

調査レポート

資産形成に関する学習機会の提供が
従業員エンゲージメントに与える影響

—企業型DCが導入されている企業の勤務者—

2021年10月

MUFG資産形成研究所

目次

調査概要	P.2
はじめに	P.3
レポートサマリー	P.4
本編	P.5

調査概要

- (1) 調査名： 金融リテラシー1万人調査
- (2) 調査方法： リサーチ会社を利用したWEBアンケート
- (3) 調査期間： 2021年2月19日（金）～2月21日（日）
- (4) 調査対象： 企業勤務者8,500名(企業規模300人以上の会社)および、
公務員1,000名、専業主婦・主夫500名の合計10,000人を対象
※ 企業勤務者(8,500人)の年代(30歳代以下・40歳代・50歳代以上)および男女の構成比は、総務省「就業構造基本調査」(平成29年)における正規職員・従業員300人以上の企業と同分布となるよう割付。
- (5) 本調査設問数： 36問

<全体>

	男性		女性		合計	
企業勤務者	6,512人	65.1%	1,988人	19.9%	8,500人	85.0%
公務員	828人	8.3%	172人	1.7%	1,000人	10.0%
専業主婦 ・主夫	16人	0.2%	484人	4.8%	500人	5.0%
合計	7,356人	73.6%	2,644人	26.4%	10,000人	100.0%

<企業勤務者>

	男性		女性		合計	
30代以下	2,666人	31.4%	1,167人	13.7%	3,833人	45.1%
40代	2,037人	24.0%	489人	5.8%	2,526人	29.7%
50代以上	1,809人	21.3%	332人	3.9%	2,141人	25.2%
合計	6,512人	76.6%	1,988人	23.4%	8,500人	100.0%

はじめに

資産形成に関する学習機会の提供が従業員エンゲージメントに与える影響

- 当研究所では過去調査および調査レポート*にて、近年、企業と従業員の関わりを示す概念として注目されている「従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)」について計測するとともに、日本企業に勤務する人たちのエンゲージメントの傾向を把握する試みを実施。さらに、**企業が従業員への資産形成支援の面から、間接的に従業員エンゲージメントを向上させる可能性について考察した**。そのなかで、勤務先評価の改善余地が大きい施策は数あるが**資産形成・ライフプラン研修・教育は現実的に取り組みやすいもの**として、明示した(7頁ご参照)。
- 企業型DCは継続投資教育が2018年5月より努力義務化されており、企業型DCを導入している企業では**資産形成・ライフプラン研修・教育が実施されている可能性が高いと考えられる**。よって、本レポートでは**企業型DCを導入している企業に勤務する人**に着目して、資産形成・ライフプラン研修・教育の機会の提供状況等と従業員エンゲージメントとの関係性を考察する。

<企業勤務者>

		企業型DCを導入している企業に勤務		企業型DCを導入していない企業に勤務		勤務先が企業型DCを導入しているか否かわからない		合計	
勤務先企業従業員数	300~999人	886人	10.4%	787人	9.3%	415人	4.9%	2,088人	24.6%
	1,000人以上	3,987人	46.9%	1,563人	18.4%	862人	10.1%	6,412人	75.4%
合計		4,873人	57.3%	2,350人	27.6%	1,277人	15.0%	8,500人	100.0%

* 調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_12.pdf

レポートサマリー

- **企業型DCが導入されているかどうかで、従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)に差があることが確認できる。〈9頁〉**
- **学習機会が提供されている人は、従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)が高い傾向が確認できる。〈12頁〉**
- **企業型DCを導入していても、学習機会を提供していなければ従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)は企業型DCを導入していない場合と同程度となる。企業型DCの継続教育の機会(=資産形成に関する学習機会)を従業員に提供することによって、従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)に好影響を及ぼす可能性が考えられる。〈13頁〉**
- **学習機会に参加した人は、参加していない人と比較して、金融リテラシーが高い傾向。従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)は僅かに高いことが確認できる。〈15、16頁〉**
- **直近で学習機会に参加している方が、金融リテラシーは高い傾向。一方、学習機会に参加してから1年以上が経過すると、金融リテラシーに大きな差異が見られないことが確認できる。〈18頁〉**
- **直近で学習機会に参加している方が、従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)は僅かに高いことが確認できる。〈19頁〉**

本編

本調査における“従業員エンゲージメント”の計測

－ eNPSSMの活用

eNPSSMの質問を活用した“従業員エンゲージメント”の計測。

eNPSSMとはEmployee Net Promoter Scoreの略で、「現在の職場で働くことを、親しい友人や知人にどの程度薦めたいと思うか？」を尋ね、「勤務先の推奨度」を可視化する指標。

元々は、アメリカのコンサルティング会社であるベイン・アンド・カンパニーのフレッド・ライクヘルド氏が提唱した顧客ロイヤリティを可視化する指標であるNPS[®](Net Promoter Score[®])を、アップルが自社店舗の従業員のエンゲージメントを可視化するために活用し始めたところから普及したと言われている。

eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0～10の11段階で尋ね、9～10点を推奨者、7～8点を中立者、0～6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる。

本調査では、勤務先推奨度の質問を活用して従業員エンゲージメントを計測し、傾向を把握している。

※NPSおよびNet Promoter Scoreは、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標。

※eNPSは、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの役務商標。

※本頁は調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)より抜粋

従業員エンゲージメント向上のヒント

例えば「会社の理念」は、勤務先推奨度との相関が最も高い一方で、評価は相対的に低い。

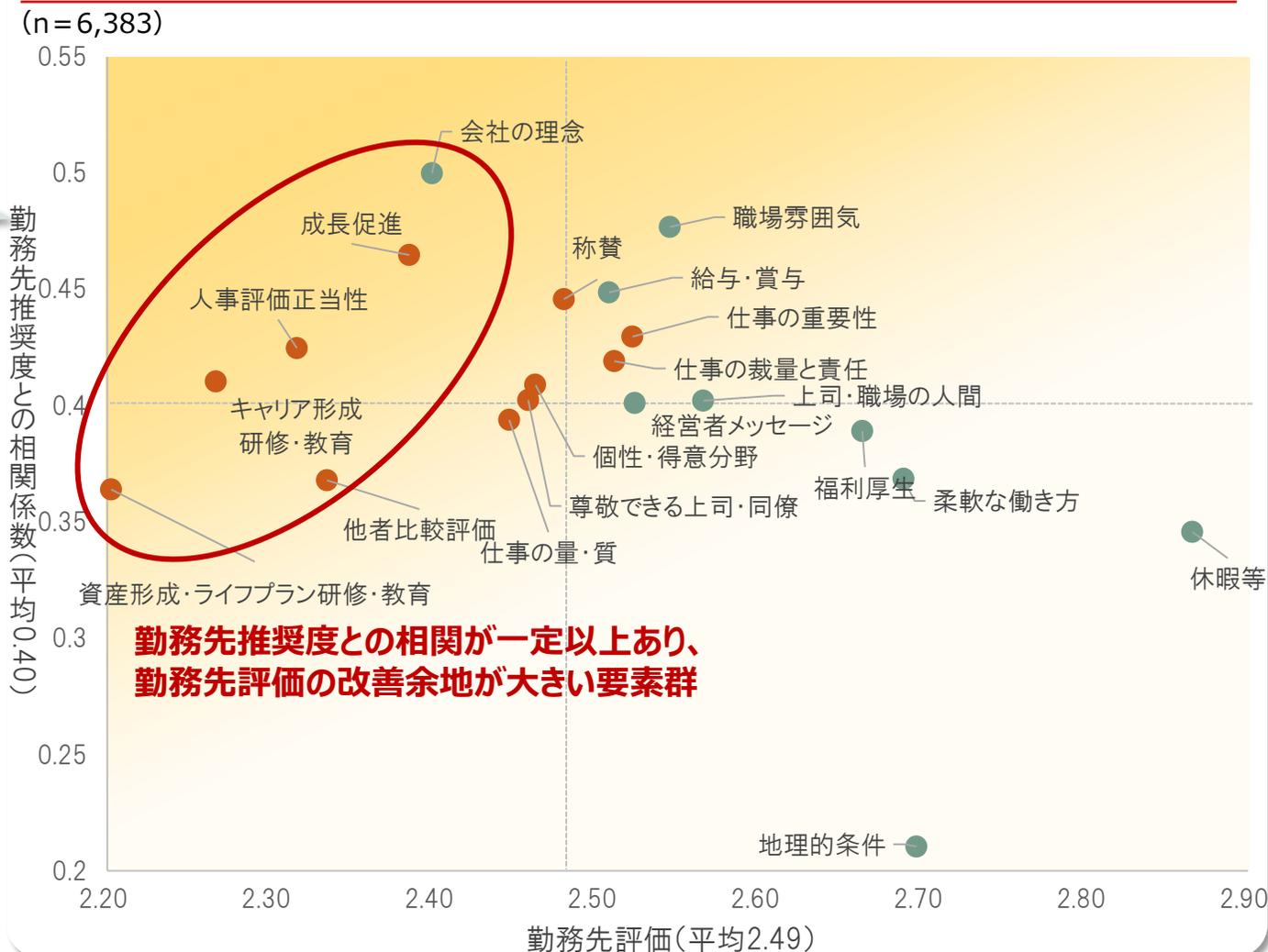
従業員の会社理念への共感を引き出すことで、従業員エンゲージメントが向上する可能性があると考えられる。

