

旬刊

福利厚生

2024
July

7

上旬号

No.2395

ISSN1343-568X

特集

食事・制服関連の要求がもっとも進展

2024年調査 本誌+連合+単産

福利厚生関連要求と進展状況

連載

福利厚生で良い会社分かる!「ハタラクエール」(43)
優良福利厚生法人(総合)受賞
株式会社UACJ

連載

健康経営推進企業の先進事例(64)
株式会社しずおかフィナンシャルグループ
~健康経営の推進によって社員の健康と地域への貢献を目指す~

連載

共済会・互助会の今後の役割と事業内容(20)
共済会税制のまとめ ~個々の税制について②~



労務研究所

特集

2024年調査 本誌+連合+単産

福利厚生関連要求と進展状況 5

別表 福利厚生関連要求一覧 9

付表1 連合の労働条件に関する春季生活闘争および通年の要求・回答・取り組み件数 26

付表2 JAM傘下の春季生活闘争の取り組み、回答件数 27

特別寄稿

「人的資本経営」の文脈で読み解く
「ファイナンシャル・ウェルビーイング」向上の効用 40

三井住友信託銀行株式会社 上席理事

ウェルビーイング学会ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 座長 井戸 照喜 氏

福利厚生サービス

2023年度 実績

福利厚生パッケージサービスの契約実績

イーウェル「WELBOX」..... 43

ベネフィット・ワン「ベネフィット・ステーション」 46

リロクラブ「福利厚生倶楽部」..... 50

リソライフサポート「ライフサポート倶楽部」..... 54

テレワーク

国土交通省 テレワーク人口実態調査 2023年度

雇用型テレワーカーは25%に微減 35

家 計

明治安田生命保険相互会社「家計に関するアンケート調査（2024年）」

1世帯当たりの貯蓄額は1,303万円 58

労災保険

厚生労働省

労災保険受給件数と労働災害の発生状況 59

連載 第43回

福利厚生で良い会社分かる！「ハタラクエール」

優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社UACJ 29

連載 第64回

健康経営推進企業の先進事例 32

株式会社しずおかフィナンシャルグループ

～健康経営の推進によって社員の健康と地域への貢献を目指す～

連載 第20回

共済会・互助会の今後の役割と事業内容

可児 俊信 62

共済会税制のまとめ ～個々の税制について②～

物価指数

消費者物価指数（全国5月分、都区部6月分） 60

指 標

福利厚生関連指標（7月分） 64

ホームページアドレス <https://rouken.com/>

小社の出版物の案内・購入ご注文にもご利用下さい。

「人的資本経営」の文脈で読み解く

「ファイナンシャル・ウェルビーイング」向上の効用

わが国においても、従業員の能力開発や働きやすい職場づくり、その結果としての生産性向上を重視する「人的資本経営」が注目を集めています。一方、これらは福利厚生領域と重なる部分もあります。今回は、古くから福利厚生の中心的テーマであった「資産形成支援」について、人的資本経営・ファイナンシャルウェルビーイングという最新の人事労務課題の視点からも、依然として重要性が高く、企業として取り組む必要があることを三井住友信託銀行株式会社 上席理事の井戸照喜氏に寄稿いただきました。

三井住友信託銀行株式会社 上席理事
ウェルビーイング学会ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 座長

井戸 照喜 氏

はじめに

「人的資本経営」の実践という観点で、企業経営層の注目は「リスクリング（学び直し）」や「給与等水準アップ」に集まりがちであるが、それらの取り組みの実効性を担保するためには、従業員の「ファイナンシャル・ウェルビーイング」向上に資するような資産形成支援の取り組みが極めて重要であることを、各種アンケートデータの分析などから考察してみる。

