

三井住友信託銀行

年金コンサルティングニュース

2025年 秋号

1 DB・DC

金融庁公表のプログレスレポートを
踏まえた企業年金の改善について

2 DB

DBにおけるガバナンス強化の
変遷と概要

3 DB

2025年3月末DB財政決算結果と
今後に向けての考察

4 人的資本

人的資本開示内容等から見た
人材確保の検討ポイント

5 コラム

勤労者は金銭的報酬に満足している
のか
ー満足度向上のカギは金融教育と
退職金水準の把握？ー

目次

三井住友信託銀行
年金コンサルティングニュース 2025年 秋号

各項目独立した内容となっておりますので、ご関心ある項目をご覧くださいますと幸いです。

1 DB・DC 金融庁公表のプログレスレポートを踏まえた企業年金の改善について P.3

2025年6月に金融庁より公表された「資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート2025」では、DBやDCに言及がなされています。金融庁が言及する課題に関して分析し、その解決策について考察します。

2 DB DBにおけるガバナンス強化の変遷と概要 P.11

金融庁が公表したプログレスレポートでは、DB資産運用ガイドラインやアセットオーナー・プリンシプルの内容について言及されており、企業年金においてガバナンス強化が求められていると考えられます。本稿では、国内におけるDBのガバナンス強化の変遷とその概要について解説します。

3 DB 2025年3月末DB財政決算結果と今後に向けての考察 P.18

確定給付企業年金(DB)の2025年3月期決算は、利差損が生じる傾向にあったものの、前年度に引き続き高い積立水準が維持される結果となりました。財政上の積立超過基準に抵触する制度や会計上の積立超過となるケースも増えており、本稿では、かかる状況下で考えられる対応について整理します。

4 人的資本 人的資本開示内容等から見た人材確保の検討ポイント P.23

人的資本情報の開示が義務化され3巡目となった2025年3月期の有価証券報告書の開示内容を確認しました。人材確保の観点から、検討すべきポイントを考察しています。

5 コラム 勤労者は金銭的報酬に満足しているのか ー満足度向上のカギは金融教育と退職金水準の把握？ー P.27

昨今、労使双方の合意と政府の後押しにより、日本において賃上げが定着しつつあります。三井住友トラスト・資産のミライ研究所では、2025年1月に行ったアンケート調査をもとに、勤労者の報酬満足度と家計行動の関係について分析しました。

1. 金融庁公表のプログレスレポートを踏まえた 企業年金の改善について

2025年6月に金融庁より公表された「資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート2025」では、DBやDCに言及がなされています。金融庁が言及する課題に関して分析し、その解決策について考察します。

【年金コンサルティング部・確定拠出年金業務部】

1. はじめに

2025年6月、金融庁より「資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート2025」(以下、プログレスレポート)が公表されました。プログレスレポートは、金融機関が提供する資産運用サービスの現状や課題、そして将来に向けた取組みをまとめた報告書です。約100ページにわたる報告書となりますが、本稿では、第2章の確定拠出年金(以下、DC)と第3章の確定給付企業年金(以下、DB)において、特に給付水準に関する課題に着目します。

【図表1-1】プログレスレポート目次(抜粋)

はじめに

1. 資産運用業の高度化に向けて

2. 確定拠出年金(企業型DC、iDeCo)サービスの高度化に向けて

2-1 企業型DC、iDeCoの概要

2-2 加入者等の適切な商品選択に向けた取組

2-3 企業における運営管理機関の評価・変更等(企業型DC)

2-4 企業型DC、iDeCoのビジネス構造について

3. 確定給付企業年金(DB)サービスの高度化に向けて

3-1 DBの概要

3-2 金融機関の業務概要

3-3 小規模DBへの運用サポート

3-4 「人への投資」に向けた取組へのサポート

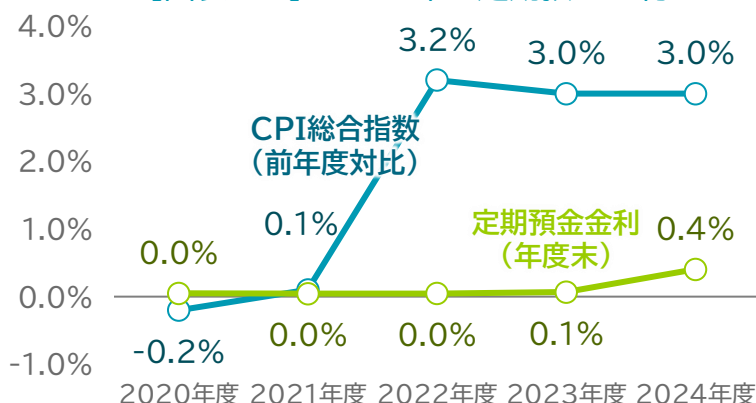
(出所) 金融庁プログレスレポートをもとに弊社作成

2. プログレスレポートで掲げられたDCにおける課題

プログレスレポート第2章では、DCにおける現状の課題やあるべき姿に関して、複数の視点から言及がなされています。その中でも加入者の商品選択、特に元本確保型商品のみで運用する者の割合に関して考察します。

【図表1-2】のとおりに、足元ではインフレ率が元本確保型商品の利回りを上回っており、元本確保型商品のみでは、実質的な資産価値が目減りしていく懸念があります。プログレスレポートの中でも、「適切な運用商品を選択し、物価上昇率を上回る運用収益率を安定的に確保していくことが期待される」とされており、DCにおいても投資信託を活用し、資産形成を進めていくことが期待されています。

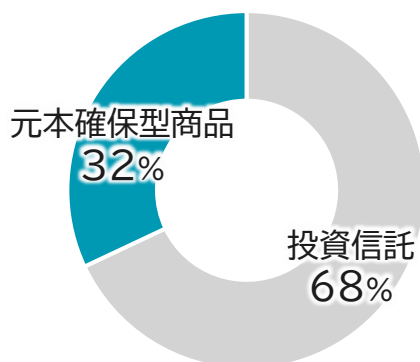
【図表1-2】インフレ率と定期預金金利



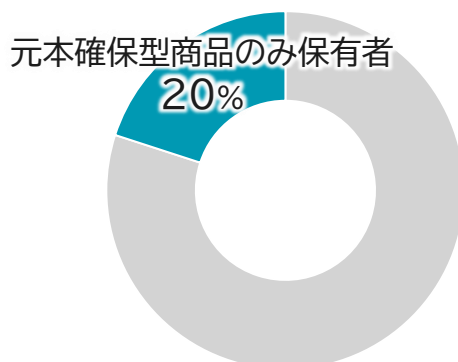
(出所) 総務省統計局(CPI総合指数)、日本銀行(年度末定期預金金利)公表のデータより弊社作成(期間:2020年度～2024年度)。

【図表1-3】【図表1-4】は、現在の企業型DCにおける資産運用状況です。足元では資産運用の広がりを受けて、投資信託の活用が資産ベースで7割程度まで増加しているものの、依然として約2割の加入者が、元本確保型商品のみを保有しています。

【図表1-3】
企業型DC加入者等の資産状況



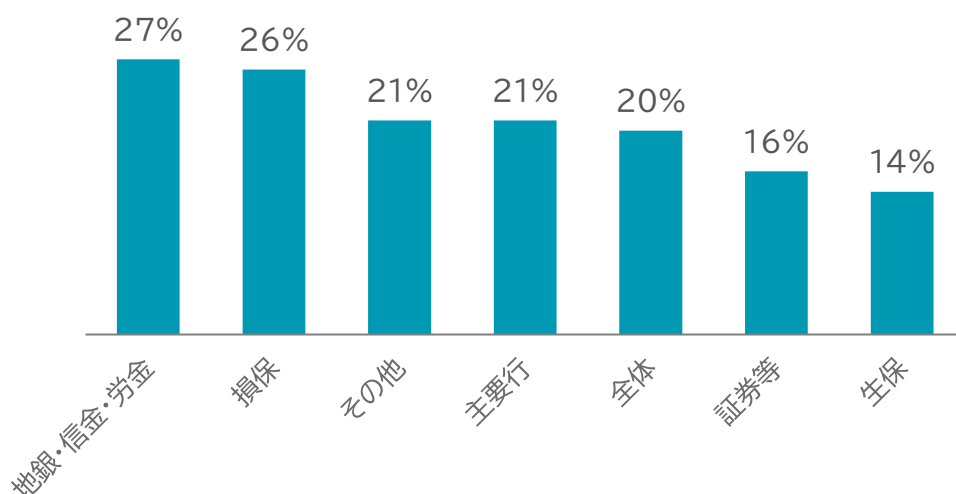
【図表1-4】
元本確保型商品のみで運用する者の割合



(出所) 金融庁プログレスレポート図表2-3、2-4をもとに弊社作成

企業型DCは、加入者自身が商品を選択する制度であり、どの商品を選ぶかは個々人の判断となります。一方で、運営管理機関のサービスやスタンスが加入者の商品選択に影響を与えることも事実であり、プログレスレポートでは、運営管理機関によって商品選択に大きな差が出ていることが指摘されています。【図表1-5】

【図表1-5】運営管理機関ごとの元本確保型商品のみ保有者比率（2024/9末基準）

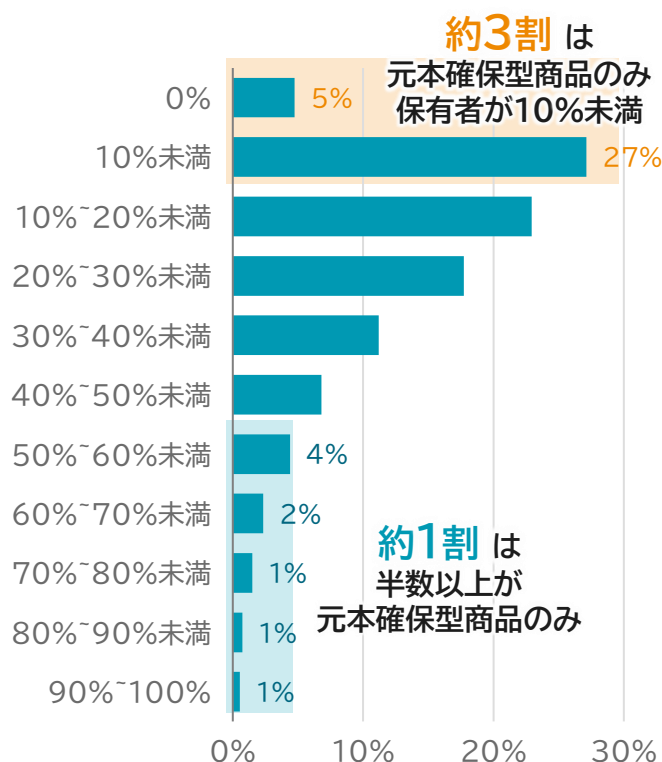


（出所）金融庁プログレスレポート図表2-5をもとに弊社作成

加えて、元本確保型商品のみ保有者の割合は規約によっても差があり、【図表1-6】のとおり、約3割の規約は元本確保型商品のみ保有者割合が10%未満である一方で、約1割の規約は半数以上の加入者が元本確保型商品のみを保有しています。プランによって従業員の関心の高さや運営管理機関サービスの活用度などが異なり、商品選択に大きな差が出ているものと考えられます。

