

2023年5月26日 全8頁

# DC 普及で進める女性の資産形成

## 金融知識の習得に関心が高い女性に DC 投資教育機会の充実を

政策調査部 研究員 佐川あぐり

### [要約]

- 自助による資産形成の重要性が高まっているが、国民全体での資産形成制度の利用は限定的であり、特に女性はその傾向が強い。理由としては、金融教育を受けた経験が女性は少ないことが影響していると考えられる。だが、潜在的に女性は知識の習得に対する関心が高いとみられる。金融教育の充実により金融や制度への理解が社会全体に広がれば、資産形成を検討する女性が増えるのではないかと考えられる。
- 女性が参加しやすい金融教育機会を充実させていく必要があるが、女性の雇用が拡大していることを踏まえると、勤務先での確定拠出年金（DC）への加入を通じた投資教育の普及が有効と考えられる。企業型 DC の導入や加入者のすそ野拡大、iDeCo（個人型 DC）の職域利用を企業に促す必要がある。

### はじめに

個人による資産形成制度の利用促進は、大きな政策課題である。確定拠出年金（DC：Defined Contribution）や少額投資非課税制度（NISA）などの制度の利用者数は限定的であり、その要因として資産形成に対する金融知識の不足などが挙げられている。金融に関する知識不足を理由に資産形成を実践できていないのは、特に女性に多い。

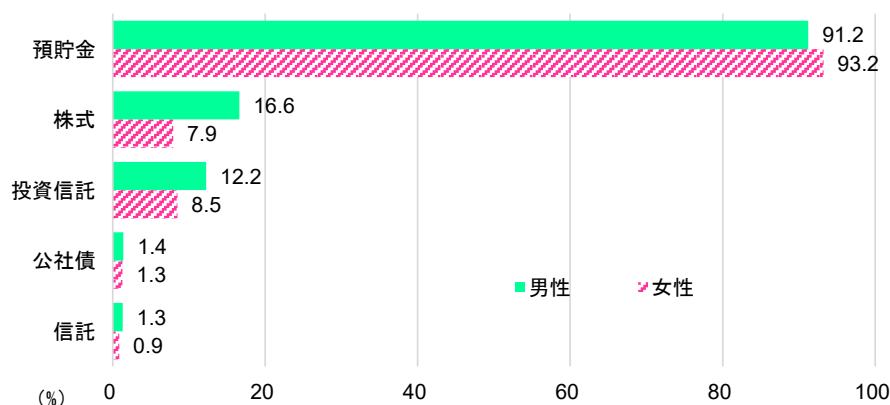
人生 100 年時代と言われる現代において、経済的な自立を支えるという観点から、女性の自助による資産形成は必要不可欠である。本レポートでは、資産形成に関する女性の行動や考え方の特徴を捉え、特に現役で働いている女性に向けた資産形成の推進策について考える。

## 1、女性の資産形成が進まない大きな要因は金融知識の不足

日本証券業協会「2021年度（令和3年）証券投資に関する全国調査（個人調査）」によると、20～64歳の個人が保有する金融商品で最も多いのは「預貯金」で、男女ともに9割以上が保有している（図表1）。それに対し、「株式」「投資信託」などのリスク性資産を保有している人の割合は男女ともに低い。特に、女性は1割に満たず、男性と比べて低くなっている。

この調査によると、証券投資の必要性について、男性は60.0%、女性は67.7%が「必要とは思わない」と回答しており、その理由として最も多いのは男女とも「損する可能性がある」である。損失回避傾向が強く、リスク性資産への投資に消極的であるのは男女で共通とみられるが、次いで多い回答は、男性が「ギャンブルのようなもの」であるのに対し、女性は「金融や投資に関する知識を持っていない」である。男性と比較した場合、女性においては、金融や投資の知識不足も証券投資への消極的な姿勢につながっていることが、このアンケート調査から窺われる。

