

第 21 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
(DC 広研)

2024 年 9 月

目次

I. 調査概要	- 5 -
1. 調査目的	- 5 -
2. 調査概要	- 5 -
3. 設問項目構成	- 5 -
II. 回答企業および担当者の特性	- 8 -
1. 主な事業内容	- 8 -
2. 正規従業員数の分布	- 8 -
3. 本社所在地	- 9 -
4. 企業型確定拠出年金制度運営の業務体制	- 10 -
5. 担当者の変更状況（担当2代目以降の割合）	- 11 -
6. 担当者の担当年数	- 12 -
7. 担当者の役職	- 12 -
III. 企業型確定拠出年金制度運営の状況	- 13 -
1. 企業型確定拠出年金制度の位置づけ	- 13 -
(1) DC 制度開始年度	- 13 -
(2) DC 制度以外の現在導入の退職給付制度	- 14 -
(3) 従業員規模別 DC 制度以外の他の退職給付制度	- 14 -
(4) 退職給付制度に占める DC 制度の割合	- 15 -
(5) DC 制度の割合別 DC 制度以外の他の退職給付制度	- 15 -
2. 「運営状況の報告」について	- 16 -
3. DC ガバナンスの対応状況	- 18 -
(1) DC ガバナンスの対応状況	- 18 -
(2) DC ガバナンス対応状況の前回比較	- 19 -
(3) 企業特性格 DC ガバナンス対応	- 20 -
(4) 担当者特性格 DC ガバナンス対応	- 21 -
4. 担当者変更時の充足度	- 22 -
(1) 担当者変更時の担当者間引継の充足度	- 22 -
(2) 従業員規模別 担当者変更時の担当者間引継の充足度	- 22 -
(3) 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度	- 23 -
(4) 従業員規模別 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度	- 23 -
5. 運用商品ラインナップの状況	- 24 -
(1) 指定運用商品	- 24 -
(2) 企業特性格 指定運用商品	- 25 -
(3) 担当者特性格 指定運用商品	- 26 -
(4) 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方	- 27 -
(5) 企業特性格 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方	- 28 -

(6) 担当者特性別 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方.....	30 -
(7) 運用商品の追加・除外の状況	32 -
(8) 企業特性別 運用商品の追加・除外の状況.....	33 -
(9) 担当者特性別 運用商品の追加・除外の状況.....	34 -
6. 運営管理機関定期的評価の対応	35 -
(1) 運営管理機関定期的評価の実施状況.....	35 -
(2) 運営管理機関定期的評価実施状況の過去比較.....	36 -
(3) 企業特性別 運営管理機関定期的評価の実施状況.....	37 -
(4) 担当者特性別 運営管理機関定期的評価の実施状況.....	38 -
7. DB 拠出限度額対応	39 -
IV. 継続投資教育の取り組み	40 -
1. 継続投資教育の実施状況	40 -
(1) 継続投資教育の実施状況	40 -
(2) 継続投資教育の実施状況（過去3年比較）	41 -
(3) 企業特性別 継続投資教育の実施状況.....	42 -
(4) 担当者特性別 継続投資教育の実施状況.....	43 -
(5) 継続投資教育を実施する理由	44 -
(6) 継続投資教育を実施しない理由.....	44 -
(7) 継続投資教育を実施しない理由の前回比較.....	45 -
(8) 企業特性別 継続投資教育を実施する理由.....	46 -
(9) 担当者特性別 継続投資教育を実施する理由.....	47 -
(10) 企業特性別 継続投資教育を実施したことがない理由.....	48 -
(11) 担当者特性別 継続投資教育を実施したことがない理由.....	49 -
2. 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	50 -
(1) 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	50 -
(2) 企業特性別 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	51 -
(3) 担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施予定.....	53 -
(4) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法.....	54 -
(5) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法（過去3年比較）	55 -
(6) 企業特性別 今後1年以内の継続投資教育実施方法.....	56 -
(7) 担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施方法.....	59 -
3. 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	60 -
(1) 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	60 -
(2) 継続投資教育を実施する際の課題・悩みの前回比較.....	61 -
(3) 継続投資教育を実施する際の最も大きな課題・悩みの前回比較.....	62 -
(4) 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.....	64 -
(5) 企業特性別 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	66 -
(6) 担当者特性別 継続投資教育を実施する際の課題・悩み.....	68 -

