

2024.11.22

「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」による
「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査
(2024年8月調査)(基本集計)」
初期分析

アセットマネジメントOne

未来をはぐくむ研究所

(協力) ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社



投資の力で未来をはぐくむ

「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査)(基本集計)」は、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構の「資産形成を社会実装するための長期研究チーム」が行った調査です。

アセットマネジメントOne 未来をはぐくむ研究所はこの長期研究チームに参画しており、今回の調査内容を一般の方々にわかりやすくお伝えする趣旨から、ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社の協力を得て初期分析を作成しました。

【今回の調査の趣旨及び目的】

- ・資産形成に関する金融経済教育の機会を提供する場として、「職域」に着目し、企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者および個人型確定拠出年金(iDeCo)の加入者を調査対象としました。
- ・それぞれの制度の加入者の資産形成に対する意識と行動の現状や違いを明らかにすることを通じて、資産形成のあり方、さらには現行の資産形成に係る金融経済教育をどのように改善すれば将来の行動変容につながる可能性があるのかを考えました。
- ・アメリカは日本よりもDCが普及していることから、アメリカの先行研究との比較可能な設問を取り入れ、日米における資産形成に対する意識と行動の違いを明らかにしたいと考えました。

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構(東京都港区、理事長高山憲之)が2024年3月に立ち上げました。資産形成に関する調査の実施、実践的な課題に関する研究・報告を継続的に行い、その成果を社会に発信・還元し、健全な投資文化の育成と浸透を通じ、国民の長期的な資産形成に向けた行動変容を促し、社会実装することへの貢献を目的とする研究チームです。

【研究チームメンバー】

(座長)	京都大学経営管理大学院特別教授 幸田 博人
(委員)	アセットマネジメントOne未来をはぐくむ研究所長 伊藤 雅子 明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任教授 沼田 優子 ゆうちょ財団貯蓄経済研究部主任研究員 宮下 恵子 相模女子大学人間社会学部教授 山口 由紀子 NEC企業年金基金企画グループマネージャー 横田 恵一
(事務局)	年金シニアプラン総合研究機構 専務理事 板谷 英彦 年金シニアプラン総合研究機構 審議役 仲津留 隆 年金シニアプラン総合研究機構 特任研究員 矢部 信 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員・参事 嶋津 基
(事務局・運営協力)	ティー・ロウ・プライス・ジャパン アセットマネジメントOne 未来をはぐくむ研究所

基本項目

家族構成、収入・年収、職業、勤め先の企業規模

I. 定年とリタイアメントプランニング（11項目）

定年、公的年金・退職給付制度の理解、**老後資金設計の行動・障害、アドバイザーの活用、情報源**、老後資産設計の会社のサポートなど

II. 確定拠出年金（企業型DC/iDeCo）（14項目）

事業主・加入者掛金、掛金額の水準、DC制度の認知度合い、投資教育の状況（継続教育、形式、評価、改善点など）、スイッチングなどの状況、**ツールの活用状況と評価**など

III. 資産形成・投資（12項目）

金融資産、投資の状況・考え方、iDeCoを始めたきっかけ、**経済的ストレスとストレス要因**、金融リテラシー、会社による金融経済教育の評価など

※赤字は日米比較がある調査項目

※上記調査項目のうち、主要項目について初期分析を実施

① 職域での資産形成・金融経済教育の重要性

- ・従業員の公的年金、退職金制度など退職後の資金計画(リタイアメントプランニング)の前提となる知識が不十分
- ・リタイアメントプランニングで会社からサポートされていないと考えている人が多数存在
- ・お金の問題は個人の事情やニーズ、意識が異なるためパーソナライズされたサポート(※)が必要
(※)一律の汎用的な研修ではなく、個別相談や個人の事情・関心に寄り添ったテーマ別の研修、各人の目標設定や達成度を確認できるツールなど

② 世代別などで資産形成・金融経済教育への関心と会社に対する期待が相違

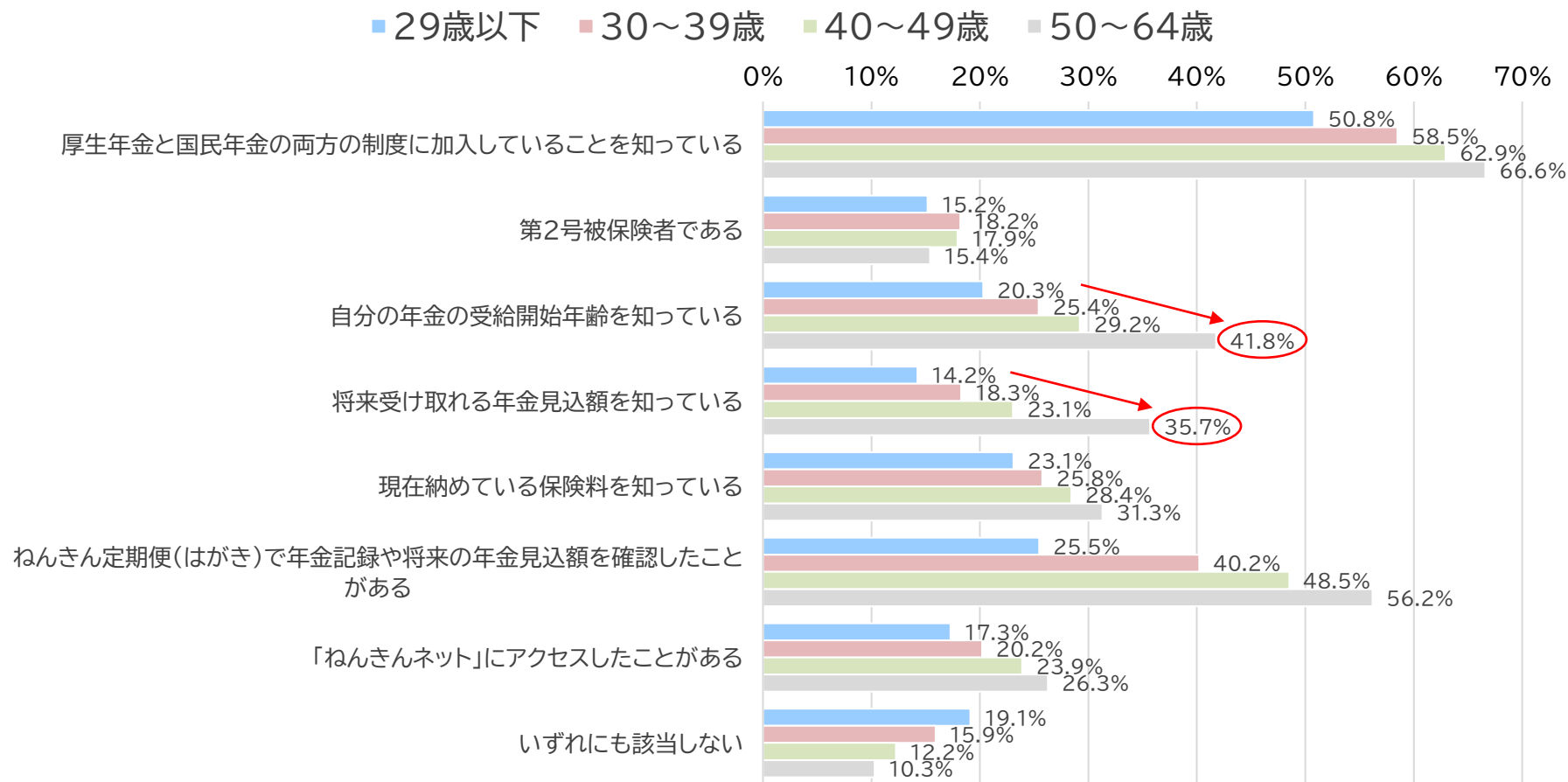
- ・若い世代の方が幅広い情報源を活用しており、資産形成・投資などに対する意識も高い傾向
- ・企業型DCに加えてiDeCoに加入している人は、資産形成・投資に対する意識が高い傾向
- ・若い世代の方が資産形成・金融経済教育について会社に対する期待が大きく、会社の取り組みがエンゲージメントやファイナンシャル・ウェルビーイング向上に一定の効果

③ 日米でリタイアメントプランニング、DC制度、会社の役割・信頼度に差

- ・DCの掛金についてアメリカでは事業主掛金を含めDCの掛金が十分と考えている人が40.4%である一方で、日本はその割合が17.4%にとどまっている
- ・アメリカではDC運営管理機関・会社の提供する情報やツールに対する信頼度が高い
- ・日本では会社のサポートより各種メディアなど自助努力による情報収集の比重が大きい

I .定年とリタイアメントプランニング

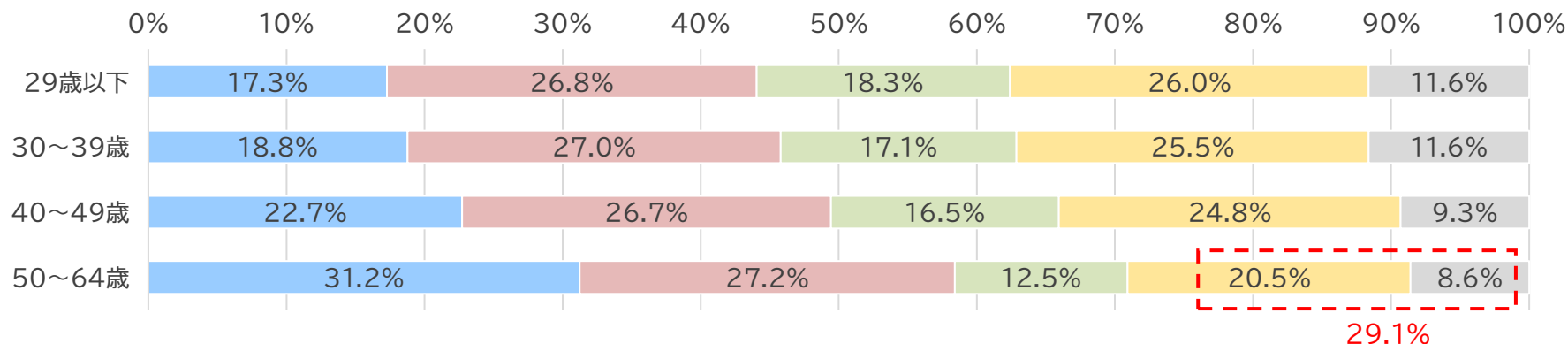
- リタイアメントプランの前提となる公的年金について、年代が高くなるほど理解している人は増えるが、50歳以上でも受給開始年齢を知っている人が41.8%、見込額を知っている人は35.7%と高くない



- 50代以上になると退職金制度を理解している人は増えるが、「どちらもあまり理解していない」「考えたことがない」人も合計で29.1%いる
- 退職金制度に占める企業型DCの割合を知っている人は33.7%にとどまる

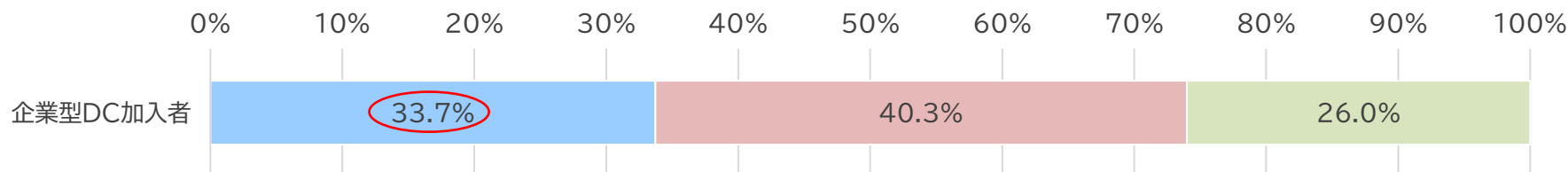
退職金制度の理解度

- 退職金の制度および金額について把握している
- 金額のイメージは持っている
- 考えたことがない
- 詳しくは知らないが、制度および金額の概要を理解している
- どちらもあまり理解していない

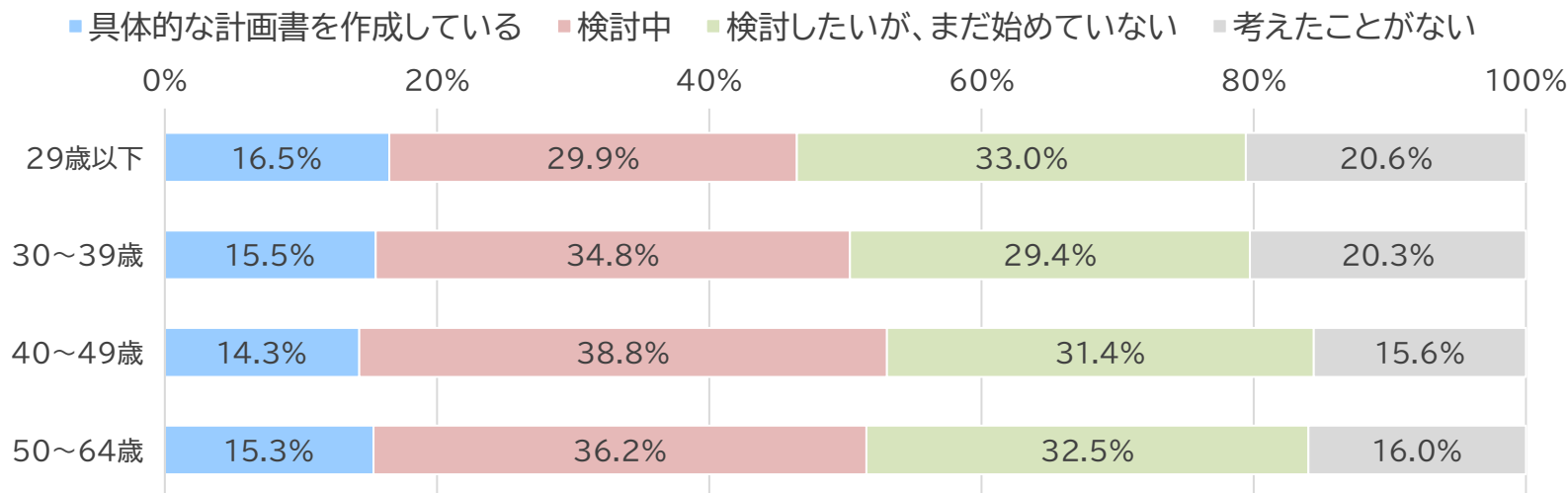
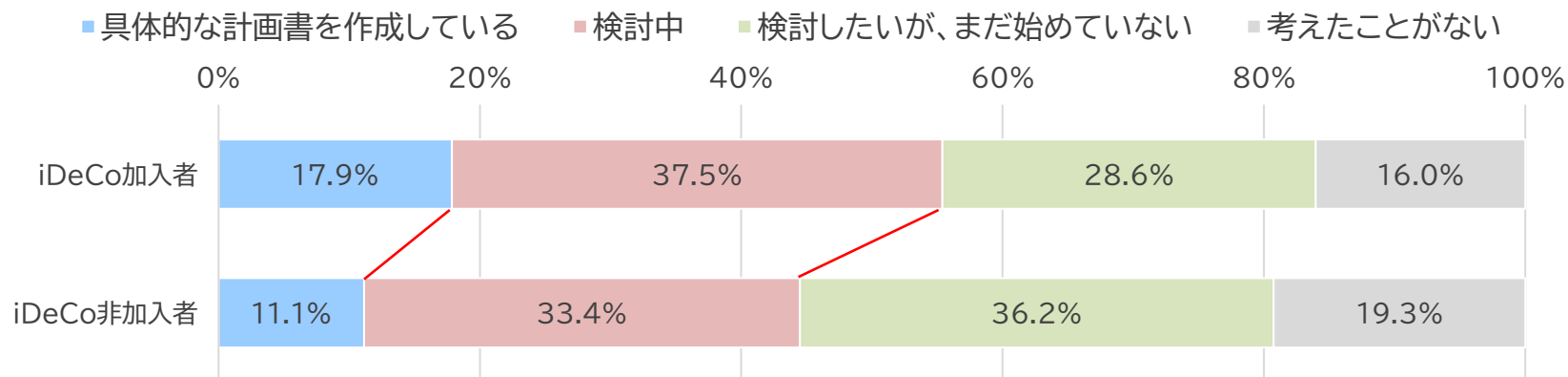


