

## 職場における資産形成制度導入の可能性を探る

従業員のウェルビーイング支援の一環として、職場における資産形成制度導入への関心が高まりつつある。事業会社の従業員属性や課題を踏まえた、金融機関による積極的な提案が望まれる。

### 職場における資産形成制度への関心の高まり

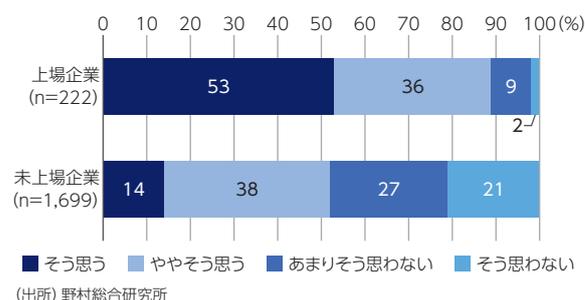
企業における「ファイナンシャル・ウェルビーイング（従業員が経済的な安心感を持ち、豊かな人生の選択ができる状態）」支援の一環として、資産形成制度への関心が高まりつつある。ファイナンシャル・ウェルビーイングは、企業における従業員ウェルビーイング（Well-being、幸福度）向上を経済面から支える取り組みである。従業員が企業から得られる現在の所得のみならず、将来のキャッシュフローに見通しを持つことができれば、スキルアップやキャリアアップのための自己投資が後押しされ、従業員や組織の活力向上につながることを期待される。また、近年増加傾向にある中途採用<sup>1)</sup>においても、採用担当者が資産形成制度の有無の問い合わせを受けるケースが散見され、人材獲得の上でも職場の資産形成支援が重要になっているものと推察される。

制度面でも「職場つみたてNISA」や「譲渡制限付株式報酬制度」など多様化が進み、2024年12月より確定拠出年金（DC）の拠出限度額が引き上げられるなど<sup>2)</sup>、職場を入り口とした資産形成の広がりが期待される（制度のメニューは図表2を参照）。野村総合研究所は2024年9月、制度の導入状況を調査するため事業会社へアンケートおよびインタビューを実施した<sup>3)</sup>。

### 上場企業と未上場企業で異なる制度のニーズ

アンケート結果によると上場企業の89%、未上場企業の52%が「従業員の資産形成を支援したい」との考えを持っていた（図表1）。

図表1 企業としての資産形成制度への考え方



従業員向けの資産形成制度導入に際して重視する目的として、上場企業では「人的資本経営の実践（57%）」「健康経営の実践（31%）」、未上場企業では「従業員のモチベーション向上（31%）」「健康経営の実践（28%）」が上位となった。資産形成制度の提供を通じて、従業員のウェルビーイングを支援したい事業会社の姿勢が窺える。

次に資産形成制度の導入状況について上場企業と未上場企業それぞれに尋ねた。導入済みと新規導入意向のある企業の比率を合わせると、上場企業では財形貯蓄制度（87%）、持株会（84%）、企業型DC（78%）が上位となった（図表2）。特に「持株会」は、インタビュー調査においても「従業員の仕事のモチベーションが上がった」「四半期毎の決算報告に対する社内の関心が増した」等、手応えを感じる声が聞かれている。

持株会導入済みの企業に導入の理由を尋ねたところ、「制度のコンセプトがよいと思ったから（42%）」「恒常的な従業員の資産形成に貢献できると思ったから（42%）」といった理由が上位となった。

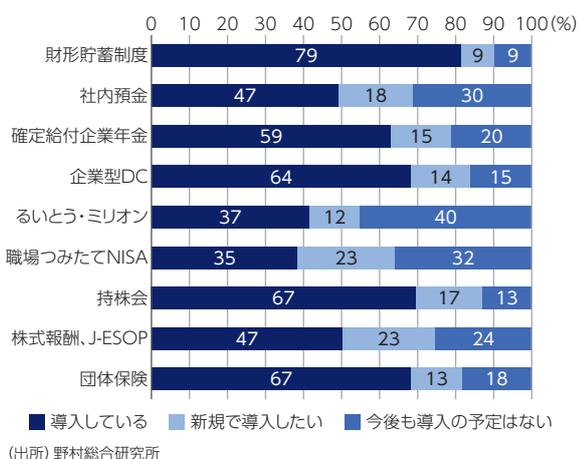
未上場企業では、導入済みと新規導入意向のある企業の比率を合わせると、団体保険（29%）、財形貯蓄制度（24%）、企業型DC（19%）が上位となり、「持株

