

ファイナンシャル・ウェルビーイングにおける福利厚生の有効性



山梨大学名誉教授

福利厚生戦略研究所代表 西久保 浩二

～要旨～

近時、世界的に注目を集めるファイナンシャル・ウェルビーイング (FWB) だが、この実現において企業内福利厚生が果たす役割は大きく、効果的である。福利厚生はその生成当時より職場における従業員の経済生活の安定化を支援する制度が数多く提供されてきた。すなわち、資産形成 (貯蓄奨励や持家支援)、生活保障 (万一の場合への備え)、さらにライフプランセミナーなどの生活設計に関する情報提供、金融教育など幅広い制度・施策が提供され、多くの従業員によって活用されてきた。本稿では最新のデータに基づき、福利厚生が FWB 形成、そしてその前提となる金融リテラシー向上に及ぼす影響を検証する。また、福利厚生を提供する企業において、その成果としてエンゲイジメントなどの経営的効果が得られるか、という点についても検証を行う。これは、企業による FWB への注力が人的資本投資として意義、そして有効性を持つものかを検討するためである。

1 今、注目されるファイナンシャル・ウェルビーイング

・世界での動き

近時、世界的にファイナンシャル・ウェルビーイングに対する注目が広がっている。わが国でも政府、金融保険業界を中心に議論が拡大しつつある。この動きに先行する米国、金融消費者保護局 (Consumer Financial Protection Bureau, CFPB) の定義によれば FWB とは「現在および将来の金銭的な債務を十分に支払うことができ、将来の自身の経済面に安心感を持ち、人生を楽しむための選択ができる状態」を指すものとされている。CFPB は 2017 年にはこの定義に基

づいた 10 設問からなるファイナンシャル・ウェルビーイング測定尺度を開発し、消費者実態の推移を毎年測定している。また、英国でも国民の FWB について政府の外郭団体である Money and Pensions Service が、2020 年、国民の金融ウェルビーイングを確保するための今後 10 年間の戦略である「The UK Strategy for Financial Wellbeing」を示した。ここでは若年層への金融教育を推進すべく学校や家庭での取り組み強化を提言している。同国では、FWB を「家計がお金を自信と能力をもってコントロールできるほか、不測の事態に経済的に対応でき、健全な将来計画に向かっている状態」と定義した。

学術的な研究も緒についたばかりである。先行する国外では、まずはFWBの測定尺度の開発が注目された。先の米国CFPBが開発したもののほか、Aimee et. al (2006)やNetemeyer et. al (2018)、Sorgente & Lanz (2019)、オーストラリア連銀とメルボルン応用経済社会研究所が2020年に開発したものなど様々なものが開発されつつあり、本格的な国際比較が始まろうとしている。わが国でもウェルビーイング全体も含めて独自のFWBの測定の試みが急がれる。

・国内の動き

わが国では2019年には内閣府より「満足度・生活の質に関する調査」が発表されたが、この時点で「ウェルビーイング」という用語はまだ無い。2021年になり「満足度・生活の質に関する調査報告書2021～我が国のWell-beingの動向～」として副題で登場したが、未だ当該調査での2023年段階でもFWBまでは言及されていない。

しかし、2024年3月に閣議決定された「国民の安定的な資産形成支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」（金融庁）の中でFWBについて「自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在及び将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態」と、先行する米、英やOECDと類似の定義が初めて示された。同年8月、金融庁は「2023事務年度金融行政方針」のなかで資産運用立国の実現に向けた方針を示す中で「国民一人ひとりが描くFWBを実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献していく」とした。ようやくFWBが公式に言及されたのである。こうして政府が中心となり民間業界も参画する金融経済教育推進機構が同年4月に設立

された。FWB推進の前提となる金融リテラシーの向上を図るプラットフォームとして金融経済教育を提供することとなった。この機構は自らのMissionとして「私たちは、一人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイングを実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献します」と明示的に宣言している。

ようやく、わが国でも本格的にFWBが国民的課題としても位置付けられたことになった。呼応して民間金融保険業界でもFWBへの関心を高めており、福原(2023)村上(2023,2024)清永(2024)などでFWBの概要や意義が発信されている。また「ファイナンシャル・ヘルス」「ファイナンシャル・ウェルネス」と称される概念も登場しているが、FWBとほぼ同義である(野村證券(2022)他)。

