パネルディスカッション

金融経済教育の「実践と定着」をどう実現するか

公的機関・金融機関・民間企業が語る連携の形

社員の資産形成や金融リテラシー向上に向け、金融経済教育に取り組む企業が増えている。一方で、確定拠出年金教育協会の調査からは、導入や定着にあたって「何から始めるべきか分からない」「行動につながらない」といった悩みを抱えている企業担当者が多いことが判明している。このような課題への具体的な解決策を探るため、公的機関、金融機関、民間企業のパネリストによるディスカッションが開催された。各々の立場から交わされた議論をもとに金融経済教育の実践と定着に必要なヒントを紹介する。

――金融経済教育を実践していく上で企業が抱えている課題や問題意識を踏まえ、それぞれが実践されている取り組みについてお聞かせください。

金融経済教育でライフプランを実現――公的機関の立場から

河合　2024年に設立されたJ-FLECは特定の金融機関や金融商品への誘導を一切行わない「中立・公正」な立場から、官民一体となって国民の金融リテラシー向上のための金融経済教育を推進する公的機関です。

私たちが目指すのは単なる投資教育ではなく、お金に関する知識と判断力の向上です。かつては各省庁や業界団体ごとに取り組んでいましたが、経済環境が激変する中、より効率的かつ強力に国民の金融リテラシー向上を推進するために組織が統合されました。

事業は全国の企業や学校などへの講師派遣などの5本柱からなり、3つのステップに整理できます（**図1**）。中でもJ-FLECに統合されてから新たに始めた特徴的な事業が個別相談の無料体験と有料の個別相談に活用できる割引クーポンの配布です。

具体的な取り組みとしては、ステップ1の講師派遣やイベント・セミナーを通じて、ライフプランや家計管理、資産形成の重要性を理解してもらいます。次にステップ2の無料相談体験により、自身が次に何をすれば良いのかというアクションを知っていただきます。さらにステップ3として、より詳細なアドバイスを受けられる最大80％割引のクーポンを配布し、個別の相談需要をサポートします。このステップ3まで進むことで、お金に関する課題ややるべきことが明確になり、利用者から不安が安心に変わったという声が多く聞かれるようになりました。

これまで企業の金融経済教育が従業員に響きづらかった一因は、資産形成自体が目的化し、ライフプランの視点が欠けた内容となっていた面にあるのではないでしょうか。資産形成は、実現したいライフプランに近づくための手段です。また、金融機関等に教育を任せた結果、内容が商品推奨に偏り、中立性に欠けるという声も聞かれました。真に従業員の役に立つ公正な教育を求め、J-FLECの活用へと踏み切る企業も増えています。



河合 真児氏
金融経済教育推進機構（J-FLEC）普及推進部長（※開催当時）

「多様性」と「習慣化」が鍵――民間企業の見地から

辻　民間企業の立場から、企業内で金融経済教育の普及を進めるための重要なポイントは2つあると考えています。

1つ目は、「受講者の多様性に応じたサービスの多様化」です。企業には20代の単身者から子育て世代、シニア層までさまざまな人が働いており、収入や投資経験、お金への興味の有無も大きく異なります。

そのため画一的なサービスを提供するだけでは各々の課題解決にはつながりません。新入社員には家計管理や保険の基礎、子育て世代には教育資金、40代から50代以上には退職後の老後設計や相続など、それぞれの関心に合致したアプローチが不可欠です。

また、通勤中などのスキマ時間に自分のペースで学べる動画コンテンツなど、多様な受講スタイルへのニーズも高まっています。

2つ目は、「知識の提供にとどまらない行動の習慣化」です。本や動画、セミナーなどで知識を得ることはできても、そこで満足してしまい、実際の資産形成への一歩を踏み出せない方は少なくありません。

行動を促すには、個別相談の場を設けて具体的な実践を後押しすること、そして日々連携を取れる仕組みを構築して習慣化を図る仕掛けが必要です。例えば、仮想のお金で実際の投資を疑似体験し投資へのハードルを下げるゲームや、ライフプランシミュレーションを親子で楽しめるサービスなどを取り入れている企業などもあります。

このように人の多様性に寄り添ってサービスを多様化させること、そして知識を得た先のアクションや習慣化まで伴走していくこと。この2つのアプローチが企業における金融経済教育を真に普及させていく鍵だと考えています（**図2**）。

