ファイナンシャル・ウェルビーイングの基本特性と退職給付制度との関係性について
～ DB 等と DC で違いはあるか ～

ＭＵＦＧ資産形成研究所
所長　日下部朋久
2025 年 7 月 28 日

世界が進むチカラになる。
MUFG
人をつなぐ。未来をつなぐ。
三菱UFJ信託銀行

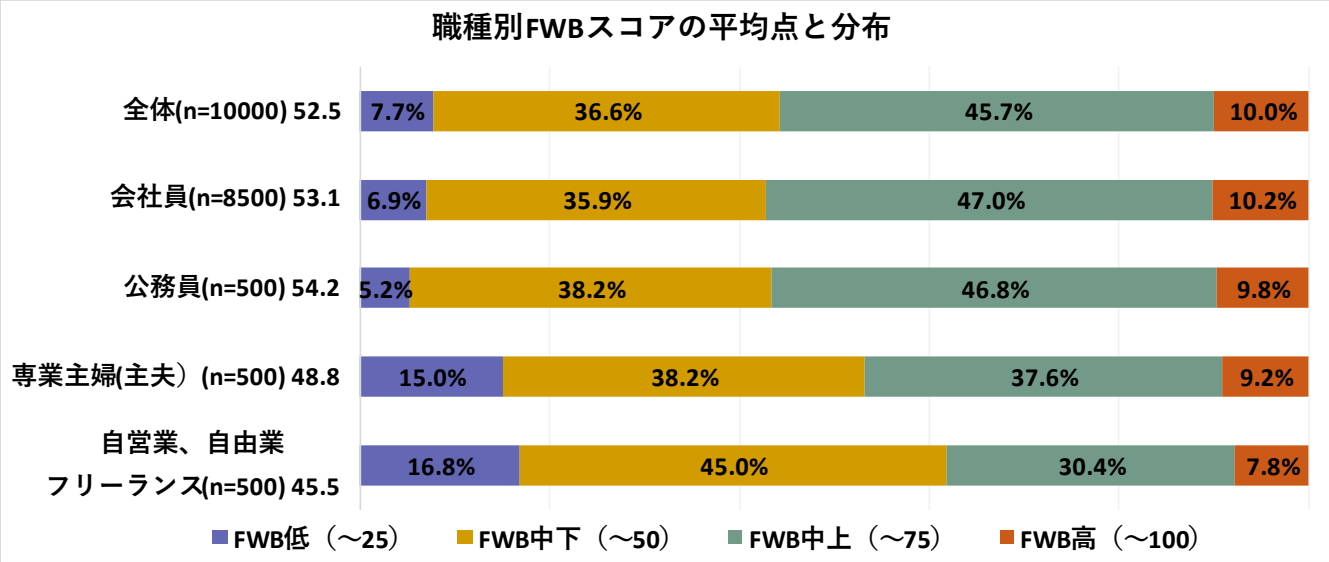
当レポートは 2025 年実施の金融リテラシー調査（1 万人アンケート）から、300 人以上の企業に勤務するもの 8,500 人のデータをもとに、従業員のファインナンシャル・ウェルビーイングの実態を紹介します。基本的な特性は過去の調査と変化はありませんでしたが、あらためて金融リテラシーや保有金融資産との関係性を確認するとともに、今回は勤務先で採用されている退職給付制度が DB（確定給付企業年金）や退職一時金、企業型 DC（確定拠出年金）の違いでファイナンシャル・ウェルビーイングに差が生ずるのかなども考察します。なお昨年度までの調査結果や考察については、文末に参照先※1 を記載しましたので、ご覧いただけると幸いです。以下、ファイナンシャル・ウェルビーイングを FWB と略して表記する場合がありますがご了承願います。

1. ファイナンシャル・ウェルビーイングスコア

ファイナンシャル・ウェルビーイング（FWB）とは、MUFG 資産形成研究所の定義では「現在および将来、お金に追われず、（お金に）人生の選択肢を縛られず、（お金の）安心感がある状態」を指します。一言にすると経済的充足感と言えるのではないかと思います。従業員の FWB が向上すると、経済的な不安や不満から解放されることになり、仕事に対する集中力が増したり、エンゲージメントの向上に繋がることが期待され、結果として企業業績に好影響を与えるのではないかと考えられています。人的資本経営における一つの取り組み手法と考えられます。