所感

「資産形成・ライフプラン研修・教育」や「キャリア形成研修・教育」の機会提供等は、現状の評価が低いことから、研修実施による従業員エンゲージメント向上が期待でき、また現実的に企業として取り組みやすい内容とも考えられる。

勤務先推奨度と各構成要素との関係

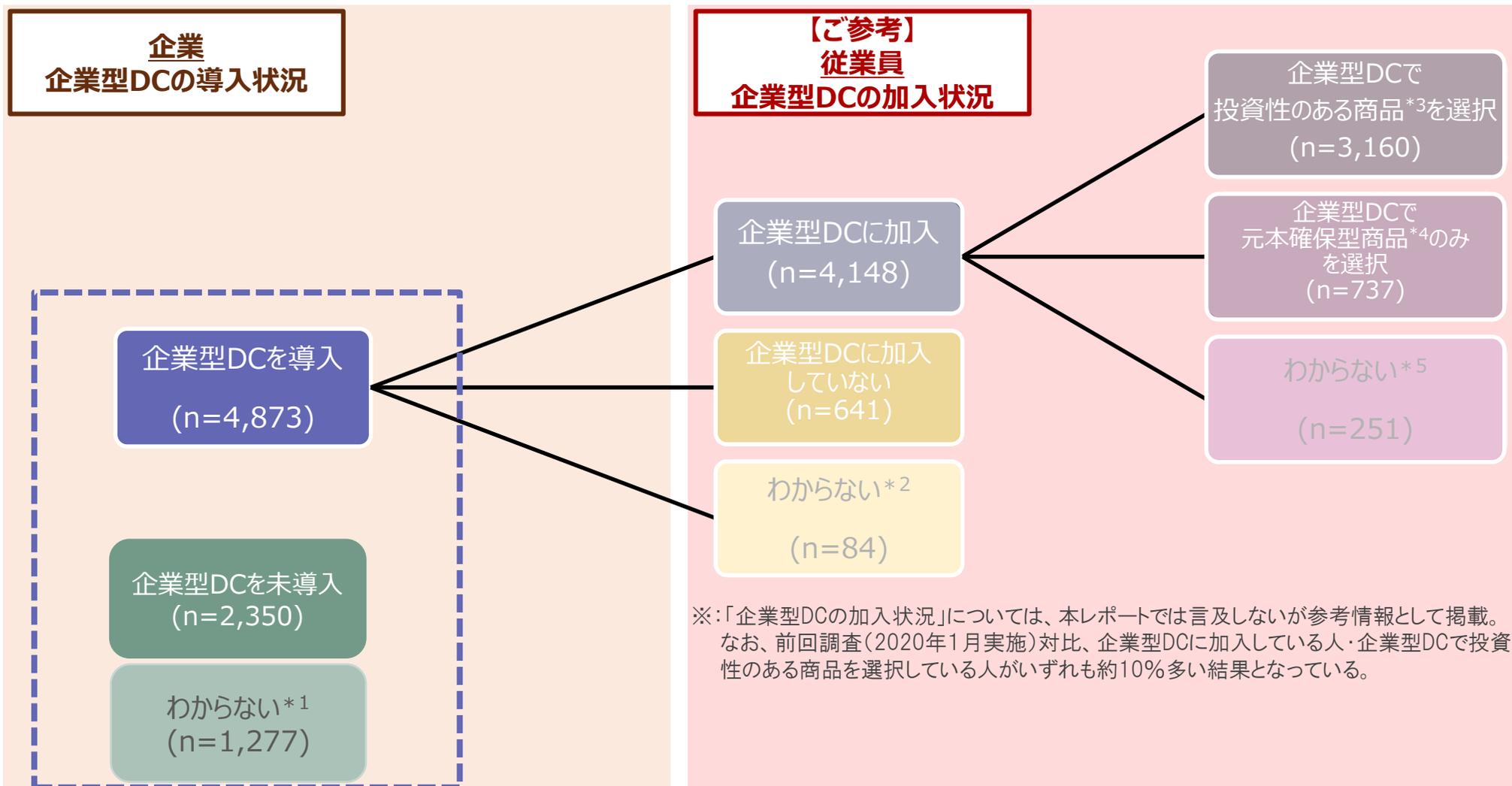
(データ)企業勤務者のうち、「係長・主任クラス以下」の人



※本頁は調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)より抜粋

企業型DCの導入有無による比較

- 企業型DCの導入有無による従業員エンゲージメントの違いを確認するため、次頁では「企業型DCを導入」「企業型DCを未導入」「わからない」の3者の従業員エンゲージメントを比較する。



- *1: 調査票で、勤務先に導入されている退職給付制度を確認する設問にて「わからない(排他)」を選択した人
*2: 調査票で、企業型DCの加入状況を確認する設問にて「わからない」を選択した人
*3: 投資信託等 *4: 定期預金、保険商品等
*5: 調査票で、企業型DCで選択している運用商品を確認する設問にて「わからない」を選択した人

