

基礎研 レポート

職域における金融経済教育の進展に向けて

人的資本経営における戦略的意義と普及に向けた提言

生活研究部 研究員 西久保 瑛浩

(03)3512-1795 a-nishikubo@nli-research.co.jp

1——はじめに

近年、経済的な不安の高まりや個人のライフスタイルの多様化に伴い、生活者としての金融リテラシーの重要性が一段と高まっている。ライフイベントの必要資金の確保、リスクに対する保障、老後資金の確保、金融トラブルの回避など、様々な金銭的課題に対して個々人が主体的に判断し行動するためには、金融に関する基本的な知識とスキルの獲得が不可欠である。

このような背景のもと、家庭や学校教育に加えて、職域の金融経済教育チャネルとしての可能性が注目されている。職域は労働者が日常的に属する場であり、特定のライフステージにおいて実務的かつタイムリーな金融教育を提供することができるという点で、高い教育効果が期待される。

さらに近年では、「人的資本経営」が企業経営における重要なテーマとして位置づけられつつある。人的資本を企業の持続的成長の源泉と捉えるこの考え方においては、従業員の知識・技能・健康といった非金銭的資産への投資が、企業価値向上に繋がる経営戦略とみなされる。その一環として、金融リテラシーの向上を通じた従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング¹の向上は、従業員の生産性・定着率等を高め、企業全体の競争力に資する取り組みとなるとも考えられている。

そこで本稿では、職域における金融経済教育の現状とその有効性について概観するとともに、人的資本経営の観点から企業および従業員双方にもたらす意義について論じる。さらに、今後この領域において求められる展開について検討し、提言するものである。

¹ 経済的幸福を指す概念。金融庁の定義では「自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在及び将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態」のこと。

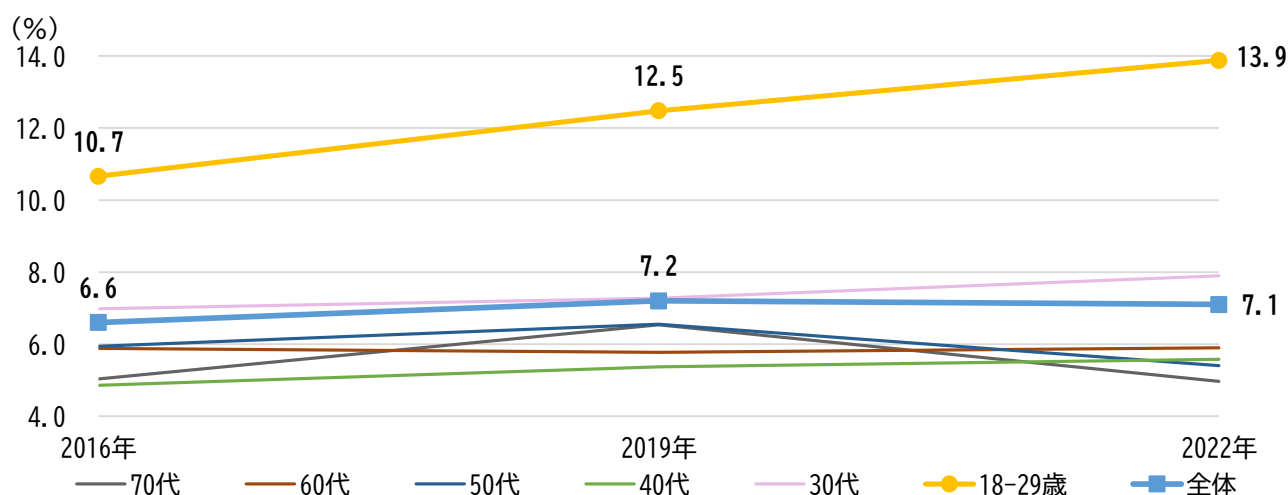
2——職域における金融経済教育の現状

金融広報中央委員会が実施する「金融リテラシー調査」によると、2016年から2022年にかけて、学校・大学・勤務先において金融教育を行けた人の割合は7%程度であり横ばいで推移している。一方、20代以下の若年層における割合は全体や他の年代層を上回り1割を超えており、さらに増加する傾向もみられる。

我が国において金融経済教育の推進が政策的な課題とされ、2013年に「生活スキルとして最低限身に付けるべき金融リテラシー」（いわゆる「金融リテラシー」）が定められてから10年近くが経過するが、当該結果からは金融教育の浸透は道半ばにみえる。

