第18回
企業型確定拠出年金
制度に関する調査

全体版

2022 年 3 月

一般社団法人
確定拠出年金・調査広報研究所

一般社団法人
確定拠出年金・
調査広報研究所

調査概要

１．調査目的

2021 年度も前年に引き続き新型コロナウイルスの影響下にある中、老後に向けた資産形成手段としての確定拠出年金制度に対する期待は高まりつつあり、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ます。

当調査では上記のような状況を鑑み、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。また当調査では、企業型確定拠出年金担当者の DC 制度導入企業における制度運営の現状、悩み・課題などの把握を目的にして、運営管理機関と顧客企業（その先にいる「加入者」）間の、どのような取引内容が相互関係の維持・強化につながるか、顧客満足（CS）に与える影響力が大きいか、などについても明らかにし掘り下げるものです。

2．調査概要

- 調査対象：2021 年 5 月末までの企業型確定拠出年金承認規約代表事業所 6,625 社のうち、6,101 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：2021 年 10 月 1 日（金）～ 2021 年 11 月 20 日（土）
- 調査回収数：1,646 社（回収率：27%、うちインターネット回答 1098 社、前年比 130%）
  新規回答社数 894 社　　前年からの継続回答者数 751 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）

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

目次

調査概要 2

回答企業特性（プロフィール） 5

Ⅰ．新型コロナウイルス感染症による DC 制度運営への影響 8

１．新型コロナウイルスに感染症よる DC 制度運営への影響 8

２．コロナ禍における投資教育（継続教育）の実施状況 10

Ⅱ．担当者（回答者）の制度関与状況と業務体制 11

１．DC 担当者（回答者）としての制度関与状況 11

２．DC 担当者の変更（担当継続）状況 12

担当者交代時における前任担当者サポート 13

引継時における運営管理機関サポート評価 14

３．確定拠出年金制度運営の業務推進体制 16

４．担当者としての評価ポイント 17

Ⅲ．DC 制度運営の内容及び制度運営上の課題・悩み 17

１．　確定拠出年金の位置づけ 18

２．現在導入中の DC 制度以外の他の退職金制度 19

３．企業型 DC 制度において導入している制度内容 20

４．継続教育に対する取組状況 21

５．継続教育の実施計画（この１年以内） 22

企業特性別；継続教育に対する取組姿勢 23

６．継続教育の方法 24

７．継続教育を実施する際の課題、悩み 25

前回調査との比較 27

継続教育の実施予定別に見た継続教育の課題・悩み 28

企業特性別に見た継続教育の課題・悩み 29

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

Ⅳ．運用商品の除外・追加と制度改正対応 30
１．自社の運用商品ラインアップの変更 30
２．知っている「法改正の内容」 32
３． DC 制度の「制度設計・法令」の現状に対する満足度 33
法改正に関して運営管理機関から受けたいサポート 34
４．企業型 DC 制度加入者における iDeCo 対応 36
５．運営管理機関評価（モニタリング）への対応 38

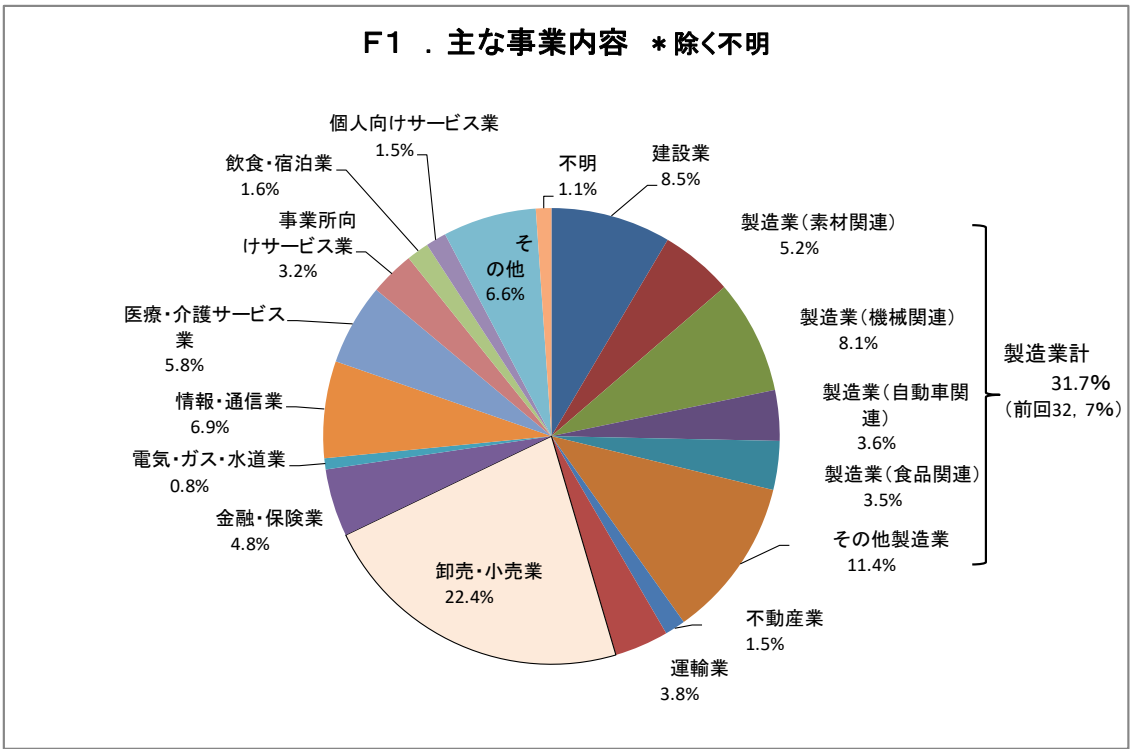
Ⅴ．運営管理機関の提案 40
１．運営管理機関の“望ましいアプローチ” 40
２．運営管理機関からの提案 42
デジタル化（ペーパレス化）推進の提案 42
運用商品見直し、運営管理機関変更の提案 44
３．運営管理機関変更の背景（運営管理機関変更要件） 46

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

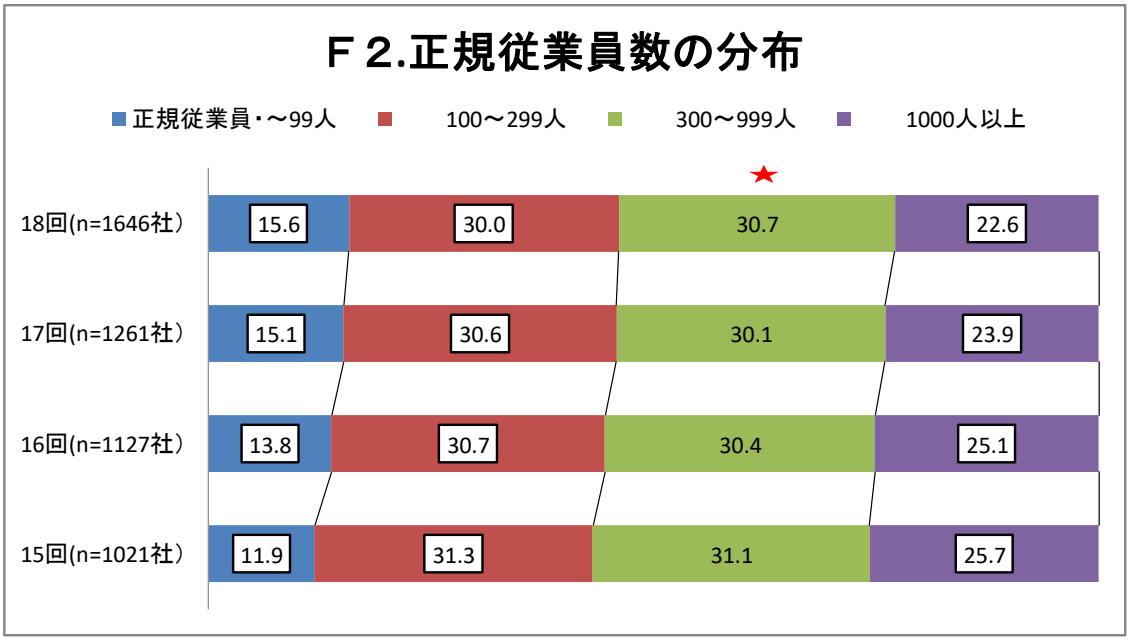
回答企業特性（プロフィール）

1．主な事業内容

【N＝1, 646 社：単位%】

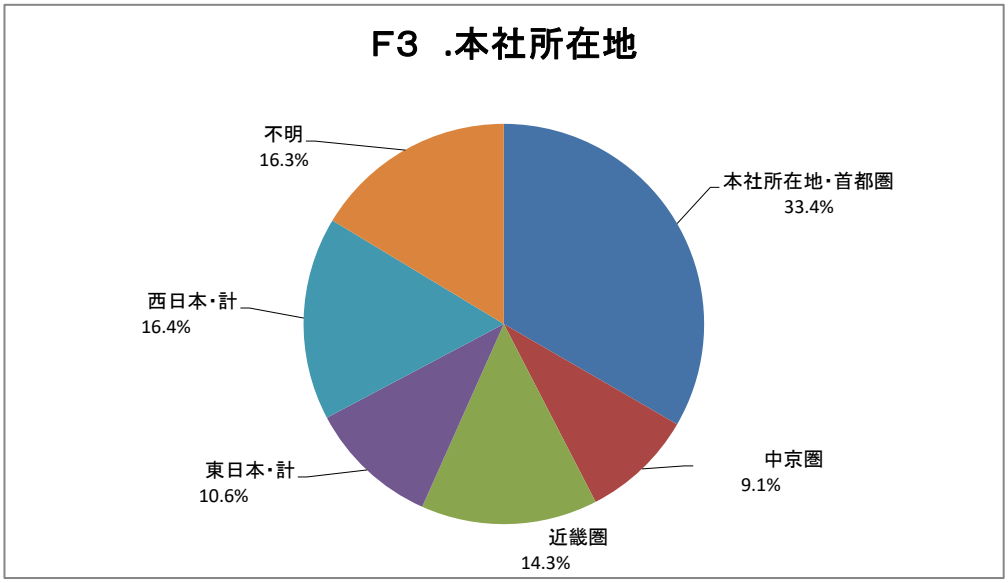


2．従業員数の分布



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

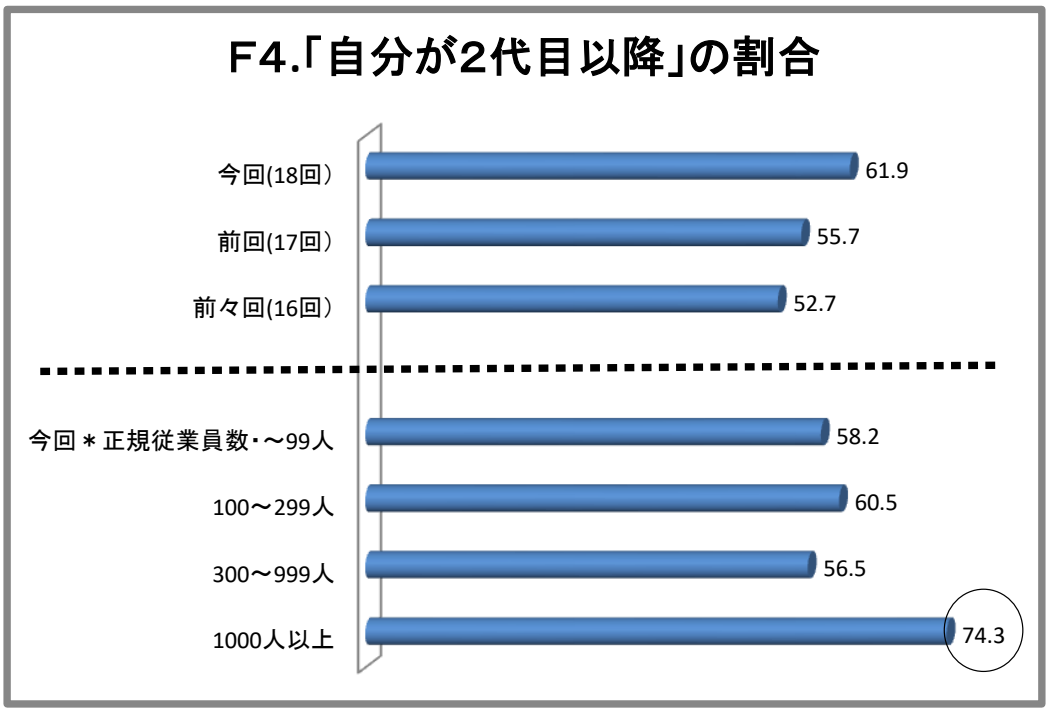
３．本社所在地



首都圏：東京、神奈川、埼玉、千葉本社所在地・首都圏
中京圏：愛知、三重、岐阜、滋賀、静岡
近畿圏：大阪、兵庫、奈良、和歌山
東日本・計：北海道、東北、茨城、群馬、栃木、長野、山梨
西日本・計：北陸、中国、四国、九州

４．回答者特性

■ 担当者の変更（「自分が 2 代目以降」）



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

■　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（5 年以上が 4 割）、大企業ほど短い。

これは前ページF4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従業員規模別：担当者（回答者）の役職　　（単位：%）

	合計	回答者職位、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	不明
全体	1646	5.9	10.4	22.9	23.6	1.0	30.0	6.0	0.3
従業員数～99人	256	16.0	17.2	22.7	15.6	0.4	18.0	9.8	0.4
100～299人	494	7.5	13.4	25.3	24.7	0.8	24.1	4.0	0.2
300～999人	506	3.4	6.7	25.7	25.3	0.8	31.2	6.7	0.2
1000人以上	373	0.3	6.2	16.1	25.7	1.9	44.5	5.1	0.3

表②従業員規模別：担当者（回答者）の担当年数　　（単位：%）

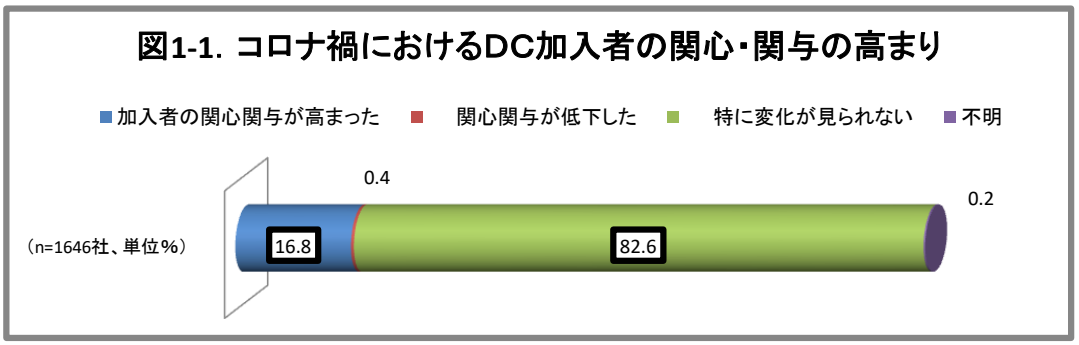
	合計	DC担当期間、～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年～5年未満	5年以上	不明
全体	1646	12.6	17.6	16.9	9.9	9.3	33.4	0.4
従業員数～99人	256	12.5	12.5	11.3	10.2	11.3	41.8	0.4
100～299人	494	10.1	16.0	15.4	10.3	9.3	38.9	0.0
300～999人	506	12.8	18.8	21.3	9.9	8.5	28.5	0.2
1000人以上	373	16.4	21.4	16.6	9.4	8.6	27.1	0.5

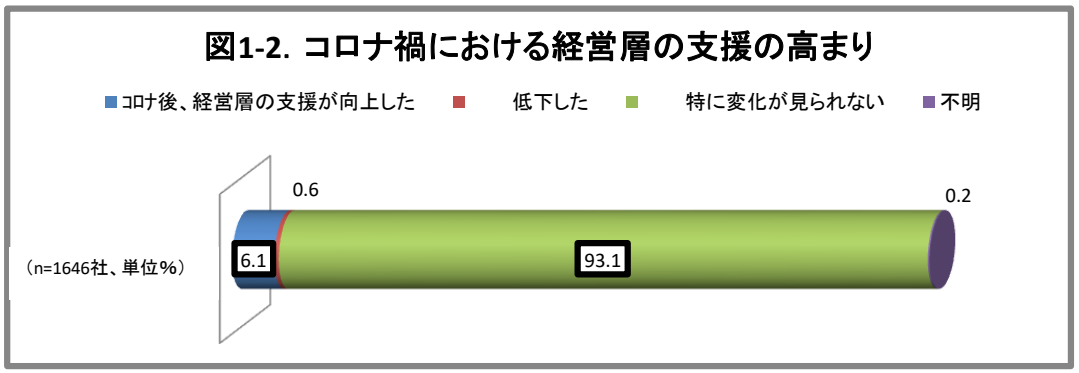
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