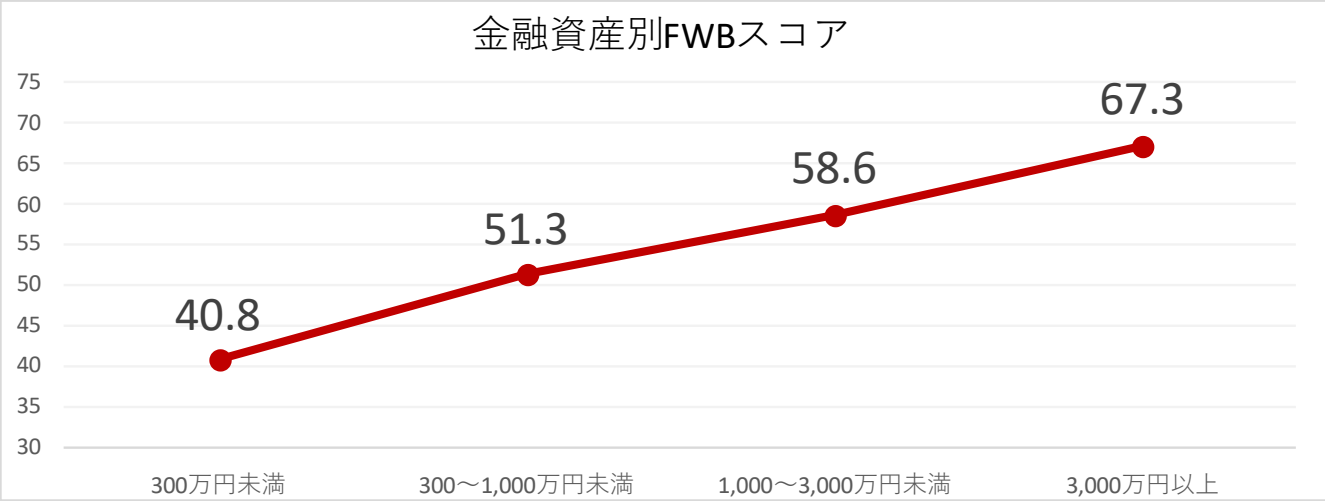
この FWB の特性を明らかにするため、当研究所独自の方法により 1 万人のアンケート調査結果から FWB をスコア化しました※2。一人ひとりを 100 点満点でスコア化し、その結果を 25 点刻みで FWB ステージを低位から FWB 低、中下、中上、高の 4 段階のステージに分類した場合の構成比が図表 1 です。全体の数値を確認すると平均点は、52.5 であり、25 点以下の FWB 低は 7.7%、50 点以下の FWB 中下は 36.6%、やや高めの 75 点以下の FWB 中上は 45.7%とボリュームゾーンになっており、75 点超の FWB 高は 10.0%となっています。職業で分けた場合は会社員 53.1、公務員 54.2 と相対的に高めとなり、専業主婦（主夫）48.8、および自営業等 45.5 と低めになっています。なお、本稿のすべての図表は本研究所実施の金融リテラシー調査結果※3 に基づきます。

〔図表 1〕職種別 FWB スコアの平均点と分布



次に FWB と関係性のあると考えられる保有金融資産の多寡との関係について確認します。FWB スコアの基本特性として、保有している金融資産が多いほど FWB スコアが高いとの関係性が過去の調査から明らかになっており※1、この関係性は今回の調査でも変化ありませんでした。

〔図表２〕金融資産別 FWB スコア

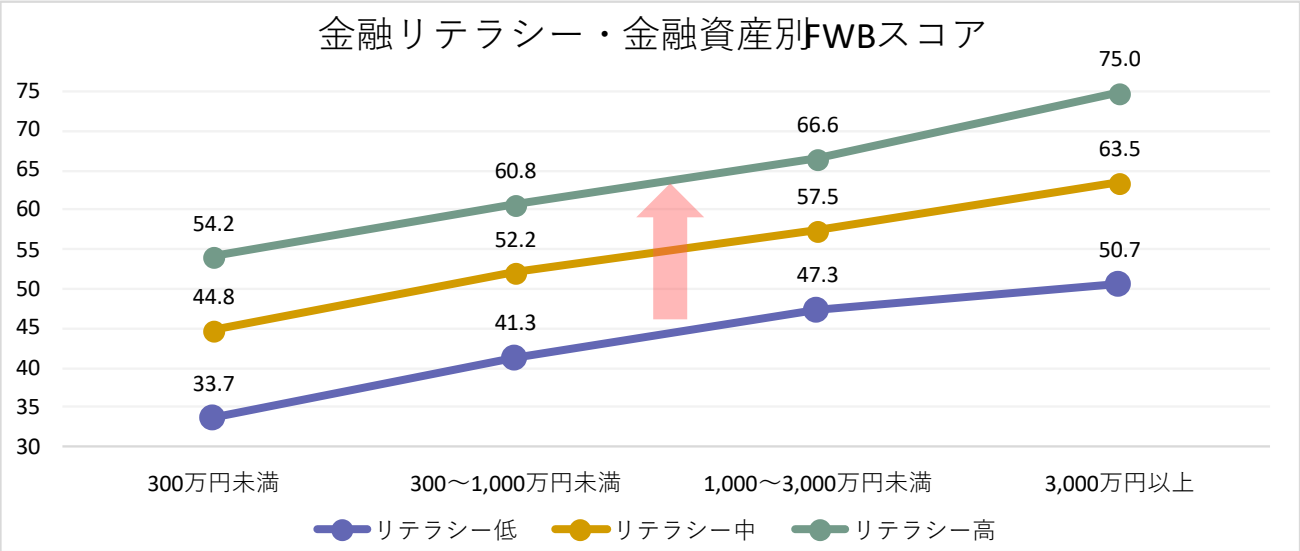


また、年収と FWB との関係性についても検証しましたが、年収が高いほど FWB スコアが高いことが確認できました。ただし、その関係性は金融資産ほど強くないことから、本稿では金融資産を軸に考察することにします。また、ここから先は企業勤務者データ 8,500 人を対象として議論を進めることにします。

2. 金融リテラシーと FWB の関係

図表 2 の関係性を金融リテラシースコアで分解した結果が図表 3 です（企業勤務者 8,500 人）。金融リテラシーはアンケートの回答結果から研究所独自の方法で算出した個々の金融リテラシー指数に基づき、高中低のステージに分類を行ったものです[※1]。同等の金融資産額を保有している場合、金融リテラシーのステージが高いほど FWB スコアのラインは上方にシフトしていることがわかります。この結果の解釈については「金融リテラシーが高いということは、金融経済に関する知識が深かったり、ライフプランニングがしっかりできていたりしていて、自分自身の経済状況をしっかり把握できる」のではないか、そして、そういった認識ができることで、「漠然とした不満や不安が減少することになり、FWB の上昇につながっている」のではないかと考えています。

