

先行する欧米企業に続き、日本でも金融教育に力を入れる企業が増えつつある。金融教育に取り組むことは、企業や従業員にとってどのような意義があるのか。また、どのような形で取り組めばいいのか。金融教育に詳しいMUFG資産形成研究所長の日下部朋久氏に聞いた。

# 従業員のウェルビーイングとエンゲージメント向上につながる金融教育

日下部 朋久氏 MUFG資産形成研究所長  
[取材・文] = 増田忠英 [写真] = MUFG資産形成研究所提供

## 個人・企業・国のそれぞれに必要なとされている金融教育

2022年度から高校での授業がスタートするなど、国を挙げて金融教育が推進されている。その背景について、MUFG資産形成研究所長の日下部朋久氏は「個人・企業・国のそれぞれに金融教育のニーズがあるためです」と説明する。

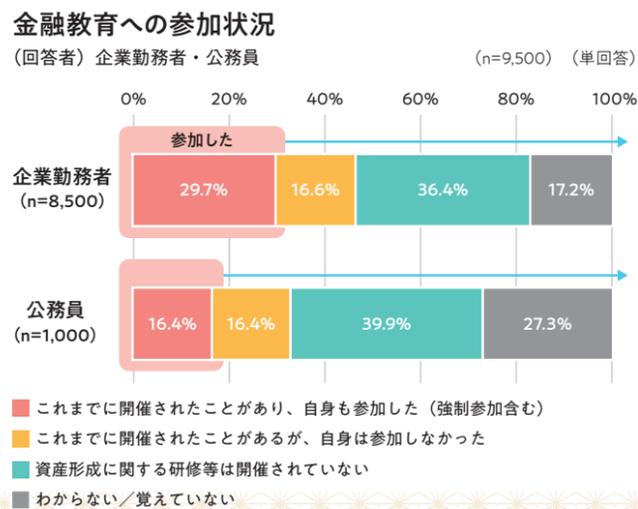
まず個人にとっては、超高齢社会を乗り切るために、資産形成を推進することが喫緊の社会課題となっている。「そのためには金融リテラシーの向上が必須であり、その向上策の1つとして金融教育が必要とされています。また、企業にとってもこのような社会課題の解決に積極的に関与することは、ESGの観点から責務となりつつあります。非財務情報開示の対象にも今後含まれていくと考えられるでしょう。そして、こうした企業の取り組みは、結果として企業業績、ひいては経済成長にまで広範な影響を期待されています。

さらに企業は、従業員のファイナシヤル（経済的な）ウェルビーイングやエンゲージメント向上につながることも期待しています。従業員サイドの金融教育のニーズも高まっており、従業員組合も金融教育に大きな関心を寄せています」（日下部氏、以下同）

そして国の動きとしては、首相が議長を務める「新しい資本主義実現

会議」で取りまとめられ、閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」がある。この計画の重点事項の1つとして、国民一人ひとりの生活水準を引き上げるため、家計の預金が投資にも向かい、持続的な企業価値向上の恩恵が家計にも及ぶ好循環をつくり上げ、資産所得倍増を実現することが掲げられている。そのために、NISA・iDeCoの制

図1 所属企業からの金融教育の機会提供



出所：MUFG資産形成研究所資料

度改正と合わせて、安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融教育の充実を図ることを挙げている。