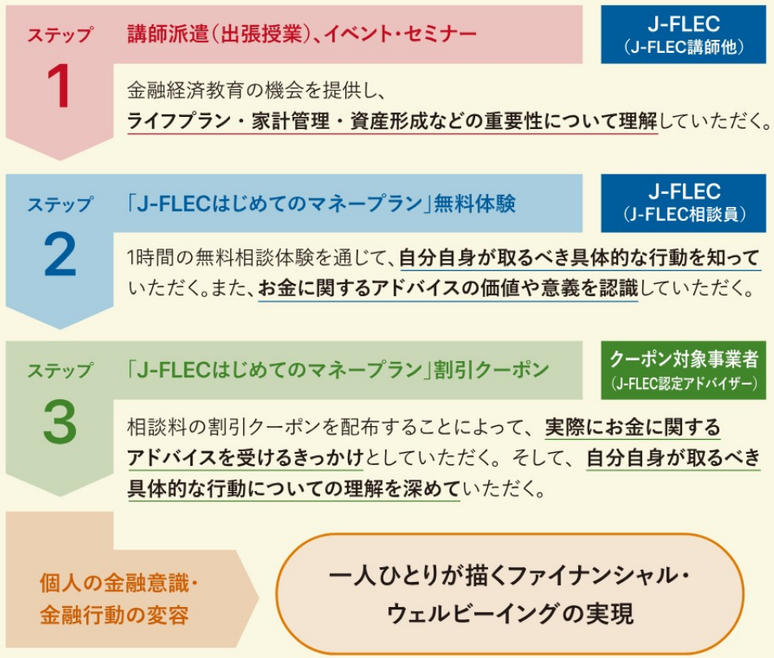
健康経営に並ぶ課題意識を目指して――金融機関の視点から

日下部　金融機関および確定拠出年金（DC）運営管理機関の立場から考える重要な点は、ステークホルダーがそれぞれの立場で必要性を理解し、歩み寄ることです。これまで日本企業は、お金回りの問題を「個人の課題」と捉え、従業員の行動にコミットしない傾向にありました。しかし金融経済教育についても、今や経営課題として定着した「健康経営」と同列に引き上げていく必要があります。生活設計が大きく変化する現代、金融経済教育の提供



日下部 朋久氏
三菱UFJ信託銀行 資産形成推進部 主席研究員

図1　ミッションの実現に向けた3つのステップ



出所：J-FLEC

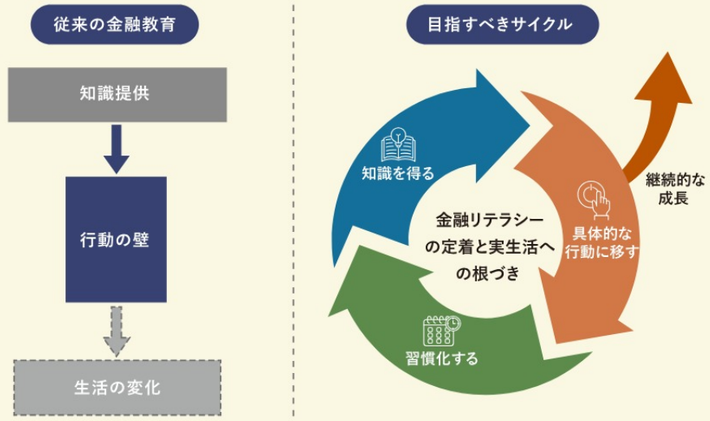
は従業員エンゲージメントの向上に直結するからです。

反面、人事部門は金融経済教育以外にも多くの課題を抱えているため、まずは一時的にでも優先順位を高めて取り組み、軌道に乗せることが重要です。定着後は、他の人事施策と組み合わせて効率的に運用できます。例えばキャリア研修へライフプラン設計を組み込む、コンプライアンス研修へ金融トラブル事例を追加するなどの施策が有効です。

プログラムを構築する際はPDCAサイクルを回すことを重視しましょう。プランでは、年代別やリテラシーレベルなどの特性に合わせた教育計画を練ります。ドゥでは、受講のハードルを下げるためDCアプリの活用を推奨します。説明会でIDパスワード配布からスマホへのインストールまで完結させ、生体認証やプッシュ通知、属性に合わせた動画配信を行うことで関心を維持します。そしてチェックでは、受講率に加えて金融リテラシーやファイナンシャル・ウェルビーイングに関する指標を定点測定することが望ましいでしょう。自社

図2 知識提供に偏らず、実際の行動に移せるような習慣化へ

教育設計には、この「3つの要件」を包括した仕組みづくりが重要



出所：金融教育の未来を創る企業連合会

「連携」の形はどうあるべきか ——ステークホルダーの役割分担

——企業が継続的に金融経済教育に取り組むには多様なサービスの使い分けや組み合わせも必要となりそうです。公的機関、金融機関、民間企業の連携や役割分担と、さらにサービスを導入する企業における有効活用の方法についてお聞かせください。

