

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

我が国における高齢化や職業生活が長期化する中、企業等における退職金制度の実態や勤労者財産形成促進制度の利用状況等について、現状を詳しく把握するために調査した。なお、本調査は厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課からの要請により実施したものである。

2. 調査名

「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）」
「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」

3. 調査対象

平成28年経済センサス・活動調査の企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業情報データベースから産業・規模別に層化無作為抽出した従業員規模10人以上の企業10,000社。および、その企業に勤務する従業員39,421人（企業規模に応じて29人以下の企業には3枚、30～299人の企業には5枚、300人以上の企業には12枚の従業員票を配布）。

4. 調査期間

令和元年5月17日～6月14日（調査時点は4月30日現在）

5. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

6. 有効回収数

企業調査：1,898社（有効回答率19.0%）
従業員調査：3,910人（有効回答率9.9%）

7. 回答者の属性

次頁に掲載

企業調査

業種	N	%
鉱業，採石業，砂利採取業	3	0.2
建設業	199	10.5
製造業	327	17.2
電気・ガス・熱供給・水道業	16	0.8
情報通信業	35	1.8
運輸業，郵便業	93	4.9
卸売業，小売業	279	14.7
金融業，保険業	13	0.7
不動産業，物品賃貸業	26	1.4
学術研究，専門・技術サービス業	41	2.2
宿泊業，飲食サービス業	105	5.5
生活関連サービス業，娯楽業	29	1.5
教育，学習支援業	73	3.8
医療，福祉	359	18.9
その他サービス業	198	10.4
無回答	102	5.4

従業員規模	N	%
30人未満	901	47.5
30～99人	562	29.6
100～299人	210	11.1
300～999人	69	3.6
1,000～4,999人	18	0.9
5,000人以上	3	0.2
無回答	135	7.1

従業員調査

性別	N	%
男性	1906	48.7
女性	1992	50.9
無回答	12	0.3

年齢	N	%
30歳未満	409	10.5
30～34歳	390	10.0
35～39歳	460	11.8
40～44歳	613	15.7
45～49歳	636	16.3
50～54歳	504	12.9
55～59歳	446	11.4
60歳以上	423	10.8
無回答	29	0.7

就業形態	N	%
正規雇用社員	3497	89.4
契約社員	81	2.1
嘱託社員（再雇用者）	89	2.3
パートタイム・アルバイト	205	5.2
その他	15	0.4
無回答	23	0.6

（参考） 財形貯蓄制度の概要¹

財形貯蓄制度は、昭和 46 年に制定された勤労者財産形成促進法に基づく勤労者財産形成促進制度（財形制度）の一つである。財形制度は、貯蓄、持家取得といった勤労者の計画的な財産形成を国や事業主の援助、協力により促進し、勤労者の生活の安定を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする制度である。財形制度には財形貯蓄制度のほか、財形持家融資制度、財形給付金・基金制度などの制度がある。ここでは財形貯蓄制度の概況を示す。

1. 制度の概要

財形貯蓄制度は、勤労者が財形貯蓄取扱機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う制度である。財形貯蓄制度には、一般財形貯蓄（一般財形）、財形年金貯蓄（年金財形）および財形住宅貯蓄（住宅財形）があり、財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄については元本から生じる利子等を非課税とするなどの非課税措置が講じられている。会社や団体等を介して行う貯蓄であるため、財形貯蓄制度による貯蓄ができるのは、財形貯蓄制度を導入している会社や団体に勤務する者に限られる。所属する会社や団体等からの離職、海外への転任、役員への昇格等により当該契約者に退職等不適合事由が生じた場合、年金財形および住宅財形については一定期間経過後から課税扱いとなる。転職をする場合、新しい勤務先が財形貯蓄制度を導入していれば引き続き財形貯蓄を継続することができる。

1. 1 一般財形貯蓄（一般財形）

一般財形においては年齢や目的、限度額といった要件がなく貯蓄を行うことができる。拠出時・運用時（利子等の受け取り時）・給付時のいずれの段階においても非課税措置はなく、税制上の優遇措置はない。積立を開始して3年が経過した以降は、自由に引き出すことができる。

1. 2 財形年金貯蓄（年金財形）

年金財形においては、満 60 歳以上で年金として受け取ることを目的に貯蓄を行うことができる。年齢要件として、貯蓄開始の時点で 55 歳未満である必要がある。拠出時の非課税措置はないが、運用時（利子等の受け取り時）・給付時に非課税扱いとなる。利子等非課税の限度額は住宅財形とあわせて 550 万円（年金財形のうち保険商品は払込ベースで 385 万円）である。受け取り期間は 5～20 年の間で選択する。1 人 1 契約に限られる。

¹ 以下の記述は厚生労働省ウェブサイト「勤労者財産形成促進制度（財形制度）」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105724.html> 令和元年 12 月 1 日参照）および原田（1992）、桐木（1993）、労働省労政局勤労者福祉部企画課編（1997）に基づいている。

1. 3 財形住宅貯蓄（住宅財形）

住宅財形においては、住宅の取得・増改築等の費用に充当することを目的に貯蓄を行うことができる。年齢要件として、貯蓄開始の時点で 55 歳未満である必要がある。拠出時の非課税措置はないが、運用時（利子等の受け取り時）・給付時に非課税扱いとなる。利子等非課税の限度額は年金財形とあわせて 550 万円である。1 人 1 契約に限られる。

2. 制度改正の変遷

財形貯蓄制度は昭和 46 年よりはじまった制度であるが、当初は一般財形のみであり、利子等受け取りに対して 100 万円の非課税措置が講じられていた。また、勤労者の財産形成を促進するという制度の趣旨もあり、年齢制限として、制度利用開始の時点で 55 歳未満である必要があった。昭和 50 年の改正により、非課税限度額は 100 万円から 500 万円に引き上げられた。昭和 57 年には 500 万円を利子等受け取りの非課税限度額として年金財形制度が開始された。昭和 63 年の改正により、一般財形における非課税措置はなくなり、課税扱いに変更された。あわせて住宅財形が新たに開始されるとともに、非課税限度額として年金財形と住宅財形をあわせて 500 万円が設定された²。平成 3 年には一般財形における年齢要件が撤廃され、55 歳以上からでも貯蓄を開始することができるようになった。平成 6 年より非課税限度額は 500 万円から 550 万円に引き上げられて現在に至っている。

3. 既存の統計の観察

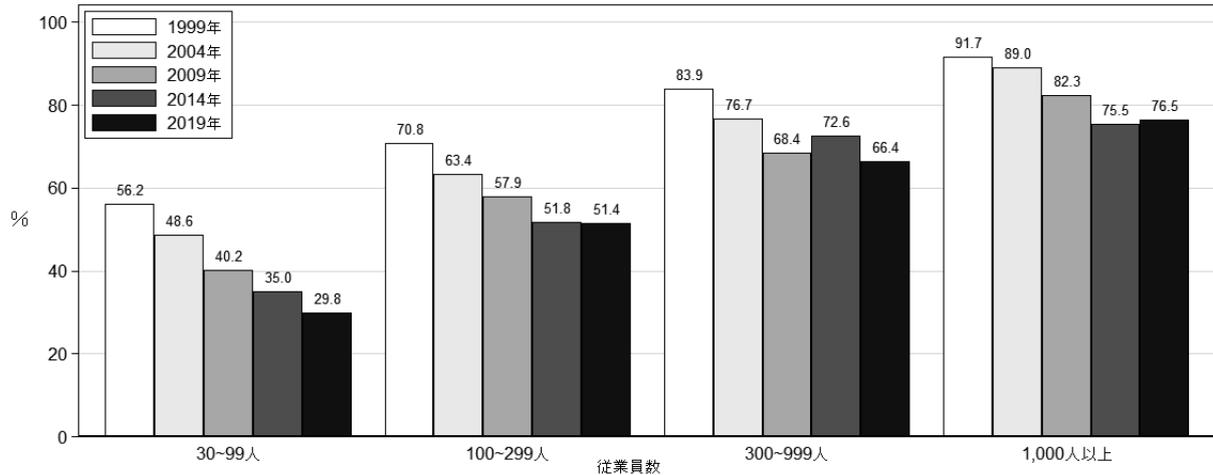
この節では財形貯蓄制度に関する既存の統計数値を観察する。以下では厚生労働省「就労条件総合調査」、厚生労働省が公表する財形制度の実施状況、および厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」に含まれる財形貯蓄制度に関する調査項目の集計結果を観察する。

3. 1 厚生労働省「就労条件総合調査」

厚生労働省「就労条件総合調査」は毎年実施されているが、5 年毎の頻度で財形貯蓄制度に関する調査項目が設けられている。図表 1-1 に、従業員規模別の財形貯蓄制度の導入率を示している。従業員規模が大きいほど導入率が高い傾向にある。経年でみると、導入状況は低下傾向にある。

² 財形貯蓄制度と同様に運用時・給付時に税制上の優遇措置があったマル優、特別マル優、郵貯マル優についても見直しが行われ、対象が老人、障害者等に限定された（老人等マル優）。その後、老人等マル優は平成 18 年に廃止され、現在は対象が障害者等に限定されている。

図表 1-1 財形貯蓄制度の導入率（従業員規模別）



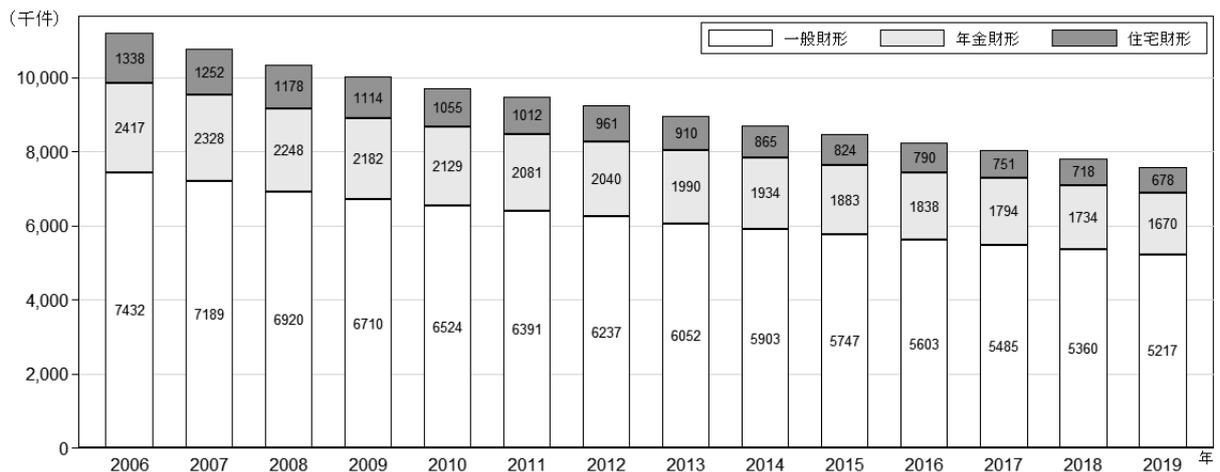
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