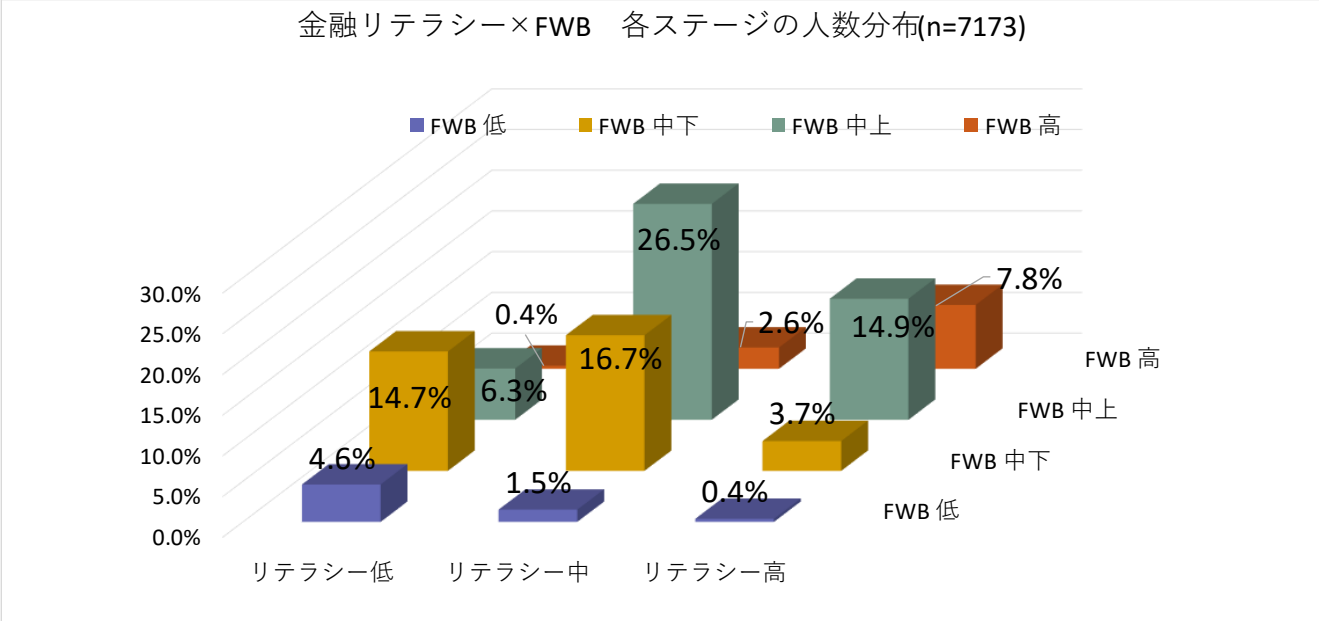
〔図表３〕金融リテラシー・金融資産別 FWB スコア



金融リテラシーと FWB の関係をもう少しみてみます。金融リテラシーと FWB のステージをマトリックスにして人数分布を表しました（図表 4）。金融リテラシー低の軸では、FWB 低の構成割合が 4.6%と比較的高くなっています（FWB 低の軸ではリテラシー中・高の方はほとんどいないことに対して）。ボリューム的には FWB 中下の方が一番多く 14.7%、FWB 中上では 6.3%と減少します。そして FWB 高の方は 0.4%とほとんどいない状況です。

同様に金融リテラシー中の軸では、ボリュームゾーンが FWB 中上に移り、26.5%と全体の中でも一番多い組合せになります。金融リテラシー高ではボリュームゾーンが FWB 中上の 14.9%とリテラシー中と変わりありませんが、FWB 高が 7.8%と多くなります。このようにみると、金融リテラシーと FWB は正の相関関係があることがお分かりになると思います。