辻 民間企業の強みは4つあると考えます。1つ目はユーザーとの直接の接点から得られる「多様な知見の融合」。2つ目は競争環境の中で培われた「社会変化へのスピーディな対応力」。3つ目はユーザーの声を即座に反映する「実生活に即したコンテンツ設計力」。そして4つ目がこれらを土台とした「新たな教育手法の開拓・開発力」です。


辻 侑吾氏
金融教育の未来を創る企業連合会
代表理事

具体的には、初心者にも分かりやすいアプリの開発や活用提案、身近な事例を用いた生活に直結するコンテンツ制作などが挙げられます。

連携の形としては、方針を掲げて基盤を整えるJ-FLEC、専門知識や実務を担う金融機関、サービスへの実装やユーザー接点を担う民間企業という役割分担が理想的です。それぞれの強みを活かし、一体となって金融経済教育の社会への浸透を目指せればと考えています。

日下部 企業が最も取り組みやすい仕組みはDC教育のスキームを利用することです。既存教育の拡張となるため着手のハードルが下がります。

運営管理機関から連携を期待したい点については2つあります。1点目は職域における投資教育以外の家計管理などの内容について講師派遣やコンテンツ面でのJ-FLECとの協働。2点目は金融経済教育推進のために集まる民間企業との連携です。幅広いデジタルコンテンツを展開する強みを活かし、協働によって多様な教育ニーズへのスピーディな対応が期待されます。

定着を促す仕組みとして、優良企業への表彰制度の確立も有効でしょう。DC分野では確定拠出年金教育協会が既に実施していますが、対象範囲を広げて健康経営優良法人認定制度のように各社が競って取り組める仕組みが望まれます。そのためには各ステークホルダーの連携が不可欠であり、実現すればオールジャパン体制で行政の参加も期待できるのではないでしょうか。

河合 役割分担について横と縦の2つの視点があると捉えています。

まず横の連携として、全国を対象に小規模企業からそのような声が挙がっており、ぜひ前向きに連携させていただきたいですね。

河合 企業において金融経済教育が意識されるのは大変好ましいことです。他社の成功事例を知ることで、企業規模や従業員構成といった多様性に応じたモデルがそれぞれに育つことが重要であり、その一つのきっかけとして表彰制度は意味を持つのではないでしょうか。

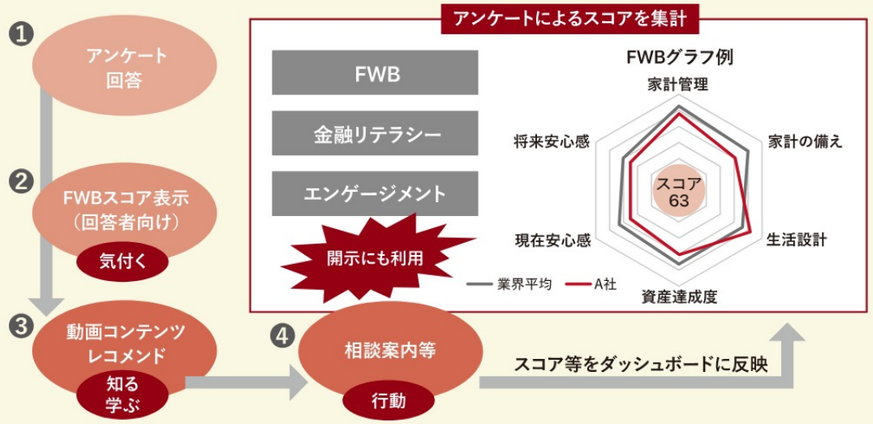
日下部 健康経営には取り組んでいるものの、金融経済教育までは着手できていないという声を多く耳にします。機運が高まれば動けるという現場の本音からも、取り組むべきだという空気の醸成が求められます。

試行錯誤と連携が企業に金融経済教育を根付かせる

——金融経済教育の実践と定着には、ステークホルダーが互いを理解し歩み寄ること、PDCAサイクルを回すこと、そして公的機関、金融機関、民間企業の強みを活かした連携が不可欠です。初めから完璧なプランを描くのではなく、実践しながら課題を一つひとつ改善していく。その前向きな姿勢の継続こそが企業に金融経済教育を根付かせる第一歩となります。

図3 定点観測の外部サービス例：アプリで継続してアンケート調査

ファイナンシャル・ウェルビーイング（FWB）、金融リテラシー、エンゲージメントの水準を計測、結果に基づいた動画研修。アンケート結果は集計され、担当部署で定点チェック。



出所：三菱UFJ信託銀行

求められる「機運の高まり」 ——表彰制度が持つ可能性

——先ほど企業表彰制度に関する話がありましたが、それぞれのお考えをうかがえますか。

辻 表彰制度の創設には大賛成です。実際に私どもの連合会の中でも多くの