

第1回ファイナンシャル・ウェルネス研究会報告書

第4章 従業員1万人アンケートからの示唆

研究会では、従業員数1,000人以上の上場企業従業員1万人を対象とする「ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」（以下、従業員1万人アンケート）を実施し、ファイナンシャル・ウェルネスをめぐる実態把握を試みた¹。アンケートの内容は、職場の福利厚生制度の認知・利用状況、福利厚生制度以外の資産形成の取り組みと資産形成の状況、お金や経済面の幸福度、人生満足度など多岐にわたるが、研究会では、主に、①金融リテラシーとファイナンシャル・ウェルネス、②幸福度・満足度の高い個人の特性から見る「目指すべき姿」、という切り口で議論した。

1. 金融リテラシーとファイナンシャル・ウェルネス

従業員1万人アンケートでは、金融リテラシーに関連する設問として、①複利の意味、②インフレの影響、③リスク・リターンの関係、④固定金利と変動金利の違い、⑤ドルコスト平均法を知っているか、の5問を盛り込んだ。全問正解者を「金融リテラシーの高い人」と見なし、全問不正解者を「金融リテラシーの低い人」と見なした上で、金融リテラシーの高い人の方が総じてファイナンシャル・ウェルネスが高いという仮説を立てた。これが正しいければ、投資教育などの金融リテラシーの向上策が、ファイナンシャル・ウェルネスを高めると考えることができる。全問正解者と全問不正解者を抽出したところ、それぞれ約1,400人で、パネルの13%~14%となった²。

まず、金融リテラシーの高い人の方が、年収が高い傾向が見られた。全問正解者の47%が年収700万円以上だったのに対し、全問不正解者の43%が年収500万円未満だった³。年齢階級の分布には大きな差異は見られなかった。

金融リテラシーの高低と、職場の福利厚生の認知、利用状況については、基本的にリテラシーが高い人の方が、認知・利用の割合が高かった。逆に、「わからない」という回答割合が、リテラシーの低い人では高かった。ただし、全問正解者であっても、職場のサポートを利用したことはないという回答割合が64%に達した。全問不正解者の87%よりは低かったものの、現行サポートにおけるミスマッチの可能性を示唆した。また、事務局のサポートに対する満足度は、金融リテラシーの高い人の59%、低い人の58%が満足または少し満足と回答しており、ほとんど差異が見られなかった。（図表9、10）

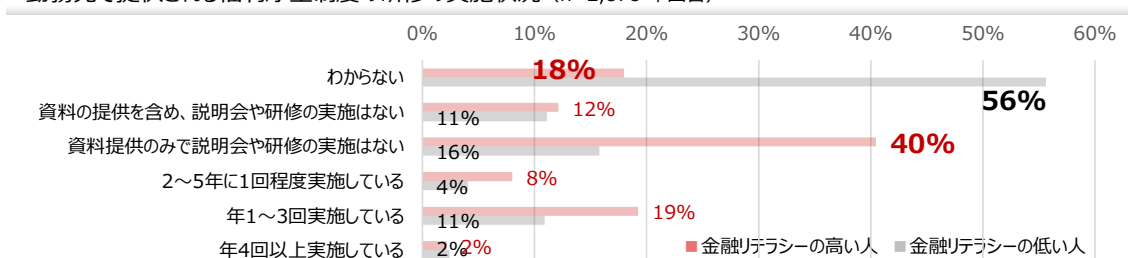
¹ アンケートは、2021年11月24日~12月6日に、従業員数1,000人以上の上場会社従業員を対象にオンラインで実施。回答者の所属する勤務先の福利厚生制度の内容やその利用状況、資産形成の現状、人生満足度について質問し、10,772人の回答を得た。

