ファイナンシャル・ウェルネス研究会 2022

第 1 章　ファイナンシャル・ウェルネスとは：問題意識の明確化

1. ファイナンシャル・ウェルネスの概念

ファイナンシャル・ウェルネスは、個人が現在及び将来にわたり金融面で健全な状態を示す用語であり、個人のウェルビーイング／ウェルネスの構成要素の一つとして認識される。

米国の政府機関である消費者金融保護局（CFPB）は、ファイナンシャル・ウェルビーイングを、「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。研究会 2022 では、研究会 2021 と同様に、この定義を用いることとした（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

研究会 2021 は、変化する雇用環境や価値観の下で、企業が社員のファイナンシャル・ウェルネス支援にいかに取り組むか、その過程で福利厚生制度をいかに有効活用するか、といった点にフォーカスを当てた。概要を整理すると以下のようになる[1]。

- 研究会 2021 への参加企業は、既に様々な福利厚生制度を提供しているが、そもそも何を目指して福利厚生制度を提供しており、現状の達成率はどの程度で、目標とのギャップをどのように解消するつもりなのかを改めて問われると、必ずしも目的や目標が明確ではなく、達成状況は道半ばであることが確認された。
- 福利厚生制度の適切な利用促進については、行動経済学の知見を生かす余地が大きい。デフォルトを上手く設定する、コミットメントしやすい仕組みにする、情報提供時の分

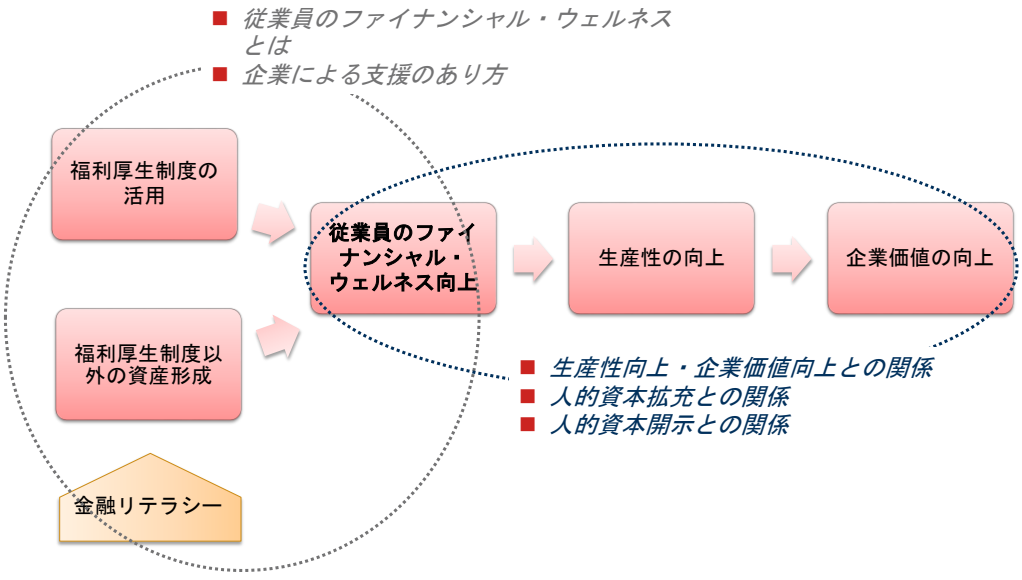
[1] 野村資産形成研究センターのウェブサイトに掲載の、「第 1 回ファイナンシャル・ウェルネス研究会報告書」も参照のこと。

かりやすさに注力する、選択肢を少なくするといったことが挙げられた。また、世代別アプローチについて、様々な工夫の余地があることが確認された。

- 従業員数 1,000 人以上の上場企業従業員 1 万人を対象とするアンケート調査を実施し、ファイナンシャル・ウェルネスをめぐる実態把握を試みた。研究会 2021 の議論では、金融リテラシーと福利厚生制度の 2 つに正の相関関係があることは見て取れたものの、因果関係については自明ではないことなどが確認された。
- 従来型の箱物やイベント型の福利厚生制度が廃止される傾向にある中で、ファイナンシャル・ウェルネスのように、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。それらの利活用を促進するには社員が何故資産形成をするべきなのか理解していることも重要で、これは国レベルの取り組みが求められるという問題提起がなされた。

研究会 2022 においては、研究会 2021 の発見と問題意識を踏まえつつ、ファイナンシャル・ウェルネスと生産性の向上、さらには企業価値向上及び人的資本との関係を取り上げることとした（図表 2）。現在及び将来にわたり、お金の心配がない社員の方が、仕事に集中し、スキルアップ等の余裕を持てることは想像に難くない。有識者の知見を得つつ、この論点の深掘りを目指した。

