

職域における資産形成・金融経済教育等に関する
調査(2024年8月調査)に基づく最終報告
(2025年5月)

令和6年度 研究報告書

令和7(2025)年5月

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル

TEL:03-5793-9411

FAX:03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>

「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」から見てきたこと (まとめ)

2025 年 5 月

幸田博人

京都大学経営管理大学院 特別教授

(資産形成を社会実装するための長期研究チーム 座長)

1 はじめに (本調査の位置づけ)

現在、わが国においては、「資産運用立国」実現に向けて、多面的な取り組みが進んでいる。政府の「資産所得倍増プラン (2022 年 11 月)」の策定を起点に、NISA の抜本的な拡充、金融経済教育の更なる充実、金融機関等の顧客本位の業務運営の確保などの施策が盛り込まれ、総合的かつ体系的な形で動き出した。このように国民の資産形成は、貯蓄から投資へと転換するべく、資産所得と経済成長の好循環実現のための政策的な取り組みが本格化している。

今後の日本社会にとって大きな課題である急速な人口減少社会の到来や少子高齢化のもとで、国民の高齢期における所得確保のための資産形成は極めて重要な位置づけにある。今後の大きな環境変化を踏まえると、こうした国民の資産形成に係る取り組みの社会実装化は極めて重要なテーマである。

従来、国民の資産形成についての取り組みは、政府が行う制度論としての基礎的な設計に基づき、民間との連携を進めていく中での取り組みが中心的テーマで、実際の取り組みにあたっては、民間ベースでの個々人の自主的な取り組みに依存することが多かったと認識している。また、金融教育面でも、学生時代を中心とした若い世代への金融教育の浸透が主要なテーマで、全世代を意識した金融教育が体系的に取り組まれることは、なかなか難しいことであった面がある。

今回、本研究チームでは、金融教育などを含めた資産形成の機会を提供する場として、実践的な側面がある「職域」に着目し、企業型確定拠出年金 (企業型 DC) の加入者、さらに企業型とは加入契機を異にし、より主体的に資産形成に取り組むと考えられる個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入者も調査対象として、それぞれの資産形成に対する意識と行動の現状や違いを明らかにすることとした。現行の投資教育をどのように改善すれば、将来の行動変容につながる可能性があるのかについて把握することが重要であると認識したことによるものである。また、アメリカは日本よりも DC が普及し、資産形成に関わるアドバイザーが一般化している。そこでアメリカの先行研究との比較可能な設問を取り入れ、日米における資産形成に対する意識と行動の違いを明らかにしたいと考えた。

このように、本調査は、足元で「資産運用立国」に向けた様々な施策が進む中で、「職域」における資産形成に特に着目しており、従来の個々人にとっての資産形成の一般的な重要性にとどまらず、今後位置づけが高まってくる「職域」における資産形成にスコープを絞って、より具体的に調査を行い、そのデータを分析し、有識者が様々な観点で議論を行ったものである。

調査概要は、企業型 DC の加入者の資産形成に対する意識や行動（制度の理解度、活用している情報源、企業・制度への期待や要望 等）を調査し、その際、①iDeCo 加入者との比較、②米国 401（k）加入者との比較等を通じて、日本の職域における資産形成支援の課題や進むべき方向性を明らかにしていくことを目指したものである。

2 「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」から見てきたこと（まとめ）

調査結果から見てきたことは、以下の点である。

- ① 退職金制度や DC 年金制度への加入者の理解は不十分であり、職域における資産形成・金融経済教育の重要性である。これは、従業員の公的年金、退職給付制度など退職後の資金計画（リタイアメントプランニング）の前提となる知識が不十分であり、また、リタイアメントプランニングで会社からサポートされていないと考えている人が多数存在しているためである。
- ② 資産形成や金融経済教育への関心と職域への期待は年齢により差がある（若い世代ほど高い）ことから、そうした世代間の状況の違いを踏まえたきめ細かい対応が重要となる。これは、若い世代の方が幅広い情報源を活用しており、資産形成・投資などに対する意識も高い傾向にあるためである。
- ③ 企業型 DC 及び iDeCo の双方に加入する者は、どちらかのみに加入する者よりも資産形成・投資に対する意識が高い傾向にあり、アドバイザーにも肯定的な面がうかがえ、そうした仕組みが推進されることは、職域における資産形成にあたって有意義である可能性が高いので、そうした取り組みに意義がある。
- ④ 米国と比較すると米国の方が企業や運営管理機関を情報源として活用していることがあり、現状、日本においては、自助努力の対応のウェイトが高いことが見てとれた。そうしたことを、米国的な運営管理機関を組み込んだ枠組みをより整備していくことが必要であることが示唆された。

こうした「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」から見えてきたことを踏まえて、本研究チームで議論を重ねたところ、以下の点が重要ではないかと考えている。

- ① 企業に所属する従業員の資産形成の促進のためには、企業においても、従業員においても老後資産形成に関する意識改革が重要である。
- ② 従業員に意識改革を進めるツールとして金融教育の充実が重要である。具体的には年齢や性別に応じたカスタマイズの工夫をしつつ、金融教育を継続し、最終的には個別アドバイスまで進む方向が考えられる。特に、「パーソナライズ」がキーワードと理解される。
- ③ 意識の変化が既にみられる若年層への取り組みが特に重要であり、そうした若年層への教育や「学び」の提供に力をさくべきである。

なお、こうした方向で取り組みを進めるに際して、行動経済学的なアプローチの活用により資産形成を行わせる方法を適宜組み合わせること、また、「人的資本経営」の視点や従業員の経済的なウェルビーイングの向上という枠組みの理念的な対処をベースにした取り組みでは限界もあることから、企業や従業員を資産形成に向けてさらに意を用いて取り組ませる方策については、検討が必要との論点も見出した。

わが国でも従来の日本型雇用制度の限界から、大企業などにおいては、「人的資本経営」の取り組みが加速化しており、企業におけるウェルビーイングなどの意識が高まってきている。また、結婚や家族等の日本社会の変化もここ数十年で大きな変化が生じており、企業、個人、家族と社会の関係が大きく変化しつつある。その中で、個人が企業の支援を受けつつ自ら老後の資産形成を行う重要性は増していると考えられる。

こうした環境変化の下で、現状、企業・従業員双方にとって十分に納得された形での資産形成への取り組みがなされているとはいえず、老後所得保障における位置づけも明確とはいえない。当面、諸外国に見られる制度改革（企業年金自動加入やデフォルト制度等）も参考に資産形成に関する意識変革の方途をさらに探ることが考えられよう。

本調査の最終報告書では基本集計結果¹およびその初期分析²を踏まえ、各有識者（チーム委員等）がそれぞれの問題意識に従って深掘りをし、現状の課題と進むべき方向性について、分析を行っている。村井論文、五十嵐論文、宮下論文、沼田論文、横田論文、横川論文となる。それぞれの問題意識に基づく論文で、貴重な視点が入っている。本研究会の委員メンバーは、本データ調査から得られた示唆を、どう実装していくかにこだわり意見をかわした。そうした実装を意識して論文で提示しており、示唆から実装にどうつなげていくかも、今後のテーマとなろう。

特に、事例研究としての横田論文「NECにおける職域資産形成・金融経済教育の取り組み」は、NECが、社員エンゲージメントの向上との関係で資産形成・金融経済教育に取り組んでいることが一定の効果があることを示唆しており、今後の企業の取り組みに、大きなサジェストを与えることとなろう。

① 村井論文「職域における金融経済教育の課題と解決に向けた対応～リタイアメントプランニングでアメリカから何を学び、応用すべきか～」

（問題意識）

我が国では米国に比べてア）会社のコミットメント、イ）行動経済学の知見の活用、ウ）多様なツールとコンテンツ に差が見られることを踏まえて、我が国の企業及び従業員に資産形成の行動変容をどのように起せばよいかの考察を行った。

（結論）

行動変容のためにはア）会社の意識を変え、リタイアメントプランへのコミットは従業員の自己責任を超えた経営課題であると認識させること、イ）従業員の制度への認知度を高め、制度の有効活用を主体的に行うように意識を変えること、ウ）初期設定を足がかりに継続的に多様なコンテンツ、手法を提供することにより資産形成を従業員がより主体的に行う（自分事化）ことを促進することが必要である。その際には行動経済学の知見の活用や年齢別などアプローチを様々に工夫して行って従業員の理解と関心を高めることが必要である。

¹ 公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構（2024 年 11 月）「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)（基本集計）」

https://www.nensoken.or.jp/wp/content/uploads/R06_02.pdf

² アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所（2024 年 11 月）「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)（基本集計）初期分析（ティール・ロウ・プライス・ジャパン株式会社協力）」

<https://www.am-one.co.jp/hagukumu/article/column-20241122-1.html>

② 五十嵐論文「20代・30代女性の資産形成の課題と解決の方向性」

（問題意識）

資産形成を進める中で厳しい状況にある20代・30代女性に焦点をあてて、彼女たちが資産形成を進めるためのアプローチを考察する。特に、村井論文で述べられた職域の取り組み方について、自社社内教育の結果を取り入れ、有効なコンテンツや具体的手法を検討する。

（結論）

20代・30代女性は同年代男性に比較して、「具体性」と「簡易性」が重視され、信頼できる人・組織からのアドバイスが参考になりやすいことが明らかになった。職域の取り組みでは、ア) 自社制度を踏まえた資産形成のモデルプランを提示して浸透させること、イ) 従業員の行動変容を起こすサポート、が重要である。具体的には、それぞれの属性に合わせた研修や同世代の社員間でのコミュニケーション等が効果的と考えられる。

③ 宮下論文「職域における継続投資教育とファイナンシャル・ウェルビーイング：資産形成を阻む要因と無関心層を行動変容に繋げるために」

（問題意識）

調査対象者のうち「企業DCのみ加入 iDeCo 未加入層」の意識行動の特性を「金銭的に余裕があるが、多忙で資産形成に無関心」と分析したうえで、他の「企業型DCとiDeCoのどちらにも加入する層」、「企業DC未加入 iDeCoのみ加入する層」との比較や米国との比較により、無関心層に行動変容をもたらすための方策について考察を行っている。

（結論）

米国との比較等により、資産形成への関心を高める工夫として企業や運営管理機関がパーソナライズされたコンテンツやライフプランニングのための資産の見える化、個別アドバイスの活用を行うことを提言している。また、より若いうちからの継続教育が老後の資産形成に有効であり、企業は人的資本経営の重要性や若年層には企業への期待も高いことを踏まえて金融教育を充実させることが求められるが、コストの負担軽減策や、中小企業でも同質の金融教育が受けられる環境整備も合わせて必要である。

④ 沼田論文「確定拠出年金における属性別金融リテラシー」

（問題意識）

日本における確定拠出年金制度と金融リテラシー（Financial Literacy）の関係を分析する。金融リテラシーは金融知識・金融行動・金融態度の三要素から成り立つと広義に捉え、これらの要素が金融リテラシーに与える影響を検

証した。また、性別、年代、金融資産、制度の違いに着目した。

(結論)

金融リテラシーを向上させるためには、単なる金融知識の習得だけでなく、金融行動の促進や金融態度の変容が重要であることが示された。特に、女性や低金融資産層の金融リテラシー向上には、より積極的な支援策が求められる。

⑤ 横田論文「事例研究 NEC における職域資産形成・金融経済教育の取り組みについて」

(問題意識)

ア) 人材マネジメントの観点から企業にとって従業員の資産形成を支援することに価値がある、イ) アプローチ方法として専門家による個別アドバイスが有効、ウ) DC 年金の企業単位でのカスタマイズが必要 について自社の事例を中心に検証する

(結論)

ア) 資産形成は経済的なウェルビーイングを通して社員の自己実現をもたらすものであるが、DC 年金はジョブ型雇用に転換していく過程と整合性の高い資産形成のツールと考えられる。イ) 画一的なセミナーを個別のアドバイスに変えたことにより参加者の高い満足度が現に得られている。ウ) 米国の事例や自社の従業員の賃金水準や許容リスク水準の違いを踏まえれば、企業単位でのカスタマイズが有効と考えられる。

⑥ 横川論文「米国での DC 加入者エンゲージメント」

(問題意識)

米国の DC 運営管理機関で用いられるエンゲージメントツールの事例を見るとともにその改善プロセスについても概観する。

(結論)

米国での DC エンゲージメントツールの改善プロセスについては、ア) パーソナライズのトレンドとイ) コンテンツ作成に対する科学的なアプローチの 2 点が大きな特徴であった。

最後に本研究会全体を通じた様々な「学び」をどう世の中に発信し活かしているかについては、「資産運用立国」に向けて様々な取り組みが動き出していることと連動していくことが極めて重要と考えている。政府の取り組みに基づいて個々人がどう取り組めるかにとどまらず、企業と社員の結びつきの下での長寿社会・高齢化社会に向けてのより良い生活をどう確保するかの視点での資産

形成・金融教育面のあり方そのものとリンクしている。こうした中で、今回の「職域における資産形成・金融教育」の調査は、今までにない意義と意味を有しており、その中から見出しえた示唆は、相応にあると考えている。今後、政府、企業、個人が、それぞれの役割や立場を踏まえて、日本社会全体での資産形成や金融教育の踏み込んだ取り組みを推進していくことがさらに必要となることから、こうした調査から得られる示唆を活かしつつ、今後の変化がどう生じていくかフォローアップを行い、それを次の取り組みに活かしていくことこそが重要であると考えている。

以 上

(ページ)

目 次

「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」から見えてきたこと (まとめ)	1
京都大学経営管理大学院 特別教授 (資産形成を社会実装するための長期研究チーム 座長) 幸田 博人	
目次	8
職域における金融経済教育の課題と解決に向けた対応～リタイアメントプラン ニングでアメリカから何を学び、応用すべきか～	10
アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所 主任研究員 村井 幸博	
20 代・30 代女性の資産形成の課題と解決の方向性	41
アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所 研究員 五十嵐 さやか	
職域における継続投資教育とファイナンシャル・ウェルビーイング-資産形成 を阻む要因と無関心層を行動変容に繋げるために (★)	62
一般財団法人ゆうちょ財団 研究部 主任研究員 宮下 恵子	
確定拠出年金における属性別金融リテラシー (★)	109
明治大学 専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 専任教授 沼田 優子	

事例研究：NEC における職域資産形成・金融経済教育の取り組みについて.. 138

NEC 企業年金基金 企画グループマネージャー

横田 恵一

米国での DC 加入者エンゲージメント 164

ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社

横川 雄祐

(参考資料) 177

資産形成を社会実装するための長期研究チーム 名簿 178

研究会の活動実績 180

関連資料 184

(注) ★印は、Web Journal 年金研究 No. 26, 2025 年 5 月掲載の査読つき論文である。

職域における金融経済教育の課題と解決に向けた対応 ～リタイアメントプランニングでアメリカから何を学び、応用すべきか～

村井幸博

アセットマネジメント One 株式会社
未来をはぐくむ研究所 主任研究員

要旨

日本では少子高齢化と公的年金の所得代替率の低下が見込まれる。それに伴い老後を過ごすためのリタイアメントプランニングの重要性が高まっているが、十分に浸透していない現状がある。本研究はその原因と解決策を、職域における金融経済教育という観点から考察し、リタイアメントプランニングを広く普及させることを目的としている。

本研究では、インターネット調査を通じて日米で比較可能な質問を含め、リタイアメントプランニングや職域での金融経済教育の現状や浸透不足の原因を明らかにし、アメリカの成功事例を参考にして解決策を提案する。調査結果からは、従業員のリタイアメントプランニングや企業型 DC 制度に対する関心が低く、金融経済教育が十分に行われていないことが判明した。また、若い世代は資産形成・金融経済教育に対する関心が高いが、40 歳以降の世代では関心が低く、この層への働きかけが課題である。日米比較では、アメリカの方が公的年金や DC 制度が充実しており、会社および運営管理機関がリタイアメントプランニングに積極的にコミットしていることが分かった。

課題解決に向けては、会社が従業員の金融経済教育、リタイアメントプランニングを経営課題として認識し、サポートすることが重要である。それにより従業員のエンゲージメントの強化・離職防止、人材採用、業績・生産性向上にも繋げることができると考える。具体的なステップとしては、①会社が「意識」を変えて、従業員の金融経済教育、リタイアメントプランに積極的にコミットすること、②会社が今後見込まれる制度改正などの「きっかけ」を利用し、従業員が行動変容するために働きかけること、③会社が従業員に対する知識提供と簡易な手続きの仕組みを作ること、が重要である。

上記の分析を踏まえ、老後資金の資産形成に大きな課題を抱えている 20 代・30 代女性の分析を行ったが、この部分は別途五十嵐論文を参照して欲しい。

1. はじめに

近年、日本社会は急速な少子高齢化の進展に直面している。生産年齢人口の減少や高齢者の増加によって、経済や社会保障制度に多大な影響を及ぼしている。特に、公的年金の給付水準がゆとりある老後生活には不足している現状において、退職後の生活設計、すなわちリタイアメントプランニングの重要性はますます高まっている。しかし、現実には多くの人が老後資金の準備に対して十分な関心を持たず、計画的な資金準備が行われていないという課題が存在する。

リタイアメントプランニングが十分に浸透していない背景には、従業員自身の現在重視（現在バイアス）による意識の低さや職域におけるリタイアメントプランを含めた金融経済教育の不足がある。多くの人々は、日々の生活や仕事に追われ、将来の老後生活について具体的に考えることを先延ばしにする傾向がある。また、生活設計や資産形成など金融経済に関する知識やリタイアメントプランニングに関する情報が不足しており、どのように準備を進めればよいのか分からないとの声も多く聞かれる。

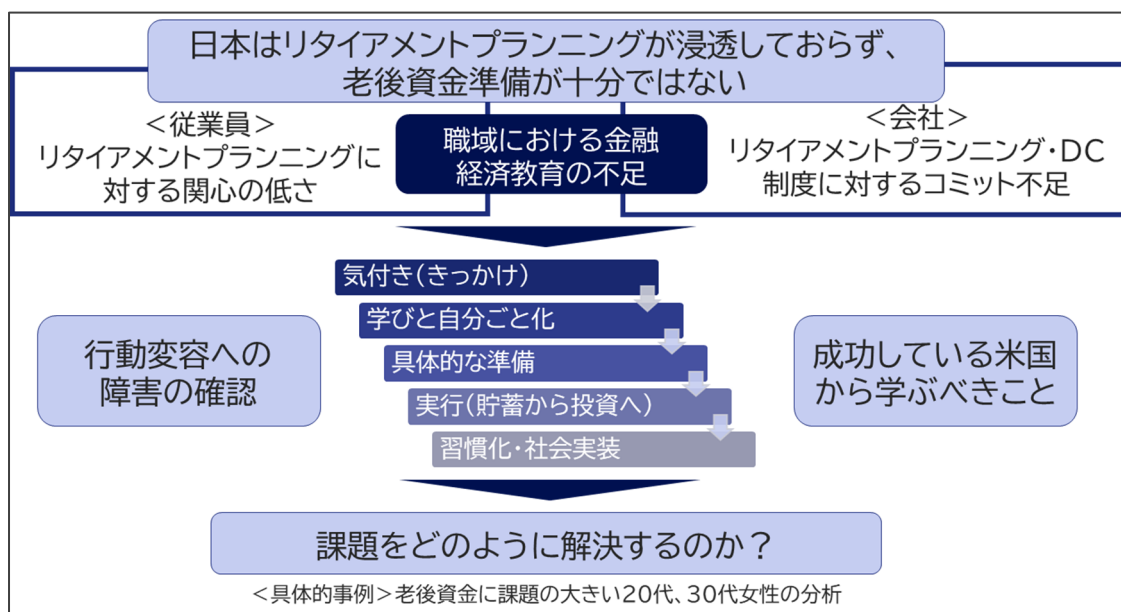
一方、会社側もリタイアメントプランニングや確定拠出年金（DC）制度に対するコミットメントが不足していることが指摘されている。日本では定年制が一般化し、以前は充実した公的年金や退職給付が存在したため、従業員は定年後の生活に対して深刻な懸念を抱くことが少なかった。しかし、退職給付会計の導入¹などによる企業年金の確定給付年金（DB）から企業型 DC へのシフト、雇用の流動性の高まりやジョブ型雇用の導入など雇用システムの変化などにより、従業員自身がリタイアメントプランを考える必要が生じている。また、岸田政権で打ち出された資産所得倍増プラン「第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化」などで示された通り、会社は従業員の資産形成やそれに資する金融経済教育を支援する責任がより強く求められている。

以上のような課題認識を踏まえ、本研究では金融経済教育という観点からリタイアメントプランニングの浸透不足の原因を探り、その解決策を提案することを目的とする。具体的には、従業員の行動変容への障害を明らかにし、「気づき」から「習慣化」までのプロセスを分析、この分野で先行しているアメリ

¹ 退職給付会計は 2000 年 4 月からはじめる事業年度で導入され、低金利の継続、IT バブルの崩壊やリーマンショックなどの株価の大きな下落などによる退職給付制度が企業にとって大きなリスクになることが認識されることになった。

カでの成功体験を踏まえ、職場での金融経済教育の在り方やリタイアメントプランニングの普及に向けた提言を行いたい。なお、その具体的な事例として、五十嵐論文においてリタイアメントプランニングに向けて大きな課題を抱えていると考えられる 20 代、30 代女性に絞った分析・検討およびアプローチの在り方について検討する。【図表 1】

【図表 1】 課題認識



(出所) アセットマネジメント One 作成

2. 調査結果からの示唆

調査の概要、調査結果およびその初期分析は、以下を参照してほしい。

- ・公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構公表 (2024 年 11 月 22 日)
「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024 年 8 月調査)
(基本集計)」

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-02.pdf>

- ・アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所公表 (2024 年 11 月 22 日)

上記調査の初期分析 (ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社協力)

<https://www.am-one.co.jp/hagukumu/article/column-20241122-1.html>

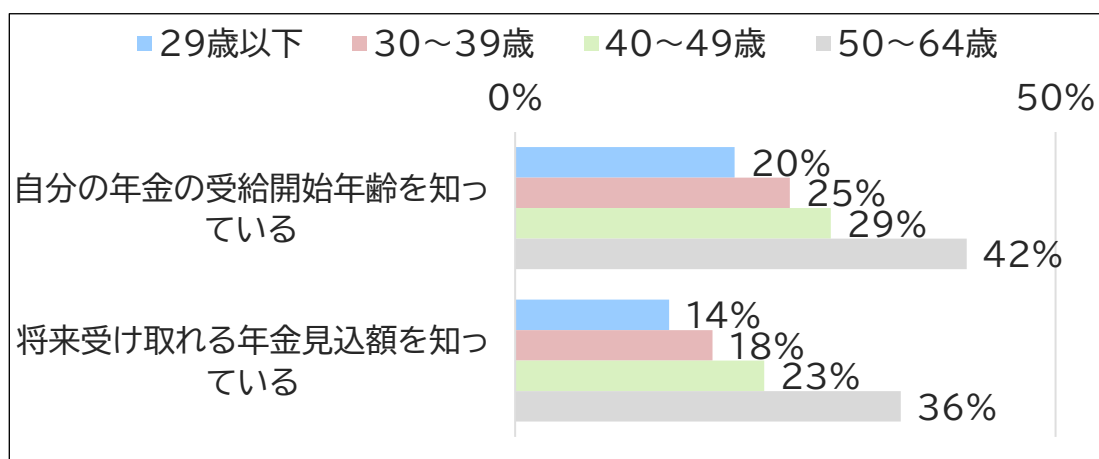
(以下、「アセットマネジメント One 初期分析」とします)

この調査結果から大きく2つの示唆を得ることができたと考える。

第1は、従業員のリタイアメントプランニングへの関心や会社および従業員の企業型DCの投資教育を含めた職域での金融経済教育に対する関心・優先順位はそれほど高くないことである。この裏付けとなる調査結果は以下のとおりである。

- ① リタイアメントプランニングの前提となる公的年金の理解度は低い
【図表2】

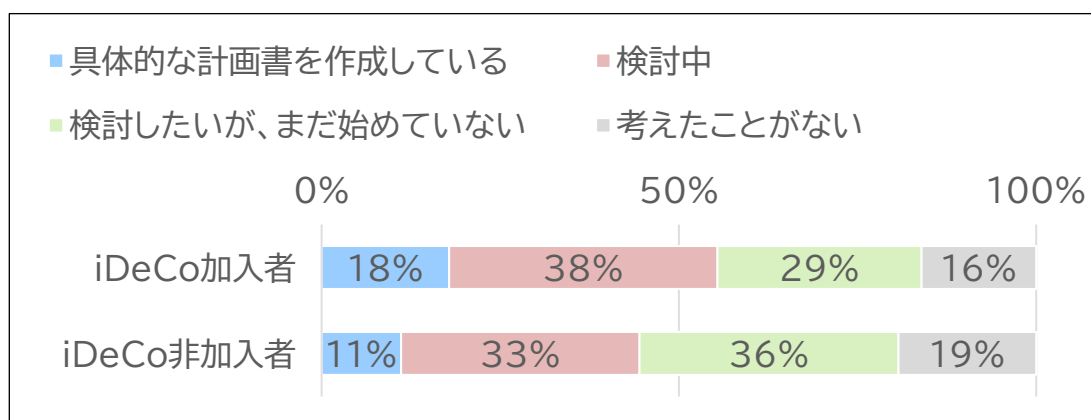
【図表2】 公的年金に関する知識（知っている人と答えた人の割合）



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

- ② リタイアメントプランニングが実際に進捗している人は少ない【図表3】

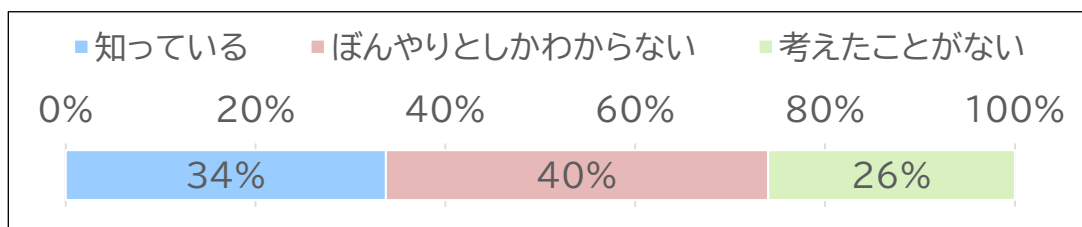
【図表3】 老後の資金設計の具体的な行動の状況



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

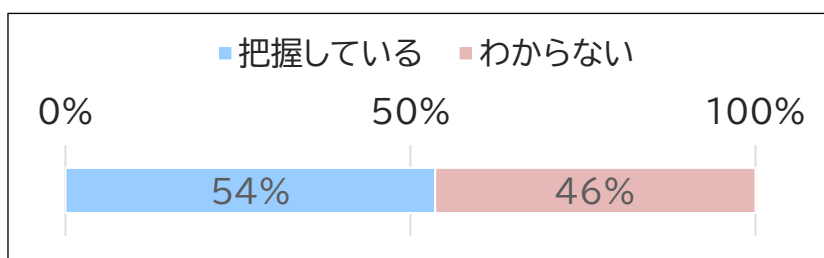
- ③ 企業型 DC が従業員に十分周知されている状況ではない【図表 4】【図表 5】

【図表 4】退職金制度に占める企業型 DC の割合（企業型 DC 加入者のみ分析）



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

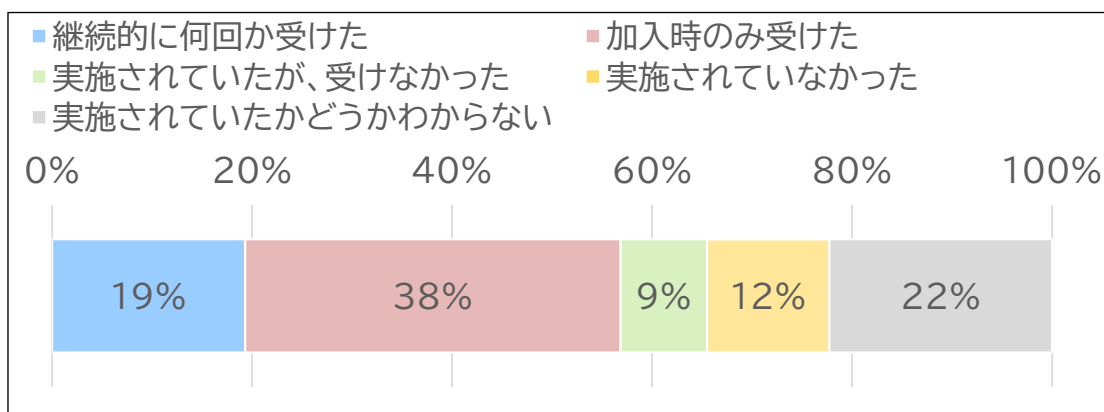
【図表 5】DC の加入者口座番号とパスワードの把握



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

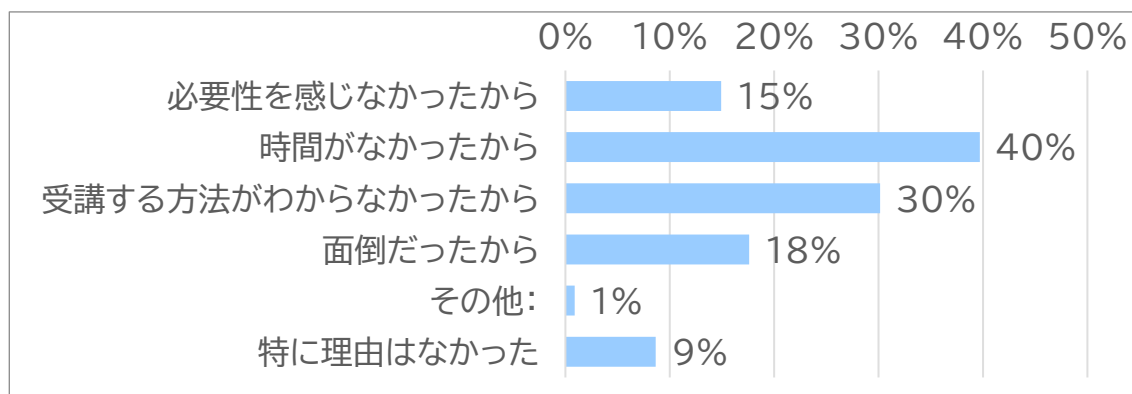
- ④ 企業型 DC の教育に対する従業員の優先順位は低く、一定の無関心層が存在する【図表 6】【図表 7】

【図表 6】DC 運営管理機関・会社が主催する教育・研修の受講状況



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

【図表 7】 DC 運営管理機関・会社が主催する教育・研修を受講しなかった理由

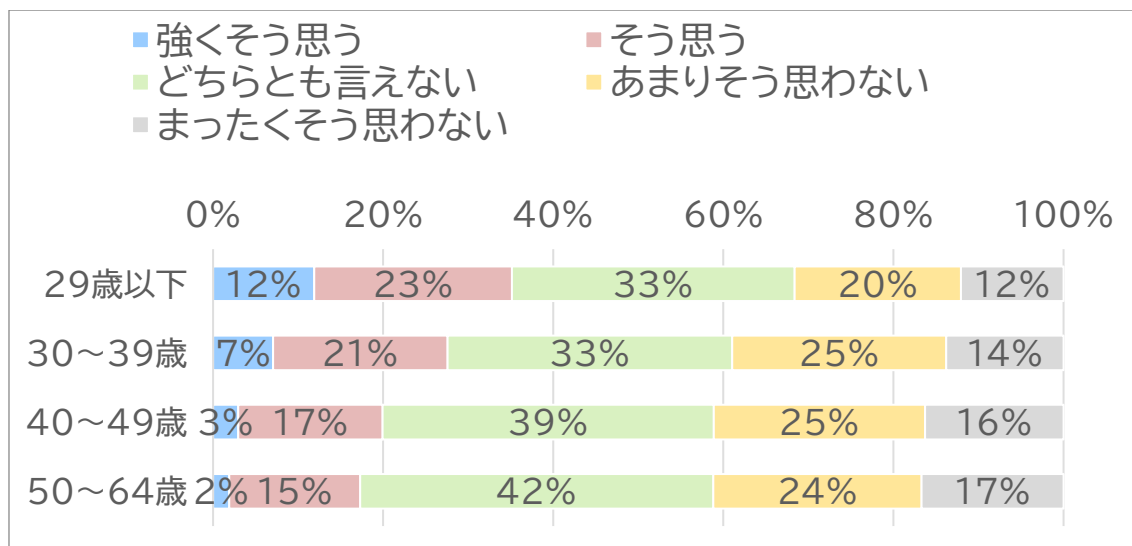


(出所) アセットマネジメント One 初期分析

⑤ 会社の金融経済教育に対する評価は高くない【図表 8】

【図表 8】

質問：会社は、従業員に対するリタイアメントプラン、DC の教育、資産形成など金融経済教育に熱心に取り組んでいるか（企業型 DC 加入者のみ分析）



(出所) アセットマネジメント One 初期分析

これらの調査結果から、以下のような課題が浮かび上がってくる。

- ・ リタイアメントプランニングの準備不足
- ・ 会社制度が十分に周知・活用されていない

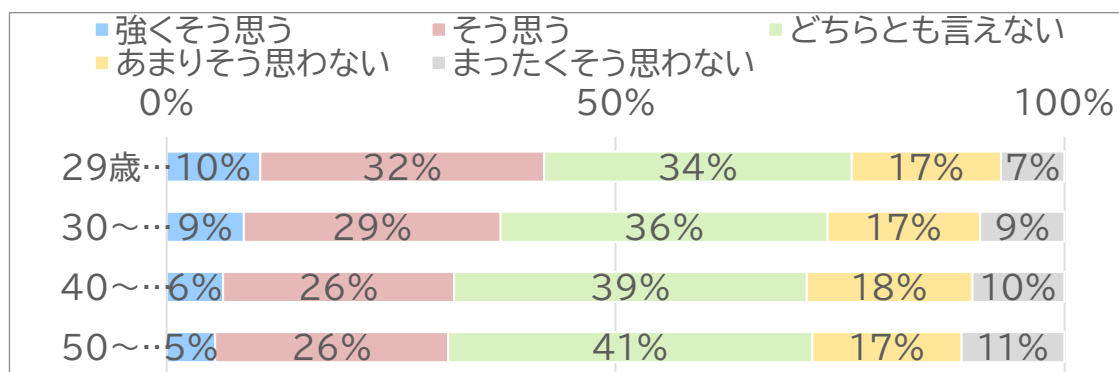
- ・企業型 DC を導入していても会社および従業員の金融経済教育に対する関心・優先順位は高くない

第2は、若い世代の方が資産形成に対する関心や会社の役割への期待が高くなる傾向である。この裏付けとなる調査結果は以下のとおりである。

- ① 若い世代の方が、資産形成・投資などに対する意識が高く、会社の金融経済教育・資産形成の支援に対する期待が高い【図表9】【図表10】

【図表9】

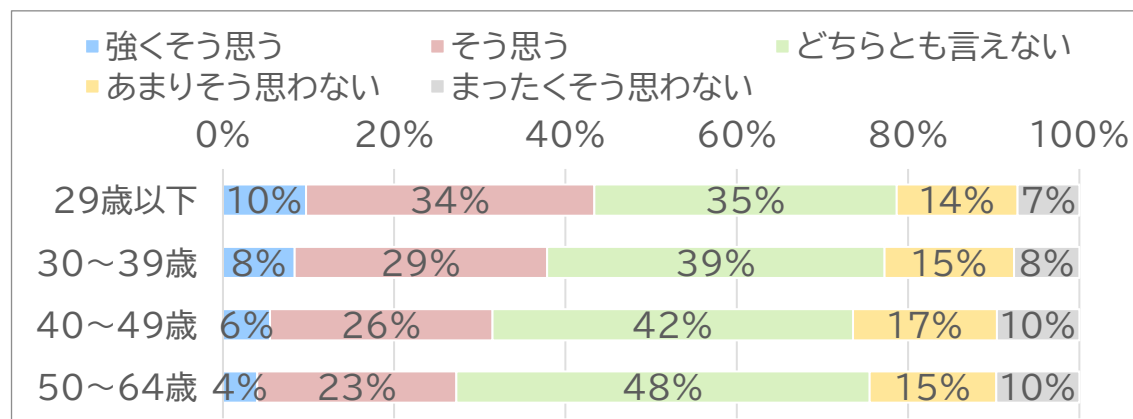
質問：会社に従業員に対する金融経済教育を継続的に実施・充実することを期待しますか（企業型 DC 加入者のみ分析）



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

【図表10】

質問：会社の福利厚生制度や DC 制度を利用すれば、資産形成を有利に行うことができると思いますか（企業型 DC 加入者のみ分析）

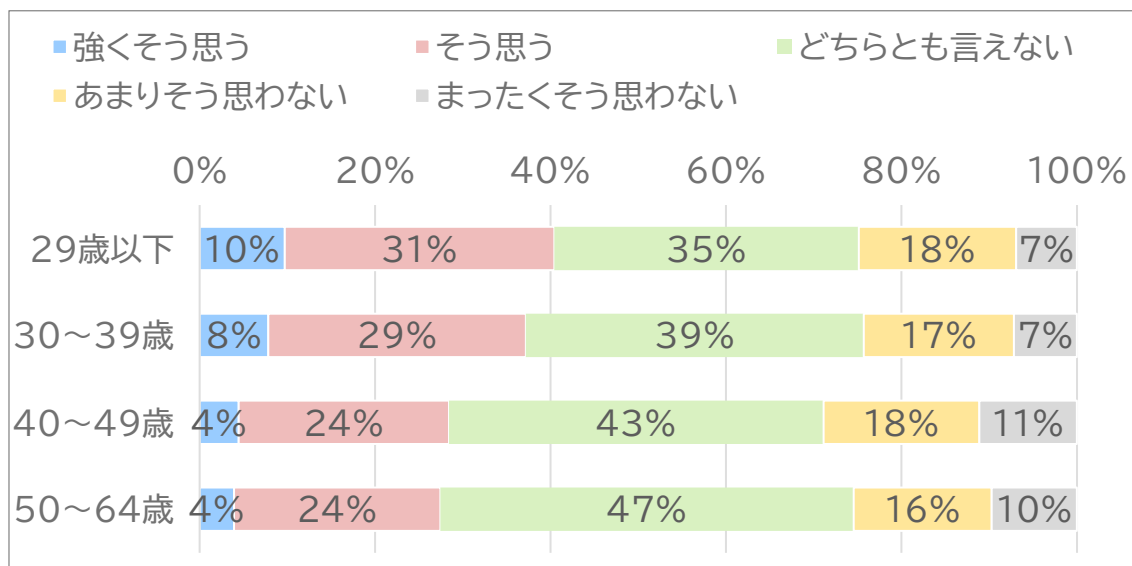


（出所）アセットマネジメント One 初期分析

- ② 若い世代の方が、会社の金融経済教育の活用でエンゲージメントが高まる傾向がある【図表 11】

【図 11】

質問：会社が金融経済教育に熱心に取り組むと会社に対する満足度や会社に対する帰属意識が高まると思いますか（企業型 DC 加入者のみ分析）



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

これら調査結果から、会社が適切な金融経済教育や資産形成の支援を行うことは、若い世代に有効であり、エンゲージメントを高める可能性があることが示されたと考える。その一方で、本来老後資金の準備が切実な 40 歳以降の世代にどのようにどのようにリタイアメントプランニングなどを働きかけるべきかが課題となることが示唆された。

3. 日米比較

今回の調査では、リタイアメントプランニング分野で日本より先行しているアメリカからの示唆を得るべく、調査項目にティー・ロウ・プライス社がアメリカで行った調査（巻末参照）と同じ質問をすることで日米比較を行っている。

具体的な調査結果の比較に入る前に、まず調査結果を評価する際の前提となる公的年金の制度と会社の DC 制度（401（k））について確認し、それを踏ま

えた上で日米比較の結果を考察していきたいと考える。

3.1 日米の公的年金、DC 制度の比較

まず、アメリカの公的年金制度であるが、概略は【図表 12】のとおりまとめることができる。

【図表 12】日米の公的年金制度

日本		アメリカ
18.3%(労使折半)	保険料率※1 (一般被用者の場合)	12.4%(労使折半)
原則65歳	年金開始年齢※1	原則67歳 (2027年までに引き上げ予定)
38.8%	所得代替率※2 (平均的な個人所得対比)	50.5%
※1 厚生労働省ウェブサイト「海外の年金制度」 ※2 OECD「Pensions at a Glance 2024」 OECD pension models		

(出所) アセットマネジメント One 作成

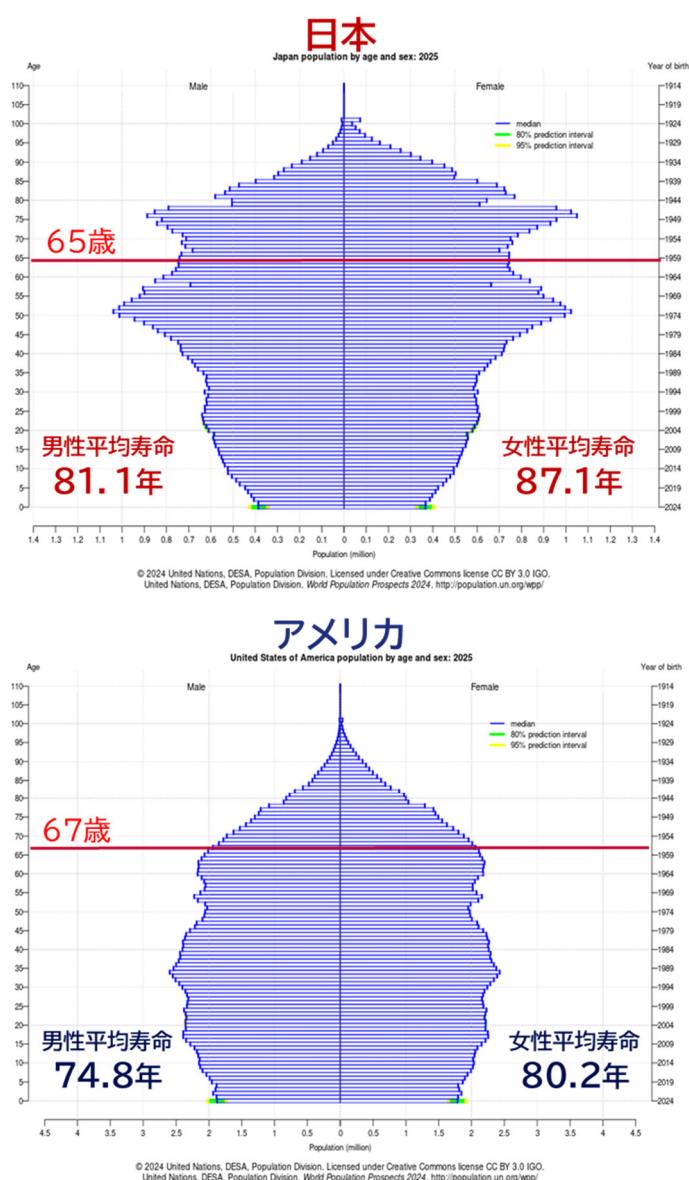
日米ともに被用者公的年金制度は賦課方式を財政方式として採用し、現役世代が高齢世代を支える仕組みになっている。保険料率は日本が 18.3%（労使折半）に対して、アメリカは 12.4%（労使折半）であり、日本の方が高くなっている。年金開始年齢は、日本は原則 65 歳、アメリカは原則 67 歳と 2 年アメリカの方が遅くなっており、所得代替率²は日本が 38.8%に対して、アメリカは 50.5%と、アメリカの方が 10 ポイント以上高くなっている³。

² ここで使用する「所得代替率」は日米同一基準で比較するため OECD モデルを使用している。日本の公的年金の財政検証などで用いられている「所得代替率」とは異なる点は注意を要する。日本の公的年金の財政検証において用いられる「所得代替率」と異なる点は、①単身モデルのため本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと（日本は夫婦の年金額合算、妻は専業主婦）、②20～64 歳まで厚生年金に加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること、などである。女性の社会進出が一般化し、生活スタイルが多様化する時代においては、単身モデルで「所得代替率」を考える方が合理的であり、また比較可能性を考え OECD モデルを使用した。

³ OECD による所得代替率の比較は機械的な試算であり、制度の持続可能性を維持するための工夫などは反映していない。そのため、単純に日米の年金制度を比較することは難しい点に留意が必要となる。ちなみにアメリカの場合、社会保険庁の 2024 年のアニュアルレポートによると、社会保障年金の積立金では現状の給付水準が維持できるのは 2033 年

この数字だけで判断すれば、アメリカの方が低コストで高い所得代替率であるため、公的年金（＝老後の経済的なセーフティネット）は充実していることになる。この大きな要因は日本における少子高齢化の進展である。賦課方式の前提では、公的年金の原資を提供する現役世代が減少し、公的年金の受給者が増加していることは、短期的には解決できない構造問題となる。【図表 13】

【図表 13】



（出所） United Nation「World Population Prospects 2024」、厚生労働省「令和5年簡易生命表の概況」よりアセットマネジメント One 作成

までと予想され、積立金が枯渇した場合、給付額は 79%に減額される見込みとされている。

次に日米の DC 制度（日本の企業型確定拠出年金、アメリカの 401（k））の比較は【図表 14】のとおりとなる。

【図表 14】

日本		アメリカ	
会社の退職給付の一部 ※マッチング拠出、選択制DCは任意 ・加入者 約830万人 ・総資産 23兆円（2024/3月末）	DC(401(k))制度	従業員の任意の資産形成 ※日本の選択制DCのイメージ ・加入者 約7000万人 ・総資産 7.4兆ドル（2023年末）	
全員加入を除きオプト・イン型が基本 （選択制DC、マッチング拠出は従業員が能動的に加入手続き）	加入・増額	オプト・アウト型を活用 （拒否しないと自動加入・自動増額の仕組み）	
まず会社が拠出 ↓ 従業員が任意で追加拠出 （マッチング拠出者の割合は3割強）	マッチング拠出	まず従業員が拠出 ↓ 会社も追加拠出（≡インセンティブ） （約9割の会社に制度あり）	

<参考> 日米雇用システムの相違点

終身雇用 年功序列 定年制が基本	日米の雇用システム	At-Will雇用 成果主義 定年制なし
---	------------------	---

（出所）運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2024 年 3 月末）」、INVESTMENT COMPANY INSTITUTE「2024 Investment Company Fact Book」を参考にアセットマネジメント One 作成

第 1 の相違は、日本の企業型 DC は、退職給付制度として会社が掛金を拠出する制度である（選択制 DC やマッチング拠出を除く）一方、アメリカの 401（k）は、退職に向けた資産形成のために従業員が任意に拠出する制度（報酬を給与として受け取るか退職給付として受け取るか）である点である（基本的な仕組みは日本の選択制 DC に近い）。日米の制度の違いはそれぞれの雇用システムを背景にしたものと考えられる。

第 2 の相違は、日本の場合、任意加入の制度であるマッチング拠出や選択制 DC 制度は、従業員の能動的な加入手続きが必要な制度（オプト・イン型）となっている一方で、アメリカの制度では、拒否しないと自動的に加入、増額される制度（オプト・アウト型）が中心になっている。ここでのポイントはオ

プト・アウト型の採用である。日本では従業員の選択の自由の確保の観点から、従業員の能動的な加入を前提とした制度設計を基本にしているが、アメリカは加入者が拒否しない限り自動的に加入する仕組みが主流になっている。アメリカは選択の自由を確保しつつ、従業員にとって望ましい方向に導く方式であり、行動経済学のナッジ理論を活用した制度設計になっている。

第3の相違は、マッチング拠出の違いである。日本のマッチング拠出は、企業型DC制度に従業員が任意に掛金を拠出できる制度である一方で、米国は従業員が401(k)に加入すると会社が自動的に従業員のために追加で掛金を拠出する制度になる。日米ともに「マッチング拠出」という用語を用いているが、意味するところがまったく異なっている点注意を要する。アメリカのマッチング拠出は、従業員が401(k)に加入する強力なインセンティブを与える制度である。当然会社としては大きなコスト負担になるが、この制度を導入している会社が約9割と普及した制度となっている。マッチング拠出制度の設計は、例えば、会社が従業員の拠出額の最初の3%（給与比）までは同額（100%）の掛金を拠出し、次の2%までは50%拠出するようなプランなどがある。マッチング拠出は、従業員のリタイアメント資金を増加させる強力な仕組みとして機能しており、それがリタイアメントプランニングの重要な要素となっている。

3.2 日米調査の比較

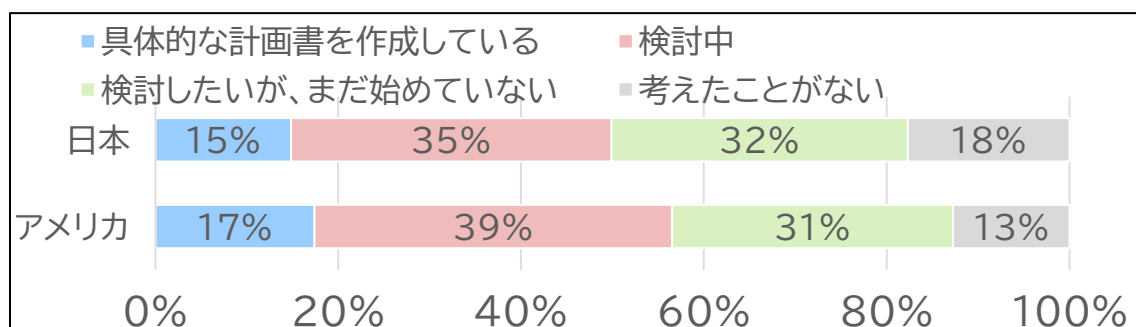
以上を踏まえた上で、日米の調査結果を比較し、考察を加えたい。今回の調査では、以下の2点がポイントと考えている。

- ① アメリカでは、401(k)を積極的に活用して、老後のための資金準備を確実にしている
- ② アメリカでは、会社がリタイアメントプランニングに積極的にコミットし、従業員に金融経済教育をしっかりと行っており、従業員も会社・DC運営管理機関を信頼している

まず、①について考えたい。調査データからは、リタイアメントプランニングの行動面の進捗状況は日米で大きな差はなく【図表15】、老後資金設計を始めるうえでさまざまな障害があると感じている人も多い【図表16】（日米で障害と感じている項目には差がある）。

【図表 15】

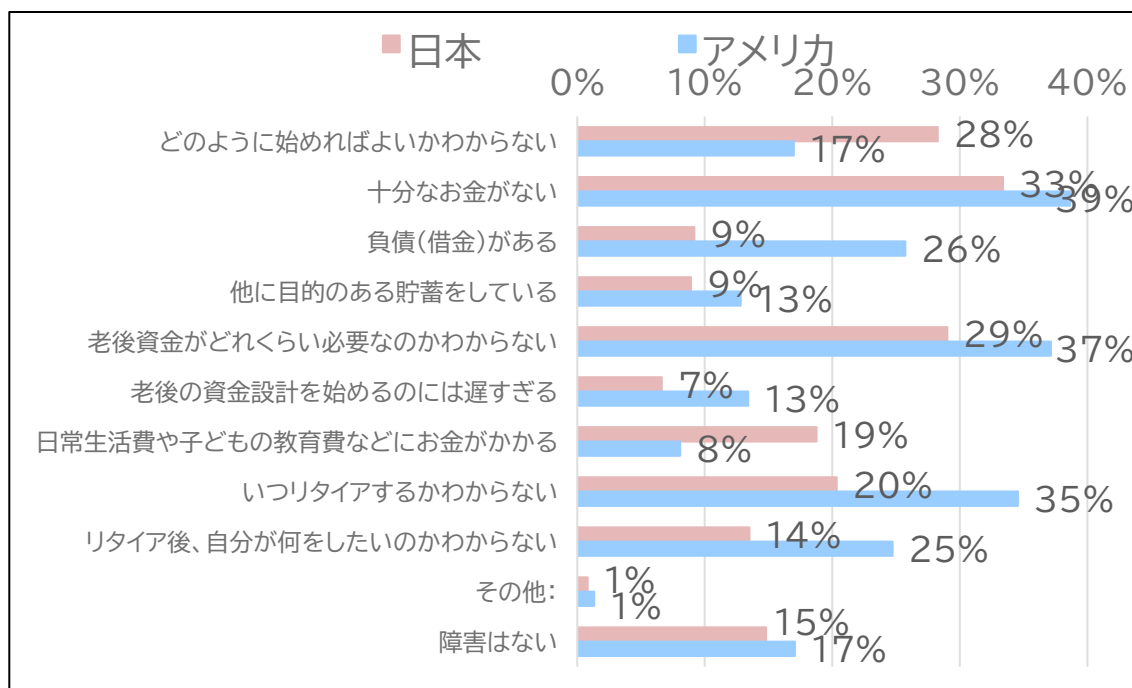
質問：あなたは老後の資金設計について具体的に行動していますか？
(企業型 DC 加入者のみ分析)



(出所) アセットマネジメント One 初期分析

【図表 16】

質問：あなたにとって老後の資金設計を始めるうえで障害となるものは何でしょうか？(いくつかでも)(企業型 DC 加入者のみ分析)

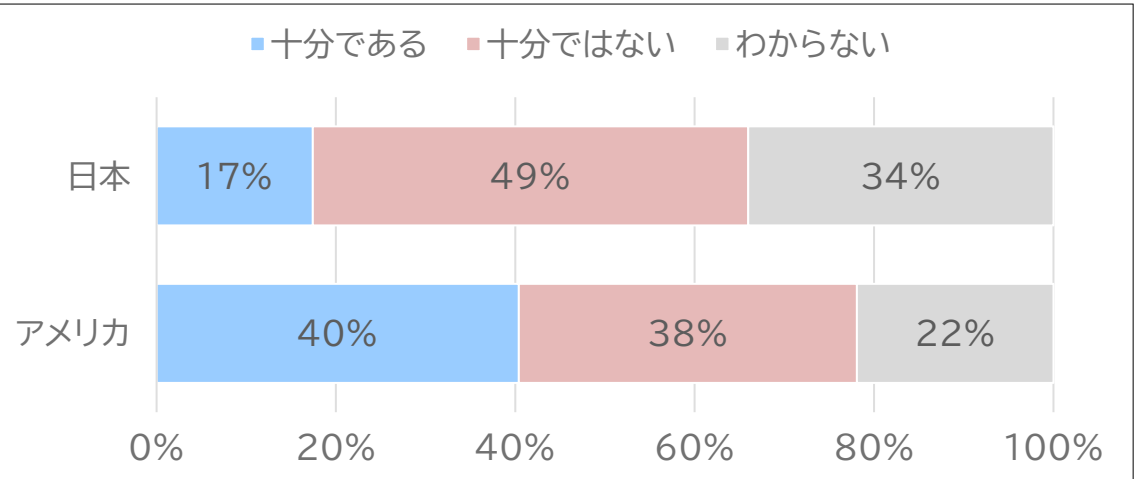


(出所) アセットマネジメント One 初期分析

しかし、日米での大きな違いは、アメリカの方がDCの掛金額が十分と感じている人が多いという事実である【図表 17】。このことは、日本の企業型DC

加入者約 830 万人、資産額約 23 兆円、一人当たり資産額は約 2.6 百万円（数字はいずれも 2024 年 3 月末）円に対して、アメリカの 401（k）加入者約 7,000 万人、資産額約 7.4 兆ドル（1 米ドル=150 円とすると約 1,110 兆円）、一人当たり資産額約 10.6 万ドル（1 米ドル=150 円とすると約 1,590 万円）（数字はいずれも 2023 年 12 月末）となり、数字の面でも裏付けることができる。また、アメリカの給与に対する DC 掛金率は日本の退職給付などの掛金率と比較すると高いことが推定され⁴、アメリカではリタイアに備えた資金準備がしっかりできている人が多いと考えられる。

【図表 17】
質問：あなたは DC（企業型、iDeCo）の掛金額は十分だと思いますか？
（企業型 DC 加入者のみ分析）



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

4

<参考> 給与に対する退職給付・DC掛金率			
	日本	アメリカ	※日本については簡易計算による試算
事業主掛金	8.3%※1	5.9%	※1 平均給与は月50万円(年収600万円)、事業主掛金は他の退職給付を含め年間50万円(38年間で1,900万円)と想定
加入者掛金	2%(約1万円※2)	7.8%	
合計	10.3%	13.7%	※2 今回の調査に基づくマッチング拠出などの加入者掛金の概算値

（出所） アメリカ：「T.Row e Price Savings and Spending Study, 2023」よりアセット
マネジメント One 作成

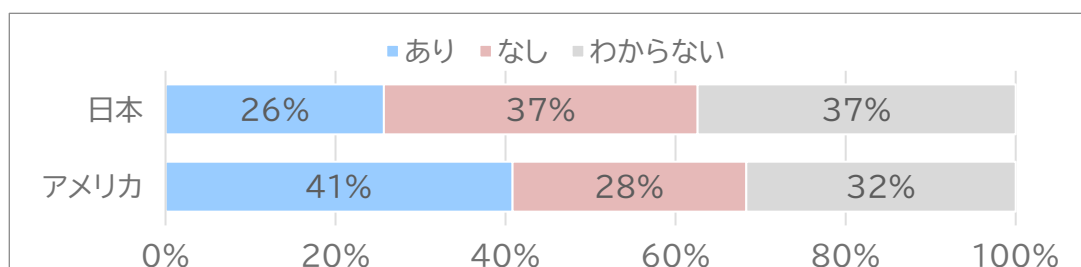
次に、②について考えたい。日米を比較した場合、アメリカでのリタイアメントプランニングに対する会社のコミット度合いは高いと考える。具体的には以下の3つのポイントで日米での大きな差があると思う。

- ・アメリカでは従業員に対する提供コンテンツが多様である【図表 18】

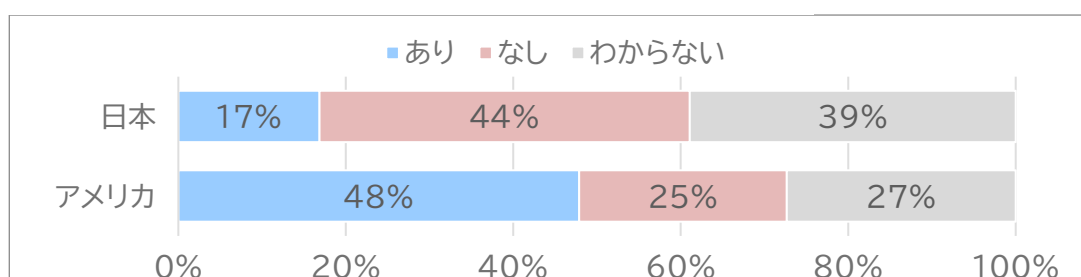
【図 18】

質問：DC 運営管理機関（企業型 DC は会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。（企業型 DC 加入者のみ分析）

