

職域における金融経済教育の課題

株式会社あしたば 代表取締役社長
ファイナンシャルプランナー（CFP®、1級ファイナンシャルプランニング技能士）

安藤 宏和



～要旨～

我が国の社会人で金融経済教育を受けた経験を持つ人は、少数派である。2022年に金融広報中央委員会が実施した「金融リテラシー調査」によると、金融経済教育を受けた人の割合は僅か7.1%であった。

近年、中学校や高等学校での金融経済教育が活発になりつつあるのは喜ばしいことであるが、やはり自ら収入を得て自立して生活する社会人が「実践的な金融経済教育」を受けることが、国民全体の金融リテラシーの向上と共に、我が国の家計に眠る預貯金が投資に周り、家計所得をふやす好循環への土台となるであろう。

そうした状況下で、社会人が実践的な金融経済教育を受けることができる環境を整えるために、企業や自治体等の職域が最も重要な役割を担うと思われる。

独立系ファイナンシャルプランナーとして、従業員向け金融経済セミナーの講師や個別コンサルティング等の業務に日々携わる中で得た「現場感覚」もふまえて、我が国の職域における金融経済教育の課題について考察する。

1 はじめに

職域における金融経済教育の必要性

(1) 社会人が金融経済教育を受ける最初の一步は、職域が適している



社会人が金融経済教育を受ける場として、企業や自治体等の職域が重要な役割を担う。

金融機関等の金融サービス事業者が開催するセミナー等もあるが、強引な勧誘や投資詐欺にあわないかという疑念を持つ場合も多く、休日の時間確保や現地までの交通費等、多くの障壁があるため、自発的に受講する人は限られる。

その点、職域におけるセミナー等であれば、企業や自治体が主催するので強引な勧誘等がないのは明らかであるし、業務中もしくは昼休みや仕事帰りに参加できる気軽さもあるため、ハードルはかなり低くなる。

筆者が実際に職域セミナーで登壇した際にア

ンケートをとってみると、受講したキッカケについて「会社が主催するセミナーだから」と回答し、かつ「金融経済セミナーを受けたのは初めて」という人の割合が総じて多い傾向がある。

我が国の就業者のうち約90%が会社員・公務員等の「雇用されている人」という現状もふまえ、職域で金融経済教育の場を提供することが、多くの人に金融リテラシーを高めるキッカケを与える（国民全体に金融経済教育を浸透させる）ための最も効率の良いルートと言えるだろう。

(2) 企業・自治体等の雇用主側のメリット

職域における金融経済教育には、企業・自治体等の雇用主側のメリットも大きい。

金融広報中央委員会が2022年に実施した「金融リテラシー調査」によると、金融経済教育を受けた経験のある人は金融リテラシーの正誤問題の正答率が高く、「金融商品を購入する際に他の商品等と比較検討する」といった望ましい金融行動をとる傾向が顕著であった。

また、三菱UFJフィナンシャル・グループが2021年に実施した「金融リテラシー1万人調査」によると、「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」との問いに対して、50%近い人が「高まる」と回答した。同調査の「管理職（マネジメント）になりたいと考えていますか」という問いに対しては、金融リテラシーが高い人ほど「当てはまる」と回答する傾向が示されている。

このように、金融経済教育を受けた人は金融リテラシーが上がり、金融リテラシーが上がるとお金に関する問題行動やトラブルを防ぐ効果があるだけでなく、雇用主側へのエンゲージメント（帰属意識、貢献欲求）やキャリア形成意

識が高まる傾向もあるのだ。

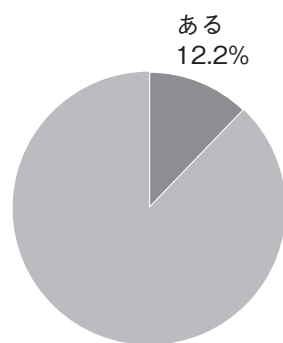
政府が策定した資産所得倍増プランにおいて『企業による雇用者の資産形成の強化は、～中略～従業員エンゲージメントの向上にも効果的であり、「人的資本可視化指針」も活用し、雇用者の資産形成を支援する取組を積極的に情報開示するように企業に促していく。』と明記しており、企業が金融経済教育を福利厚生に取り入れることによって「人的資本経営」を実践・アピールすることにも繋がる。