金融リテラシー度と働き甲斐の関係 三井住友トラスト・資産のミライ研究所では「金融リテラシー度」を診断する「資産のミライ健康診断」というツールを作成している。「家計把握力、金融知識、行動力」の3つの切り口で診断するツールで、質問の中には「何のために働いているか」というものも含まれている。判定結果には影響しない質問項目であるが、内閣府の国民生活に関する世論調査の質問と同じ内容としている。

図表1として、内閣府の調査結果をグラフ化して掲載すると、この20年位で「お金を得

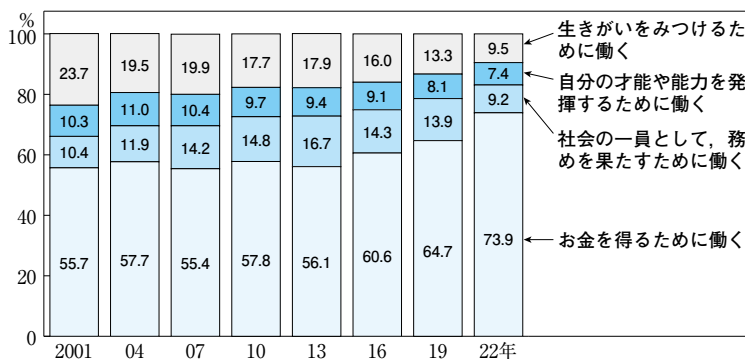
るために働く」という回答が増加、特にこの10年ぐらいが顕著で、働き甲斐という点では悪化している状況のようにも思える。

足元の10年といえば、「老後資金2,000万円」問題がクローズアップされたこともあり、50～60代にとってはセカンドライフの資金準備の必要性が強く意識されている。また、若い20代では、返済義務のある奨学金を持ったまま社会人になるケースが年々増加している。いずれのケースもお金に関わる問題であり、お金のために働くという人を増加させるように作用している面があるように思える。

図表2は、金融リテラシー度と働き方の関係を

図表1

働く目的は何か



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」（2001年～2022年）より三井住友トラスト・資産のミライ研究所作成
注 「わからない」・「無回答」・「その他」・70歳代以上の回答除く

アンケート調査から作成したものであるが、どの年収区分においても金融リテラシー度が良好なほどお金のために働くという回答が減少していることが分かる。

これらに正の相関関係があるということならば、働き甲斐を感じて欲しい企業からすれば、同じ年収水準でも従業員の金融リテラシー度を向上することができれば働き甲斐を感じる従業員の割合の増加が見込めることになる。

人的資本経営の実践としての リスクリングとウェルビーイング

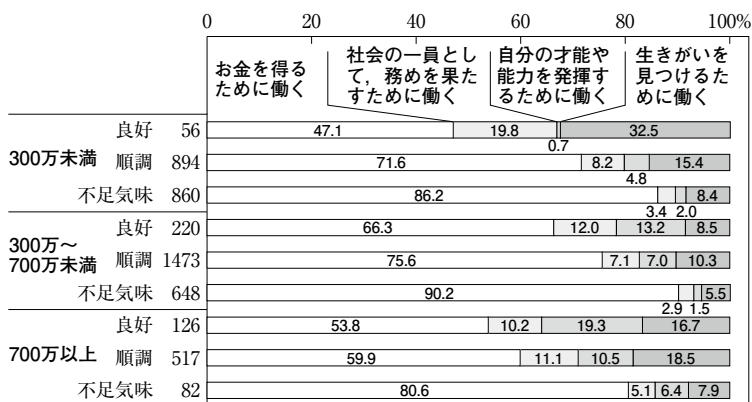
変化が激しい時代の中で、会社のパーパス(存在意義)を定め、そのパーパスを実現するための経営戦略と結びつくような「付加価値」を生み出す人材の育成に、経営としてどう取り組んでいるか、すなわち人的資本経営に関する注目度がアップしてきているが、その重要な取り組みとしてリスクリング(スキルアップ)とウェルビーイング(やる気アップ)がある。

