

2020年11月25日 全7頁

現役社会人の金融教育に必要な視点と課題

企業の制度利用とセットで充実、フリーランスの資産形成も重要

政策調査部 研究員 佐川あぐり

[要約]

- 個人の資産形成に関する制度の利用を促進するには、社会人向けの金融教育を充実させる必要がある。だが、属性が様々である社会人を対象に金融教育を進めていくには課題も多い。
- 社会人向けの教育は、企業による制度利用とセットで進めていくことが効果的と考えられる。「企業型DC」や「職場つみたてNISA」などを従業員に提供するに際しての投資教育や制度利用のサポートが、金融教育の場として活用できるだろう。
- 一方、最近増加しているフリーランスなどに対しては、企業に所属しているわけではないため雇用主による働きかけが難しい。資産形成の重要性を伝えて制度利用を促していくには、フリーランスが資産形成全般について相談できる窓口やウェブサイトの充実を、政府や金融機関等の主導で進める必要があるだろう。あらゆる社会人に対して資産形成のための制度の利用を促すことは、高齢期における貧困問題の解決策にもなる。

少子高齢化の進展や長寿化に伴い、公的年金の財政状況が一段と厳しさを増す中、個人の資産形成制度の利用促進は大きな政策課題である。だが、現状は制度の利用が限定的であり、現役で働く社会人向けの金融教育を充実させる必要があると考えられる。

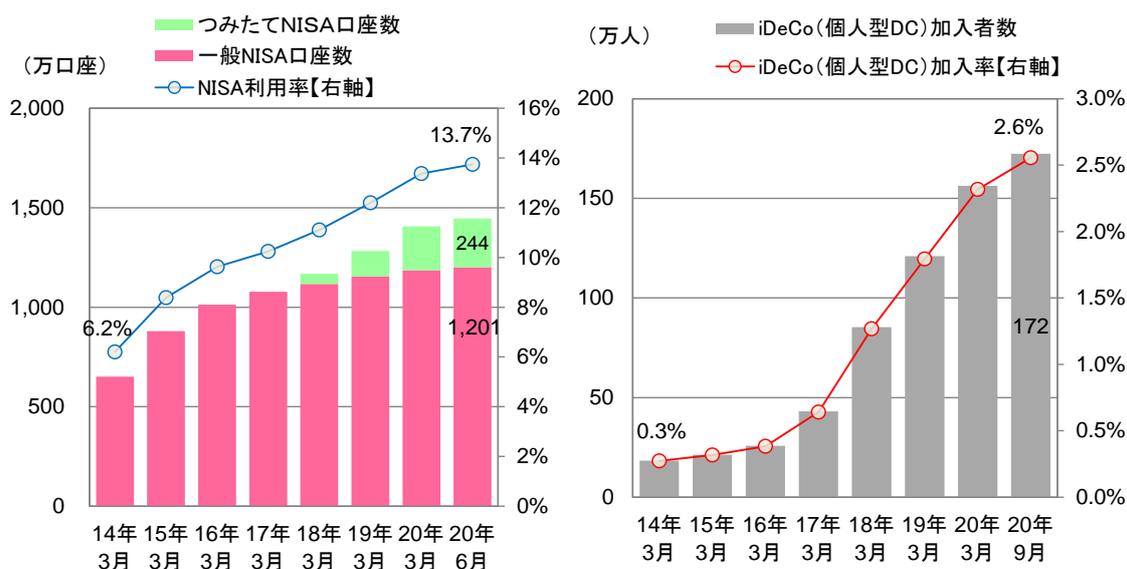
そこで、本レポートでは、社会人に関する金融教育機会の充実について考えたい。雇用者については、企業が導入している制度利用に伴う金融教育機会を活用するのが近道だろう。一方、フリーランスなど企業に属さない働き方をする人々に目を向ければ、雇用者と同じように資産形成ができずに高齢期になって豊かな生活が送れなくなることがないように、働き方に中立な税制への見直しや資産形成の重要性に関する啓発が政府などに求められるだろう。

