

# 従業員のための資産形成制度の整理と 企業型確定拠出年金の再評価

MUFG資産形成研究所  
所長 日下部 朋久  
2026年6月5日

## 1. はじめに(要旨)

人的資本経営の重要性が高まる中、企業における従業員施策のあり方は、企業価値向上や人材戦略の観点から、福利厚生の充実に至るまで視点が多岐にわたる。なかでも従業員の資産形成に関しては、生活基盤の安定や将来不安の軽減、金融リテラシーの向上を通じて、エンゲージメントや自律的行動にも影響し得る重要なテーマである。もっとも、企業が関与し得る資産形成に関連する仕組みは、公的年金、退職給付制度、財形貯蓄、持株会、株式報酬、NISA・iDeCo 活用支援など多岐にわたり、その目的や機能は一様ではない。したがって、各制度の性格を整理し、何をどこまで支援するのかを明確にすることが求められる。

本稿では、企業が関与し得る広義の資産形成制度を俯瞰し、それぞれの制度の特徴を整理した上で、企業がどのような目的・機能に着目して制度を導入・活用しているのかを考察する。あわせて、企業型確定拠出年金(以下、DC)について、DC 創設以前からある退職給付制度の代替という位置付けにとどまらず、個人の資産形成を支える仕組みとして再評価する視点を提示する。DC は、積み立て投資の実践機会を提供するだけでなく、継続教育を通じて金融リテラシー向上を促し、従業員のライフプラン・マネープラン全体を支える基盤となり得る点に特徴がある。

以上を踏まえ、本稿の主張は次の二点に要約される。第一に、企業における従業員の資産形成は、退職給付制度のみならず、従業員による自律的資産形成を含めた制度ポートフォリオとして捉える必要があること。第二に、その中核には制度そのものの提供に加え、制度活用を支える情報・教育の提供が不可欠であり、DC はその両機能を併せ持つ制度として再評価に値することである。企業にとってDCは、財務・会計上の要請への対応手段であるだけでなく、従業員の資産形成の入り口としての機能と、資産形成に必要となる金融経済教育機能を併せ持つ社会インフラとして位置付け直すことができる。

## 2. 企業における資産形成制度とは

まずは企業が直接的、間接的に関与しうる資産形成制度について俯瞰する(図表 1)。広義の資産形成制度として、「公的年金」、企業が提供する「退職給付制度」、「自律的資産形成制度」、企業は直接提供しない「外部資産形成制度」、これらを活用するための「制度活用支援」が考えられる。

### 【公的年金】

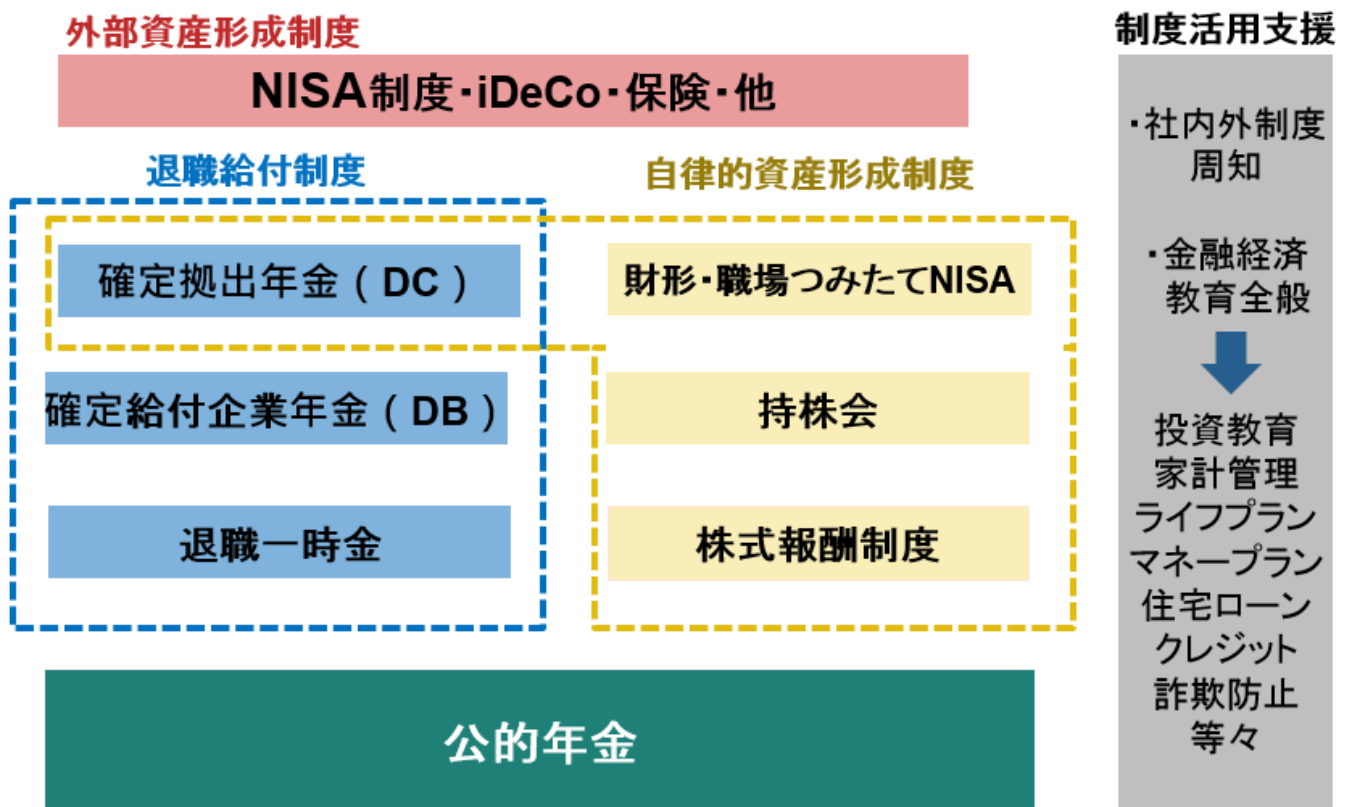
公的年金は、一般に資産形成制度とは認識されないが、老後資金の確保が目的となるとともに、企業に在籍することによって提供される制度であることから、広義の資産形成制度の一つとしてここでは位置付ける。公的年金制度の保険料の半分を企業が負担しており、従業員はその恩恵を受けている。この社会保険料を企業が従業員と折半で負担している点や、その給付内容・水準について、残念ながら従業員に十分に伝わっていないと思われる。公的制度であることから、周知義務やその理解は一義