しかし、若年層に限ってはやや上向きの傾向もみられることから、学校教育や新入社員教育における金融経済教育の浸透が進んでいるとも考えられ、将来的には全体としての増加が期待される。

【図表1】学校・大学・勤務先において金融教育を受けた人の割合



※金融広報中央委員会「金融リテラシー調査」2016年、2019年、2022年調査結果より筆者集計

次に、日本証券業協会が実施する「証券投資に関する全国調査」における「証券投資教育を受けた場所」の回答結果をみると、全体で「職場」（41.7%）が4割を越え最も高く、次いで「学校」（33.4%）、「証券会社や金融機関など」（20.4%）が続く。「職場」を層別にみると、30～60代、常勤雇用、年収400万円以上の層で高くなっている。

なお、当該調査の結果はあくまで「証券投資教育」に限定したものであるため、家計管理や生活設計、保険やローンなど多様な分野を包摂する金融経済教育の一部の実態を示すものである点には注意が必要である。

【図表2】証券投資教育を受けた場所

(%)

	N	職場	学校	証券会社や金融機関など	家庭	中立機関	公的機関	その他
全体	1,154	41.7	33.4	20.4	8.1	6.8	1.6	2.6
年代	18-29歳	265	21.1-	68.3+	4.5-	10.2	3.0-	0.0-
	30代	209	50.7+	35.4	10.0-	7.2	4.8	0.9
	40代	169	42.6	31.9	18.9	8.3	10.1	1.2
	50代	179	52.5+	20.7-	19.6	6.1	8.4	2.8
	60代	150	53.3+	14.0-	30.7+	10.0	7.3	3.4
	70代以上	182	40.1	10.4-	48.9+	6.0	9.9	2.2
職業	常勤雇用（役員・管理職）	103	58.3+	23.3-	19.4	5.8	7.8	1.0
	常勤雇用（非管理職）	397	55.7+	30.0	12.6-	6.0	4.0-	1.5
	契約社員・派遣社員	61	41.0	49.2+	9.8-	9.8	4.9	1.6
	パート・アルバイト・フリーター	151	35.8	37.7	21.9	8.6	7.9	1.3
	専業主婦・専業主夫	90	27.8-	22.2-	36.7+	10.0	7.8	4.4+
年収	100万円未満	229	19.2-	51.1+	16.6	11.4+	6.1	1.3
	100～200万円未満	159	37.1	33.3	27.7+	6.9	6.9	2.5
	200～300万円未満	205	39.0	36.1	21.0	7.8	5.9	1.0
	300～400万円未満	144	46.5	27.1	20.8	8.3	9.0	2.1
	400～500万円未満	112	53.6+	29.5	15.2	9.8	6.3	2.7
	500～700万円未満	125	59.2+	28.0	20.0	3.2-	6.4	0.0
	700～1000万円未満	85	64.7+	14.1-	18.8	4.7	9.4	2.4
	1000万円以上	37	59.5+	5.4-	35.1+	8.1	10.8	0.0

(資料) 日本証券業協会「2024年度 証券投資に関する全国調査」より筆者集計

※全体との間に差がある数値に±（有意水準5%）

また、企業年金連合会(2025)²によれば、2023 年度時点で企業型確定拠出年金（以下「企業型 DC」）を導入している事業所のうち、当年度の「継続投資教育」の実施率は 80.0%となっている。

しかし、当該結果が企業型 DC を導入している事業所を対象とした調査であることや、「継続投資教育」が法律によって実施が努力義務化されている³ものであるため、日本全体での実施実態を把握するデータとしては扱いにくい。

職域における金融経済教育は現役の常勤雇用者を中心に一定普及の兆候がみられるものの、それ以前に実態を正確かつ継続的に把握するための情報が整備されていない現状がある。

² 企業年金連合会(2025)「2023（令和 5）年度 企業型確定拠出年金実態調査結果（概要版）」p.21

³ 確定拠出年金法 第二十二條（事業主の責務）第 1 条「事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第二十五條第一項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。」

