

企業型確定拠出年金制度運営の現状、課題整理および
制度導入企業と運営管理機関間の関係強化に向けて

企業型確定拠出年金導入企業対象

「第 15 回：企業型確定拠出年金制度の制度運営

および運営管理機関取引に関する調査」

概要報告書

2018 年 11 月

特定非営利活動法人 確定拠出年金総合研究所

I N D E X

□調査概要	i
-------	---

□サマリー	①
-------	---

□制度運営の現状と課題

I. 企業型確定拠出年金制度の特性	1
1. 企業型確定拠出年金制度の導入時期	1
2. 現在導入している他の退職給付制度	2
3. 企業型確定拠出年金制度の位置付け	3
4. 前払い退職金との選択性有無と企業型確定拠出年金への加入率	4
5. マッチング拠出の導入とその利用率	7
6. 企業型 DC 制度と個人型 DC 制度との同時加入の認可	10
II. 改正 DC 法に対する運管からの説明有無と理解、今後の対応	11
1. 制度改正に関する運管からの説明と理解の有無	11
2. 改正 DC 法への対応	14
III 運用法本数評価と指定運用商品（デフォルト商品）への対応	15
1. 現在の運用商品数と運用商品数に対する考え方	15
2. 指定運用商品（デフォルト商品）の設定	17
IV. 企業型確定拠出年金に関する継続教育に対する取組の現状と今後	20
1. 継続教育に対する取組姿勢の変化	20
2. 継続教育実施計画（この1-2 年以内）	22
3. 継続教育を実施するうえでの悩み・課題	25
V. 企業型確定拠出年金制度運営の現状と課題	28
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	28
2. 制度運営上の悩み、課題	39
VI. 運営管理機関取引の現状と今後	44
1. 運営管理機関の対応評価	44
2. 現在取引の運営管理機関に対する取引総合評価	52
3. 取引評価に影響を与える項目の抽出	54
4. 運管取引満足形成に向けて改善が求められる項目の抽出	56
5. 企業規模別取引満足度	58
6. 運営管理機関との接触状況、接触頻度	59
7. この1 年以内における運管の取引姿勢の変化知覚	61

Ⅶ. 担当者の変更と DC 制度運営	62
1. 担当者の変更頻度	62
2 担当者の変更時における引継の充分さ.	63

【調査概要】

1. 調査目的：

- 企業型確定拠出年金制度（DC 制度）の承認規約数は、2018 年 5 月 31 日現在で 5,867 件、加入者数 678 万人、実施事業主数は 30,621 社に達しています（厚労省）。

DC 制度加入者数は、確定給付企業年金の加入者数 901 万人（H30 年 3 月末、企業年金連合会）を下回っているとはいえ、その差は年々縮小しています。

また DC 制度改正法に伴い、2017 年 1 月から個人型 DC（iDeCo）の加入者範囲が拡大するとともに、‘運用商品を加入者が選択しやすいように継続教育を努力義務とする’、‘運用商品数に上限を設ける’、‘指定運用方法に関する規定の整備’などを内容とする施策が 2018 年 1 月から本格実施されるようになりました。

- そこで、この調査で上記のような状況を鑑み、制度運営の現状及び DC 導入企業の抱える課題、悩みは何か、課題改善に向けて運営管理機関を始めとする外部機関とどのような連携をとるべきか、などを把握するために実施するものです。なお当調査は、継続的に実施しており、今回が 15 回目となります。

2. 調査設計：

- 1) 調査対象 ；2018 年 3 月末までの承認規約代表事業所 5,830 社の内、運営管理機関
関連グループ会社、住所不明・倒産企業、企業型確定拠出年金制度中止
及び回答拒否表明企業を除いた 4,960 社の確定拠出年金担当者
- 2) 調査方法 ；郵送調査と当社ホームページによるネットリサーチの併用
- 3) 回収数；1,063 社（回収率：21.4%、内ネット回答 363 社）*(注)
- 4) 調査時期 ；2018 年 5 月 14 日（月）～7 月 10 日（火）
- 5) 調査実施主体；特定非営利活動法人 確定拠出年金総合研究所（NPO DC 総研）

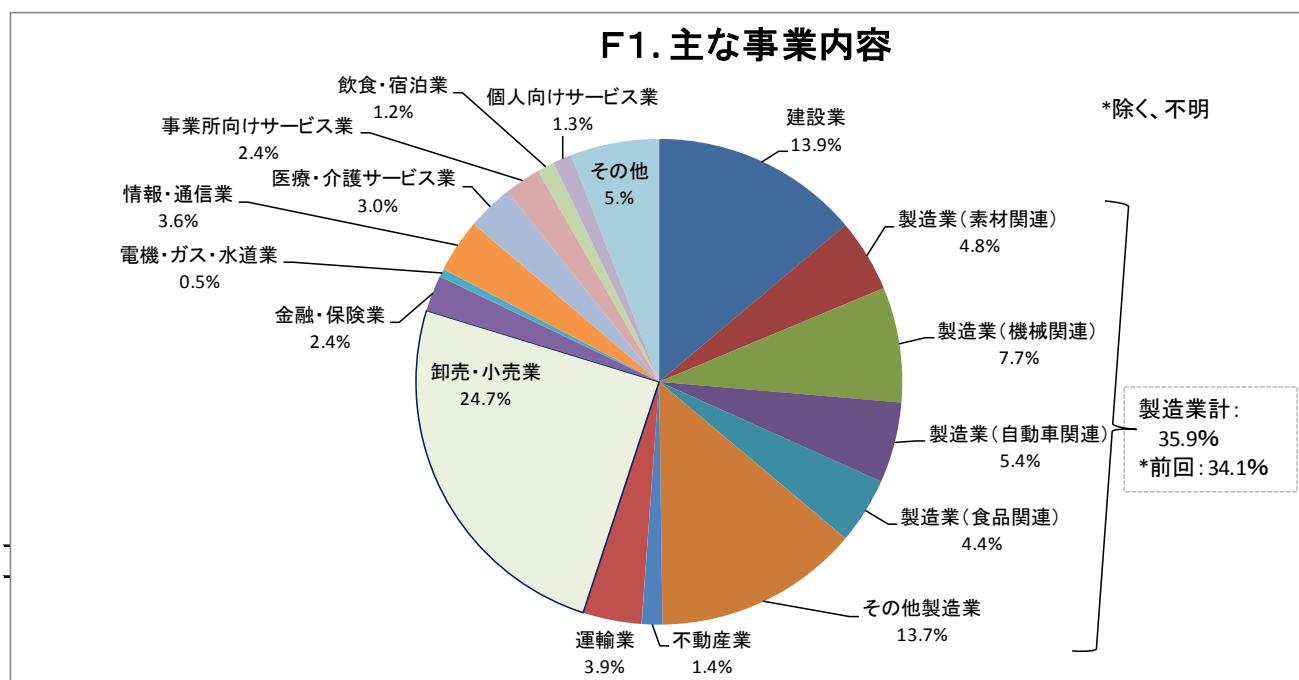
*(注)ネット回答 363 社の内、38 社は殆ど回答をしていないか、早期に調査から脱落していた。

従って、報告書の作成に当たっては、上記 38 社を除外した。またカットオフ（調査締切）後に
4 社から回答があったがこの 4 社も集計から除外、1021 社で集計分析を行った。

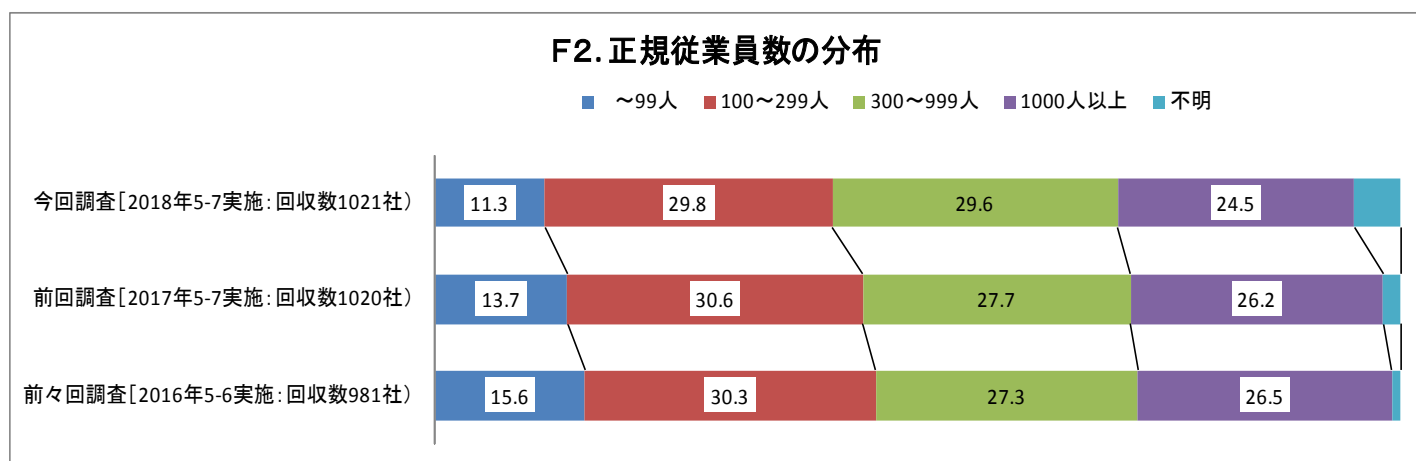
回答企業特性（プロフィール）

【N＝1021 社；単位％】

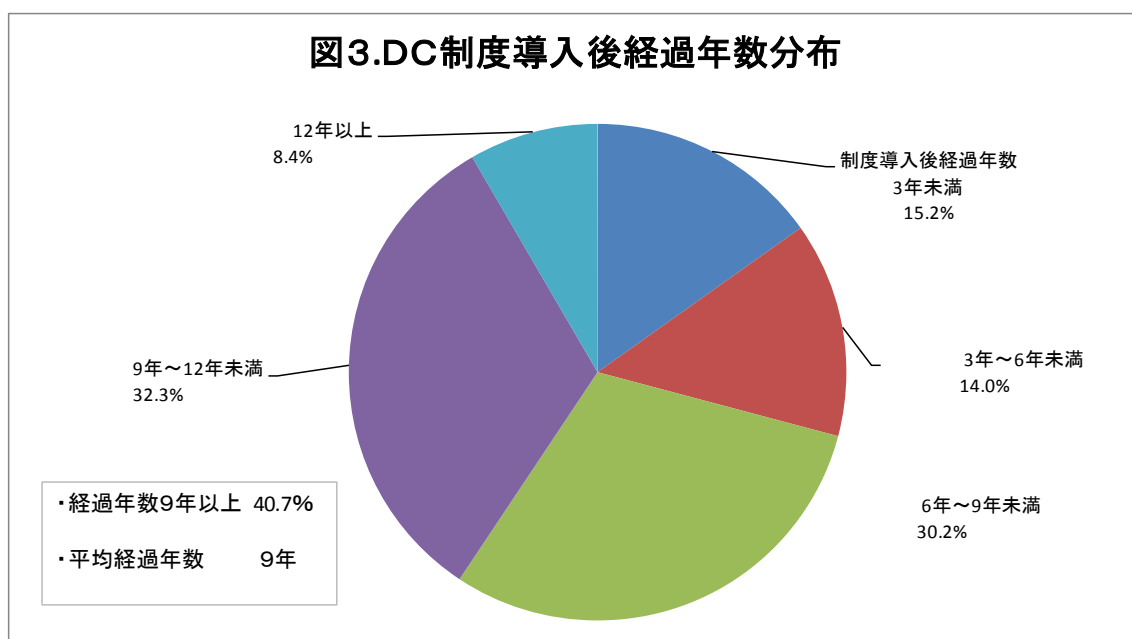
1. 主な事業内容



2. 従業員数の分布



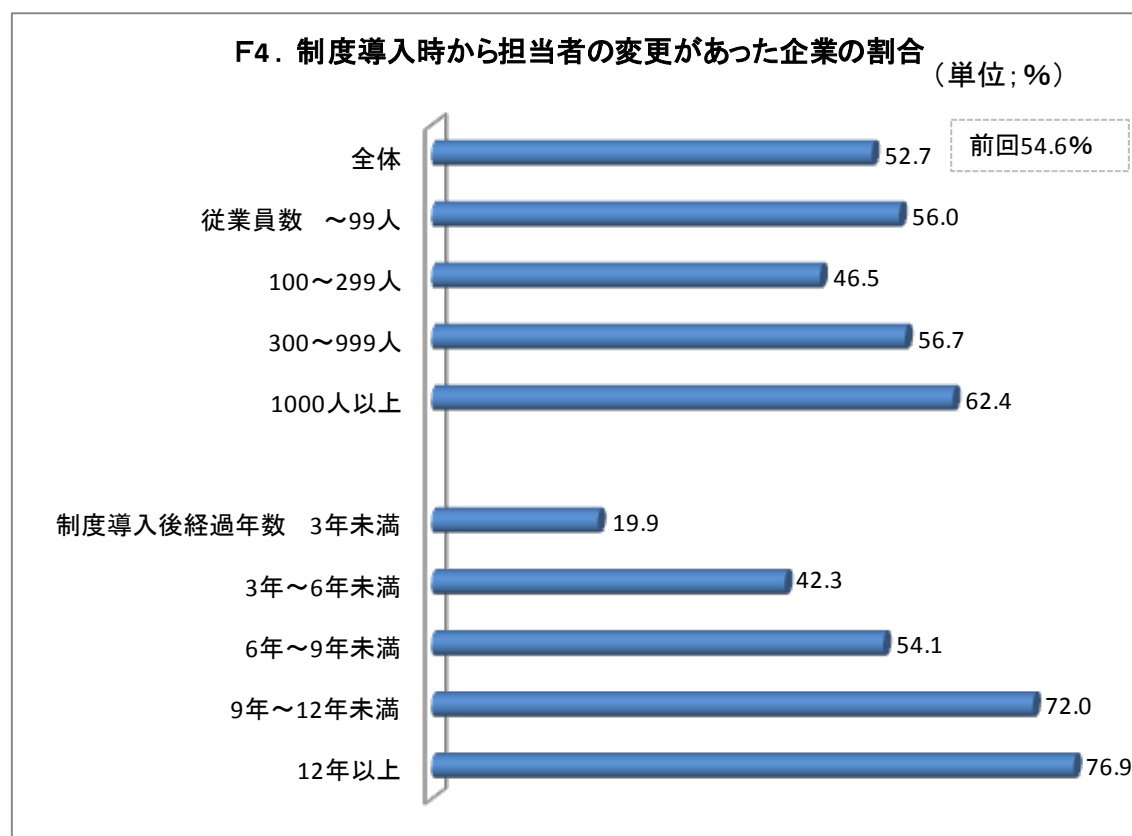
3. 企業型確定拠出年金制度の導入後経過年数



(注) 除く、不明

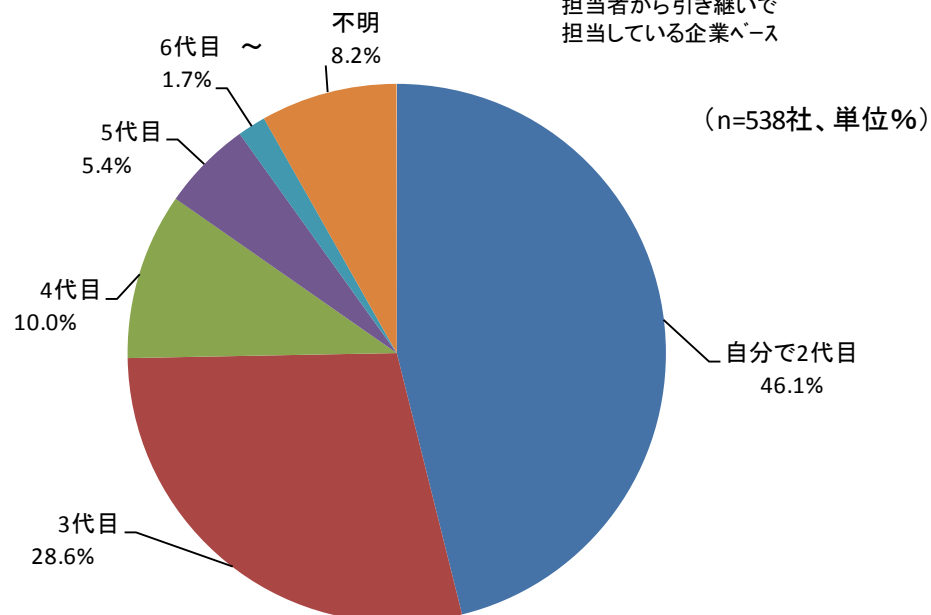
4. 回答者特性

① 担当者の変更



F4-1. 担当者の変更あり: 自分が何代目？

* 制度導入時における
担当者から引き継いで
担当している企業ベース



(平均担当替え数)

	Q22①S. 自分で何代目か
合計	2.8
従業員数 -99人	2.3
100-299人	2.6
300-999人	2.8
1000人以上	3.1

(平均担当替え数)

	Q22① S. 自分で何代
合計	2.8
制度導入後経過年数 3年未満	2.2
3年～6年未満	2.6
6年～9年未満	2.7
9年～12年未満	2.9
12年以上	3.3

② 回答者（担当者）の職位と担当年数

- ・ 課長以上 37%、係長・担当者計 51%、(前回：課長以上 40%、係長・担当者計 54%)。
- 回答してきた担当者の殆どは、他業務を兼務している。また、中小企業ほど担当年数は長く、大企業ほど短い。

F1③. 回答者の担当年数

	合計	担当役員、執行役員	担当部長 (部長クラス)	担当課長 (課長クラス)	担当係長 (主任クラス)	DC担当 (専任)	DC担当 (兼務)	その他	～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年～5年未満	5年以上
全体	1021	4.3	9.5	23.3	16.1	1.3	33.3	4.3	11.2	10.6	19.6	5.8	9.2	35.8
従業員数 -99人	116	10.3	17.2	25.9	10.3	0.0	28.6	6.0	6.9	6.9	18.1	6.0	9.5	50.9
100-299人	303	7.9	15.2	30.4	15.2	0.3	22.4	4.6	9.2	9.6	19.5	4.3	8.9	44.9
300-999人	302	1.7	7.6	23.5	21.2	1.7	36.7	4.3	15.6	10.9	19.5	5.6	11.6	33.5
1000人以上	250	1.2	2.8	18.0	16.8	2.8	49.2	4.0	12.4	14.4	23.2	8.8	8.4	27.6

結果の要約

(SUMMARY)

1. やや改善した加入者の制度活用、企業の制度運用

- ・企業型確定拠出年金制度を導入してから調査時点（2018 年 5-6 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の 17 項目を提示して担当者から自己評価を得た。

提示した項目は、「人材マネジメント関連項目」として 2 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 5 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
- ②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
- ⑤「長期運用」や「分散投資」の効果に関する社員の理解が高まってきている
- ⑥Web やコールセンターを利用しての制度理解が進んでいる
- ⑦DC 制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している
- ⑧運用環境の変化（好転）に伴い、自分の資産運用状況がどうか、関心をもつ社員が増えている
- ⑨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
- ⑩運用指図をしない社員が減少している
- ⑪継続教育は、会社や社員の実情に適した内容や方法になってきている
- ⑫自社の運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている

◇制度運営管理に関する総合評価項目；

- ⑬継続教育への取組など、DC 制度に対する会社の支援（経営層の理解、関心）が高まってきている
- ⑭DC 制度運営管理について、部署内にとどまらず経営層と協議したり、報告する機会が増えている
- ⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている
- ⑯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
- ⑰確定拠出年金制度運営の現状について満足している

- ・次ページ図 1 でその結果を見ると、全体的に“非常にあてはまる”と“ややあてはまる”までの肯定的評価の割合が高い項目は、「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」で合計で 62%と最も多い。次いで、肯定的評価の割合が高い項目（合計値が 50%以上）は、「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」、「⑫自社の運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている」（各 55%）「②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」（53%）、「④「運用益などに税制優遇があること」について理解している社員が増えている」（51%）。全体的に肯定的評価の割合は増加している。

反面、“ややあてはまらない”から“非常にあてはまらない”までの否定的評価割合が高い項目は、「⑭DC 制度運営管理について、部署内にとどまらず、経営陣と協議したり、報告する機会が増えている」が 60%と最も多い。

以下「⑦DC 制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している」（59%）、「⑥Web やコールセンターを利用しての制度理解が進んでいる」（55%）、「⑯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」（50%）が続く。上記 4 項目は否定的な評価割合が 50%を超えている。

「⑧運用環境の変化に伴い、自分の資産運用状況がどうか、に関心を持つ社員が増えている」は、前回肯定的評価と否定的評価が拮抗していたが、今回は肯定的評価が否定的評価を上回った。

上記以外に否定的評価割合が肯定的評価割合を上回る項目は、「⑨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」、「⑩運用指図をしない社員が減少している」、「⑬継続教育への取組など、D C制度に対する会社の支援（経営層の理解、関心）が高まってきている」。社員の投資運用姿勢は、依然として低位にとどまっている。

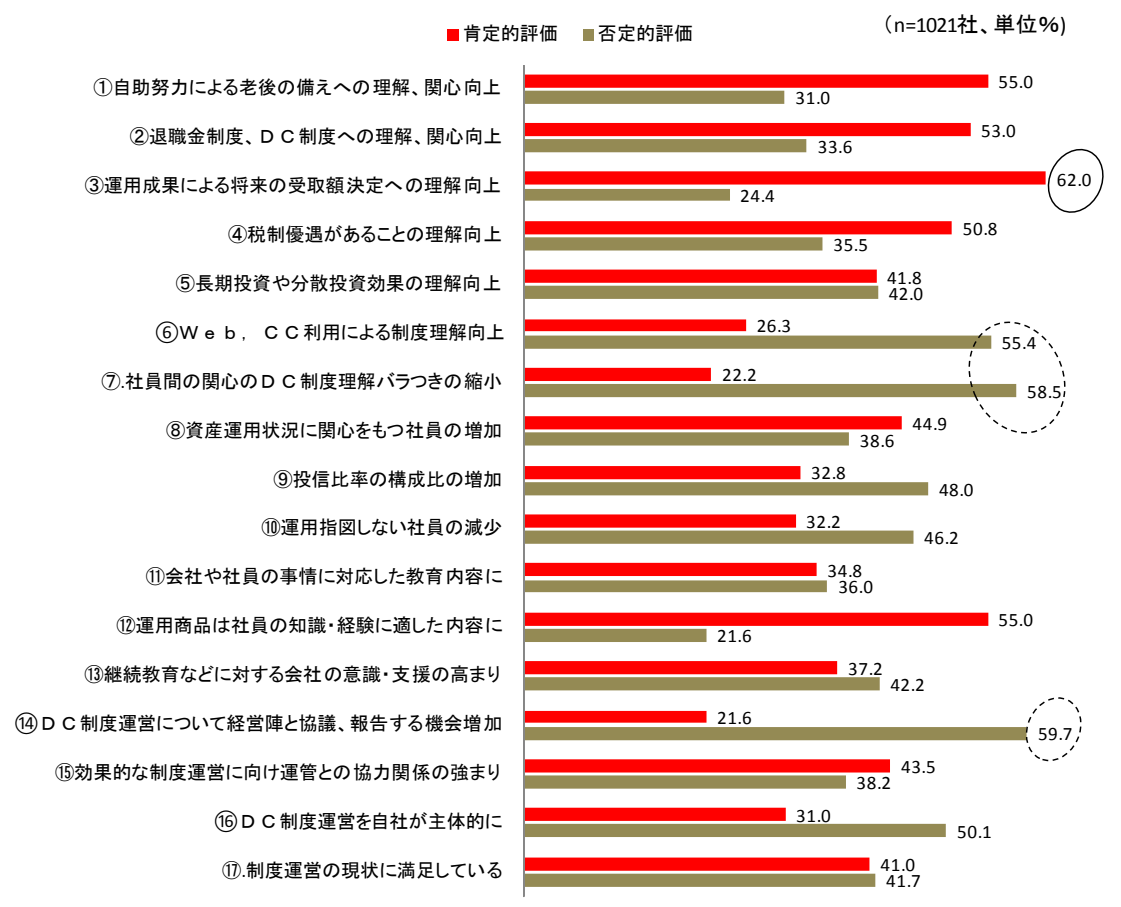
一方、「⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている」は、肯定的評価割合が否定的評価割合を上回った（前者 44%、後者 38%）。ところで、「⑰確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している」に対する評価は前回までは、否定的に評価する企業の割合が肯定的評価をする企業の割合を上回っていたが、今回は初めて拮抗し（満足計 41%、不満計 42%）、その差はかなり縮小している。

評価は7段階： 「非常に良くあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」
「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」、「非常にあてはまらない」、
「どちらともいえない」

（注）あてはまる計（肯定的評価）：「非常にあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」の合計値

あてはまらない計（否定的評価）：「ややあてはまらない」、「あてはまらない」、「非常にあてはまらない」の合計

図1. DC制度に対する社員の関与などDC制度運営の現状評価

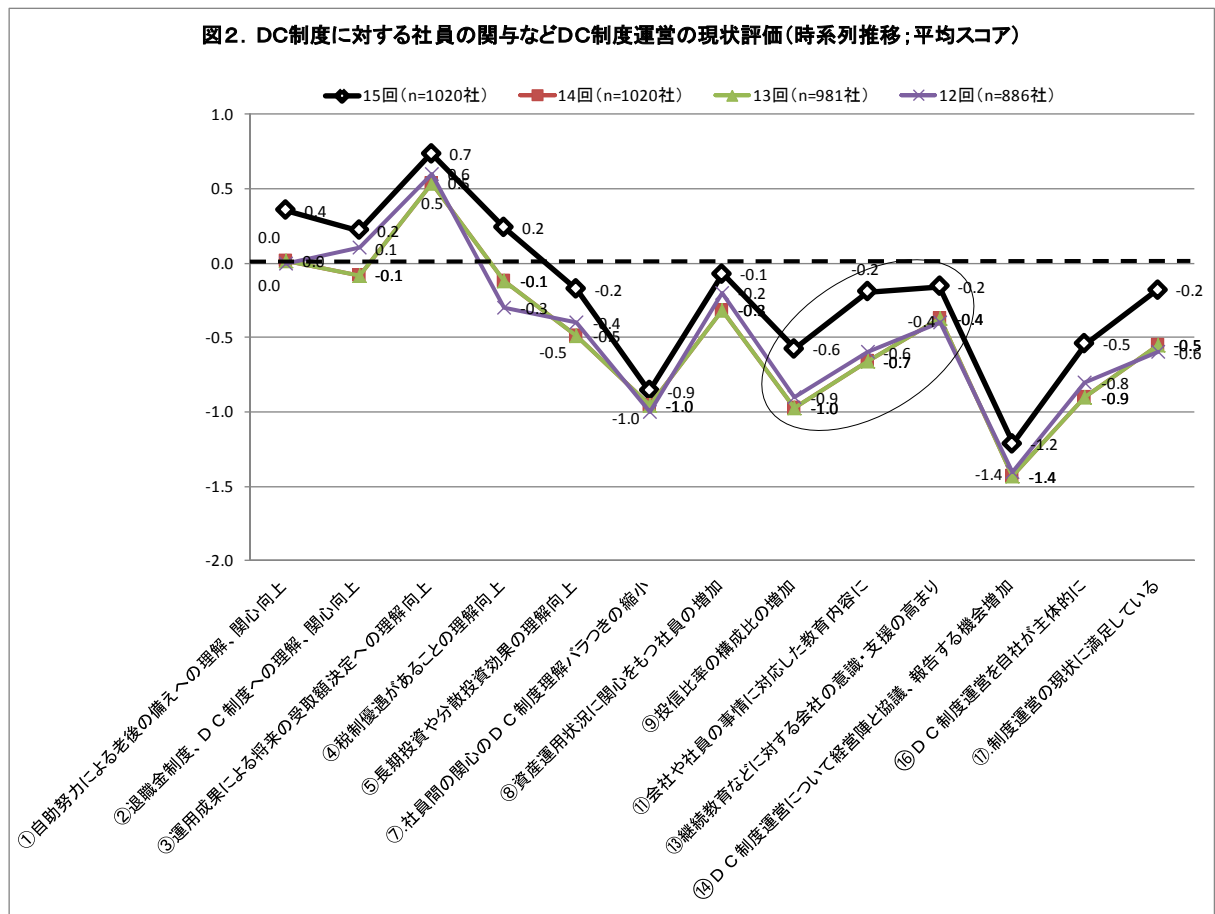


- ・提示した内容が同じ項目について、過去3回の調査と比較してみた（図2）。

図2をみると、高水準ではないものの多くの項目で平均スコアが上昇している。

とくに「⑨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継続教育は、会社や社員の実情に適した内容や方法になってきている」の平均スコアが増加していることである。低金利下、株価上昇という運用環境を反映してか、リスク性資産への選好性が高まっている状況を窺わせる結果となった。平均スコアが上昇した結果「⑰（担当として）確定拠出年金制度運営の現状について満足している」も大きく上昇、プラススコアが視界に入ってきている。

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



（注）時系列比較が可能な項目について作成した

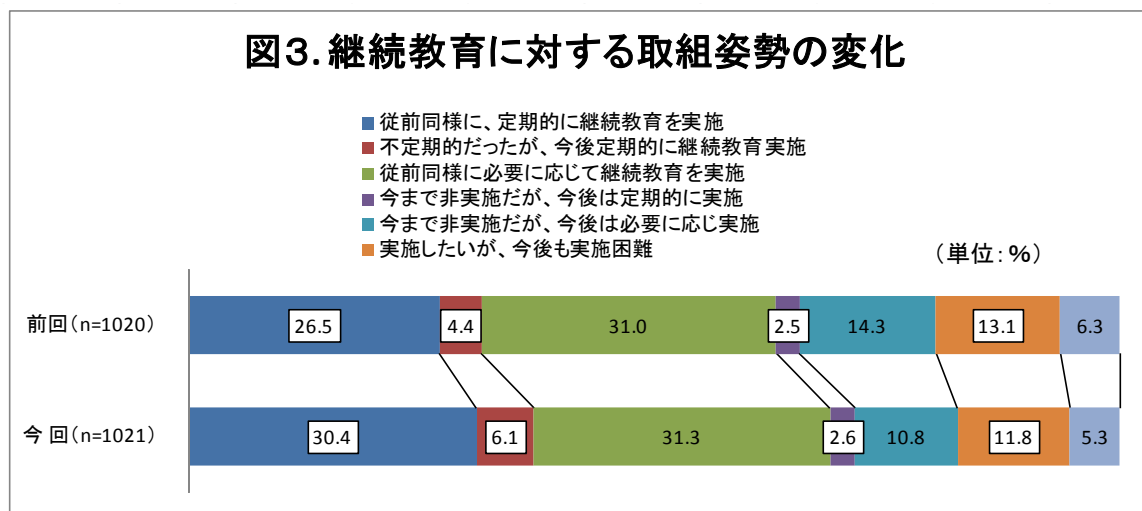
2. まずまず高まり、定期化する継続教育への取組：

*当調査では、「継続教育」を、中途採用社員や新人社員でなく、既存加入者対象に行う継続教育に限定している。

・図3は、法制度改正に伴う、継続教育に対する取組姿勢の変化をみたものである。

この結果を見ると、今まで継続教育を実施していなかった企業が継続教育を実施すると答えた企業は定期、不定期を問わず、合計で13%。定期的に継続教育を実施する割合が前回の33%から39%に増加している。「必要に応じて継続教育を実施していく」企業は前回の45%から今回は42%に低下しており、全体としてDC制度導入企業の継続教育に対する取組姿勢は高まっているだけでなく、不定期から定期的に継続教育を実施する傾向が強まっている。

「実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難（とくに変化はない）」は、1割程度にすぎない（下欄）。



(注) 不明を除いて再集計した

□法改正に伴い継続教育への取組姿勢に変化あり; 21.2%⇒19.5%

- ⇒不定期から定期的実施 4.4%⇒6.1%
- ⇒非実施から定期的実施 2.5%⇒2.6%
- ⇒非実施から必要に応じ、実施 14.3%⇒10.8%

□継続教育への取組姿勢に変化なし; 70.4%⇒73.5%

- ⇒従前同様、定期的に実施 26.5%⇒30.4%
- ⇒従前同様に必要に応じて実施 31.0%⇒31.3%
- ⇒予算面などから今後も実施は困難 13.1%⇒11.8%

定期的継続教育実施 (33.3⇒39.1%)

必要に応じて実施 (45.2⇒42.1%)

継続教育の実施は困難 (13.1⇒11.8%)

“実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難”なのは、従業員規模が99人、100-299人の中小企業である。定期的に継続教育を実施する企業は大企業と小企業で実施率が2倍の差があることなどを考慮すると、継続教育における規模間格差は拡大すると予想される。

・図4は、この1-2年以内に、継続教育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、具体的な計画の有無は別として“実施したい”と回答した企業は67%、“実施する予定はない（含む、実施は困難）”は、25%となっている。導入企業の3分の2以上でこの1-2年以内に、継続教育を実施する、としている。これは前回とほぼ変わらない。

なお、この継続教育実施意向率は、11回以降着実に増加している（図4-1）。
厚労省が今回の制度改正で継続教育を努力義務化したこと、社員の老後への不安感が高まっていることなどを反映し、継続教育に対する取組姿勢は、今後も積極化する、と想定される

図4. 今後1-2年以内における継続教育の実施予定有無

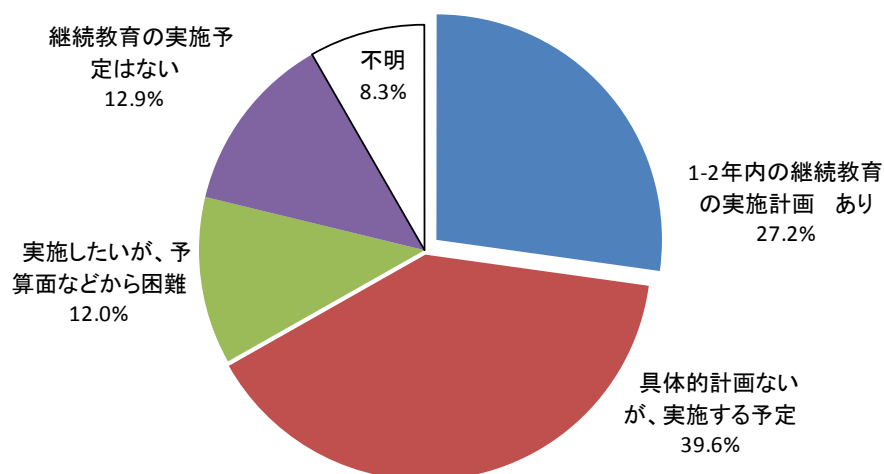


図4-1. 継続教育の実施率：時系列推移

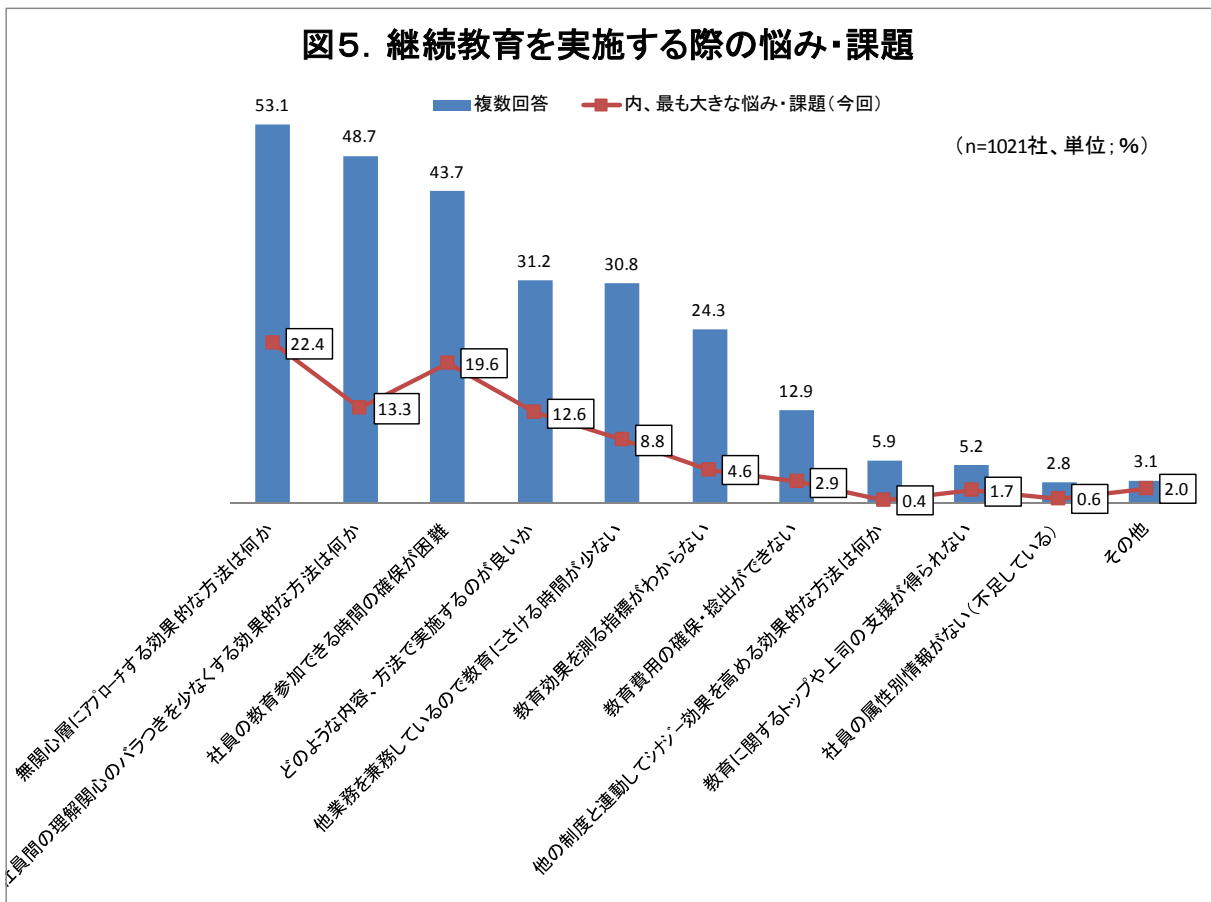


(注) 実施率は、「継続教育の実施計画がある」と「具体的計画ないが、実施する予定」の合計値

(しかし、継続教育の実施に向けて、乗り越えなければならない壁がある)

- ・それでは次に、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をみる（図5）。課題・悩みとしあげられた上位3位は（複数回答）、「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」、「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」、「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」である（53%、49%、44%）。

“とくに大きな課題、悩み”になると（下図折れ線部分）、「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」と「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」とが1位、2位を占める（各22%、20%）。以下「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」（13%）が続く。継続教育に投入可能な時間が確保できない中で、継続教育に投入可能な時間をいかに確保するか、併せて的確に無関心層にアプローチして全体底上げをどう図るか、がDC制度導入企業の大きな悩み・課題となっている。それだけに、現状有効な手立てがない中で、これらの課題解決こそ継続教育促進に向けたブレイクスルーポイントになるのかもしれない。

