調査レポート

2026年
金融リテラシー1万人調査

ＭＵＦＧ資産形成研究所

2026年11月

三菱UFJフィナンシャル・グループ

世界が進むチカラになる。

MUFG

目次

はじめに	03
Ⅰ. FWBスコア	06
Ⅱ. 金融リテラシー指数	13
Ⅲ. 職業別集計データ	19
Ⅳ. 職場環境評価と勤務先の推薦度の相関	48

はじめに

調査背景

金融リテラシー1万人調査

- 当研究所では「金融リテラシー1万人調査」を毎年実施し、働く世代の資産形成や金融行動に関する実態を把握してきた。
- 今回のレポートでは、ファイナンシャル・ウェルビーイング（FWB）スコアや金融リテラシー指数の経年変化に加え、職業別・年代別の特徴を多角的に集計している。
- 具体的には、FWBスコアの職業別・年代別の傾向（Ⅰ章）、金融リテラシー指数の動向（Ⅱ章）、職業別に見た資産形成行動や退職給付制度の実態（Ⅲ章）、および職場環境評価と従業員エンゲージメントの関係（Ⅳ章）について掲載した。
- さまざまなライフイベントを控える一人ひとりが自身の金融行動を見直し、より良い資産形成と豊かな働き方を実現するためのヒントとなれば幸いである。

調査概要

（1） 調査名： 金融リテラシー1万人調査 2026年

（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： 2026年3月16日(月)～3月24日(火) [スクリーニング調査6問、本調査35問]

（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500名、
自営業、自由業・フリーランス500名、専業主婦・主夫500名の合計10,000人が対象

※ 企業勤務者(8,500人)の年代および男女の構成比は、総務省「就業構造基本調査」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

＜職業別(2026年)＞

	男性		女性		合計
企業勤務者	6,168人	72.6%	2,332人	27.4%	8,500人
公務員	413人	82.6%	87人	17.4%	500人
自営業、自由業・フリーランス	412人	82.4%	88人	17.6%	500人
専業主婦・主夫	33人	6.6%	467人	93.4%	500人
合計	7,026人	70.3%	2,974人	29.7%	10,000人

＜企業勤務者内訳(2026年)＞

	男性		女性		合計
20代	639人	47.9%	696人	52.1%	1,335人
30代	1,842人	74.4%	635人	25.6%	2,477人
40代	1,724人	76.4%	534人	23.6%	2,258人
50代	1,691人	80.6%	406人	19.4%	2,097人
60代	272人	81.7%	61人	18.3%	333人
合計	6,168人	72.6%	2,332人	27.4%	8,500人

MUFG

Ⅰ．FWBスコア

本調査における「ファイナンシャル・ウェルビーイング」の定義

当研究所が定義する「ファイナンシャル・ウェルビーイング」

- 当研究所では、「ファイナンシャル・ウェルビーイング（以下、FWB）」を以下のとおり定義し、その達成のために必要と考える分野を以下のとおり区分する。

現在および将来、お金に追われず、（お金に）人生の選択肢を縛られず、（お金の）安心感がある状態

	家計	資産形成	安心感
現在	家計×現在 家計管理	資産形成×現在 生活設計	安心感×現在 現在安心感
将来	家計×将来 家計の備え	資産形成×将来 資産達成度	安心感×将来 将来安心感

MUFG

本調査におけるFWBスコアの算出方法

➢ 当研究所では、**FWBの6分野に対する満足度を6点満点**で評価*。
それらをもとに、**総合的な「FWBスコア」を100点満点**で算出した。

*海外でのFWBに関する研究、および金融庁等による各種調査を基に設計。

分野別FWBスコア

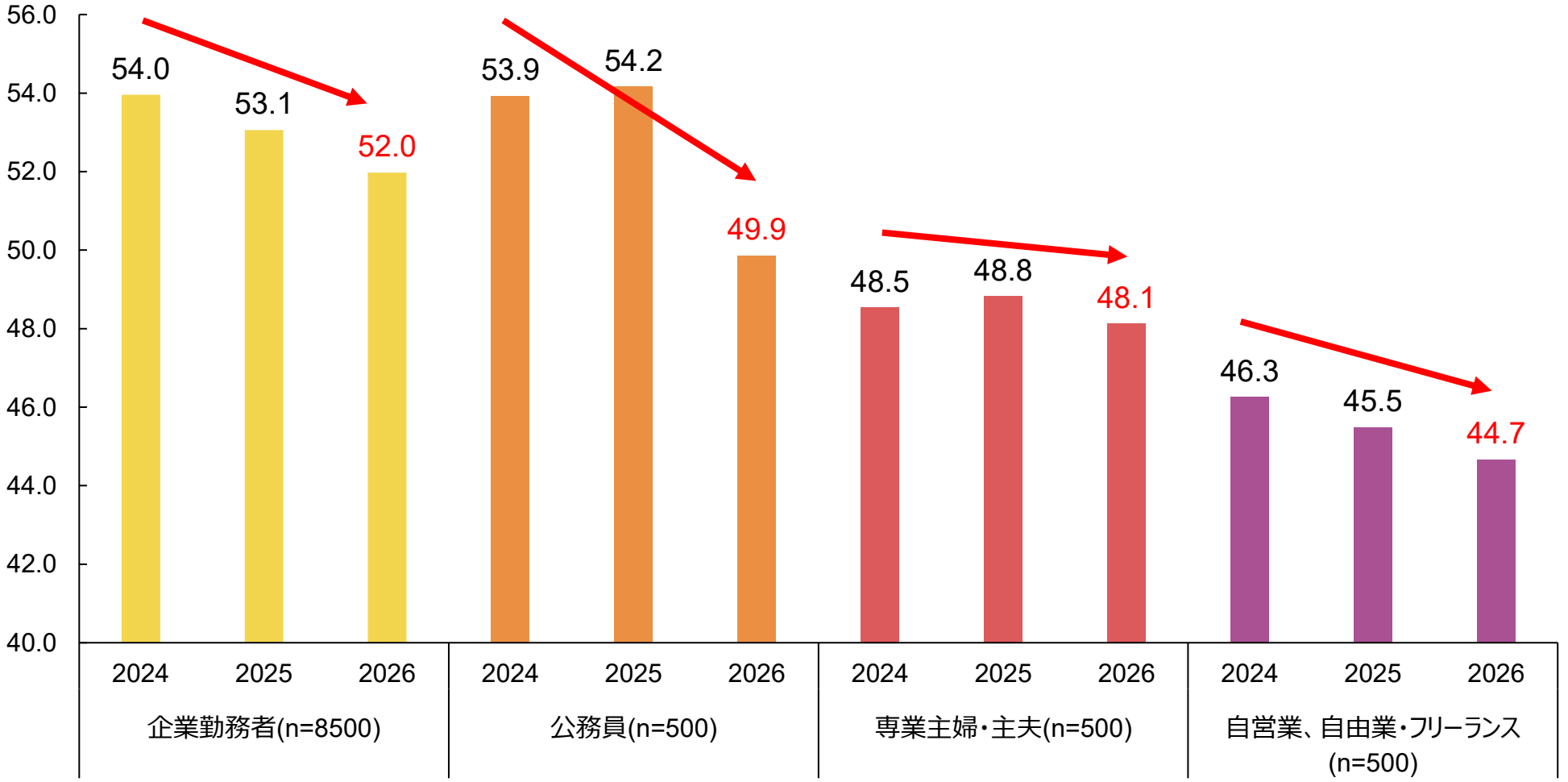
家計管理 家計の状況 （3項目）	**生活設計** ライフイベントや老後費用の理解 （2項目）	**現在安心感** 現在の経済的状況に対する安心度 （2項目）
家計の備え 不測の事態への備え （2項目）	**資産達成度** ライフイベントや老後費用の準備状況 （2項目）	**将来安心感** 将来の経済的状況に対する安心度 （2項目）

FWBスコア

FWBの総合的な指数

FWBスコア×職業別

➢ FWBスコア（100点満点）は、全体的に一昨年の数値から低下傾向にある。



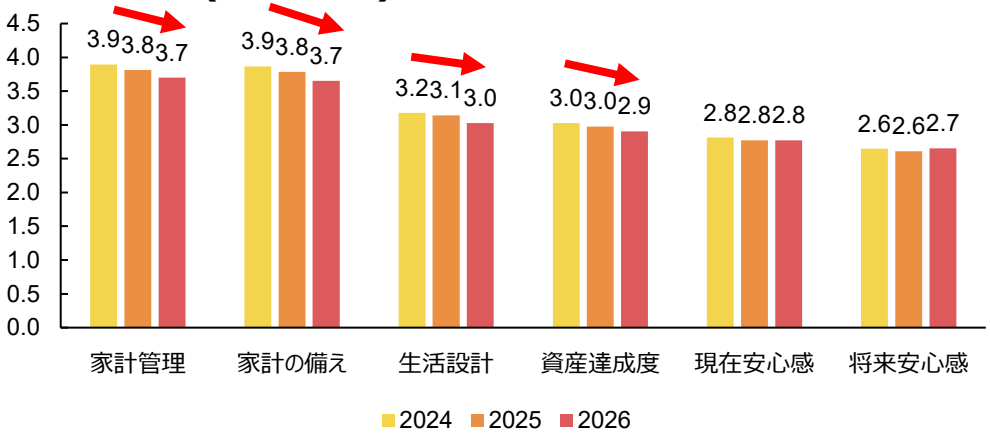
※各職業のサンプル数は各年ごと同一だが、実際の回答者は各年ごとに異なる

MUFG

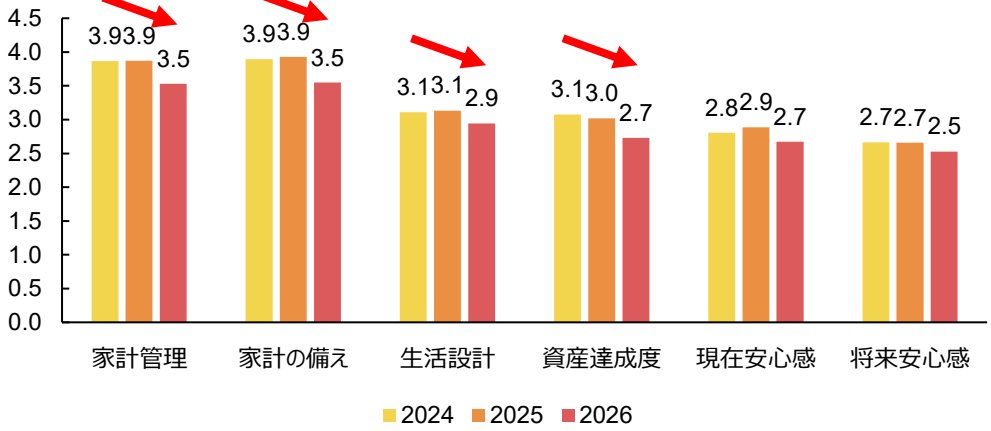
FWB分野別スコア×職業別

- 特に、企業勤務者・公務員のFWBスコアの平均点低下は、主に「家計管理」「家計の備え」「生活設計」「資産達成度」の分野別スコア（それぞれ6点満点）の平均点低下が影響している。

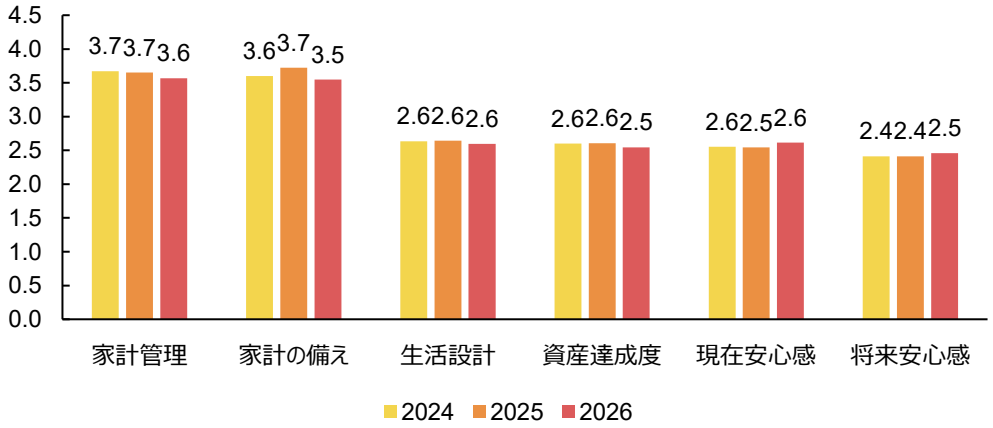
企業勤務者(n=8500)



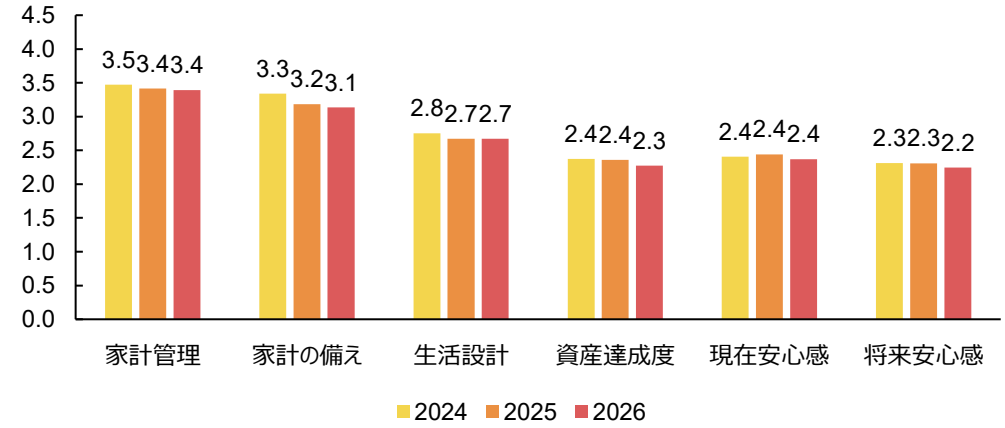
公務員(n=500)



専業主婦・主夫(n=500)



自営業、自由業・フリーランス(n=500)

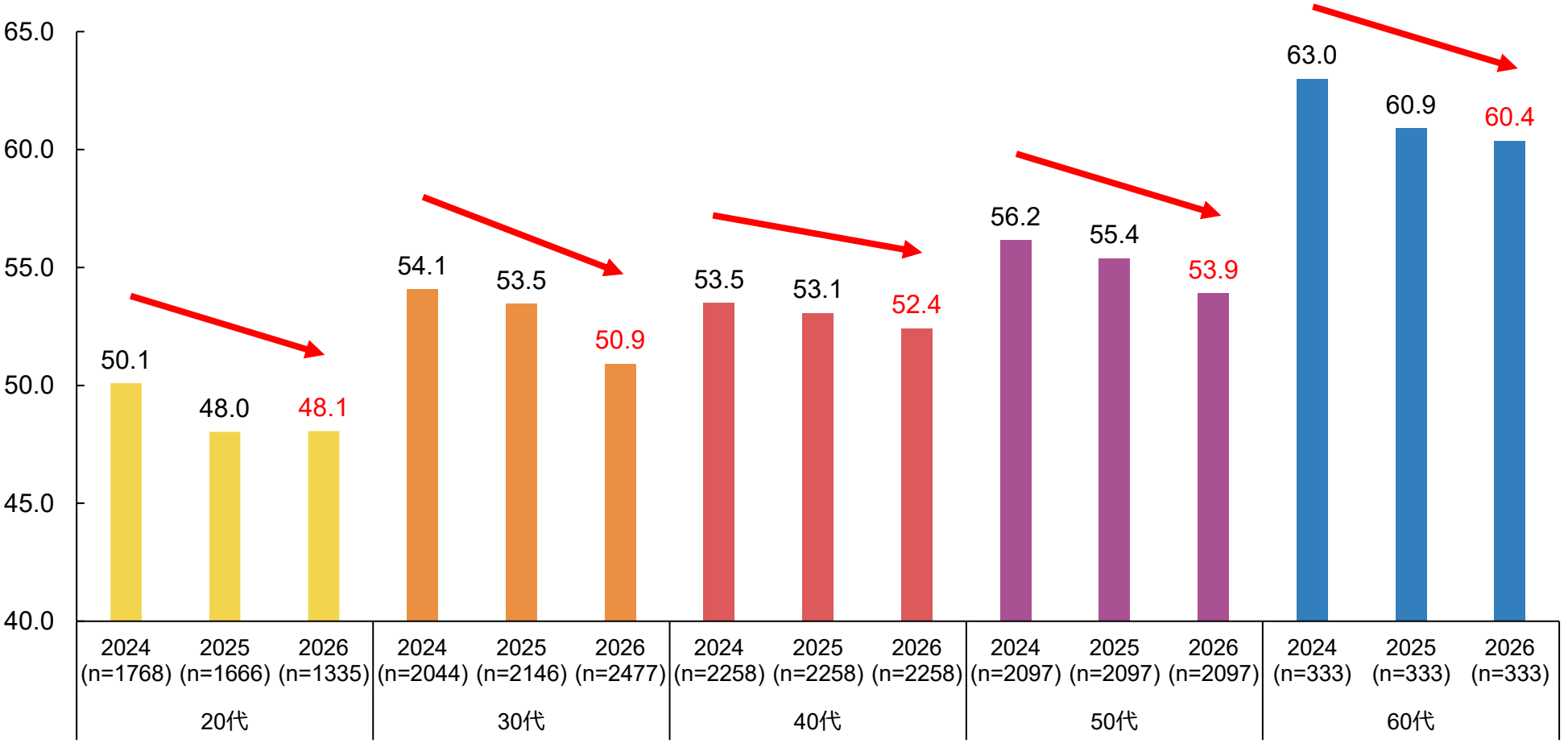


※各職業のサンプル数は各年ごとに同一だが、実際の回答者は各年ごとに異なる

MUFG

FWBスコア×年代別（企業勤務者）

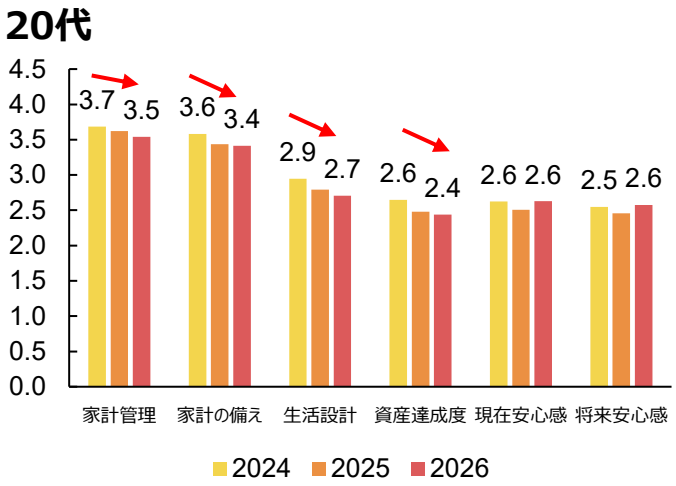
- 年代が高いほど、FWBスコアは高くなる傾向がある。
- また、どの年代においてもFWBスコアは低下傾向にある。

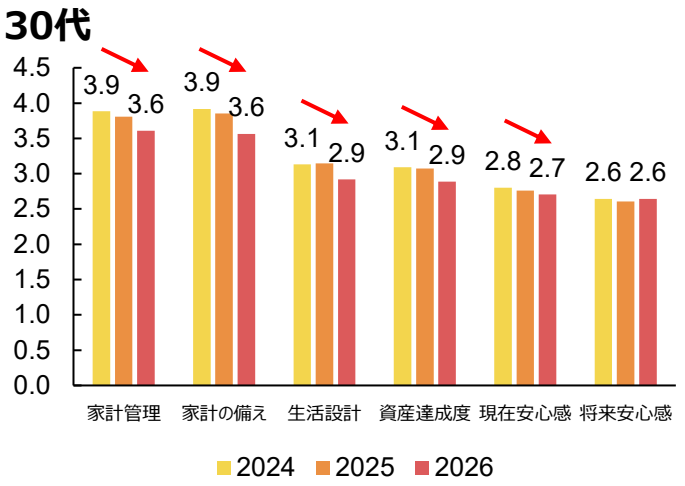


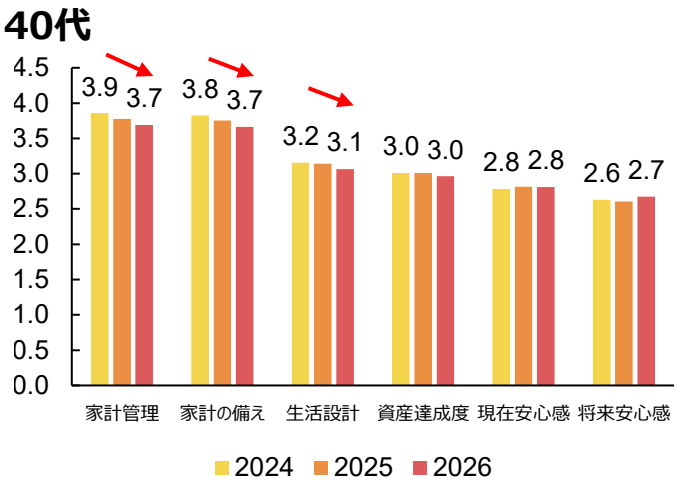
※企業勤務者のみ抜粋

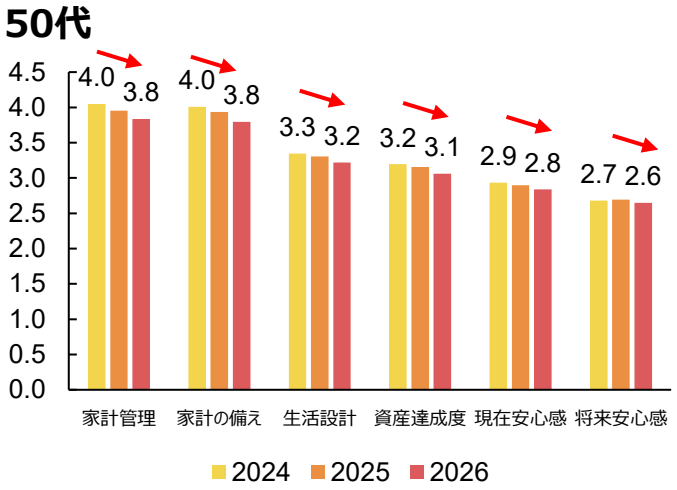
FWB分野別スコア×年代別（企業勤務者）

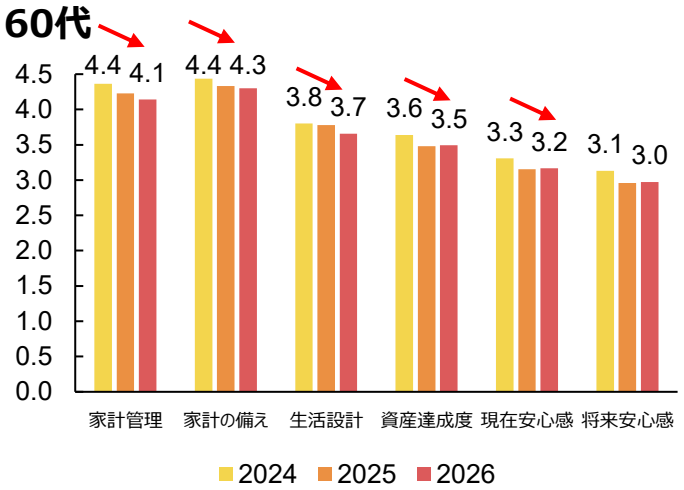
- どの年代でも、主に「家計管理」「家計の備え」「生活設計」「資産達成度」の分野別スコアの低下が、全体でのFWBスコアの低下に影響している。











