

# 企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2018年版（第14回）報告書サマリー

## <調査概要>

**調査対象：**確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業5,850社（2018年4月末現在）のうち、アンケート発送が可能な企業5,702社の企業型確定拠出年金（DC）担当者

**調査方法：**郵送留置調査・インターネット調査

**調査期間：**2018年6月下旬～8月上旬

**調査票回収数：**1,650票（うち有効調査票回収数：1,505票）

**調査主体：**特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

**集計分析：**特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

※『（複数回答）』とグラフ等に記載しているものを除き、回答は全て単一回答

※報告書内の「社」は、回答プラン（規約）を「社」と代替記載

※報告書データ母数表記について

N：有効調査票回収数

n：設問分岐等により、集計対象母数がNより減少している設問

2019年1月

**NPO401k教育協会**  
特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会



【はじめに・2018年調査サマリー】・・・P2

## 1. 2018年調査のトピックス・・・P3

- 1-1 確定拠出年金（DC）制度担当者として感じること
- 1-2 現時点におけるDC制度に関する悩み（課題）
- 1-3 DC制度について継続的に実施している会議・プロジェクト
- 1-4 運営管理機関が提供するサービスの満足度
- 1-5 有期契約社員の無期転換制度（2018年問題）への対応
- 1-6 従業員の自助努力を支援する制度の構築について（新規導入時／制度変更時）

## 2. 継続教育に関する事項・・・P10

- 2-1 継続教育の実施について—実施状況—
- 2-2 継続教育の実施について—実施頻度—
- 2-3 継続教育の実施方法（全体・2017年との対比）
- 2-4 継続教育の実施方法と加入者が希望する継続教育の比較（従業員規模別）
- 2-5 継続教育の実施方法（業種別・一部抜粋）
- 2-6 継続教育の結果検証の有無
- 2-7 継続教育を実施して良かったと思うこと～自由記述より
- 2-8 行政機関や運営管理機関等に対して継続教育の実施にあたり求める事項～自由記述より

## 3. 回答事業主属性・・・P21

回答事業主及びDC制度の属性 (1)(2)(3)

## はじめに・2018年調査サマリー

### 1. はじめに（調査の御礼とサマリーの活用方法について）

「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査」（以下、「本調査」）も2018年で14回目を迎えることができました。これも一重に、ご多忙の折にも関わらず本調査にご回答いただきました実施事業主様、DCご担当者様のおかげであり、皆様のご協力に深く感謝いたします。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

確定拠出年金法の改正を受け、iDeCoの加入者が100万人を超える等、自助努力による老後資産形成の必要性が浸透していることと平行し、従業員自身の企業型DCに対する関心や意識もかなり高まってきている実感があります。

このような中、企業型DC実施事業主様（DCご担当者様）が、今後、制度運営や継続教育を実施していくにあたり、参考になると想定されるデータや情報を調査結果に基づき集約しましたので、お役立ていただけますと幸いです。また当協会ではこのサマリーを厚生労働省はじめ関係機関に対し提示し、確定拠出年金を実施している事業主様にとって、これまで以上に「よいDC制度になるための提言・情報発信」を引き続き行ってまいります。

特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会 理事 佐々木信司

### 2. 2018年調査サマリーは「トピックス；企業意識の変化」と「継続教育」をメインとしています

【2018年調査サマリー内容】 ※サマリーに掲載している以外の調査結果につきましては、個別にお問合せをお願いいたします。

- ✓ 2018年トピックスとして、DC制度担当者の意識変化や法改正への対応、昨今のDCの傾向について掲載します。
- ✓ 継続教育に関する事項＝主に実施方法や業種別の方法、継続教育について各社が思うことを中心に掲載します。

#### 【2018年調査のトピックス】

- ★DC制度担当者として感じていること
- ★DC制度担当者の現時点の悩み
- ★有期契約社員の無期転換制度への対応
- ★従業員の自助努力を支援する制度の構築 等

#### 【継続教育に関する事項】

- ★継続教育の実施状況と実施頻度
- ★継続教育の方法と加入者が希望する教育の比較
- ★継続教育の実施方法（業種別）
- ★継続教育を実施して良かったと思うこと（自由記述）

# 1-1. 2018年トピックス ; 確定拠出年金 (DC) 制度担当者として感じること

## <加入者の資産運用に対する抵抗は引き続き高い>

■ 2018年のトピックスとしてDC制度担当者が感じていることを伺っています。※今後も継続的に伺いする予定です。

### Q.確定拠出年金 (DC) 制度担当者として感じること

※加重平均値算出基準

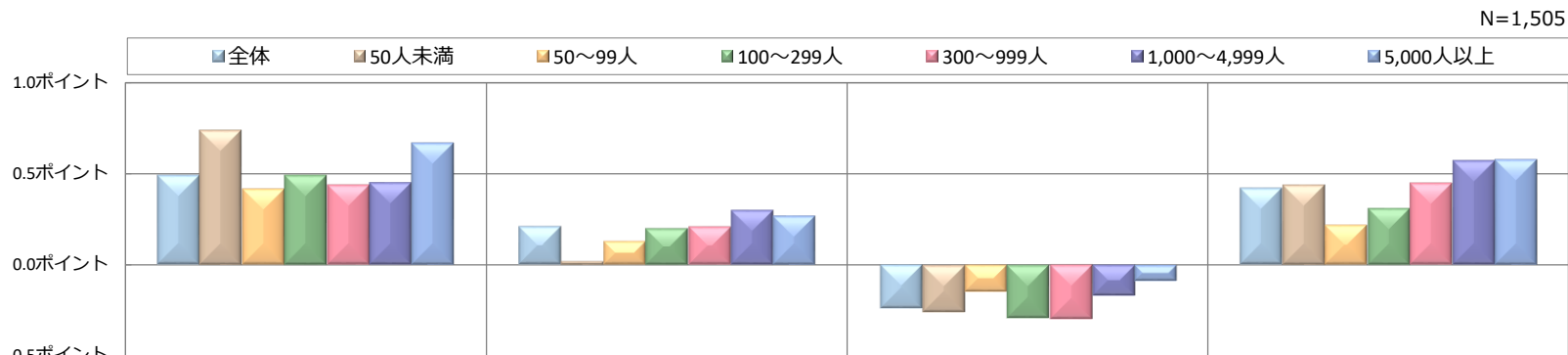
「非常にあてはまる」 +2

「ややあてはまる」 +1

「どちらともいえない」 ±0

「あまりあてはまらない」 ▲1

「全くあてはまらない」 ▲2

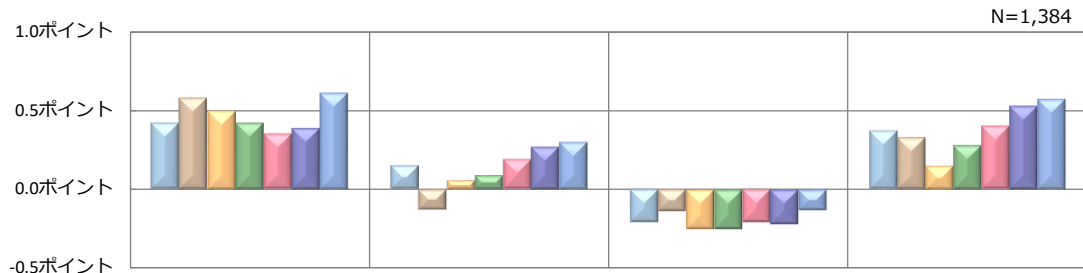


N=1,505

		社数	1.自社の加入者（労働組合）はDC導入に満足していると思う	2.自社の加入者は資産運用に抵抗があると感じられる	3.DC制度の見直しが必要と感じている	4.運営管理機関からのより多くの情報提供が必要だと感じている
全体		1,505	0.49	0.21	-0.24	0.42
従業員数別	50人未満	105	0.74	0.02	-0.26	0.44
	50～99人	117	0.42	0.13	-0.15	0.22
	100～299人	458	0.49	0.20	-0.29	0.31
	300～999人	430	0.44	0.21	-0.30	0.45
	1,000～4,999人	291	0.45	0.30	-0.17	0.57
	5,000人以上	98	0.67	0.27	-0.09	0.58

(ポイント)

2017年調査（右グラフ）と対比してみると大きなトレンドの変化はないが、「4. 運営管理機関より多くの情報提供が必要」の項目は、総じて増加（微増）しており、法改正を踏まえた運営管理機関の対応に期待します。



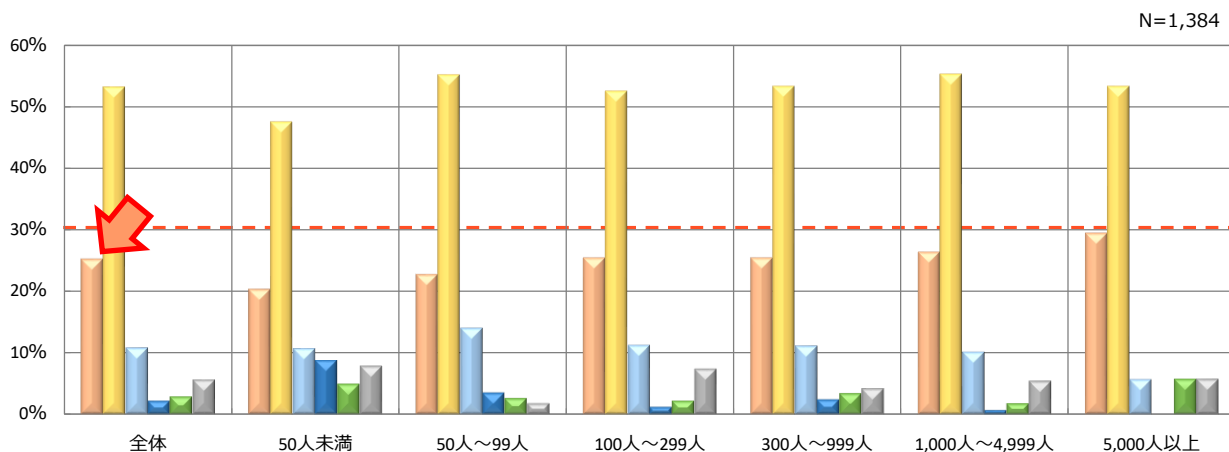
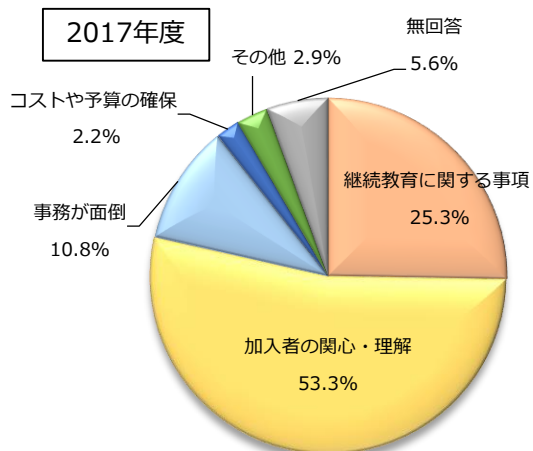
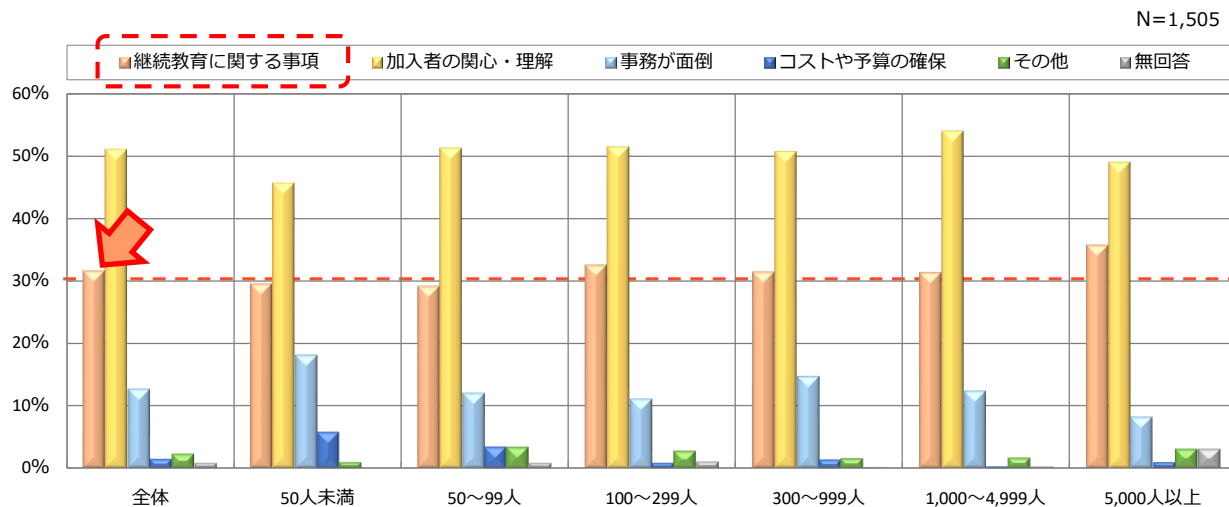
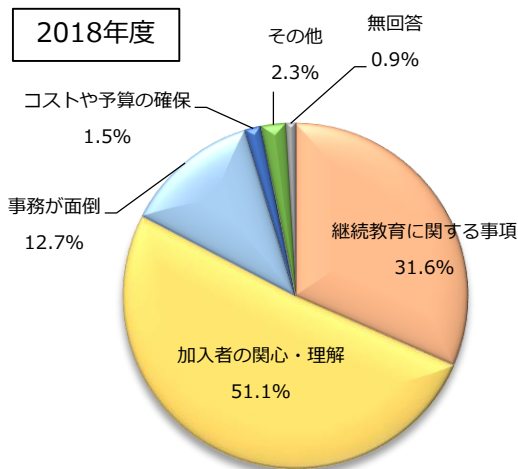
N=1,384