投資信託を活用する加入者と活用しない加入者の二極化、多くの加入者が投資信託を活用する規約と活用が進まない規約の二極化が進んでいるものと考えられます。

【図表1-6】元本確保型商品のみ保有者割合で区分した規約の分布（2024/9末基準）



（出所）金融庁プログレスレポート図表2-7をもとに弊社作成

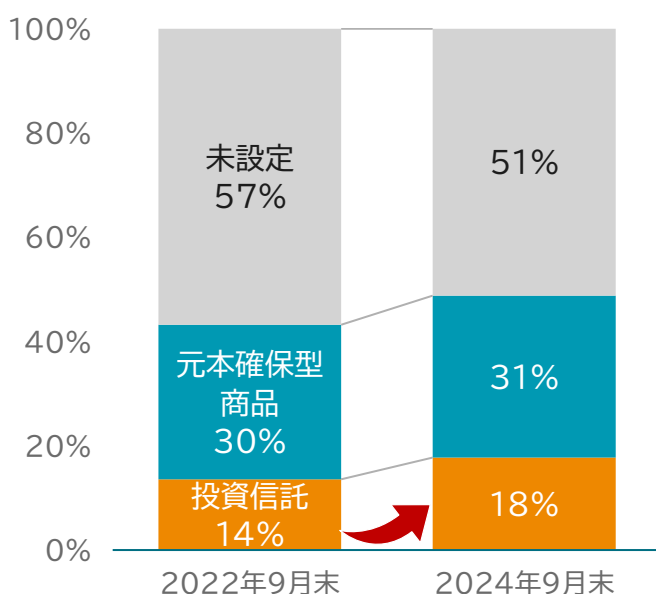
3. 企業型DC活性化に向けて

前述の商品選択状況を踏まえつつ、プログレスレポート内で期待される姿(インフレを踏まえた商品選択)に向けて、元本確保型商品のみ保有者を少なくするためにはどのような方策が考えられるのか考察します。元本確保型商品のみで運用している加入者は、企業型DCや資産運用への関心が薄いことが大きな要因であると考えられ、そのような層へのアプローチ方法として、運営管理機関と事業主がタッグを組んだ投資教育の提供や、指定運用方法の投資信託設定という制度による工夫、などが考えられます。

アプローチ方法の一つとして、指定運用方法の設定があげられます。【図表1-7】に記載のとおり、指定運用方法を設定するプランが増加するとともに、指定運用方法として投資信託を設定するプランが増加していることも確認できます。

国の施策を受けた資産運用ニーズの高まりや、足元のインフレによる実質的な資産価値の目減りへの懸念から、投資信託の設定が増加しているものと考えられます。投資信託の設定により、関心の低い加入者が商品選択を実施しなかった場合の機会損失を低減することが可能です。

【図表1-7】指定運用方法の設定状況



(出所) 金融庁プログレスレポート図表2-18をもとに弊社作成

一方で、DCは「自らが商品選択を実施すること」が望ましく、運営管理機関と事業主が協力して無関心層へ制度活用を促していくことが最も重要です。【図表1-8】はプログレスレポートに記載されている投資教育の一例です。事業主と協力し、従業員全員をセミナー出席とすることで、運営管理機関だけでは難しい、無関心層へのアプローチを達成、改めての商品選択への動機づけを行った事例となります。このように、運営管理機関と事業主がタッグを組むことにより、大きな効果を生み出すことができるものと考えます。

【図表1-8】投資教育の実施例

プログレスレポート記載の取組み事例

元本確保型商品の選択率が高い企業や想定利回りに達していない加入者が多い企業の従業員を対象にセミナーを開催。**企業と協力し、原則全員出席**とした上で、各加入者の資産残高と運用利回りを個別に資料配付し、その場で加入者が自身の運用状況を把握できるようにした。併せて、運用方法の変更に必要な個人の加入者専用サイトへのログインパスワード等も個別に配付し、**その場で運用方法の変更を行うための手続きを解説**した。

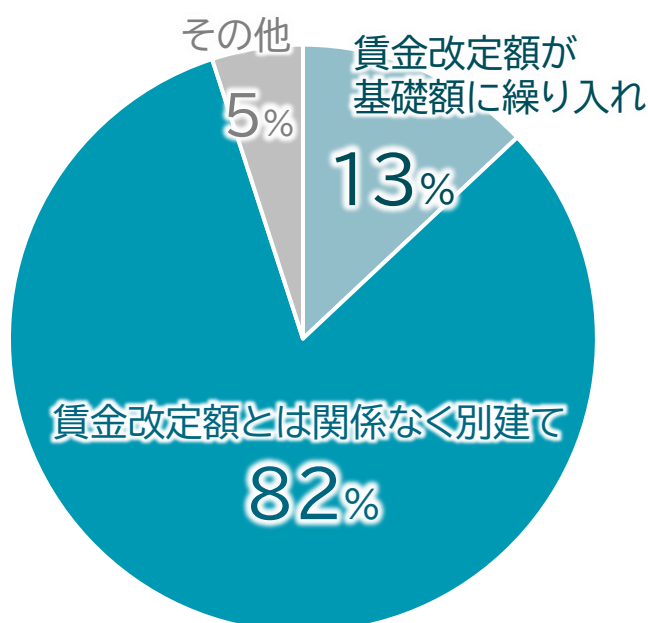
その結果、セミナー実施前後で、適切な商品選択に向けた加入者の理解が深まり、**加入者全体の投資信託での運用割合(残高)が約2倍**となった。

4. プログレスレポートで掲げられたDBにおける課題

プログレスレポート第3章では、DBにおける現状の課題やあるべき姿に関して、複数の視点から言及がなされています。その中でも「人への投資」に向けた取組みとして挙げられたDBの給付改善について考察します。

足元では物価高もあり、賃上げが進んできていますが、【図表1-9】のとおり、退職給付制度においては賃金との連動性がない制度が約8割となっています。そのため、物価上昇時の実質価値を維持するには、能動的な制度変更が必要と考えられます。プログレスレポートでは、「DBにおいても、物価や賃金が上昇する経済環境が見込まれていく中で、今後は、物価上昇による給付価値の目減りへの対応について考慮することも重要」と指摘しています。

【図表1-9】退職給付制度における給付水準と賃金の連動状況



(出所) 金融庁プログレスレポート図表3-17をもとに弊社作成
(日本経済団体連合会、東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」)

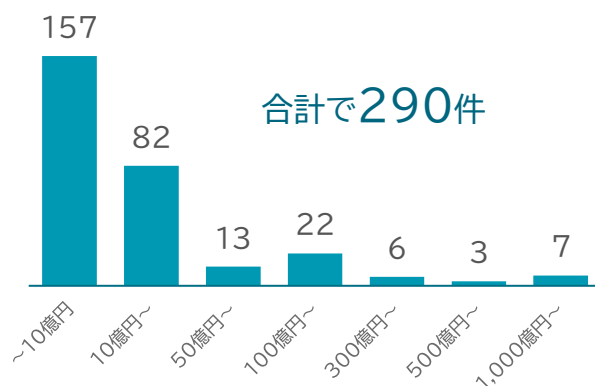
これまで、経済・金融環境の影響も踏まえ、持続可能な制度にするための制度変更等により、給付水準を引き下げてきたDBも少なくありませんが、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」の実現に向け、賃上げに加え、DB給付水準の引上げを実施する企業も出始めています。次ページ以降では、給付改善の事例を紹介します。

5. DBの給付改善事例

【図表1-10】は、DBの規模別にみた給付水準の改善件数です。10億円未満の規模のDBにおいて給付改善が比較的多くみられますが、中小規模の企業では、労働力確保などを目的とした定年延長の際に、併せて給付水準を検討する例が多いものと考えられます。

給付改善を行った290制度のうち、定年延長等の退職給付制度自体の変更を契機に給付改善を行ったDBは、202制度(約7割)となっています。

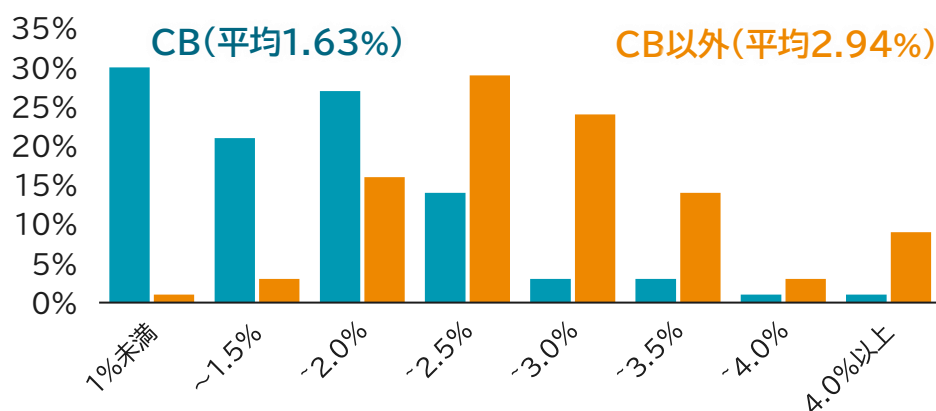
【図表1-10】
DBの規模別にみた給付水準の改善件数
(2022/10～2024/9)



(出所) 金融庁プログレスレポート図表3-18をもとに弊社作成

また、キャッシュバランスプラン(以下、CB)は、指標に国債の応募者利回りが選択されるケースが多く、そのため、金融政策の影響により国債の応募者利回りの実績が低位で推移してきた中では、当初想定した給付額を下回る給付が続いてきたと考えられます。給付水準の一部回復を図るために、指標に設けている下限を引き上げた事例などが紹介されています。

【図表1-11】DBにおいて採用している年金受給中利回り



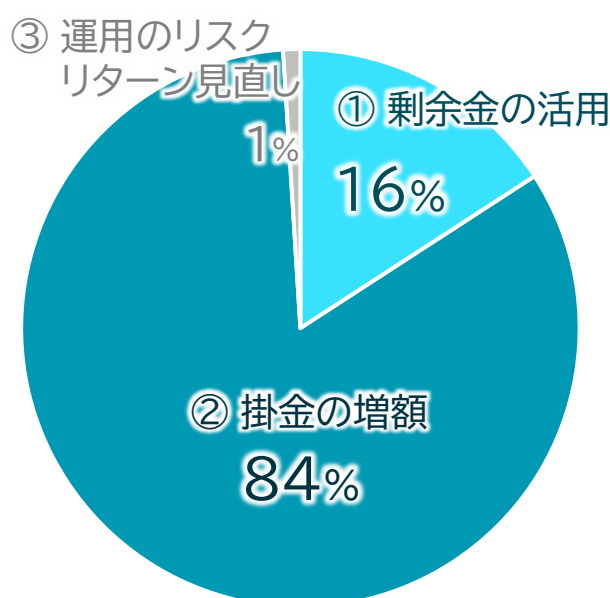
(出所) 弊社総幹事先DBのデータを集計

そのほか、プログレスレポートでは、良好な運用実績等により積み上がった剰余金の使い道として、将来の運用実績悪化局面に備える他に、従業員への還元や物価高への対応として給付改善を実施した例や、退職給付水準の引上げやインフレへの対応として、DBに限らず株式報酬制度といったチャンネルにも裾野を広げ実施した事例が挙げられています。

6. DB給付改善の原資

給付改善を実施する上では、給付原資が必要となります。【図表1-12】のとおり、給付原資としては、「①剰余金の活用」、「②掛金の増額」、「③運用のリスク・リターンの見直し」等が考えられます。この調査では「②掛金の増額」が多くを占めていますが、今回の『年金コンサルティングニュース 3. 2025年3月末DB財政決算結果と今後に向けての考察』でも取り上げているとおり、足元では多くのDBが財政剰余の状況となっています。この状況からは、「①剰余金の活用」も有力になってくるものと考えられます。

【図表1-12】給付改善の実施時の原資(2022/10～2024/9)



(出所) 金融庁プログレスレポート図表3-20をもとに弊社作成

なお、プログレスレポートの結びでは、物価上昇や賃上げの状況を踏まえた給付改善への期待や、その実現に向けた総幹事会社によるサポートへの期待が述べられています。

プログレスレポートの記載より

給付改善を行う目的や実現方法は企業によって様々であると考えられるものの、政府において「物価高を上回る持続的・構造的な賃上げ」を目指す中、DB等の退職給付水準においても、物価上昇・賃上げの状況も踏まえた給付改善が期待されている。DB制度等を熟知する総幹事会社においては、人への投資という観点からこうした給付改善に取り組もうとする企業の事情に応じて、その取組をきめ細かくサポートしていくことが期待される。

