

企業への期待が高まる金融教育

MUFG資産形成研究所 2023年2月

はじめに(本稿要旨)

- 「**資産所得倍増プラン**」の一環として「金融経済教育推進機構(仮称)」が組成され、「**金融教育**」が強力に推進される見込み。
- その**推進の場として職域が注目**され、将来、企業はより踏み込んだ対応を求められることになるだろう。
- 一方で従業員に対する金融教育は単なるコストではなく、**社会的な意義**とともに**従業員エンゲージメント向上**につながると考えられ、積極的な関与も検討に値する。
- **企業の関わり方**として、企業が金融教育に**コミットする目的を明確**にすることが重要

その類型は以下のとおり

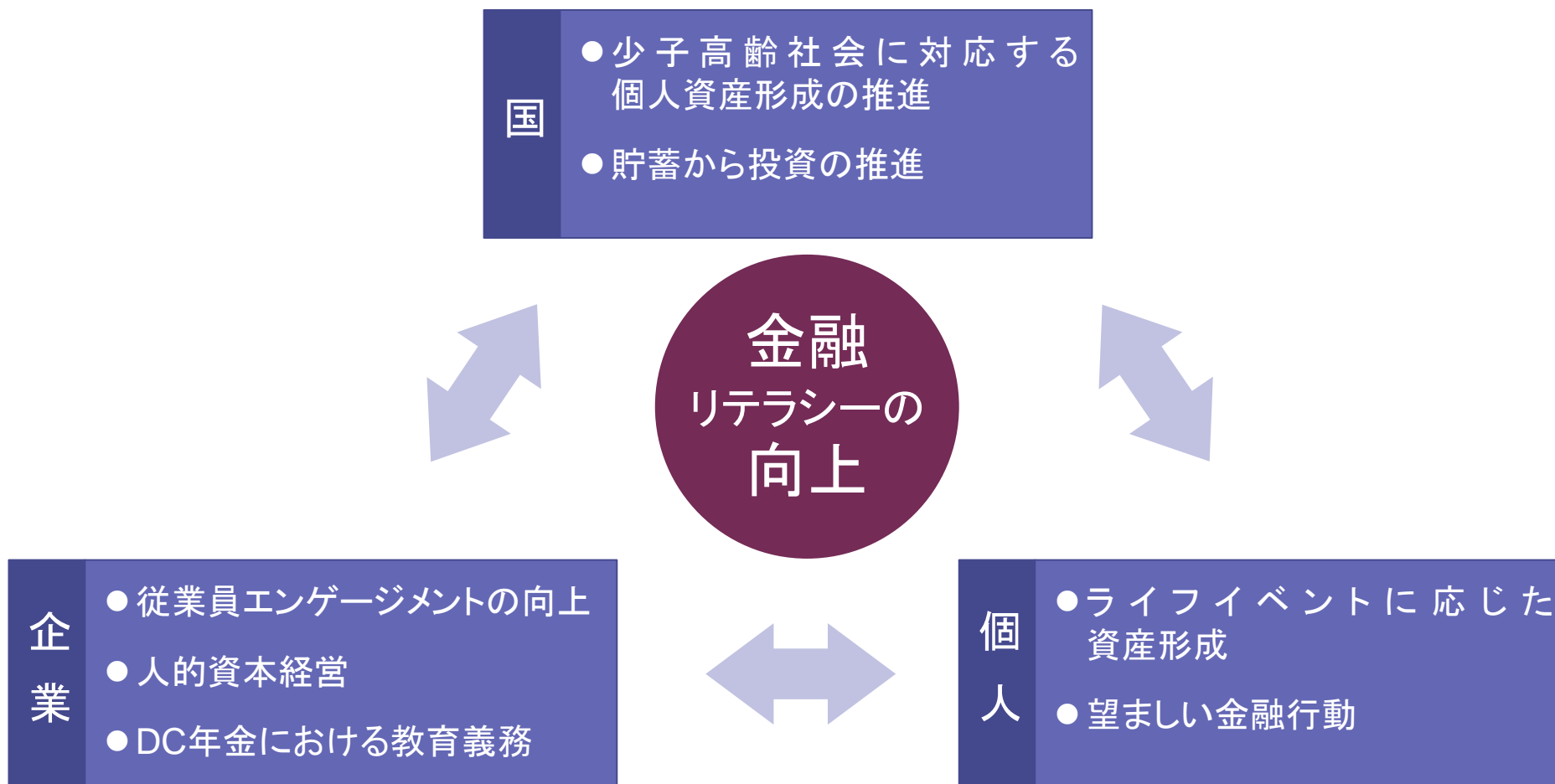
- ① 基本的な福利厚生の一環として
- ② 企業業績への好循環を期待して(従業員エンゲージメント向上など)
- ③ 企業型DC制度における教育義務(法の要請)の一環として
- ④ 企業競争力(人材の確保等)維持向上策として

