

企業の資産形成支援は 従業員エンゲージメント向上に つながるのか

－FWB と行動・知識の視点から－

MUFG 資産形成研究所

主任研究員 新楽浩子

2025 年 9 月 25 日

人をつなぐ。未来をつなぐ。

三菱UFJ信託銀行

世界が進むチカラになる。



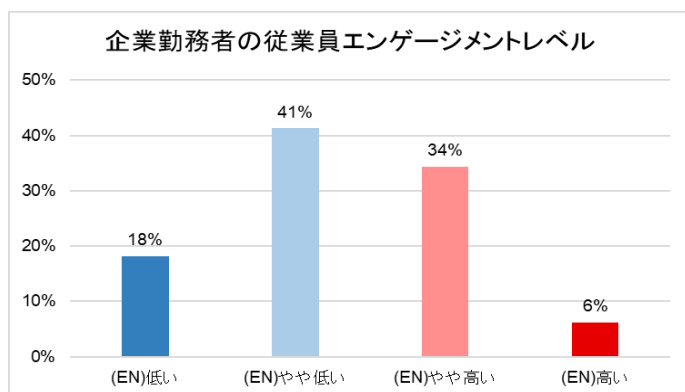
1. はじめに

従業員エンゲージメントは伊藤レポート 2.0¹で人材戦略に求められる要素の1つとして掲げられ、人的資本可視化指針²でも企業価値向上の起点となる人的投資の1つとされるなど、人的資本経営を進めるうえでの重要な要素に位置付けられている。また、人的資本経営の成果をはかる代表的 KPI として活用されることも多く、有価証券報告書や統合報告書などで開示する企業も少なくない。

企業の退職給付制度や福利厚生制度、またはライフプランや資産形成に関する研修（以下、「金融経済教育」という）などの従業員への資産形成支援は、従業員の経済的不安を取り除き仕事に集中できる環境をつくることへの支援であり、従業員にとってはその企業に勤めているからこそ享受できる経済的支援である。こうした従業員への資産形成支援は、従業員エンゲージメントや生産性の向上を通して人的資本経営を支え、企業価値向上に寄与すると考えられている。本レポートでは、従業員エンゲージメントレベルごとにその特性を明らかにし、ファイナンシャル・ウェルビーイング³（以下、「FWB」という）、投資行動や金融経済知識の違いに着目しながら、企業の資産形成支援が従業員エンゲージメント向上に与える影響について考察する。なお、本レポートでは複数の項目間の関係性について分析をしている。これらの関係性の因果関係は明らかではないが、筆者によりその関係性について推論を行っている。

本レポートは当研究所 1 万人アンケート⁴における企業勤務者 8,500 人を対象に、従業員エンゲージメントレベル(現勤務先への入社推奨度)を「低い」「やや低い」「やや高い」「高い」の 4 グループ⁵に分けて検証を行った(図表 1)。なお、本レポートの図表はすべて 1 万人アンケートを基に当研究所が作成したものであり、図表中の「(EN)」は従業員エンゲージメントレベルを表している。

〔図表 1〕 企業勤務者の従業員エンゲージメントレベル



¹ 「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～」(2022 年経済産業省)。「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(2020 年経済産業省)にも同様の記述がある。

² 2022 年 8 月非財務情報可視化研究会(内閣官房)。

³ 当研究所では FWB を「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、(お金に)安心感がある状態」と定義している。

⁴ 調査概要；リサーチ会社の消費者モニターへの WEB アンケート。有効回答者数 1 万人(企業勤務者 8,500 人、公務員 500 人、専業主婦・主夫 500 人、自営業・自由業・フリーランス 500 人)。なお、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」(令和 4 年)における正規の職員・従業員 300 人以上企業と同分布となるよう割り付け。

調査期間；2025 年 1 月 24 日(金)～2 月 3 日(月)。

⁵ 現勤務先への入社推奨度 11 段階の中から推奨度合いを 4 グループに分類した(0～2；低い、3～5；やや低い、6～8；やや高い、9～10；高い)。一般的に 3 グループ(0～6；批判者/7～8；中立者/9～10；推奨者)に分類することが多いが、この場合 0～6(批判者)の割合が大きくなり、各グループの傾向が明確化されづらくなることから今回は 4 グループでの検証を実施。

2. 従業員エンゲージメントレベルごとの属性

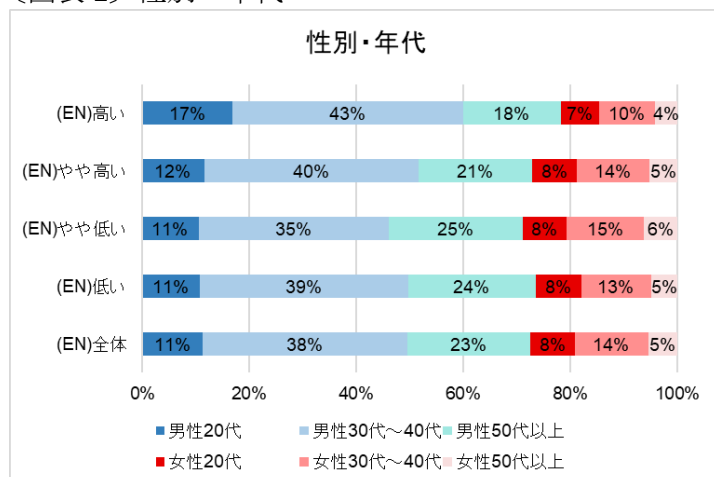
従業員エンゲージメントレベルごとに従業員や勤務先の属性にどのような特徴があるのか。

(1) 性別・年代

1万人アンケートは企業勤務者 8,500 人の年代および男女構成比を総務省「就業構造基本調査」の正規職員・従業員 300 人以上企業と同分布となるよう割り付けしているため、企業勤務者全体の性別・年代別は、男性 72%・女性 27%と男性比率が多く、全体の 61%が 30 代以上の男性で構成されている(図表 2)。