我が国の金融経済教育の推進において、企業の役割が今後増大していくことであろう。

2 職域における金融経済教育の実施状況

(1) 一部の職域、特に企業型DC導入済み企業では一定の割合で実施

図1 「これまでに職場で金融教育を受けたことがある」と回答した人の割合



(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2022年)

職域において金融経済教育は実際にどの程度実施されているのだろうか。2022年に三井住友トラスト・資産のミライ研究所が1万人規模を対象に実施した「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」では、「これまでに職場で金融教育を受けたことがある割合」は12.2%であった。筆者が独立系ファイナンシャルプランナーと活

動する中でも「金融経済教育を受けたことがある」という声はごく少数で、我が国全体では金融経済教育が広く実施されているとは言えないと推察される。

ただ、一部の職域では実施される機会が増えている傾向を示すデータもある。前述の2021年に三菱UFJフィナンシャル・グループが会社員および公務員に対して実施した「金融リテラシー1万人調査」によれば、企業における金融教育（資産形成・ライフプラン・資産運用などに関する研修）について「これまでに開催されたことがあり、自身も参加した」と回答した割合は29.7%であった。

また、企業型DC（確定拠出年金制度）を導入している企業においては、加入者に対して年1回程度の「継続投資教育」を実施することが2018年5月から努力義務化されたこともあり、金融経済教育を実施する割合が増えている。

2023年に確定拠出年金教育協会が実施した企業の規模別の「企業型DC担当者の意識調査」によると、「過去3年でDC加入者向け継続教育を実施した」と回答した割合は58.9%（前年比+2.7%）であった。

2021年に企業年金連合会が実施した「確定

拠出年金実態調査結果」では、継続投資教育を「実施した」と回答した企業が78.8%（前年比+3.2%）にのぼっている。

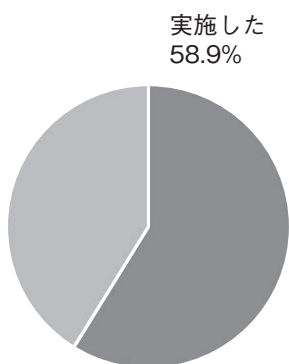
筆者がファイナンシャルプランナーとしてお金の相談を受ける際に、多くの個人相談者の企業型DC加入状況と継続投資教育の実施状況をヒアリングすると、大企業では社内ポータルサイト等でセミナー動画等を自由に視聴できる環境はごく当たり前を提供されているようだ。

しかし、ほとんどの企業で参加必須の研修は実施しておらず、コロナ禍の影響もあって対面開催の割合が減少しているため、継続投資教育を実施している企業の割合ほど受講する人の割合は大きくないように思われる。

前述の「金融リテラシー1万人調査」で企業における金融教育について「これまでに開催されたことがあるが、自身は参加しなかった」と回答した割合が16.6%と、参加した割合の50%を超える人が不参加であったというデータもある。

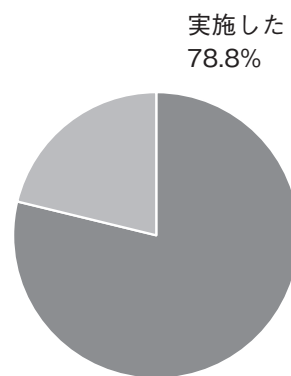
現在の職域における金融経済教育は、主に企業型DC導入済み企業における継続投資教育の場で一定の普及傾向が見られるが、実際の受講率をふまえて対策を講じるべき状況にあると言えるだろう。

図2 「過去3年でDC加入者向け継続投資教育を実施した」と回答した企業の割合



(出所) 確定拠出年金教育協会
「企業型DC担当者の意識調査」(2023年)

図3 「継続投資教育を実施した」と回答した企業の割合



(出所) 企業年金連合会
「確定拠出年金実態調査結果」(2021年)

図4 「過去3年でDC加入者向け継続投資教育を実施した」と回答した企業の割合

		実施した	実施していない	DCを導入したばかりのため実施していない
全体		58.9	36.1	4.9
従業員数別	50人未満	44.9	53.1	1.0
	50～99人	50.8	43.0	6.3
	100～299人	52.0	44.2	3.6
	300～999人	60.3	34.1	5.6
	1,000～4,999人	65.5	28.6	6.0
	5,000人～9,999人	73.8	18.0	8.2
	10,000人以上	87.3	9.5	3.2