※企業勤務者のみ抜粋
※FWB分野別スコアはそれぞれ6点満点

Ⅱ. 金融リテラシー指数

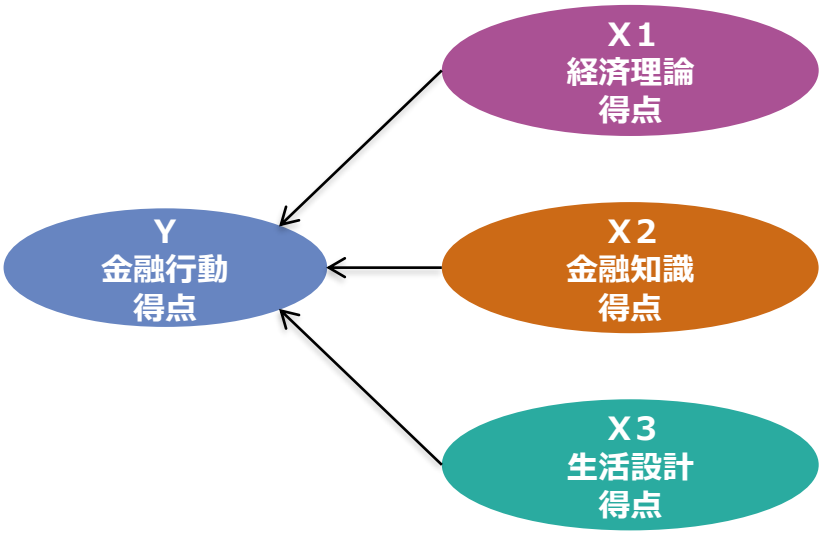
金融リテラシー指数（100点満点）×職業別

「金融リテラシー」の3要素

- 当研究所では、「経済理論」「金融知識」「生活設計」を金融リテラシーを構成する3要素と設定の上、アンケートから得られる金融行動得点との重回帰分析をすることで、金融リテラシー指数を算出している。

重回帰分析の考え方

目的変数　　説明変数



金融行動得点の重回帰式

$$Y = a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + b_0$$

金融リテラシー得点定義と係数値

算出した重回帰式について、目的変数が最低点が0点、最高点が100点となるように調整した値を金融リテラシー指数（$\acute{Y}$）と定義

$$Y' = A_1x_1 + A_2x_2 + A_3x_3$$

$$A_1 = 0.80$$
$$A_2 = 3.11$$
$$A_3 = 1.65$$

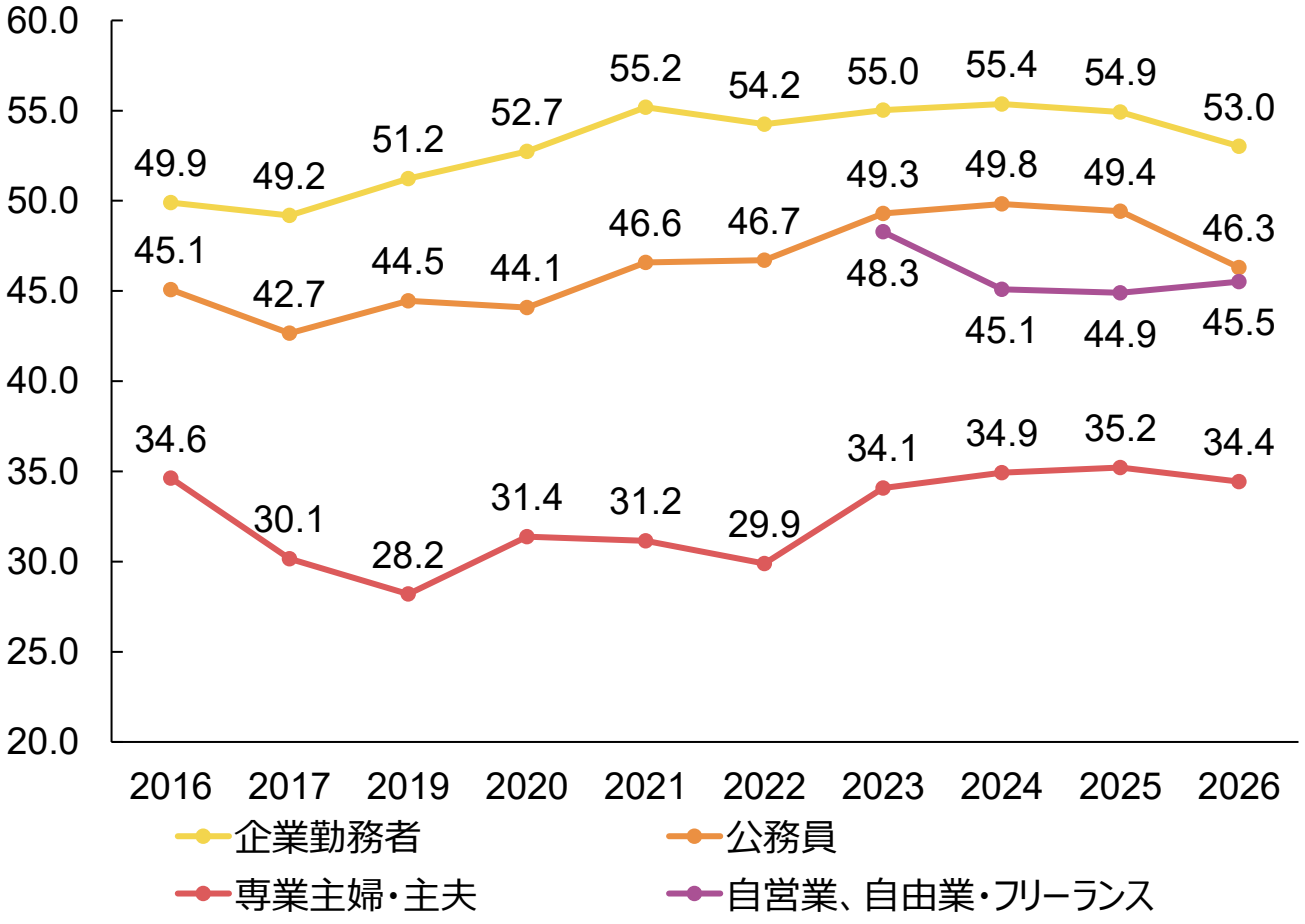
※上記係数は小数点第三位を四捨五入した値

- x_1、x_2、x_3、がそれぞれ18点満点
- x_1、x_2、x_3がすべて0点の場合は0点、すべて満点の場合は100点になるように係数A_nを調整

MUFG

金融リテラシー指数（100点満点）×職業別

- 金融リテラシー指数が、企業勤務者、公務員、自営業等、専業主婦・主夫の順に高く、この傾向は継続している。



※横軸は調査実施年。2018年は調査未実施

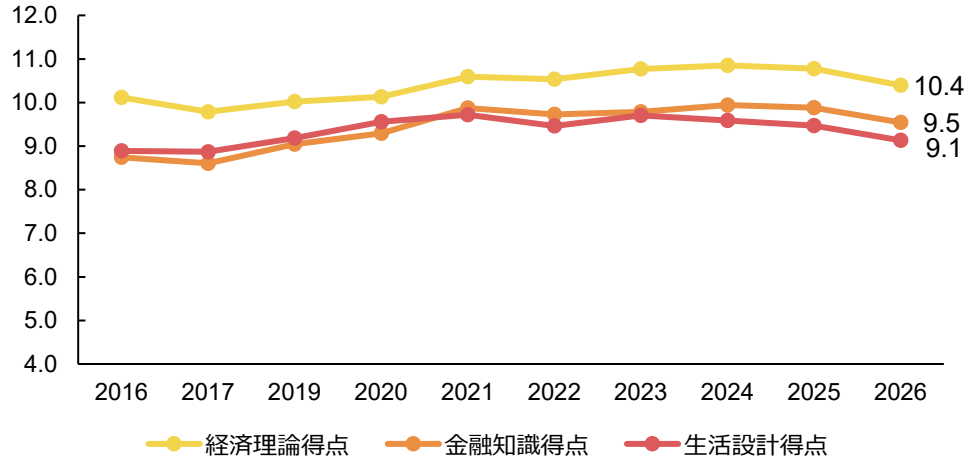
※各調査年の職業別サンプル数

	企業勤務者	公務員	専業主婦・主夫	自営業、自由業・フリーランス
2016年	8500	1000	500	0
2017年	8500	1000	500	0
2019年	8500	1000	500	0
2020年	8500	1000	500	0
2021年	8500	1000	500	0
2022年	8500	1000	500	0
2023年	8500	500	500	500
2024年	8500	500	500	500
2025年	8500	500	500	500
2026年	8500	500	500	500

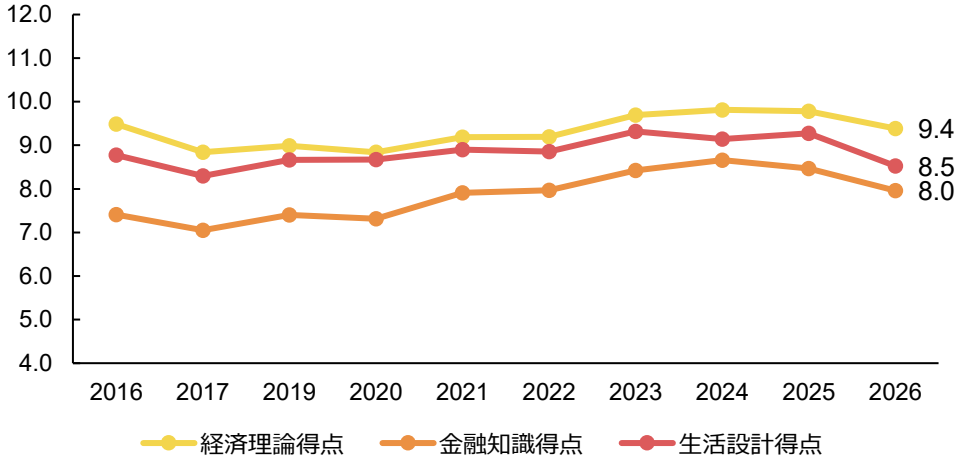
金融リテラシー指数分野別スコア×職業別

➢ 金融リテラシー指数の分野別スコアを見ると、有職者では経済理論得点の平均点が高い一方で、専業主婦・主夫では生活設計得点が高い傾向にある。

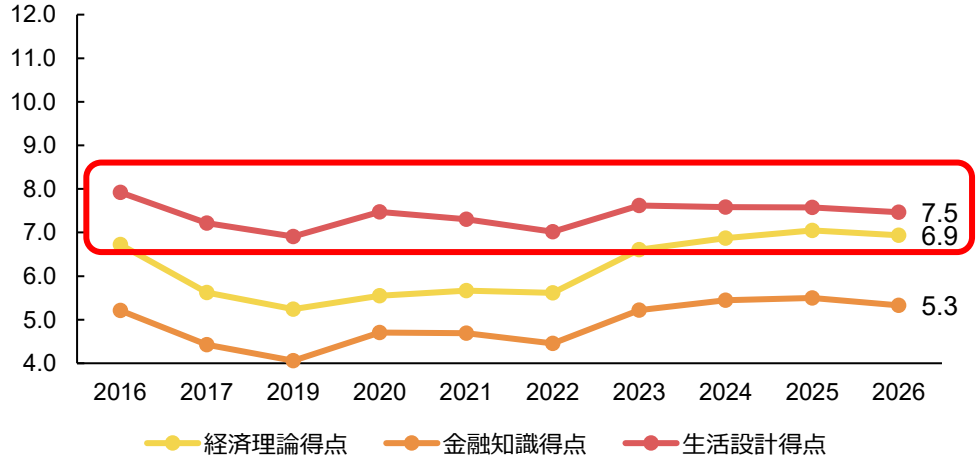
企業勤務者



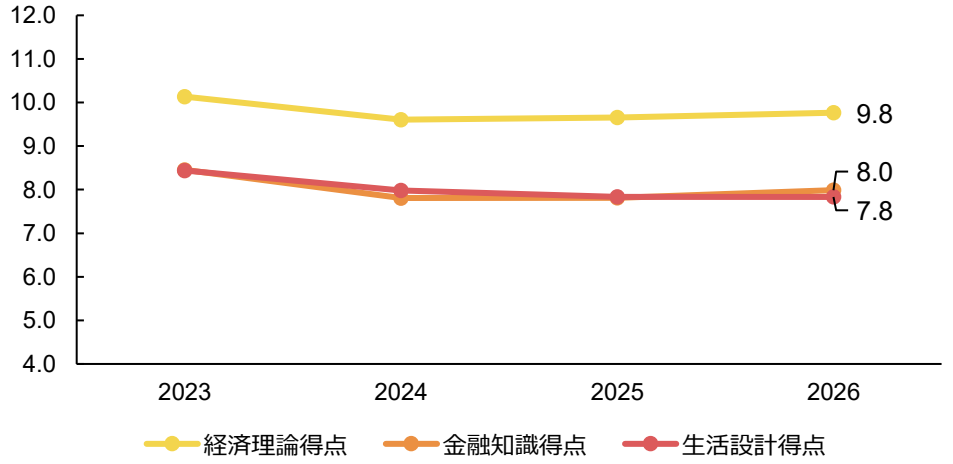
公務員



専業主婦・主夫



自営業、自由業・フリーランス

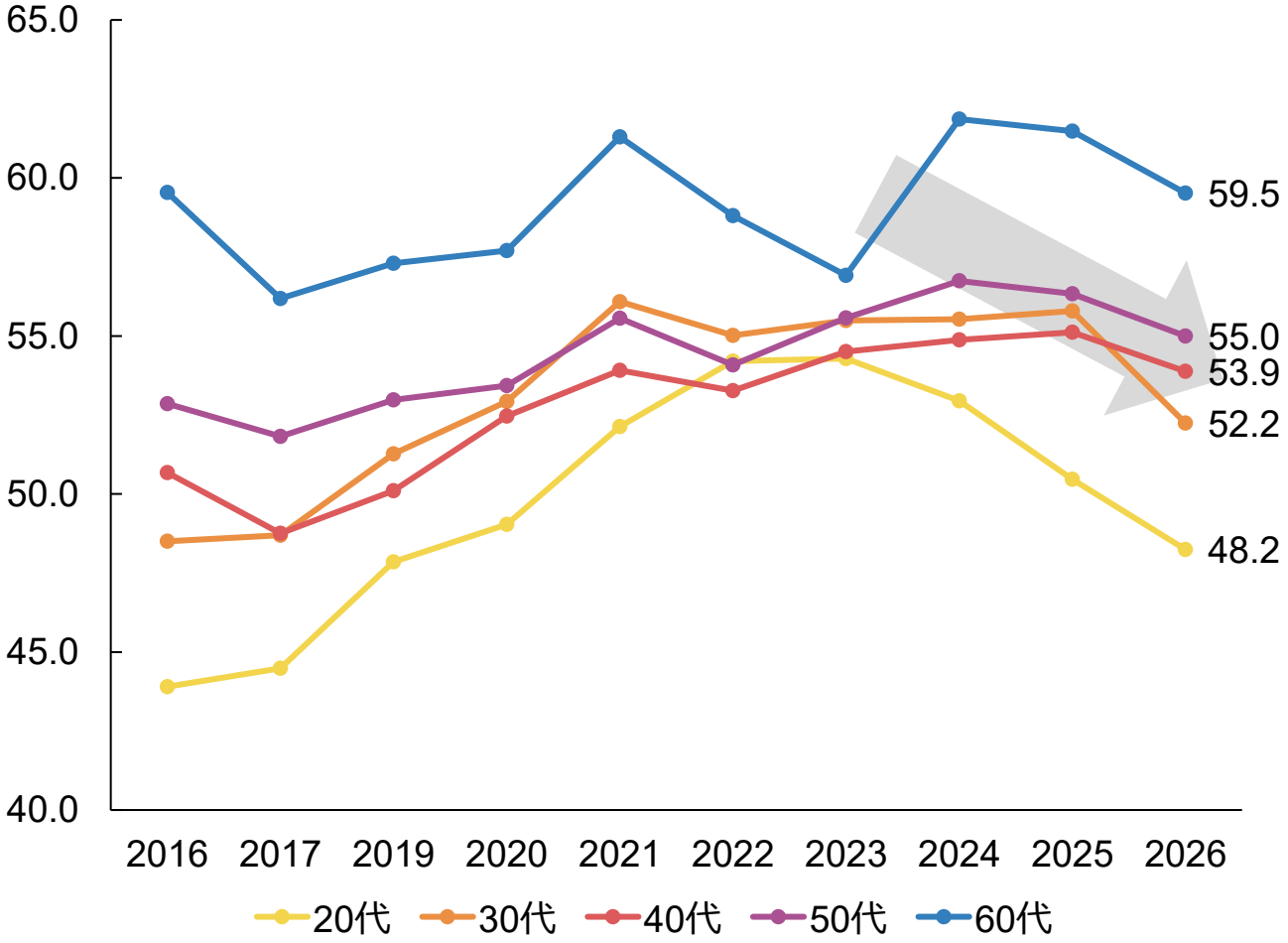


※金融リテラシー指数の分野別スコアはそれぞれ18点満点
※横軸は調査実施年。2018年は調査未実施

MUFG

金融リテラシー指数（100点満点）×年代別（企業勤務者）

- 基本的には、年代が高いほど金融リテラシー指数の平均点も高い傾向にある。
- ここ数年は全体的に金融リテラシー指数が低下傾向にある。



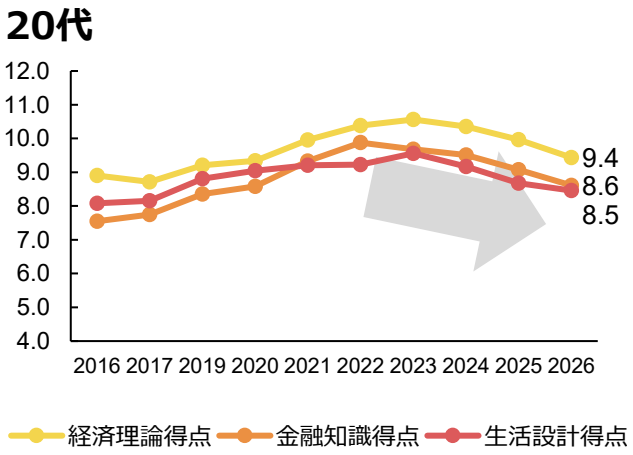
※企業勤務者のみ抜粋
※横軸は調査実施年。2018年は調査未実施

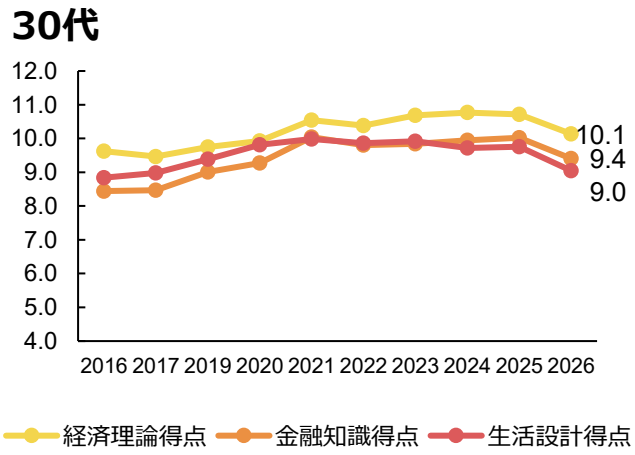
※各調査年の年代別サンプル数

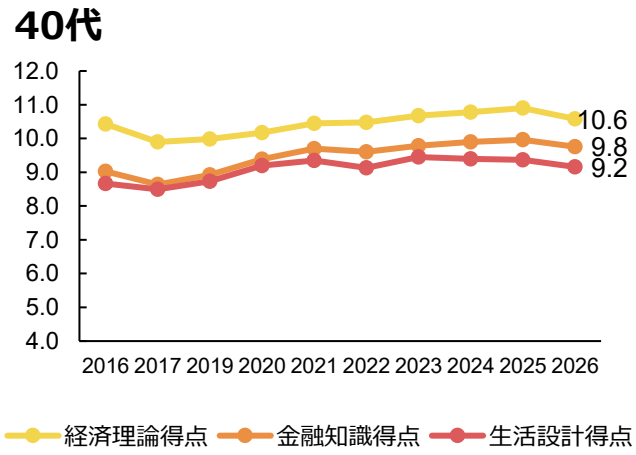
	20代	30代	40代	50代	60代
2016年	624	3494	2494	1719	165
2017年	670	3448	2494	1674	214
2019年	618	3215	2526	1875	266
2020年	736	3097	2526	1830	311
2021年	783	3050	2526	1789	352
2022年	1672	2162	2526	1881	259
2023年	1672	2162	2526	1881	259
2024年	1768	2044	2258	2097	333
2025年	1666	2146	2258	2097	333
2026年	1335	2477	2258	2097	333