## 1-2. 2018年トピックス；現時点におけるDC制度に関する悩み（課題）

<2018年はDC制度における悩みとして「継続教育に関する事項」を掲げた事業主が急増＝大きな変化が見られます>

- DC制度の悩みは「加入者の関心・理解」が引き続き多数を占めるものの「継続教育に関する事項」が31.6%と前年対比急増
- 従業員規模すべての層で、「継続教育に関する事項」が現時点における悩みと回答した割合が増加しています。

### Q.現時点におけるDC制度に関する悩み（課題）



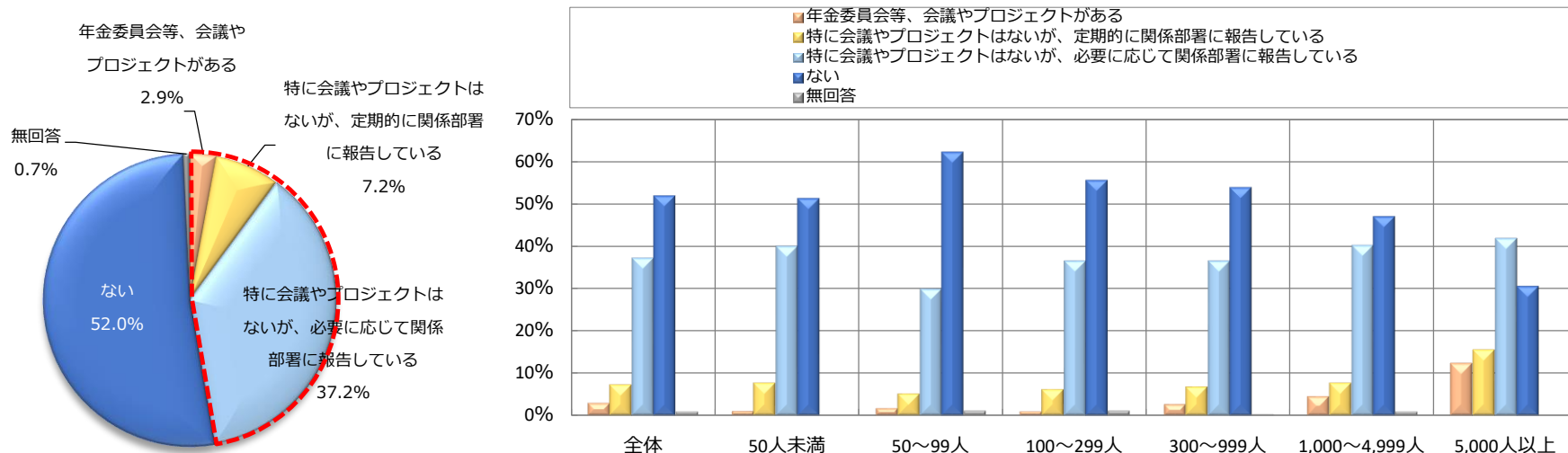
# 1-3. 2018年トピックス ; DC制度について継続的に実施している会議・プロジェクト

＜継続的な会議等を実施している事業主は2.9%と少数であるが、社内での情報共有は37.2%が実践＞

- DC制度における年金ガバナンス（加入者優先の確認・検討）が継続的に実施されている先は 約3% と、まだまだ少数の状況
- 加入者動向などDC制度運営の状況報告は『必要に応じて関係部署への報告を行う』含め 47.3% と約半数が実践されています。

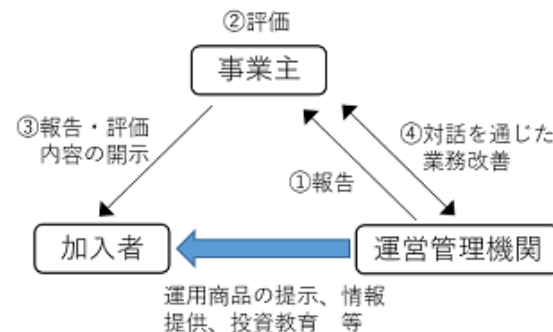
## Q.DC制度について継続的に実施している会議・プロジェクトの有無

N=1,505



### ＜参考＞ 2018年7月24日より施行された「事業主による運営管理機関の評価」の評価手法（厚生労働省HPより）

事業主が運営管理機関に委託している運営管理業務の評価すべき項目や手法は、企業の規模や加入者等の構成・制度導入からの定着度・投資教育を運営管理機関に委託している場合はその充実度などにより、それぞれの事業主において異なるものであると考えられるが、少なくとも法令解釈通知で挙げている具体的な評価項目について、運営管理機関から報告を受け、運営管理機関の評価を行い、その報告内容や評価内容を加入者等に開示することが望まれます。



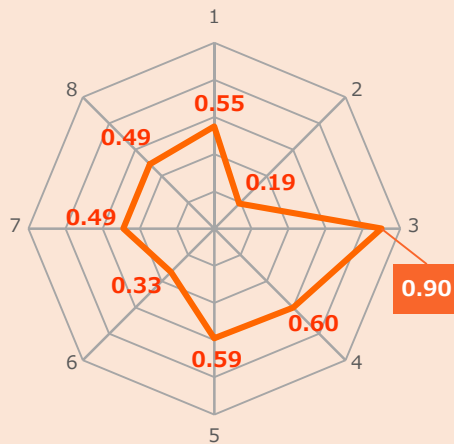
## 1-4. 2018年トピックス ; 運営管理機関が提供するサービスの満足度

■ 「事務・制度面の対応」「運用実態レポート」に対する満足度が高く、加入者向けWEBやコールセンター機能も満足度は良好です。

※N=1,505 グラフは、各設問に対し『非常に満足している』+2、『満足している』+1、『どちらともいえない』±0、『やや不満である』▲1、『非常に不満である』▲2、として加重平均したポイントをプロットしています。

### 【ソフト部門】

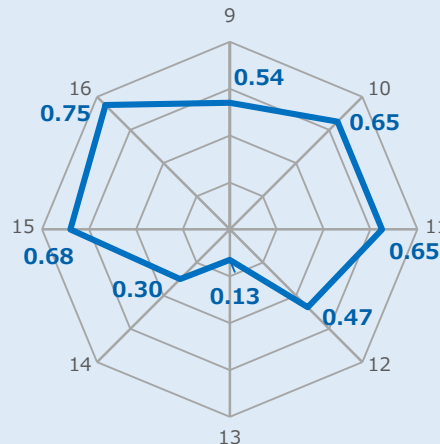
主に人的要素が強いサービス項目



1. 貴社の課題を的確にとらえ、解決策を提示してくれる
2. DC以外の退職給付制度全般についてアドバイスをしてくれる
3. 事務・制度面の照会に対し、的確なレスポンス体制がある
4. 教育支援に関する問い合わせに対し、的確なレスポンス体制がある
5. 運用商品に関する問い合わせに対し、的確なレスポンス体制がある
6. 貴社にふさわしい継続教育の方法を提案してくれる
7. 継続教育を担当する講師の質が高い  
(運管による教育を行ったことがある場合に回答)
8. 担当者向けの制度運営や事務についての研修会等を行っている

### 【ハード部門】

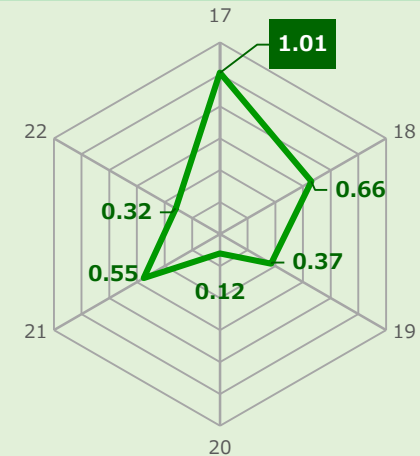
機械装置・システムの要素が強いサービス項目



9. 担当者向け各種WEBツールが使いやすい
10. 加入者向けWEBサービスが使いやすい
11. 加入者向けWEBサービスの情報やコンテンツが充実している
12. 携帯電話・スマートフォン等向けのツールが充実している
13. 加入者のWEBアクセスを促すための提案をしてくれる
14. 継続教育・情報提供をサポートするツール類(テキスト・DVD等)が充実している
15. 加入者向けコールセンターはアクセスが容易で、使いやすい
16. 加入者向けコールセンターのオペレーター対応が丁寧である

### 【情報提供・その他の部門】

プランや商品に関する情報に関するサービス項目



17. 実施事業主向けの加入者運用実態報告(レポート等)の提供を受けている
18. 運用商品の適格性に関する情報(商品モニタリング等)の提供を受けている
19. 運用商品の追加検討時に、具体的なアドバイスがある
20. 他社事例等の参考になる情報を提供してくれる
21. 資格喪失者への手続き説明やツール等のフォロー体制が整備されている
22. サービスに対するコストが適正である