(出所) 確定拠出年金教育協会

(2) 中小企業での実施割合は限定的

ここまで示した職域での金融経済教育は様々な規模や業種を含めた「全体」のデータであったが、中小企業に絞り込むと数値が大きく変わる。

まず、前述の2023年に確定拠出年金教育協会が実施した「企業型DC担当者の意識調査」で「過去3年でDC加入者向け継続教育を実施した」と回答した割合は、10,000名以上の企業では80%超、5,000名～10,000名未満では70%超だが、1,000～5,000名未満および300～1,000名未満の企業は60%台、100～300名未満および50～100名未満の企業になると約50%に低下し、50名未満の企業では約45%にまで落ち込む。(図4)

また、そもそも企業型DCを導入しているのは大企業に偏っている傾向がある。2021年に中央労働委員会が資本金5億円以上かつ従業員1,000名以上の企業に対して実施した「退職金、年金及び定年制事情調査」によれば、企業型DCの導入割合は69.8%であった。

だが、2019年に労働政策研究・研修機構が従業員10名以上の企業(調査対象のうち1,000名以上の企業は1.1%)に対して実施した「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査」によると、企業型DCの導入割合は僅か10.1%となっている。東京都に絞ってみても、2022年に東京都産業労働局が都内の従

業員10～300名未満の企業に実施した「中小企業の賃金・退職金事情」によると、企業型DCの導入割合は同水準の10.2%であった。

こうしたデータや筆者の経験則からすると、会社員が職域で企業型DCの継続投資教育を受けることができる割合は「大企業で50～60%」「中小企業で5%程度」と推測され、規模による違いが顕著となっている。

3 職域における金融経済教育の課題

(1) 雇用主側が金融経済教育を実施する社会的責任とメリットを理解できていない

前節で述べた通り、我が国では職域での金融経済教育の実施割合が決して多いとは言えない現状である。

この最大の要因は、一言でいえば雇用主が金融経済教育を実施する意義やメリットを理解していないためであろう。努力義務である企業型DCの継続投資教育のみが一定程度普及している点からも、多くの企業が「言われたから仕方なくやる」というスタンスであることが推察できる。

実際に筆者が企業経営者に福利厚生として金融経済教育の導入を提案をする際、社会的責任やメリットについて丁寧に説明すると共感は得られても「具体的な行動」を起こす人はごく僅かだ。「法律上の義務がない」「実施事例が少ない」

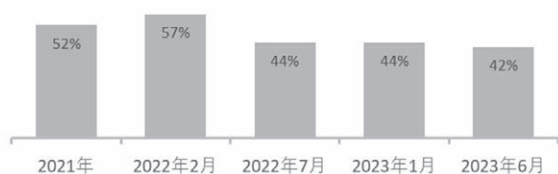
「目に見える定量的な成果を計りづらい」という理由で、社会的責任やメリットが肚落ちしづらいように思う。

しかしながら、前節で述べたように雇用主側が金融経済教育を実施することは、雇用主側にとって様々なメリットがあるだけでなく、昨今の社会情勢をふまえれば「社会的責任がある」と言うこともできる。その最たる理由が、我が国は2022年以降の急速なインフレを起点としてデフレ脱却への帰路に立っているためだ。

我が国と対比できる事例として、雇用主側に社会的責任があるという認識のもとで金融経済教育をはじめとする「ファイナンシャル・ウェルネスプログラム」を提供する企業が増加している、米国の現状を見てみよう。

米国では、77%の人が経済的不安を抱えているという調査結果（Capital One and The Decision Lab, “MIND OVER MONEY STUDY: GETTING IN THE RIGHT MONEY MIND SET”, 27 January 2020）があり、経済的問題を抱える従業員の生産性の低下や離職のために、年間5,000億ドルが失われていて（Salary Finance, “The Employer’s Guide to Financial Wellness 2019”）経済的なウェルビーイング（幸福度）が低い従業員による生産性の損失は、企業収益を4%低下させる（Barclays (2014), “Financial Well-being: The last taboo of the workplace?”（TheBank Workers Charity, “Employee financial wellbeing Time to do more”））との分析もある。

図5 経済的に良好だと感じる従業員の割合



(出所) Bank of America

また、2021年後半から始まった急激なインフレ以降はより経済的な不安を抱える人が増加し、「経済的に良好な状態だ」と感じる従業員は年々減少している。（Bank of America, 2021-2023 Workplace Benefits Report）