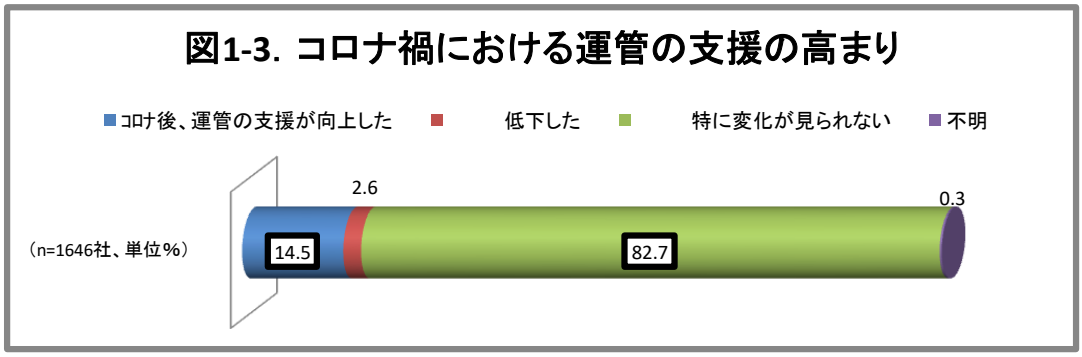
Ⅰ. 新型コロナウイルス感染症による DC 制度運営への影響

1．新型コロナウイルスに感染症よる DC 制度運営への影響

長引く新型コロナウイルス感染症による DC 制度運営への影響についての項目についてまとめた（図１－１～３）。調査時点の令和３年 11 月は、第５波（令和３年 7-9 月）と第６波（令和４年１月以降）の狭間にあり、小康状態にあった。







Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

全体的には、コロナ禍が DC 制度運営に与える影響(変化)はそれほど大きくはない。最も変化が大きいのは「(１) 加入者の当制度に対する関心、関与の変化」であり、“関心関与が高まった”のは 17%にすぎない。次いで「(３) 確定拠出年金制度に対する運営管理機関の支援、バックアップ」(支援向上 15%) となった。

「(２) 確定拠出年金制度に対する経営層の支援、バックアップ」では、 “特に変化がみられない”のは 9 割以上に達する。

この影響度合いを企業特性別に見たものが、表 1 である。これをみると、従業員数 1000 人以上の大企業で、影響があったとする割合が高い。

とくに、「(１) 加入者の当制度に対する関心、関与の高まり」、「(３) 確定拠出年金制度に対する運営管理機関の支援、バックアップの向上」では、“影響があった”との割合が中小企業の倍近くに達している

加入者の関心、関与の高まりが運営管理機関支援の向上を促しているのかもしれない。

表1. コロナのＤＣ制度運営への影響　　(単位%)

	n	加入者の関心関与が高まった	関心関与が低下した	ｺﾛﾅ後、経営層の支援が向上した	低下した	ｺﾛﾅ後、運管の支援が向上した	低下した
全体	1646	16.8	0.4	6.1	0.6	14.5	2.6
主な事業・建設業	140	10.0	0.0	4.3	0.7	12.9	1.4
製造業	521	17.3	0.4	5.4	0.4	17.3	2.7
卸売・小売業	369	16.5	0.8	3.8	0.8	13.8	3.0
情報・通信業	113	24.8	0.0	9.7	0.9	12.4	0.9
医療・介護ｻｰﾋﾞｽ業	95	16.8	0.0	4.2	1.1	4.2	3.2
その他サービス業	102	17.6	2.0	9.8	2.0	12.7	3.9
その他	288	15.6	0.0	9.0	0.0	16.3	2.4
正規従業員数・～99人	256	13.3	1.2	6.3	1.6	10.5	3.1
100～299人	494	10.5	0.2	4.9	0.8	10.5	2.4
300～999人	506	17.2	0.6	5.3	0.4	14.8	1.8
1000人以上	373	26.8	0.0	8.8	0.0	22.3	3.5

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

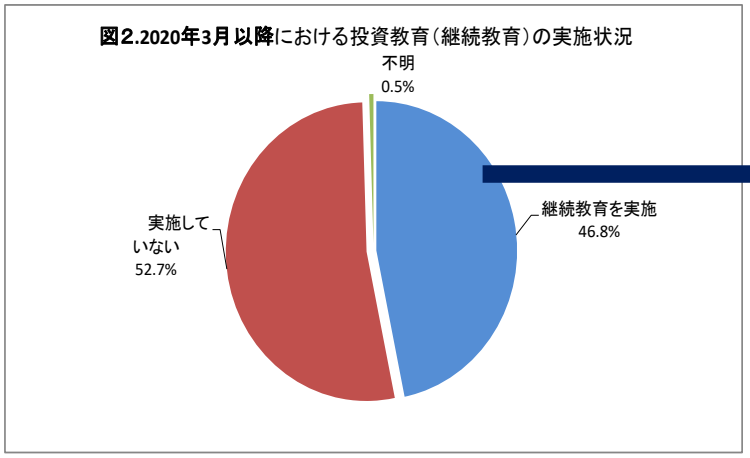
２．コロナ禍における投資教育（継続教育）の実施状況

影響度合いの確認として、2020 年 9 月以降において、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「実施した」との企業は 47%に達している（図２）。前回の調査で、2020 年 9 月以降（11 月調査時点まで）の継続教育実施状況を聞いているが、その割合が 31%であったことを考えると、継続教育実施率は大幅に上昇している。

教育の方法としては、「従来の方法で実施」が 6 割、「コロナ以前とは異なる全く新しい方法（含む、従来とのミックス）」が 4 割となっている。

その企業特性を表 2-1、2 で見ると、実施した企業は“従業員数 1000 人以上”の企業で多い。また、その教育の実施方法についてみると、「従来とは異なる新しい方法で実施した」も“従業員数 1000 人以上”の企業が 3 分の 1 に達している。



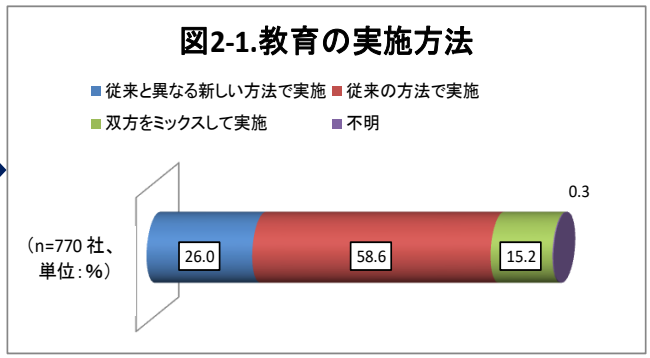


表2-1．2020年9月以降における継続教育の実施状況

	n	継続教育を実施	実施していない	不明
全体	1646	46.8	52.7	0.5
主な事業・建設業	140	40.0	59.3	0.7
製造業	521	47.2	52.8	0.0
卸売・小売業	369	46.1	53.1	0.8
情報・通信業	113	62.8	37.2	0.0
医療・介護ｻｰﾋﾞｽ業	95	40.0	60.0	0.0
その他サービス業	102	39.2	60.8	0.0
その他	288	50.3	48.6	1.0
本社所在地・首都圏	559	51.2	48.3	0.5
中京圏	152	42.1	57.9	0.0
近畿圏	239	46.9	52.7	0.4
東日本・計	177	42.9	56.5	0.6
西日本・計	275	40.7	58.5	0.7
正規従業員数・～99人	256	32.0	67.2	0.8
100～299人	494	45.1	54.5	0.4
300～999人	506	48.8	50.8	0.4
1000人以上	373	57.4	42.4	0.3

表2-1．実施した時の実施方法　（単位：%）

	合計	従来と異なる新しい方法で実施	従来の方法で実施	双方をミックスして実施	不明
全体	770	26.0	58.6	15.2	0.3
主な事業・建設業	56	21.4	67.9	8.9	1.8
製造業	246	26.8	55.7	17.5	0.0
卸売・小売業	170	24.7	55.9	18.8	0.6
情報・通信業	71	29.6	62.0	8.5	0.0
医療・介護ｻｰﾋﾞｽ業	38	34.2	52.6	13.2	0.0
その他サービス業	40	25.0	62.5	12.5	0.0
その他	145	24.8	62.1	13.1	0.0
本社所在地・首都圏	286	30.1	58.4	11.2	0.3
中京圏	64	23.4	51.6	23.4	1.6
近畿圏	112	24.1	61.6	14.3	0.0
東日本・計	76	14.5	68.4	17.1	0.0
西日本・計	112	20.5	62.5	17.0	0.0
正規従業員数・～99人	82	19.5	64.6	14.6	1.2
100～299人	223	22.9	62.3	14.8	0.0
300～999人	247	24.3	59.1	16.2	0.4
1000人以上	214	34.1	51.9	14.0	0.0

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

Ⅱ．担当者（回答者）の制度関与状況と業務体制

１．DC 担当者（回答者）としての制度関与状況

今回の調査では、８項目にわたって DC 担当者としての体験などを聞いている。この結果を図３で見ると、DC 担当者としての関与度、経験率が高いのは「８.社員からの問合せに対応している」、「７.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」、で、それぞれ８割以上に達している。

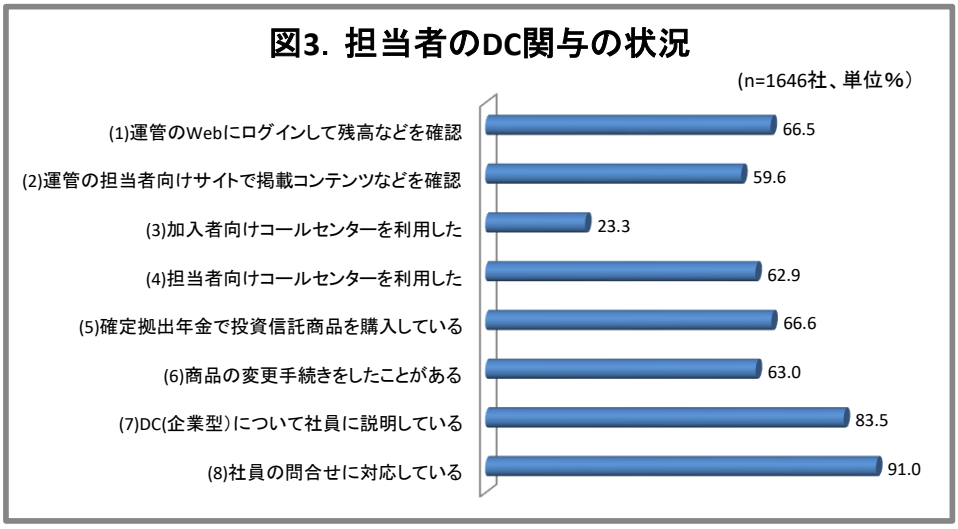


表3. 企業特性別：DC担当者のDC関与の状況　*各項目で「あてはまる」と答えた割合　（単位：%）

	n	(1)運管のWebにログインして残高などを確認	(2)運管の担当者向けサイトで掲載コンテンツなどを確認	(3)加入者向けコールセンターを利用した	(4)担当者向けコールセンターを利用した	(5)確定拠出年金で投資信託商品を購入している	(6)商品の変更手続きをしたことがある	(7)DC(企業型)について社員に説明している
全体	1646	66.5	59.6	23.3	62.9	66.6	63.0	83.5
正規従業員数・～99人	256	57.8	45.7	22.7	49.6	50.4	58.2	84.8
100～299人	494	62.3	58.7	18.8	61.7	66.0	61.1	85.4
300～999人	506	67.6	61.1	24.5	68.8	69.6	61.1	84.8
1000人以上	373	76.7	67.8	27.9	66.5	74.3	71.3	78.3
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	75.5	69.6	27.6	63.8	78.1	72.7	86.5
必要に応じて実施	530	71.5	67.2	23.2	66.4	71.9	66.8	89.6
実施したいが、予算などから実施困難	65	61.5	55.4	21.5	58.5	63.1	67.7	83.1
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	62.7	55.8	18.2	61.5	59.7	57.9	82.1
よくわからない、何とも言えない	161	49.7	38.5	25.5	62.7	50.9	46.0	69.6
実施したことはない	153	54.9	39.2	21.6	55.6	51.0	51.6	72.5
担当期間-2年未満	497	62.0	52.9	17.9	60.4	58.6	46.7	73.8
2-4年未満	441	66.9	61.0	20.4	68.5	66.2	64.4	86.4
4年以上	702	69.8	63.8	29.1	61.7	73.1	74.1	89.0

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

次に多いのは、「１.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」、「５.確定拠出年金で、投資信託を利用している」であるが、利用（経験）率は 3 分の 2 程度にとどまる。最も利用（経験）率が低いのは、「３.加入者向けコールセンターを利用したことがある」で、その利用（経験）率は、2 割程度にとどまる。

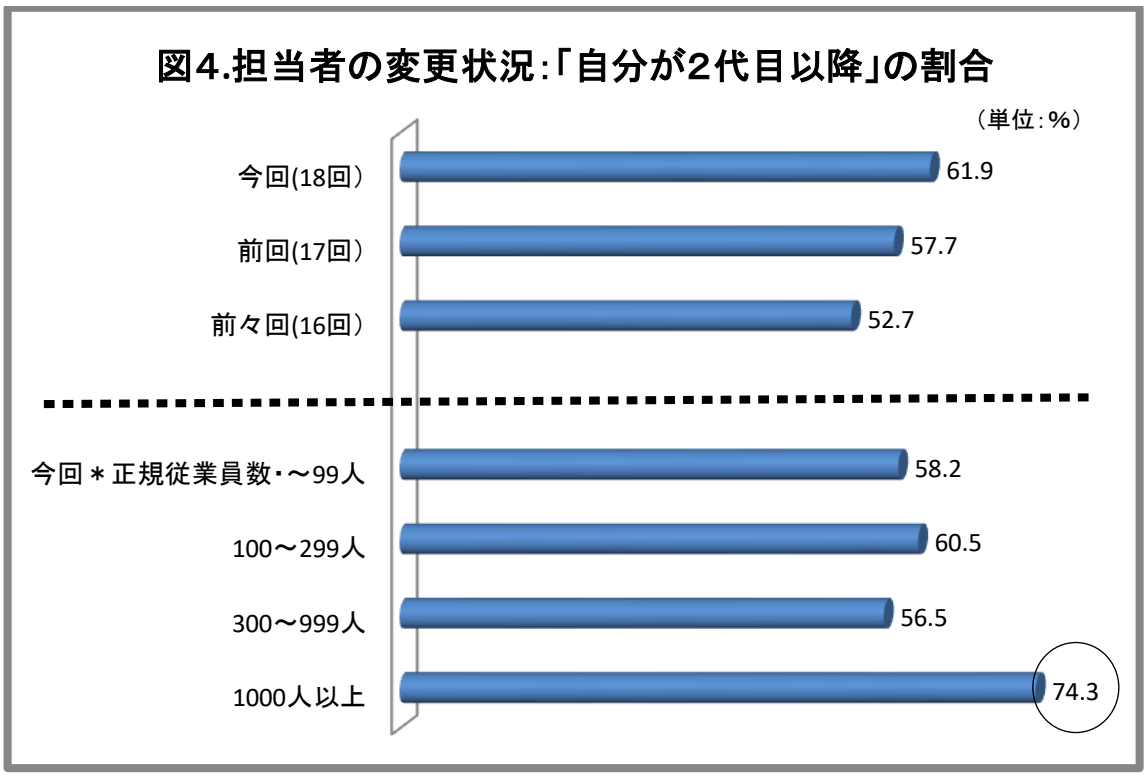
これらの割合は、従業員 1000 人以上の企業及び定期的か不定期を問わず、継続教育を実施している企業で高い（特に“定期的継続教育を実施している”企業、表３）。

継続教育の実施は、DC 担当者の制度活用、社員対応の経験を随伴させている可能性がある。

２．DC 担当者の変更（担当継続）状況

担当者の継続状況を見ると、当制度の発足から 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)」の割合は、62%に達し、「制度導入時から、担当している」（38%）を上回っている。担当者の変更割合は年々増加している。

「前任者から引き継いで担当している」は、従業員数 1000 人以上の大企業で多い(図 4)。当該グループでは、4 分の 3 の企業で DC 担当者の変更（交代）が行われている。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

担当者交代時における前任担当者サポート

次に、前任者による引継状況について見る（「前任者から引き継いで担当している」企業ベース）。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 5）。

「前任者による自分への引継は充分だった」は、32%にとどまり、「あまり充分とはいえなかった」が 36%。前任者からの引継状況の充足度は、前回調査に比べてそれぞれ 1 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 25%から 27%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。