3—職域における金融経済教育の効果

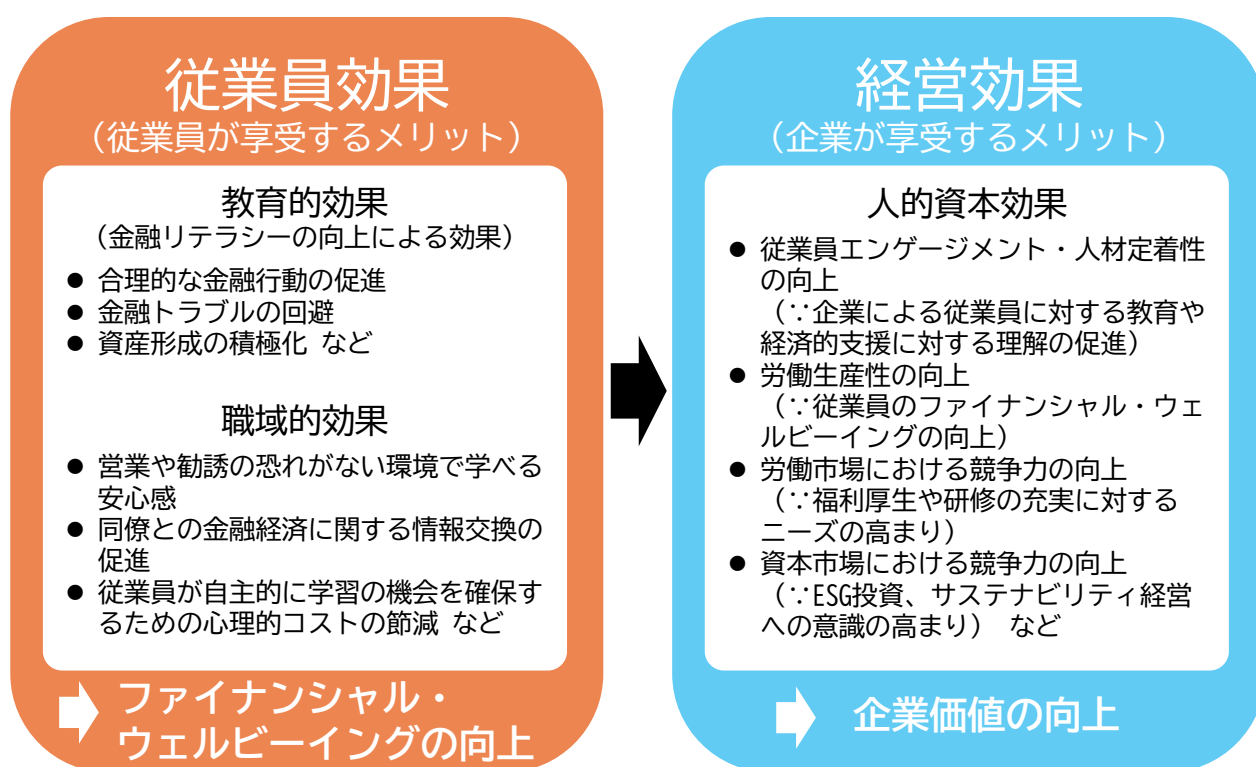
金融経済教育の効果に関して、金融リテラシーの向上そのものが金融トラブルの回避や資産形成の積極性等に及ぼす影響（＝教育的効果）については、既に官民を問わず研究が進められている。

しかし、こと職域における金融経済教育に関しては、教育的効果のほかに特有の効果も見いだされている。OECD/INFE(2022)⁴では「従業員に金融教育を提供することは、従業員の満足度、モチベーション、忠誠心を向上させることに繋がり、雇用者や企業にとってもメリットがある」とされている。

また冒頭でも述べたとおり、近年注目を集めている「人的資本経営」の観点からも、同様の文脈で経営上の効果が期待され、職域における金融経済教育を推奨する声が高まっている。

図表3は、この職域における金融経済教育について現時点で期待できる効果を整理したものである。

【図表3】職域における金融経済教育の効果



職域における金融経済教育の教育的効果を示す直近の事例として「新NISA 開始前後の行動変化」（図表4）をみると、「証券投資教育を受けた人」で多くの項目が高くなっており、従業員効果の存在が確認できる。

また、これを「証券投資教育を受けた場所」別にみると、「家庭」および「証券会社や金融機関など」で多くの項目が高い一方、「学校」では「資産形成について興味を持ち始めた」、「資産形成について

⁴ OECD/INFE(2022)「Policy Handbook on financial education in the workplace - Executive Summary」（金融広報中央委員会による仮訳）