企業型DC導入有無と従業員エンゲージメント

企業型DCが導入されているかどうかで、eNPSSMに差があることが確認できる。

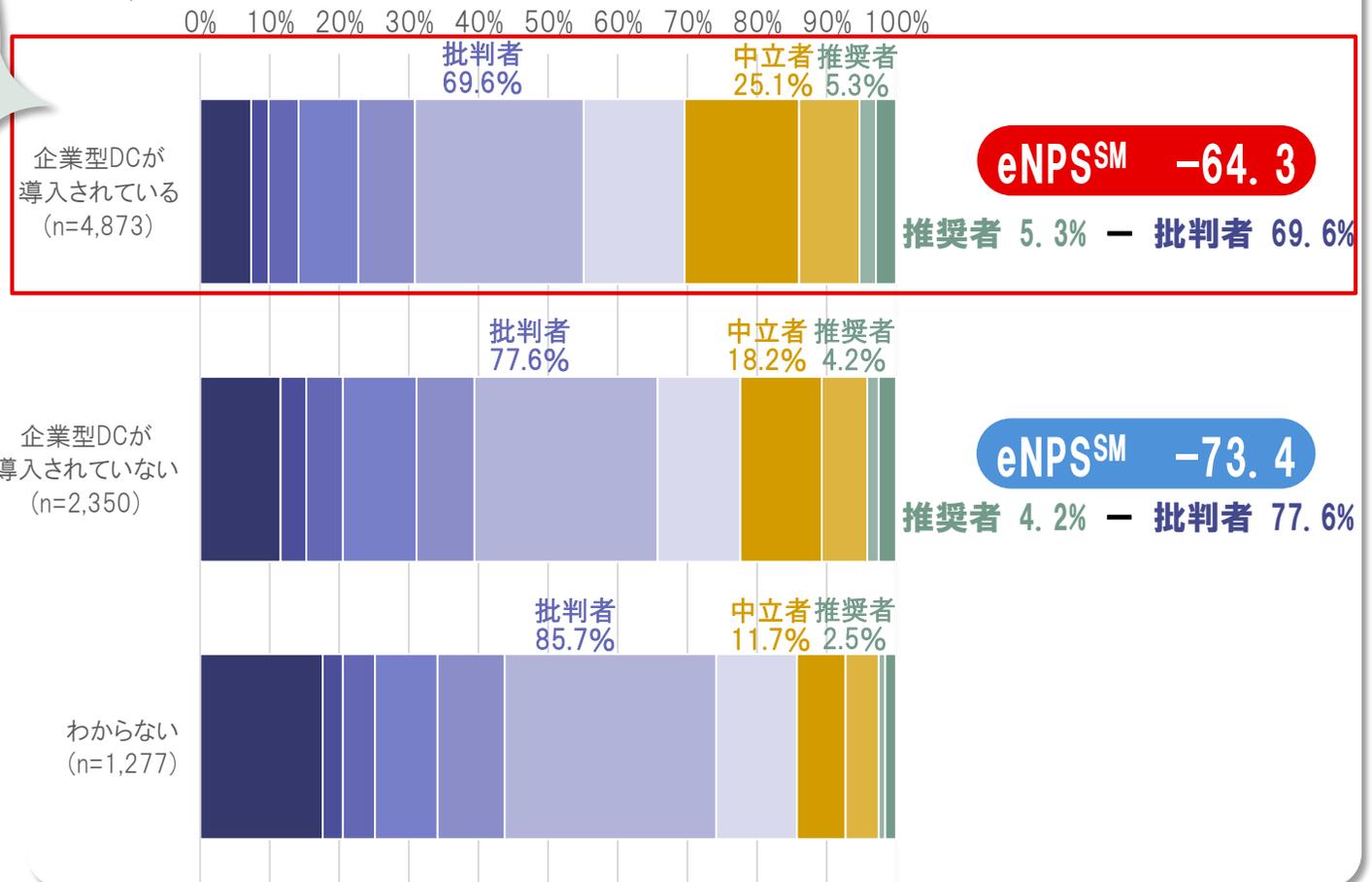
eNPSSMは、企業型DCが導入されている方が、高いことが確認できる。

企業勤務者の勤務先推奨度

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)



所感

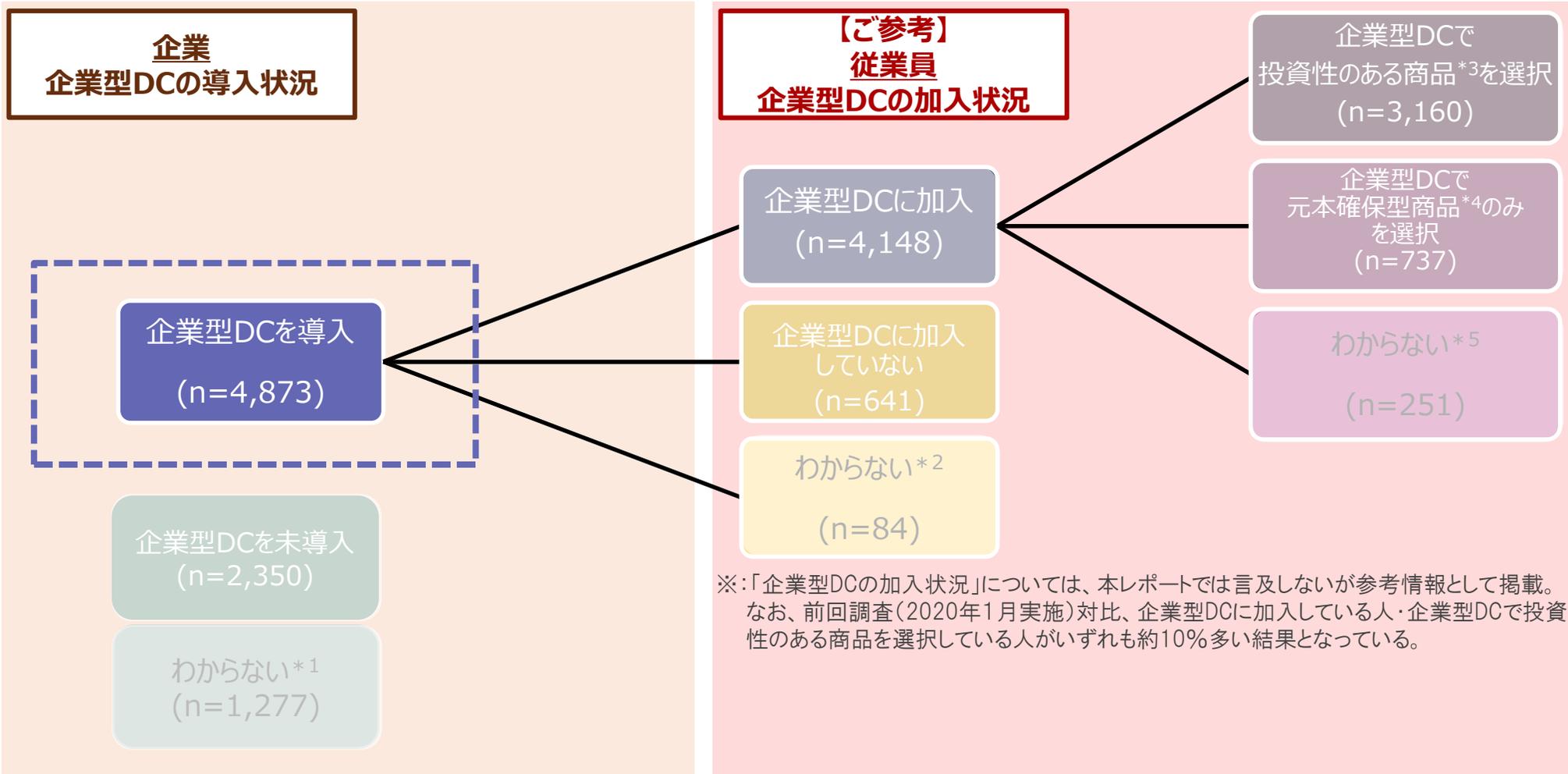
eNPSSMの算出要素(推奨者、批判者の割合)を確認すると、批判者の割合は、企業型DCが導入されている方が、低い。推奨者の割合は企業型DCが導入されているか否かで、あまり差は見られない。

※eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0～10の11段階で尋ね、9～10点を推奨者、7～8点を中立者、0～6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる(6頁ご参照)。従業員エンゲージメントについては21頁ご参照。

9 ※参考：State of the Global Workplace(Gallup)では、日本において「熱意のある社員」は6%(アメリカは32%)と低く、調査した139カ国中132位との結果も出ている(22頁ご参照)。

企業型DCを導入している企業に勤務する人にフォーカス

- ▶ 企業型DCでは継続投資教育が努力義務化されており、企業型DCを導入している企業では資産形成・ライフプラン研修・教育が実施されている可能性が高い。それが、従業員エンゲージメントに影響を及ぼす一因である可能性が考えられるため、次頁以降では、企業型DCを導入している企業に勤務する人にフォーカスして、資産形成に関する学習機会の提供有無等が従業員エンゲージメントに及ぼす影響を紐解く。



*1: 調査票で、勤務先に導入されている退職給付制度を確認する設問にて「わからない(排他)」を選択した人

*2: 調査票で、企業型DCの加入状況を確認する設問にて「わからない」を選択した人

*3: 投資信託等 *4: 定期預金、保険商品等

*5: 調査票で、企業型DCで選択している運用商品を確認する設問にて「わからない」を選択した人

資産形成に関する学習機会の提供

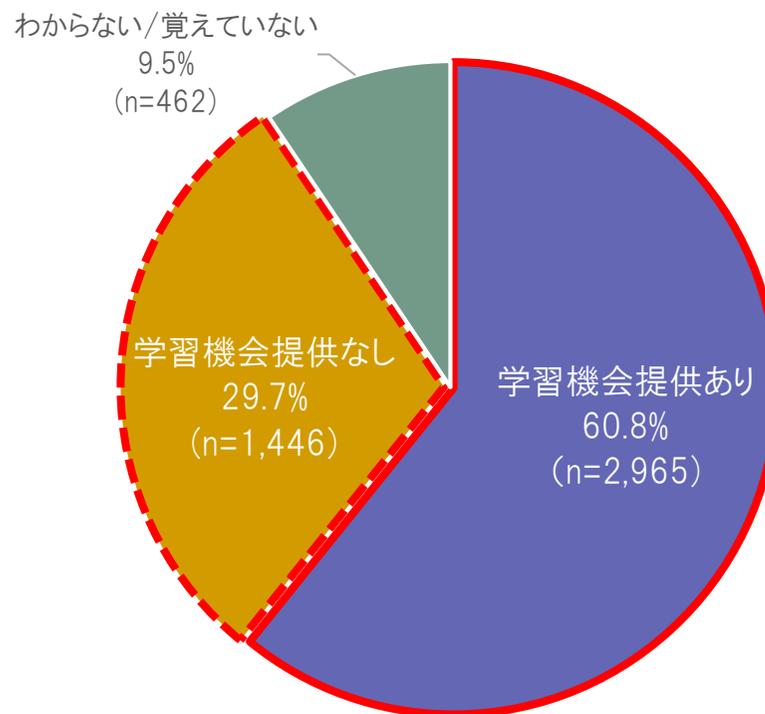
勤務先から資産形成に関する学習機会が提供されている人は約60%、約30%は学習機会が提供されていない。

