

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

2021年11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11月9日



目次

調査概要	P.2
はじめに	P.3
<u>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</u>		
1. 研修形式や受講者属性毎の傾向とポイント整理	P.4
【サマリー】傾向とポイント整理	P.5
(1) 研修形式(集合/オンライン)	P.7
(2) 研修時間	P.17
(3) 案内方法(参加必須/推奨/任意)	P.21
(4) 研修内容	P.28
2. 事例紹介	P.31

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>

	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

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

- 当研究所が公表した調査レポート「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」では、金融教育の効果を「態度・行動変容のきっかけ」（“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”）と設定し、効果的な研修を実施する上でのポイントとして、以下の4点をご紹介します。

効果的な金融教育のポイント

ポイントⅠ

研修内容の「自分事」化

ポイントⅡ

研修前後の動機付け

ポイントⅢ

ストレスのない受講環境

ポイントⅣ

研修内容を共有できる他者の存在

- これらのポイントを踏まえた金融教育を実際に計画する際には、実施形式（例えば集合研修やオンライン研修）や受講者の属性等に応じた研修の傾向を把握した上で、運営上の工夫をすることが、研修効果をより高めると考えられる。
- 本レポートでは、**金融教育を計画する際の主な検討事項に沿って、調査データから見られる傾向***や、**実務面での研修実施の工夫**をご紹介します。研修計画の際のご参考としていただくと幸いです。

* 金融教育に関する調査項目の前提について

本調査の金融教育参加経験者に対する設問は、これまでに勤務先企業から金融教育の機会が提供されたことがあり、自身も参加経験がある人に対して、「直近の金融教育」について満足度や効果の度合い、研修要素への評価の回答を求めたものであり、複数の金融教育機会があった方については「最も直近の研修について」の回答である。

本レポートでは、研修形式や案内方法毎の分析を実施しているが、回答者によって「直近の金融教育」の参加時期が異なる場合や、「直近の金融教育」以前にも複数の金融教育参加経験がある場合等も含まれる。本レポートにおける考察等は、調査から得られたデータと、日頃金融教育を提供する実務の面から総合的に分析した観点であるご理解いただくと幸いです。

1. 研修形式や受講者属性毎の傾向とポイント整理

【サマリー】傾向とポイント整理① - 研修形式・研修時間等

研修形式	参加経験者の満足度	参加経験者における効果	参加未経験者の希望する研修形式	希望する研修時間	考察(研修効果を高める工夫)
集合形式 座学形式	○	○	◎	1時間前後	<ul style="list-style-type: none"> 企業勤務者にとっては馴染みのある研修形式であると想定され、特にこれまでに金融教育を受けたことがない層に対して提供する研修としては参加しやすい形式と考えられる。 座学形式では、研修テーマが「自身の資産形成に活かそう/役立ちそう」との実感が得られれば、効果がより高まる可能性がある。
集合形式 実習形式	◎	◎	△	-	<ul style="list-style-type: none"> 若年層・中堅層を中心に満足度は高く、また全世代において研修効果に最も繋がりやすい研修形式。 更に効果を高める工夫としては、受講者のライフステージにとって「良いタイミング」で、「役立ちそう」との実感が得られる内容を提供することが有効と考えられる。
オンライン形式 リアルタイム配信	◎	○ 若年層は◎	○	30分～1時間	<ul style="list-style-type: none"> 受講者の満足度は実習形式と同程度で高く、特に若年層では研修効果も高い研修形式。 「受講環境にストレスがない」とする人の割合も若年層・ベテラン層では最も高い。 受講環境が研修効果に影響を与える傾向が他の研修形式と比較して相対的に大きいため、所要時間(1時間以内が望ましい)や資料・説明のわかりやすさが特に大切であると考えられる。
オンライン形式 予め作成された動画(オンデマンド)	△	○	○ 特に金融リテラシー低・中	30分～1時間	<ul style="list-style-type: none"> 受講者の満足度や研修効果は、相対的には高くないものの、金融リテラシーが高くない研修未受講者に対してオンラインで研修を提供する場合には、リアルタイム配信研修と並ぶ選択肢。 「研修を提供するタイミング」が研修効果に大きく影響するため、「提供しっぱなし」ではなく、受講リマインドを定期的にする等の受講者フォローが効果を高める可能性がある。

【サマリー】傾向とポイント整理② - 案内方法・研修内容

案内方法	参加経験者の満足度	参加経験者における効果	参加経験者の関心度合い	考察(研修効果を高める工夫)
必須	△~○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> 受講者の満足度や研修効果は「推奨」「任意」として案内された研修と比較すると高くないが、これは「必須」研修の受講者には、自身の資産形成への関心が高くない人も一定程度含まれるためとも考えられる。 その上で、「必須」の研修を効果的に実施するポイントとして、研修を受ける必要性やメリットを伝える等の動機付けを予め行うことや、受講者の属性(年代、知識レベル等)に応じた研修内容を提供する等の工夫が考えられる。
推奨・任意	○	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> 自身の資産形成への関心が高い層が受講している割合が高いこともあり、満足度・研修効果とも高い傾向。 「ライフステージにとって良いタイミング」で受講が可能となるよう、定期的に研修を開催することや、「自身の資産形成に役立ちそう」と感じてもらえるようなテーマ設定を意識すること等も有効と考えられる。

研修内容

- 企業が主催する金融教育に対しては、全体として**公的年金や社会保障制度、勤務先の年金制度に関する情報へのニーズが高い**。
- 年代別では、**若年層ではiDeCoやNISA等の税制優遇制度、ベテラン層ではリタイアメントプランニングへの関心が高い**傾向も確認できた。
- 金融リテラシー別では、**金融リテラシーが高い程、より幅広い情報を求める傾向**があると考えられる。

(1) 研修形式 (集合 / オンライン)

金融教育の満足度 - 研修形式別

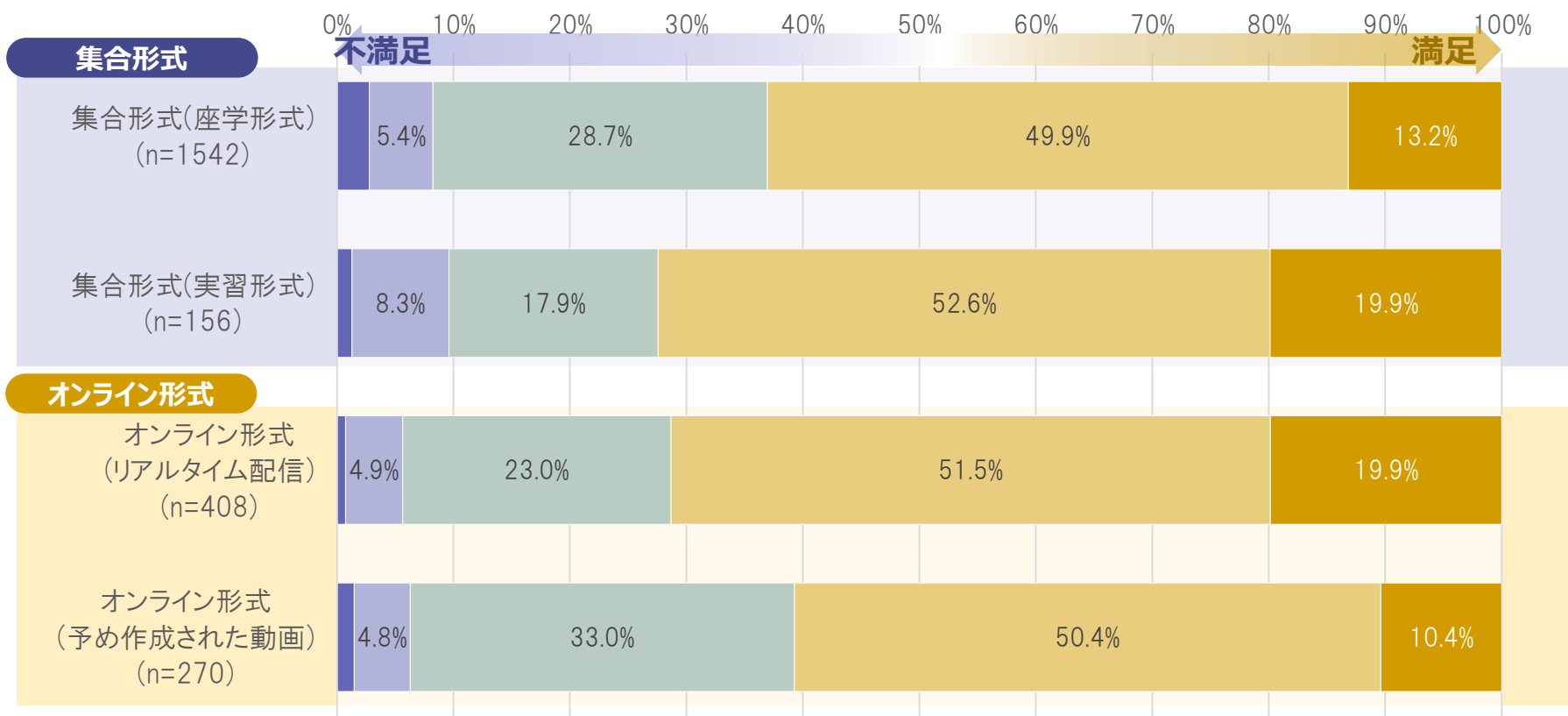
実習形式やリアルタイム配信による研修は、受講者の満足度が相対的に高い傾向。

金融教育*の満足度

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計

(n=2,376)

(単回答)



■ 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

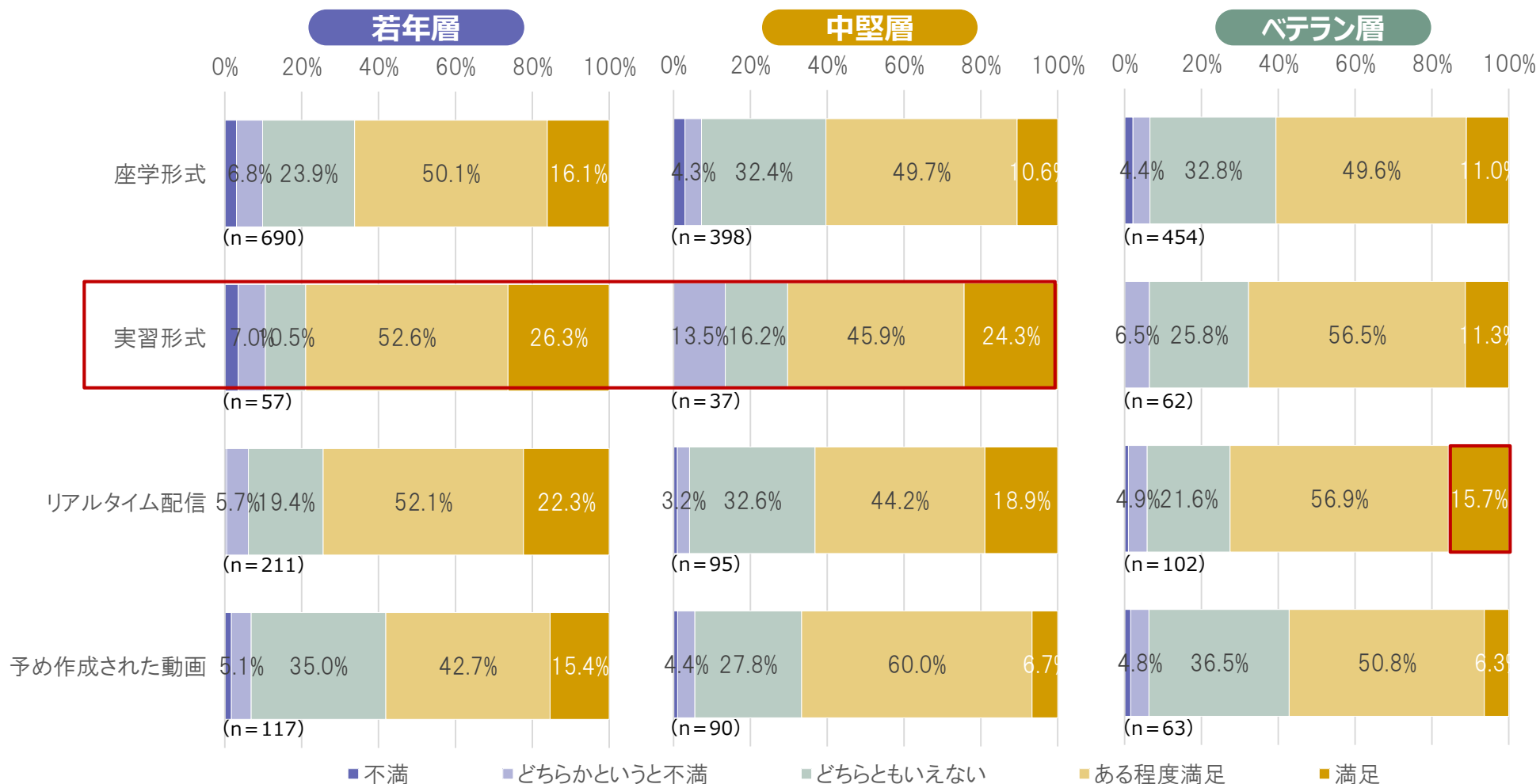
金融教育の満足度 - 研修形式・年代別

年代別での満足度では、若年層・中堅層は実習形式の研修の満足度が最も高く、ベテラン層においてはリアルタイム配信による研修の満足度が高い傾向が見られた。

金融教育*の満足度(年代別)

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計

(n=2,376、単回答)



