

人的資本経営に必要なファイナンシャル・ウェルネス

政策調査部 佐川あぐり／石橋未来

要 約

近年、人的資本経営を実践する英米企業は、ファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを強化している。企業の持続的な成長には従業員が能力を発揮できる環境づくりが重要であり、それには、企業が経済面も含めて従業員を支援することが必要と考えられるようになったからだ。メンタルヘルスの問題増加や労働力不足が深刻化する中、英米企業では、ファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを重要なリスク対策の一つとして、積極的に情報開示するようになってきている。

翻って日本では、従業員の満足度や意欲を向上させるため、企業が独自に幅広い福利厚生を提供してきたが、企業規模による制度整備の状況に差が見られるなど課題もある。従業員のファイナンシャル・ウェルネスの取り組みが不足していることは、重大なリスクにつながる恐れがある点を踏まえ、日本企業も従業員の経済的自立を支援し、自助努力による資産形成を着実に行えるようにすることが必要だろう。こうした企業の取り組みを円滑に進めるためには、政府による資産形成制度の周知徹底等の施策も必要であり、官民が連携して進めるべきだ。

目 次

はじめに：なぜファイナンシャル・ウェルネスなのか？

1章 経済的な不安が企業の生産性にも影響

2章 英米の企業が取り組むファイナンシャル・ウェルネス

3章 日本企業のファイナンシャル・ウェルネスの視点

4章 投資家の関心度

おわりに：持続的な企業価値の向上に向けて

はじめに：なぜファイナンシャル・ウェルネスなのか？

中長期的な企業価値の向上を求める投資家の「人的資本」に対する関心の高まりなどを背景に、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出そうとする人的資本経営を目指す企業が増えている。そうした中、人的資本経営を実践する英米の企業が対策を強化しているのが、ファイナンシャル・ウェルネスである。ファイナンシャル・ウェルネスとは、適切な金銭管理を通じて個人の経済的な健康度が維持され、現在だけでなく、将来に関しても経済的なストレスがない状態のことである¹⁾。

なぜ英米の企業がファイナンシャル・ウェルネスを重視するようになったのだろうか。英米では、企業の生産性向上には従業員の健康づくりや予防が大切であるとの健康経営の考え方が以前から浸透しており、企業は、従業員の健康度を維持・向上するための様々なウェルネス・プログラムを提供してきた²⁾。これらのプログラムにはメンタルヘルスに関するものも含まれているが、近年、メンタルヘルスの悪化には、経済的ストレスが影響しているとする研究が増加している³⁾。実際、英米では、従業員の抱える経済的な問題がメンタルヘル스에影響し、企業に大きな損失を与えているとの調査結果もある。そのため、英米の企業は経営リスクに対する重要な対応として、従業員の経済的自立をサポートするファイナンシャル・ウェルネ

スに取り組んできたのである。

加えて、足下、英米で労働力不足が深刻化していることもファイナンシャル・ウェルネスの広がりにも影響している。人材の確保・定着において、ファイナンシャル・ウェルネスを含む福利厚生充実が重要だからである。つまり、適切なファイナンシャル・ウェルネスの対策をとらないことは、企業の生産性においても、人事戦略においてもリスクになるとみられているのである。

本稿では、経済的不安の高まりに加え、人手不足の深刻化等を理由に、英米企業がファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを強化している動きを概観するとともに、情報開示の状況を確認する。また、国内でも、経済的不安との関連が疑われるメンタル不調の増加が一部で見られることから、日本企業にはどのようなファイナンシャル・ウェルネスの取り組みが求められ、どのような視点が必要なのかについて考察する。企業が効率的な手法で従業員のファイナンシャル・ウェルネスをサポートすることは、企業の成長につながることに加え、岸田内閣が掲げる「資産所得倍増プラン」の後押しになる可能性もあり、一層注目されるだろう。

1) Consumer Financial Protection Bureau, “Financial well-being: What it means and how to help”

2) 石橋未来・武井聡子「健康経営の『見える化』における3つのポイント」『大和総研調査季報』2021年10月秋季号 (Vol.44)、pp.4-21

3) 金融負債やローンは、精神的なストレスの増加やメンタル不調と有意に関連しているとの分析結果が示されている (Soomin Ryu and Lu Fan, “The Relationship Between Financial Worries and Psychological Distress Among U.S. Adults”, National Library of Medicine, February 2022)。

1章 経済的な不安が企業の生産性にも影響

1. 世界的に深刻化したメンタルヘルスの問題

200以上の国と地域を対象にした調査⁴によると、2020年の1年間だけで、人口10万人あたりのうつ病患者と不安障害を抱える患者がそれぞれ27.6%、25.6%増加したと推計されるなど、コロナ禍によって世界的にメンタルヘルスの問題が深刻化したことが窺われている。もちろん、メンタルヘルスの問題はコロナ禍以前からあったが、感染拡大に伴う失業や休業、それによる経済的不安、また、雇用が維持されている場合でもデジタル化やテレワークの普及など急激な環境変化を余儀なくされたことが、多くの人々のメンタル不調につながった可能性は大きい。

2. 経済的不安がメンタルヘルスに影響

近年、メンタルヘルスに悪影響を及ぼす要因の一つに、経済面での不安があることがわかってきた。深刻な借金を抱えている人の約半数が、メンタルヘルスの問題も抱えている一方、メンタルヘルスの問題がある約5人に1人が、深刻な借金を

抱えているなど⁵、両者は強く関係している。

調査ごとに幅はあるが、英国ではおよそ3人に2人(64%)⁶、米国では4人に3人以上(77%)⁷、自分の経済状況に不安を抱えているとみられ、こうした経済的な不安は、仕事のパフォーマンスにも影響する。経済的な問題を抱える従業員の欠勤とプレゼンティーズムにより、英国では年間約62億ポンドの損失が生じていると推計されている⁸。米国でも、経済的問題を抱える従業員の生産性の低下や離職のために、年間5,000億ドルが失われているようだ⁹。また、経済的なウェルビーイング(幸福度)が低い従業員による生産性の損失は、企業収益を4%低下させるとの分析もある¹⁰。

