

三井住友信託銀行

# 年金コンサルティングニュース

2025年 冬号

## 1 DB

DB制度の見直しとともに検討すべき  
事項

～受給の繰下げ・一時金選択割合・年金受給  
期間の選択肢追加～

## 2 DB

DBガバナンス強化をサポートする  
年金ALM

## 3 DC

法令改正を踏まえた企業型DCの  
今後の運営

## 4 コラム

手取りが増えたら消費を増やすか？

## 5 ご案内

書籍を刊行しました

## 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 冬号

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

**DB制度の見直しとともに検討すべき事項  
～受給の繰下げ・一時金選択割合・年金受給期間の選択肢追加～**

P.3

公的年金の補完機能を期待されているDBやDCですが、実態はその多くが一時金として受け取られています。企業年金の受け取り方の選択肢を追加することで、企業年金の魅力を高めることが考えられます。

# 1. DB制度の見直しとともに検討すべき事項 ～受給の繰下げ・一時金選択割合・年金受給期間の選択肢追加～

公的年金の補完機能を期待されているDBやDCですが、実態はその多くが一時金として受け取られています。企業年金の受け取り方の選択肢を追加することで、企業年金の魅力を高めることが考えられます。

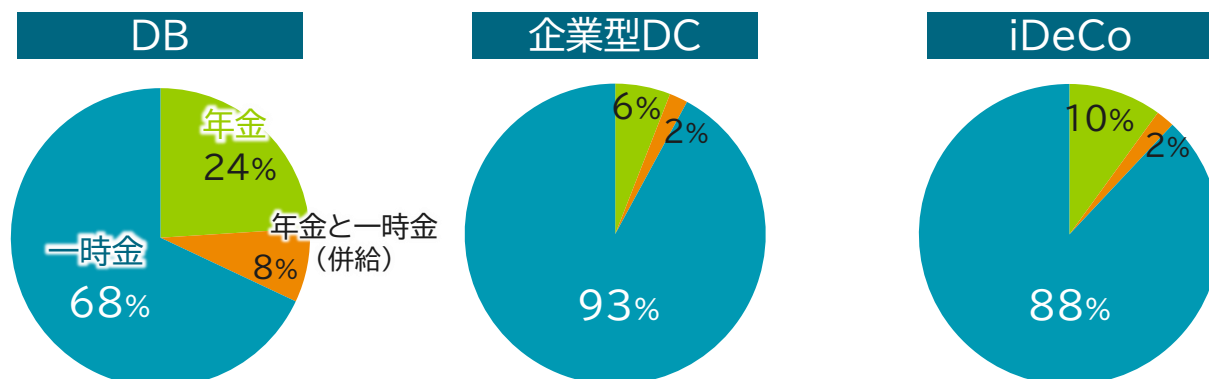
【年金コンサルティング部】

## 1.企業年金の役割と実態

日本の年金制度は3階建ての構造となっています。1階は国民年金、2階は厚生年金、そして3階部分に確定給付企業年金(以下、DB)および確定拠出年金(以下、DC)が位置付けられます。3階部分にあたるDB・DCについては「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」ことが法律(※1)において明記されており、公的年金を補完する役割・機能が期待されています。

しかしながら、企業年金の年金受け取りは実態として必ずしも主流ではありません。社会保障審議会企業年金・個人年金部会の資料によれば、DBでは約7割、DCでは約9割で一時金が選択され、年金受給を選択する人は少数派です【図表1-1】。このような実態の背景には、一時金選択の方が税制上有利と考えられていることや、住宅ローン返済等の退職時の一時的な資金需要があるとともに、年金の受け取り方の選択肢が多様なニーズに対応しきれていないことも考えられます。

【図表1-1】新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況



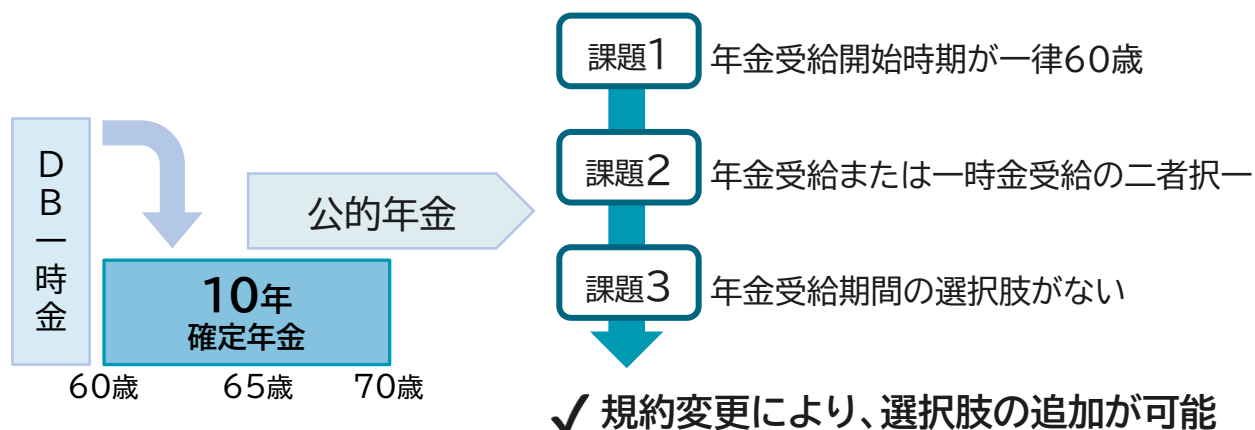
(出所)2023年9月8日第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会資料1「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築について」をもとに弊社作成

(※1)確定給付企業年金法、確定拠出年金法

## 2. 企業年金(DB)の魅力を高める3つの施策

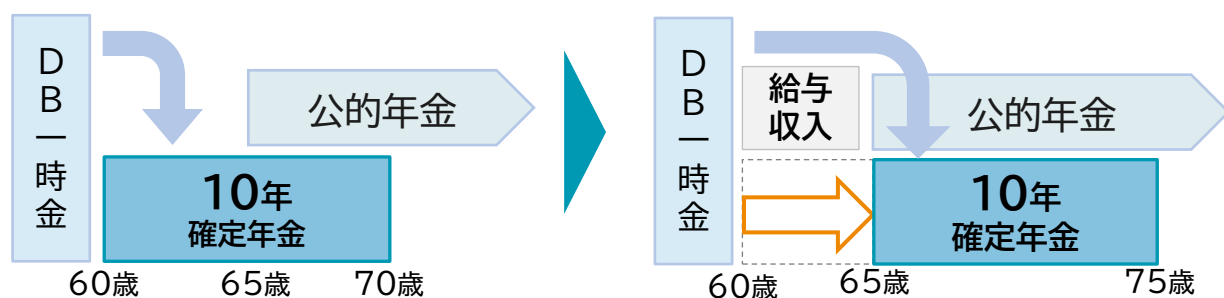
高齢期の生活の多様化が進むなか、年金受給方法もニーズに合わせた選択肢が用意されていないければ、せっかくの企業年金が有効に活用されないことにもなり得ます。本稿では、A社のDB制度を例に、年金受給方法の選択肢を増やす3つの施策をご紹介します。A社の現在のDB制度は、60歳から10年確定年金または一時金で受給するものです【図表1-2】。

【図表1-2】A社のDB制度



1つ目の施策は、課題1「年金受給開始時期が一律60歳」への対応として、DB年金受給繰下げの選択肢を追加することが考えられます【図表1-3】。特に、60歳以降も給与収入があり、定年後すぐには年金の給付が必要ない場合等に有用な選択肢になると考えられます。従業員一人ひとりの引退年齢やライフプランはますます多様化していくことを踏まえ、DB制度も年金受給繰下げの選択肢を追加することで、従業員は各々のニーズに合わせた受給開始時期を選択することが可能となります。

