

職域における継続投資教育の課題 - 企業規模や雇用形態による格差の観点から -



一般財団法人ゆうちょ財団 貯蓄経済研究部 主任研究員 宮下 恵子

～要旨～

確定拠出年金（企業型 DC）は加入条件の段階的な緩和により加入者数が増加基調にあるが、企業型 DC を導入している企業は大企業に偏りがみられる。大手上場企業においては企業年金の導入割合が高いことに加えて、持ち株制度や財形貯蓄制度など福利厚生面でも充実しており、初職の環境（雇用形態、企業規模）によって、既に老後資産形成への格差が始まっている。

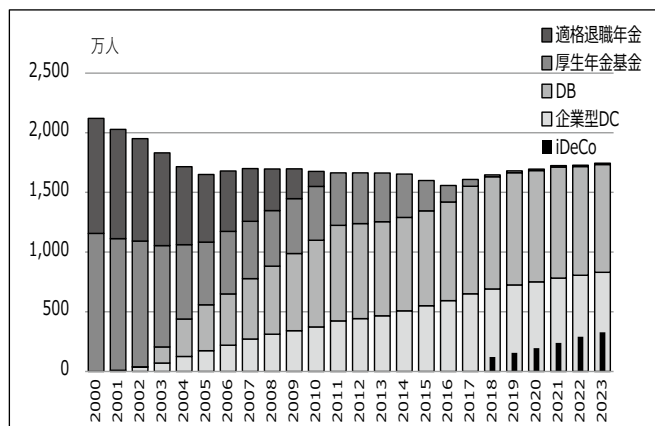
職域での金融教育は企業型 DC 加入者を中心に実施されているため、質・量ともに企業規模による格差がみられることから、現行の枠組みのまま金融教育を推進すれば格差が拡大する懸念がある。国民全体を包摂するプラットフォームを確立し、中小零細企業等には低コストで企業年金を導入できる仕組みや補助金等の支援が必要である。金融教育の効果を高めるためには、個別具体的なアプローチが肝要であり、従業員本位の制度運営かを客観的に判断できるようなデータ開示も求められよう。

はじめに

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（図 1）。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、包括的な制度となった。

本稿では、職域における資産形成支援の現状を概観し、諸外国の私的年金や金融教育の取組からわが国へのインプリケーションと今後の課題について考察する。

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

1 職域での資産形成支援の現状

(1) 企業年金と退職金制度および資産形成の税制優遇制度

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。さらに、資産形成における少額投資非課税制度のNISA（Nippon Individual Savings Account）がある。近年、職域においてもiDeCoやNISAを推進するための奨励金制度が導入されるなど、従業員の老後資産形成を支援する仕組みが広がってきている（表1）。

厚生労働省の「令和5年就労条件総合調査」¹⁾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²⁾。うち退職一時金のみが69.0%と大部分を占めるが、残り31.0%の退職年金制度のある（一時金と年金の併用含む）企業のなかでの形態別では、企業型DC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³⁾。

また、労働政策研究・研修機構の「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」⁴⁾によると、財形貯蓄制度の導入割合が減少傾向にある中⁵⁾、3種類の財形のうち1つでも導入している企業は35.2%となっており、規模別にみると300人以上では73.3%であるのに対して、30人未満では24.6%にとどまる⁶⁾。

このように、企業年金や資産形成支援制度においては、大企業と中小零細企業との間で導入格差がみられることや、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、初職の選択によって老後資産形成に格差が生じることが明らかである。

