

第 17 回 企業型確定拠出年金に 関する調査報告書

制度運営編

DC広研

一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所

2021年2月

目次

【調査の概要】	1
【回答企業特性（プロフィール）】	2
1. 新型コロナウイルス感染拡大防止への対応とDC制度運営への影響.....	6
2. DC制度運営の内容	13
3. 担当者の制度関与（DC制度担当者プロフィール）	18
4. 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.....	24
5. 運用商品の追加、除外と運営管理機関の提案	34
6. 法改正に関する対応とDCガバナンス	38

【調査の概要】

1. 調査の目的

企業型確定拠出年金制度（DC 制度）の運営において、2020 年は新型コロナウイルスの影響下にありました。

先が見通せない状況の中、在宅勤務など家にいる時間が増えたことで資産形成への関心は高まりつつあるといます。老後向け資産形成手段としての確定拠出年金制度に対する期待も高まりをみせるべきなのですが、家に多くいる時間は同時に継続教育の手段を見直さなければならない時間にもなりました。

当調査では上記のような状況を鑑み、運営管理機関と顧客企業（その先にいる「加入者」）間の、どのような取引リレーションが相互関係の維持・強化と取引の変更防止につながるか、どの様な取引内容の影響力が大きい（関係者は、何から優先的に対応するのが効果的か）、などを重点的に掘り下げます。

運営管理機関に対する取引ニーズは、一層高度化・多様化すると考えられる時代です。これまで同様、運営管理機関各社の市場地位を明らかにし、取引強化に向けた課題抽出と提言を行います。

なお、当調査はこれまで NPO 法人確定拠出年金総合研究所が行っていたものを受け継ぎ、17 回目調査として行いました。

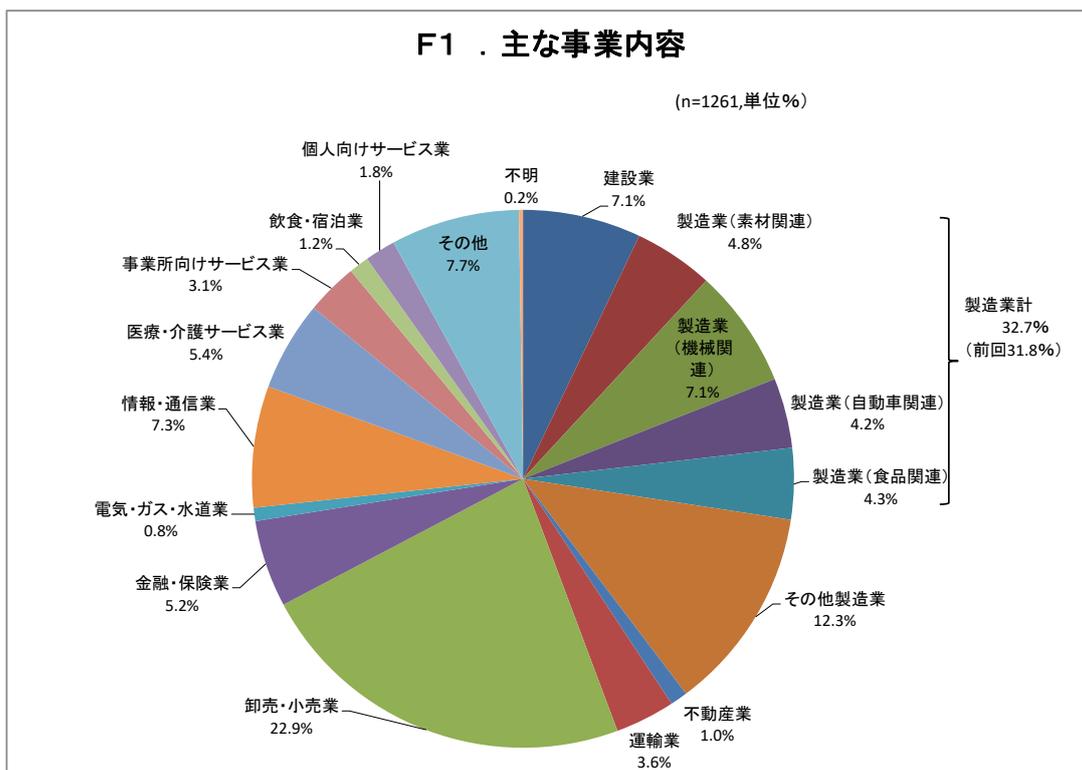
2. 調査設計

- 調査対象：2020 年 6 月末までの企業型確定拠出年金承認規約代表事業所 6,458 社のうち、調査票発送企業 5,619 社の確定拠出年金担当者
- 調査方法：郵送調査とインターネット調査の併用
- 調査時期：2020 年 10 月 1 日（月）～2020 年 12 月 11 日（金）
- 調査回収数：1,261 社（回収率：22.4%、うちインターネット回答 723 社）
- 調査主体：一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所（DC 広研）
- 集計分析：一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所（DC 広研）

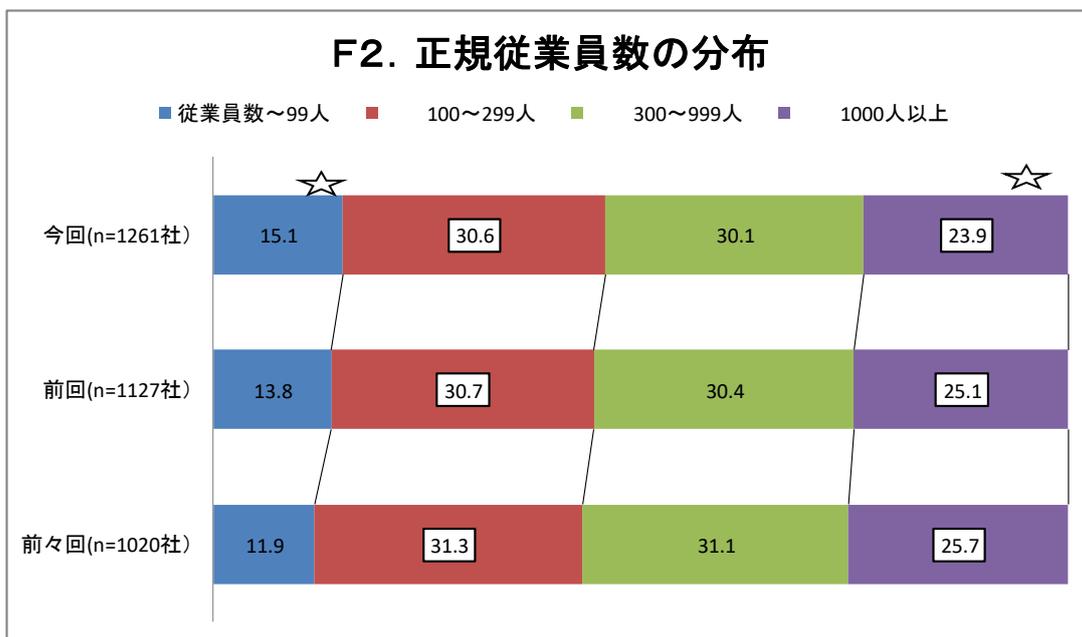
【回答企業特性（プロフィール）】

【N=1,261社：単位%】

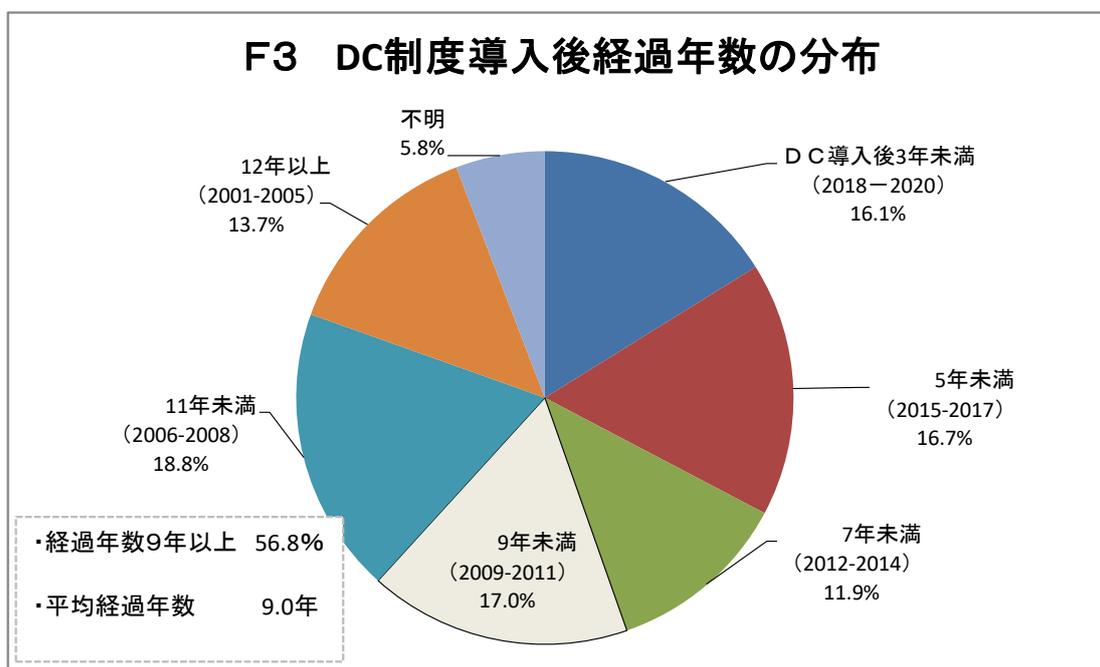
1. 主な事業内容



2. 従業員数の分布

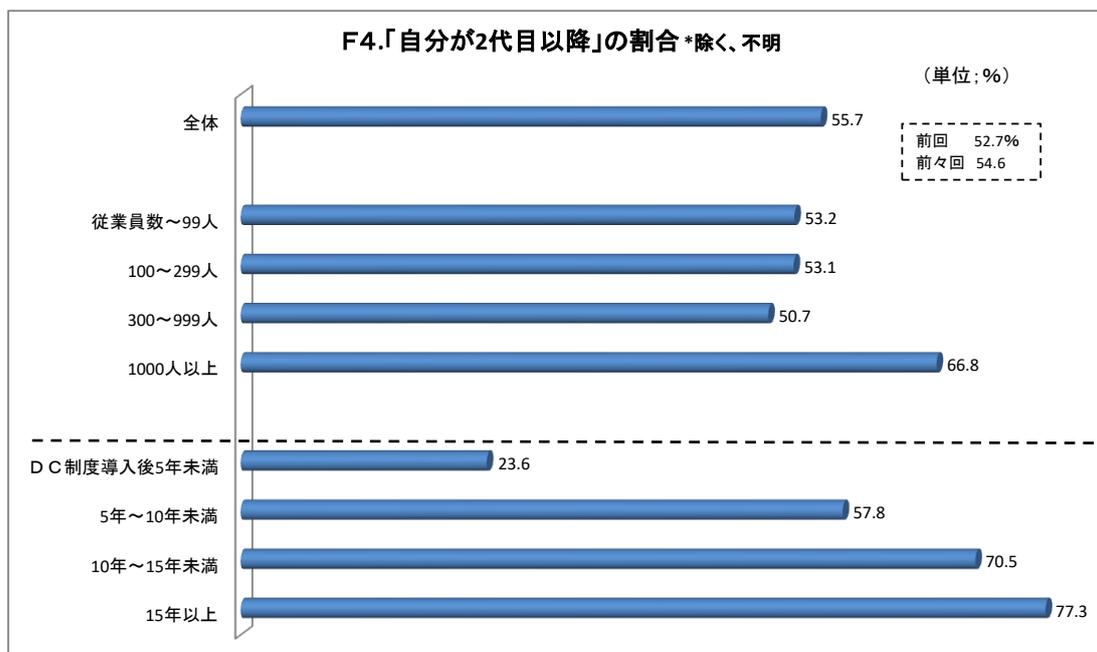


3. 企業型確定拠出年金制度の導入後経過年数

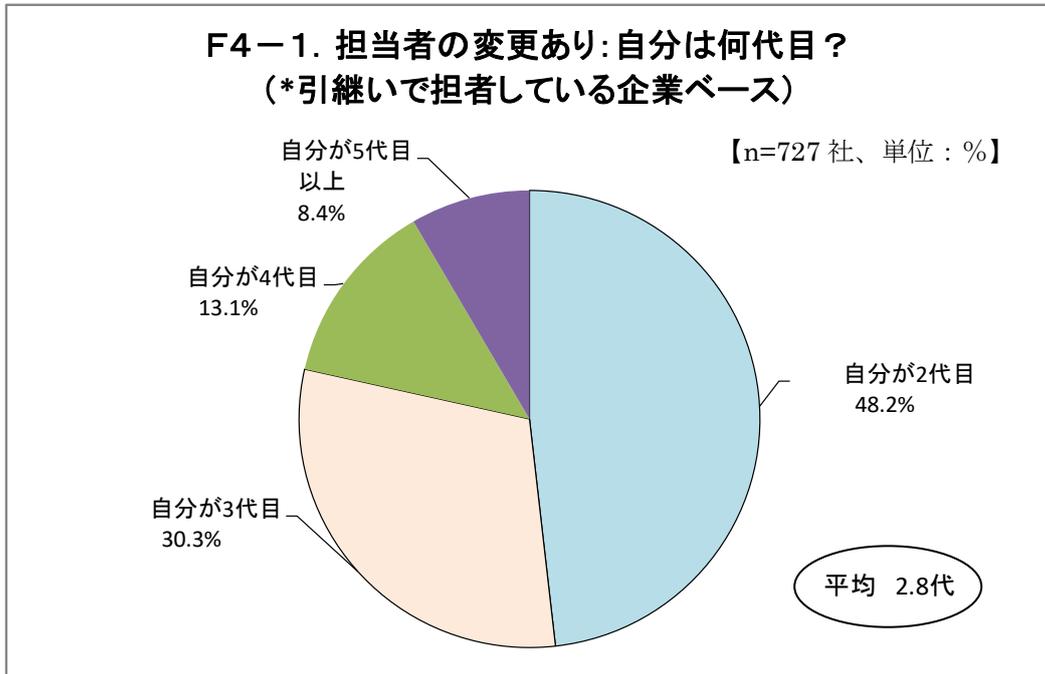


4. 回答者特性

■ 担当者の変更



■ 担当者の変更頻度



■ 回答者（担当者）の職位と担当年数

部長以上の回答者（担当者）は小企業で多く、課・係長は中企業で多い。
 また、従前同様に、中小企業ほど担当年数は長く（4割以上）、大企業ほど短い。
 これは前ページでみた担当者変更の割合が中堅・大企業ほど多いことと関連している。

表①従業員数規模別；担当者（回答者）の役職（単位：％）

	n	担当役員、執行役員	部長クラス	課長クラス	係長、主任クラス	DC専任担当	DC兼務担当	その他
全体	1261	5.4	11.3	23.8	23.2	1.5	27.8	6.5
正規従業員数～99人	191	14.1	14.7	25.1	18.3	1.0	18.8	7.9
100～299人	386	7.5	13.7	26.9	22.3	0.8	20.2	7.5
300～999人	379	2.4	10.6	22.2	28.0	1.3	28.2	7.4
1000人以上	301	1.0	7.3	21.3	21.6	3.0	42.9	3.0

表②従業員数規模別；担当者（回答者）の担当年数（単位：％）

	n	～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	不明
全体	1261	13.3	16.3	10.5	12.5	9.3	37.6	0.6
正規従業員数～99人	191	14.7	14.1	5.8	12.0	10.5	42.9	0.0
100～299人	386	9.1	13.2	10.9	10.1	10.9	44.6	1.3
300～999人	379	15.6	18.5	11.1	12.4	7.9	34.6	0.0
1000人以上	301	15.3	18.6	12.3	15.9	8.3	29.6	0.0

制度運営編

1. 新型コロナウイルス感染拡大防止への対応とDC制度運営への影響

■勤務形態への影響

2020年3月の外出時出要請以降、調査時点（2020年11月）における勤務形態の変更をみた（図1）。最も多かったのは「集合での会議、研修等の停止」であり、8割近くの企業があげている。以下、「出張制限」、「在宅勤務（テレワーク）」、「時差出勤」と続く。

「特に変更はなかった」は、6%にしかすぎず、コロナ感染拡大が勤務形態に与えた影響の大きさを示している。

なお、勤務体制の変化は、従業員数が多い企業ほど多くの項目であげている。

従業員数1,000人以上の企業では、8割を超える企業が「集合での会議、研修等の停止」、「出張制限」、「在宅勤務（テレワーク）」をあげている。

反面、従業員数が99人までの小企業になると、「特に変更はなかった」のは13%に達する（表1）。

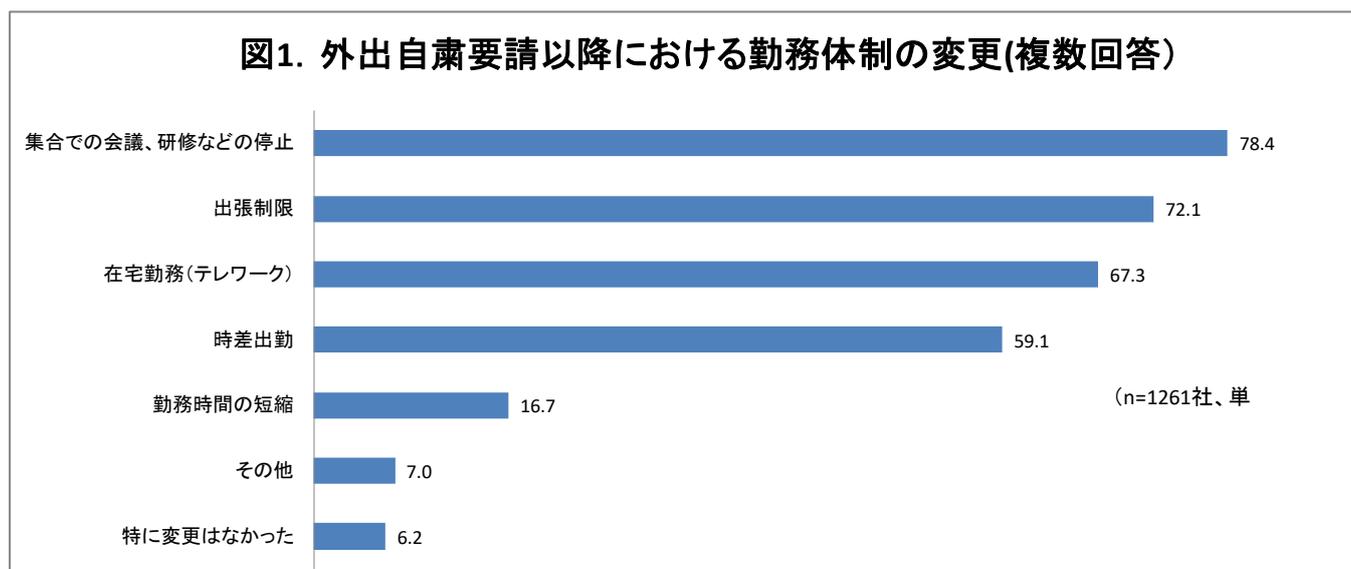


表1. 従業員規模別：外出自粛要請以降における勤務体制の変更 (単位%)

