

調査レポート

第2章

企業の取り組みと従業員の サステナブル意識について

2022年2月

MUFG資産形成研究所

目次

調査概要	P.2
はじめに	P.3
<u>企業の取り組みと従業員のサステナブル意識について</u>		
1. 勤務先企業の取り組みについて	P.8
2. 従業員のサステナブル意向・行動について	P.13
3. 企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供について	P.19
Appendix	P.24

調査概要

- (1) 調査名： 金融リテラシー1万人調査(サステナビリティに関する意識と消費・投資行動調査)
- (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8月6日（金）～8月9日（月）
- (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： 30問

<職業別>	男性		女性		合計
企業勤務者	6,512人	76.6%	1,988人	23.4%	8,500人
公務員	778人	77.8%	222人	22.2%	1,000人
専業主婦・主夫	19人	3.8%	481人	96.2%	500人
合計	7,309人	73.1%	2,691人	26.9%	10,000人

<企業勤務者内訳>	男性		女性		合計
若年層(30代以下)	2,666人	69.6%	1,167人	30.4%	3,833人
中堅層(40代)	2,037人	80.6%	489人	19.4%	2,526人
ベテラン層(50代以上)	1,809人	84.5%	332人	15.5%	2,141人
合計	6,512人	76.6%	1,988人	23.4%	8,500人

企業の取り組みと従業員のサステナブル意識について

- 当研究所の調査レポート「サステナビリティに関する意識と消費・投資行動について」では、一般生活者（個人）の「消費者」「投資家」の立場におけるサステナビリティに関する意識について調査結果を紹介し、「社会的課題解決の手段としての投資」という考え方を訴求することで、個人によるサステナブル投資のすそ野拡大の可能性について考察した。
- 第2章となる本レポートでは、特に「従業員」の立場におけるサステナブル意識に関し、従業員から見た経営者の意識*や自身の業務上でのサステナブル活動への関与に関するアンケート結果も交えて分析を試みた。経営者の意識や企業の取り組みの、従業員のサステナブル意識に対する影響について、調査結果を元に考察する。

* 従業員から見た経営者の意識について

本調査では、「経営者のサステナブル意識」に関する設問を設けている。本設問は、あくまでも経営者のサステナブル意識を回答者(従業員)がどう認識しているかについてのものであることから、回答結果には回答者の価値観や置かれている環境によるバイアスの影響等が含まれる可能性がある。

なお、本レポートでは、上記について特に断りなく、単に「経営者のサステナブル意識」と表現している場合がある点、留意いただければ幸いである。

本調査における「サステナビリティ」の定義

本調査においては、「SDGs」「ESG」を包含する概念として「サステナビリティ」を以下のとおり定義し、アンケートを実施。

サステナビリティ

SDGsや**ESG**(環境・社会・ガバナンス)等、**広く環境・社会・経済・教育等の観点から持続可能な社会を目指す考え方**

▶また、調査においては「サステナビリティ」を意識した取り組みや行動をそれぞれ「サステナブル活動」「サステナブル投資」と定義。



サステナブル活動

SDGsやESG(環境・社会・ガバナンス)等、広く環境・社会・経済・教育等の観点から持続可能な社会を目指す考え方を意識した**取り組み**

サステナブル投資

SDGsやESG(環境・社会・ガバナンス)等、広く環境・社会・経済・教育等の観点から持続可能な社会を目指す考え方を意識した**投資**

本調査におけるテーマ概略

本調査では、消費者・投資家・従業員それぞれの立場でのサステナビリティに関する意識について調査を実施。

▶ 第2章となる本レポートでは、主に「従業員」の立場からの回答結果を中心にご紹介。



一般生活者
(アンケート回答者)

- ・ 認知度
- ・ 共感度合い



消費者
の立場

- ・ 民間企業に対する**消費者**としての反応
- ・ 価格との優先度
- ・ 企業活動に関する**情報源**



投資家
の立場

- ・ サステナブル投資**実施状況**
- ・ サステナブル投資の**目的**
- ・ 今後の**投資・検討意向**
- ・ **投資観**



従業員
の立場

- ・ 経営者のサステナブル意識
- ・ 勤務先のサステナブル活動への関与実感
- ・ **従業員エンゲージメントへの影響**

勤務先企業の取り組みについて

- 企業勤務者の過半数は勤務先の経営者が「サステナビリティを意識している(多少意識している)」と感じている。また、勤務先のサステナブル活動への自身の関与を(間接的にでも)実感している人は4割強。〈9・11頁〉
- 上記のような勤務先を通じたサステナブル活動を意識している従業員の割合は、従業員規模が多い企業程高い傾向があり、勤務先の業種によっても差が見られた。〈10・12頁〉

従業員のサステナブル意向・行動について

- 勤務先を通じたサステナブル活動を意識している従業員程、サステナビリティへの共感度合いが高く、勤務先への従業員エンゲージメントも高い傾向。加えて、企業のサステナブル活動に対して、「その企業の一員として働くことを検討しても良い」と感じる人の割合も高い傾向。〈14～16頁〉

企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供について

- 企業勤務者のうち、SDGs/ESGに関して「職場で研修を受けたことがある」人は約24%。〈20頁〉
- 職場でSDGs/ESGに関する研修を受けたことがある層は、「勤務先の経営者は、サステナビリティを意識して経営している」と感じる人や、「自身の業務が勤務先のサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる」と考える人の割合が高い傾向。〈22・23頁〉

経営者のサステナブル意識をはじめとした企業のメッセージが、従業員のサステナブル意識形成や、ひいては従業員エンゲージメントに繋がる可能性

- 本調査が対象とする企業勤務者においては、経営者がサステナビリティを意識していると感じている従業員程、自身も業務を通じてサステナブル活動に関与している実感がある人が多い。また、経営者のサステナブル意識や従業員自身の関与実感が高い場合、サステナブルへの共感や従業員エンゲージメントも高い傾向が確認できた。
- 本調査からは直接的な因果関係があるとはまでは言えないものの、企業の理念・姿勢として経営者のサステナブル意識を伝えることで、従業員の意識向上に繋がる可能性があり、そのような企業理念への共感を通じて、企業への自発的な愛着・貢献意欲である従業員エンゲージメントの向上にも繋がるのが期待される。
- 加えて、従業員の一般生活者としての側面に着目すると、サステナビリティへの共感や活動への評価を通じて、社会全体のサステナブル意識向上にも繋がる可能性もあると考えられる。

<考察を元にした概念図>



勤務先企業の取り組みについて

勤務先企業の経営者のサステナブル意識

企業勤務者の約24%は勤務先の経営者が「サステナビリティを意識している」と感じている。

「意識している」(約24%)と「多少意識している」(約31%)を合わせると、過半数は経営者がサステナビリティを多少なりとも意識していると感じている。

所感

役職が上がる程、「経営者はサステナビリティを意識している」と感じる人の割合が高い傾向もある(App.27頁)。職務や日頃の問題意識、接する情報による影響等がある可能性が考えられる。