金融教育の効果 - 研修形式別

金融教育の効果を見ると、実習形式の研修で最も高く、次いでリアルタイム配信による研修。

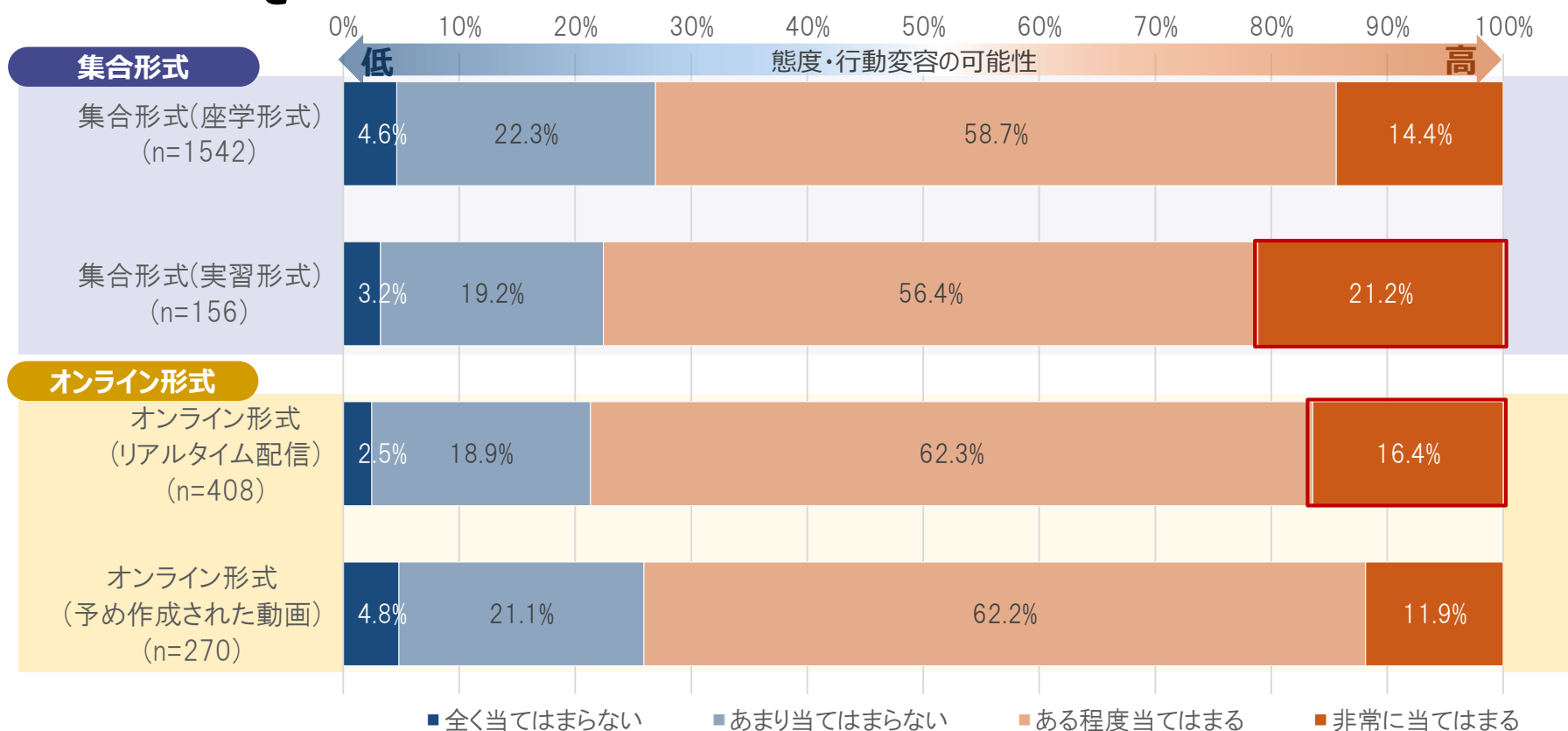
金融教育*の効果

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計

(n=2,376)

(単回答)

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。



*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

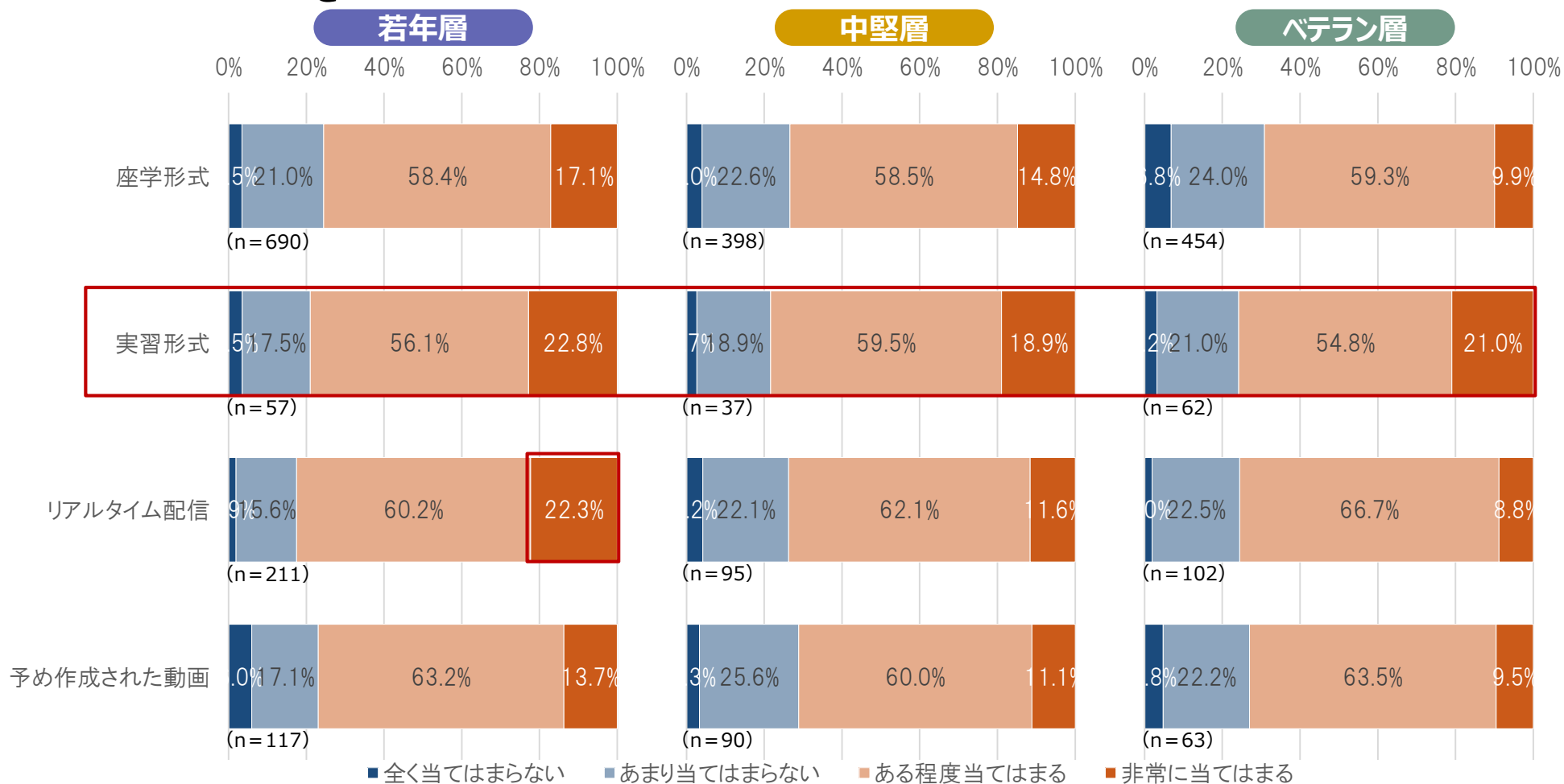
金融教育の効果 - 研修形式・年代別

年代別での効果の傾向を見ると、実習形式の研修は、全年代において効果が高い。また、リアルタイム配信による研修については、特に若年層において効果が高い傾向が見られた。

金融教育*の効果(年代別)

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計 (n=2,376、単回答)

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。



受講環境への評価 - 研修形式・年代別

若年層・ベテラン層においては、リアルタイム配信研修の受講環境を「集中できる」「ストレスがない」と評価する人の割合が高い。

受講環境への評価(高評価*の割合)

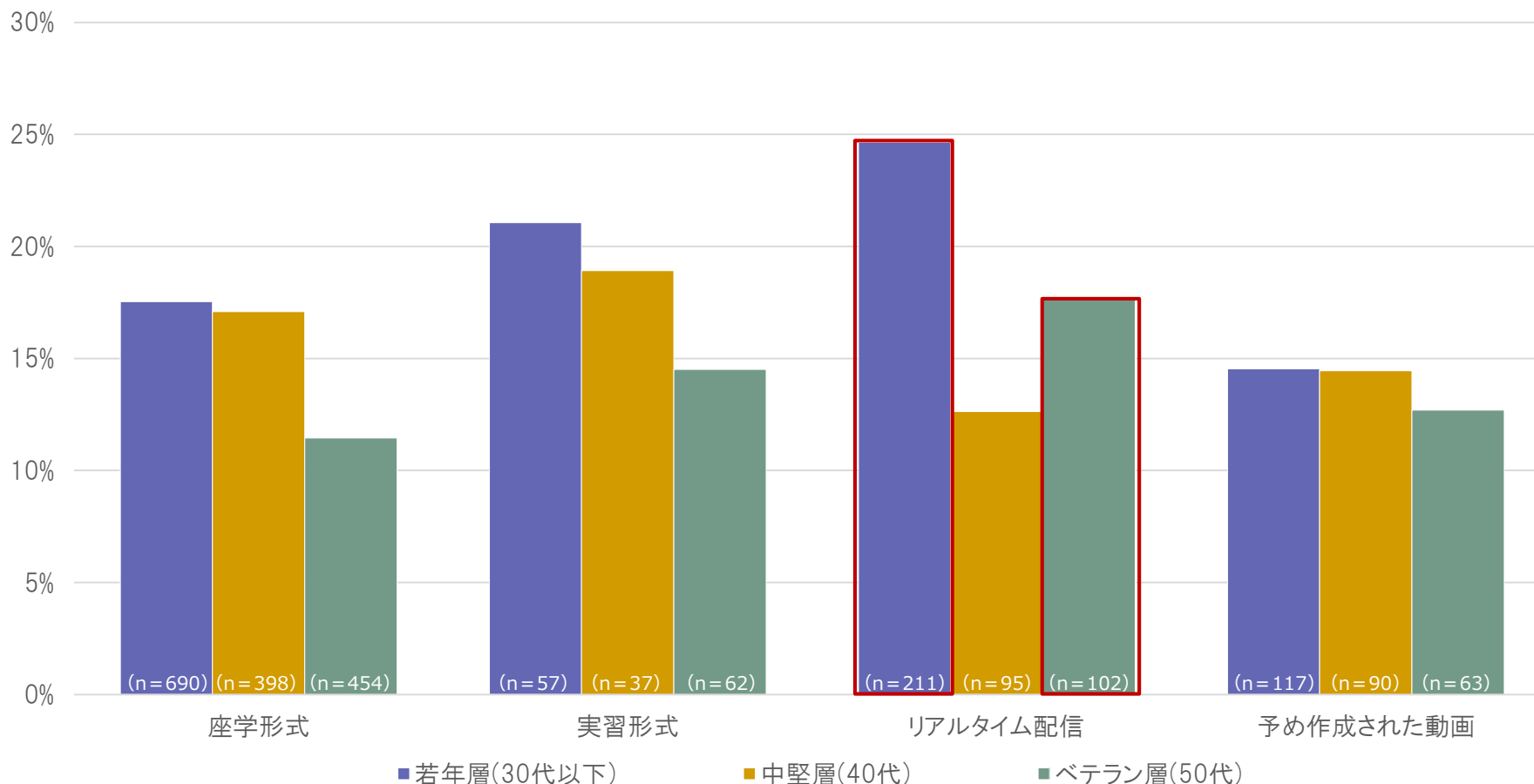
(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計

(n=2,376)

Q. 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)。

(単回答)