的には国や被保険者自身が行うべきであるものの、不十分であれば、企業もその解消努力をすべきであろう。

### 【退職給付制度】

次に、左側の青の点線で囲ったものが退職給付制度であるが、これらも一般的には資産形成制度とは認識されないが、勤続・加入の継続の結果、受給時にまとまった金額が得られる機能に着目して、広義の資産形成制度と考える。企業によって採用制度が異なるが、企業が負担しているコストの規模で考えると、公的年金に次ぐ金額になっていることが多い。この中の退職一時金と確定給付企業年金（以下、DB）の給付金額は、一般に勤続年数や給与、職能等級や役職などを基礎に一定の給付算定式に基づき計算される。そして、その給付額が本人に伝えられるタイミングは退職間近のことが多い。これらの特性を資産形成制度という観点でみると、従業員自らが資産形成していると感じにくい仕組みである。その結果、退職間近とならなければ、制度の価値を十分に評価されない可能性がある。コスト的には相応の大きさになることから、公的年金と同様に従業員の認知度を引き上げるべきである。

〔図表 1〕企業にて提供される広義の資産形成制度



出所:筆者作成

これに対し、DC は退職給付制度であるとともに、黄色の線で囲んでいるように、企業が給付額に責任を負わない点で、自律的資産形成制度(後述)とも言える。加えて、受け取り時期は退職時ではなく60歳以降という法的制約があり、DB・退職一時金にある退職時の給付機能が限定的である。特に退

職一時金や DB から DC への移行を経験していない DC ネイティブの従業員からすると、自律的資産形成制度として捉えた方が自然である。

## 【自律的資産形成制度】

本稿では、企業が給付額に責任を負わない制度を「自律的資産形成制度」と定義付けると、黄色の点線で囲った部分となる。まずは、財形貯蓄、職場つみたて NISA が挙げられる。これらは会社が給与天引きで本人に代わって各制度に拠出手続きを行う仕組みである。拠出はあくまで本人の給与からであることから利用は任意となる。拠出に対し奨励金を付与する場合がある。

その下の持株会は拠出の仕組みも給与天引きとなり財形貯蓄などと同様だが、購入対象が自社株式となる。こちらも奨励金を付与する場合がある。さらに下の株式報酬制度は持株会と同様に自社株式を保有することになるが、その付与の方法や換金の制約などの相違点の他、一番の違いは株式の付与は報酬つまり会社からの拠出である点である。

## 【外部資産形成制度】

図表の一番上に、企業が直接関与しない外部の資産形成制度を記載している。これらについて企業が関与する必然性はないが、従業員からみると資産形成の一環として会社提供の制度と組み合わせたい制度である。特に税制優遇措置がある制度は、その存在や商品特性、商品へのアクセスの仕方(購入方法)などの理解は必ずしも容易ではない。知識習得の場の提供など会社が関与する余地は大きい。

## 【制度活用支援】

以上の社内外の制度の活用を推進、支援するために必要となるのが制度活用支援の仕組みである。自社制度や社外制度の周知・説明や金融経済教育全般の情報提供・教育を提供する仕組みであり、広義の資産形成制度に含めるべきと考える。特に DC 導入企業では、投資経験のなかった従業員が自ら運用して資産形成をする必要が生じたことで、この機能の重要性が高い。DC を導入していない企業においては、なおさら従業員自身による資産形成が重要テーマとなるだろう。ここで俯瞰した資産形成制度を全体として理解することも重要である。制度活用支援により従業員の金融リテラシーは向上するとともに、具体的な金銭報酬でなくとも企業からの支援実感につながると考えられる。制度活用支援はソフトウェアの提供であり、DB や DC などの枠組み、つまりハードウェアを提供するものとは、異なる価値の提供になる。

以上が、企業が関与する可能性のある広義の資産形成制度ということになるが、これらをすべて網羅的、一律、対応する必要はない。企業特性に合わせ、何をどこまで支援するのか、制度ポートフォリオの構築が重要となる。

### 3.資産形成制度を再分類

以上の整理に加えて、制度ポートフォリオ構築のために企業提供の資産形成制度を、その特性により再分類する。特性を分類する軸を次のように置く。横軸を受け取り金額の決まり方が不安定となる「運用成果、自社株価次第」なのか、安定的に決まる「勤続年数、働きの評価、預金金利次第」なのかという2軸とする。そして縦軸を給付の原資が「会社負担」なのか「本人負担(給与天引き)」なのかという2軸とし、4象限に整理する。そしてこれらの分類を包含する機能として「情報・教育の提供」を置く。

