

企業型確定拠出年金制度の定着と拡大に向けて

企業型確定拠出年金導入企業対象

「第7回：企業型確定拠出年金制度の
制度運営管理に関する調査」

概要報告書（No1）

2010年7月

社団法人 企業福祉・共済総合研究所

【当調査について】

社団法人企業福祉・共済総合研究所（東京都港区、専務理事：石光哲哉）は、企業型確定拠出年金導入済み企業を対象に、2010年3月から4月にかけて「第7回企業型確定拠出年金制度の運営に関する導入企業担当者調査」を実施致しました。

厚生労働省によると、企業型確定拠出年金は、2010年2月末時点で企業型規約承認数3,230件、実施事業主数12,563社、企業型年金加入者数約3,393千人(平成22年1月末)(速報値)に達しています。企業型確定拠出年金は、承認規約数の増加スピードが落ちているとはいえ企業年金制度における大きな柱として順調に拡大しております。

しかし、当制度に関しては、「社員の関心が低く、反応がない」、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラつきが大きい」などの課題を抱えている反面、個人情報保護法などが壁になり、適切に社員にアプローチできない、効果的に社員への刺激・気づきを与えられない、などという悩みが依然解決されておられません。つまり、導入企業は制度運営の現状に不満で、教育・コミュニケーションを実施する必要があると考えているのですが、コスト面の壁もあって、なかなか前に踏み出せない状況が続いています。

そこで、この調査研究では制度運営の現状と課題を明らかにし、制度定着と活用を図るため何を行なうのが効果的か、の示唆を得る目的で実施いたしました。なお、当調査は年1回の頻度で実施されており、今回はその7回目です。

当レポートは、標記調査結果報告の1回目として「企業型確定拠出年金の制度運営状況、制度運営評価」について中心的にまとめたものです。効果的な制度運営に多少でもお役に立てれば幸いです。

□回収状況など調査の概要は以下の通りです。

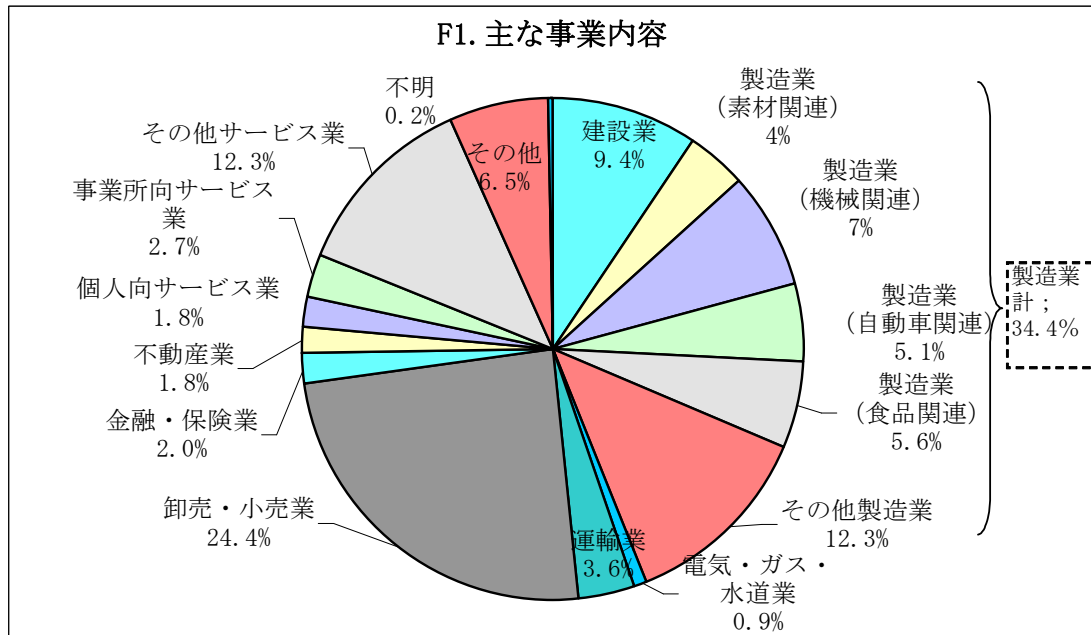
【調査の概要】

- 1) 調査対象 ; 2009年12月末までの承認規約代表事業所3,199社の内、運営管理機関関連グループ会社及び住所不明・倒産企業を除いた2,853社の確定拠出年金担当者 *規約終了企業は、名簿から除外済み
- 2) 調査方法 ; 郵送調査
- 3) 有効回収数 ; 448社 (有効回収率 : 15.7%) *記入率10%未満企業は、有効票から除外した
- 4) 調査時期 ; 2010年3月上旬~4月中旬
- 5) 調査実施主体 ; 社団法人企業福祉・共済総合研究所
- 6) 集計・分析 ; (株) ジェイ・エム・アイ

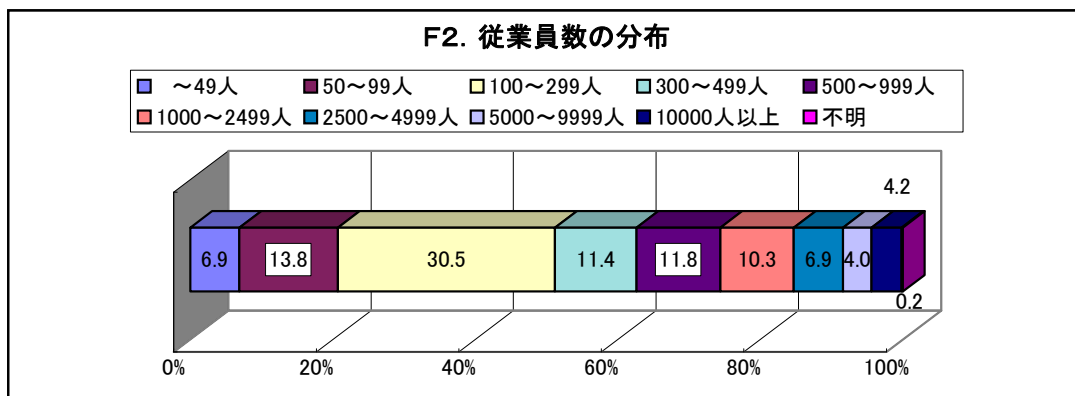
回答企業特性（プロフィール）

【N=448社；単位%】

1. 主な事業内容



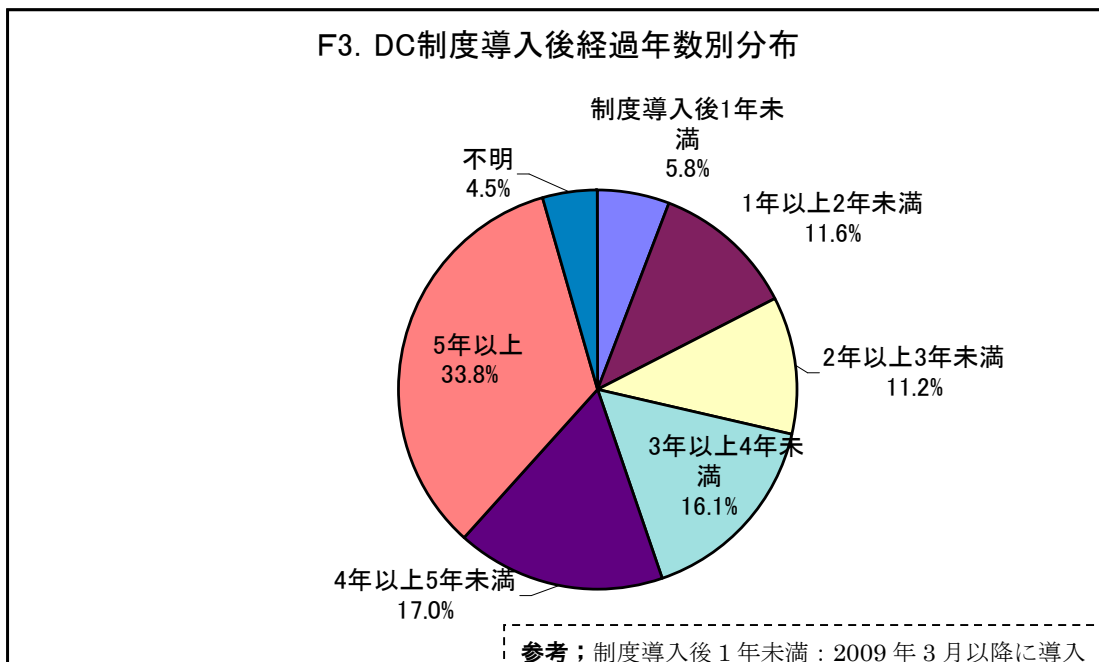
2. 従業員数の分布



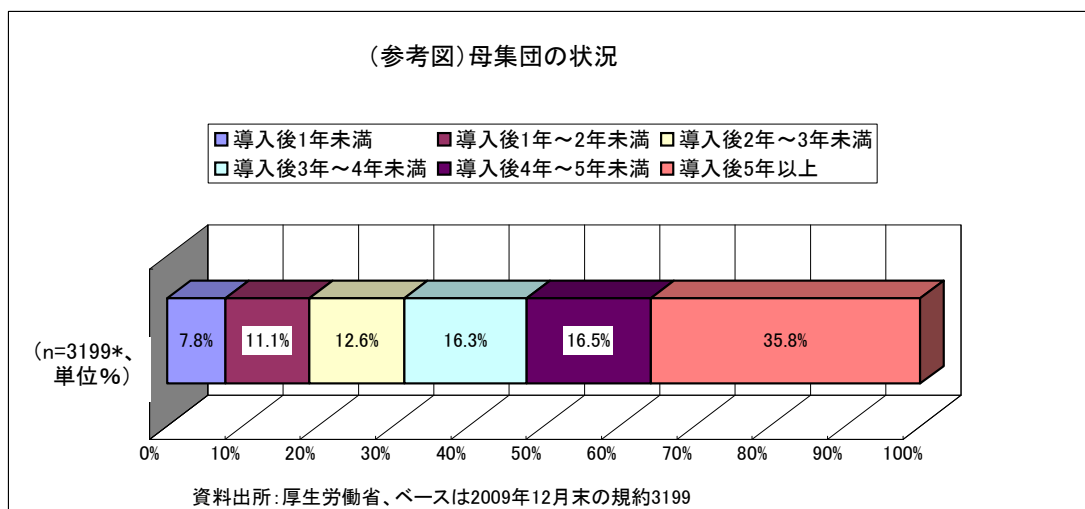
再分類；

従業員 ～99人	： 20.7%
100～499人	： 41.9%
500～999人	： 11.8%
1000人以上	： 25.4%

3. 企業型確定拠出年金の導入後経過年数



参考；制度導入後1年未満：2009年3月以降に導入
 1年以上2年未満：2008年3月～2009年2月
 2年以上3年未満：2007年3月～2008年2月
 3年以上4年未満：2006年3月～2007年2月
 4年以上5年未満：2005年3月～2006年2月
 5年以上：2001年12月～2005年2月



I. 企業型確定拠出年金制度運営の現状と課題

1. 企業型確定拠出年金の達成状況、浸透状況に関する評価（調査時点:10年4月）

1) 制度運営、従業員の関与の現状評価

- ・企業型確定拠出年金制度（以下、DC制度という）を導入してから調査時点（2010年3-4月）における当制度の達成状況や浸透状況を知るために、社員の制度及び投資運用に対する理解・関心状況や制度運営管理・制度導入効果の現状など16項目を提示して担当者に現状評価を聞いた。提示した項目は、「人材マネジメント関連項目」として3項目、確定拠出年金関連項目として10項目、「制度運営管理に関する総合評価項目」として3項目である（下表）。

◇人材マネジメント関連項目；

- ①自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている
- ②DC加入により「自己責任」の意識、自律性（自立性）意識が高まっている
- ⑤会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている

◇確定拠出年金関連項目；

- ③「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まること」を理解している社員が増えている
- ④「運用益などに税制優遇措置がある」ことについて理解している社員が増えている
- ⑥投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている
- ⑦掛金の配分割合の変更や積立金の預け替えなどの資産配分変更を行う人が増えている
- ⑧運用商品の管理や情報収集のためにコールセンターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている
- ⑨「運用利回りの目標値を設定することの考え方や必要性」を理解している社員が増えている
- ⑩資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている
- ⑪「長期運用」に関する社員の理解が高まってきている
- ⑫「分散投資」に関する社員の理解が高まってきている
- ⑬継続教育に対する経営陣の理解が高まっている

◇制度運営管理に関する総合評価項目；

- ⑭確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている
- ⑮確定拠出年金制度の導入効果（の現状）について満足している
- ⑯確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している

- ・当該結果を次ページ図1でみると、全体的に“非常にあてはまる”と“あてはまる”という積極的評価の割合は、「③自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」が27%と最も多いが、他の項目では10%以下となっている。