退職金制度に占める企業型DCの割合の理解度

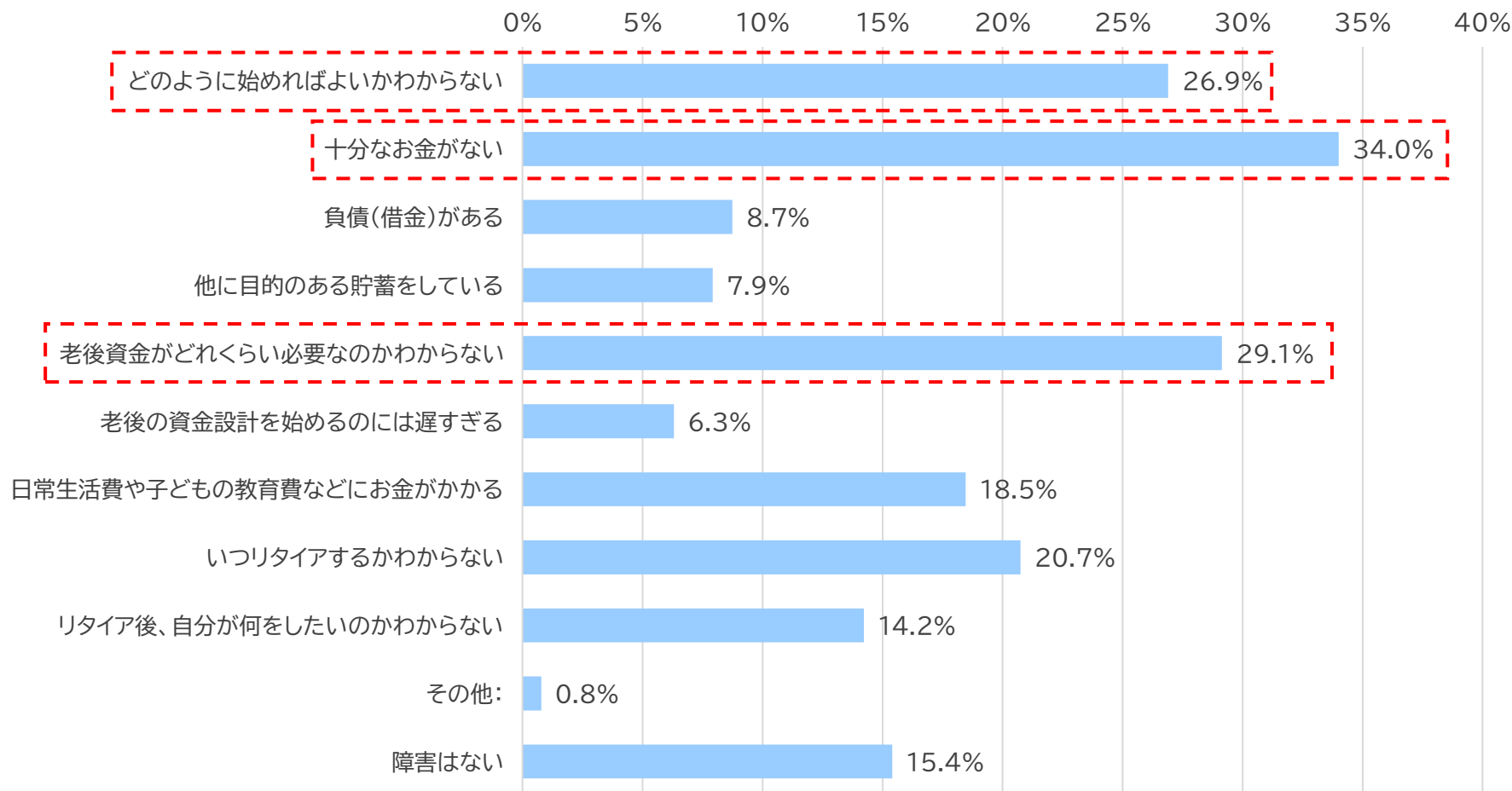
- 知っている
- ぼんやりとしかわからない
- 考えたことがない



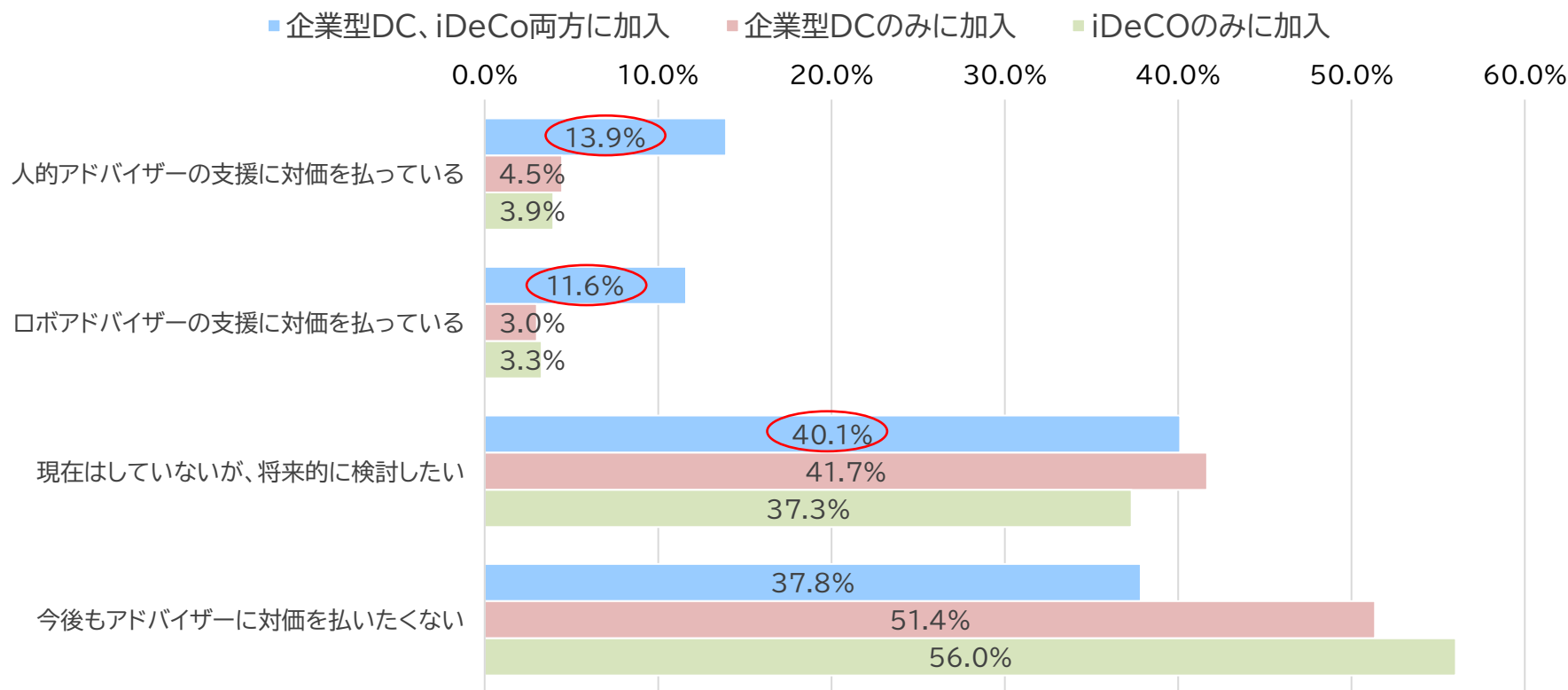
- iDeCo加入者(300名未満の企業に勤めている人が約5割)の方が非加入者より「具体的な計画書を作成している」・「検討中」の割合が高い(意識が高い)
- 年代間では老後の資金設計の行動の状況にあまり大きな差は見られない



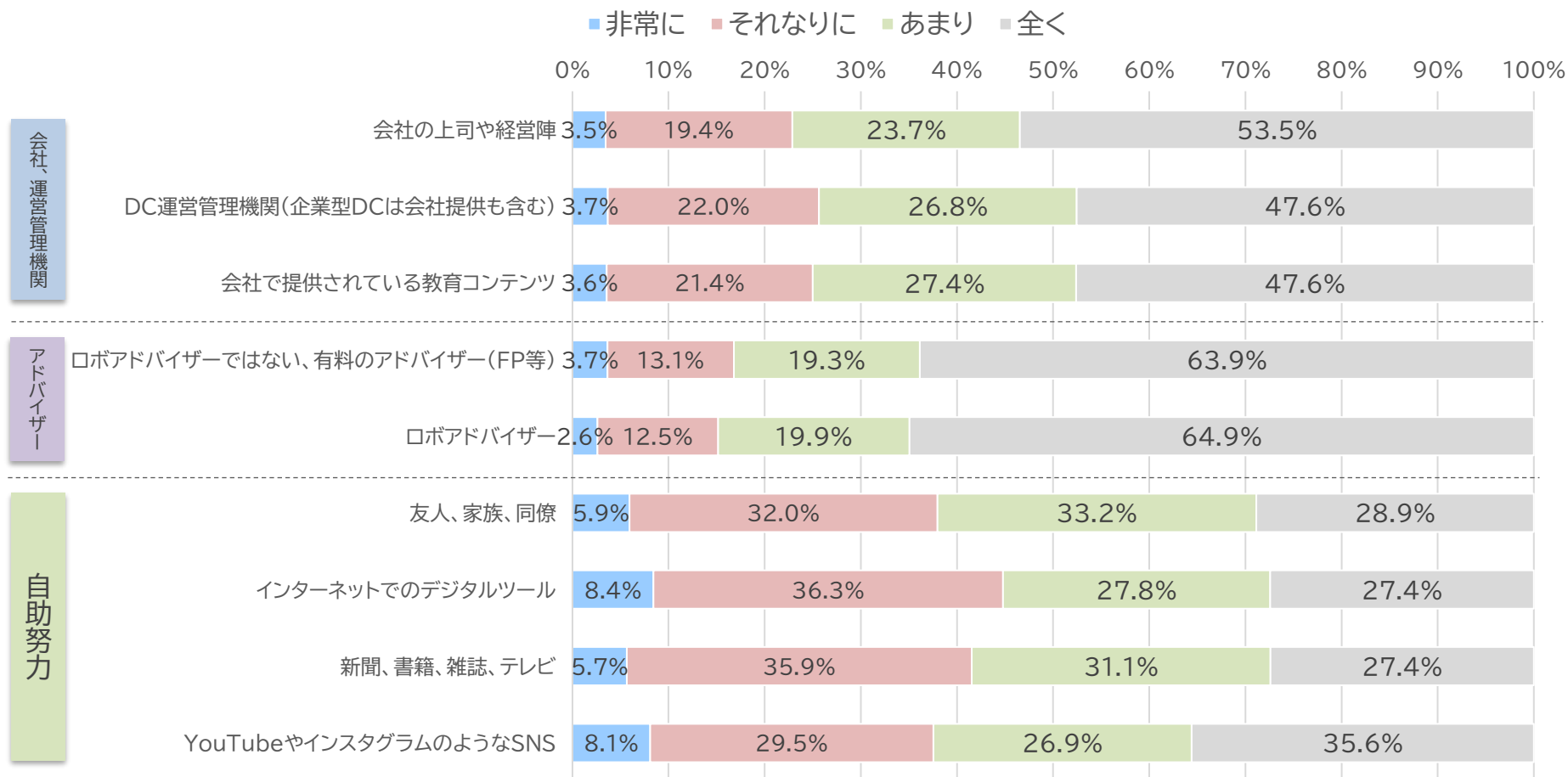
- 「十分なお金がない」、「老後資金がどれくらい必要なかわからない」、「どのように始めればよいかわからない」が主な悩みになっている



- 対価を払ってアドバイザーの支援を受ける人は少数
- 企業型DC、iDeCoの両方に加入している人(≡資産形成を積極的に行っている人)は、現状アドバイザーを使っている人が相対的に多く、アドバイザーに対価を払うことに抵抗感のある人も少ない

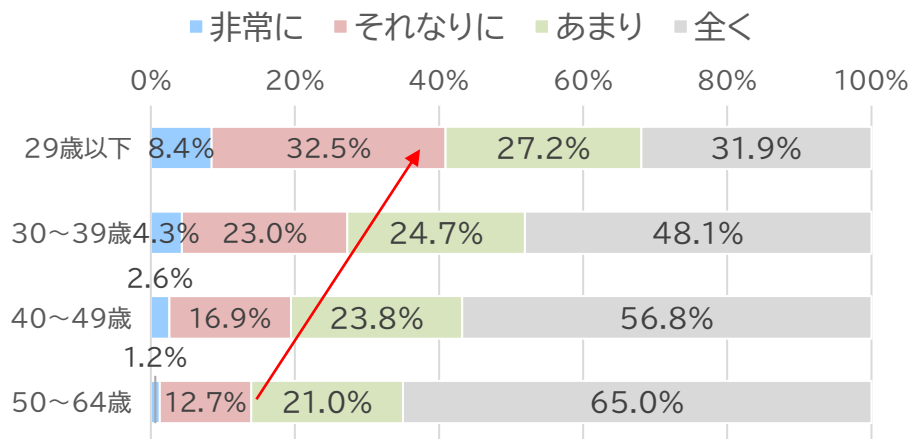


- 会社やDC運営管理機関からの情報を活用している人は少ない
- アドバイザーを活用している人は2割に満たず極めて少ない
- インターネットや各種メディアを利用して個人で情報を収集している人が多い

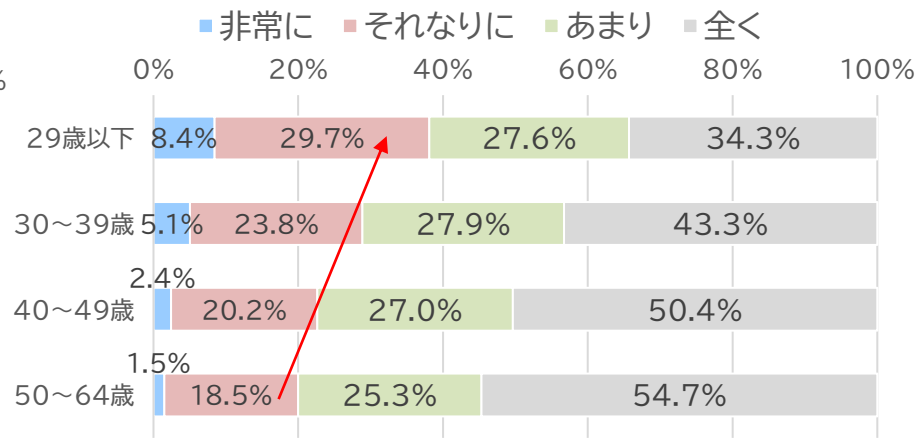


- 若手層の方が会社(上司などを含む)やDC運営管理機関の情報を活用している

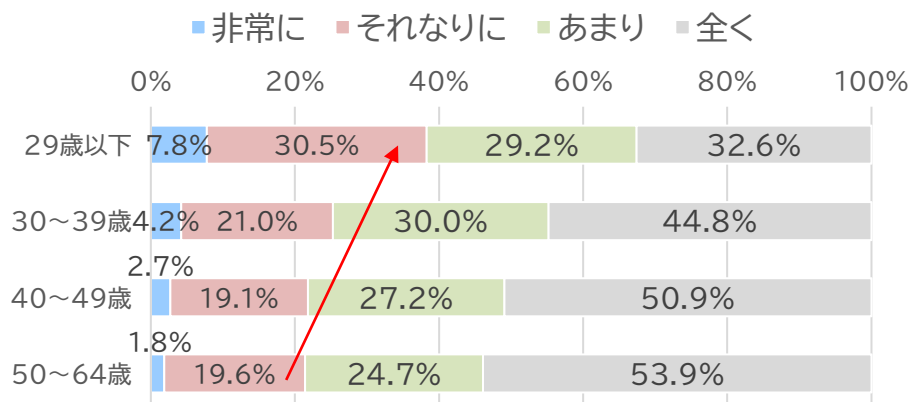
会社の上司や経営陣



DC運営管理機関(会社提供も含む)



会社で提供されている教育コンテンツ

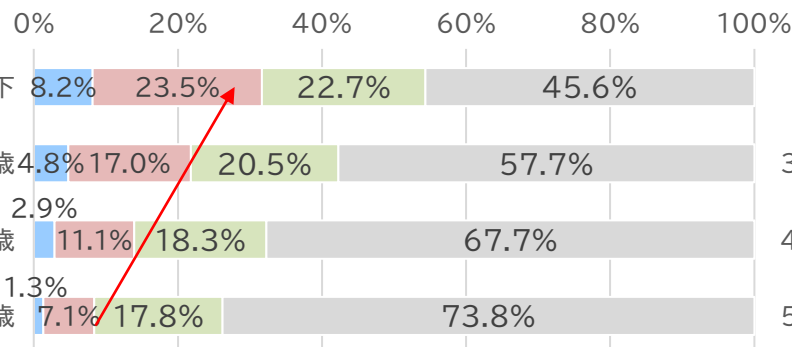




- 若手層の方がアドバイザーを活用している

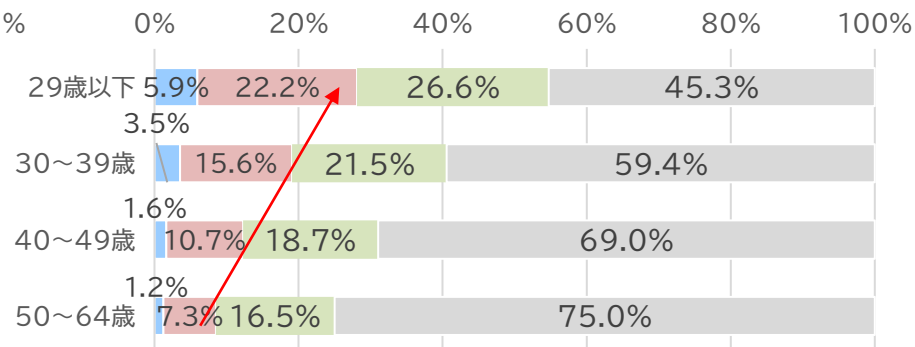
ロボアドバイザーではない、有料のアドバイザー(FP等)

■非常に ■それなりに ■あまり ■全く



ロボアドバイザー

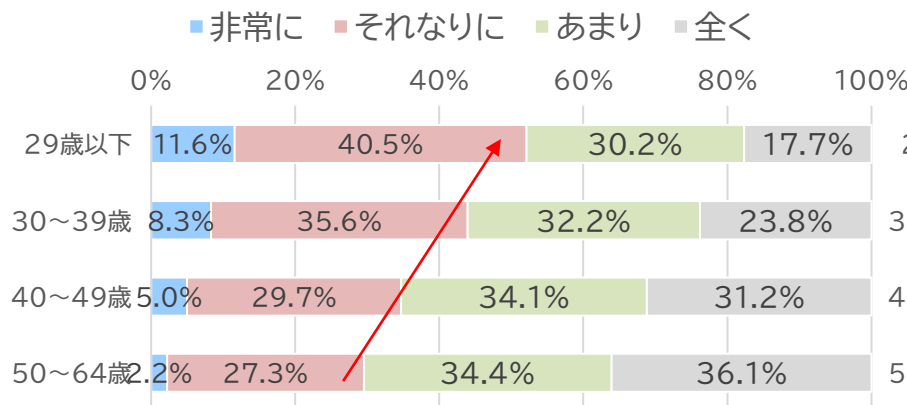
■非常に ■それなりに ■あまり ■全く



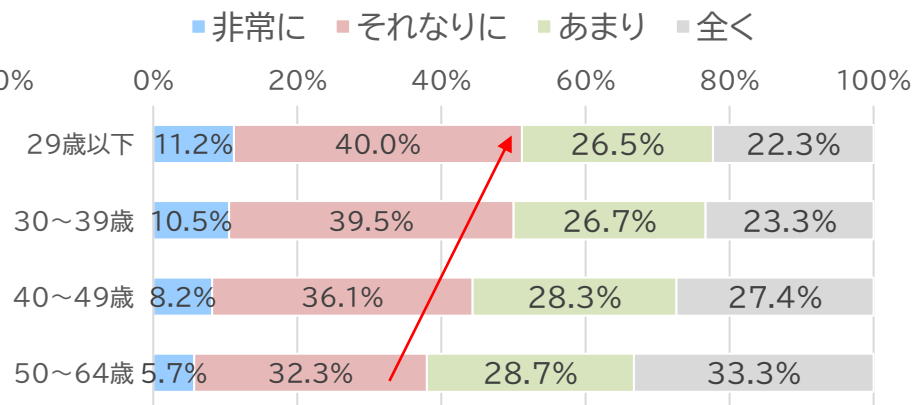
アドバイザー

- 若手層の方がより多様な方法で情報収集を行っている

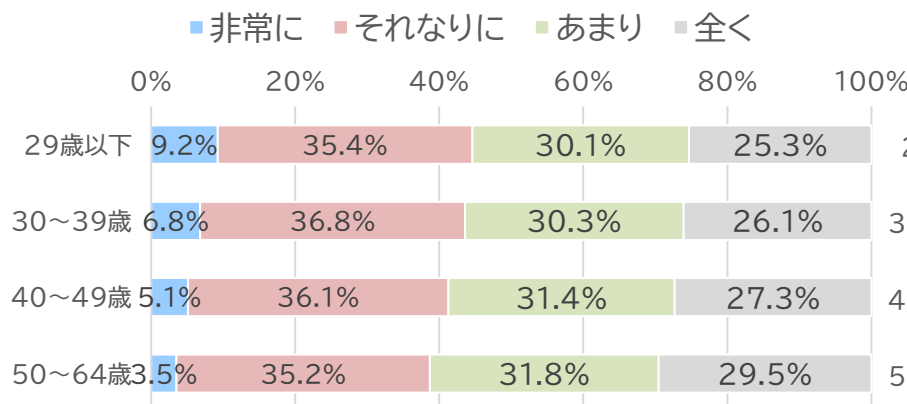
友人、家族、同僚



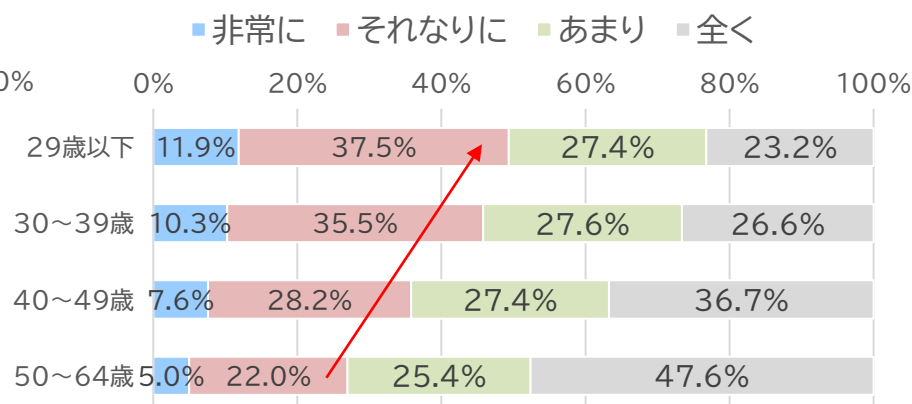
インターネットでのデジタルツール



新聞、書籍、雑誌、テレビ

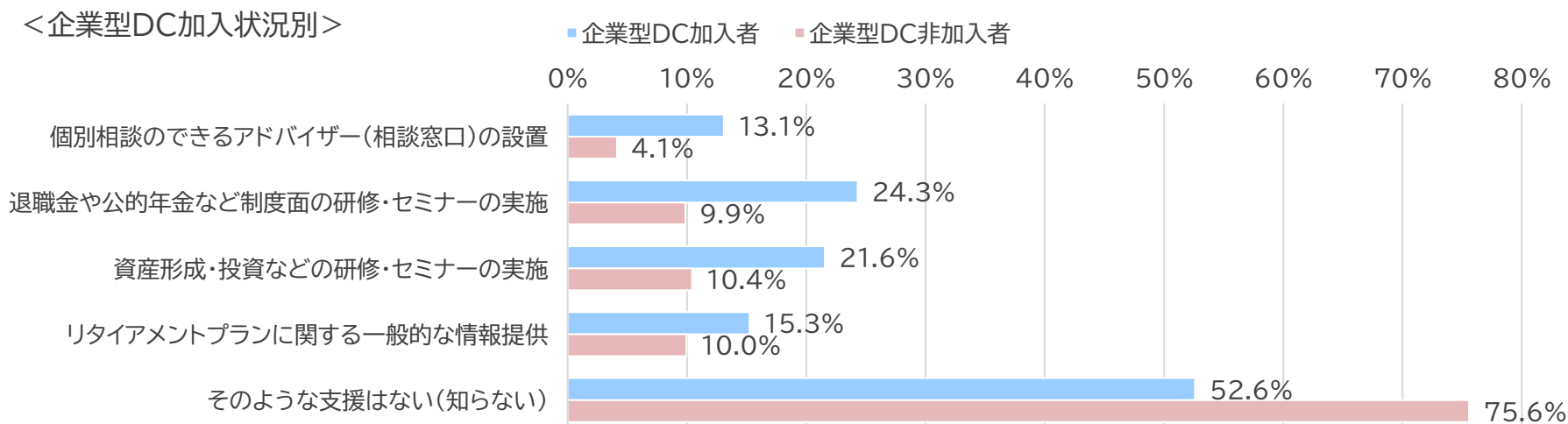
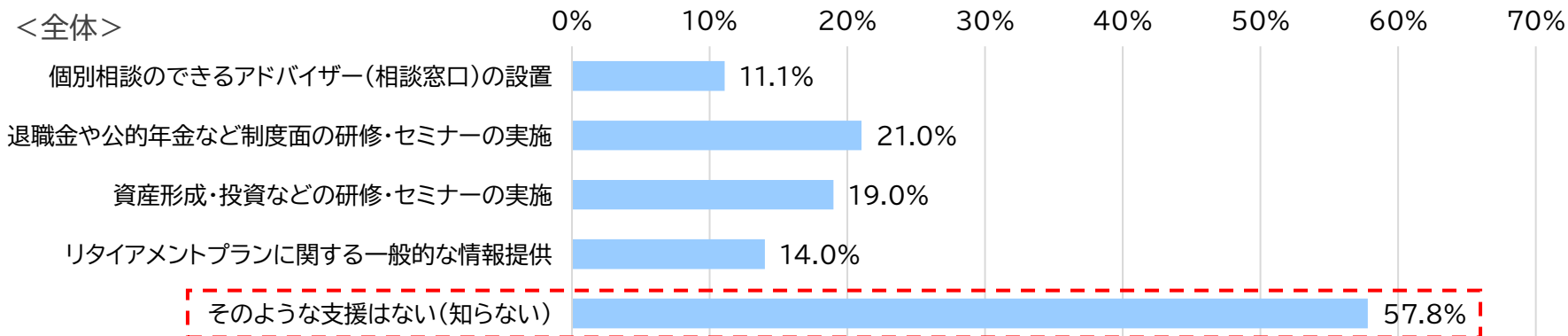