近時、政策的には国民の安定的な資産形成に向けて、iDeCoやNISAの制度改正などの体制整備や、金融リテラシー向上を目的とする先の金融経済教育推進機構の立ち上げなど取り組みが進もうとしている訳だが、その背景には、少子高齢化の進展や低迷する実質賃金、根強い社会保障制度に対する不信感、長く続いてきた低金利環境といった状況がある。そうした背景も相まって、iDeCoやNISAの利用者は急速に拡大している。

しかし、肝心の金融リテラシーについては、水準そのものも、リテラシー向上につながる金融経済教育を受ける機会についても、欧米諸国に比べ遅れた状態が続いていることが、金融広報中央委員会の「金融リテラシー調査」により明らかにされている。金融市場への参加を通じた家計資産の形成やその前提となる金融リテラシーの向上は、目指すべきFWB向上に向けての前提となる重要な課題である。

2 福利厚生とFWB、金融リテラシー

本稿では、このように内外で注目を集めるFWBの実現、そしてその前提となる金融リテラシー向上という点において企業内福利厚生がどのような貢献ができるものなのか、また、そのための課題は何か、という点について考える。同時に、両者の関係性に関する検証結果の下で、さらに人的資本投資の新たなテーマとしてのFWBの可能性、有効性についても考えてみたい。

福利厚生とは、企業が従業員に提供する賃金、退職給付以外の報酬、支援、サービスであるが、その給付領域は多岐にわたる。住宅、給食、レジャー、健康、両立（育児・介護）、慶弔・災害、衣服、自己啓発、情報提供、生活保障、資産形成などで、まさにウェルビーイング全体を守備範囲とすると言ってもよいわけだが、その中には資産形成と生活保障、金融教育、生活設計情報の提供といったFWBに直接的に関与し、貢献できる制度・施策が伝統的に数多く提供されてきた。図表1に示すものが今回、分析の対象としたFWB関連制度である。

まずは、これらの制度・施策がFWB、金融

リテラシーの向上、という点で有効に機能してきたのかを検証する。

また、もう一つの視点は今後、福利厚生を介した注力がわが国の労働者のFWBの向上だけにとどまるものではなく、制度の提供・運営者たる企業の経営、人的資源管理にとってどのような効果、成果がもたらされるものか。この点を議論、検証することが重要であると考えている。

それは近年、人的資本経営の推進が求められる日本企業にとっては、FWBへの注力が人的資本への有効な投資の一つとして位置づけることができるのか、という検証とも重なるからである。筆者は多くの従業員が今、人生100年時代と叫ばれる一方で、老後2000万円問題に象徴されるように将来への経済的な不安や不満を高めていると推測する。そうした不安や不満は、人的資本経営のなかで求められているエンゲイジメントや高い労働生産性を阻害する原因となる可能性が高いとも考えられる。先述のように欧米がいち早く、FWBに注目し、国家戦略としてまで取り上げた背景にはおそらく、同様の問

図表1 福利厚生におけるFWB関連制度

n=1658

FWB関連制度		利用経験率 (%)
金融資産形成	財形・社内預金・従業員持株制度等による財産形成支援	11.46
	従業員抛出の年金保険・財形保険(老後資金などの準備)	8.38
	NISAなどの個人での投資促進への支援策(補助金など)	2.35
	ストックオプション	1.81
生活保障	従業員抛出の医療保険(病気・ケガの際などへの準備)	4.52
	従業員抛出の死亡保険(死亡時の遺族・遺児への保障)	2.05
	従業員抛出の所得補償保険(病気やケガで休業収入補償)	1.33
	従業員抛出の保険制度加入者への会社からの補助	0.78
	個人で加入している保険への会社からの補助(ポイント利用等含む)	0.60
実物資産形成	住宅取得のためのローン補助、金利補助制度	2.70
	持ち家支援制度(低利融資、物件斡旋等)	1.21
金融教育・情報提供	ライフプランニング講座(生活設計講座)	1.75
	マネープランニング講座(資産形成管理・投資教育等)	1.57
	退職準備教育セミナー・プログラム	0.90