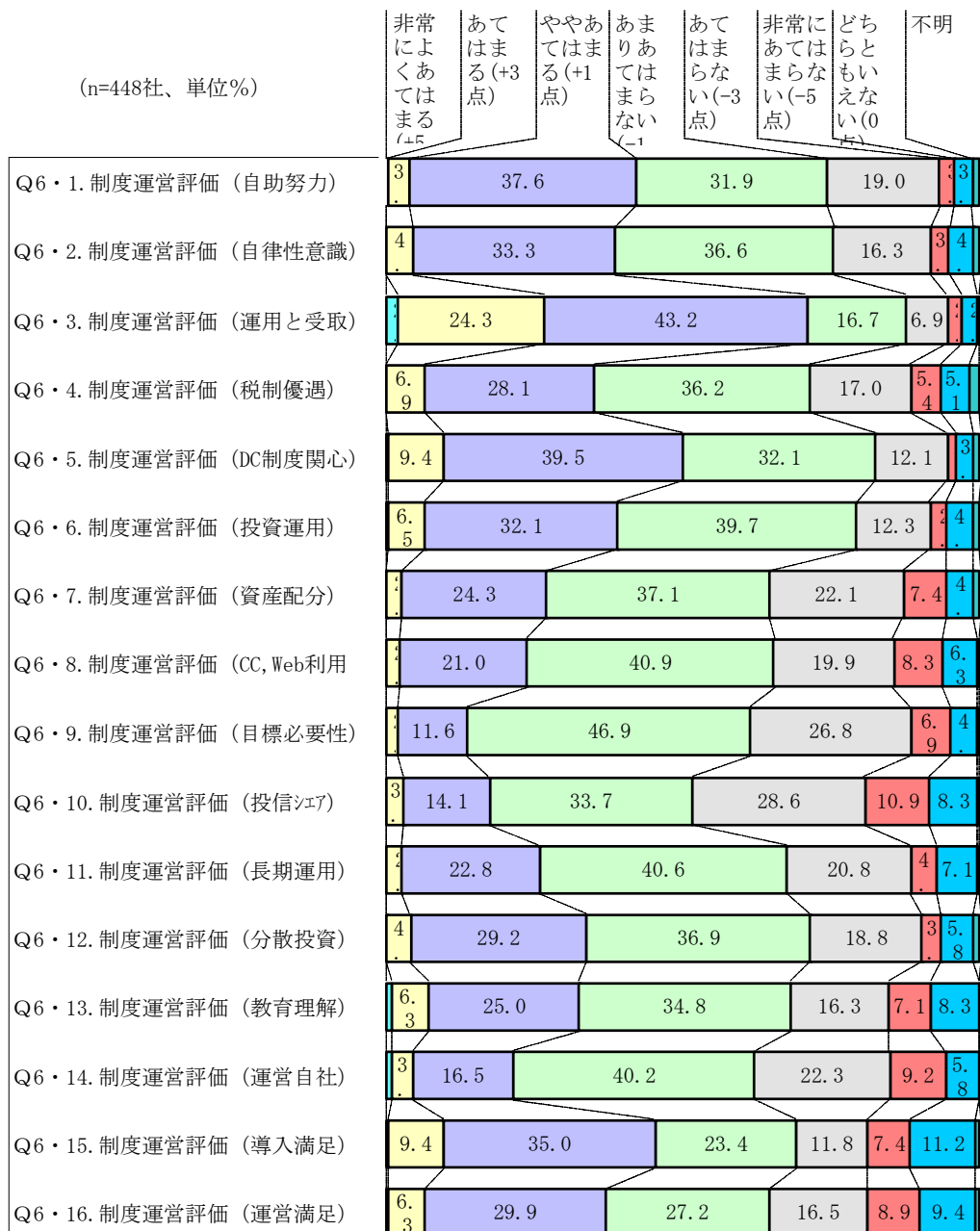
“ややあてはまる”割合が高い項目は、「③自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」、「⑤会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている」、「①自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている」、「⑯確定拠出年金制度の導入効果（の現状）について満足している」、の4項目である（“ややあてはまる”35%以上）。

反面、“あてはまらない”および“非常にあてはまらない”割合が高い項目は、「⑩資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」、「⑨運用利回りの目標値を設定することの考え方や必要性を理解している社員が増えている」、「⑭確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきているである（それぞれ合計で30%以上）。当該結果は、今まで実施した調査結果と余り変わっていない。

このような状況を反映し、担当者からみて“確定拠出年金制度の運営、管理の現状について、
“満足している”、と答えた企業は36%と3分の1にすぎない（反面、“満足していない”企
業の割合は53%）。

制度導入効果（⑮）については、肯定的な評価と否定的な評価が2分している。
DC制度に対する社員の理解・関心が高まり、制度が活用され、浸透するまでには、まだまだ
時間がかかりそうである。

図1.DC制度活用、制度運営の現状評価

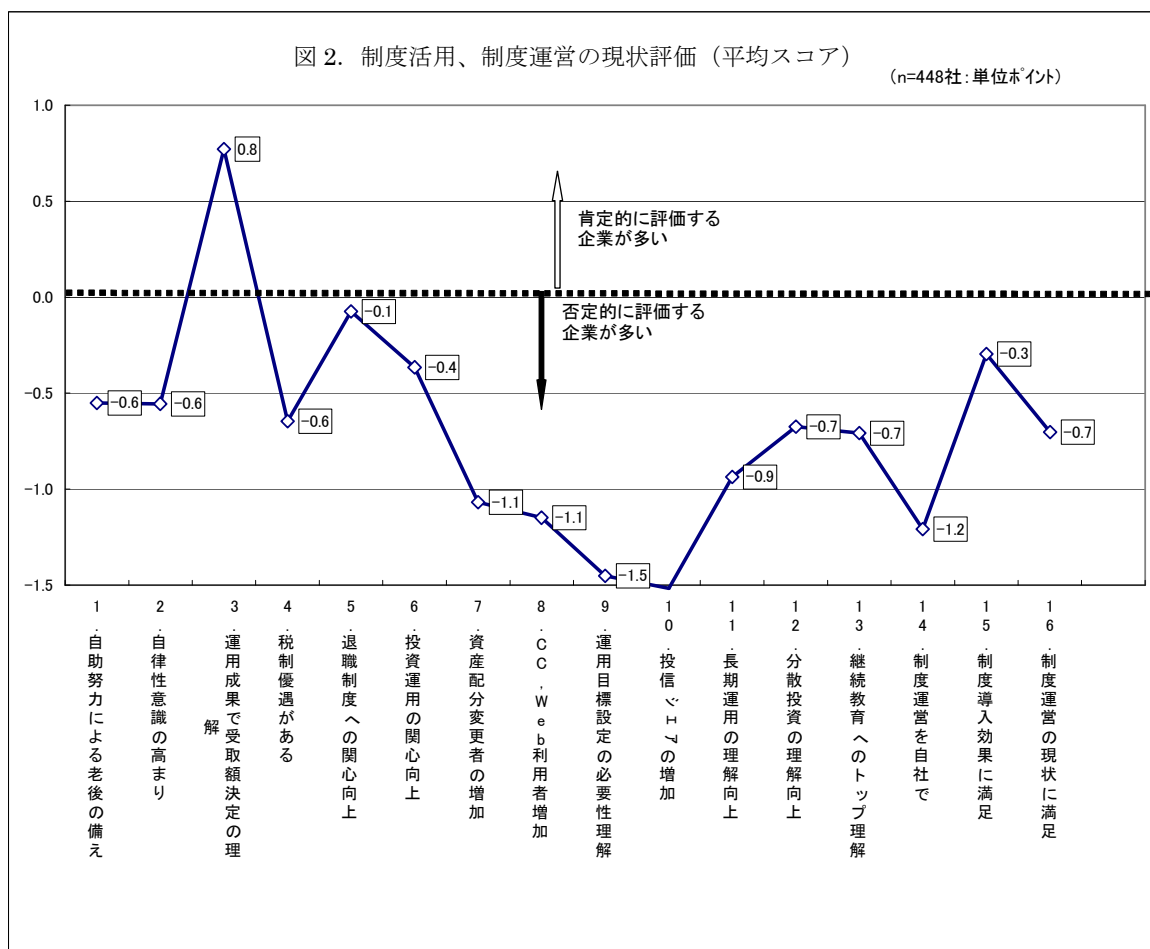


(平均スコア)

- ・図2は、「非常に良くあてはまる」に+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点を与えて、項目別に平均スコアをみたものである。
- ・この結果を見ると、平均スコアがプラスになっているのは、17項目中1項目にすぎず、16項目はマイナスになっている。平均スコアがプラス項目は、「③自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」。

反面、「⑨運用利回りの目標値を設定することの考え方や必要性を理解している社員が増えている」、「⑩資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」の平均スコアは最も低い（ともに-1.5）。ヨーロッパやアメリカの経済不振から起因する「運用環境の悪化」が、回答に影響を与えていると考えられる。

平均スコアの算出基準；「非常に良くあてはまる」+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点



2) 時系列推移

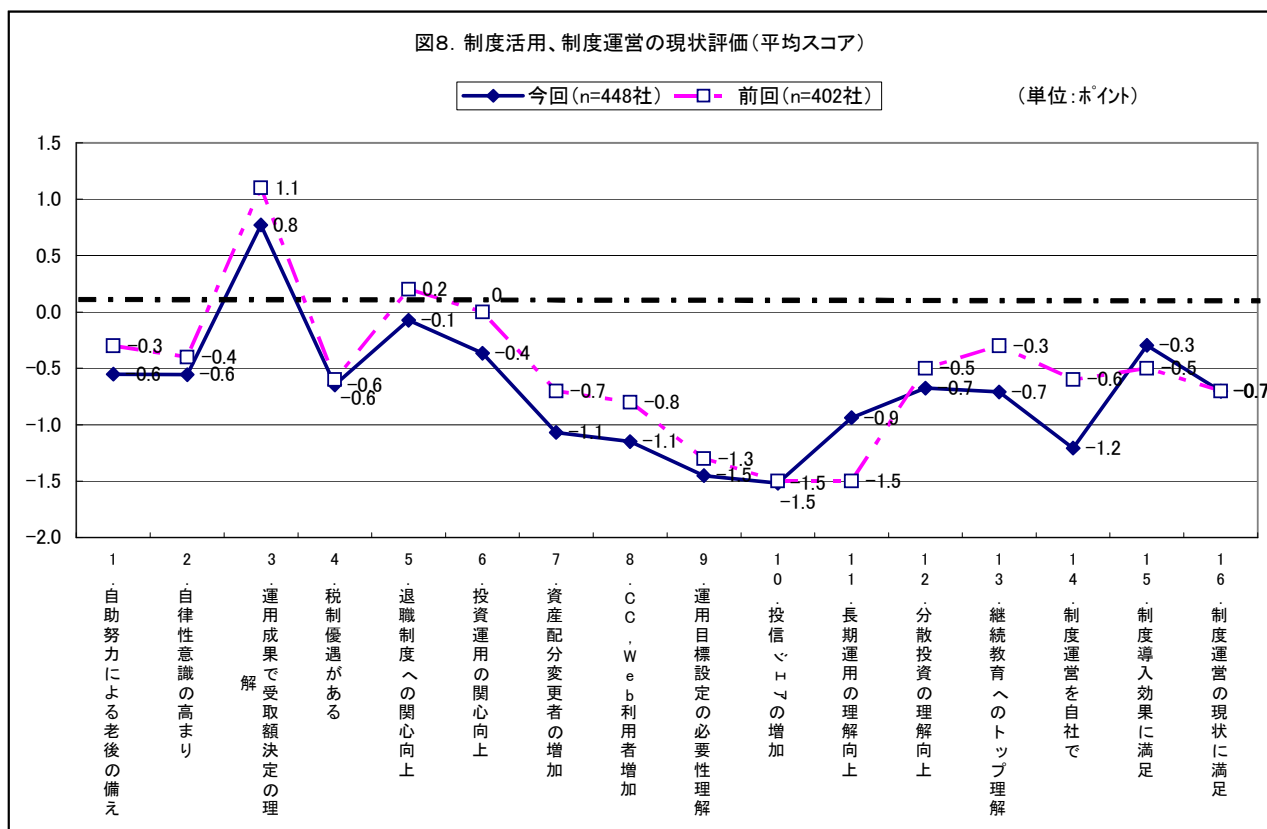
- ・提示した内容が同じ項目について、前回調査と比較してみた（図3）。

図3をみると、今回結果が前回を上回っているのは2項目だけである。ほとんどの項目で、前回のほうが今回を上回っている。時間の経過とともに社員の意識や制度関与が向上している、とする履歴効果はみられていない（*今回の回収企業の中で、継続回答率は60%であった）。

従前同様に、ほとんどの項目において平均スコアがマイナスとなっている。会社サイドから継続教育・コミュニケーションなどを通じて従業員に刺激し続けられない限り、当該スコアがプラスに転じたり、時系列的に上昇することはない。その意味では、この1年間において、活発な継続教育・コミュニケーションが行われることはあまりなかった、といえる。

その背景として、コスト削減という経営面からの要請がある。「継続教育・コミュニケーションを実施したくとも実施に踏み切れない」と話すDC制度担当者は多い。

平均スコアの算出基準；「非常に良くあてはまる」+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点



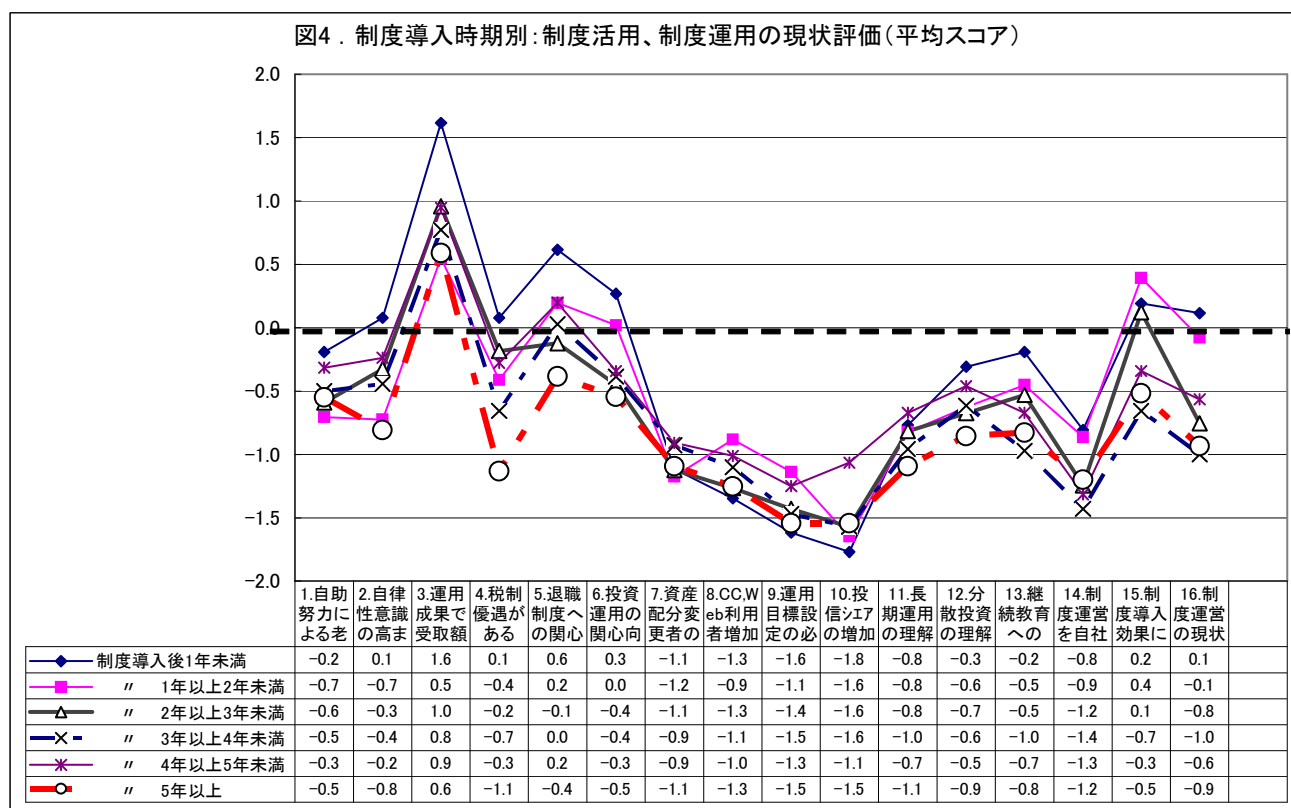
3) 制度導入時期との関連

- このような担当者の目を通して見た社員の制度関与状況や制度運営評価は、制度導入時期別に違いがあるのだろうか。通常は、履歴効果から制度導入後年数が増加するに伴って当該制度に対する社員の関与や運営管理に対して肯定的に評価する割合が高まることが想定される。
- 図4は、各項目の平均スコアを制度導入時期別に比較したものである。

