

# 第20回 企業型確定拠出年金制度に 関する調査 報告書 (制度運営編)

---



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  
(DC 広研)

2023年9月

# 目次

I. 調査概要	- 4 -
1. 調査目的	- 4 -
2. 調査概要	- 4 -
3. 設問項目構成	- 4 -
II. 回答企業および担当者の特性	- 6 -
1. 主な事業内容	- 6 -
2. 正規従業員数の分布	- 6 -
3. 本社所在地	- 7 -
4. 企業型確定拠出年金制度運営の業務体制	- 7 -
5. 担当者の変更状況(担当2代目以降の割合)	- 8 -
6. 担当者の担当年数	- 8 -
7. 担当者の役職	- 8 -
III. 企業型確定拠出年金制度運営の状況	- 9 -
1. DC 制度の位置づけ	- 9 -
(1) DC 制度以外の他の退職給付制度	- 9 -
(2) 従業員数別 DC 制度以外の他の退職給付制度	- 9 -
(3) DC 制度の位置づけ	- 9 -
2. 「運営状況の報告」について	- 10 -
3. DC ガバナンス対応の状況	- 11 -
(1) DC ガバナンスについて対応していること	- 11 -
(2) DC ガバナンス対応状況の前回比較	- 11 -
(3) 企業・担当者特性格 DC ガバナンス対応	- 12 -
(4) 担当者変更時の担当者間引継の充足度	- 13 -
(5) 従業員数別 担当者変更時の担当者間引継の充足度	- 13 -
(6) 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度	- 14 -
(7) 従業員数別 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度	- 14 -
4. iDeCo 対応	- 15 -
(1) DC 制度加入者における iDeCo 対応	- 15 -
(2) 企業・担当者特性格 DC 制度加入者における iDeCo 対応	- 16 -
5. 運用商品ラインナップの状況	- 18 -
(1) 指定運用商品	- 18 -
(2) 企業・担当者特性格 指定運用商品	- 19 -
(3) 自社の商品ラインナップについての担当者の評価	- 20 -
(4) 運用商品の除外・追加	- 21 -
(5) 企業特性格 運用商品の除外・追加	- 22 -
6. 運営管理機関評価の対応	- 23 -

(1) 運営管理機関評価の実施状況.....	- 23 -
(2) 運営管理機関評価の実施状況の前回比較.....	- 24 -
(3) 企業・担当者特性別 運営管理機関評価の実施状況.....	- 25 -
7. DB 拠出限度額対応.....	- 26 -
IV. 継続投資教育の取り組み.....	- 27 -
1. 継続投資教育の実施状況.....	- 27 -
(1) 継続投資教育の実施状況.....	- 27 -
(2) 継続投資教育の実施状況(前回との比較).....	- 28 -
(3) 企業・担当者特性別 継続投資教育の実施状況.....	- 29 -
(4) 継続投資教育の実施したことがない理由.....	- 30 -
(5) 企業・担当者特性別 継続投資教育の実施したことがない理由.....	- 31 -
2. 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	- 32 -
(1) 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	- 32 -
(2) 企業・担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	- 33 -
(3) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法.....	- 34 -
(4) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法の経年比較.....	- 35 -
(5) 企業・担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施方法.....	- 36 -
3. 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	- 37 -
(1) 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	- 37 -
(2) 継続投資教育を実施する際の課題、悩みの前回比較.....	- 38 -
(3) 継続投資教育の実施状況別 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	- 40 -
(4) 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポート.....	- 43 -
(5) 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポートの前回比較.....	- 43 -
(6) 企業・担当者特性別 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポート.....	- 44 -
IV. 運営管理機関の対応評価および取引総合満足度評価.....	- 45 -
1. 運営管理機関に対する取引総合満足度評価.....	- 45 -
(1) 運営管理機関取引総合評価.....	- 45 -
(2) 運営管理機関取引総合評価の前回比較.....	- 45 -
(3) 取引総合評価平均スコア.....	- 46 -
(4) 取引総合評価平均スコアの前回比較.....	- 47 -
(5) 取引総合満足度平均スコアの時系列推移および従業員数別推移.....	- 47 -
(6) 継続回答企業からみる取引総合満足度の変動.....	- 48 -
2. 運営管理機関に対する個別対応項目評価.....	- 49 -
(1) 個別対応項目.....	- 49 -
(2) 個別対応項目評価の全体像～どの項目で対応評価が高く、どの項目で低いか.....	- 50 -
(3) 取引総合満足度に影響を与える個別対応項目の抽出.....	- 51 -
3. 運営管理機関のサポートと運営管理機関取引総合満足度.....	- 53 -
(1) 運営管理機関サポートと取引総合満足度との関連.....	- 53 -

(2) 運営状況の報告の実施の有無と取引総合満足度.....	- 55 -
(3) 取引総合満足度の変動パターン別 運営管理機関の個別対応項目評価.....	- 56 -
V. 運営管理機関とのコミュニケーション.....	- 57 -
1. 望まれる運営管理機関からのアプローチ方法.....	- 57 -
(1) 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法.....	- 57 -
(2) 企業特性格別 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法.....	- 58 -
2. 運営管理機関からの提案・アプローチ.....	- 59 -
(1) 2022年5月以降の運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ.....	- 59 -
(2) 非取引運営管理機関からの運用商品見直しの有無.....	- 59 -
(3) 非取引運営管理機関からの運営管理機関変更提案の有無.....	- 60 -
VI. 担当者と加入者.....	- 61 -
1. 加入者のDC制度関与の動向.....	- 61 -
(1) 加入者のDC制度関与の動向.....	- 61 -
(2) 加入者のDC制度関与の動向の前回比較.....	- 62 -
(3) 企業・担当者特性格別 加入者のDC制度関与の動向.....	- 63 -
2. 担当者は加入者にどうあってほしいか.....	- 64 -
3. 「制度設計・法令」を含む、制度運営の現状に対する満足度.....	- 65 -
(1) DC制度の現状に対する満足度.....	- 65 -
(2) DC制度の現状に対する満足度の前回比較.....	- 65 -
(3) 制度運営の現状に対する満足度と取引総合満足度.....	- 66 -

# I. 調査概要

## 1. 調査目的

企業型 DC の運営において、確定拠出年金法では企業が果たすべき役割・責任につき様々な規定が設けられている。この履行状況を確認する業務報告書の見直しに伴い、制度導入企業は厚生局への回答方法を含め、どのように対応するのがよいのか、DC ガバナンスどう高めるのかが課題となっている。特に運営管理機関の定期的な評価に関する事項は、どう対応するのかを問われることにより、企業側も運営管理機関とのコミュニケーションを意識せざるを得ないと考えられる。

運営管理機関と企業担当者との間において、どのような課題解決が担当者の満足度に影響を及ぼすか、その課題抽出と提言を行うことを目的とする。関係の維持・強化につながる影響度の強い働きかけを深堀していく。

## 2. 調査概要

- 調査対象:2023 年 1 月末までの企業型確定拠出年金承認規約代表事業所 6,986 社のうち、6,457 社の確定拠出年金担当者
- 調査方法:インターネット調査
- 専用ウェブサイト開設による回答入力方式(回答選択+自由記述)。
- 調査対象に専用ウェブサイトの URL 入り DM を郵送。URL にアクセスして回答を入力する。
- 調査時期:2023 年 5 月 22 日(月)～ 2023 年 6 月 30 日(金)
- 調査回収数:1,507 社(回収率:23%)
- 新規回答社数 734 社、前回からの継続回答数 773 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)

## 3. 設問項目構成

アンケートの設問構成は以下のとおりである。本年は運営管理機関からの具体的なアプローチ、担当者が望む加入者の姿といった設問を新たに加えた。運営状況の報告が求められてから初めての調査にあたったため、対応の有無も確認した。

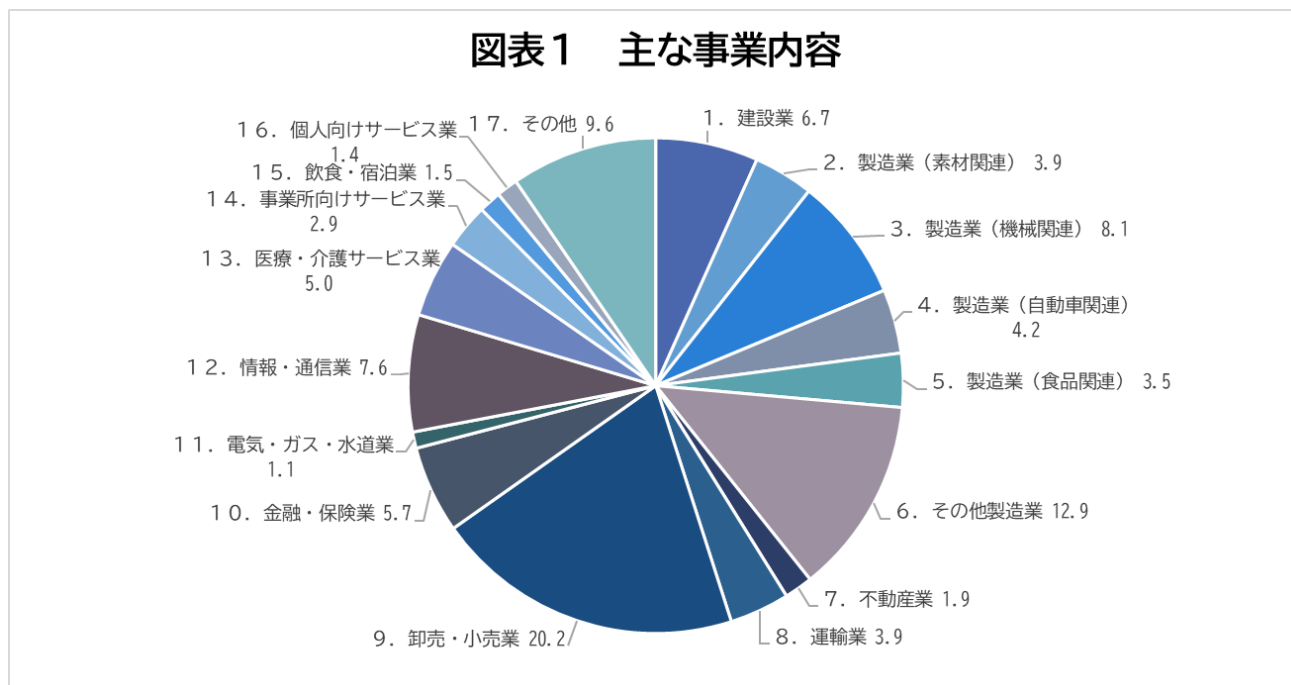
大項目		中項目
I	回答者および企業の属性	制度導入時からの担当か
		前任者による引継ぎ、支援
		前任者引継ぎ時の運営管理機関支援
		制度運営の業務体制
		担当期間
		回答者の職位
		運用関連 運営管理機関

		記録関連 運営管理機関
		事業内容
		本社所在地
		正規従業員数
		DC 以外の退職給付制度
		DC 制度の位置づけ
II	運営管理機関評価	運営管理機関の DC 加入者向けサービスについての評価
		DC 制度運営支援についての評価
		運営管理機関とのやりとりについての評価
		総合満足度評価
III	運営管理機関からのアプローチ	運営管理機関からの具体的なアプローチ（コミュニケーション）
		現在の運営管理機関以外からの運用商品見直しの提案有無
		現在の運営管理機関以外からの運営管理機関変更の提案有無
		※DB 導入企業のみ 法改正による拠出限度額の改定対応
		理想的な運営管理機関からのアプローチ方法
		運営管理機関への要望・意見
IV	制度運営の状況	DC ガバナンスの対応状況
		加入者の DC 制度関与の変化
		担当者が考える加入者の理想の姿
		2022 年 10 月 iDeCo へ加入への対応
		5 年に一度の「運営状況の報告」を求められたか
		運営管理機関評価の対応状況
		継続投資教育の取組状況
		継続投資教育を実施していない理由
		1 年以内の継続投資教育実施予定
		継続投資教育の実施方法
		継続投資教育実施の際の課題、悩み
		継続投資教育実施の際の最も大きな課題、悩み
		最も大きな課題、悩みに対する運営管理機関の支援
		指定運用商品
		運用商品ラインナップに対する捉え方
		運用商品ラインナップのバランスが悪いと考える理由
		運用商品の除外・追加を行ったか
		制度運営の現状に対する満足度

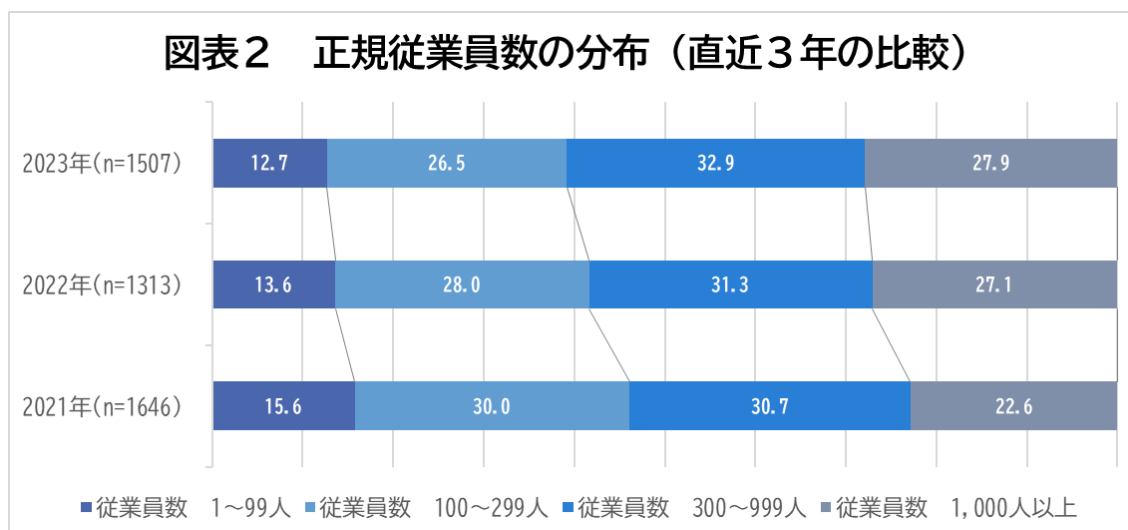
※特に注意のない場合、グラフ及び表の数字の単位は「%」、サンプルサイズ数は「n=1507」とする。

## Ⅱ. 回答企業および担当者の特性

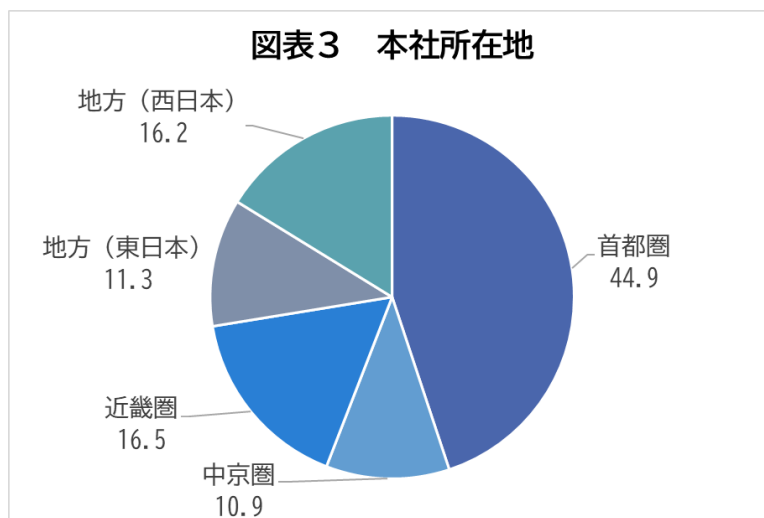
### 1. 主な事業内容



### 2. 正規従業員数の分布

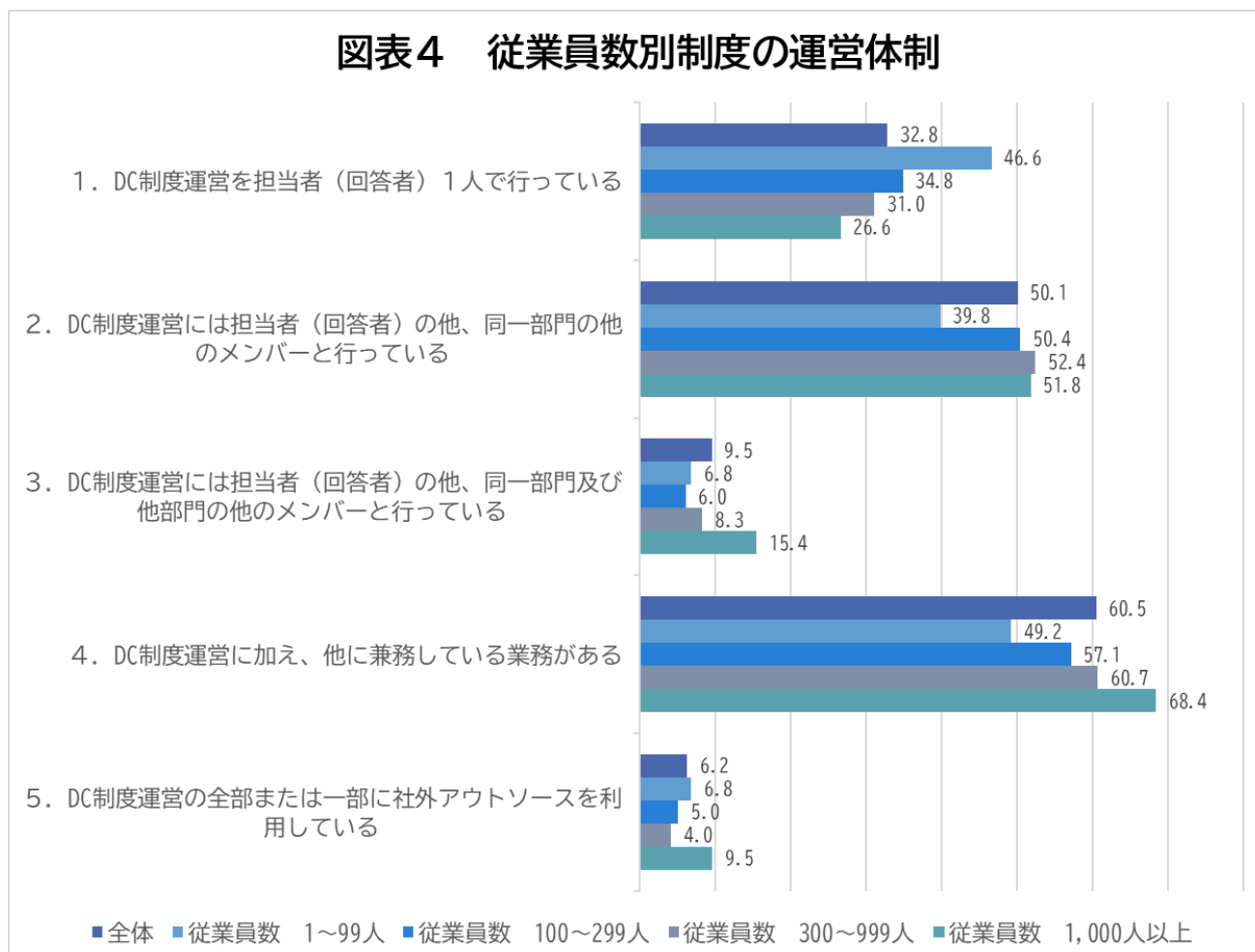


### 3. 本社所在地



### 4. 企業型確定拠出年金制度運営の業務体制

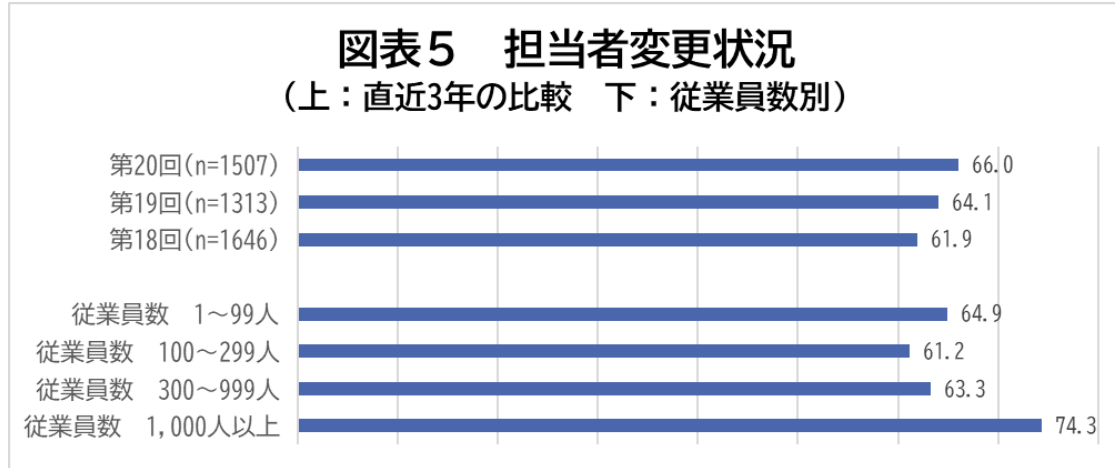
全体の割合に比較して、従業員数1～99人の企業は制度運営を「1人で行っている」割合が多い。1,000人以上の場合、「他に兼務する業務がある」割合、「アウトソースを利用している」割合が多くなっている。





## 5. 担当者の変更状況(担当2代目以降の割合)

今回の割合は66.0%。調査の回数を重ねるごとに、担当者の変更が行われた割合が増加した。今回の結果を従業員数別にみると、1,000人以上の場合、変更は74.3%と7割を超える。



## 6. 担当者の担当年数

従業員数1~99人、100~299人以下の企業は担当年数が長く、5年以上が4割前後となっている。

図表6 担当年数(従業員数別)

カテゴリ	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
全体	1507	12.1	15.9	16.5	10.8	10.2	34.6
従業員数 1~99人	191	11.5	12.6	15.2	10.5	10.5	39.8
従業員数 100~299人	399	10.8	11.0	16.0	11.0	12.8	38.3
従業員数 300~999人	496	11.1	17.9	18.8	9.9	9.5	32.9
従業員数 1,000人以上	421	14.7	19.5	15.0	11.9	8.3	30.6

## 7. 担当者の役職

担当者が部長クラス以上は1~99人の企業が多い。

図表7 担当者の役職(従業員数別)

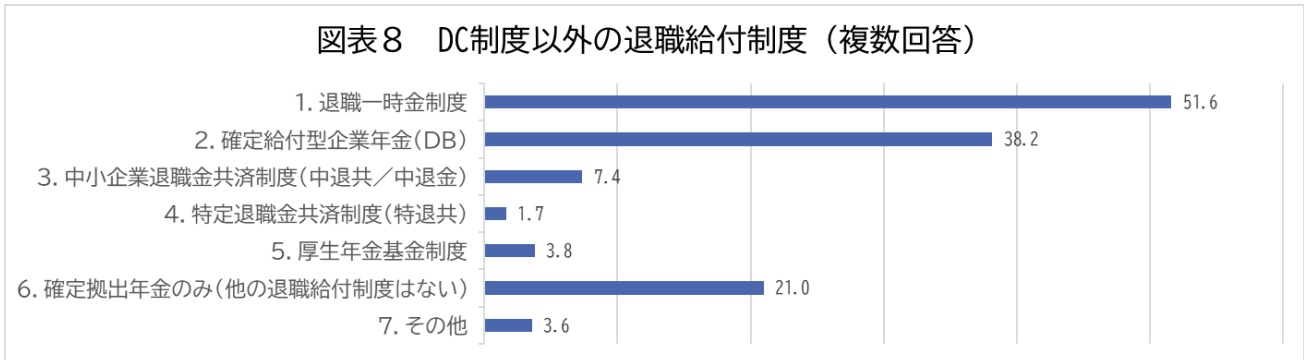
カテゴリ	n	担当役員 執行役員	部長 クラス	課長 クラス	係長・主 任クラス	DC専任 担当	DC兼務 担当	その他
全体	1507	3.7	9.5	24.0	22.5	1.1	35.3	3.8
従業員数 1~99人	191	14.7	13.1	19.9	16.8	0.0	31.9	3.7
従業員数 100~299人	399	4.0	14.5	28.1	23.3	0.5	27.3	2.3
従業員数 300~999人	496	1.8	8.5	21.8	24.2	0.2	37.3	6.3
従業員数 1,000人以上	421	0.7	4.3	24.7	22.3	3.3	42.0	2.6

### Ⅲ. 企業型確定拠出年金制度運営の状況

#### 1. DC 制度の位置づけ

##### (1) DC 制度以外の他の退職給付制度

DC 制度のほかに現在導入している退職給付制度について、全体では「退職一時金制度」が最も多い(51.6%)。次に「確定給付年金制度」38.2%で続く(図表 8)。



##### (2) 従業員数別 DC 制度以外の他の退職給付制度

「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が高い。

「中小企業退職金共済制度」は、従業員数が 299 人以下の企業で導入されることが多い。「確定拠出年金のみ」と回答したのは、従業員数の少ない企業で多い(図表 9)。

図表 9 従業員数別 DC制度以外の退職給付制度(複数回答)

カテゴリ	n	退職一時金制度	確定給付型企業年金(DB)	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	厚生年金基金制度	確定拠出年金のみ	その他
全体	1507	51.6	38.2	7.4	1.7	3.8	21.0	3.6
従業員数 1~99人	191	44.0	14.7	15.7	3.1	3.1	25.7	3.1
従業員数 100~299人	399	45.1	26.1	12.5	2.3	4.5	23.6	5.8
従業員数 300~999人	496	51.4	37.5	4.6	1.6	3.6	20.4	2.8
従業員数 1,000人以上	421	57.5	57.5	1.0	0.5	2.9	14.7	2.4

##### (3) DC 制度の位置づけ

企業内での DC 制度の位置づけについて、加入者における社内での意味合いはどちらが上位かを聞いた。全体では「退職金制度、企業年金制度」と「福利厚生制度」の比率がおよそ 8 : 2 という結果になった。また、従業員数 299 人までの企業では「退職金制度」とするところが全体の割合を超えており、「福利厚生制度」とするところは 300 人以上の企業になっている。(図表 10)。

図表 10 DC制度の位置づけ

カテゴリ	n	退職金制度、企業年金制度	福利厚生制度
全体	1507	79.3	20.7
従業員数 1~99人	191	85.9	14.1
従業員数 100~299人	399	82.2	17.8
従業員数 300~999人	496	75.6	24.4
従業員数 1,000人以上	421	77.9	22.1

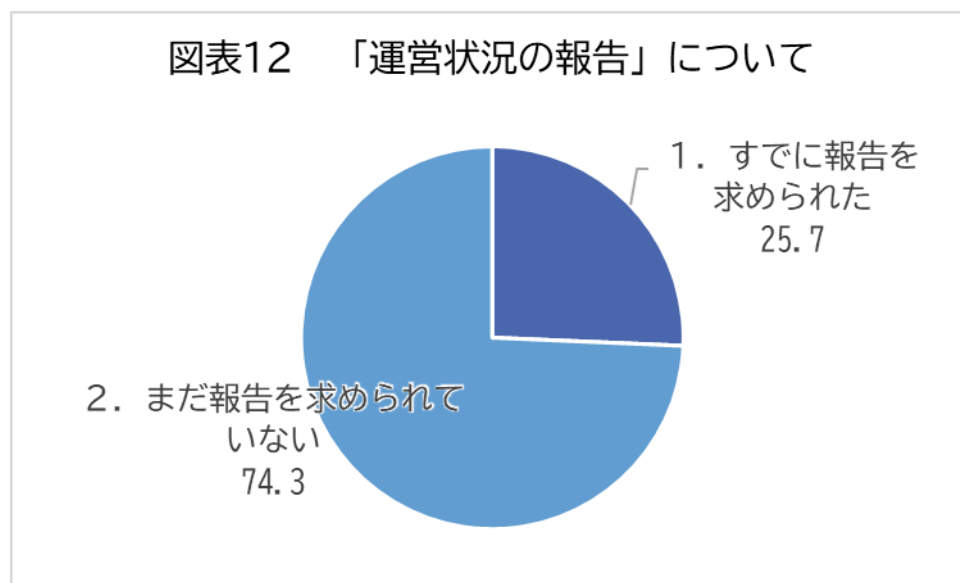
このDC制度の位置づけ別に、DC以外に導入している退職給付制度を確認すると、位置づけが「福利厚生制度」である場合には、他に確定給付型企业年金や中小企業退職金共済制度を導入している傾向が全体と比して多い（図表11）。

図表11 DC制度の位置づけ別 DC制度以外の退職給付制度(複数回答)

カテゴリ	n	退職一時金制度	確定給付型企業年金(DB)	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	厚生年金基金制度	確定拠出年金のみ	その他
全体	1507	51.6	38.2	7.4	1.7	3.8	21.0	3.6
退職金制度、企業年金制度	1195	51.5	36.3	6.4	1.1	3.9	22.3	3.6
福利厚生制度	312	51.6	45.2	11.2	3.8	3.2	15.7	3.5

## 2. 「運営状況の報告」について

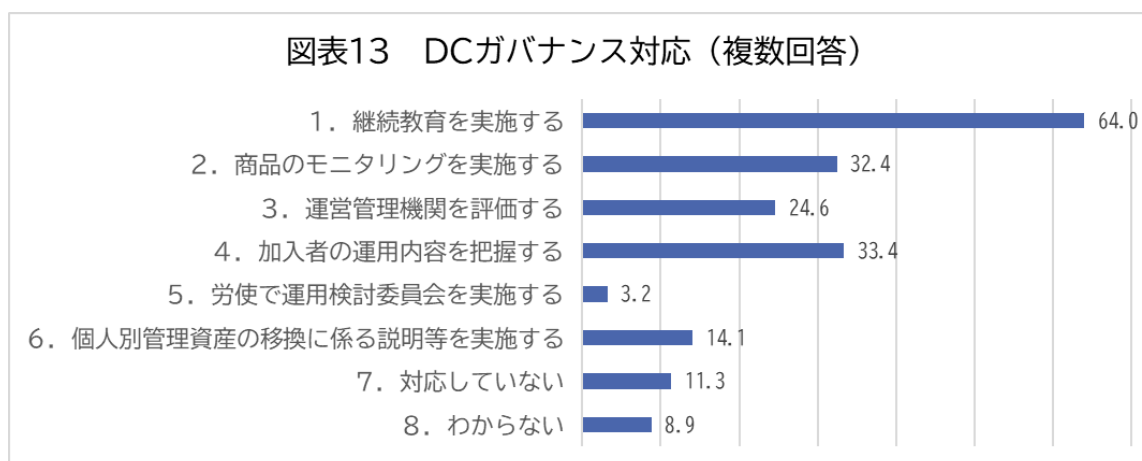
2022年よりDCにかかる業務報告書の見直しが行われ、業務運営につき企業から履行状況を報告する形になった。そこで、この報告について求められたかどうかを聞いたところ、25.7%が「報告を求められた」との回答を得た（図表12）。