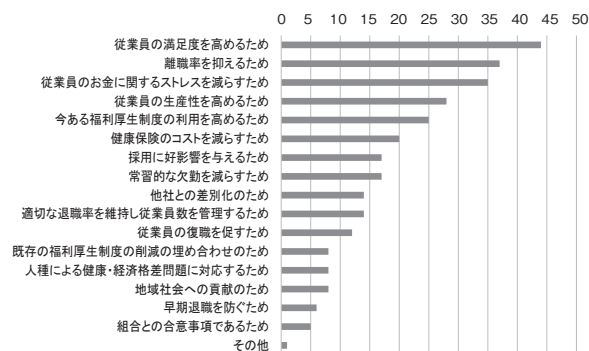
そのような状況下で、米国企業の95%の雇用主が、職場でファイナンシャル・ウェルネスに関するプログラムを提供すべきであるとしている。（うち56%の雇用主が、そうすることに重大な責任を感じている）（2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace）

加えて、米国のEmployee Benefit Research Instituteが2020年に実施した調査によると、米国の経営者がファイナンシャル・ウェルネスプログラムを提供する理由として、図6のように「従業員満足度を高めるため」「離職率を抑えるため」といった企業の成長に欠かせない要素を挙げている。

（2020 EBRI Financial Wellbeing Employer Survey: October 22, 2020 EBRI ISSUE BRIEF No.515）

こうしたデータから、多くの米国企業は社会的責任と経営上のメリットがあることを理解して、ファイナンシャル・ウェルネスプログラムを提供していることが分かる。

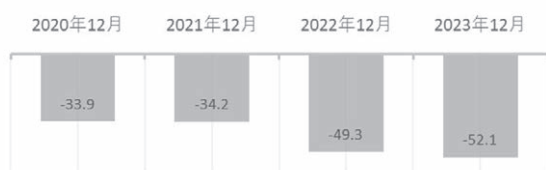
図6 ファイナンシャル・ウェルネスを提供する理由(横軸:%)



(出所) Employee Benefit Research Institute

前述の通り、我が国ではほとんどの企業が金融経済教育等の場を提供する社会的責任と経営上のメリットを理解していないように思われるが、生活者の置かれている状況は米国に近いはずだ。

図7 1年前と比べた現在の暮らし向きD.I.



(出所) 日本銀行

実際に各種データを見てみよう。日本銀行が年に4回実施している「生活意識に関するアンケート」の2023年12月調査では、1年前と比べた現在の暮らし向きのD.I.（「ゆとりが出てきた」の回答率から「ゆとりがなくなってきた」の回答率を引いた数値）がマイナス52.1となり、世界金融危機の影響が色濃く残る2010年頃の水準が1年以上も続いている。

同調査ではその原因とも言える物価上昇についての設問もあり、1年前と比べた現在の物価に対する実感は、「上がった」と回答した人の割合が95%となり、そのうち84.5%が「困ったこと」と回答した。経済的に厳しい状況に置かれている人が多いという事実が浮き彫りになっている。

筆者がファイナンシャルプランナーとして相談を受ける中での実感としても、特に所得が相対的に低い20～30代や、支出に占める食費のウェイトが大きい子育て世代において、物価上昇の影響で「毎月の家計が苦しい」「食費等をかなり削っている」という声が明らかに増加している。

また、同調査の5年後の暮らし向きについての設問では「良くなる」と回答した人の割合は僅

か6.3%、5年後の物価に対する見方の設問では「上がる」と回答した人の割合は76.5%となった。

内閣府が年に1回実施している「国民生活に関する世論調査」の2023年11月調査では、日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した人が75.9%で、その内容を「今後の収入や資産の見通しについて」と回答した人が59.8%にものぼる。

2019年6月調査では前者が63.2%、後者は42.1%となっていたが、コロナ禍とインフレの影響を主要因として両者ともに毎年上昇している。

こうしたデータから、将来の経済環境についてネガティブなイメージを持つ人が多いという現状が浮かび上がる。

筆者の経営する「FPオフィスあしたば」にお金の相談に来る生活者も2021年からの物価上昇局面において顕著に増加しており、将来に対して悲観的だからこそ何らかのアクションを起こす必要があるという、危機感に駆られている人が多いのではないだろうか。

このような状況下で、雇用主は賃上げによって従業員の経済的な下支えをする役割を担っているが、福利厚生として従業員に金融経済教育等の場を提供することでNISAやiDeCoを活用した中長期的な資産形成を促し、将来のお金の不安が解消されるよう後押しすることも重要な責務だ。