(7)	無関心層への期待	70 -
(8)	企業特性格 無関心層への期待.....	71 -
(9)	担当者特性格 無関心層への期待.....	73 -
(10)	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.....	74 -
(11)	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（過去3年比較）....	75 -
(12)	企業特性格 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関サポート.....	76 -
(13)	担当者特性格 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関のサポート..	78 -
IV.	運営管理機関の対応評価および担当者（顧客）満足度評価.....	79 -
1.	運営管理機関に対する担当者（顧客）満足度評価.....	79 -
(1)	運営管理機関との取引の総合評価.....	79 -
(2)	運営管理機関との取引の総合評価の前回比較.....	80 -
(3)	運営管理機関との取引の総合評価の数量化（平均スコアの算出法）	81 -
(4)	担当者（顧客）満足度平均スコア（CS 平均スコア）	82 -
(5)	運営管理機関との取引の総合評価の平均スコアの前回比較.....	82 -
(6)	従業員規模別 CS 平均スコア	82 -
(7)	CS 平均スコアの時系列推移（過去5年）	83 -
(8)	従業員規模別 CS 平均スコアと時系列推移（過去5年）	83 -
(9)	継続回答企業からみるCSの変動.....	84 -
2.	運営管理機関に対する個別対応項目評価.....	85 -
(1)	個別対応項目	85 -
(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.....	86 -
(3)	CSに影響を与える個別対応項目の抽出	88 -
3.	運営管理機関のサポートとCS	89 -
(1)	運営管理機関サポートとCSとの関連.....	89 -
(2)	担当変更時の運営の引継サポートとCS	90 -
(3)	継続投資教育の最も大きな課題・悩みの運営サポートとCS	91 -
(4)	継続回答企業のCS変動パターン別 運営管理機関の個別対応項目評価.....	92 -
V.	運営管理機関とのコミュニケーション	93 -
1.	望まれる運営管理機関からのアプローチ方法.....	93 -
(1)	理想的な運営管理機関からのアプローチ方法.....	93 -
(2)	理想的な運営管理機関からのアプローチ方法（過去3年比較）	93 -
(3)	アプローチにおける主体性	94 -
(4)	企業特性格 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法.....	95 -
(5)	担当者特性格 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法.....	97 -
2.	運営管理機関からの提案	98 -
(1)	運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ.....	98 -
(2)	運営管理機関からの具体的な提案・アプローチの前回比較.....	99 -
(3)	企業特性格 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ.....	100 -

(4) 担当者特性別 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ	- 103 -
(5) 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチとCS	- 105 -
(6) 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	- 106 -
(7) 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の前回比較	- 106 -
VI. 担当者と「制度設計・法令」を含む制度運営の現状	- 107 -
1. 加入者のDC制度	- 107 -
(1) 加入者のDC制度関与の動向	- 107 -
(2) 加入者のDC制度関与動向の前回比較	- 108 -
(3) 企業特性別 加入者のDC制度関与の動向	- 109 -
(4) 担当者特性別 加入者のDC制度関与の動向	- 110 -
2. 「制度設計・法令」を含む、制度運営の現状	- 111 -
(1) 担当者のDC制度の現状に対する満足度	- 111 -
(2) DC制度の現状に対する満足度の前回比較	- 112 -
(3) 企業特性別 制度運営の現状に対する満足度	- 113 -
(4) 担当者特性別 制度運営の現状に対する満足度	- 114 -
(5) 制度運営の現状に対する満足度とCS	- 115 -
(6) 国の施策とDC制度の関連で知っている事柄	- 116 -
おわりに	- 117 -

I. 調査概要

1. 調査目的

新 NISA 制度の影響もあり、企業型 DC において元本確保型のみで運用している方の割合は低下傾向にあり、加入者の資産形成(資産運用)動向がより注目されている。企業型 DC 制度の運営をする担当者には、より適切な体制整備と制度運営が求められる。

制度運営側の「顧客本位」の使命としては、受給の際に加入者が後悔しないよう各々が資産配分できるよう支援することである。そのためには、担当者と運営管理機関とのコミュニケーション、連携強化が従前以上に重要になるだろう。

本調査は運営管理機関と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。なお、当調査は年 1 回の頻度で実施しており、今回は 21 回目にあたる。

2. 調査概要

- 調査対象:2024 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 7,165 社のうち、住所不明等を除く 7,027 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:2024 年 5 月 20 日(月)～ 2023 年 6 月 30 日(日)
- 調査回収数:1,379 社(回収率:20%)
- 新規回答社数 508 社、前回からの継続回答数 835 社 (匿名回答除く)
- 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「Ⅱ運営管理機関評価」の各項目をより現状に近いものにした。また無関心層についての担当者がもつ期待についても確認した。

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
		※DB 導入企業のみ 法改正による拠出限度額の改定対応
		退職給付制度に占める DC 制度の割合
		DC 制度開始年度
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	2023 年 6 月以降の運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ
		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
		※提案があった場合 変更提案をしてきた運営管理機関
		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
		2023 年 6 月以降の加入者の動向
		5 年に一度の「運営状況の報告」の対応状況
		運営管理機関の定期的評価の対応状況
		継続投資教育の取組状況
		※実施している場合 継続投資教育を実施している理由
		※実施したことがない場合 継続投資教育を実施していない理由
		今後 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
		※悩みが無関心層の場合 無関心層への期待
		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
		運用商品の除外・追加の状況
		制度運営の現状に対する満足度
		国の施策と DC 制度の関連で知っている事柄