YouTubeやInstagramのようなSNS



会社によるリタイアメントプランのサポート①

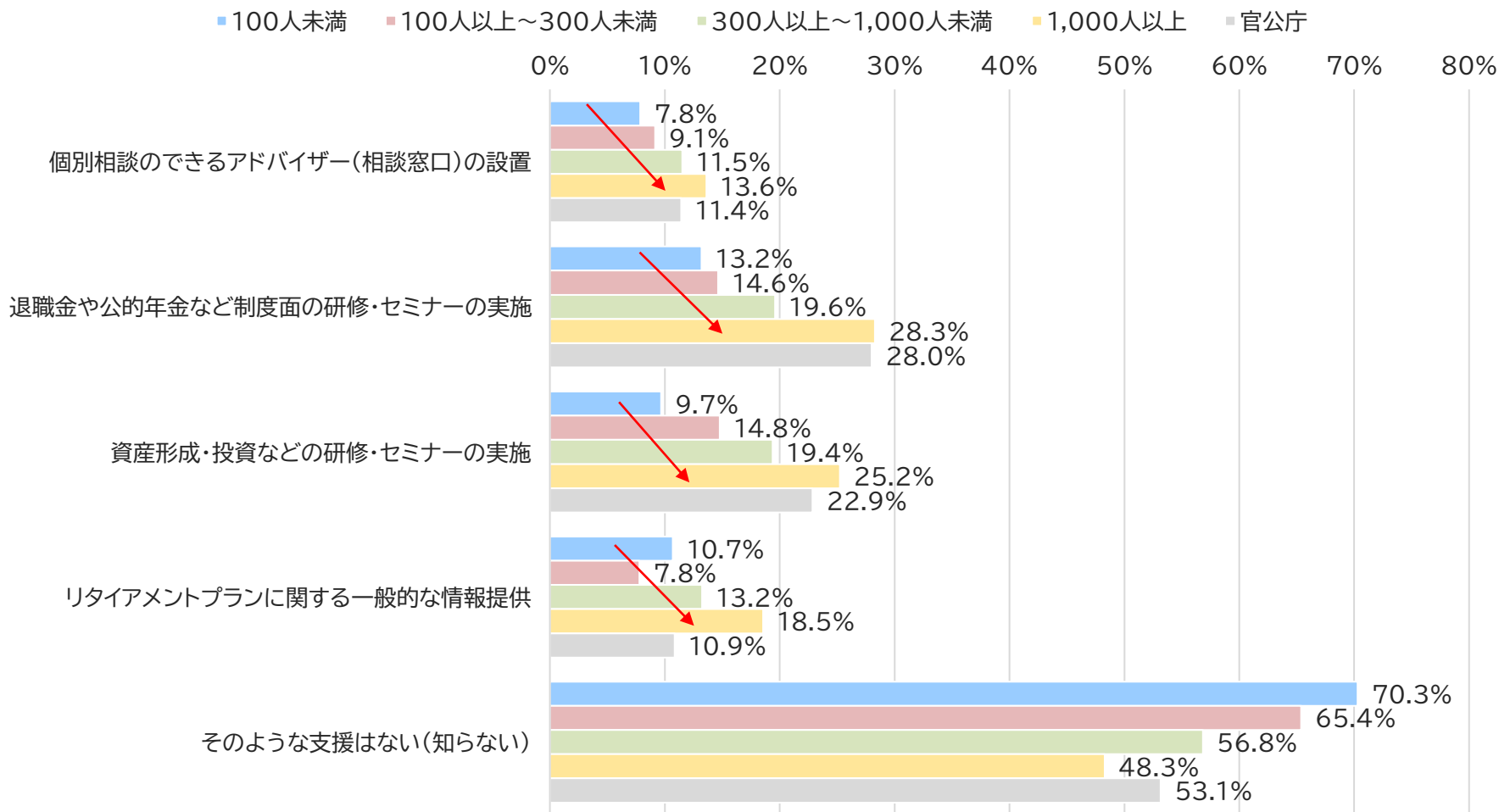
- 全体で「そのような支援はない(知らない)」と回答している人が57.8%
- 企業型DC導入企業の方が企業型DC非導入企業に比べて、サポートが強い傾向があるが、それでも「そのような支援はない(知らない)」と回答している人が過半数



会社によるリタイアメントプランのサポート②

- 企業規模の大きい方がサポートが強い傾向がある

<企業規模別>

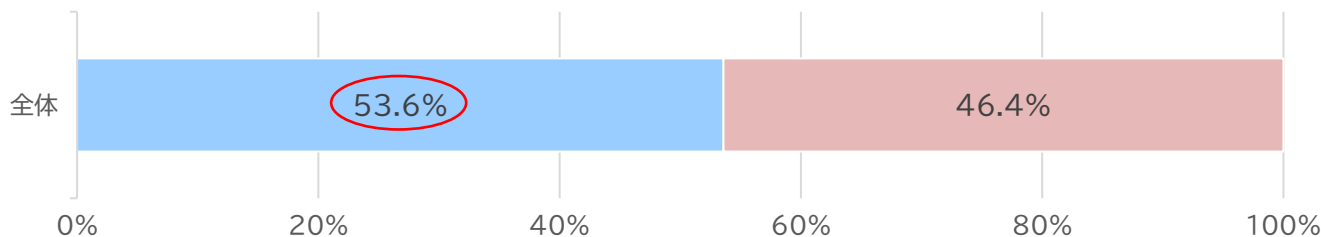


Ⅱ.確定拠出年金(企業型DC/iDeCo)

- DCの加入口座番号とパスワードを把握しているのは過半数を超える程度
- 各年代とも男性の方が把握している割合が高い

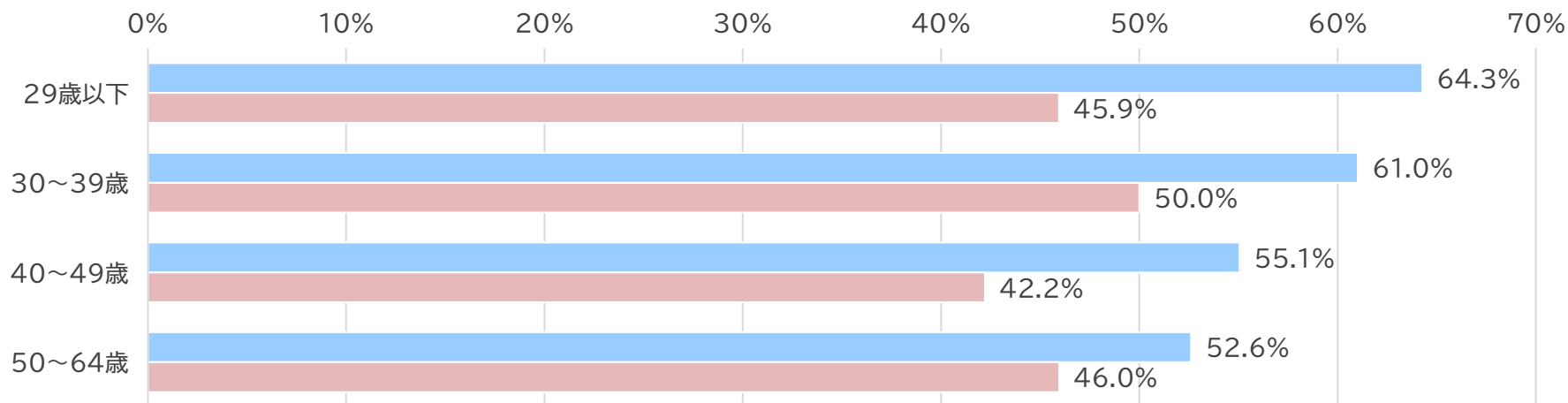
DCの加入口座番号とパスワード

■ 把握している ■ わからない



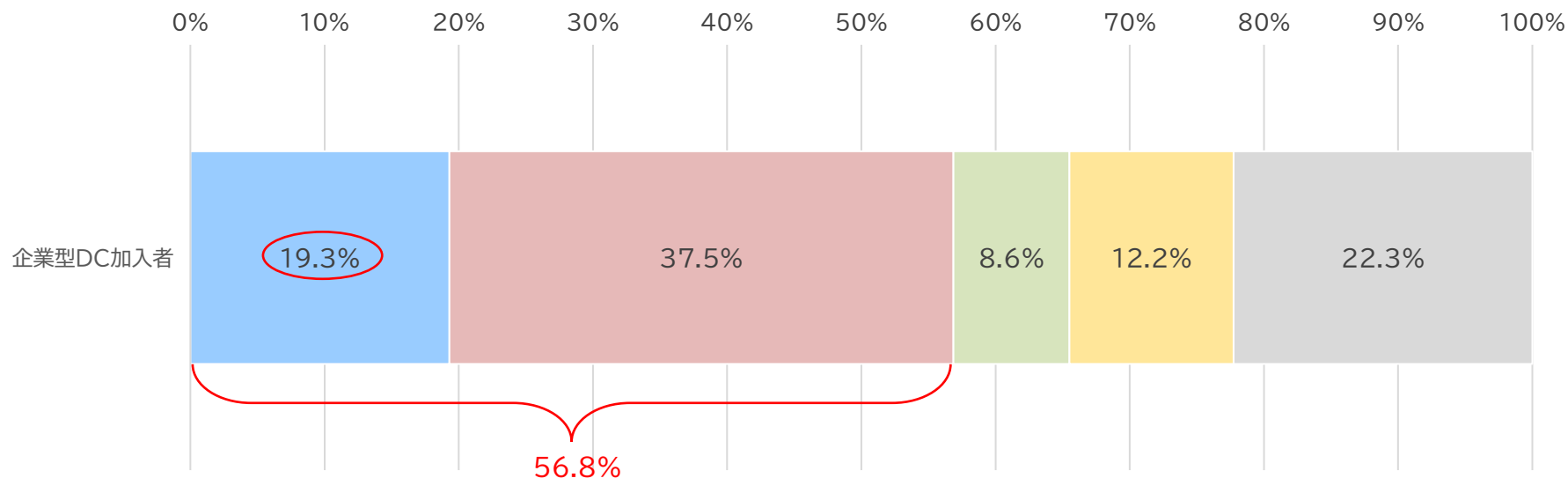
<性別／把握している割合>

■ 男性 ■ 女性



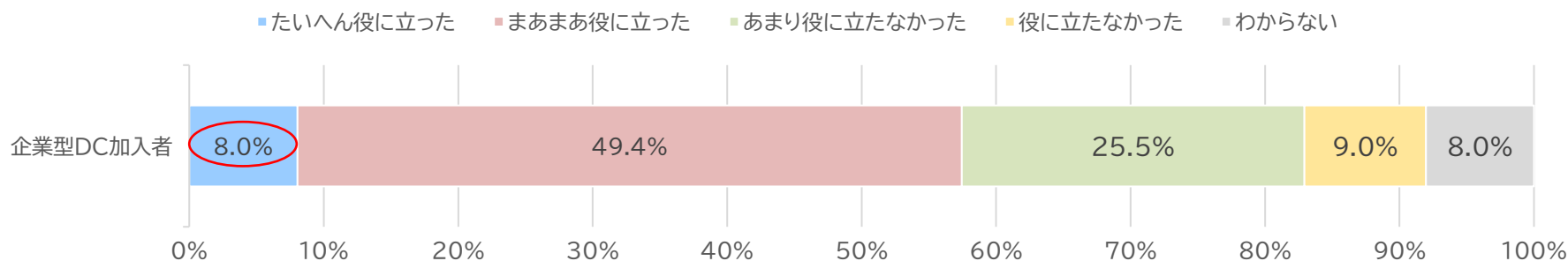
- 企業型DC加入者で継続教育を受けている人は19.3%と少ない
- 企業型DCの加入時教育は必須であるはずだが、受けている人は継続教育を受けている人と合わせて56.8%。加入時教育が事務的な説明と捉えられていて、研修が実施されていないと感じる人がいると推察される

- 継続的に何回か受けた
- 加入時のみ受けた
- 実施されていたが、受けなかった
- 実施されていたかどうか分からない



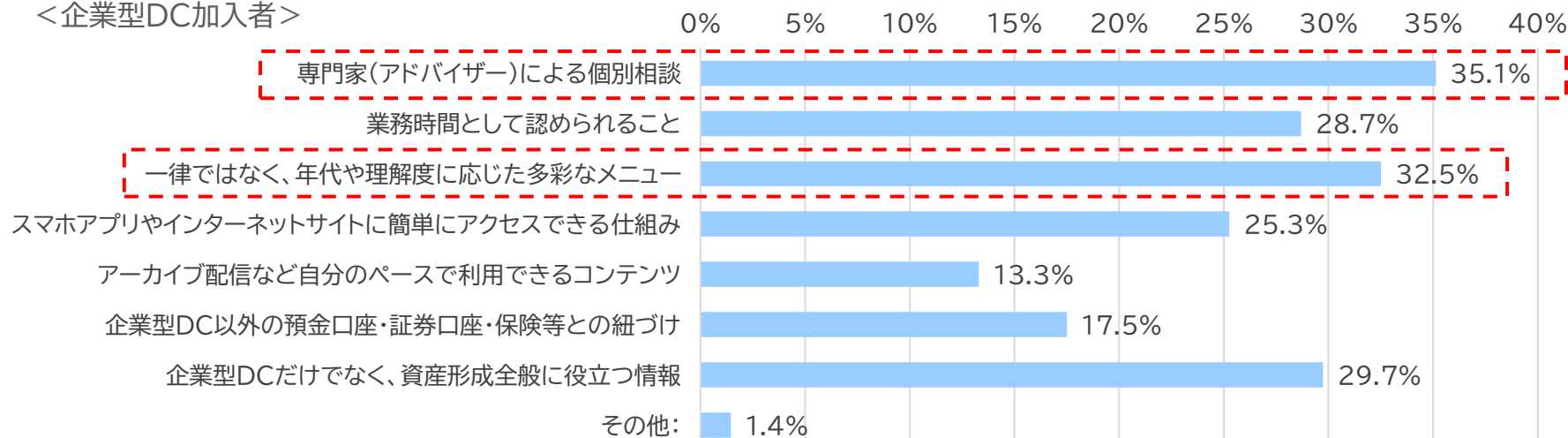
- ・「たいへん役に立った」と回答している積極的な肯定意見が少ない
- ・個人の事情・理解度などに応じたパーソナライズされたメニューへのニーズが強い

評価

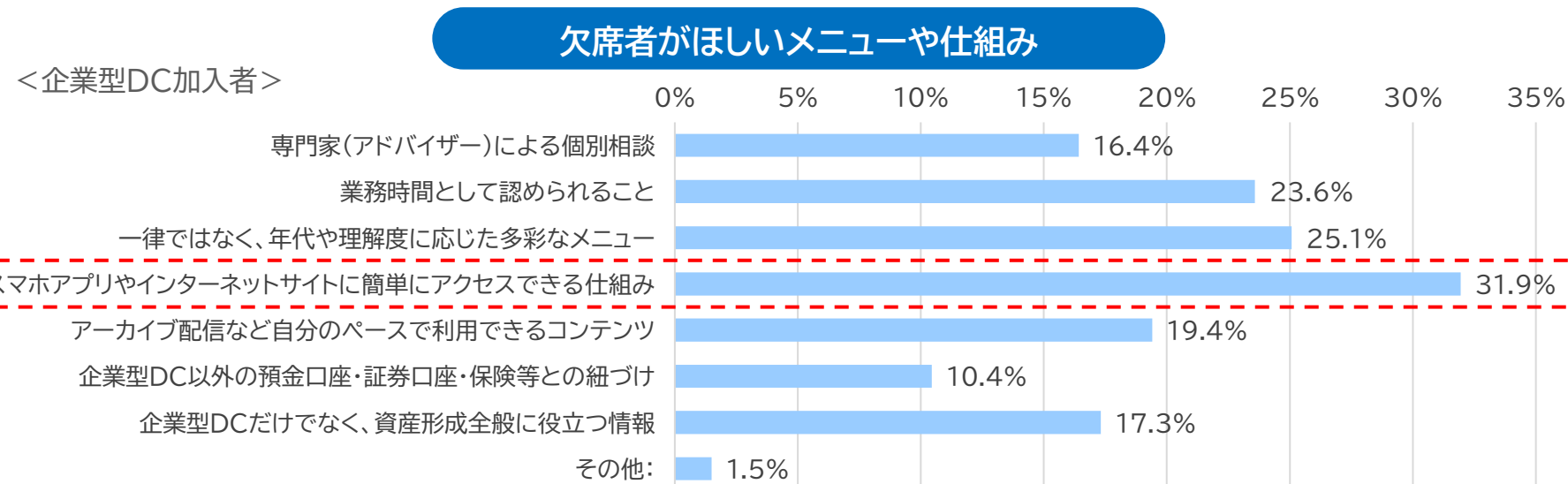
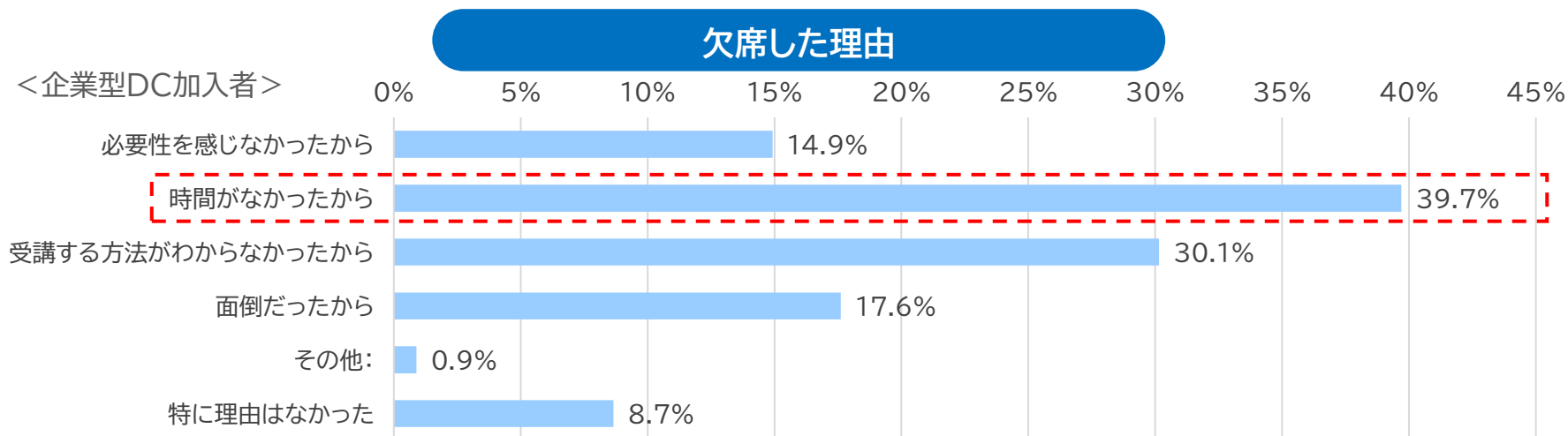