【図表1-3】DB年金受給繰下げの選択肢追加

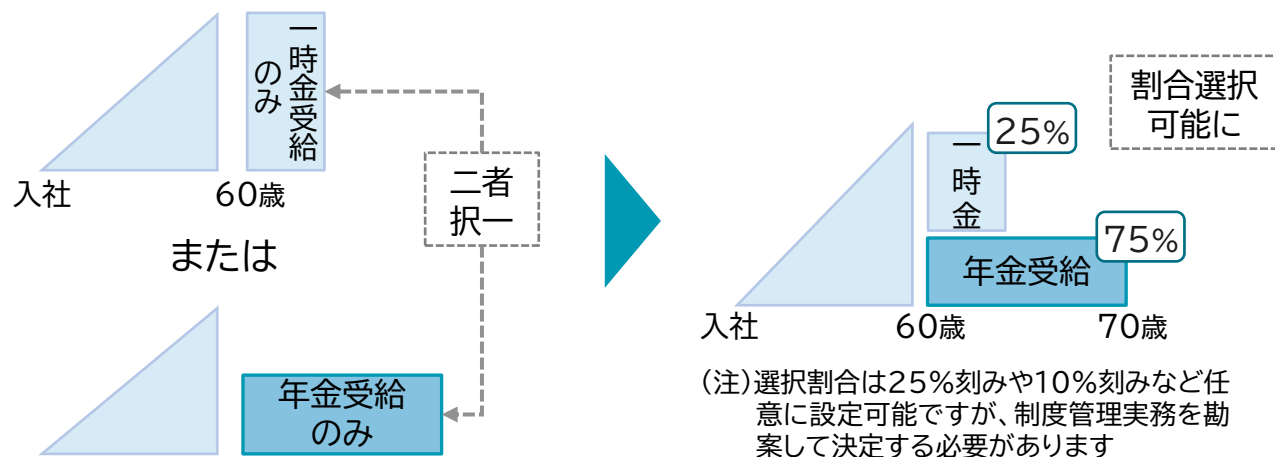


(注)規約に定めることで任意の年齢まで繰り下げることが可能です。  
繰下げ利率は0%以上で任意に定めることが可能です。



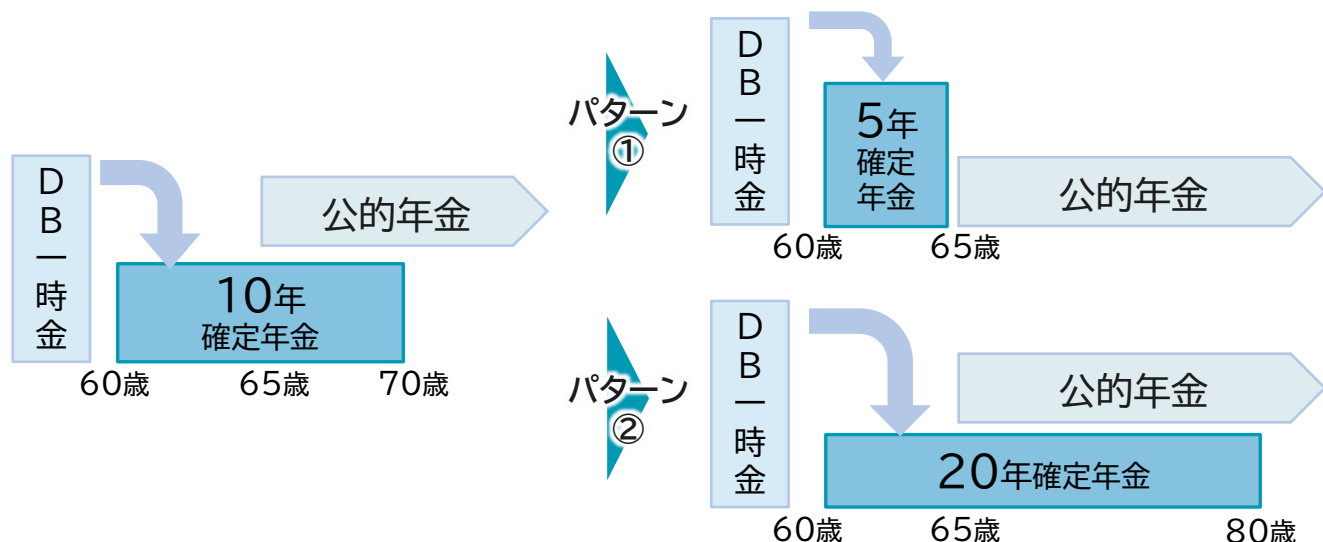
2つ目の施策は、課題2「年金受給または一時金受給の二者択一」への対応として、年金・一時金を併用する選択肢を追加することが考えられます【図表1-4】。年金受給または一時金受給の二者択一の場合、前述のような一時的な資金需要に対応するためには全額を一時金として受給するしかなく、年金選択がしづらくなることが考えられます。住宅ローンの返済等で必ずしも退職金の全額は必要がない場合も考えられることから、例えば、退職時に25%を一時金で受け取り、残りの75%を年金で受給する選択肢を追加することで、退職時の資金需要と長期的安定収入の両方を満たすことができます。また保証終身年金と確定年金がある場合、それぞれで割合を選択する設計も可能です。

【図表1-4】DB年金選択割合の選択肢追加



3つ目の施策は、課題3「年金受給期間の選択肢がない」への対応として、DB受給期間の選択肢を追加することが考えられます。企業年金は法令上終身または有期(5年～20年)で設定することができるため、受給期間の選択肢を増やすことで、従業員はライフプランに合わせた年金受給が可能となります。【図表1-5】のパターン①では5年確定年金として受け取る選択肢を追加することで、公的年金開始までの「つなぎ年金」としての活用が可能となります。【図表1-5】のパターン②では、20年確定年金として受け取る選択肢を追加することで、公的年金では不足する生活費等を「定時・定額給付」で長期に亘って補完する役割が期待されます。

【図表1-5】DB年金受給期間の選択肢追加



### 3.まとめ

公的年金の所得代替率は今後低下する見通しが示されており、企業年金の役割はますます重要になります。しかし、現状では一時金選択者が多数を占めており、企業年金制度が十分には活用されていない可能性があります。加えて、近年は物価上昇に伴い、賃上げが進んできていますが、退職給付制度においては賃金との連動性がない制度も多く、給付の実質価値を維持するには、能動的な制度見直しが求められます。

こうした状況下において、給付の実質価値維持のための制度見直しをご検討いただくとともに、本稿でご紹介した年金受給方法の選択肢拡充についても、併せてご検討いただくことが有効と考えられます。さらに、これらの制度の整備・拡充について、従業員にその内容あるいは活用方法をしっかりと認知してもらうことも重要です。従業員が「会社は自分の老後を真剣に考えてくれている」と実感し、さらに自分のライフプランに合った受給方法を具体的にイメージできれば、漠然とした将来への不安は緩和され、Well-Being向上につながります。

将来への不安要因の一つである公的年金を補強・補完する役割を企業年金が担っていることを踏まえると、従業員への説明や情報開示を含めた制度の見直しは、今後ますます重要になってくると考えられます。

以上

## 2. DBガバナンス強化をサポートする年金ALM

アセットオーナー・プリンシプル、DB資産運用ガイドライン、コーポレートガバナンス・コードへの対応をサポートするサービスとして、年金ALMがあります。本稿ではアセットオーナー・プリンシプルをベースとして、各原則に対応する弊社の年金ALMのサービス内容についてご案内します。

【年金コンサルティング部】

### 1. はじめに

[年金コンサルティングニュース2025年秋号](#)で解説しましたとおり、DBの資産運用に関するガバナンス(以下、DBガバナンス)は、以前より、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(以下、DB資産運用ガイドライン)、コーポレートガバナンス・コード(以下、CGC)、スチュワードシップ・コード(以下、SSC)、アセットオーナー・プリンシプル(以下、AOP)などにより強化が求められてきました。

そして、DBガバナンスに関する各規制や原則等は、【図表2-1】のとおり所管や対象などが違い、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るものの、ガバナンス強化の観点では類似の構成となっている点を確認しました。

本稿では、AOPをベースとして、DBガバナンス強化への対応をサポートする、弊社の年次モニタリング付き年金ALMについてご案内します。

【図表2-1】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) 年金コンサルティングニュース2025年秋号の内容をもとに弊社にて作成(同号【図表2-8】再掲)

