人的資本拡充と職場つみたてNISAの可能性
－従業員1万人アンケートに見る現状と課題－

野村　亜紀子

▌要　約▐

1. 企業の人的資本拡充策の一つとして、資産形成関連の福利厚生制度を提供し、従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上を支援することが考えられる。従業員の生産性や帰属意識の向上、ひいては企業価値向上が期待される。
2. 様々な資産形成関連の福利厚生制度があるが、新興勢力とも言えるのが職場つみたて NISA である。企業が NISA 取扱業者と契約し、従業員は給与天引きで NISA を利用することができる。企業が奨励金を付与することも可能である。NISA が時限措置だった点が、福利厚生制度としての普及の障壁だったが、2023 年の税制改正で NISA の恒久化が実現し、職場つみたて NISA は新局面を迎えている。
3. 野村資産形成研究センターの「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」（従業員 1 万人アンケート）を通じて、職場つみたて NISA の現状を確認したところ、利用者は、生産性、帰属意識が高く、ファイナンシャル・ウェルネスも高いといった傾向が見て取れた。他方、利用者のリスク・リターンに関する設問の正解率が全体平均よりも低いなど、金融知識面の課題も示唆された。
4. 従業員 1 万人アンケートから、職場つみたて NISA を福利厚生制度のラインアップに追加することは企業の人的資本拡充策として有効なこと、その際、投資教育の提供を伴うのが重要であること等が示唆された。職場つみたて NISA が、確定拠出年金や従業員持株会と並び立つような存在になるのか、今後が注目される。

野村資本市場研究所　関連論文等

・中村美江奈「英ワークプレイス ISA を巡る最新動向―職場でのファイナンシャル・ウェルネス支援策―」『野村資本市場クォータリー』2024 年秋号。

Ⅰ　職場におけるファイナンシャル・ウェルネス支援

企業にとって従業員は重要な経営資源であり、近年、人的資本経営や人的資本開示のあり方をめぐる議論が活発化している。人的資本拡充の方法は多岐にわたるが、金融面では、給与・賞与に加えて、法定外の福利厚生制度を充実させることが考えられる。福利厚生制度は多様であるが、本稿では資産形成関連に焦点を絞り、その中でも新興勢力とも言える「職場つみたて NISA」（後述する）を取り上げる。

企業が従業員の資産形成を支援するのは、従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上が、業務への集中力や企業への帰属意識・ロイヤリティを高め、最終的に企業価値向上へと結びつくことを期待するからである。ファイナンシャル・ウェルネス、あるいはファイナンシャル・ウェルビーイングとは、個人が金融面で満ち足りた状態にあることを示す概念で、「足下の金銭的な義務を果たすことができ、将来の金銭的な状況について安心感があり、生活を楽しむための選択ができる状態」と定義される[1]。

Ⅱ　職場つみたて NISA への注目

１．職場つみたて NISA とは

職場つみたて NISA は、従業員が勤務先経由で NISA（少額投資非課税制度）を利用する制度である（図表 1）。NISA 推進・連絡協議会の「職場つみたて NISA に関するガイドライン」により、枠組みが整備されている[2]。

NISA は国民の資産形成支援と成長資金供給強化を目的に 2014 年に導入された投資の非課税制度で、当初は 10 年間の時限措置だったが、2023 年の税制改正により恒久化された。2024 年以降の新 NISA には、一定の条件を満たす株式投資信託への積立投資を行う「つみたて投資枠」と、上場株式や多様な株式投資信託への投資が可能な「成長投資枠」の 2 タイプがある。

職場つみたて NISA の税制優遇等は NISA と変わらないが、従業員に対し、職場という身近な場を通じて NISA へのアクセスを提供できることがポイントである。一般に、個人向けの制度を整備しても、普及させることは必ずしも容易ではない。職場つみたて NISA は、現役世代の多くが従業員であることに着目した、利用促進策とも言える。

1　米国消費者金融保護局（CFPB）の定義。CFPB, “Financial Well-being: The goal of financial education,” January 2015 より。

2　NISA 推進・連絡協議会は、日本証券業協会（事務局）、全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、投資信託協会等で構成され、NISA が個人の中長期的な資産形成手段として幅広く利用されるよう、NISA の普及・促進に向けた取り組みを進めている。