勤務先からの資産形成に関する学習機会*の提供

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者

(n=4,873)

(単回答)



*: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

資産形成に関する学習機会と従業員エンゲージメント①

学習機会が提供されている人は、eNPSSMが高いことが確認できる。

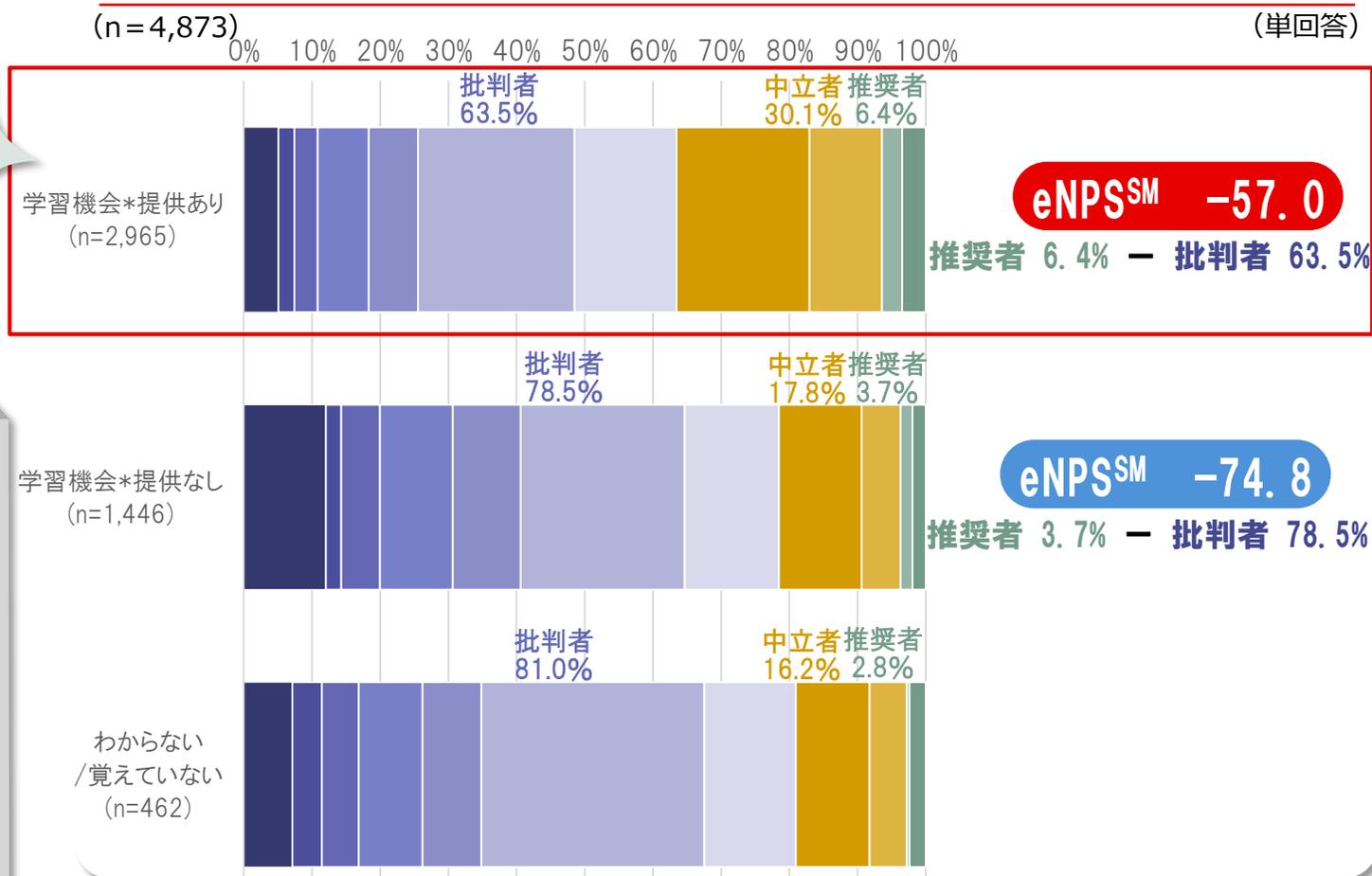
学習機会が提供されている場合、批判者の割合が低いことが確認できる。

所感

学習機会が提供されている場合、推奨者の割合が僅かに高いことも確認できた。

勤務先推奨度

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者



※: eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0~10の11段階で尋ね、9~10点を推奨者、7~8点を中立者、0~6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる(6頁ご参照)。従業員エンゲージメントについては21頁ご参照。

*: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

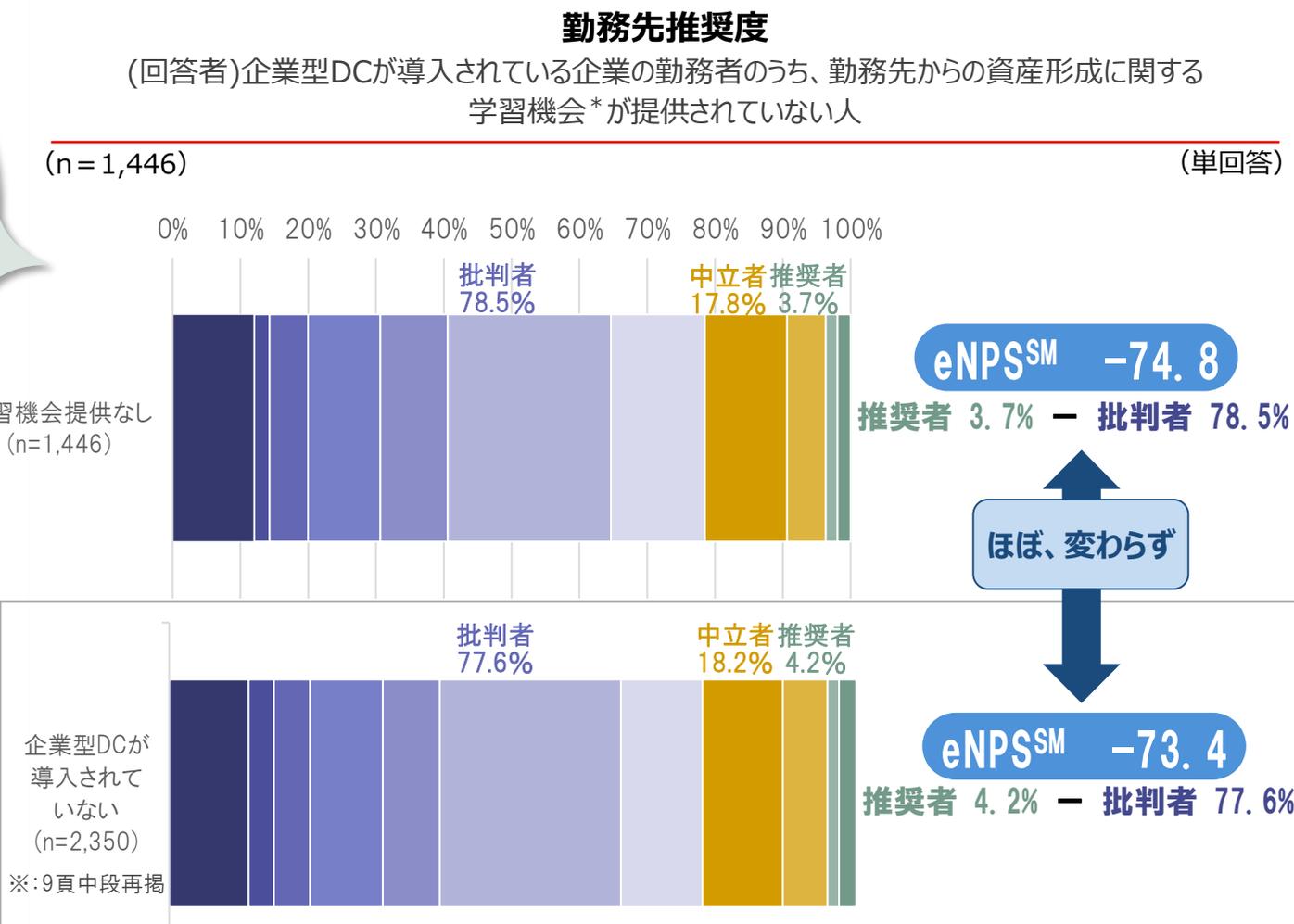
資産形成に関する学習機会と従業員エンゲージメント②

企業型DCを導入しているにもかかわらず、学習機会を提供していなければeNPSSMは企業型DCを導入していない場合と同程度となる。

企業型DCを導入しているにもかかわらず、学習機会を提供していなければ、批判者の割合、推奨者の割合いずれも企業型DCを導入していない場合と同程度となることが確認できる。