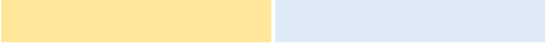
<グラフ・表について>

本報告書において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母集団の「N=1,379」とする。

回答割合等の数値（%）は、小数点第2位を四捨五入して表示しているため、数値を足し上げた際に内訳の合計が100%ちょうどにならない場合がある。また、小計においても、内訳を足し上げた数値と誤差が生じる場合がある。

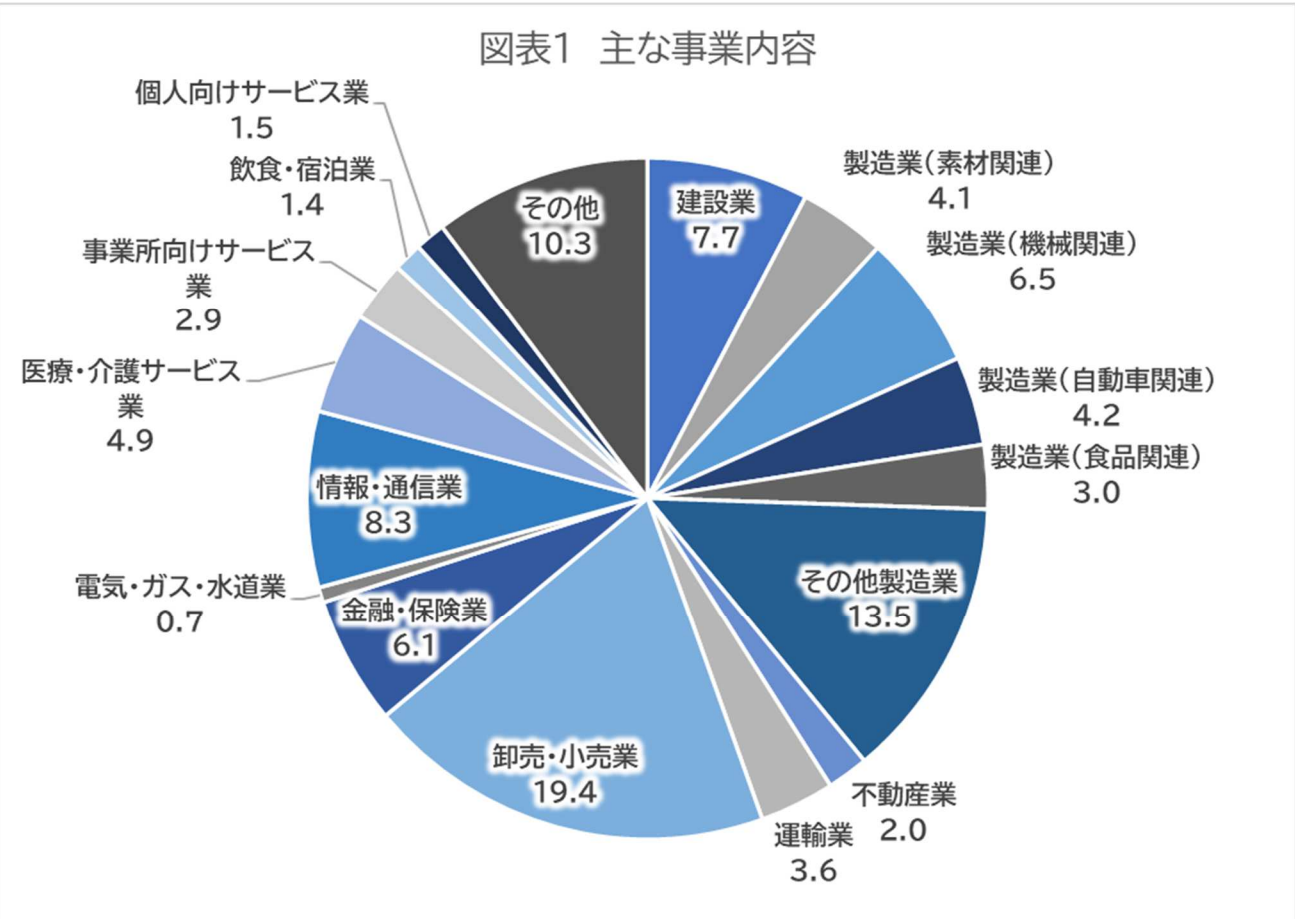
また「n」は各属性の実数を表しており、n数が少ない属性(30未満)のデータをみる際は参考値としたい。