## 2. AOPの各原則とガバナンス強化に向けたサポート概要

### アセットオーナー・プリンシプル

- まずAOPの原則を確認します。
- 原則1の『運用目的の明確化』では、アセットオーナーは運用目的を定め、その運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきとしています。
- 原則2の『専門的知見の確保、専門性の追求』では、アセットオーナーは専門的知見に基づいて行動すべきで、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としています。
- 原則3の『運用委託先・運用方法の選定、リスク管理』では、アセットオーナーは、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としています。
- 原則4の『関係者のための見える化』では、アセットオーナーは運用状況の見える化を行うべきとしています。
- 原則5の『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』では、アセットオーナーはスチュワードシップ活動等、投資先企業の持続的成長に資するような工夫をすべきとしています。

【図表2-2】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、 <b>何のために運用を行うのか</b> 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、 <b>運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべき</b> である(注)。また、これらは <b>状況変化に応じて適切に見直すべき</b> 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 <b>専門的知見に基づいて行動</b> 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 <b>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</b> 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、 <b>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</b> である。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、 <b>利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定</b> するとともに、 <b>定期的な見直しを行うべき</b> 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、 <b>運用状況についての情報提供(「見える化」)</b> 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 <b>スチュワードシップ活動を実施</b> 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。

(注)アセットオーナーによっては、運用目的が法定され、運用目標が制度上主務大臣等により定められる場合もある

(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。



## AOP対応をサポートする年次モニタリング付き年金ALM

弊社の年次モニタリング付き年金ALMは、原則1の運用目的の明確化から原則4の関係者のための見える化までのAOP各原則に関して活用していただけるものとしております。

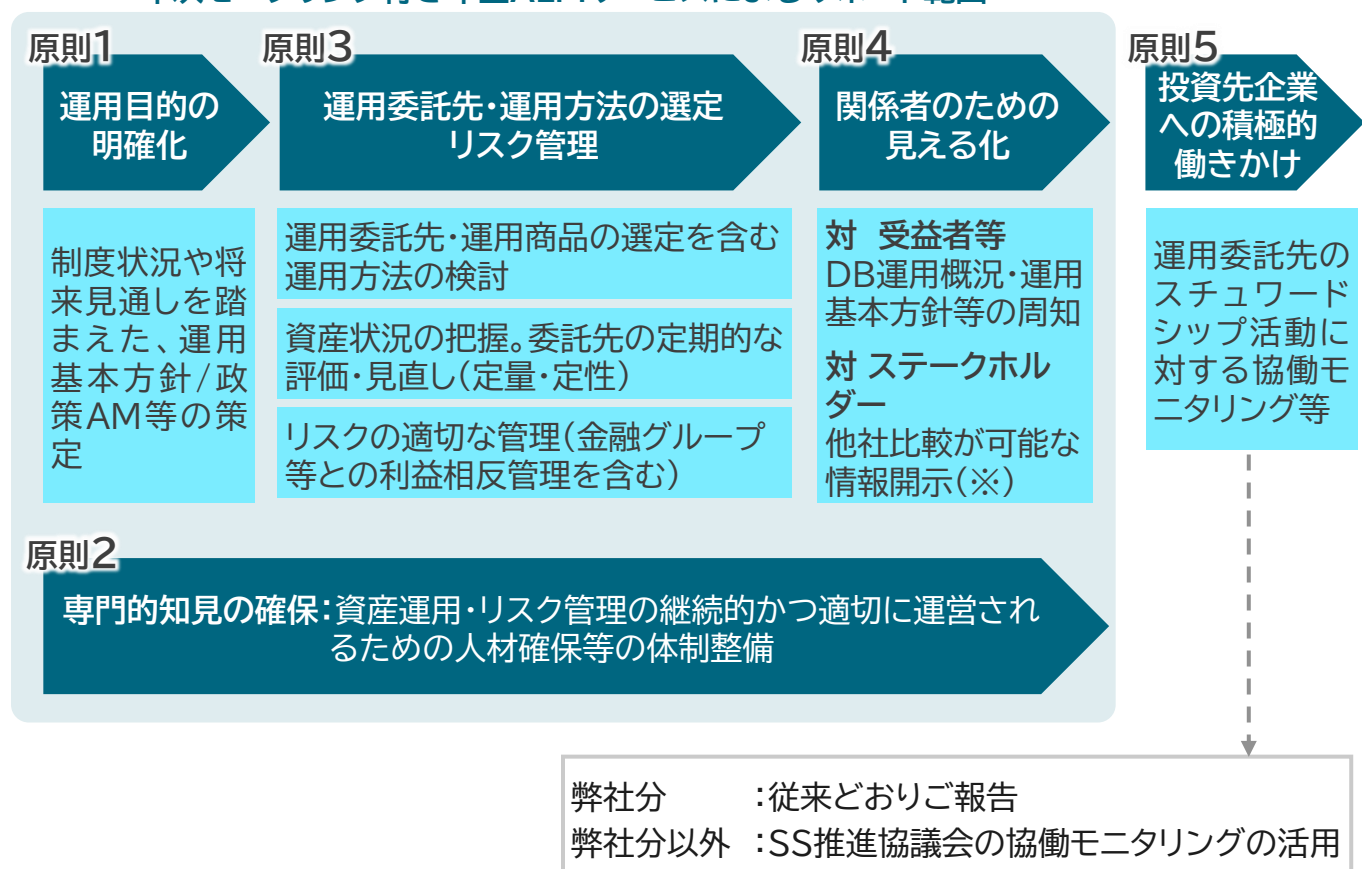
原則1の運用目的の明確化では、制度状況や将来見通しを踏まえた運用基本方針、政策アセットミックス(以下、政策AM)等の策定が求められますが、年金ALMを活用することで、制度の状況や将来見通しを踏まえた運用基本方針や政策AMの策定ができるようになります。なお一般的な年金ALMは原則1のみに対応するものとなります。

AOPの原則3・4への対応には、政策AMや現行ポートフォリオのモニタリング(少なくとも年1回)が必要になると考えられます。具体的なモニタリングの方法として、例えば、①時価変動・金融変数の変化に伴う政策AM等のリスク・リターン変化の確認、②ストレステストや財政状況シミュレーションなど、政策AM等の潜在リスクの確認、③運用スタイル分析などが挙げられます。

弊社の年次モニタリング付き年金ALMは、【図表2-3】のとおり、原則1に加え、原則2・3・4もサポートするものとなります。本サポートの概要につき、次項にてご案内いたします。

【図表2-3】DB運営と年次モニタリング付き年金ALMのサポート範囲

## 年次モニタリング付き年金ALMサービスによるサポート範囲



(※)厚生労働省 年金局長の私的諮問機関「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」にて議論

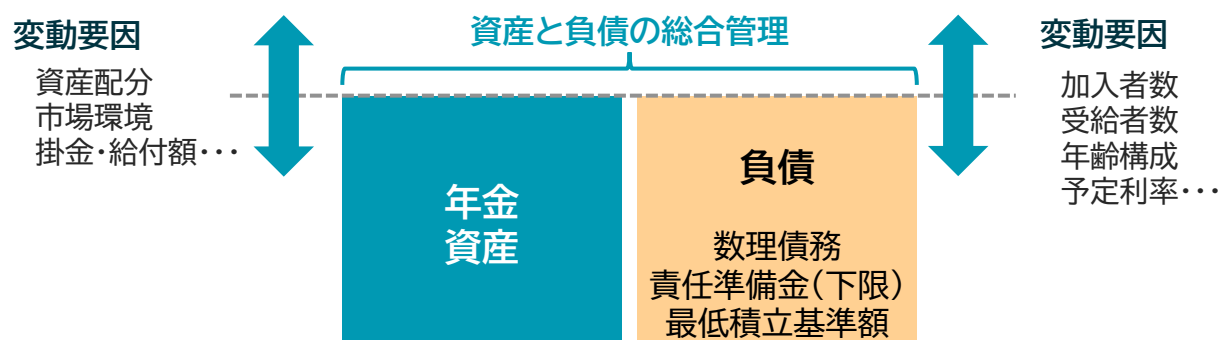
### 3.年次モニタリング付き年金ALM

#### 一般的な年金ALMの概要

ALMは、Asset・Liability・Managementの頭文字で、資産と負債を総合管理するものとなります。年金ALM(以下、ALM)の目的は、年金制度の将来像の確認・課題の洗い出しと対策の検討です。具体的には、加入者等の推移、掛金と給付のバランス、債務変化の確認、中長期的に必要な目標リターン水準の確認、関係者間での年金制度に対するリスク認識の共有化となります。

