

福利厚生制度を通じた人的資本拡充と職場つみたて NISA ー従業員 1 万人アンケートの示唆ー

野村 亜紀子

■ 要 約 ■

1. 多くの企業が人的資本経営の観点で従業員のウェルビーイング（幸福な状態）に着目する中、その構成要素であるファイナンシャル・ウェルネス支援の重要性も認識されつつある。資産形成関連の福利厚生制度の新たな選択肢として注目されるのが、職場つみたて NISA である。従業員が職場経由で NISA を利用する制度で、企業が奨励金を付与することもできる。
2. 野村資産形成研究センターの「第 4 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」によれば、職場つみたて NISA の認知者は全体の 10.7% で、利用者は同 3.9% だった。利用者の特徴を見たところ、調査対象全体に比べてファイナンシャル・ウェルネスが高く、勤務先への帰属意識や、生産性に関する自己評価も高かった。企業としては、人的資本拡充の観点から、同制度の導入を検討する余地が十分にあると言えよう。
3. 勤務先に職場つみたて NISA があると認知しながら利用していない人（認知・非利用者）も存在する。利用者に比べてファイナンシャル・ウェルネスや帰属意識、生産性の自己評価が低く、換言すれば、認知・非利用者を減らすことはこれらの向上に寄与しうる。企業の積極的な働きかけにより行動変容する可能性もあり、利用率の向上は、導入企業が早急に取り組むべき事項と言えた。
4. 米国の第 2 次トランプ政権による関税政策等の影響を受け、2025 年 4 月初旬以降、内外株式市場が変動するといったことも起きている。NISA の利用者においては、長期・積立・分散投資の考え方を改めて確認することが重要だが、従業員目線での効果的な情報発信など、職場経由であることの長所が発揮される局面もあるだろう。職場つみたて NISA の導入・利用が進み、安定的な資産形成の一翼を担う存在になるのか、引き続き注目していきたい。

野村資本市場研究所 関連論文等

- ・野村亜紀子「人的資本拡充と職場つみたて NISA の可能性ー従業員 1 万人アンケートに見る現状と課題ー」『野村資本市場クォーターリー』2024 年秋号。
- ・西山賢吾「人的資本経営・開示の『要諦』ー経営戦略と人材戦略との連動、実践そして可視化ー」『野村サステナビリティクォーターリー』2024 年秋号。

I 職場経由の資産形成支援

多くの企業が人的資本経営の観点から、従業員のウェルビーイング（幸福な状態）に着目するようになってきている。ファイナンシャル・ウェルネスは、健康などと並び、ウェルビーイングの主要な構成要素であり、「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」という意味を持つ¹。従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援においては賃上げも重要だが、他社との差別化には福利厚生制度が有用という見方もある。

資産形成関連の福利厚生制度では、企業年金や従業員持株会が定着しているが、新たな選択肢として注目されるのが職場つみたて NISA である。職場つみたて NISA は、従業員が職場経由で NISA（少額投資非課税制度）を利用する制度である。NISA 推進・連絡協議会のガイドラインにより枠組みが整備されており、企業が奨励金を付与することができるなど²、従業員が個人で NISA を利用するのに比べて追加的なメリットがある（図表 1）。

NISA の税制優遇は元々時限措置だったが、2023 年の税制改正により恒久化された。これにより制度としての安定性が増し、福利厚生制度として職場つみたて NISA を導入する際のハードルが低下したと目されている。

職場つみたて NISA は相対的に新しい選択肢であり、必ずしも実態が明らかではない。本稿では、野村資産形成研究センターの「第 4 回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康）アンケート」（以下、従業員 1 万人アンケート 2024）を用いて³、職場つみたて NISA の現状と課題の把握を試みる。

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） 天引き方式の仕組み。これとは別に口座振替方式がある。

（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

¹ 米国消費者保護局（CFPB）の定義より。

² 奨励金は、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 野村証券 野村資産形成研究センターが 2024 年 10 月 21 日～11 月 5 日に、従業員数 1,000 人以上の上場企業従業員を対象に実施したウェブアンケート。回答者数 11,071 人。