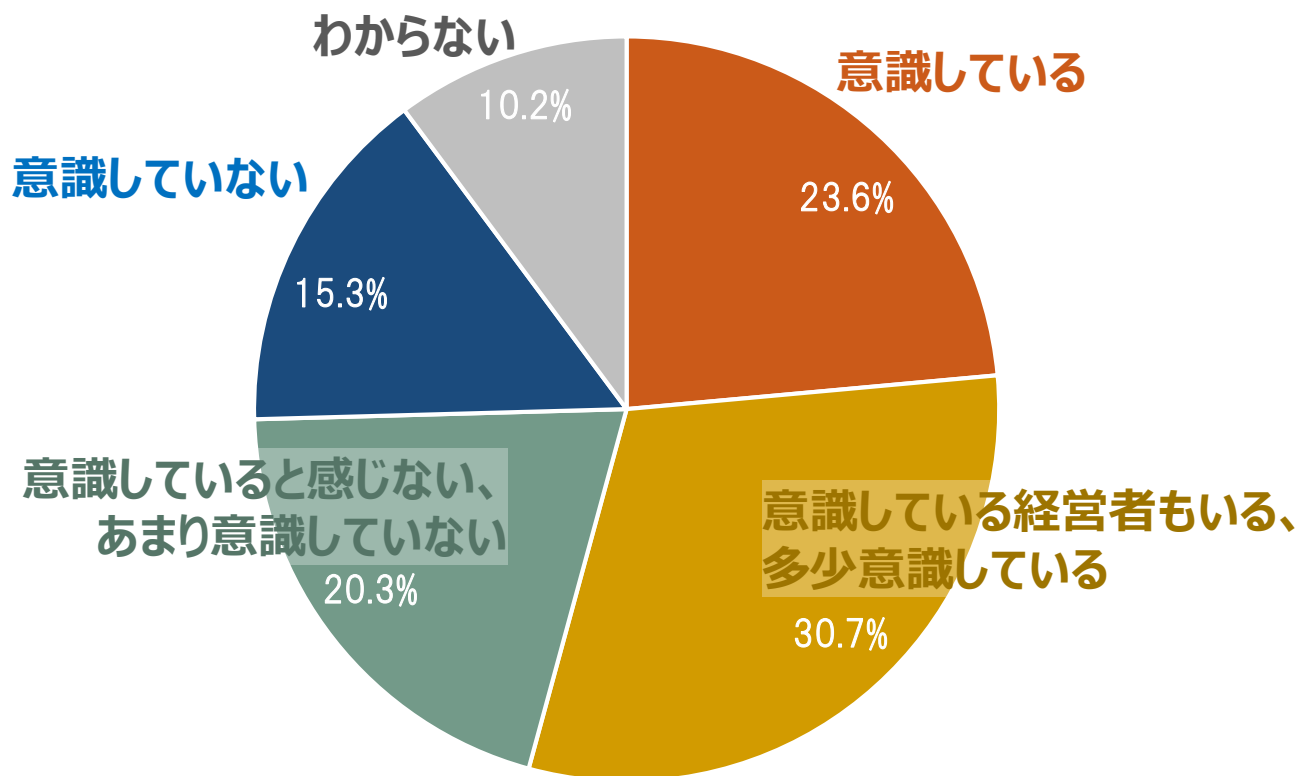
経営者のサステナブル意識

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

Q. あなたが勤める企業の経営者は、サステナビリティを意識して経営していると感じますか。



(ご参考) 勤務先企業の経営者のサステナブル意識

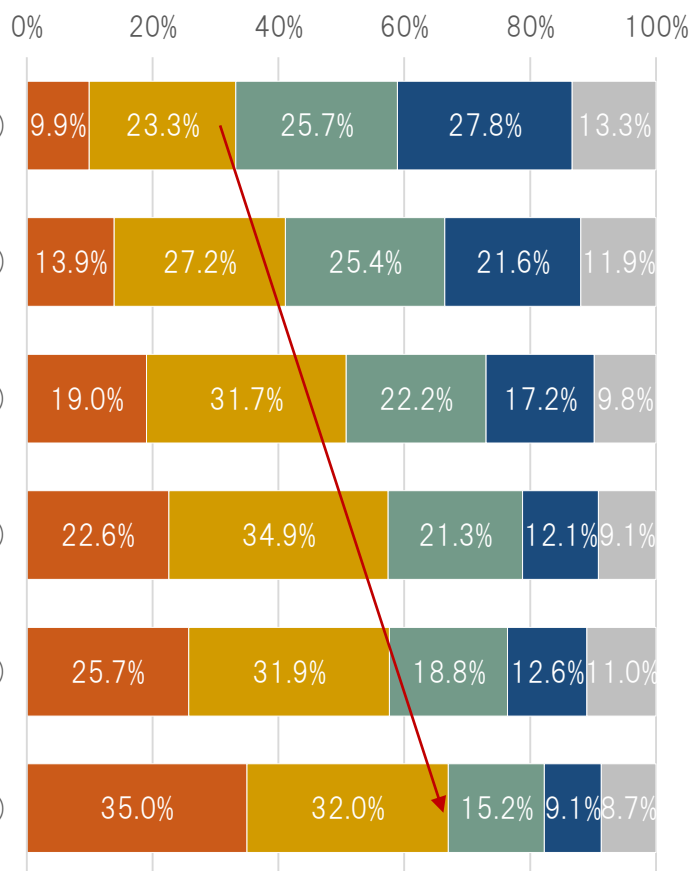
「経営者はサステナビリティを意識している」と回答した人の割合は、従業員数が多い企業に勤める人程高く、業種別では社会インフラを担う業界で高い傾向が見られる。

経営者のサステナブル意識

(回答者)企業勤務者全員

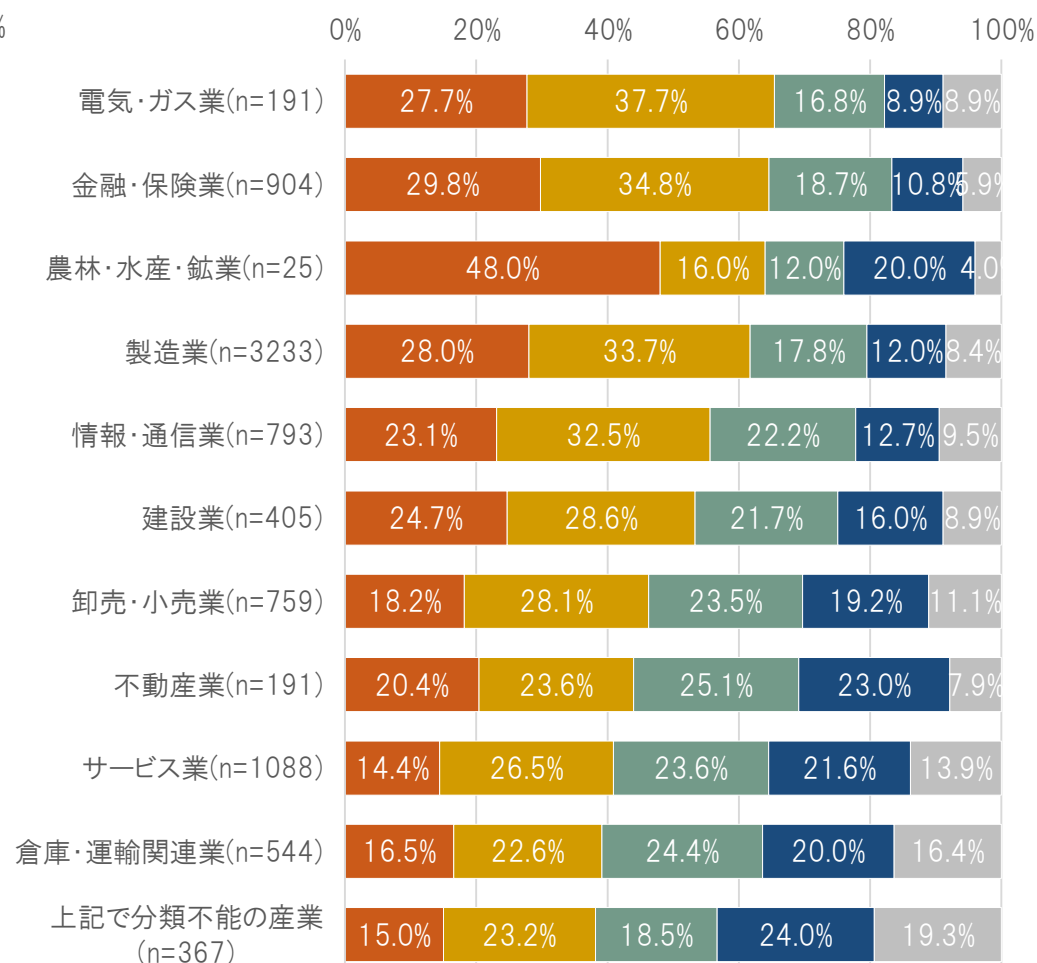
(n=8,500、単回答)