² 全問正解者すなわち金融リテラシーの高い人は1,484人、全問不正解者すなわちリテラシーの低い人は1,393人だった。

³ パーセンテージは、それぞれ、金融リテラシーの高い人、低い人に占める割合。

図表 9 職場の制度の説明会、研修などの把握

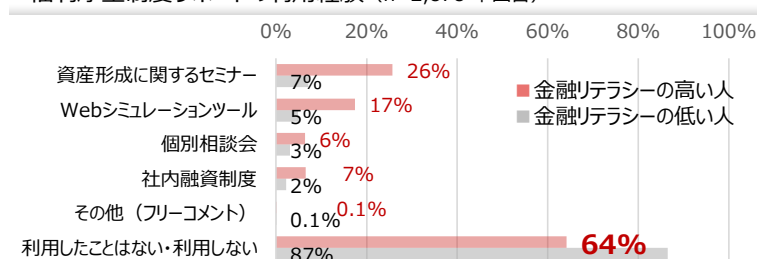
勤務先で提供される福利厚生制度の研修の実施状況 (n=2,878 単回答)



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

図表 10 職場の研修などの利用経験

福利厚生制度サポートの利用経験 (n=2,878 単回答)



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

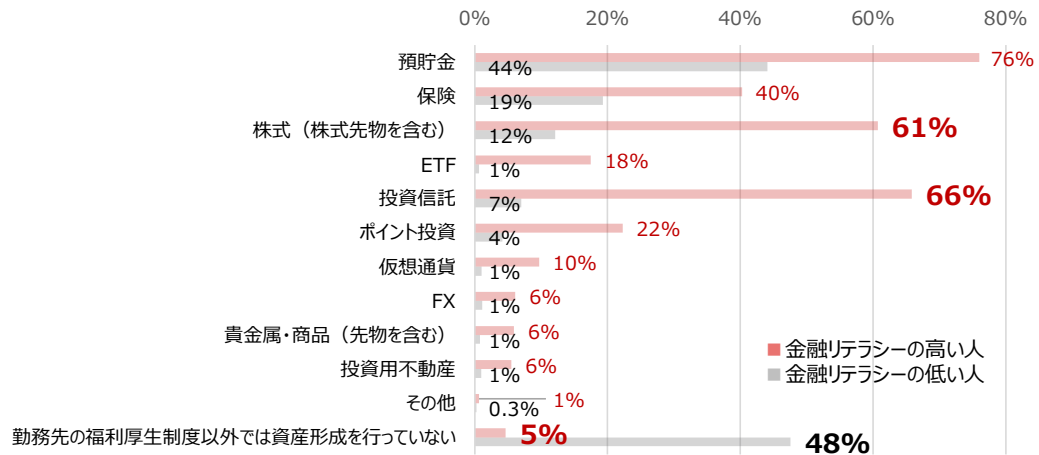
DC の運用内容では、金融リテラシーの高い人は 87%が投資信託等を活用しており、低い人の 28%との差が大きかった。「わからない」という回答についても、金融リテラシーの高い人の 8%に対し低い人は 54%に上った。

勤務先の福利厚生制度以外の資産形成実施割合についても大きな差が出ていた。金融リテラシーの高い人は 95%が実施していたのに対し、低い人は 52%だった。投資信託や株式の利用状況にも大きな差異が見られた (図表 11)。

金融リテラシーの高低と満足度・幸福度について見ると、総じて金融リテラシーの高い人の方が、順調、将来も安心という回答をしている方達の割合も高いという状況だった (図表 12)。引退時期のイメージについての質問については、金融リテラシーが高い人はいつぐらいまで働きたいかがはっきりしており、「考えていない」という割合が 7%に留まったのに対し、金融リテラシーが低い人は 37%に上った。いつまで働きたいかは、お金というより人生設計の話だが、そこでも回答に差異が出ていた。

図表 11 職場の福利厚生制度以外の資産形成

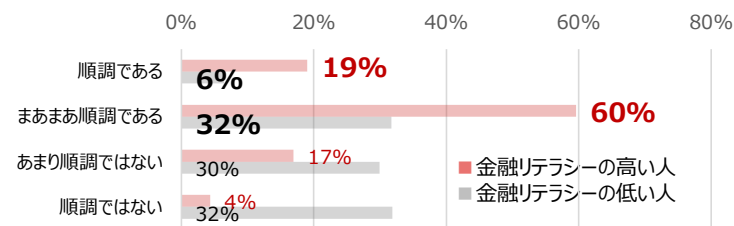
福利厚生制度以外の資産形成の実施状況 (n=2,878 複数回答)



