

老後資産形成に対する5カ国調査を踏まえた日本の課題および「長期  
ラボ 2025 参加企業の従業員に対するアンケート調査」による示唆

資産形成を社会実装するための  
長期研究チーム（第2期）研究報告書

令和8年度 研究報告書

令和8（2026）年6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>

## 目 次

目次 .....	1
「資産形成を社会実装するための長期研究チーム（第2期）」まとめ .....	2
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	
老後資産形成に対する5カ国調査を踏まえた日本の課題および「長期ラボ 2025 参加企業 の従業員に対するアンケート調査」による示唆 .....	5
アセットマネジメント One 常務執行役員 未来をはぐくむ研究所長 （資産形成を社会実装するための長期研究チーム 委員） 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 主任研究員 （資産形成を社会実装するための長期研究チーム オブザーバー） 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 （資産形成を社会実装するための長期研究チーム オブザーバー） 五十嵐 さやか	

## 「資産形成を社会実装するための長期研究チーム（第2期）」

### まとめ

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）

「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」は、政府における資産所得倍増プランを起点にした「貯蓄から投資へ」の転換に向けた様々な取り組みが本格化する中で、資産形成の社会実装を目指した有識者や関係者による研究チームとして2024年（令和6年）に発足したものである。特に、急速な少子高齢化の下で国民一人ひとりに老後の所得確保に向けた資産形成がより強く求められているとの問題意識に立ち、長期的な視点を持った調査・研究に基づく成果を社会に還元していくことを通じて、健全な投資文化の育成と行動変容の後押しを目的としている。

第1期<sup>12</sup>では、職域という実践の場に焦点を当て、企業型DC加入者およびiDeCo加入者を対象とする調査を実施した。その結果、制度理解の不足、世代差に応じた支援の必要性、アドバイス提供やパーソナライズの有効性、さらに米国401(k)との比較を通じた日本の課題（自助努力への偏重、職域での支援基盤の相対的な弱さ等）が明らかとなった。あわせて、得られた示唆を「実装」へつなぐことの難しさと重要性についても、座長総括として確認したところである。

第2期（長期ラボ2025）<sup>3</sup>は、かかる第1期の内容を踏まえ、「示唆」にとどまらず、より実証的に解決策の輪郭を描き、その方向に基づく取り組みを推進していくことを狙いとしたものである。具体的には、ティー・ロウ・プライス・グループによる5カ国（米・加・英・豪・日）調査と、ラボ参加企業の従業員向け職域サーベイ（5社・7,361名）で得られた結果を相互に突き合わせ、一体として分析し、そこで見られる日本の特徴や企業取り組みの現在地を確認し、その課題を共通認識として持ち、将来に向けての示唆をまとめた点に特徴がある。

---

<sup>1</sup> 令和6年3月～令和7年3月

<sup>2</sup> 最終報告書 (<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-04.pdf>)

<sup>3</sup> 令和7年6月～令和8年5月

研究報告書「老後資産形成に対する5カ国調査を踏まえた日本の課題および「長期ラボ 2025 参加企業の従業員に対するアンケート調査」による示唆」（伊藤雅子氏、村井幸博氏、五十嵐さやか氏）は、第2期における研究内容と成果を網羅的に取りまとめたものである。同報告書は、5カ国調査で浮かび上がった日本の特徴を外部ベンチマークとして位置づけつつ、職域サーベイという現場データを重ね合わせることにより、社会実装上の目詰まりと有効な介入点（効きどころ）を具体化しようとしたものである。

第2期の取り組みにあたり、研究会の趣旨に賛同し職域サーベイに参加した企業各位に対し、座長として深甚なる謝意を表す。とりわけ、社内でのサーベイ実施に加え、設問の解釈整理や属性別の点検など、詳細な分析にまで多大な尽力を賜ったことに敬意を表したい。なお本研究では、参加各社が実態を共有できる環境を重視し、個社別の社内サーベイ結果は公表せず、報告書には平均値等の集計情報としてのみ掲載したものである。この取扱いへの理解と協力にも、重ねて謝意を表す。また、研究会参加委員の方からは、大変有意義な意見を賜った。こうした資産形成に係る研究面での課題確認も行いつつ、今後の知見獲得につながるが多々あり、委員皆様には、御礼を申しあげたい。

資産形成の社会実装は、制度改正と金融経済教育の拡充で自動的に進展するものではない。職域において、従業員が「分かる」だけでなく「決められる」「続けられる」状態へ移行できるよう、心理・金額・仕組みの三層を一体として設計し、必要な人に必要なタイミングで適切な支援が届く仕組みへと転換していくことが求められる。第1期が課題の所在と方向性を提示したのに対し、第2期は、国際比較の視座と職域サーベイによる検証を通じて、課題の構造と実装の勘所をより実証的に示し得たと評価できる。本報告書の成果が、企業現場での改善、関係者間の建設的対話、ひいては国民の長期的な資産形成行動の定着へとつながることを期待するものである。

(参考)

＜「資産形成を社会実装するための長期研究チーム（第2期）」研究会委員＞  
（敬称略、委員名の五十音順、下線は職域サーベイにご協力いただいた事業主・委員）

アセットマネジメント One 株式会社常務執行役員未来をはぐくむ研究所長

伊藤 雅子

名古屋学院大学経済学部教授 上山 仁恵

第一生命保険株式会社 DC・投信推進部長<sup>4</sup> 大井 一郎

NPO 法人確定拠出年金教育協会主任研究員<sup>4</sup> 絹川 竜男

ヤマト運輸株式会社 働きやすい職場作り推進部社員福祉センターマネージャー

楠神 健史

京都大学経営管理大学院特別教授 幸田 博人（座長）

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

キューピー株式会社人事本部労務部 野口 恵子

ゆうちょ財団研究部主任研究員 宮下 恵子

県立広島大学地域創生学部教授 村上 恵子

パパラカ研究所代表取締役 山根 承子

ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社リタイアメント・スペシャリスト

横川 雄祐

NEC 企業年金基金企画グループマネージャー 横田 恵一

アズビル株式会社副社長付（財務戦略担当） 吉原 卓志

---

<sup>4</sup> 当研究会発足当時

## 老後資産形成に対する5カ国調査<sup>1</sup>を踏まえた日本の課題および

### 「長期ラボ 2025 参加企業の従業員に対するアンケート調査」<sup>2</sup>による示唆

伊藤雅子<sup>3</sup>

アセットマネジメント One

常務執行役員 未来をはぐくむ研究所長

村井幸博<sup>4</sup>

未来をはぐくむ研究所 主任研究員

五十嵐さやか<sup>5</sup>

未来をはぐくむ研究所 主任研究員

## 1. はじめに

本報告は、「資産形成を社会実装するための長期研究チーム(第2期)」(以下「長期ラボ 2025」、本報告書内では「ラボ」)において行った以下の①②に基づき、日本における職域での資産形成支援・金融経済教育、ならびにリタイアメントプランニング高度化に向けた示唆を提示することを目的として取りまとめたものである。

- ① ティー・ロウ・プライス・グループが実施した日本、アメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダの5カ国に対する「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」(以下「5カ国調査」)のデータ分析
- ② 5カ国調査で提示された日本の課題を解決する手掛かりを得るべく実施した、長期ラボ 2025 参加企業の従業員に対するアンケート調査(以下「ラボ参加企業職域サーベイ」)・分析

---

<sup>1</sup> ティー・ロウ・プライス・グループが実施した日本、アメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダの5カ国に対する「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」

(<https://www.troweprice.com/financial-intermediary/jp/ja/thinking/articles/2025/q4/2025-global-retirement-savers-study-executive-summary.html#>)