A. 「非常に当てはまる」の割合を集計



金融教育参加未経験者が希望する研修形式

これまでに金融教育への参加経験がない層は、座学形式を希望する人の割合が高い。

- また、オンライン形式での開催を想定する場合、低・中リテラシー層からは「予め作成された動画による研修」へのニーズも一定程度確認できる。

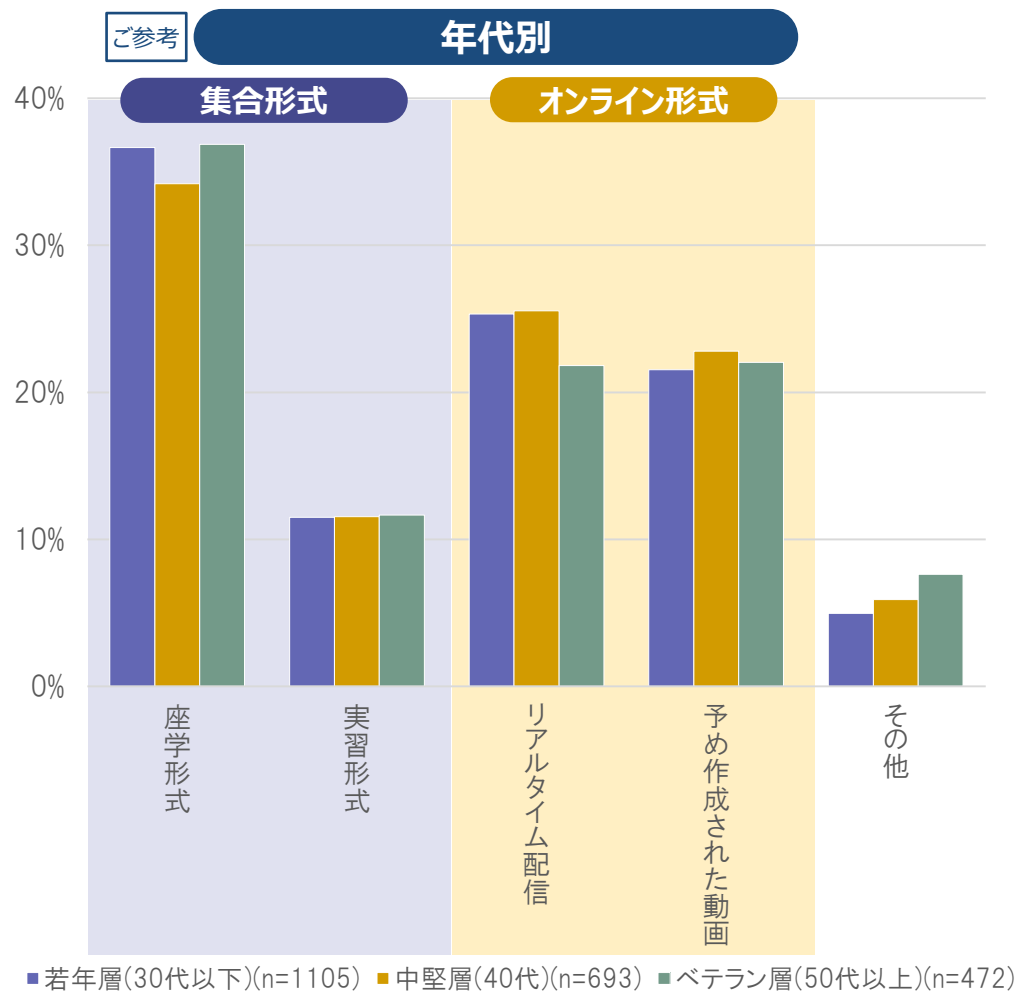
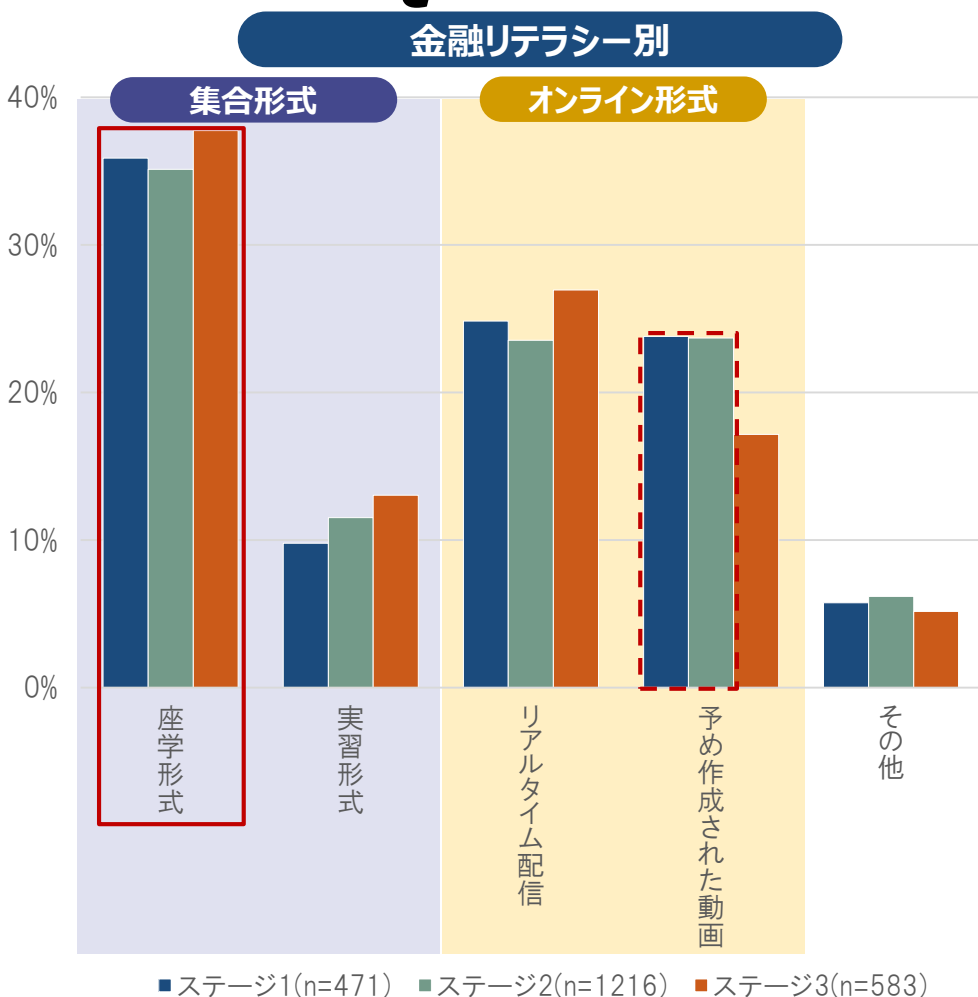
希望する研修形式

(回答者)金融教育参加未経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計(3,702名は「今後も参加したいとは思わない」と回答)

(n=2,270)

(単回答)

Q. 「仮に参加するとしたら、希望する開催方法」として最も近いものをお答えください。

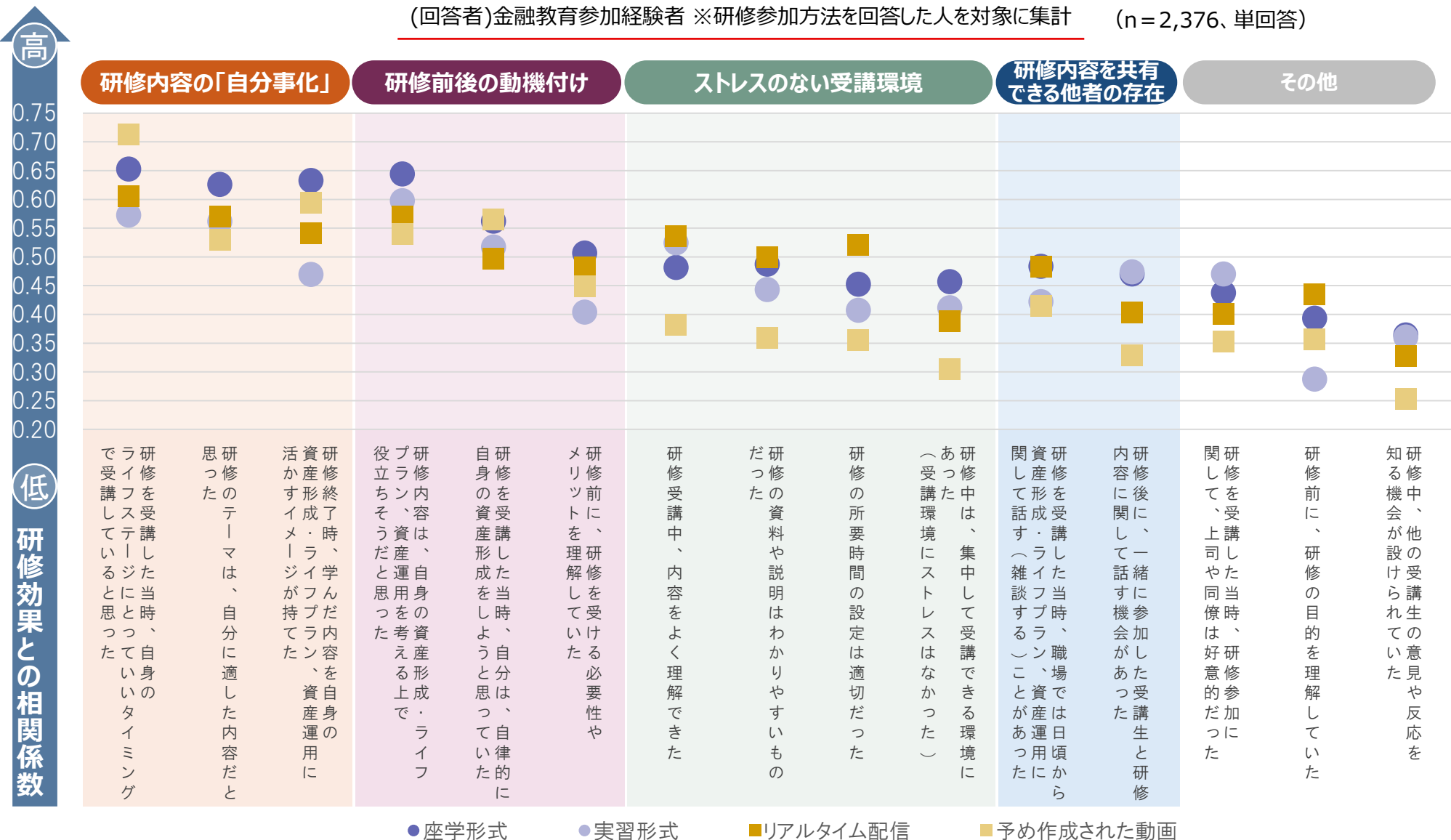


(ご参考) 研修効果との相関係数 - 研修形式別

「自分事化」や「動機付け」は、研修形式に関わらず研修効果に与える影響が大きい要素。

研修効果との相関係数

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計 (n=2,376、単回答)

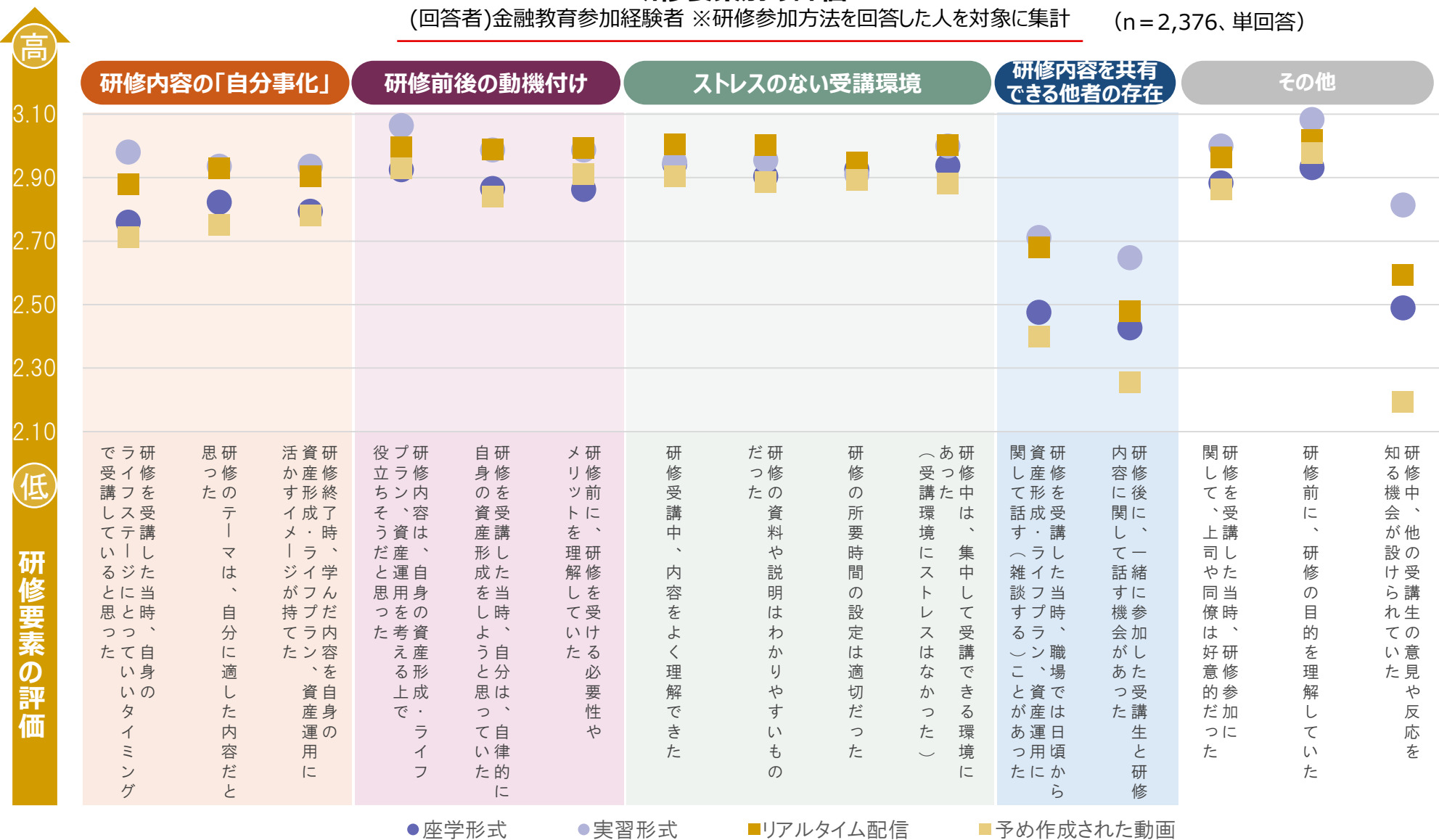


(ご参考) 研修要素別の評価 - 研修形式別

実習形式やリアルタイム配信による研修はどの研修要素も受講者の評価が高め。

研修要素別の評価

(回答者)金融教育参加経験者 ※研修参加方法を回答した人を対象に集計 (n=2,376、単回答)



研修を受講した当時、自身のタイミングで受講していると思った

研修のテーマは、自分に適した内容だと思った

研修終了時、学んだ内容を自身の活かすイメージが持てた

研修内容は、自身の資産形成・ライフプラン、資産運用を考えた上で役立ちそうだと思った

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

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

研修受講中、内容をよく理解できた

研修の資料や説明はわかりやすいものだった

研修の所要時間の設定は適切だった

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)

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、資産運用に関心して話す(雑談すること)があった

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

研修を受けて、上司や同僚は好意的だった

研修前に、研修の目的を理解していた

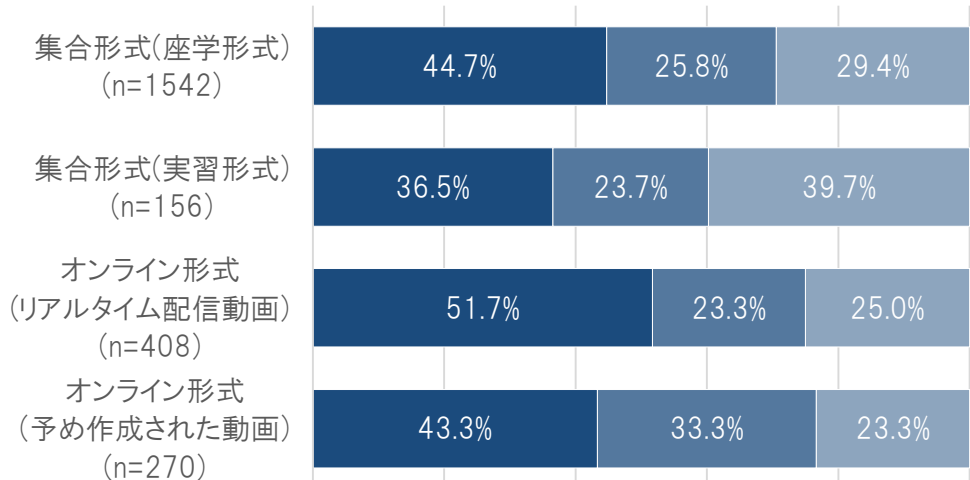
研修中、他の受講生の意見や反応を知ることが設けられていた

*:各研修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)・非常に当てはまる(4点)と配点し、回答者の合計得点の平均値を研修形式毎にプロット