これをみると、上記のような傾向はみられない。平均スコアは、むしろ導入して間がない“制度導入後1年未満の企業”で高い。それ以外の企業では、大きな差が見られず、ここでも履歴効果はみられない。

「運用益などに税制優遇措置があることについて理解している社員が増えている」、「長期運用・分散投資に関する社員の理解が高まってきている」は、制度導入経過年数5年以上の企業において、平均スコアが最も低い。

このように、企業型DC制度における社員の意識や制度関与の状況、制度運営を見ると、制度導入後経過年数は、企業規模ほど（企業特性差を見る際の）有力な変数として有効ではない。つまり、制度導入後の経過年数が多いからといって、制度が浸透し、社員に活用されるとは必ずしもいえない。



4) 企業特性格

- ・企業型確定拠出年金制度の達成状況、浸透状況について、平均スコアを企業特性格にみた（表1-1, 2）。
- ・全体的に、従業員規模間格差がみられ、従業員数100人未満の小企業における評価が低く（平均ポイントが低い）、1000人以上の大企業における評価が高い（平均ポイントが高い）
とくに、「⑤会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている」、「⑮確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている」の2項目は、5000人以上の大企業で、プラスポイントになっている。小企業ほど制度運営上の課題は多いと思われる。

表1-1. 企業特性格:DC制度の活用、制度運営に関する現状評価① (平均ポイント)

	1. 自助努力による老後の備	2. 自律性意識の高まり	3. 運用成果で受取額決定の	4. 税制優遇がある	5. 退職制度への関心向上	6. 投資運用の関心向上	7. 資産配分変更者の増加	8. CC, Web利用者増加
全体	-0.6	-0.6	0.8	-0.6	-0.1	-0.4	-1.1	-1.1
建設業	-0.7	-0.4	0.7	-0.2	0.6	-0.2	-0.8	-1.0
製造業	-0.4	-0.5	0.7	-0.7	0.0	-0.4	-1.3	-1.2
卸・小売業	-0.7	-0.6	0.7	-0.8	-0.3	-0.4	-1.2	-1.3
サービス業	-0.6	-0.5	1.0	-0.7	0.0	-0.2	-0.6	-0.8
その他	-0.4	-0.8	0.9	-0.7	-0.5	-0.4	-1.0	-1.4
従業員数								
～99人	-0.7	-0.8	0.6	-0.8	-0.3	-0.6	-1.2	-1.6
100～299人	-0.4	-0.2	1.1	-0.6	-0.1	-0.4	-1.0	-1.0
300～499人	-0.7	-0.7	0.6	-0.5	0.1	-0.2	-1.2	-1.1
500～999人	-0.7	-0.7	0.8	-1.0	-0.2	-0.2	-1.1	-1.0
1000人以上	-0.4	-0.6	0.6	-0.5	0.1	-0.3	-0.9	-1.0
(1000～4999人)	-0.5	-0.5	0.6	-0.5	0.1	-0.4	-1.1	-1.2
(5000人以上)	-0.4	-0.7	0.8	-0.5	0.3	-0.3	-0.5	-0.6
DCの他に他の退職給付制度もある	-0.5	-0.5	0.9	-0.6	0.1	-0.3	-1.1	-1.1
他制度を廃止して、DC制度だけに	-0.5	-0.5	0.7	-0.8	-0.3	-0.3	-0.9	-1.1
制度再編せず、追加的にDCを新規導入	-0.8	-1.3	0.1	-1.0	-0.5	-0.9	-1.5	-1.4
退職給付制度ないがDCを新規導入	-1.3	-1.4	-0.1	-1.1	-1.5	-0.4	-1.4	-1.9

表1-2. 企業特性格:DC制度の活用、制度運営に関する現状評価② (平均ポイント)

	9. 運用目標設定の必要性	10. 投資シエアの増加	11. 長期運用の理解向上	12. 分散投資の理解向上	13. 継続教育へのトップ理解	14. 制度運営を自社で	15. 制度導入効果に満足	16. 制度運営の現状に満足
全体	-1.5	-1.5	-0.9	-0.7	-0.7	-1.2	-0.3	-0.7
建設業	-0.9	-1.2	-0.9	-0.5	-0.8	-1.0	-0.6	-0.8
製造業	-1.5	-1.6	-1.0	-0.8	-0.5	-1.1	-0.2	-0.8
卸・小売業	-1.5	-1.7	-0.9	-0.6	-0.8	-1.3	-0.4	-0.6
サービス業	-1.5	-1.2	-0.9	-0.5	-1.0	-1.3	-0.2	-0.7
その他	-1.6	-1.6	-0.8	-0.7	-0.7	-1.3	-0.4	-0.5
従業員数								
～99人	-1.7	-1.7	-1.3	-0.9	-1.0	-1.7	-0.6	-0.7
100～299人	-1.2	-1.5	-0.7	-0.6	-0.6	-1.3	-0.2	-0.4
300～499人	-1.5	-1.6	-0.9	-0.5	-0.7	-1.1	0.1	-0.6
500～999人	-1.5	-1.2	-0.8	-0.7	-0.9	-1.4	-0.5	-0.9
1000人以上	-1.5	-1.4	-0.9	-0.6	-0.5	-0.7	-0.3	-1.0
(1000～4999人)	-1.6	-1.8	-1.0	-0.6	-0.6	-1.1	-0.3	-1.1
(5000人以上)	-1.2	-0.6	-0.8	-0.5	-0.3	0.3	-0.2	-0.7
DCの他に他の退職給付制度もある	-1.4	-1.5	-0.9	-0.6	-0.6	-1.1	-0.2	-0.7
他制度を廃止して、DC制度だけに	-1.3	-1.6	-0.9	-0.7	-0.8	-1.4	-0.4	-0.7
制度再編せず、追加的にDCを新規導入	-1.6	-1.6	-1.5	-1.4	-0.9	-1.5	-0.2	-0.9
退職給付制度ないがDCを新規導入	-2.6	-0.9	-1.6	-1.3	-2.2	-2.2	-0.9	-0.9

5) 項目相互の関係

- ・ところで、制度運営の現状評価をたずねた 17 項目相互にはどのような関係があるのでしょうか。表 2 は、17 項目全てに答えた企業を対象に、17 項目相互の相関係数を掲載した（スコアベース）。相関係数が 0.6 以上であれば、相互の関係（代替関係）は非常に強い。

表2. 企業型DC制度の活用、制度運用に関する現状評価:項目間の相関関係(回答カテゴリベースでの相関関係)

	1.自助努力による老後の備え	2.自律性意識の高まり	3.運用成果で受取額決定の理解	4.税制優遇がある	5.退職制度への関心向上	6.投資運用の関心向上	7.資産配分変更者の増加	8.CC,Web利用者増加
1.自助努力による老後の備え	1							
2.自律性意識の高まり	0.683568	1						
3.運用成果で受取額決定の理解	0.552303	0.506806	1					
4.税制優遇がある	0.544142	0.496578	0.553501	1				
5.退職制度への関心向上	0.481341	0.486343	0.523964	0.467621	1			
6.投資運用の関心向上	0.437544	0.490493	0.409413	0.440495	0.511043	1		
7.資産配分変更者の増加	0.414581	0.372903	0.389765	0.388931	0.303373	0.436926	1	
8.CC,Web利用者増加	0.333781	0.358168	0.316382	0.322236	0.366316	0.46306	0.66964	1
9.運用目標設定の必要性理解	0.503925	0.513663	0.421878	0.464754	0.46893	0.416622	0.462922	0.471371
10.投信シェアの増加	0.443337	0.452921	0.333836	0.397169	0.357838	0.447098	0.509889	0.463835
11.長期運用の理解向上	0.508337	0.529111	0.436621	0.50582	0.435042	0.455937	0.422291	0.401546
12.分散投資の理解向上	0.504243	0.505916	0.485065	0.479051	0.483227	0.47663	0.448496	0.385798
13.継続教育へのトップ理解	0.456178	0.418957	0.34003	0.428264	0.375007	0.342376	0.398538	0.408048
14.制度運営を自社で	0.33782	0.329836	0.227576	0.297328	0.277202	0.348943	0.377679	0.392761
15.制度導入効果に満足	0.410753	0.483262	0.337607	0.352889	0.282312	0.35905	0.313443	0.320851
16.制度運営の現状に満足	0.378443	0.402802	0.304019	0.336377	0.331127	0.31903	0.269376	0.307556

	9.運用目標設定の必要性理解	10.投信シェアの増加	11.長期運用の理解向上	12.分散投資の理解向上	13.継続教育へのトップ理解	14.制度運営を自社で	15.制度導入効果に満足	16.制度運営の現状に満足
1.自助努力による老後の備え								
2.自律性意識の高まり								
3.運用成果で受取額決定の理解								
4.税制優遇がある								
5.退職制度への関心向上								
6.投資運用の関心向上								
7.資産配分変更者の増加								
8.CC,Web利用者増加								
9.運用目標設定の必要性理解	1							
10.投信シェアの増加	0.449276	1						
11.長期運用の理解向上	0.524686	0.511592	1					
12.分散投資の理解向上	0.521702	0.526762	0.72453	1				
13.継続教育へのトップ理解	0.516774	0.391488	0.465229	0.510737	1			
14.制度運営を自社で	0.363102	0.374996	0.3708	0.315832	0.45079	1		
15.制度導入効果に満足	0.283034	0.355339	0.366929	0.304178	0.31564	0.385792	1	
16.制度運営の現状に満足	0.26811	0.36741	0.400681	0.366969	0.332292	0.307501	0.725977	1

この結果を見ると、「①自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている」と「②DC加入により「自己責任」の意識、自立性（自律性）意識が高まっている」というマインドセット（心構え）にかかわる人材マネジメント関連 2 項目間の相関関係はかなり強い。当該項目（①）は、制度理解や投資・運用理解に関する項目においても相関関係が強く（相関係数 0.5 以上）、制度運営の現状をみる際の管理変数として使用できる。

また、「⑦掛金の配分割合の変更や積立金の預け替えなどの資産配分変更を行う人が増えている」と「⑧運用商品の管理や情報収集のためにコールセンターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている」との相関関係も強い。当然のことであるが、資産配分変更がコールセンターやインターネットサービスの活用と密接に関わっていることを窺わせている。

投資・運用の理解では「長期運用の理解増加」と「分散投資の理解増加」の相関関係も強い。この「長期運用の理解増加」と「分散投資の理解増加」はそれぞれ自律性意識の向上や運用目標設定の必要性理解、投信シェアの向上などとの相関関係が強い。従って、継続教育・コミュニケーションにおいては、長期運用と分散投資については、重点的に教育すべき項目といえる（当該項目認知による効率的な制度運営効果を期待できる）。

「⑮確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている」は、他の項目との関係は強くなく、独立的な立場にある。主体的制度運営は、いまのところ社員の意識・態度の向上にあまり関連していない。

以下、制度運営、管理の現状評価に関する総合評価項目 3 項目を目的変数とし、それ以外の個別項目（①～⑭）を説明変数とした**回帰分析**を行う。その際、説明変数から、代替関係の強い項目を 1 項目に集約して、下表のとおり、説明変数数を 10 とした*。

*「多重共線性（マルチコ）」を避ける目的がある

相関係数 0.6 以上

①と②⇒自助努力・自立性意識の高まり

⑦と⑧⇒CC、Web 利用による資産配分変更経験者の増加

⑪と⑫⇒長期運用、分散投資の理解向上

⇒それぞれ 2 項目平均をとり、1 項目にした。従って、説明変数は、10 項目。

6) 制度運営満足に対する影響度

- ・ 今回の調査では、企業型 DC 制度運営に関する総合評価項目として 3 項目を設けている。そこで「⑭確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている」、「⑮確定拠出年金制度の導入効果（の現状）について満足している」、「⑯確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している」に対して、それ以外の制度活用、制度運営個別評価との回帰分析を行った（総合評価項目のそれぞれを目的変数、個別 10 項目を説明変数とした）。
- ・ 表 3 は、危険率が 10%未満のものについて、影響度（t 値）を表示した。

表3. 制度運営満足に対する影響度(t値)

	⑮自社主体的制度運営	⑯DC制度導入効果に満足	⑰制度運営の現状に満足
決定係数(R2)	0.293	0.282	0.254
1.2自助努力・自立性意識の高まり		5.50***	3.19***
3.運用成果で受取額決定の理解			
4.税制優遇がある			
5.退職制度への関心向上			
6.投資運用の関心向上	1.79*	1.76*	
7.8CC、Web利用による資産配分変更	3.22***	1.81*	
9.運用目標設定の必要性理解			
10.投信シェアの増加	1.86*	1.66*	2.21**
11.12長期運用、分散投資の理解向上			2.27**
13.継続教育へのトップ理解	5.14***		1.83*

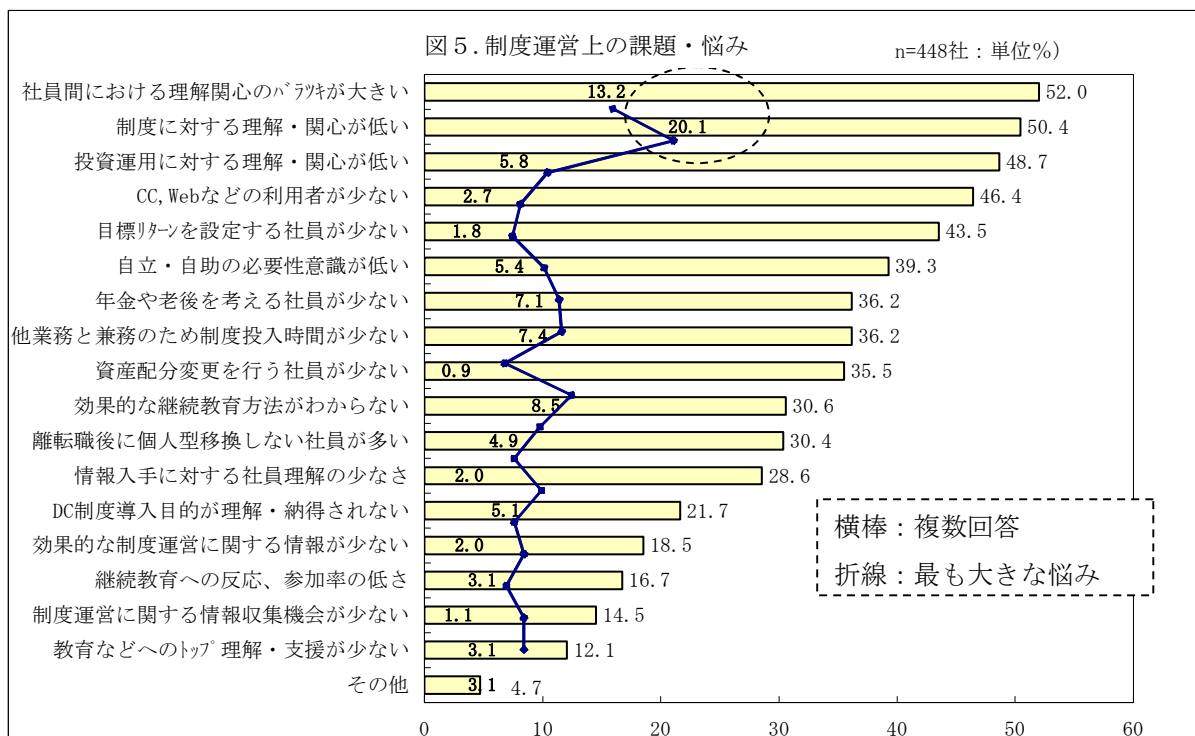
(注)***:p<0.01, **:0.01≤p<0.05, *:0.05≤p<0.1