枠の都合上、企業型確定拠出年金を「DC」、確定給付型企业年金を「DB」、運営管理機関を「運営」と略す場合がある。

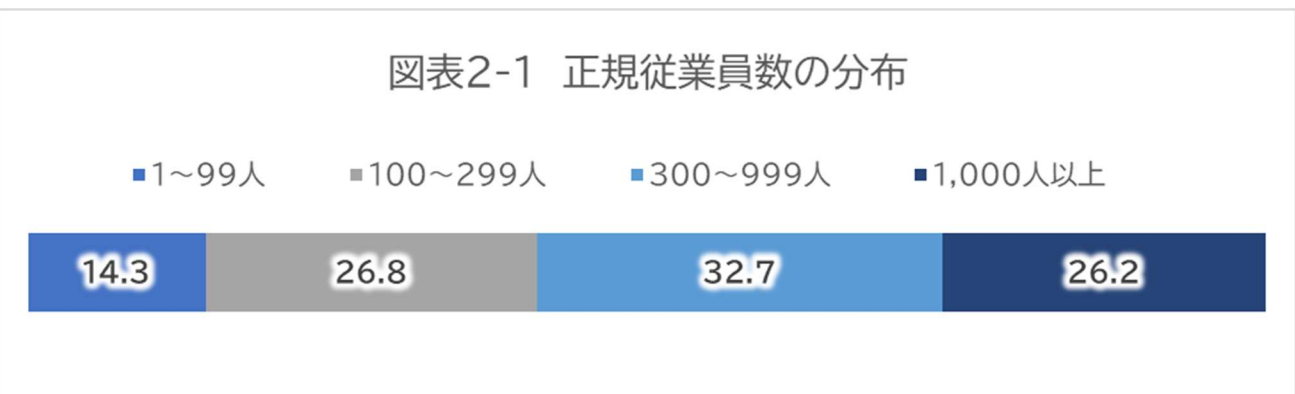
表の塗りつぶしは、基本は全体に比して  とする。その他強調したい数字に塗りつぶしを利用している場合もある。

Ⅱ. 回答企業および担当者の特性

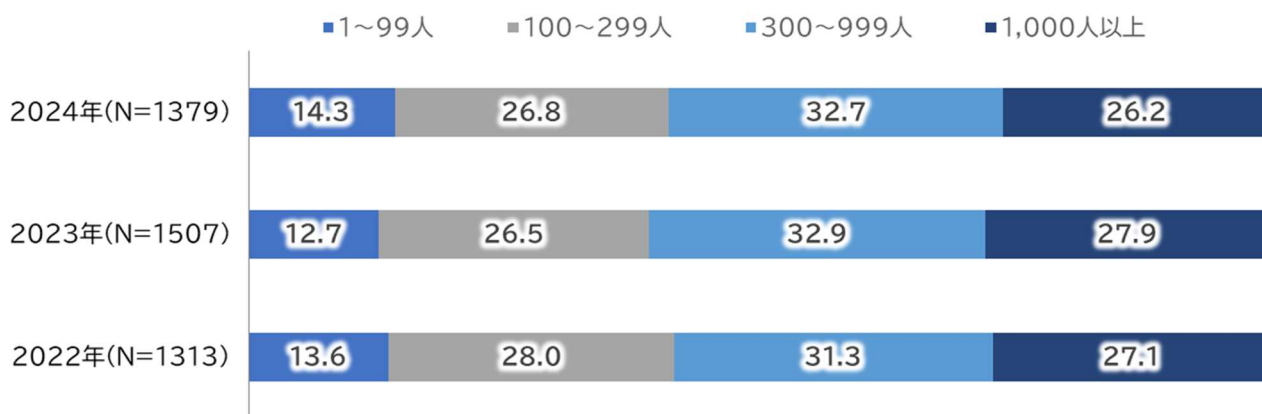
1. 主な事業内容



2. 正規従業員数の分布



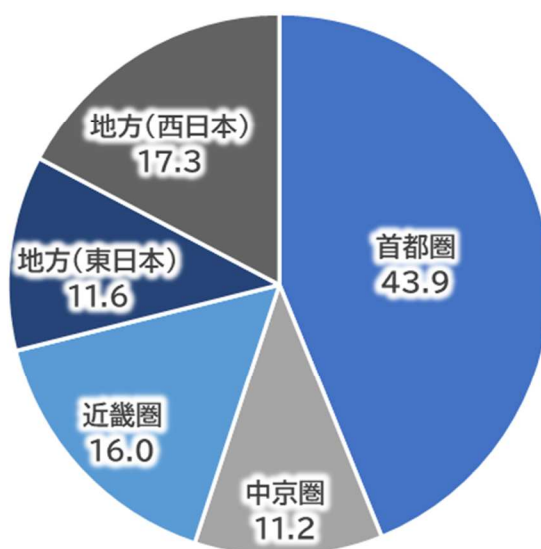
図表2-2 正規従業員数の分布(直近3年の比較)