図表 2　ファイナンシャル・ウェルネス研究会 2022 の問題意識



（出所）野村資産形成研究センター

なお、研究会 2022 においては、上場企業従業員 1 万人アンケートを第 1 回会議に先立って行い共有した。これにより、第 1 回の意見交換の際から言わばマクロデータとでも言うべ

き実証データを参考にしながら議論を進めることができた。詳しくは補論を参照されたい。

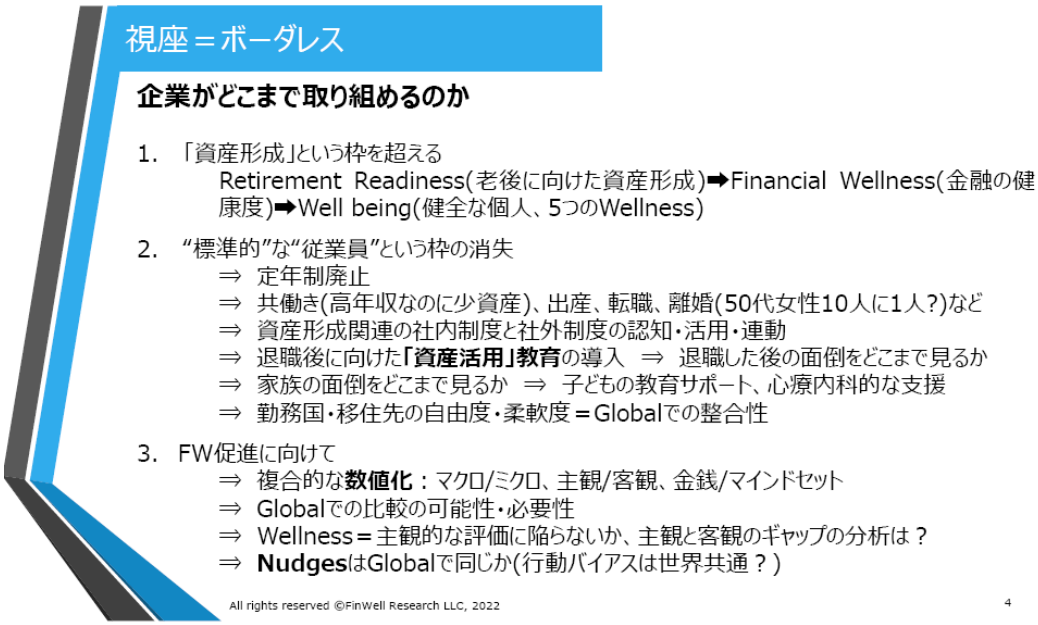
2. ファイナンシャル・ウェルネスのゴールは何か？

フィンウェル研究所代表の野尻哲史氏より、最終的に生産性の向上、企業価値の向上に結び付けていくとしても、議論の出発点としては、個人の目線で見て「ファイナンシャル・ウェルネスのゴールはどこにあるのか」を定め、従業員にとって納得感のある内容にすることの重要性が指摘された。その観点から、以下の問題提起がなされた。

- ファイナンシャル・ウェルネスの定義に含まれる「現在と将来の金銭的な安心感」のうち、将来の状況が大きなポイントではないか。退職後の生活をどれだけ担保できるか、安心感を持てるかが重要ではないか。フィンウェル研究所の 60 代アンケート調査によれば[2]、お金の面ではあまり満足できていないが生活全般では満足というスコアが出た一方で、資産水準の満足度を少し上げると、生活全般の満足度が非常に高くなるということも分かり、ファイナンシャル・ウェルネスの重要性が示唆された。
- 最も重要と考えられるのは、色々な意味でボーダーレスになってきている中でのアプローチ（図表 3）。標準的な従業員という枠が徐々になくなっている。定年制の廃止や、結婚、共働き、出産、転職、離婚、さらには退職後も視野に入れるなど、個人の生活を包括的に見る必要性が増大している。従業員の家族はどこまで含めるのか。日本の従業員だけでなく海外も含めて、いかにグローバルで整合性をとっていくかがポイントとなる。
- ゴール設定には数値化が必要となる。マクロの数値、ミクロの数値、客観的なもの、個人の主観、金銭、マインドセットなど、非常に複合的なゴール設定になる。特に重視すべきは、主観と客観のギャップと考える。主観的には良好だが、客観的に見たらそれ程でもないケース、逆に客観的には困難に見えても本人としては非常に満足感があるといったギャップをどうゴールに取り込んでいくか。
- ゴール設定及び PDCA を回すようなアイデアを、ファイナンシャル・ウェルネスの中でも用意していく必要があるのではないか。途中の評価ができることが、ゴール設定の 1 つの重要なポイントになってくるのではないか。