これを従業員エンゲージメントレベル別にみると、従業員エンゲージメントレベルが高いほど 20 代～40 代の若手・中堅層の男性割合が増加し、50 歳以上のベテラン層の男性、30 代～40 代の中堅層女性の割合が減少する傾向にある。一般的に、男性の多くが業務の中核人材として活躍の場が与えられるのに対し、中堅層女性は有価証券報告書等で開示されているように男女の賃金・管理職登用比率等の格差に直面したり子育てとの両立に悩む人が多い世代であること、50 歳以上男性は役職定年などを迎え職責・業務内容などに変化があることなどが影響していると推察される。

〔図表 2〕 性別・年代



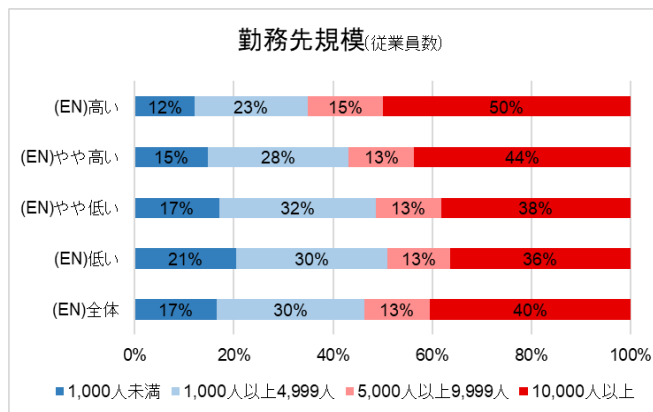
(2) 勤務先規模・業種

企業勤務者全体では、40%が従業員数 1 万人以上の企業に勤務し、製造業・非製造業⁶に分けると非製造業が 6 割と、非製造業が若干多い割合で構成されている(図表 3、図表 4)。

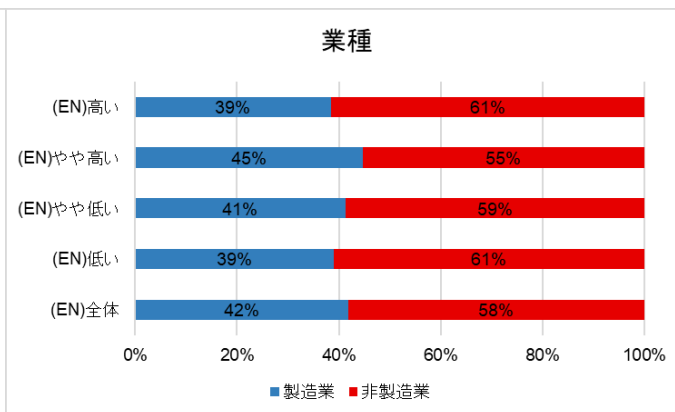
従業員エンゲージメント別にみると、従業員エンゲージメントが高いと規模(従業員数)の大きい企業割合が高い傾向にある。業種別では大きな変化はみられない。

⁶ 製造業；食料品、繊維・パルプ・紙、化学、医薬品、石油・石炭・ゴム・ガラス製品、鉄鋼・非鉄・金属製品、機械、電気機器、輸送用機器、精密機器、その他製品、非製造業；農林・水産・鉱業、建設業、電気・ガス業、倉庫・運輸関連業、情報・通信業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業、その他

〔図表 3〕 勤務先規模(従業員数)



〔図表 4〕 勤務先業種



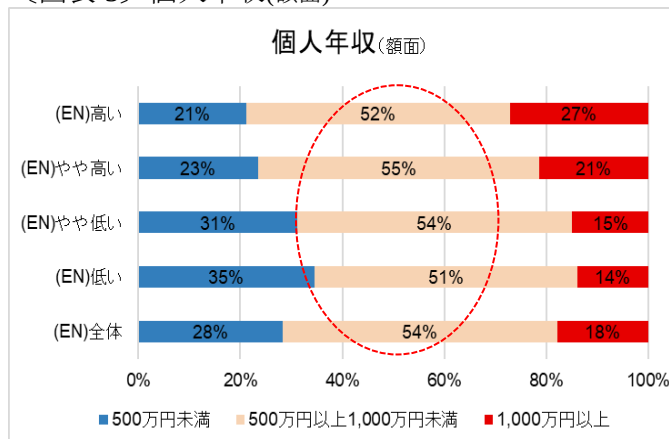
(3) 従業員の経済的状況

企業勤務者の個人年収と金融資産額は、企業勤務者全体の 50%強が個人年収「500 万円以上 1,000 万円未満」、金融資産額「1,000 万円未満」となっている(図表 5、図表 6)。

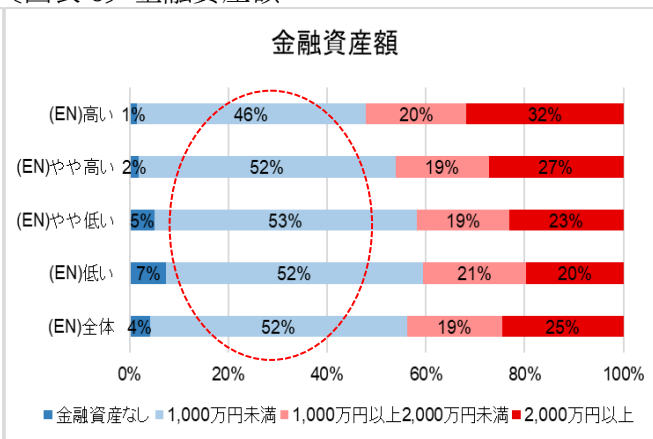
従業員エンゲージメントレベルごとにみると、従業員エンゲージメントレベルが高いと個人年収・金融資産額ともに高い関係性にある。前述した従業員エンゲージメントレベルが高いほど、一般的には個人年収が高いとされる男性割合や大企業割合が高まることも影響していると考えられる。