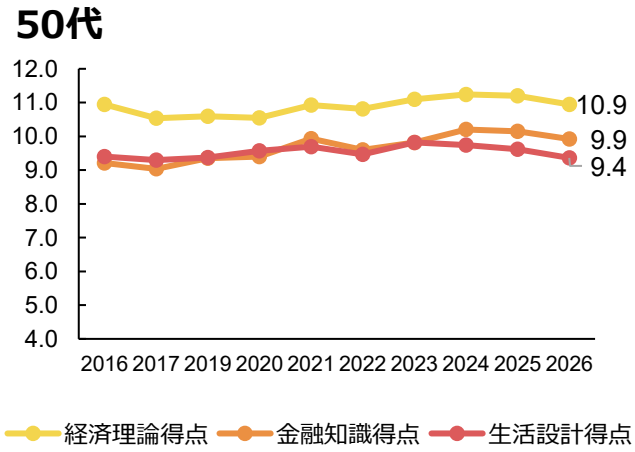
金融リテラシー指数分野別スコア×年代別（企業勤務者）

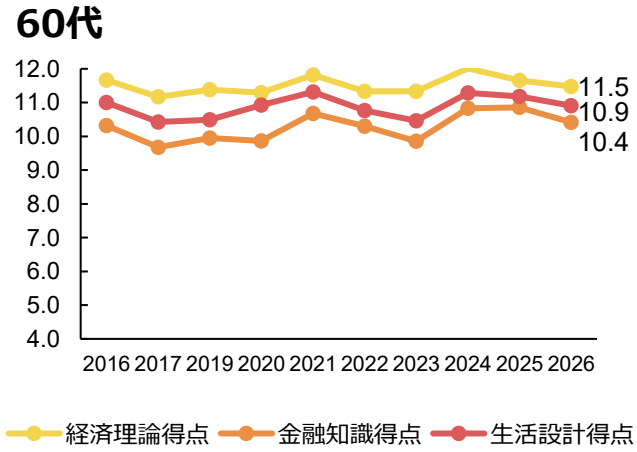
➢ 特に20代では、2023年から金融リテラシー指数における各分野のスコアが低下傾向にある。









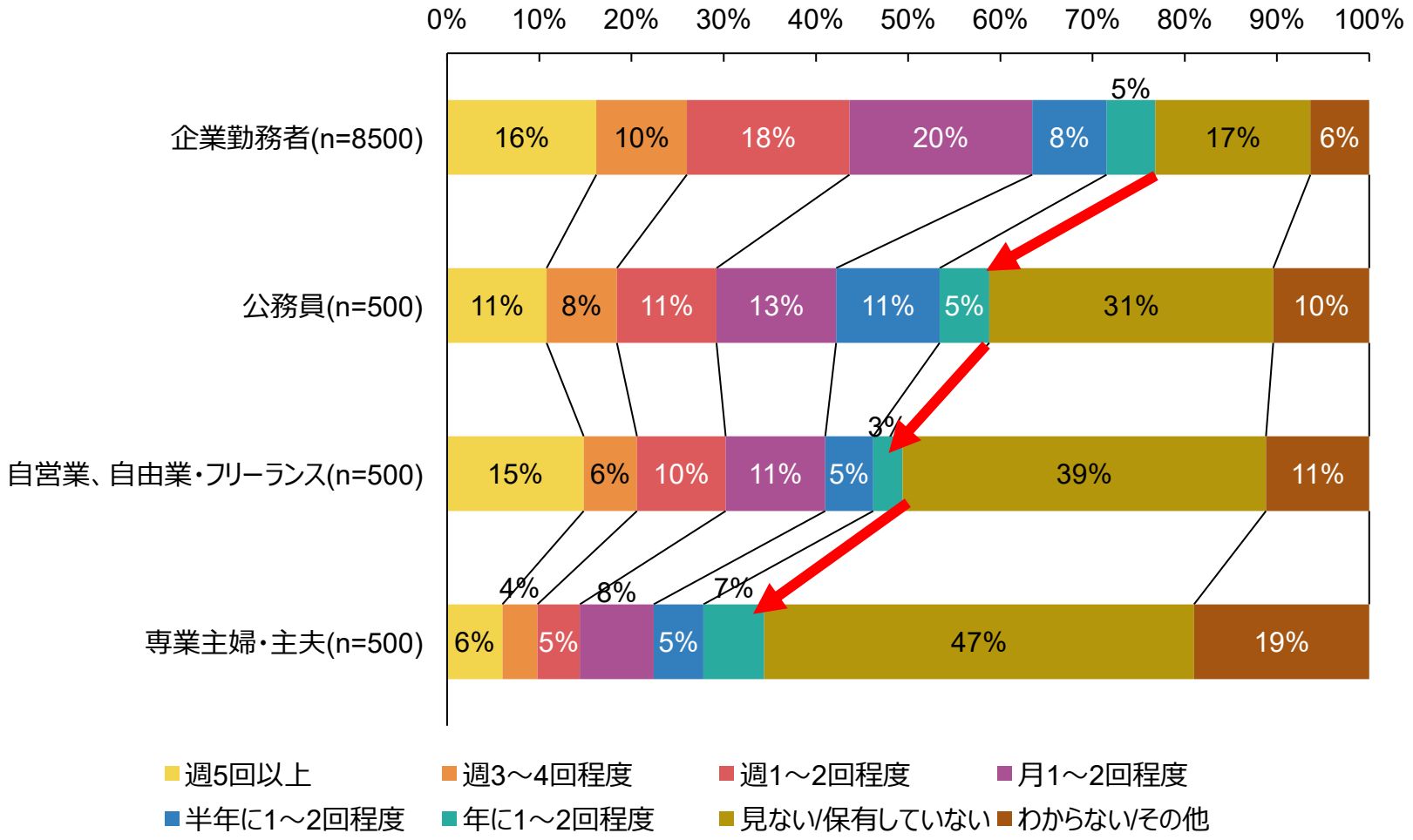


※企業勤務者のみ抜粋
※金融リテラシー指数の分野別はそれぞれ18点満点
※横軸は調査実施年。2018年は調査未実施

Ⅲ. 職業別集計データ

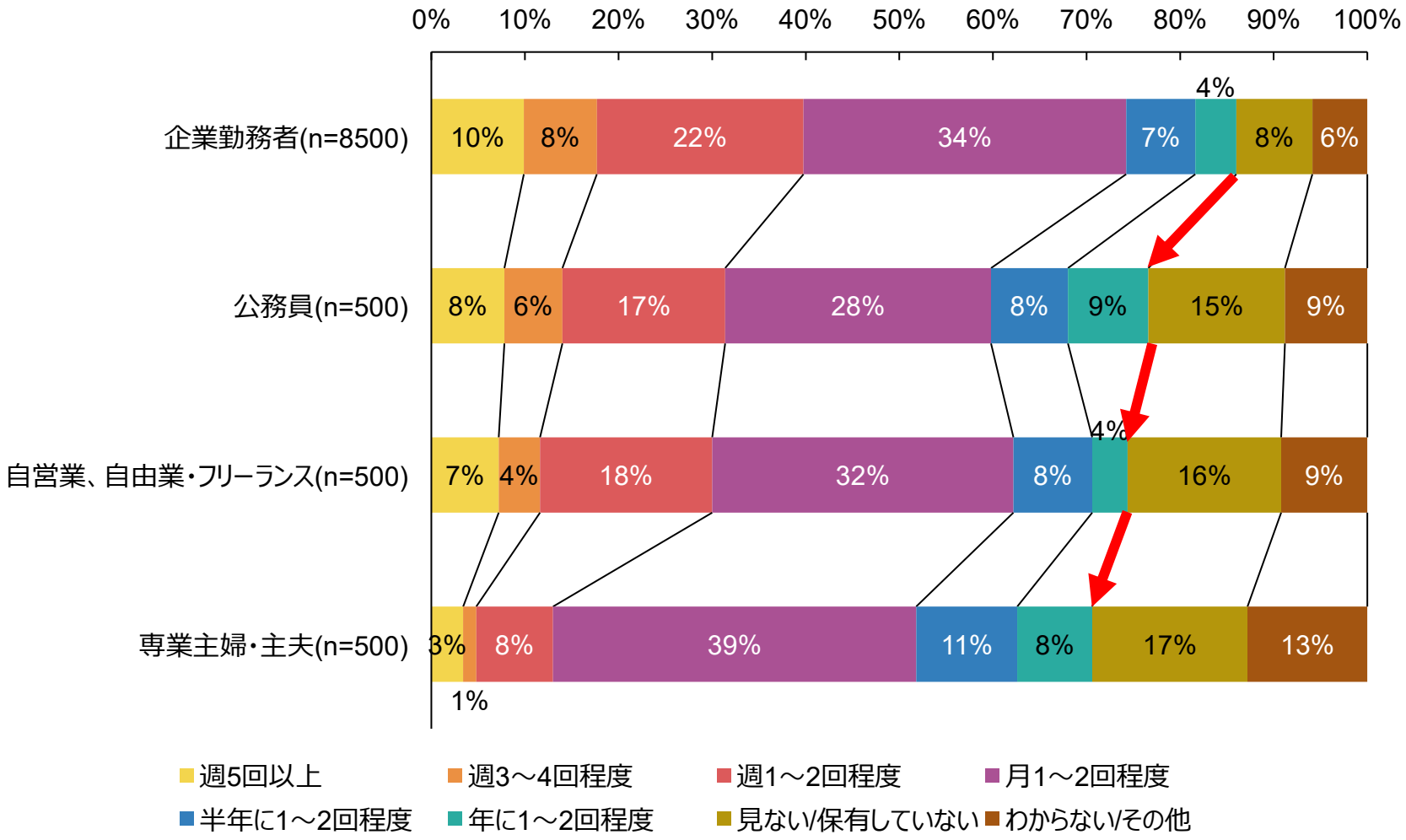
保有している投資信託や株式の評価額の確認頻度

➢ 保有している投資信託や株式の評価額を年1回以上確認している割合は企業勤務者、公務員、自営業等、専業主婦・主夫の順で高い。



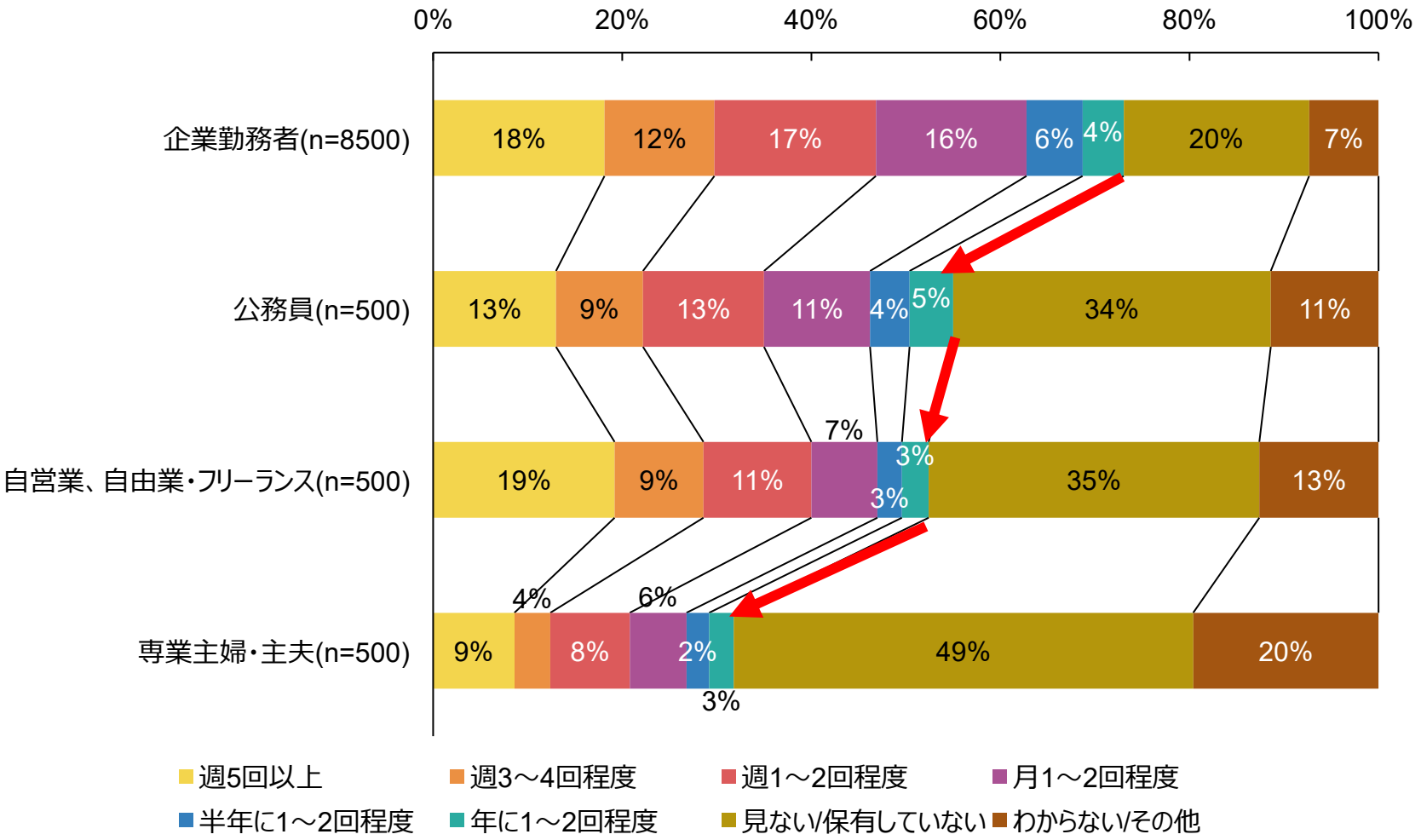
自身の銀行預金残高(主要口座の合計額)の確認頻度

- 銀行預金残高を年1回以上確認している割合は、企業勤務者、公務員、自営業等、専業主婦・主夫の順に高い。



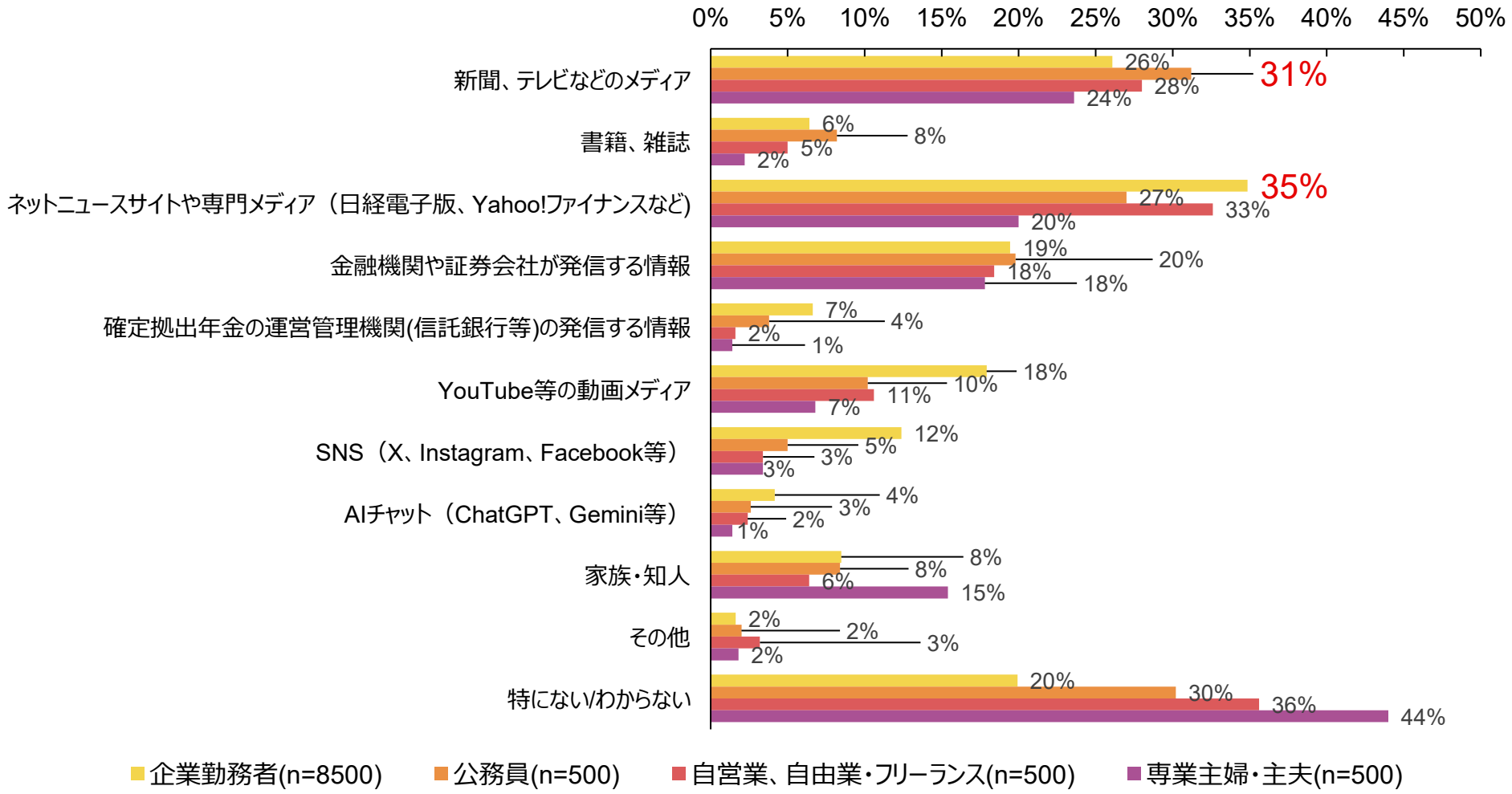
株式指数や為替レート(例：日経平均、TOPIX、S&P500、ドル円)の確認頻度

- 株式指数や為替レート(例：日経平均、TOPIX、S&P500、ドル円)を年1回以上確認している割合は企業勤務者、公務員、自営業等、専業主婦・主夫の順に高い。



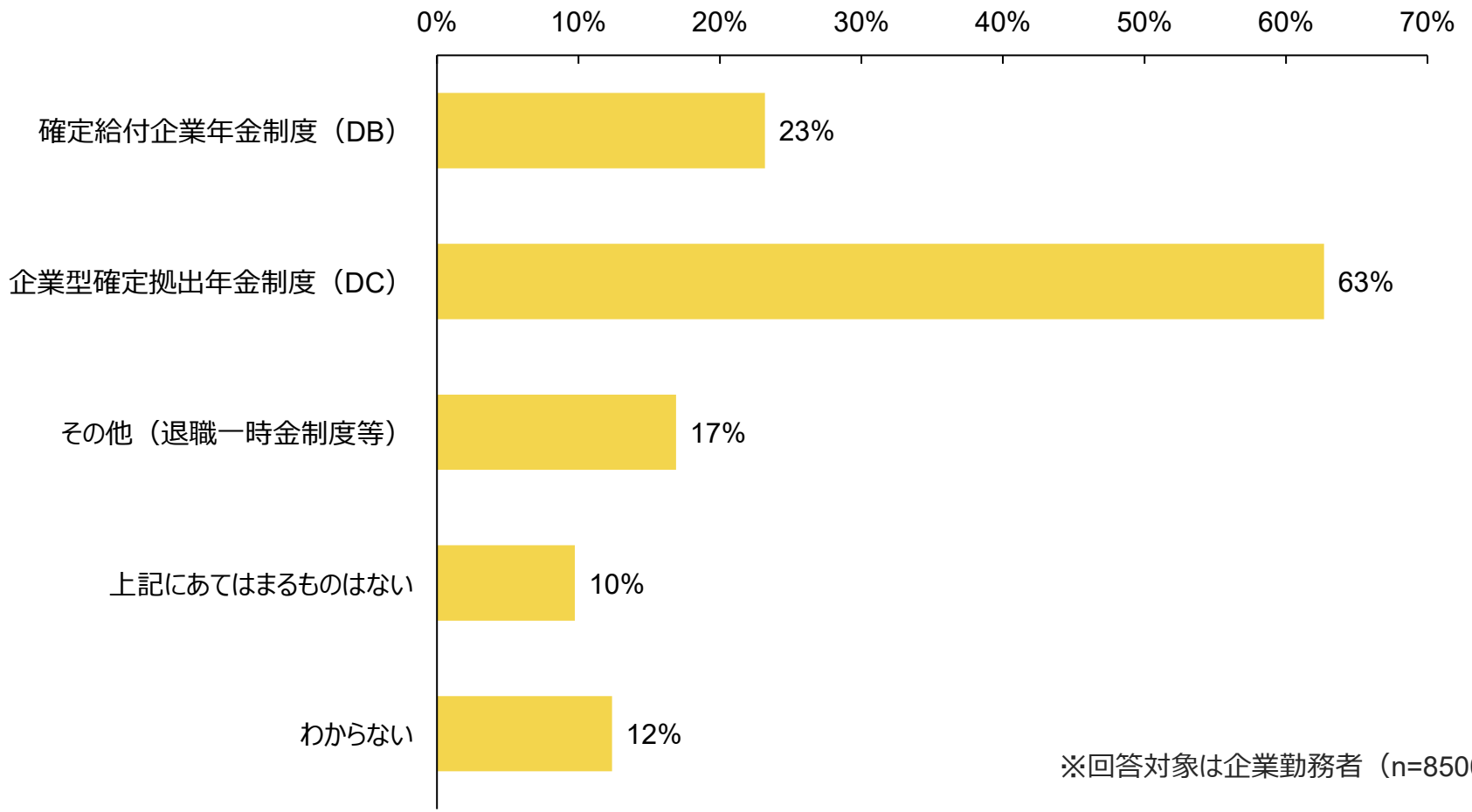
投資判断する際の情報源

- 投資判断する際の情報源の回答割合は、企業勤務者では「ネットニュースサイトや専門メディア」が35%と最も高く、公務員では「新聞・テレビなどのメディア」が31%と最も高い。



