・下線が主要な指標

【参考指標】目標値を設定せず、実績値のみを毎年度フォローする

1 確定給付企業年金、確定拠出年金及び国民年金基金の加入者数（アウトプット）

2 個人型確定拠出年金の加入者数

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標X-1-2）

総合判定

【指標1】確定拠出年金、確定給付企業年金及び国民年金基金の加入者数(延べ人数)
(アウトプット)(主要な指標)

- ・ 令和3年度の実績値／目標値 : 1,985万人(概算値による推計)／1,954万人
⇒ 目標達成率は102%なので、指標1の達成状況は「(○)」(目標達成と見なせる)

【目標達成度合いの測定結果】②(目標達成)
(全ての指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が「◎」ではない)

【総合判定】A(目標達成)

施策の分析

《有効性の評価》

- これまでの制度改正と制度の周知・広報活動により確定拠出年金の加入者数が大幅に増加
- iDeCoの加入者数は、直近5年間で2.8倍に増加

私的年金制度の適切な整備・運営の実施が有効に機能していると評価

- 高齢期の就労の拡大に伴って更に多様化する高齢者の就労ニーズに対応するための改正法令が今後順次施行予定。

⇒ 今後更なる加入者数の増加が見込める

《効率性の評価》

- 予算額が減少する中で実績が順調に上昇し、毎年度目標値を達成。
⇒ 効率的に取組が行われていると評価
- 令和元年度～令和3年度の執行率が約20%～30%程度で推移。

《要因》

- ・ 予算要求当初は、パンフレット印刷、セミナー開催等による周知広報等を検討
- ・ ①実施段階では、HPやメール等を活用した効率的な方法に変更、②新型コロナウイルス感染症の影響により予定されていた取組が実施できなくなったこと等

《改善方策》

- ・ 制度周知、必要な制度改善のための調査研究などに予算を活用し、執行率改善を図る。

《現状分析》

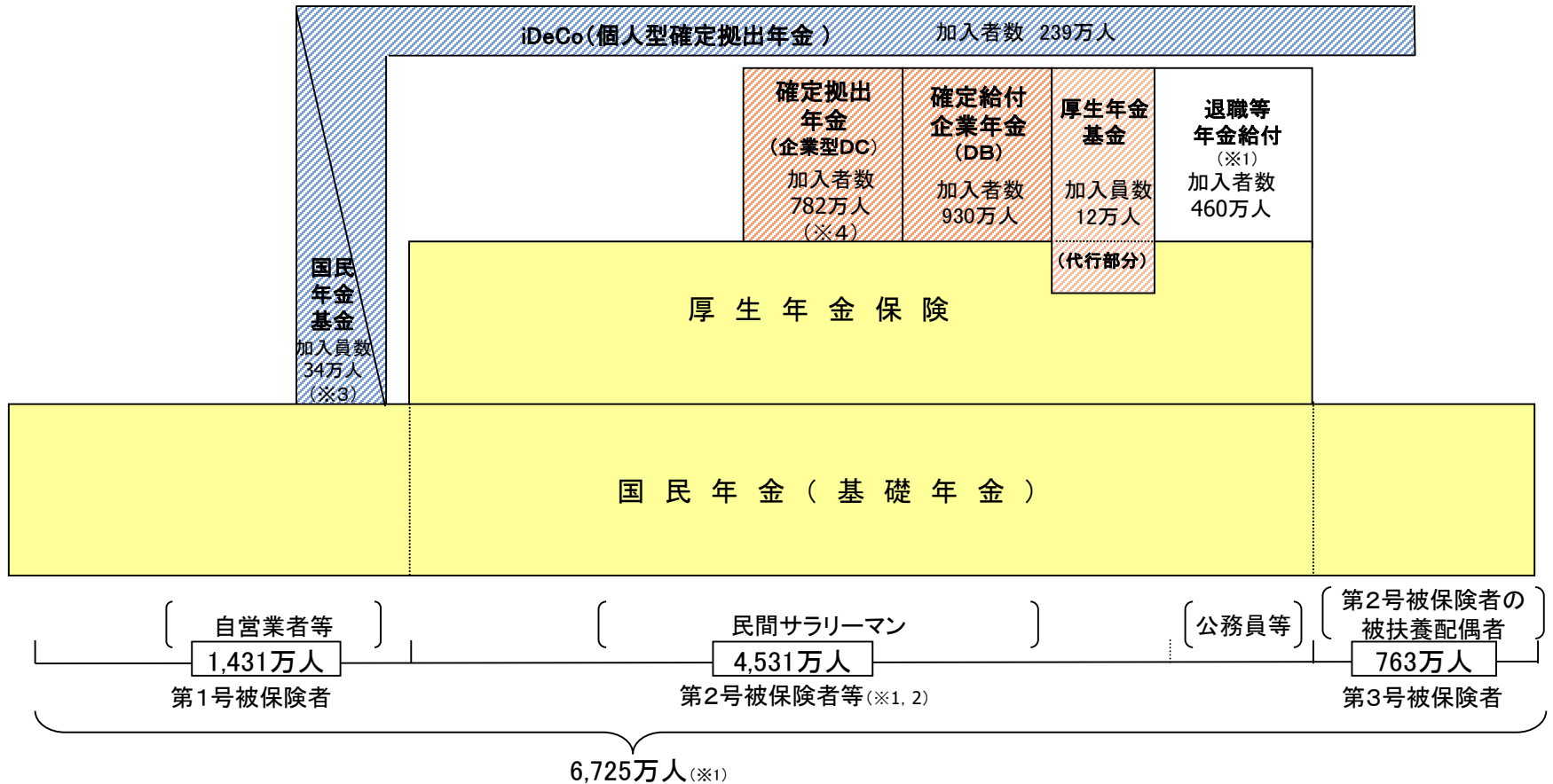
- 毎年度順調に目標値を達成しており、私的年金の普及・拡大に向けた取組が着実に進展。
- 今後は、取組みの更なる進展に向け、直近の実績値を基に、目標値の引き上げを図る。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