### 3. DC ガバナンス対応の状況

#### (1) DC ガバナンスについて対応していること

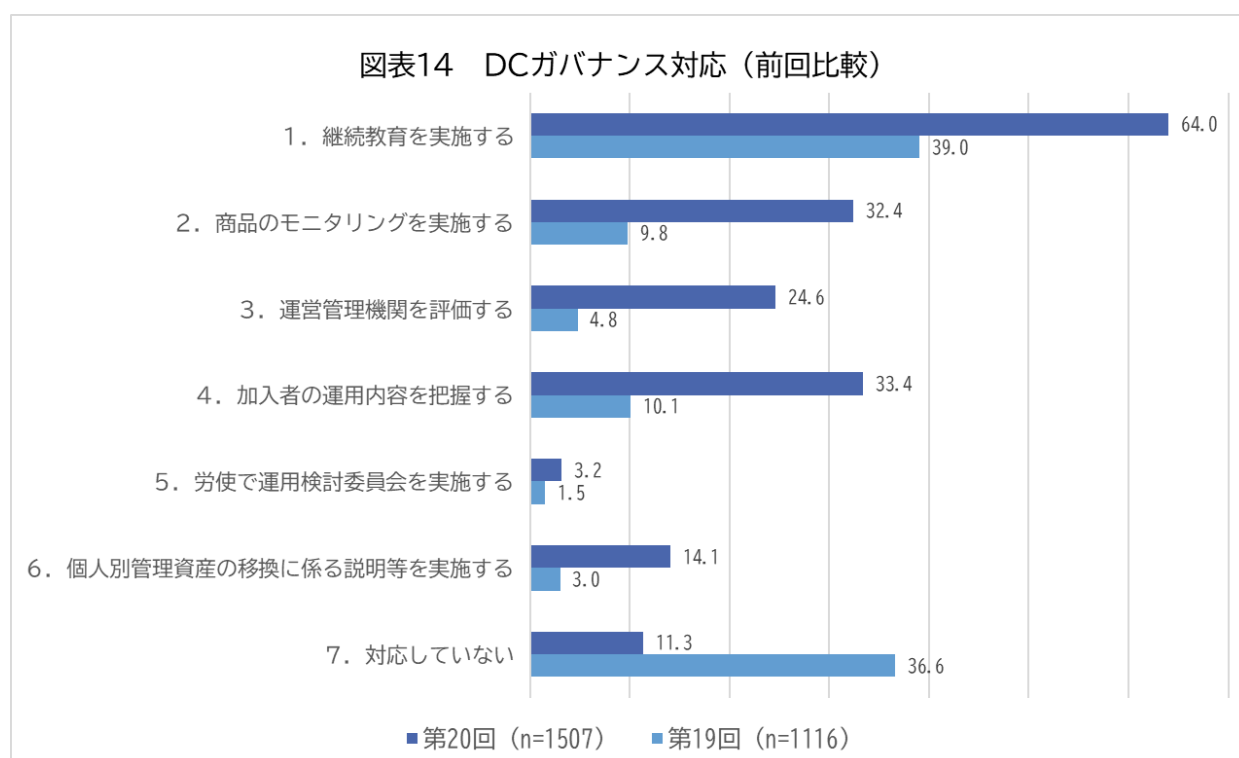
DC ガバナンスについて対応状況を聞くと、最も多くあげられたのは「継続投資教育を実施する」ことであった（64.0%）。次いで、「加入者の運用内容を把握する」「商品のモニタリングを実施する」（33.4%、32.4%）と続く（図表 13）。



#### (2) DC ガバナンス対応状況の前回比較

このDC ガバナンス対応状況を、前回（第19回2022）の設問「現在すでに対応（実施）しているものはどれですか？」の回答と比較してみると、今回の対応度合いが全項目にわたって飛躍的に上昇している（図表 14）。

運営状況の報告で企業が制度の履行状況を把握することを求められたことが、DC ガバナンスに関する企業の認知と対応の重要性を高めたことをうかがわせる。



### (3) 企業・担当者特性別 DC ガバナンス対応

従業員数別に DC ガバナンス対応状況を確認すると、1,000 人以上の企業ではすべての項目において全体よりも高い結果となっている。999 人以下の企業においては「対応していない」、「わからない」という回答が全体と比して多い。

「運営状況の報告」を求められた企業においても、すべての項目において全体を上回る結果となっており、「運営状況の報告」が DC ガバナンスの意識付けとして成功していることをうかがわせる。

継続投資教育の実施状況別では、「定期的に実施している」グループがガバナンス対応のすべての項目において全体を上回る。

担当年数別でみると、「5 年以上」の担当者のガバナンス対応が全体を上回っている一方、「1 年未満」の担当者の対応状況は低い数値となっている。担当となった際の引継時に、ガバナンス対応の承継がないという課題がみられる。(図表 15)

図表15 企業・担当者特性別 DCガバナンス対応状況(複数回答)

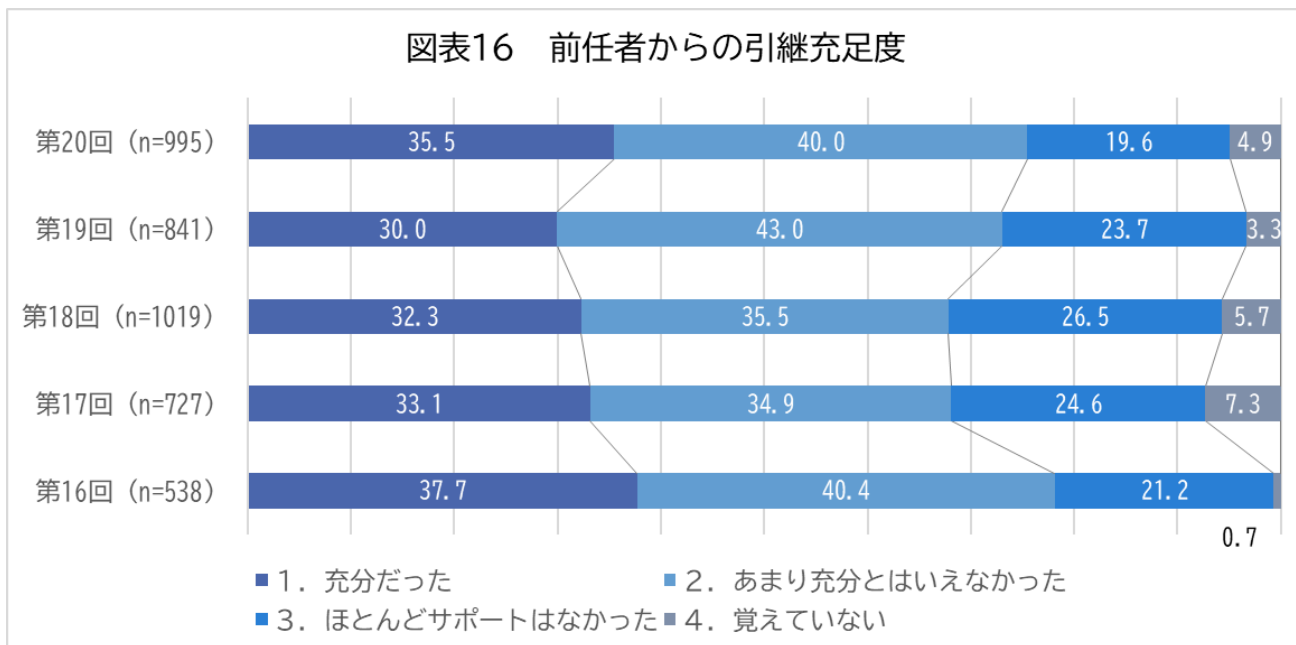
カテゴリ	n	1. 継続教育を実施する	2. 商品のモニタリングを実施する	3. 運営管理機関を評価する	4. 加入者の運用内容を把握する	5. 労使で運用検討委員会を実施する	6. 個人別管理資産の移換に係る説明等を実施する	7. 対応していない	8. わからない
全体	1507	64.0	32.4	24.6	33.4	3.2	14.1	11.3	8.9
従業員数 1~99人	191	53.9	23.0	19.9	21.5	1.6	13.1	17.3	11.0
従業員数 100~299人	399	58.4	24.6	17.5	27.1	1.0	13.3	15.3	10.8
従業員数 300~999人	496	62.3	30.0	23.6	32.5	1.4	12.7	12.9	8.9
従業員数 1,000人以上	421	75.8	47.0	34.7	45.8	8.1	16.9	3.1	6.2
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	70.5	37.7	30.2	36.7	4.1	16.0	9.6	5.2
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	61.7	30.6	22.7	32.2	2.9	13.4	12.0	10.2
「運営状況の報告」を求められた	387	70.5	37.7	30.2	36.7	4.1	16.0	9.6	5.2
「運営状況の報告」を求められていない	1120	61.7	30.6	22.7	32.2	2.9	13.4	12.0	10.2
継続投資教育実施状況 定期的に実施している	439	95.2	46.5	34.2	42.1	6.4	21.0	0.7	1.6
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	81.5	36.8	27.4	36.0	3.7	13.4	3.9	3.1
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	29.1	23.6	25.5	29.1	0.0	9.1	20.0	7.3
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	29.8	22.5	17.2	29.0	0.4	11.1	26.0	13.4
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	22.6	12.5	10.1	22.0	0.0	8.9	17.9	32.1
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	18.6	13.4	12.4	14.4	1.0	6.2	41.2	19.6
担当年数 1年未満	182	48.9	24.2	16.5	25.8	4.9	12.1	11.5	22.5
担当年数 1年~2年未満	239	61.9	28.5	21.8	30.5	1.3	10.9	13.0	10.9
担当年数 2年~3年未満	249	62.7	31.7	20.9	27.7	0.8	13.3	16.1	9.2
担当年数 3年~4年未満	163	64.4	28.2	22.7	33.1	4.3	12.9	10.4	8.6
担当年数 4年~5年未満	153	62.1	30.7	22.2	28.1	2.0	11.1	13.1	6.5
担当年数 5年以上	521	71.2	39.3	31.9	41.7	4.6	17.9	8.1	3.8

#### (4) 担当者変更時の担当者間引継の充足度

図表 15 で確認したように DC ガバナンスの継続的な向上のためには、引継がポイントとなる。

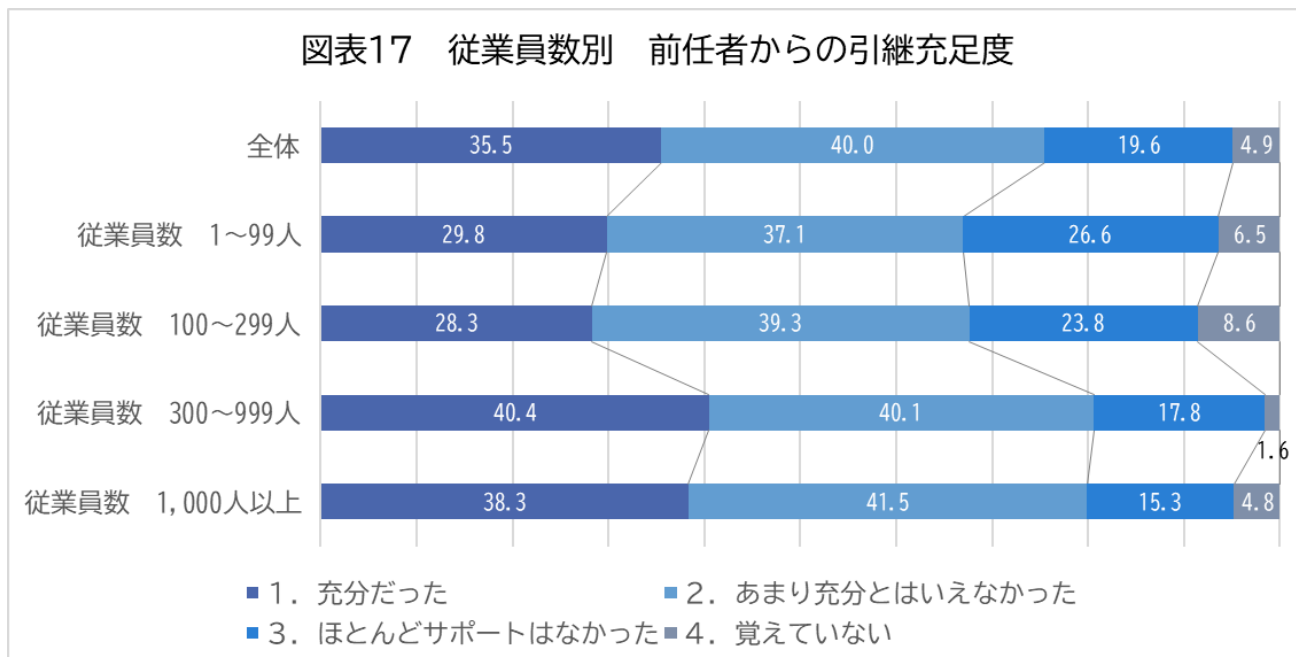
図表 16 で過去 5 年間の回答結果を並べた。前任者から引き継いでいる担当者において、その引継の充足度を確認したところ、「充分だった」とする割合が微増している。

前回まで回を追うごとに、「引継は充分だった」とする割合が減少していた傾向を考えると良い傾向であるが、何を引き継いでいるのかが次の課題となる。



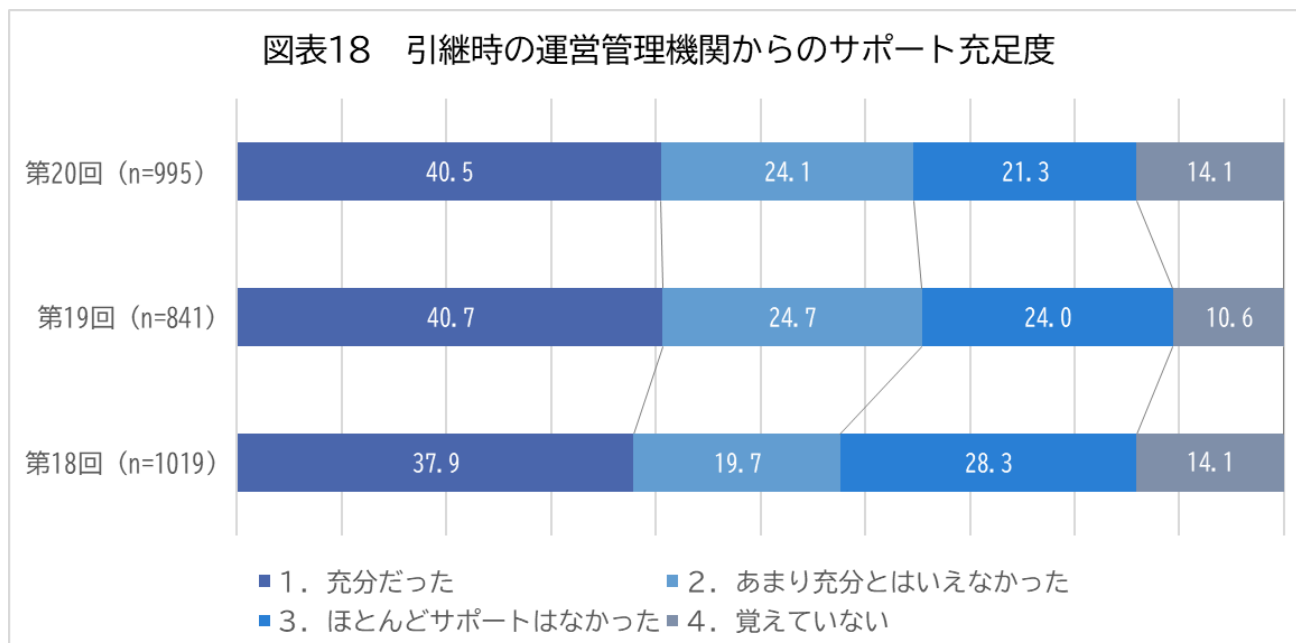
#### (5) 従業員数別 担当者変更時の担当者間引継の充足度

前任者から引き継いでいる担当者において、従業員数別に引継の充足度をみると、300 人以上の企業において「引継は充分だった」とする割合が 4 割近くと充足度が高い。逆に、従業員数が 299 名以下の企業においては「ほとんどサポートはなかった」とする割合が全体の比率を上回っている（図表 17）。



## (6) 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度

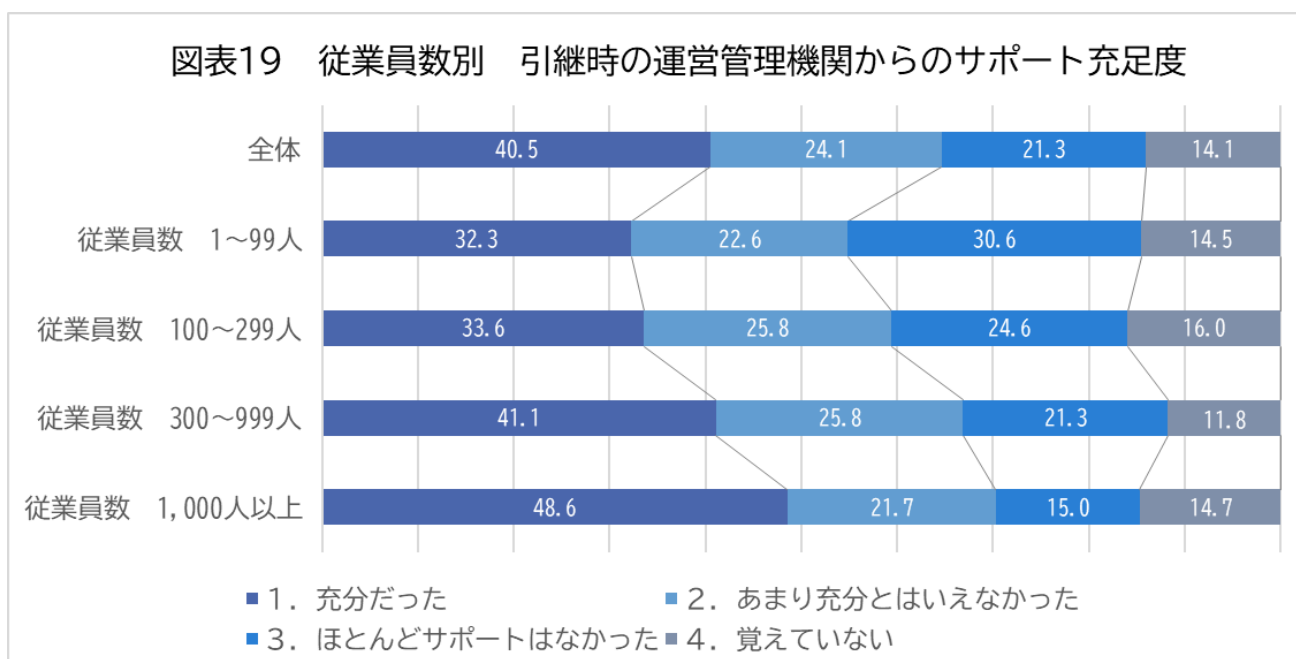
担当を引き継いだ際の運営管理機関のサポートについては、今回の調査においては、それほどの変動はみられなかった。「ほとんどサポートはなかった」の割合が微減している(図表 18)。



## (7) 従業員数別 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度

図表 19 で従業員数別にみると、1,000人以上の企業において「サポートは充分だった」とする割合が5割近いのに対し、従業員数が1~99人の企業においては、「ほとんどサポートはなかった」が30.6%となっている。

図表 18 で「ほとんどサポートはなかった」の割合が微減していることを考えると、1~99人と100~299人のグループが全体に比して高い割合になっているのは、これらのグループに対しては、運営管理機関のサポートがうまく伝わっていないことをうかがわせる。

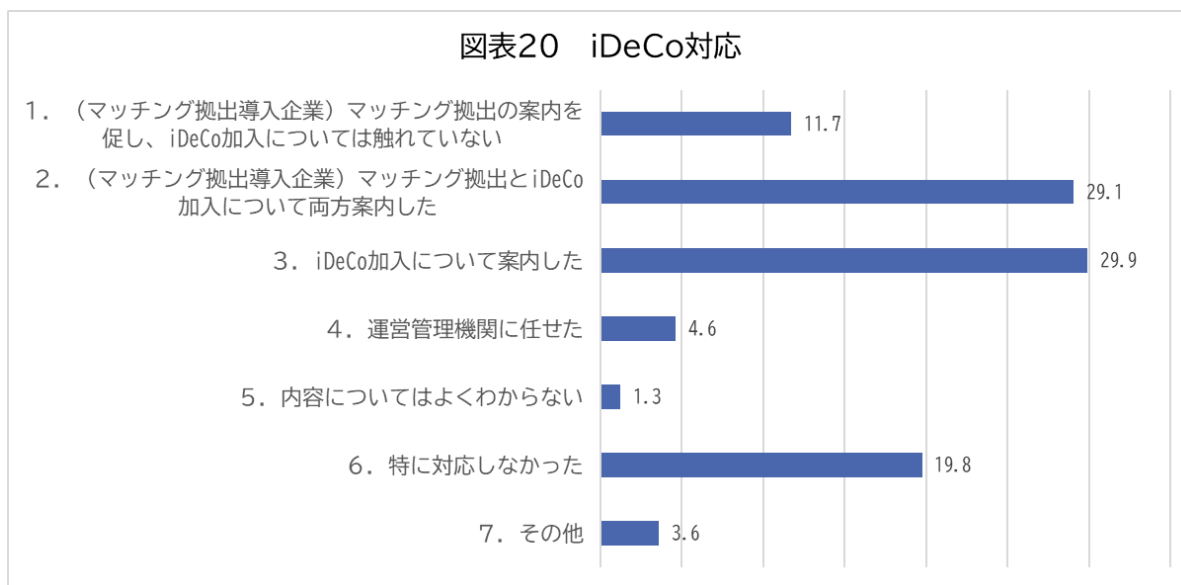




## 4. iDeCo 対応

### (1) DC 制度加入者における iDeCo 対応

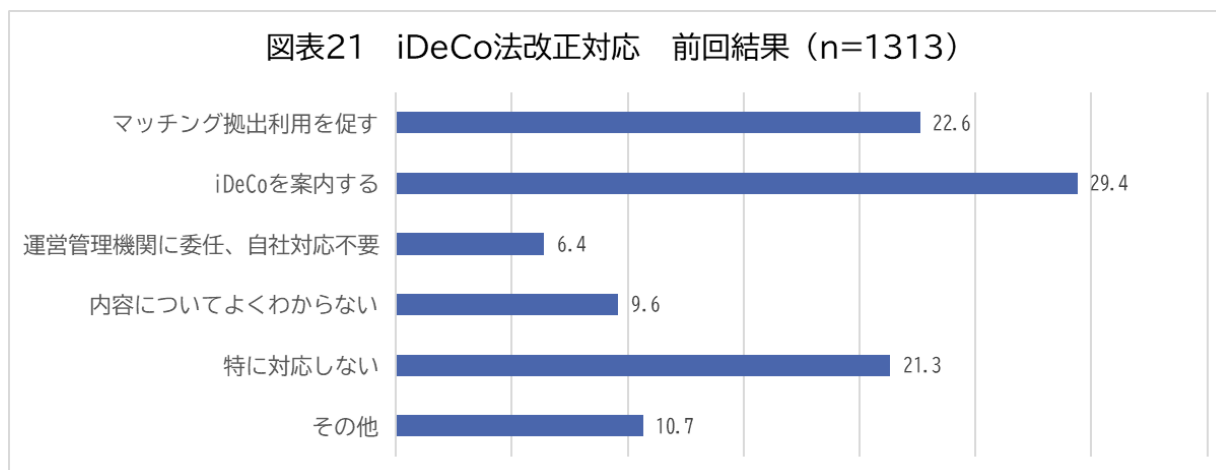
企業型 DC 加入者が iDeCo へ加入できるようになり、その対応について確認をした。iDeCo について案内を行った割合は、マッチング拠出導入企業の「マッチング拠出と iDeCo 加入について両方案内した」と「iDeCo について案内した」と回答した企業で合計は 59.0%となる。一方、「特に対応しなかった」と回答した割合も 19.8%もある（図表 20）。



図表 21 は前回結果であるが、前回の回収が法改正対応前であったため、今回と回答項目が異なる。よってそのままの結果を掲載するが、比較して目立つのが、「内容についてはよくわからない」とした回答が減少したことである。前回比 9.6%が今回 1.3%にも減少した。

前は「iDeCo を案内する」企業が 29.4%（図表 21）であったが、今回「iDeCo について案内した」と回答した企業はマッチング拠出との併用案内含め、59.0%（図表 20）であったため、倍になった。

法改正による iDeCo 対応において、何らかの形で加入者への情報提供を行った企業が合計 70.7%（図表 20）になったことは、老後向け資産形成の自助努力が必要であるという認識が企業にあることをうかがわせる。





## (2) 企業・担当者特性別 DC 制度加入者における iDeCo 対応

従業員数別にみると、1,000 人以上の企業においては「マッチング拠出と iDeCo と両方案内した」「iDeCo について案内した」と回答した企業が 76.5%になっており、全体と比して 17 ポイントも多い。一方、「特に対応しない」と回答した割合が多いのは、100~299 人以下のグループである。999 人以下のグループはすべて全体を上回っているため、従業員規模による差が目立つ（図表 22）。

図表22 企業・担当者特性別 iDeCo対応

	n	1. (マッチング拠出有) マッチング拠出の案内を促し、iDeCo加入については触れていない	2. (マッチング拠出有) マッチング拠出と iDeCo加入について両方案内した	3. iDeCo加入について案内した	4. 運営管理機関に任せた	5. 内容についてはよくわからない	6. 特に対応しなかった	7. その他
全体	1507	11.7	29.1	29.9	4.6	1.3	19.8	3.6
従業員数 1~99人	191	22.5	20.9	23.0	5.2	3.1	22.5	2.6
従業員数 100~299人	399	15.3	28.1	22.1	4.3	1.5	25.6	3.3
従業員数 300~999人	496	10.3	27.8	29.2	5.6	1.0	21.4	4.6
従業員数 1,000人以上	421	5.2	35.2	41.3	3.6	0.5	11.2	3.1
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	13.6	33.5	26.4	4.0	1.1	17.9	3.4
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	4.5	12.2	43.3	7.1	1.9	26.9	4.2
「運営状況の報告」を求められた	387	12.9	30.2	30.5	3.6	0.8	18.1	3.9
「運営状況の報告」を求められていない	1120	11.3	28.7	29.7	5.0	1.4	20.4	3.5
担当年数 1年未満	182	13.2	22.5	26.4	8.2	3.8	21.4	4.4
担当年数 1年~2年未満	239	6.3	30.5	33.5	4.2	1.7	20.5	3.3
担当年数 2年~3年未満	249	14.9	26.1	33.7	3.6	0.4	18.9	2.4
担当年数 3年~4年未満	163	10.4	24.5	30.1	8.0	2.5	21.5	3.1
担当年数 4年~5年未満	153	12.4	28.1	28.8	3.3	0.7	23.5	3.3
担当年数 5年以上	521	12.5	33.8	28.0	3.5	0.4	17.7	4.2
継続投資教育実施状況 定期的に実施している	439	9.3	37.4	33.7	3.6	0.5	11.4	4.1
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	14.0	32.3	30.9	3.9	0.2	14.6	4.1
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	10.9	18.2	25.5	12.7	0.0	29.1	3.6
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	11.5	23.7	26.3	6.5	1.1	29.4	1.5
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	12.5	17.3	28.0	3.6	6.5	27.4	4.8
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	11.3	16.5	23.7	5.2	2.1	39.2	2.1

DC制度の位置づけ別にみると、「iDeCoについて案内した」とする割合が「福利厚生制度」グループで43.3%と高く見えるが、マッチング拠出導入の回答の「マッチング拠出を促した」「マッチング拠出とiDeCoと両方案内した」「iDeCoについて案内した」の3つの合計割合でみると、60.0%と全体よりも10ポイント少ない。「特に対応しなかった」が26.9%もあるので、iDeCoを自助努力的に考えているのかもしれない。

運営状況の報告の有無別には特に大きな差は見受けられなかった。この報告が企業のDC制度運営の意識を持たせるためにとらえると、iDeCoは運営状況の報告に関係ないため、当然の結果となる。

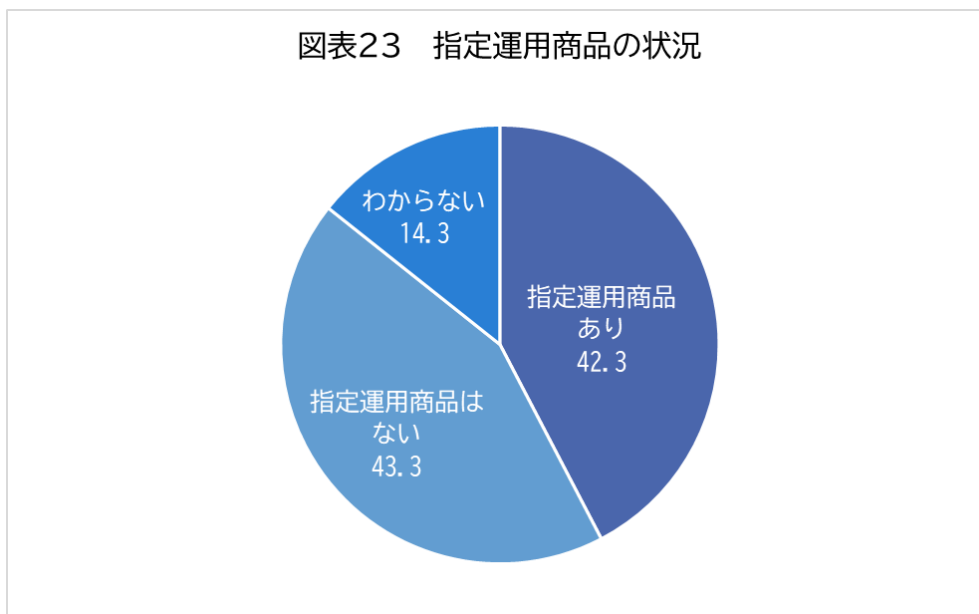
担当年数別では、全体に比して、「担当年数5年以上」のグループが「マッチング拠出とiDeCoと両方案内した」の割合が大きい。両方について熟知した上で案内した結果と史料する。