いずれを動機とするにせよ、**企業の関与方針について一度検討すべき時期**ではないか。

金融教育が注目される背景

- ✓ 雇用主としての企業は雇用者からの信頼度が高く、**世界では、人々の幸福を目指すうえで心身の健康のみならず、企業を通じた経済的な安定を支援する取組が広まりつつある。**
- ✓ 我が国においても雇用主による雇用者の経済的な安定の向上に向けた取組を推進することが求められている

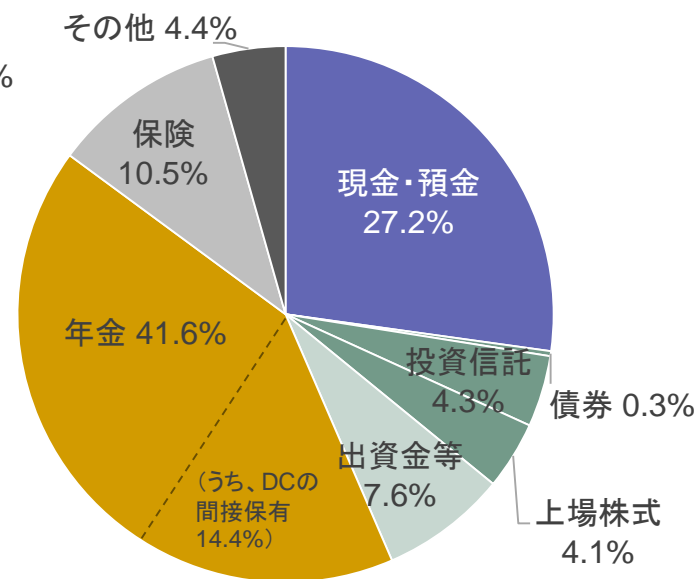
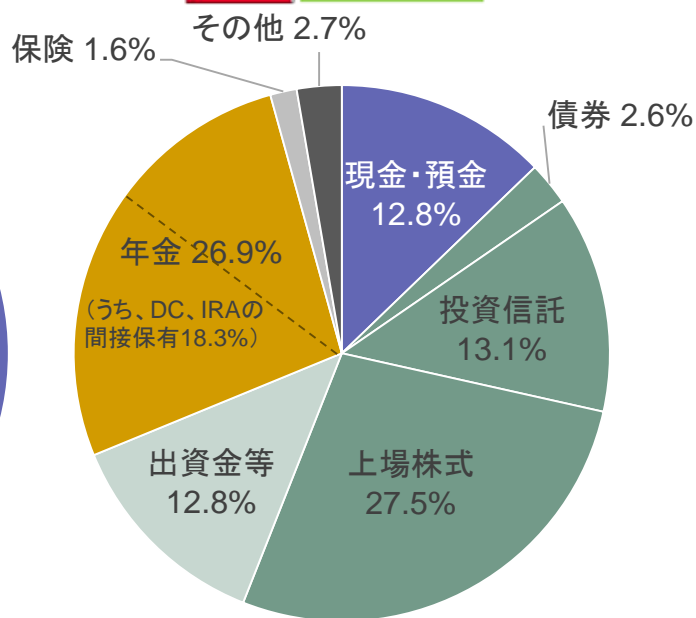
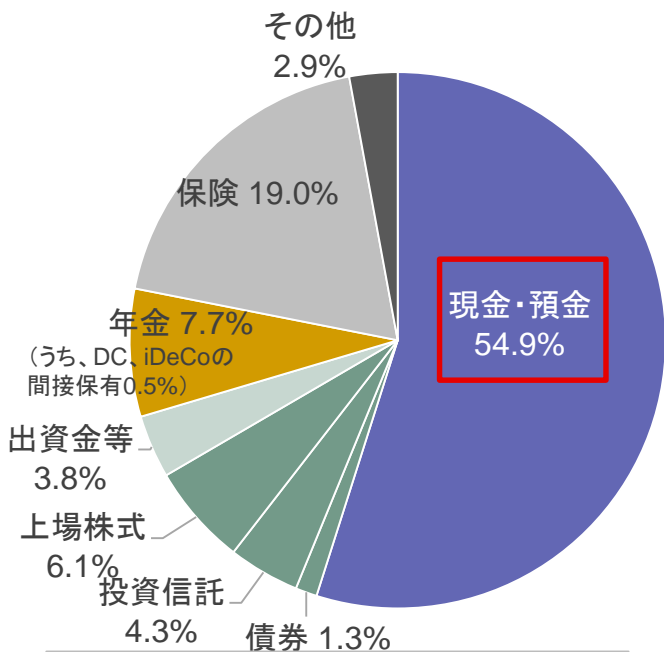
「資産所得倍増プラン」より抜粋