〔図表 2〕企業提供の資産形成制度の分類

金額	・運用成果、自社株価 次第	・勤続年数、働きの評価、預金金利次第
会社負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金(DC)</li> <li>・株式報酬制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職一時金</li> <li>・確定給付企業年金(DB)</li> </ul>
(天引き) 本人負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持株会</li> <li>・DC マッチング拠出</li> <li>・iDeCo</li> <li>・職場つみたて NISA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財形貯蓄(一般・住宅・年金)</li> <li>・社内預金</li> </ul>

情報・教育の提供
<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度活用支援(自社・社外制度の周知・金融経済教育全般) <ul style="list-style-type: none"> <li>ー 自律的思考・行動につながる</li> <li>ー キャリア形成の一環としての捉え方も可能</li> </ul> </li> </ul>

出所:筆者作成

#### 【第1象限(右上)】

図表 2 の第 1 象限は、受け取り金額の決まり方が「勤続年数、働きの評価、預金金利次第」の制度で、給付の原資が「会社負担」の制度である、退職一時金と DB が該当する。これらは DC とは対照的に退職時に、あらかじめ定められた給付算定式で算出された給付が得られることから、退職後の資金計画や安心感の醸成という点で大きな役割を担う。一方で当該仕組みが周知されなければ、その安心感の効果は薄れるであろうし、退職金を資産形成目標額の一部としてライフプランへの取り込みもできないなど、その機能が限定されてしまう可能性がある。

## 【第2象限(左上)】

第2象限は受け取り金額の決まり方が「運用成果、自社株価次第」で給付の原資が「会社負担」の制度である。ここにはまずDCが該当する。DCでは、毎月、掛金が自分のDC口座に入金され、その残高は自己責任で管理・運用する必要がある。したがって投資知識や経験が不足している従業員を中心に、投資教育等について配慮が必要な制度である。なお、DCは原則従業員全員加入であるが、加入を任意とする選択制DCという形態があり、非加入の場合は代替措置として掛金相当額が給与として支払われる場合が多い。したがって選択制DCの場合、掛金は給与の代わり、つまり本人負担とみなすことが可能であり、その特性を第3象限(左下)と整理した方が良いだろう。

次に株式報酬制度は会社から自社株式取得の権利が付与されるが、一般に即時換金できない仕組みであり、給付額は今後の株価次第ということになる。DCでは運用商品ラインアップから自ら選択して運用が可能だが、株式報酬では自社株式に限定されている違いがある。この結果として、今後の自分の頑張りが株価上昇につながれば、さらに受け取りが増すインセンティブを得るという機能を持つ。ただし、業績との連動性が高いことから一般には役員向けの導入が多く、従業員に対しては普及途上の段階である。

第1象限と第2象限は会社負担という予算制約の中で、どちらを選ぶか、あるいはミックスするかなど、従業員特性にあわせて選択することが必要である。

## 【第3象限(左下)】

第3象限は受け取り金額の決まり方が「運用成果、自社株価次第」で給付の原資が「本人負担」の制度である。持株会は、自社株式を取得するという意味では株式報酬制度と同じであるが、給付の原資が「本人負担」の制度となる。そのため加入自体は任意であるが、加入した場合は株式報酬と同様に、いや自己負担であるがゆえに、株価を上げようとするインセンティブが株式報酬より働きやすい制度とも考えられる。また企業にとっては安定株主化につながるメリットがある。ゆえに、奨励金で加入の促進を図ることもある。ただし、従業員の立場からすると、就業先と株式所有先が同一となるため、リスクが集中する(極端な例として会社が倒産すると、株価が0円となった上、職も失うというリスクあり)という捉え方もある。

次に、DCマッチング拠出である。DCでは掛金拠出に限度額があるが、企業の拠出が限度額以内であれば、その残りの額を限度に本人の拠出ができる。低コストで本人の資産形成を後押しする有益な仕組みである。この仕組みは2026年4月の法改正でより利用しやすくなったもので、以前は本人拠出額に他の制約があり利用しにくかった。この法改正の機会にマッチング拠出未導入企業の実施検討が進むと良い。

iDeCo(個人型確定拠出年金)は社外制度であるが、会社が本人掛金を天引きして、本人に代わりに拠出を行うことが可能である。掛金の所得控除を年末調整で実施することができ、従業員にとってメリットが大きい。

職場つみたて NISA は、社外制度であるが、給与天引きで本人の代わりに企業が NISA 口座に入金する仕組みである。NISA については会社で天引きせずとも金融機関の口座引き落としやクレジットカード払いで定期的に積み立てが可能であるが、口座開設や金額等の設定をハードルに感ずる人も多いことから、会社サポートで開始ができる点が安心感を醸成し、従業員メリットと映ろう。

職場つみたて NISA や iDeCo の給与天引きの採用数は多くはないが、DC を実施していない企業で従業員に積み立て投資を後押ししたいと考えるのであれば、事務負担は発生するものの一つの選択肢となる。

## 【第 4 象限(右下)】

財形貯蓄は古くからある制度で、住宅・年金財形には両者合算で元本合計 550 万円までの利子等に対し非課税措置がある(一般財形は課税)。制度の多くで預貯金や保険が利用されていると考えられ、長引く低金利の影響で非課税の恩恵が少ないことなどから、利用率は低下している(2019 年調査 38.1%→2024 年調査 28.9%)<sup>注1</sup>。ただ、給与からの天引きという仕組みは資産形成に大きな役割を果たしており、その機能だけをとって利用価値はある。また、昨今の金利上昇の状況により制度の魅力は相対的に向上している。