(2) 職域における継続投資教育と金融経済教育推進機構（J-FLEC）

企業型DCの普及とともに職域における継続

表1 従業員の資産形成支援制度の概要

主な制度		概要	
退職給付制度	退職一時金	退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金等）を支給する	
	退職年金	厚生年金基金	企業が単独または複数で基金を設立（平成26年以降、新規設立は不可）
		確定給付企業年金（DB）	企業が掛金を拠出して企業が運用
		企業型確定拠出年金	企業が掛金を拠出して従業員が運用
		選択制DC	企業型DCの事業主掛金として拠出するか毎月の給与で受け取るかを従業員が選択
マッチング拠出	企業型DCに加入している場合に従業員が掛金を上乗せ		
iDeCo + (中小事業主掛金納付制度)		企業年金を実施していない従業員数300人以下の中小企業の事業主が、iDeCoに加入している従業員に掛金を上乗せして拠出	
職場iDeCo・つみたてNISA		給与天引き・口座引き落としで積み立てる。投資教育などの支援もある	
財形貯蓄	財形年金貯蓄	給与天引きで積み立て、年金として受け取る老後資産形成	
	財形住宅貯蓄	給与天引きで積み立て、資金使途は住宅の購入・増改築等に限定	
	一般財形貯蓄	給与天引きで積み立て、資金使途が自由	
従業員持株会		勤務先の株式を給与天引きで購入。配当は再投資	

（出所）筆者作成

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。

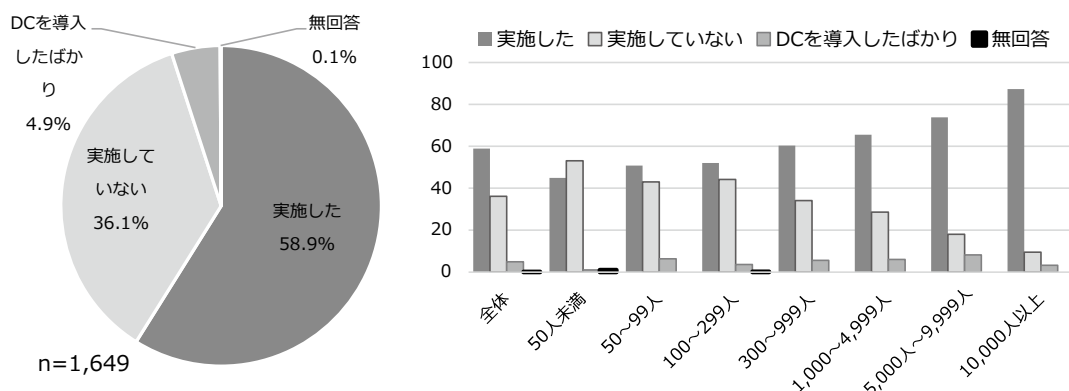
まず、確定拠出年金教育協会の「DC 担当者の意識調査 2023」⁷⁾によると、過去3年で継続投資教育を「実施した」と回答した企業は全体で58.9%と前年比2.7%ポイント増えたが、規模別では10,000人以上で8割を超えているのに対して、規模が小さくなるほど実施割合は低下し、50人未満では半分に満たない(図2)⁸⁾。

一方、ゆうちょ財団「第6回くらしと生活設計に関する調査」⁹⁾によると、就労していない人(33.6%)も含む全数回答において、金融教育を

受けたことがない人が66.4%を占め、所属企業等での受講経験は、企業が実施したもの(8.9%)と補助があったもの(3.0%)を合わせても1割程度にとどまる。(図3)。

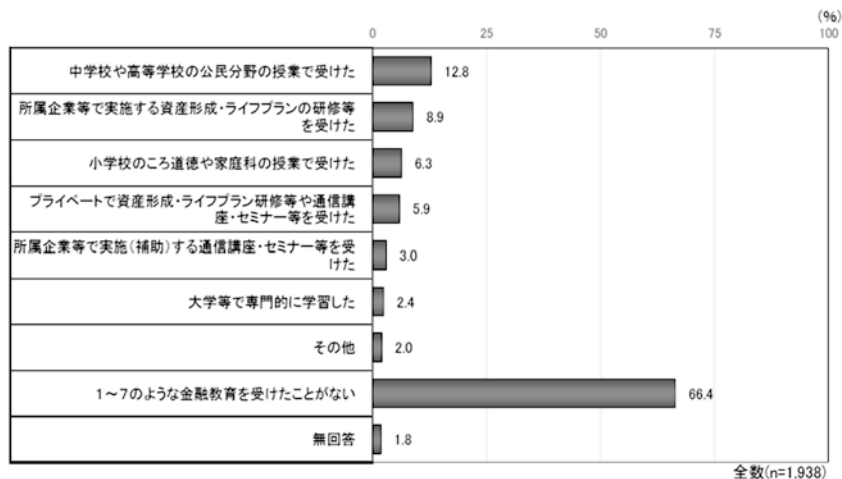
このように企業側と従業員とのギャップが生じている要因は、金融教育の提供ツールがメール添付や共有サイト上に掲示される配布資料(PDF等)のみで説明の機会がない、インターネットでも取れるような一般情報で教育を受けたという実感がなく、これが想定される。規模5,000人以上の企業では、動画コンテンツや個別相談を提供する割合が増えることから、金融教育の質・アプローチ法にも企業規模の格差が生じて

