

年金コンサルティングニュース

2026年 夏号

- 1 統計**
企業年金の実施状況
- 2 DB**
2026年3月期DB財政決算および退職給付会計の予測
- 3 DB**
DB財政剰余活用の選択肢
- 4 DB**
予定利率と長期期待運用収益率について
- 5 DC**
法令改正を契機としたDC制度の活用促進に向けて
- 6 人的資本**
人的資本可視化指針(改訂版)にて示された人材戦略の潮流
- 7 コラム**
公的年金シミュレーターのススメ

三井住友信託銀行 年金コンサルティングニュース 2026年夏号

本ニュースでは、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金をDCとして記載しています。

1 統計 企業年金の実施状況 P.3

2 DB 2026年3月期DB財政決算および退職給付会計の予測 P.4

DB制度の2026年3月期決算は、高い運用利回りにより、積立水準は概して前年度末よりも上昇する見込みです。また退職給付会計についても、高い運用利回りに加えて割引率の上昇に伴う債務の減少により積立水準の上昇が見込まれます。弊社総幹事先の一部で実施したDB財政決算予測を元に概観します。

3 DB DB財政剰余活用の選択肢 P.9

2026年3月期の財政決算でも引き続き大幅なDB財政剰余が見込まれます。剰余を活用することで、制度の健全性を維持したまま退職給付制度を拡充することが可能です。剰余を活用したDB給付増額等、具体的な選択肢について説明します。

4 DB 予定利率と長期期待運用収益率について P.15

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、DBの財政運営で用いられる予定利率と退職給付会計で用いられる長期期待運用収益率について、設定ルールや考え方などについて説明します。

5 DC 法令改正を契機としたDC制度の活用促進に向けて P.20

2026年度の法令改正により企業型DCの活用枠が拡大します。制度拡充に向けて規約変更を実施する企業が増えていますが、より一層、能動的な制度活用を促す工夫が重要になってきます。

6 人的資本 人的資本可視化指針(改訂版)にて示された人材戦略の潮流 P.23

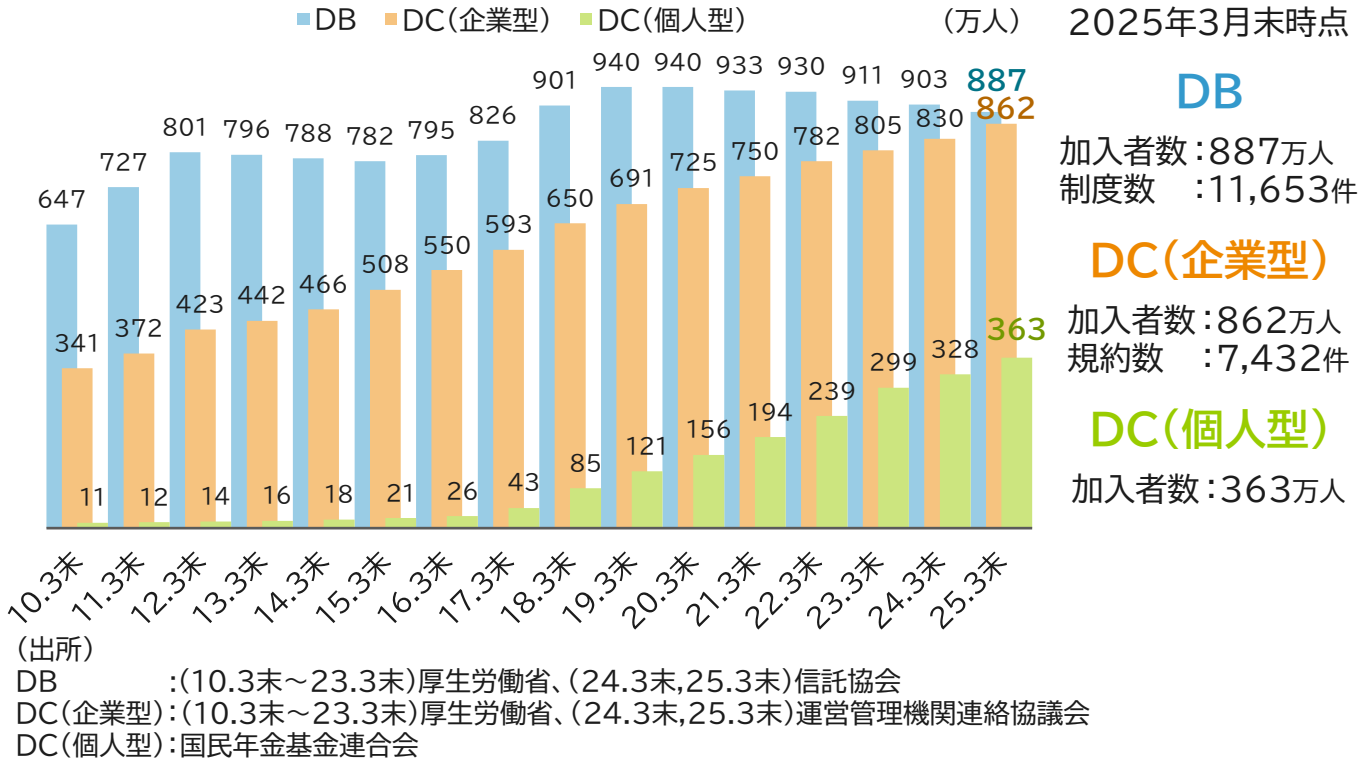
企業価値向上につながる企業戦略(経営戦略)に連動した人材戦略とはどう策定していくべきか、その考え方や実践につきガイダンスを提供すべく、『人的資本可視化指針』が4年ぶりに改訂・公表されています。

7 コラム 公的年金シミュレーターのススメ P.30

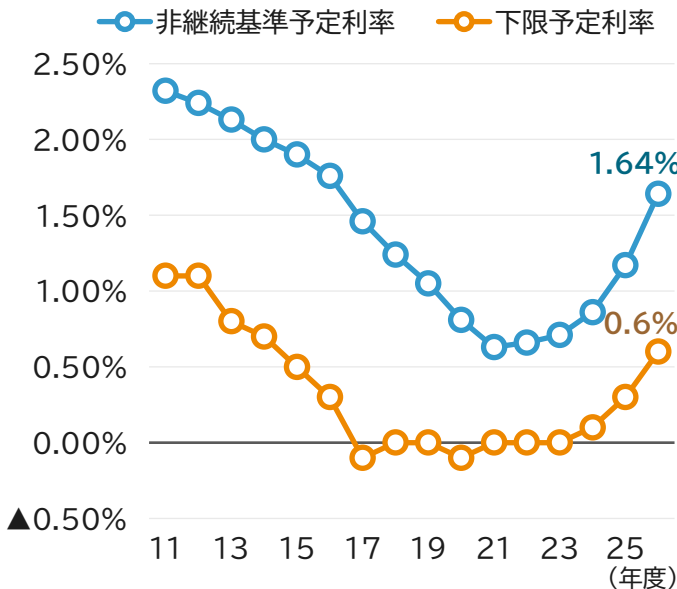
厚生労働省が年金シミュレーターを無料公開しています。利用されている方には「便利」「使いやすい」と好評です。企業の人事部門においても、従業員の老後不安解消・資産形成支援等において活用できそうです。

1. 企業年金の実施状況

【図表1-1】各制度の実施状況(加入者数)

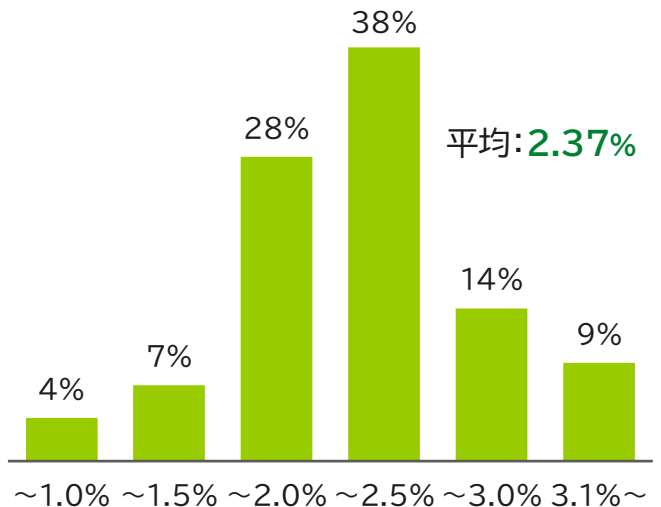


【図表1-2】DB制度の法定利率



非継続基準予定利率: 30年国債5年平均を基準に設定
 下限予定利率: 10年国債1年平均または5年平均の低い方を基準に設定

【図表1-3】弊社総幹事先DB制度の予定利率



(出所)弊社DB総幹事先の2025年10月1日時点データ

2. 2026年3月期DB財政決算および退職給付会計の予測

DB制度の2026年3月期決算は、高い運用利回りにより、積立水準は概して前年度末よりも上昇する見込みです。また退職給付会計についても、高い運用利回りに加えて割引率の上昇に伴う債務の減少により積立水準の上昇が見込まれます。

弊社総幹事先の一部で実施したDB財政決算予測を元に概観します。

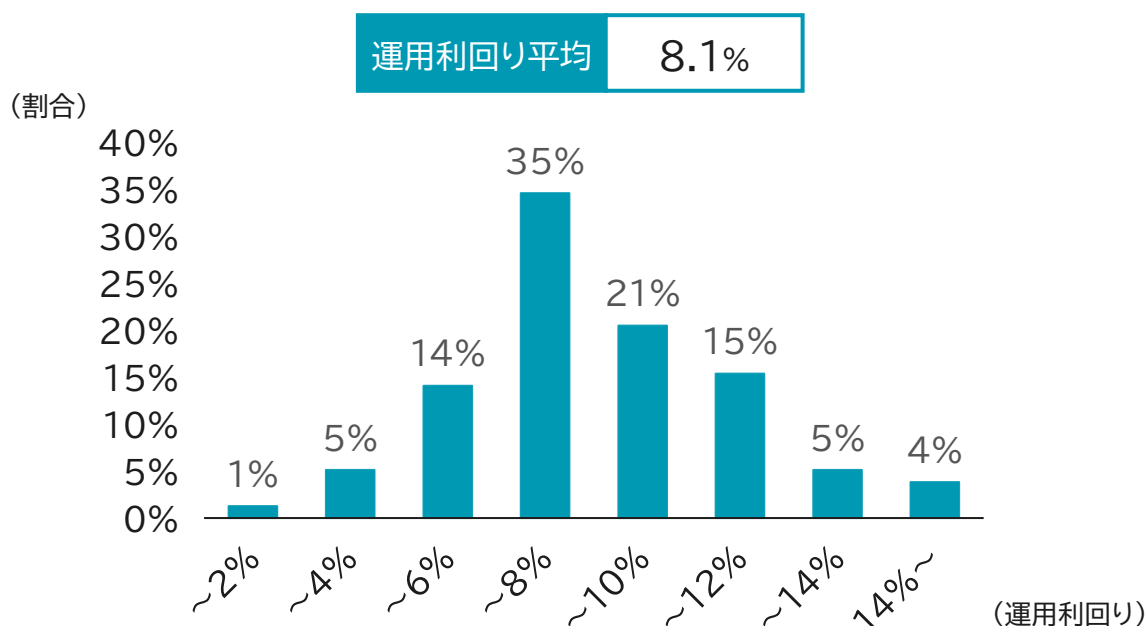
【年金信託部 / 半田 大輔】

1. 2026年3月期のDB財政決算の見込み

DBの2026年3月期財政決算について、弊社総幹事DB制度の一部で予測しましたので、そのデータを元に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、年度の運用利回り(運用報酬控除後)は平均8.1%となりました【[図表2-1](#)】。好調な株式運用の影響により、大半の制度で運用利回りが予定利率(平均2.37%)を大きく上回っており、概して利差益となっています。ただし、分布としては広い範囲に広がっており、DB制度ごとのばらつきは大きかったことがうかがえます。

【図表2-1】2026年3月末決算における運用利回り(運用報酬控除後)の分布



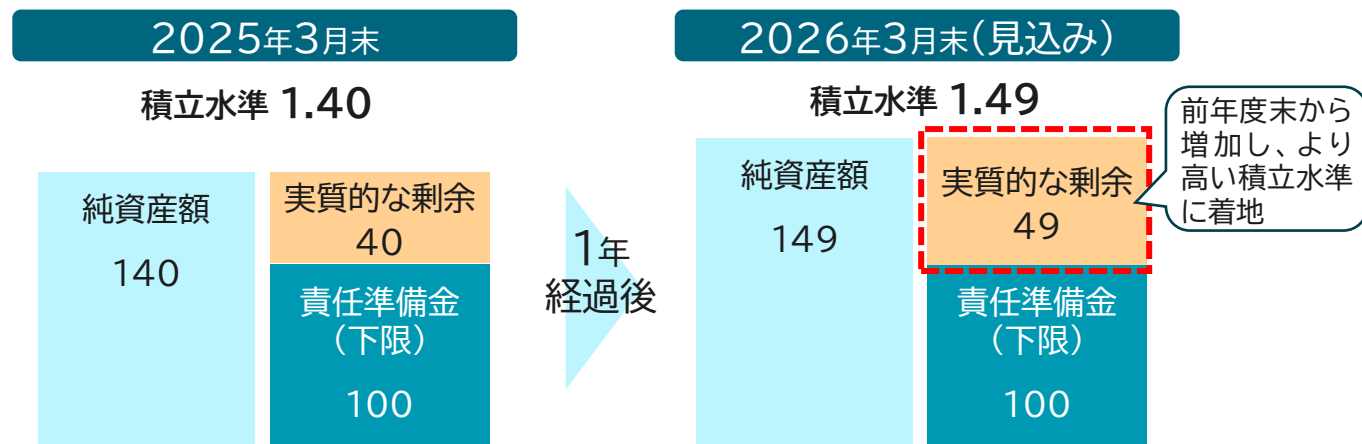
(注) 2%単位で区分けして集計 (例:「~6%」は4%以上6%未満を表す)