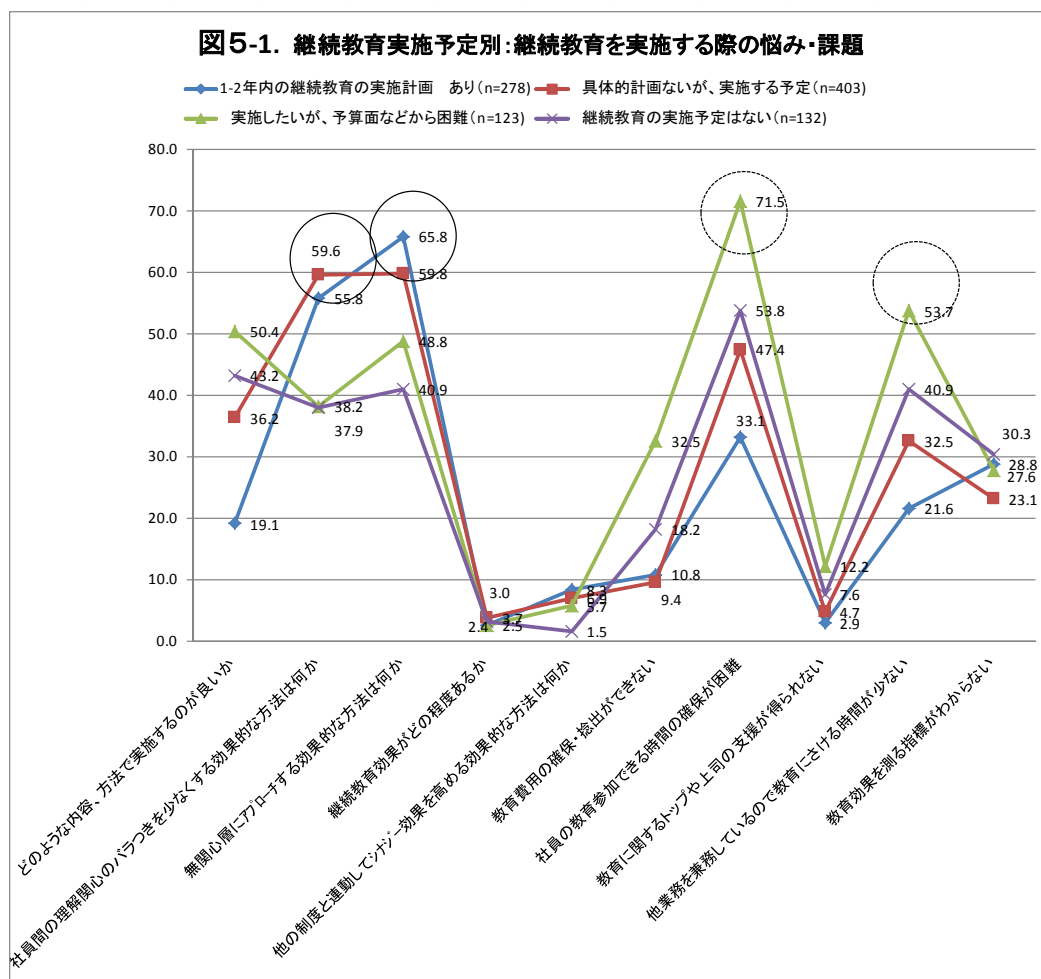


（継続教育の実施予定別に見た継続教育の課題・悩み）

図 5-1 は、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をこの 1-2 年以内における継続教育の実施状況別に見たものである。我々は、この結果を通じてどのような課題、悩みの解消に向けて継続教育を実施しようとしているか、どのような課題、悩みが継続教育を阻んでいるか、を把握できる。

“今後 1～2 年以内に、継続教育を実施する計画がある” 企業が高い比率であげているものは「無関心層にアプローチする効果的なやり方がわからない」と「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」である（66%、60%）。この 2 項目は“具体的な計画はないが、実施する予定でいる” 企業においても、あげられることが多い。継続教育を実施する企業では模索しながらであるが、無関心層対応や社員間のバラつき解消に向けて継続教育に取り組んでいる現状を窺わせている。

一方、“実施したいが、予算面などから実施は困難と思う” 企業では、「社員が継続教育に参加できる時間を確保できない」、「他の業務を兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」をあげる割合が多く（各 72%、54%）これらが継続教育実施を阻んでいる可能性が高い。なお上記比率は前回比増加している。それだけに依然解決されていない悩み・課題といえる。



F. 問題提起：継続教育の何が問題か

以上、当調査結果を見る限り、現状の継続教育は、社員の制度及び投資運用に対する理解・関心を高め、活発な制度利用・制度運用を促すことに成功していない。

しかし、先にみたように導入企業の継続教育に対する実施意欲は、今後確実に高まることが予想される。

とはいえ現状では、継続教育への期待と実際に行われる教育の内容・方法との間には乖離がみられる。とくに、無関心層への対応、社員間の DC 制度に対する興味・関心のバラツキ解消及び社員の教育に投入できる時間の確保に資する継続教育は最重要課題である。これらに対応した教育の開発・提案、成功ノウハウ（知見）の蓄積）は特に急がれる。

そこで以降、現状の継続教育の何が不十分か、効果的な制度運営に向けてどのような改善を図るべきか、の私見を述べてみたい。なお、この私見（問題提起）はあくまで筆者の考えであり、NPDC 総研の考えを代表するものではありません。

□教育目的、教育内容について；

・「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」において指摘されていることであるが、厚労省にとって、継続教育とは依然として“投資教育”である。投資経験がなく、加入者の投資知識が乏しい現況ではやむをえないが、しかし、継続教育を始めから投資教育に限定してしまうと、入り口の段階で教育への参加者を狭めてしまうことになる。なぜなら投資運用に興味関心のない加入者にとっては、投資教育それ自体に興味を示さないからである（壁が高い）。

本来、継続教育の目標とは、加入者に DC 制度への関心関与を高め、当該制度を活用してもらうことである。つまり、制度関与に対する動機づけ（モチベーション）を高めることであろう。そうであるならば、DC 制度における継続教育は社員の DC 制度関与に対する動機づけ形成においてどのような内容、方法が役立つか、にフォーカスを当てて教育を組立てるべきではないだろうか。

社員の DC 制度関与に向けた教育を考える上では、「Why（なぜ DC 制度に取り組むのか、何の役に立つのか、関与しないとどのようなデメリットが生じるか）」、「What（なにを行うのか）」、「How（どのような方法で行うのが良いか）」の3つの観点が必要だが、この内、動機づけの促進と自律的取組（自分の問題として DC 制度を取り込む）にとって効果的なのは、「Why（なぜ DC 制度に取り組むのか）」である。

効果的な継続教育を行うに当たっては、いきなり投資運用に向けた教育（それは How・What に相当）を行うのではなく、とくに無関心層に対しては（また関心層の DC 関心関与の強化に向けて）、不確実性は、ますます高まっている環境下、リスク対応の武器としていかに DC 制度が必要か、役立つか、「Why（なぜ DC 制度に取り組むのか）」を軸とした教育を行うことが求められる。加えて、Why は効果が長続きするが、How・What は一時的な効果しかない、と

いわれている。

まずは、DC 制度の意義・メリットを幅広く（長い人生を安心して生き抜く戦略ツールとして）徹底的に教え込むことである。このような意識・態度（マインドセット）が形成されれば、投資運用に向けた学習や資産運用に向けた各種ツールの活用は、自発的、派生的に行うはずである。

「物事について教えるのではなく、物事を学ぶ姿勢の重要性、意味を教えることである」

DC 制度に無関心層にとっても高齢化リスク（長生きリスク）にどう対応するか、リスクにどう向き合いDC 制度などを活用してどう生き抜くのか（自身を、どうマネジメントするか）については、無関心でいられないはずである。従って、このような教育内容であれば、無関心層の割合が減少し、社員間のDC 関心関与のバラつきが縮小しよう。

（文責：佐々木哲夫）

【調査結果のまとめ】

~制度運営の現状と課題~

I. 企業型確定拠出年金制度の特性

1. 企業型DC制度の導入時期

- まず最初に企業型確定拠出年金制度（以下、企業型DC制度という）の制度導入開始年からみてる（図1）。当該制度は2001年度からスタートしていることもあり、今回の調査協力企業における平均経過年数は9年程度となっている。表1で導入経過年数の導入経過年数別にみても「9～12年未満」が29.5%と最も多い（不明を除くと32.3%）。

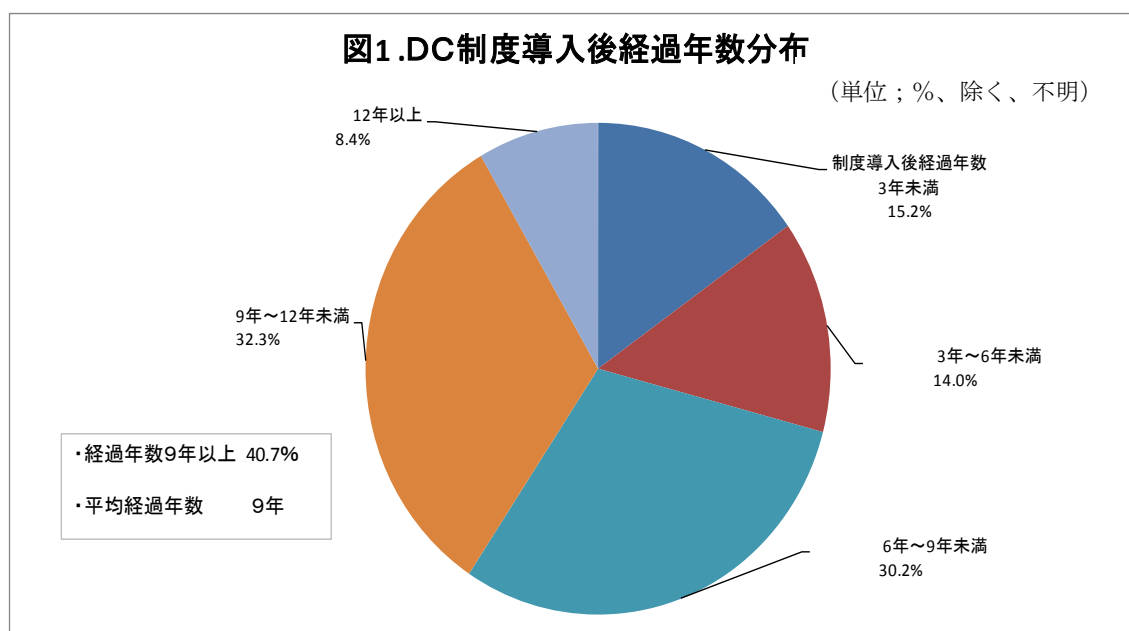


表1. 企業特性別；DC制度経過年数の分布

(単位；％)

	n	制度導入 後経過年 数 3年 未満	3年～6年 未満	6年～9年 未満	9年～12 年未満	12年以上	不明
全体	1021	13.8	12.7	27.5	29.5	7.6	8.9
従業員数 -99人	116	6.9	12.1	26.7	36.2	12.1	6.0
100-299人	303	17.2	9.9	31.0	31.0	6.6	4.3
300-999人	302	15.6	13.2	32.8	25.8	6.3	6.3
1000人以上	250	13.2	17.6	22.8	34.4	10.0	2.0
主な業種 建設業	135	15.6	11.9	19.3	36.1	11.9	5.2
製造業（素材関連）	47	12.8	21.3	25.5	36.1	4.3	0.0
製造業（機械関連）	75	10.7	8.0	33.3	37.4	5.3	5.3
製造業（自動車関連）	52	19.2	5.8	32.6	21.2	13.5	7.7
製造業（その他）	43	11.6	16.3	23.3	37.1	7.0	4.7
卸売・小売業	240	11.7	15.0	33.7	32.1	4.2	3.3
運輸業	38	10.5	15.8	31.6	26.3	10.5	5.3
情報・通信業	35	20.0	14.3	28.5	25.7	8.6	2.9

2. 現在導入している他の退職金制度

- ・ それでは次に、“企業型 DC 制度のほかに、現在導入している”他の退職金制度はどのようなものか”、をみてる。

図 2 によると、「退職一時金制度」が最も多く（62%）、「確定給付年金制度」が続く（48%）。

「退職一時金制度」は、企業規模によってあまり相違はみられないが、「確定給付年金制度」は、企業規模が大きい企業ほどその割合は高い（とくに、“従業員数が 1000 人以上”の企業、表 2）。

「中小企業退職金共済制度（中退共／中退金）」および「厚生年金基金制度」は、“従業員数が 99 人以下”の小企業で導入されることが多い。とくに前者は、中堅・大企業で 1 桁台の導入率である一方で、“従業員数が 99 人以下”の小企業では、4 社に 1 社の割合で導入されている。

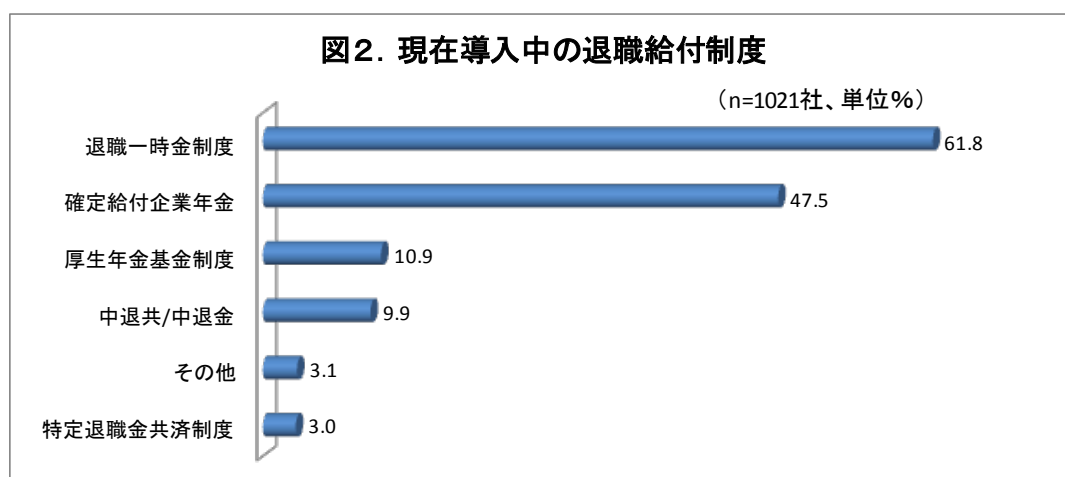


表 2. 企業特性別；現在導入している退職給付制度 (単位%)

	(n)	退職一時金制度	確定給付企業年金	厚生年金基金制度	中退共/中退金	その他	特定退職金共済制度
全体	1021	61.8	47.5	10.9	9.9	3.1	3.0
従業員数 -99人	116	55.1	24.5	16.3	24.5	10.2	7.1
100-299人	303	60.0	34.0	13.6	14.4	2.8	3.6
300-999人	302	63.1	47.6	11.5	7.5	2.4	2.4
1000人以上	250	65.3	72.4	4.9	1.3	1.3	1.3
主な業種 建設業	135	63.4	47.3	10.7	13.4	3.6	4.5
製造業（素材関連）	47	68.3	53.7	7.3	7.3	7.3	2.4
製造業（機械関連）	75	60.3	65.1	19.0	1.6	1.6	0.0
製造業（自動車関連）	52	51.0	71.4	12.2	2.0	2.0	0.0
製造業（その他）	43	73.0	43.2	2.7	8.1	0.0	0.0
卸売・小売業	240	62.4	38.1	11.4	9.9	2.5	4.5
運輸業	38	73.5	38.2	2.9	8.8	5.9	2.9
情報・通信業	35	66.7	30.0	10.0	10.0	3.3	3.3

3. 企業型確定拠出年金の位置付け

- ・今回の調査では、企業型DC制度の位置づけはどのようなものか、を聞いている。その結果によると、8割以上の企業で「退職金・企業年金制度の一部（含む、前払い退職金との選択）」と答えている。「福利厚生制度の一制度（別途支給していた、福利厚生制度からの一部移行）」、「給与・報酬制度のひとつとして（含む、給与・賞与などの選択制）」は1桁台にすぎない（各8%、4%）。当該制度は中小企業よりも従業員数が300人以上の中堅大企業での回答率割合が多い。
- ・現時点では企業型DC制度は、殆どの企業で“退職金・企業年金制度の一部”として位置づけられ導入されている。

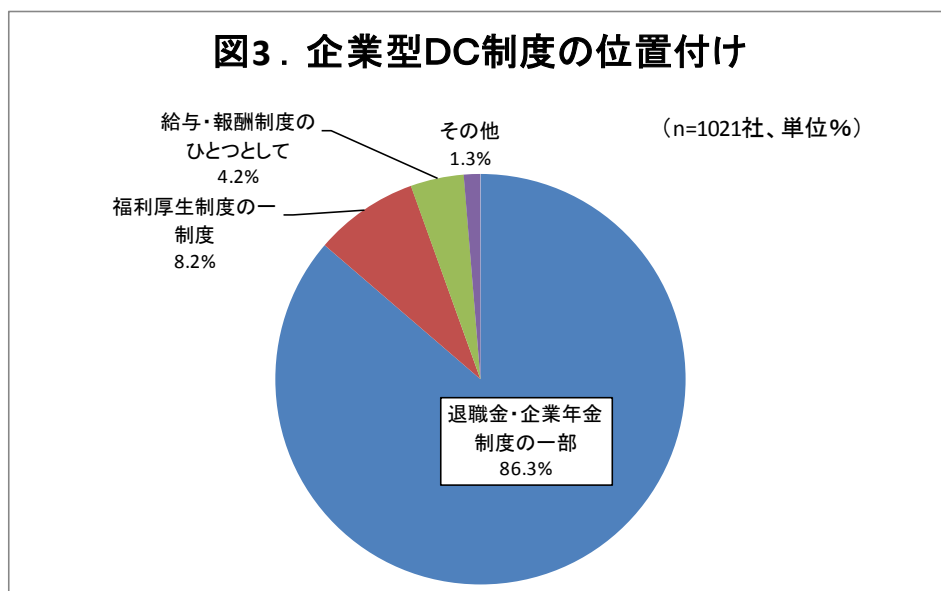


表3. 企業特性別；企業型DC制度の位置付け (単位%)

	合計	退職金・企業年金制度の一部	福利厚生制度の一制度	給与・報酬制度のひとつとして	その他
全体	1021	86.3	8.2	4.2	1.3
従業員数					
-99人	116	89.7	6.0	0.9	3.4
100-299人	303	89.7	7.0	2.6	0.7
300-999人	302	79.8	12.6	5.6	2.0
1000人以上	250	88.0	5.6	6.0	0.4
主な業種					
建設業	135	83.7	11.9	2.2	2.2
製造業（素材関連）	47	82.6	8.7	6.5	2.2
製造業（機械関連）	75	93.2	6.8	0.0	0.0
製造業（自動車関連）	52	84.6	7.7	5.8	1.9
製造業（その他）	43	83.7	11.6	4.7	0.0
卸売・小売業	240	87.0	8.8	4.2	0.0
運輸業	38	89.5	7.9	2.6	0.0
情報・通信業	35	88.5	2.9	5.7	2.9

4. 前払い退職金との選択性有無と企業型確定拠出年金への加入率

- ・ところで、企業型DC制度の導入に際して前払い退職金との選択性を設けている企業は、どの程度なのだろうか。

図4でその結果を見てみると、前払い退職金との選択性を設けている企業は19%にすぎない。現時点では、前払退職金との選択制を設けていない企業が多い。なお、これは従前同様の結果である。前払い退職金との選択性を設けている企業は従業員数が1000人以上の大企業および企業型DC制度の位置づけが「給与・報酬制度のひとつとして（含む、給与・賞与などの選択制）」である企業が多い。給与・報酬制度のひとつとして、企業型DC制度が位置づけられる場合には、前払い退職金と企業型DC制度の選択性となることを窺わせている。

また、前払い退職金との選択性を設けている企業における平均DC加入率は、加入資格のある社員の73%（ただし、算術平均：表4）。この平均DC加入率は前回は75%なのであまり変化はみられない。*企業型DC制度の位置づけが「給与・報酬制度のひとつ」の企業の場合、44%。

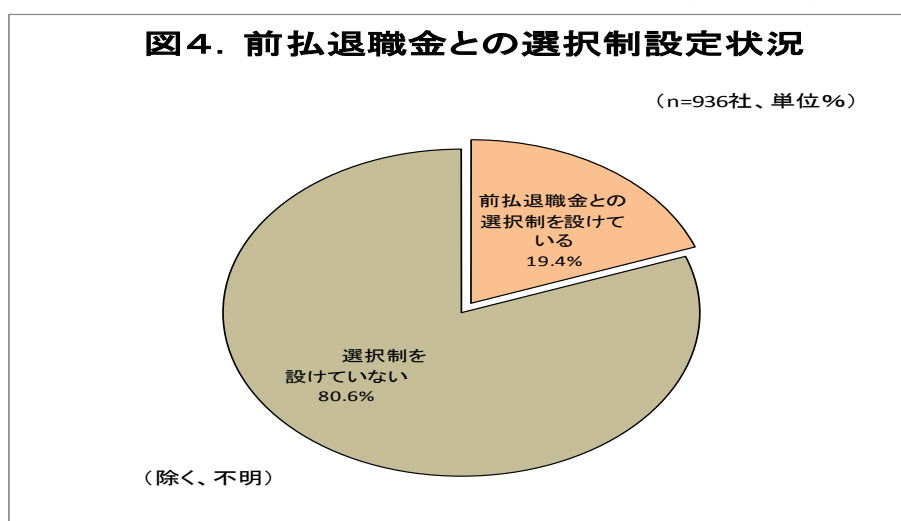


表4. 企業特性別：前払退職金との選択制設定状況 (単位%)

	合計	前払退職金との選択制を設けている	選択制を設けていない	平均加入率*
全体	936	19.4	80.6	73.0
従業員数 -99人	114	10.5	89.5	79.9
100-299人	292	9.2	90.8	67.2
300-999人	286	19.6	80.4	70.3
1000人以上	242	36.0	64.0	75.5
主な業種 建設業	132	18.2	81.8	79.4
製造業（素材関連）	45	15.6	84.4	87.3
製造業（機械関連）	73	23.3	76.7	91.3
製造業（自動車関連）	50	12.0	88.0	83.0
製造業（その他）	43	14.0	86.0	56.8
卸売・小売業	230	19.6	80.4	66.0
運輸業	36	19.4	80.6	70.0
情報・通信業	33	15.2	84.8	56.2
制度導入後経過年数 3年未満	135	13.3	86.7	61.9
3年～6年未満	123	18.7	81.3	53.6
6年～9年未満	273	8.8	91.2	80.3
9年～12年未満	288	31.9	68.1	79.9
12年以上	77	24.7	75.3	75.4
退職金・企業年金制度の一部	809	18.2	81.8	79.1
福利厚生制度の一制度	76	13.2	86.8	45.0
給与・報酬制度のひとつとして	37	62.2	37.8	44.9
マッチング 拠出 既に導入	468	15.7	84.3	83.0
導入決定、検討中	58	32.7	67.3	69.9
導入予定はない	273	19.8	80.2	64.2

*平均加入率は、「選択制を向けている」企業ベース

（選択制導入企業における加入率の現状評価）

・それでは、次に前払い退職金との選択性を設けている企業が加入率の現状について、どう評価しているか、みてる。既述した様に平均加入率は、算術平均であるが 73%である（図 4）。

次に現状のDC加入率についてどう考えるかを聞いたところ、半数以上の企業が「よくわからない、なんともいえない」と答えている（66%）。加入率の現状について判断を留保している企業が多い。加入率の現状について判断している企業においては、「少ないと思う」の回答が「多いと思う」を大きく上回っている（図 4-1）。

「少ないと思う」は、“従業員数が 100-299 人”企業で多い。当然ながら「少ないと思う」は現在の加入率が少ない企業で多い（表 4-1）。

平均加入率目標については、「現在、選択制を導入し、かつ現在の加入率を少ない」と回答してきた企業は、全社で 37 社に過ぎないので参考として頂きたい。

◇前払い退職金とDC制度の選択制を設けている企業の割合：19%（前ページ図 4）

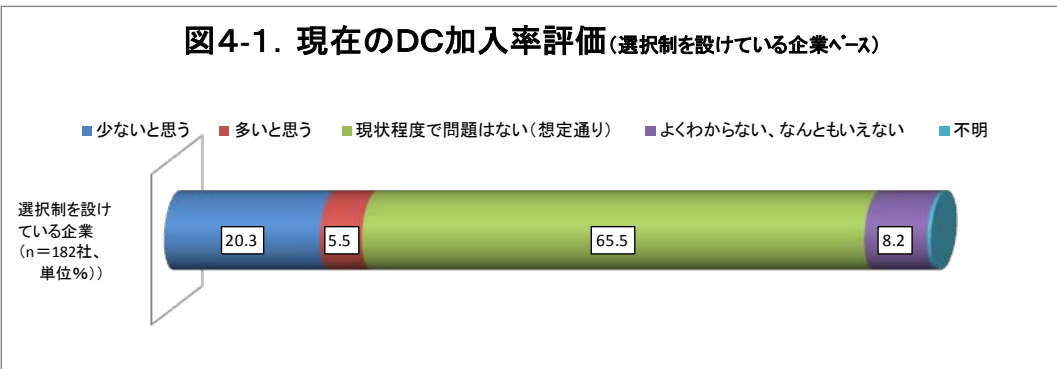
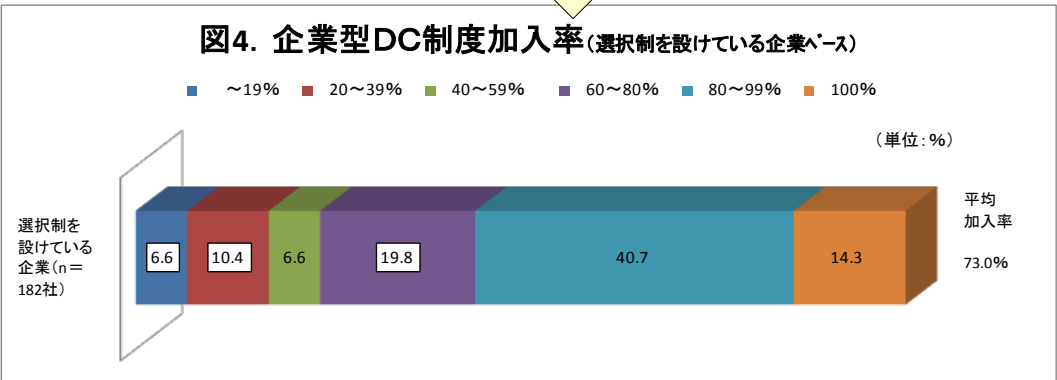


表 4-1. 主な企業特性別；現在の加入状況評価（単位：％）

	合計	少ないと思 う	多いと思 う	現状程度 で問題は ない（想 定通り）	よくわから ない、なん ともいえ ない	平均加入 率目標
全体	182	20.3	5.5	65.5	8.2	61.3
従業員数 ー99人	12	8.3	8.3	83.4	0.0	50.0
100-299人	27	29.6	3.7	48.2	18.5	58.3
300-999人	56	21.4	5.4	69.6	3.6	60.4
1000人以上	87	18.4	5.7	65.6	9.2	63.8

＊「加入率目標」は、現在の選択制加入率について「少ないと思う」と回答した企業ベース（計 37 社）

（企業型DC制度の位置付けと選択制）

- ・下表は、企業型DC制度の位置付けと「前払い退職金とDC制度との選択制」の関連についてまとめたものである。

既述したように選択制の導入率は、企業型DC制度の位置付けが「給与・報酬制度のひとつとして（含む、給与・賞与などの選択制）」である企業で多い。しかし、平均DC加入率をみると当該企業及び「企業型DC制度の位置付けが「福利厚生制度のひとつとして」導入された企業におけるDC加入率が低い。税制優遇を受けられるとはいえ、毎月の給与（または賞与）から拠出することは給与・賞与の減額となるため（とくに元々給与・賞与が少ない20代、30代を中心に）DC加入を回避しているのかもしれない。

反面、「退職金・企業年金制度の一部として」導入された企業におけるDC加入率は高い。退職金・企業年金制度は退職後の生活資金を手当てするために導入されたものがある。

従って、目的が明快だけにその延長線上にある企業型DC制度への加入には抵抗感がない、と思われる。

DC加入率の低さを反映してか、「給与・報酬制度のひとつとして」や「福利厚生制度のひとつとして」がDC制度導入の位置付けとなっている企業において、現状のDC加入率についても半数程度が現状の加入率を「少ないと思う」と評価している。

しかし、「少ないと思う」企業において、DC制度加入率目標は算術平均で50%以下に過ぎない。

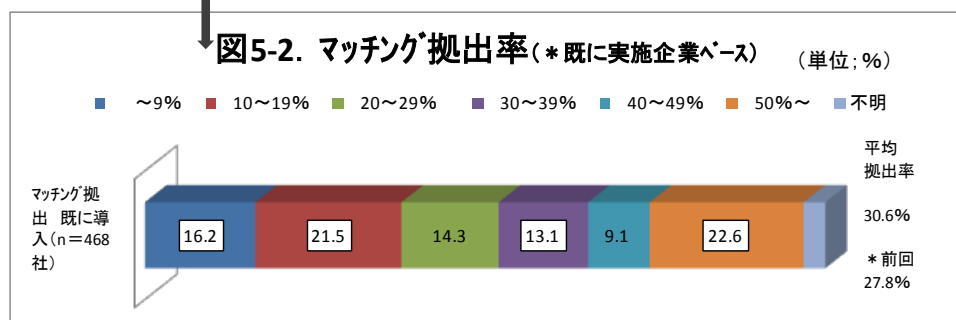
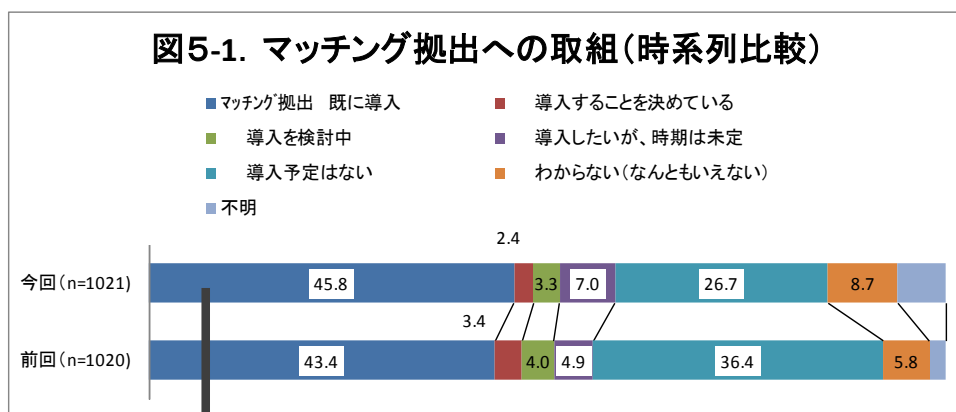
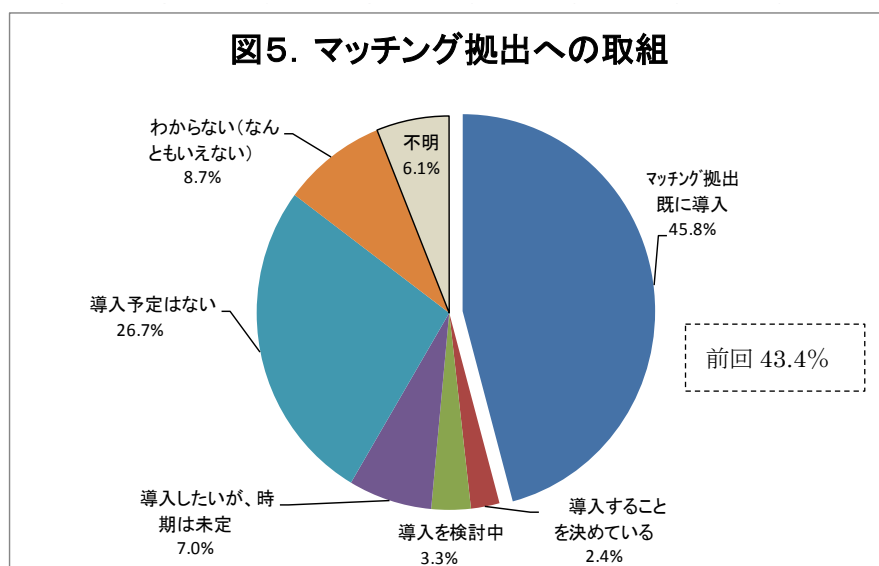
上記の結果を総合すると、企業型DC制度への加入率を上げようと思えば、「給与・報酬制度のひとつとして」や「福利厚生制度のひとつとして」企業型DC制度を導入するよりも「退職金・企業年金制度の一部として」導入したほうが効果的である、といえる。

	全体(n)	選択制導入率%	選択制導入数(n)	平均DC加入率%	Q5S2. DC制度加入率の現状評価（単位%）					「少ないと思う」企業数(n)	DC制度加入率の増加目標
					少ないと思う	多いと思う	現状程度で問題はない（想定通り）	よくわからない、なんともいえない	不明		
退職金・企業年金制度の一部	837	17.6	147	79.1	14.3	5.4	70.8	8.8	0.7	21	75.3
福利厚生制度の一制度	80	12.5	10	45.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	5	50.0
給与・報酬制度のひとつとして	41	56.1	23	44.9	47.8	8.7	34.8	8.7	0.0	11	42.3

5. マッチング拠出の導入とその利用率

・次にマッチング拠出の導入状況をみる（図5）。マッチング拠出を既に実施している企業の割合は、4割を超えている。「実施することを決めている」と「導入を検討中」、「導入したいが、時期は未定」を合計すると、DC制度導入企業の6割近くがマッチング拠出導入に前向きに取り組んでいる。反面3割弱の企業は、「導入予定はない」としている。「導入予定はない」企業の割合は前年比10ポイント以上も低下しており、明らかにマッチング拠出への取組意欲は上昇している（図5-1）。

なお、マッチング拠出に参加している社員の割合は前回よりも増加しているとはいえ、未だ31%でしかない（但し、算術平均、図5-2）。



（企業特性別）

・マッチング拠出の導入状況を企業特性別にみると、「既に導入している」のは、「従業員数 100～299 人」、「従業員数 1000 人以上」の大企業で多い。

反面、「導入予定はない」のは「従業員数 99 人まで」の小企業以上で多い（表 5）。

また「制度導入後 5 年」までの比較的最近に企業型 DC 制度を導入した企業ほどマッチング拠出を導入する企業の割合が多く、半数を超えている。当該企業では最初からマッチング拠出を組み込んだ制度設計にしている、と考えられる。

・企業型 DC 制度の位置づけが「退職金・企業年金制度の一部」である企業で、“マッチング拠出を既に導入している”割合が多い（50%）反面、「給与・報酬制度のひとつとして（含む、給与・賞与などの選択制）」企業型 DC 制度を導入している企業になると 10% 程度にすぎない。マッチング拠出と給与・賞与などの選択制は競合関係にある。

表5. 企業特性別：マッチング拠出への取組

（単位％）

	合計	マッチング拠出 既に導入	導入することを決めている	導入を検討中	導入したいが、時期は未定	導入予定はない	わからない（なんともいえない）	不明	マッチング拠出平均加入率*
全体	1021	45.8	2.4	3.3	7.0	26.7	8.7	6.1	30.3
従業員数 -99人	116	44.1	1.7	3.4	10.3	30.2	8.6	1.7	37.3
100-299人	303	50.8	1.0	3.0	7.9	28.7	6.9	1.7	27.8
300-999人	302	45.4	4.0	3.6	5.0	28.8	9.9	3.3	30.0
1000人以上	250	48.8	2.8	4.0	8.0	24.8	10.8	0.8	30.9
主な業種 建設業	135	49.7	2.2	5.2	9.6	22.2	10.4	0.7	30.6
製造業（素材関連）	47	46.9	0.0	0.0	8.5	34.0	10.6	0.0	35.7
製造業（機械関連）	75	54.7	0.0	4.0	5.3	25.3	8.0	2.7	30.1
製造業（自動車関連）	52	46.3	1.9	1.9	1.9	28.8	11.5	7.7	31.0
製造業（その他）	43	55.8	7.0	4.7	2.3	20.9	9.3	0.0	32.3
卸売・小売業	240	46.5	4.6	2.1	6.3	31.7	7.5	1.3	29.1
運輸業	38	44.7	5.3	7.9	10.5	18.4	7.9	5.3	24.0
情報・通信業	35	45.7	2.9	5.7	2.9	25.7	17.1	0.0	29.6
制度導入後経過年数 3年未満	141	52.5	0.0	0.7	7.1	28.4	9.2	2.1	41.3
3年～6年未満	130	58.4	0.0	3.1	4.6	22.3	10.8	0.8	39.9
6年～9年未満	281	46.3	2.8	4.6	7.1	29.9	8.2	1.1	27.6
9年～12年未満	300	44.0	3.7	4.0	8.7	29.3	8.3	2.0	24.7
12年以上	78	51.3	5.1	2.6	9.0	17.9	11.5	2.6	25.0
退職金・企業年金制度の一部	837	50.3	2.6	3.7	7.5	25.4	8.7	1.8	30.2
福利厚生制度の一制度	80	43.6	1.3	1.3	5.0	38.8	7.5	2.5	32.4
給与・報酬制度のひとつとして	41	9.8	2.4	2.4	7.3	58.6	17.1	2.4	31.3
前払退職金との選択制を設けている	182	39.2	3.8	6.0	6.6	28.0	11.5	4.9	26.2
選択制を設けていない	754	50.4	2.3	2.7	7.7	27.3	8.8	0.8	31.3

（マッチング導入企業における加入率の現状評価）

- ・それでは、次にマッチング拠出を既に導入している企業が加入率の現状について、どう評価しているか、みてみる。

図 5-3 でその結果を見てみると、3 分の 1 の企業が「現状程度で問題はない（想定通り）」としているが、「少ないと思う」の回答が「多いと思う」を大きく上回っている（前者 42%、後者 5%）。

「少ないと思う」は、「従業員数が 100-299 人」及び「従業員数 1000 人以上」の企業で多い（表 5-1）。「少ないと思う」は、当然ながら現在の加入率が 29% までの“加入率が低い”企業で多い。

なお、「少ないと思う」と回答した企業に目標利用率を聞いたところ 196 社中、134 社が非回答であったため集計はできなかったが、表 5-1 をみるとマッチング拠出加入率 50% 以上で「少ないと思う」の回答率が激減する（表 5-1）ことを考えると 50% がマッチング拠出加入率の目標になっている、と考えられる