社内預金は、企業が従業員から任意で預金を受け入れ、企業内で管理する制度である。従業員にとっては給与天引き等により貯蓄しやすく、福利厚生制度として位置付けられていたが、運営に制約が多く、また代替手段が多くできたことにより、2024 年調査では利用企業の割合は 2.1%である<sup>注1</sup>。

## 【情報・教育の提供】

最後にこの 4 つの象限を使いこなすために必要となる仕組みが、「情報・教育の提供」である。制度活用支援すなわち自社制度の周知および金融経済教育全般は、自社制度の認知向上、活性化に必須である。加えて、社外制度の仕組みや従業員の生活設計に役立つ研修等、経済生活全般に役立つ情報・教育の提供は従業員の生活の質向上に資することになり、結果として業務への好影響、従業員エンゲージメント向上につながると考えられる。DC における投資教育もこの一環と考えることができる。

制度活用支援は第 1・4 象限の古い制度が中心であった時代ではニーズは比較的小さかったと考えられる。しかし、社会・経済環境の変化、ライフプランの多様化など背景に第 2・3 象限にあるような比較的新しい制度が必要となり、その活用のためには自律的思考や行動が求められるようになった。このような変化への対応を個人にすべて任せるのは限界があり、自律的に利用できるよう、基礎力として、「情報・教育の提供」が必要になってきたとも言える。そしてこの自律的思考や行動はひるがえって考えると、資産形成に限らず業務やキャリアに好影響を与える期待がもてる。つまりこれらの情報提供・教育を、資産形成という観点のみに限定して実施するのではなく、キャリア形成の一環として捉えれば、制度活用支援施策の位置付けを引き上げることができるのではないかと思料する。これらの意味におい

て、制度活用支援は直接的なコストを抑えながら、現存の仕組みの活性化や外部制度の利用促進を図ることができ、従業員の資産形成制度として機能する。

## 4.各資産形成制度の横顔

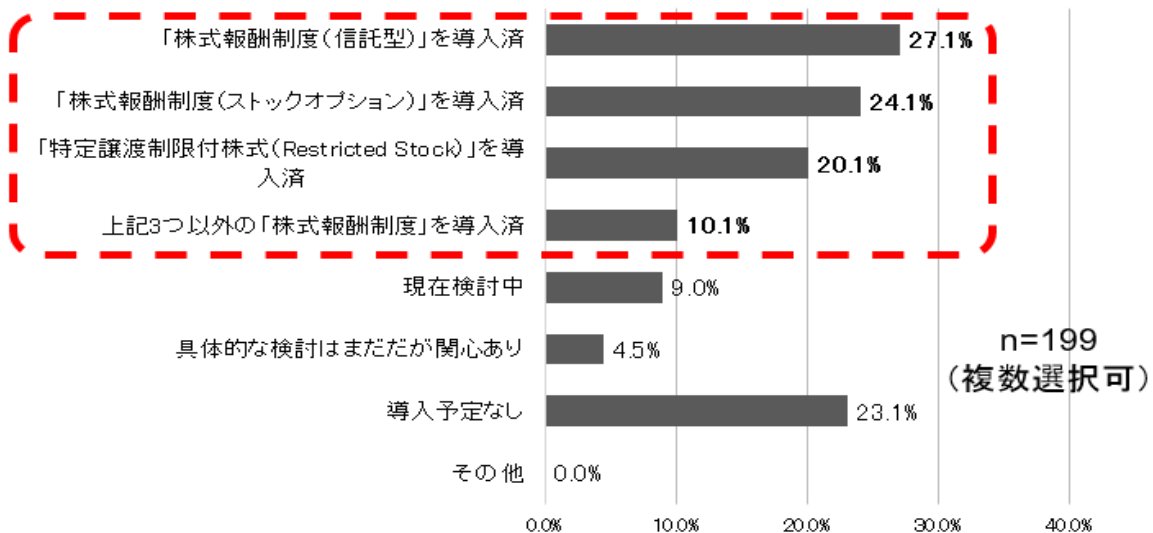
資産形成制度について、いくつかの切り口から整理・分類してきたが、制度ポートフォリオ構築の参考のために、ここではいくつかのアンケート調査結果を紹介し、各制度の側面を捉えてみる。

### 【株式報酬制度】

図表 3 のアンケート結果は Web 調査により、勤め先(もしくは経営先)の株式報酬制度の実施状況を複数回答可(MA)として尋ねたものである。多くの企業で信託型やストックオプション、特定譲渡制限付株式(RS)などを導入している状況が示されている。ただし利用されている多くは上場企業の役員向けと考えられ、従業員向けは拡大途上にある。また、非上場会社で導入するには課題が多く、実質的に難しい。

[図表 3] 株式報酬制度の導入状況

貴社において、従業員や役員に対する報酬として、自社株式を交付する「株式報酬制度」について、該当するものをすべて選択してください。(MA)