	合計	在宅勤務 (テレ ワーク)	時差出勤	勤務時間 の短縮	出張制 限	集合で の会 議、研 修など の停止	特に変 更はな かった	その他	累計
全体	1261	67.3	59.1	16.7	72.1	78.4	6.2	7.0	306.8
正規従業員数～99人	191	49.2	38.7	24.6	51.3	64.9	13.1	6.3	248.2
100～299人	386	60.1	53.6	15.3	68.4	78.2	7.5	8.0	291.2
300～999人	379	72.8	67.5	16.9	79.7	80.7	3.7	6.6	328.0
1000人以上	301	81.7	68.4	13.3	80.4	84.4	3.3	6.6	338.2

■勤務体制の変更、今後の継続予定

勤務形態の変更は、今後も継続する予定か？ いずれは元の勤務形態に戻すのか、を聞いたところ、「今後も継続する」は 38%、「いずれは元の勤務形態に戻す」のは 36%であり、拮抗している（図2）。

これを企業特性別にみても（表2）、「今後も継続する」は、従業員数 1,000 人以上の企業で多く、51%に達しており、「いずれは元の勤務形態に戻す」（19%）を大きく上回っている。従業員数 1,000 人以上の企業における在宅勤務（テレワーク）の動きは、定着する、と考えられる。

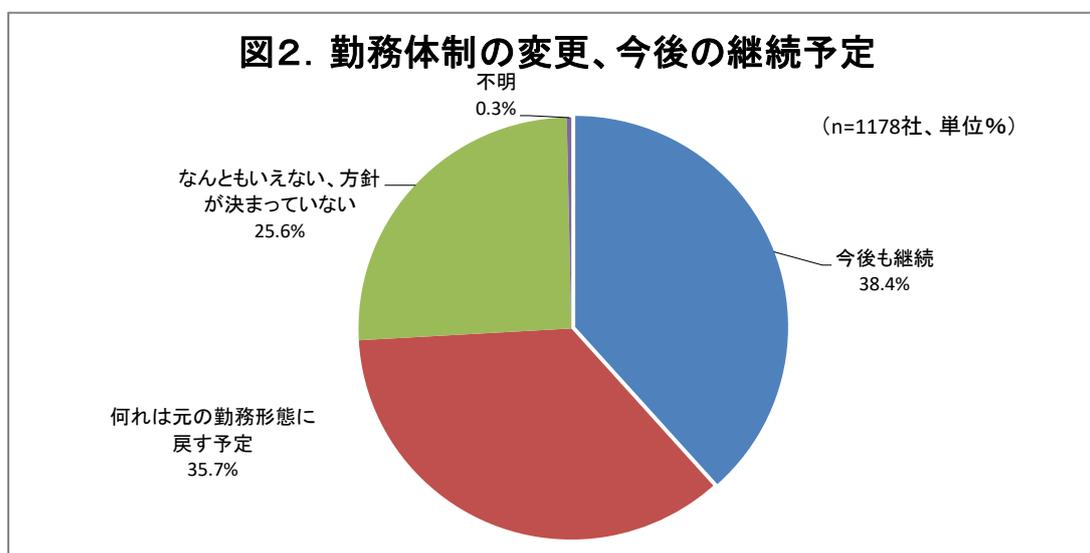


表2. 従業員規模別：勤務体制の変更、今後の継続意向 (単位%)

	合計	今後も継続	何れは元の勤務形態に戻す予定	なんともいえない、方針が決まっていない	不明
全体	1178	38.4	35.7	25.6	0.3
正規従業員数～99人	166	35.5	38.6	25.3	0.6
100～299人	355	31.3	44.8	23.4	0.6
300～999人	362	36.7	38.4	24.6	0.3
1000人以上	291	50.9	19.2	29.9	0.0

■DC加入者の資産形成に対する関心の変化

2020年3月の緊急非常事態宣言前後で、DC加入者の資産形成に対する関心の変化を感じるか、を見たのが図3である。「変化を感じる」と答えた企業は、13%程度しかない。多くの企業は「DC加入者の資産形成に対する関心の変化を感じない」と答えている(86%)。

第3波が本格化する2020年10-11月頃の段階であるが、コロナ禍がDC加入者の資産形成に対する関心の変化にまで波及する状況にないと担当者は感じている。

しかし、従業員数規模別で「従業員数1,000人以上」の企業において、またエリア別では「首都圏」において、「変化を感じる」という割合は多い(表3)。

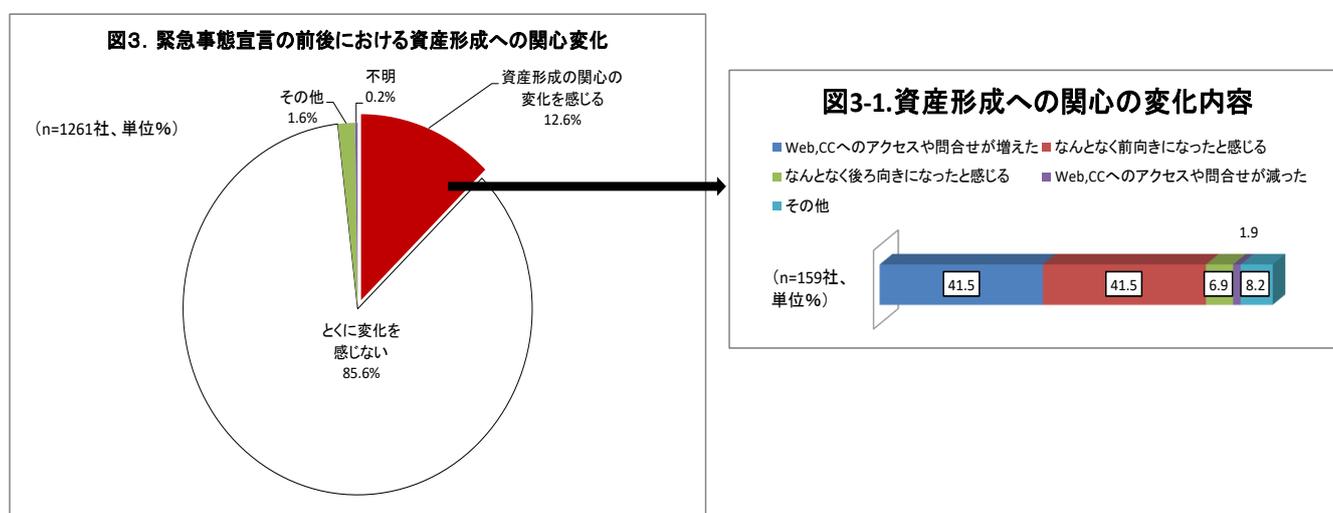


表3. 企業特性別；緊急事態宣言の前後における加入者の資産形成への関心変化 (単位%)

	合計	資産形成の関心の変化を感じる	とくに変化を感じない	その他	不明
全体	1261	12.6	85.6	1.6	0.2
正規従業員数～99人	191	9.9	89.0	1.0	0.0
100～299人	386	7.8	91.5	0.8	0.0
300～999人	379	12.9	84.7	1.8	0.5
1000人以上	301	20.3	76.7	2.7	0.3
DC導入後3年未満(2018-2020)	203	10.8	88.2	1.0	0.0
5年未満(2015-2017)	210	14.3	84.3	0.5	1.0
7年未満(2012-2014)	150	14.7	85.3	0.0	0.0
9年未満(2009-2011)	215	8.8	90.2	0.9	0.0
11年未満(2006-2008)	237	14.3	84.0	1.3	0.4
12年以上(2001-2005)	173	15.0	79.8	5.2	0.0
本社の所在地・首都圏	512	16.0	81.4	2.3	0.2
関西圏	219	12.3	85.8	1.8	0.0
中京圏	134	11.2	87.3	0.0	1.5
地方圏(東日本)	177	10.7	88.1	1.1	0.0
地方圏(西日本)	247	8.1	91.1	0.8	0.0

■2020年3月以降における投資教育（継続教育）の実施状況

2020年3月以降のコロナ禍において、投資教育（継続教育）を実施したか、を聞いた。

このような状況下においても「実施した」との企業は31%に達している（図4）。その企業特性を表4でみてみると、実施した企業は「従業員数1,000人以上」の企業及び「定期的に継続教育を実施している」企業が多い。

実施企業に、その教育方法を聞いたところ、「従来の方法で実施した」が56%と最も多く、「従来とは異なる新しい方法で実施した」（29%）を上回った（図4-1）。コロナ騒動から半年程度しか経過していない中での継続教育の実施だけに、新しい方法での実施に間に合わなかったのかもしれない。

2020年3月以降において、投資教育（継続教育）を実施していないことの影響を指摘する企業は、少ない（図4-2）。

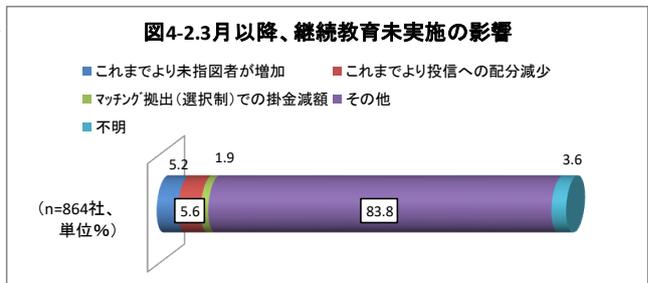
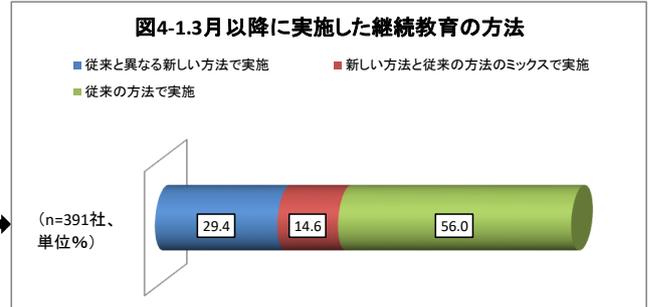
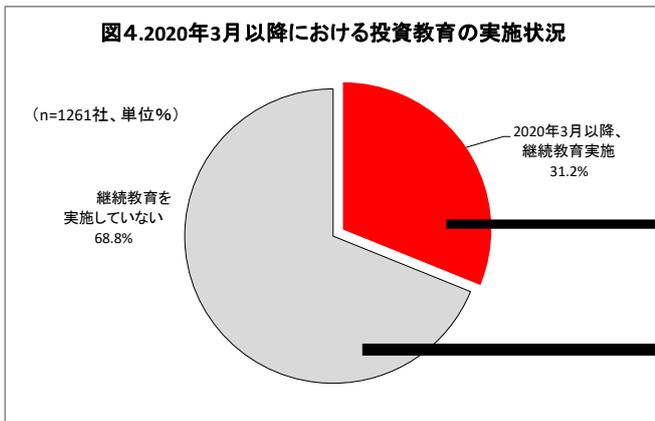


表4. 企業特性別；2020年以降における投資教育の実施状況（単位%）

	合計	Q1-5.2020年以降における投資教育		
		2020年3月以降、継続教育を実施	継続教育を実施していない	不明
全体	1261	31.0	68.5	0.5
正規従業員数～99人	191	20.4	79.6	0.0
100～299人	386	26.9	72.8	0.3
300～999人	379	29.3	70.2	0.5
1000人以上	301	45.2	53.8	1.0
D/C導入後3年未満（2018～2020）	203	34.5	65.0	0.5
5年未満（2015～2017）	210	29.0	70.0	1.0
7年未満（2012～2014）	150	30.0	70.0	0.0
9年未満（2009～2011）	215	25.6	74.0	0.5
11年未満（2006～2008）	237	30.4	68.8	0.8
12年以上（2001～2005）	173	41.0	59.0	0.0
定期的に継続教育実施	396	58.3	41.2	0.5
必要に応じて実施	350	28.6	70.9	0.6
実施したいが、予算などから実施困難	250	10.4	89.6	0.0
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	11.3	87.8	0.9
よくわからない	146	14.4	84.9	0.7

表4-1. 投資教育の実施方法（単位%）

	合計	従来と異なる新しい方法で実施	新しい方法と従来の方法のミックスで実施	従来の方法で実施
全体	391	29.4	14.6	56.0
正規従業員数～99人	39	25.6	25.6	48.7
100～299人	104	15.4	13.5	71.2
300～999人	111	30.6	6.3	63.1
1000人以上	136	39.7	19.1	41.2
定期的に継続教育実施	231	31.6	16.0	52.4
必要に応じて実施	100	28.0	13.0	59.0
実施したいが、予算などから実施困難	26	23.1	11.5	65.4
実施したいが、コロナ対応から実施困難	13	23.1	23.1	53.8
よくわからない	21	23.8	4.8	71.4

■2020年10月以降における投資教育方法の変更

今年の10月以降の投資教育において、これまでの実施方法から、変更を予定しているかを聞いてみた結果、「従来（コロナ以前）の方法で実施する予定」は43%で、「従来（コロナ以前）とは異なる方法で実施することを検討中」（38%）を上回っている。しかし、その差は少なく、投資教育の実施方法は、ほぼ二分している。

「従来（コロナ以前）とは異なる方法で実施することを検討中」の企業は、「従業員数1,000人以上」、「定期的に継続教育を実施している企業」、「継続教育を実施したいが、コロナ対応から実施困難」な企業が多い（表5）。

「従来（コロナ以前）の方法で実施する予定」は、従業員数が299人までの中小企業が多い。

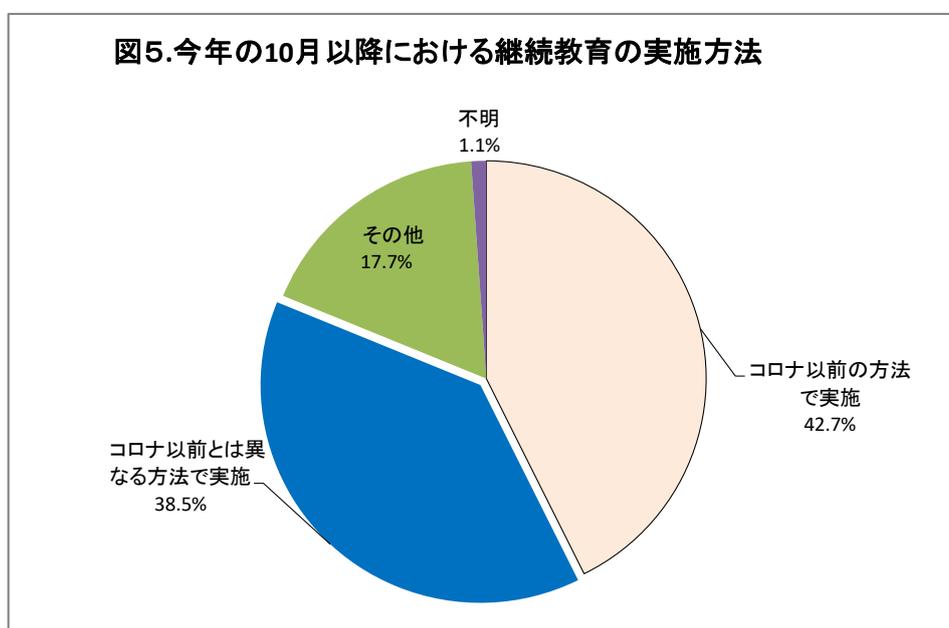


表5. 企業特性別；今年10月以降における投資教育の実施方法（単位%）

	合計	教育、10月以降コロナ以前の方法で実施	コロナ以前とは異なる方法で実施	その他	不明
全体	1261	42.7	38.5	17.7	1.1
正規従業員数～99人	191	48.7	28.8	20.9	1.6
100～299人	386	48.7	33.4	16.6	1.3
300～999人	379	42.2	39.3	17.4	1.1
1000人以上	301	31.9	50.2	17.3	0.7
定期的に継続教育実施	396	43.2	45.5	10.9	0.5
必要に応じて実施	350	46.9	38.3	14.0	0.9
実施したいが、予算などから実施困難	250	41.6	34.0	22.4	2.0
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	25.2	57.4	15.7	1.7
よくわからない	146	46.6	13.7	38.4	1.4
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	43.9	46.4	8.8	0.9
具体的計画はないが実施の予定	394	40.4	46.7	12.2	0.8
実施したいが実施は困難	276	39.5	37.7	21.0	1.8
実施する予定はない	257	47.9	17.1	33.9	1.2

■ With コロナ時代の投資教育に関する運営管理機関のサポート、サービスの印象

With コロナ時代の投資教育に関し、運営管理機関のサポート、サービスの印象を見る。図6でその結果を見ると、「これまでのサービス、コンテンツメニューで充足できる」が最も多いものの、「これまでのサポートに加えて with コロナ時代に対応した提案、コンテンツがほしい」と拮抗している（前者31%、後者29%）。