<sup>2</sup> 「資産形成を社会実装するための長期研究チーム(第2期)」に参加した委員のうち、5名の委員が所属する事業法人5社の従業員を対象に実施したアンケート調査(詳細は本文3章参照)

<sup>3</sup> 資産形成を社会実装するための長期研究チーム(第2期)委員

<sup>4</sup> 資産形成を社会実装するための長期研究チーム(第2期)オブザーバー

<sup>5</sup> 資産形成を社会実装するための長期研究チーム(第2期)オブザーバー

資産形成をめぐる環境は、長寿化、就業構造の変化、「貯蓄から投資へ」の流れ、インフレの定着等により、従来以上に貯蓄と公的年金だけでは老後準備が難しい局面に入っている。企業型確定拠出年金（企業型 DC）や個人型確定拠出年金（iDeCo）の普及が進む一方で、加入者が将来像を描き、老後資産形成の目標設定・掛金拠出・資産配分・継続・取り崩しまで適切な意思決定を行い、行動に移行するには、加入者への情報提供の量・質に加え、行動につながる設計が不可欠である。ラボでは、こうした「資産形成の社会実装上の障害」を具体的に捉え、特に職域での再現可能な解決策へ落とし込むことを重視してきた。今回は、5カ国調査によって浮き上がってきた日本の課題について、ラボ参加委員が属する企業の協力を得て職域サーベイを行い、より実態に合った具体的な課題解決の検討を行った。

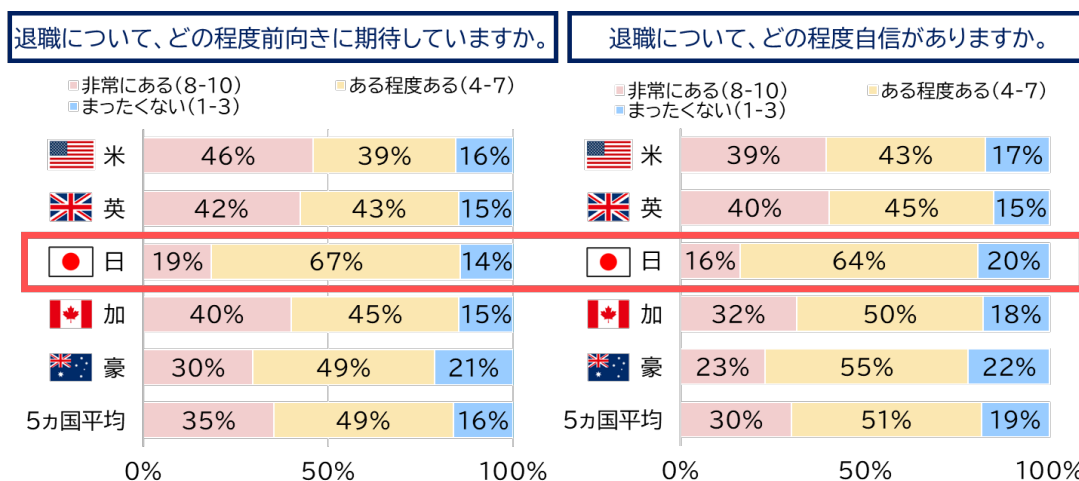
## 2. 5カ国調査から浮かび上がる日本の老後資産形成の課題

ラボではまず、ティー・ロウ・プライス・グループが行った5カ国調査等を基に、5カ国の実態を比較して、日本の老後資産形成（特に企業型 DC を含むリタイアメントプランニング）に関する課題を整理した。

### 2.1 心理面：老後の生活に対する不安が強く、期待・自信のある人が少ない

退職に対して「非常に前向きに期待している」割合は日本 19%で、5カ国平均 35%を大きく下回る。退職への自信も日本は「非常にある」16%（5カ国平均 30%）にとどまる【図表 1】。期待・自信の両面で「前向き層」が少ないことは、老後準備を「将来の自分のための行動」として具体的に結び付けにくい状況になっている示唆と考えられる。また、「家計の管理」や「DC 制度などを通じた老後資金の準備」のストレスも相対的に高くなっている。

【図表 1】



(出所)ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント

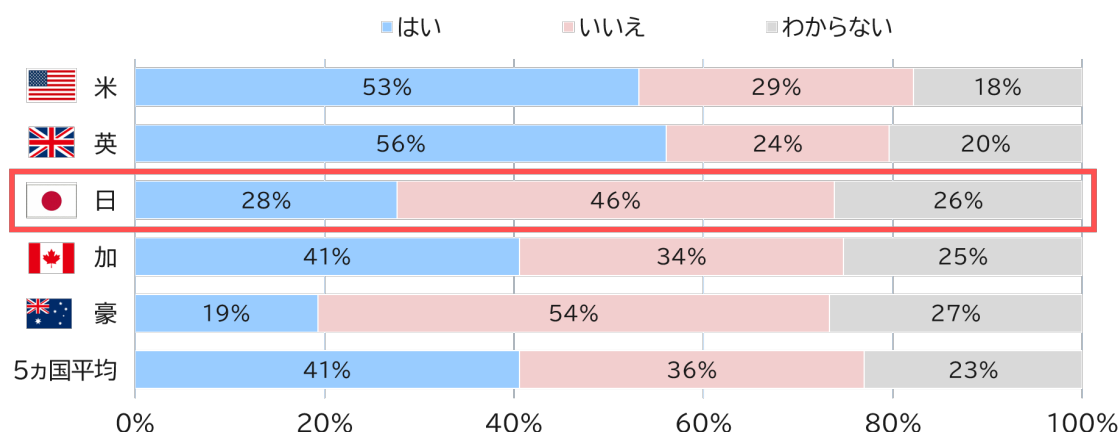
One 作成

2.2 金額面：老後資金準備の拠出金額が不足しており、進捗状況を不十分と感じる人が多い  
「(雇用主拠出を含め) DC に十分拠出していると思うか」という問いに対し、日本は「はい」28% (5カ国平均41%)にとどまり、「いいえ」46%、「わからない」26%と不足感・不明感が強い【図表2】。老後資金準備の進捗も、日本は、「大いに進捗」と「ある程度進捗」を合わせて64%で、5カ国平均72%に届かない。特に「大いに進捗」と答えた人は、日本が11%に対して、米28%・英26%と比較すると大きな差になっている。

資産形成の社会実装上の大きな課題に、準備不足そのものに加え、加入者が「不足かどうか判断できない」ことで行動につながらない傾向にあることが挙げられる。一般的な説明ではなく、加入者が自分の位置を把握できる比較軸(同世代・同収入、モデル・目標対比等)と具体的な行動をセットで提示する必要があると考える。

【図表2】

退職後の生活を快適に送るために、雇用先による拠出を含め、あなたは確定拠出年金に十分な拠出をしていますか。



(出所)ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

2.3 仕組み面：会社が職域で実施する資産形成の支援に対する信頼・有用性評価が低い  
第1期ラボにて実施した調査(2024年8月)<sup>6</sup>では、日本は、DC運営管理機関を資産形成に関するアドバイスやサポートの情報源として「非常に頼りにする」が5%(米国19%)に