この結果によると、「主体的制度運営」に最も大きな影響を与える項目は、「継続教育に対する経営陣の理解が高まっている」である。主体的制度運営にとって、トップの支援、バックアップがいかに重要かを示している。次いで影響度が大きいのは、「コールセンター、Web 利用による資産配分変更経験者の増加」である。この 2 項目うち、「継続教育に対する経営陣の理解が高まっている」は、制度運営の現状満足に対しても 10%水準であるが、影響度が大きい。それ以外の項目では、「自助努力・自立性意識の高まり」が、制度導入効果満足と制度運営満足に極めて大きな影響を与えている。自律（自立）意識の高まりという人材マネジメント目標が企業型 DC 制度運営においても、管理目標となっていることが分かる。

また、「資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」は、企業型 DC 制度運営に関する総合評価項目（3 項目）の全てに対して、影響度が強い（とくに制度運営満足）。当該項目は、これら総合評価項目の到達状況を図るものとして共通指標として使うことができる。

2. 制度運営上の悩み、課題

ところで、企業型確定拠出年金制度を導入している担当者の悩み、課題とはどのようなものであろうか。悩み、課題を“複数回答”でいくつでも回答してもらったうえで、その中から“特に大きな悩み、課題”を 1 位、1 位と順番をつけて 2 つまで選択してもらった（図 5）。



まず複数回答でみると、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」が最も多く（52%）、以下「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」、「投

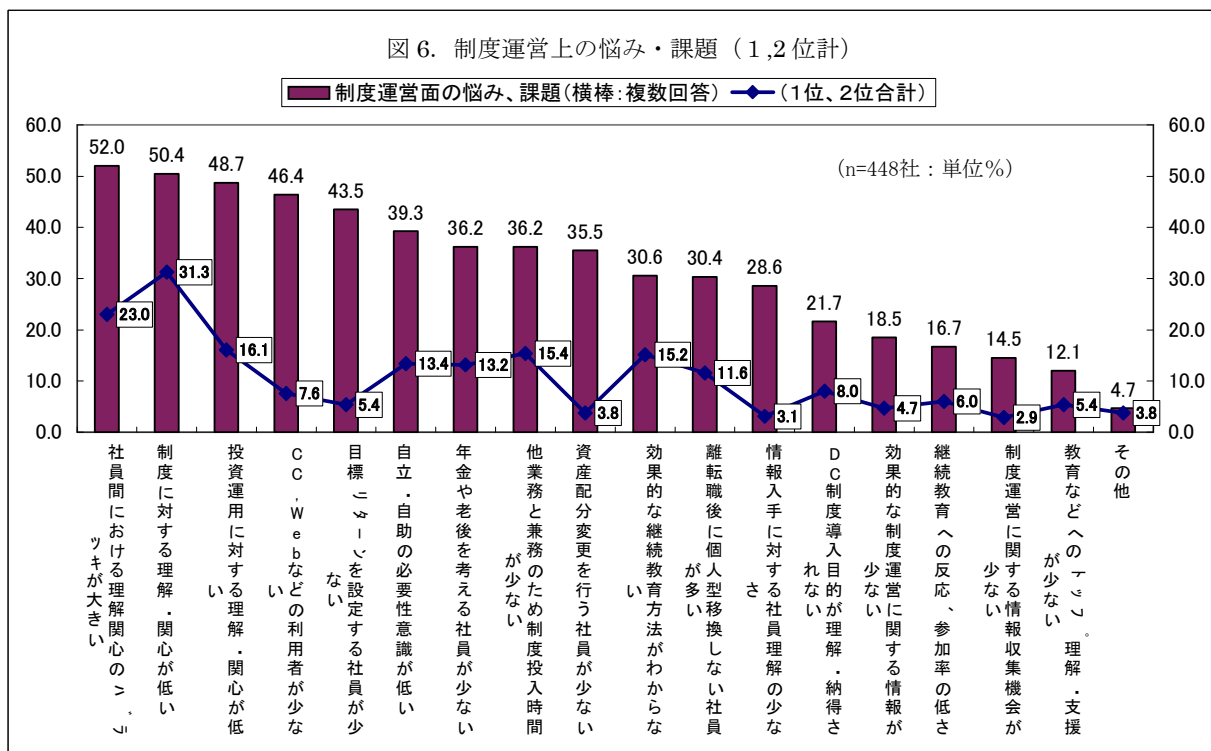
資、資産運用に対する理解・関心が低い」が続く（それぞれ 50%、49%）。上位 3 項目の順位、比率は、ほぼ今までと同じ結果である。社員間における制度や資産運用に対する理解・関心の低さや社員間におけるバラツキの大きさが悩みとしてあげられている。

次に、“最も大きな悩み”についてみると、「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」が 20%で最も多い。次いで、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」が続く（13%）。確定拠出年金制度および投資・資産運用に対する社員の理解・関心をどう高めるか、社員間のバラツキをなくし、全体をどう底上げするか、依然として担当者にとっての大きな課題である。

・ 図 6 は、“特に大きな悩み、課題の 1 番目と 2 番目を合計したものである。

この結果を見ると、最も多いのは「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」であり、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」、「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」が続いている。どうすれば当制度への関心を高めるか、バラツキを少なくするか、は当該制度導入企業にとって優先的に取り組むべき課題である。

そのほかの項目で注目されるのは、「他の業務と兼務しているため、当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」、「効果的・効率的な継続教育・コミュニケーションの方法内容がわからない」である。とくに大きな悩み（1位と2位の合計）の4番手に上げられている。これらの結果は、前回と同様の結果である。効果的・効率的な継続教育・コミュニケーションに対する提案や企業担当者の事務管理や制度運営の手間を少なくするような提案、支援を行うことが運営管理機関に求められている。

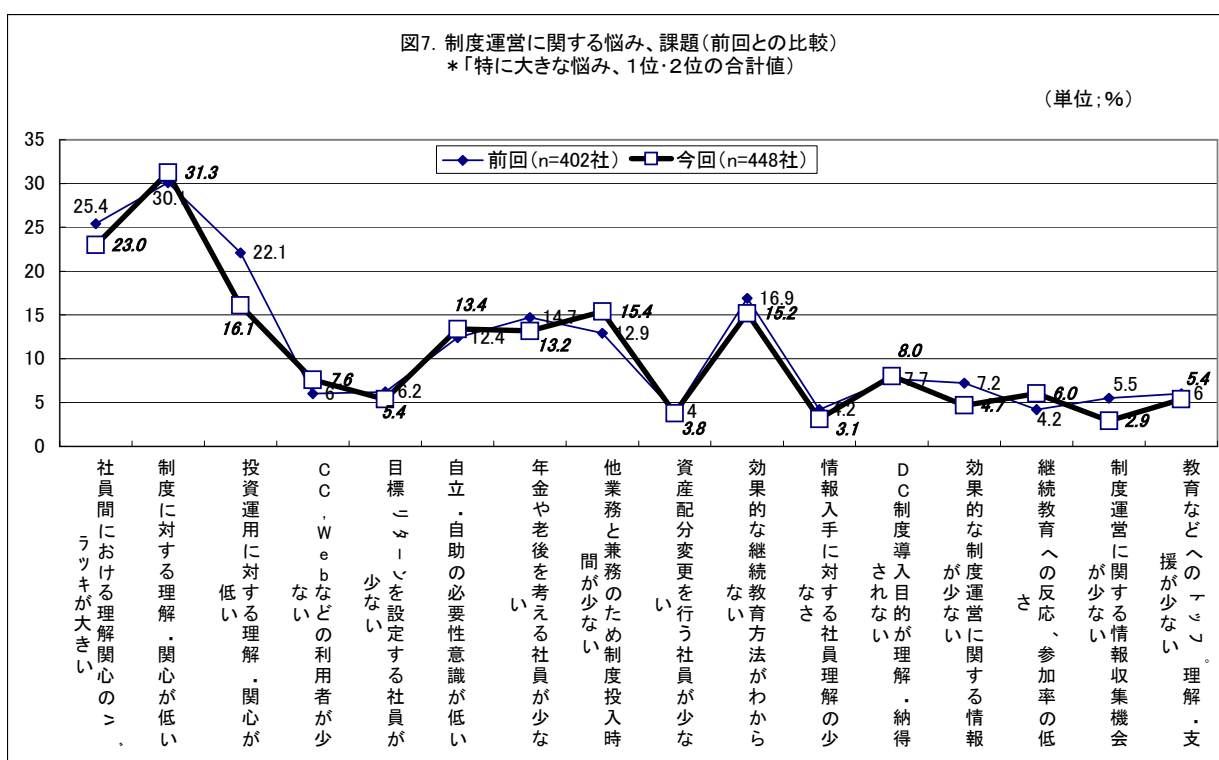


(前回結果との比較)

- ・図7は担当者の悩み、課題を前回調査の結果と比較してみたものである（とくに大きな悩み、課題について表示）。

時系列でみて、“徐々に増加している”、または“徐々に減少している”という大きな特徴はみられない。悩み・課題の多くは、依然として“解決されていない”。

前回に比べ、ポイントが増加したのは「他の業務と兼務しているため、当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」である。従業員のマッチング拠出が認められるようになると、担当者の事務負担が増える可能性が大きい。今後、担当者の事務負担軽減へのニーズが一層強まることが予想される。



(企業特性別)

- ・企業型確定拠出年金制度を導入している担当者の悩み、課題について企業特性別に見たのが次ページ表4である（複数回答）。
- ・悩みとして最も多くあげられた「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」は、従業員数が5000人以上の大企業で多い。また、当該項目は、“既に、継続教育を実施した”企業においても多く指摘されている。継続教育の実施によって、社員間における制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキを少なくするまでに至らず、むしろ社員間のバラツキの大きさを意識させる結果となっている。

また、この1年以内に継続教育を実施する予定でいる企業ほど「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」をあげる企業の割合が高い。社員間のバラツキを縮小することが継続教育の目標となっていることを示唆している。

- ・「他の業務と兼務しているため、当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」は、従業員規模が300-999人の中堅企業において、制度運営上の悩み・課題として多くあげられている。
- ・全体的に、制度運営の現状に不満な企業ほど多くの項目で悩み・課題としてあげる割合が、満足企業や中間層（どちらともいえない）に比べ多い（除く、「他の業務と兼務しているため、当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」）。

表4. DC制度運営面での悩み・課題(複数回答)

(単位:%)

	合計	Q7. 制度運営面の悩み・課題									
		DC制度導入目的が理解・納得されにくい	制度に対する理解・関心が低い	自立・自助の必要性意識が低い	年金や老後を考える社員が少ない	投資運用に対する理解・関心が低い	社員間における理解関心のバラツキが大きい	CC、Webなどの利用者が少ない	情報入手に対する社員理解の少なさ	目標/ターゲットを設定する社員が少ない	資産配分変更を行う社員が少ない
全体	448	21.7	50.4	39.3	36.2	48.7	52.0	46.4	28.6	43.5	35.5
従業員数											
～99人	93	23.7	46.2	46.2	30.1	47.3	47.3	48.4	33.3	47.3	44.1
100～299人	136	20.6	44.9	39.0	33.1	46.3	51.5	43.4	29.4	41.2	37.5
300～499人	51	19.6	56.9	31.4	43.1	47.1	52.9	60.8	29.4	54.9	41.2
500～999人	53	24.5	67.9	43.4	45.3	52.8	58.5	37.7	20.8	41.5	24.5
1000人以上	114	21.1	49.1	36.0	37.7	51.8	53.5	46.5	27.2	39.5	28.9
(1000～4999人)	77	19.5	50.6	35.1	32.5	50.6	46.8	41.6	23.4	35.1	26.0
(5000人以上)	37	24.3	45.9	37.8	48.6	54.1	67.6	56.8	35.1	48.6	35.1
制度導入後1年未満	26	30.8	42.3	34.6	19.2	34.6	61.5	42.3	19.2	42.3	26.9
" 1年以上2年未満	52	34.6	50.0	36.5	34.6	46.2	48.1	38.5	26.9	38.5	30.8
" 2年以上3年未満	50	22.0	54.0	46.0	32.0	56.0	54.0	32.0	44.0	38.0	38.0
" 3年以上4年未満	72	22.2	44.4	36.1	36.1	47.2	51.4	47.2	29.2	37.5	36.1
" 4年以上5年未満	76	18.4	43.4	31.6	27.6	40.8	42.1	43.4	25.0	44.7	39.5
" 5年以上	152	17.8	55.9	43.4	44.1	53.9	55.9	49.3	29.6	49.3	36.2
定期的に継続教育を実施した	76	15.8	35.5	36.8	43.4	50.0	68.4	46.1	32.9	51.3	42.1
不定期だが継続教育を実施した	170	21.2	51.8	42.9	41.2	49.4	54.1	50.0	24.1	44.1	32.9
まだ実施していない	194	25.3	57.2	38.7	30.4	49.5	45.9	44.8	32.0	41.8	36.6
実施計画がある	99	18.2	44.4	46.5	44.4	43.4	62.6	50.5	28.3	50.5	38.4
計画はないが、実施する予定	140	17.1	42.9	35.7	37.1	49.3	55.0	50.7	25.0	41.4	35.7
実施したいが、予算面などから困難	90	25.6	56.7	37.8	27.8	56.7	51.1	42.2	37.8	52.2	41.1
実施するつもりはない	112	26.8	61.6	39.3	34.8	47.3	40.2	41.1	25.9	34.8	29.5
制度導入効果満足層	202	14.4	40.1	33.2	32.7	40.1	58.9	42.1	24.3	42.1	34.7
" 不満層	191	30.9	63.4	49.2	40.8	57.6	45.0	51.8	32.5	47.6	37.2
中間層	50	18.0	48.0	30.0	36.0	54.0	56.0	48.0	34.0	38.0	36.0
制度運営の現状満足層	165	15.8	38.2	31.5	32.1	40.6	58.2	41.8	25.5	42.4	33.9
" 不満層	236	26.3	61.0	46.6	40.3	55.9	50.0	52.5	31.4	46.2	38.1
中間層	42	21.4	45.2	33.3	33.3	45.2	45.2	35.7	28.6	38.1	31.0

