

ファイナンシャル・ウェルネス認定制度の可能性

野村 亜紀子、中村 美江奈

■ 要 約 ■

1. 人的資本経営の進展に伴い、従業員のウェルビーイング（幸福な状態）の重要性に対する認識が高まっている。健康面では企業の健康投資が経営的価値を持つという健康経営®の考え方が浸透しており、健康経営優良法人認定制度による企業努力の見える化も行われている。その金融版に当たる「ファイナンシャル・ウェルネス認定制度」を創設すれば、従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援に注力する企業の後押しに繋がると考えられる。
2. ファイナンシャル・ウェルネス認定制度の論点を整理すると、まず、制度の目的は「企業の取り組みの見える化による後押し」と規定できる。また、評価項目は、経営理念への位置付け、組織体制、具体的施策の実行、評価・改善の有無等が考えられる。当初は支援提供の有無の評価から始める考え方もあろう。実施面では、認定・運営主体の中立性・客観性の確保、人員・資金面で持続可能な体制の構築、制度の認知・利用促進の工夫、認定企業の効果的な発信等が挙げられる。
3. 海外では、公的主体による認定制度は見られないものの、退職プランやファイナンシャル・ウェルネスにフォーカスした表彰制度、ウェルビーイング全般や健康に関わる認定制度等の、興味深い事例が散見される。こうした制度が、企業の取り組みの見える化を通じて、更なる取り組みの促進、そして企業を支援するプロバイダー等の業界全体の活性化に寄与していると考えられる。
4. ファイナンシャル・ウェルネス認定制度は、ファイナンシャル・ウェルネス支援が費用ではなく人的資本投資の一環であるという認識にも繋がらうのではないだろうか。企業、従業員、サービス提供者、認定・運営主体の候補先など、様々な関係者による議論が期待される。

野村資本市場研究所 関連論文等

- ・野村亜紀子・中村美江奈「日米企業のファイナンシャル・ウェルネス支援の現在地」『野村サステナビリティクォーターリー』2025年秋号。
- ・富永健司「健康経営の潮流と展開－健康経営の現状及びファイナンスの事例－」『野村サステナビリティクォーターリー』2025年冬号。

I 従業員のウェルビーイング支援と認定制度

1. ウェルビーイングの要素としての健康と金融

2020年の「人材版伊藤レポート」、2023年3月期からの有価証券報告書における人的資本開示の義務付けなどを経て、日本企業における人的資本経営への取り組みが進む中で、従業員のウェルビーイング（幸福な状態）の重要性に対する認識も高まっている。ウェルビーイングの構成要素としては、心身の健康、金融、社会などがしばしば挙げられる¹。

これらの構成要素のうち従業員の健康は、関連する法令上の最低限を満たすという発想ではなく、「健康経営®」²が推進されている。健康経営は、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味する³。

2. 認定制度による企業のモチベーション向上

企業の従業員支援の取り組みが、投資家、顧客、現在の従業員、将来の従業員（求職者等）など幅広いステークホルダーにより認知・評価されれば、企業のモチベーション向上に繋がると考えられる。この点、健康経営については、経済産業省が中心となり、2014年に健康経営優良銘柄、2016年に健康経営優良法人認定制度が創設されている。

健康経営優良法人認定制度は、日本健康会議⁴が認定主体となり、企業の申請を受けて、健康経営の取り組み状況について評価・認定する。従業員数等に基づき大規模法人部門と中小規模法人部門に分かれるが、図表1の通り、両部門とも着実に認定法人数が増加しており、直近の2025年3月には大規模法人部門で3,400法人、中小規模法人部門で19,796法人が認定された。必ずしも人事部署のリソースが潤沢とは限らない中小規模法人においても増加基調を維持し、2万件近くに達していることは注目に値する。