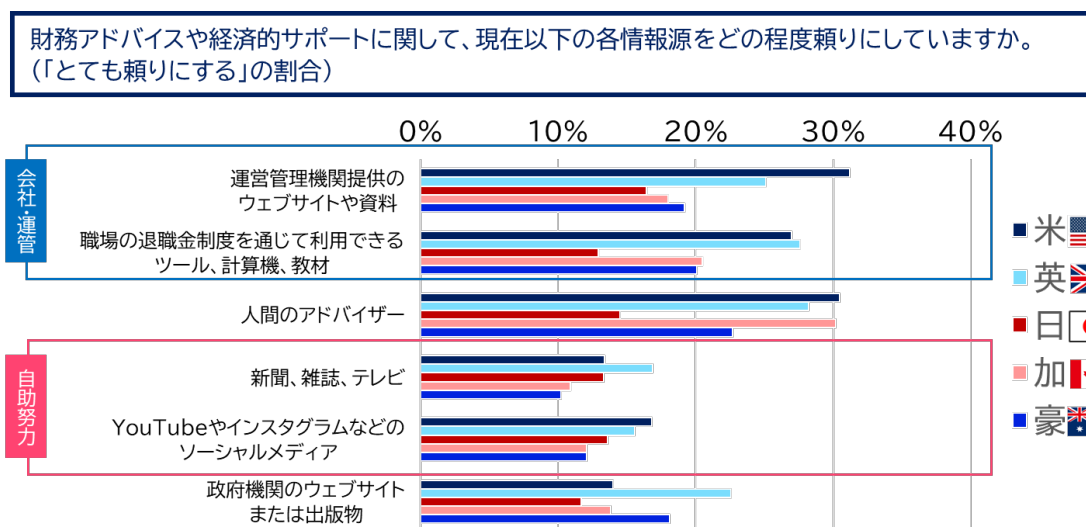
<sup>6</sup> 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査)に基づく最終報告(2025年5月)」

(<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/R06-04.pdf>)、アセットマネジメント One 未来をはぐくむ研究所「初期分析(2024年11月22日)」(<https://www.am-one.co.jp/hagukumu/article/column-20241122-1.html>) 参照

とどまり、「全く頼りにしない」41%（米国14%）が最も高い結果となった。会社提供の教育コンテンツも、日本は、「非常に頼りにする」4%（米国13%）に対し、「全く頼りにしない」41%（米国20%）と低評価が目立った。

今回の5カ国調査においても、会社や運営管理機関に対する信頼度が、特に米・英と比較すると低い一方で、自助努力の情報源（新聞などのマスコミ、ソーシャルメディアなど）への信頼度は遜色なく、自助努力（DIY）型の傾向がうかがわれる【図表3】。

【図表3】



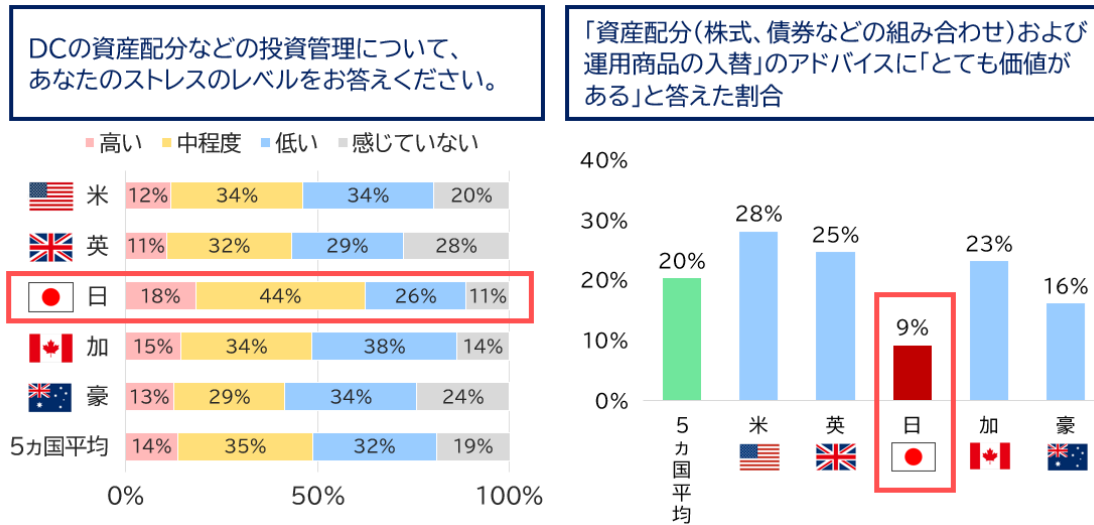
（出所）ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

さらに、職域プログラムは一定程度提供されているものの、「非常に役に立つ」評価が低い（例：職域で提供しているオンライン研修や啓蒙動画を「非常に役立つ」と答えた割合は9%）。加えて「何が提供されているかわからない」層も存在し、「認知→利用→納得（効果実感）」の仕組みが整っていない、十分に機能していない可能性が高いと考える。

#### 2.4 「DIY型」の限界：DCの資産管理ストレスはあるが助言価値が浸透しない

日本ではDCの投資配分のストレスが「高い」18%、「中程度」43%と5カ国の中でもっとも高い負荷となっている一方で、「資産配分や商品の入替に関する助言」を「とても価値がある」とする割合は9%（5カ国平均20%）と低い【図表4】。困りごとはあるのにそれに対する支援が価値として受け取られにくい構図がうかがえる。職域で求められるのは、推奨の押し付けではなく、加入者が判断でき、行動に移行できる状態を作る支援であると考え。

【図表 4】



(出所)ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

## 2.5 変化の機会：制度変更・モデルプランへの関心

DCの拠出限度額引上げへの関心は「とても」25%、「ある程度」45%と高い。また、給与・老後貯蓄・住宅ローン等を含む包括的な「モデルプラン」があれば利用したい関心は合計71%に達する。抽象的な啓発より、制度と家計の制約を織り込んだ自分ごと化しやすい具体的な事柄が行動変容の入口になり得ると考える。

以上、5カ国調査から浮かび上がる日本の老後資産形成の課題は、心理面、金額面、仕組み面の3つが独立した問題ではなく相互に関連し、「先延ばし」を生む循環を形成している点にあると考えることができる。自己責任原則（従業員の自律性）を重視した一方で、個人任せ（DIY型）の構造が「わからない不安」を強め、その不安が意思決定の回避や先延ばしを誘発し、結果として老後資金準備の水準が伸びず、進捗実感の乏しさが再び不安を強める、という循環である。職域支援の設計は、この循環をどこで断ち切るかが核心となる。

これを踏まえてラボでは、会社は単なる情報提供者にとどまるべきではなく、従業員にとって望ましいゴールを設定、進捗を可視化し、迷いや不安を減らして継続できる「職域での支え」を提供することが、資産形成を社会実装する上での中核論点と考えた。

## 3. 5カ国調査を踏まえたラボ参加企業職域サーベイ

次に、会社の取り組みが従業員に対して与える影響・効果を具体的に検証する場として、ラボ参加企業職域サーベイを実施した。調査協力を得たのは、アズビル株式会社、キューピー

株式会社、日本電気株式会社、ヤマト運輸株式会社<五十音順>、およびアセットマネジメント One 株式会社の計5社である。質問内容は5カ国調査との比較可能性を考えて設計（【別表】参照）した。ラボ参加企業職域サーベイは、各社の都合に合わせて2025年12月～2026年2月にかけて実施し、合計で7,361名から回答があった。分析は原則として5社単純平均を用い、社業特性等により回答が偏る設問はその会社を除いた平均を採用している。

検証にあたり、当該5社は、従業員に対する金融リテラシー教育やDCのガバナンス・従業員支援などに問題意識を持って積極的に取り組んでいることを踏まえて、次の仮説を設定した。