従業員数別



- 意識している
- 意識している経営者もいる、多少意識している
- 意識していると感じない、あまり意識していない
- 意識していない
- わからない

業種別



※業種別のグラフは「意識している」「意識している経営者もいる、多少意識している」の合計値の降順にて作成

勤務先のサステナブル活動への関与実感

自身は勤務先のサステナブル活動に携わっていると感じている人は企業勤務者の約13%。

「自身の日頃の業務がサステナブル活動に間接的に繋がっている」(約31%)を含めると、企業勤務者の4割強は勤務先のサステナブル活動への関与を実感している。

所感

日頃の業務が勤務先のサステナブル活動に繋がっていると感じるかについては、回答者の職務内容等によるところもあると考えられる。

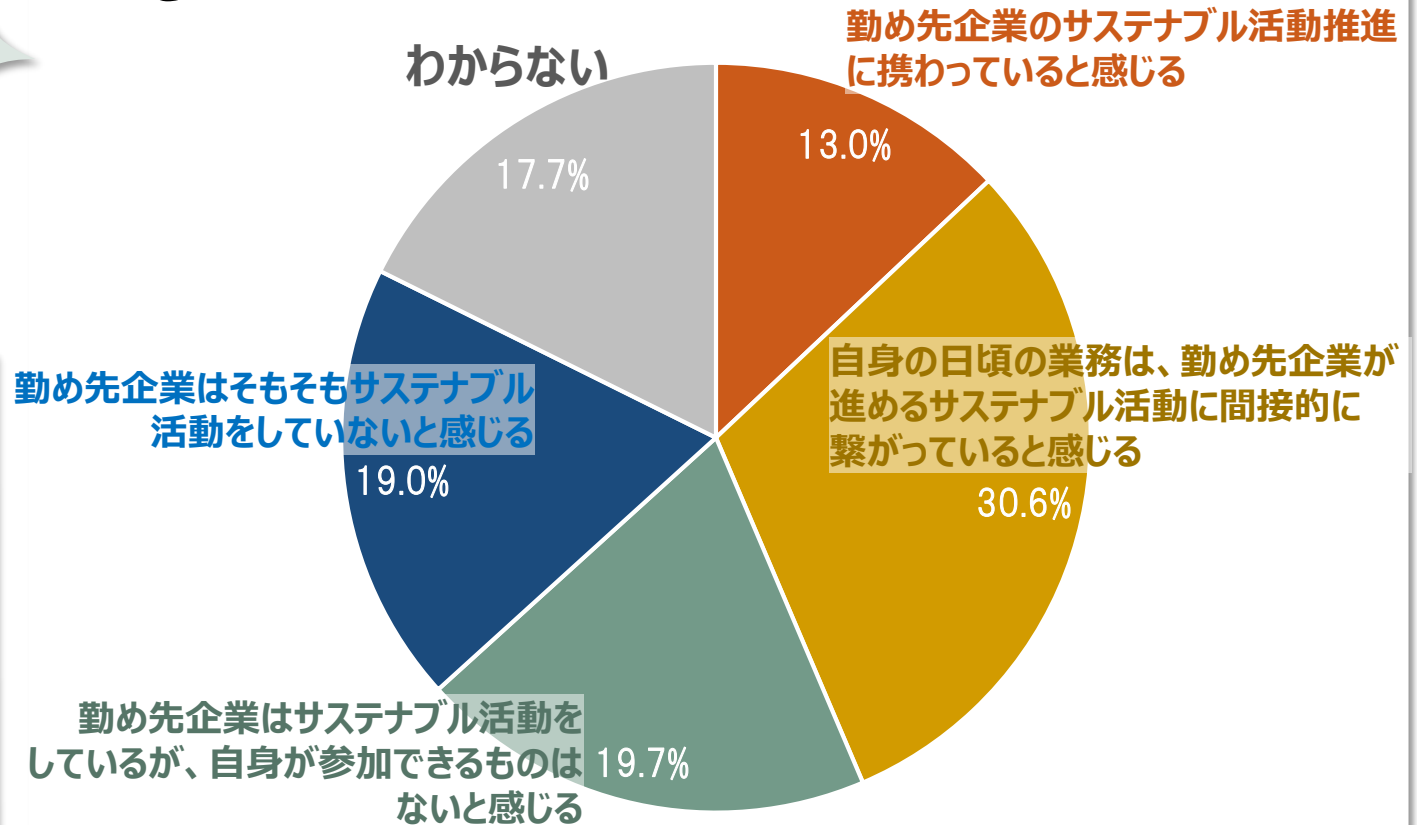
勤務先のサステナブル活動への関与実感

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

Q. あなたは、勤め先企業が実施するサステナブル活動にご自身も関わっていると感じますか。

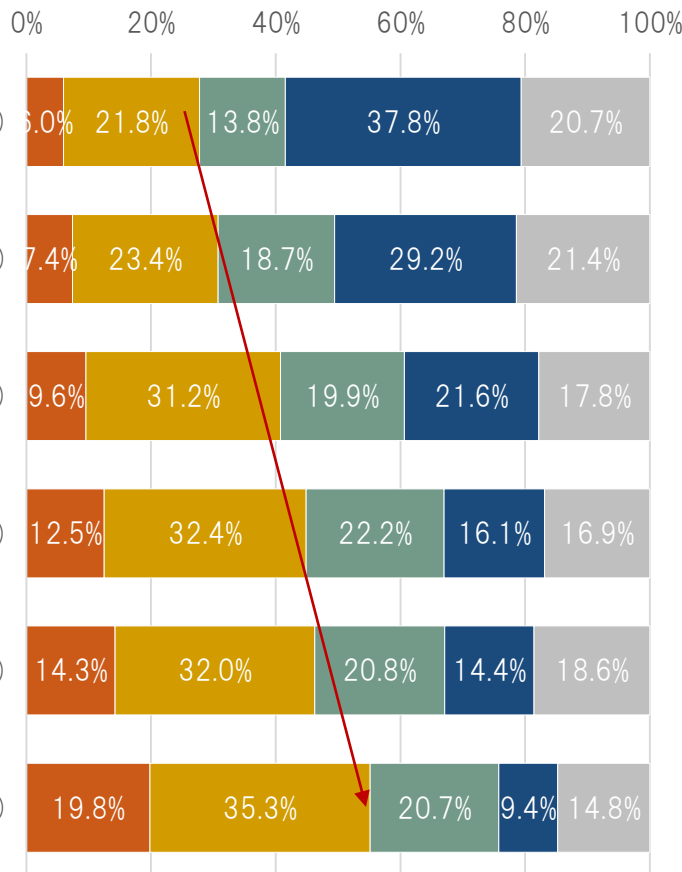


(ご参考) 勤務先のサステナブル活動への関与実感

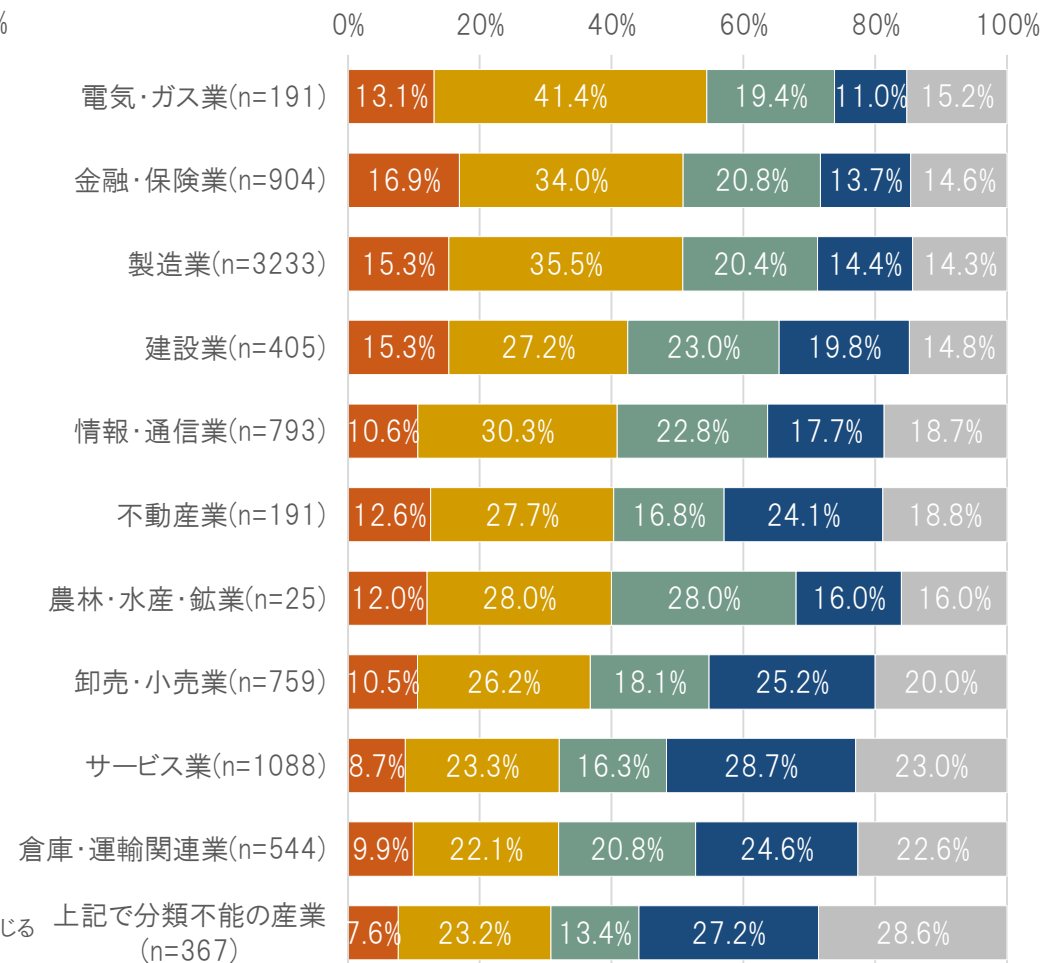
「勤め先のサステナブル活動に関わっていると感じる(間接含む)」と回答する人の割合は、従業員数が多い企業に勤める人程高く、業種別では「電気・ガス業」「金融・保険業」等で高い。