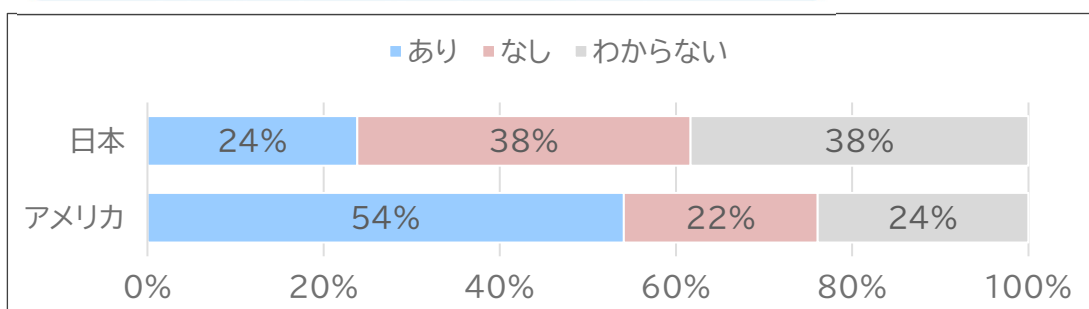
教育ビデオや資料



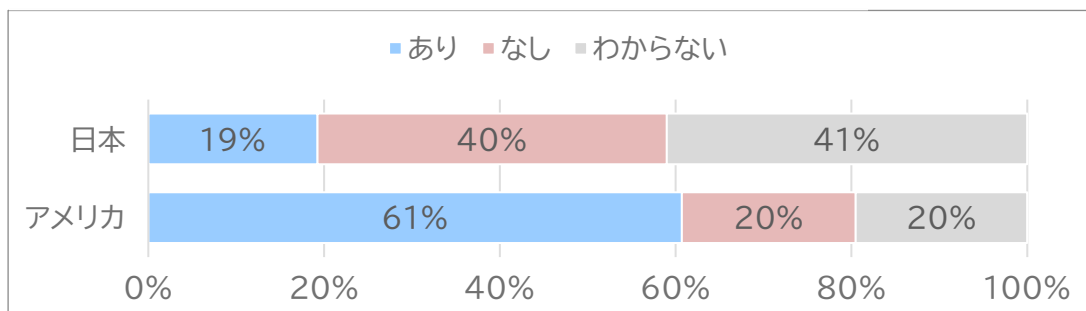
家計管理



資産形成の目標の設定・管理方法



証券口座や銀行預金等を一括管理できるサービス

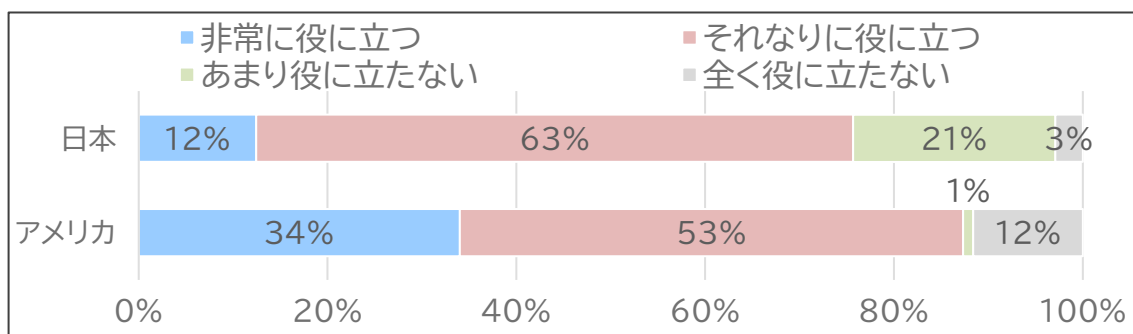


(出所) アセットマネジメント One 初期分析

・アメリカでは会社が提供しているコンテンツに対する従業員の積極的な肯定評価（「非常に役立つ」）の割合が高い【図表 19】

【図表 19】

質問：DC 運営管理機関・会社の提供しているツールはどれくらい役に立ちますか？（企業型 DC 加入者のみ分析）



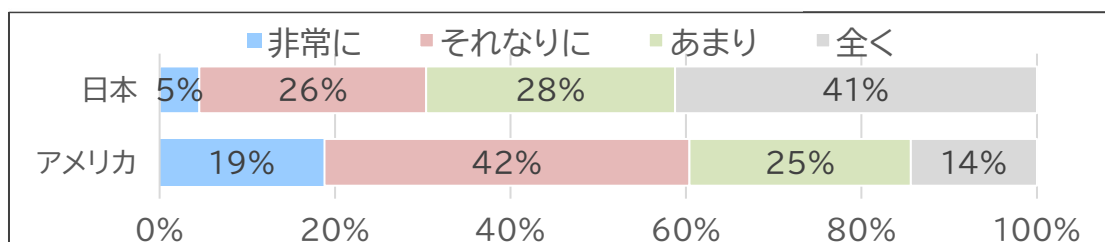
(出所) アセットマネジメント One 初期分析

・アメリカでは DC 運営機関や会社を情報源として活用している【図表 20】。

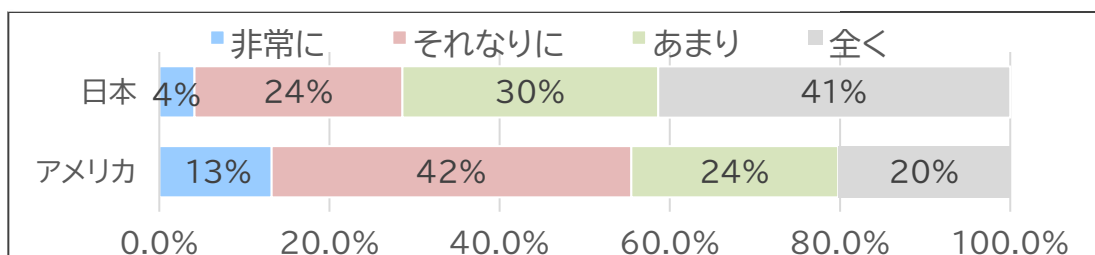
【図表 20】

あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか？

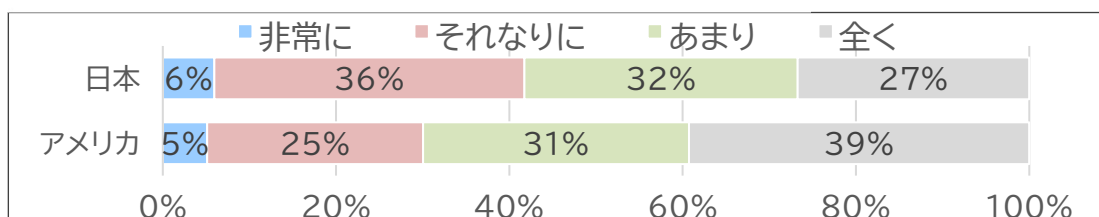
DC運営管理機関



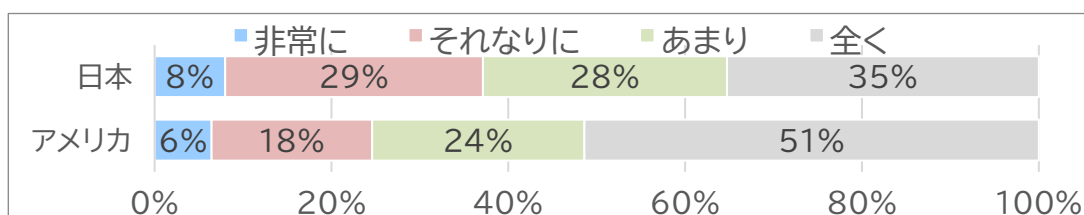
会社で提供される教育コンテンツ



新聞、書籍、雑誌、テレビ



YouTubeやInstagramのようなSNS



(出所) アセットマネジメント One 初期分析

日本の場合は、DC 運営管理機関や会社などが提供しているコンテンツは少なく、従業員からの積極的な肯定回答もアメリカと比較すると低くなっている。また、情報源はマスコミ、YouTube や SNS といった加入者が主体的に取得するものの割合がアメリカより高くなっている一方で、DC 運営管理機関や会社が提供している情報は活用していないことが読み取れる。総じていえば、アメリカは会社がリタイアメントプランおよび DC に対して明確にコミットして金融経済教育を行っている一方で、日本は会社による支援より自助努力による金融経済知識の習得や情報収集の比重が高くなっている。

4. アメリカから学ぶべきこと

以上の日米調査結果を踏まえた上で、日本がアメリカから学ぶべきことを、筆者自身が DC 制度導入や継続教育に携わっているという実務家としての経験を踏まえて考えたい。ポイントは以下の3点であると考える。

- ① 会社および運営管理機関の明確なコミット
- ② 行動経済学の知見の活用
- ③ 長期で寄り添う仕組み

4.1 会社および運営管理機関の明確なコミット

アメリカの会社は、従業員のリタイアメントプランを重要な経営課題として多額な費用をかけて取り組んでいることが調査結果などからも確認できる。その背景について以下の要因が指摘されている。

第 1 の要因は、昨年施行 50 年を迎えた ERISA 法 (Employee Retirement Income Security Act of 1974) の定着である。ERISA 法はアメリカにおける従業員のリタイアメントプランの基盤を形成する法律であり、従業員のリタイアメントプランに対する受託者責任、情報開示、プラン運営・管理などの基準を設定している。この法律の導入により、会社はリタイアメントプランの設計と運営において高い透明性と責任を求められるようになり、従業員の利益を最優先にする制度が定着した。また、その結果、リタイアメントプランに必要な金融経済教育が普及し、従業員の退職後のファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けた対応が進められている。

第 2 の要因は、1978 年に導入された税制優遇制度である 401(k)である。401(k)は、現在アメリカにおける最も一般的なリタイアメントプランの一つで

あり、従業員が自らの給与の一部をリタイアメントアカウントに拠出し、税制上の優遇措置を受けることができる。このプランは、従業員が自らのリタイアメント資金を積み立てる手段として普及しており、現在では加入者約 7,000 万人、資産規模約 7.4 兆ドルに達し、アメリカでの主要な投資信託購入の手段となっている。しかし、401(k)は従業員の任意の拠出に基づくため、積極的な拠出がなければリタイアメント資金が十分に蓄積されない可能性がある。特に低所得者層や若年層の従業員は現在の生活費を優先するため、拠出を控える傾向が強いとされる。このため、会社は従業員に対してリタイアメントプランの重要性を啓発し、積極的な参加を促す教育プログラムを提供することが必要となる。日本の企業型 DC 制度とは異なり、任意加入を前提とする 401(k)では、会社の明確なコミットと経営資源の投入が求められる。

第 3 の要因は、日米における従業員のリタイアメントプランニングの経営課題としての重要度の差である。アメリカでは、以下の理由から従業員のリタイアメントプランが重要な経営課題とされている。

- ・従業員のリタイアメント資金が増えることで、従業員の満足度と忠誠心が向上、離職率が低下し、優秀な人材の確保に寄与すること

- ・定年制がなく、年齢による解雇が禁止されているため、適切なリタイアメントプランニングによって高齢従業員に経済的基盤を提供し、高齢従業員の退職を円滑に進め、人材の新陳代謝を高めること

- ・マッチング拠出が企業の社会的責任（CSR）の一環として評価され、企業のイメージ向上につながることに

- ・トータルコンペンセーションの観点から、雇用の流動性を考慮しつつ、税制、社会保障制度、従業員に対するインセンティブ、会社が負担するコスト・有利性などを総合的に判断し、報酬体系、退職給付制度、福利厚生制度を構築し、人材採用、モチベーション向上、離職防止などが図られていること

以上のような取り組みの結果として、従業員の 401(k)加入が進み、マッチング拠出などを通じて従業員が十分なリタイアメント資金を確保できる仕組みが整っているため、従業員の老後資金に対する自信が高まったと考える。アメリカでは、従業員のリタイアメントプランニングを人材活用のための経営課題として取り組んできた結果、日本との違いが生じたのである。日本でも雇用システムや雇用の流動化がアメリカのようになってきている状況を考えると、経営課題としてリタイアメントプランニングや職域での金融経済教育を考える状況

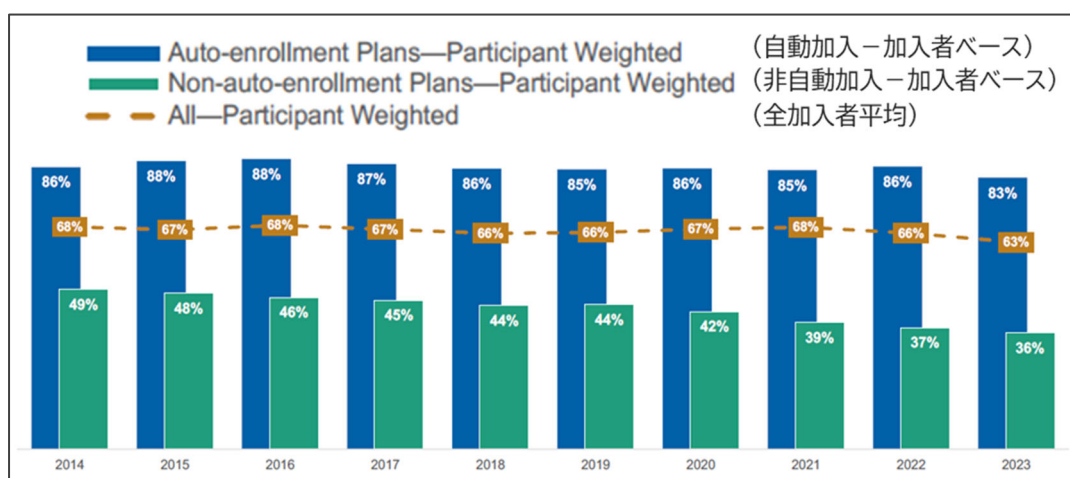
になりつつあると考える。

4.2 行動経済学の知見の活用

アメリカの 401(k)制度では、行動経済学の知見が活用されている点が特徴である。行動経済学の理論が 401(k)の制度設計にあたって有効であることを示す実証分析が多く発表されている。特に「自動加入」、「自動増額」、「デフォルトの重要性」、「無関心層の取り込み」といった概念は注目に値する。

第1が自動加入の効果である。自動加入 (Automatic Enrollment) は、従業員が特に選択しなくても 401(k)に自動的に加入される仕組み (加入をしたくない場合は拒否できるオプト・アウト方式) である。従業員が能動的に選択するオプト・イン方式では、無関心な従業員や手続きが面倒などの理由で加入しない従業員を包摂することが難しいケースが多く見られた。行動経済学の研究によれば、人々はデフォルト (初期設定) オプションを選びやすい傾向があり、自動加入はこの特性を利用している。自動加入の有無によって加入率がどれだけ異なるかの例は【図表 21】のとおりである。自動加入がある会社の従業員は 8 割以上の従業員がプランに加入するのに対して、自動加入のない従業員の加入率は約 4 割にとどまっている。従業員が能動的に手続きをする日本のマッチング拠出制度の加入率が 3 割強であることを踏まえると有利な制度であっても任意で加入することの困難さを示している。このように、自動加入 (オプト・アウト方式) は従業員の無関心や手続きの面倒さを克服し、退職後の資金準備を促進する有効な手段と考えることができる。

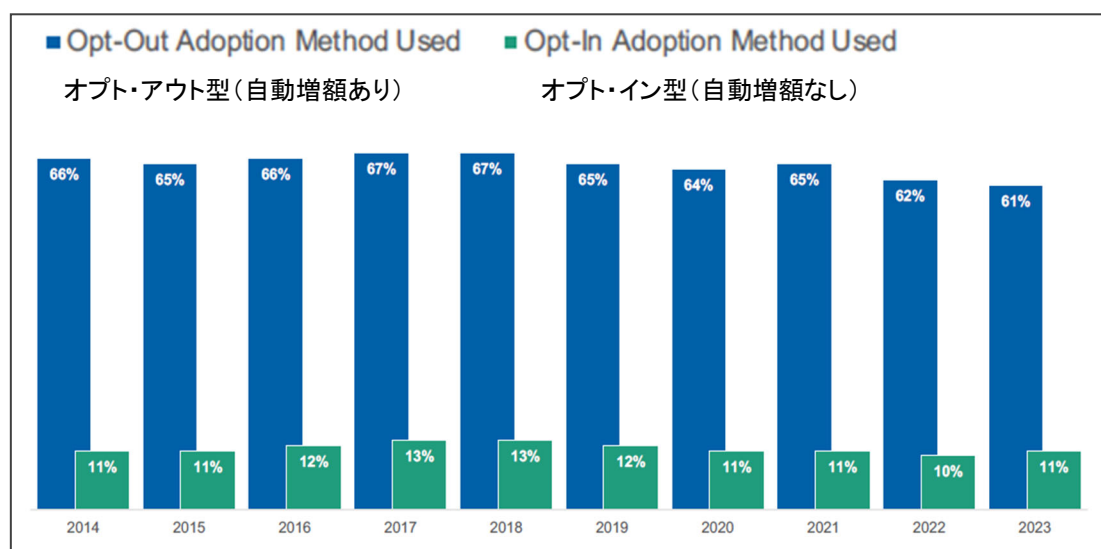
【図表 21】 自動加入あり・なし別の加入率



(出所) T.Rowe Price Reference Point, 2024

第2が自動増額の効果である。自動増額（Automatic Escalation）は、従業員の401(k)への拠出額が自動的に増加する仕組みである。これは、従業員は意識的に拠出額を増やす手続きを取らなくても、拒否しないかぎり自然に貯蓄額が増加する仕組みとなる。行動経済学の観点から、自動増額は「現状維持バイアス」を克服するための有効な手段と考えられている。多くの従業員は、現在の拠出額を変更することに対して抵抗感を持つが、自動増額によりこのバイアスを取り除くことができると考えられている。【図表22】は自動増額のあり・なしによる401(k)拠出金増額者の割合を示している。自動増額がある場合は、約6割の人が増額するのに対して、自動増額がない場合の増額は1割強となっており、ここでも自動増額がある方が増額する割合が多いことが顕著にあらわれている。自動増額の仕組みによって、従業員の退職後の資金がより充実する結果となっている。

【図表22】 自動増額あり・なしによる増額者の割合



(出所) T.Rowe Price Reference Point, 2024

以上から学ぶべきは、行動経済学の知見の活用した初期設定（デフォルト）の重要性だと考える。従業員の中には無関心層や手続きが面倒で先延ばしにする層がいるのは当然であり、その層を取り込むための手法として検討すべきだと考える。アメリカでは初期設定によって、これらの層の貯蓄ストレスを軽減し、効果的にリタイアメントプランニングに取り込み、結果として充実した老後資金の準備が行える結果となっている。日本では従業員の選択の自由を重視する結果として、オプト・イン型の制度設計になっているが、従業員の中には、

無関心などで適切な選択ができず、その結果として充実した老後資金の準備ができていないケースも散見される。日本においては行動経済学の知見は一般的に活用されない傾向にあるが、取り組みを検討すべきではないかと考える。無関心層に適切な初期設定のオプションを提供して、リタイアメントプランニングに包摂することで、資産形成をより効果的にサポートする方式の方が将来従業員にとって望ましい結果になると考える。

4.3 長期で寄り添う仕組み

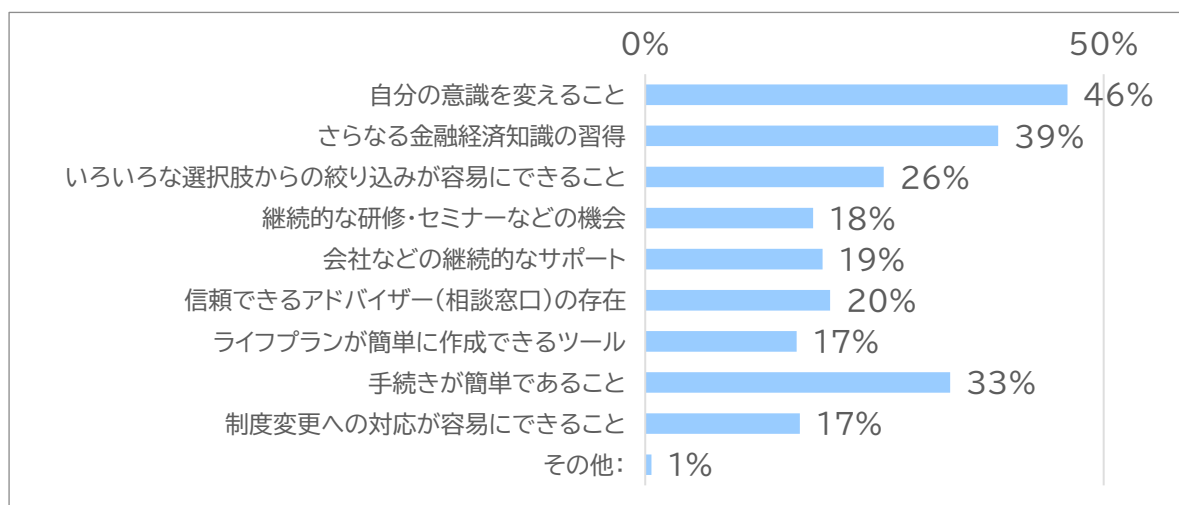
DC 制度やリタイアメント資金の資産形成は長期的な取り組みが必要となるため長期にわたって寄り添う仕組みが必要となる。アメリカではこの部分が日本よりも充実している。詳細はティー・ロウ・プライス・ジャパン社の横川論文に譲るが、アメリカのようにできるだけ個人に寄り添い、「自分ごと化」し、かつ「見える化」できる仕組みが必要である。また、コンテンツ作成に際して行動経済学の知見が活かされている点も見習うべきだと考える。

5. 行動変容に向けた提案と課題

行動変容の障害は調査結果から【図表 23】との結果になっている。

【図表 23】

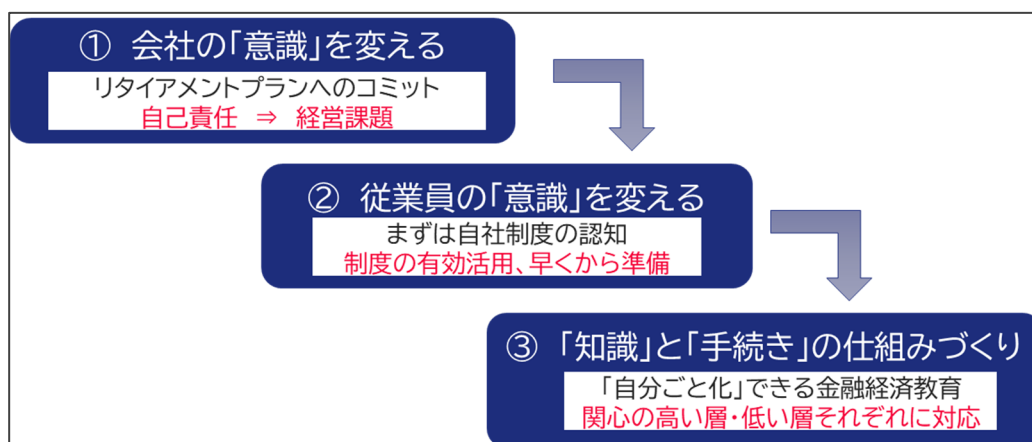
質問：金融経済教育（研修やセミナー）から得られた知識を、実際に自分のライフプランニング行動に移すために必要なものは？



（出所）アセットマネジメント One 初期分析

主な障害は、「自分の意識を変えること（意識）」、「さらなる金融経済知識の習得（知識）」、「手続きが簡単であること（手続き）」の3つに集約される。ただ、日本では会社の退職給付制度として企業型 DC が導入されていることを考えると、「自分の意識を変える」前提として会社の企業型 DC に対するコミットの強化（＝会社の意識の変革）も必要となる。以下、課題解決に向けた方策を考えたい【図表 24】。

【図表 24】



（出所）アセットマネジメント One 作成

5.1 会社の「意識」を変える

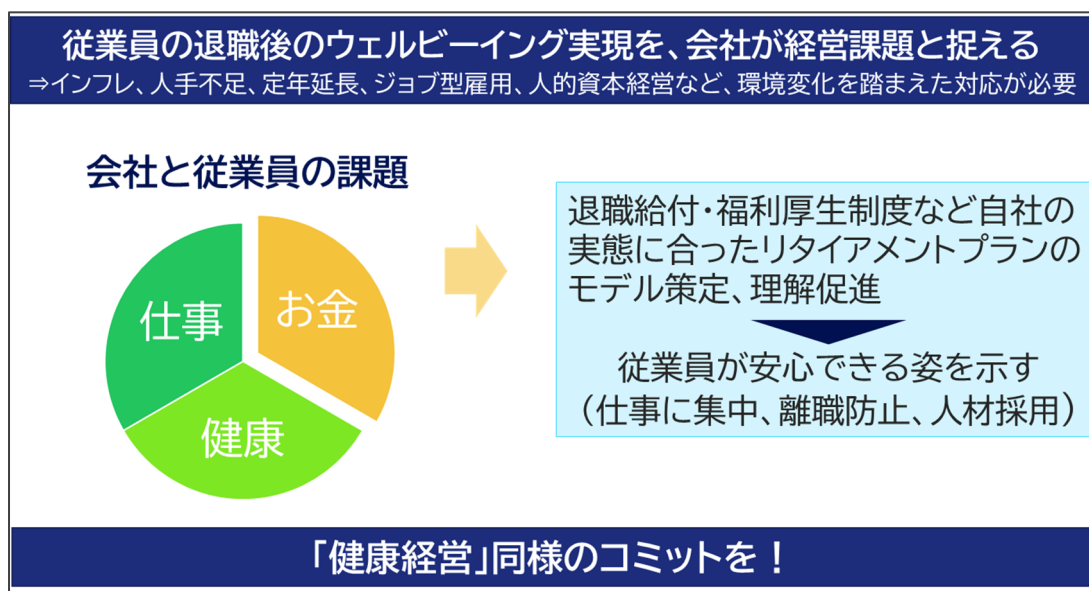
日本の企業型 DC は、従業員の退職後の経済的な安心、ウェルビーイングを実現するための重要な手段として位置づけられる。ジョブ型雇用や人的資本経営が進展する現代において、会社は従業員が現役中・退職後も経済的に安心できる環境を確保するために、退職給付・福利厚生制度を十分に活用した従業員にとって有利でわかりやすいリタイアメントプランの標準的なモデルを構築することが重要となろう。

会社の退職給付制度は、従業員が自らの退職後の生活を計画し、準備するためのコアとなる制度である。従業員が自らの将来を見据え、積極的に資産形成に取り組むことができるようにするためには会社のサポートが不可欠である。会社は従業員の給与、賞与、退職金、さらには公的年金の状況も把握しており、本来は従業員への情報提供が相当程度可能なはずである。会社は「健康経営」同様の意識でコミットし、「お金」の面でも従業員をサポートできれば、従業

員のエンゲージメント向上に効果があると考える。従業員のライフデザイン設計をサポートし、金融リテラシー向上や投資教育に力を入れることで、従業員は退職後の生活に対する不安を軽減し、安心して働くことができる環境にすることが重要ではないかと考える。従業員の将来に対する安心感を提供することは、人的資本の価値を高める一助となり、従業員の仕事への集中、離職防止、人材採用にも裨益すると考える。

また、会社のサポートは一般論ではなく、会社の制度や従業員のライフスタイルが多様化している現状を踏まえて行われるべきである。会社の各種制度、各従業員の多様なニーズにも合致したリタイアメントプランのモデル構築が求められる。【図表 25】

【図表 25】 会社の意識を変える



(出所) アセットマネジメント One 作成

5.2 従業員の「意識」を変える

企業型 DC の効果的な運用と従業員の退職後のウェルビーイング実現のためには、リタイアメントプランを「自分ごと」として真剣に考えるための「きっかけ」が重要となる。現在検討されている企業型 DC・iDeCo の拡充、公的年金制度見直し、インフレ経済への転換などはその大きな「きっかけ」になると考える。現在の企業型 DC・iDeCo の拡充案は【図表 26】の通りであり、リタイアメント資金の資産形成を考えるうえで大きな効果がある。これを「きっか

け」にすることにより、従業員が自らの将来を見据えた計画を立てる動機付けが強化されるのではないかと考える。

【図表 26】 今後想定される制度見直し

拡充項目		拡充内容
マッチング拠出		事業主掛金の額を超えることができないとする要件廃止
企業型DC 拠出限度額 増加	確定給付企業年金制度 の未加入者 (現行:月額5.5万円)	月額 6.2 万円
	確定給付企業年金制度 の加入者 (現行:月額5.5万円)	月額 6.2 万円 － 「確定給付企業年金ごとの掛金相当額を控除した額」
iDeCo 拠出限度額 増加	企業年金加入者 (現行:月額 2.0万円)	月額 6.2 万円 － 「確定給付企業年金ごとの掛金相当額及び企業型確定拠出年の掛金額を控除した額」
	企業年金に未加入の者 (現行:月額 2.3 万円) (第一号被保険者及び第三号被保険者を除く)	月額 6.2 万円

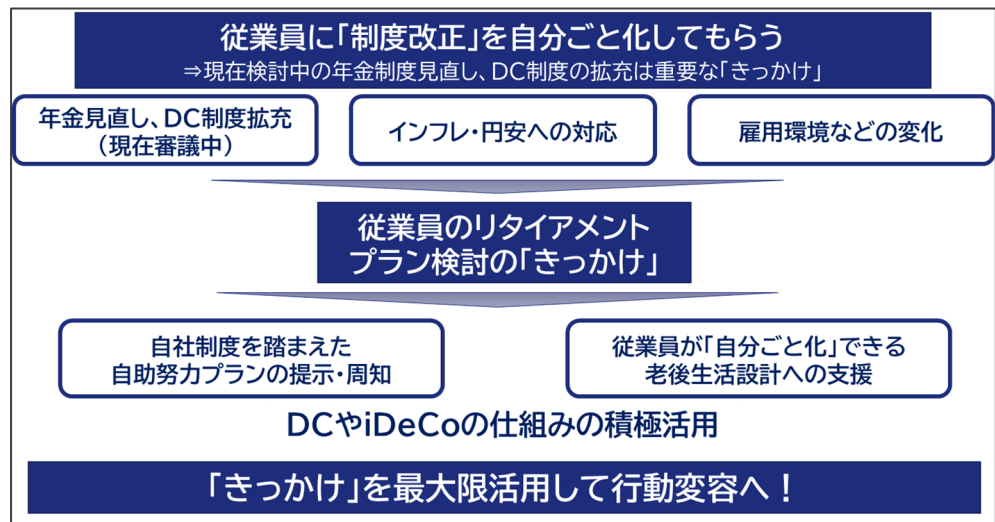
(出所) 令和 7 年度税制改正の大綱 (令和 6 年 12 月 27 日閣議決定) よりア
セットマネジメント One 作成

また、インフレや円安への対応、雇用環境の変化といった外部環境の変動も、従業員がリタイアメントプランを再検討するための「きっかけ」となり得る。特に、日本においては 90 年代以降低インフレ（デフレ経済）が長期的に継続したため、インフレに連動した資産価値の保全という投資ニーズに乏しかった。しかし、ここ最近円安・インフレが継続し、かつ NISA 制度などが普及したことにより、投資ニーズは確実に増加したと考える。まず、会社がいかにしてこれらの「きっかけ」をしっかりと従業員に認知させるかになる。「きっかけ」があっても、従業員がそれを気付く機会、つまり職域での金融経済教育がないと認識できないので、DC・iDeCo の拡充などに合わせて広く従業員に資産形成の必要性を認知させる必要がある。

次に、その「きっかけ」を「自分ごと化」する工夫である。会社が従業員自らの将来を見据えた人生設計をするためのサポートをして、従業員の意識を変えていくことが必要となる【図表 27】。例えば、会社は自社制度を踏まえた資

産形成の自助努力プランの提示・周知を行うこと【図表 28】などである。「きっかけ」を「自分ごと化」できれば、自らの将来に対する責任感を持ち、具体的な目的を持って前向きに資産形成に取り組むようになると思う。

【図表 27】従業員の意識を変える



(出所) アセットマネジメント One 作成

【図表 28】自社制度を踏まえたキャッシュフロー表の例

年		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
(本人)の年齢		55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
(配偶者・パートナー)の年齢		51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
()の年齢		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
()の年齢		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
()の年齢		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ライフイベント							定年					退職							
使えるお金	給与収入																		
	給与収入(本人)																		
	給与収入(配偶者)																		
	退職一時金																		
	企業年金(DB)																		
	企業年金(DC)																		
	企業年金(マッチング拠出)																		
	iDeCo(年金 or 一時金)																		
	個人年金																		
	公的年金																		
使うお金	収入合計(A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	社会保険料・税金																		
	所得税・住民税																		
	社会保険料																		
	日常生活費																		
	住居関連費(住宅ローン返済、賃料など)																		
	教育費																		
	保険料																		
	その他の費用(耐久消費財など)																		
	一時的な支出(旅行、冠婚葬祭、リフォームなど)																		
使うお金	緊急予備資金																		
	支出合計(B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	iDeCo掛金(C) 現状65歳になるまで	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	年間収支(A-B-C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	貯蓄残高	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	うちNISA残高																		

(出所) アセットマネジメント One 作成

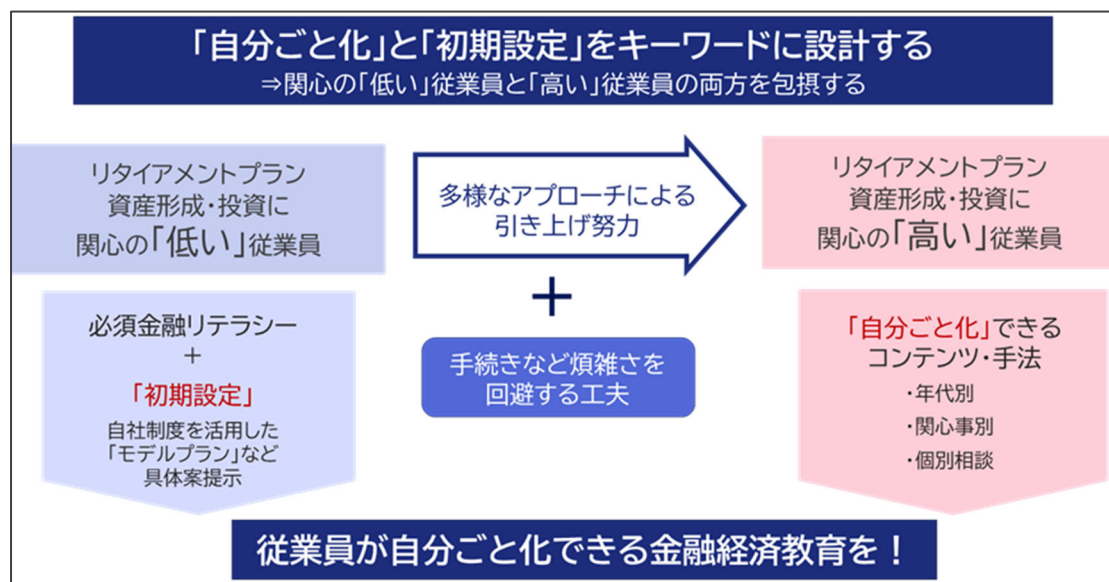
さらに、行動変容を促す取り組みおよび行動を継続的にフォローする仕組みが必要となる。例えば、適宜適切なセミナーや動画コンテンツなどを通じた金融リテラシーや投資の基礎知識などの従業員への提供・働きかけ、継続的にフォローする機会の提供、困ったときのアドバイスを提供する専門のコンサルタントの配置（IT 分野ではよくあるヘルプデスク的なもの）なども有効であると考ええる。

会社のこのような取り組みにより、従業員と会社の信頼関係が強化、従業員の退職後の生活に対する不安の軽減が促進され、安心して働くことができるようになると考えられ、従業員のエンゲージメントを高め、会社の生産性を向上させる要因になるのではないだろうか。

5.3 知識と手続きの仕組みづくり

企業型 DC の効果的な活用と従業員の退職後のウェルビーイング実現のためには、会社が考えるモデルプランを初期設定とした上で、多くの従業員が簡単に手続きできる仕組みが重要である。また、従業員の関心度に応じて、知識と手続きの仕組みを整備することが求められる。【図表 29】

【図表 29】「知識」と「手続き」の仕組みづくり



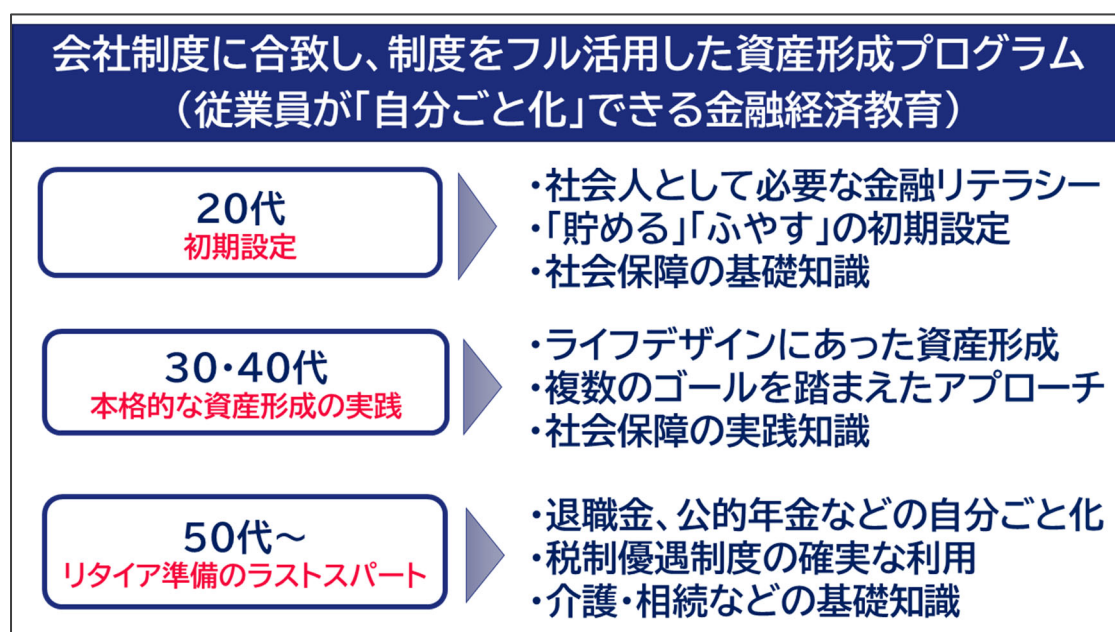
（出所）アセットマネジメント One 作成

まず、リタイアメントプランや資産形成、投資に関心の低い従業員に対しては、必須金融リテラシーの提供とモデルプランによる初期設定での支援が重要

と考える。具体的には、自社制度を活用した従業員にとって有利な「モデルプラン」など具体的な案を提示し、従業員がそのモデルプランに沿って初期設定をスムーズに行えるよう支援することが求められる。これにより、リタイアメントプランや資産形成・投資に関心の薄い従業員を包摂し、最低限の準備を可能にすることで手遅れになることを避けることができる。

一方、リタイアメントプランや資産形成、投資に関心の高い従業員に対しては、ニーズに合った金融経済教育、コンテンツを多様なアプローチで提供することが重要である。例えば、世代別【図表 30】や関心事別にカスタマイズされた情報提供や個別相談の機会を設けることで、従業員の個別ニーズに応じた具体的なアクションを取ることができるよう支援する。これにより、従業員は自らのリタイアメントプランをより深く理解し、積極的に資産形成に取り組むとともに会社に対する帰属意識も高めることができると思う。

【図表 30】 世代別金融経済教育の例（アセットマネジメント One の場合）



(出所) アセットマネジメント One 作成

また、手続きの煩雑さを回避する工夫も重要である。実際の場面では、やろうと思いつつ時間だけが経過してしまいますケースも散見される。例えば、オンラインプラットフォームを活用した簡便な手続きシステムの導入や、専門のサポートスタッフによる手続き支援を提供することで、従業員が手軽に制度を利用

できる環境を整えることも求められる。加えて、研修のタイミングや研修と手続きとの一体化などのちょっとした工夫である。試行錯誤しながら会社・従業員に合った仕組みにする必要がある。特にこの部分は先行しているアメリカから見習う部分も多いと考える。

近年、人手不足や雇用の流動化が深刻な問題となっている中で、優秀な人材を獲得し、その能力を最大限に引き出し、離職を防止するためには、会社の多様なアプローチが不可欠である。その一環として、従業員の現役中および退職後のファイナンシャル・ウェルビーイングの実現は、従業員の健康（健康経営）と同様に重要な経営課題となるだろう。特に、職域での金融経済教育を通じたリタイアメントプランニングの取り組みは、会社の人事政策上の重要性が増している。「お金の問題は自己責任」という考え方もあるが、企業型 DC が普及している現状においては、従業員の退職後の経済的安心を提供することも企業の責務になると考える。短期間で対応するのは難しいが、NISA や DC の拡充など政策的な支援を有効に活用し、福利厚生制度などを含めて総合的に検討、確実な準備が求められる課題であろう。

今回使用した調査データの概要

年金シニアプラン総合研究機構の調査データの概要

1. 調査方法

- ・ 調査主体: 年金シニアプラン総合研究機構
- ・ 調査対象地域: 全国
- ・ 調査形態: インターネット調査
- ・ 調査委託先: 楽天インサイト株式会社
- ・ 調査実施時期: 2024年8月8日～8月15日
- ・ 調査対象者: 5,000名
 - ① 企業型DCに「現在加入している」と回答した者
 - ② 20歳以上64歳以下であって、「厚生年金に現在、加入している」と回答し、かつiDeCoに「現在、拠出している」と回答した者

2. 母集団の概要

	n	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～64歳
全体	5,000	758	1,188	1,527	1,527
	100.0%	15.2%	23.8%	30.5%	30.5%
企業型DC加入者	3,873	680	906	1,143	1,144
	100.0%	17.6%	23.4%	29.5%	29.5%
企業型DCのみ	1,661	274	351	479	557
	100.0%	16.5%	21.1%	28.8%	33.5%
iDeCo加入者	3,204	452	813	1,012	927
	100.0%	14.1%	25.4%	31.6%	28.9%
iDeCoのみ	1,064	69	268	358	369
	100.0%	6.5%	25.2%	33.6%	34.7%
企業型DCとiDeCo両方に加入	2,077	374	531	628	544
	100.0%	18.0%	25.6%	30.2%	26.2%
男性	3,625	347	749	1,206	1,323
	100.0%	9.6%	20.7%	33.3%	36.5%
女性	1,358	407	438	315	198
	100.0%	30.0%	32.3%	23.2%	14.6%

ティー・ロウ・プライス社のアメリカ調査データの概要

調査対象の属性と調査方法

1. 調査方法

- 調査実施時期: 2023年7月24日～2023年8月13日
- 本調査は2013年から実施し今回は第9回目
- ティー・ロウ・プライス社の調査委託を基にNMG Consultingが調査

2. 調査対象者の属性

- 非退職者調査の属性は、米国居住者、正規雇用者またはパートタイム雇用者、18歳以上、401(k)プラン加入者または同プラン有資格者で1,000米ドル以上の拠出残高を有する従業員(有効回答数: 3,041)
- 退職者調査の属性は、米国居住者、退職時にロールオーバーIRAへ資産移管した人、または401(k)プランに残高を残した人(有効回答数: 1,176)

	合計	Z世代	ミレニアル世代	X世代	ベビーブーマー
有効回答 =	3041	156	1168	1129	588
男性	59%	57%	56%	60%	65%
女性	41%	43%	43%	40%	35%
既婚・同居	51%	26%	48%	56%	59%
平均年齢	45	24	35	51	64
401(k)残高中位(千米ドル)	\$34	\$4	\$22	\$52	\$80
雇用形態					
正規雇用	89%	82%	91%	93%	82%
パートタイム雇用	11%	18%	9%	7%	18%
学歴					
高等学校卒業またはそれ以下	21%	26%	21%	22%	19%
カレッジ制大学卒業	33%	46%	31%	32%	32%
4年制大学卒業またはそれ以上	45%	29%	47%	46%	49%
収入					
年収平均(千米ドル)	\$71.8	\$42.9	\$66.0	\$79.4	\$83.2
年収中位(千米ドル)	\$58.8	\$36.0	\$53.5	\$67.3	\$70.7

参考文献

- INVESTMENT COMPANY INSTITUTE “2024 Investment Company Fact Book” <https://www.icifactbook.org/>
- T.Rowe Price “Savings and Spending Study, 2023”
- T.Rowe Price “Reference Point (APRIL 2024) ”
https://www.troweprice.com/content/dam/retirement-plan-services/pdfs/insights/ReferencePoint_Midyear_2024.pdf
- OECD “Pensions at a Glance 2023”
https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en.html
- Richard H. Thaler and Shlomo Benartzi (2004)
“Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving”
https://www.anderson.ucla.edu/documents/areas/fac/accounting/save_more_tomorrow.pdf
- Vanguard “How America Saves 2024”
https://institutional.vanguard.com/content/dam/inst/iig-transformation/insights/pdf/2024/has/how_america_saves_report_2024.pdf
- 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2024年3月末）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001058200.pdf>
- 厚生労働省ウェブサイト「海外の年金制度」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001286390.pdf>
- リチャード・セイラー（著）, Richard H. Thaler（その他）, 遠藤 真美（翻訳）
（2016/7/22）「行動経済学の逆襲」早川書房

20代・30代女性の資産形成の課題と解決の方向性

五十嵐 さやか
アセットマネジメント One
未来をはぐくむ研究所 研究員

要旨

20代・30代女性は男性に比べて資産形成において厳しい状況に置かれている。主な理由としては、女性の平均年収が低く、経済的ストレスが高いこと、年金額が低いこと、そして長寿であることが挙げられる。現状としては、20代・30代女性は同年代男性と比較して、実際に行動に移すための知識を含めた投資の考え方の理解が低く、資産形成の行動も十分に進んでいないことが示された。20代・30代女性の多くは「どのように始めればよいか分からない」という悩みを抱えており、具体的なサポートが必要な状況である。また、同年代男性に比べて、「手続きが簡単であること」を求める傾向が強いことが明らかになり、資産形成を進めるには「具体性」と「簡易性」がポイントになることが伺える。さらに、女性は資産形成に関して信頼できる友人や家族、会社からのアドバイスを重視する傾向があり、20代・30代女性が資産形成を進めるためには、「信頼できる人・組織に頼る」意識が重要であると言える。

その中でも、職域での取り組みが従業員を取りこぼすことなく包摂的に支援できる点で有効だと考える。職域の取り組みの詳細は村井論文に譲るが、①自社制度を踏まえた資産形成のモデルプランを提示して浸透させること、②従業員の行動変容を起こすサポート、が重要である。アセットマネジメント One 株式会社で実施した事例も踏まえ、より具体的なアプローチを検討する。

1 はじめに

少子高齢化や物価上昇が進む中、公的年金のみで老後豊かな生活を実現するのは困難であり、老後を見据えた資産形成やリタイアメントプランニングの重要性はますます高まっている。しかし、現実には多くの人が老後資金の準備に対して十分な関心を持たず、計画的な資金準備が行われていないという課題が存在する。村井論文では、課題解決には会社が従業員の金融経済教育やリタイアメントプランニングを経営課題として認識することが必要であると述べた。そして、従

業員の行動変容には「自分の意識を変えること（意識）」、「さらなる金融経済知識の習得（知識）」、「手続きが簡単であること（手続き）」が重要であり、会社がそれらをサポートしていく必要があると示している。

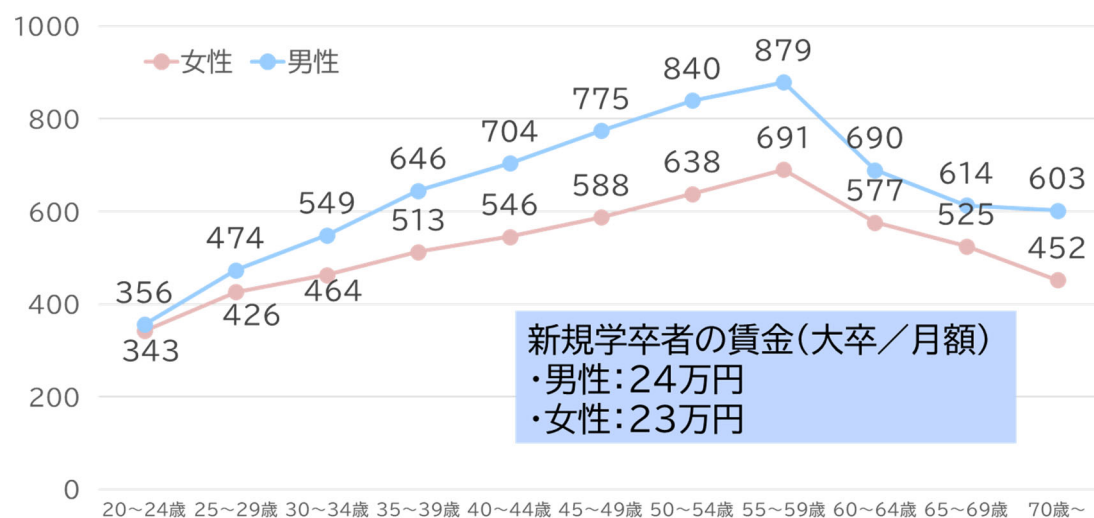
筆者はこの課題についてより大きな問題を抱えているのは 20 代・30 代女性だと考える。女性は男性に比べて低収入・低年金・長寿であるからだ。また、女性は統計的に男性よりリスク回避的であり、投資や資産形成に馴染みがない層も一定数いる。さらに、結婚や子育てなどで自身の収入状況が大きく変わることもあり、見通しを立てにくい。このような問題認識から、本研究では、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024 年 8 月調査)（基本集計）」（以下、「本調査」とする）から 20 代・30 代女性の資産形成の現状・特徴について分析し、彼女たちが資産形成を進めるためのアプローチを検討する。特に、村井論文で述べられた職域での取り組みは、従業員を取りこぼすことなく包摂的にサポートすることができる点で、資産形成において厳しい状況に置かれている 20 代・30 代女性にも有効だと考え、具体的事例を踏まえた提言を行う。

2 20 代・30 代女性に注目した理由

前述の通り、筆者が今回 20 代・30 代女性に着目したのは、彼女たちが資産形成を進める中で厳しい状況に置かれていると考えたからである。以下 3 つの理由について詳しく見ていく。

第 1 の理由は、20 代・30 代女性が同年代の男性に比べて平均年収が低く、厳しい経済環境にあることである。【図表 1】を見ると、平均年収は男性より女性の方が低いことが分かる。年収が低ければ、資産形成に配分する原資は少ない。また、【図表 2】のとおり、20 代・30 代では男女の経済的ストレスの差が大きく、女性の方が経済的ストレスを感じていることが示されている。

【図表 1】 全国・主要産業における大学卒正社員の平均年収

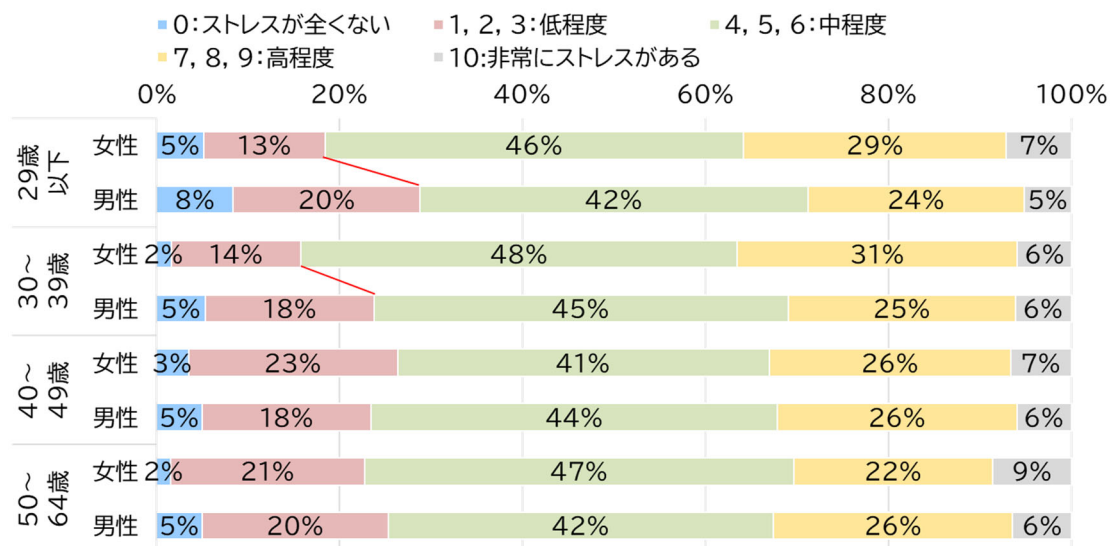


年収=決まって支給する現金給与額×12+年間賞与其他特別給与額

※決まって支給する現金給与額:令和5年6月、賞与等は令和4年1月から12月までの1年間の額

(出所) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」よりアセットマネジメント One 作成

【図表 2】経済的ストレス(0:ストレスが全くない⇔10:非常にストレスがある)



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

第2の理由は、女性の年収が男性の年収よりも相対的に低い結果、年金額も男性より低いことである。【図表 3】は、2025年度に65歳になり年金を受け取

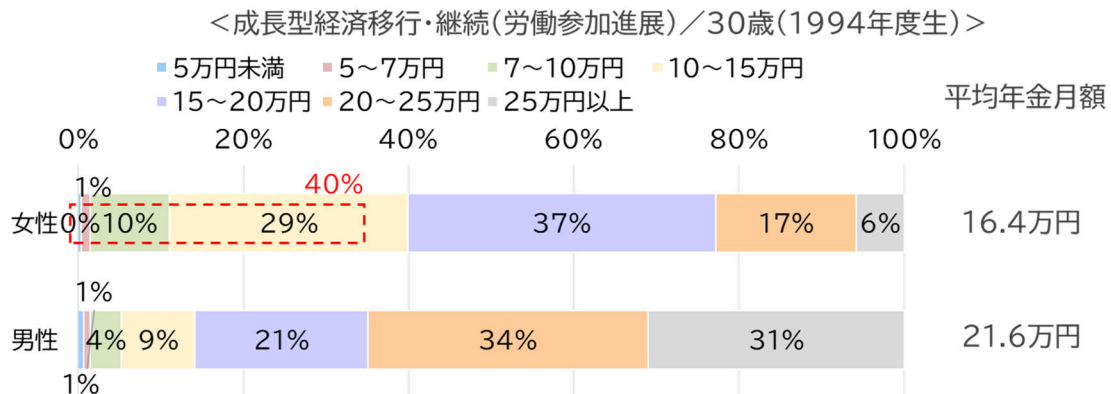
る人（厚生年金期間中心）の一人あたりの年金額の概算である。老齢年金額は男性で約 17 万円、女性で約 13 万円となっている。厚生年金に加入している就業者の場合、国民年金（老齢基礎年金）は被保険者期間の月数（＝就業月数）に応じて決まるため給与・賞与による差はない。一方で、老齢厚生年金の給付額は現役中の給与・賞与水準に連動しているため、前述の平均年収の格差が年金額に反映されることになる。現在 20 代・30 代女性の年金の見通しはどうだろうか。労働参加が進み、厚生年金被保険者期間が延びることと実質賃金が上昇することにより、男女ともに年金額は増加すると試算される。2024 年の財政検証によると、厚生年金期間中心の者の割合は、2024 年度末 65 歳（1959 年度生）では男性 81%、女性 38%であるのに対し、同年度末 30 歳（1994 年度生）では男性 90%、女性 75%に上ると推測されている（成長型経済移行・継続（労働参加進展）の場合）。厚生年金期間中心である女性が増え、男女の差は小さくなる見込みであるようだ。しかし、現在 30 歳の人の老齢年金の月額分布の見通しは【図表 4】の通り、年金が月額 15 万未満の女性は約 4 割存在し、男性に比べて低年収ゆえの低年金であるという実態は変わらないと言える。

【図表 3】令和 7 年度の年金月額（厚生年金期間中心）

	女性	男性
合計年金額	132,117円	173,457円
（内訳）基礎年金	70,566円	68,671円
厚生年金	61,551円	104,786円
平均厚生年金期間	33.4年	39.8年
平均収入	35.6万円	50.9万円

（出所）厚生労働省プレスリリース「令和 7 年度の年金額改定についてお知らせします」よりアセットマネジメント One 作成

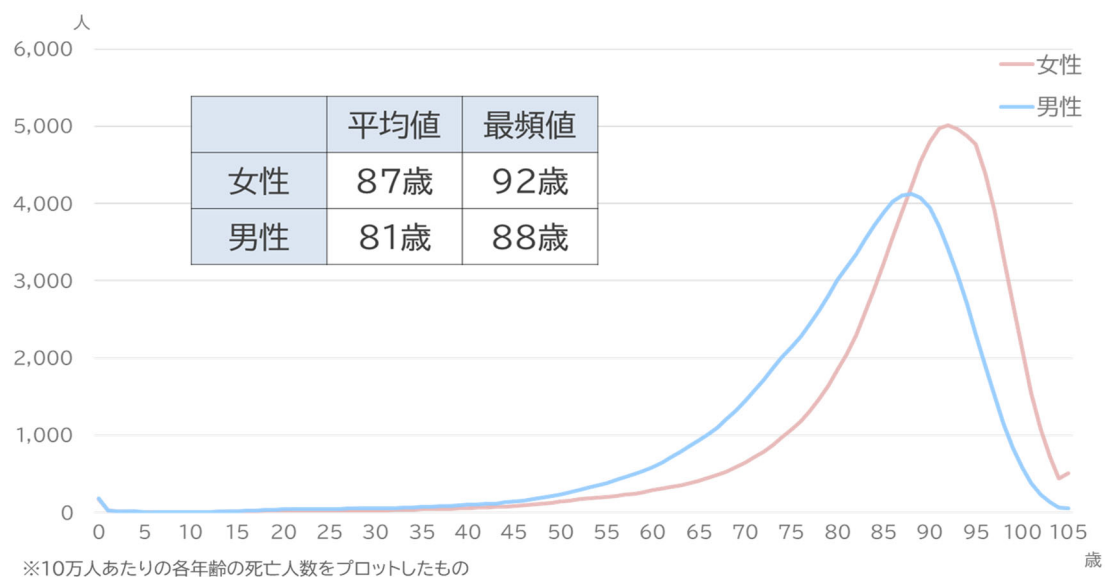
【図表 4】 老齢年金の月額分布



(出所) 厚生労働省「令和 6 (2024 年) 年財政検証関連資料②一年金額の分布推計一」よりアセットマネジメント One 作成

第 3 の理由は、一般的に女性は男性よりも長寿であることである。【図表 5】の通り、女性は男性よりも平均 6 歳、最頻値で 4 歳長寿であり、老後の資金準備が男性よりも多く必要となる。また、長寿に伴って、介護や認知症のリスクも高くなり、老後資金の準備は女性の方が大きな問題となる。

【図表 5】 各年齢の死亡人数分布



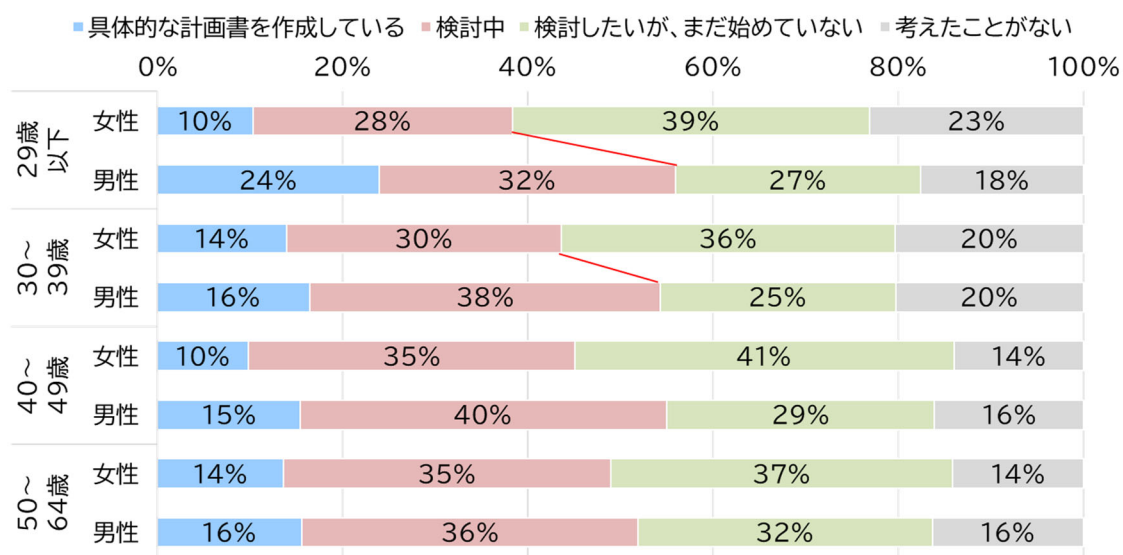
(出所) 厚生労働省「令和 5 年簡易生命表の概況」よりアセットマネジメント One 作成

以上を踏まえると、20代・30代女性は相対的に少ない年収と高い経済的ストレスの中で、男性よりも長い老後を見据えた資産形成を進める必要がある。

3 20代、30代女性の資産形成の現状

【図表6】は老後の資金設計の行動具合を示したものである。若年層ほど男女間の行動の差が大きく、20代女性の6割以上、30代女性の5割以上が「検討したいが、まだ始めていない」または「考えたことがない」と答えている。

