

調査レポート

企業における金融教育の実施状況 と効果的な研修のポイントについて

2021年10月

MUFG資産形成研究所

三菱UFJフィナンシャル・グループ

資料作成日：2021年9月24日



目次

調査概要	P.2
はじめに	P.3
企業における金融教育の実施状況と効果的な研修のポイントについて		
1. 金融教育の実施状況	P.4
2. 効果的な金融教育のポイント	P.12

【本レポートの位置づけ】

本レポートでは、勤務先企業が主催する金融教育に参加した経験がある人の調査データを主な分析対象として、その全般的な傾向をご紹介している。

後日リリースする予定の調査レポート「研修形式や受講者属性に応じた金融教育実施上のポイント整理(仮)」では、研修形式(集合/オンライン等)・研修時間・案内方法(必須/任意等)といった金融教育を計画する際の主な検討事項や、受講者の属性に応じた傾向をご紹介する予定である。

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 ※本レポートでは、金融教育の実施状況や評価に関する設問を中心に分析

<企業勤務者の金融教育参加経験有無別内訳>

本レポートの主な分析対象

	金融教育参加経験者		金融教育参加未経験者		合計
若年層(30代以下)	1,136人	29.6%	2,697人	70.4%	3,833人
中堅層(40代)	663人	26.2%	1,863人	73.8%	2,526人
ベテラン層(50代以上)	729人	34.0%	1,412人	66.0%	2,141人
合計	2,528人	29.7%	5,972人	70.3%	8,500人

企業における金融教育の実施状況と効果的な研修のポイントについて

- 企業勤務者の「貯蓄から資産形成へ」の動きを後押しする際に、「勤務先企業の働きかけ」の影響が小さくないことは、これまでも当研究所の調査レポート*¹でご紹介をしてきた。
- また、2020年11月に公表した調査レポート「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」*²では、企業が金融教育に取り組むメリットの一つとして、金融教育により間接的に従業員エンゲージメントを向上させる可能性があることをご紹介した。
- コロナ禍においては、企業勤務者は他の職業と比較し、余暇時間が増加した人の割合が高いと同時に、自己啓発や資産運用等に充てる時間が増加した人が多い傾向*³も見られ、資産形成に関する情報提供へのニーズは高まっているようにも感じられる。
- 一方で、勤務形態の多様化に伴い、金融教育の実施方法については「集合研修」のみに頼れない状況となっており、企業が金融教育を如何に効果的に実施するかを検討および手法の整理が必要であると考えられる。
- 本レポートでは、企業における金融教育の実施状況の実態を把握すると共に、金融教育の効果に影響するポイントに着眼点を置き、調査結果から得られる示唆をご紹介する。

*1:「“投資経験者”の意向調査」(2020年7月)MUFG資産形成研究所,19頁

*2:「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)MUFG資産形成研究所,26頁～32頁

*3:「コロナ禍における行動変化と投資状況について-概要編-」(2021年6月)MUFG資産形成研究所,5頁～10頁

1. 金融教育の実施状況

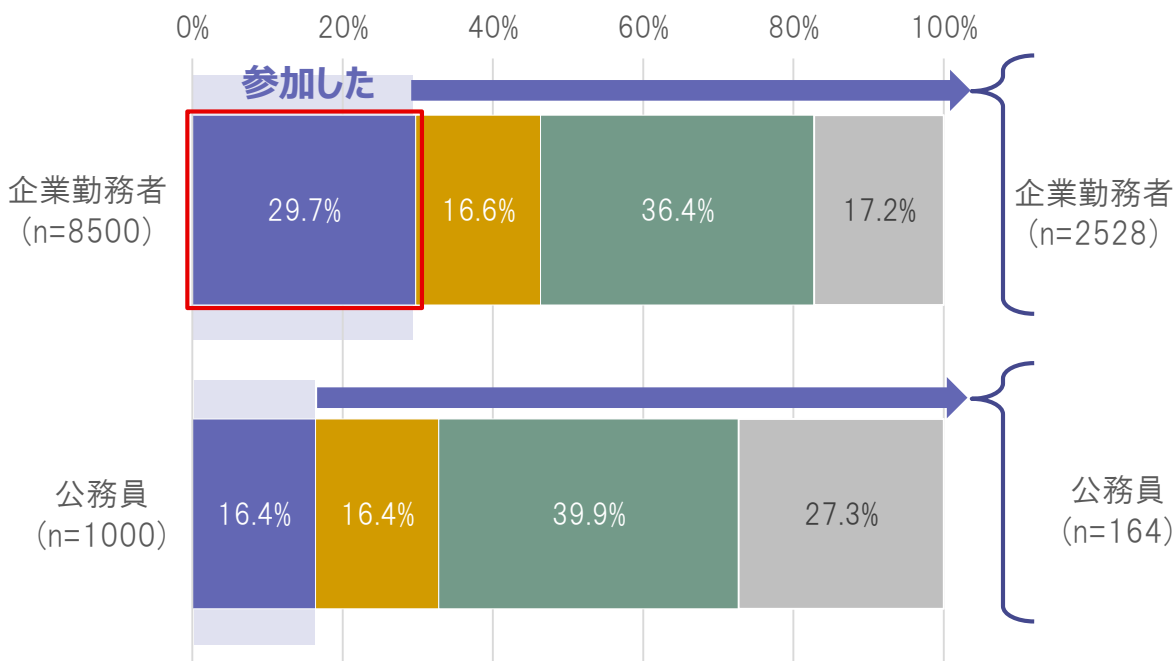
所属企業・組織からの金融教育の機会提供と案内方法

資産形成・ライフプラン・資産運用等に関する研修(以下、「金融教育」または単に「研修」)に参加した経験のある企業勤務者は約3割。そのうち、約半数が参加は必須だったと回答。

➤ なお、公務員は参加経験者の割合が約16%(うち参加必須は約3割)と、企業勤務者と比較して金融教育への参加経験がある人が少ない結果となった。

金融教育への参加状況
(回答者)企業勤務者・公務員

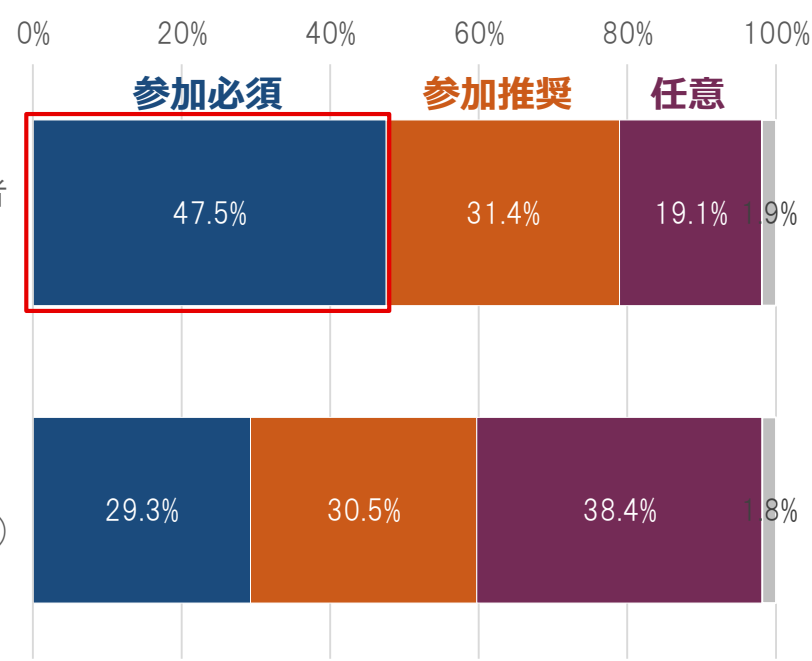
(n=9,500) (単回答)



