

年金コンサルティングニュース

2026年 春号

- 1 企業年金**
インフレ環境下での退職給付制度の
対応
- 2 DB**
積立超過基準への抵触可能性について
- 3 人的資本**
人的資本サーベイ2025より
(退職給付制度関連)
- 4 DC**
インフレ環境下における企業型DCの
今後の運営について
- 5 DB**
2026年4月のDB制度変更内容の
統計
- 6 人的資本**
人的資本情報の開示に関して

三井住友信託銀行 年金コンサルティングニュース 2026年 春号

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いただけますと幸いです。

1 企業年金 インフレ環境下での退職給付制度の対応 P.3

インフレ環境下において、多くの企業が継続したベース・アップに取り組んでいます。そのような環境の中で、賃金だけでなく退職給付水準の見直しの検討も開始しているお客さまが約3割もいらっしゃる事が弊社の調査にて判明しました。各社の退職給付制度によって、どのような見直し方法が考えられるかを整理しました。

2 DB 積立超過基準への抵触可能性について P.7

近年の国内金利の上昇および良好な運用環境と関係する話題として、積立超過基準についてご説明します。同基準のルールを確認し、モデル制度に基づく数値例を通して将来の積立超過基準への抵触可能性、および剰余が積み上がった制度における次のフェーズとして給付増額の余地について検証します。

3 人的資本 人的資本サーベイ2025より(退職給付制度関連) P.14

人的資本経営では従業員のWell-beingが重視されています。弊社が実施した人的資本サーベイ2025においては、例年の人的資本領域における施策・取組み状況に関するWell-beingに着目した調査に加え、退職給付制度関連項目のサーベイも実施いたしました。本稿では、当該退職給付関連の結果を紹介いたします。

4 DC インフレ環境下における企業型DCの今後の運営について P.19

近年のインフレは、企業型DCの資産形成に新しい視点をもたらしています。老後の十分な資産形成の実現に向け、インフレを踏まえた企業型DCの活用方法を検討します。

5 DB 2026年4月のDB制度変更内容の統計 P.23

2026年4月における確定給付企業年金(DB)の制度変更内容を2025年4月と比較し、そこから読み取れるDB制度変更の傾向をご紹介しますとともに、今後の退職給付制度の見直しの流れを推察します。

6 人的資本 人的資本情報の開示に関して P.27

企業価値向上に資する人的資本に関する情報の重要性については、有価証券報告書への記載が義務化された2023年以降広く浸透し、様々な媒体を通して有益な情報開示が進み、高度化されてきた印象です。人的資本情報の開示に関する足元の行政側の動きと、統合報告書における開示状況に関してまとめました。

1. インフレ環境下での退職給付制度の対応

インフレ環境下において、多くの企業が継続したベース・アップに取り組んでいます。そのような環境の中で、賃金だけでなく退職給付水準の見直しの検討も開始しているお客さまが約3割もいらっしゃる事が弊社の調査にて判明しました。各社の退職給付制度によって、どのような見直し方法が考えられるかを整理しました。

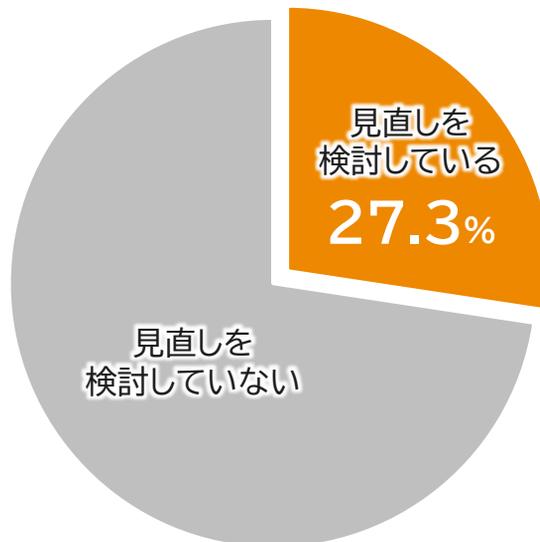
【年金コンサルティング部 / 仲村 拓海】

1. 退職給付制度のインフレ対応を検討している企業が増加

弊社が昨年9月に実施した人的資本サーベイ2025において、退職給付制度の水準見直しの検討状況についてアンケートを取りました。その結果、約3割ものお客さまが、賃金だけでなく退職給付水準についても見直しを検討していることが分かりました【図表1-1】。

一口に退職給付のインフレ対応と言っても、制度設計によって、考えられるインフレ対応は様々であるため、制度設計ごとにポイントをまとめました。

【図表1-1】退職給付水準の見直し検討割合



2. 制度設計毎のインフレ対応策

一般的な制度設計を、給付額の算定方法と、給付額に賃金の変動が反映されるかどうかでパターン分けをしました【図表1-2】。

【図表1-2】一般的な制度設計のパターン分け

算定方法\賃金連動	実際の賃金に 非連動	実際の賃金に 連動
累積型 (過去分は不変)	・累積給与比例制(賃金と別テーブル)	・累積給与比例制(賃金等)
累積型 (過去分変動)	・CB制(賃金と別テーブル) ・DC(賃金と別テーブル)	・CB制(賃金等) ・DC(賃金等)
非累積型	・最終給与比例制(賃金と別テーブル)	・最終給与比例制(賃金等)

※1 年度ごとの付与額がある退職給付制度を累積型、それ以外を非累積型と定義

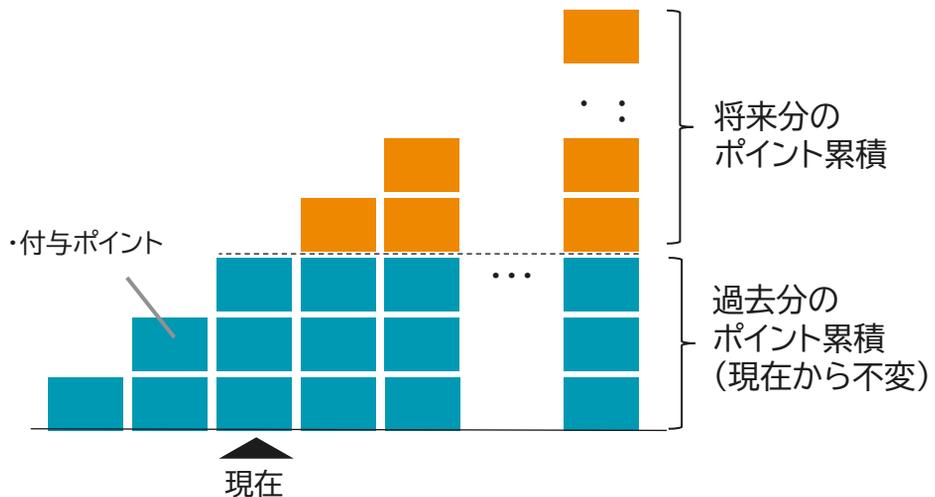
※2 各制度の括弧内は、基準給与が賃金か、退職金規程で別途定めるテーブルを適用するかを記載

※3 CBはキャッシュバランス(指標に応じて加入中に利息が付与される制度)を指す

※4 累積給与比例制(賃金と別テーブル)には、ポイント制を含む

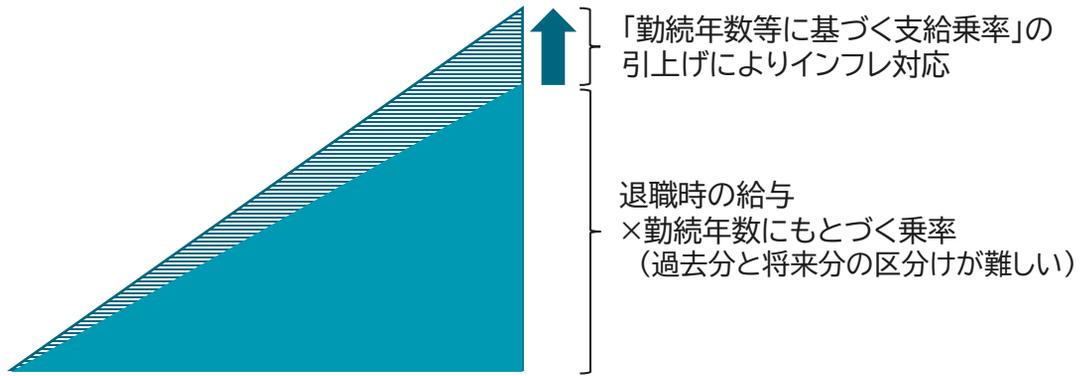
累積給与比例制(賃金と別テーブル)の場合、将来の積上げ額に物価や賃金の変動は反映されません。また、過去の累積額についても同様です。そのため、インフレ対応するには、将来分と過去分それぞれ増額の制度変更を行う必要があります。例えば、ポイント制であれば、シンプルで、かつ会計や財政上の影響を把握しやすい「ポイント単価をインフレ率分だけ引き上げる」対応が考えられます【図表1-3】。

【図表1-3】累積給与比例制(ポイント制)のイメージ



最終給与比例制(賃金と別テーブル)の場合、累積型の制度ではないため将来分と過去分の区別は困難です。また、物価や賃金の変動は給付額に反映されません。インフレ対応として、例えば「支給乗率をインフレ率分だけ引き上げる」、「基準給与テーブルをベースアップ相当分だけ引き上げる」対応が考えられます【図表1-4】。

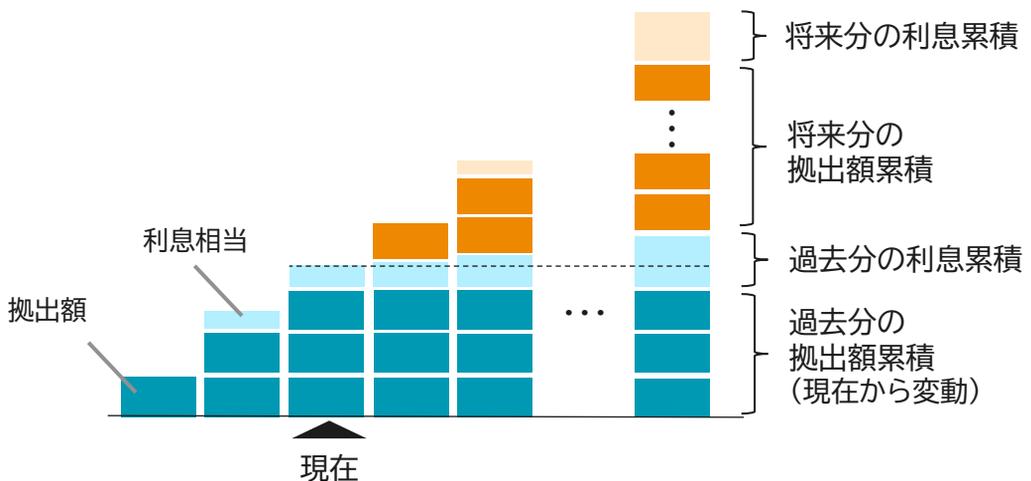
【図表1-4】最終給与比例制(賃金と別テーブル)のイメージ



累積給与比例制(賃金等)の場合、将来の積上げ額に賃金のベース・アップは反映されるものの、過去の累積額については反映されません。過去の累積額は物価上昇とともに実質価値が低下するため、例えば「CB制度への変更」などで、過去分も国債利回りや物価上昇率等に連動して自動でインフレ対応する設計に見直す対応が考えられます。

CB制(賃金等)の場合、過去の累積額は国債利回り等の規約であらかじめ定めた指標によって変動します【図表1-5】。当該指標がインフレ率並みであれば、過去分の累積はインフレへの対応が可能です。そのため、参照している指標や、上乘せ利率、利率の上下限が、足元のインフレ率と照らして適切な水準か確認する必要があります。また、DC(賃金等)の場合は、インフレを上回る運用実績(想定利率が設定されている場合は、想定利率+インフレ率)を得ることによりインフレ対応が可能です。DCについては、インフレ率を加味した運用実績を獲得できないと過去分の実質価値が低下するため、そのことをしっかりと従業員に周知することが重要です。

【図表1-5】CB制・DCのイメージ



また、CB制(賃金と別テーブル)やDC(賃金と別テーブル)の場合、将来の積上げ額はインフレ対応ができていないため、将来分の付与ポイントやDC掛金の引上げを行っていかないと実質価値が低下していく点に留意が必要です【図表1-6】。

