

社会的要請が高まる

金融ウエルビーイングの実現

金融リテラシーの向上がより良い人生の礎に

2024年4月に発足した「金融経済教育推進機構」において、ミッションに「ファイナンシャル・ウエルビーイングの実現」がうたわれるなど、金融ウエルビーイングの社会的要請が高まっている。本稿では、政官学民の金融ウエルビーイングの最新動向を三井住友信託銀行の取り組みも交えて論じることで、課題や解決の方向性を検討する。

首相の所信表明演説や骨太の方針にも登場

「ウエルビーイング」やそれを支える礎の一つとしての「ファイナンシャル・ウエルビーイング」(FWB)という概念が、国内外で急速に広がっている。わが国では、2023年10月の臨時国会において、岸田文雄首相(当時)が歴代首相の所信表明演説では初めて「ウエルビー

イング」という言葉を用い、

「経済財政運営と改革の基本方針2024」(骨太方針2024)でも「賃金と物価の好循環」「成長と分配の好循環」を通じて目指す姿に「Well-beingの実現」が位置付けられた。24年10月には石破茂首相が所信表明演説で、さらに具体的に踏み込み「官民で総合的な『幸福度・満足度』の指標を策定・共有する」と言及してい

る。

金融庁は23年8月の行政方針でFWBに言及し、24年4月に発足した「金融経済教育推進機構」のミッションで「FWBの実現」をうたっている。これら政官の動きに呼応するかたちで、アカデミズムでは23年10月、ウエルビーイング学会内にFWB準備学習会が立ち上がった。24年度からは、同学会内に正式なFWB分科会が創設

三井住友信託銀行 上席理事
(ウエルビーイング学会
ファイナンシャル・ウエル
ビーイング分科会 座長)

井戸 照喜



され、FWBに関する調査・研究や普及活動を開始している。

関連性が高い 金融リテラシー度

内閣府の「国民生活に関する世論調査」によれば「何のために働いているか」という質問に対して、「お金を得るために働く」という回答が増加傾向にある。特にこの10年ぐらいが顕著で、「働きがい」という点では

〔図表1〕

「金融リテラシー度」と「働き方」の関係

年収	金融リテラシー度	回答者数	(単位 %)			
300万円未満	良好	56	47.1	19.8	32.5	
	順調	894	71.6	8.2	15.4	
	不足気味	860	86.2	8.4		
300万円～700万円未満	良好	220	66.3	12.0	13.2	8.5
	順調	1,473	75.6	7.1	7.0	10.3
	不足気味	648	90.2	5.5		
700万円以上	良好	126	53.8	10.2	19.3	16.7
	順調	517	59.9	11.1	10.5	18.5
	不足気味	82	80.6	5.1	6.4	7.9

■ お金を得るために働く ■ 社会の一員として 務めを果たすために働く ■ 自分の才能や能力を 発揮するために働く ■ 生きがいを見つけるために働く

(注) 5.0%未満は数値の表示を省略。「いずれにもあてはまらない、わからない」を除く。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)による。
(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「金融リテラシー度とファイナンシャルウェルビーイングに関する実態調査(2023年)」をもとに作成。

悪化している状況にある。

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。図表1は、この診断結果と「何のために働いているか」という質問に対する回答をクロス分析したものである。結果を見ると、年収区分によらず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。「働きがい」を感じてほしい企業は、従業員の金融リテラシー度をアップできれば、同じ給与水準でも働きがいを感じる従業員の割合を高められるかもしれない。

米調査会社のギャラップ社による「2023年日本版Well-being Initiative」報告によれば、日本国民の「生活評価指数(ウェルビーイング実感)」における最大の影響要因

