

## 信託オープンセミナー

従業員の FINANCIAL WELL-BEING  
向上策と開示への取組み

～新しい NISA 制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて～

三井住友信託銀行株式会社 上席理事 井戸 照喜



## — 目 次 —

はじめに

## 1. 当グループの「パーパス」と「ウェルビーイング経営」

～社員と、お客さまや社会の「幸せ」を創造する好循環～

(1) 三井住友トラスト・ホールディングスについて

(2) 取り巻く環境の変化～社会構造や産業構造～

(3) パーパスを実現し、価値創造を加速する「Well-being の好循環」

## 2. 従業員の「FINANCIAL WELL-BEING」向上策と開示への取組み

～新しい NISA 制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて～

(1) 「FINANCIAL WELL-BEING」実現に向けて

(2) 「投資教育ノウハウ」を「社員」&amp;「お客さま・社会」へ

(3) 「社員」への価値提供（金融経済教育&amp;『資産のミライ健康診断』）

(4) 「社会」への価値提供（金融経済教育）

(5) 「企業（職域）」への価値提供（金融経済教育&amp;実践）

(6) 「有価証券報告書」と「統合報告書」の開示例

(7) 「FINANCIAL WELL-BEING」向上への取組みとその意義

(8) &lt;ご参考&gt;資産のミライ研究所のレポート「令和の“金融リテラシー事情”」

(9) 資産形成に関する税制優遇制度の活用状況

(10) 新しい NISA 制度について

## はじめに

三井住友信託銀行の井戸と申します。

「従業員の FINANCIAL WELL-BEING 向上策と開示への取組み」と題して、弊社の取組み事例や、私自身の経験なども交えながらご紹介させていただくことで、少しでも皆様のご参考になればと思っています。

少しだけ自己紹介させていただきますと、

資料記載のとおり、最初の20年は企業年金の制度設計や資産運用業務に従事し、2008年からリテールビジネスに従事しております。リテールビジネスでは「コア&サテライト運用戦略」を標榜して、分配金売りや回転売買に頼らない「ストック収益重視」への転換に取り組む、その後は、積立投資、生命保険や損害保険等も含めた資産形成層のお客さま向けのビジネス推進を担当しました。

また、2019年に、当グループの役職員・OBに福利厚生制度として団体保険などを提供する「三井住友トラスト・ライフパートナーズ株式会社」の社長を務めました。その間には、三井住友信託銀行の人事部と一緒に、社員向け商品・サービスの改善や研修・説明会の充実に取り組みました。

## 1. 当グループの「パーパス」と「ウェルビーイング経営」

### ～社員と、お客さまや社会の「幸せ」を創造する好循環～

#### (1) 三井住友トラスト・ホールディングスについて

資料1頁のとおり、三井住友トラスト・ホールディングスは、信託銀行同士の統合で誕生した、ユニークな金融グループです。

資料2頁の図表のとおり、弊社は、通常の銀行業務に加えて、企業年金など信託関連ビジネスに取り組んでいる点が特長です。右上に、昭和から平成、平成から令和にかけて取り巻く環境の変化を記載しており、社会においては「標準家庭」から「ライフプラン多様化」へ、企業経営の観点では「人件費＝コスト」から「人的資本経営」へ、従業員の意識においては「会社任せ」から「自助」へ、といったものが大きな流れであると認識しています。

昭和の時代から、弊社では、企業年金・財形などを通じて資産形成をサポートしておりますが、平成になり、確定拠出年金（以下、「DC」）や職場積立NISAなどが登場し、令和には、iDeCoやNISAの大幅な拡充があるなど、お取引先の従業員に対する資産形成サポートの重要性が高まっていると認識してい

ます。

#### (2) 取り巻く環境の変化～社会構造や産業構造～

資料3頁のとおり、昭和の時代は「経済的な豊かさ」というシンプルな目標に向かって社会・会社・社員が連動することで、右肩上がりの経済成長を実現できましたが、価値観の多様化が進み、社会や産業構造の変化・コロナを経て、人々の生活様式までもが大きく変化する「転換点」にあるのではないかと感じています。こうした時代では、中段に記載のとおり、「社会・会社・社員」の重なる部分が小さくなるような「遠心力」が働きがちです。当グループでは、そのような構造変化も踏まえて「社会・会社・社員」を繋ぐ共通価値として、パーパスを明確化しました。

#### (3) パーパスを実現し、価値創造を加速する「Well-beingの好循環」

資料4頁に記載のとおり、当グループのパーパスは、「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」というものですが、パーパスの実現には、社員の「内発的動機付け」がとても大切で、これを体現するカギが「Well-being」だと考えています。当グループでは、Well-being実現によって目指したい世界観を「社員と、お客さまや社会の幸せを創造する好循環」と定義しています。

資料5頁には、Well-beingを起点とした各種施策の取組み効果について、全社員を対象とした意識調査を掲載しています。

「社員エンゲージメント」である「活性度」および会社への「満足度」は、三井住友信託銀行発足以来、過去最高水準まで上昇してお

り、まだまだ道半ばの部分もありますが、これまで注力してきた施策の効果が社員の実感となって浸透してきている結果と認識しています。

## 2. 従業員の「FINANCIAL WELL-BEING」向上策と開示への取組み

### ～新しい NISA 制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて～

#### (1) 「FINANCIAL WELL-BEING」実現に向けて

資料6頁に記載のとおり、Well-beingの5つの要素のうちの1つが、ファイナンシャル・ウェルビーイングと捉えています。

昨年6月に公表されたOECDのレポートでは、「職域、つまり企業の従業員に対する、金融教育の重要性はますます高まっている」と報告されています。これは諸外国の話で、少し現実感が薄いとお感じの方もいらっしゃるかと思います。

少し話がずれるかも知れませんが、日本の「コロナのワクチン接種」は、当初、欧米の周回遅れの状況であったところ、「職域」が大きな役割を果たしました。そう考えると、日本でも、金融教育で「職域」の重要性が高まっているという話には納得感があり、社員の資産形成支援が企業の社会的責任になってきていると考えています。

資料7頁に記載のとおり、OECDは金融リテラシーと金融経済教育をWell-beingに紐づけて定義しています。また、知識だけでなく、応用面、そして「個人の金融行動」までいって、初めて、「金融面の幸福」（つまり、Financial Well-being）に繋がると捉えています。

資料8頁に弊社が目指すファイナンシャル・ウェルビーイングを記載しています。「未来に向けて自律的に行動できる状態」ということで、平たく言いますと、自分自身が自分の人生の経営者として、「体や心の健康」と同様に「お金のことも健全にマネージ」していけることだと考えています。

こういった“想い”も込めて取組みのモットーを、「人生も、お金も、健やかに。」としていますが、このファイナンシャル・ウェルビーイングの「自律的に行動できる状態」という要素は、「人的資本経営」が目指す「自律型人材」にも繋がると考えています。

この点については、「ファイナンシャル・ウェルビーイング」の高い人には、どのような特徴があるかのアンケート調査結果なども交えながら、後ほど、ご説明させていただきます。

#### (2) 「投資教育ノウハウ」を「社員」&「お客さま・社会」へ

先ほど当グループの特徴のお話をしましたが、当グループには、信託銀行として長年培ってきた「年金・職域での投資教育ノウハウ」があり、そこで培ったノウハウも活用して、弊社「社員」や「お客様・社会」のファイナンシャル・ウェルビーイング向上に注力しています。

#### (3) 「社員」への価値提供(金融経済教育&『資産のミライ健康診断』)

まず、「隼より始めよ」ということで、弊社社員への取組みです。資料10頁に記載のとおり、昨年7月には、財形やDC残高などを含めて確認できるスマホアプリ（Smart Life Designer）を活用しながら、弊社の企業年金・

退職金などを踏まえた将来収支の把握方法などを解説しました。なお、当該アプリはどなたでもダウンロードしていただけます。また、8月の研修では、持株会、DC、団体保険などの福利厚生制度の活用方法について丁寧に解説しました。この研修は家族も一緒に聴講できるようにするなど、対象者を広げる活動にも注力しました。

外部の方と話をすると、信託銀行の社員であれば「よく分かっているのでは」といった声をいただくこともありますが、実際には、アンケートの結果で、「ライフイベントの把握に役立った」「意思決定に役立った」といった声が思った以上に多かったというのが実感です。

このような社員研修を継続してきている結果、DC年金で「投資信託を選択している割合」が社員全体で78%と、業界平均の58%よりも高く、昨年の新人（約400名）だけで見ますと、この率が92%とさらに高くなっています。

また、8月の研修を家族も視聴できる形式としたことで、「夫と一緒に視聴したら、こんなに社員や家族のことを考えてくれていて、いい会社だね、と言われました！」と弾んだ表情で社員が私に報告してくれたことは印象に残っています。

資料11頁は新人研修資料の抜粋ですが、財形・持株会・RS信託・団体保険・DC年金・iDeCo・NISAと幅広く全体像を説明しています。これらの制度について、以前は所管部署の担当者や関係会社がバラバラに事務手続きも含めて説明していました。制度の所管部署は違っても「利用する社員の財布」は1つですので、そのような説明方法では、結局、どれをどうすればよいのか分からず、結果的