- 私的年金への更なる加入者増加を目指して、指標1については、直近の実績値を基に、目標水準の引き上げを図る予定。

年金制度の体系

- 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



※ 数値は、2021(令和4)年3月末時点。

※1 公務員等、第2号被保険者等及び公的年金全体の数は厚生年金第2～4号被保険者数を令和2年度末の実績とした場合の暫定値である。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

※3 国民年金基金の加入者数はR3年3月末時点の値である。

※4 企業型DCの加入者数は速報値である。

企業年金・個人年金制度の仕組み

企業が従業員の
ために実施

将来的な給付額を
保証
(確定給付型)

【厚生年金基金】加入員数:12万人 (令和4年3月末時点)

掛金負担は、原則事業主と加入員で折半。
公的年金である厚生年金保険の給付も一部代行して行っている。

【確定給付企業年金(DB)】加入者数:930万人
(令和4年3月末時点)

掛金負担は、事業主拠出が原則。加入者も事業主掛金を越えない範囲で拠出可能。

本人が運用指図を行
い、その実績により、
給付額が決定
(確定拠出型)

【確定拠出年金(企業型DC)】加入者数:782万人
(令和4年3月末時点※速報値)

掛金負担は、事業主拠出が原則。
加入者も事業主掛金を越えない範囲で拠出可能。

個人が自ら加入

将来的な給付額を
保証
(確定給付型)

【国民年金基金】加入員数:34万人 (令和3年3月末時点)

自営業者等が自ら掛金を拠出。
※国民年金基金は、職種別に設立される「職能型」と職種は問わない「地域型」がある。(現在地域型は全国を対象とした「全国国民年金基金」の1基金となっている。)

本人が運用指図を行
い、その実績により、
給付額が決定
(確定拠出型)