勤め先企業の退職給付制度(企業勤務者)

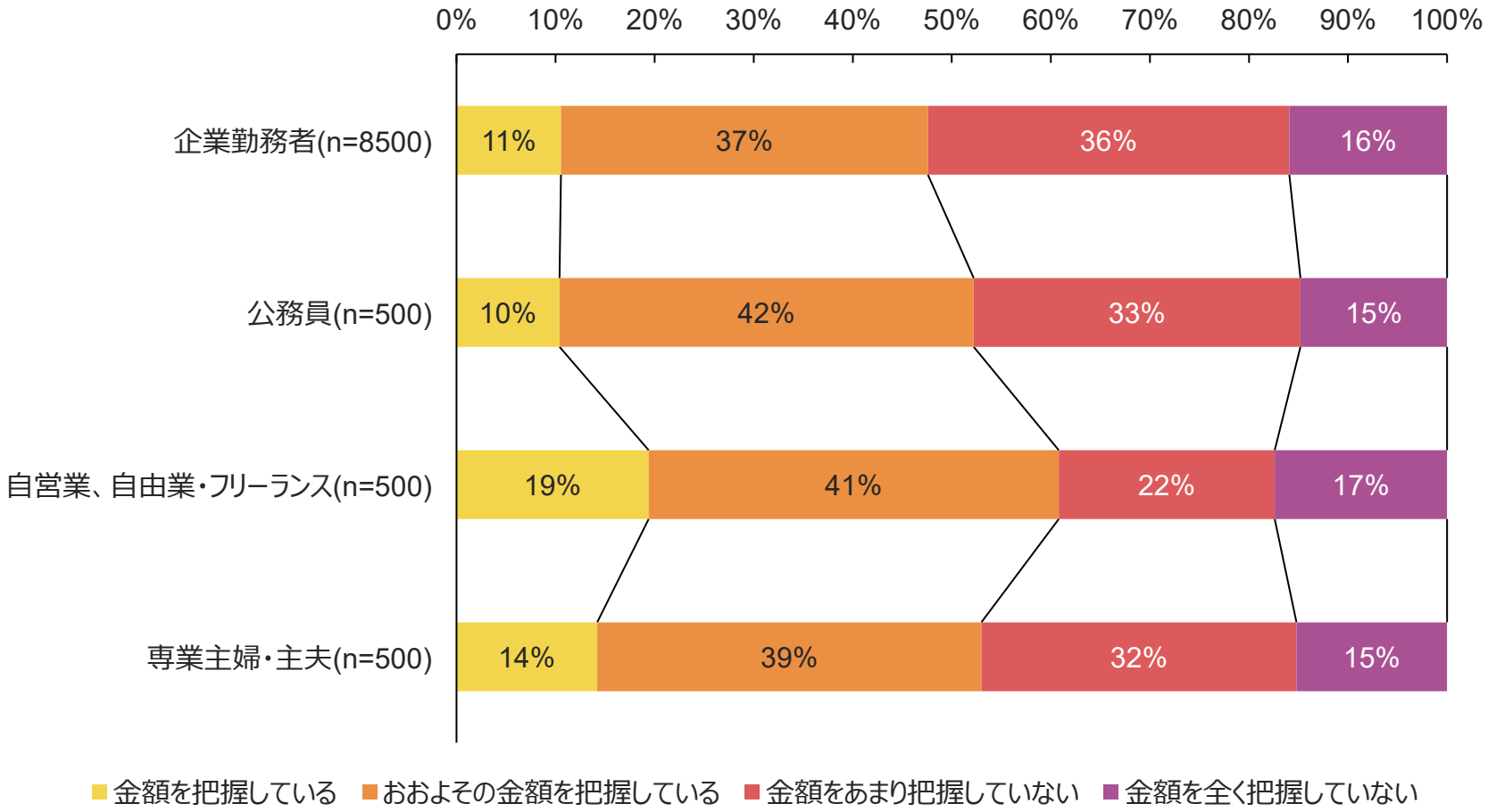
- 勤め先企業で導入されている退職給付制度の割合は、企業型確定拠出年金制度（DC）が63%と最も高く、確定給付企業年金制度（DB）の23%が続いている。



※回答対象は企業勤務者（n=8500）

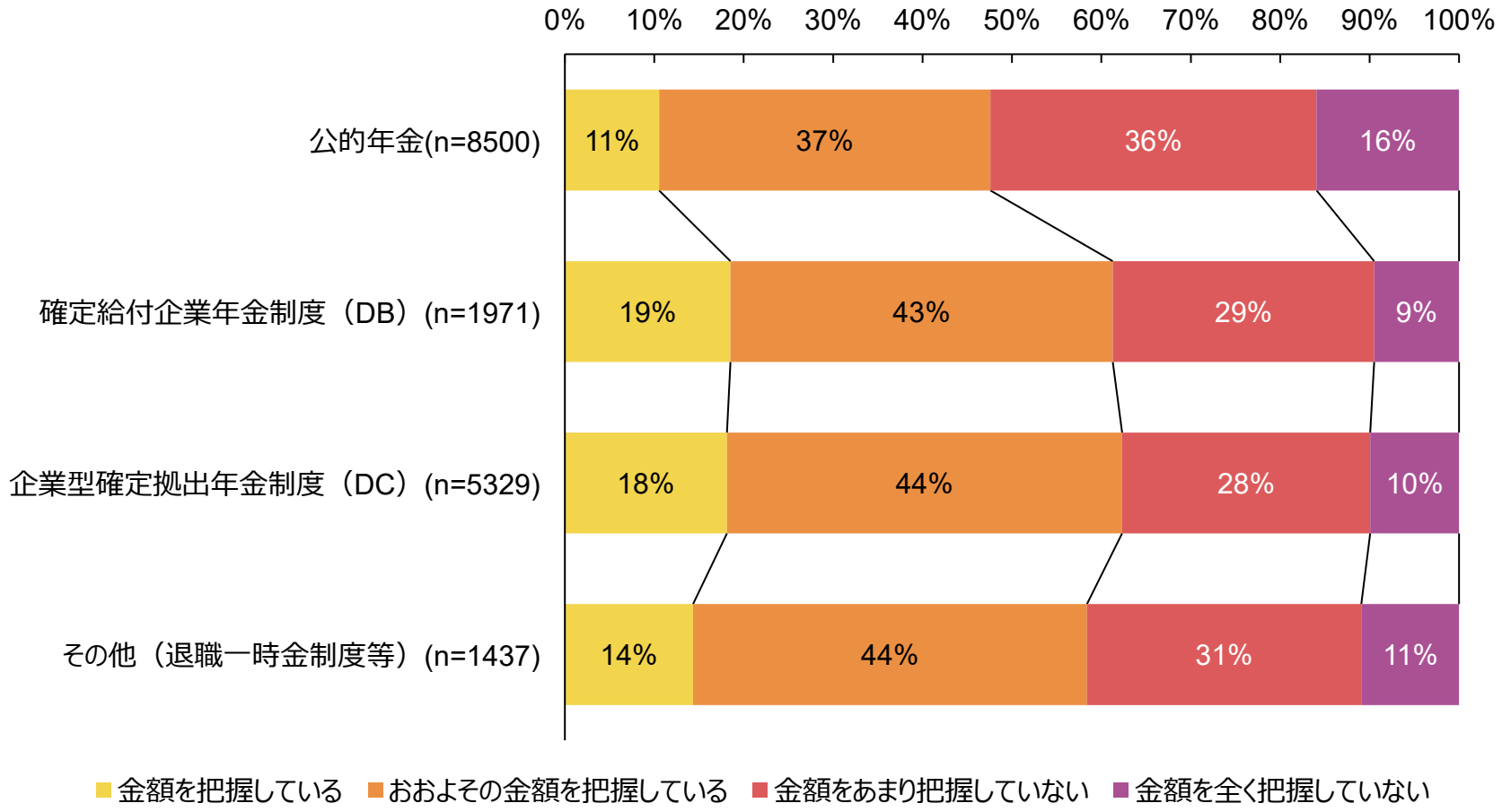
公的年金の受給額をどの程度把握しているか

- 公的年金の受給額把握状況について、「金額を把握している」「おおよその金額を把握している」割合の合計は自営業等で60%と最も高く、次いで専業主婦・主夫で53%、公務員で52%、企業勤務者で48%となった。



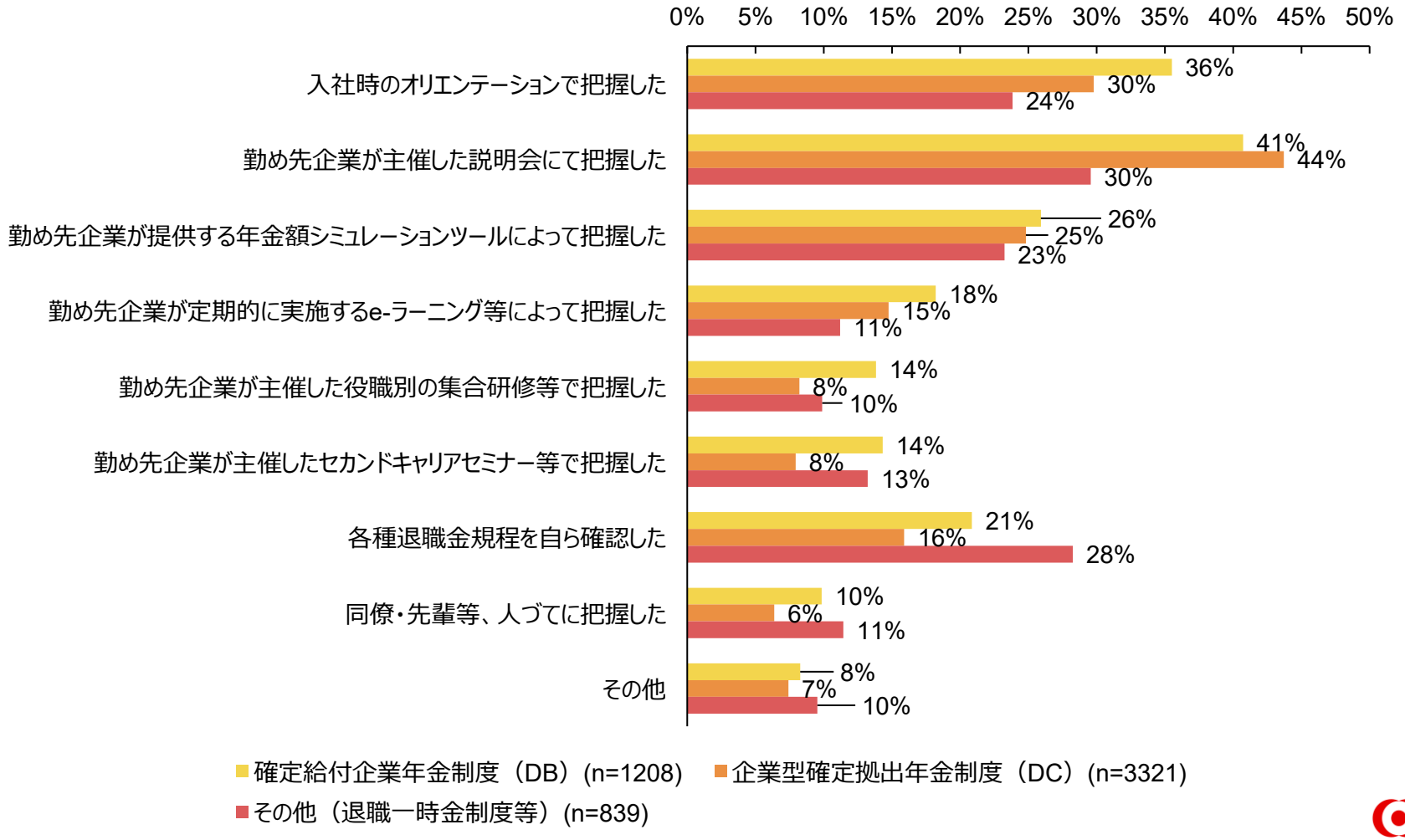
公的年金や企業年金、退職一時金等の受給額をどの程度把握しているか(企業勤務者)

- 受給額の把握状況について、公的年金では「金額を把握している」「おおよその金額を把握している」割合の合計が48%にとどまる一方、確定給付企業年金（DB）では62%、企業型確定拠出年金（DC）では62%となった。



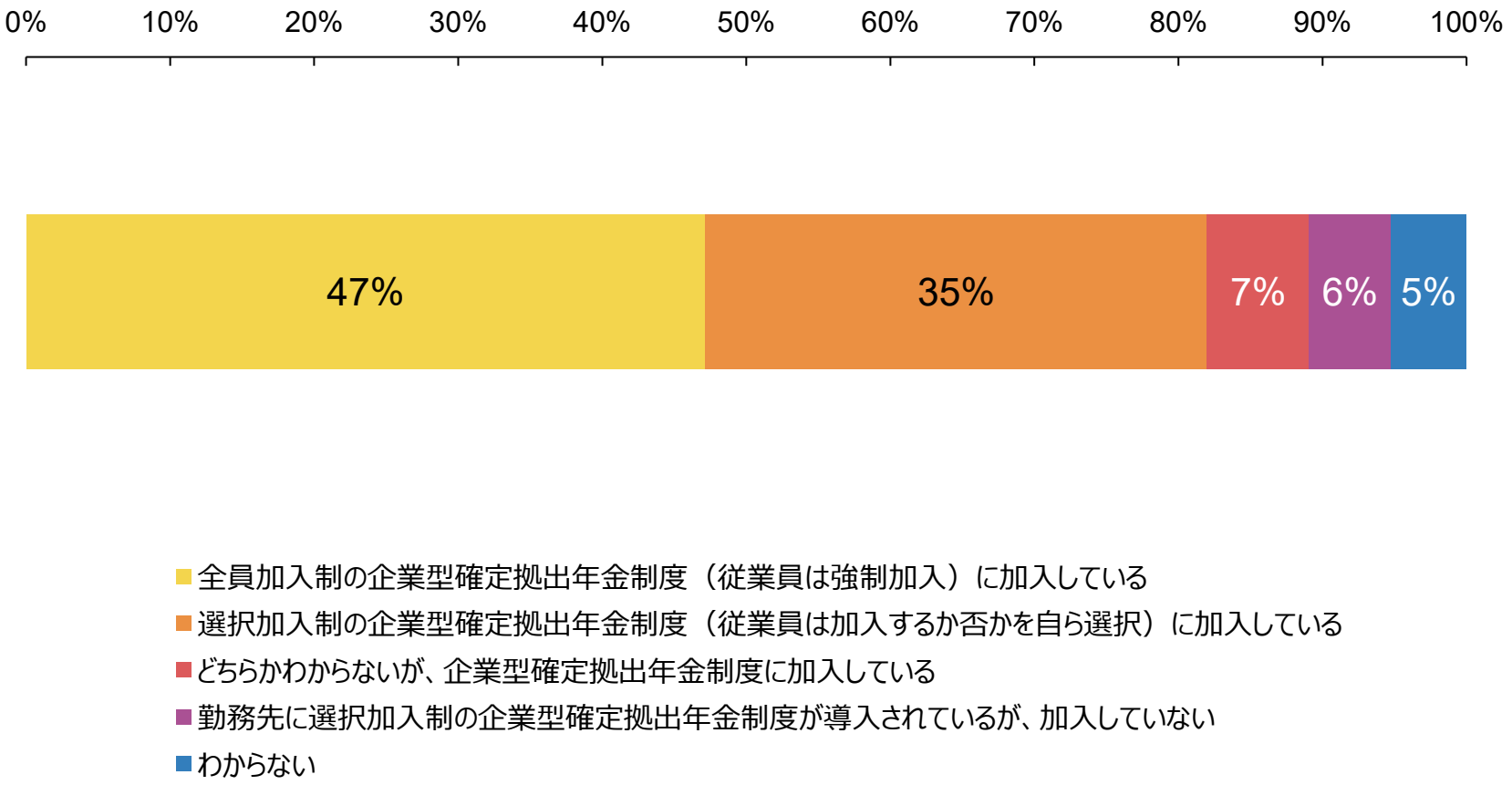
企業年金や退職一時金等の受給額をどのように把握したか（企業勤務者）

- 企業年金や退職一時金の受給額の把握方法は、DC・DB・退職一時金いずれにおいても「勤め先企業が主催した説明会」と回答した割合が最も高く、DCで44%、DBで41%、退職一時金で30%となっている。



企業型確定拠出年金（DC）の加入状況

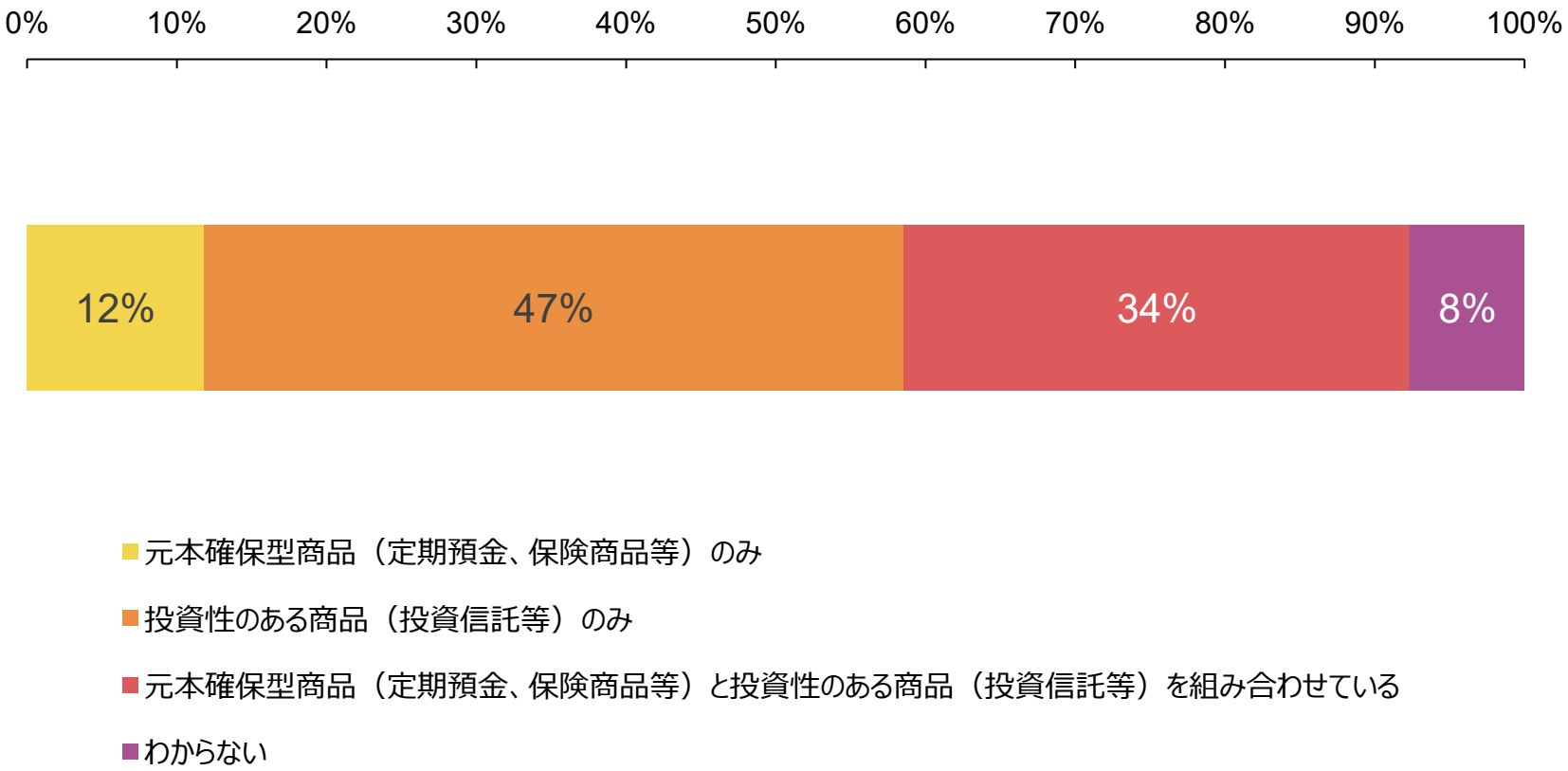
- DCが導入されている企業での加入状況は、全員加入制が47%、選択加入制が35%となっており、どちらかわからないが加入している7%を含めると89%がDCに加入している。