(出所) 弊社DB総幹事先における2026年3月末決算予測データ

利差益により、年金財政に関する積立水準は上昇します。継続基準の実質的な積立水準(純資産額÷責任準備金(下限)(※))は、前年度比で平均0.09程度上昇する見込みです【図表2-2】。近年の良好な運用実績により積立水準は高まっていますが、ここからさらに改善します。

(※) 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。

【図表2-2】 継続基準の実質的な積立水準(イメージ)



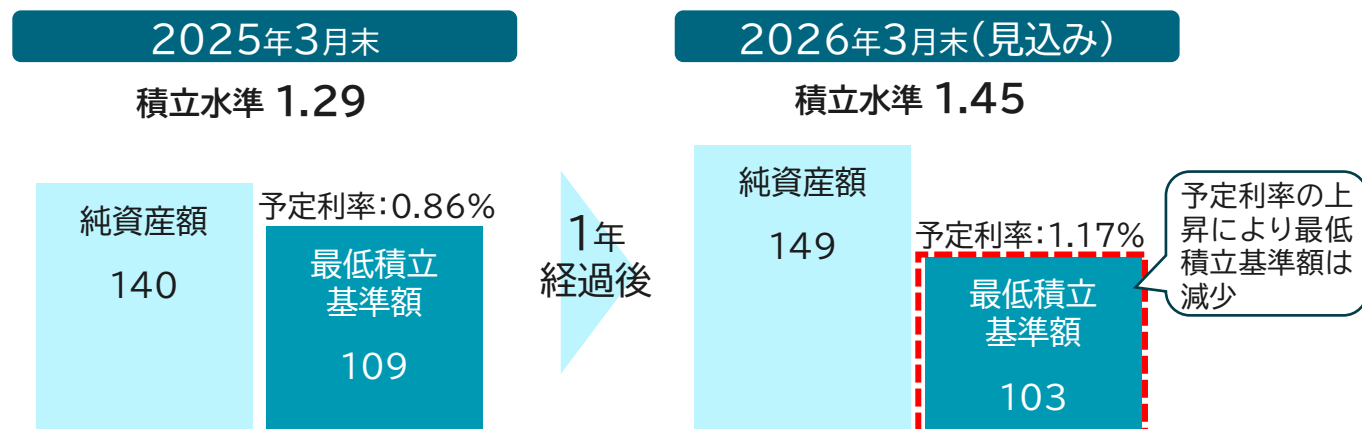
(注) 2025年3月末、2026年3月末のそれぞれの責任準備金(下限)を100として表示。

なお、2025年度は平均して3%程度のベースアップの実績があり、最終給与比例等のベースアップに連動する制度では、2026年3月末の責任準備金(下限)が上昇していることが考えられる。

(出所) 弊社DB総幹事先における2026年3月末決算予測データ

もう1つの指標となる非継続基準の積立水準(純資産額÷最低積立基準額)は、前年度比で平均0.16程度上昇する見込みです【図表2-3】。これは、運用実績の影響に加えて、予定利率の上昇により最低積立基準額が減少することも要因として挙げられます。最低積立基準額算定上の予定利率は、30年国債応募者利回りの5年平均に基づいて決定されるため、近年の金利上昇が徐々に反映されていきます(2025年3月末:0.86%→2026年3月末:1.17%→2027年3月末:1.64%)。なお、足元(2026年5月時点)の30年国債応募者利回りは3.842%まで上昇しており、当面は予定利率上昇に伴う最低積立基準額の減少要因により、積立水準が上昇する傾向が継続する見通しです。

【図表2-3】 非継続基準の積立水準(イメージ)



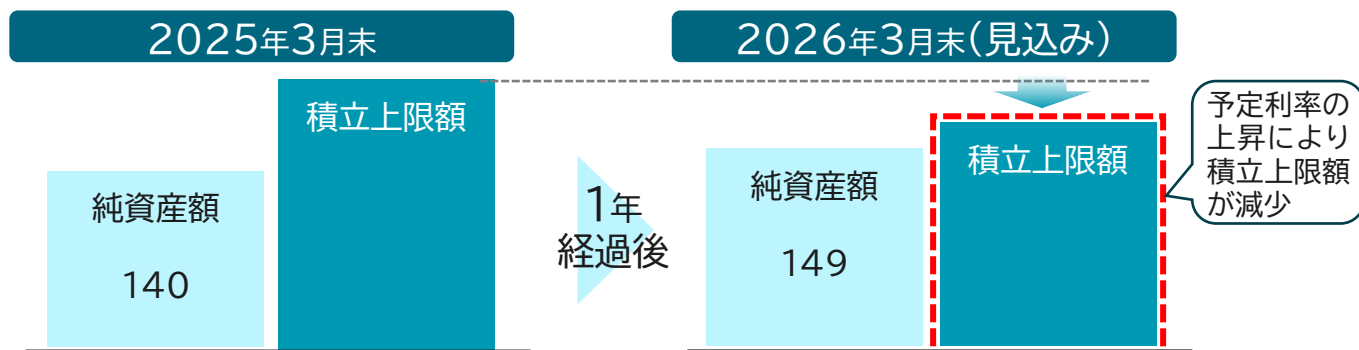
(注) 2025年3月末、2026年3月末のそれぞれの【図表2-2】の純資産額に基づき表示

(出所) 弊社DB総幹事先における2026年3月末決算予測データ

また、別の指標として、積立超過基準があります。DB制度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、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。

積立超過基準の判定は、数理上資産額が最低積立基準額および数理債務の額のいずれか大きい方の1.5倍を上回る場合には、下限予定利率をもとに計算される保守的な数理債務に対して積立上限額を算定し、これを数理上資産額(純資産額)と比較する流れです。当該下限予定利率は、10年国債応募者利回りの1年平均と5年平均のいずれか低い方の率に基づいて決定されるため、こちらも近年の金利上昇が徐々に反映されていきます(2025年3月末:0.1%→2026年3月末:0.3% →2027年3月末:0.6%)。なお、足元(2026年5月時点)の10年国債応募者利回りは2.54%まで上昇しており、当面は予定利率上昇に伴い積立上限額が減少する見通しです。そのため、この積立超過基準は、良好な運用実績も相まって、従来と比べて抵触しやすい環境となっています【図表2-4】。

【図表2-4】 積立超過基準の積立水準(イメージ)



国債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きます【図表2-5】。制度ごとに生じる影響は様々であり、対策すべき点がないか確認しておくことが望ましいと考えられます。

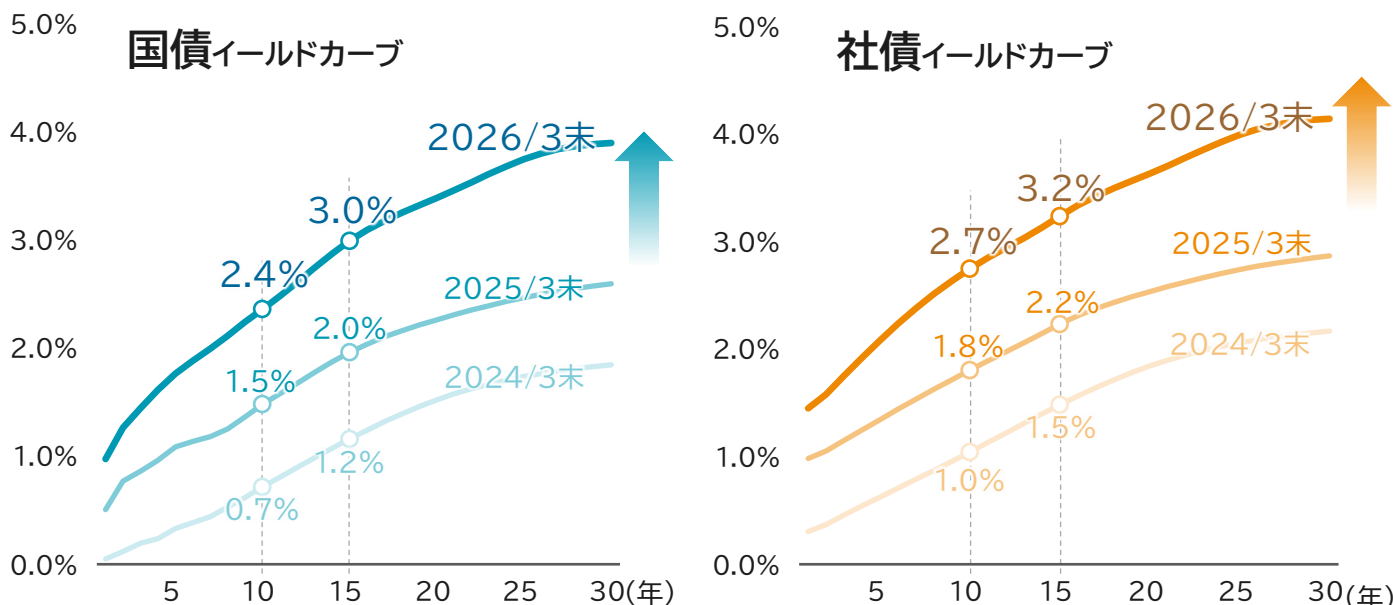
【図表2-5】 国債利回りに基づいて決定される各種利率

利率	金利上昇による影響
キャッシュバランス再評価率 弊社総幹事先での採用割合 10年国債 20年国債 79% 14% その他	<ul style="list-style-type: none"> 再評価率の上昇により給付額が上昇、財政再計算において掛金や債務が増加 再評価率に上下限を設けている制度では、金利上昇による影響を受けない場合あり
下限予定利率 10年国債(1年平均と5年平均のいずれか低い方)	<ul style="list-style-type: none"> 下限に抵触すれば予定利率を引き上げ、財政再計算において掛金や債務が減少 積立上限額の基礎となる保守的な前提の数理債務が減少、決算にて積立超過による掛金控除・停止が生じる可能性が高まる
最低積立基準額の算定上の予定利率 30年国債(5年平均)	<ul style="list-style-type: none"> 最低積立基準額が減少、決算において非継続基準抵触による追加拠出が生じる可能性が低くなる

2. 2026年3月期の退職給付会計の見込み

退職給付会計についても、金利上昇の影響を受けます。退職給付債務等の算定には、期末における債券イールドカーブ(期間ごとの債券利回り(スポットレート))を割引率として用いることが原則です。前期末に続いて当期末もイールドカーブが上昇しており、退職給付債務の減少の要因となります【図表2-6】。

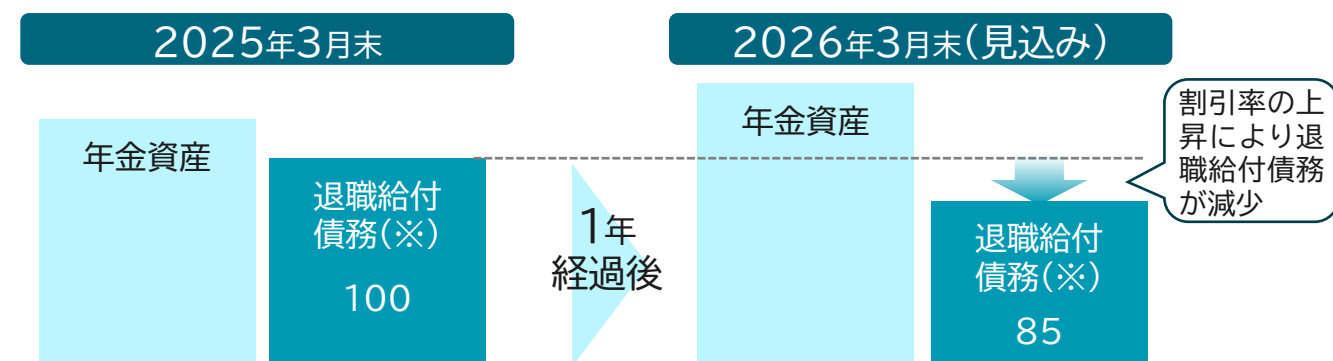
【図表2-6】債券イールドカーブ(弊社推定)



(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

東証プライム上場企業において、2025年3月期は割引率の上昇により積立水準(年金資産÷退職給付債務)は大幅上昇し、合計の積立水準は100%を超える結果(積立超過)となっています。2026年3月期においては、割引率の上昇および良好な運用実績により、積立水準がさらに上昇することが見込まれます【図表2-7】。