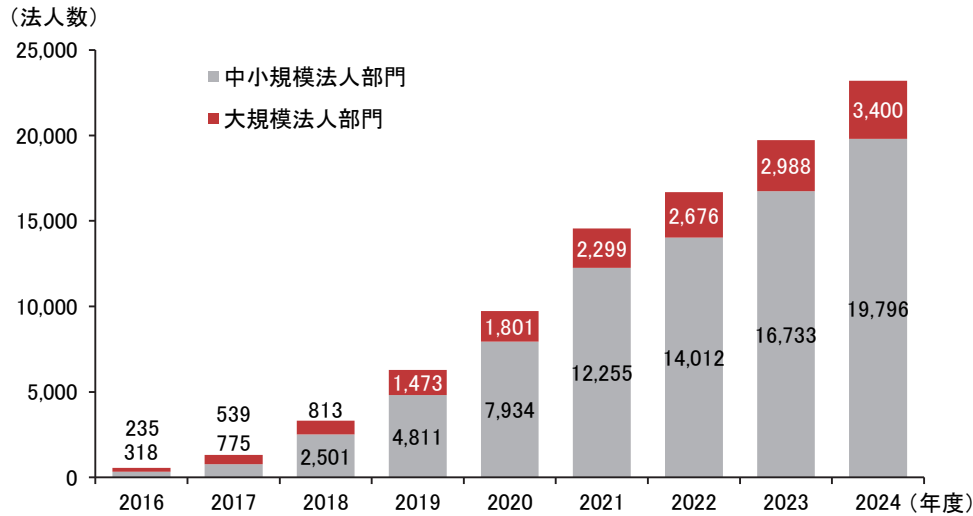
¹ 例えば、Rath and Harter (2010)では、キャリア、社会、金融、身体、コミュニティを挙げている。Tim Rath and Jim Harter, “The Five Essential Elements of Well-Being,” Gallup, May 4, 2010.

² 健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標。

³ 経済産業省商務サービス・グループヘルスケア産業課「これからの健康経営について」2025年4月。日本における健康経営の展開については、例えば、津野陽子「健康経営と生産性」『証券アナリストジャーナル』2022年12月号、富永健司「健康経営の潮流と展開－健康経営の現状及びファイナンスの事例－」『野村サステナビリティクォーターリー』2025年冬号等が参考になる。

⁴ 健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダー及び有識者で構成される。

図表 1 健康経営優良法人の認定数の推移



(出所) 経済産業省商務サービス・グループ ヘルスケア産業課「これからの健康経営について」
2025年4月より野村資本市場研究所作成

現状、健康経営優良法人の金融版に相当するような制度は見られないが、「ファイナンシャル・ウェルネス認定制度」を創設すれば、支援に注力する企業の後押しに繋がるのではないだろうか。野村資産形成研究センターが2024年度に実施した「ファイナンシャル・ウェルネス研究会2024」においても、参加企業の中から、「従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援は企業の本業ではないものの、公的な主体による貸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投入しやすくなるのではないか」というアイデアが示された⁵。

本稿では、健康経営優良法人認定制度を適宜参照しつつ、「ファイナンシャル・ウェルネス認定制度」をめぐる論点整理を試みる⁶。

II ファイナンシャル・ウェルネス認定制度の論点

1. 目的は「見える化」による後押し

健康経営優良法人認定制度の目的は、「優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を『見える化』することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社