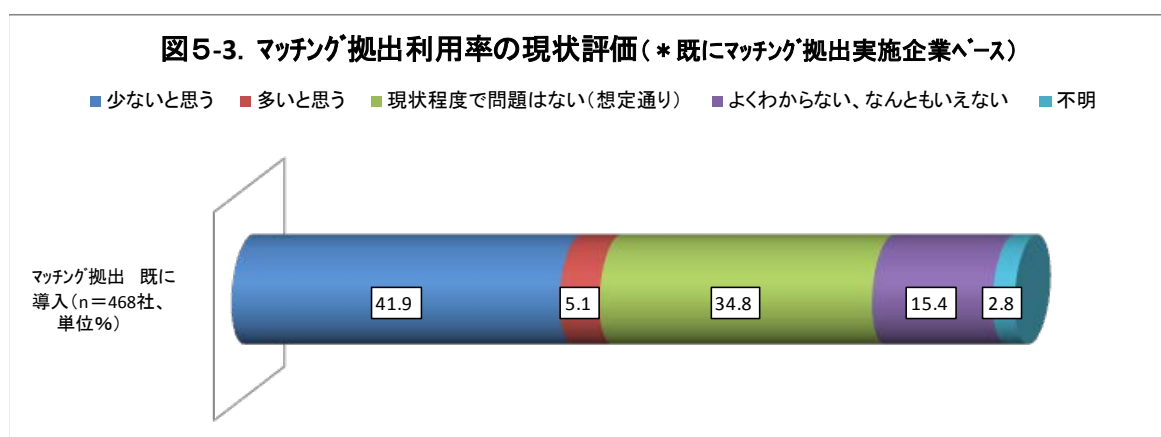


表5-1. 企業特性別；マッチング 拠出率の現状評価 (単位%)

	合計	Q6S2. マッチング 拠出率の現状評価				
		少ないと思う*	多いと思う	現状程度で問題はない(想定通り)	よくわからない、なんともいえない	不明
全体	468	41.9	5.1	34.8	15.4	2.8
従業員数 -99人	51	33.3	5.9	45.1	13.7	2.0
100-299人	154	43.5	5.2	31.8	16.9	2.6
300-999人	137	36.5	3.6	40.9	16.1	2.9
1000人以上	122	49.9	6.6	27.9	12.3	3.3
前払退職金との選択制を設けている	71	52.2	1.4	23.9	18.3	4.2
選択制を設けていない	381	40.7	5.8	36.7	14.4	2.4
～9%	79	49.4	1.3	17.7	27.8	3.8
10～19%	101	55.4	0.0	23.8	19.8	1.0
20～29%	69	49.3	7.2	26.1	11.6	5.8
30～39%	57	40.4	0.0	47.3	8.8	3.5
40～49%	44	50.1	4.5	38.6	4.5	2.3
50%～	105	17.1	14.3	58.1	10.5	0.0

6. 企業型 DC 制度と個人型 DC 制度との同時加入の認可

- ・ところで、2017 年度は、DC 制度改正法が国会を通過し、個人型 DC の加入拡大などが盛り込まれることになった。そこで、今回の調査では、企業型 DC 制度の規約上、個人型 DC (iDeCo) との同時加入を認めているか、聞いてみた。

図 6 でその結果を見てみると、「個人型 DC (iDeCo) との同時加入を認めている」は 7% 程度にすぎず、「今後、個人型 DC (iDeCo) との同時加入を認める予定でいる」、「個人型 DC (iDeCo) との同時加入について検討している」を合わせても 2 割程度。現在 DC 制度導入企業の半数は、「個人型 DC (iDeCo) との同時加入を認めるつもりはない」(51%) としている。「同時加入を認めるつもりはない」は、“従業員数 1000 人以上” の大企業で多い一方で、“従業員数が 299 人以下” の中小企業や“マッチング拠出の導入予定のない企業” では前向きに考える企業が多い傾向にある。

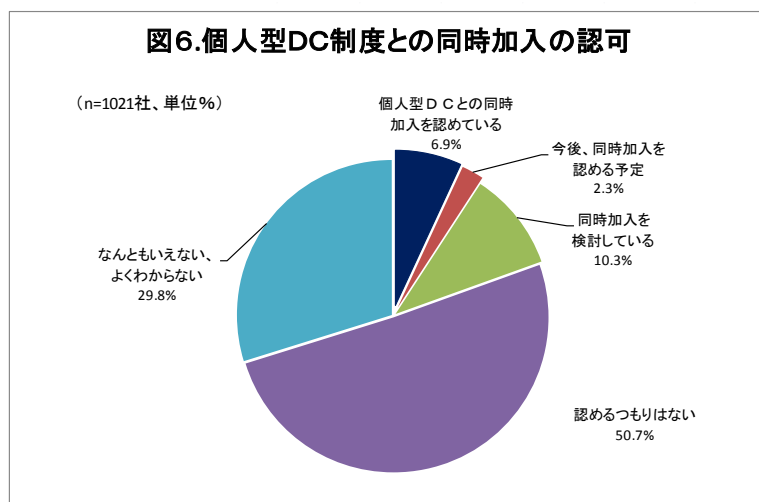


表 6. 企業特性別：個人型 DC 制度との同時加入の認可 (単位%)

	合計	個人型 DC との同時加入を認めている	今後、同時加入を認める予定	同時加入を検討している	認めるつもりはない	なんともいえない、よくわからない
全体	1021	6.9	2.3	10.3	50.7	29.8
従業員数 -99人	116	10.3	4.3	11.2	33.6	40.6
100-299人	303	10.6	2.3	11.9	38.8	36.4
300-999人	302	4.9	2.4	11.5	51.2	30.0
1000人以上	250	3.3	1.2	6.5	72.7	16.3
主な業種 建設業	135	11.2	4.5	9.7	44.7	29.9
製造業 (素材関連)	47	2.2	4.3	13.0	58.8	21.7
製造業 (機械関連)	75	4.2	1.4	8.3	58.3	27.8
製造業 (自動車関連)	52	5.9	3.9	5.9	52.9	31.4
製造業 (その他)	43	4.8	0.0	7.1	69.1	19.0
卸売・小売業	240	7.2	2.5	11.9	46.2	32.2
運輸業	38	2.8	0.0	11.1	50.0	36.1
情報・通信業	35	5.9	0.0	17.6	55.9	20.6
制度導入後経過年数 3年未満	141	10.8	2.9	7.2	53.9	25.2
3年～6年未満	130	0.8	2.3	10.9	54.7	31.3
6年～9年未満	281	7.3	2.5	10.5	48.8	30.9
9年～12年未満	300	6.4	2.7	10.8	52.1	28.0
12年以上	78	5.3	0.0	13.3	49.4	32.0
退職金・企業年金制度の一部	837	6.8	2.4	10.6	50.9	29.3
福利厚生制度の一制度	80	9.0	2.6	12.8	41.0	34.6
給与・報酬制度のひとつとして	41	4.9	0.0	2.4	68.3	24.4
前払退職金との選択制を設けている	182	2.2	2.2	7.8	62.8	25.0
選択制を設けていない	754	8.0	2.2	10.7	48.3	30.8
マッチング 拠出 既に導入	468	5.8	0.7	4.2	61.5	27.8
導入決定、検討中	58	1.7	8.6	19.0	53.5	17.2
導入予定はない	273	11.9	2.6	11.9	48.8	24.8

Ⅱ. 改正 DC 法に関する運管からの説明と理解、今後の対応

1. 制度改正に関する運管からの説明と理解の有無

・厚生労働省は、確定拠出年金の改正法（改正 DC 法）に関し施行期日を定める政令を公布、2018 年 1 月 1 日から掛金の年単位化が施行されたほか、同年 5 月 1 日には残りの改正措置が施行された。

そこで、当調査では、改正 DC 法の内①掛金の年単位化、②運用商品に関する事業主責任、③運用商品の除外ルール、④指定運用方法（デフォルト商品）、⑤継続教育に関する事業主責任に絞って、運管からの説明があったか、（説明有の場合）理解できたか、（全員に）「掛金の年単位化」、「運用商品の除外ルール」について、どう対応する予定か、を聞いた。

その結果を、図 7-1 でみると“説明があった”割合が最も多かったのは「⑤継続教育に関する事業主責任」（71%）。最も少なかったのは「③運用商品の除外ルール」である（60%）。項目によって濃淡があるものの 6 割以上の企業は、改正 DC 法について何らかの説明を受けている。

次に、説明を受けた項目について理解できたかを図 7-2 でみてみると、9 割前後の企業で“理解できた”としている。

「⑤継続教育に関する事業主責任」は、説明があった割合が最も高かった一方で、理解できた割合は最も低かった。“会社の実態や自分のおかれた状況からして、事業主責任だからといって継続教育にそう簡単には取り組めない”との認識が説明と理解のギャップを発生させる背景にある、と思われる。

「説明を受けた割合」と「理解できた割合」を乗じて改正 DC 法の理解浸透状況を全体ベースでみると、全体の 6 割以上の DC 導入企業は改正 DC 法について理解できている。理解が最も進んでいないのは「③運用商品の除外ルール」である（説明率 59.9%×理解率 95.3%=57.1%）

図 7-1. 制度改正の主な項目別；運管からの説明有無
（説明ありの割合）

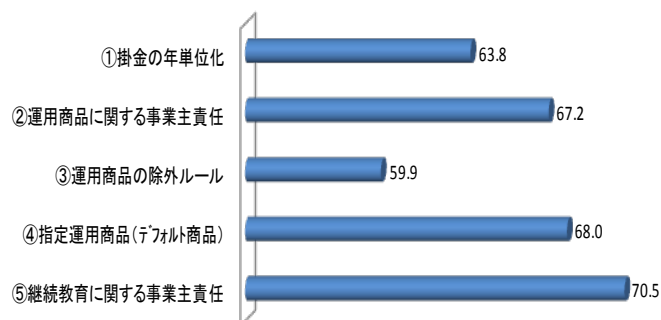
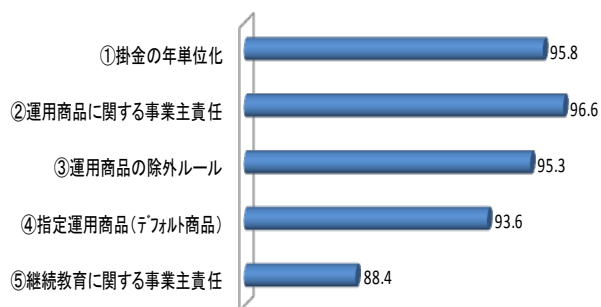


図 7-2. 制度改正の主な項目別；運管からの説明理解
（理解ありの割合）



（企業特性別にみた運管からの説明有無と理解状況）

- 改正DC法に関する説明の有無について企業特性別にみたのが次ページ表 7-1 である。

この結果をみると、5項目すべてに共通して、“運管から説明があった”割合が高いのは、「従業員数 1000 人以上」、「定期的に継続教育実施している」、「DC 制度運営の現状に満足している」などの企業である。

反面、“運管から説明があった”割合が低い企業は「従業員数 99 人未満」、「継続教育の実施が困難」、「DC 制度運営の現状に満足していない」などの企業である。

- 従業員数 99 人未満企業と「従業員数 1000 人以上」との間では、説明を受けた企業の割合には、30 ポイント以上の開きがみられる。今後各種の接触媒体を通じて、今後小企業に対する説明を強化する必要がある。
- 説明があった企業に対して理解状況を聞いているが、説明有無と比べ企業特性別の相違はとくにみられない（表 7-2）。

表7-1. 企業特性別；制度改正の主な項目別、改正DC法に関する運管の説明有無 (単位%)

* 運管の説明があった割合	合計	Q 7 ③運管からの説明有無 (商品除外ルール)				
		①掛金の 年単位化	商品に 関する	品の除外 ルール	運用商 品 (デ フォルト 商品)	育に關 する事業主
全体	1021	63.8	67.2	59.9	68.0	70.5
従業員数 -99人	116	49.2	50.9	42.2	52.7	57.8
100-299人	303	59.4	65.4	53.4	64.3	66.3
300-999人	302	66.6	69.2	63.8	72.2	74.9
1000人以上	250	82.8	85.6	80.8	85.2	87.6
主な業種 建設業	135	64.4	68.8	61.5	67.5	71.2
製造業 (素材関連)	47	76.5	78.7	74.4	82.9	83.0
製造業 (機械関連)	75	60.0	68.0	64.0	66.6	68.0
製造業 (自動車関連)	52	67.4	67.3	59.7	67.4	71.2
製造業 (その他)	43	65.1	72.1	65.1	79.1	74.4
卸売・小売業	240	62.1	64.9	54.2	67.9	72.4
運輸業	38	71.0	65.7	55.2	68.4	68.3
情報・通信業	35	80.0	85.6	82.8	85.7	88.5
継続教育への取組に変化なし	693	71.3	76.0	67.8	76.5	78.9
*従前同様、定期的実施	286	79.8	80.2	74.9	83.3	83.3
必要に応じて実施	296	69.9	78.3	67.9	75.0	80.4
今後も実施は困難	111	53.2	59.5	49.6	63.1	63.1
継続教育への取組に変化あり	183	67.8	68.3	60.7	69.9	73.2
*不定期⇒定期的実施	57	80.6	77.2	77.2	77.2	78.9
非実施⇒定期的実施	24	75.0	79.1	75.0	87.5	87.5
非実施⇒必要に応じて実施	102	58.8	60.8	48.0	61.8	66.6
定期的に継続教育実施	367	79.6	79.6	75.3	82.6	82.8
必要に応じて継続教育実施	398	67.1	73.8	62.8	71.6	76.9
継続教育の実施は困難	111	53.2	59.5	49.6	63.1	63.1
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	114	82.4	85.9	80.7	86.0	86.9
低位満足 (3)	305	78.0	80.0	73.1	79.6	82.9
不満 (4~6)	426	60.8	67.5	58.1	69.1	72.3

表7-2. 企業特性別；制度改正の主な項目別、改正DC法に関する運管の説明理解 (単位%)

* 運管の説明について、「理解できた」 割合 * 但し、運管からの 説明があった企業ベース	Q 7 ③運管からの説明理解 (「説明ありの企業ベース」)				
	①掛金の 年単位化	②運用商 品に關 する事業主 責任	③運用 商品の 除外 ルール	④指定運 用商品 (デフォルト 商品)	⑤継続 教育に 關する 事業主 責任
全体	95.8	96.6	95.3	93.6	88.4
従業員数 -99人	94.7	96.6	95.9	91.8	85.0
100-299人	92.7	93.4	91.4	89.7	85.1
300-999人	98.0	99.0	96.9	95.4	89.8
1000人以上	96.6	97.2	96.5	95.7	90.9
主な業種 建設業	96.6	95.7	91.6	95.6	90.6
製造業 (素材関連)	100.0	100.0	100.0	94.9	94.9
製造業 (機械関連)	95.6	100.0	95.8	94.0	84.3
製造業 (自動車関連)	94.3	94.3	96.8	91.4	86.5
製造業 (その他)	100.0	100.0	96.4	94.1	90.6
卸売・小売業	93.3	94.9	94.6	95.7	91.4
運輸業	96.3	96.0	90.5	80.8	73.1
情報・通信業	96.4	96.7	96.6	96.7	93.5
継続教育への取組に変化なし	97.2	97.3	96.2	94.7	90.0
*従前同様、定期的実施	97.4	97.4	97.2	95.4	93.3
必要に応じて実施	98.1	98.7	96.5	95.4	87.0
今後も実施は困難	93.2	92.4	90.9	90.0	88.5
継続教育への取組に変化あり	93.5	95.2	92.8	92.2	86.6
*不定期⇒定期的実施	100.0	97.7	90.9	95.5	91.1
非実施⇒定期的実施	100.0	100.0	100.0	85.7	76.2
非実施⇒必要に応じて実施	86.7	91.9	91.8	92.1	86.8
定期的に継続教育実施	98.0	97.6	96.3	94.7	91.8
必要に応じて継続教育実施	95.5	97.3	95.6	94.7	87.0
継続教育の実施は困難	93.2	92.4	90.9	90.0	88.5
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	100.0	99.0	97.8	100.0	97.0
低位満足 (3)	97.5	97.1	97.3	95.1	89.3
不満 (4~6)	93.4	95.5	93.1	91.5	86.7

2. 改正DC法への対応

- 改正DC法の主な項目のうち、「掛金の年単位化」、「運用商品の除外ルール」2項目についてどう対応する予定かを聞いているが、対応したい、とする企業の割合は少ない（図7-3）。

「掛金の年単位化」は、“対応する（予定）”と“対応を検討したい”の合計で11%、「運用商品の除外ルール」は23%にすぎない。「掛金の年単位化」では“対応する予定がない”は6割近くに達する。「運用商品の除外ルール」の方が対応する可能性が高い。

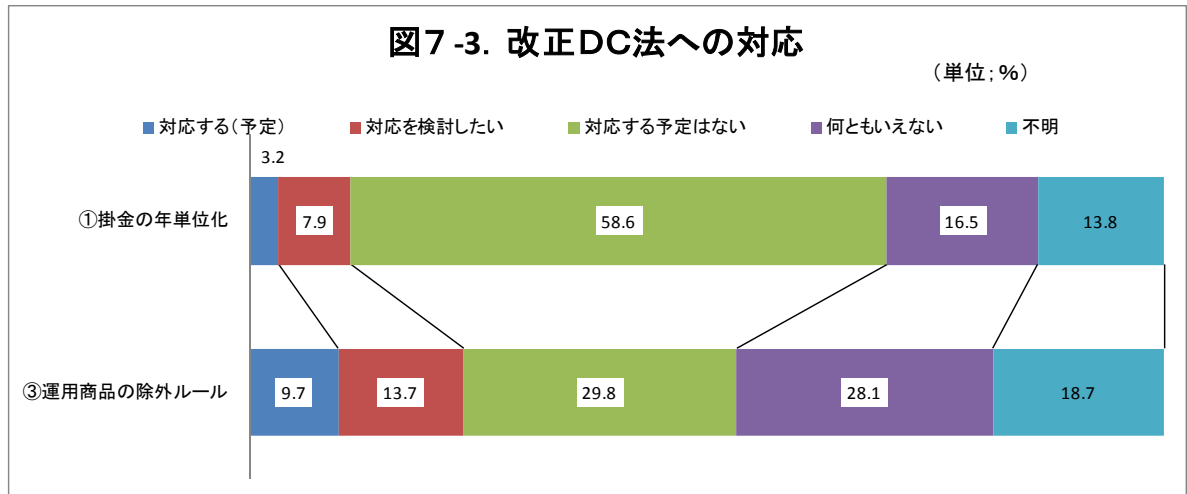


表7-3. 企業特性別；改正DC法への対応（①掛金年単位化） (単位: %)

	合計	Q 7 ①S2今後の対応（掛金年単位化）				
		対応する (予定)	対応を 検討したい	対応する 予定はな い	何ともい えない	不明
全体	1021	3.2	7.9	58.6	16.5	13.8
従業員数 -99人	116	3.4	11.2	55.2	23.3	6.9
100-299人	303	2.0	10.6	55.7	18.5	13.2
300-999人	302	5.3	6.3	61.6	15.9	10.9
1000人以上	250	2.4	6.8	70.0	14.0	6.8
前払退職金との選択制を設けている	182	1.1	9.3	70.9	13.2	5.5
選択制を設けていない	754	3.7	8.2	59.7	17.5	10.9

表7-4. 企業特性別；改正DC法への対応（③運用商品の除外ルール） (単位: %)

	合計	Q 7 ③S2今後の対応（商品除外ルール）			
		対応する	対応を 検討	対応する	何ともい えない
全体	1021	9.7	13.7	29.8	28.1
従業員数 -99人	116	7.8	17.2	32.7	25.9
100-299人	303	10.2	14.9	26.7	30.7
300-999人	302	8.6	14.6	30.5	31.1
1000人以上	250	12.8	12.4	36.4	26.8
前払退職金との選択制を設けている	182	8.2	18.1	36.4	26.9
選択制を設けていない	754	10.2	13.9	30.4	29.6

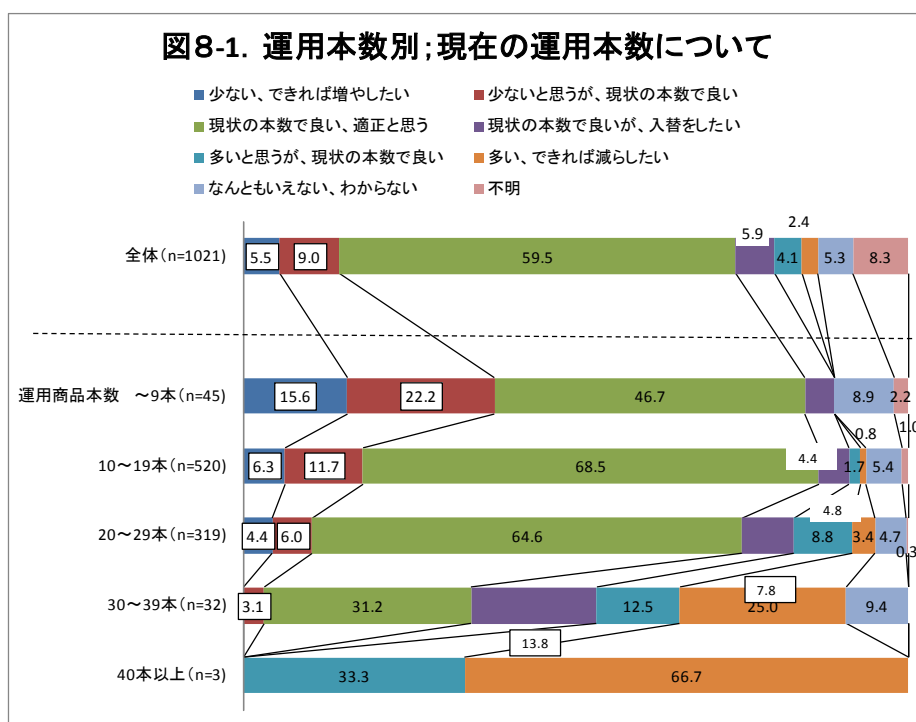
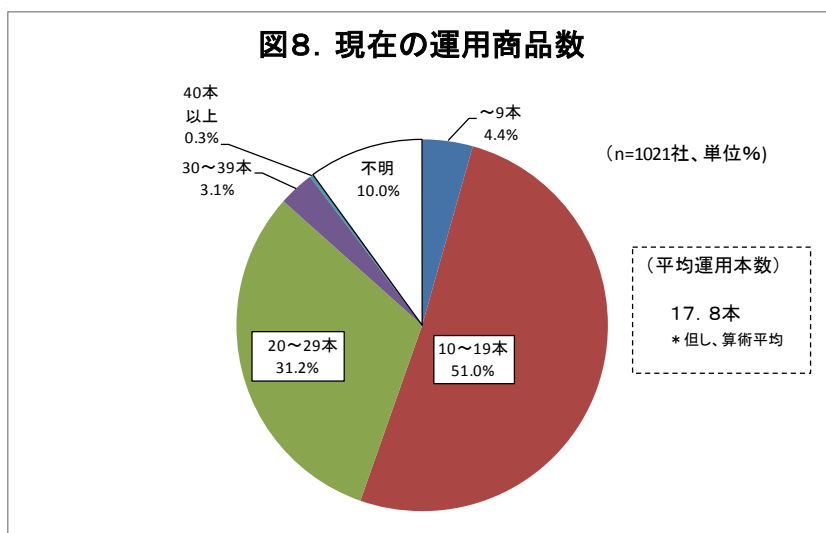
Ⅲ. 運用商品本数評価と指定運用方法（デフォルト商品）への対応

1. 現在の運用商品数と運用商品数に対する考え方

- ・現在の運用商品の平均本数は 17.8 本である。運用本数の分布状況をみると、「運用商品数 10-19 本」が 51%と最も多い（図 8）。

また、現在の運用商品本数については 6 割が「現状の本数で良い、適正と思う」としている。

当然ながら、現在の運用商品の平均本数が少ない企業ほど（とくに 9 本までの企業）、「少ない、できれば増やしたい」、「少ないと思うが、いまのところ現状の本数でも良い」と答える企業の割合が多い（図 8-1）。



(企業特性別；現在の運用本数)

- ・企業特性別に現在の運用商品の分布状況をみたのが表 8-1 であるが、運用商品数は大企業で多く、中小企業で少ない。また制度導入経過年数の大きい企業や前払い退職金と DC 制度との選択制を設けている企業も運用商品数が多い。多種多様な社員が多いことや取引金融機関が多いことなどが従業員の多い大企業において運用商品が多い背景となっている。

表8-1. 企業特性別；現在の運用本数		(単位%)						
	合計	～9本	10～19本	20～29本	30～39本	40本以上	不明	平均
全体	1021	4.4	51.0	31.2	3.1	0.3	10.0	17.8
従業員数 -99人	116	12.9	59.5	20.7	0.9	0.0	6.0	14.5
100-299人	303	4.0	64.6	23.1	1.7	0.0	6.6	16.0
300-999人	302	4.6	52.4	34.8	2.3	0.3	5.6	18.2
1000人以上	250	1.6	37.2	47.2	7.2	0.8	6.0	21.1
主な業種 建設業	135	5.9	49.0	31.1	5.9	0.7	7.4	18.3
製造業（素材関連）	47	2.1	42.6	51.1	0.0	2.1	2.1	19.0
製造業（機械関連）	75	4.0	49.3	34.7	2.7	0.0	9.3	18.1
製造業（自動車関連）	52	5.8	59.6	19.2	7.7	0.0	7.7	17.5
製造業（その他）	43	7.0	53.5	20.9	7.0	0.0	11.6	17.4
卸売・小売業	240	5.8	52.6	32.9	2.9	0.0	5.8	17.7
運輸業	38	2.6	44.8	36.8	2.6	0.0	13.2	18.7
情報・通信業	35	0.0	48.5	42.9	0.0	2.9	5.7	19.4
制度導入後経過年数 3年未満	141	3.5	66.7	22.7	2.8	0.0	4.3	16.6
3年～6年未満	130	10.0	50.8	30.8	1.5	0.0	6.9	16.8
6年～9年未満	281	3.9	54.1	32.7	1.8	0.4	7.1	17.6
9年～12年未満	300	3.0	48.3	38.3	5.0	0.7	4.7	18.9
12年以上	78	3.8	51.4	33.3	6.4	0.0	5.1	19.2
退職金・企業年金制度の一部	837	4.4	51.9	33.9	3.0	0.2	6.6	17.9
福利厚生制度の一制度	80	8.8	62.4	21.3	5.0	0.0	2.5	16.6
給与・報酬制度のひとつとして	41	2.4	56.2	31.7	7.3	0.0	2.4	18.3
前払退職金との選択制を設けている	182	2.2	40.1	46.2	6.6	1.1	3.8	20.6
選択制を設けていない	754	5.2	56.7	29.0	2.5	0.0	6.6	17.1

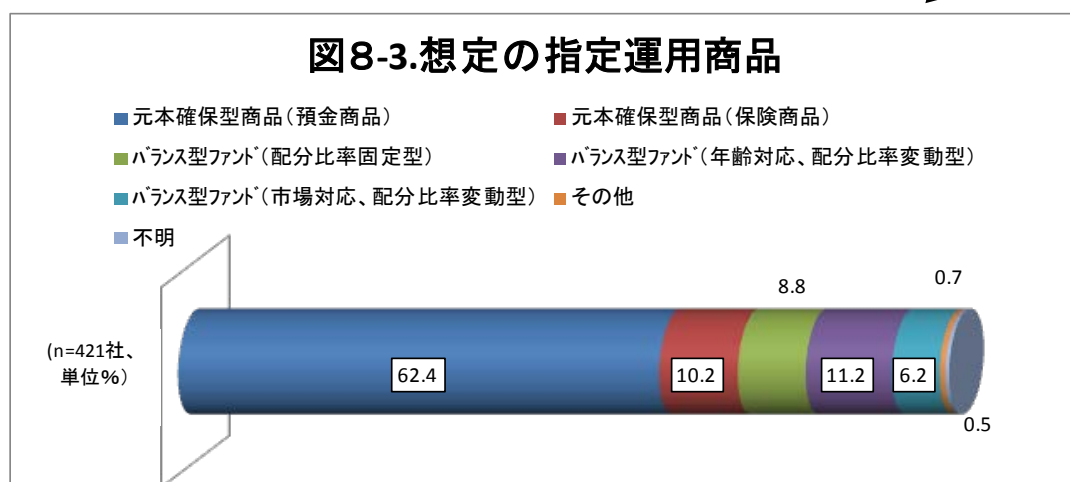
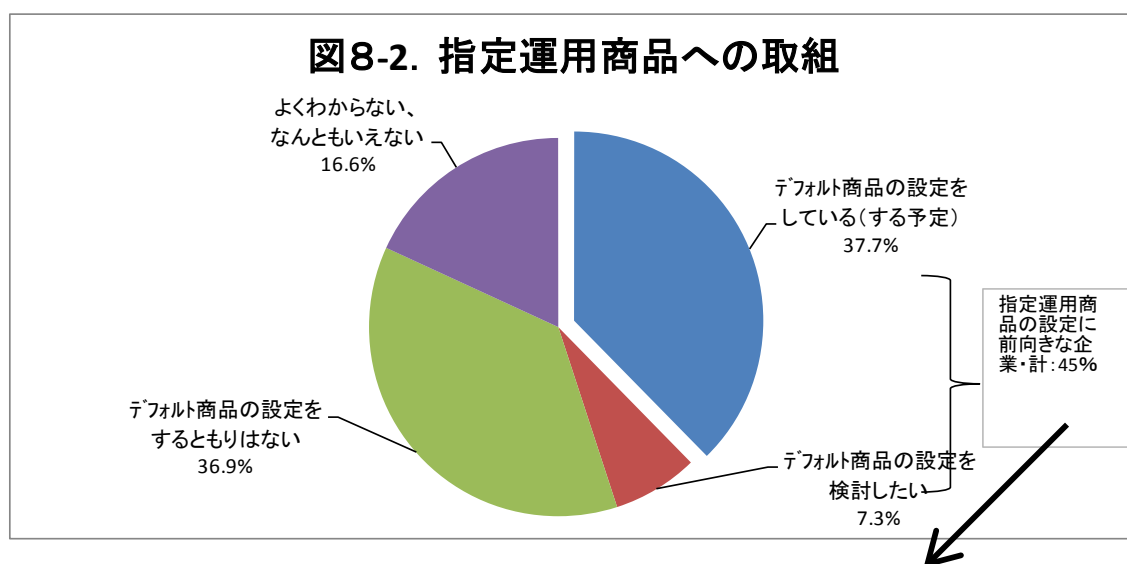
2. 指定運用商品（デフォルト商品）の設定

- 調査時点においては、指定運用方法（デフォルト商品）の設定が可能となっている。

そこで、指定運用方法（デフォルト商品）の設定状況について聞いた。

その結果を、図 8-2 でみると「指定運用方法（デフォルト商品）の設定をしている（する予定）」が 38%に達している。これに「指定運用方法（デフォルト商品）の設定を検討したい」を加えた所謂、指定運用商品に前向きな企業は半数に迫っている。現状では、DC 導入企業における指定運用方法（デフォルト商品）の設定対応は二分している。

- 想定 of 指定運用商品としては元本確保型商品が預金商品・保険商品を合わせて 7 割を超える。リスク性金融商品の中では、「バランス型ファンド（年齢対応、運用資産の配分比率変動型：ターゲット型ファンド）」が最も多くあげられている。何れにしても想定 of 指定運用商品としては元本確保型商品が最も多い、という結果は、DC 制度運営担当者の元本確保重視という運用姿勢及び訴訟リスクを避けたい、との意向が反映されているのかもしれない。



(企業特性格；指定運用商品への取組)

- ・次に指定運用方法（デフォルト商品）の設定状況と設定する場合の想定指定運用商品について企業特性格にみてみよう。

この結果を表 8-2 でみると、「指定運用方法（デフォルト商品）の設定をしている（する予定）」がある企業は、「従業員数 1000 人以上」の企業である。それ以外では、企業特性格に、相違は見られない。

- ・想定指定運用商品については、従業員数が 300 人以上の中堅・大企業で元本確保型商品を、従業員数が 299 人以下の中小企業では「バランス型ファンド（年齢対応、運用資産の配分比率変動型：ターゲット型ファンド）」を上げる企業が多い。中堅・大企業では、訴訟リスクが意識されているのかもしれない。

表 8-2. 企業特性格；指定運用商品の取組と想定される指定運用商品 (単位%)

	合計	Q9. デフォルト商品の設定状況について				合計	Q8S1. 想定デフォルト商品					
		デフォルト商品の設定をしている（する予定）	デフォルト商品の設定を検討したい	デフォルト商品の設定をしないと見えない	よくわからない、なんともいえない		元本確保型商品（預金商品）	元本確保型商品（保険商品）	バランス型ファンド（配分比率固定型）	バランス型ファンド（年齢対応、配分比率変動型）	バランス型ファンド（市場対応、配分比率変動型）	その他
全体	1021	34.5	6.7	33.8	16.6	421	62.4	10.2	8.8	11.2	6.2	0.7
従業員数 -99人	116	35.4	4.3	31.0	26.7	46	43.5	23.9	4.3	19.6	6.5	2.2
100-299人	303	32.6	8.6	31.4	22.4	125	55.2	14.4	6.4	15.2	7.2	0.8
300-999人	302	35.4	7.6	36.8	15.9	130	69.2	6.2	9.2	9.2	5.4	0.0
1000人以上	250	41.2	5.6	40.4	8.0	117	70.0	4.3	12.8	6.0	6.0	0.9
制度導入後経過年数 3年未満	141	33.3	9.2	39.8	15.6	60	70.0	13.3	5.0	5.0	6.7	0.0
3年～6年未満	130	38.5	6.9	34.6	14.6	59	67.7	15.3	8.5	5.1	1.7	1.7
6年～9年未満	281	38.5	6.8	33.8	14.9	127	62.2	7.1	7.9	15.7	4.7	1.6
9年～12年未満	300	34.7	7.7	37.3	17.0	127	57.5	9.4	11.0	13.4	8.7	0.0
12年以上	78	37.3	3.8	34.6	20.5	32	62.4	9.4	9.4	9.4	9.4	0.0
定期的に継続教育実施	367	39.0	6.8	43.5	10.4	168	66.1	7.7	10.7	9.5	5.4	0.6
必要に応じて継続教育実施	398	36.7	8.0	36.2	18.1	178	58.4	10.7	6.7	14.0	9.6	0.0
継続教育の実施は困難	111	39.7	4.5	28.8	27.0	49	67.4	16.3	12.2	4.1	0.0	0.0
主な運営別 三菱UFJ信託	117	26.5	5.1	53.8	13.7	37	83.8	0.0	10.8	2.7	2.7	0.0
三井住友信託	103	34.0	2.9	55.3	7.8	38	84.2	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0
みずほ銀行	106	61.4	6.6	22.6	9.4	72	86.0	0.0	5.6	2.8	4.2	1.4
りそな銀行	104	28.8	15.4	38.5	15.4	46	76.1	0.0	4.3	19.6	0.0	0.0
J P E C	79	17.7	6.3	48.2	25.3	19	84.1	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0
野村證券	68	72.0	4.4	16.2	7.4	52	44.3	1.9	17.3	19.2	17.3	0.0
大和証券	21	14.3	14.3	42.8	28.6	6	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
東京海上日動	30	10.0	13.3	53.4	23.3	7	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
S J N K D C	76	71.1	11.8	5.3	9.2	63	23.8	34.9	7.9	27.0	4.8	0.0
日本生命	87	18.4	3.4	52.9	25.3	19	36.8	36.8	5.3	0.0	21.1	0.0
第一生命	37	56.8	10.8	21.6	10.8	25	52.0	12.0	12.0	8.0	12.0	4.0
明治安田生命	9	22.2	0.0	66.7	11.1	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(現在の運用本数と指定運用商品への取組)

- ・図 8-4 は現在の運用本数別に指定運用方法（デフォルト商品）の設定状況をみたものである。

明らかに、運用商品数が多くなるに伴って、指定運用方法（デフォルト商品）の設定をしている（する予定）」との割合が増加している。多い運用商品は、加入者の選択を困難にする可能性が大きい。そのために指定運用方法（デフォルト商品）の設定を検討したい、との意向が窺われる。

また、現在の運用商品が多くなるに伴って、指定運用方法（デフォルト商品）を設定する際の指定運用方法（デフォルト商品）として元本確保型商品よりもバランス型ファンド（とくに年齢対応、運用資産の配分比率変動型：ターゲット型ファンド）を採用する割合が高い。運用商品が 20 本以上もある企業においては、もともと元本確保型商品が多数品揃えされているだけに元本確保型商品が選択されやすい。それだけに、必要以上に元本確保型商品が選択されないように、指定運用方法（デフォルト商品）としてバランス型ファンドを設定したい、のかもしれない。

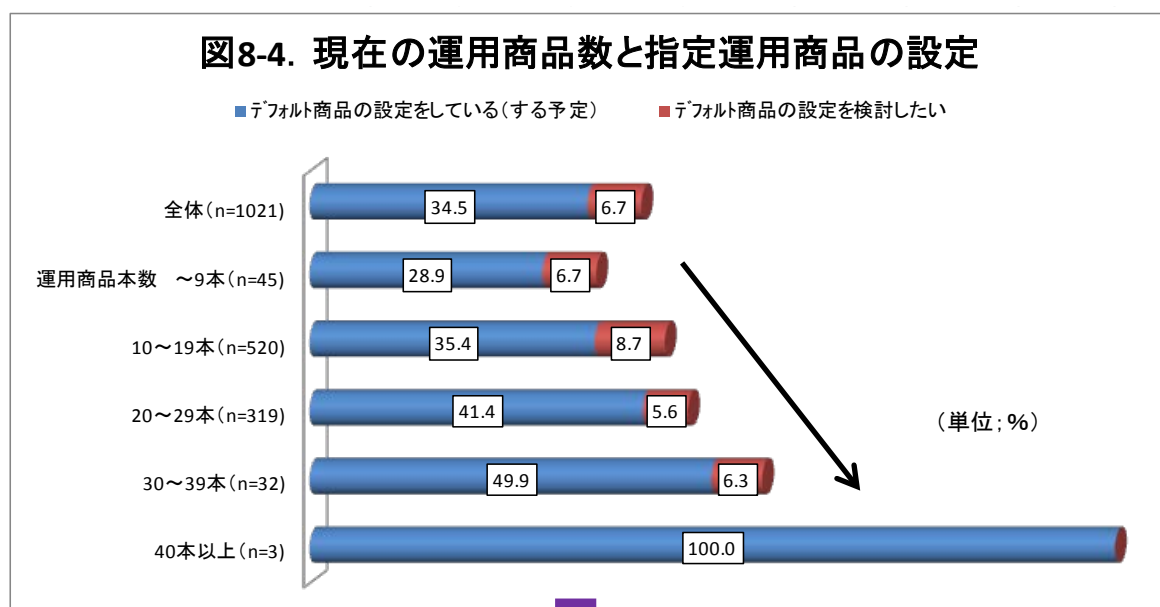


表 8-3. 現在の運用本数別別；想定指定運用商品 (単位: %)

	元本確保型商品 (預金商品)	元本確保型商品 (保険商品)	バランス型 ファンド (配分比率固定型)	バランス型 ファンド (年齢対応、配分 比率変動型)	バランス型 ファンド (市場対応、配分 比率変動型)	その他
全体 (n=421)	62.4	10.2	8.8	11.2	6.2	0.7
運用商品本数 ～9本 (n=16)	43.6	31.3	6.3	12.5	0.0	6.3
10～19本 (n=229)	64.2	10.9	8.3	11.4	4.8	0.0
20～29本 (n=150)	61.4	8.0	9.3	10.0	9.3	1.3
30～39本 (n=18)	61.0	5.6	11.1	16.7	5.6	0.0
40本以上 (n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