(ご参考) 研修形式毎の受講者属性

年代

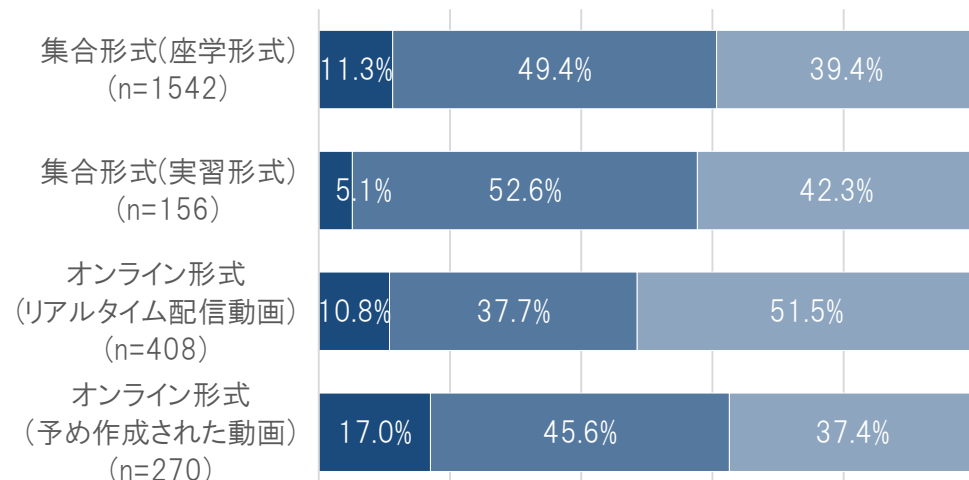
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 若年層(30代以下) ■ 中堅層(40代) ■ ベテラン層(50代以上)

金融リテラシー

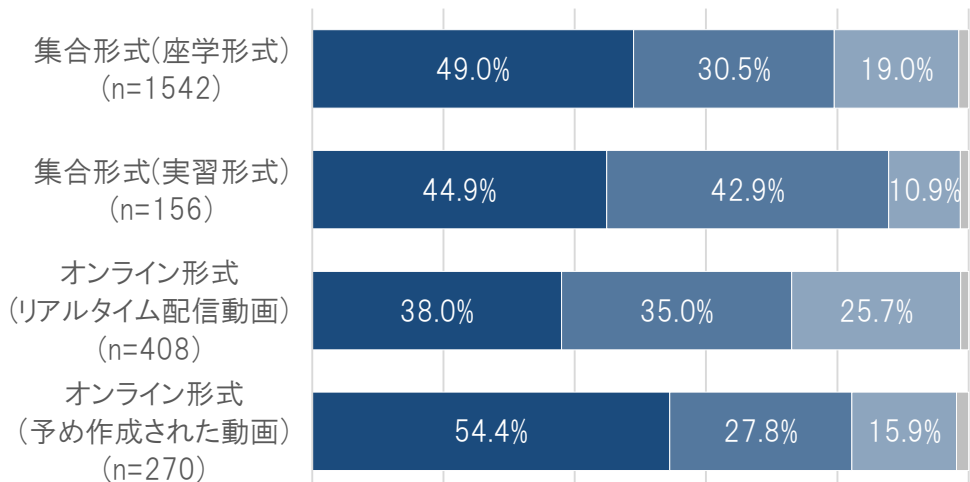
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ ステージ1 ■ ステージ2 ■ ステージ3

参加案内方法

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 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

※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

(2) 研修時間

「参加しても良い」研修時間の閾値 - 研修形式別

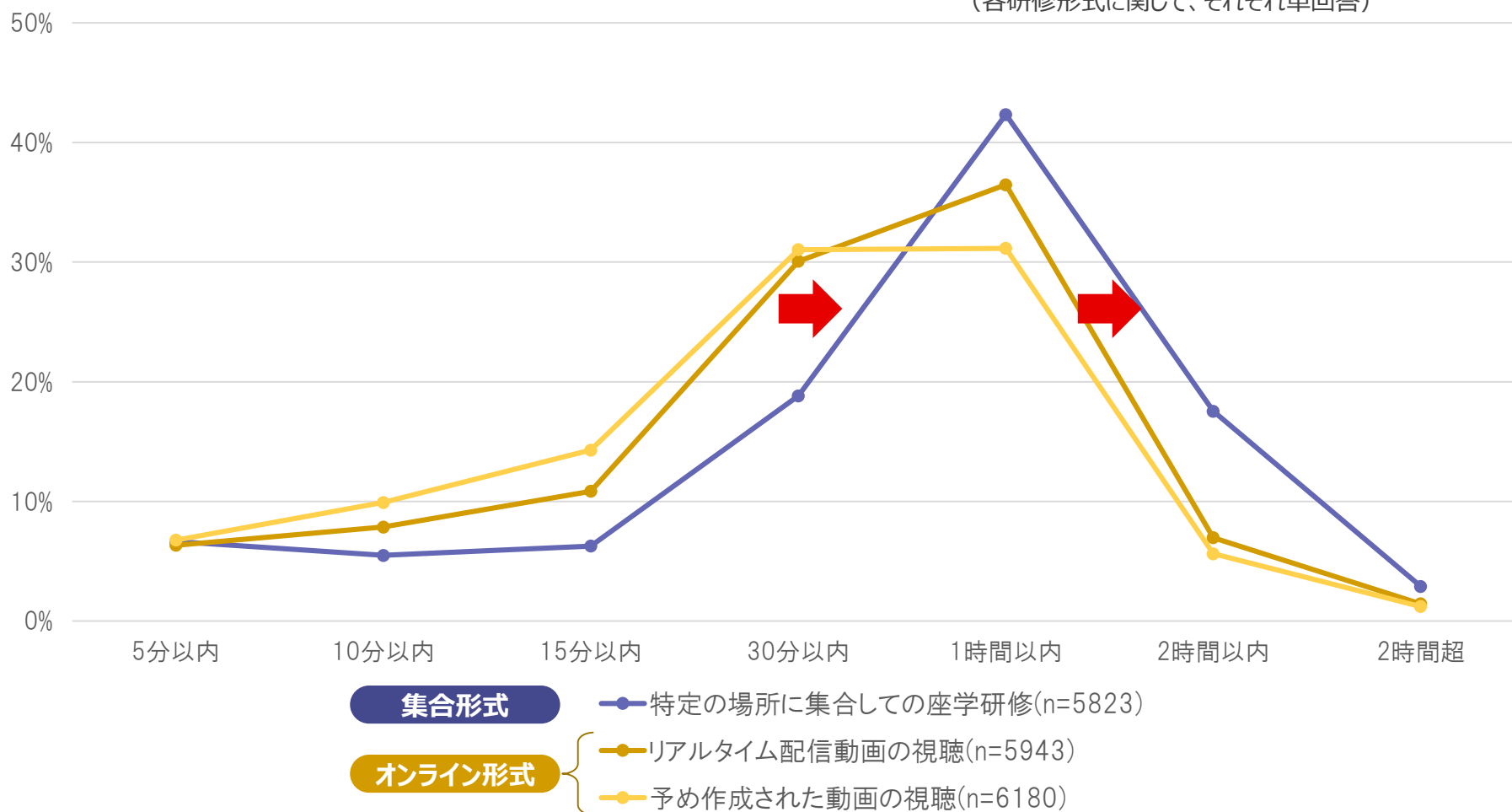
金融教育における研修時間として「参加しても良い」との回答が多いのは30分～1時間以内。

- 集合研修の場合、オンライン研修と比較し、相対的に長時間の参加を想定している傾向も確認できる。
- 次頁以降、受講者属性(年代、金融リテラシー)による傾向の差があるかを確認する。

「参加しても良い」研修時間

(回答者)企業勤務者 ※各研修形式に関し「参加したくない/見たくない」と回答した人は除いて集計

(各研修形式に関して、それぞれ単回答)



年代別で見る研修時間の閾値

「参加しても良い」研修時間に、年代による大きな差は見られない。

「参加しても良い」研修時間(年代別)

(回答者)企業勤務者 ※各研修に関し「参加したくない/見たくない」と回答した人は除いて集計

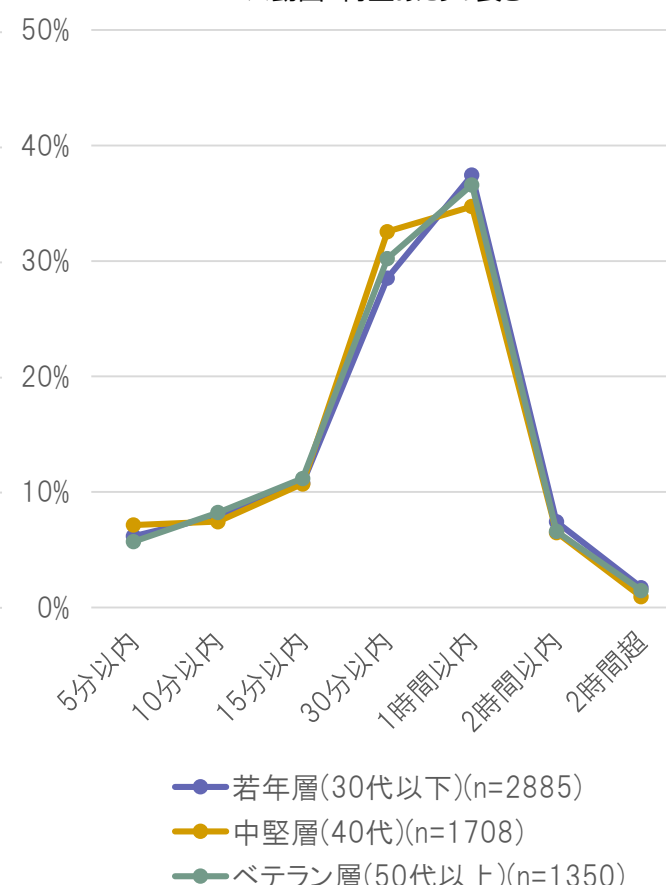
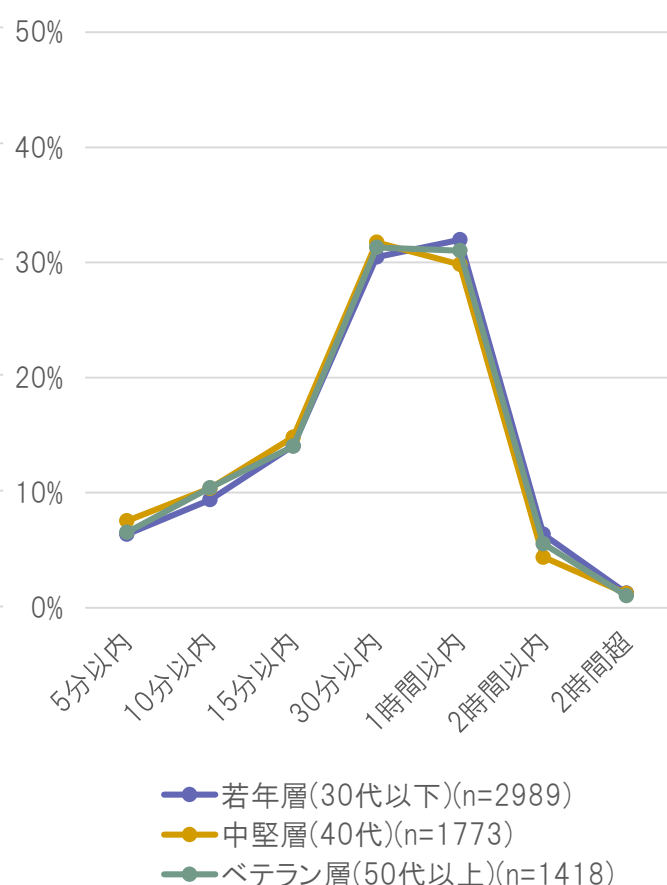
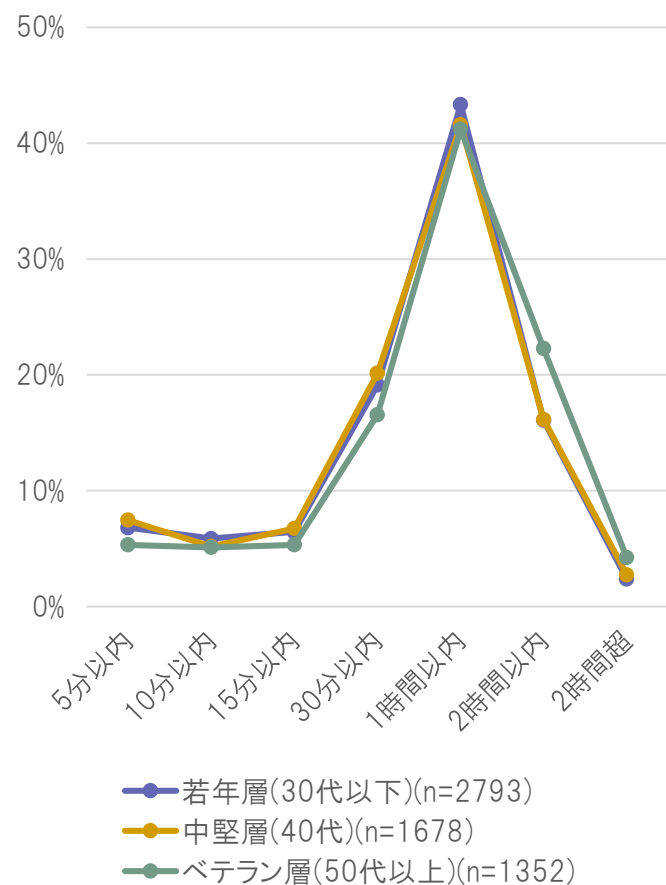
(各研修形式に関して、それぞれ単回答)

特定の場所に集合しての座学研修

リアルタイム配信によるオンライン研修

予め作成された動画によるオンライン研修

※動画1再生あたりの長さ



金融リテラシー別で見る研修時間の閾値

低リテラシー層の場合、「参加しても良い」と感じる研修時間が短い傾向が確認できる。

「参加しても良い」研修時間(金融リテラシー別)