役に立たなかった人がほしいメニューや仕組み

<企業型DC加入者>



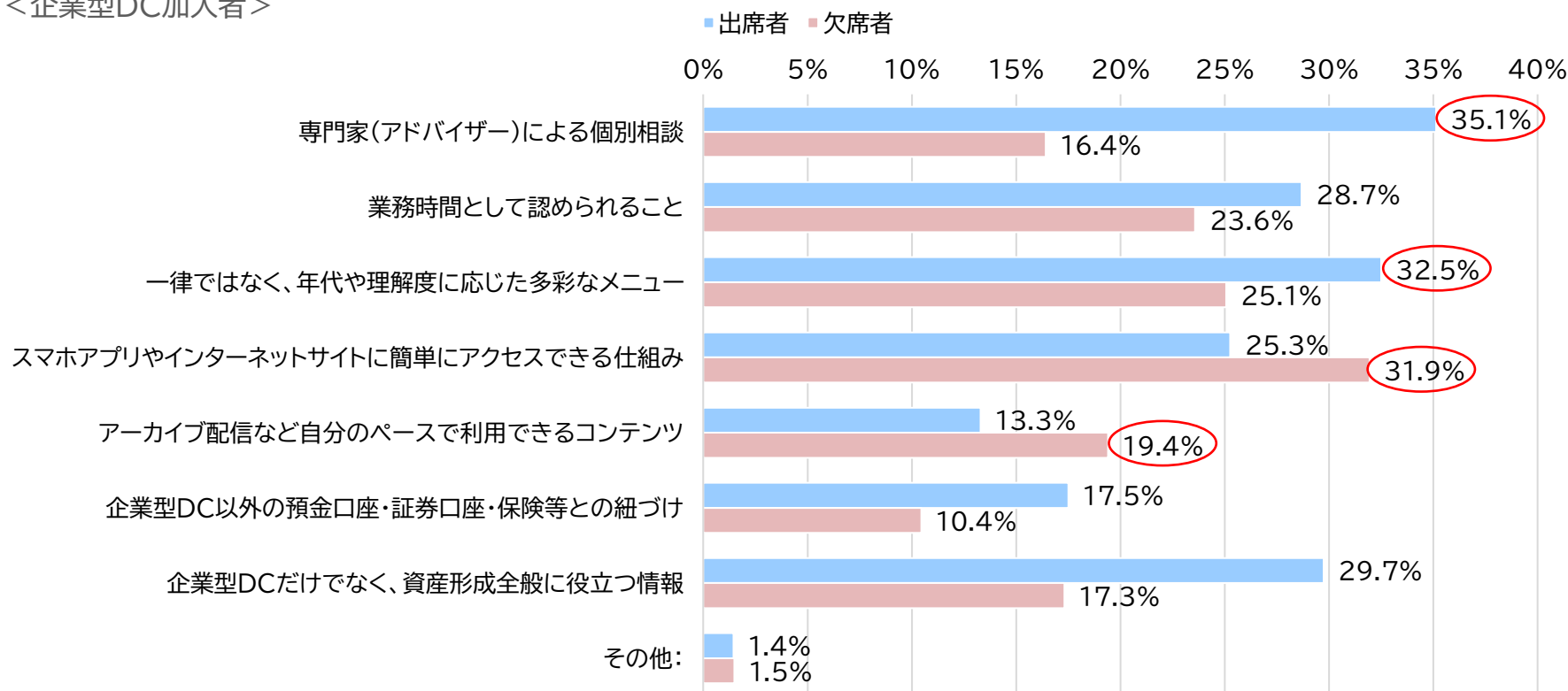
- 「時間がなかったから」が多く、研修に対する優先度が低いことが推察される
- スマホ・インターネットなどにアクセスできる仕組みのニーズがトップ



- 出席者はDCについての教育だけでなく、個別相談のニーズや自分の資産形成を有利に進めたいという意識（パーソナライゼーションの傾向）がある
- 欠席者はスマホ・インターネットなどにアクセスできることや自分のペースで利用できる等、手軽に受けることができる仕組みを求めている

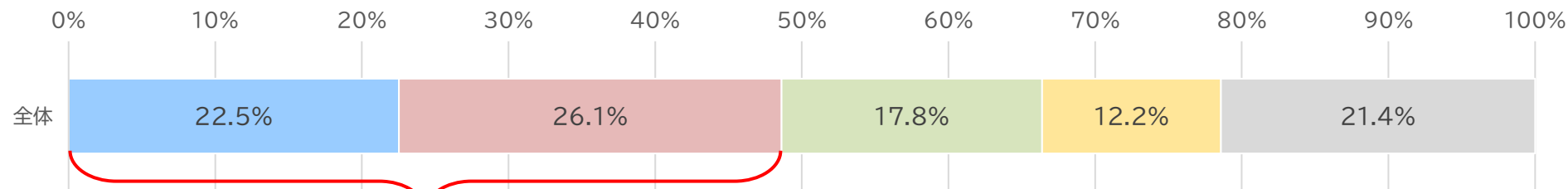
ほしいメニューや仕組み

<企業型DC加入者>



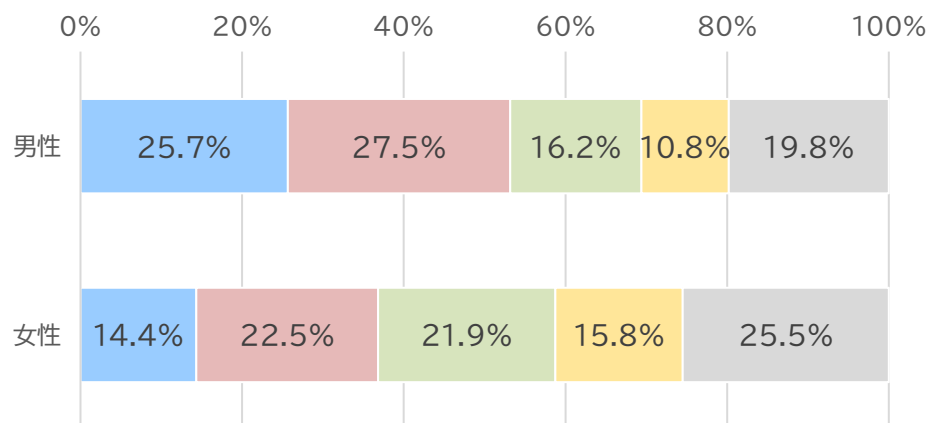
- 全体で48.6%が投資を理解している
- 性別では男性、加入状況では企業型DC、iDeCo両方に加入している人の方が、投資を理解している人が多い

- 投資を理解し、自分の判断で投資やスイッチングなども行っている
- 投資を理解し、加入時から一定割合拠出しているが、スイッチングなどはあまり行っていない
- 投資についてそれほど理解していないが、一定割合拠出している
- 投資は行っていない
- よくわからない

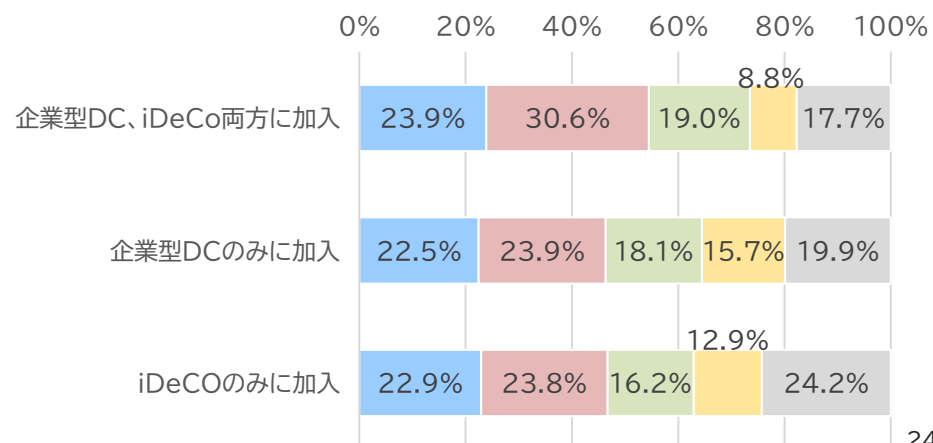


<性別>

48.6%



<企業型DC、iDeCo加入状況別>

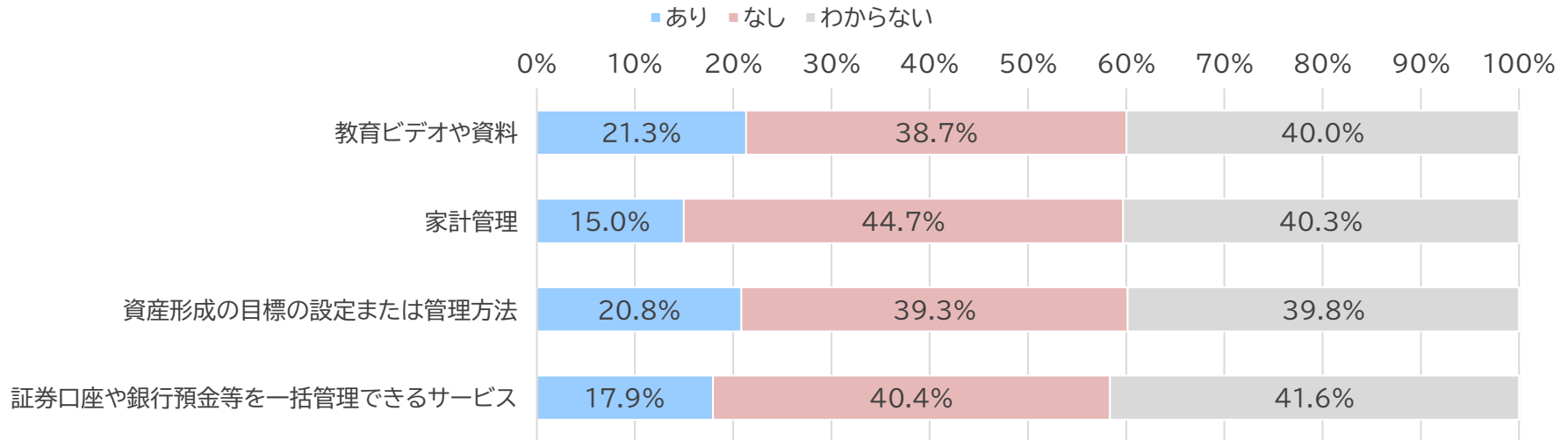




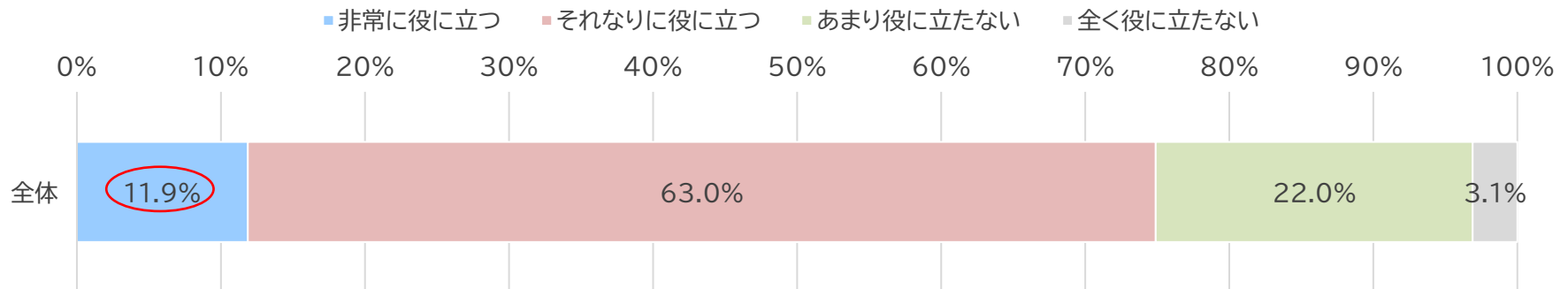
DC運営管理機関による教育ツール・コンテンツの提供状況

- どのツールも提供があるのは2割程度にとどまる
- 「非常に役立つ」と感じている人も少ない

ツール・コンテンツの提供

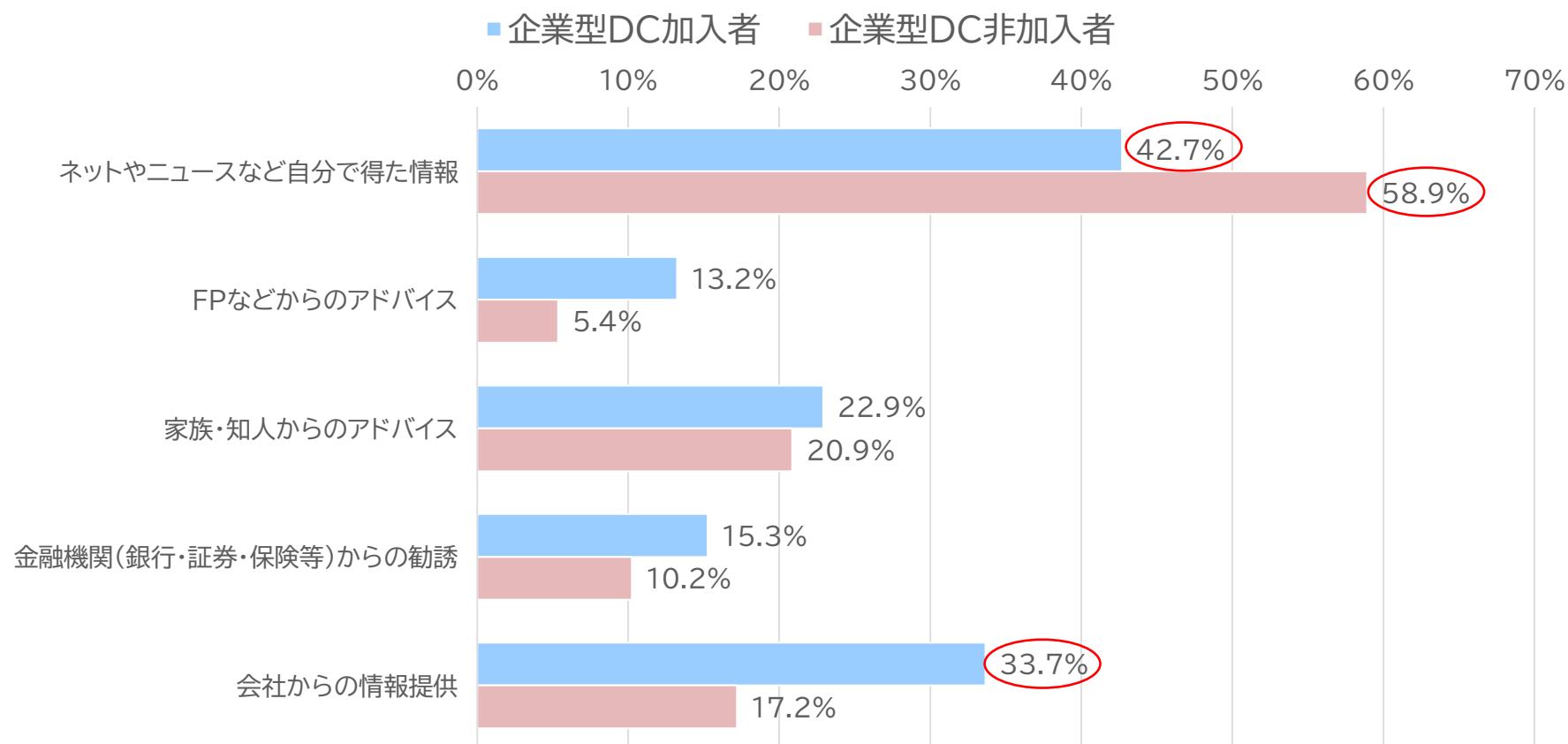


提供がある場合の役立ち度



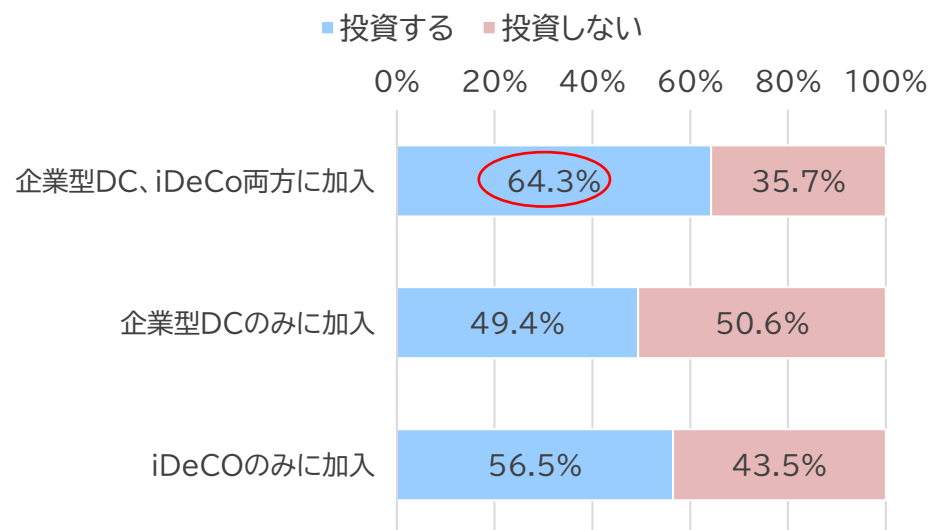
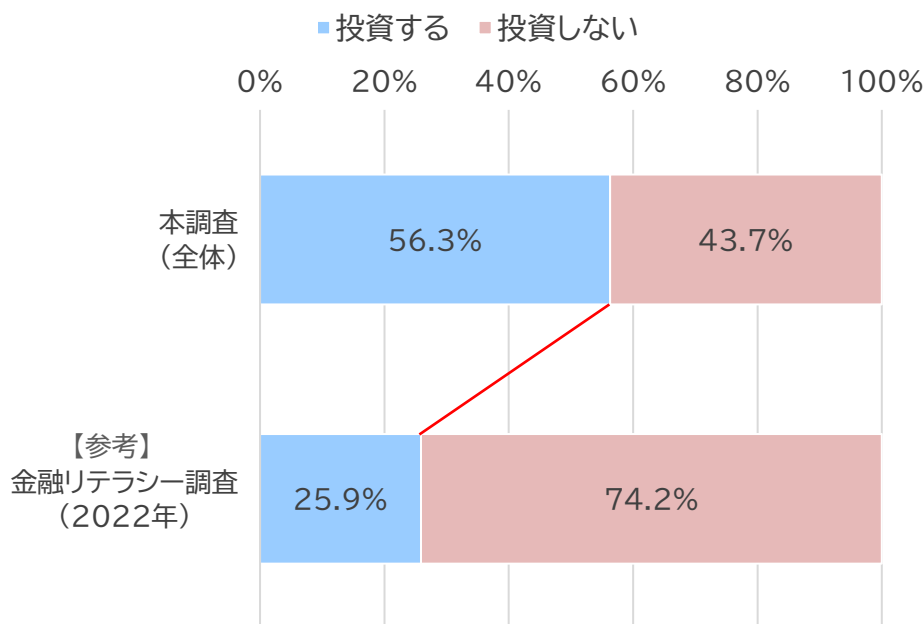
Ⅲ.資産形成・投資