勤務先のサステナブル活動への関与
(回答者)企業勤務者全員 (n=8,500、単回答)

従業員数別



業種別



- 勤め先企業のサステナブル活動推進に携わっていると感じる
- 自身の日頃の業務は、勤め先企業が進めるサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる
- 勤め先企業はサステナブル活動をしているが、自身が参加できるものはないと感じる
- 勤め先企業はそもそもサステナブル活動をしていないと感じる
- わからない

※業種別のグラフは「勤務先企業のサステナブル活動推進に携わっていると感じる」「自身の日頃の業務は、勤め先企業が進めるサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる」の合計値の降順にて作成

従業員のサステナブル意向・行動について

勤務先のサステナブル活動と共感度合いとの関係

サステナブル意識の高い経営者がいる組織では、従業員のサステナビリティへの共感度合いも高い。また、勤め先のサステナブル活動への参加意識がある従業員も、同様の傾向。

「サステナビリティ」への共感度合い

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

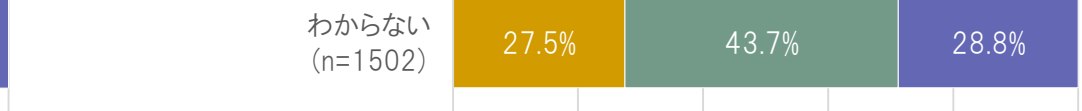
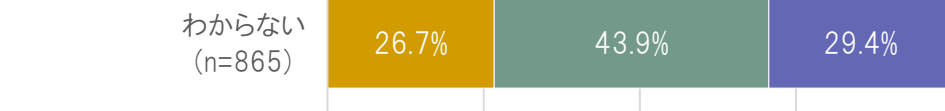
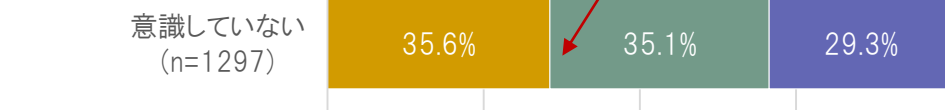
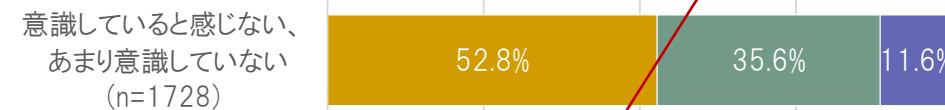
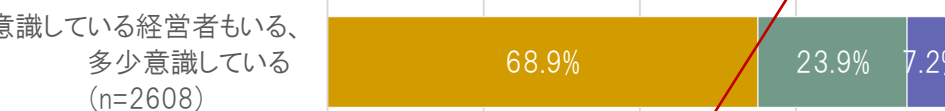
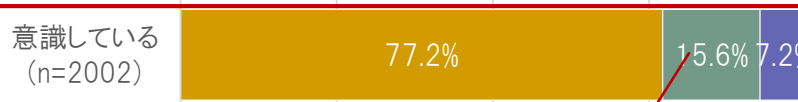
Q. 「サステナビリティ」に共感できるか？

経営者のサステナブル意識

勤務先のサステナブル活動への関与

0% 25% 50% 75% 100%

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



■ 共感できる/ある程度共感できる ■ どちらともいえない ■ 共感できない/あまり共感できない

勤務先のサステナブル活動と企業選定価値基準との関係

経営者のサステナブル意識が高い、あるいは勤務先のサステナブル活動への関与を感じている従業員程、民間企業のサステナブル活動が就労の検討材料となる傾向が見られる。

企業選定価値基準

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

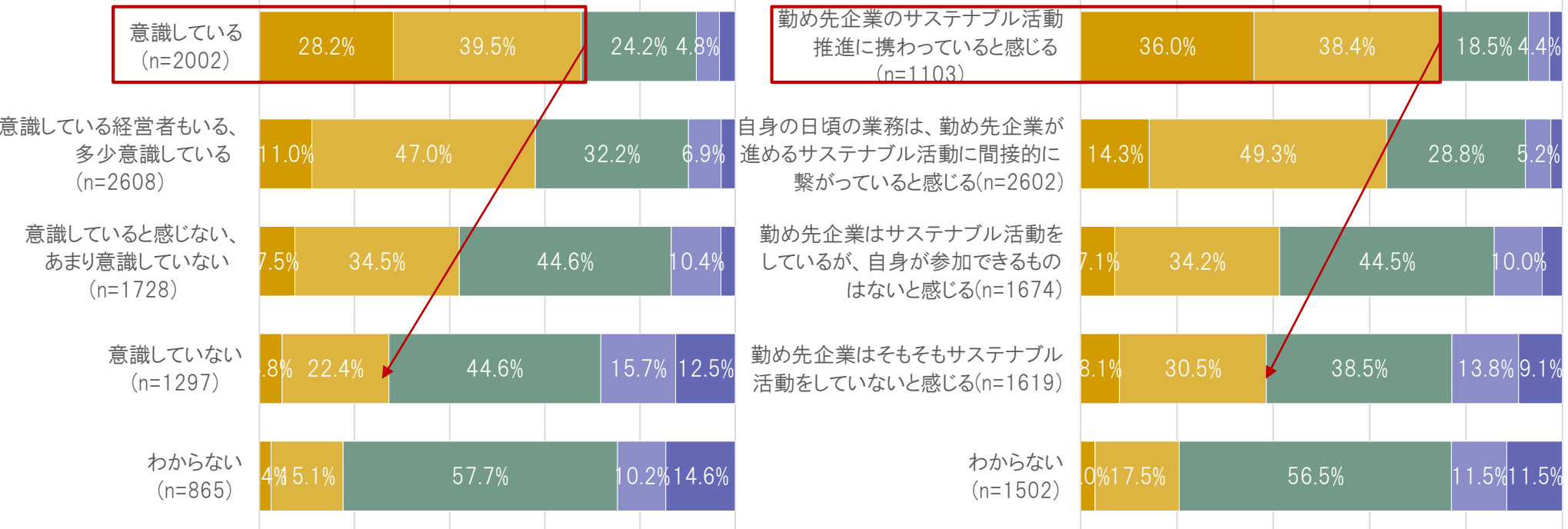
Q. 民間企業がサステナブル活動を実施していた場合、あなたは「その企業の一員として働くことを検討しても良い」と感じますか。

経営者のサステナブル意識

勤務先のサステナブル活動への関与

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

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



勤務先のサステナブル活動のエンゲージメントとの関係

本調査では、「勤務先推奨度」の質問(eNPSSM)を活用して従業員エンゲージメントを計測*。経営者のサステナブル意識や従業員のサステナブル活動への関与と一定の関係性が見られた。

*従業員エンゲージメントの計測については、Appendix(25頁)ご参照

従業員エンゲージメント(勤務先推奨度)

(回答者)企業勤務者

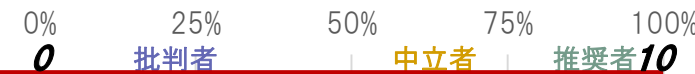
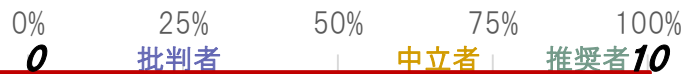
(n=8,500)

(単回答)

Q. あなたは、現在勤務している会社への入社を、友人・知人、家族にどの程度薦めたいと思いますか。推奨の程度について、0「全く薦めたくない」から10「非常に薦めたい」の11段階の中からお答えください。

経営者のサステナブル意識

勤務先のサステナブル活動への関与



意識している経営者もいる、多少意識している (n=2608)

自身の日頃の業務は、勤め先企業が進めるサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる(n=2602)



意識していると感じない、あまり意識していない (n=1728)

勤め先企業はサステナブル活動をしているが、自身が参加できるものはないと感じる(n=1674)



意識していない (n=1297)

勤め先企業はそもそもサステナブル活動をしていないと感じる(n=1619)



わからない (n=865)

わからない (n=1502)