IV. 企業型確定拠出年金に関する継続教育に対する取組の現状と今後

1. 継続教育に対する取組姿勢の変化

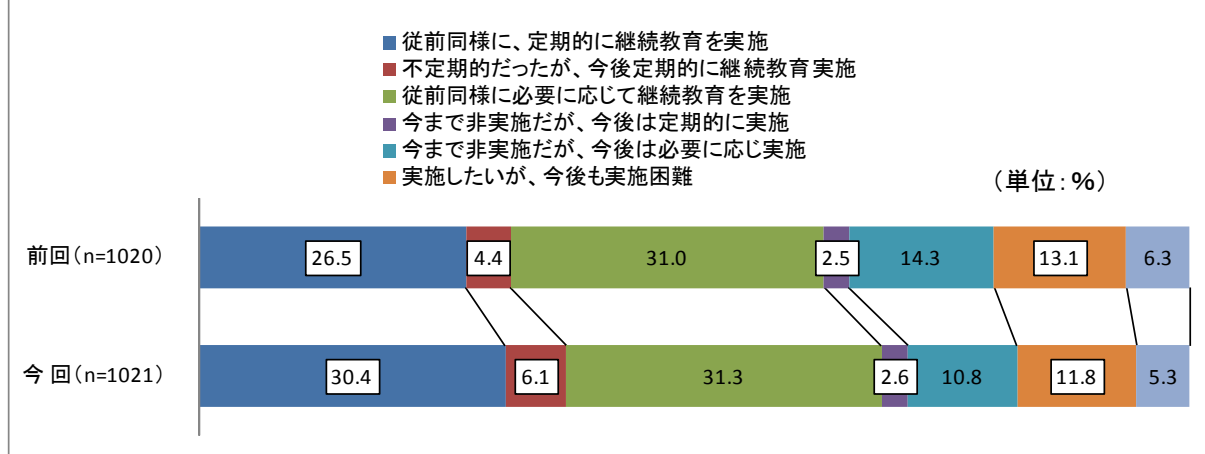
*当調査では、「継続教育」を、中途採用社員や新人社員でなく、既存加入者対象に行う継続教育に限定している。

・図9-1は、法制度改正に伴う、継続教育に対する取組姿勢の変化をみたものである。

この結果を見ると、今まで継続教育を実施していなかった企業が継続教育を実施すると答えた企業は定期、不定期を問わず、合計で13%。定期的に継続教育を実施する割合が前回の33%から39%に増加している。「必要に応じて継続教育を実施していく」企業は前回の45%から今回は42%に低下しており、全体としてDC制度導入企業の継続教育に対する取組姿勢は高まっているだけでなく、不定期から定期的に継続教育を実施する傾向が強まっている。

「実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難(とくに変化はない)は、1割程度にすぎない(下欄)。

図9-1. 継続教育に対する取組姿勢の変化



(注) 不明を除いて再集計した

□法改正に伴い継続教育への取組姿勢に変化あり; 21.2%⇒19.5%

⇒不定期から定期的実施 4.4%⇒6.1%

⇒非実施から定期的実施 2.5%⇒2.6%

⇒非実施から必要に応じ、実施 14.3%⇒10.8%

定期的に継続教育実施 (33.3⇒39.1%)

□継続教育への取組姿勢に変化なし; 70.4%⇒73.5%

⇒従前同様、定期的に実施 26.5%⇒30.4%

⇒従前同様に必要に応じて実施 31.0%⇒31.3%

⇒予算面などから今後も実施は困難 13.1%⇒11.8%

必要に応じて実施 (45.2%⇒42.1%)

継続教育の実施は困難 (13.1⇒11.8%)

(企業特性別；継続教育に対する取組姿勢の変化)

- ・継続教育の実施意向について企業特性別にみると（表 9-1）、「定期的に継続教育を実施する」企業（下表網掛け欄の 3 項目・計）は、従業員数 1000 人以上、マッチング拠出実施企業で多い。また、“前払退職金との選択制を設けている”企業や“制度運営の現状に高位で満足している”企業も定期的に継続教育を実施する割合が高い。前払退職金との選択制は何もしなければ、DC 制度への加入率が低位にとどまる可能性が高い。定期的な継続教育の実施によって DC 制度の浸透・拡大を図りたいとする企業側の姿勢が窺われる。

“実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難”なのは、従業員規模が 99 人、100-299 人の中小企業である。定期的に継続教育を実施する企業は大企業と小企業で実施率が 2 倍の差がある。継続教育における規模間格差は今後も拡大すると予想される。

表 9-1. 企業特性別：法改正に伴う継続教育への取組変化 (単位：%)

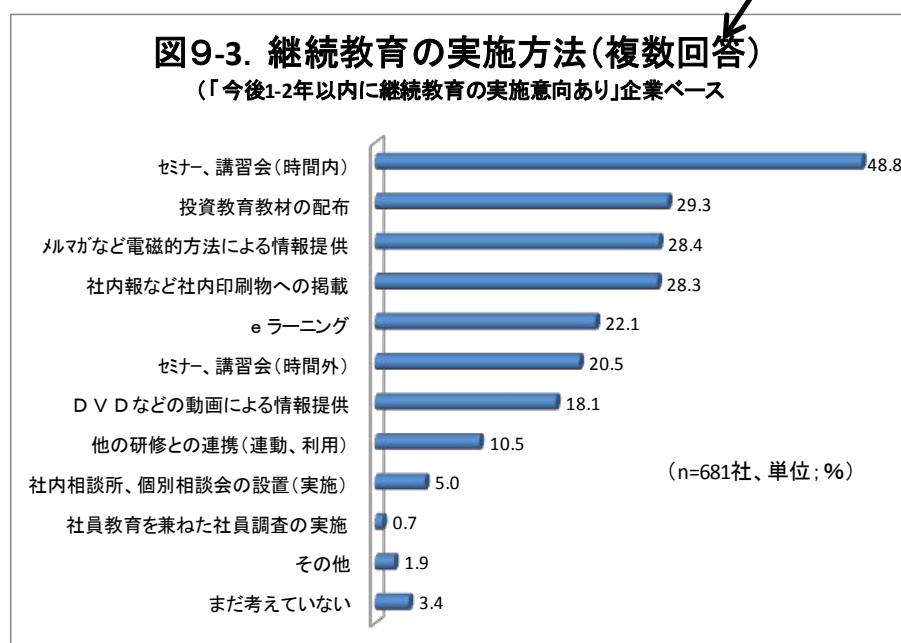
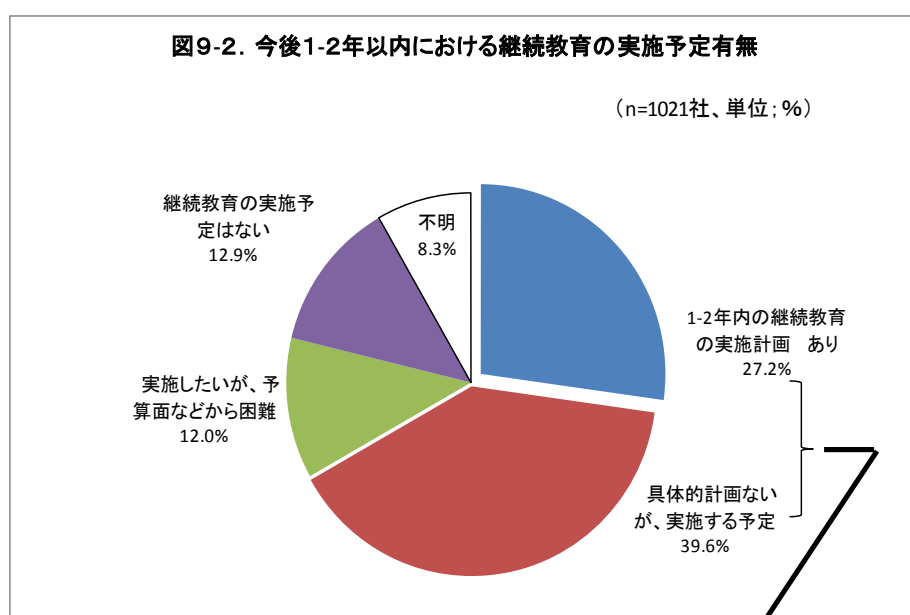
	合計	Q10. DC法改正に伴う継続教育取組姿勢の変化								定期的に継続教育実施(網掛け部分・計)
		従前同様、定期的に継続教育実施	不定期的だったが、今後定期的に継続教育実施	従前同様に必要に応じて継続教育実施	今まで非実施だが、今後定期的に実施	今まで非実施だが、今後必要に応じ実施	実施したいが、今後も実施困難	よくわからない、何とも言えない	その他	
全体	1021	28.0	5.6	28.9	2.4	10.0	10.9	4.9	1.5	36.0
従業員数 -99人	116	20.7	3.4	31.9	0.0	12.9	15.5	12.1	2.6	24.1
100-299人	303	28.4	4.0	31.6	2.0	11.2	11.6	5.6	1.0	34.4
300-999人	302	26.2	7.3	30.1	2.0	12.3	12.9	4.3	1.3	35.5
1000人以上	250	38.4	7.6	27.6	4.8	5.6	7.2	2.4	2.0	50.8
主な業種 建設業	135	32.7	4.4	30.4	3.0	10.4	8.1	5.9	0.7	40.1
製造業（素材関連）	47	31.9	8.5	38.4	0.0	4.3	10.6	2.1	2.1	40.4
製造業（機械関連）	75	34.8	5.3	33.3	1.3	8.0	8.0	1.3	1.3	41.4
製造業（自動車関連）	52	23.1	9.6	27.0	3.8	9.6	11.5	5.8	1.9	36.5
製造業（その他）	43	30.1	2.3	25.6	7.0	4.7	18.6	4.7	2.3	39.4
卸売・小売業	240	24.2	8.3	27.4	1.3	11.3	17.9	5.0	0.4	33.8
運輸業	38	34.2	2.6	34.2	0.0	13.2	7.9	0.0	0.0	36.8
情報・通信業	35	37.1	8.6	31.4	2.9	11.4	8.6	0.0	0.0	48.6
制度導入後経過年数 3年未満	141	21.3	2.1	27.0	6.4	24.8	9.2	2.8	5.0	29.8
3年～6年未満	130	29.2	6.9	27.7	3.1	8.5	12.3	7.7	0.8	39.2
6年～9年未満	281	32.4	5.7	27.4	1.4	7.1	13.9	6.0	0.4	39.5
9年～12年未満	300	32.0	7.3	34.0	1.3	7.7	10.7	3.3	0.7	40.6
12年以上	78	25.6	7.7	35.9	2.6	11.5	7.7	3.8	2.6	35.9
前払退職金との選択制を設けている	182	38.1	7.1	25.8	1.6	10.4	9.3	4.4	2.2	46.8
選択制を設けていない	754	27.7	5.7	30.8	2.7	10.3	11.8	5.2	1.3	36.1
マッチング 既に導入	468	35.2	5.6	30.3	3.2	9.0	6.0	4.5	1.5	44.0
導入決定、検討中	58	25.9	10.3	34.5	3.4	6.9	12.1	1.7	0.0	39.6
導入予定はない	273	22.3	5.1	34.1	1.8	12.1	17.2	4.4	1.5	29.2
制度運営の現状に高位満足（1&2）	114	43.9	7.9	34.2	0.9	6.1	3.5	0.9	2.6	52.7
低位満足（3）	305	34.8	5.9	35.6	2.0	11.5	5.6	3.3	1.3	42.7
不満（4～6）	426	26.1	7.0	28.1	3.1	11.5	16.9	5.2	1.4	36.2

2. 継続教育の実施計画（この1-2年以内）

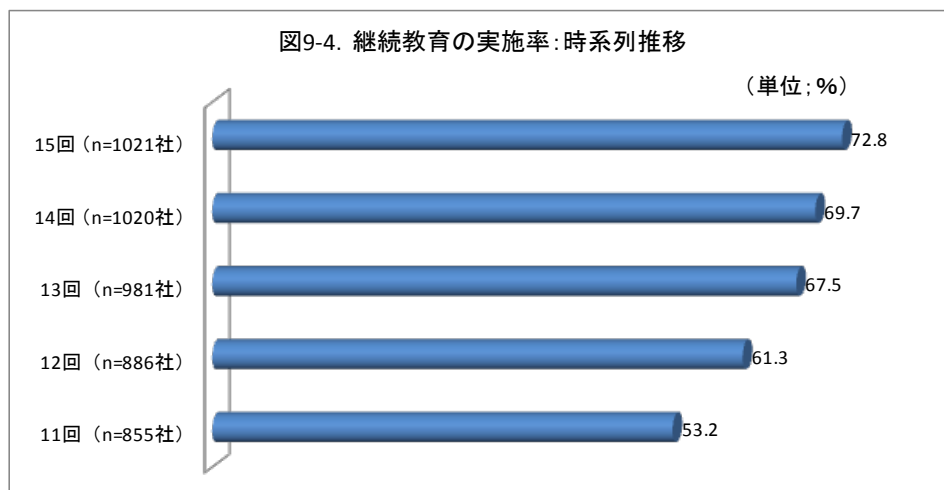
・図9-2は、この1-2年以内に、継続教育を実施する予定があるかをみたものである。

この結果を見ると、具体的な計画の有無は別として“実施したい”と回答した企業は67%、“実施する予定はない（含む、実施は困難）”は、25%となっている。導入企業の3分の2以上でこの1-2年以内に、継続教育を実施する、としている。これは前回とあまり変わらない。

なお、この継続教育実施意向率は、11回以降着実に増加している（次ページ図9-4）。厚労省が今回の制度改正で継続教育を努力義務化したこと、社員の老後への不安感が高まっていることなどを反映し、継続教育に対する取組姿勢は、今後も積極化する、と予想される



(注) 図作成にあたっては、不明を除外して再集計した



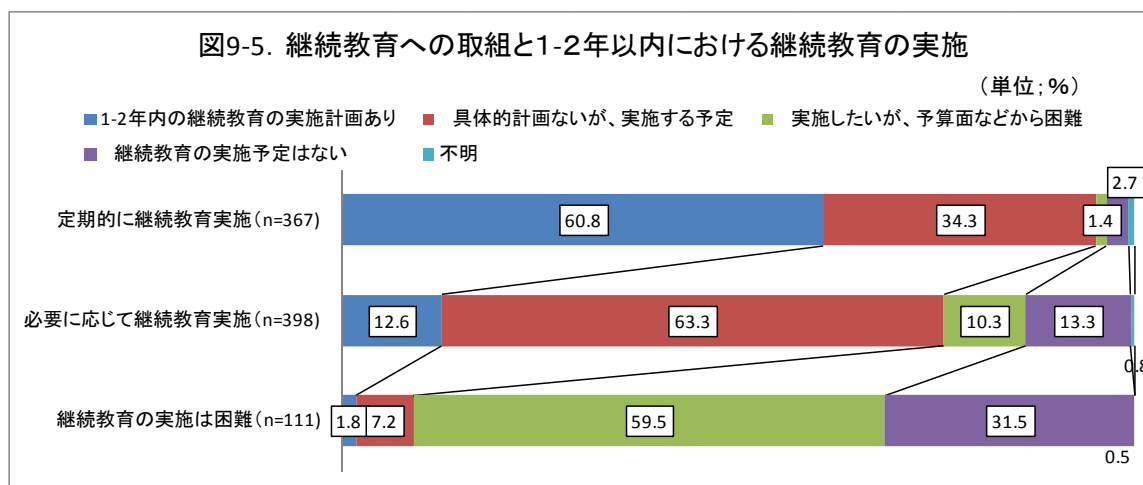
(注)実施率は、「継続教育の実施計画がある」と「具体的計画ないが、実施する予定」の合計値

(継続教育に対する取組姿勢とこの1-2年以内における継続教育実施計画)

・下図 9-5 は、継続教育に対する取組姿勢別に、この1-2年以内における継続教育の実施意向をみたものである。

当然ながら、姿勢の変化は別として、「今後定期的に継続教育を実施する」との企業では“この1年以内に継続教育の実施計画がある”が最も多く“具体的な計画はないが、この1年以内に継続教育を実施する予定がある”を加えると95%の企業が‘継続教育を実施する’としている。反面、「従前同様に必要に応じて継続教育を実施する」と回答した企業になると、その割合は76%に低下する。2割強の企業で継続教育がまだテーブルに乗っていない(必要性を感じていない)。また、「実施したいが、予算面やマンパワーなどから今後も実施は困難」な企業になると、9割の企業は“この1-2年以内においても継続教育を実施しない”、としている。

なお、継続教育に対する取組姿勢別にみた“この1-2年以内における継続教育の実施意向”の結果は、前年と同様の結果である。当結果から導出される知見としては、継続教育の実施拡大に向けては、**継続教育を定期的に実施することの必要性・重要性をいかに高められるか**、にかかっている。



(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 9-2）、この1年以内における継続教育の実施意向割合が高いのは、従業員数が1000人以上の大企業、業種別で情報・通信業、製造業（素材関連）である。

反面、従業員数99人までの小企業では“実施する予定はない”と答える企業が多い（27%）。継続教育の実施意向は、企業規模による差が大きい。

また、“前払退職金との選択制を設けている”企業や“マッチング拠出導入企業”、“制度運営の現状に高位で満足している”も継続教育の実施に前向きである。マッチング拠出や前払退職金との選択制という制度内容が継続教育への取組にポジティブな役割を果たしている。

表9-2. 企業特性別；今後1-2年以内における継続教育の実施 予定有無 (単位：%)

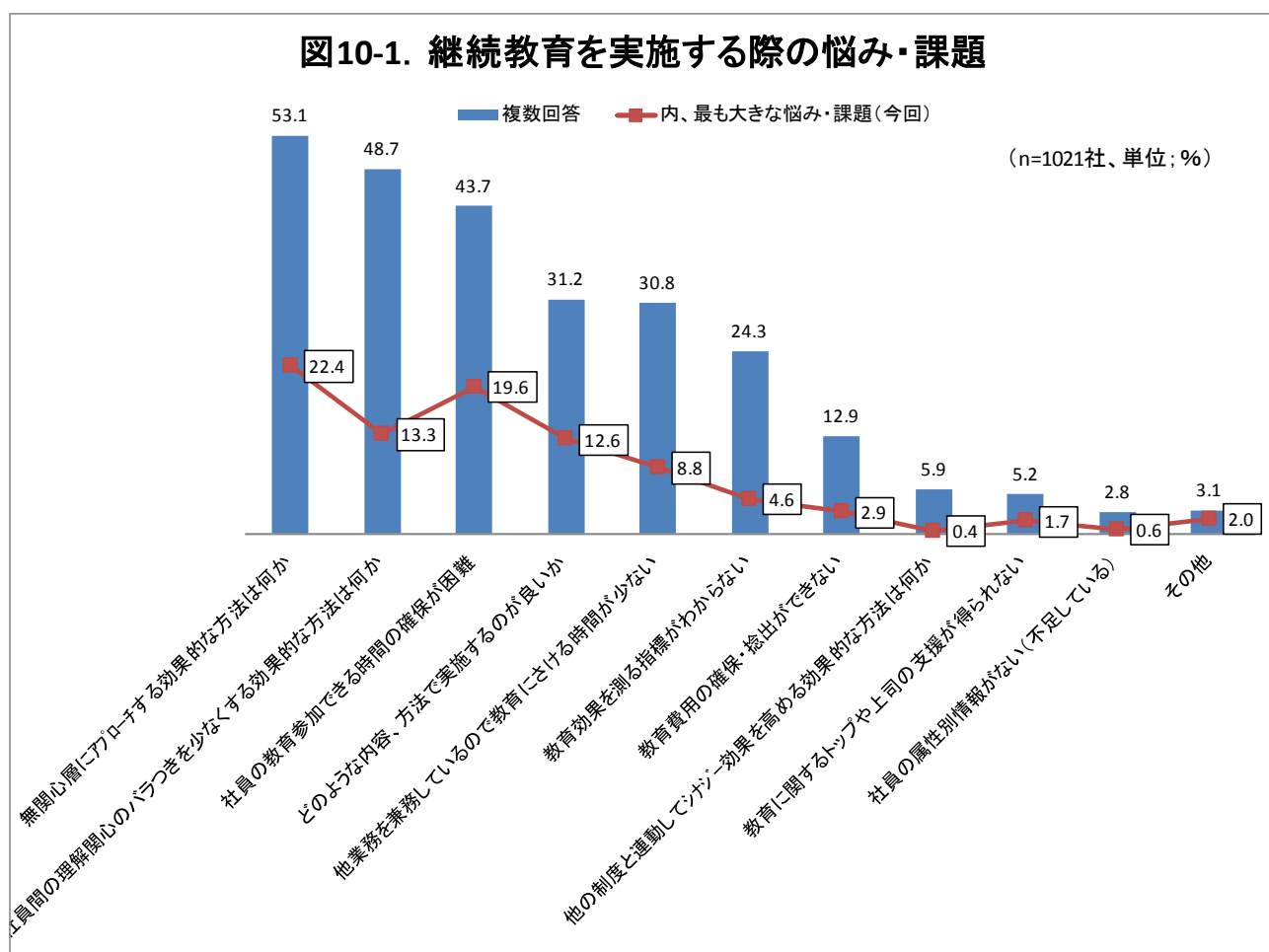
	合計	Q11. 継続教育の実施意向（1-2年内）					不明	実施率 （網掛け 部分・ 計）
		1-2年内の 継続教育 の実施計 画 あり	具体的 計画ない が、実施 する予定	実施し たいが、 予算面な どから困 難	継続教 育の実施 予定はな い			
全体	1021	27.2	39.6	12.0	12.9	8.3	66.8	
従業員数 -99人	116	20.7	37.0	14.7	26.7	0.9	57.7	
100-299人	303	20.5	47.5	12.5	14.9	4.6	68.0	
300-999人	302	29.1	37.7	14.6	13.6	5.0	66.8	
1000人以上	250	41.2	40.0	8.8	5.2	4.8	81.2	
主な業種 建設業	135	34.2	31.1	13.3	17.0	4.4	65.3	
製造業（素材関連）	47	36.2	40.5	10.6	10.6	2.1	76.7	
製造業（機械関連）	75	36.0	34.7	8.0	13.3	8.0	70.7	
製造業（自動車関連）	52	19.2	40.4	11.5	21.2	7.7	59.6	
製造業（その他）	43	23.3	46.5	11.6	11.6	7.0	69.8	
卸売・小売業	240	25.8	40.8	17.5	11.7	4.2	66.6	
運輸業	38	23.7	36.9	18.4	10.5	10.5	60.6	
情報・通信業	35	37.1	51.5	5.7	5.7	0.0	88.6	
制度導入後経過年数 3年未満	141	22.7	54.6	12.1	9.2	1.4	77.3	
3年～6年未満	130	27.7	43.9	12.3	11.5	4.6	71.6	
6年～9年未満	281	27.8	37.4	12.8	14.9	7.1	65.2	
9年～12年未満	300	32.3	38.7	13.7	12.0	3.3	71.0	
12年以上	78	32.1	42.2	9.0	14.1	2.6	74.3	
前払退職金との選択制を設けている	182	36.3	46.2	9.9	6.0	1.6	82.5	
選択制を設けていない	754	26.4	40.4	12.7	15.5	5.0	66.8	
マッチング 既に導入	468	32.1	43.5	8.8	10.5	5.1	75.6	
導入決定、検討中	58	32.8	38.0	17.2	3.4	8.6	70.8	
導入予定はない	273	24.2	40.6	15.8	17.2	2.2	64.8	
定期的に継続教育実施	367	60.8	34.3	1.4	2.7	0.8	95.1	
必要に応じて継続教育実施	398	12.6	63.3	10.3	13.3	0.5	75.9	
継続教育の実施は困難	111	1.8	7.2	59.5	31.5	0.0	9.0	
制度運営の現状に高位満足（1&2）	114	41.2	42.1	3.5	13.2	0.0	83.3	
低位満足（3）	305	34.1	45.2	9.8	10.2	0.7	79.3	
不満（4～6）	426	26.3	42.0	16.4	14.1	1.2	68.3	

3. 継続教育を実施するうえでの悩み・課題

・それでは次に、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をみる（図 10-1）。

課題・悩みとしてあげられた上位3位は（複数回答）、「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」、「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」、「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」である（53%、49%、44%）。

“とくに大きな課題、悩み”になると（下図折れ線部分）、「無関心層にアプローチするうまいやり方がわからない」と「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」とが1位、2位を占める（各22%、20%）。以下「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」（13%）が続く。継続教育に投入可能な時間が確保できない中で、継続教育に投入可能な時間をいかに確保するか、併せて的確に無関心層にアプローチして全体底上げをどう図るか、がDC制度導入企業の大きな悩み・課題となっている。それだけにこれらの課題解決こそが継続教育促進に向けたブレイクスルーポイントになるのかもしれない。

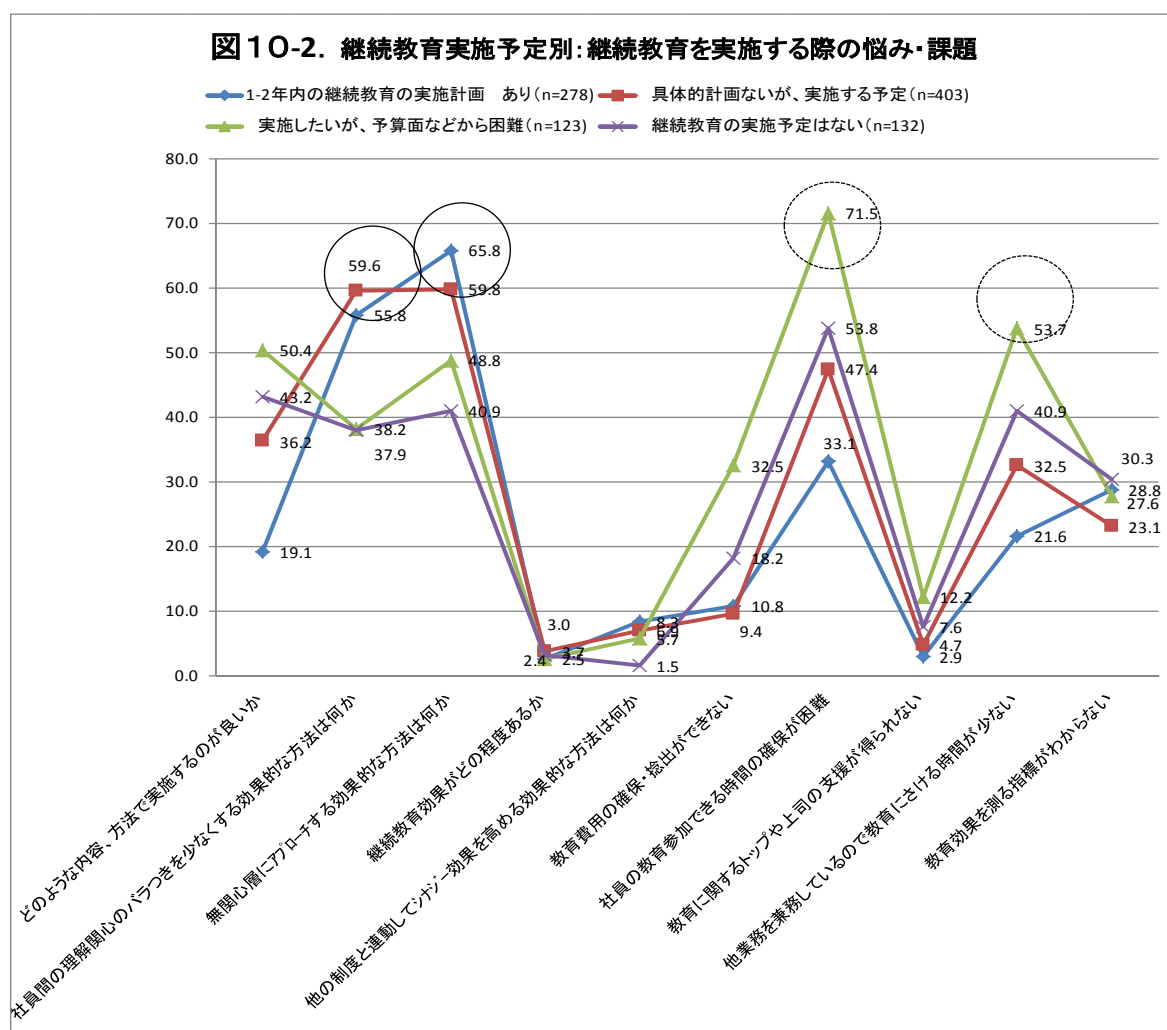


（継続教育の実施予定別に見た継続教育の課題・悩み）

図 10-2 は、継続教育を実施するうえで何が課題・悩みになっているか、をこの 1-2 年以内における継続教育の実施状況別に見たものである。我々は、この結果を通じてどのような課題、悩みの解消に向けて継続教育を実施しようとしているか、どのような課題、悩みが継続教育を阻んでいるか、を把握できる。

“今後 1～2 年以内に、継続教育を実施する計画がある”企業が低い比率であげているものは「無関心層にアプローチする効果的なやり方がわからない」と「社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくする、効果的なやり方がわからない」である（66%、60%）。この 2 項目は“具体的な計画はないが、実施する予定でいる”企業においても、あげられることが多い。継続教育を実施する企業では、無関心層対応や社員間のバラつき解消に向けて継続教育に取り組んでいることを窺わせている。それだけに運管に対して当課題へのソリューションニーズが強い、と思われる。

一方、“実施したいが、予算面などから実施は困難と思う”企業では、「社員が継続教育に参加できる時間を確保できない」、「他の業務を兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」を上げる割合が多い（各 72%、54%）。これらが継続教育実施を阻んでいる可能性が高い。なお上記比率は前回比増加している。それだけに依然解決されていない悩み・課題といえる。



(企業特性別)

前ページで“とくに大きな課題、悩み”1,2位ににあげられた「無関心層にアプローチするうまくやり方がわからない」と「社員教育に投入可能な時間の確保が困難」をみてみると、前者は従業員数が1000人以上の大企業、製造業（自動車関連）で、後者は従業員数99人、300-499人の小、中堅企業で多い（表10-2）。

なお、「他の業務を兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」は、卸・小売業で多くあげられる。

また、制度導入後年数が3年未満の企業では、「教育をどのような内容、方法で実施するのが良いか、わからない」が他の企業グループに比べて多くあげられている。導入後あまり経過していない企業に対しては、継続教育方法、内容に関する指導、支援が求められる。

次に、前払退職金との選択制を設けている企業は、そうでない企業に比べて無関心層対応・社員間バラツキ対応が継続教育の課題、悩みとして強く意識されている。前払退職金との選択制を設けている企業の平均DC加入率は73%もそれほど高くはない（4ページ）それだけにDCに加入していない無関心層への対応が悩み・課題となっている、と思われる。

表10-1. 企業特性別：継続教育実施する際の最も大きな課題、悩み (単位：%)

	合計	Q12S1A. (内、最も大きな課題)										その他
		教育をどんな方法、内容で行うかわからない	社員間のバラツキを少なくする効果的なやり方がわからない	無関心層にアプローチするうまくやり方があるか	教育効果がどの程度あるか、わからない	他の制度と連動、相乗効果を高めたいが	費用の捻出が困難	社員教育に投入可能な時間の確保困難	トップや上司からの支援が得られない	他業務兼務のため教育に割く時間が少	教育の効果を測る指標がわからない	
全体	1021	12.6	13.3	22.4	0.6	0.4	2.9	19.6	1.7	8.8	4.6	2.0
従業員数 -99人	116	17.2	16.4	16.4	1.7	0.0	2.6	21.5	2.6	9.5	6.9	0.9
100-299人	303	14.5	14.5	21.5	0.7	0.7	2.6	18.8	1.0	9.9	4.3	2.3
300-999人	302	12.3	12.3	23.5	0.0	0.0	4.6	22.5	2.3	8.9	5.0	2.3
1000人以上	250	10.8	14.0	28.8	0.8	0.8	2.0	18.8	1.6	8.8	4.4	2.0
主な業種 建設業	135	11.1	10.4	23.7	1.5	1.5	1.5	28.1	1.5	7.4	3.0	2.2
製造業 (素材関連)	47	19.1	10.6	30.0	2.1	0.0	2.1	19.1	2.1	6.4	2.1	2.1
製造業 (機械関連)	75	12.0	16.0	24.1	1.3	0.0	2.7	12.0	4.0	9.3	5.3	4.0
製造業 (自動車関連)	52	13.5	7.7	38.5	0.0	0.0	3.8	11.5	1.9	11.5	5.8	0.0
製造業 (その他)	43	0.0	20.9	23.3	0.0	0.0	2.3	23.3	2.3	11.6	2.3	4.7
卸売・小売業	240	12.5	15.4	18.3	0.0	0.4	3.3	20.1	1.7	13.3	5.4	2.1
運輸業	38	13.2	7.9	23.6	2.6	2.6	5.3	21.1	2.6	5.3	5.3	2.6
情報・通信業	35	14.3	11.4	31.4	0.0	0.0	2.9	11.4	0.0	8.6	5.7	0.0
制度導入後経過年数 3年未満	141	17.7	12.8	29.2	0.7	0.0	1.4	18.4	1.4	9.9	2.8	0.0
3年～6年未満	130	12.3	12.3	22.3	0.8	0.0	2.3	23.9	2.3	4.6	6.9	3.8
6年～9年未満	281	14.2	13.5	23.0	0.4	0.0	5.0	16.0	1.1	12.5	3.6	2.5
9年～12年未満	300	10.7	14.3	22.0	1.0	1.3	2.7	23.4	2.0	9.0	6.0	1.3
12年以上	78	14.1	21.8	27.0	0.0	0.0	2.6	17.9	1.3	5.1	5.1	0.0
退職金・企業年金制度の一部	837	13.3	15.1	22.4	0.6	0.5	3.3	19.5	1.6	9.2	4.7	2.3
福利厚生制度の一制度	80	11.3	8.8	26.3	1.3	0.0	1.3	30.8	1.3	8.8	3.8	0.0
給与・報酬制度のひとつとして	41	17.1	2.4	31.7	0.0	0.0	2.4	17.1	7.3	9.8	9.8	0.0
前払退職金との選択制を設けている	182	11.5	17.0	29.3	1.1	0.5	0.0	19.8	2.2	8.2	6.6	2.2
選択制を設けていない	754	14.1	13.4	22.3	0.5	0.4	3.7	19.8	1.6	9.4	4.5	1.9
マッチング 拠出 既に導入	468	12.4	16.5	24.7	0.2	0.0	1.3	19.4	1.9	7.1	4.7	3.0
導入決定、検討中	58	10.3	6.9	25.9	1.7	0.0	3.4	31.2	1.7	8.6	1.7	1.7
導入予定はない	273	13.2	12.8	21.6	0.7	0.7	4.4	22.1	1.1	12.8	4.8	0.7

V. 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:2018年5-6月時点）

1) 制度活用・制度運用に関する現状評価

- ・企業型確定拠出年金制度を導入してから調査時点（2018年5-6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の17項目を提示して担当者から自己評価を得た。

提示した項目は、「人材マネジメント関連項目」として2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5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
- ②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
- ⑤「長期運用」や「分散投資」の効果に関する社員の理解が高まってきている
- ⑥Webやコールセンターを利用した制度理解が進んでいる
- ⑦DC制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している
- ⑧運用環境の変化（好転）に伴い、自分の資産運用状況がどうか、関心をもつ社員が増えている
- ⑨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
- ⑩運用指図をしない社員が減少している
- ⑪継続教育は、会社や社員の実情に適した内容や方法になってきている
- ⑫自社の運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている

◇制度運営管理に関する総合評価項目；

- ⑬継続教育への取組など、DC制度に対する会社の支援（経営層の理解、関心）が高まってきている
- ⑭DC制度運営管理について、部署内にとどまらず経営層と協議したり、報告する機会が増えている
- ⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている
- ⑯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
- ⑰確定拠出年金制度運営の現状について満足している

- ・次ページ図 11-1 でその結果を見ると、全体的に“非常にあてはまる”と“ややあてはまる”までの肯定的評価の割合が高い項目は、「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」で合計で62%と最も多い。次いで、肯定的評価の割合が高い項目（合計値が50%以上）は、「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」、「⑫自社の運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている」（各55%）「②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」（53%）、「④“運用益などに税制優遇があること”について理解している社員が増えている」（51%）。全体的に肯定的評価の割合は増加している。

反面、“ややあてはまらない”から“非常にあてはまらない”までの否定的評価割合が高い項目は、「⑭DC制度運営管理について、部署内にとどまらず、経営陣と協議したり、報告する機

会が増えている」が 60%と最も多い。以下「⑦DC制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している」(59%)、「⑥Web やコールセンターを利用したの制度理解が進んでいる」(55%)、「⑩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」(50%)が続く。上記4項目は否定的な評価割合が50%を超えている。

「⑧運用環境の変化に伴い、自分の資産運用状況がどうか、に関心を持つ社員が増えている」は、前回肯定的評価と否定的評価が拮抗していたが、今回は肯定的評価が否定的評価を上回った。

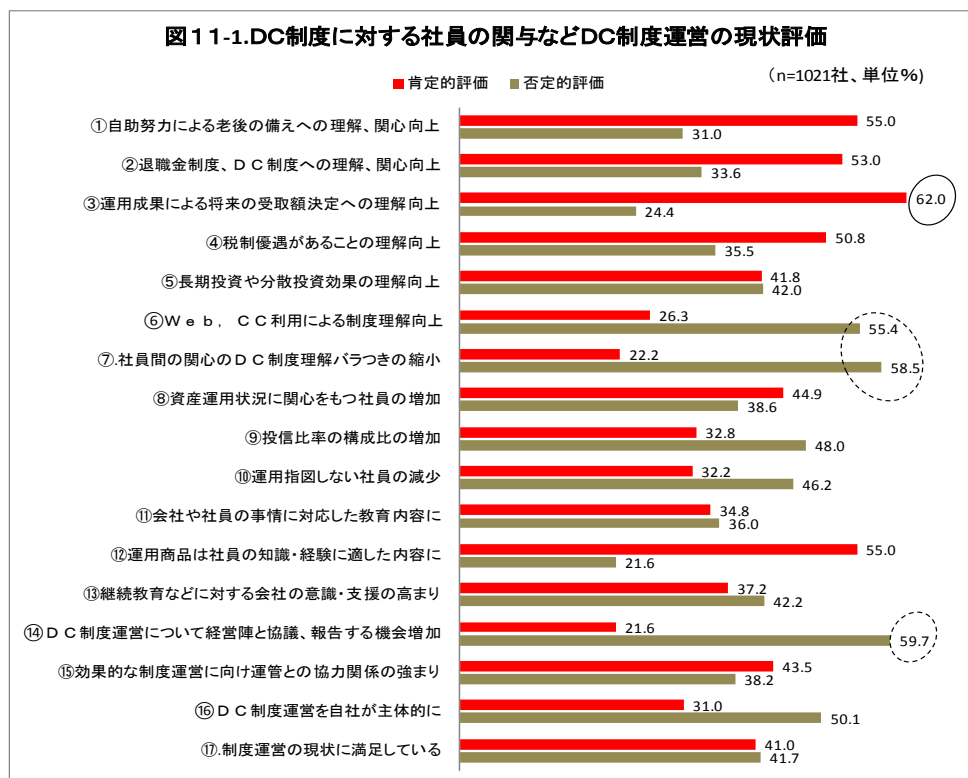
上記以外に否定的評価割合が肯定的評価割合を上回る項目は、「⑨資産残高に占める投資信託商品(リスク性商品)の構成比(シェア)が増えてきている」、「⑩運用指図をしない社員が減少している」、「⑬継続教育への取組など、DC制度に対する会社の支援(経営層の理解、関心)が高まってきている」。