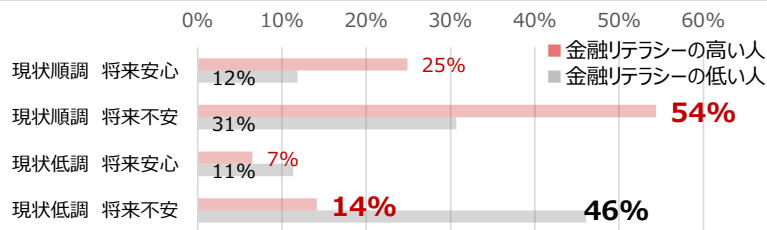
(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

図表 12 お金の幸福度・人生満足度

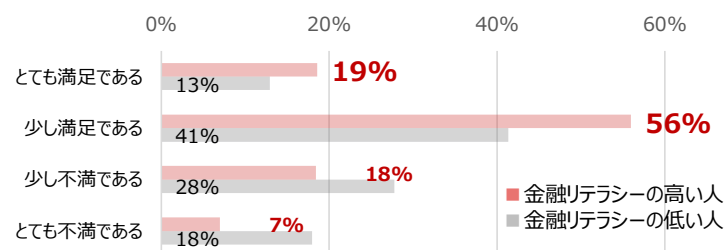
いまの資産形成の状況 (n=2,878 単回答)



お金・経済面についての幸福度 (現在・将来) (n=2,878 単回答)



人生への満足度 (n=2,878 単回答)



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

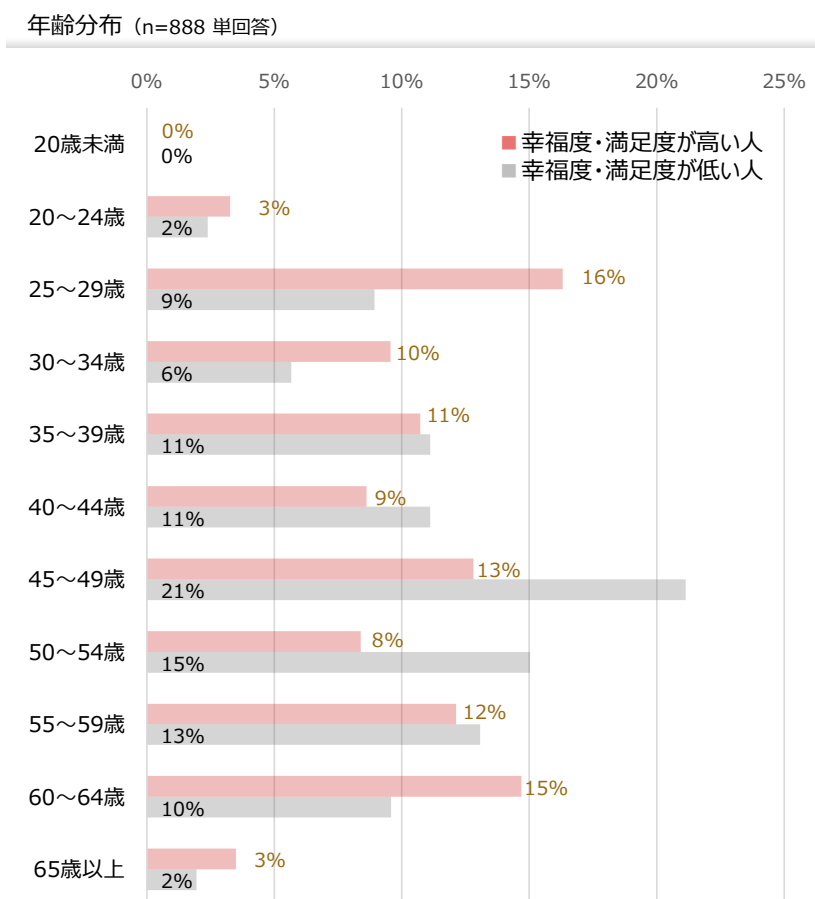
2. お金の幸福度・人生満足度の高い人は、どんな特徴を有するか

従業員 1 万人アンケートでは、お金の幸福度と人生満足度に関連する設問として、①現在の資産形成の順調さ、②お金・経済面での現在・将来の順調さ、③人生の満足度、の 3 問が盛り込まれた。3 問全てについて順調・満足という回答者と、全てについて低調・不満足という回答者を抽出したところ、それぞれ四百数十人で、パネルの 3%～4% となった⁴。