て調べ始めた」、「NISA 口座での投資を始めた」が低くなっている。「職場」では「資産形成について興味を持ち始めた」および「イベントやセミナーへ参加するようになった」が高くなっている。

このことから、従業員効果には金融経済教育を受けた時期が影響していることが示唆されている。学校における金融経済教育による金融リテラシーの向上については多くの文献で肯定的な評価がみられるが、一般的な消費者が金融行動を起こすと思われる現役社会人の年代については、学校教育が行動変化に及ぼす影響は限定的で、やはり家庭や金融機関といった金融行動との時間的密接性の高いチャネルが比較的高い効果を持つと考えられる。

その意味では、職域は家庭や金融機関には劣るものの金融行動との時間的密接性が高い教育チャネルと考えられ、一定の効果が期待できる。また、金融経済教育が一時的でなく継続的に行われることの重要性を示唆する結果ともいえる。

【図表4】新NISA開始前後の行動変化

	N	資産形成について興味を持ち始めた	NISA口座での投資を始めた	資産形成について調べ始めた	証券口座（NISA口座も含む）を開設した	年間の投資金額を増額した・増額する予定	積立投資を始めた	個別株投資を始めた	長期保有や分散投資を念頭に投資するようになった	金融機関へ証券投資の問合せをするようになった	NISA口座以外での投資を始めた	イベントやセミナーへ参加するようになった	その他	特に変化はない
全体	7000	11.5	4.2	3.9	3.5	2.2	1.5	0.8	0.8	0.7	0.7	0.4	0.6	81.0
証券投資教育を受けた人	1154	17.7+	6.4+	7.8+	5.5+	4.4+	2.6+	1.5+	1.6+	1.0	1.1	1.0+	0.7	70.3-
学校	386	13.5-	2.8-	3.6-	3.9	3.1	1.6	0.3	1.0-	0.5	0.3	0.3	0.5	80.3+
職場	481	21.0+	6.9	8.9	6.0	4.4	1.7	1.7	1.5	0.8	1.0+	1.9	0.4	65.9-
家庭	93	26.9+	11.8+	20.4+	11.8+	7.5	7.5+	4.3	3.2+	0.0+	3.2	2.2	1.1	52.7-
中立機関	79	21.5	10.1	8.9	7.6	8.9+	2.5	2.5	3.8	2.5	2.5+	5.1	1.3	63.3
公的機関	(18)	(33.3)	(0.0)	(16.7)	(11.1)	(11.1)	(5.6)	(5.6)	(5.6)	(0.0)	(0.0)	(5.6)	(0.0)	(55.6)
金融機関等	235	17.9	11.1+	11.1+	8.5+	8.1+	4.7+	3.4+	3.4+	3.4+	2.6	1.7+	1.7+	62.6-
その他	30	16.7	0.0	6.7	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	76.7
// 受けていない人	5841	10.3-	3.8-	3.1-	3.0-	1.8-	1.3-	0.6-	0.7-	0.6-	0.6-	0.2-	0.6	83.1+

（資料）日本証券業協会「2024年度 証券投資に関する全国調査」より筆者集計

※サンプルが30未満の層に括弧“()”

※全体（[証券投資教育を受けた場所]の層は[証券投資を受けた人]）との間に差がある数値に±（有意水準5%）

4——職域における金融経済教育の進展に向けて

では、今後職域における金融経済教育はどのような道の手を経て普及させていくべきなのか。図表5にて、先に整理した職域における金融経済教育の効果を軸に、筆者が考えるロードマップを示した。

まず第1フェーズ「検証」は、先に示した職域における金融経済教育の効果を分析的に実証し、エビデンスを蓄積する段階となる。

従業員効果については、金融経済教育が従業員に対してどのような教育的効果・職域効果をもたらすのかを検証する。特に職域効果については現状分析的な研究が不足しているため、重点を置く必要がある。また経営効果では、そうした従業員効果が職場でのパフォーマンス等にどう影響するかを検証する。