一方、「⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている」は、肯定的評価割合が否定的評価割合を上回っている(前者44%、後者38%)。ところで、「⑰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」に対する評価は前回までは、否定的に評価する企業の割合が肯定的評価をする企業の割合を上回っていたが、今回は初めて拮抗している(満足計41%、不満計42%)。その差はかなり縮小した。

評価は7段階： 「非常に良くあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」、「非常にあてはまらない」、「どちらともいえない」

(注) あてはまる計(肯定的評価)：「非常にあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」の合計値

あてはまらない計(否定的評価)：「ややあてはまらない」、「あてはまらない」、「非常にあてはまらない」の合計



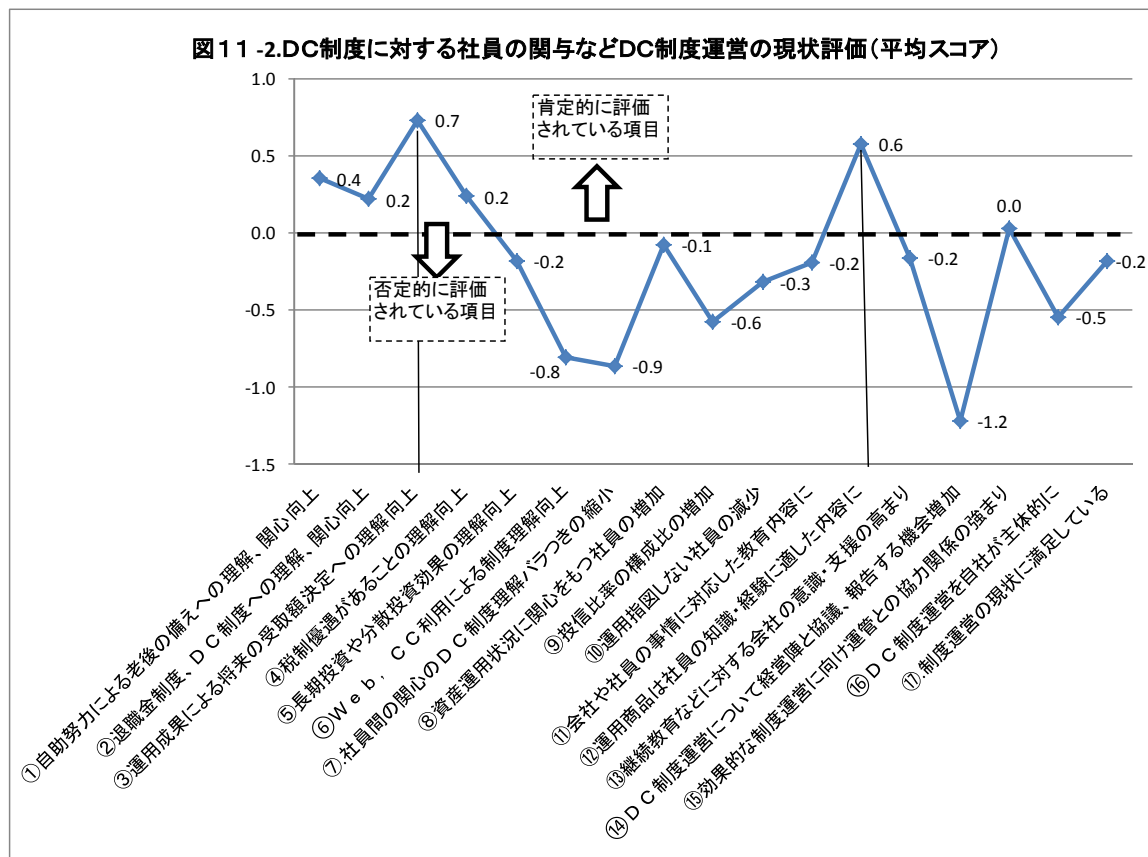
- ・図 11-2 は、「非常に良くあてはまる」に+5 点、「あてはまる」+3 点、「ややあてはまる」+1 点、「あまりあてはまらない」-1 点、「あてはまらない」-3 点、「非常にあてはまらない」-5 点、「どちらともいえない」0 点を与えて、項目別に平均スコアをみたものである。

この結果を見ると、平均スコアが 0 ポイント以上なのは、17 項目中 6 項目にとどまる。

平均スコアが最も高い項目は、「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」(0.7 ポイント)。以下「⑫自社の運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている」、「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理解・関心が高まってきているについて社員の理解・関心が高まってきている」、が続く (0.6 ポイント、0.4 ポイント)。

平均スコアが最も低いのは、「⑬DC 制度運営管理について、部署内にとどまらず、経営陣と協議したり、報告する機会が増えている」で、平均スコアはマイナス 1.2 ポイント。前回はマイナス 1.4 ポイントなので改善している。多くの項目は、平均スコアがマイナスか、0 ポイントに近い。従前同様、DC 制度の運営が停滞気味に推移している現状を窺わせている。

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

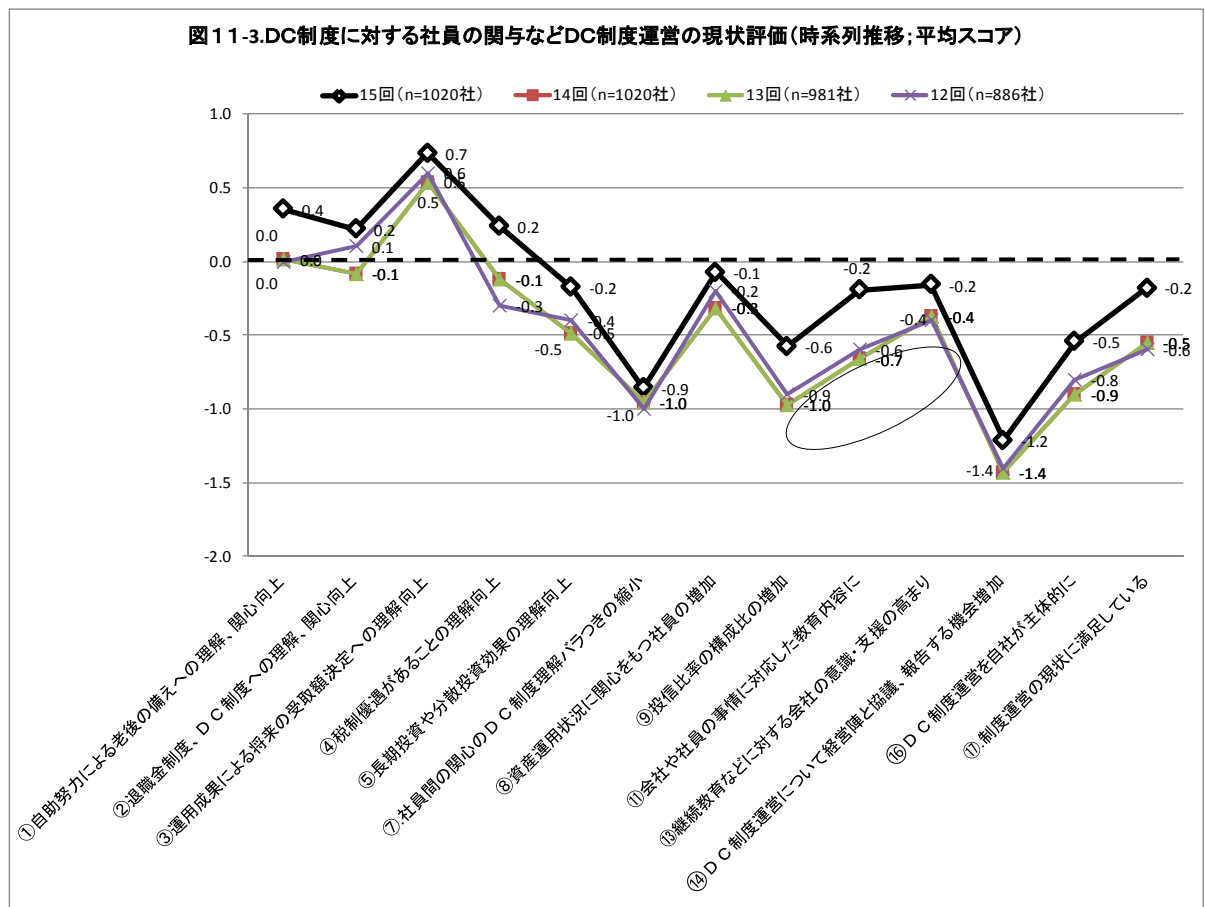


- ・提示した内容が同じ項目について、過去3回の調査と比較してみた（図11-3）。

図11-3をみると、高水準ではないものの多くの項目で平均スコアが上昇している。

とくに「⑨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継続教育は、会社や社員の実情に適した内容や方法になってきている」の平均スコアが増加していることである。低金利下、株価上昇という運用環境を反映してか、リスク性資産への選好性が高まっている状況を窺わせる結果となった。平均スコアが上昇した結果「⑰（担当として）確定拠出年金制度運営の現状について満足している」も大きく上昇、プラススコアが視界に入ってきている。

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



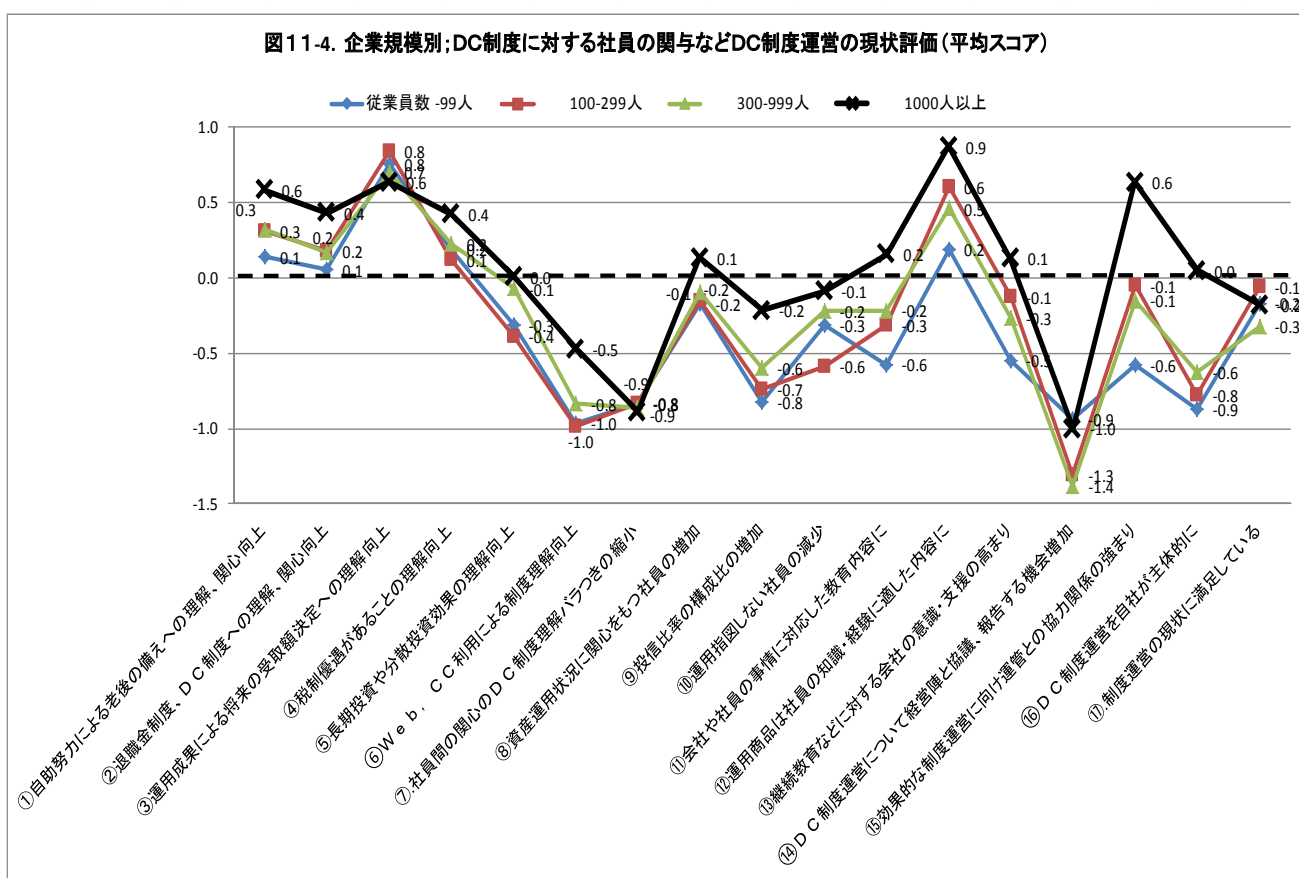
(注) 時系列比較が可能な項目について作成した

3) 企業規模別：制度活用・制度運用に関する現状評価

・企業型確定拠出年金制度の達成状況、浸透状況について、企業規模別にみたのが図 11-4 である。全体的には、従業員規模と平均スコアの間には関連性がみられる。総じて従業員数が 1000 人以上の大企業における平均スコアは、他の企業グループを上回っている。なかでも「⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている」は、唯一平均スコアがプラスとなっており、他企業グループとの差が大きい。

しかし、大企業といえども平均スコアがプラスの項目の多くは 0.5 ポイント前後にとどまる。1.0 ポイントを超える項目はない。このような現状を反映してか、大企業における制度運営の現状満足に関する平均スコアはマイナス 0.2 ポイントであり、他の企業グループとあまり変わらない。

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、「まったくあてはまらない」-5 点、「どちらともいえない」0 点



4) 継続教育の実施状況と制度活用・制度運用に関する現状評価

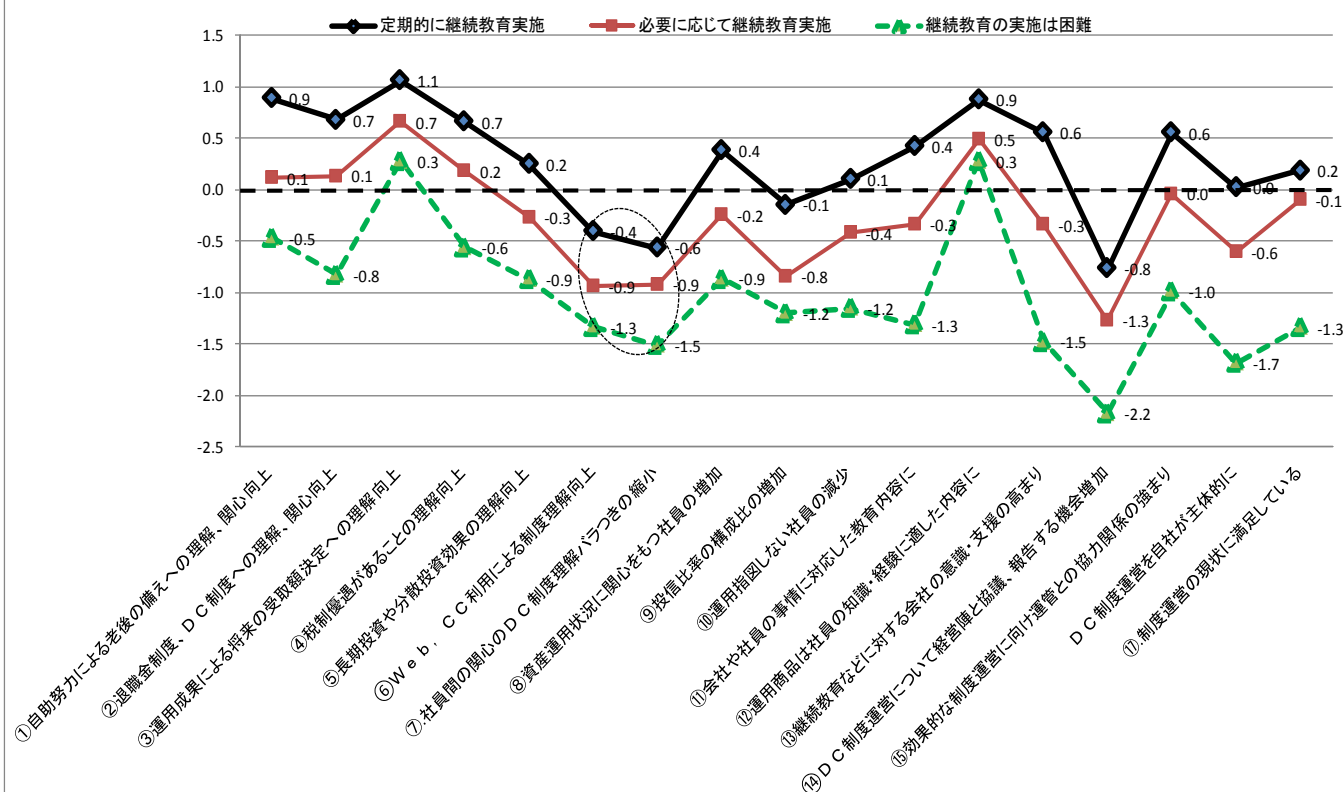
- ・企業型確定拠出年金制度の達成状況、浸透状況について、制度導入後の継続教育の実施状況別にみたのが図 11-5 である。

この結果をみると、明らかに継続教育の実施有無や継続教育実施頻度によって制度運営の現状評価に違いがみられる。つまり、継続教育を実施しない企業よりも実施した企業において、また不定期よりも定期的に実施した企業において、制度運営の現状は、全ての項目において平均スコアが高い。定期的に継続教育を実施した企業においては平均スコアがプラスなのは 17 項目中 12 項目あるのに対して、不定期的に継続教育を実施した企業では 5 項目、継続教育を実施したことのない企業においては 2 項目にしかすぎない。

従前同様に、社員の関心・関与を促し、活発な制度運営を行うためには、継続教育を定期的に実施することの効果、意義があることを示唆する結果となっている。

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、「まったくあてはまらない」-5 点、「どちらともいえない」0 点

図 11-5. 継続教育の実施状況別；DC制度に対する社員の関与などDC制度運営の現状評価(平均スコア)

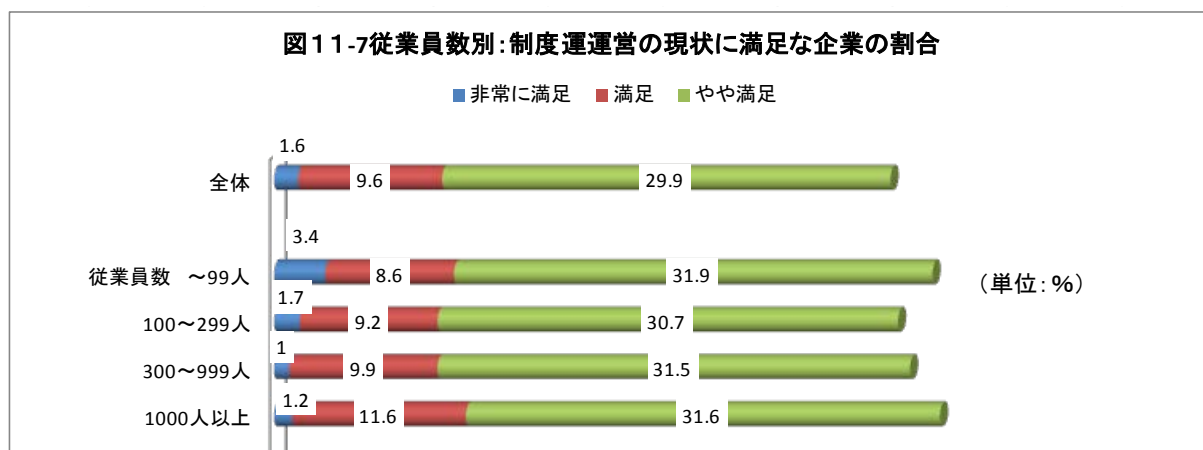
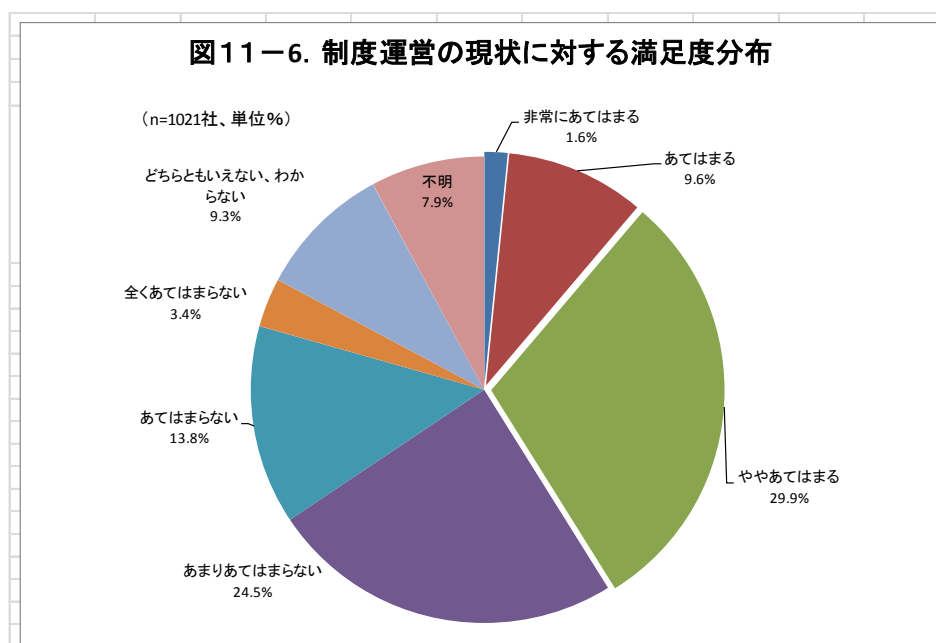


5) 制度運営に対する満足度

- まず、「⑮確定拠出年金制度運営の現状について満足している」企業の動向について、全体でみる（図 11-6）。この結果によると、“非常に満足（非常にあてはまる）”は2%にすぎず、“満足”（あてはある）を加えても1割程度にとどまる。満足レベルでは“やや満足（ややあてはある）”の割合が最も多い(30%)。

満足の程度の差はともかく、制度運営の現状に満足している企業は41%である。この満足率は前回比2ポイント上昇している（年々増加）。一方、不満企業の割合は合計で42%である。満足企業と不満企業の割合は、まだ拮抗している。

DC制度運営の現状に満足している企業の割合（非常に満足～やや満足の合計値）を企業規模別にみたのが図 11-7 である。企業規模別に大きな差はみられないが、従業員数の多い企業（とくに中企業）よりも従業員数99人までの小企業の方が制度運営の現状に満足している企業が多い。



(制度運営満足度別：制度活用・制度運用に関する現状評価)

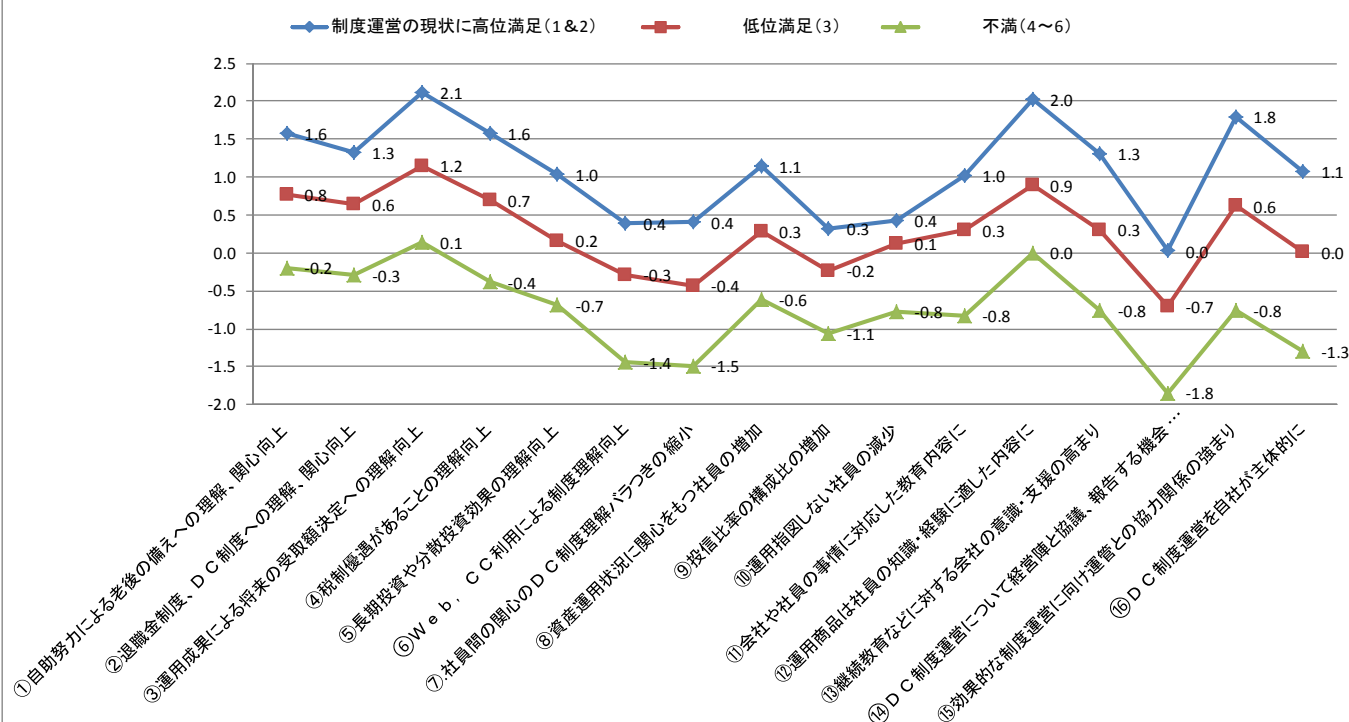
- ・次に、DC制度に対する社員の関心・関与や制度導入に伴う意識・態度の変化、制度運営管理および制度導入効果の現状について（制度運営の現状評価）、改めて制度運営に満足している企業と満足していない企業とを比較してみよう。

図 11-8 がその結果であるが、明らかに制度運営に満足している企業は、制度運営に満足していない企業に比べて、平均スコアが高い。高位満足企業と不満企業の間では、各項目とも 1 ポイント以上の格差がある。加えて、全体でプラス平均スコアは 6 項目しかないのに比べ(30 ページ)、制度運営高位満足企業では、16 項目に達する（制度運営不満企業では、プラス平均スコアは 0 項目）。社員の DC 制度に対する理解・関与の高さが制度運営満足背景になっていることを窺わせている。しかし、このような制度運営満足企業においても「⑭ DC 制度運営管理について、部署内にとどまらず経営層と協議したり、報告する機会が増えている」では、平均スコアが 0 ポイントにすぎない。

制度運営の活性化に向け、経営層との関係強化によるスポンサーシップをどう確保するかは DC 導入企業にとっての課題といえる。

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

図 11-8. 制度運営の現状満足度別：制度運営の評価(平均スコア)



(制度運営満足と他評価項目間の関係)

・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 11-1,2 は、15 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算出した（平均スコアベース）。相関係数が 0.5 以上であれば、相互の関係（代替関係）は強い、といえる。

表11-1. 制度運営の現状評価、項目間相関係数①（ケースワイズ除去：n=923）

	①自助 努力による 老後の備 えへの理 解、関 心向上	②退職 金制 度、D C制 度への理 解、関 心向上	③運用 成果に よる将 来の受 取額決 定への理 解向上	④税制 優遇が あるこ との理 解向上	⑤長期 投資や 分散投 資効果 の理解 向上	⑥We b, C C利用 による 制度理 解向上	⑦. 社員 間の関 心のD C制度 理解バ ラツキ の縮小	⑧資産 運用状 況に関 心をも つ社員 の増加
①自助努力による老後の備えへの理解、関心向上	1.000							
②退職金制度、DC制度への理解、関心向上	0.739	1.000						
③運用成果による将来の受取額決定への理解向上	0.562	0.567	1.000					
④税制優遇があることの理解向上	0.511	0.522	0.590	1.000				
⑤長期投資や分散投資効果の理解向上	0.532	0.530	0.564	0.619	1.000			
⑥Web, CC利用による制度理解向上	0.411	0.441	0.387	0.396	0.517	1.000		
⑦. 社員間の関心のDC制度理解バラツキの縮小	0.430	0.444	0.394	0.386	0.493	0.552	1.000	
⑧資産運用状況に関心をもつ社員の増加	0.532	0.524	0.504	0.398	0.533	0.529	0.548	1.000
⑨投信比率の構成比の増加	0.359	0.369	0.338	0.341	0.436	0.408	0.368	0.464
⑩運用指図しない社員の減少	0.276	0.269	0.261	0.248	0.307	0.248	0.281	0.349
⑪会社や社員の事情に対応した教育内容に	0.399	0.400	0.386	0.404	0.412	0.354	0.388	0.377
⑫運用商品は社員の知識・経験に適した内容に	0.299	0.285	0.370	0.381	0.358	0.301	0.271	0.325
⑬継続教育などに対する会社の意識・支援の高まり	0.372	0.431	0.363	0.333	0.374	0.353	0.323	0.373
⑭DC制度運営について経営陣と協議、報告する機会増加	0.299	0.357	0.254	0.281	0.328	0.359	0.370	0.324
⑮効果的な制度運営に向け運営との協力関係の強まり	0.346	0.390	0.334	0.375	0.391	0.399	0.328	0.332
⑯DC制度運営を自社が主体的に	0.347	0.397	0.294	0.339	0.331	0.334	0.324	0.283
⑰. 制度運営の現状に満足している	0.357	0.350	0.401	0.383	0.358	0.394	0.410	0.376

表11-2. 制度運営の現状評価、項目間相関係数②

	⑨投信 比率の 構成比 の増加	⑩運用 指図し ない社 員の減 少	⑪会社 や社員 の事情 に対応 した教 育内容 に	⑫運用 商品は 社員の 知識・ 経験に 適した 内容に	⑬継続 教育な どに対 する会 社の意 識・支 援の高 まり	⑭DC 制度運 営につ いて経 営陣と 協議、 報告す る機会 増加	⑮効果 的な制 度運営 に向け 運営と の協力 関係の 強まり	⑯DC 制度運 営を自 社が主 体的に	⑰. 制度 運営の 現状に 満足し ている
⑨投信比率の構成比の増加	1.000								
⑩運用指図しない社員の減少	0.438	1.000							
⑪会社や社員の事情に対応した教育内容に	0.364	0.313	1.000						
⑫運用商品は社員の知識・経験に適した内容に	0.316	0.306	0.407	1.000					
⑬継続教育などに対する会社の意識・支援の高まり	0.293	0.271	0.458	0.416	1.000				
⑭DC制度運営について経営陣と協議、報告する機会増加	0.245	0.225	0.367	0.286	0.569	1.000			
⑮効果的な制度運営に向け運営との協力関係の強まり	0.295	0.218	0.474	0.411	0.518	0.464	1.000		
⑯DC制度運営を自社が主体的に	0.302	0.202	0.382	0.298	0.460	0.493	0.502	1.000	
⑰. 制度運営の現状に満足している	0.307	0.224	0.393	0.388	0.406	0.343	0.449	0.420	1.000

(注: ケースワイズ除去; 1項目でも欠損値があるサンプルを除いて算出)

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「②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」

2項目間の相関関係はかなり強い。あわせて「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」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」、「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」、「⑤「長期運用」や「分散投資」の効果に関する社員の理解が高まってきている」との相関も強い。老後の備え、早期準備の必要性の意識が会社の退職金

制度や年金制度、投資運用に対する関心・理解を促すという関係性が窺われる。

その他では、「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」と「⑤「長期運用」や「分散投資」の効果に関する社員の理解が高まってきている」との相関も強い。税制優遇が投資に関する関心、理解を促すという関係性を示している。

また、「⑥Webやコールセンターを利用した制度理解が進んでいる」と「⑦DC制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している」、「⑧運用環境の変化(好転)に伴い、自分の資産運用状況がどうか、関心をもつ社員が増えている」の相関もみられる。継続教育実施上の悩み課題としてあげられていることが多い社員間のバラつき縮小に向けて、Webやコールセンターの利用、自分の資産運用状況への関心は意外に効果的かもしれない。

次に、上記以外に相関関係がみられるものは「⑬継続教育への取組など、DC制度に対する会社の支援(経営層の理解、関心)が高まっている」と「⑭DC制度運営管理について、部署内にとどまらず経営層と協議したり、報告する機会が増えている」、「⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている」の相関関係も強い。経営層の制度運営支援において経営層とのコミュニケーションだけでなく、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係がキーになっていることを示している。

以下、制度運営、管理の現状評価に関する総合評価項目のうち、「⑮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」を目的変数とし、それ以外の個別項目を説明変数とした**回帰分析**を行った。

(制度運営満足に対する個別項目の影響度)

- ・まず全体でみると、制度運営満足に最も影響度のある項目は、「⑩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(表 11-3)。主体的な制度運営が制度運営満足を高めていることを窺わせている。当該項目は、とくに 100-299 人の企業において強い影響力を有している。

次いで、影響度が高いのは「⑦DC制度や退職金制度に対する社員の理解・関心のバラつきが縮小している」。当該項目は、従業員数 100-299 人を除く企業グループでの影響度が高い。

従業員数 100-299 人の企業では、社員間のバラつき縮小よりも、どう主体的に制度運営するか、が制度運営満足の鍵を握っているのかもしれない。

3 番目に影響度が高いのは、「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」である。当該項目は従業員数が 299 人以下の中小企業での影響度が高い

「⑮効果的な制度運営に向けて、運営管理機関とのパートナーシップ、協力関係が強まってきている」は、全体で 4 番目に影響度が高いが、従業員数 1000 人以上では影響項目としてあげられていない。これは大企業の場合、日頃から運営との関係が出来ており、制度運営満足に影響を与えていないため、と考えられる。

表11-3. その他個別対応項目の制度運営満足に与える影響項目(t値)

	全体	従業員数 -99人	100-299 人	300-999 人	1000人以上
決定係数 R2	0.37	0.47	0.38	0.44	0.37
①自助努力による老後の備え、早期準備の必要性の理解向上					2.32***
②自社の退職金制度やDC制度について理解関心の高まり			1.67*		
③運用成果で受取額が決定することの理解向上	4.24***	3.73***	2.95***		
④運用益など税制優遇があることの理解向上					
⑤長期投資や分散投資効果に対する理解向上					
⑥Webやコールセンターを利用したの制度理解向上	2.28**			3.53***	1.83*
⑦DC制度や退職金制度に対する社員間バラつきの縮小	4.35***	3.97***		2.78***	2.53**
⑧自分の資産運用状況に関する関心の高まり					1.67*
⑨資産残高に占める投信シェアの増加					
⑩運用指図をしない社員の減少					
⑪継続教育は、会社や社員の実情に適した内容になっている	1.61*		3.07***		
⑫運用商品は、社員の知識・経験に相応した品揃えになっている	4.02***		3.01***	3.7***	
⑬継続教育へ取組など、会社の支援、理解が高まってきている	1.93*			2.06**	
⑭制度運営管理について、経営層と議論したり報告する機会の増加					
⑮効果的な制度運営について運営との連携、協力関係が強まってきている	4.02***	2.57**	1.91*	3.75***	
⑯DC制度運営を自社が主体的に行うようになってきている	4.68***		3.08***		

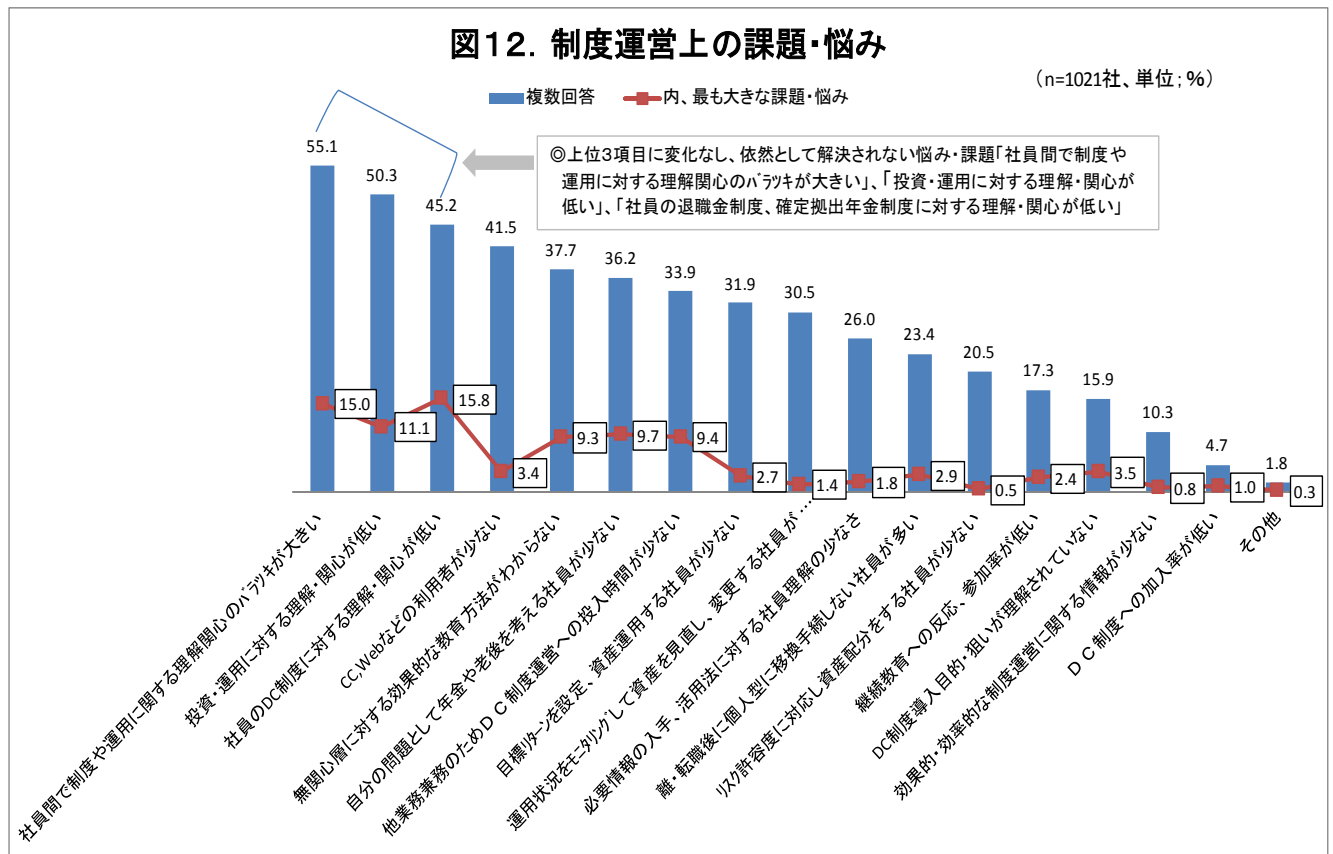
(注) ***: $p < 0.01$, **: $0.01 < p \leq 0.05$, *: $0.05 < p \leq 0.1$ 、変数選択法; 増減法