【図表2-7】退職給付会計上の影響(イメージ)



(注)2025年3月末の退職給付債務を100として、社債利回りの期間15年の変動が作用すると仮定して概算。なお、国内基準では割引率に関する重要性基準があり、重要性基準の適用先では2025年度の金利上昇による割引率の見直しが生じない場合がある一方、2025年度までの金利上昇を累計することで初めて10%以上の退職給付債務の減少となる場合には、割引率の見直しにより2025年度の金利上昇分を超える退職給付債務の減少が生じる。

3. まとめ

ここまで見てきたとおり、年金財政はより改善する傾向にあり、退職給付会計の積立水準についても上昇する見込みです。財政運営の余裕度が高まっているということで、これを活用した取り組みが考えやすい状況にあると言えます。さらに、割引率の上昇により退職給付コストの更なる減少が見込まれる場合、給付増額コストの吸収も可能です。

DB制度の制度設計によって、実質価値減少の有無や影響の大小は異なりますが、現状は多くのDB制度で賃金変動と給付額が分離されています。また、超低金利時代に年金受給中利回りを設定したケースが多いことから、概して低水準に留まっており、環境変化へのキャッチアップが必要と考えられます。すなわち、多くのDB制度において、給付増額は喫緊の課題でもあると言えるでしょう。

このような動向も確認しながら、インフレ対応による給付増額、退職一時金からの移行割合の引上げ、市場金利の上昇を踏まえた給付利率の見直しなど、DBの魅力度向上を見据えて検討してみたいかがでしょうか。

以上

3. DB財政剰余活用の選択肢

第2章のとおり、2026年3月期の財政決算でも引き続き大幅なDB財政剰余が見込まれます。剰余を活用することで、制度の健全性を維持したまま退職給付制度を拡充することが可能です。本章では、剰余を活用したDB給付増額等、具体的な選択肢について説明します。

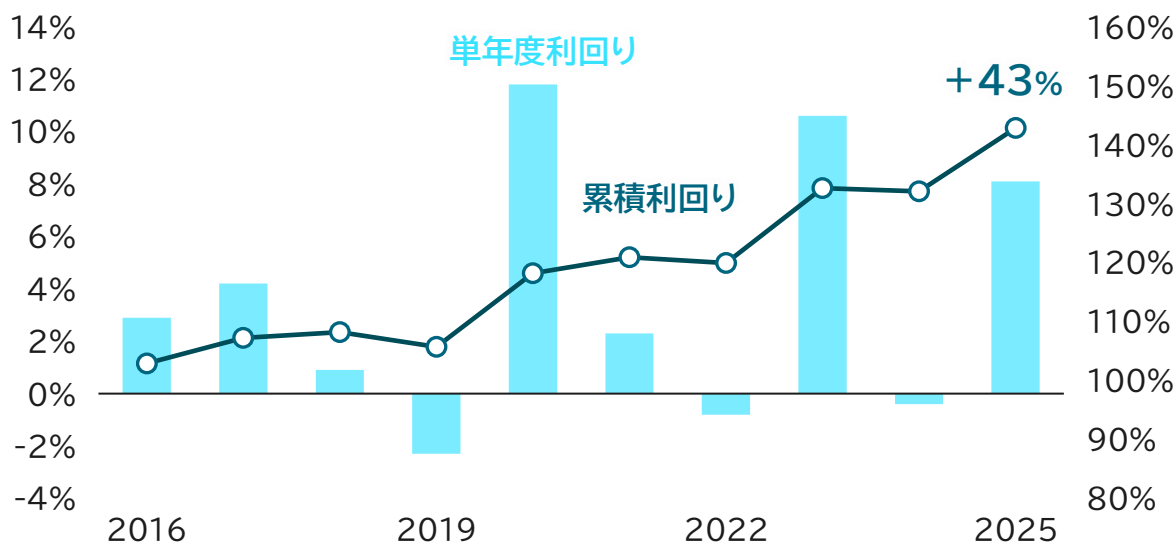
【年金コンサルティング部 / 長内 哲紀】

1. 退職給付制度を取り巻く環境

はじめに、退職給付制度を取り巻く環境について、年金財政の状況および社会経済環境の変化を確認します。

近年の良好な運用環境を背景に、直近10年間でDBの運用利回りは累計+40%に達しています【図表3-1】。特別掛金やリスク対応掛金の拠出の影響もあり、第2章のとおり、2026年3月期財政決算では積立比率は平均1.5程度となる見込みです。これは▲10%の運用利回りが複数回生じた場合でも財政健全性を保つことができる水準であり、剰余を用いて、後述のDB制度の給付改善等を行うことが考えられます。

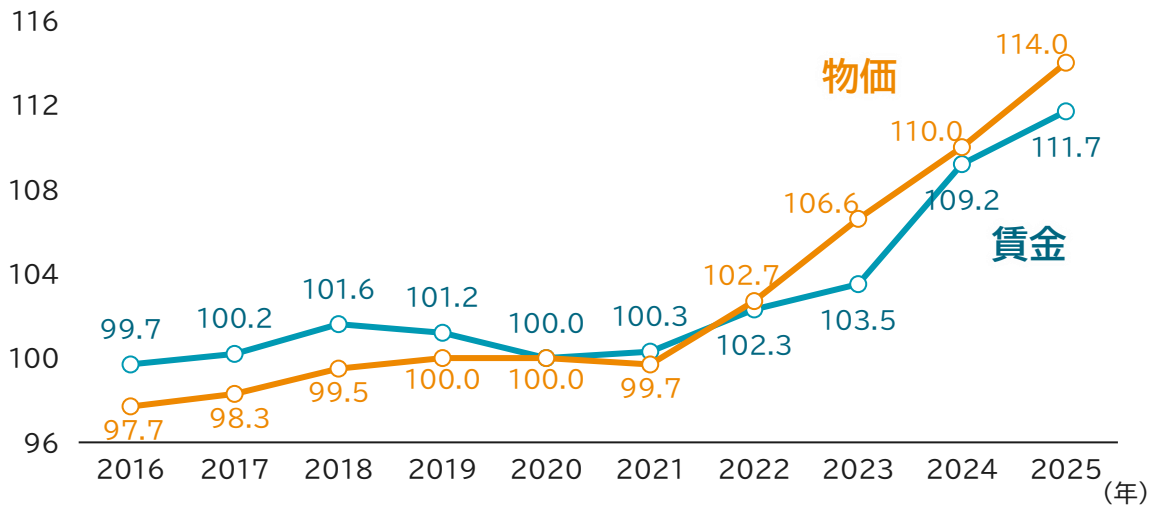
【図表3-1】 DBの運用利回り(単年度(左軸)、累積(右軸))



(出所)弊社総幹事先DB制度のデータを集計(2025年度は2026年3月期財政決算の見込み値)

次に、経済環境に目を向けると、物価上昇に追随する形で給与・賞与のベースアップが定着しつつあります【図表3-2】。

【図表3-2】賃金・物価の動向(2020年を100とした指数)

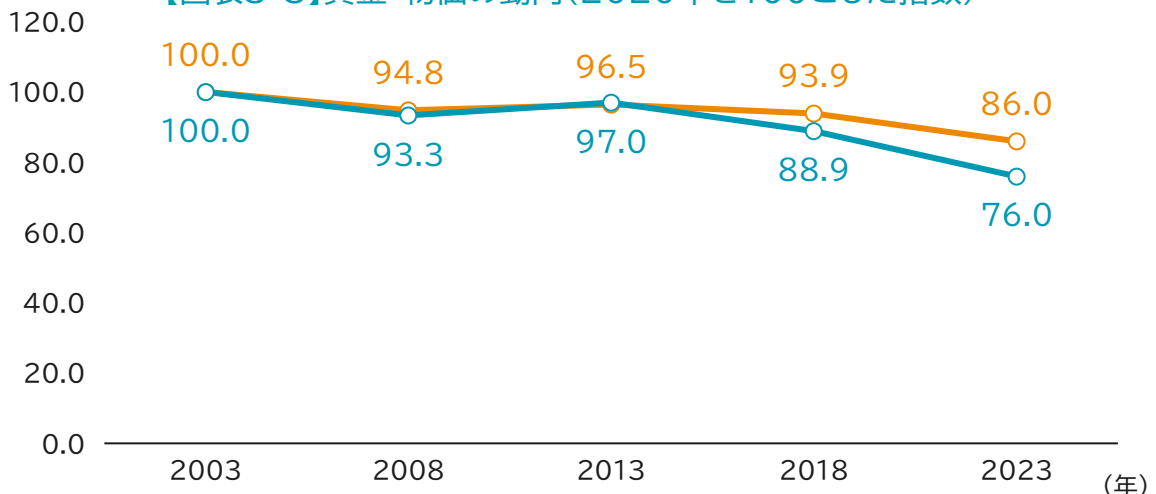


(出所) 賃金:厚生労働省「毎月勤労統計調査」現役給与総額指数
物価:総務省統計局「消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)」

一方、退職給付の見直しは未着手であることが多く、加えて、給付額が賃金の引上げに連動しない設計(ポイント制等)となっている制度が多いため、物価上昇に伴って、多くの制度において退職給付の実質的な価値が減少していると考えられます。退職給付額を物価上昇率で割り引いた「実質退職給付」は2003年を100とすると、23年には76まで下がっており、今後も物価上昇が継続していけば、給与・賞与と同様に退職給付も引上げ検討が必要となると考えられます【図表3-3】。

次頁では、足元の健全な年金財政状況や経済環境の変化を踏まえ、DB制度の給付を増額する選択肢を説明します。

【図表3-3】賃金・物価の動向(2020年を100とした指数)



(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)で除したものの

2. 選択肢1 DB制度の給付増額

DB制度の給付増額を検討する際の考え方は、制度設計によって異なります。

定額制の場合は、物価上昇分だけ給付の実質価値が下がるため、規約に定める給付額を増額することを検討する必要があります。

最終給与比例制の場合、給付額は、(退職時の退職金算定用給与)×(勤続年数にもとづく給付乗率)として計算されます。退職金算定用給与にベースアップが反映される制度の場合、自動的にベースアップ相当の給付増額が行われることになるため、物価上昇分だけベースアップが行われているのであれば、給付の実質価値は保たれます。しかしながら、退職金算定用給与にベースアップが反映されない制度も多く、物価上昇に応じて、①退職金算定用給与を上げる あるいは、②給付乗率を引き上げる必要があります【図表3-4】。

【図表3-4】最終給与比例制における給付増額の実施方法

$$\begin{array}{c} \boxed{\text{退職金額}} \end{array} = \begin{array}{c} \boxed{\text{退職金算定用}} \\ \boxed{\text{給与}} \end{array} \times \begin{array}{c} \boxed{\text{給付乗率}} \end{array}$$

① ベアを反映 ② 乗率引上げ

ポイント制の場合、給付額は、(ポイント累計)×(ポイント単価)として計算されます。一般的には、単年度の付与ポイントおよび単価はベースアップが反映されないため、給付の実質価値を維持するには、①付与ポイントおよび過去分ポイントを引上げる、あるいは、②ポイント単価を引上げる 必要があります。ただし、付与ポイントを引上げるだけでは、今後積み上がる将来分ポイントについては実質価値を維持できる一方、すでに積み上がっている過去分ポイントについては実質価値を維持できない点に留意が必要です【図表3-5】。

【図表3-5】ポイント制における給付増額の実施方法

$$\begin{array}{c} \boxed{\text{退職金額}} \end{array} = \begin{array}{c} \boxed{\text{累積}} \\ \boxed{\text{ポイント}} \end{array} \times \begin{array}{c} \boxed{\text{単価}} \end{array}$$

① 付与ポイント引上げ + 過去分引上げ ② ポイント単価引上げ

キャッシュバランス(CB)制度の場合、給付額は、毎月/毎年の拠出額と、指標(国債利回り等)による利息額の合計額をもとに計算されます。給付増額の実施は、①拠出額または利息額の引上げおよび過去分の引上げ あるいは②支給乗率の引上げが挙げられます。付与利息の計算に用いる指標として、全国消費者物価指数を用いることで、物価上昇に一定程度連動する設計も可能です【図表3-6】。ただし、指数の変動幅によっては短期間で給付額や債務が大きく変動する可能性がある点に留意が必要です。