これらの経済的な不安に起因するメンタル不調については、企業側も強い問題意識を持っており、2021年には米国企業の95%の雇用主が、職場でファイナンシャル・ウェルネスに関するプログラムを提供すべきであるとしている¹¹。さらに、56%の雇用主が、そうすることに重大な責任を感じているとしている¹²。英米企業の間では、従業員のファイナンシャル・ウェルネスをサポートすることが重要との考えが広がっている。

4) Santomauro DF, Mantilla Herrera AM, Shadid J, Zheng P, Ashbaugh C, Pigott DM, et al. "Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic", Lancet, October 8, 2021

5) Money and Mental Health Policy Institute, "THE FACTS What you need to know"

6) MetLife, "Two Thirds Say Current Financial Situation is Impacting Health", July 11, 2022

7) Capital One and The Decision Lab, "MIND OVER MONEY STUDY: GETTING IN THE RIGHT MONEY MIND SET", 27 January 2020

8) Centre for Economics and Business Research (Cebr), "Financial wellbeing and productivity in the workplace A Cebr report for Aegon", November 2021

9) Salary Finance, "The Employer's Guide to Financial Wellness 2019"

10) 元資料は、Barclays (2014), "Financial Well-being: The last taboo of the workplace?" (The Bank Workers Charity, "Employee financial wellbeing Time to do more").

11) Bank of America, "2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace"

12) Bank of America, "2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace"

2章 英米の企業が取り組むファイナンシャル・ウェルネス

1. コロナ禍後に取り組みを強化

コロナ禍以降、英米の多くの企業が従業員のメンタルヘルスサポートを拡大したが、同様に、ファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを強化する動きも相次いだ。年金コンサルティング会社マーサーの調査¹³によると、英国国内で、2015年時点でファイナンシャル・ウェルネスに関する戦略を策定している企業等の割合は15%だったが、2021年には2倍以上の36%に増え、そのうち3分の2以上が、さらなる見直しを計画しているという。また、バンク・オブ・アメリカによる米国の調査¹⁴では、2021年に46%の企業がファイナンシャル・ウェルネスに関するプログラムを従業員に提供したことがわかった(2020年から6%ポイント増)。

背景には、先述したように、パンデミックによる雇用環境の悪化が、従業員のメンタルヘルスにマイナスの影響を与えたとみられることがある。ロックダウンが繰り返された英国では経済活動が停滞し、債務超過や低貯蓄・低収入などの問題を抱える成人の数が、2020年の間に1,070万人から1,420万人に増加した¹⁵。同様に、米国でも、多くの労働者が一時帰休(レイオフ)されるな

ど、労働市場が大きな影響を受け、約46%もの世帯が深刻な経済的困難に直面したことがわかった¹⁶。

こうした事態を受け、両国の政府は様々な雇用支援策を打ち出したが、企業の間でも、従業員が経済的ストレスを適切にコントロールできるよう、新たなプログラムを追加したり、既存のプログラムを拡大したりする動きが見られた。この間に利用が増えたファイナンシャル・ウェルネスのプログラムには、給与前払いなどの緊急資金支援、ファイナンシャルプランニング(アドバイザーとの長期の資産形成に向けた計画)、ファイナンシャルコーチング(予算、貯蓄、借金返済等のアドバイス)などがある¹⁷。

さらに、前後して英米で離職者が急増したことも、ファイナンシャル・ウェルネスの強化に影響した。移民の流入が減少したことや、コロナ禍を機に高齢者が早期に退職してしまったことで、英米では、足下の労働力不足が深刻化している。英国では、コロナ禍以降、非労働力人口比率が上昇傾向にあり、2024年にかけて労働参加率が低下すると見込まれている¹⁸。米国でも、2022年8月の労働参加率が62.4%¹⁹と低い状況が続いている。企業は、賃金だけでなく福利厚生を充実させることで、人材をつなぎ止めようとしている。

13) 対象は140の企業等の組織 (Mercer, "Financial wellbeing No longer the poor relation...", 2022 Financial Wellbeing Index report)

14) 対象は401kプランを提供している企業834社 (Bank of America, "2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace")

15) Financial Conduct Authority (FCA), "FCA finds the Covid-19 pandemic leaves over a quarter of UK adults with low financial resilience"

16) NPR/ Robert Wood Johnson Foundation/ Harvard T.H. Chan School of Public Health, "Poll: 46% of U.S. households report facing serious financial problems during the coronavirus outbreak", September 23, 2020

17) The Society for Human Resource Management (SHRM) & Morgan Stanley, "UNLOCKING THE FULL POTENTIAL of Financial Wellness Benefits"

18) Bank of England, "Monetary Policy Report", August 2022

19) 米国労働統計局 (BLS)

2. ファイナンシャル・ウェルネスの内容

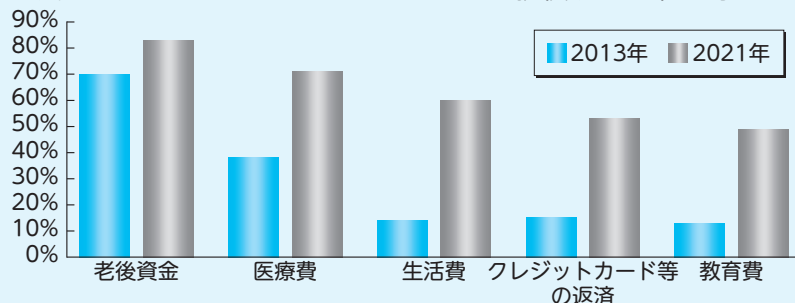
従業員のメンタルヘルスの維持・改善のため、また、人材獲得競争を優位に進めるため、企業が提供するファイナンシャル・ウェルネスがカバーする範囲は広がっている。従来は老後に向けた資産形成や医療貯蓄（米国の場合）などが中心だったが、生活費やクレジットカード等の返済、教育費なども対象とする企業が増えている（図表1）。また、全体としては多くないものの、いざという時のための貯蓄や学生ローンの返済、介護費の計画などについてもプログラムの対象範囲にしている企業も見られる。