一方、すべての従業員エンゲージメントレベルで、概ね 50%強の人が個人年収 500 万円以上 1,000 万円未満、金融資産額 1,000 万円未満の階層に属しており、企業勤務者の中核を形成している。

〔図表 5〕 個人年収(額面)



〔図表 6〕 金融資産額



* 図表 5・図表 6 とも「わからない・答えたくない」を除く。

(4) 勤務先の退職給付制度

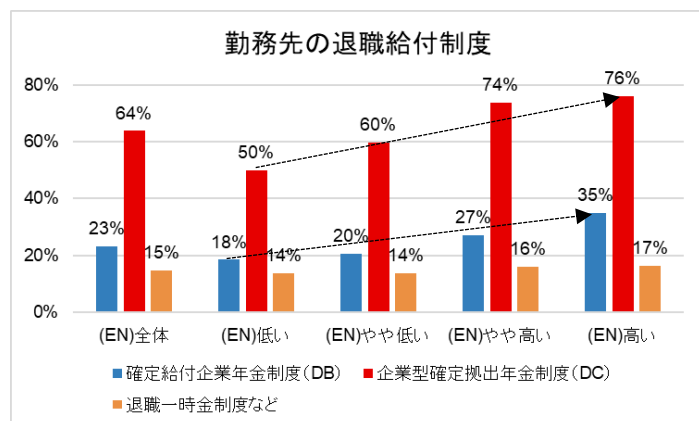
勤務先が導入している退職給付制度と従業員エンゲージメントレベルの関係をみる(図表 7)。なお、本設問は回答者自らの加入・未加入にかかわらず、勤務先が導入している退職給付制度を回答している(複数回答)。

企業勤務者全体では勤務先の 23%が「確定給付企業年金制度(DB)」を、64%が「企業型確定拠出年金制度(DC)」を導入しており、15%が「退職一時金制度など」を実施している。

従業員エンゲージメントレベルごとでは、従業員エンゲージメントレベルが高い人の勤務先では、「確定給付企業年金制度(DB)」、「企業型確定拠出年金制度(DC)」の導入割合も高い関係になっている。このように、従業員エンゲージメントレベルと勤務先の企業年金制度(確定給付企業年金、企業型確定拠出年金)の導入割合は正の相関関係にある。一方、「退職一時金など」は従業員エンゲージメントレベルが高くなってもその実施割合にあまり変化が見られない。

確定給付企業年金制度・企業型確定拠出年金制度という企業年金制度と退職一時金制度が示す違いについては、自ら運用を行う企業型確定拠出年金制度はもちろんのこと、確定給付企業年金制度においても、継続的あるいは制度変更などがある都度、企業または労働組合等から従業員へ周知が行われることもあり、退職一時金制度等よりも従業員認識度が高いことが一因と思われる。このように社内制度を従業員が認識し、自らの経済的メリットを実感できる機会があるかということも、従業員エンゲージメントレベル向上に影響していると考えられる。

〔図表 7〕 勤務先の退職給付制度 (複数回答)



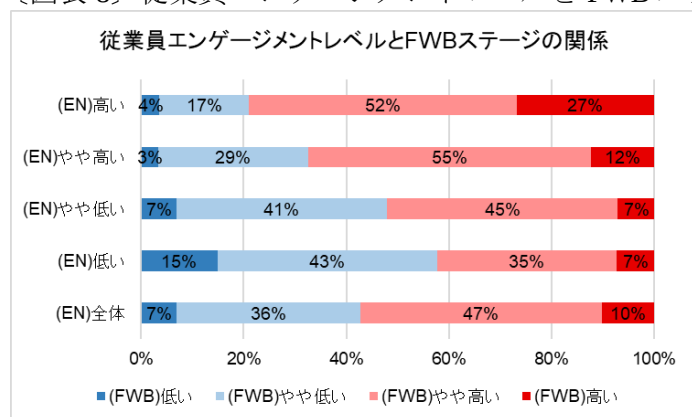
3. 従業員エンゲージメントとファイナンシャル・ウェルビーイング

次に従業員エンゲージメントレベルと FWB ステージ⁷の関係をみる。

(1) 従業員エンゲージメントレベルと FWB ステージの関係

従業員エンゲージメントレベルが高いほど FWB ステージも「高い」「やや高い」の割合が多くなっており、両者には正の相関関係をみることができる(図表 8)。従業員エンゲージメントが高くなるにつれて、個人年収や金融資産額など経済的状況がより良くなる関係性があること(図表 5、図表 6)も影響していると思われる。

〔図表 8〕 従業員エンゲージメントレベルと FWB ステージの関係



(2) 従業員エンゲージメントレベルと分野別 FWB ステージの関係

当研究所では家計・資産形成・安心感の3領域についてそれぞれ現在時点、および将来に向けての2つの次元で捉えた6つの分野でFWB(全体)を構成している(図表 9)。そこで、分野別にFWB ステージを算出・分類⁸し、従業員エンゲージメントレベルとの関係をみる(図表 10)。

〔図表 9〕 FWB を構成する3領域6分野

	家計	資産形成	安心感
現在	家計管理	生活設計	現在安心感
	家計を思うように運営できていて、ゆとりを感じるか	ライフイベントや老後生活の費用を把握できていると思うか	現在やりたいことのために経済的余裕があり、お金の心配を感じないか
将来	家計の備え	資産達成度	将来安心感
	公的制度を踏まえながら、万が一への備えができていると思うか	ライフイベントや老後生活に向けて、経済的な準備が順調と感じるか	将来やりたいことのために経済的余裕があり、費用面で心配がないか

⁷ 1万人アンケートを基に当研究所独自の方法によりスコア化した結果(FWB スコア)を低い(0点～25点以下)、やや低い(25点超～50点以下)、やや高い(50点超～75点以下)、高い(75点超～100点)の4グループに分類。