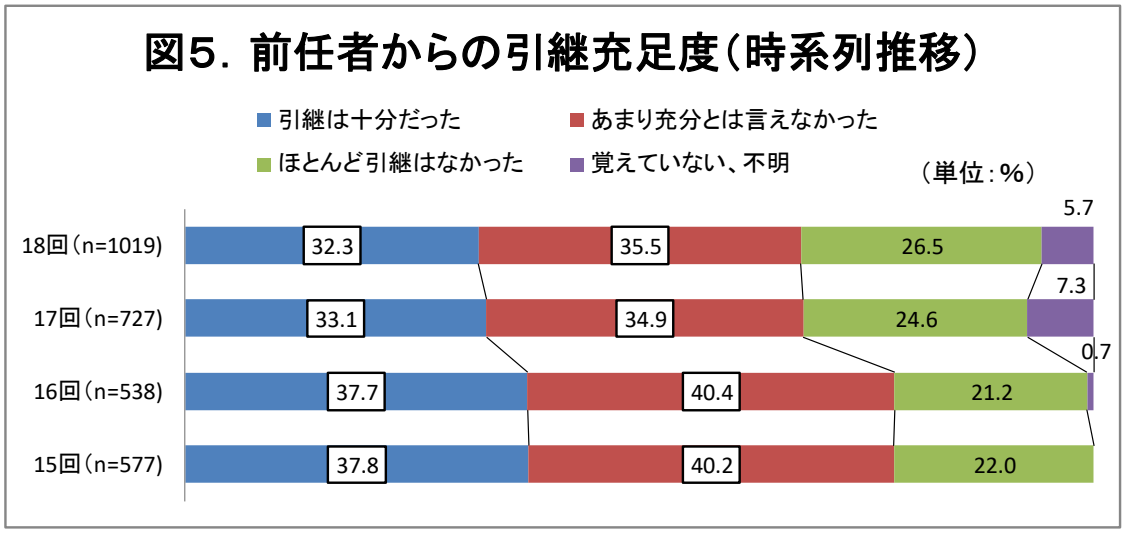


表4．企業特性別；前任者による引継の充足度＊「前任者からDC担当を引継いでいる、と答えた企業ベース」（単位；%）

	n	前任者による引継、十分だった	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	1019	32.3	35.5	26.5	5.3	0.4
正規従業員数～99人	149	30.2	28.9	32.2	8.1	0.7
100～299人	299	26.8	35.8	31.4	6.0	0.0
300～999人	286	33.6	37.4	24.8	4.2	0.0
1000人以上	277	37.9	36.8	20.6	3.6	1.1
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	249	42.6	34.5	18.1	4.4	0.4
必要に応じて実施	310	37.1	30.6	27.1	4.5	0.6
実施したいが、予算などから実施困難	42	23.8	38.1	33.3	4.8	0.0
実施したいが、マンパワーの問題から実施	218	24.8	40.4	28.4	6.4	0.0
よくわからない、何とも言えない	112	18.8	42.9	31.3	6.3	0.9
実施したことはない	81	24.7	33.3	37.0	4.9	0.0

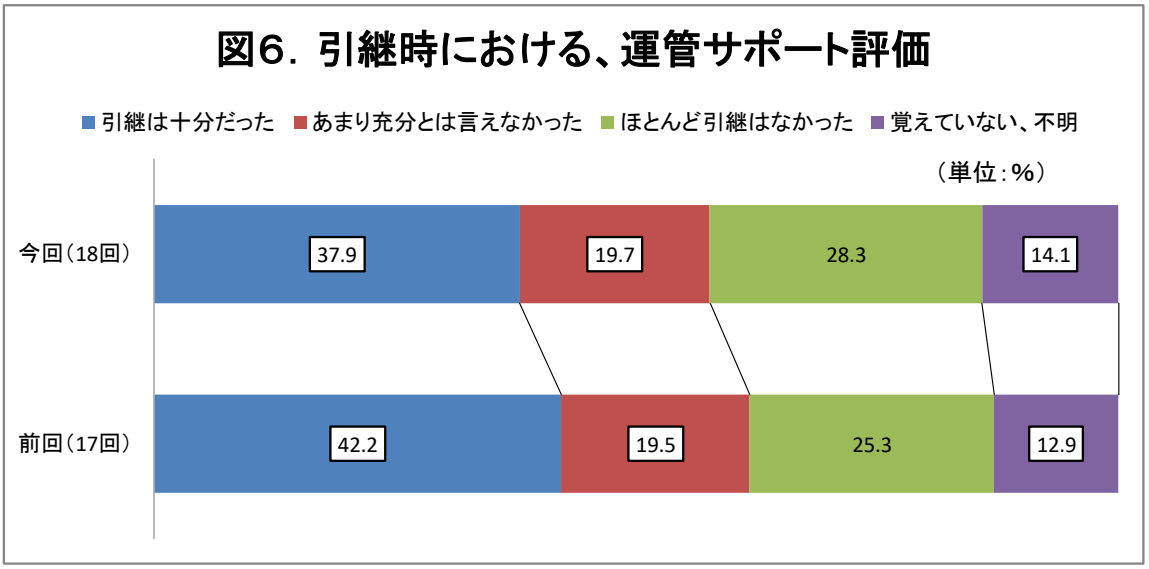
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

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 4）。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 32%に達する。

また、定期不定期を問わず、継続教育に積極的に取組む企業ほど「前任者による自分への引継は充分だった」と回答する企業の割合が高い。継続教育の取組においては、前任者による引継が十分であることがポイントになるだろう。

引継時における運営管理機関サポート評価

その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 6 でその結果を見ると、「引継は十分だった」が 38%で最も多かった反面、「ほとんどサポートはなかった」は 28%もある。「あまり充分とはいえなかった」（20%）を考慮すると、引継時における運営管理機関のサポートは、それほど十分ではない。さらに引継時における運営管理機関のサポート率は、前回に比べて減少している。今後の運営管理機関の課題かもしれない。



また、企業特性別では、従業員数が 1000 人以上の大企業や継続教育に積極的な企業及び運営管理機関取引に「高位に満足している※」企業ほど、引継時における運営管理機関のサポート充足度が高い（表 5）。引継時における運営管理機関のサポートが運営管理機関取引満足に影響を与えていることを窺わせている。

※高位満足：運営管理機関取引に「非常に満足している」と「満足している」の合計値

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

表５．企業特性別；担当引継時における運管サポート＊「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；%）

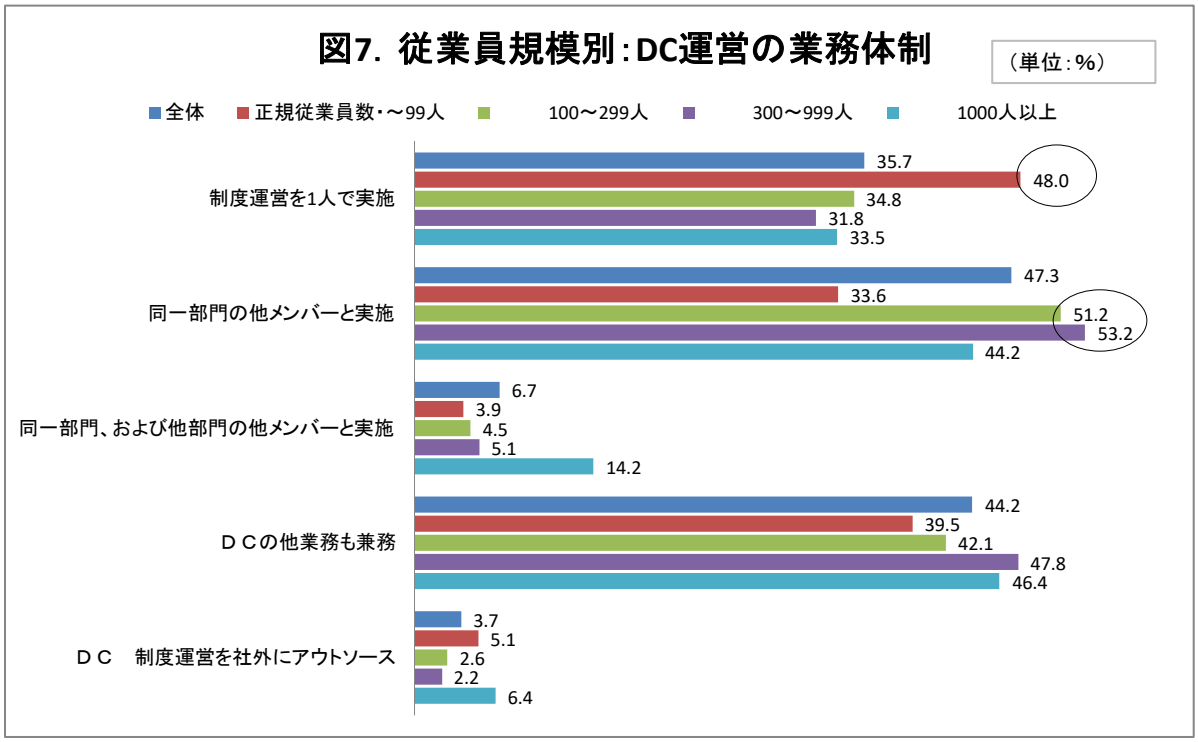
	合計	充分だった	あまり十分とは言えなかった	ほとんどサポートはなかった	覚えていない
全体	1019	37.9	19.7	28.3	14.1
正規従業員数～99人	149	30.9	22.1	29.5	17.5
100～299人	299	34.4	18.4	29.4	17.7
300～999人	286	37.8	21.3	29.7	11.1
1000人以上	277	45.8	18.1	24.9	11.2
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	249	49.4	18.1	19.3	13.2
必要に応じて実施	310	43.5	21.3	23.5	11.6
実施したいが、予算などから実施困難	42	31.0	23.8	31.0	14.3
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	218	28.4	20.6	35.8	15.1
よくわからない、何とも言えない	112	29.5	19.6	32.1	18.8
実施したことはない	81	22.2	14.8	46.9	16.0
運管取引高位満足	414	58.2	13.0	14.3	14.5
低位満足	217	35.0	25.8	26.3	12.7
取引不満	79	7.6	25.3	58.2	8.9

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

３．確定拠出年金制度運営の業務推進体制

制度をどのように運営しているか、「確定拠出年金制度運営の業務体制について」聞いた。結果を図７でみてみると、「DC 制度運営を担当者（回答者）１人で行っている」のは従業員数 99 人までの小企業が多い。中企業や大企業になると「同一部門や他部門」の他のメンバーと行う割合が多い。

割合がまだ多くないが、「DC 制度運営に全部または一部を、社外アウトソースを利用している」は、従業員数 1000 人以上の大企業で多い（６％）。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

4．担当者としての評価ポイント

DC 担当者が制度運営を行う上で、評価ポイントとなることはどのようなものだろうか。

半数の企業で「担当者としての評価項目は特にない」と回答しているが、評価項目が設定されている企業では、「投資（継続）教育を行った」が最も多い（25%、図 8）。

以下、「マッチング拠出制度利用数が増えた」、「加入者 Web サイトのアクセス数が増えた」が続く(18%、17%)。

DC 制度への関心・関与を高めるために、会社としていかに投資（継続）教育の実施が重視されているかがわかる。その意味では、教育効果が今後問われるかもしれない

「担当者としての評価項目は特にない」は、小企業ほど多く指摘されている（表 6）。評価項目の多くは、従業員数 1000 人以上の大企業であげられる。

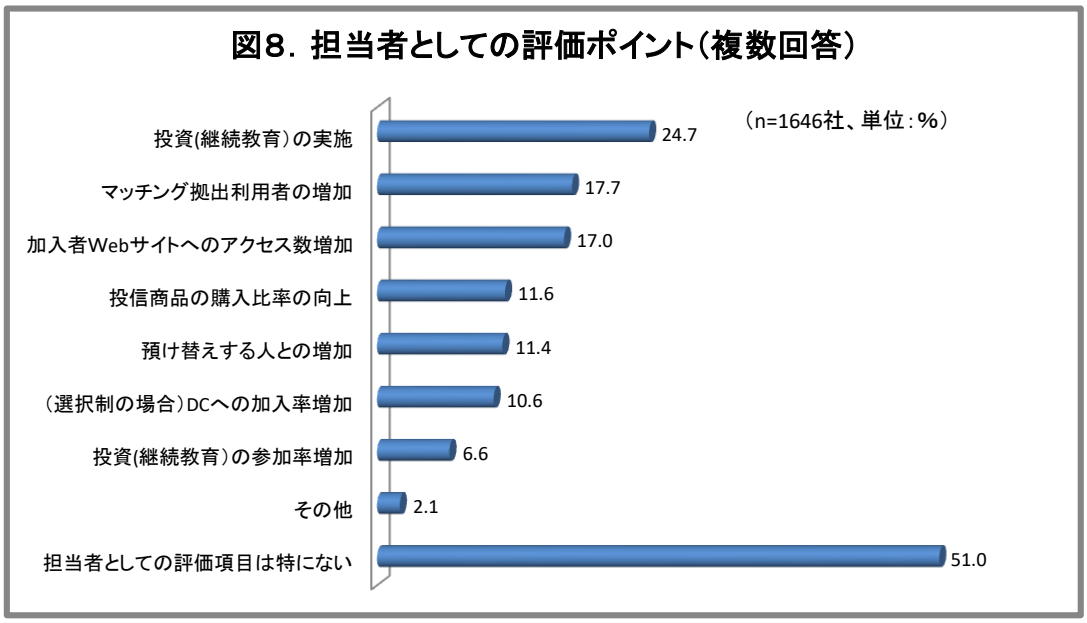


表6．従業員規模別：DC担当者としての評価ポイント　（単位：%）

	n	投信商品の購入比率の向上	加入者Webサイトへのアクセス数増加	投資（継続教育）の実施	投資（継続教育）の参加率増加	（選択制の場合）DCへの加入率増加	マッチング拠出利用者の増加	預け替えする人との増加	その他	担当者としての評価項目は特にない
全体	1646	11.6	17.0	24.7	6.6	10.6	17.7	11.4	2.1	51.0
正規従業員数・～99人	256	9.0	12.5	21.1	6.3	2.0	14.1	10.5	2.7	58.2
100～299人	494	11.1	16.6	24.7	4.5	6.7	18.6	11.1	1.8	52.6
300～999人	506	10.7	16.2	22.3	7.3	14.4	16.4	11.5	1.6	51.6
1000人以上	373	15.5	22.3	30.6	8.8	16.6	20.6	12.3	2.7	43.2

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

Ⅲ. DC 制度運営の内容及び制度運営上の課題・悩み

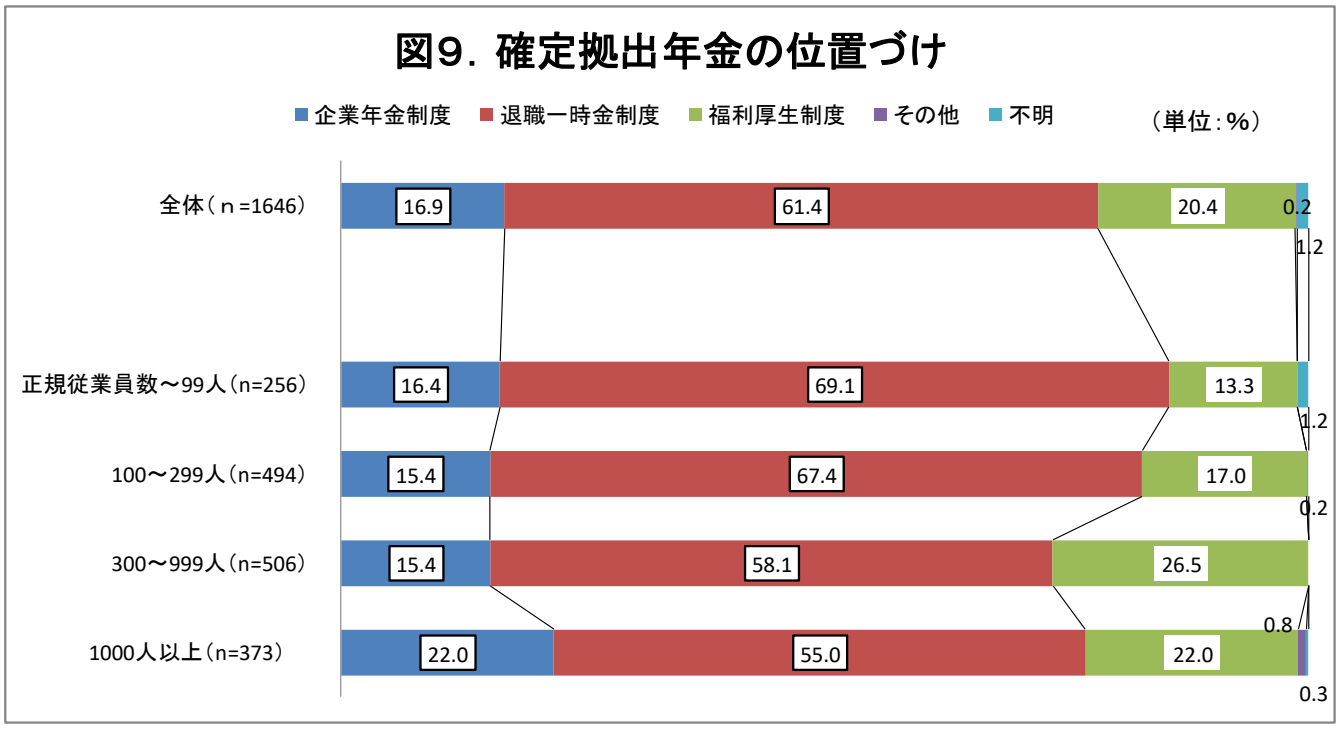
1. 確定拠出年金の位置づけ

当該章では、DC 制度運営の現状について概観する。図 9 は、確定拠出年金の位置づけをみたものである。その結果によると、「退職一時金制度」と答えた企業が最も多く（61%）、以下、「福利厚生制度」、「企業年金制度」（各 20%、17%）と続く。確定拠出年金制度の原資が「退職一時金制度」であることを示す結果となっている。

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 7 割近くで最も多く、以下、「福利厚生制度」、「企業年金制度」の順。

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

従業員数 1000 人以上の大企業では、「退職一時金制度」が最も多いもののその割合は 6 割弱になり、「福利厚生制度」と「企業年金制度」が 22%で拮抗している。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

２．現在導入中の DC 制度以外の他の退職金制度

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 10)。

結果を見ると、「退職一時金制度」が最も多く(44%)、「確定給付年金制度」が続く(35%)。「退職一時金制度」、「確定給付年金制度」ともに、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 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。