日米英 家計の金融資産構成

✓ 日本家計の金融資産は**現預金が過半**

✓ 家計における資産形成が進まない原因に



■家計金融資産 合計
2,007兆円

■上場株式、投信、債券の割合
直接保有・・・11.6%
+
DC、iDeCoの間接保有・・・0.5% } **12.2%**

■家計金融資産 合計
118.2兆ドル (13,358.4兆円)

■上場株式、投信、債券の割合
直接保有・・・43.2%
+
DC、IRAの間接保有・・・18.3% } **61.5%**

■家計金融資産 合計
7.6兆ポンド (1,173.1兆円)

■上場株式、投信、債券の割合
直接保有・・・8.7%
+
DCの間接保有・・・14.4% } **23.1%**

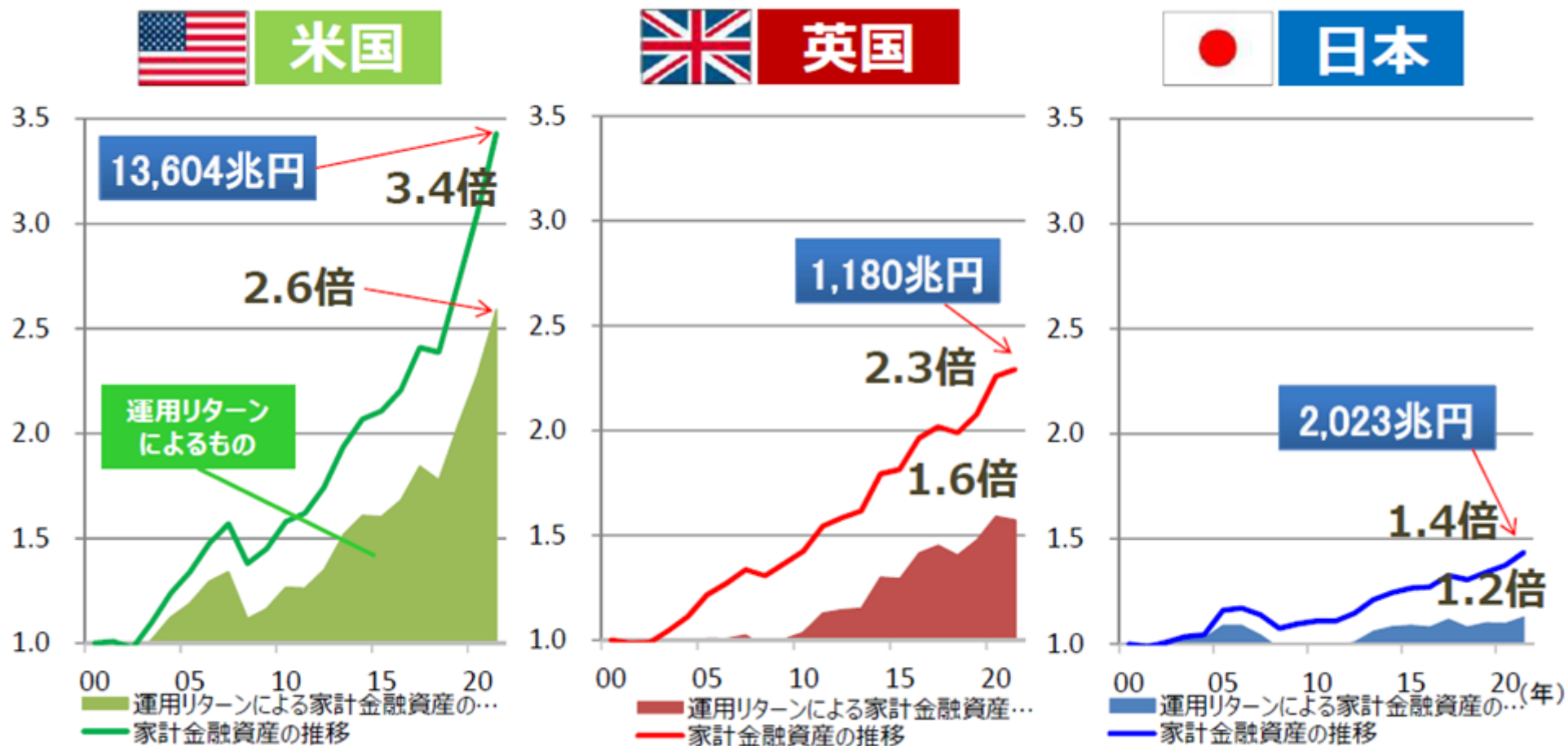
(注)日本の数値は2022年6月末。ただし、DC、iDeCoの間接保有分は2021年3月末時点の保有額ベース。米英は2021年時点。1ドル=113円、1ポンド=154.8円で換算(2021年12月末時点)
(出所)日本の数値は、日本銀行、運営管理連絡協議会より作成。米英の数値はFRB、ONS、IA、NEW FINANCIALより、日本証券業協会作成。