⁸ 分野別FWB スコアを低い(0～1未満)、やや低い(1以上～3未満)、やや高い(3以上～5未満)、高い(5以上～6以下)の4グループに分類。分野別FWB スコアは6要素それぞれの状態を問うアンケート(各2～3問)結果から6点満点として算出したものの。

図表 10 は従業員エンゲージメントレベルごとに分野別 FWB が高い人の割合を示している⁹。分野別 FWB と従業員エンゲージメントレベルの関係をみると、3 つの特徴を挙げることができる。

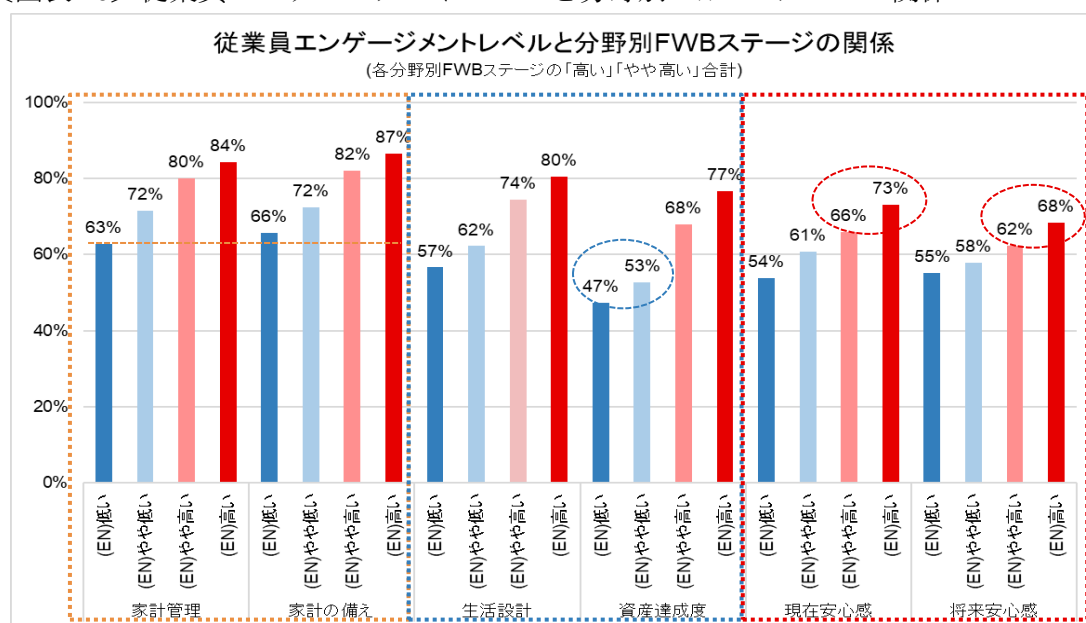
1 つめは「家計管理」「家計の備え」の家計領域は、従業員エンゲージメントレベルの高低で差はあるものの、すべての従業員エンゲージメントレベルで 6 割以上が FWB ステージの高い状態にある。従業員エンゲージメントレベルが低い階層の更なる向上余地はあるものの、家計については概ね従業員の FWB は充足していると考えられる。

2 つめは「現在の安心感」「将来の安心感」の安心感領域では、従業員エンゲージメントレベルが高い階層の FWB ステージが、他の分野別 FWB とくらべて伸び悩んでいることである。「現在の安心感」「将来の安心感」は、現在・将来における経済的な余裕やお金の心配をどう感じているかなどの視点で算出したスコアを基に FWB ステージを分類している。このため、特に、将来の経済的状況については、従業員エンゲージメントレベルが高い階層であっても、心配ないと回答しづらい人が一定数いたものと思われる。

3 つめは、「資産達成度」では、従業員エンゲージメントレベルが低い階層の FWB ステージが、他の分野別 FWB とくらべて 10～20 ポイント程度低い点である。特に従業員エンゲージメントレベルが「低い」階層では、「資産達成度」の FWB ステージが高い割合は 47%と、6 分野の中で唯一 50%を割り込んでいる。

資産形成領域(「生活設計」「資産達成度」)の FWB ステージは、将来想定するライフイベント費用や退職金金額等の把握状況と、ライフイベントや老後生活に必要な経済的準備状況を回答者がどう捉えているかという視点で算出したスコアを基に分類しており、安心感領域を具体化した領域と位置付けられる。そのため、従業員エンゲージメントレベルが高い階層でも低い階層でも、資産形成領域の FWB ステージ向上が FWB ステージ(全体)を引上げる起点の 1 つになると考えられる¹⁰。

〔図表 10〕 従業員エンゲージメントレベルと分野別 FWB ステージの関係



⁹ 「高い」「やや高い」「やや低い」「低い」のうち、「高い」「やや高い」の合計。

¹⁰ 家計領域の FWB ステージの高低も安心領域、および FWB(全体)の FWB ステージに影響するが、家計領域における従業員の FWB ステージは概ね充足していると考えられることから、本レポートでは資産形成領域と安心感領域に着目する。

では、資産形成領域や安心感領域のFWBステージが低い要因は何か。経済的準備の実践という「行動」ができていないのか、もしくは、自身の経済状況に応じた準備は実践しているものの、資産形成に関する「知識」がないために不安感が増大しているのであろうか。