確定拠出年金の位置づけとの関連でみてみると、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。

現在導入の退職給付制度が「確定拠出年金のみ」なのは、従業員数が 299 人以下の中小企業で多い。

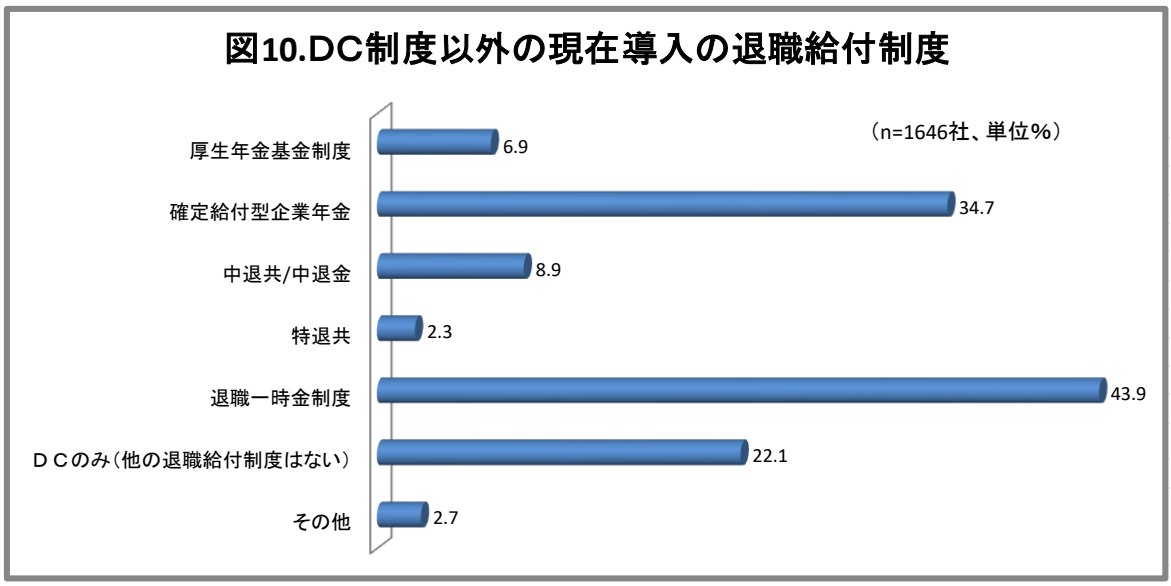


表７．DC以外の現在導入の退職給付制度　　（単位：%）

	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	ＤＣのみ
全体	1646	6.9	34.7	8.9	2.3	43.9	22.1
正規従業員数～99人	256	8.2	15.2	19.1	5.9	33.6	30.5
100～299人	494	5.9	24.5	13.4	2.2	43.7	25.9
300～999人	506	7.1	42.5	5.3	2.4	45.7	18.4
1000人以上	373	7.5	52.5	0.8	0.0	50.9	17.4
*企業年金制度	278	9.7	51.1	7.6	1.4	45.0	16.2
退職一時金制度	1010	6.4	27.3	8.9	2.0	46.2	25.9
福利厚生制度	335	6.3	45.4	10.7	4.2	37.9	17.0

(*現在導入中の退職給付制度)

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

3．企業型 DC 制度において導入している制度内容

企業型 DC 制度導入企業は、どのような制度を導入しているのであろうか。

図 11 でその結果を見るともっと多いのは「マッチング拠出」であり、4 割の企業が導入している。以下、「指定運用商品（元本確保型商品）」、「指定運用商品（バランス型商品）」と続く。総じて「マッチング拠出」以外の制度は、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 1000 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 1000 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（元本確保型商品）」などで２割以上の企業が導入している。

なお、確定拠出年金の位置づけが福利厚生制度と答えた企業で、「選択制 DC 制度（給与原資、賞与原資」の導入率が半数を超えており、注目される。

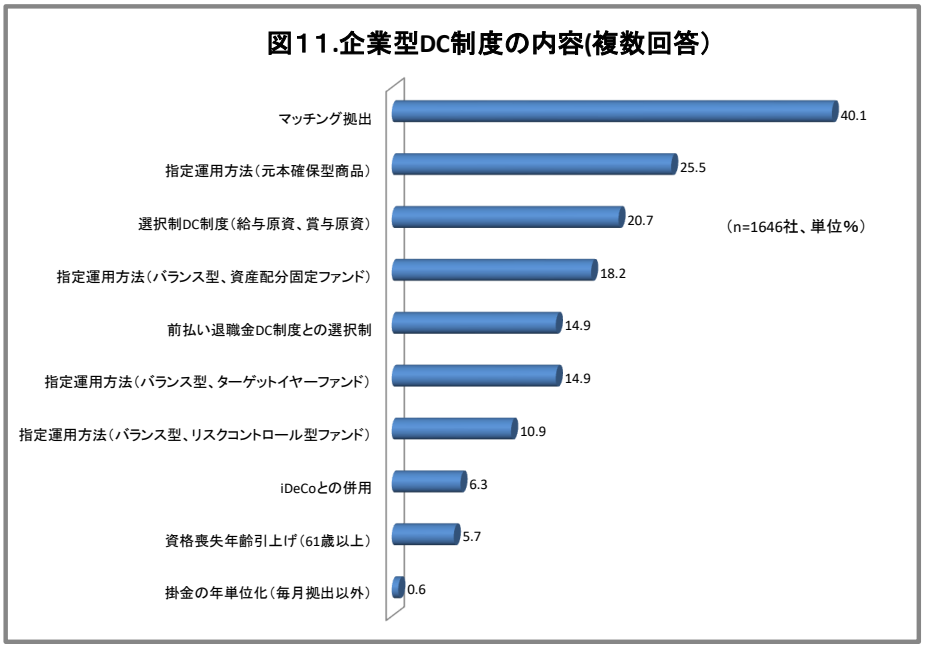


表8．企業特性別；企業型DC制度の内容　　（単位%）

	n	前払い退職金DC制度との選択制	選択制DC制度（給与原資、賞与原資）	マッチング拠出	iDeCoとの併用	掛金の年単位化（毎月拠出以外）	資格喪失年齢引上げ（61歳以上）	指定運用方法（元本確保型商品）	指定運用方法（バランス型、資産配分固定ファンド）	指定運用方法（バランス型、ターゲットイヤーファンド）	指定運用方法（バランス型、リスクコントロール型ファンド）
全体	1646	14.9	20.7	40.1	6.3	0.6	5.7	25.5	18.2	14.9	10.9
正規従業員数・～99人	256	10.9	10.5	36.7	5.9	1.2	6.3	21.9	12.5	14.5	9.4
100～299人	494	13.8	15.4	43.9	7.9	0.4	5.3	28.1	21.1	18.6	13.0
300～999人	506	14.4	27.3	38.1	6.1	0.2	4.2	25.5	20.2	14.6	12.3
1000人以上	373	20.6	26.5	41.8	4.8	1.1	8.0	25.5	16.4	11.5	7.8
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	20.7	21.2	47.4	5.1	1.3	6.6	24.2	17.3	13.3	7.7
必要に応じて実施	530	15.3	19.4	47.0	5.7	0.6	6.6	28.5	18.9	17.9	12.5
実施したいが、予算などから実施困難	65	10.8	26.2	30.8	9.2	0.0	6.2	26.2	18.5	12.3	7.7
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	12.4	20.9	36.4	6.1	0.3	4.8	26.1	20.0	14.2	13.3
よくわからない、何とも言えない	161	13.7	17.4	31.7	8.7	0.0	3.1	23.0	16.1	14.9	11.2
実施したことはない	153	9.2	26.1	22.2	8.5	0.7	4.6	21.6	17.6	13.1	10.5
企業年金制度	278	15.8	19.1	48.6	4.7	0.7	6.5	28.8	21.6	15.1	12.9
退職一時金制度	1010	17.5	9.6	45.9	7.2	0.8	5.1	26.7	18.7	15.9	10.6
福利厚生制度	335	6.9	56.4	17.3	5.1	0.0	6.6	20.3	14.9	12.8	10.7

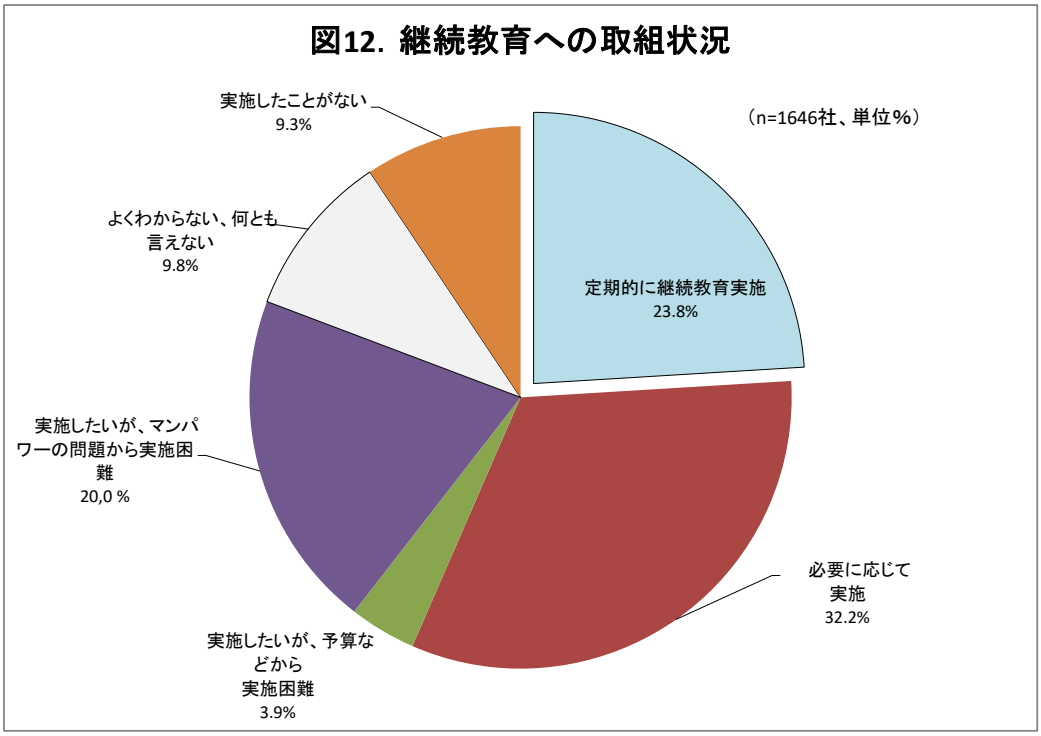
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

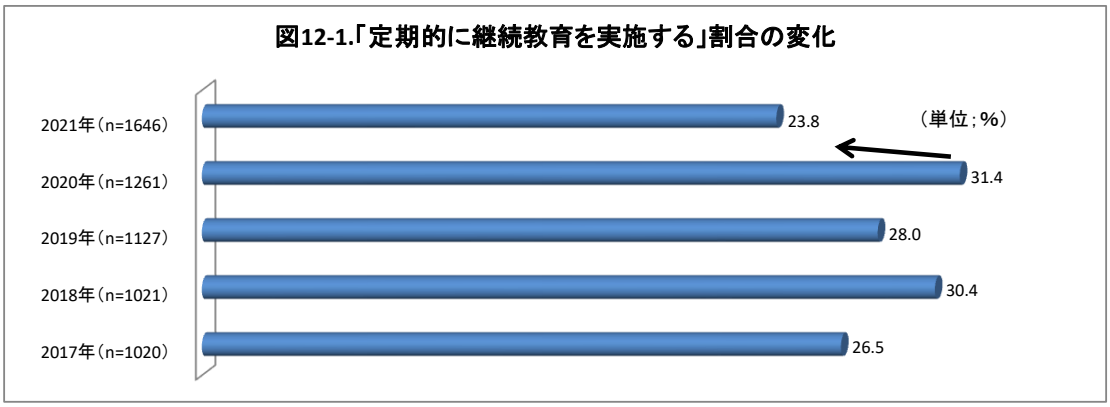
4．継続教育に対する取組状況

図 12 は、継続教育に対する取組姿勢を見たものである。

「定期的に継続教育を実施している」と答えた企業は 24%、「必要に応じて継続教育を実施している」企業は 32%であり、定期、不定期を合わせると 6 割弱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 7 ポイント低下した（図 12－1）。しかし「必要に応じて継続教育を実施していく」企業の割合は、前回比 4 ポイント上昇しており、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い、といえる。





Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

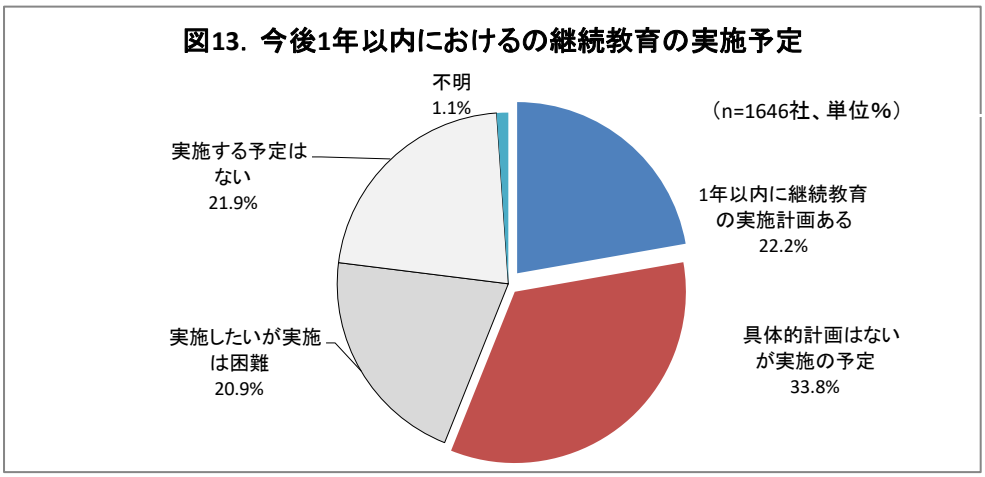
５．継続教育の実施計画（この１年以内）

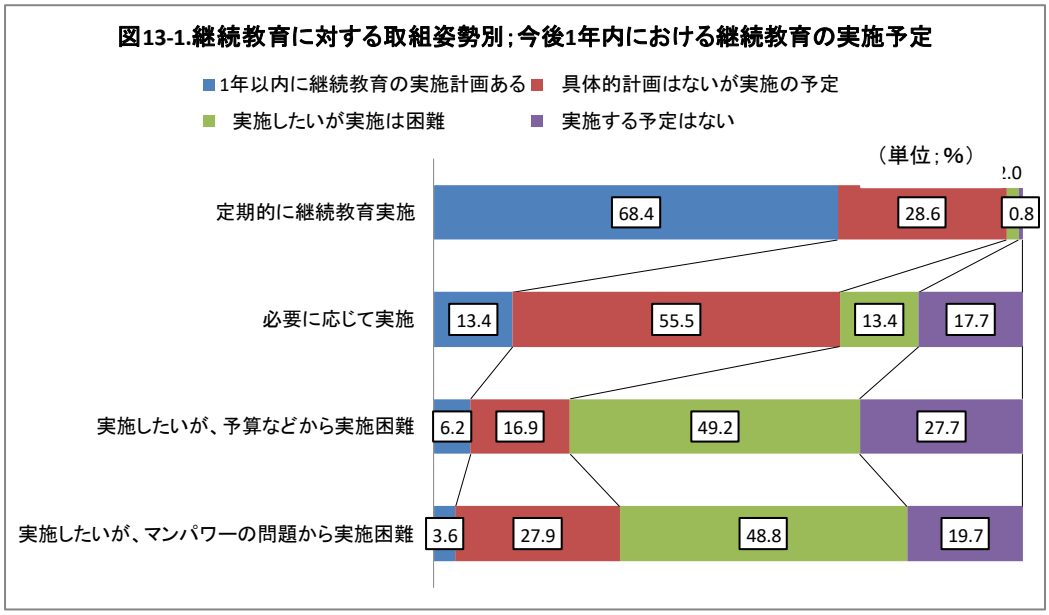
図 13 は、今後 1 年以内に、継続教育を実施する予定があるかを見たものである。

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 56%、“実施する予定はない（含む、実施は困難)”は、42%となっている。この割合は前回と大きな変化はない。

この継続教育実施意向は、当然ながら「定期的に継続教育を実施している」、「必要に応じて継続教育を実施している」企業ほど高い（図 13-1)。

また、「実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難」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 3 割超の企業が回答している。





Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

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 9）、「定期的に継続教育を実施する」企業は、従業員数 300 人以上の中堅・大企業で多い。

また、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、実施意向割合が高いのは、従業員数が 1000 人以上の大企業である。具体的な計画の有無は別として、7 割を超える企業が今後 1 年以内において継続教育を実施する、としている（表 10）。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（34%）。

継続教育の実施意向は、企業規模による差が大きいとはいえ、従業員数 99 人までの小企業においても「必要に応じて継続教育を実施している」、「具体的な計画はないが、今後 1 年以内に実施する予定」がそれぞれ 3 割を超えており、注目される。

表9. 企業特性別；継続教育への取組　　（単位：%）

	(n)	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、マンパワーの問題から実施困難	よくわからない、何とも言えない	実施したことがない
全体	1646	23.8	32.2	3.9	20.0	9.8	9.3
正規従業員数～99人	256	14.8	34.0	3.5	19.1	12.5	16.0
100～299人	494	21.9	34.8	3.4	19.4	9.9	10.5
300～999人	506	26.1	29.1	4.7	23.7	8.9	7.5
1000人以上	373	30.6	33.2	4.0	17.4	9.4	5.4
担当期間-2年未満	497	19.9	27.0	2.6	21.7	14.5	13.9
2-4年未満	441	25.6	33.6	4.5	20.6	8.4	6.3
4年以上	702	25.5	35.2	4.6	18.5	7.3	8.0