※本設問は、P.24で、「企業型確定拠出年金(DC)」と回答した企業勤務者5329名が対象

企業型確定拠出年金（DC）で選択している運用商品

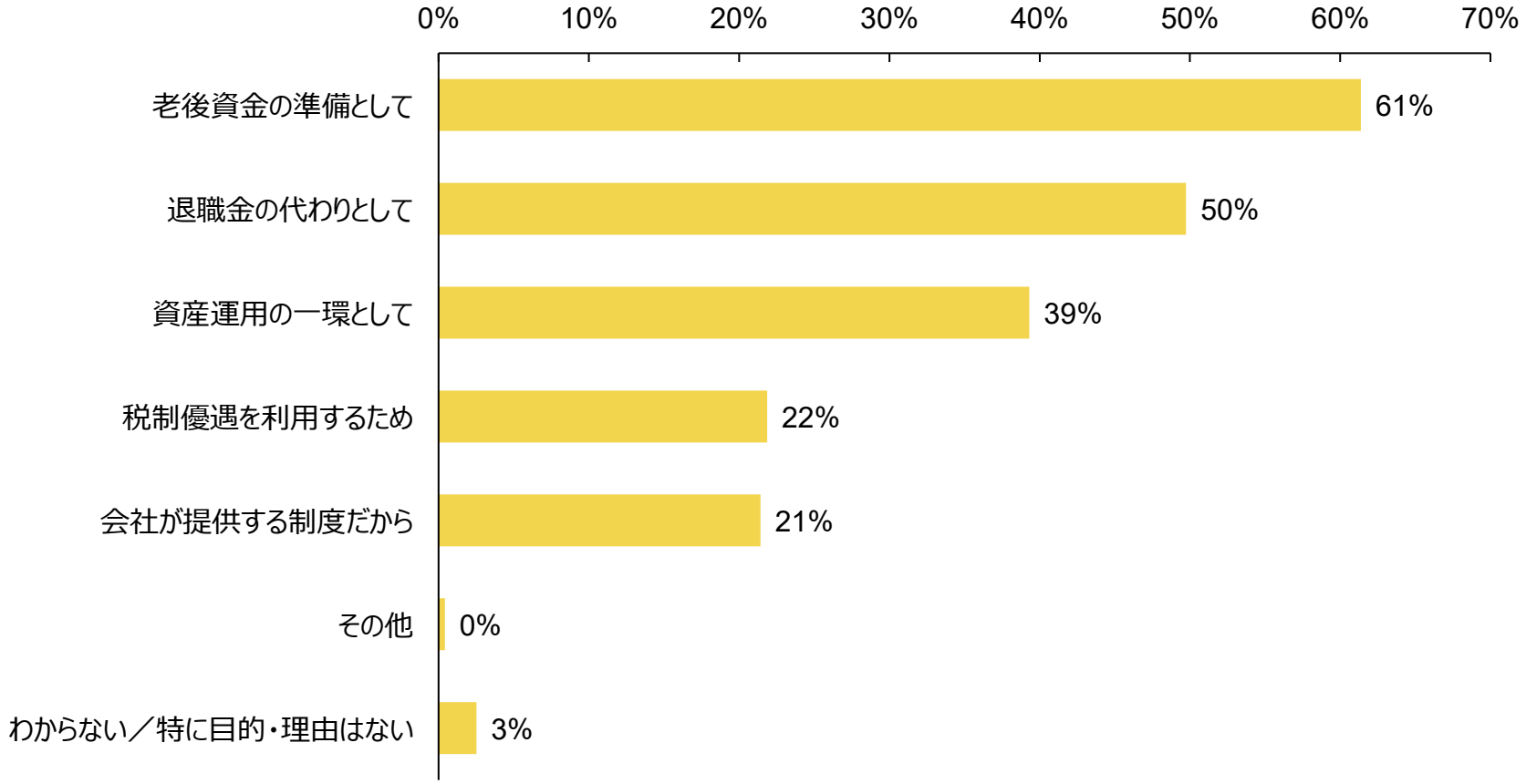
- DCで選択している運用商品の回答割合は、「投資性のある商品のみ」が47%、「元本確保型商品と投資性のある商品の組み合わせ」が34%、「元本確保型商品のみ」が12%の順に高い。



※本設問は、P.28で、「全員加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は強制加入）に加入している」「選択加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は加入するか否かを自ら選択）に加入している」「どちらかわからないが、企業型確定拠出年金制度に加入している」と回答した企業勤務者4746名が対象

企業型確定拠出年金（DC）加入目的

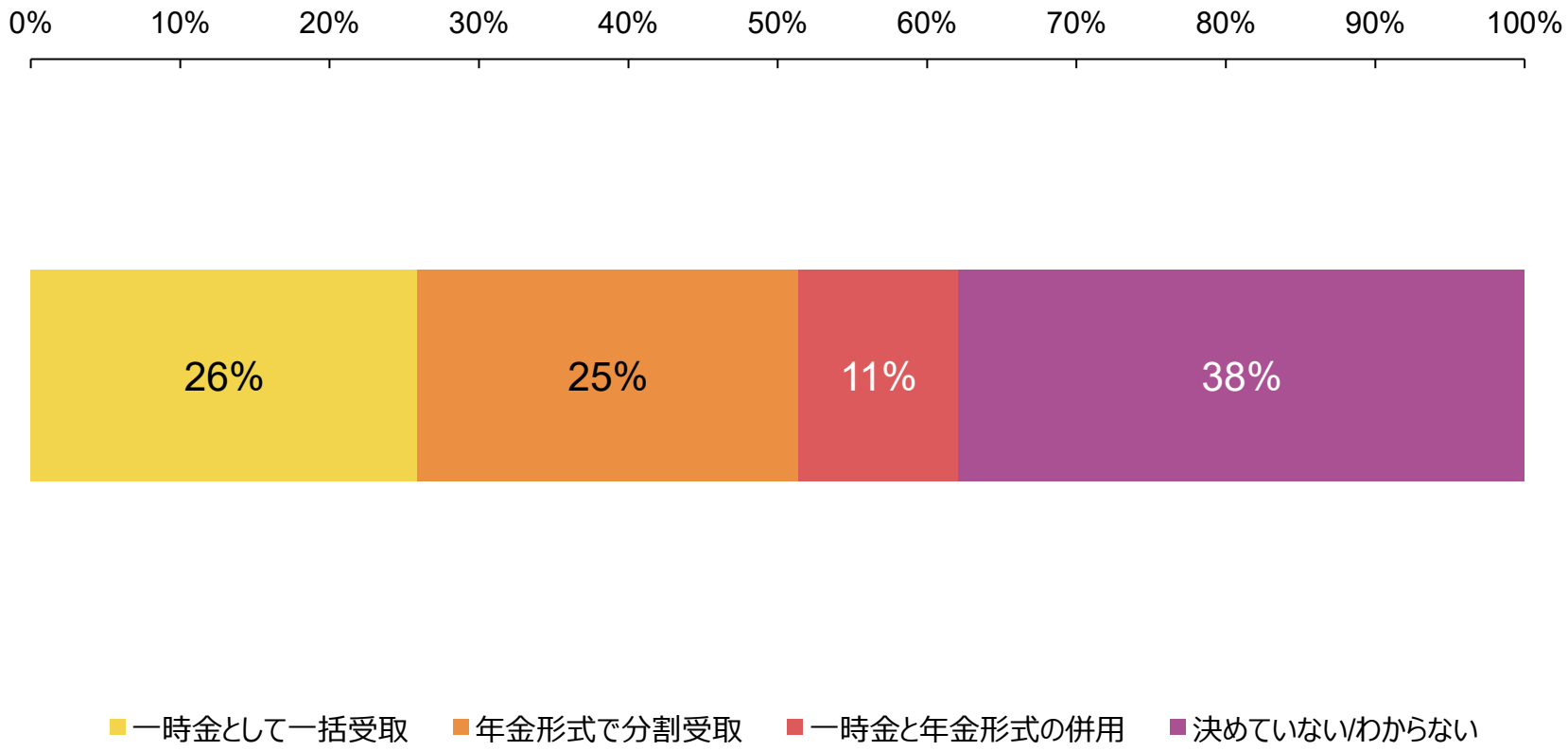
- DCの加入目的の回答割合は、「老後資金の準備」が61%、「退職金の代わりとして」が50%、「資産運用の一環として」が39%の順に高い。



※本設問は、P.28で、「全員加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は強制加入）に加入している」「選択加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は加入するか否かを自ら選択）に加入している」「どちらかわからないが、企業型確定拠出年金制度に加入している」と回答した企業勤務者4746名が対象

企業型確定拠出年金（DC）の受給方法予定

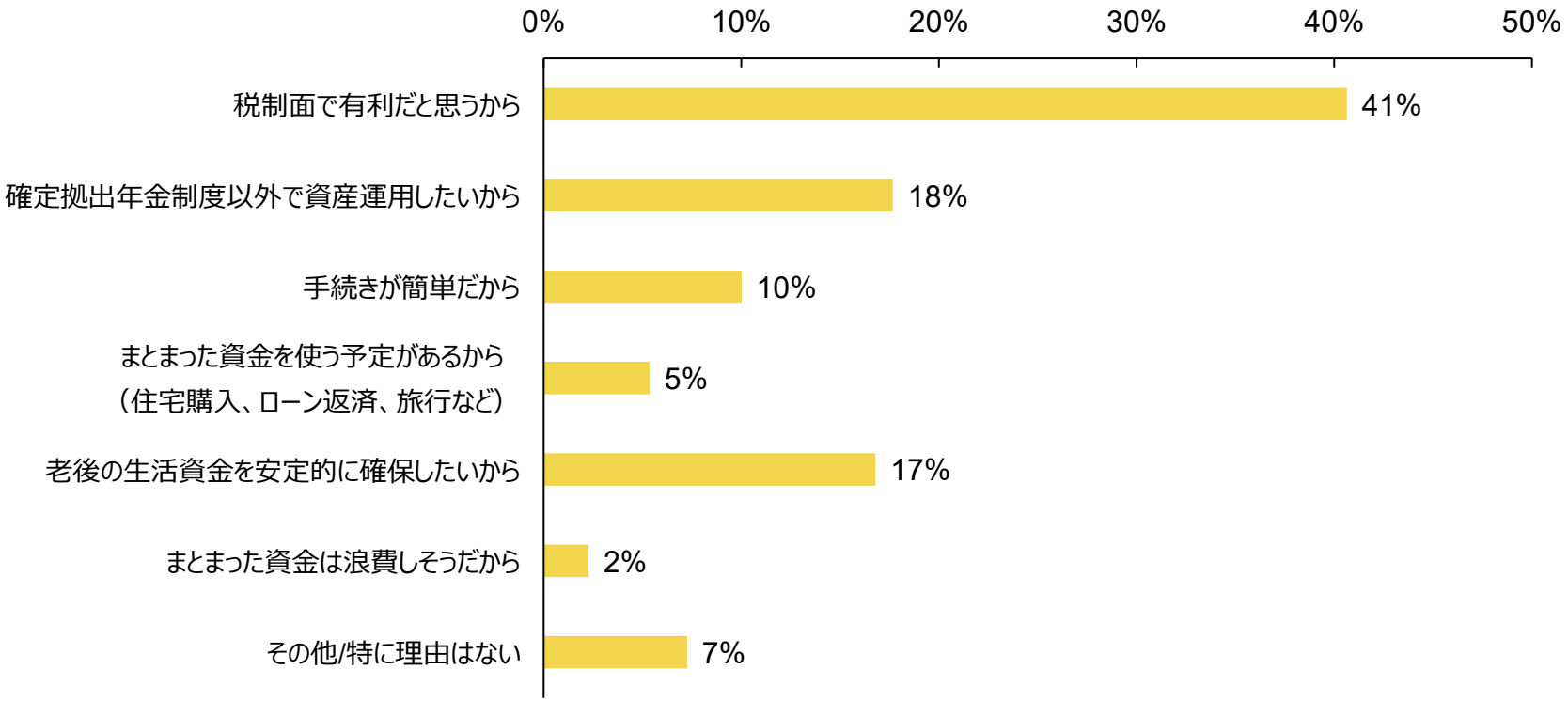
- DCの受給方法の予定は、「一時金として一括受取」が26%、「年金形式で分割受取」が25%となっている。



※本設問は、P.28で、「全員加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は強制加入）に加入している」「選択加入制の企業型確定拠出年金制度（従業員は加入するか否かを自ら選択）に加入している」「どちらかわからないが、企業型確定拠出年金制度に加入している」と回答した企業勤務者4746名が対象

企業型確定拠出年金（DC）の受給方法選択理由

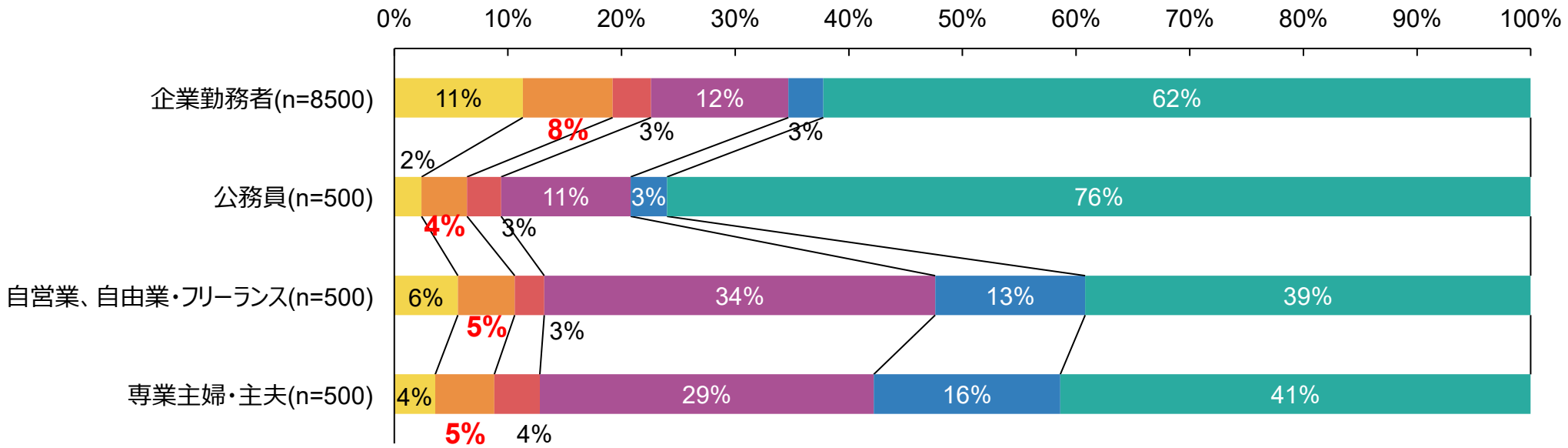
- DCの受給方法の予定を選択した理由として最も回答割合が高かったのは「税制面で有利だと思うから」で41%、次いで「確定拠出年金制度以外で資産運用したいから」が18%、「老後の生活資金を安定的に確保したいから」が17%となった。



※本設問は、P.31で、「一時金として一括受取」「年金形式で分割受取」「一時金と年金形式の併用」と回答した企業勤務者2948名が対象

退職と企業型確定拠出年金（DC）移管手続き経験

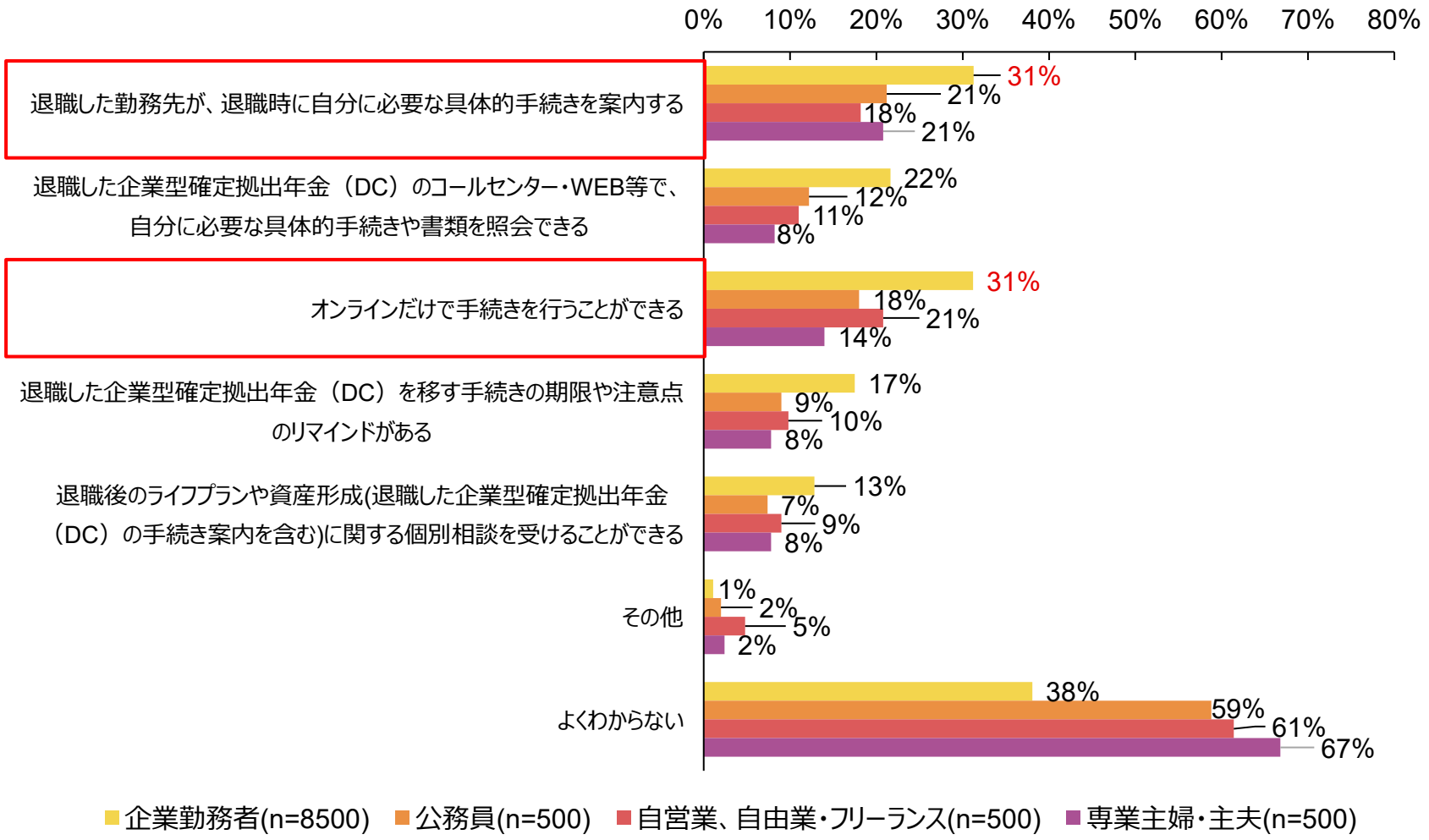
➢ 中途退職をしたがDCの移管手続きを行わなかったと回答した割合は、企業勤務者で8%、公務員で4%、自営業等および専業主婦・主夫で5%となった。



- 中途退職をして、企業型確定拠出年金（DC）の資産を次の企業型確定拠出年金（DC）に移す手続きを行った
- 中途退職をしたが、企業型確定拠出年金（DC）の資産を次の企業型確定拠出年金（DC）に移す手続きは行わなかった
- 中途退職をしたが、企業型確定拠出年金（DC）の資産を次の企業型確定拠出年金（DC）に移す手続きを行ったかどうかは覚えていない（わからない）
- 中途退職をしたが、企業型確定拠出年金（DC）には加入していなかった
- 中途退職をしたが、企業型確定拠出年金（DC）に加入していたかどうかはわからない
- 中途退職をしたことがない