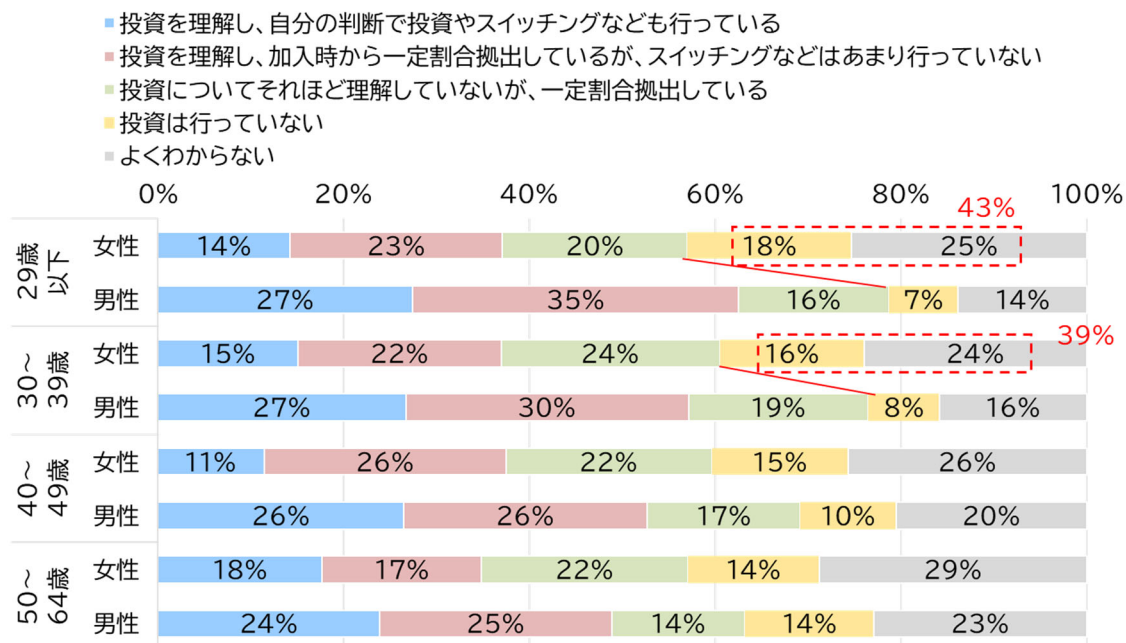
【図表6】 老後の資金設計の行動具合



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

【図表7】は、DC制度における資産形成の理解・行動を示したものである。20代・30代女性の「投資を行っていない」「よくわからない」の比率が43%と高く、同年代の男性と比較して大きな差が見られる。また、投資の理解度は年代とともに増えているわけではないことが分かる。生活の中で自然に投資を知って理解していく可能性が低く、個人が自主的・意図的に投資を知る・学ぶ機会が、投資の理解には必須だと言えるだろう。

【図表 7】 DC 制度における資産形成の理解・行動



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

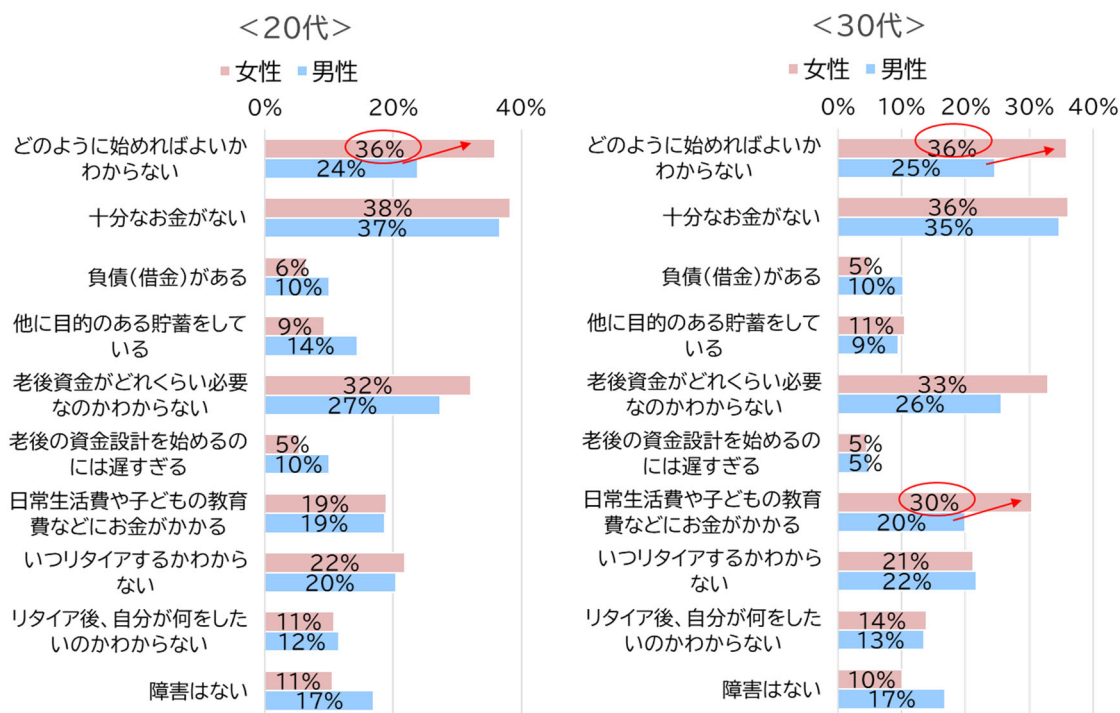
以上から、20代・30代女性は同年代男性と比較して、実際に行動に移すための知識を含めた投資の考え方の理解が低く、資産形成の行動も十分に進んでいないと推測される。そのため、若いときに資産形成や投資について関心を持ち、自身の資産形成を生活のスタイルとして習慣化していくかが大きな課題になると考える。

4 20代・30代女性の資産形成の特徴

4.1 資産形成における障害と意識

【図表 8】は老後の資産設計を始めるうえでの障害を聞いたものだが、「どのように始めればいいのか分からない」と答えた20代・30代女性は、同年代の男性より多いことが分かる。また、結婚や出産などでライフスタイルが変わることが多い30代女性では、「日常生活費や子どもの教育費などにお金がかかる」と答える人も多く、当面・身近なお金の問題への関心の方が強く、老後の資産形成にまで手が回っていないことが伺える。老後の資産形成について解像度を上げ、具体的な進め方を知る必要があると考えられる。

【図表 8】 老後の資金設計を始める上での障害（複数回答）

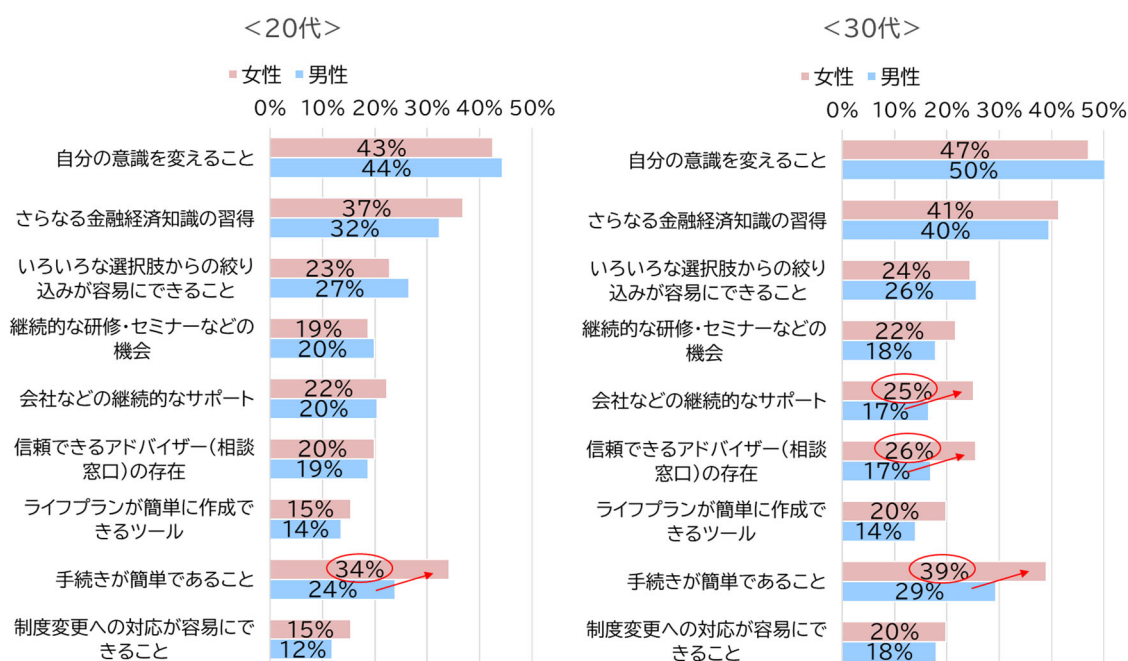


（出所）本調査よりアセットマネジメント One 作成

そして、【図表 9】は金融経済教育で得られた知識を自身のライフプランニング行動に移すために必要なものを 20 代・30 代の男女に聞いた結果となるが、男女ともに、「自分の意識を変えること」「さらなる金融経済知識の習得」を挙げ、自分の知識や理解を深めることが重要と考えていることがわかる。次に多く挙げられたのは「手続きが簡単であること」となるが、女性の方が男性に比べて高い。いざ投資を始めようと思っても、手続きの煩雑さから先延ばし、断念してしまう人が多いことが伺える。また、30 代女性は、「会社の継続的なサポート」や「信頼できるアドバイザーの存在」を挙げている人が同年代男性より多いことが分かる。

以上を踏まえると、20 代・30 代女性にとって資産形成を進める上で、具体的にどのように考え、行動すればよいかを理解していないことがハードルになっており、「具体性」と「簡易性」がポイントになると筆者は考える。

【図表 9】金融経済教育（研修やセミナー）から得られた知識を、実際に自分のライフプランニング（家計管理、資産形成・投資）行動に移すために必要なもの（複数回答）

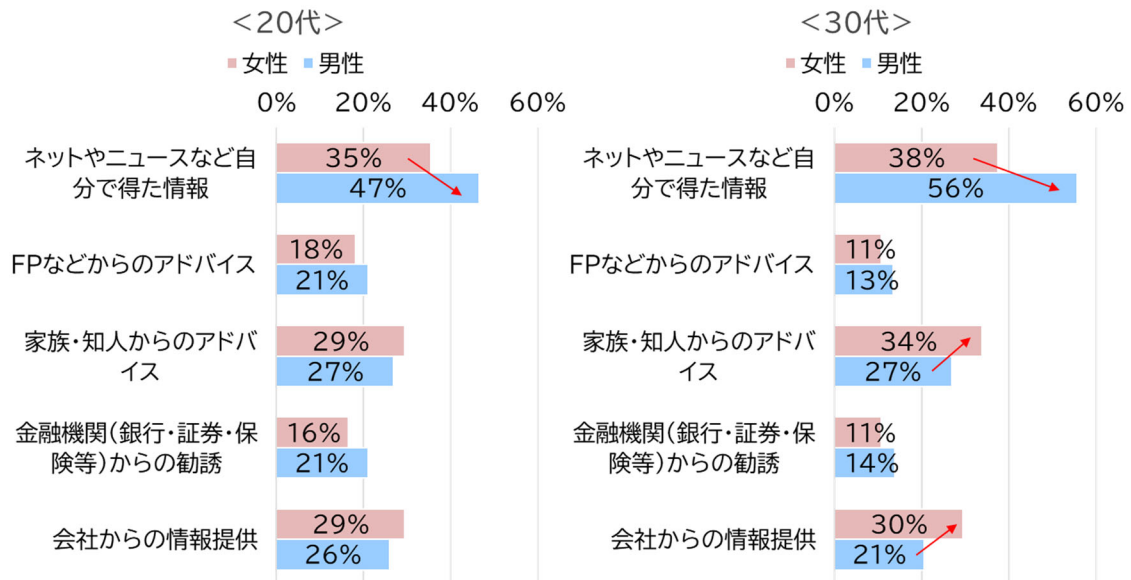


（出所）本調査よりアセットマネジメント One 作成

4.2 情報源とアドバイスの活用に関する傾向

【図表 10】は iDeCo 加入者に対して、iDeCo 加入のきっかけを聞いた結果となるが、男性は「ネットやニュースなど自分で得た情報」が圧倒的に多くなっている。女性も最も多いのは「ネットやニュースなど自分で得た情報」となるが、「家族・友人からのアドバイス」「会社からの情報提供」を挙げている割合が男性より多い。男性は自分で調べて能動的に投資行動をする傾向があるが、女性は自分で調べるだけでなく、家族・友人、会社など身近な人々からのアドバイスを参考にしている傾向がある。また、本調査では、「資産形成に関するアドバイスやサポートについて、様々な情報源（会社から提供される教育コンテンツ、インターネットでのデジタルツール、ロボアドバイザーなど全 9 種）をどの程度活用しているか」も調査した。前述の通り、男性の方が資産形成について関心が高く、ほとんどの項目で男性の方が活用している割合が高い状況で、唯一女性の方が高かったのは「友人、家族、同僚」となっている。このことから、20 代・30 代女性にとって身近な人の声が参考になりやすいことが推測される。

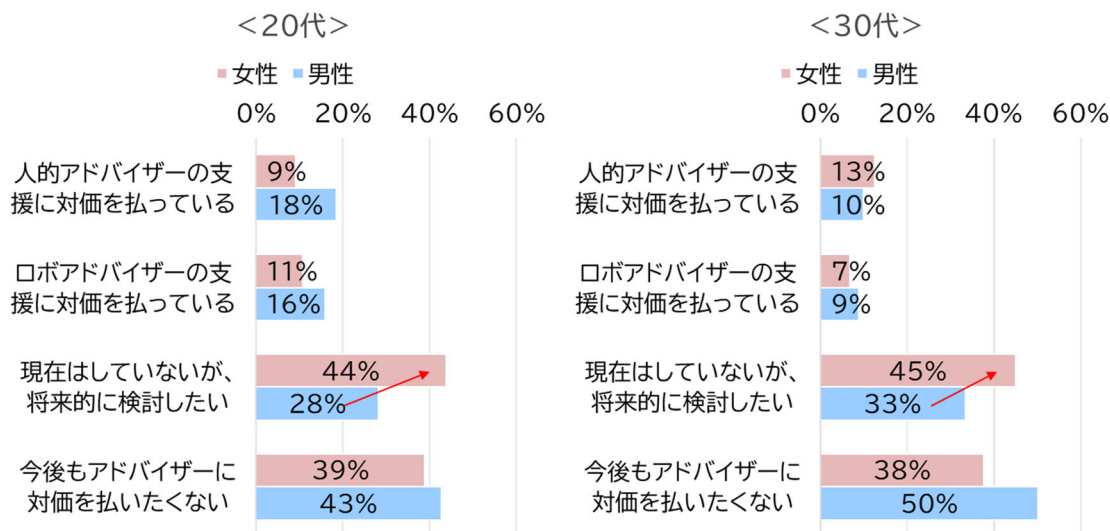
【図表 10】 iDeCo 加入のきっかけ



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

【図表 11】はアドバイザーの活用状況をまとめたものである。「今後もアドバイザーに対価を払いたくない」と回答した女性は男性より少なく、女性の方がアドバイザーに対価を払うことに抵抗を感じていないことが分かる。特に、30代女性については、「人的アドバイザーの支援に対価を払っている」、「現在はしていないが将来的には検討したい」と回答した人が同年代男性より多く、アドバイザーの利用に積極的である。

【図表 11】 アドバイザーの活用状況



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

以上を踏まえると、20代・30代女性は友人・家族・会社・アドバイザーなど「信頼できる人・組織」からのアドバイスを活用している、または活用したいと感じていることが分かる。自分で調べて一人で能動的に行動するというよりも、周りとは相談しながら安心感を持って、資産形成を始めたいと考える傾向がある。

5 行動変容に向けたアプローチ

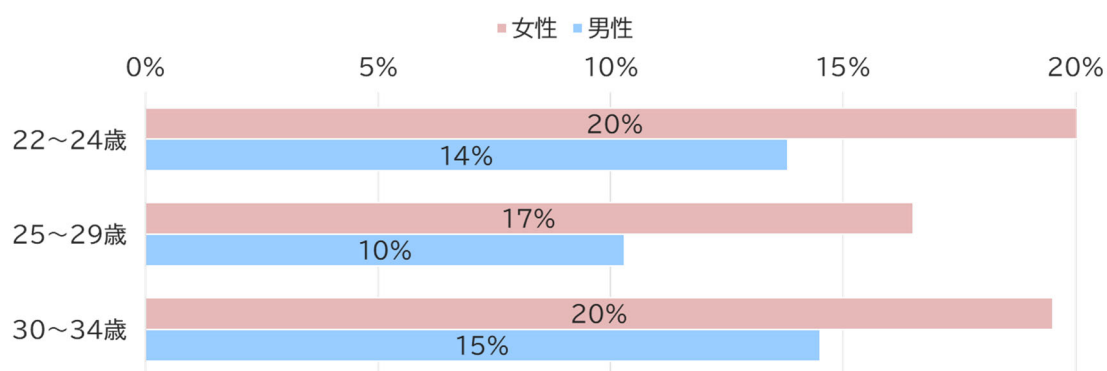
5.1 周りの人の活用の限界

前述の20代・30代女性の資産形成の特徴を踏まえると、彼女たちが資産形成を進める上で、「信頼できる人・組織に頼る」意識が重要であると筆者は考える。ネット上では家計管理や生活設計・資産運用など様々な分野の情報が細かく散乱しているが、自分で順序立てて必要な情報を収集し、資産形成を実践するのは簡単ではなく、信頼できる友人や家族、会社（勤め先）など資産形成について相談できるコミュニティを持つことが重要になる。

しかし、実際には【図表 12】の通り、友人にお金のことを話すのに抵抗感を持つ人は一定数おり、その割合は女性の方が同年代男性より高い状況になっている。また、【図表 13】は夫・妻とお金のどんな話をするかを示したグラフである。生活費については半数以上の人と話をしているが、投資については3割程度の人しか話していないことが現状であり、投資は日常的な話題とはなっていない

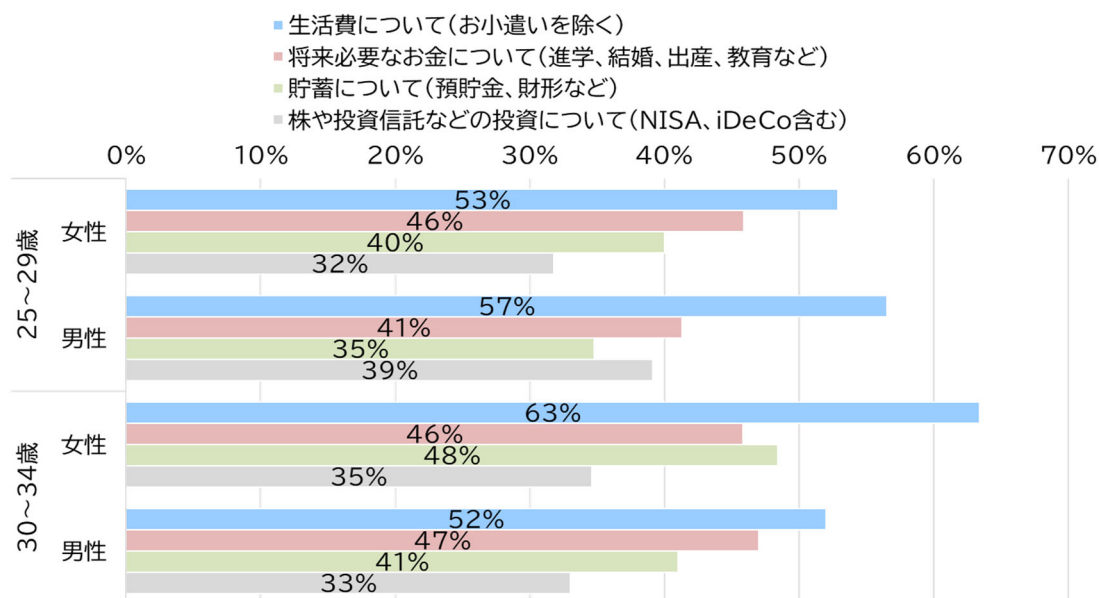
いことが伺える。さらに、【図表 14】を見ると、金融リテラシー別では、リテラシーの低い人は家族や友人と投資の話をする機会がほとんどないことが分かる。リテラシーの高い人は生活の中で身近な人と情報交換をしてさらに知識や理解を深めていく一方、リテラシーの低い人は資産形成について周りと話して理解を深めるということは難しいと考える。以上を踏まえると、友人や家族など周りの人で構成されたコミュニティから資産形成を進めることができる人は一部に限られ、低リテラシー層まで含めた多くの 20 代・30 代女性の突破口になる可能性は低いと考える。

【図表 12】 仲のよい友達でも、お金のことを話題にするのは気が引けるか



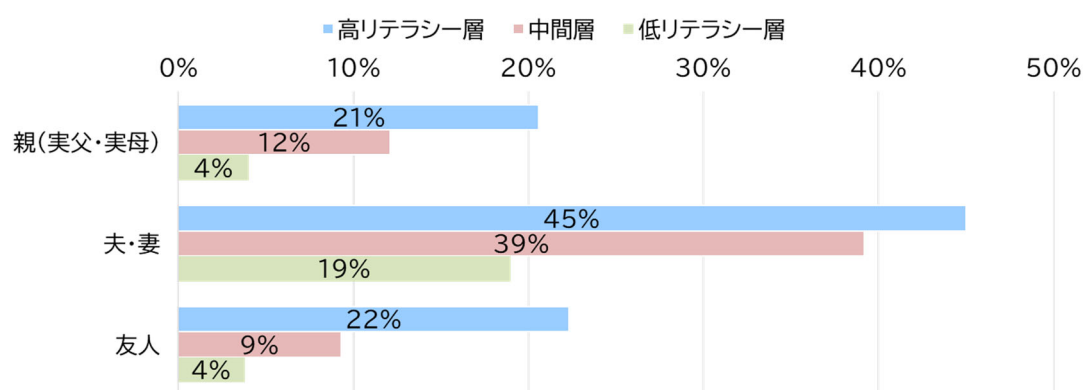
(出所) 投資信託協会「投資信託に関するアンケート調査報告書-2023 年 (令和 5 年) Z 世代調査」よりアセットマネジメント One 作成

【図表 13】 お金について夫・妻とどんな話をするか



(出所) 投資信託協会「投資信託に関するアンケート調査報告書-2023 年(令和 5 年) Z 世代調査」よりアセットマネジメント One 作成

【図表 14】 株や投資信託などの投資について (NISA、iDeCo 含む)、他者と話をするか



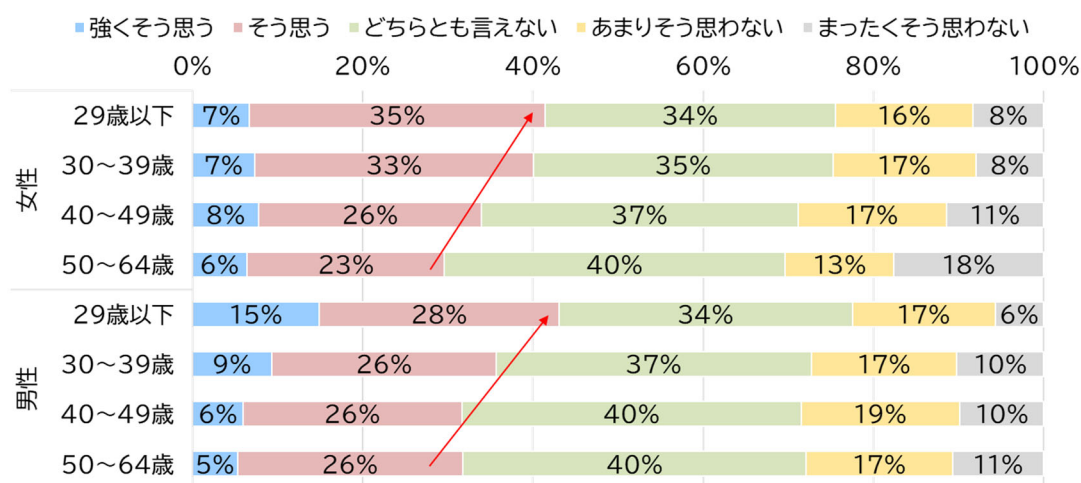
(出所) 投資信託協会「投資信託に関するアンケート調査報告書-2023 年(令和 5 年) Z 世代調査」よりアセットマネジメント One 作成

5.2 職域を活用した資産形成支援の有効性と具体的アプローチ

そこで、20 代・30 代が資産形成を進めるコミュニティとして、友人や家族よりも、DC 運営管理機関や会社(職域)を活用することが特に有効であると筆者は考える。会社の場合、給与や DC を含む退職給付制度、その他福利厚生制度な

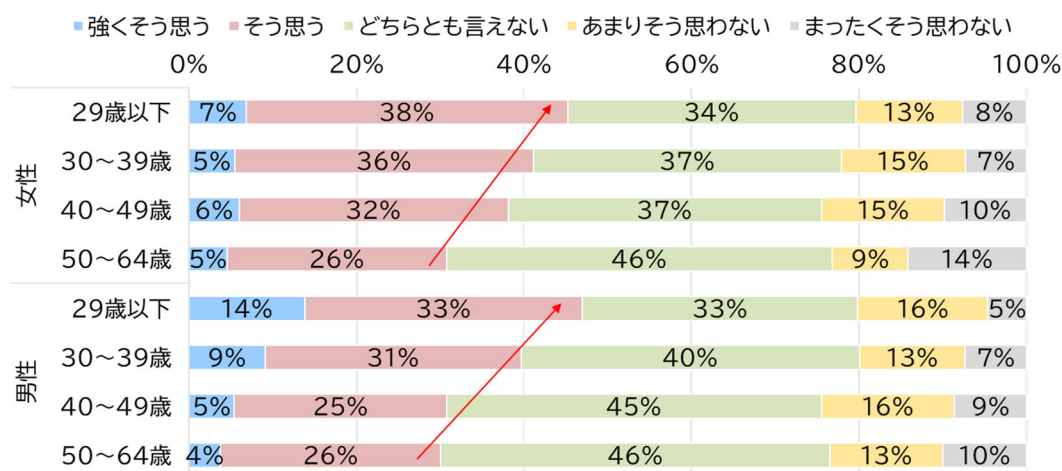
ど一定の共通の前提があるので、抵抗感が少なく、かつ、より自分ごととして具体的に捉えやすい。事実、【図表 15】【図表 16】の通り、若い世代ほど資産形成・金融経済教育について会社に対する期待が大きく、会社の取り組みがエンゲージメントやファイナンシャル・ウェルビーイング向上に一定の効果があることが見込まれる。このことは、職域による従業員の資産形成のサポートは、従業員の会社に対する満足度の向上、離職防止、人材獲得という点から、会社側にとっても有意義であることを示している。

【図表 15】 会社が金融経済教育を継続的に実施・充実することを期待するか



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

【図表 16】 会社が金融経済教育に熱心に取り組むことは自身のファイナンシャル・ウェルビーイングに対して有意義なものだと思うか

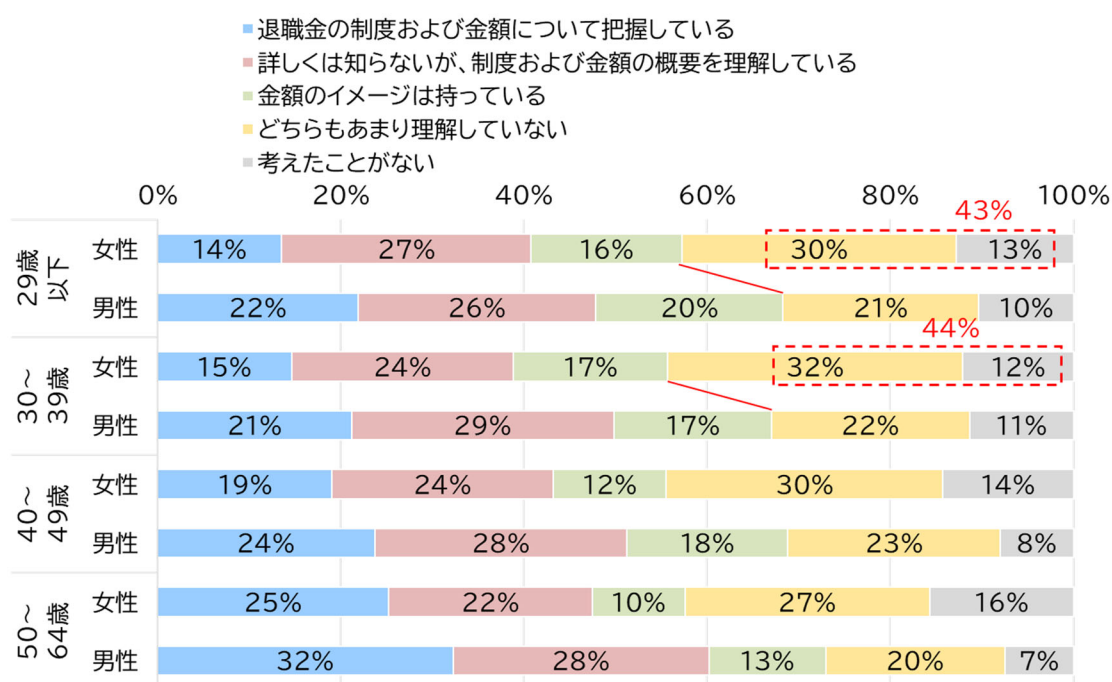


(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

5.2.1 モデルプランの提示と浸透

会社は実際にどのようなサポートをすれば、資産形成を実践するコミュニティになり得るか考えたい。前述の通り、20代・30代女性が資産形成を進めるポイントは「具体性」と「簡易性」である。まず、会社が自社制度を踏まえた資産形成のモデルプランを提示することが有効なアプローチになると考える。具体的なモデルプランがあることで、従業員も自分に置き換えてイメージしやすくなると考える。【図表 17】の通り、20代・30代女性の4割超は退職金について「あまり理解していない」「考えたことがない」と回答しており、多くの従業員は退職金制度のイメージすらあまりないのが現状である。モデルプランでは、自社の制度の利用に加えて、iDeCo や NISA などの公的な制度も合わせて活用し、個人がどのように資産形成を進めていくかを具体的な事例で示すことが必要だろう。また、家族形態などでいくつかのパターンを作ることも有効だと考える。従業員に「モデルプランを軸に資産形成を進めていけば問題なく老後を過ごせる」というイメージを示すことが重要となる。

【図表 17】 退職金制度、定年時の退職金についての理解度



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

次に、その作成したモデルプランを従業員全体に浸透させることが必要とな

る。そのためには、従業員が資産形成の必要性に気づき、モデルプランを「自分ごと化」する必要がある。従業員は自分自身の退職時の状況、そして自分自身が老後にどの程度お金が必要なのかを理解した上で、モデルプランを軸に自分に合わせてどのようにアレンジするか考えることが可能になる。そして、このことを考える上では、最低限の金融リテラシーを従業員に身に付けさせる必要がある。

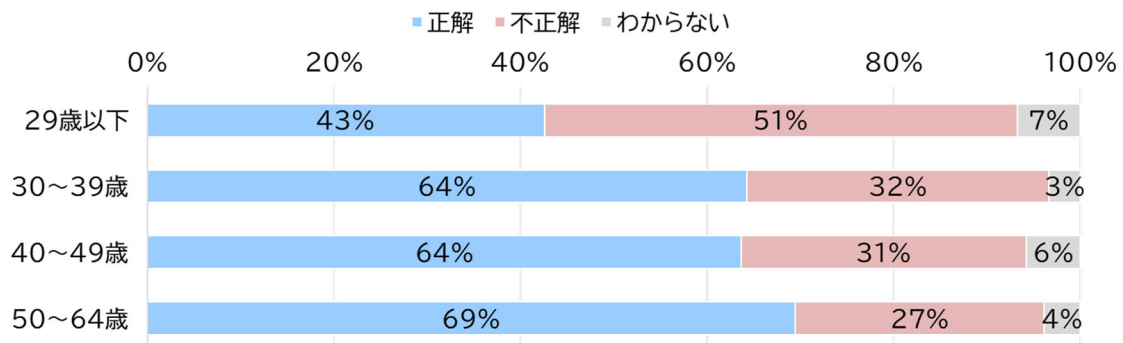
具体的に、会社は何をすればよいだろうか。アセットマネジメント One 株式会社（以下、弊社）の事例も踏まえていくつか紹介したい。1つ目は、新入社員向けの研修の中で、資産形成や投資、福利厚生制度などに関する基本的な知識を提供し、資産形成について考えてもらうことである。弊社では2024年度に初めて新入社員研修の中で「金融リテラシー研修」を実施した。家計管理・貯蓄・投資との向き合い方をテーマにし、社会人としての「お金の初期設定」を考えてもらう内容で、半日をかけて実施した。この際に一方的説明するのではなく、グループワークを交えながら、「なぜ資産形成・投資が必要なのか」と根本的な疑問を新入社員自身が考える時間を設けた。また、理論・考え方を説明した後、実践する仕組みとして、当社のDC制度、NISA、iDeCoなどについても言及した。運用会社の新入社員の中には金融理論や投資理論を学んできた者は多くいるが、「三大費用について知らなかった」「『収入－支出＝貯蓄』ではなく、『収入－貯蓄＝支出』で考えるという話が一番印象に残った」など、自分の身の回りのお金や家計管理について知識のレベル感是一般の若者とあまり変わらないことが分かった。そのような中でも、2024年9月時点で弊社の20代の企業型DCの時価残高割合は99%がリスク資産であり、研修を通して資産形成・投資が自分ごとになり行動を起こしたことが伺える。

ただし、20代は自身の金融リテラシーの自己評価と実際の知識水準が乖離している傾向がある点は留意する必要がある。本調査データによれば、20代の金融リテラシーに対する自己評価は高いが、具体的な金融知識の正答率は低いことが示されている。具体的には、「自身の金融リテラシー（お金に関する知識・判断力）があるほうだと思うか？」という質問に対して、29歳以下の回答者のうち「強くそう思う」または「そう思う」と答えた割合は37%である。しかし、NISAの税金メリットに関する具体的な質問に対しては、【図18】の通り、彼らの正答率は43%にとどまり、他の年代に比べて大きく劣後している。このことから、就職したタイミングで会社が正しい金融知識を付与するための教育プ

プログラムを提供することは有益と言えるだろう。

【図表 18】金融リテラシーの肯定回答者（強くそう思う、そう思う）のうち NISA の知識問題の正答率

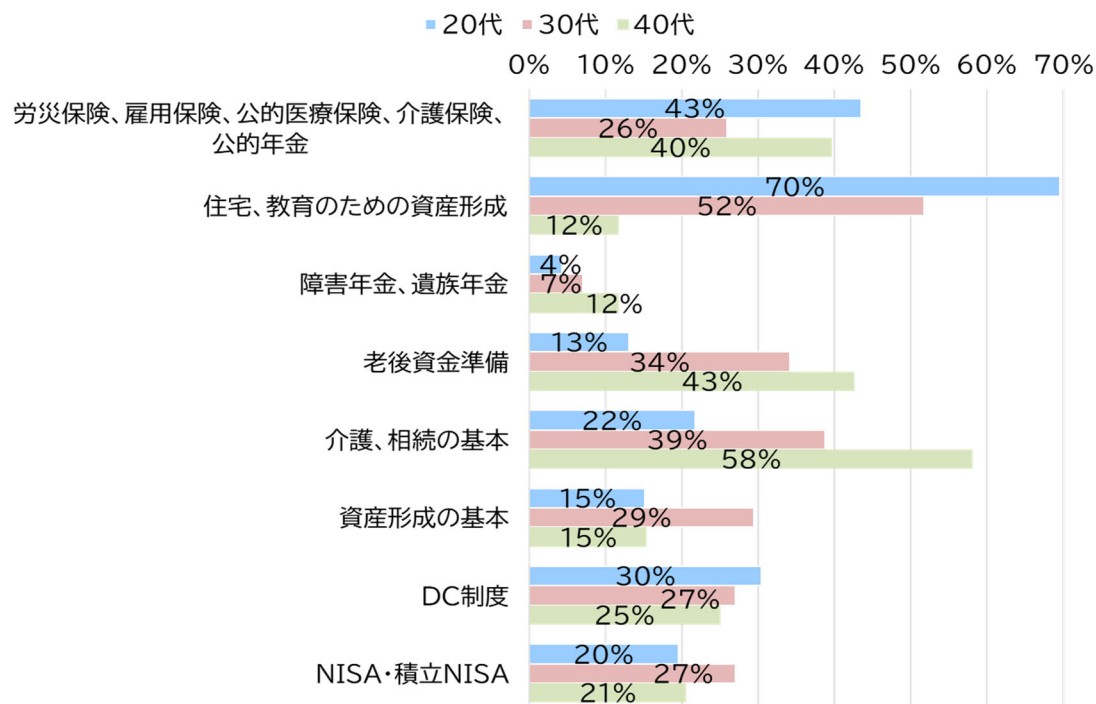
質問：NISA の税金メリットのうち正しいものは以下のうちどれか。（正解：運用益は非課税、不正解：投資金額が所得控除される／売却益は課税されるが配当金は非課税）



（出所）本調査よりアセットマネジメント One 作成

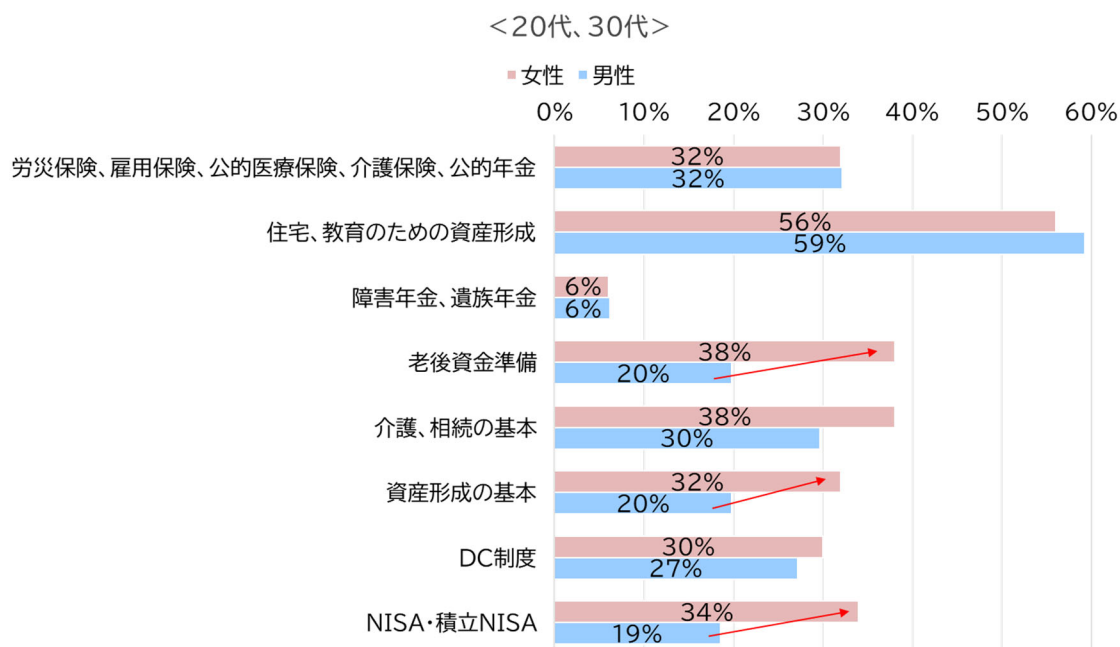
2 つ目は年齢別のライフプランニング研修である。弊社では、2024 年度に社会保険についての知識とマネーデザイン・資産形成について、各年代に合わせたテーマを設定し、20 代～60 代の年齢別の研修を実施した。具体的に、20 代は社会保険の負担部分と年金の追納、社会人としてのお金の初期設定、30 代は障害年金や遺族年金、住宅を踏まえた資産形成をテーマとして扱った。終了後のアンケートでは、社会保険制度については知らなかった人が多く、資産形成を進めるベースの知識として参考になったという声が多く挙がった。また、【図表 19】は関心のあるライフプランニングのテーマを聞いた研修実施後のアンケート結果である。それぞれの年代のライフイベントに合わせたテーマの需要が高いように、やはり年代によって関心は異なっている。【図表 20】は 20 代・30 代の男女別の関心のあるライフプランニングのテーマの集計結果である。女性の方が老後資金準備、資産形成の基本、NISA など資産形成や投資に関するテーマへの回答が多く、具体的な行動の部分まで聞きたいという需要が高いことが示されている。このように、年代や性別によって関心は大きく違うので、それぞれの属性に合わせたコンテンツを提供していくことも有効だと言える。

【図表 19】 関心、課題意識のあるライフプランニングのテーマ（年代別）



（出所）アセットマネジメント One 社内アンケートより作成

【図表 20】 関心、課題意識のあるライフプランニングのテーマ（性年代別）

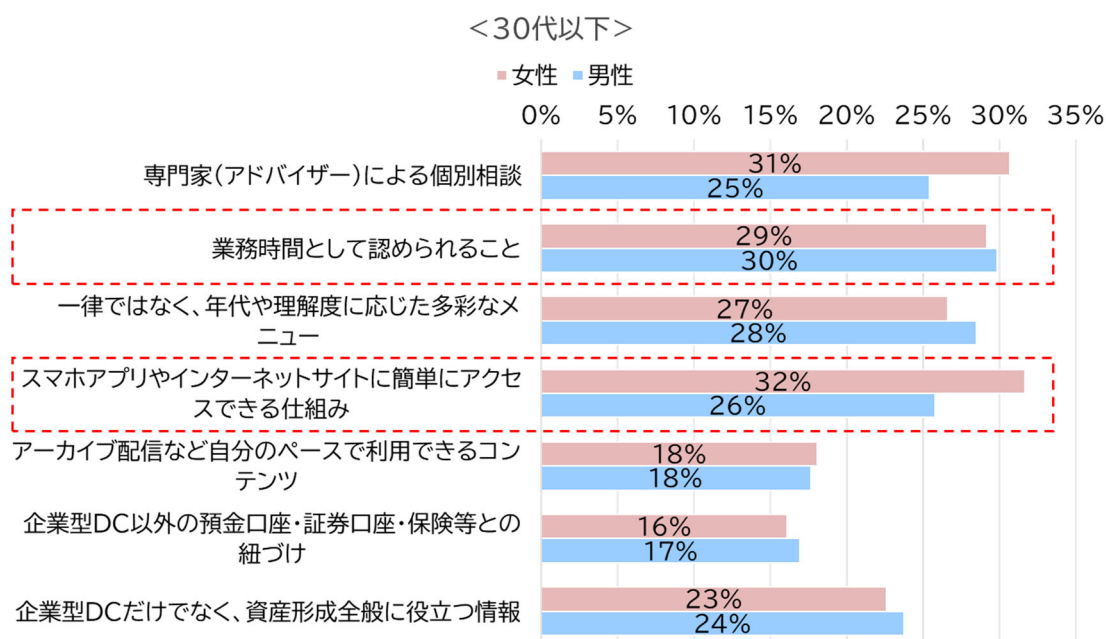


（出所）アセットマネジメント One 社内アンケートより作成

また、今回の研修は該当する年代の回は参加を必須にした上で、すべての年代分の研修の録画を公開して、興味のある社員は誰でも確認ができるようにした。

【図表 21】の通り、スマホアプリやインターネットで簡単にアクセスできるようにすることや業務時間として認められることなど、従業員が参加しやすい環境を整えることも重要だということが本調査でも明らかになっている。

【図表 21】 DC 運営管理機関や会社が実施する教育・研修に求めるもの



(出所) 本調査よりアセットマネジメント One 作成

5.2.2 従業員の行動変容を起こすサポート

そして、従業員が資産形成の必要性に気付き、モデルプランを「自分ごと化」した後に実際に行動に移す際にもサポートが必要である。弊社が2024年に社内で行った資産形成に関するアンケートで、直近1年間の投資行動の変化について「新たに行動を起こしたい、もしくは、現状を変えたいと思っていたが行動していない」と回答した人にその理由を聞いたところ、64%の人が「いつかやろうと思っていたけど1年たってしまった（後回しにしていた）」と回答した。このことから、いざ必要性が分かっていても実際に行動するにはハードルがあることは明らかである。それを解消するには、「自分ごと化」から「行動」まで時間を空けないことだと考える。例えば、マッチング拠出受付月に合わせて社内研修を実施し、DC運営管理機関と協力して研修後に申し込みがそのままできる体制を整

える等が考えられるだろう。また、研修後に従業員同士でコミュニケーションをとれる場を設定することも有効ではないだろうか。実際に、筆者は弊社内で20代を中心に若者の収入支出管理について議論する場に参加した際、同年代の社員がどのように管理をしていくか聞くことは、具体的に行動を起こすイメージが湧くように感じた。セミナーで正しい知識を提供するとともに、同じ社員同士の自発的な交流によっても、より行動変容を後押しできると考えられる。

また、調査データ上は20代・30代女性の方がアドバイザーの活用に積極的であると前述したが、アドバイザー利用が実際に進むには工夫が必要だと考える。弊社が2024年度に前述のライフプランニング研修をする中で、研修を行った社員に個別に相談できる旨を伝えていたが、実際に相談が来たのは数件であり、20代・30代からの相談はなかった。今回研修を行ったのは当社社員であり、社員に相談するのは気が引けると考える人も多かったと考えられる。「アドバイザーに相談できる」というと、個別に自身の状況に応じたアドバイスが聞けることから魅力的に感じられるが、いざ自分から相談の申し込みをして、自身の資産形成の状況を知らない人に話すのは抵抗感を感じる人も多いことが推測される。例えば、会社が信頼できるアドバイザーを選定し、福利厚生の一環でアドバイザーの利用を支援するなど、従業員が安心感をもって利用できるような適切な距離感でのサポートが重要だと考える。

このように、会社が提供できるサポートで絶対的なものはない。弊社も来年度に向けて、各施策のフィードバックや毎年実施している社内アンケートを参考に、従業員の資産形成の現状を把握し、より従業員のニーズに沿った施策を検討、実施していく予定である。試行錯誤を繰り返しながら、それぞれの会社に合った施策を見つけていくことが不可欠であると言える。

参考文献

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構（2024）「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024 年 8 月調査)（基本集計）」

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-02.pdf>(2025.03.10)

アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所（2024）「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024 年 8 月調査)（基本集計）初期分析」

<https://www.am-one.co.jp/hagukumu/article/column-20241122-1.html>(2025.03.10)

厚生労働省（2023）「令和 5 年賃金構造基本統計調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/index.html>（2025.03.05）

厚生労働省（2025）プレスリリース「令和 7 年度の年金額改定についてお知らせします」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001383981.pdf>（2025.03.05）

厚生労働省（2024）「令和 6（2024 年）年財政検証関連資料②—年金額の分布推計—」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001270498.pdf>（2025.03.05）

厚生労働省（2023）「令和 5 年簡易生命表の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life23/>（2025.03.05）

投資信託協会（2024）「投資信託に関するアンケート調査報告書-2023 年（令和 5 年）Z 世代調査」

<https://www.toushin.or.jp/statistics/report/21382/>（2025.03.05）

職域における継続投資教育と ファイナンシャル・ウェルビーイング —資産形成を阻む要因と無関心層を行動変容に繋げるために—

宮下 恵子
一般財団法人ゆうちょ財団 研究部 主任研究員

【 記 事 情 報 】

掲載誌：年金研究 No.26 pp. 1-30

ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2025 年 5 月 20 日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2025 年 3 月 14 日

論文採択日：2024 年 4 月 25 日

DOI：https://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.26.0_1

要旨

本稿では、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が実施した「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024 年 8 月調査)」(以下「本調査」)結果に基づき、職域における継続投資教育の現状と DC 加入者の意識・投資行動に焦点を当て、どの層に対しどのようにアプローチすれば老後の資産形成が進み、ファイナンシャル・ウェルビーイング向上に繋がるのかを考察する。

職域での金融教育が企業型 DC 加入者を中心に行われていることから、調査対象者を企業型 DC 加入者と、比較対象のため厚生年金に加入し iDeCo に拠出している者を加えた。したがって、全サンプルを「企業型 DC のみ」、「iDeCo のみ」、「両方に加入」の 3 カテゴリに分類し特徴の洗い出しを試みた。

まず、全サンプルは厚生年金に加入している勤労者であり、企業型 DC 若しくは iDeCo に加入していることから、全体的に所得が高い層であると推測されるが、「企業型 DC のみ」と「両方に加入」に比べて「iDeCo のみ」は規模の小さな企業に属し非正規が多い傾向がみられた。そのため職域での金融教育を受ける機会が少なく、自助努力で資産形成を行っていることがわかった。「企業型 DC のみ」は金銭的に余裕があるものの

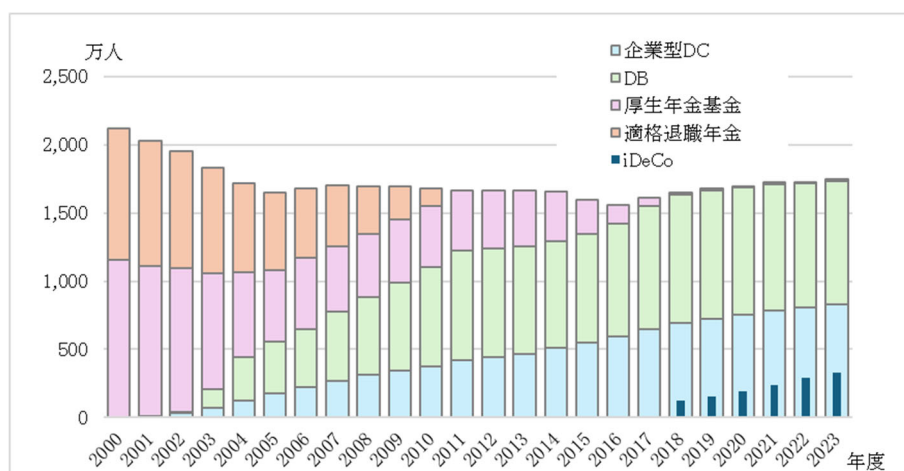
多忙で無関心の傾向がみられ、この層に対しどのようにアプローチするかがポイントとなる。

将来の企業価値を高める人的資本経営の観点から、企業にとっては従業員に対して継続投資教育や資産形成に積極的に関わる姿勢が肝心である。パーソナライズされたコンテンツやインセンティブを与えることで興味を持続させる工夫、ライフプランニングを容易にする資産の見える化、専門家による個別アドバイスの活用等により行動変容に繋げるメニューの導入が必要である。いずれにしてもコストが嵩むことは明らかであり、これら企業への負担軽減の施策も必須である。低コストで企業年金が導入できる仕組みと、企業規模や就労環境に拘わらず取りこぼしのない企業年金制度への拡充が求められる。金融教育のカバー率を上げ、より若いうちから生涯の資金設計を意識し家計管理にフィードバックできる環境整備が、老後の資産形成に寄与するものと思われる。

1. はじめに

わが国では 2001 年の確定拠出型年金制度の導入以降、企業型 DC 加入者数は増加基調を辿り、確定給付企業年金（DB）加入者数を超えようとしている。また iDeCo は当初、国民年金第 1 号被保険者と企業年金のない国民年金第 2 号被保険者を対象として創設されたため、加入者数は限定的であったが、2017 年に企業年金加入者や国民年金第 3 号被保険者等まで範囲が拡大されたことにより、着実な伸びをみせている【図 1】。

【図 1】 企業年金・iDeCo 加入者数の推移



（出所）信託協会、生命保険協会、国民年金基金連合会、厚生労働省、各統計資料等より作成

本調査のサンプルは、厚生年金加入者で企業型 DC 若しくは iDeCo に加入していることから、自ら運用対象を選ぶ老後資産形成に着手している層である。資産選択には金融知識が必要となるが、本調査結果からは職域での金融教育が十分には行き届いていないことがわかった。

本調査の特徴としては 2 点挙げられる。ひとつは日米比較が可能な項目であり、主要国の企業年金や金融教育を概観したうえで、調査結果から得られた日米の特徴を整理し、諸外国の先行研究や取組事例からのインプリケーションを得る。もうひとつは、サンプルを「企業型 DC のみ」「iDeCo のみ」「両方に加入」の 3 カテゴリーに分類し各々の特徴を捉えることで、金融教育が響いていない無関心層の洗い出しとアプローチ方法を考察する。

2. 国際比較

2.1 先行研究

OECD では 2012 年に「金融教育のための国家戦略に関するハイレベル原則」が作成されたことを受け、各国の対応が進むとともに、金融教育の有効性に関する調査が盛んに行われてきた。年齢や所得、ジェンダー等の様々な切り口で多数の学術論文が発表されており、金融教育とリテラシー向上および行動変容にはともに正の相関がみられるものの、その説明力は弱いことが知られている。これは、金融教育によるリテラシー向上は通過点に過ぎず、行動変容に繋げるためには金融教育のアプローチ方法や継続受講、個別具体的なアドバイスによるサポートが重要であることを表している。

Clark et.al (2015) は、金融教育を受講した従業員はその後の貯蓄行動が改善される傾向にあることや、金融リテラシー水準と確定拠出年金プランへの参加率に相関があることを示した。Tahira et.al (2005) は、金融リテラシーの向上が職場満足度とエンゲージメントを高めることを示した。また、EBRI (Employee Benefit Research Institute) の「Financial Wellbeing Employer Survey 2024」¹においても、従業員の日々の財政改善や退職準備を支援する取組が、従業員の生産性向上や企業への満足度向上に影響することが示されている。

一方で、わが国においてはオリジナルのアンケート調査を基にした分

1 EBRI ウェブサイト <https://www.ebri.org/health/content/2024-ebri-financial-wellbeing-employer-survey--employers-see-financial-wellness-benefits-as-a-tool-to-improve-worker-satisfaction-and-productivity>

析が中心で、学術論文の本数は少ない。これは、集計結果のレポートのみでローデータの提供が限定的であることや、各運営管理機関のデータ開示が一部にとどまっていることが一因と思われる。諸外国においては透明性を重視した包括的な開示の仕組みになっており、わが国においても積極的な開示により更なる研究の深堀が求められる。

2.2 諸外国の企業年金制度と金融教育の推進状況

Thinking Ahead Institute「Global Pension Assets Study 2025」によると、主要 22 か国²における年金基金資産の推定額は 58 兆 5,110 億ドルとなり、米国、日本、カナダ、英国、オーストラリア、オランダ、スイスの 7 大市場で全体の 91%を占める【図 2 左】。DB/DC 割合については、各国の社会保障政策によりまちまちながらも、総合的には DC への移行が進んでいるといえる【図 2 右】。

米国では公的年金の役割を私的年金で代替する私的年金中心の政策が採られてきた。無業者を除き居住者が原則加入する公的年金（社会保障年金）が 1 階、企業年金や個人退職勘定（Individual Retirement Account: IRA）の私的年金が 2 階となる。企業年金は自動加入であり、その条件は年間労働時間が 1,000 時間（週換算で約 20 時間）である。2006 年の年金保護法により、積立基準が強化され、DB の閉鎖とともに DC へ移行する流れとなった。

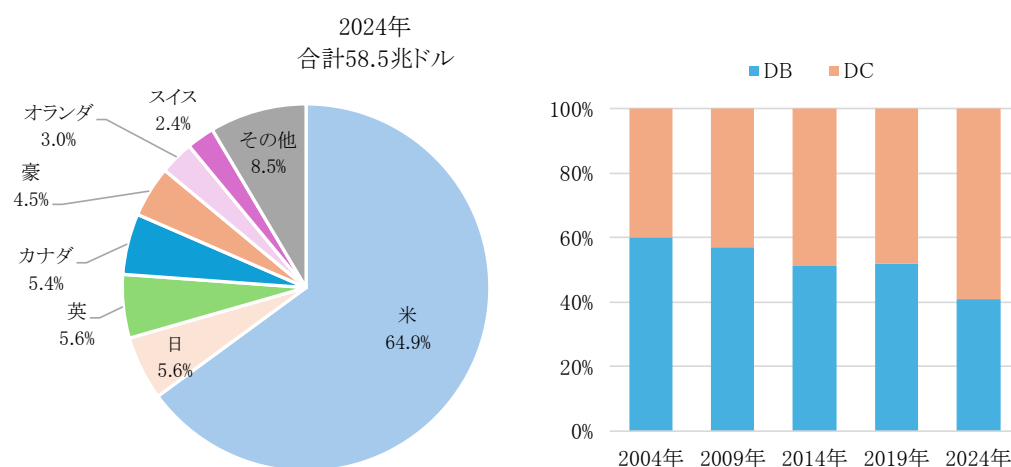
英国は 2016 年の年金制度改革で一層型の公的年金となり、1 階が公的年金、2 階が企業年金および任意で加入する個人年金の 2 階建て構造となった。元々公的年金のウエイトが高かったが、高齢化の進展による財政懸念から私的年金を推進する政策に転換を図ったものの伸び悩んだため、2012 年に私的年金の自動加入（AE）システムが導入され加入率が急速に高まった³。年間 10,000 ポンドの収入がある従業員を対象に、事業主は自社の職域年金か、AE を伴う NEST⁴かのいずれかを提供する義務が課せられている。

2 上記 7 大市場の他は、韓国、ドイツ、中国、メキシコ、マレーシア、フィンランド、インド、イタリア、南アフリカ、ブラジル、香港、チリ、フランス、アイルランド、スペインである。

3 GOV.UK HP <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2023/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2023>, Figure 1

4 National Employment Saving Trusts（全国雇用貯蓄信託）とは、事業主が低コストで運営できる年金スキームである。

【図 2】主要 22 か国の推定年金資産額（左）と DB/DC 割合の推移（右）



（注）米は IRA を含む。スイスは保険会社の資産を除く。

（出所）Thinking Ahead Institute 「Global Pension Assets Study 2025」より作成

豪州の年金制度は公的年金である社会保障年金（老齢年金）を 1 階部分、私的年金の退職年金保障（スーパーアニュエーション）を 2 階部分とする 2 階建て構造である。公的年金は税方式⁵、私的年金は賃金の一定割合を強制的に積み立てる方式で、加入者は任意で上乗せ拠出をすることができる。事業主は、従業員が 18 歳以上の場合には収入や労働時間に関係なく、18 歳未満では週 30 時間以上労働した場合に、賃金の 11.5%⁶を拠出する義務がある。

一方、わが国の企業年金は任意加入であり、企業年金のない中小企業や企業年金制度があっても対象とならない従業員、主に非正規・低収入の従業員の存在がある。

次に、主要国の金融教育の推進状況は表 1 のとおりである。わが国においては金融経済教育推進機構（J-FLEC）⁷が 2024 年 8 月から本格始動したところだが、先行する欧米ではファイナンシャル・ウェルビーイ

5 所得調査と資産調査により、基準を上回る所得・資産の保有者は支給額が減額される。

6 Australian Government Australian Taxation Office ウェブサイトによると、2002 年は 9%であったが 12%に達する（2025 年）まで段階的に引き上げられる。<https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/super-guarantee>

7 「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」に基づき、2024 年 4 月に設立された。

ング向上の観点から、国家戦略として個々のニーズにアプローチするポータルサイト運営で行動変容に繋げる取組が盛んに行われている。

【表 1】 主要国の金融教育推進機関と取組内容

	イギリス	フランス	アメリカ
金融教育推進機関	金融サービス機構 (FSA) MaPS (Money & Pensions Service)	フランス銀行 IEFP (Institute for Financial Education of the Public)	金融リテラシー教育委員会 (FLEC)
アジェンダ	① Financial Foundations (金融知識の素養) ② Nation of Savers (貯蓄する人) ③ Credit Counts (債務管理) ④ Better Debt Advice (債務相談) ⑤ Future Focus (未来志向)	①学校での金融教育奨励 ②個人金融分野 (予算、財務管理、貯蓄など) の社内トレーニング ③金融商品の紹介 ④経済的困窮者の支援	「MyMoney Five」 (①所得、②貯蓄・投資、 ③保障、④支出、⑤借入) についての情報集約
取組内容	・ポータルサイト「MoneyHelper」の提供 ・ファイナンシャル・ウェルビーイング評価ツールの提供	・ポータルサイト「Finance for All (みんなのための金融スキル)」を提供	・ポータルサイト「MyMoney.gov」の提供 ・公開会議の実施