全て順調・満足な人を「お金の幸福度・人生満足度の高い人」と見なし、全て不調・不満足な人を「お金の幸福度・人生満足度の低い人」と見なした上で、両者を比較し、高い人の特徴の把握を試みた。

ある程度予想されたことだが、幸福度・満足度の高い人は年収が高い傾向があった。幸福度・満足度が高い人の 51% が年収 700 万円以上であるのに対し、低い人の 47% が年収 500 万円未満だった。年齢分布については、幸福度・満足度の高い人の割合は 20 代後半で高く 50 代前半が低い傾向が見られ、低い人の割合は 40 代後半と 50 代が高めだった（図表 13）。

図表 13 幸福度・満足度と年齢分布



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

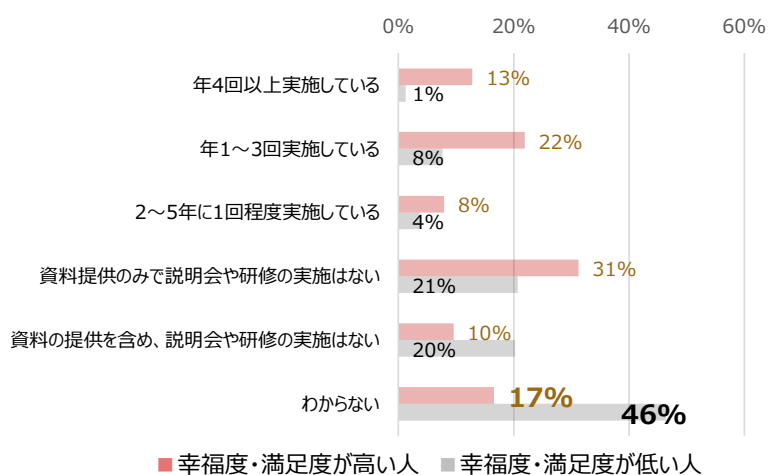
⁴ 全てに順調・満足は 429 人、全てに不調・不満足は 459 人だった。

福利厚生制度や研修についての認知度、利用状況には、かなりの差が見られた。研修の実施について「分からない」と答えた人の割合を見ると、幸福度・満足度の高い人は 17%に留まったのに対し、低い人は 46%に上った。例えばセミナーの利用経験は、幸福度・満足度の高い人の 4 割が利用している一方、低い人は 5%程度だった。他方、幸福度・満足度の高い人でも、53%が利用経験無しと回答しており、その割にはサポート体制への満足度が高いことと相まって、どう解釈するのが良いか検討を要すると言えた。(図表 14、15、16)。

企業型 DC の運用内容を見ると、前出の通り金融リテラシーの高い人は投資信託を利用する割合が高かったが、幸福度・満足度の高い人も投資信託の利用者が 76%に上り、低い人の 47%に比べ高かった。

図表 14 職場の制度の説明会、研修などの把握

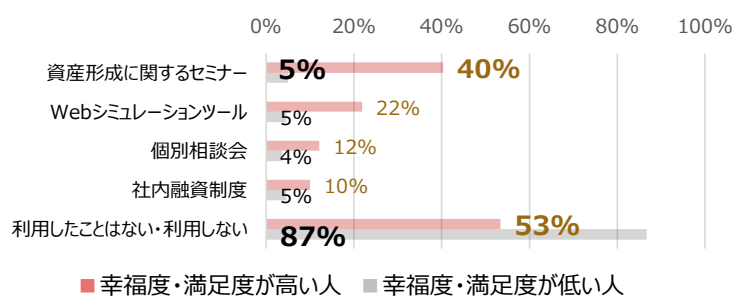
勤務先で提供されている研修制度で把握しているもの (n=888 単回答)