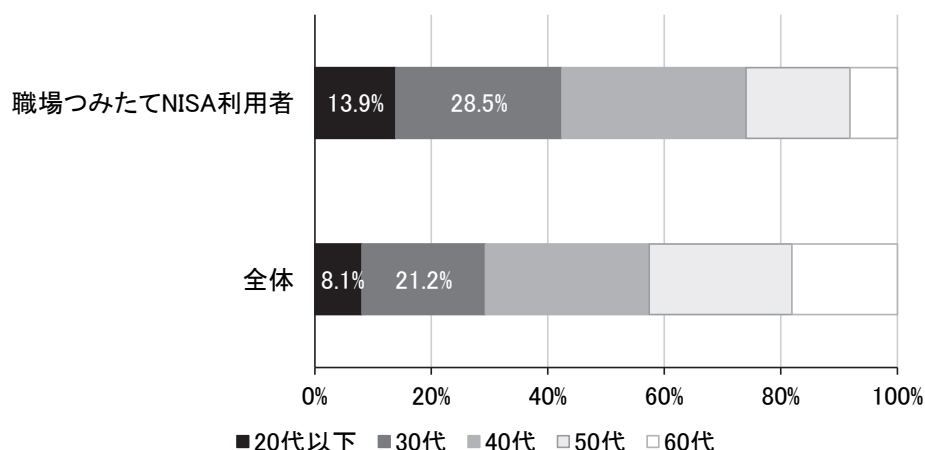
Ⅱ 職場つみたて NISA 利用者の特徴

1. 若年層、資産形成の意識が高い人による利用

職場つみたて NISA について、従業員 1 万人アンケート 2024 の調査対象全体（11,071 人）のうち、自身の勤務先で提供されていることを認知している人（認知者）は 1,183 人で、調査対象全体の 10.7% だった。実際に利用している人（利用者）は 431 人で、調査対象全体の 3.9%、認知者の 36.4% に相当した。従業員 1 万人アンケートで職場つみたて NISA 利用者に関する設問を開始した 2022 年調査を見ると、それぞれ 3.5% と 34.0% であり、微増していた。

利用者の年代分布を見ると、20～30 代の若年層の割合が調査対象全体に比べて高かった（図表 2）⁴。また、職場つみたて NISA の利用者は、「現在の勤務先を決めた際に資産形成関連の福利厚生制度を重視した」という回答割合が 73.1% に達し、調査対象全体の 30.4% に比べて顕著に高く（図表 3）、資産形成に対する意識の高さが窺われた。

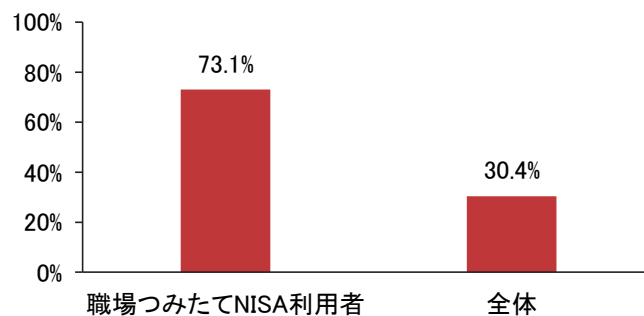
図表 2 職場つみたて NISA 利用者の年代分布



（出所）従業員 1 万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

⁴ この傾向は、2023 年の従業員 1 万人アンケートにおける傾向と同様だった。野村亜紀子「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－」『野村資本市場クォーターリー』2024 年秋号を参照。

図表3 勤務先決定時に資産形成関連の福利厚生制度を重視した人の割合



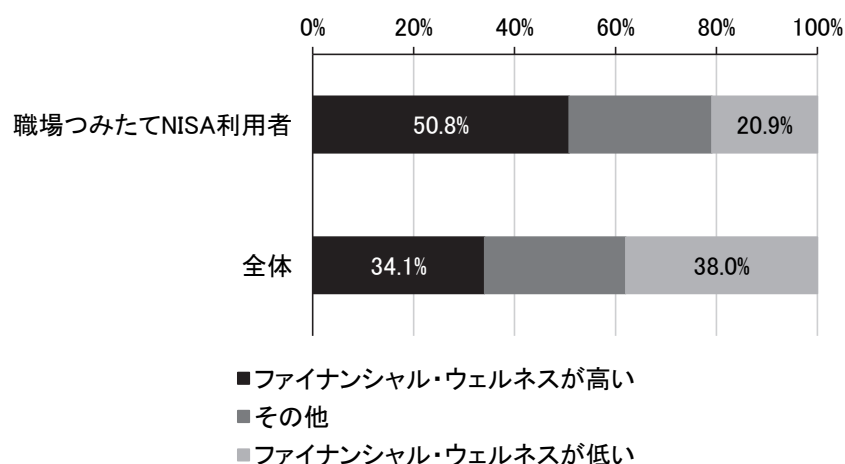
(出所) 従業員1万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