4. 従業員エンゲージメントと資産形成行動

まず従業員エンゲージメントレベルごとの資産形成行動にどのような違いがあるのかを、年間投資金額とその財源を通して検証する。

(1) 年間投資金額

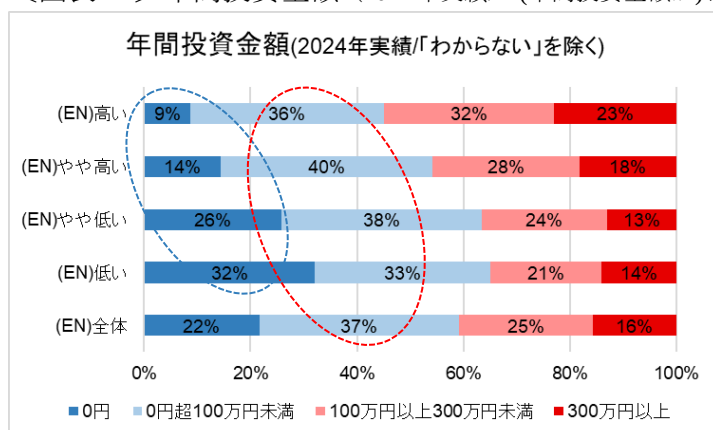
資産形成行動の検証項目として、従業員エンゲージメントレベルごとの年間投資金額(2024年実績)の分布をみる(図表 11)。なお、本設問は預貯金等による資産形成を含まないため、年間投資金額「0円」と回答していても、別途資産形成を行っている可能性はある。

従業員エンゲージメントレベルが高いと年間投資金額も多い傾向がみられるが、ここでは次の2点に注目したい。

1つめは、すべての従業員エンゲージメントレベルで、33%~40%の人が100万円未満の投資を行っており、企業勤務者の中核を形成していることである。本アンケート回答者の約50%が個人年収「500万円以上~1,000万円未満」であることを考えると、勤務先の労働所得を中心に資産形成を行っている人の多くは年間投資金額「0円超100万円未満」に存在すると思われる。

2つめは、従業員エンゲージメントレベル間で一番大きな差がみられるのは年間投資金額「0円」の階層である。従業員エンゲージメントレベルが「低い」層では32%にのぼるが、従業員エンゲージメントレベルが「高い」層は9%に留まる。ただし、前述のとおり、「0円」でも預貯金等で資産形成を行っている可能性があり、また投資方針、資産全体のポートフォリオ調整において2024年は投資を行わなかったことも想定されるため、資産形成を実践していないとは限らない。2024年という特定年に投資を行ったか否かではなく、自身の状況を把握し、資産形成に関する知識に裏付けられた判断・資産形成行動かという点が重要である。

〔図表 11〕 年間投資金額 (2024年実績/「(年間投資金額が)わからない」を除く)



(2) 年間投資金額とその財源

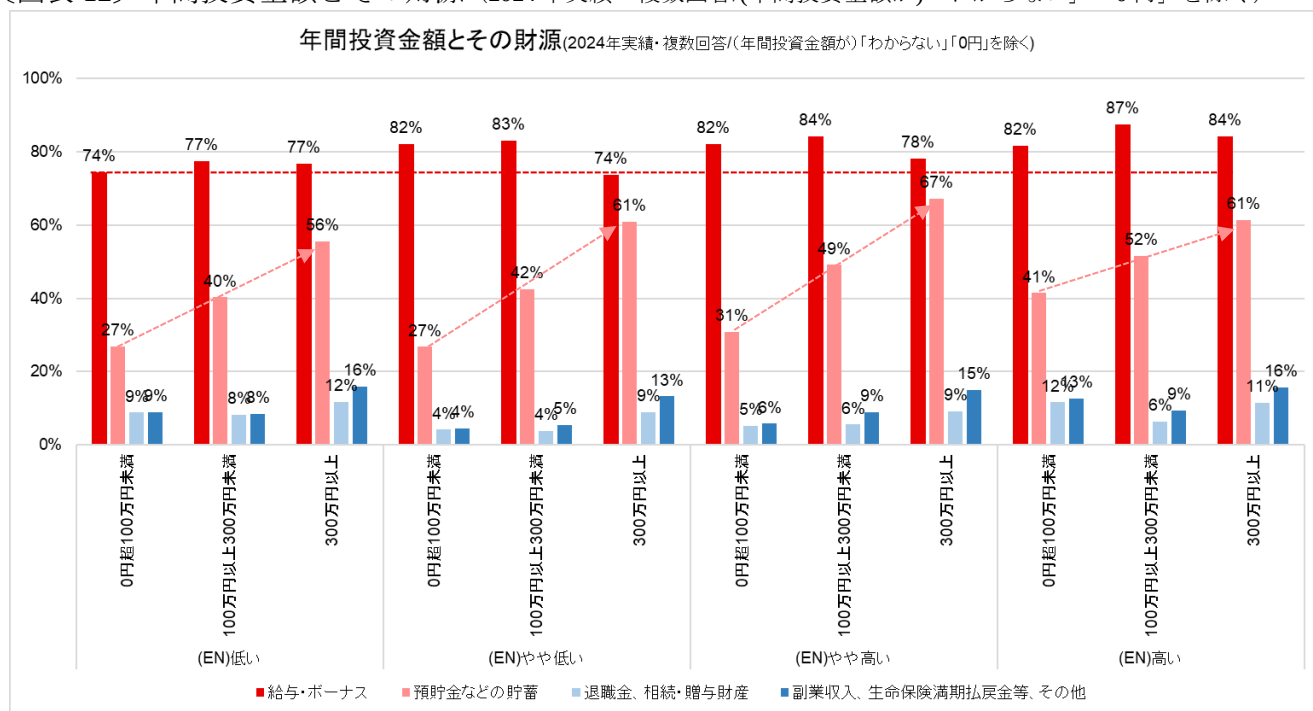
次に従業員エンゲージメントレベルごとに投資金額の財源を確認し、企業勤務者の投資行動を深堀する(図表 12)。

本設問の特徴として次の 2 点が挙げられる。

1 つめは、すべての従業員エンゲージメントレベルで、年間投資金額の多寡にかかわらず、概ね 3/4 以上の人が「給与・ボーナス」から投資を行っているという点である。何らかの理由から預貯金等のみで資産形成を行う人がいることなどを考慮すると、従業員エンゲージメントレベルにかかわらず、すでに多くの人が資産形成行動をとっていると考えられる。