## NOTE

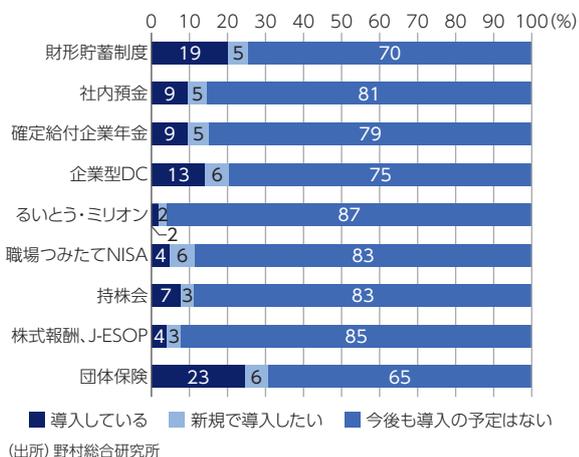
- 1) 日本経済新聞社の調査によると、2024年度の採用計画に占める中途採用比率は過去最高の43.0%となった。(出所) 日本経済新聞「中途採用5割迫る、24年度「新卒中心」転換点」(日本経済新聞、2024年4月8日)。
- 2) 2024年12月1日施行の法改正により、企業型DCおよびiDeCoの掛金拠出限度額が変更となった。第2号被保険者の企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円→6.2万円に引き上げられる。(出所)「令和7年度税制改正に関する参考資料」(厚生労働省 第39回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料2024年12月26日)。
- 3) 調査対象者は、①全国の男女(20歳～75歳)、②職位が

会長・副会長/社長・CEO/副社長/役員・取締役/事業本部長・執行役員/部長・部長代理クラス、③勤務先において、資産形成制度導入における意思決定権を有する、のすべての条件を満たす方。サンプル数は1,921名で、上場企業222名、未上場企業1,699名である。

図表2 上場企業 資産形成制度導入状況



図表3 未上場企業 制度導入状況



会(10%)や比較的新しい制度である「職場つみたてNISA(10%)」は下位となった(図表3)。

「職場つみたてNISA」について、制度の導入意向はないと回答した企業にその理由を尋ねたところ「制度のコンセプトや内容がよくわからないから(30%)」「従業員の利用率が低そうだから(7%)」となっており、認知度向上が求められそうだ。職場つみたてNISAに

は、新入社員のうちからコツコツと貯蓄を始められる、派遣社員も気軽に利用しやすい等のメリットの訴求が肝要だろう。また、「NISA口座を既に持っている社員に対して、企業として口座移管を促しにくい」との声も聞かれており制度の見直しが期待される。

### 求められる金融機関による積極的な提案や支援

新しい制度が増加するなかで、福利厚生担当者が制度運営に悩むケースも少なくない。こうした課題は事業会社が単独で解決することが難しく、制度に精通した金融機関からの提案が求められる。ただし、金融機関側からは積極的な提案をすることに対して慎重な声も少なくない。そこで事業会社に対して金融機関からの提案として許容できる範囲を尋ねた。その結果、上場企業では「金融機関の職員が、自由にオフィス内部にアクセスし、従業員に商品を提案・販売」することに対し、「実施している」と「実施していないが許容できる」を合わせると72%となった。インタビューでは「金融機関からの提案が散発的で、社内での検討が進まない」「報告のみで新しい提案がない」「懇意の金融機関はあるが、他の金融機関でも新しいサービスがあれば使ってみよう」との声も聞かれている。金融機関による制度運営に関する助言や新しい制度の導入を含めて積極的な提案が望まれる。

### Writer's Profile



**小野 亜樹** Aki Ono  
金融デジタルビジネスリサーチ部  
エキスパートコンサルタント  
専門はリテール金融  
focus@nri.co.jp