仮説1：ラボ参加企業の従業員は老後の生活に対して相対的にポジティブである。

仮説2：従業員は会社の取り組みを評価し、会社・運営管理機関を主要な情報源として信頼している。

仮説3：継続教育や商品入替等が行動変容のきっかけとなり、投資に前向きである。

以下、ラボ参加企業職域サーベイを基に、この仮説の妥当性を検証する。

### 3.1 仮説1（心理・準備状況）の検証

仮説1に対する質問項目は【図表5】のとおりである。

【図表5】仮説1に対する質問項目

9	あなたのお金の管理にかかわるストレスのレベルはどの程度ですか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。 ①日々の支出を管理して、予算をたてること ②DC制度などを通じて老後資金の準備をすること ③DCの資産配分など投資の管理を行うこと	<各項目でそれぞれ回答> <input type="checkbox"/> 高い <input type="checkbox"/> 中程度 <input type="checkbox"/> 低い <input type="checkbox"/> 感じていない
12	あなたは老後の生活についてどの程度期待していますか(楽しみにしていますか)。	10(非常にある)～1(全くない)の10段階評価
13	あなたは老後の生活についてどの程度自信がありますか。	10(非常にある)～1(全くない)の10段階評価
7	老後の生活を快適に送るために、あなたの企業型DCは十分な水準を満たしていると思いますか(会社による拠出分を含む)。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> わからない
6	自分や家族が加入している企業型DCやその他退職金制度を通じて、老後資金の準備はどの程度進捗していますか？	<input type="checkbox"/> 大いに進捗している <input type="checkbox"/> ある程度進捗している <input type="checkbox"/> あまり進捗していない <input type="checkbox"/> ほとんど進捗していない

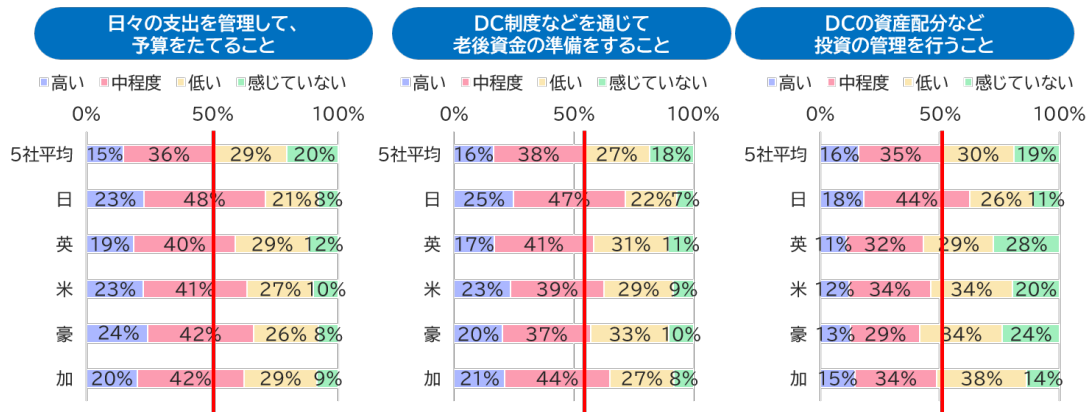
(出所)「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

日々の支出管理のストレスは5カ国と比較しても最も低い一方で、老後資金準備のストレスは日本の平均より低いが他の4カ国とほぼ同水準、DC投資管理のストレスでは一定の負

荷が残る結果となった【図表6】。

【図表6】 ストレス (Q9)

あなたのお金の管理にかかわるストレスのレベルはどの程度ですか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。

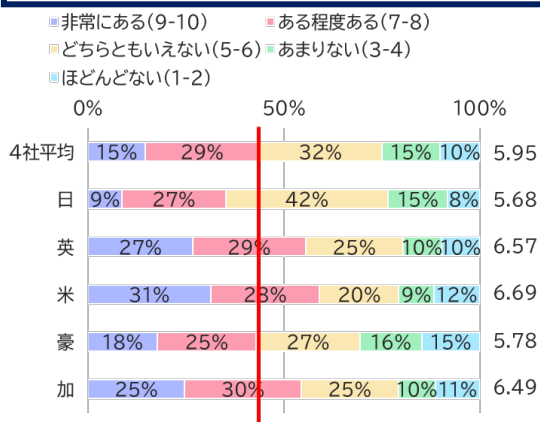


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

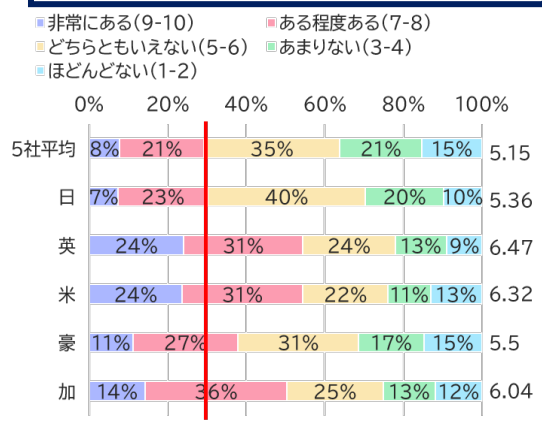
老後への期待・自信、準備の進捗は日本全体と概ね同水準にとどまり、特段の上振れは確認できず、他の4カ国との比較では相対的に低い状況であった【図表7】。

【図表7】 老後の生活に対する期待と自信 (Q12・Q13)

老後の生活についてどの程度期待していますか。(楽しみにしていますか)。(10(非常にある)~1(全くない)の10段階評価)



老後の生活についてどの程度自信がありますか。(10(非常にある)~1(全くない)の10段階評価)

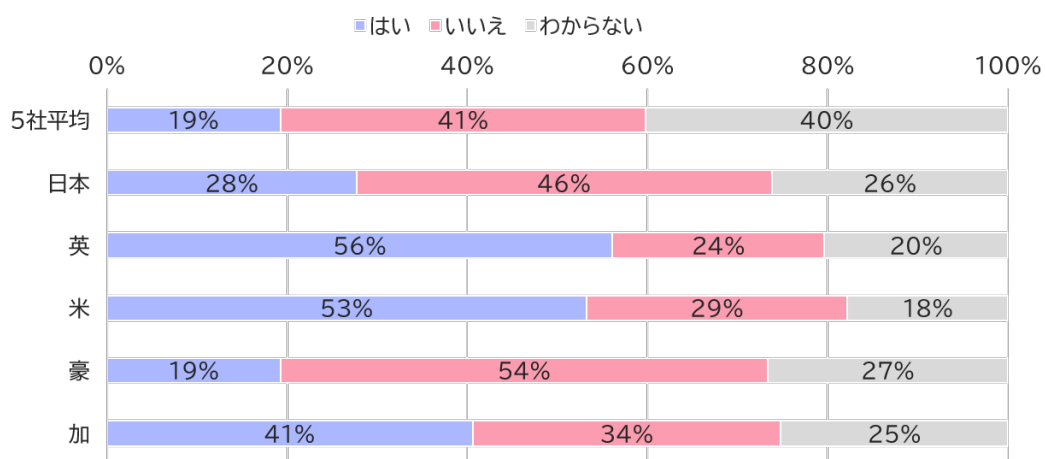


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

また、「企業型 DC が十分か」の問いでは、5 カ国と比較しても「はい」の割合が相対的に低く、「わからない」の割合も高かった。会社によって制度が異なるため、いろいろな解釈が可能であるが、制度の十分性を判断できない層が一定程度いることが課題として浮上した【図表 8】。加えて、老後資金の準備の進捗具合も日本の平均並みにとどまった【図表 9】。

【図表 8】 企業型 DC は十分な水準か (Q7)

