

フィナンシャル・ウェルビーイングと金融教育 ～人的資本経営に求められる対応～

MUFG 資産形成研究所 所長 日下部 朋久

人的資本経営において従業員のウェルビーイング（体と心の良い状態）は重要な要素として認識されています。持続可能な企業経営のためには、従業員エンゲージメント向上が必要であり、その根幹にあるのが従業員のウェルビーイングと考えられます。その中で、今後、企業が取り組むべき課題としてのフィナンシャル・ウェルビーイングに着目し、その背景に触れながら、企業の目指すべき姿について考察します。

1. 従業員のウェルビーイング

人的資本経営において、企業・組織のサステナビリティの観点で、従業員のウェルビーイングの重要性は高まっています。コロナ禍をきっかけに、人々はメンタル・フィジカル両面で不安を感じ、働き方や生き方について見つめ直す機会が増えたと感じます。その結果、人々のウェルビーイングも多様化が進んだのではないのでしょうか。このような背景も加わり、従業員をメンタルも含め良好な状態に置くことが、企業経営において従来以上に必要かつ、難しい課題になったと言えるでしょう。

(1) 人材版伊藤レポート 2.0

人的資本経営は、いわゆる人材版伊藤レポート 2.0（注1）により、実践フェーズに移行しています。レポートの第7の取り組みとして「社員のエンゲージメントを高める取組」が掲げられ、「健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み」として以下のように述べられています。

【人材版伊藤レポート 2.0 より抜粋】

社員の健康状況を把握し、継続的に改善する取組を、個人と組織のパフォーマンスの向上に向けた重要な投資と捉え、健康経営への投資に戦略的かつ計画的に取り組む。その際、社員の Well-being を高めるという視点も取り込んでいく。

Well-being は、多義的であり、社員一人一人の価値観や働く目的が異なる中で、その意味するところも人それぞれである。そのため、経営陣は、中長期的な企業価値の向上につなげる観点から Well-being を捉え、それを高めるために、個々の企業の状況に応じて、多様な人材が能力発揮できる環境の整備や、自律的なキャリア形成の促進等の試行錯誤を重ねる。（下線筆者）

このような指摘を受けるまでもなく、企業は従業員のウェルビーイングのために福利厚生等の処遇を施してきました。時代とともに、ニーズは変遷し、その処遇内容は変化してきたと言えます。伊藤レポートではさらに一步踏み込み、多義的なウェルビーイングから中長期的な企業価値向上につなげる観点で、アプローチすべき対象を取捨選択すべきと言っていると思います。

(2) 企業の持続的成長のために

持続的に企業が経済的な成長をするには、ステークホルダーが win-win の関係になる必要がありますが、言葉を変えれば、関係者のウェルビーイングを保つことと言えます。特に従業員のウェルビーイングについては、コロナ禍により働き方、生き方についてあらためて考え直す機会となったことで、より強く意識されるようになったと思います。

企業の視点からは、従業員のウェルビーイングが業績への貢献、生産性向上に結びつくことが期待されますが、その関係性については過去より内外の研究で認められています。最近の研究では、日本の成人を対象に実験調査した結果、ウェルビーイングが高まると生産性が向上する因果について、その傾向が確かめられたとのレポートなどがあります。（注2）

(3) 企業が考えるべきウェルビーイング

企業がどのように従業員のウェルビーイングと向き合うべきか、従業員一人ひとりをイメージしその従業員が安心・集中して仕事に取り組むことができる環境とはどのようなものか、という観点でウェルビーイングを整理すると図表1のとおりとなります。（注3）

これらのうち①～④は、人事制度そのものや健康経営に向けた施策、各種研修や多様な働き方の整備など、すでに多くの企業で取り組まれていると言えます。一方で「⑤お金（Financial）」については、財形貯蓄制度などの仕組みはある程度整っているかもしれませんが、ウェルビーイングの要素の一つとして捉えている会社は必ずしも多くないと考えられます。