もう一つの大きな目的が、政策AMの策定です。将来シミュレーションを通して、数理債務・責任準備金(下限)・最低積立基準額等の負債特性を確認し、リスク許容度を勘案した政策AMを策定します。

【図表2-4】ALMの概要



(注) 責任準備金(下限) = 給付現価 - 掛金収入現価。今後も制度が継続する前提で保有すべき年金資産の基準。

ALMの工程は、負債分析、資産分析、総合マッチング分析と大きく3つあります。負債分析では、将来の加入者・受給者推移の確認、将来のキャッシュフローの確認、将来の負債規模の確認等、年金制度の負債の特性を把握します。資産分析では、現行政策AMの確認、投資対象資産の選定、各資産の前提条件(リターン・リスク等)の設定、効率的フロンティアの導出を行い、資産と負債の総合マッチング分析を行う政策AMの候補をある程度絞り込みます。最後の総合マッチング分析では、政策AMの違いによる年金財政への影響を将来シミュレーションにより確認・評価します。

【図表2-5】ALMの工程



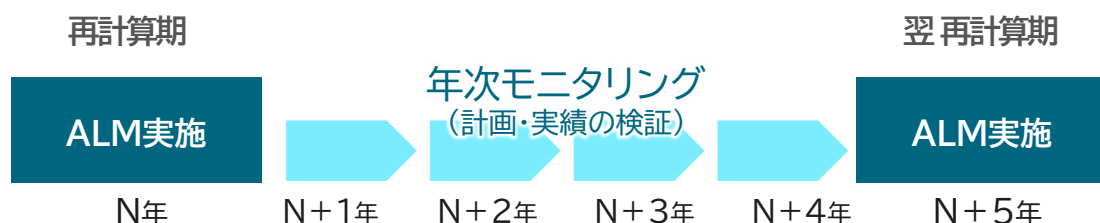
#### 総合マッチング分析

資産配分(政策AM)の違いによる年金財政への影響を将来シミュレーションにより確認、評価

## 年次モニタリング

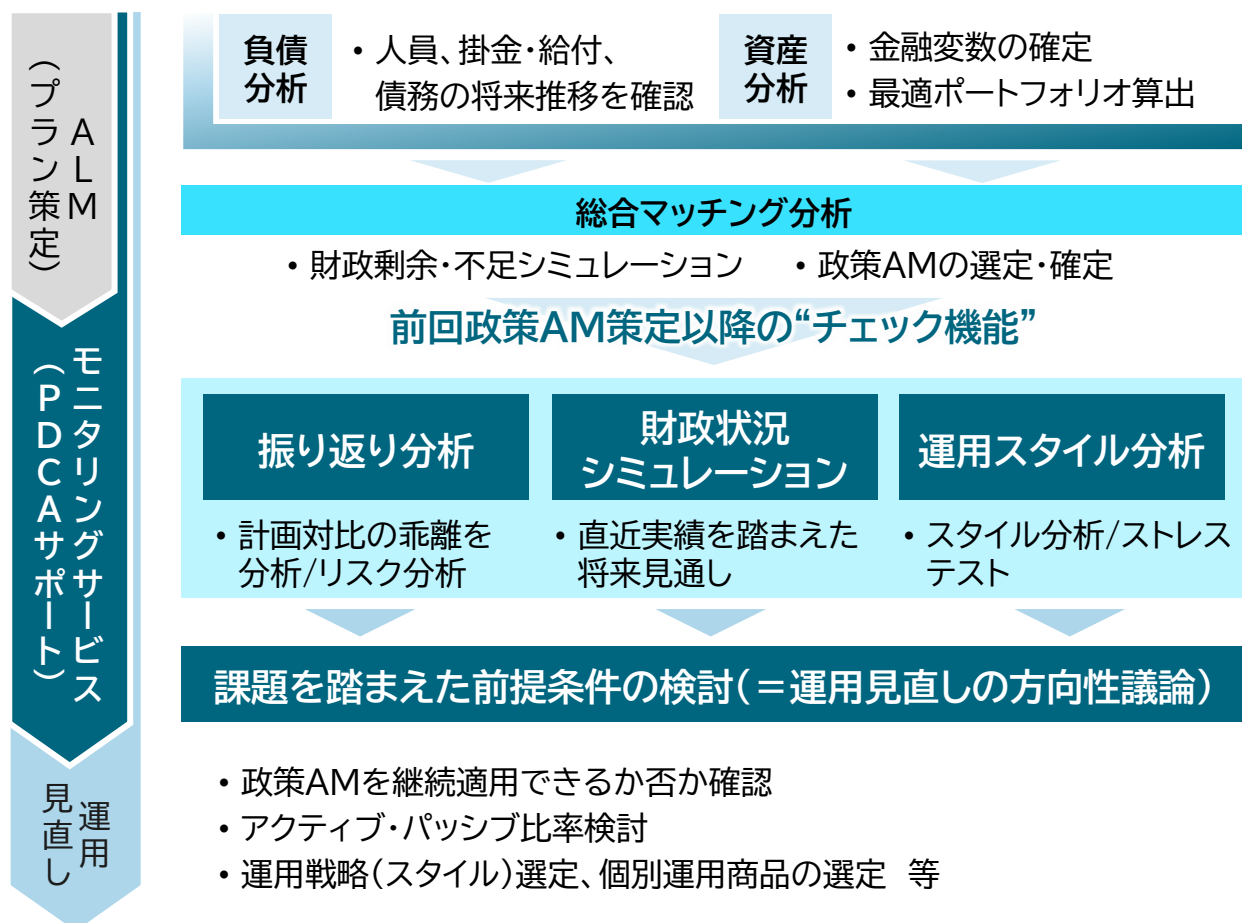
一般的なALMでは財政再計算に合わせて5年ごとに実施するケースが大半です。その場合の課題として、次回のALMまで、負債や資産の推移が前回ALMでの予測どおりになっているか等のチェックが疎かになることが挙げられます。そのため、前回ALMと次回ALMの間の年度に年次モニタリングを実施することが考えられ、弊社の年次モニタリング付き年金ALMは、一般的なALMに年次モニタリングを加え、DBガバナンス強化をサポートするものとなっています。

【図表2-6】年次モニタリングイメージ



年次モニタリングでは、計画対比の乖離分析やリスク分析を行う振り返り分析、直近実績を踏まえた将来の財政状況シミュレーション、運用スタイル分析、ストレステストなどを行います。

【図表2-7】ALM+年次モニタリングの工程



ALM実施以降の年度では、負債・資産の見込みと実績に乖離が生じます。特に資産は大きく乖離することが考えられ、その場合、前回ALMで見込んだ財政状況に影響します。そのため、前回ALM実施以降、年次で負債・資産を直前の年度末時点の実績値に洗い替えて再シミュレーションすることで、将来の財政見通しの変化を捉えることができます。

振り返り分析、財政状況シミュレーション、運用スタイル分析などはAOP原則3のリスク管理に該当し、ALM実施年度の間年度において年次でモニタリングすることは、DBガバナンスの強化、AOP受け入れへの体制強化に繋がるものと考えられます。

## 4. まとめ

これまでのDBガバナンス強化の流れ、およびAOPをベースに各原則への対応をサポートする弊社の年次モニタリング付き年金ALMについて説明してきました。昨今ではインフレ・賃上げあるいは金利上昇といった環境変化を鑑みて、DB給付増額(退職給付の増額)を実施・検討する企業が増加しています。その検討時にはDB財政剰余を財源の1つとすることも考えられますので、ALM・年次モニタリングによって、財政剰余の将来見込みを確認しておくことが望まれます。また、DBの見える化議論が行われていることも、従業員や世間から処遇の一部としての退職給付制度への注目を高める可能性があります。そうした社会的背景からも、ALMに加えて年次モニタリングを行う意義が高まっていると考えられますので、弊社の年金ALMのサービスにご関心のある方は、弊社年金営業担当者までお問い合わせください。