表10. 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	1646	22.2	33.8	20.9	21.9	1.1
正規従業員数～99人	256	14.1	30.5	21.1	34.4	0.0
100～299人	494	19.0	30.8	24.5	25.5	0.2
300～999人	506	20.4	37.5	22.9	19.0	0.2
1000人以上	373	35.7	36.7	14.2	13.1	0.3
担当期間-2年未満	497	20.1	34.0	20.5	24.7	0.6
2-4年未満	441	22.7	38.3	20.6	17.5	0.9
4年以上	702	23.5	31.1	21.5	22.8	1.1

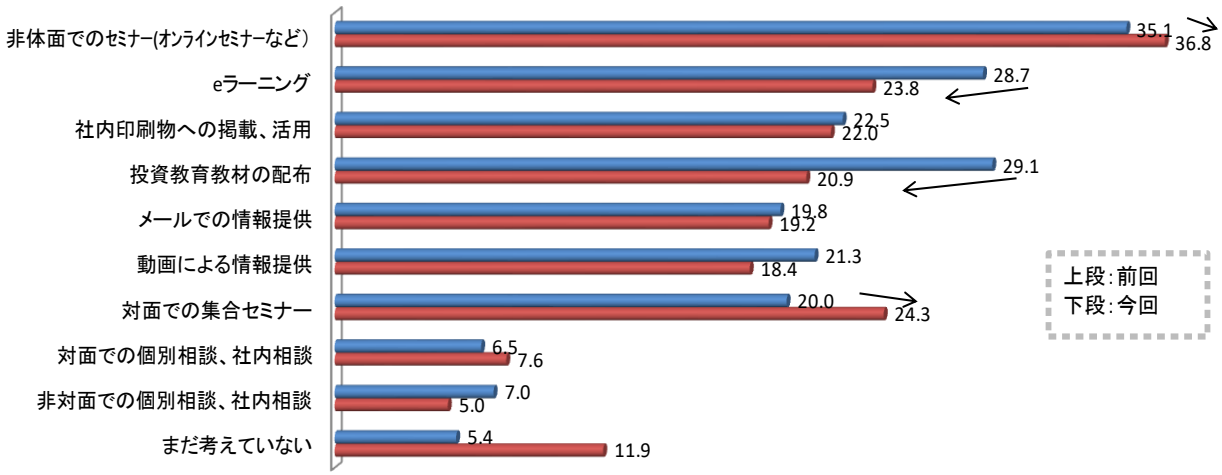
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

６．継続教育の方法

継続教育の実施有無を別として、「どのような方法で、継続教育を実施するか」を見る（図14）。

継続教育の実施方法としては、コロナ禍という事情を反映したか、「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」最も多い（37%）。この割合は前回に比べ、2 ポイント増加した。その一方で、「対面での集合セミナー」が 24%と前回から 4 ポイントも増加した。調査時期がコロナ終息の気配をみせた局面だったこともあり、「対面での集合セミナー」をあげる企業が増加した、と考えられる。「e ラーニングの活用」、「投資教育教材（印刷物）の配布」は、今回大きく減少した。

図14．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ﾍﾞｰｽ、複数回答



継続教育の実施方法を企業特性別にみると、1000 人以上の企業ほど「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」をあげる（それぞれ 48%、36%）。大企業は、電子媒体を中心的に活用している（表 11）。

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」を上げる企業が多い。

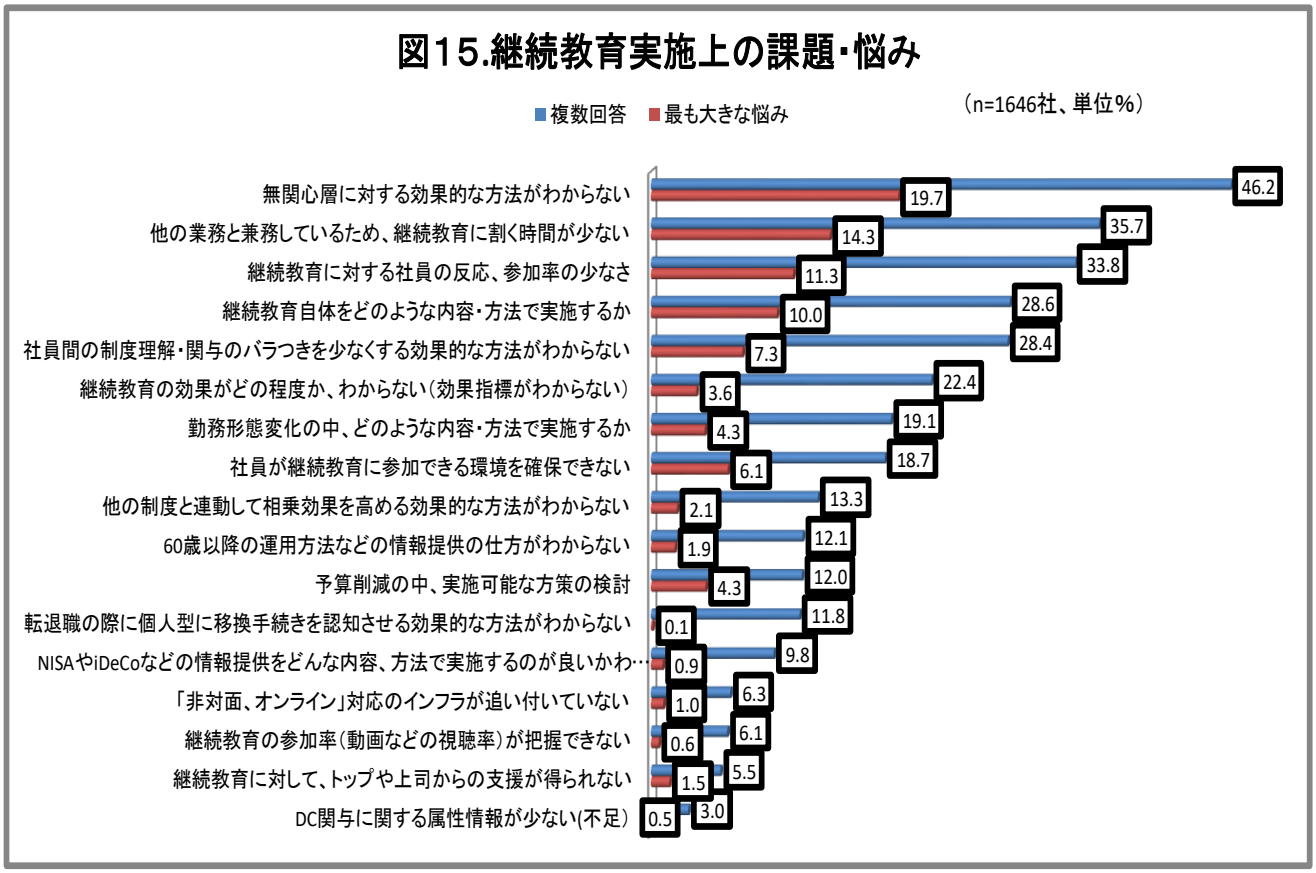
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

表11．．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ﾍﾞｰｽ、複数回答（単位；%）

	合計	対面での集合セミナー	非体面でのｾﾐﾅｰ(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(印刷物）の配布	メールでの情報提供	社内報など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	1646	24.3	36.8	7.6	5.0	23.8	20.9	19.2	22.0	18.4	11.9
正規従業員数～99人	256	30.5	25.4	11.3	2.8	17.5	16.9	20.3	18.6	11.3	22.0
100～299人	494	27.5	32.2	12.7	5.0	17.5	24.6	17.5	18.9	14.8	12.7
300～999人	506	23.1	39.1	4.9	5.2	24.5	23.6	20.4	21.7	19.0	10.1
1000人以上	373	19.9	48.0	3.4	6.4	35.5	16.9	20.3	29.1	27.0	7.4
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	29.7	46.1	8.6	5.7	29.7	21.1	22.1	19.3	22.7	0.3
必要に応じて実施	530	29.3	38.8	10.7	5.3	20.7	24.9	20.0	29.1	18.6	5.1
実施したいが、予算などから実施困難	65	12.1	42.4	6.1	15.2	36.4	30.3	21.2	21.2	21.2	12.1
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	22.8	32.7	4.3	4.3	26.5	22.2	21.6	24.7	15.4	16.0
よくわからない、何とも言えない	161	7.0	18.6	2.3	2.3	18.6	16.3	15.1	12.8	15.1	41.9
実施したことはない	153	4.7	15.1	1.2	1.2	12.8	2.3	4.7	7.0	9.3	61.6
1年以内に継続教育の実施計画ある	366	30.9	47.3	7.4	6.0	30.6	19.1	20.5	19.9	23.8	0.8
具体的計画はないが実施の予定	557	25.5	41.1	9.2	5.0	27.3	24.1	23.7	28.5	19.2	5.6
実施したいが実施は困難	344	17.6	18.6	9.8	7.8	9.8	25.5	12.7	16.7	14.7	24.5
実施する予定はない	361	11.8	12.4	2.0	1.3	7.2	13.1	5.9	9.2	7.2	53.6

7．継続教育を実施する際の課題、悩み

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 15）。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

課題・悩みとしてあげられた上位３項目（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」、「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」、「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」である（各 46%、36%、34%）。順位の変動はあるが、上位３位にあげられた項目は従前同様の結果である。

“とくに大きな課題、悩み”も上位３項目は同様に１位、２位、３位を占める（各 20%、14%、11%）。

コロナ禍において継続教育を巡る環境は大きく変化している。物理的な制約が大きく、継続教育に投入可能な時間が今まで以上に確保できない中で、いかに時間を確保するか、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。

コロナ禍における様々な制約は、考え方によっては効果的効率的な継続教育の実施に向けてのイノベーション（限界突破）となる大きなカギを握っている可能性もある。

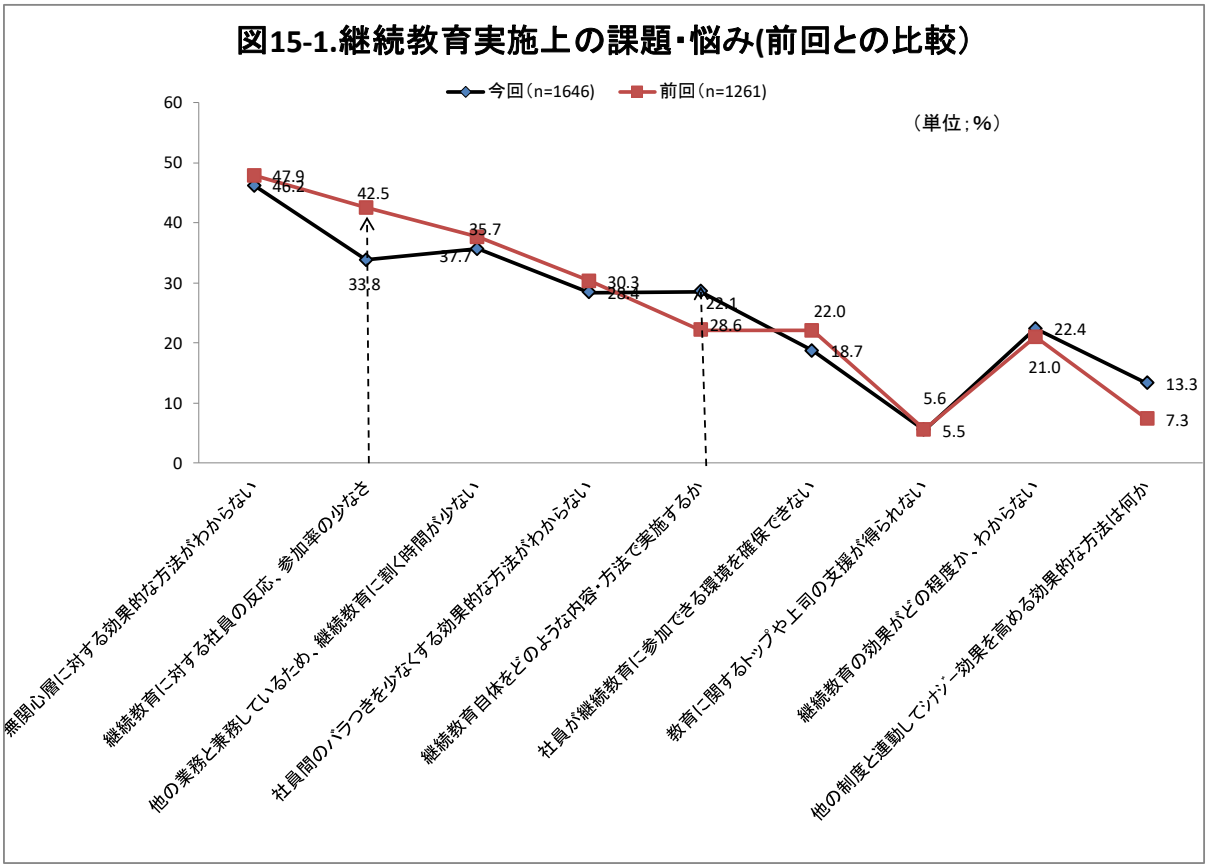
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

前回調査との比較

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 15－1)。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、前回に比べて減少している。

とくに、「継続教育に対する社員の反応、参加率が少ない」、「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、前回に比べ前者で 9 ポイント、後者で 3 ポイント低下している。コロナ対応によるリモート方式の活用は上記課題、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、無関心層への対応は従前同様に“最も解決されない課題、悩み”として残る。



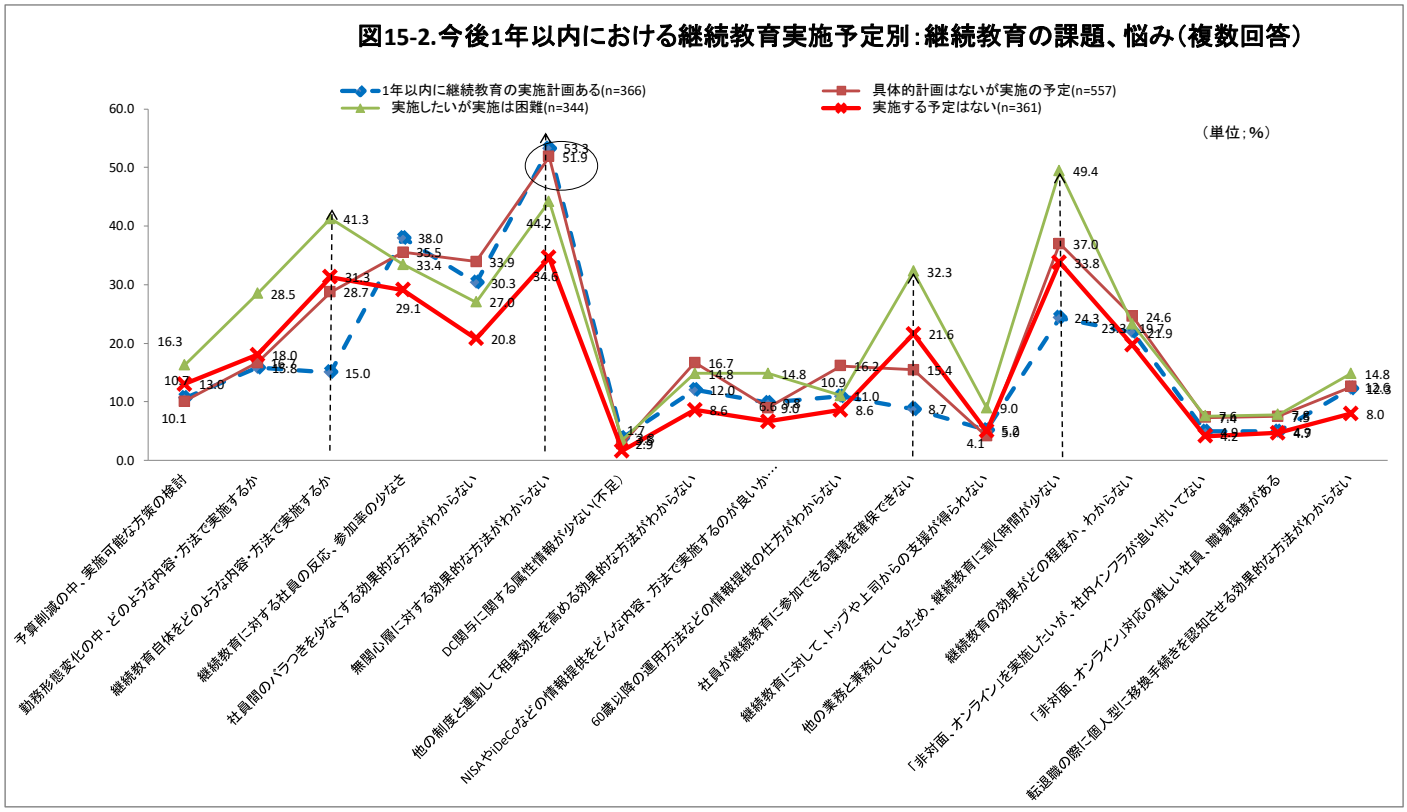
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

継続教育の実施予定別に見た継続教育の課題・悩み

図 15-2 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（53%、38%）。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。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 49%、32%）。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。社員、担当者の時間（手間や負荷）をかけないで、継続教育を実施する方法をどう開発・提案できるかが、運営管理機関をはじめとする外部支援業者に求められる。



