HRガイド

「金融リテラシー教育」の進め方

～ライフプランと働き方を考える知識をどう伝えるか～

株式会社ウェルス・マインド・アプローチ 代表取締役　上原 千華子

■「ファイナンシャル・ウェルビーイング」がエンゲージメントを高める

「老後資金2,000万円問題」を契機に現役勤労者たちが“お金”に敏感になってきた。真面目に会社勤めをしていれば定年まで雇用も給料も安泰，退職金を見込めば将来は大丈夫という楽観論は今や誰も信じない。その隙を突いて投資詐欺も横行する時代だ。仕事のキャリアもお金の問題も会社任せにせず自律的に選択していくという生き方は理想的だが，お金の心配で仕事が手につかなかったり，転職ばかり考えていたりすると会社のダメージは大きくなる。そこで，会社から「お金のことを体系的に学ぶ機会」を提供する施策が注目される。定年前研修や投資信託案内ではなく，働き方とセットで，家計管理，生活設計，社会保障，資産形成，リスク管理を学習する機会が重要だという視点だ。確かな見通しを持てれば，従業員は安心して仕事に打ち込める。健康状態が安定すれば，エンゲージメントは向上し，離職防止にもなる。ここではモデルとなる研修体系を示しながら，金融教育のプロに進め方を解説いただいた。

（編集部）

CONTENTS

1. 今，直面している課題と従業員教育の必要性
●従業員の「お金の不安」が強くなっている／●「金融リテラシーの空白地帯」と変化／●人事・総務部門が金融リテラシーに関わる意味

2. 金融リテラシー研修を強化する意味
●「ファイナンシャル・ウェルビーイング」という考え方／●経済面の３つの軸【収入・支出・運用】を整える／●心理学・行動経済学の視点から見る「お金のつまずき」／●企業にとってのメリット

3. これから必要な金融リテラシーとは
●全世代に共通する5つの基礎領域／●20代：社会人スタート期の「土台づくり」／●30～40代：ライフイベント集中期の「バランス設計」／●50代：セカンドライフ設計期／●60代以降：取り崩し・終活・「残し方」を考える時期

4. 自社に合った金融リテラシー研修の組み立て方
【ステップ１】まずは現状把握から／【ステップ２】目的とゴール設定／【ステップ３】プログラム設計の例／【ステップ４】研修手法とツール／【ステップ５】効果測定と継続の仕組み

5. 従業員の資産形成で支援できること・できないこと
●会社が支援できること／●会社が踏み込むべきではない領域／●コンプライアンスとリスクマネジメントの視点／●まとめ：企業としてのメッセージ

■上原 千華子：

金融教育家。17年にわたり欧米投資銀行勤務。証券外務員一種, AFP, NLP（実践心理学）マネークリニック® 認定トレーナー。金融知識だけではなく，心理学を取り入れたライフプランと資産運用を教えている。「お金の教育をもっと身近に，心から豊かな人生を」がモットー。投資銀行では，金利・債券トレーディング部のリスク管理, クライアントサービスに従事。2018年 ㈱ウェルス・マインド・アプローチ創業。「3ヶ月マネー実践講座」を提供，ライフプランから資産運用まで自分でできるようマンツーマン指導。現在は，企業・自治体・大学での登壇が中心で，のべ4,500名以上を指導。東京都の金融教育講師も務める。著書に『「お金の不安」をやわらげる科学的な方法　ファイナンシャル・セラピー』（日本能率協会マネジメントセンター）。

■株式会社ウェルス・マインド・アプローチ：

●住所：東京都港区虎ノ門1-16-6 虎ノ門RAPO-TOビル UCF7階　●URL：https://www.wealth-mind-app.com