## 企業における金融教育の現状と金融リテラシーの海外との比較

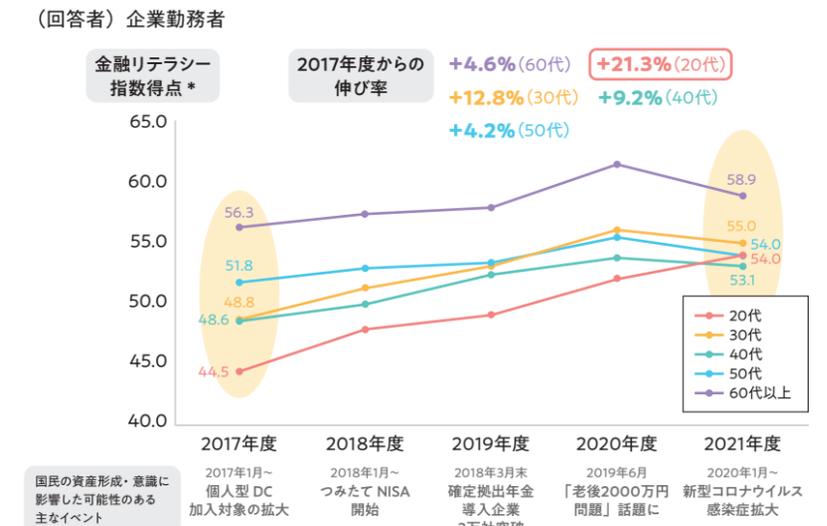
では、企業における金融教育の現状はどうなっているのだろうか。

MUFG資産形成研究所が企業勤務者8,500人と公務員1,000人に行ったアンケート調査（図1）によれば、職場で「資産形成・ライフプラン・資産運用等に関する研修」が開催され、それに参加した割合は企業勤務者29.7%・公務員16.4%。開催されたが参加しなかった割合（企業勤務者16.6%・公務員16.4%）を足しても半数に満たない。それに対して「資産形成に関する研修等は開催されていない」という回答は企業勤務者36.4%、公務員39.9%ともっとも多く、金融教育が一般的になっているとは言い難い状況だ。

また、同研究所が調査している年代別の金融リテラシー（図2）の2017～21年度の推移を見ると、金融資産を比較的多く所有している60代以上は相対的に金融リテラシーが高い。また、この4年間で伸び率が21.3%と最も高いのが20代で、30～50代と変わらないレベルになっている。

海外との比較ではどうだろうか。金融広報中央委員会の「金融リテラシー調査2019年」によれば、日米の金融リテラシー調査の正答率を比較すると、日本の47%に対して米国は53%。なかでも「複利」の理解は日本44%・米国75%と差が大きい。また、金融教育を学校で受けた人の割合は

図2 年代別金融リテラシーの推移



\*金融リテラシー指数得点とは、金融リテラシーの水準を100点満点で表現した得点。出所：MUFG資産形成研究所資料

日本7%・米国21%。金融知識に自信がある人の割合は、米国の76%に対して日本はわずか12%となっている。「米国は1974年にIRA（個人退職勘定）、1981年に確定拠出年金（401kプラン）が導入され、それらの制度を推進するために、金融教育に関する法整備が早くから進められてきました。またリーマンショックを経験したことで、金融教育の重要性がさらに高まった経緯があります。一方、日本で資産形成を支援する制度が整備され始めたのは2000年代以降のことで、実践的な投資教育がまだ定着していない状況です」

英国・ドイツ・フランスとの比較では、金融知識に関する設問の正答率の差は小さいが、「分散投資」の理解では日本の47%に対して英52%・独60%・仏75%とやや差が開いている。また、金融経済的に望ましい行動・考え方を選択した人の割合では、「お金の運用や管理への注意」において日本の56%に対して英独仏は75%

以上と高い。「日本と欧米とで差があるのは、教育の問題もありますが、経験不足の面もあるのではないのでしょうか。日本では投資を始めやすい環境や投資を後押しする制度上の仕組みが不足していると思います。投資に接する機会を増やすためには、これらを克服する多面的なアプローチが必要でしょう」

## 企業にとって従業員への金融教育はなぜ必要か

金融リテラシーが不足することで、どのような問題が起り得るだろうか。日下部氏は次の4点を挙げる。  
①ライフイベント（子育てや退職後の生活など）に対する費用認識不足により、必要な資金を用意できない。  
②投資が進まず、経済的な豊かさを十分享受できず、インフレにも対応できない。

③家計管理不足による貧困や金融詐欺などの被害を受ける可能性もある。

④マクロ経済的には、投資が進まない・消費が抑制的になることで日本経済の成長に貢献しない。

このようなリスクへの対策として金融教育が求められているわけだが、企業では従来、金融に関する学習は従業員が個々にすべきだというのが基本的な考え方だった。しかし、その傾向はここへきて変わってきているという。