図表 1　職場つみたて NISA の概要

NISA の概要	・ NISA 口座経由の投資に対し、配当・分配金、売買益非課税という税制措置を付与する制度 ・ つみたて投資枠（年間投資枠 120 万円）と成長投資枠（年間投資枠 240 万円）があり、併用も可能。両者の累計の投資枠は 1,800 万円 ・ 投資対象：つみたて投資枠は長期積立分散投資に適した一定の株式投資信託。成長投資枠は上場株式、株式投資信託（毎月分配型は不可等の一定の要件あり）
職場つみたて NISA の仕組み	・ 企業は証券会社等の NISA 取扱業者と職場つみたて NISA に関する契約を締結 ・ 企業は従業員による利用規約を整備（労使間の契約） ・ 利用する従業員は口座開設手続を実施 ・ NISA 取扱業者による、従業員向けの金融商品やライフプランに関する説明会、e ラーニング等の提供 ・ 従業員が、NISA 取扱業者の商品群の中から投資対象を選択、投資額を設定し、給与天引きによる投資を実施

（注）　給与天引き方式の仕組み。
（出所）日本証券業協会資料等より野村資本市場研究所作成

職場つみたて NISA では、従業員による利用のインセンティブを高めるべく、企業の奨励金付与が可能となっている。この奨励金は、いわゆる賃上げ促進税制上の給与等と見なされ、同税制の税額控除の対象となる[3]。

さらに、企業が契約した NISA 取扱業者は、従業員向けに金融商品やライフプランに関する説明会・e ラーニング等（金融経済教育）を提供することとされている。確定拠出年金（DC）では、加入者向けの投資教育の提供が企業の努力義務とされているが、職場つみたて NISA 利用者にも必要な金融知識の習得機会を提供するという趣旨である。

２．NISA 恒久化で新局面を迎える職場つみたて NISA

資産形成関連の福利厚生制度には、年金目的の DC、従業員の株主化にも繋がる従業員持株会などがある。職場つみたて NISA は、引き出し制限がなく資金使途が自由で（DC との違い）、かつ、分散投資が可能（持株会との違い）という特徴を持つ。企業はこれらの制度を併せて提供することにより、従業員の様々なニーズに対応可能な、バランスの取れた福利厚生制度を構築することができる。

従来、企業が職場つみたて NISA の導入を検討するに当たって、しばしば、NISA が時限措置である点が障壁となっていた。2023 年の税制改正による NISA 恒久化でこの懸念が払拭され、職場つみたて NISA は新局面を迎えたと言える。

[3] 賃上げ促進税制は、企業が賃上げを行った場合に、一定の要件下で、増額分の一部を税額控除できる制度。職場つみたて NISA の奨励金の扱いについては、「従業員に対して職場つみたて NISA の奨励金を給付した場合の賃上げ促進税制（租税特別措置法第 10 条の 5 の 4 又は第 42 条の 12 の 5）の取扱いについて」（国税庁の法令等に関する文書回答、2023 年 3 月 16 日）において確認された。

NISA のモデルである英国の ISA にも、ワークプレイス ISA と呼ばれる職域版が存在する。英国では ISA 口座保有が既に成人の半分弱に上るほど浸透しており、ワークプレイス ISA が ISA 市場全体に占めるシェアは小さいが、足下ではインフレ環境下で従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援を強化する企業もあり、拡大基調と指摘されている[4]。日本の場合、今後 NISA の利用に拍車をかける観点からも、職場経由の取り組みが鍵を握る可能性がある。

NISA 推進・連絡協議会によると、2017 年末時点で 8,685 社が職場つみたて NISA を導入していたが、それ以降のデータ更新は行われていない。次章では、野村資産形成研究センターが従業員 1 万人を対象に 2023 年 10 月に実施した「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」（以下、「従業員 1 万人アンケート」とする）を用いて、職場つみたて NISA の現状把握を試みる[5]。

Ⅲ　従業員 1 万人アンケートに見る職場つみたて NISA の現状

１．若年世代の利用・利用意向が大きい

従業員 1 万人アンケートの調査対象全体（11,052 人）のうち、職場つみたて NISA が勤務先で提供されているという回答者は 1,072 人（9.7%）だった。そのうち、利用しているという回答者は 378 人で、全体の 3.4%だった[6]。福利厚生制度が比較的充実していると思われる、従業員数 1,000 人以上規模の企業においても、職場つみたて NISA の利用は限定的であることが確認されたが、歴史が浅いことなどを踏まえれば予想通りの結果と言える。利用者の年代分布を見ると、20～30 代が 46.6%を占めており（図表 2）、調査対象全体の 29.1%を大きく上回った。