(出所) 各推進機関 HP⁸より作成

例えばイギリスのポータルサイト「MoneyHelper」⁹では、借金への対応や年金額の計算、老後の資産形成、ライフプランシミュレーションなどの様々なツールを提供しており、特に退職を控える 45 歳～65 歳に対応する「Money Midlife MOT」では、初期登録なく誰でも 18 の質問に答えると、現在の家計状況を診断したレポートがダウンロードでき、さらに家計改善のためのガイダンスへのリンクが表れる仕組みとなっている。

また、フランスにおいては早いうちから金融教育を行う重要性が示され、学校から職域に至る全世代型の金融教育が奨励されている。ポータルサイト「Finance for All (lafinancepourtous)」¹⁰においては、大学入学以降の様々なライフステージにおける家計の変化を疑似体験し金融リテラシーを高めるアプリゲーム (「à Scènes d'argent」) が提供されている。

8 MyMoney.gov ウェブサイト <https://www.mymoney.gov/>

9 MoneyHelper ウェブサイト <https://www.moneyhelper.org.uk/en>

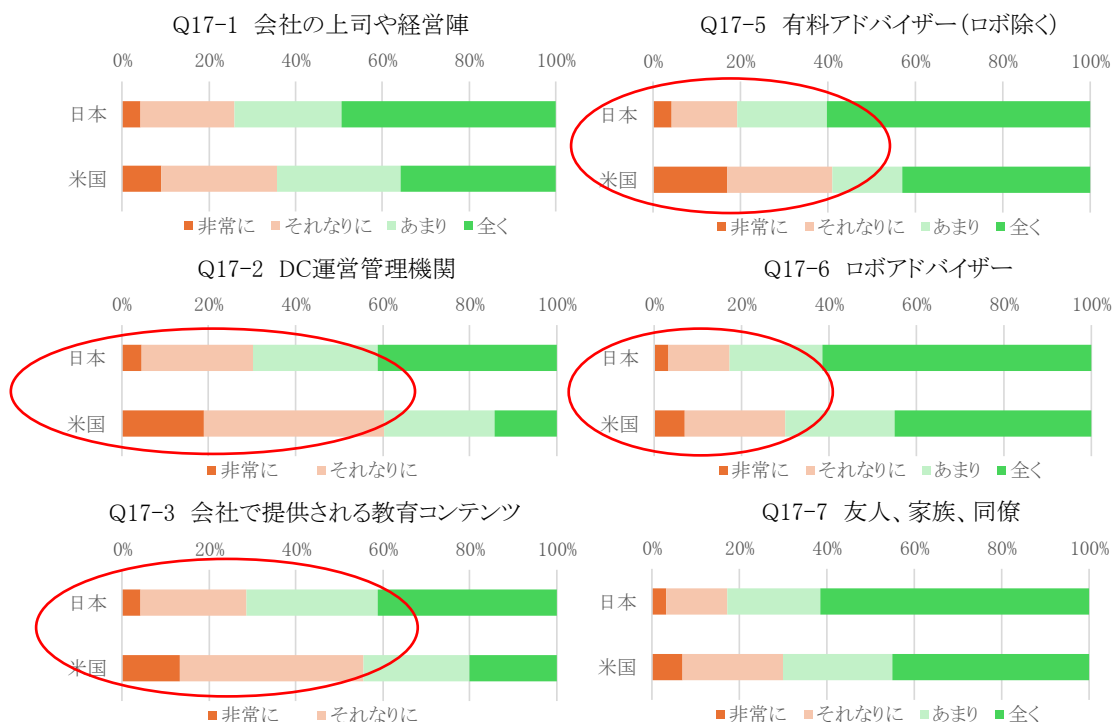
10 Finance for all ウェブサイト <https://www.lafinancepourtous.com/>

2.3 本調査における日米比較¹¹

まず、情報の活用状況については、運営管理機関や教育コンテンツは日米差が大きく、わが国はアドバイザーの活用も進んでいないことがわかる【図 3】。

【図 3】情報の活用

※Q17. あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。



(出所) 本調査

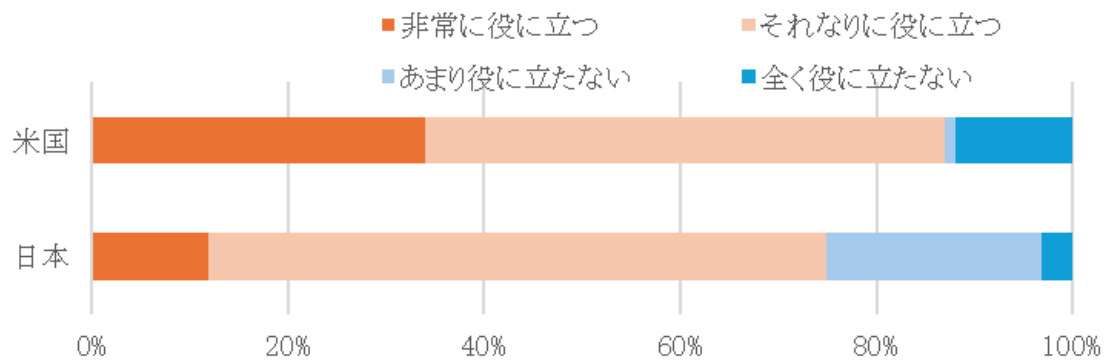
米国では企業や運営管理機関の提供する情報やコンテンツの活用が進んでいるだけでなく、ツールの評価も高い【図 4 上】。この要因としては、様々なツールのなかでも「証券口座や銀行預金等を一括管理」「資産形成の目標設定」の提供割合が高いことから、資産の全体像を容易に

11 米国データについては次の通り。調査機関：ティー・ロウ・プライス・ジャパン(株)の調査委託を基に MG Consulting が調査、調査実施時期：2023/7/24/～2023/8/13、属性：米国居住者で現在 401(k)プランに拠出しているまたは拠出資格があり 1,000 ドル以上の残高がある 18 歳以上（フルタイムまたはパートタイム、退職歴なし）、有効回答数：3,041。日本データは本調査で企業型 DC に加入していると答えた 3,873 サンプル。

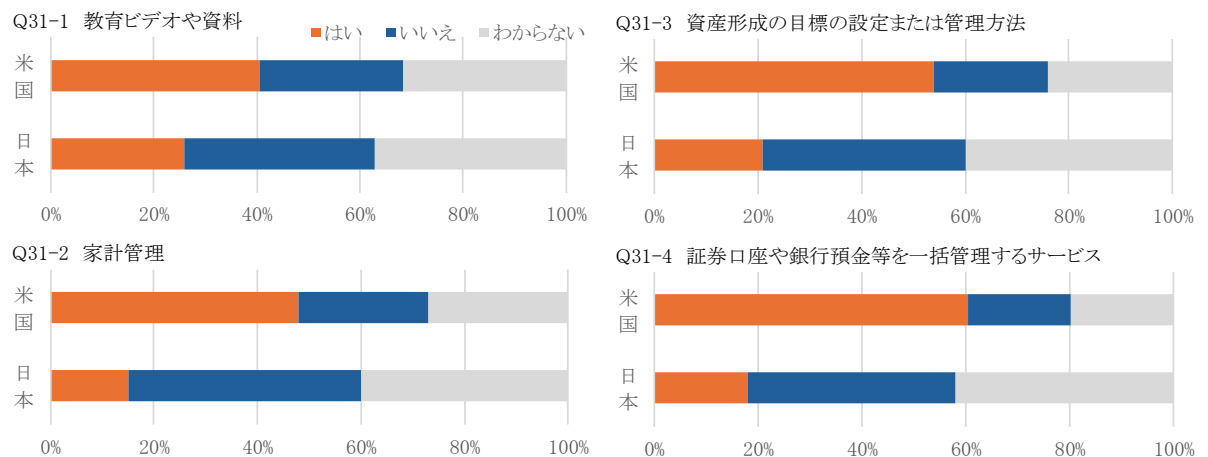
把握することで、家計管理や資産形成へのフィードバックに活用できていることが想定される【図4下】。

【図4】提供ツールと評価

※Q32. DC 運営管理機関（企業型 DC は会社提供も含む）の提供しているツールはどれくらい役に立ちますか。



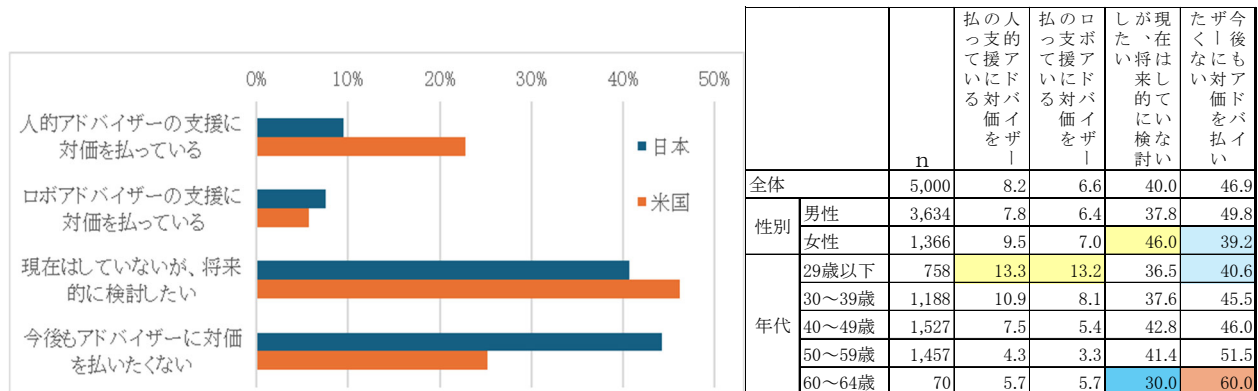
※Q31. DC 運営管理機関（企業型 DC は会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。



（出所）本調査

【図 5】アドバイザーからの支援

※Q16. あなたはアドバイザーから資産形成に関するアドバイスの支援を受けていますか。
(複数回答)



(注) ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、
■は-5ポイント以下

(出所) 本調査

また、米国では「人的アドバイザーの支援に対価を払っている」回答が多い一方で、わが国では「今後も払いたくない」が最多であるものの、「将来的に検討したい」が40%に上ることがわかった【図5左】。なお、「将来的に検討したい」層の属性では、男性より女性、退職が視野に入る40-50代に多い。また、アドバイザーに対価を払っているのは20代に多くみられた【図5右】。

3. わが国の企業年金の現状と継続投資教育

3.1 企業年金と退職金制度

わが国の年金制度は、国民年金（1階）・厚生年金（2階）の公的年金に加えて、私的年金である企業年金（DB・企業型DC）と個人型確定拠出年金（iDeCo）の3階建て構造となっている。

厚生労働省の「令和5年就労条件総合調査」¹²によると、退職給付制度の導入割合は74.9%であり、従業員規模が大きいほど導入率が高い傾向にある¹³。うち退職一時金のみが69.0%と大部分を占めるが、残り

12 調査対象：常用労働者30人以上を雇用する民営企業から産業・規模別に層化無作為抽出した6,421社。有効回答率58.7%。時期：令和5年初現在の状況。方法：郵送またはオンライン報告。

13 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」 p12 第16表

31.0%の退職年金制度のある企業のうち、企業型 DC 導入が 50.3%と DB (44.3%) を上回っている。ただし、企業型 DC の導入は大企業が中心であり、規模 1,000 人以上では 7 割を超えているのに対して、同 100 人未満では 5 割を切っている¹⁴。

このように、大企業と中小零細企業との間で企業年金の導入格差がみられ、非正規雇用では企業年金に加入できないケースがあることから、就労環境によって老後の資産形成に格差が生じている。

3.2 職域における継続投資教育の現状

企業型 DC の普及とともに職域における継続投資教育の努力義務化に伴い、実施割合も年々拡大基調にあるが、企業側の取組と従業員の受け止め方との間にはギャップがみられる。

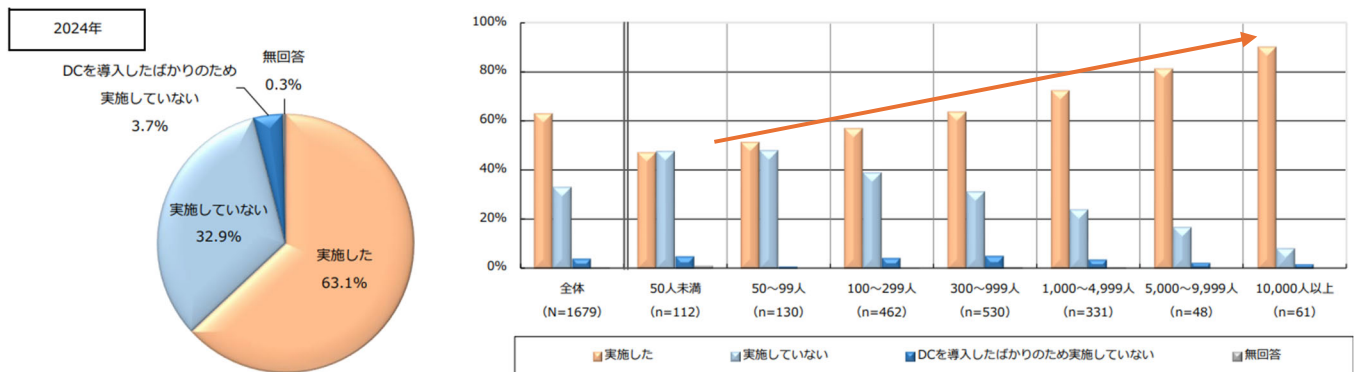
まず、確定拠出年金教育協会の「DC 担当者の意識調査 2024」¹⁵によると、過去 3 年で継続投資教育を「実施した」と回答した企業は全体で 63.1%と前年比 4.2%ポイント増えたが、規模別では 10,000 人以上で 9 割超に上るのに対して、規模が小さくなるほど実施割合は低下し、50 人未満では半分程度である【図 6】。

一方、本調査によると、所属企業等での「継続的な」受講経験は、15.9%にとどまる。このように企業の取組と従業員の受け止め方にギャップがみられるのは、大人数でのセミナー受講や汎用テキストの提供では、教育を受けた実感が乏しい状況が想定される。教育を受けた経験のある人に受講形式を尋ねたところ、個別相談の割合が最も低く、さらに加入時のみと継続受講とに分けて集計すると、加入時のみは対面セミナーが多く、継続受講はオンラインや e ラーニング、アーカイブ配信とメニューに広がりが見られた【図 7】。

14 同上 p13 第 18 表

15 調査対象：確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業 7,194 社。方法：郵送留置調査・インターネット調査。期間：2024 年 6 月末～8 月上旬。調査票回収数：1,985 票（うち有効調査票回収数：1,679 票）

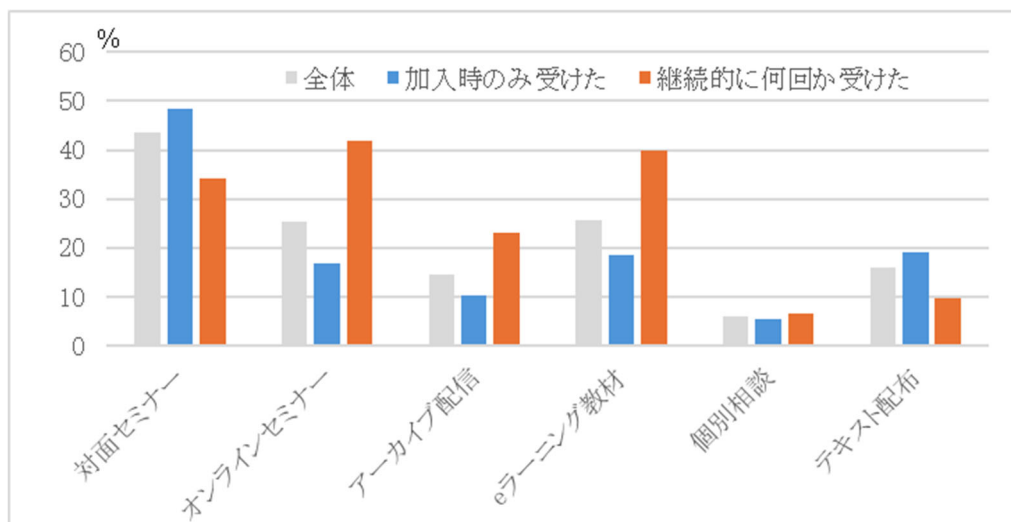
【図 6】継続投資教育の実施状況



(出所) 確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2024 全体報告書」p17

【図 7】受講経験と受講形式

※Q26. あなたは DC 運営管理機関が主催する教育・研修を受けましたか。
 ※Q27-1. (受けた人に) 受講されたのはどのような形式でしたか。
 (複数回答)



(出所) 本調査

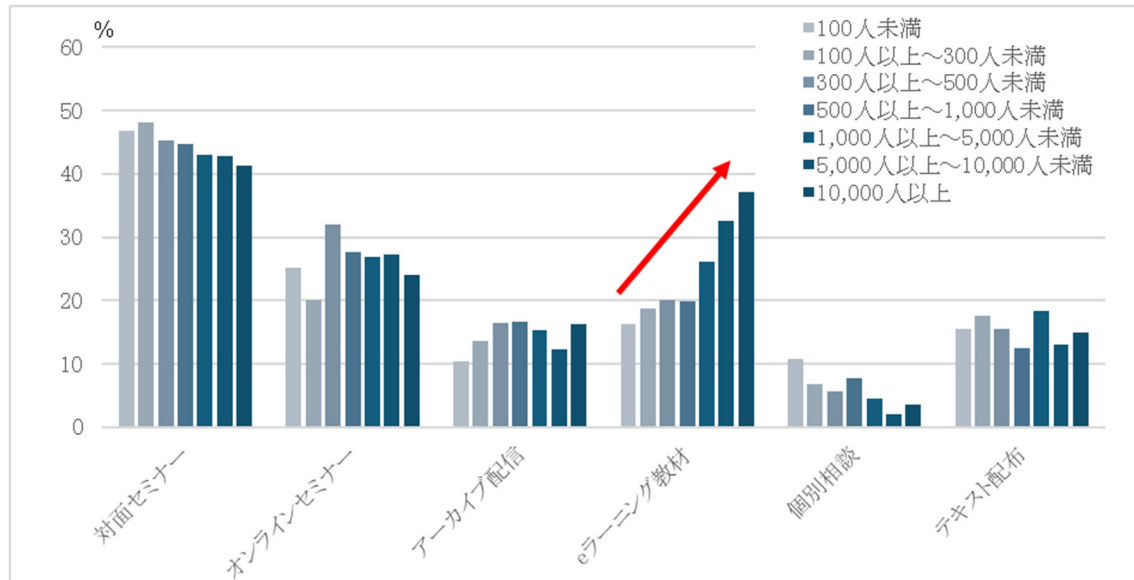
また、企業規模が大きくなるにしたがってeラーニングを提供する割合が増える傾向にある【図 8】。学習深度やライフステージに応じた階層的なコンテンツに加えて、ライフプランニングや最適な資産配分のシミュレーションも付随するケースがあり、集合型セミナーよりもパーソナライズされている可能性が高い。

【図 8】 所属する企業規模と受講形式

※Q7. あなた現在の勤め先の従業員・雇い人の規模

※Q27-1. (受けた人に) 受講されたのはどのような形式でしたか。

(複数回答)



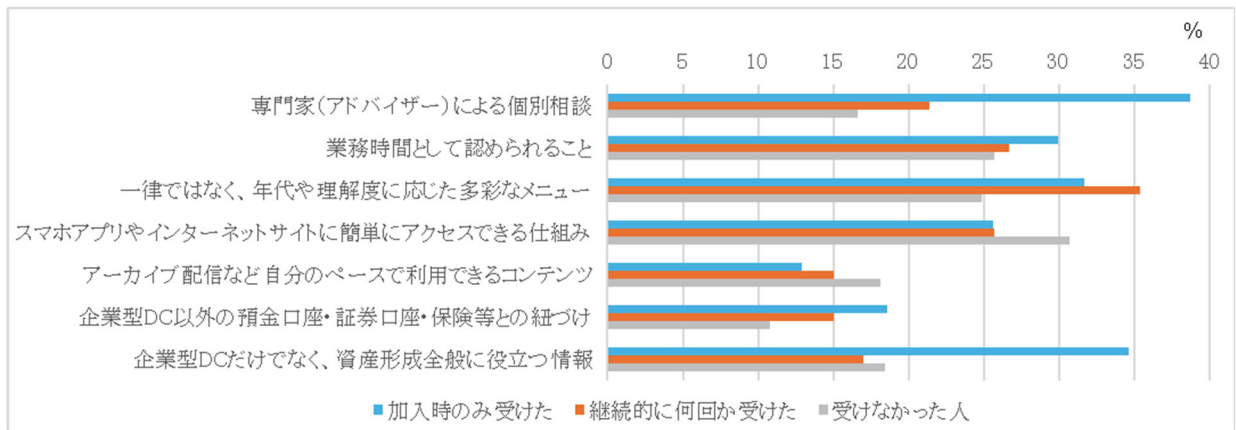
(出所) 本調査

次に、金融教育を受講して役に立たなかったと回答した人および受講しなかった人に、どのようなメニューなら役立つかを尋ねた設問（Q27-3・28-2）では、年代や理解度に応じた多彩なメニューや個別相談が挙げられ、パーソナライズされた情報へのニーズが高いことがわかった。特に加入時のみの受講者が、個別相談や資産形成全般に役立つ情報を求めている【図 9】。

【図 9】役立つメニューとは

※Q27-3.（役に立たなかった人に）では、どのようなメニューや仕組みであれば役に立つと思いますか。（複数回答）

※Q28-2.（受講しなかった人に） 同上



（出所）本調査

従業員に金融教育を受けた実感を持ってもらうためには、個々のリスク許容度に適した商品の提案やライフプランニングへの具体的なアドバイスなど、いかに特別感のある情報を提供できるかがポイントとなる。

4. カテゴリ 3 分類の特徴

4.1 属性の整理

本稿においては、全サンプルを「企業型 DC のみ」「iDeCo のみ」「両方に加入」の 3 カテゴリに分類した¹⁶。まず、企業規模（Q7）や就労形態（Q6）、収入（Q5）について整理すると、「企業型 DC のみ」と「両方に加入」で大企業・正規・収入が高い傾向があり、「iDeCo のみ」では中小企業・非正規・収入が低い特徴がみられた。このため、DC 残高（Q23）は「両方に加入」＞「企業型 DC のみ」＞「iDeCo のみ」となり、特に「iDeCo のみ」の乖離が大きいことがわかる【図 10】。

金融教育を受けた経験（Q26）では「企業型 DC のみ」が加入時のみ、「両方に加入」が継続受講の傾向がみられた。「iDeCo のみ」は職域での教育を受けていないケースが多いものの、正誤問題（Q41 および Q42）

16 「企業型 DC のみ」は、iDeCo に「拠出していない（n=1,661）」と「わからない（n=135）」の合計。「iDeCo のみ」は、企業型 DC に「加入していない（n=1,064）」と「わからない（n=63）」の合計。

の正答率が最も高かった。リスク選好（Q38）は、余裕資金量も影響して「両方に加入」が最も高くなった。

【図 10】 カテゴリ 3 分類の主な特徴

Q5-2.給与収入平均
(万円)

全体	561
DCのみ	576
iDeCoのみ	498
両方に加入	583

Q23.DC残高平均
(万円)

全体	233
DCのみ	242
iDeCoのみ	136
両方に加入	278

※Q26.あなたは DC 運営管理機関（企業型 DC は会社提供も含む）が主催する教育・研修を受けましたか。

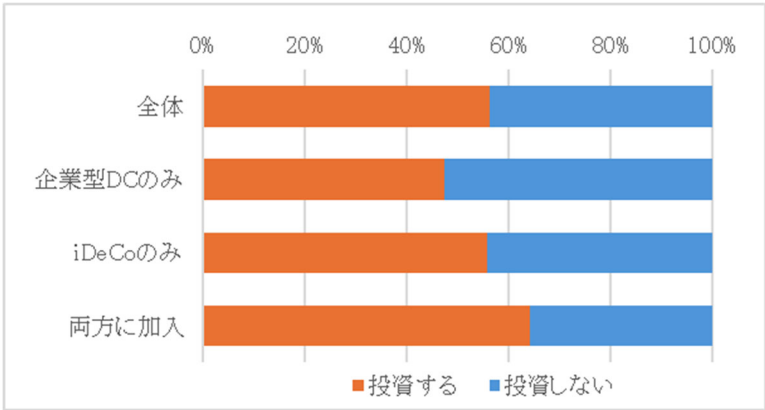
		加入時のみ受けた	継続的に何回か受けた	け実施されなかったが、受	実施されていなかった	か実施されていないかどうか
	n					
全体	5000	1597	797	397	855	1354
	100.0	31.9	15.9	7.9	17.1	27.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	738	289	125	426
		100.0	41.1	16.1	7.0	23.7
	iDeCoのみ	1127	143	49	62	381
		100.0	12.7	4.3	5.5	33.8
	両方に加入	2077	716	459	210	256
	100.0	34.5	22.1	10.1	12.3	21.0

（注） ■ は全体 +10 ポイント以上、 ■ は +5 ポイント以上、 ■ は -10 ポイント以下、
■ は -5 ポイント以下

※Q38.10 万円を投資すると、半々の確率で 2 万円の値上がり益か、1 万円の値下がり損のいずれかが発生するとします。あなたなら、どうしますか。

Q41・42正答率

全体	33.4%
DCのみ	30.1%
iDeCoのみ	45.9%
両方に加入	29.4%



（出所）本調査

以下では、カテゴリ毎に特徴をまとめる。本稿中に図表を掲示しない設問については、巻末 Appendix を参照されたい。

4.2 「企業型 DC のみ」の特徴：多忙で無関心

金融教育は加入時のみ受講（前掲図 10：Q26）が多く、教育を受けなかった理由としては時間がない（Q28-1）、資金計画はまだ始めている（Q14）、など多忙で時間に余裕がない状況である。

事業主掛金額がわからない（Q19）、加入者掛金を拠出していない若しくはわからない【表 2】、金融資産額がわからない（Q33）ことから、資産形成に無関心といえる。

【表 2】 加入者掛金額

※Q20. 自己で拠出している加入者掛金額（iDeCo を含む）は 1 か月あたりいくらですか。

		n	拠出していない	5 千円未満	5 千円以上 1 万円未満	1 万円以上 2 万円未満	2 万円以上 3 万円未満	3 万円以上 4 万円未満	4 万円以上 5 万円未満	5 万円以上 6 万円未満	6 万円以上 7 万円未満	7 万円以上 8 万円未満	8 万円以上 9 万円未満	9 万円以上 10 万円未満	10 万円以上	わからない
全体		5000	772	278	587	1025	277	644	189	131	49	41	28	40	56	883
		100.0	15.4	5.6	11.7	20.5	5.5	12.9	3.8	2.6	1.0	0.8	0.6	0.8	1.1	17.7
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	608	103	180	157	56	70	59	28	13	10	5	11	16	480
		100.0	33.9	5.7	10.0	8.7	3.1	3.9	3.3	1.6	0.7	0.6	0.3	0.6	0.9	26.7
	iDeCoのみ	1127	35	39	146	383	53	307	40	19	4	5	5	5	8	78
		100.0	3.1	3.5	13.0	34.0	4.7	27.2	3.5	1.7	0.4	0.4	0.4	0.4	0.7	6.9
	両方に加入	2077	129	136	261	485	168	267	90	84	32	26	18	24	32	325
		100.0	6.2	6.5	12.6	23.4	8.1	12.9	4.3	4.0	1.5	1.3	0.9	1.2	1.5	15.6

（注） ■ は全体 +10 ポイント以上、 ■ は +5 ポイント以上、 ■ は -10 ポイント以下、
■ は -5 ポイント以下

（出所） 本調査

以上のことから、業務多忙で金融教育を受ける機会があっても時間が取れず、リテラシー水準が低い状況にあるといえる。収入は比較的多く、投資に回す余裕資金はあると思われることから、この無関心層へのアプローチがポイントとなる。

4.3 「iDeCo のみ」の特徴：自助努力でコスト意識が高い

比較的企業規模が小さく非正規も多いため、iDeCo の掛金が少額となり、「掛金は十分ではない」との回答が多くみられる（Q24）。また、投資に必要なことが「余裕資金」（Q35）であることから、資金不足の状況が確認できる。

会社のサポートがない（Q18）、教育実施なし／わからない（Q26）、

教育を受けなかった理由が「必要性を感じない」(Q28-1)、会社に金融教育を期待しない【表 3】ことから、会社への期待感が乏しく自助努力の特徴がみられる。

【表 3】会社への金融教育の期待

※Q43-3. 会社（官公庁を含むお勤め先）に従業員に対する前述のような金融経済教育を継続的に実施・充実することを期待しますか。

		n	強く そう 思う	そう 思う	ない ち ら と も 言 え	ない あ ま り そ う 思 わ	わ ま な い た く そ う 思
全体		5000 100.0	345 6.9	1302 26.0	1842 36.8	928 18.6	583 11.7
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	110 6.1	499 27.8	680 37.9	322 17.9	185 10.3
	iDeCoのみ	1127 100.0	62 5.5	237 21.0	366 32.5	260 23.1	202 17.9
	両方に参加	2077 100.0	173 8.3	566 27.3	796 38.3	346 16.7	196 9.4

(注) ■ は全体 + 5 ポイント以上、■ は - 5 ポイント以下

(出所) 本調査

また、正答率が高く（前掲図 10）、iDeCo を始めたきっかけが「ネットやニュース」（Q37）、年金定期便をみる（Q11）ことから、リテラシー水準が高く、自身で情報を集める傾向がみられる。さらに、アドバイザーに対価を払いたくなく（Q16）活用もしない（Q17-5・6）、資産配分で重視することが「コストが低い」【表 4】ことから、コスト意識が高いと推察される。

【表 4】資産配分で重視すること

※Q30. DC の資産配分を考えるとときに重視するのはどんなことですか。
(複数回答)

		n	収益性	のリスクとリターン	安全性	分散投資	で資産を引き出す間	家族のキャッシュフロー	手間がかからないこと	が運用に係るコスト	ない・わからない	その他：
全体		5000	1914	1980	1689	1558	440	324	737	1031	830	3
		100.0	38.3	39.6	33.8	31.2	8.8	6.5	14.7	20.6	16.6	0.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	715	724	600	527	108	82	250	350	336	1
		100.0	39.8	40.3	33.4	29.3	6.0	4.6	13.9	19.5	18.7	0.1
	iDeCoのみ	1127	402	424	360	376	88	59	176	310	222	0
		100.0	35.7	37.6	31.9	33.4	7.8	5.2	15.6	27.5	19.7	0.0
	両方に加入	2077	797	832	729	655	244	183	311	371	272	2
		100.0	38.4	40.1	35.1	31.5	11.7	8.8	15.0	17.9	13.1	0.1

(注) ■ は全体 + 5 ポイント以上

(出所) 本調査

4.4 「両方に加入」の特徴：職域教育に関心があり、会社期待

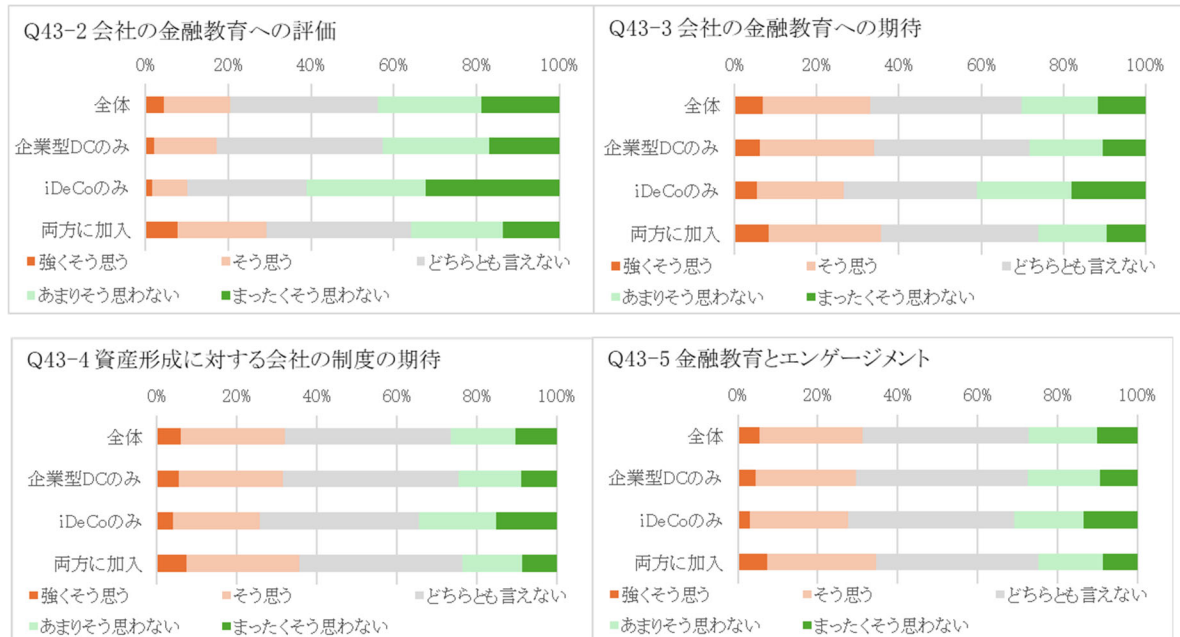
年収が高く DC 残高が多い（前掲図 10）ことから資金的余裕のある層であり、アドバイザーに対価を払っている（Q16）割合が高い。また、リスク選好が高く（前掲図 10）、投資を理解し（Q29）、自己評価も高い（Q43-1）、パスワードを把握し（Q25）、DC 割合を知っている（Q13）ことから、リテラシー水準も高いことがわかる。

教育研修を継続的に受けており（Q26）、その形式はオンラインセミナーが多く（Q27）、会社の金融教育の取組を評価し期待している【図 11】。上司や運管のコンテンツをそれなりに活用（Q17-1・2・3）し、ツールは比較的役に立っている（Q32）ことから、会社からの情報や教育に関心を持っている層である。また、iDeCo を始めたきっかけも会社からの情報提供（Q37）であった。

ただし、NISA の税金メリットを誤答する（Q41）ことや、年金定期便を見ない（Q11）ことから、企業型 DC と iDeCo の両方に加入していることで老後の資産形成に安心感を持っている可能性がある。

【図 11】会社への期待とエンゲージメント

※Q43. あなたの考えに近いものを選んでください。(質問詳細は Appendix 参照)



(出所) 本調査

4.5 カテゴリ 3 分類の特徴まとめ

このように、「両方に参加」と「iDeCoのみ」のカテゴリにおいては既に資産形成への意識が高いことから、メニューの拡充やアプローチの多様化によって、金融教育の効果がより高まることが期待される。一方で、「企業型DCのみ」の無関心層に対しては、まずは興味を持たせるゲーム性やインセンティブの提供、自分事として認知させるために資産が見える化し、家計状況の確認を習慣化させること、さらには専門家によるフィードバックやアドバイスで行動変容に繋げる工夫が必要である。

5. 若年層の意識変化とファイナンシャル・ウェルビーイング

5.1 投資に対する意識変化

コロナ禍以降のリスク資産への投資は主に若年層で拡大し、コスト面を重視したインデックスファンドを選好する動きが度々指摘されてきた。本調査においても、20～30代の若い世代の男性が資産配分で重視するポイントが「収益性」(Q30)であることや、「投資信託」を選ぶ傾向(Q34)が確認された【表5】。

【表 5】性×年代における資産配分（上）と保有金融商品（下）
 ※Q30. DC の資産配分を考えるとときに重視するのはどんなことですか。
 （複数回答）

		n	収益性	リスク バラ ンリス ター	安全性	分散 投資	資産 を引 き出 す 期 間	家 計の キャ ッ シュ フロー	手 間 が か か ら な い こ と	運 用 に 係 る コ ス ト が 低 い こ と	特 に な い ・ わ か ら ない	そ の 他 :
性年代	男性 29歳以下	349 100.0	143 41.0	125 35.8	115 33.0	114 32.7	56 16.0	35 10.0	62 17.8	68 19.5	42 12.0	0 0.0
	男性 30～39歳	749 100.0	348 46.5	303 40.5	220 29.4	250 33.4	74 9.9	47 6.3	125 16.7	146 19.5	94 12.6	1 0.1
	男性 40～49歳	1208 100.0	502 41.6	500 41.4	386 32.0	383 31.7	101 8.4	92 7.6	152 12.6	240 19.9	186 15.4	1 0.1
	男性 50～59歳	1271 100.0	480 37.8	507 39.9	423 33.3	377 29.7	80 6.3	62 4.9	151 11.9	255 20.1	244 19.2	0 0.0
	男性 60～64歳	57 100.0	22 38.6	25 43.9	27 47.4	22 38.6	3 5.3	1 1.8	10 17.5	9 15.8	8 14.0	1 1.8

（注）■ は全体 +10 ポイント以上、■ は +5 ポイント以上

（出所）本調査

※Q34. あなたの世帯で保有している金融商品は以下のどれですか。
 （複数回答）

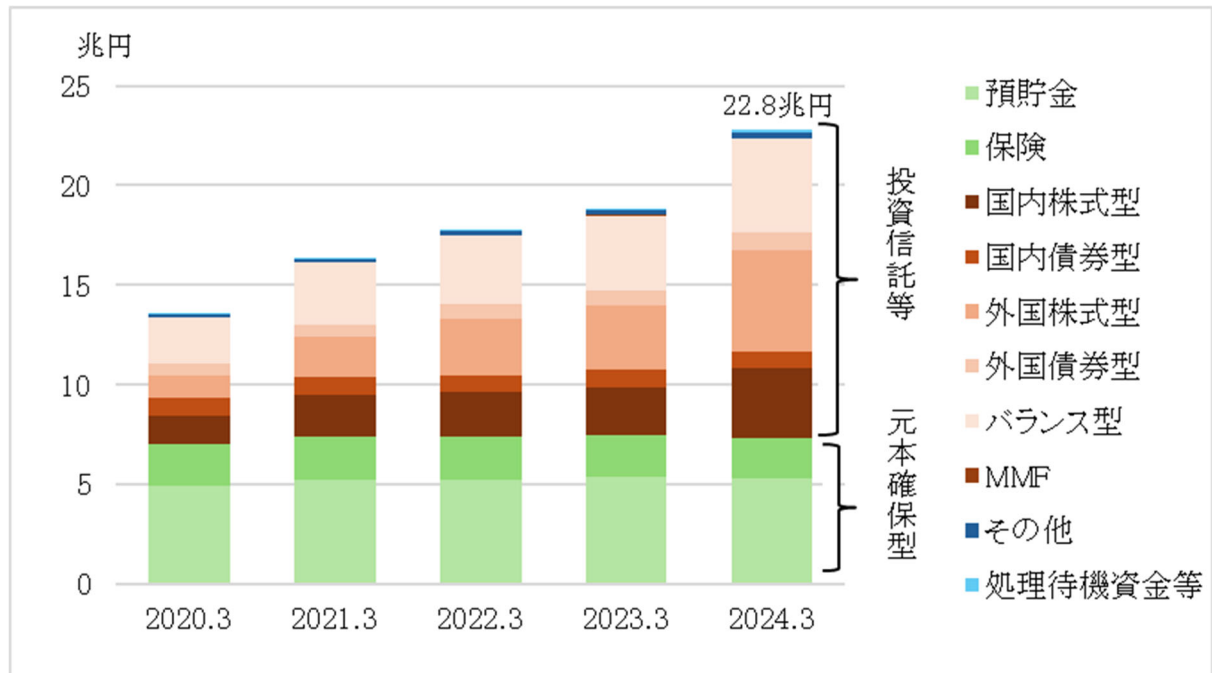
	預貯金	個別株式	E T F 投資信託・	R E I T	国債・社債等	外貨預金	個人年金保険	等産そ （）・の 金他 ・（ F 暗 X 号 資
n								
274 100.0	178 65.0	134 48.9	176 64.2	34 12.4	34 12.4	29 10.6	40 14.6	20 7.3
600 100.0	465 77.5	311 51.8	403 67.2	39 6.5	64 10.7	78 13.0	178 29.7	64 10.7
904 100.0	729 80.6	470 52.0	554 61.3	96 10.6	119 13.2	119 13.2	261 28.9	101 11.2
854 100.0	709 83.0	447 52.3	462 54.1	58 6.8	119 13.9	127 14.9	342 40.0	105 12.3
41 100.0	38 92.7	25 61.0	23 56.1	6 14.6	10 24.4	12 29.3	17 41.5	9 22.0

（注）■ は全体 +10 ポイント以上、■ は +5 ポイント以上、■ は -10 ポイント以下

（出所）本調査

投資への意識は、年代でばらつきながらも全体的には上向きとなっており、企業型 DC おけるリスク資産の割合は年々増加している【図 12】。継続投資教育の広がりとともに、投資への意識変化は着実に現れている。

【図 12】 企業型 DC の運用商品選択状況



(出所) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料 (2024 年 3 月末)」

5.2 金融教育とエンゲージメント・ウェルビーイング

先行研究においては、金融教育が職場満足度とエンゲージメントを高める傾向が示されている。前掲図 11 の「両方に加入」のほか、年代別では若年層において企業に期待し評価する傾向がみられ、職域での積極的な金融教育がウェルビーイング向上に寄与する可能性がある【表 6】。

【表 6】会社への期待とウェルビーイング（年代別）

※Q43. あなたの考えに近いものを選んでください。

（質問詳細は Appendix 参照）

Q43-2 会社の金融教育への評価

		n	強く そう 思う	そう 思う	など い ち ら と も 言 え	な あ い ま り そ う 思 わ	わ ま な い た く そ う 思
全体		5000	4.4	16.2	35.5	25.0	18.9
年代	29歳以下	758	10.9	22.2	33.1	20.7	13.1
	30～39歳	1188	6.0	18.4	31.2	26.1	18.3
	40～49歳	1527	2.7	14.1	37.1	25.8	20.2
	50～59歳	1457	1.6	13.5	38.6	25.3	20.9
	60～64歳	70	0.0	15.7	31.4	28.6	24.3

Q43-6 会社の金融教育とウェルビーイング

		n	強く そう 思う	そう 思う	など い ち ら と も 言 え	な あ い ま り そ う 思 わ	わ ま な い た く そ う 思
全体		5000	6.2	29.3	41.8	14.0	8.6
年代	29歳以下	758	10.0	36.0	33.8	14.0	6.2
	30～39歳	1188	7.7	32.4	39.1	13.4	7.3
	40～49歳	1527	5.5	26.7	43.2	15.7	9.0
	50～59歳	1457	4.0	26.2	46.5	12.4	10.8
	60～64歳	70	1.4	25.7	48.6	21.4	2.9

（注）■は全体+5ポイント以上、■は-5ポイント以下

（出所）本調査

また、金融教育の継続受講者はアドバイザーに対価を払う傾向がみられ【表 7】、個別のアドバイスにより行動変容に繋がる可能性がある。

【表 7】受講頻度とアドバイザーの活用

※Q16. あなたはアドバイザーから資産形成に関するアドバイスの支援を受けていますか。（複数回答）

		n	人的アドバイ ザーの支援 に対価を払っ ている	ロボアドバイ ザーの支援 に対価を払っ ている	現在はしてい ないが、将来 的に検討した い	今後もアドバ イザーに対価 を払いたくない
全体		5000	8.2	6.6	40.0	46.9
Q26	加入時のみ受けた	1597	8.3	4.9	42.4	46.3
	継続的に何回か受けた	797	18.7	17.4	40.5	28.1
	実施されていたが、受けなかった	397	13.6	14.9	38.3	35.8
	実施されていなかった	855	4.2	4.0	41.5	50.9
	実施されていたかどうかわからない	1354	3.0	1.5	36.5	59.4

（注）■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、

■は-5ポイント以下

（出所）本調査

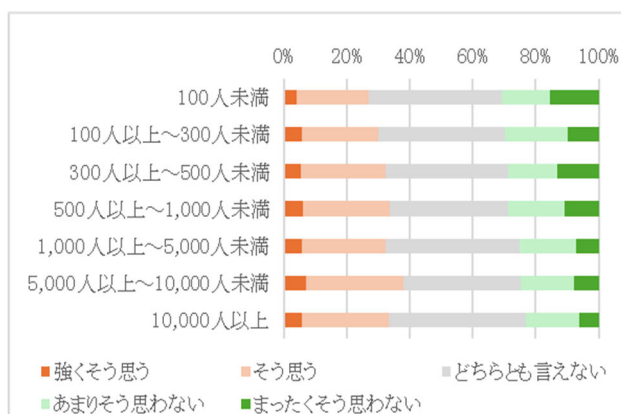
以上から、企業の積極的な金融教育によって行動変容をもたらし、エンゲージメントやウェルビーイング向上に寄与することが期待される。

大企業ほど金融教育の実施率が高く【前掲図 6】、本調査においても企業規模が大きくなるほどエンゲージメントやウェルビーイング向上に寄与していることが確認できる【図 13】。中長期的な企業価値向上に繋がる人的資本経営の観点から、企業規模に拘わらず全ての人に職域での金融教育を届けることが社会全体のウェルビーイング向上にとって重要となる。

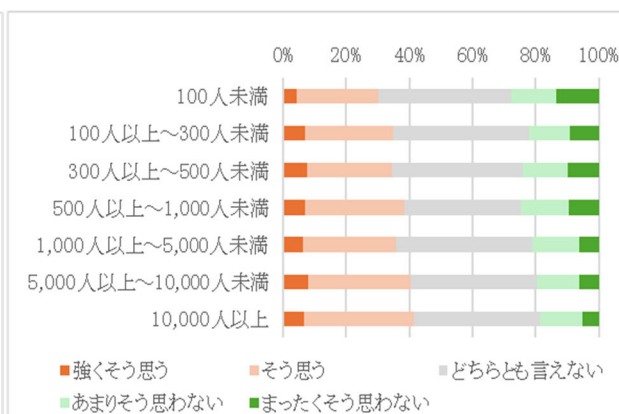
【図 13】 企業規模とエンゲージメント・ウェルビーイング

※Q43. あなたの考えに近いものを選んでください。（質問詳細は Appendix 参照）

Q43-5 会社の金融教育とエンゲージメント



Q43-6 会社の金融教育とウェルビーイング



（出所）本調査

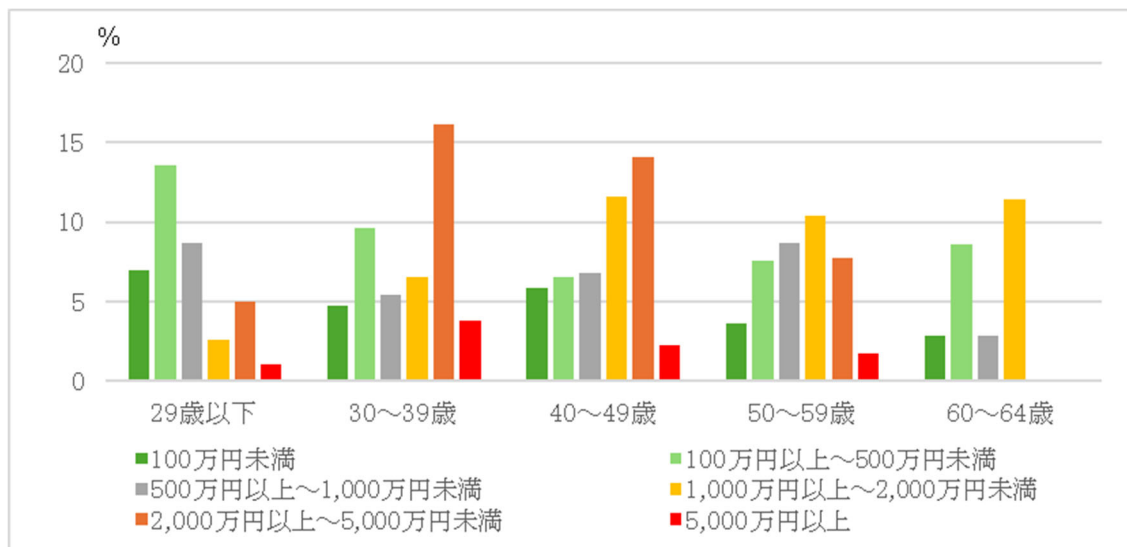
6. 借入金の有無が資産形成に与える影響

6.1 住宅ローンの有無と金融資産との関係

各年代の借入金の分布を確認すると、30代で2,000～5,000万円の借入金が最も多い。年代が上がるとともにローン返済が進むことで残高の減少傾向が見て取れる【図 14】が、60代においても1,000～2,000万円の借入金残高がある。この価格帯の借入金は主に住宅ローンと考えられ、晩婚化や定年延長の社会情勢の中で、住宅取得年齢や完済年齢の後ずれが想定される。

【図 14】年代別の借入金分布

※Q36. あなたの世帯の借入金はおよそいくらですか。



(出所) 本調査

ここで住宅ローンと金融資産の関係をみるために、持ち家があり (Q4=1・2 を選択) かつ借入金がある (Q36=2～7 を選択) 者 (n=1,704) を「住宅ローンあり」と仮定して分析を行う。

金融資産額 (Q33) の平均値は全サンプルで 1,465 万円 (わからないを除く n=3,763)、住宅ローンあり (同 n=1,488) では 1,216 万円、借入金なし (Q36=1、同 n=1,756) は 1,854 万円と、住宅ローンがある層は金融資産額が少ない【表 8】。

【表 8】住宅ローンの有無と金融資産額 (Q33)

※Q33. あなたの世帯で現在保有している預貯金や株式、債券、投資信託、REIT などの金融資産額 (DC・iDeCo を除く) はおよそいくらですか。

	n	なし	100万円未満	100万円以上～500万円未満	500万円以上～1,000万円未満	1,000万円以上～2,000万円未満	2,000万円以上～5,000万円未満	5,000万円以上	平均値 (万円)
全体	3,763	226	552	923	691	565	514	292	1,465
住宅ローンあり	1,488	64	225	410	319	227	173	70	1,216
借入なし(持ち家保有)	774	60	63	136	132	103	160	120	2,193
借入なし(全体)	1,756	128	204	357	278	269	318	202	1,854

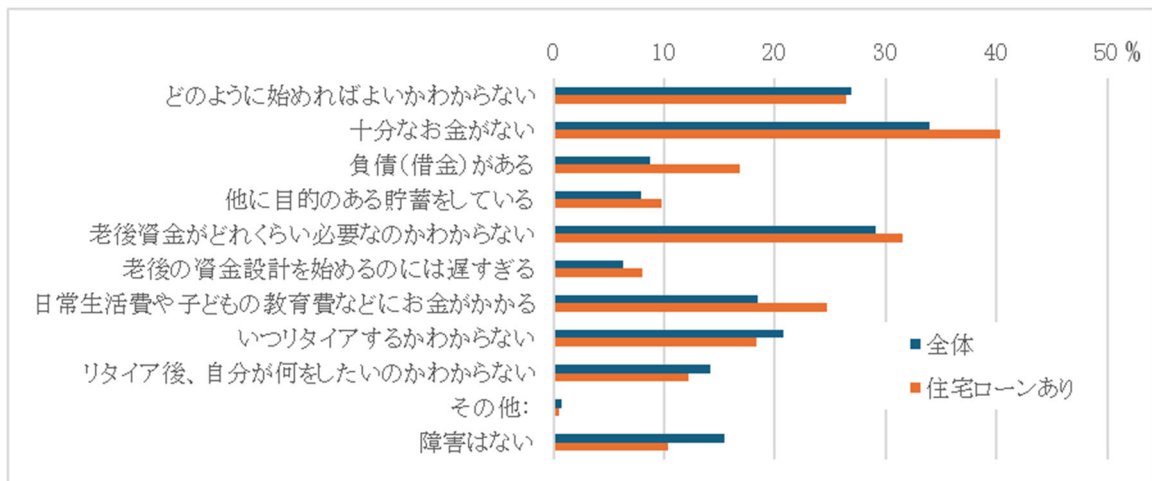
(出所) 本調査

また、資産形成への障害 (Q15) を尋ねたところ、全サンプルと比

較して「十分なお金がない」「負債（借金）がある」との回答が多いことがわかった【図 15】。

【図 15】住宅ローンの有無と資金設計の障害(Q15)

※Q15. あなたにとって老後の資金設計を始めるうえで障害となるものは何ですか。（複数回答）



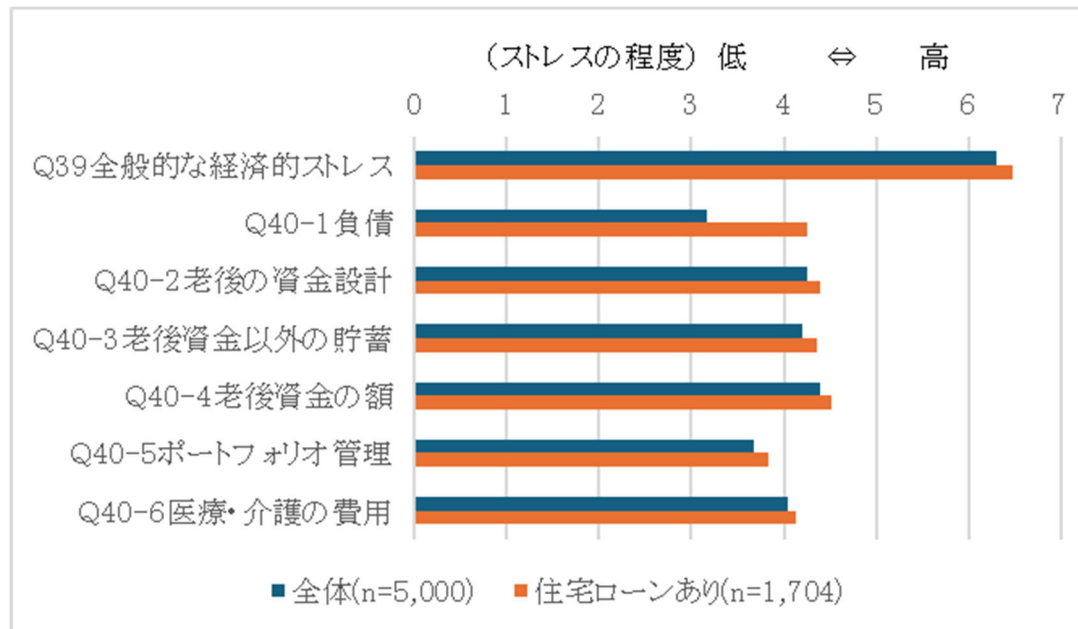
（出所）本調査

さらに、全般的な経済ストレス（Q39）と各要因（Q40）をみると、住宅ローンありはすべての項目でストレスが高めであり、特に負債ストレス（Q40-1）が全体と比較して高い【図 16】。

【図 16】 住宅ローンの有無と経済的ストレス(Q39・Q40)

Q39. 現在あなたが感じている全般的な経済的ストレスの程度

Q40. あなたの経済生活における各要因についてのストレスの程度



(注) Q39 は 0～10 (0: ストレスが全くない⇔10:非常にストレスがある)、Q40 は 0～6

(0: ストレスがない⇔6: ストレスがある) である。(質問詳細は Appendix 参照)

(出所) 本調査

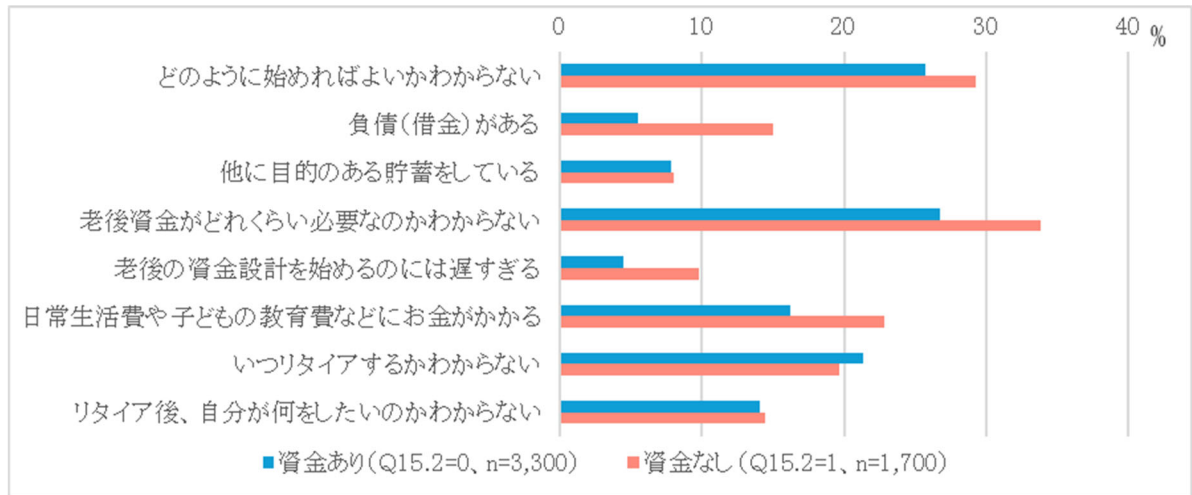
このことから、住宅ローンがある層は経済（特に負債）ストレスが高く、余裕資金がないため、資産形成が進みにくい状況にある。住宅ローンを組む前の 20 代から家計管理の意識を高めるためには、より早い時期からの金融教育が必要である。リテラシーを向上させるとともに、資産の見える化やライフプランシミュレーションを通して計画的な住宅購入を行うことが、老後の資産形成への後押しになるといえよう。

6.2 余裕資金がない人へのアプローチ

では、余裕資金がない人に対してどのようにアプローチすべきだろうか。資金設計の障害（前掲図 15）の回答で、「十分なお金がない」を選んだ人（＝資金なし）と選ばなかった人（資金あり）に分けて集計すると、資金がない人はある人と比べて、借金や生活費等の負担が重く、老後の資金設計を始めるには手遅れだと感じている状況が見て取れる。一方で、上位 2 項目に着目すると、「老後資金がどれくらい必要か」をシミュレーションしたうえで、「どのように始めればよいか」をアドバイスすることが、障害を解消する有効なアプローチとなろう【図 17】。

【図 17】 資金の有無と資金設計の障害（Q15）

Q15. あなたにとって老後の資金設計を始めるうえで障害となるものは何ですか。（複数回答）



（出所）本調査

7. 今後の課題

7.1 職域での金融教育のカバー率拡大

企業型 DC 導入企業には従業員への継続的な投資教育が「努力義務」として課され、大企業中心に実施されてはいるものの、アプローチ不足により従業員には教育を受けたという実感が乏しい。企業規模による導入格差に加えて、加入条件に当たらない低収入で短時間労働の従業員が存在するため、社会人の金融教育のカバー率をより広げ、企業規模や就労環境に拘わらず同質の金融教育が受けられる環境整備が必要である。

また、ライフステージの多様化に対応するため、企業年金のポータビリティを高める制度も検討の余地があろう。諸外国の取組事例を参考に、企業年金への自動加入・強制加入システムの検討や、J-FLEC の国民全体を包摂する金融教育プラットフォームには、企業へのコンテンツ提供を含め全世代型の更なるサイトの充実が期待される。教育費や住宅ローン等の負担が資産形成を阻む一因でもあることから、より若いうちからの金融教育を定着させ、家計管理や将来を見据えた資金設計を習慣化するツールやアドバイザーの提供が老後資産形成への後押しとなろう。

7.2 無関心層へのパーソナライズされたアプローチ

職域での金融教育にアクセスできる人を無関心に放置させないよう、アプローチ方法を工夫することが肝要である。大企業では提供コンテン

ツや個別相談に力を入れているところもあるが、一方的で一般的な情報提供に留まりがちである。ツールやコンテンツの多様化など、いかにパーソナライズされた情報を届けるかが重要である。ファイナンシャル・ウェルビーイング向上にとって、金融知識の底上げは中間地点であり、その実現には行動変容が必須となる。継続的な金融教育をベースに、資産の見える化で自分事として捉え興味を持続させるインセンティブ等の工夫、誰もが気軽にライフプランニングや個別相談で行動変容を促す仕組みが必要である。