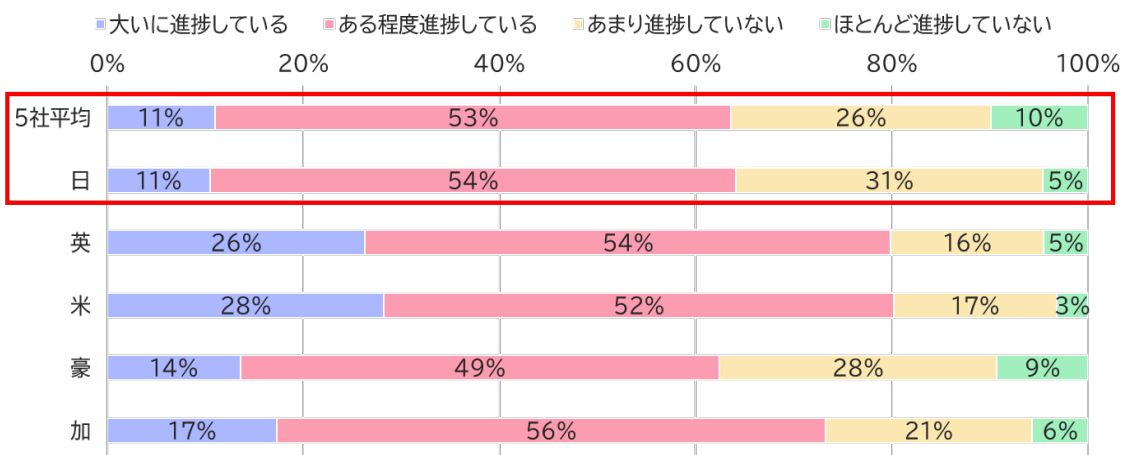
老後の生活を快適に送るために、あなたの企業型 DC は十分な水準を満たしていると思いますか。



(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025 年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

【図表 9】 企業型 DC などを通じた老後資金の準備の進捗具合 (Q6)

自分や家族が加入している企業型 DC やその他退職金制度を通じて、老後資金の準備はどの程度進捗していますか。



(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025 年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

### 3.2 仮説2（会社評価・情報源）の検証

仮説2に対する質問項目は【図表10】のとおりである。

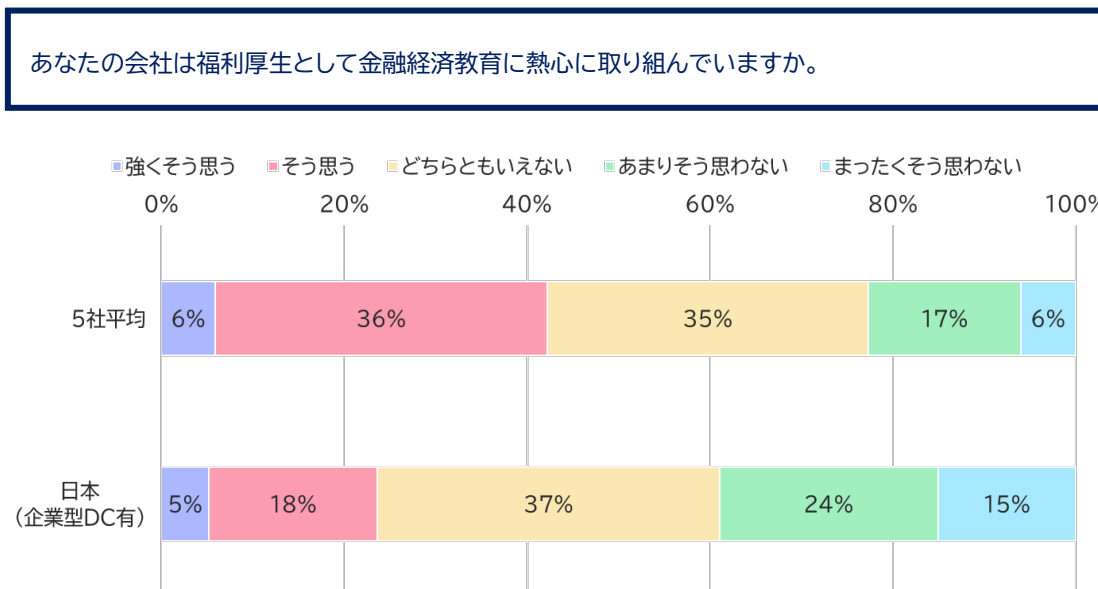
【図表10】 仮説2に対する質問項目

8	あなたの会社は福利厚生として金融経済教育に熱心に取り組んでいますか。	<input type="checkbox"/> 強くそう思う <input type="checkbox"/> そう思う <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまりそう思わない <input type="checkbox"/> まったくそう思わない
5	資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、あなたは以下の各情報源をどの程度頼りにしていますか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。 ①会社が提供する研修や教材 ②運営管理機関が提供するウェブサイトまたは資料 ③手数料を払って依頼するアドバイザー（FP等） ④友人、家族、同僚、上司 ⑤手数料を払って使用するロボアドバイザー ⑥YouTubeやInstagramなどのSNS ⑦新聞や雑誌、テレビ ⑧政府のウェブサイトまたは出版物	<各項目でそれぞれ回答> <input type="checkbox"/> とても頼りにしている <input type="checkbox"/> ある程度頼りにしている <input type="checkbox"/> あまり頼りにしていない <input type="checkbox"/> まったく頼りにしていない <input type="checkbox"/> わからない
11	企業型DCによる老後資金のための投資について、あなたが好むアプローチを最もよく表している記述を選択してください。	<input type="checkbox"/> 投資先を自分で選択せず、自動的に分散投資ポートフォリオ（デフォルト投資）に組み入れられることを希望する <input type="checkbox"/> 投資方法を選択したいが、そのための教育支援が必要である <input type="checkbox"/> 投資先を自分で選択し、その能力に自信がある <input type="checkbox"/> その他（具体的にお答えください） <input type="checkbox"/> わからない

（出所）「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

会社が金融経済教育に熱心であるとの肯定評価は、日本全体を大きく上回っており、会社の施策に対する従業員の認知が進み、従業員が高く評価していることが示唆された【図表11】。

【図表11】 会社が金融経済教育に熱心に取り組んでいるか（Q8）

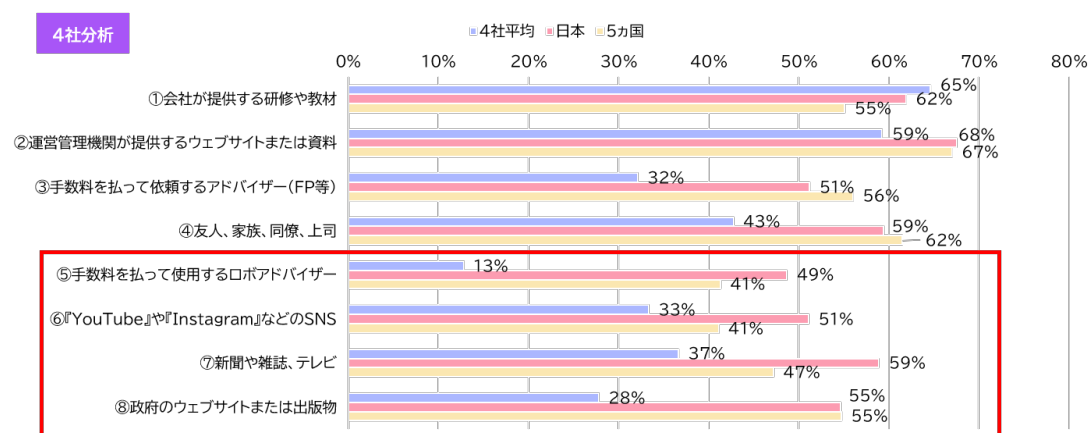


（出所）「ラボ参加企業職域サーベイ」、公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査)(基本集計)」よりアセットマネジメント One 作成

情報源も「会社による研修・教材」「運営管理機関の Web/資料」への信頼度合が高く、従業員が資産形成で職域を積極的に活用していることが示唆される（マスコミや SNS などへの情報はあまり活用していない）【図表 12】。これは従業員のエンゲージメントを高めるという点でも強みとなろう。

