

保険業界における 職域事業の可能性

企業の従業員の資産形成支援や健康経営への関心の高まりを背景に、海外の保険業界では職域事業強化の動きがみられる。職域事業拡大のためには、海外のウェルビーイングを契機とした事例を参考に、企業が抱える課題に応え、従業員のニーズを取り込むことが求められる。

重要性が高まる企業の 従業員ウェルビーイング向上

企業の福利厚生の一貫として従業員向けのサービスを充実させる動きが広がっている。この背景には企業の成長に不可欠な従業員エンゲージメント向上や「人的資本経営」の実践にあたり、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進を促す「健康経営¹⁾」という考え方が定着し始めていることが挙げられる。

長期的な視点から投資する投資家にとっても、健康管理を重視する経営は長期的な収益を生み出す魅力ある企業となるというロジックであり、ひいては企業価値向上につながることを期待される。

経済産業省は2014年から、上場企業の中から毎年、原則として1業種1社、この健康経営に戦略的に取り組んでいる企業を選定し、「健康経営銘柄」として認定・公表している²⁾。こうした認定を契機に取り組む企業も増えつつあるという。

加えて「ファイナンシャル・ウェルビーイング（企業が従業員の幸福を目指す上で、心身の健康のみならず、経済的な安定を支援する取り組み）」が注目を集めている。その実現のために、従業員向けの金融教育やセミナーの実施、新たな資産形成制度の導入を検討する企業が見受けられる。

もっとも多くの企業では、人事部や財務部などの限られた部署が福利厚生制度の設計や運営を担っており、ファイナンシャル・ウェルビーイング制度導入に十分なリソースを割けないという事情がある。こうした新たな動きに対し、保険業界にとっても団体保険や団体年金に偏った職域事業から脱し、従業員の目線に立った福利厚

生制度の導入支援や健康増進などの付帯サービスを企業に訴求することが将来の大きなビジネスチャンスにつながるものと考えられる。

包括的な従業員のウェルビーイング 向上を目指すアビバ

海外保険業界の職域事業に目を向けると、企業の総務やHR部門に対して従業員のウェルビーイング向上を訴求することで、企業との接点拡大を図る動きがみられる。そのなかから英国大手保険会社のアビバの動きを紹介したい。

同社は英国内で21,000社以上の企業を顧客として持ち、生命保険、損害保険、医療保険、ウェルスマネジメント、年金・退職アドバイスなど幅広い金融サービスを提供している。近年はウェルスマネジメント事業の拡大を図っており、ワークプレイス事業の10年のCAGR³⁾は12%以上と見込む。同社は従業員が抱える経済不安や健康懸念を考慮し⁴⁾、①ファイナンシャル・ウェルビーイング、②フィジカル・ウェルビーイングの観点から、職域事業の拡大を図っている⁵⁾(図表)。

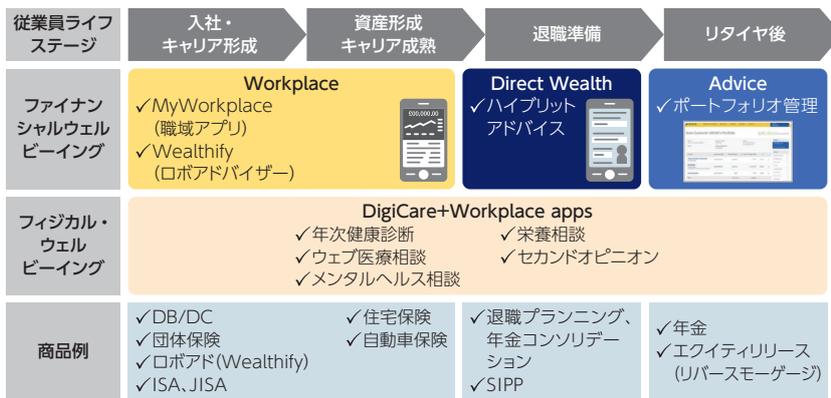
①ファイナンシャル・ウェルビーイングでは主に確定拠出年金(DC)を入口として従業員の囲い込みを図っており、その手段として職域アプリ“My Workplace”を開発し、年金の残高照会や取引履歴参照、投資ガイダンスを提供している。オンラインでアカウントを設定している従業員は、アプリにログインするだけでサービスを受けられる(顔認証や指紋ログインにも対応)。また、従業員のライフイベントや外部環境の変化に応じて医療保険や住宅保険などを購入できる仕組みも整え、従業員との接点維持を図っている。