【図表3-6】CB制度における給付増額の実施方法

$$\text{退職金額} = \left(\text{拠出額} + \text{利息額} \right) \times \text{支給乗率}$$

① 拠出付与額または利息付与額改定
 +過去分引上げ

② 乗率引上げ

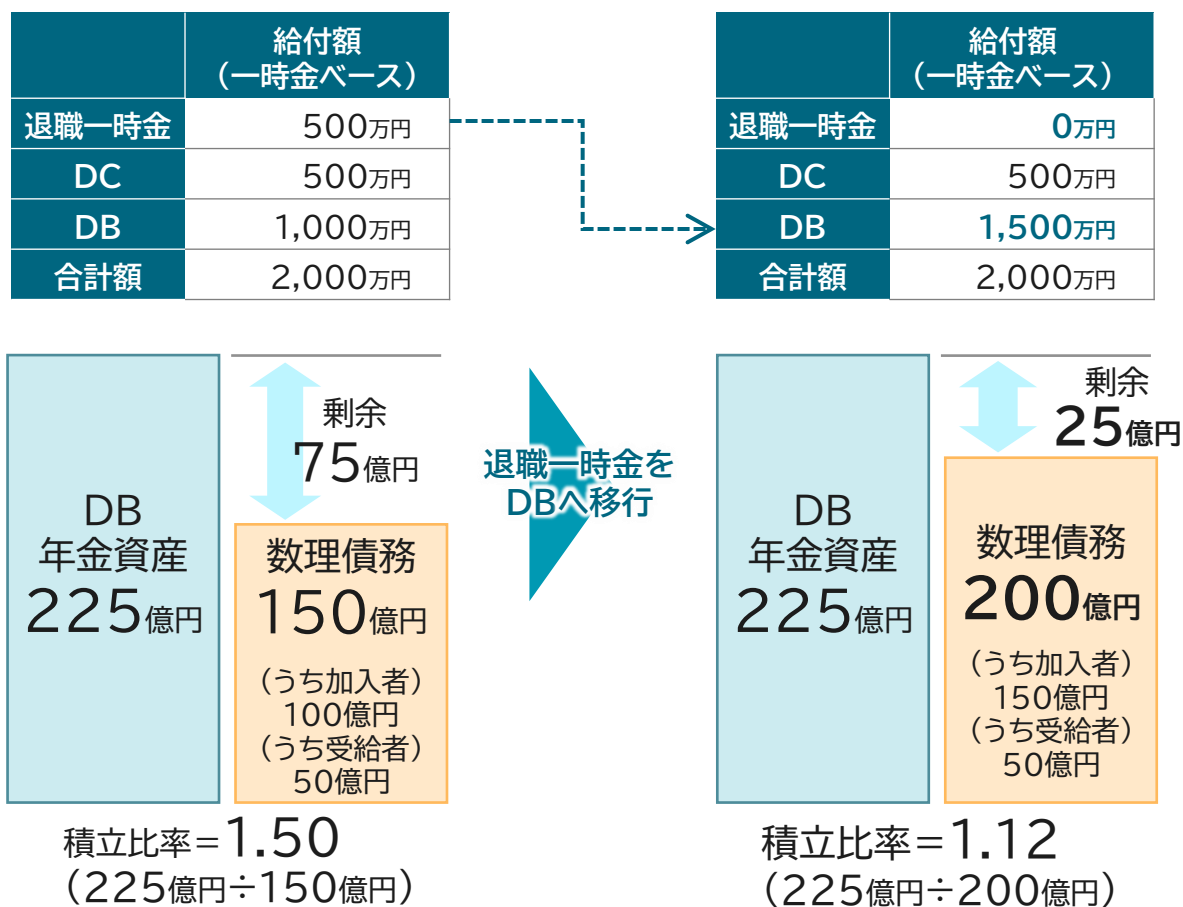
3. 選択肢2 退職一時金のDB制度への移行

DB財政剰余の活用方法の一つとして、退職一時金をDBに移行することが考えられます。弊社調査(※)によれば、退職給付全体のうち、退職一時金としての支払いは2割を超えています。一般的に、退職一時金をDBに移行すると、その分DBにおける債務および掛金が増えますが、足元の積立水準であればDBの剰余と相殺することが可能です。なお、DBの剰余金を活用した額に相当する部分については、企業が将来的に退職一時金として支払う予定であったキャッシュアウトを抑制する効果があります。

弊社総幹事先の平均的な制度として、DBから1,000万円、DCと退職一時金から500万円ずつ給付する制度を考えます。足元の積立比率が1.5であれば、退職一時金を全額DB制度へ移行したとしても、剰余がある状態を維持できることがわかります【図表3-7】。

(※)2026年1月に実施した弊社DB総幹事先顧客へのヒアリングを基に従業員数300名以上の先について加入者規模別に集計(連合・総合制度、給与/賞与DC除く)

【図表3-7】退職一時金からDBへ移行したときの財政状況(イメージ図)



4. 選択肢3 DB年金受給中利回りの引上げ

3つ目の選択肢として、DBの年金受給中利回り(※)の引上げが考えられます。年金受給中利回りを引き上げることで年金選択時の受取り額が増えるため、給付改善となります【図表3-8】。過去の低金利環境下で、受給中利回りを引き下げてきたケースもありますので、受給中利回りの見直しは検討すべきテーマと考えられます。なおDB受給中利回りの見直しについても、年金財政が剰余状態であれば、その剰余範囲内でキャッシュアウトの影響を軽減することができます。

(※)給付原資を年金に換算する際の利率

【図表3-8】DB受給中利回りの引上げによる給付増額

年金受給中利回り	2.5%	3.0%	3.5%
年金月額	5.3万円/月	5.5万円/月	5.8万円/月

例:年金原資 1,000万円

20年総額 +58万円 (2.5% → 3.0%)

20年総額 +117万円 (2.5% → 3.5%)

5. まとめ

本章では年金財政の健全化や経済環境の変化を踏まえ、DBの給付増額に資する選択肢について説明しました。これらの選択肢は、いずれもDBの財政剰余を活用することでキャッシュアウトを抑制しつつ給付増額を実施可能とするものです。

給付水準を引き上げると会計上のコストは上昇しますが、選択肢2の退職一時金のDB移行であれば会計上のコストをおおむね維持したまま実施することが可能です。さらに、金利上昇によりDB資産の期待収益率が上昇しているのに対して、会計上の長期期待運用収益率は低い水準のままになっているケースが多いものと想像されるため、これを引き上げることにより、退職給付費用等の会計上のコストを引き下げることが可能です(第4章ご参照)。

インフレ環境下では、制度の見直しが必要な制度が少なくありません。各DB制度の特徴や制度の持続可能性を踏まえて、適切な給付水準の確保に向けた検討を進めていくことが重要と考えられます。

以上

4. 予定利率と長期期待運用収益率について

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、DBの財政運営で用いられる予定利率と退職給付会計で用いられる長期期待運用収益率について、設定ルールや考え方などについて説明します。

【年金コンサルティング部 / 並川 敦宏】

1. 予定利率の設定ルール

DB法施行規則第43条には、「予定利率は、積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるものとする。ただし、国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を下回ってはならない。」と定まっています。ここで、積立金の運用収益の長期の予測を「長期的期待収益率」、国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を「下限予定利率」と呼びます。

この設定ルールに係る留意事項として、2026年2月18日に記載内容の充実化を目的として改定された「確定給付企業年金に関する数理実務ガイダンス(以下「ガイダンス」)」では、【図表4-1】の太字部分の記述が追記されています。すなわち、予定利率は長期的期待収益率を上回らないことが原則であることと、下限予定利率を下回らない範囲で、保守的に長期的期待収益率を下回る設定とすることは可能であることが明記されました。

【図表4-1】予定利率に係る留意事項

3. その他留意事項

(1) 予定利率

(略)

- 予定利率は、長期的期待収益率を上回らないことが原則となることに留意する。
- 予定利率は、長期的期待収益率を大幅に下回る場合であっても、過剰な損金算入を防止する観点から定められる下限予定利率を下回らない場合は、保守的な評価を行っているものとして許容されることに留意する。

(略)

(出所)公益社団法人日本年金数理人会の『確定給付企業年金に関する数理実務ガイダンス』からの抜粋

2. 予定利率および長期的期待収益率の考え方

ガイダンスでは、予定利率に係る留意事項に関連して、予定利率および長期的期待収益率の考え方について、【図表4-2】のとおり記述が追加されています。

【図表4-2】ガイダンスに示された考え方

- 予定利率は、長期的期待収益率に基づき合理的に定めるものであって、積立金の運用収益の短期の予測(以下「短期的期待収益率」)や、積立状況に応じて定めることは適切ではないと考えられる。
- 長期的期待収益率は、年金資産が給付の支払に充てられるまでの期間等を考慮して設定すべきものと考えられるが、当該期間に対応する市場関係者間で共有される期待収益率が得られない場合がある。このとき、長期的に実現を目指す運用収益率の水準を設定し、その水準が合理的なものであり、その水準を実現するよう政策的資産構成割合を見直すなど将来にわたって適切に対応を行う場合に、当該水準を予定利率の設定の前提となる長期的期待収益率とすることは必ずしも否定されない。
- 上記を採用するケースにおいて、短期的期待収益率が低下したとしても、年金積立金の運用は長期間にわたって行うものであることから、長期的観点からの判断として政策的資産構成割合を維持することは否定されず、また、この場合において、設定した長期的期待収益率や予定利率を必ずしも見直す必要はないと考えられる。

(出所)公益社団法人日本年金数理人会の『確定給付企業年金に関する数理実務ガイダンス』からの抜粋

このように、予定利率の考え方が示されたことにより、運用環境の一時的な悪化により短期的期待収益率が低下して予定利率を下回ることとなっても、必ずしも予定利率の見直し(引下げ)が求められるものではないことが明らかとなったものと考えられます。

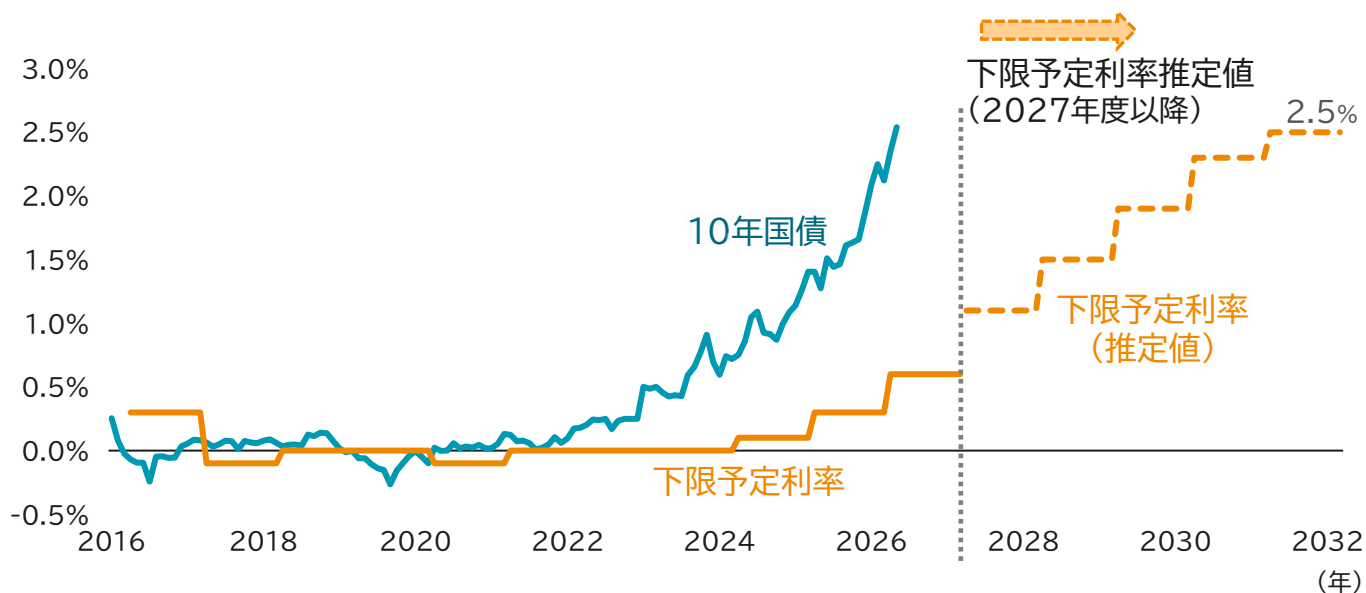
3. 下限予定利率の動向

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ます。そして、第1節に記載したように、予定利率は下限予定利率を下回ってはならないというルールがあります。具体的には、財政再計算を行う際に、計算基準日時点の下限予定利率を下回らないように予定利率を設定することが求められます。

【図表4-3】のとおり、10年国債の応募者利回りは、近年上昇傾向で推移しており、2016年1月の0.254%から2026年5月には2.540%まで上昇してきています。

2026年6月以降の利回りが2026年5月の利回りと同水準と仮定すると、2031年度には下限予定利率が2.5%まで上昇し、財政計算において予定利率の引上げが必要となるDB制度は少なくともないことが想定されます。

【図表4-3】10年国債の応募者利回りと下限予定利率



※2026年6月以降は2026年5月の10年国債の応募者利回り2.540%が継続する前提による推定です。

4. 予定利率に係るまとめ

前節に記載したように、近年の国内金利の上昇により、予定利率を保守的に設定し続けることが困難な環境に変わってきたものと思われます。下限予定利率が予定利率を上回ることもなっても直ちに予定利率を引き上げる必要はなく、次回の財政再計算時に引き上げれば良いルールとなっていますが、それを待たずに、現在設定している予定利率の見直しの要否の検討に着手されるのが望ましいものと思料します。