所感

企業型DCの継続教育の機会(=資産形成に関する学習機会)を従業員に提供することによって、勤務先推奨度に好影響を及ぼす可能性が考えられる。



※: eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0~10の11段階で尋ね、9~10点を推奨者、7~8点を中立者、0~6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる(6頁ご参照)。従業員エンゲージメントについては21頁ご参照。

13*: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

資産形成に関する学習機会への参加状況

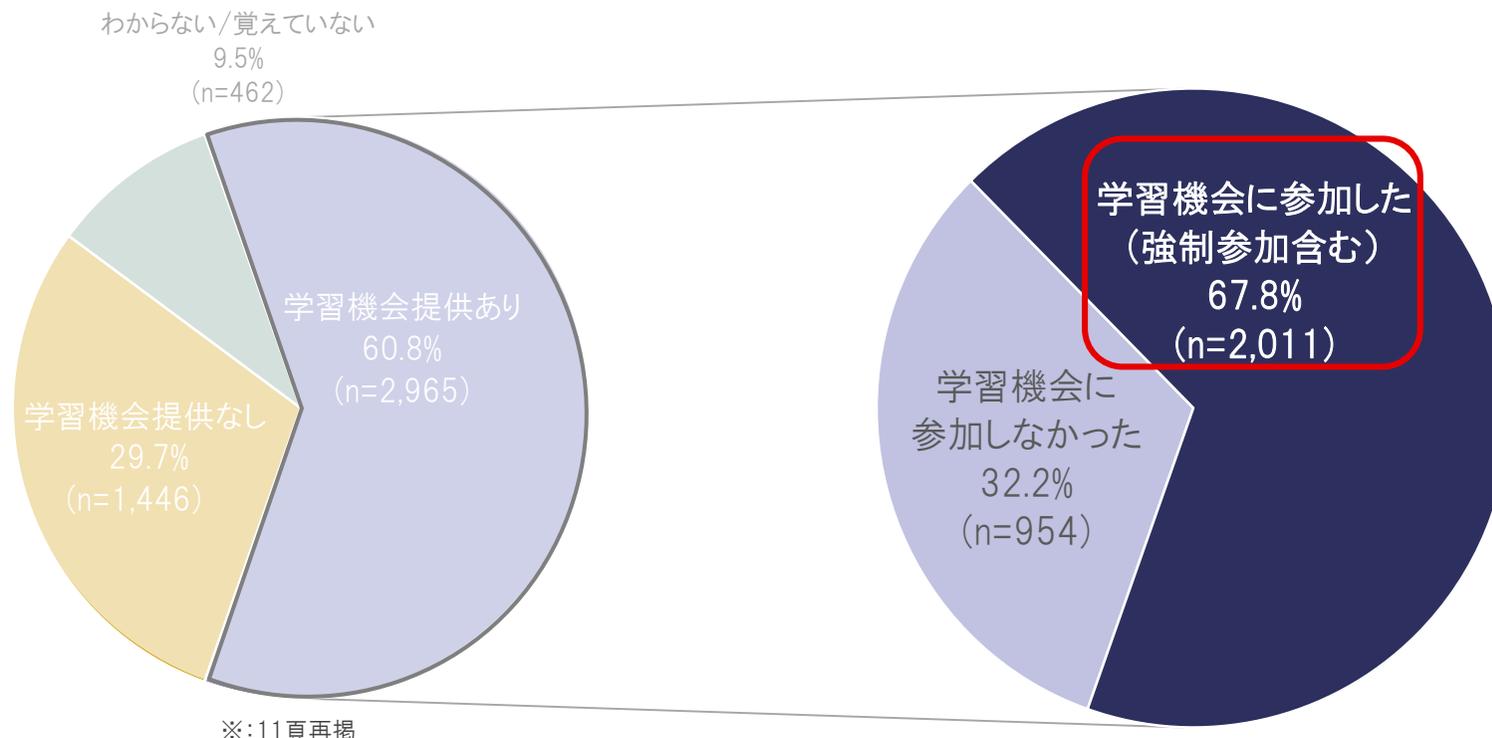
学習機会が提供されている人のうち、約70%は学習機会に参加している。

勤務先からの資産形成に関する学習機会*の提供

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会が提供されている人

(n=4,873)

(単回答)



*:調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

資産形成に関する学習機会と金融リテラシー

学習機会に参加した人は、金融リテラシーが高い傾向。

学習機会に参加した人は、参加していない人と比較して、金融リテラシーが高いことが確認できる。

所感

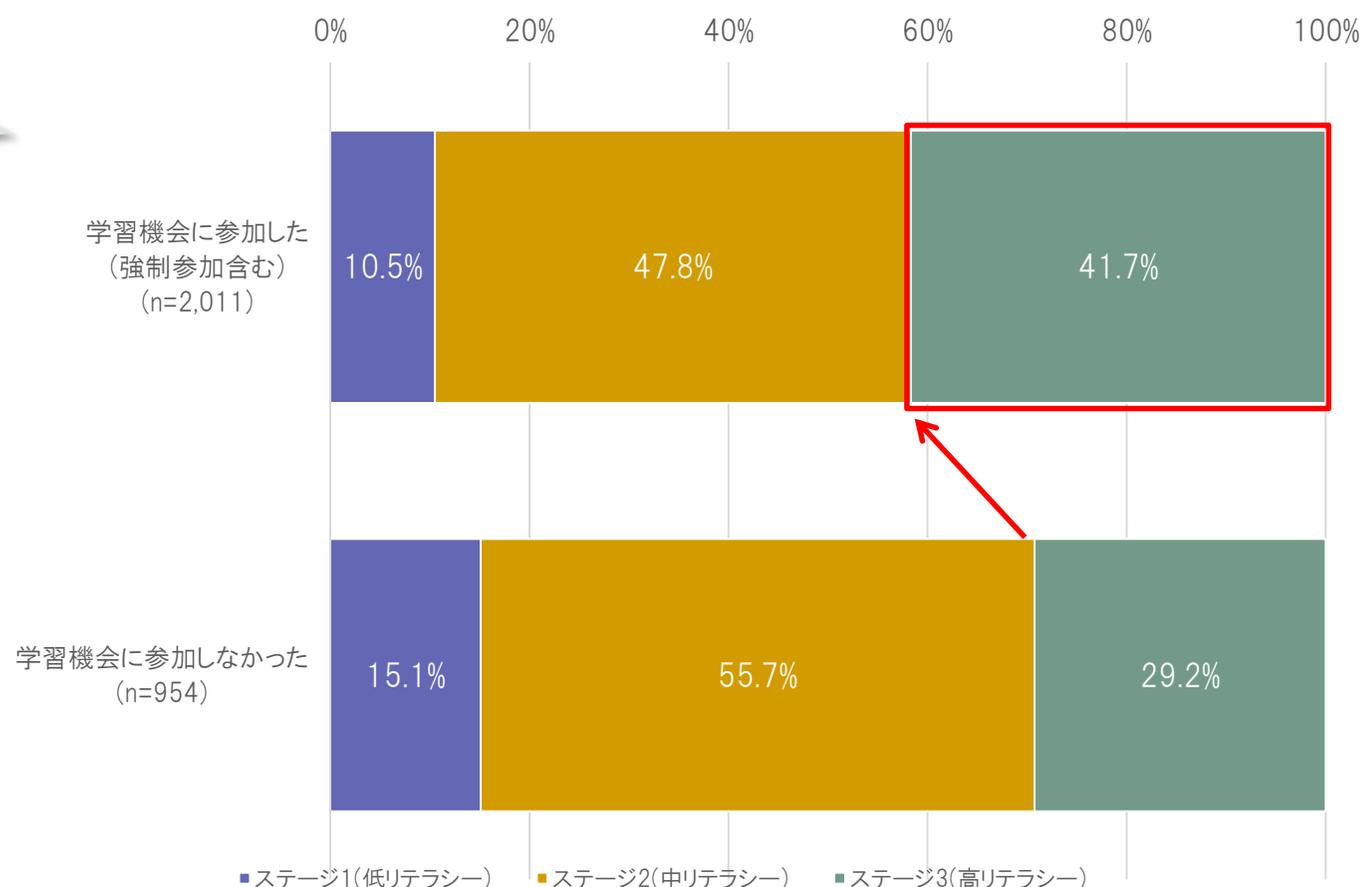
学習機会に参加した効果として、金融リテラシーが高い可能性が考えられる。

金融リテラシーステージ*1

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会*2が提供されている人

(n=2,965)