〔図表４〕金融リテラシー×FWB 各ステージの人数分布

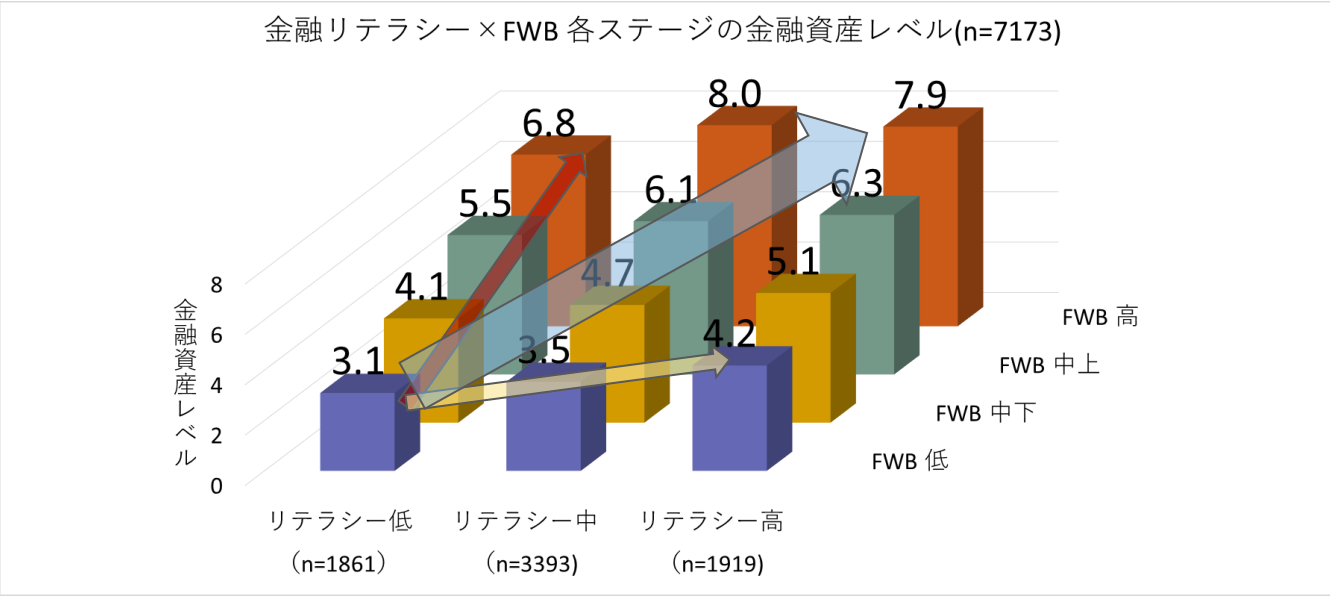


次に、図表 5 では図表 4 の金融リテラシーと FWB のマトリックス上に、人数分布の代わりに保有金融資産の平均階級※4 をプロットしました。金融リテラシーを軸にして FWB の変化に伴う金融資産レベルの動きをみると、たとえば金融リテラシー低では、FWB が低位から 3.1→4.1→5.5→6.8 と保有資産階級が大きく上昇します（左赤矢印）。金融リテラシー中、高でも同様です。この関係は図表 3 で確認した関係（保有資産レベルに比例して FWB スコアが上昇）と同様の関係性を示しています。

一方で、FWB を軸にして金融リテラシーの変化に伴う金融資産レベルの動きをみると、FWB 低では金融リテラシー低位から 3.1→3.5→4.2 と保有資産階級の上昇傾向が見られます（手前黄矢印）が、上昇幅は FWB の変化によるものより小幅です。FWB 中下、中上でも同様であり、FWB 高ではデータ数が少ない影響の可能性もありますが、金融リテラシー中→高では若干ながら低下（8.0→7.9）しています。

これらの結果から、図表 4 の人数分布のボリュームゾーンの変化と組み合わせてみると、図表 5 で示した太い青矢印のように個々人のステージは進んで行くように考えられます。つまり金融リテラシーの上昇に伴い資産が増加し（あるいは資産の増加とともに金融リテラシーが上昇し）、FWB が上昇していくというプロセスが進行するのではないでしょうか。