なお、予定利率の見直しは、上昇傾向にある長期的期待収益率の確認に加え、政策的資産構成割合の見直しの有無、従業員や受給権者に約束している給付利率の見直しの有無、掛金水準の見直しの有無など複合的な検討が必要になることが考えられます。予定利率の見直しを検討される際には、弊社営業担当者までご相談くださいますようお願いいたします。

5. 長期期待運用収益率の設定ルール

日本基準の退職給付会計で用いられる長期期待運用収益率に関して、企業会計基準委員会(以下「ASBJ」)の「退職給付に関する会計基準」第23項には、「期待運用収益は、期首の年金資産の額に合理的に期待される収益率(長期期待運用収益率)を乗じて計算する。」と定まっています。この長期期待運用収益率については、ASBJの「退職給付に関する会計基準の適用指針」第25項に、「長期期待運用収益率は、年金資産が退職給付の支払に充てられるまでの時期、保有している年金資産のポートフォリオ、過去の運用実績、運用方針及び市場の動向等を考慮して設定する。」と規定されています。

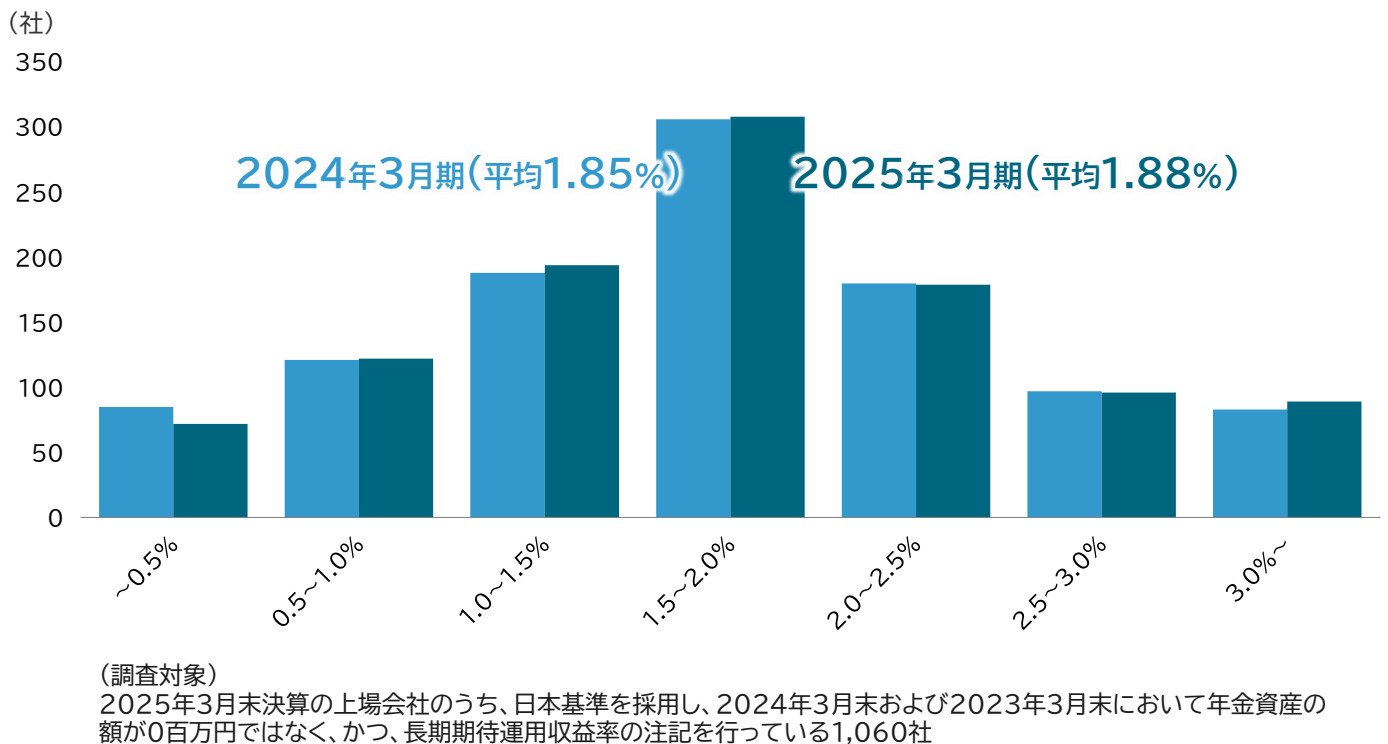
長期期待運用収益率について「年金資産が退職給付の支払に充てられるまでの時期」を考慮して設定することが求められている点は、第2節に記載した予定利率の基となる長期的期待収益率が「年金資産が給付の支払に充てられるまでの期間等を考慮して設定するべきものと考えられる」とされている点と整合的であり、退職給付会計で用いられる「長期期待運用収益率」と財政運営で用いられる「長期的期待収益率」はほぼ同じと考えて良いように思料します。一方で、退職給付会計で用いられる「長期期待運用収益率」は、下限予定利率以上であれば保守的な設定が可能な財政運営で用いられる「予定利率」とは別物と考えられます。

なお、「退職給付に関する会計基準の適用指針」第60項において、長期期待運用収益率は割引率とともに財務諸表に注記することが求められています。

6. 長期期待運用収益率の設定状況

前節に記載したように、長期期待運用収益率は注記項目となっていますが、連結対象会社個々の数値が必ずしも注記されている訳ではなく、長期期待運用収益率の統計を取ることは容易ではありません。ここでは、連結財務諸表に示された期待運用収益を期首の年金資産の額で除して得られる値を連結ベースの長期期待運用収益率と見做して、【図表4-4】のとおり、設定状況を調査しました。

【図表4-4】連結ベースの長期期待運用収益率の分布



【図表4-4】に示したように、連結ベースの長期期待運用収益率の平均値は、2024年3月期の1.85%から2025年3月期の1.88%に0.03%だけ上昇しています。

参考まで、2025年10月1日時点の弊社総幹事先DB(1,261件)の予定利率の平均は2.37%です。連結ベースの長期期待運用収益率の算出に用いた期待運用収益および期首の年金資産の額には、退職給付信託が含まれており、単純な比較はできませんが、予定利率よりも長期期待運用収益率の方が低い水準となっている印象を持ちます。

日本基準において期待運用収益と実際の運用収益の差は数理計算上の差異として、一定期間で費用処理されることとなりますが、長期期待運用収益率が低い水準に設定されているような場合には、費用を大きく見積もり、収益の認識が遅延することに注意が必要と考えます。

7. 長期期待運用収益率に係るまとめ

退職給付会計で用いられる長期期待運用収益率と財政運営で用いられる予定利率では、設定ルールや考え方の一部は異なりますが、「年金資産が退職給付の支払に充てられるまでの時期」を考慮している点等、共通する考え方も採用されていることを踏まえると、予定利率の見直しの検討と長期期待運用収益率の見直しの検討は、情報を共有しながら進めることが肝要と思われます。

以上

5. 法令改正を契機としたDC制度の活用促進に向けて

2026年度の法令改正により企業型DCの活用枠が拡大します。制度拡充に向けて規約変更を実施する企業が増えていますが、より一層、能動的な制度活用を促す工夫が重要になってきます。

【確定拠出年金業務部/ 鮫島 新一郎】

1. 2026年4月法令改正の実施状況について

2026年4月の法令改正により、加入者掛金(マッチング拠出)の掛金額が事業主掛金額を超えてはならないという制限が撤廃されました。この改正により、DC拠出限度額を余すことなく活用できるようになります。

弊社運営管理機関先のマッチング導入企業1,956社に制限撤廃に関する意向確認を実施したところ、「①2026年4月に規約変更を実施する企業」と「②2026年度内に規約変更を実施する企業」の割合が9割(1,823社)を超えました【図表5-1】。

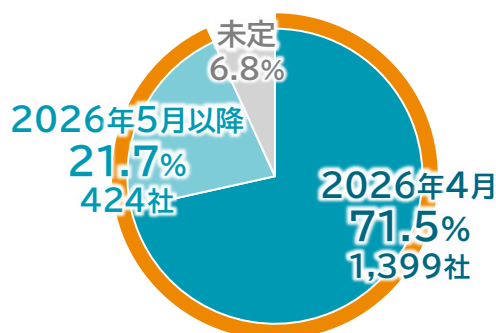
また、施行日と同日付でマッチング制限撤廃を実施する企業(1,399社)のうち、毎年定例の募集・掛金変更時期に先駆けて臨時募集を実施する企業の割合は4割(592社)を超えました。

その背景として、今回の法令改正は、事業主の掛金コスト負担もなく加入者の資産形成を後押しすることができるため、規約変更に踏み切った事業主が多かったと想定されます。

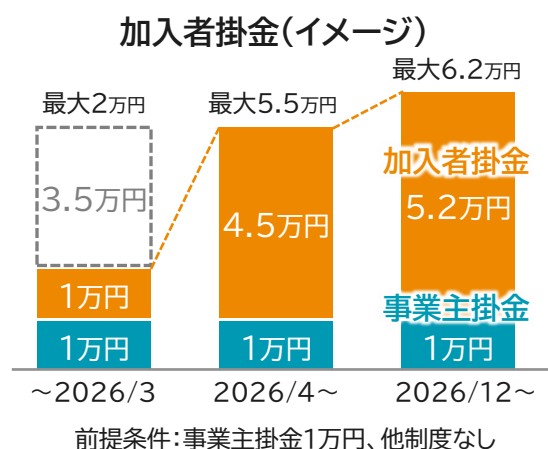
2026年12月には企業型DCの場合、拠出限度額を5.5万円/月から6.2万円/月に引き上げる法令が施行予定であり、加入者にとってDC活用機会が増加するものと考えられます【図表5-2】。

従来は“加入者掛金額は事業主掛金と同額まで”という制限があったことから、事業主掛金が相対的に低い傾向にある若年層では加入者掛金額も少なくなるため、DC制度への関心がそこまで高くなかったとも考えられます。

【図表5-1】マッチング制限撤廃の事業所割合



【図表5-2】法令施行後の拠出可能額の変化



一方、2026年度の2つの法令改正により、加入者の利便性が高まり、DC制度への関心が高まることを期待できます。加入者の関心の高まりに合わせて、加入者自身のDC残高やDC制度内容を容易に確認できる環境を整備することが重要だと考えられます。

2. DC加入者の残高確認頻度と満足度の関係

DCは運用成果が受取額に直結する制度です。そのため、運用状況や残高を定期的に確認し、インフレ環境下においても元本確保型のままで良いか、また年齢やリスク許容度に比して過度なリスクを取っていないかといった観点から、適切な見直しを行うことが重要です。

なお、足元の市場環境を背景に運用利回りが上昇基調にある中でも、すべての加入者が高い満足度を感じているとは限りません。実際には、運用状況を頻繁に確認する加入者ほど、DC制度に対する満足度が相対的に高いことが明らかになっています。本稿では、加入者が情報を取得する媒体や満足度の傾向などについて、弊社独自サーベイ(DC加入者サーベイ2025)からピックアップしてご紹介します。

(1) DC残高の確認頻度

弊社受託プランにおけるDC加入者の1か月あたりのDC残高確認頻度は、「PC」より「スマホ」の方が大幅に高くなっています【図表5-3】。

【図表5-3】加入者1人あたりのWEBアクセス回数

媒体	アクセス回数	ツール
PC	0.77 回/月	三井住友信託 ライフガイド(LG)
スマホ	8.60 回/月	Smart Life Designer(SLD)

(出所) 弊社保有データより算出。
 ※算定対象期間:2025/4~2025/12 ※算出方法(月次ベース)
 LG:平均ログイン数/加入者数(運用指図者含む)
 SLD:平均DCトップ画面表示回数/口座連携者数
 弊社が提供する提供する資産管理・無料の家計簿・アプリ

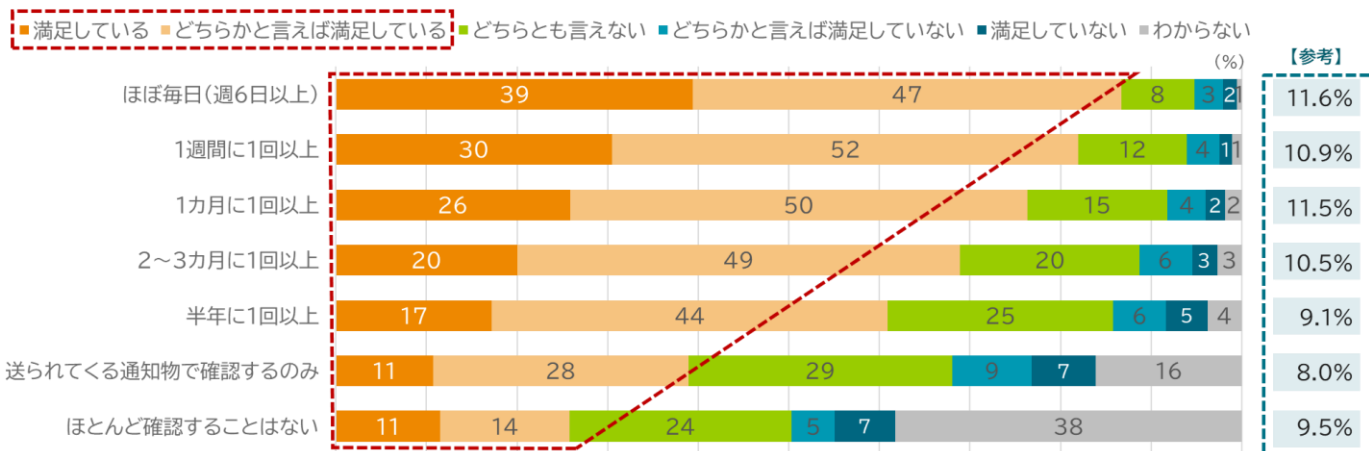
その要因として、利用者シーンによる影響、PC保有/非保有の影響等が考えられます。多くの加入者にとって最も身近な情報収集媒体は今やスマホであり、昨今の時流に合わせて、加入者が容易に残高確認ができるツールの提供やユーザビリティ向上が必要だと考えられます。

