

# 第1回ファイナンシャル・ウェルネス研究会報告書

## 第1章 ファイナンシャル・ウェルネスとは

### 1. 米国に見るファイナンシャル・ウェルネス

ファイナンシャル・ウェルネスをめぐる議論の出発点として、この用語が何を意味するかの認識の共有を行った。米国企業及び福利厚生サービスを提供する金融機関などの間でファイナンシャル・ウェルネスが取り上げられていることを踏まえ、米国を参照することとした。

「ウェルネス」は、人々がより成功した状態に気づき、そこに向けた選択を行う能動的なプロセスとされる。近年、米国企業の福利厚生制度において、ファイナンシャル・ウェルネスがキーワードとして登場するようになってきているが、その意味合いは各社各様で共通の定義が確立されている状況にはない。そこで、米国の政府機関である消費者金融保護局（Consumer Financial Protection Bureau、CFPB）が、ファイナンシャル・ウェルビーイング<sup>1</sup>を、「人々が足元の金銭的な義務を果たすことができ、将来の金銭的な状況について安心感があり、生活を楽しむための選択ができる状態」と定義づけていることに着目し、これが唯一の定義とは言えないものの、本研究会の議論の出発点とすることを共有した。（図表1）

図表1 ファイナンシャル・ウェルネスとは（米国CFPBより）

要素	概要
日次、月次の家計をコントロールできている Have control over day-to-day, month-to-month finances	収入に対して不安がない、期限通りに料金の支払いができるといった状態
金融面の危機（ショック）に耐える余裕がある Have the capacity to absorb a financial shock	家族や友人による援助を受けられる、貯蓄がある、様々な種類の保険に入っている、車や家に緊急の修理が必要になった場合や一時的に職を失ったとしても生活を維持できるような状態
金融面の目標を達成するための取り組みが順調に進んでいる Are on track to meet your financial goals	車や家の購入、奨学金の返済、老後への備えといった目標に対して積極的に取り組んでいる状態
人生を楽しむことができるような選択を行う際の、金融面の自由がある（ファイナンシャル・フリーダム） Have the financial freedom to make the choices that allow you to enjoy life	「ニーズ」の充足に加え、外食や休暇の取得といった「ウォンツ」を満たす余裕がある状態

（出所）CFPB, “Financial well-being: The goal of financial education,” January 2015

次いで、米国企業におけるファイナンシャル・ウェルネス・プログラムを概観すると共に、

<sup>1</sup> しばしば同様な意味合いで登場する「ウェルネス」と「ウェルビーイング」の用語については、両者を無理に区分せず、同じものを意味すると整理した。

そもそも何故企業がファイナンシャル・ウェルネス・プログラムを提供しているのか、その目的意識を確認した。

ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムの内容としては、金融市場と投資の基礎知識、予算管理、ヘルスケア・プランニング、ファイナンシャル・プランニング、貯蓄の優先順位付け、負債管理などがしばしば提供されているようである。

また、なぜ雇用主がこうしたメニューを提供しているのかについて、米国 EBRI (Employee Benefit Research Institute) の調査によれば<sup>2</sup>、従業員の満足度改善、リテンション改善、金融面のストレス減少、次いで生産性向上、福利厚生改善といった回答が上位を占めた。従業員のウェルネス全般の一つの要素として金融面の健康を位置付けるアプローチもあり、米保険会社大手メットライフの調査では<sup>3</sup>、メンタル、ファイナンシャル、ソーシャル、フィジカル、の4つのヘルスが重要な要素だとした上で、コロナ禍の下で、最重要事項に金融面の健康(ファイナンシャル・ヘルス)を挙げる従業員が最多になったという指摘があった。

PwC の調査では<sup>4</sup>、従業員の抱えているストレスのうち、金銭的なストレスが最大で、生産性や人間関係にも影響を及ぼす、非常に多くの従業員が金融面での判断における雇用主の支援を求めているという指摘もなされていた。なお、米国では学術研究においてもファイナンシャル・ウェルネスが取り上げられている。従業員が抱える金融面での問題が、例えば欠勤の増加等の、目に見える職場での問題につながっているといった調査結果が一つの出発点となり、従業員を包括的にサポートするという意味でのファイナンシャル・ウェルネスという言葉が使われるようになった模様である<sup>5</sup>。

## 2. ファイナンシャル・ウェルネスを日本にどう取り入れるか

米国では様々な動きが見られるものの、日本とは背景事情が異なるのも事実である。有識者の野尻哲史氏より、「ファイナンシャル・ウェルネスを日本にどう取り入れるか：福利厚生施策から人事政策、ビジネス戦略へ」と題して、以下のような論点整理と問題提起を得た。

