

2023 年 1 月 12 日

野村資産形成研究センター

中村 美江奈

「人的資本開示」で注目されるファイナンシャル・ウェルネス

先行する米国の事例

岸田政権の「新しい資本主義」で「人への投資と分配」が掲げられる中、従業員（人材）を資本とみなす「人的資本」拡充と、その可視化の動きが進んでいる。金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループによる提言を踏まえ、2023 年 3 月期以降の有価証券報告書における人的資本開示が義務化されることとなり、内閣府令改正等の手続きが行われている。

法令上の最低限を超えた部分は創意工夫の余地があり、どのように自社の人材投資をアピールしていくかは、個社の判断に委ねられることとなろう。人的資本強化の方策の一つとしてファイナンシャル・ウェルネスへの取組みへの言及は特徴的な開示事項となる可能性がある。2022 年 8 月 30 日に内閣官房が発表した「人的資本可視化指針」では、人的資本に関わる様々な項目の具体的な開示事例が示されたが、従業員エンゲージメントに関連する開示事項の事例として、海外では従業員の経済的な安定を支援する取組み（ファイナンシャル・ウェルネス）も広がりつつある旨が記載された。

米国企業の開示内容を確認したところ、実際にファイナンシャル・ウェルネスに関して言及する事例が多数見られた。米国では、非財務情報開示に関わるレギュレーション S-K の包括的な改定の一部として、2020 年 11 月から人的資本の情報開示が義務化されている。SEC は、人材は長期的な企業価値向上の原動力となり得る資源であり、投資家への開示が重要との見解を示している。企業は、日本の有価証券報告書に相当する年次報告書（10-K）において非財務情報を記載することが求められており、人材投資はその柱の一つとして位置付けられている。

当研究センターの調査において、米国企業の 10-K での「ファイナンシャル・ウェルネス」に関連する記載箇所や内容については様々だが、人的資本の項目に「ウェルネス（ウェルビーイング）」の項目を設け、その一要素としてファイナンシャル・ウェルネスに関する取組みを記載している事例が多く見られた。また、10-K では限定的な記述にとどまっている企業であっても、アニュアルレポートやサステナビリティ・レポート等の任意開示書類で「ファイナンシャル・ウェルネス」について詳しい取り組み内容を記載している企業も存在している。

興味深いのは、一般の事業会社等に比べて従業員の金融リテラシーが既に高い水準にあり、したがって職場を通じたファイナンシャル・ウェルネス支援の取組みの必要性が相対的に低いため、そうした取組みや開示も限定的ではないかと想像していた大手金融機関が、自社の従業員に対して様々なファイナンシャル・ウェルネス支援を行っており、その事実を開示事項として記載していたことだ。例えば、ゴールドマン・サックスは、10-Kで「従業員のファイナンシャル・ウェルネスを支援するため、金融教育シリーズ、ウェビナー、記事、インタラクティブなデジタル・ツール等、個人の財務状況の管理や意思決定に役立つ様々なリソースを提供している。」と、数行に亘って具体的な取組み内容まで記載していた。また、バンク・オブ・アメリカも、10-Kで「ファイナンシャルを含めた従業員のウェルネスを支援している」との記載の他、アニュアルレポートでは、ファイナンシャル・ウェルネスの重要性や具体的な取組み紹介に1ページを充てていた。

事業会社を見ても、本業が身体的ウェルネスとの親和性の高い製薬会社ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、包括的なウェルビーイング（ウェルネス）の一環として「ファイナンシャル・ウェルネス」への取組みについて言及している。その他、フォードやヒューレット・パッカード等の大手メーカーも、10-Kにおいて、ファイナンシャル・ウェルネスの重要性について言及し、サステナブル・レポートでは投資アドバイスや専門家を招いたセッションの開催について記載していた。

図表. 米国企業の「ファイナンシャル・ウェルネス」開示例

企業名	開示例
ゴールドマン・サックス	<u>10-K</u> 従業員のファイナンシャル・ウェルネスを支援するため、金融教育シリーズ、ウェビナー、記事、インタラクティブなデジタル・ツール等、個人の財務状況の管理や意思決定に役立つ様々なリソースを提供している。
バンク・オブ・アメリカ	<u>10-K</u> 従業員のフィジカル・エモーショナル・ファイナンシャルなウェルネスを支援するため、包括的な健康及び保険制度、ウェルネス制度を含めた、柔軟性と競争力の高いベネフィットを提供している。 <u>アニュアルレポート</u> 金銭的な子育て支援、学資支援、確定拠出型年金(401(k)プラン)への自動加入等の他、福利厚生制度を活用するカスタマイズされたガイダンスや、投資教育、ファイナンシャル・ヘルス改善のためのツール等を提供している。
ジョンソン・エンド・ジョンソン	<u>10-K</u> 従業員のファイナンシャル、フィジカル、メンタル・ウェルビーイングを支援するため、年次の成果報酬インセンティブの機会、年金・リタイアメント貯蓄プログラム、ヘルス及び福利厚生制度、有休、その他従業員支援等、様々なプログラムを提供している。
フォード	<u>10-K</u> 当社のグローバルで包括的なウェルビーイングへのアプローチは、従業員のファイナンシャル、ソーシャル、メンタル/エモーショナル、フィジカル、そしてプロフェッショナルなニーズを網羅している。 <u>統合サステナビリティ・ファイナンシャル・レポート</u> 当社は(従業員に対し)投資アドバイスや金融リテラシーのセッションを通してファイナンシャル・ウェルビーイングの支援を行っている。
ヒューレット・パッカード	<u>10-K</u> 従業員の健康、ファイナンシャル・ウェルビーイング、ライフ・バランス、メンタル・ヘルスは当社の成功に必要不可欠である。～(中略)～当社は従業員のウェルビーイングを高めることを目的とし、グローバル・ウェルネス・プログラムを提供している。 <u>サステナブル・インパクト・レポート</u> 「ファイナンシャル・ウェルネス」米従業員 3,000 人が「Save Beyond」ファイナンシャル・ウェルネス月間活動に参加した。2021 年 8 月には、大手資産運用会社フィデリティの投資の専門家を招いた Q&A セッションを 1,300 回超開催した。
アドビ	<u>10-K</u> 金融教育やファイナンシャル・ウェルネス・コーチを通して従業員が自身のファイナンシャル・ゴール達成するためのツールやリソースを提供した。
ウォルト・ディズニ	<u>コーポレート・ソーシャル・リスポンシビリティ・レポート</u> 2021 年も引き続き、税金の支払い準備、負債管理、住宅ローンの借り換え援助等のファイナンシャル・ウェルビーイング支援を行った。

(出所) 各社 10-K 及び各種レポートより野村資産形成研究センター作成

米国はコロナ禍を経て労働市場における競争が激化し、優秀な人材の獲得・維持・開発がより一層重要な経営課題となっている。そうした中で、従業員に対するファイナンシャル・ウェルネス向上支援の取組みを、投資家も含めた幅広いステークホルダーに開示することで、人的資本に注力していることをアピールする企業が増加していると思われる。

この考え方は、日本企業にも通じるものであろう。日本企業は、従業員の高齢化やリスクリング、優秀な若手人材の獲得競争やリテンションへの対応がますます重要な課題となってきた。人材戦略とそれに基づく具体的な施策の中で、従業員の生産性向上にも繋がるファイナンシャル・ウェルネスが、長期的な企業価値向上に寄与する要素として機関投資家等から注目されるようになれば、企業の取組みを開示することが重要視されていくと考えられる。その際、先行事例として米国企業の取組みと開示は我が国企業にとっても参考になるであろう。

以上