

“Policy Handbook on financial education in the workplace”（「職域における金融教育の実 施手引」、OECD/INFE 2022）の Executive Summary・要旨（仮訳）

職域(Workplace)における金融教育の重要性は、ますます高まっている。それは、従業員の多くが、足もとや長期の予期せぬ収入減への対応力(financial resilience)と経済的な幸福度(financial well-being)に影響する問題に直面しているからである。職域は、家計の意思決定者を含む成人人口の大部分に金融教育を届けることができるうってつけのチャンネルでもある。

従業員の金融リテラシー向上が必要となっている背景には、従業員の経済的な幸福に直接的・間接的に影響するいくつかの要因がある。高齢化やデジタル金融サービスの急速な普及といった世界的なトレンドは、ほとんどの人々、とりわけ従業員に大きく影響を及ぼしている。多くの国では年金制度や社会保障制度の改革により、老後の生活資金管理に対する個人の責任が高まっている。従業員は、正規の金融サービス(含むデジタル・サービス)を頻繁に利用しており金融詐欺や悪徳商法の危険に特にさらされている可能性がある。加えて 従業員の金融リテラシーが低いと、適切な金融上の意思決定に基づき経済的幸福度を向上させるための行動をとる能力が低下する可能性がある。従業員の生活上の不安の原因として一般的な経済的ストレスは、個人の精神的、身体的、経済的な幸福度のみならず、仕事の生産性にも悪影響を及ぼす可能性がある。女性、若者、ギグ・エコノミーで働く人々など、一部の労働者は、他の労働者よりも経済的に脆弱な立場に置かれる危険性がある。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大は、世界の労働環境に大きな影響を与え、従業員に新たな課題と脆弱性をもたらしている。

職域は、成人に金融教育を提供するのに効果的な場である。職域は、経済的弱者や経済的ストレスを抱えている人を含む、幅広い成人にアプローチできる効果的なチャンネルである。経済的ストレスを抱えている従業員は、生産性の低下、注意力散漫、病気による欠勤の増加など、雇用主にとっても悪影響を及ぼす可能性がある。職域における金融教育が従業員の金融リテラシーと経済的な幸福度の向上に役立つことが示された調査・研究もある。従業員に金融教育を提供することは、従業員の満足度、モチベーション、忠誠心を向上させることに繋がり、雇用者や企業にとってもメリットがある。

職域における金融教育の開発と導入には課題もある。職域における金融教育の提供について雇用者と従業員の両方の観点から、いくつかの課題が挙げられる。雇用者は、経済的ストレスが従業員に与えるインパクトや、従業員の金融リテラシーや経済的な幸福度の向上がもたらす潜在的なメリットについて認識が不足している。職域で金融教育を提供することは、雇用者にとってはコストがかかり、通常業務の時間を削ることになり得ることから、金融教育にリソースを割くことを躊躇しがちである。特に零細・小規模企業では、大企業と比較して、職域で金融教育を実施することが困難であり、コスト負担が大きいと感ずるであろう。従業員にとっては、時間がない、メリットを感じない、あるいは単に経済的困難に直面したときに、どこに相談したらよいかわからないなどの理由で、職域で金融教育を受けることに関心や意欲を持ってないことがある。さらに、経済的に困難な状況にある従業員にとっては、自分の経済的な問題を同僚や雇用者に知られることを恐れて、職域における金融教育の場に参加しづらい面もある。

多くの政府、公的機関、非営利団体、民間企業が、職域や従業員を対象とする金融教育プログラム実施の重要性を認識しており、課題を克服するための施策を打ち出している。例えば、職域における金融教育が金融リテラシーに関する国家戦略の一環として実施されている国もあるが、多くの場合、各国の金

融教育を所管する公的機関が金融教育プログラムを社内で実施できるよう、雇用者にリソースやアドバイスを提供している。一部のプログラムは NGO や民間企業が直接推進・実施しており、従業員に対して直接、金融情報、研修、アドバイスへのアクセスを提供している。職域における取り組みの多くは、退職後の生活設計や長期的な貯蓄など、特定のスキルや自信を身につけることを目的としているが、より広範な金融リテラシーのスキル取得の支援を目的とするものもある。

上記の実績や経験を踏まえ、この実施手引(Policy Handbook)は、職域における金融教育の設計と実施に関心を持つ政策立案者やその他関係者のために、総括として以下の4つの提案を行っている。

職域における金融教育を開発・実施するための実践的アプローチの提案

以下は、この実施手引(Policy Handbook)の中で、職域における金融教育の設計と実施に関心を持つ政策立案者やその他関係者に向けた提案を整理したものである。これらは、OECD/INFE参加国の経験と利用可能な文献の分析に基づいている。

▼職域における金融教育への戦略的・協調的アプローチを促進する

- ・ 協調的・戦略的金融リテラシー・フレームワークのターゲットグループに従業員を含めることを検討する
- ・ 従業員や職域を対象とする金融教育の開発を支援する協調メカニズムを作る
- ・ 複数の関係者の意見を統合することで、政策立案や金融教育プログラムの設計において雇用者と従業員双方の希望やニーズが考慮されるようにする

▼雇用者の関与を支援する

- ・ 雇用者に対し従業員に金融教育を提供している実践例を強調する
- ・ 企業における社会的責任や競争意識(public champions)を活用する
- ・ ガイダンスやツールの提供を通じて雇用者に協力する
- ・ 公的機関の従業員向けプログラムを実施することで先行事例とする

▼従業員の参加を促す

- ・ 金融教育に対する関心と意欲を高めるための優れたコミュニケーション施策を設計する
- ・ 報酬や修了証などのインセンティブを提案する
- ・ 個人の経済的な問題について話し合うための安全な環境を作り、同僚間のサポートを強調する

▼金融教育プログラムの設計と実施

- ・ 完結型とし、エビデンスを重視
 - ニーズアセスメント診断を実施し、金融教育のニーズと従業員内の経済的脆弱層を特定する
 - 本格導入前にテスト運用を行う
 - プログラムの影響と効果を評価する
- ・ 従業員の行動変容を優先したプログラムの組み合わせを提供する
 - 様々な金融教育手法を活用する
 - 行動の変化を支援するために、金融教育に行動インサイト(behavioural insights)を活用する

本文書は、OECD が公表した以下の英文文書の一部を翻訳したものである。
OECD (2022), "Policy handbook on financial education in the workplace", *OECD Business and Finance Policy Papers*, No. 07 c OECD 2022, <https://doi.org/10.1787/b211112e-en>.
この翻訳は OECD によるものではなく、OECD の公式なものではない。翻訳の質および原文書との整合性は、翻訳者が単独で責任を負うものである。原文書と翻訳の間に何らかの矛盾がある場合、原文書の内容のみが有効とみなされる。
© 2022 金融広報中央委員会（翻訳）