にほとんど取り組まないということになってしまっていました。

やはり、「全体像を踏まえたうえで、自分の価値観・考えに応じて取り組める」というストーリーで説明することが求められる時代になっているのだと考えています。

私の世代が入社した頃の「昭和の時代」のやり方、取り敢えず名前を書いてというのは受け入れられないでしょうし、その一方で、「平成の世代」ほど、会社のやることには斜に構える、ということでもなく、ここ数年の「令和の若い人」の場合は、説明を聞いて「なるほど、これは自分にマッチしている」と思えば素直に反応する、という印象を持っています。

先ほど少しお話したスマホアプリに加えて、「資産のミライ健康診断」というツールもご紹介します。資料12頁のとおり、当該ツールは「家計把握力、金融知識、行動力」の3つの切り口で診断するツールです。ツールの中には、「何のために働いているか」という質問もあります。この質問は判定結果には影響しませんが、内閣府の「国民生活に関する世論調査」の質問と同じ内容としています。

資料13頁には内閣府の調査結果をご参考として掲載していますが、この20年ぐらいで「お金を得るために働く」という回答が増加しており、特にこの10年ぐらいが顕著で、「働き甲斐」という点では悪化している状況のようにも思えます。

先ほどのデータは内閣府のものでしたが、資料14頁は、「資産のミライ健康診断」のスコアと「働き方」の関係について、弊社が実施したアンケート調査から作成したものです。このグラフの通り、「金融リテラシー度」が良好なほど「お金のために働く」という回

答が減少していることが解ります。しかしながら、このグラフだけでは、金銭的に余裕がある人ほど、金融機関との接触も多く「金融リテラシー度」が高くなりがちで、また、余裕がある人は、そもそも「お金を得るために働く」という回答が減るという解釈もできるのではないかと考えましたが、

資料15頁をご覧くださいと、グラフのとおり、年収区分によらず、同様の傾向があることが解りました。「働き甲斐」を感じて欲しいと考える企業側からすれば、同じ給与水準であったとしても、従業員の「金融リテラシー度」をアップさせることができれば、「働き甲斐」を感じる従業員の割合の増加が見込めるといふ面もあるのではと考えています。

先ほど、「年収区分によらず」という話をしましたが、資料16頁は、ギャラップ社による「2023年 日本版 Wellbeing Initiative - 第2四半期」報告の資料ですが、日本の「生活評価指数（ウェルビーイング実感）」の最大影響要因は、客観的な所得ではなく「所得に対する主観的感情」であるという分析結果が示されています。この結果からも、「金融経済教育」の実施による「金融リテラシー度」アップが、「ウェルビーイング実感」向上への影響度が大きいことが解ります。

#### (4) 「社会」への価値提供（金融経済教育）

次は、「お客さま、社会」への取組みです。

まず、学校での取組みですが、2022年の学習指導要領の改訂で、「金融」を含めた新たな知識がカリキュラムに組み込まれたことから、様々な学校から出張授業のサポート依頼が入るようになりました。

資料17頁には高校生の声を掲載していますが、思った以上に前向きに受講してくれてい

る、というのが実感です。私立灘中・高等学校での様子も掲載していますが、こういった学校向けの授業を担当している社員側も、支店の担当者であれば「出身校に恩返しできた」、「塾のアルバイト経験を活かした」、「地域の役に立っているという実感がある」というように、社員のモチベーション向上に繋がる活動になっており、本部としても、支店でのこういった活動を積極的にサポートしています。

#### (5) 「企業（職域）」への価値提供（金融経済教育&実践）

続いて企業（職域）での活動です。先ほど、金融知識だけでなく、具体的な行動まで結びつくことがファイナンシャル・ウェルビーイングに繋がる、という話をしました。

弊社が「DC投資教育」や「職域ビジネス」で取り組んできた経験では、この「具体的な行動に結びつける」というところが一筋縄ではいかないと感じています。会社制度をせっかく準備していても、ほとんどの従業員が存在すら意識していない、といった声をお伺いすることもあります。そうすると「制度内容を周知するための説明会や資料配布」などに注力することとなりますが、それでも「行動」には結びつかない、ということも多いのが実情かと思います。弊社では、従業員の皆さんに「具体的な行動」を促すには、資料18頁の「学ぶ—把握—相談—行動」という、少なくとも「4つのプロセス」が必要であると考えて取り組んでいます。金融知識を得る「学ぶ」に加えて、2つ目は、自身の状況を「見える化」する、つまり「把握」する仕組みで、先ほど触れたスマホアプリや「資産のミライ健康診断」というツールなども、これに当たる

と考えています。そのうえで、いざ具体的に検討してみようとする、「お金」の問題は、やはり個別性が強いので、疑問に答えてアドバイスしてくれる「相談」の仕組みも必要です。さらに、利用し易い手続き・インフラを備えた「会社制度の仕組み」で「行動」に結びつける、というプロセスが必要であると考えています。

4つのプロセスというと、かなりハードルが高いように思えます。ただ、例えば、1つ目の「学ぶ」では、一昔前は「会社研修で投資の話なんてできない」という声は少なくありませんでしたが、「つみたてNISA」の浸透なども背景に関心は高まっており、会社側からだけでなく、最近では労働組合から資産形成セミナーの依頼をいただくケースも出てくるなど、現役世代の皆さんの投資に対するマインドが変化してきていると感じています。

「人的資本経営」で、人への投資を重視する流れの中で、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上への取組みは、「有価証券報告書や統合報告書での開示対象」の1つとして、あくまで任意開示の項目ではありますが、ますます注目度がアップしていくと考えています。どのような取組みが「従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上」に資するのかということは各社の状況に応じて整理していくことかと思いますが、例えば、資料19頁に記載のとおり、先ほどお話したような「4つのプロセス」について、優先順位を付けながら、順次、充実させていって、その状況を定量的なデータなども交えて開示していくというような手順もあるのではないかと考えています。

当グループでは、「有価証券報告書」や「統

合報告書」などを活用して、「社員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上への取組み」について開示していますので、その点について説明いたします。

#### (6) 「有価証券報告書」と「統合報告書」の開示例

2023年3月期の有価証券報告書の中の「サステナビリティに関する考え方及び取組み」に関わる戦略の1つとして、「人的資本にかかる戦略」を当グループでは掲載しています。その戦略の中で、資料20頁のとおり、「エンゲージメントの強化」の1項目として「Well-beingの推進」があり、「価値創造の担い手である社員自身のファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けた取組み」という形で記載いたしました。

資料21頁に記載のとおり、統合報告書では、「社員の FINANCIAL WELL-BEING に向けて」と題して、より詳しく開示しています。「学ぶ」に該当する社員向け「金融経済教育」の実施と、「行動」した結果である「積立制度の活用状況」を左側に記載しており、「会社と社員のベクトル共有」に資する「株式インセンティブプラン」の拡充と利用状況、さらに、少しでも臨場感を持ってお伝えできるようにと、具体的な「社員の声」を右側に記載しています。まだまだ、緒に就いたばかりで、改善・改良を続けていく必要があると認識していますが、まずは、この辺りから開始しています。

#### (7) 「FINANCIAL WELL-BEING」向上への取組みとその意義

ご紹介をさせていただいたとおり、弊社では、社員の「ファイナンシャル・ウェルビー

イング向上」に注力してきていますが、その意義・ポイントを3つ、確認の意味も込めて、ご説明いたします。

まず、資料23頁に記載のとおり、「心身の健康」がウェルビーイングを高める重要な要素であり、どの企業も健康診断やストレスチェックなどに取り組んでいるかと思いますが、この「心身の健康」と同様に、「お金の健康」(ファイナンシャル・ウェルビーイング)も重要であると考えています。

そのうえで、1つ目として、会社は「従業員エンゲージメント」を高めるために、様々な施策や福利厚生制度の充実を図っていますが、時短勤務や在宅勤務など働き方が多様化する中、物理的な施設や参加型イベントでは、利用が一部の従業員に偏りがちになり、従来以上に、公平性の考慮が重要になります。その点、「お金のこと」は、どのような立場の従業員であっても関心が高く、また、家族も含めて対象にできるテーマだと考えています。

2つ目として、弊社の研修では、財形・持株会・DC・DB・団体保険など、会社が準備している制度の全体像を説明しているという話をしましたが、これらの中には、比較的新しいものも、昭和の時代からあるものも混在しています。弊社の場合は、ここ数年で、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングという文脈で、これら制度全体を再整理してきています。このように、今日的な意味合いで、既存制度を再定義することで、「余り見向きもされていなかった制度が、重要なパーツの1つになる」という面もあると考えています。ベースアップなどの「直接的な処遇改善」に加えて、既に会社に存在している諸制度に「新たな意味合い」を持たせて発信するということは、どの企業でも検討に値する施

策の1つではないかと考えています。また、会社の“想い”を伝える機会という点では「処遇体系」などについても、考え方や水準など、これまで以上に踏み込んで説明していくことも重要だと考えています。

3つ目としては、やはり「ファイナンシャル・ウェルビーイング向上」には、自律型人材の育成に資する面もあるのではないかと考えています。年収区分によらず「金融リテラシー度」が高いほど「働き甲斐」を感じる傾向があるという話をいたしました。この後、「働き方」以外についても、事例をいくつかご紹介いたします。