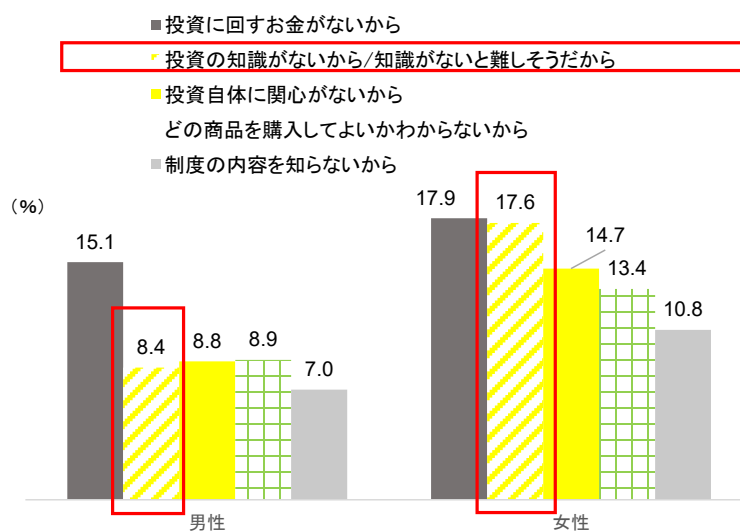
図表1 各金融商品を保有している人の割合



（注）20～64歳の男女を対象とした。

（出所）日本証券業協会「2021年度（令和3年）証券投資に関する全国調査（個人調査）」より大和総研作成

図表2 つみたてNISA口座未開設の理由（複数回答）



（出所）投資信託協会「2022年度投資信託に関するアンケート調査報告書（NISA、iDeCo等制度に関する調査）」より大和総研作成

図表 3 金融リテラシー調査結果

金融リテラシーマップの分野		正答率(%)	
		男性	女性
家計管理		49.0	52.3
生活設計		47.8	50.1
金融知識	金融取引の基本	71.1	75.4
	金融・経済の基礎	56.8	42.0
	保険	55.7	51.2
	ローン・クレジット	56.3	48.8
	資産形成	58.4	50.9
外部の知見活用		63.6	66.1
合計		58.0	53.4

(注) 金融リテラシーマップは、「最低限身に付けるべき金融リテラシー」を、年齢層別に、体系的かつ具体的に記したもので、金融経済教育推進会議（事務局：金融広報中央委員会）が作成。

(出所) 金融広報中央委員会「金融リテラシー調査 2022 年」より大和総研作成

また、近年、少額から長期分散積立投資を実践できる環境整備として、NISA（一般 NISA・つみたて NISA）の創設や、個人型確定拠出年金（個人型 DC、iDeCo）の拡充などが行われてきた。だが、女性は男性以上にこれら資産形成制度の利用が進んでいない。投資信託協会「2022 年度投資信託に関するアンケート調査報告書（NISA、iDeCo 等制度に関する調査）」によると、つみたて NISA、iDeCo の制度を認知している人<sup>1</sup>の中で口座を開設していない人の割合は、つみたて NISA では男性が 82.7%、女性が 86.0%、iDeCo は男性が 84.0%、女性が 91.8%である。つみたて NISA の口座未開設理由を見ると、男女ともに最も多かったのは「投資に回すお金がないから」だが、女性は「投資の知識がないから/知識がないと難しそうだから」も同程度に多い（図表 2）。

金融広報中央委員会「金融リテラシー調査 2022 年」における、金融に関する知識や判断力の問題の正答率を見ると、女性は「金融知識」の 5 項目のうち 4 項目で男性より低く、金融知識以外の分野を含む正誤問題全体で見ても低い（図表 3）。これは、前回調査（2019 年）、前々回調査（2016 年）でも同様の結果であった。女性の方が男性と比べて金融知識が不足している傾向があることは確かとみられ、それが女性の資産形成が進まない大きな理由の一つと言えそうだ。

## 2、女性の知識習得につながる勤務先の金融教育

こうした傾向が見られるのはなぜか。金融広報中央委員会の資料では、金融教育を受けたと認識している人の金融リテラシー調査結果の正答率はそうでない人と比べて有意に高く、金融・経済情報を全く見ない人は正答率が低い、金融・経済情報をみる頻度が高いほど正答率は高い傾向があるといった分析が示されている<sup>2</sup>。金融・経済情報を月に 1 回も見ない人の割合が女性は 47.9%に達しており（男性は 31.8%）、情報に触れる機会が少ないことが知識不足につなが