ただ、ファイナンシャル・ウェルネスの内容は拡大傾向にあるものの、メインはやはり退職後に

向けた資産形成である²⁰。英国では、公的年金の所得代替率が低い²¹ため、相対的に企業年金への依存度が大きく、2021年には79.4%の雇用者が何らかの企業年金に加入している。特に、2012年以降は、一定の労働者に対する企業年金への自動加入方式（対象者全員をいったん制度に加入させ、非加入の意思を示せば脱退できる仕組み）の導入、中低所得者向けのDC制度「NEST」（自動加入）の創設により、DC加入者の増加が目立つ。DCのほとんどは、事業主による任意の上乗せ拠出²²が行われている（2019年時点で98%以上²³）。企業年金の加入率の上昇に伴い、資産形成のアドバイスを求める声は高まっており、64%の雇用者が、退職後に向けた貯蓄計画のサポートを企業に望んでいるとの調査もある²⁴。

他方、米国では、公的年金の所得代替率が

図表1 ファイナンシャル・ウェルネスを提供する企業の割合



（出所）Bank of America, “2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace” から大和総研作成

39.4%（2019年単身男性モデル）と、日本（同32.0%）よりは高い水準にあるものの²⁵、老後の所得保障は公的年金だけではなく、私的年金（雇用主による上乗せの拠出がある確定拠出年金401k²⁶や、個人年金の一つである個人退職勘定IRA²⁷）によっ

20) 米国では、95%の企業が退職後に向けた貯蓄プランを提供しており、労働者の77%が、401kや年金制度などの貯蓄サービスを、最も重要なファイナンシャル・ウェルネス・プログラムの一つと考えている（The Society for Human Resource Management (SHRM) & Morgan Stanley, “UNLOCKING THE FULL POTENTIAL of Financial Wellness Benefits”）。

21) 2019年時点で21.7%（単身男性モデル）（OECD, “Pensions at a Glance 2019”）

22) 企業年金に加えて職域の貯蓄制度であるワークプレイスISAを導入し、それにも企業による上乗せの拠出を行っているケースがある。

23) 英国統計局（ONS）

24) 英国では、実際は、独立系ファイナンシャルアドバイザーに年金や退職金について相談するケースが多い（State Street Global Advisors, “Global Retirement Reality Report 2018 UK Snapshot”）。

25) OECD, “Pensions at a Glance 2019”

26) 約56%の企業が401kを提供しており、そのうち約半分の企業がマッチング拠出を行っている（Human Interest, “Average 401(k) Match”, June 8, 2020）。

27) 本来は企業年金制度がない企業の従業員が中心だったが、現在は企業年金制度の加入者も加入できる。

て補完されるものと認識されている。

米国でも、401 k を提供する企業の約 62% が自動加入の制度を採用しており、さらにそのうちの約 79% は、拠出率が一定の範囲内で定期的に自動で引き上げられる仕組み (automatic escalation) を採っている²⁸。また、2021 年時点で 36.7% の家計が IRA を保有しているが、この中には企業による拠出を認めた IRA も 2 割ほど含まれている²⁹。

このように、企業による上乘せの拠出や、拠出率が自動的に引き上げられる仕組みによって、英米の雇用者には資産形成の機会が提供されているが、それでも資産形成が十分に行えていない労働者は少なくない。米国では、退職前の成人のおよそ 4 分の 1 が老後の貯蓄ができていないとの調査がある³⁰。また、2021 年には 8% の退職前の成人が、別の緊急の用途で老後の貯蓄を引き出しており³¹、計画通りに資産形成が進んでいない様子も窺える。実際、英国では約 45%³² が、米国では約 60%³³ が、自身の老後の資産形成に自信が持てないと回答した調査もある。英米企業のファイナンシャル・ウェルネスにおいては、利用可能なオプション情報や、専門家への相談機会の提供、さらに、金融リテラシーや経済的習慣に関するアドバイス等を通じた、老後の資産形成支援が、引き続き重要なテーマといえよう。

3. 企業の情報開示が進む

本章の最後に、英米企業のファイナンシャル・ウェルネスの開示状況を確認したい。英国では、2020 年 1 月、財務報告評議会 (FRC) が人的資本の開示に関する報告書を公表し、投資家のニーズ、及び当該ニーズを満たすために企業に期待される開示内容について、具体的な開示例を用いて解説した³⁴。同報告書では、投資家が関心を持っている事項として、従業員の健康や安全といったリスクへの対応や、従業員のモチベーションを引き出すための福利厚生なども挙げられている。

実際に、ファイナンシャル・ウェルネスの情報を記載している企業の開示状況を見ると、退職後の資産形成については「報酬やその他の福利厚生」で示されるケースが多いが、従業員のウェルビーイングな状態を目指すという意味で ESG 情報における「健康と安全」として記載されていることがほとんどである。

例えば、医薬品大手のアストラゼネカ社は 2020 年のサステナビリティ・レポート³⁵の中で、従業員のメンタルや身体だけでなく、経済状況も含む包括的なウェルビーイングにアプローチしていることを「ウェルビーイング (健康) と安全」の項目で開示している。同時に、そうすることが、医薬品を供給し続けるための良質な環境づくりに不可欠だとして、同社の経営戦略とのつな

28) CNBC, “More employers put 401(k) savings on autopilot”, December 28, 2021

29) ICI, “The Role of IRAs in US Households’ Saving for Retirement, 2021”, ICI RESEARCH PERSPECTIVE VOL. 28, NO. 1, January 2022

30) FRB, “Economic Well-Being of U.S. Households in 2021”, May 2022

31) FRB, “Economic Well-Being of U.S. Households in 2021”, May 2022

32) Money and Pensions Service, “Financial Wellbeing Survey 2021”, (24 million UK adults don’t feel confident managing their money. Talk Money Week is here to help. | The Money and Pensions Service (maps.org.uk))

33) FRB, “Economic Well-Being of U.S. Households in 2021”, May 2022

34) Financial Reporting Council (FRC), “Workforce-related corporate reporting Where to next?”, January 2020

35) AstraZeneca, “Sustainability Report 2020”

がりを説明している。

他方、米国では、2020年8月、米国証券取引委員会（SEC）がRegulation S-K（非財務情報）を改定し、上場企業に対して人的資本に関する情報開示を義務づけた。図表2は、開示が義務化されて2年目にあたる2021年度に、企業が開示した人的資本に関する主な項目だが、ファイナンシャル・ウェルネスが関係する「報酬と福利厚生」「健康と安全」についても、上場企業の8割以上が開示している。