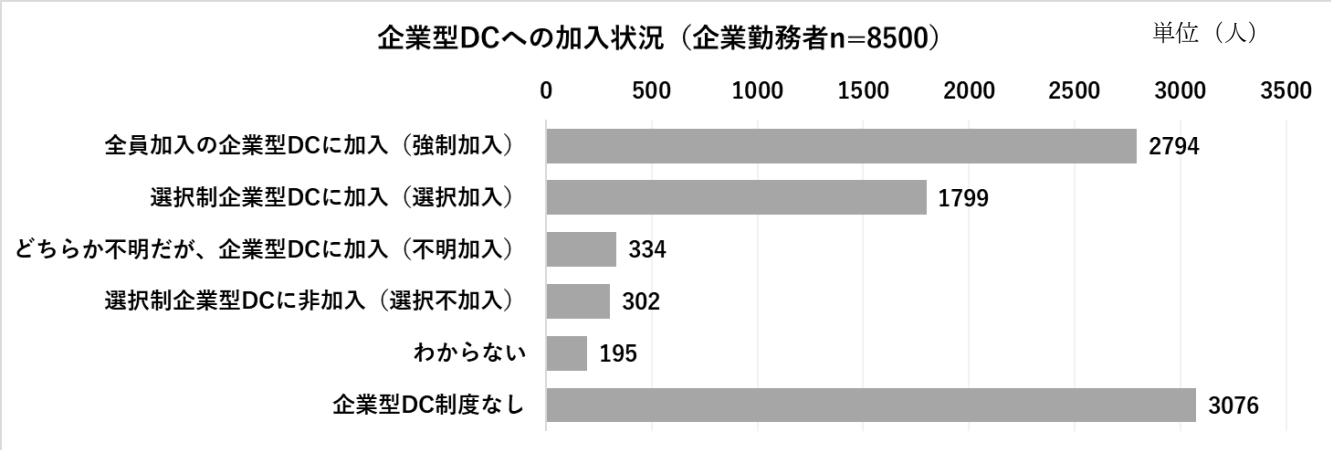
〔図表 5〕金融リテラシー×FWB　各ステージの金融資産レベル



3. 金融リテラシーと DC の関係

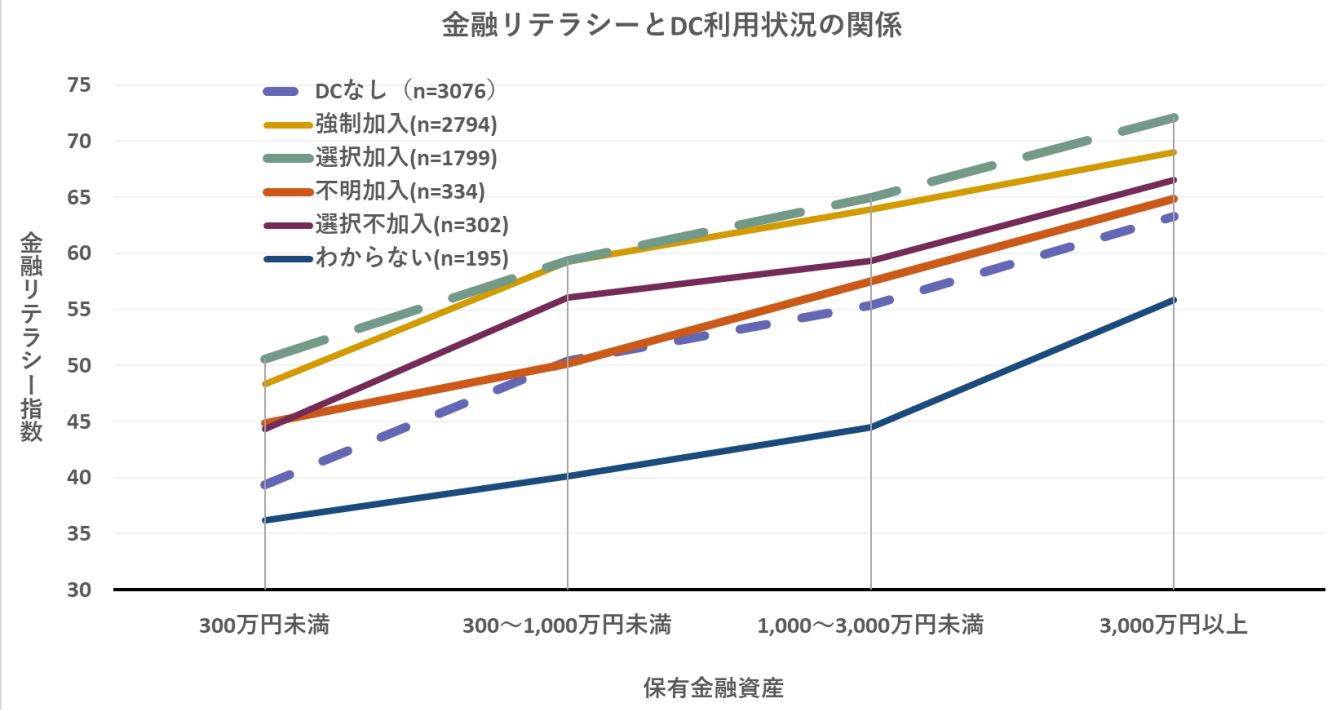
確定拠出年金（DC）は、資産形成の重要な手段として位置付けられており、企業型 DC における投資教育等によって、金融リテラシーが向上することも期待されます。また結果として金融資産が形成されることから FWB の向上も期待されます。そこで、金融リテラシー、FWB と DC 制度の利用状況の関係性についてみてみます。

〔図表 6〕企業型 DC への加入状況



企業型 DC は大別すると、退職一時金や DB に代えて実施するような全従業員が強制的に加入することになる「強制加入」制度と、DC 掛金に代わる措置（たとえばライフプラン支援金などの現金給付）を講じて DC に加入するかその代替措置をとるかの選択肢を提供する「選択加入」制度があります。自ら加入する（もしくは加入していない）制度がどのタイプなのか尋ねた結果が図表 6 です。これらに分類することで自らの意思に関係せず DC 制度に加入した場合「強制加入」と選択の結果加入した場合「選択加入」、選択の結果加入をしなかった場合「選択不加入」で、金融リテラシーや FWB が異なるのかどうか確かめてみます。