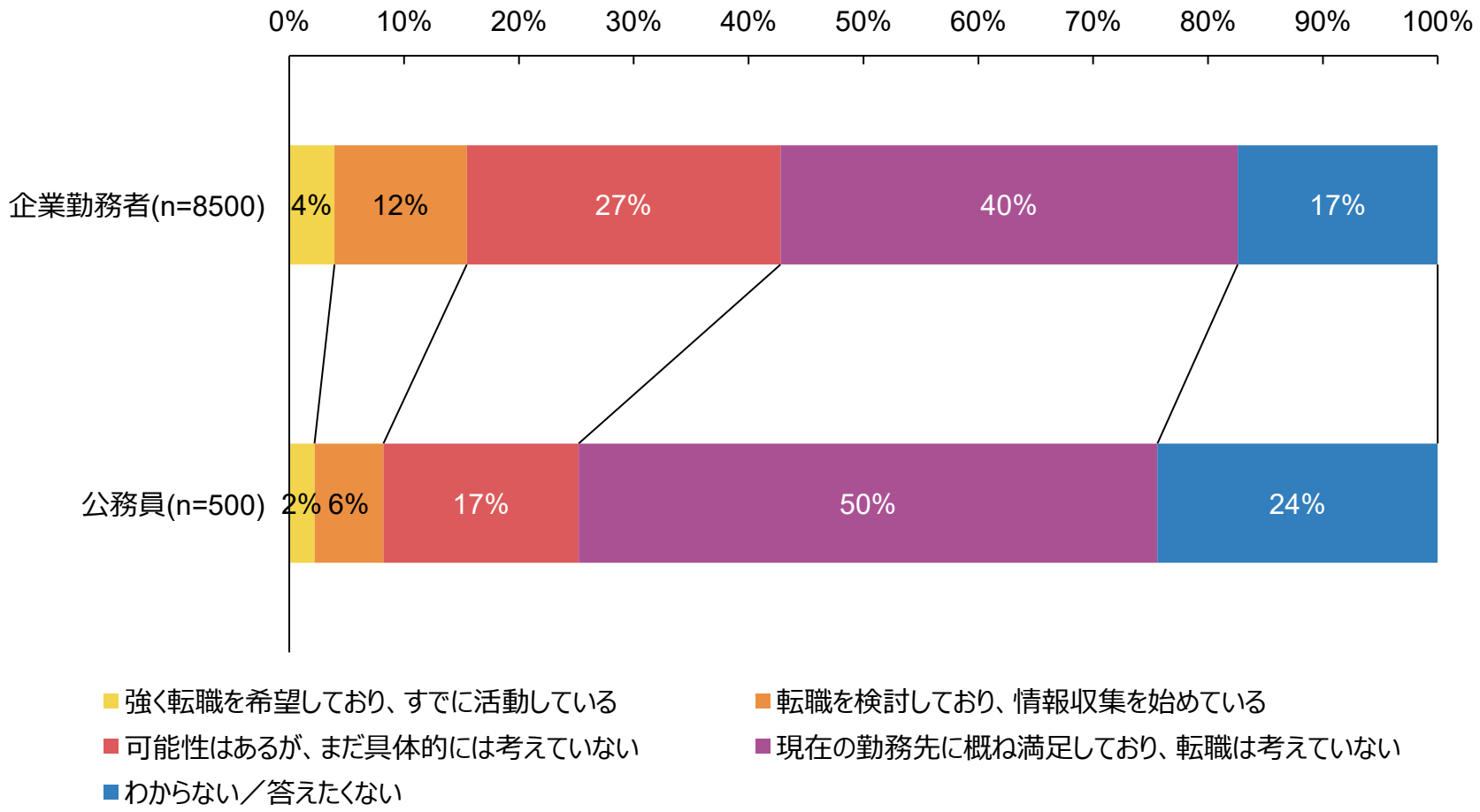
企業型確定拠出年金（DC）移管手続きサポートの意向

➢ DC移管手続きサポートとして希望する内容は、企業勤務者では「退職時の具体的手続き案内」と「オンラインでの手続き」がともに31%となっている。



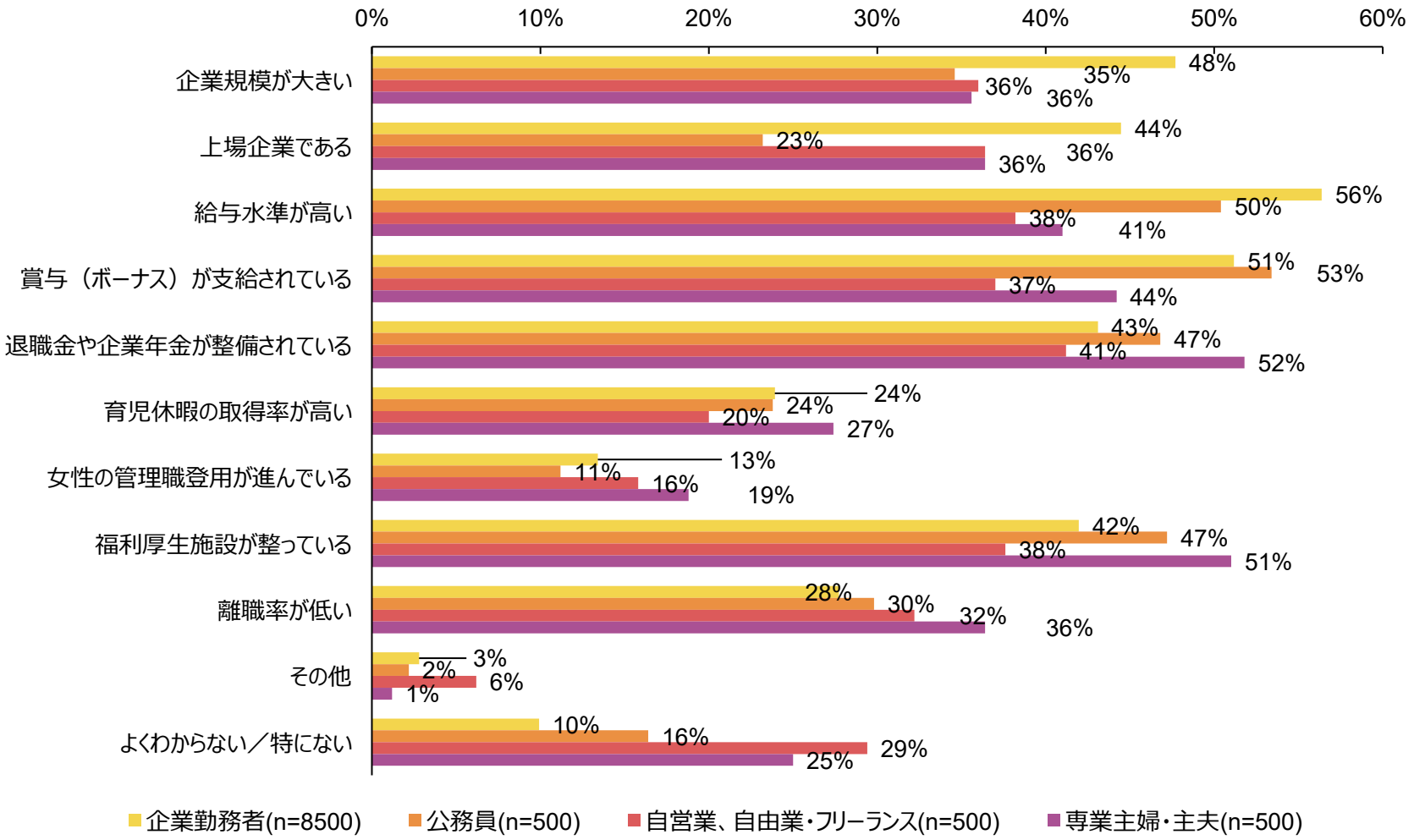
転職可能性

- 現在の勤務先に概ね満足しており転職を考えていない割合は企業勤務者で40%、公務員で50%となっており、転職を検討・活動中の割合は企業勤務者で16%、公務員で8%となっている。



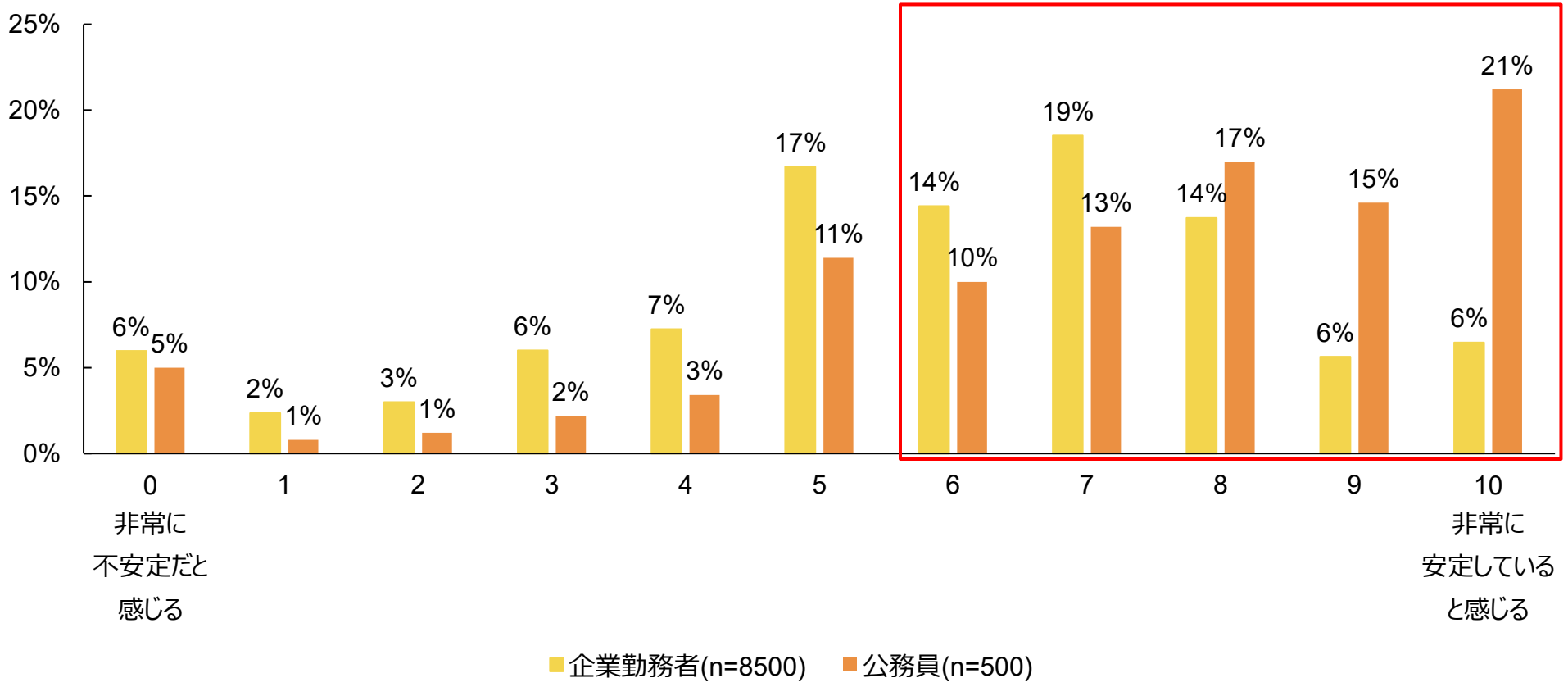
安定企業の特徴イメージ

- 安定企業の特徴イメージとして「退職金や企業年金が整備されている」と回答した割合は企業勤務者で43%、公務員で47%、自営業等で41%、専業主婦・主夫で52%となっている。



自身の勤務先について「安定している企業・組織」と感じるか

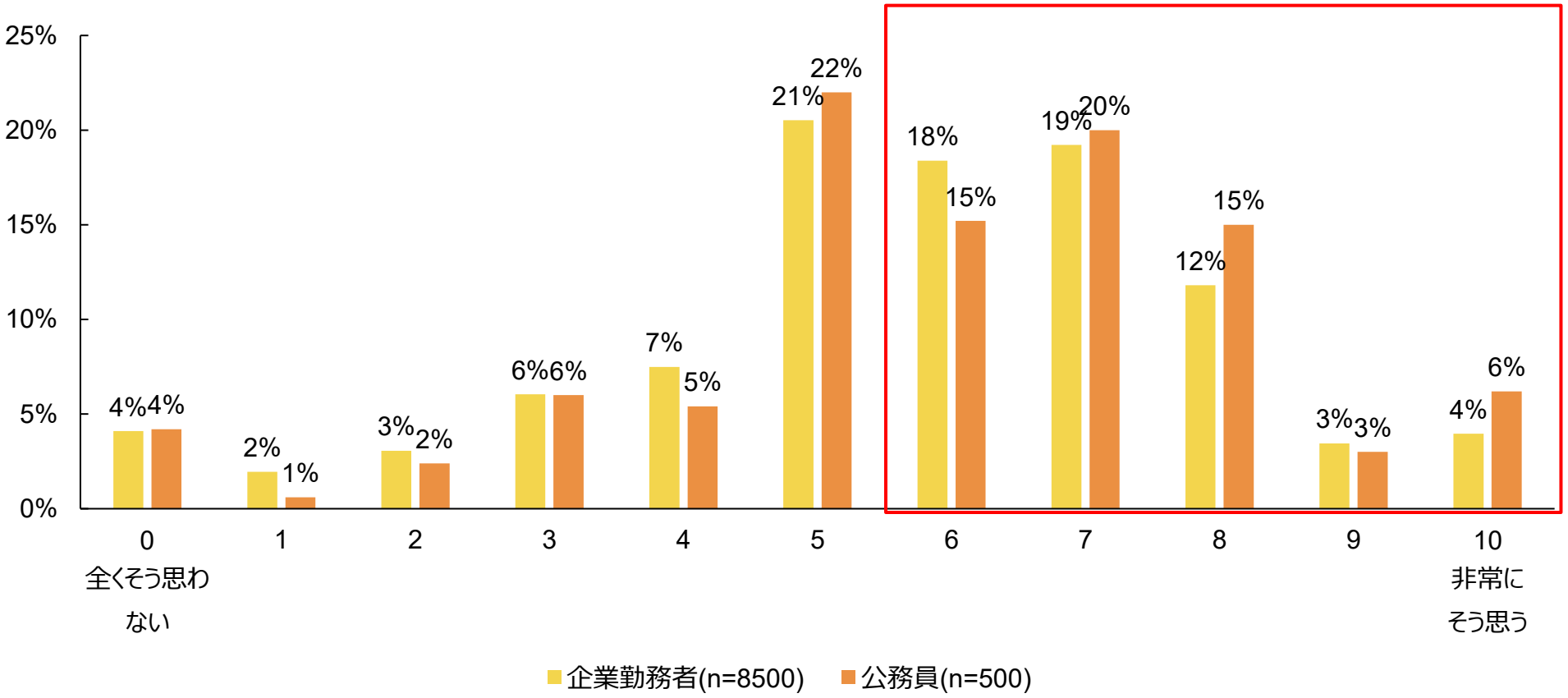
➢ 自身の勤務先について「安定している企業・組織」と感じる（6～10）と回答した割合は、企業勤務者で59%、公務員で76%となっている。



※0「非常に不安定だと感じる」から10「非常に安定していると感じる」の11段階の中から回答

仕事において他者の指示を待たず、自分の判断で行動できていると感じるか

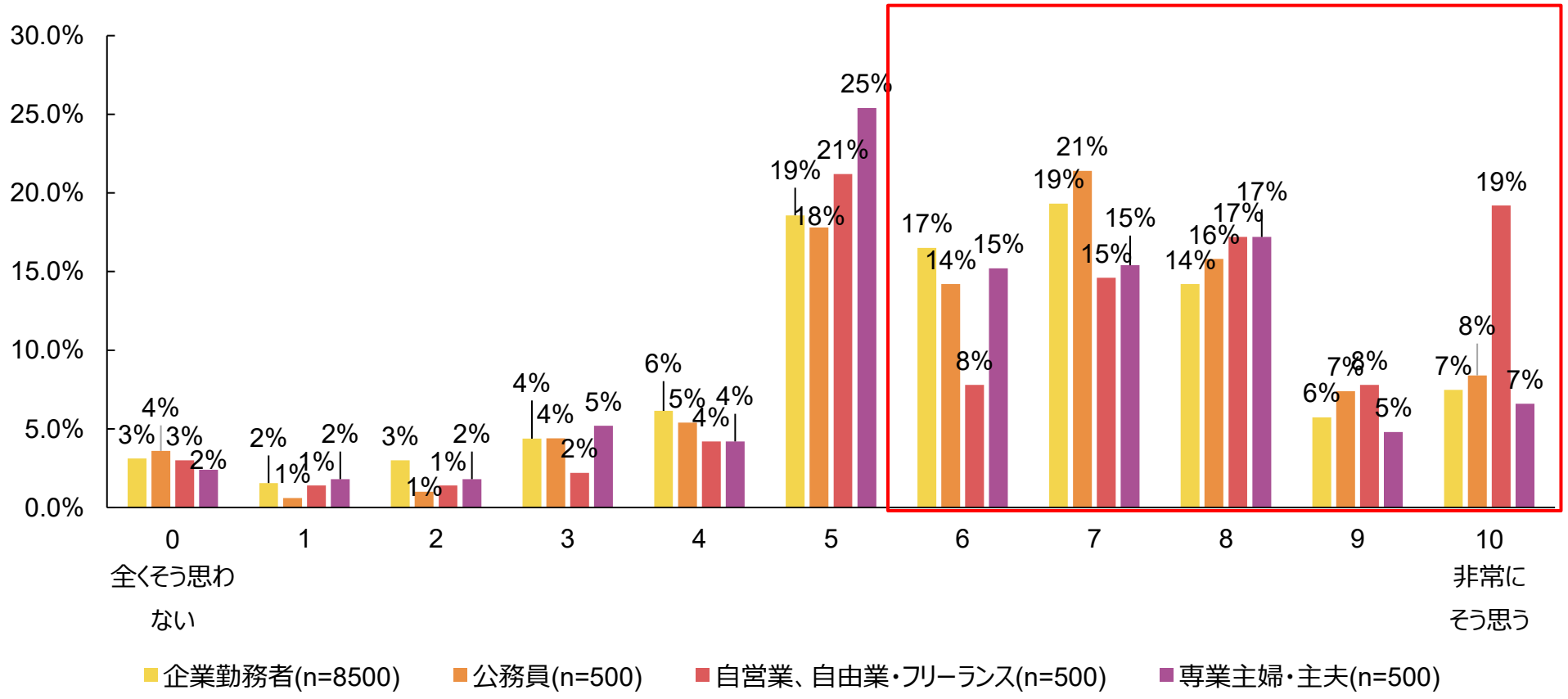
- 現在の仕事において自分の判断で行動できていると感じる（6～10）と回答した割合は、企業勤務者で56%、公務員で59%となっている。



※0「全くそう思わない」から10「非常にそう思う」の11段階の中から回答

日常生活において重要な選択を、自分の意志で決められていると感じるか

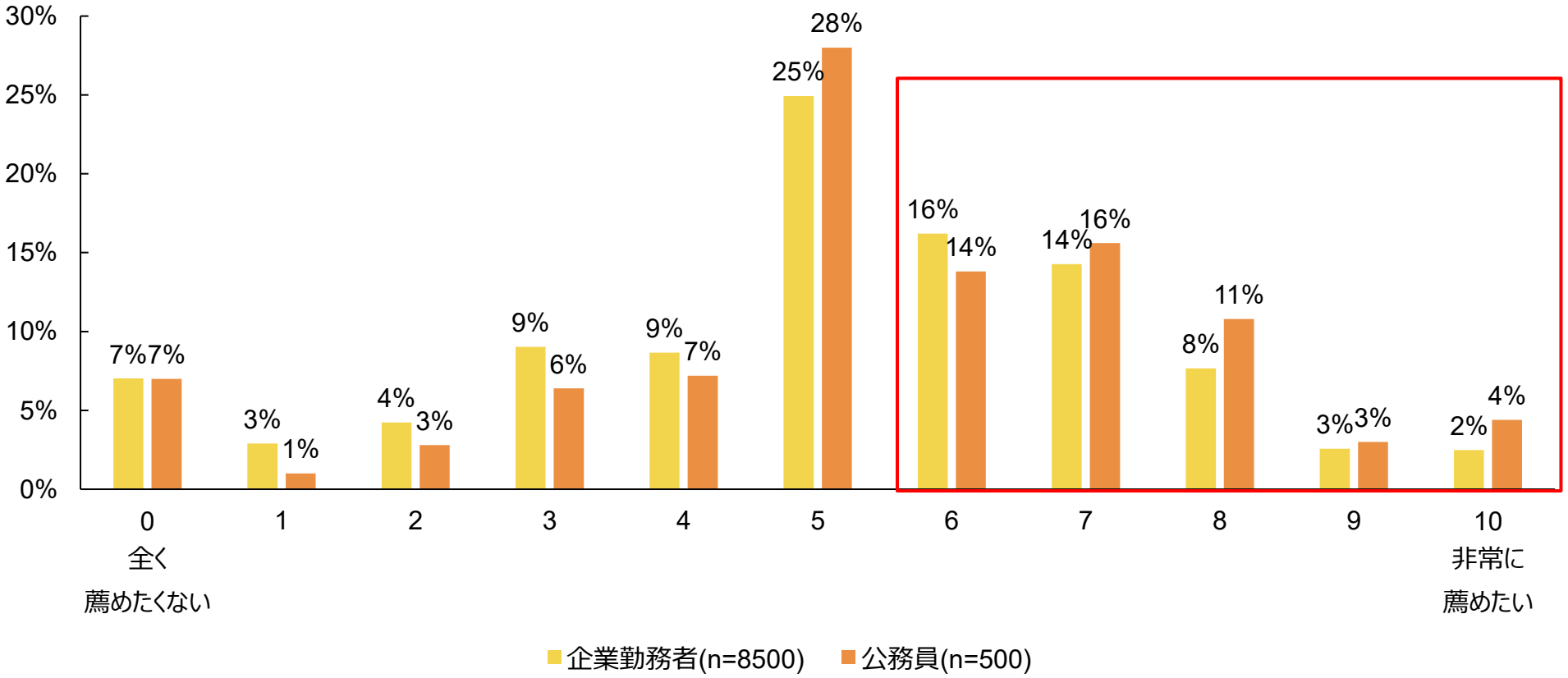
- 職業に関わらず、5割以上が日常生活において重要な選択を、自分の意思で決められている(6～10)と感じている。



※0「全くそう思わない」から10「非常にそう思う」の11段階の中から回答

現在勤務している会社（勤め先）への入社を、他者にどの程度薦めたいか

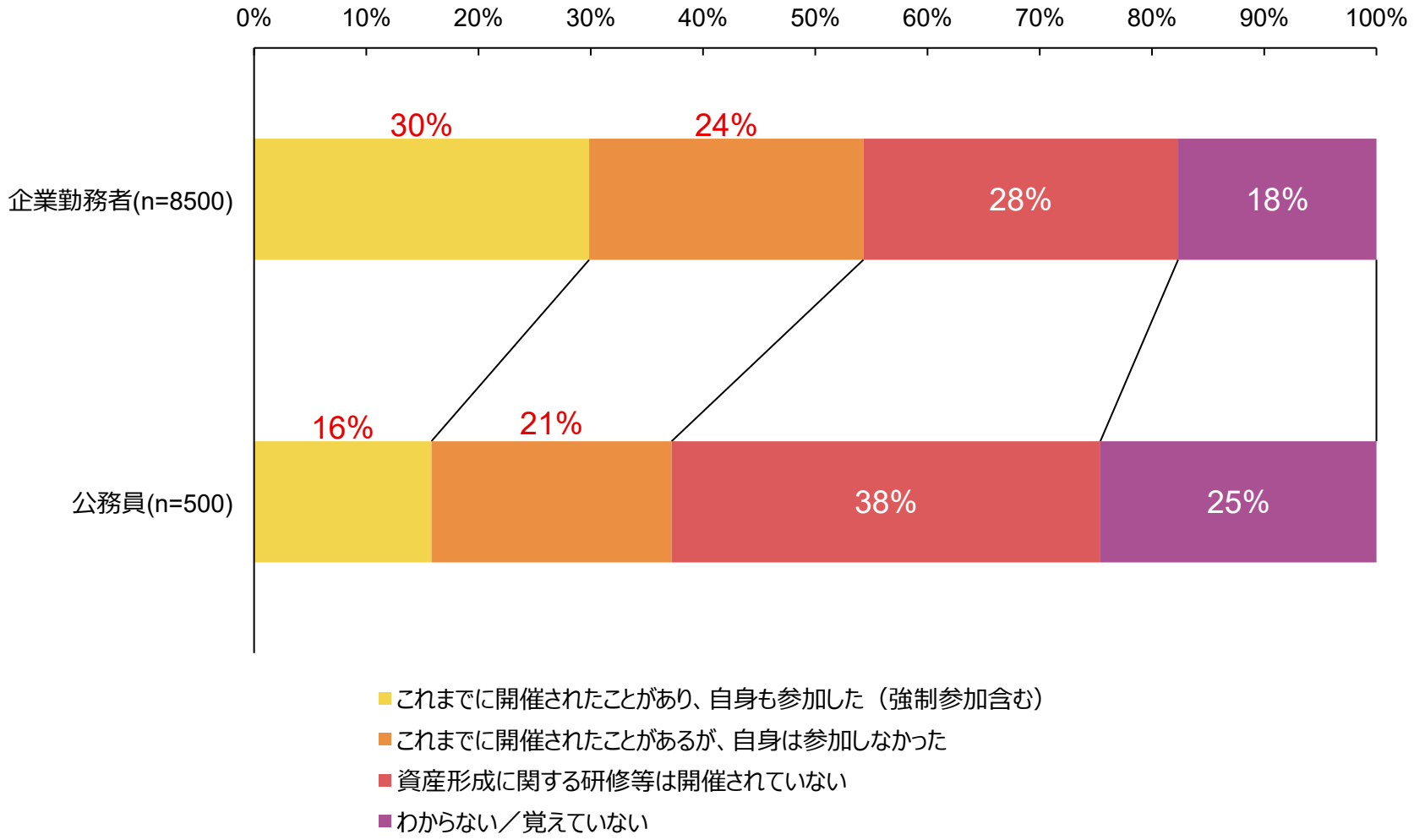
➢ 現在の勤め先への入社を他者に薦めたい（6～10）と回答した割合は、企業勤務者で43%、公務員で48%となっている。