(単回答)



*1:ここで定義する「金融リテラシー」とは、「適切な金融行動」を行うために必要となる、経済・金融に関する知識や生活設計に関する行動様式等を指し、間接的に金融行動のレベルを測るもの。弊社では、金融リテラシーをステージ1(低リテラシー)⇒ステージ2(中リテラシー)⇒ステージ3(高リテラシー)にカテゴリ化し、分析している。

*2:調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

資産形成に関する学習機会への参加有無と従業員エンゲージメント

学習機会に参加している方が、eNPSSMは僅かに高い傾向。

学習機会に参加している方が、批判者の割合が僅かに低く、推奨者の割合が僅かに高い傾向が確認できる。

所感

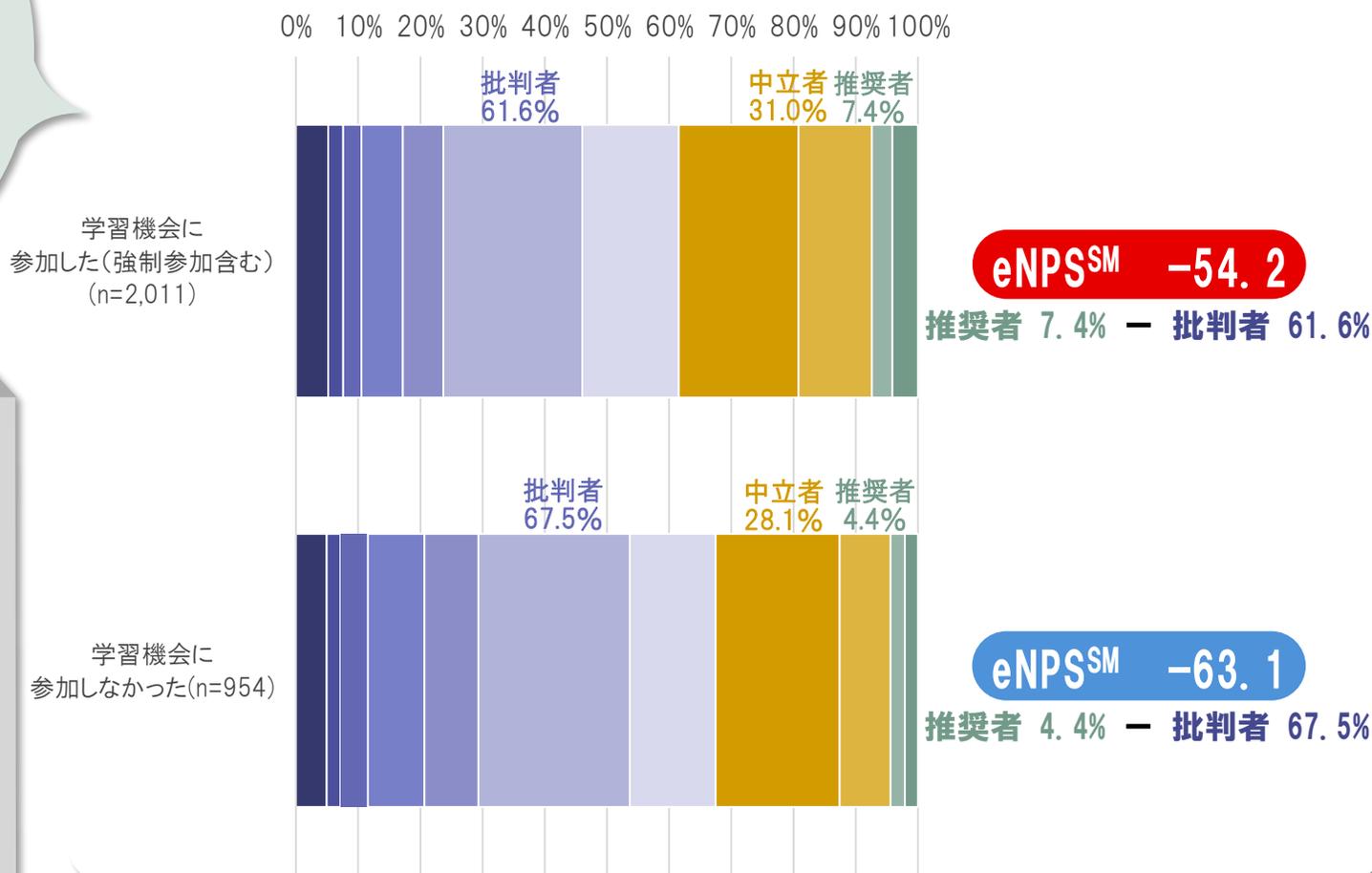
勤務先から学習機会が提供されている人は、参加有無に関わらず、eNPSSMが高い傾向にある(12頁)。さらに参加する(強制参加含む)ことで、eNPSSMが若干高まる傾向が確認できる。

勤務先推奨度

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会*が提供されている人

(n=2,965)

(単回答)



※: eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0~10の11段階で尋ね、9~10点を推奨者、7~8点を中立者、0~6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる(6頁ご参照)。従業員エンゲージメントについては21頁ご参照。

16*: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

資産形成に関する学習機会への参加時期

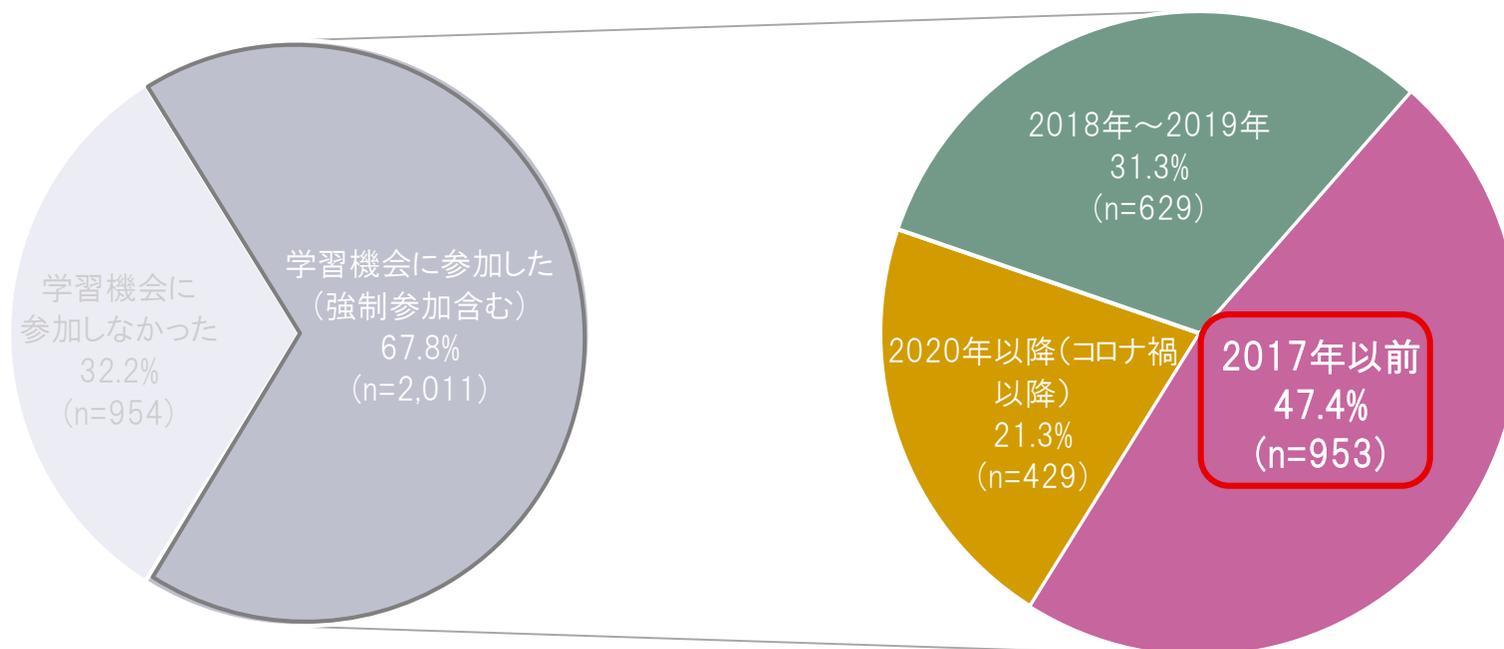
学習機会への参加者のうち、約半数が2017年以前(少なくとも参加から3年以上が経過)に参加している。