本調査において、従業員数の分布に関してはほぼ同様の推移となっている。

3. 本社所在地

図表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

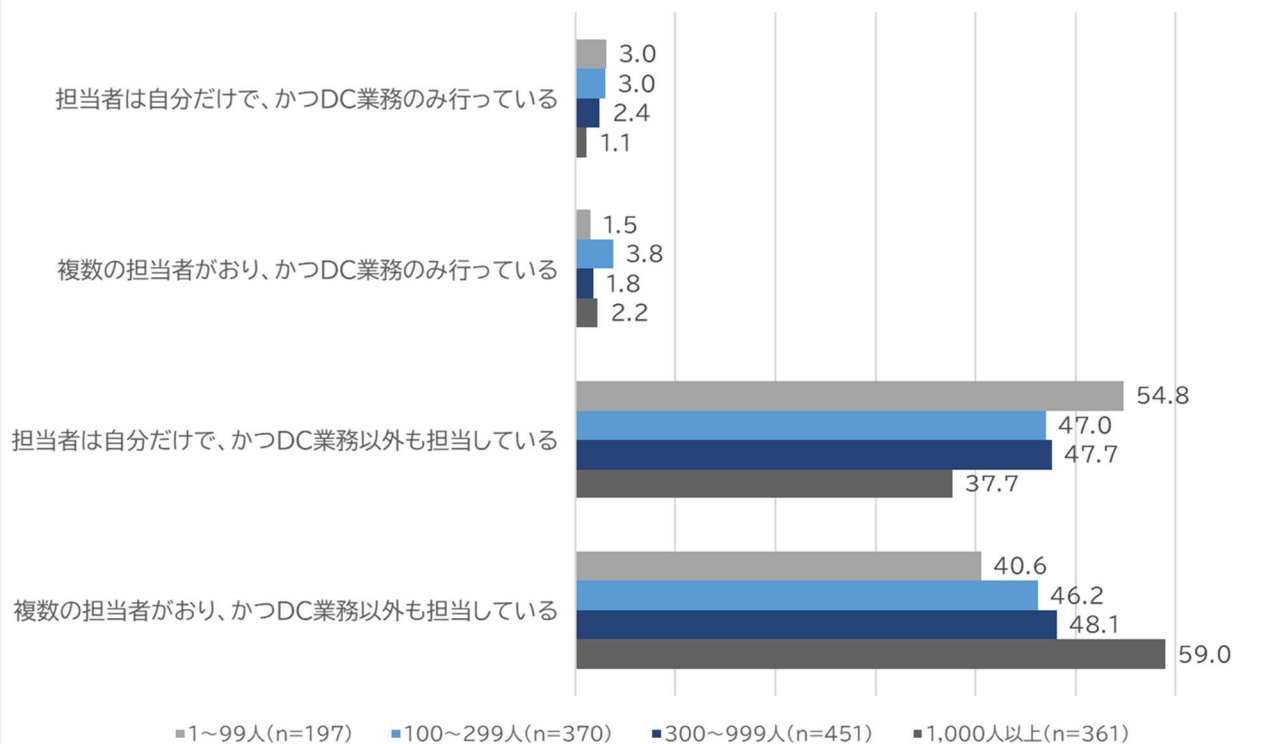
図表4-1 DC制度運営の業務体制



全体としては、担当者人数の規模を問わず、「DC 業務のみ行っている」割合は 5%未満であり、ほとんどの担当者は他の業務との兼務である(図表 4-1)。

従業員規模別では1～99 人のグループで制度運営を「自分だけかつ他業務も担当」の割合が、1,000 人以上のグループで「複数で他業務も担当」の割合が他グループに比して多くなっている。(図表 4-2)

図表4-2 従業員規模別DC制度運営の業務体制



5. 担当者の変更状況(担当2代目以降の割合)

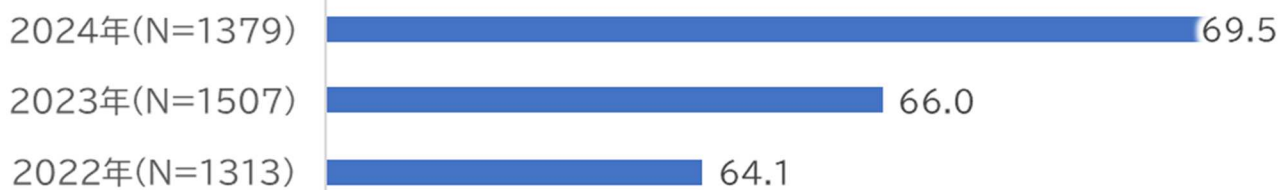
今回の担当変更となった割合は 69.5%であった（図表 5-1）。

図表5-1 担当者の変更状況



直近 3 年を比較しても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ている（図表 5-2）

図表5-2 担当者の変更状況(直近3年の比較)



また、従業員規模別にみると、1,000 人以上の場合、変更は 77.8%と 8 割に迫る（図表 5-3）。

図表5-3 従業員規模別 前任者から引き継いでいる割合



6. 担当者の担当年数

従業員数 1～99 人、100～299 人以下のグループは担当年数が長く、5 年以上が 5 割近くとなっている。1,000 人以上のグループは 3 年未満の割合が大きい（図表 6-1）。

担当変更の状況別では、制度導入時から担当しているグループで 5 年以上が 62.2% となった。導入時から担当している担当者は経験が多いものと思料される（図表 6-2）。