7.3 従業員への継続金融教育の重要性と企業負担の軽減

大企業においては、令和 5 年 3 月期から人的資本に関する開示が義務付けられ、資産形成支援などファイナンシャル・ウェルネスに関する取組についての積極的な開示とともに、金融教育にも力を入れていくことが想定される。一方、中小零細企業等には低コストで企業年金を導入できる仕組み、事業主掛金や継続教育コストを軽減する施策も必要である。まずは人的資本経営が企業価値を高めるという意識を持つことが肝要であり、従業員の心身の健康と経済的な安定を支援する企業の取組が、従業員のエンゲージメントを向上させ、長期的には企業価値向上に資することを再認識すべきである。

8. おわりに

本調査の特徴として 2 点あり、ひとつは日米比較が可能な設問であった。米国では、企業や運営管理機関の提供する情報やコンテンツの活用が進んでおり、ツールの評価も高い。資産の全体像が見える化することは、家計管理や資産形成にフィードバックしやすく、アドバイザーに対価を払う傾向も行動変容に繋がりやすいとみられる。一方で、わが国ではアドバイザーに「今後も払いたくない」が最多であるが、「将来的に検討したい」が 40%と、ニーズが確認できた。

もうひとつの特徴は、サンプルを「企業型 DC のみ」「iDeCo のみ」「両方に加算」の 3 カテゴリーに分類し、各々の特徴を捉えたことである。「iDeCo のみ」は規模の小さな企業に属し非正規が多い傾向がみられ、職域での金融教育を受ける機会が少なく、自助努力で資産形成を行っていることがわかった。「企業型 DC のみ」は、資金面で余裕があるものの多忙で無関心の傾向がみられ、アプローチ方法の工夫によっては金融教育の効果が期待できる層である。パーソナライズされたコンテンツで興味を持続させ、ライフプランニングを容易にする資産の見える化、専

門家による個別アドバイスの活用等により行動変容に繋げるメニューの導入が有効である。

将来の企業価値を高める人的資本経営の観点から、企業にとっては従業員に対して継続投資教育や資産形成に積極的に関わる姿勢が肝要である。米国に比べて会社への期待やエンゲージメントは全般的に低い水準であるものの、受講傾向にある若年層と「両方に加入」層では、比較的公司に期待し評価する傾向がみられた。特に負債ストレスが資産形成への障害になりやすいことから、住宅ローンを組む前の若年層に早いうちから金融教育を行うことや、「企業型DCのみ」に特徴的な無関心層に響くようなアプローチを工夫することで、資産形成に寄与する可能性がある。また、「iDeCoのみ」を「両方に加入」に移行できるよう、企業規模や就労環境に拘わらず取りこぼしのない企業年金制度に拡充することが、社会全体のファイナンシャル・ウェルビーイング向上に資すると思われる。

参考文献

- 確定拠出年金教育協会（2024）「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2024 全体報告書」
- 確定拠出年金・調査広報研究所（2023）「第 20 回企業型確定拠出年金制度に関する調査（制度運営編）報告書」
- 企業年金連合会（2024）「2022 年度決算確定拠出年金実態調査結果（概要版）」
- 金融庁（2024）「「職域等における金融経済教育を推進するための手法に関する調査」報告書」
- 厚生労働省（2023）「令和 5 年就労条件総合調査の概況」
- Bayer, P.J., Bernheim, B.D. and Scholz, J.K (1996) “The Effects of Financial Education in the Workplace: Evidence from a Survey of Employers”, *NBER Working Paper*, n.5655.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3354
(2024.12.16)
- Clark, R.L. and Lusardi, A., Mitchell, O.S.(2015) “Employee Financial Literacy and Retirement Plan Behavior: A Case Study”, *NBER working paper series*
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21461/w21461.pdf (2024.12.16)
- Department for Work and Pensions (2024) “Workplace pension participation and savings trends: 2009 to 2023”
<https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2023/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2023>
- Dholakia, U., Tam, L., Yoon, S., & Wong, N. (2016) “The ant and the grasshopper: understanding personal saving orientation of consumers”, *Journal of Consumer Research*, 43 (1) ,pp134-155.
<https://www.jstor.org/stable/26570281> (2024.12.17)
- Lusardi, A., and Mitchell, O.S. (2007) “Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education”, *Business Economics*, 42(1),35-44.
https://www.researchgate.net/publication/225566633_Financial_Literacy_and_Retirement_Preparedness_Evidence_and_Implications_for_Financial_Education (2024.12.16)
- Lusardi, A., and Streeter, J.L. (2023) “Financial literacy and financial

- well-being: Evidence from the US”, *Journal of Financial Literacy and Wellbeing*, 1(2), pp1-30.
<https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-financial-literacy-and-wellbeing/article/financial-literacy-and-financial-wellbeing-evidence-from-the-us/318307008828D2D7932C13E04B90DD88> (2024.12.17)
- Money & Pensions Service (2020) “UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030”
<https://maps.org.uk/en/our-work/uk-strategy-for-financial-wellbeing#> (2024.12.20)
- Nagpal, S. and Sharma, N. (2023) “Employee Financial Literacy And Retirement Planning Behavior: A Case Study”, *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(4), pp3829-3835.
<https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/8541> (2025.2.17)
- Sekita, S. (2011), “Financial literacy and retirement planning in Japan”, *Journal of Pension Economics & Finance*, Vol.10(4), pp.637–656.
https://gflec.org/wp-content/uploads/2015/09/FLAT-World_Japan.pdf (2024.12.16)
- Thinking Ahead Institute (2024) “Global Pension Assets Study 2024”
<https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2024/> (2024.12.20)

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

* ■は全体＋10ポイント以上、■は＋5ポイント以上、■は－10ポイント以下、■は－5ポイント以下
 * グレー表記はベースがn＝29以下のため参考値

SC1.あなたの性別をお答えください。

SA

		n	男 性	女 性	他 そ の
全体		5000 100.0	3625 72.5	1358 27.2	17 0.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	1317 73.3	472 26.3	7 0.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	795 70.5	328 29.1	4 0.4
	両方に加入	2077 100.0	1513 72.8	558 26.9	6 0.3

SC2.あなたの年齢をお答えください。（半角数字でご記入ください）

歳

		n	値 平 均	値 最 小	値 最 大
全体		5000	42.93	15.00	64.00
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	43.20	18.00	64.00
	iDeCoのみ	1127	44.63	22.00	64.00
	両方に加入	2077	41.78	15.00	64.00

SC3.あなたが最後に卒業された学校は、次のどれに該当しますか。

SA

		n	中 学 校	高 等 学 校	校 短 大 ・ 専 修 学	大 学 ・ 大 学 院	そ の 他 ：
全体		5000 100.0	35 0.7	869 17.4	649 13.0	3424 68.5	23 0.5
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	14 0.8	335 18.7	221 12.3	1216 67.7	10 0.6
	iDeCoのみ	1127 100.0	9 0.8	213 18.9	183 16.2	718 63.7	4 0.4
	両方に加入	2077 100.0	12 0.6	321 15.5	245 11.8	1490 71.7	9 0.4

SC4.あなたは、現在、厚生年金に加入していますか。

SA

		n	現 在 、 加 入 し て い る	い 現 在 、 加 入 し て い な い	わ か ら な い
全体		5000 100.0	5000 100.0	0 0.0	0 0.0
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	1796 100.0	0 0.0	0 0.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	1127 100.0	0 0.0	0 0.0
	両方に加入	2077 100.0	2077 100.0	0 0.0	0 0.0

SC5.あなたは現在、「企業型確定拠出年金」（いわゆる企業型DC※）に加入していますか。

SA

		n	現 在 、 加 入 し て い る	い 現 在 、 加 入 し て い な い	わ か ら な い
全体		5000 100.0	3873 77.5	1064 21.3	63 1.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	1796 100.0	0 0.0	0 0.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	0 0.0	1064 94.4	63 5.6
	両方に加入	2077 100.0	2077 100.0	0 0.0	0 0.0

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

SC6.あなたは現在、個人型確定拠出年金（iDeCo、イデコ）に拠出していますか。

SA

		現在、 拠出 してい る	現在、 拠出 してい ない	わ か ら な い
	n			
全体	5000 100.0	3204 64.1	1661 33.2	135 2.7
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	0 0.0	1661 92.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	1127 100.0	0 0.0
	両方に参加	2077 100.0	2077 100.0	0 0.0

Q1.あなたを除いて同居されている方は何人ですか。

SA

		0 人 （一人 暮らし）	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人 以上
	n							
全体	5000 100.0	1082 21.6	1029 20.6	1210 24.2	1091 21.8	402 8.0	127 2.5	59 1.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	410 22.8	366 20.4	461 25.7	370 20.6	121 6.7	44 2.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	249 22.1	265 23.5	274 24.3	228 20.2	84 7.5	19 1.7
	両方に参加	2077 100.0	423 20.4	398 19.2	475 22.9	493 23.7	197 9.5	64 3.1

Q2.現在、あなたはどなたと一緒に住まいですか。あなたとの続柄でお答えください。あてはまる方を全てお選びください。（いくつでも）

MA

		n	父 母 （含 む）	父 や 母 （配 偶 者 の 父	配 偶 者	子	む） の 祖 父 や 祖 母 （配 偶 者 を 含	孫	兄弟 姉妹 を 含む）	兄弟 姉妹 （配 偶 者 の	そ の 他 親 族	そ の 他 ：
全体		3918 100.0	896 22.9	3062 78.2	2209 56.4	59 1.5	3 0.1	179 4.6	15 0.4	50 1.3		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1386 100.0	316 22.8	1087 78.4	777 56.1	21 1.5	1 0.1	75 5.4	5 0.4	17 1.2		
	iDeCoのみ	878 100.0	211 24.0	671 76.4	473 53.9	9 1.0	0 0.0	32 3.6	3 0.3	12 1.4		
	両方に参加	1654 100.0	369 22.3	1304 78.8	959 58.0	29 1.8	2 0.1	72 4.4	7 0.4	21 1.3		

Q3.あなたにはお子様がいらっしゃいますか。別居されているお子様も合わせた人数をお答えください。

SA

		0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人 以上
	n							
全体	5000 100.0	2344 46.9	969 19.4	1274 25.5	348 7.0	47 0.9	8 0.2	10 0.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	866 48.2	353 19.7	442 24.6	117 6.5	11 0.6	2 0.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	537 47.6	202 17.9	308 27.3	71 6.3	7 0.6	2 0.2
	両方に参加	2077 100.0	941 45.3	414 19.9	524 25.2	160 7.7	29 1.4	4 0.2

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q4.あなたが現在お住まいの住居は、次のどれですか。

SA

		持ち家（一戸建て）	持ち家（分譲マンション等）	会社宅、公務員住宅、会社の寮	賃貸住宅・公団・公営の賃貸住宅	民間の賃貸住宅	その他：
	n						
全体	5000 100.0	2324 46.5	860 17.2	255 5.1	154 3.1	1385 27.7	22 0.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	805 44.8	339 18.9	103 5.7	47 2.6	498 27.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	539 47.8	174 15.4	34 3.0	33 2.9	335 29.7
	両方に加	2077 100.0	980 47.2	347 16.7	118 5.7	74 3.6	552 26.6

■あなたご自身の年収についておたずねします。

Q5-1.あなたが自身の年収（税・社会保険料の控除前）はおおよそいくらでしたか。給与収入、事業所得、資産運用によって得た利子・配当・譲渡益、その他副収入など、全て含めてお答えください。

SA

		15万円未満	210万円未満	220万円未満	320万円未満	330万円未満	430万円未満	440万円未満	540万円未満	550万円未満	650万円未満	760万円未満	870万円未満	980万円未満	190万円未満	満100万円以上	150万円以上	くわ
	n																	わ
全体	5000 100.0	104 2.1	69 1.4	107 2.1	173 3.5	271 5.4	319 6.4	374 7.5	307 6.1	367 7.3	307 6.1	516 10.3	433 8.7	335 6.7	231 4.6	456 9.1	122 2.4	509 10.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	26 1.4	20 1.1	38 2.1	54 3.0	91 5.1	125 7.0	119 6.6	103 5.7	112 6.2	105 5.8	183 10.2	153 8.5	129 7.2	88 4.9	200 11.1	211 11.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	24 2.1	23 2.0	38 3.4	59 5.2	71 6.3	81 7.2	87 7.7	79 7.0	76 6.7	80 7.1	121 10.7	88 7.8	62 5.5	42 3.7	55 4.9	122 10.8
	両方に加	2077 100.0	54 2.6	26 1.3	31 1.5	60 2.9	109 5.2	113 5.4	168 8.1	125 6.0	179 8.6	122 5.9	212 10.2	192 9.2	144 6.9	101 4.9	201 9.7	176 8.5

Q5-2.そのうちあなたが自身の給与収入はおおよそいくらでしたか。お勤め先が二つ以上の方は、合計金額をお答えください。

SA

		15万円未満	210万円未満	220万円未満	320万円未満	330万円未満	430万円未満	440万円未満	540万円未満	550万円未満	650万円未満	760万円未満	870万円未満	980万円未満	190万円未満	満100万円以上	150万円以上	くわ
	n																	わ
全体	5000 100.0	135 2.7	97 1.9	123 2.5	195 3.9	306 6.1	287 5.7	370 7.4	281 5.6	352 7.0	299 6.0	495 9.9	411 8.2	320 6.4	206 4.1	424 8.5	108 2.2	591 11.8
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	35 1.9	33 1.8	44 2.4	54 3.0	99 5.5	115 6.4	112 6.2	100 5.6	112 6.2	103 5.7	167 9.3	148 8.2	124 6.9	83 4.6	192 10.7	240 13.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	28 2.5	29 2.6	41 3.6	63 5.6	88 7.8	66 5.9	89 7.9	63 5.6	80 7.1	70 6.2	122 10.8	82 7.3	60 5.3	36 3.2	51 4.5	142 12.6
	両方に加	2077 100.0	72 3.5	35 1.7	38 1.8	78 3.8	119 5.7	106 5.1	169 8.1	118 5.7	160 7.7	126 6.1	206 9.9	181 8.7	136 6.5	87 4.2	181 8.7	209 10.1

Q6.あなたの現在のお仕事（従業上の地位）は次のどれに該当しますか。（二つ以上の仕事に就いている方は、主な仕事でお答えください）。

SA

		経営者・役員（法人格を含む）	正社員（民間企業の従業員を公）	パート・アルバイト	契約社員・嘱託	派遣社員	個人事業主（開業届を出し）	家族従業者	その他：
	n								
全体	5000 100.0	141 2.8	4473 89.5	146 2.9	112 2.2	66 1.3	27 0.5	21 0.4	14 0.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	27 1.5	1692 94.2	29 1.6	21 1.2	7 0.4	6 0.3	7 0.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	45 4.0	917 81.4	53 4.7	60 5.3	39 3.5	4 0.4	5 0.4
	両方に加	2077 100.0	69 3.3	1864 89.7	64 3.1	31 1.5	20 1.0	11 0.5	2 0.1

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q7.あなたの現在のお勤め先の従業員・雇い人の規模※は次のどれに該当しますか。（お勤め先が二つ以上の方は、主なお勤め先についてお答えください）。

SA			1 0 0 人 未 満	3 1 0 人 以 上	5 3 0 人 以 上	1 5 0 人 以 上	5 1 0 人 以 上	1 5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	官 公 庁	わ か ら ない
		n									
全体		5000 100.0	879 17.6	656 13.1	393 7.9	536 10.7	886 17.7	374 7.5	848 17.0	175 3.5	253 5.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	191 10.6	190 10.6	137 7.6	201 11.2	378 21.0	173 9.6	413 23.0	16 0.9	97 5.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	379 33.6	195 17.3	78 6.9	94 8.3	122 10.8	26 2.3	69 6.1	97 8.6	67 5.9
	両方に加入	2077 100.0	309 14.9	271 13.0	178 8.6	241 11.6	386 18.6	175 8.4	366 17.6	62 3.0	89 4.3

Q8.現在のお勤め先に定年はありますか。

SA			あ る	な い	い わ か ら ない
		n			
全体		5000 100.0	4454 89.1	338 6.8	208 4.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	1655 92.1	85 4.7	56 3.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	938 83.2	108 9.6	81 7.2
	両方に加入	2077 100.0	1861 89.6	145 7.0	71 3.4

Q8-1.お勤め先の定年をお答えください。（半角数字でご記入ください）

歳			値 平 均	値 最 小	値 最 大
		n			
全体		4454	61.39	1.00	80.00
3カテゴリ	企業型DCのみ	1655	61.15	1.00	80.00
	iDeCoのみ	938	61.86	4.00	75.00
	両方に加入	1861	61.36	3.00	80.00

Q9.現在のお勤め先に役職定年制度はありますか。

SA			あ る	な い	い わ か ら ない
		n			
全体		5000 100.0	2122 42.4	1425 28.5	1453 29.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	715 39.8	517 28.8	564 31.4
	iDeCoのみ	1127 100.0	348 30.9	367 32.6	412 36.6
	両方に加入	2077 100.0	1059 51.0	541 26.0	477 23.0

Q9-1.お勤め先の役職定年をお答えください。（半角数字でご記入ください）

歳			値 平 均	値 最 小	値 最 大
		n			
全体		2122	58.88	0.00	99.00
3カテゴリ	企業型DCのみ	715	58.51	5.00	75.00
	iDeCoのみ	348	59.50	0.00	75.00
	両方に加入	1059	58.92	1.00	99.00

Q10.あなた一人がリタイア後に必要な一か月の資金（公的年金、その他の収入、資産の取崩しなどを含む合計）がどの程度だと思いますか。

SA			1 0 万 円 未 満	1 万 円 未 満 以 上	1 万 円 未 満 以 上	2 万 円 未 満 以 上	2 万 円 未 満 以 上	3 万 円 未 満 以 上	3 万 円 未 満 以 上	4 万 円 未 満 以 上	4 万 円 未 満 以 上	5 万 円 未 満 以 上	6 万 円 未 満 以 上	7 万 円 未 満 以 上	わ か ら ない
		n													
全体		5000 100.0	116 2.3	491 9.8	955 19.1	1042 20.8	698 14.0	454 9.1	181 3.6	88 1.8	60 1.2	61 1.2	16 0.3	66 1.3	772 15.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	36 2.0	180 10.0	329 18.3	398 22.2	262 14.6	151 8.4	52 2.9	24 1.3	18 1.0	15 0.8	7 0.4	16 0.9	308 17.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	33 2.9	143 12.7	276 24.5	216 19.2	141 12.5	75 6.7	32 2.8	16 1.4	13 1.2	7 0.6	0 0.0	8 0.7	167 14.8
	両方に加入	2077 100.0	47 2.3	168 8.1	350 16.9	428 20.6	295 14.2	228 11.0	97 4.7	48 2.3	29 1.4	39 1.9	9 0.4	42 2.0	297 14.3

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q11. 公的年金について、あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）※「ねんきんネット」は、インターネットを通じてご自身の年金の情報を手軽に確認できるサービスです。

MA

		加 入 し て 金 い と る こ と を 金 知 つ て い る 制 度 に	第 2 号 被 保 険 者 で あ る	い 自 る 分 の 年 金 の 受 給 開 始 年 齢 を 知 つ て	い 将 来 受 け 取 る 年 金 見 込 額 を 知 つ て	現 在 納 め て い る 保 険 料 を 知 つ て い る	と 録 ね ん き ん の 定 期 便 （ は が き ） で 年 金 記 と が あ る の 年 金 見 込 額 を 確 認 し た こ と	「 ね ん き ん ネ ッ ト 」 に ア ク セ ス し た	い ず れ に も 該 当 し な い
	n								
全体	5000 100.0	3058 61.2	840 16.8	1540 30.8	1222 24.4	1393 27.9	2270 45.4	1137 22.7	678 13.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	1067 59.4	229 12.8	526 29.3	392 21.8	480 26.7	841 46.8	369 20.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	738 65.5	259 23.0	395 35.0	300 26.6	351 31.1	639 56.7	341 30.3
	両方に加入	2077 100.0	1253 60.3	352 16.9	619 29.8	530 25.5	562 27.1	790 38.0	427 20.6

Q12. あなたの現在のお勤め先の退職金制度、定年時の退職金についてどの程度ご存じですか。

SA

			つ退 い職 て把 握金 の制 度度 しお よび 金 額に	てお いよ しる びく 金 は 額 知 の ら 概 要 を が、 理 解 し 度	る金 額の イメ ー ジは 持っ てい	ない ど ち ら も あ ま り 理 解 し て い	考 え た こ と が な い
		n					
全体		5000 100.0	1178 23.6	1347 26.9	785 15.7	1191 23.8	499 10.0
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	383 21.3	519 28.9	262 14.6	466 25.9	166 9.2
	iDeCoのみ	1127 100.0	246 21.8	252 22.4	165 14.6	314 27.9	150 13.3
	両方に加入	2077 100.0	549 26.4	576 27.7	358 17.2	411 19.8	183 8.8

Q13. あなたは退職金制度（一時金および企業年金）に占める企業型DC割合をご存じですか。

SA

		知 つ て い る	ら ぼ な い や り と し か わ か	考 え た こ と が な い
	n			
全体	5000 100.0	1472 29.4	1884 37.7	1644 32.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	515 28.7	740 41.2
	iDeCoのみ	1127 100.0	166 14.7	324 28.7
	両方に加入	2077 100.0	791 38.1	820 39.5

Q13-1. 企業型DCの割合をお答えください。（半角数字でご記入ください）

		値 平 均	値 最 小	値 最 大
	n			
全体	1472	40.23	0.00	100.00
3カテゴリ	企業型DCのみ	515	49.57	0.00
	iDeCoのみ	166	15.29	0.00
	両方に加入	791	39.39	0.00

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q14.あなたは老後の資金設計について具体的に行動していますか。

SA

		を具 作体 成的 しな て計 い画 る書	検 討 中	いま だ討 始し めた てい いが な	い考 えた こと がな
	n				
全体	5000 100.0	761 15.2	1786 35.7	1574 31.5	879 17.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	189 10.5	583 32.5	659 36.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	186 16.5	428 38.0	319 28.3
	両方に加入	2077 100.0	386 18.6	775 37.3	596 28.7

Q15.あなたにとって老後の資金設計を始めるうえで障害となるものはなんですか。（いくつでも）

MA

		いばど よの いよ かう わにか 始め な	十分 なお 金があ ない	る負 債（ 借金） があ	蓄他 をに 目 的 の あ る 貯	から い な い 要 金 な が ど かれ わく	老 ぎ る め の 資 金 は 設 計 す	始 老 後の の 資 金 に ど	おも 金の が か か る な ど	日 常 生 活 費 や 子 に ど	か わ つ か ら な い ア する	わが か ら な し た 後 の 自 か 分	そ の 他 :	障 害 は な い
	n													
全体	5000 100.0	1345 26.9	1700 34.0	437 8.7	396 7.9	1457 29.1	315 6.3	923 18.5	1037 20.7	711 14.2	39 0.8	770 15.4		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	551 30.7	587 32.7	146 8.1	105 5.8	550 30.6	92 5.1	345 19.2	365 20.3	276 15.4	17 0.9	285 15.9	
	iDeCoのみ	1127 100.0	250 22.2	407 36.1	81 7.2	50 4.4	333 29.5	58 5.1	196 17.4	249 22.1	188 16.7	7 0.6	196 17.4	
	両方に加入	2077 100.0	544 26.2	706 34.0	210 10.1	241 11.6	574 27.6	165 7.9	382 18.4	423 20.4	247 11.9	15 0.7	289 13.9	

Q16.あなたはアドバイザー※から資産形成に関するアドバイスの支援を受けていますか。（いくつでも）

MA

		い支 入 る 援 に ア 対 価 バ を イ 払 ザ っ て の	い支 入 る 援 に ア 対 価 バ を イ 払 ザ っ て の	たが 現 い 、 在 将 来 的 に い い 検 討 し	いに 今 後 も ア ド バ イ ザ ー に リ ア ク ス す
	n				
全体	5000 100.0	412 8.2	330 6.6	2001 40.0	2344 46.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	78 4.3	53 3.0	745 41.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	45 4.0	36 3.2	423 37.5
	両方に加入	2077 100.0	289 13.9	241 11.6	833 40.1

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。

1. 会社の上司や経営陣

SA

		非 常 に	りそ にれ な	あ ま り	全 く
	n				
全体	5000 100.0	173 3.5	971 19.4	1183 23.7	2673 53.5
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	23 1.3	291 16.2	446 24.8
	iDeCoのみ	1127 100.0	11 1.0	128 11.4	233 20.7
	両方に加入	2077 100.0	139 6.7	552 26.6	504 24.3

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。

2. DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）

SA

		非 常 に	りそ にれ な	あ ま り	全 く
	n				
全体	5000 100.0	184 3.7	1099 22.0	1339 26.8	2378 47.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	30 1.7	370 20.6	526 29.3
	iDeCoのみ	1127 100.0	8 0.7	98 8.7	240 21.3
	両方に加入	2077 100.0	146 7.0	631 30.4	573 27.6

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
3.会社で提供されている教育コンテンツ

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	178 3.6	1072 21.4	1370 27.4	2380 47.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	34 1.9	380 21.2	557 31.0	825 45.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	17 1.5	126 11.2	206 18.3	778 69.0
	両方に参加	2077 100.0	127 6.1	566 27.3	607 29.2	777 37.4

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
4.インターネットでのデジタルツール

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	422 8.4	1817 36.3	1389 27.8	1372 27.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	94 5.2	592 33.0	571 31.8	539 30.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	95 8.4	404 35.8	260 23.1	368 32.7
	両方に参加	2077 100.0	233 11.2	821 39.5	558 26.9	465 22.4

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
5.ロボアドバイザーではない、有料のアドバイザー（FP等）

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	183 3.7	657 13.1	967 19.3	3193 63.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	27 1.5	172 9.6	327 18.2	1270 70.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	18 1.6	77 6.8	170 15.1	862 76.5
	両方に参加	2077 100.0	138 6.6	408 19.6	470 22.6	1061 51.1

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
6.ロボアドバイザー

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	131 2.6	627 12.5	995 19.9	3247 64.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	16 0.9	143 8.0	339 18.9	1298 72.3
	iDeCoのみ	1127 100.0	8 0.7	82 7.3	169 15.0	868 77.0
	両方に参加	2077 100.0	107 5.2	402 19.4	487 23.4	1081 52.0

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
7.友人、家族、同僚

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	297 5.9	1601 32.0	1658 33.2	1444 28.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	69 3.8	536 29.8	644 35.9	547 30.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	46 4.1	304 27.0	372 33.0	405 35.9
	両方に参加	2077 100.0	182 8.8	761 36.6	642 30.9	492 23.7

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
8.新聞、書籍、雑誌、テレビ

SA

		n	非常に	それほど に な	あまり	全 く
全体		5000 100.0	283 5.7	1794 35.9	1553 31.1	1370 27.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	62 3.5	571 31.8	612 34.1	551 30.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	52 4.6	408 36.2	332 29.5	335 29.7
	両方に参加	2077 100.0	169 8.1	815 39.2	609 29.3	484 23.3

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q17.あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか。
9.YouTubeやInstagramのようなSNS

SA

		n	非 常 に	に そ れ な り	あ ま り	全 く
全体		5000 100.0	404 8.1	1473 29.5	1343 26.9	1780 35.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	87 4.8	432 24.1	522 29.1	755 42.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	95 8.4	344 30.5	274 24.3	414 36.7
	両方に参加	2077 100.0	222 10.7	697 33.6	547 26.3	611 29.4

Q18.リタイアメントプランニングについて会社はどのようなサポートをしていますか。（いくつでも）

MA

		n	置イ個実退修資関リ ザー別施面職・産す （相の研金やセ・イ 談で公的・メ 窓きセ年金ナ 口）のナど のアド 設バ	1052 21.0	950 19.0	701 14.0	（その 知ら ない ） よ う な 支 援 は な い	そ の 他 ：
全体		5000 100.0	555 11.1	1052 21.0	950 19.0	701 14.0	2890 57.8	6 0.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	162 9.0	372 20.7	342 19.0	257 14.3	1080 60.1	1 0.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	48 4.3	111 9.8	115 10.2	110 9.8	853 75.7	3 0.3
	両方に加	2077 100.0	345 16.6	569 27.4	493 23.7	334 16.1	957 46.1	2 0.1

Q19.あなたは企業型DCに加しているとお答えになりました。事業主から提出されている事業主掛金額は1か月あたりいくらですか。

SA

			5 千 円 未 満	5 千 円 未 満 以 上	1 万 5 千 円 未 満 以 上	1 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	3 万 5 千 円 未 満 以 上	3 万 5 千 円 未 満 以 上	4 万 5 千 円 未 満 以 上	4 万 5 千 円 未 満 以 上	5 万 5 千 円 未 満 以 上	5 万 5 千 円	わ か ら な い
		n														
全体		3873 100.0	426 11.0	531 13.7	601 15.5	292 7.5	296 7.6	236 6.1	129 3.3	65 1.7	43 1.1	30 0.8	48 1.2	72 1.9	1104 28.5	
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	206 11.5	261 14.5	237 13.2	124 6.9	103 5.7	100 5.6	44 2.4	25 1.4	15 0.8	14 0.8	16 0.9	40 2.2	611 34.0	
	iDeCoのみ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	両方に加	2077 100.0	220 10.6	270 13.0	364 17.5	168 8.1	193 9.3	136 6.5	85 4.1	40 1.9	28 1.3	16 0.8	32 1.5	493 23.7		

Q20.自己で拠出している加入者掛金額（iDeCoを含む）は1か月あたりいくらですか。

SA

			い 拠 出 し て い な い	5 千 円 未 満	5 千 円 未 満 以 上	1 万 5 千 円 未 満 以 上	1 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	2 万 5 千 円 未 満 以 上	3 万 5 千 円 未 満 以 上	3 万 5 千 円 未 満 以 上	4 万 5 千 円 未 満 以 上	4 万 5 千 円 未 満 以 上	5 万 5 千 円 未 満 以 上	5 万 5 千 円	わ か ら な い
		n															
全体		5000 100.0	772 15.4	278 5.6	587 11.7	1025 20.5	277 5.5	644 12.9	189 3.8	131 2.6	49 1.0	41 0.8	28 0.6	40 0.8	56 1.1	883 17.7	
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	608 33.9	103 5.7	180 10.0	157 8.7	56 3.1	70 3.9	59 3.3	28 1.6	13 0.7	10 0.6	5 0.3	11 0.6	16 0.9	480 26.7	
	iDeCoのみ	1127 100.0	35 3.1	39 3.5	146 13.0	383 34.0	53 4.7	307 27.2	40 3.5	19 1.7	4 0.4	5 0.4	5 0.4	5 0.4	8 0.7	78 6.9	
	両方に加入	2077 100.0	129 6.2	136 6.5	261 12.6	485 23.4	168 8.1	267 12.9	90 4.3	84 4.0	32 1.5	26 1.3	18 0.9	24 1.2	32 1.5	325 15.6	

Q21.あなたは加入者掛金を拠出していないとお答えになりました。現在のお勤め先に、加入者が掛金を拠出する（選択制DCとマッチング拠出）制度はありますか。

SA

		n	し あ る （ 利 用 ）	い し あ る （ な 利 用 ）	な い	わ か ら な い
全体		772 100.0	166 21.5	159 20.6	175 22.7	272 35.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	608 100.0	126 20.7	124 20.4	133 21.9	225 37.0
	iDeCoのみ	35 100.0	2 5.7	6 17.1	15 42.9	12 34.3
	両方に加え	129 100.0	38 29.5	29 22.5	27 20.9	35 27.1

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q22.あなたのお勤め先には加入者掛金を拠出する制度があるのに、それを利用していないとお答えになりました。その理由はなんでしょうか。（いくつでも）

MA

		と 思 う か ら 金 で 十 分 だ	い メ リ ッ ト が わ か ら な	ら 十 分 な お 金 が な い か	な 退 い 職 か ら ま で 引 き 出 せ	興 味 が な い か ら	そ の 他 ：
	n						
全体	159 100.0	47 29.6	28 17.6	54 34.0	39 24.5	20 12.6	16 10.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	124 100.0	37 29.8	19 15.3	42 33.9	29 23.4	15 12.1
	iDeCoのみ	6 100.0	0 0.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	2 33.3
	両方に加	29 100.0	10 34.5	7 24.1	10 34.5	3 10.3	1 3.4

Q23.あなたのDC残高はいくらですか。

SA

		1 0 0 万 円 未 満	3 1 0 0 万 円 未 満	5 3 0 0 万 円 未 満	7 5 0 0 万 円 未 満	1 7 0 0 万 円 未 満	満 1 0 0 万 円 未 満	満 1 0 0 万 円 未 満	2 0 0 万 円 未 満	わ か ら な い
	n									
全体	5000 100.0	965 19.3	836 16.7	475 9.5	296 5.9	198 4.0	129 2.6	67 1.3	54 1.1	1980 39.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	318 17.7	252 14.0	156 8.7	92 5.1	77 4.3	62 3.5	27 1.5	788 43.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	269 23.9	225 20.0	54 4.8	27 2.4	15 1.3	11 1.0	5 0.4	511 45.3
	両方に加	2077 100.0	378 18.2	359 17.3	265 12.8	177 8.5	106 5.1	56 2.7	30 1.4	681 32.8

Q24.あなたはDC（企業型、iDeCo）の掛金額は十分だと思いますか。

SA

		十 分 で あ る	い 十 分 で は な い	わ か ら な い
	n			
全体	5000 100.0	855 17.1	2515 50.3	1630 32.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	247 13.8	809 45.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	180 16.0	635 56.3
	両方に加	2077 100.0	428 20.6	1071 51.6

Q25.あなたはDCの加入者口座番号とパスワードを把握していますか。

SA

		る 把 握 し て い る	わ か ら な い
	n		
全体	5000 100.0	2679 53.6	2321 46.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	891 49.6
	iDeCoのみ	1127 100.0	567 50.3
	両方に加	2077 100.0	1221 58.8

Q26.あなたはDC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）が主催する教育・研修を受けましたか。

SA

		け 加 た 入 時 の み 受	か 継 受 続 け た に 何 回	か た つ が 施 た 受 け て ない	な 実 か 施 つ さ た れ て い	か た 実 ら か 施 な ど さ い う れ か て わ い
	n					
全体	5000 100.0	1597 31.9	797 15.9	397 7.9	855 17.1	1354 27.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	738 41.1	289 16.1	125 7.0	218 12.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	143 12.7	49 4.3	62 5.5	381 33.8
	両方に加	2077 100.0	716 34.5	459 22.1	210 10.1	256 12.3

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q27-1.あなたはDC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）が主催する教育・研修を受けたとお答えになりました。受講されたのはどのような形式でしたか。（いくつでも）

MA

		n	対 面 セ ミ ナ ー	リ ア ル タ イ ム の オ ナ ー	（ 録 画 ） ア ー カ イ ブ 配 信	e ラ ー ニ ン グ 教 材	個 別 相 談	刷 物 ・ ス ト P D F 配 布 （ 印 等 ）	テ キ ス ト 配 布 （ 印 ）	そ の 他 ：
全体		2394 100.0	1045 43.7	604 25.2	345 14.4	615 25.7	141 5.9	381 15.9	5 0.2	
3カテゴリ	企業型DCのみ	1027 100.0	470 45.8	205 20.0	129 12.6	256 24.9	36 3.5	177 17.2	3 0.3	
	iDeCoのみ	192 100.0	79 41.1	38 19.8	14 7.3	38 19.8	19 9.9	44 22.9	1 0.5	
	両方に加	1175 100.0	496 42.2	361 30.7	202 17.2	321 27.3	86 7.3	160 13.6	1 0.1	

Q27-2.受講された教育・研修は役に立ちましたか。

SA

		た い へ ん 役 に 立 っ た	ま あ ま あ 役 に 立 っ た	か あ っ た り 役 に 立 っ た	役 に 立 た な か っ た	わ か ら な い
	n					
全体	2394 100.0	191 8.0	1175 49.1	615 25.7	213 8.9	200 8.4
3カテゴリ	企業型DCのみ	1027 100.0	44 4.3	487 47.4	275 26.8	119 11.6
	iDeCoのみ	192 100.0	14 7.3	87 45.3	54 28.1	14 7.3
	両方に加	1175 100.0	133 11.3	601 51.1	286 24.3	80 6.8

Q27-3.では、どのようなメニューや仕組みであれば役に立つと思いますか。（いくつでも）

MA

			個別相談	専門家（アドバイザー）による	業務時間として認められること	一律ではなく、年代や理解度に応じた多彩なメニュー	仕組み	スマホアプリやインターネット	アーカイブ配信など自分のペースで利用できるコンテンツ	企業型DC以外の預金口座・証券口座・保険等との紐づけ	企業型DCだけでなく、資産形成全般に役立つ情報	その他：
		n										
全体		828 100.0	285 34.4	241 29.1	270 32.6	212 25.6	111 13.4	147 17.8	250 30.2	12 1.4		
3カテゴリ	企業型DCのみ	394 100.0	143 36.3	112 28.4	126 32.0	109 27.7	57 14.5	75 19.0	142 36.0	7 1.8		
	iDeCoのみ	68 100.0	18 26.5	23 33.8	23 33.8	20 29.4	10 14.7	14 20.6	24 35.3	1 1.5		
	両方に加え	366 100.0	124 33.9	106 29.0	121 33.1	83 22.7	44 12.0	58 15.8	84 23.0	4 1.1		

Q28-1.あなたはDC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）が主催する教育・研修を受けなかったとお答えになりました。その理由はなんですか。（いくつでも）

MA

		た 必 要 性 を 感 じ な か っ た	時 間 が な か っ た か ら	受 講 す る 方 法 が わ か ら な い	面 倒 だ っ た か ら	そ の 他 ：	特 に 理 由 は な か っ た
	n						
全体	397 100.0	67 16.9	154 38.8	111 28.0	66 16.6	6 1.5	39 9.8
3カテゴリ	企業型DCのみ	125 100.0	18 14.4	55 44.0	27 21.6	20 16.0	12 9.6
	iDeCoのみ	62 100.0	17 27.4	21 33.9	10 16.1	7 11.3	10 16.1
	両方に加	210 100.0	32 15.2	78 37.1	74 35.2	39 18.6	17 8.1

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q28-2.では、どのようなメニューや仕組みであれば受講したいと思いますか。（いくつでも）

MA

		よ る 門 家 別 （ 相 談 バ イ ザ ー ） に	こ 業 と 務 時 間 と し て 認 め ら れ る	度 一 律 で は な く、 年 代 ニ ユ ー ー 解	セ ネ ス マ ッ ホ サ イ ブ トリ ヤ ミ 単 に タ ー ア ク	ン ベ ア ー ス カ イ ブ 利 用 配 信 な ど 自 分 の	紐 づ ・ 証 券 D C 以 外 の 保 険 等 の	企 業 型 D C に 役 立 つ 情 報	企 業 型 D C に 役 立 つ 情 報	そ の 他 ：
全体		397 100.0	66 16.6	102 25.7	99 24.9	122 30.7	72 18.1	43 10.8	73 18.4	7 1.8
3カテゴリ	企業型DCのみ	125 100.0	23 18.4	33 26.4	31 24.8	32 25.6	26 20.8	13 10.4	27 21.6	2 1.6
	iDeCoのみ	62 100.0	11 17.7	23 37.1	15 24.2	15 24.2	7 11.3	8 12.9	15 24.2	2 3.2
	両方に加入	210 100.0	32 15.2	46 21.9	53 25.2	75 35.7	39 18.6	22 10.5	31 14.8	3 1.4

Q29.DC制度における資産形成について、どの程度理解し投資やスイッチングなどを行っていますか。

SA

		い 資 の ス イ ツ チ ン グ な ど の も 行 っ て 投	割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投	い 割 合 を 出 し ま い る 分 の 判 断 で 投
全体		5000 100.0	1126 22.5	1305 26.1	888 17.8	610 12.2	1071 21.4			
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	378 21.0	410 22.8	314 17.5	286 15.9	408 22.7			
	iDeCoのみ	1127 100.0	252 22.4	259 23.0	179 15.9	142 12.6	295 26.2			
	両方に加入	2077 100.0	496 23.9	636 30.6	395 19.0	182 8.8	368 17.7			

Q30.DCの資産配分を考えるとときに重視するのはどんなことですか。（いくつでも）

MA

			収益性	リスクとリターンのバランス	安全性	分散投資	資産を引出すまでの期間	家計のキャッシュフロー	手間がかからないこと	運用に係るコストが低いこと	特にない・わからない	その他：
		n										
全体		5000 100.0	1914 38.3	1980 39.6	1689 33.8	1558 31.2	440 8.8	324 6.5	737 14.7	1031 20.6	830 16.6	3 0.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	715 39.8	724 40.3	600 33.4	527 29.3	108 6.0	82 4.6	250 13.9	350 19.5	336 18.7	1 0.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	402 35.7	424 37.6	360 31.9	376 33.4	88 7.8	59 5.2	176 15.6	310 27.5	222 19.7	0 0.0
	両方に加入	2077 100.0	797 38.4	832 40.1	729 35.1	655 31.5	244 11.7	183 8.8	311 15.0	371 17.9	272 13.1	2 0.1

Q31.DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。

1.教育ビデオや資料

SA

			はい	いいえ	わからない
		n			
全体		5000 100.0	1065 21.3	1937 38.7	1998 40.0
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	418 23.3	613 34.1	765 42.6
	iDeCoのみ	1127 100.0	70 6.2	508 45.1	549 48.7
	両方に加入	2077 100.0	577 27.8	816 39.3	684 32.9

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q31.DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。

2.家計管理

SA

		はい	いいえ	わからない
	n			
全体	5000 100.0	748 15.0	2236 44.7	2016 40.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	165 9.2	826 46.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	95 8.4	523 46.4
	両方に加	2077 100.0	488 23.5	887 42.7
				702 33.8

Q31.DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。

3.資産形成の目標の設定または管理方法

SA

		はい	いいえ	わからない
	n			
全体	5000 100.0	1041 20.8	1967 39.3	1992 39.8
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	319 17.8	681 37.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	118 10.5	502 44.5
	両方に加	2077 100.0	604 29.1	784 37.7
				689 33.2

Q31.DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）は消費と貯蓄に関して以下のツールや教育コンテンツを提供していますか。

4.証券口座や銀行預金等を一括管理できるサービス

SA

		はい	いいえ	わからない
	n			
全体	5000 100.0	897 17.9	2021 40.4	2082 41.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	210 11.7	733 40.8
	iDeCoのみ	1127 100.0	151 13.4	482 42.8
	両方に加	2077 100.0	536 25.8	806 38.8
				735 35.4

Q32.DC運営管理機関（企業型DCは会社提供も含む）の提供しているツールはどれくらい役に立ちますか。

SA

		非常に役に立つ	それなりに役に立つ	あまり役に立たない	全く役に立たない
	n				
全体	1777 100.0	211 11.9	1120 63.0	391 22.0	55 3.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	592 100.0	34 5.7	368 62.2	173 29.2
	iDeCoのみ	227 100.0	18 7.9	140 61.7	59 26.0
	両方に加	958 100.0	159 16.6	612 63.9	159 16.6
					28 2.9

Q33.あなたの世帯で現在保有している預貯金や株式、債券、投資信託、REITなどの金融資産額（DC・iDeCoを除く）はおおよそいくらですか。

SA

		なし	100万円未満	100万円以上500万円未満	500万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上5,000万円未満	5,000万円以上1億円未満	1億円以上	わからない
	n									
全体	5000 100.0	226 4.5	552 11.0	923 18.5	691 13.8	565 11.3	514 10.3	292 5.8	1237 24.7	
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	93 5.2	193 10.7	286 15.9	197 11.0	199 11.1	192 10.7	96 5.3	540 30.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	51 4.5	115 10.2	227 20.1	160 14.2	120 10.6	140 12.4	71 6.3	243 21.6
	両方に加	2077 100.0	82 3.9	244 11.7	410 19.7	334 16.1	246 11.8	182 8.8	125 6.0	454 21.9

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q34.あなたの世帯で保有している金融商品は以下のどれですか。（いくつでも）

MA

		n	預貯金	個別株式	（R・E・I・T） ・E・I・T F除	R・E・I・T※	国債・社債等	外貨預金	個人年金保険	F X※等	資産その他（暗号資産・金・）
全体		3537 100.0	2768 78.3	1681 47.5	2088 59.0	281 7.9	452 12.8	477 13.5	1134 32.1		371 10.5
3カテゴリ	企業型DCのみ	1163 100.0	969 83.3	498 42.8	626 53.8	65 5.6	107 9.2	135 11.6	380 32.7		116 10.0
	iDeCoのみ	833 100.0	707 84.9	419 50.3	565 67.8	64 7.7	118 14.2	105 12.6	311 37.3		112 13.4
	両方に加入	1541 100.0	1092 70.9	764 49.6	897 58.2	152 9.9	227 14.7	237 15.4	443 28.7		143 9.3

Q35.株式・債券・投資信託などのリスク資産への投資を始めるために必要なことは何だと思いますか。（いくつでも）

MA

		n	感投資するの必要と性を果た	ツ単にイ作成できるが簡	ライブ資金するため	余投資する	フルオムラ運用して	自動運用し	手続が簡単である	た収入分散の提案	提供社の研修や情報	（信託）の存在相対	い今後も投資はしな	その他：
全体		445 100.0	150 33.7	83 18.7	161 36.2	47 10.6	133 29.9	94 21.1	34 7.6	52 11.7	66 14.8	0 0.0		
3カテゴリ	企業型DCのみ	183 100.0	67 36.6	31 16.9	76 41.5	25 13.7	70 38.3	43 23.5	12 6.6	23 12.6	23 12.6	0 0.0		
	iDeCoのみ	79 100.0	17 21.5	12 15.2	33 41.8	4 5.1	22 27.8	13 16.5	6 7.6	11 13.9	15 19.0	0 0.0		
	両方に加入	183 100.0	66 36.1	40 21.9	52 28.4	18 9.8	41 22.4	38 20.8	16 8.7	18 9.8	28 15.3	0 0.0		

Q36.あなたの世帯の借入金※はおおよそいくらですか。※借入金とは、住宅ローンや自動車ローン・教育ローンなど一定期間の返済があるもので、クレジットカードなど一時的な負債は除きます。

SA

		n	なし	100万円未満	5100円未満	15000円未満	満12万円未満	満15万円未満	5万円以上	わからない
全体		5000 100.0	2114 42.3	254 5.1	433 8.7	363 7.3	434 8.7	558 11.2	112 2.2	732 14.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	751 41.8	93 5.2	128 7.1	102 5.7	146 8.1	235 13.1	38 2.1	303 16.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	583 51.7	39 3.5	76 6.7	54 4.8	85 7.5	131 11.6	17 1.5	142 12.6
	両方に加入	2077 100.0	780 37.6	122 5.9	229 11.0	207 10.0	203 9.8	192 9.2	57 2.7	287 13.8

Q37.iDeCoを始めたきっかけは何でしょうか。（いくつでも）

MA

		n	たスネ情など自分です得	アドパイスからの	の家族・バ知人から	等行・金融機関の（保銀誘）	金証機関の（保銀）	提供社からの情報	その他：
全体		3204 100.0	1540 48.1	337 10.5	717 22.4	434 13.5	894 27.9	54 1.7	
3カテゴリ	企業型DCのみ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	iDeCoのみ	1127 100.0	653 57.9	62 5.5	241 21.4	117 10.4	195 17.3	30 2.7	
	両方に加入	2077 100.0	887 42.7	275 13.2	476 22.9	317 15.3	699 33.7	24 1.2	

Q38.10万円を投資すると、半々の確率で2万円の値上がり益が、1万円の値下がり損のいずれかが発生するとします。あなたなら、どうしますか。

SA

		n	投資する	投資しない
全体		5000 100.0	2815 56.3	2185 43.7
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	850 47.3	946 52.7
	iDeCoのみ	1127 100.0	630 55.9	497 44.1
	両方に加入	2077 100.0	1335 64.3	742 35.7

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q39.現在あなたが感じている全般的な経済的ストレスの程度を0～10までで評価してください。（0：ストレスが全くない⇒10：非常にストレスがある）

		n	が0 全： くス ない ス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ス1 ト0 レ： ス非 が常 あに
全体		5000 100.0	238 4.8	136 2.7	330 6.6	467 9.3	451 9.0	1074 21.5	678 13.6	726 14.5	450 9.0	134 2.7	316 6.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	76 4.2	45 2.5	124 6.9	162 9.0	166 9.2	401 22.3	233 13.0	266 14.8	164 9.1	42 2.3	117 6.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	51 4.5	33 2.9	80 7.1	131 11.6	84 7.5	244 21.7	144 12.8	157 13.9	90 8.0	41 3.6	72 6.4
	両方に加	2077 100.0	111 5.3	58 2.8	126 6.1	174 8.4	201 9.7	429 20.7	301 14.5	303 14.6	196 9.4	51 2.5	127 6.1

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

1.負債（借金）

		n	が0 ない ス ト レ ス	1	2	3	4	5	が6 あ る ス ト レ ス
全体		5000 100.0	2059 41.2	213 4.3	403 8.1	857 17.1	611 12.2	317 6.3	540 10.8
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	757 42.1	83 4.6	144 8.0	296 16.5	218 12.1	109 6.1	189 10.5
	iDeCoのみ	1127 100.0	553 49.1	44 3.9	78 6.9	146 13.0	117 10.4	67 5.9	122 10.8
	両方に加	2077 100.0	749 36.1	86 4.1	181 8.7	415 20.0	276 13.3	141 6.8	229 11.0

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

2.老後の資金設計（運用）

		n	が0 ない ス ト レ ス	1	2	3	4	5	が6 あ る ス ト レ ス
全体		5000 100.0	442 8.8	324 6.5	687 13.7	1310 26.2	1139 22.8	492 9.8	606 12.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	153 8.5	100 5.6	242 13.5	481 26.8	432 24.1	175 9.7	213 11.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	102 9.1	59 5.2	162 14.4	278 24.7	263 23.3	129 11.4	134 11.9
	両方に加	2077 100.0	187 9.0	165 7.9	283 13.6	551 26.5	444 21.4	188 9.1	259 12.5

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

3.老後資金以外の貯蓄

		n	が0 ない ス ト レ ス	1	2	3	4	5	が6 あ る ス ト レ ス
全体		5000 100.0	458 9.2	277 5.5	742 14.8	1423 28.5	1102 22.0	433 8.7	565 11.3
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	165 9.2	86 4.8	238 13.3	545 30.3	401 22.3	159 8.9	202 11.2
	iDeCoのみ	1127 100.0	116 10.3	61 5.4	171 15.2	306 27.2	253 22.4	96 8.5	124 11.0
	両方に加	2077 100.0	177 8.5	130 6.3	333 16.0	572 27.5	448 21.6	178 8.6	239 11.5

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

4.老後資金の額

SA

		い	0	1	2	3	4	5	る	6
		ス							ス	
		ト							ト	
		レ							レ	
		ス							ス	
		が							が	
		な							あ	
	n									
全体	5000	395	260	629	1337	1151	574	654		
	100.0	7.9	5.2	12.6	26.7	23.0	11.5	13.1		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	133	91	202	518	413	200	239	
		100.0	7.4	5.1	11.2	28.8	23.0	11.1	13.3	
	iDeCoのみ	1127	97	55	150	276	258	137	154	
		100.0	8.6	4.9	13.3	24.5	22.9	12.2	13.7	
	両方に加	2077	165	114	277	543	480	237	261	
	100.0	7.9	5.5	13.3	26.1	23.1	11.4	12.6		

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

5.ポートフォリオ管理

SA

		い	0	1	2	3	4	5	る	6
		ス							ス	
		ト							ト	
		レ							レ	
		ス							ス	
		が							が	
		な							あ	
	n									
全体	5000	766	338	768	1896	699	225	308		
	100.0	15.3	6.8	15.4	37.9	14.0	4.5	6.2		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	290	127	257	728	212	74	108	
		100.0	16.1	7.1	14.3	40.5	11.8	4.1	6.0	
	iDeCoのみ	1127	199	81	172	417	153	37	68	
		100.0	17.7	7.2	15.3	37.0	13.6	3.3	6.0	
	両方に加	2077	277	130	339	751	334	114	132	
	100.0	13.3	6.3	16.3	36.2	16.1	5.5	6.4		

Q40.あなたの経済生活における各要因について、ストレスの程度をそれぞれお答えください。

6.医療・介護の費用

SA

		い	0	1	2	3	4	5	る	6
		ス							ス	
		ト							ト	
		レ							レ	
		ス							ス	
		が							が	
		な							あ	
	n									
全体	5000	538	367	716	1458	1005	431	485		
	100.0	10.8	7.3	14.3	29.2	20.1	8.6	9.7		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	192	137	258	355	140	178		
		100.0	10.7	7.6	14.4	19.8	7.8	9.9		
	iDeCoのみ	1127	138	80	162	232	93	106		
		100.0	12.2	7.1	14.4	20.6	8.3	9.4		
	両方に加	2077	208	150	296	418	198	201		
	100.0	10.0	7.2	14.3	29.2	20.1	9.5	9.7		

Q41.NISAの税金メリットのうち正しいものは以下のうちどれでしょうか。

SA

		さ	投	が	運	わ
		れ	れ	売	用	か
		資	資	`	益	ら
		金	金	却	配	な
		額	額	当	益	い
		が	が	は	が	
		所	所	金	非	
		得	得	課	課	
		税	税	税	税	
		控	控	課	課	
		除	除	税	税	
	n					
全体	5000	710	562	2776	952	
	100.0	14.2	11.2	55.5	19.0	
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796	206	127	1025	438
		100.0	11.5	7.1	57.1	24.4
	iDeCoのみ	1127	129	72	745	181
		100.0	11.4	6.4	66.1	16.1
	両方に加	2077	375	363	1006	333
	100.0	18.1	17.5	48.4	16.0	

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q42.加入者掛金（iDeCo掛金を含む）の税金メリットのうち正しいものは以下のうちどれでしょうか？

SA

		n	が掛 金 運 は 用 所 益 得 が 控 除 さ れ な い	却 れ 掛 金 配 が 全 額 は 所 得 控 除 さ れ な い	れ 掛 金 運 が 全 額 も 所 得 控 除 さ れ な い	わ か ら な い
全体		5000 100.0	475 9.5	986 19.7	2061 41.2	1478 29.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	148 8.2	236 13.1	657 36.6	755 42.0
	iDeCoのみ	1127 100.0	69 6.1	219 19.4	615 54.6	224 19.9
	両方に加入	2077 100.0	258 12.4	531 25.6	789 38.0	499 24.0

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

1.あなたはご自身の金融リテラシー（お金に関する知識・判断力）があるほうだと思いますか

SA

		n	強く そう 思う	そう 思う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
全体		5000 100.0	241 4.8	1166 23.3	1959 39.2	1083 21.7	551 11.0
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	52 2.9	342 19.0	720 40.1	447 24.9	235 13.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	38 3.4	277 24.6	430 38.2	261 23.2	121 10.7
	両方に加入	2077 100.0	151 7.3	547 26.3	809 39.0	375 18.1	195 9.4

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

2.会社（官公庁を含むお勤め先）は、従業員に対するリタイアメントプラン、DCの教育、資産形成など金融経済教育に熱心に取り組んでいると思いますか

SA

		n	強く そう 思 う	そ う 思 う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
全体		5000 100.0	219 4.4	811 16.2	1774 35.5	1249 25.0	947 18.9
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	40 2.2	269 15.0	720 40.1	464 25.8	303 16.9
	iDeCoのみ	1127 100.0	18 1.6	97 8.6	325 28.8	324 28.7	363 32.2
	両方に加入	2077 100.0	161 7.8	445 21.4	729 35.1	461 22.2	281 13.5

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

3.会社（官公庁を含むお勤め先）に従業員に対する前述のような金融経済教育を継続的に実施・充実することを期待しますか

SA

			強 く そ う 思 う	そ う 思 う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
		n					
全体		5000 100.0	345 6.9	1302 26.0	1842 36.8	928 18.6	583 11.7
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	110 6.1	499 27.8	680 37.9	322 17.9	185 10.3
	iDeCoのみ	1127 100.0	62 5.5	237 21.0	366 32.5	260 23.1	202 17.9
	両方に加入	2077 100.0	173 8.3	566 27.3	796 38.3	346 16.7	196 9.4

【Appendix】カテゴリ3分類のクロス集計表（職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査）

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

4.会社（官公庁を含むお勤め先）の福利厚生制度やDC制度（選択制DCやマッチング拠出などを含む）を利用すれば、資産形成を有利に行うことができると思いますか

SA

		強く そう 思う	そう 思う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
	n					
全体	5000 100.0	295 5.9	1304 26.1	2079 41.6	811 16.2	511 10.2
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	97 5.4	471 26.2	786 43.8	284 15.8
	iDeCoのみ	1127 100.0	44 3.9	245 21.7	449 39.8	217 19.3
	両方に加	2077 100.0	154 7.4	588 28.3	844 40.6	310 14.9

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

5.会社（官公庁を含むお勤め先）が前述のような金融経済教育に熱心に取り組むと会社に対する満足度や会社に対する帰属意識は高まると思いますか

SA

		強く そう 思う	そう 思う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
	n					
全体	5000 100.0	267 5.3	1295 25.9	2081 41.6	854 17.1	503 10.1
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	79 4.4	451 25.1	771 42.9	325 18.1
	iDeCoのみ	1127 100.0	34 3.0	277 24.6	469 41.6	194 17.2
	両方に加	2077 100.0	154 7.4	567 27.3	841 40.5	335 16.1

Q43.あなたの考えに近いものを選んでください。

6.会社（官公庁を含むお勤め先）が前述のような金融経済教育に熱心に取り組むことは、ご自身のファイナンシャル・ウェルビーイング※に対して有意義なものだと思いますか

SA

		強く そう 思う	そう 思う	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	い ま っ た く そ う 思 わ な い
	n					
全体	5000 100.0	311 6.2	1465 29.3	2092 41.8	700 14.0	432 8.6
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	94 5.2	530 29.5	774 43.1	255 14.2
	iDeCoのみ	1127 100.0	50 4.4	296 26.3	476 42.2	171 15.2
	両方に加	2077 100.0	167 8.0	639 30.8	842 40.5	274 13.2

Q44.金融経済教育（研修やセミナー）から得られた知識を、実際に自分のライフプランニング（家計管理、資産形成・投資）行動に移すために必要なものは何だと思いますか。（いくつでも）

MA

		自 分 の 意 識 を 変 え る こ と	さ ら な る 金 融 経 済 知 識 の 習 得	で き る こ と	度 ・ 商 品 ） か 選 択 の 肢 （ 金 融 機 関 が 容 易 に	い ろ い ろ な 選 択 の 肢 （ 金 融 機 関 が 容 易 に	継 続 的 な 研 修 ・ セ ミ ナ ー な ど の 機 会	会 社 な ど の 継 続 的 な サ ポ ー ト	口 信 頼 の 存 在	ツ ラ イ フ プ ラ ン が 簡 単 に 作 成 で き る	手 続 き が 簡 単 で あ る こ と	と 制 度 変 更 へ の 対 応 が 容 易 に で き る こ と	そ の 他 ：
	n												
全体	5000 100.0	2303 46.1	1925 38.5	1301 26.0	916 18.3	968 19.4	1009 20.2	826 16.5	1663 33.3	844 16.9	35 0.7		
3カテゴリ	企業型DCのみ	1796 100.0	840 46.8	719 40.0	467 26.0	311 17.3	385 21.4	368 20.5	316 17.6	661 36.8	345 19.2	9 0.5	
	iDeCoのみ	1127 100.0	551 48.9	459 40.7	296 26.3	155 13.8	134 11.9	203 18.0	166 14.7	453 40.2	213 18.9	16 1.4	
	両方に加	2077 100.0	912 43.9	747 36.0	538 25.9	450 21.7	449 21.6	438 21.1	344 16.6	549 26.4	286 13.8	10 0.5	

確定拠出年金における属性別金融リテラシー

沼田 優子

明治大学 専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 専任教授

【記事情報】

掲載誌：年金研究 No.26 pp. 31-59 ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2025 年 5 月 20 日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2025 年 3 月 14 日 論文採択日：2025 年 4 月 25 日

