

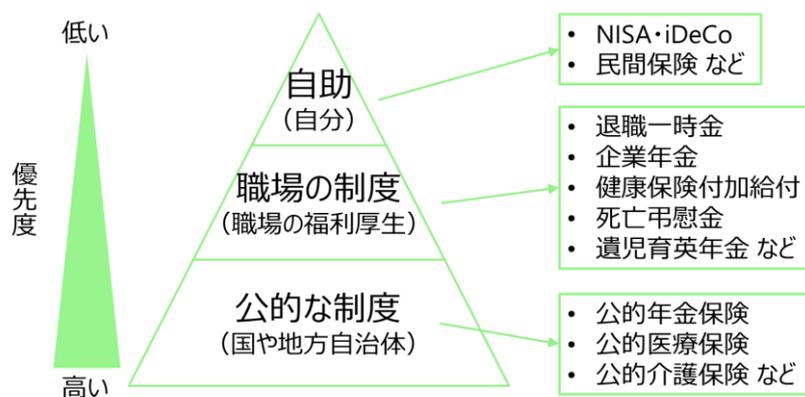
ファイナンシャル・ウェルネス研究会 2024

第4章 ファイナンシャル・ウェルネスの実現に必要な金融リテラシー

従業員の実情を把握するべく、ファイナンシャルプランナーである、株式会社ウェルスペント代表取締役 横田健一氏より講義を得た。参加企業に対し、「企業が思っている以上に、従業員は国や会社の制度について分かっていない」というメッセージが発せられた。

1. 横田氏の講義のポイント

- 金融経済教育推進機構（J-FLEC）の「金融リテラシーマップ」によれば、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。
- 従業員の満足度と、保有金融資産および金融リテラシーの関係を見ると、資産が多いほど個人の満足度は高くなる傾向がある。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分析結果も報告されている¹。
- ファイナンシャルプランナーの相談の現場から従業員の抱える不安を抽出すると、従業員は、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見えてくる。
- 下図の通り日本は公的年金、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となっている。



(出所) ウェルスペント

¹ MUFG 資産形成研究所「フィナンシャル・ウェルビーイングと金融リテラシーとの関係」2023年9月。

- 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できるだろう。

2. 意見交換

(1) 従業員への説明と理解度計測

横田氏より、人事部から従業員に対し、自社の制度や公的な制度について説明したり、理解度を計測したりしているかという質問がなされた。参加企業の回答を総括すると、「入社時と退職直前・退職時には説明する機会を設けている一方で、その間についてはポータルサイト等で周知はしているものの、十分伝えきれていないと思われる」、「医療や保障などについては手厚い制度を用意しているにも関わらず、従業員に伝わっていない可能性が高い」といったものだった。

参加企業のコメント概要は以下の通り。

- ・ 退職年金制度と従業員持株会については定期的に周知している。45歳以上の従業員に対してはライフプラン・シミュレーションや相続セミナー等を開催し、新入社員やキャリア入社従業員についても、入社時に説明を行っている。
- ・ 福利厚生制度及び退職金制度について、入社時に説明を行うが、それ以降は特に定期的な説明は行っていない。社内のポータルサイトにハンドブックを掲載し紹介している。充実した制度は整えているものの、それが伝わっていないのが実情と言える。退職間近の時点で退職金制度、企業年金制度の説明に加えて、土台となる公的制度についても説明しているが、バブル期に入社した世代が順次60歳を迎えることから、キャリアの棚卸と同時に会社の制度、公的年金を前倒しで伝える取り組みを始めている。年金制度やNISAの活用、退職金の受け取り方等について、早い段階で従業員に正しく情報を伝えていくべきと思われる。
- ・ 全員を対象とした説明としては、入社時と60歳手前の面談のみで、内容としては自社の制度と公的制度を網羅している。それ以外のセミナー等も実施しているが、従業員自身の興味関心度によって参加にはムラがあるという印象である。
- ・ 新卒やキャリア採用の入社時に人事諸規定について説明するが、福利厚生制度等の詳しい内容の説明はしていない。退職金、DBやDCについては継続教育の一環でeラーニングのコンテンツを提供し、受講を促しているが従業員の認知度・理解度に繋がっているかは不明で、公的制度については定期的な説明は行っていない。金融リテラシーの向上は課題の1つと認識している。
- ・ 十分には説明できていないのが実態で、自社の制度の情報については全て社内のイントラネットで周知はしているが、従業員自身が必要な時に閲覧し利用するというスタンスになっている。公的制度についてはイベントが無い限り説明していない。社内制度の多くが認知され

ておらず、会社も伝えきれていないという勿体ない状況にある。

- ・ 新入社員研修で自社制度について一通り説明しているが、公的制度については触れていない。それ以降も、DCの継続投資教育以外は実施できていない。自社の制度については「福利厚生ガイド」を毎年労使で更新し、社内イントラ掲示板にアップしている。入社、結婚、住宅購入、退職、死亡等に関連する自社の制度をライフステージの変遷に対応し網羅的に紹介しており、比較的社員からは好評だが、実際の満足度や利用度までは把握していない。
- ・ 福利厚生制度や公的年金制度の周知はほとんどできていないのが実情である。新入社員に対する概要の説明は実施しているが、定期的な教育や周知には至っていない。労働組合と協働して自社制度をまとめたポータルサイトを整備し、制度の案内を掲示しているが、どこまで社員が利用しているかは分からない。昨年任意参加のセミナーを実施したが、興味のある社員は参加する一方、本当に知って欲しい従業員は参加しないのが実情だったと思われる。会社の良い所が伝わっていないという課題認識がある。