図表6-1 担当年数(従業員規模別)

	回答数	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	1379	9.6	14.9	14.7	13.1	10.0	37.6
1～99人	197	10.2	12.2	8.1	12.2	8.1	49.2
100～299人	370	5.7	12.4	13.2	11.1	11.4	46.2
300～999人	451	9.5	15.3	16.0	15.3	10.4	33.5
1,000人以上	361	13.6	18.3	18.3	13.0	9.1	27.7

図表6-2 担当年数(担当変更の状況別)

	回答数	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	1379	9.6	14.9	14.7	13.1	10.0	37.6
制度導入時から、担当している	421	1.4	7.8	10.2	10.0	8.3	62.2
前任者から引き継いで担当している	958	13.3	18.0	16.7	14.5	10.8	26.8

7. 担当者の役職

担当者が部長クラス以上は 1～99 人、100～299 人以下のグループが多い。300～999 人、1,000 人以上のグループは一般社員の割合が多い。（図表 7）

図表7 担当者の役職(従業員規模別)

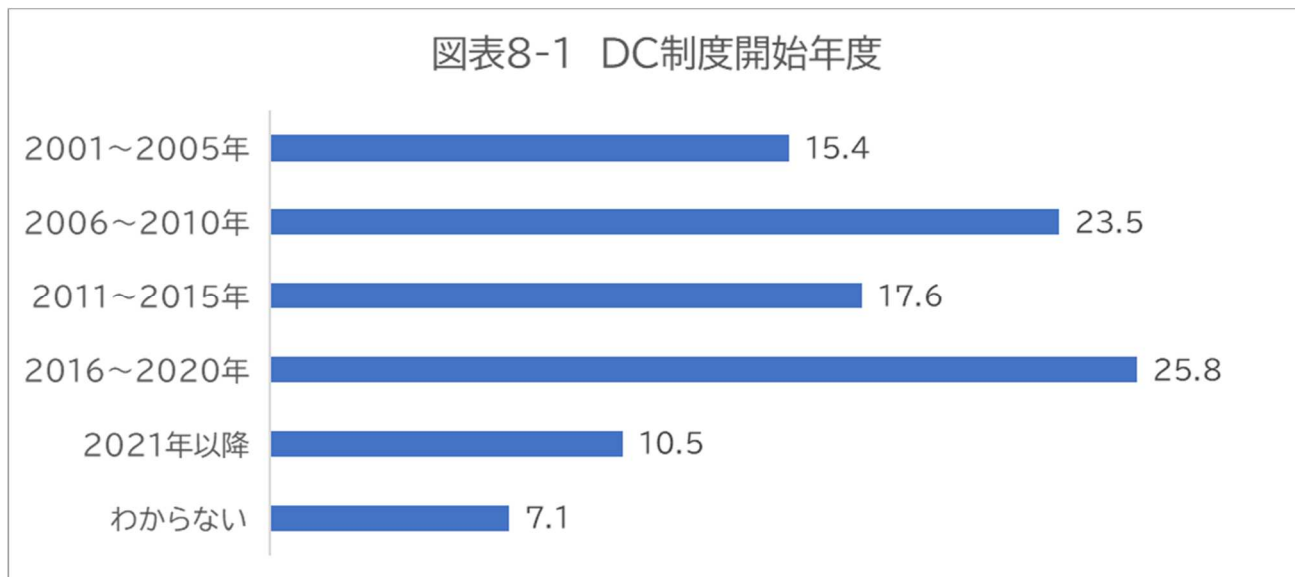
	回答数	担当役員、 執行役員	部長クラス	課長クラス	係長・主任 クラス	一般社員	その他
全体	1379	4.5	9.4	23.9	24.2	35.1	2.9
1～99人	197	14.2	16.8	19.3	16.8	28.9	4.1
100～299人	370	6.2	13.2	25.7	24.6	26.8	3.5
300～999人	451	2.0	6.9	24.2	25.9	38.4	2.7
1,000人以上	361	0.6	4.7	24.1	25.8	42.9	1.9