本日は、金融機関の方々も多く参加されていると伺っていますが、金融機関の職員の「ファイナンシャル・ウェルビーイング向上」は、本業にも直結することもあると考えています。

#### (8) <ご参考>資産のミライ研究所のレポート「令和の“金融リテラシー事情”」

資料24頁は、「金融リテラシー度」と「住まいの選択」のクロス分析ですが、「金融リテラシー度」が高いほど、住まいの選択は「持ち家」の割合が高くなる傾向がありました。

資料25頁は、「持ち家」の中で、住宅ローンを借りている人について、「金融リテラシー度」と「返済割合の把握状況」のクロス分析ですが、「金融リテラシー度」が高いほど、自分が組んだ住宅ローンの返済内容を正確に把握している傾向がありました。

資料26頁は、「資産形成額」と「金融リテラシー度」のクロス分析ですが、「金融リテラシー度」が高いほど、年収区分に関係なく、年間の資産形成額が多い傾向にありました。

これら3つの特徴を合わせて考えると、た

だ賃貸に住み続けるというよりも、あるいは、「月次」の遣り繰りだけに追われるというよりも、「住まい」にしても「資産形成」にしても、「金融リテラシー度」の高い人は、自らが状況を把握して「自律的に意思決定して実行している」という傾向があるように思えますので、やはり「自律型人材」の育成に繋がる面があるのではないかと考えています。

これらの結果を、金融機関の本業との関係で考えてみると、本業を通じて、お客様の「金融リテラシー度向上」、「ファイナンシャル・ウェルビーイング向上」にも貢献していけば、自ずと「住宅取得」や「資産形成」が促進されるということになるかと思えます。

#### (9) 資産形成に関する税制優遇制度の活用状況

最後に新しいNISA制度に触れさせていただきますが、その前に、皆様が利用する税制優遇のある制度として、DCとNISAの現状を確認してみます。資料27頁のグラフのとおり、どの世代も、まだ、7割以上がどちらも利用していないというのが実情です。

そんな中でも既にどちらかの制度を利用している方の状況は、感度の高い皆様ということで参考になるかと思いますが、50歳未満で見ると、約3割がNISAとDCの両方を活用していること、また、若い世代になるほどNISA制度の利用が多いことが解ります。DC制度には「掛金が損金算入できて税制優遇が大きいけれど、60歳まで引き出せない」という特徴があります。若い世代にとっては、

NISA制度の方が使い勝手がよい面があるということかと思えます。

#### (10) 新しいNISA制度について

資料29頁は、新しいNISA制度の概要で、内容は割愛いたしますが、先ほど確認したように、DCとNISA制度は、どちらが「いい悪い」ということではなく、それぞれの特徴を踏まえて両方を上手に活用していくことが重要であると考えています。

何れにしましても、来年からは大幅に拡充された「新NISA制度」となることから、職場を通じて従業員の皆さんに「金融経済教育」を実施していく際には、DC制度だけでなく、NISA制度も含めた「全体像」を織り込んでいくことが、益々、重要になるのではないかと考えています。

最後に、本日、いくつか「資産のミライ研究所」のアンケート結果を引用いたしました。HP上にはご紹介したものの以外にも、さまざまなレポート・コラムなどがありますので、ご参考までに資料30頁に2次元コードを掲載しております。

以上、弊社の取組みについて、お話させていただきました。

ご清聴ありがとうございました。

本稿は、令和5年10月4日に開催された信託オープンセミナーにおける三井住友信託銀行株式会社上席理事 井戸照喜氏の講演内容を取りまとめたものです。

(いど・てるき)

## 〔資料〕

2023年10月  
第26回 信託オープンセミナー



## 従業員のFINANCIAL WELL-BEING向上策と開示への取組み

～ 新しいNISA制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて～

三井住友信託銀行株式会社  
上席理事 井戸 照喜

2023年10月4日  
三井住友信託銀行

Copyright © SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED All rights reserved.

**井戸 照喜**  
三井住友信託銀行株式会社  
上席理事 資産形成層(職域)横断領域



- 入社後20年間は、企業年金の制度・運用業務等に従事
- 2008年からリテールビジネスに従事。「コア&サテライト運用戦略」を標榜し、ストック収益重視への転換を推進
- 資産形成層への取組み強化を担当。積立投資・生損保・住宅ローン等も含めた「トラストバンカシユアランス戦略」を推進

- 1989年 東京大学大学院 工学系研究科 修了
  - 1989年 同年 住友信託銀行入社(現三井住友信託銀行) 年金信託部・年金運用部など (アクチュアリー、運用コンサルティング業務など)
  - 2008年 投資顧問業務部長、投資運用コンサルティング部長など
  - 2017年 執行役員 投資運用コンサルティング部長
  - 2018年 執行役員 トラストバンカシユアランス推進担当 (投資信託、保険、ラップ口座など)
  - 2019年 三井住友トラスト・ライフパートナーズ株式会社 取締役社長
  - 2022年 執行役員 資産形成層(職域)横断領域
  - 2023年～ 現職
- (※1) 2002～06年度 早稲田大学大学院商学研究科 講師(非常勤)  
2008～18年度 慶応義塾大学理工学部 講師(非常勤)  
2022年～ 老後資産形成に関する継続研究会 研究会委員 (公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構)
- (※2) 日本証券アナリスト協会検定会員  
年金数理人、日本アクチュアリー会正会員

【主な著作】 2003年「年金数理概論」(朝倉書店) (共著)  
2018年「銀行ならではの“預り資産ビジネス戦略”―現場を動かす理論と実践」(金融財政事情研究会)  
2020年「安心ミライへの「資産形成」ガイドブックQ&A」(金融財政事情研究会) (共著)  
2023年「安心ミライへの「金融教育」ガイドブックQ&A」(金融財政事情研究会) (共著)

## Contents

### 1 当グループの「パーパス」と「ウェルビーイング経営」

P1 ~5

～ 社員と、お客さまや社会の「幸せ」を創造する好循環 ～

### 2 従業員の「FINANCIAL WELL-BEING」向上策と開示への取組み

P6 ~ 30

～ 新しいNISA制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて ～

### 1 当グループの「パーパス」と「ウェルビーイング経営」

～ 社員と、お客さまや社会の「幸せ」を創造する好循環 ～

## 三井住友トラスト・ホールディングスについて

1

- 信託銀行同士の統合で誕生した、ユニークな存在
- 他の金融グループとは、戦略において大きな違いあり



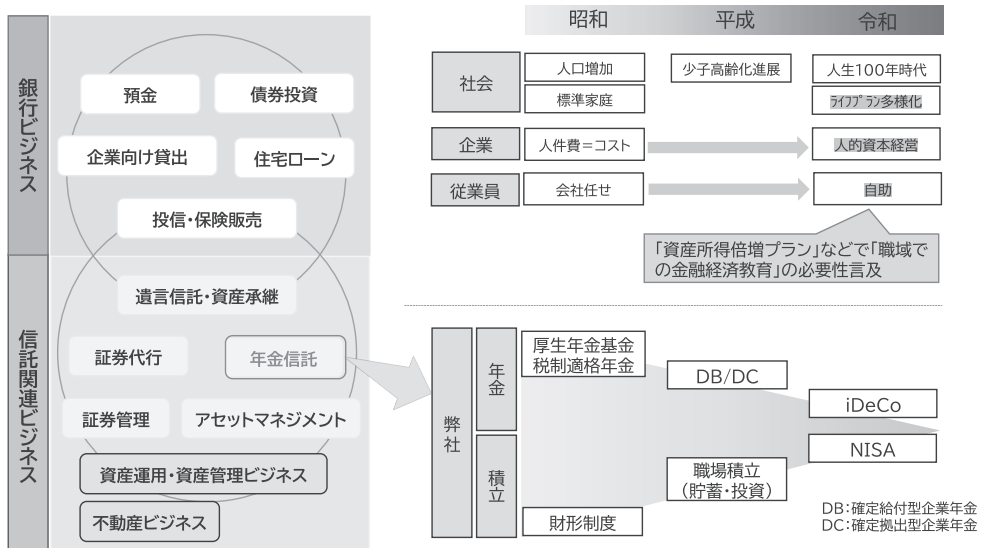
1

## 弊社ビジネスモデル

## 銀行・信託のハイブリッドモデル

2

- 弊社は銀行・信託を融合させた高い専門性、幅広い課題へのソリューションが強み
- 職域における自助努力の必要性が注目される中、取引基盤を活用した、幅広い従業員の方々に資産形成に関するサポートを提供