注：2014年調査までは、調査対象を「常用労働者30人以上である会社組織の民間企業」としており、また「複合サービス事業」を含まない。2019年調査では「常用労働者30人以上である民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）」としており、更に「複合サービス事業」を含めている。

3. 2 厚生労働省「財形貯蓄制度の実施状況」

厚生労働省は毎年、財形貯蓄制度の実施状況を公表している。図表 1-2 は契約件数の推移を示している。一般財形、年金財形、住宅財形のいずれについても、契約件数は減少傾向にある。

図表 1-2 財形貯蓄制度の契約件数

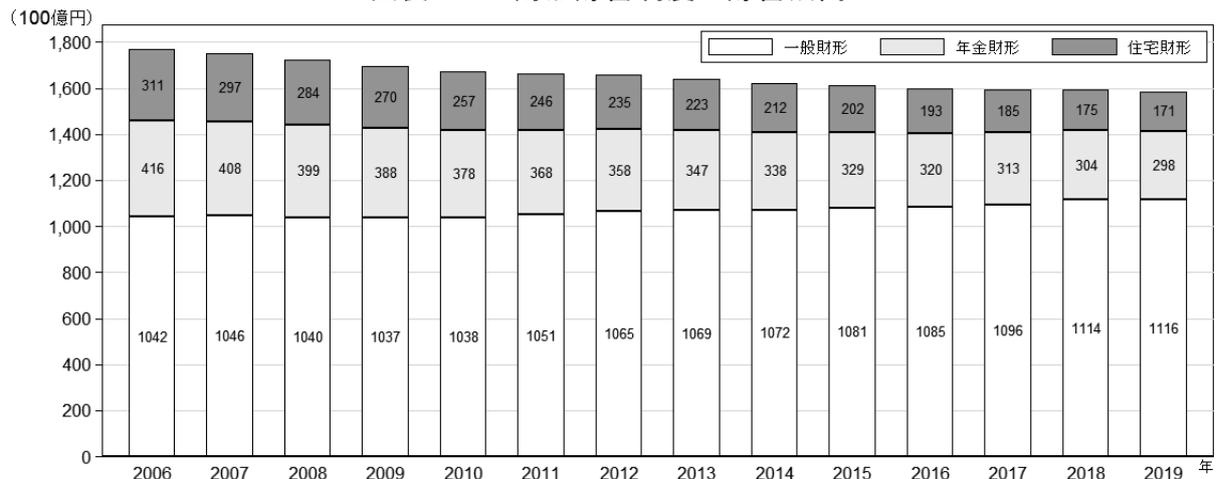


資料出所：厚生労働省ウェブサイト「財形制度の実施状況」

注：数値は各年3月末時点。

図表 1-3 は貯蓄残高の推移を示している。年金財形、住宅財形は減少傾向にある。一方で一般財形は増加傾向にある。

図表 1-3 財形貯蓄制度の貯蓄残高

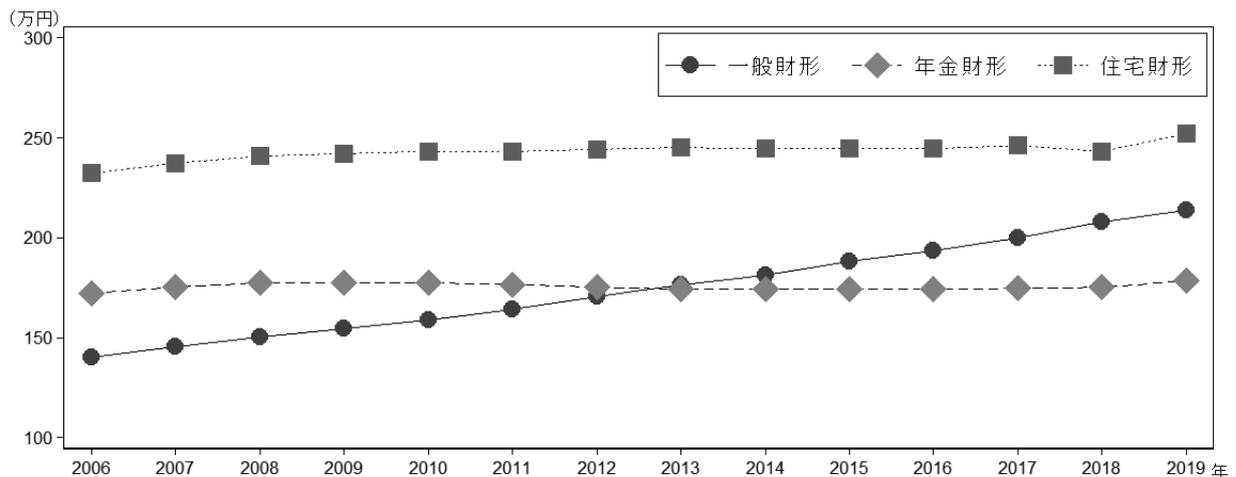


資料出所：厚生労働省ウェブサイト「財形制度の実施状況」

注：数値は各年3月末時点。

図表 1-4 は 1 契約あたりの貯蓄残高を示している。一般財形は増加傾向にある。

図表 1-4 財形貯蓄制度における 1 契約あたりの貯蓄残高



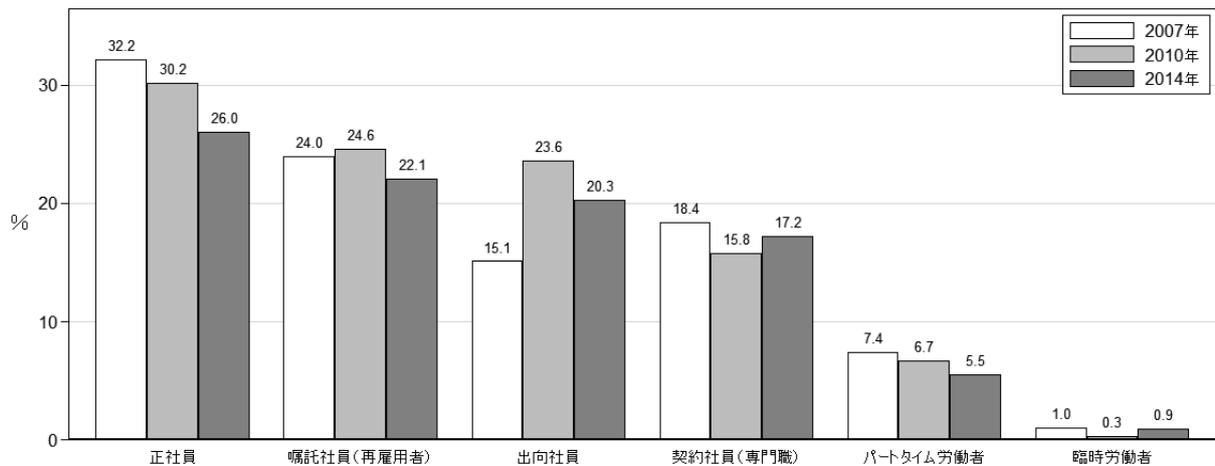
資料出所：厚生労働省ウェブサイト「財形制度の実施状況」をもとに作成

注：数値は各年3月末時点。貯蓄残高から契約件数を除することで算出している。

3. 3 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、事業所票と、その事業所の労働者を対象とする個人票で構成される。事業所票において従業員形態別の財形制度の適用状況を尋ねている。図表 1-5 にその結果を示している。正社員と比べると、その他の就業形態では適用状況が低い傾向にある。また経年で見ると、総じて低下傾向にある。

図表 1-5 就業形態別の財形貯蓄制度の適用率（事業所への質問）

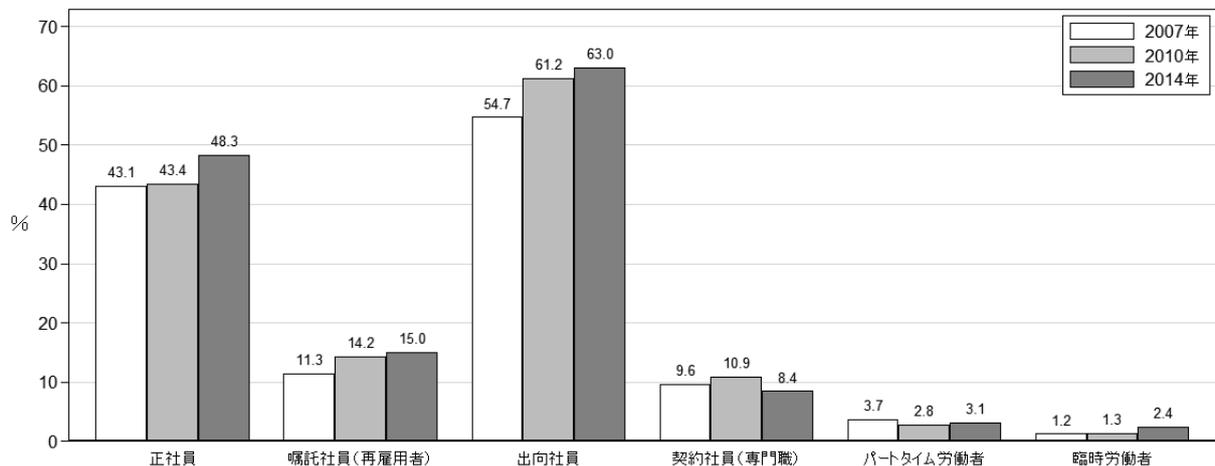


資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：2007年調査、2010年調査は民営事業所を対象としている。2014年調査は民営事業所に加えて、官公営の事業所も調査対象としている。就業形態の定義及び表記は2014年調査と2007年調査、2010年調査では異なる。図中の就業形態は2014年調査での表記である。詳細は厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」を参照。

図表 1-6 は個人票において、自身に財形制度が適用されると回答した者の割合である。他の就業形態と比べて、正社員や出向社員は高い値となっている。経年でみると正社員、嘱託社員（再雇用者）、出向社員、臨時労働者は割合が高まっている。

図表 1-6 就業形態別の財形貯蓄制度の適用率（労働者への質問）



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：図表 1-5 に同じ。

<参考文献>

桐木逸朗（1993）『勤労者財形の手引—各種財産形成活用のポイント—』日本生産性本部.