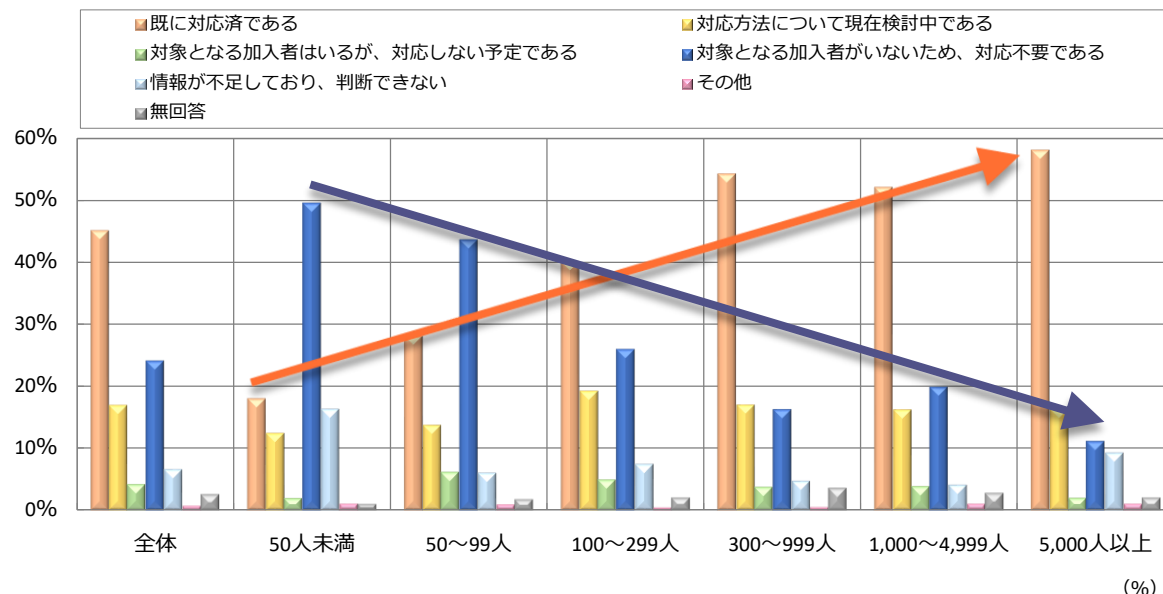
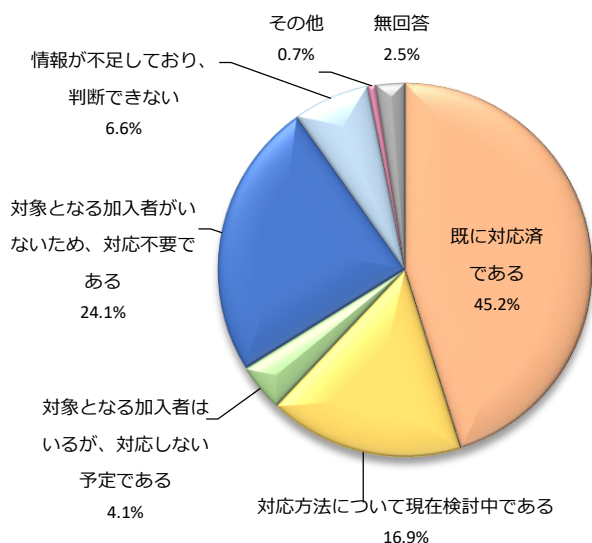
# 1-5. 2018年トピックス ; 有期契約社員の無期転換制度（2018年問題）への対応

＜2018年問題への対応については「対応済み・検討中」「対象者なく不要」をあわせ90%が方向性を確定＞

■ 従業員規模により「対応済み」と「対応不要」の総数は異なりますが、ほとんどの事業主が方向性を確定させている状況です。

## Q.有期契約社員の無期転換制度（2018年問題）への対応状況について

N=1,505



	社数	既に対応済である	対応方法について現在検討中である	対象となる加入者はいるが、対応しない予定である	対象となる加入者がいないため、対応不要である	情報が不足しており、判断できない	その他	無回答
全体	1,505	45.2	16.9	4.1	24.1	6.6	0.7	2.5
従業員数別	50人未満	105	18.1	12.4	1.9	49.5	16.2	1.0
	50~99人	117	28.2	13.7	6.0	43.6	6.0	0.9
	100~299人	458	40.2	19.2	4.8	26.0	7.4	0.4
	300~999人	430	54.4	17.0	3.7	16.3	4.7	0.5
	1,000~4,999人	291	52.2	16.2	3.8	19.9	4.1	1.0
	5,000人以上	98	58.2	16.3	2.0	11.2	9.2	1.0



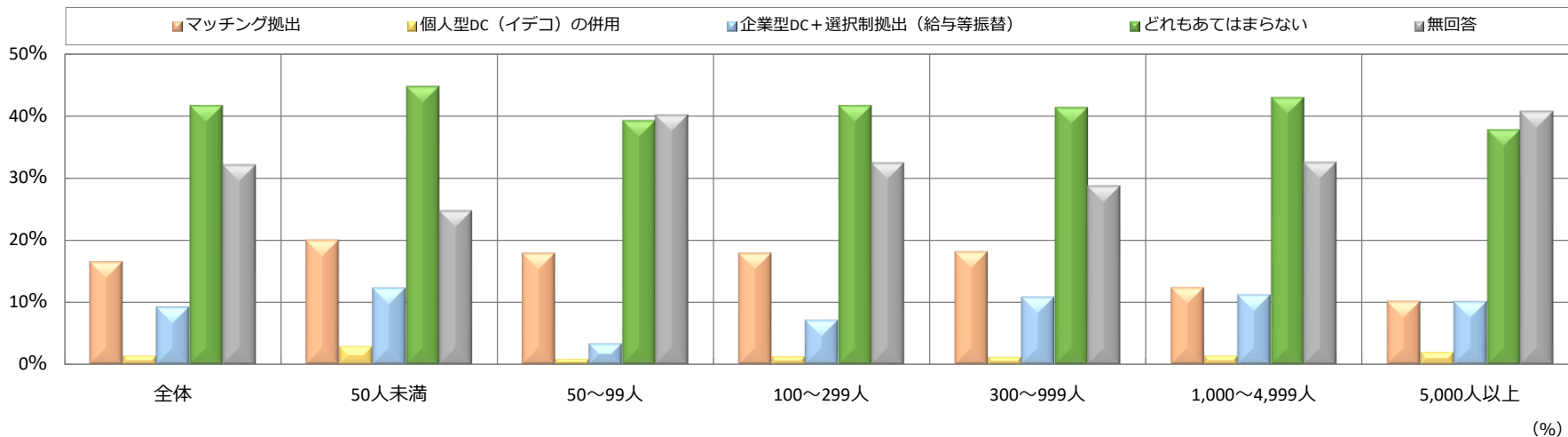
# 1-6 (1) . 2018年トピックス ; 従業員の自助努力を支援する制度の構築について～新規導入時

＜DCを新規導入する際に「従業員の自助努力を支援する制度」を併用構築するケースは2012年から急増＞

- マッチング拠出が可能となった2012年より、従業員の自助努力を支援する制度を構築する事業主が急増しています。
- 2018年に新規導入した先では、36%の事業主が「企業型DC+選択制（給与等控除）」の形態でDCを導入しています。

## Q.従業員の自助努力を支援する制度の構築状況について（新規導入時に採用したもの）（複数回答）

N=1,505



	社数	マッチング拠出	個人型DC (イデコ) の併用	企業型DC+選択制拠出 (給与等振替)	どれもあてはまらない	無回答	
全体	1,505	16.5	1.4	9.3	41.7	32.2	
従業員数別	50人未満	105	20.0	2.9	12.4	44.8	24.8
	50~99人	117	17.9	0.9	3.4	39.3	40.2
	100~299人	458	17.9	1.3	7.2	41.7	32.5
	300~999人	430	18.1	1.2	10.9	41.4	28.8
	1,000~4,999人	291	12.4	1.4	11.3	43.0	32.6
	5,000人以上	98	10.2	2.0	10.2	37.8	40.8
	導入時期別	2001~2002年	56	10.7	-	5.4	35.7
2003~2005年		270	9.6	1.5	4.4	43.3	42.2
2006~2008年		301	7.3	0.7	3.3	48.5	40.9
2009~2011年		268	9.3	0.7	4.1	45.5	40.3
2012~2014年		141	23.4	0.7	12.1	42.6	23.4
2015~2017年		335	34.0	2.4	16.4	33.1	14.9
2018年から		75	25.3	5.3	36.0	30.7	8.0

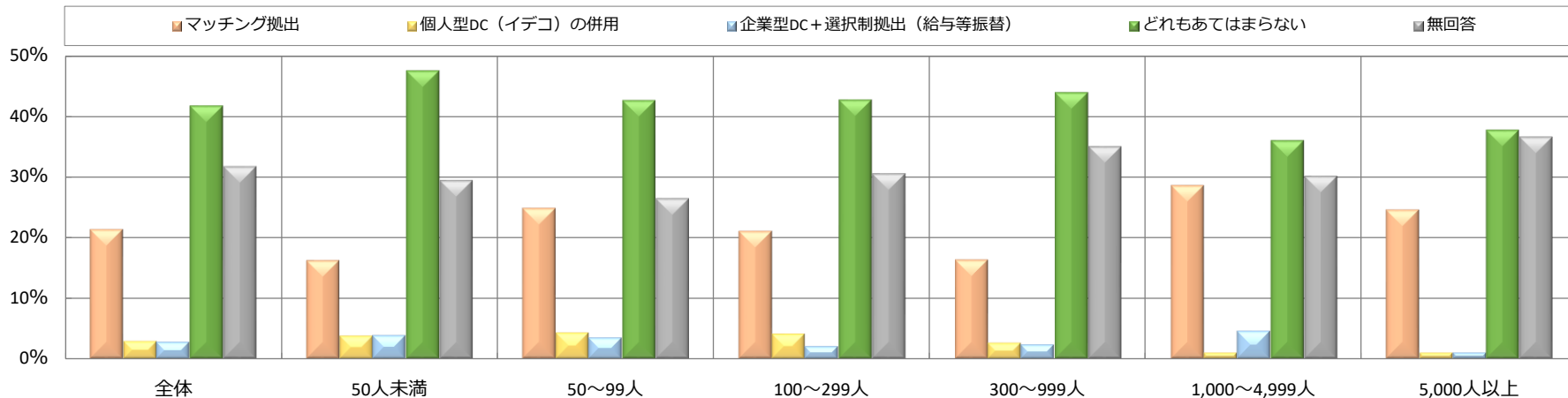
# 1-6 (2) . 2018年トピックス ; 従業員の自助努力を支援する制度の構築について～制度変更時

＜2011年までにDCを導入した事業主は、制度変更により「従業員の自助努力を支援する制度」を構築＞

- 2012年よりマッチング拠出が可能となったことから、それ以前にDCを導入していた事業主がマッチング拠出を採用
- 個人型DC（イデコ）との同時加入を導入した事業主は、規模が299名以下の先と2011年以前にDC導入した先が多めの状況

## Q.従業員の自助努力を支援する制度の構築状況について（制度変更時に採用したもの）（複数回答）

N=1,505



(%)