勤務先からの資産形成に関する学習機会*への参加状況

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会に参加した人

(n=2,965)

(単回答)



※: 15頁の右図再掲

*: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

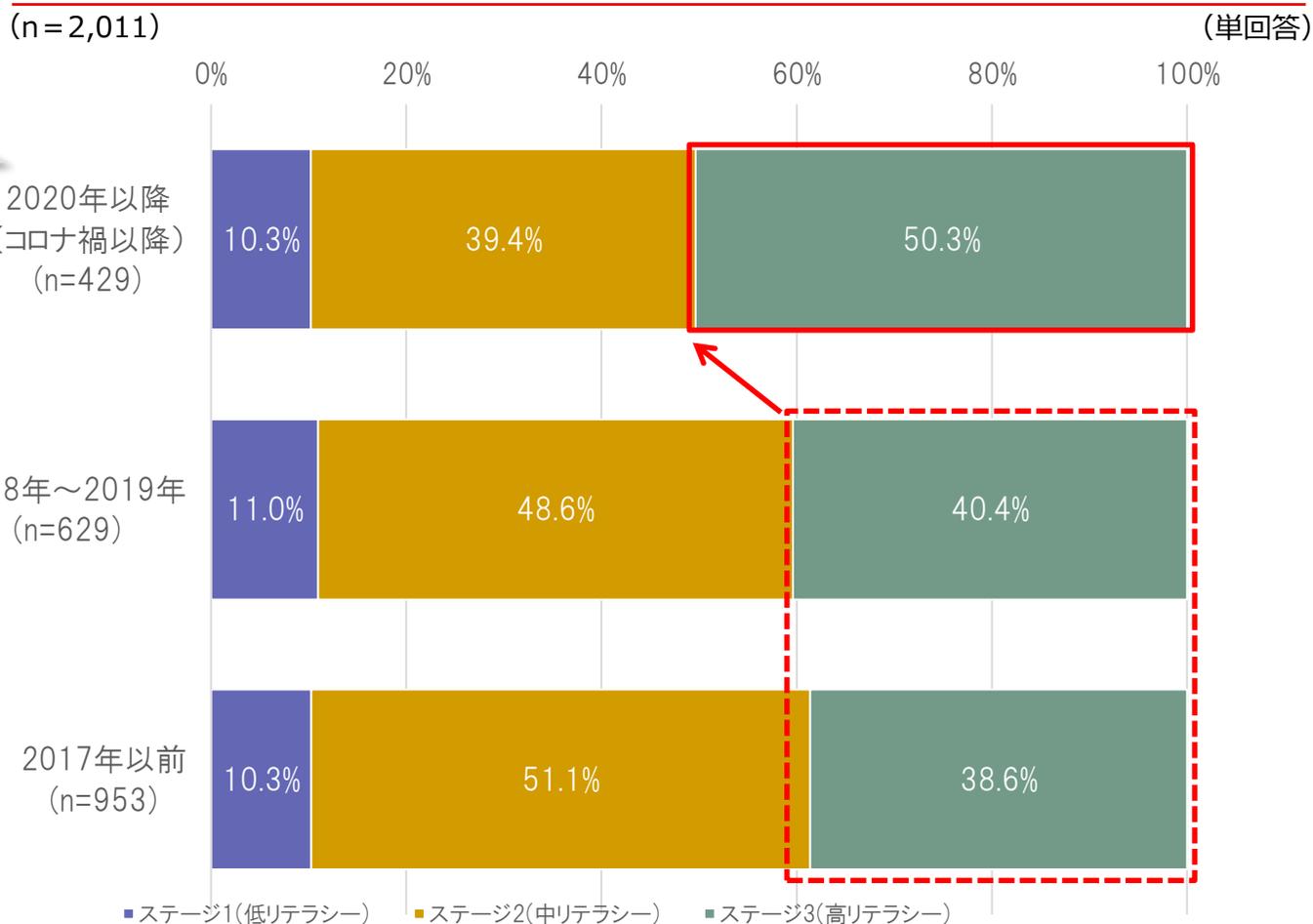
資産形成に関する学習機会への参加時期と金融リテラシー

約1年以内(2020年以降)で学習機会に参加している方が、金融リテラシーが高い傾向。

約1年以内(2020年以降)で学習機会に参加している方が、金融リテラシーが高いことが確認できる。

金融リテラシーステージ*

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会に参加した人(強制参加含む)



所感

金融リテラシーについては、学習機会に参加してから約1年以上が経過すると(2019年以前に参加)、大きな差異が見られなかった。毎年、学習機会を提供することは、金融リテラシーの維持・向上に効果がある可能性が考えられる。

*ここで定義する「金融リテラシー」とは、「適切な金融行動」を行うために必要となる、経済・金融に関する知識や生活設計に関する行動様式等を指し、間接的に金融行動のレベルを測るもの。弊社では、金融リテラシーをステージ1(低リテラシー)⇒ステージ2(中リテラシー)⇒ステージ3(高リテラシー)にカテゴリライズし、分析している。