出所: [内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局作成資料](#) より三菱UFJ信託銀行作成

日米英の家計金融資産全体額の推移

✓ 米英に比べ日本の伸びが**鈍い**

✓ 運用**リターン**の**違い**が相応に影響



(注) 上記の運用リターンによる資産の伸びは、資産価格の変動による伸びから算出しており、利子や配当の受取りを含まない。

(注) 21年末時点の値。米国、英国については、21年12月末の為替レートにて換算(1ドル=115.24円、1ポンド=155.74円)

(資料) FRB、BOE、日本銀行より、金融庁作成

出所: [内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局作成資料](#) より三菱UFJ信託銀行作成

新しい資本主義実現と金融教育

✓ 岸田政権の主要政策

✓ 国家戦略として教育のための仕組みづくりが進むことに

【新しい資本主義実現会議】

個人の金融資産の半分以上が現金・預金で保有されているという現状を改善し、持続的な企業価値向上の恩恵が家計にも及ぶという好循環を作り上げるため、資産所得倍増を実現する。



資産所得
倍増プラン

NISA・iDeCoの制度改革

中間層を含む幅広い層の資産形成支援

- 資産形成の重要性を浸透させる**金融教育の充実**を図る
- **企業による社員への継続教育の充実**を図る

- 消費者に対して**中立的で信頼できる助言者制度の創設**を進める
- **企業が中立的助言者を活用する取組みを促す**

金融経済教育推進機構(仮称)



資産所得倍増プラン | 内閣府

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai13/shiryoku3.pdf

金融経済教育推進機構(仮称)の役割(イメージ)

✓ 中立アドバイザーは職域における活躍が念頭にある

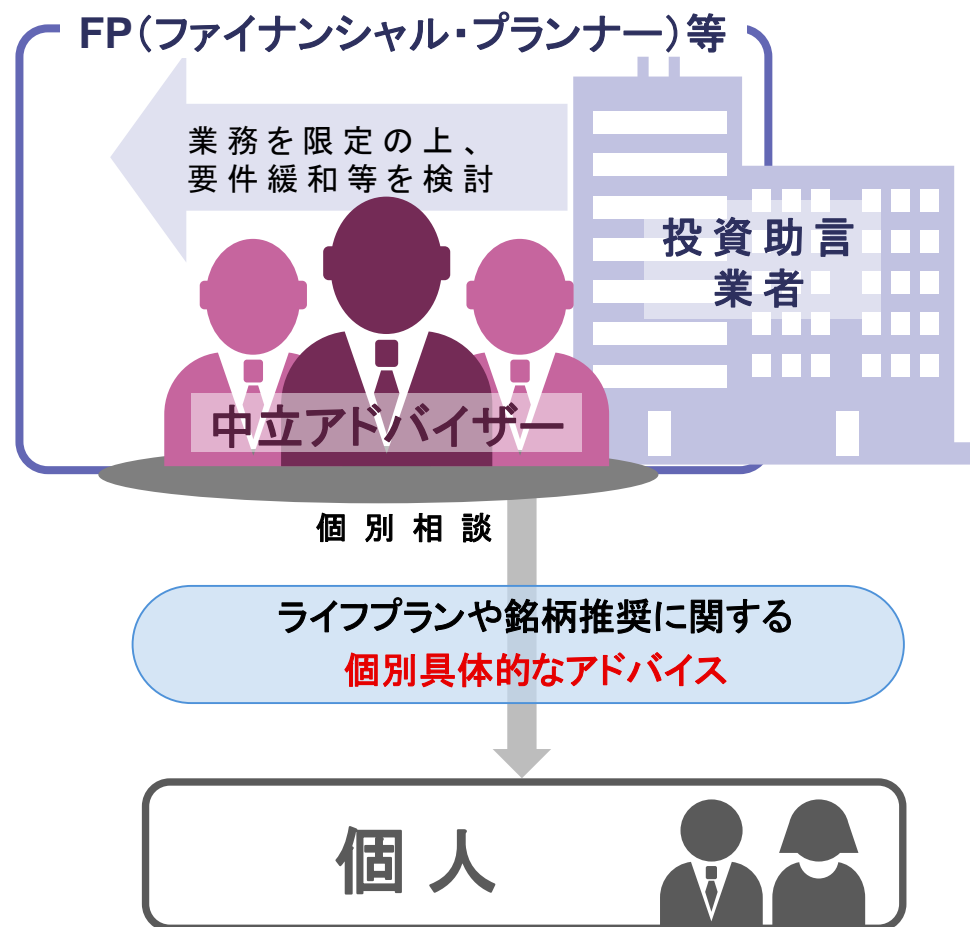
1.金融経済教育の充実・強化

金融経済教育推進機構(仮称)