原田運治（1992）『勤労者財産形成の理論と政策』改訂新版 財形福祉協会.

労働省労政局勤労者福祉部企画課編（1997）『改訂勤労者財産形成促進制度のあらまし』労働新聞社.

第2章 調査結果の概要

第1節 企業調査の結果概要

1. 退職金制度の導入状況

退職金制度の導入状況について尋ねたところ、「導入している」と回答した企業は82.9%、「導入していない」と回答した企業は17.1%であった。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど退職金制度を導入している傾向にあった。また、正規雇用従業員の平均年齢が40代前半の企業、離職率の低い企業、創業年が古い企業において、より導入されている傾向にあった。(図表2-1-1A、2-1-1B、2-1-1C、2-1-1D)

図2-1-1A 退職金制度の導入率
(従業員規模別、単位：%)

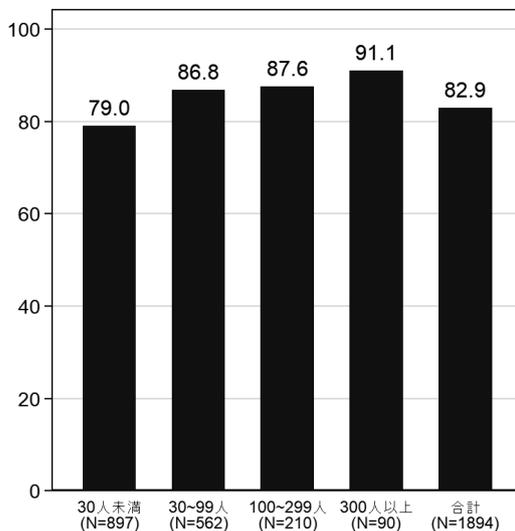


図2-1-1B 退職金制度の導入率
(正規雇用従業員の平均年齢別、単位：%)

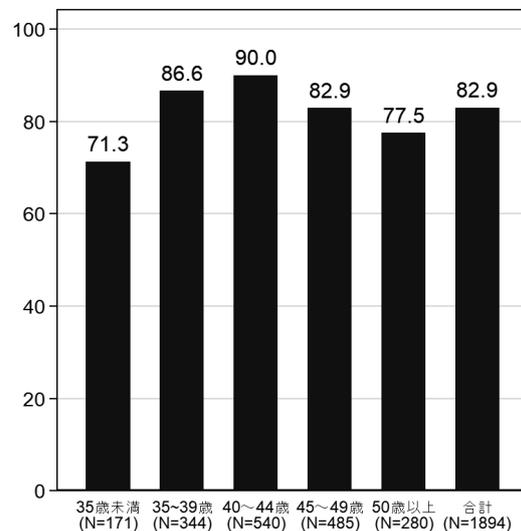


図2-1-1C 退職金制度の導入率
(正規雇用従業員の離職率別、単位：%)

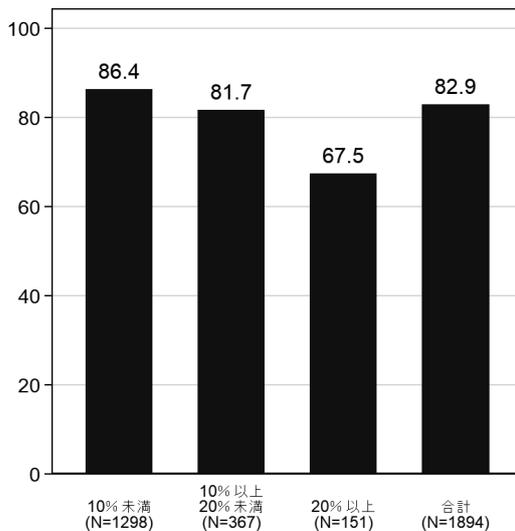
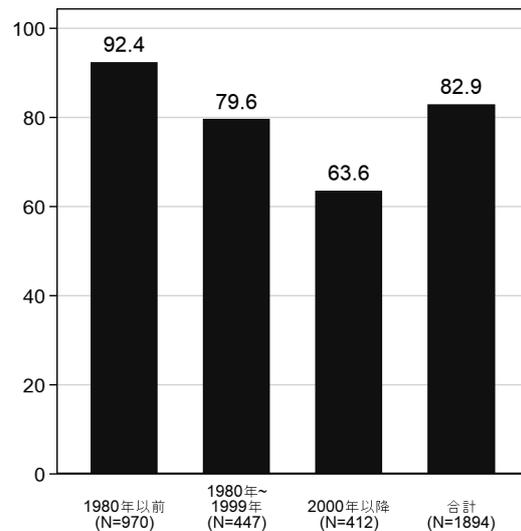


図2-1-1D 退職金制度の導入率
(創業年別、単位：%)

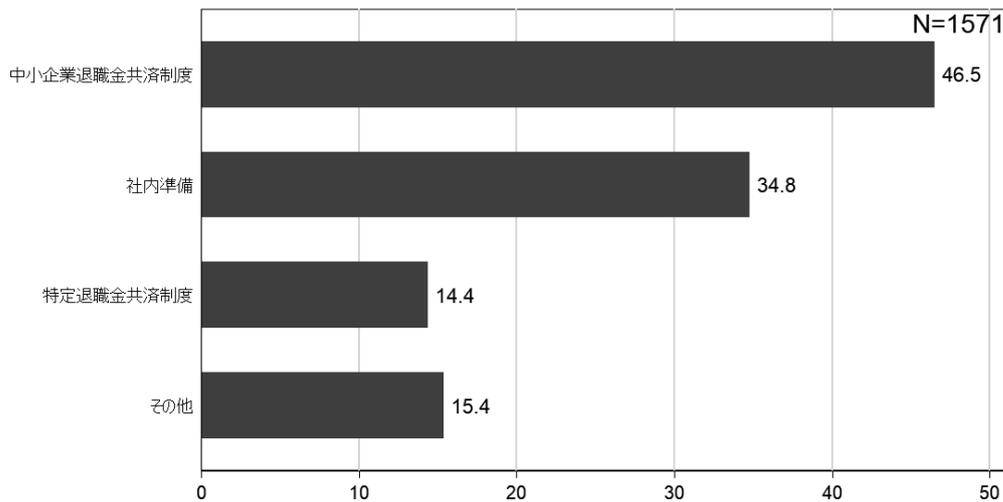


注：無回答を除く。

2. 退職金の支払い準備形態

退職金制度を導入している企業に対して退職金の支払い準備形態を尋ねたところ、「中小企業退職金共済制度」が最も多く 46.5%であった。次いで「社内準備」が 34.8%であった。(図表 2-1-2)

図表 2-1-2 退職金の支払い準備形態 (単位：%)

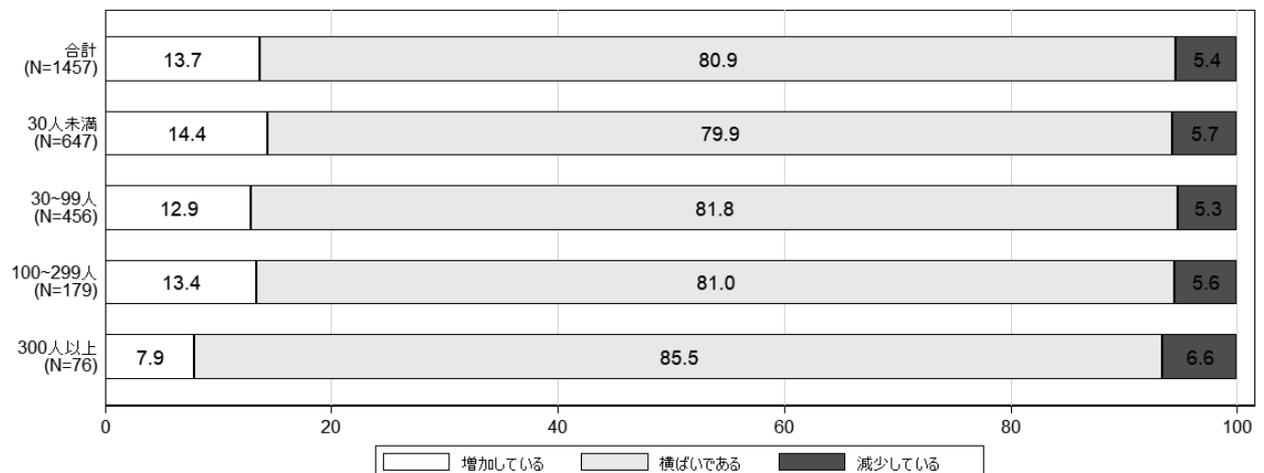


注：調査票では特段複数回答可とせず尋ねたが、複数を選択する回答が多かったため複数回答として集計している。

3. 退職金の支給額の変化

退職金制度を導入していると回答した企業に対して、ここ 5 年間の退職金支給額の変化を尋ねたところ、「横ばいである」が最も多く 80.9%であった。次いで「増加している」が 13.7%であった。(図表 2-1-3)

図表 2-1-3 ここ 5 年間の退職金支給額の変化 (単位：%)

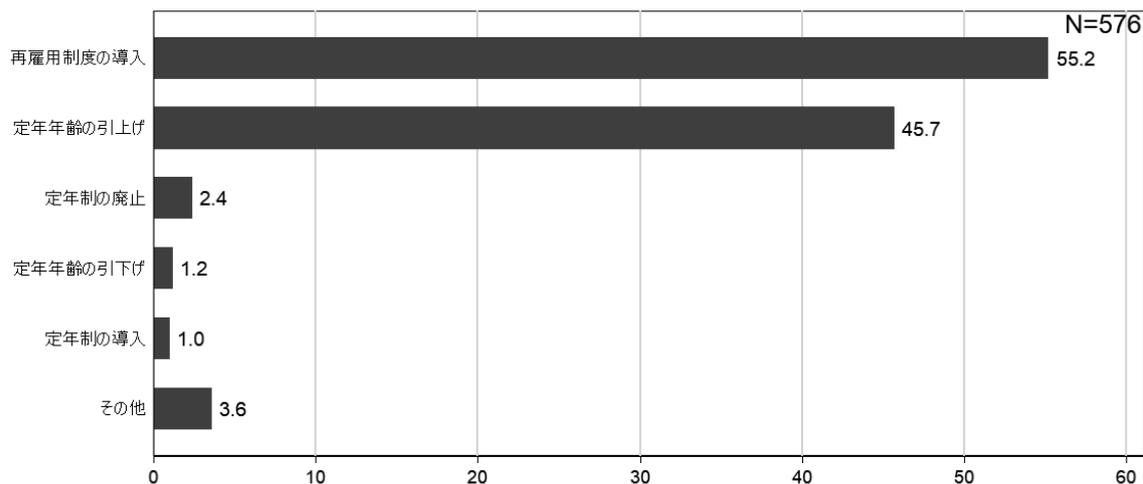


注：無回答を除く。

4. 定年制度

定年制度の導入状況について尋ねたところ、「導入している」と回答した企業は 86.8%、「導入していない」と回答した企業は 13.2%であった。過去 5 年間に定年制度に関する変更があったかを尋ねたところ、「変更があった」が 31.5%、「変更はなかった」が 68.5%であった。定年制度の変更があった企業に対して、どのような変更を行ったかを複数回答で尋ねたところ、「再雇用制度の導入」が最も多く 55.2%であった（図表 2-1-4）。