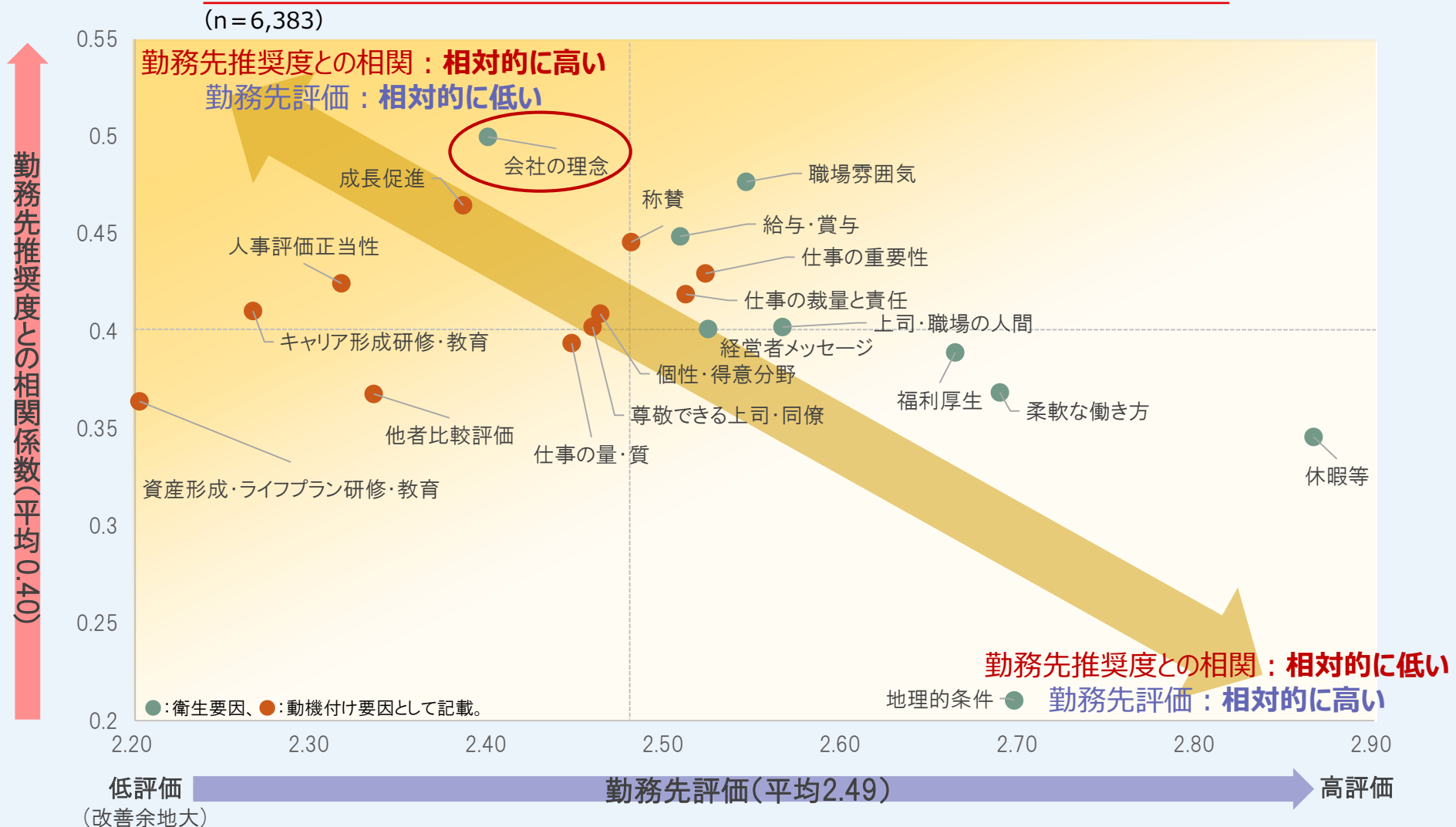
※eNPSSMの算出においては、職場の推奨度を0～10の11段階で尋ね、9～10点を推奨者、7～8点を中立者、0～6点を批判者と分類し、推奨者の割合から批判者の割合を引いた数値がeNPSSMとなる。

※eNPSは、ペイン・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。

(ご参考) 従業員エンゲージメントと構成要素との関係 - 過去調査より

当研究所による過去調査*によると、「会社理念への共感」は従業員エンゲージメントとの相関が高い項目。
 *「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)

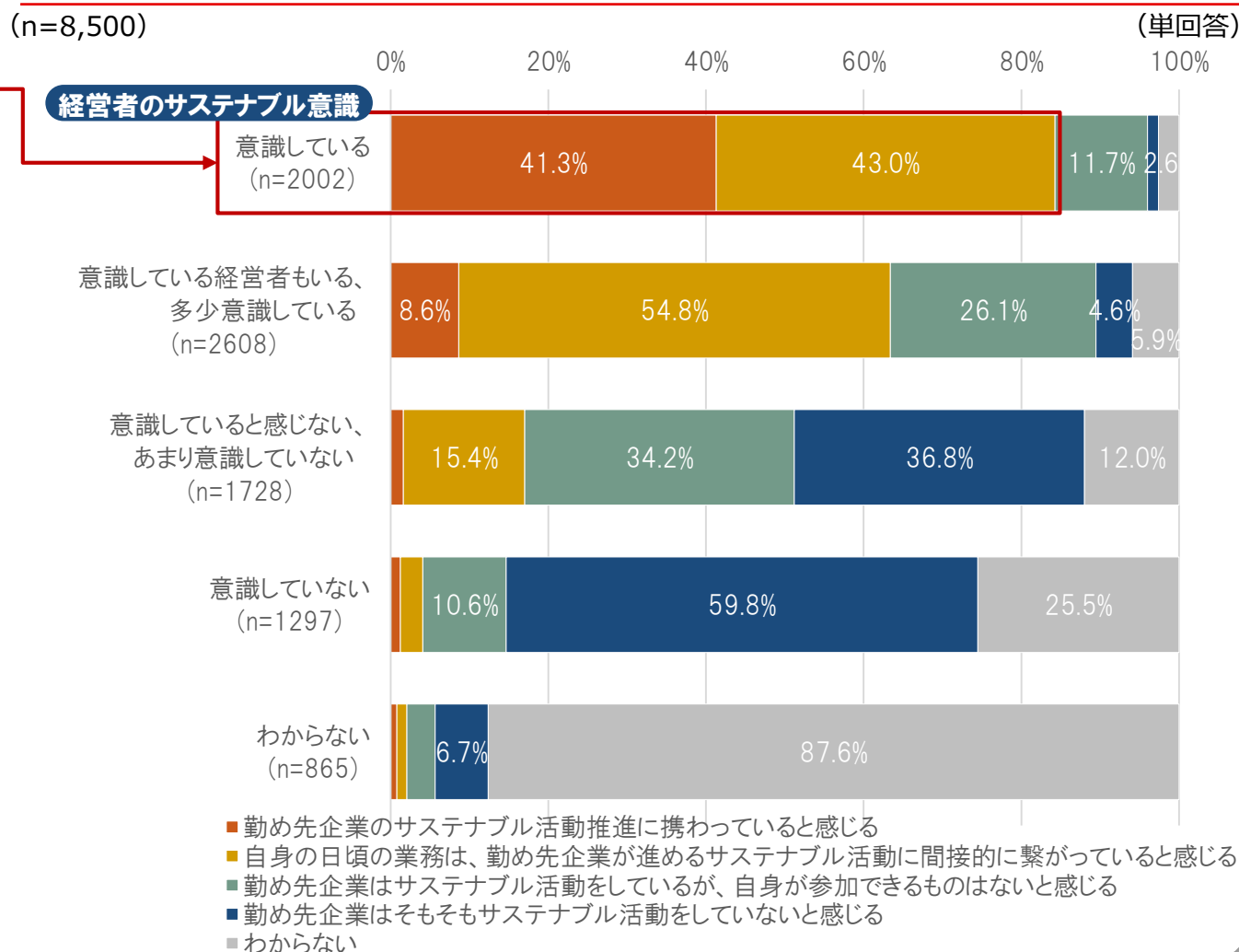
勤務先推奨度と各構成要素との関係
 (データ)企業勤務者のうち、「係長・主任クラス以下」の人



経営者のサステナブル意識と従業員の関与実感との関係

経営者がサステナビリティを意識しているとする層は、自身も勤務先のサステナブル活動に関与していると感じている人の割合が高い。

勤務先のサステナブル活動への関与実感(経営者のサステナブル意識別)
(回答者)企業勤務者



勤務先経営者のサステナブル意識をより感じている層程、自身が「勤務先のサステナブル活動推進に携わっている」とする人の割合が高い(約41%)。

所感

経営者がサステナビリティを意識している場合、従業員自身も業務を通じてサステナビリティ活動への関与を実感しやすく、それがサステナビリティへの共感に繋がる可能性がある(14頁)。従業員自身のサステナビリティへの共感と、経営者(勤務先)の理念が一致した場合、会社への貢献意欲や愛着に繋がる可能性があると考えられる(前頁)。