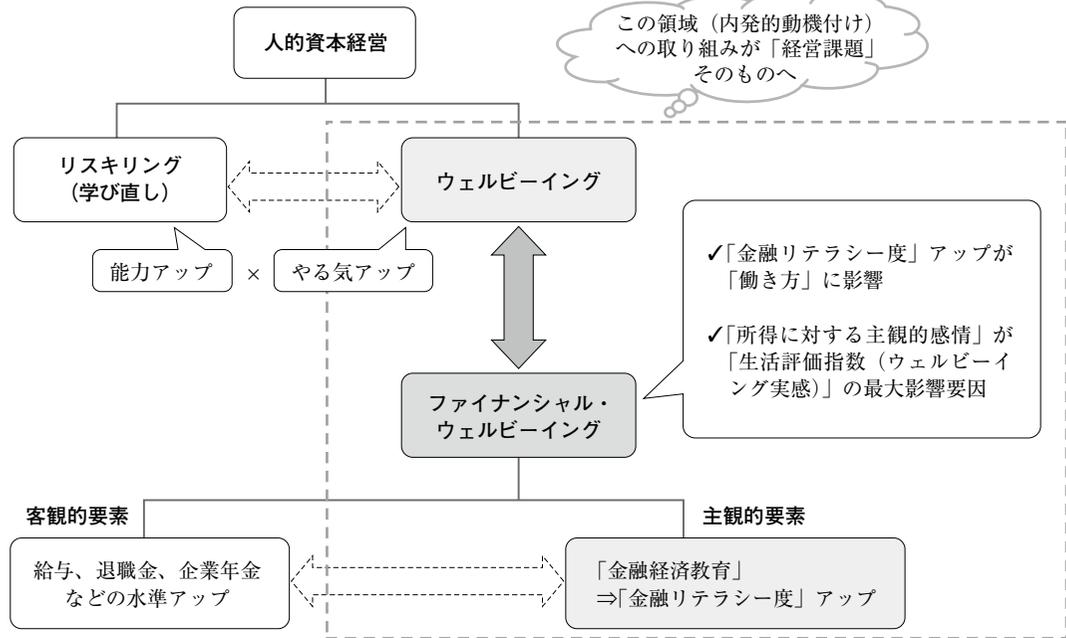
は、客観的な所得ではなく「所得に対する主観的感情」である

という分析結果も示されている。この結果からも金融経済教育の実施による金融リテラシー度の上昇がウェルビーイング実感の向上につながりやすいといえる。企業に対して金融経済教育を浸透させる仕組み作りを後押しするには、こうした金融経済教育の副次的な効果に関する研究データ集積や分析に注力していくことも極めて重要である。前述のウェルビーイング学会、FWB分科会が担うべき役割は大きい。

次に、ウェルビーイングと金融リテラシー度の関係を企業経営全体の中で整理してみたい(図表2)。「人的資本経営」「ヒトへの投資」という観点でリスクリングに注目が集まっているが、「能力アップ」のリスクリングに加えて、「やる気」という点ではウェルビーイングが重要になる。そのウェルビー

〔図表2〕

人的資本経営における「ウェルビーイング」と「金融リテラシー度」の関係



〔出所〕 井戸照喜『ファイナンス・ライフ・エンジニアリング ―したたかに“楽しむ”！洗練された「人生の経営者」を目指して』（金融財政事情研究会）

インングにはFWBが重要な要素であることを確認した。そもそもFWB向上には、ベースアップのような客観的要素だけでなく、金融経済教育の実施で「所得に対する主観的感情」を高めることが不可欠だ。図表2でいえば、企業経営者の注目は左側に集まりがちだが、従業員の内発的動機付けにつながる右側の領域への取り組みが、左側の実効性を担保するために重要といえよう。