官民一体となった 戦略的な金融経済教育の実施

- 教材／コンテンツの作成
- 学校や企業等への講座の展開
- 個人への個別相談
(ライフプラン等に係る一般的な情報提供)
- 中立アドバイザーの認定・研修
- 統計作成(各種施策の効果検証)等

2.中立的な助言サービスの提供



金融リテラシーの必要性と課題

金融リテラシー不足に起因する企業側の問題

- ✓ 適切な家計管理や、生活設計上必要な資金(教育・住宅・老後)を準備できない
 - 企業が従業員の経済的な基盤の安定に寄与することで、従業員エンゲージメントの向上につながるのではないか
- ✓ 望ましい金融行動がとれない
 - 借入金への依存などにより、業務に集中できないケースが生じうる
- ✓ 投資や消費が進まず経済的な豊かさが低下
 - 個人資産のインフレヘッジができない・効率的に増やせない(従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングが向上しない)
 - マクロ的に経済成長に貢献しない(経済全体に貢献すればまわり回って企業業績に好影響)

金融リテラシーだけでは資産形成に不足(知識だけでは投資は進まない)

- ✓ 投資体験、成功体験が効果的と考えられる
- ✓ 投資を推進させる制度上の仕組み・仕掛けが重要
 - 日本では職域での推進が期待されている
 - 米英ではDC自動加入の仕組みやデフォルトファンド(意思表示なければ一定のリスクある商品を自動購入)の設定が奏功

金融リテラシー日米比較(知るぽると調べ)

(図表42) 米国との比較

	日本	米国
正誤問題 6 問平均	47	50
①複利 (5年後) <Q19>	43	72
②インフレ<Q20>	55	55
③住宅ローン<Q21-2>	68	73
④分散効果<Q21-4>	50	43
⑤債券価格<Q22>	24	26
⑥72の法則<Q31>	41	30
男性	54	55
女性	40	45
18～34歳	34	40
35～54歳	43	50
55～79歳	56	58
年収250万円未満	41	37
年収250～750万円	50	50
年収750万円以上	59	60
金融知識に自信がある人の割合<Q17>	12	71
金融教育を学校等で受けた人の割合<Q39>	7	20

- ✓ 日米の正誤問題正答率は日本47%に対して米国50%と僅差になっている
- ✓ 双方とも年齢・年収が上がるほどリテラシーも高まる傾向にある
- ✓ 金融教育を学校等で受けた人の割合で差があるものの、その差が如実にリテラシーに影響しているわけではなさそう

問題例 ⑤債券の価格

金利が上がったら、通常、債券価格はどうなるでしょうか。()内は回答選択率

- 1.上がる(19.6%)
- 2.下がる(23.6%)
- 3.変化しない(5.6%)
- 4.債券価格と金利の間には何の関係もない(9.7%)
- 5.わからない(41.5%)

出所:「金融リテラシー調査 2022年」の結果(知るぽると)

https://www.shiruporuto.jp/public/document/container/literacy_chosa/2022/pdf/22literacyr.pdf

金融リテラシー日欧比較(知るぽると調べ)

(金融知識に関する設問の正答率)

		日本	英国	ドイツ	フランス
知識 (5問平均)		59	60	68	67
①金利	Q18	68	57	63	65
②複利	Q18・Q19	39	36	40	34
③インフレの定義	Q21-1	63	80	85	79
④リスクリターン	Q21-3	75	74	80	80
⑤分散投資	Q21-4	50	52	71	74

✓ 日欧の知識問題正答率は日英では僅差、独仏とではやや劣後している

✓ インフレの定義で差が大きいが国のインフレ状況の差が影響している可能性がある

(望ましい行動を選択した人の割合)

		日本	英国	ドイツ	フランス
行動 (4問平均)		67	68	56	-
商品購入時の資金的余裕の確認	Q1-1	73	69	66	-
支払期限の遵守	Q1-2	85	84	50	-
お金に関する長期計画の策定	Q1-4	50	45	52	-
お金の運用や管理への注意	Q1-7	59	75	54	-