- これまでに開催されたことがあり、自身も参加した(強制参加含む)
- これまでに開催されたことがあるが、自身は参加しなかった
- 資産形成に関する研修等は開催されていない
- わからない/覚えていない

参加研修における案内方法
(回答者)金融教育参加経験者

(n=2,692) (単回答)



- 参加は必須だった
- 参加が推奨された
- 参加は任意だった
- わからない/覚えていない

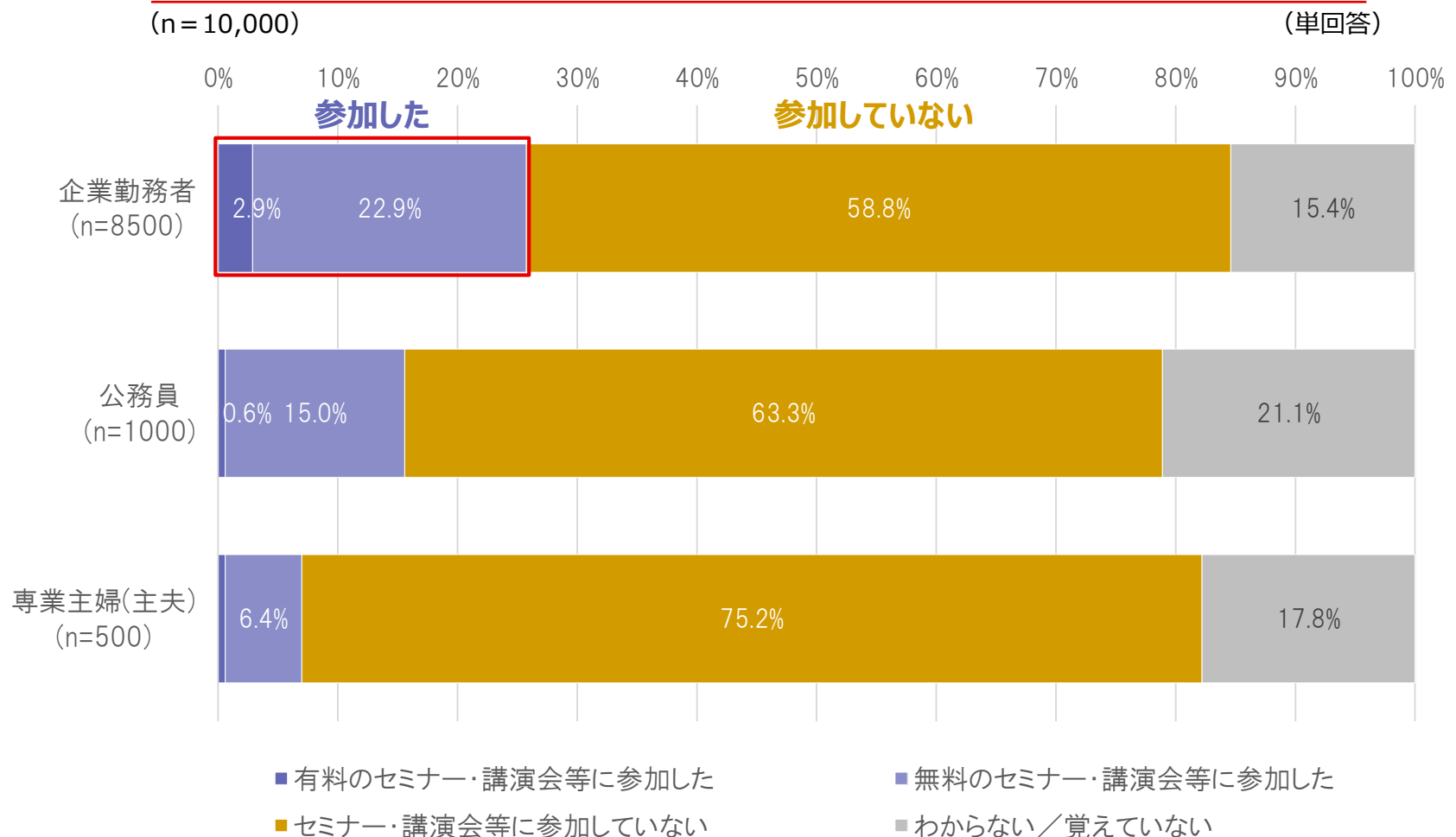
(ご参考) プライベートでの金融に関するセミナーへの参加状況

プライベートで資産形成・ライフプラン・資産運用に関するセミナー等(以下、「金融に関するセミナー」)に参加した人の割合は、企業勤務者で約25%。

- 職業別で見ると、企業勤務者はプライベートでも金融に関するセミナーに参加する人の割合が相対的に高いことが確認できる。

プライベートでの金融に関するセミナーへの参加状況

(回答者)企業勤務者・公務員・専業主婦(主夫)