出所:2025 年度人事・退職給付一体サーベイ調査結果(三菱UFJ信託銀行、三菱UFJリサーチ&コンサルティング)より  
筆者作成

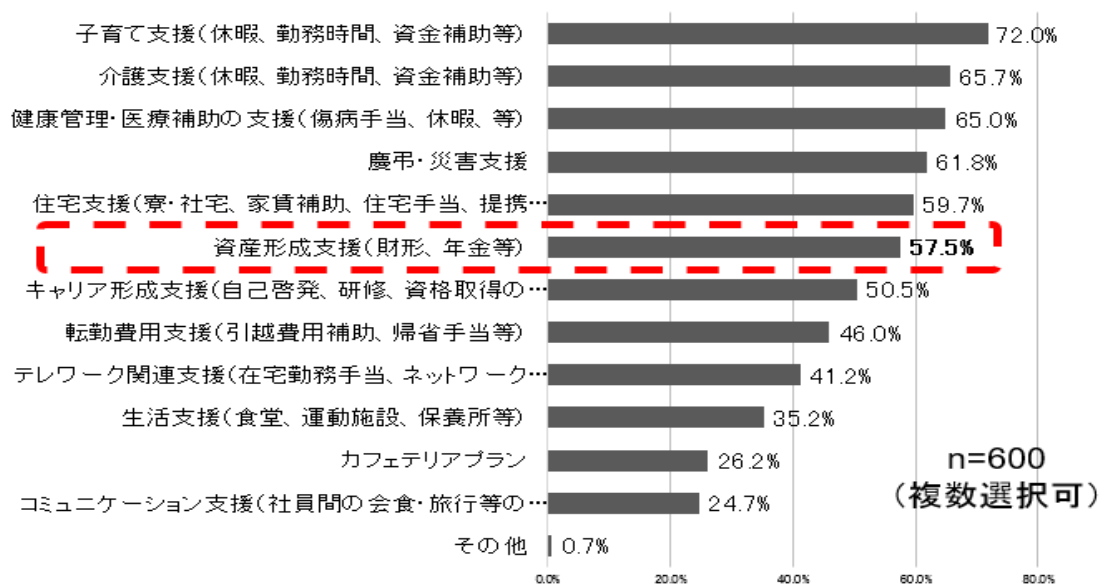
### 【資産形成支援(財形、年金等)】

図表 4 は非上場企業も含め 600 社に対し、福利厚生関連制度・施策の現在の導入状況について、複数回答可(MA)の結果である。選択肢が「資産形成支援(財形、年金等)」という項立てであるため、直接的にどの制度を思い描いて回答しているか不明であるが、資産形成制度のおおよその位置付けがわかる。

上位は、子育て支援、介護支援、健康管理支援であり、資産形成支援は57.5%と、中位の結果である。企業としては従業員が今、必要としていることに注力している表れと見える。人事施策については、広範囲にわたって目を配る必要があり、資産形成支援については、緊急性を問われれば次順位となるであろう。ただ、対象者の範囲で言えば、従業員全員に関係することであり、従業員の生活をより豊かにする施策として、タイミングをみて検討順位を引き上げることが必要と思料する。

[図表 4] 福利厚生制度の導入状況について

福利厚生関連制度・施策の現在の導入状況について、選択ください。(MA)



出所:2025年度人事・退職給付一体サーベイ調査結果(三菱UFJ信託銀行、三菱UFJリサーチ&コンサルティング)より  
筆者作成

## 【退職金制度】

図表 5 は、マイナビ社の調査で転職活動における行動特性調査から抜粋した。日本企業で取り入れられている人事施策・雇用施策 30 項目について、中長期的なキャリアプランを検討するにあたり、勤め先にどんな人事施策があれば望ましいか(上位 5 つまで)というアンケートである。

1 位は週休 3 日制、2 位は家族手当、住宅手当、そして 3 位に退職金制度(本稿でいう退職給付制度にあたるか考える)がランクインしている。筆者は、転職者はキャリアアップ、報酬アップに関心が高いと思ったが、1~3 位をみると休暇、手当、退職金、というキャリアとは異なる次元の回答が占め、意外であった。なお、退職金制度が 3 位と上位となった解釈としては、退職金制度は基本的な機能として、なくてはならないもののような意識があるのではないか。もしくは転職経験者として必要性を実感したのかもしれない。