【図表1-6】DC(賃金と別テーブル)におけるインフレ対応

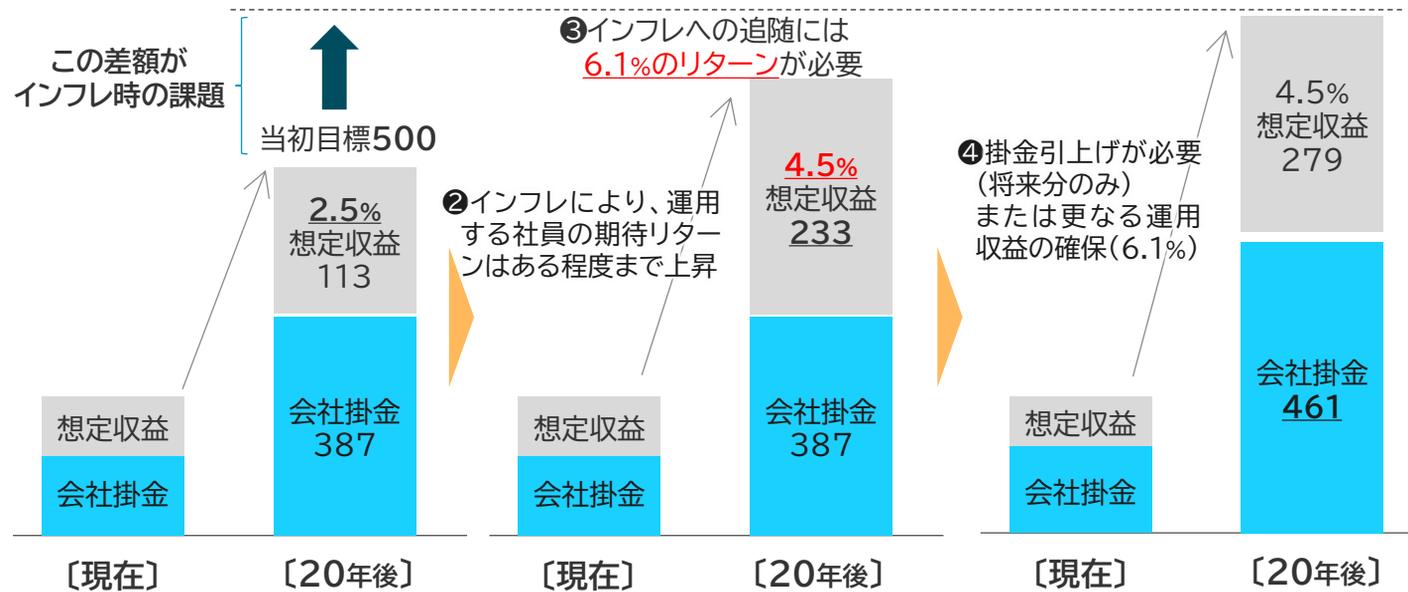
当初の給付と積立の計画

期待リターンによるインフレヘッジには限度

速やかに掛金の見直し検討

①500の等価は、年2.0%インフレ20年で740に上昇してゆく

⑤給付額740に到達



最終給与比例制(賃金等)は、賃金がインフレ率並みに上昇していれば、退職給付水準の実質価値は維持されます。賃金上昇のたびにDB・DCの規約変更手続きが必要となるケース、必要とならないケースの双方がありますが、いずれのケースにおいても、賃金上昇起因のDB給付の増額によりDB掛金相当額が上昇し、DC拠出限度額が低下する場合があります。また、賃金上昇起因のDC掛金の増額も生じますので、拠出限度額を超過していないかをしっかり確認する必要があります。

以上

2. 積立超過基準への抵触可能性について

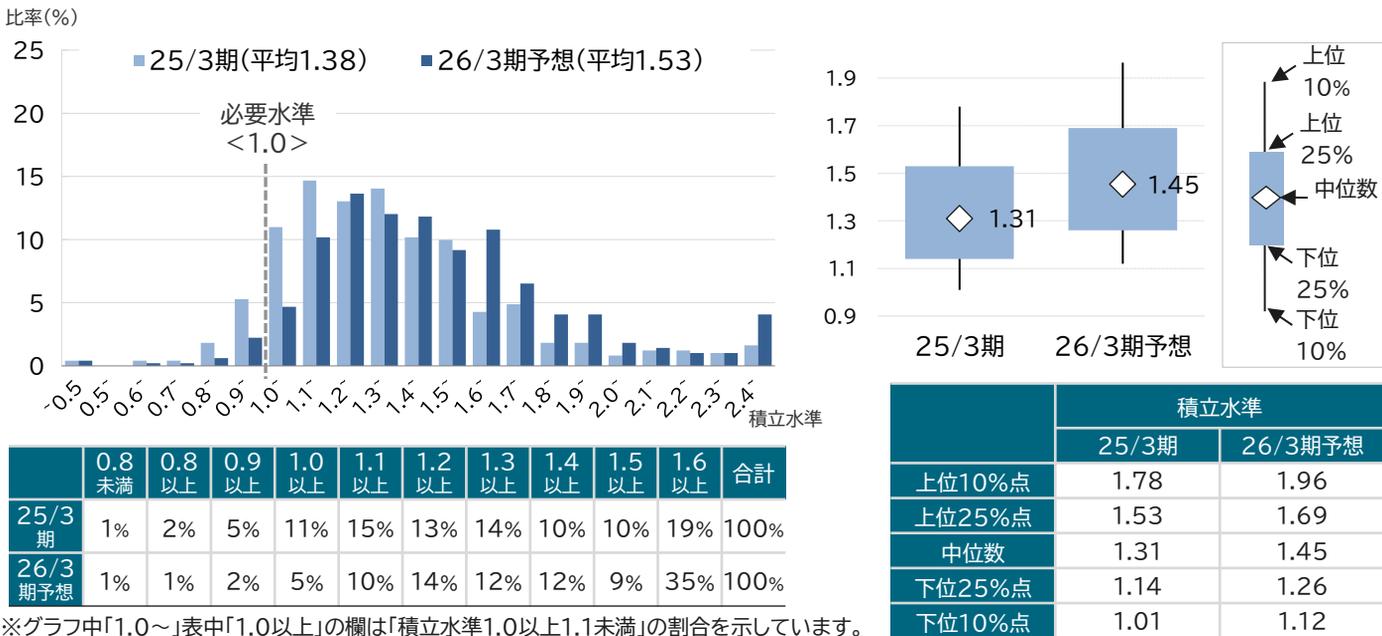
近年の国内金利の上昇および良好な運用環境と関係する話題として、確定給付企業年金の財政検証の一つである積立超過基準についてご説明します。まず同基準のルールを確認し、そのうえでモデル制度に基づく数値例を通して将来の積立超過基準への抵触可能性、および剰余が積み上がった制度における次のフェーズとして給付増額の余地について検証します。

【年金コンサルティング部 / 吉田 祐磨】

1. 積立超過基準に関連する環境認識

近年の良好な運用環境などを背景に確定給付企業年金の積立水準が上昇しています。弊社総幹事先の数理債務に対する積立水準(=純資産額/数理債務、純資産額は積立金の時価に未収・未払を加味したもの)は、2016年3月末基準の財政決算においては平均1.10であったものが、2025年3月末基準の財政決算においては平均1.38となり、2026年3月末基準においては平均1.5程度になると見込まれます【図表2-1】。

【図表2-1】数理債務に対する積立水準(=純資産額/数理債務)



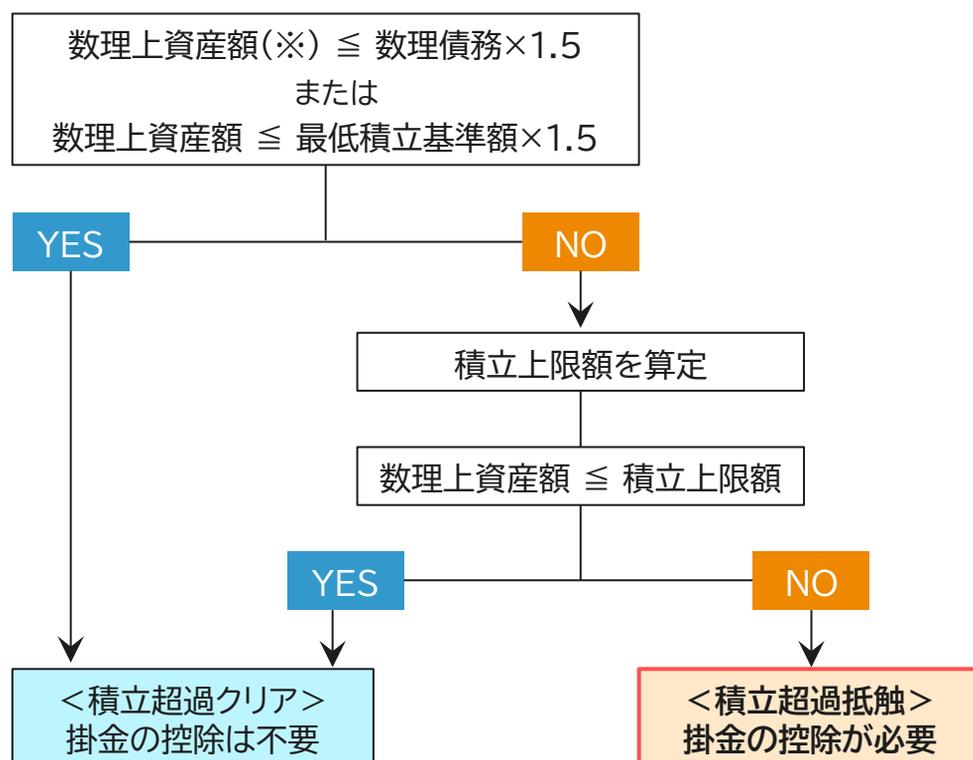
2025年度の運用利回りは7.64%と仮定。債券シフトバランス・ポートフォリオ(インデックスベース)の2025年4月から2025年12月の運用利回り7.05%に、弊社総幹事先の予定利率の平均値2.37%を3/12倍した率を加算したもの。
 【債券シフトバランス・ポートフォリオ】国内債券60%、国内株式15%、外国債券10%、外国株式15%
 【各資産インデックス】国内債券:NOMURA-BPI、国内株式:TOPIX(配当込み)、外国債券:FTSE世界国債、外国株式:MSCI-KOKUSAI

金利上昇局面で積立水準が上昇すると、積立超過基準に抵触することによって掛金を控除しなければならない可能性が高まります。この記事では積立超過基準による財政検証のルールを確認し、そのうえでモデル制度のシミュレーションによる基準抵触の可能性、および剰余が積み上がった制度における次のフェーズとして給付増額の余地を検証します。

2. 積立超過基準による財政検証について

積立超過基準による財政検証のルールと、基準に抵触した場合の掛金の控除方法についてご説明します。確定給付企業年金の財政運営においては、積立金が過度に積み上がることを抑制するため、制度上、積立上限が設けられています。積立金が積立上限を超えた場合には、事業主が拠出する掛金から当該超過分を控除することとされています。この仕組みの趣旨は、事業主に過大な損金算入をさせないために必要以上の掛金の拠出を制限することであると考えられます。積立超過基準による検証の流れは次のとおりです【図表2-2】。

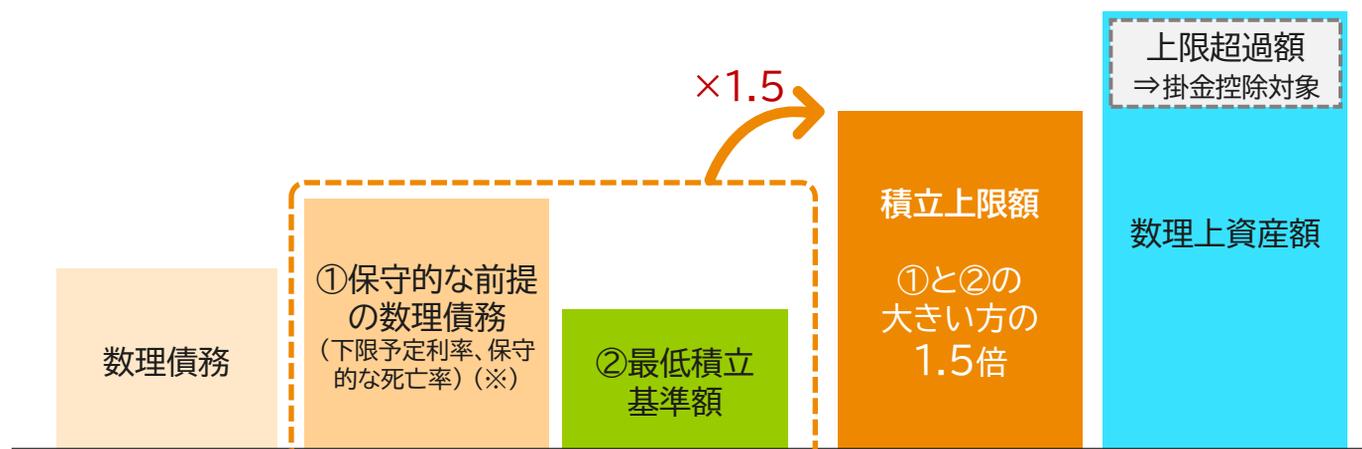
【図表2-2】積立超過基準による検証の流れ



(※)時価、時価の短期的な変動を緩和するためにあらかじめ定めた過去の一定期間における時価により評価した積立金の額、またはどちらか小さい額とすることができます。積立金を時価で評価する場合は純資産額と同額です。

はじめに「数理上資産額 \leq 数理債務 \times 1.5または数理上資産額 \leq 最低積立基準額 \times 1.5」が成り立つことを確認します。成り立つ場合は基準をクリアします。成り立たない場合は、積立上限額を算定します。積立上限額は、下限予定利率や保守的な死亡率を用いて算定した、①保守的な前提の数理債務、または②最低積立基準額、のいずれか大きい額に1.5倍を乗じて求めることとされています【図表2-3】。

【図表2-3】積立上限額の算定方法

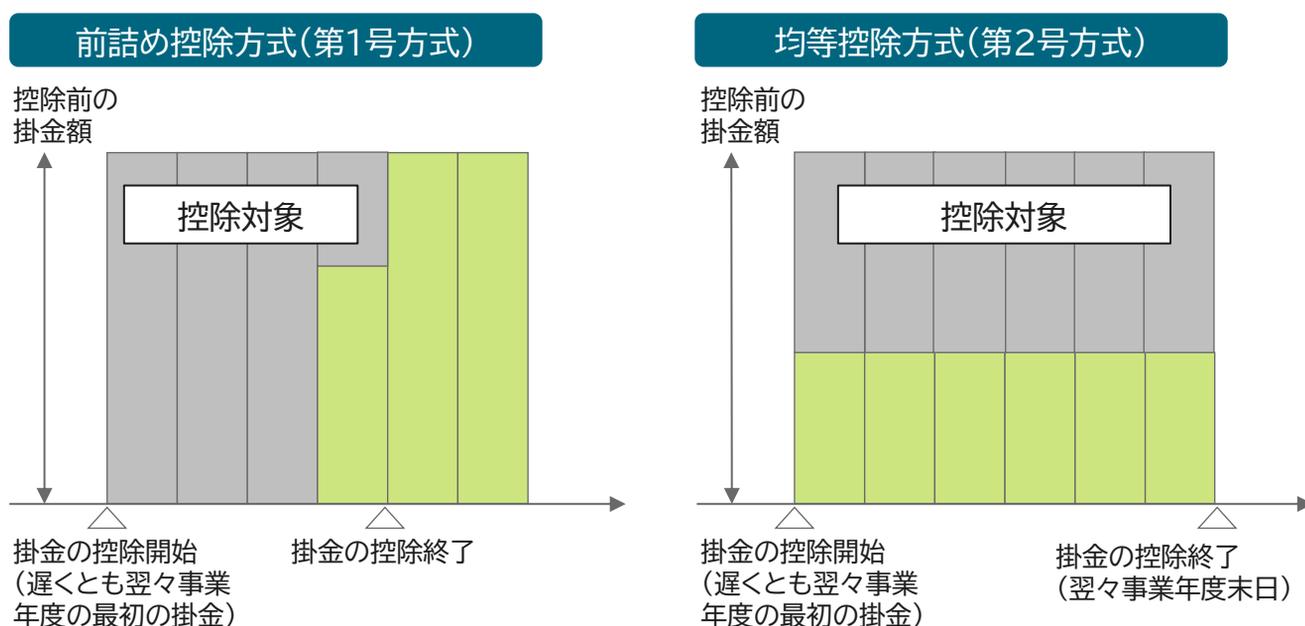


(※) 予定利率: 基準日の下限予定利率、死亡率: 基準日の死亡率に次の率を乗じる。

2025年4月以降は加入者: 0.00、障害給付金受給権者: 1.00、その他(男子): 0.68、その他(女子): 0.65

数理上資産額がこの上限額を超えた場合には、「掛金の控除」を行う必要があります。控除額は上限超過額に利子相当額(下限予定利率による計算)を加えた額とされており、掛金の全部または一部を控除します。掛金の控除は、遅くとも翌々事業年度の最初の掛金から開始することが求められています。加入者が掛金を負担している場合には、控除後の加入者負担が控除後の掛金の額の2分の1を超えないこととされています【図表2-4】。

