# 英ワークプレイス ISA を巡る最新動向
## ー職場でのファイナンシャル・ウェルネス支援策ー

中村　美江奈


**▌要　約▐**

1. 日本の少額投資非課税制度（NISA）のモデルとなった英国の個人貯蓄口座（ISA）は、1999 年の制度開始から 20 年以上経過し、英国民の資産形成で中心的な役割を果たしている。その中で、福利厚生制度の一環として「ワークプレイス ISA」を提供する企業もある。
2. ワークプレイス ISA は、法制度として規定されているわけではなく、税制や非課税枠は一般の ISA と変わらない一方で、給与天引きでの拠出が可能となる他、口座管理料や投資商品の取引手数料が割引になる等の特徴を有する。雇用主は、福利厚生パッケージの拡充による人材の獲得や雇用の維持等が期待できる。従業員側も、雇用主が選定した信頼できるプロバイダーを通じて給与天引きで貯蓄できるという手軽さ等がメリットとして挙げられる。
3. ワークプレイス ISA 市場は、ISA 市場全体に比して小さいものの、直近では、厳しいインフレ環境下において従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上を企図した企業による導入もあり、拡大基調にある。
4. 日本においても、福利厚生制度として雇用主が NISA を提供する「職場つみたて NISA」がある。給与天引きによる拠出に加え、雇用主から補助金を付与することもできる。昨今、多くの日本企業は人的資本を重視する経営に取り組んでおり、その中で従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援は重要な役割を占めている。自社の人材投資を充実させ、ステークホルダーにアピールする取り組みの一環として、「職場つみたて NISA」の提供は有用な選択肢となり得よう。



**野村資本市場研究所　関連論文等**

・神山哲也、田中健太郎「英国におけるワークプレース ISA の現状」『野村資本市場クォータリー』2013 年秋号。
・関田智也「英国の ISA 改革案－投資家の利便性向上と金融事業者の競争促進－」『野村資本市場クォータリー』2024 年冬号。
・中村美江奈「英国で誕生する ISA ミリオネア」『野村資本市場クォータリー』2022 年秋号。

# Ⅰ　英国民の資産形成で中心的役割を果たす ISA

日本の少額投資非課税制度（NISA）のモデルとなった英国の個人貯蓄口座（ISA）は、1999 年の制度導入から 20 年以上が経過し、2022 年 4 月時点の口座数は 2,222 万口座と、成人人口の約半数が保有している。資産残高は 7,506 億ポンドと、英国の家計金融資産の約 1 割を占める等、英国民の資産形成において中心的な役割を果たしている。直近では、2023 年度秋季予算案で ISA 口座のプロバイダー間における資産移管の円滑化や、ISA 口座で非上場企業等へ投資する長期資産ファンド（LTAF）を購入可能とした他、2024 年度春季予算案では英国企業への投資[1]については非課税枠を 5,000 ポンド超過することを認める「UK ISA」の新設を発表する等、利便性向上や投資の選択肢の拡大を目的とした改正が継続的に行われている。

ISA は投資対象や資金使途によって複数の種類が存在する。預金を投資対象とする預金型 ISA、株式や投資信託等を投資対象とする株式型 ISA、ピア・ツー・ピア・レンディング[2]等を投資対象とするイノベーティブ・ファイナンス ISA、資金使途を年金積立や初回住宅購入に限定するライフタイム ISA があり、現在の合計年間非課税枠は 2 万ポンドである。これに加えて 18 歳未満が利用できるジュニア ISA があり、年間の非課税枠は 9,000 ポンドである。未使用の非課税枠は翌年に繰り越すことは出来ないが、NISA のように生涯積立枠という制約は無く、無制限で年間非課税枠を享受できる。

英国では既に広く普及している ISA だが、職場で提供される「ワークプレイス ISA」も存在し、従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上を図る福利厚生制度の一環として位置づけられている。本稿では、英国におけるワークプレイス ISA 市場の最新の状況や、同サービスを提供するプロバイダーの動向について概観する。