[2] 当該アンケート及び分析については、フィンウェル研究所ウェブサイトに掲載の野尻哲史「『60 代 6000 人の声』アンケート調査結果、第 2 弾～60 代の生活満足度はどこからくるのか」（2022 年 3 月 3 日）を参照。＜https://www.finwell.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/c415fbf1329109fef07629338c4c79e7.pdf＞

図表 3　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

3. 参加各社の取り組みと課題

参加企業においては、様々な福利厚生制度が提供されている。従業員持株会、企業型確定拠出年金（企業型 DC）をはじめとする退職給付制度、セミナーや説明会等の実施状況を踏まえた意見交換が行われ、以下のような論点が浮上した。

（1）会社としてのゴール設定

会社としてのゴール設定では、客観的な評価と主観的な評価のうち、客観的な評価ができているのかが大きな課題となるのではないか。例えばゴール設定としての資産額はどのくらいかなどが挙げられる。

個人の中には、生活自体は全般的に満足しているが、お金はいくらあっても多すぎることはないといった発想もあるのではないか。逆に、お金が無いことを直視したくないので、資産がなくても生活できると自分を納得させているケースもあるのではないか。個人の生活やお金に対する考え方は同じ会社に所属していてもバラバラで、会社としてどこを中間値にするのかが課題となる。

一つの方策として、自社の退職者がどのくらいの資産を作り満足感のある生活を送っているかという証左を示すことが考えられる。現役社員に示して、先輩達の平均値はこれくらいなのでここまでは頑張りませんか、というメッセージに変えていくアプローチになる。

（2）グループ傘下企業の多様性

大企業と言われる企業も、関連会社として小さな会社が多数あり、それら企業の社員まで含めてみると、貯蓄行動の違いや福利厚生制度への参加率の低さといった懸念材料が出てくる。勤務地が大都市圏か地方かで、必要な生活費も異なってくる。家族構成も多様である。

多様性を踏まえつつ会社全体、グループ全体の具体的なゴールを設定するのは確かに難しいが、尺度は揃えるのが望ましいと考えられるところ、一つの方策として「年収倍率」がある。年収の何倍の資産を持つか、もしくは1年間にかかる生活費の何倍くらいを資産として持つかを、ゴール設定する方法である。会社としての軸を持ち、ゴールは常に最新の状況に補正することも重要となる。

（3）ゴール設定の基礎としての社員のリテラシー

会社としては、社員の最大限のパフォーマンスを引き出すべく、ライフスタイルとワークスタイルを整理していくという総合的な目的がある。ファイナンシャル・ウェルネスは金融面の安定を図ることに繋がる。

ゴール設定は重要である一方、ゴールまでのプロセスは人それぞれ異なってくる。したがって、そういったことを考えられるようなリテラシーを身につけること、必要性を理解し行動する力をつけることの支援が最も重要な可能性がある。

（4）若年層へのアプローチ

若年層については、途中経過のゴール設定が重要と考えられる。例えば20代であれば30歳までにはここまで到達したいといった比較的期近なゴールに対し、現状オントラックかどうかを見せるといったアプローチになる。最終ゴールに向けていかにリードしていくかがポイントとなる。

前提として、現在の若年層は有価証券投資に対するアレルギー度合いが低下しており、積み立て投資への理解も高まっている。少額投資非課税制度（NISA）などに関する世間全体の関心の高まりを上手く利用可能な好機が訪れている。

（5）無関心層へのアプローチ

参加企業が、自社の福利厚生制度をめぐる課題として挙げた事項では、無関心層へのアプローチが共通して見られた。

例えば、従業員持株会は任意加入のため、社員の関心度合いが加入率の形で明確に表れる。ただし、仮に加入率が高くても、いわば付き合いで1口だけ加入という会員もおり、社員の関心の高さを示すとは限らないという指摘もあった。

加入率改善の取り組みにおいては、入社時の説明に注力する事例が共有された。なぜ資産形成が大切なのかを丁寧に説明する、株主になれば業績が良い時に配当性向の上昇という形で還元されることを説明する、という 2 つのポイントが共有された。

（6）ライフプラン・セミナーの活用

参加企業においては、ライフプラン・セミナーの開催に積極的である点も共通だった。研究会 2022 では、年代毎に分けての実施状況について意見交換が行われた。入社時に初歩的な金融教育（サラ金、マルチ商法、カードのキャッシングの注意といった事項）を提供し、50 代後半になると公的年金など社会保障関係の知識や年金や退職金の受け取り方に関する情報を提供する、といったパターンが見られた。

また、40～50 代向けにセカンドキャリアや定年後を見据えた資産形成に関するセミナーを提供する、45 歳向けに今後のキャリアを考えつつどのようなマネープランを整えていくかという気付きの場を提供する、50 歳向けに定年以降も働くことを含めたキャリア開発支援プログラムを追加した、といった情報共有も行われた。お金とキャリアをセットにするのがポイントになるという気付きもあった。