- 企業型DC加入者では、「ネットやニュースなど自分で得た情報」が42.7%、「会社からの情報提供」が33.7%と大きくなっている
- 企業型DC非加入者では、「ネットやニュースなど自分で得た情報」で始める人が58.9%と多い



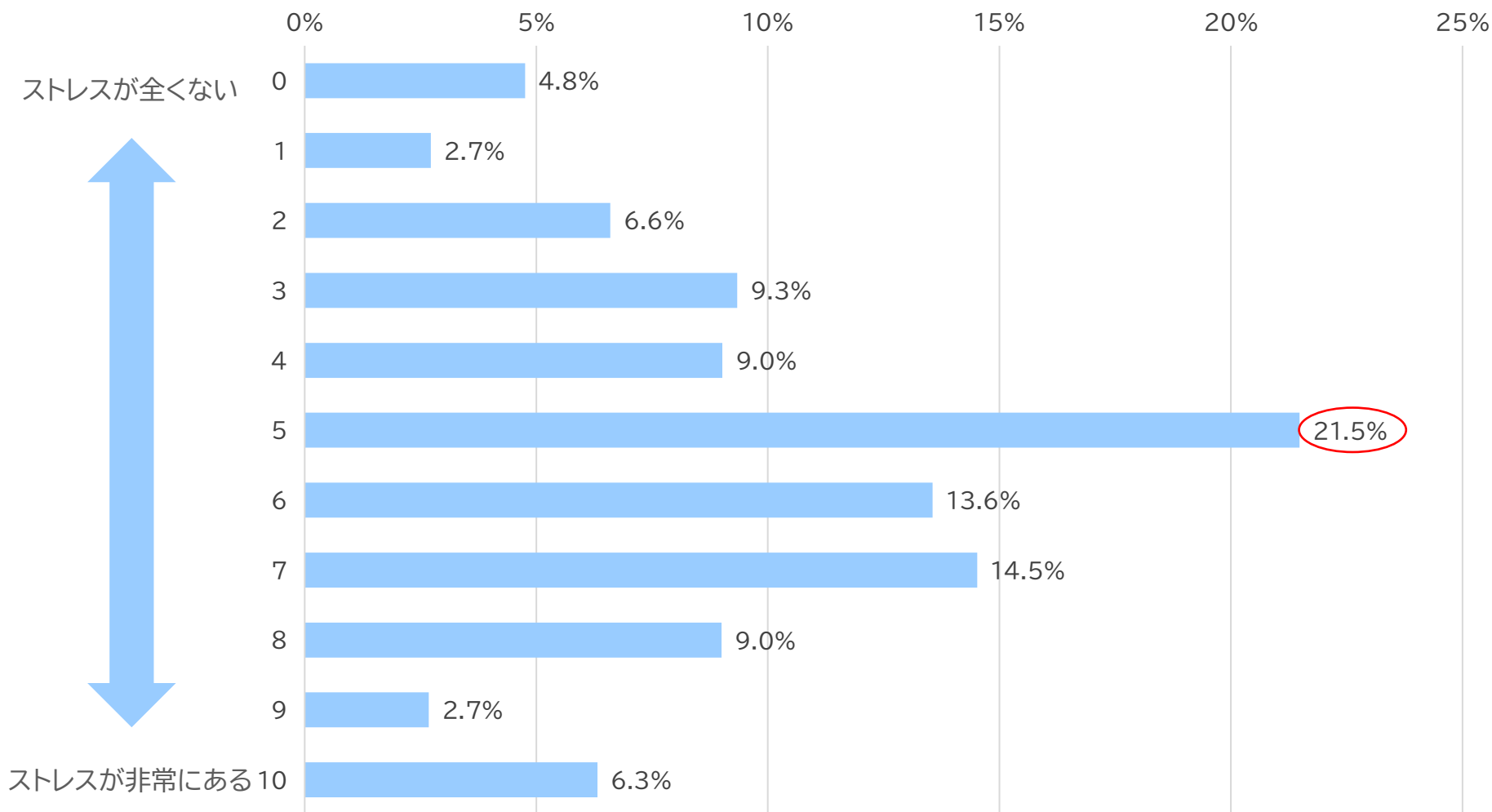
- DC、iDeCoいずれか加入している人は金融広報中央委員会「金融リテラシー調査（2022年）」との比較でリスク選好が高く、DC制度の寄与が推測される
- 企業型DC、iDeCo両方に加入している人は更にリスク選好が高い

10万円投資すると、半々の確率で2万円の値上がり益か、1万円の値下がり損のいずれかが発生する場合、投資するか



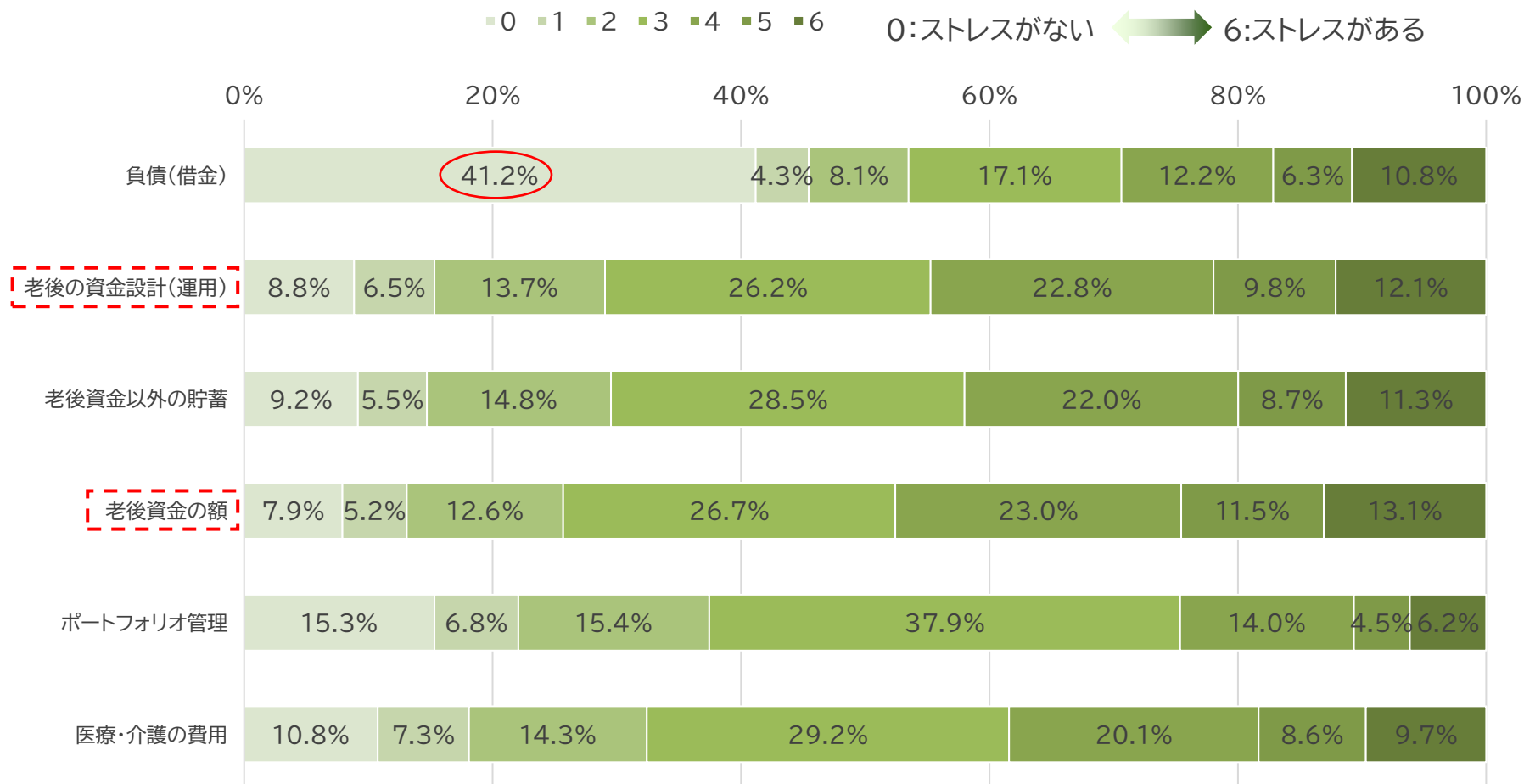


- 10段階のうち5を選択した人が21.5%と最も多く、中程度のストレスを抱えている人が多い



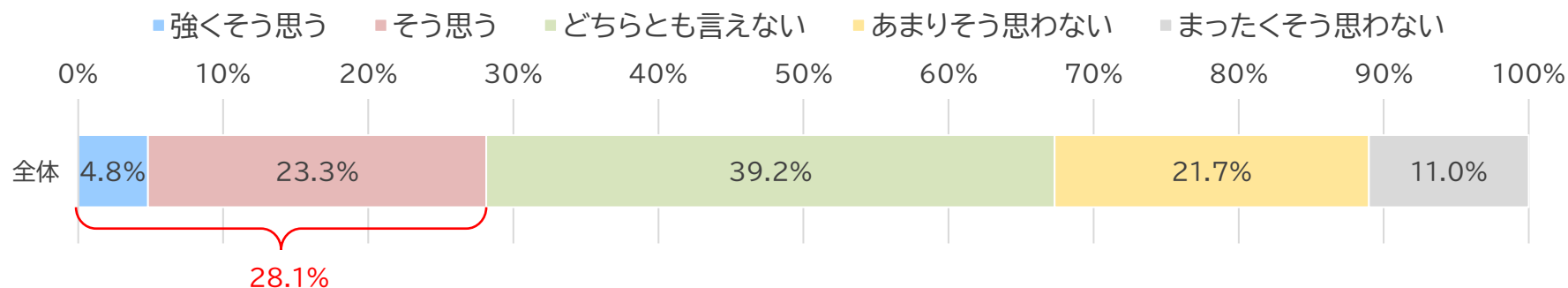


- 「負債(借金)」に関しては、「0(ストレスがない)」と回答した人が41.2%であり、ストレスを抱えている人が少ない
- 「老後資金設計(運用)」、「老後資金の額」に関してストレスを抱えている人が多い

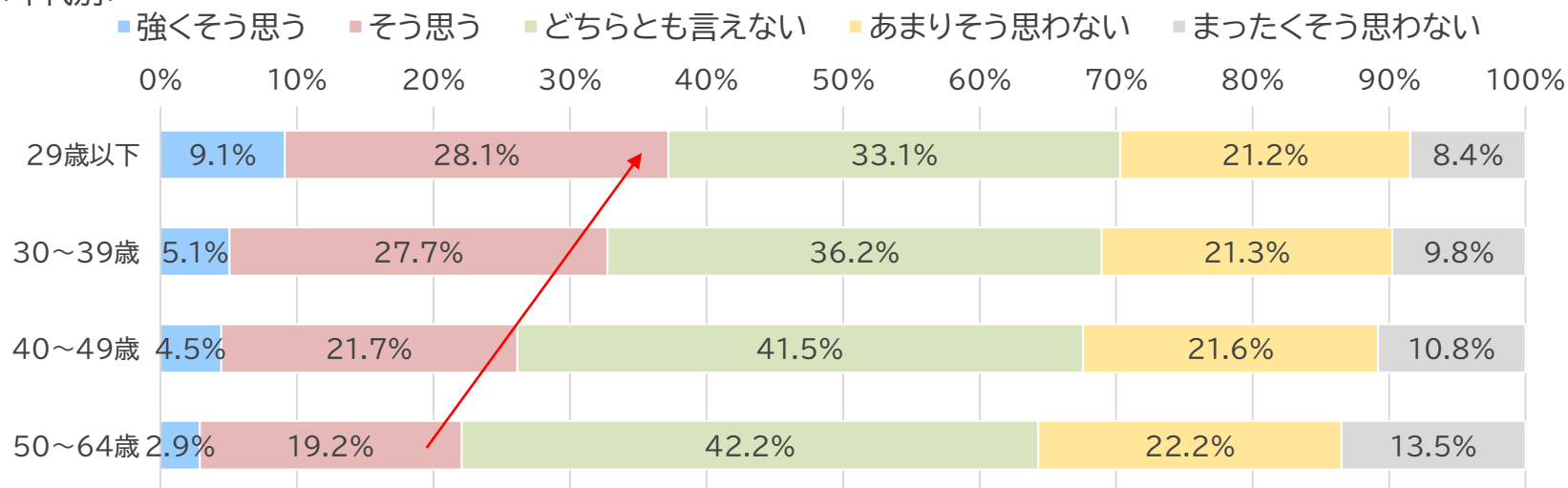


- 自分の金融リテラシーについて肯定的に回答した人は28.1%
- 若い年代ほど、金融リテラシーについて自己評価が高い

自分の金融リテラシー(お金に関する知識・判断力)があるほうだと思うか？



<年代別>

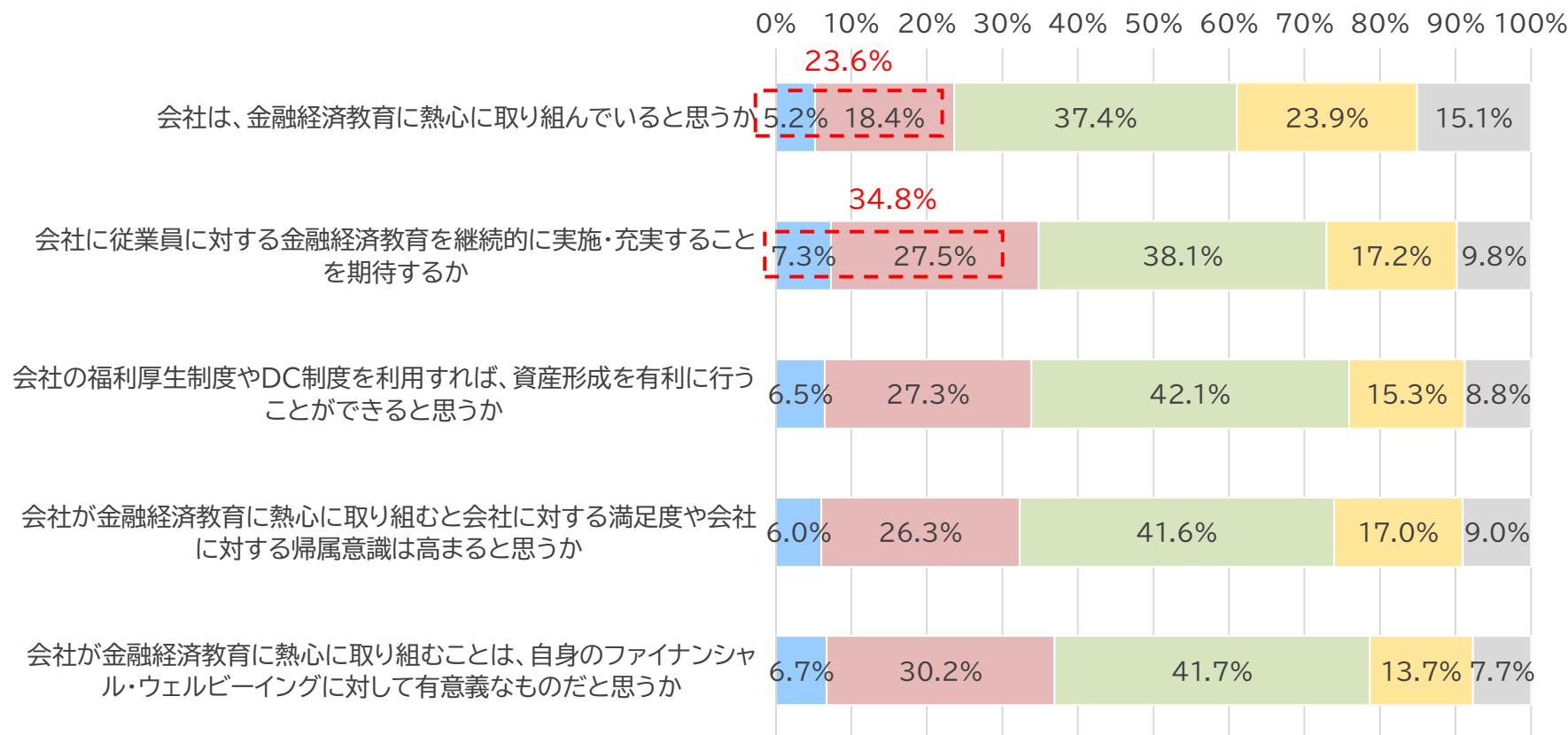


企業型DC加入者のみ分析

- 企業型DC加入者の場合、会社の金融経済教育の取り組み状況の評価は23.6%の肯定回答である一方で、継続的な金融経済教育への期待は34.8%存在する

<企業型DC加入者>

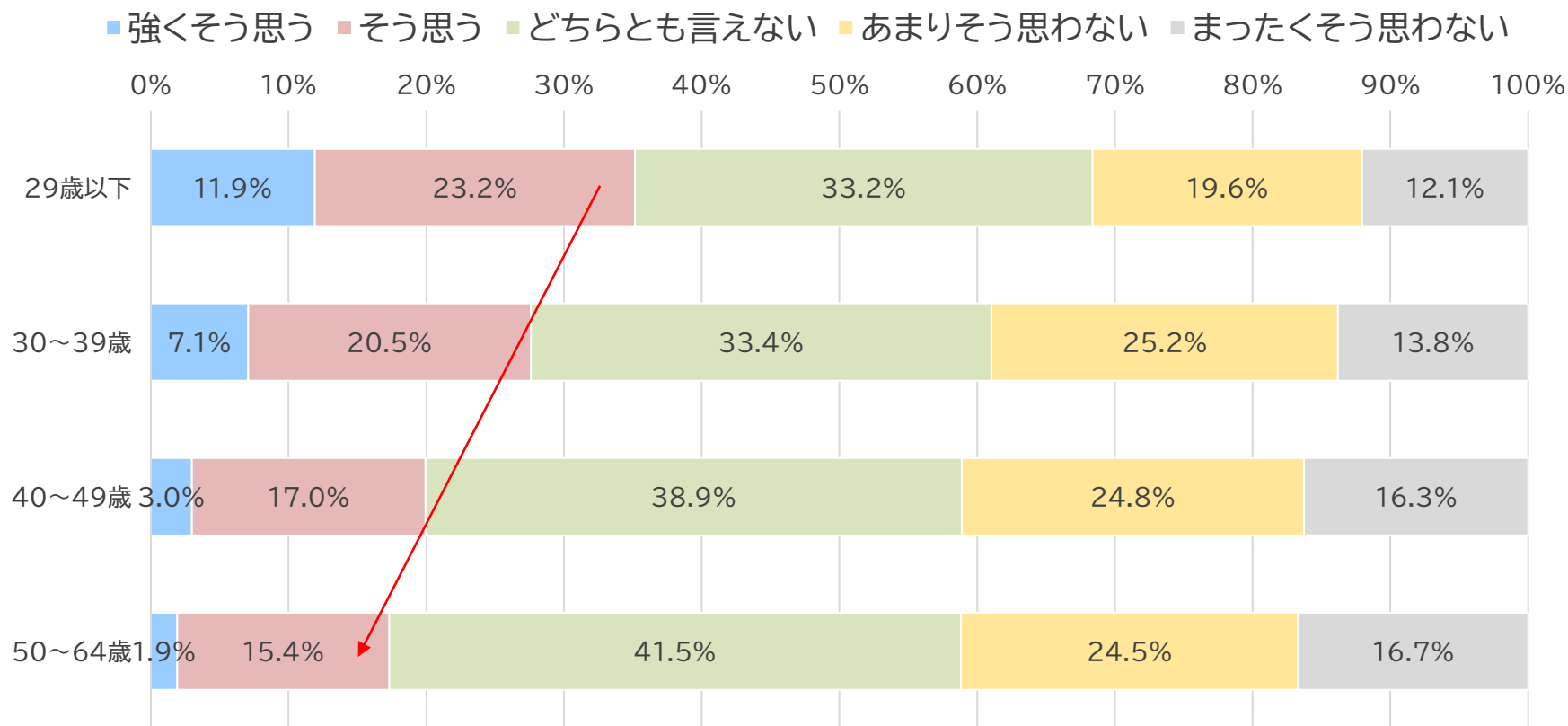
■ 強くそう思う ■ そう思う ■ どちらとも言えない ■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない