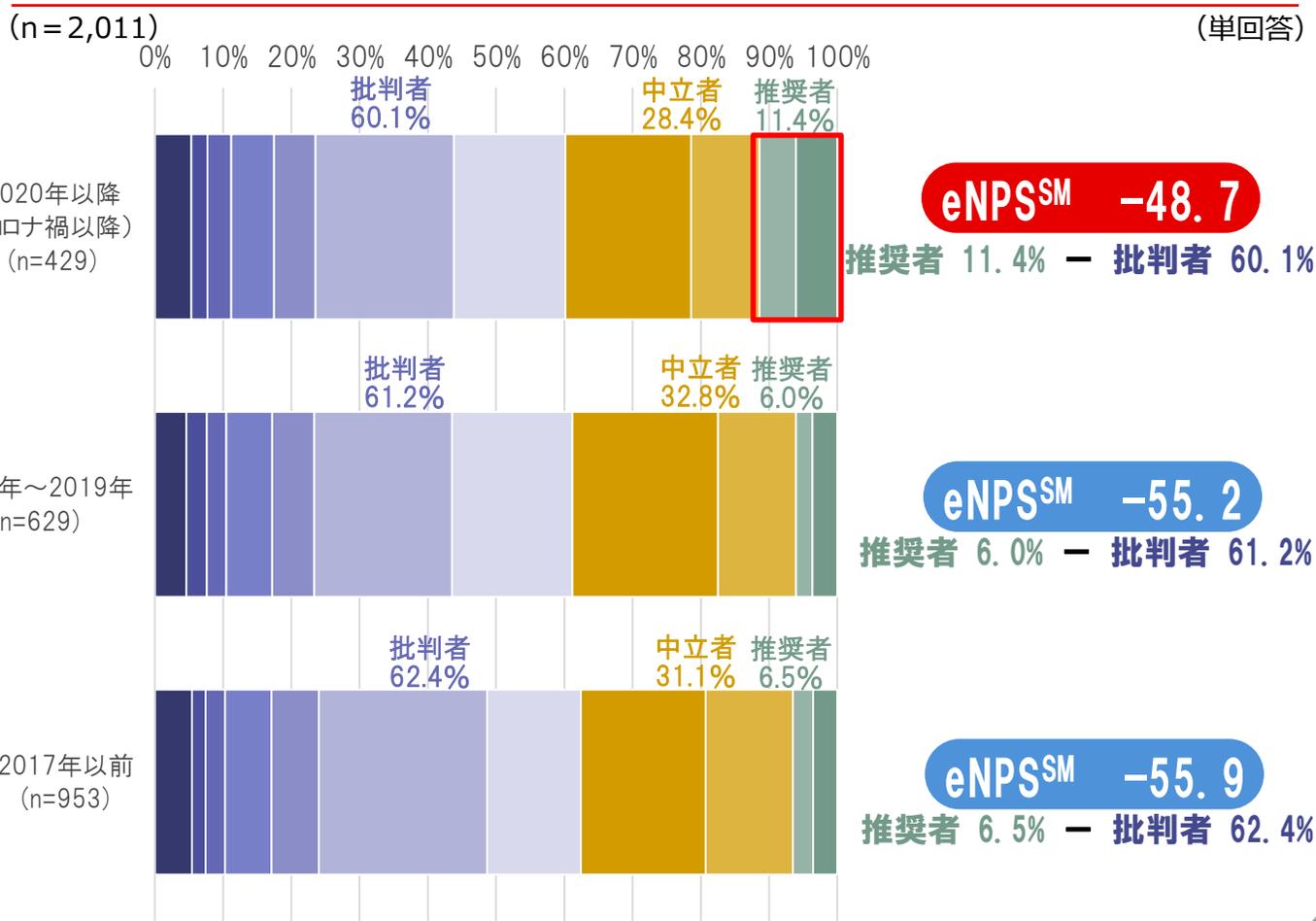
資産形成に関する学習機会への参加時期と従業員エンゲージメント

約1年以内(2020年以降)で学習機会に参加している方が、eNPSSMは僅かに高い傾向。

約1年以内(2020年以降)で学習機会に参加している方が、推奨者の割合は僅かに高いことが確認できる。

企業勤務者の勤務先推奨度

(回答者)企業型DCが導入されている企業の勤務者のうち、勤務先からの資産形成に関する学習機会^{*2}に参加した人(強制参加含む)



所感

過去調査^{*1}では、高リテラシーの人程、金融教育の機会提供を重視しているため、学習機会の提供があった場合に、愛着や貢献意欲が高まる可能性があると考えられている。2020年以降に学習機会へ参加した人は高リテラシー(前頁)であるため、推奨者割合が僅かに高くなったものと考えられる。

※: eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0~10の11段階で尋ね、9~10点を推奨者、7~8点を中立者、0~6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる(6頁ご参照)。従業員エンゲージメントについては21頁ご参照。

*1: 調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)31頁

*2: 調査票では、「勤め先企業からの資産形成に関する学習機会」として、「資産形成・ライフプラン、資産運用に関する研修等(オンライン研修やe-ラーニング等を含む)」が開催されたかを確認。

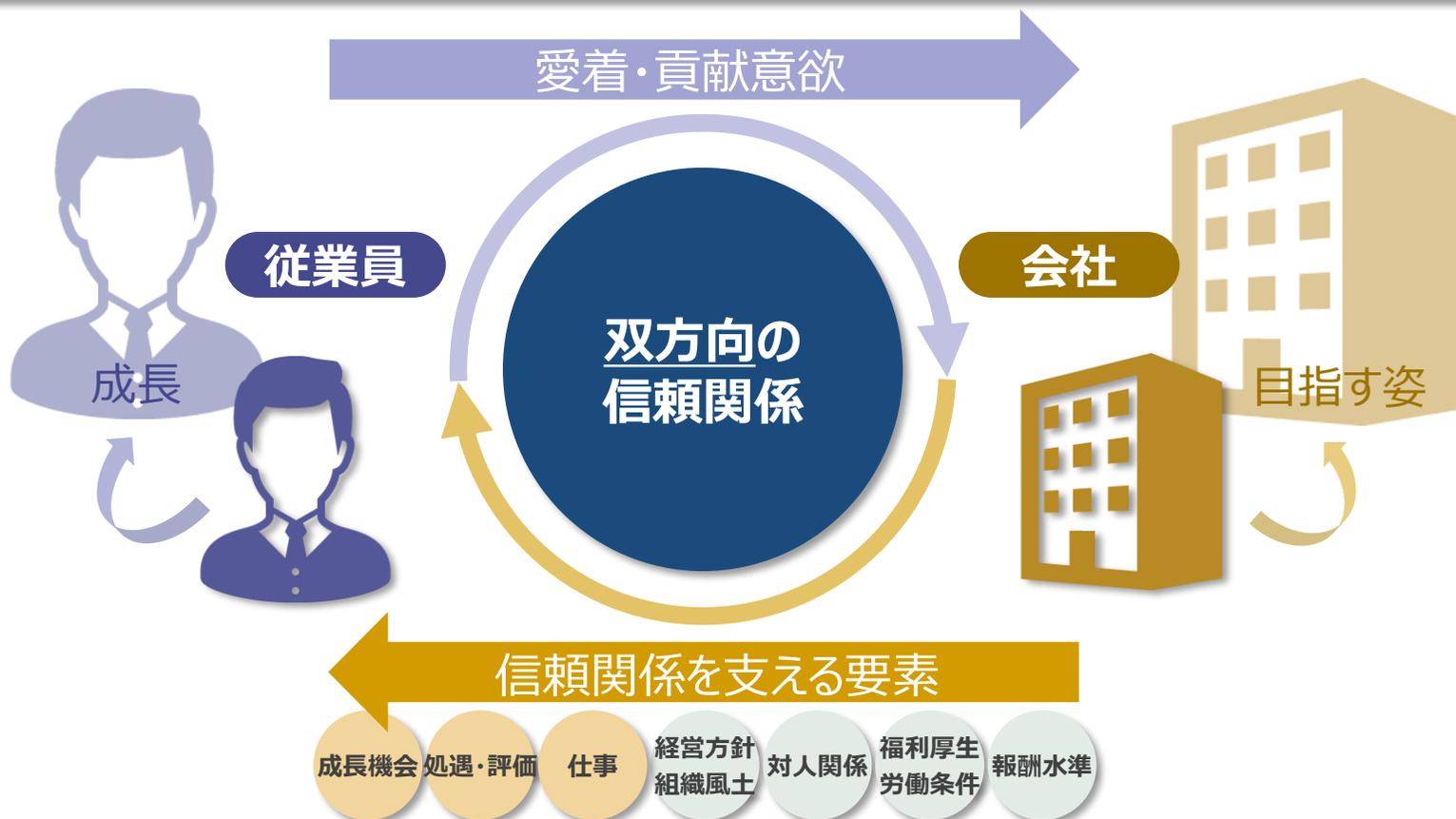
Appendix

従業員エンゲージメントとは

本調査においては、“従業員エンゲージメント”を以下のとおり定義。

従業員エンゲージメントとは？

従業員が、会社との双方向の信頼関係の元で会社に対する愛着を持ち、会社が目指す姿の実現に向け、自ら成長し貢献しようとする意欲



※調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)より抜粋

従業員エンゲージメントに関する先行調査

日本の会社の従業員エンゲージメントは世界的にも低い

アメリカの世論調査・人材コンサルティングを手掛けるGallupが世界各国の企業を対象に実施した調査より

日本を含む世界のビジネスパーソン1,300万人を対象としたエンゲージメント・サーベイの結果

日本においては… 「熱意あふれる社員」…6% (調査対象139か国中132位)
「周囲に不満をまき散らしている無気力な社員」…24%
「やる気のない社員」…70%

出所：Gallup「State of the Global Workplace」(2017年)

「従業員エンゲージメント」の向上は、企業業績にプラスの影響をもたらす

株式会社リンクアンドモチベーション(モチベーションエンジニアリング研究所)と慶應義塾大学の共同研究より

- ①「従業員エンゲージメント」の向上は、「営業利益率」「労働生産性」にプラスの影響をもたらす
- ②「エンゲージメントスコア」を経営の新たな指標に置き、向上に継続的に取り組むことが重要

出所：株式会社リンクアンドモチベーション「エンゲージメントと企業業績」に関する研究結果(2018年9月18日)

※調査レポート「従業員エンゲージメントと金融リテラシーの関係性について」(2020年11月)より抜粋

ご留意事項

- MUFG資産形成研究所は、三菱UFJ信託銀行が、現役世代から退職後の世代までを対象に資産形成・資産運用に関する調査・研究等の活動を行う際の呼称です。
- 本資料は情報提供を目的としたものであり、特定の金融商品の取得・勧誘を目的としたものではありません。
- 本資料に掲載の情報は作成時点のものです。また、本資料は三菱UFJ信託銀行が各種の信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性・完全性について保証するものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、三菱UFJ信託銀行は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は三菱UFJ信託銀行の著作物であり、著作権法により保護されております。本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、三菱UFJ信託銀行までご連絡ください。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行 資産形成推進部
E-mail : mufg-sisan_post@tr.mufg.jp