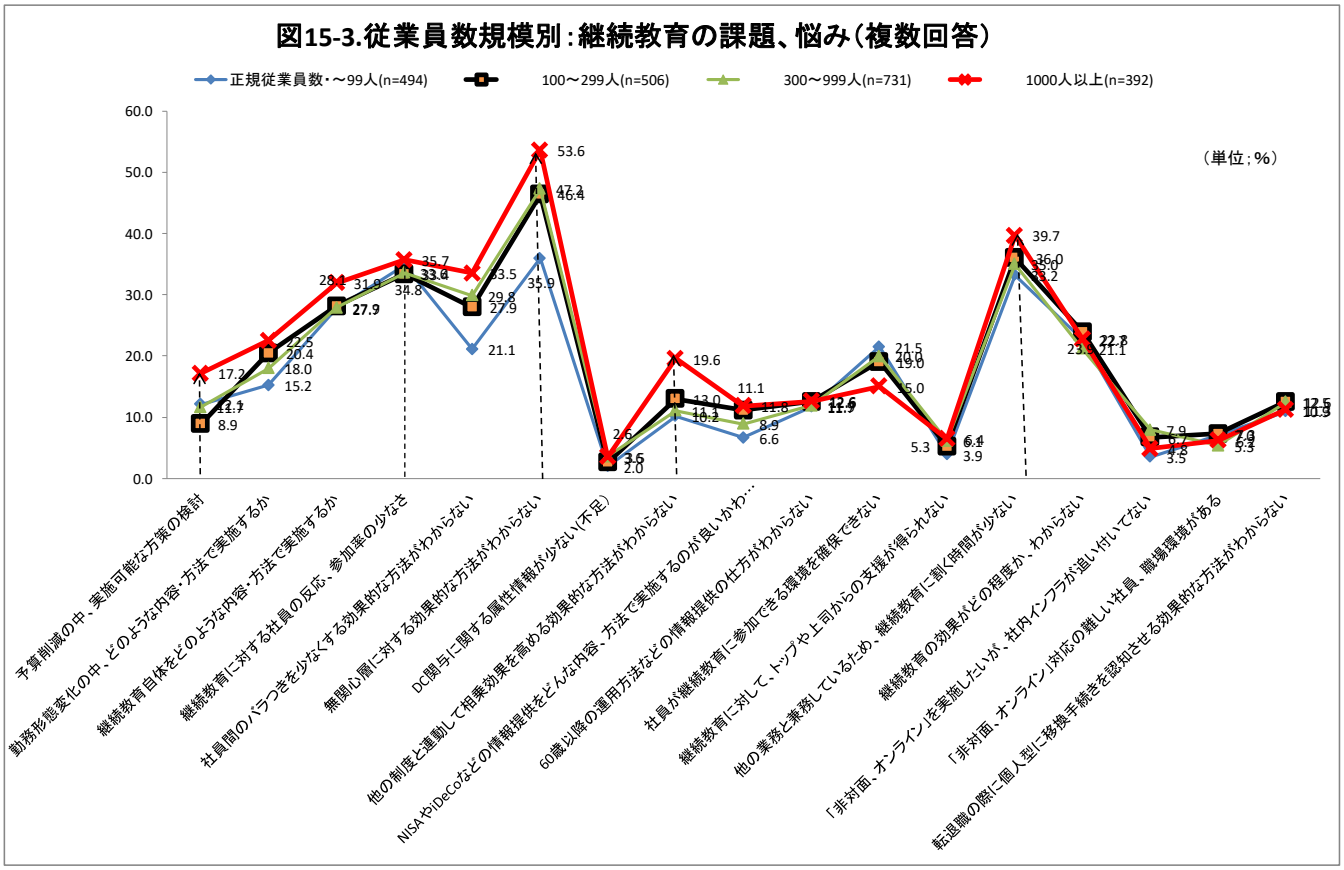
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

企業特性別に見た継続教育の課題・悩み

全体で“継続教育の課題、悩み”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」の２項目を企業特性別に見ると、ともに従業員数が 1000 人以上の大企業で多い（図 15-3）。

従業員数 999 人までの中小企業では、上記項目に加えて「社員が継続教育に参加できる環境を確保できない」を上げる割合が大企業に比べて多い。

また、「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」は、従業員数規模にかかわらず、“継続教育の課題、悩み”として上位にあげられている。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

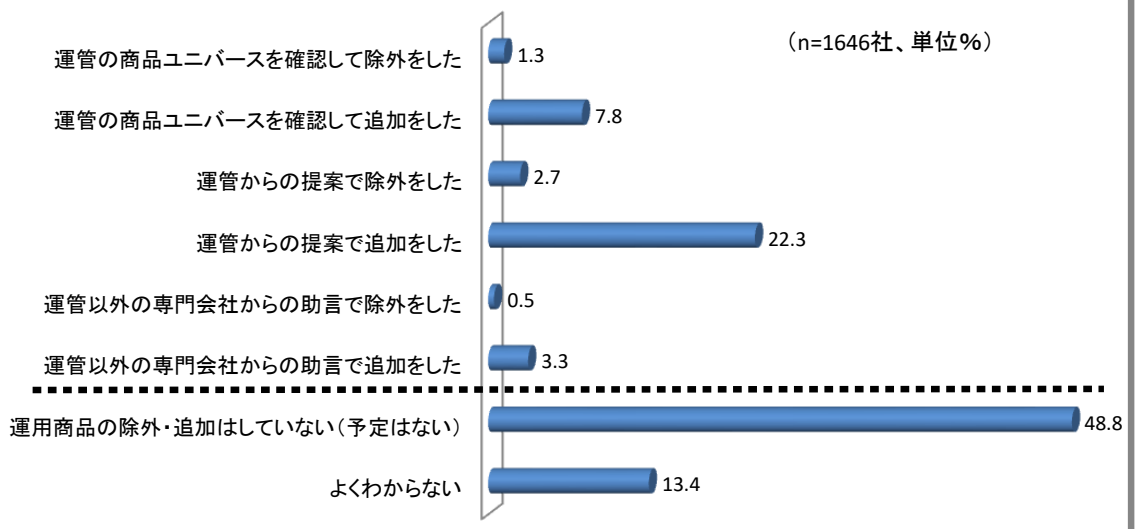
Ⅳ. 運用商品の除外・追加と制度改正対応

1. 自社の運用商品ラインアップの変更

運用商品の追加、除外の実施について見る。自社の運用商品について追加・除外を行ったか、を聞いたところ半数の企業で「現状、商品の除外・追加などの見直しは行っていない（行う予定はない）」と回答している。「よくわからない」を除くと、自社の運用商品について追加・除外を行った企業は 4 割程度である。

追加・除外の内訳をみてみると、「運営管理機関からの提案で追加を行った」が 22%と最も多く、「運営管理機関の商品ユニバースを確認して追加を行った」が続く（8%）。
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（前者 33%、後者 5%）。また運用商品の追加、除外は、“運営管理機関の商品ユニバースを確認”するよりもなく、“運営管理機関からの提案”によって行うことが多い。

図17. 自社運用商品の除外・追加



運用商品の追加・除外などのラインアップ変更について、企業特性別にみたのが、表 12 である。追加、除外の実施について企業特性別に大きな差はみられないが、“運営管理機関の商品ユニバースを確認”して行う割合は、従業員数 1000 人以上の大企業で多い。

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

表12. 企業特性別：運用商品の除外・追加　　（単位%）

	(n)	運管の商品ユニバースを確認して除外をした	運管の商品ユニバースを確認して追加をした	運管からの提案で除外をした	運管からの提案で追加をした	運管以外の専門会社からの助言で除外をした	運管以外の専門会社からの助言で追加をした	運用商品の除外・追加はしていない（予定はない）	よくわからない
全体	1646	1.3	7.8	2.7	22.3	0.5	3.3	48.8	13.4
正規従業員数・～99人	256	0.8	6.6	5.1	19.1	0.4	1.6	49.6	20.7
100～299人	494	0.8	6.9	3.0	26.1	0.4	3.0	48.0	13.6
300～999人	506	1.2	6.5	1.4	22.7	0.4	3.0	50.6	12.8
1000人以上	373	2.7	12.1	2.4	19.8	0.8	5.6	48.8	9.7
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	2.8	12.5	3.6	24.0	1.5	5.9	44.9	9.2
必要に応じて実施	530	1.3	9.8	3.4	26.8	0.2	2.8	47.5	9.6
実施したいが、予算などから実施困難	65	0.0	6.2	3.1	26.2	0.0	3.1	60.0	4.6
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	1.2	4.8	1.2	24.8	0.0	3.6	48.2	14.8
よくわからない、何とも言えない	161	0.0	4.3	1.2	11.8	0.0	0.0	50.9	29.2
実施したことはない	153	0.0	0.7	2.6	8.5	0.7	2.0	62.1	22.9

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

2．知っている「法改正の内容」

企業型 DC に関わる法改正について、どのような内容を知っているか聞いた。図 18 で見ると、「企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和（2022 年 10 月 1 日施行）」が最も多い（62%）。以下「企業型 DC、iDeCo の加入可能年齢の拡大（2022 年 5 月 1 日施行）」、「受給開始の上限年齢を 70 歳から 75 歳に引上げ（2022 年 4 月 1 日施行）」と続く（各 53%、50%）。

「制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善（2022 年 5 月 1 日施行）」、「運用商品の除外方法の改善（2021 年 7 月 28 日施行）」については、認知率が 24、25%と低い。

全体的にこれらの認知は、従業員数が 300 人以上の中堅・大企業及び継続教育に積極的に取り組んでいる企業で高い（表 13）

図18．制度に関わる法改正で認知しているもの

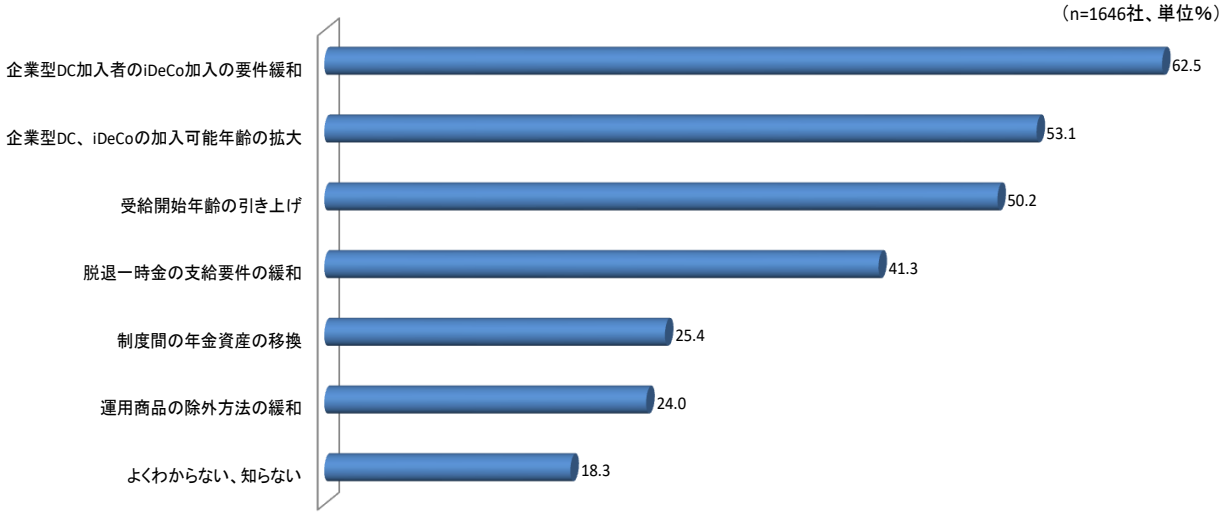


表13. 企業特性別：知っているDC制度に関わる法改正内容　（単位%）

	n	脱退一時金の支給要件の緩和	運用商品の除外方法の緩和	受給開始年齢の引き上げ	企業型DC、iDeCoの加入可能年齢の拡大	制度間の年金資産の移換	企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和	よくわからない、知らない
全体	1646	41.3	24.0	50.2	53.1	25.4	62.5	18.3
正規従業員数・～99人	256	32.8	13.7	35.2	39.1	14.1	37.5	36.3
100～299人	494	39.9	18.0	41.7	43.1	19.4	57.5	24.9
300～999人	506	40.3	23.9	52.2	58.1	24.7	68.2	12.1
1000人以上	373	52.3	40.2	71.3	71.6	43.2	81.0	6.7
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	55.4	37.5	66.1	68.4	38.8	76.0	8.4
必要に応じて実施	530	44.9	26.8	52.8	53.6	26.0	64.7	15.8
実施したいが、予算などから実施困難	65	49.2	30.8	60.0	58.5	30.8	73.8	10.8
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	33.0	15.2	45.2	49.7	17.9	61.8	17.6
よくわからない、何とも言えない	161	21.7	11.2	33.5	41.0	16.8	46.0	36.6
実施したことはない	153	32.0	11.8	29.4	35.3	14.4	39.9	39.9

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

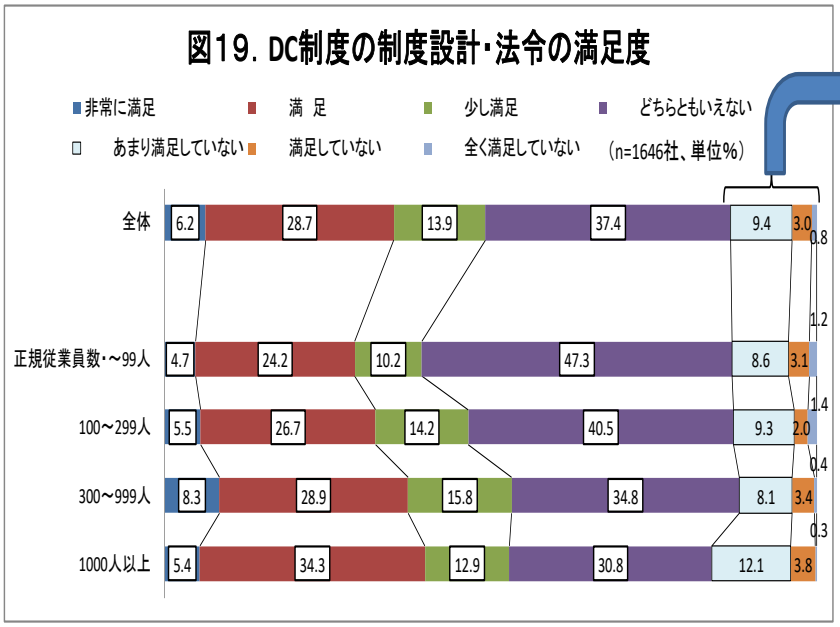
3． DC 制度の「制度設計・法令」の現状に対する満足度

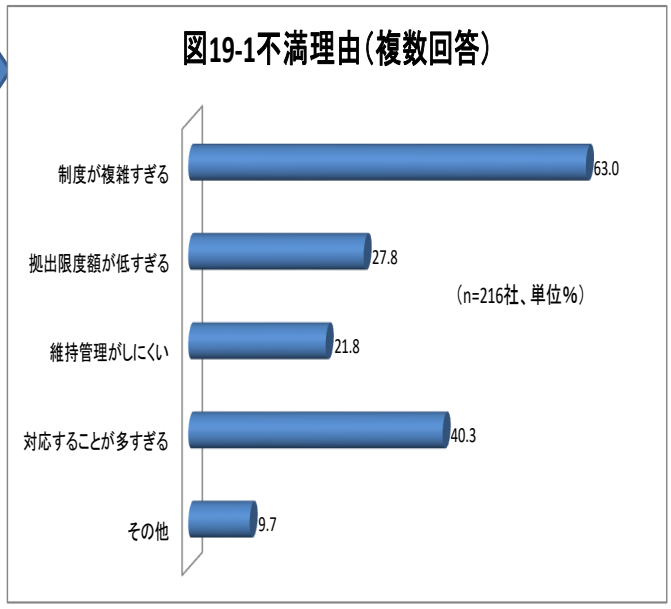
DC 制度の「制度設計・法令」を含む、制度運営の現状について、担当者としての満足度を見たのが図 19 である。これをみると「非常に満足」と「満足」を合計した高位満足担当者は、35%。程度の差は別として、「不満（満足していない）」は合計で 13%にすぎない。

一番多かったのは「どちらともいえない」37%、法改正の内容を詳しく知らないことや企業としてコントロールできない法令であることが、中間的な評価の背景になっていると思われる。

上記結果については、企業特性別にみると 299 人以下の中小企業で、「どちらともいえない」が多く、300 人以上の中堅・大企業では「満足している」との割合が多い（図 19）。

なお、不満理由としては、「制度が複雑すぎる」が最も多く（63%）、「対応することが多すぎる」が続いている（40%、図 19-1）。制度の簡素化や対応を少なくする努力が監督当局に求められる。





Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

法改正に関して運営管理機関から受けたいサポート

法改正に対して、運営管理機関からどのようなサポートを受けたいかについて見る（図19-2)。「書面によるサポート」、「訪問によるサポート」、「オンラインによるサポート」がそれぞれ、40%前後で拮抗している。