2. 職場つみたて NISA 利用者はファイナンシャル・ウェルネスが高い

お金の面で現在・将来ともに順調・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」と規定して回答割合を見ると、職場つみたて NISA 利用者の半分以上が、ファイナンシャル・ウェルネスが高く、調査対象全体の回答割合を大きく上回った（図表4）。

また、「お金の影響されず生活を楽しめる」という人の割合は 60.6%で、調査対象全体の 54.6%より高かった。人生に満足という回答割合も 74.2%と、調査対象全体の 66.8%より高かった。

図表4 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、「現在順調だが将来不安」、「現在低調だが将来安心」という回答の合計。

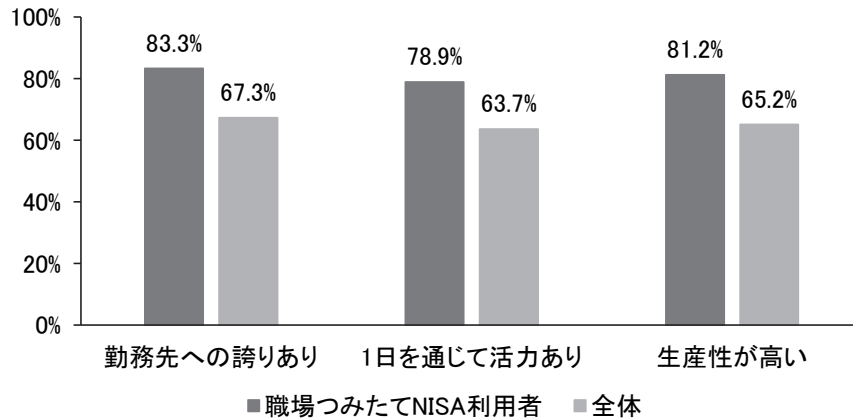
(出所) 従業員1万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

3. 職場つみたて NISA 利用者は、勤務先への帰属意識、生産性の自己評価も高い

職場つみたて NISA 利用者は、「勤務先への誇りがある」という回答割合が調査対象全体に比べて高く（図表 5）、帰属意識の高さが見て取れた。また、「1 日を通して活力がある」、「同様な仕事をしている人に比べ生産性が高い」という回答割合も調査対象全体より高く（図表 5）、生産性に関する自己評価の高さが表れていた。

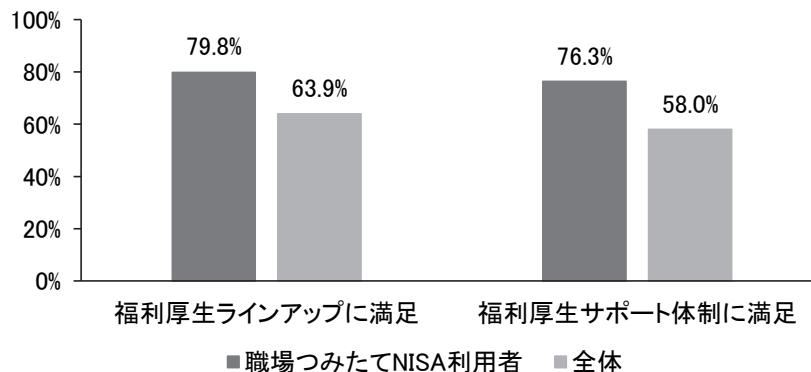
また、職場つみたて NISA 利用者は、勤務先の福利厚生制度のラインアップ及びサポート体制に対する満足度が高かった（図表 6）。福利厚生に関して「勤務先に世話になっている」という感覚（心理的負債感）を抱いていることが窺われた。勤務先への帰属意識や生産性に関する回答と整合的と言えた。

