

2022年11月24日 全11頁

海外の金融経済教育における職域での推進と取組の検証

海外の取組事例と国民の安定的な資産形成実現に向けた日本への示唆

金融調査部 研究員 森駿介

[要約]

- 現在、家計の資産所得拡大に向けた方策の一つとして、金融経済教育のさらなる推進策が金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」の下で検討されている。以下では、海外の金融経済教育のうち、日本にとって示唆に富むと思われる①職域での金融経済教育推進のための支援、②金融経済教育の取組の検証の2点について事例を紹介する。
- 職域での金融経済教育推進について、海外ではカナダ、英国、香港のように、職域教育が企業にもたらす恩恵を含めて、雇用主に対して金融経済教育の推進母体が情報発信を積極的に行っている国・地域が少なくない。また、職域教育を実践する企業へのインセンティブを付与する香港や英国のような事例もみられる。
- 金融経済教育の取組の検証について、金融リテラシー調査の結果や金融行動の変化などの指標を数値目標やKPIとして設定・モニタリングする国・地域が多い。それだけでなく、香港や英国のように教育プログラムの効果検証の実施や効果検証の推進のための各種ツールの提供、資金提供を行う事例や、検証結果のプラットフォームを構築する事例もある。

1. はじめに：金融経済教育に対する要請の高まり

金融知識が乏しい個人が巻き込まれたサブプライム・ローン問題や世界金融危機を契機として、金融リテラシー向上の必要性が重要視されている。日本でも、金融経済教育の重要性が以前から指摘されており、金融経済教育推進会議が2014年に策定した金融リテラシー・マップをもとに、政府、金融関係団体、金融広報中央委員会、金融機関といった様々な関係組織・団体がセミナー開催や教材作成等の取組を進めている。

もっとも、依然として金融教育を受けた経験のある者は一部にすぎない。例えば、金融広報中央委員会「金融リテラシー調査（2022年）」によれば、「学校、大学、勤務先で金融教育を受けたとの認識がある」と回答した者の割合は、7%に留まっている。また、国際的にみても日本の金融リテラシーの水準は高いとはいえ、金融経済教育が広く国民に行き届いていないのが現状である。教育内容においても、お金の役割や家計管理・金融トラブルの防止についての啓発と

いった基礎的な内容が中心であり、投資や資産形成といった内容については十分に対応しきれていないとの指摘もある。

これらを背景に、2022年9月に開催された第50回金融審議会総会・第38回金融分科会合同会合では、我が国の家計の安定的な資産形成を実現するため、顧客本位の業務運営に加えて、金融経済教育等について、幅広く検討を行うことが金融担当大臣より諮問されている。これを受けて、金融経済教育における具体的な課題の整理や今後の取組については、金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」や同ワーキング・グループの下に設置された「顧客本位タスクフォース」において専門的な検討が進められている。また、2022年内の公表が予定されている「資産所得倍増プラン」においても、項目の一つとして「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経済教育の充実」が盛り込まれると見込まれている¹（本稿執筆時点）。

わが国の金融経済教育の現状について、2022年4月からは、若年層向けの一層の取組みが求められる中、高等学校の学習指導要領が改訂され資産形成も含めて内容の充実が一旦は図られた。一方で、資産形成を本格的に行う者が多い社会人向けの取組については、職域での社員向けの教育を継続的に行うための支援を進める必要があることが、「市場制度ワーキング・グループ」中間整理などで指摘されている²。また、「顧客本位タスクフォース」における審議にみられるように、金融経済教育の取組の進捗をいかに確認・検証していくか、という点も今後の課題とみる向きが多い³。

なお、金融経済教育の推進は、日本のみならずグローバルでも課題となっている。例えば、OECD（経済協力開発機構）の「金融教育に関する国際ネットワーク（INFE）」は2022年6月に職域での金融経済教育の課題や優良事例をまとめた報告書（以下、「OECD報告書」）を公表しており、その中では海外でも職域での金融経済教育の推進や取組の効果検証などが課題となると指摘されていることに加えて、現在の日本の取組と類似する事例も紹介されている⁴。そこで、本稿では、海外における金融経済教育の取組のうち、日本にとって示唆に富むと思われる事例を紹介する。具体的には、①職域での金融経済教育推進のための雇用主向け支援（2章）、②金融経済教育の取組の検証（3章）の2点について、海外の取組事例を参照した上で、国民の安定的な資産形成の実現に向けた日本の金融経済教育への示唆を検討する（4章）。