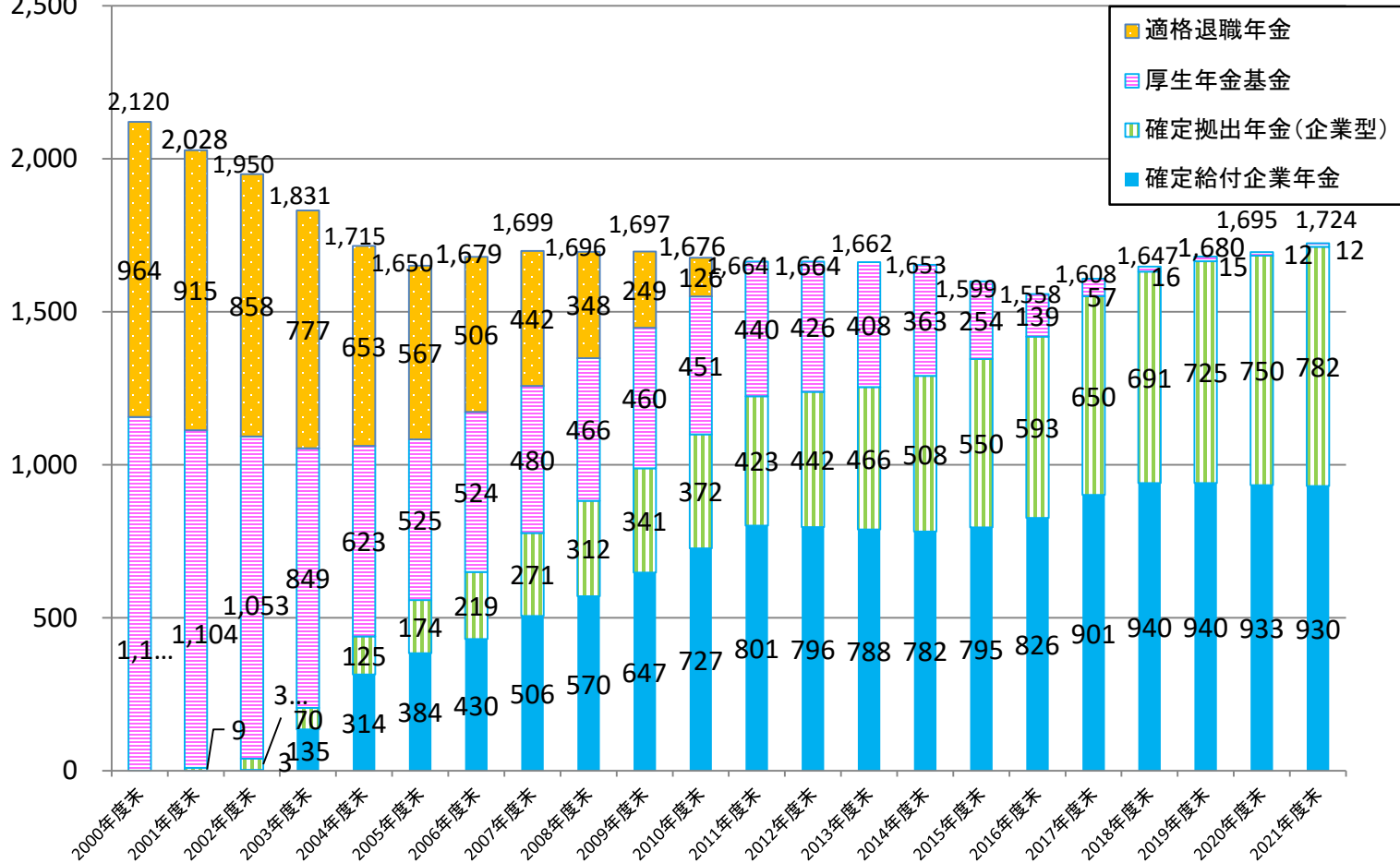
【確定拠出年金(個人型DC)】加入者数:242万人
(令和4年4月末時点)

加入者自ら掛金を拠出して運用。国民年金被保険者(2号、3号被保険者も含む)が加入可能。
※中小事業主が追加で掛金を拠出することも可能

企業年金の加入者数の推移

○ 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)に移行。
 ※各制度の加入者数の重複は控除していない。