（図表1）企業が考えるべきウェルビーイング

Wellbeing の要素	概要
①健康（Health）	身体的・精神的に健康な状態であること
②仕事環境（Work environment）	担当業務が充実していること 自身の状況に応じた柔軟な働き方（時間・場所）が選択できること
③キャリア（Career）	現在の環境が将来のキャリアにつながると思えること 成長実感、貢献感が感じられること
④人間関係（Relationship）	仕事の関係者、周囲と互いに学び合う状況であること 相互貢献により、他者とつながっていると感じられること
⑤お金（Financial）	将来や老後に向けて資金・資産面で不安な状態にないこと 会社からの資産形成にかかるサポートがあり、満足していること

出所：三菱 UFJ 年金情報 2022 年 8 月号「人的資本経営と Wellbeing の向上について」

2. フィナンシャル・ウェルビーイングとは

ウェルビーイングの中でお金・家計にまつわるものをフィナンシャル・ウェルビーイングと呼んでいます。決まった定義はありませんが、ここでは「現在および将来にわたって、経済的な満足度が継続し、自律的に人生における選択が可能な状態」とします。経済的に満足な状態は人それぞれであり、単純に収入や資産の多寡では決まりませんが、一定の相関は認められて

います（注4）。また、財政的に安定し不安なく日々を過ごすことは重要であり、例えば、借入金が多く不安やストレスを抱えるようなことがあれば、自律的な選択が難しくなったり、身体的・精神的に健康にマイナスとなったりすることが考えられます。

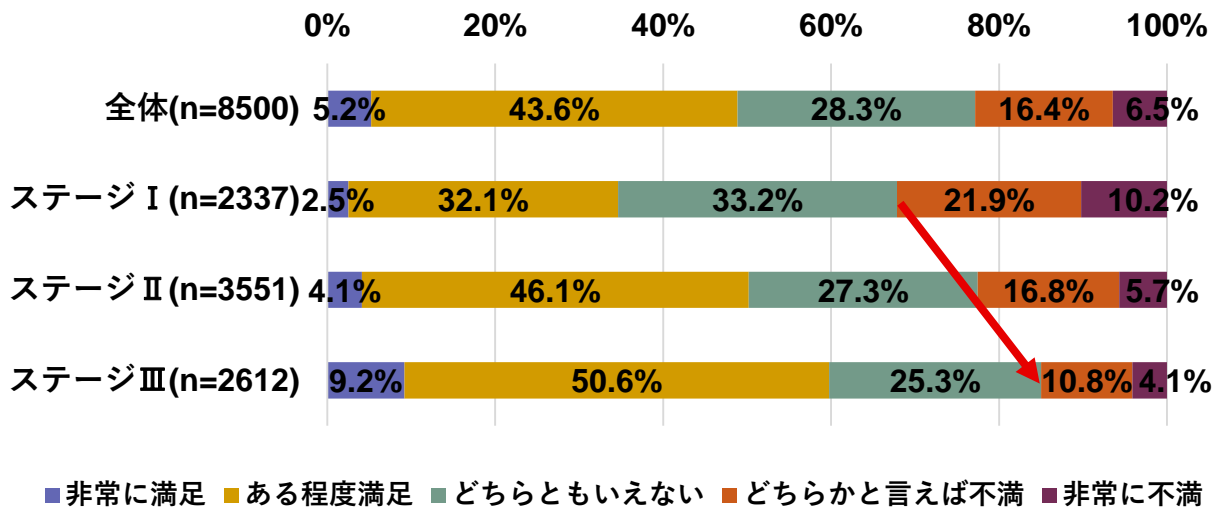
(1) フィナンシャル・ウェルビーイングの実態と意義

MUFG 資産形成研究所では従業員 300 人以上の企業勤務者 8500 人を対象に以下の設問でアンケート調査を実施しました。

問：現在のあなたの経済状況は、安定的な生活を送り、また、人生でやりたいことを実施する上で満足できるものですか。

この問いに対し、非常に満足から非常に不満までの 5 段階で回答を得、金融リテラシーのステージ別に集計しました（図表 2）。金融リテラシーは研究所独自の算出方法を用い、リテラシーが低位のものをステージ I、より高位のものを II、III として 3 分類したものです。この結果によると経済状態に不満を持っている層（どちらかと言えば不満、非常に不満の合計）は全体で 22.9%、金融リテラシー I（低位）で 32.1%、II（中位）で 22.5%、III（高位）で 14.9% とリテラシーが高いほど不満層割合が低下していることがわかります。