具体的な開示例を見てみよう。マイクロソフトの2021年のアニュアルレポートでは、人的資本に関する情報の一つとして「ウェルネス（健康）と安全」の項目を示し、同社がファイナンシャル・ウェルネス³⁶を含む包括的な福利厚生パッケージを提供している点を記載している³⁷。また、パンデミックの期間中は、この福利厚生パッケージを拡大したことについても触れている。さらに、これらの取り組みを通じて人的資本経営を進める点について、マイクロソフトの成功には、世界を変

える多様な人材の採用、育成、維持が重要だと考えていることから、従業員が最高の仕事をできる環境づくりを目指している、それゆえ、高いスキルを持つ人材の採用やつなぎ止めができないことはリスクであると説明している。

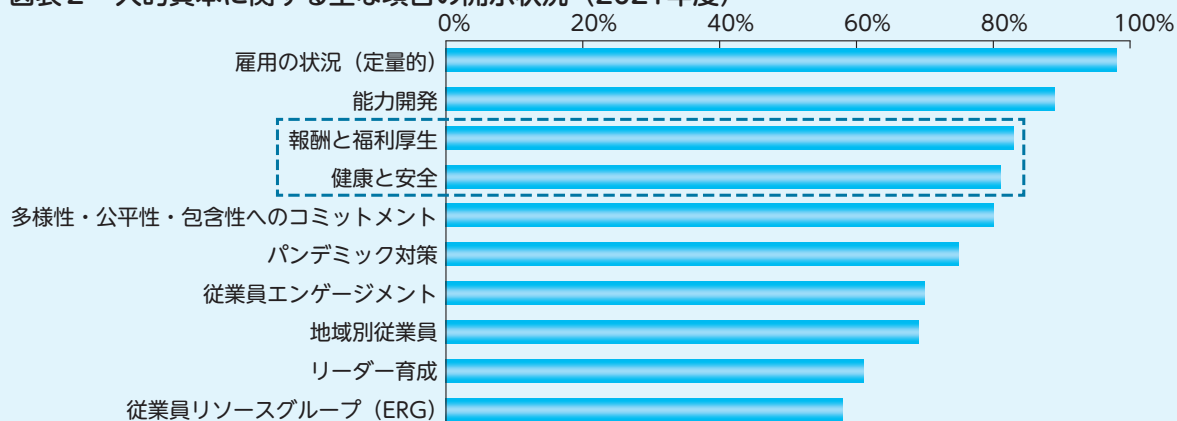
もちろん、英米においても、ファイナンシャル・ウェルネスの情報が、十分に定量化されていないなど課題はある。それでも、英米企業でファイナンシャル・ウェルネスの情報開示が進められてきた背景には、人手不足の中で優秀な人材を維持・確保したいとの思いが強く、対策を取らないことはリスクになると考えられていることがある。

3章 日本企業に求められるファイナンシャル・ウェルネスの視点

1. 日本でもメンタル不調が増加

翻って、日本でも、労働者のメンタルヘルスの

図表2 人的資本に関する主な項目の開示状況（2021年度）



（出所）Aon research of 103 10-K filings from S&P 500 companies, April 2021 through March 2022から大和総研作成

36) 具体的には従業員向けのプログラムによって、貯蓄や投資の計画を立て、不測の事態や子供の教育費に備えたり、学生ローンの返済を見直したり、目的に向けた貯蓄ができるようにサポートしている（Microsoft, “Supporting and investing in our employees”）

37) Microsoft, “Annual Report 2021”

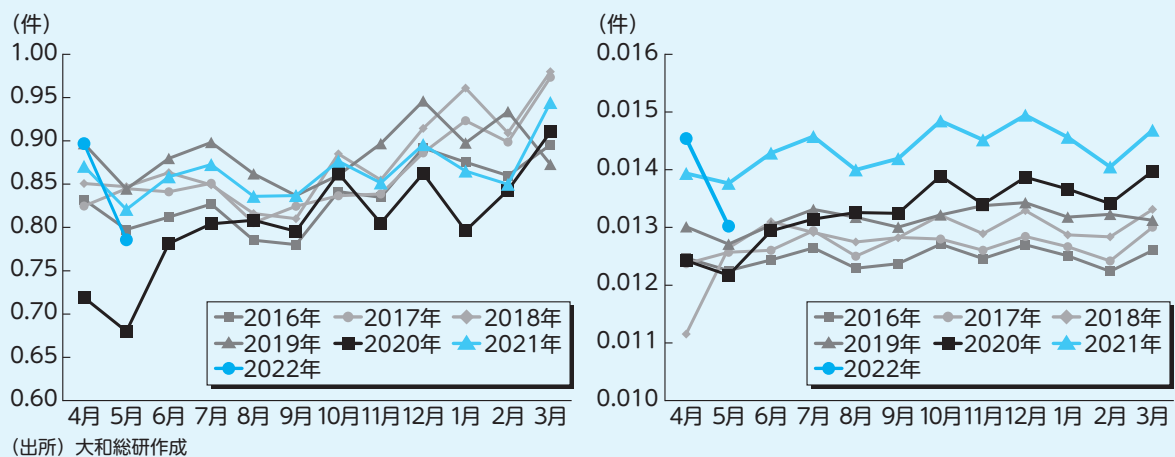
問題は以前からあり、政府は様々な対策³⁸を講じてきた。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大後は、自身や家族の感染に対する不安に加え、テレワーク拡大に伴う精神的ストレスの増大や、就労継続への不安や失業への恐れなどにより、メンタルヘルスの一層の悪化が懸念されている。

大和総研がお預かりしている健康保険組合のレセプトデータを基に分析した結果からも、その様子が確認できる³⁹。図表3は、2016～22年にかけて、健保加入者本人1人あたりレセプト件数を月別に比較したグラフだが、左図に見るように、全傷病のレセプト件数が2020年の春を除きコロナ禍後も概ね例年同様の水準で推移している。ただ、右図に示したように、その中身を詳しく見ると気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）のレセプト件数が2020年9月以降、顕著に増加している。

これは、全国的に自殺者数が増加していた時期とも重なっており⁴⁰、多くの人が感染拡大による様々なストレスを強く感じていた様子が窺える。

図表3の対象は大企業の従業員が中心である健保加入者であるため、失業が生じるケースは少なかったと思われるが、テレワークの広がりなどの大きな環境変化に加え、ボーナスなどの収入の減少などがメンタルヘルスの悪化に影響した可能性があるだろう。健康保険組合連合会によると、健保組合全体の平均標準報酬月額と平均標準賞与額は2年連続で減少した後、2022年度は回復が見込まれるものの、感染拡大前の2019年度決算と比較すると、依然として低い水準にとどまっている（予算ベース）⁴¹。行動自粛だけでなく、コロナ禍で生じた所得減少等にもともなう生活不安がメンタルヘルスを悪化させているとの研究結果⁴²もあ