# Ⅱ　英ワークプレイス ISA 市場の概況

## １．ワークプレイス ISA の制度概要

ワークプレイス ISA は、雇用主が選定したプロバイダーを通して、従業員に ISA 口座を提供する福利厚生制度である。法制度として位置づけられているものではないため、税制は一般の ISA と変わらず、非課税枠も共通である。他方、給与天引きでの拠出が可能となる他、プロバイダーによっては、口座の管理料や投資商品の取引手数料が割引になる等の特徴を有する。一般的に、大手金融機関やオンライン投資プラットフォームが、年金や従業員持株制度等の職域貯蓄メニューの 1 つとして提供している。

職域で ISA を提供する雇用主側のメリットとしては、福利厚生パッケージの拡充によっ

[1] 2024 年 3 月に公表されたコンサルテーションペーパーでは、株式に加えて社債等も対象とする方向で意見募集を実施（HM Treasury, “Individual Savings Account: UK ISA Consultation,” March 6, 2024）。
[2] オンライン・プラットフォームを経由して個人間で融資を行う仕組み。

て人材の獲得や雇用の維持が期待できる点が挙げられる。既に大半の企業は企業年金や従業員持株制度等を提供している一方、ISA は原則として自由に引き出せるため[3]、住宅購入や教育資金等、従業員の多様なニーズに対応することが可能であり、柔軟性が高いことが評価される。

また、ワークプレイス ISA の利用にあたって、従業員に対して貯蓄や投資の重要性や留意点を訴求するコンテンツとセットで提供することで、従業員の金融リテラシー向上も期待できる。加えて ISA では、Share Incentive Plan（SIP）[4]、Save As You Earn（SAYE）[5]等の従業員持株制度で付与された株式を、税制優遇を享受しながら保有することが可能である他、企業年金への拠出額が年間の税制優遇枠を超えるような高額所得者の受け皿になる等、他の福利厚生制度の補完機能としても活用できる。

従業員側のメリットとしては、雇用主が選定した信頼できるプロバイダーを通じて給与天引きで貯蓄できるという手軽さや、口座管理料や取引手数料がディスカウント価格になる点が挙げられる。また、一般的に企業年金のプロバイダーがワークプレイス ISA を提供していることから、共通の加入者向けサイト等で、企業年金と資産の一元管理ができる。加えて、これまで 1 年間で拠出できる ISA 口座は 1 種類 1 口座であったが、2023 年の改正によって今後は 1 種類の ISA で複数口座への拠出が容認され、従業員はワークプレイス ISA とそれ以外の ISA 口座を用途によって使い分けることも可能となる。そのため、今後ワークプレイス ISA の利用拡大も考えられる。

## ２．ワークプレイス ISA 市場を牽引するプロバイダー

ワークプレイス ISA の市場規模について、データを公表している主要プロバイダーを合算すると、少なくとも 2022 年 6 月末時点で預かり資産残高は約 9 億ポンド（1 ポンド 200 円で換算すると約 1,800 億円）、加入者・口座数は約 9.1 万人（口座）との結果が得られた（図表 1、2）[6]。

主要プロバイダーには、オンライン証券最大手のハーグリーブズ・ランズダウン、保険や年金を中核事業とするエイゴンやエーオン、職域貯蓄サービスを展開するクション（後述する）、生命保険会社のスコティッシュ・ウィドウズ、資産運用会社のリーガル＆ジェ

---

[3] ライフタイム ISA は、使途を初回の住宅購入あるいは年金給付に限定。

[4] SIP：従業員は、雇用主から年間上限 3,600 ポンド分の株式付与の他、年間 1,800 ポンドあるいは給与の 10%のいずれか少ない方を上限とした、従業員自身の資金により株式等を取得。最低 5 年間の保有を条件に、所得税控除と、キャピタルゲイン課税免除及び日本の社会保険料に相当する国民保険料（NIC）の対象所得への不算入の措置が受けられる。