（図表 2）金融リテラシー別フィナンシャル・ウェルビーイングの状況



出所：MUFG 資産形成研究所 1 万人アンケート結果：企業勤務者 8500 人（2023 年）

金融リテラシーの向上がフィナンシャル・ウェルビーイングを高める直接の要因とは言い切れないものの、少なくとも金融リテラシーの高低がフィナンシャル・ウェルビーイングの高低に関係していることは読み取れます。すなわち、金融リテラシーが高いことで、結果的に収入や保有資産が多かったり、ライフプランについて見通しをより持てたり、財政的な問題でストレスを抱えることが少なかったりする効果が予想されます。結果として、定義の「経済的な満足度が継続し、自律的に人生における選択が可能な状態」につながっている可能性があります。

そうならば、フィナンシャル・ウェルビーイングを高めるためには、単に収入を増やすだけでなく、金融リテラシー向上を図ることがキーになると考えられます。そのため、家計の管

理、財政面でのリスク管理、投資スキル、ローン管理の方法など、経済生活を送る上で必要な金融知識やスキルを身に着けるための教育が必要となります。

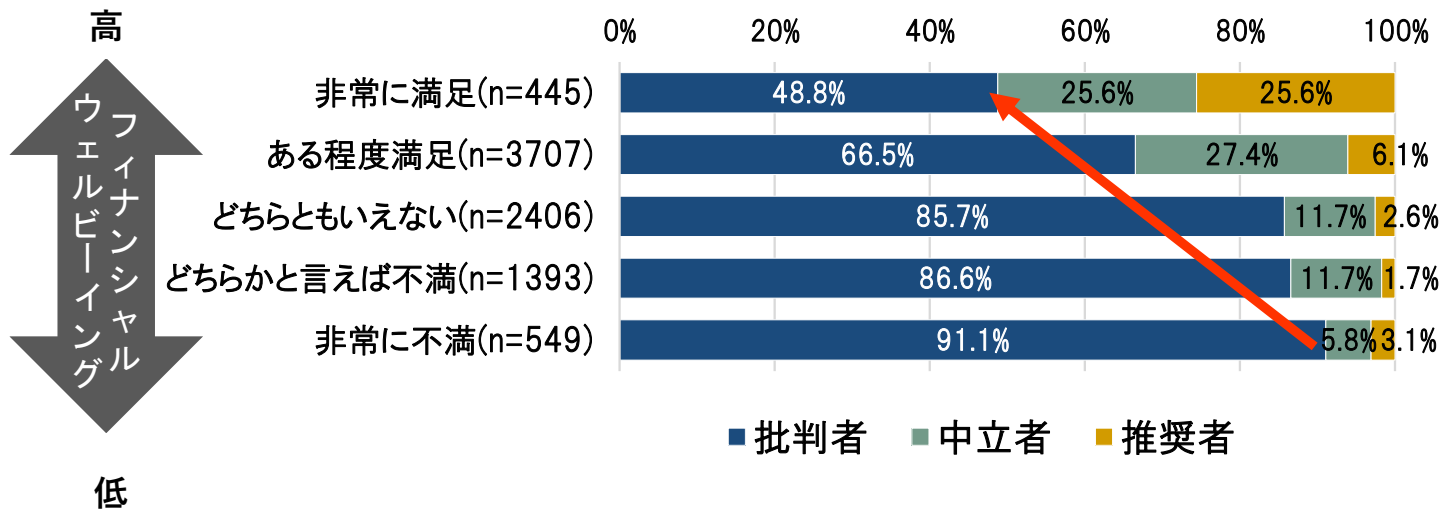
反対に金融リテラシーが低いがために財政的な問題やストレスを抱えた人々は、身体的・精神的に健康を害し、就業に支障を起こす可能性が高まると考えられます。金融リテラシーの向上によるフィナンシャル・ウェルビーイングの実現はこのような生産性の悪化を予防することが期待できます。また、適切なフィナンシャル・プランニングに基づいた投資や貯蓄は、将来にわたって経済的な自立を可能にし、安定的な就業が期待できるとともに、社会全体にとって好循環となるでしょう。