※0「全く薦めたくない」から10「非常に薦めたい」の11段階の中から回答

勤め先から資産形成・ライフプラン・資産運用に係る学習機会が提供されているか

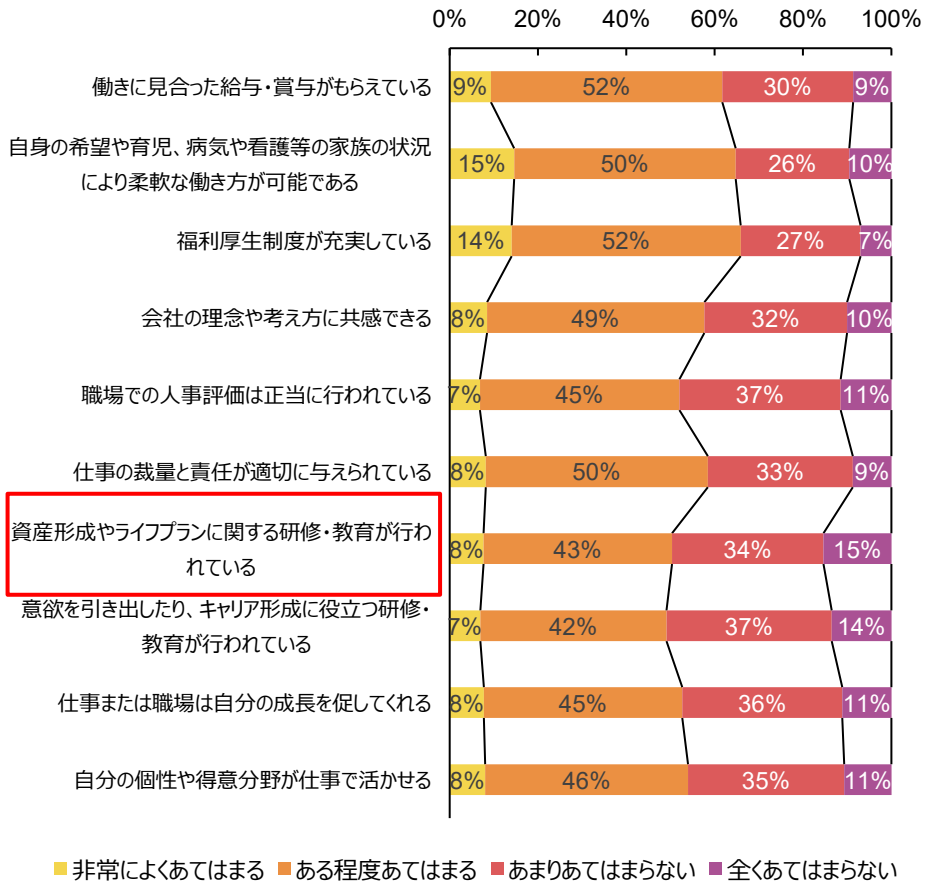
➢ 勤め先から資産形成・ライフプランに係る学習機会が提供されたと回答した割合（参加有無問わず）は、企業勤務者で54%、公務員で37%となっている。



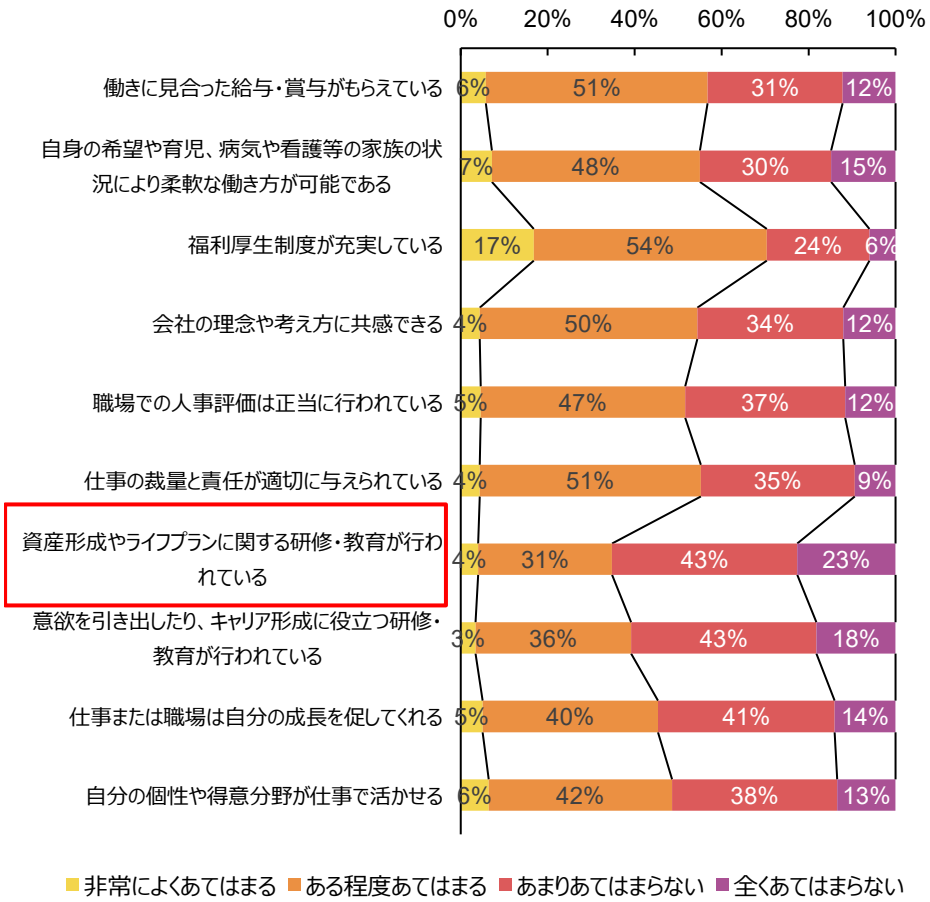
現在勤務している会社・職場に対して感じていること

- 資産形成やライフプランに関する研修が行われていると感じた企業勤務者はおおよそ半数にのぼる一方、公務員においては35%にとどまる。

企業勤務者(n=8500)

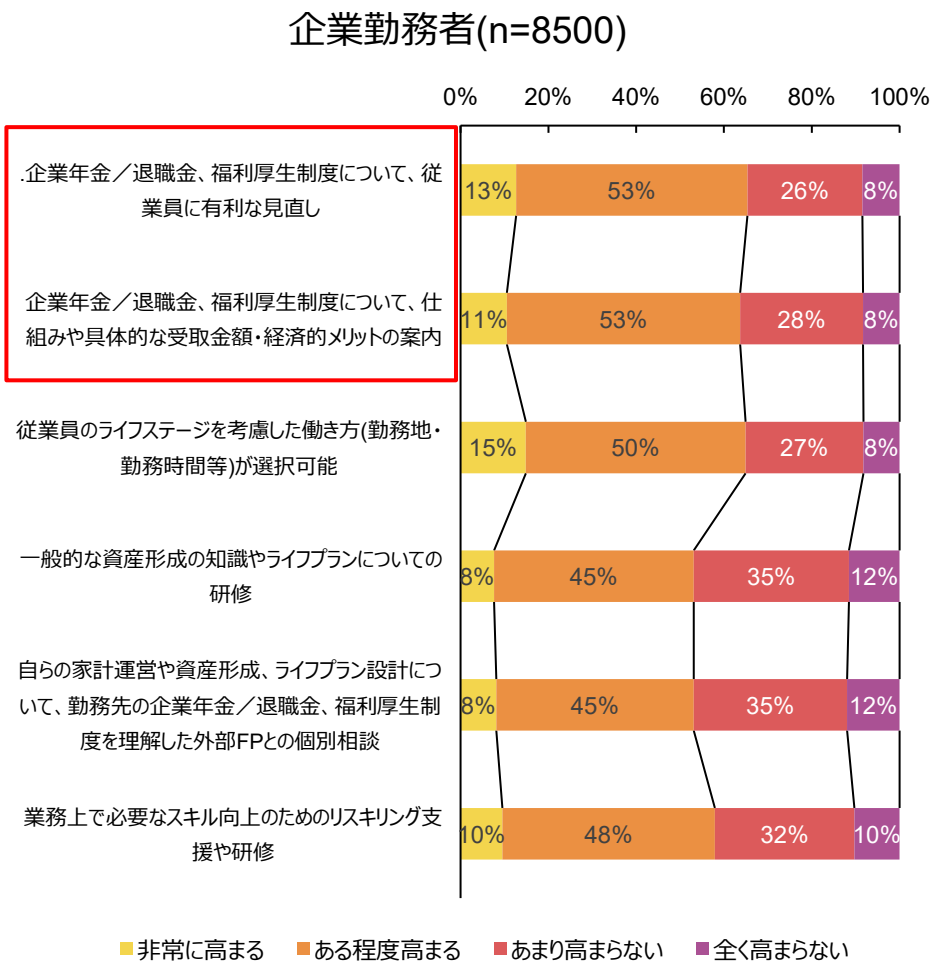


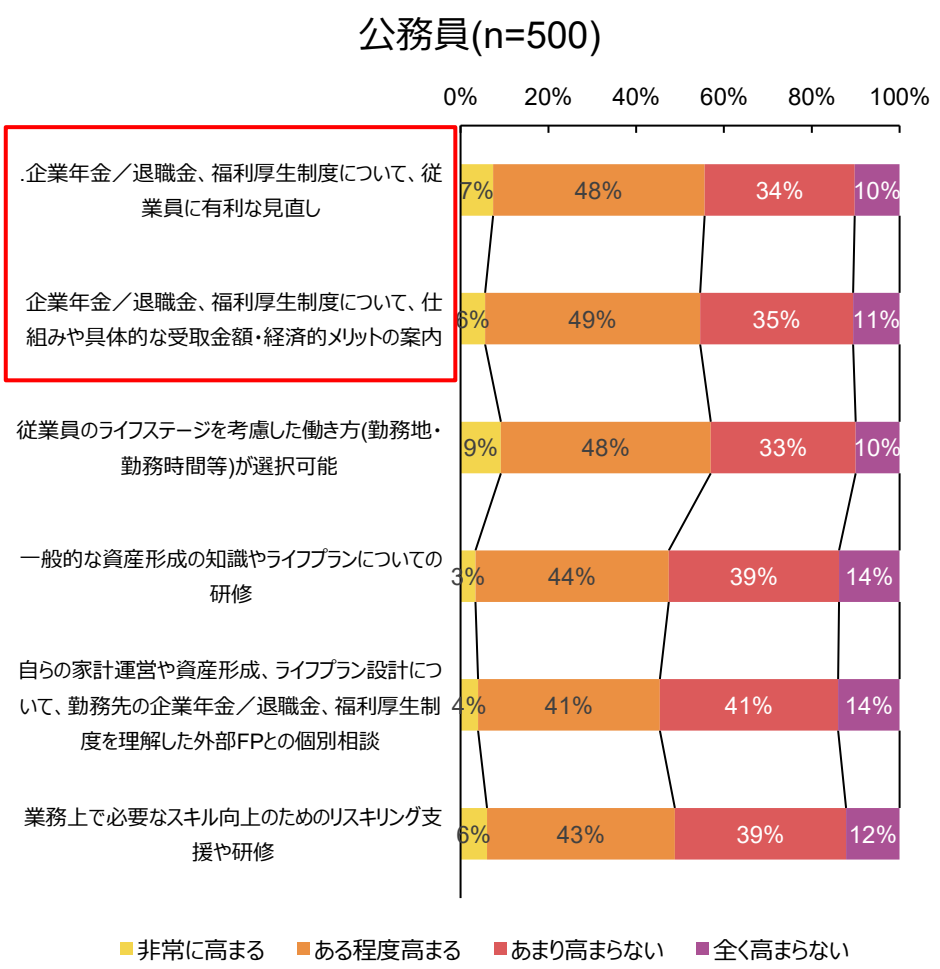
公務員(n=500)



職場からライフプランに配慮した積極的な働きかけがあった場合、会社への愛着や貢献意欲は高まるか

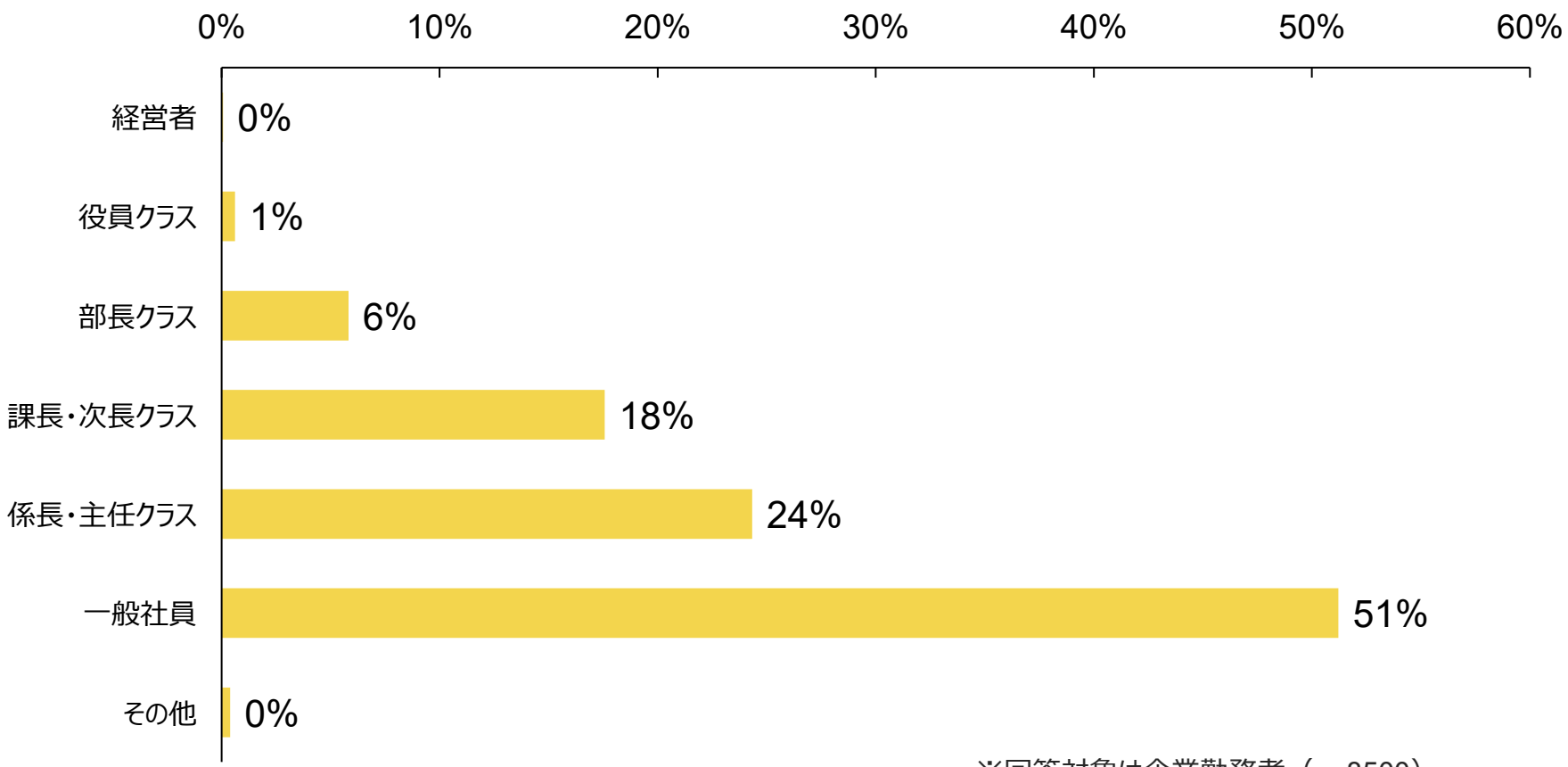
- 企業年金・退職金制度の見直しや具体的なメリット案内があった場合に愛着・貢献意欲が高まると感じる割合は、企業勤務者では65%前後、公務員で55%にのぼる。





役職（企業勤務者）

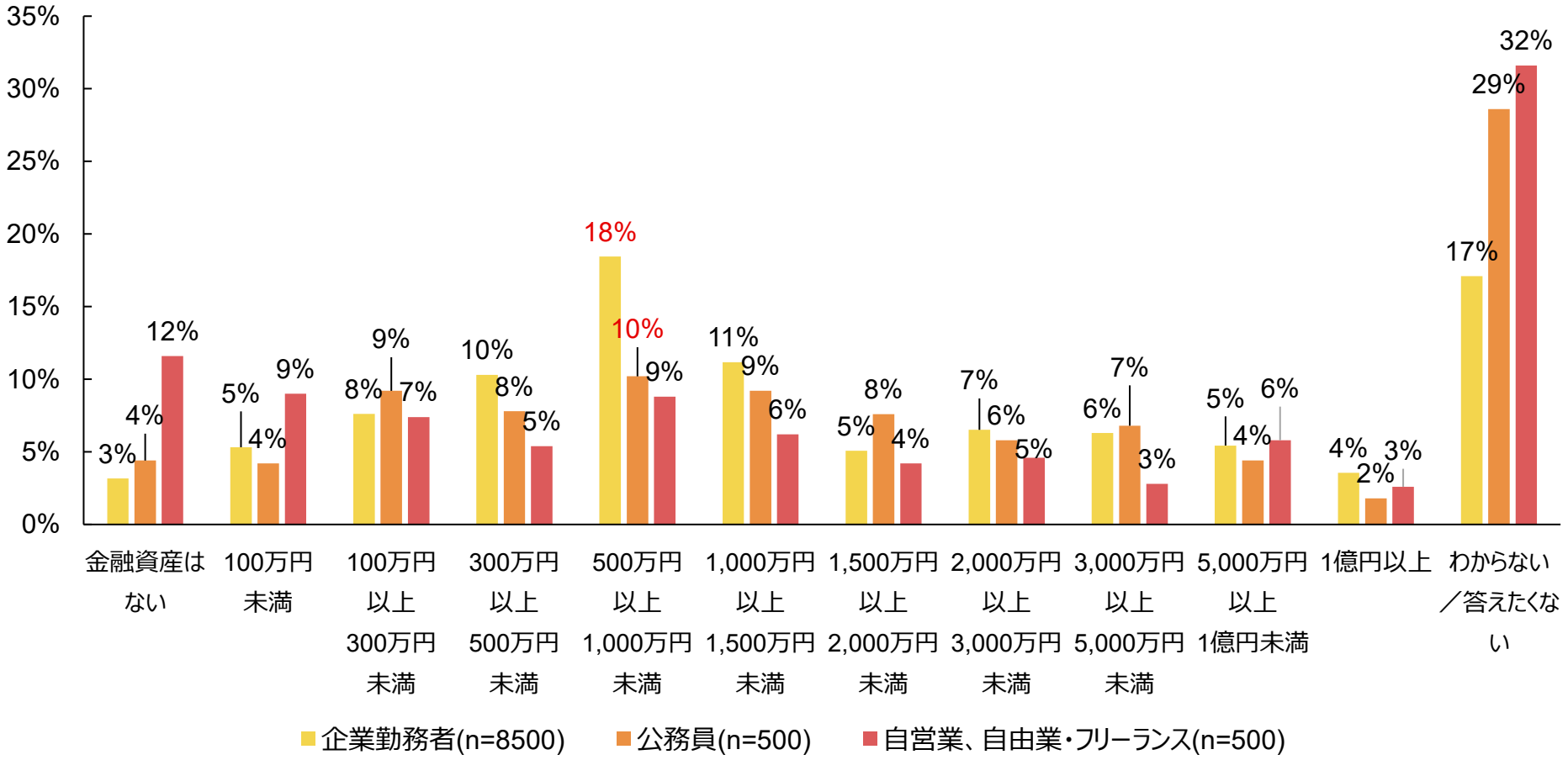
- 企業勤務者の役職は一般社員が51%と最多で、係長・主任クラスの24%、課長・次長クラスの18%と続いている