Ⅲ. 企業型確定拠出年金制度運営の状況

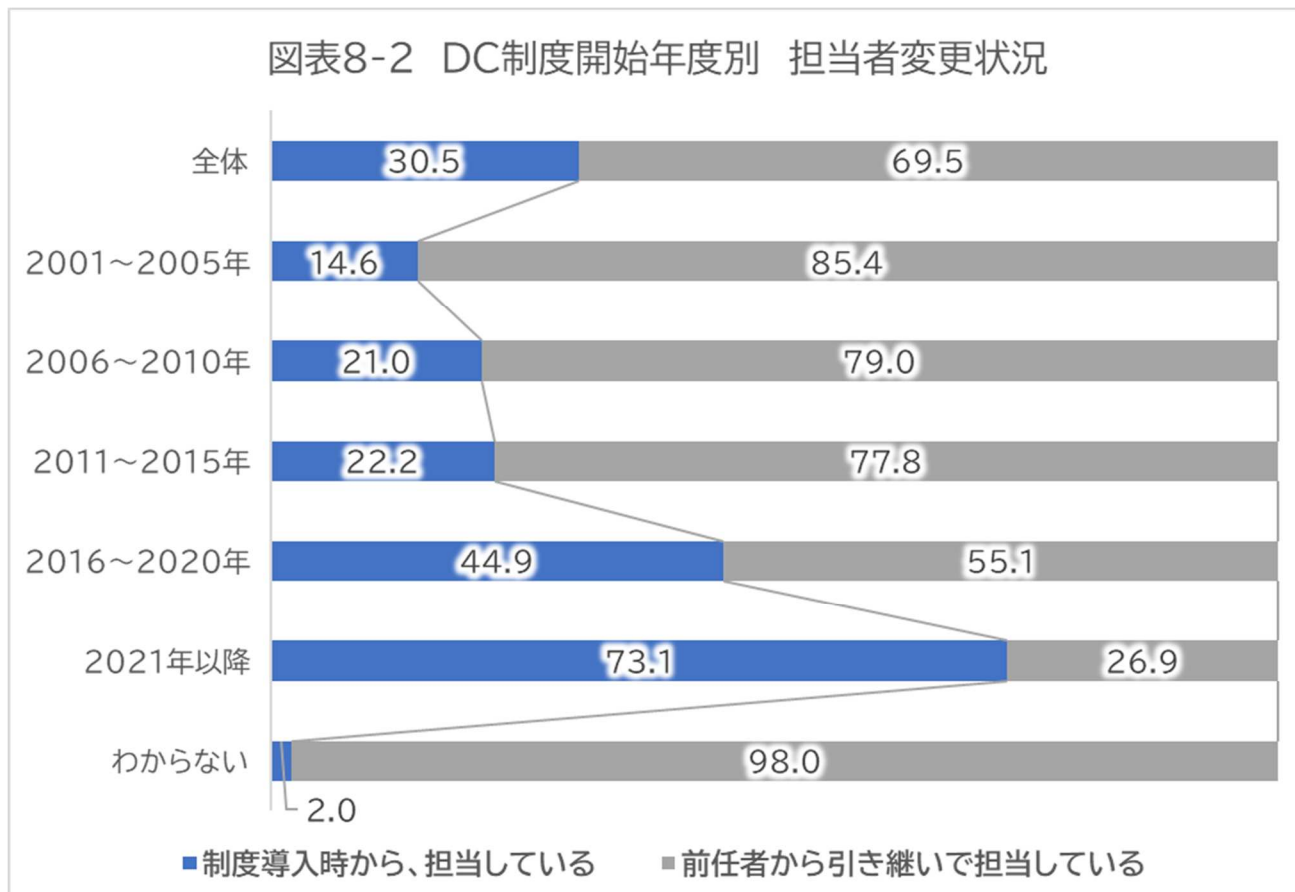
1. 企業型確定拠出年金制度の位置づけ

(1) DC 制度開始年度

制度開始年度においては、2016～2020 年開始のグループの割合が高かった。



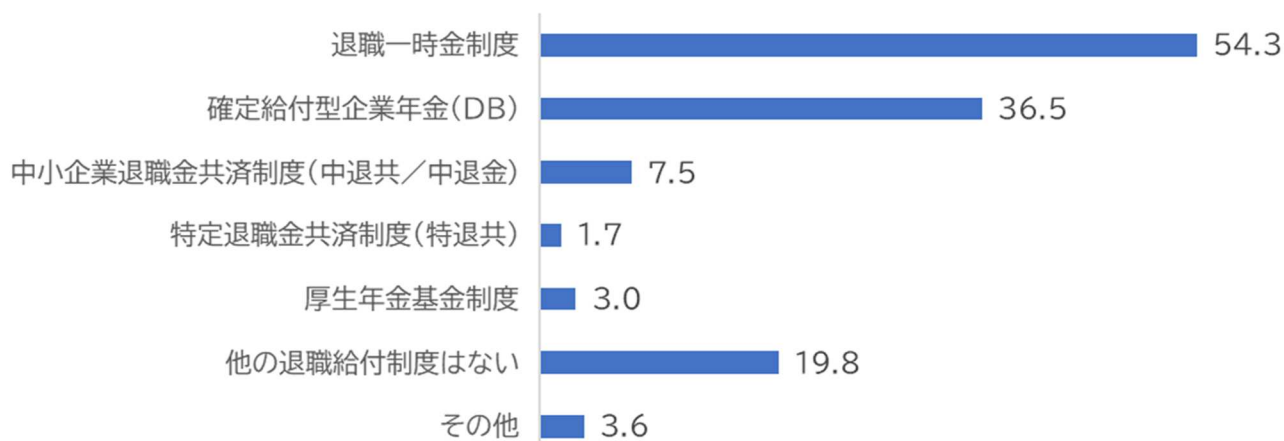
開始年度別に担当者変更状況を確認すると、年数が古いほど担当者変更が行われていることがわかる。