✓ 望ましい金融行動については、知識問題とは逆に独が劣後している

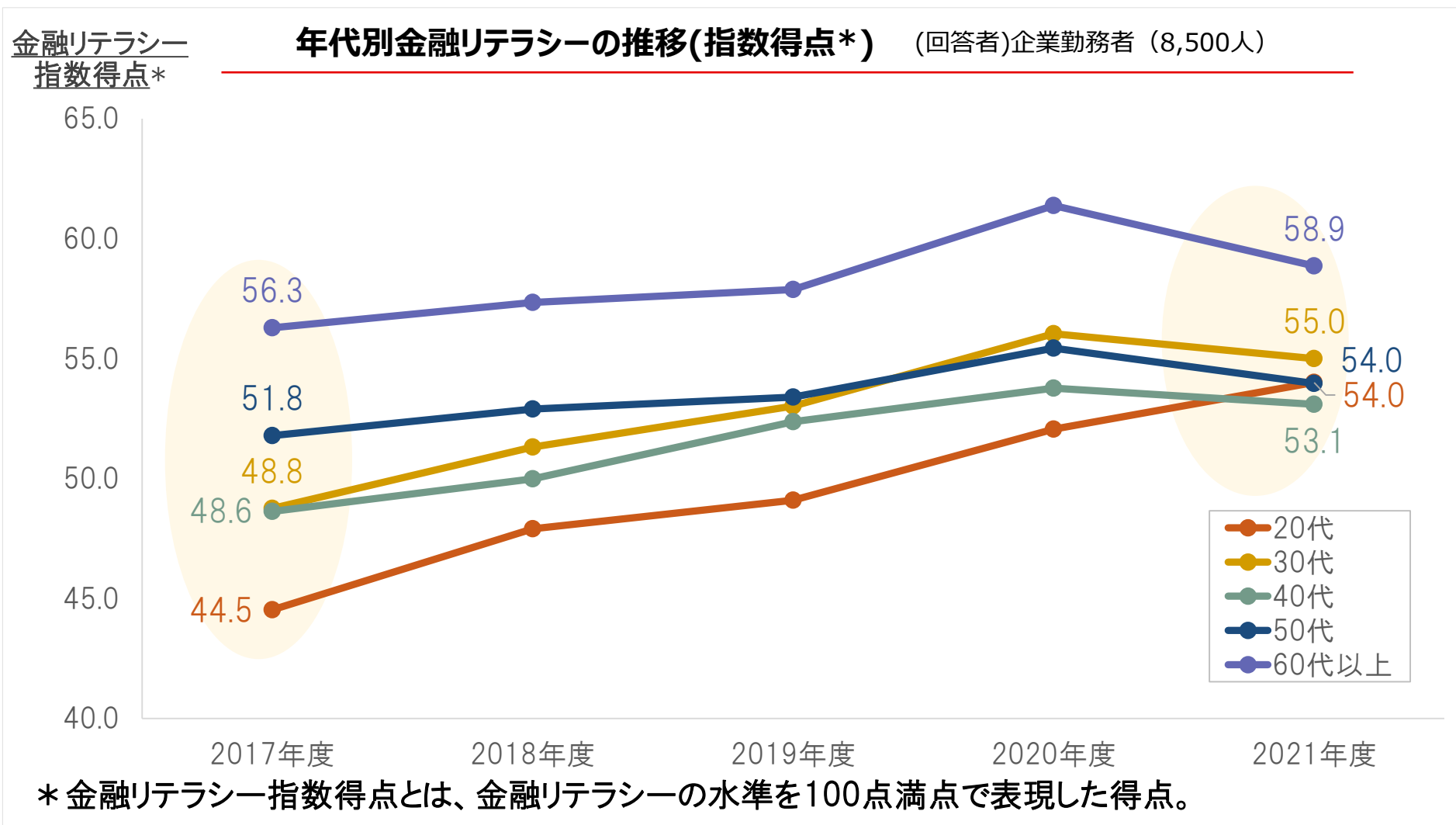
金融行動の質問例(支払い期限の順守)
 Q.請求書の期日に遅れずに支払いをする
 A.あてはまる=85%

出所:前ページと同じ

企業勤務者の金融リテラシー推移(日本)

✓ 当研究所のアンケート調査によれば金融リテラシーは上昇傾向

✓ 特に20代の上昇は顕著



出所: 企業勤務者における金融リテラシーの変化とその要因(MUFG資産形成研究所)

https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_23.pdf

従業員と金融教育について

✓ 従業員に金融教育を実施する必要性は？

✓ 企業は従業員の資産形成を支援すべきか？

社会的に個人の資産形成が求められる中での企業の関わり方

- ✓ 資産形成が従業員個人および社会的な課題と認知されるようになった中、ESGや人的資本経営の視点から、資産形成支援に意義が生じたこと。
- ✓ 従業員のウェルビーイング達成のために必要との認識が広まりつつある。結果として従業員エンゲージメントの向上につながる期待。
- ✓ 金融教育の提供をもってウェルビーイングやエンゲージメント向上に直結する証左はないが、少なくともポジティブな要素。費用対効果の検討も重要だが、実施することを前提として、効果が出るよう策を講じる対応が必要ではないか。