DOI：https://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.26.0_31

要旨

本研究は、日本における確定拠出年金制度と金融リテラシー(Financial Literacy)の関係を分析する。金融リテラシーは金融知識・金融行動・金融態度の三要素から成り立つと広義に捉え、これらの要素が金融リテラシーに与える影響を検証した。また、性別、年代、金融資産、制度の違いに着目した。結果として、金融リテラシーを向上させるためには、単なる金融知識の習得だけでなく、金融行動の促進や金融態度の変容が重要であることが示された。特に、女性や低金融資産層の金融リテラシー向上には、より積極的な支援策が求められる。

1 はじめに

近年、日本政府は「資産所得倍増プラン」のもと、家計の現預金を投資へと向かわせ、企業価値向上の成果を家計に還元することで、更なる投資や消費を促進し、「成長と分配の好循環」を実現することを目指している(内閣官房,2024)。その具体的な施策として、NISA 制度の抜本的拡充・恒久化や金融経済教育の充実などが進められてきた(金融庁,2023)。こうした中、近年は「職域における金融教育」の重要性が強調されている。金融との関わりを、本人の意志に任せると無関心層が取りこぼされてしまうことから、職場で健康診断のように、一層の金融教育を提供する仕組みが模索されているのである。2024 年 3 月 15 日に閣議決定された『国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針』にも、「学校教育や職域・地域における教育等を通じた金融リテラシ

一の向上」が必要であると明記された（金融庁, 2024）。

もっとも金融庁の調査によれば、金融経済教育は「行うべきだ」と回答した人が7割超と国民の金融教育ニーズは高いにも関わらず、現時点で自身が何らかの金融経済教育を「受けたことがある」と認識している人は7%に過ぎない（金融庁, 2022）。また、特に若年層で投資未経験者が多い要因として、「資産運用に関する知識がない」ことを挙げる人が約4割に上ることも報告されている（金融庁, 2022）。

このような課題を受け、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構は、2024年3月に「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」を発足させた（公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 2024a）。このチームの設立目的は、資産形成に関する調査の実施や実践的な課題に関する研究・報告を継続的に行い、その成果を社会に発信・還元することで、国民の長期的な資産形成に向けた行動変容を促し、社会実装を目指すことにある。具体的な活動として、職域における資産形成や金融経済教育の実態を把握するための調査を実施し、その結果を2024年11月に公表した（公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構, 2024b）。

しかしこの調査結果においても、金融知識や金融教育が必ずしも実践に結びついていない現状が浮き彫りになった。例えば、「投資を理解し、かつ自分で判断等を行っている者」は22%に過ぎず、「投資を理解していてもあまり投資行動をとらない者」が26%、「投資についてそれほど理解していなかったり、投資を行っていなかったりする者」が50%にも及ぶ。

これらの結果を踏まえ、資産形成の社会実装に焦点をあててきた本研究チームは、金融教育が投資行動に結びついていない要因の一つとして、従来の金融知識の詰め込み型教育だけでは、資産形成の実装に結びついていない可能性があると考えた。一般に金融教育の第一歩はセミナー形式や冊子の配布が多いが、短時間で知識を詰め込んで消化しきれず、その知識をどう活用したら良いのかわからなかったりするからである。

そこで、本研究では、金融知識を内包しつつも、より広い概念である金融リテラシーに着目した。また、職域における金融リテラシーを向上させるためには、個人の特性や状況に応じた金融教育の提供、すなわちパーソナライゼーションの必要性があると考えた。そのため、属性ごとに金融リテラシーにどのような差があるかを探索することとした。こうした議論を通じて、金融知識に偏重した金融教育の限界を克服する。そのためには、どのような施策が考えられるかを探究する一助となることを目指す。

2 先行研究

2.1 金融リテラシー研究の発展

Shi et al. (2025) のビブリオメトリクス分析 (bibliometrics) によれば、研究者たちの関心が金融リテラシーに向いたのは比較的最近のことである。米国では1980年代、企業に運用を任せることができる確定給付年金 (DB) から、自ら投資判断を行わなければならない企業型確定拠出年金 (DC) への移行が進んだ。これに伴い、個人の金融リテラシーの低さが露呈し、老後の資産形成に対する不安が高まった (Lusardi & Mitchell, 2007a)。

初期の研究は、貯蓄率の低さによる個人の経済的脆弱性を懸念し、職域における金融教育の効果を実証した Bernheim & Garrett (1996) や、ワシントン州の金融リテラシー調査 (Moore, 2003) など、その数は限られた (Shi et al., 2025)。それが、2008年の世界金融危機時に個人が大きな損失を被ったことから、金融リテラシーなどを含む金融マネジメント (Financial Management) の重要性が再認識され、その後研究が急増した (Shi et al., 2025)。この経済的混乱が一般市民にとっての啓発のきっかけとなり、各国政府はより強固な金融教育や消費者保護策に重点を置くようになったのである。

Shi et al. (2025) によれば、個人の金融マネジメントの研究は、大きく4つのクラスターに分類される (表1)。この中で、金融リテラシーが中心的なキーワードの一つとなっていた。個人の資産形成や経済的意思決定に及ぼす影響が大きかったからである。Shi et al. (2025) によれば、金融リテラシー、金融能力 (Financial Capability)、金融行動 (Financial Behavior) の出版論文数は、2007年まではせいぜい年1~2本であったが、金融危機を契機に増え始め、2016年以降は年40本超、そして2022年は遂に100本を超えた。

【表1】 個人の金融マネジメントに関する研究の分類

クラスター名	研究内容
概念的定義と理論的基盤	金融リテラシー、金融能力、金融行動等の理論的な定義や測定方法に関する研究
金融リテラシー、金融能力、金融行動の関係性	金融リテラシーが金融行動や金融能力とどのように結びつくかを探る研究
金融教育と金融行動の関係	金融教育が金融リテラシーや金融行動に与える影響を分析する研究
個人の金融マネジメント行動に影響を与える要因	心理的要因や経済状況などが金融行動に及ぼす影響に関する研究

出典：Shi et al. (2025)

2.2 金融リテラシーの構成要素とその変遷

金融リテラシーの測定方法に関するレビュー論文の Ouachani et al., (2021) によれば、金融リテラシーは多面的な概念であり、その測定には統一的な定義や指標が存在しない。研究者たちは、目的や対象に応じて、正答率など客観的指標や自己評価などの主観的指標を使い分けており、特に貯蓄、投資、借入、消費、リスク理解などの領域の測定が多い。

Moore (2003) は既に金融リテラシー調査において、金融知識 (Financial Knowledge) にだけでなく、金融経験 (Financial Experience) や金融態度 (Financial Attitude) など測定していた。しかし Kadoya & Khan (2020) は、初期の研究の大半が金融リテラシーを金融知識とほぼ同義とされたと指摘している。金融リテラシーをより広い概念として捉える契機の一つとなったのは、実際の金融行動等と関連付ける必要性を強調した Lusardi & Mitchell (2007a) 等であった。

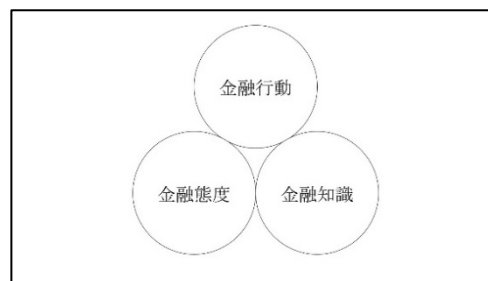
その後、経済協力開発機構(OECD)の金融教育に関する国際ネットワーク (INFE) が、金融知識、金融行動、金融態度からなる金融リテラシー尺度を国際比較のために開発し、14 カ国 (日本や米国は含まれていない) で予備的な研究を行った。その報告書である Atkinson & Messy (2012) は、金融リテラシーを「金融に関する健全な意思決定を行い、究極的には金融面での個人の幸福 (well-being) を達成するために必要な、金融に関する意識、知識、技術、態度および行動の総体」と定義した。この定義はその後「OECD/INFE 金融教育のための国家戦略に関するハイレベル原則」でも採用された (Organization for Economic Co-operation and Development, 2012)。こうして、Kadoya & Khan (2020)などの近年の研究では、金融リテラシーは単なる知識の尺度ではなく、実際の行動や態度と結びつけて評価するものとして位置づけられた。

このように金融リテラシーの測定方法は様々であるが、Atkinson & Messy (2012) の「金融リテラシー尺度」は国際比較調査に使われたこともあり、広く普及している。その内容を見ると、第一に金融知識を測る 8 つの基本的な設問の内容は、①分配、②現在価値、③貸付金利、④元利金計算、⑤複利、⑥リスクとリターン、⑦インフレーション、⑧分散投資と多岐にわたる。第二に金融行動の設問は、①どの程度、商品購入前に熟慮するか、②期日前に支払いをするか、③金融状況を細かく管理するか、四長期的な金融の目標を設定し、それを達成するために努力するかなど、望ましい行動を取っているかを問う。最後に金融態度は、①長期的視野にたってお金を貯蓄するよりもお金を使う方が満足度は高い、②私はその日暮らしをする傾向があり、明日は明日の風が吹くと考える、③お金は使うためにある、という問いにどの程度賛同するかを問う。つまり、より望ましい将来のために現在の行動を決めたり判断したりできるか、またそのような考え方を好意的に捉えているかを問う。いずれも、金融全般について幅広く問う内容で、投資固有の設問ではない。しかし投資を行う上では不可欠な要素となっている。

なお、Atkinson & Messy（2012）の予備研究はリスクに対する態度を問う「貯蓄や投資をする際に、自分のお金をリスクにさらす覚悟がある」という設問も加えたが、顕著な差が出なかったため、本研究でははずされた。

Atkinson & Messy（2012）はこれらの尺度を総合して金融リテラシーを評価している。ただし、3つの要素の重みは異なり、「おそらく最も重要である」のが金融行動で、それに続くのが金融知識であろうと考えた。そして3つの要素が満遍なく高かった低い個人は多くなく、通常は1つまたは2つの要素で突出することが多いと報告した。Atkinson & Messy（2012）によるリテラシーの構成要素は図1のように表すことができる。

【図1】 金融リテラシーの構成要素



出典：Atkinson & Messy（2012）

2.3 金融リテラシーと個人属性

2.3.1 金融リテラシーが低い属性

金融リテラシー研究の背景に確定拠出年金の普及があるとすれば、誰もが豊かな老後を迎えられるようにするためには、金融リテラシーの低い属性を特定し、何等かの施策を講じる必要があるだろう。そのため、金融リテラシーが低い属性に対する関心は高い。例えば連邦準備銀行の調査（Hogarth & Hilgert, 2002）は、独身、マイノリティ、若年層（～34歳）または高齢層（65歳～）、低学歴、低所得、という属性の個人の金融リテラシーが低いと指摘した。また Lusardi & Mitchell（2011a）の50歳以上を対象とした研究によれば、女性、マイノリティ、低学歴の属性の個人の金融リテラシーが低い。

Atkinson & Messy（2012）は、性別、年齢、学歴、就業状況及び所得別の分析を行った。その結果、金融リテラシーは女性、若年層（30歳未満）と高齢層（60歳超）、低所得、低学歴で低いことを確認した。一般に年を重ねるほど金融知識が蓄積されるものの、高齢層の場合は金融市場の急速な変化に対応できなかったり認知能力が低下したりする可能性を指摘している。

なお、金融リテラシーが低い属性が明らかになる中で、女性はそれらが複合的に重なり合うことも指摘された。例えば Lusardi & Mitchell（2008）は、他の高齢層と比べても高齢女性の金融リテラシーは著しく低く、男性よりも寿命が高いことを鑑みると、その困窮度合いは大きいと指摘した。こうして次節に見るように、女性に焦点をあてた研究が進んだ。

2.3.2 金融リテラシーと女性

Atkinson & Messy（2012）は、女性に注目した大がかりな国際比較調査としては初めてのものであると言われている。この研究において、金融知識は女性が顕著に低かったが、金融行動には、それほど明らかな差は見られなかった。その理由として、金融行動の設問の多くは、家庭において日々行われるべき行動だったことが指摘されている。金融態度は、女性の方が男性よりも高い国が多かった。このことは、女性の方がより長期的な視野を持ちやすい可能性を示唆する。金融リテラシーに関しては、金融知識の差の影響を受け、どの国においても女性の方が低かった。

Dash & Mishra（2024）のビブリオメトリックス分析によると、女性投資家の投資意向と意思決定は、金融リテラシー、リスク行動、個人の財務計画などの要因と密接に関連している。また金融知識・金融行動・金融態度は金融リテラシーに内包される概念であると位置づけた。

なお、女性投資家は金融リテラシーだけでなく、社会的・心理的要因の影響も受けながら投資決定を行う傾向が明らかになっている。Dash & Mishra（2024）は、以下の項目を挙げた。これらの要素は女性の金融行動を理解し、女性の金融リテラシー向上や資産形成を促進するための重要な手掛かりとなる。

1. デモグラフィック要因：年齢、教育水準、所得、雇用状況、配偶者の有無などの個人的な属性
2. 心理的要因：リスク許容度、自己効力感、楽観性、リスク認識など、投資家自身の心理状態や認識
3. 社会的要因：家族、友人、同僚、専門家（金融アドバイザー）など、周囲からの影響
4. 情報と知識：金融リテラシー、金融教育の有無、過去の投資経験、情報収集行動
5. 投資行動：投資商品の選択、ポートフォリオの多様性、リスク分散行動など具体的な投資行動

2.3 金融リテラシーと老後に向けた資産形成

米国では確定拠出年金の発展とともに、個人の自助努力だけでは老後に向けた資産形成（退職プランニング）が不十分となる懸念が生まれたことから、金融リテラシー研究が進んだ。例えば Lusardi & Mitchell (2007b) は、1992 年と 2004 年のベビーブーマー世代を比べ、退職プランニングを綿密に行った者の方が、金融リテラシーが高く、富も蓄えられていることを指摘した。また Lusardi & Mitchell (2007a) は、米国人の金融リテラシーの低さから、老後の準備は不十分であり、金融リテラシーを向上させる教育が喫緊の課題であると述べた。対象を 50 代以上に絞り、金融リテラシーと退職プランニングの関係を検証した先行研究としては、Lusardi & Mitchell (2011b) などがある。彼らも女性に加え、若年層と高齢層の金融リテラシーが低いことを示した。

Lusardi & Mitchell (2011a) は、金融リテラシーと退職プランニングという金融行動との関係を検証した。その結果、金融リテラシーが高い人ほど、退職後プランニングを行う可能性が高いことを示した。これは、金融リテラシーが高ければ、退職後の貯蓄や投資に必要な金額を計算してゴールを定め、そのゴールに向けた計画を実行するという、複雑な行動をとることができることを示唆している。その結果として、老後に向けた資産を十分に形成しやすい (Lusardi & Mitchell, 2011a)。

退職プランニングを行う上では、株式投資が欠かせない。40 歳以上の個人に調査を行った Yoong (2010) によれば、株式市場に関する投資知識の欠如は、株式保有傾向を著しく低下させる。また Clark, Lusardi & Mitchell (2014) が、DC に加入する従業員を分析したところ、金融知識の高い従業員は、DC において株式を保有する可能性が高く、30 年間の勤務期間において、金融知識の低い同僚よりも 25% 多くの退職資金を形成できると試算された。

職域特有の投資行動に注目した研究としては、Fisch et al., (2020) がある。この研究では投資家を、DC などの職域プランのみ保有する「職域のみの投資家」と職域以外にも口座を保有する「アクティブ投資家」に分けた分析を行った。後者の約半数は、日本の個人型確定拠出年金 (iDeCo) に相当するリタイアメント・プラン（個人退職勘定、IRA; Individual Retirement Account など）とそれ以外の口座の両方を保有している。金融リテラシーの観点からみると、職域のみの投資家はアクティブ投資家と比べて、著しく金融知識が低い。また、職域のみの投資家には、低所得、低学歴、女性などの社会的に脆弱な属性を持つ人々が多く含まれており、この傾向はどの年齢層においても見られた。これらの結果は、特に職域のみの投資家に向けた金融教育の必要性を示唆した。

なお、興味深いのがフィンランドの研究である (Kalmi & Ruuskanen, 2018)。フィンランドは、教育水準が非常に高い一方で、公的年金制度も含め、社会保障が手厚い。そのため、個人の退職プランニングの動機付けが薄く、金融リテラシー

と退職プランニングの関係が他国と比較して希薄となる傾向がある。この状況は、フィンランドの社会制度が個々の計画立案に及ぼす影響を示唆しており、金融リテラシーの向上や退職プランニングへの意識付けを促進するための政策的介入の重要性を浮き彫りにしている。

2.4 日本における金融リテラシー研究

我が国で金融リテラシーを、金融知識に金融行動と金融態度を加えた3要素からなる包括的な概念と初めて定義した研究の一つは Kadoya & Khan (2020) と言われている。この研究は、この3要素ごとに個人の属性などとの関係を分析した。その結果、教育水準、金融資産のバランス、金融情報の利用は金融知識、金融行動、金融態度と正の相関があることがわかった。また、男性は女性より金融知識が豊富であるが、女性は金融行動および態度においてより肯定的な傾向が確認された。年齢に関しては、金融知識と正の相関があるが、金融態度とは負の相関が認められる。また中高年層は金融知識で優れている一方、若者や高齢者が金融行動および態度においてより肯定的であることが示された。つまり、これまでの金融リテラシーと性別・年齢の関係は、より広い視点で説明すると異なる結果となることが示された。

Okamoto & Komamura (2021) は、わが国の金融リテラシーと年齢・性別との関連性を明らかにした。その結果、実際の金融リテラシーは年齢とともに上昇するが、おおむね60歳代前半をピークとしてその後は減少傾向を示すことが明らかとなった。また、男性の方が女性よりも金融リテラシーや金融知識が高いが、金融行動および態度に関しては、女性の方がより慎重かつ計画的な行動を取る傾向が見られた。

なお我が国において、金融リテラシー（金融知識と同義）が高い方が退職プランニングを行うことを示したのは、Sekita (2011) である。ただし日本の金融リテラシーは、世界的に見ても低く、その傾向が特に女性、若年層、低所得層、低学歴者で見られることが確認された。

3 リサーチクエスションと仮説

3.1 リサーチクエスション

上述したように、わが国では現在、職域が金融リテラシー向上支援の主な担い手となることが期待されている。しかし、国内外の金融リテラシーに関する先行研究は数多く存在するものの、その対象を職域に絞った研究は多くはない。また一般的な金融リテラシー尺度が使われることが多く、職域特有の金融リテラシー向上に向け、どのような働きかけが有効なのかについては十分に解明されていない。

このような研究に意義があると考え背景には、職域と一般の金融行動が、異なる性質を持つということがある。職域で金融リテラシー向上の重要性が高まったのは、DC 制度の導入が広まったからである。DC は、企業が制度設計や商品選択を行い、その枠組みの中で加入者が自ら投資を行う。また、企業は加入者に対して投資教育を提供しなければならない。つまり DC は福利厚生としての側面を持つ一方で、加入者が制度を理解し、能動的にインフォームド・デシジョン（情報に基づく意思決定）に基づく投資をしなければ、老後に必要な資産を形成できないかもしれない。

しかしそのためには、金融リテラシーの向上が不可欠である。特に、基本的な金融知識だけでは不十分で、投資や制度の仕組みに関する知識に加え、望ましい金融行動や金融態度も含めたより包括的な金融リテラシーが求められる。ところが現実には、セミナーや冊子配布など、知識の詰め込み型を中心とした投資教育が主流となっており、それが必ずしも質の高い投資判断に結びつく金融リテラシーの向上につながっていないと指摘されている。さらに、従業員への福利厚生は本来、公平に提供されるべきものであるにもかかわらず、制度の恩恵を十分に享受できていない従業員がいるとすれば、何等かの策を講じる必要がある。

そこで本研究では、確定拠出年金に関する金融リテラシーの構成要素を分析し、性別をはじめとする属性による違いを検討する。また金融リテラシー格差縮小の一助となることを目指し、属性間比較も行う。リサーチクエスションは以下の通りである。

1. DC に関する金融リテラシーに影響を及ぼす要因はどのようなものか
2. 対象者の属性などにより、金融リテラシーに及ぼす要因に差はあるか

3.2 仮説

3.2.1 仮説の全体像と分析の枠組み

本研究では、確定拠出年金に関連する金融リテラシーを、従来の金融知識だけでなく、金融行動や金融態度も含む包括的な概念として捉え、その構成要素が金融リテラシーに与える影響を実証的に検証する。

従来、金融リテラシーは主に金融知識と同義に扱われてきた（Lusardi & Mitchell, 2007a）。同研究では金利等に関する基本的な設問を用いて金融リテラシーを測定しているが、同時に、金融リテラシーと金融行動には密接な関係があり、単なる知識提供だけではなく、行動変容を促す仕組みの重要性も指摘した。個人の特性に応じた金融教育の提供の重要性についても指摘した。この流れを受け、OECD/INFE 調査（Atkinson & Messy, 2012）では、金融知識・金融行動・金融態度の3要素を測定し、それらの合計をもって金融リテラシー指標とする手法を確立した。この考え方は、Kadoya & Khan（2020）にも引き継がれており、本研

究でも踏襲する。

金融リテラシーを測る尺度としては、Lusardi & Mitchell (2011) の 3 設問（インフレーション、金利、リスク分散）や金融知識・金融行動・金融態度を含めた Atkinson & Messy (2012) の包括的金融リテラシーが良く用いられる（例えば Kadoya et al., 2020）。しかし本研究では、職域で求められる金融リテラシーの実態に即するためには、確定拠出年金制度に関する理解も重視すべきであると判断した。そのため、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構（2024b）が用いた調査票を参考に、より制度に即した内容の設問から金融知識・金融行動・金融態度の 3 要素を得点化し、分析対象とした。

研究対象は、確定拠出年金の加入者とし、職域での状況（DC）と比較するために、iDeCo 加入者も含めた。両制度の基本的な仕組みに大きな違いはないが、iDeCo は加入者が自らの意思で任意に口座を開設する必要がある点で、職域でほぼ自動加入となる企業型とは異なる特性を有している。その他にも金融リテラシーが低い人々を特定するために、性別、金融資産、年代などの属性間比較も行った。

研究手法としては、金融リテラシーを従属変数、金融知識・金融行動・金融態度を独立変数とした重回帰分析を行った。また性別や年代、資産、制度別（DC、iDeCo）などのグループ間比較には一元配置分散分析を用い、さらに条件ごとの重回帰分析を通じてモデルの説明力の違いも検証した。

3.2.2 仮説 1

Atkinson & Messy (2012)、Kadoya & Khan (2020)、Dash & Mishra (2024) などによれば、金融リテラシーは、金融知識・金融行動・金融態度を内包する概念である。しかし Atkinson & Messy, (2012) は 3 要素が金融リテラシーに及ぼす影響の度合いは一樣ではなく、金融行動が最も重要な可能性を示唆した。そのため、本研究では、構成要素ごとの影響力の差異を検討する必要があると考えた。以上より、下記を仮説 1 とする。

仮説 1：金融知識・金融行動・金融態度はいずれも金融リテラシーに正の影響を及ぼす。

3.2.3 仮説 2

金融リテラシーを金融知識とほぼ同義と捉える研究の多くでは、男性よりも女性の金融リテラシーが低い。金融リテラシーをより包括的に捉える Atkinson & Messy (2012)、Kadoya et al. (2020)、Dash & Mishra (2024) も、男女差がある

ことを確認した。Atkinson & Messy (2012) は、金融行動では差が認められないが、金融知識については男性が女性を上回る傾向を指摘している。Kadoya et al. (2020) は、女性は金融知識が低い一方で、金融行動および金融態度は優位であることを示している。Dash & Mishra (2024) は、女性が男性よりも長期的な視野にたった金融態度を示す可能性を示唆した。

なお、女性はライフスタイルの多様性や金融知識の不足が、金融リテラシー・モデルの説明力を低下させる可能性がある。Dash & Mishra (2024) は、心理学的要因も含め、女性特有の属性が金融リテラシーに影響を与えるとしている。以上より、下記を仮説 2 とする。

仮説 2a: 男女間で金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシー得点を比較すると、金融リテラシー、金融知識は女性の方が低く、金融行動と金融態度は男性の方が低い

仮説 2b: 男女とも金融知識・金融行動・金融態度はいずれも金融リテラシーに正の影響を及ぼす

仮説 2c: 男女間で金融リテラシー・モデルを比べた場合、女性のモデルは説明力が低い

3.2.4 仮説 3

金融リテラシー研究においては、所得 (Atkinson & Messy 2012; Fisch et al., 2020; Hogarth & Hilgert, 2002; Sekita, 2011) や金融資産 (Kadoya et al., 2020; Lusardi & Mitchell, 2011b) が、個人の金融知識・金融行動・金融態度に与える影響が注目される。本研究は、老後に向けた資産形成手段としての確定拠出年金をとりあげたことから、金融資産に焦点をあてた。Kadoya et al. (2020) は、金融資産が多いと金融リテラシーが向上することを示している。Lusardi & Mitchell (2011b) も同様であるが、その理由として、投資余力や経験が上がることを指摘している。またそうなれば、投資に対する態度も肯定的になると考えられる。以上より、下記を仮説 3 とする。

仮説 3a: 高金融資産群ほど、金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシーの水準は高い

仮説 3b: 金融資産に関わらず、金融知識・金融行動・金融態度はいずれも金融リテラシーに正の影響を及ぼす

仮説 3c: 金融資産群間の金融リテラシー・モデルを比べると、高金融資産群の方が、金融リテラシー・モデルの説明力が高い

3.2.5 仮説 4

年代による金融リテラシーの差異も多くの研究で確認されており、若年層と高齢層の金融リテラシーが低いとの指摘が少なくない (Hogarth & Hilgert, 2002; Lusardi & Mitchell, 2011b)。Atkinson & Messy (2012) はその理由として、若年層 (30 歳未満) ほど金融取引経験が少なく、金融知識および金融行動が低いことを示している。一方、高齢層 (60 歳超) は認知能力低下により、市場変化への対応が困難となる可能性を指摘している。また我が国では Okamoto & Komamura (2021) も、金融知識は年齢とともに蓄積されるが、60 代をピークに減少する傾向を示している。

Kadoya et al., (2020) も、金融リテラシーは若年層ほど低く、中年層で最も高くなり、高齢層で再び下がると指摘する。特に若年層ほど投資経験も限られ、金融知識・金融行動が低くなるからである。しかし、年齢を重ねるに従い、投資知識や投資経験が高まることから、金融リテラシーも向上する可能性がある。一方で、退職年齢が近づくと、金融リテラシーの向上意欲が下がるかもしれない。金融態度は、若年層とシニア層の方が高い。若年層は金融取引で失敗した経験が少なく、高齢層は資産形成をしてきた実績があるからである。

以上より、本研究も年齢と金融リテラシーは正の相関があると考える。先行研究によれば高齢者の金融リテラシーは下がるが、本研究は職域に焦点をあてており、高齢者であっても現役層であるため、金融リテラシーの低下は見られないと予想する。また高齢者はより老後に向けた資産形成の意識が高まり、他の要因の影響を受けにくくなることから、金融リテラシー・モデルの説明力が高まると予想する。以上より、下記を仮説 4 とする。

仮説 4a: 年代別に金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシーを比べると、いずれも若年層はその水準が低く、年代を重ねるにつれて高くなる

仮説 4b: 年代に関わらず、金融知識・金融行動・金融態度はいずれも金融リテラシーに正の影響を及ぼす

仮説 4c: 年代別に金融リテラシー・モデルを比べると、年代が上がるにつれ、金融リテラシー・モデルの説明力が高まる

3.2.6 仮説 5

確定拠出年金制度が金融リテラシーに与える影響については、Fisch et al., (2020) が参考となる。Fisch et al., (2020) は、DC のみの加入者は受け身であり、IRA などのその他の口座を保有する個人よりも、金融知識が低い傾向があるとした。また Kalmi & Ruuskanen (2018) のフィンランドの研究においても、社会保障制度が手厚いことから、自律的な金融行動をとろうという意識が希薄である可能性を示唆した。

我が国の DC は、米国のような任意加入制ではなく、原則全員加入となっているため、米国以上に受け身になる可能性があると予想する。従って、DC のみの加入者は、自ら口座を開けなければ投資ができない iDeCo のみの加入者、DC と iDeCo 両方の加入者と比べると、金融リテラシーは低いと考える。ただし DC が設定されるのは大企業が多いことから、iDeCo のみの加入者と比べると正社員比率が高く、投資教育も受けられる。従って、DC のみの加入者を iDeCo のみの加入者と比べると、恵まれた投資環境にいる可能性が高いと考えられる。

iDeCo の加入者は本来、自営業者から会社員まで多岐にわたる。ただし本研究は、厚生年金加入者（常勤もしくはそれに近い）を対象としたことから、大半は正社員である。また本研究の設計上、DC がない者は iDeCo のみの加入者として分類されるものの、その中には、企業年金がない者と DB だけがある者が含まれるため、企業からの福利厚生が薄いとは限らない。いずれにせよ、自ら口座を開設するという金融行動を経なければ、iDeCo では投資できないため、一定程度の金融リテラシーはあると考える。DC と iDeCo の両方の加入者は、恵まれた環境にいる上、資産運用意欲もあることから、金融リテラシーは最も高いと予想する。

金融リテラシー・モデルの説明力は、受け身で投資を行う DC のみの加入者が最も低く、投資環境に恵まれている上、投資意欲もある両方の制度の加入者が最も高いと予想する。以上より、下記を仮説 5 とする。

仮説 5a: 確定拠出年金制度別にみた金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシーを比べると、いずれも DC のみの加入者はその水準が低く、iDeCo のみの加入者、両方の加入者の順に高くなる

仮説 5b: 確定拠出年金制度に関わらず、金融知識・金融行動・金融態度はいずれも金融リテラシーに正の影響を及ぼす

仮説 5c: 確定拠出年金制度別に金融リテラシー・モデルを比べると、DC のみの加入者の説明力が最も低く、両方の加入者の説明力が最も高くなる。

4 分析

4.1 データの概要

本調査は、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が 2024 年 8 月に実施した「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」の基本集計データを用いて、金融リテラシーに与える影響の特定を試みた。調査対象者は、厚生年金に加入している 15 歳以上 64 歳以下の者であり、DC（15 歳以上）と iDeCo（20 歳以上）のいずれかの確定拠出年金に加入している者である。調査は全国を対象に、楽天インサイト株式会社がインターネット調査の形式で実施した。調査期間は 2024 年 8 月 8 日～8 月 15 日である。サンプル数は、DC 加入者 3,676 名、iDeCo 加入者 1,324 名の合計 5,000 名 である。このうち、DC のみ加入していた者は 1,661 名 (33.2%)、iDeCo のみ加入していた者は 1,064 名 (21.3%)、DC と iDeCo の両方に加入していた者は 2,077 名 (41.5%) となった。性別では男性 3,625 名 (72.5%)、女性 1,358 名 (27.2%)、その他は 17 名 (0.3%) であった。この内、男性の平均年齢は 45 歳 ($SD = 10.0$, 年齢レンジ = 15～64 歳、女性 1,358 名の平均年齢は 37.5 歳 ($SD = 9.97$, 年齢レンジ = 16～64 歳) であった。

4.2 変数の定義

本研究では、独立変数を金融知識、金融行動、金融態度、従属変数を金融リテラシーとした。具体的には公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構（2024b）の設問を用い、それぞれの合成変数を作成した。また統制変数は Kadoya et al.（2020）等の先行研究を参考に、性別、婚姻状況、年代、学歴、就業形態、年収、金融資産とした。

金融知識の測定においては、Q11-1, Q11-2, Q11-3, Q11-4, Q11-5, Q12, Q13, Q41, Q42 を用いた。確定拠出年金制度における金融リテラシーの予測因子の特定を目的とした本研究においては、金融知識については「厚生年金と国民年金の両方の制度に加入していることを知っている」など、制度の仕組みを問う設問を用いた。金融行動については、Q11-6, Q11-7, Q14, Q20, Q25, Q29 を用いた。これも「年金定期便（はがき）で年金記録や将来の年金見込額を確認したことがある」等、制度の手続きに関わる行動を問う設問が含まれている。金融態度は、金融に対する個人の捉え方を測る変数であるため、Q38, Q40-2, Q40-5 を用いた。これにはリスク選好の代理変数の他、老後の資産設計（運用）に関わるストレスの程度を問う設問が含まれている。従属変数とした金融リテラシーは、自分の金融リテラシーの程度を問う Q43-1 を用いた。

なお項目により、回答の選択肢が諾否法のものと、段階評定法のものが混在したが、段階評定法の回答は 0～1 の範囲の得点になるよう処理を行った。また逆

転項目と考えられる項目に関しては、事前に得点を反転する処理を行った。

仮説 3 の金融資産別分析においては、金融資産がないもしくはわからないと答えた 1,463 人を低金融資産、100 万円未満～1,000 万円未満の 2,166 人を中金融資産、1,000 万円以上の 1,371 人を高金融資産とした。仮説 4 の年代別分析においては、20 代の 758 人を若年層、30～40 代の 2,715 人を中年層、50 代以上の 1,527 人をシニア層とした。

4.3 分析結果

表 2 は、金融知識、金融行動、金融態度、金融リテラシーの各変数間の関連性を検討するための相関係数である。これらの変数はそれぞれと正の相関があり、 $r=.191$ から $r=.628$ の範囲であった。中でも金融知識と金融行動の間の相関が最も高かった。

【表 2】 確定拠出年金における金融リテラシーに関する変数間の相関係数

	性別	婚姻 状況	年齢	学歴	就業 形態	年収	金融 資産	確定 拠出 年金 制度	金融 知識	金融 行動	金融 態度	金融 リテ ラシー
性別	1											
婚姻状況	.208 ***	1										
年齢	-.279 ***	-.315 ***	1									
学歴	-.027	-.026	-.095 **	1								
就業形態	-.188 ***	-.06 †	.021	.106 ***	1							
年収	-.336 ***	-.231 ***	.190 ***	.175 ***	.289 ***	1						
金融資産	-.138 ***	-.078 **	.102 **	.199 ***	.089 **	.458 ***	1					
確定拠出 年金制度	.003	-.008	-.058 **	.044 **	-.008	.025	.048 *	1				
金融知識	-.133 ***	-.051 **	.147 ***	.131 ***	.051 **	.246 ***	.380 ***	.029 †	1			
金融行動	-.102 ***	-.015	.087 ***	.144 ***	.054 **	.230 ***	.430 ***	.149 ***	.628 ***	1		
金融態度	-.105 ***	.027	-.093 ***	.100 ***	.061 **	.167 ***	.262 ***	.098 ***	.191 ***	.257 ***	1	
金融リテ ラシー	-.124 ***	.020	-.103 ***	.109 ***	.038 **	.138 ***	.268 ***	.129 ***	.295 ***	.346 ***	.324 ***	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .1$

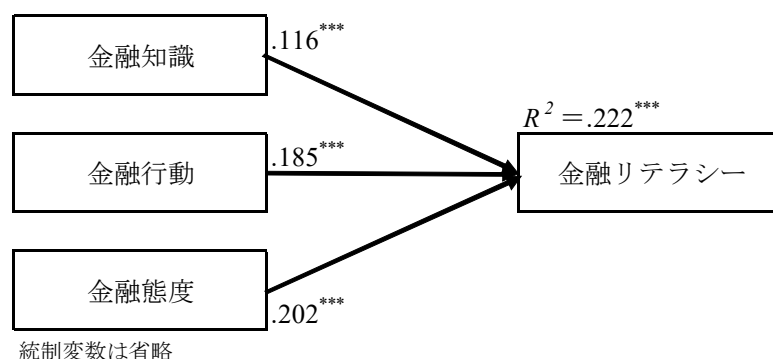
仮説 1 では、金融知識 ($M=.404$, $SD=.237$)、金融行動 ($M=.488$, $SD=.242$)、金融態度 ($M=.525$, $SD=.234$) が金融リテラシー ($M=.473$, $SD=.259$) を説明できるかを検証した。最初に金融リテラシーを従属変数とし、統制変数のみを投入した重回帰分析を行った (表 3)。その結果、 $R^2=.112$ ($p<.001$) となり、モデル 1 は有意であった。有意な独立変数であることが判明したのは、性別、年齢、金融資産であった。金融リテラシーを従属変数として、金融知識、金融行動、金融態度も投入したモデル 2 は、 $R^2=.222$ ($p<.001$) と有意となった。標準化偏回帰係数 (β) は、金融態度、金融行動、金融知識の順に高かった。よって仮説 1 は支持された (図 2)。

【表 3】 確定拠出年金における金融リテラシーに及ぼす
金融知識・金融行動・金融態度の影響（重回帰分析）

	モデル 1	モデル 2
性別	-.146 ***	-.114 ***
年齢	-.179 ***	-.169 ***
婚姻状況	.015	-.003
学歴	.036 †	.011
就業形態	-.013	-.014
年収	.010	-.013
金融資産	.259 ***	.100 ***
金融知識		.116 ***
金融行動		.185 ***
金融態度		.202 ***
R^2	.112 ***	.222 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .1$

【図 2】 確定拠出年金における金融リテラシーに及ぼす
金融知識・金融行動・金融態度の影響（パス図）

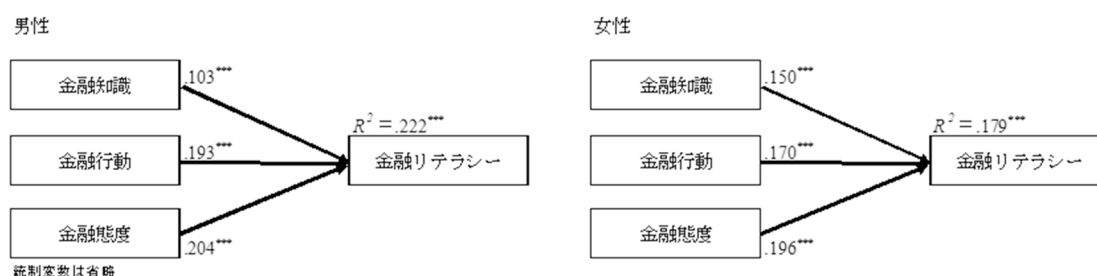


仮説 2a の検証では、まず、男女の各変数の平均値を算出し、その得点間に有意な差があるかを検証した（ t 検定）。本研究においてはいずれの変数においても、男性が女性を上回り、その差は有意であった（表 4）。よって金融リテラシー、金融知識は女性の方が男性よりも低いという仮説は支持されたが、金融行動と金融態度は男性の方が低いという仮説は支持されなかった。仮説 2b は男女ともに金融知識・金融行動・金融態度が、金融リテラシーに対して正の影響を与えるか検証した。その結果、モデルはいずれの性別においても有意で、仮説 2b は支持された（図 3）。仮説 2c の金融リテラシー・モデルの説明力は女性の方が低いという仮説は支持された。男性は $R^2 = .222$ ($p < .001$) であるのに対し、女性は $R^2 = .173$ ($p < .001$) となった。なお、男性の金融知識の β は、男性の金融行動や金融態度と比べても、女性の金融知識と比べても低くなった。

【表 4】 確定拠出年金における金融リテラシーに関する変数の男女比較

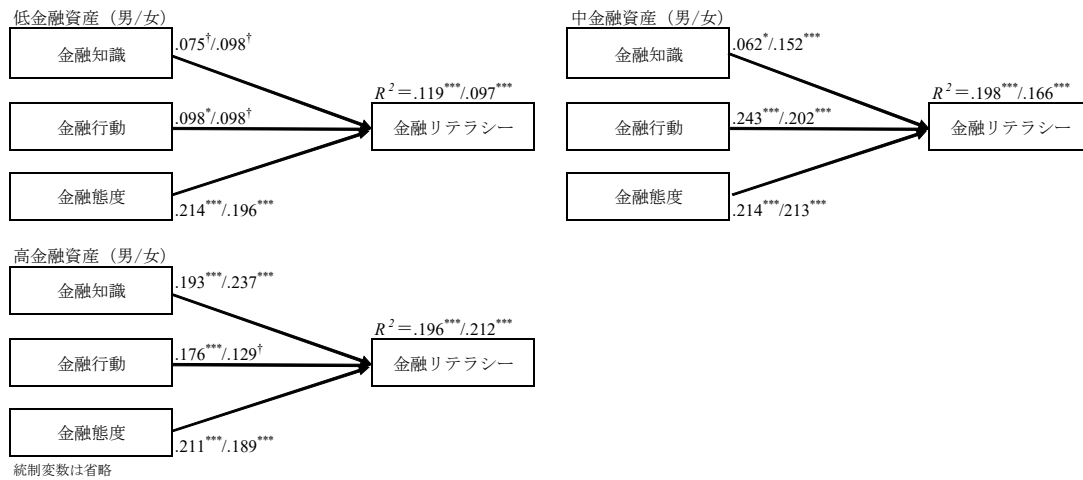
	男性 (n=3625)	女性 (n=1358)	<i>t</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	
金融知識	.424 (.238)	.353 (.227)	9.632 ***
金融行動	.503 (.243)	.448 (.233)	7.314 ***
金融態度	.540 (.233)	.485 (.233)	7.507 ***
金融リテラシー	.493 (.252)	.420 (.271)	8.615 ***

【図 3】 確定拠出年金における男女別の金融リテラシーに及ぼす金融知識・金融行動・金融態度の影響（パス図）



仮説 3a では金融資産に着目し、対象者を低金融資産群、中金融資産群、高金融資産群に分け、各変数の平均値を算出した。いずれの資産群においても、その水準は高金融資産になるほど高くなり、一元配置分散分析の結果、いずれの群間差も有意であった（表 5）。仮説 3b では、いずれの資産群においても金融知識・金融行動・金融態度が、金融リテラシーに対して正の影響を与えるかを検証した。その結果、モデルはいずれの資産群、性別においても有意ないしは有意傾向を見せたため、仮説 3b は支持された（図 4）。ただし低金融資産群においては、男女ともに、金融知識・金融行動の影響は限定的であった。仮説 3c のモデルの説明力は男性の場合、中・高金融資産で逆転した。しかし女性の場合は、金融資産とともに説明力の増加が顕著で、高金融資産群では男性を上回った。よって仮説 3c は一部支持された。なお女性の金融知識は資産が増えるほど影響力が高まり、その値は高金融資産群において金融行動・金融態度以上の値となった。

【図 4】 確定拠出年金における金融資産別の金融リテラシーに及ぼす
金融知識・金融行動・金融態度の影響（パス図）



【表 5】 確定拠出年金における金融リテラシーに関する変数の金融資産別比

変数	金融資産	比較 $M(SD)$	F	群間差
金融知識	低金融資産	.283 (.221)	390.235 ***	低 < 中 ***
	中金融資産	.417 (.211)		低 < 高 ***
	高金融資産	.513 (.235)		中 < 高 ***
金融行動	低金融資産	.343 (.220)	540.305 ***	低 < 中 ***
	中金融資産	.508 (.214)		低 < 高 ***
	高金融資産	.610 (.226)		中 < 高 ***
金融態度	低金融資産	.439 (.233)	176.697 ***	低 < 中 ***
	中金融資産	.539 (.223)		低 < 高 ***
	高金融資産	.595 (.225)		中 < 高 ***
金融リテラシー	低金融資産	.374 (.242)	186.020 ***	低 < 中 ***
	中金融資産	.491 (.256)		低 < 高 ***
	高金融資産	.551 (.248)		中 < 高 ***

群間差の有意性は、Bonferroni 検定の結果に基づき、*** $p < .001$, * $p < .05$ で示されている

仮説 4a では、金融リテラシーの各変数における年代別の違いに着目し、対象者を若年層（20 代）、中年層（30～40 代）、シニア層（50 代以上）に分け、それぞれの平均値を算出した（表 6）。一元配置分散分析による群間差は有意であったが、年代が上がるにつれて水準も上がったのは、金融知識と金融行動のみであった。金融態度と金融リテラシーは、逆に年代が上がるにつれて下がっていった。従って、仮説 4a は一部支持された。仮説 4b で、年代別に金融知識・金融行動・

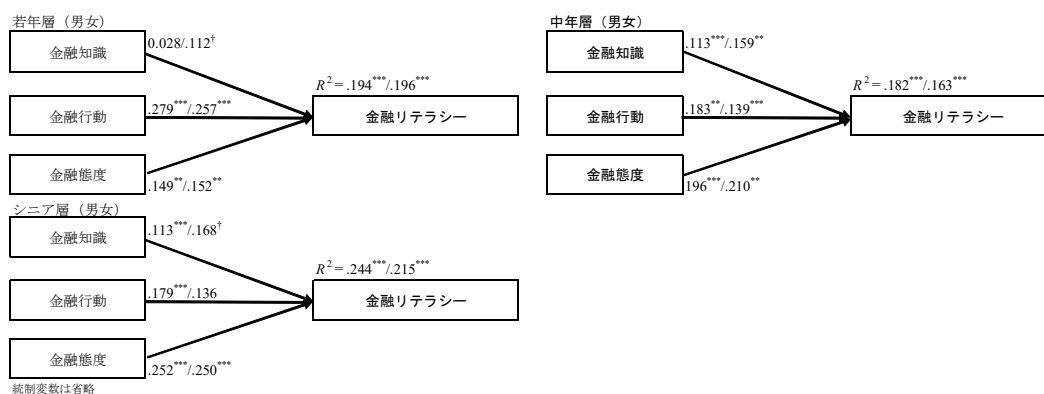
金融態度が金融リテラシーに正の影響を与えるかを検証したところ、このモデルは概ね支持された。ただし若年層男性の金融知識、シニア層女性の金融行動が有意ではなかった。仮説 4c で、年代別の金融リテラシー・モデルの説明力を比較した結果、男女ともにシニア層が最も高い説明力を示し、中年層の説明力が最も低かった。よって仮説 4c は支持されなかった。 β を見ると、若年層は男女ともに金融行動の影響が大きく、金融知識の影響が小さいのに対し、中年層とシニア層では金融態度の影響が大きい。

【表 6】 確定拠出年金における金融リテラシーに関する変数の年代別比較

	年代	M (SD)	F	群間差
金融知識	若年層	.339 (.207)	55.276 ***	若年層 < 中年層 ***
	中年層	.398 (.233)		若年層 < シニア層 ***
	シニア層	.447 (.250)		中年層 < シニア層 ***
金融行動	若年層	.435 (.232)	23.601 ***	若年層 < 中年層 ***
	中年層	.492 (.236)		若年層 < シニア層 ***
	シニア層	.507 (.251)		中年層 < シニア層 *
金融態度	若年層	.565 (.238)	21.962 ***	若年層 > 中年層 ***
	中年層	.530 (.229)		若年層 > シニア層 ***
	シニア層	.498 (.238)		中年層 > シニア層 ***
金融リテラシー	若年層	.520 (.273)	26.557 ***	若年層 > 中年層 ***
	中年層	.479 (.257)		若年層 > シニア層 ***
	シニア層	.439 (.251)		中年層 > シニア層 ***

群間差の有意性は、Bonferroni 検定の結果に基づき、*** $p < .001$, * $p < .05$ で示されている

【図 5】 確定拠出年金における年代別の金融リテラシーに及ぼす金融知識・金融行動・金融態度の影響（パス図）



仮説 5a で、金融リテラシーの各変数における確定拠出年金制度の違いに注目したところ、いずれの変数においても DC のみの加入者の水準が最も低かった（表 7）。iDeCo のみの加入者と両方の加入者の水準を比べると、金融リテラシーを除いては、iDeCo のみ加入者の水準の方が高かった。よって仮説 5a は一部

支持された。仮説 5b に関しては、金融知識、金融行動、金融態度がいずれも金融リテラシーに正の影響を与えるという仮説が概ね支持された。ただし、iDeCo のみの女性の金融態度、両方の女性加入者の金融知識は有意でなかった。仮説 5c の金融リテラシー・モデル説明力を比べると、男女で異なる結果となった。iDeCo の説明力が、男性は最も高かったのに対し、女性は最も低かった。よって、仮説 5C は支持されなかった。各変数の影響力を比べると、女性の iDeCo のみ及び両方の加入者を除き、金融知識・金融行動・金融態度の順に大きくなっていった。

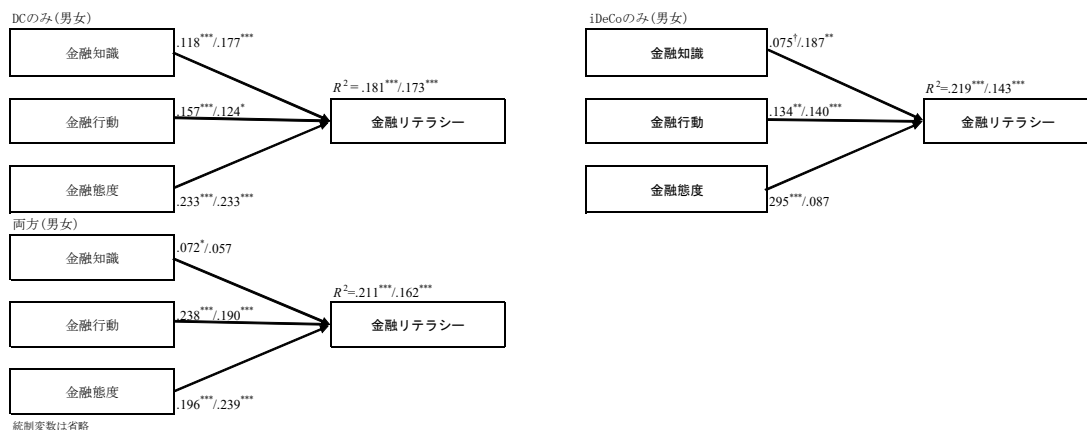
【表 7】 確定拠出年金制度別の金融リテラシーに関する変数の比較

	制度	M (SD)	F	群間差
金融知識	DCのみ	.389 (.239)	8.976 ***	DC < 両方***
	iDeCoのみ	.427 (.244)		iDeCo < 両方*
	両方	.405 (.231)		
金融行動	DCのみ	.427 (.245)	98.38 ***	DC < iDeCo ***
	iDeCoのみ	.541 (.234)		DC < 両方***
	両方	.511 (.231)		iDeCo > 両方**
金融態度	DCのみ	.496 (.237)	24.34 ***	DC < iDeCo **
	iDeCoのみ	.528 (.233)		DC < 両方***
	両方	.549 (.230)		iDeCo < 両方*
金融リテラシー	DCのみ	.434 (.251)	42.29 ***	DC < iDeCo **
	iDeCoのみ	.467 (.253)		DC < 両方***
	両方	.510 (.263)		iDeCo < 両方***

群間差の有意性は、Bonferroni 検定の結果に基づき、* $p < .05$, ** $p < .01$,

*** $p < .001$ で示されている

【図 6】 確定拠出年金制度別の金融リテラシーに及ぼす金融知識・金融行動・金融態度の影響（パス図）



5 考察

5.1 確定拠出年金に対する金融リテラシー・モデルの有効性

本研究の結果を考察すると、対象者全体に加え、男女別・金融資産別・年代別・確定拠出年金制度別の全てのグループにおいて、金融知識・金融行動・金融態度が金融リテラシーに影響を及ぼすモデルは概ね有意となった（仮説1、2b、3b、4b、5b）。このことは、確定拠出年金においては、このモデルが一定程度の説明力を持つことを示唆している。先行研究を見ても、金融リテラシーが長らく金融知識と同義とされてきたことを鑑みれば、金融知識が金融リテラシーの重要な要素となることは言を俟たない。一方で、金融知識を上げるべく行われてきた金融教育の限界も報告されている。このモデルに倣えば、金融知識偏重の金融リテラシー向上策には限界があり、金融行動や金融態度を上げる施策も検討されるべきであろう。具体的には金融知識を向上させるセミナーも行った後、その場で各人にオンライン上の情報確認を促すことや、手続きを簡素化する制度設計なども効果的であろう。金融態度は、信頼性の高い雇用主が、資産形成の後押しを職場ですることにより、肯定的になるかもしれない。

ただし福利厚生の公平性の観点からは、職場で提供する以上、金融リテラシーが極端に低い属性には何等かの施策が必要となろう。そこで異なる属性が金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシー得点に差をもたらすのか、仮説2a,3a,4a,5aにおいて検証した。またこれらの属性などがモデルの説明力にどのような差をもたらすのかについても、仮説2c,3c,4c,5cで検証した。

5.2 性差でみた確定拠出年金に対する金融リテラシー・モデル

まず、男女別にみると、本研究では金融知識・金融行動・金融態度・金融リテラシーの全ての得点において、男性が女性を上回った。このような結果が得られた理由には様々なことが想定され、今後の詳細な研究が必要である。ただ先行研究にもあるように、第一に男性の方が女性よりも金融教育を始めとする資産形成環境に恵まれていることは理由として想定すべきであろう。

性差でみた金融リテラシー・モデルは、男女ともに有意であり、その有効性が示唆された。ただし、 R^2 をみると、女性の方が、モデルの説明力がやや低い傾向がみられた。これはモデル外の変数の影響を示唆するものであり、その特定を試みる研究も、今後の女性の金融リテラシーの向上のためには必要であろう。また β をみると、男女ともに金融態度、金融行動、金融知識の順に高い値であった。特に、男性の金融知識の値は、女性の金融知識や、男性の金融行動・金融態度と比較しても、相対的に低いと解釈ができる。このことは、男性は金融リテラシーに及ぼす金融知識の影響が特に低いことを示唆している。この結果を踏まえれば、

男性の場合、従来の金融知識偏重型の金融教育は、効果が限定的な可能性が考えられる。

5.3 金融資産別にみた確定拠出年金に対する金融リテラシー・モデル

金融資産別に各変数を見ると、全てにおいて金融資産が高い程、得点も高くなった。ただし、金融リテラシー・モデルを構成する各変数が高い者程、金融資産を多く有している可能性もあるため、因果関係は定かではない。とは言え、金融資産がないと金融知識の獲得よりも勤労に時間をあてることを重視するかもしれないし、投資の場合は余裕資金がなければ金融行動を起こし難く、金融リテラシー上げられる要因は少ないであろう。一方で金融資産が多ければ、全ての変数の得点を上げて金融リテラシーを高めることが、より良質な金融の意思決定につながる可能性が高いため、そのような努力を重ねると考えられる。

特筆すべきは、女性の金融リテラシー・モデルの説明力である。金融資産が増えるにつれて、着実にモデル及び金融知識の説明力が上がっている。高金融資産群におけるモデルの説明力は、男性よりも高い。こうした結果が得られた理由は、本研究からは特定できないが、女性の方が男性よりも金融知識や金融リテラシーの向上と関連性が強く、金融資産を増やす経年的な努力が実を結びやすいことが、仮説として想定できる。これは、女性に対する金融教育においても示唆深く、長期的な投資関連行動とその肯定的な結果の関連性について、希望が持てる結果である。

5.4 年代別にみた確定拠出年金に対する金融リテラシー・モデル

確定拠出年金の対象者を若年層、中年層、シニア層に分けて算出した、それぞれの変数の平均値は興味深い。年代が上がるにつれ、金融知識と金融行動はその得点が上がったが、逆に金融態度と金融リテラシーは下がったからである。職域における金融教育は継続的に行うことが望ましいとされているが、このことは、従来の金融知識偏重型の金融教育で経年的な努力を重ねても、金融リテラシーを効果的に上げられない可能性を示唆している。

また金融リテラシー・モデルの説明力を比較しても、男女ともに若年層とシニア層の説明力が高い。しかし、各変数の影響力を比べると、若年層では金融行動の説明力が高いのに対し、シニア層では金融態度の説明力が高い。これらの結果は、金融リテラシーの向上を目的とした教育や支援策を年代のニーズに合わせてパーソナライズする必要性を示唆している。

5.5 確定拠出年金制度別の金融リテラシー・モデル

確定拠出年金制度と金融リテラシー・モデルの関係を見ると、いずれの変数においても、DC のみの加入者の水準が最も低かった。これは DC がその制度上、加入者の能動的な関与や意思決定を必要としないため、受動的に利用しかねないためだと考えられる。また DC 導入企業は大企業が多く、所得も高めであることから、そもそも能動的な資産形成の必要性を感じないのかもしれない。もっとも DC 導入企業においては、投資教育が義務となっているにも関わらず、どの変数の得点も最も低いことは、その在り方の再考を示唆している可能性がある。

iDeCo のみの加入者は、DC のみの加入者よりも全て得点が高い点を除くと、傾向がつかみにくい。その背景には、彼らが能動的に口座開設をしたという共通点以外は、属性が多岐にわたることが要因の一つと考えられる。iDeCo のみの加入者には、企業年金を持たない自営業者やパートタイマーなどの非正規社員の他、DB だけの企業年金の加入者も含まれる。従来型の DB 導入企業の従業員も、比較的恵まれた環境におかれている可能性がある。ただし、iDeCo のみに加入の女性は、パートタイマーであるなど、資産形成に不利な複数の要因が重なる傾向が見られた。このことは、iDeCo のみの女性加入者のモデルの説明力が著しく低いことから示唆される。

DC と iDeCo 両方の加入者は、恵まれた環境におかれている上、資産形成意欲もあるが、金融知識と金融行動の得点は、iDeCo のみの加入者に及ばない。また両方に加入していながら、金融リテラシー・モデルの説明力における男女差が、比較的あるのも気になる。ただし、金融態度の影響力は男性以上に高いため、資産形成の阻害要因を特定して取り除くことができれば、金融リテラシーが大幅に改善する希望がもてるかもしれない。

5.6 研究の限界

本研究の調査設計では、職域における金融リテラシーに対する影響を検証するにあたり、各説明変数を操作的な合成変数とした。したがって、結果の解釈においては慎重であるべきであろう。今後、追試を行い本研究の外的妥当性を検証する際には、それぞれの変数を測定する項目の作成を慎重に行うべきであろう。本研究のモデルの説明力が、iDeCo 加入者及び DC と iDeCo 両方の加入者の場合、男女差が著しいなど、本研究の調査で測定している変数だけでは、解釈が困難な結果がみられる。特に女性の場合は、本研究では特定できなかった変数が、金融リテラシーに大きな影響を及ぼしている可能性が示唆されている。

6 結論

本研究は、確定拠出年金における金融リテラシーに焦点をあてることで、金融知識習得後の取り組みを示唆し、資産形成の社会実装に資することを目的とした。金融リテラシーは、金融の意思決定に大きな影響を与えるためである。結果として、本研究における主たる変数である金融知識、金融行動、金融態度はいずれも、金融リテラシーの予測因子となることが示された。また特筆すべき点としては、金融リテラシーが金融知識と同義に捉えられてきた歴史があるにも関わらず、金融リテラシーに対する金融行動や金融態度の影響も大きいことがある。

またこれらの変数得点及び金融リテラシー・モデルの説明力は、男性よりも女性の得点が概ね低かった。この結果は、同質的な制度や金融教育を提供する職域という場においても、女性に対する支援不足の可能性を示唆している。もっとも加入制度の違いや年代など、金融リテラシー・モデルの説明力に差をもたらす要因は、ほかにも明らかになった。つまり本研究は、単純な性差の比較にとどまらず、多様な属性やライフスタイルを考慮した、パーソナルな金融教育による介入の重要性を示唆している。よって、このモデルを今後の金融教育に生かすのであれば、例えば金融態度・金融行動・金融知識の順に重みづけされた教育プログラムを実施することによって、金融リテラシーの向上が期待できるであろう。

参考文献

- 阿部圭司・木下康彦・小澤伸雄.(2022).「金融リテラシーと経済・金融に対する態度との相互作用—大学生を対象としたアンケートに基づく考察—」高崎経済大学論集 Vol.64, No.3, pp.21-44.
<https://tcue.repo.nii.ac.jp/records/1294> (2025.03.14)
- 金融広報中央委員会.(2022).「金融リテラシー調査 2022 年」金融広報中央委員会.
https://www.shiruporuto.jp/public/document/container/literacy_chosa/2022/pdf/22literacyr.pdf (2025.03.14)
- 金融庁.(2022).「金融審議会市場制度ワーキング・グループ顧客本位タスクフォース中間報告」金融庁.
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20221209/01.pdf (2025.03.14)
- 金融庁.(2023).「資産運用立国について」金融庁.
<https://www.fsa.go.jp/policy/pjlamc/20231214.html> (2025.03.14)
- 金融庁.(2024).「国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」金融庁.
<https://www.fsa.go.jp/news/r5/sonota/letterbody.pdf> (2025.04.14)
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構.(2024a).「資産形成を社会実装するための長期研究チームの発足について」公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構.
<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/20240329pressrelease.pdf> (2025.03.14)
- 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構.(2024b).「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査報告書」公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構.
<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-02.pdf> (2025.03.14)
- 厚生労働省.(2023).「令和 4 年簡易生命表の概況」厚生労働省.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life22/dl/life22-15.pdf> (2025.03.14)
- 内閣官房.(2022).「資産所得倍増プラン」内閣官房.
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/dabiplan2022.pdf (2025.03.14)
- 内閣官房.(2024).「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」内閣官房.
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2024.pdf (2025.03.14)
- 内閣府.(2024).「経済財政運営と改革の基本方針 2024 について」内閣府.