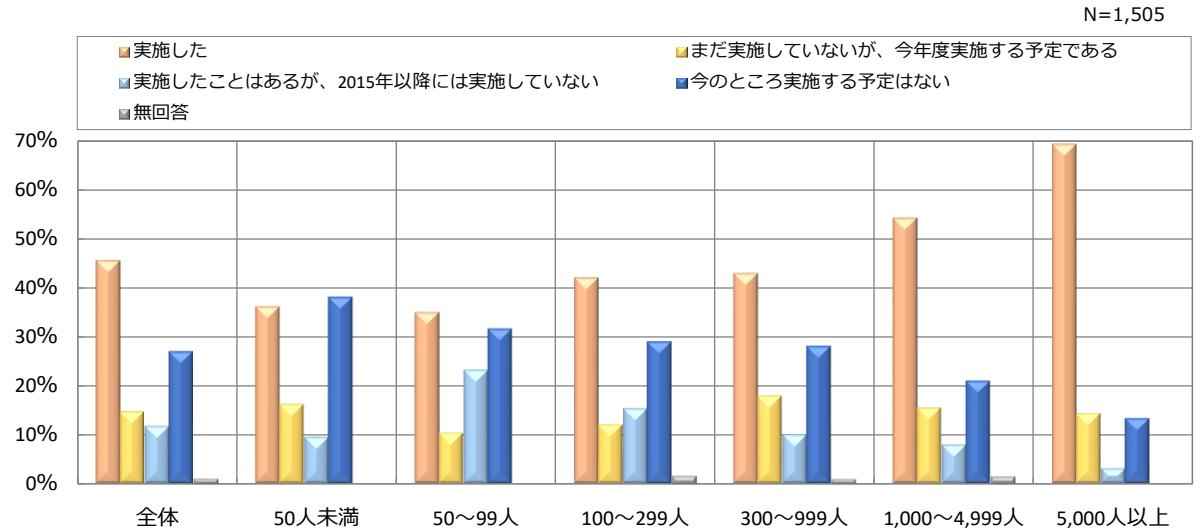
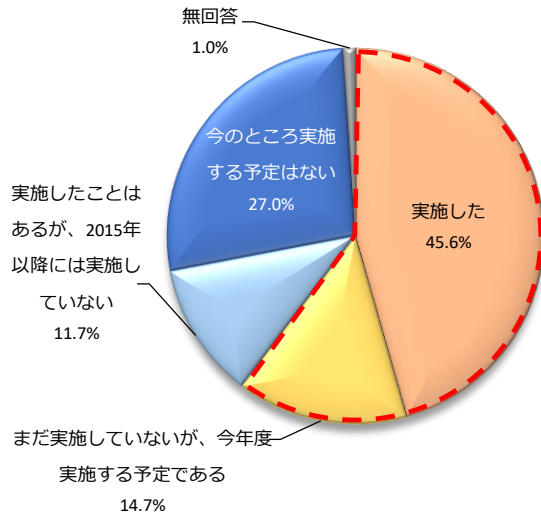
	社数	マッチング拠出	個人型DC (イデコ) の併用	企業型DC+選択制拠出 (給与等振替)	どれもあてはまらない	無回答	
全体	1,505	21.3	2.9	2.7	41.8	31.8	
従業員数別	50人未満	105	16.2	3.8	3.8	47.6	29.5
	50～99人	117	24.8	4.3	3.4	42.7	26.5
	100～299人	458	21.0	4.1	2.0	42.8	30.6
	300～999人	430	16.3	2.6	2.3	44.0	35.1
	1,000～4,999人	291	28.5	1.0	4.5	36.1	30.2
	5,000人以上	98	24.5	1.0	1.0	37.8	36.7
導入時期別	2001～2002年	56	32.1	1.8	8.9	30.4	26.8
	2003～2005年	270	30.7	5.6	2.2	41.5	21.1
	2006～2008年	301	32.6	2.7	2.3	41.9	20.9
	2009～2011年	268	28.7	3.7	2.6	39.9	25.7
	2012～2014年	141	16.3	-	3.5	44.0	36.2
	2015～2017年	335	3.0	2.1	2.4	43.6	49.6
2018年から	75	1.3	-	2.7	42.7	53.3	

## 2-1. 継続教育の実施について—実施状況—

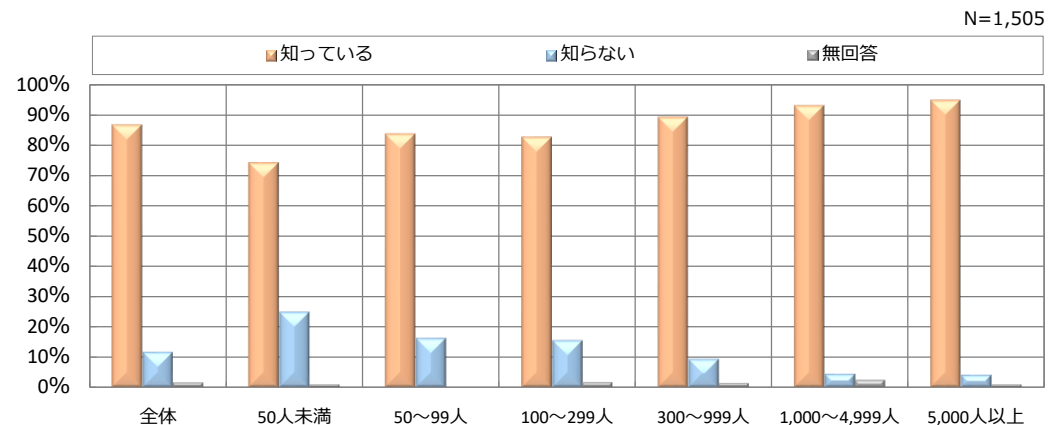
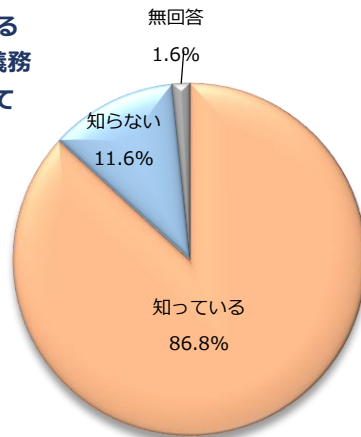
＜継続教育の実施状況は約60%と過去10年にわたり同じ割合＞

- 2015年以降の継続教育実施状況は（予定含め）全体で60.3%の状況。継続教育の実施義務が強化されたことは86.8%が認識

### Q. 2015年以降の継続教育の実施について



### Q. 確定拠出年金法改正による「継続教育の改善（配慮義務から努力義務）」について知っていますか？



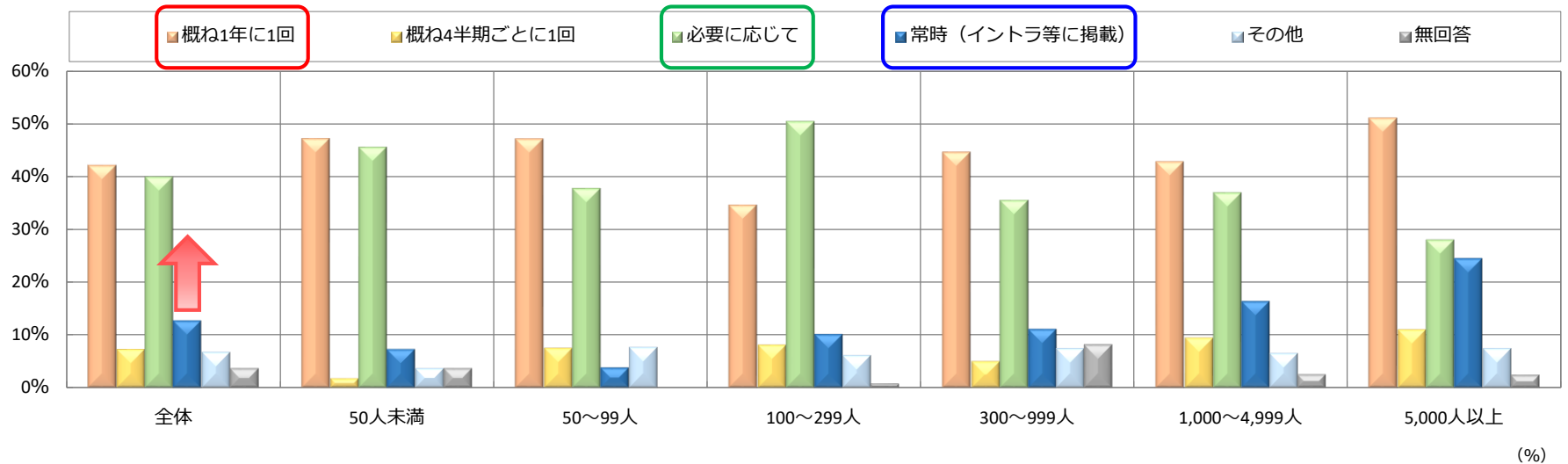
## 2-2. 継続教育の実施について—実施頻度—

＜継続教育の実施頻度で、常時（イントラ等の掲載）が増加傾向にある＞

- 継続教育の実施頻度は概ね「年1回」「必要に応じて」が引き続き多いが、常時（イントラ等の掲載）も増加傾向にある

### Q. 継続教育の実施頻度（複数回答）

※2-1（10ページ）で「実施した」「実施予定」と回答した企業；n=907



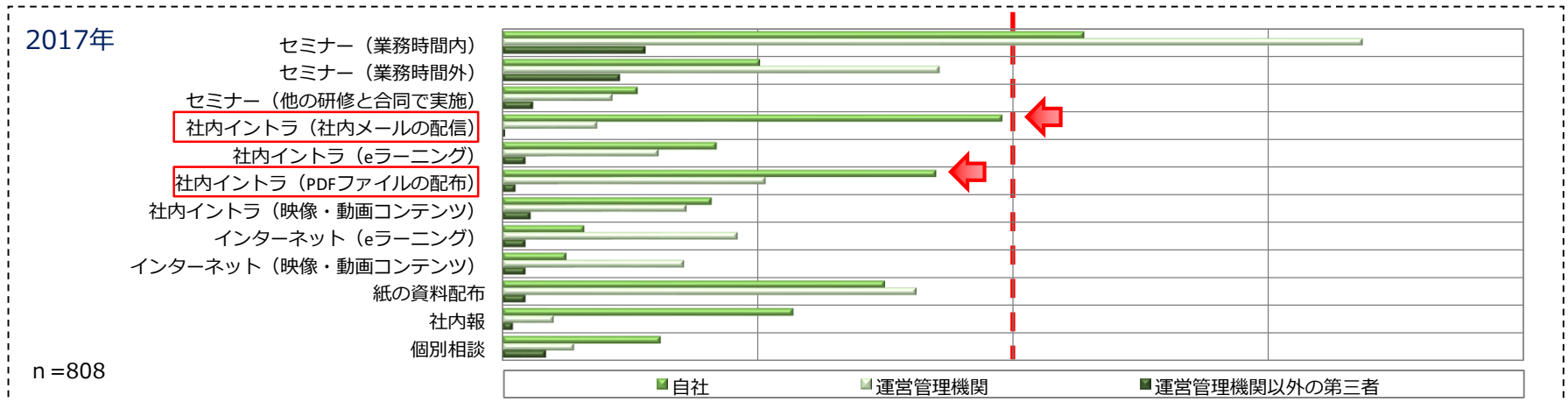
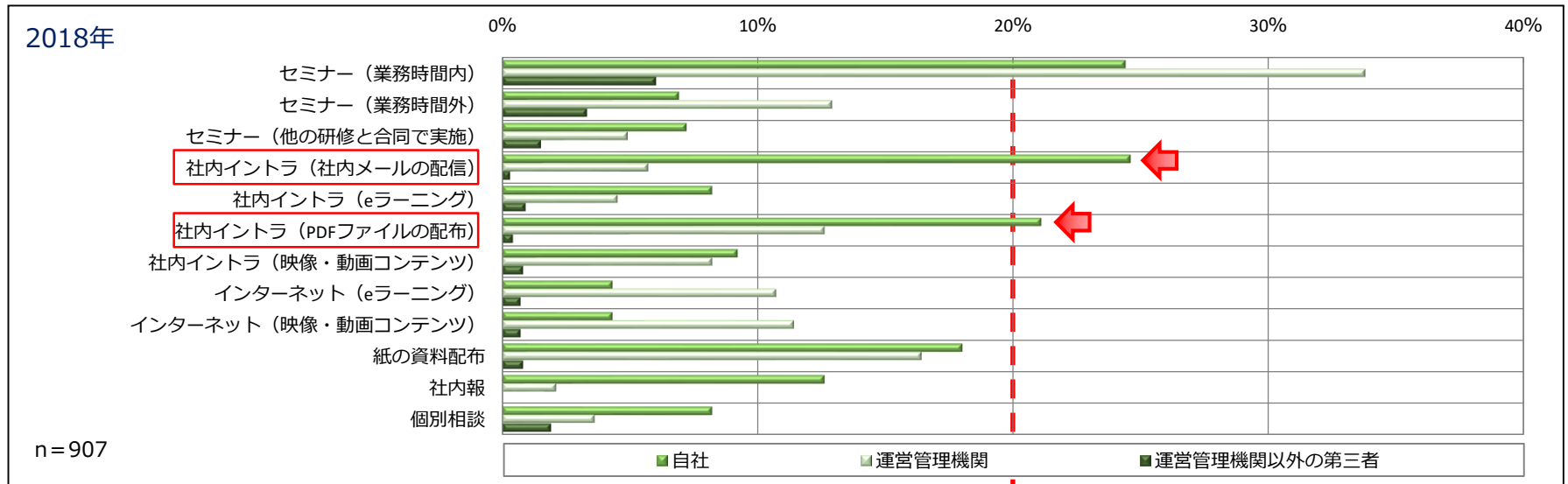
		社数	概ね1年に1回	概ね4半期ごとに1回	必要に応じて	常時 (イントラ等に掲載)	その他	無回答
全体		907	42.2	7.3	39.9	12.7	6.6	3.6
従業員数別	50人未満	55	47.3	1.8	45.5	7.3	3.6	3.6
	50~99人	53	47.2	7.5	37.7	3.8	7.5	-
	100~299人	248	34.7	8.1	50.4	10.1	6.0	0.8
	300~999人	262	44.7	5.0	35.5	11.1	7.3	8.0
	1,000~4,999人	203	42.9	9.4	36.9	16.3	6.4	2.5
	5,000人以上	82	51.2	11.0	28.0	24.4	7.3	2.4