図表 5 勤務先への帰属意識、生産性の自己評価



（出所）従業員 1 万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

図表 6 福利厚生制度のラインアップ、サポート体制の評価



（出所）従業員 1 万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

上記の通り、職場つみたて NISA 利用者のファイナンシャル・ウェルネスが高いこと、勤務先への帰属意識や生産性に関する自己評価が高いことを踏まえれば、企業は人的資本拡充の観点から、同制度の導入を検討する余地が十分にあると言えよう。

Ⅲ 認知・非利用者をいかに減らすか

1. 認知・非利用者の存在

前述の通り、従業員1万人アンケート2024において、職場つみたてNISAの認知者1,183人に対し利用者は431人だった。したがって、752人（調査対象全体の6.8%）が制度の存在を認知しつつ利用していない「認知・非利用者」ということになる。

認知・非利用者の状況を確認すると、まず、利用者に比べてファイナンシャル・ウェルネスが低い。認知・非利用者における「ファイナンシャル・ウェルネスの高い人」は38.7%で、利用者の50.8%を下回り、「ファイナンシャル・ウェルネスの低い人」は32.7%で、利用者の20.9%を上回った。

また、勤務先への帰属意識や生産性の自己評価も利用者より低い。認知・非利用者の「勤務先への誇りあり」は74.9%（利用者は83.3%）、「1日を通じて活力あり」は69.4%（利用者は78.9%）、「生産性が高い」は70.1%（利用者は81.2%）だった。

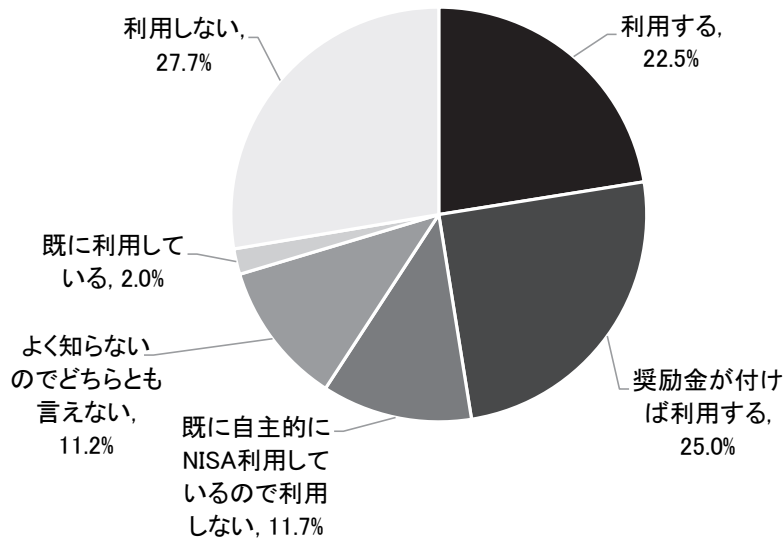
職場つみたてNISAを提供している企業においては、前述の通り、利用者を増やせば、従業員のファイナンシャル・ウェルネスが向上し、帰属意識や生産性も高まることが期待できる。企業が職場つみたてNISAを導入した上で次に取り組むべきは、認知・非利用者を減らし利用率を高めることと言える。

2. 認知・非利用者の利用意向

従業員1万人アンケート2024では、「勤務先に職場つみたてNISAが導入されたら利用するか」（利用意向）を聞いている。調査対象全体では、43.5%が「提供されたら利用する」または「奨励金が付けば利用する」と回答していた。

認知・非利用者の利用意向に関する回答割合を見ると、「利用する」が22.5%、「奨励金が付けば利用する」が25.0%で、計47.5%だった（図表7）。彼らは自社に同制度が導入されていることを認知しているので、「利用する」という回答は、近い将来利用するという趣旨とも解釈できる。また、「奨励金が付けば利用する」の回答について、奨励金を付与していない企業は、利用促進の観点から、奨励金を検討する余地のあることが示唆される。

図表 7 認知・非利用者の職場つみたて NISA 利用意向



(注) 「既に利用している」という回答者が 2%おり、認知・非利用者を抽出している以上、回答に矛盾があるが、傾向を見るに当たり影響は軽微と判断した。

(出所) 従業員 1 万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

認知・非利用者は、就職時に資産形成に関する福利厚生制度を重視しているという回答割合が 41.9%と、利用者の 73.1%（前掲図表 3）に比べて低かった。また、アンケートでは節税意識を見るべく、ふるさと納税の実施を聞いているが、職場つみたて NISA 利用者の 82.4%が実施しているのに対し、認知・非利用者は 64.2%に留まった。