【図表 12】 頼りにしているアドバイスやサポート（Q5）

資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、あなたは以下の各情報源をどの程度頼りにしていますか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。

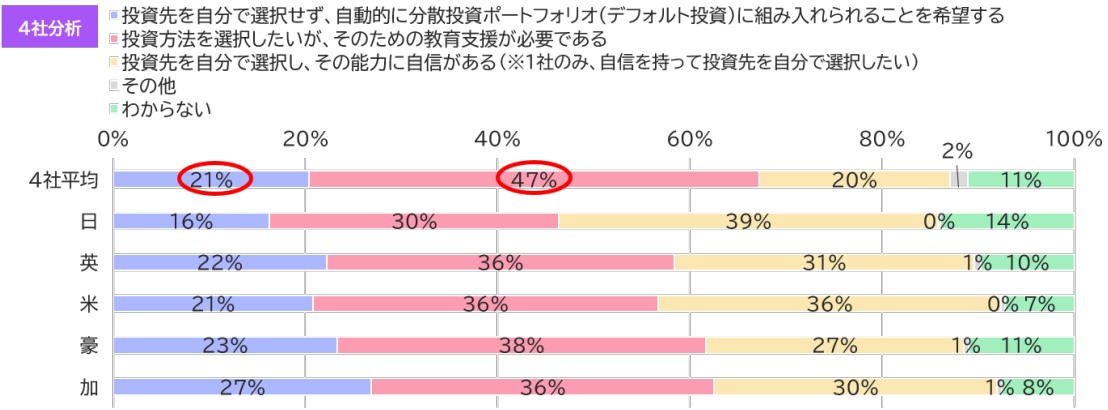


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

また、企業型 DC において好む投資アプローチについては、「投資先を自分で選択せず、自動的に分散投資ポートフォリオ (デフォルト投資) に組み入れられることを希望する」や「投資方法を選択したいが、そのための教育支援が必要である」との回答の割合が大きく、会社に対する期待の表れとも考えられる【図表 13】。

【図表 13】 企業型 DC において好む投資アプローチ (Q11)

企業型 DC による老後資金のための投資について、あなたが好むアプローチを最もよく表している記述を選択してください。



(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

### 3.3 仮説 3 (行動変容)

仮説 3 に対する質問項目は【図表 14】のとおりである。

【図表 14】 仮説 3 に対する質問項目

1	あなたは企業型DCにおいて、投資信託(預金・保険など元本確保型商品以外の商品)に投資していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> わからない
2	(はいを選択した場合のみ)あなたが企業型DCにおいて投資信託を選択するきっかけになったことを教えてください。(いくつでも)	<input type="checkbox"/> DCの制度や内容に関する研修・セミナー <input type="checkbox"/> 会社が行うライフプランや福利厚生に関するその他の研修・セミナー( ) <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供するウェブサイトやアプリ <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供する資料(紙媒体) <input type="checkbox"/> ネットやSNS、雑誌など社外の情報 <input type="checkbox"/> 上司、同僚などの勧め <input type="checkbox"/> 専門家からの個別アドバイス <input type="checkbox"/> 商品の入れ替えなどによる選択肢の改善 <input type="checkbox"/> もともと投資をしていた(興味があった) <input type="checkbox"/> その他
3	(全員)どのようなきっかけがあればDC制度や投資への関心を高めることができると感じますか。(いくつでも)	<input type="checkbox"/> DCの制度や内容に関する研修・セミナーの充実 <input type="checkbox"/> 会社が行うライフプランや福利厚生に関するその他の研修・セミナーの充実 <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供するウェブサイトやアプリの充実 <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供する資料(紙媒体)の充実 <input type="checkbox"/> 専門家からの個別アドバイスの機会の提供 <input type="checkbox"/> 他の社員の運用利回り状況の開示 <input type="checkbox"/> 商品の入れ替えなどによる選択肢の改善 <input type="checkbox"/> その他
4	【商品入れ替えなどのあった会社のみ】企業型DCの運用商品の入れ替えは、あなたが投資する商品を見直すきっかけになりましたか。	<input type="checkbox"/> DCの資産運用を見直すきっかけになり、投資商品を入れ替えた <input type="checkbox"/> DCの資産運用を見直すきっかけになったが、投資商品の変更はしなかった <input type="checkbox"/> DCの資産運用を見直すきっかけになっていない <input type="checkbox"/> 運用商品の入れ替えを知らなかった(関心がなかった)
10	企業型DCにおいて投資リターンを高めるために投資リスクをとることに、どの程度抵抗がありますか。企業型DCによる投資の運用成績は老後の資産に影響することを考慮してお答えください。	<input type="checkbox"/> とても抵抗がある <input type="checkbox"/> 少し抵抗がある <input type="checkbox"/> あまり抵抗がない <input type="checkbox"/> まったく抵抗がない <input type="checkbox"/> わからない

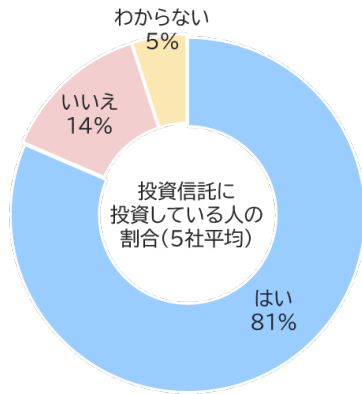
(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

調査対象企業の従業員が、企業型 DC で投資信託に投資している割合は相対的に高い【図表

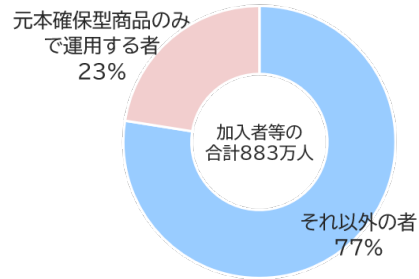
15】。

【図表 15】 企業型 DC における投資信託の保有 (Q1)

あなたは企業型 DC において、投資信託(預金・保険など元本確保型商品以外の商品)に投資していますか。



参考 「元本確保型商品のみで運用する者」の全体に占める割合(24年9月末)

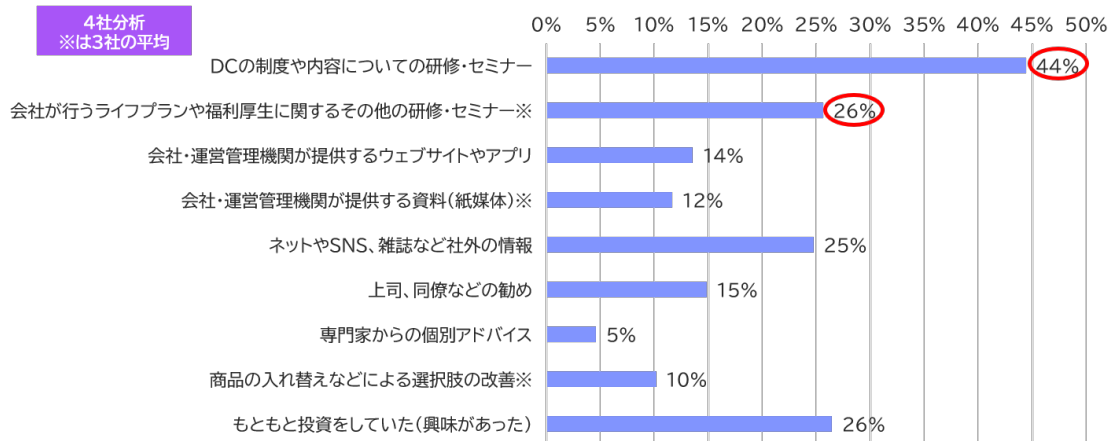


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、金融庁「資産運用サービスの高度化に向けたプログレスレポート 2025」よりアセットマネジメント One 作成

