

第1回ファイナンシャル・ウェルネス研究会報告書

第5章 課題と展望

ファイナンシャル・ウェルネス研究会では、企業が福利厚生制度等を通じて、従業員のファイナンシャル・ウェルネス向上をいかに支援できるのかについて、多面的な議論が交わされた。もとより「ファイナンシャル・ウェルネスとは何か」という点一つとっても、定型的な答えが用意されている訳ではなく、5社集まれば5通りの考え方があるのが自然だが、有識者からのインプットなどを得つつ、いわば共通の課題とも言えるものが洗い出された点は意義深かった。主要なものを挙げると、以下のようになる。

1. 福利厚生制度への行動経済学的应用

一つは、課題というより実践する上でのヒントに近いが、福利厚生制度に行動経済学の知見を応用することは、極めて重要であることが改めて確認された。下記の年代別アプローチの重要性にも通ずるが、ナッジの活用やデフォルトの工夫により、伝えたい相手に、伝えるべきタイミングで情報提供し、制度の利活用促進に繋げる余地は大きい。

従来、企業における福利厚生制度は、基本的には、利用したい人が利用する、という考え方にに基づき提供されている。申請主義であり、現状、プッシュ型の制度設計は限定的だ。しかしながら、例えば働き方改革のように、世の中の変化に伴い、こういった考え方を再考するタイミング、すなわち福利厚生制度の転換期に直面しているという指摘もあった。仮にほぼ全ての従業員のファイナンシャル・ウェルネスを支えるための福利厚生制度を目指すとしたら、それは福利厚生制度における大きな発想の転換であり、また、行動経済学の知見なくして実現は難しいだろう。

どのような福利厚生制度をテーマにしていくのか、福利厚生制度の分析をもう少ししても良いという指摘もあった。従来型の箱物やイベント型の福利厚生制度がもはや意義を失い廃止される傾向にある中で、ファイナンシャル・ウェルネスも含め、物理的に見えない恩恵をもたらすソフトウェア的な福利厚生メニューの提供が主流となっていく。そのような制度の利点をいかに伝えて、いかに従業員の間に浸透させていくのかが問われている。資産形成の重要性を語るだけでは必ずしも十分ではなく、ナッジの考え方、行動経済学のアプローチがこの観点からも求められる。

2. 世代別のアプローチの重要性

世代別のアプローチが有効であり、追求すべきであることも、改めて確認されたポイントである。

新入社員に始まり、若年期から機会を捉えて働きかけていくことの重要性は、繰り返し指

摘された点である。ミレニアル世代（1980 年代初頭～90 年代中頃生まれ）はもとより、Z 世代（1990 年代中頃～2010 年頃生まれ）についても世代別アプローチが不可欠という指摘、Z 世代については現在の情報提供方法では不十分であり、行動経済学の応用も含め、関心を惹きつける工夫が求められるという指摘があった。

同時に、中高年世代への支援が極めて重要であることも確認された。一般に、40～50 代を含む世代は、幸福度・満足度が低下しがちであるとされており、従業員 1 万人アンケートでもその傾向が示された。また、必ずしも十分に福利厚生制度を使いこなせていない可能性も指摘された。会社にとっては働き盛りの年齢層であり、フォーカスして取り組む余地のある課題である。

3. 何を目標して福利厚生制度を提供するのか

共通の課題として、各社とも福利厚生制度に関する目標設定と達成状況の把握が必ずしも十分になされていないことが挙げられる。

福利厚生制度は、適切に活用されれば、従業員の資産、すなわち B/S 面の改善をサポートすることができる。制度の目的には、幸せな老後、さらには、将来に対する安心感ゆえに現役時代に様々なチャレンジを行いやすくすることなどが考えられる。難しいのは、それらの目的を踏まえ、福利厚生制度全体について、そして各制度について目標をいかに設定し、一定の客観性を伴う指標等で目標の達成状況を把握することであろう。企業が何を目標して福利厚生制度を提供するのかという問いへの答えは、各社各様である一方で、基本的な考え方、枠組みには共通事項があってもよく、それらを整理するのは有意義な可能性もある。研究会の残された課題の一つである。

また、ここで言う「従業員」は何を意味するのかという点は、必ずしも十分に議論されなかった。しかしながらファイナンシャル・ウェルネスの主要なゴールの一つが幸せな老後であるとするなら、退職後、既に従業員ではなくなった個人が幸せな生活を送っていることが、福利厚生制度の目指すところとなる。改めて「従業員とは」を考えることも重要になってくる、という指摘もあった。

4. 国全体のファイナンシャル・ウェルネス向上へ

例えば子育て支援は、今や、従業員が企業に当然のこととして期待しており企業も当然のこととしてそれに応える状態になっている。現状、ファイナンシャル・ウェルネスについては、これと同様な状態に到達しているとは言えない。研究会では金融リテラシーの向上が先か、福利厚生制度の利用が先かという議論もあったが、何故資産形成すべきなのか、資産形成を実践することで何が変わるのかといったことを、従業員自身がある程度理解していることが求められる。

企業の福利厚生制度は様々な側面から従業員のウェルビーイングを支えることを期待され、また、その潜在力を有する存在だが、企業発でできることには限りがあるのも現実だ。

ただ、企業は基本的には社員の求めることに対応していきたいと考えることを踏まえれば、企業によるファイナンシャル・ウェルネス支援に対する従業員の期待が高まり、健康管理や子育て支援と同様になることが、企業が取り組みを強化する論拠ともなる。そのような機運の醸成は、国家的な課題として捉えるべきものだろう、という指摘もあった。さらなる追求に値する課題と言えよう。

本研究会は、新型コロナ禍の下で実施され、終了間際にウクライナ危機が勃発した。日常の当たり前が大きく変化する中で、人生の幸福度、満足度への注目度は一層高まるものと思われる。その主要な構成要素としてのファイナンシャル・ウェルネス向上も然りであり、本研究会での気づきと課題も含めて、さらなる議論の展開を期したい。