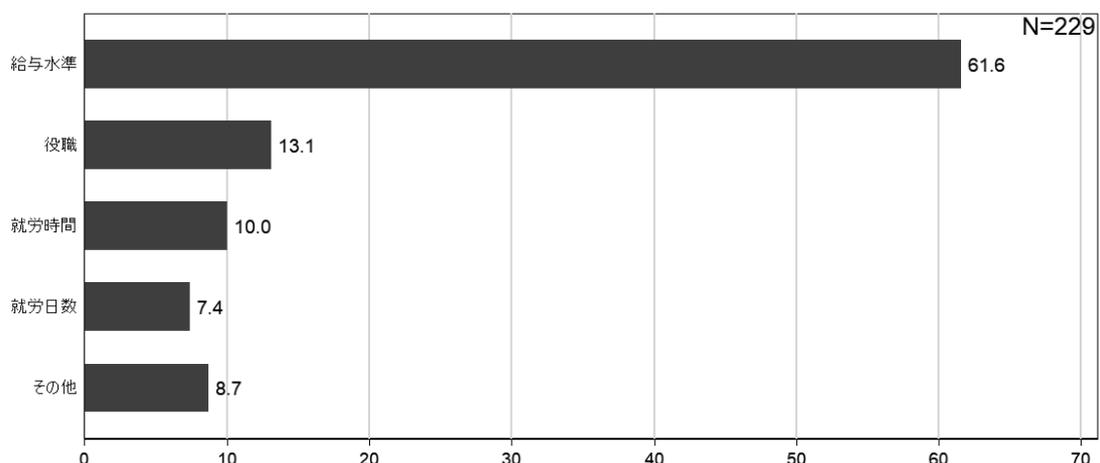
図表 2-1-4 過去 5 年間にを行った定年制度に関する変更（複数回答、単位：％）



5. 旧定年年齢の前後での労働条件の変化

過去 5 年間に「定年年齢の引上げ」か「定年制の廃止」を行っており、かつ退職金制度を導入している企業に対して、旧定年年齢の前後での労働条件に変化があるものを複数回答で尋ねたところ、「給与水準」が最も多く 61.6%であった。次いで「役職」が 13.1%であった。（図表 2-1-5）

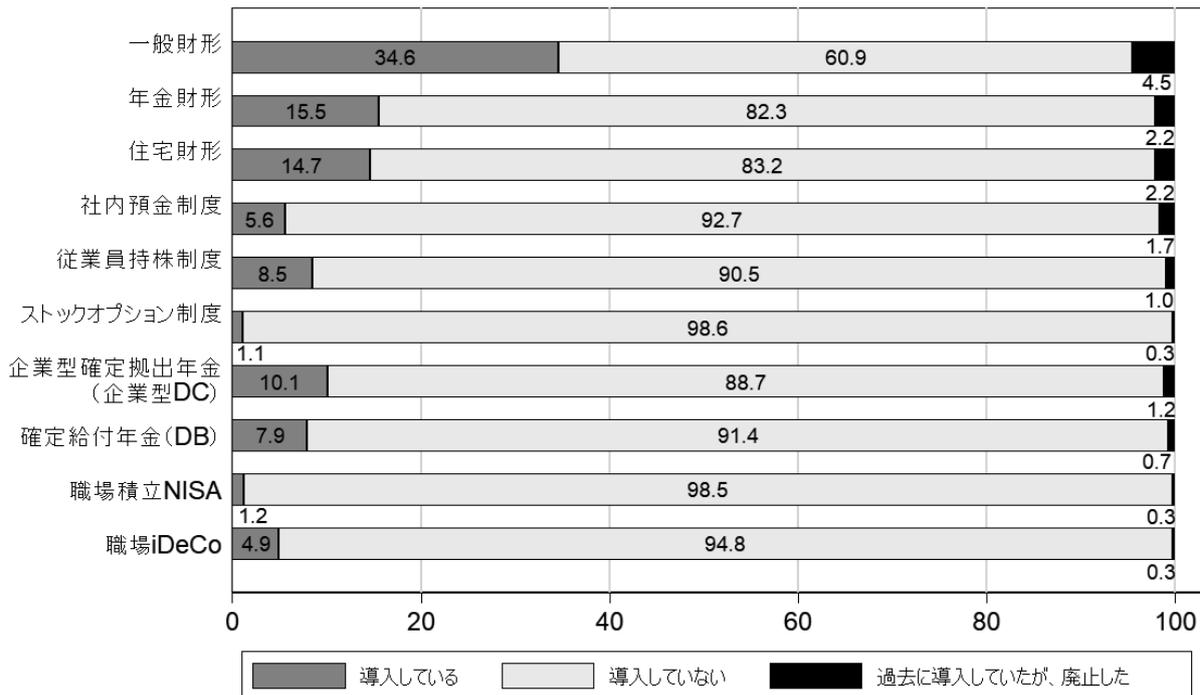
図表 2-1-5 旧定年年齢前の労働条件と比較して変化があるもの（複数回答、単位：％）



6. 従業員の資産形成に対する支援の状況

従業員の資産形成を支援する各制度の導入状況を尋ねたところ、「一般財形」「年金財形」「住宅財形」を導入している企業の割合はそれぞれ 34.6%、15.5%、14.7%であった。その他の制度では、「企業型確定拠出年金（企業型 DC）」が最も高く 10.1%であった。次いで「従業員持株制度」が 8.5%であった。（図表 2-1-6）

図表 2-1-6 従業員の資産形成を支援する制度の導入状況（単位：％）



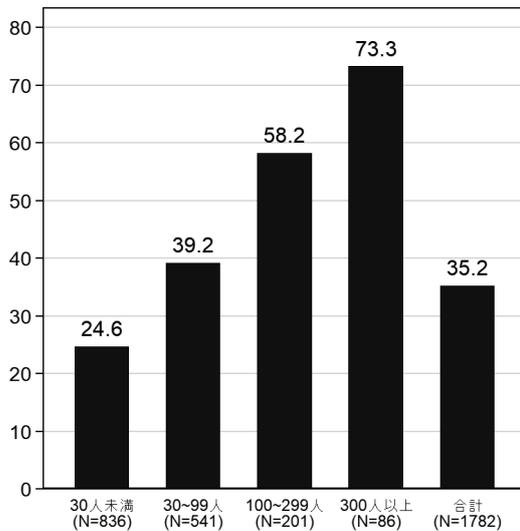
注：無回答を除く。無回答を含めた場合の N は、いずれの制度も N=1898。無回答を除いた場合の N は、それぞれ一般財形 (N=1779)、年金財形 (N=1711)、住宅財形 (N=1706)、社内預金制度 (N=1696)、従業員持株制度 (N=1693)、ストックオプション制度 (N=1683)、企業型確定拠出年金 (N=1697)、確定給付年金 (N=1691)、職場積立 NISA (N=1683)、職場 iDeCo (N=1687)。

7. 財形貯蓄制度の導入状況

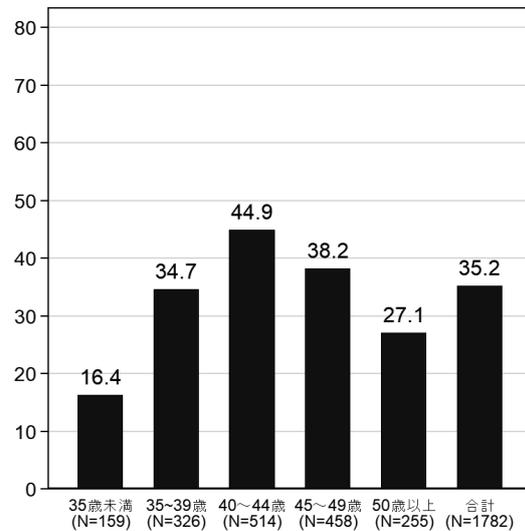
一般財形、年金財形、住宅財形の各財形貯蓄制度のうち、いずれか一つでも導入している企業は全体の 35.2%であった。従業員規模別にみると、300 人以上の企業では 73.3%が導入している一方で、30 人未満の企業では 24.6%に留まるなど、従業員規模が大きいほど導入が進んでいる状況にあった。（図表 2-1-7A）

正規雇用従業員の平均年齢別にみると、40 代前半の企業において導入が最も進んでいる状況であった（図表 2-1-7B）。正規雇用従業員の離職率別にみると、離職率が 20%を超える企業での導入は 15.0%に留まっているが、離職率が 10%未満の企業では 38.8%が導入しており、離職率が低い企業ほど導入が進んでいる状況にあった（図表 2-1-7C）。創業年別にみると、2000 年以降の企業での導入は 14.2%に留まっている一方で、1980 年以前の企業では 47.3%が導入しており、創業年が古い企業ほど導入が進んでいる状況にあった（図表 2-1-7D）。

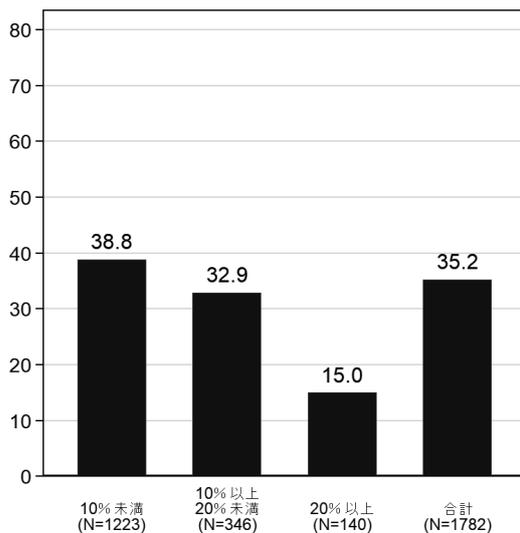
図表 2-1-7A 財形貯蓄制度の導入率
(従業員規模別、単位：%)