継続投資教育の実施状況別で確認すると、「定期的実施している」グループの「マッチング拠出とiDeCoと両方案内した」「iDeCoについて案内した」の割合が高い。継続投資教育の実施が「予算面/マンパワーで困難」と回答したグループにおいては、「特に対応しなかった」という回答が全体と比較して多い。この「特に対応しなかった」という回答が一番多いのは継続投資教育を「実施したことはない」グループであるが、当該グループにおいては「マッチング拠出を促した」「マッチング拠出とiDeCoと両方案内した」「iDeCoについて案内した」の割合が51.5%と半数近くある。この案内も加入者への情報提供という面から立派な継続投資教育であることを企業は認識をもつべきである。「予算面/マンパワーで困難」「よくわからない、何とも言えない」のグループにおいても「促した、案内をした」が半数を超えているため、同様のことがいえる。

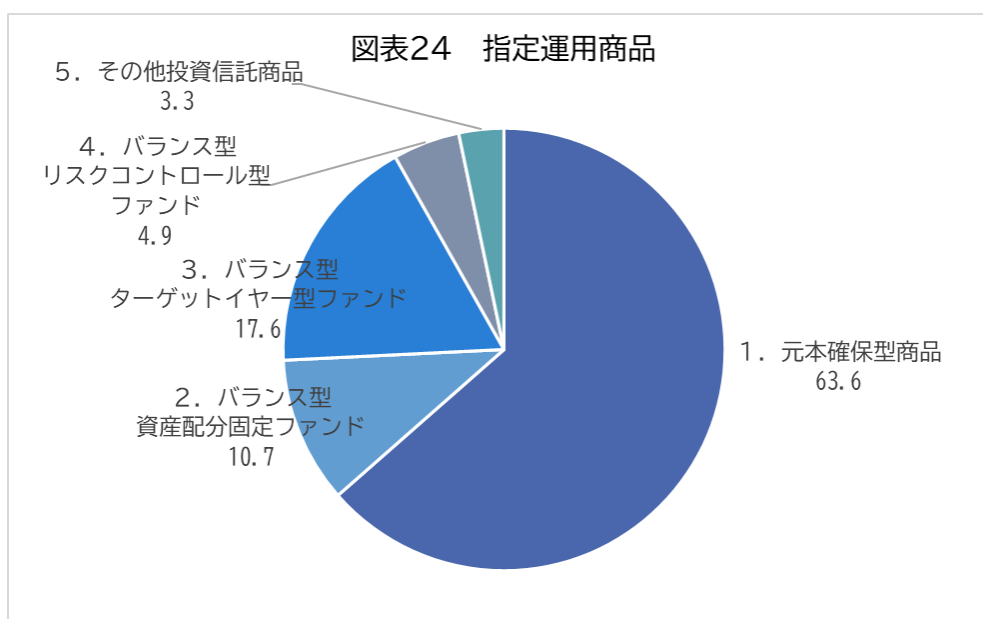
## 5. 運用商品ラインナップの状況

### (1) 指定運用商品

指定運用商品については、全体の43.3%が「指定運用商品はない」との回答だった。「わからない」も14.3%にのぼる（図表23）。



指定運用商品があるグループで、具体的な指定運用商品について確認すると、「元本確保型商品」が63.6%となり、投資信託が合計でおよそ4割となる。以前の元本確保型商品が指定運用商品のほとんどを占めていた状況から考えると、投資信託を指定運用商品にする動きは広がっている（図表24）。



## (2) 企業・担当者特性格別 指定運用商品

図表 25 で特性格別に指定運用商品を確認すると、DC 制度の位置づけ別では「福利厚生制度」グループにおいて、「ターゲットイヤー型ファンド」を指定運用商品とする割合が目立った。

継続投資教育の実施状況別にみると、「実施している」グループにおいて「元本確保型商品」の割合が全体に比して多い。「よくわからない、何とも言えない」「実施したことはない」グループにおいては、指定運用商品を「わからない」と回答する割合が他グループよりも多くなる。

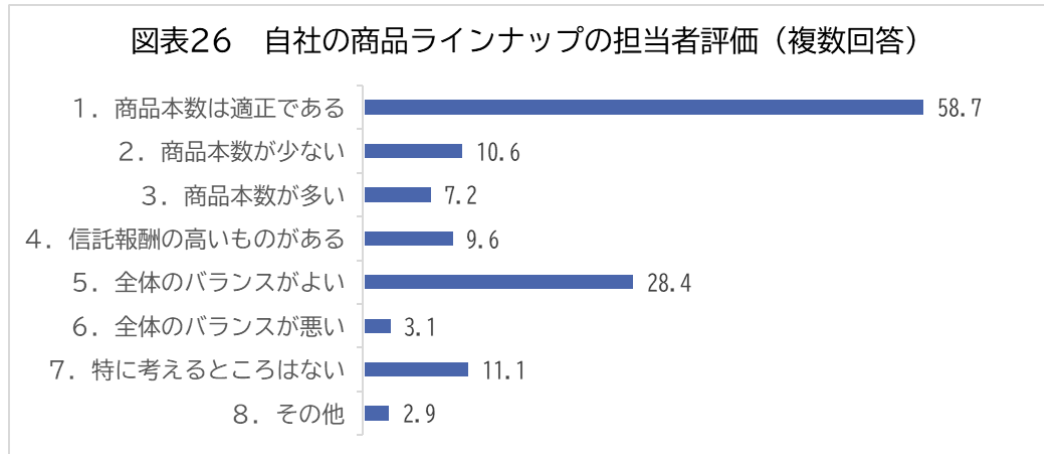
この傾向は担当年数別の 2 年未満においても同様であるが、実は 1 年未満のグループにおいては「元本確保型商品」の割合が他グループよりも低い。5 年以上のグループが「元本確保型商品」を選択する割合が多いため、新規の DC 導入においては、投資信託商品を指定運用商品にしているかもしれない。

図表25 企業・担当者特性格別 指定運用商品

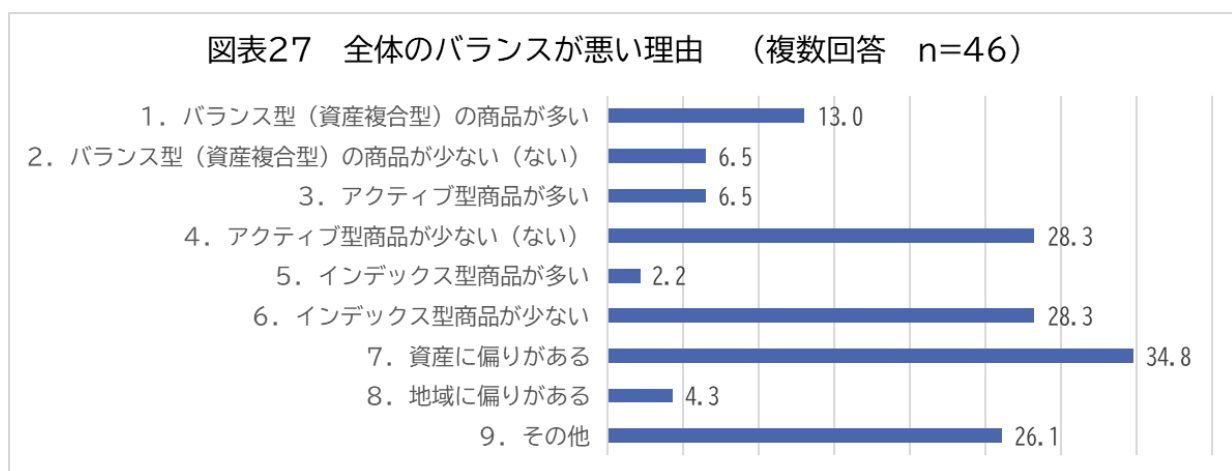
	n	1. 元本確保型商品	2. バランス型資産配分固定ファンド	3. バランス型ターゲットイヤー型ファンド	4. バランス型リスクコントロール型ファンド	5. その他投資信託商品	6. 指定運用商品はない	7. わからない
全体	1507	26.9	4.5	7.4	2.1	1.4	43.3	14.3
従業員数 1～99人	191	28.8	6.3	7.3	1.0	1.6	35.6	19.4
従業員数 100～299人	399	28.8	5.8	5.3	2.3	1.8	39.3	16.8
従業員数 300～999人	496	23.8	2.4	8.9	2.2	0.8	46.6	15.3
従業員数 1,000人以上	421	28.0	5.0	7.8	2.1	1.7	46.8	8.6
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	27.1	5.1	6.4	2.2	1.5	43.3	14.4
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	26.3	2.2	11.5	1.6	1.0	43.3	14.1
「運営状況の報告」を求められた	387	27.1	5.7	6.2	1.8	2.1	43.9	13.2
「運営状況の報告」を求められていない	1120	26.9	4.1	7.9	2.1	1.2	43.1	14.7
継続投資教育実施状況 定期的に実施している	439	29.8	4.6	8.0	2.3	0.9	47.2	7.3
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	29.2	5.6	7.6	1.6	1.9	42.4	11.7
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	29.1	5.5	9.1	5.5	3.6	40.0	7.3
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	25.2	3.8	5.7	3.1	0.4	46.6	15.3
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	19.6	1.8	6.0	1.2	1.8	36.3	33.3
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	18.6	5.2	10.3	0.0	2.1	36.1	27.8
担当年数 1年未満	182	18.1	3.8	6.0	1.1	0.5	45.1	25.3
担当年数 1年～2年未満	239	21.8	3.3	9.6	0.8	2.5	36.8	25.1
担当年数 2年～3年未満	249	26.5	3.6	8.8	1.6	0.0	41.8	17.7
担当年数 3年～4年未満	163	24.5	5.5	8.6	3.1	1.2	46.0	11.0
担当年数 4年～5年未満	153	28.8	4.6	6.5	3.3	1.3	41.2	14.4
担当年数 5年以上	521	32.8	5.4	6.1	2.5	1.9	46.3	5.0

### (3) 自社の商品ラインナップについての担当者の評価

自社商品ラインナップについて、担当者がどのように評価しているかを聞いた。「商品本数は適正である」と回答する割合が 58.7%となった。「全体のバランスがよい」と回答する割合も 28.4%となった。(図表 26)



「全体のバランスが悪い」と回答したグループにその理由を聞いたところ、「資産に偏りがある」との回答が多く、次いで「アクティブ型商品／インデックス型商品が少ない」というところであった。(図表 27)



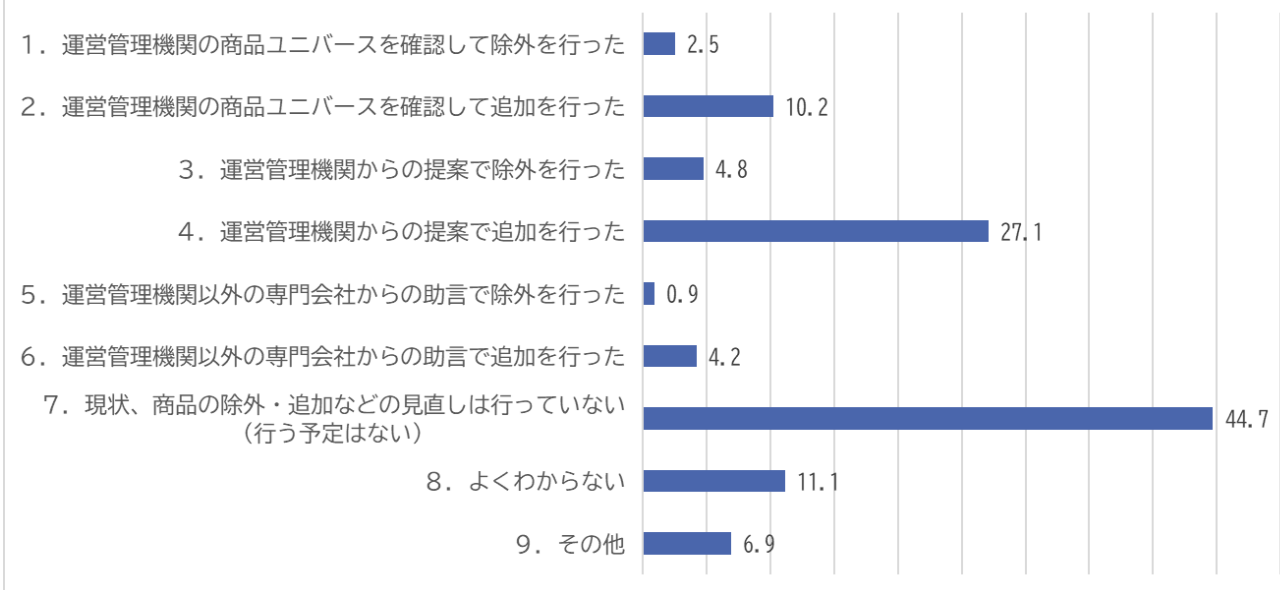
#### (4) 運用商品の除外・追加

運用商品の除外・追加についての状況をみると、44.7%の企業で「商品の除外・追加などの見直しは行っていない（予定はない）」と回答している。一方、運用商品の追加・除外を行った企業もまた49.7%となっている。

追加・除外の内訳をみると、「運営管理機関からの提案で追加を行った」が27%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（10.2%）。また、除外の割合は少なく、追加の割合が多い（除外8.2%、追加41.5%）。

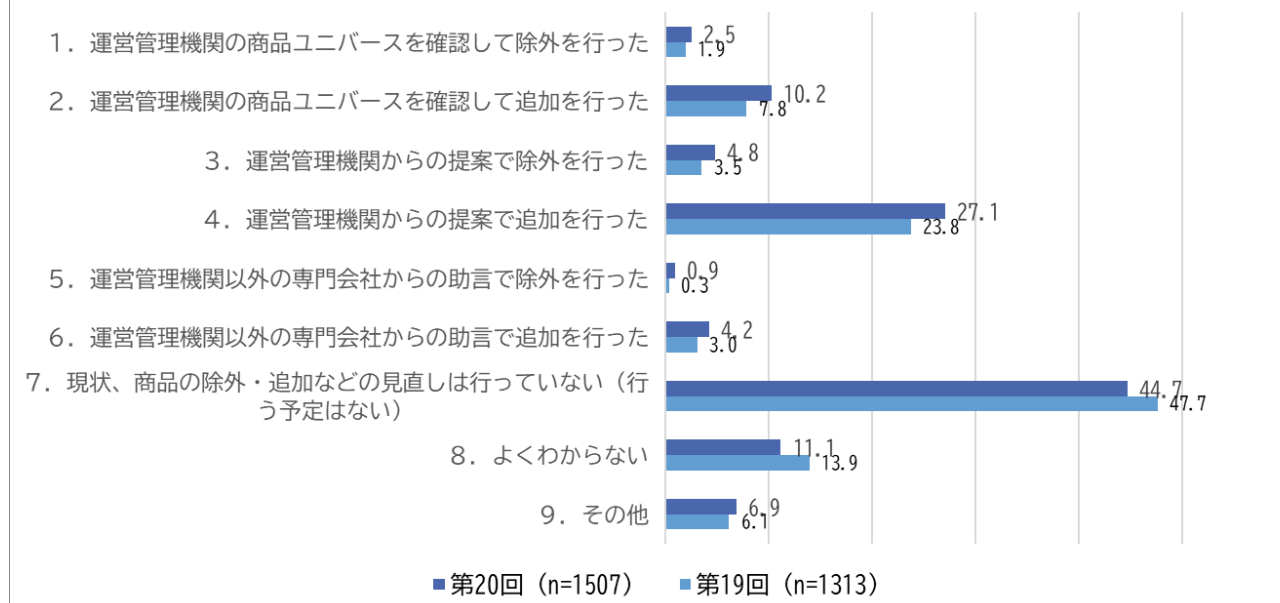
追加・除外共に「運営管理機関からの提案」によって行うことが多く、「運営管理機関の商品ユニバースを確認」、「運営管理機関以外の専門会社からの助言」で行うことは少ない。（図表28）

図表28 運用商品の除外・追加の状況（複数回答）



なお、前回と比較をすると、追加・除外の割合がそれぞれ増えている傾向にあるのがわかる（図表29）。

図表29 運用商品の除外・追加の状況の前回比較（複数回答）





## (5) 企業特性格別 運用商品の除外・追加

除外・追加の実施について、従業員数 1,000 人以上のグループの場合、全体と比して除外・追加ともに割合が多い。

DC 制度の位置づけ別にみると、福利厚生制度グループでは「見直しを行っていない（予定はない）」割合が高い。

運営状況の報告の実施別では全体に「求められていない」企業よりも「求められた」企業の方が除外・追加の割合は大きい。特に「専門会社からの助言で追加を行った」割合は従業員数 1,000 人以上のグループよりも多い。

継続投資教育の実施状況別の場合、「定期的を実施している」グループが除外・追加を行った割合は高い。「予算面／マンパワーの問題から実施は困難」「実施したことはない」とするグループでは、「見直しを行っていない（予定はない）」とする割合が高くなっている。

担当年数では、3 年を経過すると「運営管理機関からの提案で追加を行った」割合が増えていく。5 年以上であれば、「商品ユニバースを確認して追加を行った」割合が抜きこんでいる。（図表 30）

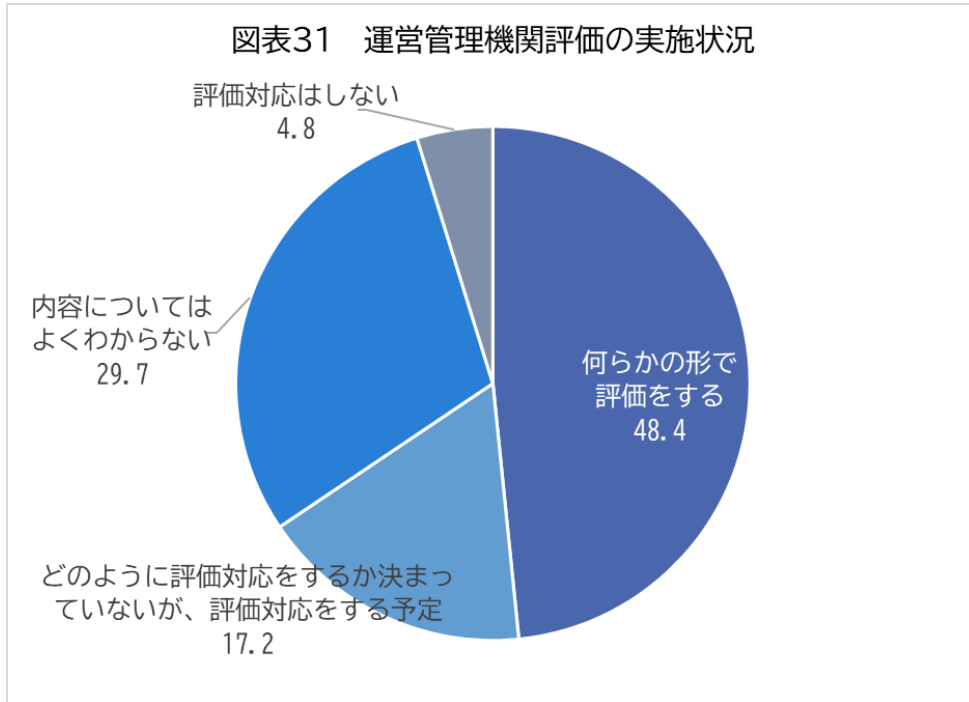
図表30 企業・担当者特性格別 運用商品の除外・追加の状況(複数回答)

	n	1. 運営管理機関の商品ユニバースを確認して除外を行った	2. 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	3. 運営管理機関からの提案で除外を行った	4. 運営管理機関からの提案で追加を行った	5. 運営管理機関以外の専門会社からの助言で除外を行った	6. 運営管理機関以外の専門会社からの助言で追加を行った	7. 現状、商品の除外・追加など見直しは行っていない（行う予定）	8. よくわからない	9. その他
全体	1507	2.5	10.2	4.8	27.1	0.9	4.2	44.7	11.1	6.9
従業員数 1～99人	191	2.6	7.3	7.3	23.0	0.0	2.6	48.2	17.3	2.1
従業員数 100～299人	399	0.8	6.8	2.5	25.1	0.8	4.3	47.1	14.3	5.3
従業員数 300～999人	496	1.2	9.1	3.8	30.0	1.0	4.0	45.4	9.9	5.6
従業員数 1,000人以上	421	5.7	16.2	6.9	27.3	1.2	5.2	40.1	6.9	12.1
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	2.6	10.6	4.7	27.2	1.0	4.5	43.6	11.7	7.0
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	2.2	8.7	5.1	26.6	0.3	3.2	49.0	9.0	6.4
「運営状況の報告」を求められた	387	3.1	9.3	5.9	28.9	0.5	5.9	42.1	9.6	8.0
「運営状況の報告」を求められていない	1120	2.3	10.5	4.4	26.4	1.0	3.7	45.6	11.7	6.5
継続投資教育実施状況 定期的を実施している	439	5.5	13.9	7.1	29.8	1.4	5.7	38.5	7.5	10.7
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	1.9	11.3	4.3	36.4	1.0	4.7	40.9	6.8	5.3
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	1.8	9.1	7.3	21.8	0.0	5.5	60.0	5.5	3.6
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	0.8	7.6	4.2	19.8	0.0	3.1	56.9	9.9	5.0
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	1.2	6.0	1.8	13.1	1.2	1.8	40.5	32.1	6.5
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	0.0	3.1	2.1	14.4	0.0	2.1	57.7	19.6	5.2
担当年数 1年未満	182	2.7	3.3	3.8	13.2	0.5	1.6	41.8	30.2	10.4
担当年数 1年～2年未満	239	1.7	5.9	2.5	15.9	0.4	2.1	51.5	17.2	8.8
担当年数 2年～3年未満	249	2.4	9.6	3.6	25.3	0.0	2.4	48.6	9.6	8.4
担当年数 3年～4年未満	163	1.2	8.0	6.7	28.8	0.6	4.3	45.4	11.0	6.7
担当年数 4年～5年未満	153	0.0	6.5	4.6	30.7	1.3	5.9	48.4	8.5	2.6
担当年数 5年以上	521	4.0	16.7	6.1	36.3	1.5	6.5	39.5	3.3	5.4

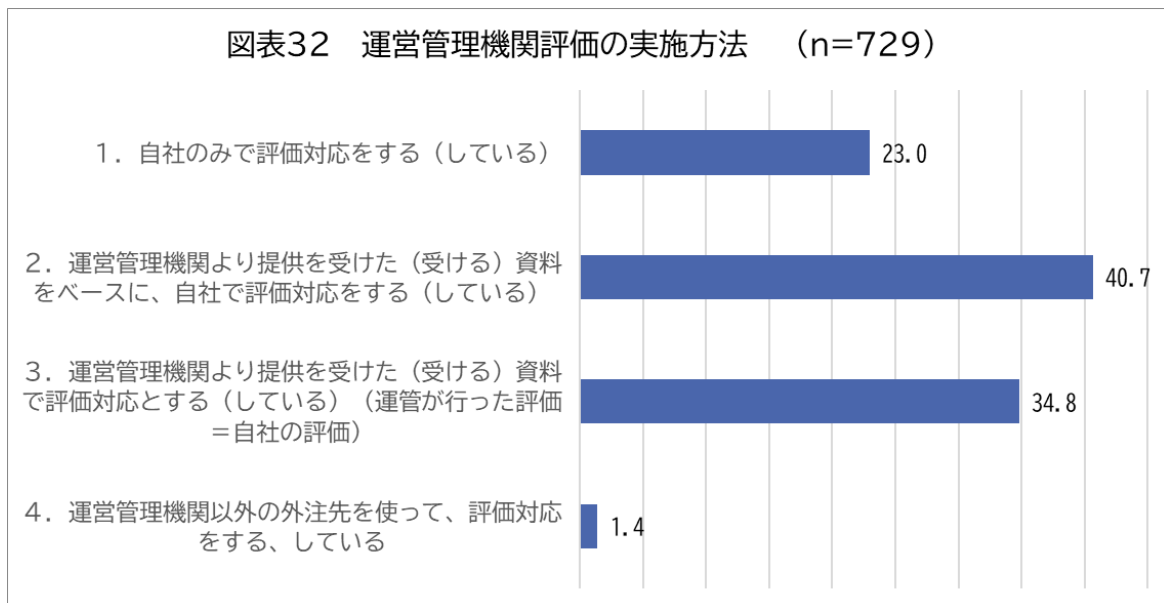
## 6. 運営管理機関評価の対応

### (1) 運営管理機関評価の実施状況

運営管理機関の評価について対応を聞いた。その結果をみると、「何らかの形で評価対応する（している）」と回答した企業は48.4%と半数に迫った（図表31）。



この「何らかの形で評価対応する（している）」グループのうち、「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（している）」とする割合は7割を超える。「自社のみで評価対応をする」は、23%にすぎない（図表32）。

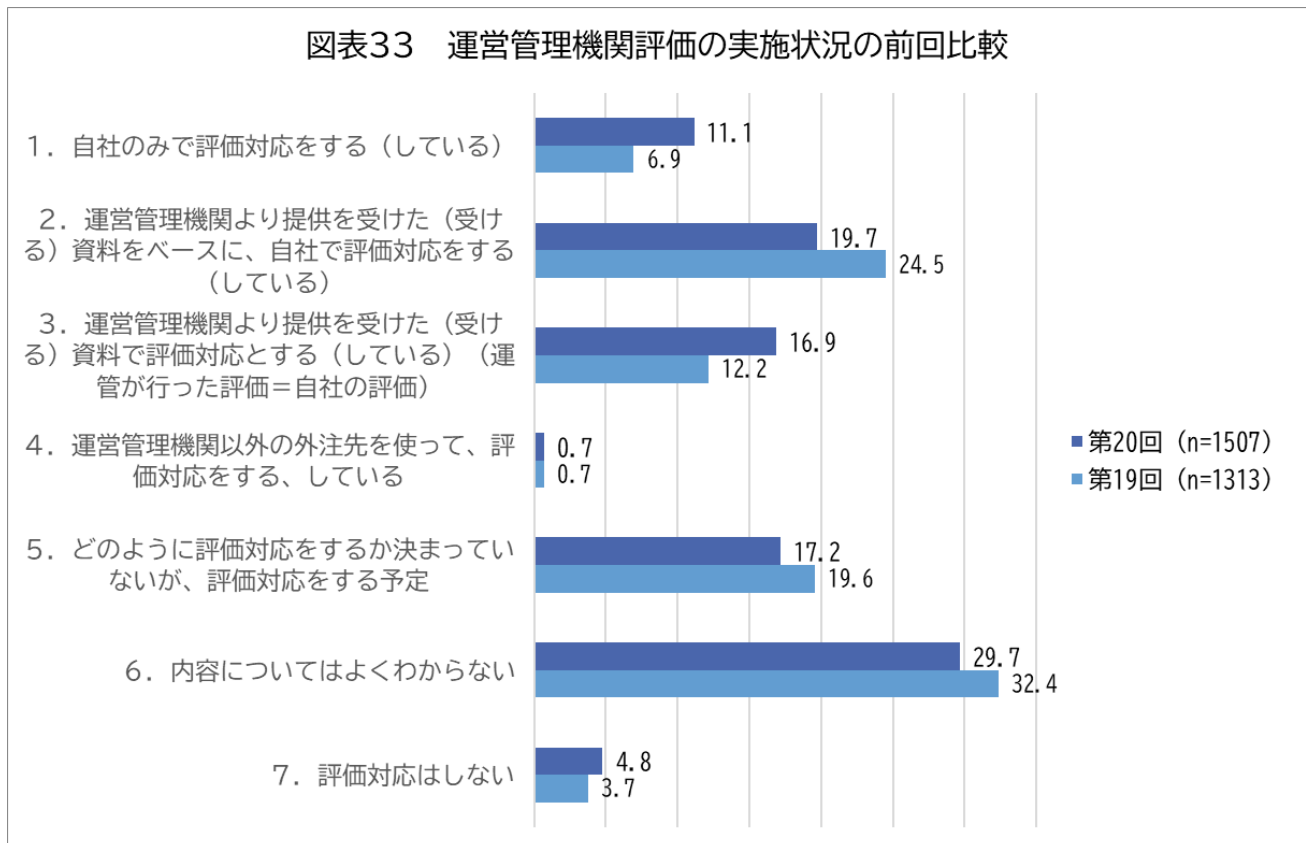




## (2) 運営管理機関評価の実施状況の前回比較

運営管理機関評価の実施状況を前回と比較すると、何らかの形で「評価する（している）」との回答は、前回 44.3%が今回は 48.4%と 5 ポイント増加した。自社で評価対応を行う場合は、「自社のみでする（している）」割合が増加し、「運営管理機関の資料をベースに自社で対応」する割合は減少している。「運営管理機関の資料で評価対応とする（運営の評価＝自社の評価）」とした割合もまた増えているため、運営管理機関評価を「運営管理機関」に頼る企業と自社評価を入れる企業と 2 極化していくかもしれない。（図表 33）

図表33 運営管理機関評価の実施状況の前回比較



### (3) 企業・担当者特性格別 運営管理機関評価の実施状況

評価の実施状況は従業員数別で1～99人のグループで「自社のみで評価対応をする」という回答が他グループよりも多かった。「自社で評価対応をする」としても1,000人以上の企業では「運営管理機関より提供を受けた資料をベースに評価する」と回答する割合が多いことから、運営管理機関との関係性があらわれているかもしれない。

運営状況の報告の実施別では、「求められた」グループが全体に比して「評価対応をする」と回答した割合が非常に高い。「求められていない」グループは「内容についてはよくわからない」の割合が大きい。

継続投資教育の実施状況別では、「定期的／必要に応じて実施している」グループが何らかの形で「評価対応をする」割合が高い。「マンパワーの問題から実施は困難」「よくわからない」「実施したことはない」グループの運営管理機関評価実施についての理解が少ない。

担当年数別では年数経過により、運営管理機関評価の実施割合は大きい。(図表 34)