(回答者)企業勤務者 ※各研修に関し「参加したくない/見たくない」と回答した人は除いて集計

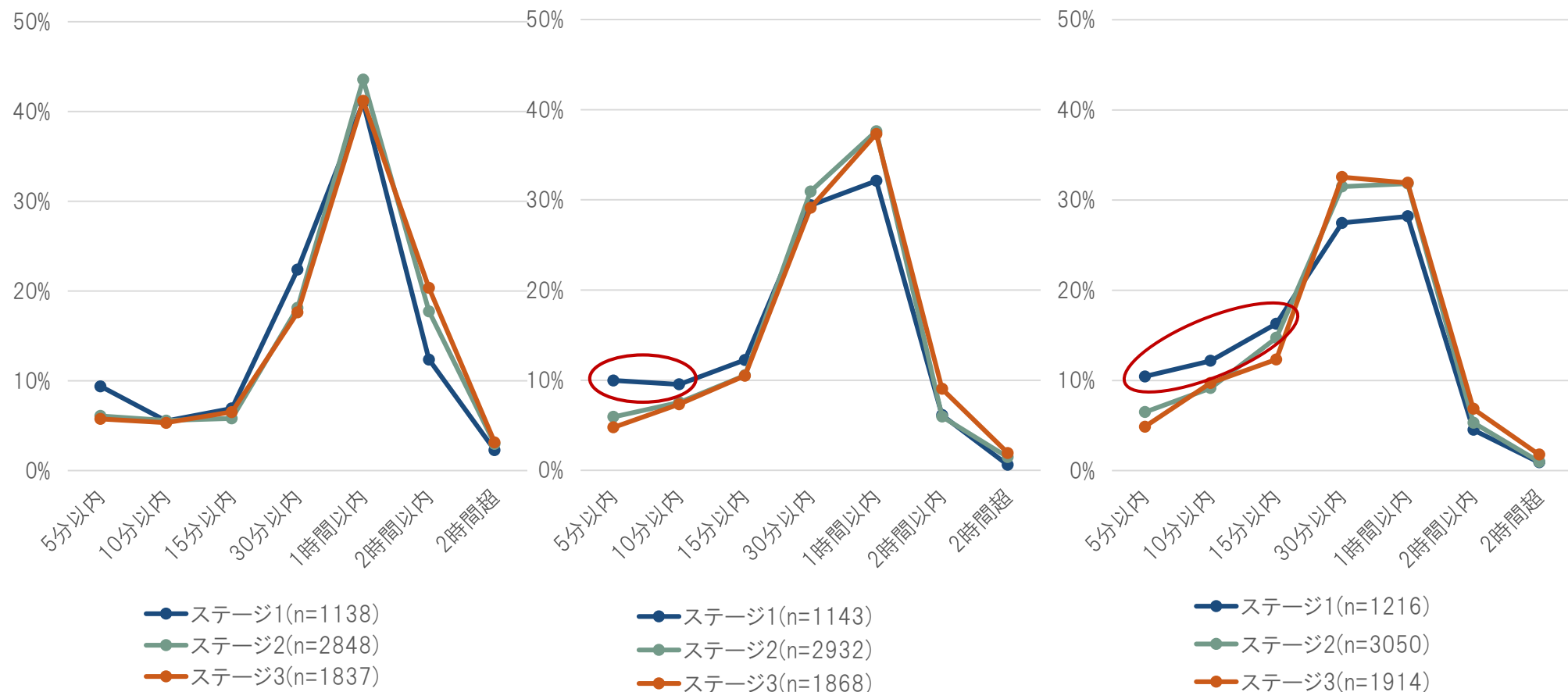
(各研修形式に関して、それぞれ単回答)

特定の場所に集合しての座学研修

リアルタイム配信によるオンライン研修

予め作成された動画によるオンライン研修

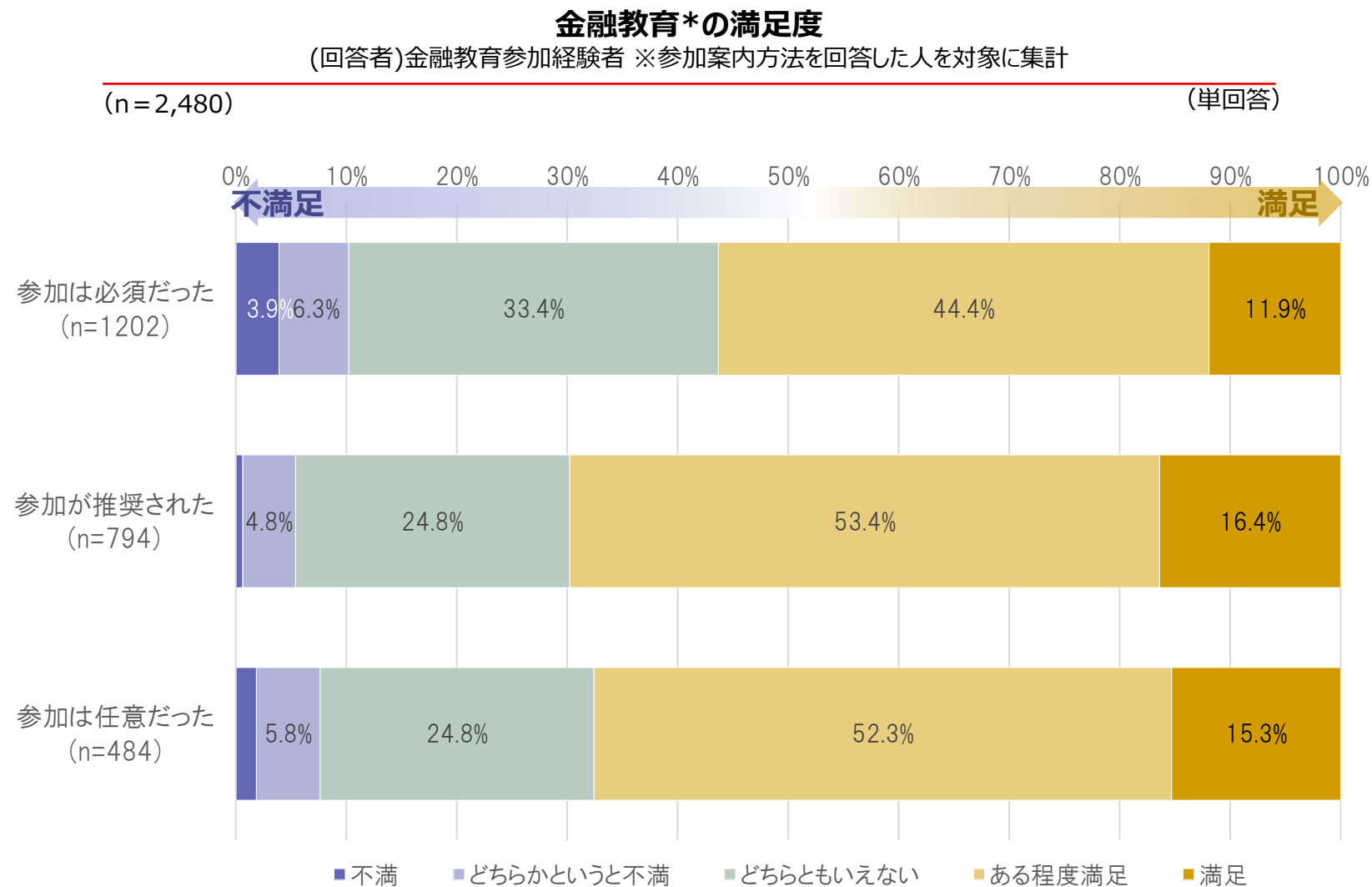
※動画1再生あたりの長さ



(3) 案内方法 (参加必須/推奨/任意)

金融教育の満足度 - 参加案内別

「推奨」あるいは「任意」として案内された研修の受講者は、「必須」の研修と比較して受講者の満足度が高い傾向。



* 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

金融教育の効果 - 参加案内方法別

金融教育の効果は、「推奨」「任意」として案内された研修で高い傾向が確認できるが、これはそれぞれの研修に参加した受講者の属性の違いも影響していると考えられる。

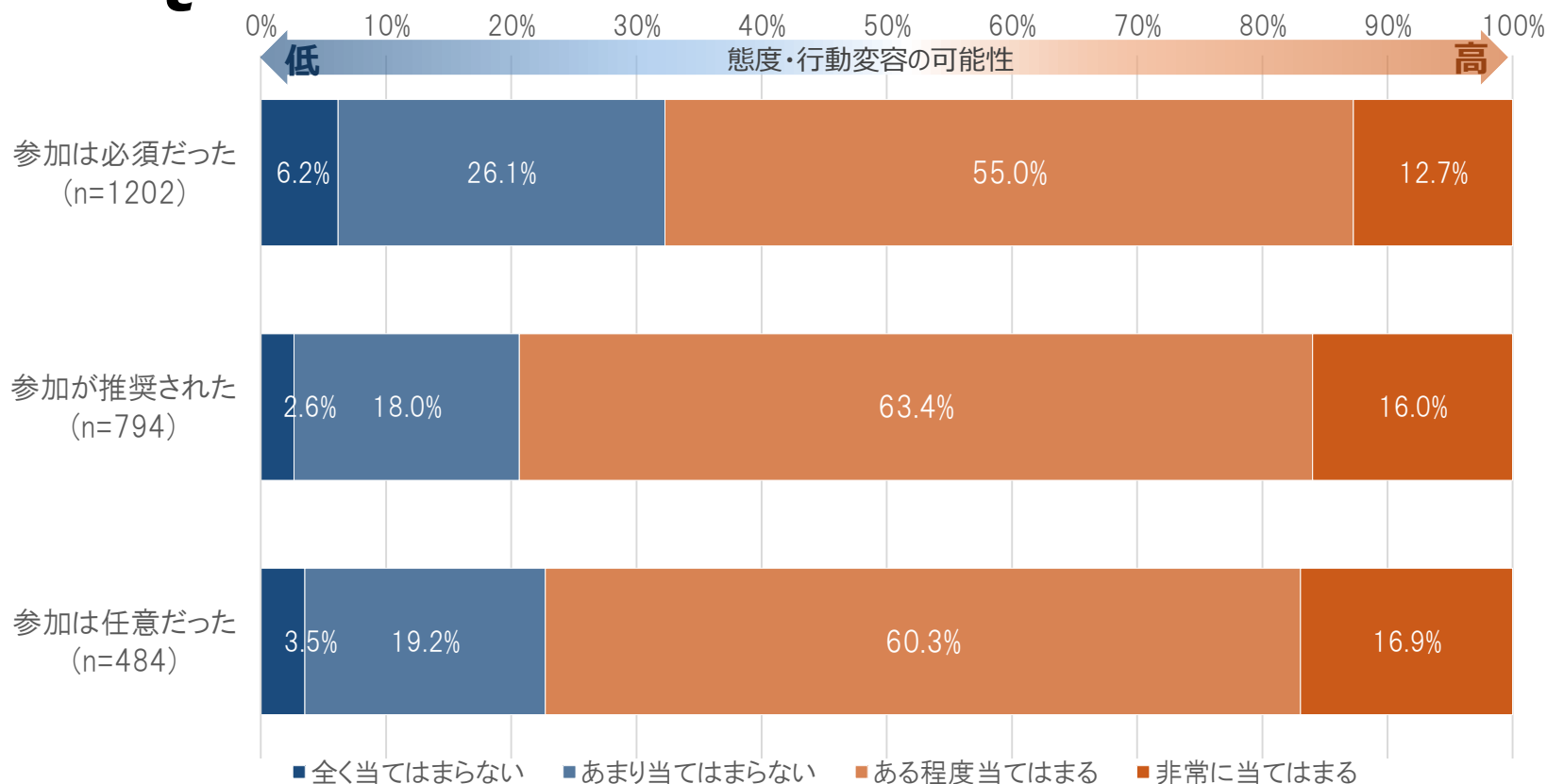
金融教育*の効果

(回答者)研修に「参加した」と回答した企業勤務者 ※参加案内方法を回答した人を対象に集計

(n=2,480)

(単回答)

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。



* 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

受講者の傾向① - 年代と生活設計への関心

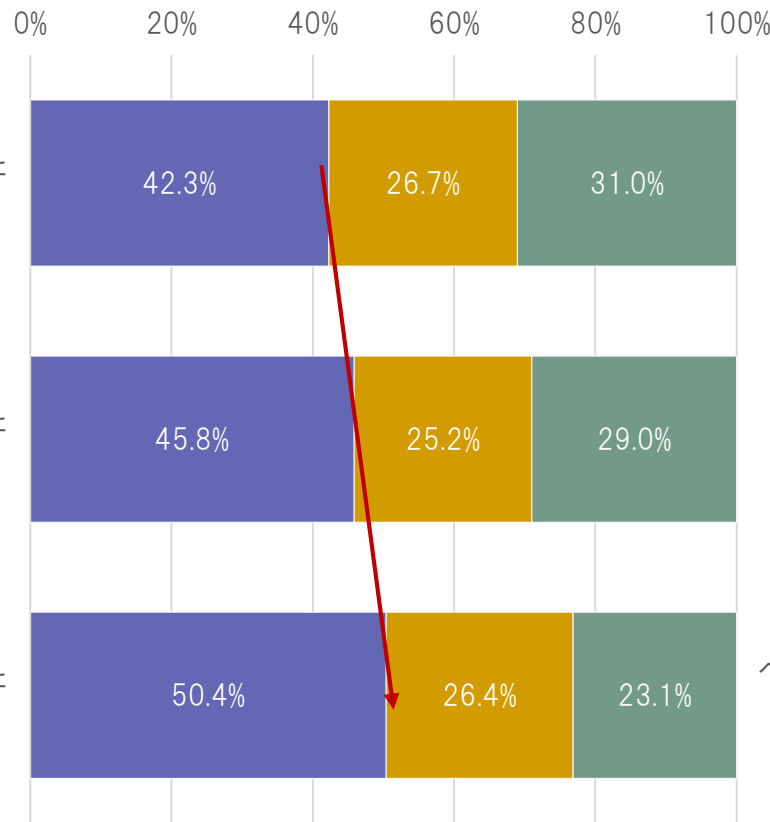
本調査においては「推奨」「任意」の研修程、若年層の割合が高い傾向が確認できるが、若年層程、自身の生活設計への関心が高い傾向がある。