¹ 内閣官房「資産所得倍増分科会」（第2回）資料1（資産所得倍増プランの項目（案））参照。

² 金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」中間整理（2022年6月22日）参照。

³ 例えば、金融審議会「顧客本位タスクフォース」（第2回）議事録参照。

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/kokyakuhoni_tf/gijiroku/20221024.html

⁴ OECD/INFE[2022] “Policy handbook on financial education in the workplace.”

2. 職域での金融経済教育推進のための雇用主向け支援

日本における取組

日本では、金融庁から経済界に対して、企業における職場セミナー開催に向けた協力依頼を行っているほか、政府や金融関係団体、金融機関等により各種セミナーの実施や講師の派遣などの取組がなされている。セミナーの中には、雇用主や人事担当者に対して、従業員への資産形成に向けた取組を促すことを主旨とするものも含まれる⁵。また、金融関係団体の中には、ウェブサイト等を通じて金融経済教育に関する情報発信を行う例も少なくない。しかし、内容量としては、企業の雇用主や人事担当者向けの情報は少なく、教育関係者向けの教材や実践例の紹介の比重が相応に大きいのが現状である。

雇用主への情報発信・各種サポート

OECD 報告書は、金融経済教育の重要性・意義に対する雇用主の認識不足や企業のリソース不足が、職域での取組推進の阻害要因になっていることを指摘している。そのため、海外では、金融経済教育の推進母体等がウェブサイトなどを通じて、職域教育の重要性や実施に当たって有用な情報を雇用主に向けて発信する例が散見される（図表1）。もっとも、欧米諸国の中でも人的資本経営を重視する企業は、従業員のファイナンシャル・ウェルネス（金融面での幸福）を高める取組⁶を進めており、金融経済教育の推進母体がそうした動きの促進やサポートを行う事例もみられる。

職域での金融教育実施の重要性に関する情報発信例として、カナダの金融消費者庁（FCAC：Financial Consumer Agency of Canada）⁷は、雇用主向けのウェブサイトにおいて、従業員のファイナンシャル・ウェルネスが雇用主にも便益をもたらすことを示す様々なデータを掲載している⁸。具体的には、カナダの労働者のうち「金融面での不安により睡眠障害を抱える者」や「貯蓄不足により退職を遅らせる必要性を感じている者」の割合はそれぞれ約4割であること、金融面でストレスを抱える従業員のうち、仕事集中力が低下している人の割合は、そうでない従業員の約5倍に達するとの調査結果が示されている。また、職域教育を通じたファイナン

⁵ 例えば、2021年10月4日、日本証券業協会・投資信託協会・東京証券取引所の三団体は、経営者や人事担当者向けに従業員に対する投資教育を主旨としたセミナーを開催している。

⁶ 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」のことを指す。ファイナンシャル・ウェルネスに関する英米企業の取組の詳細については、以下を参照。

佐川あぐり・石橋未来「[人的資本経営に必要なファイナンシャル・ウェルネス](#)」『大和総研調査季報』2022年秋季号（Vol. 48）、pp. 54-69

⁷ FCACは、金融商品・サービスの消費者における権利と利益を守ることを目的に、2001年にFinancial Consumer Agency of Canada Actに基づき設立された。設立当初は、連邦規制対象の金融機関の監督や金融消費者教育が機能として与えられていた。しかし、その後の銀行法等の改正に伴い、FCACの機能が拡張された結果、カナダ国民の金融リテラシー向上の役割も担うようになった。2014年には、同国最初のFinancial Literacy Leaderとして、FCACのJane Rooney氏が任命されている。