ポイントは、狭義の資産形成という枠組みを超える必要があるのではないか、という点にある。リタイアメント・レディネス、すなわち退職準備にかなりフォーカスした資産形成から、ファイナンシャル・ウェルネス(金融の健康度)がよく言われるようになり、もう一歩踏み出したウェルビーイングという表現に変わりつつある、もしくはすでに変わってきている国や企業体があると考えられる。この流れの中で、「標準的」な「従業員」という枠が消失しはじめており、その枠組みを超えることについても議論を詰める必要があるのではないか。具体的には、1つは「定年制廃止」で、70歳定年という言葉が出てきている中で、何を

---

<sup>2</sup> “2020 EBRI Financial Wellbeing Employer Survey: COVID-19 Driving Benefit Offerings and Potentially Forcing Tough Budget Decisions,” EBRI Issue Brief, Oct. 22, 2020 より。

<sup>3</sup> MetLife “Building Employee Financial Security in Uncertain Times”, 2020 より。

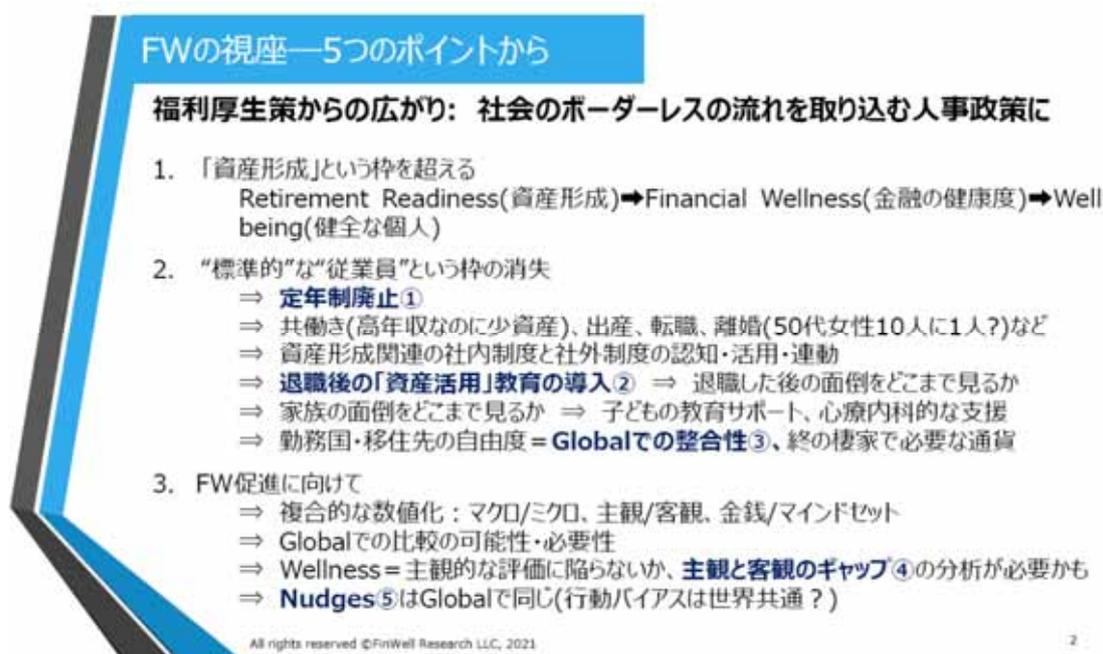
<sup>4</sup> PwC, “Annual employee financial wellness survey 2020”, PwC “Special Report: Financial stress and the bottom line”, PwC “2021 PwC Employee Financial Wellness Survey”より。

<sup>5</sup> 例えば、Jinhee Kim and E Thomas Garman, “Financial Stress and Absenteeism: An Empirically Derived Model,” Financial Counseling and Planning, Vol. 14(1), 2003 を参照。

考えるべきか。日本では企業内で提供される企業型 DC 等の資産形成制度と、少額投資非課税制度（NISA、ニーサ）のような企業体の外側の制度とどうバランスをつけるか、どう連動させていくかも大きな課題となっている。

また、退職した後のことを、どう企業がカバーしていくかも大きな論点ではないか。イギリスでは退職時点の投資教育、投資ガイダンスがスタートしている。そして、従業員の範疇にその家族をどこまで加えるのかや、グローバルでどう整合性を取っていくかも大きな論点となる。これらの論点を踏まえ、ファイナンシャル・ウェルネスを見える化、例えば指数化といった方法を検討すべきか等を考えると、課題は多大である。ウェルネスは主観的なものであり、主観と客観のギャップ分析も必要な可能性がある。ファイナンシャル・ウェルネス促進に向けては、「ナッジ」をどう使っていくかも重要な論点となつてこよう。（図表 2）