以上



### 3. 法令改正を踏まえた企業型DCの今後の運営

DC拠出額に影響のある改正が予定されています。改正による影響を整理するとともに、改正を踏まえた今後の企業型DCの運営について検討します。

【確定拠出年金業務部】

#### 1. 法令改正の具体的な内容

2025年6月20日、年金制度の改正を規定した「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」が公布されました。今後の政省令改正により、加入者掛金額の制限撤廃やDC拠出限度額の引上げ、iDeCo(個人型DC)の加入可能年齢の引上げ、企業年金の運用の「見える化」(企業年金の運営状況を厚生労働省がとりまとめて公表することにより、他社との比較や分析を可能にするもの)が実施される予定です【図表3-1】。本稿では、多くの企業型DC加入者に影響のある加入者掛金額の制限撤廃とDC拠出限度額の引上げを中心に整理いたします。

【図表3-1】法令改正の内容

項目	改正前	改正後	法令改正時期
① 加入者掛金額の制限撤廃	事業主掛金額以下	事業主掛金額以下の制限撤廃	公布日:2025/12下旬(予定) 施行期日:2026/4/1(予定)
② DC拠出限度額の引上げ	第1号被保険者:6.8万円/月 第2号被保険者:5.5万円/月	第1号被保険者:7.5万円/月 第2号被保険者:6.2万円/月 iDeCoの制限も撤廃され、上限まで拠出可能	公布日:2025/12下旬(予定) 施行期日:2026/12/1(予定)
③ iDeCo加入可能年齢引上げ	第1・3号被保険者:60歳 第2号被保険者:65歳	共通で70歳	公布日:2025/12下旬(予定) 施行期日:2026/12/1(予定)
④ 企業年金の運用の「見える化」	他社比較不可	厚生労働省がとりまとめて公表し、他社との比較・分析を可能に	公布(25年6月20日) から5年以内

加入者掛金額の制限撤廃とDC拠出限度額の引上げは、老後に向けた資産形成の促進や、賃金上昇等の経済・社会情勢の変化を踏まえたものです。

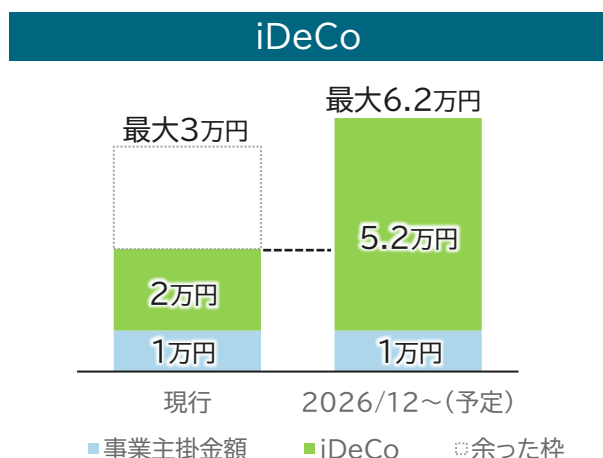
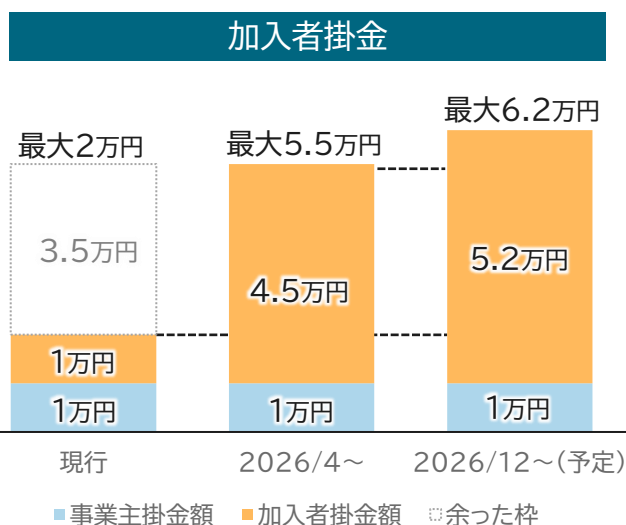
現行法令では、加入者掛金は事業主掛金額までしか拠出できませんが、改正①によりこの制限が

撤廃され、事業主掛金を超えて加入者掛金を拠出できるようになります。DB等の他制度を実施していない場合のDC拠出限度額は、改正②により、第2号被保険者については現在の月額5.5万円から月額6.2万円まで増額されます。同時にiDeCoの上限月額2万円も撤廃され、企業型DCとiDeCoを併用している人も、月額6.2万円までとなります。

【図表3-2】では具体例として、事業主掛金額が月額1万円で、DB等の他制度を実施していない場合の拠出可能額の変化を示しています。現行法令では、加入者掛金には事業主掛金額を上限とする制限があるため、事業主掛金と加入者掛金を合計した月額2万円が最大の拠出額となり、iDeCoには月額2万円の制限があるため合計で月額3万円が最大の拠出額となります。2026年12月改正後はどちらも最大月額6.2万円まで拠出できるようになる予定です。

両改正により、加入者掛金やiDeCoといった事業主掛金に上乗せして拠出する制度を活用することで、「枠は余っているが、掛金制限のため拠出できない」という状況が改善され、より柔軟に老後に向けた資産形成を行うことができるようになります。

【図表3-2】  
法令施行後の拠出可能額の変化



## 2. 法令改正を踏まえた事業主・加入者それぞれの検討事項

前述のとおり、加入者掛金額の制限撤廃とDC拠出限度額の引上げによって、柔軟な掛金設計が可能となることがわかりました。では、本改正を有効活用するためには、事業主・加入者それぞれの観点で、どのような方法が考えられるでしょうか。

事業主の検討事項を【図表3-3】に整理しています。昨今のインフレを踏まえると、DC掛金の実質価値が減少しているため、事業主が負担する掛金額を増加・回復することが考えられます。ただし、事業主の費用が増加することや、DC以外の退職給付制度などとの整合性を踏まえて検討する必要があります。即座に対応することが難しい場合においては、対応の方向性が定まるまでの間、拠出枠の有効活用の観点から税メリットが大きい拠出枠を加入者に開放することも考えられます。

また、加入者掛金がある制度の場合、規約変更を行うことで拠出制限を撤廃することができます。

(厚生局への届出不要)。また、加入者掛金額の変更の募集は法令上年1回ですが、これとは別に、拠出上限の撤廃の規約変更に合わせて臨時で募集することも可能となる見込みであるため、タイムリーに加入者掛金の活用を促す機会を創出できます。社内における規程改訂やシステム整備の可否を考慮のうえ、実施スケジュールをご検討ください。

選択型DC制度の場合、拠出限度額の拡大に合わせて選択型DCの利用可能額を引き上げる方法が考えられます。ただし、給与あるいは賞与を原資とする場合、最低賃金や賞与支給額への影響も考慮することが必要です。

【図表3-3】本改正を踏まえた事業主の検討事項

制度	検討事項	ポイント
共通	事業主が負担する掛金の増額	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 福利厚生の拡充</li><li>・ インフレへの対応力強化</li><li>・ 事業主の掛金負担は増える</li></ul>
加入者掛金	拠出制限撤廃	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自助努力枠の拡充</li><li>・ 撤廃に合わせて掛金額変更の臨時募集が可能</li><li>・ 規約変更に加え、規程やシステム改修が必要な場合あり</li></ul>
選択型DC	利用可能額の増額	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自助努力枠の拡充</li><li>・ 規程の改訂が必要</li><li>・ 最低賃金や給与・賞与支給額への影響を考慮する必要あり</li></ul>

加入者の観点では、本改正に合わせて加入者掛金とiDeCoのどちらを活用するのか改めて考えることが大切です。これまでは事業主掛金額が低いためにiDeCoを選択していた加入者も、一連の改正後は加入者掛金とiDeCoで拠出可能額の差はなくなります。iDeCoでは本人負担であった口座管理手数料が不要となり、企業型DCの口座に一本化できるといったメリットがあるため、加入者掛金への切替えも選択肢となるでしょう。