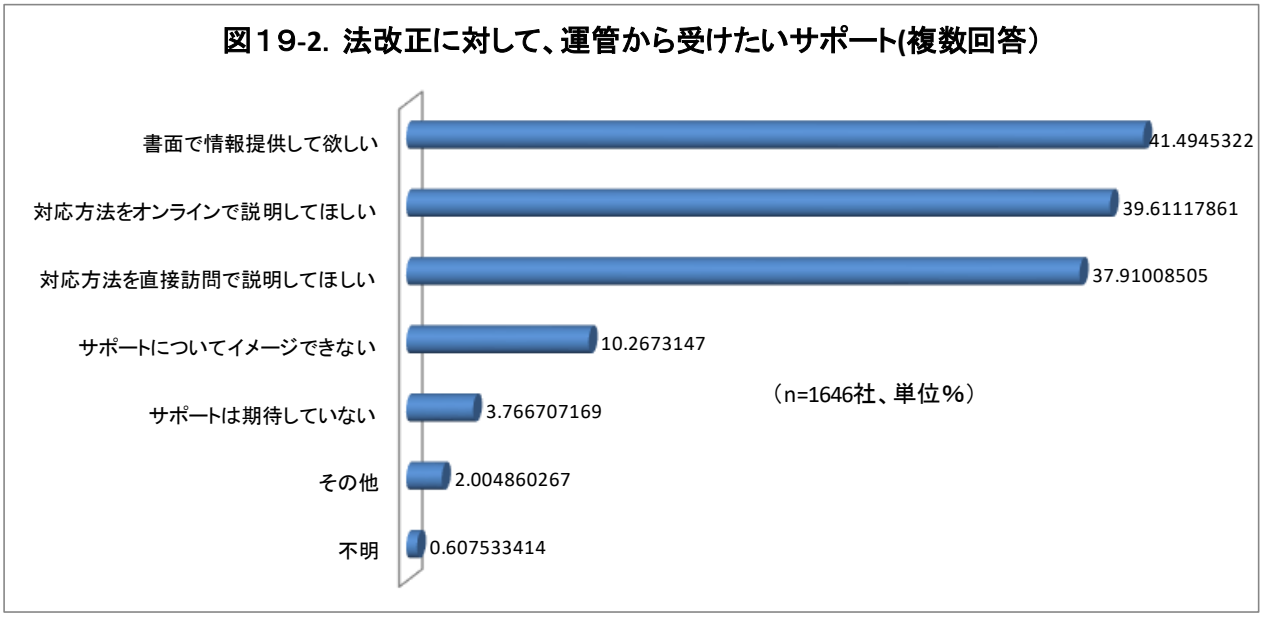


表. 企業特性別；法改正に対して、運管から受けたいサポート （単位；%）

	n	対応方法を直接訪問で説明してほしい	対応方法をオンラインで説明してほしい	書面で情報提供して欲しい	サポートは期待していない	サポートについてイメージできない	その他	不明
全体	1646	37.9	39.6	41.5	3.8	10.3	2.0	0.6
正規従業員数・～99人	256	32.8	30.5	41.4	5.9	14.1	1.6	1.6
100～299人	494	36.4	37.4	39.7	5.1	12.1	1.8	0.2
300～999人	506	41.9	39.9	40.7	3.4	9.7	2.0	0.2
1000人以上	373	38.1	49.6	44.5	1.3	6.2	2.7	0.5
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	42.9	46.2	38.8	2.8	6.9	2.8	0.3
必要に応じて実施	530	43.6	40.8	47.4	4.0	4.3	1.3	0.4
実施したいが、予算などから実施困難	65	36.9	38.5	38.5	3.1	6.2	3.1	0.0
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	36.4	42.1	37.3	3.3	12.4	1.8	0.6
よくわからない、何とも言えない	161	19.3	28.6	41.6	4.3	24.2	3.7	1.9
実施したことはない	153	29.4	28.1	37.3	6.5	22.2	0.7	0.0
運管取引・高位満足	714	42.9	41.6	45.2	1.8	4.9	2.1	0.1
低位満足	338	37.3	38.8	39.1	3.6	12.1	1.8	0.0
中間的評価	449	31.4	35.6	39.2	5.1	16.5	2.2	0.9
取引不満	133	36.1	42.9	37.6	9.8	13.5	1.5	1.5

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

また、企業特性別にみると、定期的に継続教育を実施している企業の場合、訪問・オンラインを、運営管理機関取引に高位に満足している企業は、「訪問」、「オンライン」「書面」のすべてをあげている。従業員規模別に差異はみられない。

多くの情報媒体を活用して数々の法改正に対するサポートを受けたいとする企業の姿勢が垣間みられる。

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

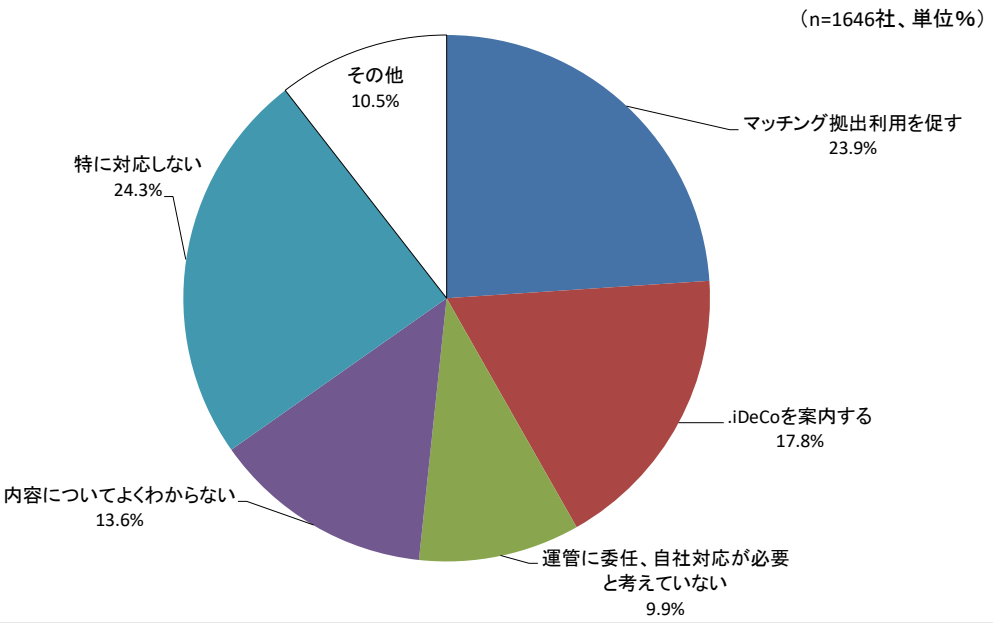
4．企業型 DC 制度加入者における iDeCo 対応

2022 年 10 月から、法改正により規約の定めがなくとも企業型 DC 加入者が iDeCo へ加入できるようになるが、その対応について聞いた。

図 20 でその結果をみると、「iDeCo について案内する」は、18%にとどまる。マッチング拠出制度を導入している企業が多いこともあり（19 ページ）、iDeCo でなく「マッチング拠出を導入しているので、そちらの案内を促す」企業が多い（24%）。

ただ、全体としては、“自社として対応しない”が 3 分の 1 以上を占める。

図20．企業型DC加入者のiDeCo対応



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

企業特性別にみると 1000 人以上の大企業及び継続教育に積極的に取り組んでいる企業で「マッチング拠出を導入しているので、そちらの案内を促す」割合が多い（表 14）。

表14. 企業特性別：iDeco加入への対応

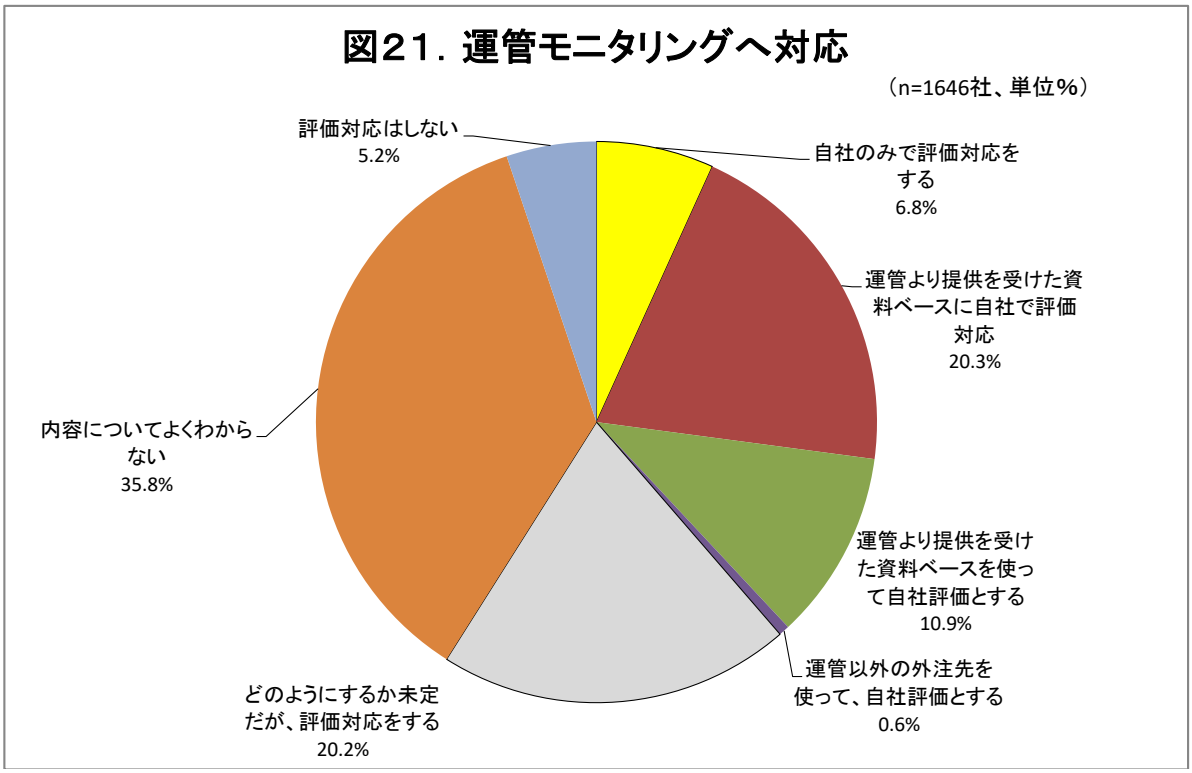
	n	マッチング拠出利用を促す	.iDeCoを案内する	運管に委任、自社対応が必要と考えていない	内容についてよくわからない	特に対応しない	その他
全体	1646	23.8	17.7	9.8	13.5	24.1	10.4
正規従業員数・～99人	256	21.1	10.9	12.1	16.0	35.2	4.3
100～299人	494	24.5	18.0	13.0	14.4	23.3	6.1
300～999人	506	22.1	19.0	9.1	14.4	23.9	11.3
1000人以上	373	26.8	20.6	5.4	9.4	18.0	19.8
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	31.1	18.9	5.6	8.9	20.7	14.5
必要に応じて実施	530	28.5	18.9	10.4	10.2	19.1	12.5
実施したいが、予算などから実施困難	65	16.9	21.5	16.9	12.3	23.1	9.2
実施したいが、マンパワーの問題から実施困	330	18.8	19.1	12.7	14.5	26.7	7.6
よくわからない、何とも言えない	161	15.5	9.9	11.2	26.1	32.9	4.3
実施したことはない	153	10.5	15.0	8.5	21.6	37.3	7.2

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

５．運営管理機関評価（モニタリング）への対応

2018 年 5 月から、少なくとも 5 年ごとに運営管理機関の評価を行うことが事業主の努力義務となったが、その対応を今回の調査で聞いた。図 21 でその結果をみると、調査時点で自社として何らかの形で対応する、との企業は 4 割程度にすぎない。

しかもそのほとんどは、“運営管理機関より提供を受けた（受ける）資料“をベースに評価する、としており、“自社のみで評価対応をする”は、7%にしかすぎない。運営管理機関任せの運営管理機関モニタリングが大宗を占めている。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

なお、運営管理機関取引に満足している企業ほど、継続教育に積極的な企業ほど“運営管理機関より提供を受けた（受ける）資料“をベースに運営管理機関モニタリングするとの割合が多い(表 15)。

表１５.企業特性別：5年ごとに行う運管モニタリングへの対応　（単位：%）

	n	自社のみで評価対応をする	運管より提供を受けた資料ベースに自社で評価対応	運管より提供を受けた資料ベースを使って評価対応	運管以外の外注先を使って、自社評価とする	どのようにするか未定だが、評価対応をする	内容についてよくわからない	評価対応はしない
全体	1646	6.7	20.2	10.9	0.6	20.2	35.7	5.2
正規従業員数・～99人	256	6.6	14.5	10.2	0.0	19.5	36.7	11.7
100～299人	494	7.5	20.4	11.9	0.6	17.0	37.2	5.1
300～999人	506	5.9	22.9	9.1	0.0	19.8	37.9	4.0
1000人以上	373	7.2	20.4	12.3	1.9	25.7	29.8	2.4
継続教育への取組・定期的に継続教育実施	392	8.4	26.8	13.0	1.5	19.6	25.8	4.6
必要に応じて実施	530	7.4	23.4	12.8	0.6	22.8	29.6	3.4
実施したいが、予算などから実施困難	65	7.7	21.5	13.8	0.0	13.8	38.5	3.1
実施したいが、マンパワーの問題から実施困難	330	6.1	15.8	7.3	0.3	22.1	42.4	5.5
よくわからない、何とも言えない	161	3.1	13.7	7.5	0.0	13.0	57.8	3.7
実施したことはない	153	5.9	9.2	8.5	0.0	19.0	42.5	15.0
運管取引・高位満足	714	8.0	26.2	14.0	0.4	22.8	24.6	3.8
低位満足	338	3.6	21.6	10.7	0.3	20.7	36.7	6.5
中間的評価	449	6.7	12.7	7.8	0.2	14.9	51.2	6.2
取引不満	133	8.3	10.5	4.5	3.8	23.3	40.6	6.0

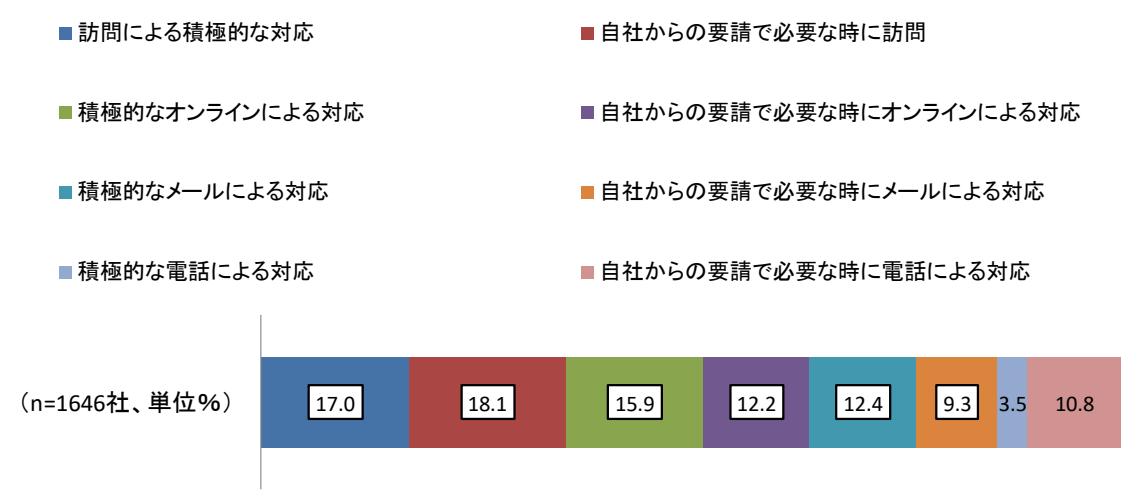
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

Ⅴ．運営管理機関の提案

１．運営管理機関の“望ましいアプローチ”

運営管理機関からのアプローチについて、どのような方法が一番理想的か、聞いたところ、自社からの要請か、運営管理機関からの積極的な対応かは問わず、「訪問」をあげる企業が35%と最も多く、以下「オンライン」(28%)、「メール」(22%)、「電話」(14%) と続く（図26)。

図26．理想的な運管アプローチ方法



「訪問」・「電話」については、自社からの要請が運営管理機関からの積極的な対応を上回るが、他の方法では、運営管理機関からの積極的な対応が自社からの要請を上回っている。

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

企業特性別にみると、運営管理機関取引に不満な企業ほど、「訪問による積極的な対応」を望む企業が多い。運営管理機関の訪問不足が取引満足度を下げている可能性が見られる。従業員数 300 人以上の中堅・大企業では、「オンライン」対応を求める割合が高い（表 17）。

表17. 企業特性別；理想的な運管アプローチ方法　　（単位；%）

	n	訪問による積極的な対応	自社からの要請で必要な時に訪問	積極的なオンラインによる対応	自社からの要請で必要な時にオンラインによる対応	積極的なメールによる対応	自社からの要請で必要な時にメールによる対応	積極的な電話による対応	自社からの要請で必要な時に電話による対応
全体	1646	17.0	18.1	15.9	12.2	12.4	9.3	3.5	10.8
正規従業員数・～99人	256	14.8	17.6	9.0	9.4	15.2	12.1	3.9	17.6
100～299人	494	19.6	17.6	12.6	10.7	12.6	9.5	5.5	11.3
300～999人	506	16.8	18.2	18.0	14.8	10.7	7.7	3.0	9.7
1000人以上	373	15.0	18.0	22.8	13.1	13.1	9.1	1.3	7.0
運管取引・高位満足	714	17.8	18.6	18.1	11.8	11.9	8.8	3.4	9.2
低位満足	338	18.9	19.8	13.0	14.2	12.1	7.4	3.0	11.5
中間的評価	449	13.8	18.3	12.9	13.1	11.6	11.6	3.6	14.5
取引不満	133	19.5	11.3	22.6	7.5	19.5	7.5	5.3	6.0