題意識があったことと推測する。

わが国においてFWB向上を急ぐならば、福利厚生を介した対応が最も効率的、即効的なアプローチではないかとも思量する。なぜなら、高度成長期より、いわゆる日本的経営のなかで「手厚い福利厚生」と評され、広範な生活領域での充実が図られてきた経緯と実績があり、当時の貧しい従業員層の生活全体での Well-Being を支えることで高度成長の原動力となった勤勉で有能な労働力を獲得することができた経緯がある。この経験値があり、それを再現すればよいともいえる。ただし、伝統的な福利厚生が志向した「衣・食・住・遊」の幅広い、生活全般を守備範囲とするものではなく、今、強く不安視されている Financial な領域に注力、選択と集中がなされた福利厚生の制度編成、予算配分が求められているのかもしれない。このあたりは従業員の福利厚生に対するニーズが多様化しているなかで不透明な部分ではあるが、少なくとも「住宅」「給食」などの基礎的な生活支援よりは優先されることを求めているのではなかろうか。特に若年層ではコロナ禍以来、将来不安や転職志向などを背景に投資への関心を強めていることから、企業が福利厚生においてFWBへと傾斜することを歓迎するとも考えられる。

この議論を深めるためにも、まずはFWBと福利厚生との関係性、さらにはFWBと経営的効果の検証が重要であろう。

・金融リテラシーと福利厚生

2023年末、筆者は独自の従業員調査を行なった（全国の正規従業員 1,658名 詳細は末尾に記載）。これは福利厚生制度の実態と効果に加えて、金融商品選択や金融リテラシーに関する項目についても採取したものである。このデータに基づいて福利厚生とのFWB、金融リテラシー

との関係性を分析することができた。まだ分析の途上だが、その結果の一部をご紹介します。

まずは、金融リテラシーに対して福利厚生がどのような影響を及ぼしているかについて検証を行った。この調査では、まず金融経済教育推進会議が策定した「金融リテラシー・マップ」において社会人に求められている金融リテラシーのうち「金融知識及び金融経済事情の理解と適切な金融商品の利用選択」に対する主観的評価を採用した。また客観的評価としても金融リテラシー調査の調査票から「金融分野共通」及び「資産形成商品」に絞って抽出し、6つの項目について正誤を試す設問を調査項目に加えた。これの金融リテラシー質問に対する回答結果、正答数をスコア化した。主観評価スコア、客観評価スコア、そして二種を合計した総合スコアも算出した。それぞれ最大スコアは6点、6点、12点で満点となる。

（主観的金融リテラシー評価質問：複数回答）

- 1: 収集した情報を比較検討し、適切な消費行動をすることができる
- 2: 金融商品を含む様々な販売・勧誘行為に適用される法令や制度を理解し、慎重な契約締結など、適切な対応を行うことができる
- 3: 詐欺など悪質な者に狙われないよう慎重な契約を心掛ける
- 4: 金融商品の3つの特性（流動性・安全性・収益性）とリスク管理の方法、および長期的な視点から貯蓄・運用することの大切さを理解している
- 5: お金の価値と時間との関係（複利、割引現在価値など）について理解している
- 6: 景気の動向、金利の動き、インフレ・デフレ、為替の動きが、金融商品の価格、実質価値、利回り等に及ぼす影響について理解している

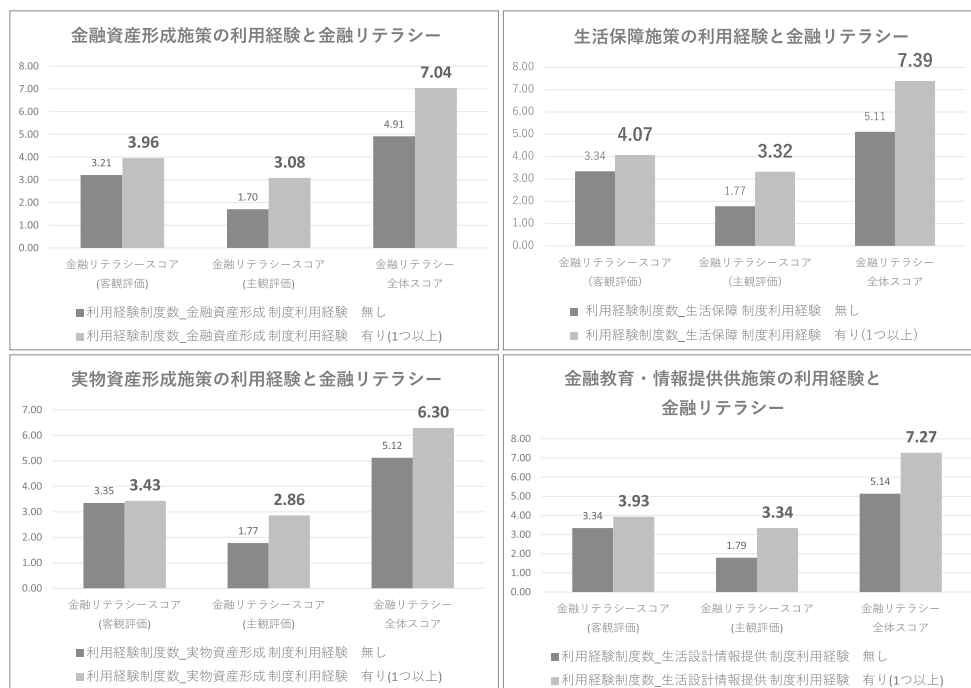
(客観的金融リテラシー評価質問：正誤質問)

