

選択制DCの 資産運用と投資教育

企業型確定拠出年金は、従業員の福利厚生を目的とした公的年金にプラスして年金がもらえる制度。今回は、資産運用と投資教育の重要性について解説します。

ウィズ・パートナー社会保険労務士事務所
社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

林 勲



- ① 中小企業が企業型DCを導入する必要性
- ② 企業型DCと他の年金制度との比較
- ③ 選択制DCの制度内容とメリット・デメリット
- ④ 選択制DCの導入プロセスと留意点
- ⑤ 選択制DCの資産運用と投資教育
- ⑥ 導入パターン・成功事例と選択制DCの社会的意義

選択制DCの資産運用が もたらす効果

と実施する際の留意点について解説します。

選択制DCでは、掛金が従業員個人の専用口座に積み立てられ、その資金を各自が選んだ運用商品で運用します。

たとえば、月額2万円の掛金を

預金口座に滞留させたままでは、金利が極めて低いため、資産はほとんど増えません。

一方で、月額2万円の掛金を、年平均5%の利回りを得られる投資信託を選んで30年間運用すると、合計掛金720万円で、約1670万円の老後資産が形成されます。

選択制DC制度の効果を最大限に引き出すには、従業員が計画的に資産を育てる意識を持ち、適切な運用商品を選んで運用することが必要です。

投資教育の 重要性

選択制DCは、従業員が自らの給与のなかから掛金を拠出して60歳まで運用を続ける制度ですが、「選択制」という名前のとおり、

① 制度に加入して自分の給与から掛けるか否か

② 掛金をどの運用商品で運用するか

を従業員1人ひとりが選択することになります。

したがって、従業員に選択制DCのメリットや資産運用のメリットを理解してもらえないと、制度を導入しても、加入率も投資信託

比率も低いままで、制度のメリットを多くの従業員に享受してもらえません。

そのため、会社が従業員に対して継続的に投資教育を実施し、従業員の金融知識や投資マインドを醸成することが重要となります。

投資教育の目的は、従業員が投資に対する不安を払拭し、自ら判断して運用商品を選択できるようになることです。従業員が投資リスクを正しく理解したうえで積極的に資産運用を行えば、老後の資産形成に成功する確率が高まります。

投資教育における 留意点

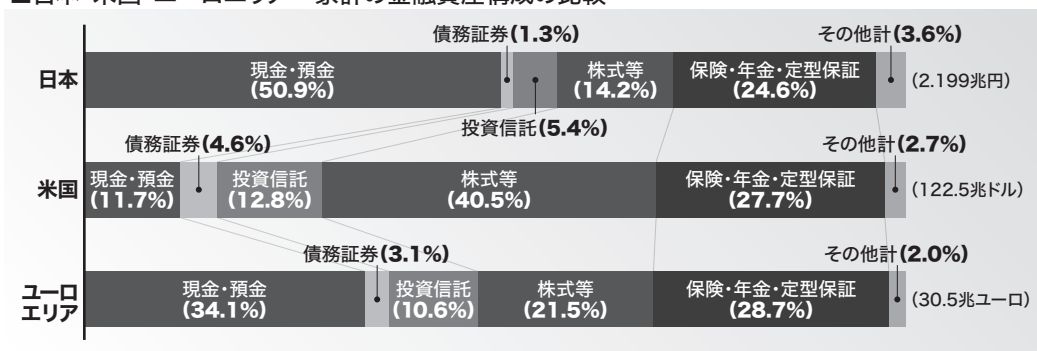
(1) 導入時の教育

制度導入時に行なう初回の投資教育では、制度の概要、加入のメリット、資産運用の考え方や運用商品の特徴をわかりやすく説明します。

この段階では、投資初心者にも理解できる平易な言葉を用い、運用に必要な基本的な知識を提供します。

例として、制度の税制上のメリット、預金と投資信託の違いや、複利の力による「長期的な運用の

■日本・米国・ユーロエリア 家計の金融資産構成の比較



出典：日本銀行調査統計局「資金循環の日米欧比較」(2024年)

メリット」を具体的な数値や事例で示すことが効果的です。また、運用商品を選ぶ際の基本的な考え方（リスクとリターンのバランスなど）も説明します。

上表のとおり、個人の家計資産を日本、米国、ユーロ圏で比較してみると、日本の家計資産は預金が半分以上を占めています。

一方で、株式や投資信託は合わせても20%程度にとどまり、米国・ユーロ圏に比べてリスク資産の割合が小さく、資産運用に消極的であることがわかります。

選択制DCを導入するだけでは、投資信託での運用は期待できません。企業が従業員にしっかりと投資教育を行ない、資産運用への動機付けをすることが必要となるのです。

(2) 継続的な教育

制度導入後も、継続的な投資教育を提供することが重要です。従業員のライフステージや価値観、リスク許容度に応じたアプローチを取り入れることで、より実践的な運用指導が可能となります。

継続教育では、セミナーやWebコンテンツなども活用し、マーケットの動向や最新の投資情報を共有しつつ、資産配分の見直し方法やリバランスの重要性について学んでもらいます。

ほかにも、参加型のワークショップなどを通じて、従業員が気軽に疑問を解消できる環境を整える

ことが求められます。

(3) 実践的なサポート

投資教育の一環として、従業員が実際に運用商品を選ぶ際にサポートすることも重要です。

たとえば、「みずほDC・DeCo」（みずほ銀行）や、「DCanvas」（三菱UFJ信託銀行）といった運営管理機関が提供するアプリなどを活用して、運用商品のシミュレーションや資産運用計画の作成を手助けする仕組みを導入するのも一法です。

(4) 心理的なサポート

投資初心者のなかには、リスクを恐れて運用をためらう人もいます。そのような従業員には、少額でリスクの低い商品からスタートしてもらうことで、心理的ハードルを下げることも可能です。

また、忙しくて時間がない人には、運用会社が自動的に資産配分を調整してくれる「ターゲットイヤーフアンド」の活用を提案してみてもよいでしょう。

ターゲットイヤーフアンドは、ゴールとなる年（ターゲットイヤー）を選べば、後は運用会社がその人の年代やライフサイクルに合わせて自動的に資産配分をしてくれます。

一般的に、若いうちは積極的運用を行ない、ターゲットイヤーに近づくにつれ、低リスク運用へとシフトしていきます。

会社と従業員の協働

従業員が選択制DCに加入して資産運用に取り組むことは、会社にもメリットをもたらします。従業員の老後資産形成が進むことで、福利厚生の実感が評価され、従業員エンゲージメントが向上し、人材採用、定着率改善にも繋がるからです。

また、会社は教育の機会を提供するだけでなく、制度全体の透明性を高め、従業員が安心して制度を活用できる環境を整える責任があります。

たとえば、明確なガイドラインやFAQを用意し、従業員が制度や運用について疑問を持った際に迅速に対応できる体制を構築することが重要です。

資産運用は決して一夜にして成果が出るものではありませんが、継続的な教育とサポートを通じて、従業員と会社の双方にとって有益な結果をもたらすことが期待できます。

はやし いさお ウィズ・パートナー 社会保険労務士事務所代表。東京大学卒業後、三菱信託銀行（現三菱UFJ信託銀行）にて30年以上企業年金の法人セーラースに従事。退職金制度・企業年金制度のプロフェッショナル。