なお、継続教育の実施方法別にみても、「これまでのサービス、コンテンツメニューで充足できる」は「従来（コロナ以前）の方法で実施する予定」で最も多く、「これまでのサポートに加えて with コロナ時代に対応した提案、コンテンツがほしい」では、「従来（コロナ以前）とは異なる方法で実施することを検討中」で最も多く、注目される（表6）。新しい教育を希望する企業における運営管理機関への期待と対応のギャップが生まれる可能性を窺わせる。

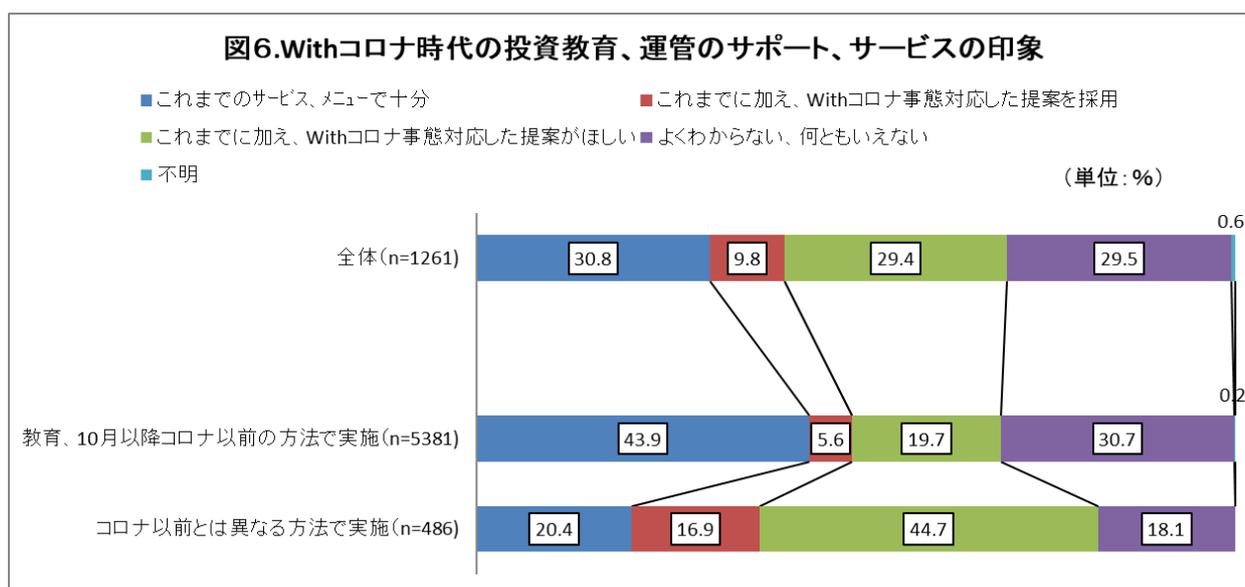


表 6. 企業特性別 ; Withコロナ時代の投資教育、運営管理機関のサポート、サービスの印象 (単位%)

	合計	これまでのサービス、メニューで十分	これまでに加え、Withコロナ時代に対応した提案を採用	これまでに加え、Withコロナ時代に対応した提案がほしい	よくわからない、何ともいえない	不明
全体	1261	30.8	9.8	29.4	29.5	0.6
正規従業員数～99人	191	29.8	6.3	29.8	33.0	1.0
100～299人	386	33.9	7.8	26.4	31.6	0.3
300～999人	379	32.2	9.5	28.2	29.6	0.5
1000人以上	301	25.2	14.6	34.9	24.6	0.7
定期的に継続教育実施	396	35.6	15.9	32.8	15.7	0.0
必要に応じて実施	350	35.4	6.3	31.1	26.0	1.1
実施したいが、予算などから実施困難	250	25.2	4.8	28.8	40.4	0.8
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	23.5	13.9	32.2	30.4	0.0
よくわからない	146	21.9	6.8	15.8	54.8	0.7
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	35.5	17.6	31.8	15.2	0.0
具体的計画はないが実施の予定	394	30.2	9.6	35.3	24.1	0.8
実施したいが実施は困難	276	25.7	5.8	32.6	35.1	0.7
実施する予定はない	257	30.7	4.3	14.4	49.8	0.8

2. DC制度運営の内容

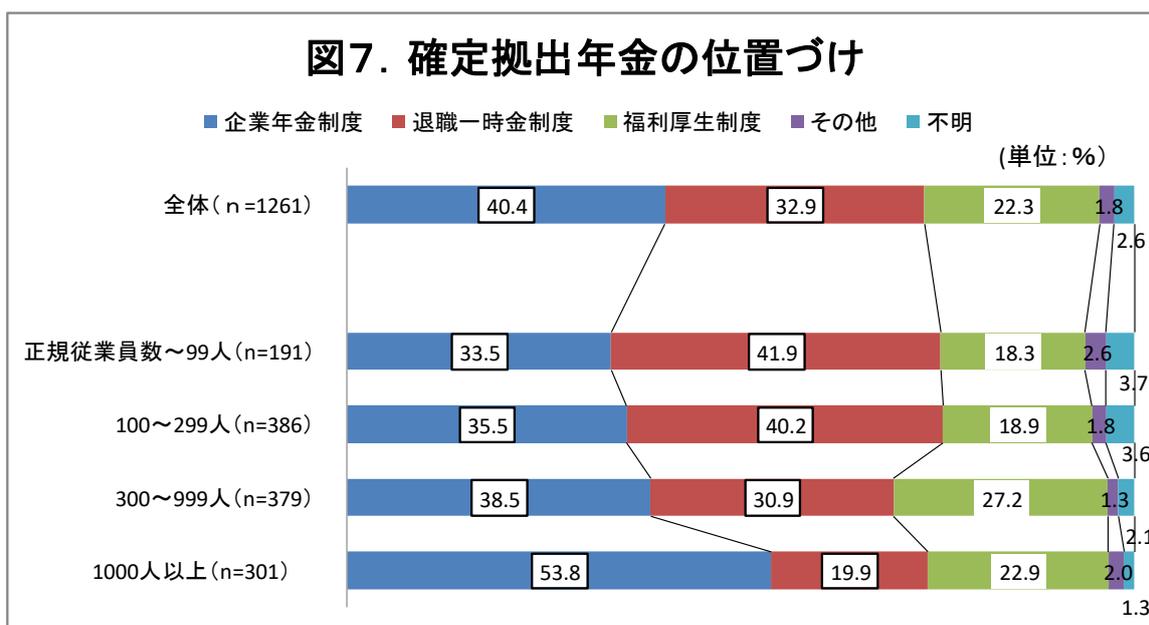
■確定拠出年金の位置づけ

DC制度運営の現状について概観する。図7は、確定拠出年金の位置づけを見たものである。その結果によると、「企業年金制度」と答えた企業が最も多く（40%）、以下、「退職一時金制度」、「福利厚生制度」（各33%、22%）と続く。

この結果を従業員数規模別にみると、従業員数299人までの中小企業では、「退職一時金制度」が最も多く、以下、「企業年金制度」、「福利厚生制度」の順となる。

従業員数が300人以上の中堅・大企業になると、「企業年金制度」が最も多く、以下、「退職一時金制度」、「福利厚生制度」の順になる。

中小企業では「退職一時金制度」の一部を、中堅・大企業では、「他の企業年金制度」を原資にして確定拠出年金を導入することが多いことを窺わせる。



■現在導入中の DC 制度以外の他の退職金制度

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」を見る。

図 8 によると、「退職一時金制度」が最も多く (47%)、「確定給付年金制度」が続く (37%)。「退職一時金制度」、「確定給付年金制度」とともに、企業規模が大きい企業ほどその割合は高い。特に、「従業員数が 1,000 人以上」の企業は 5 割を超える (表 7)。

「中小企業退職金共済制度 (中退共/中退金)」は、「従業員数が 299 人以下」の中小企業で導入されることが多い (表 7)。

確定拠出年金の位置づけとの関連で見ると、企業型 DC 制度が「企業年金制度」または「福利厚生制度」と答えた企業は、企業型 DC 制度のほかに「確定給付年金制度」を導入している割合が、4 割を超えている (表 7)。

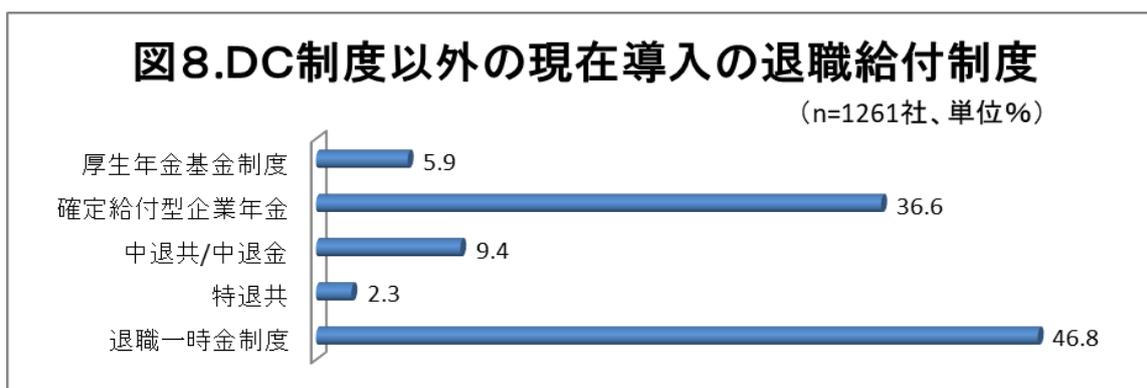


表 7. DC 以外の現在導入の退職給付制度 (単位: %)

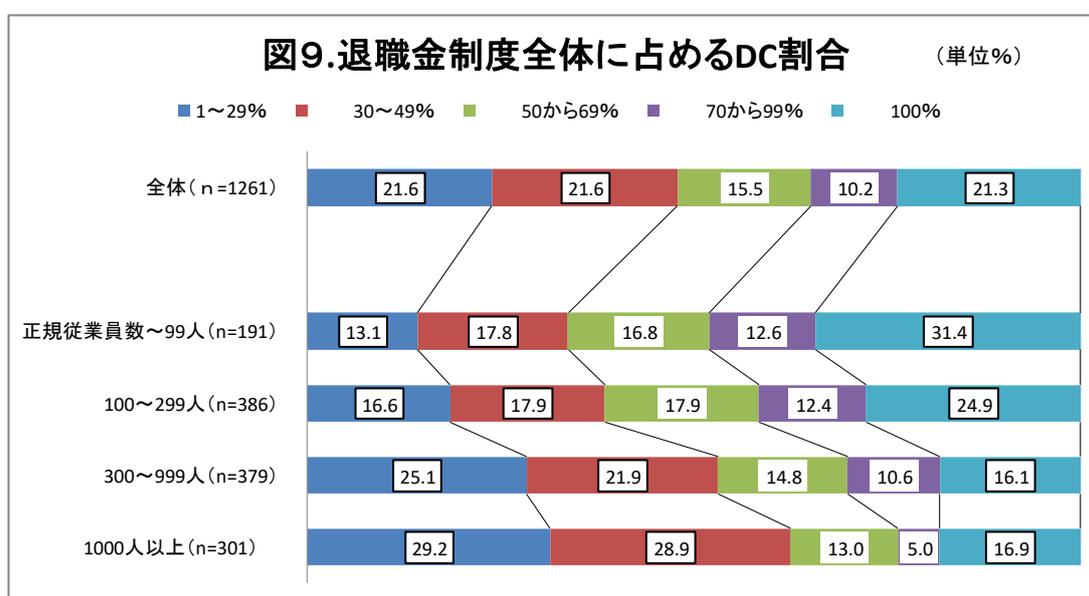
	n	厚生年金基金制度	確定給付型企業年金	中退共/中退金	特退共	退職一時金制度	その他
全体	1261	5.9	36.6	9.4	2.3	46.8	21.3
正規従業員数～99人	191	7.3	16.8	19.4	3.7	35.1	30.9
100～299人	386	5.7	24.4	14.5	2.8	48.2	25.6
300～999人	379	7.9	43.8	5.0	2.1	48.8	14.5
1000人以上	301	3.0	56.1	2.0	1.0	50.5	17.9
DC 制度の位置づけ・企業年金制度	509	6.3	44.4	6.1	0.8	48.5	20.6
退職一時金制度	415	4.8	24.3	11.6	2.9	47.0	25.1
福利厚生制度	281	7.1	42.3	10.3	3.2	44.8	17.1

■退職給付制度に占める企業型DC制度の割合（概算）

企業型DC制度の退職給付制度全体に対する割合について、全体では企業型DC制度の占める割合が50%以上は5割弱であり、100%の企業は21%（図9）である。

従業員数99人までの小企業では、退職給付制度全体に対するDC制度の割合が100%の企業は31%に達する。その一方で、従業員数が300人以上の中堅・大企業になると、その割合が「1-29%」にすぎない企業の割合は25%を超える。特に、従業員数が1,000人以上の大企業では、全体的にDC制度の退職給付制度全体に対する割合は低い。

限度額規制などがあるものの企業型DC制度を徐々に浸透、拡大しようとする中堅・大企業の姿勢が窺われる。



■企業型DC制度において導入している制度内容

企業型DC制度は数年前から各種の制度改正を行っているが、導入企業は其中で、どのような制度を導入しているのだろうか。

図10でその結果を見ると最も多いのは「マッチング拠出」であり、4割以上の企業が導入している(図10)。以下、「選択制DC制度」、「指定運用商品(デフォルト商品)」、「前払い退職金とDC制度の選択制」と続く。総じて「マッチング拠出」以外はあまり導入されていない。

この結果を企業規模別にみると、従業員数1,000人以上の大企業ほど各種制度を採用している割合が高い(表8)。従業員数1,000人以上の企業は、「前払い退職金とDC制度の選択制」、「指定運用商品(デフォルト商品)」などで2割以上の企業が導入している。

なお、「指定運用商品(デフォルト商品)」は導入率が16%にとどまっており、かつデフォルト商品も半数以上が「元本確保型商品」である(図10-1)。

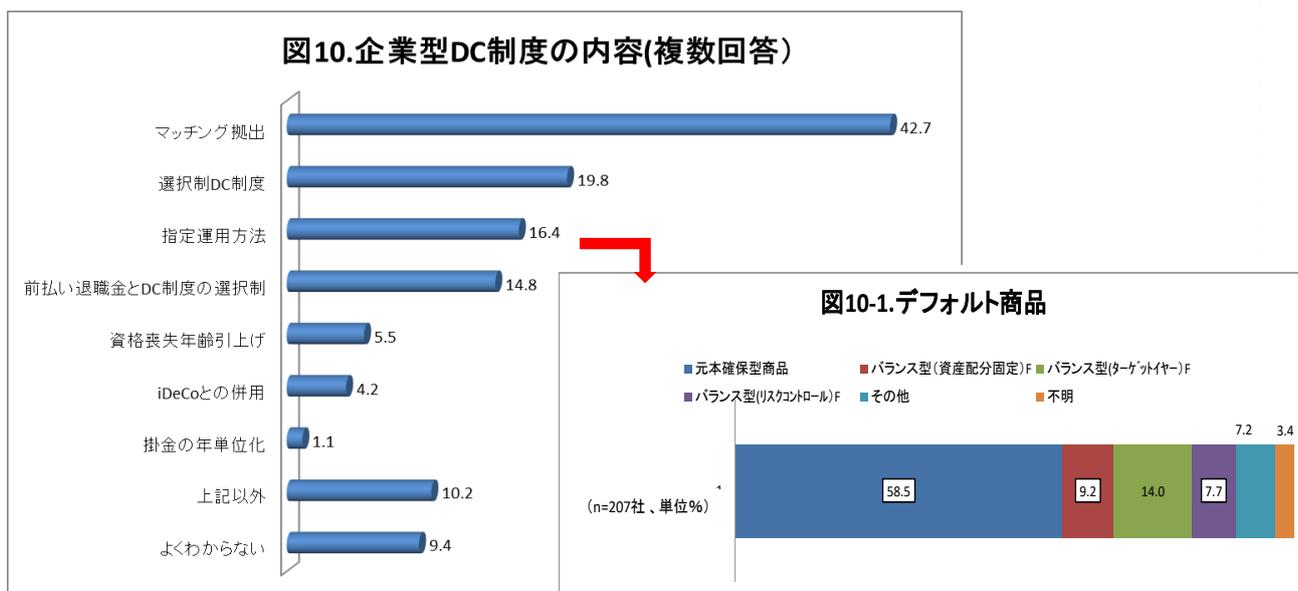


表8. 企業特性別；企業型DC制度の内容 (単位%)

	合計	前払い退職金DC制度との選択制	選択制DC制度	マッチング拠出	iDeCoとの併用	掛金の年単位化	資格喪失年齢引上げ	指定運用方法	上記以外	よくわからない
全体	1261	14.8	19.8	42.7	4.2	1.1	5.5	16.4	10.2	9.4
正規従業員数～99人	191	6.3	14.7	42.4	5.2	0.5	7.3	16.2	9.9	17.3
100～299人	386	12.4	15.0	46.9	4.7	1.0	5.7	17.9	11.1	8.5
300～999人	379	11.1	25.3	38.8	4.7	1.3	4.0	15.3	9.5	8.4
1000人以上	301	27.6	22.6	42.5	2.3	1.3	6.0	15.9	10.3	6.6
DC導入後3年未満(2018～2020)	203	4.4	43.8	30.0	4.4	1.0	9.4	8.4	4.4	8.4
5年未満(2015～2017)	210	6.7	31.9	47.1	2.4	1.9	8.1	10.0	5.2	11.0
7年未満(2012～2014)	150	11.3	13.3	45.3	5.3	1.3	2.0	23.3	12.7	9.3
9年未満(2009～2011)	215	10.2	11.2	43.3	5.1	1.4	3.3	23.7	14.9	8.4
11年未満(2006～2008)	237	24.1	10.1	39.7	4.2	0.8	3.8	16.9	16.9	9.3
12年以上(2001～2005)	173	37.6	2.9	56.6	2.9	0.6	6.9	19.7	8.1	6.9
退職金制度全体に占めるDC割合1～29%	272	12.1	36.0	30.5	6.3	1.1	7.4	11.8	8.8	9.2
30～49%	273	17.6	11.0	52.7	2.2	0.7	4.8	16.1	11.7	8.4
50～69%	196	10.7	10.2	40.3	4.6	2.6	5.1	20.4	16.8	9.7
70～99%	128	32.8	6.3	53.1	3.1	1.6	3.9	20.3	9.4	4.7
100%	269	13.4	19.0	45.0	4.5	0.7	5.9	17.1	9.3	11.9