図表34 企業・担当者特性格別 運営管理機関評価の実施状況

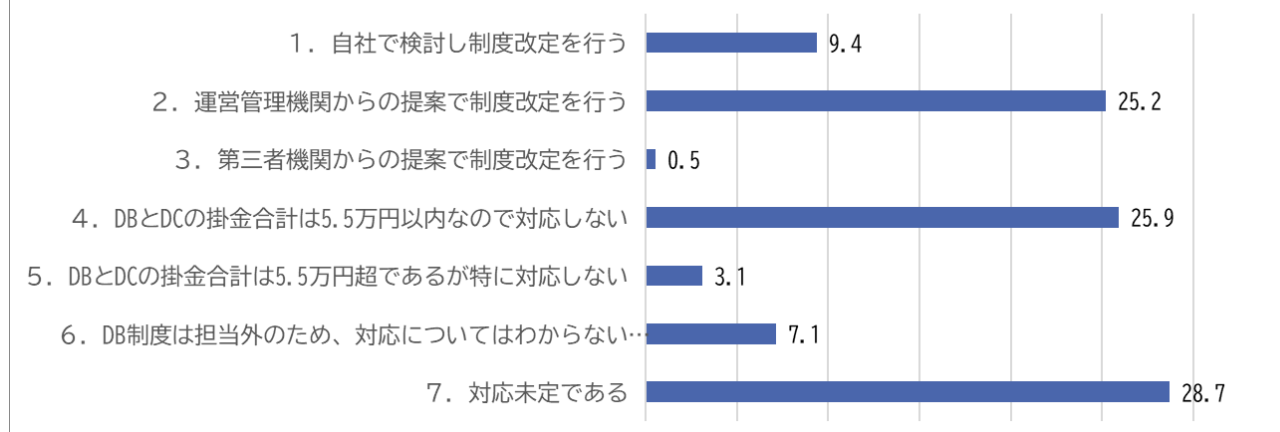
	n	1. 自社のみで評価対応をする	2. 運営管理機関の資料をもとに自社で評価対応をする	3. 運営管理機関の資料で評価対応とする	4. 運営管理機関以外の外注先で、評価対応をする、している	5. どのように評価対応をするか決まっていないが、評価対応をする予定	6. 内容についてはよくわからない	7. 評価対応はしない
全体	1507	11.1	19.7	16.9	0.7	17.2	29.7	4.8
従業員数 1～99人	191	15.2	18.3	16.2	1.6	14.1	29.3	5.2
従業員数 100～299人	399	11.5	20.1	16.8	0.0	11.5	35.3	4.8
従業員数 300～999人	496	8.9	17.5	18.5	0.4	18.3	31.9	4.4
従業員数 1,000人以上	421	11.6	22.6	15.2	1.2	22.6	21.9	5.0
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	11.5	20.4	16.7	0.8	17.2	28.5	4.7
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	9.6	17.0	17.3	0.0	17.0	34.0	5.1
「運営状況の報告」を求められた	387	16.3	33.6	23.3	1.3	7.0	15.2	3.4
「運営状況の報告」を求められていない	1120	9.4	14.9	14.6	0.4	20.7	34.6	5.3
継続投資教育実施状況 定期的実施している	439	11.6	24.6	19.8	1.4	21.4	18.2	3.0
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	11.9	24.5	19.3	0.6	18.9	21.8	2.9
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	14.5	12.7	12.7	1.8	23.6	27.3	7.3
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	11.5	15.6	17.6	0.0	14.9	35.9	4.6
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	4.8	10.7	8.3	0.0	6.5	64.3	5.4
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	13.4	4.1	6.2	0.0	10.3	45.4	20.6
担当年数 1年未満	182	7.7	13.2	9.9	1.6	13.2	46.2	8.2
担当年数 1年～2年未満	239	8.4	15.5	13.4	0.8	20.1	35.6	6.3
担当年数 2年～3年未満	249	11.2	16.9	17.3	0.0	14.9	35.3	4.4
担当年数 3年～4年未満	163	9.8	17.8	20.9	0.0	16.6	31.3	3.7
担当年数 4年～5年未満	153	11.8	22.2	14.4	0.7	17.0	28.8	5.2
担当年数 5年以上	521	13.8	25.1	20.2	0.8	18.6	18.2	3.3

## 7. DB 拠出限度額対応

2024年12月1日施行の法改正により、確定給付企業年金（DB）がある企業のDC拠出限度額が月額5.5万円を超えないように掛金を設定する必要がある。その対応については、「対応未定である」が3割近くの回答となった。

制度改定を行う場合は、「運営管理機関の提案で制度改定を行う」の割合が25.2%と高い。

図表35 DB拠出額限度額の法改正対応 (n=575)



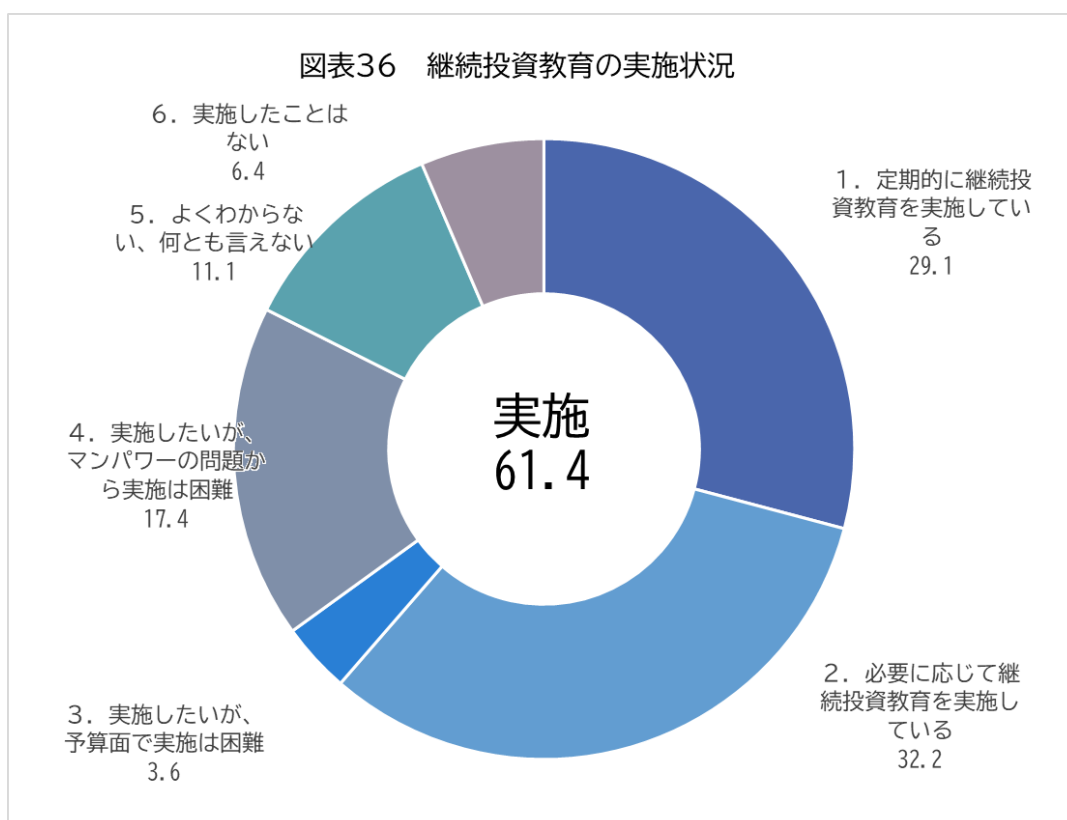
## IV. 継続投資教育の取り組み

### 1. 継続投資教育の実施状況

#### (1) 継続投資教育の実施状況

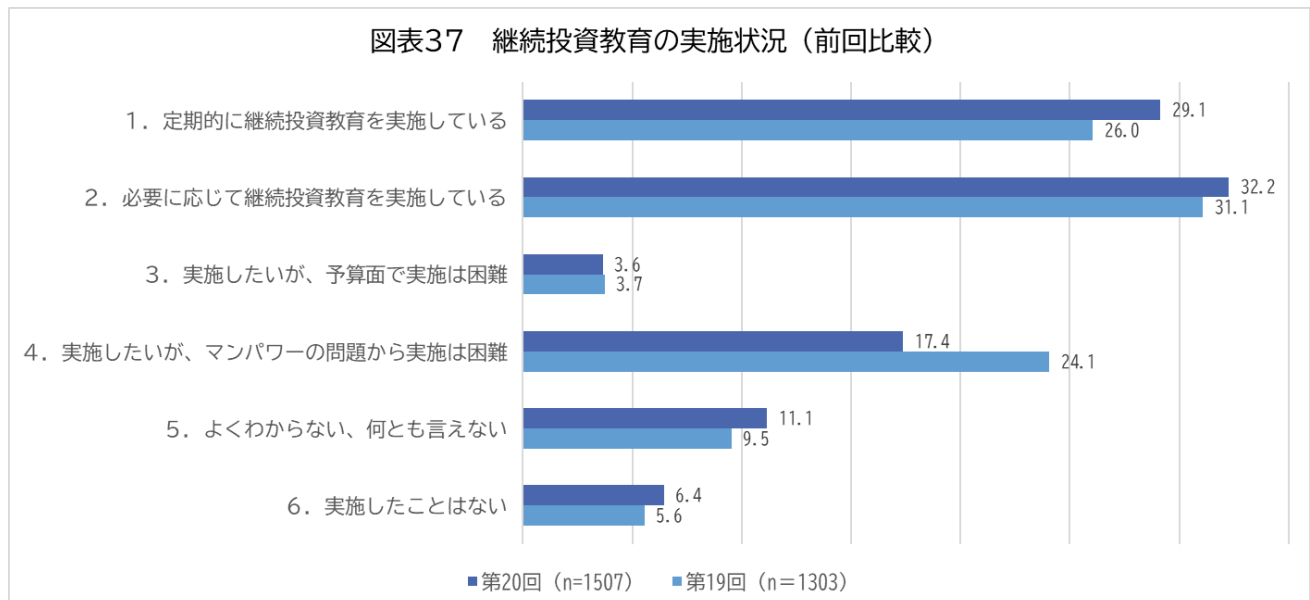
継続投資教育の実施状況につき、「定期的に継続投資教育を実施している」と答えた企業は29.1%、「必要に応じて継続投資教育を実施している」企業は32.2%であり、定期・不定期を合わせると61.3%の企業が継続投資教育を実施している。

一方で、「予算面」「マンパワー」の問題から実施は困難という割合を合わせると21.0%となっている。はっきりと「実施したことはない」という企業は6.4%となった（図表36）。



## (2) 継続投資教育の実施状況(前回との比較)

図表 37 で前回との比較をすると、定期・不定期を問わず「実施している」と回答している企業の割合が上昇している。特に「定期的に継続投資教育を実施している」と回答した割合は、前々回（第 18 回 2021 年）は 24%、前回 26%と推移し今回は 29%となったため、アフターコロナのなか、継続投資教育への取り組み意欲が向上してきたことをうかがわせる結果となっている。



### (3) 企業・担当者特性格別 継続投資教育の実施状況

図表 38 で企業・担当者特性格別に実施状況を確認する。

従業員数別では、従業員数 1,000 人以上の企業で「定期的に継続投資教育を実施している」との回答が 41.6%であり、「必要に応じて実施している」を合わせると 7 割を超える。反面、1～99 人の企業では、「実施したことはない」の割合が全体と比べ多くなっている。

DC 制度の位置づけでみると、福利厚生制度と位置づける企業において「定期的に継続投資教育を実施している」割合が 6 ポイントほど減少するが、大きな差は見受けられない。

また、運営状況の報告を求められた企業においては、定期・不定期あわせ「実施している」企業の割合が全体を上回っており、求められていない企業は「実施している」割合が全体に比して少ない。

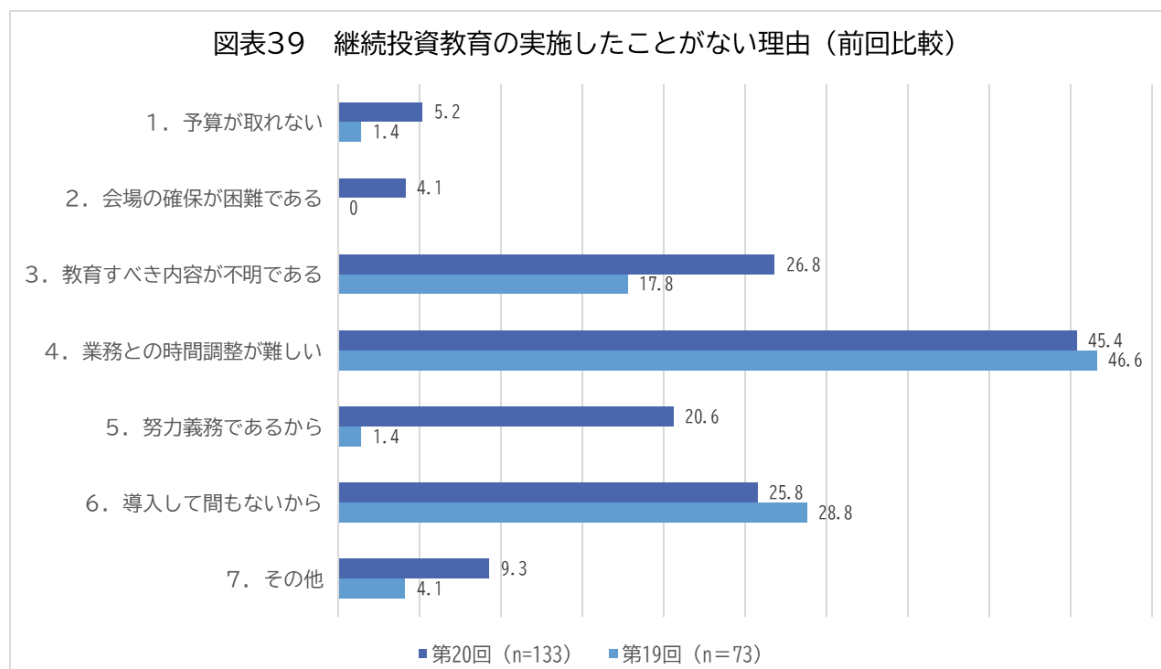
担当年数においては、4 年を超えてくると定期・不定期あわせ「実施している」割合が、全体と比して増加する。1 年未満の担当者の「よくわからない」という回答が 27%、1 年～2 年未満の担当者の「実施したことはない」の回答が 11%とそれぞれ全体を大きく上回っている。4 年経過のグループの動きを合わせると、担当年数経過により、継続投資教育に意識が向けられる傾向が見受けられる。

図表38 企業・担当者特性格別 継続投資教育の実施状況

	合計	1. 定期的に継続投資教育を実施している	2. 必要に応じて継続投資教育を実施している	3. 実施したいが、予算面で実施は困難	4. 実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	5. よくわからない、何とも言えない	6. 実施したことはない
全体	1507	29.1	32.2	3.6	17.4	11.1	6.4
従業員数 1～99人	191	16.2	36.6	3.7	20.9	13.1	9.4
従業員数 100～299人	399	22.1	31.8	6.5	21.1	12.3	6.3
従業員数 300～999人	496	29.2	31.3	3.0	19.2	10.7	6.7
従業員数 1,000人以上	421	41.6	31.8	1.7	10.2	9.7	5.0
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	30.3	32.4	3.1	17.5	10.6	6.1
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	24.7	31.7	5.8	17.0	13.1	7.7
「運営状況の報告」を求められた	387	34.6	35.1	3.1	16.0	6.5	4.7
「運営状況の報告」を求められていない	1120	27.2	31.3	3.8	17.9	12.8	7.1
担当年数 1年未満	182	21.4	23.6	2.2	18.1	26.9	7.7
担当年数 1年～2年未満	239	25.9	28.9	3.8	17.6	12.6	11.3
担当年数 2年～3年未満	249	28.1	30.5	4.0	20.9	10.0	6.4
担当年数 3年～4年未満	163	25.8	31.3	2.5	23.3	9.2	8.0
担当年数 4年～5年未満	153	31.4	34.6	3.9	13.7	11.8	4.6
担当年数 5年以上	521	34.2	37.2	4.2	14.6	6.0	3.8

#### (4) 継続投資教育の実施したことがない理由

継続投資教育を「実施したことはない」理由を前回比較も含めみると、「業務との時間調整が難しい」が4割を超えている。今回、「教育すべき内容が不明である」「努力義務であるから」との回答が大きく増加した（図表39）。



## (5) 企業・担当者特性別 継続投資教育の実施したことがない理由

図表40で、企業・担当者特性別に「実施したことはない」理由を確認すると、従業員数別では1~99人の企業が「予算が取れない」、「教育すべき内容が不明である」、「業務との時間調整が難しい」の割合が全体に比して大きくなっている。また、この傾向は制度運営を「1人で行っている」担当者にも同じように見られる。

制度運営を「同一部門および他部門の他のメンバーで行っている」、「他に兼務している業務がある」グループにおいて、「努力義務であるから」と回答する割合が他グループよりも高い。努力義務であるため、他の業務により後回しにされる傾向がみられる。

DC制度の位置づけ別にみると、福利厚生制度と捉えている企業において、上のグループと同様3つの割合が高いが、「業務時間との調整が難しい」と回答する割合はかなり低くなる。「努力義務であるから」という回答割合も低い。やろうと思えばできる環境はあることが推測される。

担当年数別では、「3年~4年未満」が「努力義務であるから」との回答が4割を超えた。

図表40 企業・担当者特性別 継続投資教育を実施したことがない理由

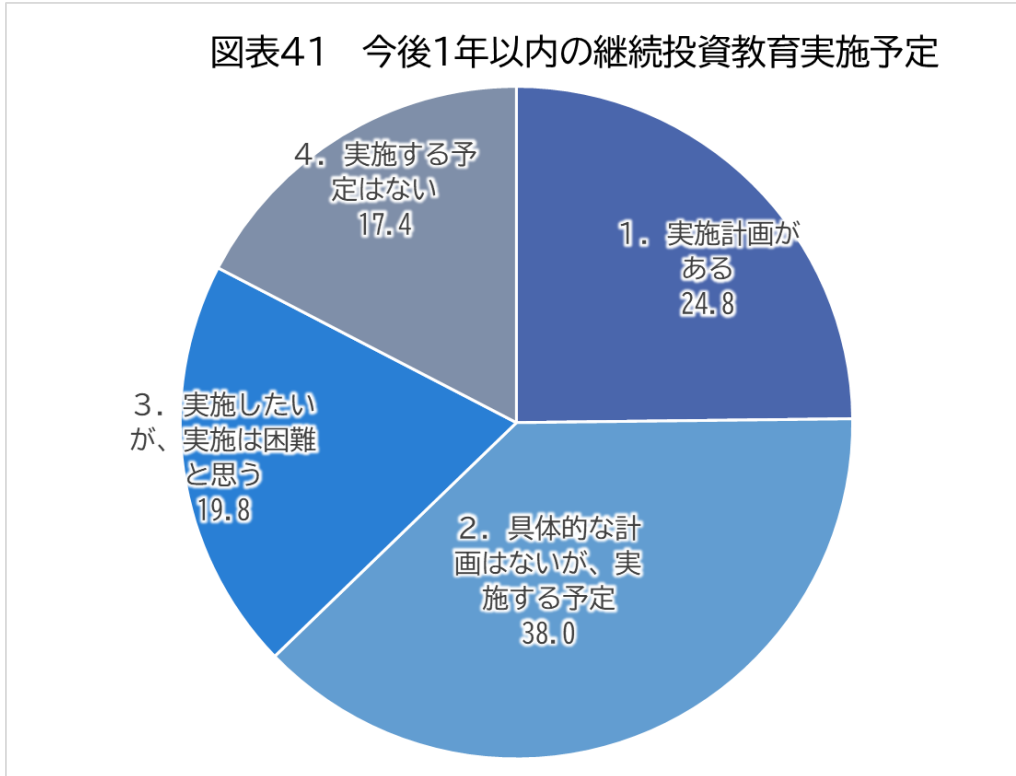
カテゴリ	n	1. 予算 が取れな い	2. 会場 の確保が 困難であ る	3. 教育 すべき内 容が不明 である	4. 業務 との時間 調整が難 しい	5. 努力 義務であ るから	6. 導入 して間も ないから	7. その 他
全体	97	5.2	4.1	26.8	45.4	20.6	25.8	9.3
従業員数 1~99人	18	11.1	5.6	33.3	77.8	16.7	5.6	5.6
従業員数 100~299人	25	0.0	0.0	24.0	44.0	24.0	24.0	8.0
従業員数 300~999人	33	9.1	6.1	27.3	33.3	18.2	30.3	12.1
従業員数 1,000人以上	21	0.0	4.8	23.8	38.1	23.8	38.1	9.5
DC制度運営 担当者（回答者）1人で 行っている	34	8.8	2.9	32.4	55.9	14.7	20.6	8.8
DC制度運営 担当者（回答者）の他、同 一部門の他のメンバーと 行っている	44	0.0	4.5	15.9	38.6	22.7	36.4	6.8
DC制度運営 担当者（回答者）の他、同 一部門及び他部門の他のメ ンバーで行っている	11	9.1	9.1	27.3	54.5	27.3	9.1	9.1
DC制度運営 他に兼務している業務があ る	57	3.5	3.5	26.3	45.6	26.3	22.8	10.5
DC制度運営 全部または一部に社外アウ トソースを利用している	3	33.3	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	73	4.1	2.7	21.9	53.4	24.7	23.3	11.0
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	24	8.3	8.3	41.7	20.8	8.3	33.3	4.2
担当年数 1年未満	14	0.0	7.1	14.3	28.6	14.3	64.3	14.3
担当年数 1年~2年未満	27	3.7	7.4	25.9	18.5	14.8	37.0	7.4
担当年数 2年~3年未満	16	0.0	0.0	43.8	50.0	18.8	18.8	12.5
担当年数 3年~4年未満	13	0.0	0.0	30.8	53.8	46.2	7.7	0.0
担当年数 4年~5年未満	7	0.0	0.0	14.3	71.4	28.6	14.3	0.0
担当年数 5年以上	20	20.0	5.0	25.0	75.0	15.0	5.0	15.0



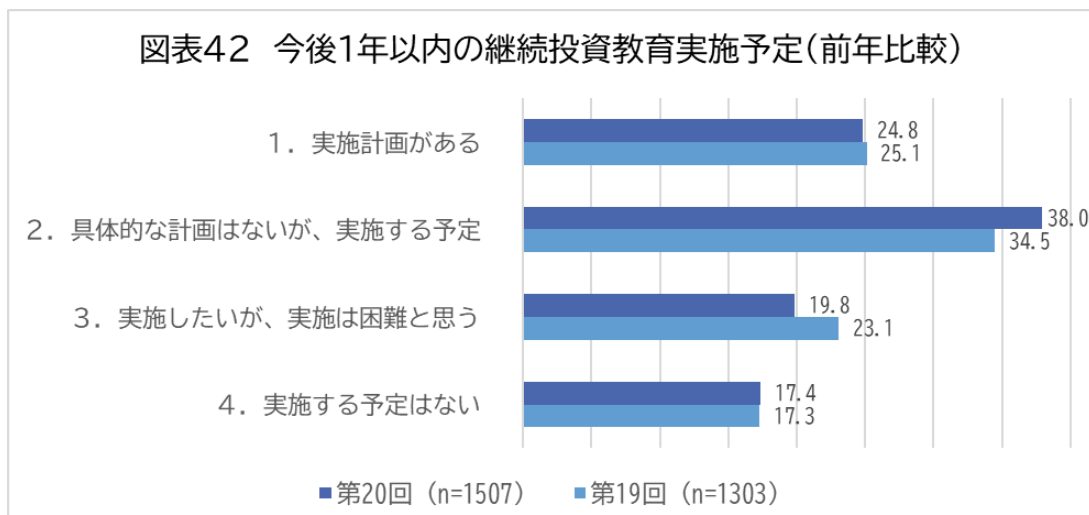
## 2. 今後1年以内の継続投資教育実施予定

### (1) 今後1年以内の継続投資教育実施予定

今後1年以内における継続投資教育の実施意向については、実施計画がある企業が24.8%。具体的な計画の有無は別として「実施する予定」と回答した企業を合わせると62.8%となる。対して、「実施する予定はない（含む、実施は困難）」は、37.2%となっている（図表41）。



なお、図表42で前回比較を確認すると、1年以内に「実施計画がある」は似通った割合ではあるが、具体的な計画はないが「実施する予定」としているところは上昇した。実質、「実施困難と思う」の割合が減少し「実施する予定」の回答に移行したようにみえるので、積極的か消極的かは別として継続投資教育の取り組み意欲は向上している。



## (2) 企業・担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施予定

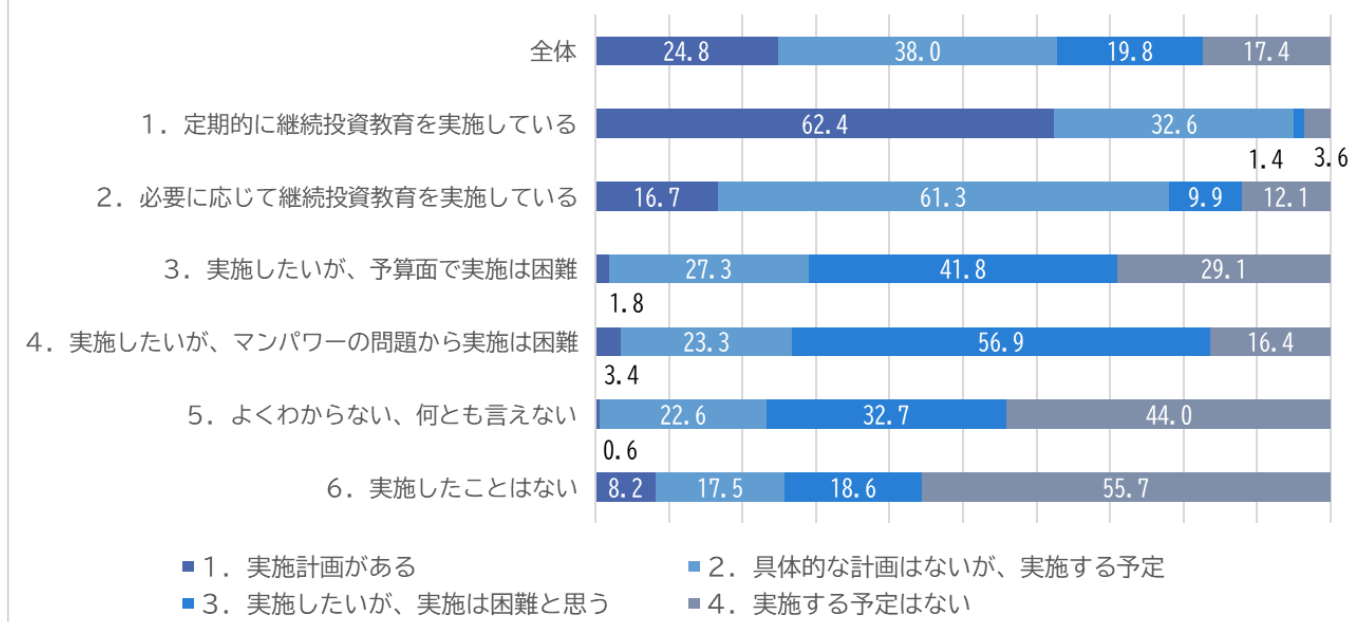
今後1年の継続投資教育実施意向は、当然ながら「定期的に継続投資教育を実施している」では6割を超える企業が「実施計画がある」と回答している。「具体的計画はないが実施する予定」も合わせると9割超にのぼる。

「必要に応じて継続投資教育を実施している」企業は「具体的計画はないが実施する予定」が6割を超える。前回は55.4%だったため、アフターコロナへの転換による実施への期待が高まっていることが思料される。

また、「実施したいが、予算面／マンパワーの問題から実施は困難」と回答した企業において、具体的な計画の有無は別として「実施計画がある（実施の予定）」と3割の企業が回答している。

「予算面で実施困難」と回答した企業の「実施する予定はない」割合は29.1%と前回12.2%から大幅に上昇した。アフターコロナでDC制度運営に廻す予算が軽んじられている可能性か、実施に対して今年度の予算が付けられていないのかもしれない。(図表43)

図表43 継続投資教育に対する取組意欲別 今後1年以内の継続投資教育実施予定



図表44で従業員数別にみると、1年以内に「実施計画がある」と回答する割合は、1,000人以上のグループで39.4%となり、「実施する予定」と合わせると8割に迫る。一方、従業員数299人までの企業では「実施する予定はない」との回答が全体と比して多くなっている。

制度の位置づけ別でみると、「実施計画がある」「実施する予定」を合わせるとそれほどの差はない。運営状況の報告の実施別にみると「求められた」グループの値が全体よりも高くなっている。

また、担当年数別にみると、1年未満の担当者において「実施する予定はない」と回答する割合が全体よりも6ポイントほど多い。4年以上のグループでは「実施計画がある」の回答が全体よりも多くなる。一番値が高かったのが「1年～2年未満」のグループで、担当になった後「何をすべきか」に意識が向く余裕が表れているかもしれない。

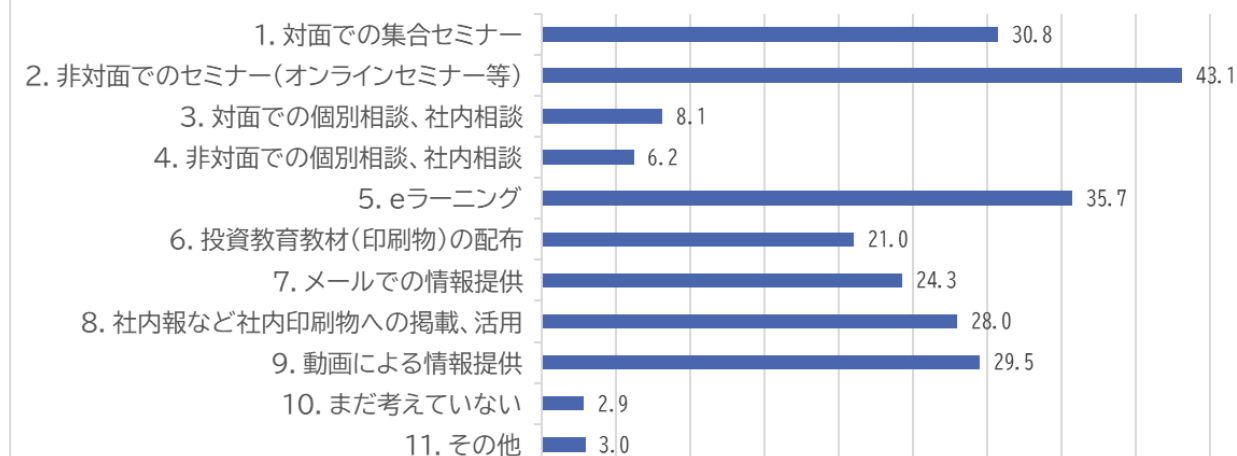
図表44 企業・担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育の実施状況