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2024/2024_basicpolicies_ja.pdf (2025.03.14)

Atkinson, A., & Messy, F. (2012). "Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/INFE Pilot Study." OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No.15. OECD Publishing.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2012/03/measuring-financial-literacy_g17a210b/5k9csfs90fr4-en.pdf (2025.03.14)

Bernheim, B. D., & Garrett, D. M. (1996). "The Determinants and Consequences of Financial Education in the Workplace: Evidence from a Survey of Households." National Bureau of Economic Research Working Paper No.5667.

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5667/w5667.pdf (2025.03.14)

Clark, R., Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2017). "Financial Knowledge and 401(k) Investment Performance: a Case Study." *Journal of Pension Economics and Finance*, 16(3), pp.324–347.

Dash, P., & Mishra, S. K. (2024). "Investment Intentions and Financial Decisions of Women Investors: A Bibliometric Analysis for Future Research." *Global Business & Finance Review*, Vol.29, Iss.6, pp.114-128.

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/306017/1/id653.pdf> (2025.03.14)

Fisch, J. E., Lusardi, A., & Hasler, A. (2020). "Defined Contribution Plans and the Challenge of Financial Illiteracy." *Faculty Scholarship at Penn Law*, Vol.105:741.

https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3078&context=faculty_scholarship (2025.03.14)

Hastings, J.S., Madrian, B. C., & Skimmyhorn, W. L. (2012). "Financial Literacy, Financial Education, and Economic Outcomes." National Bureau of Economic Research Working Paper, No.18412.

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18412/w18412.pdf (2025.03.14)

Hogarth, J. M., & Hilgert, M. A. (2002). "Financial Knowledge, Experience and Learning Preferences: Preliminary Results from a New Survey on Financial Literacy." *Consumer Interests Annual*, Vol.48.

https://www.consumerinterests.org/assets/docs/CIA/CIA2002/hogarth-hilgert_financial%20knowledge.pdf (2025.03.14)

Kadoya, Y., Khan, M.S.R., Hamada, T., & Dominguez. A. (2018). "Financial Literacy and Anxiety About Life in Old Age: Evidence From the USA." *Review of Economics of the Household*, Vol.16, No.5, Research Gate.

- https://www.researchgate.net/publication/322292802_Financial_literacy_and_anxiety_about_life_in_old_age_evidence_from_the_US (2025.03.16)
- Kadoya, Y. & Khan, M.S.R. (2020). "Financial Literacy in Japan: New Evidence Using Financial Knowledge, Behavior, and Attitude." *Sustainability*, Vol.12, No.9, 3683. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3683> (2025.03.14)
- Kalmi P, & Ruuskanen O-P. (2017). "Financial Literacy and Retirement Planning in Finland." *Journal of Pension Economics and Finance*.
<https://doi.org/10.1017/S1474747217000270> (2025.04.14)
- Koti, K. (2019). "Financial Literacy and its Impact on the Investment Decisions of Working Women." *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol.7, No.6, pp.554-561.
<https://mgesjournals.com/hssr/article/view/hssr.2019.7686> (2025.03.14)
- Kumar, P., & Kumar, S. (2020). "Factors Restricting Investment Decision of Women Investors in the Indian Stock Market: An Empirical Investigation." *Indian Journal of Research in Capital Markets*, Vol.7, No.2-3, pp.53-65.
<https://indianjournalofmarketing.com/index.php/ijrcm/article/view/154513/107185> (2025.03.14)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007a). "Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education Programs." CFS Working Paper, 2007/15, Goethe University Frankfurt, Center for Financial Studies (CFS), Frankfurt a. M.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/25516/1/527633305.PDF> (2025.03.14)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007b). "Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth." Pension Research Council, Pension Research Council Working Paper 2007-02.
<https://pensionresearchcouncil.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2015/09/WP02-LusardiMitchell-11.2.07.pdf> (2025.03.14)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2008). "Planning and Financial Literacy: How Do Women Fare?" National Bureau of Economic Research, Working Paper 13750.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13750/w13750.pdf (2025.03.14)
- Lusardi, A., Mitchell, O. S., & Curto, V. (2009). "Financial Literacy Among the Young: Evidence and Impaction for Consumer Policy." National Bureau of Economic Research, Working Paper 15352.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w15352/w15352.pdf (2025.03.14)

- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011a). "Financial Literacy and Planning: Implication for Retirement Wellbeing" National Bureau of Economic Research, Working Paper 17078.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17078/w17078.pdf (2025.03.14)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011b). "Financial Literacy and Retirement Planning in the United States." National Bureau of Economic Research, Netspar Discussion Paper No.02/2011-022. <https://ssrn.com/abstract=1810550> (2025.03.14)
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). "The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence." *Journal of Economic Literature*, Vol.52, No.1, pp.5-44. <https://gflec.org/wp-content/uploads/2014/12/economic-importance-financial-literacy-theory-evidence.pdf> (2025.03.14)
- Lusardi, A., Michaud, P-C., & Mitchell, O. S. (2017). "Optimal Financial Knowledge and Wealthy Inequality." *Journal of Political Economy*, Vol.125, No.2. <https://gflec.org/wp-content/uploads/2017/03/Optimal-Financial-Knowledge-and-Wealth-Inequality-JPE-April-2017.pdf> (2025.03.14)
- Lusardi, A. (2019). "Financial Literacy and the Need for Financial Education: Evidence and Implications." *Swiss Journal of Economics and Statistics*, Vo.155, No.1, pp.1-8. <https://doi.org/10.1186/s41937-019-0027-5> (2025.03.14)
- Moore, D, L. (2003), "Survey of Financial Literacy in Washington State: Knowledge, Behavior, Attitudes, and Experiences." Technical Report, 03-39, Social and Economic Sciences Research Center, Washington State University. https://www.researchgate.net/publication/265728242_Survey_of_Financial_Literacy_in_Washington_State_Knowledge_behavior_Attitudes_and_Experiences (2025.03.15)
- Muthumeena, P., & Yogeswaran, G. (2023). "A Study on Awareness about the Investment Pattern Among the Working Women in Virudhunagar District." *Journal of Development Economics and Management Research Studies*, Vol.10, No.17, pp.38-45. <https://www.cdes.org.in/wp-content/uploads/2023/07/Ms.P.Muthumeena-and-Dr.G.Yogeswaran.pdf> (2025.03.15)
- Ndou, A. (2023). "The Interplay of Parental Financial Behaviour and Financial Literacy and the Moderating Effects of Parental Income." *Global Business and Finance Review*, Vol.28, Iss.6, pp.145-158.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/305932/1/id569.pdf> (2025.03.15)
- Okamoto, S., & Komamura, K. (2021). "Age, Gender, and Financial Literacy in

- Japan.” PLOS ONE, 16(11).
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0259393#abstract0> (2025.03.21)
- Ouachani, S., Belhassine, O., & Kammoun, A. (2021). “Measuring Financial Literacy: a Literature Review.” *Managerial Finance*, Vol.431, Iss.1, pp.266-281.
<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0307-4358> (2025.03.15)
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2005). “Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies.” OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264012578-en> (2025.03.15)
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2012). “OECD/INFE High-level Principles on National Strategies for Financial Education.” OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/12e3989f-en> (経済協力開発機構 & 国際金融教育ネットワーク. 金融広報中央委員会(仮訳). (2012). 「金融教育のための国家戦略に関するハイレベル原則」 金融広報中央委員会. <https://www.shiruporuto.jp/public/document/container/oecd/pdf/oecd001.pdf> (2025.03.15))
- Sekita, S. (2011). “Financial Literacy and Retirement Planning in Japan.” Discussion Paper, 01/2011-016, Institute of Social and Economic Research, Osaka University. https://www.netspar.nl/wp-content/uploads/016_Sekita.pdf (2025.03.15)
- Shi, W., Ali, M. & Leong, C-M. (2025). “Dynamics of Personal Financial Management: a Bibliometric and Systematic Review on Financial Literacy, Financial Capability and Financial Behavior.” *International Journal of Bank Marketing*, Vol.43, No.1, pp.125-165. <https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2023-0359> (2025.03.15)
- Yoong, J. (2010). “Financial Illiteracy and Stock Market Participation: Evidence from the RAND American Life Panel.” Pension Research Council Working Paper, 2010-29. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1707523> (2025.03.15)
- Yoshino, N., Morgan, P, J., & Trinh, L. Q. (2017). “Financial Literacy in Japan: Determinants and Impacts.” Asian Development Bank Institute (ADBI), ADBI Working Paper, No.796.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190217/1/adbi-wp796.pdf> (2025.03.21)
- Xiao, J. J., & Porto, N. (2017). “Financial Education and Financial Satisfaction: Financial Literacy as a Mediator.” *Journal of Financial Counseling and Planning*, 28(1), pp.42-57.

事例研究：NECにおける職域資産形成・金融経済教育の取り組みについて

横田 恵一

NEC 企業年金基金 企画グループマネージャー

要旨

職域資産形成・金融経済教育について、企業の人材マネジメントにおける意義について、当社日本電気株式会社（以下、NEC）における事例に基づき、エンゲージメントスコア向上の一要素としての Financial Well-being（経済的自立）、そしてジョブ型人材マネジメントおよび確定拠出年金（以下、DC 年金）への移行の観点で説明する。

次に、「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」における初期分析結果を踏まえ、次の2点の仮説を検証する。①アプローチ方法として、専門家による個人々人へのファイナンシャルアドバイスが有効である。②マスアプローチとして、企業単位の確定拠出年金（以下、DC 年金）のカスタマイズが重要である。

第1章 事例企業：日本電気株式会社（NEC）について

本事例研究にて対象とする NEC の企業概要と事業の変遷、2018 年以降に実施した「人」への投資とその成果としてのエンゲージメントスコアの向上（19%→42%）について説明する。

1. 企業概要

NEC は、1899 年に設立され、情報通信技術（ICT）を強みに社会のミッションクリティカルなシステムを国内外で支えている。2024 年 3 月末時点における従業員数は単独で 22,210 名、連結で 105,276 名であり、この内、国内で 59,124 名が連合型の NEC グループ DC 年金プランに加入している。

図 1 NEC プロフィール

商号	日本電気株式会社 (英文: NEC Corporation) [法人番号 7010401022916]
本社	東京都港区芝五丁目7番1号 Tel: 03-3454-1111
創立	1899年 (明治32年)7月17日
代表者	取締役 代表執行役社長 兼 CEO : 森田隆之
資本金	4,278億円 (2024年3月31日現在)
売上収益	2023年度実績 【単独】 1兆8,380億円 【連結】 3兆4,773億円
グループ主要事業	ITサービス、社会インフラ、その他 (ヘルスケア・ライフサイエンス、国内連結子会社など)
従業員数	【単独】 22,210名 (2024年3月末現在) 【連結】 105,276名 (2024年3月末現在)
会社数	連結子会社 254社 (2024年3月末現在)

出所：日本電気株式会社作成

2. 事業の変遷

NEC は、創業から現在に至るまで自身の在り方を変革し続けてきた。1899 (明治 32) 年 7 月 17 日、外国資本の直接投資が認められた条約改正の発効日に、最初の外資系企業として設立され、人工衛星や海底ケーブルに代表される「社会インフラ」と、コンピュータや AI (人工知能)、生体認証による「IT サービス」の 2 つの軸で多岐にわたる事業を展開してきた。

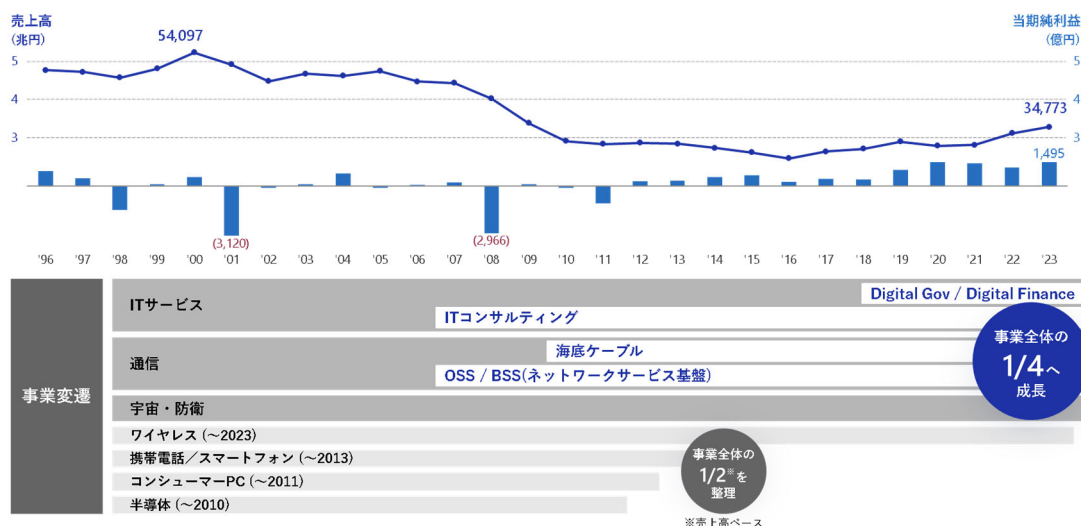
図 2 NEC の変革 価値創造の軌跡



出所：日本電気株式会社作成

NEC の事業変遷の特徴は、1990 年代後半から売上高ベースで 2 分の 1 の事業を撤退や売却により整理してきたとともに、新規事業を全体の 4 分の 1 まで拡大し、継続的に利益の出る会社へと変革してきたことにある。この間、社会の変化に応じた、事業と人の新陳代謝を継続的に経験してきた。

図 3 業績推移と事業変遷



出所：日本電気株式会社作成

3. 人への投資

事業や人の新陳代謝が進行した中、2018 年以降、社員一人ひとりが主体的に考え新たな挑戦ができる、「人」が主役のカルチャーへの変革を目指して人・組織への投資を強化してきた。

図 4 2020 中期経営計画 実行力の改革 (2018 年策定)

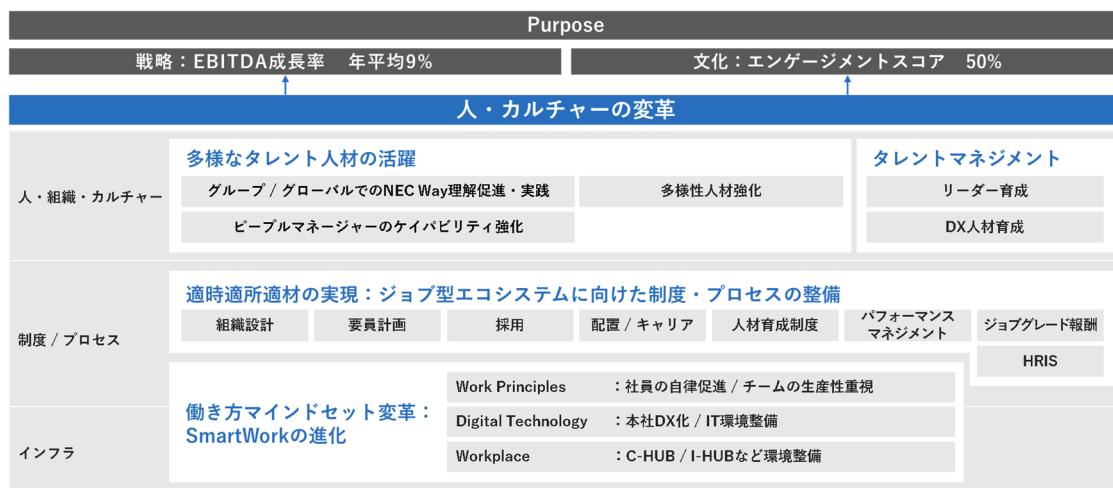
2020中期経営計画 (2018年策定)



出所：日本電気株式会社作成

更に、2025 中期経営計画においては、Purpose を実現するための戦略と文化を定義し、エンゲージメントスコア 50%達成を文化における KPI として定め、エンゲージメントスコアとの相関に基づき、様々な施策を実施している。

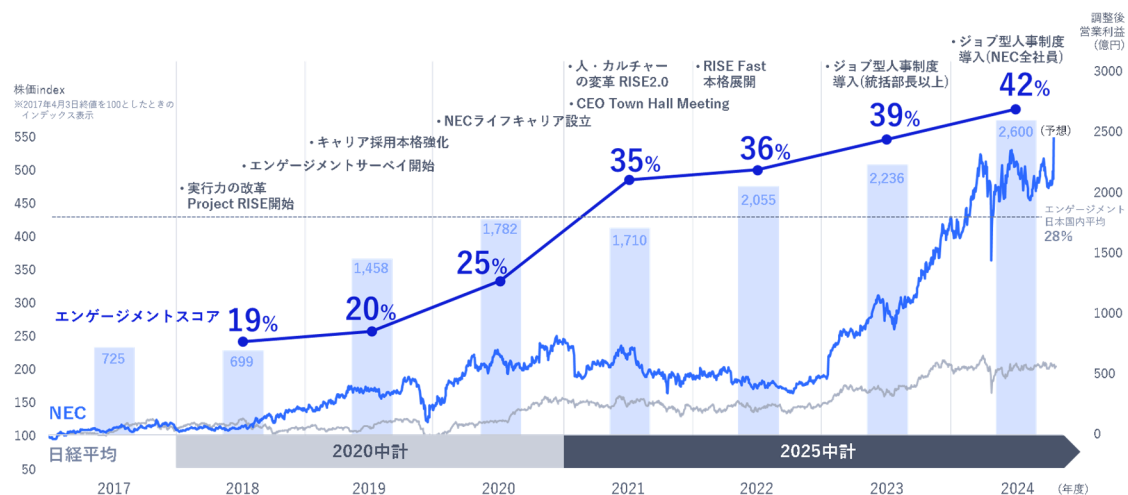
図 5 2025 中期経営計画 人・カルチャーの変革



出所：日本電気株式会社作成

こうした取り組みの結果もあり、NEC の株価、営業利益、エンゲージメントスコアは 2017 年度から 2024 年度にかけて上昇してきた。

図 6 エンゲージメントスコアと企業価値の向上



出所：日本電気株式会社作成

第2章 職域資産形成・金融経済教育の人材マネジメントにおける意義

本章において、企業が従業員の職域資産形成・金融経済教育に取り組む意義および動機について、NECの事例に基づき、エンゲージメントスコア向上の一要素としてのFinancial Well-being（経済的自立）、そしてジョブ型人材マネジメントおよび確定拠出年金（以下、DC年金）への移行の観点で説明する。

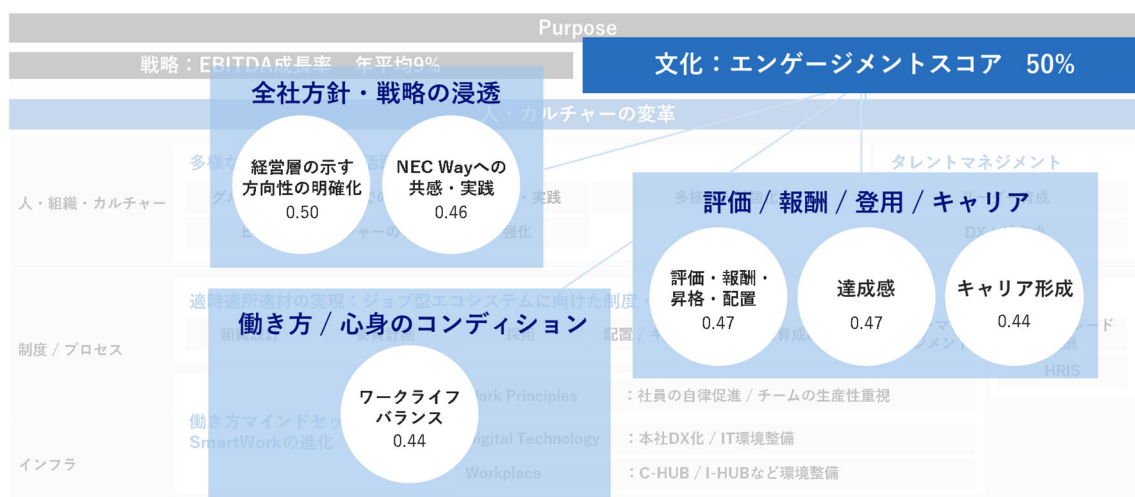
なお、Financial Well-beingについては、ギャラップ社や米国金融消費者保護局（Consumer Financial Protection Bureau）等による公的な定義が存在するが、当社において「経済的自立」という意味で使用する。

1. エンゲージメントとの関係

前章にて記載の通り、NECの「2025 中期経営計画」において、エンゲージメントスコア 50%達成を KPI として定め、関連の強い領域を特定して実行計画に落とし込んできた。

しかし、エンゲージメントの概念は複数の要素と複雑な相関関係によって構成されている。経済的自立（Financial Well-being）に関わる領域は、将来の労働所得としての報酬や福利厚生、将来のキャリア見通しとの関係がある一方で、個人資産含む経済状況がワークライフバランスや経済的なストレスとしての影響もある。したがって、従業員の経済的自立（Financial Well-being）のみを切り取って、ストレートにエンゲージメントスコアに影響を与えると説明することは困難である。

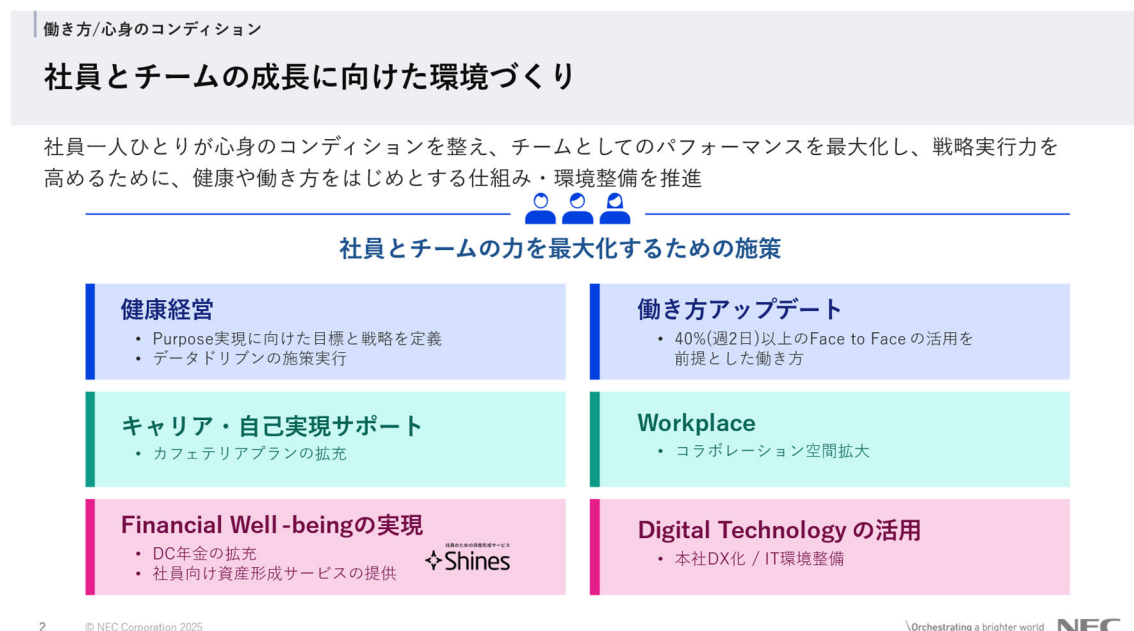
図 7 エンゲージメントスコアとの相関



出所：日本電気株式会社作成

当社としては、エンゲージメントスコアに影響を与える要素を、従業員とチームと成長という観点で再整理し、一要素として、Financial Well-being を論理的に位置付けている。

図 8 社員の Well-being と成長



出所：日本電気株式会社作成

一方で、Financial Well-being については、上記の普遍的な価値に加え経営変革としての意義が多いと考える。

2. ジョブ型人材マネジメントと DC 年金

2020 年日本経済団体連合会（経団連）が「2020 年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表し、日本の新しい雇用制度として、「ジョブ型雇用」の導入を提言して以降、NEC を含め日系企業ではそれが人材マネジメントにおける基本思想となっている。

表 1 メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の比較（一部）

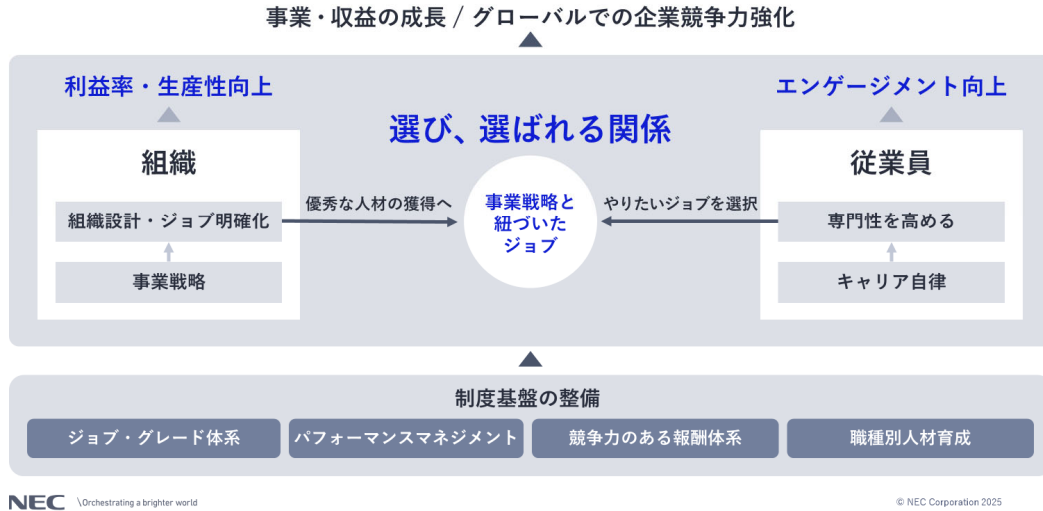
項目	メンバーシップ型雇用	ジョブ型雇用
会社と社員の関係	保護者・被保護者	対等
人材の流動性	低い	高い
要員計画	既存社員+新卒-定年	事業計画ベース
採用	新卒一括+中途	職種別
配属・転勤（キャリア）	会社裁量	本人同意・公募中心 トップ候補のサクセッション
教育	階層別中心	選抜教育、本人希望ベースの e-Learning（リスキル支援を含む）
報酬	内部公平性重視 貢献・年功で配分	外部競争力重視、職種別市場価値
評価	処遇決定目的中心	パフォーマンス管理・人材開発中心
退職	定年退職・自己都合退職	左記に加えて PIP*・退職勧奨あり
人事権	昇給・賞与・昇格は中央集権的に決定	中央は人件費ファンド配分を決定 昇給・賞与・昇格は現場で決定
労働者保護	雇用保障、時間管理	エンプロイヤビリティ、流動性

引用：Mercer, 「ジョブ型」雇用とは何か？」2020 年 6 月 24 日

NEC において、「ジョブ型人材マネジメント」として、会社と従業員の関係性とマネジメントの在り方を以下のように定義している。ジョブ型は手段であり、目的は変化にスピーディに対応し、グローバルで勝ち続ける NEC になることである。ジョブ型人材マネジメントにより、会社は戦略起点で適時適所適材を実現、従業員はキャリア自律を実現する。会社と従業員は「選び・選ばれる」関係を深め、双方がともに成長する循環を作ることが重要だと考えている。

図 9 NEC のジョブ型人材マネジメント

ジョブ型人材マネジメント全体像



出所：日本電気株式会社作成

こうしたメンバーシップ型からジョブ型への移行は、退職給付制度における確定給付企業年金（DB 年金）から確定拠出年金（DC 年金）への移行と論理的に共通点が多い。NEC においては、先述の企業変革の一環として、DB 年金から DC 年金への移行を進めてきた。旧厚生年金基金からの連続として DB 年金を捉えると、メンバーシップ型雇用を前提にした仕組みであり、ジョブ型人材マネジメントにおいて論理的に矛盾する部分が多い。

図 10 会社と社員の変化と企業年金制度（従業員説明資料）



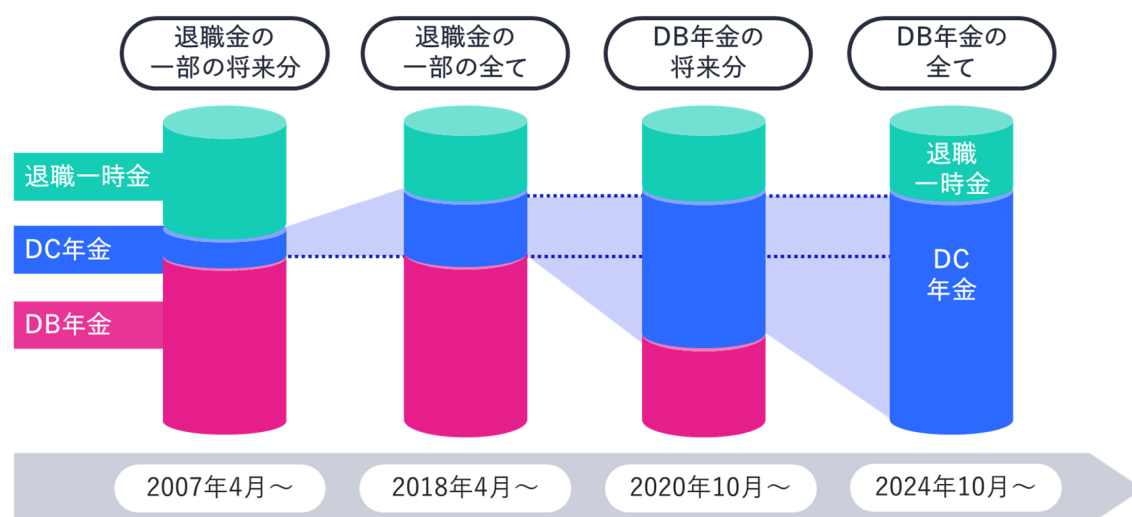
出所：日本電気株式会社作成

ただし、メンバーシップ型からジョブ型への移行が容易でないことと同じく、DB 年金から DC 年金への移行は簡単な制度改定ではない。従業員の金融リテラシーが低い状況で、退職給付会計上の財務効果を目的に本改定を実施することは、会社と社員の信頼関係を損なうものである。

当社において 2007 年の DC 年金制度の導入から 18 年かけて、退職一時金制度から DC 年金への移行を始め、段階的に制度改定を進めてきた。この間、当社およびグループ会社の労働組合とは常に従業員の DC 年金活用状況に基づいた労使交渉を重ねてきたことに加え、DB 年金法令が求める従業員の 3 分の 2 以上の個別同意取得も 2 回実施してきた。

こうした中で、必然的に会社の人材マネジメントの考え方や退職給付や福利厚生制度の意義を従業員に説明する機会が設けられ、労使交渉の中で DC 年金教育の拡充が労働条件の一つとして実行されてきた。

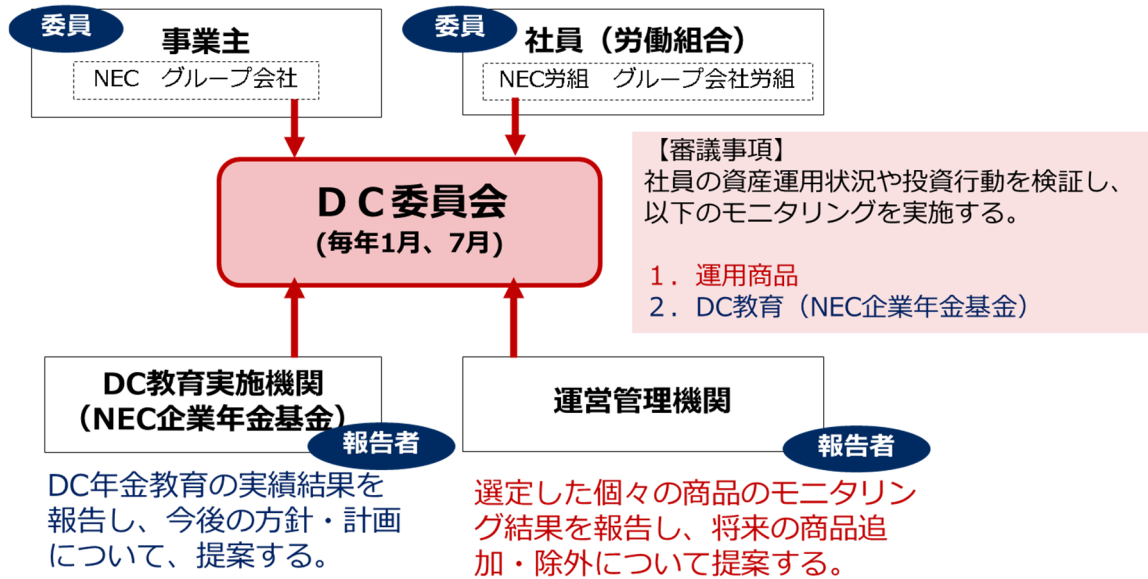
図 11 NEC グループ退職給付制度の変遷



出所：日本電気株式会社作成

更に、労働組合を中心とする従業員との対話の中で、制度改定を一過性のものにせず、従業員にとって DC 年金が DB 年金よりも信頼でき有益な制度となることを継続的に担保するために、NEC グループの労使と運営管理機関が参加する委員会を立ち上げた。年 2 回のモニタリング活動を通して DC 年金商品ラインアップを取りよいものに継続的に入れ替え、DC 年金教育もニーズに応えられるようブラッシュアップを行ってきた。

図 12 NEC グループ DC 年金委員会



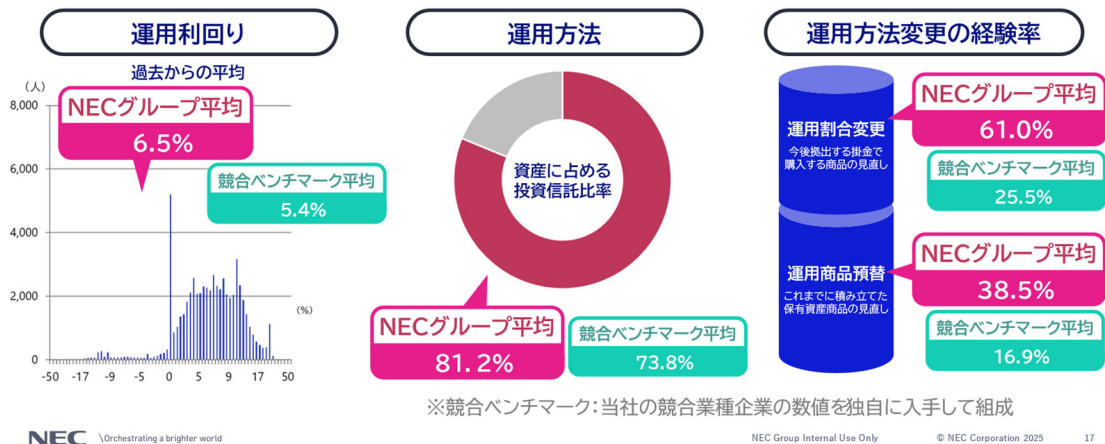
出所：日本電気株式会社作成

結果として、NEC グループ従業員による DC 年金の活用について、運用利回り、運用方法（投資信託比率）、運用方法変更の経験率のいずれも競合他社を上回る水準にある。

図 13 NEC グループの DC 年金活用状況（2024 年 9 月 30 日時点）

DC年金活用状況(代表的KPI抜粋 2024年9月30日時点)

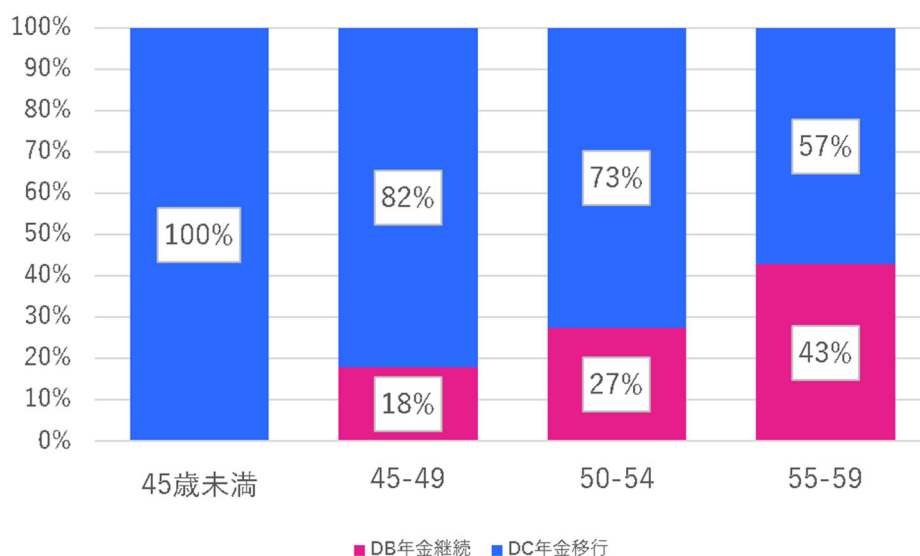
KPIを競合他社ベンチマーク平均との比較により評価
市場価値のあるサービスを社員が享受できているかを重視



出所：日本電気株式会社作成

更に、2024 年 10 月に実施をした DB 年金過去積立分の DC 年金移行においては、45 歳以上の従業員に DB 年金制度継続の選択肢も提示したが、結果として全体の 78%が DC 年金へ移行した。DB 年金制度の積立額が大きく、受取時期までの期間も限定される 50 代後半の従業員においても 57%が DC 年金への移行を選択していることは、ここまでの金融リテラシーの向上を意味づけている。

図 14 DB 年金過去積立分 DC 年金移行 年代別 DC 年金移行比率



出所：日本電気株式会社作成

3. 第2章まとめ

以上を踏まえると、NEC の事例において経済的自立 (Financial Well-being) はエンゲージメント向上に対する一要素であると同時に、DC 年金制度を通しジョブ型人材マネジメントを実現していく要素であるといえる。

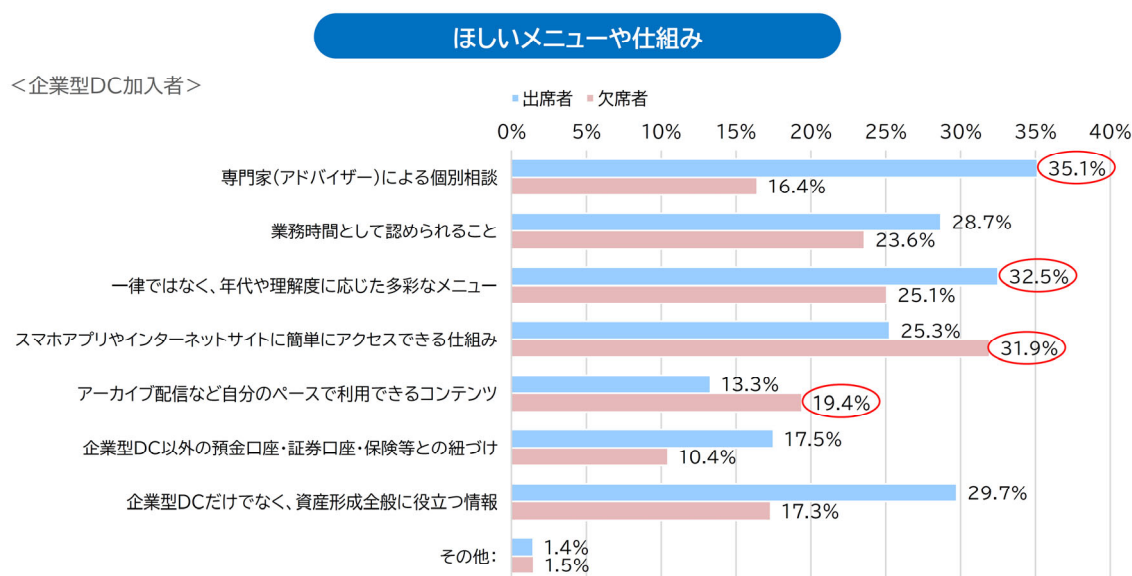
第3章 初期分析からの仮説

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構の「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」による「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査)(基本集計)」を踏まえ、①専門家による個々人へのファイナンシャルアドバイスの有効性、②企業単位における確定拠出年金(以下、DC年金)のカスタマイズの2点の仮説を設定する。

1. 専門家による個々人へのファイナンシャルアドバイスの有効性

企業型DC年金のDC教育出席者および欠席者からは、一律的な教育ではなく、年代や理解度に応じた多彩なメニューや専門家(アドバイザー)による個別面談へのニーズが大きいことがわかった。お金の問題は個人の事情やニーズ、意識が異なるためパーソナライズされたサポートが必要と考えられる。

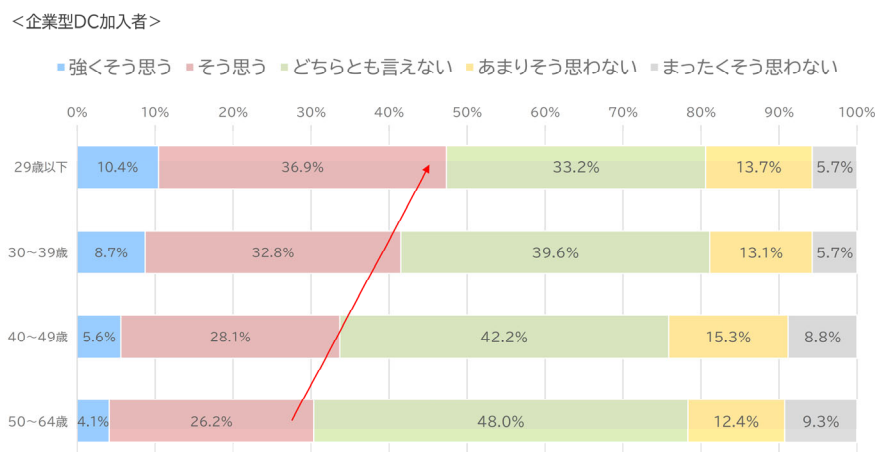
図15 DC教育へのニーズ(出席者および欠席者)



出所：アセットマネジメント One 株式会社作成

また、中高年齢層に比べて、若年層になるほど会社による金融教育が自身の Financial Well-being に有意義であると考える傾向もあり、世代ごとでも異なるニーズに対して、企業が丁寧に対応することが重要である。

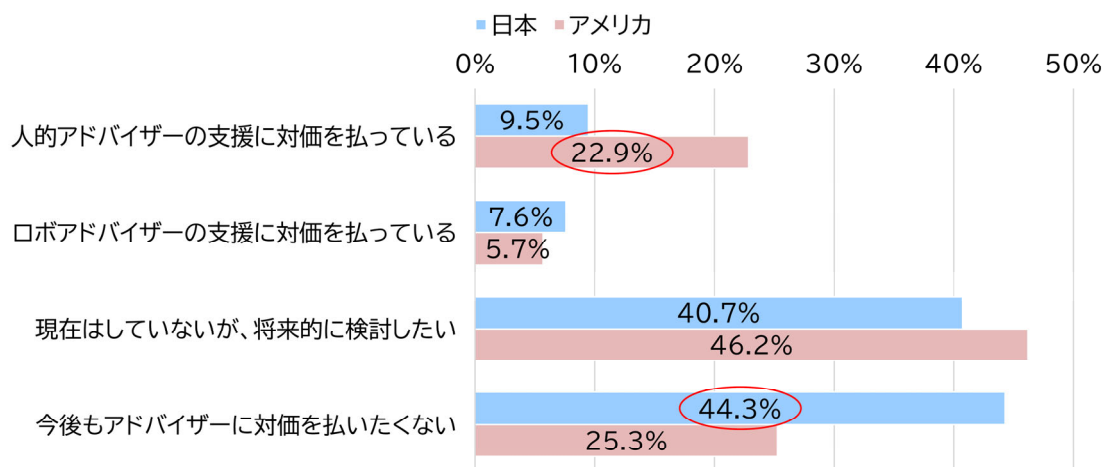
図 16 会社による金融経済教育は Financial Well-being 向上に有意義か？



出所：アセットマネジメント One 株式会社作成

一方で、アメリカに比べて日本では専門家（アドバイザー）の活用は進んでおらず、対価を払うことへの抵抗感は大きい。

図 17 アドバイザーの利用状況（日米比較）



※日本の調査では、「人的アドバイザーの支援に対価を払っている」と「ロボアドバイザーの支援に対価を払っている」との重複回答を認めていたため、合計では100%を上回ります。

出所：アセットマネジメント One 株式会社作成

以上を踏まえ、企業が一部のコストを負担し、福利厚生制度として専門家（アドバイザー）の利用機会を提供していくことが有効であると考えられる。

2. 企業単位における確定拠出年金（以下、DC 年金）のカスタマイズ

1. における金融経済教育は個人々人へのパーソナライズ化という方向性は、個別最適となる従業員の総量を増やしていく観点で有効であるものの、マニアプローチによるアプローチも必要である。米国における DC 年金において、バランス型ターゲット・イヤー・ファンドを企業単位でカスタマイズする事例が増加している点に着目し、日本における同様の事例の有効性を考察する。

第4章 専門家による個人々人へのファイナンシャルアドバイスの有効性

本章においては、NEC が独立系ファイナンシャルアドバイザー企業「Japan Asset Management」と資本提携し、Shines（シャインズ）という資産形成サービスを開始したこととその実績を通して、職域金融経済教育における今後のファイナンシャルアドバイスの有効性について説明する。

1. NEC における課題認識

以下の通り、過去の制度改定を経て、当社では従業員のステージや学習のステップに応じて、様々な DC 年金教育および金融経済教育を実施するようにしている。

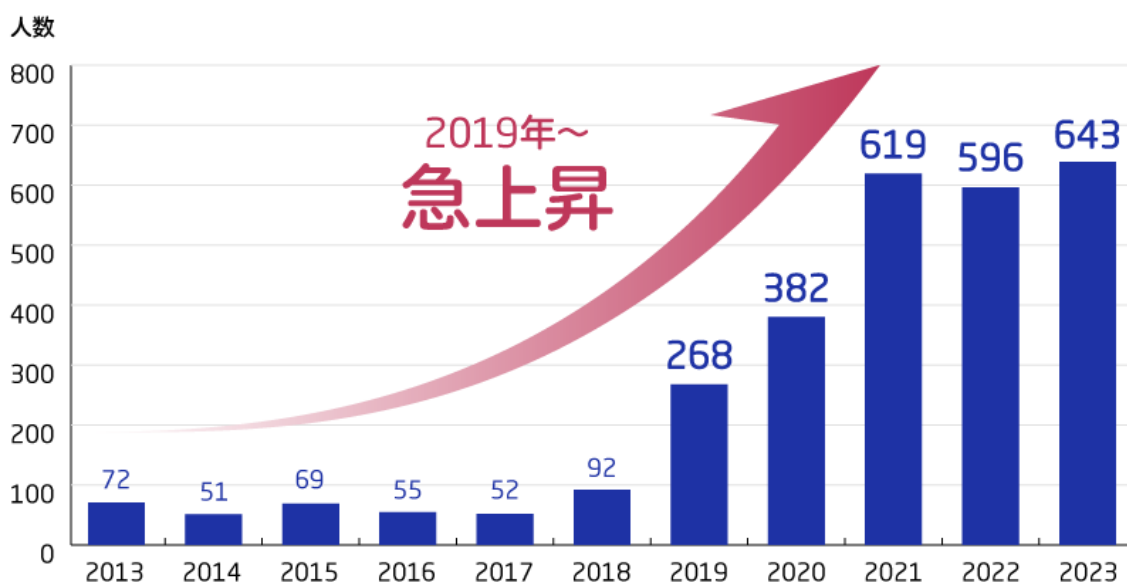
図 18 NEC グループの DC 年金教育体系

	入社したら	働きながら	リタイアメント
知識の習得	入社時DC年金教育 (新卒、キャリア)	教えて！DC年金 (マイクロラーニング)	退職金・年金受取説明会
		セミナー&各種情報発信	
現状分析		必須受講Eラーニング&サーベイ	
		DC年金サイト (運営管理機関)	
			マネープランセミナー (現状把握とPlanning)
考える 行動する			専門家相談サービス (独立系ファイナンシャルアドバイザー、運営管理機関、福利厚生子会社)

出所：日本電気株式会社作成

一方で、2019 年以降のキャリア採用者の急激な増加に代表されるように人・カルチャーの変革が進み、従業員の属性や価値観、キャリア志向などがますます多様になってきた。

図 19 キャリア採用入社者数の推移

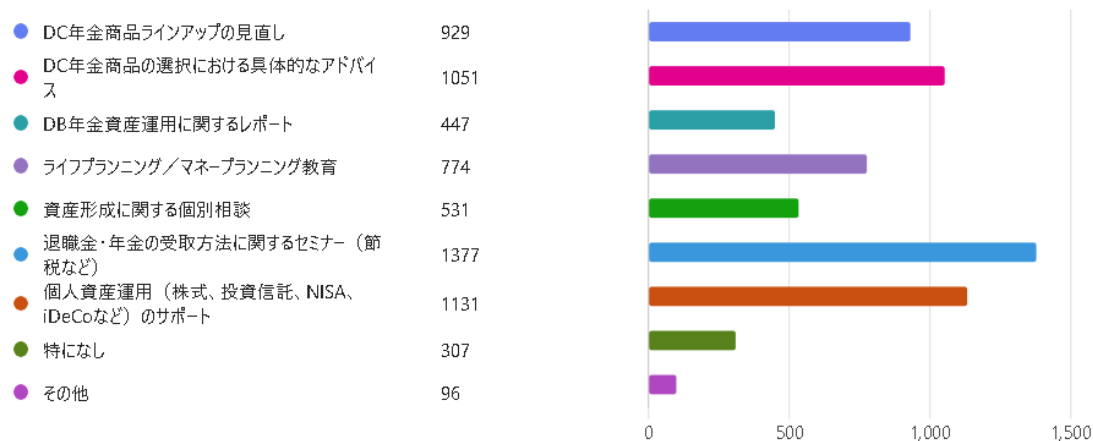


出所：日本電気株式会社ホームページ

実際に従業員に実施したアンケートにおいても、DC 年金や資産形成、個人資産運用について、専門家へ相談しアドバイスをもらいたいという意見が多数見られた。

図 20 NEC 社内アンケート結果（2023 年 7 月 2,795 名回答）

18. 退職金・年金制度に関連して、さらに会社として力を入れて取り組んでほしいことがあれば選択ください



出所：日本電気株式会社作成

こうした中で、従来の画一的なセミナー、教育では不十分と考え、従業員に福利厚生制度として、3種類の専門家相談サービスを提供してきた。独立系ファイナンシャルアドバイザー、運営管理機関、そして不動産および保険事業を行う当社子会社が窓口提供するものである。

ただし、企業が子会社および金融機関と提携して従業員に福利厚生サービスを提供することは、過去より国内で幅広く実施されてきたことであり、本章においては独立系ファイナンシャルアドバイザーの活用について着目する。

2. 独立系ファイナンシャルアドバイザーサービス「Shines」

NECにおいては、2023年10月に独立系ファイナンシャルアドバイザー企業「Japan Asset Management」と資本提携し、Shines（シャインズ）という資産形成サービスを2024年1月よりNEC社員を対象に開始した。

図 21 社員のための資産形成サービス「Shines」



The graphic is a promotional banner for the 'Shines' financial service. At the top, a dark blue header contains the text '社員のための資産形成サービス' (Asset formation service for employees) and '大切な資産について 無料でオンライン相談できる 新しい福利厚生サービスです' (About important assets, free online consultation available, a new employee benefit service). The 'Shines' logo, featuring a stylized star and the word 'Shines', is prominently displayed. Below the header, a white section contains the text '金融のプロフェッショナルがNECの人事制度や退職金制度に合わせながら、NECグループ社員に資産形成/運用のアドバイスを行います。' (Financial professionals will provide asset formation/management advice to NEC Group employees in line with NEC's personnel and pension systems). Two orange buttons highlight '土日祝日・終業後も対応' (Support on weekends/holidays and after business hours) and 'ご家族と一緒に面談可能' (Possible to consult with family). An illustration shows two men in business attire sitting at a desk with a laptop. To their right, three speech bubbles list common concerns: 'NISAをはじめたい' (I want to start NISA), '老後を見据えた退職金の扱い方は？' (How should I handle my pension with retirement in mind?), and '運用を見直したい' (I want to review my investments). The source '出所：日本電気株式会社作成' (Source: Created by NEC Corporation) is noted at the bottom.

社員のための資産形成サービス

大切な資産について
無料でオンライン相談できる
新しい福利厚生サービスです

Shines

金融のプロフェッショナルがNECの人事制度や退職金制度に合わせながら、NECグループ社員に資産形成/運用のアドバイスを行います。

土日祝日・終業後も対応 ご家族と一緒に面談可能

NISAをはじめたい

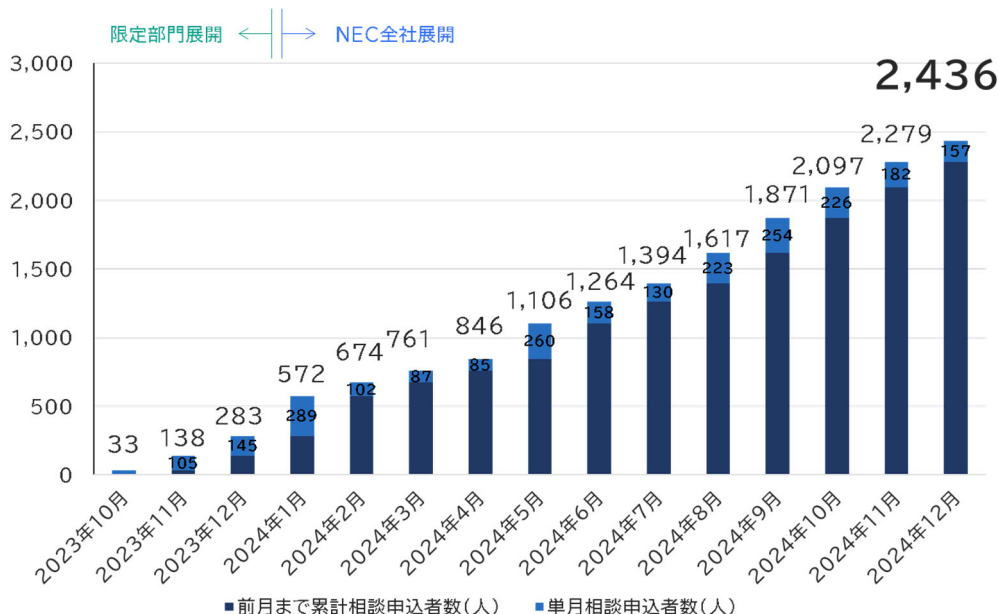
老後を見据えた退職金の扱い方は？

運用を見直したい..