■退職金制度の変更状況とDCでの変更

働き方改革の中での退職金制度の変更状況とDCの制度変更の状況について見る。

退職金制度を変更または検討中、と答えた企業は、合わせても1割程度にすぎない(図11)。多くの企業は、「現時点では検討していない」、「見直したいと思っているが、着手できていない、わからない」としている(計88%)。

現時点では、働き方改革が退職金制度の変更と連動していない。

結果を企業特性別にみても、退職金制度の変更は、従業員数が1,000人以上の大企業で進展している。「見直したいと思っているが、着手できていない、わからない」を含め、当該企業の3割に近い企業は、退職金制度の改革を前向きにとらえている(表9)。

*なお、DC制度の変更(検討)内容については回答数が少ないため、割愛した

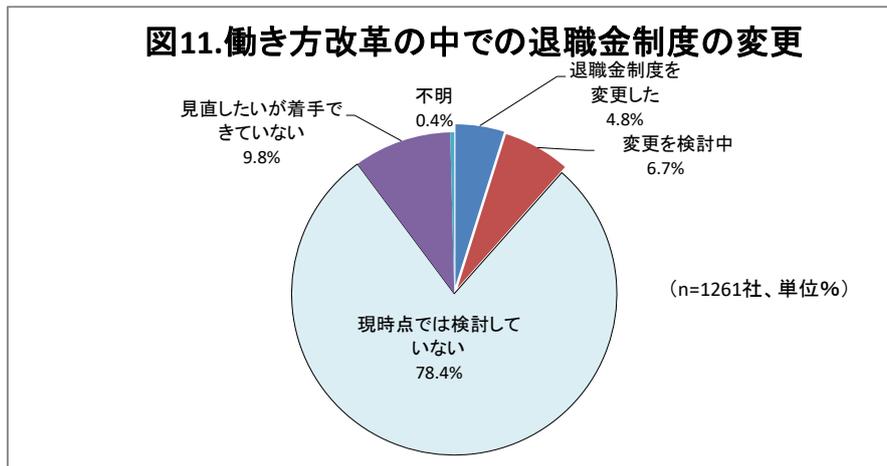


表9. 企業特性別；働き方改革の中での、退職金制度の変更状況 (単位%)

	合計	退職金制度を変更した	変更を検討中	現時点では検討していない	見直したいが着手できていない	不明
全体	1261	4.8	6.7	78.4	9.8	0.4
正規従業員数～99人	191	2.6	3.7	83.2	9.9	0.5
100～299人	386	4.9	6.0	80.8	8.0	0.3
300～999人	379	4.7	6.1	78.6	10.3	0.3
1000人以上	301	6.3	10.3	72.1	11.3	0.0
DC導入後3年未満(2018-2020)	203	4.9	5.9	78.8	9.9	0.5
5年未満(2015-2017)	210	2.9	4.8	77.1	15.2	0.0
7年未満(2012-2014)	150	4.0	10.7	77.3	8.0	0.0
9年未満(2009-2011)	215	3.3	7.4	80.0	9.3	0.0
11年未満(2006-2008)	237	3.0	8.4	80.6	8.0	0.0
12年以上(2001-2005)	173	7.5	5.2	82.1	5.2	0.0
退職金制度全体に占めるDC割合1	272	3.7	11.8	71.7	12.9	0.0
30～49%	273	4.0	6.2	81.7	8.1	0.0
50から69%	196	6.1	4.6	78.1	11.2	0.0
70から99%	128	5.5	5.5	82.8	5.5	0.8
100%	269	5.2	3.7	81.0	10.0	0.0

3. 担当者の制度関与（DC制度担当者プロフィール）

■担当者（アンケート回答者）のDC加入状況

以下、担当者（回答者）のプロフィール、DC制度関与状況について見る。

担当者（回答者）自身がDC制度に加入しているかを見ると、9割が「加入している」（図12）。「加入していない」担当者を企業特性別にみると（表10）、従業員数規模の小さい企業ほど、非加入の割合が多い。これらの企業では、DC制度にはある程度の専門性が求められるために、定年退職以降もDC担当を継続している（後継を育成している）、と考えられる。

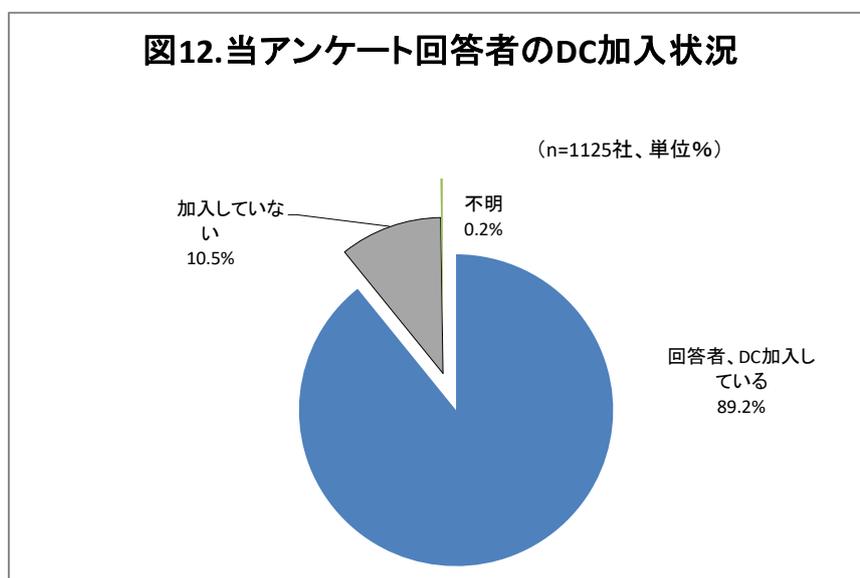


表10. 企業特性別；当アンケート回答者のDC加入状況（単位%）

	合計	回答者、DC加入している	加入していない	不明
全体	1261	89.2	10.5	0.2
正規従業員数～99人	191	85.3	14.7	0.0
100～299人	386	88.6	11.4	0.0
300～999人	379	91.0	8.4	0.5
1000人以上	301	90.0	9.6	0.3
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	89.7	10.3	0.0
5年未満（2015～2017）	210	89.0	10.0	1.0
7年未満（2012～2014）	150	88.7	11.3	0.0
9年未満（2009～2011）	215	94.0	6.0	0.0
11年未満（2006～2008）	237	87.3	12.2	0.4
12年以上（2001～2005）	173	88.4	11.6	0.0

■DC担当者としてのDC関与状況

今回の調査では、8項目にわたって確定拠出年金担当者としての体験などを聞いている。DC非加入者は、回答から除外した。

その結果を図13で見ると、DC担当者としての関与度、経験率が高いのは「G.確定拠出年金（企業型）について社員（中途入社者等）に説明している」、「H.社員からの問合せに対応している」で、それぞれ9割に達している。「A.運営管理機関のWebにログインして残高等を確認している」、「E.確定拠出年金で、投資信託を利用している」も8割近い担当者が、利用（経験）している。最も利用（経験）率が低いのは、「C.加入者向けコールセンターを利用したことがある」で、利用（経験）率は2割程度にとどまる。

これらの割合は、従業員1,000人以上の企業及び定期的か不定期を問わず、継続教育を実施している企業で高い（表11）。

継続教育の実施は、DC担当者に制度活用、社員対応経験を促しているのかもしれない。

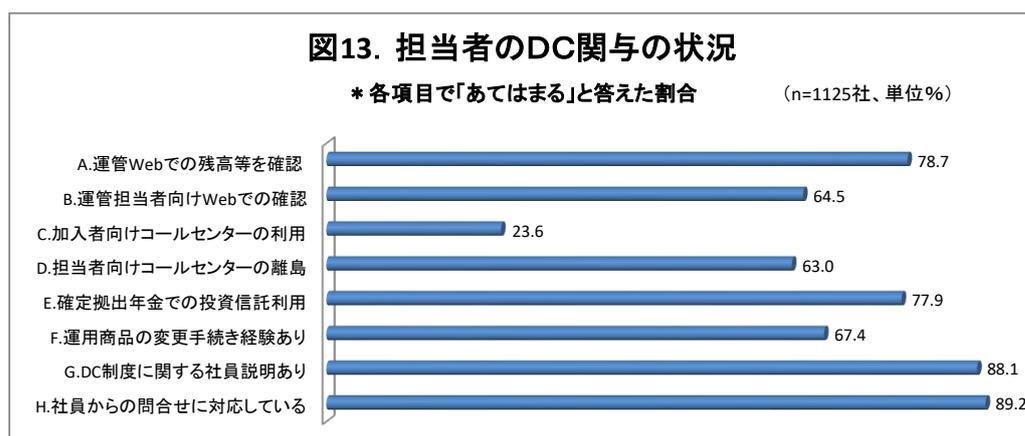


表11. 企業特性別；DC担当者のDC関与の状況 *各項目で「あてはまる」と答えた割合 (単位%)

	合計	A. 運営Webでの残高等を確認	B. 運営担当者向けWebでの確認	C. 加入者向けコールセンターの利用	D. 担当者向けコールセンターの離島	E. 確定拠出年金での投資信託利用	F. 運用商品の変更手続き経験あり	G. DC制度に関する社員説明あり	H. 社員からの問合せに対応している
全体	1125	78.7	64.5	23.6	63.0	77.9	67.4	88.1	89.2
正規従業員数～99人	163	72.4	59.5	23.3	54.6	71.8	68.7	90.2	79.1
100～299人	342	74.6	60.2	21.3	60.5	74.3	64.6	89.2	89.5
300～999人	345	78.6	64.9	20.3	66.4	78.0	62.9	86.4	90.1
1000人以上	271	88.2	72.3	30.6	67.2	86.7	76.4	87.5	94.1
DC導入後3年未満 (2018～2020)	182	81.3	67.6	19.2	69.2	76.4	52.2	94.5	89.0
5年未満 (2015～2017)	187	77.0	64.2	18.7	62.6	78.1	62.0	84.0	88.2
7年未満 (2012～2014)	133	84.2	68.4	34.6	69.9	75.2	72.2	90.2	88.0
9年未満 (2009～2011)	202	75.7	59.4	21.8	63.4	77.2	76.2	88.6	89.1
11年未満 (2006～2008)	207	80.7	65.7	26.1	58.9	82.6	78.3	89.9	90.3
12年以上 (2001～2005)	153	75.8	67.3	22.2	59.5	79.7	69.9	85.6	90.8
定期的に継続教育実施	364	86.0	74.2	27.7	66.5	85.4	76.6	88.7	92.3
必要に応じて実施	318	83.6	67.9	24.5	65.1	82.1	69.2	93.1	90.6
実施したいが、予算などから実施困難	221	69.2	51.6	20.4	61.1	73.8	62.9	86.4	88.2
実施したいが、コロナ対応から実施困難	98	75.5	59.2	17.3	53.1	69.4	63.3	89.8	87.8
よくわからない	120	64.2	55.0	20.8	59.2	59.2	47.5	75.8	80.0

■DC担当者の変更（担当継続）状況

担当者の継続状況を見る。DC制度の発足から20年近くになることを反映し、「前任者から引き継いで担当している（自分は2代目以降）」割合は、58%に達し、「制度導入時から担当している」（42%）を上回っている（図14）。

「前任者から引き継いで担当している」は、従業員数1,000人以上の大企業及び当制度導入後9年以降の企業が多い（表12）。

また、「前任者から引き継いで担当している」企業ベースに自分は何代目か、を聞いたところ、従業員数が299人までの中小企業では、「自分が2代目」との回答が半数近くある一方、従業員数が300人以上の中堅・大企業になると、「自分が3代目以降」との企業は半数以上に達する（表12-1）。

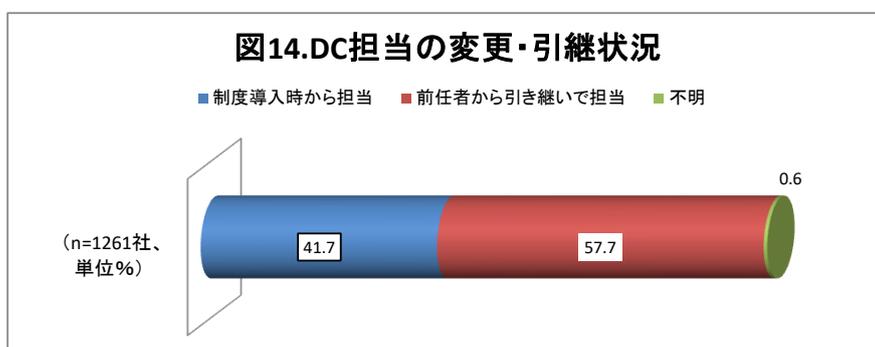


表12. DC担当の変更・引継 (単位: %)

	合計	制度導入時から担当	前任者から引き継いで担当	不明
全体	1261	41.7	57.7	0.6
正規従業員数～99人	191	41.9	58.1	0.0
100～299人	386	45.9	52.8	1.3
300～999人	379	44.1	55.9	0.0
1000人以上	301	33.9	65.8	0.3
DC導入後3年未満 (2018-2020)	203	68.5	31.5	0.0
5年未満 (2015 - 2017)	210	52.9	47.1	0.0
7年未満 (2012 - 2014)	150	40.0	59.3	0.7
9年未満 (2009 - 2011)	215	30.7	68.4	0.9
11年未満 (2006 - 2008)	237	29.1	70.5	0.4
12年以上 (2001 - 2005)	173	23.7	76.3	0.0

表12-1. 自分は何代目*「前任者からDC担当を引き継いでいる」と答えた企業ベース (単位: %)

	合計	2代目	3代目	4代目	5代目	それ以上	不明
全体	727	40.3	30.0	10.3	2.9	2.9	13.6
正規従業員数～99人	111	52.3	23.4	7.2	0.9	1.8	14.4
100～299人	204	46.6	32.4	8.8	1.0	0.5	10.8
300～999人	212	36.8	33.0	9.0	4.7	2.4	14.2
1000人以上	198	31.3	27.8	14.6	4.0	6.6	15.7
DC導入後3年未満 (2018-2020)	64	59.4	28.1	1.6	0.0	0.0	10.9
5年未満 (2015 - 2017)	99	49.5	35.4	4.0	0.0	0.0	11.1
7年未満 (2012 - 2014)	89	36.0	32.6	14.6	2.2	0.0	14.6
9年未満 (2009 - 2011)	147	39.5	27.9	18.4	2.0	2.0	10.2
11年未満 (2006 - 2008)	167	32.9	29.3	13.2	5.4	3.6	15.6
12年以上 (2001 - 2005)	132	31.1	32.6	6.1	5.3	7.6	17.4

■引継は十分か

「前任者から引き継いで担当している」企業ベースに引継状況について見る。全体的に、前任者からの引継状況の充足度は低下している（図15）。

「前任者による自分への引継は充分だった」は、33%にとどまり、「あまり充分とはいえなかった」が35%。上記2項目は、前回に比べてそれぞれ5ポイント程度低下している。

その一方で「ほとんど引継はなかった」は、前回の21%から25%に増加している。運営管理機関などの外部支援機関は、DC担当者の前任者からの引継は十分でないことを前提に対応する必要があるだろう。

これらの充足度は、従業員数規模が大きい企業で高く、従業員数が99人までの小企業で低い（表13）。従業員数が99人までの小企業では、「ほとんど引継はなかった」が37%に達する。

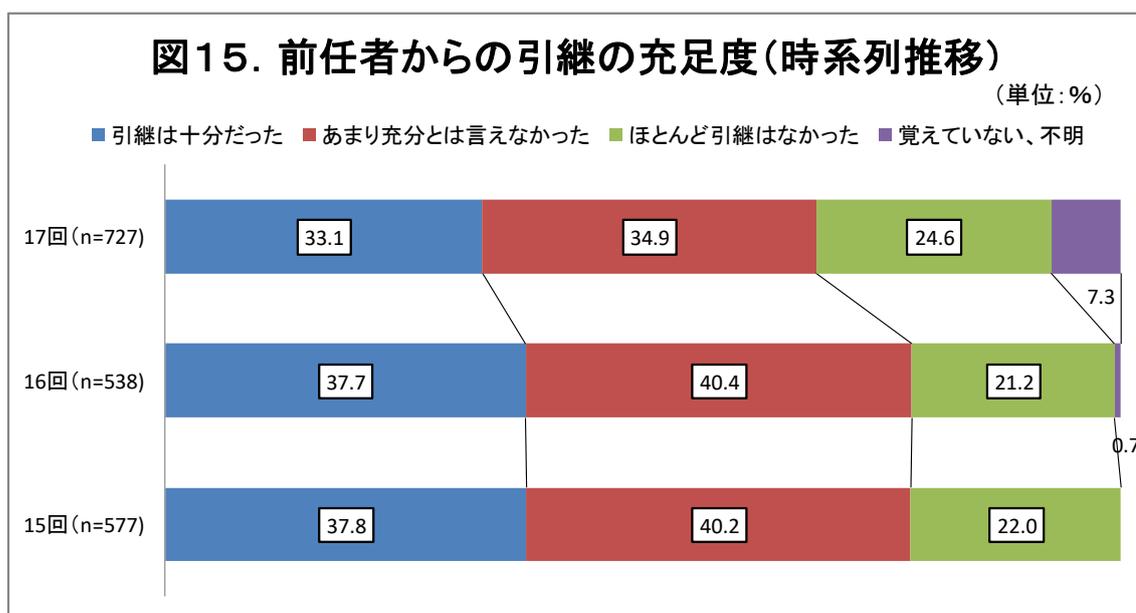


表13. 企業特性別；前任者による引継の充足度*「前任者からDC担当を引継いでいる、と答えた企業ベース」（単位：％）

	合計	充分だった	あまり十分とは言えなかった	ほとんどサポートはなかった	覚えていない	不明
全体	727	33.1	34.9	24.6	6.3	1.0
正規従業員数～99人	111	27.0	26.1	36.9	9.9	0.0
100～299人	204	29.4	35.8	24.5	9.3	1.0
300～999人	212	35.8	36.8	21.2	4.7	1.4
1000人以上	198	37.4	37.4	21.7	3.0	0.5
DC導入後3年未満（2018～2020）	64	39.1	32.8	21.9	6.3	0.0
5年未満（2015～2017）	99	38.4	35.4	21.2	5.1	0.0
7年未満（2012～2014）	89	24.7	40.4	29.2	4.5	1.1
9年未満（2009～2011）	147	33.3	38.1	22.4	4.8	1.4
11年未満（2006～2008）	167	30.5	37.1	24.6	6.6	1.2
12年以上（2001～2005）	132	36.4	28.0	25.8	8.3	1.5