※回答対象は企業勤務者（n=8500）

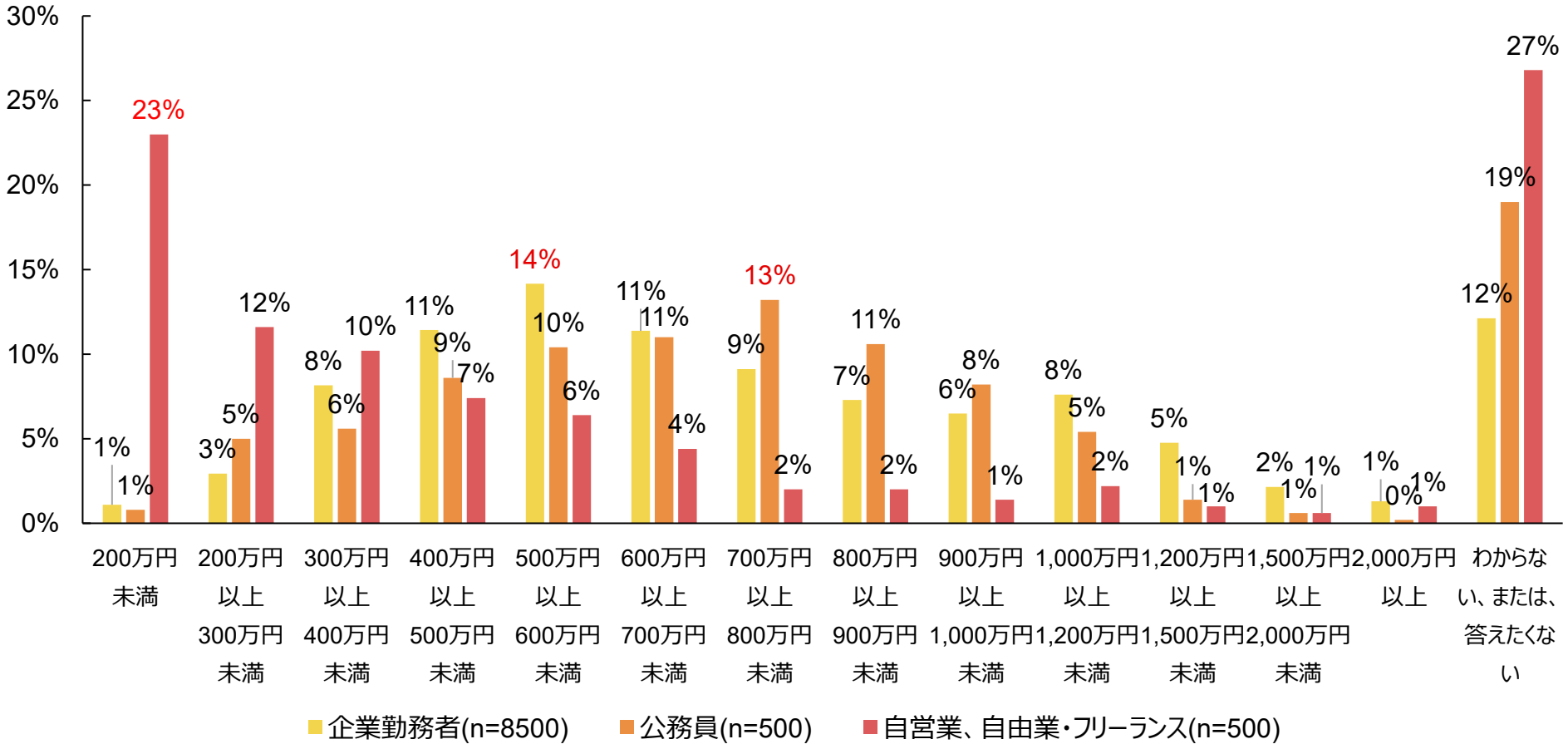
金融資産額

- 金融資産は企業勤務者・公務員ともに500万円以上1,000万円未満の割合が最も高く、企業勤務者で18%、公務員で10%となっている。



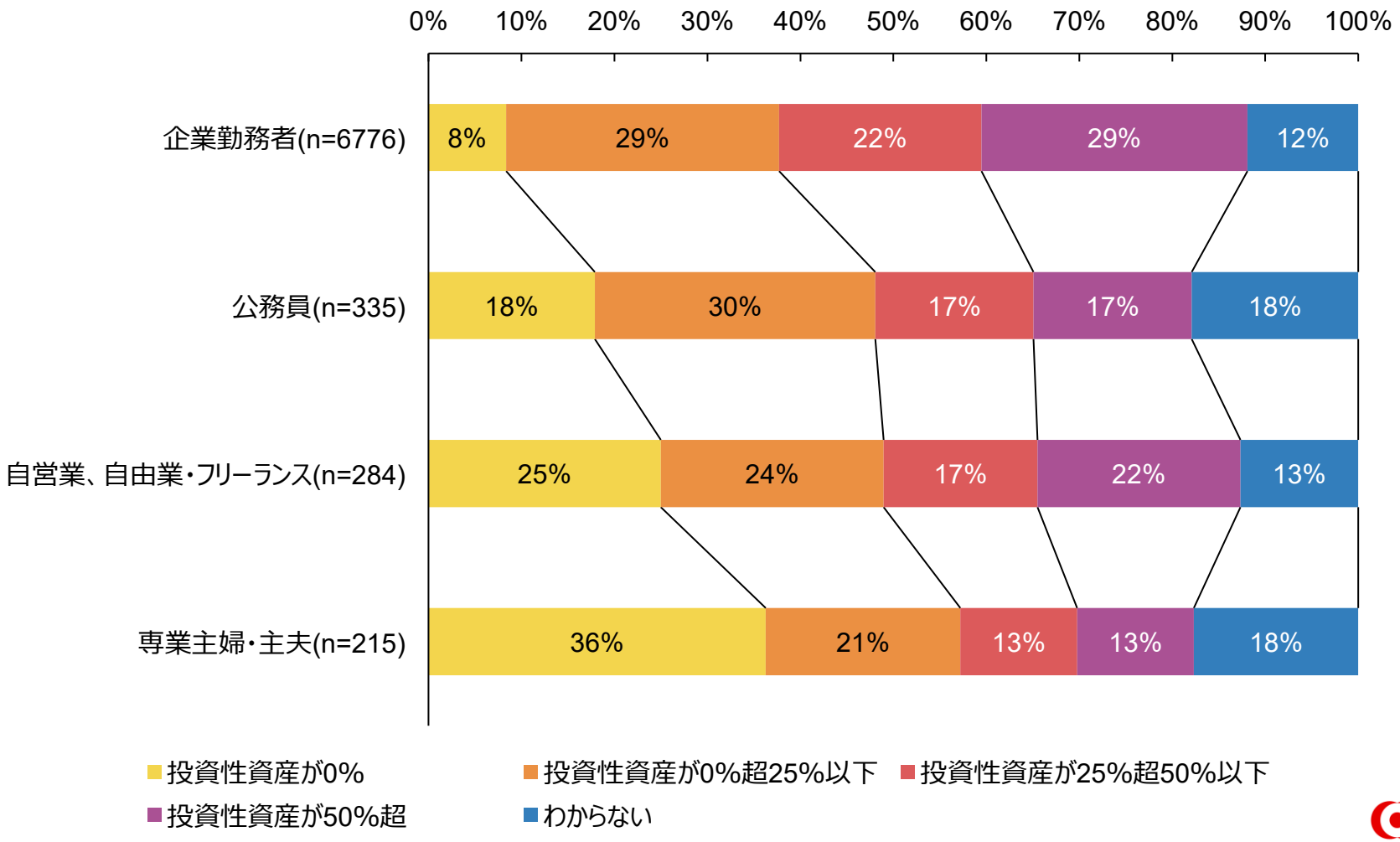
年収

- 年収について、企業勤務者では500万円以上600万円未満とした割合が14%と最も高くなっており、公務員で最も高いのは700万円以上800万円未満で13%、自営業等で最も高いのは200万円未満で23%という結果となった。



投資性資産の割合

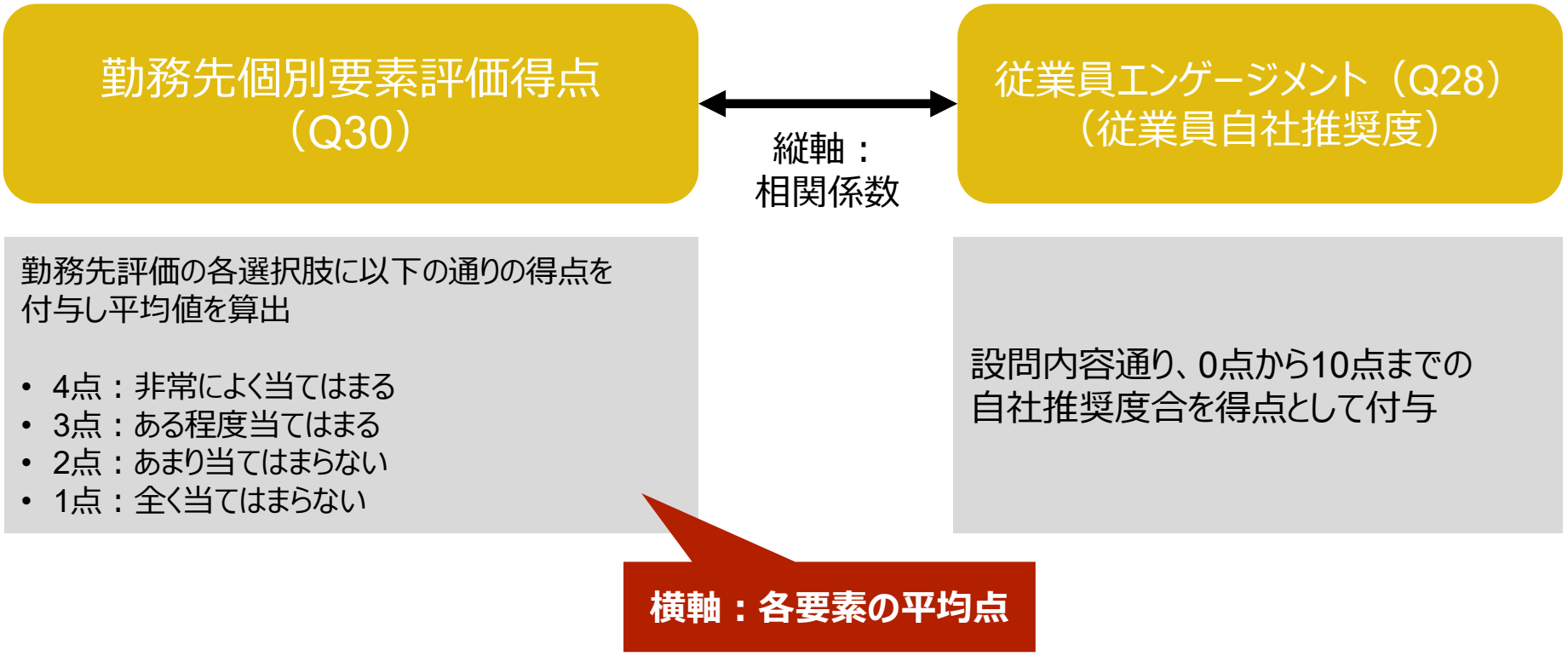
- 保有する金融資産に占める投資性資産の割合について、０％超と回答した割合は、企業勤務者、公務員、自営業等、専業主婦・主夫の順に高い。



Ⅳ. 職場環境評価と勤務先の推薦度の相関

勤務先評価と従業員エンゲージメントの関係

- 企業が従業員エンゲージメントを高めるために必要な対応を明らかにする観点から、勤務先個別要素評価と従業員エンゲージメントの相関係数と、それぞれの平均点を算出の上でマッピングを実施した。



勤務先個別要素評価得点（Q30）__従業員エンゲージメントとの相関ランキング

➢ 例年どおり、従業員エンゲージメントと相関が最も高いのは、
「会社の理念や考え方に共感できる」であった。

rank	評価要素	2026年	2025年		2024年		2023年		2022年		2020年	
				rank		rank		rank		rank		rank
1	会社の理念や考え方に共感できる	**0.44**	0.45	1	0.43	1	0.42	1	0.44	1	0.50	1
2	仕事または職場は自分の成長を促してくれる	**0.42**	0.41	2	0.40	2	0.40	2	0.41	2	0.47	3
3	意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ研修・教育が行われている	**0.40**	0.39	4	0.40	3	0.37	5	0.39	4	0.42	9
4	職場での人事評価は正当に行われている	**0.40**	0.38	5	0.38	5	0.37	6	0.37	7	0.43	6
5	仕事の裁量と責任が適切に与えられている	**0.40**	0.38	6	0.36	7	0.35	10	0.35	10	0.43	8
6	自分の個性や得意分野が仕事で活かせる	**0.39**	0.40	3	0.36	9	0.34	12	0.36	9	0.42	10
7	働きに見合った給与・賞与がもらえている	**0.38**	0.36	7	0.35	12	0.35	7	0.35	13	0.46	4
8	資産形成やライフプランに関する研修・教育が行われている	**0.34**	0.34	9	0.35	13	0.32	14	0.34	15	0.36	18
9	福利厚生制度が充実している（例：休暇制度、各種手当、退職金制度等）	**0.34**	0.34	8	0.32	16	0.33	13	0.35	11	0.38	15
10	自身の希望や育児、病気や看護等の家族の状況により柔軟な働き方が可能である（例：テレワーク、時短勤務、フレックス等）	**0.33**	0.32	10	0.32	18	0.31	18	0.32	18	0.37	16
—	職場の雰囲気や考え方が自分に合っている	—	—	—	0.40	4	0.38	3	0.39	3	0.49	2
—	職場で良い仕事をした場合は認められたり、褒められたりしている	—	—	—	0.37	6	0.38	4	0.38	5	0.45	5
—	会社の使命や目的と照らして自分の仕事は重要だと感じている	—	—	—	0.36	8	0.35	9	0.37	8	0.43	7
—	職場に尊敬できる上司や同僚がいる	—	—	—	0.35	10	0.35	11	0.37	6	0.41	11
—	経営者が従業員に対してメッセージを発信している	—	—	—	0.35	11	0.35	8	0.35	12	0.41	12
—	上司または職場の人間が、自分の仕事を気にかけてくれる	—	—	—	0.33	14	0.32	17	0.34	14	0.40	14
—	仕事の量と質は適当だと思う	—	—	—	0.33	15	0.32	15	0.33	16	0.40	13
—	自分は、同僚と比べて高い評価を得ている	—	—	—	0.32	17	0.32	16	0.33	17	0.37	17
—	年次有給休暇や介護・育児に伴う休暇等が取りやすい雰囲気がある	—	—	—	0.28	19	0.29	19	0.29	19	0.34	19
—	地理的条件（勤務地）が良い	—	—	—	0.24	20	0.22	20	0.21	20	0.23	20

MUFG

勤務先個別要素評価得点（Q30）＿従業員エンゲージメントとの満足度ランキング

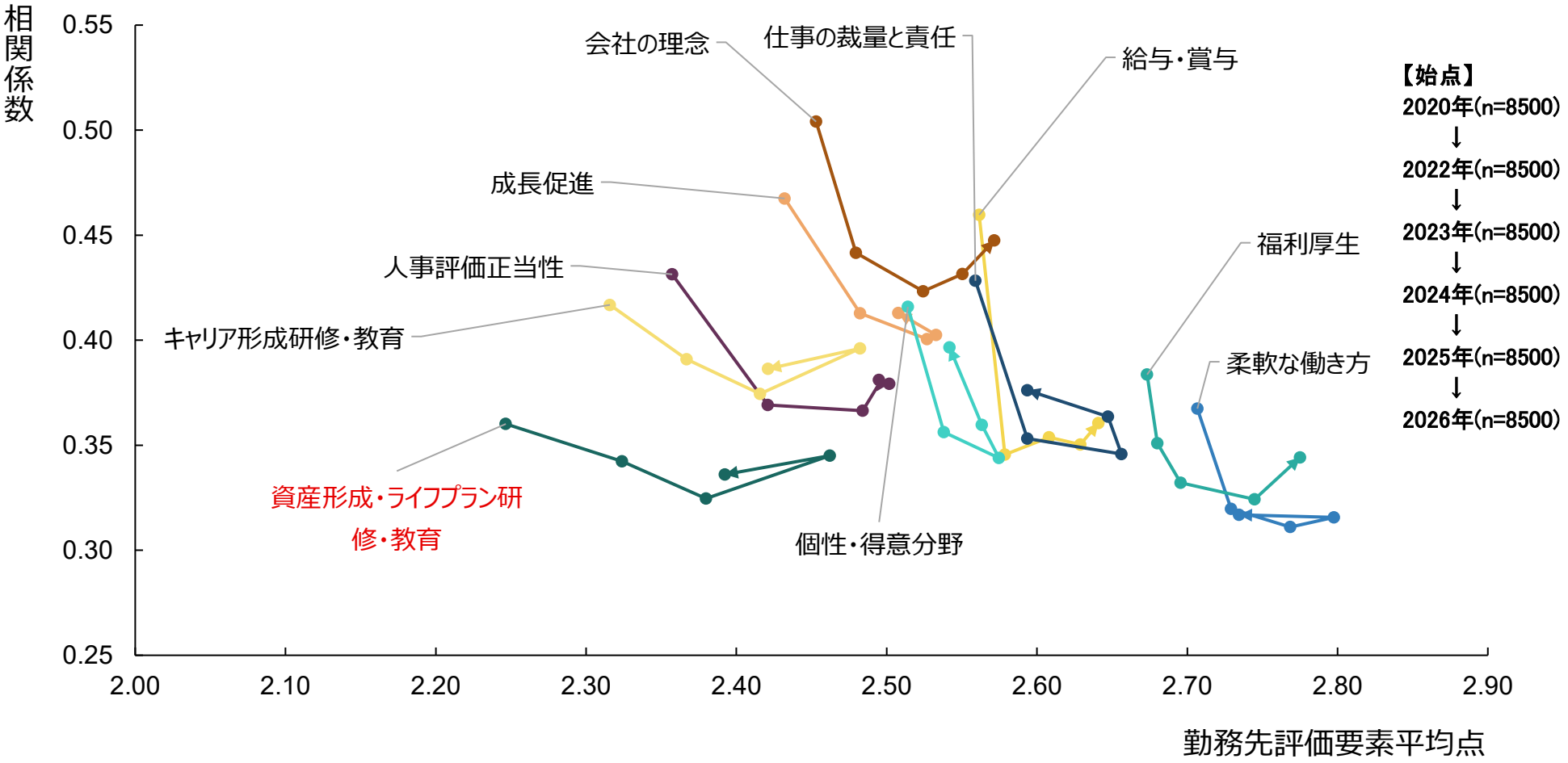
➢ 昨年から引き続き、最も満足度が高いのは「福利厚生制度が充実している」であった。

rank	評価要素	2026年	2025年		2024年		2023年		2022年		2020年	
				rank		rank		rank		rank		rank
1	福利厚生制度が充実している（例：休暇制度、各種手当、退職金制度等）	**2.73**	2.78	1	2.74	4	2.70	4	2.68	4	2.67	4
2	自身の希望や育児、病気や看護等の家族の状況により柔軟な働き方が可能である（例：テレワーク、時短勤務、フレックス等）	**2.70**	2.73	2	2.80	2	2.77	3	2.73	3	2.71	3
3	働きに見合った給与・賞与がもらえている	**2.62**	2.64	3	2.63	9	2.61	11	2.58	10	2.56	9
4	仕事の裁量と責任が適切に与えられている	**2.58**	2.59	4	2.65	7	2.66	6	2.59	7	2.56	10
5	会社の理念や考え方に共感できる	**2.56**	2.57	5	2.55	15	2.52	16	2.48	16	2.45	15
6	自分の個性や得意分野が仕事で活かせる	**2.51**	2.54	6	2.56	14	2.57	12	2.54	12	2.51	11
7	仕事または職場は自分の成長を促してくれる	**2.49**	2.51	7	2.53	16	2.53	15	2.48	15	2.43	16
8	職場での人事評価は正当に行われている	**2.47**	2.50	8	2.49	17	2.48	17	2.42	17	2.36	18
9	資産形成やライフプランに関する研修・教育が行われている	**2.43**	2.39	10	2.46	19	2.38	20	2.32	20	2.25	20
10	意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ研修・教育が行われている	**2.43**	2.42	9	2.48	18	2.42	19	2.37	19	2.32	19
—	年次有給休暇や介護・育児に伴う休暇等が取りやすい雰囲気がある	—	—	—	2.96	1	2.90	1	2.88	1	2.87	1
—	地理的条件（勤務地）が良い	—	—	—	2.76	3	2.78	2	2.74	2	2.71	2
—	上司または職場の人間が、自分の仕事を気にかけてくれる	—	—	—	2.67	5	2.67	5	2.63	5	2.59	5
—	経営者が従業員に対してメッセージを発信している	—	—	—	2.67	6	2.61	10	2.59	9	2.56	8
—	職場の雰囲気や考え方が自分に合っている	—	—	—	2.64	8	2.65	7	2.61	6	2.58	7
—	職場で良い仕事をした場合は認められたり、褒められたりしている	—	—	—	2.61	10	2.61	9	2.57	11	2.51	12
—	会社の使命や目的と照らして自分の仕事は重要だと感じている	—	—	—	2.61	11	2.62	8	2.59	8	2.58	6
—	職場に尊敬できる上司や同僚がいる	—	—	—	2.58	12	2.57	14	2.53	13	2.48	13
—	仕事の量と質は適当だと思う	—	—	—	2.56	13	2.57	13	2.52	14	2.47	14
—	自分は、同僚と比べて高い評価を得ている	—	—	—	2.45	20	2.46	18	2.42	18	2.39	17

MUFG

相関係数・平均点・マッピング__経年変化

- 全体的に、従業員エンゲージメントと勤務先評価の相関は低下傾向にあったが、前年度と比較し横ばい・上昇している要素もある。



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さまの決定、行為、およ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、お客さま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信託銀行株式会社　資産形成推進部

E-mail：mufg-sisan_post@tr.mufg.jp

ＭＵＦＧ資産形成研究所について

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。

このような状況下、ＭＵＦＧ資産形成研究所は資産形成のための手段としての投資を身近でなじみやすいものにし、長寿化に伴う資金枯渇を防ぐためにはどうすれば良いのか等、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

ＭＵＦＧ資産形成研究所
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

調査・研究

当研究所の調査・研究レポート一覧
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/research/

論文・レポート

当研究所の論文・レポート一覧
https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/report/

ＭＵＦＧ資産形成研究所メールマガジン登録フォーム

レポート公開等をお知らせするメールマガジンを配信しています。
※メールマガジン登録フォームはスパイラル株式会社の「スパイラル」を利用しております。

メールマガジンのご登録フォーム

三菱ＵＦＪ信託銀行株式会社
資産形成推進部

〒100-8212
東京都千代田区丸の内1-4-5

www.mufg.jp/shisan-ken/

ＭＵＦＧ資産形成研究所は、三菱ＵＦＪ信託銀行が資産形成・資産運用に関する
調査・研究等の活動を対外的に行う際の呼称です。