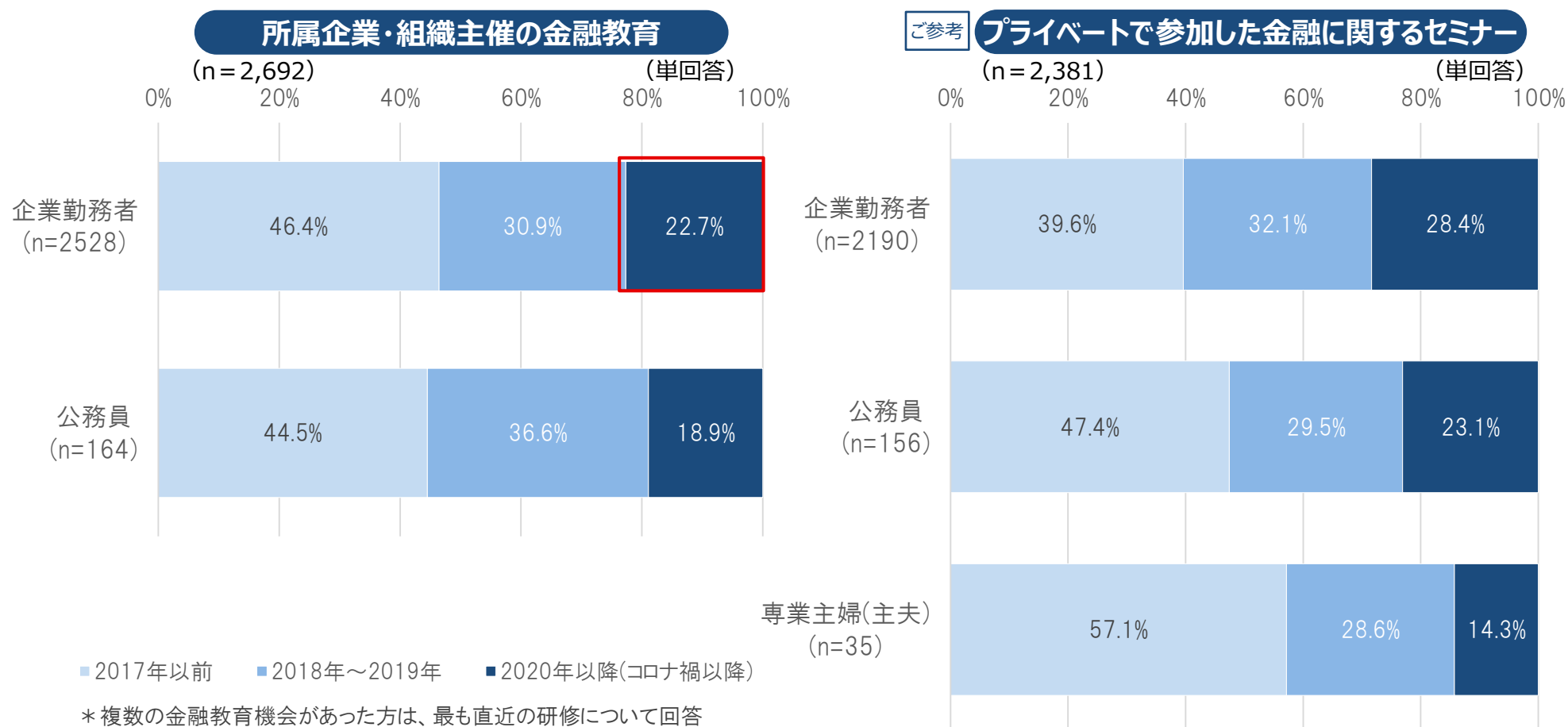
直近の金融教育への参加時期

コロナ禍における研修参加傾向を把握するため、直近で参加した金融教育の時期を見てみると、企業勤務者の約2割は2020年(コロナ禍)以降に参加している結果となった。

➤ コロナ禍であっても、企業主催の金融教育は一定程度実施されていたことが伺える。

直近で参加した金融教育*の参加時期

(回答者)研修/セミナーに「参加した」と回答した人(金融教育参加経験者)



金融教育への参加方法

金融教育への参加方法を参加時期別にみると、コロナ禍以降はオンライン形式での参加が多い。

直近で参加した金融教育*への参加方法

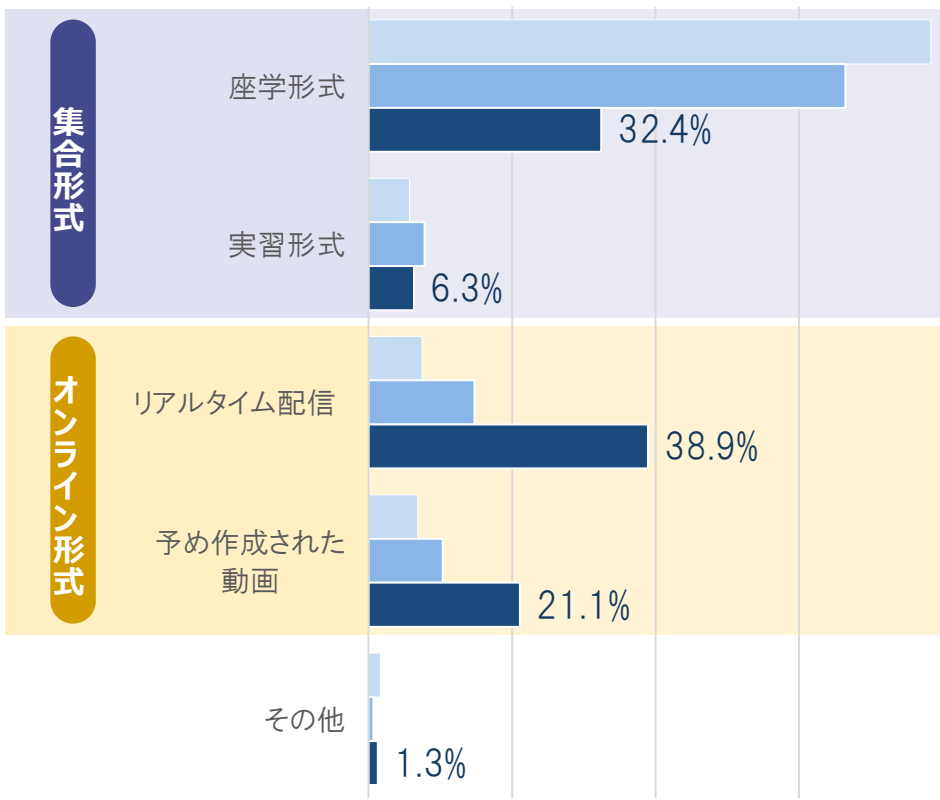
(回答者)研修/セミナーに「参加した」と回答した人(金融教育参加経験者) ※「参加方法」未回答者を除いて集計

所属企業・組織主催の金融教育

(n=2,406)

(単回答)

0% 20% 40% 60% 80%



■ 2017年以前(n=1106)
■ 2018年～2019年(n=745)
■ 2020年以降(コロナ禍以降)(n=555)

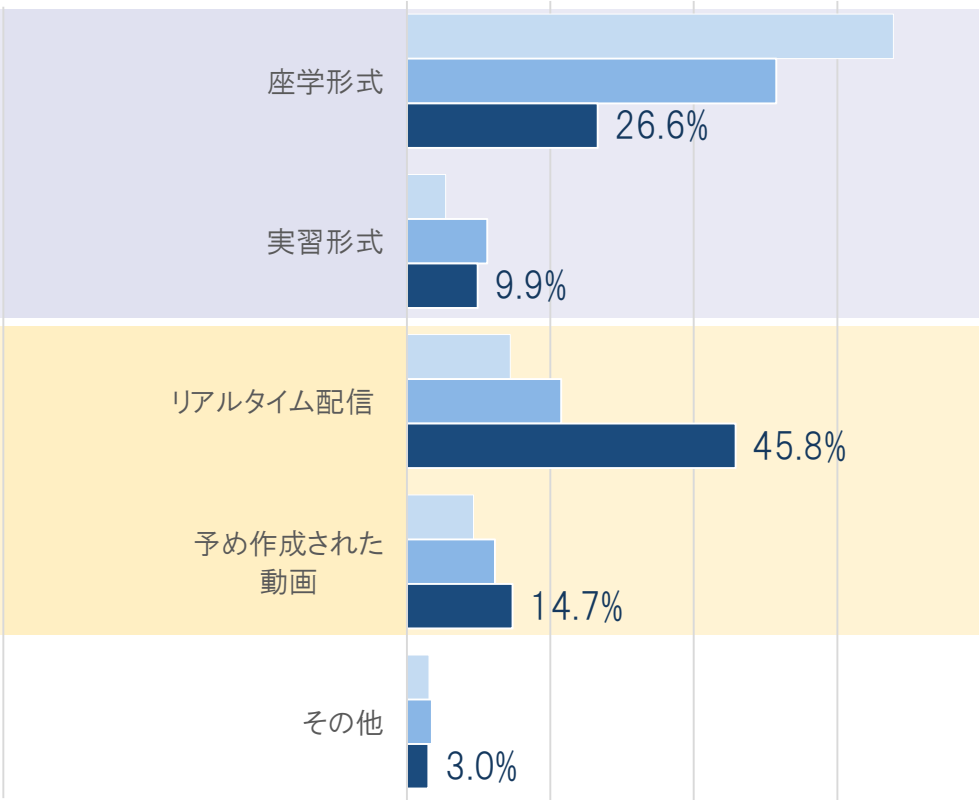
ご参考

プライベートで参加した金融に関するセミナー

(n=2,001)

(単回答)