⁸ <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-wellness-work/why.html>

シャル・ウェルネス向上によって、生産性向上や優秀な人材の確保が可能になるとの見方も示されている。同様に、**英国**においてマネー・年金に関するガイダンスや債務に関するアドバイスなどを提供する機関である The Money and Pensions Service (MaPS)⁹は、従業員が抱える金融面でのストレスにより、2016年のみで同国は1,200億ポンドと1,750万時間の経済的損失を被ったとの推計結果を紹介している¹⁰。OECD報告書も、雇用主を説得する上では、上記のような調査結果やエビデンスに基づき、職域教育の実施が企業にもたらす恩恵を示すことを提唱している。

図表1 海外における雇用主への情報発信・支援の事例

国・地域	推進団体	内容
カナダ	カナダ金融消費者庁 (FCAC)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用主向けにウェブポータルを通じて情報提供。従業員の金融ストレスが企業経営に及ぼす負の影響や金融経済教育が企業にもたらす恩恵を発信。また、職場での金融経済教育プログラムの設計、開発、実施及び評価方法に関するガイダンス等を掲載。 ・従業員の金融経済教育ニーズ調査のためのサーベイ・テンプレートを雇用主向けに提供。
英国	Money and Pensions Service (MaPS)	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブポータルを通じて、雇用主が職場でのファイナンシャル・ウェルネスを高めるための戦略とヒント、教材を提供。教育プログラム開発の支援のために専門家も派遣。 ・企業のサイトやイントラネットに組み込める、マネー・年金に関する情報コンテンツやシミュレーションツールを無料で提供。 ・金融に対する従業員の関心度や教育効果の向上のために、行動科学の知見を活用することを提唱。
オランダ	Money Wise	雇用主が経済的困難を経験している従業員を支援し、それらを防止するのに役立つ包括的なウェブポータルを関係官庁等と開発。
香港	投資者・理財教育委員会 (IFEC)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用主向けのウェブポータルを提供。雇用主にとっての金融経済教育を行うメリットと、従業員の経済的健康を改善する必要性を説明し、金融経済教育を提供して従業員の経済的健康を改善する方法に関する情報とリソースを提供。 ・金融経済教育を推進した企業を奨励する賞を創設することで、職域教育の実施を促進。

(出所) OECD/INFE[2022]より大和総研作成

雇用主や企業の人事担当者を対象とした、金融経済教育の実施時に有用な情報の提供・サポートについては、カナダや英国、オランダ、香港など多くの地域で取り組まれている。

このうち、**カナダ**のFCACは、“Financial Wellness in the Workplace”というウェブポータルを通じて情報提供を行っている¹¹。ここでは、教育プログラムの設計・開発方法、従業員への周知方法、効果測定方法などについて、職域教育の実施時に直面しうる課題とその対応策が実

⁹ MaPSは、全ての英国国民が、生涯を通じて金融に関する正しい判断のために必要な情報に簡単にアクセスすることを保証し、国民がお金と年金を最大限活用することを使命とする公的組織。2018年に成立した金融ガイダンス法に基づき、公的金融アドバイス機関であるThe Money Advice Service (MAS)と年金関係のアドバイスを提供するPension Wise等の機関を統合する形で2019年4月に設立された。

¹⁰ MaPS[2020] “The UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030.”

¹¹ <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-wellness-work.html>

実践的な形で掲載されている。加えて、雇用主が職域教育を行う上でニーズ調査をするためのアンケート調査票のテンプレートも掲載されている。設問項目としては、金融経済教育プログラム自体への関心度、学習したい内容、望ましい提供チャネル・時間帯などが含まれている。

また、**英国**の MaPS は、一般の社会人向けにマネー・年金の情報やガイダンス、年金や貯蓄のシミュレーションツールの提供を行うウェブサイト“MoneyHelper”を 2021 年に開設している。MaPS は、同サイトが提供する各種情報・ガイダンスやツールについて、無料で企業のサイトやイントラネットに組み込むサービスも提供している。さらに、企業が職域教育を実施する際の、プログラム開発、戦略策定、評価方法の検討を支援する専門家の派遣も行っている。