図2 過去3年間の継続教育の実施状況



(出所) 確定拠出年金教育協会「DC担当者の意識調査2023」より作成

図3 金融教育を受けた経験 (問17、複数回答)



(出所) ゆうちょ財団「第6回くらしと生活設計に関する調査報告書」
https://www.yu-cho-f.jp/wp-content/uploads/survey_sheet-12.pdf p33

いる¹⁰⁾。金融教育を受けた実感を得るためには、自身のリスク許容度に適した商品の提案や、ライフプラン設計への具体的なアドバイスなど、よりオーダーメイドな情報をいかに提供するかがポイントとなろう。

なお、金融教育を推進する J-FLEC による中立的な認定アドバイザー制度が本年 8 月より本格稼働し、有料の個別相談をはじめて利用する人を対象に、相談料が 80% オフ (1 時間あたり最大 8,000 円割引) になる電子クーポンを 3 時間分配布する予定であるが、これまで有料のアドバイザーに相談する機会のなかった人に、継続的にアドバイスを支払う意識を持たせるためには、個別相談の有用性と満足度をいかに高められるかがポイントとなろう。国や企業からの支援があれば、有料の個別相談の利用者が増加していくことも期待できる。

(3) 投資に対する意識

リスク資産への投資は主に若年層で拡大しており、コストを意識したインデックスファンドを選好する動きが指摘されている¹¹⁾。俯瞰的には、資金循環統計での家計金融資産に占める現預金比率は依然として 50% を超える水準であり、前出の「第 6 回くらしと生活設計に関する

調査」によると、リスク性金融商品を保有・運用したことがない人は全体 (n=1,938) の 51.3% を占める¹²⁾。そのうち「手元に資金がないから」を選んだ人と選ばなかった人に分けて他の選択肢との関係をみると、資金があるのにリスク資産を保有しない理由としては、「損をしそうだから」「面倒だから」が男性に多く、「元本割れリスク」を意識するのは女性に多いことがわかる (表 2)。さらに、魅力を感じるリスク資産を尋ねた設問 (問 33) では、もっとも多い回答が「リスクの少ない金融商品」であった¹³⁾。

同アンケート調査によると、NISA や iDeCo の税制優遇制度を「どれも利用していない」人は全体の 76.1% を占め、新 NISA を利用するつもりのない人 (n=918) の理由では、「知識がない」が 32.1% と最も多く、次いで「資金がない」が 29.0% となった。ただし、時系列でみると税制優遇制度を利用していない人は年々低下しており、リスク資産を保有する必要性を感じる人 (「非常に」と「やや」の合計) も年々増加傾向にある¹⁴⁾。

このように投資への意識は、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 4)。一方で、依然として元本確保型が 4 割を占めており、この要因としては、デフォ

表 2 リスク性金融商品を保有・運用していない理由

(%)