資産形成制度の利用は広がってきたが、まだ限定的

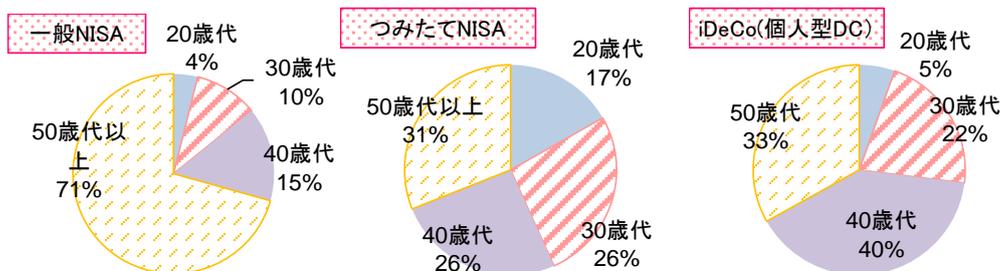
政府は個人の資産形成を促す観点から、確定拠出年金（DC：Defined Contribution）や少額投資非課税口座（NISA）などの制度整備を進めてきた。特に近年は、投資未経験者や現役世代が少額からの長期分散積立投資を実践できる制度として、個人型確定拠出年金（iDeCo）やつみたてNISAが整備された。

NISA口座数は2020年6月末で1,445万口座（一般NISA：1,201万口座、つみたてNISA：244万口座）となった（図表1上左グラフ）。一般NISAは2014年1月に、つみたてNISAは2018年1月にスタートし、いずれも口座数を伸ばしてきた。利用者の年代別割合を見ると、一般NISAは約7割が50歳以上だが、つみたてNISAは20歳代から40歳代で約7割を占めており、若い世代の利用が進んでいる（図表1下グラフ）。つみたてNISAは、これまでNISAを利用していなかった相対的に若い世代による新規の口座開設が多く、資産形成に積極的でなかった層による利用が広がってきたと見てよいだろう。ただし、20歳以上であれば税制上有利な一般NISAもしくはつみたてNISAを利用できるにもかかわらず、その利用率は1割強にとどまっている。

図表1 NISA（一般・つみたて）口座、iDeCo（個人型DC）の現状



年代別割合



(注1) NISA利用率は「(一般NISA口座数+つみたてNISA口座数)÷20歳以上人口」で算出。

(注2) iDeCo加入率は「iDeCo(個人型DC)加入者÷公的年金被保険者数」で算出。

(注3) 年代別割合は、一般・つみたてNISAが2020年6月、iDeCoが2019年3月。

(出所) 金融庁、国民年金基金連合会、総務省統計局、厚生労働省年金局、運営管理機関連絡協議会の各種資料より大和総研作成

一方、個人型 DC は、2002 年から制度がスタートしたが、対象者が企業年金のない社員に限定されていたことなどから、企業型 DC と比べて普及が遅れていた。だが 2017 年 1 月に対象者が拡大されて以降は、会社員や公務員を中心に加入者数が急増し、2020 年 9 月末で 172 万人となっている。企業年金が十分ではない会社員や職域加算が廃止された公務員にとって、iDeCo は公的年金を補完する制度として利用が広がっているものと思われる。iDeCo の年齢要件は現行で 20 歳以上 60 歳未満¹だが、40 歳代の利用が 4 割と最も多く、50 歳代が 3 割以上である（図表 1 下グラフ）。だが、公的年金被保険者数を分母とすると、iDeCo の加入率は 2020 年 9 月末で 2.6% にすぎない。DC の拠出限度額を企業型 DC で使い切っている場合は iDeCo を利用できないということはあるが、それにしても iDeCo を普及させていく余地はかなり大きい。

属性が様々な社会人への金融教育

NISA や個人型 DC の利用が現役世代に広がってきてはいるが、国民全体から見れば、まだごく一部の人々にとどまっている。資産形成のための制度の利用が進まない要因の一つが、関心の低さや金融知識の不足であり、これまで以上に社会人向けの金融教育に力を入れることが重要だと考えられる。

ただし、社会人を一括りにはできず、年齢や世帯類型、雇用形態や保有資産など、属性は様々である。さらに、ライフステージが異なれば、資産形成に対する意識も知りたい情報も異なる。多様な属性の区分ごとに、それに合わせた内容で教育機会を提供できれば望ましいが、それには相応のコストがかかる。また、社会人向けに開催されているセミナーの多くは、学校教育における授業のような強制ではなく任意であるため、投資に対する関心が低い層をいかにフォローするかが課題である。以下では、勤務先に企業型 DC がある雇用者、勤務先に企業型 DC がない雇用者、フリーランスなど企業に属していない働き方の人々の三つに分けて考えてみたい。