	合計	1. 実施計画がある	2. 具体的な計画はないが、実施する予定	3. 実施したいが、実施は困難と思う	4. 実施する予定はない
全体	1507	24.8	38.0	19.8	17.4
従業員数 1～99人	191	12.6	40.3	23.0	24.1
従業員数 100～299人	399	17.8	36.8	23.8	21.6
従業員数 300～999人	496	22.8	38.9	21.0	17.3
従業員数 1,000人以上	421	39.4	36.8	13.3	10.5
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	26.7	36.4	19.4	17.5
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	17.6	43.9	21.5	17.0
「運営状況の報告」を求められた	387	29.5	36.2	19.6	14.7
「運営状況の報告」を求められていない	1120	23.2	38.6	19.9	18.3
担当年数 1年未満	182	20.3	35.7	20.3	23.6
担当年数 1年～2年未満	239	27.6	33.9	18.8	19.7
担当年数 2年～3年未満	249	23.3	36.9	24.9	14.9
担当年数 3年～4年未満	163	22.7	39.9	21.5	16.0
担当年数 4年～5年未満	153	26.1	39.2	19.0	15.7
担当年数 5年以上	521	26.1	40.1	17.5	16.3

### (3) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法

1年以内に継続投資教育を「実施計画がある」「実施予定」の企業に対し、実施方法を確認した。「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」が43%と最も多く、「eラーニング」が続く（図表45）。

図表45 今後1年以内の継続投資教育実施方法  
(複数回答 n=946)



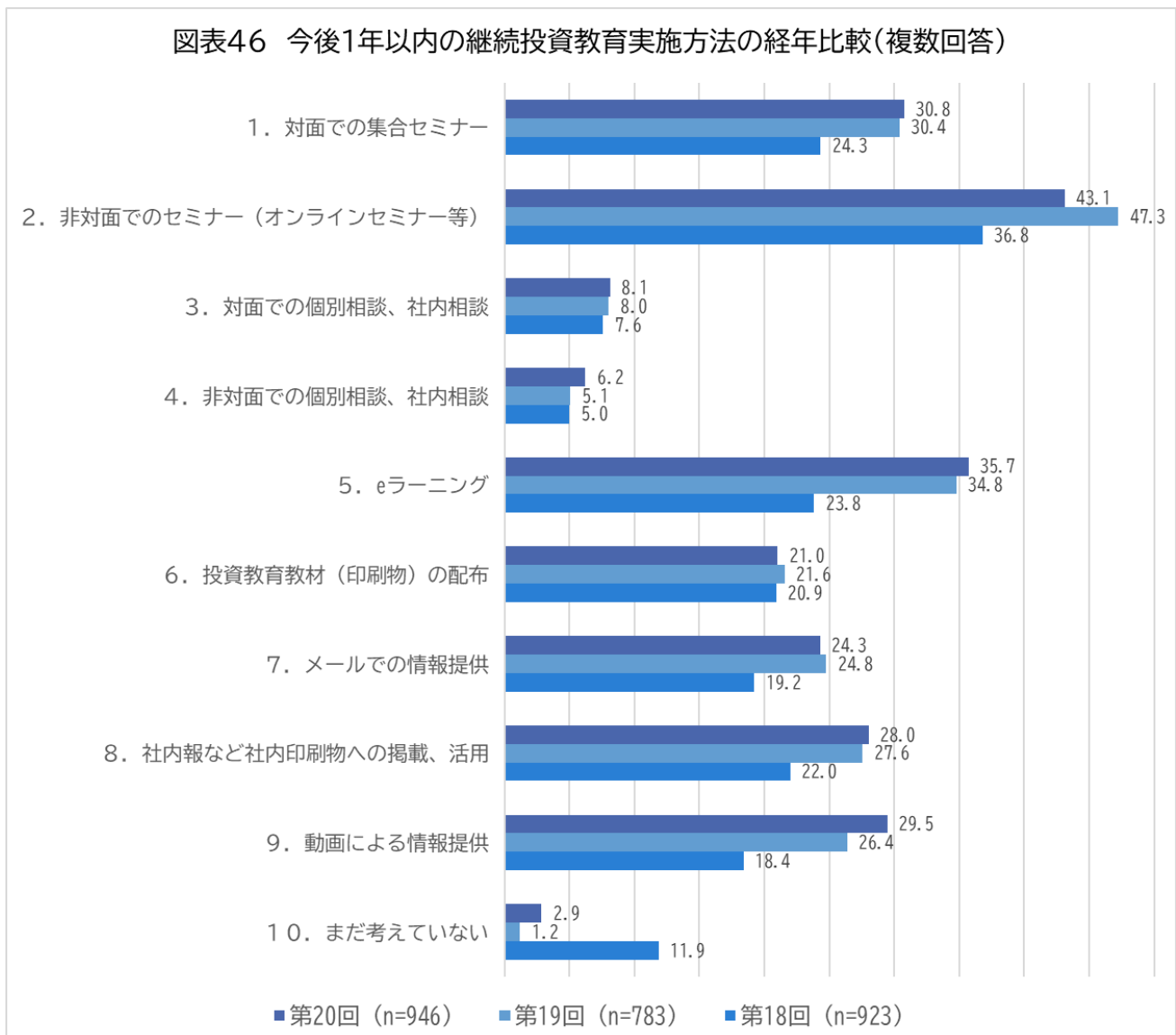
#### (4) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法の経年比較

この割合を図表46で経年比較すると、「非対面でのセミナー」は前回に比べ4ポイント減少しているものの、前々回からの増加は揺らぎなく、「非対面でのセミナー」が定着傾向にあることが考えられる。「対面でのセミナー」も前回と似たような数値になっており、継続投資教育においてセミナーの役割は大きい。

他には「動画による情報提供」の割合も3ポイントアップしている。自社作成か運営管理機関作成かはわからないが、スマートフォンやPCで気軽に見られることが継続投資教育を身近に置く手段と捉えられているのだろう。

「まだ考えていない」とする回答が微増しているが、これはアフターコロナで実施方法が限定されず、自社の中でのよりよい方法を模索している傾向と史料される。

図表46 今後1年以内の継続投資教育実施方法の経年比較(複数回答)



## (5) 企業・担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施方法

1年以内に継続投資教育を「実施計画がある」「実施予定」の企業における継続投資教育の実施方法を従業員数別にみると、規模が大きくなるほど「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」をあげる割合が大きくなる。299人以下のグループでは、「メールでの情報提供」が全体と比して多い、99人以下の企業においては「対面での個別相談、社内相談」が他グループと比べ多く見られるなど、従業員規模によって加入者への対応が異なる。

運営状況の報告の実施別にみると、「運営状況の報告を求められた」グループでは、「対面での集合セミナー」の割合が低く、「メールでの情報提供」の割合が多くなっている。「運営状況の報告」にある継続投資教育の実施伺いにより、対応できる施策をとっていることが思料される。

担当年数別では、「3年～4年未満」の「非対面でのセミナー」「eラーニング」の数値が他と比べて大きい。図表24で確認した「継続投資教育を実施しない理由」の担当年数別では、この「3年～4年未満」が「努力義務であるから」と回答していることを合わせると、これくらいの年数の経過で、担当者のレベル差が生まれているのかもしれない。

参考として事業内容別の実施方法も確認すると、情報・通信業の「非対面でのセミナー」が58%と目立つ。製造業や医療・介護業、飲食宿泊業において、「対面での個別相談、社内相談」の割合が全体よりも高い。シフト制などでより個人の時間などにあわせられる仕組みとして活用していることが考えられる。（図表47）

図表47 企業・担当者特性別 継続投資教育の実施方法(複数回答)

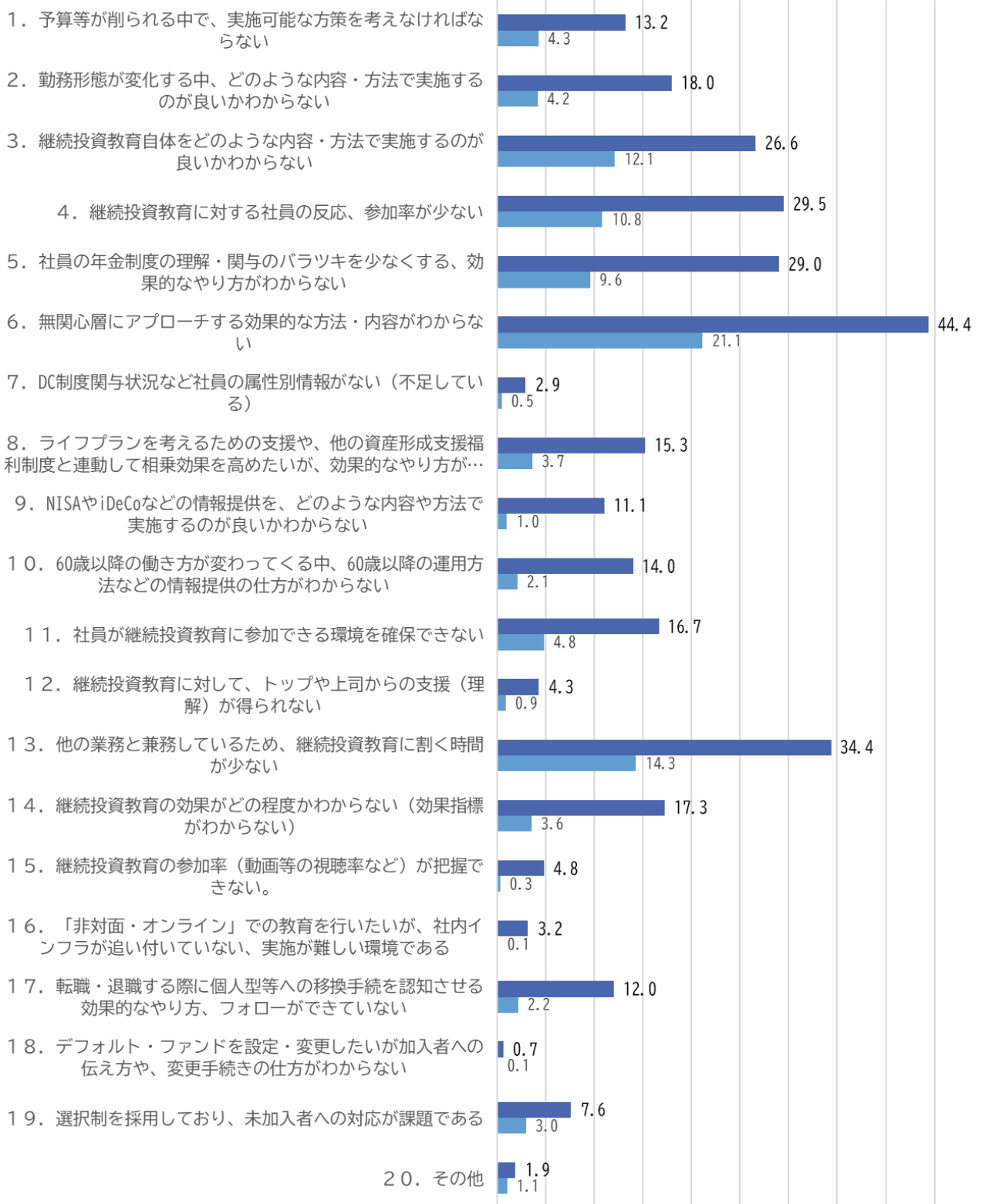
	n	1. 対面での集合セミナー	2. 非対面でのセミナー(オンラインセミナー等)	3. 対面での個別相談、社内相談	4. 非対面での個別相談、社内相談	5. eラーニング	6. 投資教育教材(印刷物)の配布	7. メールでの情報提供	8. 社内報など社内印刷物への掲載、活用	9. 動画による情報提供	10. まだ考えていない
全体	946	30.8	43.1	8.1	6.2	35.7	21.0	24.3	28.0	29.5	2.9
従業員数 1～99人	101	31.7	26.7	12.9	5.9	34.7	24.8	39.6	21.8	24.8	4.0
従業員数 100～299人	218	40.8	38.1	7.8	4.1	28.4	22.0	28.0	27.1	17.0	2.8
従業員数 300～999人	306	27.1	44.4	7.8	6.2	34.0	21.6	20.6	30.7	32.4	3.3
従業員数 1,000人以上	321	27.1	50.5	7.2	7.8	42.7	18.7	20.6	28.0	36.8	2.2
「運営状況の報告」を求められた	254	26.0	43.7	7.1	4.3	34.3	20.5	28.3	28.0	26.4	2.8
「運営状況の報告」を求められていない	692	32.5	42.9	8.5	6.9	36.3	21.2	22.8	28.0	30.6	2.9
担当年数 1年未満	102	30.4	52.0	2.0	7.8	36.3	18.6	18.6	26.5	29.4	4.9
担当年数 1年～2年未満	147	25.9	36.7	5.4	4.1	30.6	17.0	26.5	26.5	31.3	4.8
担当年数 2年～3年未満	150	29.3	46.7	8.0	6.0	36.7	18.0	18.0	30.0	27.3	2.0
担当年数 3年～4年未満	102	28.4	53.9	10.8	5.9	41.2	21.6	25.5	24.5	30.4	4.9
担当年数 4年～5年未満	100	34.0	39.0	8.0	3.0	23.0	20.0	21.0	31.0	30.0	6.0
担当年数 5年以上	345	33.3	39.7	10.4	7.8	39.4	24.9	28.4	28.4	29.3	0.3
建設業	56	28.6	46.4	8.9	1.8	41.1	16.1	23.2	25.0	23.2	3.6
製造業(素材関連)	41	31.7	48.8	14.6	12.2	34.1	29.3	22.0	14.6	22.0	2.4
製造業(機械関連)	83	30.1	41.0	10.8	8.4	36.1	18.1	22.9	27.7	25.3	2.4
製造業(自動車関連)	35	42.9	34.3	11.4	8.6	37.1	28.6	22.9	48.6	40.0	2.9
製造業(食品関連)	33	33.3	36.4	3.0	0.0	30.3	27.3	30.3	21.2	27.3	6.1
その他製造業	121	36.4	41.3	5.8	5.8	36.4	23.1	20.7	28.9	29.8	3.3
不動産業	16	25.0	43.8	0.0	0.0	37.5	25.0	31.3	37.5	50.0	0.0
運輸業	37	40.5	24.3	2.7	10.8	24.3	21.6	18.9	18.9	43.2	8.1
卸売・小売業	181	33.1	50.8	7.2	7.2	32.0	20.4	21.0	26.5	24.9	1.1
金融・保険業	66	28.8	33.3	4.5	6.1	40.9	18.2	22.7	28.8	28.8	3.0
電気・ガス・水道業	6	50.0	50.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	16.7	50.0	0.0
情報・通信業	89	23.6	58.4	7.9	7.9	41.6	16.9	29.2	27.0	34.8	0.0
医療・介護サービス業	41	39.0	34.1	22.0	4.9	29.3	31.7	17.1	46.3	34.1	4.9
事業所向けサービス業	27	14.8	44.4	7.4	7.4	44.4	18.5	40.7	25.9	40.7	3.7
飲食・宿泊業	7	28.6	28.6	14.3	0.0	28.6	14.3	14.3	57.1	42.9	0.0
個人向けサービス業	12	8.3	41.7	8.3	0.0	58.3	33.3	25.0	25.0	0.0	0.0
その他	95	23.2	37.9	8.4	4.2	33.7	17.9	33.7	26.3	28.4	5.3

### 3. 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

#### (1) 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

継続投資教育を実施とする上で何が課題・悩みになっているか、をみる（図表48）。

図表48 継続投資教育を実施する際の課題・悩み



■ 継続投資教育を実施する際の課題・悩み（複数回答） ■ 最も大きな課題・悩み（単回答）



課題・悩みとしてあげられた（複数回答）上位3位は、「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、継続投資教育に割く時間が少ない」、「継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない」であった（各44.4%、34.4%、29.5%）。

「最も大きな課題・悩み」（単回答）も、「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」が1位である。3位には「継続投資教育をどのような内容・方法で実施するのがよいかわからない」が全体の課題・悩みの順位よりも上がる。

## （2）継続投資教育を実施する際の課題、悩みの前回比較

継続投資教育を実施する際の課題・悩みについて前回と比較する。図表49は複数回答の前回比較となる。

全体的に大きな変動はないが、図表32で確認した最も大きな課題・悩みでトップ3となる「6.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」「13.他の業務と兼務しているため、継続投資教育に割く時間が少ない」「3.継続投資教育自体をどのような内容・方法で実施するのが良いのかわからない」の数値はいずれも前回に比べ微減している。

ほか微減している項目は「5.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」、「7.DC制度関与状況など社員の属性別情報がない（不足している）」、「9.NISAやiDeCoなどの情報提供をどのような内容や方法で実施するのが良いかわからない」、「10.60歳以降の働き方が変わってくる中、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」といった加入者への情報提供の項目である。これは運営管理機関からの情報提供があったことを思わせる。

逆に微増しているのが、「4.継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない」、「15.継続投資教育の参加率（動画等の視聴率など）が把握できない」といった項目で、これらは継続投資教育の実施に対して「効果測定」といったところに視点が移ってきたことを表しているかもしれない。

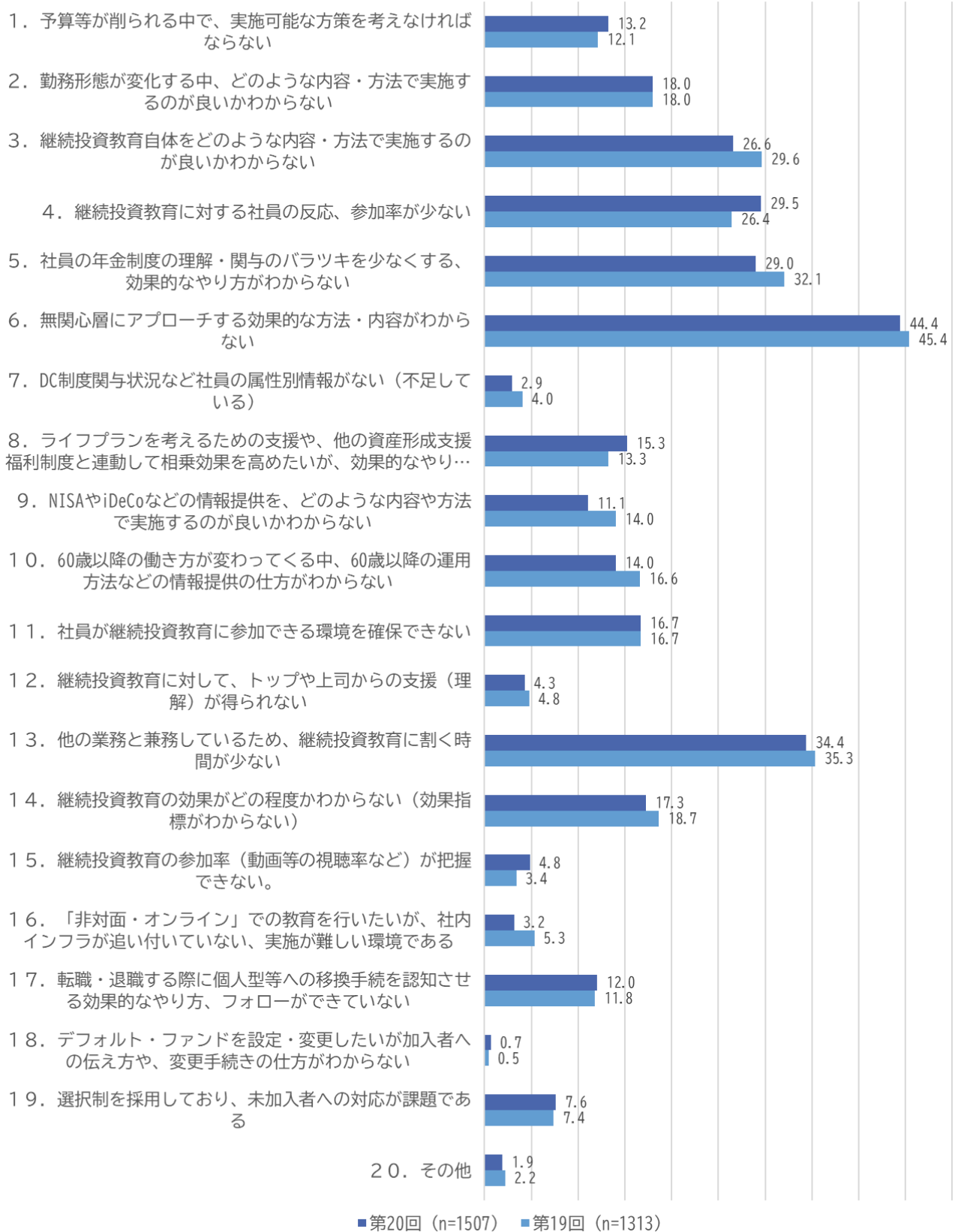
「1.予算等が削られる中で、実施可能な方策を考えなければならない」も微増していることを合わせると、限られるからこそ効果測定を気にする状況にあることがうかがえる。

また「8.ライフプランを考えるための支援や、他の資産形成支援福利制度と連動して相乗効果を高めたいが、効果的なやり方がわからない」という項目も増加しているのは、担当者の目線がDC制度理解だけではなく、継続投資教育を大きくとらえ活用していく状況が生まれつつあることを示唆している。

担当者の意識が継続投資教育へ上向きであり、やり方や行うことから効果を重視する方向へ向かう傾向が見受けられる。



図表49 継続投資教育を実施する際の課題・悩み（前年比較）



### (3) 継続投資教育の実施状況別 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

図表 50-1、2 は継続投資教育の実施状況別に、何が実施する課題・悩みかをみたものである(複数回答)。

「定期的に継続投資教育を実施している」と回答したグループのトップ回答は「6. 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」であり、他グループに比較して圧倒的な割合にのぼる。これは継続投資教育を実施しているが故の課題と捉えられる。

「1. 予算等が削られる中で、実施可能な方策を考えなければならない」と回答した割合が多いのは当然ながら「実施したいが、予算面で困難」と回答したグループである。

同様に「実施したいが、マンパワーの面から実施は困難」としたグループは「他の業務を兼務しているため、継続投資教育に割く時間が少ない」の割合が高い。「実施したことはない」と回答したグループもこの割合が高いため、継続投資教育はマンパワーがかかる「セミナー」などを想定している可能性がある。

「継続投資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」と回答した割合が多いのは、予算面・マンパワーから「実施は困難」、「よくわからない、何とも言えない」、「実施したことはない」といったグループである。やはりここでも、継続投資教育の形にこだわっているために実施できないようなことが予測される結果となっている。

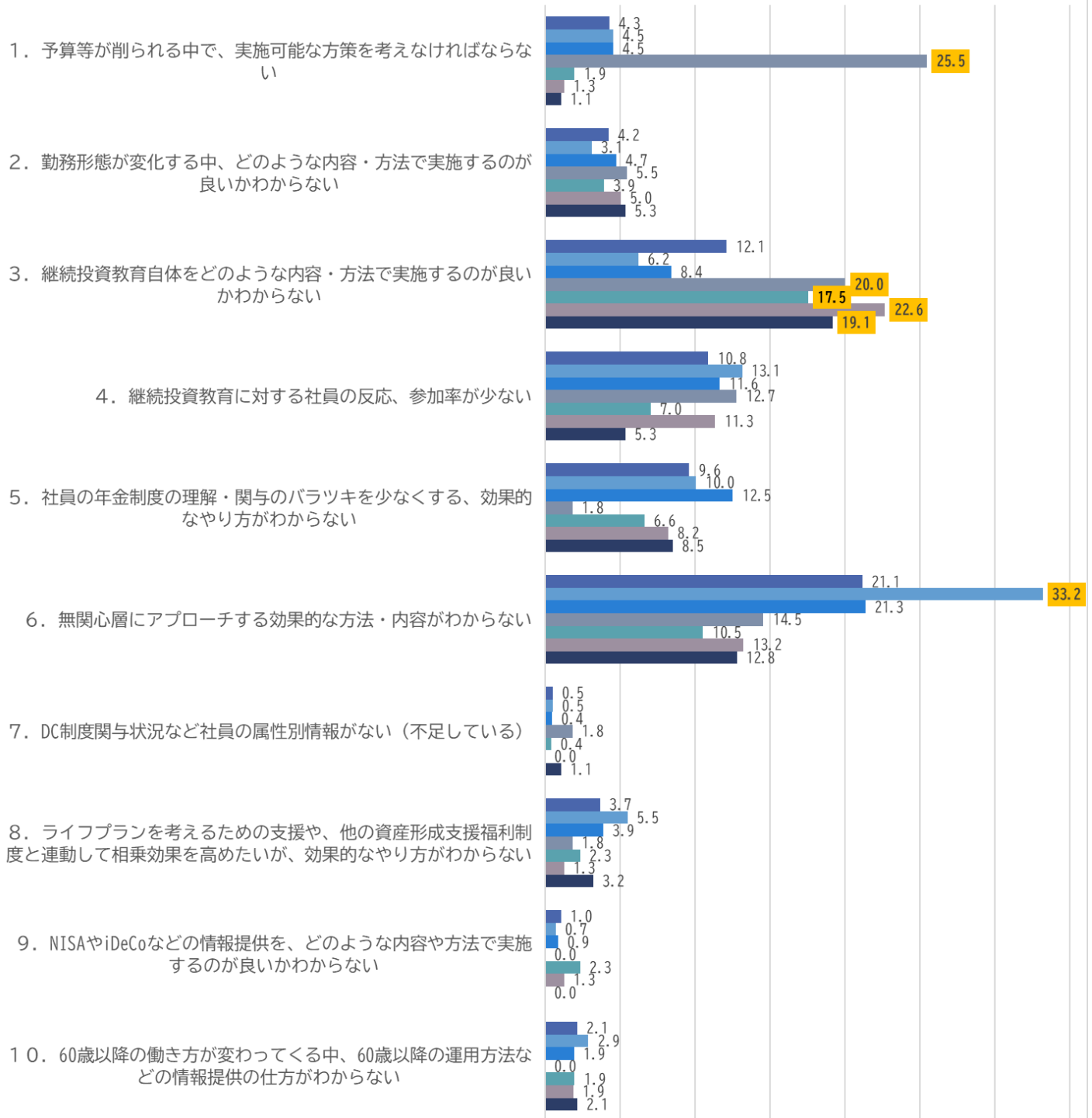
一方で、全体としての割合は少ないものの、「14. 継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)」との回答が、「定期的に継続投資教育を実施」「具体的な計画はないが、実施する予定」のグループで高い。一段上の悩みといったところである。

「よくわからない、何とも言えない」グループで、「17. 転職・退職する際に個人型等への移換手続を認知させる効果的なやり方、フォローができていない」の回答が多いのは、退職後の iDeCo という選択肢などが増え、「どう受け取るか」といった情報伝達が必要になっているものの対応できていないのかもしれない。

実施が困難な企業やよくわからない、実施したことはない企業に対して、適切な方法が担当者だけでは見いだせない状況がある。継続投資教育への取り組みを阻んでいる可能性が高いため、運営管理機関をはじめとするアウトソースの積極的な利用や対話などについて周知が必要だろう。

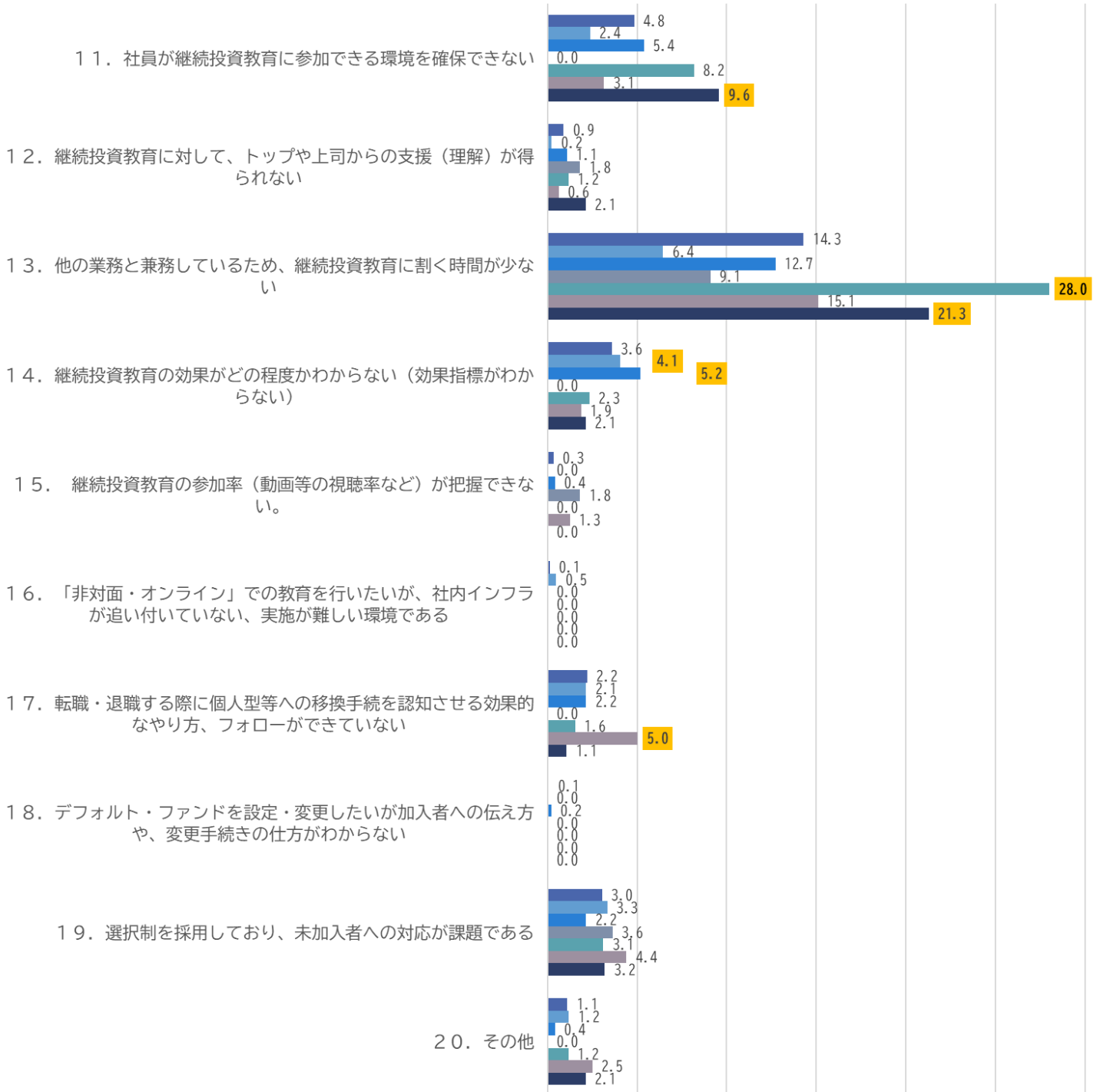
担当者に手間や負荷をかけず、各企業においてできる範囲を確認した上で、継続投資教育を実施する方法やできることをどう提案し支援していくか、が運営管理機関をはじめとするアウトソーサーに求められている。