企業型DC加入者のみ分析

- 「強くそう思う」「そう思う」の肯定回答は少ない
- 年齢とともに金融経済教育の会社への見方が厳しくなっている

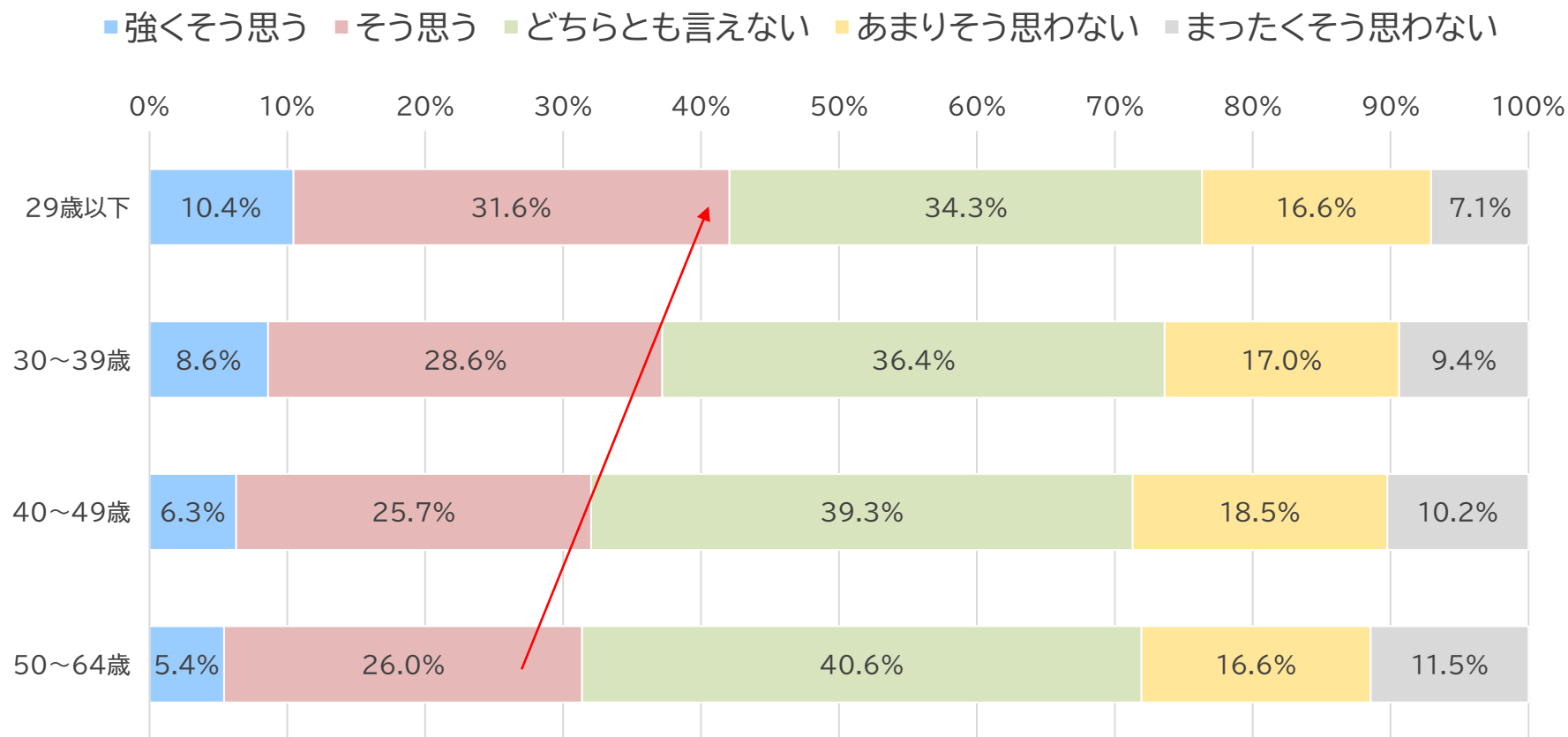
<企業型DC加入者>



企業型DC加入者のみ分析

- 特に企業型DC加入者の若手層ほど会社の金融経済教育への期待が大きい

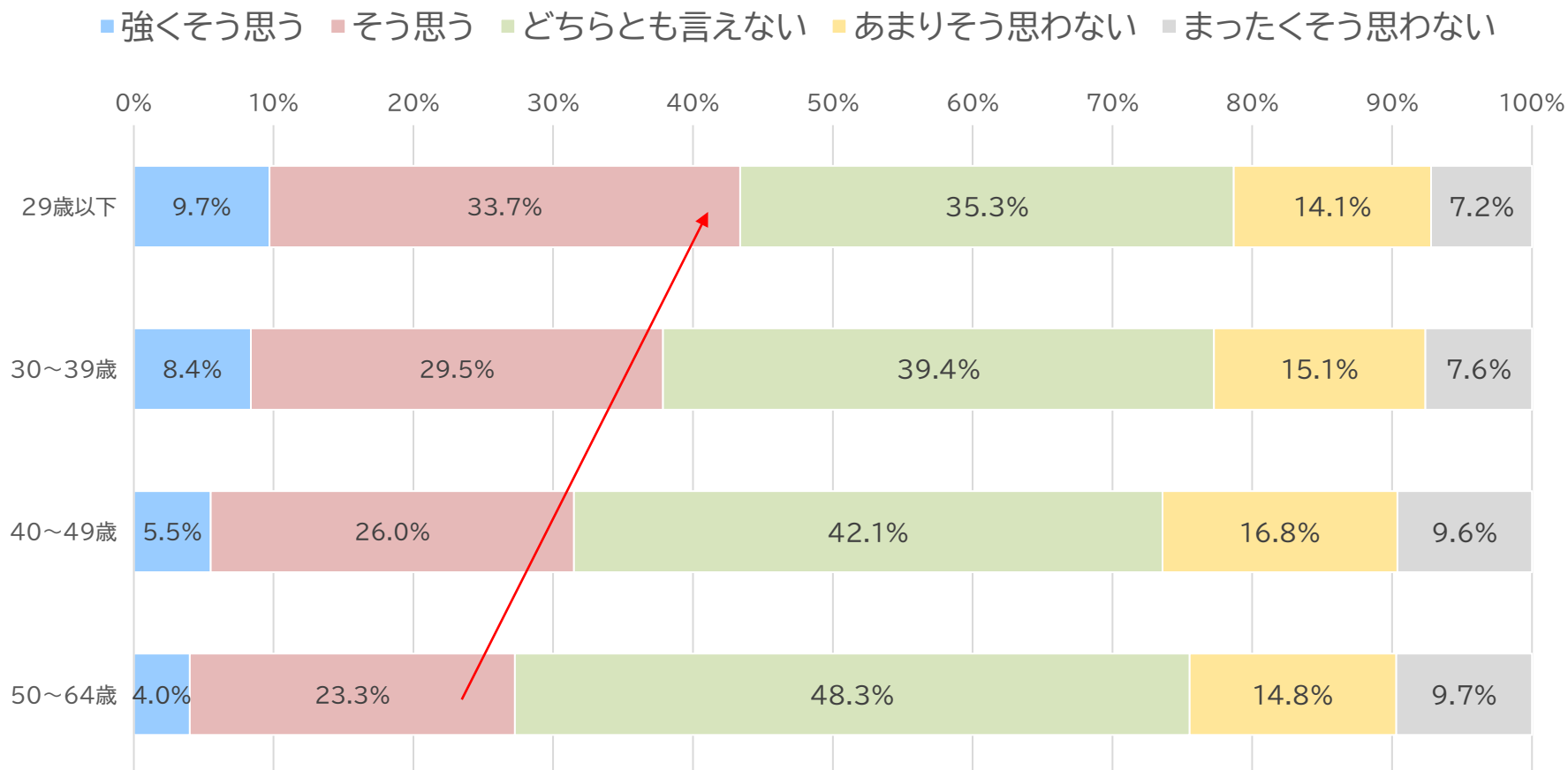
<企業型DC加入者>



企業型DC加入者のみ分析

- 若手層ほど会社の福利厚生やDC制度など会社が提供する資産形成の仕組みを信賴している

<企業型DC加入者>

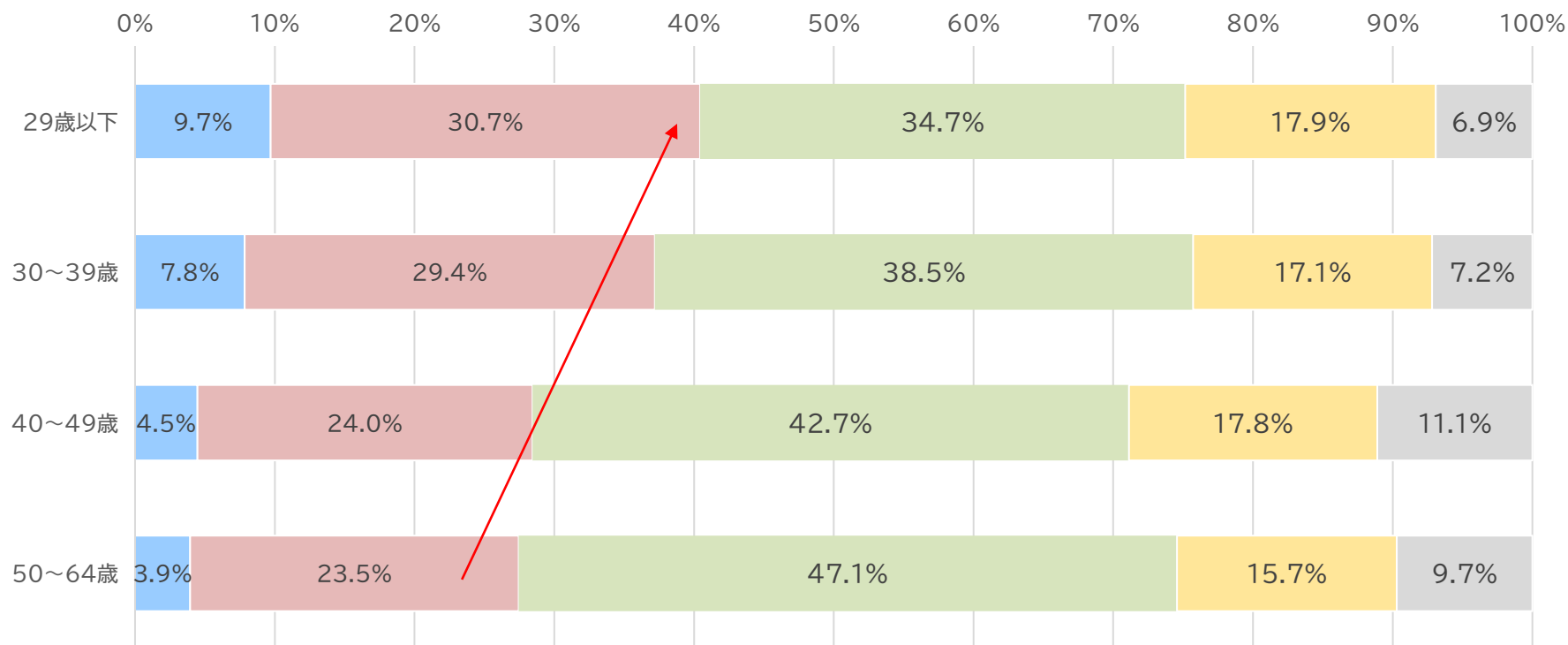


企業型DC加入者のみ分析

- 若手層にとって会社の金融経済教育は帰属意識を高める可能性がある

<企業型DC加入者>

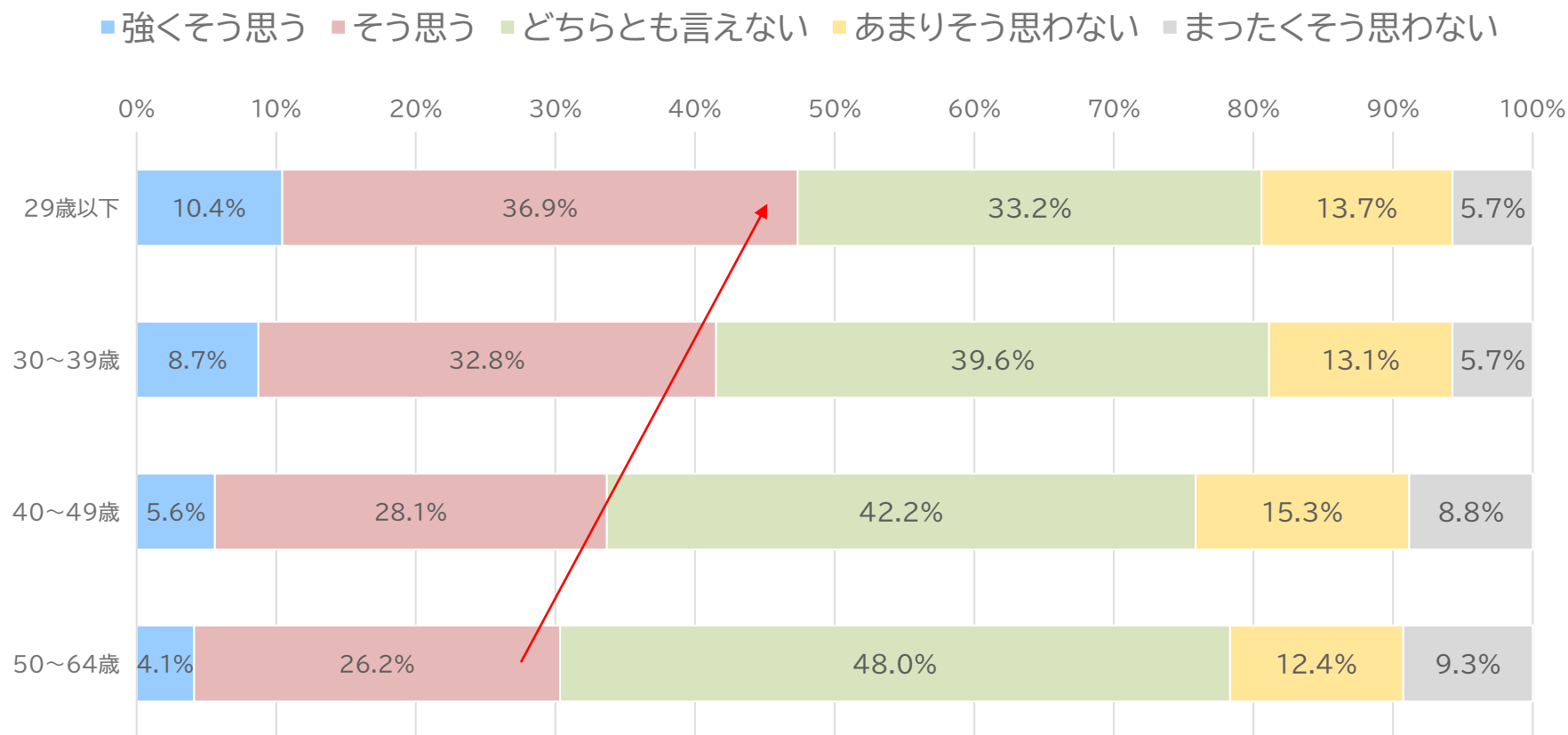
■ 強くそう思う ■ そう思う ■ どちらとも言えない ■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない



企業型DC加入者のみ分析

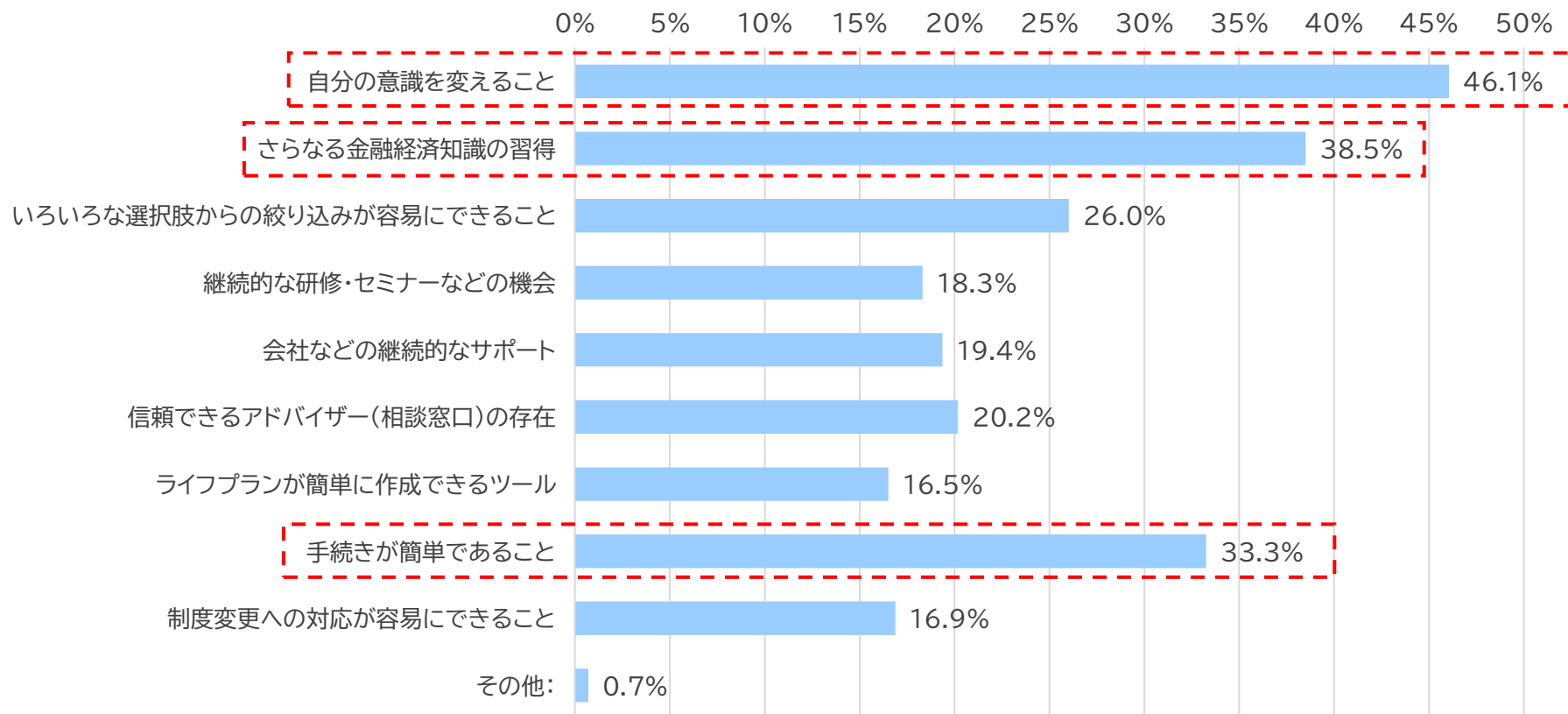
- 若手層の方が、会社による金融経済教育が自身のファイナンシャル・ウェルビーイングに有意義であると考える傾向がある