出所：日本電気株式会社作成

Shines は独立系ファイナンシャルアドバイザーによる個別相談と、自己学習を推進するためのセミナー、コラム、シミュレーションツールを中心とするものである。サービス開始後 1 間で 2,436 人（約 11%超）の社員が個別相談を使用した。

図 22 Shines 相談申込者数（2024 年 12 月実績）



出所：日本電気株式会社作成

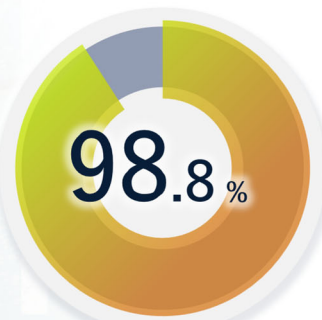
Shines の相談利用者アンケートの結果として、98.8%が 5 段階評価で 4 以上の満足度評価をしている。また、会社が福利厚生制度として提供することやアドバイザーが社内制度を理解している点が評価されており、従来資産形成になじみのなかった層にとって始めるきっかけになっている。

図 23 相談利用者アンケート結果

社員の声・満足度

- 1. 福利厚生としての安心感**
 “銀行など外部機関だと商売につなげられる不安があるが、社内の福利厚生ということもあり気軽に話が聞けた。”
- 2. 社内制度も踏まえた提案**
 “福利厚生の保障制度や保険商品も含めて、プロの意見を聞きながら全体の投資計画を立てられるのがよい。”
- 3. 資産形成を始めるきっかけ**
 “資産運用に踏み出したいと思っていた。説明内容が分かりやすく、素人でも安心して運用を始められた。”

相談 満足度



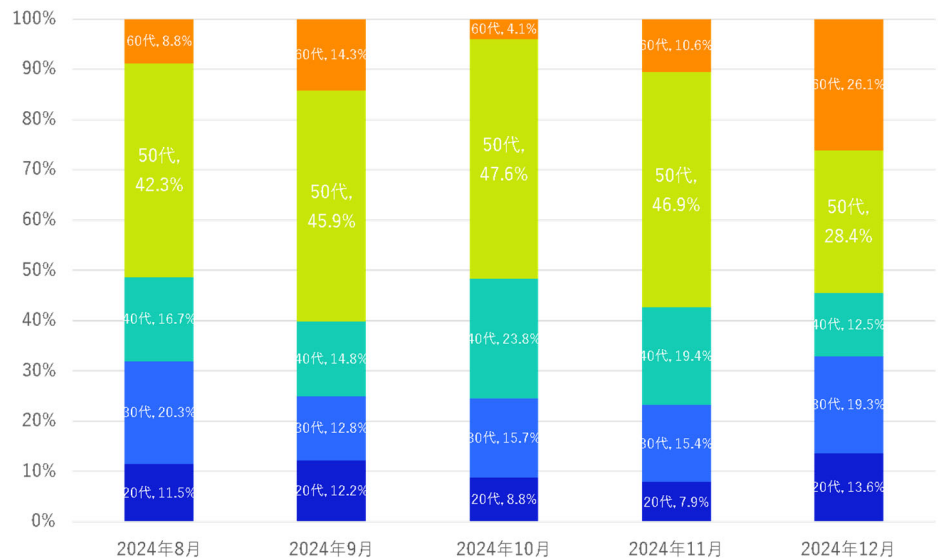
※5 段階評価で 4 以上を付けた人の割合
(2024 年 12 月時点)

出所：日本電気株式会社作成

相談者を年代別に分けた場合、リタイアメントニーズや当社の人員構成も反映し 50 代以上が半分を占めるが、それ以外の年代も幅広く分布している。特に様々なライフイベントの頻度の高い 30 代の相談数は人員構成を踏まえると相対的に高い。

図 24 相談申込者年代別割合

✓ 相談申込者年代別割合（12月実績）



出所：日本電気株式会社作成

更には、Shines として実施したセミナーには 2024 年 4 月から 12 月までの間に累計 8,620 名の社員が参加している。相場変動時の緊急セミナーや脳科学者の講演など様々なテーマのセミナーを機動的に開催している。

図 25 Shines セミナー実績（2024 年 4 月～12 月）

セミナー種別	概要	開催回数 (回)	参加者数(人)	平均参加者数 (人/回)
退職金セミナー	退職金の受け取り方、税制対策や賢い運用方法のポイントを解説	7	1,629	233
NISAセミナー	新NISA制度の概要、活用術について解説	5	1,636	327
マーケット見通しセミナー	直近の金融マーケット見通しについて解説	4	1,150	288
税制優遇セミナー	IDeCoやふるさと納税など、会社員が活用できる税制優遇について解説	2	959	480
投資一任サービスセミナー	プロの投資家の資産活用術や投資一任サービスを解説	4	908	227
財形貯蓄活用セミナー	財形貯蓄を軸に長期的な資産運用を考えるポイントを解説	3	419	140
住宅ローンセミナー	現役の住宅ローンコンサルタントが、金利上昇局面での考え方を解説	1	112	112
コラボセミナー	健康や脳科学など他テーマを絡めながら資産形成への関心を高める	6	518	86
緊急開催！相場急落解説セミナー	相場急落を受け、マーケットの状況や今後の見通しについて解説	1	321	321
その他セミナー	家計管理やマネープランニングなどのテーマで実施	3	968	323
合計		36	8,620	239

出所：日本電気株式会社作成

また、年代別に見ると、テーマにより参加者の傾向が分かれており、個別相談を補完して多様なニーズに応えられていると考えられる。

図 26 年代別セミナー申し込み割合

セミナー種別	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
退職金セミナー	1.59 %	4.45 %	13.22 %	72.12 %	8.62 %
NISAセミナー	5.07 %	8.94 %	20.96 %	56.44 %	8.59 %
マーケット見通しセミナー	2.55 %	11.06 %	23.59 %	48.77 %	14.04 %
投資一任サービスセミナー	0.00 %	8.19 %	16.38 %	58.67 %	16.76 %
住宅ローンセミナー	10.44 %	25.27 %	28.02 %	32.97 %	3.30 %
家族信託セミナー	0.48 %	3.61 %	15.66 %	68.19 %	12.05 %
株式投資セミナー	0.96 %	13.46 %	18.27 %	50.96 %	16.35 %
健康寿命と資産寿命セミナー	0.00 %	6.11 %	20.83 %	57.50 %	15.56 %

出所：日本電気株式会社作成

3. 制度改定時の個別相談

第2章にて説明した NEC の DB 年金から DC 年金への移行に際して、Shines による個別相談、運営管理機関による電話および個別相談にて、従業員個々人に丁寧な対応をしてきた。図 14 における DC 年金への移行選択率の背景には、このように企業が受託者責任に則ったガバナンスのもとに金融機関や専門家と適切に連携することで、人事担当者のケイパビリティを超えた付加価値を社員に提供し、DC 年金制度への従業員の信頼醸成に寄与したものとする。

第5章 企業単位における確定拠出年金（以下、DC 年金）のカスタマイズ

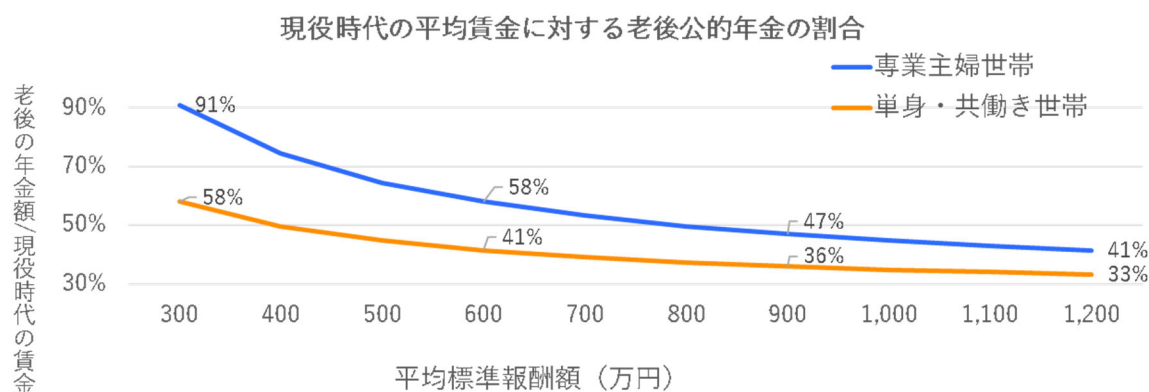
第4章で説明したファイナンシャルアドバイスはパーソナライズというアプローチであるため、企業単位で取り組むようなマサアプローチも必要であると考えられる。

年金シニアプラン総合研究機構の「老後資産形成に関する継続研究会」にて、当社およびティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社にて実施した、「企業型DC年金加入者に推奨される資産配分の研究」（2024年1月）をベースにして、当社の課題認識と米国企業における先行事例から、ターゲット・イヤー・ファンド（ターゲット・デット・ファンド）の企業カスタマイズについて検証した。

1. 課題：賃金上昇をキャッチアップできない公的年金

現役時代の平均賃金（年額）に対する公的年金の比重は賃金が増えるほど低くなる。現役時代の賃金が増えなくても、老後の年金額が増えるのは報酬比例部分のみで、基礎年金は固定であるためである。年収600万円の場合、公的年金の所得代替率は40～60%程度だが、1,200万円まで上がると30～40%まで低下する。

図27 現役時代の平均賃金に対する公的年金の割合（所得代替率）

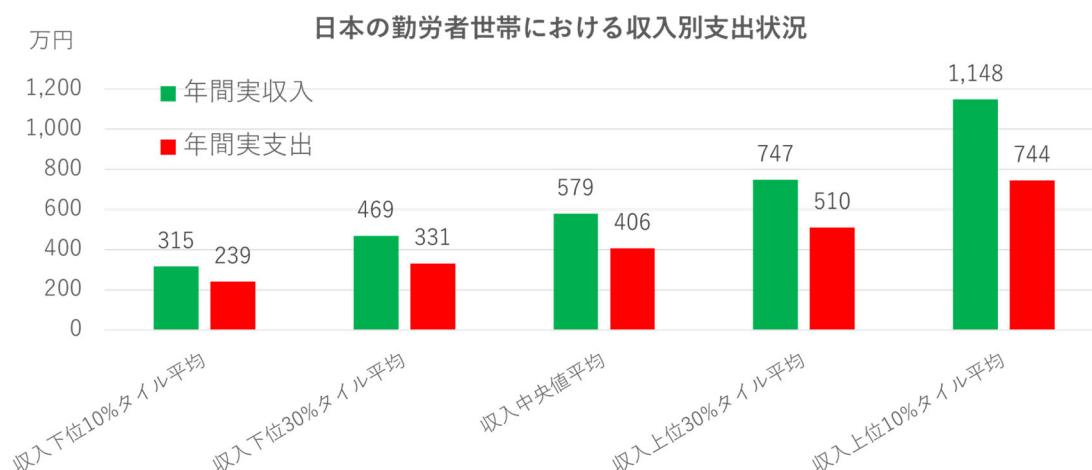


出所：厚生労働省 令和6(2024)年財政検証関連資料①P11の所得代替率（老後の年金額/現役時代の平均賃金）をベースに一部ティー・ロウ・プライスが計算（平均標準報酬額1,000万円以上の部分）

注1：年金月額は、新規裁定者の水準であり、厚生年金に40年加入した場合のもの 注2：どの賃金水準も、可処分所得割合を0.813として所得代替率を計算

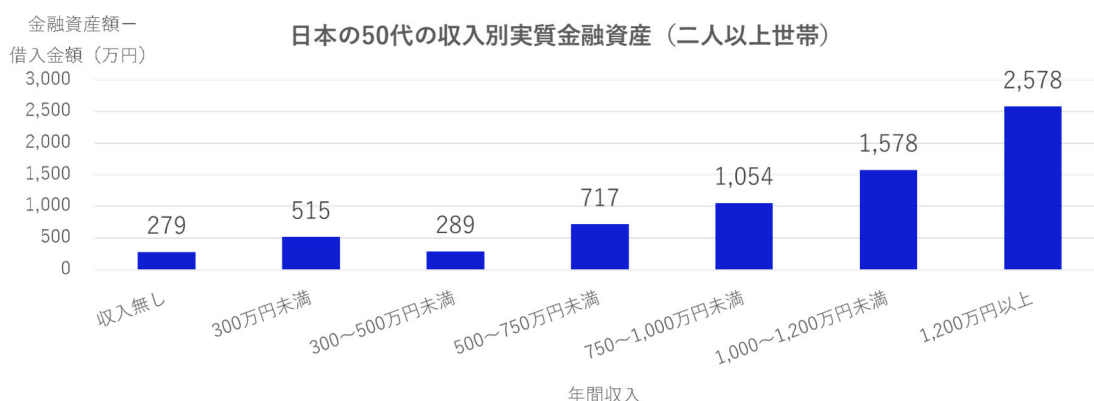
所得の低下に対して生活水準は維持される傾向があるとされており¹、高所得層について、高齢期における現役時期との収入ギャップが大きくなる。勤労世帯において収入に対して支出は増加傾向であるが、50代世帯における金融資産の保有状況では収支ギャップを埋めるには不足する。

図 28 日本の勤労者世帯における収入別支出状況



出所：総務省統計局 家計調査（家計収支編）2024 年年次データ 年間収入五分位・十分位階級別からティー・ロウ・プライスが計算

図 29 日本の50代の収入別実質金融資産（二人以上世帯）



出所：知るぽると金融広報中央委員会 家計の金融行動に関する世論調査〔二人以上世帯調査〕（令和5年）設問間クロス集計（令和5年）からティー・ロウ・プライスが作成

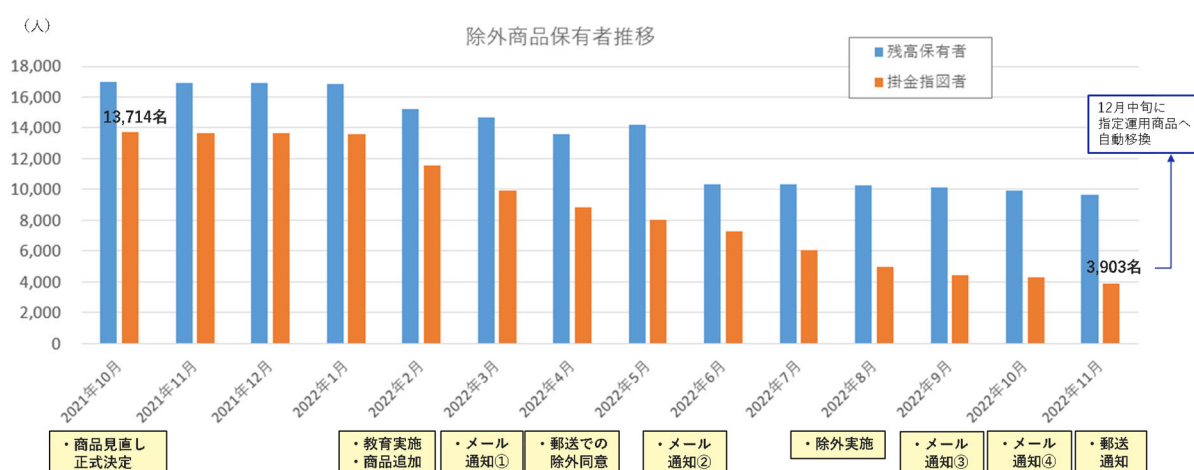
¹ 北村 行伸 「生活水準の計測とその背後にある構造変化」2024年4月

2. 課題：DC 年金資産運用における経済合理性への反証

当社において 2022 年にアクティブファンド 4 本を廃止し、アクティブファンド 3 本、パッシブファンド 3 本を追加した。この内保有者の多数を占めたアクティブファンド 2 本は信託報酬を引き下げた一物 2 価商品への入れ替えであった。指定運用商品は株式比率の低いパッシブバランスファンドであるため、合理的に考えれば運用商品を変更するはずである。

しかし、実際商品変更内容の決定から約 1 年後の未指図掛金の指定運用方法の変更までに、商品変更をしたのは掛金ベースで約 72%、資産ベースで約 40% に留まった。この間、除外商品保有者に対して、運営管理機関経由で書面郵送 2 回、メール通知 4 回実施している。

図 30 除外商品保有者推移（2021 年 10 月～2022 年 11 月）



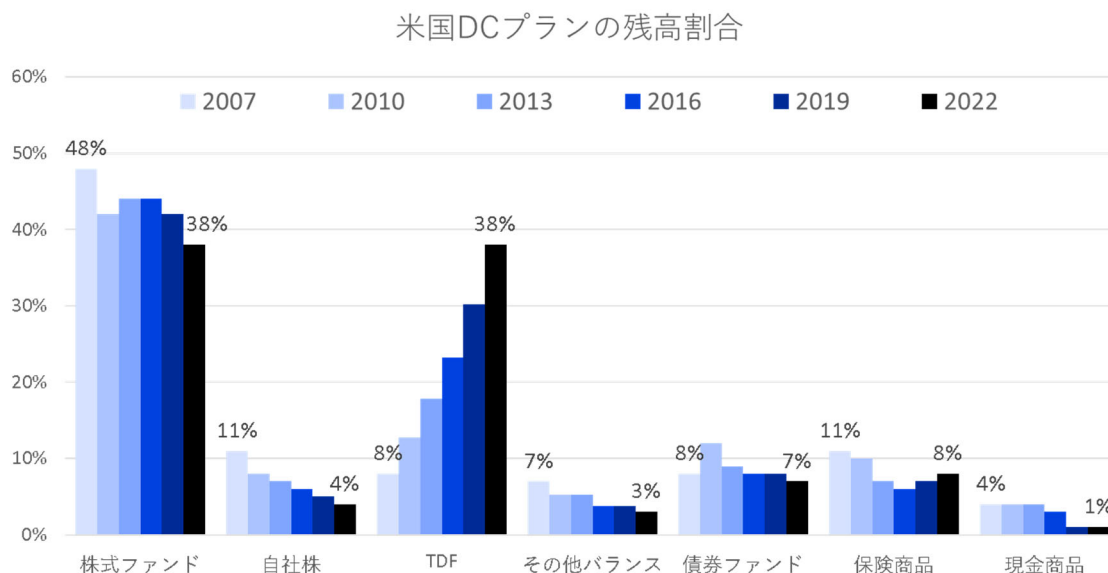
出所：日本電気株式会社作成

上記を踏まえると、全ての DC 年金加入者に経済合理的な資産運用行動を求めることに一定の限界があり、ターゲット・イヤー・ファンドのように自動化されたプロセスが必要であると言える。

3. 米国 DC 年金におけるターゲット・イヤー・ファンド

DC 年金商品のうち、ターゲット・イヤー・ファンド（ターゲット・デット・ファンド）のみが 2007 年から一貫して残高割合を伸ばし続けている。

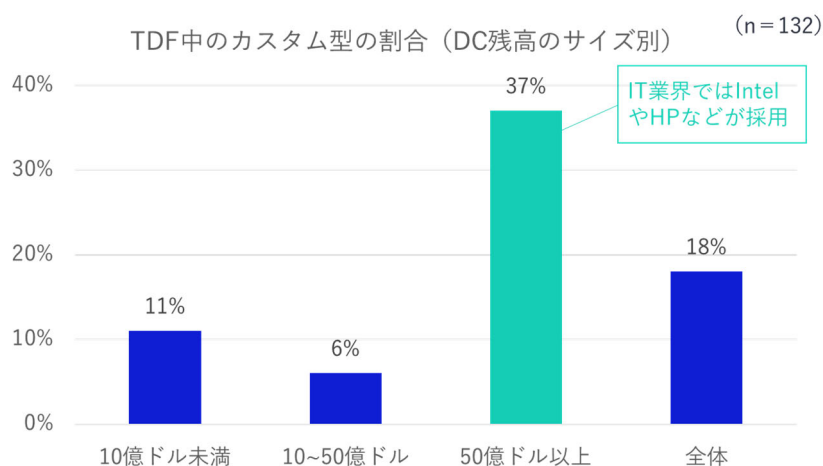
図 31 米国 DC プランの残高割合



出所：401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2022 (April 30, 2024) 米国 83,630 の DC プランが対象 By Employee Benefit Research Institute をベースにティー・ロウ・プライスが作成

更に、DC 年金残高 50 億ドル以上の大企業プランの 37%において、ターゲット・イヤー・ファンドの構成内容をグライドパス設計から個別ファンドの選定まで自社カスタマイズして従業員に提供している。

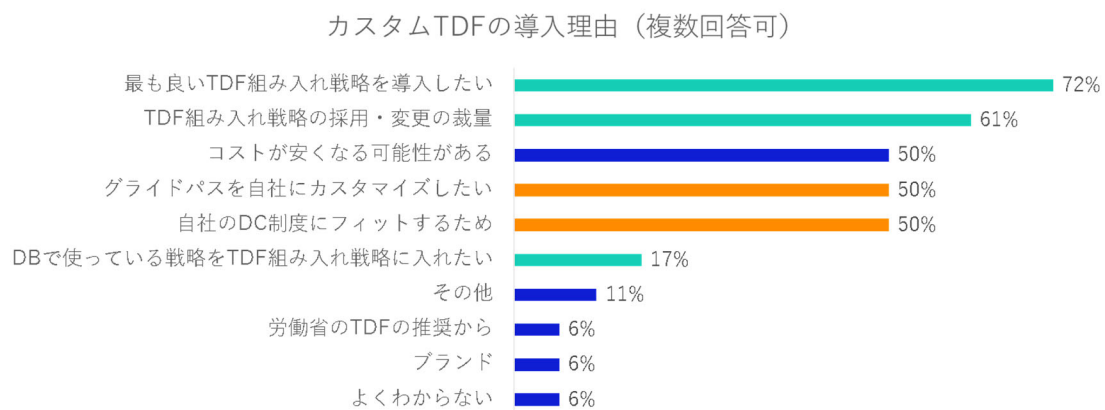
図 32 TDF 中のカスタム型の割合 (DC 残高のサイズ別)



出所：2024 Defined Contribution Trends Survey (Callan Institute) をベースにティー・ロウ・プライスが作成

こうしたカスタム型ターゲット・イヤー・ファンドの採用理由としては、調査結果からは事業主の裁量性が複数のポイントで挙げられているが、自社従業員にとってより付加価値のある DC 商品を提供し、他社との差別化を図る意図ではないかと考えられる。

図 33 米国でのカスタム型ターゲット・イヤー・ファンド導入理由



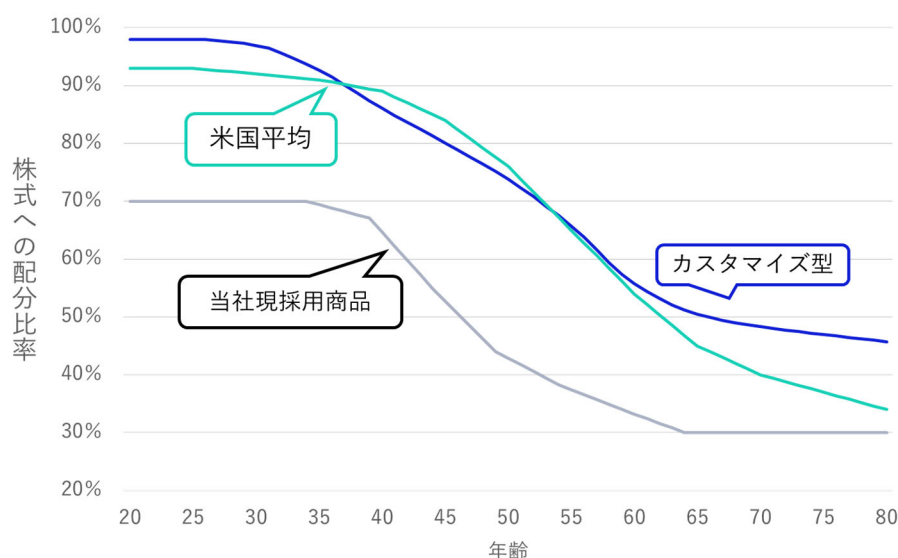
出所：2024 Defined Contribution Trends Survey (Callan Institute) をベースにティー・ロウ・プライスが作成

4. 日本におけるカスタム型ターゲット・イヤー・ファンドの検証

当社の従業員データを匿名加工したデータを用い、ティー・ロウ・プライス・ジャパンが米国企業と同じ方法でグライドパス設計をしたものを、米国のターゲット・イヤー・ファンド平均と、当社が現在採用しているターゲット・イヤー・ファンドと比較した。

国内のターゲット・イヤー・ファンドは全国を対象としたマクロ統計値に基づき設計されるものが一般的であり、前提の違いから株式比率に大きなギャップが生じた。逆に言えば、当社が現在採用している商品は理論的に当社従業員にとって過度にリスクを抑制している可能性がある。

図 34 ターゲット・イヤー・ファンドのグライドパス比較



出所：ティー・ロウ・プライス・ジャパン作成。当社現在用商品は交付目論見書から作成。
米国平均は2023年12月31日時点の全てのMutual FundのTDFの平均。

5. 第5章 まとめ

米国に見られるカスタム型ターゲット・イヤー・ファンドについて、よりリスクを取った資産運用への制度的なマスアプローチとしての有効を期待できる。

ただし、DC年金掛金の日米拠出限度額に15倍の乖離がある点は注意が必要であり、本章でターゲットとする所得水準層はDC年金だけでは高齢期に必要な資金を確保できない可能性がある。

その点を踏まえると、第5章で記載したファイナンシャルアドバイスにて、NISA等の活用を組み合わせしていくことも必要となる。

参考文献

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

「老後資産形成に関する継続研究会報告書」(2024 年 1 月)

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R05-02.pdf>

「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)
(基本集計) (2024 年 11 月)

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-02.pdf>

アセットマネジメント One 株式会社

「「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)
(基本集計)」 初期分析」(2024 年 11 月)

https://www.am-one.co.jp/img/hagukumu/38/20241122_miraiken.pdf

米国での DC 加入者エンゲージメント

横川 雄祐

ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社

要旨

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が実施した「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査（2024 年 8 月調査）」によれば、日米で資産形成に関する情報源が大きく異なることがわかった。また、米国の大きな情報源となっている DC 運営管理機関・会社が提供しているツールに対しての信頼度も日米で大きく異なる結果となった。そこで本稿では、米国で DC 運営管理機関を長年行っているティー・ロウ・プライスで用いられる実際のエンゲージメントツールについて紹介した上で、加入者エンゲージメントの改善プロセスについても概観する。

目次

1	はじめに.....	164
2	「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査（2024 年 8 月調査）」 における DC 運営・会社の活用度の日米比較	165
3	米国におけるエンゲージメントツール.....	166
3.1	スマートビデオ	166
3.2	コンフィデンスナンバー	173
3.3	加入者へのメール・アプリ通知	173
4	加入者エンゲージメントの改善プロセス.....	175
5	まとめ.....	176

1 はじめに

米国の 401K プランの歴史の始まりは 1978 年からとなり、日本の企業型 DC が始まった 2001 年とは**約 20 年の歴史の違い**がある。また、DC の残高で見ても米国は 2022 年 12 月末時点で 1,072 兆円^{*1}（8.08 兆ドル、2022 年末の為替レート 132.7 円/ドルで換算）に対し、日本の企業型 DC は 2023 年 3 月末時点で 18.8 兆円^{*2}と **57 倍の差**があるのが現状である。米国 DC の歴史の長さと同様に残高の大きさに

¹US Department of Labor 「Private Pension Plan Bulletin」 Abstract of 2022 Form 5500 Annual Reports

²運営管理機関連絡協議会 「確定拠出年金統計資料」（2024 年 3 月末）

よるビジネススケールから、DC の根幹である制度・商品と並んで、DC 運営管理機関（以下、DC 運管）による加入者エンゲージメントについても参考になる点が多いのではないかと考える。

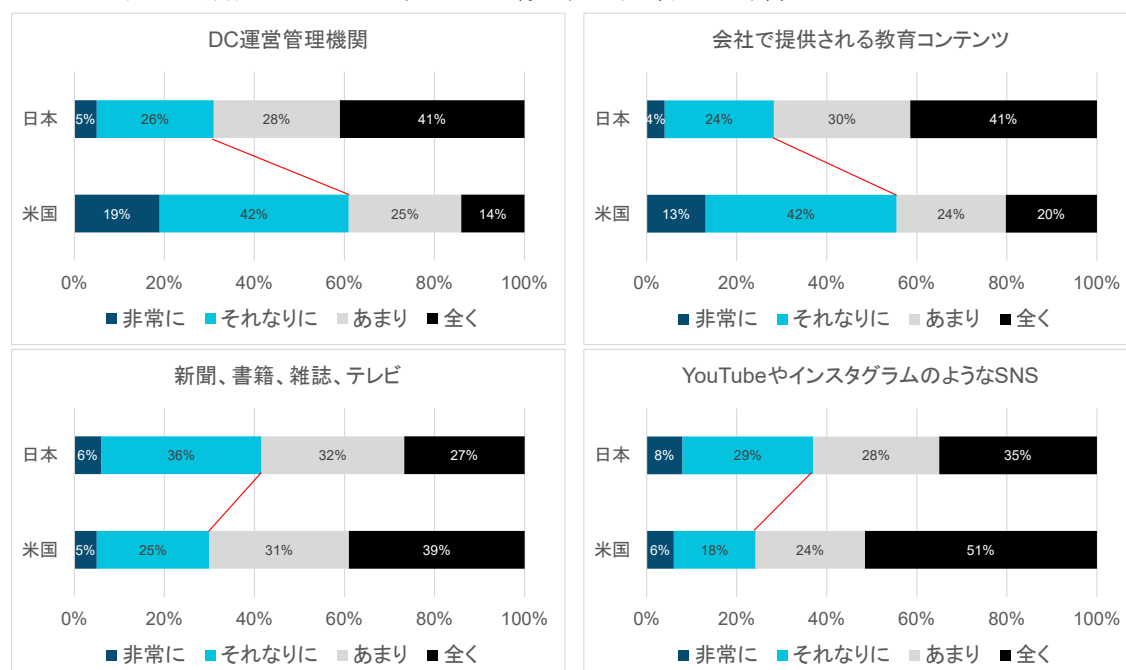
2 「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査（2024 年 8 月調査）」における DC 運管・会社の活用度の日米比較

この調査は主に日本の DC 加入者（iDeCo を含む）の資産形成の状況を明らかにしたものだが、特筆すべきは米国で行われた質問を日本でも実施し、日米比較を行った点である。

その日米比較のうち、以下の二つの調査結果（質問①、②）は日米で資産形成において、DC 運管・会社を DC 加入者がどのように捉えているかの違いを鮮明に表している。

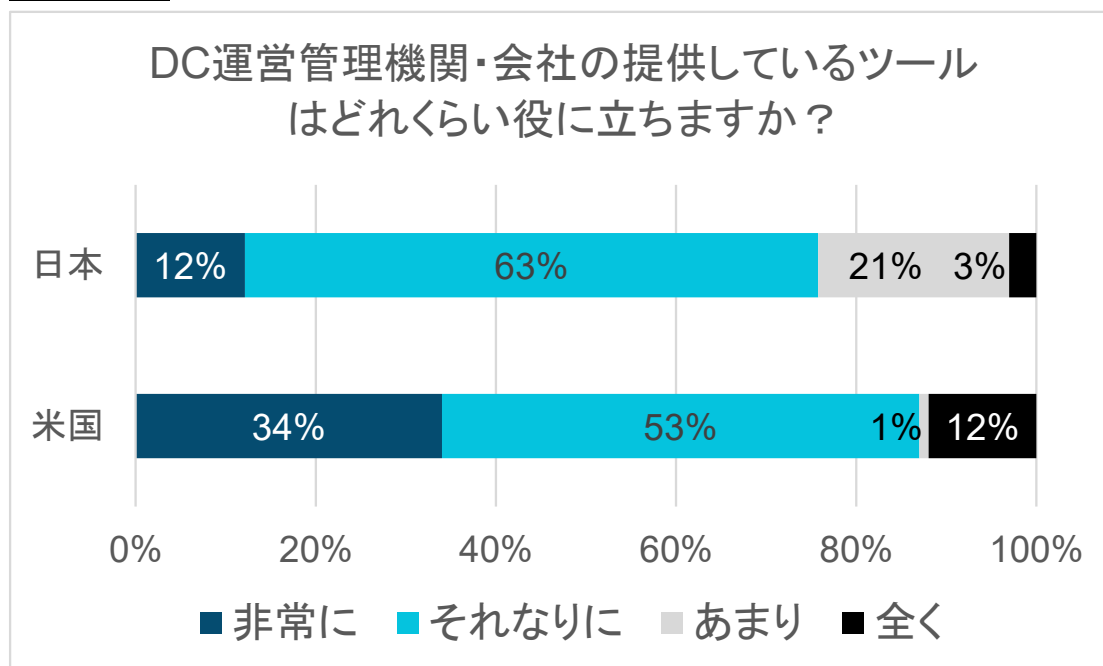
質問結果①

あなたは資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、以下のどの情報源をどれくらい活用していますか？（以下の回答は一部）



質問結果①は、米国では資産形成の情報源として DC 運管・会社を積極的に活用している一方、日本ではその活用が低い分、新聞・書籍・雑誌・テレビ及び SNS を情報源としていることを示している。

質問結果②



質問結果②は、DC 運営・会社の提供ツールについて米国では 34%が非常に役に立つと回答している一方で、日本では 12%に過ぎず、米国ではより資産形成の情報源として信頼が置かれていることがわかる。

3 米国におけるエンゲージメントツール

筆者が所属するティー・ロウ・プライスは日本では主に資産運用会社としてのみの役割を果たしているが、米国では 401K プランが始まった 1978 年から DC 運営管理機関としての機能を有しており、長きにわたる米国での加入者エンゲージメントの経験を蓄積している。この章では米国ティー・ロウ・プライスが DC 加入者に提供するツールについて実際の事例とともにその効果や意図について解説する。

3.1 スマートビデオ

近年の加入者向けエンゲージメントツールとして最も効果が高いものとして、スマートビデオが挙げられる。3 分ほどのビデオで、その特徴は加入者の属性（年齢、DC 残高・掛金、給与等）に応じたパーソナライズされていることである。内容自体は、DC 制度に初めて入った方のチュートリアル、自身の DC 制度の概要、年金の受け取り方、自身の DC 口座の状況など比較的ベーシックなものが数種類あるが、それぞれの動画の内容が一人一人の加入者の状況により変化し、異なるものが配信される。

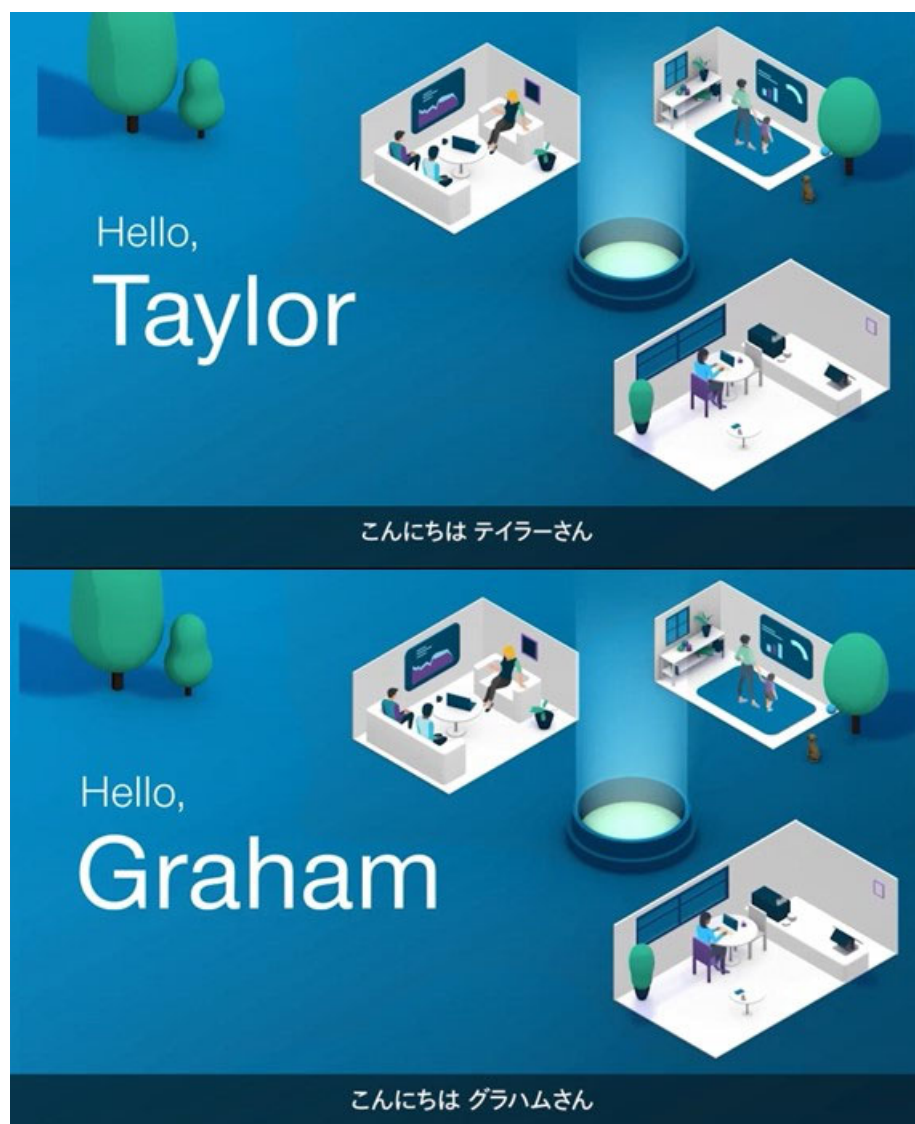
スマートビデオの効果は計量化されており、スマートビデオを見た加入者と見

なかった加入者で以下の違いがあることが実証^{*3}されている

- 加入者掛金率の向上： **2倍**
- 教育コンテンツへのアクセス： **5倍**
- 家族の給与情報の DC 運営サイトでの追加： **2倍**

動画コンテンツであるため、実際に視聴するのが一番わかりやすいが、ここでは字幕（実際の音声の和訳）付き画像で内容について解説する。

図① (0:00)



³ ティー・ロウ・プライスがスマートビデオサービスを提供している企業先において、2022年1月1日から2022年12月1日までの間にスマートビデオを視聴した78,283人の加入者がウェブサイトで記載している行動を起こした回数の集計結果

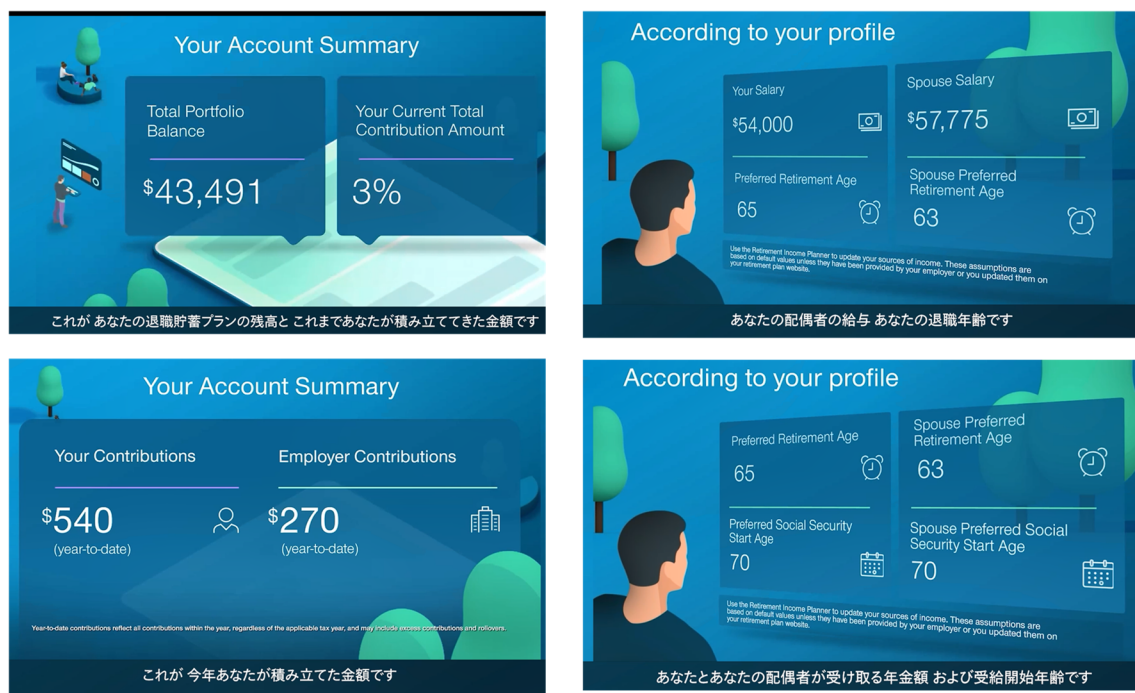
図① (0:00) (括弧は再生時間を示す) では再生開始からスマートビデオの特徴を示している。Taylor 氏, Graham 氏それぞれのビデオを示しているが、**個人個人の名前を呼びかける**ことで大きく関心を高めている。

図② (0:13)



図② (0:13) は冒頭の名前以外にパーソナライズされたメッセージを示している。Graham 氏は給与が高い従業員であるが「給与が高い従業員は資産形成で制約等がある」という**特別なメッセージ**が送られている。このように給与の高低という属性の違いを示すことで**自分事感**を高めている。

図③ (0:50)



図③ (0:50) では従業員の現状把握として、DC 資産残高、掛金率、今年の従業員・事業主掛金合計と給与、退職希望年齢、公的年金希望受取年齢（配偶者含む）といった DC に係る個人の基本情報を示している。

図④ (1:35)



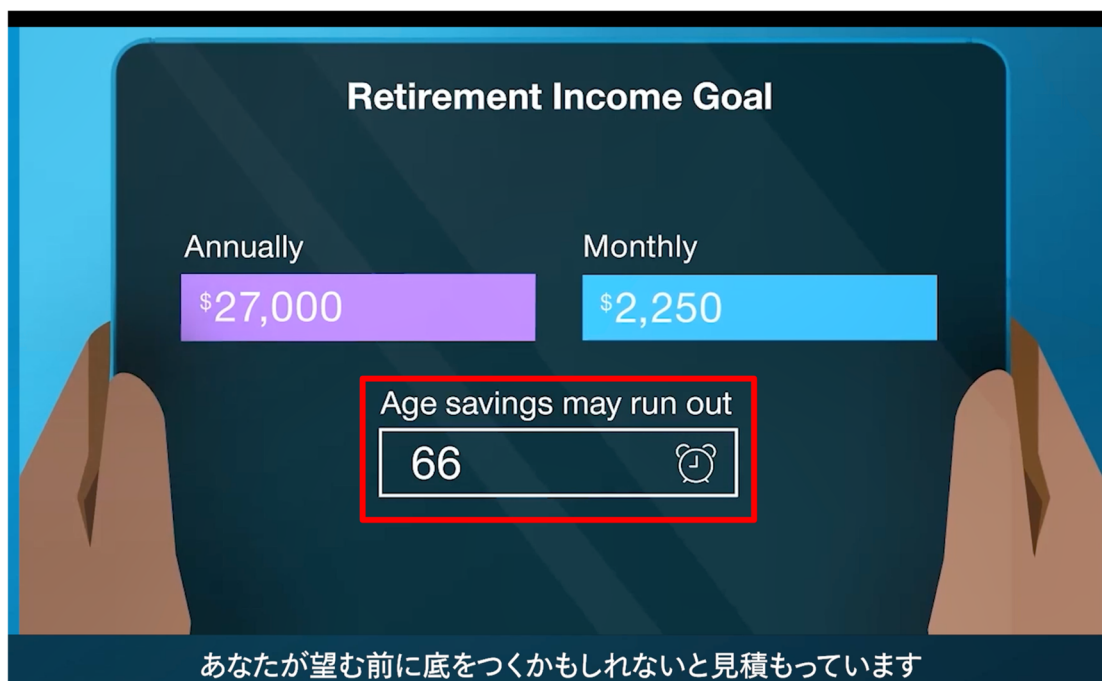
図④ (1:35) の左に示されている金額（\$2,250）は、個人の基本情報に基づいて計算された目標受取年金月額（公的年金を含む）である。自身の追加情報入力が無ければ、デフォルトで予測退職前給与の 75% が設定される。

右に示されている金額（\$875）は、現在の掛金率、資産配分を前提にした場合に達成される予測月額年金額である。

ここでのポイントは以下の2点ある。

1. 運用利回りではなく、**実際に支給される予測額を提示**することで従業員にリアリティを持って**資産形成に対する危機感**を持たせる。
2. **目標と現状を両方提示**することでしっかりと現状認識を促す。

図⑤ (1:45)

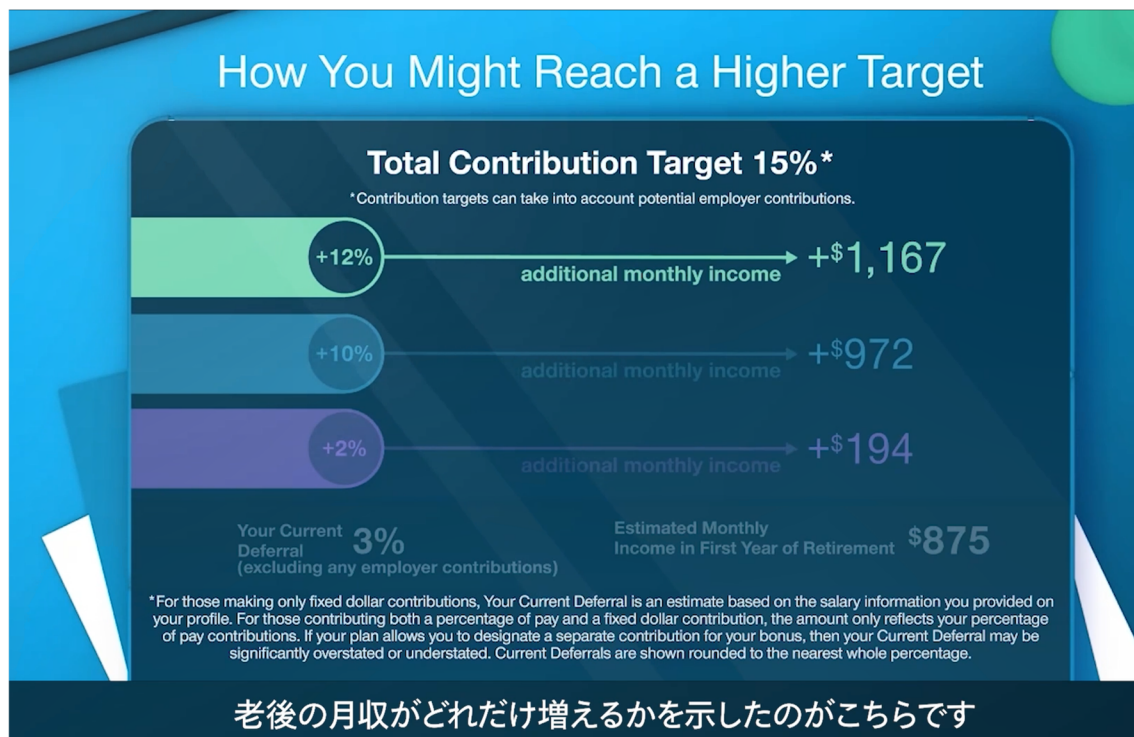


図⑤ (1:45) では異なる確度から現状の情報提示を行っている。赤枠で囲っている 66 歳は現状維持の資産形成でかつ、目標受取額を受け取った場合の資産枯渇年齢を示している。

これは、これは行動経済学における**フレーミング**というテクニックで人間が**利得よりも損失により大きく反応**する特性を利用し、本質的には同じことでも、情報の伝達を変えることで、より行動の変容を促すものである

この場合だとこのままでも利得である\$875 受け取れること (図④ (1:35) 参照) から損失である 66 歳で資産が無くなってしまうことへ参照点を移している。

図⑥ (2:25)



図⑥ (2:25) では掛金向上という具体的なアクションとそれによってどのように将来の資産形成が変化するか、ということを示している。掛金率を+2%、+10%、+12%としたときの具体的な予測月額年金受取額の増加分を示している

図⑦ (2:57)



図⑦（2:57）ではコンフィデンスナンバーという資産形成の進捗度合を示すスコアを示している。こちらは3.2で詳述する。

図⑧（3:10）



図⑧（3:10）ではクロージングとしてビデオからタップすることでリンク先に飛べる以下の3つのボタンが用意されている。

1. 掛金の増額ページ
2. オンラインサイト
3. フィナンシャルウェルネスクイズ

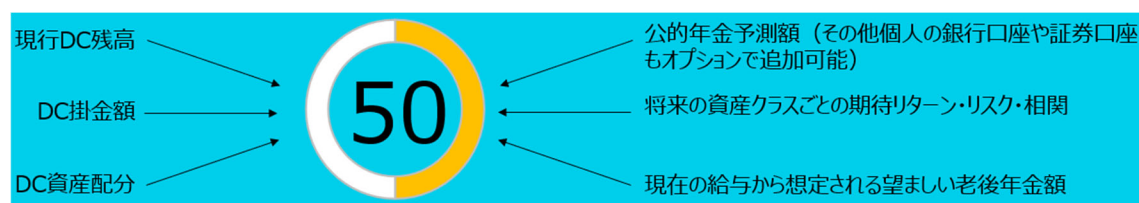
このように、従業員がこのビデオを見て、実際にアクションを起こす導線が切れないように工夫されている。

ここまでのスマートビデオの流れであるが、全体像をマーケティングモデルであるAIDMAで整理すると、それぞれのプロセスに整合的な作りとなっている。この観点からも行動変容の要点を抑えた作りになっていることが確認できる。
スマートビデオのAIDMAによる整理



3.2 コンフィデンスナンバー

3.1の図⑦(2:57)で登場したコンフィデンスナンバーであるが、これは**退職前給与の給与の75%相当を定年時から年金額として受け取れる確率**を表したもの(公的年金等他資産を含む)である。例えば、コンフィデンスナンバーが「50」であれば、50%の確率で定年時から給与の75%を年金額で受け取れることになる。以下の図の通り、様々なインプットをもとにシミュレーションを行い、それを一つのスコアにまとめられている点が特徴である。



コンフィデンスナンバーの従業員・事業主それぞれのメリットは以下の通り。

従業員

- 自分のコンフィデンスナンバーを**資産形成の指標**として使用
- 掛金の増額や資産配分の変更を**考えることができる**

事業主

- プラン全体の平均コンフィデンスナンバーを**自社DCプランの成功度合いの指標**として使用
- 業界の平均等のコンフィデンスナンバーと比較して劣後していないか、その場合の施策を**考えることができる**

3.3 加入者へのメール・アプリ通知

加入者へのメール・アプリ通知についても**加入者属性に応じて、効果的なタイミングかつパーソナライズされた情報を届ける仕組み**がある。

例えば加入から何か月目、というトリガーで以下の情報発信を行う。

加入から	発信内容
1 か月目	基本的な情報の入力・DC 残高の移管の促し
2 か月目	リタイアメントツールの紹介
3 か月目	将来の受取年金額予測
4 か月目	DC 残高の移管の促し
12 か月目	現状確認

内容は加入者それぞれの属性を盛り込んだパーソナライズされたものになっている。

他にも、誕生日というトリガーは毎年資産形成のゴールと現状の確認、次のスモ

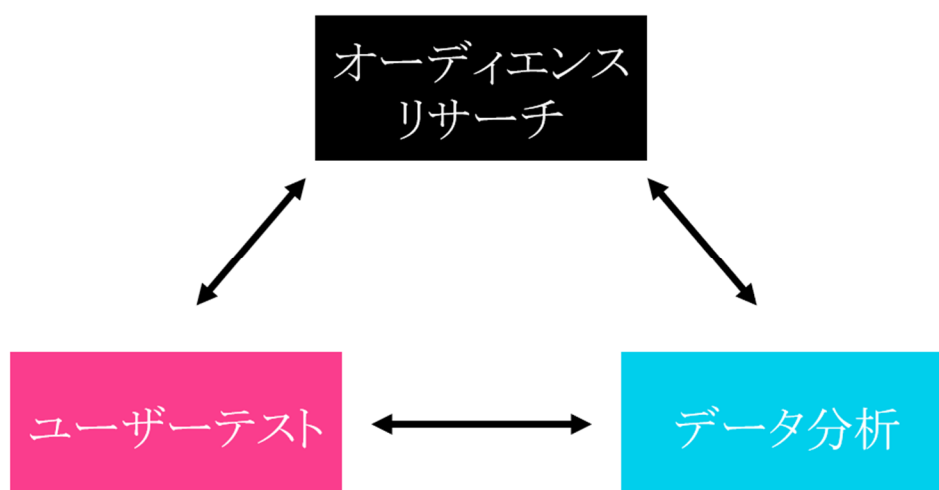
ールステップの提案を行う他に、老後が近付いてきた 50 歳、55 歳、60 歳など節目の年には老後に役立つツールの紹介など特別な紹介を行う。

退職後については特に受取方法などを含めて情報提供の必要性が高まるため、退職後 1 か月後、2 か月後、3 か月後、6 か月後、1 年後、2 年後、3 年後、5 年後など、頻度高くコミュニケーションを取っている。

4 加入者エンゲージメントの改善プロセス

この章ではどのようなプロセスで DC エンゲージメントツールを開発しているかを概観する。

加入者エンゲージメントの改善プロセス



加入者エンゲージメントの改善プロセスは、オーディエンスリサーチでの情報収集、それをデータ分析での実際の改善策の立案、ユーザーテストでの効果検証、というプロセスを相互に行いながら進めている。

・オーディエンスリサーチ

情報収集対象として DC 事業主・DC コンサルタント（アドバイザー）・自社運営以外を含む DC 加入者・その他米国民全体などを想定している。

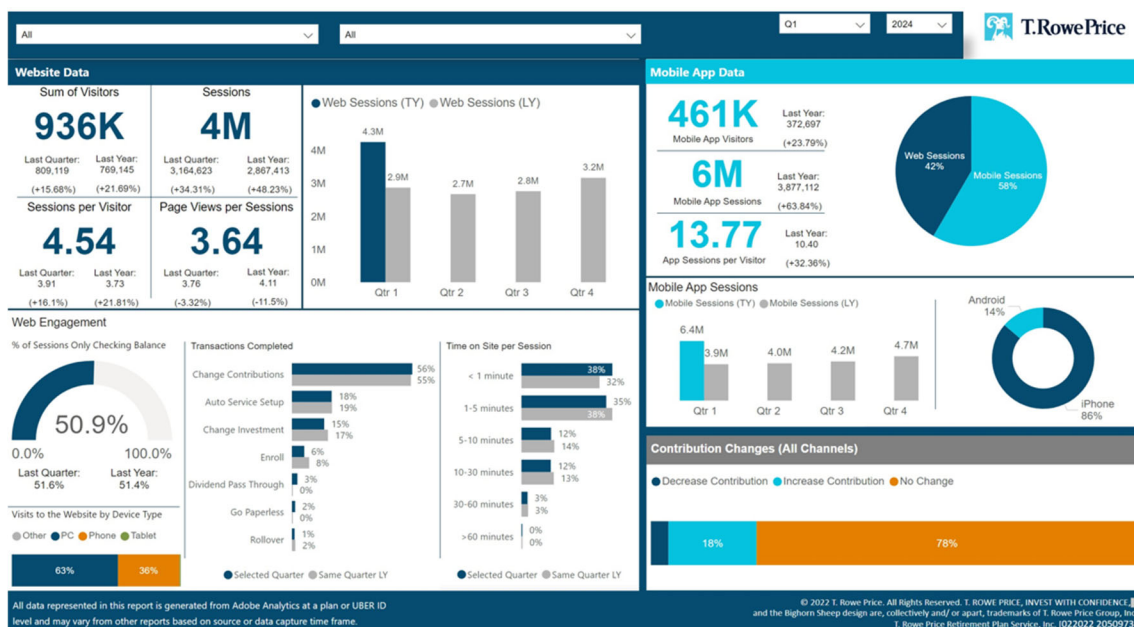
DC 事業主とのコミュニケーションのフィードバックはもちろん、定期的にパネルセッションの場を用意し、DC 事業主・DC コンサルタント（アドバイザー）などを集めて加入者エンゲージメントに関するブレインストーミングの場を設けている。その他、DC コンサルタント（アドバイザー）向けサーベイを定期的の実施し、定量的な情報も収集している。

DC 加入者の情報について、自社 DC 加入者は DC 運営としての日々の活動からの収集（データ分析で詳述）を行う他、自社運営以外の DC 加入者・その他米国民全体を含めたサーベイを行って動向を調査している。

・データ分析

自社運営の定量的な加入者データについてのデータ分析については、以下のよう
にダッシュボードで情報がまとめられ、モニタリングを行っている。

加入者モニタリングダッシュボード



何か施策を打った際にどの項目（例えば加入者掛金率）がどう改善したかを視覚化するためのツールとなる。

自社運営の定性的なデータとしては、主にコールセンターでの会話内容、チャットでの問い合わせ内容、配信ビデオの再生・停止の位置・インタビューやワークショップでのフィードバックなどがある。

これらのデータ分析を通じ、何かしらの施策・改善につなげるのだが、興味深い点は AI を活用していることである。例えば DC 運営のコールセンターに電話をしてきた加入者について、言葉の情報だけではなく、声のトーンの情報も AI を通じて分析対象としている。DC 運営のコールセンターに電話するという行為は何かしらの問題解決を求めており、それは言葉の情報よりも声のトーンに出やすい。典型的には市場が下落した際に電話の最初では不安や怒りといったトーンが現れる。これがコールセンターのオペレーターのどのような対応により最終的に電話を切る前に安心や安らぎといったトーンに変わるかについてデータを集めて分析する。

・ユーザーテスト

オーディエンスリサーチ、データ分析を経て新たな施策を導入する際にはユー

ザーテストとして AB テストを行い、効果検証を行ったうえで全体での導入を行う。AB テストとは、自社 DC 運営加入者をランダムな A グループと B グループに分け、それぞれ一定の期間で新施策を A グループには行い、B グループには行わない。一定期間の後、A グループと B グループの比較を行うことで新施策の効果検証を行うものである。

5 まとめ

米国での DC エンゲージメント事例とその改善プロセスについて紹介したが、以下 2 点が大きな特徴であると考ええる。

1. パーソナライズのトレンド

パーソナライズはマーケティング領域で大きなテーマとなっており、特に BtoC 米国 IT 系企業ではその実装が大きく進んでいる。例えば Amazon のレコメンデーションシステム、YouTube 等のパーソナライズされた広告などがある。スマートビデオ、加入者にパーソナライズされた情報提供など、DC 加入者エンゲージメントにおいてもこのトレンドが確認された。

幅広いコンテンツが乱立する現代は、様々なものの時間の奪い合いであり、加入者に DC 制度・資産形成に対する時間を割いてもらうことも例外ではない。DC 加入者エンゲージメントにおけるパーソナライズの事例はこうした競争的な環境の中で、DC 運営が起こしたイノベーションの一つであると言える。

2. コンテンツ作成に対する科学的なアプローチ

パーソナライズが一つのトレンドであったが、そのコンテンツの作成に至るまでには幅広い調査を行い、データ分析をし、その効果検証を行うという PDCA サイクルが徹底されている。また、データ分析では AI の活用など最新の知見が織り込まれている。このような科学的なアプローチを用いてコンテンツ作成を行うことで、行動経済学やマーケティングの観点からも優れたコンテンツが作成されていると考えられる。

(参考資料)

資産形成を社会実装するための長期研究チーム 委員名簿
(令和6年4月～令和7年3月)

氏名 所属・役職

(座長)

幸田 博人 京都大学経営管理大学院特別教授

(委員、五十音順)

伊藤 雅子 アセットマネジメントOne未来をはぐくむ研究所長

沼田 優子 明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任教授

宮下 恵子 ゆうちょ財団研究部主任研究員

山口 由紀子 相模女子大学人間社会学部教授

横田 恵一 NEC企業年金基金企画グループマネージャー

(事務局)

板谷 英彦 年金シニアプラン総合研究機構 専務理事

仲津留 隆 年金シニアプラン総合研究機構 審議役

矢部 信 年金シニアプラン総合研究機構 特任研究員

嶋津 基 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員・参事

(事務局・運営協力)

ティー・ロウ・プライス・ジャパン

アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所

(オブザーバー)

金融庁

厚生労働省

企業年金連合会

国民年金基金連合会

サーベイ素案作成チーム※ 委員名簿
(令和6年5月～令和6年9月)

氏名 所属・役職

(代表)

宮下 恵子 ゆうちょ財団研究部主任研究員

(委員、五十音順)

村井 幸博 アセットマネジメントOne未来をはぐくむ研究所主任研究員

横川 雄祐 ティー・ロウ・プライス・ジャパン 機関投資家アドバイザー
一部リレーションシップ・マネジャー

※ サーベイ素案作成チームは、資産形成を社会実装するための長期研究チームの内部チームであり、職域における資産形成・金融教育等に関する調査の調査票及び報告書の素案作成を担当した。

研究会の活動実績

資産形成を社会実装するための長期研究チーム

第1回研究会 令和6年 4月23日（火） 11:00～12:30

（議事）

1. 開会の挨拶
2. 資産形成を社会実装するための長期研究チームの目的および当面の検討課題（未来をはぐくむ研究所 村井様）
3. 委員等の意見交換セッション
4. アメリカにおける老後資産形成の現状（明治大学 沼田教授）
5. ティー・ロウ・プライスが行っているアメリカでのリタイアメントサービスのご紹介（ティール・ロウ・プライス・ジャパン 横川様）
6. 「厚生年金の加入者における企業型確定拠出年金と iDeCo に関する調査（2021 年 5 月調査）」の実施方法について（事務局 仲津留）
7. その他 今後の進め方について

第2回研究会 令和6年 6月20日（木） 10:00～11:30

（議事）

1. 「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」の実施について
 - ① 実施要領
 - ② 調査票（スクリーニング）
 - ③ 調査票（本調査）
2. その他 今後の進め方について

第3回研究会 令和6年 9月30日（月） 15:00～16:30

（議事）

1. 「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」の調査結果について
2. 調査結果に係る成果物について
3. その他

第4回研究会 令和6年10月21日（月） 15:00～16:30

（議事）

1. 「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査」の研究報告書（基本集計）について
2. 今後の進め方について
3. リタイアメントサービスの事例（デモ）
4. その他

第5回研究会 令和6年12月 9日（月） 15:00～16:30
（議事）

1. 中間報告（1回目）
宮下委員「職域における継続投資教育とファイナンシャルウェルビーイング（仮）」
2. 報告事項
初期分析（アセマネ One プレスリリース）について
3. 今後の進め方について
4. その他

第6回研究会 令和7年 2月 3日（月） 14:00～15:30

1. 中間報告（2回目）
村井様「（中間報告）職域における金融経済教育の課題と解決に向けた対応～アメリカから何を学び、応用すべきか～」
横田委員「事例研究 NEC における職域資産形成・金融経済教育の取組」
2. 今後の進め方について
3. その他

第7回研究会 令和7年 2月17日（月） 14:00～15:30
（議事）

1. 中間報告（3回目）
横川様「米国のエンゲージメントツールのご紹介」
沼田委員「金融リテラシーの男女比較」
2. 今後の進め方について
3. その他

第8回研究会 令和7年 3月 3日（月） 14:00～15:30
（議事）

1. 最終報告（1回目）

宮下委員「職域における継続投資教育とファイナンシャルウェルビーイング」

村井様「職域における金融経済教育の課題と解決に向けた対応～アメリカから何を学び、応用すべきか～」

2. その他

第9回研究会 令和7年 3月17日（月） 14:00～15:30
（議事）

1. 最終報告（2回目）

横田委員「事例研究：NEC における職域資産形成・金融経済教育の取組について」

沼田委員「金融リテラシーの男女比較」

横川様「米国のエンゲージメントツールのご紹介」

幸田座長「総論」

2. その他

サーベイ素案作成チーム

第1回研究会 令和6年 5月 9日（木） 9:30～10:30
（議事）

1. 委員の自己紹介
2. 質問票追加項目検討のポイント
3. フリートーキング
4. その他

第2回研究会 令和6年 5月27日（月） 14:00～15:00
（議事）

1. 質問項目について
2. その他

第3回研究会 令和6年 6月12日（水） 14:00～15:00
（議事）

1. 調査票について
2. 調査実施要領について

3. その他

第4回研究会 令和6年 6月27日(木) 11:00～12:00
(議事)

1. 調査票等について
2. その他

第5回研究会 令和6年 7月 5日(金) 14:00～15:00
(議事)

1. 調査票等について
2. その他

第6回研究会 令和6年 9月24日(火) 11:00～12:30
(議事)

1. 集計結果の検討について
2. その他

関連資料

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構（2024 年 11 月）
「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)
(基本集計)

https://www.nensoken.or.jp/wp/content/uploads/R06_02.pdf

アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所（2024 年 11 月）
「職域における資産形成・金融経済教育等 に関する調査(2024 年 8 月調査)
(基本集計) 初期分析（ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社協力）

<https://www.am-one.co.jp/hagukumu/article/column-20241122-1.html>

「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査)
に基づく最終報告(2025年5月)」(R6-4)

令和7年5月

(編集・発行) 公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構
〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル4階
電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)
FAX : 03-5793-9413
URL : <https://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。