〔図表 5〕転職活動における行動特性調査

【図】中長期キャリア形成に望ましい人事施策

回答数：1,600

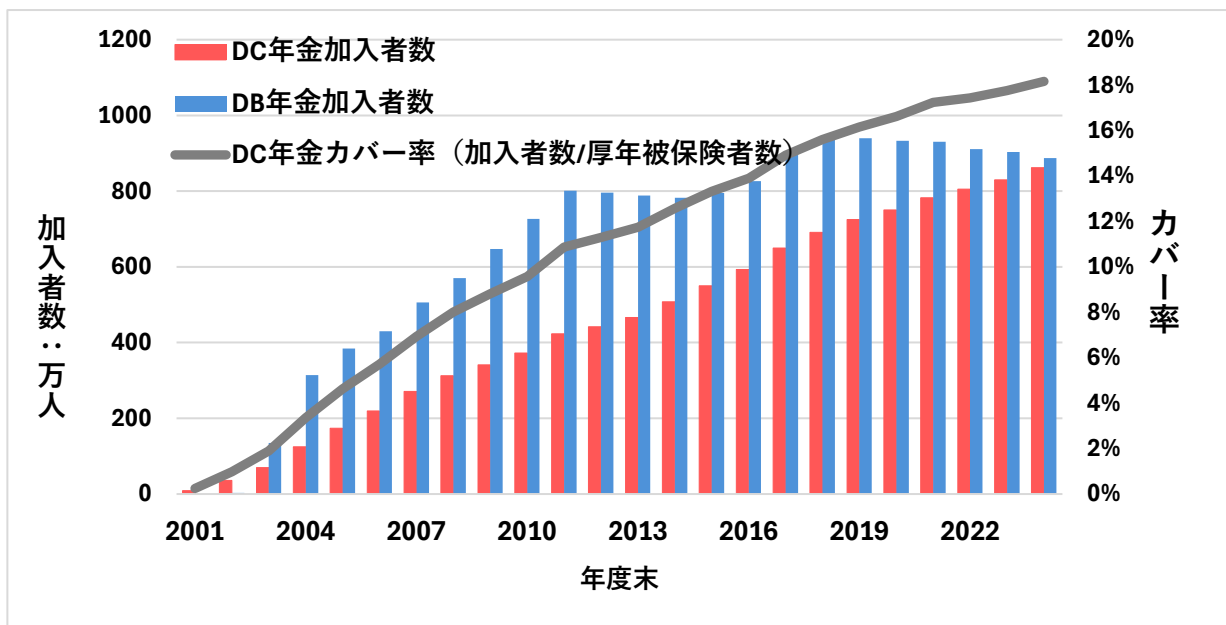
中長期キャリア形成に望ましい人事施策ランキング スコア(pt)					
1位	週休3日制	2167	16位	目標管理制度	635
2位	家族手当・住宅手当	1453	17位	限定正社員制度	593
3位	退職金制度	1405	18位	借上げ社宅制度	577
4位	リモートワーク制度	1402	19位	キャリアコンサルティング制度	570
5位	能力に応じた昇給制度	1291	20位	労働組合	519
6位	フレックスタイム制度	1289	21位	ジョブローテーション制度	513
7位	成果に応じた昇給制度	1079	22位	育児支援制度	502
8位	会社の業績に応じた賞与制度	1012	23位	1on1ミーティング	498
9位	経験年数に応じた昇給制度	993	24位	リスティング支援制度	494
10位	個人の業績に応じた賞与制度	987	25位	男性育休の取得推進	476
11位	副業・兼業制度	924	26位	介護休業制度・育児休業制度	471
12位	ジョブ型人事制度	793	27位	社内公募制度	369
13位	資格取得支援制度	778	28位	社内起業制度	365
14位	終身雇用	772	29位	表彰制度	336
15位	360度評価	685	30位	その他	9

対象：正社員として働いている20代～50代の男女のうち、直近1年間(2023年6月以降)に転職活動をされた方(Web調査)  
 スコアは1位:5点/2位:4点/3位:3点/4位:2点/5位:1点として合計値を算出

出所：マイナビ 転職活動における行動特性調査 2024年版(2024年9月)

次に図表6にて、その退職給付制度の普及状況を確認する。

〔図表 6〕企業年金の普及状況



出所：DC：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、DB：信託協会「企業年金(確定給付型)の受託状況」、  
 カバー率：厚生労働省資料データより筆者算出

DB および DC の制度創設以来の加入者数についてみると、DB では適年や厚生年金基金からの移行で当初加入者数は大きく増加したが、最近では減少傾向にある。一方、DC は緩やかながら、コンスタントに加入者が増え、2025 年 3 月末では 800 万人を超え、DB と肩を並べるまでになった。ただ普及したとは言え、DC は厚生年金被保険者の 18% をカバーするにとどまっている。

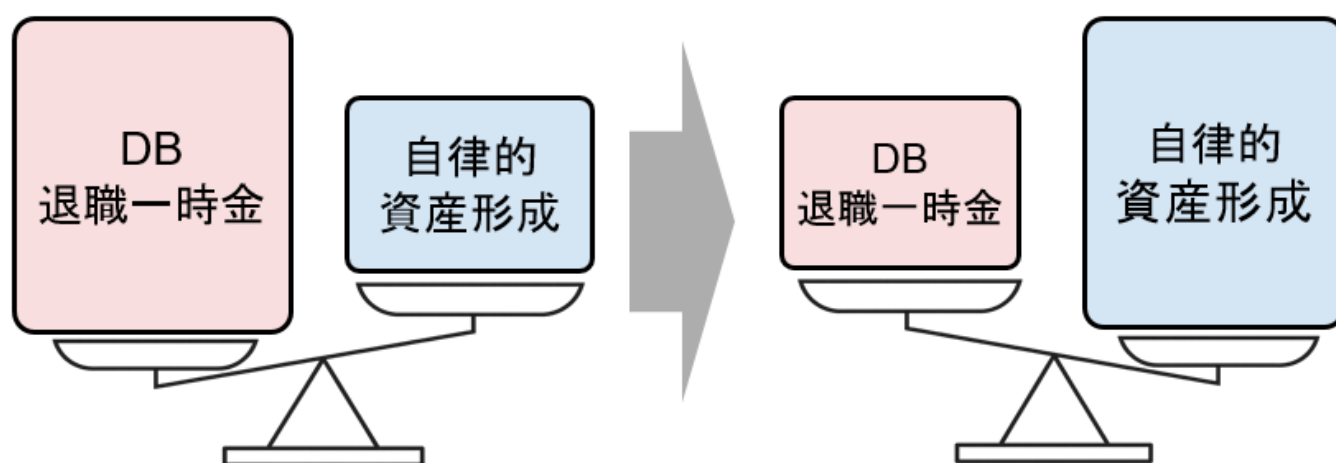
次に、退職一時金制度の普及率を確認すると、2018 年の厚生労働省の調査によれば、**企業年金がなく退職一時金制度のみある企業の割合は全体で 73.3%、1000 人以上の企業で 27.6%**であった。2023 年の同調査によれば**企業年金がなく退職一時金制度のみある企業の割合は全体で 69.0%、1000 人以上の企業では 25.9%**と DB と同様に減少傾向がみられた。