このほか、**オランダ**の Money Wise¹²は、財務省や社会雇用省、オランダ国立家計研究所(Nibud)と共同で、2017 年に雇用主向けに“Financially fit employees”というウェブポータルを開設している¹³。このウェブポータルは、従業員の金融面での問題に対して、雇用主がタイムリーに対応できるよう支援することを目的にしている。従業員における金融面での問題を認識するための伝達ツール、ライフイベントごとのチェックリスト、カウンセリングへの紹介ツールなど様々なコンテンツが掲載されている。

職域教育を実施する企業へのインセンティブ付け

企業の中には、人材確保、人的資本経営の実践、ブランド・イメージ向上を目的に職域教育を実施するケースも少なくない。このような企業にインセンティブを与える取組例もみられる。

香港での金融リテラシー向上を使命とする投資者・理財教育委員会(IFEC: Investor and Financial Education Council)¹⁴は、2018 年に金融経済教育を推進する企業・団体を表彰する制度(Financial Education Champion)を導入している¹⁵。金融経済教育を従業員に提供した企業・団体が同制度に応募することができ、受賞によりブランド・イメージや評判の向上が可能となる。2021 年には、金融機関や企業、関連団体、大学など 40 の企業・団体が受賞している。

英国では、雇用主による従業員への年金アドバイスを福利厚生と認めることで、職域教育を推進するインセンティブを付与している。財務省と FCA(金融行為規制機構)が 2016 年に公表した「金融アドバイス市場レビュー(FAMR)」では、必要としても投資アドバイスを受けられない「アドバイス・ギャップ」が英国のリテール金融業界の課題と指摘されている¹⁶。同レビ

¹² Money Wise (Wijzer in geldzaken) は、オランダ国民の金融面での状況改善を使命として、財務省によって 2008 年に設立されたイニシアティブ。金融関連団体や政府、中央銀行、アカデミック、市民団体などが同イニシアティブに参画している。意思決定を行う運営委員会は、財務省、中央銀行、金融関連団体、調査機関の代表者で構成されている。

¹³ <https://www.financieelfittewerknemers.nl/>

¹⁴ IFEC は、証券先物委員会(The Securities and Futures Commission)の下部組織である公的機関。金融当局及び教育局により支援されている。2012 年 11 月に、前身の投資者教育センター(Investor Education Centre)が設立された。組織の幅広い役割と香港での金融経済教育の取組を反映するために、2019 年 1 月に投資者・理財教育委員会(IFEC)に名称を変更。

¹⁵ <https://www.ifec.org.hk/web/en/about-ifec/fls/fec/introduction.page>

¹⁶ HM Treasury and FCA[2016] “Financial Advice Market Review: Final Report.”

ユーを受け、雇用主が年金アドバイスを従業員に提供した場合、その費用のうち福利厚生と認められ、所得から控除される金額（一従業員当たり）が、従来の 150 ポンドから 500 ポンドに増額されている。

金融に関心が低い層の取り込みに対する提案

金融に関心が低い人々に関心を持ってもらうことの重要性は、日本でもしばしば指摘される。この点は海外でも同様であり、従業員へのコミュニケーション戦略の提案や行動科学の知見・経験則の活用が提案されている。

例えば、**カナダ**の FCAC は、雇用主向けウェブポータルの中で、職域教育に対する従業員の参加率や意欲向上のためのコミュニケーション戦略を提案している¹⁷。具体的には、既存の研修（新入社員研修、中堅社員研修など）への金融経済教育の組み込み、金融リテラシー月間の設定といったファイナンシャル・ウェルネスを企業文化として定着させるための取組、教育プログラム参加の報酬設計（非金銭的報酬・抽選形式の報酬）など実務的なヒントが掲載されている。

また、行動科学の知見・経験則の活用の提案事例として、例えば、**英国**の MaPS は、人生にとっての大きなイベント時は、金融面での関心が高まりやすい時期 (Teachable Moments) であり、これに合わせた職域教育が有効であることを示している¹⁸。具体的には、入社時における資産管理・年金教育、産休・育休取得時の教育資金積立に関する教育、中堅社員への老後に向けた資産形成に関する教育などが挙げられる。また、職域教育における行動科学の知見・経験則の活用例として、MaPS は英国人材開発協会 (CIPD) の分析¹⁹を紹介しつつ、教育プログラムの設計やコミュニケーション方法の改善を提案している (図表 2)。