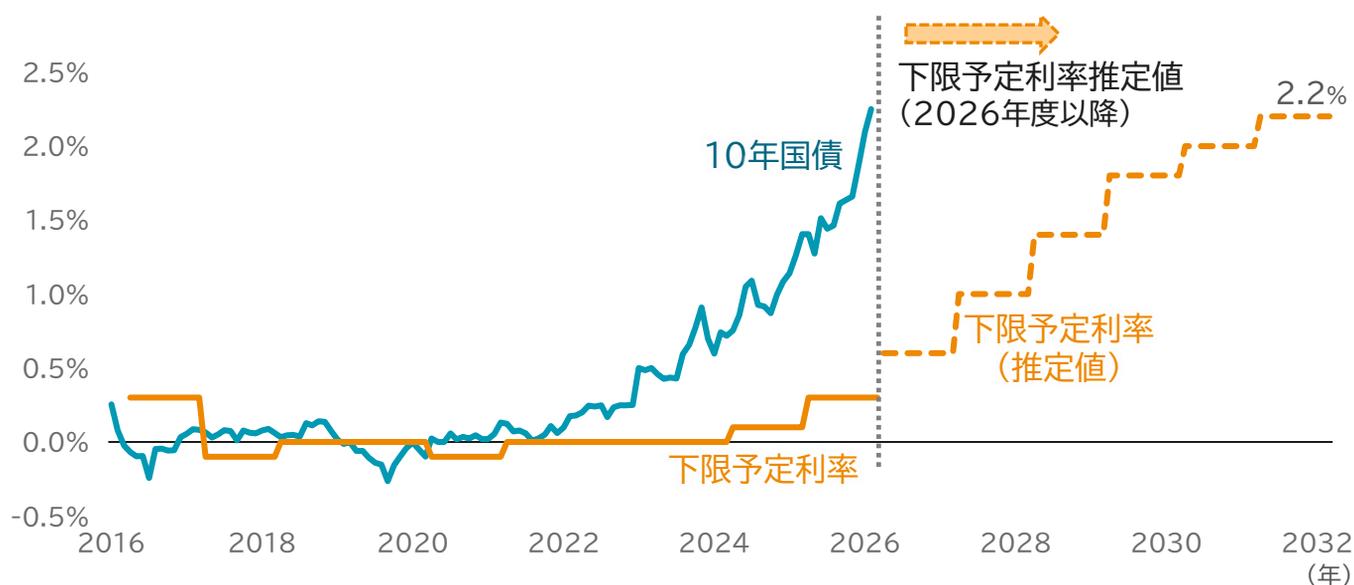
【図表2-4】掛金の控除方法



【図表2-5】のとおりに、国債の利回りは上昇傾向で推移しています。10年国債応募者利回りは2016年1月の0.254%から2026年2月には2.249%となりました。

積立上限額の算定の基礎となる下限予定利率は直近5年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均または直近1年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均のいずれか低い方を基準とした率とされているため、下限予定利率も上昇傾向で推移することが見込まれます。下限予定利率が上昇すると、割引計算によって算定される積立上限額が低下するため、積立超過基準に抵触しやすくなります。

【図表2-5】国債の応募者利回りと下限予定利率



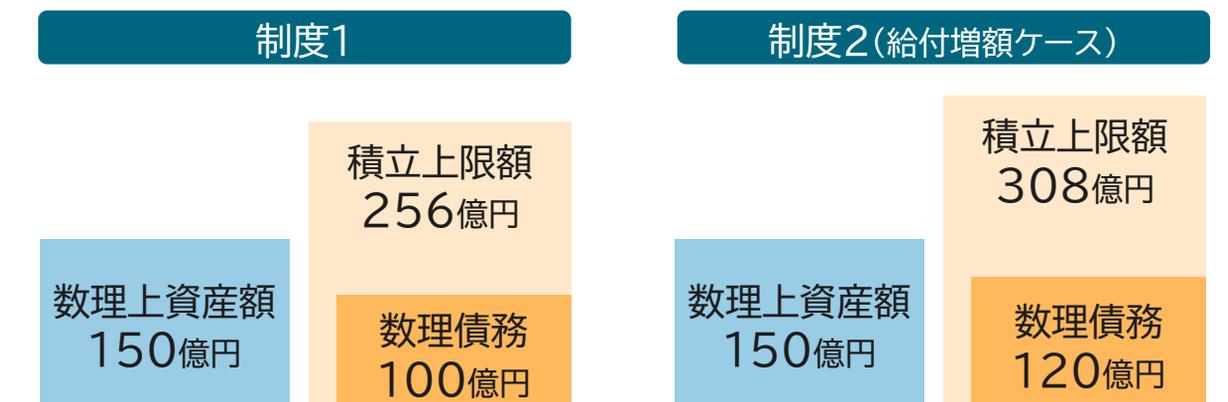
※2026年度以降は2026年2月の10年国債の応募者利回り2.249%が継続する前提による推定です。

3. 積立超過基準に抵触する可能性のシミュレーション

本節では一定の前提を置いたモデル制度における財政状況の将来シミュレーションを通して、将来の積立超過基準への抵触可能性を概観します。なお、このシミュレーションは一定の前提に基づく概算数値です。正式な計算を行う場合の結果とは差異が生じますのでご注意ください。

(制度1)は予定利率2.5%の弊社総幹事DBのデータを踏まえ標準的と思われる積立水準等を設定した加入者のみの制度です。(制度2)は給付水準を一律1.2倍に増額したパターンです【図表2-6】。

【図表2-6】制度の前提

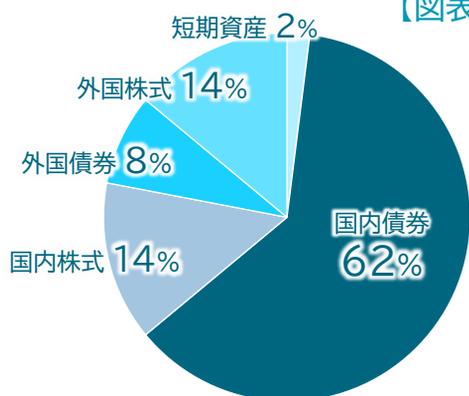


	(制度1)	(制度2)
基準日	2026年3月31日	2026年3月31日
予定利率	2.5%	2.5%
掛金(年間)	2億円	2億円
給付(年間)	5億円	6億円
積立上限額の金利感応度(※)	26%	26%

(※) 下限予定利率1%上昇時の、積立上限額下落割合

(制度1)と(制度2)の予定利率を上回る期待収益率を実現する運用の前提として、弊社バランスポートフォリオの一つと同じ資産構成割合の次のポートフォリオ(P.7の【各資産インデックス】を用いたインデックスベース)で運用を行うものとします。なお、期待収益率および標準偏差は2025年10月に見直しを行った弊社の金融変数を用いて評価しております【図表2-7】。

【図表2-7】運用の前提



期待収益率	3.3%
標準偏差	5.2%

■ シミュレーションの概要

数理債務、積立上限額、数理上資産額の将来の額をシミュレーションし、大小関係がどの程度の確率で成り立つかを確認します。将来の数理債務は、基準日時点の額を掛金と給付によってコロガシ計算して得た額とします(年間の掛金と給付は固定)。将来の積立上限額は、コロガシ計算をした数理債務および金利感応度などを用いて補正計算をして得た額とします。将来の数理上資産額は、ポートフォリオの期待収益率および標準偏差を基礎としてランダムに1,000通りの収益率を発生させることで得た額とします。数理上資産額は1,000通りの値を集計したものを箱ひげ図によって表示します。

■ シミュレーション結果

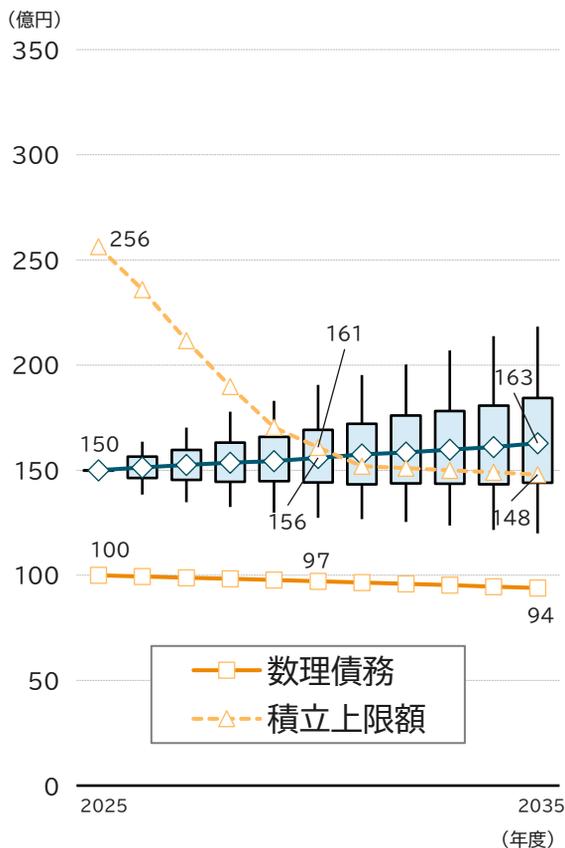
(制度1)と(制度2)のいずれも、数理債務は減少傾向で推移します。積立上限額は、数理債務が減少することと、下限予定利率が上昇することの2つの要因によって減少傾向で推移します。特に、当初の5年間は下限予定利率が上昇するため、単年度あたりの積立上限額の減少額が大きくなります。

数理上資産額はいずれも増加傾向で推移します。(制度1)の数理上資産額の中位数は2031年度末に積立上限額を上回りますが、(制度2)の数理上資産額の中位数は積立上限額を上回りません

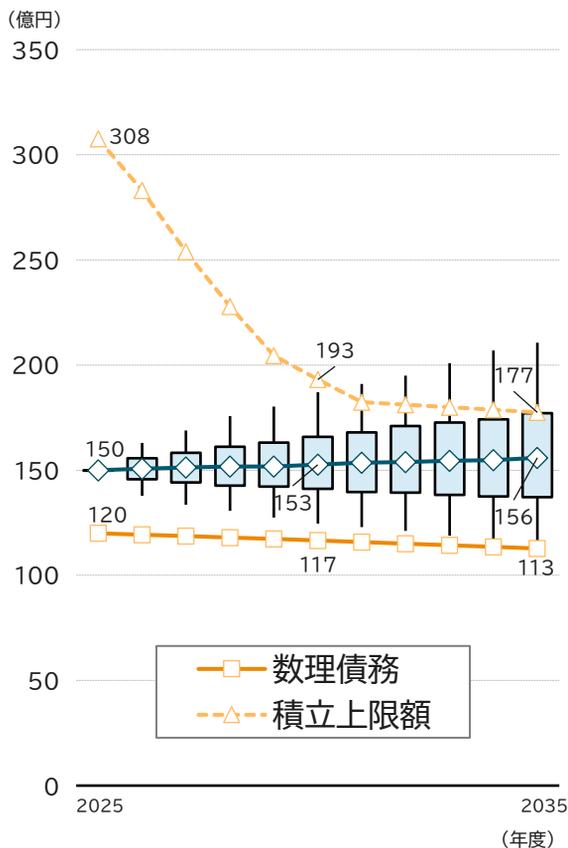
【図表2-8】。

【図表2-8】シミュレーション結果

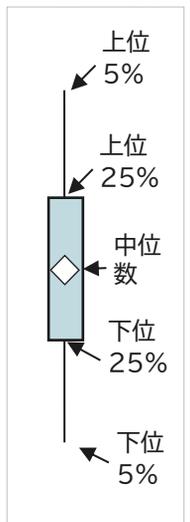
制度1



制度2(給付増額ケース)



数理上資産額
箱ひげ図



(制度1)と(制度2)それぞれについて、積立不足となる(数理上資産額が数理債務を下回る)確率と、積立超過基準に抵触する(数理上資産額が積立上限額を上回る)確率を下表にまとめました【図表2-9】。

【図表2-9】年度ごとの確率

年度		2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
制度1	積立不足確率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
	積立超過確率	0.0%	0.0%	1.2%	17.7%	38.4%	59.0%	63.0%	66.3%	66.7%	69.9%
制度2	積立不足確率	0.0%	0.0%	0.4%	0.9%	1.5%	2.1%	2.6%	3.4%	3.5%	4.5%
	積立超過確率	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	2.8%	9.5%	14.1%	17.1%	21.2%	24.5%