0% 20% 40% 60% 80%



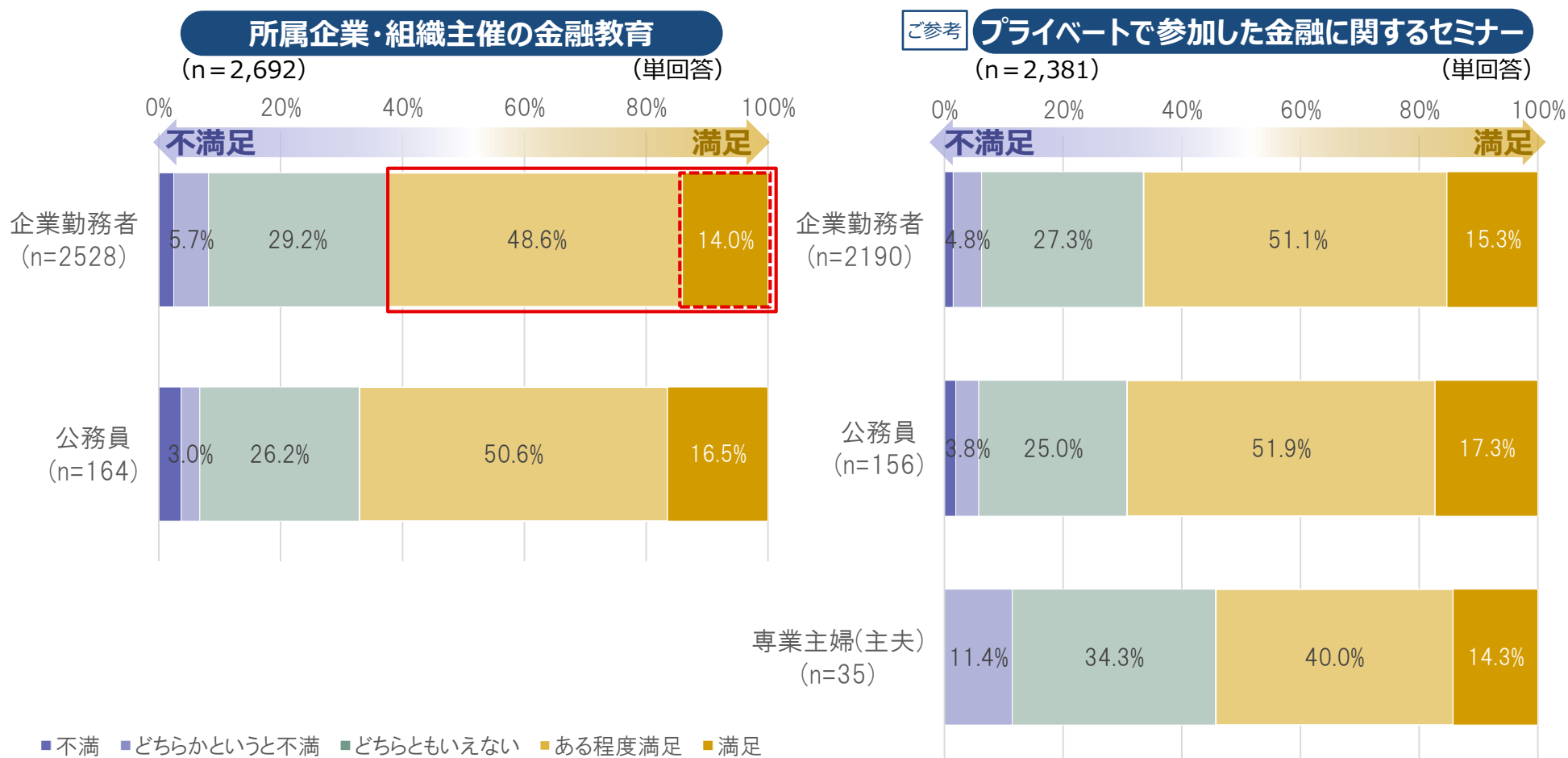
■ 2017年以前(n=743)
■ 2018年～2019年(n=660)
■ 2020年以降(コロナ禍以降)(n=598)

金融教育への満足度

企業勤務者は、所属企業主催の金融教育に対して、約6割が満足と回答(「ある程度満足」含む)。一方、より満足度が高い「満足」との回答割合は、約14%に留まった。

金融教育*への満足度

(回答者)研修/セミナーに「参加した」と回答した人(金融教育参加経験者)



■ 不満 ■ どちらかという不満 ■ どちらともいえない ■ ある程度満足 ■ 満足

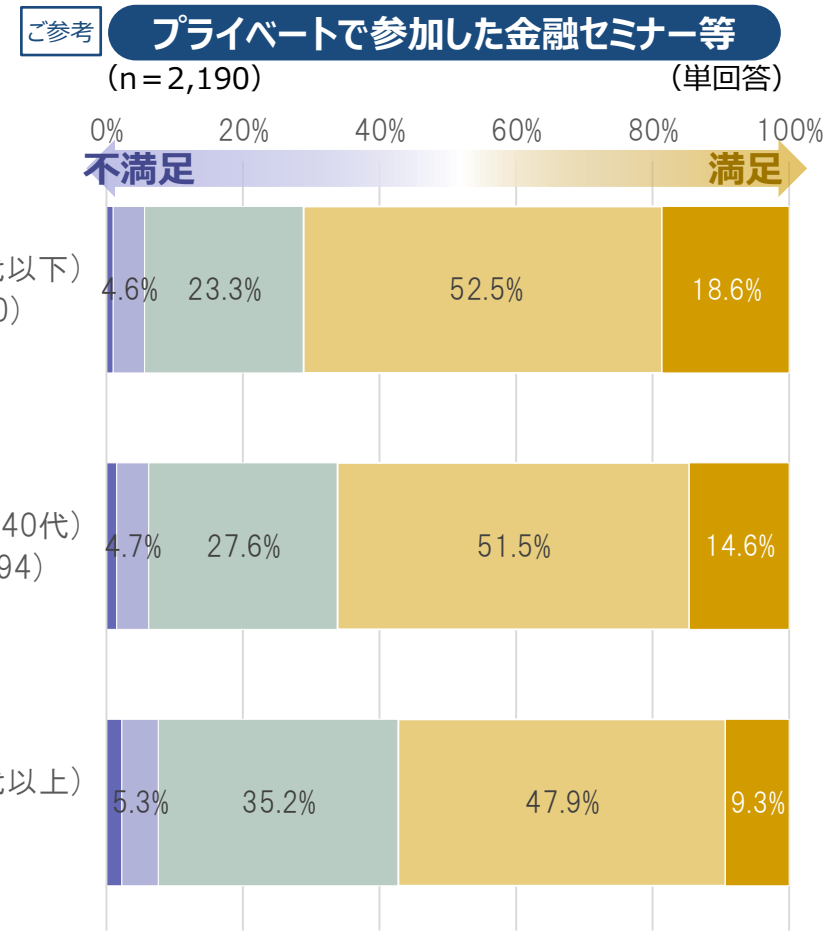
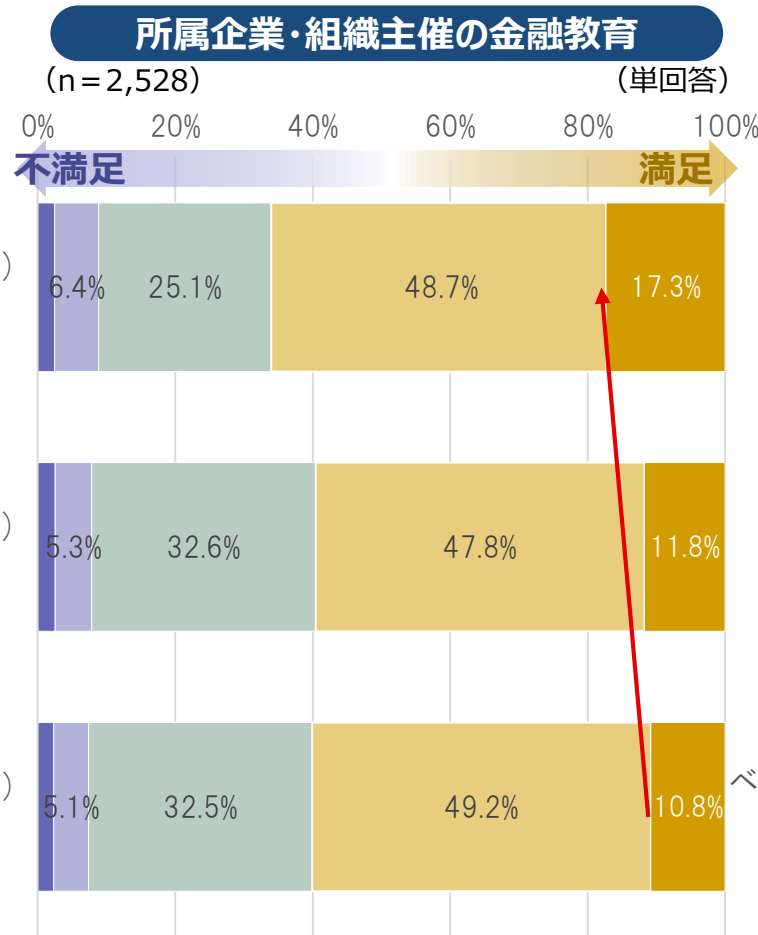
* 複数の金融教育機会があった方は、最も直近の研修について回答