問 31 __ 3 複数回答	損をしそ うだから	元本割れ リスクの ある取引 はしたく ないから	リスク性 金融商品 に関する 知識がな いから	近くに金 融機関の 店舗がな い	安心して 相談でき る専門家 がいな いから	取引の仕 方がわか らないか ら	面倒だか ら	手数料や 信託報酬 がかかる から	税制がわ からない から	時間的余 裕がない から	その他
資金がある (n=531)	36.9	34.1	26.7	1.1	14.9	29.8	36.3	4.1	9.8	11.5	5.6
うち男性 (n=281)	40.2	31.3	26.0	2.1	14.9	26.7	38.8	5.3	8.5	10.7	4.3
うち女性 (n=250)	33.2	37.2	27.6	0.0	14.8	33.2	33.6	2.8	11.2	12.4	7.2
全 体 (n=994)	34.2	29.6	25.1	1.4	13.7	29.8	30.7	4.4	10.4	11.4	3.2

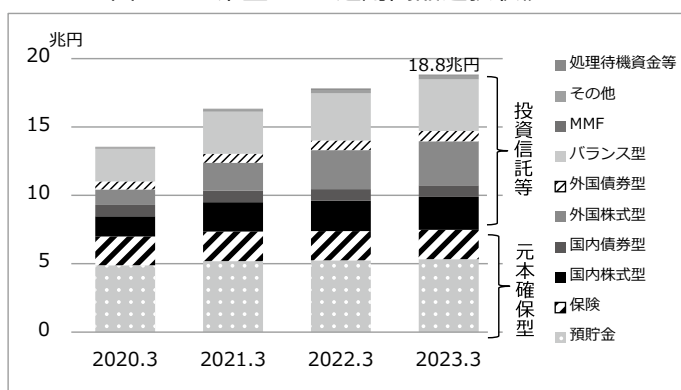
(注) セル色は全体の数値と比べて、■：5～10ポイント高いことを示す

(無回答 n=17)

(出所) ゆうちょ財団「第 6 回くらしと生活設計に関する調査」

ルト商品¹⁵⁾に元本確保型が設定されており意図せず選択されている可能性があること、デフォルト商品を一度設定すると見直す機会がないことが想定される。企業のDC担当者は多くが兼任で運用ノウハウが不足しているケースもあり、運営管理機関と商品ラインナップを適切に評価し見直す体制になっていないことも一因となろう。投資への意識変化と継続投資教育の広がりとともに、老後資産形成のための企業年金の有効性を高めるためには、制度設計を見直し工夫していく必要がある。

図4 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 (2023年3月末)」

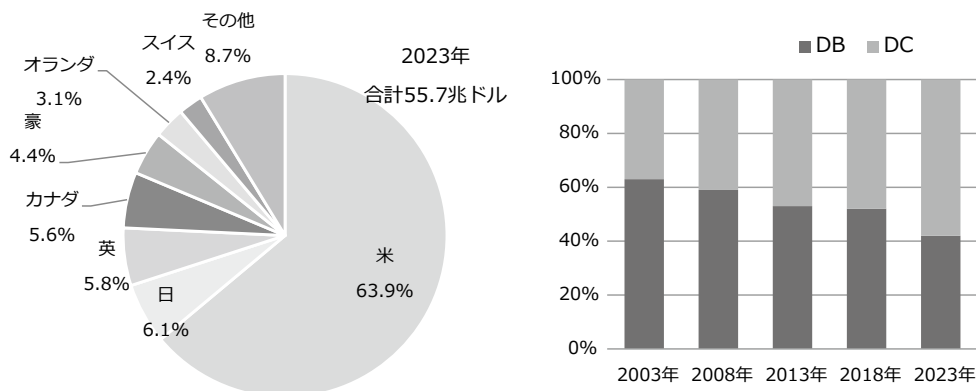
2 諸外国の企業年金制度と金融教育の推進状況

(1) 諸外国の公的年金と企業年金制度

Thinking Ahead Institute 「Global Pension Assets Study 2024」によると、主要22か国¹⁶⁾における年金基金資産の推定額は55兆6,880億米ドルとなり、米国、日本、英国、カナダ、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5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5右)。以下では米国・英国・豪州を取り上げる。

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。

図5 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。スイスは自主年金のみ。
(出所) Thinking Ahead Institute 「Global Pension Assets Study 2024」より作成

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¹⁷⁾。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NEST¹⁸⁾かのいずれかを提供する義務が課せられている。