図表3 健保加入者本人1人あたりレセプト件数(左:全傷病、右:気分〔感情〕障害〔躁うつ病を含む〕)



38) 2006年に厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定めたほか、2014年6月に労働安全衛生法が改正され、2015年12月以降は、一定規模以上の事業所で従業員にストレスチェックの機会を年1回以上提供することが義務化されている。

39) 大和総研は、約440の健康保険組合から健診・レセプトデータをお預かりし、医療保険制度分野において業界トップシェアの社会保険ソリューションを提供している (<https://www.dir.co.jp/business/system/public/index.html>)。

40) 厚生労働省「警察庁の自殺統計に基づく自殺者数の推移等」(令和4年1月21日)

41) 健康保険組合連合会「令和4年度健康保険組合 予算編成状況についてー予算早期集計結果の概要ー」(2022年4月28日)

42) 労働政策研究・研修機構(JILPT)「コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルスー感染不安と生活不安の中でー」JILPTリサーチアイ第69回(2021年11月2日)

るなど、諸外国と同様に、国内のメンタル不調の一部には、経済的不安との関連が強く疑われる。

こうした経済的な問題に対して、政府は、必要な生活費用等の貸付や子育て世帯への臨時特別給付など、様々な支援策を打ち出してきた。だが、メンタル不調を抱える労働者の割合が高まった状況を踏まえると、企業側にも、これまでのメンタルヘルス対策に加えて、従業員の経済的不安を包括的に対処するファイナンシャル・ウェルネスの検討が必要なのではないか。英米企業と同様に、それが、企業の持続的な成長を妨げないための重要な対策になり得るからだ。

2. ファイナンシャル・ウェルネスの取り組みの現状把握

では、日本企業はどのようなファイナンシャル・ウェルネスに取り組んでいるのか、その現状を確認する。

日本では、従業員やその家族の健康や生活、福祉を向上させ、仕事に対する意欲を高めることなどを目的に、企業が独自に幅広い福利厚生を提供してきた。労働政策研究・研修機構（2020a）⁴³

によると、導入する企業の割合が高い施策は、休暇制度や慶弔災害、健康管理に関連するものが多い。具体的には「慶弔休暇制度」「慶弔見舞金制度」は9割近く、「病気休職制度」は6割近くの企業で導入されている。

ファイナンシャル・ウェルネスの視点から見た資産形成に関する施策は、「財形貯蓄制度」が3割以上の企業で導入されているが、それ以外の制度は2割に満たず、それほど広く導入されていないことがわかる（図表4）。また、これを従業員規模別にみると、規模が小さいほど各施策の導入割合が低下傾向であり、資産形成に関する制度整備が十分ではないといえる。

資産形成に関する施策がそれほど広く導入されていないのは、日本では従業員の資産形成を支援する制度として、貯蓄制度以外の退職給付制度（企業年金、退職金）を導入している企業が多いためだろう。厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」によると、退職給付制度（企業年金、退職金）を導入する企業の割合は2018年で80.5%であり、内訳は「退職金のみ（59.0%）」「企業年金のみ（6.9%）」「両制度併用（14.6%）」である（図

図表4 福利厚生施策が「ある」企業の割合

財産形成に関する福利厚生施策	規模計	従業員規模			
		30人未満	30～99人	100～299人	300人以上
財形貯蓄制度	33.7	23.3	34.5	65.1	68.4
社内預金制度	7.9	7.5	7.1	7.0	19.5
従業員持株制度・持株会	9.6	5.6	10.1	21.4	30.1
ストックオプション制度	0.5	0.5	0.4	0.7	1.5
住宅取得のための融資制度	9.06	3.4	8.1	11.2	25.6
金融関係の相談・セミナー	7.1	5.8	7.7	9.1	13.5
教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	19.9	15.6	22.8	26.7	35.3

（出所）労働政策研究・研修機構（2020a）

43) 労働政策研究・研修機構（2020a）「『企業における福利厚生施策の実態に関する調査 - 企業／従業員アンケート調査結果 -』 J I L P T 調査シリーズ No.203,2020年7月

表5)。

だが、従業員規模によって、その様相はかなり異なる。従業員1,000人以上の大企業では退職給付制度を導入する9割以上の企業のうち、退職金と年金の併用も含め企業年金を導入する企業の割合が7割近くを占めている。そのうち、現在の主な企業年金であるDB（確

定給付企業年金）と企業型DC（確定拠出年金）の導入割合（複数回答）は、それぞれ62.4%、63.9%である。特に、過去と比較して導入割合が高まっている企業型DCは、原則として掛金を拠出するのは企業だが、マッチング拠出制度を導入している場合には、従業員も追加拠出ができる（「拠出限度額の範囲内」、「従業員拠出額は企業拠出額を超えない」の制限あり）。マッチング拠出は、自助による資産形成を支援する制度であり、従業員の関心は高い。マッチング拠出制度の導入割合は企業型DC導入企業全体の約3割にとどまるが、より多くの企業で導入することが望ましい。