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

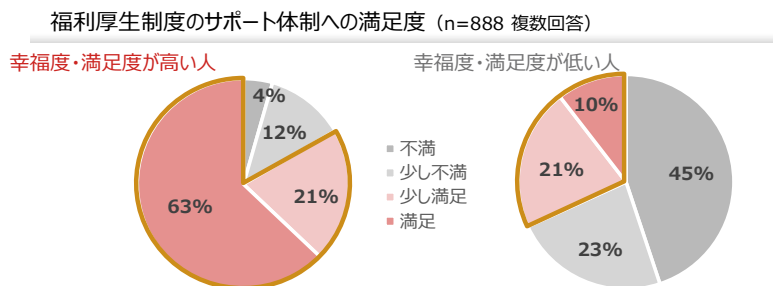
図表 15 職場の研修などの利用経験

福利厚生制度サポートの利用経験 (n=888 複数回答)



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

図表 16 サポート体制への満足度

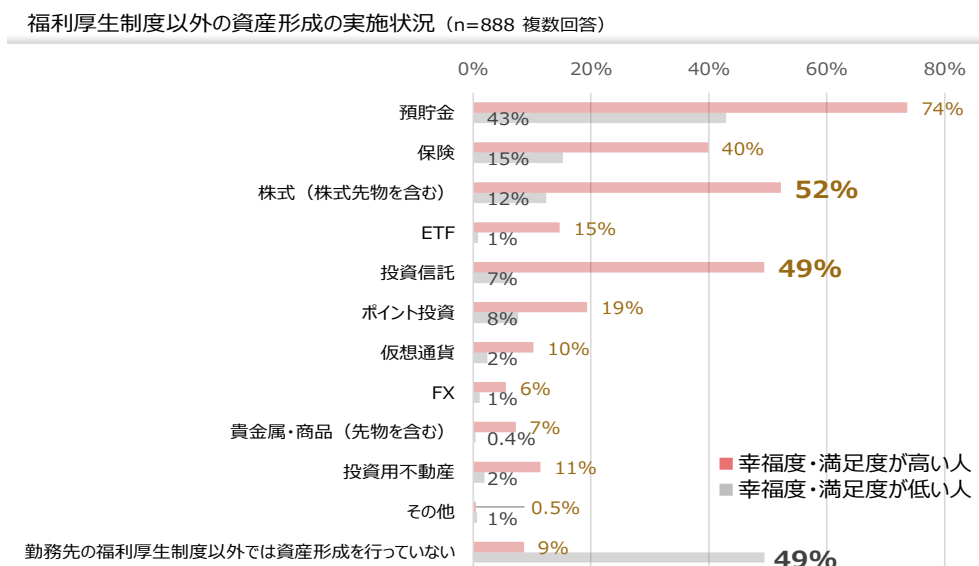


(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

金融資産保有額は、年収と同様に、幸福度・満足度の高い人が大きい傾向があった⁵。それに加え、低い人は「分からない・答えたくない」という回答割合が 47%と高かった。福利厚生制度以外の資産形成は、幸福度・満足度の高い人の 91%が実施しているのに対し低い人は 51%だった。投資信託や株式の利用状況にも差異が見られた (図表 17)。NISA の利用状況は、金融リテラシーの高低と、幸福度・満足度の高低で類似の傾向が見られた。金融リテラシーの高い人の 77%、低い人の 52%が NISA を利用していたが、幸福度・満足度の高い人の 75%、低い人の 47%が NISA を利用していた。

引退時期について、幸福度・満足度の高い人は一定の考えを持っており、「考えていない」という回答割合が 10%に留まる一方、低い人は 38%だった。

図表 17 職場の福利厚生制度以外の資産形成



(出所) 従業員 1 万人アンケートより研究会事務局作成

⁵ 本アンケートの金融資産には、現金、預貯金、投資信託、株式、債券、持株会、企業型 DC、iDeCo などが含まれる。

3. 金融リテラシーと福利厚生制度の利用の関係

有識者の野尻氏より、金融リテラシーと福利厚生制度の関係をどう捉えるべきかについて問題提起があった⁶。アンケート調査分析から、金融リテラシーと福利厚生制度の2つに正の相関関係があることは一定程度見て取れたものの、どちらが原因でどちらが結果なのかは、煮詰める必要がある。図表9の通り、金融リテラシーが高い人の8割強が研修等の実施状況を把握しているものの、「資料提供のみで説明会や研修の実施はない」の割合が最も高いというのは、理想的とはいえない可能性がある。また、勤務先のサポート体制への満足度にも正の相関関係があると思いきや差異はなく、影響を与える要素がなかったと推察される。他方、図表11の通り、金融リテラシーの高い人ほど福利厚生制度以外でも資産形成を実施している。