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階建て構造となっている。公的年金は税方式¹⁹⁾、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%²⁰⁾を拠出する義務がある。

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。英国では年間10,000ポンド(約191万円)の収入、米国では年間労働時間1,000時間(週換算で約20時間)での自動加入、さらに豪州においては18歳以上ならば所得や労働時間に関係なく強制加入であり、短時間労働者のさらなる適用拡大²¹⁾や無条件化も検討の余地がある。

(2) 各国の金融教育推進機関と国家戦略

米国では、2003年設立の金融リテラシー教育委員会(FLEC)が2006年より国家戦略を策定し、5年ごとに改訂している。FLECは金融教育ポ-

ータルサイト「MyMoney.gov」の開発や公開会議を実施しており、米国においては金融知識水準の格差が指摘されていることから、公開会議のトピックとして少数民族や犯罪歴のある人、学生支援などが中心となっている。一般消費者向けとしては、「MyMoney Five」と呼ばれる5原則(①所得、②貯蓄・投資、③保障、④支出、⑤借入)について、「アクション」、「ヒント」、「リソース」等の情報を集約している。

英国では、金融ケイパビリティ²²⁾の向上を目指して金融サービス機構(FSA)が5か年国家戦略を公表し、官・民・NPOなどが関与して金融教育に取り組んできた。2019年設立のMaPS(Money & Pensions Service)が「UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030」を公表し、多くの組織と連携しながら戦略を推進する役割を担っている。戦略は、①Financial Foundations(金融知識の素養)、②Nation of Savers(貯蓄する人)、③CreditCounts(債務管理)、④Better Debt Advice(債務相談)、⑤Future Focus(未来志向)の5つのアジェンダから構成されている。ファイナンシャル・ウェルビーイングの低下がメンタルヘルスを損なう恐れがあるとされ、メンタルヘルスと債務ストレスとの相関も指摘²³⁾されていることから、これら5つのアジェンダは密接に関係しているといえる。

職域向けの取組としては、金融ポータルサイト(MoneyHelper)の無償提供に加えて、50歳以上のDC利用者への60分間の無料面談があり、具体的なアドバイスは有料となるが、雇用主が従業員のために手配するアドバイスフィーは福利厚生費として所得控除ができる。また、ファイナンシャル・ウェルビーイング評価ツールが提供されており、行動の変化とそれによるアウトカムを測定し、プログラム改善に繋げるこ

ができる。

豪州では、2005年に財務省管轄の「金融リテラシー機構」が設置されて以降、国家戦略が策定されている。2008年よりオーストラリア証券投資委員会（ASIC）が推進機関となっていたが、豪州の金融教育の推進体制は、財務省が戦略を立て政府横断的な体制と官民協力のもと一体的な体制となっている。現在の国家戦略は「2022年国家金融ケイパビリティ戦略」であり、優先的ターゲットは①若年層②女性③退職者と退職が近い中高年層④先住民等となっており、それぞれのターゲットに国税庁や社会サービス省、首相内閣省など各政府機関が金融ケイパビリティ向上のイニシアチブを実施している。

2022年までの推進機関であったASICは、金融サービス消費者向けの総合的な金融教育ポータルサイトである「Moneysmart」を運営している。6つのカテゴリー（①資金管理②負債軽減③将来計画④資産形成⑤ツールと支援⑥先生用Moneysmart）のもと、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現を目的とし、全国レベルでの「金融ケイパビリティ調査」を実施することで優先すべき成果の進捗度をモニタリング・分析している。

このように諸外国におけるファイナンシャル・ウェルビーイングへの取り組みに注目が集まる中で、わが国でも「2023事務年度金融行政方針」において、「国民一人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイングを実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献していく」使命がJ-FLECに課せられた。諸外国を参考に使い勝手の良いポータルサイト運営と個々のニーズにアプローチする個別相談の有効性が試されよう。