金融教育への満足度 - 年代別 (企業勤務者)

企業勤務者について、「満足」と回答している人の割合を年代別で比較すると、若年層はその割合が約2割と、他年代と比較すると高い傾向。

金融教育*への満足度

(回答者)研修に「参加した」と回答した企業勤務者(金融教育参加経験者)



■ 不満 ■ どちらかという不満 ■ どちらともいえない ■ ある程度満足 ■ 満足

* 複数の金融教育機会があった方は、最も直近の研修について回答

金融教育の実施状況 - まとめ

金融教育の実施状況について、調査結果から確認できた傾向は以下の通り。

参加状況 **企業主催の金融教育に参加したことがある企業勤務者は3割程度**

- 金融教育に参加したことがある人の割合は高くない。また企業からの研修案内に関し、参加者の約半数弱は参加が「必須だった」と回答している。

実施時期・方法 **コロナ禍以降の研修は、特にリアルタイム配信での実施が多い**

- 直近の研修への参加時期を見ると、参加経験者の2割強は2020年以降に参加している。コロナ禍であっても、金融教育は一定数は実施されていたと考えられる。
- 2020年(コロナ禍)以降の研修参加方法としては、リアルタイム配信によるオンライン研修が最多(直近で参加した研修が2020年以降であった人の4割弱)。予め作成された動画の配信(オンデマンド)による研修(同2割強)と合せると、コロナ禍以降に研修に参加した経験がある人の少なくとも約6割は、オンラインによる金融教育を経験済み。

満足度 **「満足」との回答は、参加者の1割強**

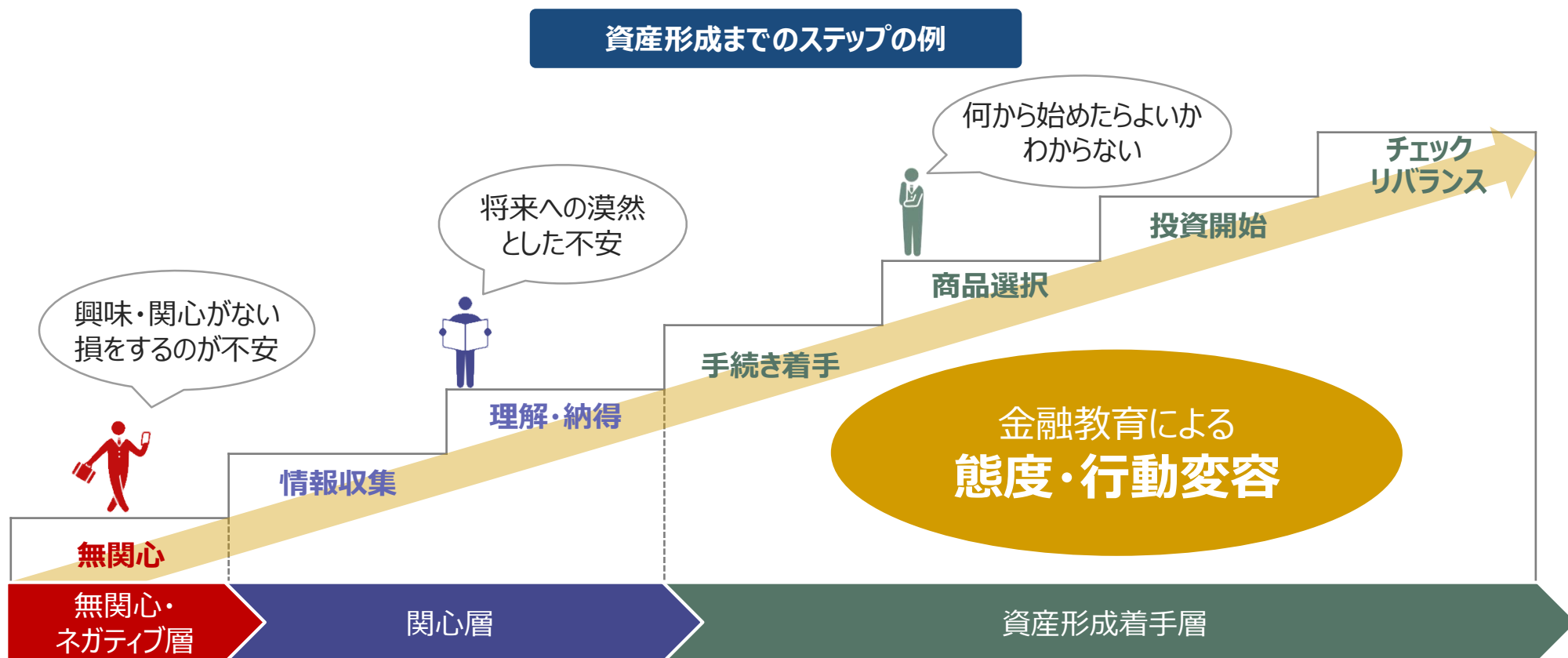
- 「ある程度満足」も含めると、研修に満足している人は6割強と、参加者の満足度は低くはないが、満足度を高める余地はまだあると考えられる。

2. 効果的な金融教育のポイント

金融教育の役割と効果

人生100年時代が到来するなか、自律的な資産形成をすることは、豊かな人生の一助となる。一人一人の「貯蓄から資産形成」へのステップを一段でも後押しすることが、金融教育の役割。

- よって、金融教育の効果測定にあたっては、単に受講者が「満足したか」だけではなく、研修により受講者が「資産形成に向けて前進したか」(態度・行動変容)の観点が重要であると考える。