2

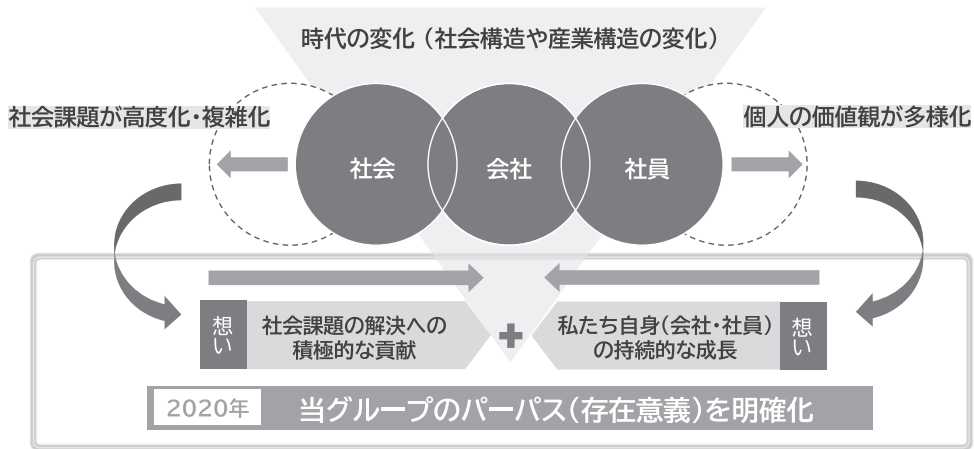
DB: 確定給付型企業年金  
DC: 確定拠出型企業年金

### 取り巻く環境の変化 ～ 社会構造や産業構造 ～

3

社会課題や個人の価値観が変化する中、改めて「パーパス(存在価値)」を明確化する必要性

創業以来 時代の要請を踏まえた社会課題の解決による価値創出を通じて、我が国の発展に貢献



3

### パーパスを実現し、価値創造を加速する「Well-beingの好循環」

4

パーパス 信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる

当グループが目指すWell-being = 社員と、お客さまや社会の「幸せ」を創造する好循環

社員一人一人の「内発的動機」が循環を加速



4

## <ご参考> 各種施策の取組み効果、社員の実感

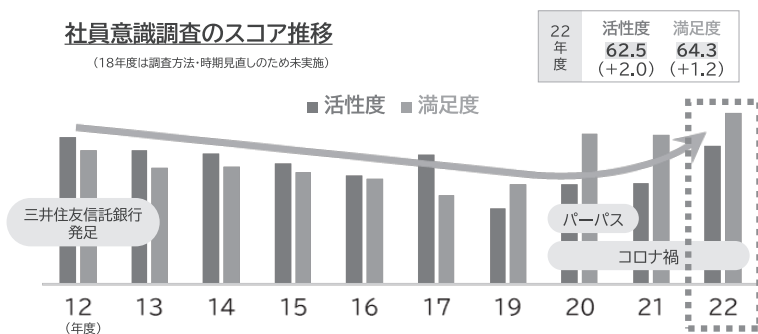
5

社員のWell-beingを起点とした人的資本強化の各施策が、社員の実感に浸透

- 低下基調にあった「活性度」(エンゲージメント)は反転上昇、「満足度」も過去最高水準へ

### 社員意識調査のスコア推移

(18年度は調査方法・時期見直しのため未実施)



(参考)

《上昇幅の大きい設問》  
(上位5問)

休暇取得・残業削減に向けた雰囲気作り	+5.6 (67.6)
社内の学習コンテンツの有益度	+5.6 (58.4)
現場実感や要望の経営への伝達度	+4.3 (56.5)
当社への就職・転職を薦めるか	+3.7 (53.4)
パーパスに基づいた行動が取れている	+3.3 (69.8)

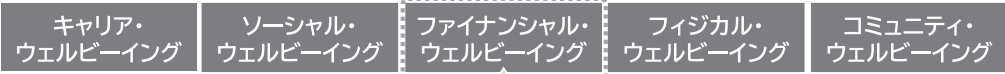
5

## 2 従業員の「FINANCIAL WELL-BEING」向上策と開示への取組み

～新しいNISA制度も踏まえた三井住友信託銀行の取組み事例を交えて～

# 「FINANCIAL WELL-BEING」実現に向けて

- 人生100年時代において、**経済的な領域**は重要性が高く、自助努力や意思決定へのサポートが必要不可欠  
⇒ギャラップ社では、キャリア・健康などの領域に加えて、**ファイナンシャル・ウェルビーイング**を定義



自分の資産管理・運用などに関する経済的な良い状態

- 2022年6月、OECD(INFE)は、「**職域における金融教育の実施手引**」を公表

**職域における金融教育の重要性は、ますます高まっている。**  
それは、従業員の多くが、**足もとや長期の予せめ収入減への対応力(financial resilience)と経済的な幸福度(financial well-being)**に影響する問題に直面しているからである。  
職域は、家計の意思決定者を含む成人人口の大部分に**金融教育**を届けることができるうってつけのチャネルでもある。

### 職域における金融教育を開発・実施するための実践的アプローチの提案

- 職域における金融教育への戦略的・協動的アプローチを促進する
- 雇用者の関与を支援する
- 従業員の参加を促す
- 金融教育プログラムの設計と実施

出所：金融広報中央委員会「知るぽると」より

FINANCIAL WELL-BEING実現に向けたサポートが重要な時代に（社員の資産形成支援が企業の社会的責任）

# <ご参考> 金融リテラシーと金融経済教育に関する概念整理

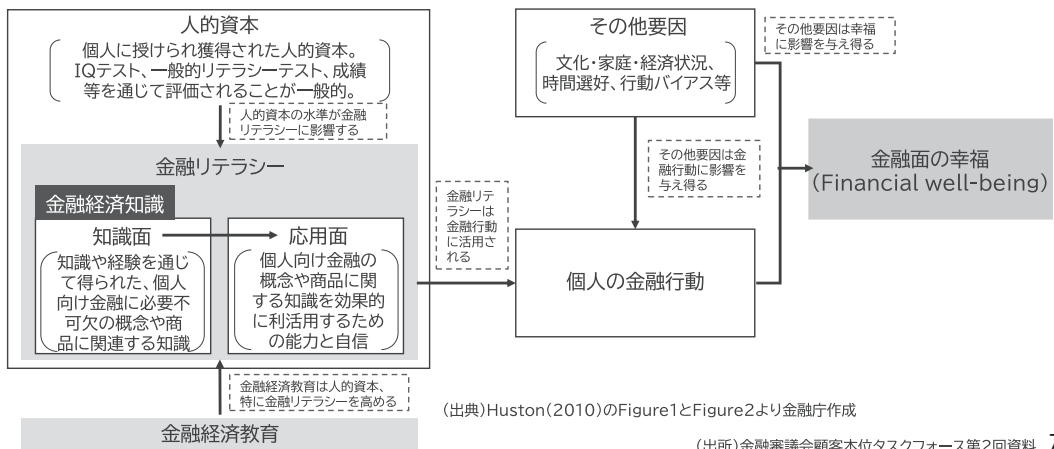
- OECD/INFEは、金融リテラシーと金融経済教育を幸福・厚生(Well-being)に紐づけて定義<sup>(注)</sup>。

(注)金融広報中央委員会(2012)より抜粋:

金融リテラシー:金融に関する健全な意思決定を行い、実質的には金融面での個人の幸福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。  
金融経済教育:金融の消費をしない投資家が、金融に関する自らの厚生を高めるために、金融商品、概念およびリスクに関する理解を深め、情報、教育ないし客観的な助言を通じて(金融に関する)リスクと取引・収益機会を認識し、情報に基づく意思決定を行い、どこに支援を求めるべきかを知り、他の効果的な行動をとるための技術と自信を身につけるプロセス。

- 学術研究では、金融リテラシーと金融経済教育のいずれも、共通の定義を持たない。

- Huston(2010)は、先行研究を精査した結果として、金融リテラシーを「能力(ability)」または「知識(knowledge)」と定義する研究や、「意図する結果(金融面の幸福など)を明記したうえで能力と知識の両方を含むもの」として定義する研究が混在していることを指摘。また、同論文は、「金融リテラシー」、「金融経済知識」、「金融経済教育」が、学術研究においてもメディアにおいても、しばしば意味の区別なく用いられてきたことも指摘し、金融リテラシーと関連する要素(知識・教育・行動・幸福)の関係を整理して提示した(下図)。




FINANCIAL WELL-BEING

弊社の考える「FINANCIAL WELL-BEING」とは？

8

2023年8月21日、日本経済新聞



- 多様なWell-being実現に向けて、FWBは  
「自分の資産管理・運用などに関する経済的な良い状態」  
と定義されています（ギャラップ社）
- 弊社の目指すFWBは  
「将来のライフイベントを適切に把握し、  
賢い意思決定によりお金に関する不安を解消させ、  
未来に向けて自律的に行動できる状態」
- 弊社のファイナンシャル・ウェルビーイング(FWB)に向けた取組みのモットーです