3 生活の満足度とファイナンシャル・ウェルビーイング

ゆうちょ財団「第5回家計と貯蓄に関する調査」²⁴⁾によると、日頃の生活の悩みや不安感についての設問では、「老後の生活設計」（64.1%）、「家族の健康」（61.4%）に続いて「自分の健康」（58.0%）、「今後の収入や資産」（55.1%）の順であった。このうち、お金に関する不安をピックアップし年齢別にみると（表3）、現在や今後の収入については主に若年層に多く、老後については退職が目前になる50歳代が突出している。

表3 日頃から感じている不安内容 (%)

問3 (複数回答)	全体 (n)	現在の収入 や資産	今後の収入 や資産	老後の生活 設計	
全体	1,634	37.3	55.1	64.1	
年齢別	20歳代	34	47.1	79.4	61.8
	30歳代	168	47.0	67.9	53.6
	40歳代	271	44.3	66.4	67.5
	50歳代	317	39.7	64.4	77.6
	60歳代	313	35.5	55.3	66.8
	70歳以上	485	29.9	36.7	56.1
無回答	21	19.0	52.4	52.4	

(注) セル色は全体の数値と比べて、
 ■：10ポイント以上高い ■：5～10ポイント高い
 ■：10ポイント以上低い □：5～10ポイント低いことを示す
 (出所) ゆうちょ財団「第5回家計と貯蓄に関する調査」

また、生活満足度の設問では、生活全般の満足度は高いものの、所得・収入に関しては不満が5割を超え、さらに資産・貯蓄では不満が6割を超える。ここで問19の現在の借入金に関する設問で「借入金はなし」と回答した人を抜き出すと、全体の数値と比較して満足度は高い傾向にあり、特に資産・貯蓄面での満足度をより高めることがわかる（表4）。財政的に余裕のある人は、今の収入面での満足度のみならず貯蓄や資産形成を通して中長期的なウェルビーイングにプラスの効果をもたらそう。

表4 生活の満足度と借入金の有無

(%)

問1・問2	全体	満足している	まあ満足している	やや不満だ	不満だ	無回答	満足計	不満計
全体（現在の生活）	1,634	11.5	47.7	28.9	8.9	3.0	59.2	37.8
全体（所得・収入）	1,634	5.1	36.7	40.0	17.3	1.0	41.7	57.2
全体（資産・貯蓄）	1,634	4.1	30.3	41.1	22.9	1.6	34.4	64.0
借金のない人（現在の生活）	849	9.9	51.7	28.4	7.1	2.9	61.6	35.5
借金のない人（所得・収入）	849	4.6	39.3	40.8	14.4	0.9	43.9	55.1
借金のない人（資産・貯蓄）	849	5.4	34.4	40.0	18.6	1.5	39.8	58.7

(注) 太字は全体より高い数値

(出所) ゆうちょ財団「第5回家計と貯蓄に関する調査」

4 今後の課題

(1) 運営管理機関（運管）と商品の見直しと情報開示の必要性

現状では運管が1社しか選定できず、少なくとも5年に一度の評価が努力義務となったものの、評価を実施した企業は4割弱である²⁵⁾こと、評価の結果運管を変更した企業は1%に満たないことが報告されている²⁶⁾。商品ラインナップの見直しも68.2%が行っていない²⁷⁾ため、低コストの商品を追加できない、また追加されたとしても高コストの商品が混在している以上、思わぬコスト負担となっている恐れがある。欧米では積極的な情報開示があり先行研究も盛んでいる一方、わが国では大幅に後れを取っている。運管の固定化では競争が働かないため、データ開示を進めることで透明性を高め、運管の競争と適切な商品ラインナップの提供を促す仕組みに変えていかなければ、企業年金制度の信

頼性も普及率も高まらないであろう。

(2) 金融教育の進展と格差

職域における金融教育は企業型DC導入企業を中心に組み込まれており、大企業に偏りがみられることに加えて、非正規雇用では加入条件に当たらないケースもあることから、所属する企業の規模や雇用条件によって金融教育の質量ともに格差がみられる。人的資本経営に焦点が当てられる中で、大企業はますます金融教育の取組を加速させ、教育内容や提供ツールも充実させることにより、大企業とそれ以外との格差はますます拡大していく。