〔図表７〕金融リテラシーと DC 利用状況の関係



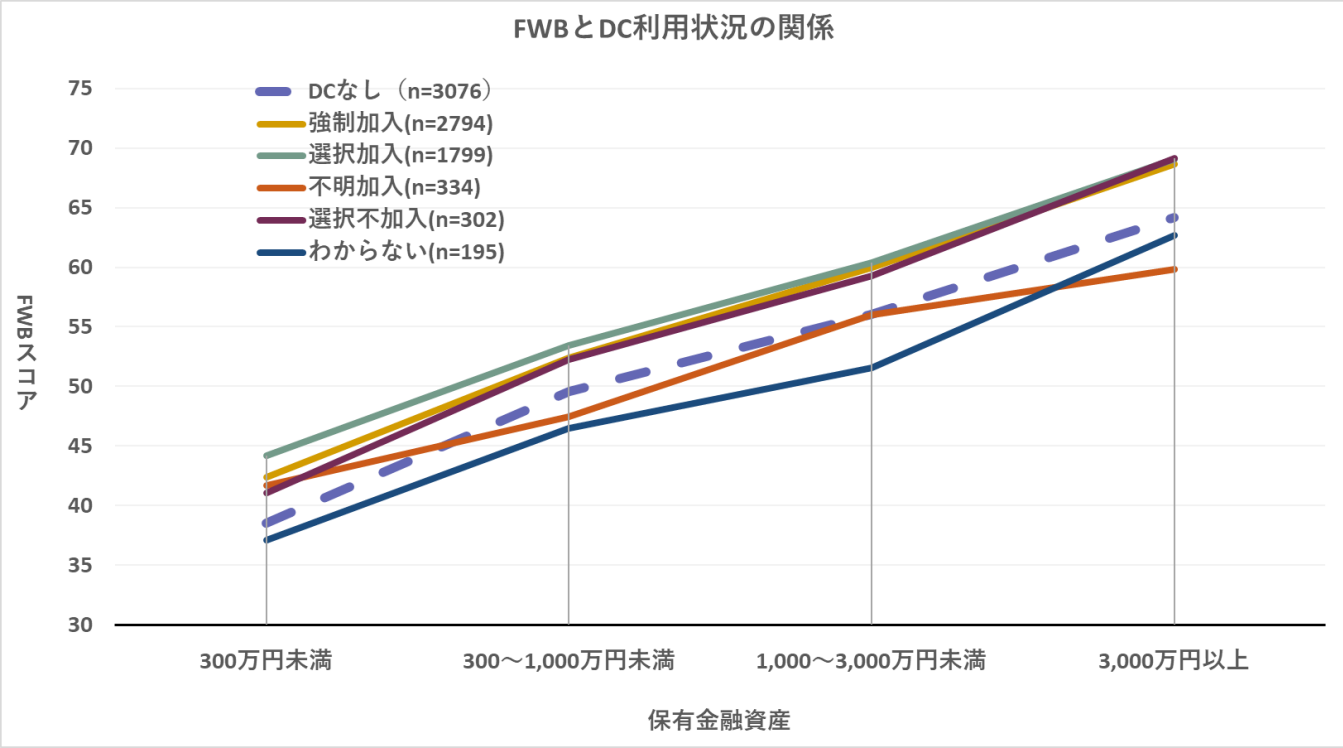
図表７では DC の利用状況別に金融リテラシー指数を示しています。保有金融資産でレベル感が異なるため、保有金融資産額で４段階に分けています。うす緑の点線「選択加入」は自ら選択して DC に加入、黄色の線「強制加入」は強制加入であることを自覚して DC に加入している場合ですが、両者とも金融リテラシーは高くなっています。少し落ちてえんじ色の線「選択不加入」は自ら選択して DC に加入しなかった場合です。自覚を持って加入している方たちはある程度金融リテラシーが高いと考えられますが、「選択不加入」は良く理解して不加入としているのか、わからないので不加入としているのかに実態は分かれていると考えられ、金融リテラシーも中間くらいに位置付けられているのではないでしょうか。

さらにその下の青紫の点線は「DC なし」という順です。（強制加入か選択制かどちらか）「不明加入」（オレンジ線）した場合は「DC なし」と同程度の金融リテラシーとなっています。加入していてもどのような制度がわからないようであれば、制度がない状態と同レベルと言えるのかもしれません。DC は金融リテラシー向上に好影響を与える可能性はありますが、単に加入する（させる）だけでなく、加入者としての自覚、制度の理解を深める必要があると言えます。

4. FWB と DC の関係

同様に DC の利用状況と FWB スコアの関係をみてみます。うす緑の点線「選択加入」と黄色の線「強制加入」、そして金融リテラシー指数では差があったえんじ色の線「選択不加入」の差はほとんどなくなりました。これらと青紫の点線「DC なし」等とは差が確認できます。FWB スコアと DC の利用状況との関係においては、金融リテラシーとの関係より差が生じない傾向がみてとれました。これは金融リテラシー指数では、資産形成や金融行動などの知識系の要素が多く求められるのに対し、FWB のスコアリングではそれらに加え、たとえば家計管理の状況や将来の備えについての評価、経済的な安心感などの評価もあり、利用状況による差が薄まったのかもしれません。

〔図表８〕FWB と DC 利用状況の関係



5. 退職給付制度と FWB の関係

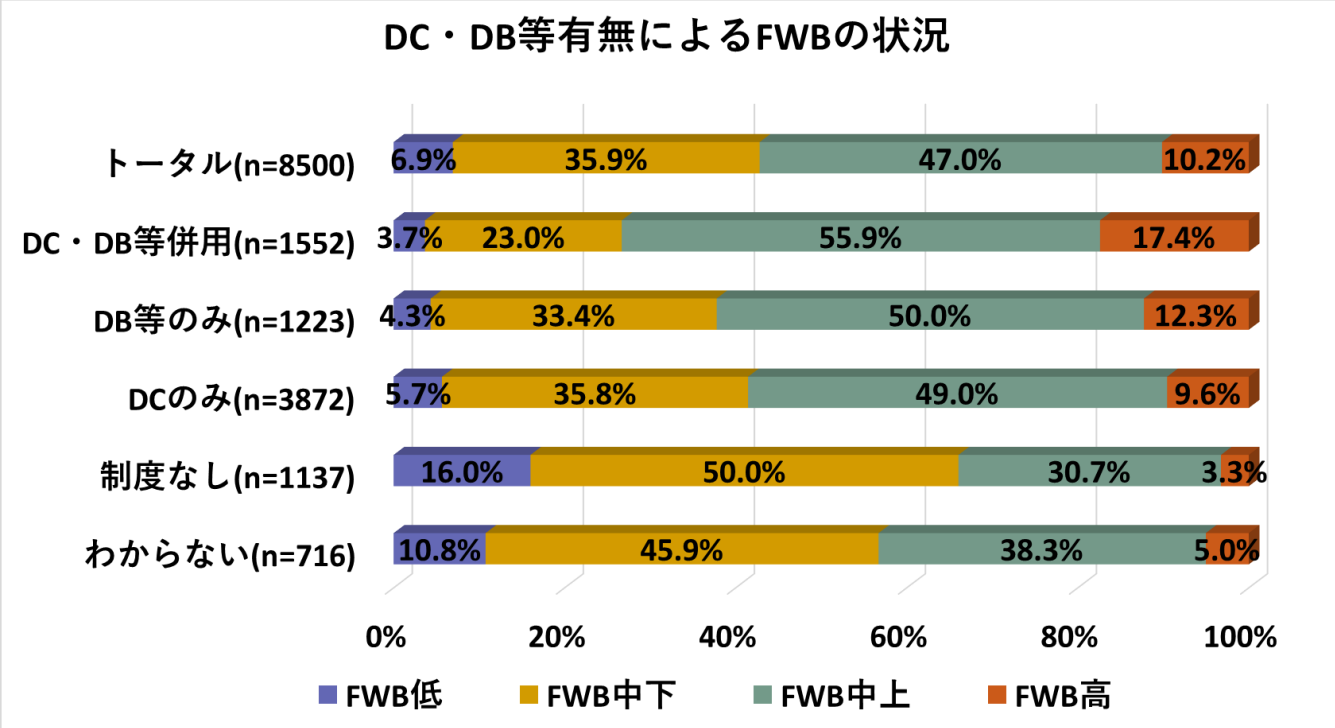
企業型 DC の存在自体は制度がないことに比べ、FWB スコアが高くなる関係性は確認できました。企業型 DC は確定拠出型の代表的な退職給付制度ですが、DC 以外の確定給付型の退職給付制度（DB および退職一時金=DB 等）との関係性はどうでしょうか。自身の投資判断が必要となり、給付額の予想がしにくい確定拠出型と、投資等の判断が不要で給付額の予想が立てやすい確定給付型では違いが生ずるのでしょうか。勤務先が提供する退職給付制度を 3 パターンに分類し、FWB との関係について調べました。（図表 9）