理由の1つは、日本でも多くの企業が導入するようになった企業型DCの存在だ。DCを導入する企業は、従業員への投資教育が努力義務となっている。退職一時金とは違い運用次第で額が変動することから、労使合意の過程で投資教育の重要性が認識され、研修等を実施する企業が増えている。

2つめの理由は、資産形成が従業員個人および社会的な課題として認知されるようになったことだ。ESGの観点から、従業員の資産形成支援を意義あることと捉えることが可能になった。

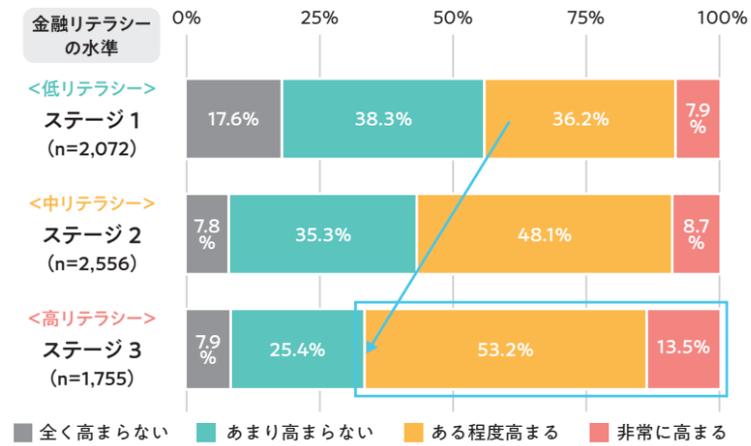
さらに最近では、従業員のウェルビーイングに金融教育が必要だと考えられるようになりつつある。そして、結果として従業員エンゲージメントの向上につながると期待されている。

人的資本経営の実現に向けた検討会の報告書として、2022年5月に公表された「人材版伊藤レポート2.0」では、「社員エンゲージメントを高めるための取り組み」の1つに「健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み」を挙げている。このように、

図3 勤務先の資産形成支援の取り組みに対する従業員の反応

(回答者) 企業勤務者のうち、「係長・主任クラス以下」の人  
(n=6,383) (単回答)

Q. 勤務先で「退職後の生活に備えた資産形成やライフプランについての研修が開催された」場合、あなたの会社・職場への愛着や、貢献したいとの思いは高まりますか。



出所：MUFG資産形成研究所資料

ウェルビーイングは従業員エンゲージメントを高める要素の1つと考えられている。従業員の経済的なウェルビーイングに寄与する金融教育も、従業員エンゲージメントの向上につながるかと期待されているのだ。

「金融教育だけでウェルビーイングやエンゲージメントの向上につながるものではありませんが、少なくともポジティブな要素として捉えられています。金融教育の費用対効果を気にする企業はまだ多いと思いますが、世の中の流れとしては実施が前提で、効果を出せるように策を講じるといふ社会的要請に変わりつつあると感じます」

MUFG資産形成研究所では、金融教育の機会と従業員エンゲージメントの関係について調査を行っている。同社の調査によると、過去3年の間に資産形成に関する研修機会があった場合、本人の参加有無にかかわらず、

研修機会がなかった場合よりも勤務先を推奨する割合が高く、批判する割合が低いという結果が出ている。

図3は、勤務先の資産形成支援の取り組みに対する従業員の反応を表したグラフだ。金融リテラシーが高い人ほど、学習機会が提供された場合、会社への愛着や貢献意欲が高まる傾向があることがわかる。

「これらの結果を見ると、金融教育の提供が従業員エンゲージメントを高める可能性があることがわかります」

非財務情報の開示では、従業員に対する支援策がアピールポイントになっているが、そのなかに金融教育も含まれるようになってきている。たとえばドイツ銀行では「ヒューマンリソースレポート」を作成し、従業員のウェルビーイングの維持向上施策について詳細かつ体系的に開示している。ウェルビーイングの要素の1つに「お