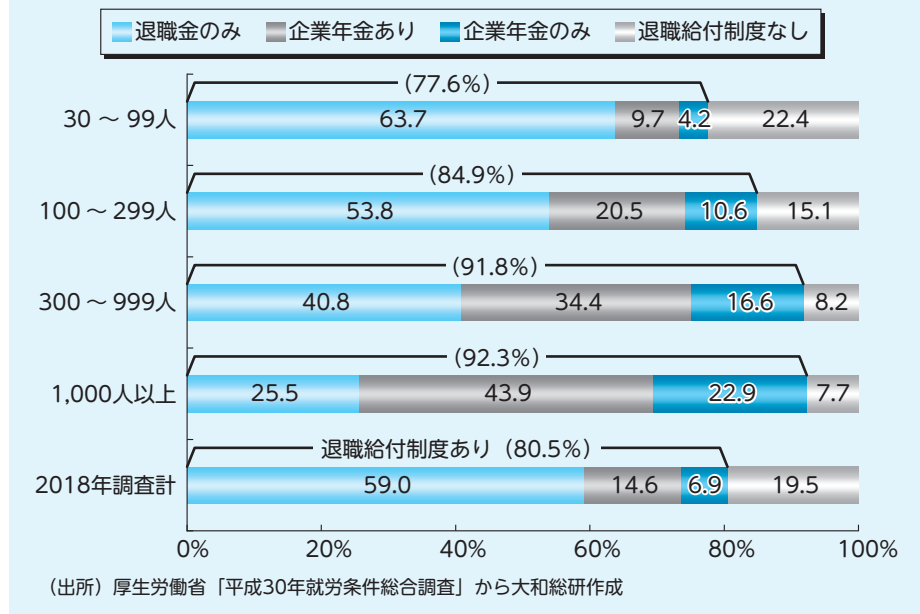
また、企業年金を導入する（退職金との併用含む）企業の割合は従業員規模が小さいほど低く、相対的に退職金のみを導入する企業の割合が高くなっている。退職金については、その支払い原資となる資産の保全や、節税効果、資金繰りにかかる負担の影響等の観点から、企業経営上のリスクが大きい場合がある。企業年金はこうしたリスク

を軽減できるため、中小企業にも企業年金の導入を促していくことが望ましい。

ただ、中小企業で企業年金の割合が低下した主な背景には、かつて代表的な制度であった適格退職年金や厚生年金基金の廃止がある。廃止後は、その受け皿としてDB、DCへの移行が期待されたが、中小企業では中小企業退職金共済制度を導入するなど、財政的負担の大きさから企業年金を廃止する動きもあった。つまり、退職金制度を利用する中小企業の中には、自社の経営状況やコスト負担に照らせばそれを選択せざるを得なかったという企業もあったと思われる。

以上を踏まえると、企業年金を導入していない中小企業については、よりコスト負担の小さい貯蓄制度導入が検討に値するだろう。会社の貯蓄制度であれば安心感があることに加え、煩雑な手続きの負担が軽減され給与天引きを活用できるため、従業員は資産形成を始めやすい。給与天引きの仕組みは給与を受け取る前に資金を貯蓄に回せ

図表5 退職給付制度の導入状況（2018年調査）



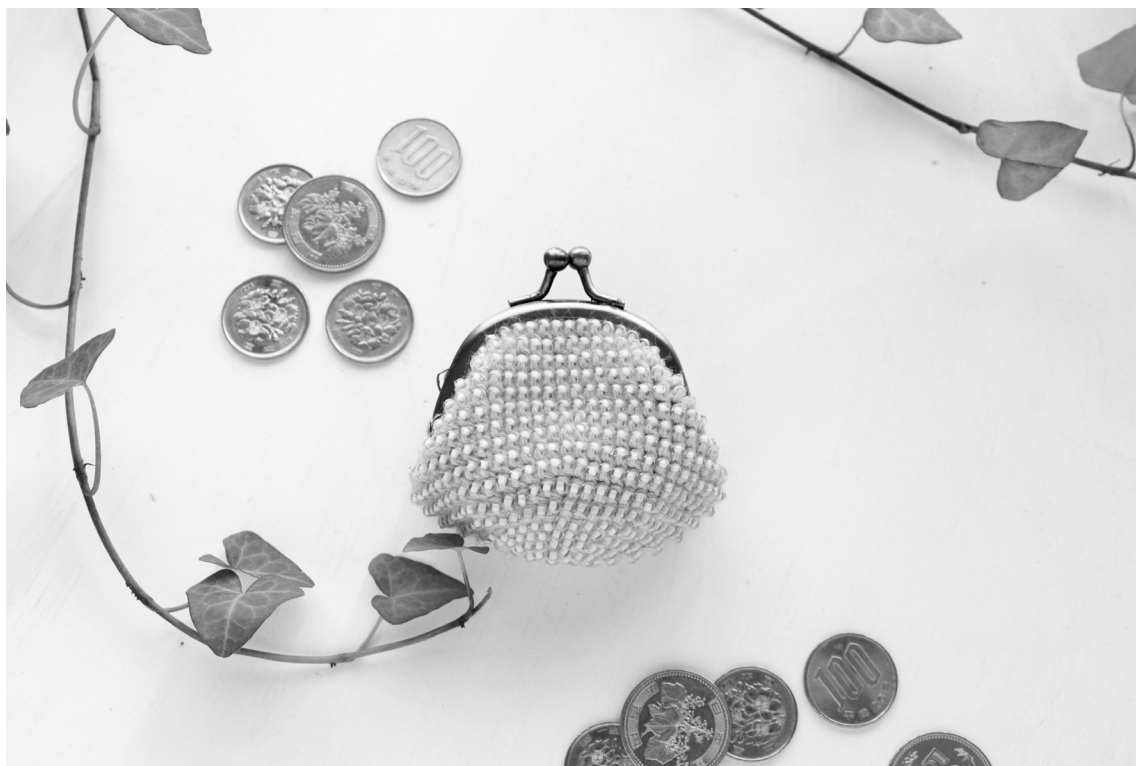
るため、貯蓄が苦手という人々の意識の転換も促せるはずだ。

3. 重要性が増す金融教育

また、企業が従業員のファイナンシャル・ウェルネスを支援する取り組みとしては、金融教育などの機会を通じて、計画的な貯蓄や収支バランスを管理する能力を養うことに加えて、資産運用などによる資産形成への意識醸成を促すことも重要である。例えば、個人の自助努力による資産形成を支援する制度として、NISA（一般NISA、つみたてNISA）やiDeCoがあるが、両制度の利用率はいまだ低い。NISAの利用率は2割⁴⁴に満たず、iDeCoの加入率も数%⁴⁵にとどまる。

制度利用が進まない背景には、投資に回す資金の余裕がないという経済的な要因以外にも、金融知識や制度理解の不足などがある。そこで、勤め先で、投資等の資産運用を含む金融教育の機会を、継続的に提供することなどが有効だろう。

金融庁（2021）⁴⁶によると、資産運用を始めたきっかけを投資経験者に尋ねた回答は、全体で見れば「余裕資金が生まれたこと」「老後の生活資金に関して不安を持ったこと」が多かったが、次に多かったのは「家族や知人から話を聞いたこと」だった。通常、職場で資産状況に関する話はしづらいが、金融教育という切り口であれば、社内でも扱いやすい話題だろう。職場の同僚や先輩・上司からの話は参考となるはずであり、職場でライフプランや資産形成に関する情報共有や意見交換