■引継時における運営管理機関サポート評価

引継時における運営管理機関のサポートは十分だったのかを見る。

図 16 でその結果を見ると「引継は十分だった」が 42% で最も多かった反面、「ほとんどサポートはなかった」は 25% もあり、「あまり充分とはいえなかった」(20%) を考慮すると評価は二分しているといえる。企業特性別では、従業員数が 300 人以上の中堅・大企業ほど充足度は高い(表 14)。

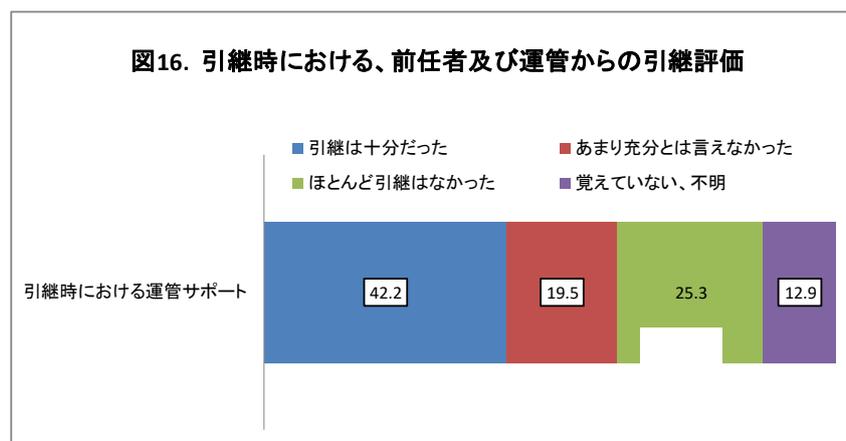


表 14. 企業特性別；前任者による引継時の運営管理機関のサポート

* 「前任者からDC担当を引継いでいる、と答えた企業ベース」(単位：%)

	合計	充分だった	あまり十分とはいえなかった	ほとんどサポートはなかった	覚えていない
全体	727	42.2	19.5	25.3	12.9
正規従業員数～99人	111	39.6	16.2	30.6	13.5
100～299人	204	38.2	21.6	25.0	15.2
300～999人	212	45.3	18.4	25.0	11.3
1000人以上	198	44.4	20.7	23.2	11.6
DC導入後3年未満(2018-2020)	64	46.9	6.3	32.8	14.1
5年未満(2015-2017)	99	43.4	20.2	20.2	16.2
7年未満(2012-2014)	89	48.3	18.0	27.0	6.7
9年未満(2009-2011)	147	36.1	25.9	25.9	12.2
11年未満(2006-2008)	167	40.7	22.8	23.4	13.2
12年以上(2001-2005)	132	47.0	17.4	22.7	12.9

■その他担当者（回答者特性）

①実務の担当

表15-1. DC業務における実務の担当（単位：％）

	合計	実務を担 当	実務担当 は別にい る	不明
全体	1261	73.3	25.9	0.8
正規従業員数～99人	191	70.7	28.3	1.0
100～299人	386	75.4	23.6	1.0
300～999人	379	74.7	25.1	0.3
1000人以上	301	71.1	28.9	0.0
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	78.3	21.7	0.0
5年未満（2015 - 2017）	210	72.9	27.1	0.0
7年未満（2012 - 2014）	150	78.0	21.3	0.7
9年未満（2009 - 2011）	215	74.0	26.0	0.0
11年未満（2006 - 2008）	237	72.2	27.0	0.8
12年以上（2001 - 2005）	173	68.2	30.1	1.7

②担当期間

表15-2. DC業務の担当期間（単位：％）

	合計	～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	1261	13.3	16.3	10.5	12.5	9.3	37.6
正規従業員数～99人	191	14.7	14.1	5.8	12.0	10.5	42.9
100～299人	386	9.1	13.2	10.9	10.1	10.9	44.6
300～999人	379	15.6	18.5	11.1	12.4	7.9	34.6
1000人以上	301	15.3	18.6	12.3	15.9	8.3	29.6
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	15.3	33.5	26.6	22.2	1.0	1.5
5年未満（2015 - 2017）	210	11.9	18.1	8.6	15.7	23.8	21.9
7年未満（2012 - 2014）	150	12.0	14.7	6.0	8.0	8.0	51.3
9年未満（2009 - 2011）	215	9.8	11.6	10.2	9.8	8.8	49.8
11年未満（2006 - 2008）	237	7.6	9.3	6.3	10.5	8.4	57.0
12年以上（2001 - 2005）	173	8.7	13.9	6.9	10.4	6.4	52.0

③職位

企業規模の小さい企業ほど、課長以上の役職者が回答し、規模の大きい企業は担当者が回答している

表15-3. 回答者の職位（単位：％）

	合計	担当役 員、執行 役員	部長クラ ス	課長クラ ス	係長、主 任クラス	DC専任 担当	DC兼務 担当	その他
全体	1261	5.4	11.3	23.8	23.2	1.5	27.8	6.5
正規従業員数～99人	191	14.1	14.7	25.1	18.3	1.0	18.8	7.9
100～299人	386	7.5	13.7	26.9	22.3	0.8	20.2	7.5
300～999人	379	2.4	10.6	22.2	28.0	1.3	28.2	7.4
1000人以上	301	1.0	7.3	21.3	21.6	3.0	42.9	3.0
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	4.4	9.9	20.2	26.6	0.5	34.0	4.4
5年未満（2015 - 2017）	210	5.2	12.9	21.9	20.0	2.4	30.0	7.6
7年未満（2012 - 2014）	150	5.3	11.3	20.0	23.3	4.0	30.0	6.0
9年未満（2009 - 2011）	215	6.5	12.1	27.9	21.9	0.9	25.1	5.6
11年未満（2006 - 2008）	237	7.2	11.4	27.4	21.9	0.8	22.4	8.4
12年以上（2001 - 2005）	173	2.3	9.2	25.4	27.7	1.2	27.7	4.6

4. 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

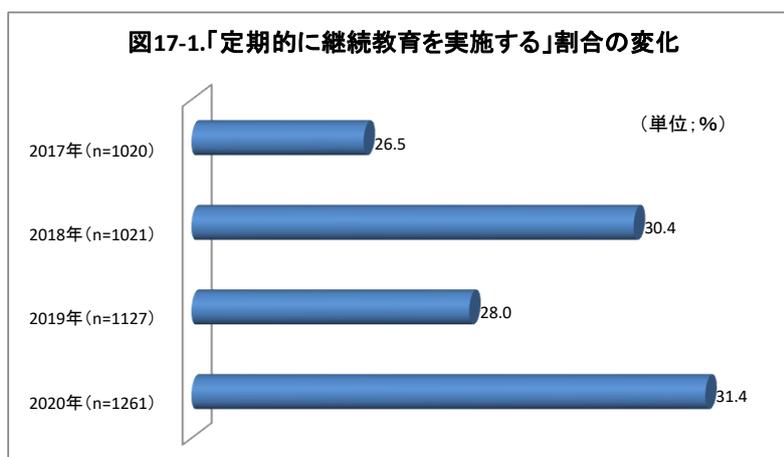
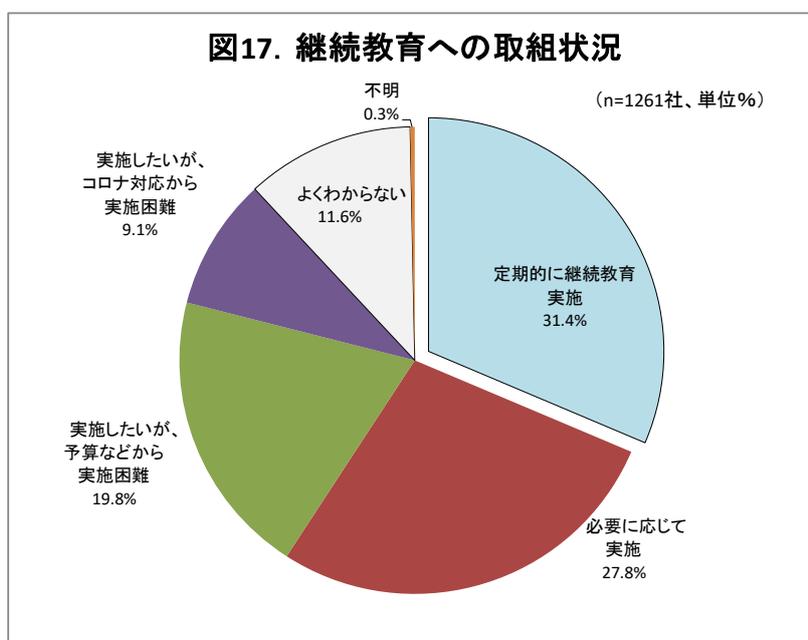
■継続教育に対する取組状況

*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17は、継続教育に対する取組姿勢をみたものである。

この結果を見ると、「定期的に継続教育を実施する」と答えた企業は31%、「必要に応じて継続教育を実施していく」企業は28%、定期・不定期を合わせると6割の企業が継続教育を実施する、としている。「定期的に継続教育を実施する」企業は前回比3ポイント上昇している（図17-1）。

なお、「実施したいが、コロナ対応から実施は困難」と回答した企業は9%のため、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い、といえる。



■企業特性別、継続教育に対する取組姿勢

継続教育の実施意向について企業特性別にみると（表 16）、「定期的に継続教育を実施する」企業は、従業員数 1,000 人以上、制度導入後 12 年以上の企業で、また、教育方法を「コロナ以前とは異なる方法で実施」する企業も「定期的に継続教育を実施する」割合が多い。

なお、「コロナ以前とは異なる方法で実施」する企業は同時に、「実施したいが、コロナ対応から実施は困難」との回答が多い。小企業における教育面でのコロナ対応支援が求められる。

また、運営管理機関との取引に満足している企業ほど継続教育に積極的な企業が多い。良好な運営管理機関との取引関係が継続教育を促している。

表16. 企業特性別：継続教育への取組（単位：％）

	合計	定期的に 継続教育 実施	必要に 応じて 実施	実施した いが、予 算などか ら実施困 難	実施した いが、コ ロナ対応 から実施 困難	よくわか らない	不明
全体	1261	31.4	27.8	19.8	9.1	11.6	0.3
正規従業員数～99人	191	23.6	30.9	16.8	11.5	17.3	0.0
100～299人	386	28.0	29.3	20.5	9.1	12.7	0.5
300～999人	379	27.2	29.8	21.9	9.8	11.1	0.3
1000人以上	301	46.5	21.3	18.6	6.6	7.0	0.0
DC 導入後3年未満（2018～2020）	203	28.6	27.6	17.7	11.3	14.3	0.5
5年未満（2015～2017）	210	28.6	30.0	18.1	8.1	15.2	0.0
7年未満（2012～2014）	150	32.0	27.3	26.0	8.0	6.7	0.0
9年未満（2009～2011）	215	34.9	28.8	20.5	8.4	7.4	0.0
11年未満（2006～2008）	237	33.8	25.7	23.2	9.7	7.6	0.0
12年以上（2001～2005）	173	37.0	30.1	13.9	7.5	11.0	0.6
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	31.8	30.5	19.3	5.4	12.6	0.4
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	37.0	27.6	17.5	13.6	4.1	0.2
運営取引が高位満足	537	37.2	30.2	16.8	8.6	7.3	0.0
低位満足	300	29.0	31.0	21.7	9.0	9.3	0.0
どちらともいえない	318	26.1	21.1	22.0	9.4	20.4	0.9
取引不満	86	24.4	24.4	25.6	11.6	14.0	0.0

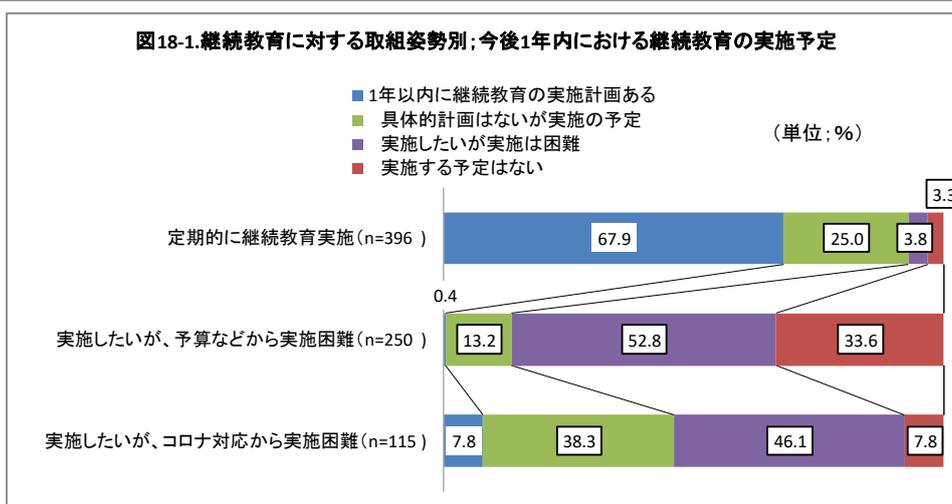
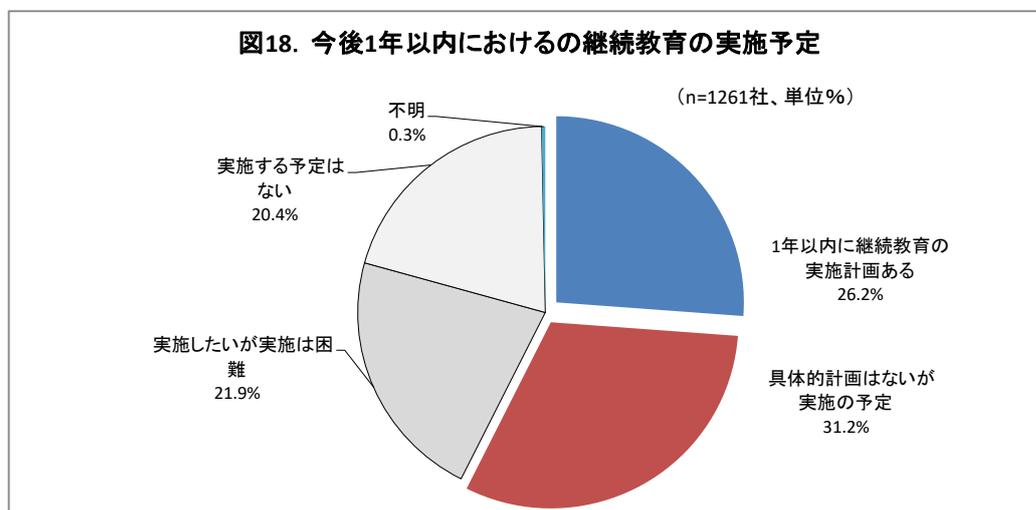
■ 継続教育の実施計画（この1年以内）

図18は、今後1年以内に、継続教育を実施する予定があるかを見たものである。

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(実施する予定)」と回答した企業は57%、「実施する予定はない（含む、実施は困難）」は43%となっている。

前回は導入企業の3分の2以上で、「この1年以内に継続教育を実施する」としていたが、今回は新型コロナウイルスの感染拡大を受け、実施意向率は減少している。

また、「実施したいが、コロナ対応から実施は困難」な企業においても、具体的な計画の有無は別として「実施したい(実施する予定)」との回答が4割を超える。コロナ騒動が終息すれば、これらの企業は継続教育を実施すると思われる。



■企業特性別、継続教育の実施計画

今後1年以内における継続教育の実施意向について企業特性別にみると（表17）、実施意向割合が高いのは、従業員数が1,000人以上の大企業、DC制度導入後12年以上経過企業、教育方法がコロナ以前とは異なる方法で実施する企業、運営管理機関取引に満足している企業などである。

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(30%)。継続教育の実施意向は、企業規模による差が大きい。

また、「実施したいが、実施は困難と思う」は、従業員数が300から999人の中堅企業で多くみられる。当該企業では予算面が壁となって実施困難な状況にある。

表17. 企業特性別:今後1年以内における継続教育実施予定 (単位:%)