加入者数(万人)
2,500



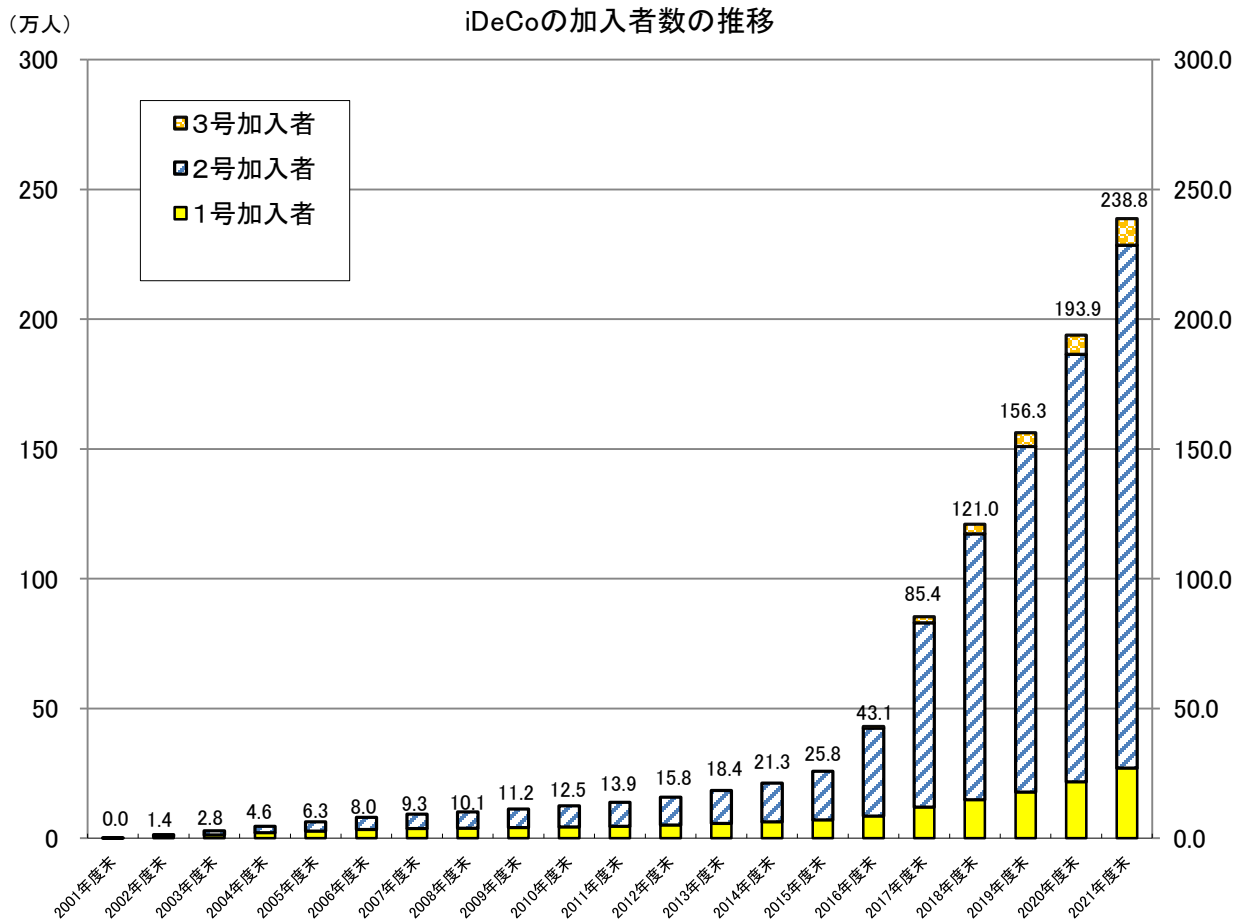
(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」

確定拠出年金: 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

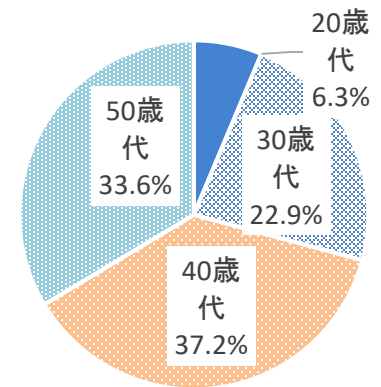
※2021年度末時点は運営管理機関連絡協議会・生命保険協会・信託協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による速報値。

iDeCoの加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016(平成28)年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo(individual-type Defined Contribution pension plan)に決定。
- 個人型確定拠出年金(iDeCo)は、2017(平成29)年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2022(令和4)年3月末現在、238.8万人。



iDeCo加入者の年齢構成
(2022(令和4)年3月末現在)



(出所)国民年金基金連合会調べ

中小企業向け制度（簡易型DC・iDeCoプラス）の対象範囲の拡大

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。（令和2年10月1日施行）

<現行>

簡易型DC

項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額＋定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