投資信託協会が2023年9月に実施した「投資信託に関するアンケート調査」では、NISAやiDeCoを通じて投資信託を保有していない人のその理由で「投資の知識がない」と回答した割合が51%となり、2017年に実施された前述の「金融リテラシー1万人調査」では投資を検討しながらも始めなかった理由で「十分な知識がないから」と回答した割合が50%超であった。

「NISAやiDeCoを活用した長期投資を始めた

いが、金融リテラシー不足により実行に移せない」という潜在ニーズや課題を持つ人が多いという証左であり、金融経済教育により金融リテラシー向上の場を提供することで資産形成の具体的なアクションを支援することに繋がるであろう。

筆者のセミナーを受講したり個別相談を受けに来る生活者も、「NISA や iDeCo について以前から気になっていたが、始めるキッカケがなかった」という人がほとんどだ。企業による金融経済教育の実施は、間違いなくキッカケづくりになるだろう。

そして、第1節で言及した通り、金融経済教育を実施することで従業員のお金に関する問題行動やトラブルを防ぐ効果に加え、雇用主側へのエンゲージメントやキャリア形成意識を高める効果も期待できる。

「金融経済教育を実施する社会的責任とメリット」について理解が進むよう、雇用主に対する金融庁や金融機関による啓蒙が急務ではないだろうか。

(2) 実施されている場合も内容が不十分

フィデリティ投信が2023年に実施した「ビジネスパーソン1万人アンケート」によると、職域における金融経済教育を受けたことがある人が実際に学んだテーマは「老後資金の形成方法」と「投資の基礎知識」が相対的に多い傾向にある。しかしながら、中長期的な資産形成に欠かせないその2テーマについての受講経験者は、金融経済教育の実施割合が高い企業型DC導入済み企業の従業員でも、40%未満となっている。

また、「ローン管理」「万が一への備え」「日常の終身管理」のテーマは、企業型DC導入済み企業・未導入企業のどちらでも受講経験者は著しく少ない傾向がある。

そして、筆者がこれまでに企業の経営者・研修担当者や個人相談者にヒアリングしてきた実感としては、企業型DC導入済み企業で「DCの制度説明」「投資の基礎知識」「運用商品の解説」という3点だけを解説しているケースがほとんどだ。

あくまでも推測だが、結局のところ職域における金融経済教育の大半は企業型DCと付随知識についてだけ取り上げているものと考えられる。

一方、同調査で受講経験者が「役に立った」と回答した割合は、全テーマで60～70%前後となっており、どのテーマでも一定のニーズが存在することが分かる。やはり、現状の職域における金融経済教育は、実施されていたとしても扱うテーマ・内容が不十分なのだ。

更にもう一点付け加えておくと、「分かりやすいか」「実践につながるか」といったクオリティの部分でも問題がある。金融経済教育を実施するからには、教科書的な内容を伝えるのではなく、受講者一人ひとりがよく理解できて、実際にNISAを始める・DCの運用商品を選ぶような時に役立つ実践的なものでなければ、効果が薄れてしまう。

ところが実際の職場における金融経済教育の講師・プレゼンターは、講師経験が豊富なわけでもないDCの運営管理機関の一般社員がテキストを読み上げるような解説をしているケースが多く、当たり障りのない内容で正しく投資のリスクをとることを積極推奨しないケースも多いとしばしば耳にする。

前述の「ビジネスパーソン1万人調査」でも、約30%の人は「役に立たなかった」と回答しており、金融リテラシーが元々高いと思われる層を除くと役に立たなかった理由で上位にくるのは「具体的な話がなく、自分にあてはめにくかつ

た]「ネットでも見つけられる情報ばかりだった」というものだ。なお、第1節で取り上げた三菱UFJフィナンシャル・グループが2021年に実施した「金融リテラシー1万人調査」では、理由は検証されていないが、所属企業・組織主催の金融教育に対して「満足」と回答した人の割合は60～70%程度にとどまっている。

金融経済教育を実施すること自体がまず重要であることは間違いないが、中身を改善・充実させ、従業員が参加したい・参加して良かったと感じる研修・セミナーにするのはもちろん、実際にNISAを始める・DCの運用商品を選ぶといった行動を後押しするものにするすることで、事業主にとって真に社会的責任を果たすことに繋がり、エンゲージメント向上等の得られるメリットも増大することであろう。