2 つめは、これまで貯めてきた「預貯金などの貯蓄」を投資に回す人の割合は、すべての従業員エンゲージメントレベルにおいて年間投資金額が増えるほど高まる傾向を示している点である。従業員エンゲージメントレベルごとに「預貯金などの貯蓄」を財源とする割合を比較すると、同じ年間投資金額での差は 5 ポイント～14 ポイントとなっている。一方、同一従業員エンゲージメントレベル内での年間投資金額で比較すると概ね 30 ポイントの開きがある。貯蓄を投資に回すかどうかは、従業員エンゲージメントレベルによる差は小さく、資産形成の目標あるいは実際に投資できる金額としての年間投資金額の多寡による影響が大きいと思われる。

〔図表 12〕 年間投資金額とその財源 (2024 年実績・複数回答/(年間投資金額が)「わからない」「0 円」を除く)



これらを考えあわせると、すべての従業員エンゲージメントレベルにおいて「給与・賞与」を中心に、「預貯金などの貯蓄」なども交えて、3/4 以上の人が投資を行っており、多くの人がすでに資産形成行動をとっていることがわかる。

では、多くの人が、すでに自らの経済的環境の中で取り得る投資行動をとっており、資産形成にかかる金額の増額が限定的とすると、従業員エンゲージメントレベルが低い階層における「資産達成度」の低さ、従業員エンゲージメントレベルが高い階層の安心感領域の伸び悩みをどう考えたらよい

のか。前章 3.(2)でみたように、資産形成領域の FWB ステージ向上が FWB ステージ(全体)を引上げる起点の 1 つになると考えると、自らのライフイベントや老後生活に必要な具体的金額や資産形成方法を把握し、現在の準備状況や資産形成行動が間違っていないか、十分な水準なのかということを判断するのに必要な「知識」習得による不安軽減が影響するのであろうか。

5. 従業員エンゲージメントと資産形成に関する知識

従業員エンゲージメントレベルごとに、資産形成に関する「知識」の習得状況、勤務先の資産形成支援施策との関係を検証する。

(1) 金融リテラシー得点と金融経済教育の参加状況

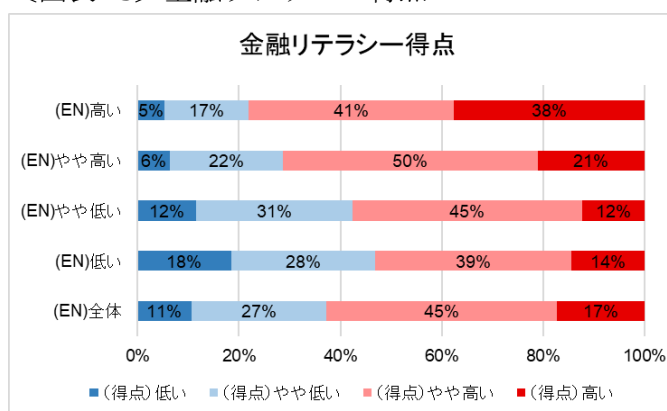
資産形成に関する知識の習熟度について、従業員エンゲージメントレベルごとの特徴を金融リテラシー得点¹¹でみると、FWB ステージの関係(図表 8)と概ね同じ結果となる(図表 13)。従業員エンゲージメントレベルと FWB ステージ・金融リテラシー得点はそれぞれ正の相関関係にあり、従業員エンゲージメントレベルが高いほど FWB ステージ・金融リテラシー得点も高い傾向にある。

FWB ステージ・金融リテラシー得点の向上に有効な機会として金融経済教育が考えられるが、勤務先の金融経済教育¹²への参加割合も、従業員エンゲージメントレベルが高いと参加割合が高い傾向にある(図表 14)。そして、ここでの特徴として次の 2 点が挙げられる。

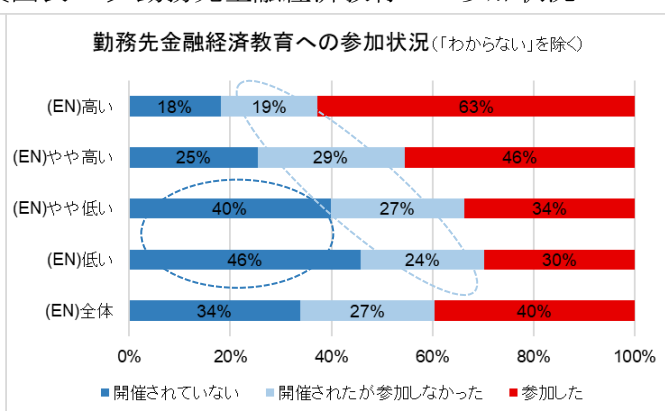
1 つめは勤務先が金融経済教育を「開催したが参加しなかった」割合はすべての従業員エンゲージメントレベルで概ね 20% 台と大きな差はなく、従業員エンゲージメントレベルの高低にかかわらず、何らかの理由で勤務先の金融経済教育に参加しない・参加できない割合は一定数いるという点である。2 つめは、従業員エンゲージメントレベルが低いほど勤務先で金融経済教育が「開催されていない」割合が高く、40% 以上の方が勤務先で金融経済教育が開催されていないと回答していることである。

これらの特徴をあわせると、勤務先が金融経済教育を拡充し従業員の資産形成に関する知識習得を支援することは従業員の金融リテラシー得点・FWB ステージの向上につながり、更には正の相関関係にある従業員エンゲージメント向上のきっかけの 1 つになると考えられる。