[5] SAYE：従業員は 3 年あるいは 5 年の契約期間中に毎月 5～500 ポンドの範囲で定期積立を行う。契約期間満了後、従業員は現金での受け取りか株式の購入のいずれかを選択する。株式購入時は所得税免除及び NIC 対象所得への不算入の措置が受けられる。

[6] その他では、英報酬・福利厚生制度協会（REBA）とアクサが人事・福利厚生制度担当者 265 人を対象に 2023 年に行った調査「Employee Wellbeing Research 2023」では、ワークプレイス ISA を提供している雇用主は 21%との結果が示された。また、REBA とウェルス・アット・ワークが人事・福利厚生制度担当者 195 人を対象に 2023 年に行った調査「The REBA Employee Financial Wellbeing Survey 2023」では、45%の雇用主が職域で ISA を含めた税制優遇付き貯蓄制度を提供している、あるいは 2 年以内に提供したいと回答。

図表 1　主要プロバイダーのワークプレイス ISA 資産残高推移（各年 6 月末数値）

単位：100 万ポンド

| プロバイダー | 2018 年 | 2019 年 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---|---|---|---|---|---|
| ハーグリーブズ・ランズダウン | 333.0 | 351.0 | 477.5 | 748.0 | 724.0(注 1) |
| エイゴン | 25.0 | 44.0 | 67.0 | − | 82.0 |
| クション | − | 9.0 | 21.5 | 50.0 | 60.0 |
| エーオン | − | − | − | − | 8.0 |
| スコティッシュ・ウィドウズ | 3.8 | 5.5 | 6.3 | 6.1 | 7.9 |
| リーガル＆ジェネラル | − | − | − | 0.1 | 1.3 |
| アビバ | − | 25.0 | − | − | − |
| フィデリティ | − | − | − | − | − |
| スタンダード・ライフ(注 2) | 118.0 | − | − | − | − |
| マーサー | − | − | − | − | − |
| | | | | 合計 | 883.2 |

（注）　1. 給与天引き ISA による保有額は 17.1 百万ポンド、グループ自己指図型年金（グループ Sipp）加入者による ISA（Group Sipp-based ISA）の保有額が 706.9 百万ポンド。
2. 2022 年よりクションと提携し、同社を通じてワークプレイス ISA を提供。

（出所）Corporate Adviser, “Workplace Savings Report,” 2018-2022 各レポートより野村資本市場研究所作成

図表 2　主要プロバイダーのワークプレイス ISA 加入者数・口座（各年 6 月末数値）

| プロバイダー | 2018 年 | 2019 年 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---|---|---|---|---|---|
| ハーグリーブズ・ランズダウン | 7,769 人 | 9,598 人(注 1) | 11,767 人(注 3) | 17,494 人(注 4) | 17,966 人(注 5) |
| エイゴン | − | 1,500 人未満 | 2,000 人 | − | 2,055 人 |
| クション | − | 4,100 人 | 9,000 人 | 14,000 人 | − |
| エーオン | − | − | − | − | 60,000 人 |
| スコティッシュ・ウィドウズ | 300 人以上 | − | 562 人 | 518 人 | 641 人(注 6) |
| リーガル＆ジェネラル | | − | − | − | − |
| アビバ | − | 2,870 人(注 2) | − | − | − |
| フィデリティ | − | − | − | 12,000 口座 | 10,806 口座(注 7) |
| スタンダード・ライフ(注 8) | 7,100 人 | − | − | − | − |
| マーサー | − | − | − | − | − |

（注）　1. 株式型 ISA8,398 人、ライフタイム ISA1,200 人。
2. 株式型 ISA1,535 人、ライフタイム ISA1,335 人。
3. グループ Sipp 加入者による HL のリテール ISA 保有資産が 11,345 人、給与天引きが 422 人。
4. グループ Sipp 加入者 15,859 人を含む。
5. 給与天引き ISA 加入者は 2,117 人。
6. 2022 年 9 月末時点。
7. フィデリティの提供する職域サービスの名称「Invest@Work」口座数。
8. 2022 年以降はクションを通じて ISA を提供。