<企業型DC加入者>



- 「自分の意識を変えること」、「さらなる金融経済知識の習得」、「手続きが簡単であること」などが行動変容の障害になっている

金融経済教育(研修やセミナー)から得られた知識を、実際に自分のライフプランニング行動に移すために必要なものは？



IV. 日米比較可能な調査項目のポイント※

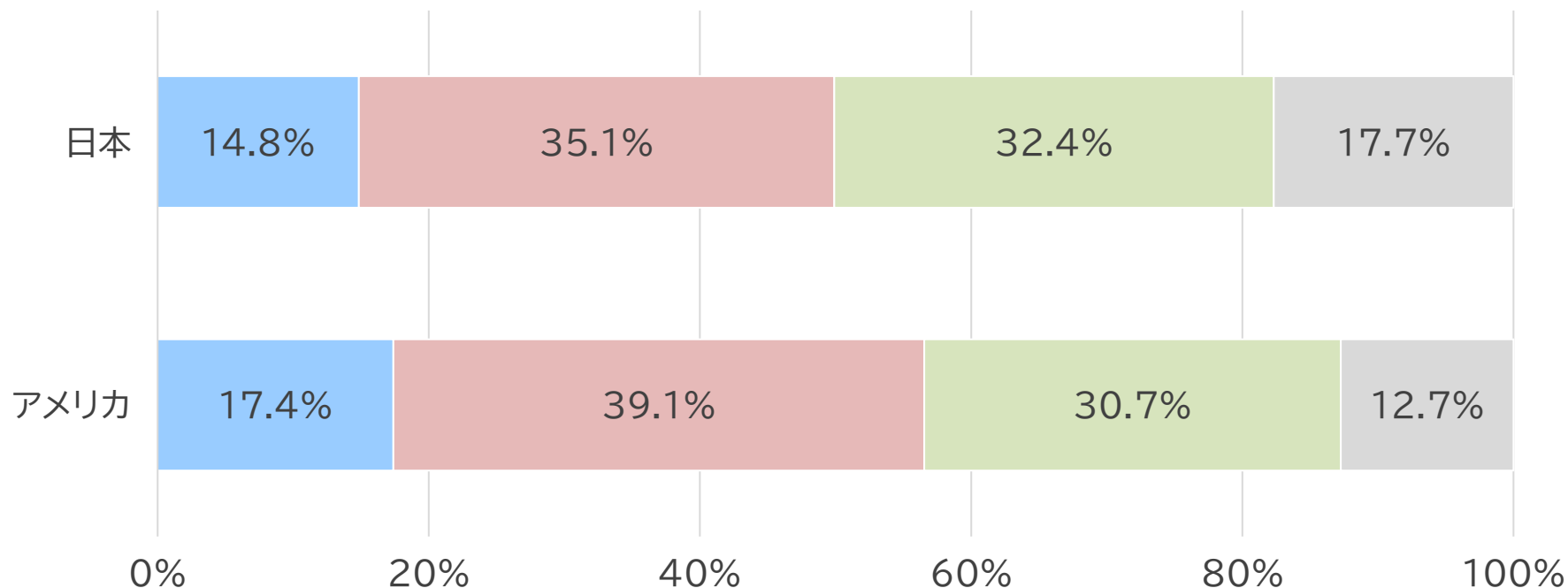


※日米比較はティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社から提供いただいたアメリカでの調査データに基づき、分析している

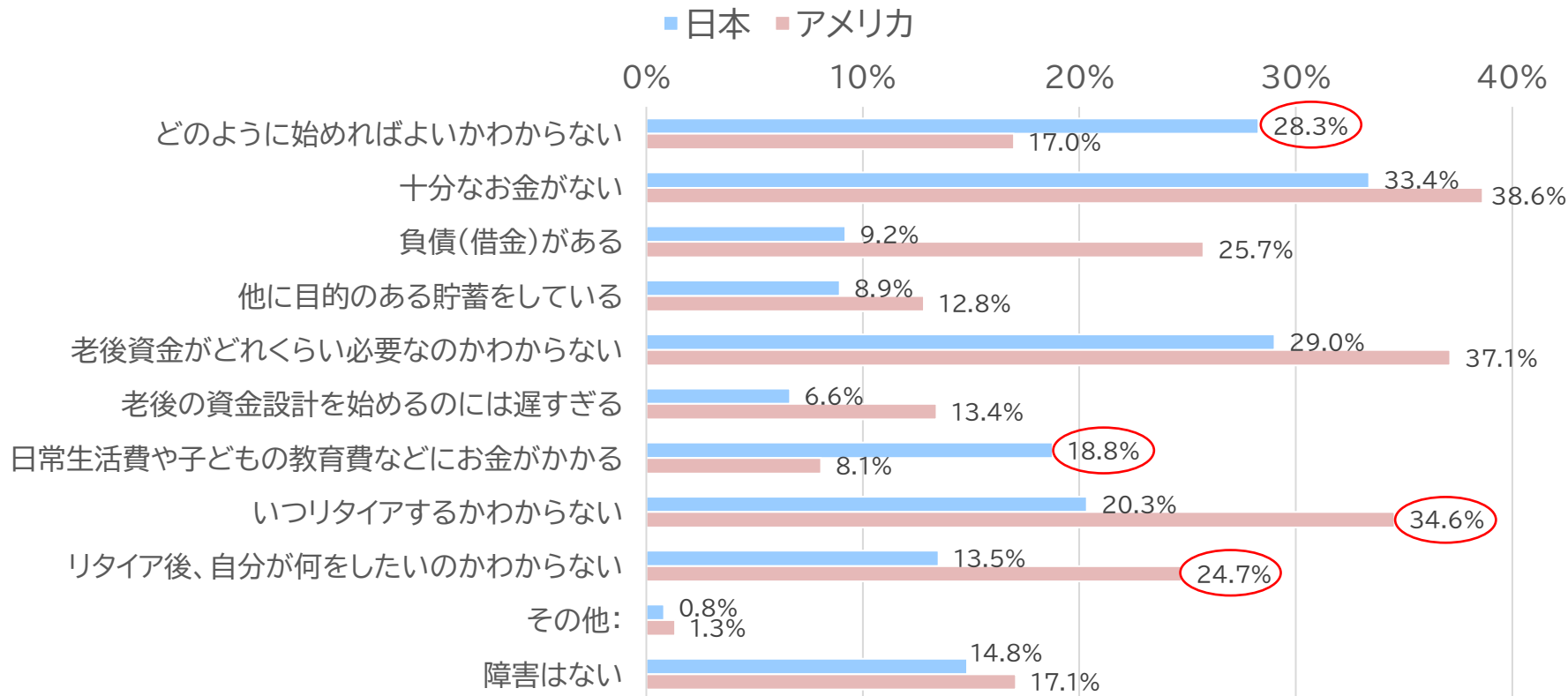
(注)日本は企業型DC加入者のみで比較

- 老後の資産形成の準備度合いは、日米間で大きな差はない

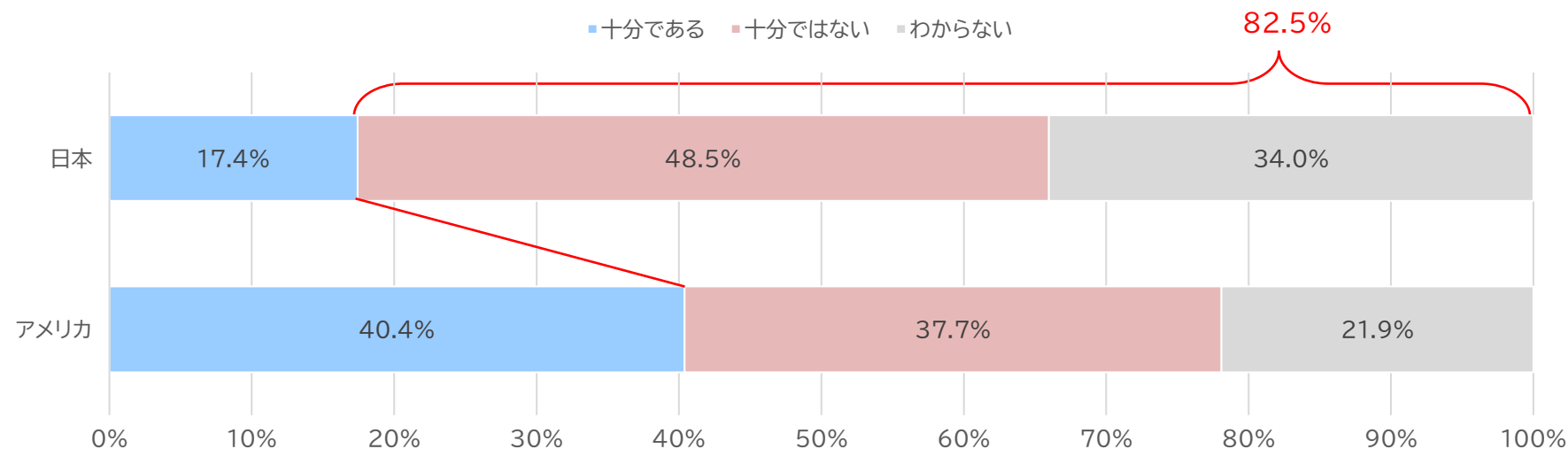
■ 具体的な計画書を作成している ■ 検討中 ■ 検討したいが、まだ始めていない ■ 考えたことがない



- 日本はアメリカに比べて、「どのように始めればよいか分からない」「日常生活費や子どもの教育費などにお金がかかる」など、日常の生活の中でどうやって老後の資金設計を始めるかについて、悩みを持っている
- アメリカは退職年齢が決まっていないため、日本に比べてリタイアに関する悩みが多い



- アメリカは事業主掛金を含めたDC掛金額が多く、掛金額を十分と感じる人が多い
- 日本は「掛金が十分ではない」「わからない」と感じている人が82.5%



アメリカの掛金率平均(対給与)

事業主掛金	5.8%
加入者掛金	7.8%
合計	13.6%

＜参考＞ 掛金率平均と上限額について

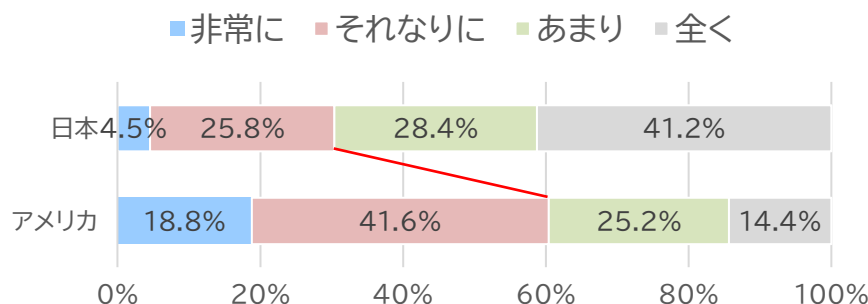
- アメリカの給与に対する掛金率平均は日本より高いと考えられる
- アメリカの掛金上限額(事業主＋従業員掛金ベース)は日本の15倍程度※高い

※日本:年間66万円、アメリカ:年間7万ドル(2025年～)

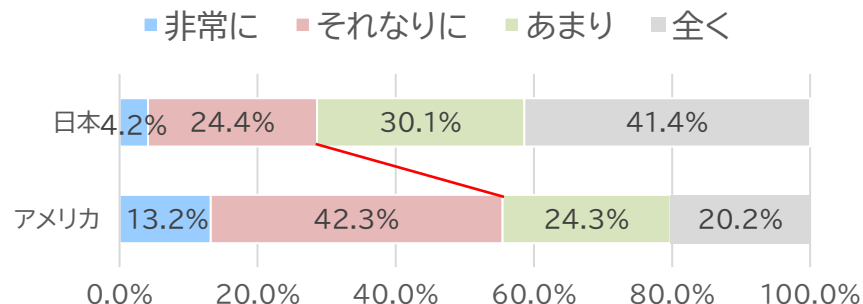
- アメリカはDC運営管理機関や会社によって提供されるツールやコンテンツを活用して資産形成を行っている従業員が多い
- 日本は、各種メディアやYouTubeなどのSNSを利用し、自助努力で対応している従業員が多い