(2) 従業員のファイナンシャル・ウェルネスの把握

従業員のファイナンシャル・ウェルネスの把握については、エンゲージメント調査で全般的な満足度は質問しているものの、ファイナンシャル・ウェルネスの概念は未だ浸透していないという実情が浮き彫りにされた。

参加企業のコメント概要は以下の通り。

- ・ 従業員の間で、まだファイナンシャル・ウェルネスは浸透していない。従業員満足度については、経済的な面では報酬、それ以外の満足度（例えば職場の環境）という二軸で考えている。まずはファイナンシャル・ウェルネスを計測し、社内で把握するところから考えなければならない。
- ・ エンゲージメント調査は実施しており、福利厚生を含めた処遇への満足度は聞いている。一方、ファイナンシャル・ウェルネスについては、その概念が社員に浸透していないため、聞き方も難しい。
- ・ エンゲージメント・サーベイの項目に報酬制度への満足度が含まれているが、ファイナンシャル・ウェルネスに絞った聞き方はしておらず把握できていない。工場勤務の社員は、お金のトラブルについては労働組合に相談しており、会社として体系立てた取り組みにはなっていない。
- ・ 従業員の経済的な満足度については、エンゲージメント・サーベイやストレスチェック等を含めても、直接的には聞いていない。
- ・ ファイナンシャル・ウェルネスに特化した測定は行っていないが、エンゲージメント・サーベイは実施している。その中に総報酬と認知という項目があり、報酬水準への満足度は聞いている。
- ・ エンゲージメント・サーベイの中に処遇への満足度という項目はあるが、ファイナンシャル・ウェルネスについて直接的な聞き方はできていない。

(3) ファイナンシャル・ウェルネス支援を表彰する仕組み

金融経済教育を実施する際、各社毎に特徴的な制度については各社が行うべきと思われる一方で、基本的な金融知識については最近では義務教育で行われており、どこまで企業が担うべきなのかが悩ましい、というコメントもあった。

また、従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援は、直接的には本業ではないため、施策を推進するには、経営層に訴求できるようなメリットが明示的になると良い。例えば健康経営銘柄やなでしこ銘柄のように、賃上げや金融経済教育に関する表彰の仕組みや認定制度があれば、会社としてリソースを投入しやすくなるのではないか、というアイデアが参加企業より提示された。

また、そうした認定制度の象徴となるマークのようなものがあれば、統合報告書など外向けの発信に繋げることができ、取組みやすいのでは、という提案もあった。

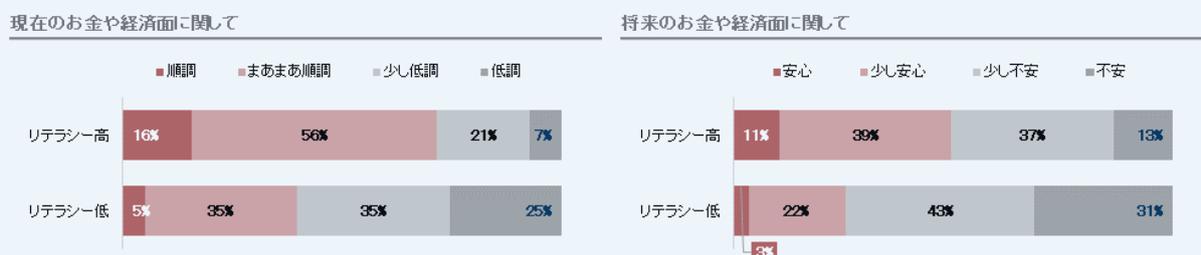
<参考図表 4-1>金融リテラシーに関する設問の正解者



(注) 5つの金融リテラシーに関する設問（複利、インフレ、リスク・リターン、固定金利と変動金利、ドルコスト平均法）に対する回答を集計。

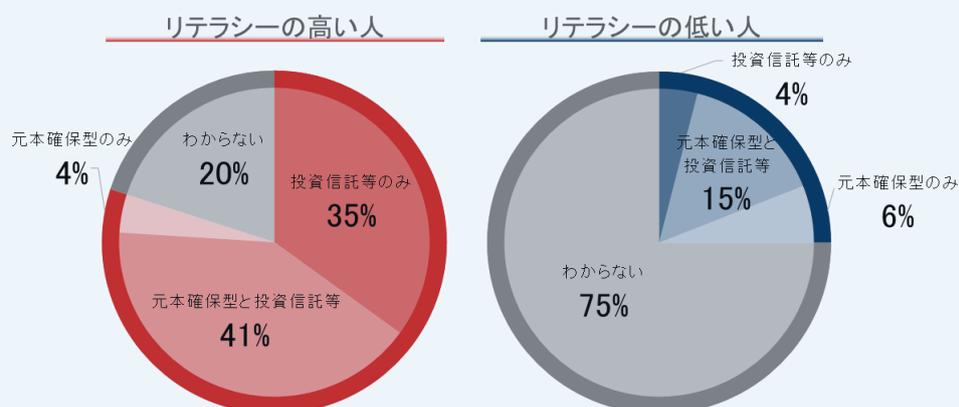
(出所) 野村資産形成研究センター「第4回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート—上場企業従業員1万人の声—」

<参考図表 4-2>全問正解者は全問不正解者に比べてファイナンシャル・ウェルネスが高い



(出所) 野村資産形成研究センター「第4回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート—上場企業従業員1万人の声—」

<参考図表 4-3>全問正解者と全問不正解者では、DC 運用に顕著な差異



(出所) 野村資産形成研究センター「第4回ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート—上場企業従業員1万人の声—」