このように、本改正により加入者が取りうる選択肢が増えるため、事業主から加入者に対する周知が必要であると考えられます。加えて、本改正は加入者の掛金額に直接影響する内容であるため、投資教育を行うことでさらなる制度活性化が期待できます。そのためには効果的な投資教育が重要になりますが、企業型DCの継続教育には課題があるのも実情です。次節では、継続教育の現状と課題を整理します。

### 3. 企業型DC継続教育の現状と課題

企業型DCでは、確定拠出年金法第22条により、継続教育は事業主の責務と定められています。企業年金連合会の「2023年度企業型確定拠出年金実態調査結果」によれば、企業型DCの継続教育の実施率は80.0%であり、多くの事業主で実施されていることがわかります。実施方法を確認すると、

社内報やメールでの周知、イントラ等への掲載が最も多く、次いで動画視聴、集合対面セミナーの順であり、コロナ禍以前の2019年度と比較すると、従来の対面型の教育に加えて、非対面での教育手法も進んでいることが確認できます【図表3-4】。

【図表3-4】継続教育の実施方法(複数回答可)

実施方法	2019年度		2023年度
社内報やメールでの周知、イントラ等への掲載	38.1%	➡	52.4%
動画視聴	22.0%	➡	40.4%
集合研修	55.1%	➡	38.9%
オンラインセミナー	12.9%	➡	35.6%
eラーニング	22.0%		25.9%
小冊子・ハンドブック等の発行	19.7%	➡	10.5%
個別相談	7.8%		10.0%

(出所)企業年金連合会「確定拠出年金実態調査結果」より三井住友信託銀行にて作成

一方、NPO法人DC・iDeCo協会「企業型確定拠出年金担当者の意識調査(2024年版)」によれば、「現時点におけるDC制度に関する一番の悩み(課題)」として、対象企業の24.8%が「加入者の制度に関する無関心」をあげており、最多となっています。つまり、事業主による継続教育の実施率は高いものの、加入者の関心は低いというギャップが生じていることがわかります【図表3-5】。

これは、教育の形式的実施と加入者の実感・行動との間にある認識相違に起因します。事業主の観点では、継続教育実施にかかる業務負担増加等、人的リソースに制約があるため、メール配信、パンフレット配布等の案内にとどまるケースも多いと考えられます。また加入者の理解度レベルに応じた教育内容の選定や、無関心層へのアプローチに課題を感じている事業主も多く存在します。

【図表3-5】企業型DC担当者の悩み

	課題内容	割合
1	加入者の制度に関する無関心	24.8%
2	継続教育の実施に関する事項	20.0%
3	加入者の運用に関する意識	18.5%
4	事務の煩雑さ	8.2%
5	制度の複雑さ	7.5%

(出所) NPO法人DC・iDeCo協会

加入者の観点では、無関心層を中心に教育が「自分事」として認識されていないケースが多く、また制度の複雑さや知識・経験不足から投資に後ろ向きな意見もあり、積極的に教育に参加できないケースも見受けられます。

前述のとおり、今回の法令改正の周知に合わせた投資教育を実施することで、加入者の資産形成の見直しを促す良い機会となります。しかし、せっかく投資教育を実施しても、加入者とのギャップがある限り十分な効果を生み出すことは難しいと考えられます。したがって、プランの状況や加入者の金融リテラシーを考慮し、適切な方法で投資教育を提供することで、実効性を高めていくことが重要であるといえます。



## 4. 手取りが増えたら消費を増やすか？

昨今、物価高に呼応する形で賃上げが行われ、手取りの増加傾向が見られます。一方で、こうした手取りの増加が消費に結びついていない現状があります。三井住友トラスト・資産のミライ研究所（以下、ミライ研）が2025年1月に行ったアンケート調査をもとに、国民の不安心理を紐解きつつ、企業の人事部門の立場で従業員のためにできることについて考察します。

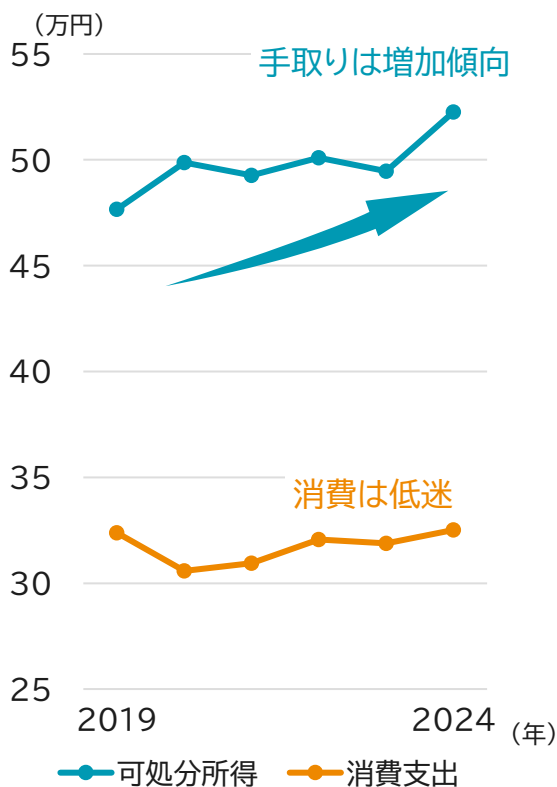
【三井住友トラスト・資産のミライ研究所 / 杉浦 章友】

### 1. 手取りが増えても消費を増やさない

総務省「家計調査」のデータをもとに、2019年から2024年にかけて可処分所得と消費支出を比較したものが【図表4-1】です。コロナ禍前の2019年水準からの推移をみると、可処分所得（手取り）は増加傾向にあります。消費支出はほぼコロナ禍前の水準で低迷していることがわかります。

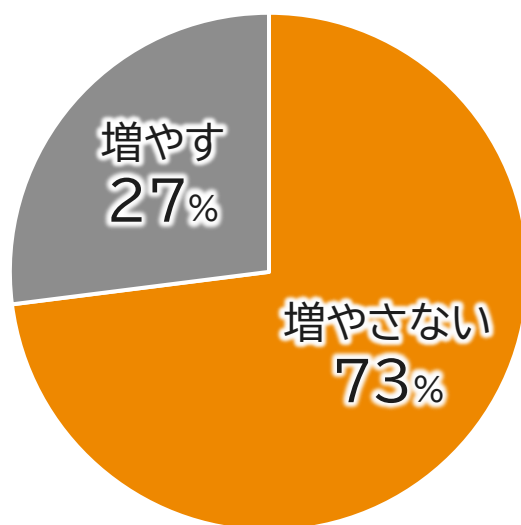
ミライ研の調査でも、「賃上げ・減税」で手取りが増えたら消費を増やすかとの問いに対し、「増やさない」との回答が7割を占めています【図表4-2】。