投資信託選択のきっかけとして「DC の制度や内容についての研修・セミナー」が最大であり、会社による研修・継続教育が投資行動を後押ししている【図表 16】。

【図表 16】 企業型 DC における投資信託の保有のきっかけ (Q2)

あなたが企業型 DC において投資信託を選択するきっかけになったことを教えてください。(いくつでも)

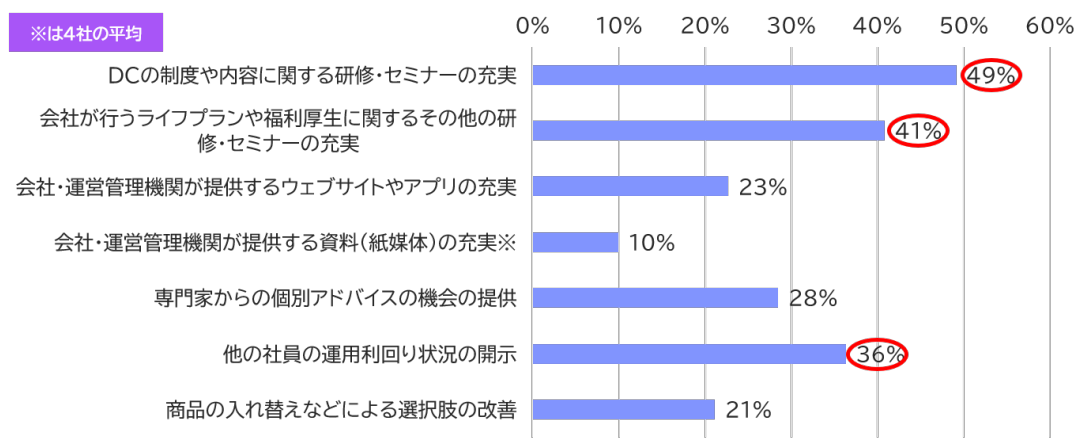


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

また、DC 制度や投資への関心を高める要因としても研修充実が上位に並び、加えて「他の社員の運用利回り状況の開示」等のニーズが続いた【図表 17】。

【図表 17】 DC 制度や投資への関心を高めるきっかけ (Q3)

どのようなきっかけがあれば DC 制度や投資への関心を高めることができますか。  
(いくつでも)

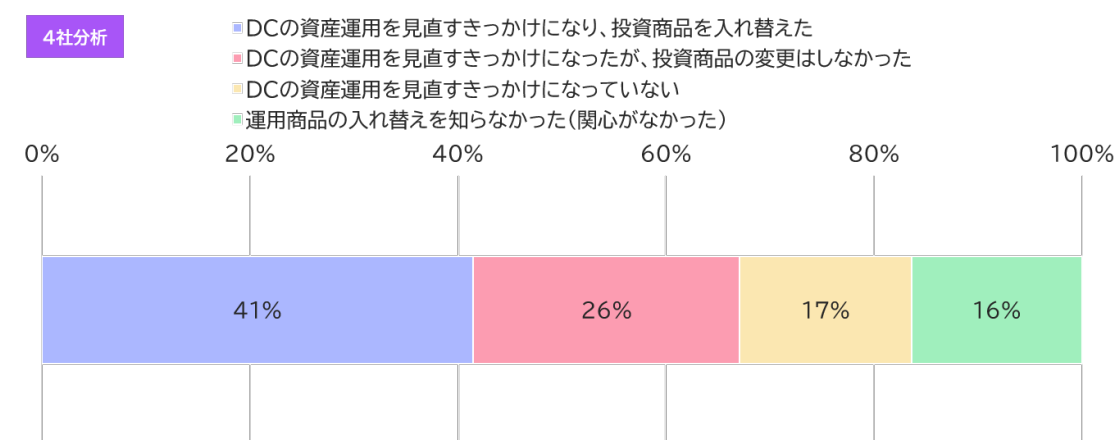


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

加えて、運用商品の入れ替えが見直し行動の契機となる傾向も確認され、商品ラインアップ改善が行動を誘発し得ることが示唆された【図表 18】。

【図表 18】 投資商品の入れ替え (Q4)

企業型 DC の運用商品の入れ替えは、あなたが投資する商品を見直すきっかけになりましたか。

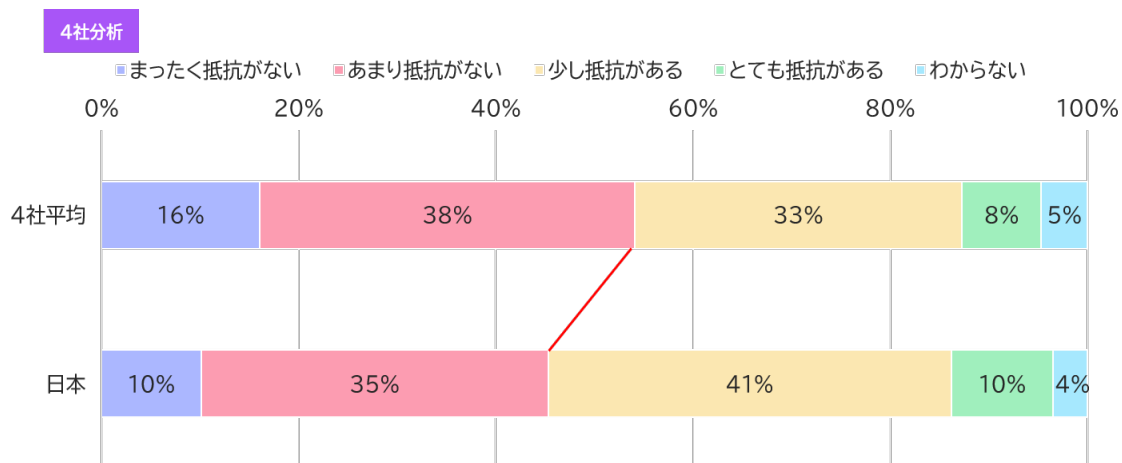


(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」よりアセットマネジメント One 作成

さらに、会社の取り組みにより、投資への抵抗感が軽減されていることが示された【図表 19】。

【図表 19】 企業型 DC においてリスクをとることについての抵抗感 (Q10)

企業型 DC において、投資リターンを高めるために投資リスクをとることについて、どの程度抵抗がありますか。企業型 DC による投資の運用成績は老後の資産に影響することを考慮してお答えください。



(出所) 「ラボ参加企業職域サーベイ」、ティー・ロウ・プライス・グループ「2025年 老後資産形成に対するグローバル意識調査」よりアセットマネジメント One 作成

以上より、調査対象企業では、継続教育・情報発信・商品入替等の取り組みが投資行動の促進や投資に対する抵抗感の軽減に寄与するとともに、会社評価の向上を通じて従業員のエンゲージメントやファイナンシャル・ウェルビーイングにも寄与する可能性が示された。一方で、老後資金準備の進捗実感や老後への自信は日本全体と大きく変わらず、「企業型 DC が十分かわからない」層が多い点は重要な課題である。

また、女性の老後資産形成に対する不安が相対的に高い点や、会社の施策に対する無関心層の老後資産形成の進捗が十分ではない点も見逃せない。もちろん、これらの課題は当該5社に限らず、多くの会社が抱える課題である。

#### 4. 終わりに

日本における資産形成の社会実装上のボトルネックは、心理・金額・仕組みの三層が連動して老後資金準備の進捗を阻む「先延ばしの意識」を生む点にあることが、「5 개국調査」と「ラボ参加企業職域サーベイ」の両面から確認された。