図表50-1 今後1年以内の継続投資教育の実施予定別  
継続投資教育を実施する際の課題・悩み



- 全体 (n=1448)
- 1. 定期的に継続投資教育を実施している (n=419)
- 2. 必要に応じて継続投資教育を実施している (n=464)
- 3. 実施したいが、予算面で実施は困難 (n=55)
- 4. 実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難 (n=257)
- 5. よくわからない、何とも言えない (n=159)
- 6. 実施したことはない (n=94)

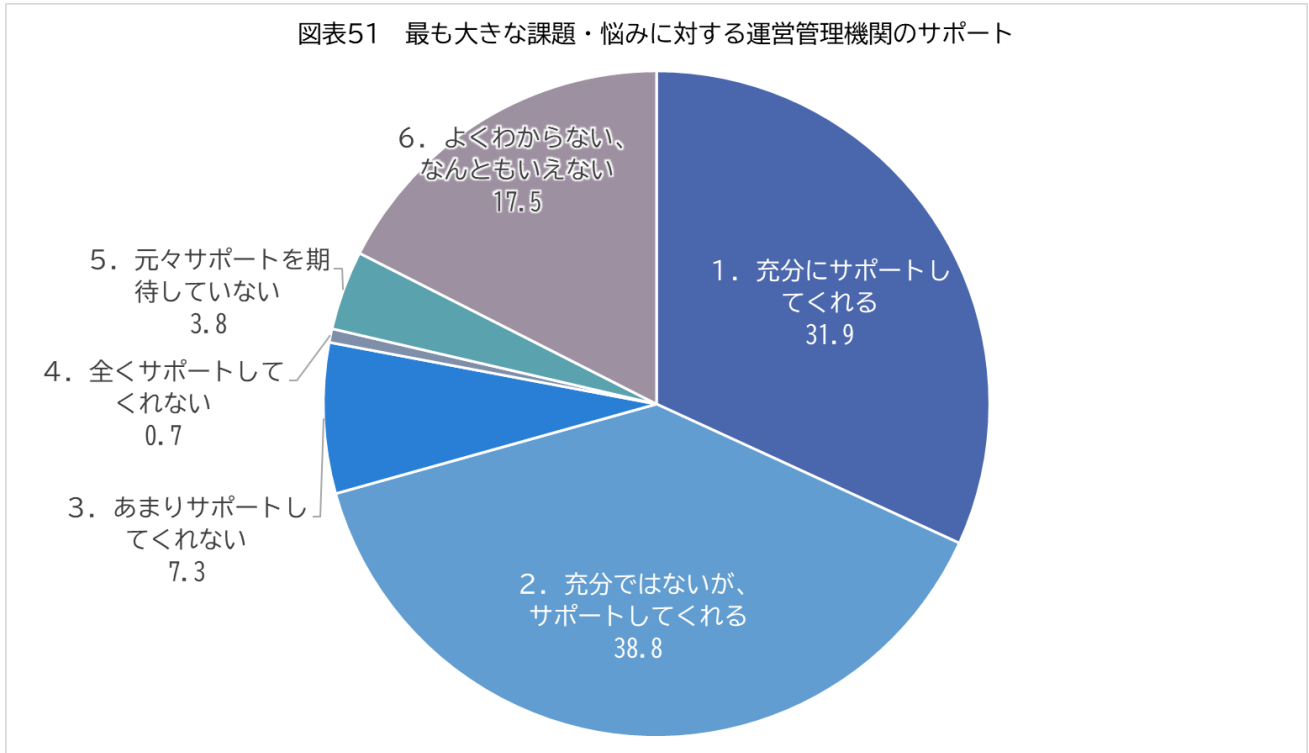
図表50-2 今後1年以内の継続投資教育の実施予定別  
継続投資教育を実施する際の課題・悩み



- 全体 (n=1448)
- 1. 定期的に継続投資教育を実施している (n=419)
- 2. 必要に応じて継続投資教育を実施している (n=464)
- 3. 実施したいが、予算面で実施は困難 (n=55)
- 4. 実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難 (n=257)
- 5. よくわからない、何とも言えない (n=159)
- 6. 実施したことはない (n=94)

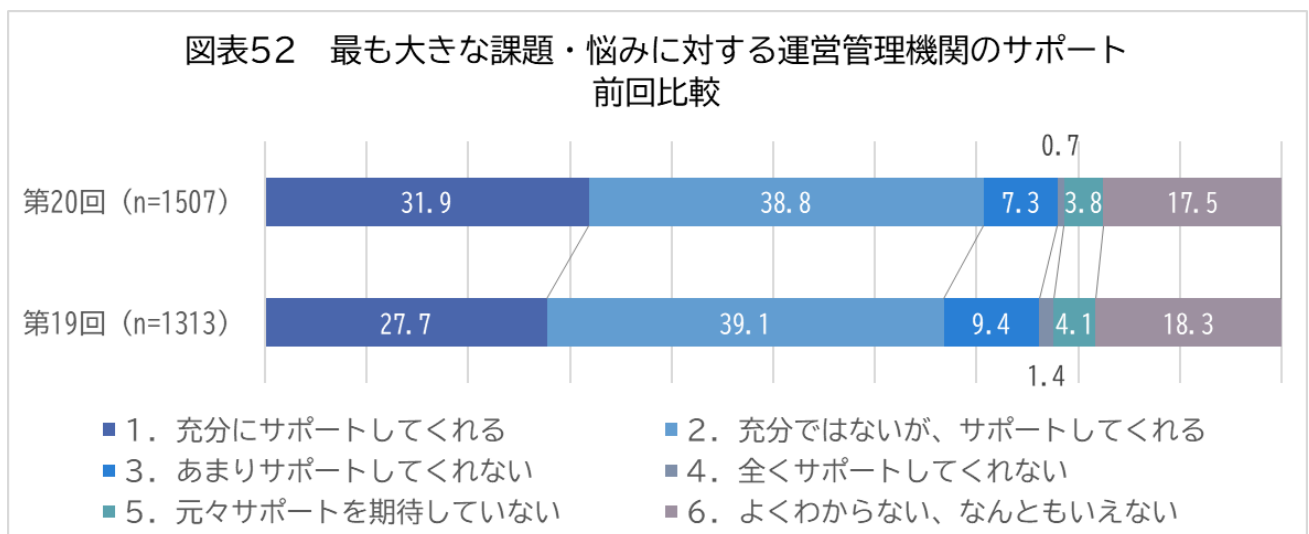
#### (4) 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポート

継続投資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については、充分かそうではないかは別として、およそ7割近くの企業が「サポートしてくれる」と回答した。(図表 51)



#### (5) 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポートの前回比較

このサポート評価割合を前回と比較すると、「十分にサポートしてくれる」割合が4ポイントも上昇した。充分かそうではないかは別とすると、「サポートしてくれる」と回答した割合が、前回 66.8%から 70.7%となった (図表 52)。



## (6) 企業・担当者特性別 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポート

従業員数別にみると、「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が全体に比して、300人以上のグループで高い。一方、「よくわからない、なんともいえない」と回答したグループが299人以下のグループで高くなっている。運営管理機関が従業員数によって差をつけるようなことはないが、サポート内容がうまく伝わっていない可能性はある。

DC制度の位置づけ別では、大きな差異は見られない。

運営状況の報告の実施別では、「求められた」グループにおいて「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が高まった。また、「元々サポートを期待していない」という回答にも差異が生じた。「運営状況の報告」の対応を通じて、運営管理機関とのやりとりがこの差を生み出しているのかもしれない。

担当年数別では、2年未満のグループでは「よくわからない、なんともいえない」との回答が多い。「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が一番高かったのは2年から3年未満のグループであるが、3年から4年未満のグループにおいて、「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が下がり、「あまりサポートしてくれない」と回答した割合が高くなる傾向があるのを見ると、この年数が業務をわかり、一段上のサポートを要望する、必要とする時期になるのだろう。3年以上のグループは「充分ではないがサポートしてくれる」の割合が全体に比して高くなる傾向にある。(図表53)

図表53 企業・担当者特性別 継続投資教育の課題、悩みに対する運営管理機関のサポート

	合計	1. 十分にサポートしてくれる	2. 充分ではないが、サポートしてくれる	3. あまりサポートしてくれない	4. 全くサポートしてくれない	5. 元々サポートを期待していない	6. よくわからない、なんともいえない
全体	1507	31.9	38.8	7.3	0.7	3.8	17.5
従業員数 1~99人	191	22.5	38.7	6.3	0.0	6.8	25.7
従業員数 100~299人	399	28.3	37.1	7.3	1.0	5.0	21.3
従業員数 300~999人	496	35.5	36.7	8.3	0.8	3.0	15.7
従業員数 1,000人以上	421	35.2	43.0	6.7	0.5	2.4	12.4
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	31.8	39.2	7.1	0.8	3.8	17.2
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	32.1	37.2	8.0	0.3	3.8	18.6
「運営状況の報告」を求められた	387	35.1	40.8	5.9	0.0	1.8	16.3
「運営状況の報告」を求められていない	1120	30.7	38.1	7.8	0.9	4.6	17.9
担当年数 1年未満	182	30.8	30.2	7.7	0.5	3.8	26.9
担当年数 1年~2年未満	239	29.3	36.0	7.1	1.3	4.2	22.2
担当年数 2年~3年未満	249	37.3	34.5	7.2	0.4	2.8	17.7
担当年数 3年~4年未満	163	27.6	40.5	11.0	0.6	2.5	17.8
担当年数 4年~5年未満	153	31.4	47.1	5.2	0.7	3.3	12.4
担当年数 5年以上	521	32.2	42.2	6.7	0.6	4.8	13.4



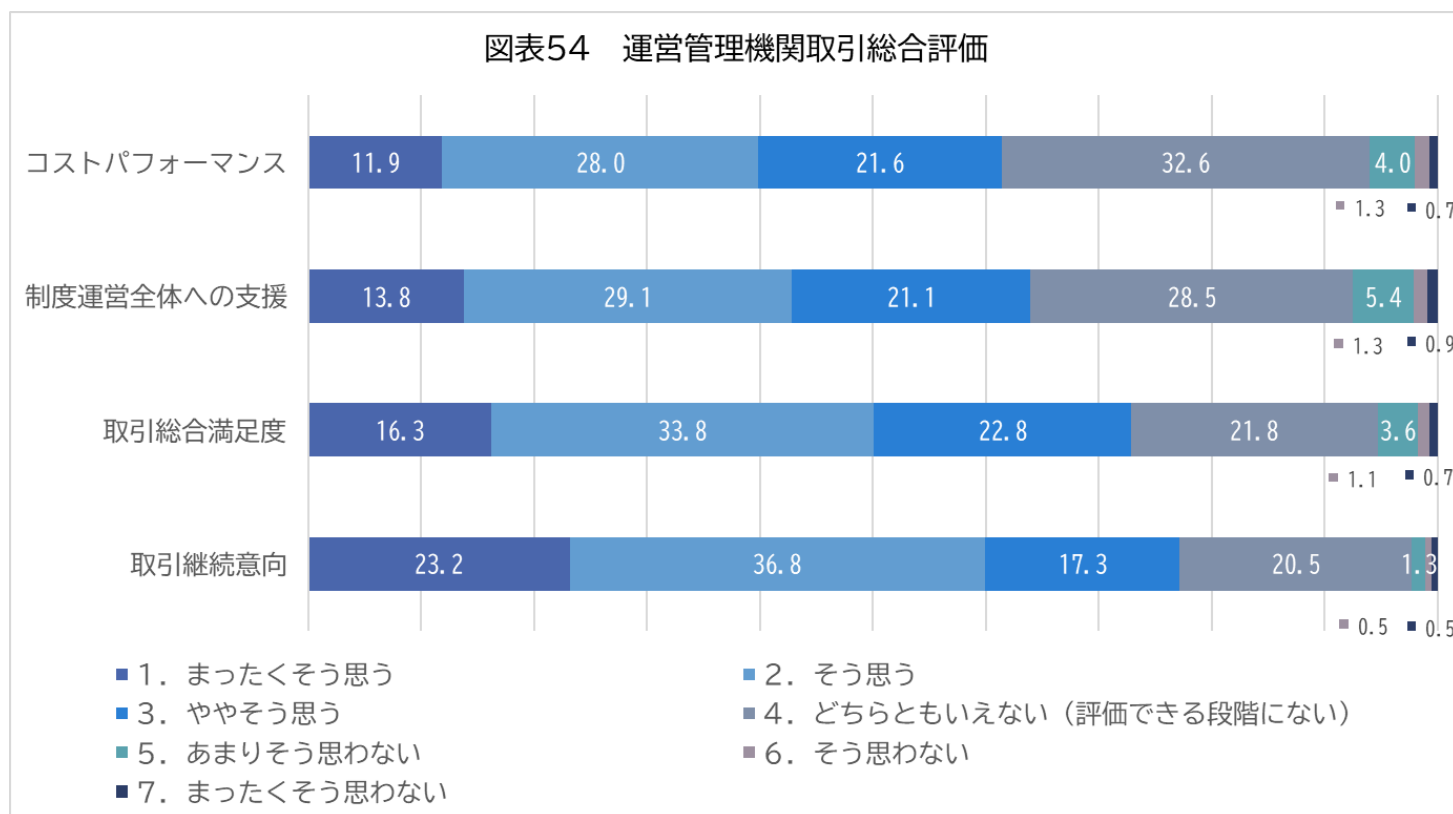
## IV. 運営管理機関の対応評価および取引総合満足度評価

### 1. 運営管理機関に対する取引総合満足度評価

#### (1) 運営管理機関取引総合評価

運営管理機関との取引に関して4項目にわたって、総合評価を確認する。「ややそう思う」まで含めた肯定的な評価が、すべての項目において6割を超えている。(図表54)

図表54 運営管理機関取引総合評価



#### (2) 運営管理機関取引総合評価の前回比較

4項目を前回と比較すると「まったくそう思う」と回答した割合がすべてにおいて上昇した。代わりに「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合が減少しているため、アフターコロナにおける運営管理機関の取り組みが今回の評価につながっているかもしれない。(図表55)

図表55 運営管理機関取引総合評価の前回比較

		1. まったくそう思う	2. そう思う	3. ややそう思う	4. どちらともいえない (評価できる段階にない)	5. あまりそう思わない	6. そう思わない	7. まったくそう思わない
コストパフォーマンス	第20回 (n=1507)	11.9	28.0	21.6	32.6	4.0	1.3	0.7
	第19回 (n=1313)	8.9	30.0	23.1	31.7	4.1	1.0	1.1
制度運営全体への支援	第20回 (n=1507)	13.8	29.1	21.1	28.5	5.4	1.3	0.9
	第19回 (n=1313)	10.7	31.9	22.2	27.4	5.2	1.3	1.1
取引総合満足度	第20回 (n=1507)	16.3	33.8	22.8	21.8	3.6	1.1	0.7
	第19回 (n=1313)	13.5	36.4	23.2	21.2	3.5	1.3	0.9
取引継続意向	第20回 (n=1507)	23.2	36.8	17.3	20.5	1.3	0.5	0.5
	第19回 (n=1313)	19.4	38.4	19.8	19.7	1.6	0.3	0.7



### (3) 取引総合評価平均スコア

運営管理機関に対する取引総合評価 4 項目間の相関係数をみると、その相関関係は極めて強い。4 項目の中で「取引総合満足」だけが他の 3 項目との相関係数が 0.8 以上となるため、「取引総合満足」を「取引総合満足度」の代替変数とする。(図表 56)

図表56 運営管理機関取引総合評価の相関係数

	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
コストパフォーマンス	1.000			
制度運営全体への支援	0.844	1.000		
取引総合満足	0.833	0.879	1.000	
取引継続意向	0.747	0.791	0.863	1.000

取引総合満足度は、7段階の評価それぞれに、図表 57 のように数量化カテゴリーを施して平均スコアを算出し、統計的処理を行う。また、「非常に満足」、「満足」の2つの合計を「高位満足合計」、「やや不満」、「不満」、「非常に不満」の3つの合計を「不満合計」、「やや満足」、「可も不可もない」の2つの合計を「低位満足合計」とする(図表 57)。

図表57 平均スコア算出のための数量化

数量化	取引総合評価	個別対応項目評価	統合評価
+5	1. まったくそう思う	1. 非常に満足 (非常によく対応)	高位満足合計
+3	2. そう思う	2. 満足 (かなりよく対応)	
+1	3. ややそう思う	3. やや満足 (少し対応してくれるが不満でない)	低位満足合計
0	4. どちらともいえない (評価できる段階にない)	4. 可も不可もない	
-1	5. あまりそう思わない	5. やや不満 (期待をやや下回る)	不満合計
-3	6. そう思わない	6. 不満 (期待を下回る、乖離が大きい)	
-5	7. まったくそう思わない	7. 非常に不満 (なにも対応してくれない)	

数量化すると、取引総合評価の平均スコアは図表 58 の通りとなり、今回の「取引総合満足度の平均スコア」は 2.0 となる。

図表58 運営管理機関取引総合評価の平均スコア

	第20回
コストパフォーマンス	1.5
制度運営全体への支援	1.6
取引総合満足	2.0
取引継続意向	2.4

#### (4) 取引総合評価平均スコアの前回比較

取引総合評価の平均スコアを前回と比較すると、3項目で上昇している（図表59）。

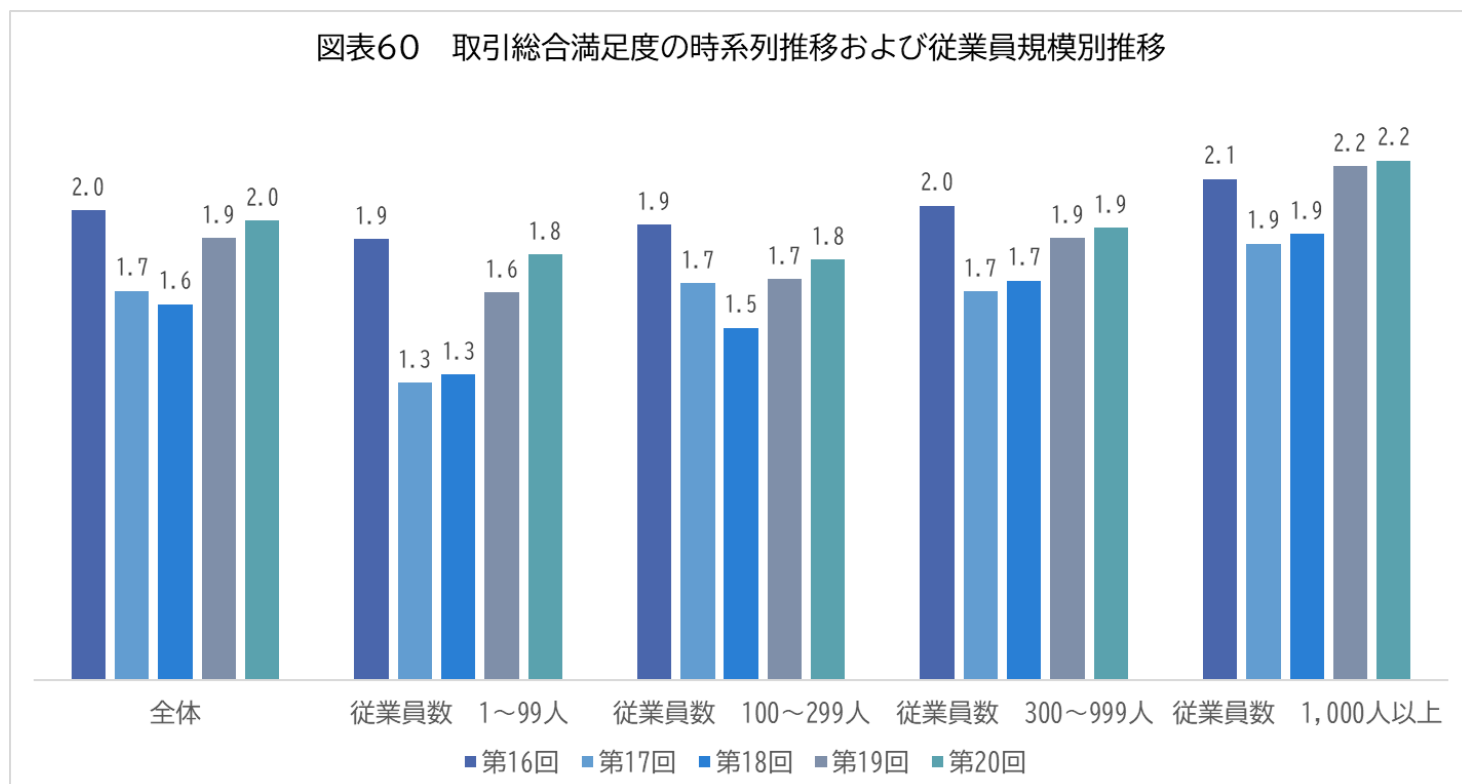
図表59 運営管理機関取引総合評価の平均スコアの前回比較

	第20回	第19回
コストパフォーマンス	1.5	1.4
制度運営全体への支援	1.6	1.6
取引総合満足	2.0	1.9
取引継続意向	2.4	2.3

#### (5) 取引総合満足度平均スコアの時系列推移および従業員数別推移

取引総合満足度平均スコアを時系列推移および従業員数別に確認する（図表60）。

図表60 取引総合満足度の時系列推移および従業員規模別推移

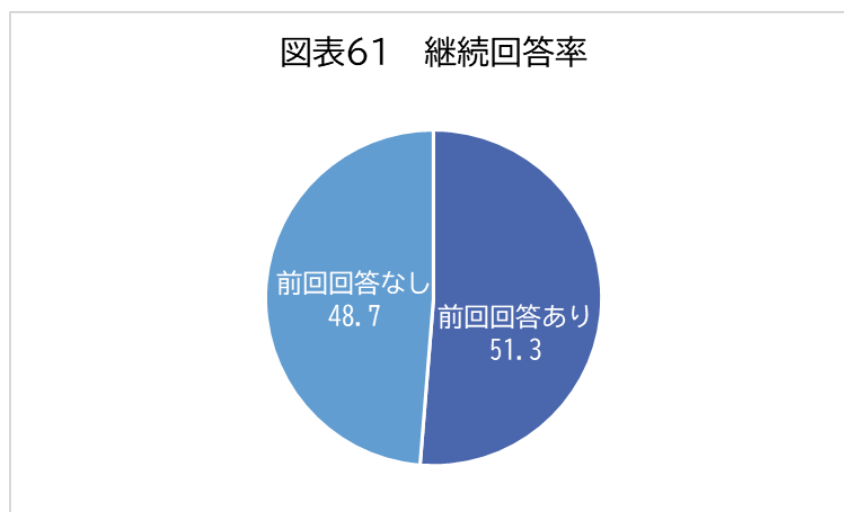


全体で見ると、平均スコアは前回に比べて0.1ポイント上昇した。また、すべての従業員数別グループでも上昇している。

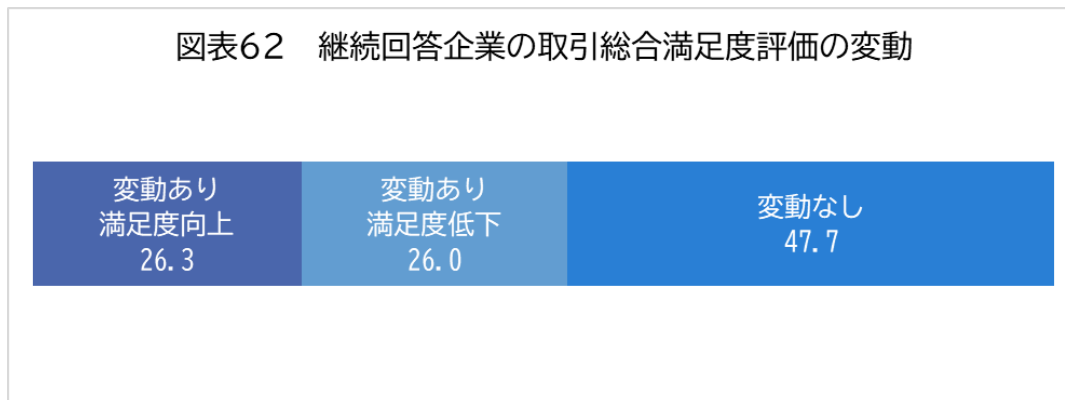
最も取引総合満足度平均スコアが上昇したのは、「1～99人」のグループで0.2ポイントアップした。

## (6) 継続回答企業からみる取引総合満足度の変動

前回に引き続いて調査に回答した企業の取引総合満足度の変動状況を見る。今回の継続回答率は51.3%となり、前回の41.4%から、10ポイント程度上昇した(図表61)。



継続回答企業(前回回答あり)をベースに取引総合満足度の変動を見ると、満足度向上・低下どちらかにおいて「変動あり」が52.3%、「変動なし」が47.7%と「変動あり」が上回った。また、変動パターンを見ると「取引総合満足度が向上した」および「取引総合満足度が低下した」との回答が拮抗した。(図表62)



## 2. 運営管理機関に対する個別対応項目評価

### (1) 個別対応項目

運営管理機関の個別対応評価についてみる。運営管理機関に対する個別対応に関して以下の27項目（A. 加入者向け支援 10項目、B. 制度運営支援 12項目、C. 企業との関係性 5項目）を提示し、それぞれ満足度を7段階で評価してもらった。

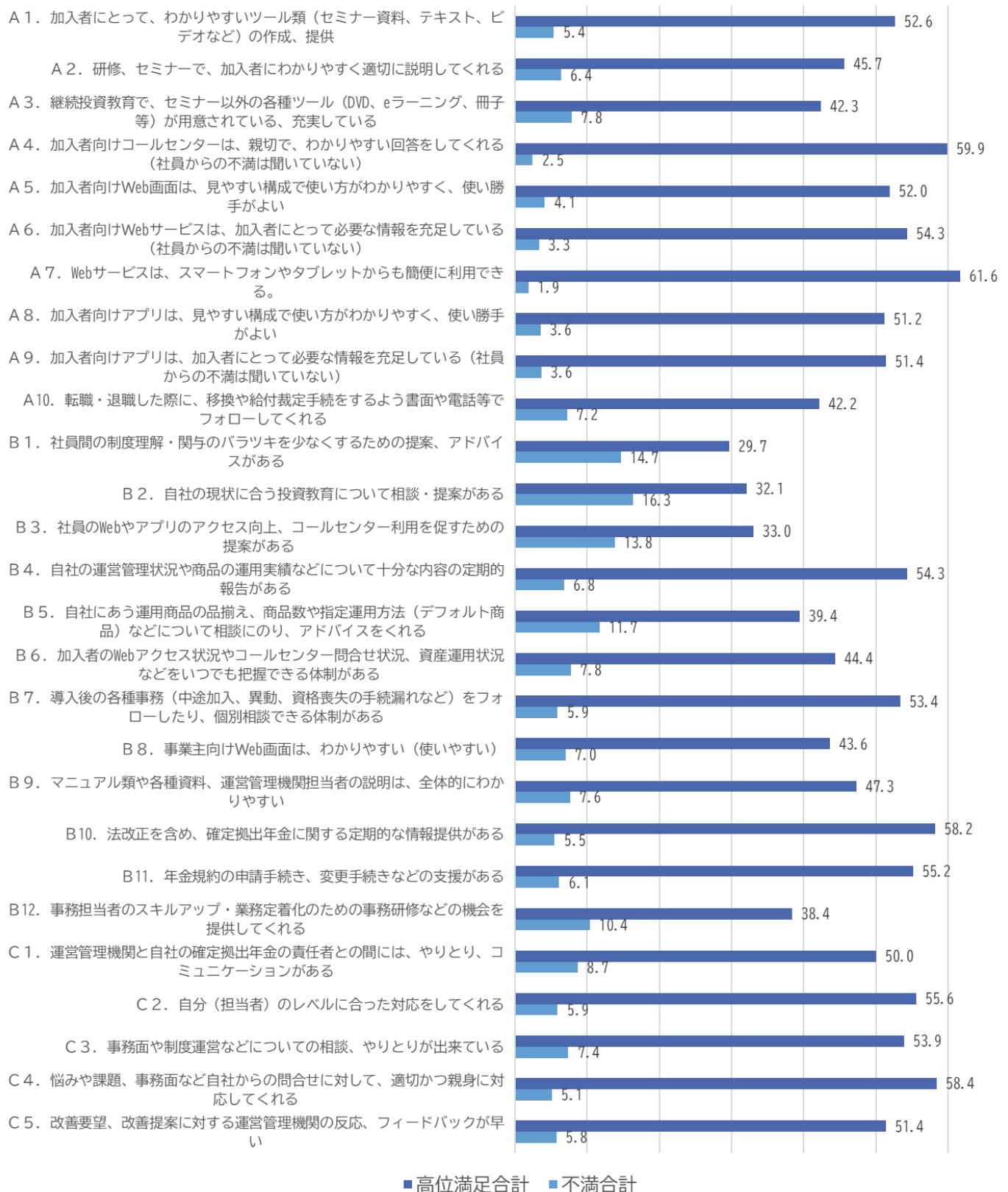
図表63 個別対応評価の項目

A 加入者 向け 支援	A 1	加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト、ビデオなど）の作成、提供
	A 2	研修、セミナーで、加入者にわかりやすく適切に説明してくれる
	A 3	継続投資教育で、セミナー以外の各種ツール（DVD、eラーニング、冊子等）が用意されている、充実している
	A 4	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）
	A 5	加入者向けWeb画面は、見やすい構成で使い方がわかりやすく、使い勝手がよい
	A 6	加入者向けWebサービスは、加入者にとって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）
	A 7	Webサービスは、スマートフォンやタブレットからも簡単に利用できる。
	A 8	加入者向けアプリは、見やすい構成で使い方がわかりやすく、使い勝手がよい
	A 9	加入者向けアプリは、加入者にとって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）
	A 10	転職・退職した際に、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てくれる
B 制度 運営 支援	B 1	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
	B 2	自社の現状に合う投資教育について相談・提案がある
	B 3	社員のWebやアプリのアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある
	B 4	自社の運営管理状況や商品の運用実績などについて十分な内容の定期的報告がある
	B 5	自社にあう運用商品の品揃え、商品数や指定運用方法（デフォルト商品）などについて相談にのり、アドバイスをくれる
	B 6	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
	B 7	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
	B 8	事業主向けWeb画面は、わかりやすい（使いやすい）
	B 9	マニュアル類や各種資料、運営管理機関担当者の説明は、全体的にわかりやすい
	B 10	法改正を含め、確定拠出年金に関する定期的な情報提供がある
	B 11	年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある
	B 12	事務担当者のスキルアップ・業務定着化のための研修などの機会を提供してくれる
C 事業主 との 関係性	C 1	運営管理機関と自社の確定拠出年金の責任者との間には、やりとり、コミュニケーションがある
	C 2	自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる
	C 3	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
	C 4	悩みや課題、事務面など自社からの問合せに対して、適切かつ親身に対応してくれる
	C 5	改善要望、改善提案に対する運営管理機関の反応、フィードバックが早い