（出所）Corporate Adviser, “Workplace Savings Report,” 2018-2022 各レポートより野村資本市場研究所作成

ネラル等が名を連ねている。なお、上記プロバイダーは、大手確定拠出型年金プロバイダーとしても知られている。

ワークプレイス ISA における各プロバイダーの預かり資産残高は、ISA 市場全体に比して小さいものの、徐々に拡大しているプロバイダーが多いことも指摘できる。エイゴンの預かり資産残高は 2018 年からの 5 年間で 3 倍超、クションは 2019 年からの 4 年間で 6 倍超へと増加している（図表 1）。英国では、急激なインフレ環境下において、従業員への経済的な支援策を模索する雇用主が増加していることも、ワークプレイス ISA の拡大に寄与していると考えられる。

ワークプレイス ISA における ISA のラインナップとしては、預金型 ISA や株式型 ISA が

図表 3　各プロバイダーが職域で提供する ISA の種類

| プロバイダー | 預金型 ISA | 株式型 ISA | ジュニア ISA | ライフタイム ISA |
|---|---|---|---|---|
| ハーグリーブズ・ランズダウン | ×(注 1) | ○ | ×(注 1) | ×(注 1) |
| エイゴン | × | ○ | × | × |
| クション | ○ | ○ | ○ | ○ |
| エーオン | ○ | ○ | ○ | ○ |
| スコティッシュ・ウィドウズ | × | ○ | × | × |
| リーガル＆ジェネラル | × | ○ | × | × |
| アビバ | ○ | ○ | × | × |
| フィデリティ | × | ○ | × | ○ |
| スタンダード・ライフ(注 2) | ○ | ○ | ○ | ○ |
| マーサー | × | ○ | × | × |

（注）　1. 職域口座のログインで別途直接投資することは可能。
　　2. クションを通じて ISA を提供。
（出所）Corporate Adviser, “Workplace Savings Report,” December 2022、各社 HP より野村資本市場研究所作成

一般的だが、クションやエーオンはジュニア ISA やライフタイム ISA を提供している（図表 3）。直近ではフィデリティが、2023 年より職域向けサービスを提供するプラットフォーム「Invest@Work」において、ライフタイム ISA をメニューに追加した。ライフタイム ISA は初回の住宅購入あるいは老後資金の貯蓄を目的とした制度で、口座開設は 18～40 歳、拠出は 50 歳までに限定されている。年間の拠出限度額は 4,000 ポンドで、拠出額に対して政府から 25%、最大年間 1,000 ポンドの補助金が付与される。英国ではこれまで以上に住宅価格の高騰が進む中、現役世代への経済支援策として期待されている。フィデリティは今回のメニュー追加について、多くの選択肢を従業員に提供するために、福利厚生制度のパッケージを再設計する顧客が増えており、そのニーズに応えるためだと説明している。

## ３．企業によるワークプレイス ISA 導入事例

ワークプレイス ISA の実施状況については、企業のウェブサイトや報道等から、FTSE100 の銘柄企業では、ロールス・ロイス、マークス＆スペンサー、キングフィッシャー、エンテイン、ディアジオ、バラット・デベロップメンツ、ホーデン・ジョイナリー・グループ等が導入していることが確認できる（図表 4）。

直近の導入事例では、2022 年に小売り大手のマークス・アンド・スペンサーがクションと提携し、従業員 6.5 万人を対象に、ISA、ライフタイム ISA、ジュニア ISA 及び一般証券口座を提供すると発表した。マークス＆スペンサーの年金・福利厚生部門の責任者は、同社の従業員に対するファイナンシャル・ウェルネス支援の継続的な進化の一環で、クションとの提携に至ったと説明している[7]。

[7] “Marks and Spencer expands financial benefits package,” *employee benefits*, March 17, 2022.