(太字強調は原文どおり、下線・赤色は弊社)

7. まとめ

デフレが進行・継続する環境においては、DBの給付減額を含む制度変更が行われるケースも多くありました。ほとんどのDBの給付はベアから切り離された設計となっており、物価や賃金が上昇に転じた現在の環境を踏まえると、退職給付の実質的な資産価値の目減りが更に進むことへの考慮が重要とプログレスレポートにおいて指摘されています。

これまで、処遇に関しては主に賃上げを中心に検討・対応されていましたが、退職給付に関しては、既に10%前後の実質価値減少となっていることから、プログレスレポートにあるようにDBなど退職給付の見直しを検討すべき時期に入ったと考えられます。実際に、弊社幹事先のお客さまの中でも、人事制度の見直しに合わせた給付水準の引上げ、インフレ対応としての給付改善、運用見直しと合わせた給付利率の引上げなどを実施している事例があります。

世論調査などによると、多くの国民が将来不安を感じていますが、退職給付制度はその不安要因として大きい年金を補強・補完する役割も担っているため、社員説明や開示も含めた見直しを行うことがますます重要になってくると考えられます。

また、国の施策や好調なマーケット環境などもあり、資産運用へのニーズは拡大しており、企業型DCにおいても、投資信託の活用率は高まっています。一方で、無関心層の割合に変化がなければ、資産形成の二極化が進んでいく懸念も残ります。各運営管理機関は、加入者向けサービスの拡大・刷新を進めることが求められるとともに、加入者の企業型DCへの関心を高め、新たなサービスの活用を促進することが重要です。投資教育などにおける運営管理機関と事業主との協調や、指定運用方法などの制度・規約としての工夫を行うことが、プログレスレポートが掲げる“期待”に応える解決策の一つであるものと考えます。

以上

2. DBにおけるガバナンス強化の変遷と概要

金融庁が公表したプログレスレポートでは、DB資産運用ガイドラインやアセットオーナー・プリンシプルの内容について言及されており、企業年金においてガバナンス強化が求められていると考えられます。本稿では、国内におけるDBのガバナンス強化の変遷とその概要について解説します。

【年金コンサルティング部】

1. はじめに

2025年6月に金融庁が公表した「資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート2025」(以下、プログレスレポート)では、企業年金が受益者の最善の利益を実現するために、「運用受託機関の運用実績を定期的に評価し、必要な場合には運用受託機関の見直しを行うことが望ましい」、「運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定すべきである」と言及しており、企業年金においてガバナンス強化が求められていると考えられます。

これまで、DBを含めた企業年金のガバナンス強化に向けた取組みは、【図表2-1】のとおり様々な観点で段階的に進められてきました。本稿では、この企業年金のガバナンス強化の変遷とその概要につき、DBに関連するものとして【図表2-1】における赤字の規制・原則等について解説します。

【図表2-1】企業年金ガバナンス強化の変遷(日本の動き)

具体化

環境整備

課題整理

- 「DB資産運用ガイドライン」改訂(2025.1)
- 「AOP」制定(2024.8)
- 「CGC」改訂(2021.6)
- 「DBガバナンス規制」法令化(2020.10)
- 「CGC」改訂(2018.6)
- 「金融サービス提供法」改正(2023.11)
- 「資産運用委員会」「分散投資」「オルタナティブ投資」「運用コンサルタント」「スチュワードシップ責任・ESG」などを見直し
- 「DB資産運用ガイドライン」改訂(2018.4)
- 「受託者責任ハンドブック」改訂(2018.5)
- 厚労省「企業年金部会」(2014～) — (OECDガイドラインに照らして比較検討)
- 長野横領事件(2013)
- 厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議&厚年ガイドライン改訂(2012)
- AIJ事件(2012) (米国エリサ法等と比較検討)
- 厚労省「企業年金研究会」(2007)
- DB 資産運用ガイドライン制定(2002)
- 厚年 資産運用ガイドライン制定(1997)
- DB法(2001年)に合わせ、資産運用関係者の役割と責任を明確化
- 5・3・3・2規制撤廃前に、資産運用関係者の役割と責任を明確化

(出所) 社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料等を参考に弊社にて作成

2. 企業年金のガバナンス強化の変遷と概要

DB資産運用ガイドライン

確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン(厚生労働省通知。本稿において「DB資産運用ガイドライン」といいます。)は、加入者等の受給権保護の観点から、資産運用関係者の役割及び責任について定めたものとして、厚生年金基金の同ガイドライン(厚生年金基金の資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン)をベースに2002年に制定されました。

DB資産運用ガイドラインは、資産運用関係者に課されている善管注意義務・忠実義務について、業務を行う場面を想定して具体的な行動指針を記述したものであって、法令そのものではないものの、資産運用関係者がその職務を全うするために留意すべき事項を示したものとされています。

(1) 2018年4月適用の改訂

本改訂前の社会保障審議会では、当時のDB運営上の組織に関し、日々の運営が適切に行われるための基本的な仕組みは定められており、権限と責任分担の仕組みは一定の整備が行われていると評価されたものの、さらなるDBガバナンスの課題として「資産運用委員会の設置の促進」、「資産運用ルールの明確化」、「資産運用に関する開示の充実」などが示され、主に【図表2-2】の改訂がなされました。

【図表2-2】DB資産運用ガイドライン 2018年4月改訂内容

項目	内容
運用方針の策定義務化	・「運用の基本方針」および「政策的資産構成割合」の策定が 義務化 (以前は努力義務)
資産運用委員会の設置義務化	・資産規模100億円以上のDBについて、資産運用委員会の設置を 義務化 (以前は努力義務)
分散投資の方針明確化	・分散投資を行わない場合、その理由を基本方針に記載し、加入者への周知を 義務化 ・特定の運用機関への集中を避けるための方針の策定
オルタナティブ投資を行う場合の留意事項	・オルタナティブ投資(不動産、未上場株式など)を行う場合、目的やリスク評価などを基本方針に明記すること ・運用機関の選定に際する留意事項
運用機関・コンサルタントの選定基準強化	・運用機関の選定において、内部統制報告書の取得やGIPS(投資パフォーマンス基準)への準拠など、定性・定量評価項目の追加 ・コンサルタントの利益相反チェックの義務化
加入者への情報提供	・資産運用委員会の議事録保存と概要の周知、運用状況のわかりやすい開示など、加入者への情報提供の強化
ESG・スチュワードシップ責任の導入	・ESG投資やスチュワードシップ・コードへの対応状況を、運用機関選定時の評価項目として検討(努力義務)

(2) 2025年1月適用の改訂

DB法令やスチュワードシップ活動の具体的な取組み、および後述の「アセットオーナー・プリンシプル」(内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 2024年8月28日公表。本稿において「AOP」といいます。)を反映させるため、主に【図表2-3】の改訂が行われました。

【図表2-3】DB資産運用ガイドライン 2025年1月改訂内容

項目	内容
事業主・基金理事の義務	「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」の誠実公正義務は、企業年金において善管注意義務、忠実義務に基づく対応を行うことで履行される義務であると明記
運用の基本方針	- 政策的資産構成割合の策定にあたり、専門的知識および経験を有する人材の配置が努力義務に - 運用の基本方針の作成、変更時は加入者の意見の聴取が必要と明記
運用の委託	- スチュワードシップ・コードを受け入れている場合の運用受託機関からの活動報告として、複数の企業年金が共同で運用受託機関を監視する協働モニタリングの例を追加 - 運用受託機関の定期的な評価、必要に応じた見直しが望ましいと明記
専門性の確保・向上	- 管理運用業務を適正に執行する観点から、計画的な人材の登用、配置、育成を推奨 - 運用責任者の努力義務に専門性の向上(例えば研修の受講)が追加
加入者への情報提供	加入者への情報提供の強化として、運用状況や専門人材の活用状況をホームページ等で一般公開した例を追加
AOPの受入れ	AOPの受け入れを推奨

CGC

コーポレートガバナンス・コード(本稿において「CGC」といいます。)は、会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み(コーポレートガバナンス)の実現に資する主要な原則を取りまとめたもので、株式会社東京証券取引所(以下「東証」といいます。)が策定したものです。2015年6月に初めて適用開始、その後2018年6月、2021年6月に改訂がなされており、東証のすべての上場企業に適用されています。

CGCは以下5つの基本原則(Principles)、それを補充する原則(Supplementary Principles)から成り、「コンプライ・オア・エクスプレイン(実施するか、実施しない場合にはその理由を説明すること)」方式を採用しています。企業年金に関しては、2018年6月の改訂で原則2-6が新設され、2021年6月の改訂では主にスチュワードシップ活動との連携強化、開示強化の観点で見直しがなされました。【図表2-4】

(CGCの基本原則)

原則1:株主の権利・平等性の確保

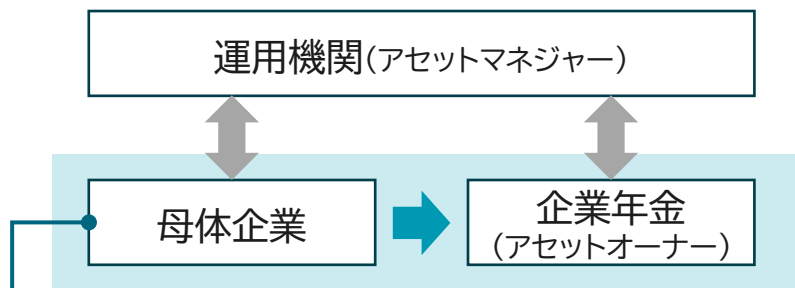
原則2:株主以外のステークホルダーとの適切な協働

原則3:適切な情報開示と透明性の確保

原則4:取締役会等の責務

原則5:株主との対話

【図表2-4】 CGC 原則2-6概要



CGC 第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

原則2-6:企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、**運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行う**とともに、そうした**取組みの内容を開示**すべきである【一部抜粋】

(出所)東証「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2021年6月11日公表)

DBガバナンス規制

2020年10月には、確定給付企業年金法施行令などが改正され、「DBガバナンス規制」が法令化されました。こちらの一部は、先述の「DB資産運用ガイドライン」の一部を法令に格上げしたものです。法令化の背景として、これまでの通知やガイドラインでは拘束力が弱く、法的にガバナンス体制の整備を進める必要があった点が挙げられます。法令化された主なDBガバナンス規制は【図表2-5】のとおりです。

【図表2-5】DBガバナンス規制 主な法令化内容

項目	内容
資産運用委員会の設置義務化	- 資産規模が100億円以上のDB制度に対して、資産運用委員会の設置が義務化 - 委員会には専門的知見を持つ人材を含め、運用方針の策定、受託機関の評価、報告体制の整備
運用の基本方針・政策的資産構成割合の策定義務	すべてのDB制度(受託保証型を除く)に対して、運用の基本方針・政策的資産構成割合の策定が法令で義務化
代議員制度の見直し(総合型基金)	- 総合型基金において、事業主が選定する代議員の最低定数を定め、事業主の意思決定への関与を強化 - すべての事業主が代議員選定に関与する
会計の正確性の確保(総合型基金)	積立金が20億円を超える基金に対して、公認会計士または監査法人による会計監査か、AUP(合意された手続)の実施が義務化(会計監査とAUPは【図表2-6】参照)