これらから、金融リテラシーが高いので福利厚生を利用するという流れだとすると、福利厚生の一環で金融リテラシーを高める取り組みを行うのは、実は逆ではないかと思われる。つまり、金融リテラシーと福利厚生への参加度合いは、確かに連動はするが、参加を得るためには金融リテラシーを先に上げなければならない、というジレンマが現場に生じている可能性がある。現場で、DCや持株会とは別に、金融リテラシーを高めるような取り組みがあるのか、ポイントになる可能性もある⁷。

この点につき、参加企業からは「金融リテラシー向上が先で、それを踏まえて制度活用を得るという順番になる」というコメントが多数あった。また、金融リテラシー向上の働きかけのタイミング、きっかけについては、中高年社員を対象とするキャリアプランの一環で実施すること、新入社員、若年社員へのアプローチが重要といった指摘があった。雇用のあり方や福利厚生制度の内容も変化する中で、資産形成の佳境とも言える40代、50代や、予断のない状態である新入社員や20代の若手にどうアプローチするのかは、重要な論点であることが確認された。(図表18)

⁶ 野尻氏からは、年齢、年収、金融リテラシーをめぐる相関については、さらに詳細な分析が有用な可能性も指摘された。金融広報中央委員会の金融リテラシー調査によれば、日本の特徴として、年齢の高い程金融リテラシーが高くなる。年収の高さと金融リテラシーは繋がることを踏まえると、日本では年齢に伴い年収が高くなるので金融リテラシーが高いのであり、年齢とリテラシーが直接関連しているわけではない可能性もある。

⁷ アンケート調査に盛り込んだ5つの金融リテラシー設問はオーソドックスな内容だが、5問とも不正解の人がいるのが現実であり、例えば給与明細の見方など、持株会やDC以前の段階の金融リテラシーから始める必要があるのではないか、という議論もあった。

図表 18 福利厚生制度が先か、金融リテラシーが先か

利用者層と無関係層の存在	・ 福利厚生制度は、一定の人は使うが一定の人は全く使わないという実情がある。金融リテラシーの高い人が制度を使い、そうではない人が一定数残っていると感じる。特に興味がない人たちにどうアプローチしていくのかは難しく、全体という意味ではそこを向上させるのが重要と認識した。
制度への関心喚起が先	・ 金融リテラシーを高めて、制度活用という順序だと思う。まずは興味を持ってもらうところからとなる。会社の制度を利用して資産形成を促すのが研修のあり方として自然。タイミングとしては、中高年のネクストキャリアに向けた研修を 40 代に 2 回行っているが、そこでファイナンシャル・プランナーに相談できるコースを設けたりしている。次のキャリアを考えるにあたって、まずはファイナンシャルの部分で地盤を固めてもらうのは重要と考え既に数年間取り組んでおり、ある程度定着してきた。 ・ 次は、新入社員を始めとした若者にどうアプローチするべきかである。若い方がスタートの時期としては良いのでアプローチしたいが、そうすると、手取りの給与が高くない人達なので DC や持株会を軸に興味を引く方法が良いと思われる。新人研修での工夫も計画している。
福利厚生制度の魅力向上も重要	・ 金融リテラシーの高い人が福利厚生制度を利用していないというのは、魅力ある福利厚生制度を提供できていないということなのかなと思った。 ・ 福利厚生制度と金融リテラシー、どちらが先かという話では、まずは金融リテラシーを上げていかなければならないのだろう。45 歳、55 歳位の時に、年齢ごとの強制研修があるが、そのような時に実施できると良いかなと思った。
リテラシーが高くて利用しない層も	・ 年収と福利厚生利用度は関係があるように思われ、幸福度もそうではないかと思われる。 ・ 制度の利用とリテラシーの関係では、利用しない人の半分はリテラシーが低い人である一方、もう半分は逆にリテラシーが高く福利厚生に依存しなくてもよい層がそれなりにいるという感覚がある。 ・ 投資に関しては、金融リテラシーの低い人に共通のイメージは、リスクや損失への懸念と思われる。つみたて NISA や職場つみたて NISA を伝えると、持株会は加入しないが職場つみたて NISA は始めてみるという反応がある。資産形成のイメージを正しく伝えることで利用する層が広がるという印象を持っている。
年齢による影響があるのも事実	・ 年齢によるものが結構大きいと思っている。ベテランの社員の方が会社や会社の制度をよく知っている人が多く、年収が高くて概ね金融リテラシーも高いという傾向になる。一方で、若い人は福利厚生制度を知る機会も少なく、昔に比べて目に見えやすい制度が減ってきているということもあり、仕事が忙しくて手が回らないということで、年齢による差が懸念事項である。金融に関しても若手向けのセミナーや若手の底上げ、若手への周知を意識している。