## (2) 個別対応項目評価の全体像～どの項目で対応評価が高く、どの項目で低いか

個別対応評価 27 項目それぞれについて、上段に「高位満足合計」を、下段に「不満合計」の値をまとめた。(図表 64)

図表64 運営管理機関に対する個別対応評価



「高位満足合計」の割合が大きい項目ほど運営管理機関の対応の満足度が高く、「不満合計」の割合が大きい項目は運営管理機関の対応に満足度が低い。

「高位満足合計」値の高い項目は、「A 7. Web サービスは、スマートフォンやタブレットからも簡単に利用できる」、「A 4. 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）」、「B10. 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」、「C 4. 悩みや課題、事務面など自社からの問合せに対して、適切かつ親身に対応してくれる」であり、それぞれ 58%以上の企業が高位満足の回答をしている。この結果は、前回とまったく変わらない。

一方、「不満合計」値が高いのは、「B 1. 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」、「B 2. 自社の現状に合う投資教育について相談・提案がある」、「B 3. 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」で 13%以上の企業が不満に感じている。こちらの結果も前回と変わらない。よって、引き続き運営管理機関は今後の対応改善が求められる。

### (3) 取引総合満足度に影響を与える個別対応項目の抽出

運営管理機関取引に影響を与える個別対応項目を抽出するに際して、どの項目が取引総合満足度に影響を与えるかの分析を行った。(図表 65)

「取引総合満足」を目的変数とし、個別対応項目の 27 項目を説明変数とする重回帰分析を行い、「取引総合満足」に有意に影響を与える項目を抽出した ( $p < 0.05$ )。重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、変数の選択はステップワイズ法を採用した。

その結果、取引総合満足度に影響を与える項目は従業員数別によって異なるが、4つのグループであげられており、かつ t 値が高い項目 ( $p < 0.05$ ) は、「B11. 年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある」となった。当該項目は、300~999 人のグループを除き、取引総合満足度に影響を変数として抽出される。

次いで 3 つ以上のグループであげられるのは、「A 6. 加入者向け Web サービスは、加入者にとって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）」、「B 5. 自社にあう運用商品の品揃え、商品数や指定運用方法（デフォルト商品）などについて相談にのり、アドバイスをくれる」、「B 6. 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」、「C 5. 改善要望、改善提案に対する運営管理機関の反応、フィードバックが早い」であった。

従業員数別にみると、1~99 人のグループでは「C 2. 自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる」、100~299 人のグループでは「B11. 年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある」、300~999 人のグループでは「C 5. 改善要望、改善提案に対する運営管理機関の反応、フィードバックが早い」、1,000 人以上のグループでは「C 3. 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」であった。

全体において取引総合満足度に影響度が高い順に並べる。

- ① C 5. 改善要望、改善提案に対する運営管理機関の反応、フィードバックが早い
- ② B11. 年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある



- ③ A 1. 加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト、ビデオなど）の作成、提供
- ④ A 6. 加入者向けWeb サービスは、加入者にとって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）
- ⑤ B 6. 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

図表65 取引総合満足度に影響を与える個別対応項目(t 値)

	全体		従業員数 1~99人		従業員数 100~299人		従業員数 300~999人		従業員数 1,000人以上	
	t 値	p	t 値	p	t 値	p	t 値	p	t 値	p
R2	0.771		0.851		0.771		0.787		0.758	
A 1. 加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト、ビデオなど）の作成、提供	3.91	**					2.64	**		
A 2. 研修、セミナーで、加入者にわかりやすく適切に説明してくれる			2.78	**						
A 3. 継続投資教育で、セミナー以外の各種ツール（DVD、eラーニング、冊子等）が用意されている、充実している										
A 4. 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）					2.13	*				
A 5. 加入者向けWeb画面は、見やすい構成で使い方がわかりやすく、使い勝手がよい										
A 6. 加入者向けWebサービスは、加入者にとって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）	3.23	**			2.38	*	3.35	**		
A 7. Webサービスは、スマートフォンやタブレットからも簡単に利用できる。										
A 8. 加入者向けアプリは、見やすい構成で使い方がわかりやすく、使い勝手がよい										
A 9. 加入者向けアプリは、加入者にとって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）										
A 10. 転職・退職した際に、移換や給付裁定をするよう書面や電話等でフォローしてくれる										
B 1. 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							3.48	**		
B 2. 自社の現状に合う投資教育について相談・提案がある					2.09	*				
B 3. 社員のWebやアプリのアクセス向上、コールセンター利用を促すための提案がある										
B 4. 自社の運営管理状況や商品の運用実績などについて十分な内容の定期的報告がある										
B 5. 自社にあう運用商品の品揃え、商品数や指定運用方法（デフォルト商品）などについて相談にのり、アドバイスをくれる	3.06	**					2.82	**	2.85	**
B 6. 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	3.17	**	3.10	**			2.68	**		
B 7. 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									2.66	**
B 8. 事業主向けWeb画面は、わかりやすい（使いやすい）										
B 9. マニュアル類や各種資料、運営管理機関担当者の説明は、全体的にわかりやすい										
B 10. 法改正を含め、確定拠出年金に関する定期的な情報提供がある					2.25	*				
B 11. 年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある	5.06	**	3.20	**	3.70	**			3.36	**
B 12. 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を提供してくれる										
C 1. 運営管理機関と自社の確定拠出年金の責任者との間には、やりとり、コミュニケーションがある										
C 2. 自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる			3.79	**						
C 3. 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									3.51	**
C 4. 悩みや課題、事務面など自社からの問合せに対して、適切かつ親身に対応してくれる					2.29	*	2.86	**		
C 5. 改善要望、改善提案に対する運営管理機関の反応、フィードバックが早い	5.39	**					3.67	**	3.29	**

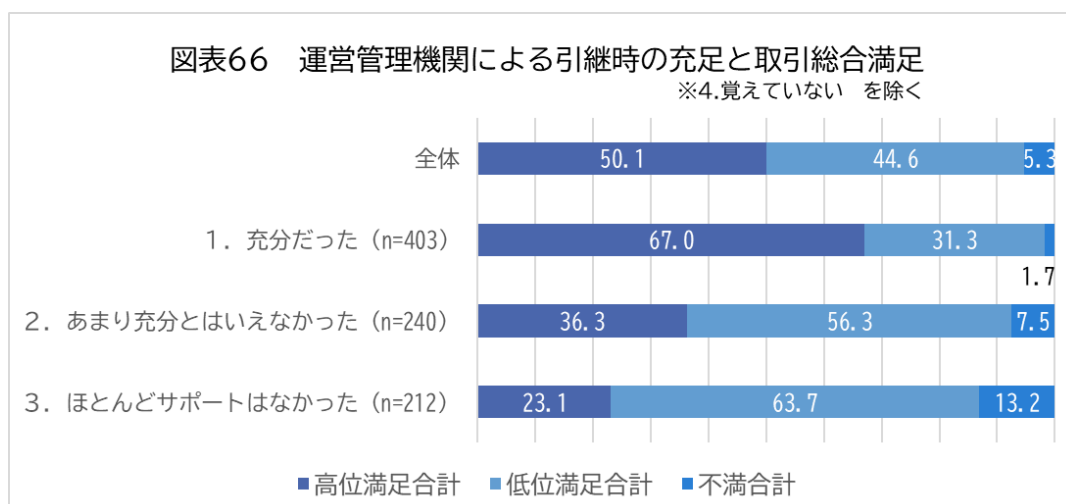
\* : P<0.05 \*\* : P<0.01



### 3. 運営管理機関のサポートと運営管理機関取引総合満足度

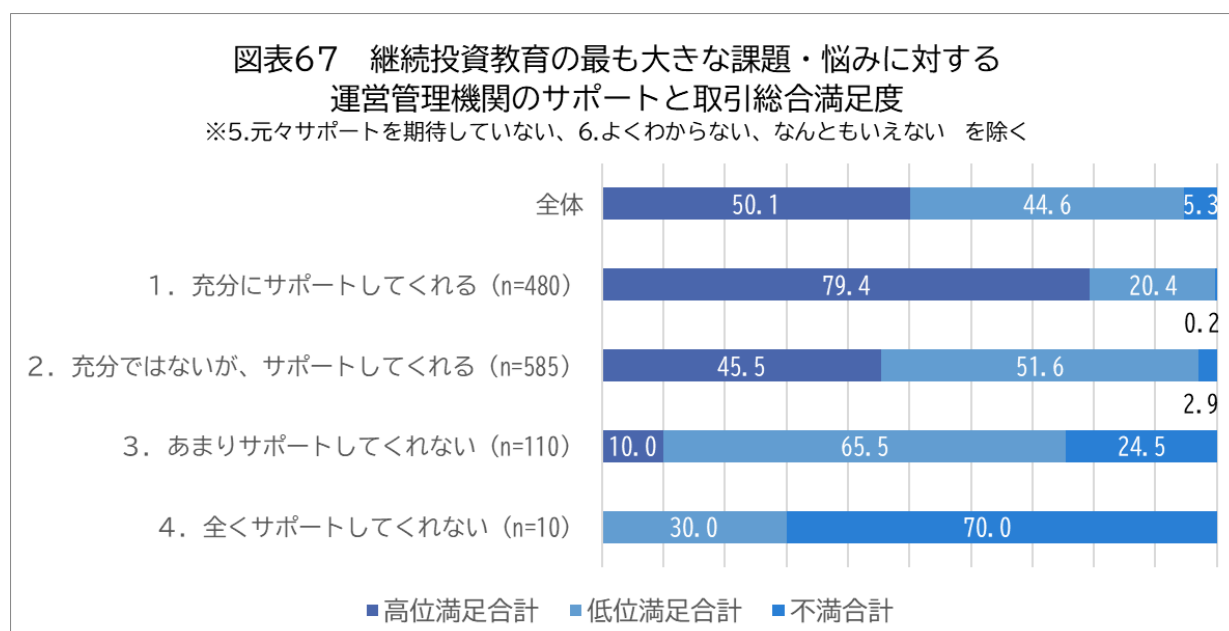
#### (1) 運営管理機関サポートと取引総合満足度との関連

運営管理機関のサポートと取引総合満足度の関連を確認する。図表 66 は、「担当者の交代（引継ぎ）時における運営管理機関サポート」の充足度合いと取引総合満足度の関連をみた。



引継ぎ時のサポートが「充分だった」と回答したグループの割合は高位満足合計が7割近くと取引総合満足度が高い。「あまり充分とはいえなかった」とするグループでは高位満足合計が36%とおおよそ半数まで低下する。

図表 67 では、同様に「継続投資教育を実施する上での最も大きな悩み、課題に対する運営管理機関サポート」の充足度合いが取引総合満足度にどの程度関連しているかを確認する。



最も大きな課題・悩みに対して運営管理機関が「十分にサポートしてくれる」と回答したグループの高位満足合計は8割となり、取引総合満足度が高い。「充分ではないが、サポートしてくれる」グループ

では、高位満足合計が 46%と低位満足合計が上回る結果となっている。「あまりサポートしてくれない」グループでは、不満合計が 25%と大幅に増える。

運営管理機関のサポートの充足度合いと取引総合満足に関連性の強さをクラメールの連関係数でみると「担当者の交代（引継ぎ）時における運営管理機関サポート」が 0.259、「継続投資教育を実施する上での最も大きな悩み、課題に対する運営管理機関サポート」が 0.295 となった。取引総合満足への関連性は「最も大きな課題・悩み」に関するサポートのほうが強い。

平均スコアで見ると、継続投資教育の「十分にサポートしてくれる」の値が高い。「充分ではないが、サポートしてくれる」に至って、全体の平均スコアよりも落ちている。引継時の充足度合いも「あまり充分とはいえなかった」グループで数値が落ち込むため、運営管理機関は企業が求める「十分に」を満たす必要がある。（図表 68）

図表 68 運営管理機関によるサポートと取引総合満足度平均スコア

引継時の充足と取引総合満足度平均スコア

※4.覚えていない を除く

	平均 スコア
全体	2.0
1. 充分だった	2.7
2. あまり充分とはいえなかった	1.4
3. ほとんどサポートはなかった	0.7

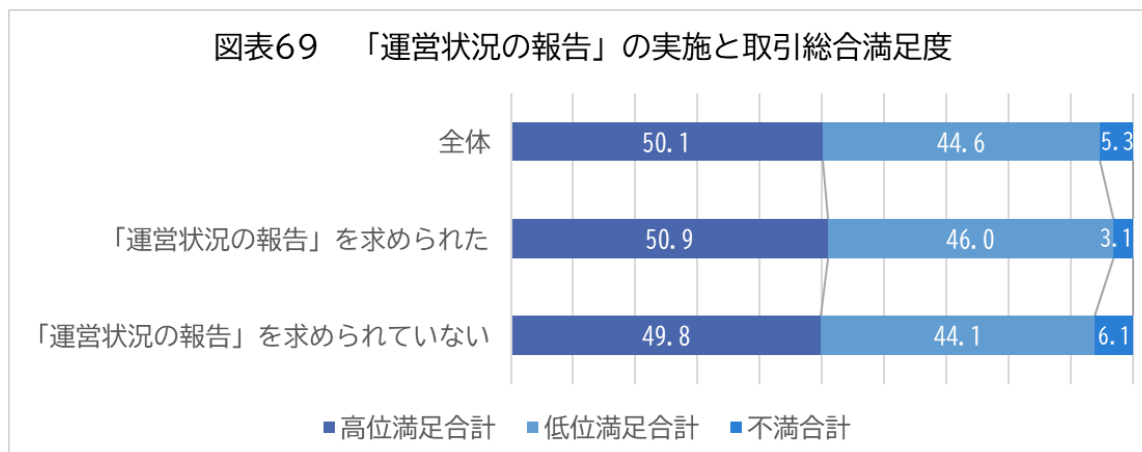
継続投資教育の最も大きな課題・悩みと取引総合満足度平均スコア

※5.元々サポートを期待していない、6.よくわからない、なんともいえない を除く

	平均 スコア
全体	2.0
1. 十分にサポートしてくれる	3.2
2. 充分ではないが、サポートしてくれる	1.8
3. あまりサポートしてくれない	0.2
4. 全くサポートしてくれない	-1.9

## (2) 運営状況の報告の実施の有無と取引総合満足度

運営状況の報告の実施別に、取引総合満足度を見た。すると、「運営状況の報告」を求められたグループにおいて不満合計が、求められていないグループと比して3ポイント低かったが、ほぼ似たような割合の結果となった。



同様に取引総合満足度平均スコアで見ても、両者にそれほどの差はみられない。

図表70 運営状況の報告の実施と取引総合満足度平均スコア

	平均スコア
全体	2.0
「運営状況の報告」を求められた	2.1
「運営状況の報告」を求められていない	1.9

つまりこれは、「運営状況の報告」の実施がそれほど取引総合満足度に影響を与えなかったということになる。「運営状況の報告」についての運営管理機関のサポートがあったかなかったかはこれだけでは不明であるが、サポートによって取引総合満足度が上下しないことは、「運営状況の報告」の中に運営管理機関評価もあるためかもしれない。

### (3) 取引総合満足度の変動パターン別 運営管理機関の個別対応項目評価

継続回答企業において、取引総合満足度の変動があったパターン別に運営管理機関に対する個別対応項目の評価をみる。「変動あり 満足度向上」と「変動あり 満足度低下」企業の比較を通じて、どの項目が満足度を上げ、どの項目が低下させたかを把握する。

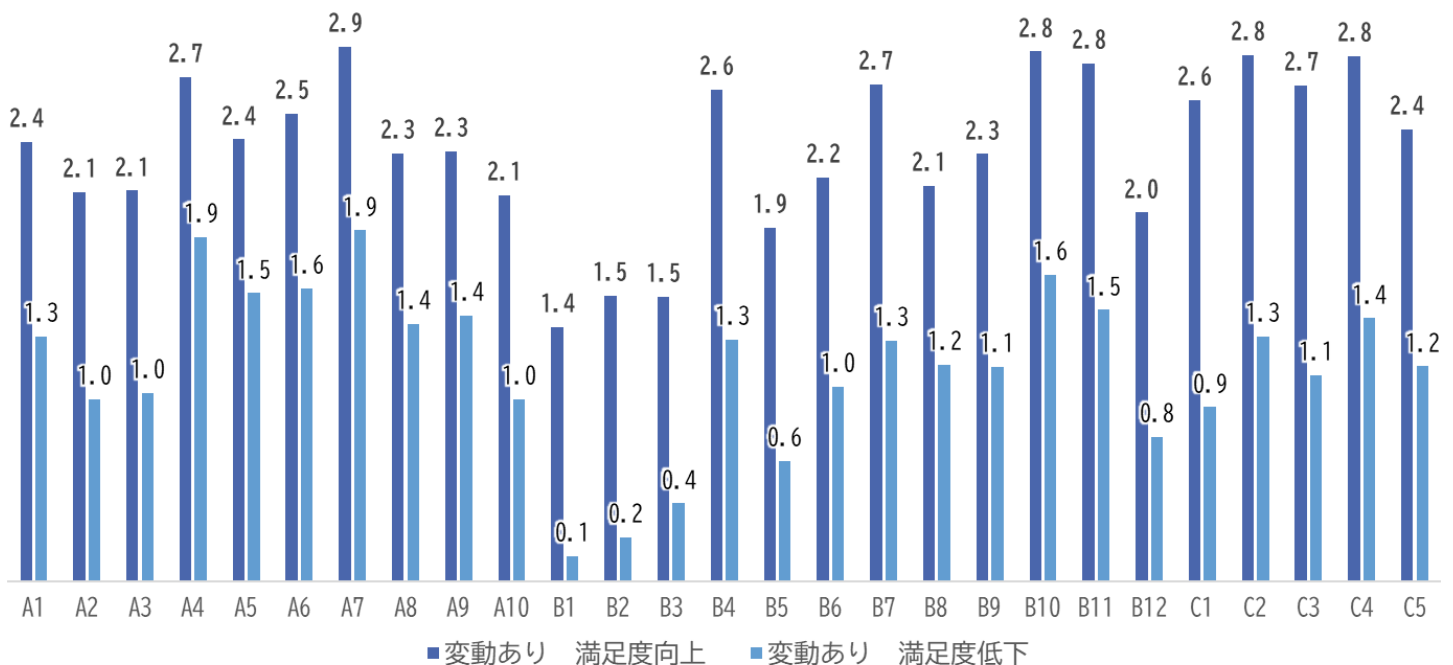
図表 71 でみると両者間の差が大きい上位 5 項目は、

- C 1. 運営管理機関と自社の確定拠出年金の責任者との間には、やりとり、コミュニケーションがある
- C 3. 事務面や制度運営について相談、やりとりが出来ている
- C 2. 自分（担当者）のレベルに合った対応してくれる
- C 4. 悩みや課題、事務面など自社からの問合せに対して、適切かつ親身に対応してくれる
- B 7. 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

となっている。ほとんどが、「C. 事業主との関係性」をみる項目である。

運営管理機関評価の広がりによって、企業との関係性の管理がより重要になることを認識させられる。よって、運営管理機関としては企業の満足度を高めるために、対話ができる環境提供が必要となる。企業にとっても、コミュニケーションの質や量は、運営管理機関評価の項目にしてもよいだろう。

図表71 取引総合満足度の変動パターン別 運営管理機関の個別対応項目平均スコア

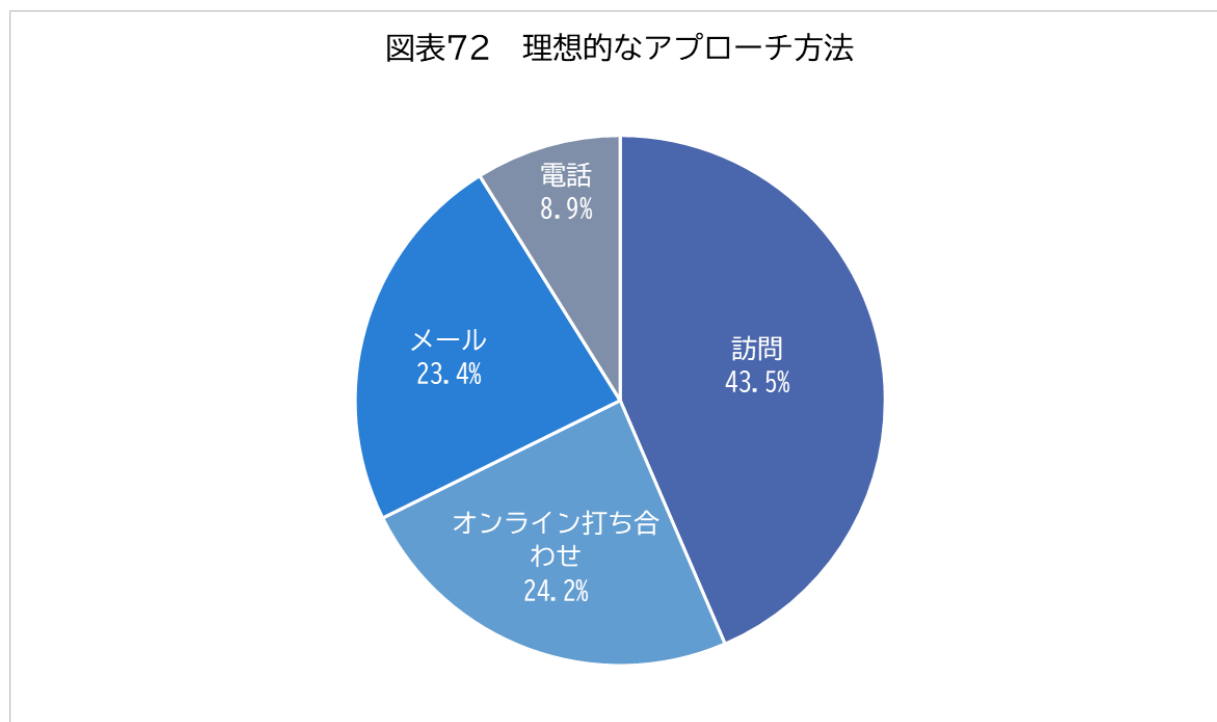


## V. 運営管理機関とのコミュニケーション

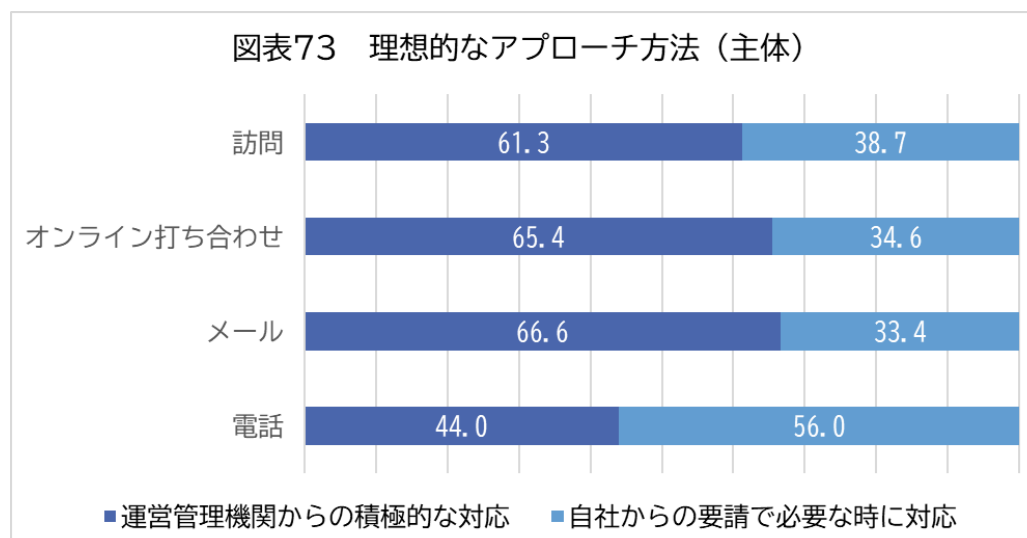
### 1. 望まれる運営管理機関からのアプローチ方法

#### (1) 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法

運営管理機関からのアプローチについて、企業はどのような方法が一番理想的かを聞いた。まずアプローチ方法としては、「訪問」をあげる企業が43.5%と最も多い。以下「オンライン」(24.2%)、「メール」(23.4%)、「電話」(8.9%)と続く(図表72)。



「運営管理機関からの積極的な対応か」「自社からの要請か」、理想的なアプローチ方法の主体がどちらにあるかを確認すると、「電話」以外は、「運営管理機関からの積極的な対応」が6割を超える。「電話」に関しては緊急性を要する場合もあるので、自社から・必要な時に・つながりやすい環境を企業は求めているのだろう。



## (2) 企業特性格別 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法

従業員数 300 人以上の企業では、「運営管理機関からの積極的な訪問による対応」を求める割合が全体に比して高い。「運営管理機関からの積極的なオンラインによる対応」は、1,000 人以上の企業で他グループよりも高く、1~99 人のグループでは低い結果になった。1~99 人のグループは「運営管理機関からの積極的なメールによる対応」が多く望まれ、「自社からの要請で電話での対応」も他グループと比較して高くなっている。

DC 制度の位置づけ別では、「福利厚生制度」グループが訪問・オンライン・メールでの「運営管理機関からの積極的な対応」割合が高い。

担当年数別では、5 年以上の担当者は「訪問」を望んでいる。

最後に、取引総合満足度別にみると、取引に高位満足企業だけではなく、取引に不満な企業も「運営管理機関からの積極的な訪問による対応」を望む割合が高い。取引不満の企業は「自社からの要請での訪問」の割合が他グループよりもかなり低いため、不満解消のためには、企業側の要請を待つのではなく、運営の地道な訪問活動が取引満足に結びつくかもしれない。(図表 74)。

図表 74 企業・担当者特性格別 理想的なアプローチ方法

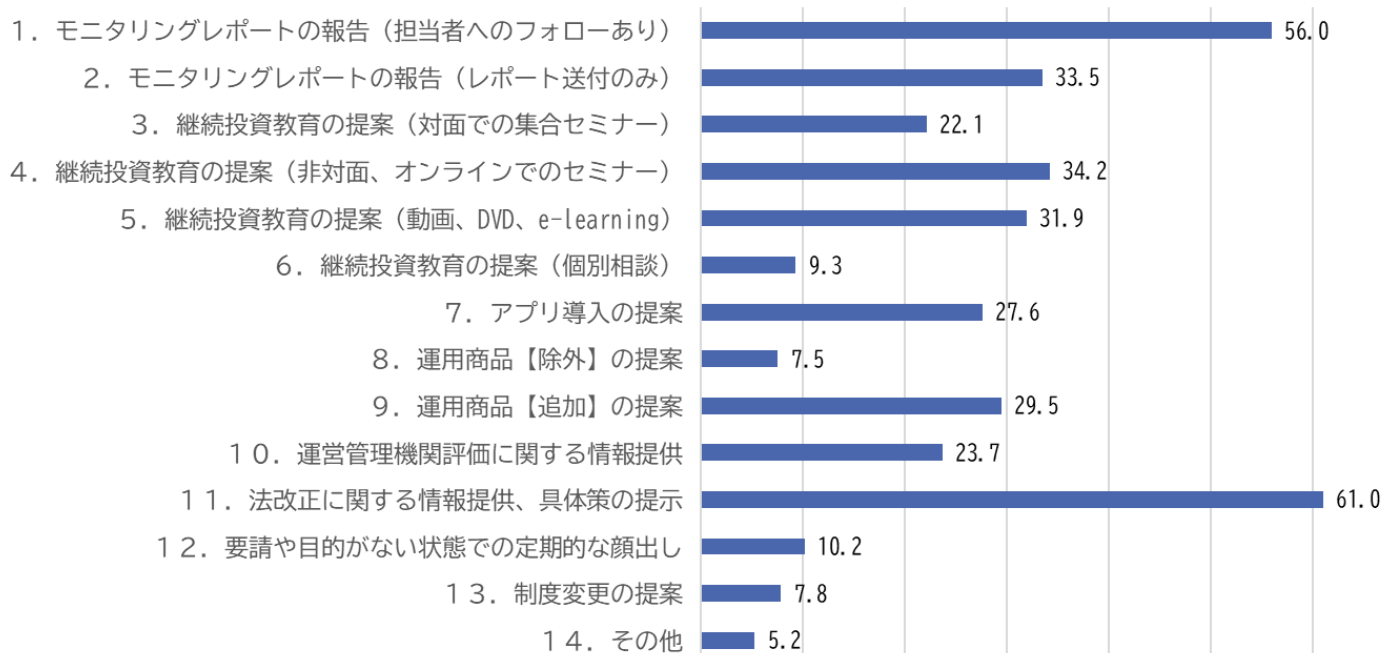
	n	1. 運営管理機関から訪問	2. 自社からの要請で訪問	3. 運営管理機関からオンライン	4. 自社からの要請でオンライン	5. 運営管理機関からメール	6. 自社からメール	7. 運営管理機関から電話	8. 自社からの要請で電話
全体	1507	26.7	16.9	15.8	8.4	15.6	7.8	3.9	5.0
従業員数 1~99人	191	18.3	18.8	9.4	7.3	23.0	8.9	5.8	8.4
従業員数 100~299人	399	24.1	20.1	13.5	6.3	18.3	8.5	4.0	5.3
従業員数 300~999人	496	29.2	15.5	16.7	8.5	13.1	8.3	3.8	4.8
従業員数 1,000人以上	421	29.9	14.5	19.7	10.7	12.6	6.2	3.1	3.3
DC制度の位置づけ 退職金制度、企業年金制度	1195	25.9	17.5	15.1	9.0	15.1	8.0	4.4	5.0
DC制度の位置づけ 福利厚生制度	312	29.8	14.4	18.3	5.8	17.6	7.1	2.2	4.8
担当年数 1年未満	182	19.2	13.7	17.0	12.1	19.2	9.9	3.3	5.5
担当年数 1年~2年未満	239	24.7	17.2	17.6	7.1	13.8	6.7	3.3	9.6
担当年数 2年~3年未満	249	20.1	15.7	18.1	8.8	16.1	11.6	4.8	4.8
担当年数 3年~4年未満	163	31.3	14.7	19.0	3.7	17.8	8.6	3.1	1.8
担当年数 4年~5年未満	153	27.5	15.7	14.4	7.8	15.7	9.2	5.2	4.6
担当年数 5年以上	521	31.7	19.4	12.9	9.0	14.2	5.2	3.8	3.8
高位満足合計	755	30.3	19.5	14.8	7.9	13.6	6.2	3.7	3.8
低位満足合計	672	22.3	14.9	16.4	8.9	17.9	9.5	4.2	6.0
不満合計	80	28.8	8.8	20.0	7.5	15.0	8.8	3.8	7.5