図表 4　ワークプレイス ISA 導入事例

| 企業名 | 業種 | 概要 |
|---|---|---|
| アドビ | テクノロジー | • 従業員の住宅購入や教育費、緊急時用等、幅広い用途の貯蓄支援を目的に導入<br>• 正社員、パート従業員、インターンも含めた全従業員が対象<br>• 株式型・預金型 ISA に加え、ライフタイム ISA、ジュニア ISA、非課税枠上限時の受け皿として一般証券口座も提供<br>• プロバイダーはクション |
| アーンスト・アンド・ヤング | 会計 | • 従業員への経済支援の一環として提供 |
| インチケープ | 自動車販売 | • プロバイダーはエクイニティ（ロイズ銀行から分社化）<br>• FTSE250 銘柄 |
| エンテイン(注 1) | サービス | • 従業員向けファイナンシャル・ウェルビーイングの一環として提供、287 人の従業員が ISA 及びライフタイム ISA に登録 |
| キングフィッシャー(注 2) | 住宅関連メーカー | • 従業員の株式保有制度の一環として提供、自社株のみ保有可能 |
| シティ＆ギルズ | 教育 | • 福利厚生制度の一環として提供 |
| ジョンソン・マッセイ | 化学品メーカー | • 職場貯蓄制度「iSave」と呼称するコーポレート（ワークプレイス）ISA を提供<br>• 拠出に対して、企業年金に最大 3%のマッチング拠出<br>• FTSE250 銘柄 |
| ジョン・ウッド・グループ | コンサルティング・エンジニア | • 福利厚生制度の一環として提供<br>• 株式型 ISA、ジュニア ISA、ライフタイム ISA、一般証券口座を提供<br>• プロバイダーはクション<br>• FTSE250 銘柄 |
| ソフトキャット | 情報・通信 | • ウェルビーイング・プログラムの 1 つとして提供<br>• FTSE250 銘柄 |
| ディアジオ | 酒類製造業 | • 「ディアジオ ISA」と呼称し、全従業員を対象に提供<br>• ディアジオ年金プランの加入者には、マッチング拠出<br>• 幅広い商品への投資が可能<br>• プロバイダーはハーグリーブズ・ランズダウン |
| マークス＆スペンサー(注 1) | 小売り | • 2022 年に、同社従業員 6.5 万人に対して、ファイナンシャル・ウェルネスの支援強化の一環として提供開始<br>• ISA、ライフタイム ISA、ジュニア ISA、一般証券口座を提供<br>• プロバイダーはクション |
| バラット・デベロップメンツ(注 1) | 住宅メーカー | • 2010 年に導入、当時 4,000 人を対象<br>• プロバイダーはリーガル＆ジェネラル |
| ホーデン・ジョイナリー・グループ | キッチン関連メーカー | • ウェルビーイング戦略（ファイナンシャル、メンタル、フィジカル）の一環として導入 |
| リード・スミス(注 1) | 法律事務所 | • 2012 年にワークプレイス ISA 導入<br>• プロバイダーはハーグリーブズ・ランズダウン<br>• 従業員への金融教育の効果によって 13%が利用と同社は説明 |
| ロールス・ロイス | 自動車メーカー | • 福利厚生制度の一環として提供<br>• ISA とライフタイム ISA を提供 |

（注）　1. 導入企業自身の公表情報ではなく、各種媒体の情報に基づく。
　　2. 2000 年、2014 年の同社資料より抜粋。
（出所）各種資料より野村資本市場研究所作成

## 4．注目を集めるワークプレイス ISA プロバイダーのクション

クションは、ISA や年金、証券口座等、職域において包括的な貯蓄サービスを提供するフィンテック企業[8]である。前身となるスマーター・インベストメント（SmarterInvestment）は 2014 年に、ティリングハースト（現ウィリス・タワーズ・ワトソン）で保険数理人を務めていたベン・ポラード氏等によって、ISA プロバイダーとして創設された。その後、資金調達や買収によって事業を拡大し、2020 年にクションに名称変更した。現在、前述のマークス＆スペンサーやアドビを始めとする 2.2 万社を顧客として抱えている。預かり資産残高は 25 億ポンド、加入者数は 60 万人に達している。昨今では金融教育コンテンツの充実や、投資商品ではエシカルファンド[9]の提供にも注力している。2023 年に英大手銀