【図表2-6】会計監査とAUPの比較

	会計監査	AUP
手続の実施	- 公認会計士又は監査法人が独立した第三者として、財務諸表の適正性を表明するために、十分かつ適切な監査証拠を入手することができるように監査計画を作成し、手続を実施 - 手続の選択・決定は、公認会計士又は監査法人が実施	公認会計士又は監査法人(※)と依頼者との間で、確認する具体的な手続についてあらかじめ合意した上で、当該合意した手続に従い、公認会計士又は監査法人が手続を実施
実施結果	公認会計士又は監査法人が、財務諸表の適正性について記載した監査報告書を提出	- 公認会計士又は監査法人が、手続の実施結果を報告するものであり、財務諸表の適正性について言及するものではない - そのため、依頼者は実施結果に基づき、自らの責任で結論を導出
費用	比較的高価	比較的低価

(※)AUPの業務提供者は、公認会計士又は監査法人と同等水準で業務を遂行できる者でも可。

(出所)厚生労働省「確定給付企業年金制度の主な改正」(令和2年10月1日施行)を基に弊社にて作成

AOP

「資産運用立国」実現に向けて政府がAOPを策定、2024年8月に内閣官房より公表されました。AOPは、年金基金、保険会社、大学ファンドなどの「アセットオーナー」が、受益者の最善の利益を追求し、資産運用において果たすべき責任を明確化するための共通原則です。【図表2-7】の5つの基本原則(Principles)と15の補充原則(Supplementary Principles)から構成され、CGC同様「コンプライ・オア・エクスプレイン」方式が採用されています。企業年金を含む広範なアセットオーナーに共通する運用・ガバナンス・リスク管理の原則を示したものであり、DB資産運用ガイドラインと多くの点が共通しています。大きな相違点として、DB資産運用ガイドラインは前述のとおり業務を行う場面を想定して具体的な行動指針を記述したものであるのに対し、AOPはより包括的かつ原則主義的な枠組みであり、同ガイドラインには無い関係省庁への受入れ表明が期待されています。

【図表2-7】アセットオーナー・プリンシプルの内容

プリンシプルの着眼点		アセットオーナー・プリンシプルの内容
原則1	運用目的の明確化	アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、 何のために運用を行うのか という運用目的を定め、適切な手続きに基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、 運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべき である(注)。また、これらは 状況変化に応じて適切に見直すべき である。
原則2	専門的知見の確保 専門性の追求	受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて 専門的知見に基づいて行動する ことが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則1の運用目標・運用方針に照らして 必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合は、外部知見の活用や外部委託を検討すべき である。
原則3	運用委託先・ 運用方法の選定、 リスク管理	アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、 投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべき である。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、 利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべき である。
原則4	関係者のための 見える化	アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、 運用状況についての情報提供(「見える化」) を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。
原則5	投資先企業への持続的 成長に資するような 積極的な働きかけ	アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じて スチュワードシップ活動を実施 するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。

(出所)内閣官房が公表した「アセットオーナー・プリンシプル」資料より弊社にて作成。
赤字部分は弊社にて色付け。

3. まとめ

DBのガバナンスに関する各規制や原則等は、DB資産運用に関する目的の明確化や管理体制の強化(専門的知見や組織整備など)、リスク管理、情報開示等の観点で、それぞれ厳密な規定内容は異なりますが、ガバナンス強化の観点では類似の構成となっています。

各規制・原則等は、【図表2-8】のとおり所管や対象などの違いがありますが、いずれも法的性格(拘束力)はソフトローがベースとなっています。これらの規制・原則等に沿って、ガバナンス強化に向けた主体的な取組みが期待されています。

【図表2-8】DBガバナンスに関する規制や原則等における主な相違点等

項目	DB資産運用ガイドライン (DBガバナンス規制含む)	AOP	CGC 原則2-6
所管	厚生労働省	内閣府	東京証券取引所
対象	DB	年金基金・保険会社など、 資産運用の最終責任を負う 機関投資家	東証上場会社 (特に企業年金を保有する 場合)
目的	年金資産の適正管理・受託 者責任の強化・ガバナンス 高度化	機関投資家による長期的・ 責任ある投資行動の確保	企業年金を活用した従業員の 資産形成支援の透明性・ 責任強化
法的性格 (拘束力)	ガイドラインはソフトロー、 ガバナンス規制はDB法令 に基づくハードロー的要素 を含む	ソフトロー (「コンプライ・オア・エクス プレイン」方式)	ソフトロー (「コンプライ・オア・エクス プレイン」方式)

(出所) 本稿の内容をもとに弊社にて作成

以上

3. 2025年3月末DB財政決算結果と今後に向けての考察

確定給付企業年金(DB)の2025年3月期決算は、利差損が生じる傾向にあったものの、前年度に引き続き高い積立水準が維持される結果となりました。財政上の積立超過基準に抵触する制度や会計上の積立超過となるケースも増えており、本稿では、かかる状況下で考えられる対応について整理します。

【年金信託部】

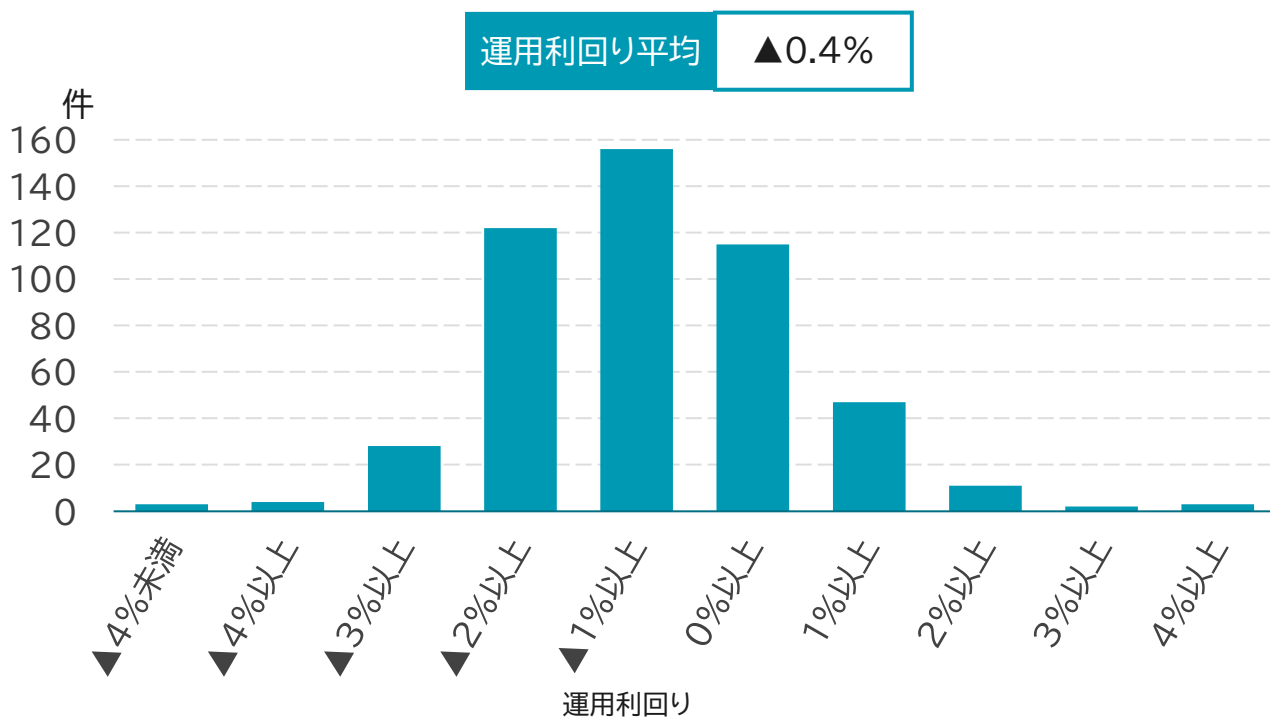
1. 2025年3月末決算の結果

確定給付企業年金(DB)の2025年3月末決算について、弊社総幹事先の結果に基づいて全体的な傾向を確認します。

まずは年金資産の運用ですが、2024年度の運用利回りは平均▲0.4%となりました【図表3-1】。金利上昇による債券価額の低下等の影響により、大半の制度で運用利回りが予定利率(平均2.3%※¹)を下回っており、利差損が生じる制度も多く見受けられました。

※1 弊社DB総幹事先の2025年3月末決算データ(491件)の平均

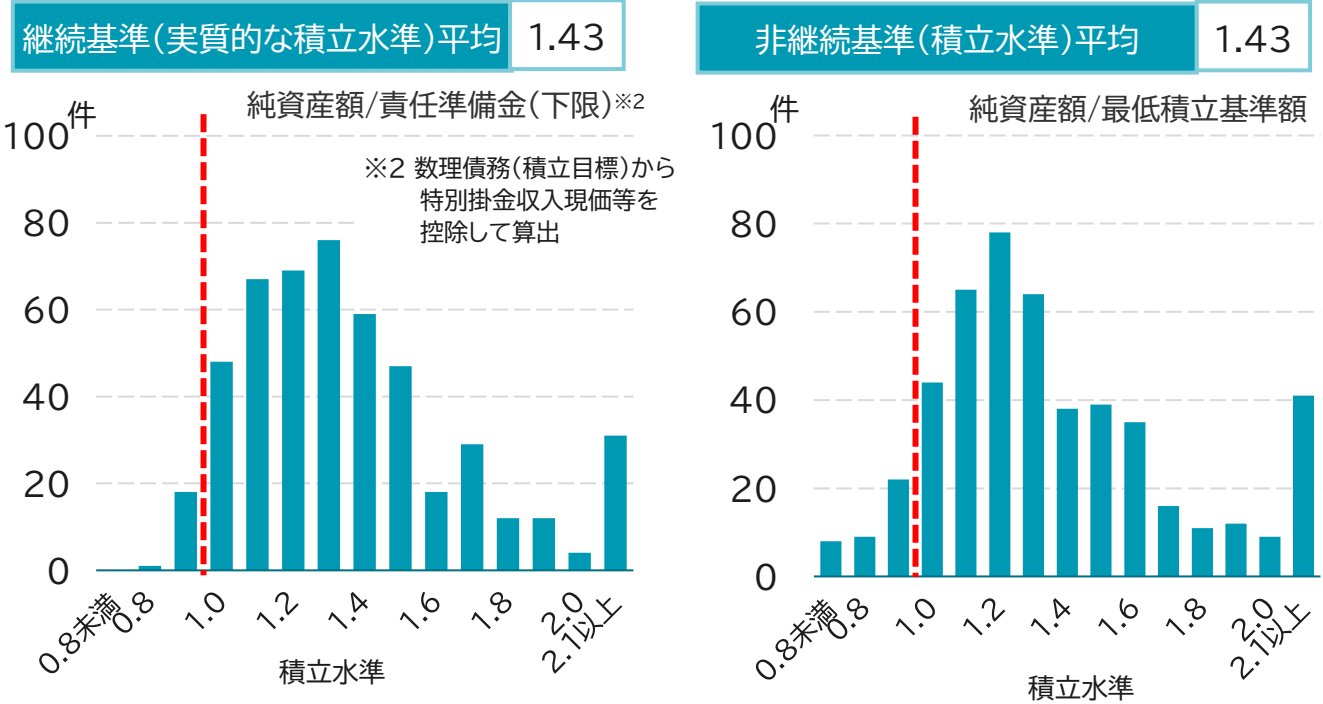
【図表3-1】2025年3月末決算における運用利回りの分布



(出所)弊社DB総幹事先の2025年3月末決算データ(491件)

利差損などにより、継続基準の実質的な積立水準は平均1.43と前年度に比べて低下(前年度比▲0.03)しています【図表3-2】。一方、非継続基準の積立水準については平均1.43と前年度と同水準となっています。これは、近年の国内金利上昇により、最低積立基準額算定上の予定利率(30年国債応募者利回りの5年平均に基づいて決定)が徐々に上昇していることによる同基準額低下の影響などによるものです。