(2) フィナンシャル・ウェルビーイングと従業員エンゲージメント

従業員のフィナンシャル・ウェルビーイングとエンゲージメントの関係という切り口でアンケート結果をみてみます（図表 3）。

縦軸は図表 2 で用いた経済状況に満足しているかどうかの度合いであり、横軸は勤め先を他人に推奨したいかどうかのエンゲージメントを計測する際に使用される指標（注 5）で、推奨者はエンゲージメントが高いことを示します。これによるとフィナンシャル・ウェルビーイングが高いほど、エンゲージメントが高い傾向がみてとれます。因果関係はあきらかではありませんが、従業員のフィナンシャル・ウェルビーイングに企業が関与することは、メリットがありそうです。

（図表 3）フィナンシャル・ウェルビーイングとエンゲージメントの関係



出所：MUFG 資産形成研究所 1 万人アンケート結果：企業勤務者 8500 人（2023 年）

(3) 企業はどこまで介入すべきなのか

ウェルビーイングが企業の持続的成長に不可欠として、このフィナンシャル・ウェルビーイングにどれだけ関与すべきなのでしょう。現状、各企業において経済的なサポートメニューは多くありますが、果たしてそれらが今求められているフィナンシャル・ウェルビーイングにつながっているのかも検証すべきです。

少し調査年が古いのですが、図表 4 ではフィナンシャル・ウェルビーイングへの施策と考えられる資産形成などに関する施策の実施状況についての調査結果です。「財形貯蓄制度」の実施率が 68.4%と高い上に、利用率も 38.9%と比較的高くなっています。

(図表 4) 資産形成に関する福利厚生制度の実施・利用状況 (従業員 300 人以上の企業)

従業員300人以上の企業	企業回答	従業員回答	
	制度あり	利用の有無	特に必要性が高いと思うもの
財形貯蓄制度	68.4%	38.9%	21.1%
社内預金制度	19.5%	45.5%	7.6%
従業員持株制度・持株会	30.1%	41.3%	5.0%
ストックオプション制度	1.5%	18.2%	0.9%
住宅取得のための融資制度	25.6%	6.7%	7.9%
金融関係の相談・セミナー	13.5%	17.6%	4.1%
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	35.3%	8.8%	7.8%

出所：企業における福利厚生施策の実態に関する調査（2017年調査）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

興味深いことに、従業員への「特にその施策について必要性が高いか」という問いに対しては、財形が 21.1%と比較的高いものの、その他の施策は一桁台とあまり評価されていません。複数回答にも関わらずこの結果は、総じて資産形成への関心が低いのかも知れません。

また、「金融関係の相談・セミナー」の実施率は 13.5%と低く、ソフト面での対応は進んでいないと考えられます。従業員の回答も特に必要性が高いとの回答も少なく、そのような仕組みがあった場合でもその利用率は 17.6%と必ずしも多いとは言えない状況です。