	合計	1年以内に継続教育の実施計画ある	具体的計画はないが実施の予定	実施したいが実施は困難	実施する予定はない	不明
全体	1261	26.2	31.2	21.9	20.4	0.3
正規従業員数～99人	191	20.4	30.4	19.4	29.8	0.0
100～299人	386	20.5	31.6	23.8	23.6	0.5
300～999人	379	24.0	31.9	25.3	18.5	0.3
1000人以上	301	40.2	30.2	16.9	12.6	0.0
DC導入後3年未満 (2018-2020)	203	24.1	38.9	19.2	17.2	0.5
5年未満 (2015-2017)	210	25.2	33.8	20.0	21.0	0.0
7年未満 (2012-2014)	150	27.3	25.3	24.7	22.7	0.0
9年未満 (2009-2011)	215	25.6	28.8	24.2	21.4	0.0
11年未満 (2006-2008)	237	24.1	31.2	23.6	20.7	0.4
12年以上 (2001-2005)	173	35.3	28.3	20.8	15.0	0.6
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	27.0	29.6	20.3	22.9	0.4
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	31.5	37.9	21.4	9.1	0.2
運営取引が高位満足	537	31.5	35.8	17.9	14.9	0.0
低位満足	300	23.0	33.7	22.0	21.3	0.0
どちらともいえない	318	21.4	23.3	27.0	27.4	0.9
取引不満	86	23.3	25.6	23.3	27.9	0.0

■ 継続教育の方法

今後1年以内に継続教育を実施する予定がある企業に、どのような方法で継続教育を実施するかを聞いた結果が図19である。

継続教育の実施方法としては、第3波のコロナ感染拡大という事情を反映し、「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」が最も多い（35%）。前回は「セミナー、研修など人的媒体によって」が最も多く、半数を超えていたが、今回は様相を大きく変えている。全体的に電子媒体を活用する場面が多くあげられている。

「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」、「eラーニングの活用」などは、従業員数が1,000人以上の企業で多い（それぞれ40%）。大企業は、この2つを中心的に活用する（表18）。

一方、従業員数が299人までの中小企業においては「投資教育教材（印刷物）の配布」が一位にあげられている（表18）。

企業規模に応じた教育方法の実施および実施方法に適合するコンテンツの開発・提供が求められる。

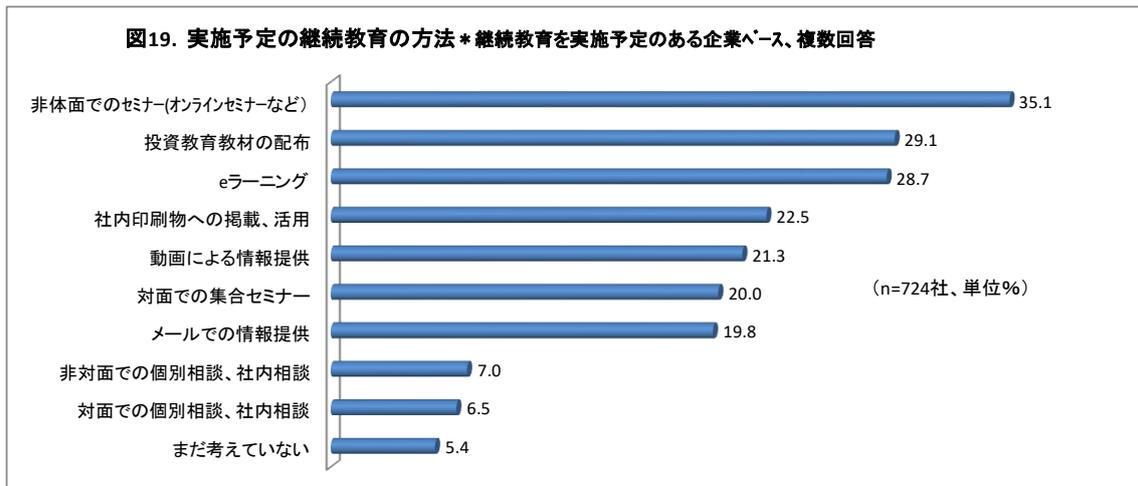


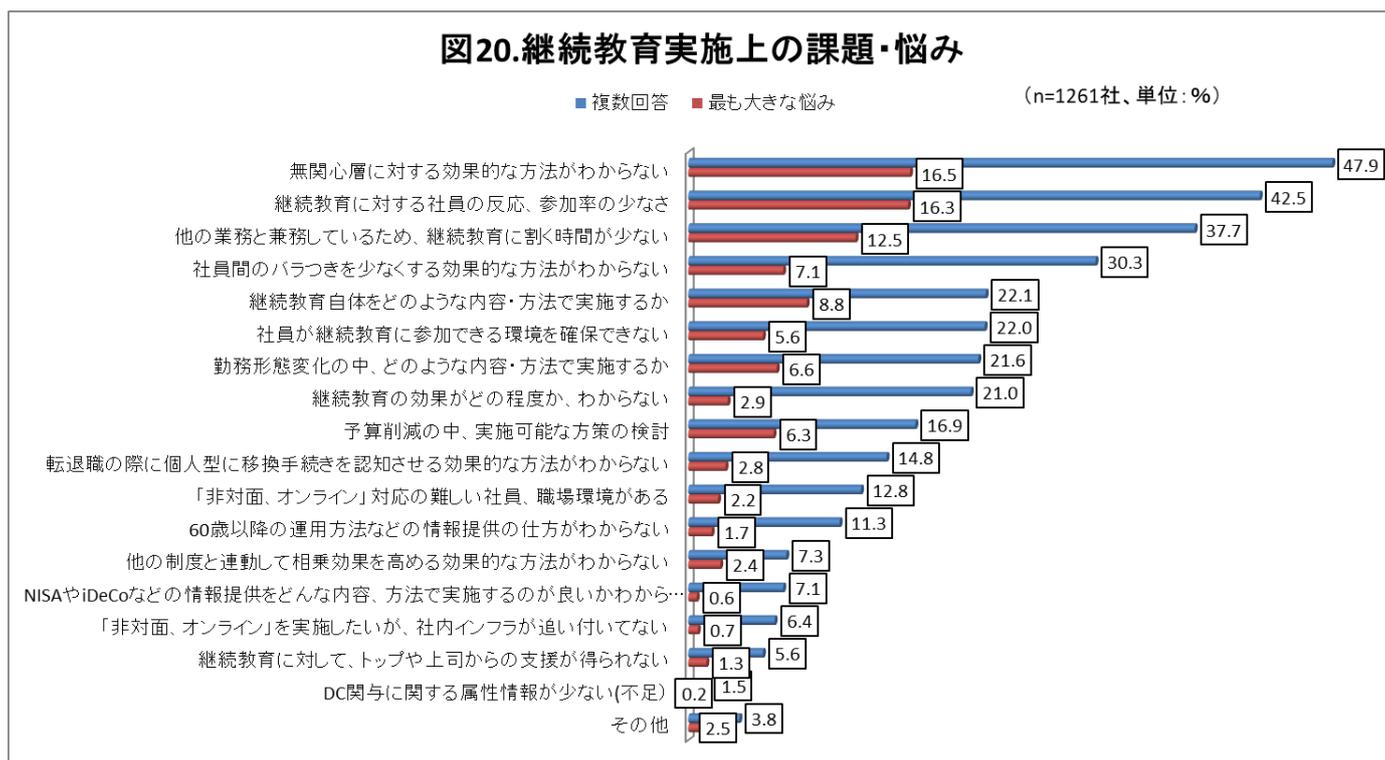
表18. 実施予定の継続教育の方法 * 継続教育を実施予定のある企業ベース、複数回答 (単位: %)

	合計	対面での集合セミナー	非対面でのセミナー(オンラインセミナーなど)	対面での個別相談、社内相談	非対面での個別相談、社内相談	eラーニング	投資教育教材の配布	メールでの情報提供	社内印刷物への掲載、活用	動画による情報提供	まだ考えていない
全体	724	20.0	35.1	6.5	7.0	28.7	29.1	19.8	22.5	21.3	5.4
正規従業員数~99人	97	21.6	28.9	7.2	6.2	24.7	28.9	22.7	18.6	11.3	7.2
100~299人	201	23.4	29.9	9.0	6.0	22.4	39.3	25.4	17.4	15.9	3.0
300~999人	212	22.2	36.3	6.6	7.1	25.0	28.8	19.8	29.2	24.5	5.7
1000人以上	212	14.2	42.0	3.8	8.5	40.6	20.3	12.7	22.6	27.8	6.1
定期的に継続教育実施	368	19.8	33.2	6.5	7.3	31.0	29.9	17.4	20.7	20.7	3.0
必要に応じて実施	238	16.4	32.8	8.0	6.7	21.4	31.5	23.9	29.0	18.1	6.3
実施したいが、予算などから実施困難	34	32.4	50.0	5.9	8.8	41.2	17.6	23.5	20.6	29.4	5.9
実施したいが、コロナ対応から実施困難	53	35.8	54.7	3.8	9.4	34.0	28.3	17.0	7.5	34.0	7.5
よくわからない	30	10.0	23.3	0.0	0.0	36.7	16.7	16.7	23.3	23.3	23.3
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	18.2	35.2	7.6	7.3	31.8	26.4	16.4	21.8	21.8	0.6
具体的計画はないが実施の予定	394	21.6	35.0	5.6	6.9	26.1	31.5	22.6	23.1	20.8	9.4
運営取引が高位満足	361	18.0	36.3	5.3	6.6	26.3	31.3	19.7	23.8	21.6	5.5
低位満足	170	22.9	37.1	7.1	8.2	32.9	30.0	19.4	15.9	21.2	5.9
どちらともいえない	142	20.4	32.4	8.5	7.7	33.1	26.1	16.9	22.5	21.8	4.9
取引不満	42	21.4	31.0	9.5	4.8	21.4	21.4	26.2	38.1	16.7	4.8

■継続教育を実施する際の課題・悩み

企業が継続教育を実施する上で何が課題・悩みになっているかを見る（図 20）。

課題・悩みとしてあげられた上位 3 位（複数回答）は、「無関心層にアプローチする効果的な方法・内容がわからない」、「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」、「他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」である（各 48%、43%、38%）。



「最も大きな課題、悩み」になると（図 20）、「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「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」とが複数回答同様に 1 位、2 位を占める（各 16%）。また複数回答で 3 位にあげられた「他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない」も複数回答同様に 3 位にあげられている（13%）。

コロナ禍において継続教育に投入可能な時間が社員・担当者それぞれが今まで以上に確保できない中で、どのようにすれば時間確保ができるか、参加しやすいツール・内容をどう提供するか、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・課題である。

なお、これらの悩み・課題は従前とあまり変わらない。それだけにこれらの課題解決こそ DC 制度の浸透と活用に向けた大きなカギを握っている。

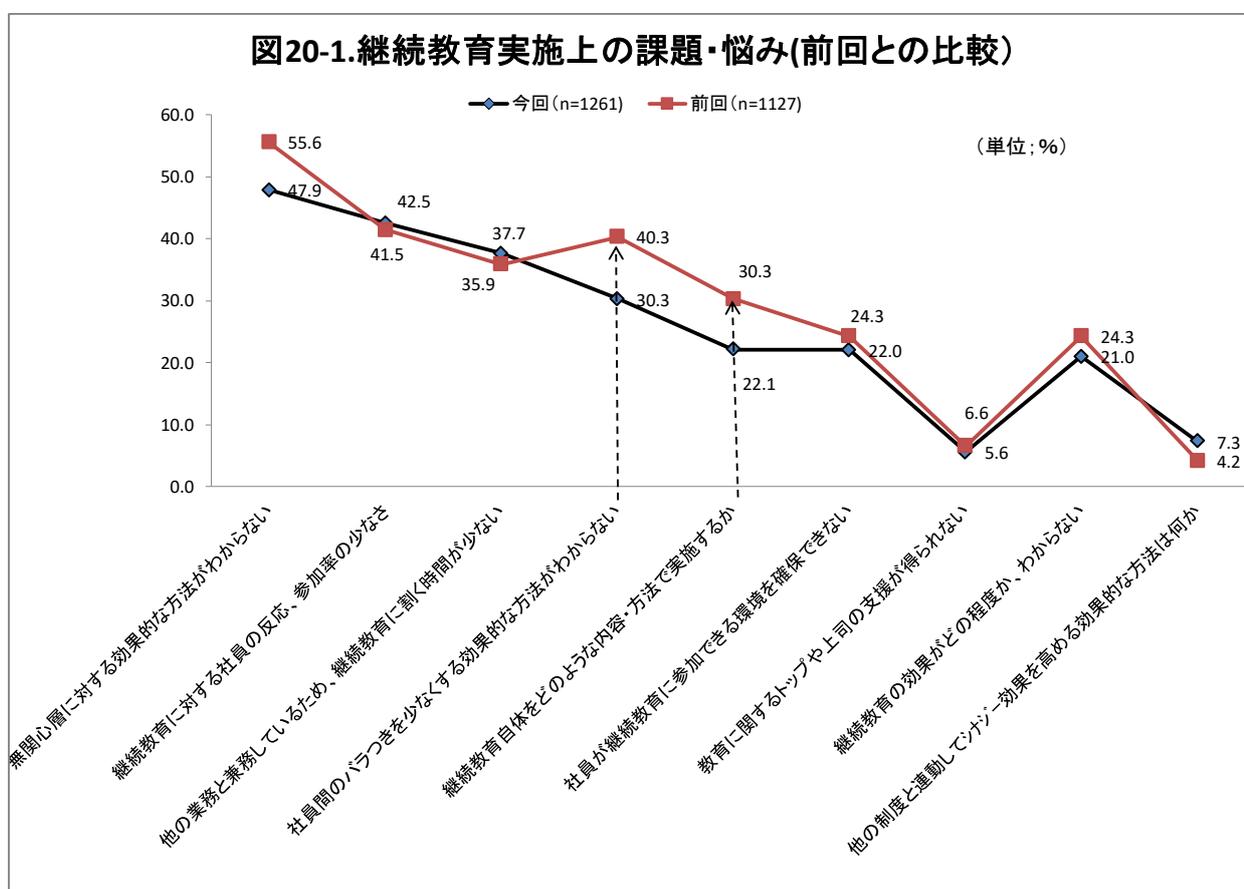
・前回との比較

比較可能な項目について、前回と今回の結果を比較してみる（図 20-1）。

多くの項目で課題・悩みとしてあげられた割合は変わらないか、減少している。

特に、「社員の年金制度の理解・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」、「継続教育自体をどのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」は、前回比 10 ポイント近く低下している。コロナ対応によるオンラインの活用は上記課題・悩みを解決する役割を果たしている可能性がある。

しかし、無関心層への対応や継続教育への参加率向上は、依然として解決されない課題・悩みとして残る。



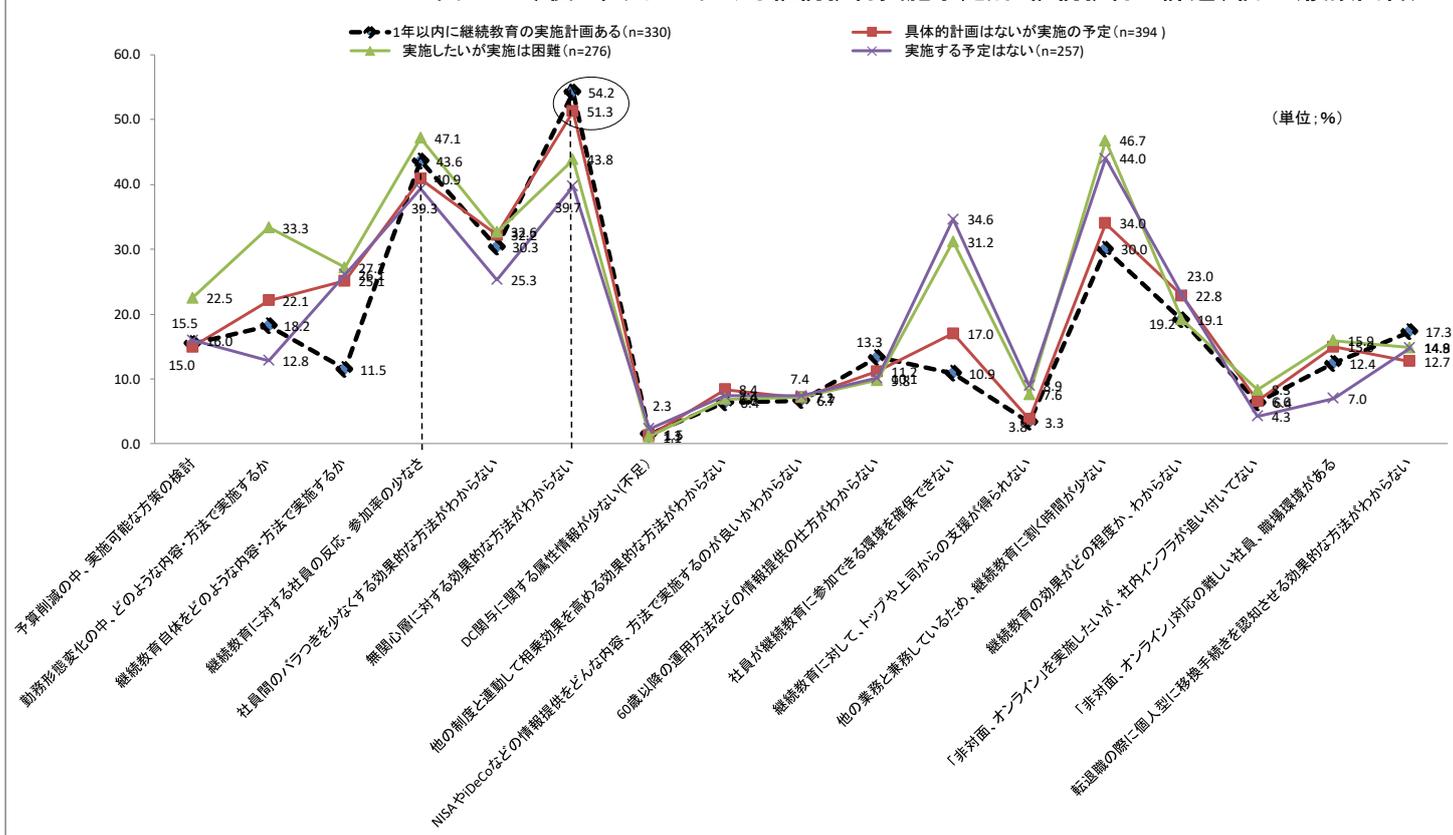
・継続教育の実施予定別に見た継続教育の課題・悩み

図 20-2 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 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（複数回答）。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、をある程度把握できる。