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、2位と順位をつけて2つまで選択してもらった（図12）。

- ・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」と「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」が多くあげられている（各55%、50%）。以下、「社員の退職給付制度や確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」が続く（45%）。上記項目は順位、比率に変化はあるが毎回、悩み・課題として上位3位にあげられている。
- ・加入社員のDC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は、従来同様に、導入企業の大きな課題、悩みとなっている。
- ・次に、“最も大きな悩み”についてみると、上記3項目が、上位3項目にあげられている。しかし、複数回答で3位にあげられた「社員の退職給付制度や確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」は、“最も大きな悩み”では1位にあげられている。
- ・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、（DC制度に対する関心を高める上で効果的なコンテンツ、方略は何か）は、**導入企業にとり、依然として解決しなければならない大きな課題である。**



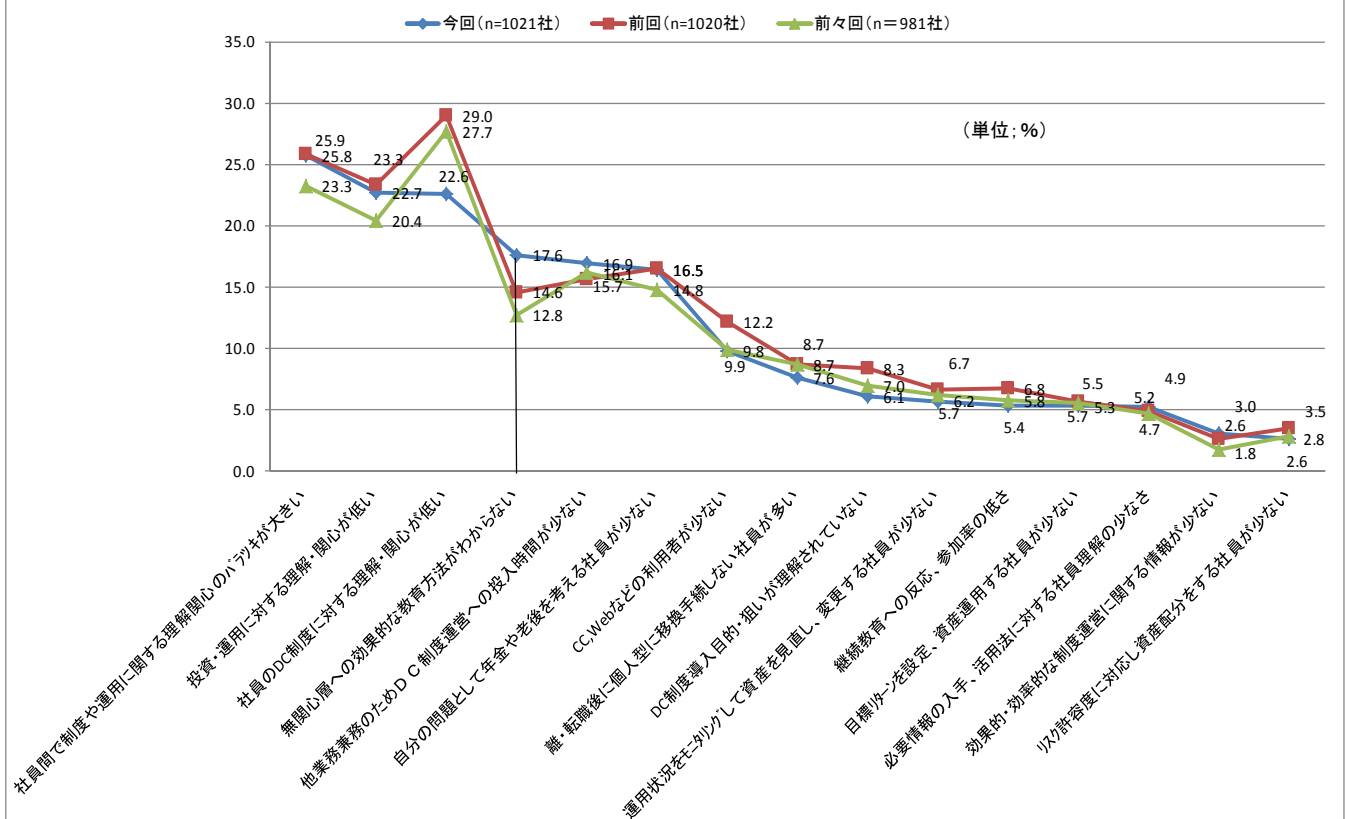
(前回結果との比較)

- ・図 12-1 はDC制度運営面における担当者の悩み、課題に関し、前回、前々回の調査結果と比較してみたものである（とくに大きな悩み、課題の1位、2位合計値について表示）。

上位に上げられたのは「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」、「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」である（前回同様）。これらの項目は前回より、DC制度運営面における担当者の最も大きな悩み、課題としてあげられる割合が増加している。

当該項目は、依然として解決されない課題であるだけでなく、年々制度運営上の悩みとして強く意識されている。DC制度運営の活性化のためにも、運営などの支援を求めながら課題解決を図る必要がある。

図12－1.DC制度運営面での課題、悩み(上位1－2位計)の時系列推移



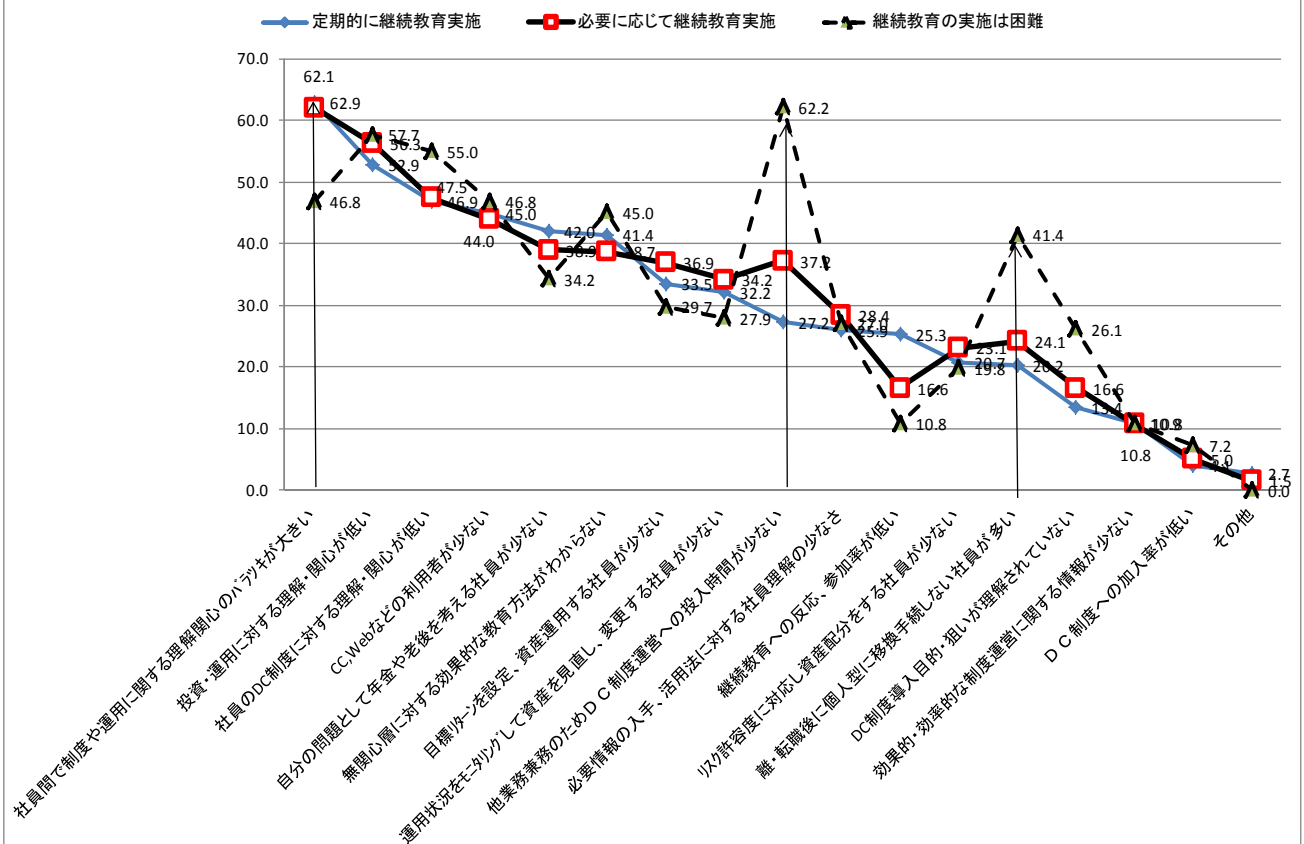
(継続教育の取組と制度運営の悩み・課題)

- ・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（上位 1.2 位の合計値）について継続教育の実施状況別に見たのが下図 12-2 である。
- ・これをみると、全体で上位 1, 2 位にあげられている「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」、「社員の退職金制度、確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」は、継続教育を定期的・必要に応じて実施する、しないでは差はみられない。

また「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」、「継続教育に対する社員の反応、参加率が低い」は、継続教育を実施している企業ほど多くあげられている。つまり定期的な継続教育の実施によって課題として認識されなくなった（解決された）可能性がある。

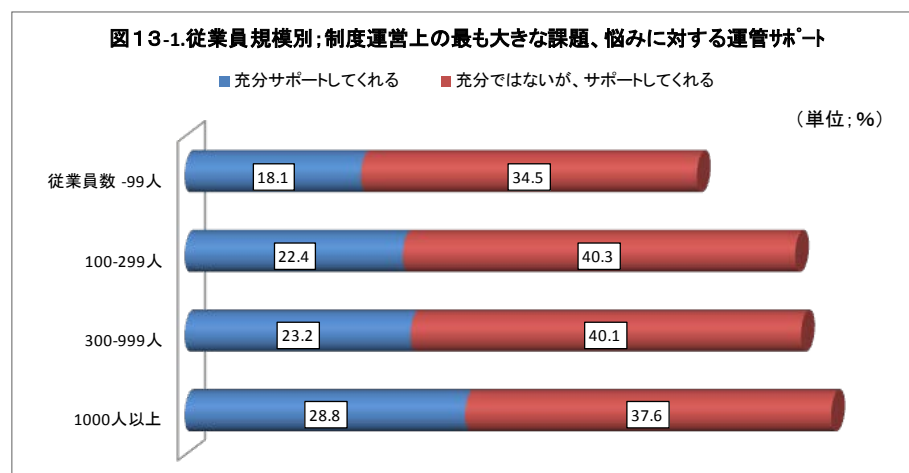
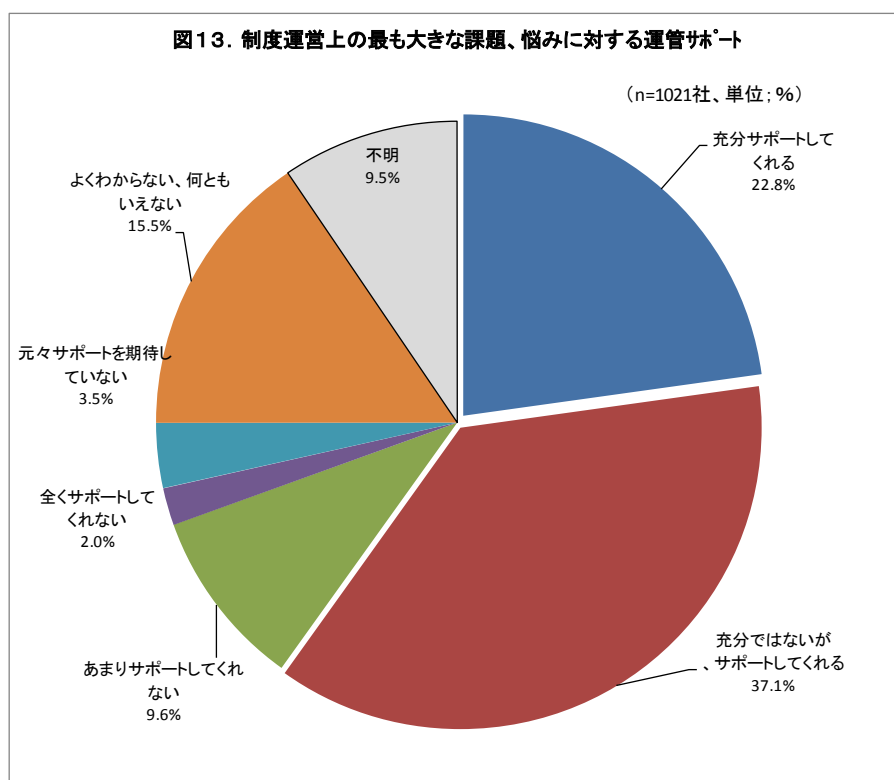
継続教育未実施企業においては「他の業務と兼務しているため、担当として当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」があげられることが多く（62%）、当該項目が継続教育の実施を阻んでいる可能性が高い。教育実施の促進に向けて担当者の負担を削減することが望まれる。

図 12-2. 継続教育実施状況別；制度運営上の課題・悩み(複数回答)



（制度運営の悩み・課題に対する運管サポート）

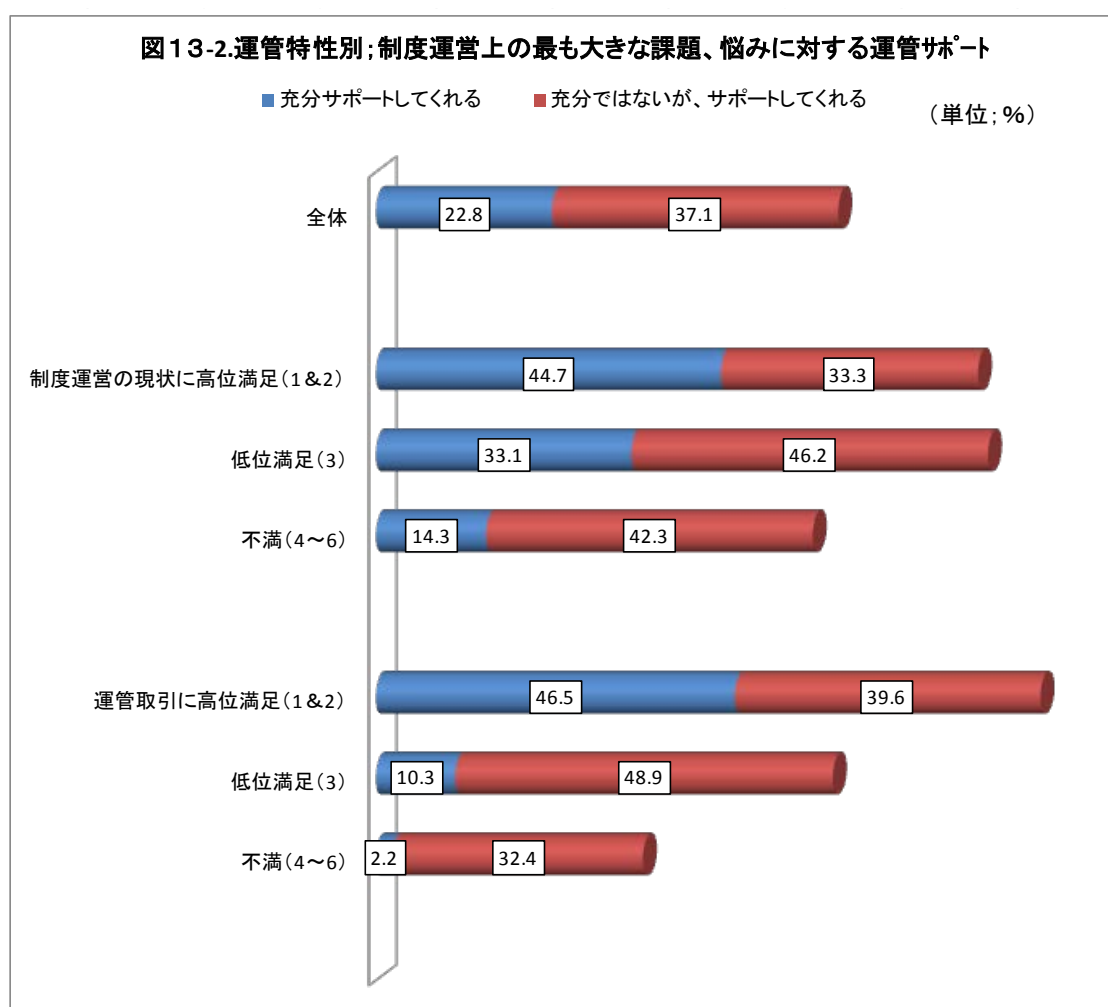
- まず、制度運営上の最も大きな課題・悩みに対する運管サポートの状況を全体でみると、充分さの程度は別として6割の企業で「サポートしてくれる」と答えている（図13）。
「サポートしてくれない」は合計で1割強に過ぎないので、運管サポートはそれなりに行われている。
- 運管サポートは、従業員規模が大きくなるにしたがってその比率は高まっている（とくに従業員数が1000人以上の企業、図13-1参照）。



(企業特性；制度運営の悩み・課題に対する運管サポート)

- ・制度運営上の最も大きな課題・悩みに対する運管サポートの状況を制度運営満足、運管取引満足別にみると、それぞれ高位に満足している企業ほど、低位満足企業、不満企業に比べて“制度運営上の最も大きな課題・悩みに対する運管サポートを充分受けている”との比率が明らかに大きい。

とくに、その差は、運管取引満足レベル別において大きい。制度運営上の最も大きな課題・悩みに対する運管サポートが運管取引満足、不満に密接に関連していることを示唆する結果となっている（図 13-2）。



VI. 運営管理機関取引の現状と今後

1. 運営管理機関の対応評価

1) 運営管理機関の個別対応評価

- ・当調査では、運営管理機関に対する個別対応項目として継続教育支援 7 項目、加入者向けサービス 8 項目、制度運営支援 10 項目、運営コミュニケーション関連 5 項目の計 30 項目を提示して 7 段階評価をしてもらい、それぞれの対応満足評価を得た。そして最終的に「コストパフォーマンス」、「制度運営全体への支援」、「取引総合満足」、「取引継続意向」という 4 つの視点から取引全体の総合評価を得た（対応評価、総合評価もすべて 7 段階評価）。

***なお7段階のそれぞれに、下記のように数量化カテゴライズを施して統計的処理を行った**

(注) 7 段階評価⇒「非常にそう思う (+5 点)」「そう思う (+3 点)」「ややそう思う (+1 点)」「あまりそう思わない (-1 点)」「そう思わない (-3 点)」「全くそう思わない (-5 点)」「なんともいえない、評価できる段階にない (0 点)」

(評価項目)

◇ 継続教育支援(継続教育サポート):

- K1. わかりやすいツール類を作成・提供してくれる
- K2. 研修・セミナーでわかりやすく説明してくれる講師を派遣してくれる
- K3. セミナーの内容、レベルは社員にとって適切である
- K4. 継続教育で、セミナー以外の各種ツールが用意されている、充実している
- K5. 社員の制度理解・関与のバラつきを少なくするための提案がある
- K6. 継続教育の効果がどの程度あるか、教えてくれる
- K7. 自社に合う継続教育について相談に乗ってくれる（提案ある）

◇加入者向けサービス:

- A1. 加入者向けコールセンターはアクセスが容易でつながりやすく、待ち時間が少ない
- A2. 加入者向けコールセンターは親切で、わかりやすい回答をしてくれる
- A3. 加入者向けWeb 画面はわかりやすい、必要な情報がわかりやすいところに位置している等利便性の高いサービスが提供されている
- A4. 加入者向けWeb 画面は、必要な情報を充足している
- A5. 老後の収支を考慮したトータルライフプランニングのシミュレーションができるWeb 画面を提供している
- A6. スマートフォンやタブレットで諸手続き、教育等が簡単にできる、コンテンツが充実している
- A7. 加入者のWeb のアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある
- A8. 加入者が退職・転職した際に、移換や給付裁定手続きをするよう書面や電話等でフォローしたり、問い合わせ時に対応してくれる

(⇒次ページに続く)

◇制度運営支援：

- B1. 加入社員の問合せ内容、資産運用（見直し）状況など加入者動向・運営管理状況について十分な内容の定期的報告がある
- B2. 自社採用商品の運用実績について十分な内容の定期的報告がある
- B3. 自社にあう運用商品の品揃えについて、相談に乗ってくれる（アドバイスがある）
- B4. 加入者の Web アクセス状況やコールセンター問合せ状況、資産運用状況などをいつでも把握できる体制がある
- B5. 導入後の各種事務（中途加入、異動、資格喪失の手続漏れなど）をフォローしたり、個別相談できる体制がある
- B6. 事業主向けWeb 画面は、わかりやすい（使いやすい）
- B7. 全体として運営管理機関のマニュアル類や各種資料、運営担当者の説明は、わかりやすい
- B8. 法改正を含め、確定拠出年金制度に関する定期的な情報提供がある
- B9. 企業年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある
- B10. 事業主の事務担当者のスキルアップ・業務定着化のための事務研修などの機会提供がある

◇運営とのやりとり(RM関連)：

- C1. 運営管理機関と自社DC制度の実権者（責任者）との間には、やりとり、コミュニケーションがある
- C2. 運営管理機関（の担当者）は、自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる（担当者とのギャップは余りない）
- C3. 運営管理機関（の担当者）とは、事務面や制度運営などについての相談、やりとりが出来ている
- C4. 悩みや課題、事務面など自社からの問い合わせに対して適切かつ親身に対応してくれる
- C5. 自社からの改善要望、改善提案に対する運営管理機関（の担当者）の反応、フィードバックが早い

1) 全体動向

- ・ 先ず、運営管理機関に対する対応評価（満足度レベル）を全体で見てもみよう（次ページ図 14-1）。
- ・ 「非常に満足している」と「満足している」の割合が大きい項目ほど運営管理機関の対応に満足しており、数値が低い項目は、導入企業の運営管理機関の対応に満足していない。
- ・ 図 14-1 は、今回提示した 30 項目それぞれについて、上段に「非常に満足している」と「満足している」の高位満足合計値を下段に「やや不満」から「非常に不満」の不満合計値をまとめたものである。この結果によると、対応満足評価の高い項目は「A2. 加入者向けコールセンターは親切で、わかりやすい回答をしてくれる（社員からの不満は聞いていない）」、「B9. 企業年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある」「B8. 法改正を含め、確定拠出年金制度

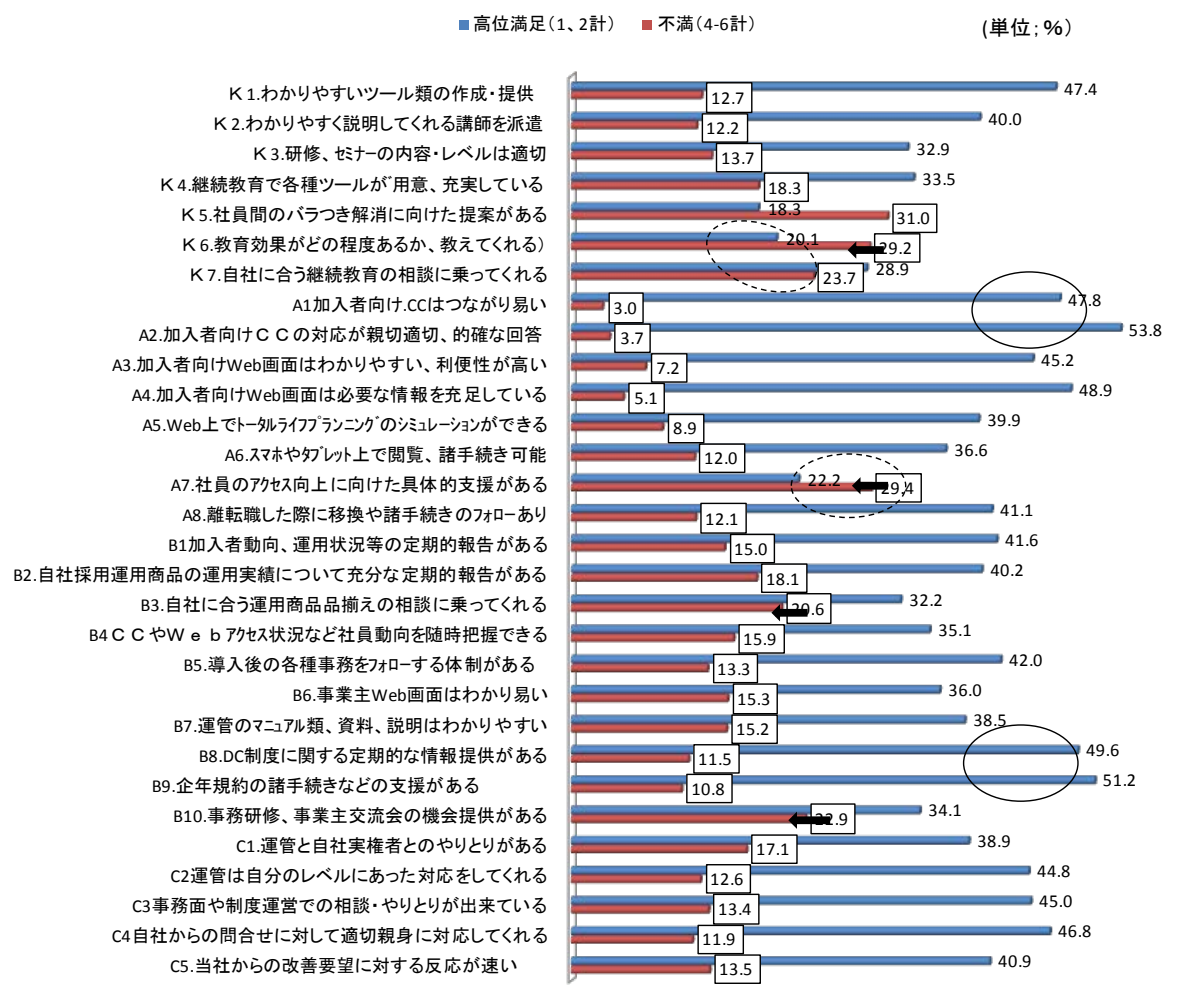
に関する定期的な情報提供がある」であり、以下「A4. 加入者向けWeb画面は、必要な情報を充足している（社員からの不満は聞いていない）」が続く。それぞれ50%近くの企業が「高位に満足している」。

一方、対応満足度が最も低いのは、「K5. 社員間の制度理解・関与のバラツキを少なくするための提案、アドバイスがある」（不満計31%）、以下「A7. 社員のWebのアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある」、「K6. 継続教育の効果がどの程度あるか、教えてくれる」（不満計各29%）が続く。上記3項目は不満計が高位満足計を上回っている。

他に不満度の高い項目としては「B3. 自社に合う継続教育について、相談に乗ってくれる（提案がある）」（24%）、「B10. 事業主の事務担当者のスキルアップ・業務定着化のための事務研修などの機会提供がある」（23%）。

(注)平均スコア算出基準⇒「非常に満足している(+5点)」「満足している(+3点)」「やや満足している(+1点)」、「あまり満足していない(-1点)」「満足していない(-3点)」、「全くそう満足していない(-5点)」「なんともいえない、評価できる段階にない(0点)」

図14-1. 運営の個別対応項目評価(満足レベル)



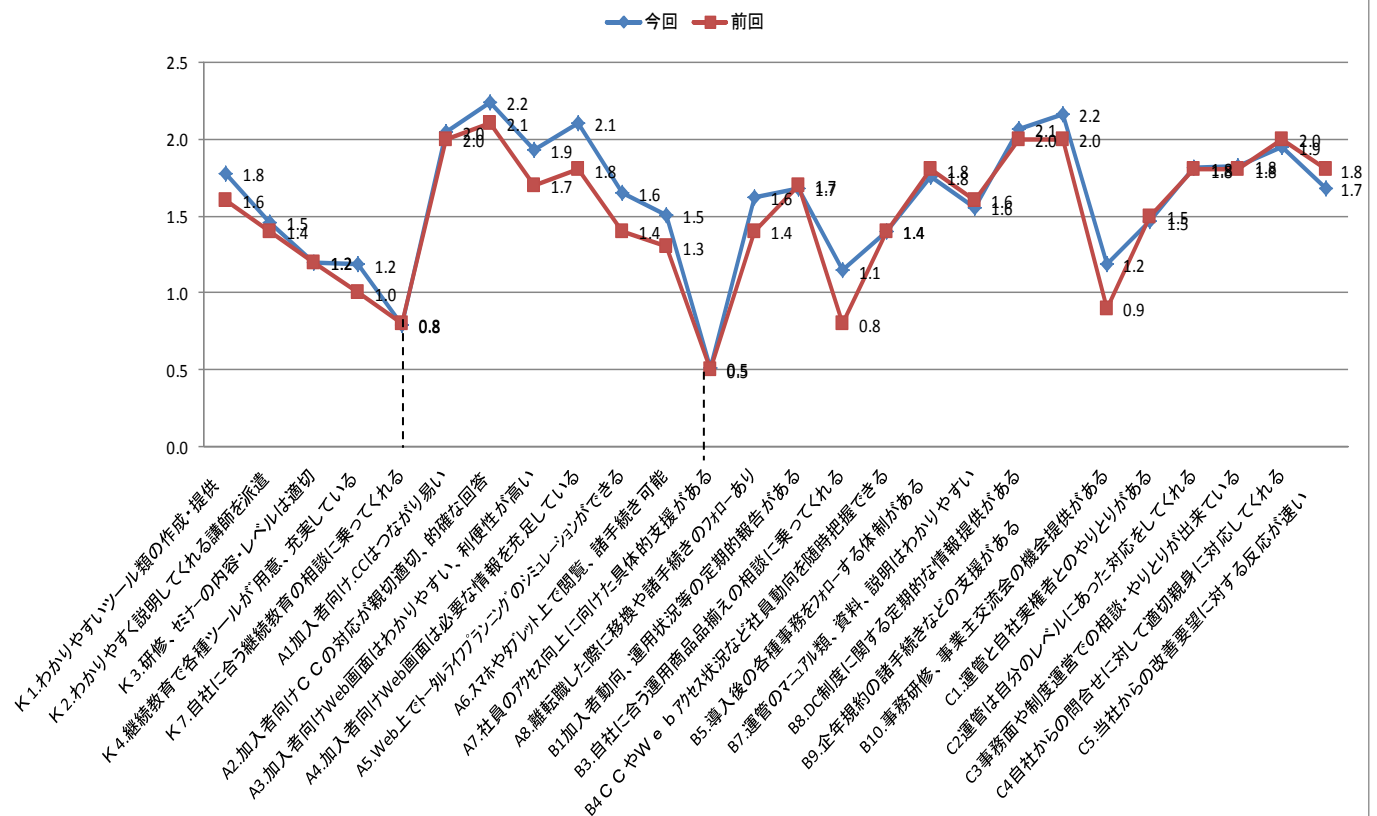
・図 14-2 は、運営の対応評価を平均スコアで表示、前回と比較してみたものである。

これをみると全ての項目で、前年と同数値か、前年を上回っている。

とはいえ、「K7. 自社に合う継続教育について相談に乗ってくれる（提案がある）」、「A7. 社員のWeb のアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある」の2項目は前年とスコアの変化がなく、かつ平均スコアが 1.0 を下回る。前年に平均スコアが 1.0 を下回る項目は 4 つあったが、上記項目以外の 2 項目は今年平均スコアが上昇しているだけに、「K7. 自社に合う継続教育について相談に乗ってくれる（提案がある）」、「A7. 社員のWeb のアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある」の対応強化が運営には求められる。

(注) 平均スコア算出基準: 「非常に満足している」+5点、「満足している」+3点、「ややに満足している」+1点、「あまり満足していない」-1点、「満足していない」-3点、「全く満足していない」-5点、「なんともいえない、評価できる段階にない」0点

図14-2. 運営管理機関に対する個別対応評価(前回比較、平均スコア)



3) 従業員規模別比較

- ・図 14-3 は、運管の対応評価を平均スコアで表示、従業員規模別に比較してみたものである。

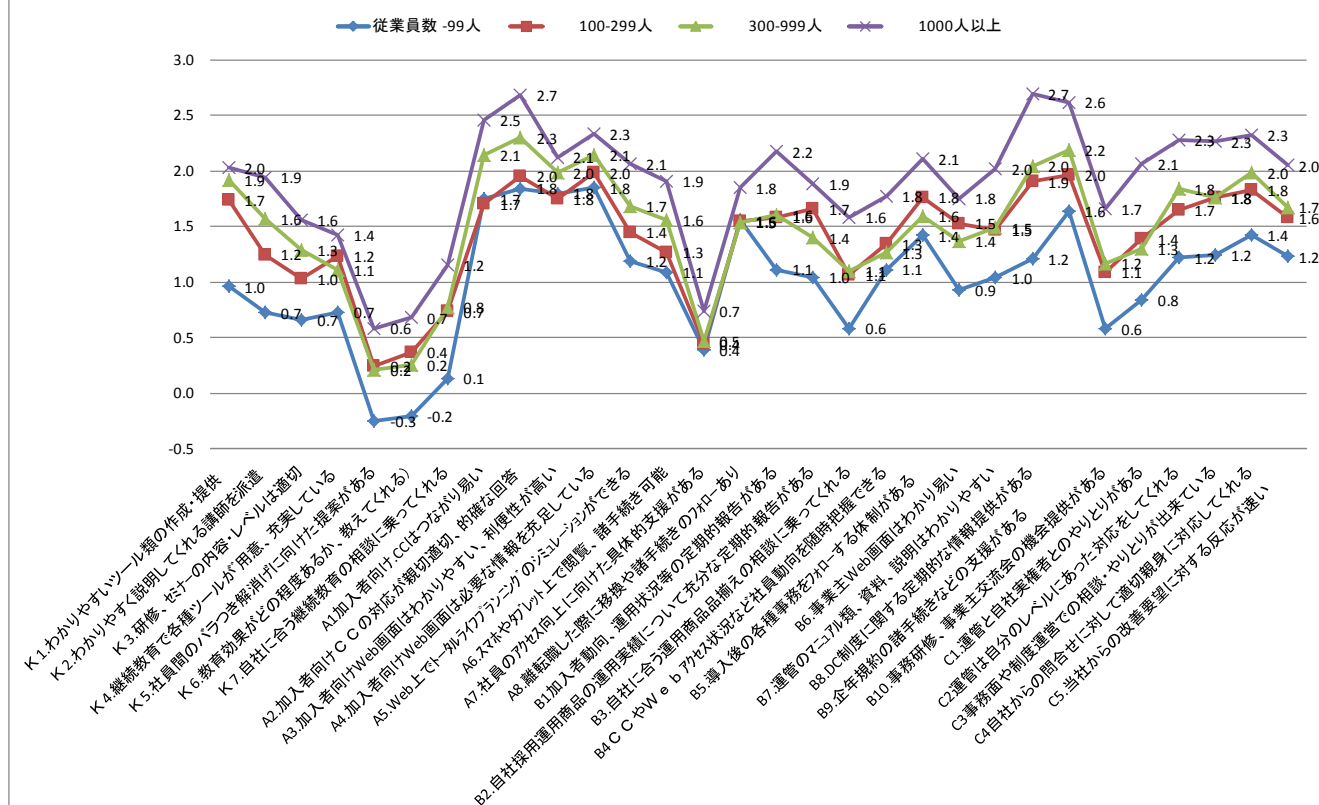
これをみると従業員規模が多くなるに伴って平均スコアが高い。

従業員の最も多い「従業員数 1000 人以上」の企業グループと最も少ない「従業員数-99 人」の企業グループ間では 1.0 ポイント前後の開きがある。

しかし、「A3.加入者向け Web 画面はわかりやすい、利便性が高い」、「A7.社員のアクセス向上に向けた具体的支援がある」、「A8.離転職した際に移換や諸手続きのフォローあり」の 3 項目は、両者間の乖離が 0.3 ポイントしかない、この内、「A3.加入者向け Web 画面はわかりやすい、利便性が高い」は各企業グループそれぞれ平均スコアが 2 ポイント前後であり、運管の対応評価は高い。

(注)平均スコア算出基準:「非常に満足している」+5 点、「満足している」+3 点、「やや満足している」+1 点、「あまり満足していない」-1 点、「満足していない」-3 点、「全く満足していない」-5 点、「なんともいえない、評価できる段階にない」0 点

図 14-3.従業員規模別;運管の個別対応項目評価(CS平均スコア)



3) その他主な企業特性格別対応評価（平均スコア；スコア算出基準は下欄参照）

・次に、企業特性格別に対応評価をみている（表 12-1, 2）。

全体的に平均スコアが高い（満足レベルが高い）のは、定期的に継続教育を実施している企業、制度運営の現状に満足している企業であり、継続教育の実施が困難な企業や制度運営の現状に満足していない企業で低い。継続教育実施に際しての運営とのやりとり、各種支援などが運営の個別対応満足を高めている、と思われる。

（注）平均スコア算出基準⇒「非常に満足している（+5 点）」「満足している（+3 点）」「やや満足している（+1 点）」「あまり満足していない（-1 点）」「満足していない（-3 点）」、「全くそう満足していない（-5 点）」「なんともいえない、評価できる段階にない（0 点）」