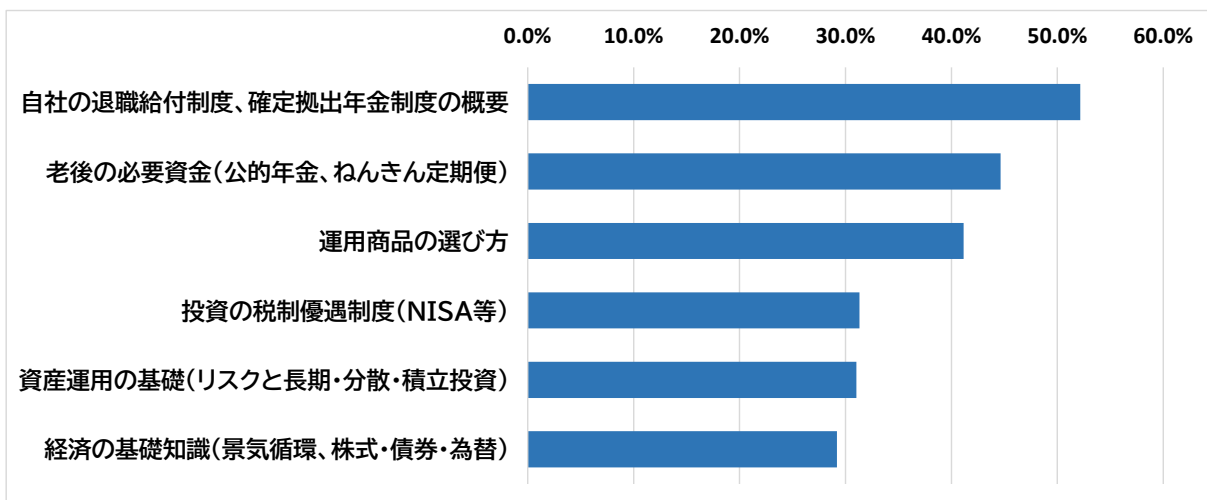
このように必要性が特に高いとされない原因は、①資産形成や金融関連の知識は興味関心があれば自らの行動で解決できる問題が多く会社に依存する必要が少ない、②リテラシーが低く無関心の場合は、健康のように実際痛みを感じるケースにならない限り考えない・行動を起こさないなど、会社へのニーズになりにくいと考えられ、①、②いずれにしても会社への依存度が低くなる可能性があります。②に関して言えば、企業勤務者においては痛みを感じずほどの財政的問題は少ないのかもしれないかもしれません。特に遠い先の老後資金問題では、今痛みを感じることは少ないことから無関心の度合いは強いと思います。

しかし、昨今の少子高齢社会やコロナ禍、ウクライナ問題を目の当たりにして不安が増大し、状況が変化し出しているのではないのでしょうか。裏返せば、企業のこのようなフィナンシャル・ウェルビーイングへの積極的な取り組みに対して従業員の理解が進めば、企業施策にありがたみを感じるようになるのではないのでしょうか。

(4) 従業員に伝わっているか

そうすると、もう一つの課題は、せっかく実施している施策が従業員に効果的に伝わっているかという点です。ウェルビーイングは気持ちの問題です。充足感、満足感を得るには自身の置かれている状況をポジティブに理解することが大切であり、企業の福利厚生施策が正しく伝わっていなければ従業員も評価しようがありません。特に退職金・企業年金は相当のコストをかけ実施しているフィナンシャル・ウェルビーイング施策の目玉とも言えるものです。この経済的効果を理解してもらうことがフィナンシャル・ウェルビーイング向上のためのまず行うべきことかと思えます。

(図表 5) DC 制度実施企業における情報提供・研修ニーズ (複数回答)



出所：三菱 UFJ 信託銀行による調査結果より上位項目を抜粋 (2022 年)

複数の DC 実施企業の従業員に、会社から提供してほしい情報・研修は何かアンケート調査をしたところ、「自社の退職給付制度、確定拠出年金制度の概要」が半数を超え、第 1 位となりました。公的年金より本来身近にある自社の制度の仕組みを知りたいというニーズが上回っています。制度内容が十分に伝わっていないとすれば、これを正しく伝えるだけでフィナンシャル・ウェルビーイングが向上する可能性があるとともに、この正しい理解によって、自社に所属している満足感が高まりエンゲージメントの向上につながるのではないのでしょうか。