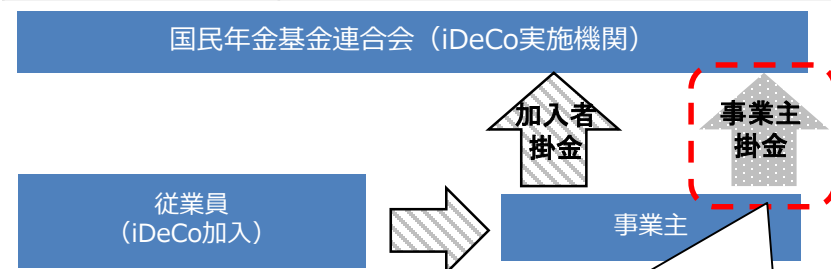
制度をパッケージ化することにより、

- ・ 導入時に必要な書類の簡素化
- ・ 規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・ 業務報告書の簡素化

中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主 ※従業員とは厚生年金被保険者をいう
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能

国民年金基金連合会（iDeCo実施機関）



【中小事業主掛金納付制度】
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ(令和4(2022)年5月施行)

(1) 企業型確定拠出年金(企業型DC)

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者としてすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者としてすることができるようにする。**

(2) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

- 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者(第1・2・3号)の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者(※)であれば加入可能とする。**

(※)国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

2. 受給開始時期等の選択肢の拡大

(1) 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

- DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、**上限年齢を75歳に引き上げる。**

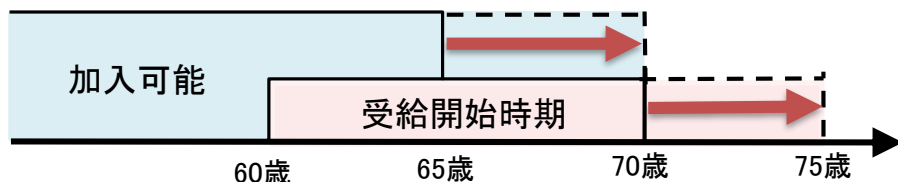
(2) 確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、**支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。**

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

<企業型DC>

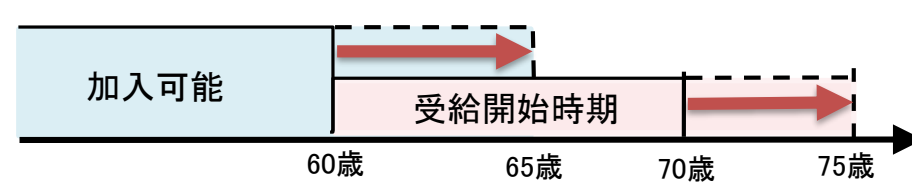
現行は65歳未満が拠出可(65歳→70歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

<個人型DC(iDeCo)>

現行は60歳未満が拠出可(60歳→65歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和

【現行】

- 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額の管理を簡便に行うため、iDeCoの加入を認める企業型DC規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から月額3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。事業主掛金が高い従業員が一部いること等により事業主掛金の上限の引下げは困難となっているため、ほとんど活用されていない現状にある。
- 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できないため、**事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない状態となっている。**