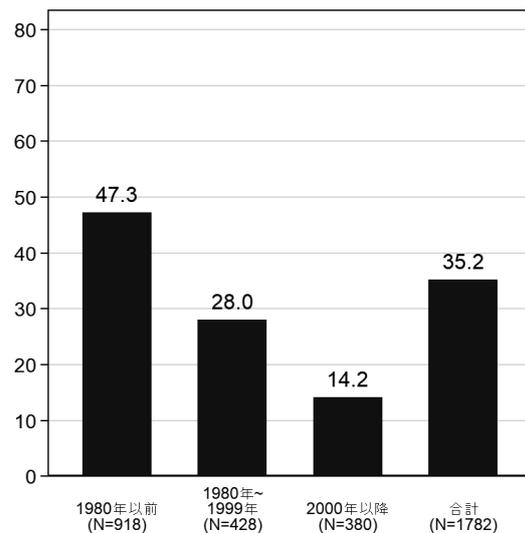
図表 2-1-7B 財形貯蓄制度の導入率
(正規雇用従業員の平均年齢別、単位：%)



図表 2-1-7C 財形貯蓄制度の導入率
(正規雇用従業員の離職率別、単位：%)



図表 2-1-7D 財形貯蓄制度の導入率
(創業年別、単位：%)

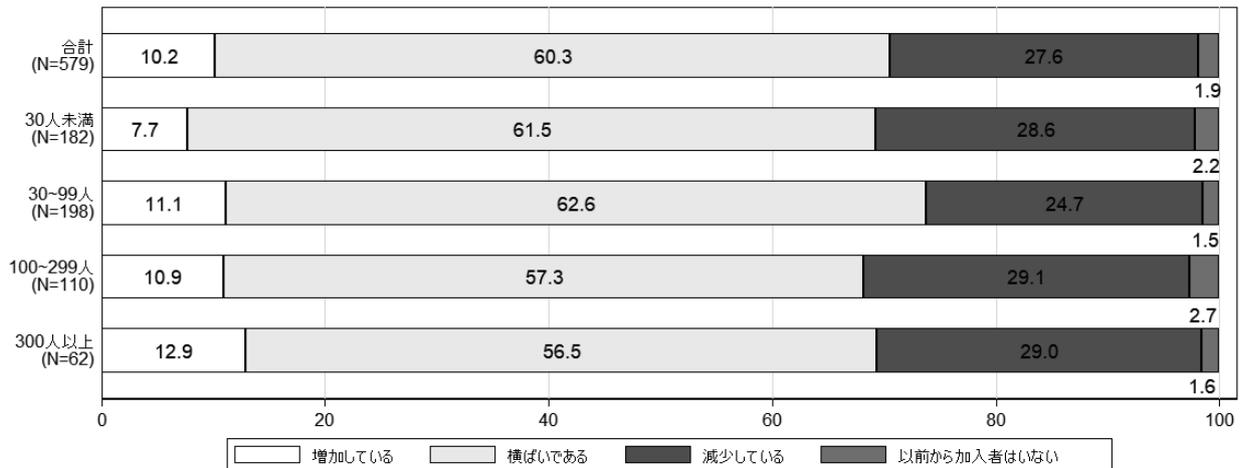


注：無回答を除く。

8. 従業員の加入件数の増減

いずれかの財形貯蓄制度を導入している企業に対して、従業員の加入件数が5年前と比較してどのように変化しているかを尋ねたところ、「横ばいである」が最も多く60.3%であった。次いで「減少している」が27.6%、「増加している」が10.2%の順であった。(図表 2-1-8)

図表 2-1-8 5年前と比較しての、財形貯蓄制度への従業員の加入件数の変化（単位：％）

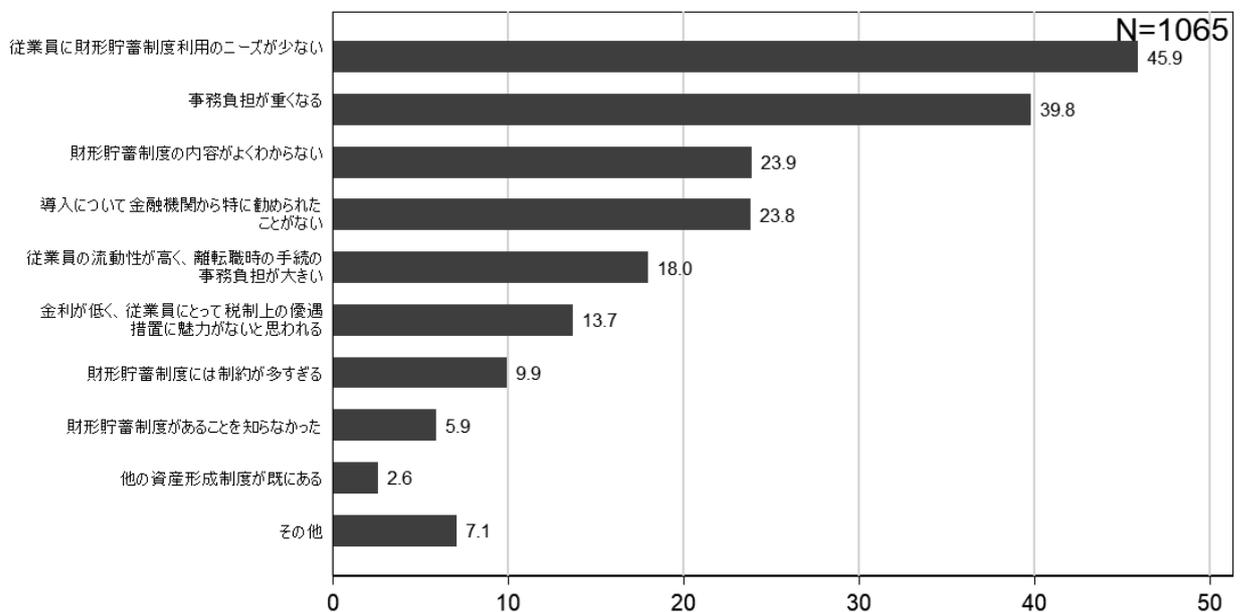


注：無回答を除く。

9. 財形貯蓄制度を導入していない理由

いずれの財形貯蓄制度も導入していない企業に対して、その理由を複数回答で尋ねたところ、最も多い回答は「従業員に財形貯蓄制度利用のニーズが少ない」で45.9%であった。次いで「事務負担が重くなる」が39.8%、「財形貯蓄制度の内容がよくわからない」が23.9%であった。（図表 2-1-9）

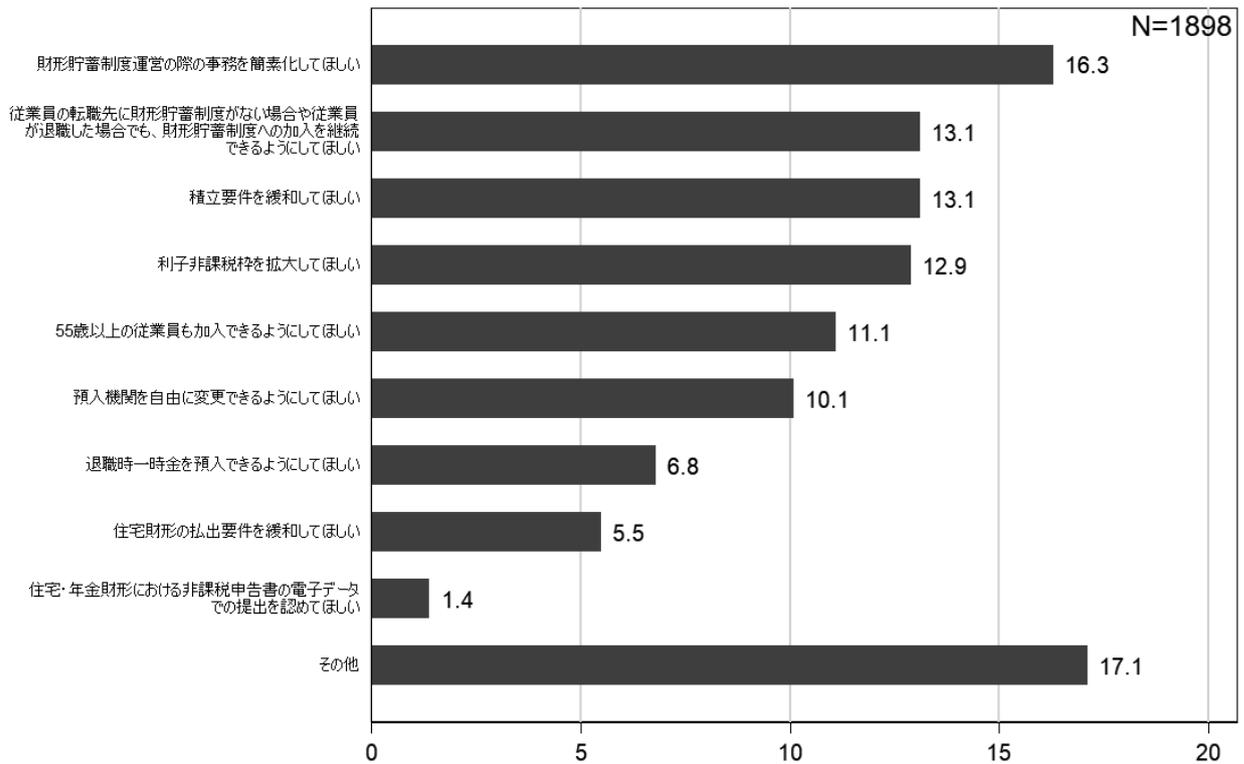
図表 2-1-9 財形貯蓄制度を導入していない理由（複数回答、単位：％）



10. 財形貯蓄制度への要望

財形貯蓄制度への要望を複数回答で尋ねたところ、「その他」という回答を除くと最も多い回答は「財形貯蓄制度運営の際の事務を簡素化してほしい」で16.3%であった（図表 2-1-10）。