### 【まとめ】

資産形成制度の中心となる退職給付制度の傾向をまとめると、普及率の観点では、企業年金および退職一時金合計で捉えるとその普及率は高く、未だ中核的な存在である。ただその内訳では、図表 7 のイメージのとおり、企業が給付額の責任を持つ **DB・退職一時金** のウェイトは縮小方向であり、代わって、企業が給付額に責任を負わない DC や(退職給付制度ではないが)株式報酬など**自律的資産形成**のウェイトが増加していると考えられる。

加えて、公的年金はマクロ経済スライドにより縮小傾向にあり、老齢期の長期化も進んでいる。このため、これまで以上に自律的資産形成が重要となってきた。結果として、資産形成を支援する制度や情報・教育の提供に対する従業員の関心は一段と高まると考えられる。退職給付制度等の枠組みの充実度に比較して、その活用の仕方、情報・教育の提供は不足していると思われる。この制度活用支援ニーズに対応していくことがこれからの広義の資産形成制度として重要である。

[図表 7] 自律的資産形成ウェイトが高まる



出所:筆者作成

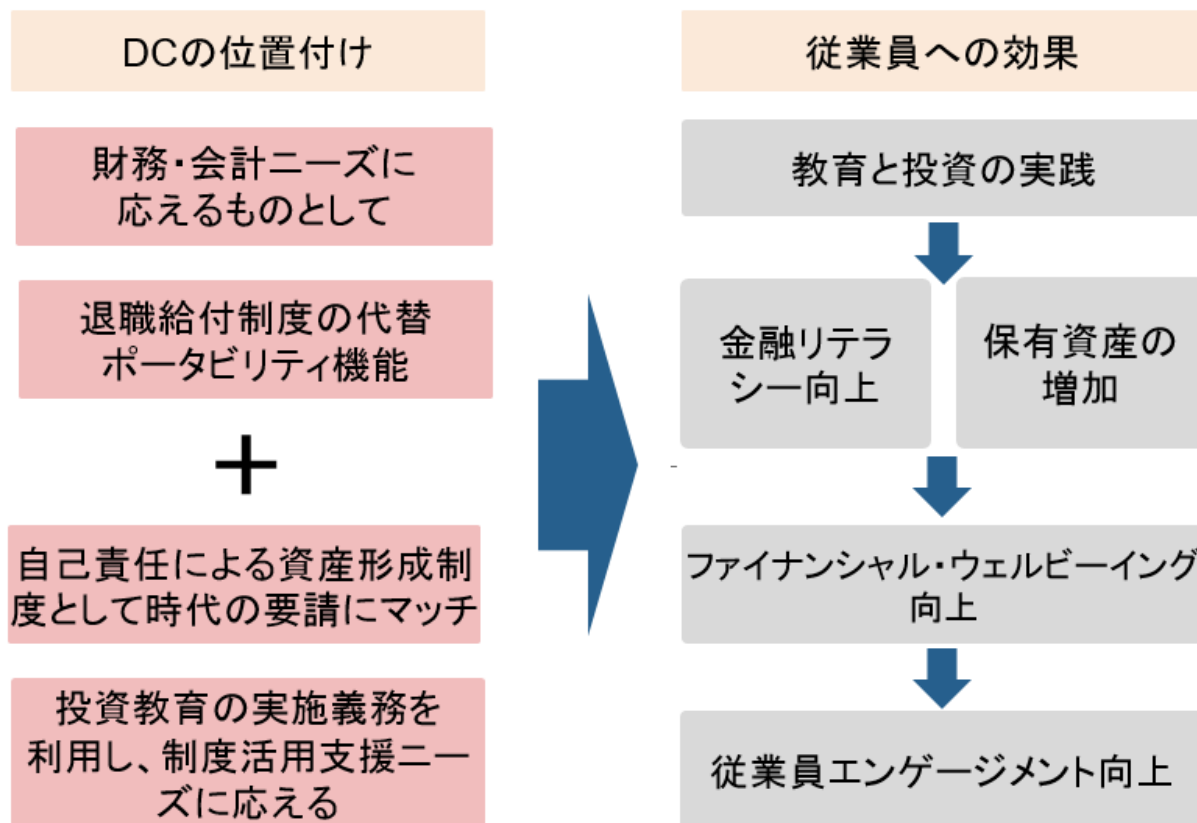
## 5. 制度活用支援の必要性と DC の再評価

ここまで企業が関与しうる広義の資産形成制度について、さまざまな側面から見てきた。資産形成制度のポートフォリオの構築にあたっては、企業ニーズもさることながら、個人の資産形成ニーズの強まりからも、DC を中心とした自律的資産形成の重みが増す方向感には労使双方にあるであろう。もちろん、DB や退職一時金制度、財形貯蓄などは生活に安心感を与えるものとして、その価値は高く、その存在意義がなくなることはないであろう。ただし雇用の流動化、インフレの定着、公的年金の相対的縮小などを考え合わせると、自律的資産形成も考慮に入れる必要性が高まる。自律的資産形成は DC を利用しなくとも NISA や iDeCo などの代替手段があることから、企業としては DB・退職一時金を利用し、従業員にはその他の資産形成手段を利用してもらおうという考え方も成り立つであろう。そうであるならなおさら、自律的資産形成を進めるにはそれ相応の情報・教育が必要とされる。したがって企業の資産形成制度のポートフォリオがどうであっても情報・教育の提供、つまり制度活用支援の仕組みは有用であるし、それを企業が実施することが、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングやエンゲージメント向上につながると考えると、この取り組みには価値がある。