ウェルビーイング向上のカギは、所得水準ではなく「所得に対する主観的感情」ウェルビーイングには心身の健康(Physical Well-being)だけではなく、様々な面で満たされた状態であることが重要といわれている。例えば、米国ギャラップ社は(心身の)健康・キャリア・コミュニティ・ソーシャルと並んでファイナンシャルを構成要素として定義している。同社の「2023年 日本版 Well-being Initiative - 第2四半期報告」では、ウェルビーイング実感を表す「生活評価指数」の最大影響要因はお金に関することで、しかも客観的な所得ではなく所得に対する主観的感情であるという分析結果が示されている(図表3)。

また、満足度・生活の質に関する調査報告書2023～我が国のWell-beingの動向～(内閣府)によれば、家計と資産の分野における満足度が将来不安度と最も負の相関係数が大きいと報告されている。

お金に関する不安のトップは、全世代ともに老後資金 お金に関する不安には様々なものがある

図表2 年収区分別・金融リテラシー度と働き方の関係



資料出所 三井住友トラスト・資産のミライ研究所アンケート調査(2023)、図表4も同様

注1 5.0%未満省略

2 「いずれにもあてはまらない、わからない」は除く

3 ウェイトバック集計(サンプルを実際の市場構成に合わせるように「住宅ローン有無×性別×年代」で重み付けをして集計)にて作成

図表3 生活評価指標(ウェルビーイング実感)の影響度ランキング

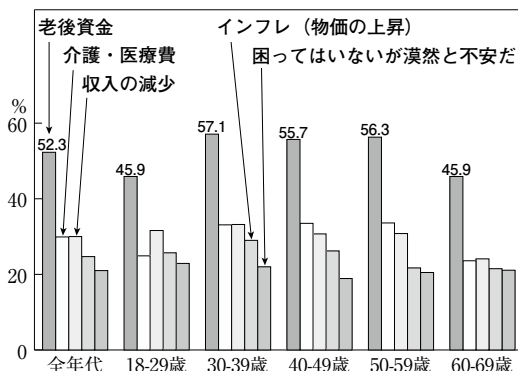
現在の生活に対する影響要因	5年後の生活に対する影響要因
1. 所得に対する主観的感情	1. 所得に対する主観的感情
2. 人生における選択の自由	2. 人生における選択の自由
3. 最低生活費の有無	3. 年齢
4. 世帯規模	4. 困った時に頼れる人の有無
5. 困った時に頼れる人の有無	5. 地域性(都市部・地方部)
6. 健康上の問題	6. 世帯規模
7. 最終学歴	7. 最終学歴
8. 婚姻状態	8. 健康上の問題
9. 地域性(都市部・地方部)	9. 最低生活費の有無
10. 性別	10. 雇用状態
11. 雇用状態*	11. 性別*
12. 客観的な所得*	12. 婚姻状態*
13. 年齢*	13. 客観的な所得*