(制度1)が積立不足となる確率は小さい一方、積立超過基準に抵触する確率は2031年度末に50%を超え、その後増加して推移し、最終的には70%程度となります。(制度2)が積立不足となる確率は(制度1)と比べて増加するものの5%程度であり、積立超過基準に抵触する確率は小さく2035年度末においても25%程度となります。

4. まとめ

積立超過基準の財政検証のルール、および同基準に抵触した場合の掛金の控除方法について確認のうえ、具体的な数値例を用いたシミュレーションによって将来の積立超過基準への抵触確率を検証してまいりました。

積立水準が高まり、また国内金利が上昇したことにより、積立超過基準に抵触する可能性が将来高まっていくことが分かります。前述の(制度1)では2031年度末に50%を超え、その後増加して推移し、最終的には70%程度まで達する検証結果となりました。従前の低金利環境下では積立上限額が高く積立超過基準に抵触する可能性を意識することは少なかったと思われます。しかし、積立水準が高まり、さらに下限予定利率の上昇が見込まれる現在では、積立超過基準に抵触し掛金の控除に至ることが現実的なものとなりました。

給付水準の実質価値維持や処遇改善の観点から給付増額の必要性が高まっていますが、その原資として多額の剰余を有効に活用することも考えられます。(制度2)のシミュレーション結果では、積立不足確率および積立超過基準抵触確率を一定程度に抑制しつつ給付増額を検討することも可能であることが示唆されました。少なくともインフレに応じて給付増額を実施していくことが望ましいと考えられます。今回および過去の年金コンサルティングニュースでも給付増額に関連する記事を掲載しておりますので、ぜひご参照ください。

以上

3. 人的資本サーベイ2025より(退職給付制度関連)

人的資本経営では従業員のWell-beingが重視されています。弊社が実施した人的資本サーベイ2025においては、例年の人的資本領域における施策・取組み状況に関するWell-beingに着目した調査に加え、退職給付制度関連項目のサーベイも実施いたしました。本稿では、当該退職給付関連項目の結果を紹介いたします。

【年金コンサルティング部 / 松田 康平】

1. 人的資本サーベイとは

弊社では、お客さまの人的資本経営推進に向けて、取組み・施策と方針・スタンスを5つのWell-being【図表3-1】に分解した定量分析、人事基幹制度などに関する定性分析、サーベイにご参加いただいたお客さまのうち特徴的な取組み・施策に関する事例紹介を行っています。今年度は4回目の調査となり、821社に参加いただきました。

【図表3-1】5つのWell-being



定性分析では、「会社として重視したい従業員の価値観(キャリア・アンカー)」、「退職給付制度」、「福利厚生」、「株式報酬」をテーマに調査を行いました。本稿では「退職給付制度」のサーベイ結果を紹介いたします。なお、人的資本サーベイ2025の概要解説は、弊社刊行の「三井住友トラストペンションジャーナル 15号」においても行ってまいりますので、是非ご覧ください。

2. 退職給付関連項目のサーベイ結果

今回のサーベイでは、定年時退職給付水準、退職給付水準の見直し検討状況等について調査を行いました。退職給付水準について、【図表3-2】のとおり、学歴別(高校卒・大学卒)の平均は、高校卒は1,606万円、大学卒では1,935万円という結果であり、大学卒の方が329万円高く設計されていることが確認されました。また、高校卒・大学卒ともに従業員規模が大きくなるにつれて水準も高まる傾向があり、5,000人を境に大幅な増加がみられました。

【図表3-2】学歴別退職給付水準

	高校卒		大学卒	
	社数	平均	社数	平均
全体	437	1,606	633	1,935
従業員規模別	500人未満	1,492	107	1,790
	500人以上1,000人未満	1,442	152	1,794
	1,000人以上5,000人未満	1,656	272	1,905
	5,000人以上10,000人未満	1,930	45	2,405
	10,000人以上	1,780	57	2,355

次に、退職給付水準の見直しの検討状況とその理由について紹介します。【図表3-3】のとおり、「退職給付制度あり」と回答した769社のうち210社(27.3%)が見直しを検討しているという結果が得られました。見直しを検討する主たる理由として、「人事基幹制度との連動(整合)を図るため(48.1%)」が、その他の選択肢「自社賃金水準を見直したため(25.7%)」や「退職給付水準が低い(23.3%)」を大幅に上回っていることから、継続的なベースアップ等による賃金水準の引上げや退職給付水準自体の課題に対応した検討よりも、人事制度改定を契機に検討が行われていると考えられます。なお、「他社比較での競争力を確保するため(29.0%)」も見直しの検討理由の上位に来ており、退職金水準の引上げを人材確保の観点で検討している企業は少なくはないと解釈できます。

【図表3-3】退職給付水準の見直しを検討する理由

	前提質問		退職給付水準の見直しを検討する理由(複数選択可 最大3つ)							
	退職給付制度あり	見直しを検討している	選択肢	退職給付水準が低い	人事基幹制度との連動(整合)を図るため	自社賃金水準を見直したため	他社比較での競争力を確保するため	福利厚生 の拡充のため	組合からの要求があるため	その他
全体	769	210		23.3%	48.1%	25.7%	29.0%	29.5%	6.2%	21.9%

また、見直しを検討していると回答した210社を対象に、見直しを検討する際に参考とする指標に関する調査を行った結果、【図表3-4】のとおり、「他社の退職給付水準(63.3%)」が最多であり、外部比較を通じて退職給付水準を検討していることが分かりました。「自社の賃金上昇率(45.7%)」、「物価上昇率(35.7%)」がこれに続く結果となり、これまで自社が実施してきた賃上げや物価上昇の退職給付水準への反映も検討されていることが確認されました。

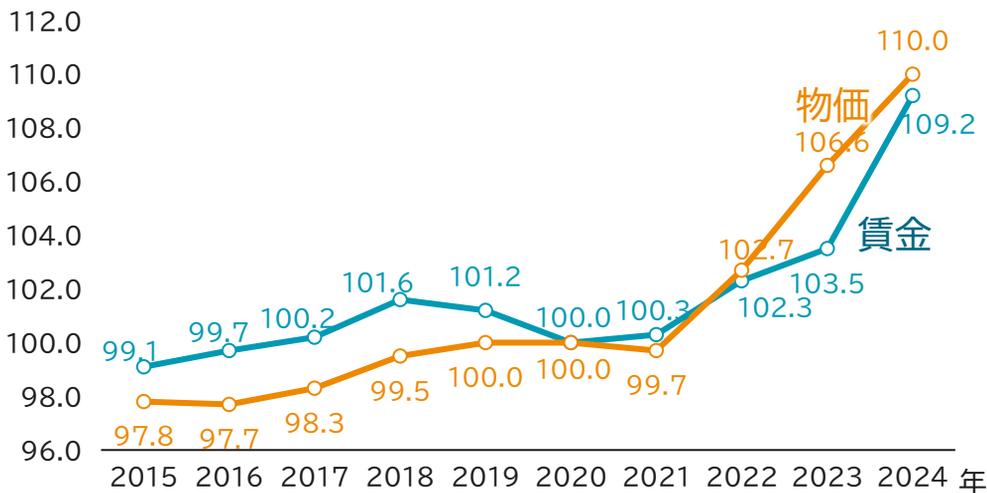
【図表3-4】退職給付水準の見直しを検討する際に参考にする指標

	前提質問		見直しを検討する際に参考にする指標等(複数選択可 最大2つ)					
	退職給付制度あり	見直しを検討する	選択肢	自社の賃金上昇率	物価上昇率	他社の退職給付水準	組合が要求する退職給付水準	その他
全体	769	210		45.7%	35.7%	63.3%	4.8%	13.8%

これらの結果から、退職給付水準の見直し検討は、人事制度改定を契機に考える企業が多く、検討にあたっては外部要因として他社の退職給付水準や物価上昇、内部要因として継続的な賃上げによる賃金上昇率を参考にしていると言えます。

本号P24【図表5-2】退職給付制度における給付水準と賃金の連動状況にあるとおり、約8割の退職給付制度が賃金との連動性がない制度(ポイント制等)です。2020年を100とした場合における、2015年からの賃金・物価の推移は【図表3-5】のとおりで、昨今の物価高騰を踏まえ、生活給である「給与・賞与」も上昇している傾向にあることが分かります。賃金との連動性がない退職給付制度は、退職給付の実質価値を維持するためには、能動的かつ継続的な給付増額を実施する必要がありますが、今回の調査結果から、賃金上昇率や物価上昇率をベンチマークとする回答も多く、企業の退職給付の実質価値維持への取組み意欲が相応に高いことが示唆されます。

【図表3-5】賃金・物価の動向



(出所) 賃金: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」現役給与総額指数
物価: 総務省統計局「消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)」

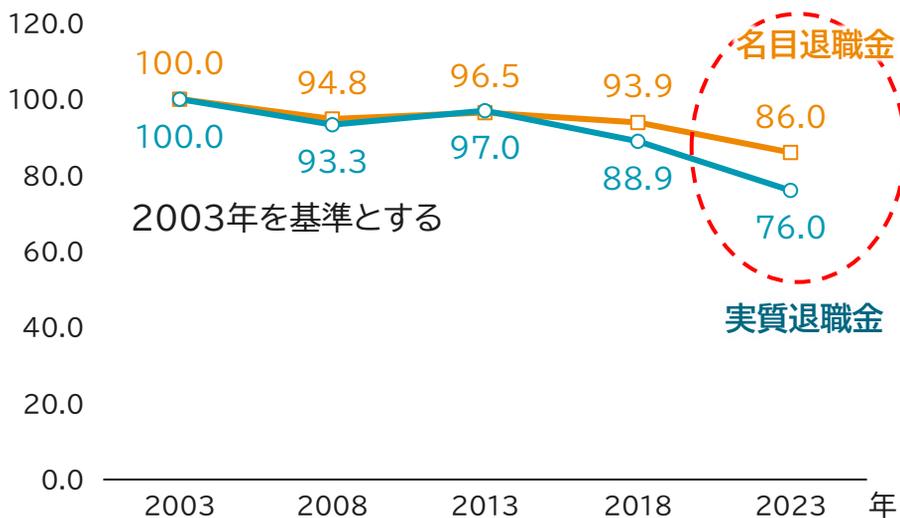
見直しを検討していないと回答した559社(72.7%)を対象に、その理由の調査も行いました。**【図表3-6】**のとおり、主たる理由は、「給与や賞与の引上げが優先されるため(62.8%)」であり、「退職給付水準が十分高いため(25.0%)」を大幅に上回っていることが確認されました。

【図表3-6】退職給付水準の見直しを検討しない理由

前提質問	退職給付水準の見直しを検討しない理由(複数選択可 最大3つ)							
	退職給付制度あり	見直しを検討しない	選択肢	退職給付水準が十分高いため	給与や賞与の引上げが優先されるため	会計上の負担が増加するため	所管部署のリソースが不足しているため	その他
全体	769	559		25.0%	62.7%	18.0%	15.5%	18.2%

【図表3-7】は、2003年を100とする場合の、名目退職金額・実質退職金額の推移を表しています。名目退職金は減少していますが、昨今のインフレにより、実質退職金は名目退職金を更に下回るように推移しています。**【図表3-6】**にて、退職給付の引上げが給与や賞与の引上げに劣後していることをお伝えしましたが、退職給付の実質価値が下がっていることや、そもそも退職給付が賃金の後払いの要素を有していることを踏まえ、給与・賞与の引上げに追随する形で、退職給付水準を引き上げる必要があると考えられます。

【図表3-7】退職給付水準の推移



(出所) 名目退職金: 厚生労働省「就労条件総合調査」勤続35年以上かつ45歳以上の定年退職者、大卒者、両制度併用の給付水準
 実質退職金: 名目退職金水準を調査年の消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合、年平均)で除したもの

3. おわりに

今回のサーベイでは、定年時退職給付水準、退職給付水準の見直し検討状況等について調査を行いました。2026年1月20日の日本経済新聞においても本取組みが紹介され、人的資本を強化するための施策として、退職給付水準を引き上げる動きが広がる可能性について言及されました【図表3-8】。

退職給付水準引上げによる企業会計等への影響は、各社の退職給付制度内容によって異なりますが、弊社では各社に対し、オーダーメイドの退職給付制度コンサルティングサービスを提供しておりますので、退職給付水準引上げをご検討の際にはご相談ください。

以上

【図表3-8】2026年1月20日付 日本経済新聞記事

退職給付引上げ 3割が検討
三井住友信託調査「人事制度と連動」

退職一時金や年金といった退職給付の引き上げを検討する企業が27・3%にのぼることが、三井住友信託銀行の調査でわかった。人材を資本と捉えて能力を引き出す「人的資本経営」の浸透に伴う退職給付水準の見直しを検討している企業は、三井住友信託が2025年9～11月、821社を対象に調査した。退職給付制度がある769社のうち「見直しを検討している」と答えた企業が210社にのぼった。給付引き上げの理由として「人事基幹制度との連動を図るため」が最大の48・1%にのぼった。競合他社と比べた競争力確保や福利厚生の拡充もそれぞれ3割程度が理由として挙げられた。

三井住友信託が毎年公表している人的資本調査は、従業員のキャリア形成や人間関係、経済・金銭など5分野について方針策定と取り組みを聞き取り、双方に点数を付けている。5分野とも方針の点数が取り組みを上回る傾向が続くが、経済・金銭の分野では双方の点数の差が0・1に縮まった。従業員の資産形成を充実させる制度などが広がった。退職給付とは退職した従業員向けに企業が払う給付で、一般的に「賞金の後払い」と考えられる。人的資本を底上げするための経済面での施策が今後、退職給付にも広がる可能性がある。

2026/1/20 日本経済新聞朝刊
本資料に掲載の記事は、株式会社日本経済新聞社の使用許諾を得て掲載しています。無断転載・複製を禁じます。
利用許諾番号001701(Web利用は2027年1月25日まで)

4. インフレ環境下における企業型DCの今後の運営について

近年のインフレは、企業型DCの資産形成に新しい視点をもたらしています。老後の十分な資産形成の実現に向け、インフレを踏まえた企業型DCの活用方法を検討します。

【確定拠出年金業務部 / 三好 啓太】

1. インフレ環境下における企業型DC制度の課題

近年、インフレが継続しており、企業・家計双方に影響を与えています。引き続き企業型DCは老後資産を形成する重要な制度でありつつも、インフレ環境下では名目資産の積上げだけでは不十分であり、運用利回りや掛金水準の見直しの検討が必要となっています。