「今後 1 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「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」である（各 54%、44%）。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、無関心層をはじめとする社員の参加率向上に向けて模索している現状がみてとれる。なお、これらは従前同様の結果であり、未だ解決されていない悩み・課題である。

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、「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」、「社員が継続教育に参加できる時間を確保できない」を上げる割合が多い（各 47%、35%）。これらが継続教育への取り組みを阻んでいる可能性が高い。運営管理機関としては、社員・担当者の時間（手間や負荷）をかけずに、継続教育を実施する方法をどう開発・提案できるかが求められる。

図 20-2. 今後1年以内における継続教育実施予定別：継続教育の課題、悩み（複数回答）



・企業特性別に見た継続教育の課題・悩み

企業特性別で課題・悩みを把握する。全体で継続教育の課題・悩みの1位2位にあげられた「無関心層にアプローチする効果的な方法・内容がわからない」、「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」を見ると、ともに従業員数が1,000人以上の大企業、コロナ以前とは異なる方法で実施する企業が多い(表19-1, 2)。

また、「非対面・オンライン」での教育が注目を浴びているが、対応が難しい社員・職場環境がある」は、従業員数が1000人以上の大企業、コロナ以前とは異なる方法で実施する企業が多い。これらの企業では、リモート対応の有無が継続教育の実施を妨げている可能性がある。

表19-1. 企業特性別：今後の継続教育を実施する際の課題、悩み(複数回答、単位：%)

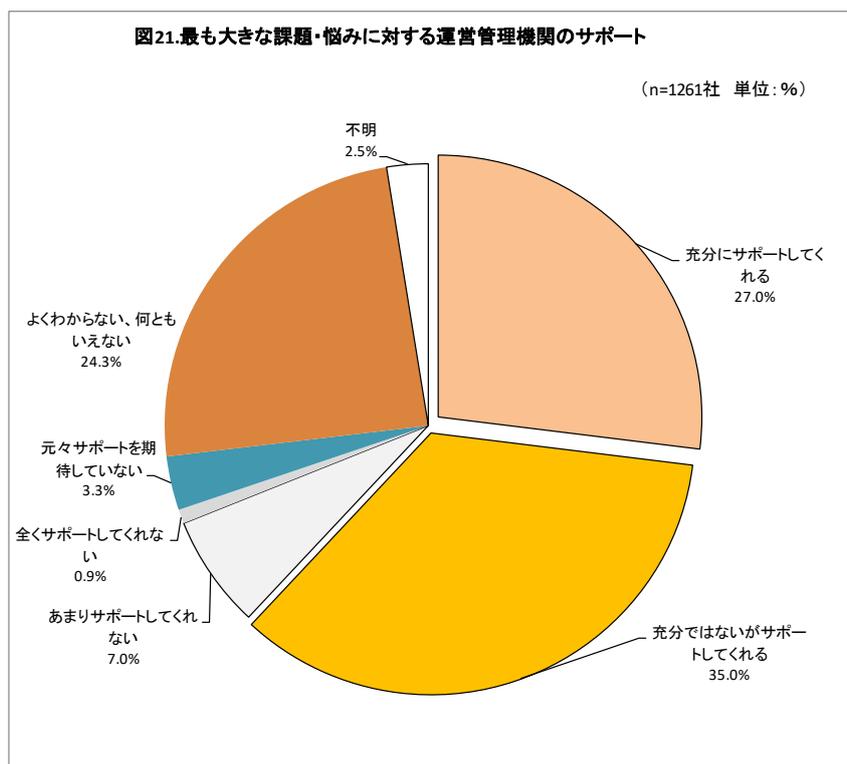
	合計	予算削減の中、実施可能な方策の検討	勤務形態変化の中、どのような内容・方法で実施するか	継続教育自体のような内容・方法で実施するか	継続教育に対する社員の反応、参加率の少なさ	社員間のバラつきを少なくする効果的な方法がわからない	無関心層に対する効果的な方法がわからない	DC関与に関する属性情報が少ない(不足)	他の制度と連動して相乗効果を高める効果的な方法がわからない	NISAやiDeCoなどの情報提供をどの内容、方法で実施するのが良いかわからない
全体	1261	16.9	21.6	22.1	42.5	30.3	47.9	1.5	7.3	7.1
正規従業員数～99人	191	10.5	20.4	23.6	42.9	30.9	40.3	2.6	7.3	9.4
100～299人	386	12.4	20.2	21.2	40.9	29.0	46.1	1.0	8.0	6.2
300～999人	379	19.5	22.7	21.1	42.7	32.7	49.6	1.3	5.8	8.2
1000人以上	301	23.6	22.6	23.6	44.2	28.2	53.2	1.3	8.3	5.3
定期的に継続教育実施	396	13.6	19.7	14.4	42.4	31.6	56.3	1.5	7.1	7.6
必要に応じて実施	350	14.6	20.0	19.7	46.6	28.3	43.4	1.7	7.7	5.1
実施したいが、予算などから実施困難	250	28.0	20.0	32.4	47.6	34.0	49.6	0.8	8.4	8.8
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	20.0	47.0	24.3	37.4	30.4	40.0	0.9	7.8	4.3
よくわからない	146	9.6	13.0	29.5	29.5	25.3	39.7	2.1	4.8	9.6
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	15.5	18.2	11.5	43.6	30.3	54.2	1.5	6.4	6.7
具体的計画はないが実施の予定	394	15.0	22.1	25.1	40.9	32.2	51.3	1.3	8.4	7.1
実施したいが実施は困難	276	22.5	33.3	27.2	47.1	32.6	43.8	1.1	6.9	7.2
実施する予定はない	257	16.0	12.8	26.1	39.3	25.3	39.7	2.3	7.4	7.4
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	16.0	14.1	19.9	41.8	30.3	44.4	1.5	6.1	6.3
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	18.9	29.6	21.0	45.7	31.9	53.7	2.1	9.3	6.8
運営取引が高位満足	537	16.4	23.6	17.7	42.6	27.2	47.5	1.5	6.7	5.4
低位満足	300	19.0	21.3	24.3	41.7	33.3	47.7	1.7	7.3	8.3
どちらともいえない	318	16.4	17.9	26.1	42.1	30.5	46.5	0.9	6.9	10.1
取引不満	86	16.3	22.1	29.1	46.5	38.4	58.1	3.5	10.5	1.2

表19-2. 企業特性別：今後の継続教育を実施する際の課題、悩み(複数回答、単位：%)

	合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続教育に参加できる環境を確保できない	継続教育に対して、トップや上司からの支援が得られない	他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない	継続教育の効果の程度がわからない	「非対面、オンライン」を実施したいが、社内インフラが追い付いていない	「非対面、オンライン」対応の難しい社員、職場環境がある	転退職の際に個人型に移換手続きを効果的な方法がわからない	その他
全体	1261	11.3	22.0	5.6	37.7	21.0	6.4	12.8	14.8	3.8
正規従業員数～99人	191	10.5	17.8	4.2	32.5	19.9	3.7	3.1	14.1	7.9
100～299人	386	13.5	23.1	6.0	38.1	18.1	4.9	11.1	14.2	3.1
300～999人	379	11.1	25.9	5.8	39.8	24.8	7.9	13.2	13.5	3.7
1000人以上	301	9.0	18.9	5.6	38.2	20.6	8.3	20.9	17.6	2.3
定期的に継続教育実施	396	13.1	12.1	3.8	29.0	21.7	7.6	14.1	15.4	4.3
必要に応じて実施	350	11.1	18.3	4.6	36.0	19.7	6.6	13.4	12.6	2.6
実施したいが、予算などから実施困難	250	10.4	44.0	10.4	58.4	22.8	5.2	11.6	18.4	2.4
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	10.4	23.5	5.2	27.0	17.4	8.7	21.7	12.2	1.7
よくわからない	146	8.2	19.9	4.8	38.4	22.6	3.4	3.4	14.4	9.6
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	13.3	10.9	3.3	30.0	19.1	6.4	12.4	17.3	4.8
具体的計画はないが実施の予定	394	11.2	17.0	3.8	34.0	22.8	6.6	15.0	12.7	3.0
実施したいが実施は困難	276	9.8	31.2	7.6	46.7	19.2	8.3	15.9	14.9	1.8
実施する予定はない	257	10.1	34.6	8.9	44.0	23.0	4.3	7.0	14.8	5.8
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	10.4	22.9	4.6	39.4	21.2	5.6	7.2	15.8	3.5
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	12.1	20.0	5.6	36.0	20.8	8.0	18.9	12.8	2.5
運営取引が高位満足	537	10.1	20.3	4.3	36.7	19.7	6.7	14.7	12.3	3.5
低位満足	300	12.7	21.0	5.3	36.3	22.0	5.0	11.3	17.7	1.7
どちらともいえない	318	11.3	23.9	6.0	39.6	22.6	6.9	11.6	16.4	4.4
取引不満	86	11.6	27.9	12.8	45.3	20.9	8.1	14.0	17.4	9.3

■継続教育を実施する上での最も大きな課題・悩みに対する運営管理機関のサポート

図 21 は、継続教育を実施する上で、最も大きな悩み・課題に対する運営管理機関のサポート評価を見たものである。十分か否かは別として6割以上の企業が「サポートしてくれる」としている。



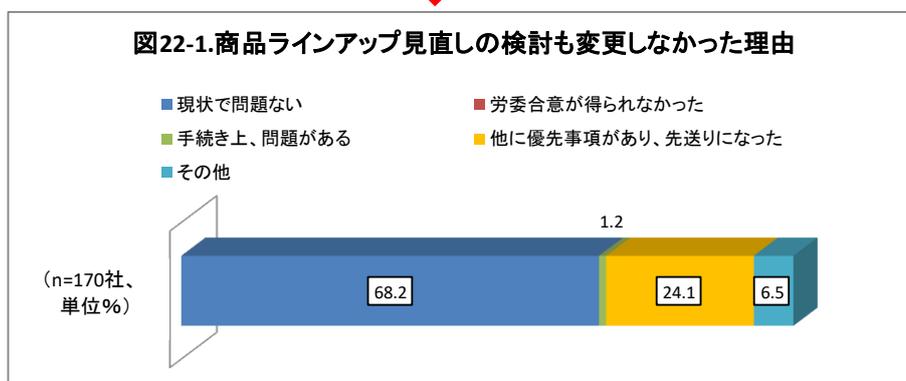
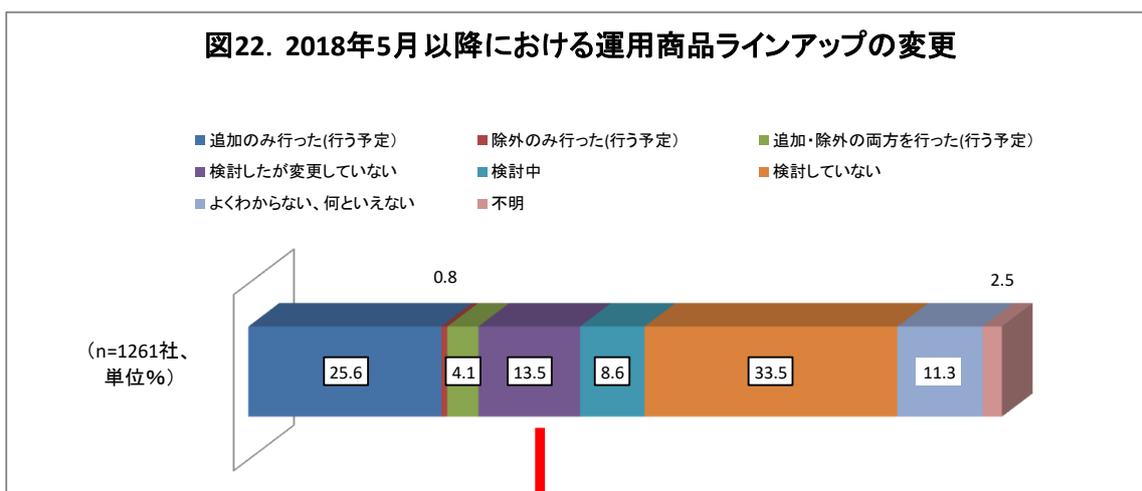
5. 運用商品の追加、除外と運営管理機関の提案

■2018年5月(法改正施行後)以降における運用商品ラインアップの変更

運用商品の追加、除外についての結果を見る。

2018年5月(法改正施行後)以降に、運用商品の追加・除外などのラインアップ変更をしたか聞いたところ「追加した」は30%(追加・除外の両方を行った、を含む)に対して、「除外した」は4%しかない。いまのところ運用商品ラインアップの変更は除外でなく、追加することの方が多い。全体的には、現時点では運用商品ラインアップの変更を検討していない企業が多い。

「運用商品ラインアップの変更を検討したが、変更しなかった」企業にその理由を聞いてみると、3分の2以上の企業が「現状で問題ない」と答えている。運用商品ラインアップの変更は、それほど簡単ではないのかもしれない。



■企業特性格、運用商品ラインアップの変更

運用商品の追加・除外などのラインアップ変更について、企業特性格に見る（表 20）。

追加・除外の実施について企業特性格に大きな差はみられないが、運用商品の追加・除外などのラインアップ変更を検討をしている企業は、従業員数が 1,000 人以上の企業、今後の教育をコロナ以前とは異なる方法で実施する企業、である。

表20. 2018年5月以降における、運用商品のラインアップ変更（単位：％）

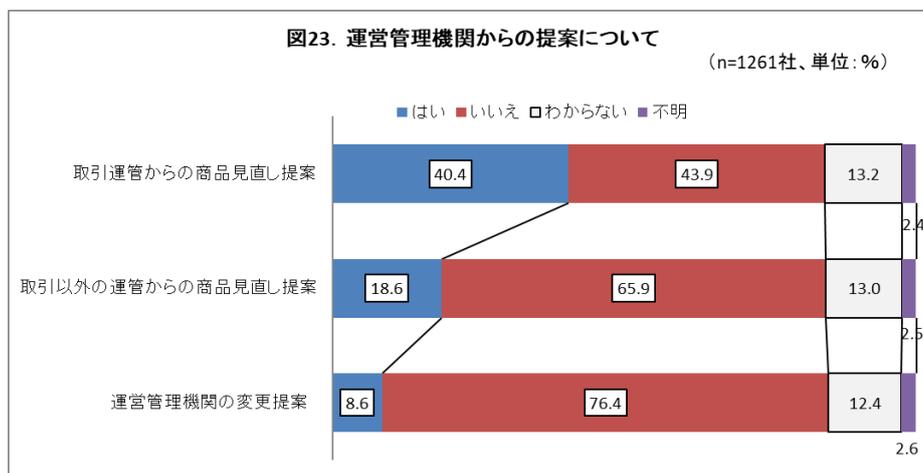
	合計	追加のみ 行った (行う予 定)	除外のみ 行った (行う予 定)	追加・除 外の両方 を行った (行う予 定)	検討した が変更し ていない	検討中	検討して いない	よくわか らない、 何といえ ない	不明
全体 (n=1261)	1261	25.6	0.8	4.1	13.5	8.6	33.5	11.3	2.5
正規従業員数～99人 (n=191)	191	25.1	0.0	5.2	15.7	4.7	33.5	11.5	4.2
100～299人 (n=386)	386	27.2	0.5	4.4	14.2	7.5	32.1	10.4	3.6
300～999人 (n=379)	379	28.2	0.8	2.9	11.3	7.4	35.1	12.4	1.8
1000人以上 (n=301)	301	20.3	1.7	4.7	13.6	14.0	33.6	11.3	1.0
DC導入後3年未満 (2018-2020)	203	14.8	0.0	0.5	10.8	9.9	42.9	19.7	1.5
5年未満 (2015 - 2017)	210	24.3	0.0	4.3	15.2	8.1	37.6	9.0	1.4
7年未満 (2012 - 2014)	150	30.0	0.7	5.3	13.3	10.0	30.0	8.7	2.0
9年未満 (2009 - 2011)	215	34.4	1.4	5.1	16.7	7.0	27.9	5.6	1.9
11年未満 (2006 - 2008)	237	23.2	0.4	6.3	13.1	10.5	33.3	8.4	4.6
12年以上 (2001 - 2005)	173	34.1	2.3	4.6	12.1	6.9	30.6	8.7	0.6
退職金制度全体に占めるDC割合1～29%	272	22.4	0.0	2.9	13.6	10.7	39.0	9.6	1.8
30～49%	273	20.1	0.7	4.0	15.0	9.9	39.6	8.8	1.8
50～69%	196	29.1	2.6	4.1	13.3	6.1	29.6	12.8	2.6
70～99%	128	29.7	0.0	5.5	13.3	9.4	28.9	10.9	2.3
100%	269	33.5	1.1	4.1	10.8	8.2	27.1	12.3	3.0
継続教育を定期的の実施	396	26.0	1.8	5.8	12.9	11.6	32.6	7.8	1.5
必要に応じて実施	350	31.1	0.6	4.6	13.1	7.7	30.9	8.9	3.1
実施したいが、予算などから実施困難	250	23.2	0.0	3.6	16.0	8.8	36.4	8.8	3.2
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	22.6	0.0	1.7	15.7	7.8	33.9	15.7	2.6
よくわからない	146	18.5	0.7	1.4	9.6	2.7	37.7	26.7	2.7
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	27.9	2.1	5.8	11.2	11.2	32.1	8.5	1.2
具体的計画はないが実施の予定	394	27.7	0.3	3.3	14.5	10.4	30.7	10.2	3.0
実施したいが実施は困難	276	24.6	0.4	5.1	15.9	8.3	31.2	11.2	3.3
実施する予定はない	257	21.0	0.4	2.3	12.1	2.7	42.0	16.7	2.7
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	24.9	0.7	1.9	12.1	7.4	39.2	10.8	3.0
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	27.2	0.8	5.8	14.6	11.1	27.6	11.3	1.6