⁵ 野村証券 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2024報告書」2025年5月を参照。

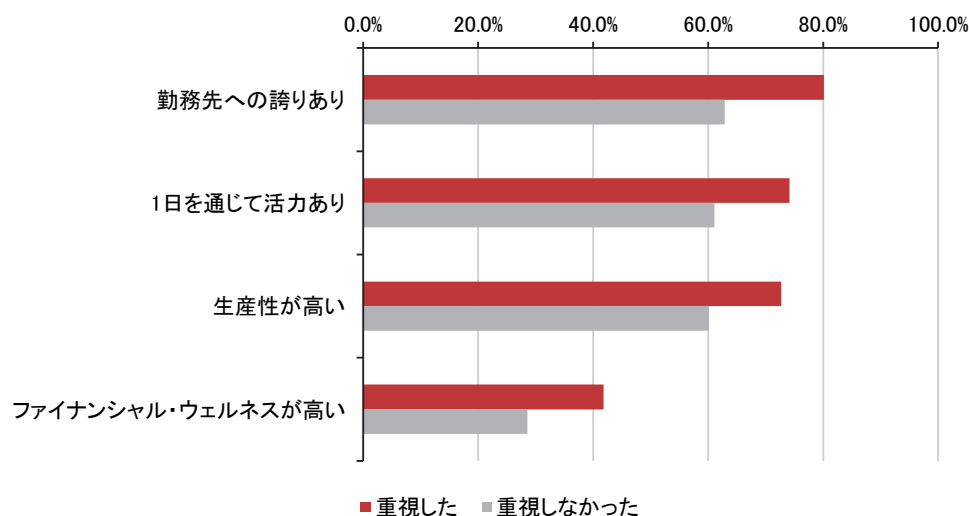
⁶ 本稿では直接取り上げないが、健康経営優良法人認定制度以外にも、女性活躍推進に関する「なでしこ銘柄」、次世代育成支援に関する「くるみん」など様々な認定制度がある。なお、金融教育の関連では、金融庁と日本銀行が、国民の金融知識の普及・向上に功績のあった個人及び団体を表彰する「金融知識普及功績者表彰」を実施している。

会的な評価を受けることができる環境を整備すること」とされている⁷。認定されると、健康経営優良法人のロゴマークの使用が可能になる等のインセンティブが用意されている。

見える化による後押しは、ファイナンシャル・ウェルネス支援にそのまま当てはめることができる考え方と言える。なお、認定と類似の用語に「表彰」がある。認定が一定の基準を満たすかどうかの「合否」を示すのに対し、表彰はベスト・プラクティスの賞賛・共有が主眼のように思われるが、見える化による後押しという趣旨・目的は同様と整理できる。

野村資産形成研究センターが2025年9月に実施した「ファイナンシャル・ウェルネス（お金の健康度）アンケート2025」（以下、従業員1万人アンケート2025）⁸によれば、現在の勤務先への就職時に、資産形成に関する福利厚生制度を重視したという回答割合は、29.1%だった。「重視した人」の勤務先への誇り（エンゲージメント）、生産性の自己評価、ファイナンシャル・ウェルネスは、「重視しなかった人」よりも高かった（図表2）。このような相関関係の存在を踏まえると、認定制度を導入して見える化による後押しを行えば、認定された企業における資産形成制度を重視する従業員の増加、ひいては企業にとって望ましい特性を備えた従業員の増加に繋がらうのか、興味深いと言えよう。

図表2 就職時に資産形成制度を重視した人・重視しなかった人の特性



- (注) 1. 「生産性が高い」は、「同じような仕事をしている人と比べ生産性が高いと思う」という回答者。
 2. 「ファイナンシャル・ウェルネスが高い人」は、現在及び将来の経済状況に関する設問で、現在・将来共に順調・安心という回答者。

(出所) 従業員1万人アンケート2025より野村資本市場研究所作成

⁷ 健康経営優良法人認定事務局「健康経営ガイドブック」2025年3月。本章の健康経営優良法人認定制度に関する内容は、同文書の関連箇所を適宜参照している。

⁸ 野村証券 野村資産形成研究センターが2025年9月17～30日に、従業員数1,000人以上の上場企業従業員を対象に実施したウェブアンケート。回答者数11,145名。

2. 評価項目の考え方

健康経営優良法人認定制度では、法令遵守状況に問題がないことを前提に、①健康経営が経営理念・方針に位置付けられているか、②健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか、③健康経営の具体的な制度・施策が実行されているか、④健康経営の取り組みの評価・改善が行われているか、等の観点から健康経営の実践状況が評価される。また、①において KGI（重要目標達成指標）、③において KPI（重要業績評価指標）を設定することが求められており、KGI は目標の達成状況を確認する指標や達成年限、KPI は施策の進捗や効果を可視化する指標などとされている。認定要件は、大規模法人部門と中小規模法人部門に分けて設定されている。