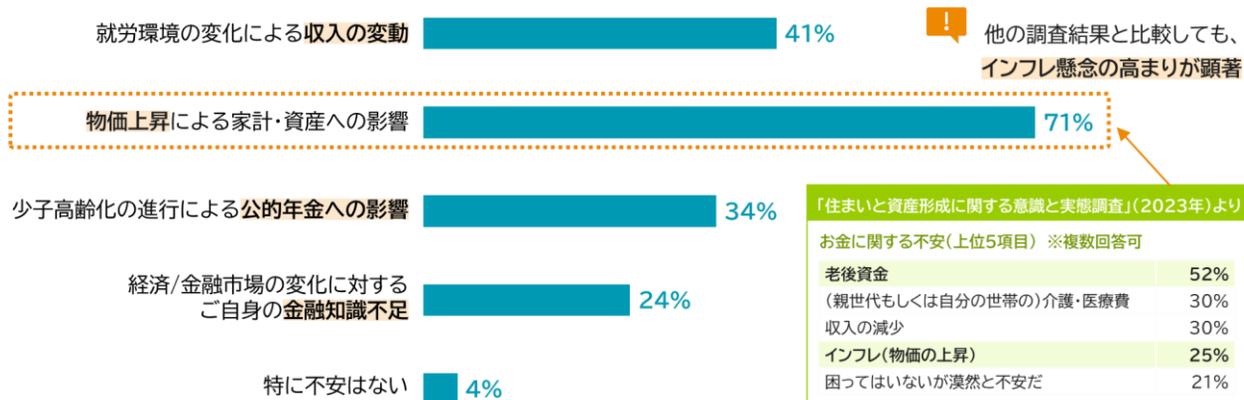
その中で、以下のとおり企業型DCを取り巻く環境は大きく変化しており、改めて企業型DCの今後の運営を見つめ直す良い機会と考えられます。

- ✓ 物価上昇による家計・資産への影響を不安する加入者が増大【図表4-1】
- ✓ 2026年にDC法令改正が予定されており、制度活用の幅が拡大
- ✓ 企業型DCの価値向上は、企業経営における人的資本投資の重要な施策との向きもあり

こうした背景を踏まえ、本レポートでは企業型DC制度の価値向上に向けて、「1. 利回り向上」、「2. 掛金額の増額」の2つのアプローチで考察します。

【図表4-1】 将来の資産形成に関して不安に感じていること ～「DC加入者サーベイ2025」より～

Q. 将来に向けた資産形成に関して不安に感じていることを次の中から選択してください。〔複数回答可(最大2つまで)〕



調査期間: 2025年10月15日～2025年11月30日

回答対象: 弊社スマホアプリ(Smart Life Designer)をダウンロードしDC口座情報を連携している約30万人

回答者数: 約1.8万人

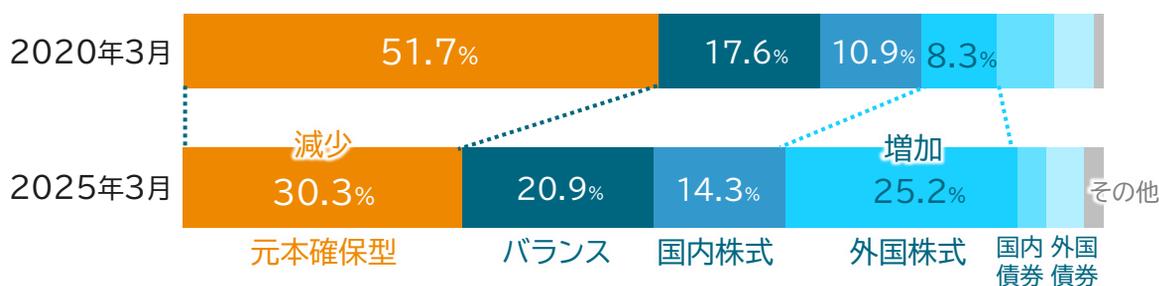
2. 利回りの向上について

インフレ環境下では、実質利回り(名目利回り - 物価上昇率)が重要となります。利回り向上のためには、事業主の制度設計の見直しと、加入者の行動変容との両輪が必要です。

(1) 商品ラインアップの見直し

加入者の運用商品選択状況は、運用志向の高まりや好調な運用環境により、元本確保型商品の比率が低下し、外国株式を中心とした投資信託の比率が増加しています【図表4-2】。このような加入者の投資行動の変容をふまえ、時代の潮流に合った商品を追加するなど、事業主は運用商品ラインアップを見直すことも重要です。ただし、商品を入れ替える場合は、それだけでなく加入者に行動に移してもらう必要があります。そのため、加入者への投資教育を通じて十分に周知することで、インフレに負けない資産形成を支援することが必要であると考えます。

【図表4-2】運用商品選択状況～確定拠出年金統計資料～



(出所: 運営管理機関連絡協議会、三井住友信託銀行作成)

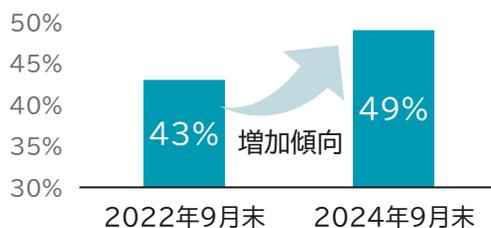
(2) 指定運用方法の設定・見直しの検討

「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」によると、指定運用方法(デフォルト商品)を設定しているプランの割合は増加傾向にあり、2024年9月末時点で49%と全体の約半分を占めています。その中で投資信託を指定運用方法に設定しているプランも増加傾向にあり、2024年9月末時点で36%が設定しています【図表4-3】。

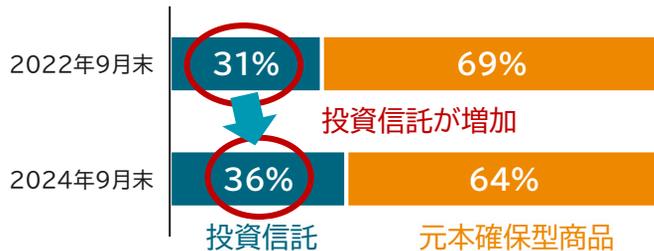
指定運用方法にインフレ耐性のある投資信託を設定することで、運用指図をしていない加入者の実質的な資産価値の減少を防ぐことに繋がります。

【図表4-3】指定運用方法の設定状況

■指定運用方法を設定している事業主の割合



■指定運用方法の設定割合の推移(投信・元本確保)



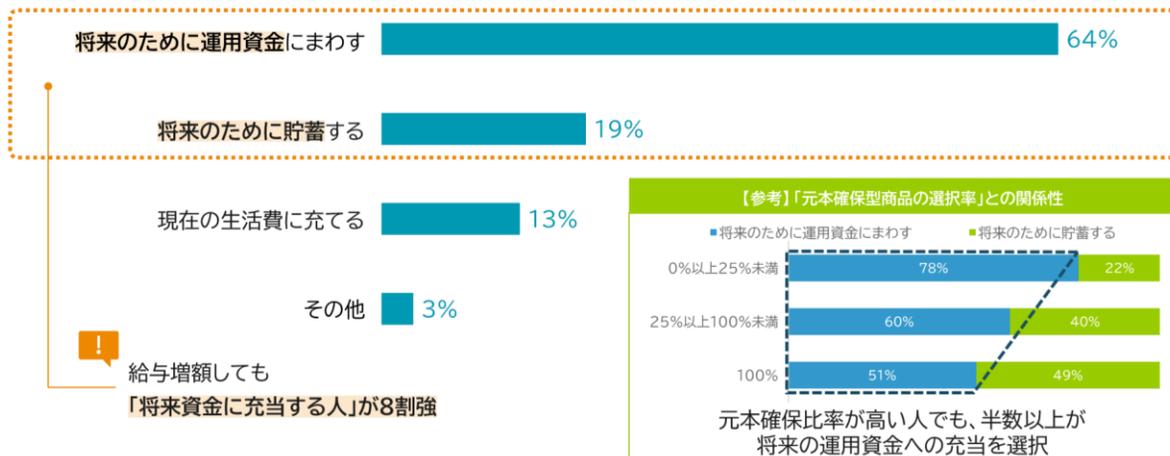
(出所) 資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート2025

3. 掛金の増額について

急速に進展する物価上昇を背景に、給与処遇の改善(ベースアップ)を図る企業が増加していますが、直近の調査結果によると、給与増額した場合の資金用途については、「現在の生活費」ではなく、「将来資金への充当」を希望する回答が約8割を占めています【図表4-4】。

【図表4-4】給与増額した場合の資金用途 ～「DC加入者サーベイ2025」より～

Q. 今後、毎月の手取り額が増えた場合、増加額を何に充当しますか。最も優先するものを教えてください。



調査期間: 2025年10月15日～2025年11月30日

回答対象: 弊社スマホアプリ(Smart Life Designer)をダウンロードしDC口座情報を連携している約30万人

回答者数: 約1.8万人

インフレ時代における企業年金の役割期待がより一層高まっている状況にありますが、DC制度においては、利回り向上と並び、掛金水準の引上げも老後資産形成に大きく影響を与えます。

その中で、2026年に施行されるDCの法令改正により、企業型DCの利便性が高まり拠出可能額が拡大することから、掛金額を見直す良い機会といえます。事業主はインフレへの対応策として、ベースアップと連動した掛金増額や等級別・勤続年数別の掛金水準の見直しをすることが考えられます。また、加入者が掛金を増額できるよう、加入者掛金の制限撤廃の制度変更を行うことも選択肢のひとつといえるでしょう。そのうえで加入者の自助努力をサポートできるよう、投資教育などを通じて事業主から加入者に周知することが重要です。

2026年 法令改正について

- (1) 2026年4月1日付で、加入者掛金額は事業主掛金額を超えてはならないという制限を撤廃する法令が施行されます。
- (2) 2026年12月1日付で、企業型DCの場合、拠出限度額を5.5万円/月から6.2万円/月に引き上げる法令が施行されます。

4. まとめ

インフレが続く環境下で、企業型DCの価値向上は企業・加入者双方にとって喫緊の課題です。本稿で示したように、運用商品ラインアップの見直しや指定運用方法の設定による「2.利回りの向上」と、法令改正を踏まえた「3. 掛金の増額」の2つのアプローチを組み合わせることで、加入者の老後資産形成をさらにサポートすることができると考えます。また、現在議論されている「企業年金の見える化」に対しても、このような企業型DC制度の活性化に向けた取り組みが必要となってまいります。

以上

5. 2026年4月のDB制度変更内容の統計

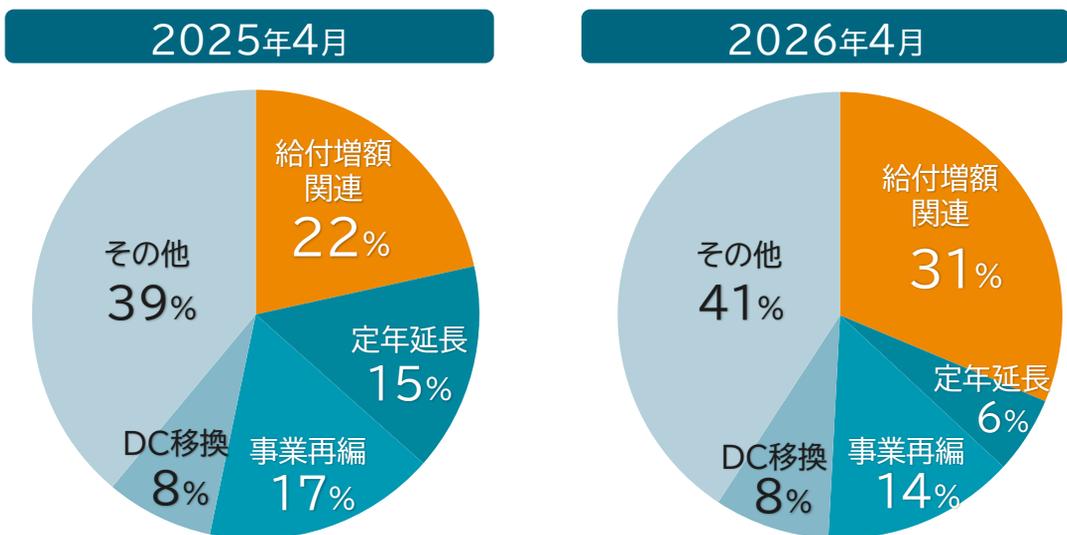
2026年4月における確定給付企業年金(DB)の制度変更内容を2025年4月と比較し、そこから読み取れるDB制度変更の傾向をご紹介するとともに、今後の退職給付制度の見直しの流れを推察します。

【年金コンサルティング部 / 椎野 真帆】

1. 2026年4月のDB制度変更内容の内訳・前年比

人事制度の見直しに伴う就業規則・退職金規程などの改定について、その施行日を年度初とする企業が多く、事業年度が4月から始まる企業が最多であることから、DBにおける制度変更の多くは4月の施行となっており、施行件数は他の月の約5倍にのぼります。制度変更の内容や実施に至る背景は多岐にわたりますが、弊社総幹事先の制度変更を2026年4月施行と2025年4月施行とで比較したところ、総件数は同水準でしたが、給付増額関連の割合および件数が増加していることが分かりました【図表5-1】。なお、給付増額関連に分類している変更内容は、「ベースアップ関連の変更」、「ポイント体系の変更」、「移行割合の引上げ」、「年金受給中利回りの引上げ」などです。