- 1: 聞いたことがない金融商品を購入する（契約する）かどうかを判断する際、販売業者から高いリターンが期待できるとの情報があれば、商品を購入する（契約する）
- 2: 契約を行う際、業者から詳しく説明を聞いて契約し、契約書は後でゆっくり読む
- 3: 金融トラブルに巻き込まれないため、判断に迷ったときは、業者を信じて一任する
- 4: 平均以上の高いリターンのある投資には、平均以上の高いリスクがあるものだ
- 5: 太郎と花子は同い年です。花子は25歳の時に年10万円の預金を始め、その後も毎年10万円の預金を続けました。一方、太郎は25歳の時には預金をせず、50歳の時に年20万円の預金を始めました。二人が75歳になったとき、どちらの預金残高が多いでしょうか。(選択肢提示)
- 6: 金利が上がったら、通常、債券価格はどうなるのでしょうか。(選択肢提示)

この三種の金融リテラシー・スコアを図表1に示した福利厚生における「金融資産形成」「生活保障」「実物資産形成」「金融教育・生活設計情報提供」での利用経験の有無によって比較検証した。

結果は図表2にみるとおり、福利厚生におけるFWB関連施策の利用経験の有る従業員層での金融リテラシーは顕著に高い。主観評価、客観評価いずれも同様である。これらの水準差は「実物資産の一部（客観評価）」を除いて、いずれも統計的に高い信頼水準（有意確率0.01未満）での差異となっている。つまり、それら施策の利用経験者の金融リテラシーは顕著に高い。また、高位（利用層）と低位（非利用層）との乖離率では主観評価は客観評価より顕著に高い。主観が変化したのであろうと推測される。そして4つの施策領域で乖離率を比較すると「生活保障」「金融資産形成」「金融教育・情報提供」「実物資産」の順となった。職域での団体型保険制度等の利用者が金融リテラシーを最も高めたこ

図表2 福利厚生施策利用経験と金融リテラシー



とを示唆している。

今回の制度・施策には企業拠出型の退職給付制度を含めていない。福利厚生として提供されている従業員が任意に拠出あるいは参加する、いわゆる自助努力型の制度・施策に限定した。この任意の意思決定プロセスにおいて従業員達が高い学習効果を得ていると想定したためである。換言すると旧来のDB型の退職金制度や賃金も従業員のFinancialな状況を間違いなく改善、向上させるわけだが、高いFWB実現へのプロセスとして最も重要な金融リテラシーの向上があまり期待できない。過去にはわが国の伝統的な年功賃金が、投資に対する積極的な態度形成や金融リテラシー獲得を阻害してきたとの指摘があったように、つまり無関心であっても企業主導、企業任せで自動的に一定の経済水準、資産形成ができていた時代はあった。しかし、時代は変わり、賃金では成果主義が広がり、社会保障制度の不透明感が増している今日においては金融リテラシーの向上を伴った、より自律的、積極的な金融行動、生活設計行動が従業員に求められているのである。

この観点から検証結果をみても、間違いなく福利厚生でのFWB関連施策の利用経験によって金融リテラシーが高まる可能性が明らかになったのではないだろうか。

・FWBの促進要因としての福利厚生

では次に、福利厚生がFWBの形成、向上に貢献できているのか。FWBに対する要因分析についてみてみる。今回の調査では60種類の福利厚生制度を提示し、その認知と利用経験の有無を尋ねた。また、その上で自社の福利厚生制度全体での認知・利用に対して従業員が実感している数多くの効果項目(26項目の中)を設定して複数回答を求めた。

その項目の中から明らかにFWBへの貢献、FWB向上をもたらしていると考えられる効果の以下の6項目を選択し、それぞれ個々の回答者毎に選択数を加算してスコア化した。

つまり、福利厚生の利用によって、金融経済面、生活設計面で良好となる手助けとなったどうか、FWB向上につながったかの主観的判断を求め、その回答をFWB向上に対する効果とした。6項目のうち、内容的に異なるa,b,cについては「生活設計・資産形成効果」とし、d,e,fについては「不安軽減効果」と名付けた。また、両者の合計値をFWB_効果全体スコアとした。