一般に、従業員支援の評価においては、支援の有無という「企業行動」、当該支援の従業員による「利活用状況」、当該支援による「従業員の变化」に分けて考えることができる。最終目標が従業員の変化であることは論を待たないが、その評価のためには変化の測定が必要となる。KGI や KPI の達成状況についても、利活用状況や従業員の变化を測定し把握する必要がある。

しかし、このような変化の測定には一定のリソース投入が必要となり、企業にとって相応の負担となる可能性も否定できない。ファイナンシャル・ウェルネス支援認定の第一歩として、まずは企業行動に焦点を当てる考え方もあるだろう。その場合、認定要件はファイナンシャル・ウェルネス支援の有無に留めることになる。ただし、健康経営優良法人のように大規模と中小規模に分けて認定要件を設定し、大規模法人についてはより踏み込んで利活用状況等を評価することも考えられる。

3. 実施面での論点

1) 認定及び運営主体

認定制度の中立性・客観性は重要であり、認定及び運営を行うのは公共性の高い主体が適任と思われる。健康経営優良法人認定制度は、前述の通り、経済産業省が 2016 年度に日本健康会議と共同で創設・開始した。認定主体は現在も日本健康会議だが、運営については、2022 年度から民間運営主体に補助金を交付する形に変更されている⁹。認定と運営は必ずしも同一主体でなくても良いこと、中立性・客観性の観点で納得感を伴えば、民間主体も可能であることが示唆される。

ファイナンシャル・ウェルネス認定制度を実施する際には、認定及び運営主体が、人員及び資金面のリソースを確保し持続可能な体制を構築できるようにする必要がある。すなわち、運営面の実現可能性（フィージビリティ）も重要と言える。例えば、認定申請料の有無及び水準という論点があるが、健康経営優良法人認定制度では、大

⁹ 日本経済新聞社が採用されている。当該変更については、橋本泰輔「健康経営の現状と今後の展開」『証券アナリストジャーナル』2023 年 7 月号を参照。

規模法人が1件につき8万円（税込み8.8万円）、中小規模法人が1件につき1.5万円（税込み1.65万円）という認定申請料が設定されている¹⁰。無料の方が申請件数を増やしやすいのは事実だが、制度の持続性の観点からは、認定申請料のような形での経常的な資金源が必要であることが示唆される。

2) 制度の認知・利用

ファイナンシャル・ウェルネス認定制度が多くの企業に認知され、利用されるようにするためには、上記の手数料に加えて、申請手続き面の工夫、制度の周知・広報活動といった論点もある。

申請手続きは、可能な限り簡便であることが望ましい。企業の負担感申請の障壁となる。また、制度開始当初は知名度が低いため、認知・利用促進の工夫も求められる。これらの観点から、例えば既存の取り組みに相乗りする方法も考えられる。健康経営優良法人認定制度では、大規模法人は健康経営度調査¹¹、中小規模法人は加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加の上で、申請する形になっている。中小規模法人の健康宣言事業は、企業が従業員の健康増進に取り組むことを宣言し、保険者がサポートする仕組みである。従業員の健康の保持増進を図ることを目的とする取り組みで、例えば全国健康保険協会（協会けんぽ）の場合、全国の支部で同事業への参加が呼びかけられている¹²。健康経営優良法人認定制度に繋がる「入口」が全国規模で展開されていると見ることもできる。ファイナンシャル・ウェルネス関連で、既存の取り組みや「入口」として何があり得るか、考察してみる価値はあるだろう。