図表 2 職域での金融経済教育における行動科学の知見応用の例

行動特性	内容	雇用主への提言
デフォルト	<ul style="list-style-type: none"> ・人々は、デフォルトの選択肢を選択して、意思決定を行う傾向にある。 ・デフォルトをうまく活用することで、「面倒だから何もしない」人に望ましい行動を取らせることが可能となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・金融経済教育プログラムの参加率を高めるため、「原則参加」とする（「不参加」を積極的に選択しない限り、「参加」となる）。 ・退職貯蓄制度・年金制度について、自動加入方式を採用。
損失回避	<ul style="list-style-type: none"> ・人々は、同等の利益を獲得するよりも、同等の損失を回避することを好む傾向にある（プロスペクト理論）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・金融経済教育の教材において、望ましい金融行動で得られる利得よりも、望ましくない金融行動により生じうる損失を強調。
ピア効果	<ul style="list-style-type: none"> ・人々は、周囲の人々の行動に影響されやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の人々が望ましい金融行動と考える信念を共有する。例えば、周囲の人々の多くが教育プログラムに参加していることを示す。 ・従業員の同僚から望ましい金融行動をしているロールモデルを選別し、紹介する。

(出所) CIPD[2017]より大和総研作成

¹⁷ <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-wellness-work/communicate.html>

¹⁸ MaPS[2020a] “Workplace and Financial Wellbeing.”

¹⁹ CIPD[2017] “Employee Financial Well-being: Behavioural Insights.”

3. 金融経済教育の取組の検証

日本における取組

金融経済教育の取組の検証にあたり、金融庁の政策評価における「令和3年度実績評価書」をみると、施策の測定指標の一つとして「最低限身に付けるべき金融リテラシーの普及に向けた取組状況」が設定されている。ここでは、具体的な成果として金融庁職員による出張授業の回数（計545回）やイベント開催、教材の開発などが取り上げられている。また、金融関係団体の中には、金融経済教育の取組事例を開示する先もある。例えば、日本証券業協会は、ウェブコンテンツの閲覧数、セミナー開催件数・参加者数、講師派遣の先数・回数、教材の閲覧数・ダウンロード数などを開示している²⁰。

なお、「顧客本位タスクフォース」における審議では、金融経済教育を推進する取組がなされてきたものの、金融経済教育を受けたと認識している個人の割合が低位に留まっていることが課題として指摘されている。そのため、常設の金融経済教育の推進母体を新設する場合に、具体的な数値目標の設定とともに、各年のレビューを行うことでPDCAを繰り返すことが必要との意見もみられる²¹。

金融経済教育の推進母体における数値目標・KPIの設定

海外では、金融リテラシー向上に向けた国家戦略において数値目標を設定する国・地域は多い。実際、OECDが2020年に実施したアンケート調査に回答した22の国・地域のうち、幅広い指標を数値目標とする先は59%、定期的実施する金融リテラシー調査で測定される指標を数値目標とする先は23%となっている²²。また、国家戦略で設定される数値目標も含めて、様々なモニタリング指標をKPIとして参照しながら、金融経済教育の推進母体によって取組の進捗は確認されている模様である（図表3）。

例えば、**英国**のMaPSは、国家戦略（2020～2030年）の中で、5つの課題（①金融の基礎、②貯蓄する国民、③融資の活用と管理、④債務アドバイスの強化、⑤未来志向）について2030年までの数値目標と目指すべき成果を明記している²³。数値目標については、「定期的に貯蓄する者を200万人増やす（現状：1,470万人）」「老後の計画作成について十分に理解している者を500万人増やす（現状：2,360万人）」といったものが挙げられる。また、2021年4月～2022年3月の運営計画（Corporate Plan）の中でも、複数の数値目標を設定している。具体的には、マネー・年金・債務の3分野でそれぞれ、①ガイダンスやアドバイスの実施件数、②利用者の満足度、③提供サービスの質という3項目における数値目標を設定している²⁴。また、マネー・債務

²⁰ 日本証券業協会「2021年度金融・証券教育支援活動の概況（社会人向け事業）」

²¹ 金融審議会「顧客本位タスクフォース」（第1回）議事録 参照。

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/kokyakuhoni_tf/gijiroku/20220926.html

²² OECD[2022] “Evaluation of National Strategies for Financial Literacy.”