	生活設計・資産形成効果	不安軽減効果
福利厚生の効果	a. 生活費の節約に役立つ	d. 生活での経済的不安が軽減される
	b. 生活設計を立てやすくなる	e. 老後の経済的な不安が軽減される
	c. 貯蓄や資産づくりに役立つ	f. 生活や家族の不安なく、安心して働ける

これらの従業員が認識するFWBを良好化させた効果が、福利厚生の制度・施策の利用経験によって得られているか、実際に利用経験のあるとして選択した図表1で示した生活設計や資産形成を支援する諸制度、12種類の利用経験との因果関係の検証を行った(図表3)。

やはり数多くの制度・施策の利用経験がFWB向上に影響力があることが確認されている。

例えば、「不安軽減効果」に対しては「従業員拠出型の年金制度(団体型)」「持家支援制度(低利融資・物件斡旋等)」などの利用経験が明確にプラスの影響を与えている。また、未だ導入数は少ない新しい制度だが「NISAなどの個人での投資促進への支援制度」なども明確な影響力があることが示されている。

一方、「生活設計・資産形成効果」に対しても「従業員拠出型の年金制度（団体型）」「所得補償保険制度（団体型）」をはじめ、伝統的な「財形・社内預金制度」なども顕著な正の有意性を示している。ここでは企業による直接的な金融教育である「マネープラン・セミナー」などの情報提供施策も正の影響が顕著に表れている。

これらの分析結果をみる限りでは、企業の既存の福利厚生制度のなかの数多くの制度・施策が既にFWBを高めている可能性が高いものであることがわかる

また、併せて行った先の金融リテラシースコアとの要因分析の結果についても言及しておく。

金融リテラシーに対してはまず、やはり「年齢」が正に有意な要因となっている。確かに年齢を重ねるに従い、金融リテラシーはある程度、自然に高まるものであろう。長い経験値の効果である。それ故に若年層への金融教育が急がれているともいえるわけである。

一方、福利厚生制度・施策として正に有意な影響力が確認されたのは「従業員拠出の年金保険・財形保険」「財形・社内預金・従業員持株制度等」「マネープランニング講座」などであった。やはり自助努力型の団体商品の利用経験やセミナー受講などの直接的な金融教育施策によって金融リテラシーが高まっている。こうした制度・施策の利用によってFWBが向上する

図表3 ファイナンシャル・ウェルビーイング効果の形成要因

従属変数	ファイナンシャルWB						金融リテラシースコア	
	効果全体スコア		不安軽減効果		生活設計・資産形成効果			
	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率	t 値	有意確率
独立変数 (定数)	11.734	0.000 ***	10.772	0.000 ***	5.808	0.000 ***	16.076	0.000 ***
男性ダミー	-2.175	0.030 **	-2.184	0.029 **				
年齢					-2.370	0.018 **	4.105	0.000 ***
利用経験：従業員拠出の年金保険・財形保険 (老後資金などの準備)	3.953	0.000 ***	3.632	0.000 ***	3.604	0.000 ***	3.169	0.002 ***
利用経験：従業員拠出の死亡保険 (死亡時の遺族・遺児への保障)	1.747	0.081 *	3.351	0.001 ***				
利用経験：従業員拠出の所得補償保険 (病气やケガでの休業、退職に収入補償する団体保険制度)	2.458	0.014 **			3.391	0.001 ***		
利用経験：従業員拠出の医療保険 (病气・ケガの際などへの準備)							2.233	0.026 **
利用経験：持ち家支援制度（低利融資、物件斡旋等）	3.948	0.000 ***	3.590	0.000 ***	3.585	0.000 ***		
利用経験：財形・社内預金・従業員持株制度等	2.108	0.035 **			4.378	0.000 ***	5.810	0.000 ***
利用経験：ストックオプション (自社株式購入権を従業員に与える制度)	2.791	0.005 ***	2.094	0.036 **	2.941	0.003 ***		
利用経験：マネープランニング講座 (資産形成管理・投資教育等)	2.943	0.003 ***	2.963	0.003 ***	2.379	0.017 **	2.041	0.041 **
利用経験：個人で加入している保険への会社からの補助 (ポイント利用等含む)	2.202	0.028 **	2.212	0.027 **	1.967	0.049 **		
利用経験：NISAなどの個人での投資促進への支援策 (補助金など)	2.921	0.004 ***	3.499	0.000 ***				
重相関係数(R ²)	0.110		0.089		0.091		0.065	
自由度調整済み R ²	0.104		0.084		0.086		0.063	
F 値	20.319		20.030		20.586		23.102	
有意確率	0.000 ***		0.000 ***		0.000 ***		0.000 ***	