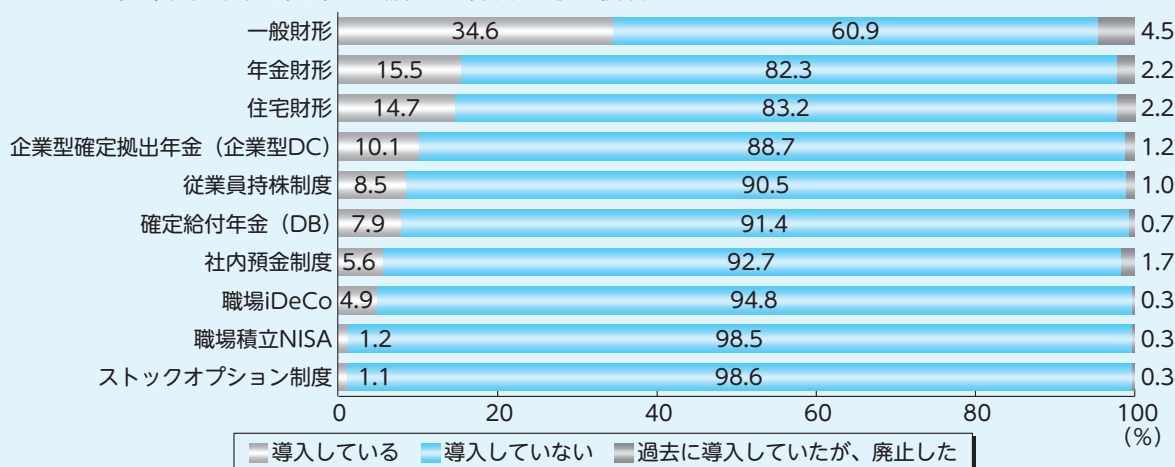


44) 分母は20歳以上総人口。

45) 分母は公的年金被保険者数。

46) 金融庁（2021）「リスク性金融商品販売に係る顧客意識調査結果」2021年6月30日

図表6 従業員の資産形成を支援する制度の導入状況



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2020b) から大和総研作成

が活性化すれば、金融教育の効果はさらに高まると考えられる。

特に、若い世代に対して、早い段階から自助努力で資産形成を促していくことが重要と考える企業は多い。企業型DCにおける投資教育では、新入社員研修でDC制度や運用の仕組みを説明したり、入社1年目で2回の集合セミナー研修を行ったりする企業も見られる⁴⁷。若い世代の金融教育を重点化することで、その後の継続教育につなげやすくなり、従業員の資産形成を長期的に支援することができるだろう。

4. つみたてNISA、iDeCoの職場利用の推進

さらに、企業年金を導入するなど、すでにファイナンシャル・ウェルネスに一定程度取り組んでいる企業などで、従業員の資産形成を一段とサ

ポートする仕組みとして、つみたてNISAやiDeCo (個人型確定拠出年金) の職場利用という貯蓄制度がある。金融庁では「職場つみたてNISA」を、厚生労働省では「職場iDeCo・つみたてNISA」を職員の貯蓄制度として導入し、他の省庁や地方自治体、民間企業に推奨している。これらの制度を多くの企業が導入すれば、従業員は職場で制度の概要や申込み手続きなどに関する情報のほか、金融教育の機会の提供も受けられるため、加入のハードルが低く、資産形成が行いやすい。これらの制度は、企業年金の導入が難しい中小企業でも、自社の貯蓄制度として比較的容易に導入しやすいのではないかと。

労働政策研究・研修機構 (2020b)⁴⁸によると、「職場iDeCo」や「職場つみたてNISA」を導入している企業はまだ少ない (図表6)。両制度を推奨する金融庁や厚生労働省には、実際の

47) 佐川 あぐり「企業の努力と工夫が生きるDC継続教育『加入者の目線』でニーズをとらえる必要」大和総研レポート (2020年4月3日)

48) 労働政策研究・研修機構 (2020b) 「『企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査 (企業調査)』および『勤労者の財産形成に関する調査 (従業員調査)』」JILPT調査シリーズ No.195, 2020年3月

導入事例をウェブサイト上で紹介するなど、両制度の周知徹底を図り、企業に導入を促す取り組みが求められるだろう。

一方、企業年金のない中小企業であっても、従業員の資産形成を支援できる制度が近年整備されている。「iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）」（対象は、企業年金のない従業員300人以下の企業）を導入した企業において、従業員がiDeCoに加入した場合、従業員の掛金に、追加的に企業が掛金を拠出することができる。そのため、従業員は効率的に資産形成を行うことができる。「iDeCo+」は、職場つみたてNISAとは異なり、直接、職場を通じて金融教育のサポートが受けられる仕組みがあるわけではないが、取扱金融機関等を通じて類似のサポートを従業員に提供することはできるだろう。

コロナ禍後にメンタル不調を抱える労働者が増えるなど、経済・社会情勢の先行き不透明感が増し、企業経営においても不確実性が高まっている。そうした中、企業が持続的に成長するためには、従業員が能力を発揮できる環境づくりが不可欠であり、従業員の経済的自立を促すことは、そのための要素の一つである。たとえ企業年金がない企業であっても、それを代替する制度の利用や金融教育を通じて、従業員の自助努力による資産形成を支援していくことが重要だろう。

4章 投資家の関心度

1. 投資家が知りたいタイムリーなリスク情報

最後に、このような企業のファイナンシャル・ウェルネスに対する投資家の関心度を確認したい。企業価値の源泉が有形資産から無形資産に大きくシフトする中⁴⁹、投資家の重視する項目も人的資本などに変化している。英FRC⁵⁰によると、人的資本に関して、投資家は、主に以下の4点の情報開示を期待している。①ガバナンスと経営、②ビジネスモデルと戦略、③リスク管理、④指標と目標、である⁵¹。

このうち、ファイナンシャル・ウェルネスについては、英米企業の場合、メンタルヘルスの悪化やそれに伴う離職、生産性の低下などのリスクを軽減するという③の視点を意識して情報開示されるケースが近年目立つ。パンデミックの発生に伴うメンタルヘルスの増加や、労働力不足の深刻化などの環境変化を受け、適切なファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを実施しないことは、重大な経営リスクになると見ているからだ。