金融教育参加経験者の年代

(回答者)金融教育参加経験者 ※参加案内方法を回答した人を対象に集計

(n=2,480)

(単回答)

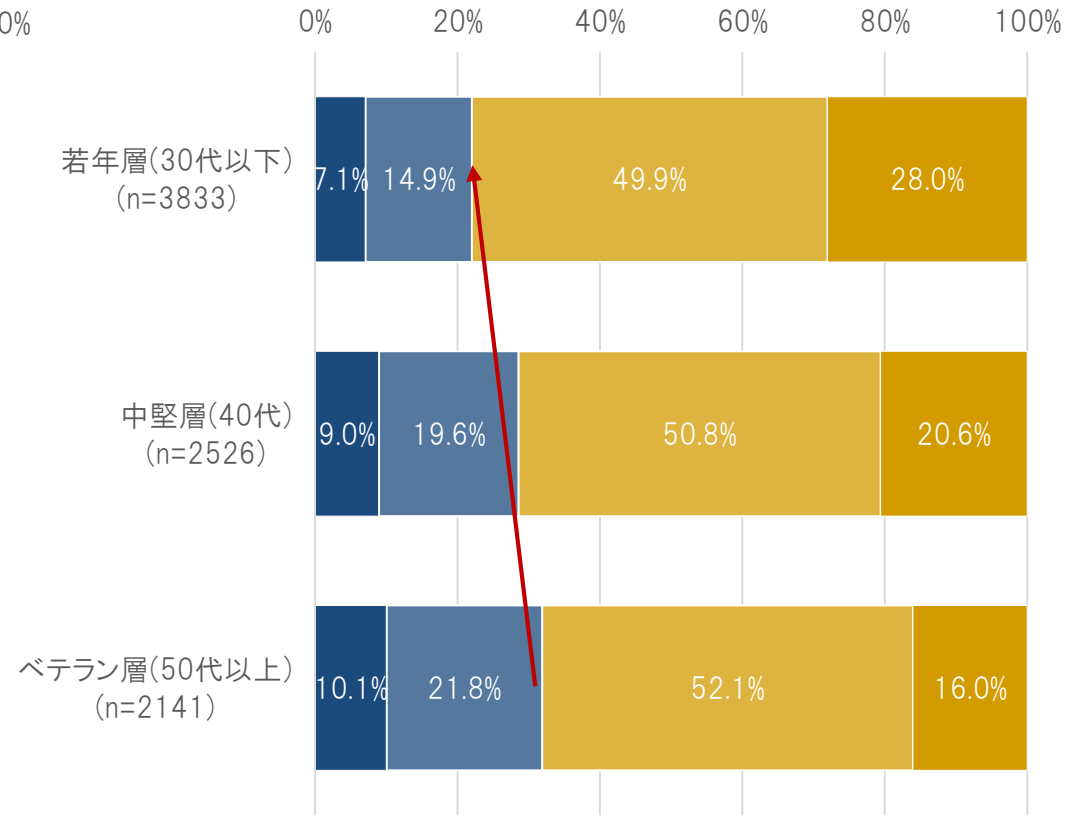


生活設計への関心

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)



■ 若年層(30代以下) ■ 中堅層(40代) ■ ベテラン層(50代以上) ■ ほとんど関心がない ■ あまり関心がない ■ ある程度関心がある ■ 非常に関心がある

受講者の傾向② - 自律的な資産形成の意識

「推奨」「任意」研修の受講者程、資産形成を自律的にしようとの意識を持つ人の割合が高く、若年層程その傾向が見られる。

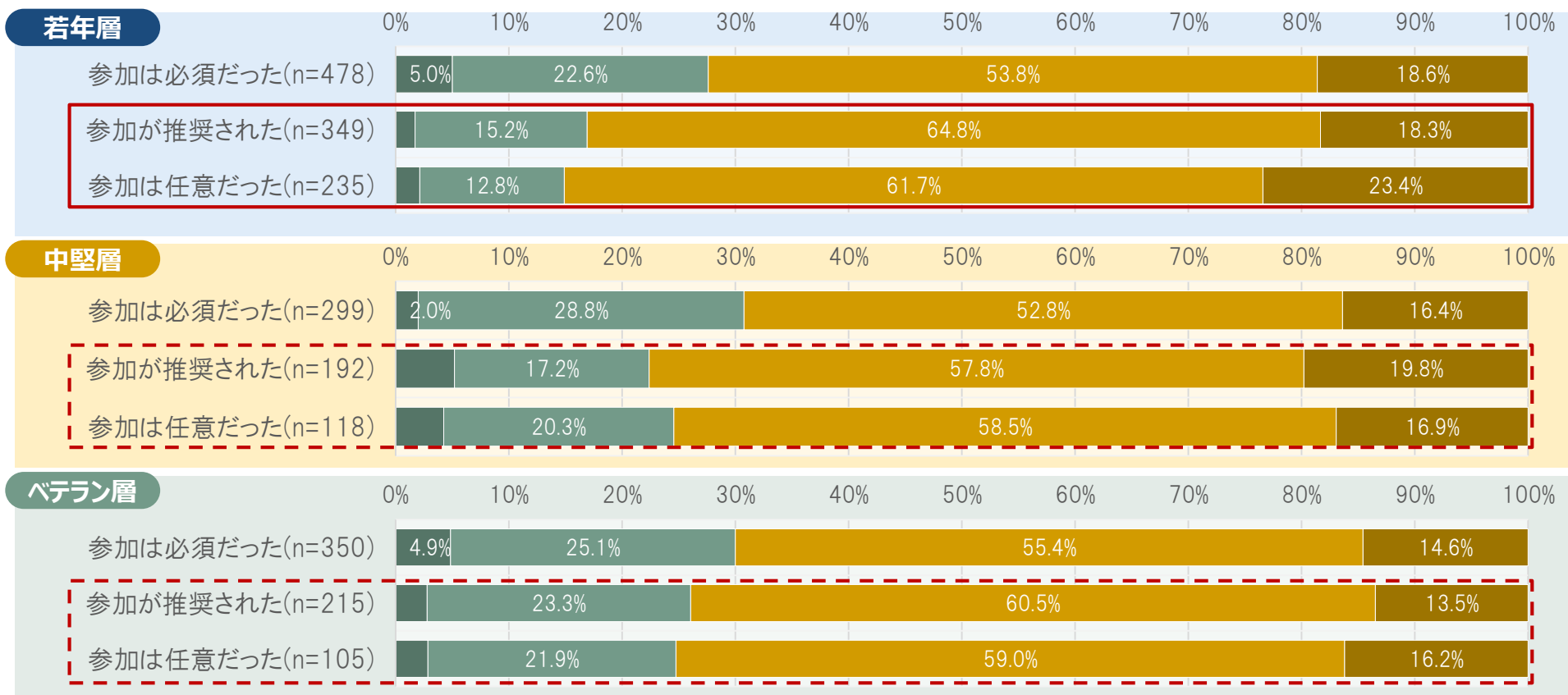
自律的な資産形成の意識

(回答者)金融教育参加経験者 ※参加案内方法を回答した人を対象に集計

(n = 2,376)

(単回答)

Q. 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



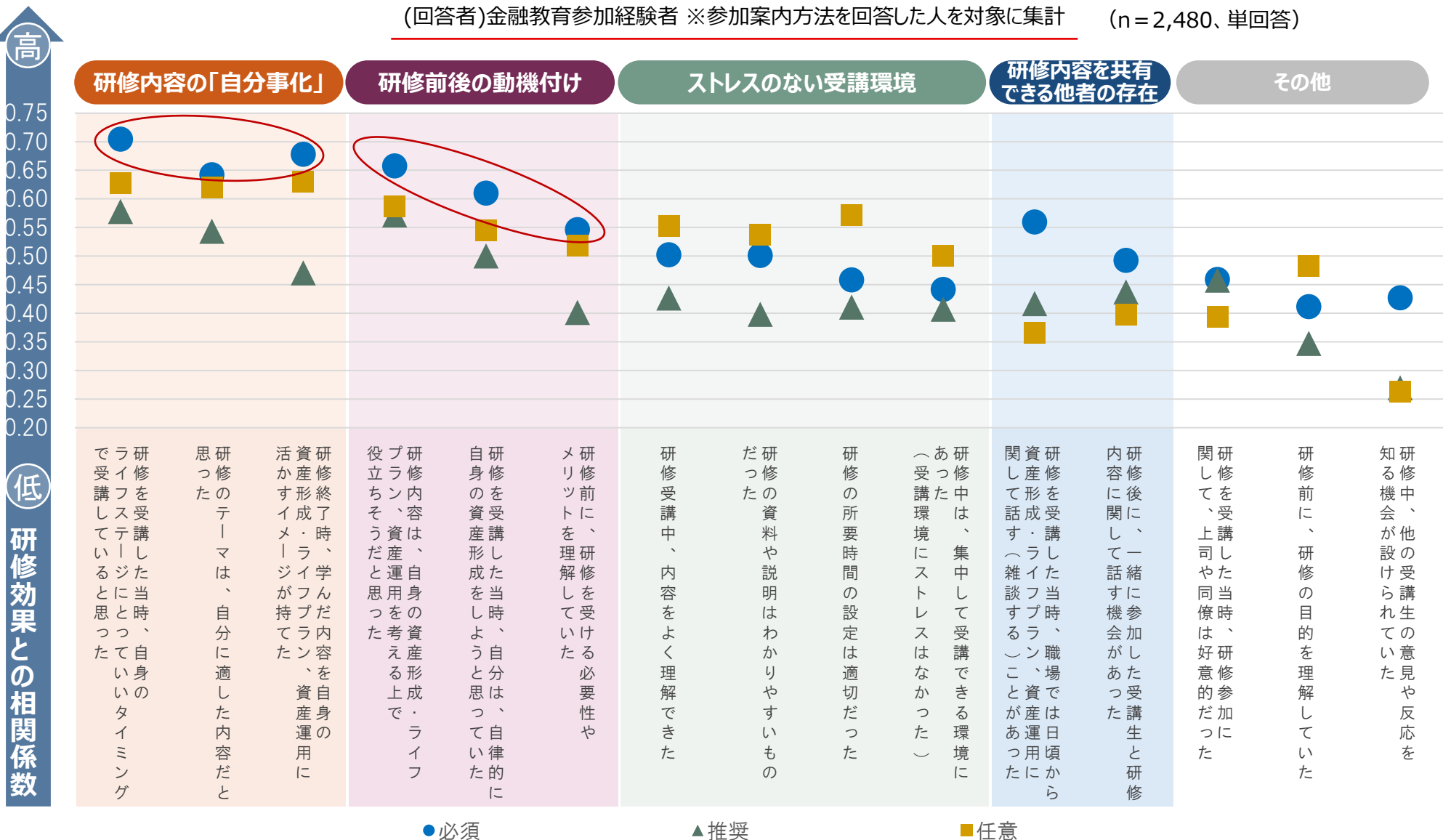
■ 全く当てはまらない ■ あまり当てはまらない ■ ある程度当てはまる ■ 非常に当てはまる

(ご参考) 研修効果との相関係数 - 案内方法別

「必須」の研修では、研修内容の「自分事化」や「動機付け」が研修効果に影響する傾向がより顕著に見られる。

研修効果との相関係数

(回答者)金融教育参加経験者 ※参加案内方法を回答した人を対象に集計 (n=2,480、単回答)



高
低
研修効果との相関係数

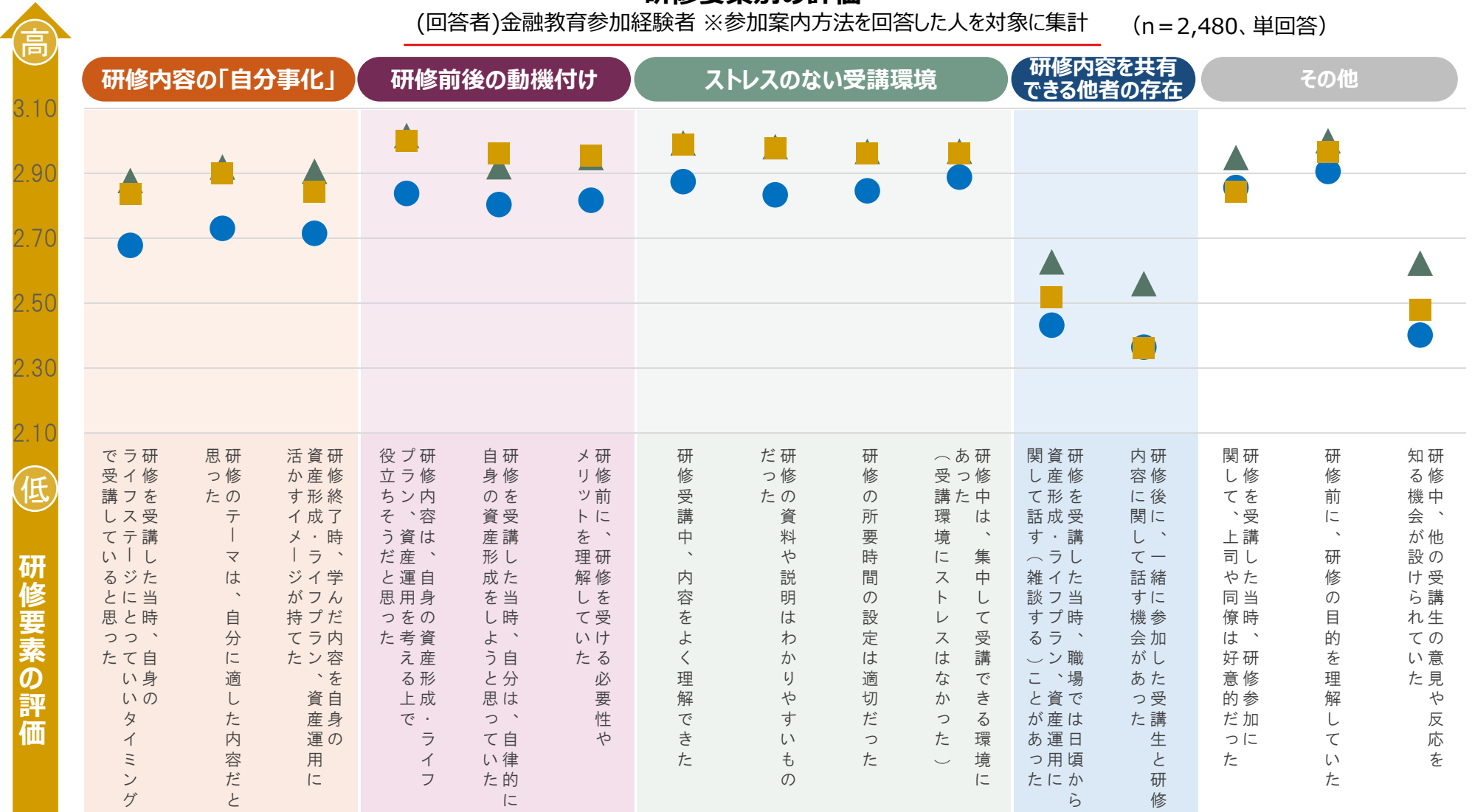
(ご参考) 研修要素別の評価 - 案内方法別

「必須」の研修では、評価を平均で見ると、どの研修要素も相対的に低評価。

➤ だからこそ、研修効果への影響が大きい「自分事化」「動機付け」(前頁)に着目した工夫が大切である。

研修要素別の評価

(回答者)金融教育参加経験者 ※参加案内方法を回答した人を対象に集計 (n=2,480、単回答)