有意確率 ***<0.01、**<0.05、*0.10 by stepwise method

ファイナンシャルWB_不安軽減効果:「老後の不安が軽減される」「生活での経済的不安が軽減される」「生活や家族の不安なく、安心して働ける」の回答数合計
 ファイナンシャルWB_生活設計・資産形成効果「生活設計を立てやすくなる」「生活費の節約に役立つ」の回答数合計

プロセスとして、この金融リテラシーが介在しているとも考えられる。記載していないが両者の相関関係は非常に強いのである。

・FWB に期待される経営的効果

では、企業が先のようなFWBに資する制度・施策に従業員に提供することで彼らのFWBを高めることができたときに、それが企業の人的資源管理上のどのような効果が期待できるのか。今日的なテーマとして表現すれば、人的資本投資の一環としてとしてFWB支援を行った成果としての経営的効果は得られるのであろうか。この従業員のFWBと企業の経営的効果との関係についても分析を行った。

まずは「定着性」「勤勉性」「貢献意欲」という基本的な勤務態度形成への影響力の検証を行った。これらの三種の現在の勤務先企業における態度形成は高い生産性の土壌となる経営的効果である。設問では「現在の勤務先にできるだけ長く勤務したい」「現在の勤務先ではできるだけ勤勉に働きたい」「現在の勤務先ではできるだけ貢献したい」という表現に対して、「そう思う」から「そう思わない」までの5点法によって測定している。

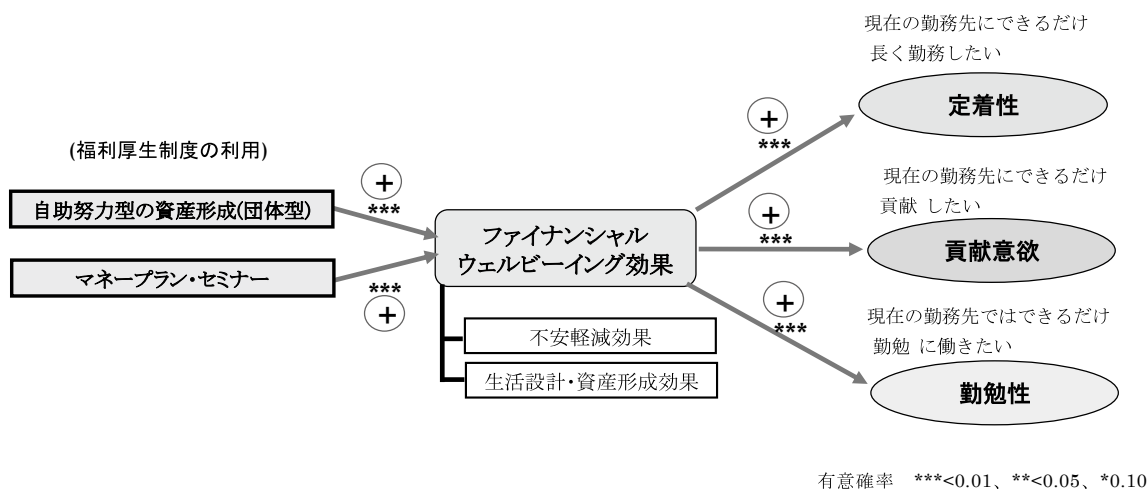
この回答スコアを従属変数とし、先のFWB効果を独立変数とする回帰分析を行った「生活設計・資産形成効果」「不安軽減効果」の二変数と両者の合計値である「FWB_効果全体スコア」などに加えて「年齢」「性別」「賃金額」を制御変数として投入している。

ここまでの複数の分析結果を図表4として整理した。FWB効果が、「定着性」「勤勉性」「貢献意欲」のいずれの態度形成にも、明確に正の影響を与えていた。これらの因果関係での統計的な信頼性は極めて高いものである。上記の制御変数を同時に投入していることから、それら変数の影響を除去した上でも、独立的に明確な影響力があることが確認された。やはり、福利厚生においてFWBに注力し、それを高めることが、企業が望む良好な従業員態度の形成を促進する可能性が高い。経済的な不安が軽減され、自立的な生活設計が実現されていることが良好な勤務態度をもたらすのは当然のことであろう。