3) 認定企業の公表・発信

ファイナンシャル・ウェルネス認定制度の主目的は、企業の取り組みの見える化であり、健康経営優良法人と同様に、認定ロゴを作成し、認定企業のウェブサイトや名刺等で表示できるようにすることが考えられる。また、認定主体のウェブサイト等での認定企業名の公表や取り組み内容の紹介に加えて、認定式のようなイベントも検討に値する。

前述の健康宣言事業においては、地域金融機関の貸出金利優遇といった、実利的なインセンティブを付与するケースも散見される。参考にする余地はあるものの、フィージビリティも含めた検討が必要と思われる。

¹⁰ 日本経済新聞社が運営する健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」を参照。
<<https://kenko-keiei.jp/application/fee/>>（2025年12月9日閲覧）

¹¹ 法人の健康経営の取組状況と経年での変化を分析するとともに、「健康経営銘柄」の選定および「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定のための基礎情報を得るために実施している調査。

¹² 全国健康保険協会は、独自の健康保険組合を持たない中小企業などの従業員が加入する。2025年7月時点の加入者数は3,981.4万人で、日本最大の医療保険者。健康宣言事業の呼称は支部により異なるが、例えば東京支部においてはウェブサイトの「健康づくり」のカテゴリー内で「健康企業宣言について」のページを開設し、「健康企業宣言事業所」になることを呼びかけている。

<<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/tokyo/cat070/collabo271210-1/>>（2025年12月9日閲覧）

III 海外のファイナンシャル・ウェルネス認定・表彰制度

従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援について海外に目を転じると、米国企業等による積極的な取り組みが確認されている¹³。認定・表彰の制度については、公的な主体による実施例は見当たらないものの、非営利団体等による興味深い取り組みが散見される。

本章では、米英の民間企業や業界団体、プロバイダー（サービス提供者）等が主催している、ファイナンシャル・ウェルネスに焦点を当てた表彰制度や、ウェルビーイング全般や健康に関わる認定制度を取り上げ（図表 3）¹⁴、制度の目的、評価項目の工夫、実施面の工夫の3つの観点から、共通点や特徴的な点を考察する。

図表 3 海外の職域表彰・認定制度一覧

| 制度名 | 主催 | 取り組み内容とその特徴 | 評価内容 | 受賞・認定企業 |
|---------------------------------|--|---|--|---|
| ファイナンシャル・ウェルネス全般、リタイアメント関連の表彰制度 | | | | |
| ベスト・イン・クラス 401(k)プラン | Plansponsor (雑誌) | <ul style="list-style-type: none"> 401(k)プランの運営で優れた取り組みを行っている企業を表彰する制度 同雑誌のサーベイに参加した企業から、基準を満たしたプランを表彰(2025年には2,458プランがサーベイに参加) 受賞企業を5年に1度再審査 2015年から毎年実施 | 評価項目:加入者の加入率、制度設計(加入者教育や投資アドバイス)、プランガバナンス(フィデューシャリー対応、プランのベンチマーク、手数料) | IBM、エリクソン、ホンダ・ノース・アメリカ、ボーイング、ソニー・コーポレーション・オブ・アメリカ、フォード・モーター |
| エディ・アウォーズ | Pensions & Investments (雑誌) | <ul style="list-style-type: none"> 加入者への運用商品や金融教育の提供におけるベスト・プラクティスを表彰 審査は公的機関、民間機関、非営利団体、雇用主、コンサルタント、弁護士等の外部審査員とP&Iスタッフの内部審査員で実施 2025年は61プランを表彰 プロバイダーも単独、雇用主との共同のいずれかの申し込みが可能 1995年から毎年実施 | 表彰カテゴリー:ファイナンシャル・ウェルネス、継続投資教育、プラン統合、退職前準備、特別プロジェクト、プラン移行等 ・各表彰カテゴリーに対して、民間企業や公的機関、非営利団体それぞれプランの規模別に選出 | ディズニー、ソニー・コーポレーション・オブ・アメリカ、フェイスブック、コカ・コーラ、ネスレ |
| ファイナンシャル・ウェルネス・アウォーズ | Retirement Advisor Council(業界団体) ^{注1} | <ul style="list-style-type: none"> ファイナンシャル・ウェルネスに関する革新的なプログラムや活動を表彰 受賞企業に加え、プロバイダー(多くが同協会の会員企業)も発表 毎年実施 | 表彰される取り組み例:スマートな支出・貯蓄、戦略的投資、綿密なファイナンシャル・プランニング等 | GID、ビーム・セラピューティクス、HAIグループ、BFW |
| ファイナンシャル・ウェルビーイング・インパクト・アウォーズ | Nudge(ファイナンシャル・ウェルネス・サービス業者) | <ul style="list-style-type: none"> ファイナンシャル・ウェルビーイングへの取り組みに注力している企業を、パネルを招聘して評価、最もスコアの高い企業を表彰 エントリー100社超 2022年より毎年実施 | 表彰カテゴリー:プラン利用促進やビジネスへのインパクト、グローバルインパクト等の7分野 | ネスレ、アクセンチュア、シーメンズ、バーテックス |
| GEOアウォーズ | Global Equity Organization(NPO) ^{注2} | <ul style="list-style-type: none"> 株式プラン、従業員オーナーシップに注力している企業を表彰 2002年より毎年実施 | 表彰カテゴリー:テクノロジー活用、課題解決、制度設計、金融経済教育・ウェルビーイング、加入者コミュニケーション等、計14カテゴリー | アーム、エヌビディア、アマゾン、グーグル、ウォルマート |