勤務先が提供する確定給付型の制度として DB と退職一時金どちらか一方、もしくは双方を実施していて DC がない場合を「DB 等のみ」とし、確定拠出型の制度として企業型 DC を実施していて DB 等がない場合を「DC のみ」、両者を併用している場合を「DC・DB 等併用」と分類しました。これらの提供が全くない場合を「制度なし」、残りの回答は「わからない」という選択肢でした。

まず、「制度なし」と退職給付制度ありの 3 パターンの比較では、制度ありの「DC・DB 等併用」、「DB 等のみ」、「DC のみ」の FWB ステージの上位 2 つ（FWB 高および中上）の割合はそれぞれ、73.3%、62.3%、58.6%であり、「制度なし」の 34.0%に対しとても高いことがわかります。DC のみならず退職給付制度の存在が FWB との間に関係性があると考えられます。制度による将来への備えや、安心感につながっているのではないでしょうか。

次に制度ありの 3 パターンの中で比較すると、DC のみ→DB 等のみ→DC・DB 等併用の順に高くなっています。DB・退職一時金は一定の算定式により給付額が決まるため、その額の予想が立て易い、自ら運用リスクをとる必要がないといった点が、FWB の構成要素である将来への安心感などによりつながっていると思います。DC のみの場合は最終的な給付額が見えにくいことや自ら運用する必要性があることが FWB を若干押し下げているのかもしれません。

〔図表９〕DC 制度有無による FWB の状況



さらに、「DC・DB 等併用」で FWB が高いのは、その安心効果に加え、DC にビルトインされている金融経済教育による金融リテラシー向上効果がプラスに作用している可能性があります。つまり、FWB 向上に資する効用が単に将来への備えという側面だけではなく、DB 等・DC 間で効用に一部違いがあると考えられます。

どちらかの制度しかない場合は、不足していると考えられる効用を付加することで FWB 向上が期待できます。すなわち DC のみの場合は将来の給付がある程度見通せるような知識や情報、簡易に計算できるツールなどの提供が効果的でしょう。企業型 DC の採用企業においては、教育・情報提供の機会は現状でもある程度整備されていると思われますので、その仕組みに不足している情報を加えて行くと良いでしょう。そういった働きかけの結果として、金融資産の増加につながるのであれば、図表 5 で示した経路で FWB の向上が期待できます。

また DB 等のみの場合は、DC 併用との差を考えると DC を通じた金融リテラシー向上効果が足りない可能性があり、基本的な金融経済教育等を実施することが効果的でしょう。金融リテラシーの向上により自助努力による NISA や iDeCo の利用につながります。既存の社内研修に組み込んだり、社外の情報・教育提供ツールの導入などが考えられます。

一方で、この調査で気になった点として、図表 9 の 3 パターンにおいてカッコ内に示したデータ数ですが、「DC のみ」の数値が 3,872 人と企業勤務者データ数 8,500 人の 46%と多くを占めていることです。日本全体でみると企業型 DC の加入者は退職一時金や DB より少数派です。したがってある程度 DB 等の回答数があっても良かったはずです。DC は自ら運用指図等を行ったり、研修の案内があったり、加入者の認知度はとても高いと考えられますが、一方、DB 等であれば運用指図はなく、場合によっては退職時までその存在を知らなくとも大きな支障はありません。したがって、「DC のみ」の回答が多かった理由として、「DC のみ」を選んだ人の中には、実際は DB 等があるにも関わらず、積極的にありと答えるほど確信が持てなかったという可能性はあります。すなわち DC のみの選択者の中には自身の退職給付制度の存在や給付水準等を把握していない金融リテラシーが低い方たちが混ざってい