本調査の試み

資産形成に向けた態度・行動変容のきっかけとなる金融教育の実施上のポイントは？

- 本調査では、金融教育を効果的に実施するためのヒントを得る観点から、金融教育の効果に影響すると考えられる研修実施上のポイントを15項目設定し、研修効果への影響度合い(相関)を分析することを試みた。

本調査の試み

1 金融教育の効果(態度・行動変容のきっかけとなったか)の傾向把握 ➡ 16頁ご参照

- ✓ 研修効果を測るための設問として“研修後、学んだ内容を自身の資産形成・ライフプラン、資産運用に活かそうと思ったか”を設定。
- ✓ 金融教育参加経験者より、参加した金融教育についての評価を得ることにより、傾向を把握*。

本調査の試み

2 どのようなポイントが金融教育の効果により影響しやすいかの分析

- ✓ 先行研究等を参考に、金融教育に影響すると考えられる要素(以下、「研修要素」)を15項目設定し、それぞれについて金融教育参加経験者より、参加した金融教育についての評価を得る。 ➡ 17・18頁ご参照
- ✓ 15の研修要素それぞれへの評価と、金融教育の効果の相関を取ることにより、各研修要素の研修効果への影響度合いを把握。 ➡ 19・20頁ご参照

金融教育の効果
(態度・行動変容のきっかけの有無)

相関を確認

15の研修要素毎の評価

相関係数算出時の得点付与方法

金融教育の効果に関する設問、15の研修要素への評価に関する設問の各選択肢に以下の通り得点を付与

1点：全く当てはまらない、2点：あまり当てはまらない、3点：ある程度当てはまる、4点：非常によく当てはまる

*：本調査の課題として、回答はあくまでも受講者本人の認識である点や、研修後の実行動までを把握したものではない点が挙げられる。

効果的な金融教育のポイント - 結果サマリー

分析の結果より、態度・行動変容のきっかけとなる金融教育実施上のポイントは以下の通り。

➤ 以下では、研修効果との相関係数が高い(つまり、研修効果に影響しやすいと考えられる)要素の順にポイントを記載。

高

ポイントⅠ 研修内容の「自分事」化

受講者に研修の内容・タイミングがマッチしていることや、研修終了時に自身の資産形成に学んだ内容を活かすイメージが持てたか否かが、研修効果に大きく影響するとの結果に。

ポイントⅡ 研修前後の動機付け

研修前に受講者が研修の必要性やメリットを理解し、研修後に「役立ちそうだ」との実感がある場合、研修効果が高い傾向。

ポイントⅢ ストレスのない受講環境

資料や説明のわかりやすさ、研修時間等の受講環境は研修効果に影響する。この点は現状でも既に評価が高い傾向だが、研修形式に応じた工夫の余地はあり得る。

ポイントⅣ 研修内容を共有できる他者の存在

職場のメンバーや研修参加者等、他者との資産形成に関する会話やコミュニケーションが、研修効果に影響している傾向も確認できるが、この点は現状ではあまり実現できていない。

低

研修効果との相関係数

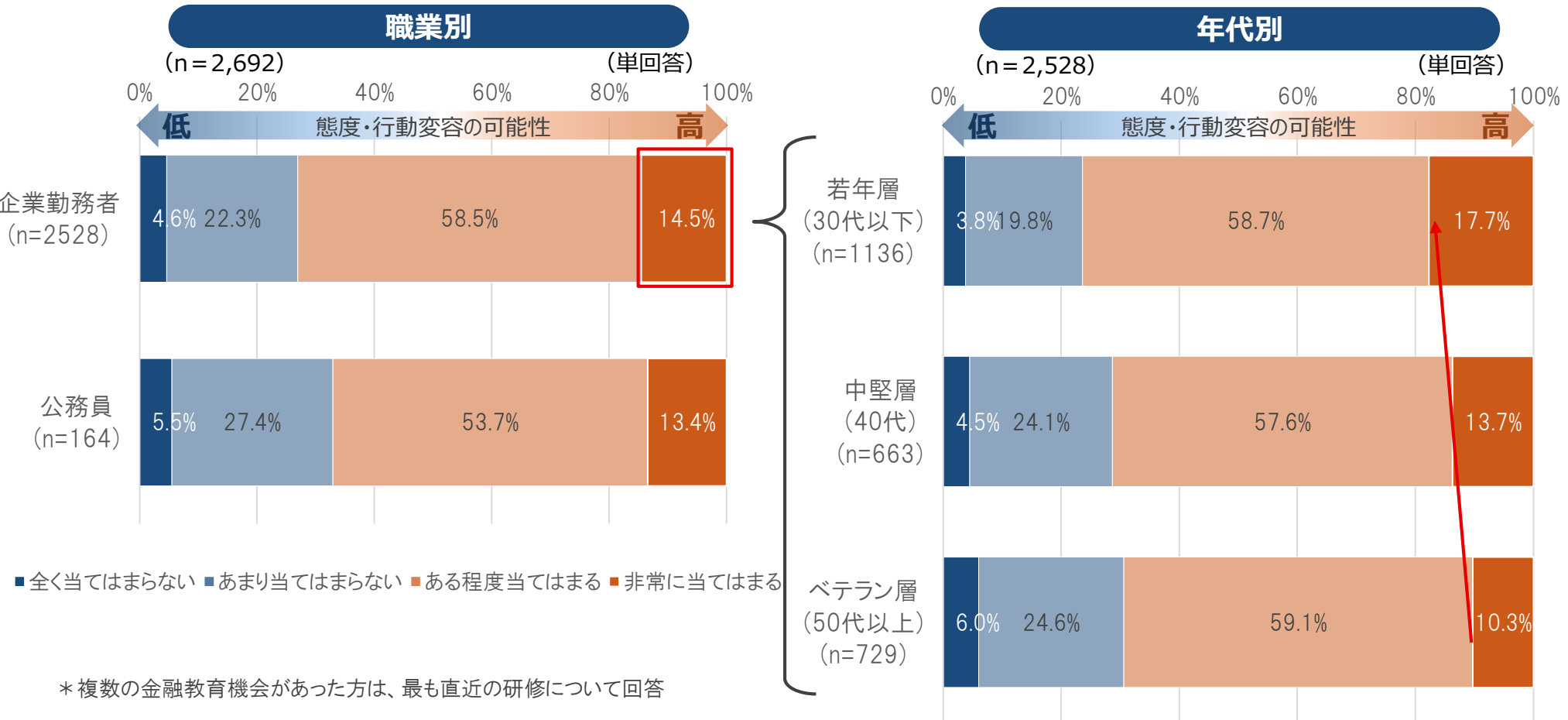
金融教育の効果

企業勤務者の約15%は、態度・行動変容のきっかけの有無を測るための設問として設定した“研修内容を自身の資産形成に活かそうと思った”について「非常に当てはまる」と回答。若年層程その割合は高い傾向がある。

金融教育*の効果

(回答者)研修に「参加した」と回答した人(研修等参加者)

Q. 研修後、学んだ内容を自身の資産形成・ライフプラン、資産運用に活かそうと思った。



金融教育に影響すると考えられる研修要素の設定

金融教育に影響すると考えられる15項目の研修要素を設定

- 本調査では、先行研究*等を参考に、金融教育に影響すると考えられる要素を15項目設定し、研修参加経験者よりそれぞれの研修要素への評価を得た。*：先行研究の概要については、Appendix(23頁)ご参照

