職域における金融経済教育の重要性とJ-FLECの取り組み

佐久田健司　金融経済教育推進機構 理事
岩渕仁志　金融経済教育推進機構 経営戦略部 経営企画課 課長（所属・肩書は執筆当時のもの）

1 はじめに

金融経済教育推進機構（J-FLEC）が2024年8月に本格稼働を開始してから間もなく2年が経過する。本稿では、これまでのJ-FLECの取り組み、とりわけ「職域」、企業・団体などで働く方々に対する金融経済教育の提供について概観する。そのうえで、各種の意識調査などから示唆される課題を踏まえ、企業型確定拠出年金（企業型DC）のための継続投資教育のセミナーの望ましい構成を具体例として示し、併せて、その中でJ-FLECが果たし得る役割を提示する。

金融経済教育は、単なる知識の提供にとどまらず、家計管理や生活設計、資産形成といった具体的な行動を通じて、個人のファイナンシャル・ウェルビーイングの向上を目指すものである。職域における金融リテラシー教育や資産形成支援など、「企業が従業員の幸福を目指すうえで、心身の健康のみならず経済的な安定を支援する取り組み」は、従業員エンゲージメントや採用市場における競争力の向上、ひいては企業価値の向上に寄与すると考えられており、企業にとって重要性が増している。

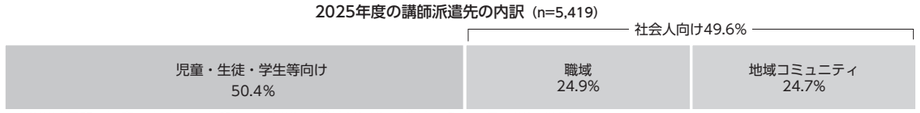
2 J-FLECの役割と職域に対する取り組みの状況

J-FLECは中立・公正な立場から、官民一体で金融経済教育を推進する唯一の公的機関（金融庁所管の認可法人）である。従来、金融庁や日本銀行、金融関係団体がそれぞれ金融経済教育の機会を提供していたが、こうした関係者が一体となって取り組みを進めるため、2024年4月に設立された組織である。

J-FLECでは、全国各地で実施する無償の講師派遣やオンライン講座、イベントやセミナーに加え、電話や対面・オンラインを通じた個別相談を提供している。

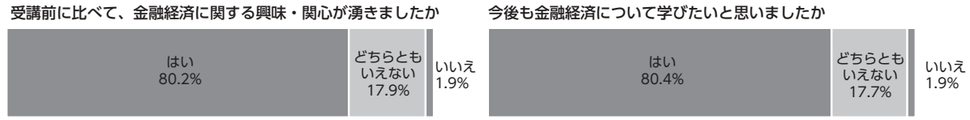
図表1　講師派遣事業の状況（2025年度末時点）

■ 2025年度は5,419回の講師派遣を実施。
■ 2025年11月末より開始したオンライン講座（講師派遣で提供する社会人向け講義と同様の内容を収録し、動画として提供するもの）の実施回数（動画の提供本数）は5,352回。



※2024年度は児童・生徒・学生等向け59.9%、職域10.4%、地域コミュニティ29.7%であった。

■ 2025年度の受講者アンケートの満足度平均は4.42（5段階評価）。
※「今回の講義はいかがでしたか」に対する回答（大変よかった、よかった、どちらともいえない、いまひとつ、よくなかった）の平均。



（出所）金融経済教育推進機構

実際、J-FLECが実施した「金融リテラシー調査（2025）」[1]によれば、「金融経済教育を受けた場所」についての回答の約半数が「勤務先の従業員向け研修・セミナー」、すなわち職域を挙げている。このように、職域の研修やセミナーは、金融経済教育の主要な場の一つとなっている。また最近では、対面ではなくオンライン研修などの導入も進み、従業員が場所を問わず学習できる環境が拡大している。もっと金融経済教育を単なる知識習得の機会にとどめず、その知識を踏まえた適切な判断や行動に結び付け、ひいては「一人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイング」の実現につなげていくというビジョンを掲げている。具体的には、①講師派遣やオンライン講座により知識を得る機会を提供することで、家計管理や生活設計、資産形成への問題意識を持っていただき、②必要があれば専門家への個別の相談の機会も持っていただくことで、③個々人の「ファイナンシャル・ウェルビーイング」の実現を図っていく、というプロセスが広がることを目指して事業を展開している。

2025年度は、対面の講師派遣を5000回強実施し、受講者満足度は5点満点中4・42の評価を得ている。また、受講者の約8割が「今後も金融経済について学びたい」と回答している（図表1）。