〔図表 13〕 金融リテラシー得点



〔図表 14〕 勤務先金融経済教育への参加状況



¹¹ 1万人アンケートの一部設問について重回帰分析を行い、目的変数が最低点0点、最高点100点となるように調整した値。

¹² 金融経済教育は資産形成やライフプランに関する研修でオンラインやeラーニング等を含む。

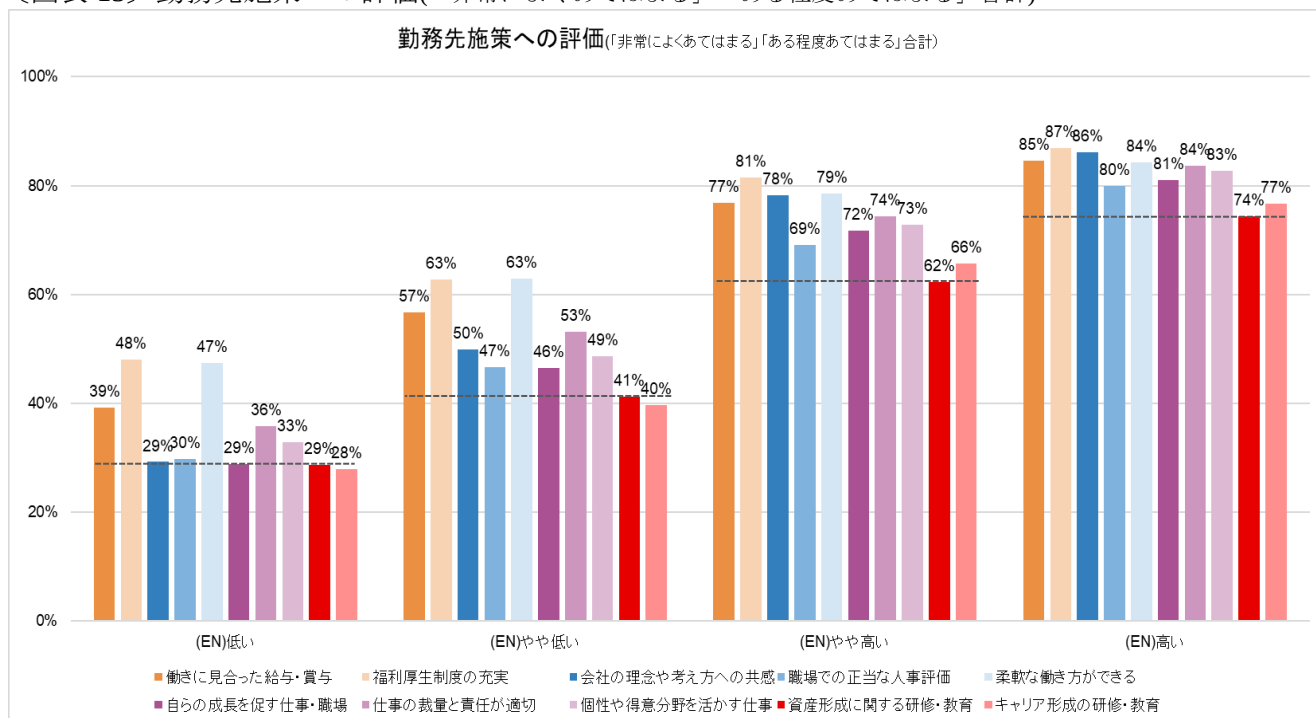
(2) 勤務先施策への評価

従業員は勤務先の資産形成支援に関する取組みについて、どのように評価しているのだろうか。

勤務先の報酬(働きに見合った給与・賞与、福利厚生制度の充実)、勤務先の制度・運営(会社の理念や考え方への共感、職場での正当な人事評価、柔軟な働き方)、回答者と仕事・職場の関係(自らの成長を促進する仕事・職場、仕事の裁量と責任が適切、個性や得意分野を活かす仕事)、研修・教育(資産形成、キャリア形成)の4領域・10施策について、勤務先の現在の取組みへの評価を検証する(図表 15)。なお、図表 15 は勤務先の現在の取組みを高評価した人の割合を示している¹³。

ここでの特徴は、すべての従業員エンゲージメントレベルにおいて、研修領域(資産形成・キャリア形成)に関する評価が一番低いという点である。中でも勤務先での「資産形成に関する研修・教育」はすべての従業員エンゲージメントレベルにおいて最低水準の評価に留まっている。

〔図表 15〕 勤務先施策への評価(「非常によくあてはまる」「ある程度あてはまる」合計)