当社が考える効果的な実践方法

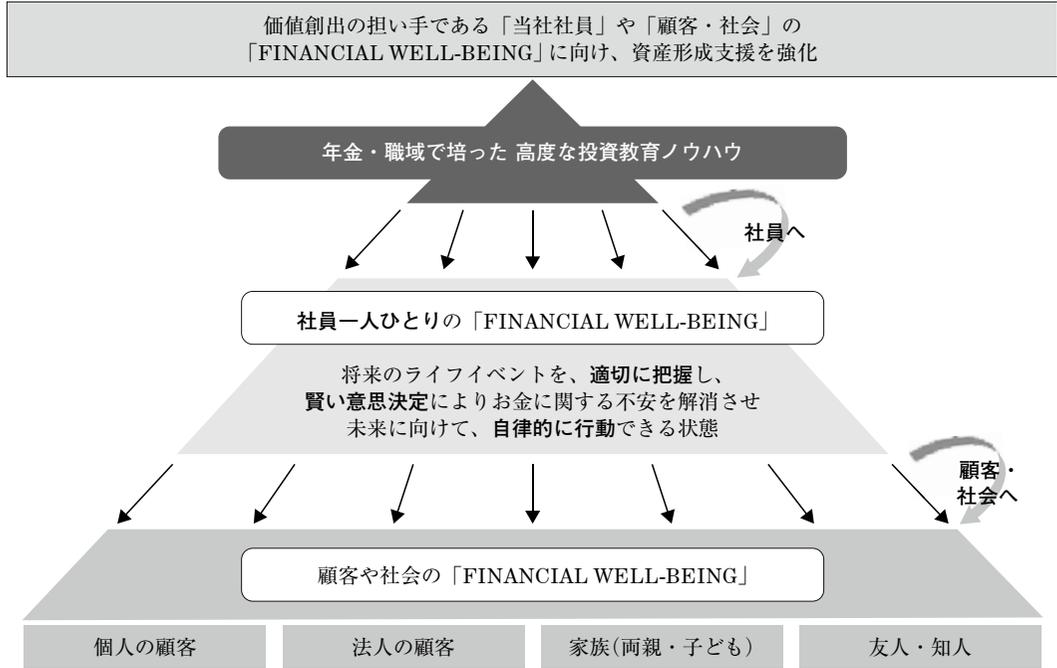
三井住友トラストグループは、長年培ってきた年金・職域での投資教育ノウハウを活用し、当社の社員や顧客・社会のFWB向上に注力している（図表3）。FWB実現のためには、金融知識や理解力だけでなく、具体的な行動まで結び付けることが欠かせない。しかし、DC（確定拠出年金）投資教育や職域ビジ

ネスでの経験から具体的な行動まで促すことは、一筋縄ではない。そこで当社は、こうした行動を促す仕組みとして「学ぶ」把握「相談」行動」という四つの関連するプロセスに注目し、社員教育に取り組んでいる。民間企業の中でも金融機関は、従業員への金融経済教育の実施が働きがい向上につながる可能性があるのでなく、本業を通じて顧客や社会への良質な金融経済教育の提供にも結び付くはずだ。国民全体の金融経済教育の充実という社会課題に対して、金融機関こそ、従業員の金融経済教育に率先垂範して取り組むことが期待されている。

従業員のFWB向上に資するという意味では、こうした取り組みを人的資本経営の実践項目の一つとして有価証券報告書等を通じて開示していくことが内外の投資家から求められている。どのような取り組みが効果的であるのかは各社各様だが、当社

〔図表3〕

当社が考える「ファイナンシャル・ウェルビーイング」向上への取り組み



(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所

金融経済教育の 探求と実践

は、前述の四つのプロセスの枠組みで優先順位を付けながら、適宜取り組みの充実を図り、定量データも交えて開示していく手順を進めている。

23年3月期の有価証券報告書からは、「サステナビリティに関する考え方や取り組み」に関わる戦略の一つである「人的資本にかかるとの戦略」のうち、「エンゲージメントの強化」の1項目として「Wellbeingの推進」を掲げ、「価値創造の担い手である社員自身のFWB実現に向けた取り組み」を記載している。その際には統合報告書で「社員のFWBに向けて」と題し、定量データも交えながら詳細に開示している。当社の開示内容は、金融審議会資料（24年1月26日）でも企業開示事例の一つとして取り上げられている。