²³ MaPS[2020b] “The UK Strategy for Financial Wellbeing 2020-2030.”

²⁴ MaPS[2021] “Helping the UK recovery: Our corporate plan for April 2021 - March 2022.”

図表3 海外における金融経済教育関連のKPIの事例

分類	具体的なKPI	採用国・地域
金融リテラシー	金融リテラシーのスコア	香港、ハンガリー、ポルトガル 英国、カナダ、米国、ペルー
金融行動	貯蓄習慣のある人数、 老後に向けた資産形成の計画を持つ人数 等	英国、カナダ
	老後に向けた資産形成動向や知識、貯蓄・負債行動、 ファイナンシャル・ウェルネスの状況	ニュージーランド
金融経済教育 プログラムの評価	プログラムの実施件数・参加者数、 各種ツールの利用状況	英国、カナダ、インドネシア
	プログラムの満足度、質への評価	英国、カナダ
ステークホルダー との連携	連携する関係団体の数、イニシアティブの数 等	カナダ、ニュージーランド
	関係団体との共催イベント数	香港
経済への インパクト	負債の状況	チリ、ペルー
	貧困率・債務の延滞率	チリ
	貯蓄率	米国、カナダ

(注) 上記のKPIは、金融リテラシーに向けた国家戦略において、数値目標として設定されている指標だけでなく、取組を評価するうえでのモニタリング指標に留まるものも含まれる。

(出所) OECD[2022]、MaPS[2020b]、MaPS[2021]、FCAC[2019]より大和総研作成

の分野では、新型コロナウイルスの感染拡大に関連したガイダンス・アドバイスの実施件数についても、別途数値目標を設定している。さらに、取組の質の担保やファイナンシャル・ウェルネス達成に向けた成果、効率性に着目した新たな数値目標を策定する方針も記載している。

ニュージーランドの退職委員会 (Te Ara Ahunga Ora)²⁵は、2017年から行っている金融ケイパビリティ・バロメーター調査 (Financial Capability Barometer survey)²⁶で得られた指標をKPIとして参照している。一般的に金融ケイパビリティとは、金融に関する知識だけでなく、金融面でのスキル・態度・自信といったポジティブな金融行動や意思決定に必要な要素全般を指す。同調査では、老後の資産形成に向けた計画・準備状況や主要な資産形成手段に関する考え方、緊急時に備えた貯蓄の有無、住宅ローンを含めた負債の保有状況や考え方、金融面における不安などについて尋ねている。

カナダのFCACは、金融経済教育を推進する多くのステークホルダーの動向も取りまとめる形で、国家戦略のプログレスレポート内で取組状況を報告している²⁷。具体的には、FCACが2014年に設立した金融リテラシーの運営委員会 (National Steering Group on Financial Literacy) のもとで、23の関連団体と連携した239の教育イニシアティブで延べ150万人が参加したことを記載している。なお、FCACは2021～2026年の国家戦略の中で、金融リテラシー向上を推進す

²⁵ 退職委員会 (Te Ara Ahunga Ora) は、ニュージーランド国民が自信をもって退職できるよう支援することを目的とする組織。同委員会の委員長 (Commissioner) の役割は、2001年ニュージーランド退職年金および退職所得法などに基づいており、あらゆる年代の金融ケイパビリティを向上するための国家戦略の主導・調整、定期的な政府の退職所得政策のレビュー実施と商務大臣への報告が求められている。また、同委員会は、政府、部族、コミュニティ、民間セクターを含む150超のパートナーと連携している。

²⁶ Celestyna Galicki[2020] “Financial Capability Barometer Report 2018-2019.”