(出所) 研究会の議論に基づき事務局作成

4. 資産水準引き上げの意義

幸福度・満足度と企業の福利厚生制度の関係を考えると、従業員 1 万人アンケートの分析では、年収のインパクトの大きさが目を惹く。直接的には幸福度・満足度を上げる方策として年収増すなわち昇給がある。これに対し、福利厚生制度は給与収入ではなく従業員

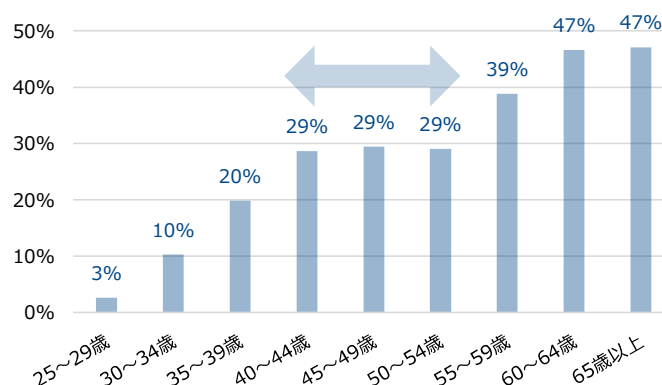
が資産を増やすことを支援するというアプローチである。福利厚生制度を通じて資産水準を引き上げることの意義は大きく、この点に福利厚生制度の利用促進のメッセージを集中させていくやり方は、効果的な可能性がある。

野尻氏によれば、高齢期の生活全般の満足度に対する、資産水準の影響は大きい。同氏が6,000人の60代を対象に実施したアンケート調査では⁸、①生活全般、②健康状況、③仕事・やりがい、④人間関係、⑤資産水準、に関する満足度を5点評価してもらい、生活全般を、残りの4つでどれだけ説明できるかについて重回帰分析した。その結果、資産水準の満足度が、生活全般の満足度に対して最もインパクトが大きかったことが分かった。資産水準を60代になってから上げることは難しく、現役時代が重要になる。退職後の生活の満足度を上げるために資産形成するというメッセージが、重要だと考えられる。

この観点を踏まえつつ、従業員1万人アンケートの調査結果を用いて、保有資産の多寡と、幸福度・満足度の関係を追加分析した。幸福度・満足度が高い人の方が金融資産が多いのは前述の通りだが、金融資産2,000万円以上を多い人、2,000万円未満を少ない人と区分し、多い人の特徴が見いだせないか追究した。

アンケート調査対象で金融資産に関して回答のあった人のうち、約4分の1が2,000万円以上、約4分の3が2,000万円未満だった⁹。年齢階級別に2,000万円以上の人は何割を占めるかを見てみると、年齢が高くなるにつれて多額の金融資産を保有する人の割合は総じて上がっていくと想定されたところ、40代から50代にかけて比較的フラットだった(図表19)。