J-FLECの講師派遣は、学校や公民館などの公共施設のほか、職域も対象としており、既に多くの企業が従業員向けの職域教育にJ-FLECの講師派遣を利用している。企業等が利用に至った経緯について見ると、①従業員エンゲージメントの向上、②企業競争力のアピール、③企業型DC制度における継続教育義務、④福利厚生の一環、といった様々な目的が挙げられている。

3 企業・従業員から見た金融経済教育の課題

働く方々にとっての大きな関心事の一つは老後の不安の解消であり、そのために年金が果たす役割は極めて大きいことは言うまでもない。一方、いくつかの調査結果を見ると、個々人が「老後の生活」全体の中での「年金」の意味合いや位置付けを十分に理解し、生活設計や資産形成を行っているかというと、必ずしもそうではないことが示唆される。

まず、J-FLECが実施した「家計の金融行動に関する世論調査（2025）」によれば、老後の生活を心配している理由として、金融資産や年金・保険が十分ではないとする回答が多い[2]。

一方、同調査では老後の生活費の収入源（三つまでの複数回答）として公的年金を「挙げない」回答が約4割を占めている。こうした傾向は「確定拠出年金3万6000人調査」の調査結果にも見られている。また同調査では、企業型DC加入者の約6割が同制度を老後資金の財源として選択していない[3]。こうした結果は、国民皆年金が実現していること等の我が国の状況を考えると不自然なことであるが、一つの可能性としては、働く方々が年金について「一般的には」知っていても、老後資金を考える中で年金の知識が「実践的に」活かされる形で根付いていないことを示唆しているとも考えられる。

他方、企業側への調査に目を転じると、DC・iDeCo協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査2025年版」では、企業型DC担当者に対して継続教育を実施する目的を尋ねている。その回答としては「自社の制度」や「運用商品への理解」が多数を占める中、「金融リテラシーの向上」や「老後資金に対する不安の軽減」を目的として挙げる事業主も少な

シー教育の経験・知見も踏まえ、企業型DCのための継続投資教育を念頭に、従業員・職員向け対面型セミナーの構成例を提示する。

図表2の内容は、パート①～④を連続して実施することを想定している。まずパート①では、企業自らが自社の退職金・企業年金制度と公的年金を含めたモデル給付額を提示する。先に見た調査結果が示唆する通り、DCを含めた年金制度と老後の生活全体が、有機的に結び付いて認識されているとは言い難い現状においては、まずは退職金などを含めた制度の全体像を示すことで、年金、退職金といった個々の仕組みと、老後の生活全体を結び付けて認識するよう促すことが重要と考えられる。こうした制度は企業によって異なるため、ここでは、企業から説明を行うことを想定している。

そのうえで、パート②では、より広い観点から、家計管理や生活設計、資産形成に関する基本的な考え方を習得する機会を設けたうえで、シミュレーターの活用を通じ、習得した考え方をいわば「自分事」としていくきっかけを提供する。J-FLECでは、こうした金融リテラシーを幅広く、バランスよくカバーするような講義内容を準備しており、講師派遣などを通じてJ-FLECが役割を果たしていくことができる領域である。

続くパート③は、資産形成に関するより具体的な行動へつなげるものである。企業及び運営管理機関が、自社のDC制度の内容や具体的な活用方法を説明し、資産配分の見直しや運用の開始・変更といった自律的な行動につながり得る具体的な情報を提供する。ここでは、実務的内容に精通した運営管理機関が説明を行うことを想定している。

パート④は、補完的な役割としての個別相談を紹介するものである。生活設計や資産形成は、最終的には個々人によって異なるものであり、「自分の年金見込みは妥当か」「どの程度リスクを取るべきか」「家計全体でどのように配分すべきか」といった個別性の高い論点に関し、「理解はしたが判断できない」状態を補完するために、中立的な専門家に相談するプロセスを提案するものである。

前記のセミナー案に関し、いくつか留意点を記載しておきたい。

・本セミナーの基本的な構成は、企業型DCに限らず、確定給付企業年金（DB）やiDeCoなどの他の私的年金制度や、財形貯蓄、持株会制度など企業が提供するものにも応用可能である。

・パート①でモデル給付額を提示することから、年代別に分けてセミナーを実施することも一案である。例えば、若年層には資産形成の初歩、ベテラン層には退職後の資産取り崩しを中心に据えるといった設計が考えられる。

・ここで提示した構成は、1回の対面セミナーを想定したものであるが、より時間をかけて参加者にキャッシュ・フロー表の作成や退職資金シミュレーションを実施してもらう構成としたり、逆に時間を短縮するために、パート②をeラーニングで代替する構成としたりすることも考えられる。