■運用商品ラインアップ見直しなどに関する運営管理機関からの提案

2019年度、2020年度において運営管理機関から商品ラインアップ見直しの提案を受けたか、取引外の運営管理機関から商品ラインアップ見直しの提案を受けたか、取引する運営管理機関の変更提案（他社への切り替え）を金融機関から受けたか、をまとめたのが図23である。

この中でも最も多いのが「(現在取引の) 運営管理機関から商品ラインアップ見直しの提案を受けた」で、40%、「取引外の運営管理機関から商品ラインアップ見直しの提案を受けたか」は、19%にすぎない。

「取引する運営管理機関の変更提案（他社への切り替え）を金融機関から受けたか」になると、9%にとどまる。現時点では、取引外の運営管理機関からのアプローチはそれほど多くない。



■企業特性別、運営管理機関からの提案

2019年度、2020年度における運営管理機関からの提案について、企業特性別に運営管理機関からの提案について見たのが表22-1、2、3である。

現在取引している運営管理機関から「運用商品の見直し提案があった」との回答割合が多かったのは、従業員数が1,000人以上の企業、今後の教育をコロナ以前とは異なる方法で実施する企業、である。

表22-1. 現在取引運営管理機関からの商品見直し提案 (単位：%)

	合計	あった	なかった	わからない	不明
全体	1261	40.4	43.9	13.2	2.4
正規従業員数～99人	191	33.0	48.7	14.7	3.7
100～299人	386	35.2	46.9	14.0	3.9
300～999人	379	42.0	44.3	12.4	1.3
1000人以上	301	50.2	36.9	12.0	1.0
DC導入後3年未満(2018-2020)	203	24.1	61.6	13.8	0.5
5年未満(2015-2017)	210	36.7	47.6	14.3	1.4
7年未満(2012-2014)	150	49.3	35.3	13.3	2.0
9年未満(2009-2011)	215	47.0	39.5	11.6	1.9
11年未満(2006-2008)	237	44.3	40.1	11.0	4.6
12年以上(2001-2005)	173	51.4	35.3	12.1	1.2
継続教育を定期的実施	396	43.9	45.5	9.3	1.3
必要に応じて実施	350	43.1	43.1	11.1	2.6
実施したいが、予算などから実施困難	250	44.8	39.2	12.4	3.6
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	33.0	48.7	14.8	3.5
よくわからない	146	24.0	47.3	26.7	2.1
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	44.8	43.3	10.6	1.2
具体的計画はないが実施の予定	394	41.9	47.0	8.9	2.3
実施したいが実施は困難	276	42.4	36.6	17.8	3.3
実施する予定はない	257	31.1	48.2	17.5	3.1
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	37.0	44.8	15.1	3.2
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	47.3	40.7	10.9	1.0

表22-2. 取引していない運営管理機関からの商品見直し提案 (単位：%)

	あった	なかった	わからない	不明
	18.6	65.9	13.0	2.5
	8.4	75.4	12.6	3.7
	11.7	70.2	14.2	3.9
	19.3	65.2	14.0	1.6
	33.2	55.1	10.6	1.0
	13.3	72.9	13.3	0.5
	17.1	67.1	13.8	1.9
	15.3	72.0	10.7	2.0
	24.2	61.9	12.1	1.9
	20.3	62.9	12.2	4.6
	24.3	63.6	11.6	0.6
	25.3	65.2	8.3	1.3
	18.9	67.1	11.1	2.9
	16.0	65.6	14.4	4.0
	12.2	71.3	13.9	2.6
	10.3	62.3	25.3	2.1
	24.8	64.8	9.1	1.2
	20.1	67.8	9.9	2.3
	17.4	60.5	18.5	3.6
	10.1	70.4	16.3	3.1
	11.3	70.6	14.9	3.2
	25.5	63.0	10.3	1.2

表22-3. 運営管理機関の変更提案 (単位%)

	あった	なかった	わからない	不明
	8.6	76.4	12.4	2.6
	6.8	77.0	12.0	4.2
	7.0	76.2	12.7	4.1
	9.0	76.5	13.2	1.3
	10.6	76.7	11.3	1.3
	3.4	83.7	11.8	1.0
	7.6	78.1	12.9	1.4
	8.7	80.0	9.3	2.0
	12.1	73.0	13.0	1.9
	8.9	74.7	11.4	5.1
	11.6	76.3	11.6	0.6
	8.3	81.6	8.8	1.3
	9.7	75.7	11.7	2.9
	11.2	72.0	12.0	4.8
	5.2	80.0	12.2	2.6
	4.8	70.5	22.6	2.1
	8.2	82.1	8.5	1.2
	7.9	78.7	10.9	2.5
	11.2	68.5	16.7	3.6
	7.4	74.7	14.4	3.5
	6.9	77.1	12.6	3.3
	10.5	77.8	10.3	1.4

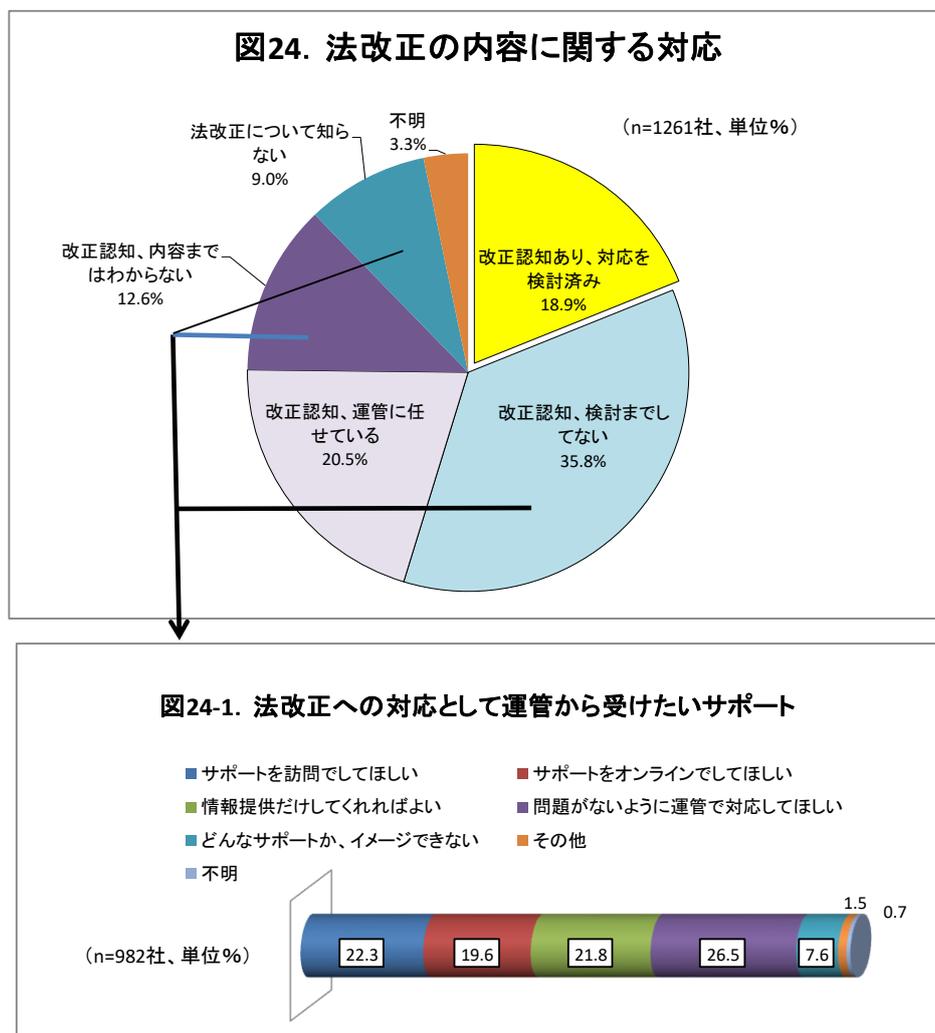
6. 法改正に関する対応とDCガバナンス

■法改正の内容認知と対応

企業型DCにおいても、2018年5月に施行された法改正を通じて、加入者が効率的に資産形成を図れる環境が整備されつつある。今回の調査では、法改正への対応について聞いている。

その結果を図24で見ると、「改正された旨は知っていて、対応については検討済である」は19%にすぎない。「改正された旨は知っているが、自社で具体的な対応方法の検討まで進んでいない」は36%、「改正された旨は知っているが、運営管理機関に任せているので自社で対応が必要なことと捉えていない」は21%。概ね、法改正の認知はあるものの、自社での対応検討することまでしている企業はまだ少ない。

法改正の対応を検討していない企業対象に運営管理機関から受けたサポートを聞いたところ、「問題がないように運営管理機関で対応」が最も多い(27%)、以下「訪問によるサポート」(22%)、「情報提供のみ」(22%)、「オンラインによるサポート」(20%)となっている。



■企業特性別、法改正の内容に関する対応

法改正の内容に関する対応について、企業特性別に見たのが表 23 である。

これをみると、「改正された旨は知っていて、対応については検討済である」及び「改正された旨は知っているが、自社で具体的な対応方法の検討まで進んでいない」割合が多いのは、従業員数が 1,000 人以上の企業、定期的に継続教育を実施している企業、今後の教育をコロナ以前とは異なる方法で実施する企業、運である。

「改正された旨は知っていて、対応については検討済である」は継続教育に積極的な企業が多い。

なお、従業員が 99 人までの小企業では、「法改正について知らない」企業が多い。

表23. 法改正の内容に関する対応 (単位：%)

	n	改正認知あり、対応を検討済み	改正認知、検討までしていない	改正認知、運営に任せている	改正認知、内容まではわからない	法改正について知らない	不明
全体	1261	18.9	35.8	20.5	12.6	9.0	3.3
正規従業員数～99人	191	21.5	27.7	20.9	12.0	13.1	4.7
100～299人	386	16.1	28.5	26.9	14.2	8.8	5.4
300～999人	379	17.7	34.8	20.8	13.7	11.1	1.8
1000人以上	301	22.3	51.8	11.3	9.3	4.0	1.3
DC導入後3年未満 (2018-2020)	203	13.8	36.9	22.2	12.8	13.3	1.0
5年未満 (2015 - 2017)	210	16.7	34.8	24.3	13.8	8.6	1.9
7年未満 (2012 - 2014)	150	21.3	32.7	19.3	16.7	6.7	3.3
9年未満 (2009 - 2011)	215	19.1	39.1	19.1	12.1	8.4	2.3
11年未満 (2006 - 2008)	237	21.5	35.9	18.6	9.7	9.3	5.1
12年以上 (2001 - 2005)	173	23.1	42.2	18.5	8.1	6.4	1.7
継続教育を定期的の実施	396	28.8	41.2	15.9	6.3	5.6	2.3
必要に応じて実施	350	19.1	37.1	20.0	13.4	7.1	3.1
実施したいが、予算などから実施困難	250	11.2	34.0	24.4	16.4	9.6	4.4
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	11.3	35.7	23.5	13.9	13.0	2.6
よくわからない	146	11.0	21.9	24.7	19.2	18.5	4.8
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	28.5	41.5	15.5	6.7	5.5	2.4
具体的計画はないが実施の予定	394	17.3	38.8	23.9	10.2	7.4	2.5
実施したいが実施は困難	276	14.9	34.8	21.4	15.2	10.9	2.9
実施する予定はない	257	13.6	25.3	21.0	20.2	14.0	5.8
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	18.0	32.5	23.4	13.0	9.1	3.9
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	21.6	39.7	19.3	10.1	7.6	1.6

■企業特性格、法改正の対応に関して運営管理機関から受けてみたいサポート

法改正の対応を検討していない企業対象に運営管理機関から受けてみたいサポートについて、企業特性格に見る（表 24）

「訪問によるサポート」、「オンラインによるサポート」はそれぞれ、従業員数が 1,000 人以上の企業、定期的に継続教育を実施している企業、今後の教育をコロナ以前とは異なる方法で実施する企業、が多い。

「問題がないように運営管理機関で対応してほしい」は、従業員数が 299 人までの中小企業が多い。

表24. 法改正への対応として運営管理機関から受けてみたいサポート（単位：％）

	n	サポートを訪問してほしい	サポートをオンラインでしてほしい	情報提供だけしてくれればよい	問題がないように運営で対応してほしい	どんなサポートか、イメージできない	その他	不明
全体	1261	22.3	19.6	21.8	26.5	7.6	1.5	0.7
正規従業員数～99人	191	12.8	19.1	25.5	25.5	14.2	1.4	1.4
100～299人	386	23.8	13.2	22.1	31.4	7.3	1.7	0.7
300～999人	379	22.3	19.7	24.9	25.9	4.9	1.3	1.0
1000人以上	301	26.1	28.3	14.8	21.3	7.8	1.7	0.0
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	16.8	17.3	26.0	27.7	8.7	2.3	1.2
5年未満（2015～2017）	210	22.8	22.8	17.0	31.0	4.7	0.6	1.2
7年未満（2012～2014）	150	21.2	8.8	29.2	30.1	8.8	1.8	0.0
9年未満（2009～2011）	215	24.3	20.7	25.4	22.5	6.5	0.6	0.0
11年未満（2006～2008）	237	27.6	21.3	18.4	23.6	6.3	1.7	1.1
12年以上（2001～2005）	173	24.6	23.8	19.2	24.6	6.9	0.8	0.0
継続教育を定期的を実施	396	27.8	21.2	19.0	26.4	4.4	0.7	0.4
必要に応じて実施	350	21.3	21.7	26.8	22.8	5.9	1.5	0.0
実施したいが、予算などから実施困難	250	24.2	18.0	17.1	28.9	9.5	1.4	0.9
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	21.2	22.2	21.2	24.2	4.0	5.1	2.0
よくわからない	146	9.8	10.6	25.2	33.3	18.7	0.8	1.6
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	25.0	19.3	20.6	29.8	4.4	0.4	0.4
具体的計画はないが実施の予定	394	23.4	26.6	19.0	24.1	5.1	1.3	0.6
実施したいが実施は困難	276	23.8	18.1	22.9	26.0	6.6	2.2	0.4
実施する予定はない	257	15.9	10.6	26.1	27.5	16.4	1.9	1.4
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	20.2	15.5	25.5	28.6	8.1	1.2	1.0
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	23.3	26.3	18.2	26.5	4.0	1.3	0.3

■DCガバナンスのイメージ

DC ガバナンス（加入者・受給者の利益を最大化することを事業主に求めるもの）について担当者の状況を確認したところ、「意義(目的)、制度運営における対応などを理解している」のは20%にすぎない。「意義(目的)については知っているが、制度運営における対応まではイメージできていない」（34%）、「言葉を知っている程度」（24%）とDCガバナンスに関する担当者の理解レベルは高くない（図25）。

「意義(目的)、制度運営における対応などを理解している」は、従業員数が1,000人以上の企業、定期的に継続教育を実施している企業で割合が高い（表25）。

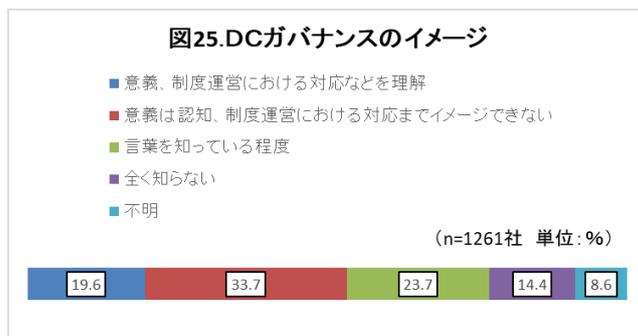


表25. 企業特性別：DCガバナンスのイメージ（単位：%）

	n	意義、制度運営における対応などを理解	意義は認知、制度運営における対応までイメージできない	言葉を知っている程度	全く知らない	不明
全体	1261	19.6	33.7	23.7	14.4	8.6
正規従業員数～99人	191	17.8	34.0	22.5	17.3	8.4
100～299人	386	18.1	34.5	23.8	14.0	9.6
300～999人	379	18.5	33.5	24.3	15.0	8.7
1000人以上	301	24.3	32.6	23.3	12.3	7.6
DC導入後3年未満（2018～2020）	203	18.2	32.5	24.1	18.2	6.9
5年未満（2015～2017）	210	17.1	29.5	30.5	12.9	10.0
7年未満（2012～2014）	150	20.7	44.7	16.7	8.0	10.0
9年未満（2009～2011）	215	20.5	34.4	24.2	14.9	6.0
11年未満（2006～2008）	237	23.2	33.8	22.4	13.1	7.6
12年以上（2001～2005）	173	20.2	32.9	23.1	15.0	8.7
継続教育を定期的実施	396	21.0	35.1	23.7	13.1	7.1
必要に応じて実施	350	19.1	32.6	25.4	18.0	4.9
実施したいが、予算などから実施困難	250	20.4	39.2	19.6	10.8	10.0
実施したいが、コロナ対応から実施困難	115	15.7	28.7	27.8	14.8	13.0
よくわからない	146	18.5	27.4	24.0	14.4	15.8
1年以内に継続教育の実施計画ある	330	21.2	33.0	23.3	14.8	7.6
具体的計画はないが実施の予定	394	17.5	35.3	26.4	15.7	5.1
実施したいが実施は困難	276	20.7	34.4	18.8	16.7	9.4
実施する予定はない	257	19.1	31.5	25.7	9.3	14.4
継続教育を10月以降コロナ以前の方法で実施	538	18.6	34.0	23.4	14.3	9.7
コロナ以前とは異なる方法で実施	486	20.2	32.3	26.3	14.8	6.4

—本報告書に関する連絡先—

一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所

- ・ 佐々木哲夫 sasaki@dcрпи.or.jp
- ・ 秦 穰治 hata@dcрпи.or.jp
- ・ 瀧川 茂一 takigawa@dcрпи.or.jp
- ・ 臼井 智紀 t.usui@dcрпи.or.jp

電話 03-6686-0697

2021年2月 発行

第17回企業型確定拠出年金に関する調査報告書

分析・発行：一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所
〒104-0033 東京都中央区新川 1-17-22 松井ビル 2F
☎ 03-6686-0697 Web <https://www.dcrpi.or.jp/>