【図表3-2】 継続基準、非継続基準に関する積立水準

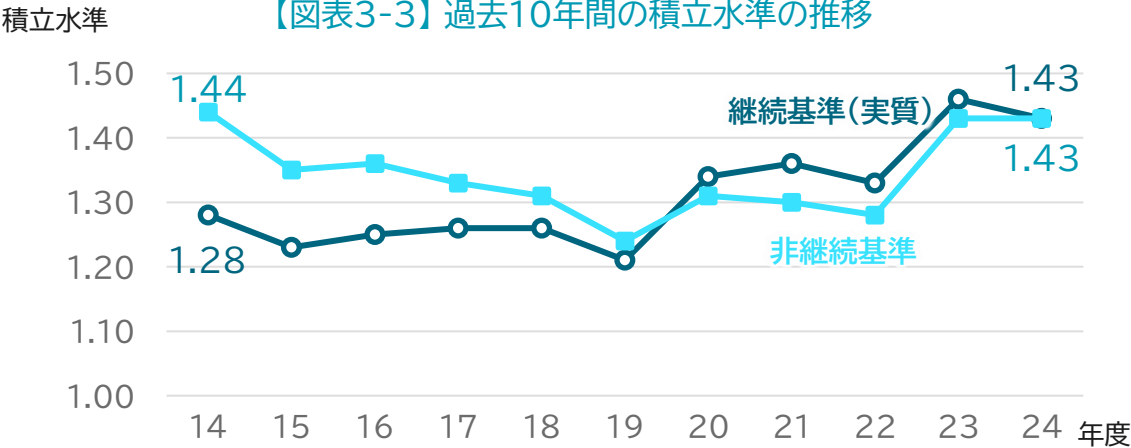


(出所)弊社DB総幹事先の2025年3月末決算データ(491件)

過去10年間における積立水準の推移も確認します【図表3-3】。

継続基準の実質的な積立水準は、前半横ばい傾向にあったものの後半年度で上昇し、結果10年間で0.15程度上昇しています。また、非継続基準の積立水準は、前半は予定利率低下の影響もあり債務上昇基調で低下傾向にあったものの、後半で上昇し10年前と同水準となりました。前年と比較して継続基準の実質的な積立水準は低下はしましたが、前年に引き続き両基準ともここ10年間で高水準にあるといえます。

【図表3-3】 過去10年間の積立水準の推移



(出所)弊社DB総幹事先の2015年3月末～2025年3月末決算データ

2. 金利上昇局面における考察

前節の最低積立基準額算定上の予定利率など、国債の利回りに基づいて決定される年金制度運営上の各種利率は、近年の金利上昇が今後反映されていくこととなります。本節では、金利上昇が年金財政及び退職給付会計の積立超過に与える影響について整理します。

財政決算時に行う積立超過基準による財政検証では、数理上資産額と積立上限額を比較し、数理上資産額が積立上限額を上回っている場合に掛金の控除が必要となります。積立上限額は、基準死亡率に割掛を乗じた予定死亡率と下限予定利率を用いた保守的な前提の数理債務を基に算出されます。下限予定利率が上昇することで積立上限額は低下するため、今後、掛金控除が必要となる可能性は今より高くなる傾向にあります。下限予定利率は、10年国債応募者利回りの5年平均と1年平均のいずれか低い率に基づいて決定され、2017年度以降は0%以下となっていました。2024年度に0.1%、2025年度には0.3%と上昇しています。5年前の財政決算時と比べると、全体的に積立水準が上昇し、掛金控除が必要となる制度数も増加しています【図表3-4】。

【図表3-4】 積立超過基準の比率の5年前との比較

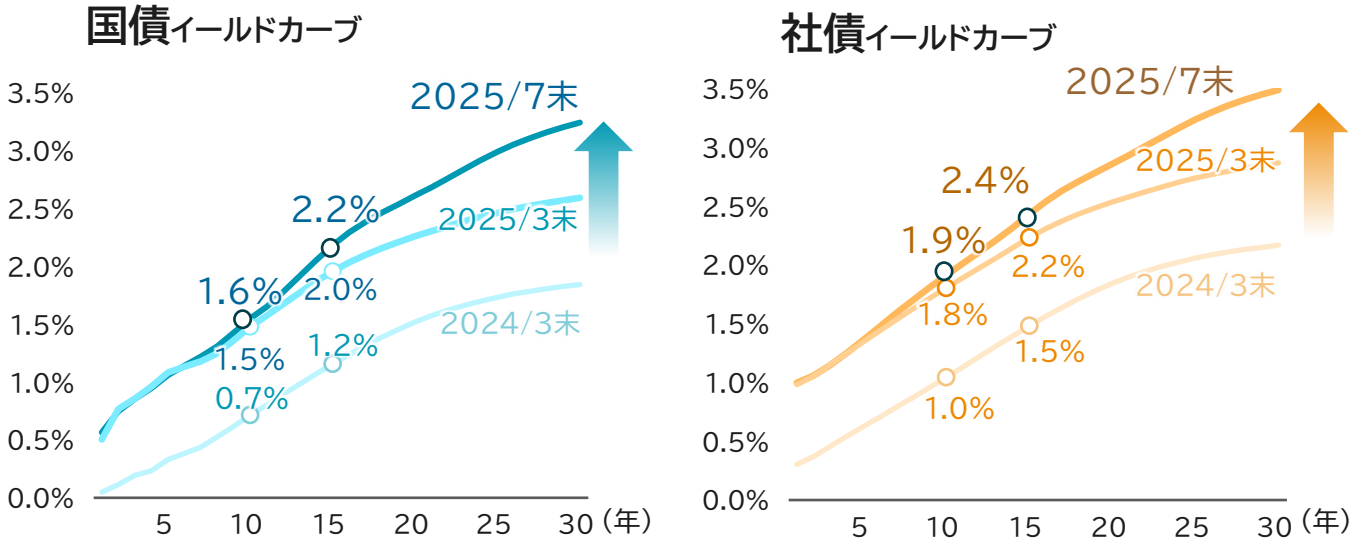
← 今後、掛金控除が必要となりうる → ← 掛金控除が必要 → (単位:件)

年度	計算なし (※)	～0.6	0.6～	0.7～	0.8～	0.9～	1.0～	1.1～	1.2～	合計
2019	474	1	5	3	3	1	0	0	0	487
2024	402	18	23	23	15	5	3	2	0	491

(※) 数理上資産額 ≤ (数理債務、最低積立基準額のうち大きい額) × 1.5 を満たす場合、積立上限額の計算は不要
(出所) 弊社DB総幹事先の3月末決算データ

退職給付会計においても、金利上昇の影響を受けます。割引率に用いる債券イールドカーブ(期間ごとの債券利回り)は上昇傾向が続いており、退職給付債務の減少の要因となります【図表3-5】。

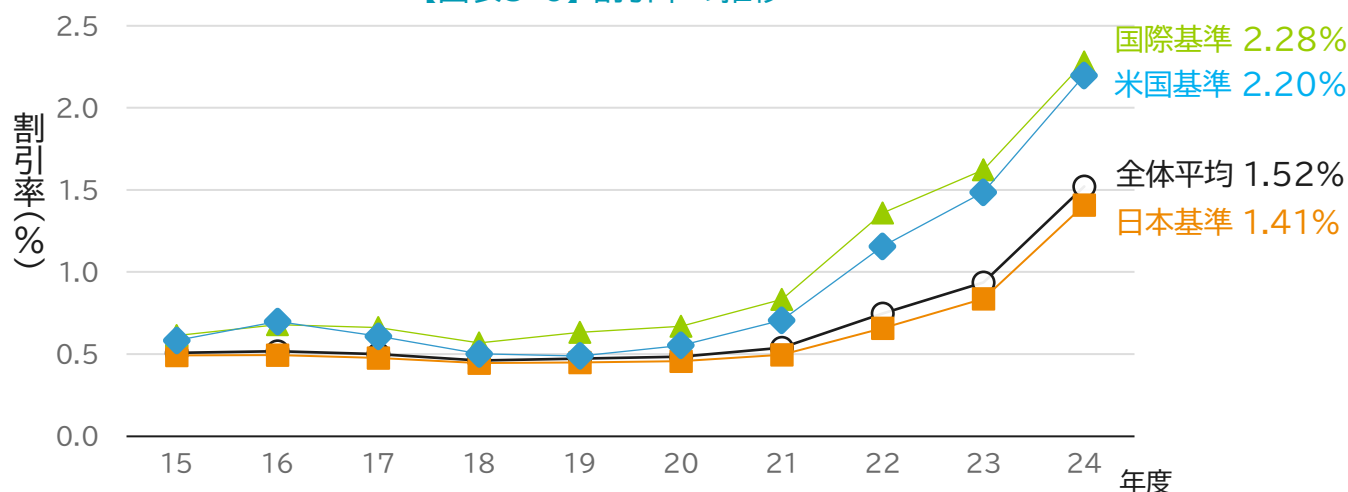
【図表3-5】 債券イールドカーブ(弊社推定)



(出所) 日本証券業協会より公表されている「公社債店頭売買参考統計値」をもとに弊社推定
© SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

【図表3-6】は割引率の平均の推移を会計基準別に確認したものです。全体平均の割引率は2023年度から約0.6%上昇し、2024年度は1.52%となりました。日本基準では、退職給付債務の変動が10%未満の場合には割引率を見直さないことができる、いわゆる「重要性基準」があるため、2023年度までは相対的に上昇幅が小さくなっていましたが、近年の金利上昇の影響を受け、割引率の見直しが行われた結果、2024年度は大きく上昇しています。

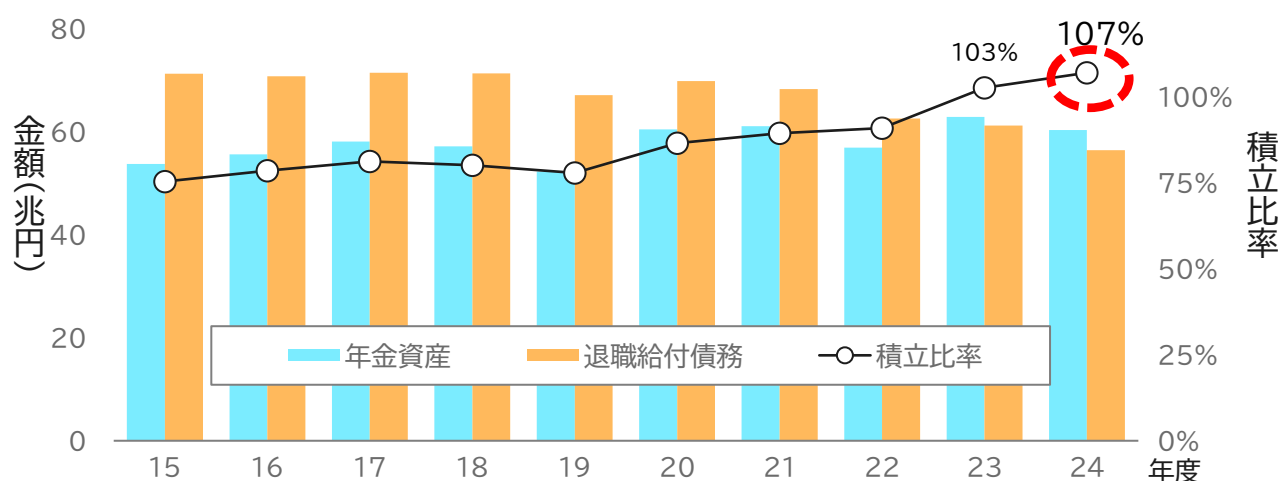
【図表3-6】 割引率の推移



(出所)東証プライム上場企業のうち決算が3月期かつ集計期間に遡ってデータ比較が可能な企業を対象に弊社にて集計

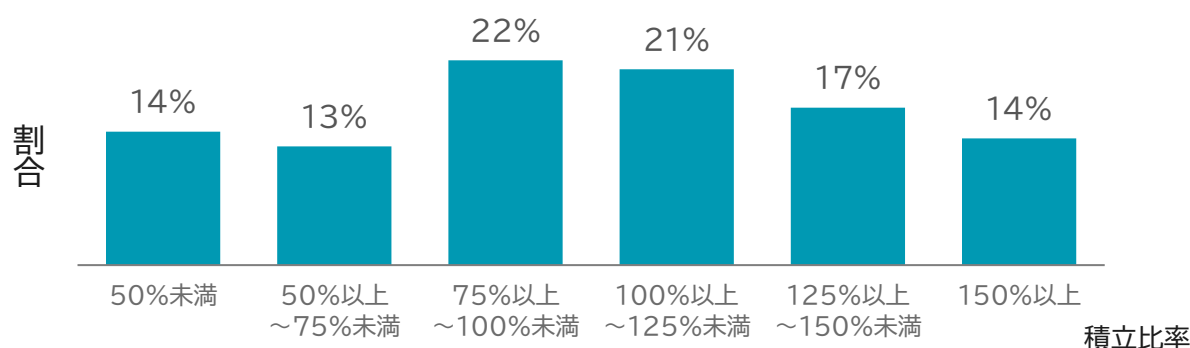
東証プライム上場企業において、2024年度は割引率の上昇に伴う退職給付債務の減少により、積立比率(年金資産÷退職給付債務)は上昇し、2023年度と同様に合計の積立比率は100%を超える結果(会計上の積立超過)となりました【図表3-7】。また、個社別に見ても半数以上の企業が積立比率100%を上回っている状況となっています【図表3-8】。国際会計基準では、アセットシーリング(一定以上の会計上の積立超過を資産計上不可とする基準)に抵触した部分については、会計上の積立超過を期待収益計算に用いる年金資産とみなせなくなり、費用削減効果を得ることができないなどの影響も出てきます。