[8] Cushon Group Limited（金融サービス会社）、Cushon Money Limited（金融仲介会社）、Cushon Master Trust（年金基金）として法人登録を行っている。
[9] 倫理的、道徳的な課題に取り組み、社会的貢献度が高い企業を選定して投資するファンド。

行ナットウエスト・グループがクションの株式 85%を取得し、同グループのウェルス・ビジネスの傘下に入った。

同社のワークプレイス ISA では、預金型、株式型 ISA の他、ジュニア ISA 及びライフタイム ISA 等、幅広い ISA 口座が利用可能である。なお、投資商品では、バンガード、ブラックロック、ベイリー・ギフォード等のファンドを投資対象とし、クションがアルゴリズムによって組成したファンド「CushonMix」をメインで提供する他、90 社の資産運用会社のファンド 1,000 本への投資が可能である。投資アドバイスは提供していないが、運用商品の選択についてはウェブサイトのシミュレーションやファンドの比較ツール等で加入者向けに投資支援を行っている。

クションは ISA プロバイダーとしては新興勢力であるが、上記のような取り組みを通じて、近年多くの法人顧客を獲得し、ワークプレイス ISA 市場での存在感を高めている。

## Ⅲ 職場つみたて NISA の展望

日本でも福利厚生制度の一環として雇用主が NISA を提供する「職場つみたて NISA」がある。職場つみたて NISA は、給与天引きによる拠出が可能なことに加え、雇用主側は任意で補助金を付与することもできる。既に金融庁や東京都を始めとする行政機関や、アバールデータ、伊藤忠エネクス、JR 東海、JTP、武州工業、東テク、日本取引所グループ等の民間企業で導入されている。

野村資産形成研究センターの調査[10]では、勤務先の福利厚生制度の中で、職場つみたて NISA を知っているとの回答は 10%程度に留まっており、提供している企業が少ない、提供されていても従業員側が認識していないという実態が窺える（図表 5）。一方で、職場つみたて NISA が提供された場合の利用意欲を問う設問では、利用したいとの回答が 24.3%、奨励金がつけば利用するとの回答が 31.3%で、合計すると 55.6%が職場つみたて NISA の利用意欲を示す結果となった。さらに、残りの回答者のうち、30.9%は「職場つみたて NISA のことをよく知らないので、どちらとも言えない」と回答していることから、制度に関する情報提供を強化することで、さらに利用希望者が増加することが考えられる。

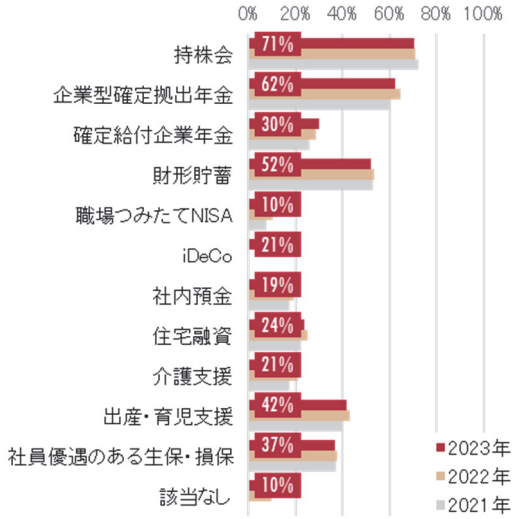
昨今、多くの日本企業は人的資本を重視する経営を意識するようになってきており、2023 年 3 月からは有価証券報告書において人的資本に関する事項の開示が義務化される等、可視化の動きも進んでいる。いかに自社の人材投資への取り組みを充実させ、それをステークホルダーにアピールするのかがより一層重要となっている。人的資本において、従業員のファイナンシャル・ウェルネスを支援する取組みも重要な役割を担っている。野村資産形成研究センターの調査結果では、ファイナンシャル・ウェルネスの高い[11]従業員は、勤務先へのエンゲージメントが高く、生産性も高いとの結果も示されており、その重要性が確認できる（図表 6）。