¹³ 野村亜紀子・中村美江奈「日米企業のファイナンシャル・ウェルネス支援の現在地」『野村サステナビリティクォーターリー』2025年秋号を参照。

¹⁴ GEOアウォーズ、グレート・プレイス・トゥー・ワーク（働きがいのある会社）認定、グローバル・ヘルシー・ワークプレイスは米国以外の諸国にも展開している。

図表3 海外の職域表彰・認定制度一覧（続き）

| 制度名 | 主催 | 取り組み内容とその特徴 | 評価内容 | 受賞・認定企業 |
|--------------------------------|--|--|---|--|
| ウェルビーイング全般、健康関連の認定制度 | | | | |
| グレート・プレイス・トゥー・ワーク（働きがいのある会社）認定 | Great place to work@（調査機関） | <ul style="list-style-type: none"> GPTW 独自のサーベイで従業員のエンゲージメントを調査し、基準に達した企業を認定。米国含め 170 カ国で実施。 「グレート・プレイス・トゥー・ワーク」を、フォーチュン誌との提携し、ランキング（国だけでなく、州等の地方や業種別、企業規模等もある）を発表 認定料は企業規模に応じて異なる 認定メリット：企業価値向上、採用やリテンション、生産性の向上等に効果があるとウェブサイトで言及 認定は 12 か月間有効 | 従業員サーベイ「Great Place To Work Trust Index™ Survey」を通して、職場での信頼度、リーダーシップ効果、従業員エクスペリエンス等の職場の文化を計測 | エヌビディア、ヒルトン、シスコ、アッヴィ、メルク、アストラゼネカ、HP、IBM、ウォルマート |
| グローバル・ヘルシー・ワークプレイス | The Global Centre for Healthy Workplaces | <ul style="list-style-type: none"> グローバルレベルの高い水準で従業員の健康とウェルビーイングの推進に取り組む企業を認定 認定料は企業規模に応じて異なる 認定は 2 年間有効 認定メリット：世界最高水準（excellence）の安全と健康的な職場環境であることの証明になるとウェブサイトで言及 表彰制度も実施。世界基準に照らして企業の取り組みを評価し、表彰する制度と説明。申請書は共通 | 評価項目：組織のコミットメントとトップ層のエンゲージメント、従業員関与、倫理観や社会責任、プログラム（4 分野をカバー：身体的な職場環境、心理的職場環境、個人の健康のリソースとウェルビーイング、企業と地域社会の関わり）・方針、継続的な改善と体系だったプロセス、分野の統合・持続可能性 | GSK、マース、アリアンツ |