高
3.10
2.90
2.70
2.50
2.30
2.10
低
研修要素の評価

研修を受講した当時、自身のタイミングで受講していると思った

研修のテーマは、自分に適した内容だと思った

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

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つと思うと思った

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

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

研修受講中、内容をよく理解できた

研修の資料や説明はわかりやすいものだった

研修の所要時間の設定は適切だった

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)

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、資産運用に関する話(雑談)することがあった

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

研修前に、研修の目的を理解していた

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

● 必須 ▲ 推奨 ■ 任意

*:各研修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)・非常に当てはまる(4点)と配点し、回答者の合計得点の平均値を研修形式毎にプロット

(4) 研修内容

今後情報提供してほしい内容 - 年代別

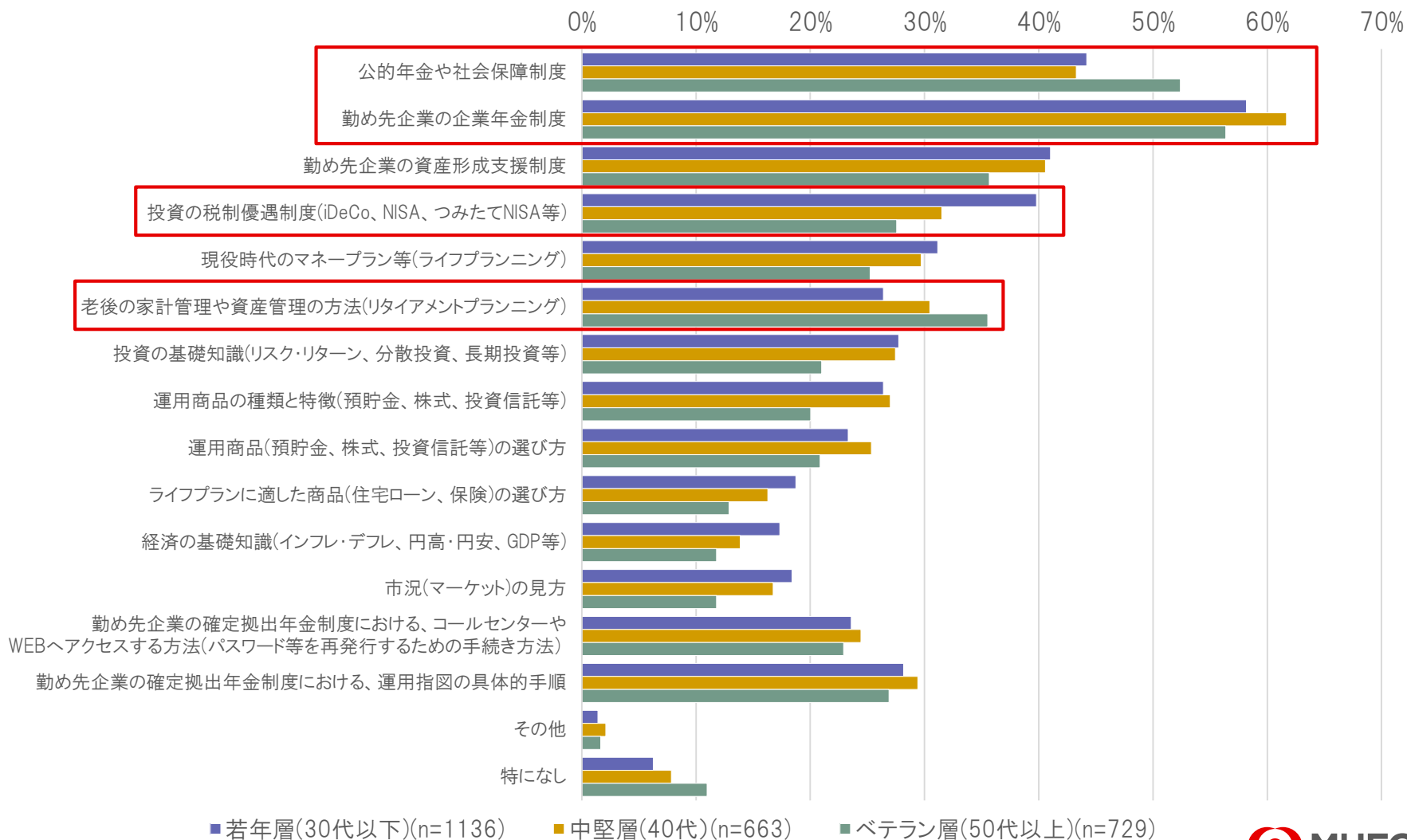
社会保障制度や勤務先の年金制度に関するニーズが高い。若年層はiDeCoやNISA等の税制優遇制度、ベテラン層はリタイアメントプランニングへの関心が高い傾向も確認できた。

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)金融教育参加経験者

(n = 2,528)

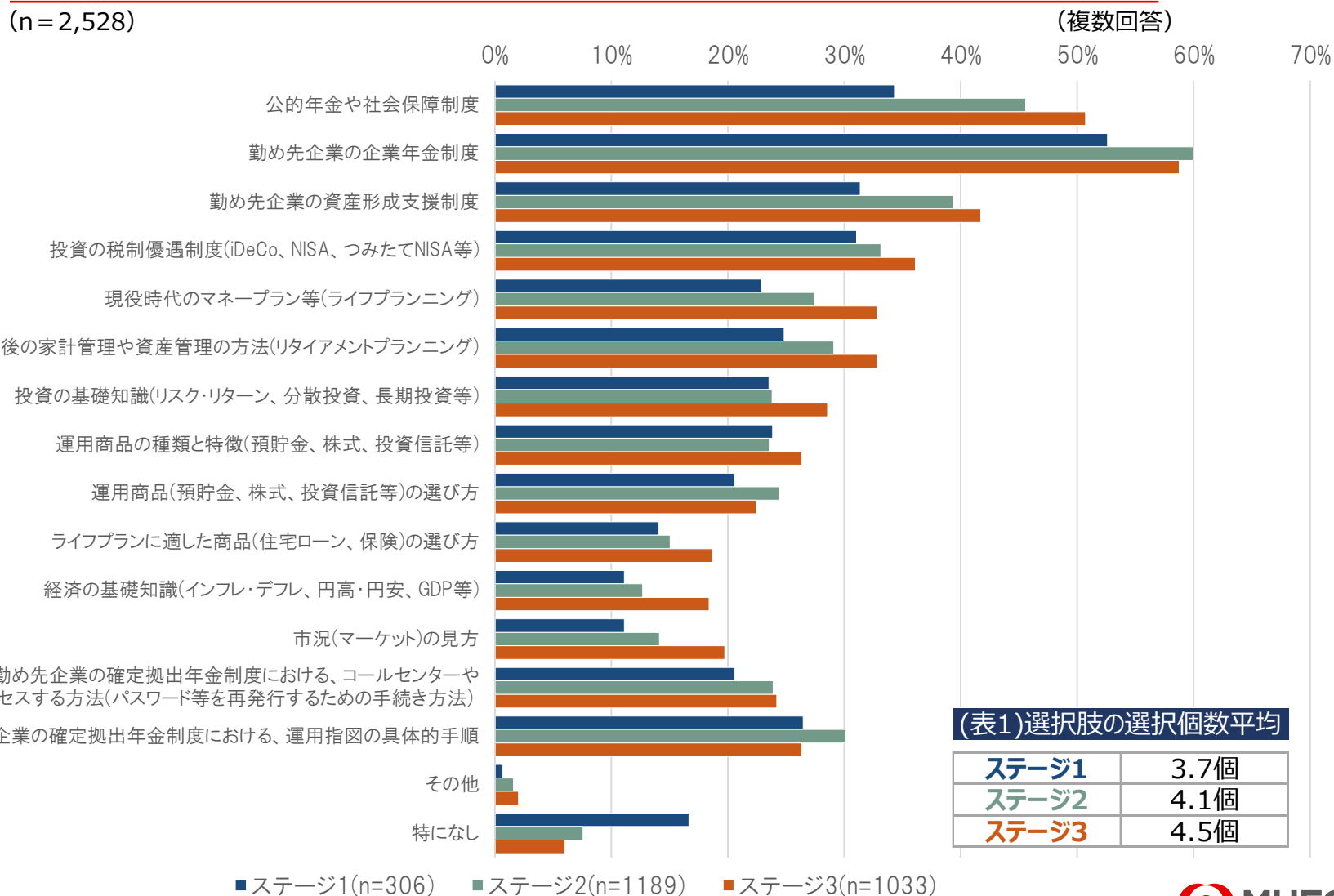
(複数回答)



(ご参考) 今後情報提供してほしい内容 - 金融リテラシー別

リテラシーの水準が高い程、より多くの項目を選択している傾向があり(表1)、求める「情報量」には受講者の金融リテラシーによる差があることが伺える。

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)金融教育参加経験者



(表1) 選択肢の選択個数平均

ステージ1	3.7個
ステージ2	4.1個
ステージ3	4.5個

2. 事例紹介

本章では、ここまでご紹介した「金融教育実施上のポイント」の具体的な実施例(実施上の工夫)の一部を、実際の研修・セミナー現場のケースを用いてご紹介する。

Case1 受講者の年代・金融リテラシーに応じた研修を実施したケース

研修内容の「自分事化」

研修前後の動機付け

ストレスのない受講環境

研修内容を共有できる他者の存在

事例紹介

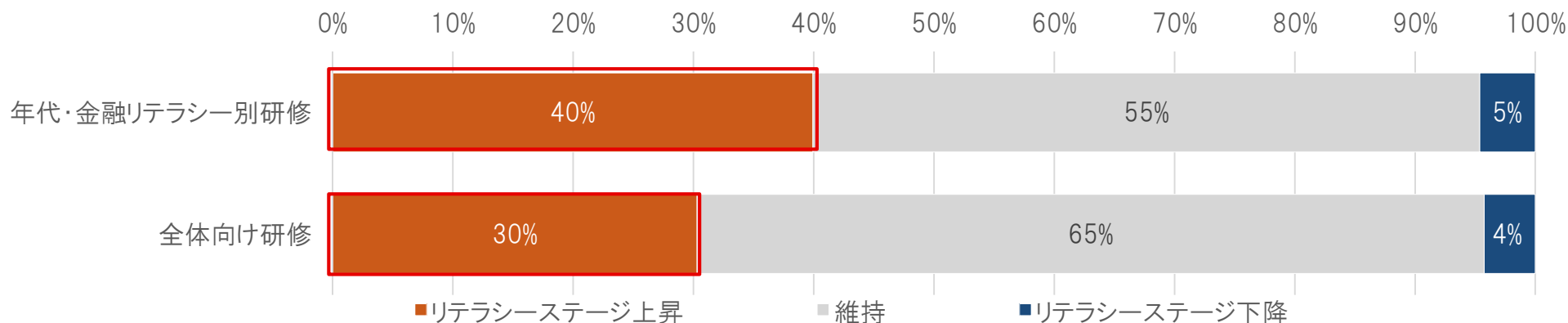
- 確定拠出年金制度(DC)の継続教育を集合研修で実施したケース。
- 同社は、DCにおいて、元本確保型でのみ運用している従業員を中心に想定利回り未達の層が一定数存在していることに課題意識を持っていた。
- 従業員に**自律的な判断での資産形成を促す**ためにも、まずは「**金融リテラシーの向上**」を目的に、**全社員必須参加によるDC継続研修を計画**。

研修実施上の工夫

- 全従業員を対象とした研修を実施するにあたり、従業員の傾向を事前にアンケートにより調査。個々人の金融リテラシーの水準を計測すると共に、**DCでの運用経験や投資への興味・関心度合いの傾向を確認**。
- 各従業員により適切なレベル・内容での研修を提供するため、「**年代**」および「**金融リテラシーの水準**」毎の**研修を実施**。

年代・リテラシー別研修受講による金融リテラシー上昇効果

- ✓ 「年代・金融リテラシー別研修」を実施したグループと、会場や従業員数の関係で当該研修が実施できず、「全体向け研修」を実施したグループの、研修実施前後の金融リテラシーの水準*を比較。
- ✓ 「年代・金融リテラシー別研修」を実施したグループの方が、**金融リテラシーの水準が上昇した人の割合が高い**結果に。



* 金融リテラシーの水準は、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)の3段階で把握

Case2 座学形式の研修を予め作成された動画形式での実施に切り替えたケース

研修内容の「自分事化」

研修前後の動機付け

ストレスのない受講環境

研修内容を共有できる他者の存在

事例紹介

- 従来、座学形式でDC継続教育を実施してきたが、コロナ禍、研修形式を予め作成された動画による研修に変更。
- 自社のイントラネット上に研修動画を掲載し、DCに関する情報を集約する等、従業員が情報にアクセスしやすい環境を構築。
- 併せて、研修動画とは別に、研修内容を補足する内容のフォロー動画(アニメーション)を定期的に掲載。