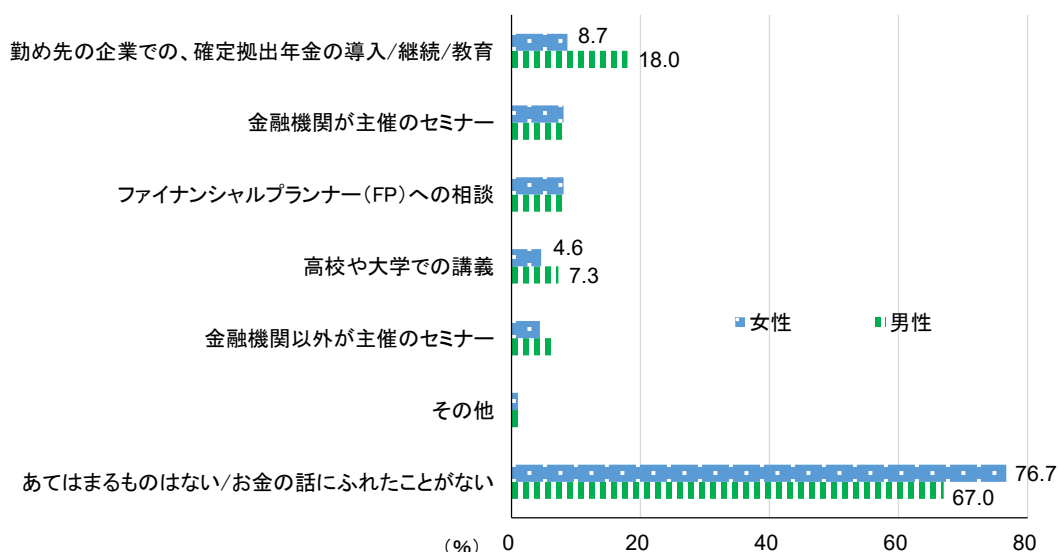
<sup>1</sup> 各制度を知っているかどうかを尋ねる設問で、「名前も制度の内容も知っている」「名前は知っているが、制度の内容はよくわからない」と回答した人。

<sup>2</sup> 金融広報中央委員会『「金融リテラシー調査 2022 年」の結果』

っていると考えられる。

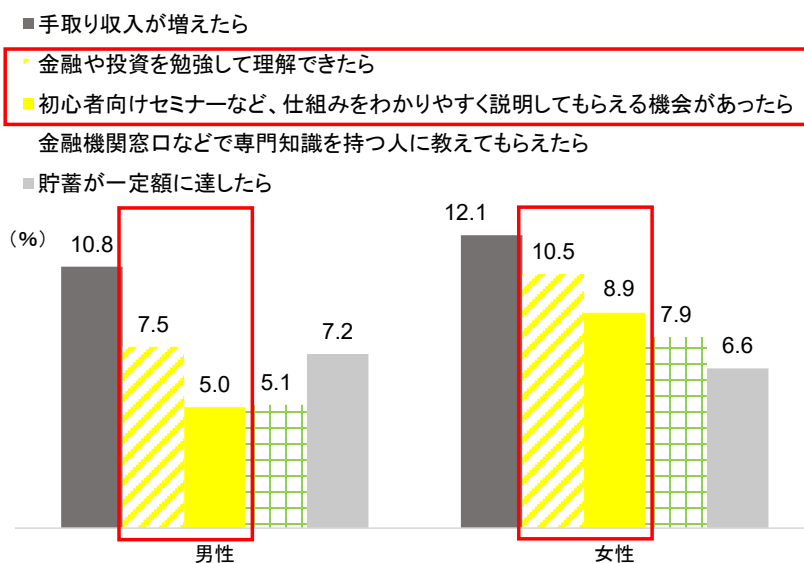
また、それは金融教育の機会が少ないことも影響しているだろう。投資信託協会「2022年度投資信託に関するアンケート調査報告書」によると、これまでの金融教育の経験を問う設問に対して圧倒的に多い回答は、男女ともに「あてはまるものはない/お金の話にふれたことがない」であるが、その割合は女性で高い(図表4)。金融に関する教育やセミナー・相談の機会などは、図表4に挙げた全ての項目でその経験があると回答した割合が女性は男性より少ない。