## 2-3 . 継続教育の実施方法（全体・2017年との対比）

＜継続教育の実施方法は「運営管理機関開催の業務時間内セミナー」が引き続き主流＞

- 全体傾向として、2017年との対比では『自社対応』の社内イントラ【メール配信】【PDF添付】が増加傾向にあります。

### Q.継続教育の実施方法（全体）（複数回答）

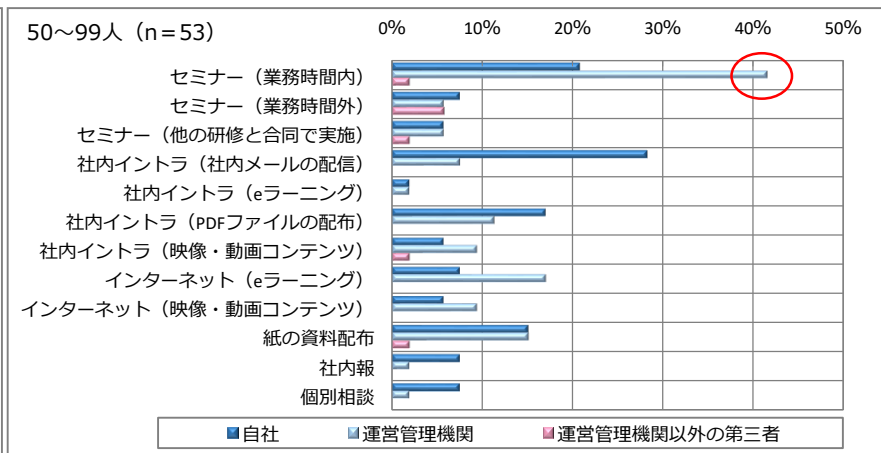
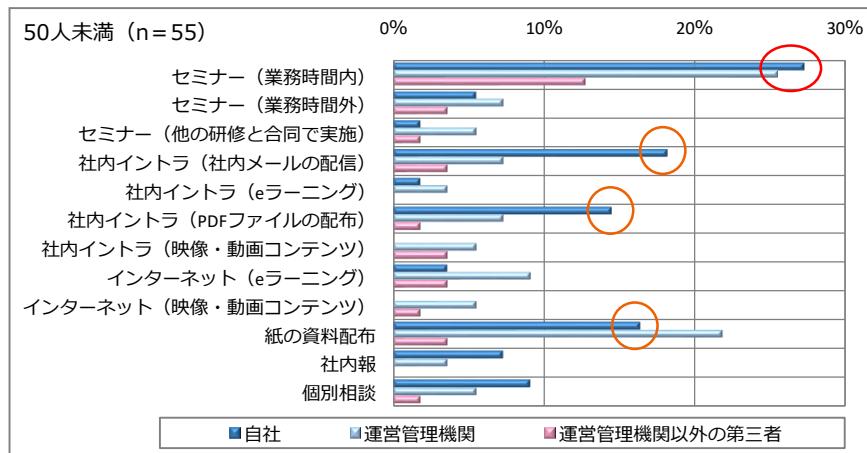


## 2-4 (1) . 継続教育の実施方法と加入者が希望する継続教育の比較 (従業員規模100人未満)

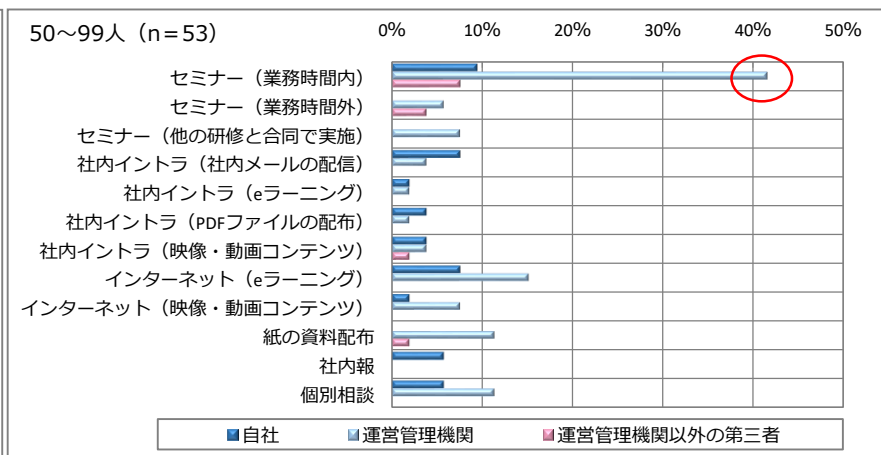
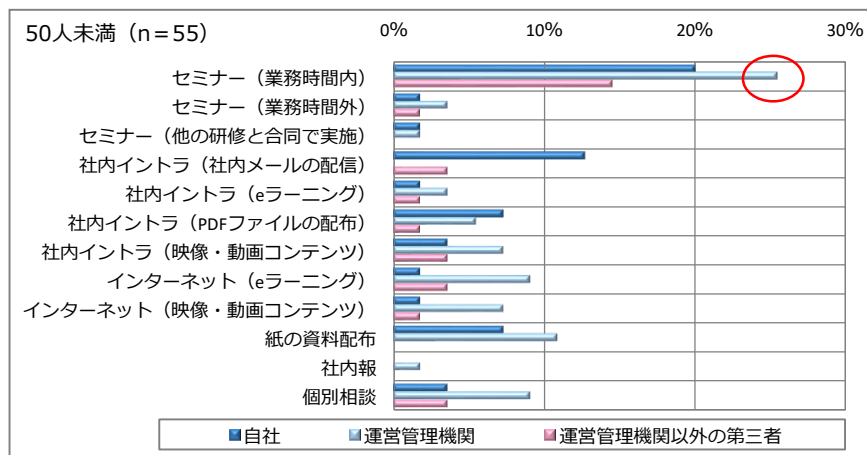
<従業員規模100人未満では、継続教育の実施方法と加入者が希望している継続教育に大きな隔たりはありません>

- 従業員規模100人未満では「業務時間内セミナーでの実施」が多く、加入者も「業務時間内のセミナー」を希望しています。
- 50人未満では、自社でのセミナーに加え、自社対応によるイントラ掲載や紙の資料配布等による継続教育の割合も高いです。

### Q.継続教育の実施方法 (従業員数規模別) (複数回答)



### Q.加入者が希望している (と思われる) 継続教育の方法 (従業員数規模別) (複数回答)

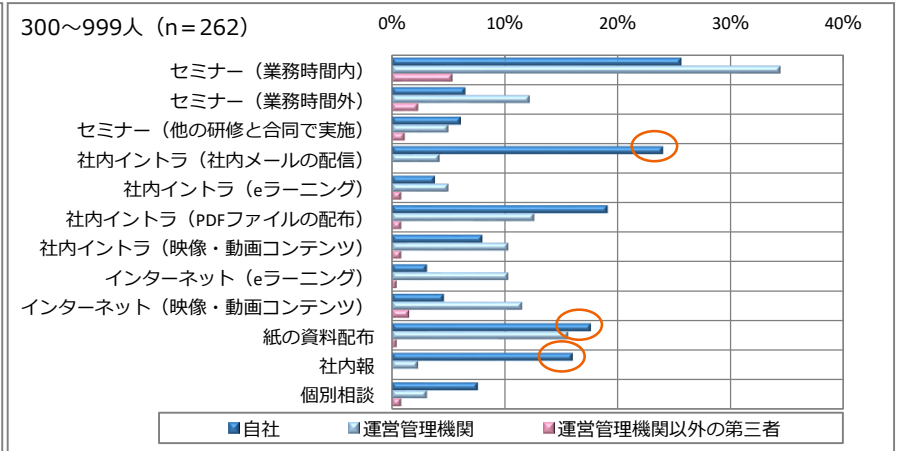
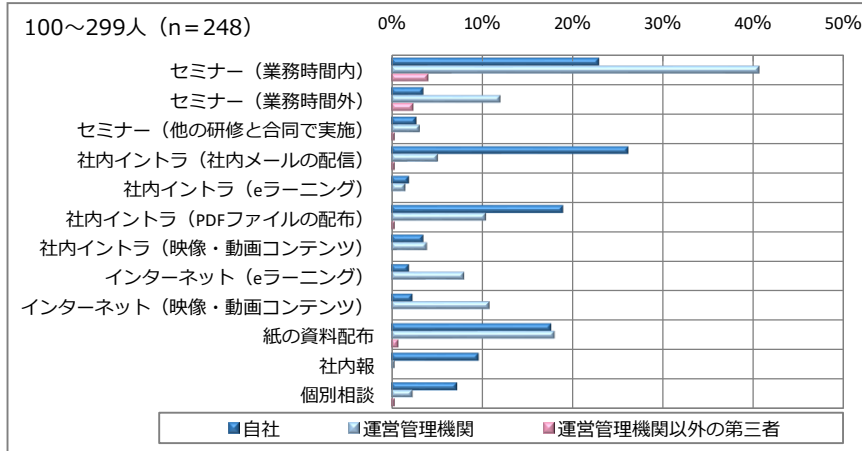


## 2-4 (2) . 継続教育の実施方法と加入者が希望する継続教育の比較 (従業員規模100~999人)

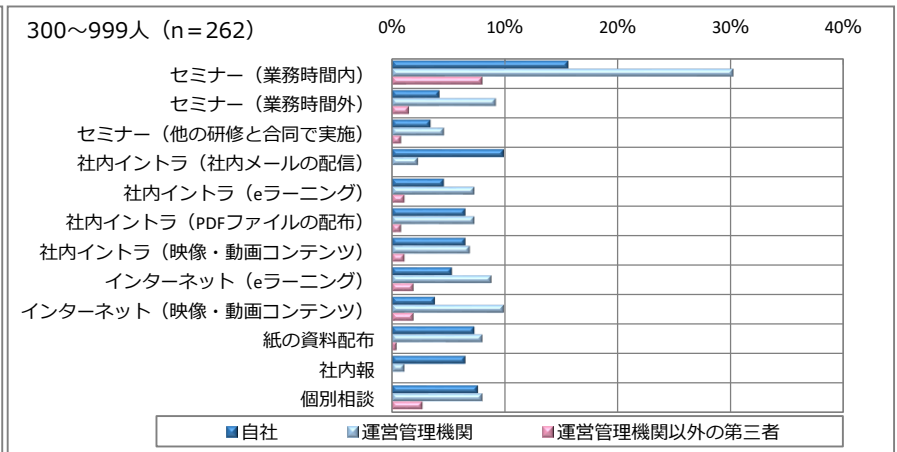
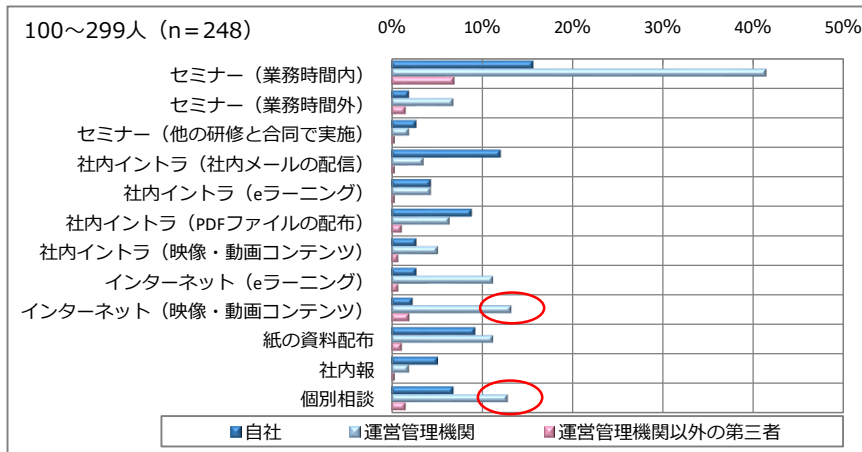
<従業員規模100~999人の継続教育実施方法も「業務時間内のセミナー」が高い状況>