## 2. 運営管理機関からの提案・アプローチ

### (1) 2022年5月以降の運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ

運営管理機関から、前回調査から今回調査までの間にどのような提案やアプローチがあったかを図表75で確認する。一番割合が多かったのは、「法改正に関する情報提供、具体策の提示」で61.0%となった。次いで、「モニタリングレポートの報告（担当者へのフォローあり）」である（56.0%）。

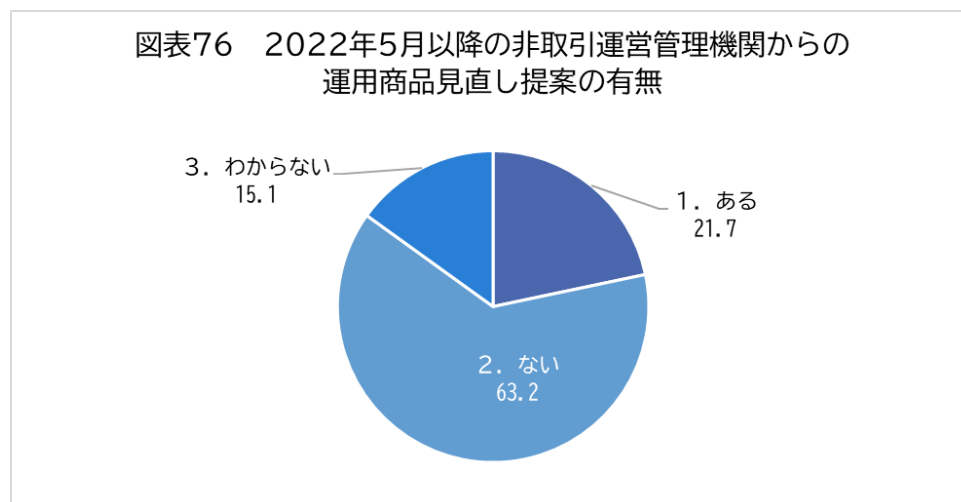
図表75 2022年5月以降の運営管理機関からの提案・アプローチ



### (2) 非取引運営管理機関からの運用商品見直しの有無

前回調査から今回調査までの間に取引外の運営管理機関から運用商品見直しの提案を受けたかを確認した。「ある」と回答した企業は21.7%となった（図表76）。図表75で「運用商品の除外・追加の提案」の合計は37.0%であり、取引運営管理機関からの提案の方が多い。

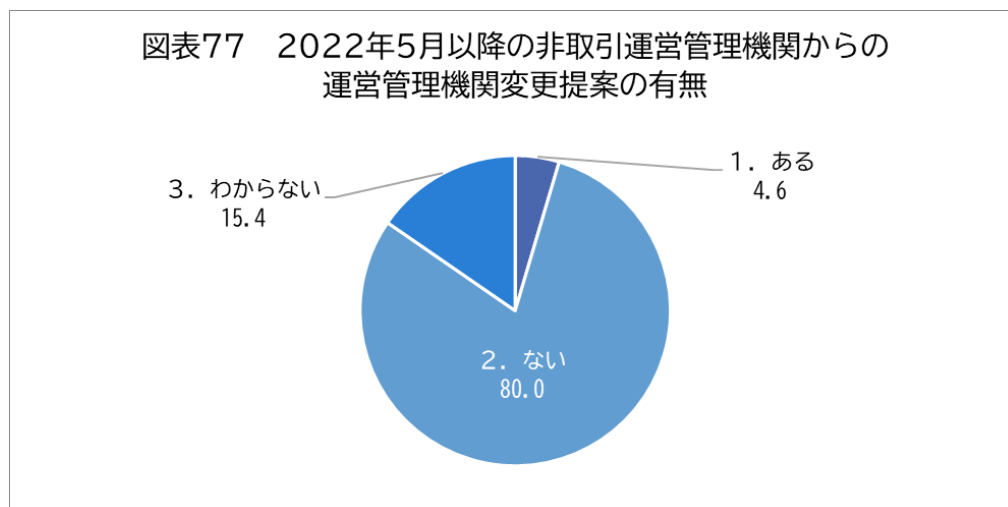
図表76 2022年5月以降の非取引運営管理機関からの運用商品見直し提案の有無





### (3) 非取引運営管理機関からの運営管理機関変更提案の有無

運営管理機関そのものの変更提案（他社への切り替え）を受けたかについては、「ない」という回答が80.0%になった（図表77）。

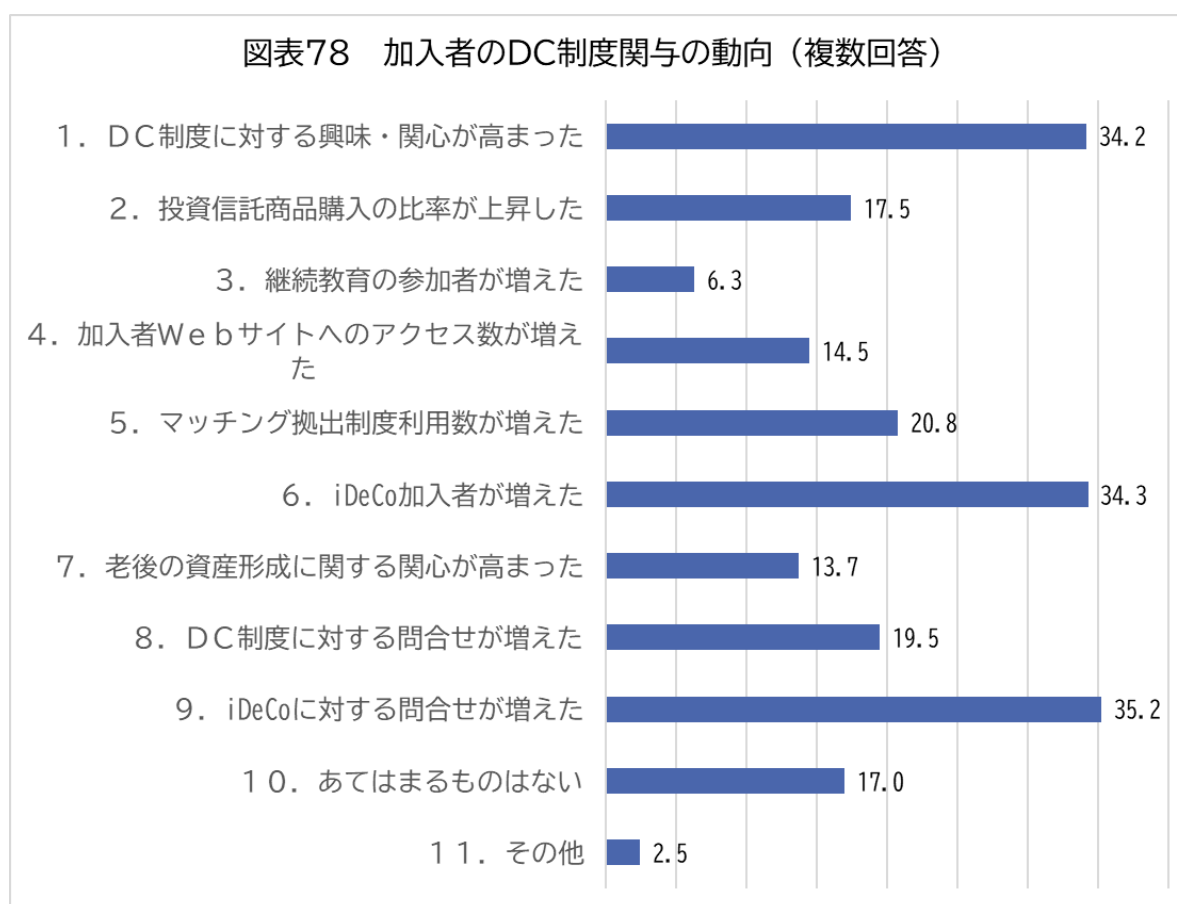


## VI. 担当者と加入者

### 1. 加入者の DC 制度関与の動向

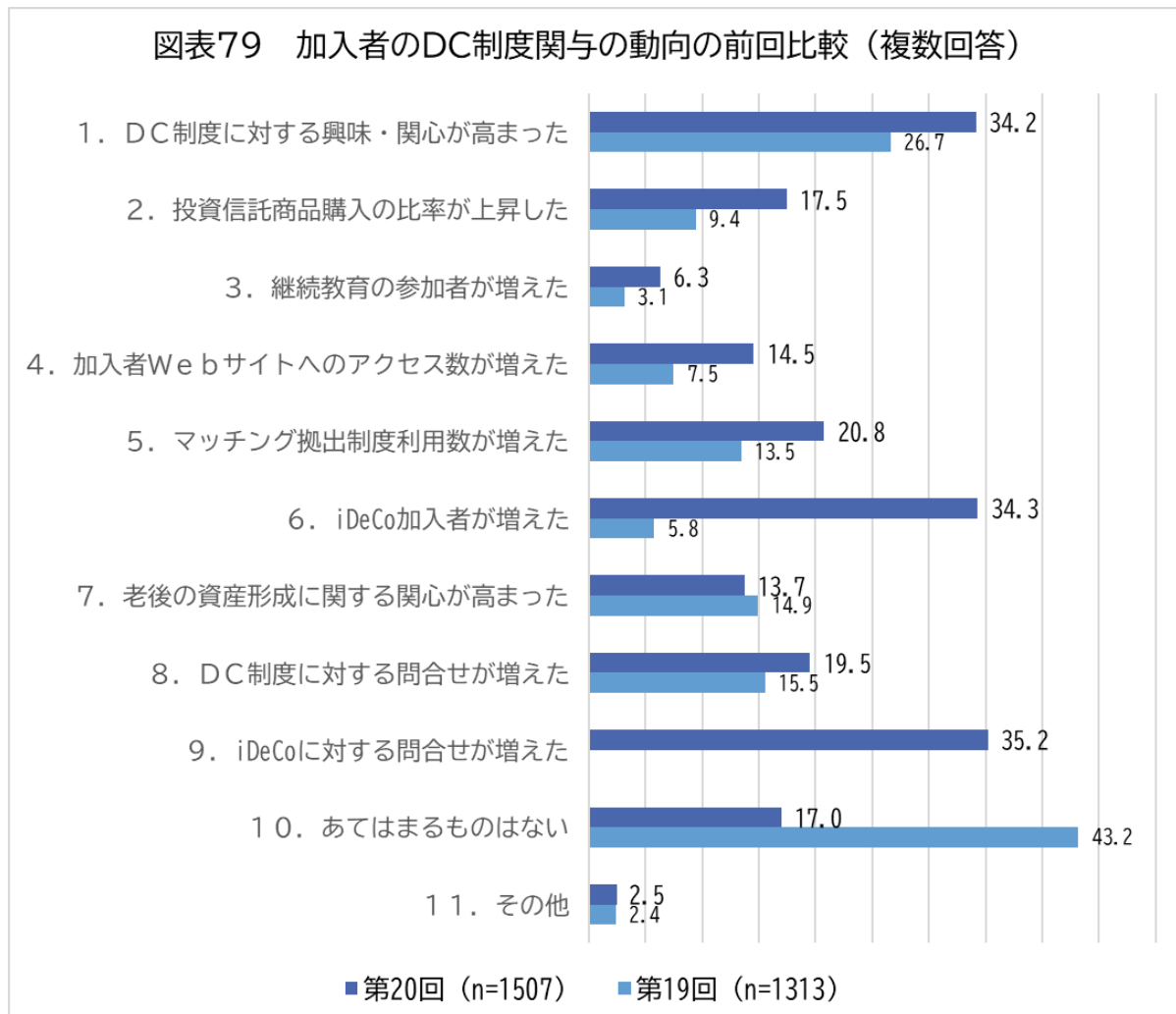
#### (1) 加入者の DC 制度関与の動向

前回調査以降、加入者の DC 制度関与にどのような変化がみられるかを図表 78 でみると、「iDeCo 加入者が増えた」「iDeCo に対する問い合わせが増えた」が上位 2 項目となった。「DC 制度に対する興味・関心が高まった」も同様の割合となった。2022 年 10 月の iDeCo に関する法改正が与えた影響がよくわかる結果となった。



## (2) 加入者の DC 制度関与の動向の前回比較

この動向を前回と比較すると「あてはまるものはない」という回答が大幅に減少した。「iDeCo 加入者が増えた」は大幅に増えており、同様に「DC 制度に対する興味・関心が高まった」をはじめとして、「投資信託商品購入の比率が上昇した」「加入者 Web のアクセス数が増えた」など制度に関する加入者の動きも大幅に増加した。(図表 79)



※「9. iDeCo に対する問い合わせが増えた」は今回新たに追加した項目のため、前回なし

### (3) 企業・担当者特性別 加入者のDC制度関与の動向

従業員数1,000人以上の企業や「継続投資教育を定期的実施」する企業ほど変化を指摘する割合が高い。特に「継続投資教育を定期的実施する」企業では関心度合いの比率がすべて高い。継続投資教育の定期的な取り組みが加入者に変化実感する結果となっている。

従業員数1~99人のグループでは、「あてはまるものはない」の比率が高い。今回、「あてはまるものはない」の割合は前回と比較して大幅に減少したにもかかわらず、継続投資教育の実施状況が「困難」や「実施したことはない」グループも全体に比してこの割合が高い。普段からの加入者とのコミュニケーションに課題を抱え、加入者の把握ができていない可能性がある。(図表80)

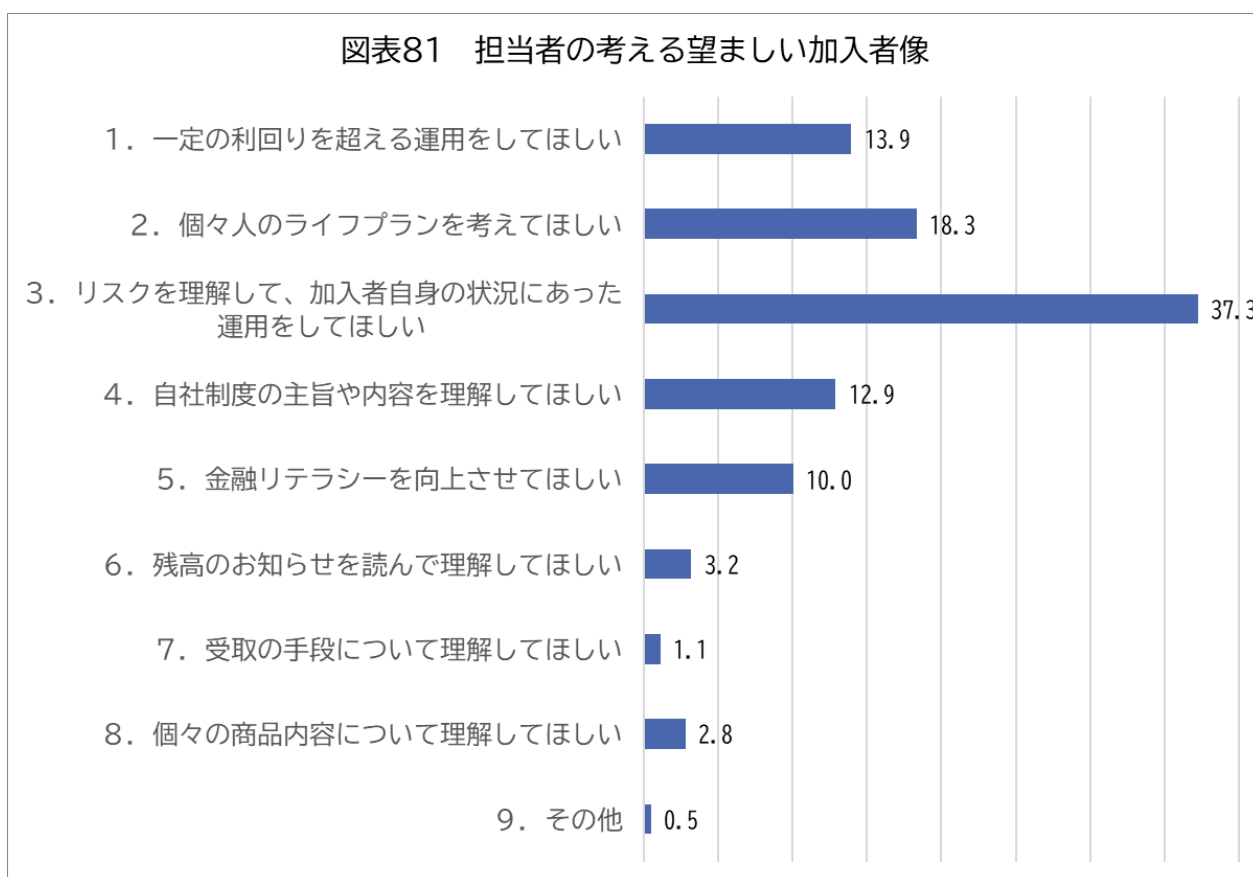
図表80 企業・担当者特性別 加入者のDC制度関与の動向(複数回答)

	n	1. DC制度に対する興味・関心が高まった	2. 投資信託商品購入の比率が上昇した	3. 継続投資教育の参加者が増えた	4. 加入者Webサイトへのアクセス数が増えた	5. マatching拠出制度利用数が増えた	6. iDeCo加入者が増えた	7. 老後の資産形成に関する関心が高まった	8. DC制度に対する問合せが増えた	9. iDeCoに対する問合せが増えた	10. あてはまるものはない	11. その他
全体	1507	34.2	17.5	6.3	14.5	20.8	34.3	13.7	19.5	35.2	17.0	2.5
従業員数 1~99人	191	22.5	11.0	5.8	11.5	15.7	12.0	13.6	9.9	17.3	36.6	2.6
従業員数 100~299人	399	31.6	13.0	3.8	11.3	23.3	26.8	11.0	10.5	27.1	22.8	2.0
従業員数 300~999人	496	37.5	19.6	6.0	14.1	19.6	35.5	12.9	24.2	35.7	13.9	2.8
従業員数 1,000人以上	421	38.0	22.1	9.3	19.5	22.1	50.1	17.3	26.8	50.6	6.2	2.4
DC制度の位置づけ	1195	32.9	18.3	6.2	15.1	23.9	36.7	13.1	17.2	36.2	16.8	2.1
DC制度の位置づけ	312	39.1	14.1	6.7	12.2	8.7	25.3	16.0	28.5	31.4	17.6	3.8
継続投資教育実施状況 定期的実施している	439	43.1	27.3	13.0	23.2	28.0	39.0	20.5	24.4	43.5	9.3	2.3
継続投資教育実施状況 必要に応じて実施している	486	39.3	19.5	7.6	15.0	22.6	36.0	14.6	20.6	34.6	13.0	0.8
継続投資教育実施状況 実施したいが予算面で困難	55	23.6	9.1	0.0	7.3	7.3	34.5	5.5	16.4	34.5	29.1	1.8
継続投資教育実施状況 実施したいがマンパワーの問題から困難	262	25.2	9.2	0.0	9.5	16.0	31.7	8.8	15.6	32.1	23.3	3.4
継続投資教育実施状況 よくわからない、何とも言えない	168	22.0	7.7	0.6	5.4	13.7	27.4	8.3	13.7	27.4	25.6	4.8
継続投資教育実施状況 実施したことはない	97	19.6	6.2	0.0	6.2	11.3	23.7	6.2	14.4	23.7	33.0	5.2
高位満足合計	755	40.7	22.0	7.5	18.5	23.7	34.4	16.8	21.7	35.2	12.1	1.9
低位満足合計	672	27.2	12.8	4.8	10.6	18.2	33.6	10.4	17.1	34.7	21.7	2.7
不満合計	80	31.3	13.8	7.5	10.0	15.0	38.8	12.5	18.8	40.0	23.8	6.3

## 2. 担当者は加入者にどうあってほしいか

担当者は加入者にどうあってほしいかを尋ねた。担当者が望むべき加入者像を満たす施策があれば担当者の満足にもつながる。

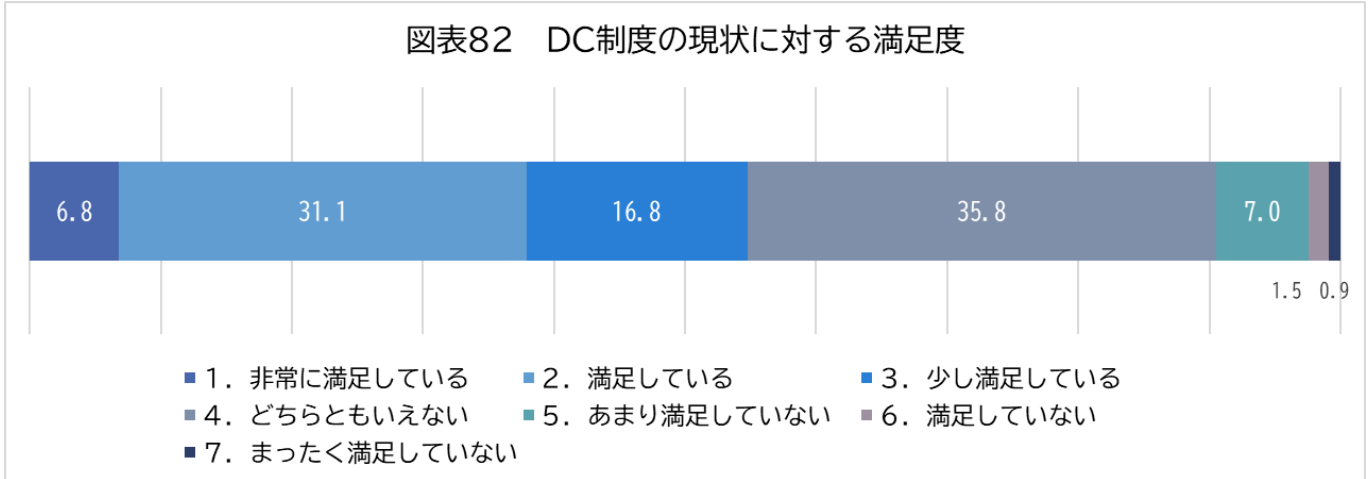
結果としては、「リスクを理解して、加入者自身の状況にあった運用をしてほしい」という回答が4割近くと他を引き離した。次いで「個々人のライフプランを考えてほしい」という回答が来ているため、多様性が叫ばれる中、加入者ひとりひとりにとって最も適した方法を見出せればよいという、パーソナライズを求める結果となった。このためには、情報伝達や継続投資教育も個々人に合わせる必要があるだろう。(図表 81)



### 3. 「制度設計・法令」を含む、制度運営の現状に対する満足度

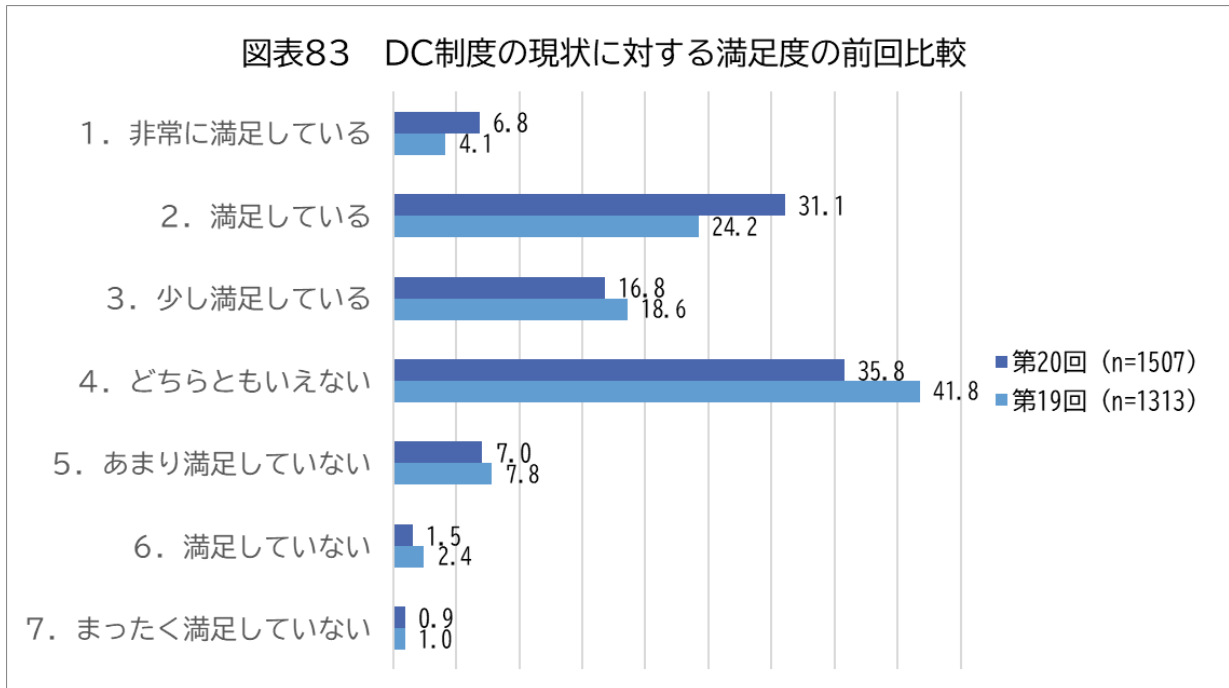
#### (1) DC 制度の現状に対する満足度

担当者が「制度設計・法令」を含む制度運営の現状に、どの程度満足しているのかをみた。「非常に満足」と「満足」を合計した高位満足合計は38%になった。「少し満足している」を足すと、半数を超える（図表 82）。



#### (2) DC 制度の現状に対する満足度の前回比較

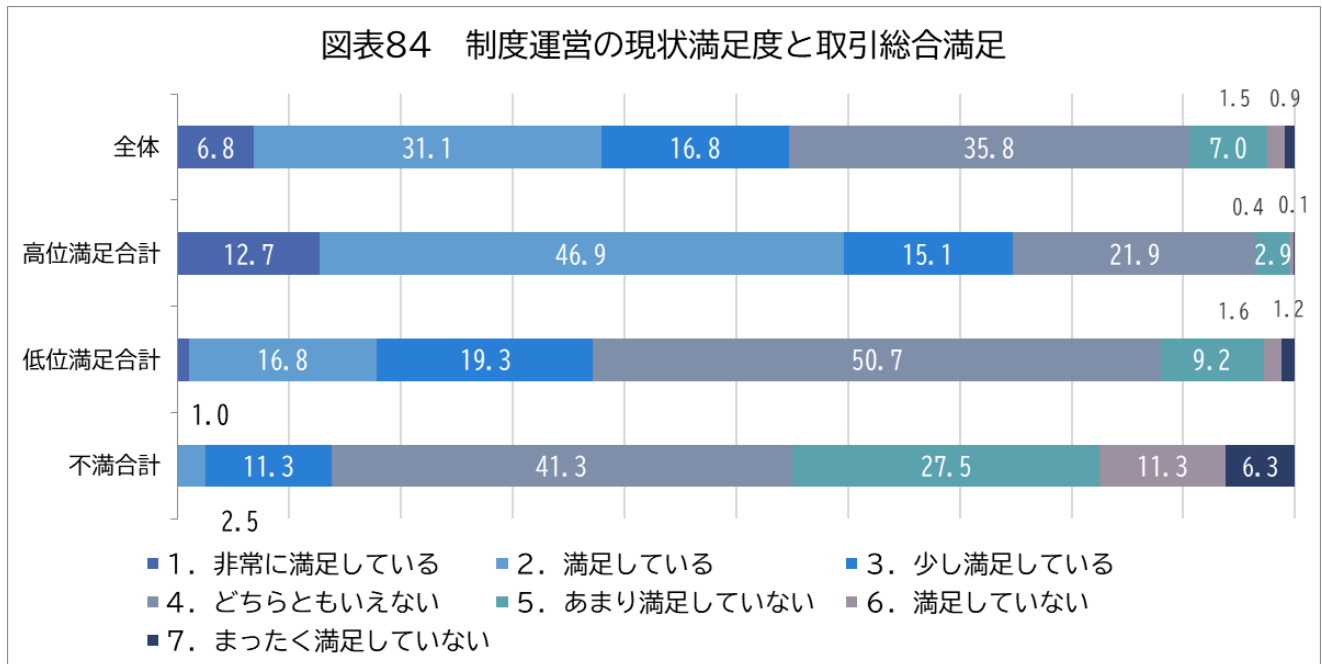
この結果を前回と比較すると、「非常に満足」「満足」の割合が増加している。これは、法改正によって、運営管理機関からの情報提供や、加入者の動きが活発化したことに起因するかもしれない。「少し満足している」から下の評価はすべて下がっている（図表 83）。



### (3) 制度運営の現状に対する満足度と取引総合満足度

取引総合満足の高位満足合計グループは、制度運営の現状に「非常に満足している」「満足している」と回答する割合が6割と全体と比して高くなっている（図表84）。

制度運営の現状満足度と取引総合満足度の関連性の強さをクラメールの連関係数でみると、0.324 と関連性が強い。企業と運営管理機関間の相互関係の強化が制度運営の満足度を高める。





－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）

〒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/>

✉ [info-mail@dcrpi.or.jp](mailto:info-mail@dcrpi.or.jp)

第 20 回 企業型確定拠出年金制度に関する調査(制度運営編) 報告書

---

2023 年 9 月

一般社団法人 確定拠出年金・調査広報研究所  
(DC 広研)

---