表12-1. 企業特性格別：運営管理機関の個別対応評価①（満足度；平均スコア）

	K1. わかりやすいツール類の作成・提供	K2. わかりやすく説明してくれる講師を派遣	K3. 研修、セミナーの内容・レベルは適切	K4. 継続教育で各種ツールが用意、充実している	K7. 自社に合う継続教育の相談に乗ってくれる	A1. 加入者向け、CC はつながらり易い	A2. 加入者向け C の対応が親切適切、的確な回答	A3. 加入者向け Web 画面はわかりやすい、利便性が高い	A4. 加入者向け Web 画面は必要な情報を充足している	A5. Web 上でメールやアプリケーションのシミュレーションができる	A6. スマホやタブレット上で閲覧、諸手続きが可能	A7. 社員のアクセス向上に向けた具体的な支援がある	A8. 離転職した際の諸手続きのフォローあり	B1. 加入者動向、運用状況等の定期的報告がある	B3. 自社に合う運用商品の相揃えの相談に乗ってくれる
合計	1.8	1.5	1.2	1.2	0.3	0.3	0.8	2.0	2.2	1.9	2.1	1.6	1.5	0.5	1.6
主な業種、建設業	1.6	1.5	1.3	1.3	0.4	0.6	1.1	1.9	2.0	1.9	2.0	1.8	1.6	0.7	1.5
製造業（素材関連）	2.6	2.3	2.0	2.2	1.2	1.1	1.7	2.3	2.5	2.0	2.2	1.7	1.2	0.7	1.9
製造業（機械関連）	1.9	1.9	1.2	1.0	0.3	0.3	0.8	2.1	2.3	2.0	1.9	1.7	1.5	0.6	1.7
製造業（自動車関連）	2.2	1.6	1.1	1.2	0.5	0.5	1.0	2.2	2.6	1.9	2.3	1.7	2.0	0.8	1.8
製造業（その他）	2.0	2.0	1.5	1.5	0.4	0.6	1.0	1.8	1.9	1.5	1.8	1.8	1.3	0.3	1.5
卸売・小売業	1.7	1.3	1.1	1.2	0.1	0.3	0.7	2.1	2.3	2.0	2.2	1.7	1.5	0.5	1.8
運輸業	1.6	1.3	1.3	1.2	0.3	0.3	0.7	2.1	2.4	2.1	2.1	1.7	1.6	0.6	1.4
情報・通信業	1.7	1.4	1.1	0.6	-0.2	-0.3	-0.1	2.3	2.4	1.9	2.3	1.4	1.3	0.3	2.1
制度導入後経過年数 3年未満	1.6	1.6	1.3	1.0	0.0	0.0	0.5	1.8	2.0	1.8	1.8	1.4	1.4	0.3	1.5
3年～6年未満	1.9	1.5	1.2	1.4	0.5	0.5	1.0	2.1	2.3	2.0	2.3	2.0	1.9	0.5	1.7
6年～9年未満	1.9	1.5	1.4	1.3	0.4	0.6	1.0	2.2	2.4	1.9	2.2	1.7	1.5	0.7	1.7
9年～12年未満	1.7	1.3	0.9	1.0	0.1	0.2	0.6	2.1	2.2	2.0	2.1	1.7	1.5	0.5	1.6
12年以上	1.9	1.6	1.5	1.6	0.5	0.3	0.8	2.1	2.2	1.9	2.2	1.6	1.3	0.7	1.5
前払退職金との選択制を設けている	2.1	1.8	1.4	1.4	0.3	0.4	1.2	2.2	2.5	2.1	2.4	2.1	1.9	0.6	1.8
選択制を設けていない	1.7	1.4	1.1	1.1	0.2	0.3	0.7	2.0	2.2	1.9	2.1	1.6	1.4	0.5	1.6
マッチング 既導入	2.0	1.8	1.5	1.4	0.4	0.5	1.0	2.1	2.3	2.0	2.2	1.8	1.8	0.7	1.9
導入決定、検討中	2.0	1.7	1.5	1.4	0.3	0.3	1.0	2.2	2.3	2.3	2.3	2.1	1.8	0.7	1.5
導入予定はない	1.6	1.1	1.0	0.9	0.1	0.2	0.5	2.1	2.2	2.0	2.1	1.6	1.4	0.4	1.5
定期的に継続教育実施	2.4	2.2	1.7	1.7	0.7	0.8	1.4	2.3	2.5	2.2	2.4	2.1	2.0	0.8	1.9
必要に応じて継続教育実施	1.8	1.3	1.1	1.1	0.2	0.3	0.7	2.1	2.3	1.8	2.1	1.5	1.4	0.5	1.6
継続教育の実施は困難	0.7	0.5	0.5	0.3	-0.5	-0.5	-0.2	1.6	1.8	1.7	1.7	1.0	0.8	0.0	1.0
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	3.2	2.9	2.5	2.4	1.6	1.8	2.3	3.2	3.2	3.0	3.2	2.5	2.9	1.9	2.9
低位満足 (3)	2.4	2.1	1.8	1.8	0.9	1.0	1.5	2.3	2.5	2.2	2.4	1.9	1.8	1.0	1.9
不満 (4～6)	1.2	0.8	0.6	0.6	-0.5	-0.4	0.0	1.8	2.0	1.5	1.7	1.3	1.0	-0.1	1.2

表12-2. 運営管理機関の個別対応評価②（満足度；平均スコア）

	B4C CやWeb77の状況など社員動向を随時把握できる	B5. 導入後の各種事務を円滑にする体制がある	B7. 運営のメール類、資料、説明はわかりやすい	B8. DC制度に関する定期的な情報提供がある	B9. 全労連規約の諸手続などの支援がある	B10. 事務研修、事業主交流会の機会提供がある	C1. 運営と自社実働者とのやりとりがある	C2. 運営は自分のレベルにあった対応をしてくれる	C3. 事務面や制度運営での相談・やりとりがスムーズ	C4. 自社からの問合せに対して適切に親身に対応してくれる	C5. 当社からの改善要望に対する反応が速い	Q16C・2. 対応度 (運営は自分のレベルに相談した対応)	Q16C・3. 対応度 (事務面・制度運営面での相談・やりとり)	Q16C・4. 対応度 (自社間・親身に)	Q16C・5. 対応度 (改善要望、改善への反応、FBが迅速)
合計	1.7	1.6	1.1	1.4	1.8	1.5	1.6	2.1	2.2	1.2	1.5	1.8	1.8	1.9	1.7
主な業種、建設業	1.8	1.5	1.2	1.4	1.5	1.3	1.4	1.9	2.0	1.2	1.6	1.8	1.8	1.9	1.7
製造業（素材関連）	1.7	1.6	1.4	1.6	2.1	1.5	2.0	2.3	2.6	1.6	2.0	2.4	2.4	2.2	2.4
製造業（機械関連）	1.6	1.6	1.2	1.6	1.7	1.6	1.6	2.1	2.1	1.0	1.5	1.5	1.6	1.7	1.3
製造業（自動車関連）	1.9	1.9	1.2	1.7	2.0	1.9	2.1	2.5	2.1	1.3	1.6	1.9	1.8	1.9	1.7
製造業（その他）	1.8	1.8	1.5	1.5	1.8	1.5	1.5	1.9	1.9	1.4	1.7	1.7	1.9	2.1	2.0
卸売・小売業	1.7	1.6	1.1	1.5	1.8	1.6	1.6	2.1	2.2	1.3	1.5	1.8	1.9	2.0	1.7
運輸業	1.5	1.4	1.3	1.6	1.6	1.7	1.6	2.4	1.6	1.3	0.8	1.7	1.4	1.3	1.0
情報・通信業	1.9	1.9	0.8	1.6	1.9	1.0	1.7	2.2	2.4	0.9	1.5	1.9	2.2	2.4	1.9
制度導入後経過年数 3年未満	1.5	1.4	1.0	1.2	1.8	1.2	1.3	2.1	2.1	1.2	1.5	2.0	1.9	2.1	1.6
3年～6年未満	1.7	1.8	1.4	1.6	1.9	1.4	1.6	2.3	2.5	1.5	1.6	2.2	2.4	2.4	2.0
6年～9年未満	1.8	1.6	1.2	1.5	1.7	1.6	1.6	2.4	2.2	1.3	1.5	1.8	1.8	1.9	1.8
9年～12年未満	1.7	1.6	1.1	1.4	1.7	1.6	1.6	2.0	2.2	1.1	1.4	1.7	1.6	1.8	1.6
12年以上	1.6	1.6	1.3	1.4	1.8	1.5	1.7	2.1	2.2	1.3	1.5	1.7	1.8	1.9	1.8
前払退職金との選択制を設けている	1.9	1.8	1.5	1.6	2.0	1.7	1.9	2.4	2.5	1.4	1.8	2.2	2.2	2.3	1.8
選択制を設けていない	1.7	1.5	1.1	1.4	1.8	1.5	1.5	2.0	2.1	1.2	1.4	1.7	1.8	1.9	1.7
マッチング 既導入	1.8	1.6	1.4	1.6	1.9	1.6	1.7	2.2	2.4	1.4	1.7	2.1	2.1	2.1	1.9
導入決定、検討中	2.0	1.9	1.3	1.5	2.1	1.3	1.9	2.5	2.6	1.5	1.7	2.0	2.1	2.2	1.8
導入予定はない	1.6	1.5	1.0	1.3	1.7	1.5	1.5	2.0	2.0	1.1	1.3	1.6	1.6	1.8	1.6
定期的に継続教育実施	2.0	1.8	1.5	1.7	2.1	1.7	1.8	2.4	2.5	1.5	1.9	2.2	2.2	2.3	2.0
必要に応じて継続教育実施	1.7	1.6	1.2	1.4	1.7	1.4	1.6	2.1	2.2	1.1	1.4	1.8	1.8	1.9	1.7
継続教育の実施は困難	1.0	1.0	0.3	0.9	1.2	0.9	0.9	1.5	1.6	0.5	0.8	1.0	1.1	1.4	1.1
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	3.0	3.0	2.6	2.9	3.2	2.6	2.8	3.4	3.4	2.7	3.1	3.1	3.3	3.2	3.1
低位満足 (3)	2.1	1.9	1.7	1.8	2.1	1.9	1.9	2.4	2.5	1.6	1.9	2.3	2.3	2.4	2.1
不満 (4～6)	1.2	1.1	0.5	0.8	1.2	0.9	1.1	1.6	1.7	0.6	0.8	1.3	1.2	1.4	1.1

4) 運営管理機関への対応満足、項目間の相関

・表 13-1, 2 は、運営管理機関の対応評価間の相関について、スコアベースでの相関係数をみたものである。ある項目間で評価が高い（低い）時に、同時に評価が高い（低い）という関係にある場合には、相関係数が 1 に近づく。我々は、この考察を通じて、代替関係にある項目を見つけることができる。

まず、運管取引満足と個別項目との相関関係を見てみる（下図、赤矢印部分）

多くの項目で運管取引満足との相関関係が高いが、とくに相関係数が強い（相関係数 0.7 以上）のは、「C2. 運管は、自分のレベルに合った対応をしてくれる」、「C3. 運管とは事務面、制度運営面についてやりとが出来ている」、「C4. 自社からの問合せに対して適切親身に対応してくれる」。運管との日頃取引レーションに関わる項目が多い。これは前年と同様の結果である。

表13-1.運営管理機関の個別対応評満足度①(スコア換算ベース) ケーズワイズ除去(n=879)

	Q17C. 総合評価 (総合取引満足)	K1. わかりやすいツール類の作成・提供	K2. わかりやすく説明してくれる講師を派遣	K3. 研修、セミナーの内容・レベルは適切	K4. 継続教育で各種ツールが用意、充実している	K5. 社員間のバラつき解消に向けた提案がある	K6. 教育効果どの程度あるか、教えられる	K7. 自社に合う継続教育の相談に乗ってくれる	A1. 加入者向けCCはつながり易い	A2. 加入者向けCCの対応が親切、的確な回答	A3. 加入者向けWeb画面はわかりやすい、利便性が高い	A4. 加入者向けWeb画面は必要な情報を充足している	A5. Web上でメール型アラートのシミュレーションができる	A6. スマホやタブレットで閲覧、随時手続き可能	A7. 社員のスキル向上に向けた具体的支援がある	A8. 離転職した際に移換や随時手続きのフォローあり
Q17C. 総合評価 (総合取引満足)	1.0000															
K1. わかりやすいツール類の作成・提供	0.5963	1.0000														
K2. わかりやすく説明してくれる講師を派遣	0.4868	0.6898	1.0000													
K3. 研修、セミナーの内容・レベルは適切	0.5260	0.6815	0.7992	1.0000												
K4. 継続教育で各種ツールが用意、充実している	0.5748	0.7133	0.5801	0.6340	1.0000											
K5. 社員間のバラつき解消に向けた提案がある	0.5521	0.6275	0.5755	0.6090	0.6844	1.0000										
K6. 教育効果どの程度あるか、教えられる	0.5298	0.6158	0.5862	0.6016	0.6685	0.8385	1.0000									
K7. 自社に合う継続教育の相談に乗ってくれる	0.5781	0.6406	0.6167	0.6135	0.6471	0.7830	0.8189	1.0000								
A1. 加入者向けCCはつながり易い	0.4585	0.4042	0.3149	0.3411	0.3757	0.3619	0.3318	0.3312	1.0000							
A2. 加入者向けCCの対応が親切、的確な回答	0.4863	0.4076	0.3151	0.3195	0.3988	0.3497	0.3383	0.3442	0.8133	1.0000						
A3. 加入者向けWeb画面はわかりやすい、利便性が高い	0.5195	0.4447	0.3496	0.3960	0.3972	0.3883	0.3702	0.3770	0.6144	0.6453	1.0000					
A4. 加入者向けWeb画面は必要な情報を充足している	0.5245	0.4534	0.3380	0.3989	0.4189	0.3771	0.3738	0.3757	0.6153	0.6958	0.8289	1.0000				
A5. Web上でメール型アラートのシミュレーションができる	0.4755	0.4326	0.3716	0.3791	0.4353	0.3747	0.4055	0.4086	0.5005	0.5324	0.6267	0.6476	1.0000			
A6. スマホやタブレットで閲覧、随時手続き可能	0.4960	0.4390	0.3344	0.3473	0.4129	0.3714	0.3851	0.4003	0.5046	0.5333	0.6314	0.6326	0.7124	1.0000		
A7. 社員のスキル向上に向けた具体的支援がある	0.5047	0.4503	0.3584	0.3909	0.4380	0.5241	0.5024	0.5131	0.4687	0.4478	0.5166	0.4866	0.5149	0.5979	1.0000	
A8. 離転職した際に移換や随時手続きのフォローあり	0.5102	0.4186	0.3252	0.3237	0.4217	0.4200	0.3927	0.4022	0.5085	0.5465	0.4942	0.5020	0.4722	0.5185	0.5354	1.0000
B1. 加入者動向、運用状況等の定期的報告がある	0.6039	0.5029	0.3889	0.4141	0.4941	0.5166	0.5169	0.4981	0.4124	0.4310	0.4701	0.4936	0.4912	0.4817	0.4839	0.5127
B2. 自社採用運用商品の運用実績について充分な定期的報告がある	0.6233	0.4931	0.3713	0.3887	0.5079	0.5150	0.5125	0.4983	0.3904	0.4048	0.4368	0.4615	0.4471	0.4475	0.4567	0.4828
B3. 自社に合う運用商品品揃えの相談に乗ってくれる	0.6295	0.5552	0.4652	0.4616	0.5444	0.5922	0.5853	0.6021	0.3979	0.3982	0.4456	0.4396	0.4775	0.4752	0.5323	0.4872
B4. CCやWeb7ヶセ状況など社員動向を随時把握できる	0.5933	0.4910	0.4055	0.4368	0.5020	0.5131	0.5355	0.4977	0.4261	0.4203	0.4727	0.4551	0.4649	0.4920	0.5103	0.4698
B5. 導入後の各種事務をフォローする体制がある	0.6522	0.4920	0.3725	0.4168	0.4747	0.4761	0.4399	0.4532	0.4408	0.4760	0.5132	0.5019	0.4435	0.4788	0.4543	0.5315
B6. 事業主Web画面はわかり易い	0.5541	0.4325	0.3434	0.3687	0.4365	0.4350	0.4391	0.4374	0.4214	0.4391	0.5506	0.5357	0.4571	0.4719	0.4771	0.4748
B7. 運管のマニュアル類、資料、説明はわかりやすい	0.6283	0.5001	0.3670	0.4094	0.4763	0.4738	0.4629	0.4785	0.4861	0.4738	0.5642	0.5501	0.4748	0.4673	0.4813	0.5324
B8. DC制度に関する定期的な情報提供がある	0.6622	0.5402	0.4265	0.4408	0.4967	0.4719	0.4473	0.4868	0.4137	0.4503	0.4988	0.4930	0.5051	0.4955	0.4442	0.4885
B9. 企業規約の随時手続きなどの支援がある	0.6099	0.5163	0.4044	0.4093	0.4703	0.4337	0.4335	0.4494	0.4426	0.4641	0.4939	0.4927	0.4928	0.4973	0.4009	0.4706
B10. 事務研修、事業主交流会の機会提供がある	0.5793	0.4865	0.4218	0.4319	0.5239	0.4945	0.5002	0.4882	0.4038	0.4061	0.4375	0.4277	0.4681	0.5110	0.4939	0.4443
C1. 運管と自社実権者とのやりとりがある	0.6587	0.5131	0.4499	0.4291	0.4932	0.5315	0.5199	0.5505	0.4203	0.4226	0.4548	0.4435	0.4211	0.4546	0.5038	0.4796
C2. 運管は自分のレベルにあった対応をしてくれる	0.7416	0.5466	0.4474	0.4561	0.5111	0.4947	0.4788	0.5252	0.4199	0.4615	0.4907	0.4954	0.4554	0.4578	0.4478	0.4932
C3. 事務面や制度運営での相談・やりとりが出来ている	0.7370	0.5340	0.4633	0.4475	0.5082	0.5040	0.5049	0.5449	0.4135	0.4653	0.4887	0.4997	0.4622	0.4720	0.4775	0.5067
C4. 自社からの問合せに対して適切親身に対応してくれる	0.7135	0.5384	0.4325	0.4490	0.4930	0.4958	0.4876	0.5207	0.4543	0.4773	0.5148	0.5058	0.4732	0.4459	0.4728	0.5043
C5. 当社からの改善要望に対する反応が速い	0.6919	0.5406	0.4468	0.4600	0.5298	0.5250	0.5203	0.5336	0.4520	0.4732	0.4837	0.5104	0.4446	0.4620	0.5018	0.5104

表13-2.運営管理機関の個別対応評満足度②(スコア換算ベース)

	B1. 加入者動向、運用状況等の定期的報告がある	B2. 自社採用運用商品の運用実績について充分な定期的報告がある	B3. 自社に合う運用商品品揃えの相談に乗ってくれる	B4. CCやWeb7ヶセ状況など社員動向を随時把握できる	B5. 導入後の各種事務をフォローする体制がある	B6. 事業主Web画面はわかり易い	B7. 運管のマニュアル類、資料、説明はわかりやすい	B8. DC制度に関する定期的な情報提供がある	B9. 企業規約の随時手続きなどの支援がある	B10. 事務研修、事業主交流会の機会提供がある	C1. 運管と自社実権者とのやりとりがある	C2. 運管は自分のレベルにあった対応をしてくれる	C3. 事務面や制度運営での相談・やりとりが出来ている	C4. 自社からの問合せに対して適切親身に対応してくれる	C5. 当社からの改善要望に対する反応が速い
B1. 加入者動向、運用状況等の定期的報告がある	1.0000														
B2. 自社採用運用商品の運用実績について充分な定期的報告がある	0.7943	1.0000													
B3. 自社に合う運用商品品揃えの相談に乗ってくれる	0.6775	0.7287	1.0000												
B4. CCやWeb7ヶセ状況など社員動向を随時把握できる	0.6544	0.6627	0.6670	1.0000											
B5. 導入後の各種事務をフォローする体制がある	0.5700	0.5608	0.5904	0.6212	1.0000										
B6. 事業主Web画面はわかり易い	0.5082	0.5095	0.5356	0.5303	0.6325	1.0000									
B7. 運管のマニュアル類、資料、説明はわかりやすい	0.5560	0.5724	0.5933	0.5693	0.7059	0.7196	1.0000								
B8. DC制度に関する定期的な情報提供がある	0.6178	0.6393	0.6189	0.5710	0.6141	0.5459	0.6343	1.0000							
B9. 企業規約の随時手続きなどの支援がある	0.5476	0.5282	0.5714	0.5157	0.6237	0.5312	0.6099	0.7286	1.0000						
B10. 事務研修、事業主交流会の機会提供がある	0.5466	0.5614	0.5862	0.5897	0.5589	0.4657	0.5544	0.6082	0.5816	1.0000					
C1. 運管と自社実権者とのやりとりがある	0.6069	0.5824	0.6233	0.5807	0.6022	0.5119	0.6148	0.6235	0.5668	0.5779	1.0000				
C2. 運管は自分のレベルにあった対応をしてくれる	0.5666	0.5648	0.6038	0.5215	0.6162	0.5461	0.6312	0.6420	0.6351	0.5734	0.7599	1.0000			
C3. 事務面や制度運営での相談・やりとりが出来ている	0.5893	0.5845	0.6369	0.5831	0.6643	0.5465	0.6241	0.6659	0.6434	0.5889	0.7939	0.8521	1.0000		
C4. 自社からの問合せに対して適切親身に対応してくれる	0.5667	0.5599	0.5988	0.5306	0.6427	0.5405	0.6012	0.6349	0.6410	0.5574	0.6846	0.8195	0.8262	1.0000	
C5. 当社からの改善要望に対する反応が速い	0.5862	0.6022	0.6094	0.5459	0.5966	0.5312	0.6039	0.6192	0.6017	0.5674	0.6966	0.7785	0.7732	0.8251	1.0000

- ・下欄は、個別項目間において相関関係の強い（相関係数 0.6 以上）ものをまとめたものである。

（セミナー関連項目）

- ・「K1. わかりやすいツール類の作成・提供していくれる」と「K2. 研修、セミナーで、わかりやすく説明してくれる講師を派遣（紹介）してくれる」と「K3. 研修、セミナーの内容、レベルは社員にとって適切である」と「K4. 継続教育で各種ツールが用意、充実している」

（継続教育支援関連項目）

- ・「K5. 社員間のバラつき解消に向けた提案がある」と「K6. 教育効果がどの程度あるか、教えてくれる」と「K7. 自社に合う継続教育の相談に乗ってくれる」

（コールセンター関連項目）

- ・「A1. コールセンターは、アクセスが容易でつながりやすく、待ち時間が少い」と「A2. コールセンターの対応が親切でわかりやすい回答をしてくれる」

（Web 関連項目）

- ・「A3. Web 画面がわかりやすい、必要な情報がわかりやすいところに位置している等利便性の高いサービスが提供されている」と「A4. 加入者向け Web 画面は、必要な情報を充足している（社員からの不満は聞いていない）」と「A5. 老後の収支を考慮したトータルライフプランニングのシミュレーションができる Web 画面を提供している」

（加勇者動向などの情報提供連項目）

- ・「B1. 加入社員の問合せ内容、資産運用（見直し）状況など加入者動向・運営管理状況について十分な内容の定期的報告がある」と「B2. 自社採用商品の運用実績について十分な内容の定期的報告がある」と「B3. 自社に合う運用商品の品揃えについて、相談に乗ってくれる（提案がある）」と「B4. 加入者の Web アクセス状況やコールセンター問合せ状況、資産運用状況などをいつでも把握できる体制がある」

（担当者支援関連項目）

- ・「B5. 導入後の各種事務（中途加入、異動、資格喪失の手続漏れなど）をフォローしたり、個別相談できる体制がある」と「B6. 事業主 Web 画面はわかり易い」と「B7. 全体として運営管理機関のマニュアル類や各種資料、運営担当者の説明は、わかりやすい」

（企業型DCに関する情報提供、申請・手続き支援関連）

- ・「B8. 法改正を含め、確定拠出年金制度に関する定期的な情報提供がある」と「B9. 企業年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある」

（RM関連項目）

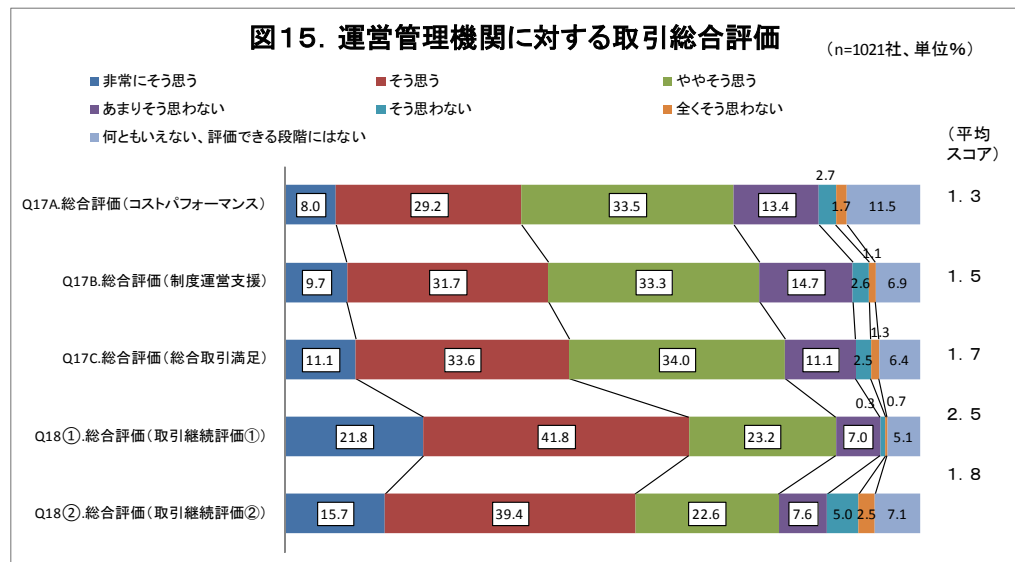
- ・「C1. 運営管理機関と当社DC制度の実権者（責任者）の間にはやりとりがある」と「C2. 運営管理機関（の担当者）は、自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる（担当者とのギャップはあまりない）」と「C3. 運営管理機関（の担当者）とは、事務面や制度運営などについての相談、やりとりができて」と「C4. 当社の悩みや課題、事務面など当社からの問い合わせに対して、適切かつ親身に対応してくれる」と「C5. 当社からの改善要望、改善提案に対する運営管理機関（の担当者）の反応、フィードバックが早い」

2. 現在取引の運営管理機関に対する取引総合評価

・当調査では、現在の運営管理機関取引について最終的に5つの観点から総合評価を得ている。5項目ともに肯定的評価が否定的な評価を上回っている。否定的な評価をする企業の割合（あまり満足していない、満足していない、非常に満足していない、の合計値）は、コストパフォーマンス評価で18%、制度運営支援18%、総合取引満足で15%、取引継続意向①8%である（図15）。

しかし、肯定的評価をする企業が多いとはいえ「やや満足している」という、所謂消極的評価割合が依然としてまだ多い。平均スコアでみても取引継続意向を除く3項目で1.ポイント台にすぎず、運営管理機関への取引全体の評価は決して高いとはいえない（これらは概ね、従前同様の結果）。

(注) 平均スコア算出基準: 「非常に満足している」+5点、「満足している」+3点、「やや満足している」+1点、「あまり満足していない」-1点、「満足していない」-3点、「全く満足していない」-5点、「なんともいえない、評価できる段階にない」0点



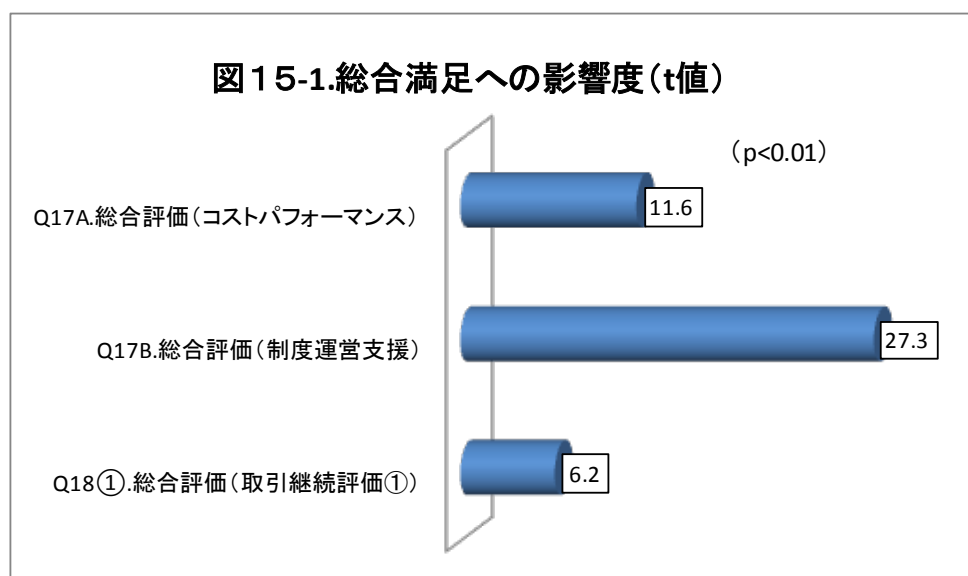
・取引継続意向を除く総合評価3項目間の相関関係をみると(下表)、他項目との相関係数が0.8以上と極めて強い相関関係がみられる項目は、「総合取引満足」だけである。

「運管との総合取引満足評価」は、次ページにみるように「制度運営全体への支援」評価とも密接に関連している。従って、運管取引に影響を与える項目の抽出を行うに際して、「総合取引満足評価」を今までと同様に、目的変数（従属変数）に採用して分析を進める。

	Q17A.総合評価(コストパフォーマンス)	Q17B.総合評価(制度運営支援)	Q17C.総合評価(総合取引満足)	Q18①.総合評価(取引継続評価①)	Q18②.総合評価(取引継続評価②)	Q14・17.制度運営評価(制度運営の現状満足)
Q17A.総合評価(コストパフォーマンス)	1.0000					
Q17B.総合評価(制度運営支援)	0.7712	1.0000				
Q17C.総合評価(総合取引満足)	0.8027	0.8944	1.0000			
Q18①.総合評価(取引継続評価①)	0.6190	0.6733	0.6939	1.0000		
Q18②.総合評価(取引継続評価②)	0.0871	0.0646	0.1016	0.2325	1.0000	
Q14・17.制度運営評価(制度運営の現状満足)	0.3310	0.3422	0.3877	0.3146	0.0927	1.0000

- ・図 15-1 は、取引継続評価②を除く、総合取引評価 4 項目の中で、総合満足度を目的変数に、その他の 3 項目を説明変数としたときの回帰分析結果である。下図は t 値を示しているが、すべての項目で誤差率は 1%未満であった。

結果をみると、総合満足度に対しては制度運営支援評価の影響度が極めて強い。偏回帰係数が制度運営支援評価の場合、0.625 なので制度運営支援評価の評価を向上させるだけで、総合満足度を 62.5%押し上げることが出来る。



	t値	重回帰係数
Q17A.総合評価(コストパフォーマンス)	11.61***	0.249
Q17B.総合評価(制度運営支援)	27.28***	0.625
Q18①.総合評価(取引継続評価①)	6.22***	0.126
Q18②.総合評価(取引継続評価②)	0.895	0.011

(注) ***: $p < 0.01$ 、**: $0.01 < p \leq 0.05$ 、*: $0.05 < p \leq 0.1$ 、変数選択; 増減法

- ・ちなみに制度運営支援満足に影響を与える項目は、以下の項目である。これらの項目で高い満足度を得ることが出来れば、制度運営評価と運営取引に対する総合満足評価が高まる

- ・運営は自分のレベルに合った対応をしてくれる
- ・運営とは、事務面や制度運営面での相談、やりとりがある
- ・教育ツール類は充実している
- ・導入後の各種事務をフォローしたり、個別相談できる体制がある
- ・DC制度に関する定期的な情報提供がある

3. 取引評価に影響を与える項目の抽出

- ・ それでは、次に運営管理機関に対する「総合取引評価」に与える影響が大きい項目は何か、をみる。この分析を行うにあたって、運営管理機関に対する対応評価を問う 30 項目を説明変数とし、「総合取引満足」を目的変数として回帰分析を行った（回答カテゴリーをスコア化したうえで解析 *総合取引評価は、満足度をスコア化⇒スコア算出基準は下記参照）。

(注)平均スコア算出基準:「非常に期待/非常に満足している」+5点、「期待/満足している」+3点、「少し期待/ややに満足している」+1点、「あまり期待/満足していない」-1点、「期待/満足していない」-3点、「全く期待/満足していない」-5点、「なんともいえない、評価できる段階にない」0点

我々は、この分析を行うことによって、顧客満足、顧客取引に影響を与える項目を明らかにする。なお、回帰分析を行うにあたっては、多重共線性を回避する必要があるため線形結合している変数を除いて分析した

また、重回帰分析は説明変数の項目数が多いため、継続教育関連とその他の項目に分けて行った。

- ・ 次ページに表示されている数値は、該当項目に対する影響度（t 値）を示している。t 値が高い項目ほど、DC 導入企業にとっての運管取引満足（CS）に与える影響が大きい。
従って総合取引満足を高めるためには、運管としては影響度の高い項目で優先的に対応したほうが効果的である。

- ・ 次ページ表 17 をみると、取引総合満足評価（目的変数）に対して、最も強い影響度を有する説明変数は「運管コミュニケーション関連項目」である。当該項目は全ての企業グループで強い影響力を有している。運管との日常的なやりとり、かかわりの深さがいかに運管取引満足にとって重要か、を示す結果となっている。

次に影響度が高いのは「⑩加入社員の Web アクセス状況やコールセンター問合せ状況、資産運用状況などをいつでも把握できる体制がある」。従業員数 100-299 人を除く企業で影響度が大きい（とくに大企業）。これらの項目は、他の項目が何もしないと仮定した場合に、その取組によって、運管の取引先企業の取引総合満足度を大きく高めることが出来る。

・3番目に影響度が大きいのは、「①わかりやすいツール類（テキスト、ビデオなど）を作成、提供してくれる」これは従業員が100人未満の小企業を除く全企業で強い影響力を持つ。

なお、従業員規模別に顧客満足形成ポイントの違いがみられる。

従業員が100人未満の小企業では、「⑩加入社員のWebアクセス状況やコールセンター問合せ状況、資産運用状況などをいつでも把握できる体制がある」とセミナー関連項目の、100-299人では、「⑮加入社員の問合せ内容、資産運用状況などの加入者動向・運営管理状況、自社採用商品の運用実績について十分な内容の定期的報告がある」、300-999人では、運用支援関連項目、1000人以上の大企業では、相談、提案関連項目、「⑲全体として運営管理機関のマニュアル類や各種資料、担当者の説明は、わかりやすい」の影響度が高い、

当該結果をもとに、導入企業は、取引満足に強い影響を与える項目について運営の対応状況を評価し、もし対応度が低い場合には、対応改善・強化を求めることである。

表14-1. 継続教育支援項目の運営取引総合満足に与える影響項目(t値)

	全体	従業員数 -99人	100-299 人	300-999 人	1000人以 上
決定係数 R2	0.444	0.473	0.451	0.449	0.425
①わかりやすいツール類を作成・提供	6.15***	1.74*	3.23***	4.14***	6.33***
②研修・セミナーでわかり易く説明してくれる講師を派遣			2.15**		
③セミナーの内容、レベルは社員にとって適切	2.69***	2.18**			
④セミナー以外の教育ツール類が用意、充実している	3.55***		2.53**	4.55***	
⑤社員の制度理解・関与のバラつきを少なくするための提案ある	2.11**	3.34***			
⑥継続教育の効果がどの程度あるか、教えてくれる					
⑦自社に合う継続教育について応相談、提案ある	4.71***		3.41***	3.71***	5.3***

表14-2. その他個別対応項目の運営取引総合満足に与える影響項目(t値)

	全体	従業員数 -99人	100-299 人	300-999 人	1000人以 上
決定係数 R2	0.68	0.65	0.69	0.68	0.72
①加入者向けコールセンターはアクセスが容易でつながりやすい					
②加入者向けコールセンターは親切で、わかりやすい回答をしてくれる				1.74*	
③加入者向けWeb画面はわかりやすい					
④加入者向けWeb画面は、必要な情報を充足					1.91*
⑤老後の収支を考慮したTLPのシミュレーションができるWeb画面を提供					
⑥スマートフォンやタブレットで諸手続き、教育等が簡単にできる					
⑦加入者のWebのアクセス向上、コールセンター利用を促す提案がある	2.55**		2.19**		2.93***
⑧加入者が退職・転職した際に、書面や電話などの対応をしてくれる					
⑨加入者動向・運営管理状況について十分な内容の定期的報告がある		2.38**			
⑩自社採用商品の運用実績について十分な内容の定期的報告がある	3.65***		3.94***		
⑪自社にあう運用商品の品揃えについて、相談に乗ってくれる				3.05***	1.71*
⑫Webアクセス状況やコールセンター問合せ状況などをいつでも把握できる	1.94*			1.73*	
⑬導入後の各種事務をフォローしたり、個別相談できる体制がある	4.19***	3.34***	1.69*	3.29***	
⑭事業主向けWeb画面は、わかりやすい					
⑮運営のマニュアル類や各種資料、運営担当者の説明は、わかりやすい			1.88*		
⑯法改正を含め、確定拠出年金制度に関する定期的な情報提供がある	4.09***		2.54**		3.98***
⑰企業年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある					
⑱スキルアップ・業務定着化のための事務研修などの機会提供がある					
⑲運営と自社DC制度の実権者(責任者)との間には、やりとりがある					
⑳運営は、自分(担当者)のレベルに合った対応をしてくれる	6.29***	2.66***	6.19***	3.78***	3.67***
㉑運営とは、事務面や制度運営などについての相談、やりとりが出来る	2.66***	1.86*			1.66*
㉒自社からの問い合わせに対して適切かつ親身に対応してくれる				2.96***	2.02**
㉓改善要望、改善提案に対する運営の反応、フィードバックが早い					

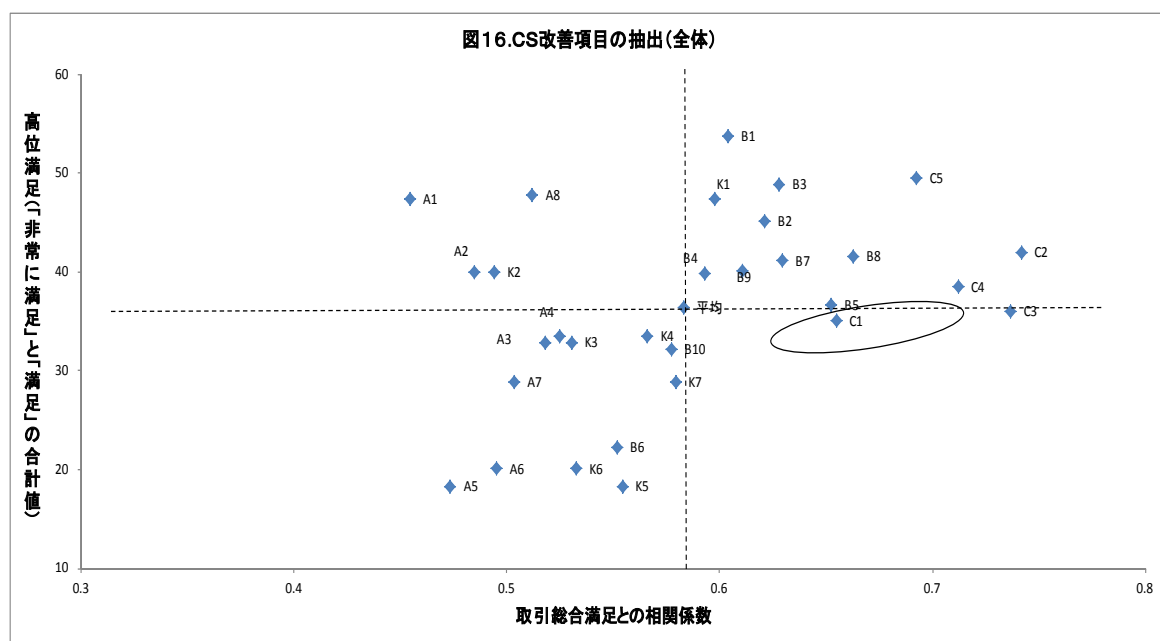
(注) ***: $p < 0.01$ 、**: $0.01 < p \leq 0.05$ 、*: $0.05 < p \leq 0.1$ 、変数選択; 増減法

4. 運管取引満足形成に向けて改善が求められる項目の抽出

・運管取引満足に影響を与える項目とは別に、「各項目の運管対応評価（対応充足状況）」と「当該項目と運管取引総合満足との単相関係数」を用いることで、運管は顧客満足を高める上でどこから優先的に改善すべきか、を明らかにできる。これは効果的な前ページのCS影響項目の抽出を補強するものである。