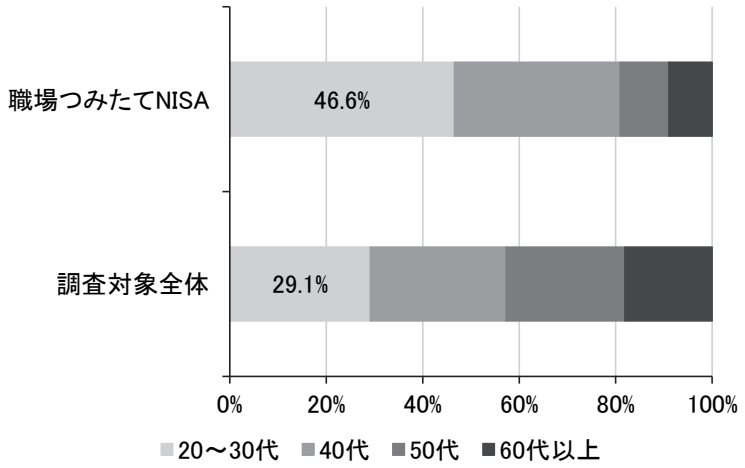
職場つみたて NISA が勤務先で提供されたら利用したいか（利用意向）を質問したところ、24.3%が「利用する」、31.3%が「奨励金が付けば利用する」、30.9%が「よく知らないのでどちらとも言えない」という回答だった。まずは認知度を高める必要があること、企業が導入する場合は奨励金を付すことが利用に繋がる可能性があることが窺われた。また、年代別に見ると 20～30 代の 30.5%が「利用する」と回答しており、利用意向についても若年層の方が高いことが見て取れた（図表 3）。

4　中村美江奈「英ワークプレイス ISA を巡る最新動向―職場でのファイナンシャル・ウェルネス支援策―」『野村資本市場クォータリー』2024 年秋号を参照。

5　従業員数 1,000 人以上の上場企業従業員を対象に、2023 年 10 月 3 日～13 日に実施したウェブ・アンケート。回答者数 11,052 人。アンケート結果の概要は、野村資産形成研究センターのウェブサイトを参照。
<https://lps.nomura.co.jp/abr_center/financialwellness-3rdsurvey.html>

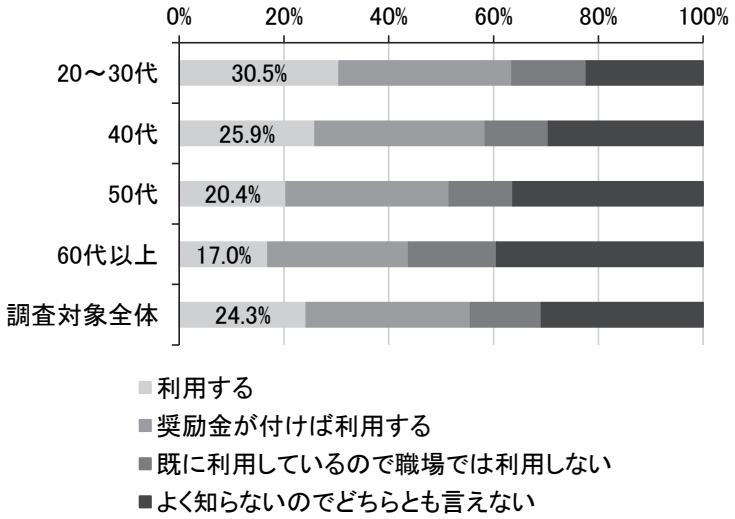
6　参考までに、企業型 DC の利用者数は 5,040 人（調査対象全体の 45.6%）、持株会は 4,898 人（同 44.3%）、財形貯蓄は 3,044 人（同 27.5%）だった。

図表 2　職場つみたて NISA 利用者の年代分布



（注）　職場つみたて NISA は n=378、調査対象全体は n=11,052。以下、同じ。
（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