- (注) 1. 退職プラン及びプラン加入者の退職貯蓄の支援を目的とした、退職プランアドバイザー、資産運用会社、DCプラン・サービスプロバイダー等が加盟する全国組織。
 2. 株式プランの実施企業やステークホルダー（プロバイダーや弁護士等）の支援、従業員の株式所有の促進を目的とする NPO。

(出所) 各団体のウェブサイトや各種報道より野村資本市場研究所作成

1. 制度の目的

米英の認定制度や表彰制度においても、様々な企業やプロバイダーの取り組みの見える化を後押しし、ファイナンシャル・ウェルネス支援の普及拡大を目指していることが窺われた。

例えば、従業員サーベイに基づき働きがいのある会社を認定する「グレート・プレイス・トゥー・ワーク認定」（GPTW）や、安全で健康的な職場を認定する「グローバル・ヘルシー・ワークプレイス」等の認定制度では、評価項目に沿って、何をどの程度取り組むべきかのベンチマークを示している。これらを通じて、企業の取り組みを一定以上の水準に引き上げることに寄与していると言える。また、確定拠出型年金（DC）の加入者教育をテーマとする「エディ・アウォーズ」や、従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援をテーマとする「ファイナンシャル・ウェルネス・アウォーズ」でも、退職プランを運営する雇用主の優れた取り組みや革新的な取り組みを取り上げ、見える化に繋げている。同時に、それを支えるプロバイダーにも焦点を当てており、ファイナンシャル・ウェルネスへの取り組みの促進や業界全体の活性化に繋げているとも考えられる。

2. 評価項目の工夫

表彰制度の評価項目については、幅広い角度から検討しようとする様々な工夫が見られる。

例えば、「GEO アウォーズ」は、株式プランの支援や従業員オーナーシップの普及・啓発を推進する NPO のグローバル・エクイティ・オーガナイズーションによる表彰制度だが、表彰カテゴリーがテクノロジー活用、課題解決、制度設計、金融経済教育・ウェルビーイング、加入者コミュニケーション等、計 14 カテゴリーにも及んでいる。また、「エディ・アウォーズ」では、プラン規模や、民間と公的機関等、雇用主の種類に分けて、それぞれの部門の中で表彰することで、幅広い雇用主にスポットが当たるように工夫されている。401(k)プラン（民間企業の DC プラン）の表彰制度である「ベスト・イン・クラス 401(k)プラン」では、大枠の評価項目は経年で維持しながらも、その年によって重点を置く項目を変えている。例えば 2024 年は、制度設計とガバナンスの 2 つ側面について、前者が評価基準の 6 割、後者が 4 割占めるように構成したと言及している¹⁵。

3. 実施面の工夫

実施面での工夫としては、以下の 4 点が見て取れる。

第一に、認定・表彰制度のブランド力や認知度、業界の注目度を高める工夫である。例えば GPTW は、米国のビジネス誌であるフォーチュンとの提携という手法を採り、幅広い層へのアピールに注力している。また、認定された企業について、企業価値や人材獲得、リテンション等、企業が重視する指標に効果が見られる旨をウェブサイト等で紹介し、認定制度の利用価値をアピールしている¹⁶。さらに、GPTW を含む多くの認定・表彰制度では、授賞式を実施し、受賞側の高揚感や特別感を醸成すると共に、業界内で話題を集めている。

第二に、前述の通り多くの表彰制度では、企業と共にプロバイダー名が明記されており、プロバイダー側のモチベーションにも寄与していると考えられる。例えば「エディ・アウォーズ」では、優れたプロバイダーをカテゴリー毎に選定している。また、「ファイナンシャル・ウェルネス・アウォーズ」は、表彰式で実施団体加盟の金融機関にモデレーターを任せているが、プロバイダーに見える化の機会を提供すると共に、運営面でもプロバイダーの協力を得る工夫をしていると言える。

¹⁵ “2024 Best in Class 401(k) Plans,” *Plansponsor*, July-August 2024.

