

職場を通じた ファイナンシャル・ウェルネスの追求

野村資本市場研究所 研究部長・野村資産形成研究センター センター長 野村亜紀子

個人のウェルビーイング、ウェルネスへの注目

ファイナンシャル・ウェルネス、あるいはファイナンシャル・ウェルビーイングとは、個人が金融面で満ち足りた状態にあることを示す概念である。米国の消費者金融保護局(CFPB)によれば、「足下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」である。

企業は、しばしば従業員のウェルビーイング支援の一環で、福利厚生制度を提供する。代表的なのが心身の健康の維持・向上で、近年は健康経営の取り組みが推進されている。ファイナンシャル・ウェルネスについても、お金の心配があると仕事に集中できないことは想像に難しくなく、従業員の資産形成支援は有意義と考えられる。現在の収支だけでなく将来の資金繰りについても一定の見通しが立っていれば、仕事のスキルアップやキャリアアップへの集中力も高まるだろう。

もっとも、従来と同じ福利厚生制度では不十分な可能性も高まっている。働き方が多様化し、従業員の価値観やニーズが多様となるのに伴い、企業と従業員の関係も変化していくからだ。従業員のエンゲージメント¹を高めるには、長年福利厚生制度を提供してきた企業においても、従来の延長線でのよいのか問われる状況になっている。

野村証券 野村資産形成研究センターでは、上記のような問題意識の下、2021年10月に「ファイナンシャル・ウェルネス研究会」(以下、研究会とする)を立ち上げた。初回の取り組みでは、有志企業と有識者の参加を得て約半年間にわたり議論を重ね、2022年5月に報告書を取りまとめた。以下で、研究会で共有された課題や問題認識の一部を紹介する²。

ファイナンシャル・ウェルネス支援で目指すものは何か

福利厚生制度の中でファイナンシャル・ウェルネスに関連するものとしては、企業年金、財形貯蓄、従業員持株会などが挙げられる。企業年金について見れば、伝統的な制度である確定給付型年金から確定拠出年金へのシフトが進み、従業員による自助努力の要素が強まった³。また、少額投資非課税制度(NISA)を職場経由で提供する「職場つみたてNISA」も登場し⁴、少しずつ普及し始めている。

研究会では、参加企業は、そもそも福利厚生制度の提供を通じて何を目指しているのか、ファイナンシャル・ウェルネス支援の目標は何かについて、意見が交わされた。個別の制度については、例えば加入率などの形で重要業績評価指標(KPI)を設定して状況把握等が行われている。一方、ファイナンシャル・ウェルネス支援全体の目標については、必ずしも明確でないことが確認された。具体的にどのような目標にするかは、企業ごとに従業員の特性等に基づき定めるのが適当だが、何らかの共通枠組みが示されれば有用な可能性も指摘された。

行動経済学の知見を活かす余地は大きい

ファイナンシャル・ウェルネス支援のための諸制度が従業員に認知され十分に利用されているのかも、研究会での主要な論点の一つだった。福利厚生制度の基本的な考え方は、利用については従業員の自主性に任せるというものだ。従業員が合理的存在であればそれで問題ないが、行動経済学によれば、人は必ずしも合理的に行動しない。行動経済学の重要な知見である「ナッジ」は、情報提供の工夫や選択肢を上手く設定することで、より良い意思決定を引き起こすことを目指す。



行動経済学を福利厚生制度の現場で活かす際のポイントとして、研究会では、手続きが生むボトルネックをいかに解消するか、情報提供やデフォルト設定（初期設定）の工夫によりいかに「皆が利用している」という「社会規範」まで持っていくか、などが挙げられた。また、入社という特殊なタイミングや、働き盛りであるにも関わらず責任の増加等により幸福度が低下するとされる40～50代など、若年から中高年まで、世代別に特性を捉えたアプローチが重要であることも確認された。

金融リテラシーとファイナンシャル・ウェルネスの関係

金融リテラシーは、金融に関する知識、意識、行動などの総体を示す概念である。2022年度から高等学校（家庭科）の金融教育に生活設計、家計管理、資産形成などが盛り込まれた。今後は学齢期に一定の金融リテラシーを身につけて社会に出る若者が増加することも期待できよう⁵。他方、既に社会人となっている現役世代の金融教育については、職域の活用が期待される場所である。実際、確定拠出年金では加入者に対する投資教育が、企業の努力義務となっている。それらの職場経由の知識装備や経験が起点となり、個人の金融リテラシー全般が高まるという循環が起きるかどうかは、興味深い論点と言える。

野村資産形成研究センターは、2021年11～12月、個人のファイナンシャル・ウェルネスの実態を把握するべく、上場企業従業員1万人を対象に「ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート」を実施した。その際、金融リテラシーに関する標準的な質問を盛り込み⁶、ファイナンシャル・ウェルネスと金融リテラシーの関係把握を試みた。

ある程度予想されたことだが、金融リテラシーの高い人は、低い人に比べ、福利厚生制度を活用しており、それ以外でも資産形成を

実践し、保有資産も高めであることが確認された。現在・将来の金融面の順調さを聞く設問についても、幸福度が高めだった。金融リテラシーの高低とファイナンシャル・ウェルネスの高低は相関しており、金融リテラシーを高めることは、ファイナンシャル・ウェルネス向上の観点からも意味があることが窺われた。

ただ、職場で金融リテラシーが高まっているのか、逆に職場の外での経験が先立つのかは、アンケートからも参加企業の経験からも不明であり、今後解明したい論点の一つとなった。

国全体の取り組みが求められる時代へ

企業が従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援に取り組むのは、生産性の向上、エンゲージメントの向上などを期待するからであり、従業員にとっても、企業のスクリーニングを経た形で様々なサービスにアクセスできることのメリットは大きい。この点は従前から変わっていないものの、企業と従業員の関係が変化していく中で、企業は何を目指してファイナンシャル・ウェルネス支援を提供するのか、改めて規定すべき局面にあるのかもしれない。また、従業員が自身の資産形成の重要性について理解し、企業に何を期待するのか明確に示せるようになれば、企業にとってより効果的な支援提供の手掛かりとなる。研究会では、そのような社会人としての意識の醸成は、国全体で取り組むべき重要事項ではないかという指摘もあった。

2022年6月には、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」と「経済財政運営と改革の基本方針2022」が公表され、「資産所得倍増プラン」を年末までに策定することが盛り込まれた。ファイナンシャル・ウェルネスの研究はまさに時宜を得たものであり、今後さらに議論を深めていくことが求められていると言えよう。

1 従業員エンゲージメントは、従業員が勤務先企業について理解・信頼感を有し、貢献意欲の高い状態を指す用語。

2 詳細は野村資産形成研究センター ファイナンシャル・ウェルネス研究会のウェブページを参照のこと。

<https://lps.nomura.co.jp/abr_center/financialwellness-about.html>

3 確定拠出年金では、拠出や運用指図について加入者自身が意思決定を下すことが求められる。

4 NISAは株式や株式投資信託への投資に対し税制優遇を付与する制度。個人が金融機関で口座開設するのが一般的だが、職場経由の利用を促進するべく、NISA推進・連絡協議会が「職場つみたてNISAに関するガイドライン」を策定している。

5 日本に先行する米英の金融経済教育の取り組みについては、加藤貴大・橋口達「米英における国家戦略としての金融経済教育」『野村資本市場クォーターリー』2021年秋号を参照。

6 複利の意味、インフレの影響、リスク・リターンの関係、固定金利と変動金利の違い、ドルコスト平均法を知っているか、の5問。