図表 3　職場つみたて NISA の利用意向

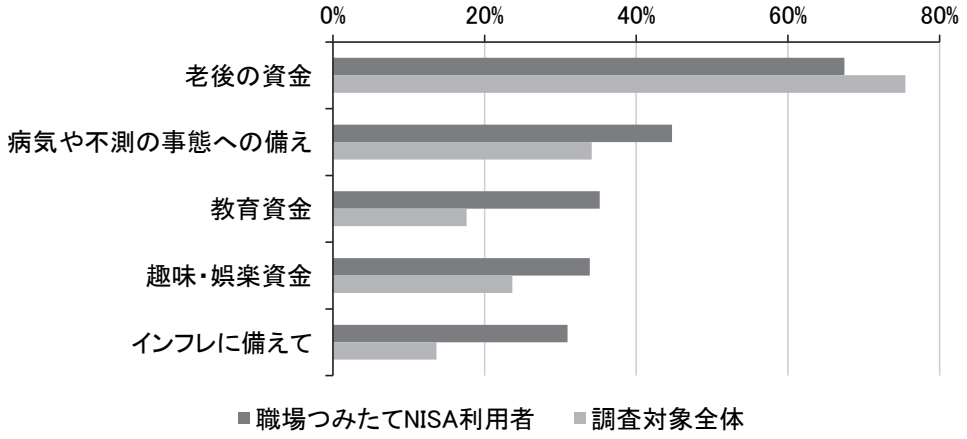


（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

２．資産形成の目的は多様

職場つみたて NISA 利用者の資産形成目的を見ると、最も回答割合が高いのは、調査対象全体と同様に「老後の資金」で、67.5%だった（図表 4）。次いで「病気や不測の事態への備え」、「教育資金」、「趣味・娯楽資金」の回答割合が高く、全体と比べ様々な目

図表 4　職場つみたて NISA 利用者の資産形成目的



（注）　複数回答可。職場つみたて NISA 利用者の回答割合の上位 5 つを抽出。
（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

的が挙げられていた[7]。引き出し制限なしで資金使途自由という特徴と、整合的とも言えよう。また、「インフレに備えて」は 31.0%で全体の 13.7%に比べて相当程度高く、株式がインフレに強い資産とされることの影響が窺われた。

３．生産性、勤務先への帰属意識は高いが、転職意向も高い

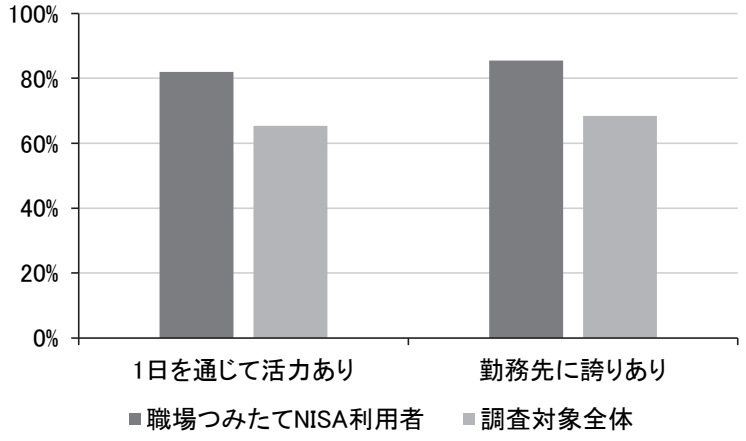
職場つみたて NISA 利用者は、「1 日を通じて活力を維持できているか」（生産性）という問いへの回答割合が 82.0%と、全体の 65.3%を上回った（図表 5）。また、「勤務先を誇りに思うか」（帰属意識）という設問に対する回答割合も 85.4%と、調査対象全体の 68.5%より高かった。

現在の勤務先に満足し集中して仕事に取り組んでいるように見られる一方で、転職意向を問うと「あり」が 59.5%と、調査対象全体の 35.0%を大きく上回った（図表 6）。また、「自身のキャリアは会社ではなく自分で設計する必要があると感じているか」という問いに対し、「そう思う」という回答割合は 38.9%だった（全体は 27.9%）[8]。転職したい理由に関する回答を見ると、「昇進・キャリアアップが望めない」、「他にやりたい仕事が出てきた」の回答割合が、調査対象全体に比べ高かった。職場つみたて NISA 利用者は、将来的なキャリアを自律的に考え、上昇志向の下で必要に応じて転職も検討している人が、相対的に多い可能性が示唆された。