【図表5-1】2025年4月、2026年4月のDB制度変更内容の内訳



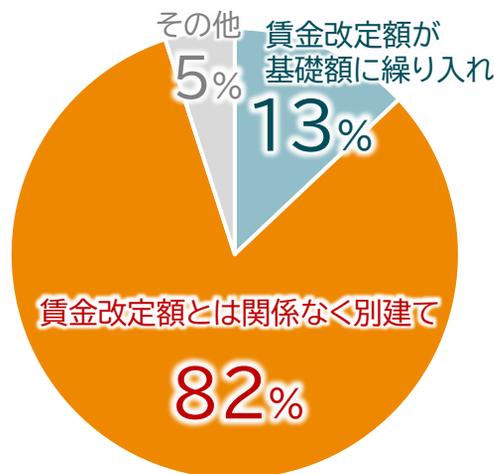
2. 制度変更の傾向と背景、給付増額事例紹介

前年と比べて増加傾向にあった制度変更内容の背景は、大きく分けて2点となります。

まず1点目は、近年の社会情勢の変化(初任給引上げ・ベースアップやジョブ型雇用への移行)や、人材確保(シニア人材活用による定年延長)の観点から、人事制度の見直しに伴い「ベースアップ関連の変更」、「ポイント体系の変更」を実施する企業が増加していることです。賃上げの動きが活発化する中で、賃金と退職金が連動している制度の場合は、賃金だけでなく、退職金も増額されます。一方で、約8割の制度については、賃金の変動と退職金に連動がありません。よって、賃金ベースアップにより退職金が増額するケースは限定的となります【図表5-2】。そのため、物価上昇や賃上げの状況を踏まえて、DBの給付増額を実施する場合には、各企業による能動的な給付増額に係る制度変更が必要となります。給付増額の具体的な事例については、後段で紹介いたします。また、ポイント制を採用している場合には、「ポイントテーブル・ポイント体系」の変更や「ポイント単価」の引上げにより、給付増額を実施するケースも見られます。

【図表5-2】退職給付制度における給付水準と賃金の連動状況

〔金融庁「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」内
図表3-17をもとに弊社作成〕

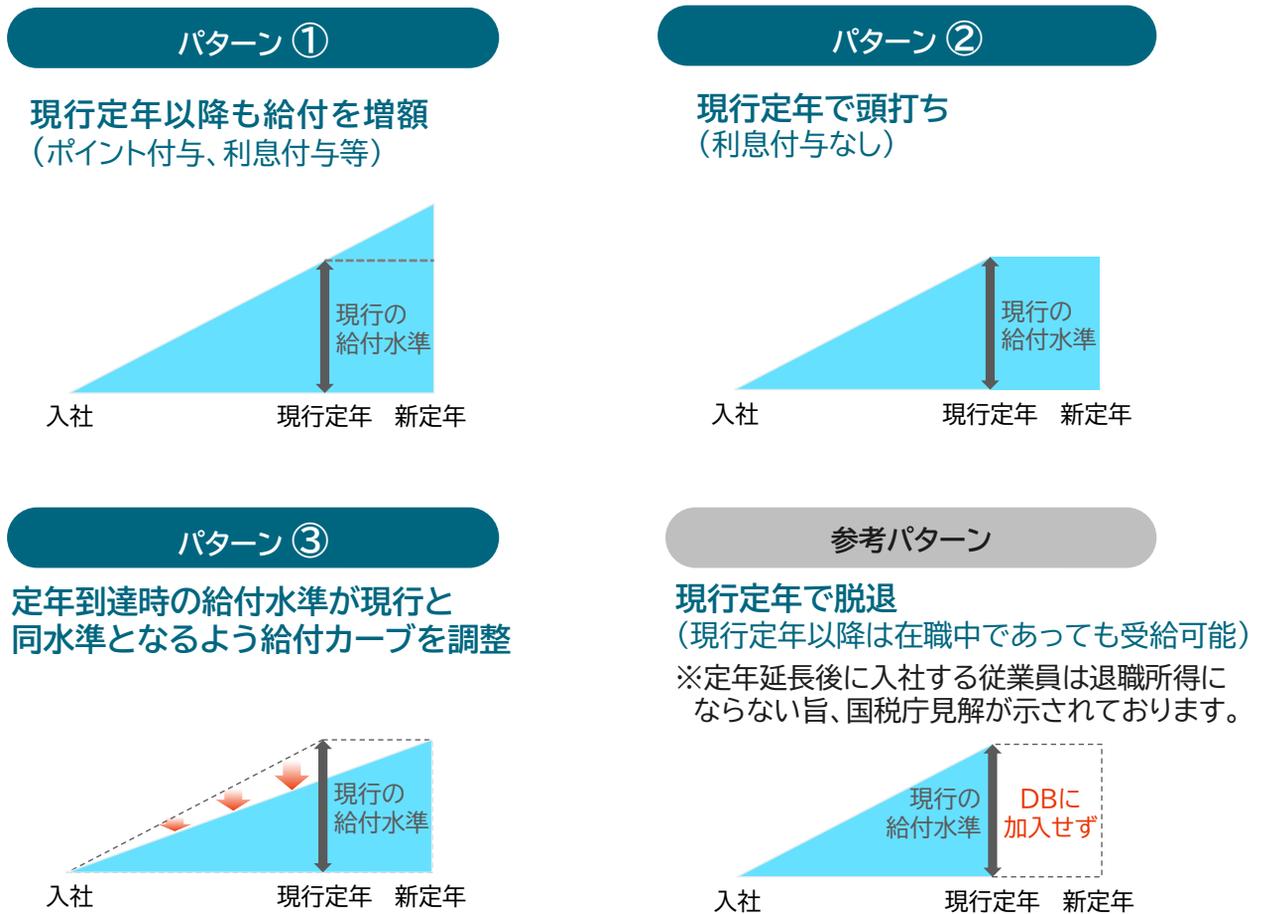


(出所)日本経済団体連合会、東京経営者協会「2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」

そして近年、定年延長に伴う退職給付制度上の見直しも進んできました。次頁では定年延長に伴う制度変更のパターンについて確認します。

定年延長に伴う退職給付制度の設計は、「パターン①～③」のように給付水準を現行より伸ばすものや維持するパターンに分類されます【図表5-3】。しかしながら、弊社調査結果では1割弱の制度において、現行定年で脱退する「参考パターン」が採用されています。中には、定年延長実施時に定年間近の従業員への配慮として、あくまでも暫定対応として当該パターンを採用した企業も見られます。そうした企業にあっては、将来的には「パターン①～③」への制度設計の変更が必要です。また、暫定対応でなかった場合においても、「パターン①」の設計に移行し、旧定年以降の勤務を退職金制度に反映させることで、従業員エンゲージメントの向上を図っていくことが望ましいと考えられます。

【図表5-3】定年延長に伴う退職給付制度設計パターン



2点目は、近年、年金財政が好転していることにより数理債務を上回る剰余を原資とした給付増額に取り組みやすくなったことです。なお、金融庁から公表されている「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」においても、良好な運用実績などにより積み上がった剰余金の使い道として、給付増額を実施する事例が紹介されています。弊社が総幹事のお客さまにおいても、今後さらにインフレ対応をするべく、給付増額変更を実施する制度が増加すると考えられます。

【図表5-4】で、2026年4月施行の給付増額事例の一部をご紹介します。

【図表5-4】給付増額実施の事例

増額内容	概要
移行割合 引上げ	退職一時金のうちDBから支給する割合を増加させるもの 例 退職一時金:DB = 【変更前】80%:20% ⇒【変更後】60%:40%
支給率 引上げ	DBの年金・一時金の算定に用いる支給率を引き上げるもの 例 ・加入者期間問わず、一律引上げ ・加入者期間●年以上の支給率を一律10%引上げ
CB再評価率 引上げ	キャッシュバランス(CB)制度の再評価率を引き上げるもの 例 【変更前】上限:3.0% 下限:1.5% ⇒【変更後】上限:4.5% 下限:2.0%
年金受給中の 給付乗率引上げ	年金受給中利回りを引き上げる(過去の水準へ戻す)もの 例 【変更前】下限:0.1%または下限予定利率のいずれか高い率 ⇒【変更後】下限:2.0%または下限予定利率のいずれか高い率

3. まとめ

直近2年の制度変更内容の件数割合の比較や制度変更実施の背景から、物価上昇や賃金上昇などの経済・社会情勢の変化を踏まえ、今後はさらに給付改善に向けた制度変更を検討する企業が増加すると推察されます。また、本稿はDB制度変更にて特化して分析を進めましたが、確定拠出年金(DC)制度においても、2026年4月にはマッチング拠出の法令改正が控えています。規約変更のほか、従業員への周知を実施している企業もあります。2026年12月には、「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」の法令改正が予定されています。法令改正に伴いDC制度の掛金を変更する場合は、社内規程やDC規約の変更のほか、従業員への周知などの対応が必要です。

人事制度の見直しに要する期間はその内容や各社の事情によりさまざまですが、それをDB制度やDC制度に反映する制度変更については事前に行政当局に申請手続きを行い承認・認可を得る必要があるため、計画的に進める必要があります。特に、大幅な制度設計の見直しの場合は、実施日の1年前、遅くとも半年前には制度変更概要を固めていただくことで、変更後の制度設計内容の従業員への周知や、申請手続き準備に余裕を持ったスケジュールで進めることができます。

DB制度、DC制度ともに、各企業での能動的な制度内容の見直しや法令改正対応の実施をご検討いただくことが、従業員エンゲージメントを高めることに繋がります。弊社ではDB制度・DC制度の双方について最適なオーダーメイドの制度設計をご提案することが可能であり、制度変更の具体的な実施スケジュールや内容に関しましては、弊社年金営業担当者までぜひお問い合わせください。

以上

6. 人的資本情報の開示に関して

企業価値向上に資する人的資本に関する情報の重要性については、有価証券報告書への記載が義務化された2023年以降広く浸透し、様々な媒体を通して有益な情報開示が進み、高度化されてきた印象です。人的資本情報の開示に関する足元の行政側の動きと、統合報告書における開示状況に関してまとめました。

【年金コンサルティング部 / 古山 雅晴】

1. 人的資本情報の開示に関する足元の動き

《有価証券報告書への記載に関して》

2026年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書において、以下の事項等につき新たに開示を求める内容の内閣府令が2026年2月20日に公布されました。

＜新たに開示を求められた人的資本に関する内容の一部を抜粋＞

- i. 連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略
- ii. i を踏まえた従業員給与等の決定方針(提出会社についての方針(※)に限定可)
- iii. 提出会社の従業員の平均給与の対前年比増減率

※ 提出会社が主として子会社の経営管理を行う会社である場合には、提出会社及び最大人員会社(外国会社を除く連結子会社のうち、従業員数が最も多い会社(当該会社の従業員が連結会社の従業員数の過半数を超えない場合には、次に従業員数の多い会社も含む。))についての方針。

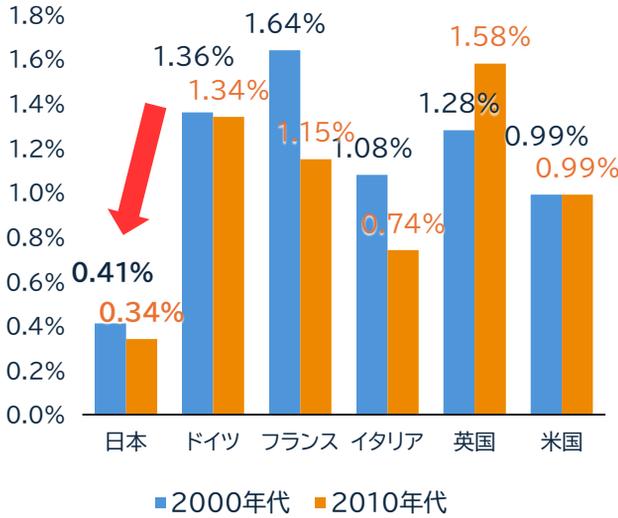
なお、提出会社が主として子会社の経営管理を行う会社である場合には、最大人員会社についての従業員給与の平均額、その前年比増減率等の記載も必要。

(ご参考) [「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」等の公布及びパブリックコメントの結果について:金融庁](#)

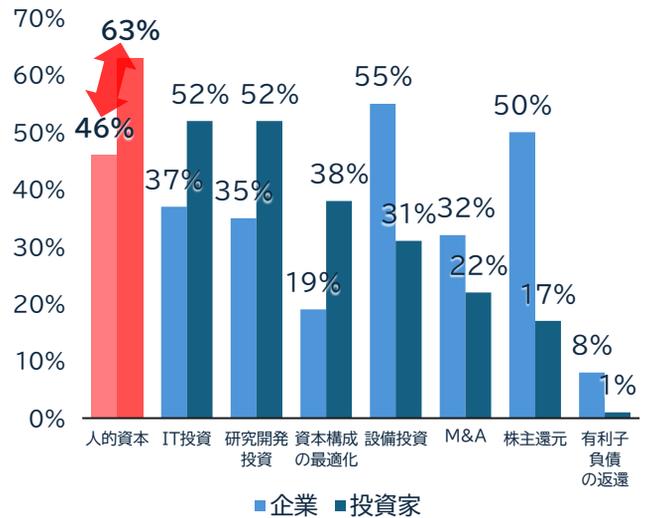
《人的資本可視化指針の改訂に関して》

2025年12月26日には、内閣官房において第7回/非財務情報可視化研究会(以下、‘研究会’)が開催されています。研究会にて配布された資料では、‘日本企業の人的資本への投資は諸外国と比べ低迷している【[図表6-1](#)】’中、‘6割以上の投資家が企業の人的資本への投資は中長期的な投資・財務戦略において特に重視すべきと認識している一方、企業側の認識とはギャップがある【[図表6-2](#)】’といった現状を踏まえ、‘人的資本への投資は、中長期的な企業価値の向上を後押しするために不可欠な要素であり、人的資本に関する情報開示の充実は投資家が企業の成長可能性を判断するために重要’といった示唆がなされています。