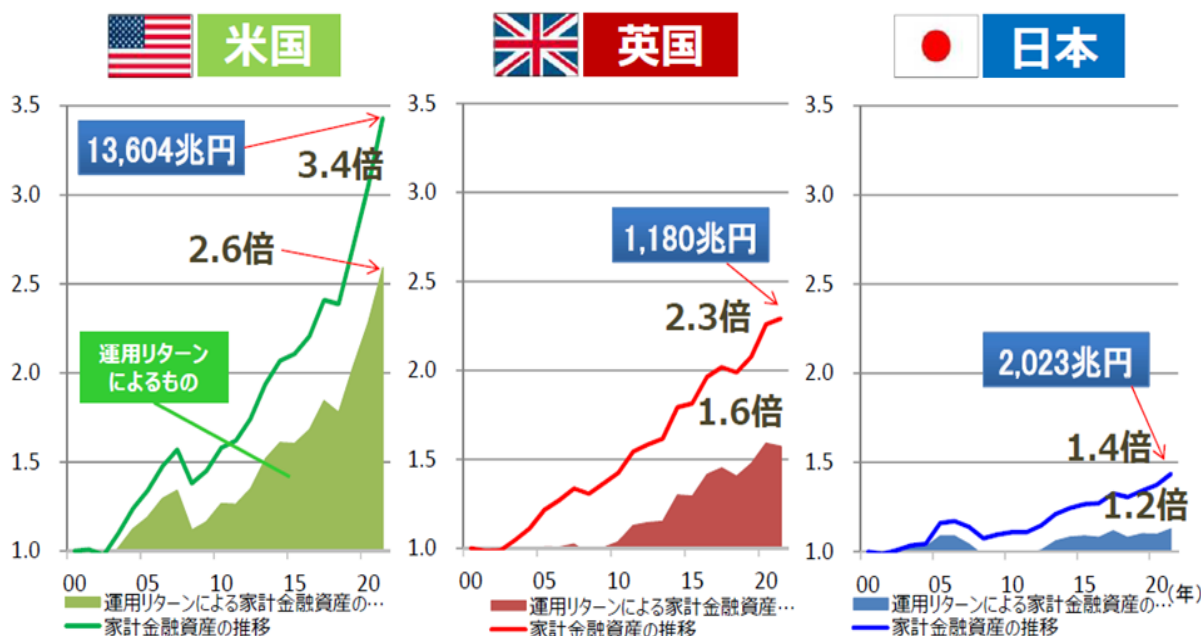
3. 政府はどのように捉えているか

(1) 米英との差

政府は資産形成推進施策が後手に回ったことにより、個人の金融資産の伸びに大きな差が生じたと認識しています (注 6)。図表 6 は日米英の家計の金融資産の伸びの違いが、資産収益の差による部分が大きいことを示しています。

そしてその差の原因となるのが家計の金融資産のポートフォリオの違いです。日本では家計の金融資産の 12% 程度しか投資に回っておらず、対して米国では 62%、英国では 23% と大きな差となっています。このような状況になっている原因の一つとして、金融教育が十分行き渡っていないことがあげられます。

(図表 6) 米英日家計金融資産残高の推移



出所：資産所得倍増に関する基礎資料集（内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局）

(2) 資産所得倍増プラン

この状況から脱すべく資産所得倍増プラン（注6）が策定されました。NISA や iDeCo の拡充策が注目を集めていますが、その中で、第4の柱として以下の内容が記されています。