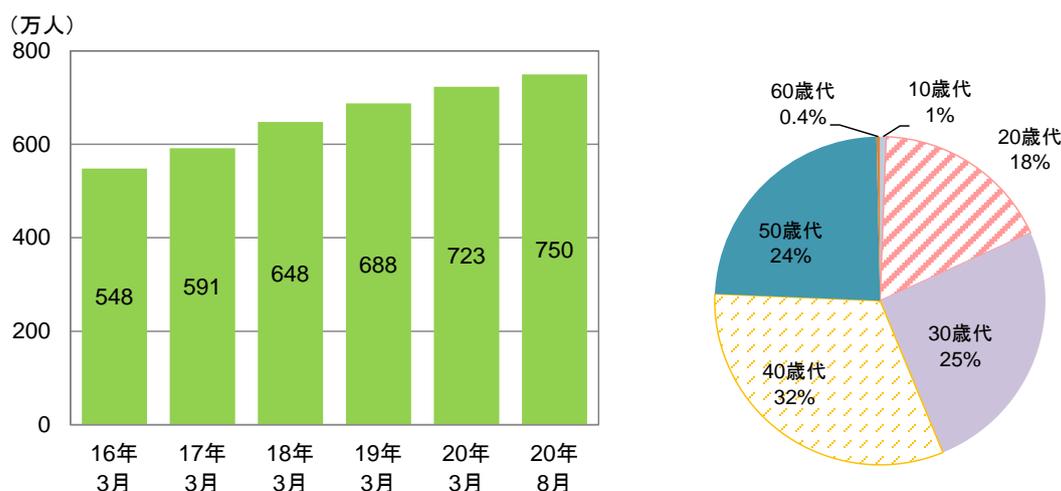
社会人教育の充実において必要な視点と課題

(1) 企業型 DC の投資教育の活用と工夫の余地

社会人に向けた金融教育の場として活用できるのが、企業型 DC を導入・運営する中における投資教育だろう。企業型 DC は、従業員が運用商品を選択して個人の資産を運用し、運用の結果を将来の年金として受け取る仕組みである。投資教育を通じて運用におけるサポートも受けられるため、従業員にとっては会社という身近な環境で資産形成を実践できる制度と言える。企業型 DC の加入者数は、2020 年 8 月末で 750 万人と着実に増加している（図表 2）。

¹ 法改正により、2022 年 5 月 1 日からは、iDeCo の加入年齢の上限は 65 歳に引き上げられる。

図表 2 企業型 DC の加入者数の推移【左】と、年代別加入者数の割合（2019年3月）【右】



(注) 2020年8月の加入者数は速報値。

(出所) 厚生労働省、運営管理機関連絡協議会の各種資料より大和総研作成

特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会のウェブサイトでは、企業型 DC の投資教育に取り組む企業の事例が紹介されている。社会人向け教育における課題に対し、企業が工夫して取り組み、実際に投資教育が従業員の資産形成の実践において有効に機能している事例である²。

例えば、属性が多様であるという課題に対しては、従業員の年代別、あるいは投資への理解度別にセミナーを実施する例が多い。対象者を一定の属性で選別すれば、教育内容をその属性に合ったものに集中化させることができ、効率的にセミナーを進められる利点がある。もっとも、複数のセミナーを就業時間内に実施すれば機会費用が大きくなることに加え、場所の確保など相応のコストがかかる。そこで、実施方法としては e ラーニングを併用し、セミナーは新規加入時や重要な制度変更時に実施し、常時 e ラーニングで自主的に学習できるような形をとる企業もある。

関心の低い層が多い入社 1~2 年目の若い世代を対象に集中的に教育機会を与え、実際に運用商品を選択して掛金の資産配分を行わせるなどの実践的な内容を取り入れている事例も複数ある。そうした手法による教育を行った結果、無関心で何も行動しなかった社員にも、自身の運用状況を確認し運用商品の入れ替えを行うなど、行動に変化が見られているという。特に関心の低い若い層を取りこぼさないようにする工夫は極めて重要だ。

また、資産形成の必要性や準備されている制度を理解させ、従業員の自助を促すという点では、事業主掛金に加えて従業員が掛金を拠出できるマッチング拠出の活用が効果的だ。セミナーや e ラーニングの研修内容にマッチング拠出の説明を取り入れることで、マッチング拠出の利用率を高めている企業も多い。税制上のメリットがあるマッチング拠出は、事業主に対する従業員からの問い合わせが多い事項の一つである。マッチング拠出を活用する社会人を増やす