第2フェーズ「理解」は、企業および従業員が金融経済教育による効果を理解する段階となる。

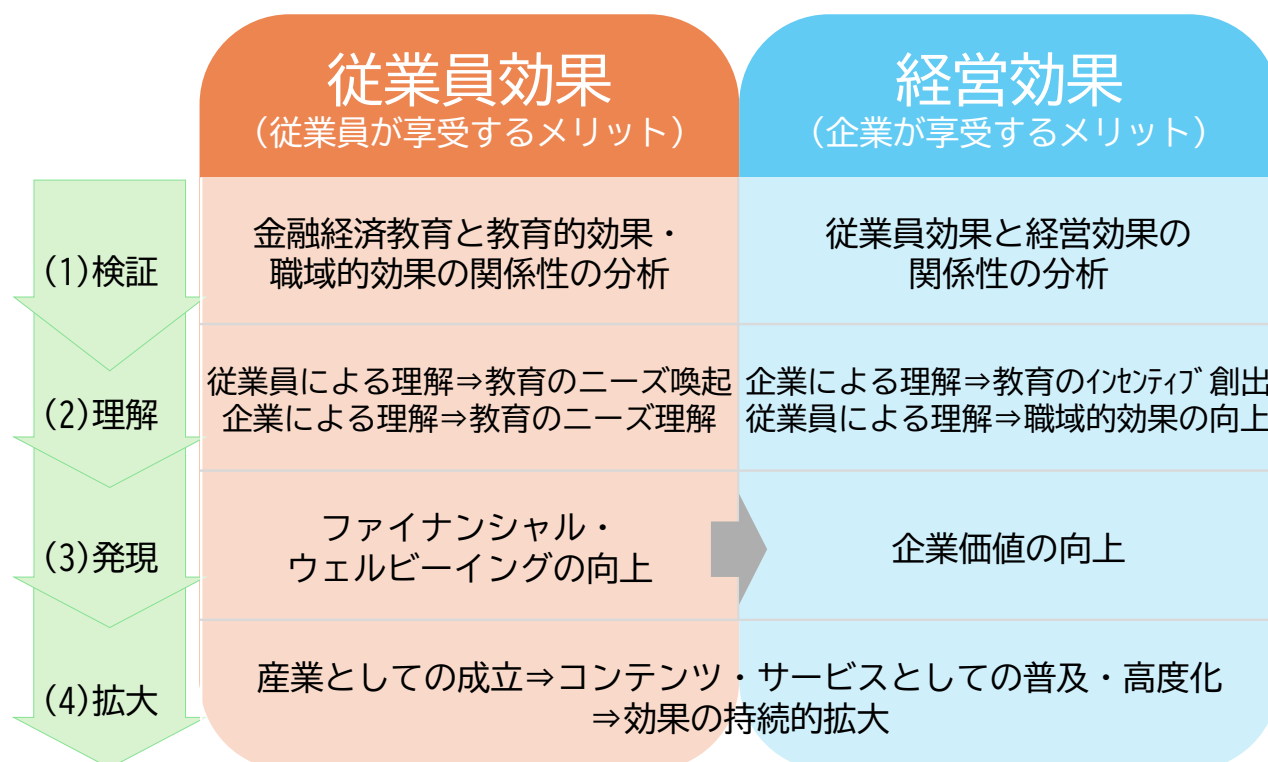
ここで重要なのは、従業員が従業員効果を、企業が経営効果を理解すればよいのではなく、双方が互いの効果を理解する必要があるということだ。企業が従業員効果を理解することで、従業員が持つ金融経済教育に対する潜在的ニーズの内容や程度を把握し、効果的な教育の提供に資することとなる。また従業員が経営効果を理解することで、企業が自己合理に基づいて従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングの向上を目指しているという、ある種の信頼感を醸成することが可能となり、職域効果の実現に資することとなる。

第3フェーズの「発現」は、実際に企業が教育を実施し、その効果が発現する段階となる。このフェーズにて「従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングの向上」と「企業価値の向上」という両者の目的は一次的に達成され、職域における金融経済教育が1つの戦略的なスキームとして確立することとなる。

最後の第4フェーズ「拡大」は、職域における金融経済教育が個別企業の内生的・試験的な取り組みに留まらず、1つの産業として社会に広く普及していく段階となる。

教育の内容はコンテンツとして、それを含む教育スキームはサービスとして、さらに高度化・洗練され、従業員効果と経営効果は持続的に社会全体に拡大していく。

【図表5】効果からみる職域における金融経済教育のロードマップ



なお、先も取り上げた「証券投資に関する全国調査」における、回答者が望ましいと思う「証券投資に関する知識の習得方法」の回答結果をみると、2024年時点で「中立機関の無料セミナーへの参加」(30.6%)が最も高く、次いで「公的機関の無料セミナーへの参加」(23.8%)、「周囲の投資経験者からの意見」(22.4%)が続く。一方、「職域での情報提供」(9.9%)は最も低く1割を下回っている。