【図表4-1】可処分所得と消費支出



（出所）総務省「家計調査」（二人以上の世帯・勤労者世帯）をもとにミライ研作成

【図表4-2】手取りが増えたら消費を増やすか



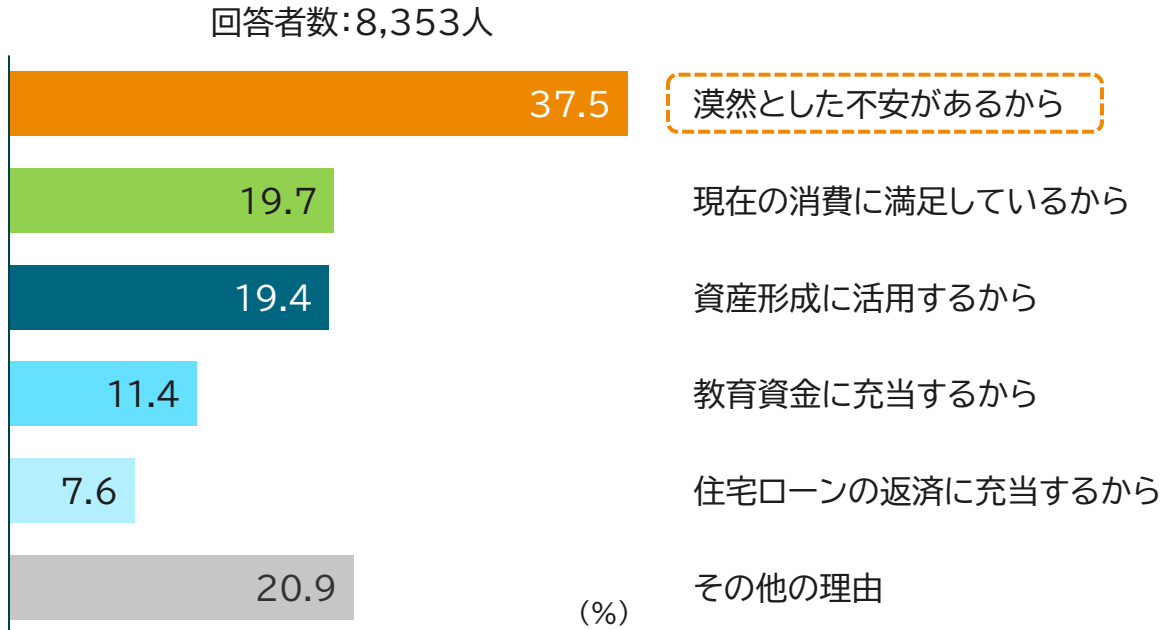
（注）厳密には、「どちらかと言えば増やす」か「どちらかと言えば増やさない」かを問うたもの。上記グラフの「増やさない」は「どちらかと言えば増やさない」、「増やす」は「どちらかと言えば増やす」の結果を表示している。

（出所）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）

## 2. 手取りが増えても消費を増やさない理由

手取りが増えても消費を増やさない理由を尋ねた結果が【図表4-3】です。消費を増やさない理由の1位に挙げられたのは「漠然とした不安」でした。

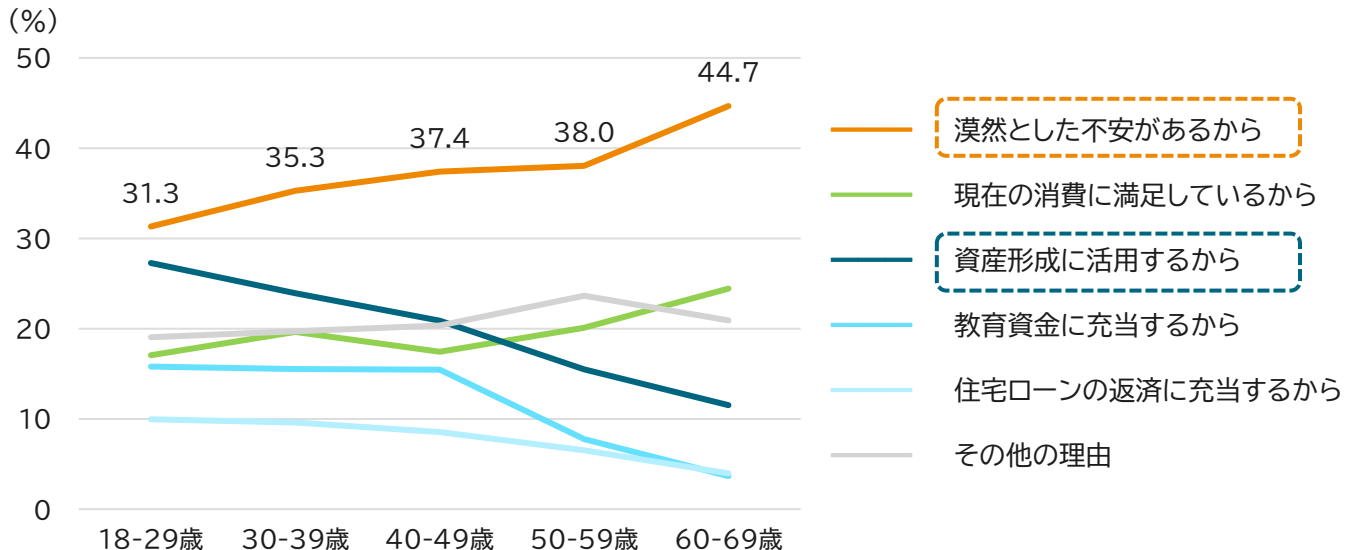
【図表4-3】手取りが増えても消費を増やさない理由(※複数選択可)



(出所)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)

年齢別に見たものが【図表4-4】で、年齢とともに「漠然とした不安」を挙げる割合は高くなっています。若年層では「資産形成に活用する」との回答も見受けられました。

【図表4-4】手取りが増えても消費を増やさない理由、年齢別(※複数選択可)



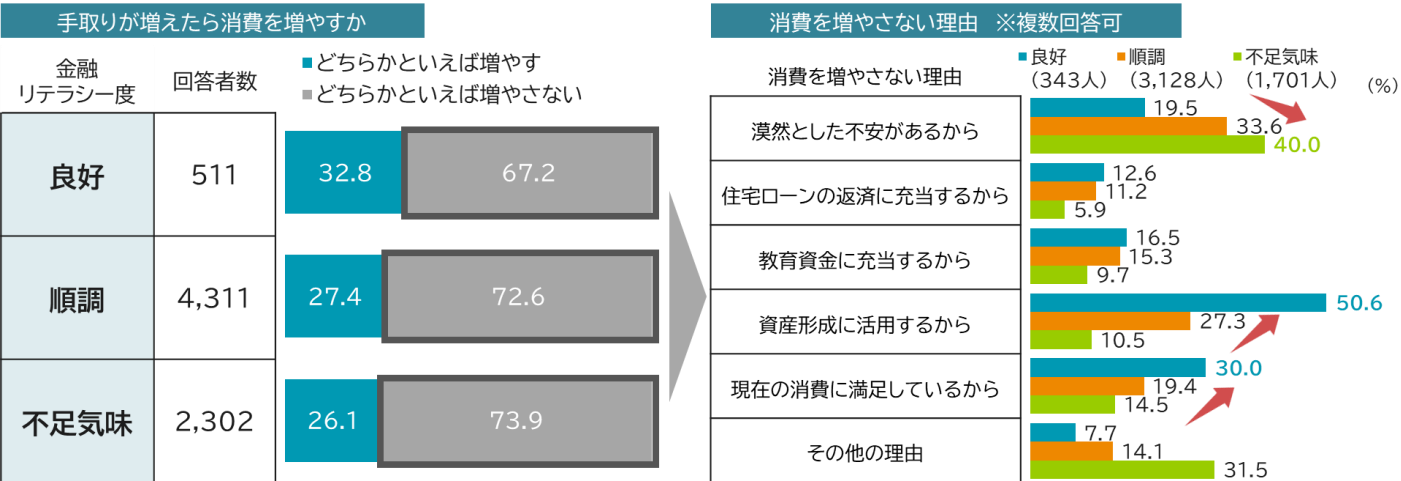
(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

### 3.金融リテラシー度別の分析

手取りが増えた場合の行動を金融リテラシー度別に分解したものが【図表4-5】です。金融リテラシー度が高い人のほうが、手取りが増えた際に消費を増やすとの回答が僅かに多くなっています。また、消費を増やさない人でも、金融リテラシー度が高い人ほど「漠然とした不安」は少なく、手取りを増やさない場合に明確な理由を持っている様子が明らかになりました。特に、資産形成に活用するとの回答は、金融リテラシーが高い場合に顕著に多くなります。