図表19 各年齢階級の2,000万円以上保有者割合
各年齢階級の2,000万円以上保有者割合 (n=10,772 単回答)



(出所) 従業員1万人アンケートより研究会事務局作成

⁸ 野尻哲史「『60代6000人の声』アンケート調査結果、第2弾～生活に関する満足度はどこからくるのか」合同会社フィンウェル研究所、2022年3月3日

(<https://www.finwell.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/c415fbf1329109fef07629338c4c79e7.pdf>)

⁹ 自身の金融資産について回答のあった7,890人のうち、2,000万円以上が1,993人、未満が5,897人だった。

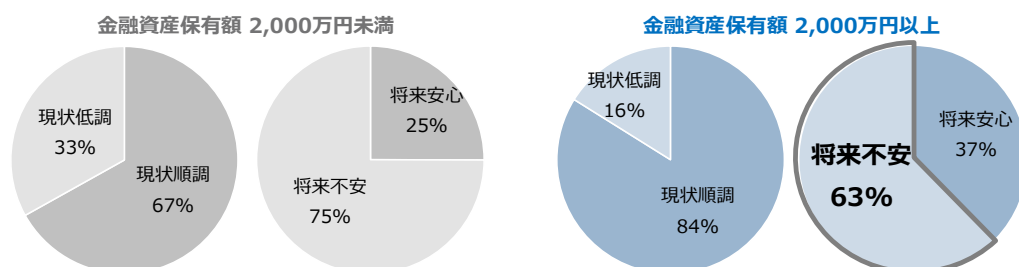
40代から50代で保有金融資産が「足踏み」しているように見える原因は何かを考えると、一つの可能性として、教育費の影響が浮上する。教育費に関する福利厚生制度については、参加企業においては必ずしも中心的な位置づけではないことが窺われた¹⁰。また、教育資金単体ではなくライフプラン全体の中で教育費を考えることが重要であり、考えることのサポートは出来るという指摘があった。DCは老後のための資産形成に特化しているが、より幅広い目的も含めて「この福利厚生制度を利用すれば金融リテラシーが上がる」という形を実現できないか、教育資金目的の制度があっても良いか、といったコメントもあった¹¹。

福利厚生制度の認知度や利用経験は金融資産が多い人の方が高かった。企業型DCの加入率は大きな差異がなかったが、投資信託に投資している人の割合は、金融資産が多い人が77%に対し少ない人は67%だった。福利厚生制度以外の資産形成では、株式への投資が金融資産の多い人の63%に対し、少ない人は37%だった。

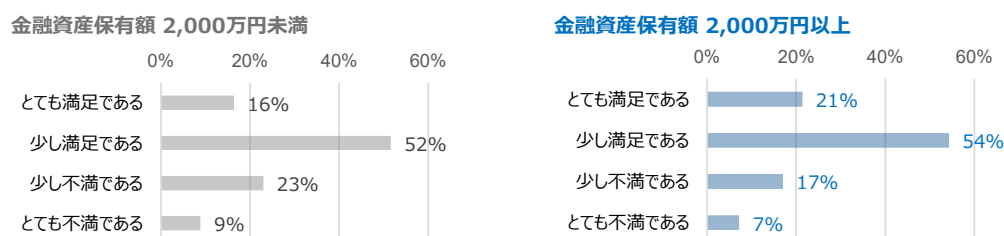
お金・経済面の幸福度について、現在もさることながら、将来も安心な人は金融資産の少ない人が25%に対し、多い人では37%だった。将来の安心感について、資産水準はインパクトがあると推察される。これに比べると、人生満足度という、お金・経済面以外も包括した質問では、そこまで大きな差異が無いようにも見受けられた。(図表20)

図表20 保有資産水準とお金の幸福度・人生満足度

お金・経済面の幸福度 (n=7,890 単回答)



人生満足度 (n=7,890 単回答)



(出所) 従業員1万人アンケートより研究会事務局作成

¹⁰ 小学校受験のための専門家によるセミナー、子供の海外留学を考えている人達向けのセミナーを提供していたことがある、という共有があった。

¹¹ 米国には教育資金目的の529プランと呼ばれる制度がある。