【図表3-7】 退職給付会計上の積立状況



(出所)東証プライム上場企業のうち決算が3月期かつ集計期間に遡ってデータ比較が可能な企業を対象に弊社にて集計

【図表3-8】2024年度の積立比率分布(積立比率0先を除く)



(出所)東証プライム上場企業のうち決算が3月期かつ集計期間に遡ってデータ比較が可能な企業を対象に弊社にて集計

3. 今後に向けて

本ニュース『1. 金融庁公表のプログレスレポートを踏まえた企業年金の改善について』でも取り上げたとおり、DB給付水準の引上げを実施する企業が増え始めていますが、その背景には、ここまで見てきたような財政の状況等を踏まえたDB剰余金の活用といった観点もあるものと考えています。

弊社幹事先のお客さまでも、退職給付制度の見直しにより給付水準引上げを実施している近時の事例があります。この事例では、債務増加に伴い追加掛金が必要となるところを、剰余金を活用することで追加掛金を抑制しています。プログレスレポートでは、給付改善実施時の原資として剰余金を活用する割合は低かったものの、足元の財政状況を踏まえると、今後は剰余金を活用して掛金増を抑制する事例が増加するものと考えられます。インフレへの対応として、DBの給付水準引上げに期待されるところは大きく、人的資本投資強化の観点からも、積立状況が改善している今こそ検討の好機といえます。

以上

4. 人的資本開示内容等から見た人材確保の検討ポイント

人的資本情報の開示が義務化され3巡目となった2025年3月期の有価証券報告書の開示内容を確認しました。人材確保の観点から、検討すべきポイントを考察しています。

【年金コンサルティング部】

1. 有価証券報告書における人的資本開示内容(調査)

有価証券報告書における人的資本経営開示は、2025年3月期で3回目となりました。

東証プライム先で規模区分がTOPIX-Core30、Large70、Mid400に区分される企業のうち、3月決算先で7月末時点においてEDINETで有価証券報告書が確認できた378社【図表4-1】において、「指標と目標」としてKPIが設定されている内容を中心に調査しました。

【図表4-1】33業種区分別調査対象企業数

業種	企業数	業種	企業数	業種	企業数
水産・農林業	2	鉄鋼	6	空運業	2
鉱業	0	非鉄金属	8	倉庫・運輸関連業	2
建設業	18	金属製品	5	情報・通信業	26
食料品	16	機械	20	卸売業	23
繊維製品	4	電気機器	41	小売業	14
パルプ・紙	2	輸送用機器	17	銀行業	24
化学	28	精密機器	8	証券、商品先物取引業	4
医薬品	12	その他製品	6	保険業	6
石油・石炭製品	3	電気・ガス業	13	その他金融業	7
ゴム製品	0	陸運業	24	不動産業	8
ガラス・土石製品	7	海運業	3	サービス業	19

実績値の強制開示が求められている女性管理職比率・男性育児休業取得率等に関してKPI(重要業績評価指標)を設定している企業が多く、それぞれ8割弱、5割弱の企業がゴールとなる年度まで含めた達成目標を設定しています。女性活躍や中途入社・外国籍(海外法人含む)従業員に関する採用方針等、人材の多様性に関しても多くの企業がKPIを設定しています。

DX(デジタルトランスフォーメーション)を意識した専門人材の目標人数をKPI設定している企業も多数存在していますが、それに合わせて、DXによる事務効率化で捻出された労働力を注力領域にシフトするといった経営戦略のコメントも多くありました。また、これらのスキルを身に付けるための人的資本投資に関して、研修に関する費用や参加率、学習時間などが開示されています。

人材確保の観点からはまず採用方針ですが、同業種であっても、「企業文化の醸成による組織力強化等を目的に新卒採用者の中長期的に育成」することに主軸を置く企業もあれば、「より良い条件を提示されれば躊躇なく退職していく環境下では新卒教育にコストをかけるのではなく即戦力確保に注力」する企業もあり、経営戦略と人事戦略が融合した方針設定は各社各様といえます。また、離職率(定着率)も人材確保のための重要な目標値となりますが、特に人材の不足度合いの高い業種や地方企業などを中心にKPIを設定していることが確認できました。

7月に内閣府から公表された『令和7年度 年次経済財政報告』(以下、白書)によると、「仕事に対する満足度は“人間関係”・“成長実感”・“仕事内容”と密接に関連しており、これらの内容の満足度が下がるほど転職希望率が高くなる傾向」が示されています。このような内容を確認する手段として、従業員エンゲージメント調査結果(従業員満足度調査など含む)は、半数以上の企業でKPIとして設定(目標を定めず実績値のみの開示を含む)していることが確認できました。目標とする指標の定義に関しては“平均値”や“一定以上の評価を行っている人の割合”などがあり、当該結果は、人事施策が従業員の求める方向と一致しているかを定期的に確認する重要な指標であると考えられ、PDCAサイクルを回すことで従業員エンゲージメント向上が期待されます。スコア未達の場合の原因究明と今後の対応の方向性について、有価証券報告書上で詳細な説明を行っている企業もありました。

働きやすさという観点では、企業の人事関連情報の開示が進み、既に新卒者が企業を選ぶ理由の一つとなっていますが、有給休暇の取得率や、総労働時間・残業時間、リモートワーク活用率等に関しKPI設定している企業が多く見られました。

なお、KPI設定はされていないものの、処遇面の開示として給与の引上げや株式報酬制度導入についてコメントしている企業が昨年より増加しており、独自性や強みのアピールのため、有価証券報告書での記載内容が幅広くなってきた印象があります。

給与引上げの実態については、今後強制開示項目に追加することを検討中であるとの報道もなされています。また、金融庁が2025年4月に公表した「人的資本開示に対する海外投資家の着眼点及び開示に関する調査」によれば、海外投資家は従業員エンゲージメントや離職率などの項目に注目しており、“抑制的な開示は企業にとって不利”とされています。各社の強みとなる人的資本情報に関しては、統合報告書などでの発信も含め、今後も充実が図られていくものと想定します。

2. 『人的資本サーベイ』の報告時に得られた、お客さまの人事施策に対する対応や課題

弊社では2024年度に3回目の『人的資本サーベイ』を実施しました。サーベイにご参加いただいたお客さまから、人事施策に関する様々なテーマについての対応の難しさが聞かれました。

[\(ご参考\)人的資本サーベイ2024概要解説](#)

例えば人事制度については、専門性の発揮や職務の明確化・透明化を目指したジョブ型へのシフトが見られる(有価証券報告書でも制度変更内容を開示している企業を複数確認)一方で、ゼネラリストの重要性の再認識(「スペシャリストだけでは業務は回らない」との声)や専門社員の非柔軟性の課題(「プロジェクトを跨いだ異動ができない」)などに直面されている企業も少なくなく、中には専門人材制度自体を廃止した企業もありました。また、従業員の挑戦を後押ししていく姿勢として、「失敗を許容する文化の醸成も必要」との声がありました。

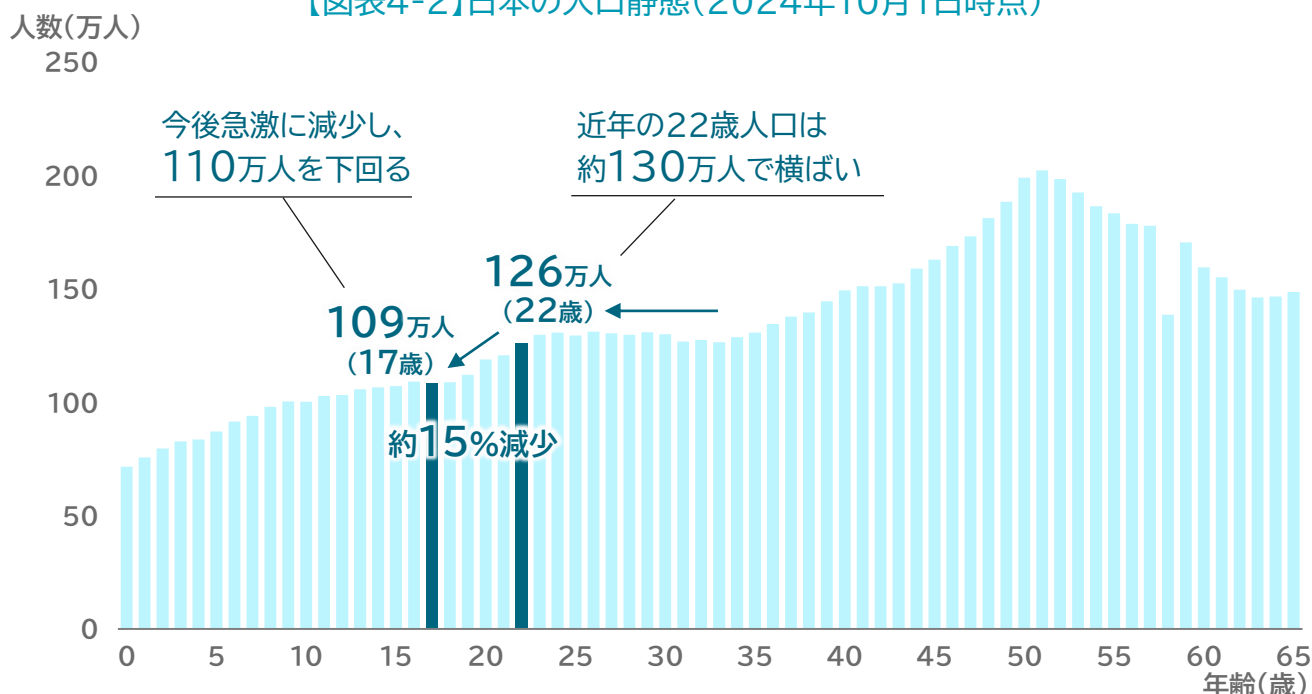
エンゲージメントサーベイに関しては、「導入済だが具体的施策に結び付いていない」「やることが目的化している」など、現状においてはPDCAをうまく回すことができていない状況を吐露される企業もありました。

人材データの可視化進捗率を重要な人事施策としてKPIに設定している企業も確認していますが、「タレントマネジメントのシステム導入は行っているものの、データ整備に精一杯の状況で活用できていない」との声も多く聞かれました。