次に人的資本経営という観点からの経営的効果として今、注目されているエンゲイジメントに対する影響力を確認しておこう。

エンゲイジメントの測定については、既に確立され、多くの先行研究で使用されてきた17項

図表4 FWBの形成要因と従業員態度への効果



目から成るワーク・エンゲイジメント・スケール (UWES) の日本語訳版を使用した。この尺度には「活力」「熱意」「没頭」という三つの下位概念を全て分類的に測定することができるため、3つの変数として各集計して変数とし、さらに総計して全体的なエンゲイジメント・スコアとして変数化している。

図表5は測定したエンゲイジメント変数(全体スコア)を従属変数とし、FWB効果変数を独立変数とした回帰分析の結果の要約図である。

結論的には、まず、エンゲイジメントに対しては「FWB_不安軽減効果」が明確な正の影響をもつことが確認された。老後不安に代表される様々な経済的不安が軽減される効果が福利厚生によって得られることで仕事に向き合う前向きな姿勢、つまりエンゲイジメントをより良好なものとする可能性が高いことが示されたわけである。しかし、「FWB_生活設計・資産形成効果」では有意性が確認されなかった。この二つのFWB変数での影響力に違いが現れた点を考えてみると興味深い。老後不安のような負の感情の除去、軽減がエンゲイジメントを高めることに効果的であるという点が、まさに“後顧の憂いなく”といった心情なのではなかろうか。一方で、生活費の節約や貯蓄などで福利厚生の有用性を感じているというポジティブな認識ではエンゲイジメントには影響を与えていない。エンゲイジメント向上のマネジメントを考える上で興味深い示唆である。全体的なエンゲ

イジメント・スコアについても正に有意な影響力が確認された。

3 最後に

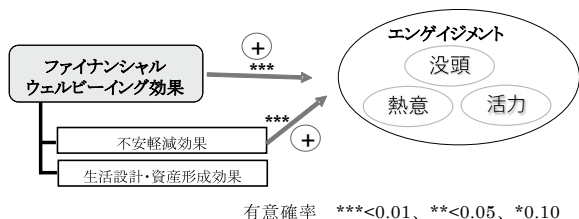
今回、金融リテラシー、FWBに対する要因分析、そしてFWBからもたらされる経営的效果についての分析をご紹介した。福利厚生は金融リテラシー、FWBの双方に促進要因として強い影響力があることが確認された。勤務先企業から提供される福利厚生がなぜ効果的に金融リテラシーを向上させ、その先にあるFWBへと繋がっているのか。この因果関係が形成される背景を最後に考えてみたい。

まず職場で提供されている様々な金融保険商品や情報提供サービスは従業員が直接的に市場から購入するものではなく、企業が一次的に選択した商品、サービスとして二次的に提供されたものである。つまり、リスクな一次的選択を企業が代替している。ここに大きな信頼感、安心感を従業員にもたらしていると考えられる。企業は従業員が良好な労働力として長く維持されることを期待している事は従業員も当然、承知しており、従業員に不利益となる可能性のある商品、サービスを可能な限り排除していると推測する。したがって一定の安心感をもってそれらの商品・サービスの選択に臨んでいると考えられる。つまり商業的な意図で推奨しているとは考えない。加えて、カフェテリアプランでのポイント支援、直接的な補助金提供など金融、投資、資産形成といった世界に踏み出すインセンティブを与えてくれている

また、企業がこうした福利厚生の制度・施策の利活用を常に推奨、勧奨していることも、彼らが無関心のまま長く放置される状態を回避させている点も大きい。

先の金融リテラシーのスコア比較分析におい

図表5 FWBとエンゲイジメント



では「客観評価スコア」が高く、「主観評価」が顕著に低かった。これは日本人労働者の金融、投資という世界に対して「知識はあるが、自信がない」という典型的な特性を映したものと筆者は面白いものだと解釈した。この「自信がない」というハードルを福利厚生が克服させているのではなかろうか。

さらに職場には近似した経済状態にある上司・同僚がいる。彼らの存在が金融リテラシーやFWBの向上への自律的な行動を促すという良き影響を与えているとも推測される。ライバルではないが、先行して取り組んで成功している同僚を羨望し、学ぼうとする機会も多かろう。この点、いい意味で「自信が無い」という状態から「自分もやれるのでは」と一歩、踏み出させているとも考えられる。