職域施策は一定の行動促進効果を持ち得る。一方、加入者が「自分の準備状況を理解し、資産形成のゴールを目指して納得して継続できる」状態にはなお距離がある。とりわけ「企業

型 DC が十分かわからない」層が多いことは、準備不足の問題になると同時に意思決定をするためのゴールや社内の仕組み未整備の問題でもあり、支援設計を改善していく必要があろう。

「理解」と「意思決定」の間に生じやすい「わからないや先延ばしによる停滞」を解消するためには、(1)モデルプラン等で簡易的にでもゴール（本来は自分ごと化したゴールが望ましい）を設定する、(2)現状とギャップを「見える化」する、(3)次の行動（マッチング拠出・iDeCo など拠出額変更・資産配分点検・相談）を具体的に提示する、という「小さな意思決定の連鎖」を職域で回すことが有効と考える。

最後に、本研究報告はラボでの調査および議論に基づき作成したものであり、ラボに参加しご協力いただいた関係各位に深く感謝申し上げます。とりわけ、業務多忙にもかかわらずラボの趣旨に賛同いただき、職域サーベイを実施するとともに詳細な分析を行っていただいた委員の皆さまに厚く御礼申し上げます。加えて、本報告書が、職域起点の資産形成支援の実装および行動変容を促す取り組みの定着に資することを期待する。

【別表】 ラボ参加企業職域サーベイ質問（基本形※）

※個社の実情に合わせて質問項目を微調整しているものがある

	No	質問	選択肢
足元の状況	1	あなたは企業型 DC において、投資信託（預金・保険など元本確保型商品以外の商品）に投資していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> わからない
	2	（Q1で「はい」を選択した場合のみ） あなたが企業型 DC において投資信託を選択するきっかけになったことを教えてください。（いくつでも）	<input type="checkbox"/> DC の制度や内容に関する研修・セミナー <input type="checkbox"/> 会社が行うライフプランや福利厚生に関するその他の研修・セミナー <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供するウェブサイトやアプリ <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供する資料（紙媒体） <input type="checkbox"/> ネットや SNS、雑誌など社外の情報 <input type="checkbox"/> 上司、同僚などの勧め <input type="checkbox"/> 専門家からの個別アドバイス <input type="checkbox"/> 商品の入れ替えなどによる選択肢の改善 <input type="checkbox"/> もともと投資をしていた（興味があった） <input type="checkbox"/> その他
	3	どのようなきっかけがあれば DC 制度や投資への関心を高めることができると思いますか。（いくつでも）	<input type="checkbox"/> DC の制度や内容に関する研修・セミナーの充実 <input type="checkbox"/> 会社が行うライフプランや福利厚生に関するその他の研修・セミナーの充実 <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供するウェブサイトやアプリの充実 <input type="checkbox"/> 会社・運営管理機関が提供する資料（紙媒体）の充実 <input type="checkbox"/> 専門家からの個別アドバイスの機会の提供 <input type="checkbox"/> 他の社員の運用利回り状況の開示 <input type="checkbox"/> 商品の入れ替えなどによる選択肢の改善 <input type="checkbox"/> その他
	4	【商品入れ替えなどのあった会社のみ】 企業型 DC の運用商品の入れ替えは、あなたが投資する商品を見直すきっかけになりましたか。	<input type="checkbox"/> DC の資産運用を見直すきっかけになり、投資商品を入れ替えた <input type="checkbox"/> DC の資産運用を見直すきっかけになったが、投資商品の変更はしなかった <input type="checkbox"/> DC の資産運用を見直すきっかけになっていない <input type="checkbox"/> 運用商品の入れ替えを知らなかった（関心がなかった）

	5	<p>資産形成に関するアドバイスやサポートに関して、あなたは以下の各情報源をどの程度頼りにしていますか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。</p> <p>①会社が提供する研修や教材  ②運営管理機関が提供するウェブサイトまたは資料  ③手数料を払って依頼するアドバイザー（FP等）  ④友人、家族、同僚、上司  ⑤手数料を払って使用するロボアドバイザー  ⑥YouTube や Instagram などの SNS  ⑦新聞や雑誌、テレビ  ⑧政府のウェブサイトまたは出版物</p>	<p>&lt;各項目でそれぞれ回答&gt;</p> <p><input type="checkbox"/>とても頼りにしている  <input type="checkbox"/>ある程度頼りにしている  <input type="checkbox"/>あまり頼りにしていない  <input type="checkbox"/>まったく頼りにしていない  <input type="checkbox"/>わからない</p>
	6	<p>自分や家族が加入している企業型 DC やその他退職金制度を通じて、老後資金の準備はどの程度進捗していますか？</p>	<p><input type="checkbox"/>大いに進捗している  <input type="checkbox"/>ある程度進捗している  <input type="checkbox"/>あまり進捗していない  <input type="checkbox"/>ほとんど進捗していない</p>
	7	<p>老後の生活を快適に送るために、あなたの企業型 DC は十分な水準を満たしていると思いますか(会社による拠出分を含む)。</p>	<p><input type="checkbox"/>はい  <input type="checkbox"/>いいえ  <input type="checkbox"/>わからない</p>
	8	<p>あなたの会社は福利厚生として金融経済教育に熱心に取り組んでいますか。</p>	<p><input type="checkbox"/>強くそう思う  <input type="checkbox"/>そう思う  <input type="checkbox"/>どちらともいえない  <input type="checkbox"/>あまりそう思わない  <input type="checkbox"/>まったくそう思わない</p>
ストレス	9	<p>あなたのお金の管理にかかわるストレスのレベルはどの程度ですか。以下のそれぞれの項目についてお答えください。</p> <p>①日々の支出を管理して、予算をたて</p>	<p>&lt;各項目でそれぞれ回答&gt;</p>

		ること ②DC 制度などを通じて老後資金の準備をすること ③DC の資産配分など投資の管理を行うこと	<input type="checkbox"/> 高い <input type="checkbox"/> 中程度 <input type="checkbox"/> 低い <input type="checkbox"/> 感じていない
投資への考え方	10	企業型 DC において投資リターンを高めるために投資リスクをとることについて、どの程度抵抗がありますか。 企業型 DC による投資の運用成績は老後の資産に影響することを考慮してお答えください。	<input type="checkbox"/> とても抵抗がある <input type="checkbox"/> 少し抵抗がある <input type="checkbox"/> あまり抵抗がない <input type="checkbox"/> まったく抵抗がない <input type="checkbox"/> わからない
	11	企業型 DC による老後資金のための投資について、あなたが好むアプローチを最もよく表している記述を選択してください。	<input type="checkbox"/> 投資先を自分で選択せず、自動的に分散投資ポートフォリオ（デフォルト投資）に組み入れられることを希望する <input type="checkbox"/> 投資方法を選択したいが、そのための教育支援が必要である <input type="checkbox"/> 投資先を自分で選択し、その能力に自信がある <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> わからない
老後の生活への展望	12	あなたは老後の生活についてどの程度期待していますか（楽しみにしていますか）。	10（非常にある）～1（全くない）の 10 段階評価
	13	あなたは老後の生活についてどの程度自信がありますか。	10（非常にある）～1（全くない）の 10 段階評価
属性	14	あなたの年代を教えてください。	<input type="checkbox"/> 20 歳代まで <input type="checkbox"/> 30 歳代 <input type="checkbox"/> 40 歳代 <input type="checkbox"/> 50 歳代 <input type="checkbox"/> 60 歳代
	15	あなたの性別を教えてください。	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 回答しない

「老後資産形成に対する5カ国調査を踏まえた日本の課題および「長期ラボ 2025 参加企業の従業員に対するアンケート調査」による示唆（資産形成を社会実装するための長期研究チーム（第2期）研究報告書）」

(R8-2)

令和8年6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。