	合計	Q7. 制度運営面の悩み・課題 (複数回答)							累計	
		継続教育への反応、参加率の低さ	効果的な継続教育方法がわからない	教育などへのトップ理解・支援が少ない	他業務と兼務のため制度投入時間が少ない	制度運営に関する情報収集機会が少ない	効果的な制度運営に関する情報が少ない	離転職後に個人型に移換しない社員が多い		
全体	448	16.7	30.6	12.1	36.2	14.5	18.5	30.4	4.7	565.8
従業員数										
～99人	93	12.9	28.0	8.6	29.0	21.5	25.8	31.2	4.3	575.3
100～299人	136	19.1	30.9	10.3	36.8	11.8	19.9	26.5	2.9	544.9
300～499人	51	15.7	31.4	23.5	43.1	19.6	19.6	35.3	7.8	633.3
500～999人	53	15.1	26.4	9.4	43.4	11.3	9.4	35.8	3.8	571.7
1000人以上	114	18.4	33.3	13.2	35.1	11.4	14.0	29.8	6.1	552.6
(1000～4999人)	77	15.6	32.5	15.6	37.7	11.7	7.8	27.3	3.9	513.0
(5000人以上)	37	24.3	35.1	8.1	29.7	10.8	27.0	35.1	10.8	635.1
制度導入後1年未満	26	7.7	19.2	7.7	30.8	11.5	15.4	3.8	3.8	453.8
" 1年以上2年未満	52	7.7	40.4	15.4	26.9	11.5	13.5	23.1	1.9	525.0
" 2年以上3年未満	50	20.0	34.0	14.0	42.0	16.0	22.0	28.0	2.0	612.0
" 3年以上4年未満	72	18.1	34.7	18.1	44.4	16.7	20.8	31.9	6.9	579.2
" 4年以上5年未満	76	15.8	22.4	7.9	32.9	14.5	18.4	28.9	5.3	502.6
" 5年以上	152	19.7	30.9	10.5	38.2	14.5	19.1	38.2	3.9	610.5
定期的に継続教育を実施した	76	22.4	22.4	6.6	32.9	15.8	18.4	32.9	10.5	584.2
不定期だが継続教育を実施した	170	23.5	32.4	8.8	35.3	9.4	16.5	30.6	1.8	570.0
まだ実施していない	194	9.3	33.5	17.5	39.7	19.1	21.1	29.9	4.1	576.3
実施計画がある	99	23.2	20.2	10.1	27.3	12.1	15.2	30.3	6.1	571.7
計画はないが、実施したい	140	14.3	35.7	6.4	37.1	9.3	18.6	27.9	3.6	542.9
実施したいが、予算面などから困難	90	15.6	37.8	20.0	43.3	16.7	20.0	25.6	5.6	613.3
実施するつもりはない	112	14.3	27.7	14.3	38.4	20.5	19.6	38.4	3.6	558.0
制度導入効果満足層	202	15.8	21.3	7.9	36.1	9.4	12.4	26.2	3.5	495.0
" 不満層	191	20.4	38.7	17.3	36.1	18.3	23.6	36.6	5.8	652.9
中間層	50	8.0	40.0	10.0	40.0	22.0	26.0	6.0	50.0	576.0
制度運営の現状満足層	165	17.0	19.4	8.5	27.9	10.3	12.1	26.7	4.2	486.1
" 不満層	236	18.2	38.1	14.8	40.3	16.9	21.6	35.6	4.7	638.6
中間層	42	9.5	35.7	11.9	50.0	19.0	28.6	19.0	7.1	538.1

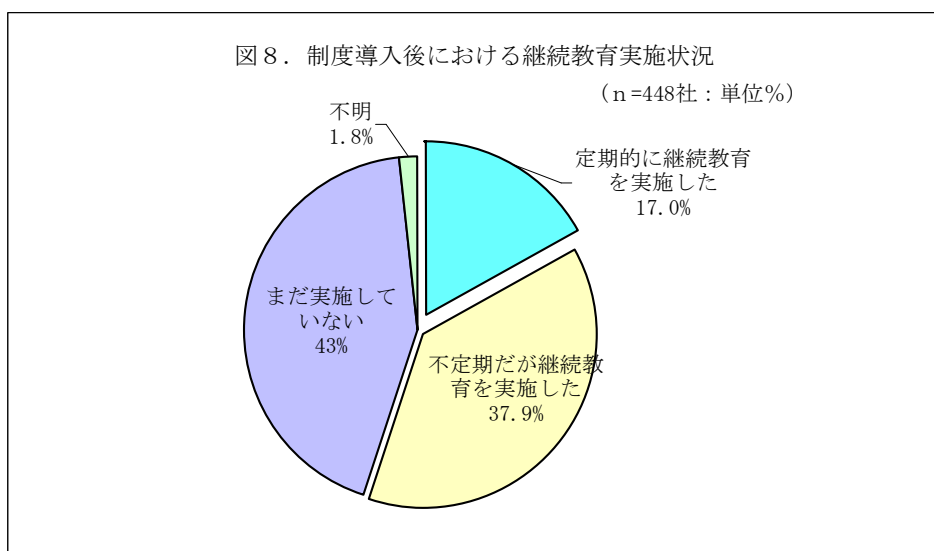
Ⅲ. 企業型確定拠出年金に関する継続教育・コミュニケーションの現状と今後

1. 継続教育の実施状況

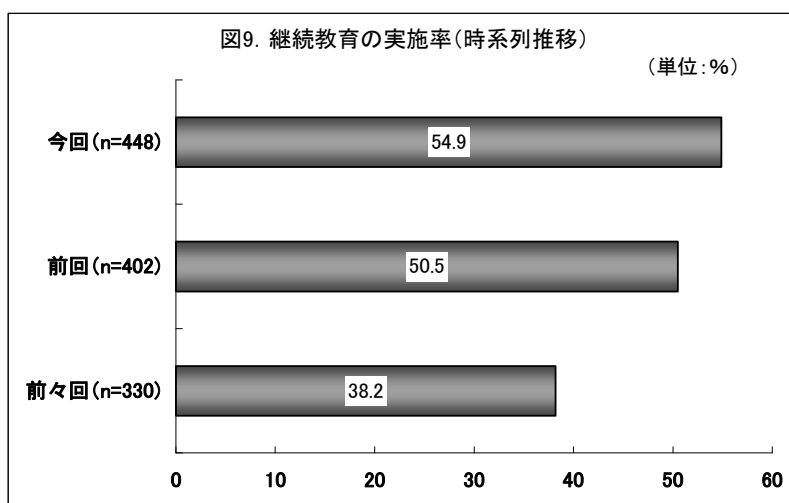
- ・ところで、企業型DC制度を導入した企業は、制度導入後において継続教育をどの程度実施したのであろうか、図8でその実施状況を見てみる。

この結果によると、「継続教育を既に実施した」企業は、定期・不定期をあわせ半数以上に達している（55%）。そのうち「定期的に継続教育を実施した」企業は、17%と、実施企業の3割程度である。

継続教育の実施率は、前回比4ポイント増加している（図9）。



参考；時系列推移



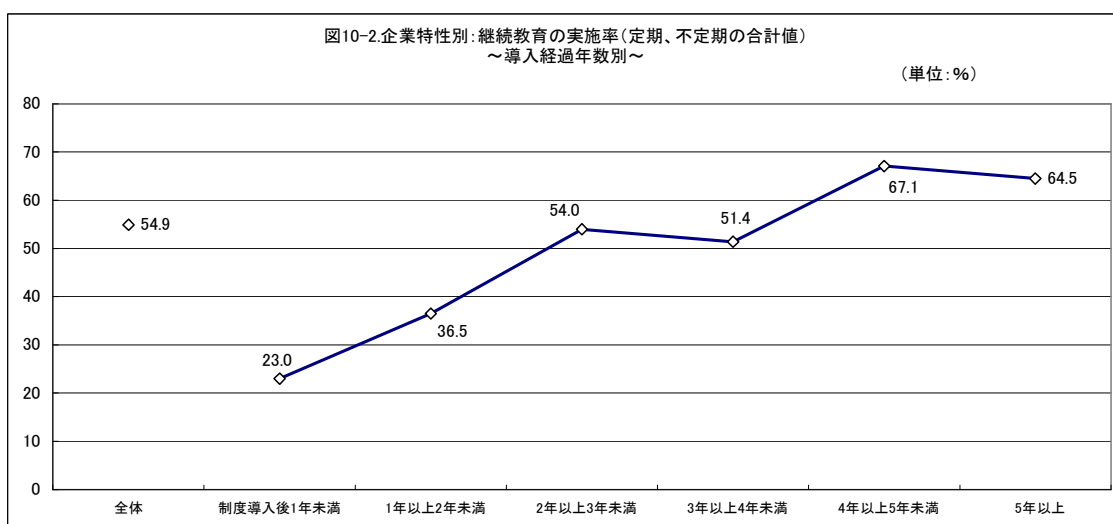
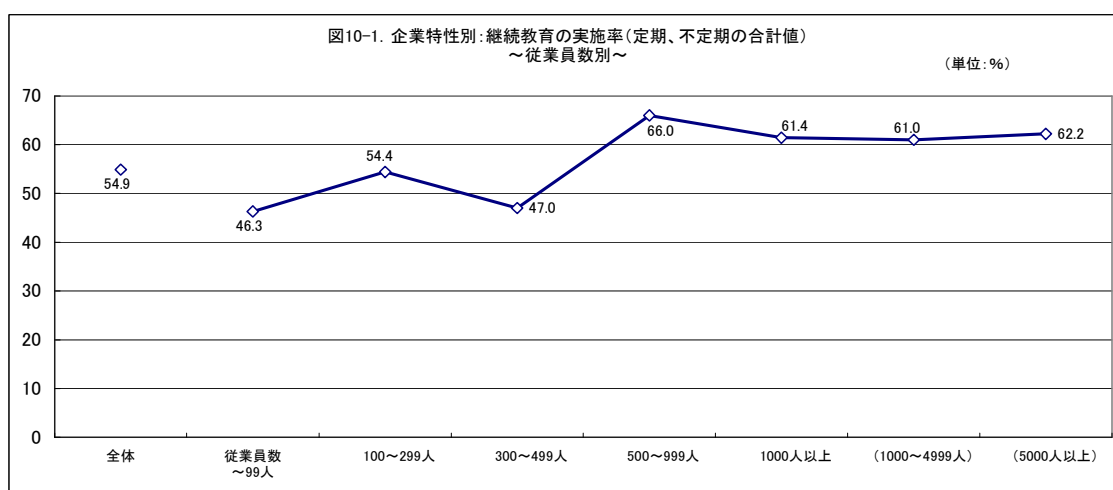
(企業特性別)

- ・ 継続教育を“既に実施した”企業（定期、不定期の合計）は、概ね従業員規模が大きくなるに伴って増えている。従業員数が500人以上の企業では、6割以上の企業で実施している（図10-1）。

制度導入後の経過年数別では、当然ながら経過年数とともに実施率は向上する。

とくに、4年以上の企業では6割以上の実施率である。制度導入後2年を境に継続教育の実施率は、5割に上昇する。しかし、4年以上になると、その実施率は65%前後で横這い気味に推移している（図10-2）。

- ・ このように継続教育の実施動向は、制度導入経過時期別、従業員規模別の説明力が高い。大企業の場合は、資金面で継続教育・コミュニケーションを実施する負担能力があること、制度導入経過年数が多い企業の場合には、継続教育・コミュニケーションの必要性が高まること（導入後とくに2年以降）などが継続教育の実施率が高い理由として指摘できる。



2. 継続教育の実施方法

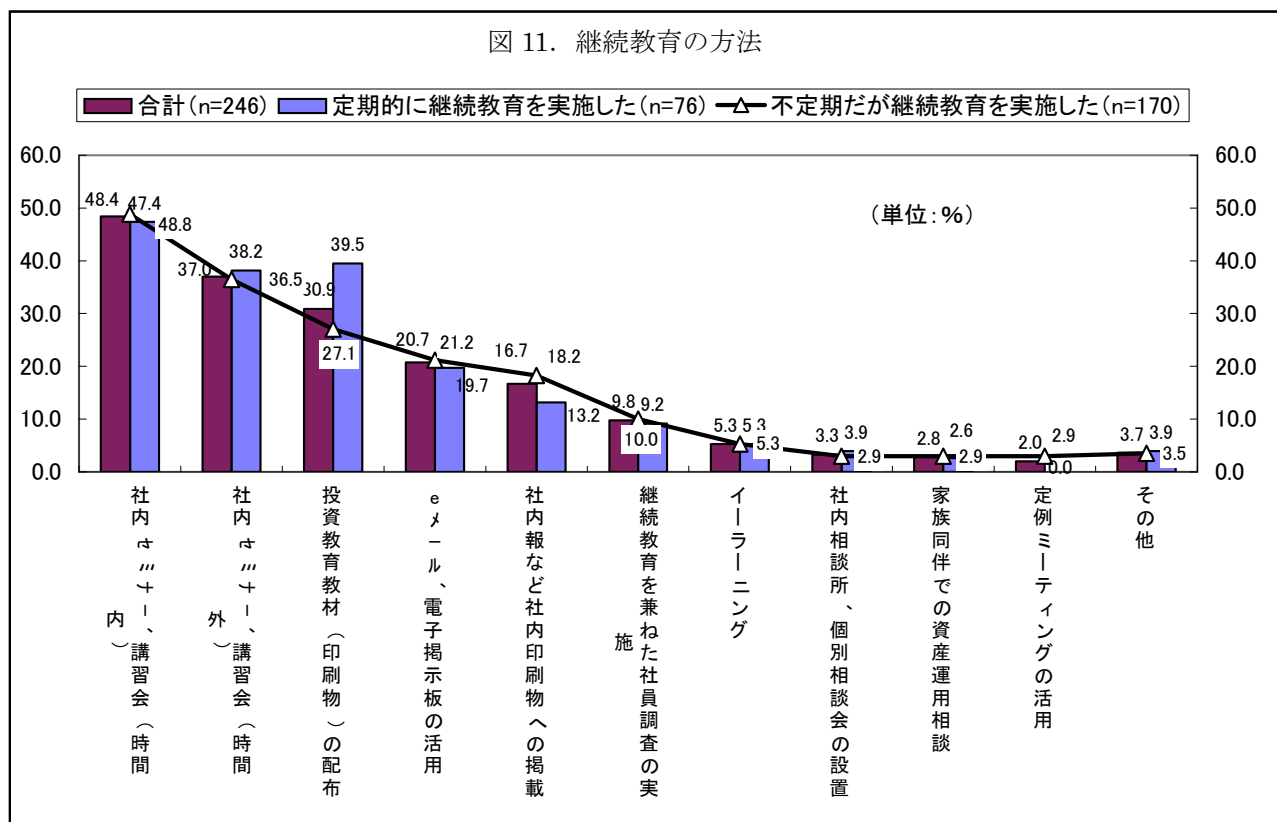
・ それでは、どのような方法で継続教育が実施されるのだろうか。

「定期的に、継続教育を実施した」企業及び「不定期だが、継続教育を実施した」企業に、継続教育・コミュニケーションの実施方法を聞いた（図 11）。

最も多いのは「社内セミナー、講習会（勤務時間内）」であり、以下「社内セミナー、講習会（勤務時間外）」、「投資教育教材（印刷物）の配布」が続く。

これを定期・不定期の別で見ると、定期的に継続教育を実施する企業において、「投資教育教材（印刷物）の配布」が4割近くあり、「社内セミナー、講習会（勤務時間外）」を上回っている。