このように福利厚生が金融リテラシー、そしてFWBの向上に寄与できることは間違いないようだ。

ならばこそ企業にもそうした支援を継続、さらに注力させるべき論拠となる明確な対価の認識を促すことが不可欠である。それがFWBが企業にもたらす様々な経営的効果群である。本稿では、定着性、エンゲイジメントなど人的資本経営が叫ばれるなかでの貴重な従業員態度がFWBによって促進されている事を示した。筆者はこのようなエビデンスの蓄積が重要と考えている。さらに様々な経営的効果とFWBとの因果性を検証し、企業に理解してもらいたいものである、それにより積極的なFWB支援が期待されるのではないだろうか。

【参考文献】

Aimee D. Prawitz, E. Thomas Garman, Benoit Sorhaindo, Barbara O'Neill, Jinhee Kim, and Patricia Drentea (2006) "InCharge

Financial Distress/Financial Well-Being Scale: Development, Administration, and Score Interpretation", *Financial Counseling and Planning*, Vol.17 Issue 1, pp.34-50

MUFG 資産形成研究所 (2023) 「ファイナンシャル・ウェルビーイングと金融リテラシーとの関係－2022年度の調査結果より」

Sorgente, A., & Lanz, M. (2019) "The multidimensional subjective financial well-being scale for emerging adults: Development and validation studies.", *International Journal of Behavioral Development*, 43 (5) , pp.466-478.

Sorgente, A., Atay, B., Aubrey, M. et al. (2024) "One (Financial Well-Being) Model Fits All? Testing the Multidimensional Subjective Financial Well-Being Scale Across Nine Countries." *J Happiness Stud* 25, 13 (2024) .

神谷哲司 (2017) 「ファイナンシャル・リテラシー尺度開発の現状と課題」『心理学研究』第 87 巻第 6 号, pp.651-668

金融広報中央委員会 (2022) 「金融リテラシー調査 (2022 年) のポイント」

西久保浩二 (2024) 「戦略的福利厚生の進化 コロナ禍の衝撃、そして人的資本経営への途 (単著)」日本生産性本部 (第三章 2 節 「注目されるファイナンシャル・ウェルビーイング」)

西久保浩二 (2024) 「ファイナンシャル・ウェルビーイング、福利厚生の新たな課題 (単著)」週刊社会保障 No.3270 "論壇" pp.44-49 2024 年

野村證券 (2022) 「第 1 回ファイナンシャル・ウェルネス研究会報告書」

野村拓也 (2022) 「金融ウェルビーイングの基盤としての金融教育」『日本総合研究所 Research Focus』

村上隆晃 (2023c) 「国民のファイナンシャル・ウェルビーイング向上に向けて (後編) ～ライフデザ

インと金融リテラシーが鍵〜」第一生命経済研究所

村上隆晃 (2024) 「ウェルビーイング実感の四半期調査に見るファイナンシャル・ウェルビーイングと賃上げの重要性」第一生命経済研究所

【検証で用いた定量調査の概要】

調査主体：山梨大学 西久保研究室 従業員調査
(科学研究費 基盤研究C 研究課題 22K01649)

対象従業員：20-69歳の男女個人。有効回収数 1,658人
民間企業／正社員／全国 2023年12月度実査
令和4年就労条件総合調査における正社員の年齢・性別の構成比に準じてモニター抽出

にしくぼ こうじ

わが国の福利厚生研究の第一人者。神戸大学卒業後、大手生命保険会社勤務、傍ら筑波大学大学院修士・博士課程で学ぶ。東京大学社会科学研究所、客員准教授等を経て、2006年山梨大学教授に就任。現在、山梨大学名誉教授。政策研究大学院大学、日本大学にて客員研究員を兼務。

一貫して福利厚生、両立問題に関する実証、理論研究に従事。理論・実証分析に基づき独自の視点から発信を行っている。公職として「国家公務員の福利厚生のある方に関する研究会（総務省）」座長。「福利厚生表彰・認証制度」審査委員長（現在）、「ワーキングケアラー研究に関する研究会（内閣府）」委員（現在）など多数を歴任。代表的著作は『戦略的福利厚生』三部作（日本労務学会 学会賞）、「介護クライシス」等。近著として2024年9月に「戦略的福利厚生の進化 コロナ禍の衝撃、そして人的資本経営への途（単著）」（日本生産性本部）を発売。2024年4月、福利厚生戦略研究所を設立。