²⁷ FCAC[2019] “Implementing the National Strategy for Financial Literacy- Count me in, Canada. Progress report 2015-2019.”

るステークホルダーを、①金融サービス産業、②コミュニティグループ（金融リテラシー関連団体、NGO、アドボカシー・グループなど）、③政府・規制当局、④その他の主体（アカデミア、地域社会、雇用主・職場、インフルエンサーなど）の4つに整理しており、取り組むべき優先課題において期待される各ステークホルダーの役割を明記している²⁸。

金融経済教育プログラムの効果検証

国家戦略における数値目標の設定だけでなく、エビデンスに基づいた教育プログラムの効果検証を重視する国・地域も少なくない（図表4）。

例えば、**香港**の IFEC は、金融経済教育プログラムの継続的な効果検証やパイロット事業の評価を行っている。一例として、香港中文大学の研究者と共同で、職域での教育プログラムの効果測定を実施し、結果を公表している²⁹。また、IFEC は2章で紹介した金融経済教育を行う企業・団体を表彰する制度について、教育プログラムの効果検証を行う企業・団体をさらに表彰する追加の部門（Quality Award）も設けることで、民間における効果検証実施を促している。

また、**英国**の MaPS はステークホルダーや評価の専門家とともに、金融経済教育プログラムの効果を評価するツールである“Evaluation Toolkit”を開発し、提供している。この評価ツールは、人々のファイナンシャル・ウェルネスや金融行動、金融ケイパビリティの変化の測定に焦点を当てている。内容としては、①教育プログラムの理解、②変化の測定、③学習と共有を大きな柱としている。

また、MaPS の下に設立された基金である What Works Fund のように、金融経済教育プログラムを実施する団体向けに、教育プログラムの効果検証を行うための資金面での支援を行う例も

図表4 海外における金融経済教育プログラムの効果検証の事例

国・地域	推進団体	内容
英国	Money and Pensions Service (MaPS)	<ul style="list-style-type: none"> 金融経済教育プログラムの効果を評価するツールを開発。 金融ケイパビリティ・エビデンス・ハブにて、金融能力に関する調査結果などの情報を集約し、関係団体や業界で共有。What Works Fundにて、金融教育を行う団体に対して、プロジェクトの成果測定を実施する資金支援を実施。
香港	投資者・理財教育委員会 (IFEC)	<ul style="list-style-type: none"> 退職に向けた資産運用を促進する金融経済教育のパイロット事業を、香港中文大学の研究者と共同で実施し、結果を公表。 金融経済教育を奨励する表彰制度について、金融経済教育の効果検証を行う企業・団体を表彰する追加の部門を導入。

（出所）OECD/INFE[2022]、MaPS、IFEC より大和総研作成

²⁸ FCAC[2021] “Make Change that Counts: National Financial Literacy Strategy 2021-2026.”

²⁹ 通信会社大手の香港電訊における退職前の従業員に対して行われたパイロット事業であり、老後に向けた資産形成に関する内容を提供するものである。実施前後でのアンケート調査やインタビューによって、参加者における金融知識や資産形成に向けた意識が改善していることを示している。詳細は、下記リンク参照。

https://www.ifec.org.hk/common/pdf/about_iec/evaluation-workplace-financial-wellness-programme.pdf

ある。これまで、65 のプロジェクトに 1,130 万ポンドの資金を拠出している。また、同基金での支援を受けた効果検証の結果や“Evaluation Toolkit”を利用した評価・調査結果に加えて、世界中から収集した金融経済教育に関する調査結果を取りまとめる金融ケイパビリティ・エビデンス・ハブ（The Financial Capability Evidence Hub）も設立されている。

4. 日本への示唆

今後の我が国における金融経済教育については、中立的な常設の推進母体の設置が検討されていることに加えて、職域での取組のさらなる推進や取組状況の検証が検討課題に上がっている。この点について、海外の取組事例をもとに、日本への示唆を検討する。