第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化

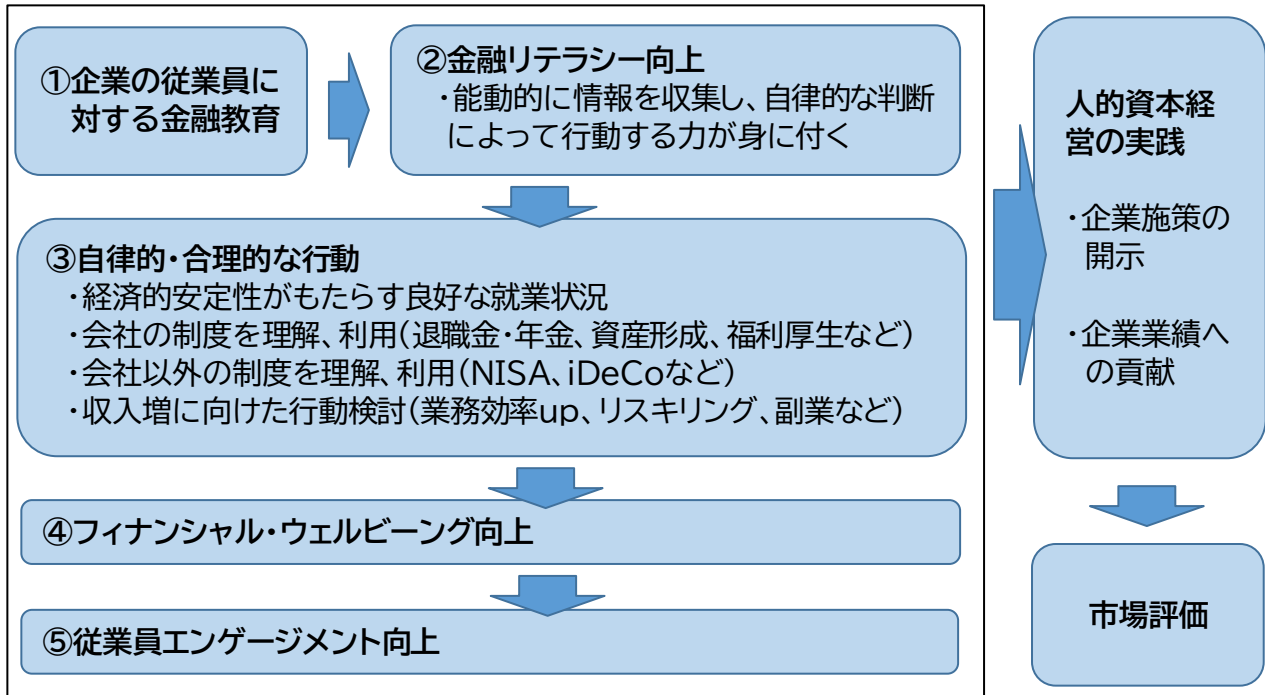
- ～ 雇用者の保有する金融資産からの所得を拡大し、持続的な企業価値向上の恩恵が家計にも及ぶという好循環を作り上げる。このため、企業による雇用者への資産形成を強化することが必要である。
- ～ 世界では、人々の幸福を目指すうえで心身の健康のみならず、企業を通じた経済的な安定を支援する取組が広まりつつある。我が国においても雇用主による雇用者の経済的な安定の向上に向けた取組を推進することが求められている。
- ～ 企業による雇用者の資産形成の強化は、本年（2022年筆者注）8月に公表した「人的資本可視化指針」に示したとおり従業員エンゲージメントの向上にも効果的であり、「人的資本可視化指針」も活用し、雇用者の資産形成を支援する取組を積極的に情報開示するように企業に促していく。

上記の通り、職域における個人の資産形成支援を強く求める内容であり、加えてその状況を開示すべきとしています。欧米ではすでに国家戦略として金融教育が推進され、企業はそれに呼応するようさまざまな対応を行うとともに、情報開示を進めています（注4）。日本においてもこれにキャッチアップすべく、政府の資産所得倍増プランに従い、加速していくものと予想されます。昨今、ホワイト500を目指す健康経営への取り組みが一気に広がったと同じように、フィナンシャル・ウェルビーイングへの対応や開示があたり前の時代が到来するのではないのでしょうか。

4. 金融教育とフィナンシャル・ウェルビーイング

これまでの議論を図式化してみると、以下のような連関となります。

(図表 7) 金融教育とフィナンシャル・ウェルビーイングの関係



出所：筆者作成

上記連関については、現状は定性的な整理の域を脱しないものの、人的資本経営の視点、欧米における先行事例、政府施策の今後の進展、投資家・労働市場からの期待等を総合的に考えると、各企業は戦略的な意味を含め、従業員のフィナンシャル・ウェルビーイング向上施策の実施、とりわけ金融教育を推し進めることの意義が高まっていると考えます。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

(注 1) 人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

(注 2) 幸福度が高まると労働者の生産性は上がるのか？（ニッセイ基礎研究所 2020/1）

https://www.nli-research.co.jp/files/topics/63388_ext_18_0.pdf?site=nli

(注 3) 三菱 UFJ 年金情報 2022 年 8 月号「人的資本経営と Wellbeing の向上について」

https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin_joho/pdf/mutb_202208.pdf?20230301

(注 4) Financial Well-being と金融機関の取組（SOMPO 未来研レポート）

<https://www.sompo-ri.co.jp/wp-content/uploads/2022/01/78-2.pdf>

(注 5) 職場の推奨度を 0～10 の 11 段階で尋ね、9～10 点を推奨者、7～8 点を中立者、0～6 点を批判者と分類する考え方。ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ社が、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値を eNPSSMとして指数化し、役務商標としている。

(注 6) 資産所得倍増プラン（新しい資本主義実現会議決定（2022 年 11 月 28 日））

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/dabiplan2022.pdf