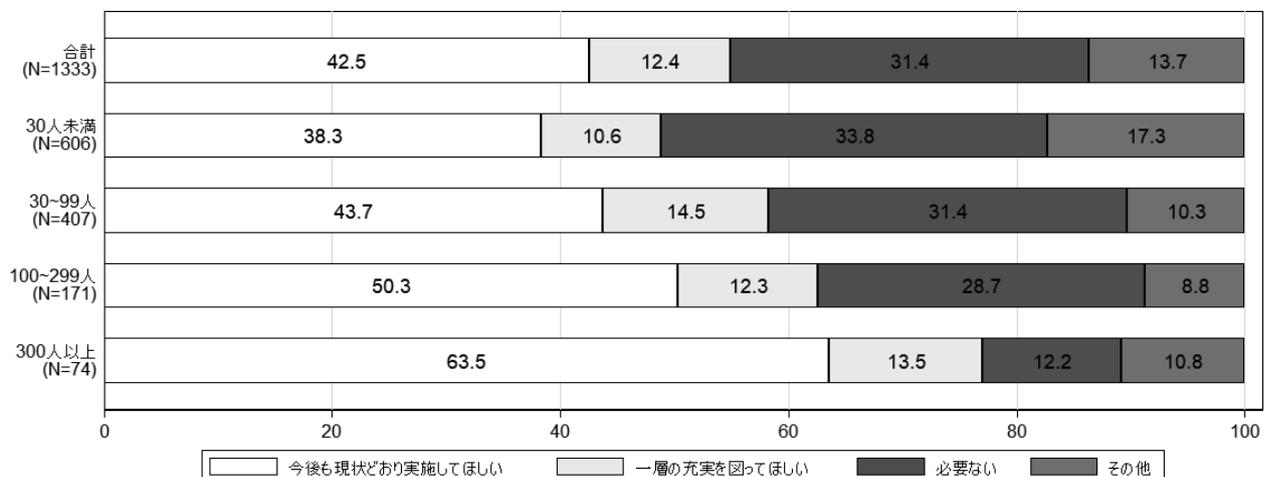
図表 2-1-10 財形貯蓄制度への要望（5つまでの複数回答、単位：％）



11. 財形貯蓄制度の長期的な方向性についての意見

財形貯蓄制度の長期的な方向性について意見を尋ねたところ、「今後も現状どおり実施してほしい」が最も多く 42.5%であった。次いで「必要ない」が 31.4%、「その他」が 13.7%、「一層の充実を図ってほしい」が 12.4%の順であった。従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど「今後も現状どおり実施してほしい」とする割合が高くなっていった。(図表 2-1-11)

図表 2-1-11 財形貯蓄制度の長期的な方向性への意見（単位：％）



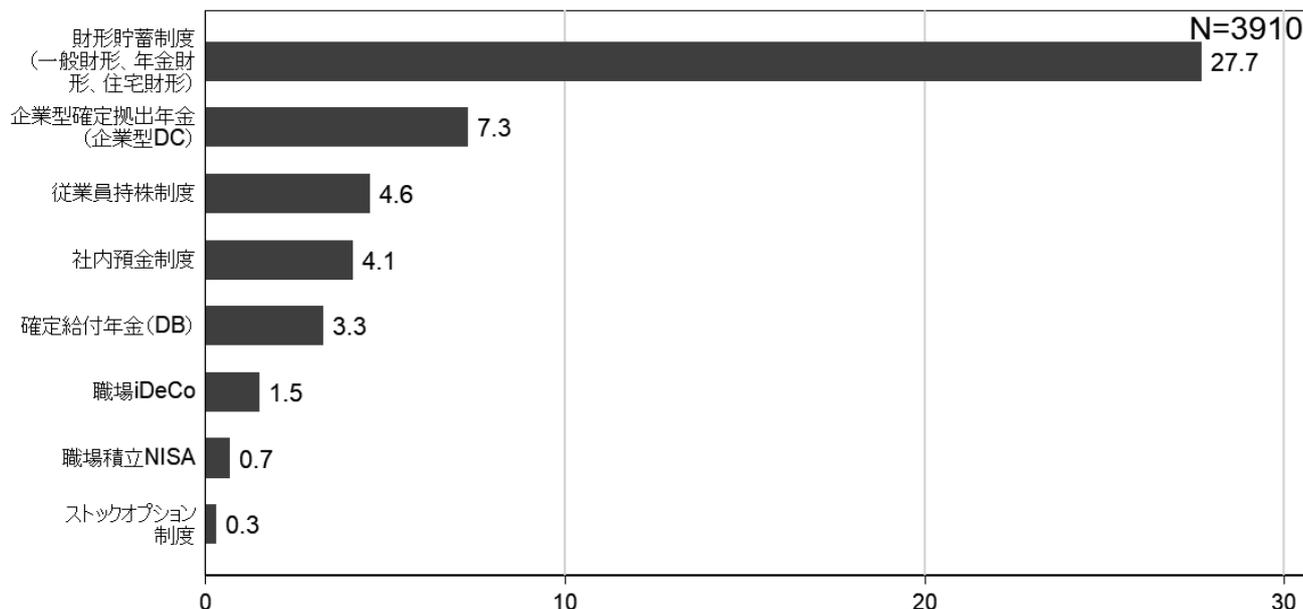
注：無回答を除く。

第2節 従業員調査の結果概要

1. 勤め先の資産形成制度の利用状況

勤め先の資産形成制度について、利用したことがある制度を複数回答で尋ねたところ、「財形貯蓄制度（一般財形、年金財形、住宅財形）」が最も多く 27.7%であった。次いで「企業型確定拠出年金（企業型 DC）」が 7.3%であった。（図表 2-2-1）

図表 2-2-1 利用したことがある勤め先の資産形成制度（複数回答、単位：%）



2. 財形貯蓄制度の利用状況（正規雇用社員）

財形貯蓄制度の利用状況を就業形態別にみると、正規雇用社員では 28.0%が利用したことがあると回答した¹（図表 2-2-2）。正規雇用社員の財形貯蓄制度の利用状況について、現在の勤務先の従業員規模別にみると、30人未満の企業で働く人では 23.8%に留まっているが、30～99人では 26.9%、100～299人では 34.6%、300人以上では 42.3%と、従業員規模の大きい企業で勤務する人ほど利用経験が高い傾向にあった（図表 2-2-3A）。年収別にみると、特に 400万円未満において利用経験が低かった（図表 2-2-3B）。

図表 2-2-2 就業形態別の財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合

就業形態	人数 (N)	割合 (%)
正規雇用社員	3497	28.0%
嘱託社員 (再雇用者)	89	43.8%
その他	324	19.4%

注：表中の「その他」は就業形態を尋ねる設問において、「契約社員」、「パートタイム・アルバイト」、「その他」と回答した者および無回答であった者である。

¹ 以降の図表ではすべて、対象を正規雇用社員に限定している。

図 2-2-3A 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合（従業員規模別、単位：％）

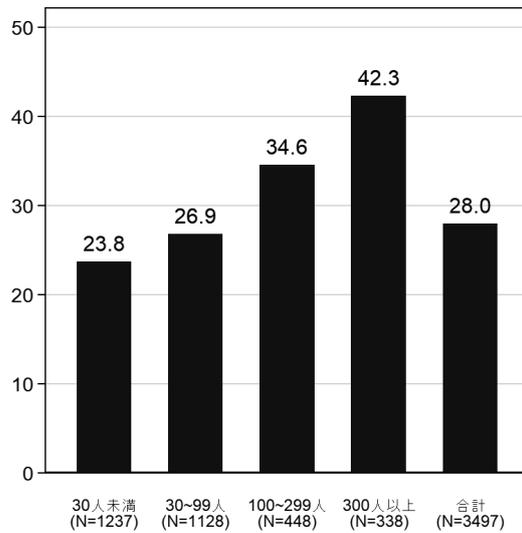
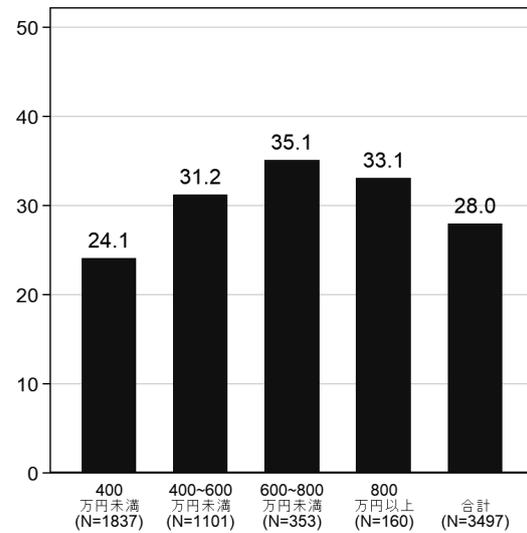


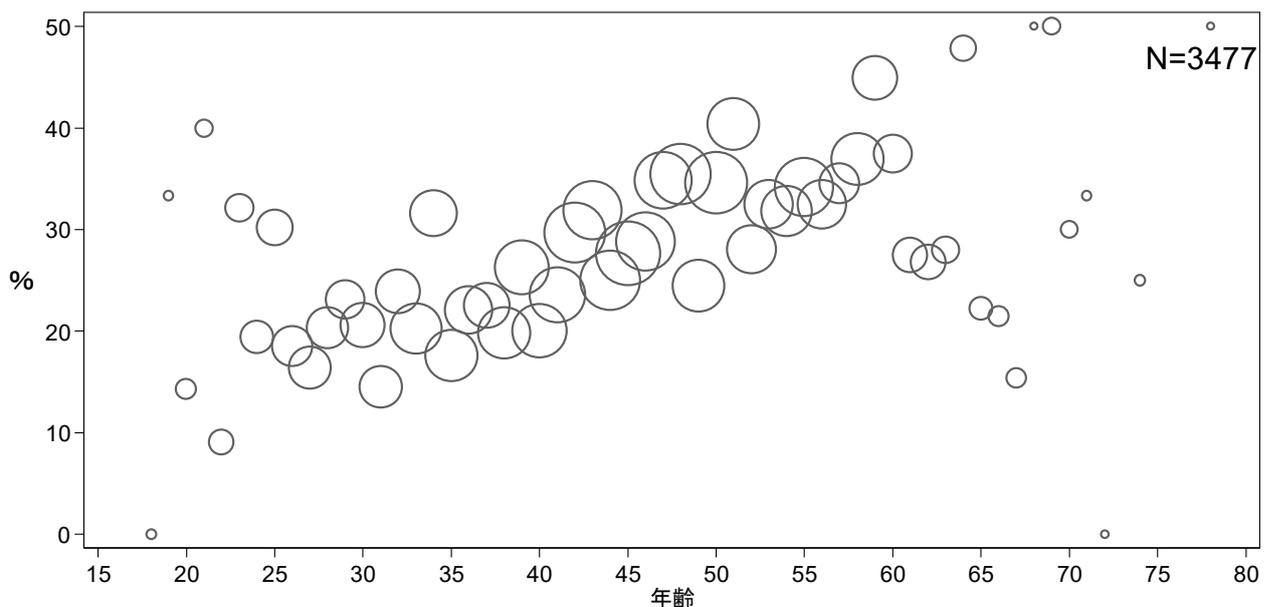
図 2-2-3B 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合（年収別、単位：％）