企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供について

SDGs/ESGに関する学習経験

SDGs/ESGに関して「職場で研修を受けたことがある」人は約24%。

SDGs/ESGに関して、
何らかの学習経験がある
人の割合は約6割、
特に学習経験がない人は
約4割。

所感

「必要性や興味・関心がある」層
(約32%)や、「学習経験がない」
層(約41%)に対しては、従業員
研修等により情報提供する余地
があると考えられる。

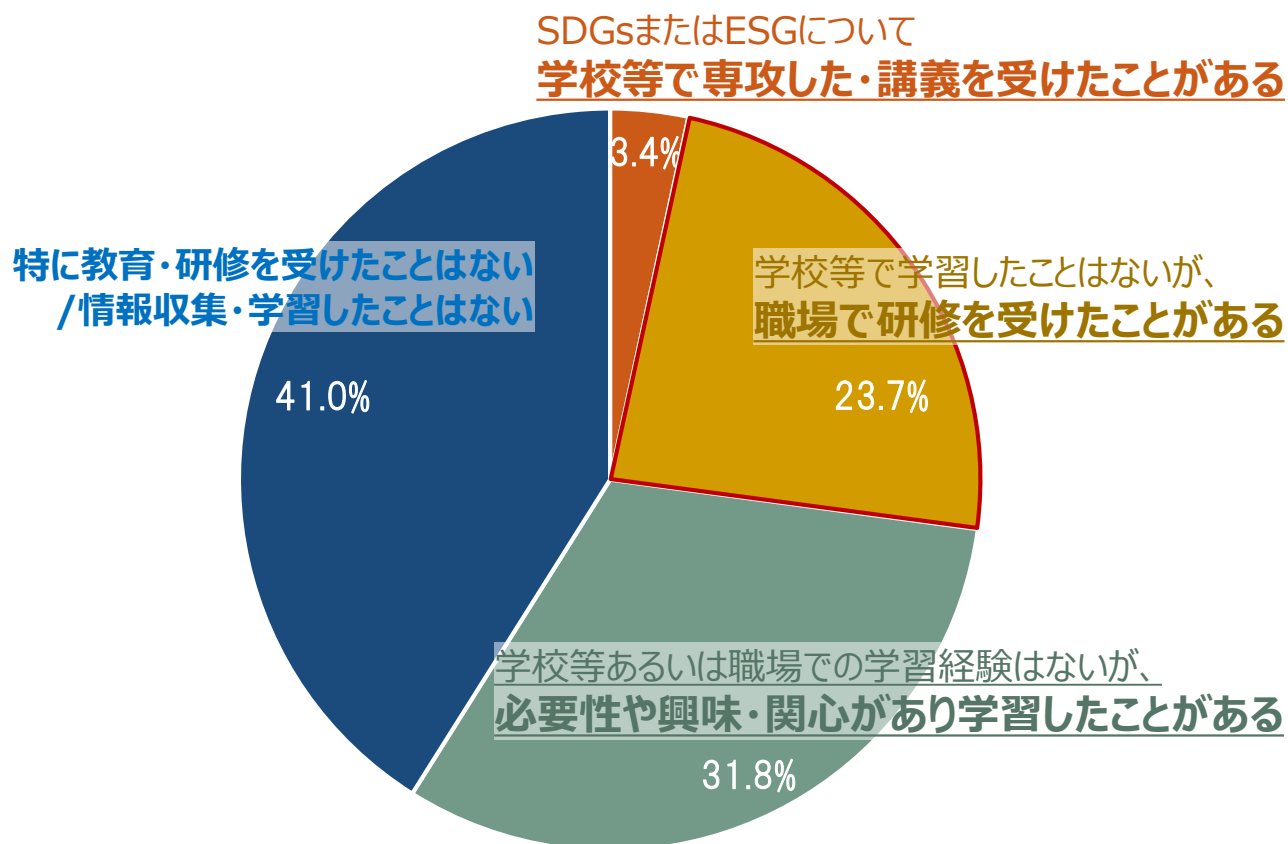
SDGs/ESGに関する学習経験

(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

Q. あなたは、「SDGs」あるいは「ESG」について、**教育・研修を受けたことがありますか。**
また、**学習・情報収集をしたことはありますか。**



企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供との関係①

SDGs/ESGに関する何らかの学習経験がある層は、学習経験がない層と比較してサステナビリティへの共感度合いが高い。

サステナビリティへの共感度合いは、「学校等で講義を受けたことがある」層で8割弱と最も高いが、「職場で研修を受けたことがある」層も7割超の人が共感できると回答。

所感

学習経験がない層では、「どちらともいえない」と回答する人の割合も相対的に高い。

この層については、情報提供をすることで興味・関心に繋がり、サステナビリティへの共感が生まれる余地があるとも考えられる。

「サステナビリティ」への共感度合い(SDGs/ESGに関する学習経験別)

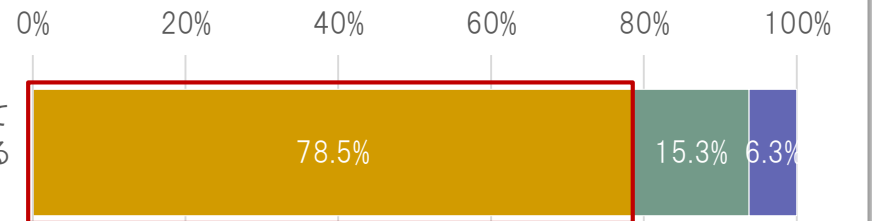
(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

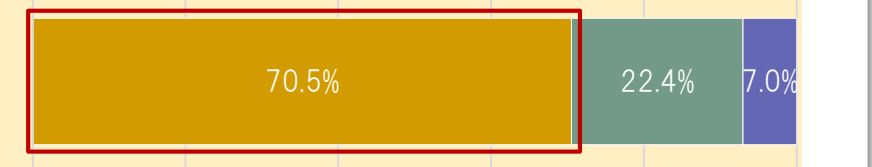
(単回答)

学習経験あり

SDGsまたはESGについて学校等で専攻した・講義を受けたことがある
(n=288)



学校等で学習したことはないが、職場で研修を受けたことがある
(n=2018)

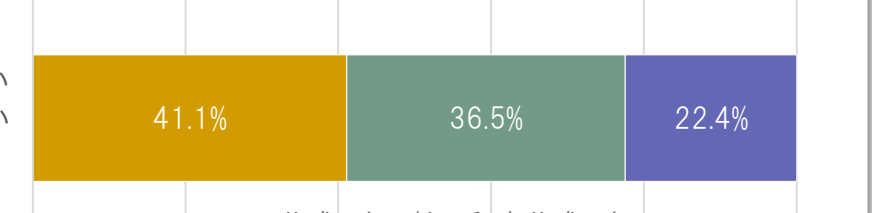


学校等あるいは職場での学習経験はないが、必要性や興味・関心があり学習したことがある
(n=2705)



学習経験なし

特に教育・研修を受けたことはない/情報収集・学習したことはない
(n=3489)



- 共感できる/ある程度共感できる
- どちらともいえない
- 共感できない/あまり共感できない

企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供との関係②

「職場で研修を受けたことがある」層は、経営者のサステナブル意識を感じている人の割合が高い。

経営者のサステナブル意識(SDGs/ESGに関する学習経験別)

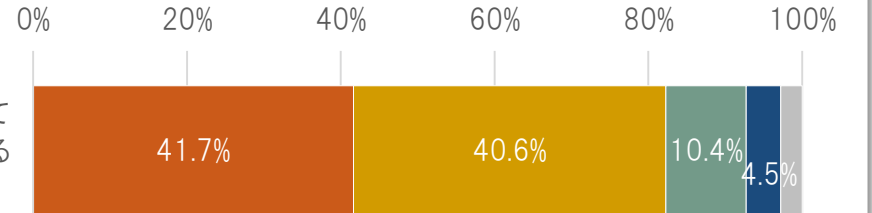
(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

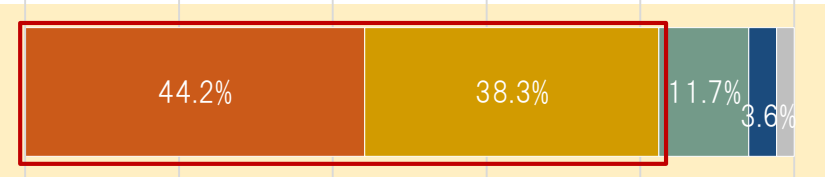
(単回答)

学習経験あり

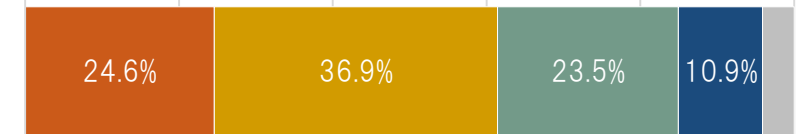
SDGsまたはESGについて
学校等で専攻した・講義を受けたことがある
(n=288)