いずれにしても継続教育は、勤務時間内であれ、時間外であれ「社内セミナー、講習会」と「投資教育教材や社内報などの印刷物」および「定例ミーティングの活用」を中心に実施されている、といえる。



(企業特性別)

- ・ 継続教育の実施方法を企業特性別に見てみる (表5)。

この結果を見ると、従業員規模が大きい企業では、継続教育の実施方法が多岐に亘る。当該企業では、同じ「社内セミナー・講習会」でも勤務時間内とともに勤務時間外でも実施されることが多い。また、「社内報など社内印刷物への掲載」、「eメール、電子掲示板の活用」、「継続教育を兼ねた社員調査」なども従業員規模の多い企業ほど多くあげられている。社員数が多いだけに各種ツールを活用して教育・コミュニケーション効果を高めたい、との姿勢が窺える。

なお、「イーラーニング」は、職務特性を反映してサービス業での実施割合が多い。

	合計	Q8S1. 継続教育の方法											累計
		社内セ ミナー、講 習会 (時 間内)	社内セ ミナー、講 習会 (時 間外)	定例 ミー ティン グの活 用	投資教 育教材 (印刷 物) の 活用	イー ラー ニン グ	社内報 など社 内印刷 物への 掲載	eメール、 電子掲 示板の 活用	家族同 伴での 資産運 用相談	社内相 談所、 個別相 談会の 活用	継続教 育を兼 ねた社 員調査	その他	
全体	246	48.4	37.0	2.0	30.9	5.3	16.7	20.7	2.8	3.3	9.8	3.7	180.5
建設業	24	58.3	16.7	4.2	25.0	4.2	8.3	25.0	0.0	0.0	16.7	4.2	162.5
製造業	87	51.7	41.4	2.3	33.3	3.4	14.9	16.1	4.6	3.4	10.3	4.6	186.2
卸・小売業	61	42.6	39.3	1.6	29.5	1.6	26.2	24.6	0.0	3.3	11.5	3.3	183.6
サービス業	38	50.0	26.3	0.0	21.1	10.5	18.4	26.3	2.6	5.3	7.9	5.3	173.7
その他	36	41.7	47.2	2.8	41.7	11.1	8.3	16.7	5.6	2.8	2.8	0.0	180.6
従業員数													
~99人	43	58.1	25.6	4.7	25.6	2.3	4.7	9.3	0.0	4.7	2.3	2.3	139.5
100~299人	74	56.8	37.8	2.7	28.4	2.7	12.2	16.2	1.4	5.4	9.5	0.0	173.0
300~499人	24	58.3	41.7	4.2	37.5	0.0	20.8	25.0	4.2	4.2	12.5	4.2	212.5
500~999人	35	42.9	31.4	0.0	28.6	2.9	22.9	14.3	2.9	0.0	2.9	2.9	151.4
1000人以上	70	32.9	44.3	0.0	35.7	12.9	24.3	34.3	5.7	1.4	17.1	8.6	217.1
(1000~4999人)	47	31.9	42.6	0.0	31.9	10.6	21.3	36.2	2.1	0.0	14.9	10.6	202.1
(5000人以上)	23	34.8	47.8	0.0	43.5	17.4	30.4	30.4	13.0	4.3	21.7	4.3	247.8
制度導入後1年未満	6	66.7	33.3	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	166.7
" 1年以上2年未満	19	52.6	26.3	0.0	36.8	0.0	15.8	21.1	5.3	0.0	5.3	5.3	168.4
" 2年以上3年未満	27	44.4	48.1	7.4	29.6	3.7	14.8	14.8	0.0	7.4	7.4	3.7	181.5
" 3年以上4年未満	37	43.2	40.5	0.0	24.3	8.1	16.2	21.6	5.4	2.7	8.1	8.1	178.4
" 4年以上5年未満	51	60.8	21.6	0.0	33.3	2.0	9.8	23.5	0.0	5.9	13.7	2.0	172.5
" 5年以上	98	43.9	41.8	3.1	29.6	7.1	20.4	22.4	4.1	2.0	11.2	3.1	188.8

(継続教育の効果)

- ・ ところで、継続教育の実施は制度運営の現状評価を高めることに貢献しているのだろうか。

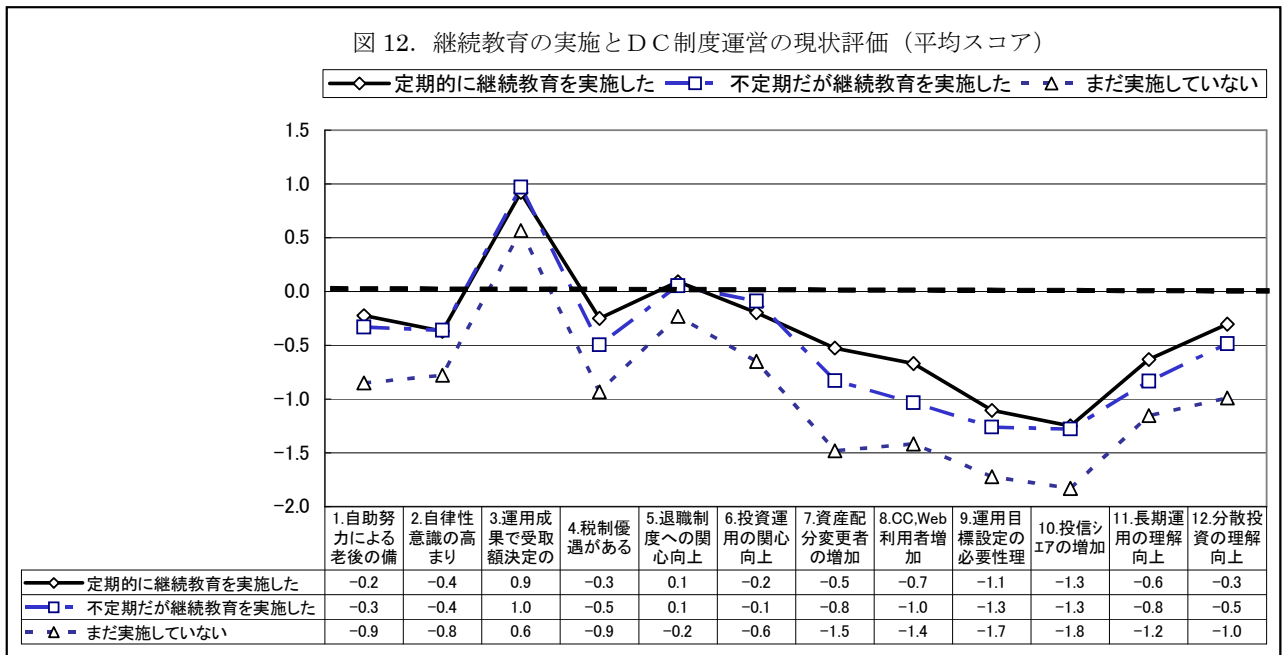
次ページ図 12 でその結果を見ると、明らかに継続教育の実施は、制度運営の現状を肯定的に評価させている。継続教育の実施が定期的か、不定期か別でみても、「定期的に、継続教育を実施した」企業のほうが、「不定期的に、継続教育を実施した」企業よりも各項目でスコア(平均ポイント)は、高い。

とくに、資産配分変更経験、コールセンターやインターネットサービスの利用において、継続教育の実施企業と非実施企業間の差は大きい。

しかし、「定期的に、継続教育を実施した」企業においても、平均スコアがプラスの項目は、12項目中2項目にとどまる。継続教育を実施したとしても、半数以上の企業は、社員の投資

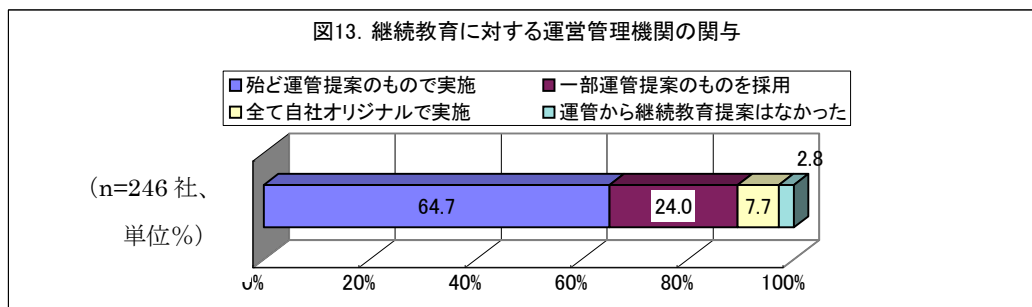
運用に対する理解や制度活用が進んでいない、としている。そういう意味では、継続教育の効果は限定的なものにとどまっているのかもしれない。教育・コミュニケーション効果の高い方法・コンテンツの開発が求められる。

平均スコアの算出基準；「非常に良くあてはまる」+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点



3. 継続教育・コミュニケーション実施と運営管理機関の関与

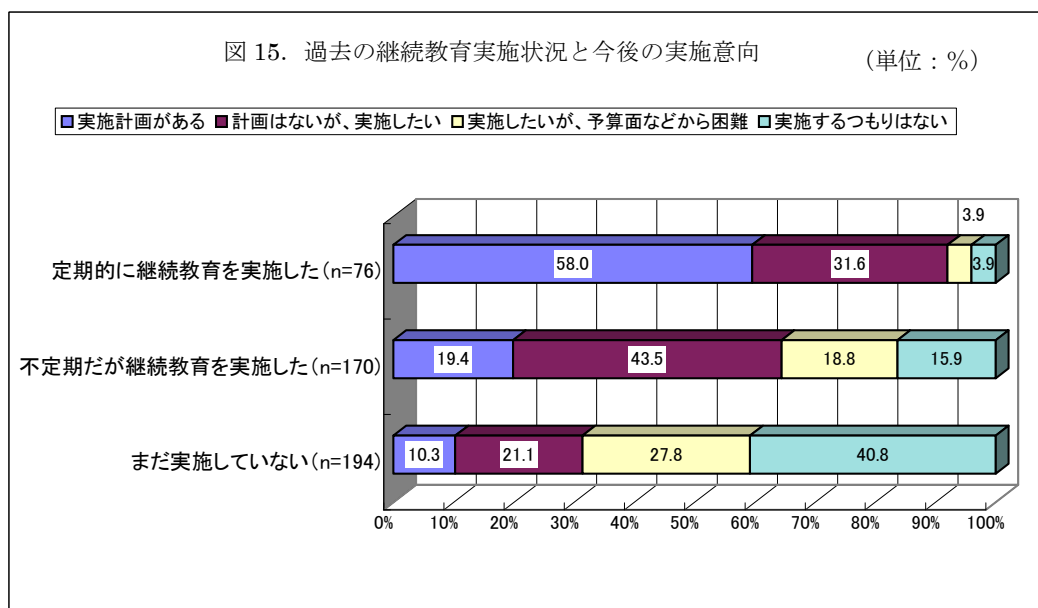
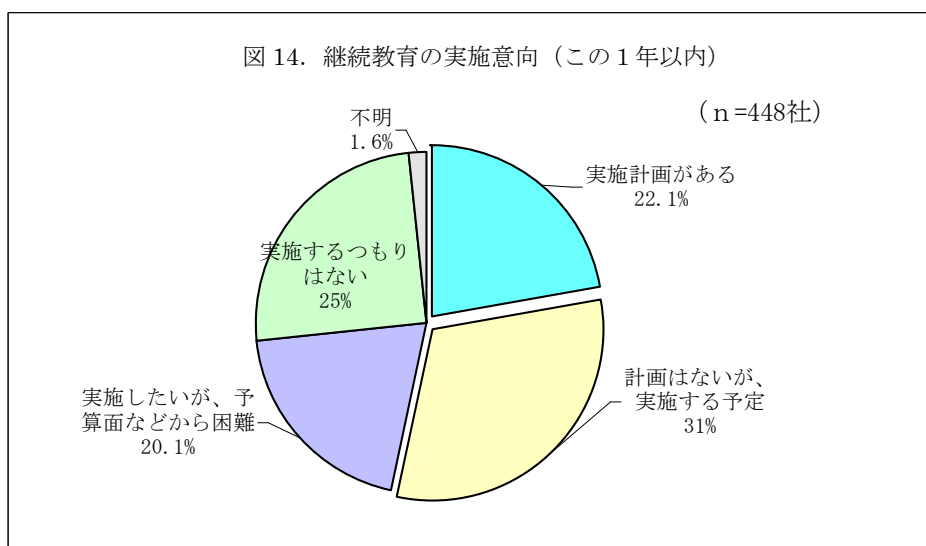
・継続教育・コミュニケーション実施にあたって、運営管理機関の提案をどの程度参考にしたのであろうか。図 13 でその結果を見ると、3分の2の企業が「ほとんど運営管理機関提案のもので実施した」と答えている。「一部、運営管理機関のものを採用した」を含めると、継続教育・コミュニケーション実施にあたって、何らかの程度で運営管理機関が関与した割合は、9割近くに達している。



4. 継続教育・コミュニケーション実施予定（この1年以内）

・図14は、この1年以内に、継続教育・コミュニケーションを実施する予定があるかをみたものである。この結果を見ると、計画の有無は別として“実施したい”との企業は53%に達する。“実施するつもりはない”は、25%にすぎない。