注：図 2-2-3A の各区分は、企業調査で回答があった従業員規模を示している。

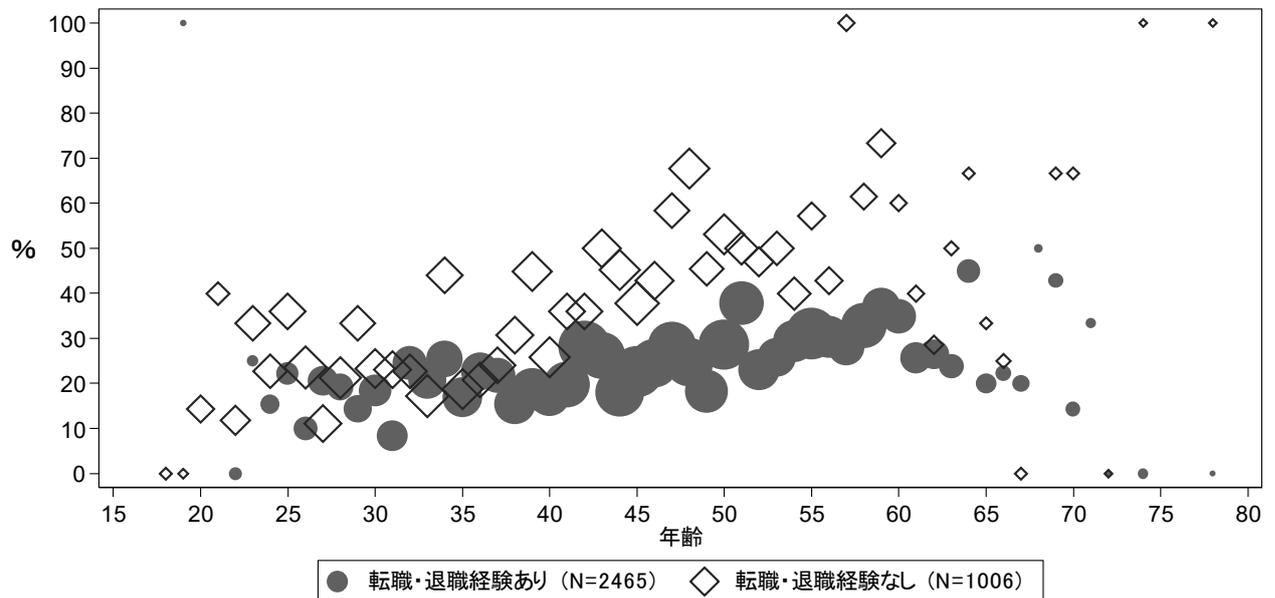
年齢別にみると、40歳未満では明確な傾向はみられなかったが、40歳から60歳にかけては高齢なほど利用したことがある人の割合が高い傾向にあった（図表 2-2-4）。年齢による利用状況の差異を、更に退職・転職経験の有無によって区分して比較すると、35歳頃までは両者に明確な差異はみられなかったが、35歳以降では退職・転職経験がある人ほど利用経験が低い傾向にあった（図表 2-2-5）。

図表 2-2-4 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合（年齢別）



注：図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-2-5 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合
(年齢別および転職・退職経験の有無別)

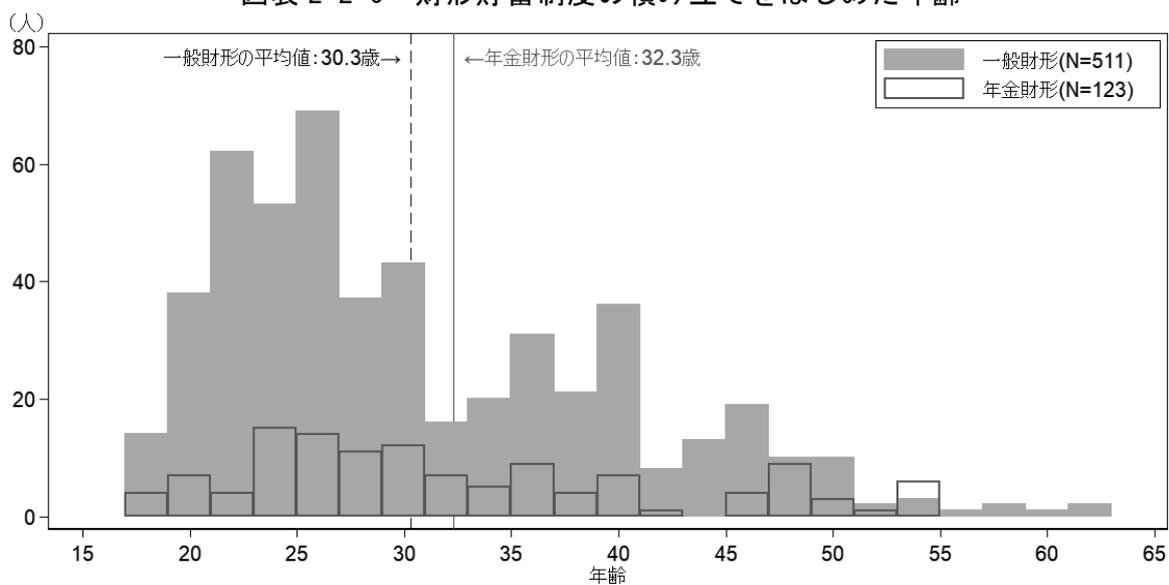


注：図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。

3. 財形貯蓄制度での積み立てをはじめた年齢（正規雇用社員）

財形貯蓄制度を利用したことがある正規雇用社員に対して、積み立てをはじめた年齢を尋ねたところ、平均値はそれぞれ一般財形が 30.3 歳、年金財形が 32.3 歳、住宅財形が 31.3 歳であった。一般財形では 20 代ではじめる者が多かった。年金財形では加入年齢要件である 55 歳直前まで加入する者がみられ、ばらつきが大きかった。(図表 2-2-6)