前出の「家計と貯蓄に関する調査」第5回によると、問13で金融教育を受けたことがないと回答した人は、金融知識の自己評価で「平均よりもかなり劣る」と思う割合が高い（表5）。

恵まれた環境の大企業においても、自身の退

表5 金融知識の自己評価と金融教育の経験

(%)

問14	全体	平均よりもかなり詳しい	平均よりも少し詳しい	平均的である	平均よりも少し劣る	平均よりもかなり劣る	わからない	無回答
全体	1,634	1.8	6.5	22.0	20.6	25.8	20.3	3.1
金融教育を受けたことがない	1,088	1.1	4.0	17.7	20.3	29.1	26.3	1.4

(注) 太字は全体より高い数値

(出所) ゆうちょ財団「第5回家計と貯蓄に関する調査」

職金や企業年金への無関心、現在の資金不足からの将来の漠然とした不安、投資が怖い・損をするというイメージなど、金融リテラシーが高まれば解消するような問題も多くみられ、金融教育の果たす役割は大きい。金融教育の進展により、DCにおける元本確保型の縮小（リスク性商品の拡大）や、マッチング拠出加入率の増加を通して老後資産形成に寄与するものと思われる。資料配布や掲示等の一方的な教育ではなく、教育を受けたと実感できるような個別ニーズに対応したアプローチと、自身の行動に活用しフィードバックできる仕組・ツールを誰もが利用できる環境にすることで、多くの人々が日々の家計管理や将来のライフプランニングに対する前向きな行動に繋がっていくと思われる。

おわりに

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いるものの、アプローチが不十分であるため企業側の取組と従業員の受け取り方との間にはギャップがみられる。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ることが重要である。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の有効性を検証していく必要がある。

また、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、発信の仕方を工夫することも肝要である。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が、それ以外では一方的な情報提供に留まりがちである。デフォルト商品の設定や選択できる範囲についても、運

管やラインナップが固定化されたままでは知らずに高コスト商品を選ばされている恐れがあり、従業員本位の制度とはなっていないのが現状である。諸外国と比してデータ開示が著しく劣っていることは問題であり、積極的な情報開示が求められる。

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や、事業主掛金の負担を軽減する補助金等の支援が必要である。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は、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念頭に、国は脆弱な分野には積極的な財政支援をすべきである。

また、ジョブ型雇用など雇用流動化の進展や多様なライフコースが想定され、企業年金のポータビリティを高める制度も求められる。継続的な金融教育をベースに、様々なライフステージにある誰もが簡易にライフプラン設計や具体的なアドバイスを利用でき、行動変容に繋がれる環境整備がファイナンシャル・ウェルビーイング実現へのカギとなろう。