【図表6-1】人的資本投資/GDP



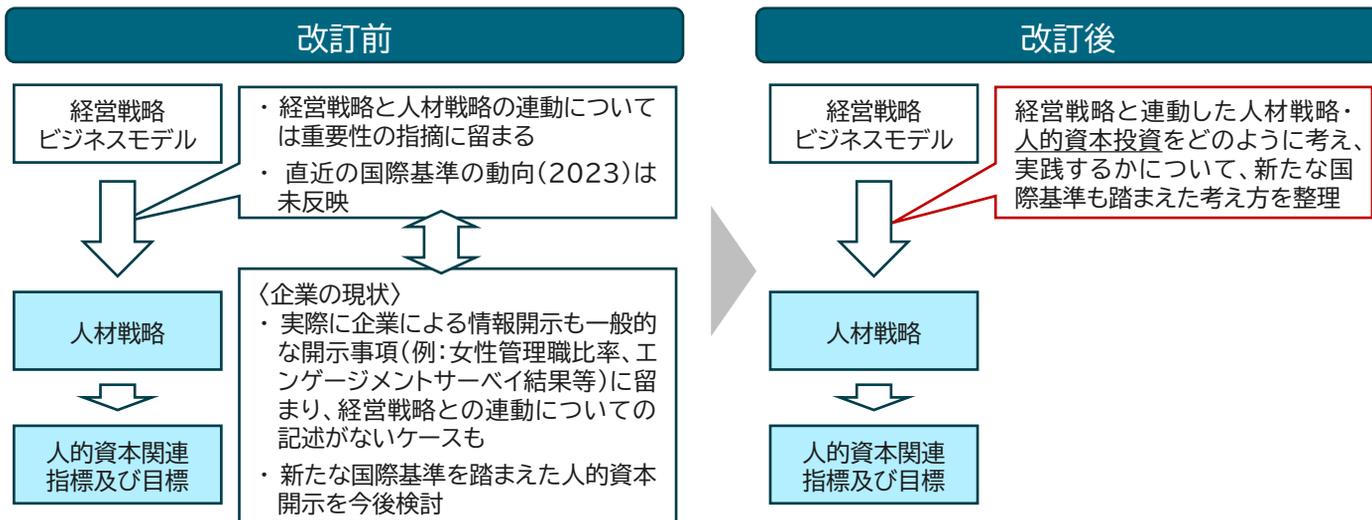
【図表6-2】中長期的な投資・財務戦略の重要項目



(出所)図表6-1、6-2共に、第7回/非財務情報可視化研究会 配布資料を基に弊社にて加工

当該示唆に対し、研究会では、‘必要な人的資本投資が行われているか’などの観点での情報開示も進めるべく、2022年に公表された『人的資本可視化指針』を改訂することで、‘経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動に向け国際的な開示基準も考慮した具体的な考え方と実践’に関するガイダンスとして提供していく方向性が示されました。

【図表6-3】人的資本可視化指針 改訂の方向性



(出所)第7回/非財務情報可視化研究会 配布資料を基に弊社にて加工

(ご参考)第7回/非財務情報可視化研究会: [非財務情報可視化研究会 | 内閣官房ホームページ](#)

2. 統合報告書による人的資本情報の開示

統合報告書は、企業の財務情報と非財務情報を統合したアプローチで、‘今後どのようにして持続的に企業価値増大を目指していくのか’といった観点から、価値創造プロセスや長期的成長戦略、潜在的経営リスクへの対応方針などの情報を、投資家のみならず従業員など幅広いステークホルダーに伝える資料であり、毎年1,000社以上の企業で発行されています。

経営戦略や人事戦略は各社各様ですが、特に人的資本を意識した取組みは極めて重要な非財務情報です。記載が非定型で自由度の高い統合報告書では、企業価値向上等に資する効果的かつ具体的な人的資本への取組みについて分かり易く整理・図示されているものも多く、企業が読者に意識させたい重要ポイントや強調ポイントがしっかりと確認できます。

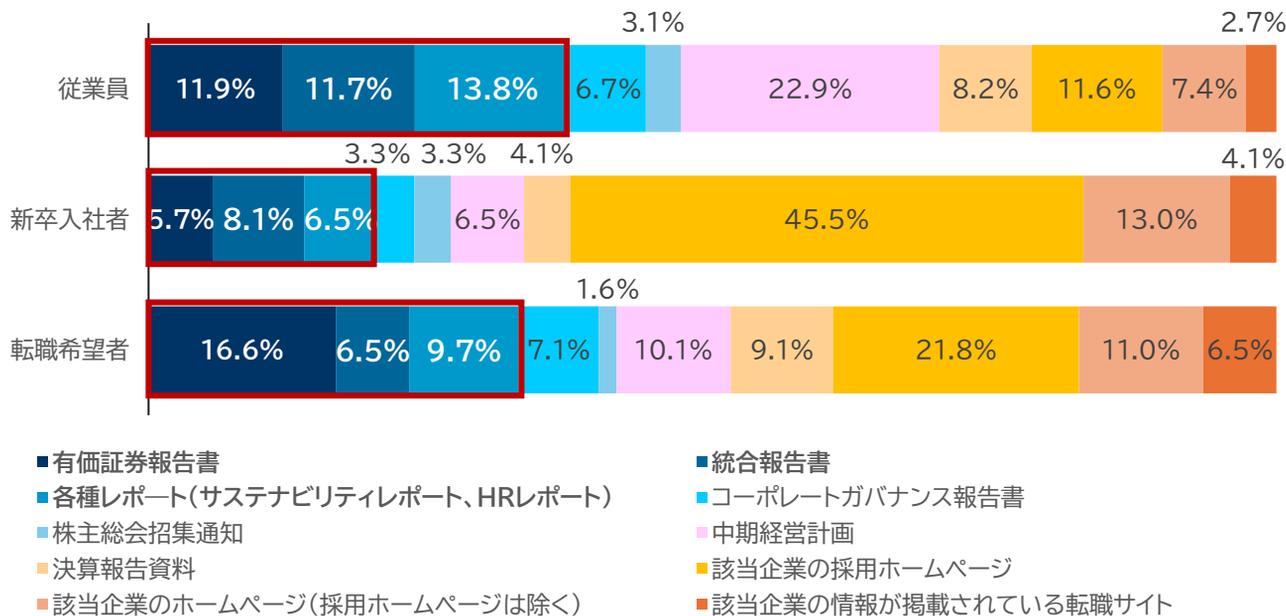
<弊社調査で確認された、統合報告書における人的資本情報の重要・強調ポイント(例)>

- 人材の重要性や課題に関して、経営トップのメッセージの中で語られる熱量。
 - 人材ポートフォリオとして、経営戦略を踏まえてどのような人材をコアとしているか(研究職・DX人材・現場技能者・営業 等々)。年齢構成・専門性の充足度・グローバル視点などの現状を踏まえ、将来どのように持続的な人材確保(採用・育成・退職抑制)を行っていくのか。
 - 人材への投資に関し、研修内容や費用確保だけの開示に留まらず、リスクリングや幹部育成など何を目的にどこに重点を置いて投資していく計画なのか。
 - KPIについて明確な設定理由。また、例えばエンゲージメントスコアや離職率(特に若手・ハイパーフォーマー)などのKPIに対し、到達目標(レベルや時期)まで設定し、経過的な開示を行い、到達未達など生じた課題への対応策まで説明を行っている。
 - 人事制度の設計・運営の内容のみならず、例えばジョブ型制度など、なぜそのような人事制度としているのかといった考え方まで説明。評価制度や報酬制度が人材の挑戦を後押しする(失敗に関して許せる文化を根付かせる)設計・運営となっていることを解説。キャリア形成を企図とした異動・公募・副職などの制度運営。
 - 労働力の代替範囲など、AI技術の受入れスタンス。
 - 従業員インタビューによる働き甲斐、働き易さなどの共有(エンゲージメントスコアの補完)。
- 等々

今後の指針改訂に伴い、人的資本に対する更に実のある有益な投資が進み、その活動が投資家等へ統合報告書等で分かり易く情報開示されることで、更なる企業価値向上に繋がっていくことが期待されます。

研究会配布の資料では、新卒入社者や転職希望者などに、有価証券報告書や統合報告書等から人的資本情報を参照している層が一定数存在していることも報告されています【図表6-4】。

【図表6-4】従業員や転職希望者が参照する媒体



(出所)第7回/非財務情報可視化研究会 配布資料を基に弊社にて加工

同じく研究会資料によれば、これらのステークホルダーが関心を持つ人的資本情報は、労働環境や企業風土等の組織的基盤の充実度のほか、投資家同様に経営戦略と人材戦略の連動についても上位に位置付けられています【図表6-5】。前述した各社の重要・強調ポイントは、対投資市場の観点以外にも、人材の量・質の充足に向けた労働市場に対しても重要な開示情報と言えます。

【図表6-5】人的資本情報の中で優先的に把握したい事項 と 関連する取組(例)



(注)調査対象は企業の人材・組織に関心がある、企業勤務者(1879名)と、大学3,4年生・大学院修士1,2年生(161名)

(出所)第7回/非財務情報可視化研究会 配布資料を基に弊社にて加工

労働市場に向けて、企業が必要な人材維持に向けた取組として重要視するポイントは、当然ながら全産業で一致しているものではなく、例えば業界ごとにも多少の相違があり、各社の人事・評価・報酬などの制度設計にも反映されていると想定されます。採用・育成・退職抑制といった労働力確保の観点で、同業界内での差異を睨んだアピールポイントの検討・開示は、有力となり得るものと感じます。また、特に新卒者が自身の将来を考えた場合、例えば‘どんな人が評価され、自身も資本たる投資対象とされるイメージが出来るか’‘この会社に身を置いたとき自身の価値を高めることは出来るのか’‘新卒に何を求めるか、数年後どうなっていてほしいと会社は期待しているか’など、言い換えれば、‘会社が描く未来に自身が登場していることを想像できる’だけの情報を開示出来ているかは重要な観点と言えそうです。

<弊社調査で確認された、業界単位で想定される必要人材の確保に向けた重要取組(例)>

- 製造業:企業側としては持続的な生産ラインの維持が重要。長期育成も前提として人材を技能資本と捉え、技能伝承や暗黙知の形式知化を図る体制整備や工場DXと人材の融合化の計画などの観点。
- IT・成長企業:業界的に最新技術はサイクルが早い可能性もあり得る中、継続的なスキル取得に向けた学習支援体制の整備。逆に、処遇面などの充実でスキルを有する人材獲得の惹きつけが出来る体制になっているか。
- 研究開発企業:短期業績に回収されにくい人材投資を許容する構造となっているかどうか。研究者の評価軸、キャリアパスの複線化、研究テーマ選定の裁量などへの企業スタンス。
- グローバル企業:外国人人材から見て、海外人材のマネージメント層の登用実績、グローバル共通のKPI有無、海外支社への権限委譲など、グローバル最適で再配置しようとする姿勢が確認出来るか。

等々

3. おわりに

人的資本に関する情報は、様々なステークホルダーに対し、様々な媒体を通して開示が進んできたものと思われます。一方で、中長期的な企業価値向上のためには、質の高い人的資本投資の拡大と更なる情報開示が重要といった投資家からの指摘に対応すべく、行政において検討がなされている状況です。

企業の人事計画の立案・実行は、人口減少による労働力の減少やAIによる労働力の代替など検討に含めるべき新たな課題が多く、今後もますます難しさを増していく傾向にあるものと思われます。資本市場や労働市場から今後も選ばれる企業となるためには、人的資本経営による各社の強みに更に磨きをかけ、読み手を意識した情報開示を進めることがますます重要になっていくものと思われます。