会社、運営管理機関

DC運営管理機関

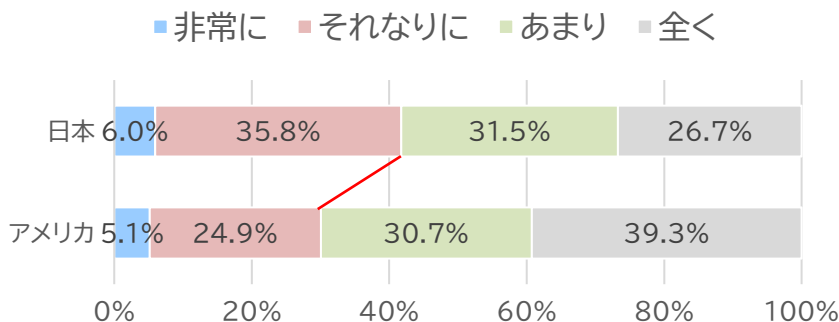


会社で提供される教育コンテンツ

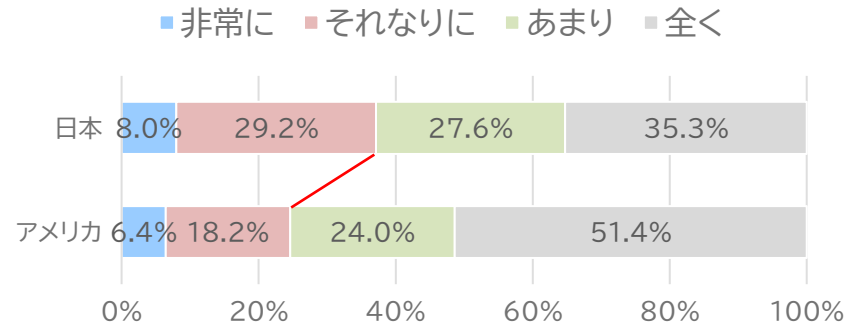


自助努力

新聞、書籍、雑誌、テレビ



YouTubeやInstagramのようなSNS

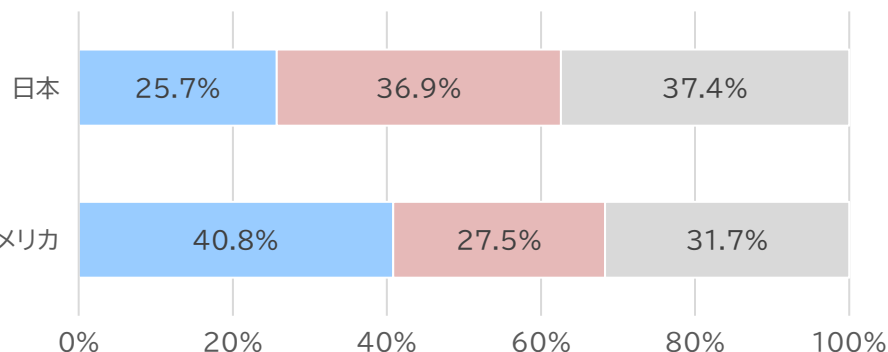




- アメリカは日本より多様な種類のツールを提供して、従業員の資産形成を支援している
- 特に、「証券口座や銀行預金等を一括管理できるサービス」の差は大きい

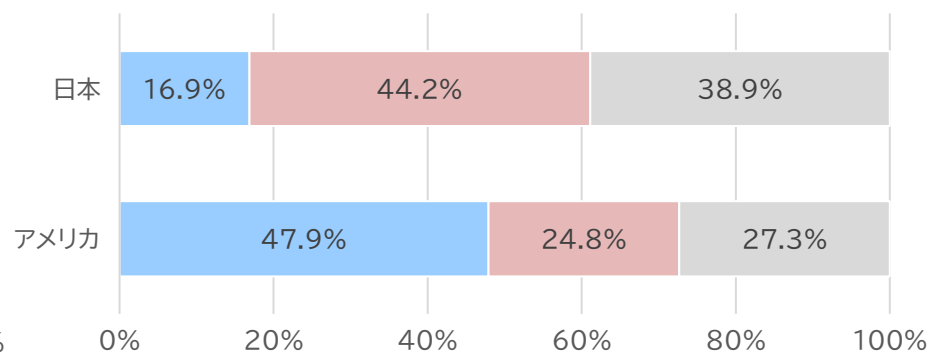
教育ビデオや資料

■あり ■なし ■わからない



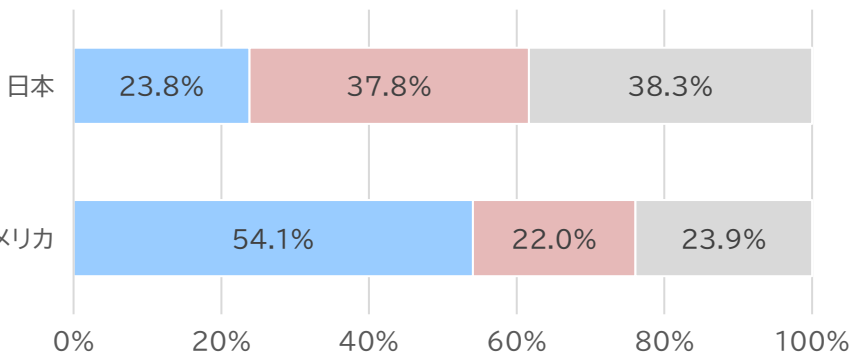
家計管理

■あり ■なし ■わからない



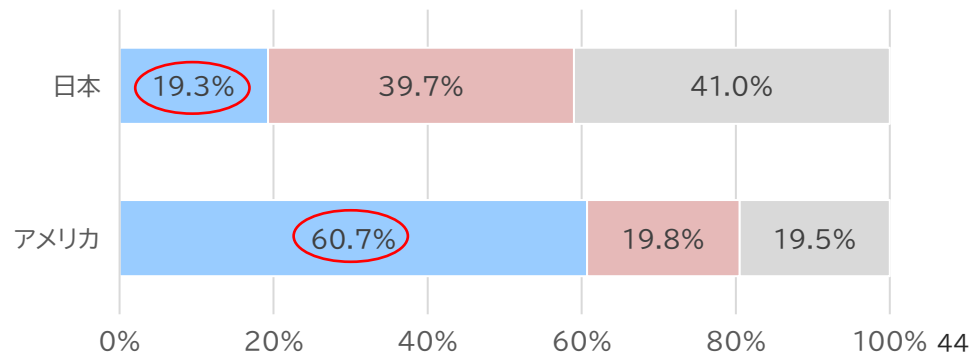
資産形成の目標の設定・管理方法

■あり ■なし ■わからない

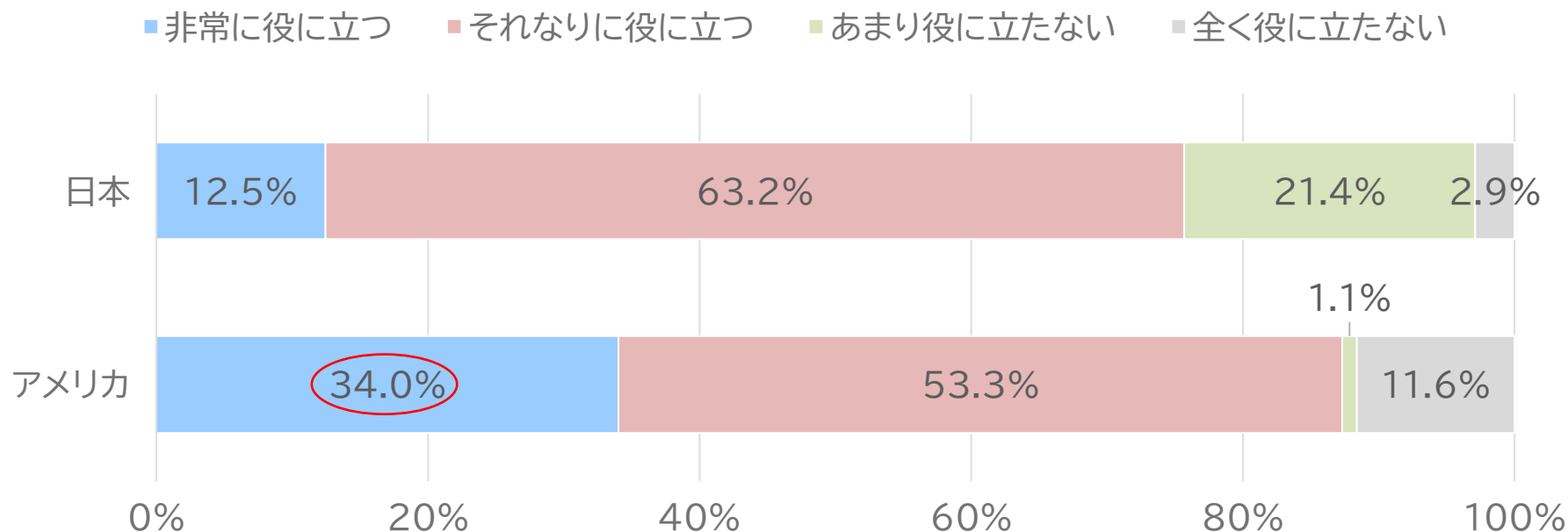


証券口座や銀行預金等を一括管理できるサービス

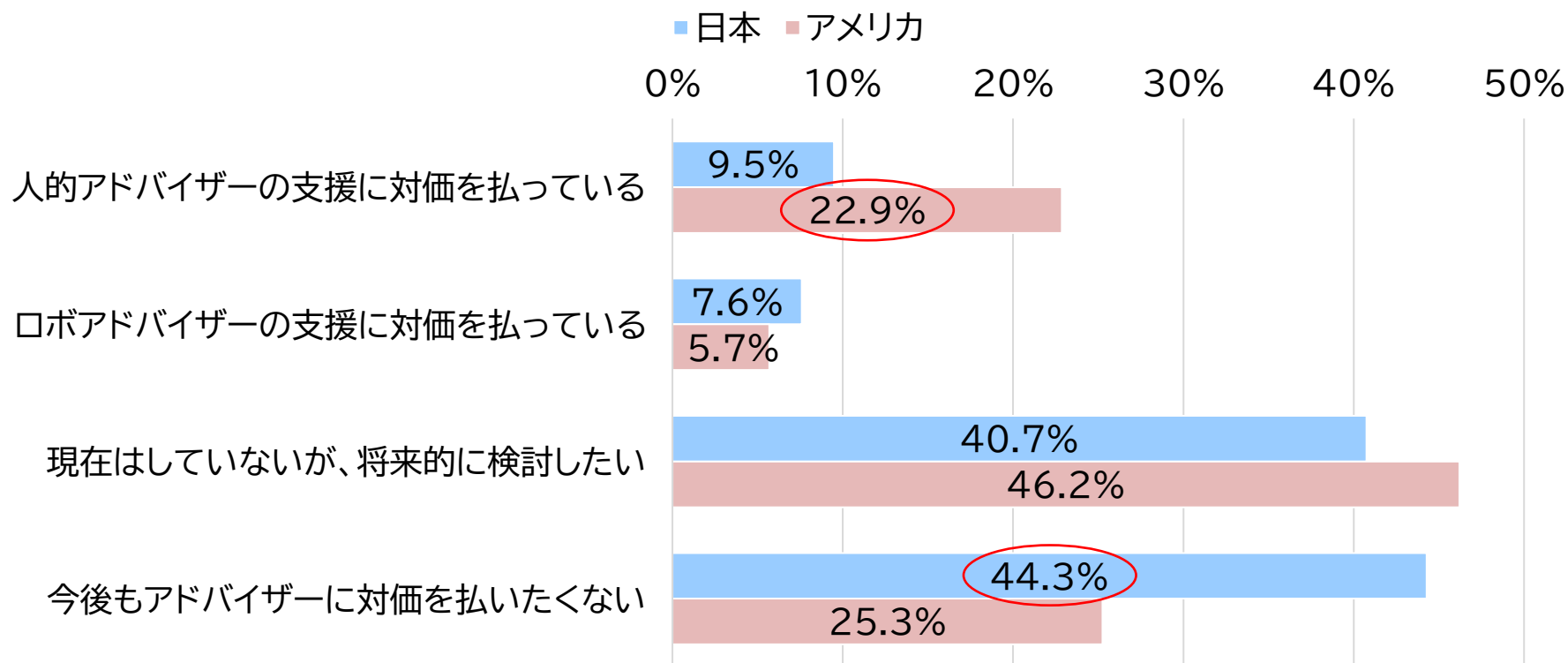
■あり ■なし ■わからない



- アメリカではDC運営管理機関が提供するツールに対して「非常に役に立つ」という肯定回答が多く、役立ち度、信頼度が高いと考えられる

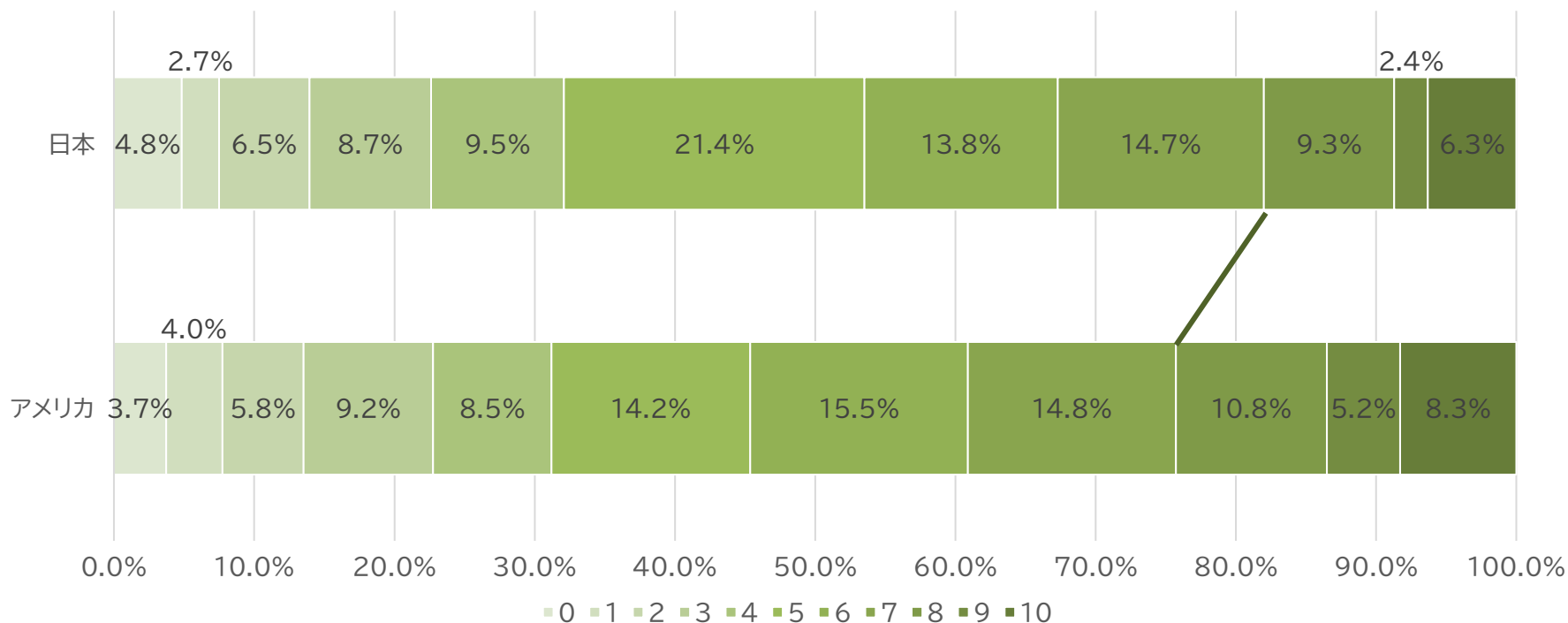


- アメリカは日本より人的アドバイザーの利用が多い
- 日本は対価を払うようなアドバイザー(ファイナンシャル・プランナーなど)を利用したいと考えている人が少なく、アドバイザーに対価を払うことに抵抗感を持つ人も多い



※日本の調査では、「人的アドバイザーの支援に対価を払っている」と「ロボアドバイザーの支援に対価を払っている」との重複回答を認めていたため、合計では100%を上回ります。

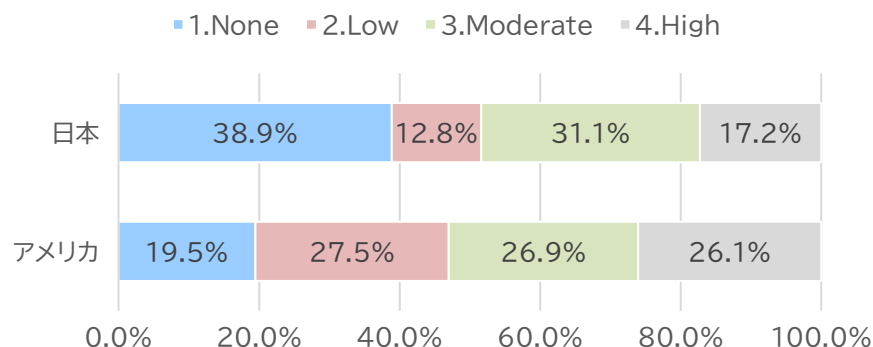
- 全体的に見た経済的ストレスは、日本とアメリカを比較するとアメリカの方が若干強くなっている
- 日本では中程度のストレスを抱えている人が多く、アメリカでは高程度のストレスを抱えている人が多い



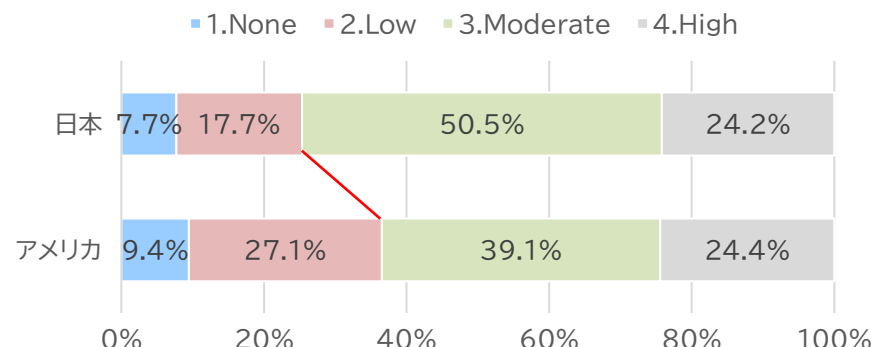
0:ストレスが全くない⇔10:ストレスが非常にある

- アメリカでは、日本と比較すると、負債に関するストレスが高いが、それ以外の項目のストレスは低い

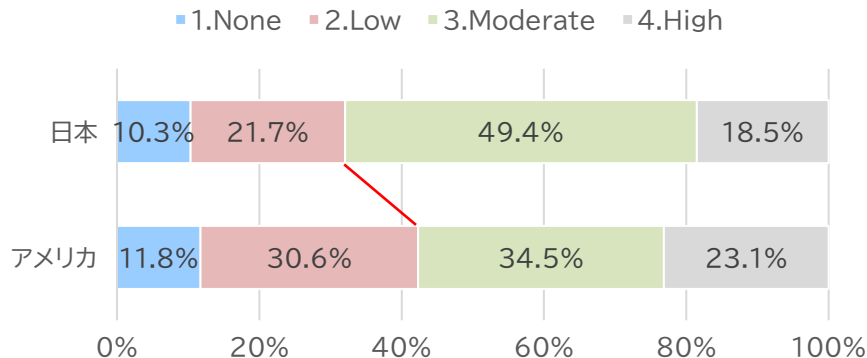
負債(借金)



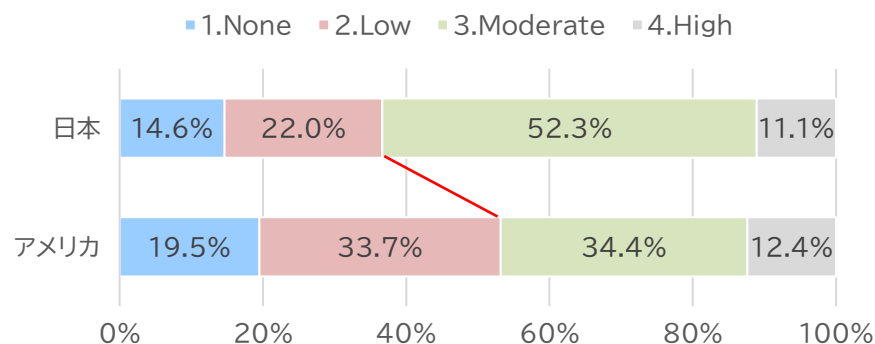
老後資金の額



医療・介護の費用



ポートフォリオ管理



V.調査からの示唆

職域での資産形成・金融経済教育に対する関心は、年代、勤め先、DC教育、金融リテラシー水準などにより、加入者間に大きな差

⇒個人の事情に対応したパーソナライズされたサポートが必要

<調査で分かったこと>

- リタイアメントプランニングの前提となる公的年金、退職金制度の理解度は低い
- 会社からリタイアメントプランニングの支援がないと感じている人が多い
- DC制度、DC教育が十分に浸透していない状況ではない
- DC教育に対する従業員の評価は高くはない
- 研修の受講者はパーソナライズされた教育を望んでいる

<示唆・仮説>

- 会社はリタイアメントプランニングについてより積極的な情報提供、教育・研修を行うべき
- 一律の汎用的な研修ではなく、個別相談や個人の事情・関心に寄り添ったテーマ別の研修、各人の目標設定や達成度を確認できるツールなどが必要とされる

若い世代の方が資産形成に対する関心や会社に対する期待が高くなる傾向がある

⇒若い世代の期待に応える手段と内容を盛り込んだ制度の確立や情報提供の充実が必要

<調査で分かったこと>

- 若い世代の方が、資産形成・投資などに対する意識が高く、会社の金融経済教育・資産形成の支援に対する期待が高い
- 若い世代の方が、会社の金融経済教育や福利厚生制度の活用でエンゲージメントやファイナンシャル・ウェルビーイングが高まる傾向がある

<示唆・仮説>

会社が適切な金融経済教育や資産形成の支援を行うことで、特に若い世代のエンゲージメントを高める可能性がある(エンゲージメントを高める要素になりうる)

アメリカはリタイアメントプランにおけるDC制度、会社に対する信頼度が高い
⇒日本は会社・運営管理機関の努力(制度・研修・情報提供の充実など)が必要

<調査で分かったこと>

- アメリカではDC制度を利用した老後資金準備が進んでいる一方、日本ではDC掛金が不足と感じている層が多い
- アメリカの方が日本より老後の資金準備、資産形成などのストレスが低い

- アメリカの方が、会社やDC運営管理機関が提供するツールが充実し、かつ信頼度が高い
- 日本は各種メディアで個人で情報を収集している人が多い(自助努力中心)
- アメリカの方が、有料のアドバイザーを積極的に活用している

<示唆・仮説>

アメリカでは会社がDC制度を活用して、老後資金準備をする仕組みができており、サポートも充実し、従業員の評価も高い

アメリカでは、情報提供・インフラなどが充実し、DC運営管理機関や会社、アドバイザーなど信頼度の高い情報源を活用している一方、日本は自助努力中心となっている

VI.調査データの概要

調査対象の属性と調査方法

1. 調査方法

- ・調査主体：年金シニアプラン総合研究機構
- ・調査対象地域：全国
- ・調査形態：インターネット調査
- ・調査委託先：楽天インサイト株式会社
- ・調査実施時期：2024年8月8日～8月15日
- ・調査対象者：5,000名
 - ① 企業型DCに「現在加入している」と回答した者
 - ② 20歳以上64歳以下であって、「厚生年金に現在、加入している」と回答し、かつiDeCoに「現在、拠出している」と回答した者

2. 母集団の概要

	n	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～64歳
全体	5,000	758	1,188	1,527	1,527
	100.0%	15.2%	23.8%	30.5%	30.5%
企業型DC加入者	3,873	680	906	1,143	1,144
	100.0%	17.6%	23.4%	29.5%	29.5%
企業型DCのみ	1,661	274	351	479	557
	100.0%	16.5%	21.1%	28.8%	33.5%
iDeCo加入者	3,204	452	813	1,012	927
	100.0%	14.1%	25.4%	31.6%	28.9%
iDeCoのみ	1,064	69	268	358	369
	100.0%	6.5%	25.2%	33.6%	34.7%
企業型DCとiDeCo両方に加入	2,077	374	531	628	544
	100.0%	18.0%	25.6%	30.2%	26.2%
男性	3,625	347	749	1,206	1,323
	100.0%	9.6%	20.7%	33.3%	36.5%
女性	1,358	407	438	315	198
	100.0%	30.0%	32.3%	23.2%	14.6%

※詳細は年金シニアプラン総合研究機構11月22日公表「職域における資産形成・金融経済教育等に関する調査(2024年8月調査) (基本集計)」を参照願います。

巻末の注意事項を必ずお読みください。

調査対象の属性と調査方法

1. 調査方法

- 調査実施時期: 2023年7月24日～2023年8月13日
- 本調査は2013年から実施し今回は第9回目
- ティー・ロウ・プライス社の調査委託を基にNMG Consultingが調査

2. 調査対象者の属性

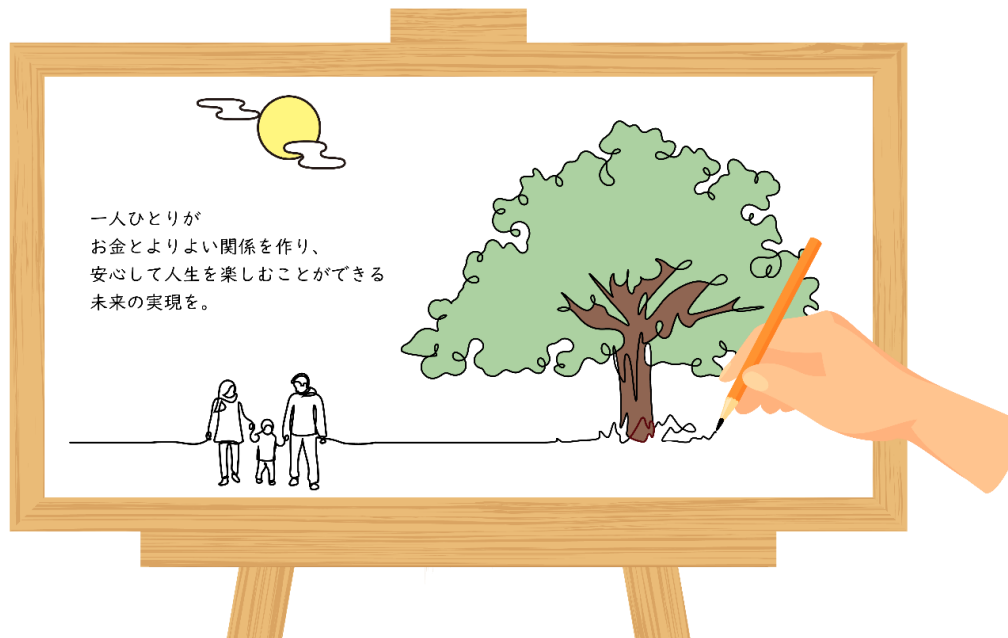
- 非退職者調査の属性は、米国居住者、正規雇用者またはパートタイム雇用者、18歳以上、401(k)プラン加入者または同プラン有資格者で1,000米ドル以上の拠出残高を有する従業員(有効回答数: 3,041)
- 退職者調査の属性は、米国居住者、退職時にロールオーバーIRAへ資産移管した人、または401(k)プランに残高を残した人(有効回答数: 1,176)

	合計	Z世代	ミレニアル世代	X世代	ベビーブーマー
有効回答 =	3041	156	1168	1129	588
男性	59%	57%	56%	60%	65%
女性	41%	43%	43%	40%	35%
既婚・同居	51%	26%	48%	56%	59%
平均年齢	45	24	35	51	64
401(k)残高中位(千米ドル)	\$34	\$4	\$22	\$52	\$80
雇用形態					
正規雇用	89%	82%	91%	93%	82%
パートタイム雇用	11%	18%	9%	7%	18%
学歴					
高等学校卒またはそれ以下	21%	26%	21%	22%	19%
カレッジ制大学卒	33%	46%	31%	32%	32%
4年制大学卒またはそれ以上	45%	29%	47%	46%	49%
収入					
年収平均(千米ドル)	\$71.8	\$42.9	\$66.0	\$79.4	\$83.2
年収中位(千米ドル)	\$58.8	\$36.0	\$53.5	\$67.3	\$70.7

- 当資料は、アセットマネジメントOne株式会社が作成したものです。
- 当資料は情報提供を目的とするものであり、投資家に対する投資勧誘を目的とするものではありません。
- 投資信託は、株式や債券等の値動きのある有価証券(外貨建資産には為替リスクもあります)に投資をしますので、市場環境、組入有価証券の発行者に係る信用状況等の変化により基準価額は変動します。このため、投資者の皆さまの投資元本は保証されているものではなく、基準価額の下落により、損失を被り、投資元本を割り込むことがあります。ファンドの運用による損益は全て投資者の皆さまに帰属します。また、投資信託は預貯金とは異なります。
- 当資料は、アセットマネジメントOne株式会社が信頼できると判断したデータにより作成しておりますが、その内容の完全性、正確性について、同社が保証するものではありません。また掲載データは過去の実績であり、将来の運用成果を保証するものではありません。
- 当資料における内容は作成時点のものであり、今後予告なく変更される場合があります。
- 投資信託は
 1. 預金等や保険契約ではありません。また、預金保険機構及び保険契約者保護機構の保護の対象ではありません。加えて、証券会社を通して購入していない場合には投資者保護基金の対象にもなりません。
 2. 購入金額については元本保証及び利回り保証のいずれもありません。
 3. 投資した資産の価値が減少して購入金額を下回る場合がありますが、これによる損失は購入者が負担することとなります。

アセットマネジメントOne

未来をはぐくむ研究所



未来をはぐくむ研究所のホームページはこちら↑



アセットマネジメントOne

商号等: アセットマネジメントOne株式会社
金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第324号
加入協会: 一般社団法人投資信託協会
一般社団法人日本投資顧問業協会



投資の力で未来をはぐくむ