金融リテラシーが高い人は手取り増を資産運用に回すこともできますが、そうでない人は手取りが増えても漠然と不安を抱えて消費を抑制する傾向が強まります。

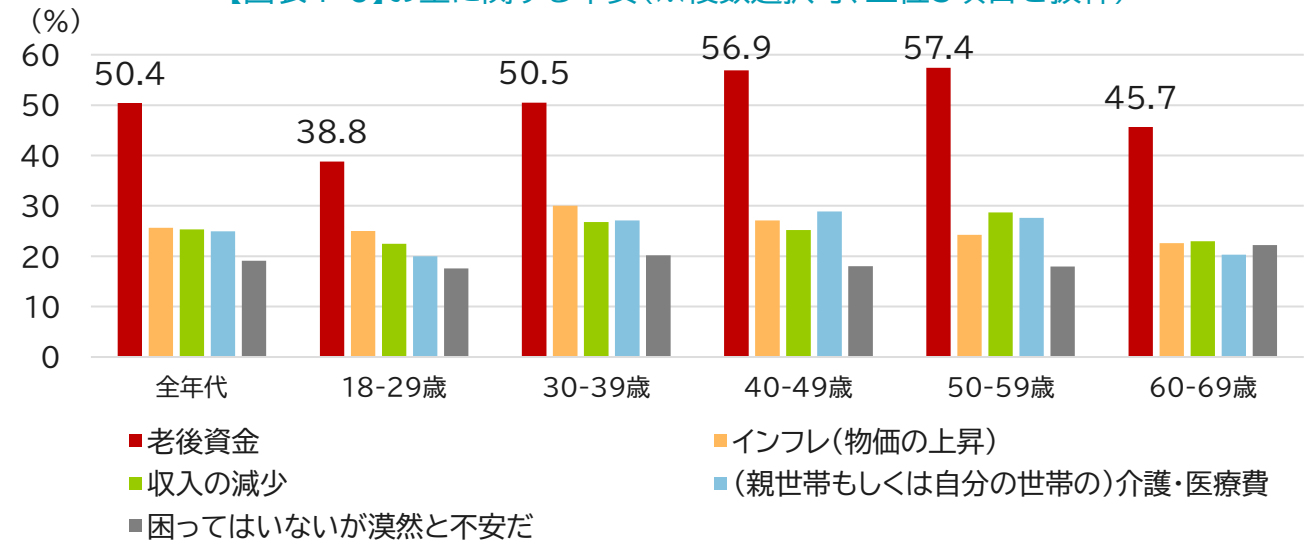
【図表4-5】金融リテラシー度と手取り増加時の行動



(出所)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)及びミライ研「ファイナンシャル・ウェルビーイングと金融リテラシーに関する意識と実態調査」(2025年)をもとに作成

なお、「お金の不安」には様々あると考えられますが、アンケート調査では年代を問わず「老後資金」に関する不安がトップとなっています【図表4-6】。

【図表4-6】お金に関する不安(※複数選択可、上位5項目を抜粋)



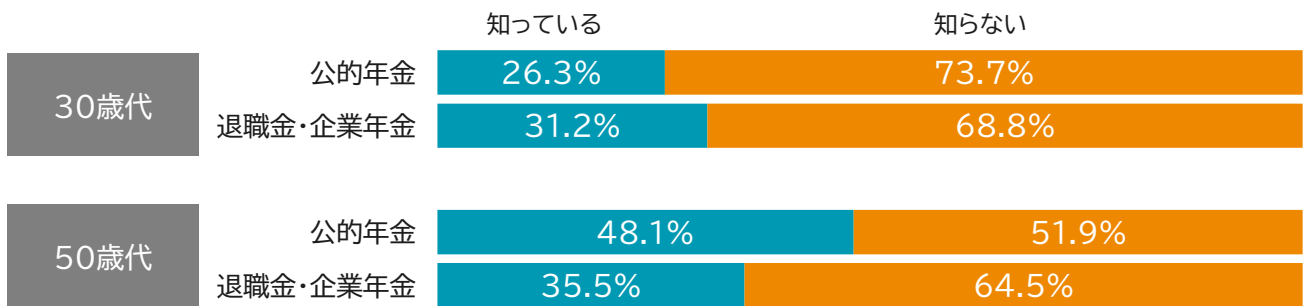
(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)  
© SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

## 4.企業の人事部門にできること

「手取りが増えても消費に回さない」としても、現在の消費に満足している従業員にとっては構わないわけですが、企業が実施したベース・アップが従業員の暮らしの充実に結びつかず、漠然とした不安のもとにただ貯めこまれているとしたら課題ではないでしょうか。

【図表4-7】のとおり、重要な老後の収入源である公的年金や退職給付の水準を知らない人の割合は、50歳代でも半数を超えています。公的年金の保険料は半額企業が負担していますし、退職給付も企業が独自に用意しているものです。従業員へ投資していることを伝え、会社が直接・間接に用意している老後資金の水準を、従業員に理解・実感いただくことが重要だと思います。

【図表4-7】公的年金水準・退職給付水準の認知度



(出所)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)

採用競争力などを考えた賃上げももちろん重要ではありますが、賃上げをしても従業員が消費に回さず貯め込んでいるのであれば、給与ではなく退職給付として従業員に届けることも選択肢の一つと考えられます。物価上昇に対応する賃上げとともに、退職給付の充実を行うと、なお良いと考えます。

また、給与の一部について、従業員が会社制度を有効に活用して自ら資産運用を行えるよう、会社制度を整えることも、企業にできる重要な老後不安解消の取組です。例えば、DCにおいてはマッチング拠出の法改正が2026年4月に控えており、改正後は事業主掛金よりも多くの従業員拠出が可能になります。その実現のための規約変更を行うことや、従業員の金融リテラシー向上につながる投資教育も、老後不安解消につながる重要な取組です。

このように、企業の人事部門としては、

- ①退職給付を従業員に理解いただくこと
- ②退職給付水準を拡充すること
- ③従業員の金融リテラシーを高め、資産形成を支援していくこと

といった取組を通じて従業員の老後不安解消を図ることができます。従業員が賃上げを消費や自己投資に回し、より充実した日々を送ることは、企業にとっても望ましいのではないのでしょうか。



執筆者：三井住友トラスト・資産のミライ研究所 主任研究員 杉浦 章友  
年金数理人、日本アクチュアリー会正会員、日本証券アナリスト協会認定アナリスト、  
1級DCプランナー(企業年金総合プランナー)、AFP、三井住友信託銀行・年金研究センター 主任研究員



## ご案内

## 5. 書籍を刊行しました

## 『人的資本経営時代の退職給付制度』

——「退職給付制度」の本質を、時代とともに再定義する

退職給付制度は、長く「福利厚生」や「人事制度の一部」として語られてきました。しかし、社会・経済・雇用の構造が大きく変化するなかで、その位置づけを見直す時期が来ています。私たちはこの本を、「退職給付を人的資本経営の文脈で捉え直す」ことを目的にまとめました。お手に取って読んでいただければ幸いです。

【三井住友信託銀行・年金研究センター】

## 書籍紹介

人生100年時代、少子高齢化の進行、インフレ環境、働き方の多様化——これらの変化が、企業の人的資本戦略に大きな影響を与えています。退職給付制度はもはや過去の延長線上で維持するものではなく、従業員の「ファイナンシャル・ウェルビーイング」を支える経営資源として再設計すべき時代に入りました。本書『人的資本経営時代の退職給付制度』は、DB・DC・iDeCo等の制度改正や運営実務を体系的に整理しつつ、インフレ対応、定年延長、ジョブ型雇用、人的資本開示といった最新動向を踏まえた戦略的制度設計を提案。従業員エンゲージメントを高める「退職給付のベストミックス」構築を通じ、企業の持続的成長に資する実践的なヒントを提示する一冊です。

## 主要目次

第1章 環境変化をふまえた退職給付制度のあり方

第2章 公的年金制度・企業年金制度の変遷

第3章 公的年金制度・退職給付制度の課題と方向性

第4章 人的資本経営のススメ

第5章 ウェルビーイングを高める金融&amp;年金リテラシー

## 人的資本経営時代の退職給付制度

著者：三井住友信託銀行・年金研究センター

発行日：2025年12月3日

判型・体裁・ページ数：A5判・並製・296ページ

ISBNコード：978-4-322-14614-1

定価：3,300円(税込)

[KINZAIストア](#)

「退職給付制度」の本質を、  
時代とともに再定義する

人生100年時代——長寿化、インフレ、人的資本経営の進展  
退職給付制度は、もはや「福利厚生」ではなく人事制度の根幹をなすものである  
制度設計・法改正・財政運営・人的資本経営との関連を一冊で俯瞰する  
企業年金・退職給付制度考察のための決定版

一般社団法人 金融財政事情研究会

- 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11月27日(年コン-C25089))