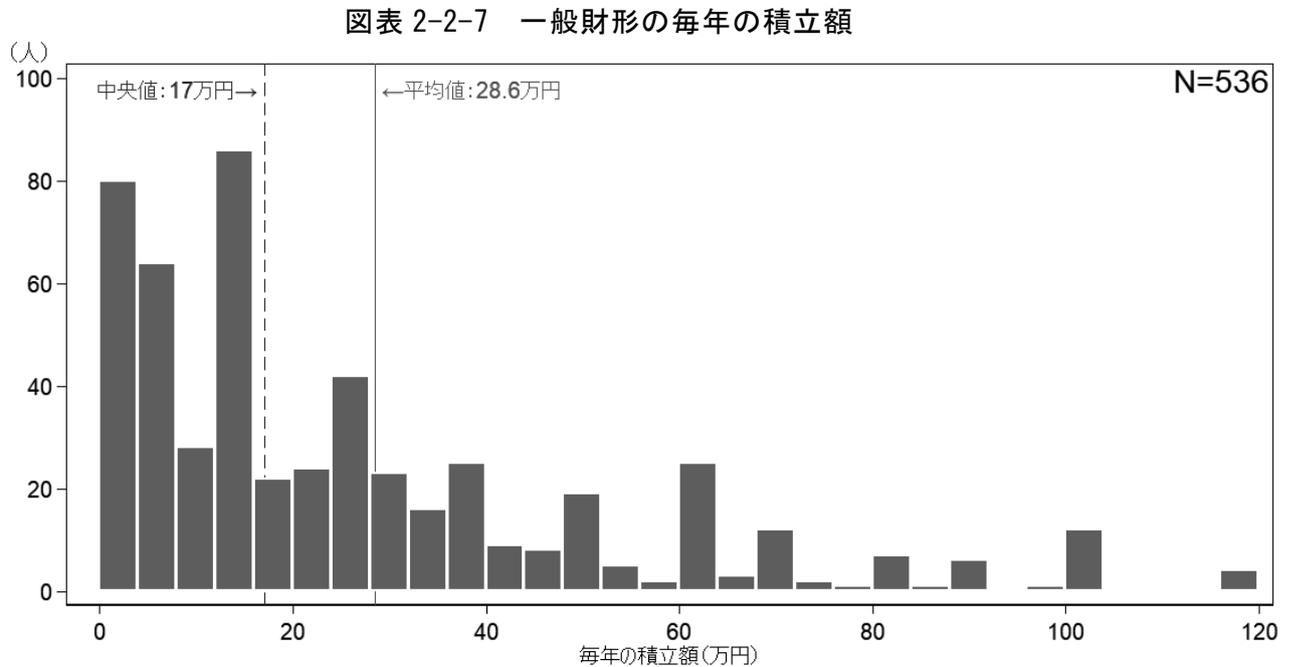
図表 2-2-6 財形貯蓄制度の積み立てをはじめた年齢



注：住宅財形についても同様の設問によって尋ねたが、回答が少なかった (N=29) ため掲載してしない。

4. 財形貯蓄制度の毎年の積立額（一般財形、正規雇用社員）

一般財形を利用している正規雇用社員に対して、一般財形での毎年の積立額を尋ねたところ、平均値が 28.6 万円、中央値が 17 万円であった（図表 2-2-7）。

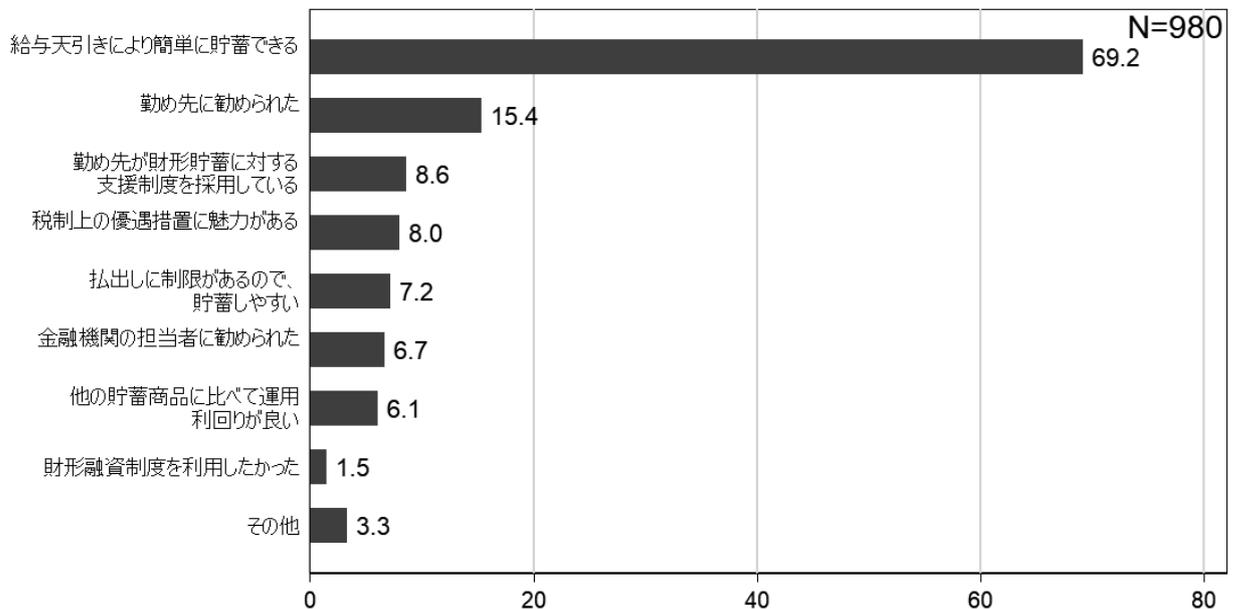


注：120 万円を超える 9 件の回答は図中の棒グラフから除外しているが、平均値・中央値の算出には含めている。年金財形、住宅財形についても同様の設問によって尋ねたが、回答が少なかった（それぞれ N=121、N=24）ため掲載してしない。

5. 財形貯蓄制度を利用している（利用していた）理由（正規雇用社員）

財形貯蓄制度を利用したことがある正規雇用社員に対して、財形貯蓄制度を利用している（利用していた）理由を複数回答で尋ねたところ、「給与天引きにより簡単に貯蓄できる」が最も多く 69.2%であった。次いで「勤め先に勧められた」が 15.4%であった。（図表 2-2-8）

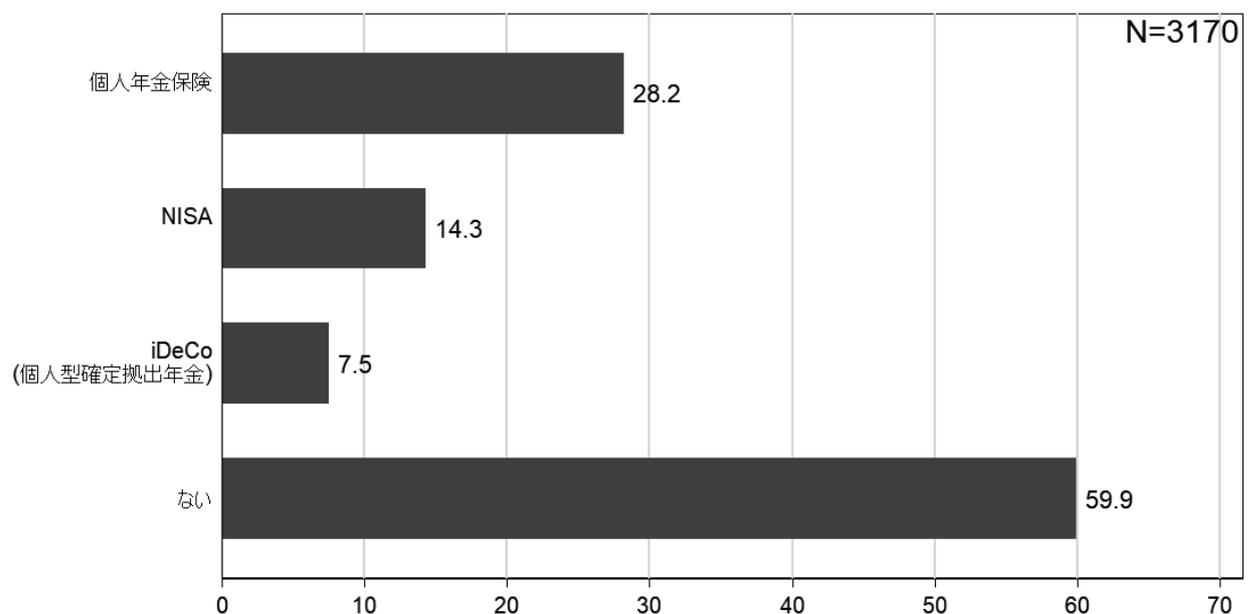
図表 2-2-8 財形貯蓄制度を利用している（利用していた）理由（複数回答、単位：％）



6. 他の税制上の優遇がある制度の利用状況（正規雇用社員）

税制上の優遇がある「個人年金保険」、「NISA」、「iDeCo（個人型確定拠出年金）」の中で、利用している制度を複数回答で尋ねたところ、「ない」という回答が最も多く 59.9%であった。次いで「個人年金保険」が 28.2%であった。（図表 2-2-9）

図表 2-2-9 税制上の優遇がある制度の利用状況（複数回答、単位：％）

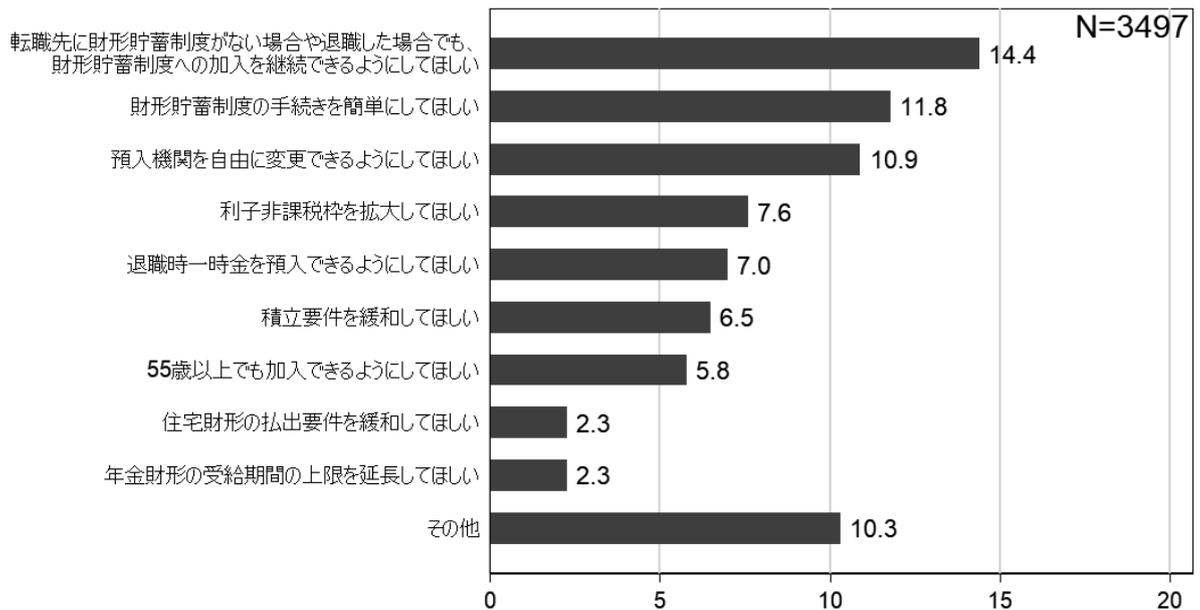


注：無回答を除く。NISA は選択肢「NISA」、「つみたて NISA」、「ジュニア NISA」のいずれか一つでも選択した者の合計である。

7. 財形貯蓄制度への要望（正規雇用社員）

財形貯蓄制度への要望を複数回答で尋ねたところ、「転職先に財形貯蓄制度がない場合や退職した場合でも、財形貯蓄制度への加入を継続できるようにしてほしい」が最も多く14.4%であった（図表 2-2-10）。

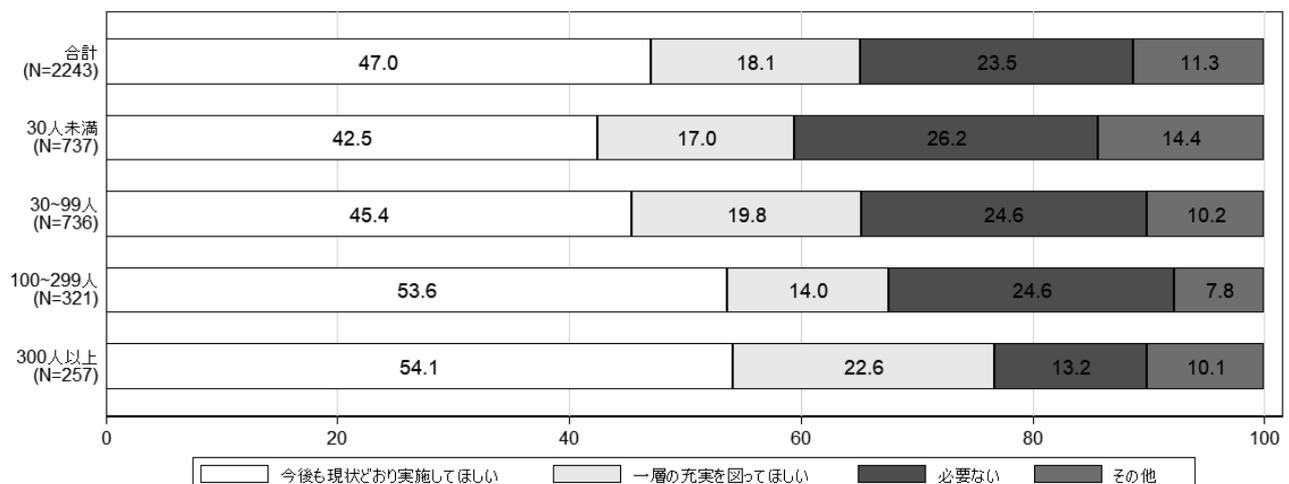
図表 2-2-10 財形貯蓄制度への要望（複数回答、単位：％）



8. 財形貯蓄制度の長期的な方向性についての意見（正規雇用社員）

財形貯蓄制度の長期的な方向性への意見を尋ねたところ、「今後も現状通り実施してほしい」が最も多く47.0%であった（図表 2-2-11）。

図表 2-2-11 財形貯蓄制度の長期的な方向性への意見（単位：％）



注：無回答を除く。グラフ左端に記載の各区分は、企業調査で回答があった従業員規模を示している。