² 大和総研レポート 政策調査部 佐川あぐり「[企業の努力と工夫が生きる DC 継続教育](#)」(2020年4月3日) 参照。

ことは、まさに投資教育を通じたサポートが従業員の資産形成ニーズに対応していくということである³。

ただし、企業の担当者にとっては、時間的制約や人的リソースの限界がある中で、投資教育をどう効率的に進めていくべきかが大きな悩みになっている。特に中小企業では投資教育を行う負担感が大きいといわれている⁴。社会人向けの金融教育の場として企業型 DC を活用していくには、企業担当者の負担を軽減するために、例えば、投資教育の支援事業を展開する企業年金連合会のサポート体制を強化することなどが考えられるだろう。具体的には、実際に企業が取り組んでいる上記のような優良事例や失敗事例などを、企業の担当者間で情報共有できる仕組みや機会が役立つのではないか。

(2) 企業型 DC の加入者以外への対応

企業型 DC を勤務先企業が導入していない社会人については、どのように金融教育機会の充実を図ることができるだろうか。個人で iDeCo やつみたて NISA を利用している場合には、金融機関からの情報提供や制度利用に関するアドバイスが、教育機会となるかもしれない。だが、iDeCo やつみたて NISA を利用している社会人は、全体から見ればごく一部である。大多数の社会人にとって最も有効であるのは、やはり職場を通じた制度の導入・利用に際しての金融教育であると考えられる。

この点、金融庁や日本証券業協会が推奨する「職場つみたて NISA」や、厚生労働省が推奨する「職場 iDeCo・つみたて NISA」は、従業員が iDeCo やつみたて NISA を活用して資金を積み立てる資産形成制度である。企業は、従業員に対し制度利用に関するサポートや金融教育の機会を提供し、金融機関が iDeCo やつみたて NISA のサービスを提供する⁵。個人でそうしたサービスを利用するのは口座開設や商品選択の点でハードルが高いと感じている社会人も、職場という身近な環境で情報を得たりサポートを受けたりすることができれば、資産形成を実践しやすい。企業型 DC の導入は企業の退職金政策と密接な関係があり、直ちにはそれに踏み切れないという企業でも、職場つみたて NISA などは比較的容易に従業員に提供できると考えられる。企業と雇用者の双方に対して、職場つみたて NISA などへの認知度を高めていく必要があるだろう。

企業にとっては、制度導入にかかる準備や手続きなどは発生するが、そのコストは企業年金を

³ 企業年金連合会「2017（平成 29）年度決算 確定拠出年金実態調査結果（概要）」によると、企業型 DC を導入する企業の 53.5%がマッチング拠出を導入しているが、利用者が 2 割に満たない企業が 45.5%を占めている。

⁴ 特定非営利活動法人 確定拠出年金総合研究所「第 15 回：企業型確定拠出年金制度の制度運営および運営管理機関取引に関する調査」概要報告書（2018 年 11 月）を参照。

⁵ 金融機関にとっては、金融教育のサポートを通じた新たなビジネス展開への期待もある。職場の制度を通じて資産形成を始める層は、投資にまったく無関心ということはない。事前にアンケートで従業員の関心度合いを把握し、企業との間で教育内容やセミナーの進め方を打ち合わせする、また運用商品選択のアドバイスを個別にも対応するなど、金融機関には、顧客目線でのきめ細やかな対応が求められる。これは、金融機関が取り組むべき顧客本位の業務運営であり、こうした対応により長期的にその他の金融サービスを利用する潜在顧客の発掘につながるだろう。

導入するよりも一般に小さい。すでに何らかの退職給付を導入している企業は9割近くあるが、近年は退職給付額の水準が全体的に低下傾向にある中で、従業員に対する福利厚生のさらなる充実を図りたい企業のニーズは高いはずだ。政府には、少ないコストで従業員の資産形成を支援できるというメリットを企業に周知していくとともに、制度導入にかかる費用への補助金や、掛金を助成するといったインセンティブを検討することを望みたい。企業による制度利用を通して金融教育機会の充実を図ることは政府にとっても望ましい。