しかしながら、「職域での情報提供」を「証券投資教育を受けた場所」別にみると、「職場」では24.6%と特徴的に高くなっている。

つまり、職域における金融経済教育に対する従業員サイドのニーズは現状低いものの、リピート意向は高いことから、上記ロードマップの進展に伴い従業員効果の理解や発現が為されることで、二次的にニーズが喚起されることが期待できる。

【図表6】証券投資に関する知識の習得方法

(%)

	N	中立機 関の無 料セミ ナーへの参加	公的機 関の無 料セミ ナーへの参加	周囲の 投資経 験者か らの意 見	証券会 社や金 融機関 などの 担当者 からの 説明	中立機 関や金 融機関 などの イン ター ネット	新聞や テレ ビ、ラ ジオ	SNSやイ ンフル エン サーに よるイ ンター ネット	金融機 関など が実施 するセ ミナー への参 加	金融専 門誌や 書籍	わから ない	証券会 社や金 融機関 などの 冊子や パンフ	職域で の情報 提供
全体	2,985	30.6	23.8	22.4	20.9	20.3	17.7	17.4	16.8	15.6	13.9	10.0	9.9
証券投資教育を受けた人	684	34.5+	26.5	23.7	21.1	22.1	18.4	16.8	20.2+	17.1	7.6-	10.5	16.8+
学校	184	37.5+	28.8	26.1	13.0-	17.9	15.2	17.9	15.8	16.8	15.2	5.4-	11.4
職場	317	35.0	24.6	21.5	17.4	26.8+	16.4	17.7	18.0	18.3	6.6-	11.4	24.6+
家庭	64	29.7	23.4	28.1	28.1	25.0	21.9	20.3	14.1	25.0+	3.1-	12.5	10.9
中立機関	65	55.4+	38.5+	15.4	38.5+	27.7	24.6	13.8	33.8+	9.2	1.5-	12.3	13.8
公的機関	(13)	(61.5+)	(61.5+)	(30.8)	(23.1)	(30.8)	(7.7)	(0.0)	(46.2+)	(7.7)	(0.0)	(30.8+)	(30.8+)
金融機関等	157	31.2	31.2+	26.8	39.5+	21.7	28.0+	11.5-	32.5+	21.7+	2.5-	13.4	8.3
その他	(14)	(42.9)	(28.6)	(21.4)	(14.3)	(7.1)	(7.1)	(14.3)	(28.6)	(28.6)	(0.0)	(7.1)	(28.6+)
// 受けていない人	2299	29.4-	23.0	22.0	20.8	19.8	17.4	17.5	15.7-	15.2	15.8+	9.8	7.8-

(資料) 日本証券業協会「2024年度 証券投資に関する全国調査」より筆者集計

※サンプルが30未満の層に括弧“()”

※全体（[証券投資教育を受けた場所]の層は[証券投資を受けた人]）との間に差がある数値に±（有意水準5%）

5—おわりに

本稿では、金融リテラシーの重要性が高まる現代において、職域における金融経済教育が果たし得る役割とその有効性について、現状分析とともに考察を行った。調査結果や近年の事例からは、職域というチャンネルが持つタイムリーかつ実践的な教育チャンネルとしての可能性を持つことがわかった。

特に「人的資本経営」という観点において、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングの向上のための取組みは単なる福利厚生にとどまらず、企業の持続的成長に資する戦略的投資と位置づけられる。

今後社会として求められるのは、こうした教育の効果を継続的かつ客観的に把握できる情報基盤の整備と、効果の検証と理解を進めていくことである。また、企業においても金融経済教育を単なる法令遵守や時流への対応ではなく、人的資本への投資として戦略的に位置づけ、継続的な取り組みとして実践していく姿勢が求められる。

金融リテラシーは一朝一夕で身につくものではなく、人生の各段階での継続的な学びを必要とする。その点において、職域の教育チャンネルとしての立ち位置は今後ますます重要化していくことが期待される。本稿が、職域における金融経済教育の更なる発展と、働く人々のウェルビーイング向上に資する議論の一助となれば幸いである。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。
また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。