図表 2 ファイナンシャル・ウェルネスの視座



(出所) フィンウェル研究所

例えばイギリスは定年制を廃止しているが、これに伴い、従業員の資産形成をサポートし、退職を安心して迎えられる年齢を引き下げていくことが、福利厚生だけでなく人事政策上も重要と認識された。退職後の「資産活用」も重要で、これはフィンウェル研究所の大きなテーマでもある。イギリスは DC の資産を引き出した人に政府が無償で投資ガイダンスを行う法律があり、それに基づく仕組みを年間 40～50 万人が利用している。一部の日本企業はすでにこれに近い退職前の研修を実施しているが、お金の話にもう少し時間を割く必要があるのではないか。

難しいのは退職に向けた準備度合いをどう測っていくのかということで、「老後 2000 万

円問題」ではないが<sup>6</sup>、目標額は皆一律ということにはならない。従業員それぞれのファイナンシャル・ウェルネスの度合い、どこまで進捗しているのかを比較し、どこが遅れているかを指摘することを、グローバル・カンパニーは行わざるを得ない。年収の差異、年齢差、勤務地の違い等をどうカバーするのが課題になる。例えば、退職後の生活費は現役時代の年収（＝生活費）に比例するという「目標代替率」の考え方は重要で、アメリカの会計検査院のレポートによれば、400以上の論文やレポートを分析したところ、年収の70～85%が必要という結果だった。野尻氏のこれまでの分析によれば、日本でのその比率は60～70%ではないかとのことだ。

### 3. 問われる企業と従業員の関係

企業が従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上のために何ができるのか、何をすべきかを考えることは、企業と従業員の間を改めて問い直すことに繋がる。研究会の議論においては、以下のような論点が浮上した。

#### (1) 従業員の意識向上と企業のモチベーション

従業員のファイナンシャル・ウェルネスに関する意識は高まっている。以前は退職するときに相談するというニーズが多かったが、最近はその限りではない。若年層でも資産形成に関心ある人が増えており、少額投資の成功体験で金融リテラシーを高めていく可能性を踏まえると、サービスへのアプローチの容易さも重要になる。企業としては、従業員エンゲージメント等の観点も踏まえつつ、どう取り組むか、企業としてのモチベーションをどう維持するかも問われよう。

#### (2) 会社と社員の絆

会社と社員の関係、社会と会社の変化していく中で、会社と社員の絆という観点からもファイナンシャル・ウェルネスは重要になっていく可能性がある。また、絆の作り方において、従来と異なることを形にしたいというニーズがある。

#### (3) 50代社員、新入社員へのアプローチ

50代は退職に向けて現実が見えてくる頃合いで、行動を働きかける良いタイミングと言える。また、その際、「子供にどうお金の話をしているのか」という話題を絡めると有効な可能性がある。

一方、新入社員への情報発信も重要である。給与明細の見方のような基本的なことをはじめ、企業年金の仕組み、分散投資について説明するのに良いタイミングとなり得る。

---

<sup>6</sup> 金融庁の金融審議会市場ワーキング・グループ報告書（2019年6月）において「老後の約30年間で約2,000万円が不足する」という試算が出されたのを発端に、老後の資産形成をめぐる問題に対する注目度が急速に高まった。

#### (4) リテンションとの関係

金融への知識・興味は、社員の間で差異が大きく、興味を向けるナッジは重要と考えられる。伝統的に離職率が低い企業の場合は、一層企業の支援が重要になる。もっとも、資産形成が順調だと早期退職の可能性が高まったりしう点については、FIRE (Financial Independence, Retire Early) といったことが言われる昨今、考察の余地があるかもしれない。

#### (5) 職場つみたて NISA への期待

「職場つみたて NISA」は、金融リテラシー向上からも期待が持てる制度と言える。ライフ・プランニングを踏まえて、老後の資産形成は企業型 DC や個人型 DC (iDeCo、イデコ) で行いつつも、職場つみたて NISA は、20 年という期間の中で起こりうる子供の進学、親の介護のようなライフイベントのゴールに向けて使いやすい制度という位置づけになる。

一方で、同制度には課題もある。非課税期間が 20 年であり、積立投資であるにも関わらず、2018 年枠、2019 年枠という年ごとの枠の発想になっている。長期積立促進の観点からは中小事業主掛金納付制度 (iDeCo+、イデコプラス) の方が優れている可能性があり、また、同制度はアメリカの 401(k)プランのように従業員拠出に対して企業がマッチング拠出をするので、従業員同士、友達同士、職場の話題になりやすい側面もある。

#### (6) 国をあげて取り組むべき課題

企業における取り組み強化などを踏まえつつも、ファイナンシャル・ウェルネス向上は、究極的には国をあげて取り組む重要課題ではないかと考えられる。現状、社会人になる前段階での、体系だった金融教育はまだ限定的である。社会人になって以降、職場に DC があれば投資教育で全般的なことは説明されるが、それ以外はどうなのかという問題もある。教育指導要領の改訂で、より実践的な金融教育が家庭科に組み込まれるなどの動きもあるが、日本全体で取り組むべき課題であろう。