- 従業員数100~299人では、加入者は「インターネットの映像・動画」や「個別相談」を期待している傾向が見られます。
- 300~999人規模の実施方法は「社内イントラ」「紙資料配布」「社内報」と多様化しており、加入者希望と大きな隔たりはないです。

### Q.継続教育の実施方法 (従業員数規模別) (複数回答)



### Q.加入者が希望している (と思われる) 継続教育の方法 (従業員数規模別) (複数回答)



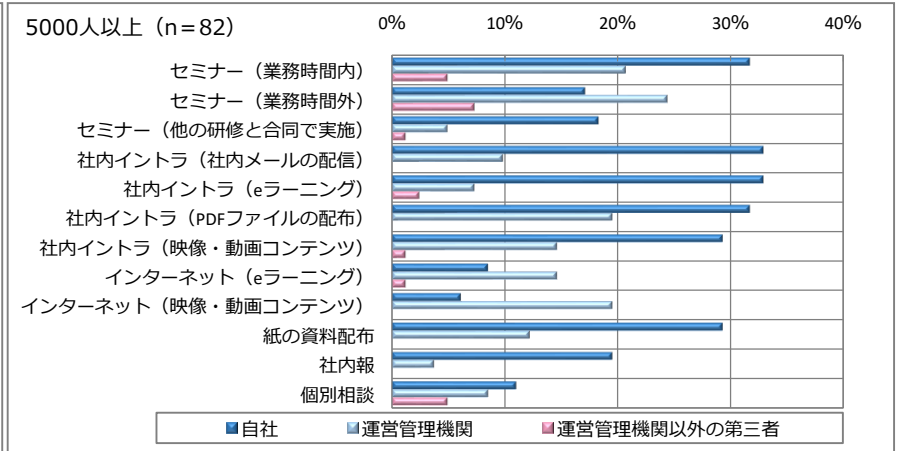
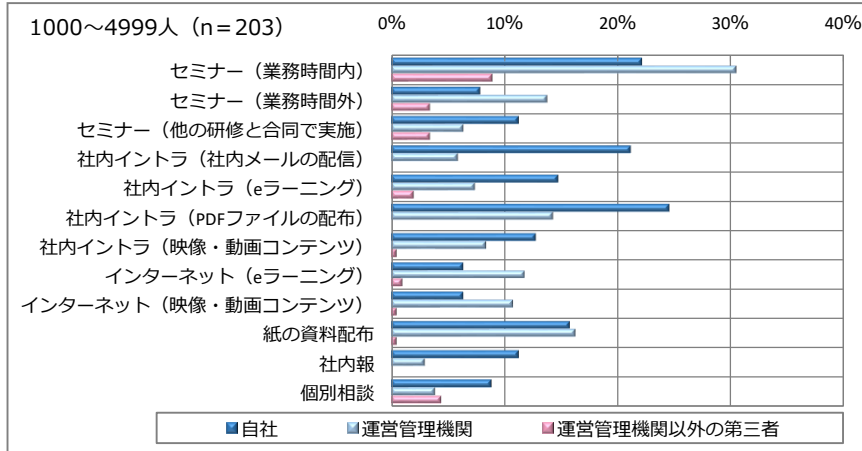


## 2-4 (3) . 継続教育の実施方法と加入者が希望する継続教育の比較 (従業員規模1,000人以上)

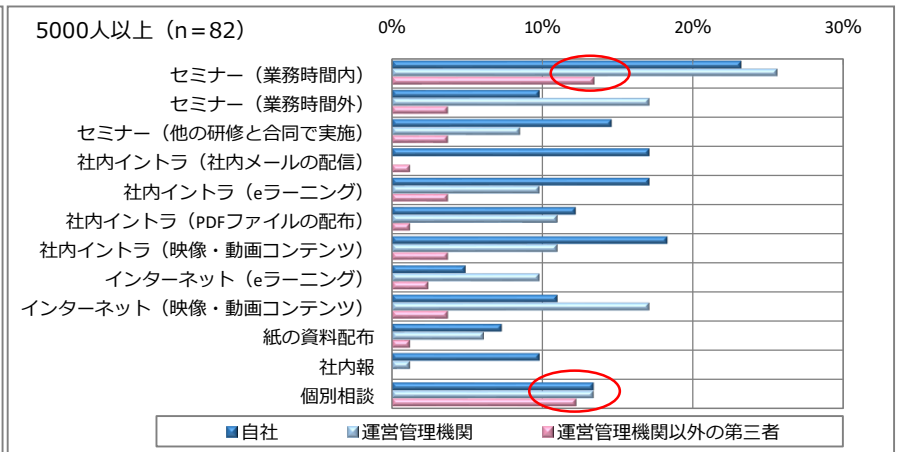
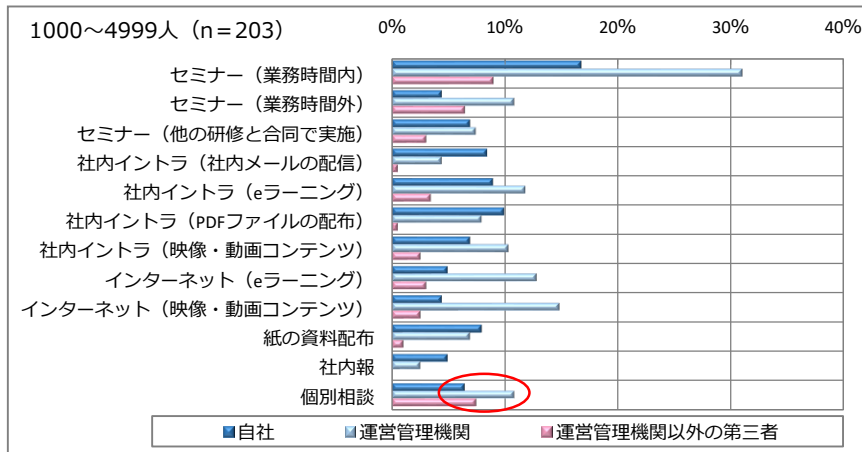
<従業員規模1,000人以上では多様な手法による教育実施されており、加入者は第三者による実施にも期待している>

- 1,000人以上規模の先では、セミナーに限らず、様々な方法で継続教育を実施されている状況です。
- また、この規模の先では「運営管理機関以外の第三者」による継続教育（個別相談やセミナー等）を希望する割合が高まります。

### Q.継続教育の実施方法 (従業員数規模別) (複数回答)



### Q.加入者が希望している (と思われる) 継続教育の方法 (従業員数規模別) (複数回答)



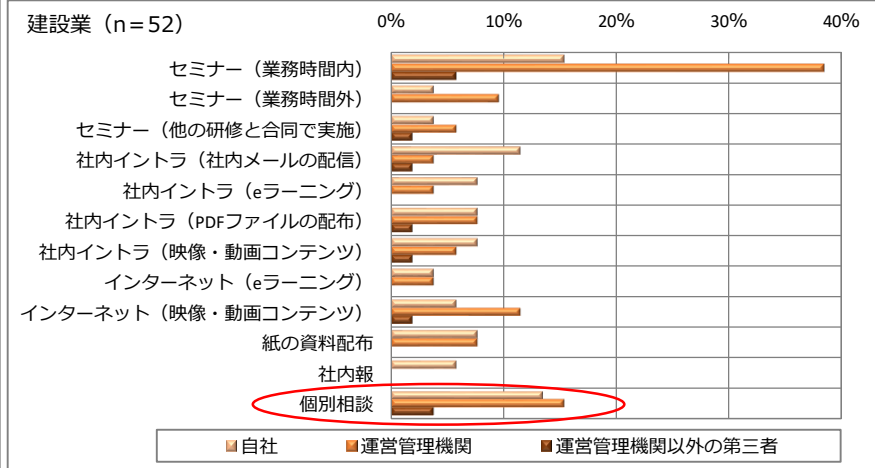
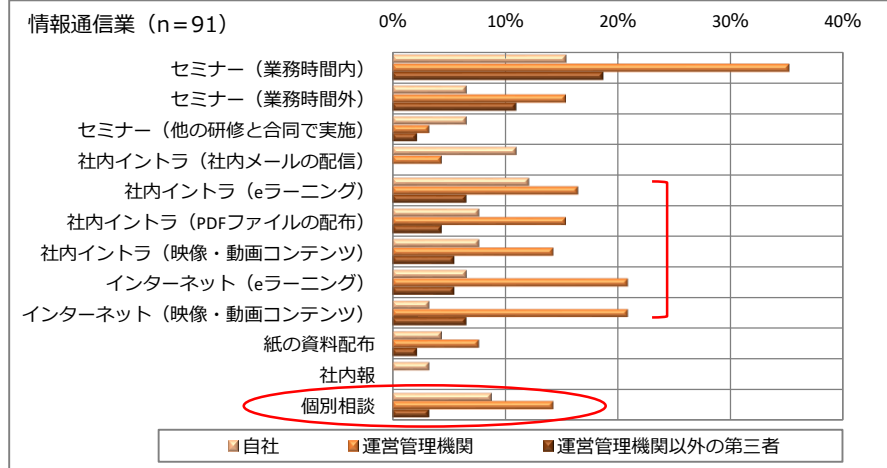
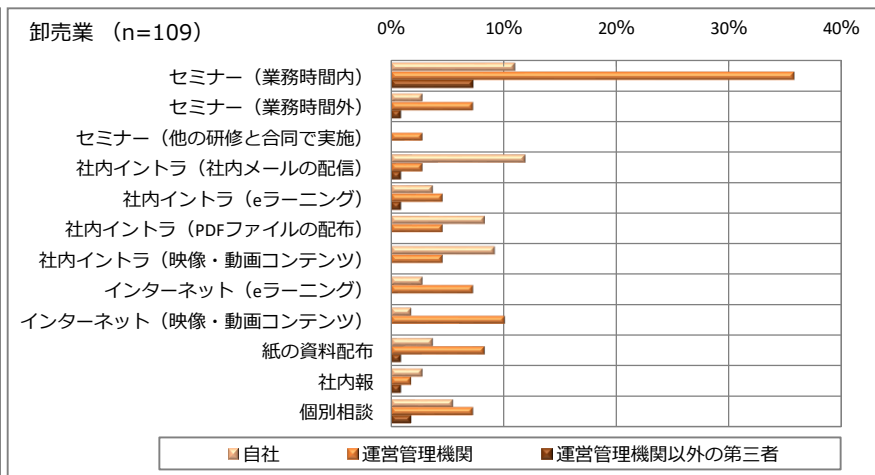
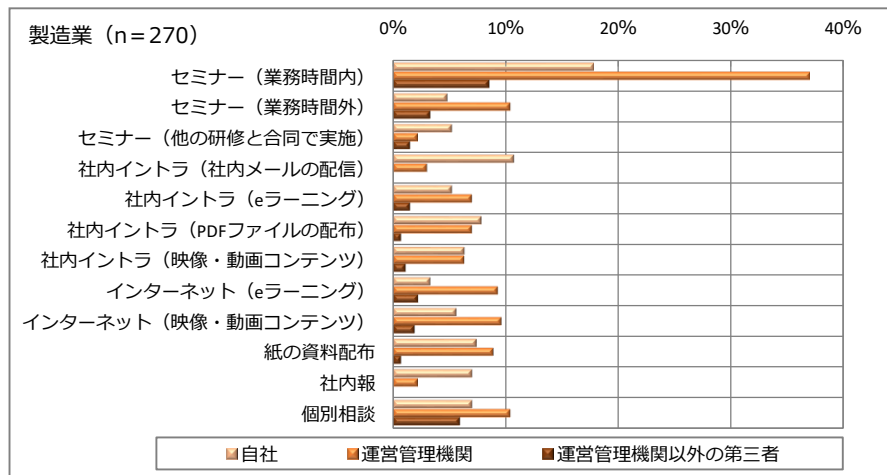
## 2-5. 継続教育の実施方法（業種別・一部抜粋）