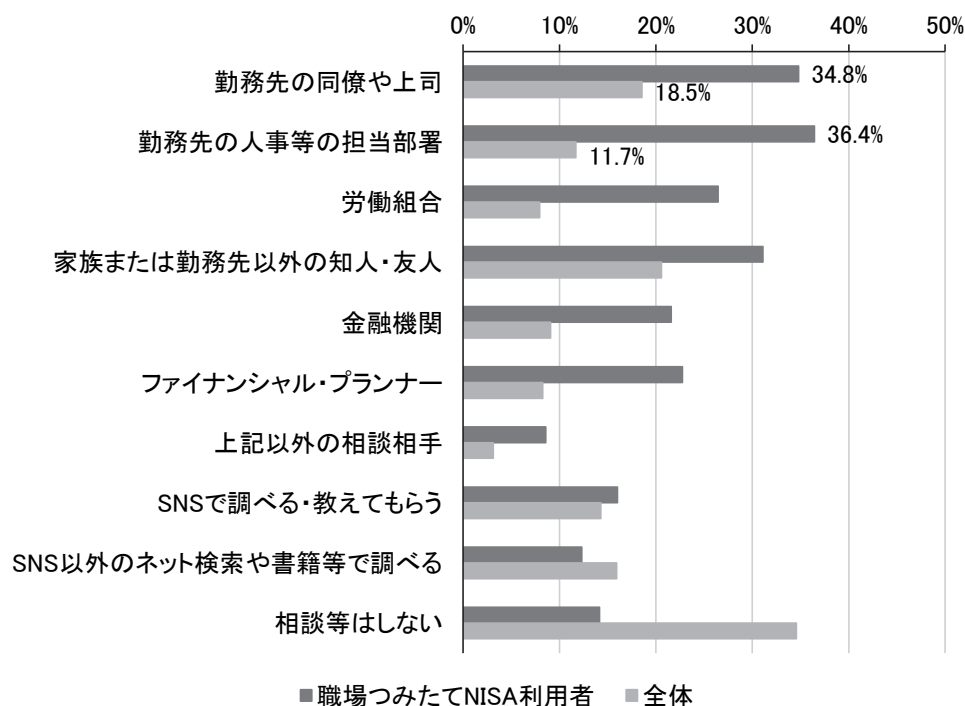
認知・非利用者の中には、利用する意思は持ちつつ、行動を先延ばししている人の存在も考えられる。また、認知・非利用者は、利用者ほど資産形成に対する意識が低いと思われることを踏まえると、実は奨励金が付与されるのに気付いていないケースもあるのではないかと。企業の積極的な働きかけがあれば、行動変容に繋がる可能性もあろう。

IV 職場経由であることの長所

2024 年以降の新しい NISA 制度の下では、福利厚生制度として職場つみたて NISA を導入するハードルは低下したものの、制度改正の効果が顕在化するにはもう少し時間を要するものと思われる。当面は、より多くの企業から、職場つみたて NISA 導入のメリットに関する理解を得ることが重要となろう。また、導入済み企業においては、制度を認知しているのに利用しないままの従業員を減らす取り組みが重要と言える。

米国の第 2 次トランプ政権による関税政策等の影響を受け、2025 年 4 月初旬以降、内外株式市場が変動するといったことも起きている。NISA の利用者においては、長期・積立・分散投資の考え方を改めて確認することが重要だが、従業員目線での効果的な情報発

図表 8 資産形成に関する相談相手・情報源



(注) 複数回答可能。「勤務先の人事等の担当部署」は、勤務先のイントラネットを含む。

(出所) 従業員 1 万人アンケート 2024 より野村資本市場研究所作成

信など、職場経由であることの長所が発揮される局面もあるだろう。実際、職場つみたて NISA 利用者は調査対象全体に比べ、資産形成の相談相手や情報源として、勤務先の同僚・上司、人事担当部署という回答割合が高かった（図表 8）。

職場つみたて NISA の福利厚生制度としての導入・利用が進み、安定的な資産形成の一翼を担う存在になるのか、引き続き注目していきたい。