学校等で学習したことはないが、
職場で研修を受けたことがある
(n=2018)

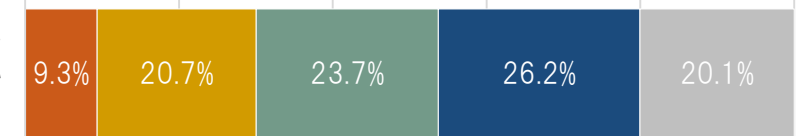


学校等あるいは職場での学習経験はないが、
必要性や興味・関心があり学習したことがある
(n=2705)



学習経験なし

特に教育・研修を受けたことはない
/情報収集・学習したことはない
(n=3489)



- 意識している
- 意識している経営者もいる、多少意識している
- 意識していると感じない、あまり意識していない
- 意識していない
- わからない

「学校等で講義を受けたことがある」層と、「職場で研修を受けたことがある」層は、いずれも8割超が「経営者はサステナビリティを意識している」*と回答。

*「意識している経営者もいる、多少意識している」を含む

所感

「意識している」を選択した人の割合で比較すると、「職場で研修を受けたことがある」層でその割合が最も高い(約44%)。経営者のサステナブル意識を従業員に伝える機会として、職場での研修は一定程度有効である可能性があると考えられる。

企業からのSDGs/ESGに関する研修・情報提供との関係③

「職場で研修を受けたことがある」層は、「自身の業務が勤務先のサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる」と考えている人の割合が高い。

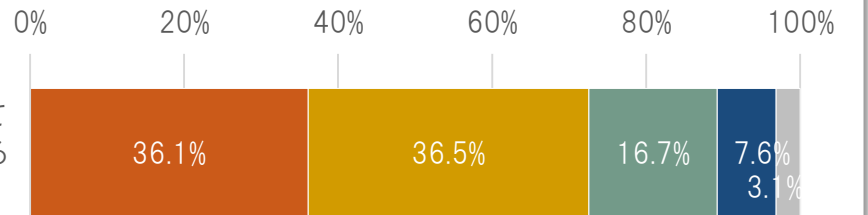
勤務先のサステナブル活動への関与(SDGs/ESGに関する学習経験別)
(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

(単回答)

学習経験あり

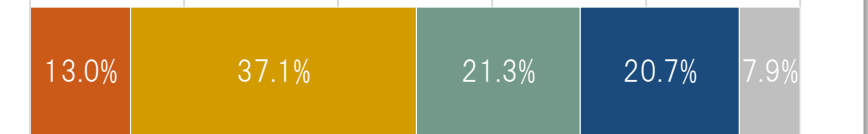
SDGsまたはESGについて
学校等で専攻した・講義を受けたことがある
(n=288)



学校等で学習したことはないが、
職場で研修を受けたことがある
(n=2018)

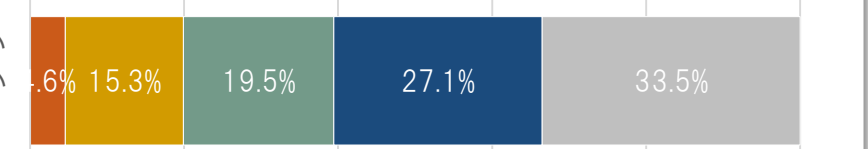


学校等あるいは職場での学習経験はないが、
必要性や興味・関心があり学習したことがある
(n=2705)



学習経験なし

特に教育・研修を受けたことはない
/情報収集・学習したことはない
(n=3489)



- 勤め先企業のサステナブル活動推進に携わっていると感じる
- 自身の日頃の業務は、勤め先企業が進めるサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる
- 勤め先企業はサステナブル活動をしているが、自身が参加できるものはないと感じる
- 勤め先企業はそもそもサステナブル活動をしていないと感じる
- わからない

「学校等で講義を受けたことがある」層と、「職場で研修を受けたことがある」層で、勤務先のサステナブル活動への関与を実感している人の割合が高い傾向。

所感

自身の業務が勤務先のサステナブル活動に繋がっていると感じるかについては、回答者の職務内容によっても考えられることは、11頁所感にも記載した。企業のサステナブル活動との直接的な繋がりが実感し難い職務においては、職場での研修が、それを意識するきっかけとなる可能性もあると考えられる。

Appendix

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”の計測について。

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、従業員エンゲージメントの傾向を把握するにあたり、勤務先推奨度の質問を活用している。

※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。

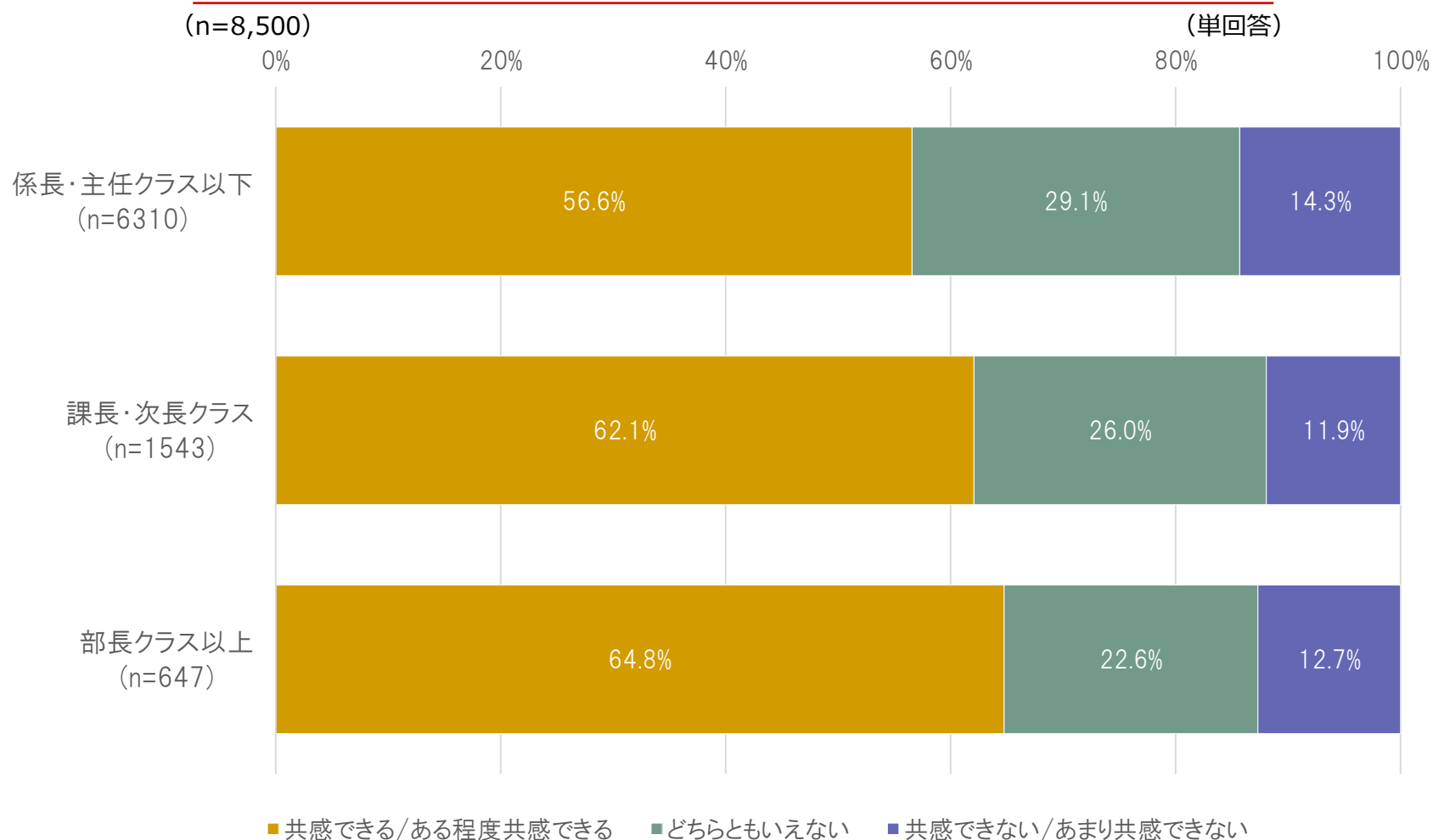
※eNPSは、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリクス・システムズの役務商標。