### ＜継続教育の実施方法～業種別＞

- 抜粋した4業種においてはセミナーによる実施が多いが、情報通信業では業種特性を活かした教育方法が展開されています。
- 建設業や情報通信業で「個別相談による継続教育」の実施割合が前年対比で大幅にアップしています。

#### Q.継続教育の実施方法（業種別）（複数回答）

※調査対象12業種より抜粋



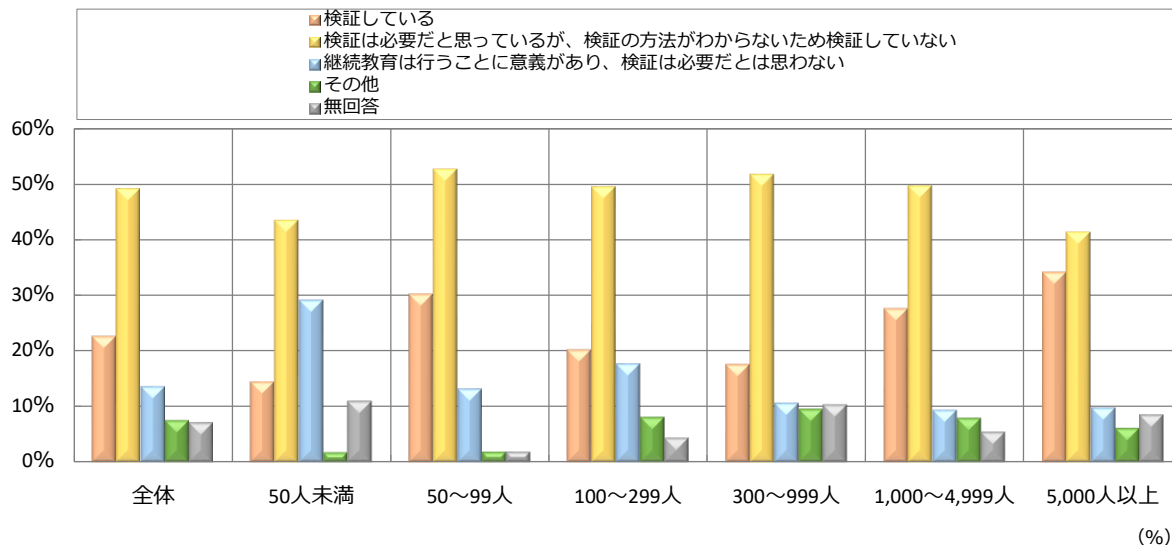
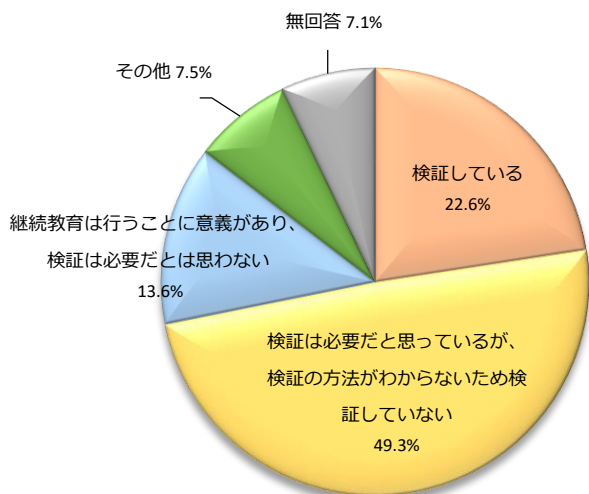
## 2-6. 継続教育の結果検証の有無

<継続教育の結果検証は必要だと思っているが『検証の方法がわからない』と49.3%の事業主が回答>

■ 継続教育の結果検証を実施している事業主は全体の22.6%で、従業員数別で傾向は見られず、個社ごとの対応と想定されます。

### Q.継続教育の結果検証の有無

n=907



	社数	検証している	検証は必要だと思っているが、検証の方法がわからないため検証していない	継続教育は行うことに意義があり、検証は必要だとは思わない	その他	無回答	
全体	907	22.6	49.3	13.6	7.5	7.1	
従業員数別	50人未満	55	14.5	43.6	29.1	1.8	10.9
	50～99人	53	30.2	52.8	13.2	1.9	1.9
	100～299人	248	20.2	49.6	17.7	8.1	4.4
	300～999人	262	17.6	51.9	10.7	9.5	10.3
	1,000～4,999人	203	27.6	49.8	9.4	7.9	5.4
	5,000人以上	82	34.1	41.5	9.8	6.1	8.5

## 2-7 (1) . 継続教育を実施して良かったと思うこと～自由記述より

### <継続教育について、自由記述に記載されたコメントの一部を紹介します>

- 加入者の意識（特に無関心層や若年層）が変化した・資産配分のきっかけになる等のコメントが多数寄せられています。

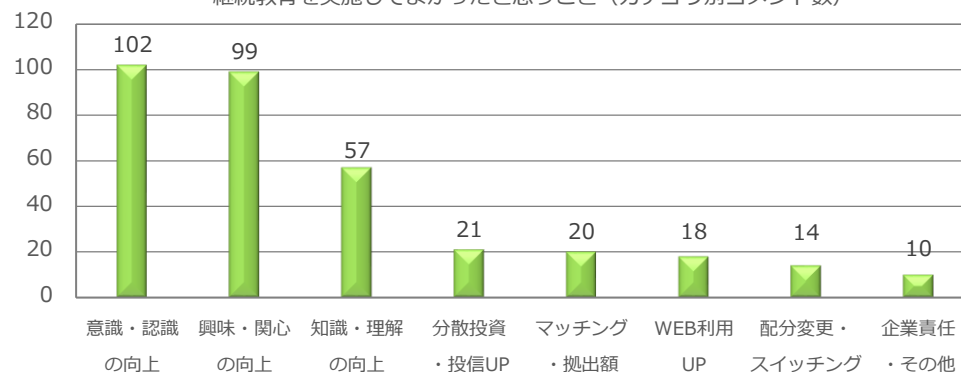
#### 意識・認識の向上

- ◆ DCについてもう一度加入者が考えてくれる
- ◆ DCに関する意識が高まったこと
- ◆ DCに対する加入者の意識の高まりが口コミで聞こえてくる
- ◆ DCの意識向上。web利用の向上がみられた
- ◆ 加入者の意識、関心が高まり、追加拠出希望者が増加した
- ◆ 少しずつでも輪が広がっている事が実感できる
- ◆ 少数でも制度を理解し実際に行動してくれたこと
- ◆ 加入者がセカンドライフ資金について考えるきっかけをつくれたこと
- ◆ 加入者の高齢期における所得の確保に係る自主努力に寄与する事ができた
- ◆ 退職金+aの福利厚生として、社員が認識してくれてエンゲージメントや満足感が向上している
- ◆ 年金資産運用の意識が高まる。継続教育の実施義務を果たすことにより企業リスクの低減
- ◆ 毎年実施することで、意識を一定の間隔でDCに向ける事ができること。また、定期的に資産の見直しが意識づけられること。
- ◆ 1年に1度、継続教育を行っています。毎年行うことで、最新の情報を得られるし、従業員の意識付けにも役に立っていると思っています

#### 興味・関心の向上

- ◆ DCにまったく興味、関心がなかった社員が、教育を受けた後、興味を持っていただけただけがよかった
- ◆ DCに関心を持ってもらうことにつながっていると思うが、新規導入に向けて一緒に開催しているので差別化が十分ではない
- ◆ もしも実施していなければ、よろしくない状況になっていたと思う。各事業所の者がDCの情報に触れ、DC担当者が各事業所の者と接する機会としている
- ◆ 社員が市場や商品の値動きに関心を持ってくれるようになった
- ◆ 従業員がDCに興味を持ち、積極的な運用をおこなうようになり、退職後の生活資金の事を、今以上に考えるようになる
- ◆ 少しずつではあるものの、DCに興味を持ったり、老後の資金をイメージする機会が増えているように感じる

継続教育を実施してよかったと思うこと（カテゴリ別コメント数）



## 2-7 (2) . 継続教育を実施して良かったと思うこと～自由記述より

### 知識・理解の向上

- ◆ 日頃の疑問が解消され、よりわかりやすくなる
- ◆ 加入者の不安を取り除くことができる
- ◆ 加入者の知識の底上げ（基本的な事項のみで中上級者には不要な内容）
- ◆ 自社の退職金制度に対する理解が深まること。DC制度の概要や利回りを確保する投資方法に興味を持つこと
- ◆ 制度概要の復習と、資産運用状況の見直しができる点
- ◆ 退職後、すぐに受け取れると思われている方からの問い合わせが減少
- ◆ 老後資金のための自助努力の必要性に理解が深まったこと。税の優遇など、制度のメリットをより理解してもらえたこと

### 分散投資・投資信託の比率UP

- ◆ 掛金の投信ウェイトのアップ、元本確保型のみでの運用者比率の低下、加入者サイトの利用率アップ、マッチング加入率アップなど、全般的により方向に進んでいることがよかったです
- ◆ 分散投資について理解が進み、実際に行動にうつす人間が多いこと

### マッチング・拠出額

- ◆ セミナー受講者から、加入や金額変更の申し込みがあったので、DCについて考えるきっかけになった
- ◆ マッチング拠出者と運用商品の相談、問い合わせが増加しました
- ◆ マッチング拠出制度導入にあわせた前払退職金選択者のDC加入への変更
- ◆ 加入者から掛金変更の問い合わせがあったり、加入希望者の紹介をいただいた点

### 配分変更・スイッチング / WEB利用UP

- ◆ 掛金の配分変更や積立金の預け替えなどが増えていること
- ◆ 制度加入時から選択した商品の見直すきっかけ作りになる事
- ◆ 明らかにWebサービスへのアクセスが増え、資産配分の変更の回数も上がっている。地道にはある
- ◆ 無関心層の巻き込み等、課題が見つかったこと。WEBサービスのID再発行等の反応が見られたこと

### 企業責任・その他

- ◆ 努力義務を満たすこと。運用失敗等のクレームが社員からあった際に、会社がすべきことは実施していると言えること

※本設問には400社を超える事業主様から多くのご回答をいただきました。ありがとうございました。ほんの1部のみのご紹介ですが、ご参考になれば幸いです。

## 2-8. 行政機関や運営管理機関等に対して継続教育の実施にあたり求める事項～自由記述より

＜継続教育にあたり行政や運営管理機関に求める事項について、自由記述に記載されたコメントの一字を紹介します＞

- 継続教育の方法や事例紹介などを求めるコメントが最も多く、費用・ツール等の提供に対するコメントが続きます。

### ○教育方法・事例

- ◆ 有効な継続教育の事例紹介を求める
- ◆ 従業員のレベルが様々なのでそれに応じた教育
- ◆ 継続教育の義務化
- ◆ 国が作成したe-ラーニングが欲しい
- ◆ web動画等、いつでも受講できる体制づくり
- ◆ 何度も同じ内容にならないような実施方法のアドバイス
- ◆ 他社の継続教育の事例
- ◆ 運用の成功例、失敗例など、具体的な事例を聞くと、関心も高まるのではないかと思う
- ◆ 様々なパターンの事業主による継続教育に関する具体事例の提供
- ◆ モニタリングレポート等から、弊社の課題を捉えて課題に対するソリューションの一環として、継続教育を提案して欲しい
- ◆ 働き方が多様化する時代なので、個々人が継続教育を受けることができるプラットフォームがあるとよい
- ◆ 行政機関：継続教育の義務化、継続教育の定義 / 運営管理機関：タイムリーなモニタリング報告の提供