(2) DC残高の確認頻度とDC満足度の関係

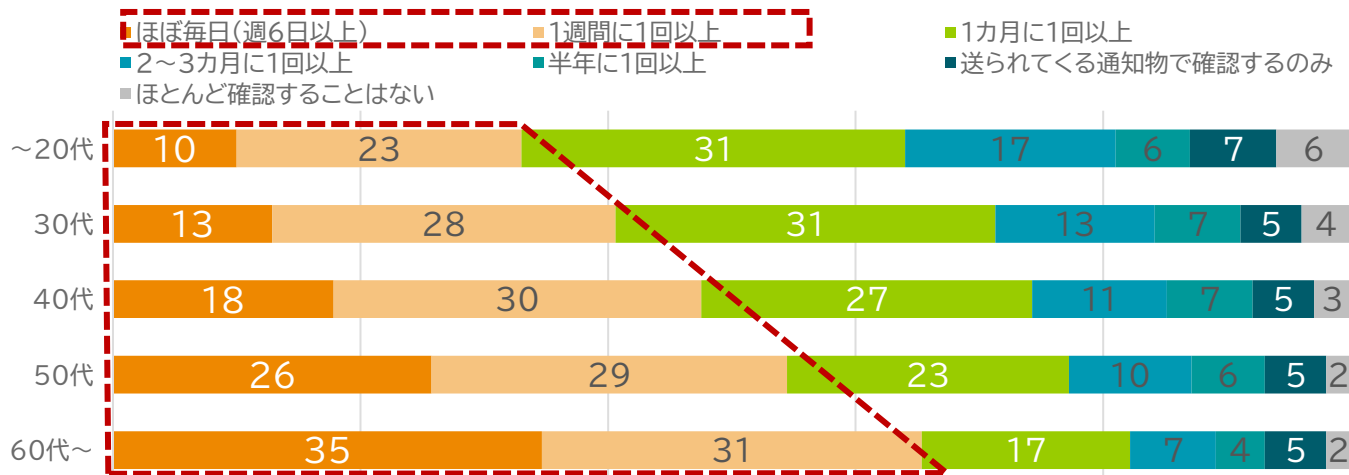
DC残高確認頻度が高ければ高いほど、DC満足度は高く、“運用利回りの差”よりも、“DC残高確認頻度”により満足度レベルが大きく異なることを【図表5-4】から確認できます。

また、DC残高の積み上がりや受取時期が近くなるにつれて確認頻度も高まっていく傾向があることを【図表5-5】より確認できます。加入者が若年層のうちから定期的な確認・活用を促すことで、“DC制度の満足度”を高めていくことが可能だと考えられます。

【図表5-4】「DC加入者サーベイ2025」DC残高の確認頻度とDC満足度の関係



【図表5-5】「DC加入者サーベイ2025」年代別DC残高の確認頻度



調査期間: 2025年10月15日~2025年11月30日、回答者数: 約1.8万人
 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

3. まとめ

法令改正により、DC制度の利便性や老後資産形成の器としての価値はますます高まっています。そうした中で、「定期的に」運用状況を確認するなどの能動的な行動は、制度認知の向上やDC加入者の満足度向上に繋がり、ひいては老後資産準備に向けた制度活用の促進に寄与すると考えられます。

また、法令改正を制度面で積極的に取り入れるだけに留まらず、加入者がアクセスしやすいデバイスの紹介や、教育を通じた気付きの機会の提供など、事業主には様々な取組みが求められます。「加入者の能動的な行動を促していくこと」の重要性は、より一層高まっていると云えます。

6. 人的資本可視化指針(改訂版)にて示された人材戦略の潮流

2026年3月期以降の企業決算における有価証券報告書において、“企業戦略と関連付けた人材戦略”等の開示が新たに義務化されました。企業価値向上につながる企業戦略(経営戦略)に連動した人材戦略とはどう策定していくべきか、その考え方や実践につきガイダンスを提供すべく、『人的資本可視化指針』が4年ぶりに改訂・公表されています。

【年金コンサルティング部 / 古山 雅晴】

1. 改訂版が策定された背景

企業価値向上に資する人的資本情報の重要性については、有価証券報告書上での開示が義務化された2023年以降広く浸透してきたところですが、投資家においては“経営戦略と人事戦略の連動”や“人的投資の具体的な取組”等につき企業の対応とのギャップが見られ、更なる対応や説明を期待しているとの指摘もありました【図表6-1】。こうしたことから、2026年2月20日に公布された「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正により、2026年3月期以降の企業決算における有価証券報告書において、“企業戦略と関連付けた人材戦略”等の開示が新たに義務化されました。

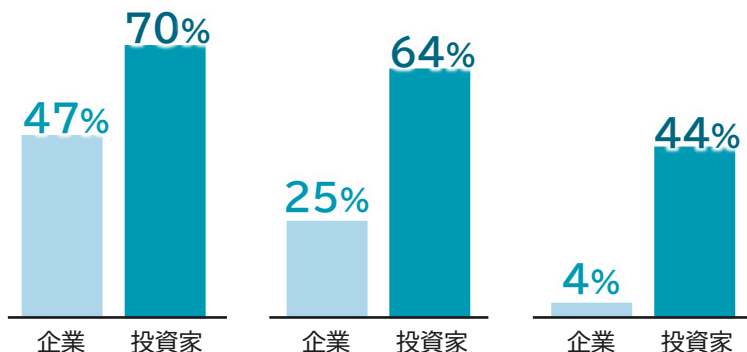
【図表6-1】人材戦略に関する投資家の関心事項と企業の対応状況

企業の人材戦略に対する投資家の関心事項と企業の対応状況

人事戦略が企業価値向上につながるストーリー

人事戦略が影響を与える経営戦略・事業戦略

人事戦略が影響を与える財務指標



(出所)人的資本可視化指針(改訂版)

投資家の関心事項

経営戦略と人材戦略の連動

・人材戦略・人的資本投資の背景にある経営戦略

人材戦略・人的投資

・人材戦略・人的資本投資に取り組む目的
・人材戦略・人的資本投資の具体的な取組

人的資本に関する指標

・人材戦略・人的資本投資の効果を示すストーリー・指標

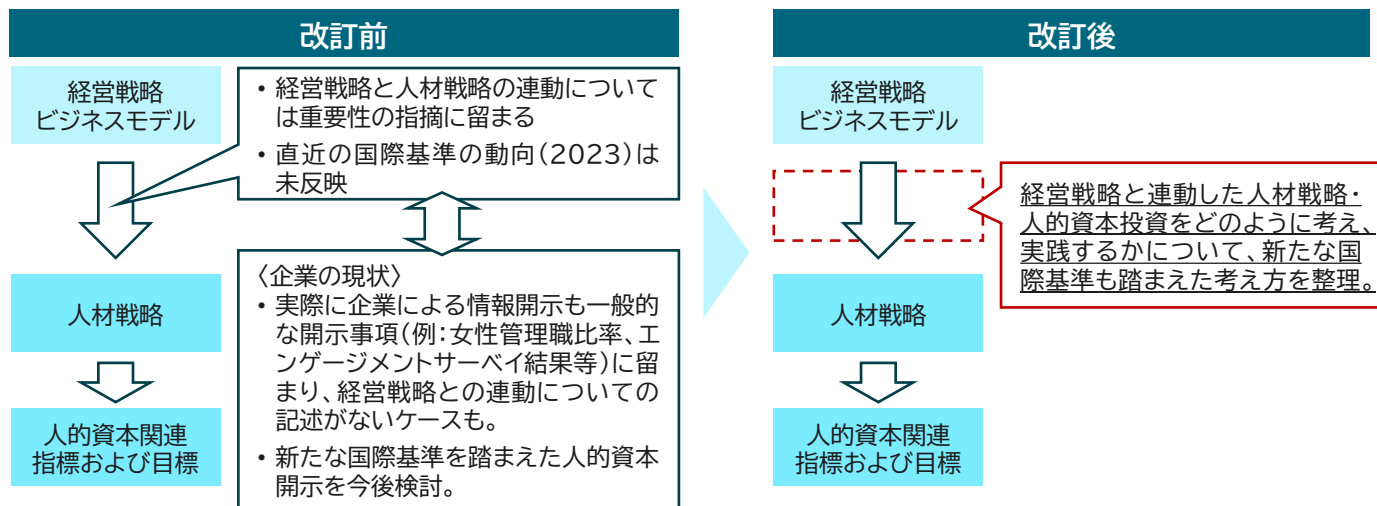
経営指標との接続

・経営指標・財務指標への人的資本投資の寄与

一方、人的資本に関する開示の考え方については、2022年8月に公表された「人的資本可視化指針」で示されていますが、経営戦略と人材戦略の連動については、その重要性の指摘にとどまり、具体的な考え方やステップに関する記述は限定的であったとされています。

また、2023年6月に国際サステナビリティ基準審議会よりISSB基準が公表されたことで、今後は国際基準を踏まえた人的資本開示も意識されるところですが、人的資本に特化した開示の考え方は十分に整理されていません。このような背景もあり、企業における経営戦略と連動した人材戦略の策定を通じて、更なる質の高い人的資本投資の実践と開示の好循環を実現すべく、“国際的な開示基準を踏まえた情報開示の進め方”や“具体的な考え方とその実践”についてのガイダンスとして、2026年3月23日に「人的資本可視化指針(改訂版)」(以下、改訂版)が公表されています【図表6-2】。

【図表6-2】人的資本可視化指針 改訂の方向性



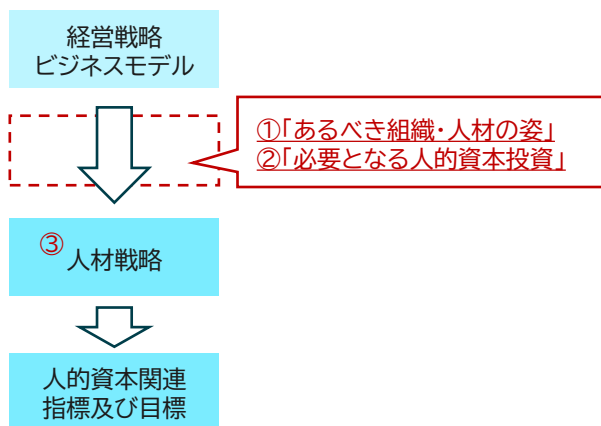
(出所)人的資本可視化指針(改訂版)

[リンク先:「人的資本可視化指針」の改訂について | 内閣官房ホームページ](#)