企業型DC年金がある場合

- ✓ 企業型DC年金では事業主による投資教育が努力義務。DC制度創設における労使合意の過程でその重要性が認識されている。
- ✓ 特に退職金からの移行の場合は、設計当初想定した利回り程度の運用ができないと移行前の退職金水準が期待できないという問題を労使双方で認識し、実現のための資産運用のあり方を理解できるようにすべきではないか

従業員エンゲージメントを高める金融教育の可能性

- ✓ 金融教育の実施はポジティブに受け止められる傾向
- ✓ 金融リテラシーが高い人程、勤務先での資産形成に関する研修開催で職場への愛着や貢献意欲が高まると回答する人が多い
- ✓ 金融教育を継続することで、リテラシーとエンゲージメント向上の好循環となる可能性がある

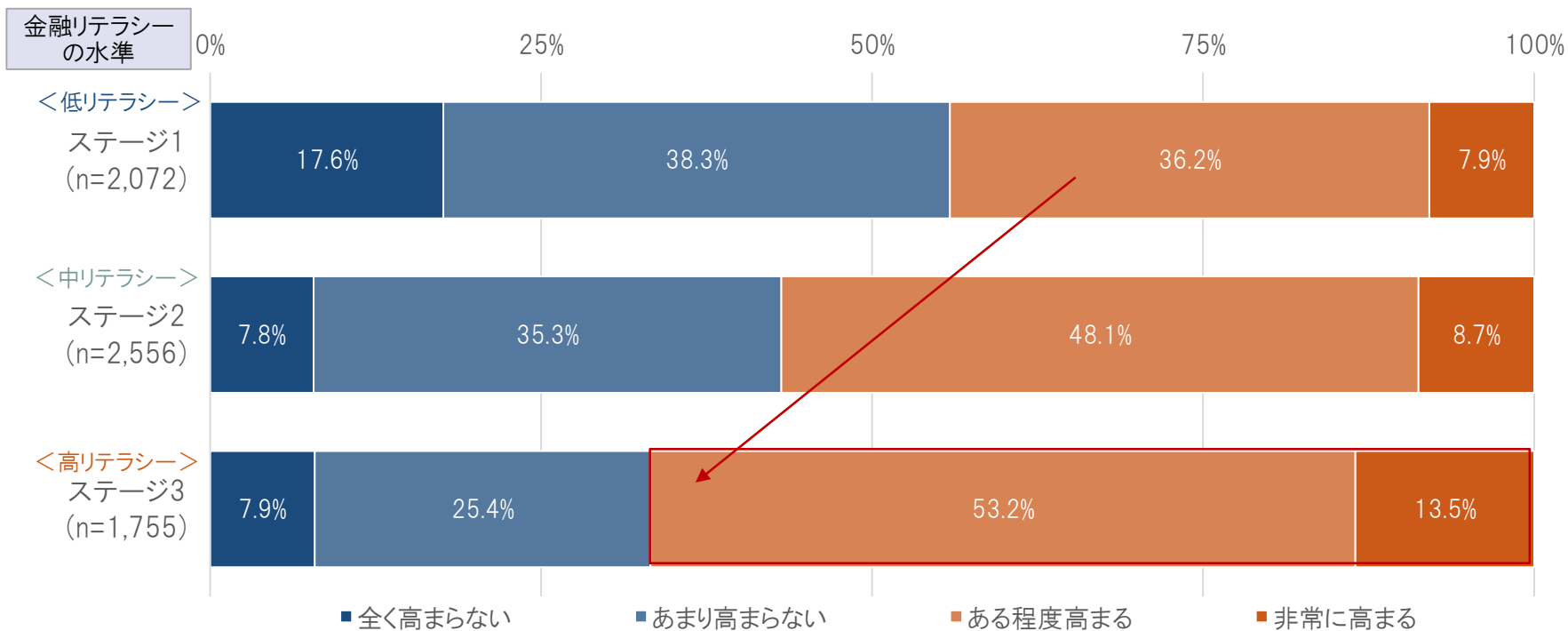
勤務先の資産形成支援の取り組みに対する従業員の反応

(回答者)企業勤務者のうち、「係長・主任クラス以下」の人

(n=6,383)

(単回答)

