新時代の資産形成制度の役割と活性化

～企業は何を選びどう使うか～

個人の資産形成の重要さが増す新時代において、企業の役割は「制度の提供」から「自律的な活用の支援」へと進化している。本稿では多様な資産形成制度の位置づけを整理した上で、制度活用支援の機能を持つ確定拠出年金（DC）を再評価し、加入者の関心を高めるための方策を紹介する。

社会保険から株式報酬まで ――資産形成制度の役割と位置づけ

企業が関与する資産形成制度は多岐にわたります（図）。

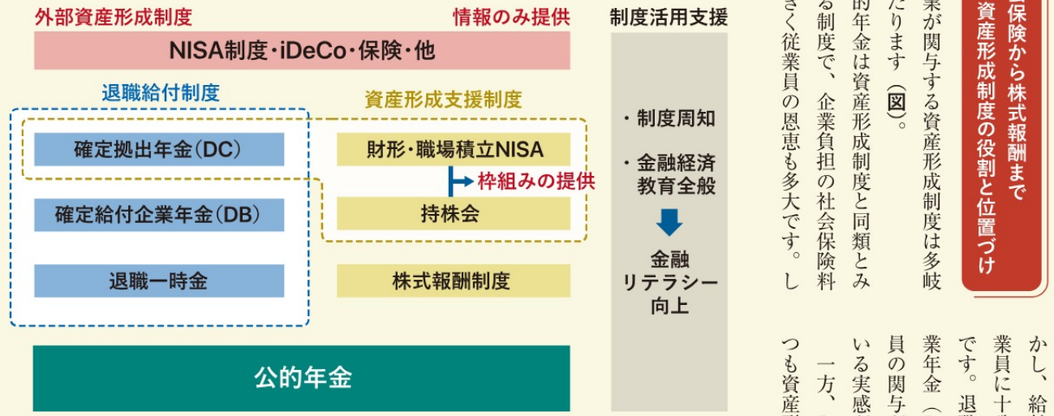
公的年金は資産形成制度と同類とみなせる制度で、企業負担の社会保険料が大きく従業員の恩恵も多大です。しかし、給付内容や企業負担の実態は従業員に十分に伝わっていないのが現状です。退職給付制度である確定給付企業年金（DB）や退職一時金も、従業員の関与が間接的で資産形成を行っている実感が薄くなりがちです。

一方、DCは退職給付制度でありつつも資産形成支援制度の側面が強いことが特徴です。加入者が自己責任で運用を行い受取時期も60歳以降という制約があるため、従来の退職給付制度とは性質が大きく異なります。資産形成支援制度には他にも財形貯蓄や職場積立NISA、持株会、株式報酬制度などが存在します。

さらに、制度活用支援は多様な制度の活用を推進して金融経済教育を提供するもので、広義の資産形成制度として重要な役割を担っています。

ただし、企業がすべての制度に網羅的に対応することは現実的ではありません。自社の実情にあわせ何をどこまで支援するかを検討することが重要です。

図　広義の資産形成制度



出所：MUFG資産形成研究所作成



人事施策における優先順位は、転職者と企業の間でギャップあり

人事施策に関する興味深い調査をご紹介します。まず『転職活動における行動特性調査』（マイナビ社）です。転職者に「中長期的キャリアプランを検討する上で勤め先に望む人事施策」を尋ねたところ、1位が週休3日制、2位が家族・住宅手当、3位が退職金制度という結果でした。

一般的に従業員はキャリアアップや報酬アップに関心が高い印象がありますが、転職経験者にとって退職金は欠かせない基本機能との認識があるようです。

もう1つは『2025年度人事・退職給付一体サーベイ調査』（三菱UFJ信託銀行、三菱UFJリサーチ&コンサルティング）です。非上場企業を含む600社に「福利厚生関連制度・施策の導入状況」を尋ねた結果、導入制度の上位に挙がったのは子育て・介護支援と健康管理支援で、資産形成支援は57・5％と中位にとどまりました。

人事施策は広範囲に目を配る必要があり、資産形成支援の優先度が下がる状況も理解できます。しかし、対象者が全従業員であることや転職者のニーズの高さを考慮すれば、導入・拡充の優先順位を上げる余地がありそうです。

今、再評価すべき多機能型制度としてのDC

昨今、企業が給付額の責任を持つDB・退職一時金は縮小方向にあり、代わって個人が自己責任で運用を行うDCの比重が高まっています。公的年金の縮小傾向や老齢期の長期化も進む中、個人による資産形成の重要性はかつてないほど増しています。

こうした状況を背景に、今後は従業員の資産形成支援制度や制度活用支援に対する関心もますます高まっていくでしょう。企業はそのニーズに誠実に応えることが求められます。

ここで受け皿として最もフィットするのが、個人の資産形成と制度活用支援の機能を併せ持つDCです。過去には企業側のメリットが主導してきたDCですが、今日では投資の実践と教育機能を併せ持ち、ポータビリティ機能も備えた従業員メリットの大きい制度と捉えることができます。今こそ多機能型の制度としてDCを再評価し、仕組みを積極的に活用していくべきなのです。

DCを資産形成の中核へ無関心層を動かす仕掛けと実践事例

DCの機能を十分に発揮させるためには加入者の関心・利用を高める方策が欠かせません。そこで3つの改善策をご紹介します。

改善策① 全員が参加できる「正当理由」を作る

一斉研修は現場に敬遠されがちな上、必要な人に限って参加しないという課題が存在します。有効なのは正当な理由を作って研修を行い、その機会に制度説明や投資教育を実施する方法です。具体例として、運営管理機関の評価・交代、商品ラインアップの見直し、26年4月のマッチング拠出制限撤廃や26年12月の掛金限度額引き上げといった法改正のタイミングが挙げられます。

改善策② 関心を行動に変えるための仕組みをイベントに組み込む

「従業員が話を聞くだけで行動に移してくれない」「関心が持続しない」という課題には、イベントの場でDCアプリをインストールしてもらう方法が役立ちます。

社給スマホへの配備や生体認証の活用、プッシュ通知なども利便性を高める方法の1つです。利用のハードルをできる限り取り除くことが制度活用の促進につながります。

・A社の事例（従業員数1100人、食品製造業）

DC導入時のセミナーでアプリ設定、運用指図、マッチング拠出申し込み（意思表示）を実施した結果、投信比率96％、アプリインストール率92％、WEBログイン率64％、マッチング拠出利用率50％など、すべての指標で高い結果が得られました。

改善策③ 効果測定の仕組みを導入する

「投資教育の成果を評価する指標がない」「従業員が本当に理解して投資しているのか分からない」という課題もあるでしょう。

そもそも投資教育の効果を可視化する評価軸がなければ取り組みの継続自体が問われかねません。定期的なアンケート調査によりファイナンシャル・ウェルビーイング（FWB）などの水準を計測する効果測定を行い、社内で共有する方法をおすすめします。

・B社の事例（従業員数3500人、サービス業）

商品追加・除外のイベント時に、ID・パスワード再通知、eラーニング・テストの実施、金融リテラシー計測を行いました。加えて継続教育自体も毎年実施した結果、投信比率は70％に達しています。企業は提供する資産形成制度の役割・位置づけを整理し、自社に合った活用方法を検討する必要があります。中でも今後はDCを積極的に活用していくことが鍵となるでしょう。DCは「導入して終わり」ではなく、加入者が主体的に動ける環境を整えてこそ真価を発揮します。今回ご紹介した改善策と事例が少しでもお役に立てば幸いです。