継続教育・コミュニケーションの実施意向を、過去の継続教育・コミュニケーション実施状況別にみると、あきらかに今まで継続教育・コミュニケーションを実施した企業ほど、実施意向率は高い（とくに、「定期的に、継続教育を実施した」企業）。今まで、継続教育・コミュニケーションを実施したことのない企業では、7割が“実施は困難”、“実施するつもりはない”と答えている（図15）。



(企業特性別)

- ・ 継続教育の実施意向について、企業特性別にみると（表 6）、実施意向割合が高いのは、製造業や従業員数が 1000 人以上の大企業である。反面、サービス業や、従業員数 99 人までの小企業では“実施したいが、予算面などから実施は困難と思う”と答える企業が多い。

前頁にみられるように、予算面の困難さは、もともと継続教育を実施しなかった企業や不定期に継続教育を実施してきた企業で指摘されることが多い。「定期的に継続教育を実施してきた」企業で、この点を指摘する企業は 4%程度に過ぎない（前ページ図 15 参照）。

- ・ 継続教育・コミュニケーションの“定期的な実施”は、教育効果（＝導入効果）を向上させるだけでなく、予算面の壁を取り除くためにもポイントとなっていることを窺わせる。

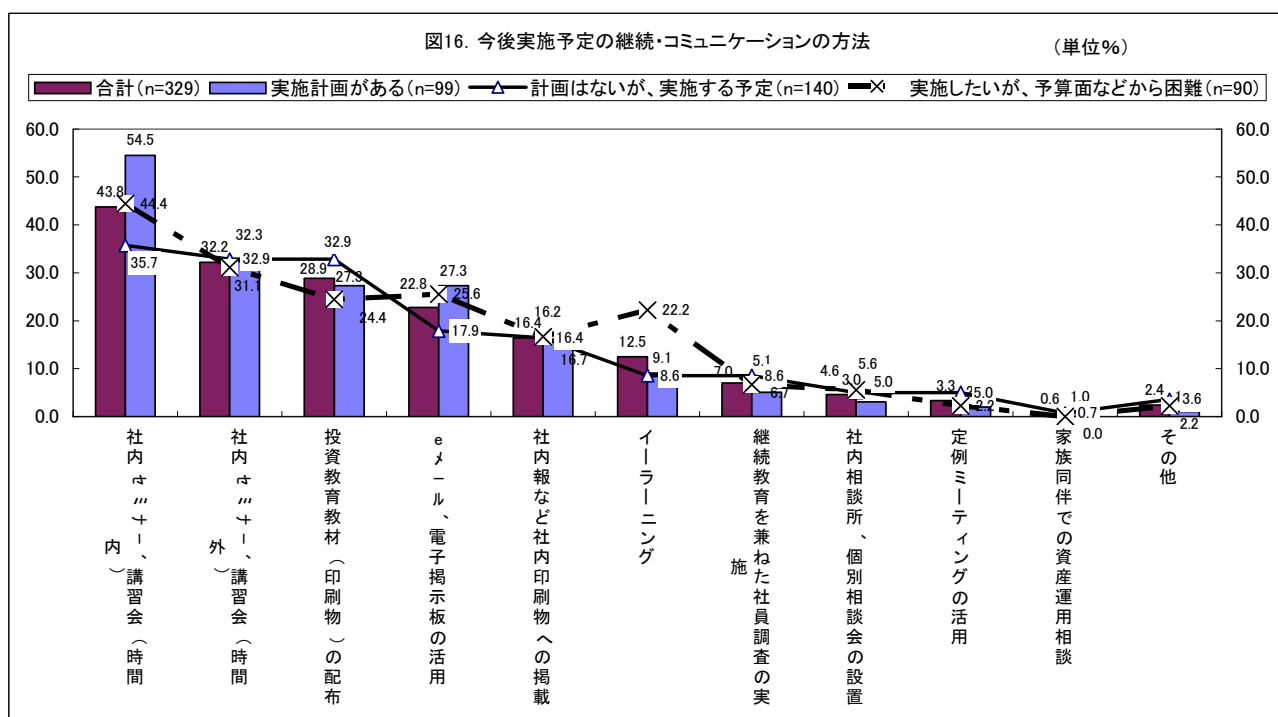
	合計	Q9. 継続教育の実施意向 (1年内)			
		実施計画がある	計画はないが、実施する予定	実施したいが、予算面などから困難	実施するつもりはない
全体	448	22.1	31.2	20.1	25.0
建設業	42	21.4	21.4	16.7	38.1
製造業	154	27.3	33.8	18.8	18.8
卸・小売業	110	21.8	36.4	23.6	17.3
サービス業	75	14.7	24.0	25.3	34.7
その他	66	19.7	31.8	12.1	33.4
従業員数 ~99人	93	18.3	24.7	16.1	38.7
100~299人	136	15.4	31.6	26.5	24.3
300~499人	51	23.5	23.5	29.4	21.6
500~999人	53	18.9	39.6	11.3	28.3
1000人以上	114	34.2	36.0	14.9	14.9
(1000~4999人)	77	28.6	37.6	15.6	18.2
(5000人以上)	37	46.0	32.4	13.5	8.1
制度導入後1年未満	26	26.9	38.6	11.5	19.2
〃 1年以上2年未満	52	19.2	34.6	13.5	30.8
〃 2年以上3年未満	50	34.0	28.0	12.0	20.0
〃 3年以上4年未満	72	19.4	27.8	22.2	29.2
〃 4年以上5年未満	76	19.7	32.9	21.1	26.3
〃 5年以上	152	21.7	32.2	23.7	22.4

5. 今後実施する継続教育・コミュニケーションの方法

- この1年以内に、「継続教育・コミュニケーションを実施計画がある」、「具体的な計画はないが、実施する予定でいる」、「実施したいが予算面などから実施は困難と思う」と答えた企業に、その実施方法を聞いた（図16）。

最も多いのは「社内セミナー、講習会（勤務時間内）」であり、「社内セミナー、講習会（勤務時間外）」、「投資教育教材（印刷物）の配布」が続く。これは、過去の実施方法と変わらない。

また、これらの結果は計画の有無別で見ても、差異はとくにみられない。しかし、具体的な実施計画がある企業ほど、「社内セミナー、講習会（勤務時間内）」をあげる割合が多い。



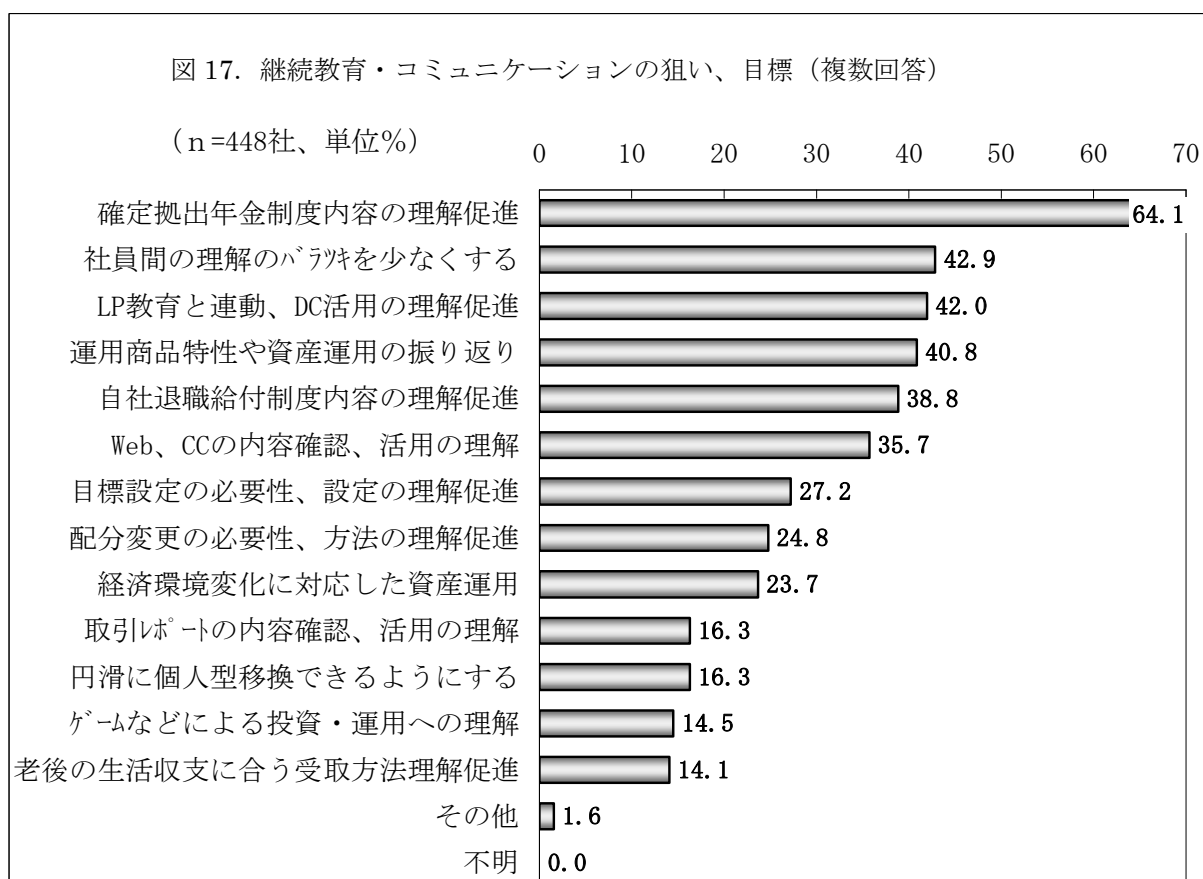
6. 継続教育・コミュニケーションの狙い・目標

・次に、継続教育・コミュニケーションを実施した場合、その狙い、テーマはどのようなものか、みてみよう（図17）。

最も多くあげられたのは「確定拠出年金制度の内容について理解を促す（徹底する）」であり、6割の企業があげている。これは、制度内容の理解不足が最も大きな悩みとする14ページの結果と符合している。

次いで、「社員間の理解のバラツキを少なくする（底上げを図る）」、「ライフプラン（LP）教育と関連付けながら、確定拠出年金の活用について理解を促す」、「運用商品の特性や資産運用についての確認（振り返り）、理解の徹底を図る」が40%台で続く。

これらはいずれも、確定拠出年金制度を巡る導入企業担当者の悩み・課題であり、その解決のために継続教育・コミュニケーションが想定されていることを示唆している。



（注）LP：ライフプランの略称

(企業特性別)

- ・とくに従業員数 1000 人以上の大企業で、制度関連の理解促進、ライフプラン関連を教育目標とする企業が多い。

表7. 企業特性別：継続教育・コミュニケーションの狙い、目標（複数回答） (単位%)

	合計	Q11. 継続教育の狙い、目的							
		自社退職給付制度内容の理解促進	確定拠出年金制度内容の理解促進	LP教育と連動、DC活用の理解促進	目標設定の必要性、設定の理解促進	運用商品特性や資産運用の振り返り	配分変更の必要性、方法の理解促進	取引レポートの内容確認、活用の理解	Web、CCの内容確認、活用の理解
全体	448	38.8	64.1	42.0	27.2	40.8	24.8	16.3	35.7
建設業	42	40.5	61.9	33.3	33.3	31.0	23.8	14.3	28.6
製造業	154	39.6	70.8	46.8	29.2	47.4	29.2	21.4	40.3
卸・小売業	110	40.9	63.6	39.1	30.0	40.0	22.7	13.6	32.7
サービス業	75	36.0	58.7	40.0	24.0	36.0	20.0	16.0	30.7
その他	66	34.8	56.1	42.4	16.7	37.9	24.2	10.6	40.9
従業員数 ～99人	93	32.3	57.0	26.9	28.0	38.7	23.7	21.5	32.3
100～299人	136	34.6	58.8	37.5	27.9	40.4	25.0	14.0	27.9
300～499人	51	45.1	66.7	41.2	25.5	41.2	21.6	9.8	39.2
500～999人	53	39.6	62.3	49.1	26.4	41.5	15.1	5.7	41.5
1000人以上	114	45.6	75.4	57.0	27.2	43.0	31.6	22.8	43.9
(1000～4999人)	77	40.3	68.8	58.4	28.6	42.9	29.9	19.5	41.6
(5000人以上)	37	56.8	89.2	54.1	24.3	43.2	35.1	29.7	48.6
制度導入後1年未満	26	46.2	50.0	46.2	15.4	19.2	15.4	11.5	26.9
1年以上2年未満	52	40.4	69.2	42.3	34.6	44.2	17.3	15.4	46.2
2年以上3年未満	50	30.0	58.0	42.0	32.0	46.0	30.0	24.0	34.0
3年以上4年未満	72	30.6	61.1	41.7	19.4	36.1	18.1	9.7	40.3
4年以上5年未満	76	39.5	65.8	34.2	27.6	42.1	23.7	18.4	34.2
5年以上	152	41.4	66.4	46.7	28.3	43.4	31.6	17.1	33.6
継続教育の実施計画がある	99	45.5	73.7	47.5	30.3	43.4	29.3	22.2	44.4
計画はないが、実施したい	140	39.3	57.1	47.9	31.4	42.1	25.0	15.0	34.3
実施したいが、予算面などから困難	90	37.8	75.6	32.2	23.3	44.4	23.3	16.7	32.2
実施するつもりはない	112	33.0	55.4	37.5	23.2	33.9	21.4	12.5	32.1