「人生も、お金も、健やかに。」

信託には、幸せの数だけ答えがある。

## FINANCIAL WELL-BEING

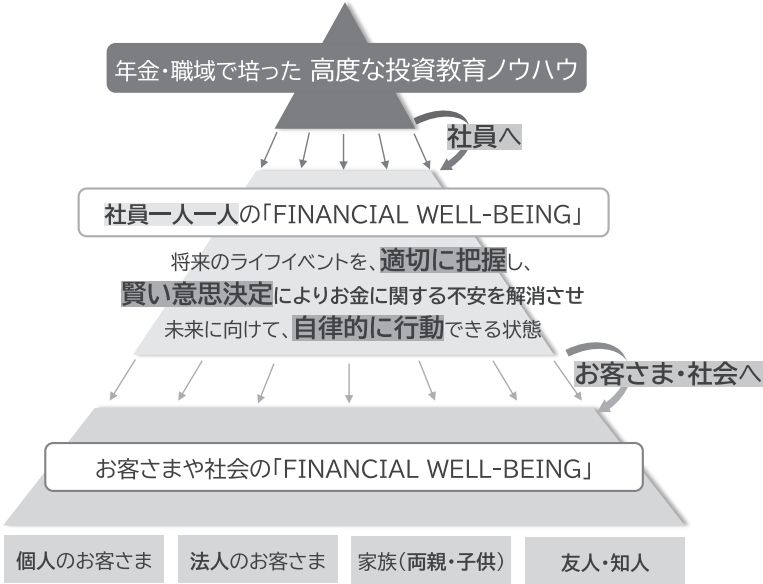
8

FINANCIAL WELL-BEING

「投資教育ノウハウ」を「社員」&「お客さま・社会」へ

9

価値創出の担い手である「弊社社員」や「お客さま・社会」の「FINANCIAL WELL-BEING」に向け、資産形成支援を強化



9

### FINANCIAL WELL-BEING 「投資教育ノウハウ」を「社員」へ、その効果

10

全社員向け研修を実施(2022年7、8月)し、金融リテラシーが向上・具体的な投資行動を伴う結果に

#### 全社員教育① ライフプランニング (2022年7月)

- アプリも活用しながら年金・退職金も含めた将来収支の把握方法を解説(社員向け「個別相談窓口」も活用)

#### 全社員教育② 福利厚生の有効活用 (2022年8月)

- 「持株会」「DC(マッチング拠出/iDeCo)」「団体保険」等、福利厚生の活用方法について丁寧に解説
- 家族(子供)と一緒に聴講できるように、動画形式で配信(社員子女の自由研究等への活用も企画)

#### 教育受講後の社員の反応 (複数回答可)

将来のライフイベントの把握に役立った	福利厚生の活用方法等、意思決定に役立った	お金に関する不安が少しでも解消できた	自立的に行動できる状態に近づいた	いずれも該当しない
37%	25%	21%	13%	13%



スマートライフデザイナー

※ダウンロードはこちらから

#### 社員の投資行動 » 確定拠出年金(DC)

	当社		参考	
	全体	新入社員	受託先平均	全体平均
投資信託の選択率	78%	92%	67%	58%
マッチング拠出の活用率	69%	97%	47%	34%

(2022年4月時点) (2022年3月末時点)

#### 社員の投資行動 » 持株会

新規加入者・増額者の増加により、持株会の年間拠出額が2.5倍に増加



10

### 人事部主催の各階層別研修で「金融経済教育」を実施 (2023年4月新人研修資料より抜粋)

11

活用できる「資産形成の器」の全体像を理解し、「積み立てる金額と効果」を具体的にイメージ

お得な制度を上手に活用

ミライ研

本日ご紹介する制度

社員限定のお得な会社制度

- 財形貯蓄 積立投資
- 持株会
- RS信託
- 団体保険 (生命保険・医療保険・介護)
- 企業型確定拠出年金制度 (DC)

資産形成のための非課税制度

- 個人型確定拠出年金制度 (iDeCo)
- 少額投資非課税制度 (NISA/つみたてNISA)

【ご参考】各種制度を活用した積立イメージ

	20代前半	20代後半	30代	40代	50代	40歳 勤続10年経過後	50歳 勤続20年経過後
自己資金からの積立額(万円)	2.4万円	4.8万円	6万円	6.15万円	6.55万円	¥1,445万円	¥3,057万円
金額内訳(月額)							
一般預貯金(勤労貯蓄)	0.6万円	1.2万円	1.6万円	1.8万円	2万円	¥280万円	¥504万円
つみたてNISA(運用信託)	0.6万円	1.2万円	1.6万円	1.8万円	2万円	¥400万円	¥938万円
持株会(奨励給付)	0.6万円	1.2万円	1.6万円	1.8万円	2万円	¥427万円	¥941万円
DC(運用信託非課税)(iDeCo/加入者給付)	0.6万円	1.2万円	1.2万円	0.75万円	0.55万円	¥338万円	¥673万円
DC(企業主納付)	円々	円々	円々	円々	円々	円々	円々
DC(運用信託)	円々	円々	円々	円々	円々	円々	円々

※20代~30代:iDeCoで拠出、40代~50代:加入者給付を拠出を想定

「DC(企業主納付)も合算すると…」

円々 円々 円々 円々 円々

⇒ 「スマートライフデザイナー(アプリ)」(前頁)や「資産のミライ健康診断」(次頁)なども活用

11

『資産のミライ健康診断』（「家計把握力、金融知識、行動力」を診断）

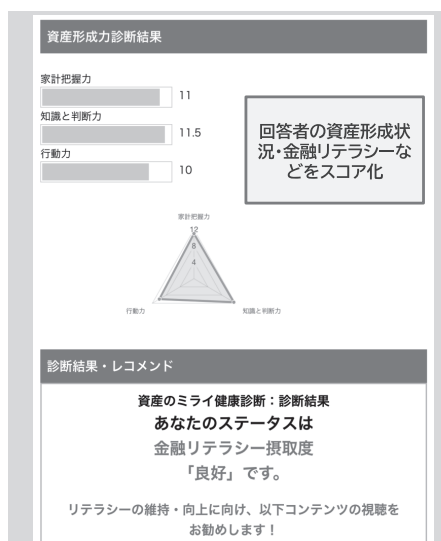
12

金融リテラシー（“資産形成力”）をスコア化し、診断結果に応じた自主学习コンテンツをレコメンド

- 設問は「家計に関する設問」と「金融リテラシーに関する設問」(①家計の現在把握や将来への備え(家計把握力)、②金融関連の知識(金融知識)、③資産形成・活用に関する意識(行動力))

Q1	自分自身の(もしくはあなたの家計の)ライフプランを立てていますか。
Q1-2	計画しているライフプランに応じた資金準備(もしくは資金準備の算段)をできていますと感じますか。
Q2	あなたの家族において、世代間でお金についての会話がありますか。(例:子供とはお金に関すること、親とは資産管理・承継に関すること、など)
Q3	世帯の1ヶ月の収入額と支出額をしっかりと把握していると思いますか。
Q4-14	一問一答リテラシークイズ
Q15	金融商品を選択する際に何らかの情報を活用しますか。※金融商品とは、預金、有価証券、保険など
Q15-2	情報を活用する場合には、どのようにして情報を得ますか。(複数回答可)
Q16	次の各種制度をご存じですか。(複数回答可) ※財形・DC・NISA・など
Q16-2	(知っているものについて)その制度を利用していますか
Q17	同年代と比較して、ご自身の金融リテラシーは高いと思いますか
Q18	世帯主の事故や死亡など、一時的に収入が減少する場合に備えて、生活資金を準備できていると感じますか。
Q19	自己実現(幸せ)に向けてお金の面で苦労はしていませんか。
Q20	何のために働いているか、あなたに一番当てはまると感じるものをお選びください。

診断結果画面

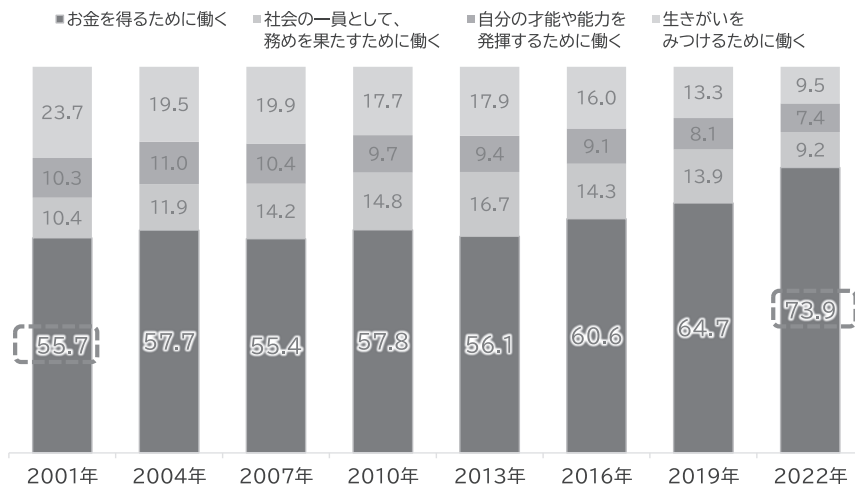


12

<ご参考> 「国民生活に関する世論調査」(内閣府) 「働く目的は何か」の調査結果から

13

- ▶ 「2001年」(55.7%)→「2022年」(73.9%)と「お金を得るために働く」が年々増加する傾向
- ▶ とくに、直近10年程度は、その傾向が顕著に



(※)「わからない」「無回答」「その他」「70歳以上の回答者」は除外して割合を算出

13

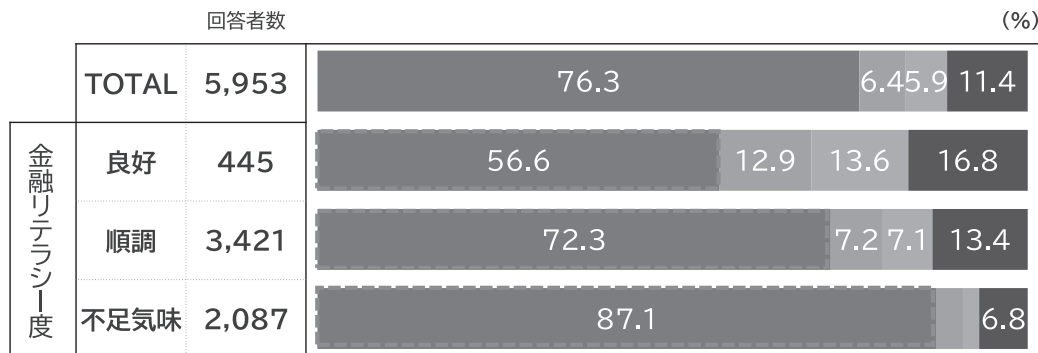
<ご参考> 『資産のミライ健康診断』スコアと「働き方」の関係 (1)