「サステナビリティ」への共感度合い – 役職別

以降の頁では、ご参考までに企業勤務者の役職別の傾向を掲載する。

▶組織内のポジションに応じた日頃の問題意識や接する情報による違いから、傾向に差がある可能性も考えられる。

「サステナビリティ」への共感度合い
(回答者)企業勤務者

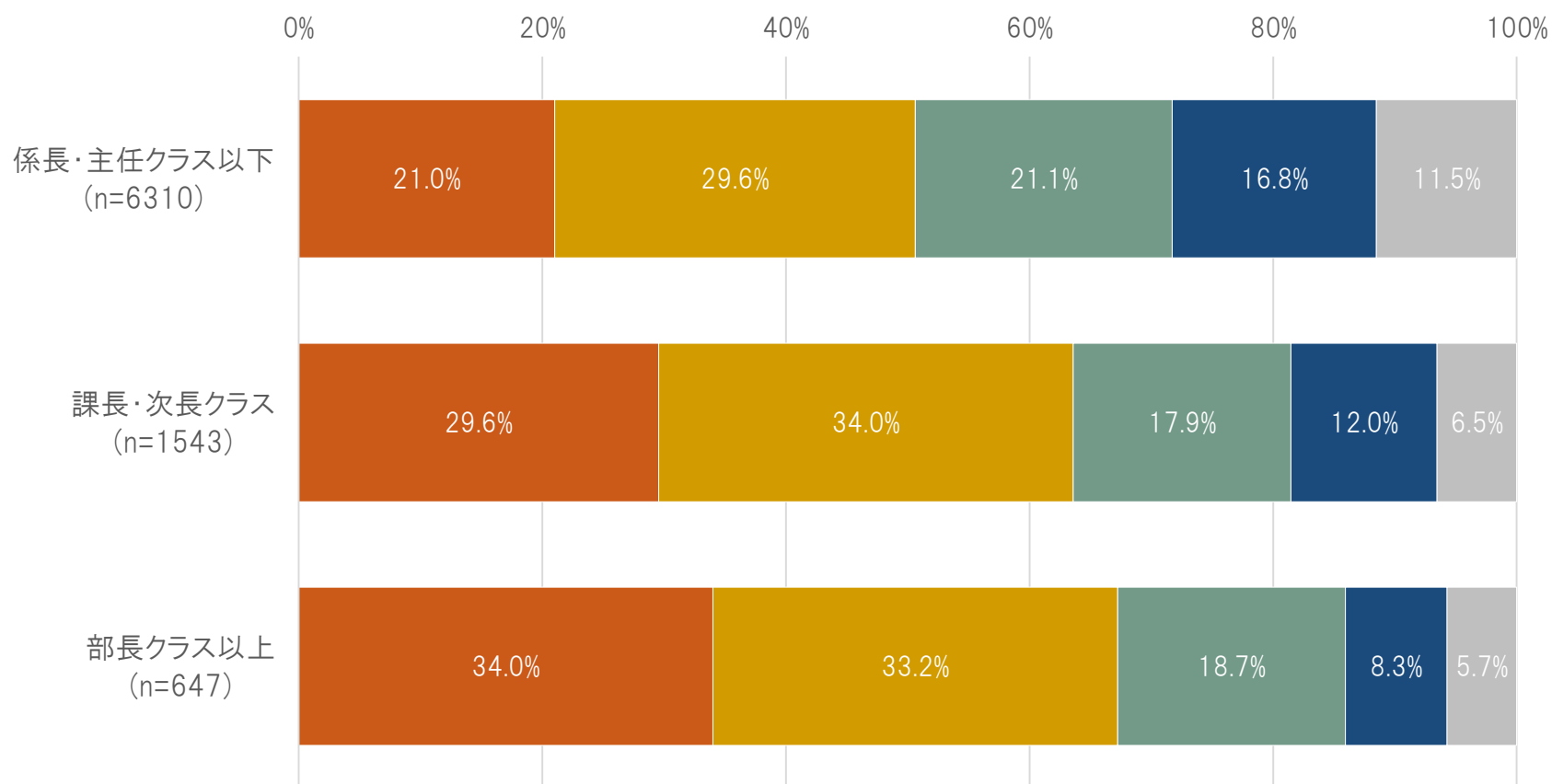


勤務先企業の経営者のサステナブル意識 — 役職別

経営者のサステナブル意識
(回答者)企業勤務者

(n=8,500)

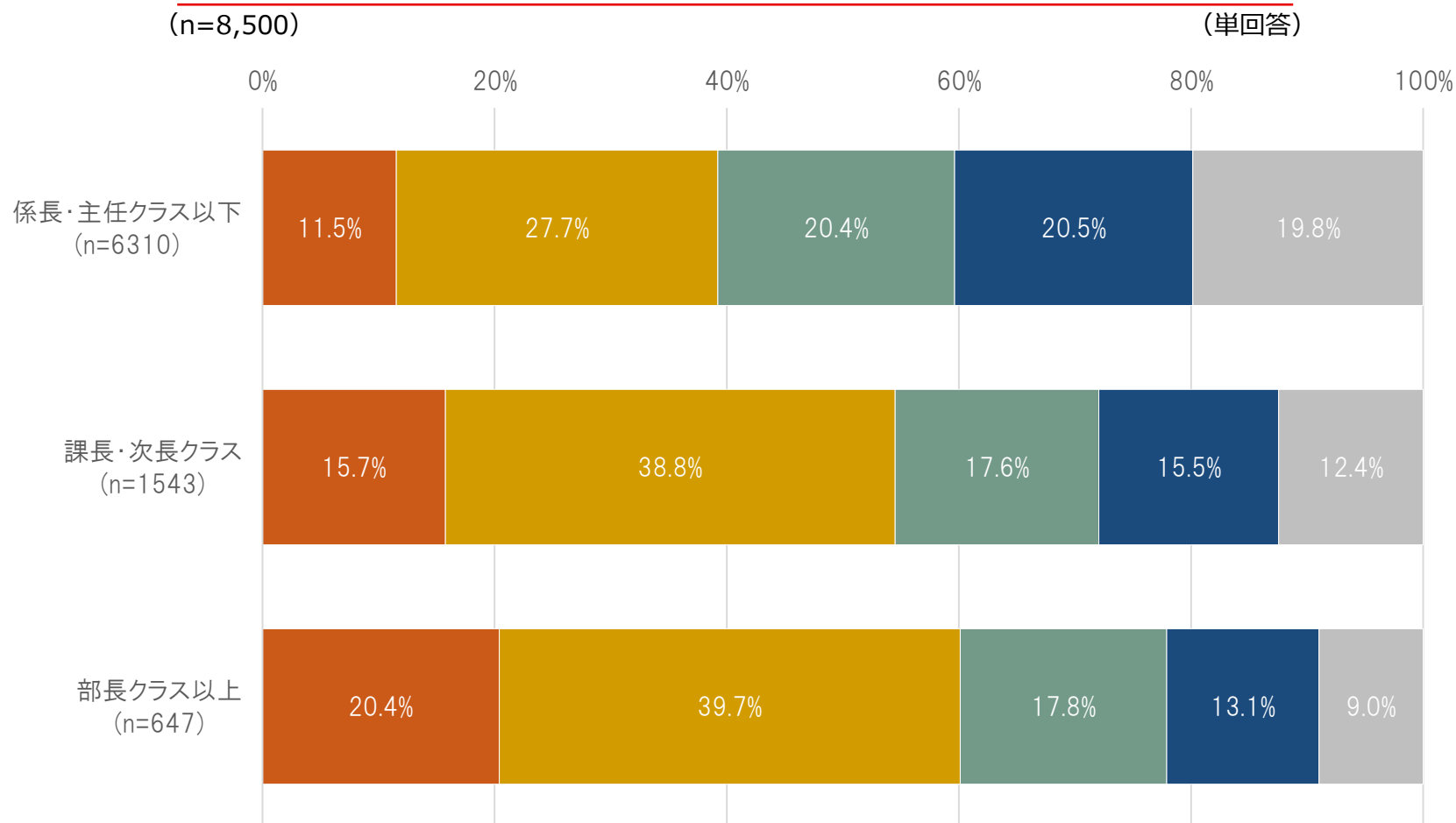
(単回答)



■意識している ■意識している経営者もいる、多少意識している ■意識していると感じない、あまり意識していない ■意識していない ■わからない

勤務先のサステナブル活動への関与実感 – 役職別

勤務先のサステナブル活動への関与実感
(回答者)企業勤務者



- 勤め先企業のサステナブル活動推進に携わっていると感じる
- 自身の日頃の業務は、勤め先企業が進めるサステナブル活動に間接的に繋がっていると感じる
- 勤め先企業はサステナブル活動をしているが、自身が参加できるものはないと感じる
- 勤め先企業はそもそもサステナブル活動をしていないと感じる
- わからない

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。