[7] 調査対象全体の上位 5 つは、「老後の資金」、「病気や不測の事態への備え」、「趣味・娯楽資金」、「お金はいくらあっても十分ということはない」、「教育資金」で、「インフレに備えて」以外は同じだったが、図表 4 の通り、回答割合が職場つみたて NISA 利用者に比べて低かった。

[8] 「まあそう思う」も含めると、職場つみたて NISA 利用者 88.6%、全体 83.0%だった。

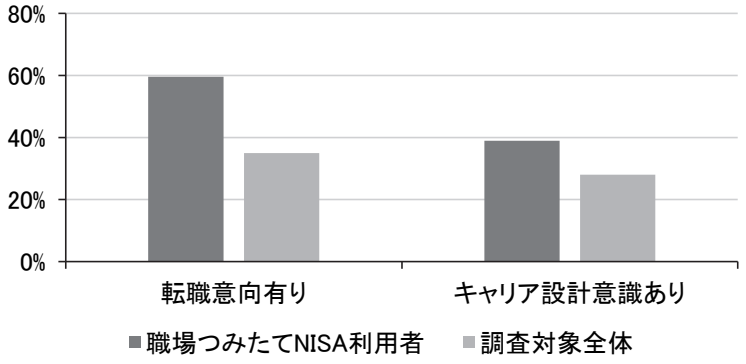
図表 5　職場つみたて NISA 利用者の生産性、勤務先への帰属意識



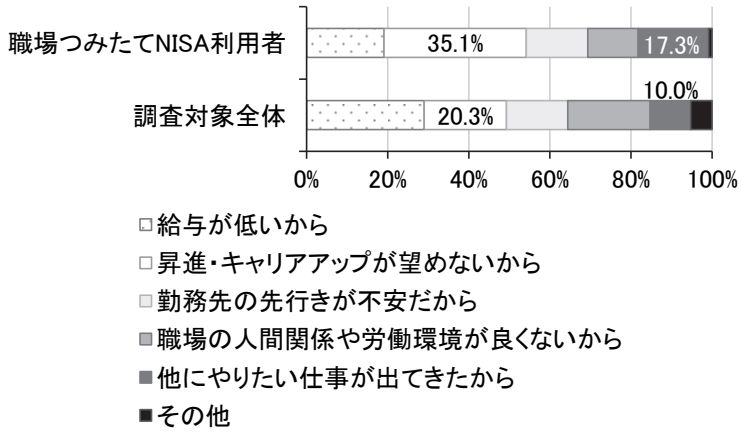
（注）　「そう思う」と「まあそう思う」の計。
（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

図表 6　職場つみたて NISA 利用者の転職意向

転職意向・キャリア設計の意識



転職したい最も大きな理由



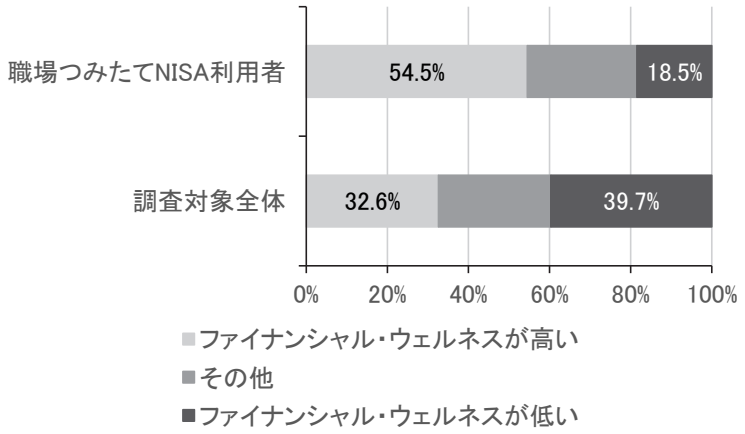
（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

４．利用者のファイナンシャル・ウェルネスは高い

現在・将来ともにお金の面で順調・安心と回答した人を「ファイナンシャル・ウェルネスの高い人」、両方低調・不安と回答した人を「ファイナンシャル・ウェルネスの低い人」と規定し、回答割合を見ると、職場つみたて NISA 利用者は、ファイナンシャル・ウェルネスの高い人の割合が、調査対象全体に比べて高かった（図表 7）。すなわち、ファイナンシャル・ウェルネスが高い人は職場つみたて NISA 利用者の 54.5%に上り、ファイナンシャル・ウェルネスの低い人は 18.5%に留まった。調査対象全体は、高い人が 32.6%、低い人が 39.7%だった。