	先行研究より	金融教育の効果に影響すると考えられる研修要素(15項目)
研修前	成長意欲	研修を受講した当時、自分は、 自律的に自身の資産形成をしよう と思っていた
	学習レディネス	研修前に、 研修の目的を理解 していた
	学習レディネス	研修前に、研修を受ける 必要性やメリットを理解 していた
	職場環境	研修を受講した当時、 職場では日頃から資産形成・ライフプラン、資産運用に関して話す(雑談する) ことがあった
	上司支援	研修を受講した当時、 研修参加に関して、上司や同僚は好意的 だった
研修中	研修マッチング	研修を受講した当時、自身のライフステージにとって いいタイミングで受講 していると思った
	研修マッチング	研修の テーマは、自分に適した内容 だと思った
	受講環境	研修中は、 集中して受講できる環境 にあった(受講環境にストレスはなかった)
	受講環境	研修の 資料や説明はわかりやすい ものだった
	受講環境	研修の 所要時間の設定は適切 だった
	研修メンバー	研修中、 他の受講生の意見や反応を知る機会 が設けられていた
	実践レディネス	研修受講中、 内容をよく理解 できた
	実践レディネス	研修終了時、 学んだ内容を自身の資産形成・ライフプラン、資産運用に活かすイメージ が持てた
	実践意志	研修内容は、 自身の資産形成・ライフプラン、資産運用を考える上で役立ちそう だと思った
	研修後交流	研修後に、 一緒に参加した受講生と研修内容に関して話す機会 があった

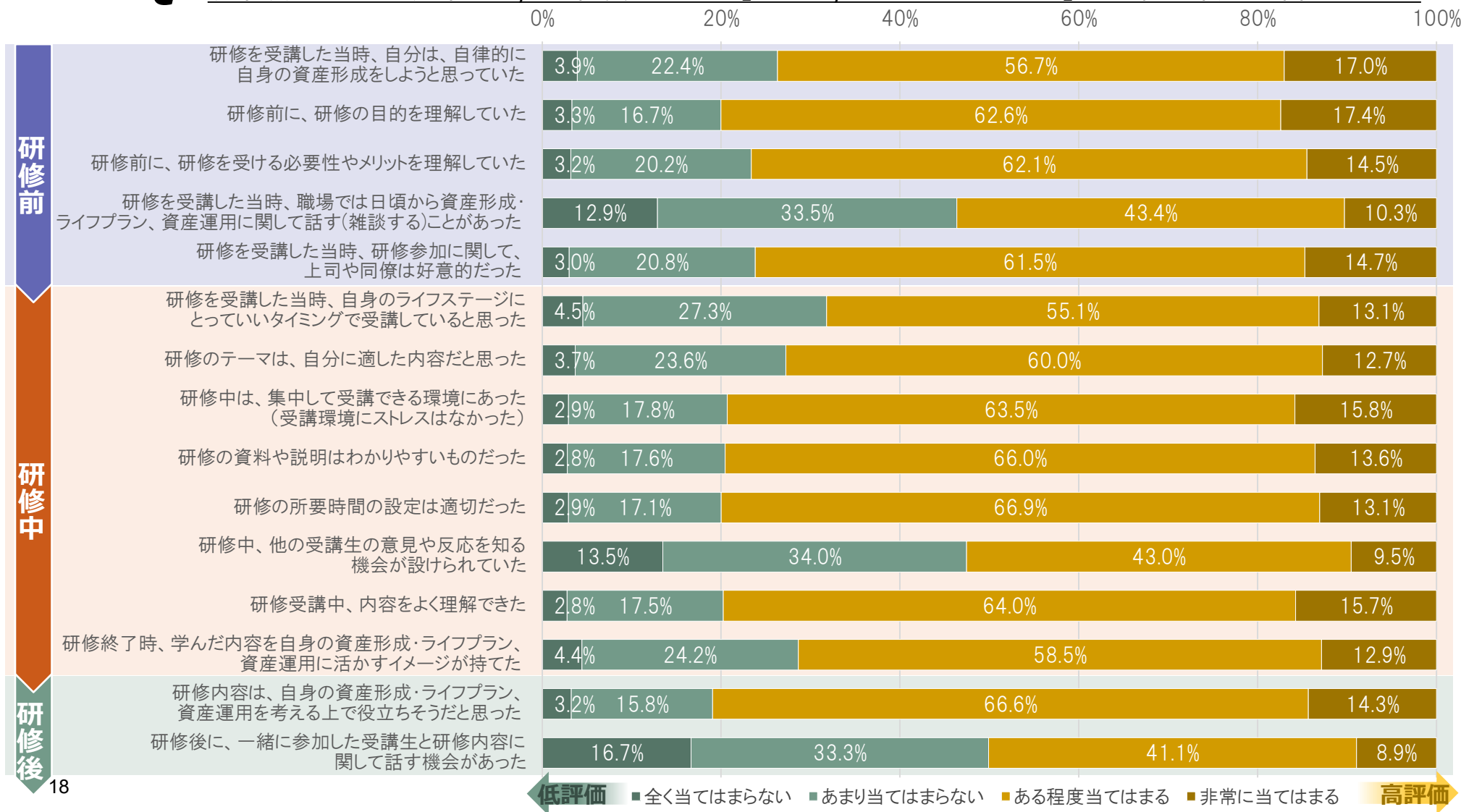
研修要素毎の評価

金融教育参加経験者が実際に参加した金融教育に対する研修要素別の評価は以下の通り。

研修要素別の評価

(回答者)研修に「参加した」と回答した企業勤務者(金融教育参加経験者) (n=2,528、単回答)

Q. 直近で参加した所属企業主催の金融に関する研修について、次の項目はどの程度当てはまりましたか？
以下項目につき、「非常によく/ある程度当てはまる」～「全く/あまり当てはまらない」の4段階の中からお答えください。



低評価 ■ 全く当てはまらない ■ あまり当てはまらない ■ ある程度当てはまる ■ 非常に当てはまる 高評価

金融教育の効果と研修要素との相関

15の研修要素それぞれへの評価と、金融教育の効果との相関係数は以下の通り。

➤ 研修効果との相関が高い研修要素程、研修効果への影響が大きいと考えられる。

金融教育の効果と各研修要素との相関係数

(n=2,528)

	研修要素	金融教育の効果との相関係数
研修前	研修を受講した当時、自分は、 自律的に自身の資産形成をしよう と思っていた	0.57
	研修前に、研修を受ける 必要性やメリット を理解していた	0.51
	研修を受講した当時、 職場では日頃から資産形成・ライフプラン、資産運用に関して話す (雑談する)ことがあった	0.49
	研修を受講した当時、 研修参加に関して、上司や同僚は好意的 だった	0.45
	研修前に、 研修の目的 を理解していた	0.42
研修中	研修を受講した当時、自身のライフステージにとって いいタイミング で受講していると思った	0.66
	研修の テーマは、自分に適した内容 だと思った	0.62
	研修終了時、 学んだ内容を自身の資産形成・ライフプラン、資産運用に活かす イメージが持てた	0.62
	研修受講中、 内容をよく理解 できた	0.50
	研修の 資料や説明はわかりやすい ものだった	0.49
	研修の 所要時間の設定は適切 だった	0.48
	研修中は、 集中して受講できる環境 にあった(受講環境にストレスはなかった)	0.45
	研修中、 他の受講生の意見や反応を知る機会 が設けられていた	0.37
研修後	研修内容は、 自身の資産形成・ライフプラン、資産運用を考える上で役立ちそう だと思った	0.63
	研修後に、 一緒に参加した受講生と研修内容に関して話す機会 があった	0.46