【見直し内容(令和4年10月1日施行)】

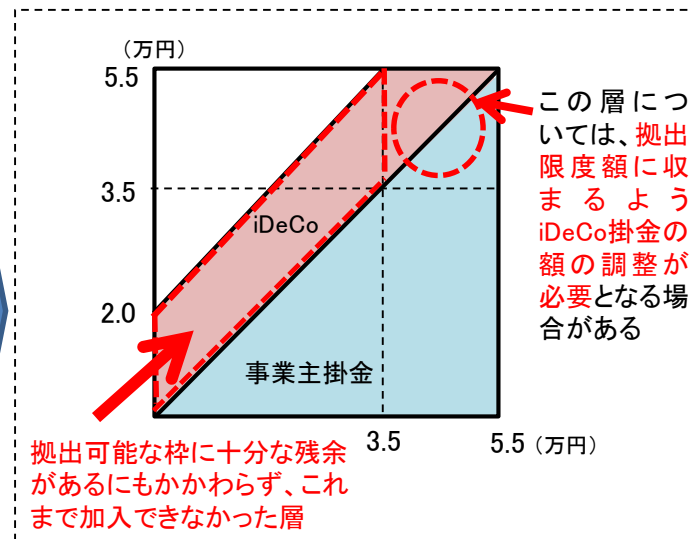
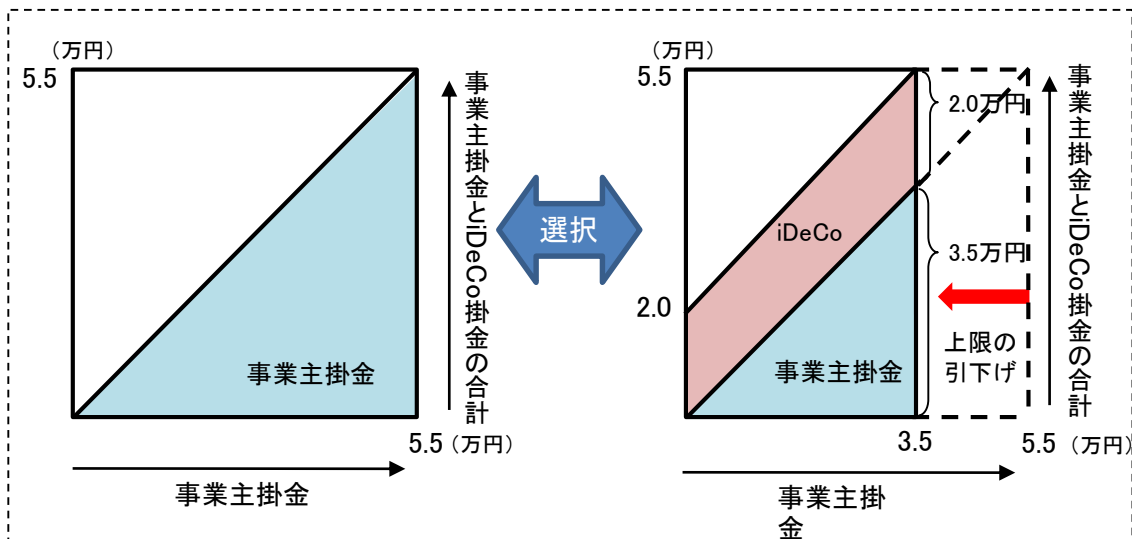
- 企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金との合算管理の仕組みを構築することで、**企業型DC規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、月額5.5万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内(ただし、月額2.0万円を上限)、iDeCoの掛金を毎月拠出できるよう、改善を図る。**

「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額との合計が月額5.5万円の範囲内」と言い換えることができる。

事業主の拠出額である各月の企業型DCの事業主掛金額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

【現行】 事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能な枠に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCoに加入できない

【改正後】 企業型DCの事業主掛金が高い従業員がiDeCoを利用しやすくなる



※ DB等の他制度にも加入している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

企業年金に加入する者のiDeCo拠出限度額の見直し

○ iDeCoの拠出限度額の算定に当たって、全てのDB等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、加入者がそれぞれ加入している**DB等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映**するとともに、**上限を2万円に統一**し、企業年金(企業型DC、DB等の他制度)に加入する者の拠出限度額について公平を図る。

	令和4年10月1日～	令和6年12月1日～
国民年金第1号被保険者	月額6.8万円 (※)	月額6.8万円 (※)
国民年金第2号被保険者		
①企業型DCのみに加入	月額5.5万円ー各月の企業型DCの事業主掛金額 (ただし、月額2.0万円を上限)	月額5.5万円ー (各月の企業型DCの事業主掛金額＋ DB等の他制度掛金相当額)
②企業型DCと、DB等の他制度に加入	月額2.75万円ー各月の企業型DCの事業主掛金額 (ただし、月額1.2万円を上限)	
③DB等の他制度のみに加入 (公務員を含む)	月額1.2万円 (※)	(ただし、月額2.0万円を上限)
④企業型DC、DB等の他制度のいずれ にも加入していない	月額2.3万円 (※)	月額2.3万円 (※)
国民年金第3号被保険者	月額2.3万円 (※)	月額2.3万円 (※)

「月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額との合計が月額5.5万円の範囲内」と言い換えることができる。
事業主の拠出額である「各月の企業型DCの事業主掛金額」と「DB等の他制度掛金相当額」の合計額が月額3.5万円を超えると、iDeCoの拠出限度額は、その分、減ることとなる。

【DC掛金の年単位拠出の取扱い】

(※)は、DC掛金の「年単位拠出」が可能。

企業型DCに加入する者(①・②)は令和4年10月1日から、③のDB等の他制度のみに加入する者(公務員を含む)は令和6年12月1日から、「月単位拠出」のみとなる。

最終的には、iDeCoの掛金について「年単位拠出」が可能である者は、事業主の拠出がない「国民年金第1号被保険者」、「企業型DC、DB等の他制度のいずれにも加入していない第2号被保険者」、「国民年金第3号被保険者」の3区分となる。