る可能性があります。逆に DB 等があるとした方たちは、ある程度その内容を理解している可能性があり、金融リテラシーが高い方たちとも考えられます。そう考えると DB・退職一時金があったとしても、制度の存在や仕組み、給付レベルが理解されていないと、図表 9 で示した「制度なし・わからない」と同様な状況になる可能性があります。FWB 向上施策として社内制度の周知・啓発という観点がとても重要となります。

6. おわりに

FWB に関して、金融リテラシー、保有金融資産、退職給付制度との関係性についてみてきました。多くのケースで相関関係が見て取れましたが、留意すべきはそれぞれの関係に因果関係が明白なわけではないことです。たとえば、DB・退職一時金ありの場合は FWB スコアが高くなる傾向が掴めましたが、そもそも DB 制度を実施している企業は、業績が良かったり、歴史ある企業が多い可能性があります。いわゆる優良企業であった場合、さまざまな処遇面の相対感の高さから FWB が高くなるということが考えられます。あるいは、前述のとおり、DC については運用指図や残高の確認などによって存在を理解しているが、そのようなプロセスがない DB・退職一時金では、実際は存在するがその認識がなくアンケートに「あり」としなかったことも想像されます。そう考えると DB・退職一時金を実施すれば FWB が向上するという単純な因果ではないでしょう。いずれの制度であったとしても、仕組みや給付水準、運用リスク等、必要な情報・知識を提供し、理解されることで始めてその制度の効用が発揮できると思います。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

※1 ファイナンシャル・ウェルビーイングに関する調査レポート等

① 従業員のウェルビーイングを考える（日下部）
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/shisan_keisei_38.pdf

② ファイナンシャル・ウェルビーイングの基本特性と人的資本経営との関係（日下部）
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/shisan_keisei_39.pdf

③ データで読み解くファイナンシャル・ウェルビーイング（小澤）
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_26.pdf

④ フィナンシャル・ウェルビーイングと金融リテラシーとの関係（金融リテラシー指数に関して p 14～）
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_25.pdf

※2 MUFG 資産形成研究所では FWB の定義に基づき、FWB を構成する要素を下表のとおり整理している。家計・資産形成・安心感の 3 つの軸について、現在時点、将来にむけての 2 つの次元で捉え、6 つの要素とした。FWB スコアは 6 要素それぞれの状態を問うアンケート（各 2～3 問）結果から 100 点満点として算出したもの。（詳細は※1 ③のレポート参照）

	家計	資産形成	安心感
現在	**家計管理**	**生活設計**	**現在安心感**
	家計を思うように運営できていて、ゆとりを感じるか	ライフイベントや老後生活の費用を把握できていると思うか	現在やりたいことのために経済的余裕があり、お金の心配を感じないか
将来	**家計の備え**	**資産達成度**	**将来安心感**
	公的制度を踏まえながら、万が一への備えができていると思うか	ライフイベントや老後生活に向けて、経済的な準備が順調と感じるか	将来やりたいことのために経済的余裕があり、費用面で心配がないか

※3　金融リテラシー1 万人調査の概要
調査方法：　リサーチ会社を利用した WEB アンケート
調査期間：　2025 年 1 月 24 日（金）～2 月 3 日（月）
調査対象：　下表のとおり。
なお、企業勤務者（8,500 人）は企業規模 300 人以上の会社。男女・年齢の割付条件を総務省「就業構造基本調査」（令和 4 年）の、正規の職員・従業員 300 人以上企業と同分布とした。

＜職業別＞	男性		女性		合計
企業勤務者	6,168 人	72.6%	2,332 人	27.4%	8,500
公務員	410 人	82.0%	90 人	18.0%	500
自営業 自由業・フリーランス	422 人	84.4%	78 人	15.6%	500
専業主婦・主夫	23 人	4.6%	477 人	95.4%	500
合計	7,023 人	70.2%	2,977 人	29.8%	10,000

＜企業勤務者内訳＞	男性		女性		合計
20代	964 人	57.9%	702 人	42.1%	1,666
30代	1,517 人	70.7%	629 人	29.3%	2,146
40代	1,724 人	76.4%	534 人	23.6%	2,258
50代	1,691 人	80.6%	406 人	19.4%	2,097
60代	272 人	81.7%	61 人	18.3%	333
合計	6,168 人	72.6%	2332 人	27.4%	8,500

※4　アンケート回答は以下の階級から選択。平均階級は当階級値の平均をとったもの

階級	保有金融資産額		
1	金融資産はない	6	1,000万円以上1,500万円未満
2	100万円未満	7	1,500万円以上2,000万円未満
3	100万円以上300万円未満	8	2,000万円以上3,000万円未満
4	300万円以上500万円未満	9	3,000万円以上5,000万円未満
5	500万円以上1,000万円未満	10	5,000万円以上1億円未満
		11	1億円以上

ＭＵＦＧ資産形成研究所について

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。

このような状況下、当研究所は資産形成のための手段としての投資を身近でなじみやすいものにし、長寿化に伴う資金枯渇を防ぐためにはどうすれば良いのか等、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

ＭＵＦＧ資産形成研究所：www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

MUFG資産形成研究所

現役時代から退職後の時代までを対象に、資産形成・資産運用に関する調査・研究、レポート作成など、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

ＭＵＦＧ資産形成研究所

〒100-8212

東京都千代田区丸の内 1-4-5

www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

ＭＵＦＧ資産形成研究所は、三菱ＵＦＪ信託銀行が資産形成・資産運用に関する調査・研究等の活動を対外的に行う際の呼称です。