国内では、企業年金や貯蓄制度を福利厚生として提供している企業が多く、これらの情報を開示する場合でも、従業員エンゲージメントを高め、中長期的な企業価値向上につなげるという②の視点で説明することが多い。だが、外部環境が急激に変化する状況においては、従業員のファイナンシャル・ウェルネスを適切に提供しないことが、リスクにつながるという説明がより重要になるの

49) 2020年時点で、S&P500の企業価値の9割が無形資産であるとの見方がある（Ocean Tomo, “Intangible Asset Market Value Study”）。

50) Financial Reporting Council (FRC), “Workforce-related corporate reporting Where to next?”, January 2020

51) 気候関連情報の開示フレームワークであるTCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 提言において開示が推奨されている4つの要素と同じ。

ではないか。一部の調査によると、国内企業の開示に関して投資家が改善を求めている要素として、「重要なリスクと機会の特定」が挙げられている⁵²。投資家は投資判断に影響する重要なリスク情報について、タイムリーかつ、積極的な開示を望んでおり、足下の経済・社会状況を踏まえると、ファイナンシャル・ウェルネスはその対象といえるだろう。

2. メンタルヘルス対策の企業間比較が可能に

リスク情報に対する開示ニーズの高まりとともに、リスクに対する企業の姿勢を測ろうとする海外投資家の動きもある。2022年5月、運用機関CCLAが中心となって、従業員に関するリスクの一つであるメンタルヘルスについて、企業に対策を促す投資家宣言⁵³を行うとともに、英国の従業員1万人以上規模の上場企業100社の対策と開示状況を比較したレポートを公表した⁵⁴。レポートの中では、最も高い評価を得た3社から、最も低い評価となった30社までが、5段階で評価されている。評価にあたっては、従業員の公正な賃金とファイナンシャル・ウェルネスの確保を経営層がコミットすることで、良い職場づくりを支援しているかを見る項目もある。CCLAは、これをグローバル企業100社に拡大したものを2022年秋に公表するとしている。企業のメンタルヘルス対策を通じたリスク管理が注目される中、ファイナンシャル・ウェルネスの取り組みは重要なカギの一つになるだろう。

この点、企業規模による導入状況の差が見られるとはいえ、8割以上の企業で退職給付制度を導

入する日本は、従業員の将来に向けた資産形成を支援するファイナンシャル・ウェルネスの取り組みが、ある程度広がっているとも考えられる。従業員の将来不安に起因するメンタル不調等へのリスク対応が行われている点を積極的に開示することで、企業価値を高める余地があるのではないかと

おわりに：持続的な企業価値の向上に向けて

本稿では、人的資本経営を実践する英米の企業が、近年、対策を強化しているファイナンシャル・ウェルネスに着目し、国内の動向を確認した。メンタルヘルス問題の深刻化だけでなく、生産年齢人口の継続的な減少など、国内でも人材不足が懸念される中、日本企業においてもファイナンシャル・ウェルネスに取り組むことが人的資本経営における重要なリスク対策になるだろう。

日本では、従業員とその家族の生活を安定させ、従業員の満足度や意欲を向上させるため、企業が独自に幅広い福利厚生を提供してきた。だが、企業規模による制度整備の状況に差が見られるなど、課題もある。この点、昨今の経済・社会状況の変化を踏まえると、従業員のファイナンシャル・ウェルネスの取り組みが不足していることは、重大なリスクにつながる恐れがあるだろう。これまでの福利厚生の仕組みをそのまま拡大させることが望まれているわけではなく、福利厚生の中身について選択と集中が必要になっている。

そこでまず、従業員の資産形成を支援するための制度が整備されていない企業においては、企業年金や貯蓄制度の導入を検討することが必要だ。

52) 内閣官房「人的資本可視化指針」非財務情報可視化研究会（令和4年8月30日）

53) CCLA, “Global investor statement on workplace mental health”

54) CCLA, “CCLA Corporate Mental Health Benchmark UK 100 Report 2022”

さらに、それらの制度を従業員が適切に利用し、資産形成を着実に進めるよう、金融教育の機会を提供することも重要だろう。また、企業年金の導入が難しい中小企業等においても、代替制度の利用やそれに伴う情報提供を積極的に行うことが求められる。

加えて、すでに従業員のファイナンシャル・ウェルネスの取り組みを進めている企業では、その取り組みが従業員のメンタル不調や、人材獲得競争に向けたリスク対策になっている点を、積極的に情報開示することが必要だろう。適切なリスク管理の実施が、投資家からの高い評価につながり、企業価値を向上させる可能性があるからだ。ファ

イナンシャル・ウェルネスは、人的資本経営を進める企業にとって、持続的な成長に影響する重要なカギの一つとなり得る。

本稿で述べてきたようなファイナンシャル・ウェルネスに日本企業が取り組むためには、政府による様々な対策も不可欠だ。職場つみたてNISAや職場iDeCoの導入を加速するには、政府主導の周知徹底等が求められる。また、前述した英米の企業年金加入における自動加入方式は行動経済学を応用したナッジの活用だが、日本でも、資産形成制度の加入率を向上させるために利用を検討すべきだろう。例えば、企業型DCなどの企業年金を導入していない企業を対象に、職場つみ



たてNISAや職場iDeCoの導入を促し、従業員を自動加入させる運用などが考えられる。このように、企業規模等に因らずあらゆる労働者の資産形成を進め、ファイナンシャル・ウェルネスを向上するためにも、企業だけでなく、官民の連携が不可欠だ。

岸田内閣は「資産所得倍増プラン」を掲げ、国民の資産所得を増加させることを目指している。具体的には、NISAの抜本的な拡充やiDeCoの改革、金融リテラシー向上に資する金融教育の充実、将来受給可能な年金額や保険額も合わせた全体の見える化などの方策が計画されている。本稿で述べたファイナンシャル・ウェルネスの視点が広がることは、働く人の資産形成を促し、間接的に同プランを後押しすることになるだろう。国内のファイナンシャル・ウェルネスの動向が注目される。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

[著者]

佐川 あぐり（さがわ あぐり）



政策調査部
研究員
担当は、年金に関する制度や運用

石橋 未来（いしばし みく）



政策調査部
研究員
担当は、医療 / 介護保険、経済