金融庁の「顧客本位の業務運営に関する原則」では、「顧客のライフプラン等を踏まえた目標資産額や安全資産と投資性資産の適切な割合を検討し、それに基づき、具体的な金融商品・サービスの提案を行うこと」とされている。パーソナルファイナンスの分野では、安全資産と投資性資産の適切な割合を検討する際のリスク許容度の考え方の実践的なフレームワークが、十分に確立されていない状況に思える。

公的年金・企業年金の資産運用も、当初は理論的研究が遅れていたものの、1980年代から90年代にかけて理論面・実践面の骨格が形成され、年金ALM（資産負債管理）による政策アセットミックスの策定やPDC Aサイクルの確立へと発展してきた経緯がある。パーソナルファイナンスの分野でも、年金運用が高度化してきた流れを踏まえ、個人のライフプランに応じ

たマネープランを体系的に研究し、その成果を「教育内容の改善」「より洗練された商品・サービスの開発」「個人向けのアドバイス業務」に生かしていくような体制整備が望まれる。

これらのことは、顧客本位の業務運営に関する原則のより良い実践にもつながっていくはずだ。例えば、筆者は、パーソナルファイナンスの分野におけるリスク許容度の考え方や実践的なフレームワークを構築する手法について、「老後資産形成に関する継続研究会報告書」（年金シニアプラン総合研究機構、調査研究報告書R05-02）で具体的に提案している。

FWB実現が社会課題の一つとなっていることから、大学・大学院にはライフプランに応じたマネープラン（いわゆる個人版年金ALM）やFWBを専門的に研究する「パーソナルファイナンス学科」を設置することが欠かせない。それとともに、

パーソナルファイナンスに関する知見を適切に学習指導要領に反映させ、教育現場において適切に教えられる人材の計画的な育成に資するよう「金融経済教育学科」を設置していくことも不可欠であると考えられる。こうした仕組みを整えば、社会経験を積んだ後に、中立的なアドバイザーの担い手を志す人材にとって金融経済教育の「学び直し」の場になることが期待されよう。

帝塚山大学が本邦初の学生向け講座を設置

FWBに資する金融経済教育を実践的に提供することが社会課題の解決につながるの思いから、帝塚山大学法学部は、「金融ウェルビーイング」と題した講義を24年10月から始めている（主たる受講者は1年生）。同大学によると、文部科学省の定める要件を満たした大学生向け正規講座としてFWBに特化したカリキュラムは本邦初のこと。

社会人向けには、甲南大学が「金融リテラシー教育プログラム」で、当社の提供する「金融ウェルビーイング」講座（オンデマンド方式）を24年度にスタートさせた。

ウェルビーイング学会FWB分科会は25年6月、金融関係者に加えて、教育関係者も主要対象者としたシンポジウムの開催を予定している。25年に開催される大阪・関西万博では、世界中から集まる有識者が「SDGs + Beyond」について議論することになっている。

SDGsは30年までのグローバルアジェンダだが、30年以降、国連創設100周年（45年）に向けたグローバルアジェンダの有力な候補の一つが「Sustainable Well-being Goals」（S WGs）となっている。国内外で注目度が高まるウェルビーイングをかたちづくる礎としてのFWBを実現すべく、金融業界が金融経済教育推進機構やアカデ

ミズムとも一体となって連携しながら推進体制を構築していくことが望まれる。本稿が少しでも、そうした流れを加速する一助となれば幸いです。

（本稿の見解・意見に係る部分はずべて筆者個人のものであり、所属する組織の見解を示すものではない）

いどてるき

89年東京大学大学院工学系研究科修了。同年、三井住友信託銀行入社。企業年金制度の設計・年金ALM、運用商品の開発・選定に従事後、08年からラップ口座、投信・保険の推進担当役員、19年三井住友トラスト・ライフパートナーズ社長、22年職域ビジネスの担当役員を経て、23年から現職。近著に『ファイナンシャル・ライフ・エンジンアリング』（金融財政事情研究会刊）。24年からウェルビーイング学会FWB分科会座長、帝塚山大学講師（非常勤）も務める。年金数理人、日本証券アナリスト協会検定会員。