(3) 勤務先施策の従業員エンゲージメントへの影響

では、勤務先が資産形成支援を拡充すると従業員エンゲージメント向上に寄与するのであろうか。

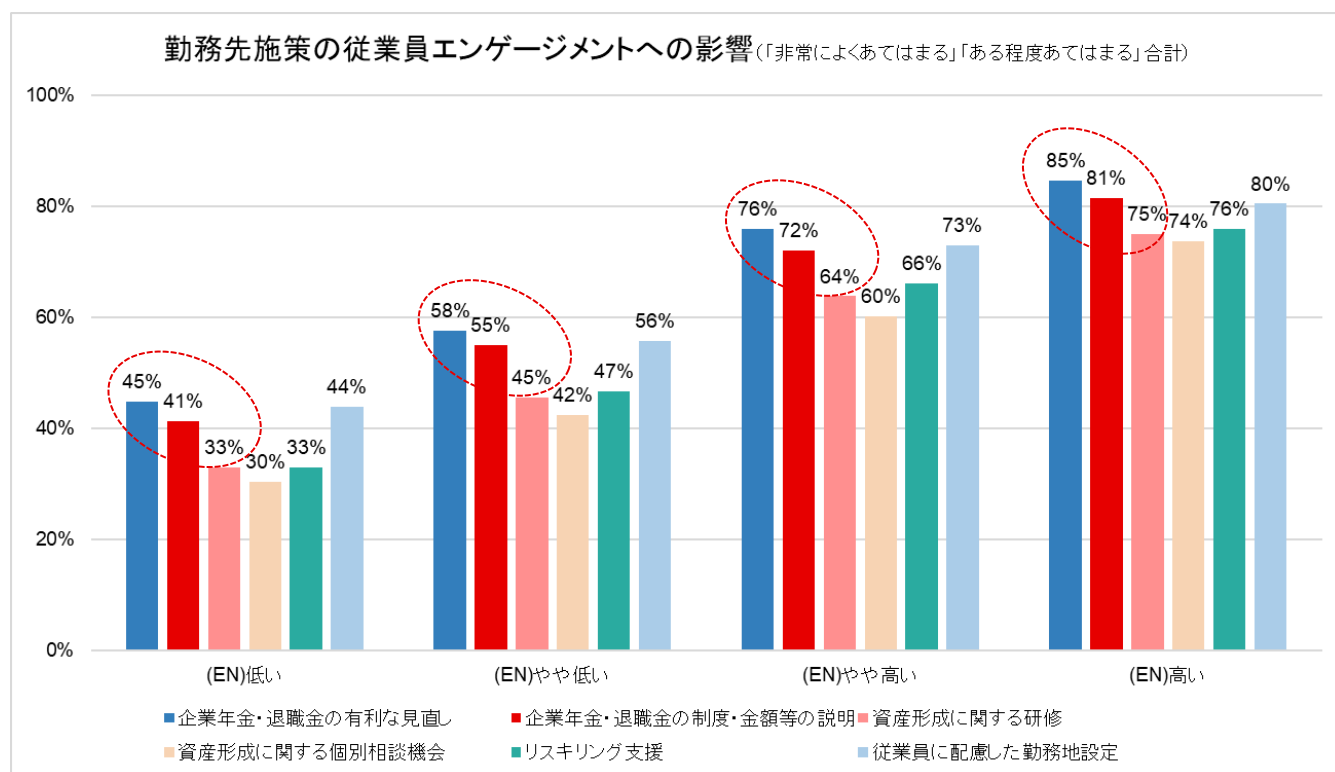
ここでは、6項目について、勤務先からライフプランに配慮した積極的な働きかけがあった場合に従業員エンゲージメントが高まるかという問いを通して、資産形成支援と従業員エンゲージメント向上の関係をみる(図表 16)。なお、図表 16 は勤務先による各施策の積極的な働きかけが従業員エンゲージメント向上に寄与すると回答した人の割合を示している。

¹³ 「非常によくあてはまる」「ある程度あてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」のうち、「非常によくあてはまる」「ある程度あてはまる」の合計。なお、図表 16 も同様である。

特徴としては、すべての従業員エンゲージメントレベルにおいて、「企業年金・退職金の制度・金額等の説明」という社内の福利厚生制度に関する研修拡充施策が、「企業年金・退職金の有利な見直し」という直接的経済メリットを享受する制度改定とほぼ同水準で従業員エンゲージメント向上に寄与すると考えられている点である。この「企業年金・退職金の制度・金額等の説明」という選択肢は、退職給付制度に限らず、社内の福利厚生制度に関する従業員への具体的支援を説明する機会と捉えることもできよう。

そして、「資産形成に関する研修」という一般的資産形成に関する研修機会についても、「企業年金・退職金の制度・金額等の説明」より 10%弱低いものの、概ね半数前後もしくはそれ以上の人が従業員エンゲージメント向上に寄与すると回答している。従業員エンゲージメントレベルが「低い」階層でも、およそ 1/3 の人が従業員エンゲージメント向上に寄与すると回答している。

〔図表 16〕勤務先施策の従業員エンゲージメントへの影響(「非常によくあてはまる」「ある程度あてはまる」合計)



5. まとめ

従業員エンゲージメントレベルと FWB ステージ・金融リテラシー得点はそれぞれ正の相関関係にあり、従業員エンゲージメントレベルが高いと FWB ステージ・金融リテラシー得点も高い傾向にある。

一方、従業員エンゲージメントレベルと分野別 FWB の関係では、従業員エンゲージメントレベルが高い層は安心感領域で伸び悩み、従業員エンゲージメントレベルが低い層は資産形成領域が低い傾向がみられる。資産形成領域はライフイベントや老後生活の金額把握とそれに必要な経済的準備の状況をどう捉えているかというものであり、現在および将来の安心感を問う安心感領域を具体化したものであるため、従業員エンゲージメントレベルが低い階層でも高い階層でも、FWB ステージの向上には

資産形成領域の強化が一法として考えられる。企業勤務者の多くは、すでに収入等経済状況に応じた資産形成行動をとっていることから、自身の資産形成行動が間違っていないか、十分な水準なのかという不安解消に向けた金融経済教育の実践が FWB ステージ向上に寄与すると考える。

そして、従業員エンゲージメントレベルとの関係を踏まえると、金融経済教育をライフプランや資産形成に関する一般的な投資教育と捉えるのではなく、退職給付制度・福利厚生制度など社内の資産形成支援制度の周知・利用促進を含むものとして考えることが重要である。勤務先の資産形成支援制度はその企業に勤めているからこそ利用できる制度であり、勤務先の資産形成支援制度を利用して得た経済的メリットや生活上の困りごと解決の実感、勤務先がライフイベントに伴走する支援制度を整備しているという安心感は、従業員エンゲージメント向上につながっていくものと考えられる。

ここにおける企業の金融経済教育は、従業員が自らのライフプランにとって勤務先の資産形成支援制度を、あるいは社外の資産形成制度も交えて、有効に活用するために現状と将来のありたい姿を把握し、その実現のために必要な資産形成を考え行動する力を養うものである。従業員が自律した個人として成長する機会を提供することも、企業が金融経済教育に取り組む意義であると考えられる。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添える。

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、当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：www.tr.mufg.jp/shisan-ken/



MUFG資産形成研究所

現役時代から退職後の時代までを対象に、資産形成・資産運用に関する調査・研究、レポート作成など、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。



MU F G 資産形成研究所

〒100-8212

東京都千代田区丸の内 1-4-5

www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

MU F G 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。