[10] 従業員数 1,000 人以上の上場会社従業員 11,052 名を対象に、2023 年 10 月 3～13 日に調査を実施。
＜https://lps.nomura.co.jp/abr_center/financialwellness-3rdsurvey.html＞

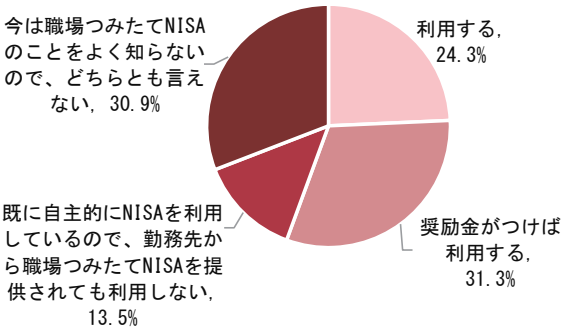
[11] 同調査では、お金や経済面に関して、現在も将来も順調と回答した人を「ファイナンシャル・ウェルネスの高い人」、対して現在も将来も不安と回答した人を「ファイナンシャル・ウェルネスの低い人」と定義。

図表 5　職場積立 NISA アンケート結果

【質問】
勤務先で提供されている福利厚生制度で知っているものを選んでください。



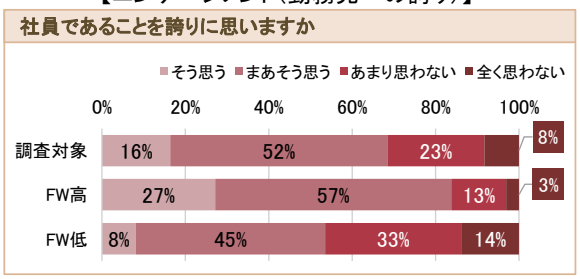

【質問】
勤務先のお金に関する福利厚生制度として職場つみたて NISA が導入されれば、利用しますか。



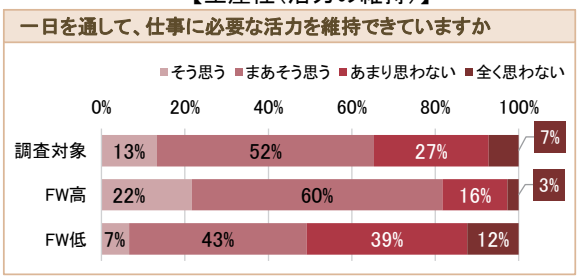

（出所）野村資産形成研究センター「第 3 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート―上場企業従業員 1 万人の声―」2023 年

図表 6　ファイナンシャル・ウェルネスの高さによる差異

【エンゲージメント（勤務先への誇り）】




【生産性（活力の維持）】




（注）　FW はファイナンシャル・ウェルネスを意味する。
（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―上場企業従業員 1 万人の声―」2023 年

NISA は、2024 年の新制度施行以降、これまで以上に利用者が増加傾向にある一方で、興味関心はあるものの、金融機関の選定や商品選択に躊躇し、実行に移せない層も少なくない。そうした層にとっては、職場つみたて NISA は、NISA 利用への心理的障壁が軽減され、自律的に資産形成を行うきっかけになり得る。自ら資産形成に取り組むことで、金融リテラシーが向上し、ファイナンシャル・ウェルネスも向上するという好循環も期待できる。既に ISA 市場が成熟期を迎えている英国とは異なり、日本では今まさに NISA が成長期にさしかかろうとしている。こうした中、支援を必要とする現役世代にとって、自身が信頼する勤務先が提供する職場つみたて NISA は有用な選択肢となり得よう。