効果的な金融教育のポイント - プロット図による整理

研修要素の評価*を横軸、研修効果と研修要素の評価との相関係数を縦軸として整理すると以下の通り。

各研修要素の研修効果への影響

(回答者)研修に「参加した」と回答した企業勤務者(金融教育参加経験者)

(n = 2,528)



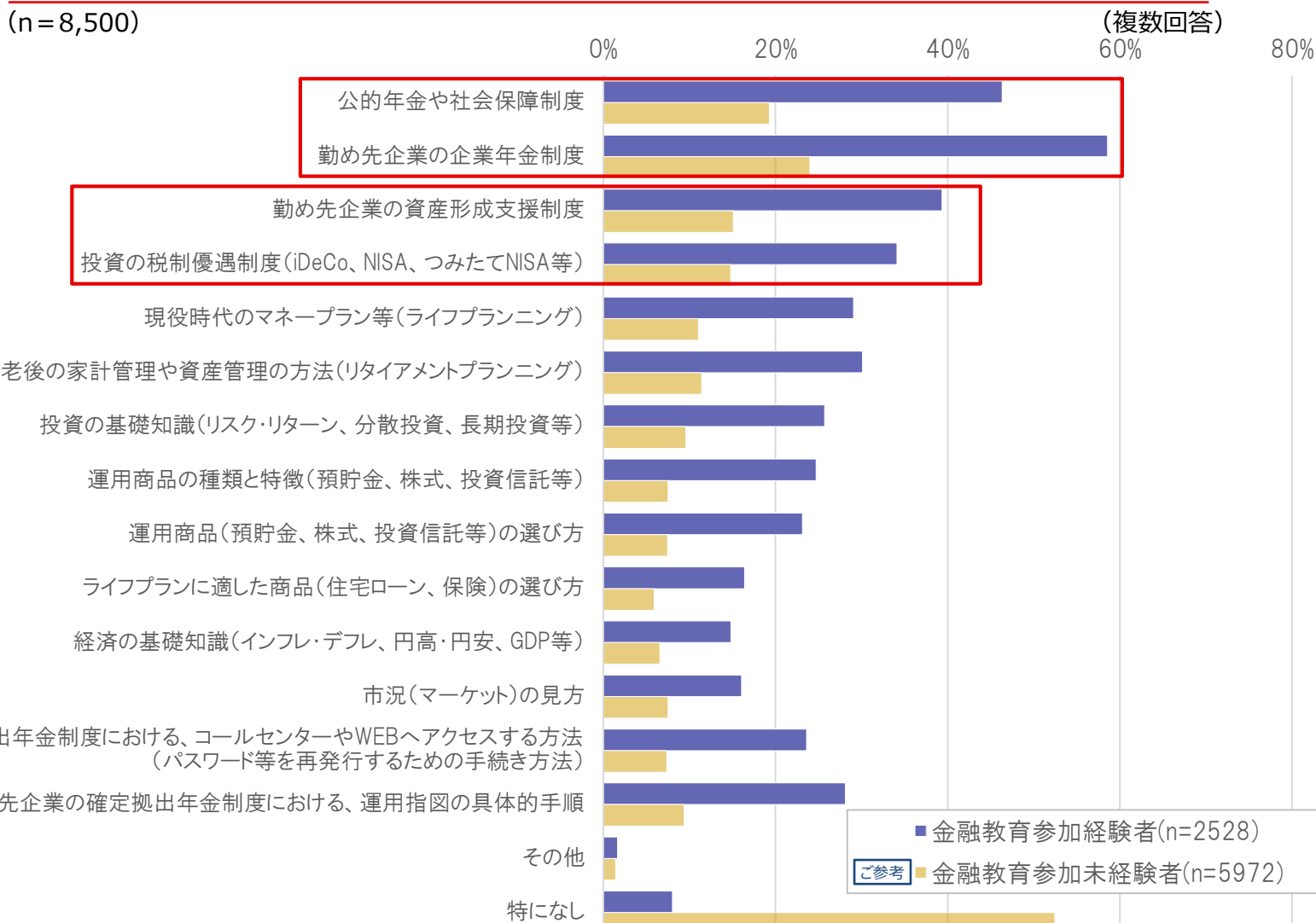
*:各要素への回答につき、全く当てはまらない(1点)・あまり当てはまらない(2点)・ある程度当てはまる(3点)・非常によく当てはまる(4点)と配点し、回答者の合計得点の平均値でプロット

(ご参考) 所属企業の金融教育で、今後情報提供してほしい内容

所属企業主催の金融教育に参加した経験のある人は、年金制度や資産形成支援制度等のニーズが特に高い。

所属企業の金融教育で、今後情報提供してほしい内容

(回答者)企業勤務者全員



Appendix

先行研究より - 研修効果に影響を与える要因

企業研修の効果を高める要因として、先行研究においては主に以下のような項目が指摘されている。

受講者が辿るプロセスの研究

受講生の学びに関する研究

要因	内容
学習レディネス	受講した研修内容が受容され、行動に移されていくには、受講者自身がこれから受講する研修についての必要性を感じる事が重要とされる。
研修マッチング	成人は実利的であるため、成人を教育する上では、研修は現実生活の課題や問題をよりうまく解決することにつながる内容であることが重要であるとされている。よって 研修内容や受講する時期が受講する者にとって適切であることが研修効果を高める上で大きな要因 であるとされる。
実践レディネス	研修で学んだことを職場で実践するには、 研修終了時に研修内容を理解した上で、実践のための準備が整っている必要があり、そのために実践に移すための計画を立てる時間が研修カリキュラムに組み込まれていることが重要 であるとされる。
実践意志	学んだことを実践する際に受講生本人が抱える障壁として、仕事が忙しく、研修で学んだこと等を実践するのが困難であるという時間の問題が指摘される。研修で学んだことを実践するには、 学んだことを実践するための時間や機会を作ろうという意志が重要 であると考えられている。
受講環境	研修内容を参加者の学習につなげるには、雰囲気として、 研修会場の室温や設備・デザイン・レイアウトなどの物理的な環境、およびリラックスして積極的に参加できる、参加者同士が認め合っていると感じられるなどの心理的な環境を整えることが指摘 されている。
研修メンバー	研修内容の習得における周囲の影響の大きさに関しては、 受講生本人以外の講師の援助や研修参加者との協力が研修内容の習得度に影響を与える とされる。
職場環境	受講生は一人で参加するより、仲間や同僚、さらにはチームで参加した方が、研修後に実践する際に互いにサポートし合えるので効果的であると指摘されている。
上司支援	受講生にとって、上司の存在は大きなものであり、研修内容を実践し、業務に活かすことができるかどうか大きな影響を与えているとされている。
成長意欲	成長している人材の特徴として、 他者から認められたい、能力を高めたいという「自分への思い」と他者や社会の役に立ちたいという「他者への思い」の両方を持っていることが指摘 されている。
研修後交流	サポートし合える仲間づくりを行い、研修後に受講生同士が相互に情報交換したり励まし合う体制を作ることが効果的な方法と指摘されている。

出所：小藺修 大内章子,能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性(2016)を参考にMUFG資産形成研究所作成

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

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.tr.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。