以上

インデックス利用に係る留意事項

当社が提供する資料に記載された、下記インデックス提供会社のインデックスについて、下記の留意事項が適用されます。

インデックス提供会社	留意事項
FTSE Fixed Income LLC	FTSE債券インデックスは、FTSE Fixed Income LLCにより運営されている債券インデックスです。FTSE Fixed Income LLCは、資料内の全てのファンドのスパンサーではなく、資料内の全てのファンドの推奨、販売あるいは販売促進を行っておりません。FTSE Fixed Income LLCが提供するインデックスのデータは、情報提供のみを目的としており、FTSE Fixed Income LLCは、当該データの正確性および完全性を保証せず、またデータの誤謬、脱漏または遅延につき何ら責任を負いません。このインデックスに対する著作権等の知的財産その他一切の権利はFTSE Fixed Income LLCに帰属します。
ブルームバーグ・ファイナンス・エル・ピー	「Bloomberg®」、「ブルームバーグ・グローバル総合インデックス」及び「ブルームバーグ世界インフレ連動国債インデックス」、並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等は、Bloomberg Finance L.P.および、同インデックスの管理者であるBloomberg Index Services Limited(以下「BISL」)をはじめとする関連会社(以下、総称して「ブルームバーグ」)のサービスマークであり、三井住友信託銀行による特定の目的での使用のために使用許諾されています。ブルームバーグは三井住友信託銀行とは提携しておらず、また、資料内の金融商品を承認、支持、レビュー、推奨するものではありません。ブルームバーグは、資料内の金融商品に関連するいかなるデータもしくは情報の適時性、正確性、または完全性についても保証しません。
S&P Dow Jones Indices LLC	S&P Dow Jones Indices LLCが提供するインデックスはS&P Dow Jones Indices LLC(「SPDJ」)の商品であり、これを利用するライセンスが三井住友信託銀行に付与されています。Standard & Poor's®およびS&P®はStandard & Poor's Financial Services LLC(「S&P」)の登録商標で、Dow Jones®はDow Jones Trademark Holdings LLC(「Dow Jones」)の登録商標であり、これらの商標を利用するライセンスがSPDJに、特定目的での利用を許諾するサブライセンスが三井住友信託銀行にそれぞれ付与されています。資料内の金融商品は、SPDJ、Dow Jones、S&Pまたはそれぞれの関連会社によってスパンサー、保証、販売、または販売促進されているものではなく、これら関係者のいずれも、かかる商品への投資の妥当性に関するいかなる表明も行わず、当インデックスの誤り、欠落、または中断に対して一切の責任も負いません。
MSCI	Copyright MSCI 2022. Unpublished. All Rights Reserved. 本情報は、閲覧者自身においてのみ使用することとし、いかなる形式においても複製または再配信してはなりません。またいかなる金融商品、プロダクト、または指数の作成に使用してはなりません。本情報は、いかなる種類の投資決定をする(またはしない)のための投資助言や推奨をする目的は、またそのベースとはなりません。過去データ及び分析は、いかなる将来のパフォーマンス、分析、予測または予想について指示したり保証したりするものと取られてはなりません。本情報は、「現状」のものとして提供され、またその利用者は、本情報を用いて行われるまたは可能になる投資判断などへのあらゆる使用リスクを負います。MSCI、その関連会社、またはデータの編集、計算もしくは作成に係ったまたは関連した、いかなる第三者も、当データまたは同利用によって得られた結果に関連する明示的または暗示的保証や表明をしません。そしてMSCI、その関連会社、また上記の各第三者は、制限なく、独自性や正確性、完全性、適時性、非違反性、商品性または特定目的への適合性等の当データに関連する全ての保証を、ここに明示して拒否します。前述のいずれにも関わらず、いかなる場合においても、MSCI、その関連会社、またはデータの編集、計算もしくは作成に係ったまたは関連した、いかなる第三者も、直接損害、間接損害、特別損害、懲罰的損害、結果損害またはその他の損害(逸失利益を含む)について、このような損害の可能性について知らされていない、あるいは損害を予測していたとしても、責を負いません。
FTSE International Limited	資料内の金融商品は、FTSE International Limited(以下「FTSE」)、London Stock Exchange Groupの会社(以下「LSEG」)、もしくはResearch Affiliates LLC(以下「RA」)は、いかなる形においても、スパンサー、保証、販売、または販売促進を行うものではありません。FTSE、LSEG、およびRAは、「FTSE RAFI Kaigai 1000 Index」(サブインデックスを含む、以下「インデックス」)の使用から得た結果および、または上記インデックスが特定日の、特定時間において示す数値について、明示、暗示を問わず何ら保証や意見表明を行いません。インデックスは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびRAは、インデックスの誤り(過失その他であっても)に対していかなる者に対しても責任を負うものではなく、ライセンス供与者は、いかなる者に対してもインデックスの誤りについて助言する義務を負うものでもありません。FTSE®は、LSEGの会社が所有する商標であり、ライセンス契約に基づき、FTSE International Limitedが使用します。 ラッセル・インデックスの関連サービスの所有権は、FTSE RUSSELLにあります。
株式会社JPX総研	「東証株価指数(TOPIX)」、「東証プライム市場指数」、「東証スタンダード市場指数」、「東証グロース市場指数」、「東証マザーズ株価指数」、「東証REIT指数」(サブインデックスを含む)に係る知的財産権は、株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」)に帰属します。なお、資料に記載された全ての商品はJPX総研により提供、保証又は販売されるものではなく、資料に記載された全ての商品に係る損害等についてJPX総研は責任を有しません。
株式会社JPX総研 株式会社日本経済新聞社	① 「JPX日経インデックス400」は、株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」といいます。)及び株式会社日本経済新聞社(以下、「日経」といいます。)によって独自に開発された手法によって算出される著作物であり、「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経インデックス400」自体及び「JPX日経インデックス400」を算定する手法に対して、著作権その他一切の知的財産権を有しています。 ② 「JPX日経インデックス400」を示す標章に関する商標権その他の知的財産権は、全て「JPX総研」、株式会社日本取引所グループ及び「日経」に帰属しています。 ③ 本資料の金融商品は、年金信託業者等の責任のもとで運用されるものであり、「JPX総研」及び「日経」は、その運用及び本資料の金融商品の取引に関して、一切の責任を負いません。 ④ 「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経インデックス400」を継続的に公表する義務を負うものではなく、公表の誤謬、遅延又は中断に関して、責任を負いません。 ⑤ 「JPX総研」及び「日経」は、「JPX日経インデックス400」の構成銘柄、計算方法、その他「JPX日経インデックス400」の内容を変える権利及び公表を停止する権利を有しています。 「JPX日経インデックス400」(日本語正式名称)の略称であり、「JPX-Nikkei 400」は「JPX-Nikkei Index 400」(英語正式名称)の略称です。
野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社	「NOMURA-BPI」、「NOMURA-BPI/Extended」、「NOMURA-BPI/Ladder」、「NOMURA J-TIPS Index」、「NOMURA Par Yield」(サブインデックスを含む)の知的財産権は野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社(以下、「野村」)に帰属します。なお、野村フィナンシャル・リサーチ&コンサルティング株式会社は、同指数の正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同指数を用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。
ブルームバーグ・ファイナンス・エル・ピー/MSCI	BLOOMBERG®はBloomberg Finance L.P.の商標およびサービスマークです。MSCIは、MSCI Inc.(以下、その関連会社と総称して「MSCI」といいます)の商標およびサービスマークであり、許可を得て使用しています。Bloomberg Finance L.P.およびその関連会社(以下、総称して「ブルームバーグ」といいます)ならびに本インデックスの運用者であるBloomberg Index Services Limited(以下「BISL」といいます)、またはMSCIを含むブルームバーグのライセンサは、「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等に対するすべての所有権を保有します。ブルームバーグとMSCIは、いずれも三井住友信託銀行の関連会社ではなく、また資料内の金融商品について承認、支持、審査、推奨を行いません。ブルームバーグとMSCIは、いずれも「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等に関するデータや情報の適時性、正確性、完全性について保証せず、また、「ブルームバーグ MSCI グローバル総合 サステナビリティ インデックス」並びにそのサブインデックス及びそのカスタムインデックス等または同インデックスに含まれるデータの使用やその正確性に関して、三井住友信託銀行、資料内の金融商品の投資家、その他の第三者に対して、何ら責任を負いません。
Solactive AG	資料内の金融商品はSolactive AGによって資金提供、販売促進、販売またはその他の方法でサポートされるものではありません。また、Solactive AGは、指数、指数商標、いかなる時点の指数価格、その他の使用によって生じた結果について、明示的、黙示的を問わず保証するものではありません。指数はSolactive AGによって計算、公開されます。Solactive AGは指数の正確な算出に最善を尽くします。指数提供先に対する義務にかかわらず、Solactive AGは、当該金融商品の投資家または金融仲介機関等を含む第三者に対して、指数の誤りを指摘する義務を負いません。Solactive AGによる指数の公表、または当該金融商品に関連した利用のための指数もしくは指数商標の使用許諾は、当該金融商品への投資をSolactive AGが推奨するものではなく、当該金融商品へのいかなる投資に関して、Solactive AGが何らかの保証や意見を示すものではありません。
Hedge Fund Research, Inc	Source: Hedge Fund Research, Inc. www.hedgefundresearch.com, © 2022 Hedge Fund Research, Inc. All rights reserved. “The HFRI Fund Weighted Composite Index”, “WWW.HEDGEFUNDRESEARCH.COM”, “HFRI”, “HFR”はヘッジファンドリサーチ社(「HFR」)の商標とサービスマークであり、HFRからの許可の下で利用しています。HFRは三井住友信託銀行、その関連会社、金融商品、ファンドとは全く関係がなく、提携もしていません。HFRは三井住友信託銀行の金融商品、ファンドの組成もしくは設立に参画しておらず、HFRは三井住友信託銀行の金融商品とファンドを支持もしくは承認せず、三井住友信託銀行の金融商品とファンドに投資することを推奨していません。この資料はお客様限りです。(※HFRから提供された原文を三井住友信託銀行が邦訳したものであり、原文が必要な場合は当社までご連絡ください。)

*1 2021年8月24日付で「ブルームバーグ・パークレイズ」各インデックスは、「ブルームバーグ」各インデックスに名称変更。

*2 上記インデックス以外の資料中のインデックスの知的財産権は、各々のインデックス提供会社に帰属します。なお、インデックス提供会社は、同インデックスの正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同インデックスを用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。

2023年4月改定

インデックス利用に係る留意事項

当社が提供する資料に記載された、下記インデックス提供会社のインデックスについて、下記の留意事項が適用されます。

インデックス提供会社	留意事項
野村フィデューシャリー・リサーチ & コンサルティング 株式会社 Frank Russell Company	「Russell/NOMURA 日本株インデックス」(サブインデックスを含む)の知的財産権は野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング 株式会社及び Frank Russell Companyに帰属します。なお、野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング 株式会社及び Frank Russell Companyは、同指数の正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同指数を用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。
FTSE Fixed Income LLC 野村証券株式会社	資料内の金融商品はFTSE Fixed Income LLC(以下「FTSE FI」)あるいは野村証券株式会社(以下「野村」)によって出資、保証、販売または販売促進されるものではありません。FTSE野村CaRD世界国債インデックス・シリーズ(以下、「本インデックス」)に係るすべての権利はFTSE FIおよび野村に帰属します。FTSE®は、ロンドン証券取引所グループ 企業の商標であり、ライセンスに基づきFTSE FIによって使用されています。「Nomura」および「野村」は、野村および関連企業の商標であり、ライセンスに基づきFTSE FIによって使用されています。本インデックスはFTSE FIまたはその代理人によって計算されます。FTSE FIおよび野村は、(a)インデックスの使用、信頼性、または瑕疵、(b)当該金融商品への投資、操作から生じるいかなる責任も負いません。当該金融商品から得られる成果、または当該金融商品の商品性に対するインデックスの適合性のいずれに関しても、FTSE FIおよび野村は請求、予測、保証、または表明を一切行いません。
S&P Dow Jones Indices LLC 株式会社日本取引所グループ 株式会社JPX総研	S&P/JPX Carbon Efficient Index(以下「当指数」)はS&P Dow Jones Indices LLC(以下「SPDJI」)、株式会社日本取引所グループ(以下「JPX」)および株式会社JPX総研(以下、「JPX総研」)の商品であり、これを利用するライセンスが三井住友信託銀行に付与されています。Standard & Poor's®およびS&P®はStandard & Poor's Financial Services LLC(以下「S&P」)の登録商標で、Dow Jones®はDow Jones Trademark Holdings LLC(以下「Dow Jones」)の登録商標であり、これらの商標を利用するライセンスがSPDJIに、特定目的での利用を許諾するサブライセンスが三井住友信託銀行にそれぞれ付与されています。JPX®はJPXの登録商標であり、これを利用するライセンスがSPDJIに、特定目的での利用を許諾するサブライセンスが三井住友信託銀行に付与されています。TOPIXの指数値及びTOPIXの商標は、JPX総研の知的財産であり、株価指数の算出、指数値の公表、利用などTOPIXに関するすべての権利・カウチ及びTOPIXの商標に関するすべての権利はJPX総研が有します。資料内の金融商品は、SPDJI、Dow Jones、S&P、それぞれの関連会社、JPXまたはJPX総研によって支援、保証、販売、または販売促進されているものではなく、これら関係者のいずれも、かかる商品への投資の妥当性に関するいかなる表明も行わず、当インデックスの誤り、欠落、または中断に対して一切の責任も負いません。
FTSE International Limited	資料内の金融商品は、FTSE International Limited(以下「FTSE」)、London Stock Exchange Groupの会社(以下「LSEG」)、もしくはGlobal Wealth Allocation(以下「GWA」)は、いかなる形においても、スポンサー、保証、販売、または販売促進を行うものではありません。FTSE、LSEG、およびGWAは、「FTSE GWA Japan Index」、「FTSE GWA Developed ex Japan Index(FTSE GWA Kaigai Index)」(サブインデックスを含む。以下「インデックス」)の使用から得た結果および/または上記インデックスが特定日の、特定時間において示す数値について、明示、暗示を問わず何ら保証や意見表明を行いません。インデックスは、FTSEが算出を行います。FTSE、LSEG、およびGWAは、インデックスの誤り(過失その他であっても)に対していかなる者に対しても責任を負うものではなく、ライセンス供与者は、いかなる者に対してもインデックスの誤りについて助言する義務を負うものでもありません。FTSE®は、LSEGの会社が所有する商標であり、ライセンス契約に基づき、FTSE International Limitedが使用します。
Nasdaq, Inc.	当ファンドは、Nasdaq, Inc.及びその関連会社(以下「Nasdaq」と言います。)がスポンサーとなり、推奨し、販売または宣伝しているものではありません。Nasdaqは、当ファンドの合法性・適合性、または当ファンドに関する説明や開示の正確性や妥当性について何ら関知するものではありません。Nasdaqは、当ファンドの投資家や一般の方々に対して、有価証券への投資や、当ファンドへの投資を推奨したり、またはNasdaq-100 Index®が一般的な株式市場のパフォーマンスに追従するものであることを、明示的にも黙示的にも表明・保証しません。三井住友信託銀行(以下「弊社」と言います。)に対するNasdaqの唯一の関係は、Nasdaq®、Nasdaq-100 Index®, Nasdaq-100®, NDX、その他のNasdaqの特定の商号の使用と、弊社または当ファンドに関係なくNasdaqによって決定、構成および計算されるNasdaq-100 Index®の使用に係るライセンス供与のみです。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®の決定、構成または計算において、弊社及び当ファンドの投資家のニーズを考慮する義務はありません。Nasdaqは、当ファンドの取引についてその時期や、価格、数量・取引単位の決定、または当ファンドの決済方法等の決定または計算に責任を負わず、何らの関与もしていません。Nasdaqは、本件取引の運用管理、マーケティング又は取引に関して一切の責任を負いません。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータが正確であることおよび計算が中断されないことを保証するものではありません。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータの使用により、弊社、当ファンドの投資家、またはその他の個人や団体が得る結果について、明示または黙示を問わず、いかなる保証も行いません。Nasdaqは、Nasdaq-100 Index®またはそれに含まれるデータに関して、明示的または黙示的な保証を行わず、商品性または特定の目的や用途への適合性に関するいかなる保証も明示的に放棄します。上記に限らず、たとえ損害の可能性を知らされていたとしても、Nasdaqは、逸失利益、特別損害、偶発的損害、懲罰的損害、間接的損害または結果的損害について一切の責任を負いません。

*上記インデックス以外の資料中のインデックスの知的財産権は、各々のインデックス提供会社に帰属します。なお、インデックス提供会社は、同インデックスの正確性、完全性、信頼性、有用性を保証するものではなく、同インデックスを用いて行われる当社の事業活動・サービスに関し一切責任を負いません。

2023年4月改定

- 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となります。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、弊社との他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他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:2026年2月27日(年コン-C25130))