2. 経営戦略と連動した人材戦略の考え方

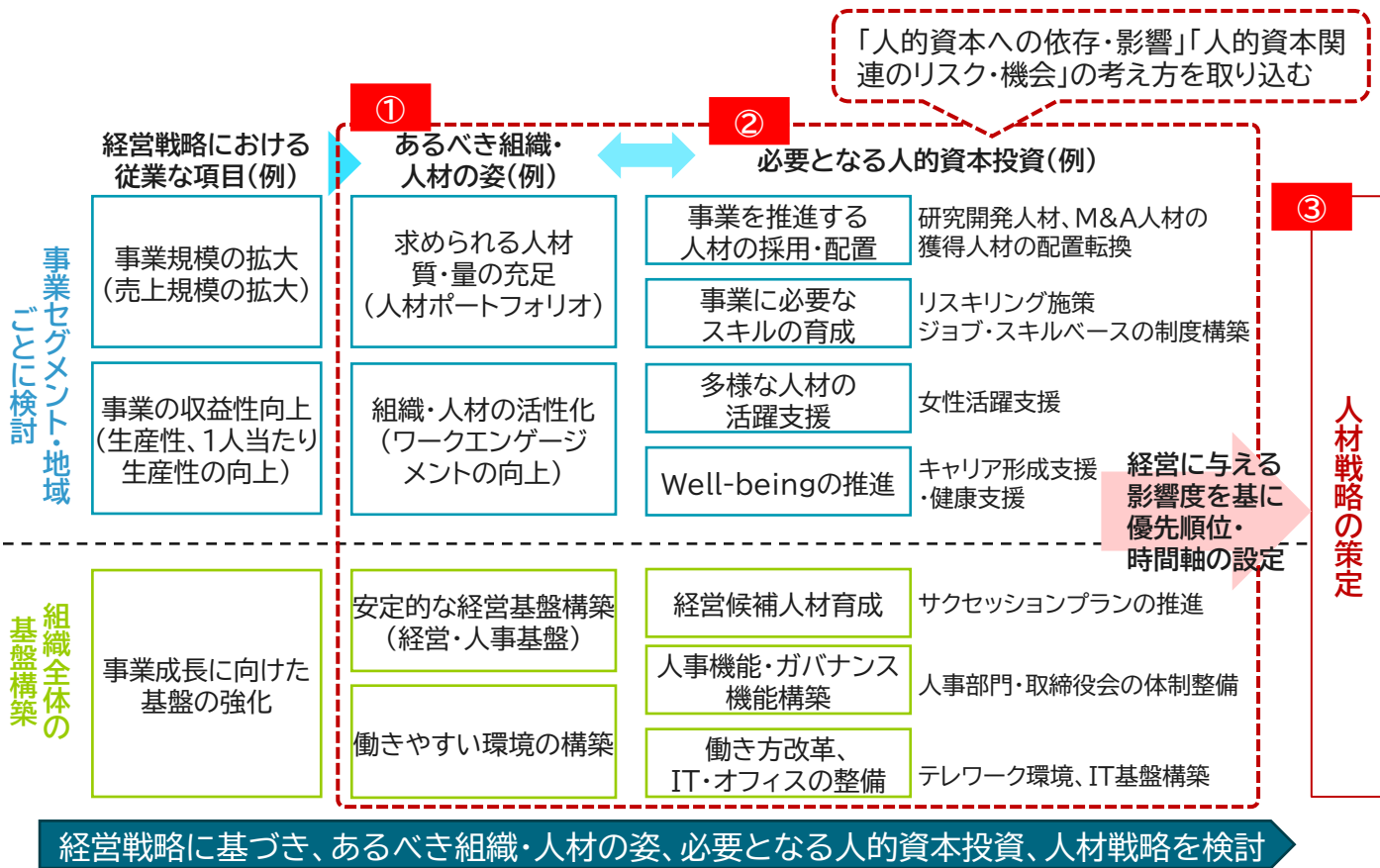
具体的に“経営戦略と連動した人材戦略”の策定はどう進めるべきでしょうか。改訂版では、経営戦略における重要度の高い項目において①「あるべき組織・人材の姿」を明確にし、それを踏まえた課題に対処するために②「必要となる人的資本投資」の整理を行った上で、③人材戦略を策定していく考え方のステップが提示されています【図表6-3】。

【図表6-3】経営戦略に連動した人事戦略の検討ステップ



(出所)人的資本可視化指針(改訂版)を基に弊社にて加工

【図表6-4】経営戦略と連動した人材戦略・人的資本投資の検討フロー例



(出所)人的資本可視化指針(改訂版)を基に弊社にて加工

3. 人材戦略・人的資本投資の可視化・開示に向けた考え方

開示に向けた人材戦略・人的資本投資の可視化にあたっては、可能な限り定量的な指標・目標を適切に設定、進捗およびその効果を把握するとともに、その評価を踏まえて内容を不断に見直すことにより、人的資本投資を質の高いものとしていくことが重要です。さらに、定性的な説明も適切に活用しつつ、財務・人事の両面から一貫したストーリーとして理論的に説明すること、自社の経営戦略に基づく人的資本投資の考え方と目的、現状と課題やリスク、今後の取組を説明することも重要であり、特定の項目について画一的な開示が求められているわけではないことにも留意が必要とされています。具体的な可視化・開示に向け、改訂版では次頁のようにポイントが纏められています。

Point 1 指標および目標の設定

- 経営戦略やあるべき組織・人材と人材戦略・人的資本投資との関係を企業の成長ストーリーとして論理的に説明。それを表現するための定量的な指標および目標を適切に設定すること。
- 企業固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組、指標および目標と、投資家が企業間比較をするために用いる比較可能性の高い指標および目標をバランスよく設定すること。

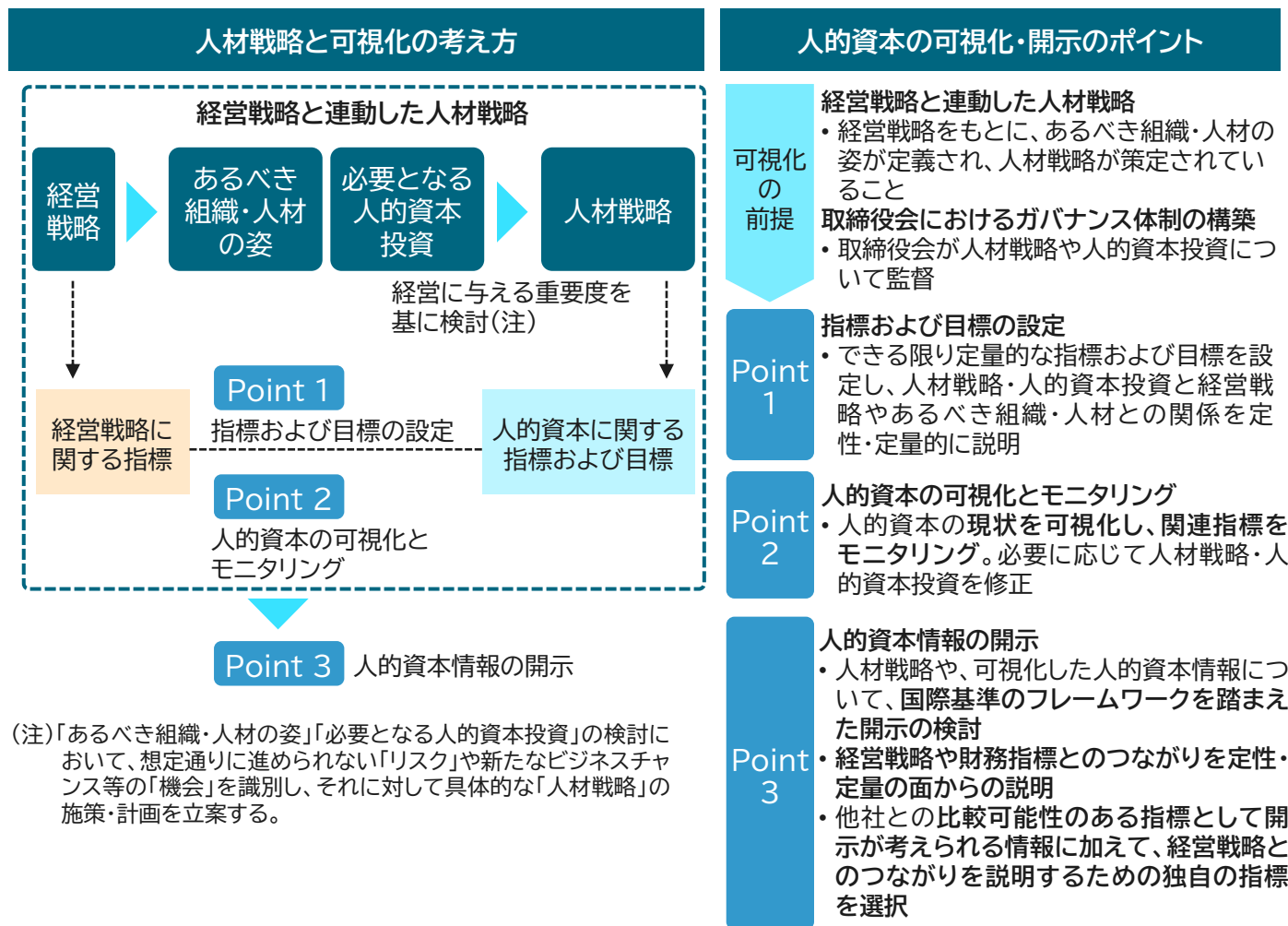
Point 2 人的資本の可視化とモニタリング

- 設定した指標および目標に基づいて自社の人的資本の現状を可視化し、あるべき組織・人材の姿と現状との差分を明確化。そのギャップを埋めるために必要な取組の進捗をモニタリング。

Point 3 人的資本情報の開示

- 企業価値の向上に向けた経営戦略の実現や財務指標の向上との関係を、定量的な指標に加えて定性的な説明も適切に活用し、財務・人事の両面から一貫したストーリーとして論理的に説明すること。当該期間に望ましい数字が現れていない場合でも、その原因や対応策とともに開示を行うことは、投資家目線で有効との声もある。

【図表6-5】人材戦略・人的資本投資の可視化・開示に向けた考え方の一覽



(出所)人的資本可視化指針(改訂版)

なお、人的資本開示における指標および目標の設定について、独自性と比較可能性に関する更なる期待として、以下のような投資家の意見が紹介されています。

(人的資本開示における独自性と比較可能性に関する投資家の意見)

- 企業のビジネスモデルや競争優位の源泉が多様化する中で、比較可能な情報のみで企業の経営戦略や人材戦略を表現することは不可能。自社固有の人材戦略・人的資本を説明する独自性のある開示を検討することが重要。
- 独自性のある指標を用いる場合、国際基準を踏まえた人的資本開示においては、指標の定義、算定方法、算定に用いたインプット、当該開示を重要だと考える理由、当該指標が人材戦略とどのように連動しているのか、達成度・進捗度を意識した時系列で比較可能な実績、財務諸表数値との関連などの開示も期待される。
- 比較可能性のある指標を用いる場合、指標が他社と共通であったとしても、その指標を開示した理由に自社固有の経営戦略・ビジネスモデルが強く影響する場合、自らがなぜ当該開示を重要と捉えているか、それをどのように統合的なストーリーに位置付けているかを説明することにより、自社固有の経営戦略・ビジネスモデルに基づく開示でありながら、比較可能性に対する要請に応じることができる。
- 投資家は、企業が比較可能性を追求するあまり、独自性ある開示が抑制されることを懸念している。このため企業は、自社の戦略に基づく取組を説明する独自性のある指標を用いる際、自社の成長ストーリーを客観的な事実に基づいて理論的に説明することが期待されている。企業独自の指標については、経営戦略と連動した企業固有の人材戦略の進捗を示すものであるほど望ましい。

また、幅広い企業に開示が期待される指標である、(1)従業員数、(2)人件費、(3)離職率、(4)従業員エンゲージメントスコア に関しては、グローバル投資家からの意見も紹介されています【図表6-6】。

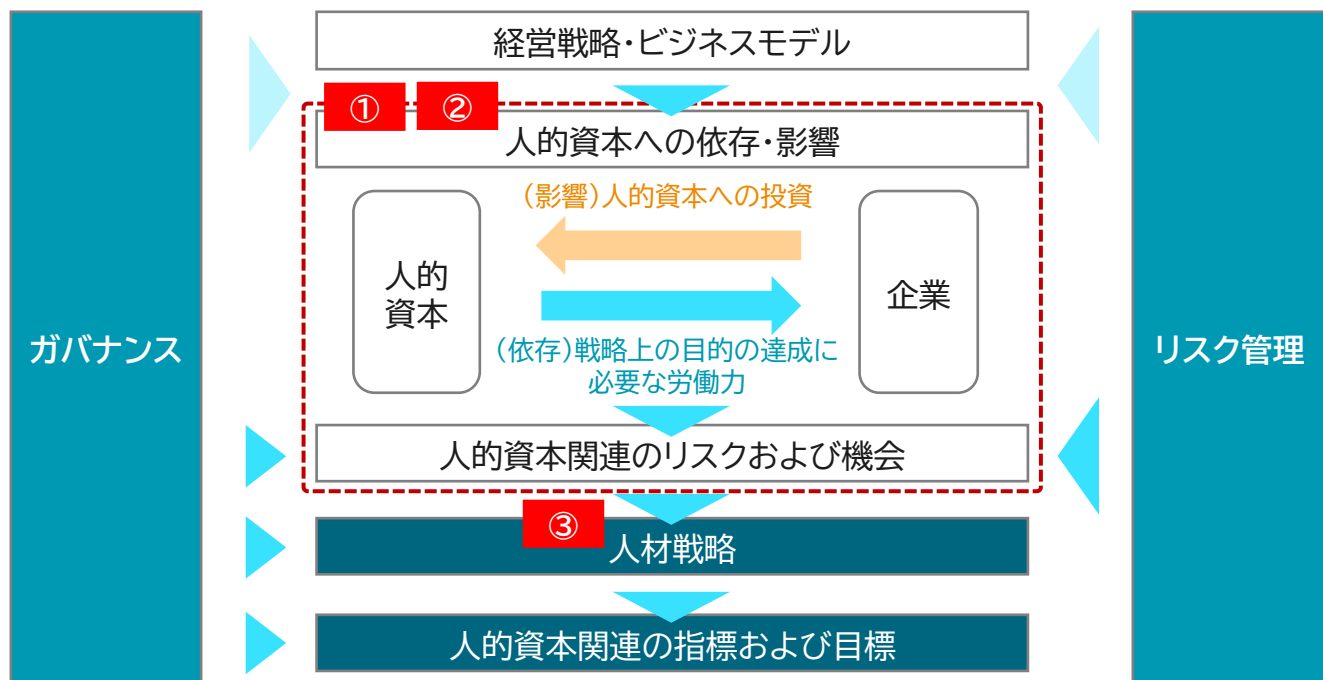
【図表6-6】幅広い企業に開示が期待される指標に関するグローバル投資家の意見

1. 従業員数	<ul style="list-style-type: none"> • 事業別・地域別の従業員数、それらが増加傾向にあるのか減少傾向にあるのかといった従業員構成の理解は、企業のビジネスモデルの理解、企業が抱える人材採用における課題の把握につながる。
2. 人件費	<ul style="list-style-type: none"> • 人的資本開示は、財務諸表に反映されない無形資産に関する情報開示を補完するものとして非常に有用。例えば、給与や株式報酬、研修費用を含む人件費を階層、費目、事業別・地域別等にブレイクダウンした情報は、企業の人材活用状況の理解に資するため、投資判断に大きく寄与すると認識。このような開示により、人的資本投資がどのように企業の長期的な財務パフォーマンスに寄与しているかを、投資家がより明確に把握できると考えている。
3. 離職率	<ul style="list-style-type: none"> • 離職率・定着率は、経営者がどのように判断しているのかといったコンテキストを合わせて開示することが重要。急成長している企業と安定している企業では、マネジメントが適切だと考える離職率・定着率の水準は異なる。 (※)一定程度の人材の流動性があることは、多様な価値観を取り込み、中長期的な企業価値向上のために重要となるイノベーションにつながる、とい意見もある
4. 従業員エンゲージメントスコア	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員エンゲージメントスコアに関して、関連指標(たとえばアンケート結果)を時系列で開示し、さらに将来の目標値も開示することは、企業の人材戦略の有効性をモニタリングするうえで非常に有用。 • ただし、設問やスコアの算定手法等が企業ごとに異なる場合、単純な企業間比較はできないため、改善が見られた領域、時系列での変化や同業他社と比較した場合の特徴、企業が何に価値をおいているかといったことへの理解につながる情報が有用である。