【謝辞】

本研究にあたり、東洋大学経営学部教授 宮村健一郎先生から有益なコメントを戴いた。ここに深謝申し上げる。

【注】

1) 調査対象：常用労働者 30 人以上を雇用する民間企業から産業・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。
- 2) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」p12 第16表
 - 3) 同上 p13 第18表
 - 4) 調査対象：従業員規模10人以上の企業から産業・規模別に層化無作為抽出した10,000社。有効回答率19.0%。時期：令和元年4月末現在の状況。方法：郵送。
 - 5) 厚生労働省 HP 「財形制度の実施状況」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108306.html>
 - 6) 労働政策研究・研修機構「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」『JILPT 調査シリーズ No195』 p12
 - 7) 調査対象：確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業6,806社。方法：郵送留置調査・インターネット調査。期間：2023年6月末～8月上旬。調査票回収数：1,931票（うち有効調査票回収数：1,649票）
 - 8) 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2023全体報告書」p5
 - 9) 調査時期2023.11.17～12.24。対象：20歳以上の男女個人5,000人（層化二段無作為抽出法）。回収率38.8%。方法：訪問・郵送の選択法。
 - 10) 企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査2023年版（第19回）報告書＜サマリー＞ p16
 - 11) 村上（2024）は「確定拠出年金統計資料」のiDeCo加入者の年代別運用商品選択状況データ（2016年～2022年）を用いて、20歳代～30歳代の海外パッシブファンドやバランス型パッシブファンドの運用比率が他の年代よりも早く上昇し始めていたことを示した。
 - 12) ゆうちょ財団「第6回くらしと生活設計に関する調査報告書2024年3月」p51
 - 13) 同上 p65
 - 14) 同上 p65-66
 - 15) 加入者自らの指図が行われるまでの間、運用するように設定された運用商品。
 - 16) 7大市場の他は、韓国、ドイツ、中国、メキシコ、フィンランド、マレーシア、ブラジル、イタリア、南アフリカ、インド、香港、チリ、アイルランド、フランス、スペインである。
 - 17) 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
 - 18) 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。
 - 19) 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。
 - 20) ATO 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>
 - 21) 非正規雇用者への厚生年金の適用範囲が段階的に拡大されており、本年10月からは従業員51人以上が適用となる。
 - 22) 「金融リテラシー」が主に金融知識の習得に焦点が当てられるのに対して、「金融ケイパビリティ」はそれを実際の行動に移すまでを内包した概念で、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に寄与するものである。
 - 23) Money & Pensions Service “UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030” p36
 - 24) 調査時期2022.11.16～2023.1.6。対象：全国二人以上の世帯5,000世帯（層化二段無作為抽出法）。回収率32.7%。方法：訪問・郵送の選択法。

- 25) 企業型確定拠出年金 (DC) 担当者の意識調査
2023 年版 (第 19 回) 報告書<サマリー> p4
26) 同上 p5
27) 同上 p10

【参考文献】

浦田春河 (2024) 「フィデリティ・ビジネスパーソン 1 万人アンケート 2024 年」
確定拠出年金教育協会 (2023) 「企業型確定拠出年金 (DC) 担当者の意識調査 2023 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」
村上恵子 (2024) 「日本の若年層のリスク資産選択行動」『信金中金月報 2024.4』
ゆうちょ財団 (2023) 「第 5 回家計と貯蓄に関する調査結果概要報告書」
ゆうちょ財団 (2024) 「第 6 回くらしと生活設計に関する調査報告書」
労働政策研究・研修機構 (2020) 「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査 (企業調査)」および「勤労者の財産形成に関する調査 (従業員調査)」『JILPT 調査シリーズ No.195』
Australian Government Australian Taxation Office (ATO) ウェブサイト
<https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/super-guarantee>
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>

Money & Pensions Service (2020) “UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030”

<https://maps.org.uk/en/our-work/uk-strategy-for-financial-wellbeing#>

MoneyHelper HP <https://www.moneyhelper.org.uk/en>

MyMoney.gov HP <https://www.mymoney.gov/>

Thinking Ahead Institute (2024) “Global Pension Assets Study 2024”

<https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2024/>

ゆうちょ財団では、本稿で使用した2種類のアンケート調査 (「くらしと生活設計に関する調査」、「家計と貯蓄に関する調査」) につきまして、大学または研究機関に所属する研究者の方々を対象に、申請に基づき無料で個票データの貸出しを行っております。
詳細は当財団 HP をご参照のうえ、是非ご活用ください。



みやした けいこ
1994 年北海道大学経済学部卒業、(財) 郵貯資金研究会入社。2006 年(財) 郵便貯金振興会と統合し 2007 年ゆうちょ財団と名称変更。主に内外リテール金融の調査に従事。

【主な論文等】
共著「ダブルボトムライン金融機関と機関分散—存在意義と安定性—」『生活経済学研究』第 37 巻 (2013.3)。他に単著「家計の金融資産保有状況と新しい投資—個人の投資行動の変化を捉えて—」・共著「標準世帯モデル形成の歴史的背景と就労構造の変化—制度・慣例のライフコースへの影響—」ともに『季刊 個人金融』2020 秋。単著「金融経済教育の現状と課題—社会人の資産形成の促進のために—」『季刊 個人金融』2024 冬など。日本証券アナリスト協会認定アナリスト (CMA)、生活経済学会会員、東洋大学経済学部非常勤講師。