職場つみたて NISA 利用者の、福利厚生制度のラインアップ及びサポートに対する満足度は高かった。具体的には、職場つみたて NISA 利用者の 72.0%が、勤務先の福利厚生制度のラインアップに満足と回答し、調査対象全体の 55.4%を上回った。サポート体制に満足という回答割合は、職場つみたて NISA 利用者 78.6%、全体 57.4%だった。企業の取り組みが従業員に評価され、ファイナンシャル・ウェルネス向上にも繋がっているという好循環が窺われた。

図表 7　職場つみたて NISA 利用者のファイナンシャル・ウェルネス



（注）　「その他」は、「現在順調・将来不安」または「現在低調・将来安心」と回答した人。
（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

５．金融知識面の課題

金融リテラシーは、「金融に関する健全な意思決定を行い、究極的には個人のファイナンシャル・ウェルビーイングを達成するために必要な、金融に関する意識、知識、技術、態度および行動の総体」と定義される[9]。従業員 1 万人アンケートでは、金融リテラシーの現状を把握するべく、以下の 5 つの設問が盛り込まれた。

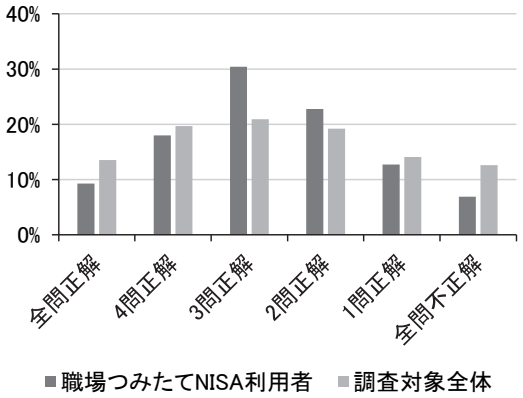
① 複利：元金 100 万円を年率 2%で銀行に預金しました。2 年後、元利合計でいくらでしょうか。（4 択）
② インフレ：高いインフレーションのときには、生活に使うものやサービスの値段全般が急速に上昇する。（はい、いいえ、分からないの 3 択）
③ リスク・リターン：世の中には、ローリスクであっても、高い利回りの運用方法が存在する。（同上）
④ 固定金利と変動金利：金利が上がっていくときに、資金の運用は固定金利、借入は変動金利にするとよい。（同上）
⑤ ドルコスト平均法：ドルコスト平均法の意味を知っている。（はい、いいえの 2 択）

上記 5 問に関する、職場つみたて NISA の利用者の平均正解数は 2.68 で、調査対象全体の 2.62 より高かった。ただし、全問正解者の割合は調査対象全体よりも低く、9.3%に留まった（全体は 13.5%）。正解者の分布は図表 8 左の通りで、職場つみたて NISA 利用者は全問不正解者の割合も低く、全体に比べバラツキが小さいことが見て取れた。

設問ごとの状況を見ると（図表 8 右）、ドルコスト平均法及びインフレの正解率は全体

図表 8　職場つみたて NISA 利用者の金融知識

正解者の分布



設問別正解率

	職場つみたて NISA	調査対象全体
複利	44.2%	50.1%
インフレ	75.7%	73.5%
リスク・リターン	36.0%	39.2%
固定金利・変動金利	47.6%	53.5%
ドルコスト平均法	64.3%	45.2%

（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

[9] OECD, *Recommendation of the Council of Financial Literacy*, OECD/LEGAL/0461（2020 年 10 月 29 日採択）を参照。

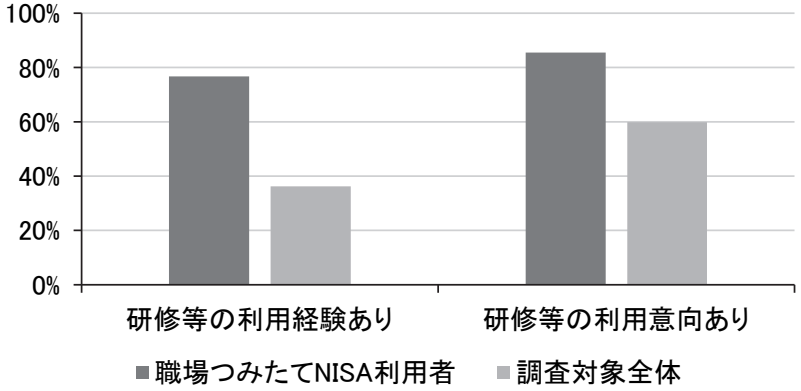
より高かったが、複利、リスク・リターン、固定金利・変動金利は低かった。職場つみたて NISA 利用者は、積立投資の意義を理解し、インフレ対応を意識していることが窺われる。一方、株式投資信託等への投資を行うにも関わらず、リスク・リターンの正解率が調査対象全体を下回った点は、課題と言えよう。