図表4 金融教育の経験



(出所) 投資信託協会「2022年度投資信託に関するアンケート調査報告書」より大和総研作成

図表5 つみたてNISA口座開設検討のきっかけ(複数回答)



(出所) 投資信託協会「2022年度投資信託に関するアンケート調査報告書(NISA、iDeCo等制度に関する調査)」より大和総研作成

ただ、潜在的には、女性は金融教育やセミナーなどの知識習得の機会に対する関心は強いと言えそうだ。同報告書によると、投資信託の保有未経験者がその購入を検討するきっかけは、男女ともに「保有しているポイントで投資/運用ができるなら」という回答が多いが、女性は「金融や投資を勉強して理解できたら」がその次に多い。また、図表5に示したように、つみたてNISAの口座開設を検討するきっかけを尋ねた回答は、男女ともに「手取り収入が増えたら」が最も多いが、女性は「金融や投資を勉強して理解できたら」「初心者向けセミナーなど、仕組みをわかりやすく説明してもらえる機会があったら」という回答が男性と比べて目立って多い。

これらのことから、知識不足を自覚しているために資産形成を實踐できていない女性は少なくないと思われる。知識を習得する場が提供され、金融や制度の理解が深まれば、資産形成を検討する女性は増えるのではないか。

この点で注目しておきたいのは、既出図表4に見るように、金融教育の経験として最も割合が高い「勤め先の企業での、確定拠出年金の導入/継続/教育」が、男性は18.0%であるのに対し、女性は8.7%と1割に満たない点だ。一般に開催されるセミナーやFP相談などは自発的に参加する必要があり、仕事や家事・育児などに忙しい女性には活用しづらいと思われる。その点、勤務先での投資教育（企業型DCやiDeCo等）があれば、働く女性への金融教育の機会として有効と考えられる。

佐川（2020）<sup>3</sup>では、社会人向けには勤務先の資産形成制度の利用とセットで金融教育を進めていくことが効果的であり、企業型DCやiDeCoを職域で利用する（職場iDeCo、iDeCo+<sup>4</sup>）際の投資教育及び制度利用のサポートを、金融教育の場として活用できることを述べている。企業型DCは、従業員が自ら運用商品を選択して資産を運用し、積立と運用の成果を将来の年金として受け取る仕組みである。企業は加入者（従業員）に対する投資教育の実施が義務付けられており、従業員の制度加入時の教育はほぼ全ての企業が実施している。個人が任意で加入するiDeCoに関しては勤務先企業が投資教育に関与する余地はないが、企業が職場iDeCoやiDeCo+を導入した場合には、勤務先で受けられる制度の概要や申込手続きなどに関する情報提供が金融教育の場として有効と考えられる。

自発的に金融教育を受けることのハードルが高く、それが難しいと感じる女性も、職場という身近な環境であれば、情報を得たりサポートを受けたりしやすい。また、分散投資や複利の意味などをセミナーなどで知識として学ぶことは大切だが、それに加えて実際の資産形成を職場を通じて日常的に実践することは高い教育効果を得る近道であるだろう。

### 3、女性加入者の増加につながるDC普及策

より多くの女性が企業型DCやiDeCoの職域利用で投資教育の機会を得られるようにするため

<sup>3</sup> 佐川あぐり（2020）「[現役社会人の金融教育に必要な視点と課題](#)」（大和総研レポート、2020年11月25日）

<sup>4</sup> 中小事業主掛金納付制度。企業年金を実施していない従業員300人以下の企業を対象に、iDeCoに加入する従業員の掛金に企業が追加拠出できる。