Q. 勤務先で「退職後の生活に備えた資産形成やライフプランについての研修が開催された」場合、あなたの会社・職場への愛着や、貢献したいとの思いは高まりますか。



出所:従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について(MUFG資産形成研究所)

https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_12.pdf

ウェルビーイング向上施策としての金融教育とその開示

- ✓ 資産所得倍増プランでは、「雇用者の**資産形成を支援**する取組を積極的に**情報開示**するように企業に促していく」とされている。

参考例

ドイツ銀行 Human Resources Report 2021

従業員の Wellbeing を維持向上施策について、詳細かつ体系的に開示されてる。

要素	項目	レポートにおける記載内容
①健康	身体	Physically thriving(身体的健康の増進)・・・P58 ・健康や生活習慣行動の改善、病気の予防に向けた取り組み、管理
	精神	Emotionally balanced(感情的にバランスの取れた状態)・・・P59-60 ・「ありのままを受け入れる」方針のもと、心の健康について予防的支援も実施
②仕事環境	時間	Socially connected(みんなとつながっている)・・・P61-62(下の④と共通) ・柔軟な勤務時間、パートタイムやジョブシェアリングの活用
	場所	Transforming our real estate・・・P42 ・働き方の変容(ハイブリット)を受け、オフィスの目的・デザインを再考する必要性
③キャリア	キャリア開発	How our bank benefits from regular conversations・・・P44-45 ・日常的な職場での会話やフィードバックがエンゲージメントレベルを引き上げる
④人間関係	職場	How our bank benefits from regular conversations・・・P44-45 ・日常的な職場での会話やフィードバックがエンゲージメントレベルを引き上げる
	社会	Socially connected(みんなとつながっている)・・・P61-62(上の②と共通) ・健全なワークライフバランスの推進、家族や友人含め幅広い社会とのつながりを重視
⑤お金	安心感	Financially secure ・・・P63 ・金融知識や管理方法にかかる教育・解説、想定外に対する備え、財産形成の支援

出所: Deutsche Bank; Human Resources Report 2021より筆者作成

ウェルビーイング向上施策としての金融教育とその開示

参考
例

ドイツ銀行 Human Resources Report 2021

P63

米国では、予算の作成、Women Talk（女性による女性のためのプログラム）、エステート プランニングの基本などのトピックに焦点を当てた一連のファイナンシャル ウェルビーイング セッションを開催しました。

セッションの目的は、日々の経済的な心配の一部をわかりやすく説明し、財政をより適切に管理し、予期せぬ事態から身を守り、将来の計画を立てるのに役立つことです。

さらに、ファイナンシャルアドバイザーとのマンツーマンセッションを提供しました。英国では、金融教育を提供し、経済的幸福を高めることを目的とした「Nudge」という新しい特典を実装しました。

https://investor-relations.db.com/files/documents/annual-reports/2022/HR_Report_2021.pdf

効果的な金融教育と効果測定

効果的な金融教育の視点

- ✓ ライフイベントにマッチしたタイムリーなライフプラン研修
- ✓ 金融リテラシーに応じた難易度、テーマの選定
 - ただし金融無関心層への対応に重きを置いた方が効果的
- ✓ コンテンツのバリエーション(テーマ別、深度別、)
- ✓ 研修形態の多様化(WEB、対面、オンデマンド)
 - 従業員組合も関心を持っており、内容を協議することも効果的

効果的測定方法

- ✓ DC制度における投信購入割合の変化金融リテラシーに応じた難易度、テーマの選定
- ✓ 継続的な金融リテラシー判定テストの実施
- ✓ 継続的な従業員エンゲージメント調査

まとめ：企業は金融教育により積極的に関与すべきか

1. 従業員ニーズ、社会的ニーズから金融教育は国民にあまねく与えられることが望ましい
2. 誰の負担で行われることが望ましいのか。国、地方、学校、個人、そして企業が社会の一員として期待されているのが現状
3. 企業としてどのような理由（経営判断）で金融教育にコミットするのか
 - ① 基本的な福利厚生の一環として
 - ② 企業業績への好循環を期待して
 - ・ 従業員エンゲージメント向上のための能動的な取り組み
 - ・ 人的資本投資の一環、非財務情報の開示項目として
 - ・ 従業員のファイナンシャルウェルビーイングの実現のために（ドイツ銀行の例：P13-14）
 - ③ 企業型DC制度における教育義務（法の要請）の一環として
 - ④ 企業競争力（人材の確保等）維持向上策として

検討のヒント

- ✓ 健康経営優良法人の認定を目指した場合、その理由や検討プロセス、ステークホルダーへの説明、非財務情報としての開示の方法などが参考になるのではないかと
- ✓ 金融経済教育推進機構（P6-7）がどのような具体的施策を打ち出すか見極め後との考え方もある（企業に何らかの教育機会の提供を促す可能性あり。当機構は2024年中に設立される予定）
- ✓ いずれにせよ、**関与方針について検討する時期**にあるのではないかと

ご留意事項

本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください

本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます

本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません

当レポートの著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行 資産形成推進部

E-mail : mufg-sisan_post@tr.mufg.jp

三菱UFJ信託銀行株式会社 資産形成推進部
〒100-8212 東京都千代田区丸の内1-4-5

<https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/>