そして、自律的資産形成のウェイトの増加、情報・教育の提供ニーズへの対応、この2つの課題を解決するために、DC の枠組みがまさにフィットすると考える。DC は、口座開設、掛金設定、投資判断といった初期の実施ハードルが企業や運営管理機関のサポートにより低くなることで、誰しもが資産形成を開始しやすい仕組みである。加えて、投資を実行・継続するための情報提供・教育の仕組みを併せ持つため、制度活用支援の機能を併せ持っているのである。

これまで DC の位置付けは、企業のメリットが強調されていた。財務上、会計上のニーズに応えるものとの側面が強く、確定給付型の企業年金(厚生年金基金・適格年金・DB)や退職一時金制度の代替として利用が図られてきた。もちろん、確定給付型では運営しにくい転職時のポータビリティ機能の優位性もあった。これらの側面は現在でも重要であるが、それ以上に、DC 本来の機能である、自律的資産形成制度として時代の要請にマッチしているのである。投資経験のない従業員に対し、その経験を提供することになる、つまり実践の場の提供である。投資未経験者が投資を始めるまでの大きなハードルの1つは、どこでどうやって始めたらよいかわからないことにある。DC は少なくとも投資の入り口までは誘導され、運用指図を行えば良いだけである。

[図表 8]DC の再評価



出所:筆者作成

加えて DC が提供する投資教育等のプログラムは、従業員の金融リテラシー向上に直接結びつくことになる。現状、継続的な教育は努力義務とされているが、この仕組みを積極的に利用することで、広範な金融経済教育、例えば、自社制度活用方法、家計管理の方法、ライフプラン・マネープラン、NISA・iDeCo の仕組み、住宅ローンやクレジットの理解、詐欺防止や消費者保護の知識など、とその範囲を投資教育から拡大することで、制度活用支援ニーズに応えることが可能となる。DC のプラットフォームは自律的資産形成制度と制度活用支援の機能を併せ持つ、言わば多機能型の制度と言える。これは DC の再評価と言える。

再評価した DC が従業員へもたらす効果を整理すると図表 8 の右側の図となる。まず、企業から提供される枠組みの中で、つまり低いハードルの中で教育と投資の実践が開始できる。それらを通じて金融リテラシーの向上が図れ、それと同時に投資の実践による保有資産の増加が期待できる。知識と資産の両者が増えるとファイナンシャル・ウェルビーイングの向上につながる<sup>注2</sup>と考えられる。その結果、企業からみると従業員エンゲージメントの向上が期待できる。そしてこれらの積極活用のコストとしては、現在、DC が導入されていれば、その仕組みの利用が可能であり、工夫次第で費用対効果が大きいと考えられる。

こうして考えると、国家戦略として掲げられる資産運用立国の実現に向けた有力な手段の一つとして、従業員の資産形成実施のための具体的仕組みの提供と、資産形成に必要となる金融経済教育機能を併せ持つ社会インフラとしても位置付けることができる。

## 6.おわりに

企業が提供しうる資産形成制度について俯瞰してきたが、自律的資産形成に、特に投資に対しては慎重な意見も多い。株式相場の急落や低迷が続いた場合、それを推進してきた企業の責任はどうか、法的責任がなかったとしても道義的責任や従業員の信頼を損ねるのではないかという問いかけも聞く。一方で、何もしなければ不作為責任とまでは言わないが、従業員の期待にできていないという評価になる可能性もあろう。少なくとも DC 導入企業においては、その関与は避けて通れない。そうであれば、逆に積極的に、自律的資産形成に関与していくという判断もありうる。少なくとも、情報・教育の提供、つまり制度活用支援の仕組みを具備すべきと考える。

そして、情報・教育の提供を実現しやすい方法が DC の継続教育の枠組みの活用である。その点で DC 導入企業はアドバンテージを有しているとも言える。DC 未導入企業においては、社内の研修プログラムの中に金融経済教育を組み込むなど利用できる枠組みはあるだろう。適切なコンテンツがない場合は、2024年4月設立の中立的な調査教育機関である、金融経済教育推進機構(J-FLEC)では企業向け無料の金融経済教育セミナーが提供されており、利用企業も増加している。また、労働組合でも資産形成は徐々に関心事として高まっており、労使共催で資産形成セミナーを実施すると従業員の関心も高まる可能性がある。

本稿が、資産形成制度の充実や DC 制度活用の見直しの一助となれば幸いである。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得べき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添える。

注1) [令和6年就労条件総合調査の概況](#) (厚生労働省)

注2) [ファイナンシャル・ウェルビーイングの基本特性と退職給付制度との関係性について～DB等とDCで違いはあるか～](#)  
拙著

### 参考資料

- [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～](#) 筆者講演資料 [講演要旨はこちら](#)

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。

このような状況下、当研究所は資産形成のための手段としての投資を身近でなじみやすいものにし、長寿化に伴う資金枯渇を防ぐためにはどうすれば良いのか等、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

MUFG資産形成研究所: [www.tr.mufg.jp/shisan-ken/](http://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/)



#### MUFG資産形成研究所

現役時代から退職後の時代までを対象に、資産形成・資産運用に関する調査・研究、レポート作成など、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

#### 論文・レポート

当研究所の論文・レポート一覧

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

#### 調査・研究

当研究所の調査・研究レポート一覧

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

#### MUFG資産形成研究所メールマガジン登録フォーム



レポート公開等をお知らせするメールマガジンを配信しています。

[メールマガジンのご登録フォーム](#)

※メールマガジン登録フォームはスパイラル株式会社の「スパイラル」を利用しております。

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

[www.tr.mufg.jp/shisan-ken/](http://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/)

MUFG資産形成研究所は、三菱UFJ信託銀行が資産形成・資産運用に関する調査・研究等の活動を対外的に行う際の呼称です。