には、どのような対応が考えられるだろうか。それを検討し、実施するに際しては、女性が置かれている雇用形態の現実を踏まえる必要があるだろう。

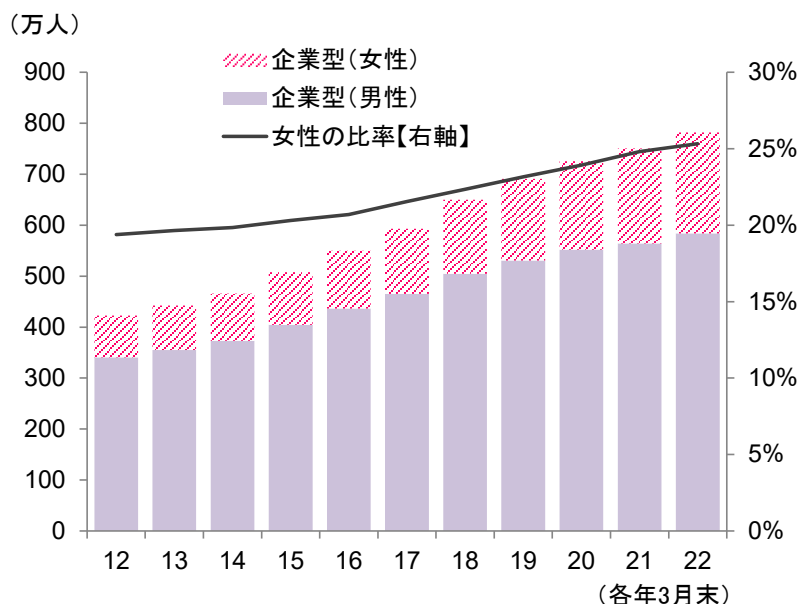
#### (1) 企業型 DC のいっそうの導入

企業型 DC は 2001 年の制度開始以来、確定給付企業年金（DB、2002 年制度開始）と共に企業年金制度の一つとして普及してきた。2010 年代後半以降は、DB の導入件数が減少する中、企業型 DC の導入件数が増加しており、過去 10 年間の導入企業数は 2012 年 3 月末の 16,576 社から 2022 年 3 月末の 42,669 社と 2.6 倍に増えた<sup>5</sup>。

だが、厚生労働省「平成 30 年就労条件総合調査」によると、企業年金制度がある企業は 26.7% と全体の 4 分の 1 にすぎない。企業年金は、従業員にとって公的年金に上乗せできる老後の所得としての役割が大きい。福利厚生の充実を通じて従業員の働きやすさを高める観点からも、企業年金の導入はあらゆる企業が取り組むべき課題である。特に、金融教育の充実という点では、投資教育が実施される企業型 DC の導入を推進すべきだろう。

直近の 10 年間で、企業型 DC の加入者数は 422.8 万人から 1.8 倍の 782.0 万人（2022 年 3 月末）となった。その内訳は、男性が 584.0 万人、女性が 198.1 万人である。加入者の男女比は、雇用者やその雇用形態のそもそもの分布によって決まる面が強いと考えられるが<sup>6</sup>、女性就業の拡大に伴って女性加入者の比率が上昇してきた流れを加速させることがぜひとも望まれよう（図表 6）。

図表 6 企業型 DC の加入者数と男女比率の推移



(出所) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」(各年版) より大和総研作成

<sup>5</sup> 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

<sup>6</sup> 総務省「労働力調査」によると、2014 年頃には 1,000 万人程度だった女性の正規の職員・従業員（15-64 歳）はその後増加し、2022 年には約 1,200 万人まで増えた。企業型 DC の女性加入者の比率の上昇には、この間の女性正規社員の増加が反映されていると考えられる。

## (2) 導入されている企業型 DC への加入者の拡大

企業型 DC の加入対象者は、民間企業等に勤務する厚生年金被保険者である。この点、日本全体の正規の職員・従業員（15～64 歳）に占める女性の比率は 2022 年 3 月末で 34.7%であるが（出所：労働力調査）、図表 6 に示したように企業型 DC 加入者の女性比率は 25.3%と、それを下回っている。この差異には、女性が正規の職員・従業員として勤めている企業の分布と企業型 DC を導入している企業の分布の違いが当然に含まれているが、企業型 DC への加入が選択制となっている場合、加入しない選択をしている女性が男性よりも多い可能性があるのではないかと。