3. 人材確保のための人事戦略検討上のポイント

さて、業種等によるばらつきは見られるものの、日本の人口減少に伴う人材の不足感は既に顕在化しているものと考えられます。現状の日本の人口静態を確認すると、新卒採用の対象となる22歳人口は、直近数年は約130万人前後でほぼ横ばいで推移していましたが、今後は減少傾向となります。また、5年後以降に同年齢となる現在17歳以下の人口は110万人を下回っている状況です【図表4-2】。つまり、今後は新卒対象者が約15%減少することを想定した採用計画が求められるということになります。

【図表4-2】日本の人口静態(2024年10月1日時点)

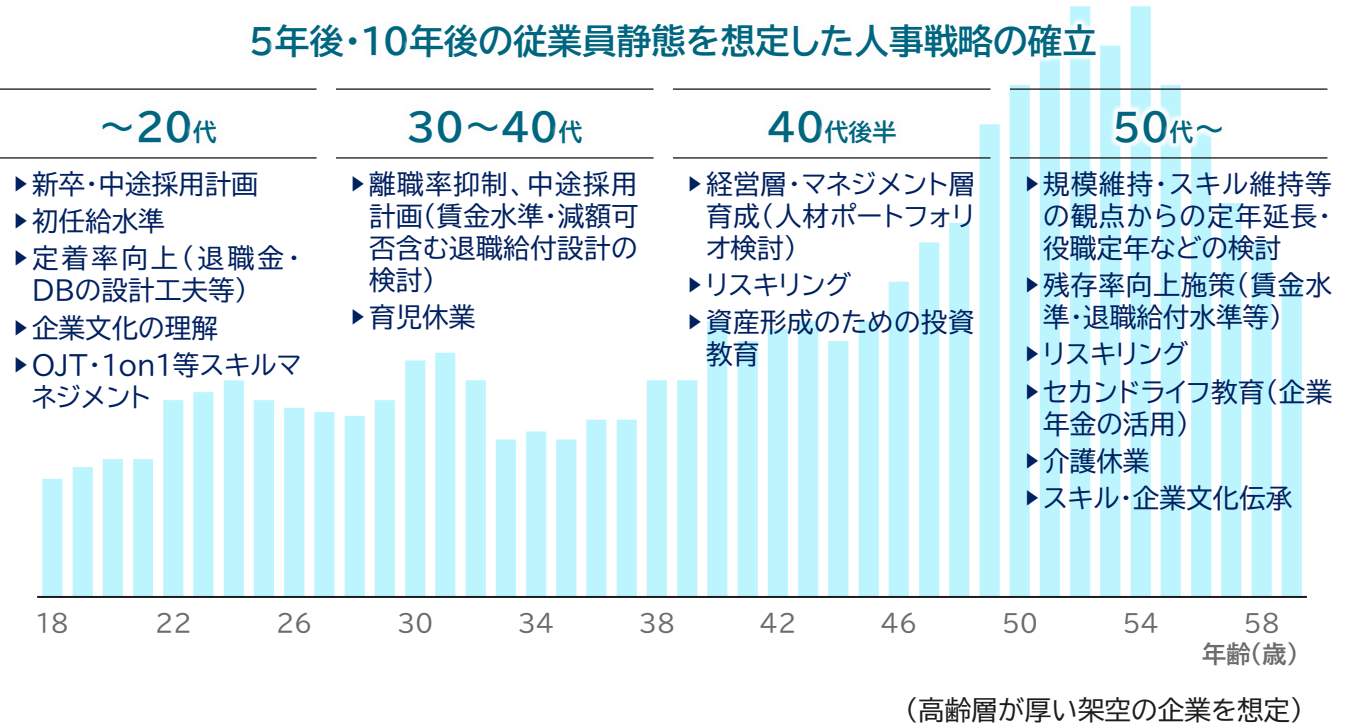


(出所)総務省統計局『人口推計』

企業において検討すべき人材確保の観点で、白書では「ここ数年で賃金上昇の広がりは確認されるが、賃金カーブはフラット化が進み、将来の賃金上昇期待は必ずしも高まっていないことが、賃金上昇の実感が広がっていない要因の一つ」といった指摘があります。初任給のみの賃上げだけでは将来の処遇期待が醸成されず、必要なスキルを備えた人材となった途端に厚遇な企業へ転職することが想定されます。また、「終身雇用や年功序列型賃金といった要素を中心とした雇用システムは労働者側も支持が高い」との調査結果が示される一方、「自己都合退職者にかかる勤続年数等に応じた退職金減額の慣行が転職インセンティブを一定程度阻害している」との指摘もなされています。

これまで企業を牽引してきた高齢層の退職に伴い、従業員数の維持のみならず、企業が求めるスキルの維持や企業文化伝承なども課題です。また、年齢構成が大幅に変動する可能性から、例えばマネジメント層の若年化(マネジメント期間の長期化)や人件費の変動も新たな課題となり得ます。そのような中で、突発的な退職者の発生があると人員計画の見直しを余儀なくされかねません。必要な経験値を持った人材の確保には、将来に希望の持てる賃金水準の在り方(フラット化是正の必要性)、定年延長・役職定年などの人事制度の検討に加え、退職給付制度設計の見直しも重要となります。このように、人事制度・評価制度・賃金制度・退職給付制度等が広く検討されるべき状況になっているものと考えられます。

【図表4-3】企業の従業員静態から見た検討すべき人事戦略上のポイント(例)



5. 勤労者は金銭的報酬に満足しているのか ー満足度向上のキは金融教育と退職金水準の把握？ー

昨今、労使双方の合意と政府の後押しにより、日本において賃上げが定着しつつあります。三井住友トラスト・資産のミライ研究所(以下、ミライ研)では、2025年1月に行ったアンケート調査をもとに、勤労者の報酬満足度と家計行動の関係について分析しました。

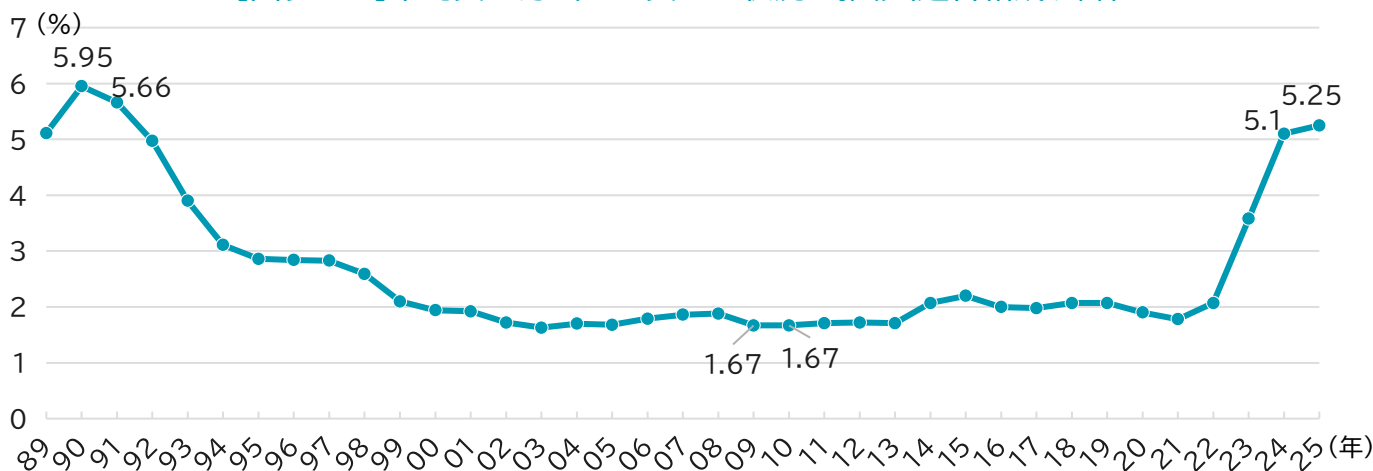
【三井住友トラスト・資産のミライ研究所 / 清永 遼太郎】

1. 定着化に向かう賃上げの潮流

2025年の日本における賃上げ動向は、連合(日本労働組合総連合会)の春季生活闘争(春闘)において、歴史的な高水準を記録しました。連合の最終集計によると、定期昇給分を含む賃上げ率は平均5.25%に達しました¹⁾。5%を超える水準は2年連続であり、連合の結成(1989年)以降では、1990年・1991年に次いで3番目の高さです【図表5-1】。

石破首相は2025年1月の施政方針演説で、「賃上げこそが成長戦略の要」と明言し、物価上昇を上回る賃上げによって、国民の所得と経済全体の生産性向上を図ると表明しました²⁾。また、内閣府「令和7年度 年次経済財政報告」では、米国トランプ政権の関税リスク等に言及されているものの、「我が国において、賃金と物価の好循環は回り始め、定着しつつある。」と指摘³⁾しており、労使双方の合意と政府の後押しによる賃上げが着実に定着へと向かう流れになっているといえます。

【図表5-1】平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



※1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果
(出所)連合HP「[2025春季生活闘争 まとめ](#)」[2025年7月17日掲載]より、三井住友トラスト・資産のミライ研究所作成

- 1) 連合 | 労働・賃金・雇用 春季生活闘争 2025年春闘より
- 2) 令和7年1月24日 第217回国会における石破内閣総理大臣施政方針演説 | 首相官邸ホームページより
- 3) 内閣府「令和7年度 年次経済財政報告」より

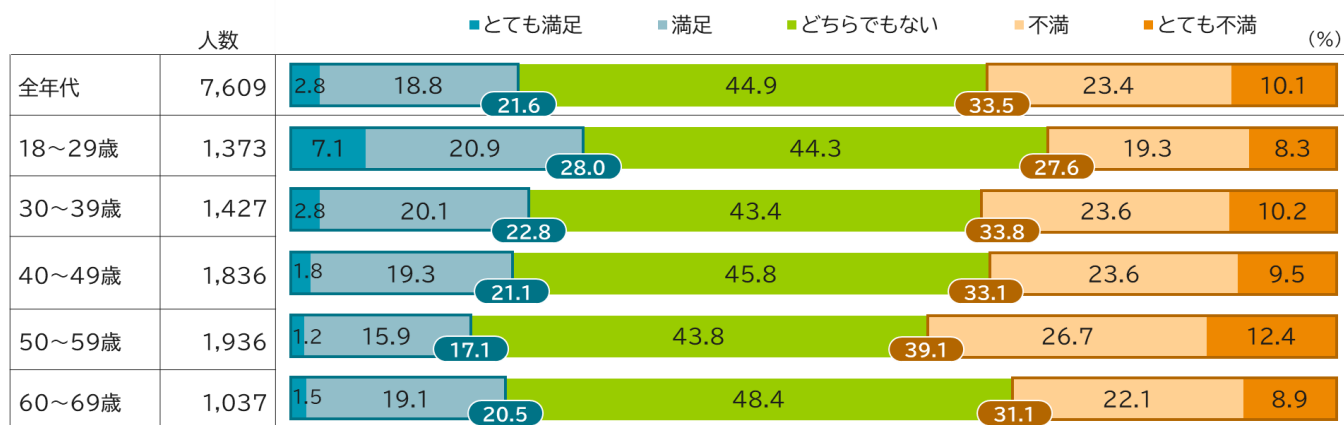
このような現状において、勤労者本人は会社の報酬に満足しているのでしょうか。ミライ研では、2025年1月に全国1万人規模の調査を行い、そのうち約7,600人の勤労者における「金銭的報酬※」に対する満足度を調査しました。 ※会社・団体の報酬水準(給与・賞与・退職金等)

2. 年収1,000万円程度で報酬満足度は頭打ち？

勤労者の報酬水準への満足度を5段階で調査したところ、報酬に満足している人の割合は全年代で21.6%にとどまり、不満を持つ33.5%に比べて少ないことが分かりました【図表5-2】。