まず、中立的な常設の推進母体の設置に当たっては、海外の既存の推進母体の設立経緯や使命などを踏まえた役割の明確化が求められる。この点、我が国においては、既に金融関係団体など金融経済教育を推進する様々な主体が存在するため、役割分担とステークホルダーとの連携方法の検討が重要となってくる。例えば、カナダのように、ステークホルダーを分類した上で、それぞれに期待される役割を国家戦略に示す例は、参考になるだろう。

次に、職域での取組のさらなる推進については、日本が相対的に企業向けの情報量が少ないことに鑑みれば、英国・カナダ・オランダといった国々の事例を参考に、情報発信を積極化することが考えられる。その際には、雇用主が職域教育の重要性をより認識すべく、金融経済教育が企業にもたらす恩恵をエビデンスに基づき発信することが望ましい。また、企業や金融機関、金融関連団体や独立系アドバイザーといった民間の取組を促進するインセンティブを設けることも考えられる。足もとで、企業による人的資本経営への注目度が高まっていることも踏まえると、例えば、香港のように金融経済教育を推進する民間の企業・団体を表彰することや、英国のように職域教育実施に税制面でのインセンティブを付与することも選択肢になるだろう。

最後に、取組状況の検証における、数値目標や KPI の設定については、図表 3 で示したような海外の事例が参考になるだろう。日本において国民の安定的な資産形成の実現が課題になっていることを踏まえると、金融広報中央委員会が定期的実施する「金融リテラシー調査」で得られるような、金融面での知識・態度などの状況を表す指標を用いるほか、セミナー等の実施件数、金融行動の変化（資産形成を行っている者の割合³⁰など）が候補となりうる。また、各種ステークホルダーによる取組状況を取りまとめる上では、先に紹介したカナダの FCAC の事例は参考になるかもしれない。さらに、近年の日本においても「証拠に基づく政策立案（EBPM）」が導入・推進されていることを踏まえると、英国・香港などでみられるように、金融経済教育プログラム自体の効果検証も促していくことが望ましいのではないだろうか。

以 上

³⁰ つみたて NISA 等の口座数といった金融庁の施策の直接的なアウトカム指標に加えて、株式や投資信託などを少しでも保有する個人や世帯の割合といった「普及度」の観点からの KPI の設定も望まれる。詳細は、森 [2019] 『貯蓄から資産形成へ』の共通 KPI は何にすべきか』、大和総研コラム（2019 年 3 月 12 日付）参照。

大和総研の金融リテラシー関連レポート

金融リテラシーチーム「資産形成のためのリテラシー調査」シリーズ

- 金融リテラシーチーム・新田堯之「[税制リテラシーが促す投資行動](#)」、大和総研レポート（2020年5月14日付）
- 新田堯之・金融リテラシーチーム「[因果推論からわかる税制リテラシーの効果](#)」、大和総研レポート（2020年5月29日付）
- 是枝俊悟・金融リテラシーチーム「[地域別にみる資産形成の傾向と課題](#)」、大和総研レポート（2020年7月17日付）
- 是枝俊悟・金融リテラシーチーム「[若い世代ほど、お金のことを夫婦で決める](#)」、大和総研レポート（2020年9月16日付）
- 斎藤航・金融リテラシーチーム「[国民年金未納者の属性分析にみる納付率向上への課題](#)」、大和総研レポート（2020年8月7日付）
- 渡辺泰正・是枝俊悟・金融リテラシーチーム「[情報収集方法で異なるリテラシーと投資行動](#)」、大和総研レポート（2020年12月17日付）
- 是枝俊悟・渡辺泰正・金融リテラシーチーム「[国民の資産形成促進のため政府と金融機関がすべきことは何か ～「資産形成のためのリテラシー調査」中間総括～](#)」『大和総研調査季報』2021年新春号（Vol. 41）

その他

- 佐川あぐり・石橋未来「[人的資本経営に必要なファイナンシャル・ウェルネス](#)」『大和総研調査季報』2022年秋季号（Vol. 48）、pp. 54-69
- 佐川あぐり「[現役社会人の金融教育に必要な視点と課題](#)」、大和総研レポート（2020年11月25日付）