¹⁶ GPTW のウェブサイトにて、GPTW 認定を受けた企業は、企業価値が高かった（2023 年までの 4 年間で、市場平均を 19% 上回った）ほか、内定承諾率の向上や離職率の低下（一般的な米国企業に比べ従業員のリテンション率が 51% 高いと言及）、仕事への熱意や対応力の高さ（より一層仕事に尽力する、変化に迅速に適応するとの回答が一般の企業に比べそれぞれ 46%、34% 高い傾向）に寄与すると説明。

<<https://www.greatplacetowork.com/solutions/certification>>（2025 年 12 月 9 日閲覧）

<<https://www.greatplacetowork.com/solutions/employee-surveys>>（2025 年 12 月 9 日閲覧）

第三に、企業側の負荷を抑制する工夫が見られる。例えば「ベスト・イン・クラス 401(k)プラン」は、既に DC プラン・サーベイを実施しており、これを活用することで、企業は追加的な負担なく表彰制度への参加が可能な形にしている。また、「グローバル・ヘルシー・ワークプレイス」は、認定と表彰の両方を行っているが、同じ申請書を使用することで手続きを効率化している。

第四に、認定・表彰企業の取り組みの継続性にも寄与する工夫が見られる。認定制度では 1 年ないし 2 年といった有効期間が設定されているが、表彰制度でも、例えば「ベスト・イン・クラス 401(k)プラン」では、5 年に 1 度、過去に表彰した企業を再評価しており、企業の継続的な取り組みへのモチベーションを高めていると言える。また、こうした企業の継続的な取り組みを評価し続けるには、制度自体の継続が大前提となるが、例えばエディ・アウォーズは 1995 年から 30 年以上にわたって表彰制度を行っている他、GPTW も 1998 年にはフォーチュン誌でのランキング発表を開始している。

IV 多面的な議論への期待

日本では、2024 年の少額投資非課税制度（NISA）の拡充・恒久化、金融経済教育推進機構（J-FLEC）の設立など、個人の資産形成を巡る環境整備が進むにつれて、自ら情報収集や制度活用ができる個人と、必要性は感じつつも行動に移せない個人との差異が顕在化する可能性が生じている。2025 年 10 月 21 日に発足した高市早苗政権においても、資産運用立国に向けた政策は推進されることとなったが、引き続き、「行動に移せない個人」については職場を通じた支援が重要になるものと思われる。ファイナンシャル・ウェルネス認定制度のような発想が、今後取り上げられていく余地があるのか注目したい。

前出の従業員 1 万人アンケート 2025 によれば、いわゆるプレゼンティーズム（欠勤には至らないものの健康問題が理由で生産性が低下している状態）について、健康とお金で大きな差異がないことも把握されている。具体的には、「就業時間内に自分自身または家族の健康のことが原因で仕事に集中できない時間がある」という回答割合は 38.6% だったが、「就業時間内にプライベートのお金のことが原因で仕事に集中できない時間がある」という回答割合も 35.6% に達した。企業経営上、従業員の健康に近いものとしてファイナンシャル・ウェルネスを扱うことには、一定の合理性があるとも言える。

健康経営の概念からも明らかなように、従業員の健康面のウェルビーイング支援は人的資本経営上、費用ではなく投資と位置付けられている。一方、現時点で、企業経営においてファイナンシャル・ウェルネス支援について同様な考え方が取られているとは言い難い。ファイナンシャル・ウェルネス認定制度は、ファイナンシャル・ウェルネス支援が「費用ではなく投資」という認識を広めることの一助にもなるのではないだろうか。本稿が、企業、従業員、サービス提供者、認定・運営主体の候補先など、様々な関係者による多面的な議論の端緒となれば幸いである。