14

金融リテラシー度(スコア)が良好なほど「お金を得るために働く」という回答は減少

あなたは何のために働いていますか

- お金を得るために働く
- 自分の才能や能力を発揮するために働く
- 社会の一員として務めを果たすために働く
- 生きがいを見つけるために働く



(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「金融リテラシー度とファイナンシャル ウェルビーイングに関する実態調査(2023年)」より集計  
 \*5.0%未満省略 \*「いずれにもあてはまらない、わからない」は除く  
 \*ウェイトバック集計(サンプルを実際の市場構成に合わせるように「住宅ローン有無×性別×年代」で重み付けをして集計)にて作成

14

<ご参考> 『資産のミライ健康診断』スコアと「働き方」の関係 (2)

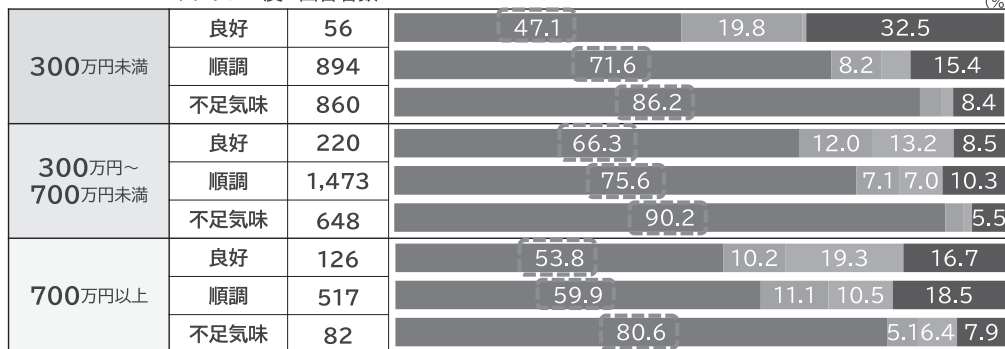
15

金融リテラシー度(スコア)が良好なほど「お金を得るために働く」という回答は減少

⇒ どの年収区分でも同様の傾向

あなたは何のために働いていますか

- お金を得るために働く
- 自分の才能や能力を発揮するために働く
- 社会の一員として務めを果たすために働く
- 生きがいを見つけるために働く



(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「金融リテラシー度とファイナンシャル ウェルビーイングに関する実態調査(2023年)」より集計  
 \*5.0%未満省略 \*「いずれにもあてはまらない、わからない」は除く  
 \*ウェイトバック集計(サンプルを実際の市場構成に合わせるように「住宅ローン有無×性別×年代」で重み付けをして集計)にて作成

15

<ご参考> 「所得に対する主観的感情」が生活満足度に影響

16

・ギャラップ社と日本経済新聞社の調査によると、「現在の生活」と「5年後(将来)の生活」それぞれの影響要因のトップは「所得に対する主観的感情」

現在と5年後の生活指数の影響要因 影響度によるランキング

現在の生活に  
対する影響要因

1. 所得に対する主観的感情
2. 人生における選択の自由
3. 最低生活費の有無
4. 世帯規模
5. 困った時に頼れる人の有無
6. 健康上の問題
7. 最終学歴
8. 婚姻状態
9. 地域性(都市部・地方部)
10. 性別
11. 雇用状態\*
12. 客観的な所得\*
13. 年齢\*

5年後の生活に  
対する影響要因

1. 所得に対する主観的感情
2. 人生における選択の自由
3. 年齢
4. 困った時に頼れる人の有無
5. 地域性(都市部・地方部)
6. 世帯規模
7. 最終学歴
8. 健康上の問題
9. 最低生活費の有無
10. 雇用状態
11. 性別\*
12. 婚姻状態\*
13. 客観的な所得\*

\*注:これらの指標は、P値0.05以下であり、統計的に主観的ウェルビーイングの影響要因としての重要性が低い。  
本ランキングは2023年ギャラップ社が日経のためにDatawrapperで作成

16

FINANCIAL WELL-BEING

「社会」への価値提供(金融経済教育)

17

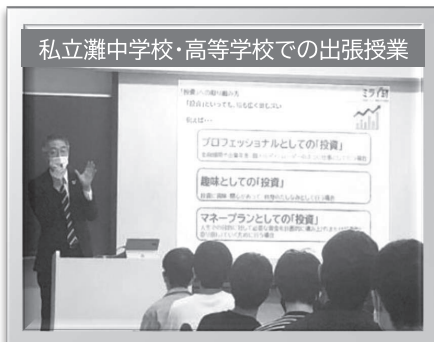
高校生向けに「ミライに向けた必要な知識」を提供 ⇒ 「地域貢献」+「社員のモチベーション向上」

2022年 高校家庭科  
学習指導要領の改訂

未来の造り手となるために必要な資質・能力を育む「社会に開かれた教育課程」の実現と  
いう観点から、「金融」を含めた新たな知識がカリキュラムに組み込まれました

高校の教育現場に対して金融教育教材・授業を無償提供

(ご参考)当グループ「統合報告書」(2022年7月)より抜粋(金融包摂)



受講された高校生の声

- ・ 私には将来の夢があります
- ・ でも、そのためにどれだけのお金が必要なのかを考えたことはありませんでした
- ・ 大人になった時に幸せな人生を送れるよう、今回学んだ投資にチャレンジしてみようと思います



信託の力で、学生の皆さんの「豊かな未来の実現」をサポート

地域貢献(社会貢献) + 社員自身のモチベーション向上

17

FINANCIAL WELL-BEING

「企業(職域)」への価値提供 (金融経済教育&実践) ①

18

- FINANCIAL WELL-BEING実現に向けては、「4つのプロセス」を通じて資産形成をサポートすることがポイント

FINANCIAL WELL-BEING実現のための「4つのプロセス」

1 学ぶ

資産形成に関する意識の醸成(気づきの場)

- ライフプランセミナー(年代別、テーマ別)
- オンラインセミナー(動画コンテンツ)

金融経済教育の知識習得

- 「取引先企業」や「教育現場(先生)」向けの書籍刊行(2023年4月)



2 把握

シミュレーション等による家計全体の把握

- スマートフォンアプリ(スマート ライフ デザイナー)
- 家計と金融リテラシーの診断ツール「資産のミライ健康診断」



4 行動

資産形成の実践 等

- 会社制度の活用(積立貯蓄、職場積立NISA、持株会、DC等)
- 不動産売買、住宅ローン利用、保険活用、相続対策 等



3 相談

資産形成に関する悩みや疑問等を相談

- ライフプラン相談窓口(オンライン)



18

FINANCIAL WELL-BEING

「企業(職域)」への価値提供 (金融経済教育&実践) ②

19

- 従業員への資産形成支援の取組みやその効果を、有価証券報告書・統合報告書等で対外に向けて発信(人的資本開示)

人的資本の開示への対応

従業員への資産形成サポートの各種取組みや定量面での効果検証を有価証券報告書・統合報告書等で対外発信(人的資本開示)

≪具体例≫

①学ぶ: 従業員への学ぶ機会の提供  
(ライフプランセミナー開催状況)

②把握: FINANCIAL WELL-BEINGの計測  
(資産のミライ健康診断)

③相談: 従業員サポートの仕組み  
(相談窓口の設置)

④行動: DC加入者数・マッチング拠出加入率

社員のWell-beingを基軸とした  
人的資本強化ストーリー



19

FINANCIAL WELL-BEING

開示例① 当グループ「有価証券報告書」

(事業年度：2022年4月1日～2023年3月31日) から抜粋

20

ロ. エンゲージメントの強化 (会社のパーパスに共感)

当グループでは、社員が会社のパーパスに共感し、経営課題や社会的使命に取り組むことで、人的資本の向上を目指しております。

(i) パーパスの浸透	三井住友信託銀行株式会社では、パーパスのより一層の浸透を目指し、社長自らがパーパスに込めた思いを全社員に伝える社長キャラバンや、全課長・チーム長を対象に社長と双方向コミュニケーションを行うオンライン講話を開催するなど、全社的なパーパス浸透を図っております。
(ii) やりがい・働きがいを生む風土	当グループでは、「全社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供」に向け、チャレンジと学びを後押しする風土構築とコミュニケーションの活性化に取り組んでおります。三井住友信託銀行株式会社では、店部長自らが講師を務めて自身の経験や学びを伝達する店部長塾を開催している他、1 on 1 コーチング研修を通じたマネジメント層のコミュニケーションスキル向上により、心理的安全性が担保された風通しの良い職場環境の構築に努めております。また、社員意識調査やパルスサーベイを導入し、社員の声を経営層やマネジメント層で把握しながら、更なる向上に努めております。
(iii) Well-beingの推進	当グループでは、2021年4月にWell-being担当役員を設置し、日本経済新聞社主催の「Well-being Initiative」等、産官学連携セッションへ参画しながら、社内外でのWell-being推進活動を強化しております。また、FINANCIAL WELL-BEING (注1) への貢献に取り組み、人生100年時代にお客さま一人ひとりの幸せに資するベストパートナーを目指しております。その価値創出の担い手である社員自身のFINANCIAL WELL-BEING実現に向けて、三井住友信託銀行株式会社では、年金業務・職域業務で培った高品質な投資教育ノウハウを社員へ還元し、社員の資産形成支援を強化しています。2022年度には、社員と会社がベクトルを合わせ、中長期的な成長を追求できる仕組みとして、全社員に向けて株式報酬 (RS信託 (注2)) を導入いたしました。