また、企業が従業員の資産形成を支援する制度として、「iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）」がある。これは、企業年金のない従業員300人以下⁶の企業を対象に、iDeCoに加入する従業員の掛金に、追加的に企業が掛金を拠出できる制度である。あくまで、従業員の資産形成を企業が追加的に支援するという目的であり、「職場つみたてNISA」のように、職場を通じて金融教育のサポートが受けられるという仕組みとは異なる。だが、「iDeCo+」においても、導入企業の従業員に対して類似のサポートを提供できれば、それを社会人向け教育の機会として活用できると考えられる。制度改正により、2020年6月5日からは、iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会が、iDeCoの継続投資教育の実施を企業年金連合会に委託できるようになった。iDeCoの加入者は企業年金連合会が提供するオンライン教材などを活用して継続教育を受けることが可能となっており、こうした組織間の協力をさらに進めていくことが望ましい。

（3）働き方の多様化に合わせた教育機会も新たな課題に

一方、働き方の多様化が進む中、政府の全世代型社会保障会議等では、企業に属さないフリーランスの働き方に関するルール整備が進められている。フリーランスは場所や時間に縛られず自らの能力を柔軟に活かせる半面、収入が不安定で、社会保障制度の適用が十分でないという指摘がある。特に、今般のコロナ禍では、仕事のキャンセルなどにより収入が激減し、困難に直面している人々も多いだろう。全世代型社会保障会議では、フリーランスに通常の雇用と同様の労働関係法令が適用される場合のルールの明確化に加え、労働者災害補償保険における特別加入制度⁷の対象者拡大などについて検討するなど、フリーランスとして働く人々の保護の在り方を議論している。

また、政府税制調査会では、企業年金や個人の資産形成制度に関して、働き方の違いによって拠出・給付の税制の取り扱いが異なる点を見直し、働き方で有利・不利が生じないように、中立的な制度を構築する検討も進められている⁸。例えば、英国やカナダでは、加入する私的年金などの組み合わせにかかわらず、個人に等しく非課税拠出限度額を設けるなどの対応を行っている。働き方の多様化が進む日本でも、公的年金を補完する企業年金や個人の資産形成制度に関する税制を、働く人々にとって公平で中立的なものとしていく必要があるだろう。

⁶ 2020年10月に、従業員要件が100人以下から300人以下に拡大された。

⁷ 労働者以外の者のうち、業務の実態、災害の発生状況等からみて、労働者に準じて労働者災害補償保険により保護することがふさわしい者に、一定の要件の下に同保険に特別加入することを認めている制度。

⁸ 内閣府 第3回税制調査会 (<https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2020/2zen3kai.html>)

制度整備と同時に、政府はフリーランスとして働く人々に対し、コロナ禍のような不測の事態や老後に向けて、どのような仕組みがあるのか情報を提供し、公助や共助の限界を自助で備えることの重要性を示していく必要もある。企業に所属していないフリーランスや自営業に対する社会人向けの金融教育の提供は政府にも役割が求められるということである。

もちろん、その責任は官民をあげて果たしていかなければならない。例えば、フリーランスが加入できる小規模企業共済や国民年金基金、iDeCo やつみたて NISA の活用といった、資産形成全般について相談できる窓口やウェブサイトの充実を図ることが必要だろう。フリーランスが仕事探しを行うクラウドソーシングのウェブサイト上で、金融機関や関連団体が情報提供したり、動画サイトを配信したりできれば、サイト利用者の目に触れる機会も増えるだろう。特に、投資初心者や関心の低い層に向けて、資産形成の重要性を強調する必要がある。家計管理や生活設計の考え方や長期・分散・積立投資のメリットなど、現役時代からの資産形成を実践する上での考え方がそのコンテンツであるべきだろう。

まとめ

現役で働く社会人向け教育の効果的な方法としては、企業による制度利用と金融教育をセットで進めていくことが効果的と考えられる。企業型 DC に加入している従業員向けであれば、教育機会の手法や教育する内容をこれまで以上に工夫していくことが期待される。また、企業型 DC を勤務先企業が導入していない場合やそれに加入していない雇用者については、個人ベースでの iDeCo やつみたて NISA の利用を政府や金融機関が啓発するほか、職場つみたて NISA の導入や職場 iDeCo と呼ばれる取組みが金融教育を社会人に広げることになるだろう。

さらに、フリーランスなど企業などの組織に属しない働き手に向けた教育機会を設けることも新たな課題として浮上している。働き方に中立な貯蓄税制の整備を進めることが政府には求められ、企業に所属していない社会人に向けた金融教育の機会の提供を、官民をあげて作っていく必要がある。あらゆる社会人に対して資産形成のための制度の利用を促していくことは、高齢期における貧困問題の解決策でもある。