企業型 DC では、その資格のある全従業員を加入させる仕組みとしているケース以外に、従業員による選択制としている場合がある。企業型 DC に加入しない従業員には、通常の退職金制度を適用したり、加入していれば拠出される事業主掛金分を前払い退職金として給与等へ上乗せしたりするなどの制度設計がある。企業型 DC の資産は 60 歳以上になるまで引き出せず、中途引き出し要件も極めて厳しいため、事業主掛金相当分を給与として受け取れる場合には、ライフプラン上の選択として目先の収入を確保しようという従業員が一定数いるだろう。また、企業型 DC は自ら運用商品を選択し資産を運用する仕組みであるため、制度の理解や運用商品の知識を有していない女性の中には、企業型 DC に加入することをためらう人もいるだろう。

だが、これは「鶏が先か卵が先か」という問題ではあるが、企業型 DC に加入すれば勤務先を通じて金融教育が受けられる。企業型 DC は、金融や運用の知識がない人々も資産形成が始めやすい制度である。潜在的に金融教育やセミナーなどの知識習得の機会に対する関心が強い女性こそ、本来ならば積極的な活用が期待できるだろう。選択制の DC を導入している企業は、未加入の職員・従業員に対して企業型 DC を活用することのメリットをこれまで以上に周知し、加入の意思確認を定期的に行うなどのサポートが求められる<sup>7</sup>。

## (3) 職場 iDeCo や iDeCo+ のいっそうの導入・活用

企業型 DC に加入するには少なくとも厚生年金の被保険者である必要があるため、多くの場合、いわゆる非正規社員は企業型 DC には加入できていないと考えられる。厚生労働省「令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、企業型 DC に限らない何らかの企業年金をパートタイムや有期雇用労働者に対しても実施しているのは、正社員に実施している企業割合を 100 とした場合、無期雇用パートタイムで 1 割程度、有期雇用フルタイムで 3 割程度にとどまる。

周知の通り、女性は男性と比べて非正規で働く人が多いため、職域で金融教育を受ける機会を得にくいと言える。近年は同一労働・同一賃金の徹底や、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大への対応の一環として、非正規従業員の正規化を進める企業もあり、それに伴って企業型 DC に加入する女性雇用者の増加が期待される。だが、現在の非正規従業員が一気に正規化され

<sup>7</sup> このほか、企業型 DC の加入対象者について、職種、勤続期間、年齢などによる一定の資格を規約で定めている場合には、その見直しによって加入対象者を広げることも検討されるべきだろう。

る・正規化すべきと考えるのは現実的でなく、また、個人の事情で自ら非正規を選択して働く女性も多いのが実際である。

そこで、非正規従業員であっても適用可能性があるという点では、職場 iDeCo や iDeCo+ の仕組みのいっそうの活用が考えられる。企業が従業員のための制度として職場 iDeCo や iDeCo+ を導入する目的は、基本的には正規雇用者を中心とした従業員に対する福利厚生であると考えられる。だが、職場 iDeCo や iDeCo+ はあくまでも iDeCo であり、非正規従業員が排除されない設計とすることもできるはずである。職場 iDeCo や iDeCo+ を企業が導入した場合には、そのサービスを提供する金融機関が説明会を行うなどするため、それらへの加入を通じて非正規従業員も勤務先で制度や仕組みを学ぶ機会が得られる。

女性は非正規雇用者が多く、企業型 DC のメリットを享受しにくいことを踏まえると、職域を通じた資産形成と金融教育という点では職場 iDeCo や iDeCo+ にポテンシャルがあると考えられる。厚生労働省や国民年金基金連合会には、制度の特徴や企業と従業員の双方にメリットがある点など、職場 iDeCo や iDeCo+ の特色について周知を図る取り組みを強化していくことが求められよう。iDeCo+ の従業員 300 人以下という規模要件について、より多くの企業が利用できるように見直すことも検討に値する。

## まとめ

本レポートでは、女性に向けた資産形成推進策として、DC 普及の促進が必要であることについて述べた。女性は潜在的には金融知識の習得を望んでおり、金融教育の充実により金融や制度への理解が深まれば、資産形成を検討する女性は増えると期待できる。DC の普及・拡大は、単に制度の利用者を増やすというだけではなく、金融教育の充実にもつながる資産形成推進策となるはずだ。