

2025年6月2日

野村資産形成研究センター

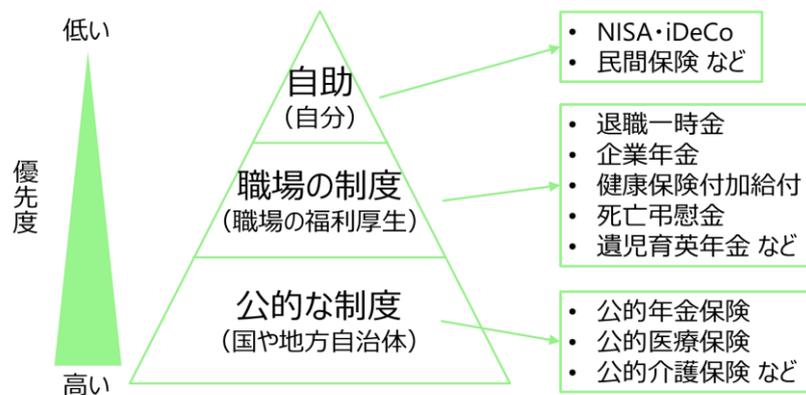
“自社福利厚生制度・公的制度の周知が従業員満足度を向上させ、
金融リテラシーやロイヤリティ向上にも寄与”

2024年度ファイナンシャル・ウェルネス研究会メモ

野村資産形成研究センターでは、企業の従業員に対するファイナンシャル・ウェルネス支援の在り方を追求するファイナンシャル・ウェルネス研究会¹を開催しております。2025年2月の会合では、ファイナンシャル・プランナーとして活動されている株式会社ウェルスペントの代表取締役 横田健一様をお迎えし、「ファイナンシャル・ウェルビーイング実現に必要な金融リテラシー」と題し、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に向けた取り組みや金融リテラシーの重要性についてご説明頂きました。本稿では、興味深かった点をいくつかご紹介致します。

- 従業員の満足度と保有金融資産および金融リテラシーの関係
 - 資産が多いほど満足度は高くなる傾向。ただし、同じ資産額でも金融リテラシーが高いほど経済的な満足度は高くなるという結果も。
- 金融リテラシーは、「家計管理」「生活設計」「金融知識及び金融経済事情の理解と適切な金融商品の利用選択」そして「外部の知見の適切な活用」の分野から成る。
- 従業員の抱える不安
 - FPの相談の現場から、従業員の方達は、老後に年金はいくらもらえるのか、退職金はいくらもらえるのか、病気やケガをしたら治療費はいくらかかるのか等、漠然とした不安を抱えている実態が明らかに。
 - 日本は公的年金保険、公的医療保険、公的介護保険等の公的な制度が整備されており、さらに職場の福利厚生制度としても、しばしば、退職一時金、企業年金、健康保険付加給付等、様々な制度の利用が可能。

¹過去3年分の研究会の内容につきましては、以下のURLからご参照下さい。
https://www.nomura.co.jp/abr_center/financialwellness.html



(出所)ウェルスペント

- しかし、公的な制度や職場の福利厚生制度を認知、理解せずに、漠然とした不安を抱えて、不要な民間保険に加入し、結果的に家計が苦しくなりファイナンシャル・ウェルビーイングが低下している従業員が多く存在する可能性がある。
- 事業主は、自社の福利厚生制度や公的な制度について、従業員に定期的に情報提供し、継続的に従業員の認知度や理解度の向上を図ることにより、結果として従業員の満足度やロイヤリティが高まることが期待できる。また、これらを計測・公表することにより人的資本経営を実践している証の一端とも出来るだろう。