資料出所 「2023年 日本版Well-being Initiative - 第2四半期」報告

注1 *の指標は、P値0.05以下であり、統計的に主観的ウェルビーイングの影響要因としての重要性が低い

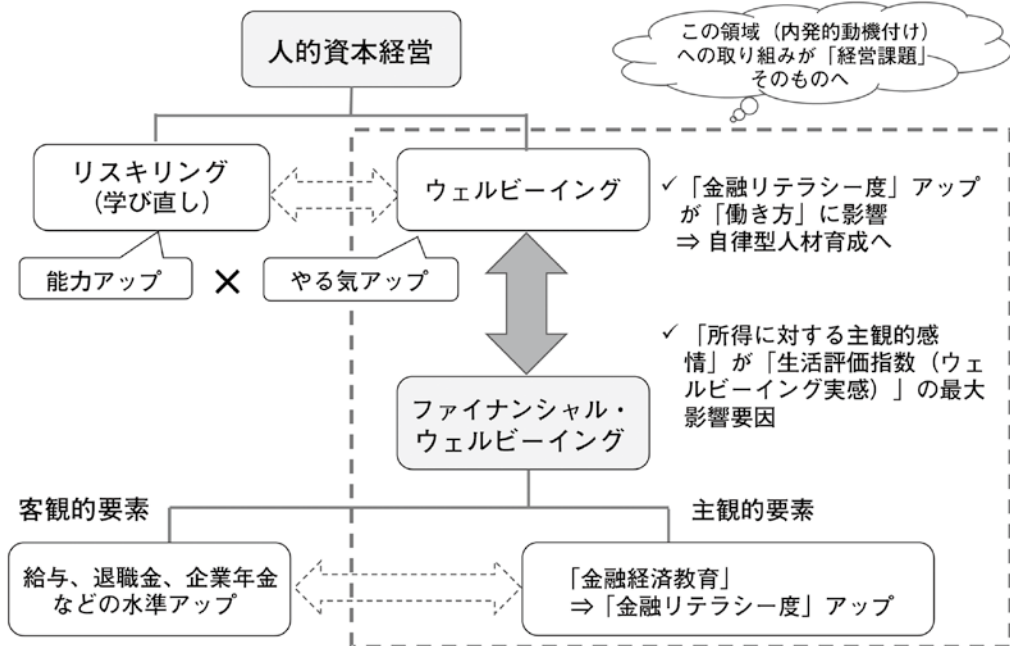
2 本ランキングは2023年ギャラップ社が日経のためにDatawrapperで作成

図表4 「お金に関する不安」の要因調査



図表5

人的資本経営と従業員のフィナンシャル・ウェルビーイング向上の関係



が、三井住友トラスト・資産のミライ研究所のアンケート調査によれば、全世代において「老後資金」がトップとなっている（図表4）。

これらを考え合わせると、我が国における生活評価指数（ウェルビーイング実感）の向上には、老後資金の不安解消に繋がるお金の健康（ファイナンシャル・ウェルビーイング）が極めて重要な要素であるということになり、企業が従業員に対して実施するファイナンシャル・ウェルビーイング向上への取り組みは「人的資本経営」の実践そのものであるといえる。

老後資金の不安解消に資する会社制度としては、退職金制度、企業年金制度（DB年金、DC年金）、財形制度、融資制度（住宅、教育など）、持株会、個人型確定拠出年金（iDeCo）、職場積立NISA、団体保険、健保制度など多種多様なものがある。

そう考えると、資産形成支援の取り組みでは、公的年金などの社会保障制度の仕組みを踏まえたうえで、会社制度の周知と活用を促し、そのうえで不足する部分を各種金融商品・サービスで補完するという全体像を示すことが「肝」になるように思える。

従業員が、このような文脈で各種の会社制度を捉えるようになれば、従業員自身のウェルビー

ング向上に資する仕組みを、公的年金などの社会保障制度を補完する形で会社制度として準備してくれているという理解につながり、従業員エンゲージメント向上にも資するはずである。

おわりに

人的資本経営と金融リテラシー度アップの関係、企業経営全体の中で整理してみる（図表5）。

ヒトへの投資ということで、リスキリングに注目が集まっているが、能力アップのリスキリングに加えて、やる気アップという観点ではウェルビーイングが不可欠であり、そのウェルビーイングにはファイナンシャル・ウェルビーイングが重要な要素であることを確認してきた。

また、ファイナンシャル・ウェルビーイング向上には、ベースアップのような客観的要因だけでなく、従業員の金融リテラシー度アップで、所得に対する主観的感情を向上させることが重要であることを確認した。

図表5全体でいえば、企業経営層の注目は左側（リスキリングや給与などの水準アップ）に集まりがちであるが、右側の領域（ウェルビーイングに繋がるファイナンシャル・ウェルビーイング向上）が、左側の取り組みの実効性を担保するためにも重要であるといえよう。