(注) 1. FINANCIAL WELL-BEINGとは「お金や資産について、不測の事態に対する備えと将来に向けた準備ができて、安心できる状態」を指します。

2. 株式交付信託と譲渡制限付株式の利点を組み合わせた社員向け株式報酬制度を指します。

20

FINANCIAL WELL-BEING

開示例② 当グループ「統合報告書」

(2023年7月公表) から抜粋

21

～社員のFINANCIAL WELL-BEINGに向けて～

当グループは、パーパスが目指す豊かな未来に向けた具体的な形の一つとしてFINANCIAL WELL-BEING<sup>※1</sup>への貢献に取り組み、人生100年時代のベストパートナーを目指しています。パーパス実現に向けて、FINANCIAL WELL-BEINGを、お客さまや社会のWell-beingに資する価値創造と位置付け、人生100年の時間軸で個々のお客さまの幸せに資する適切な選択を提供しています。

三井住友信託銀行では、価値創出の担い手である社員自身のFINANCIAL WELL-BEING実現に向けて、社員の資産形成支援を強化しています。確定拠出年金では、社員の投資信託の選択率が7割を超え、自己資金を上乗せして積み立てるマッチング拠出も約7割が活用しています。2022年入社の新入社員には、資産のミライ研究所・年金関連本部・グループ会社 (三井住友トラスト・ライフパートナー) のノウハウを結集した教育プログラムを提供し、投資信託およびマッチング拠出の選択率は9割を超えています。

また、2022年度には、社員と会社がベクトルを合わせ、中長期的な成長を追求できるよう、新たな株式イ

ンセンティブプラン<sup>※2</sup>としてRS信託<sup>※2</sup>を全社員を対象として導入し、2023年4月に、1万人を超える社員が株式の交付を受けました。併せて持株会の奨励金を従前の8%から20%に引き上げ、年間拠出額が2.5倍に増加しました。年代別で見ると、20代から30代の若手・中堅層の増加率が目立っています。パーパスに込めた経営の想いを社員と共有し、中長期的成長への意識醸成を促す本制度は、社会課題解決と当グループの成長につながる取り組みと考えています。2022年7月から8月にかけて、年金業務・職域業務で培った投資教育を、全社員向けの資産形成教育として実施しました。受講後の社員からは、「将来のライフイベントの把握に役立った」「お金に関する不安が少し解消できた」など前向きな声が多く寄せられており、今後とも継続的な金融リテラシー向上と自律的な資産形成を促進していきます。

※1 FINANCIAL WELL-BEINGとは「お金や資産について、不測の事態に対する備えと将来に向けた準備ができて、安心できる状態」を指します。  
 ※2 株式交付信託と譲渡制限付株式の利点を組み合わせた社員向け株式報酬制度 (RS: Restricted Stock (譲渡制限付株式))

■確定拠出年金 (企業型) の活用状況 (三井住友信託銀行)



社員向け「金融経済教育」と「各種積立制度の活用状況」 (全社員/新入社員)

株式インセンティブプランの導入による「会社と社員のベクトル共有」

「金融経済教育」を受講した社員の反応 (将来に向けた自律的な資産形成)

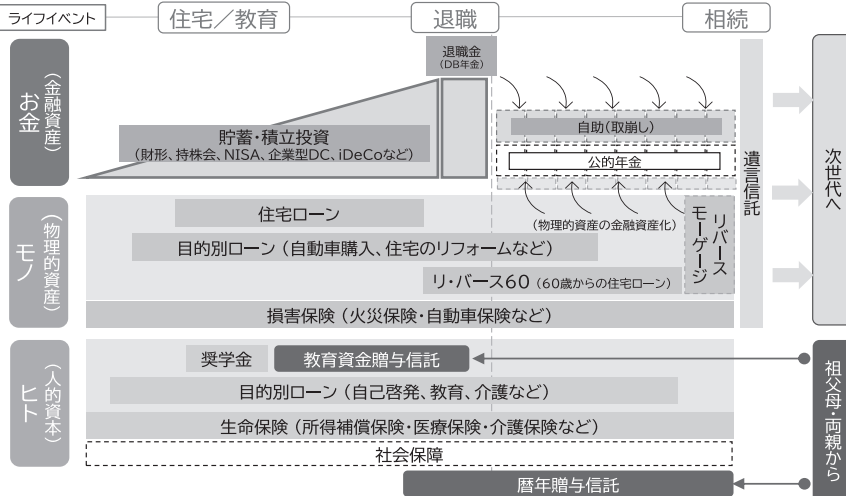


21

<ご参考> 『FINANCIAL WELL-BEING』と金融商品・サービスの関係

22

金融商品・サービスの役割 ~ 生涯を通じて発生する「金融資産」と「支出」のギャップを解消 ~



「人生100年時代」を迎え、「金融リテラシー」を身に付けて目指す“姿”は、、、  
 > 「貯蓄・積立投資」によるセカンドライフへの“備え”ができている状態。  
 > 「貯蓄・積立投資」の実践に際しては、「モノ」「ヒト」に関連しても発生する「金融資産(フロー・ストック)」と「支出」のギャップを、金融商品・サービスを活用して上手に解消できている状態。

※ 詳細は下記コラム



22

まとめ ~ 「FINANCIAL WELL-BEING」向上への取組みとその意義 ~

23

「心身の健康」(PHYSICAL WELL-BEING)と同様に  
 「お金の健康」(FINANCIAL WELL-BEING)も「人的資本投資」の対象であり、、、

- 働き方が多様化する中、物理的な施設・参加型イベントとは異なり、より多くの従業員(+家族)が活用可能
- (財形、持株会、企業型DC、DB年金、退職金、団体保険、健保などのような)「メリットのある会社制度」や「処遇体系」の周知や“想い”を伝える機会
- 「FINANCIAL WELL-BEING」向上は、「自律型人材」の育成に資する面も

これらを通じて「従業員エンゲージメント・ウェルビーイング向上」を図る！！

(金融機関の場合には、本業を通じてお客様の「FINANCIAL WELL-BEING」向上にも繋がる)

23

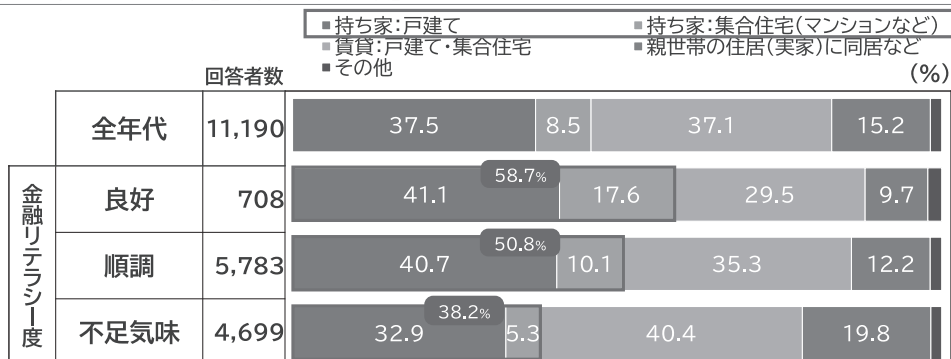
<ご参考> 資産のミライ研究所のレポート「令和の“金融リテラシー事情”」から抜粋①

24

「金融リテラシー度」が高い人ほど持ち家派が増加傾向

- 持ち家比率は「良好」:58.7%、「順調」:50.8%、「不足気味」:38.2%となった
- 「金融リテラシー度」が高いほど、住まいの選択は「持ち家」の割合が高くなる結果となった

図表 「金融リテラシー度」と「住まいの選択」



\*5%未満はグラフ内の比率表示を省略

(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)よりミライ研作成

24

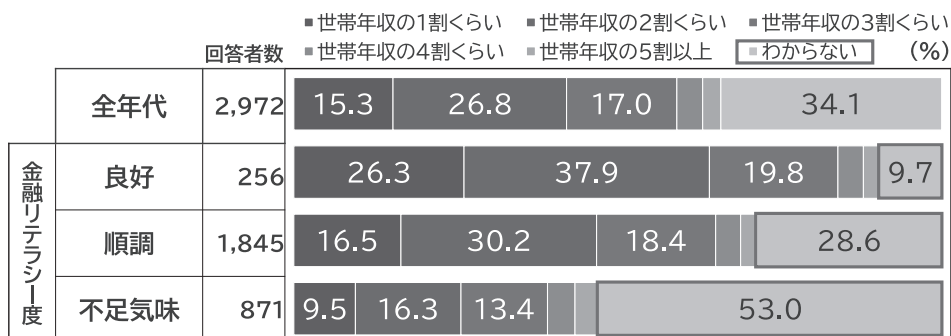
<ご参考> 資産のミライ研究所のレポート「令和の“金融リテラシー事情”」から抜粋②