金 (Financial)」があり、金融知識や管理法にかかる教育・解説、想定外に対する備え、財産形成の支援などが記載されている。

### 各世代やリテラシーの違いに応じた教育の提供を

では、企業はどのような形で金融教育を導入すればよいだろうか。日下部氏は次の4つのポイントを挙げている。

- ①ライフイベントにマッチしたタイムリーなライフプラン研修
- ②リテラシーに応じた難易度、テーマの設定
- ③コンテンツのバリエーション(テーマ別、深度別)
- ④研修形態の多様化(Web、対面、オンデマンド)

「①については、将来の資金需要についてあまり詳しくない20代、子育てや住宅ローンに追われる30~40代、退職を目前にした50代など、関心事は世代によって異なるため、各世代の興味関心に即した内容を提供する必要があります。②については、リテラシーの低い人にはベーシックな内容を、高い人にはより高度な内容を提供すべきです。また、リテラシーの高い人たちは興味の対象が広がるため、テーマの選定も重要になります」

これらを踏まえると、深度やテーマに合わせて多様なコンテンツを用意することが必要となる。

「これらすべてを満たそうとすると、膨大な準備に労力や費用が生じますので、専門家とも相談しながら、福利厚生制度の説明などのように内製化すべき部分と、一般論に近く外製

化できる部分を峻別することが重要です。また、金融教育については従業員組合も問題意識を持っていると思いますので、うまく刷り合わせることで従業員ニーズにマッチした内容にできるのではないのでしょうか」

金融教育プログラムの一例として、資産形成セミナーやライフプランセミナーが挙げられる。また、研修の効果測定については、DCを導入している企業の場合、投資信託の購入割合の変化である程度把握できるのではないかという。その他、金融リテラシー判定テストの定期的な実施、継続的なエンゲージメント調査といった方法がある。

また、金融教育に取り組む国内企業の先進的な事例として、日下部氏が挙げるのが伊藤忠商事と電通だ。伊藤忠商事では、社員の中長期的な資産形成支援のために、従業員持株会への加入促進、株式報酬制度、企業型DCのマッチング拠出、職場つみたてNISAなどの制度を提供し、併せて資産形成セミナーを順次実施している。一方の電通は、新入社員に対して、入社直前に給与や退職金、企業年金に関する説明を行うことで、フレッシュなタイミングで資産形成の重要性をインプットしている。

さらに、特に先進的なケースとして米国の健康保険会社Aetnaを挙げ

る。同社では従業員向けに家計管理や資産形成に関する相談や助言を行う「Aetna金融教育プログラム」を提供している。従業員はファイナンシャル・アドバイザーなどの専門家と面談して自身の状況を確認し、その後、月1~2回の専門家との面談やワークショップへの参加を通じて助言を受ける。一定回数参加するごとに50ドルを支給して継続的な参加を促し、面談の参加率、アンケート結果、年金への拠出額などによってプログラムの効果を計測している。

最後に日下部氏は、金融教育を推進することの意義について次のようにまとめた。

「金融教育とは、まさに魚を与えるのではなく釣り方を教えることです。金融リテラシーの向上は、より質の高い経済生活につながります。また、会社の提供する福利厚生への理解も深まるでしょう。個人のウェルビーイングは会社に対するエンゲージメント向上につながり、組織活性化、生産性の向上、ひいては経済が成長し、豊かで安定した社会へと向かっていくのではないのでしょうか」

従業員の金融リテラシーを個人の責任として捉えるのではなく、ESG、そしてファイナンシャル・ウェルビーイングの観点から捉え直す必要がありそうだ。

#### Profile

日下部 朋久(くさかべともひさ)氏

1986年三菱信託銀行(当時)入社。年金数理、年金ALM、退職給付コンサルティングなど、幅広く年金業務に従事。企業年金基金、健康保険組合等を経て、2022年4月より現職。年金数理人。日本アクチュアリー会正会員。日本証券アナリスト協会認定アナリスト。1級DCプランナー。