研修実施上の工夫

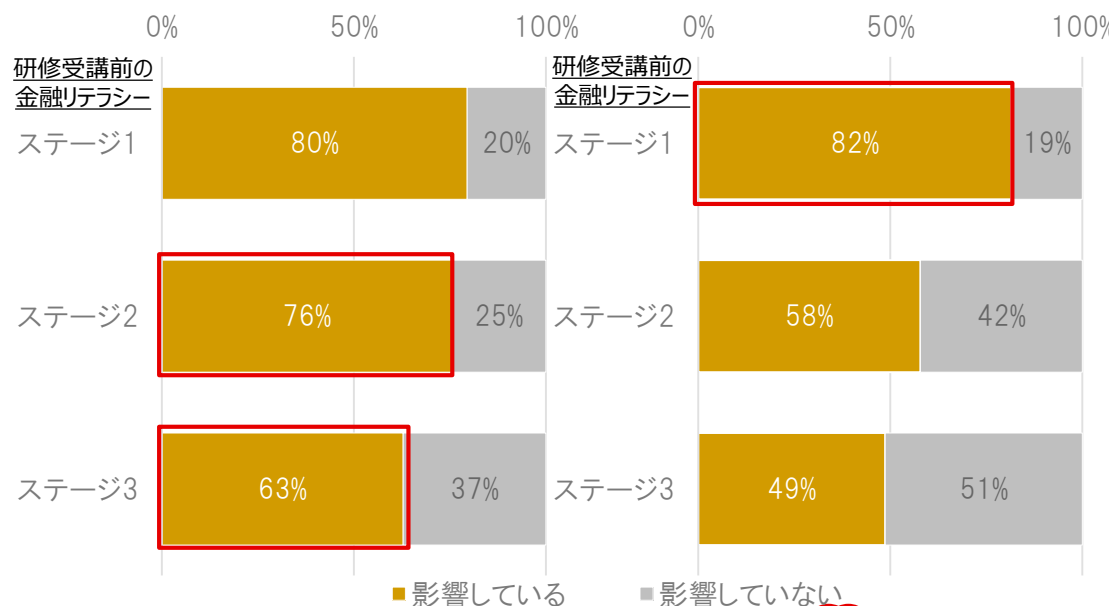
- 従業員が日頃から使用し、操作に慣れている環境に研修動画を掲載。
- 座学形式で提供していたカリキュラムを**動画研修に適した内容に再構成**。「年代」「金融リテラシー水準」に応じた内容とすることで、**従業員の関心・知識レベルに合った研修を提供**。
- マイクロラーニングに適した5分以内の研修フォロー動画を月次で定期的に掲載**することで、従業員の興味・関心を継続させる工夫を実践。

DCでの投資行動への研修の影響

- ✓ 研修参加後にDCにおける投資信託の取引をした従業員に対して、「**Q.当該取引を実施したことに、研修受講が影響しているか**」のアンケートを実施。「影響している」と回答した人の割合を、受講した研修の形式(座学/動画配信)で比較。
- ✓ 研修受講の影響で、DCにおける取引を実施した人の割合を研修効果として見ると、**金融リテラシーが高い人においては座学形式の方が効果が高いのに対し、金融リテラシーが低い人においては予め作成された動画形式による研修も座学形式と同程度の効果があった。**

座学形式で受講

予め作成された動画形式で受講



Case3 予め作成された動画の配信によるセミナーで視聴維持率を改善したケース

研修内容の「自分事化」

研修前後の動機付け

ストレスのない受講環境

研修内容を共有できる他者の存在

事例紹介

- 三菱UFJ信託銀行が一般顧客向けに定期的実施しているオンライン動画セミナー(予め作成された動画をオンライン上で配信)に関し、従来は本編開始後の5分間で約6割が離脱していた。
- セミナー動画の「見せ方」や「表現」を工夫することで、視聴維持率の改善を実現。

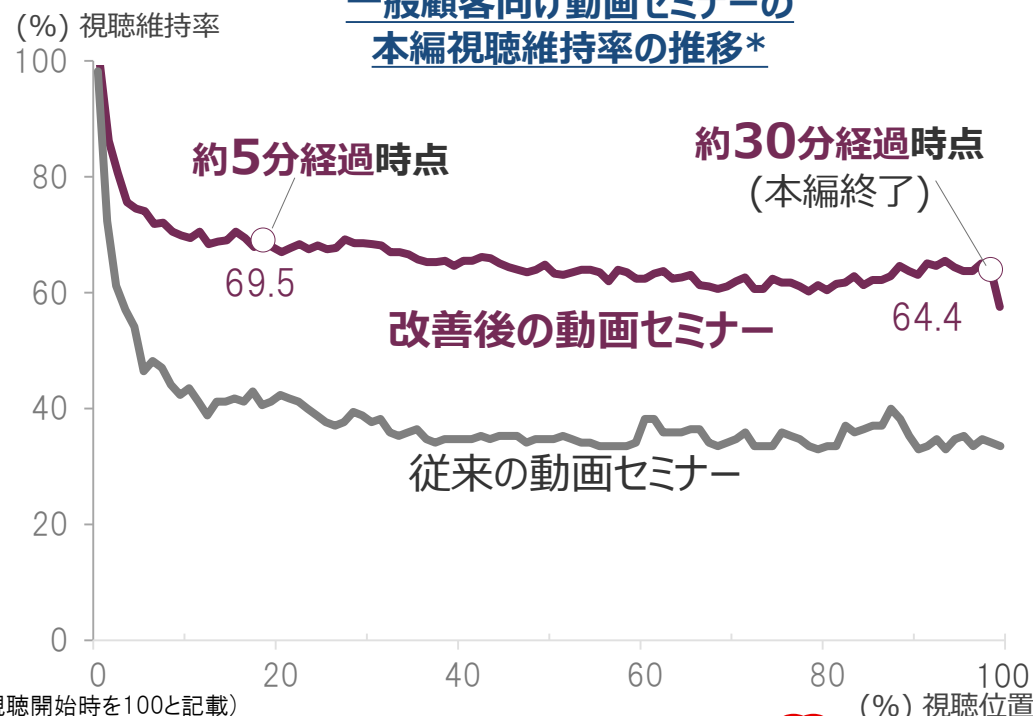
研修実施上の工夫

- セミナー動画について、**テーマ(章)毎にスライドと講師画像を切り替え**たり、同じ内容であっても**対話形式で表現**したりと、**受講者の集中力を保つ**工夫を実施。
- 最初の5分で参加者の興味・関心を喚起することで、動画全編を通じての視聴維持率も概ね維持。

一般顧客向けオンライン動画セミナーの視聴維持率

- ✓ セミナー実施の都度、視聴率が落ちるタイミングや繰り返し視聴されている箇所を分析し、分析を踏まえて動画を繰り返しブラッシュアップ。
- ✓ 継続的な改善により、直近の動画セミナー(研修時間は平均30分前後)においては、5分経過時点での視聴維持率が従来の4割前後から7割前後まで改善

一般顧客向け動画セミナーの本編視聴維持率の推移*



* 視聴維持率は、動画を視聴開始後、継続して視聴している人の割合を表現したもの(視聴開始時を100と記載)

34 弊社が開催した一般顧客向けセミナーの本編視聴維持率の推移について、2020年6月開催分と2021年7月開催分を表示。

Case4 リアルタイム配信セミナーで「参加型」の運営により 参加者満足が得られたケース

研修内容の
「自分事化」

研修前後の
動機付け

ストレスのない
受講環境

研修内容を共有
できる他者の存在

事例紹介

- 三菱UFJ信託銀行がDCの運営管理機関を務める企業の従業員に対して実施したリアルタイム配信によるオンライン継続教育(セミナー時間は1時間)。
- 一方的な情報提供ではなく「参加型」の運営が、参加者の満足と集中力維持に奏功した。

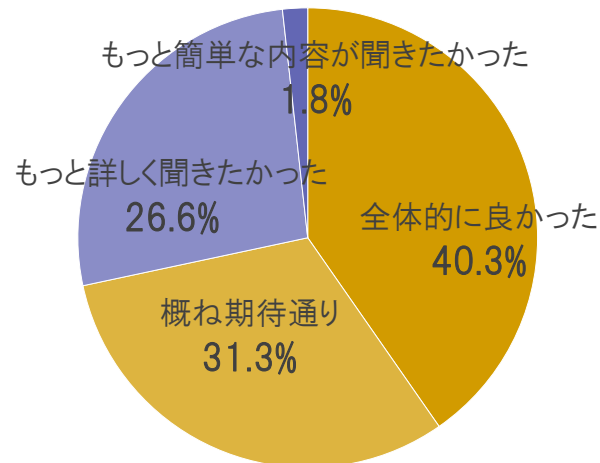
研修実施上の工夫

- ウェビナー内で「投票機能」を活用することで、参加者多数(各回とも400名超)の中でも**単調な情報提供となることを回避**する工夫を実施。
- 各テーマ(章)の冒頭で投票タイム**を設け、参加者の関心を再起させることで、**離脱しがちな「章の変わり目」での視聴を維持**。

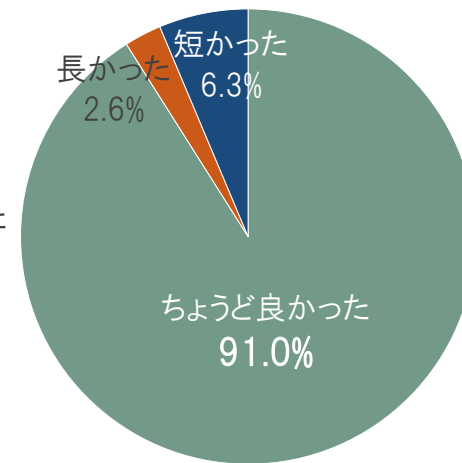
参加者のアンケート

- ✓ セミナー内容についてはアンケート回答者の約7割が「内容に満足」している旨の回答。
- ✓ セミナーの長さについては、約9割が「ちょうど良かった」と回答。参加者からも「他の参加者の投票結果が参考になった」等、**受講環境を評価する声**が挙がった。

セミナー内容



セミナーの長さ



※ウェビナーは同一内容にて2回に分けて実施。参加者のアンケートは、2回のウェビナーについて集計したもの。(アンケート回答率は、参加者の約7割)

Appendix

先行研究より - 認知負荷理論

認知負荷理論

- 学習において重要な役割を担うワーキングメモリの容量は限られており、容量を超える情報を与えられると学習は阻害される。認知負荷理論とは、ワーキングメモリ上で行われる情報処理が発生させる負荷(認知負荷)に関する理論であり、1988年にJohn Swellerにより提唱された。
- 認知負荷理論によると、効果的な学習のためには、記憶容量が限られているワーキングメモリ資源を有効に利用することが重要だといわれている。

認知負荷の3つのタイプ

- 認知負荷理論では、認知負荷を次の3種類に分類している。

課題内在性負荷 課題遂行に関連する負荷であり、学習において**並列して考慮すべき要素の数**によって定義される

課題外在性負荷 学習とは関連ない処理が与える負荷であり、**教材の設計が悪い場合に発生**する負荷

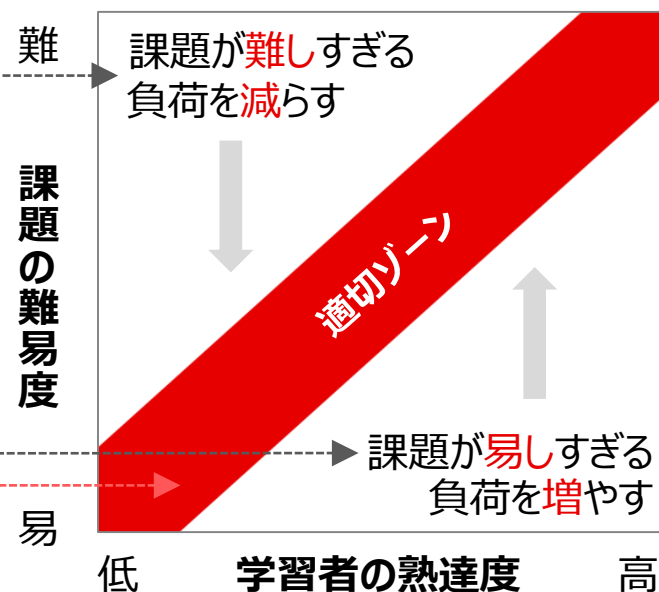
学習関連負荷 スキーマ*構築など学習と関連する「**必要な**」負荷

- 学習を促進するためには、認知資源に余裕を作り出した状態で、(c)のように学習関連負荷への割り当てが大きくなるように誘導することが重要であるとされる。



課題の難易度と学習者の熟達度の関係

- 下図の「適切ゾーン」は、課題の難易度に対する学習者の熟達度が適切で、学習の効果を最大化できる領域。



* 認知科学におけるスキーマとは、過去の経験や外部の環境に関する構造化された知識の集合

※三輪・寺井・松室・前東(2012)「学習支援の提供と保留のジレンマの解消問題」『教育心理学研究』62,156-167 を元にMUFG資産形成研究所にて作成

先行研究より - マルチメディア学習における効果的な教材設計方法

マルチメディア教材設計原理

- マルチメディア学習(eラーニング)において、どのように音声・画像・文章を組み合わせれば良いかについて、学習心理学者のRichard E.Mayerが7つの設計原理としてまとめたもの。

マルチメディア原理	文章のみよりは、画像付きの文章からの方がよりよく学べる
空間接近原理	関連する画像と文章がばらばらに配置されるよりは、同じページ・画面上に近接されていた方がよりよく学べる
時間接近原理	関連する画像と文章が片方ずつ提示されるよりは、同時に提示された方がより良く学べる
首尾一貫原理	無関係な文章や画像、音声が含まれているよりは、除かれていた方がより良く学べる
モダリティ原理	アニメーションと画面上の説明文(視覚+視覚)の組み合わせよりは、アニメーションとナレーション(視覚+聴覚)の組み合わせの方がより良く学べる
冗長性原理	アニメーションでは、画面上の説明文と同内容のナレーションを両方提示するよりは、ナレーションのみの方がより良く学べる
個人差原理	設計効果は、知識が豊かな学習者よりは知識が少ない学習者に、また空間能力の低い学習者よりは空間能力が高い学習者に、より強く作用する

出典: 鈴木克明(2005).「[総説]e-Learning実践のためのインストラクショナル・デザイン」『日本教育工学会誌』29(3),197-205.

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。