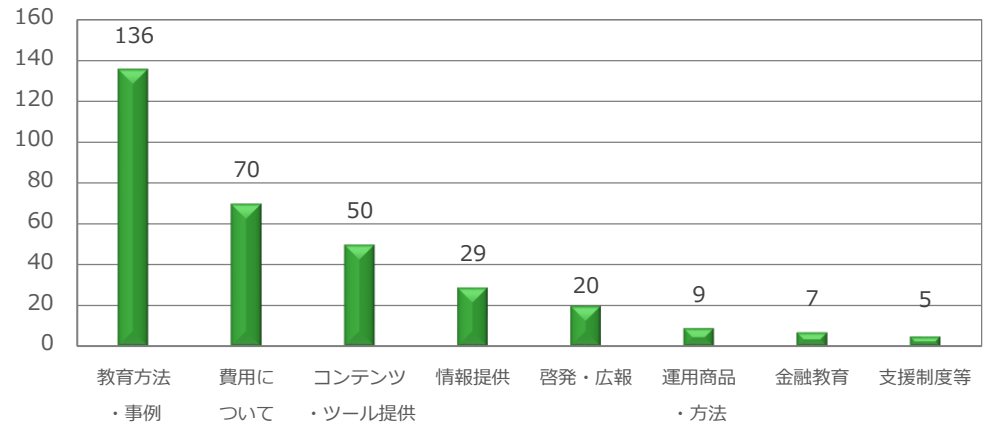
### ○費用について

- ◆ 補助金・減税などの資金面での支援
- ◆ eラーニングの無料サイト（全国共通）
- ◆ 無料の継続教育を開催し、各会社が参加できる仕組みを作るなど考えてほしい

### ○コンテンツ・ツールの提供、その他

- ◆ eラーニング、映像コンテンツなどで、資産運用に興味ある層、関心のない層と階層別にアプローチできるものの提供があればありがたい
- ◆ 継続教育を受ける側の所在が外国ということも考慮したツールがあると良いと思います
- ◆ 公的年金が、先細りしていく時代であり、老後の所得補償、税金対策の手段等を積極的に広報を繰り返すこと
- ◆ 国民全体の金融リテラシー向上を図るべく、義務教育段階で一定の教育を行ってほしい

行政・運営管理機関に求める事項（カテゴリ別コメント数）



### 3. 回答事業主及びDC制度の属性（1）

#### 業種（従業員数規模別・導入時期別）

(%)

		社数	水産・ 農林業	製造業	建設業	卸売業	小売業	不動産業	運輸業	サービス 業	情報通信 業	金融業	電気・ ガス業	医療関連	その他	無回答
全体		1,505	0.2	29.1	6.8	12.1	10.8	1.3	3.5	10.4	7.6	7.0	0.4	3.9	6.5	0.3
従業員数別	50人未満	105	1.0	10.5	11.4	8.6	2.9	1.9	3.8	14.3	6.7	13.3	1.0	2.9	21.9	-
	50～99人	117	0.9	26.5	13.7	16.2	7.7	3.4	4.3	8.5	9.4	5.1	-	0.9	2.6	0.9
	100～299人	458	-	26.6	7.2	19.0	9.2	0.9	4.1	9.0	9.2	4.4	0.2	3.1	7.2	-
	300～999人	430	-	31.9	5.1	11.6	10.7	0.9	3.0	12.3	6.7	7.2	0.2	6.0	4.2	-
	1,000～4,999人	291	-	35.7	4.8	5.2	13.7	1.7	2.7	8.9	7.9	7.9	0.7	4.5	5.8	0.3
	5,000人以上	98	-	32.7	6.1	2.0	22.4	-	3.1	12.2	3.1	11.2	1.0	1.0	4.1	1.0
導入時期別	2001～2002年	56	-	21.4	12.5	10.7	5.4	3.6	1.8	14.3	8.9	16.1	-	-	5.4	-
	2003～2005年	270	0.4	33.0	6.3	10.0	10.7	0.4	3.3	8.9	7.8	9.6	0.7	1.1	7.0	0.7
	2006～2008年	301	-	31.6	6.6	13.0	14.0	1.3	2.7	8.0	7.3	4.7	0.3	5.0	5.3	0.3
	2009～2011年	268	-	31.0	6.0	17.5	10.4	0.4	3.7	10.1	7.8	5.2	-	3.0	4.9	-
	2012～2014年	141	-	25.5	3.5	12.1	7.8	1.4	5.0	14.2	9.9	10.6	0.7	2.1	7.1	-
	2015～2017年	335	-	28.4	9.9	10.1	8.4	1.8	3.0	10.4	7.2	6.0	0.3	6.0	8.4	0.3
	2018年から	75	1.3	22.7	4.0	6.7	14.7	2.7	6.7	13.3	5.3	2.7	1.3	10.7	8.0	-

#### 本社所在地域（従業員数規模別・導入時期別）

(%)

		社数	北海道地方	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州・沖縄地方	無回答
全体		1,505	2.3	4.5	49.0	16.4	16.6	3.9	2.5	4.3	0.5
従業員数別	50人未満	105	6.7	3.8	49.5	9.5	17.1	5.7	4.8	1.9	1.0
	50～99人	117	4.3	5.1	40.2	23.9	14.5	2.6	5.1	2.6	1.7
	100～299人	458	2.0	5.7	43.9	18.6	16.4	5.2	2.0	6.3	-
	300～999人	430	2.8	4.2	45.1	18.6	18.8	3.7	2.3	4.4	-
	1,000～4,999人	291	0.3	4.1	58.1	12.0	15.8	2.7	2.7	3.4	0.7
	5,000人以上	98	-	1.0	74.5	9.2	12.2	1.0	-	2.0	-
導入時期別	2001～2002年	56	1.8	1.8	58.9	12.5	17.9	3.6	1.8	1.8	-
	2003～2005年	270	4.1	3.7	51.5	17.8	14.4	2.6	3.3	2.2	0.4
	2006～2008年	301	1.3	7.0	40.2	20.6	18.3	3.3	3.7	5.0	0.7
	2009～2011年	268	2.6	3.7	45.1	15.3	18.3	6.0	3.0	6.0	-
	2012～2014年	141	0.7	5.0	61.7	13.5	11.3	0.7	1.4	5.7	-
	2015～2017年	335	2.4	3.9	49.6	14.3	18.2	5.4	1.8	4.2	0.3
	2018年から	75	2.7	4.0	54.7	16.0	14.7	4.0	-	4.0	-



### 3. 回答事業主及びDC制度の属性（2）

#### DC導入時期（従業員数規模別）

(%)

		社数	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体		1,505	1.4	2.3	4.6	6.0	7.3	6.9	6.7	6.4	4.7	5.1	8.0	3.1	2.3	3.9	5.4	7.5	9.4	5.0
従業員数別	50人未満	105	1.9	2.9	7.6	7.6	10.5	5.7	6.7	7.6	2.9	4.8	3.8	3.8	1.9	2.9	1.0	8.6	10.5	4.8
	50～99人	117	2.6	5.1	2.6	1.7	19.7	10.3	6.0	8.5	5.1	6.0	6.0	2.6	-	6.8	2.6	8.5	2.6	1.7
	100～299人	458	0.9	2.2	2.6	5.2	5.0	8.1	7.2	7.0	6.1	5.7	11.1	2.6	2.2	3.5	5.2	8.3	8.7	3.9
	300～999人	430	0.7	1.9	4.9	5.3	4.7	5.1	5.3	7.0	4.9	5.1	8.4	3.0	2.6	3.3	7.9	7.2	12.1	7.4
	1,000～4,999人	291	1.7	2.1	4.1	8.9	7.6	6.9	8.9	4.1	4.1	4.5	5.8	4.5	1.7	4.8	4.8	7.2	10.0	4.1
	5,000人以上	98	3.1	2.0	13.3	8.2	11.2	6.1	5.1	4.1	1.0	4.1	5.1	2.0	7.1	4.1	5.1	4.1	5.1	5.1

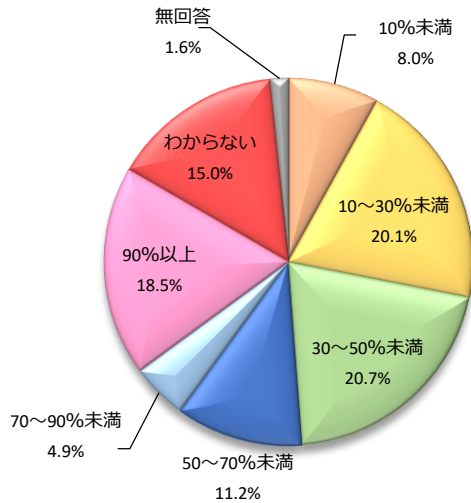
#### 従業員数（導入時期別）

(%)

		社数	50人未満	50～99人	100～299人	300～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	無回答
全体		1,505	7.0	7.8	30.4	28.6	19.3	6.5	0.4
導入時期別	2001～2002年	56	8.9	16.1	25.0	19.6	19.6	8.9	1.8
	2003～2005年	270	10.0	10.4	21.9	23.7	22.2	11.9	-
	2006～2008年	301	7.0	9.6	33.9	24.9	19.3	5.0	0.3
	2009～2011年	268	4.5	7.5	39.2	29.5	15.7	3.7	-
	2012～2014年	141	6.4	7.8	27.0	27.0	22.7	9.2	-
	2015～2017年	335	6.3	4.8	30.4	34.9	19.1	4.2	0.3
	2018年から	75	6.7	2.7	24.0	42.7	16.0	6.7	1.3

### 3. 回答事業主及びDC制度の属性（3）

退職給付制度全体に占めるDCの割合（従業員数規模別）



	社数	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70~90%未満	90%以上	わからない	無回答	
全体	1,505	8.0	20.1	20.7	11.2	4.9	18.5	15.0	1.6	
従業員数別	50人未満	105	12.4	9.5	14.3	9.5	2.9	27.6	22.9	1.0
	50~99人	117	6.0	13.7	20.5	9.4	6.8	33.3	7.7	2.6
	100~299人	458	7.0	16.4	19.4	14.2	4.6	21.0	16.4	1.1
	300~999人	430	8.6	19.5	23.0	10.7	4.9	14.7	17.0	1.6
	1,000~4,999人	291	9.3	27.1	22.0	9.3	5.5	14.1	11.0	1.7
	5,000人以上	98	5.1	37.8	21.4	9.2	5.1	8.2	12.2	1.0

DC以外の退職給付制度（従業員数規模別）（複数回答）

	社数	退職一時金	確定給付企業年金	厚生年金基金 (単独型・連合型)	厚生年金基金 (総合型)	中小企業退職金共済 (中退共)	退職給付制度は DCのみ	その他	無回答	
全体	1,505	53.0	38.0	2.8	2.1	7.4	15.5	4.7	3.5	
従業員数別	50人未満	105	40.0	11.4	1.0	17.1	26.7	7.6	6.7	
	50~99人	117	43.6	16.2	5.1	16.2	22.2	9.4	11.1	
	100~299人	458	54.8	26.9	3.1	2.0	9.4	17.2	3.9	3.5
	300~999人	430	54.7	41.9	3.3	3.3	5.6	13.3	4.2	1.4
	1,000~4,999人	291	52.9	59.5	2.4	1.4	2.1	11.7	3.1	2.4
	5,000人以上	98	63.3	64.3	-	2.0	1.0	7.1	7.1	2.0