(3) 専門家による個別カウンセリングの機会を用意しているケースはほとんどない



金融経済教育は、具体的な施策としては研修・セミナー等を実施することが想定されるが、それだけでは十分とは言えない。なぜなら、従業員「全体」に向けた金融経済について学ぶ機会の提供に過ぎず、「一人ひとり」に向き合った施策ではないためだ。

研修・セミナー等の内容はあくまでも一般論に

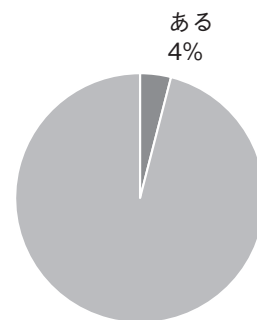
なるが、受講する従業員は年齢や家族構成、収入や貯蓄等、それぞれ置かれた環境も違い、将来のマネープランやお金に対する考え方も異なる。

当然ながら個々人で将来の課題や優先度も変わるため、「私の場合はどうすれば良いのか」という疑問を持つ従業員に対しては、個別具体的なサポートの場として「ファイナンシャルプランナー等の専門家による個別カウンセリング」を提供することが望ましい。

学校教育において全体向けの授業に加え、一人ひとりに向き合った進路指導や親を交えた三者面談の機会が提供されるように、金融経済教育においても研修・セミナー等に加え個別指導の場を提供することが、実施する効果を高める理想のスタイルではないだろうか。

しかし、それを実施している職域はごく少数であると考えられる。

図8 「職場を通じてライフプランに関する個別相談会を利用したことがある」と回答した人の割合



(出所)野村証券「ファイナンシャル・ウェルネスアンケート」(2021年)

野村証券が2021年に上場企業従業員1万人規模を対象に実施した「ファイナンシャル・ウェルネス(お金の健康度)アンケート」によると、勤務先のDCや持株会等の福利厚生制度をサポートする施策として「ライフプランに関する個別相談会」を利用したことがある人の割合は、僅か4%であった。

職域に限定しないものでは、QUICK 資産運用研究所が2017年に全国の一般生活者を対象に実施した「個人の資産形成に関する意識調査」で、資産形成・資産運用についてファイナンシャルプランナーやIFA（独立系金融アドバイザー）に相談したことがある人の割合は、有料と無料を合わせて8.4%にとどまった。

そもそも現在の我が国には「ファイナンシャルプランナー等の専門家にお金の相談をする」という文化が根付いておらず、将来のお金に関する危機感を持った人か実際にお金に関する問題・トラブルを抱えている人等、相談業務の現場にいる筆者から見ても専門家に相談しようとする人はほんの一部と考えられる。

こうした状況ではあるが、前述の政府が策定した資産所得倍増プランにおいて、我が国全体で金融経済教育を充実させるために「資産形成等に係る相談・助言を容易に受けられる環境整備」に取り組むと明記されている。

第1節で述べたようにセミナー等へ自ら足を運ぶのは生活者にとってハードルが高いと思われるが、専門家に個別の相談へ行くハードルはそれ以上に高いことが容易に想像できる。それ故に、「専門家による個別カウンセリング」の場を提供できる立場として、今後、企業が担う役割は大きくなるであろう。

あんどう ひろかず
株式会社あしたば 代表取締役社長
ファイナンシャルプランナー（CFP®、1級ファイナンシャル
プランニング技能士）

三井住友海上火災保険での勤務を経て、2011年に独立系ファイナンシャルプランナーとして開業、2015年に「あしたば」を創業。

専門は一般生活者向けの「金融教育」と、「確定拠出年金（DC/401k、iDeCo）」や「NISA」など国の制度を活用した長期資産形成・運用により「お金の縛られない生き方」を実現するためのサポート。

全国各地で職域における金融経済教育研修や一般生活者向けマネーセミナーの講師を務め、登壇回数は500回以上、受講者はのべ5000人を超える。

神奈川県横浜市出身、鎌学学園高等学校卒、成蹊大学法学部法律学科卒、2児の父。趣味はB級グルメとスポーツ観戦。

【講演・メディア掲載実績】

日本経済新聞社、読売新聞社、中日新聞社、テレビ東京、近代セールス社、銀行研修社、小学館、集英社、日本FP協会、アクサ生命、オリックス生命、SOMPOひまわり生命、メットライフ生命、東京海上日動あんしん生命 他