・いずれにしても、前記のセミナー構成は、J-FLECのこれまでの取り組みを踏まえて一例として整理したものである。先に述べた通り「従業員が老後の生活設計を『実践的に』考えることができるよう、教育内容を工夫していく」という考え方を軸に、よりよい継続投資教育を目指していくためには、企業や従業員の方々の実情に応じた様々な方法があると考えられる。

4 職域における金融経済教育の具体的な提案

J-FLECでは、これまで社会人向けに幅広く金融リテラシーに関する講師派遣を実施するとともに、その活用促進のため、企業等に対する広報活動や関係者との意見交換に積極的に取り組んできた。以下では、前記3における考察のほか、こうした金融リテラシャル・ウェルビーイングの向上に直結するだろう。

J-FLECは、これまでの金融リテラシー教育や講師派遣の経験を活かし、こうした企業の取り組みを支援する中立的な立場の機関として活動している。今後も、関係機関との連携を図りつつ、講師派遣や個別相談などの事業を通じて、職域における金融経済教育の普及・定着に貢献していきたい。

5 おわりに

職域における金融経済教育は、福利厚生の一施策にとどまらず、従業員の安心感の醸成やエンゲージメント向上など、人的資本経営の観点からも重要性が高まっている。企業においては、自社制度のみならず、公的年金を含めた資産形成の全体像を提示するなど、従業員が主体的に将来設計を考える機会を提供していくことが期待される。その結果、自社制度の活用が促進され、経済的不安の軽減につながるとすれば、従業員一人ひとりのファイナン

【注】

(1) 調査対象は、18～79歳の個人3万人。

(2)「老後の生活を心配している理由（複数回答）」として、「十分な金融資産がないから」（61.9%）、「年金や保険が十分ではないから」（42.4%）が上位二つに挙げられている。[金融経済教育推進機構「家計行動に関する世論調査（二人以上世帯調査、2025）」]

(3)「老後資金の財源として考えているもの（五つまで）」として、「公的年金」が第1位ながら67%にとどまっている。また、DC加入者に対する同じ質問について、「企業型DC」「iDeCo」がそれぞれ38%、35% にとどまっている。[浦田経営金融ラボ合同会社・確定拠出年金・調査広報研究所『確定拠出年金3万6000人調査』、2025年]

(4)「継続教育を実施する目的として最も重視している事項」について、以下の順位となっている。

①「自社のベネフィットとしてDC制度の理解を深める」（33.9%）

②「金融リテラシーの向上」（15.4%）

③「現在選択できる運用商品の理解・選択支援」（12.0%）

④「老後資金に対する不安の軽減」（7.3%）

[NPO法人DC・iDeCo協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査2025年版（第21回）」]

図表2　企業型DCに関する従業員・職員向け対面型セミナーの構成例

パート	説明の担い手	目的	主な内容
①企業による制度説明	企業（人事・総務）	・制度全体の把握	・公的年金・退職金・企業年金のモデル給付額を提示 ・「自分はどの程度保障されるのか」という基礎的な理解を形成
②基礎知識（金融リテラシー）教育	運営管理機関／FP／J-FLEC／（eラーニング）	・基本知識の習得 ・将来の必要額の理解・把握	・家計管理・生活設計の理解、パート①を補足するための公的年金制度、私的年金制度の知識、資産形成の基本など ・併せて、老後生活費の目安、公的年金シミュレーターの利用などを通じて、①の金額をある程度具体的に把握
③自社DC制度の説明	運営管理機関／企業（人事・総務）	・具体的行動のための知識の習得	・DC制度概要、税制メリット、商品ラインアップ、資産配分の考え方、具体的な操作方法（ログイン・配分変更等）
（補足） ④個別相談利用の紹介	企業（人事・総務）	・具体的行動の支援（補完）	・年金見込み、家計状況、運用方針等について個別に相談する手段を提案（自社の福利厚生制度やJ-FLECの個別相談等）

（出所）金融経済教育推進機構

J-FLECの「主な事業」に関するご案内ページ

講師派遣（出張授業）やイベント・セミナー、「はじめてのマネープラン」などの事業に関する情報を集約した「主な事業」ページを開設しました。
講師派遣・オンライン講座のお申込みに関する情報の他、「ご所属先別」には、「運営管理機関・企業年金基金の皆さま」向けのページも設けていますので、ぜひご参考にしてください。
https://www.j-flec.go.jp/about/omonajigyo/