(出所)人的資本可視化指針(改訂版)

人的資本情報に関する開示について、国際基準においては、“ガバナンス”、“戦略”、“リスク管理”、“指標および目標”の4つの要素に基づくことが求められています。このうち、“(人材)戦略”および“(人的資本関連の)指標および目標”に関する考え方は上述のとおりですが、これに関連付けた“ガバナンス”と“リスク管理”の開示を合わせて行うことで、国際基準に従った開示となると改訂版では説明されています【図表6-7】。

【図表6-7】国際基準で求められる4つの要素を踏まえた人的資本情報の検討・開示の全体像



(出所)人的資本可視化指針(改訂版)を基に弊社にて加工

4. まとめ

今後、生成AIなどの革新的技術の急速な進展や人口減少などに伴い、人的資本を取り巻く経営環境や業務プロセスなどは、加速度的に大きく変化していく可能性があります。そのような中において、経営戦略実現のために必要な人材ポートフォリオの確保・維持やそのための投資の方針などを含んだ人材戦略の検討・開示は、投資家・従業員等全てのステークホルダーにとって、ますます重要な情報になっていくことが想定されます。

改訂版にて示された内容は、経営戦略実現のための検討ステップや、それを表現するための指標や目標の設定、それらに基づき論理的なストーリーとしての説明の実施など多岐にわたります。また、モニタリングの上、必要に応じ質・量の両面から不断に見直しを図っていくことも不可欠と思われます。2026年3月期以降の有価証券報告書で開示される“経営戦略に連動した人事戦略”が投資家との対話等において有益な情報となり、企業の価値向上が図られていくことが期待されます。

以上

7. 公的年金シミュレーターのススメ

厚生労働省が年金シミュレーターを無料公開しています。利用されている方には「便利」「使いやすい」と好評です。企業の人事部門においても、従業員の老後不安解消・資産形成支援等において活用できそうです。

【年金コンサルティング部 / 杉浦 章友】

1. 50歳未満のねんきん定期便について

老後の年金をいくらぐらい受け取れるか、ご存知でしょうか。ご自身の年金見込み額について、ねんきん定期便で把握される方もいらっしゃるかもしれませんが、確かに、ねんきん定期便には見込み額の記載があるのですが、50歳未満の場合のねんきん定期便では、過去に納めた保険料のみをカウントした金額が記載されています【図表7-1】。つまり、まだ若い方々にとっては、将来の期間が全く考慮されていないため、実際に受け取る金額と比べて少なすぎる金額が記載されていることになり、「え、私の年金これだけ・・・？」という感想を持つ場合もあるかもしれません。元々、ねんきん定期便は過去に納めた保険料の記録を確認する趣旨のものであるため、この仕様は仕方ないのかもしれませんが、老後の年金額水準を把握するには不向きでしょう。

【図表7-1】ねんきん定期便サンプル(50歳未満用)

料金後納郵便
観展

令和8年度の「ねんきん定期便」です。
開封前にお名前をご確認ください。お届先のご住所に、現在、受取人の方がお住まいでない場合には、お手数をおかけしますが、「調配」、「転居した」等をハガキにご記入いただき、開封せずにそのままポストに入れてください。

日本年金機構
Japan Pension Service
〒168-8505 東京都杉並区高井戸西3丁目5番24号
お知らせは内側にあります。矢印の方向へゆっくりはがしてご覧ください。

照会番号	公務員共済の加入者番号	私学共済の加入者番号	※お問い合わせの際は、照会番号をお伝えください。

① 保険料を納付していただいた方は、「これまでの加入実績に応じた年金額」が昨年よりも増額しています。
② 今後も、保険料を納付していただくことで、更に年金額が増額します。
③ 年金の受給開始時期は、60歳から75歳まで選択できます。年金受給を遅らせた場合、年金額が増額します。
(例) 70歳を選択した場合、65歳と比較して42%増額
75歳を選択した場合、65歳と比較して84%増額(最大)
(注)・65歳以降で厚生年金保険の被保険者等である場合は、在職支給停止額を差し引いた額が、繰下げによる増額の計算対象となります。
・遺族年金や障害年金を受け取ることができる場合には、老齢年金の受給開始時期を遅らせることができないことがあります。

※年金額は年額を表示しています。

円	円	円	円
これまでの加入実績(昨年)	これまでの加入実績(今年)	今後の加入実績(75歳時点)に合わせた年金額	今後の加入実績(75歳時点)に合わせた年金額(最大84%増)

過去の加入実績しか考慮されていない年金見込み額

公的年金シミュレーター 二次元コード

【公的年金シミュレーター二次元コード】
この二次元コードには、「ねんきん定期便」に記載されている年金情報の一部が収録されており、厚生労働省が提供するWEBサイト(公的年金シミュレーター)で年金見込み額の簡易試算ができます。
(https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp)

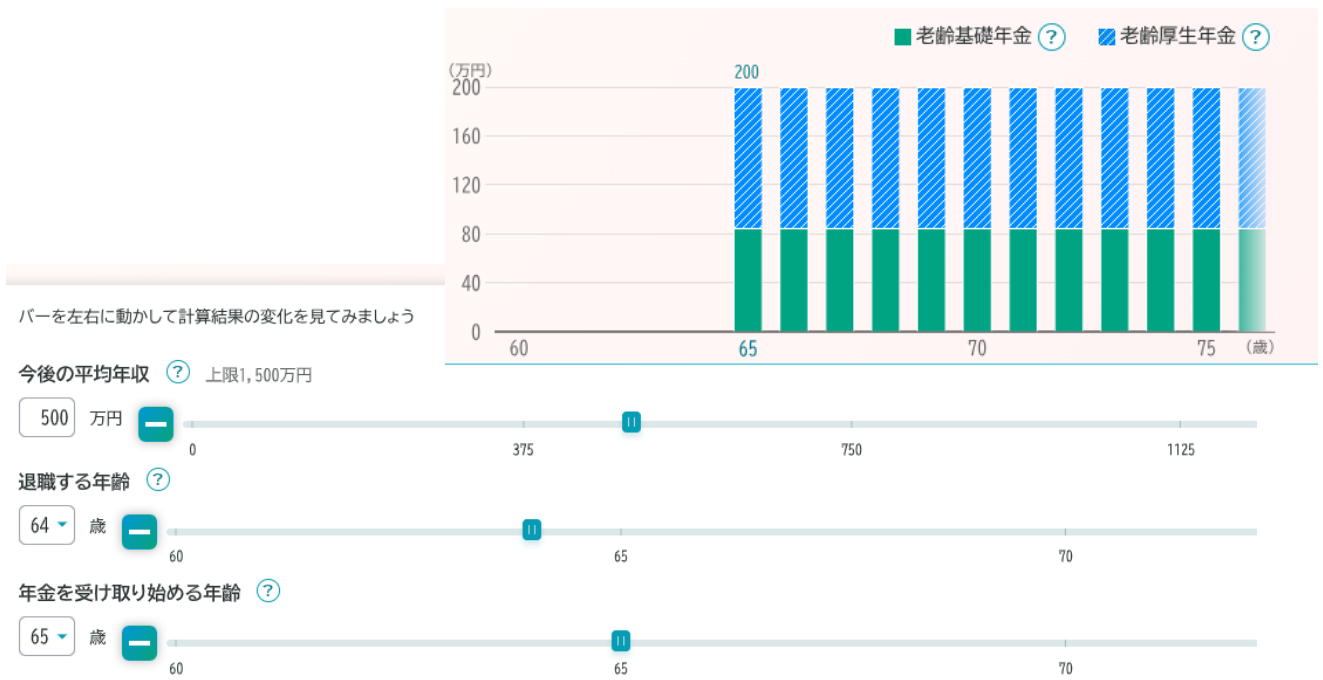
(出所)日本年金機構

(注)なお、50歳以上のねんきん定期便では、60歳までの保険料納付を考慮した、より現実的な年金額が記載されていますが、今後年収が大きく低下する場合や、60歳以上も働く場合には、実際の金額とのずれが生じます。

2. 公的年金シミュレーターについて

実は、ねんきん定期便に掲載の二次元コードを読み込むと、Web上の「公的年金シミュレーター」にアクセスできるようになっています。このシミュレーターでは、今と同じ年収が続く前提で、老後の年金見込み額が自動算出されるようになっています。シミュレーター上ではさらに、今後の年収・退職年齢・受け取り始める年齢を変えた場合の年金額試算を、スライダーで簡単に行うことができます【図表7-2】。また、ずっと働き続ける場合ではなく、将来のライフイベントを想定して、働き方・暮らし方を変えるシミュレーションもできるようになっています。なお、手元にねんきん定期便がなくても、「公的年金シミュレーター」でWeb検索して必要情報を入力すれば、試算できます。

【図表7-2】公的年金シミュレーターの画面イメージ



(出所)厚生労働省 公的年金シミュレーター <https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

また、今年の4月からは、老齢年金のほか、障害年金やiDeCoの試算機能も追加され、試験運用が開始されています。障害の程度に応じた大まかな障害年金見込み額や、iDeCoでの積立・運用の試算ができるようになりました。

なお、公的年金シミュレーターは、操作性やアクセスのしやすさを重視した簡便な試算ツールであるため、試算される額は実際の年金額とは必ずしも一致しません。より正確な年金見込み額を確認するには、日本年金機構の「ねんきんネット」のほうが良いかと思います。

3. 公的年金シミュレーターの使用シーン例

さて、公的年金にせよ退職金にせよ、自分がどれくらい受け取れるのか、金額を把握している人は多くありません。そういった状態では不安にもなりますし、必要な積立額もわからず過剰な積立をしてしまうことにもつながりかねません。企業としても、決して安くはない厚生年金保険料を折半負担していますので、その恩恵を従業員に理解してもらうことは意味があると思います。退職給付制度についても、せっかく各企業で独自の制度を従業員に対して用意しているわけですから、どれくらいの水準を用意しているのか、従業員に認識してもらうことには意味があるでしょう。

企業の人事部門で実施する新入社員研修や、DCの投資教育、ライフプランセミナーといった場面において、従業員に対して自社の制度を周知・説明する際、退職給付水準に加え、公的年金がどれくらいあるのかを従業員に知ってもらうための方法として、このツールは使えるのではないかと思います。その企業・その従業員におけるリアルな年収や各人のこれまでのキャリア・これからのキャリアをもとに、老後の年金がこれくらいと把握できれば、マッチング拠出をこれくらいしておこうといったことも見当がつけやすくなります。過剰な不安に駆られてではなく、現実的な金額に基づく冷静な判断のもとに、自助努力が促せると良いのではないかと思います。

また、定年が近づいてきた従業員にとっても、公的年金を繰り上げたり繰り下げたりしたらどういった金額になるか、定年後の働き方によって年金額がどう変化するかなどについて、公的年金シミュレーターでざっくりとしたイメージを持つことができます。公的年金の水準を見ながら、企業年金の受取り方を検討することにも役立つのではないかと思います。

このように、公的年金シミュレーターは、企業の人事部門においても、従業員の老後不安解消・資産形成支援や、定年後の働き方・企業年金の受取り方を従業員に考えてもらう上でも、便利なツールです。この機会に活用してみたいかがでしょうか。

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(「SPDJI」)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。資料内の金融商品は、SPDJI、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「RAI」)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RAI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RAI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400」は「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。

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 日本資産運用業協会、
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5月29日(年コン-C26040))