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

２．運営管理機関からの提案

デジタル化（ペーパレス化）推進の提案

今回の調査では、制度運営において、デジタル化（ペーパレス）推進で提案のあったもの、今後、運営管理機関に対応強化して欲しい項目を聞いている。

図 27-1 でみると、運営管理機関からの提案では、「オンラインセミナー」が最も多く（38%）、以下「配信動画など e-learning 教材」、「加入者 WEB（ホームページ）の活用」が続く（各 35%、32%）。なお、デジタル化推進で提案がない、と回答した企業は 3 割強に達する。これらの提案は、従業員数 1000 人以上の大企業及び運営管理機関取引に満足な企業で多い（表 18-1）。

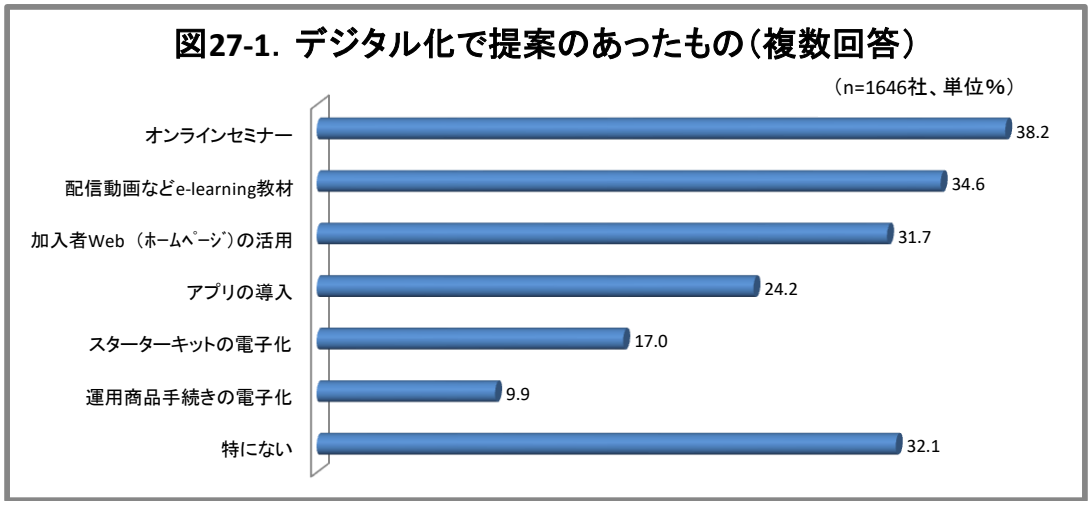


表18-1 ． 企業特性別；デジタル化（ペーパーレス）推進で提案のあったもの（複数回答）（単位；%）

	n	オンラインセミナー	配信動画などe-learning教材	アプリの導入	スターターキットの電子化	加入者Web（ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ）の活用	運用商品手続きの電子化	特にない
全体	1646	38.2	34.6	24.2	17.0	31.7	9.9	32.1
正規従業員数・～99人	256	28.1	26.2	16.8	8.6	24.2	7.0	13.3
100～299人	494	39.5	30.4	19.6	14.8	32.2	9.1	25.7
300～999人	506	37.7	35.2	26.7	17.2	31.2	9.9	37.5
1000人以上	373	45.3	45.6	32.7	26.3	36.5	12.6	46.9
運管取引・高位満足	714	48.0	44.8	27.2	17.8	41.3	11.8	42.0
低位満足	338	39.6	32.8	24.3	16.0	29.6	8.9	30.8
中間的評価	449	26.3	22.3	20.5	16.3	20.7	7.1	20.0
取引不満	133	24.1	28.6	22.6	18.0	24.1	12.8	26.3

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

一方、図 27-2 でデジタル化（ペーパレス）推進上、今後、運営管理機関に対応強化して欲しい項目を見ると、「配信動画など e-learning 教材」が最も多く（33%）、以下、「オンラインセミナー」、「移換手続きの電子化」、「加入手続きの電子化」が続く（各 32%、29%、27%）。なお、これらの項目は、従業員数 300 人以上の中堅・大企業で多くあげられている（表 18-2）。

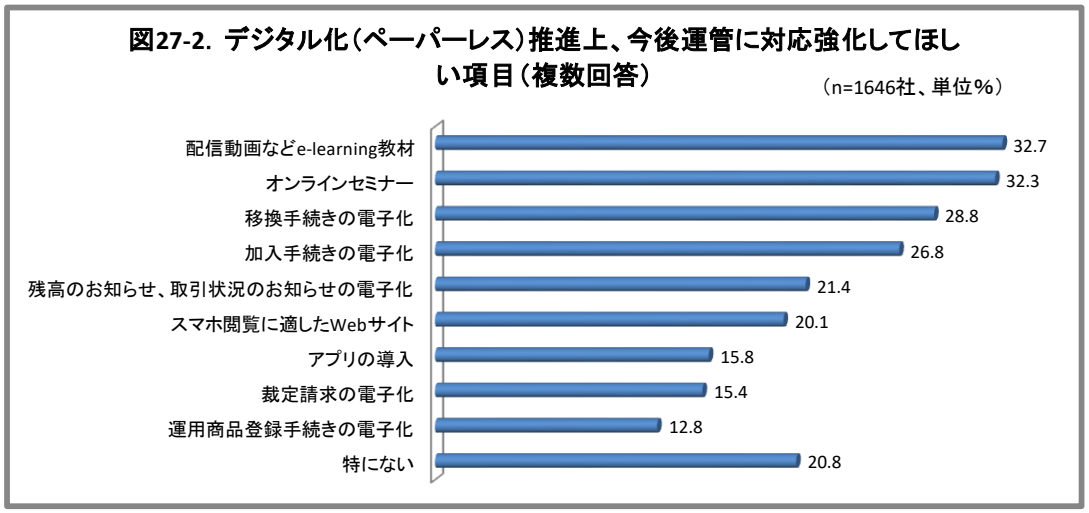


表18-２ ． 企業特性別；デジタル化（ペーパーレス）推進上、今後運管に対応強化してほしい項目（複数回答）（単位；%）

	n	オンラインセミナー	配信動画などe-learning教材	アプリの導入	スマホ閲覧に適したWebサイト	加入手続きの電子化	運用商品登録手続きの電子化	残高のお知らせ、取引状況のお知らせの電子化	裁定請求の電子化	移換手続きの電子化	特にない
全体	1646	32.3	32.7	15.8	20.1	26.8	12.8	21.4	15.4	28.8	20.8
正規従業員数・～99人	256	28.1	28.5	16.4	16.8	17.6	7.8	16.0	7.8	19.1	28.5
100～299人	494	33.4	32.0	13.8	19.4	24.3	10.7	18.8	12.6	23.3	25.3
300～999人	506	34.0	35.6	17.2	21.9	30.2	14.4	23.9	18.0	30.8	19.0
1000人以上	373	33.0	34.3	16.9	21.4	33.0	17.4	25.7	21.7	41.3	13.1
運管取引・高位満足	714	32.5	33.5	13.7	20.2	29.1	13.4	21.7	19.2	31.0	18.9
低位満足	338	34.0	36.1	16.9	21.6	27.8	12.4	25.1	12.7	28.1	19.5
中間的評価	449	29.2	29.0	17.6	18.5	22.3	11.8	18.9	11.6	25.8	25.4
取引不満	133	38.3	35.3	18.0	21.8	27.8	15.0	19.5	15.0	30.8	19.5

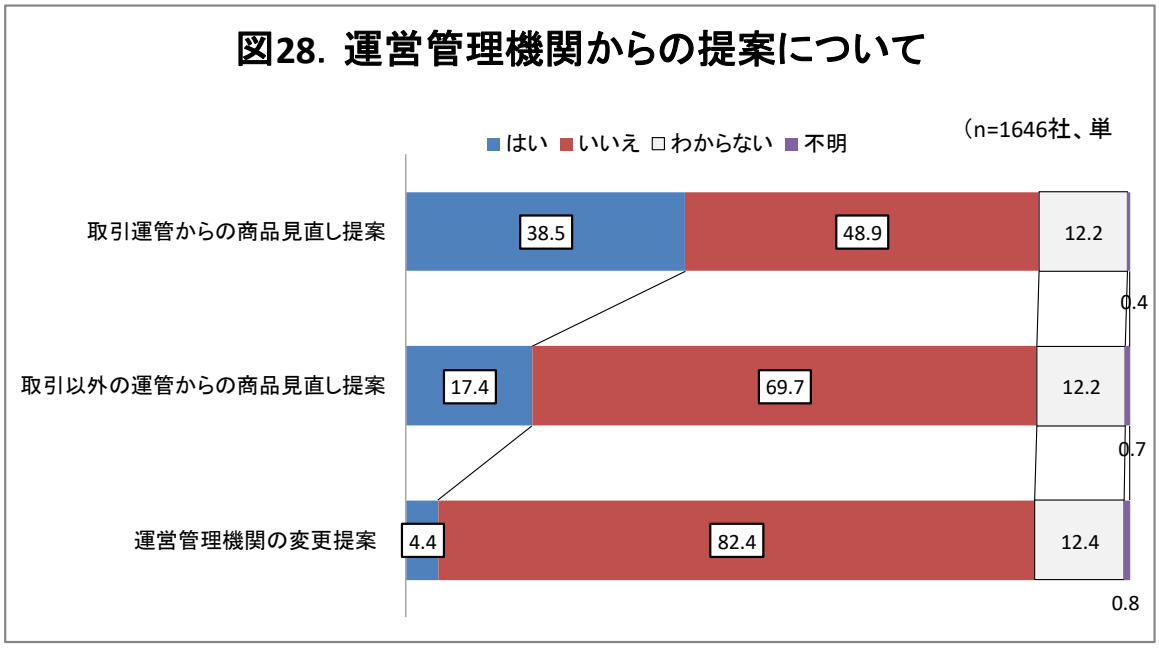
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

運用商品見直し、運営管理機関変更の提案

2020 年度、2021 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 28 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、39%。前回が 40%であったのであまり変化はなかった。

「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、17%(前回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、4%にとどまる。現時点では、コロナ禍に伴う移動制限という環境下、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はない。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

現在取引の運営管理機関からの商品ラインアップ見直しの提案は、従業員数 1000 人以上の大企業及び運営管理機関取引に満足している企業で多くあげられている(表 19-1)。また取引外の運営管理機関からの商品ラインアップ見直しの提案、取引する運営管理機関の変更提案（他社への切り替え）についても、従業員数 1000 人以上の大企業で多い。明らかに大企業が各種提案のターゲットになっている（表 19-2、3)。

表19-1．企業特性別;現在取引運管からの運用商品見直し提案有無(単位%)

	(n)	取引運管から運用商品見直し提案あり	ない	わからない	不明
全体	1646	38.5	48.9	12.2	0.4
正規従業員数・～99人	256	25.0	62.1	12.9	0.0
100～299人	494	36.0	52.2	11.3	0.4
300～999人	506	39.1	47.8	12.6	0.4
1000人以上	373	51.2	36.5	12.3	0.0
運管取引・高位満足	714	50.0	40.9	9.1	0.0
低位満足	338	39.1	47.3	13.6	0.0
中間的評価	449	24.7	58.4	16.9	0.0
取引不満	133	24.1	66.9	9.0	0.0

表19-2．現在非取引運管からの運用商品見直し提案有無(単位%)

非取引運管から運用商品見直し提案あり	ない	わからない	不明
17.4	69.7	12.2	0.7
8.6	81.3	9.4	0.8
8.7	79.1	11.3	0.8
18.6	68.0	12.8	0.6
33.8	51.5	14.7	0.0
21.1	68.6	10.1	0.1
17.5	69.8	12.7	0.0
11.4	70.6	17.4	0.7
18.0	75.9	5.3	0.8

表19-3．現在非取引金融機関からの運管変更提案有無(単位%)

非取引運管から運管変更の提案あり	ない	わからない	不明
4.4	82.4	12.4	0.8
3.1	87.1	9.4	0.4
2.6	84.2	12.3	0.8
3.4	81.8	14.0	0.8
9.4	77.5	12.6	0.5
4.9	85.2	9.7	0.3
4.4	81.4	13.6	0.6
3.1	79.3	17.1	0.4
6.8	84.2	8.3	0.8

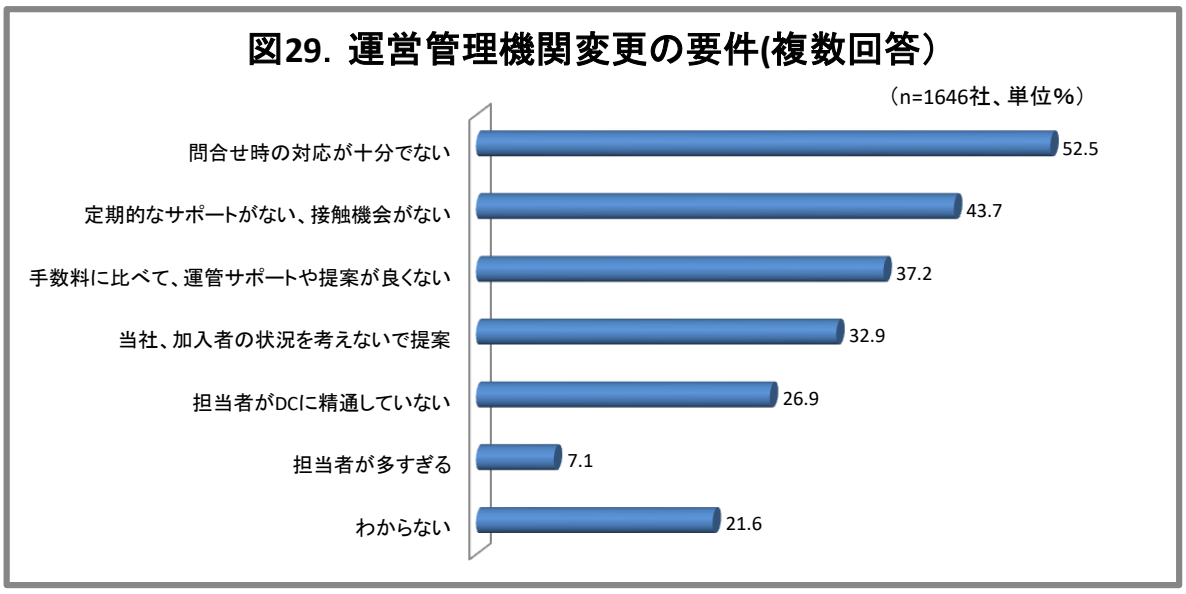
Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

３．運営管理機関変更の背景（運営管理機関変更要件）

それでは、どんな問題があったときに DC 制度導入企業は、運営管理機関の変更を考えることがあるのだろうか。

図 29 でその結果を見てみると、最も多かったのは「問い合わせた時の対応が十分ではない（期待した回答がこない）」で、半数の企業であげている。以下「定期的なサポートがない、接触機会が少ない」、「運営管理機関への手数料に比べて、運営管理機関のサポートや提案が良くない」が続く（各 44%、37%）。

日頃のコミュニケーション、丁寧な対応、コストパフォーマンズの良さがいかに重要（大事）か、を示す結果となっている。



Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

「問い合わせた時の対応が十分ではない（期待した回答がこない）」は、運営管理機関取引に満足している企業だけでなく、不満企業においても 1 位にあげられている（表 20）。取引不満企業は「定期的なサポートがない、接触機会が少ない」も 1 位にあがる。日頃のやりとり不足、顧客ニーズへの適切な対応不足が取引不満を、ひいては運営管理機関変更に至る事を窺わせている。運営管理機関変更の要件としてあげた割合の合計値は、従業員数 1000 人以上の大企業で多い。運営管理機関取引評価の厳しさを窺わせている。

表20．企業特性別；どんな問題があったときに、運管変更を考えるか？（複数回答）（単位；%）

	n	定期的なサポートがない、接触機会がない	当社、加入者の状況を考えないで提案	問合せ時の対応が十分でない	担当者がDCに精通していない	担当者が多すぎる	手数料に比べて、運管サポートや提案が良くない	わからない	その他
全体	1646	43.7	32.9	52.5	26.9	7.1	37.2	21.6	4.4
正規従業員数・～99人	256	36.7	26.6	48.8	28.9	5.9	34.0	26.2	4.7
100～299人	494	42.1	31.8	51.0	24.7	7.5	35.6	23.7	3.8
300～999人	506	45.5	33.6	51.6	28.1	8.1	37.9	20.9	4.0
1000人以上	373	48.5	38.1	58.2	27.3	5.9	41.0	16.6	5.6
運管取引・高位満足	714	48.5	40.8	57.1	31.2	8.4	42.9	16.5	3.6
低位満足	338	41.4	31.1	53.6	26.0	6.2	35.5	22.2	7.1
中間的評価	449	36.5	25.2	45.7	21.8	5.3	30.3	31.2	1.6
取引不満	133	51.1	24.8	51.1	24.1	8.3	38.3	14.3	11.3

Copyright （C） 2022 一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所 All Rights Reserved.

第 18 回企業型確定拠出年金制度に関する調査

－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（DC 広研）

- 佐々木哲夫　sasaki@dcrpi.or.jp
- 秦　　穣治　　hata@dcrpi.or.jp
- 島田　大介　d.shimada@dcrpi.or.jp
- 瀧川　茂一　takigawa@dcrpi.or.jp
- 臼井　智紀　t.usui@dcrpi.or.jp

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

☎　03-6262-8186　　Web　https://www.dcrpi.or.jp/