年代別では、若年層ほど満足度が高い傾向が見られ、18～29歳は「満足」の回答割合が、「不満」の回答割合を上回る結果になりました。一方で、年代が上がるにしたがって、報酬満足度は減少傾向となりました(60代を除く)。

【図表5-2】年代別 会社・団体の報酬水準に対する満足度

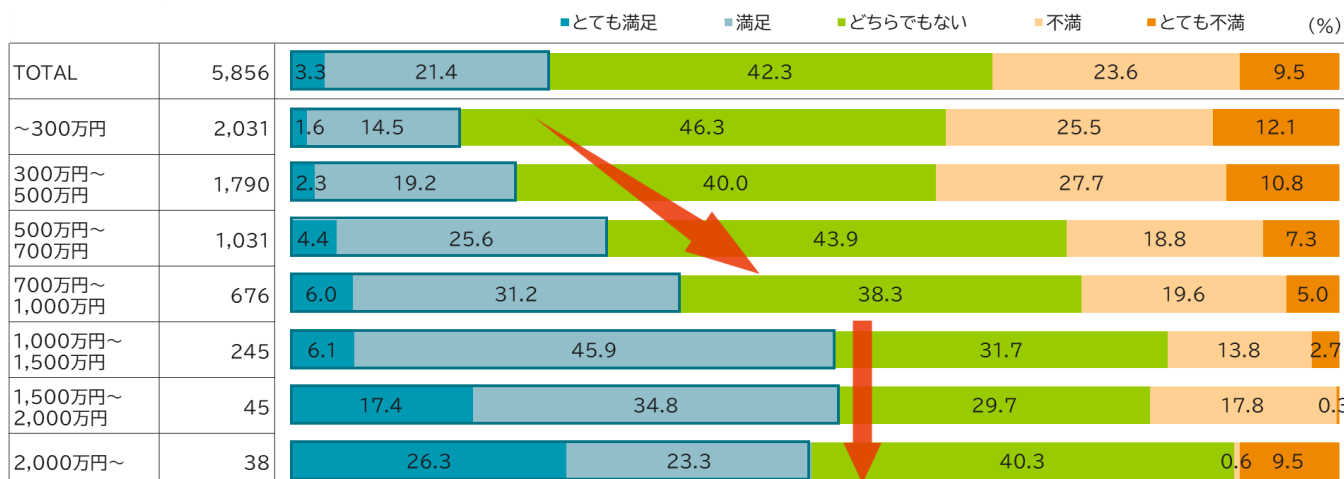


(出所)特に出所を示していない場合、ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

年収が高ければ、報酬満足度は上がるのでしょうか。本人の年収別で分析したところ、年収1,000万円付近までは、年収と満足度は比例して上昇していました【図表5-3】。

しかしながら、「とても満足」「満足」の割合は年収1,000万円の層で頭打ちとなり、それ以上では、ほぼ横ばいとなりました(ただし、「とても満足」の回答者は増加しました)。

【図表5-3】本人年収別 会社・団体の報酬水準に対する満足度



*本人年収については、「わからない、答えたくない」との回答者を除く。以降も同様

3. 勤労者の報酬満足度と家計行動の関係性

勤労者が報酬に満足している/いない原因は、単に金額の問題だけでなく、人事評価や業務内容など様々な要因が複雑に絡み合っていることが考えられますが、本レポートでは、報酬に満足している人と不満を持つ人の「家計行動」の違いを考察していきます。

まず、ライフプランの策定状況は、どの年収区分でも「報酬に満足している群」の方が、「不満がある群」に比べてライフプランを立てている割合が多いことが分かりました【図表5-4】。

【図表5-4】年収×報酬満足度別 ライフプランの策定状況

会社・団体の報酬水準(給与・賞与・退職金等)に満足

会社・団体の報酬水準(給与・賞与・退職金等)に不満

■ 立てている ■ ある程度立てている ■ どちらともいえない ■ あまり立てていない ■ 立てていない (%)

	満足	不満
TOTAL	1,442	1,939
~300万円	327	763
300万円~500万円	384	690
500万円~700万円	310	268
700万円~1,000万円	251	166
1,000万円~	170	52

他にも、金融リテラシーの自己評価を比較すると、「報酬に満足している群」の方が、「不満がある群」に比べて金融リテラシーに自信がある人が多いことが分かりました。また、どの年収区分でも、報酬に満足している人は家計の収支把握をしている割合が高く、報酬に満足していない人は、年収が高くてもお金の面で苦勞している人が多いことが分かりました(調査データの詳細は「[ミライレポート本編](#)」を参照)。

一概にはいえないものの、報酬に満足している人は、相対的に金融リテラシーを身に付けたうえで、家計管理やライフプランニングなどにより自身の家計と向き合い、行動をしている傾向がありそうです。

4. 企業・団体が従業員の報酬満足度を向上させるカギは？

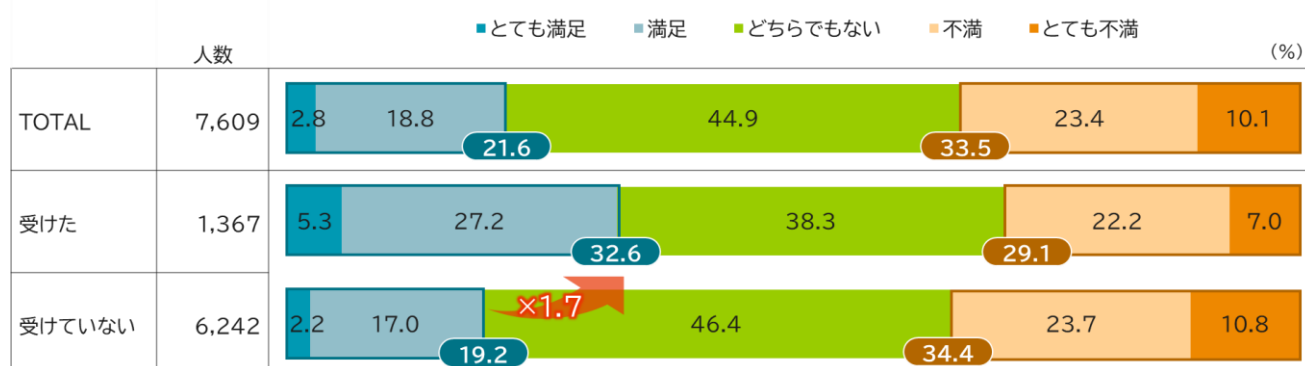
では、企業・団体の立場において、勤労者の報酬満足度を向上させるカギは何でしょうか。

上述のとおり、年収の高さによる満足度の向上は一定程度みられるため、賃上げなどによる報酬水準の向上自体は有効な策といえるでしょう。

加えて、ここまで見てきた家計行動に紐づけて考えると、勤労者個人の「家計行動に対する支援」も有効になり得ると考えられます。

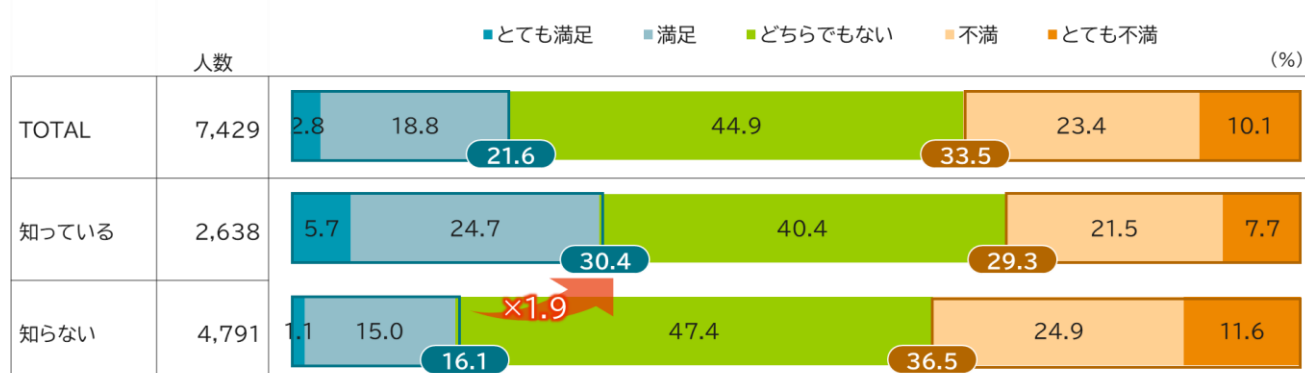
例えば、職場での金融教育経験がある人は、そうでない人に比べて、報酬満足度が高い人の割合が1.7倍に増えています【図表5-5】。両者の差は、年収が上がるほど顕著に広がっていることが分かりました。

【図表5-5】職場での金融教育経験と会社・団体の報酬水準への満足度



また、報酬には定例給与などに加え、原則退職時に支給される「退職金」などもあります。この退職金の水準を把握している人は、そうでない人に比べて、報酬満足度が高い人の割合が1.9倍と、大きな差となりました【図表5-6】。こちらも、年収が上がるほど、この差が顕著に広がっています。

【図表5-6】退職金水準の把握状況と会社・団体の報酬水準への満足度



*対象:会社役員・経営者を除く勤労者

5. まとめ

～「金融教育」と「退職金水準の把握」が報酬満足度向上のカギ？～

勤労者の報酬満足度向上は、賃上げ等による客観的な水準の向上も非常に大切です。

一方で、満足度は主観的要素にも左右されます。賃上げのみでは限界があり、従業員が金融リテラシーを高め、自身の家計管理や将来設計を実践することが不可欠です。特に退職金・企業年金など将来の収入を認識することは、生活への安心感や満足度向上に寄与するでしょう。

企業・団体は賃上げに加え、従業員の金融リテラシー向上や退職金・企業年金の把握を支援する施策にも積極的に取り組む必要があるといえるのではないのでしょうか。

※上記の記事に加え、より多くのデータをまとめたミライレポートはこちらから [ミライレポート本編](#)



執筆者 : 清永 遼太郎
現職 : 三井住友トラスト・資産のミライ研究所 研究員
ウェルビーイング学会 ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 副座長

- 本資料は、情報の提供を目的として作成しており、具体的な対応についてはお客様のご判断により行っていただくことになります。お客様のご判断によって行ったご対応の結果生じた損害につきましては、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料における弊社からの提案をお客様が採用されない場合であっても、弊社とのお取引についてお客様が不利益な取扱いを受けることはありません。また、弊社は本資料における提案をお客様が採用されることをお客様とのお取引の条件とすることはありません。
- 本資料は、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。また、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。
- 本資料は、法律・会計・税制上の助言をなすものではないため、法律・会計・税制上の取扱いについては各専門家にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の数値は、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じますのでご注意ください。また、シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。
- 本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。
- 本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会くださいますようお願い申し上げます。

(以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する金融商品取引法第37条の規定に基づく表示です。)

- ・信託契約に係るリスクについて
信託契約においては、金利・為替・株式等の価格変動により、また、投資先の信用状況の変化(発行者の事業内容、財務等の経営状況の変化及びそれらに関する外部評価の変化等)により、損失が生ずることとなるおそれがあります。
- ・契約の際、お支払い頂く報酬・手数料等について
本資料の記載内容に基づきお客様が弊社と新たに各種契約を締結する場合は、所定の報酬・手数料等が発生いたします。個別の計算方法はお客様と弊社が協議のうえ決定します。契約締結にあたっては、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認くださいようお願い申し上げます。
- ・商号等
弊社の商号等：
三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長(登金)第649号
加入協会：
日本証券業協会、
一般社団法人 日本投資顧問業協会、
一般社団法人 金融先物取引業協会

三井住友信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒105-0011 東京都港区芝公園一丁目1番1号 住友不動産御成門タワー
TEL.03(5404)3103

(資料作成日:2025年8月27日(年コン-C25058))