図25は、加入者対応面についてみたものであるが、縦軸に対応充足度（「非常に満足」と「満足」の合計値）をとり、横軸に運管取引総合満足と個別項目の単相関係数をとって、各項目のプロット図を作成した。図中の点線は、対応充足度、運管取引総合満足の平均を示している。我々が注目するのは、“取引総合満足との相関関係が強いものの運管の対応充足度が低い項目、即ち、下図において右下空間に布置されている項目である。当該ポジションにある項目は、顧客との取引強化に向けて運管として優先的に改善・対応強化が求められる項目である。今回、加入者対応面で改善項目として抽出された項目は以下の3項目（ただし、全体）

- C1. 運営管理機関と自社DC制度の実権者（責任者）との間には、やりとり、コミュニケーションがある
- C3. 運営管理機関（の担当者）とは、事務面や制度運営などについての相談、やりとりが来ている
- B5. 導入後の各種事務（中途加入、異動、資格喪失の手続漏れなど）をフォローしたり、個別相談できる体制がある



◎下欄に、企業規模別に顧客満足を高めるうえで改善・対応強化が求められる項目をまとめた。

◇CS改善項目

従業員数-99人	K3, B5, C1
100-299人	K7,B3,B5
300-999人	B3,B4,B5
1000人以上	B3,B5,K7

(企業規模別；取引満足に影響を与える項目)

Step1:CSに影響を与える項目の抽出

- *「運管取引総合満足度」を目的変数とし、個別30項目を説明変数とした重回帰分析を行うことによって、CSに影響を与える項目を抽出した。
- なお、回帰分析を行うにあたっては線形結合をしている変数を除いて分析、変数の選択は増減法を採用した

Step2:CS改善項目の抽出

- *「各項目の運管対応評価(平均スコア)」と「運管取引総合満足との単相関係数」を組み合わせることで、CSとの相関関係が強いにもかかわらず、運管対応評価が低い項目群を“CS向上に向けての改善項目”と定義して抽出した

・上記ステップによって抽出された項目は、以下のとおり

	従業員数-99人	100-299人	300-999人	1000人以上
教育関連CS影響度1位	K5	K7	K1	K1
教育関連CS影響度2位	K3	K1	K4	K7
教育関連CS影響度3位	K1	K4	K7	
その他個別項目CS影響度1位	C2	C2	C2	B8
その他個別項目CS影響度2位	B5	B2	B5	C2
その他個別項目CS影響度3位	B1	A7	B3	A7
その他個別項目CS影響度4位	C1	B8	C4	C4
CS改善項目(優先順位1位)	B5	K7	B5	B3
CS改善項目(優先順位2位)	K3	B3	B3	K7
CS改善項目(優先順位3位)	C1	B5	B4	B5
CS影響度の高い項目別；運管別 ポジショニングマップ作成項目	K1、K3、K5、B1、 B5、C1、C2	K1、K4、K7、A7、 B2、B3、B5、B8、 C2	K1、K4、K7、B3、 B4、B5、C2、C4	K1、K7、B3、B5、 B8、C2、C4

K. 継続教育支援(継続教育サポート)；

- K1. わかりやすいツール類を作成・提供してくれる
- K2. 研修・セミナーでわかりやすく説明してくれる講師を派遣してくれる
- K3. セミナーの内容、レベルは社員にとって適切である
- K4. 継続教育で、セミナー以外の各種ツールが用意されている、充実している
- K5. 社員の制度理解・関与のバラつきを少なくするための提案がある
- K6. 継続教育の効果がどの程度あるか、教えてくれる
- K7. 自社に合う継続教育について相談に乗ってくれる(提案ある)

A. 加入者向けサービス；*Q16

- A1. 加入者向けコールセンターはアクセスが容易でつながりやすく、待ち時間が少ない
- A2. 加入者向けコールセンターは親切で、わかりやすい回答をしてくれる
- A3. 加入者向けWeb画面はわかりやすい、必要な情報がわかりやすいところに位置している等利便性の高いサービスが提供されている
- A4. 加入者向けWeb画面は、必要な情報を充足している
- A5. 老後の収支を考慮したトータルライフプランニングのシミュレーションができるWeb画面を提供している
- A6. スマートフォンやタブレットで諸手続き、教育等が簡単にできる、コンテンツが充実している
- A7. 加入者のWebのアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある
- A8. 加入者が退職・転職した際に、移換や給付裁定手続をするよう書面や電話等でフォローしたり、問い合わせ時に対応してくれる

B 制度運営支援；*Q16

- B1. 加入社員の問合せ内容、資産運用(見直し)状況など加入者動向・運営管理状況について十分な内容の定期的報告がある
- B2. 自社採用商品の運用実績について十分な内容の定期的報告がある
- B3. 自社にあう運用商品の品揃えについて、相談に乗ってくれる(アドバイスがある)

- B4. 加入者のWebアクセス状況やコールセンター問合せ状況、資産運用状況などをいつでも把握できる体制がある
- B5. 導入後の各種事務(中途加入、異動、資格喪失の手続漏れなど)をフォローしたり、個別相談できる体制がある
- B6. 事業主向けWeb画面は、わかりやすい(使いやすい)
- B7. 全体として運営管理機関のマニュアル類や各種資料、運営担当者の説明は、わかりやすい
- B8. 法改正を含め、確定拠出年金制度に関する定期的な情報提供がある
- B9. 企業年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある
- B10. 事業主の事務担当者のスキルアップ・業務定着化のための事務研修などの機会提供がある

C. 運営とのやりとり；*Q16

- C1. 運営管理機関と自社DC制度の実権者(責任者)との間には、やりとり、コミュニケーションがある
- C2. 運営管理機関(の担当者)は、自分(担当者)のレベルに合った対応をしてくれる(担当者とのギャップは余りない)
- C3. 運営管理機関(の担当者)とは、事務面や制度運営などについての相談、やりとりが来ている
- C4. 悩みや課題、事務面など自社からの問い合わせに対して適切かつ親身に対応してくれる
- C5. 自社からの改善要望、改善提案に対する運営管理機関(の担当者)の反応、フィードバックが早い

5. 企業規模別：取引総合満足度

（全体動向）

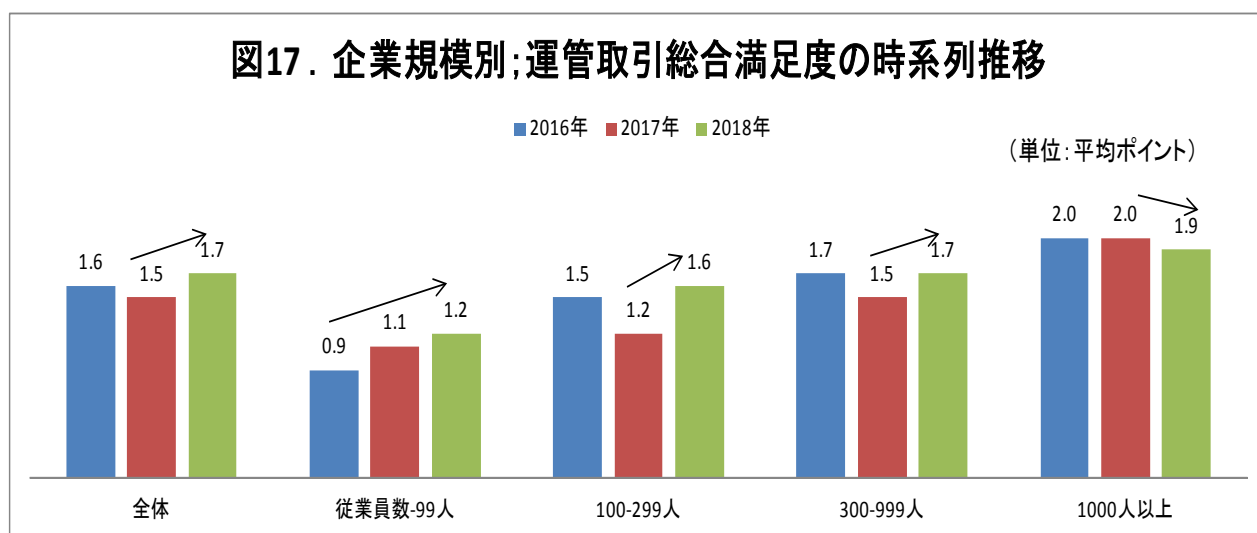
- ・取引総合評価を問う4項目の中でキーとなる取引総合満足度を平均スコアでみると（図17）、総合満足度は、平均で1.7ポイント。前年比0.2ポイント上昇している。

これを企業規模別にみると、取引総合満足度平均スコアは、「従業員数1000人以上」の大企業のみが低下、他の企業グループは上昇している。

「従業員数-99人」の小企業は年々、0.1ポイントずつ上昇しているが、「従業員数100-299人」、「従業員数300-999人」の企業は今回上昇したとはいえ、2年前の水準に戻ったにすぎない。

なお回答の分散は、前回と同じ2.1である。回答の分散は、従業員数規模別にみても大きな違いは見られない

（注）平均スコア算出基準⇒「非常に満足している（+5点）」「満足している（+3点）」「やや満足している（+1点）」、「あまり満足していない（-1点）」「満足していない（-3点）」、「全くそう満足していない（-5点）」「なんともいえない、評価できる段階にない（0点）」



6. 運営管理機関との接触状況、接触頻度

- ・今回の調査では、この1年以内における運営管理機関との接触状況について聞いている。

まず、接触の方法をみると、電話が最も多く、以下訪問、電子メールが続く（各 59%、54%、52%、図 18-1）。

そこで、次に運営との接触状況を企業特性別にみている（表 15-1）。

接触量を表 15-1 右欄の累計でみると、接触方法が多い（接触方法が2つ以上にわたる）のは、従業員規模の大きい企業、制度導入経過年数6年未満、マッチング拠出導入企業、継続教育実施企業、制度運営の現状の満足している企業などである。

マッチング拠出の導入、継続教育の実施が運営とのやりとり方法を増やしていることを窺わせている。

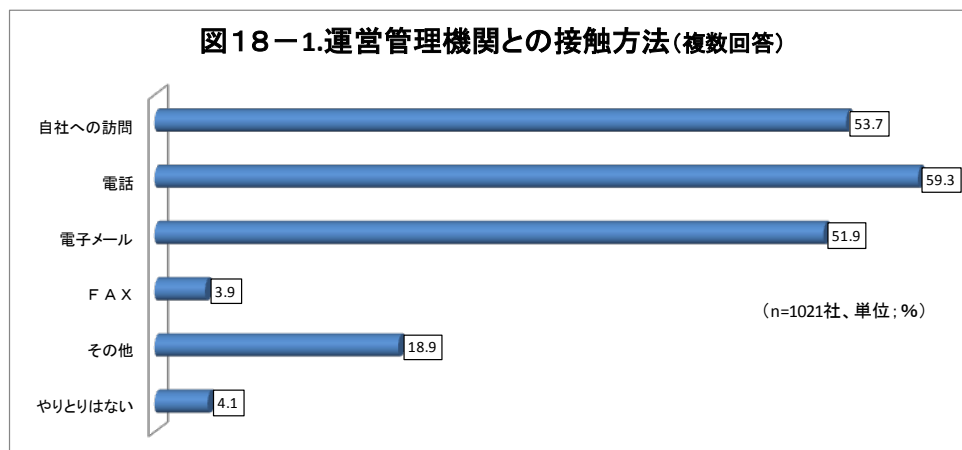


表15-1. 企業特性別：運営との接触（接触方法）

単位: %

	合計	自社への訪問	電話	電子メール	F A X	その他	やりとりはない	不明	累計
全体	1021	53.7	59.3	51.9	3.9	18.9	4.1	6.3	198.0
従業員数 99人	116	41.4	47.4	44.0	3.4	23.3	10.3	3.4	173.3
100-299人	303	53.5	62.0	55.4	3.6	16.2	4.6	3.0	198.3
300-999人	302	56.0	62.3	53.0	4.3	18.2	4.0	4.6	202.3
1000人以上	250	65.2	65.2	58.4	4.8	18.0	0.4	7.2	219.2
主な業種 建設業	135	35.6	46.7	29.6	0.7	36.3	5.2	7.4	161.5
製造業（素材関連）	47	66.0	61.7	57.4	4.3	17.0	4.3	6.4	217.0
製造業（機械関連）	75	46.7	58.7	48.0	6.7	25.3	4.0	6.7	196.0
製造業（自動車関連）	52	51.9	57.7	59.6	3.8	13.5	5.8	5.8	198.1
製造業（その他）	43	62.8	60.5	48.8	2.3	23.3	4.7	2.3	204.7
卸売・小売業	240	57.9	62.5	56.3	3.8	18.3	1.3	3.8	203.8
運輸業	38	52.6	52.6	52.6	0.0	15.8	2.6	7.9	184.2
情報・通信業	35	74.3	74.3	82.9	2.9	0.0	0.0	0.0	234.3
制度導入後経過年数 3年未満	141	64.5	76.6	61.0	6.4	10.6	1.4	4.3	224.8
3年～6年未満	130	63.1	66.2	62.3	4.6	15.4	2.3	6.9	220.8
6年～9年未満	281	55.5	58.0	51.2	4.6	18.5	4.6	3.9	196.4
9年～12年未満	300	48.3	54.7	52.3	3.0	22.7	4.0	4.7	189.7
12年以上	78	50.0	56.4	44.9	3.8	20.5	6.4	6.4	188.5
退職金・企業年金制度の一部	837	54.4	60.0	53.3	3.8	19.0	3.9	4.4	198.8
福利厚生制度の一制度	80	61.3	73.8	56.3	6.3	10.0	3.8	6.3	217.5
給与・報酬制度のひとつとして	41	78.0	68.3	68.3	2.4	12.2	4.9	2.4	236.6
前払退職金との選択制を設けている	182	57.1	62.6	56.0	2.7	22.0	1.6	6.6	208.8
選択制を設けていない	754	54.8	60.3	52.5	4.2	17.9	4.2	4.5	198.5
マッチング 既導入	468	55.3	63.5	53.8	4.9	20.7	2.1	5.6	206.0
導入決定、検討中	58	48.3	53.4	51.7	3.4	19.0	3.4	12.1	191.4
導入予定はない	273	56.8	61.5	56.0	2.9	15.8	5.9	2.6	201.5
定期的に継続教育実施	367	63.5	64.6	59.1	4.4	18.8	2.5	2.5	215.3
必要に応じて継続教育実施	398	56.3	63.6	54.5	4.8	16.3	3.3	5.3	204.0
継続教育の実施は困難	111	48.6	52.3	52.3	1.8	16.2	7.2	3.6	182.0
制度運営の現状に高位満足（1&2）	114	62.3	69.3	60.5	9.6	14.0	0.9	7.9	224.6
低位満足（3）	305	62.0	66.2	56.7	3.6	18.4	3.0	3.0	212.8
不満（4～6）	426	55.9	57.5	55.6	3.3	16.0	4.5	4.5	197.2

(接触頻度)

表 15-2 は、自社への訪問、電話、電子メールについて、運管との接触頻度をみたものである。

下表は接触があった方法別に、接触頻度の回答を得たものを下欄のスコア算出基準に従って、スコア換算したものである。

この結果を見ると、訪問頻度が多いのは、電子メールであり、ほぼ月一回の接触頻度である。

次いで接触頻度が多いのは、電話であり、以下自社への訪問と続く。

訪問は、平均で「3ヶ月に1回程度」。これらの訪問頻度を累計すると、導入企業は何らかの方法で年当たり 23 回程度運管と接触している。

スコア算出基準:「月に2回以上」24点、「月に1回程度」12点、「3か月に1回程度」4点、「6か月に1回程度」2点、「年に1回程度」1点、「ほとんど接触がない、問合せ先が分からない」0点

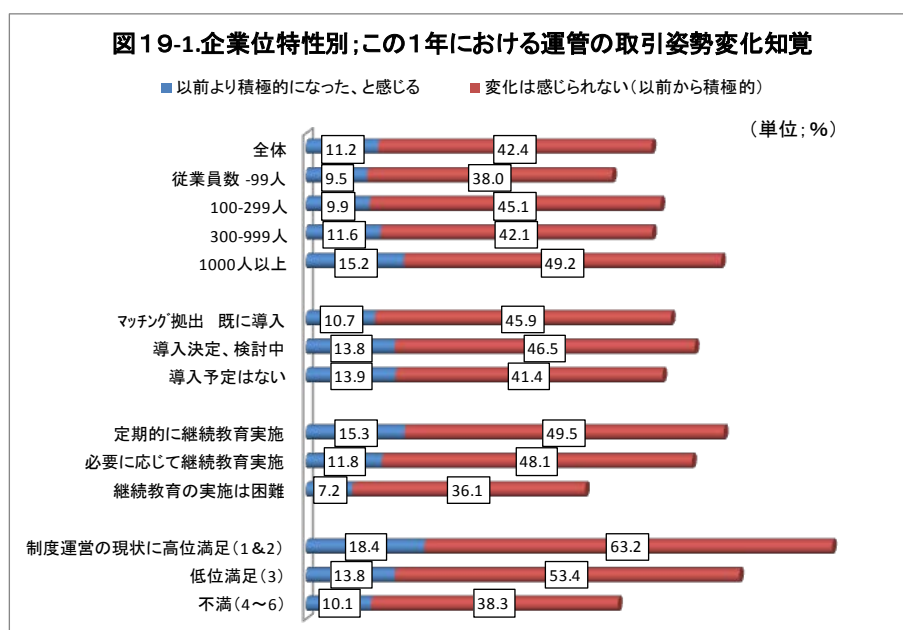
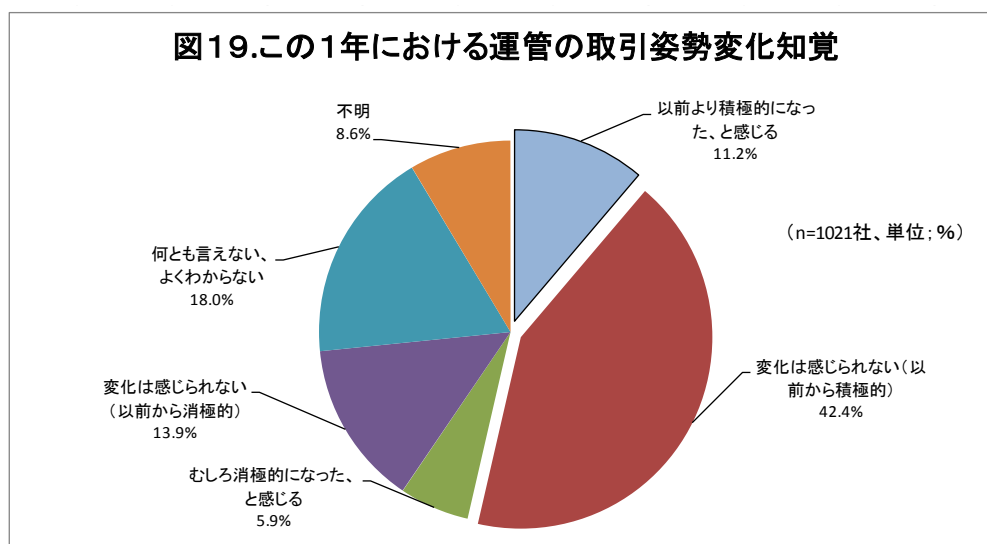
表15-2. 企業特性別；運管との接触頻度 単位：％

	(n)	自社への訪問		電話		電子メール		累計
		(訪問有、 ベ-ス)	(全ベ-ス)	(電話有、 ベ-ス)	(全ベ-ス)	(メール 有、ベ-ス)	(全ベ-ス)	
合計	1021	4.3	3.9	8.8	7.8	12.4	11.5	23.3
従業員数 -99人	116	3.7	2.9	6.4	5.0	13.2	11.0	19.0
100-299人	303	3.1	2.6	7.2	5.8	11.9	10.3	18.7
300-999人	302	4.2	3.8	8.0	7.5	10.7	10.4	21.7
1000人以上	250	5.9	5.8	12.1	11.8	14.3	14.4	32.0
主な業種 建設業	135	3.7	3.6	8.5	7.9	11.7	12.0	23.6
製造業 (素材関連)	47	4.7	4.8	9.4	9.5	12.5	11.5	25.8
製造業 (機械関連)	75	4.7	3.8	8.1	7.0	12.1	11.5	22.3
製造業 (自動車関連)	52	4.2	3.2	8.9	6.8	12.3	9.9	20.0
製造業 (その他)	43	4.4	4.7	7.4	7.7	12.0	12.8	25.3
卸売・小売業	240	3.8	3.6	7.4	7.0	11.5	11.2	21.7
運輸業	38	4.1	3.4	8.3	7.5	13.1	12.8	23.8
情報・通信業	35	4.1	3.6	14.2	12.3	13.7	12.4	28.3
制度導入後経過年数 3年未満	141	5.2	4.4	10.3	9.6	13.2	11.9	25.9
3年～6年未満	130	4.8	4.0	9.4	8.7	13.2	12.0	24.7
6年～9年未満	281	3.6	3.6	7.9	6.7	11.4	10.9	21.2
9年～12年未満	300	3.8	3.8	8.6	7.9	12.3	12.0	23.7
12年以上	78	5.1	3.8	7.8	7.1	11.2	10.6	21.6
マッチング 拠出 既に導入	468	4.0	3.7	9.3	8.4	12.7	12.1	24.2
導入決定、検討中	58	5.6	5.8	9.6	9.9	14.7	13.5	29.3
導入予定はない	273	4.2	3.6	8.0	6.9	12.0	10.8	21.3
定期的に継続教育実施	367	5.0	4.6	10.0	9.4	12.7	12.1	26.2
必要に応じて継続教育実施	398	3.9	3.6	8.0	7.3	12.2	11.9	22.8
継続教育の実施は困難	111	3.1	2.6	9.0	6.4	13.0	10.2	19.1
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	114	6.6	5.7	10.6	9.6	14.7	14.4	29.7
低位満足 (3)	305	4.4	4.2	9.9	9.0	12.6	12.3	25.5
不満 (4～6)	426	3.8	3.4	7.6	6.8	11.8	10.8	21.0

7. この1年内における運管の取引姿勢の変化知覚

- ・この1年で、運管の対応、取引姿勢に変化がみられるか聞いたところ、積極的か、消極的かは別として“変化がみられた”と回答した企業は運管の担当者には対して2割弱にすぎなかった（図19）。「変化は感じられないが、以前から積極的」は、42%で最も多かった。
- 「変化は感じられないが、以前から消極的」が4%。
- ・変化の有無は別として“運管の取引姿勢が積極的”との回答は54%であるのに対して、“運管の取引姿勢が消極的”は、20%。全体としては、積極的であると評価する企業が多い。

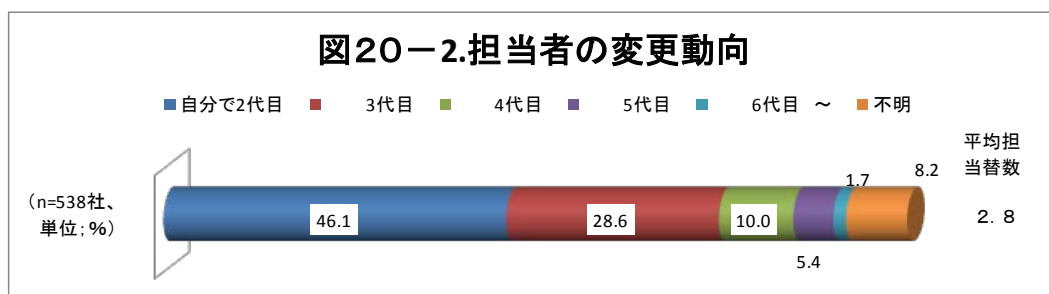
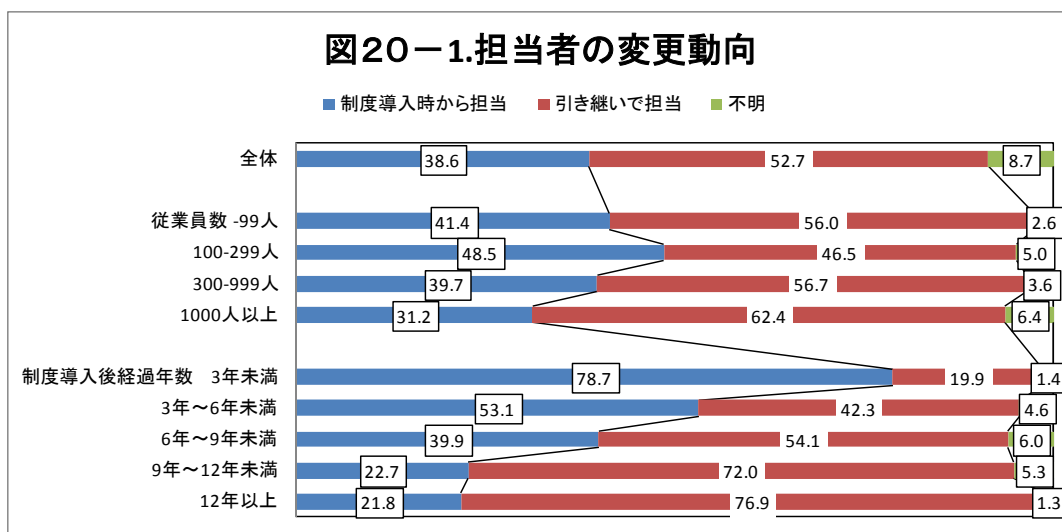
図19-1で企業特性別に運管の取引姿勢の変化知覚をみると、企業規模が大きくなるに伴い、また定期的に継続教育を実施している企業及び運管取引に満足している企業ほど、変化の有無は別として、“運管の取引姿勢は積極的”、と評価する企業の割合が多い。運管の積極的な取引姿勢が継続教育への取組を促し、取引満足を高めていると考えられる。



VII. 担当者の変更とDC制度運営

1. 担当者の変更頻度

- 図 20-1 は担当者の変更についてみたものである。全体でみると「制度導入時から、担当している」は4割弱で、半数以上は「制度導入時の担当者から引き継いで担当している」。
- 制度導入時から担当しているのは、従業員数 200 人以下の中小企業及び制度導入経過年数の少ない企業が多い。従業員数 300 人以上の中堅・大企業になると6割が担当者の変更がみられる。
- 図 20-2 によると、平均の担当変更数（自分は何代目）は 2.8（代目）
- 従業員規模及び制度導入経過年数が増えるに従って、平均の担当変更数は増加している。
- 担当の変更があった企業ベースに平均の担当変更数をみると、従業員数 99 人以下の企業でも 2.2 代目であり、これが従業員数 1000 人以上になると 3.3 代目となる（下欄）。従業員数の多い企業ほど、担当の入れ替わりが激しい。



(平均担当替数)	(n)	自分何代目か
従業員数 -99人	65	2.3
100-299人	141	2.6
300-999人	171	2.8
1000人以上	156	3.1

(平均担当替数)	(n)	自分何代目か
制度導入後経過年数 3年未満	28	2.2
3年～6年未満	55	2.6
6年～9年未満	152	2.7
9年～12年未満	216	2.9
12年以上	60	3.3

2. 担当者の変更時における引継の充分さ

- ・それでは次に、担当の変更があった際に、以前の担当者との引継は十分だったか、みてる。

図 20-3 でその結果を見ると、「引継は充分だった（業務に支障はなかった）」は 38%にすぎなかった。「あまり充分とは、いえなかった」は 40%もあり、「ほとんど引継はなかった(21%)」を考慮すると、DC業務の引継は必ずしも十分ではない。

- ・引継は、“従業員数 1000 人以上”、“マッチング拠出導入企業”、“定期的に継続教育を実施している”、“制度運営の現状や運管取引に満足している” 企業で多い。

なお、制度導入経過年数が比較的少ない企業ほど「ほとんど引継はなかった」と答える企業の割合が多い。最近におけるDC導入企業では、あまり引継は行われていないのかもしれない。

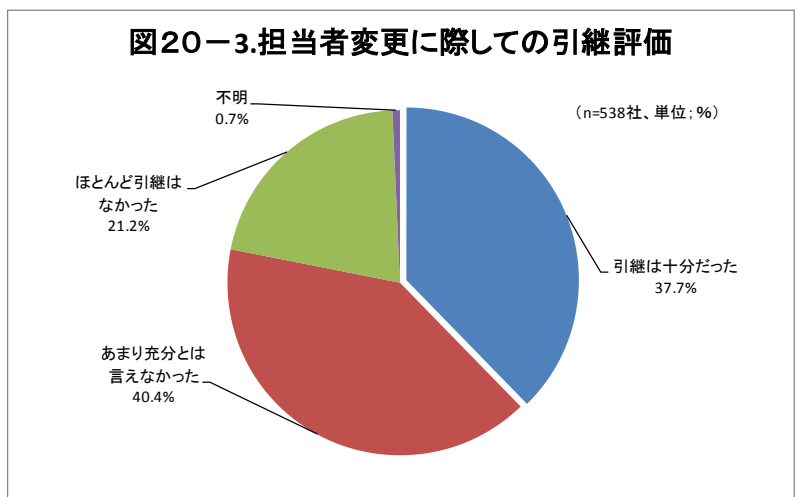


表16. 企業特性格別：担当者変更に際しての引継評価 (単位: %) □

	合計	F1①S2. 引継は十分だった	F1①S2. 引継はあまり充分とは言えなかった	F1①S2. 引継はほとんど引継はなかった	F1①S2. 不明
全体	538	37.7	40.4	21.2	0.7
従業員数 -99人	65	33.8	26.2	40.0	0.0
100-299人	141	41.9	41.8	14.9	1.4
300-999人	171	32.2	40.3	26.9	0.6
1000人以上	156	42.3	44.9	12.2	0.6
主な業種 建設業	80	32.5	41.2	26.3	0.0
製造業 (素材関連)	26	38.5	46.1	15.4	0.0
製造業 (機械関連)	40	52.5	30.0	17.5	0.0
製造業 (自動車関連)	23	39.1	34.8	26.1	0.0
製造業 (その他)	19	31.6	47.3	21.1	0.0
卸売・小売業	133	28.6	45.0	25.6	0.8
運輸業	23	34.8	60.9	4.3	0.0
情報・通信業	22	63.7	22.7	13.6	0.0
制度導入後経過年数 3年未満	28	39.3	21.4	35.7	3.6
3年～6年未満	55	41.8	29.1	29.1	0.0
6年～9年未満	152	40.0	38.2	21.1	0.7
9年～12年未満	216	34.3	48.5	16.7	0.5
12年以上	60	41.7	38.3	18.3	1.7
マッチング 拠出 既に導入	238	42.1	38.2	18.9	0.8
導入決定、検討中	39	33.3	48.8	17.9	0.0
導入予定はない	146	37.6	37.7	24.0	0.7
定期的に継続教育実施	217	44.2	37.8	17.5	0.5
必要に応じて継続教育実施	216	37.0	42.6	19.0	1.4
継続教育の実施は困難	64	23.4	43.8	32.8	0.0
制度運営の現状に高位満足 (1&2)	58	53.5	31.0	15.5	0.0
低位満足 (3)	160	48.8	37.5	13.1	0.6
不満 (4～6)	262	30.9	44.3	24.0	0.8
運管取引に高位満足 (1&2)	220	49.5	34.5	15.5	0.5
低位満足 (3)	189	35.4	47.2	16.9	0.5
不満 (4～6)	87	27.6	44.9	26.4	1.1

(担当者の引継状況別：運管対応満足)

- ・以下、担当者の引継状況（充足度）別に、運管の個別対応満足（30 項目）をみてみよう。

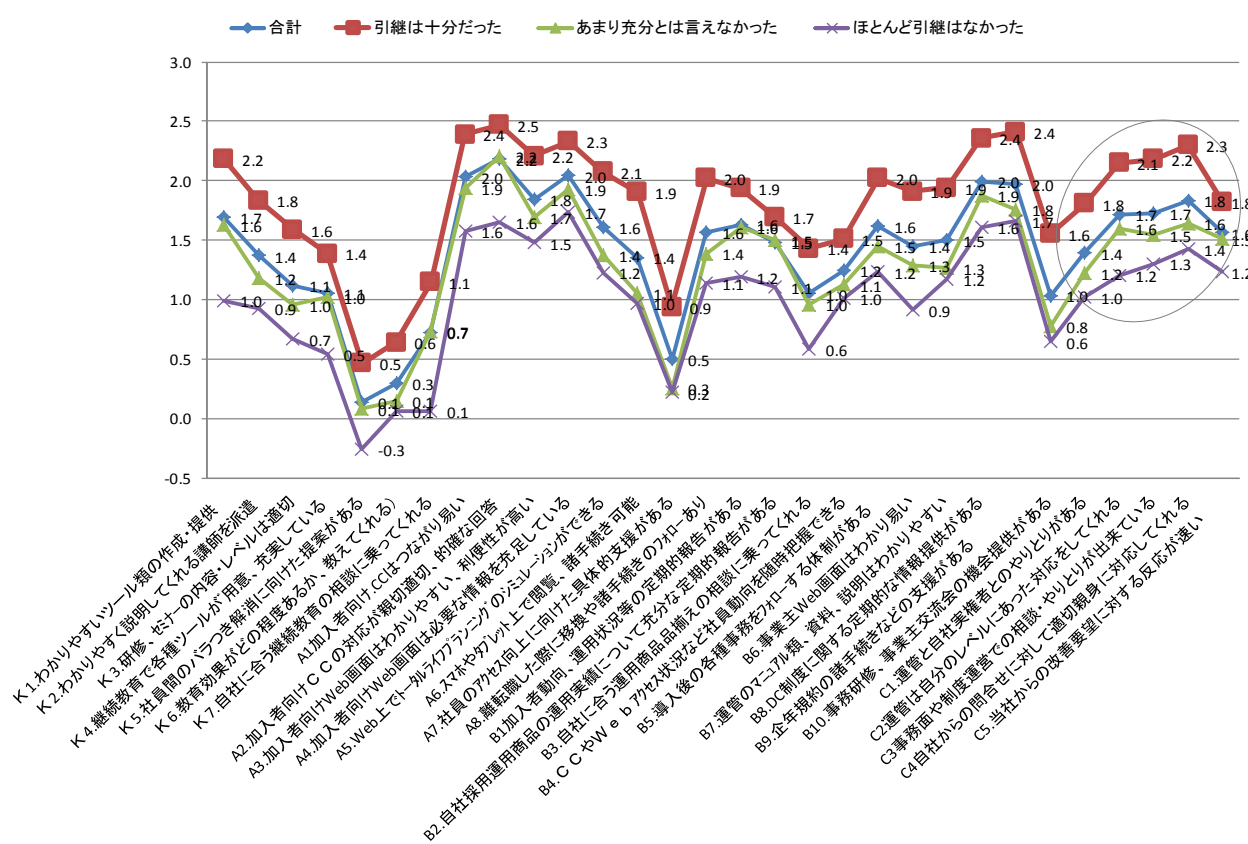
なお、評価は満足度平均スコアでみている。

図 20-4 で結果をみてみると、明らかに「引継は充分だった（業務に支障はなかった）」との企業の平均スコアが「あまり充分とは、いえなかった」「ほとんど引継はなかった」を全ての項目で上回っている（とくに下図右欄コミュニケーション関連）。

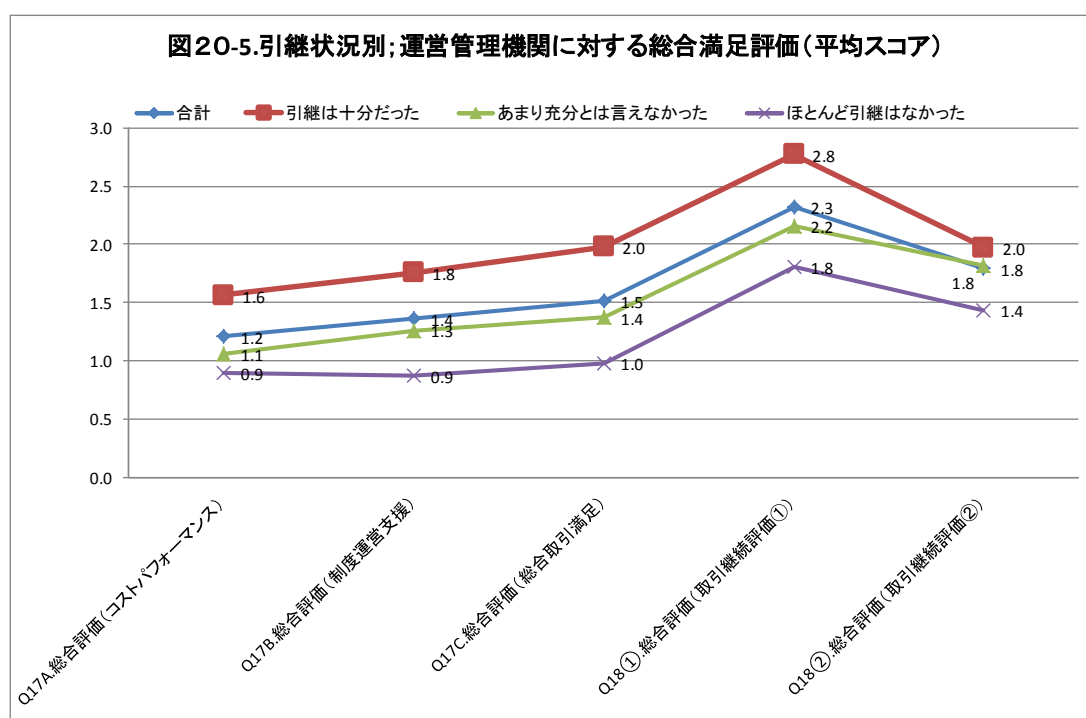
これは、引継の充足状況が運管評価に大きな影響を与え、そのカギを握ることを示唆するものである。DC 制度内容、制度導入目的、制度運営のポイント、過去の制度運営経験、運管との取引・パートナーシップの経緯、重要性などがきちんと引き継がれることで運管取引の重要性、蓄積されてきた運管とのパートナーシップも理解、認知される。

従って、運管としては担当者の引継があまり十分でない現状を考慮し、顧客企業とは別に、変更した新担当者向けの教育、育成プログラム（新担当者研修、交流会の設営など）を用意する必要がある。併せて担当者のレベルを把握し、運管担当者、顧客企業新担当者間のコミュニケーションを強化することが求められよう。

図20-4.引継状況別；運営管理機関の個別対応項目評価(平均スコア)



- 運管の個別対応満足と同様の結果は、担当者の引継状況（充足度）別にみた、運管の総合取引満足評価（平均スコア）でもみられる（図 20-5）。個別対応項目評価ほどでないが、「引継は充分だった（業務に支障はなかった）」と回答した企業の運管に対する総合取引満足評価（平均スコア）スコアが「あまり充分とは、いえなかった」「ほとんど引継はなかった」を 0.5 ポイント以上上回っている。



- 図 20-5 は、担当者の引継状況（充足度）別に運管との接触状況（媒体）をみたものであるが、ここでも「引継は充分だった（業務に支障はなかった）」企業での運管との接触率は高い。必ずしも相互の因果関係がとれている訳ではないが、運管との過去の実取引関係、制度運営における運管支援・コミュニケーションの重要性などが引き継がれているとしたら、引継は充分だった企業においては運管支援支援の要請が行われると共に運管との接触は活発に行われるに相違ない。