25

「金融リテラシー度」が高い人ほど返済割合の意識が高い傾向

- 住宅ローン返済割合が、「わからない」の回答が「良好」:9.7%、「順調」:28.6%、「不足気味」:53.0%と大きな差がみられた
- 「金融リテラシー度」が高いほど、自身が組んだ住宅ローンの返済内容を正確に認識している傾向がある

図表 「金融リテラシー度」と「年収に占める住宅ローン返済割合」



\* 回答者:住宅ローン利用経験者 \*5%未満はグラフ内の比率表示を省略

(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)よりミライ研作成

25

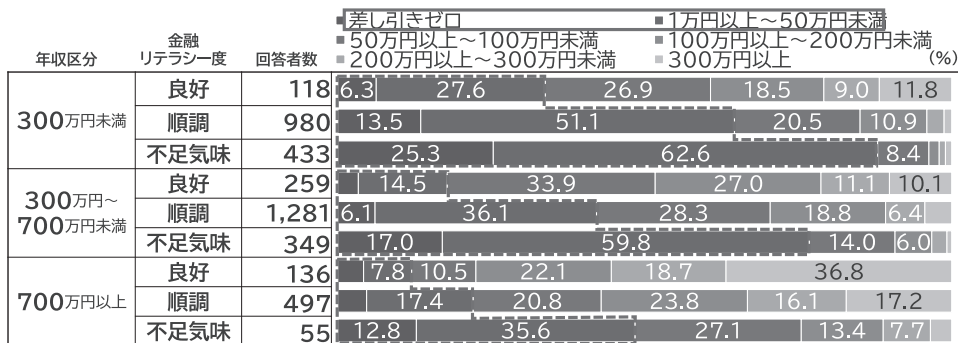
<ご参考> 資産のミライ研究所のレポート「令和の“金融リテラシー事情”」から抜粋③

26

年収に関係なく「金融リテラシー度」が高い人ほど資産形成額が多い傾向

- 資産形成額「差し引きゼロ～50万円未満」の割合は、どの年収区分でも「金融リテラシー度」が高くなるにつれて減少している
- 年収区分に関係なく「金融リテラシー度」が高いほど、年間の資産形成額が多い傾向にある

図表 <年収区分別>「金融リテラシー度」と「年間資産形成額」



\*「無回答」、選択肢「わからない・答えたくない」を除く \*5%未満はグラフ内の比率表示を省略

(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)よりミライ研作成

26

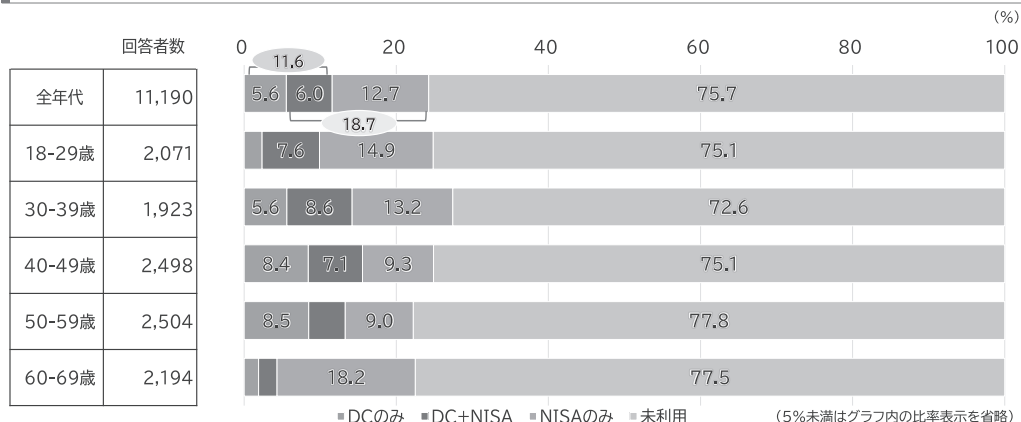
FINANCIAL WELL-BEING

資産形成に関する税制優遇制度の活用は“4人に1人”

27

- 税制優遇制度の利用状況は、4人に1人(利用率 約25%)
- DC(企業型DC+iDeCo)が11.6%、NISA(一般+つみたて)が18.7%

税制優遇制度の利用状況・両立状況



■ DCのみ ■ DC+NISA ■ NISAのみ ■ 未利用 (5%未満はグラフ内の比率表示を省略)

(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)

27

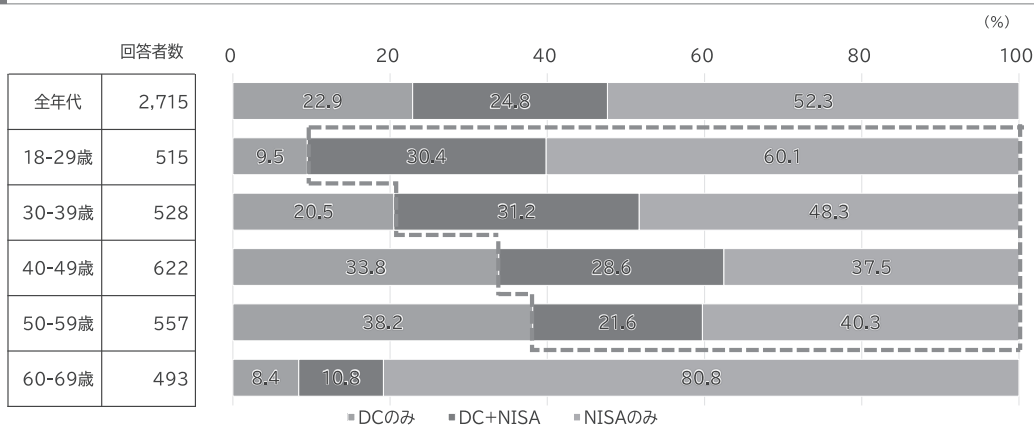
FINANCIAL WELL-BEING

税制優遇制度の活用状況は年代によって特徴あり

28

- 若年層はNISAが中心。年代が上がるに伴い、DCの活用割合は上昇(60歳代除く)
- 両制度を活用している割合は、18歳～39歳では3割を超えている

税制優遇制度の利用状況・両立状況 (未利用者を除く)



(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)

28

FINANCIAL WELL-BEING

新しいNISA制度について

29

- 2024年より、新しいNISA制度が始まります

	2023年まで いずれか選択		2024年より 併用可能!	
	つみたてNISA	一般NISA	つみたて投資枠	成長投資枠
年間投資枠	40万円	120万円	120万円	240万円
非課税期間	最長20年間	最長5年間	無期限化へ	
投資可能期間	2023年まで			
生涯非課税投資額	最大800万円	最大600万円	恒久化へ	
			1,800万円 ※枠の再利用が可能	
			1,200万円(内枠)	

作成時点における法令その他情報に基づき作成しており、今後の改訂等により、変更となる可能性があります。

29

<ご参考> 三井住友トラスト・資産のミライ研究所の取組み

- 三井住友トラスト・グループは、人生100年時代にあって一人一人が「安心」して過ごすために必要な「FINANCIAL WELL-BEING」を、中立的な立場で、わかりやすく情報発信を行っていく専門組織として「三井住友トラスト・資産のミライ研究所」を2019年9月に設置しました。

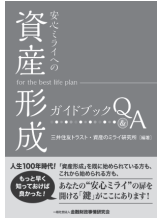


資産のミライ研究所WEBサイトにて  
動画・コラム・レポートを  
継続的に情報発信中！  
<https://mirai.smtb.jp/>



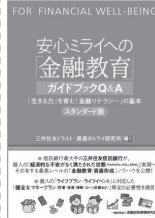
ミライ研編著の書籍のご案内

既刊 『安心ミライへの「資産形成」ガイドブックQ&A』  
発行：金融財政事情研究会 2020年10月 刊行



- 第1章 今、なぜ「資産形成マインド」が大切なのか？
- 第2章 「資産形成」に必要な「金融リテラシー」
- 第3章 現役世代のライフイベントに必要なお金と上手に使いたい金融サービス
- 第4章 退職後世代のライフイベントに必要なお金と上手に使いたい金融サービス
- 第5章 安心できるミライに備えるために活用できる「資産形成」支援制度のはなし
- 第6章 安心できるミライに向けて活用できる信託銀行の機能について

新刊 『安心ミライへの「金融教育」ガイドブックQ&A  
【スタンダード版】』2023年4月 刊行  
発行：金融財政事情研究会



信託銀行として培ってきた金融経済教育をベースとして、個人の「経済的な不安がなく満たされた状態(Financial Well-Being)」実現に向け、保有する最高レベルの「金融教育・資産形成」ノウハウを公開する内容です。  
『身に付けるべき金融リテラシー(4分野・15項目)』を網羅し、個人の「ライフプラン・ライフイベント」に対応した健全な「マネープラン(貯蓄・投資・保険・ローン計画など)」策定の必要性を提言・解説しています。