６．金融面の行動力は高い

職場つみたて NISA 利用者は、「お金に関する研修等のうち、勤務先で利用したことがあるもの」（利用経験）及び「提供されたら利用するもの」（利用意向）の両方について、調査対象全体に比べて回答割合が高かった（図表 9）。すなわち、「利用経験あり」の回答割合が、職場つみたて NISA 利用者は 76.7％と、調査対象全体の 36.2％を大きく上回った。利用意向についても、職場つみたて NISA 利用者が 85.4％、全体が 59.9％という状況だった。

金融リテラシーの有無は、知識面だけでなく、必要に応じて専門家の支援を求める等の、行動も含めた全体が問われる。職場つみたて NISA 利用者は、金融知識については課題があるものの、金融面の行動力は高いと言えそうである。

図表 9　お金に関する研修等の利用経験、利用意向



（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」より野村資本市場研究所作成

Ⅳ 職場つみたて NISA 導入に向けた論点

１．人的資本拡充策としての有効性

従業員 1 万人アンケートから、職場つみたて NISA の利用とファイナンシャル・ウェルネスには相関があり、ファイナンシャル・ウェルネス向上支援策としての有効性が認められた。また、生産性、帰属意識にも相関があり、企業価値向上に繋がりうることも示唆された。

職場つみたてNISA導入企業の従業員はアンケート対象者の9.7%に留まったが、今後、より多くの企業が、人的資本拡充策の一環で、職場つみたて NISA の福利厚生制度ラインアップへの追加を検討する余地があると言えよう。アンケートで、職場つみたて NISA 利用者は上昇志向の下で転職も辞さない傾向が示されたが、これは、企業と従業員が互いに「選び・選ばれる」という、人的資本経営の下で志向する従業員像と合致すると見ることもできる。また、若年世代の利用及び利用意向が高かったことを踏まえると、少子化により人材獲得競争が激化するこれらの世代に向けて、福利厚生面での差別化要因として位置付けることも考えられよう。

２．金融経済教育の必要性

アンケート結果から、利用者の金融リテラシー強化が必要な可能性も示唆された。前述の通り、NISA 取扱業者は、従業員向けに金融経済教育を提供することとされているが、その必要性が改めて確認されたと言える。

企業は職場つみたて NISA 取扱業者に、従業員の状況に応じて、随時の支援を要請することが考えられる。あるいは、必要とされる金融経済教育の中身は DC の投資教育と重複するため、DC導入企業であれば、DCのコンテンツと連動させるのが効果的な可能性もあろう。

３．総合的な資産形成支援の重要性

職場つみたて NISA は資金使途が自由であり、それは従業員自身が目的と目標を設定しなければならないことを意味する。さらに、DC や持株会の存在も踏まえると、従業員は貯蓄可能な資金を、どの制度にいくら拠出するかについて、合理的な意思決定を下す必要がある。これは必ずしも容易ではなく、専門家の支援が有用な可能性がある。

企業は、今後、個別の制度の枠組みを超えたファイナンシャル・プランニング・サービスなど、総合的な資産形成支援を拡充させていくことが考えられよう。例えば、米国企業では近年ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムへの注目度が高まっているが、その内容は広範にわたり、退職資産形成、保険等による保障、教育関連給付、緊急時の資金確

保、融資関連のプログラムや、ファイナンシャル・プランニング、資産管理ツールなどが含まれる。

ファイナンシャル・ウェルネスは、本来的には従業員個々人がどう考えるか、どう備えるかの問題だが、良質な人材を確保・維持する観点から、企業が関与することの意義が増している。資産形成関連の福利厚生制度の新しい選択肢として、職場つみたて NISA が、DC や持株会と並び立つような存在になるのか、今後が注目される。