	合計	継続教育の実施計画がある						累計
		経済環境変化に対応した資産運用	ゲームなどによる投資・運用への	社員間の理解のバラツキを少なくする	老後の生活収支に合う受取方法	円滑に個人型移換できるようにす	その他	
全体	448	23.7	14.5	42.9	14.1	16.3	1.6	402.7
建設業	42	19.0	16.7	45.2	14.3	14.3	7.1	383.3
製造業	154	27.3	13.0	42.9	10.4	14.3	1.3	433.8
卸・小売業	110	24.5	11.8	41.8	15.5	24.5	0.0	400.9
サービス業	75	18.7	13.3	42.7	14.7	16.0	2.7	369.3
その他	66	22.7	21.2	42.4	19.7	9.1	0.0	378.8
従業員数 ～99人	93	19.4	12.9	41.9	18.3	21.5	2.2	376.3
100～299人	136	24.3	13.2	41.2	16.2	16.9	0.7	378.7
300～499人	51	27.5	9.8	45.1	13.7	11.8	5.9	403.9
500～999人	53	18.9	11.3	43.4	9.4	15.1	0.0	379.2
1000人以上	114	27.2	21.1	43.9	9.6	14.0	0.9	463.2
(1000～4999人)	77	24.7	22.1	41.6	7.8	11.7	0.0	437.7
(5000人以上)	37	32.4	18.9	48.6	13.5	18.9	2.7	516.2
制度導入後1年未満	26	15.4	26.9	50.0	11.5	15.4	0.0	350.0
1年以上2年未満	52	25.0	7.7	38.5	3.8	9.6	3.8	398.1
2年以上3年未満	50	24.0	16.0	54.0	12.0	16.0	2.0	420.0
3年以上4年未満	72	31.9	11.1	31.9	19.4	18.1	0.0	369.4
4年以上5年未満	76	17.1	17.1	47.4	10.5	17.1	2.6	397.4
5年以上	152	25.0	14.5	44.1	17.8	18.4	0.7	428.9
継続教育の実施計画がある	99	30.3	16.2	48.5	11.1	10.1	2.0	454.5
計画はないが、実施したい	140	22.9	12.1	40.7	10.0	11.4	1.4	390.7
実施したいが、予算面などから困難	90	18.9	16.7	47.8	14.4	20.0	0.0	403.3
実施するつもりはない	112	22.3	14.3	35.7	21.4	25.9	2.7	371.4

7. 継続教育・コミュニケーションを実施するうえでの悩み・課題

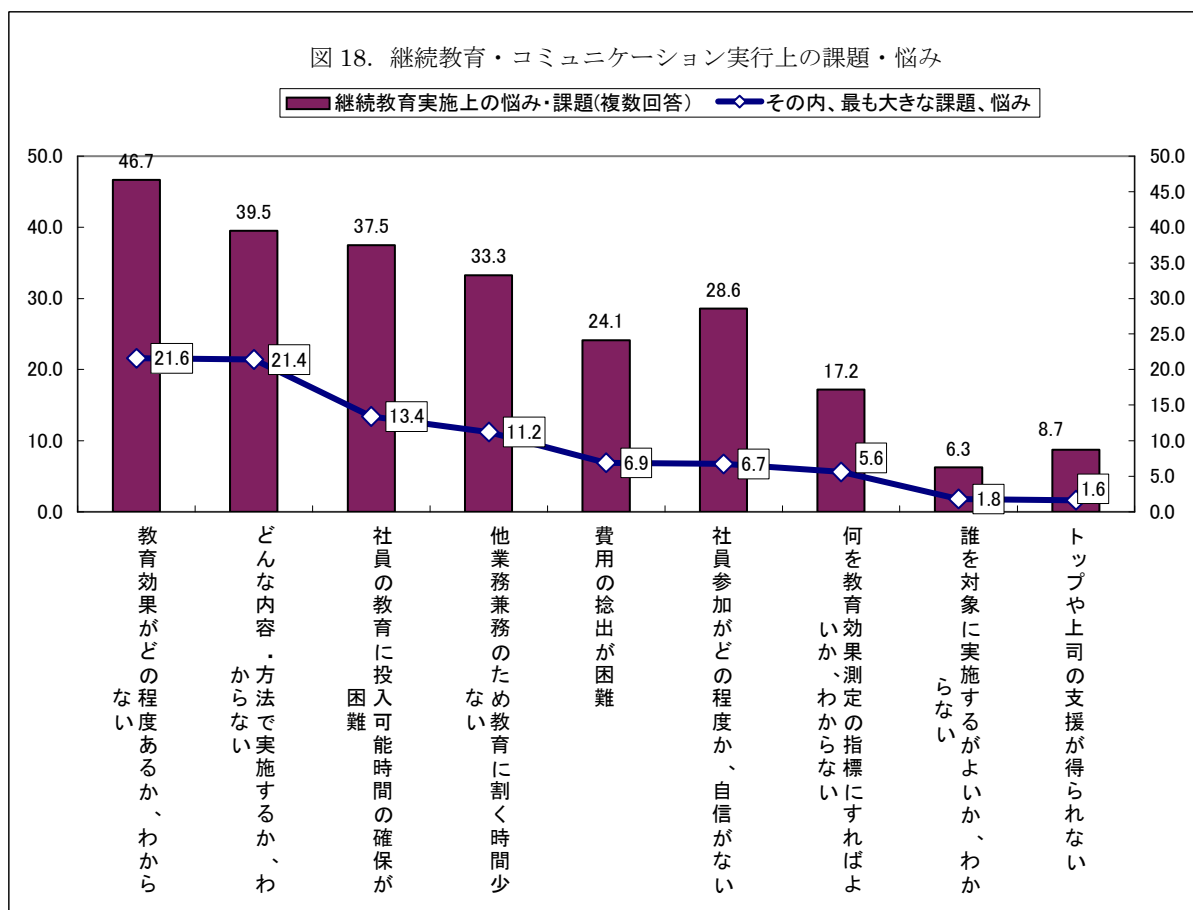
・それでは次に、継続教育・コミュニケーションを実施するうえでの課題・悩みについてみる（図18）。

最も多く課題・悩みとしてあげられたのは（複数回答）、「教育・コミュニケーション効果がどの程度か、わからない」であり、半数近くの企業があげている。以下、「どのような内容、方法で実施するのが良いか、わからない」（40%）が続く。この結果は、前回と変わらない。

“とくに大きな課題、悩み”では、「教育・コミュニケーション効果がどの程度か、わからない」と「どのような内容、方法で実施するのが良いか、わからない」が21%で並んでいる。

効果が高く、適切な内容の継続教育・コミュニケーションを企画できないために、教育・コミュニケーションを実施できないでいる企業担当者の状況が窺える。

個別事情を反映した、効率・効果の高い教育・コミュニケーションプランの提案や共同開発が運営管理機関など外部支援機関に求められている。



(企業特性別)

- ・「教育・コミュニケーション費用の捻出が難しい(社内説得が困難)」は、従業員数が1000人以上の大企業で半数近くが上げている。費用捻出は、大企業ほどその壁が高い(表8-1, 2)。
- また、「教育・コミュニケーション教育効果がどの程度か、わからない」は、従業員数が300-999人の中堅企業で多くあげられている。中堅企業におけるコストパフォーマンス面での要求の厳しさが窺えるが、同時に教育効果の高いメニューを求める中堅企業のニーズの強さも感じられる。

表8-1. 企業特性別：継続教育・コミュニケーションを実施する上での悩み・課題(複数回答) (単位%)

	合計	Q12. 継続教育実施上の悩み・課題									
		どんな内容・方法で実施するか	誰を対象に実施するがよいか	教育効果がどの程度あるか	費用の捻出が困難	社員の教育に投入可能な時間の確保	トップや上司の支援が得られない	社員参加がどの程度か、自信がな	他業務兼務のため教育に割く時間	何を教育効果測定指標にするか	その他
全体	448	39.5	6.3	46.7	24.1	37.5	8.7	28.6	33.3	17.2	2.7
建設業	42	33.3	7.1	40.5	23.8	47.6	4.8	21.4	26.2	19.0	7.1
製造業	154	43.5	6.5	56.5	24.7	36.4	7.8	29.9	33.8	18.8	3.2
卸・小売業	110	37.3	5.5	43.6	23.6	40.0	9.1	26.4	37.3	17.3	0.9
サービス業	75	42.7	8.0	40.0	25.3	30.7	9.3	32.0	40.0	16.0	1.3
その他	66	34.8	4.5	40.9	21.2	36.4	10.6	30.3	21.2	13.6	3.0
従業員数 ~99人	93	44.1	8.6	41.9	21.5	36.6	10.8	28.0	24.7	26.9	3.2
100~299人	136	36.0	3.7	42.6	22.8	36.0	8.8	30.1	41.9	11.0	1.5
300~499人	51	43.1	3.9	54.9	27.5	33.3	5.9	23.5	37.3	29.4	3.9
500~999人	53	41.5	5.7	56.6	20.8	26.4	5.7	30.2	35.8	15.1	0.0
1000人以上	114	36.8	8.8	47.4	28.1	47.4	9.6	28.9	27.2	12.3	4.4
(1000~4999人)	77	37.7	9.1	49.4	28.6	49.4	10.4	29.9	26.0	10.4	3.9
(5000人以上)	37	35.1	8.1	43.2	27.0	43.2	8.1	27.0	29.7	16.2	5.4
制度導入後1年未満	26	34.6	0.0	65.4	7.7	26.9	3.8	23.1	38.5	7.7	0.0
1年以上2年未満	52	50.0	9.6	38.5	15.4	28.8	13.5	32.7	26.9	21.2	3.8
2年以上3年未満	50	40.0	10.0	46.0	14.0	40.0	4.0	22.0	38.0	24.0	0.0
3年以上4年未満	72	30.6	4.2	47.2	25.0	44.4	13.9	30.6	36.1	22.2	1.4
4年以上5年未満	76	40.8	7.9	46.1	19.7	31.6	3.9	30.3	27.6	13.2	2.6
5年以上	152	39.5	5.3	47.4	33.6	43.4	8.6	27.0	36.2	16.4	3.9

表8-2. 企業特性別：継続教育・コミュニケーションを実施する上での悩み・課題(とくに大きな課題・悩み) (単位%)

	合計	Q12SSQ. (内、最も大きな課題)									
		どんな内容・方法で実施するか	誰を対象に実施するがよいか	教育効果がどの程度あるか	費用の捻出が困難	社員の教育に投入可能な時間の確保	トップや上司の支援が得られない	社員参加がどの程度か、自信がな	他業務兼務のため教育に割く時間	何を教育効果測定指標にするか	その他
全体	448	21.4	1.8	21.6	6.9	13.4	1.6	6.7	11.2	5.6	2.0
建設業	42	21.3	2.4	14.3	4.8	19.0	2.4	2.4	2.4	4.8	4.8
製造業	154	20.1	0.6	26.9	5.8	11.7	1.3	5.2	14.9	7.1	1.9
卸・小売業	110	20.8	1.8	20.9	8.2	16.4	1.8	7.3	9.1	6.4	0.9
サービス業	75	22.8	4.0	17.3	8.0	8.0	0.0	9.3	16.0	5.3	1.3
その他	66	24.2	1.5	21.2	6.1	15.2	3.0	9.1	6.1	1.5	3.0
従業員数 ~99人	93	23.4	2.2	16.1	2.2	17.2	2.2	8.6	8.6	10.8	2.2
100~299人	136	20.6	1.5	24.8	8.1	10.3	2.2	7.4	12.5	3.7	1.5
300~499人	51	23.5	2.0	33.2	3.9	5.9	0.0	2.0	9.8	5.9	2.0
500~999人	53	22.6	0.0	26.5	5.7	9.4	1.9	7.5	13.2	5.7	0.0
1000人以上	114	18.4	2.6	14.9	11.4	19.4	0.9	6.1	11.4	3.5	3.5
(1000~4999人)	77	14.3	1.3	19.4	9.1	19.5	1.3	6.5	13.0	2.6	2.6
(5000人以上)	37	27.1	5.4	5.4	16.2	18.9	0.0	5.4	8.1	5.4	5.4
制度導入後1年未満	26	19.2	0.0	50.2	0.0	11.5	0.0	3.8	11.5	0.0	0.0
1年以上2年未満	52	30.8	0.0	21.2	1.9	9.6	0.0	7.7	9.6	5.8	1.9
2年以上3年未満	50	18.0	6.0	24.0	4.0	16.0	0.0	2.0	18.0	8.0	0.0
3年以上4年未満	72	18.1	0.0	13.9	5.6	20.7	4.2	9.7	12.5	4.2	1.4
4年以上5年未満	76	29.1	3.9	23.7	2.6	9.2	2.6	7.9	7.9	2.6	2.6
5年以上	152	17.1	1.3	17.7	13.2	14.5	1.3	5.3	11.8	8.6	2.6

ところで、教育・コミュニケーション効果を高めるには、社員個々の実情を踏まえ、適切な方法、内容で刺激し、気づきを与えることが最も望ましい。しかし、個人情報保護法が壁になり、会社や運営管理機関などは、上記のようなアプローチを採用することができない。

かといって、出席率が1-2割にとどまり、コスト効果が低いセミナーや講習会を今後も実施することは賢明とはいえない。経済環境が厳しく、間接部門に対してコスト削減圧力が強い現状で担当者としては、どのような形であれ教育・コミュニケーションプランを実行するには、かなりの勇気が必要とされよう。

しかし、DC制度は、運用リスクを社員に転嫁する仕組みである。人材マネジメント上、何もしないで良いはずがない。厚生労働省は、制度導入時は勿論のこと、制度導入後でも継続教育を行なうことを薦めている。そのための政省令を考慮中である。

問題は、企業は「どこまで継続教育・コミュニケーションを行うのか」、である。コストが伴うだけに、方法や内容ともに効果的・効率的なものでなければならない。

筆者は、企業は最低限社員に理解、活用してもらいたい点を決めて(ミニマムスタンダード)、上記内容については、全社員に繰り返し、徹底して理解を促すことが企業継続教育・コミュニケーションとして求められる責務ではないか、と考えている。つまり、導入企業の課題、悩みとして強く意識されている「当該制度に対する社員課の理解、関心のバラツキ」は、ミニマムレベルの教育目標を定め、この点については全社員の理解を得るまで徹底(全体底上げ)することで解決できる。トップレベルを対象とするのではなく、ボトムを引き上げることで社員間における理解・関心のバラツキを解消する。社員が自ら考え、積極的に行動できる水準まで関与することが企業の役割ではないだろうか(その水準以降は、各自が自律的に判断するし、行動できる)。

継続教育・コミュニケーションに関しては、その内容・方法の革新性、多様性がみられないこともあり、やや停滞気味に推移している。しかし、筆者の知っているある企業は従来のような投資教育中心の内容でなく、20代、30代対象の早期ライフプラン研修との併せ技で継続教育・コミュニケーションに取り組もうとしている。長期の目標をもたせることによって、制度関与へのモチベーションや学ぶ意欲を高めようという新しい動き・模索を始めている(筆者は、20代、30代の社員にはライフ・リスク・マネジメントに関する研修が有効ではないか、と考えている)。

いずれにせよ、DC制度を巡るこのような現状は、制度浸透・活用に向けステップアップする踊り場であり、制度運営革新、教育・コミュニケーション革新に向けた“新たな時代への入口”なのかもしれない。

それでは、この“新たな段階”において、導入企業と運営管理機関はどのように協力しながら、制度浸透、制度運営を行うべきであろうか。相互のどのようなリレーションが取引強化(または取引不満)を発生させるのであろうか。

今回は、この点に照準を当てながらご報告いたします。

(文責)客員研究員:佐々木

*なお、当文書に関するご質問は、
下記宛お願いいたします

mail : sasaki@riebe.or.jp

Tel : 090 - 1812 - 8334 (直)

03-5776-1421 (代)