退職時期が近づきアドバイスが必要な50歳以上の従

NOTE

- 1) 「健康経営」とは従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取組を戦略的に実践することを指し、経済産業省によって推進されている。(https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240311004/20240311004.html)
- 2) 経済産業省は、2014年度から東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」の選定を開始し、2016年度からは日本健康会議と共同で「健康経営優良法人認定制度」を運営している。(https://www.meti.go.jp/press/2023/08/20230821001/20230821001.html)
- 3) 2022年からの10年間で年平均成長率 (compound average growth rate) の見通し。
- 4) 出所) Aviva "Working Lives Fit for Future" (2023年6月)
- 5) 出所) Aviva Wellbeing service (https://www.aviva.co.uk/business/workplace-wellbeing/wellbeing/wellbeing-solutions/#m-tabs-QZgeM)
- 6) アビバは2014年以降60以上のウェルスマネジメントファームを買収し、退職後の富裕層をターゲットとした営業を強化している。
- 7) 出所) Aviva "In focus: Wealth" (2023年10月)

図表 職域におけるアビバの主なサービス



(出所) 野村総合研究所

従業員に対しては退職準備のためのアドバイザーのサービスに誘導し、相続アドバイスを含む形で収益性の高いウェルスマネジメント事業にトスアップしている⁶⁾。

アビバはこうした取り組みのもとに、ウェルスマネジメント事業を通じて440万人以上の顧客企業の従業員との接点を構築している⁷⁾。またクロスセルが奏功し140万人以上が2件以上の契約の成約に至っている。年金商品にはグループ傘下のアビバインベスターズのマルチアセットやESG関連の運用商品を組み込み、グループ内の運用事業の拡大にも成功している。

②フィジカル・ウェルビーイングについては、幅広い福利厚生の付帯サービスを提供することで、団体保険の導入促進を図っている。2020年にはデジタルヘルスプロバイダーのSquare Wealthと連携して「デジケア+ワークプレイス」と呼ばれるサービスの提供を開始した。本サービスでは、年次健康診断、ウェブ医療相談、メンタルヘルス相談、栄養相談、セカンドオピニオンなど多岐にわたるサービスを提供する。これに伴うデータ処理については提携先に委託することで、企業側の事務負担軽減と従業員に対す

る心理的安全性を確保している。

このサービス利用者数は、2023年には31万人を超えた。なかでも企業のラインマネージャー向けのメンタルヘルス関連のトレーニングの満足度は高く、4,000名以上(2023年)が受講し、その約9割から高い満足を得られたという。

このように、幅広い職域事業は保険会社にとって企業の新たな課題に寄り添える可能性を秘めている。

日本の保険業界においても職域事業、すなわち企業や官公庁との接点を通じた従業員への保険商品の販売は、重要な販売チャネルとして機能してきたといえるだろう。例えば、職域事業の代表的な商品である団体保険は、企業の従業員にとっても保険料の割引を受けられることや医師の診査がなくても申し込みできることなどメリットがあった。しかしながら、現状、従業員の保険関連ニーズの多様化や労働力人口の縮小を背景に、新規契約件数は頭打ちとなっている。

職域事業の拡大には、単体の保険商品販売に依存しない新たなビジネスモデルの構築が不可欠と考える。ファイナンシャル・ウェルビーイング、フィジカル・ウェルビーイングの浸透という追い風が吹いている今こそ、チャンスが来たと捉えるべきだろう。



Writer's Profile

小野 亜樹 Aki Ono

金融デジタルビジネスリサーチ部
エキスパートコンサルタント
専門はリテール金融
focus@nri.co.jp