(2) DC 制度以外の現在導入の退職給付制度

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確認したところ、全体では「退職一時金制度」が最も多い（54.3%）。次に「確定給付型企业年金」36.5%で続く（図表 9-1）。

図9-1 DC制度以外の現在導入の退職給付制度(複数回答)



(3) 従業員規模別 DC 制度以外の他の退職給付制度

これを従業員規模別でみると「退職一時金制度」が 59.0%、「確定給付型企业年金」が 54.8%と、ともに、全体に比して 1,000 人以上のグループでの割合が高い。「中小企業退職金共済制度」は、従業員数が 1~99 人、100~299 人以下のグループで導入されている。「他の給付制度はない」と回答した中では、1~99 人のグループが多くなっている（図表 9-2）。

図表9-2 従業員規模別 DC制度以外の現在導入の退職給付制度(複数回答)

	回答数	退職一時金制度	確定給付型企业年金(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	他の退職給付制度はない	その他
全体	1379	54.3	36.5	7.5	1.7	3.0	19.8	3.6
1~99人	197	47.7	17.3	15.7	3.0	2.0	27.4	4.1
100~299人	370	52.4	23.8	12.4	1.9	3.8	22.7	4.1
300~999人	451	55.0	40.8	5.1	1.6	3.8	19.7	2.9
1,000人以上	361	59.0	54.8	1.1	1.1	1.7	12.7	3.9

(4) 退職給付制度に占める DC 制度の割合

企業内での退職給付制度に占める DC 制度の割合について聞いた。全体では DC 制度の割合が 1～30% と回答するグループが多かった (23.1%)。

従業員規模別にみると、1～99 人のグループで 51% 以上の数値が全体に比して大きく、DC 制度の占める割合が多い。1,000 人以上のグループでは 30% 以下の割合が多くなっている (図表 9-3)。

図表9-3 退職給付制度に占めるDC制度の割合(従業員規模別)

	回答数	0%(福利厚生制度)	1～30%	31～50%	51～99%	100%(DC制度のみ)	わからない
全体	1379	20.1	23.1	16.9	11.5	17.6	10.7
1～99人	197	17.8	13.7	16.8	16.8	22.8	12.2
100～299人	370	17.6	18.4	19.2	13.8	21.1	10.0
300～999人	451	21.3	23.9	16.6	9.3	17.3	11.5
1,000人以上	361	22.4	32.1	15.0	9.1	11.6	9.7

(5) DC 制度の割合別 DC 制度以外の他の退職給付制度

DC 制度以外の他の退職給付制度を DC 制度の割合別にみると、1～30% のグループにおいて、「確定給付型企業年金」の割合が多い。「退職一時金制度」については、100% (DC 制度のみ) のグループを除き、導入されている割合が大きい (図表 9-3)。

図表9-4 DC制度の割合別 DC制度以外の現在導入の退職給付制度(複数回答)

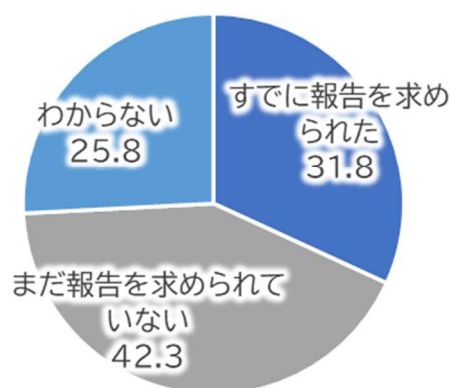
	回答数	退職一時金制度	確定給付型企業年金(DB)	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	厚生年金基金制度	他の退職給付制度はない	その他
全体	1379	54.3	36.5	7.5	1.7	3.0	19.8	3.6
0%(福利厚生制度)	277	55.6	45.1	9.7	2.9	4.7	14.8	1.8
1～30%	319	66.5	62.1	6.3	2.2	3.8	1.3	2.8
31～50%	233	70.8	36.1	10.3	0.4	1.7	0.9	3.0
51～99%	159	66.0	17.6	13.2	1.9	4.4	5.0	9.4
100%(DC制度のみ)	243	5.8	1.6	0.0	0.0	0.4	88.1	4.1
わからない	148	66.9	43.9	8.1	3.4	2.7	2.7	2.7

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が 2 年目になっている。この報告要請について確認したところ、31.8%が「報告を求められた」との回答を得た。

また報告について「わからない」という回答も 25.8%と多い（図表 10-1）。

図表10-1 5年に1度の運営状況報告要請の有無



図表 10-2 で従業員規模などの企業特性別に確認すると、従業員規模別では 1,000 人以上のグループで「報告を求められた」とする割合が多い。100～299 人のグループでは「わからない」と回答する割合が多かった。

担当変更の状況別では、制度導入時から担当しているグループにおいて、「わからない」の割合が少なく、全体に比して「求められていない」と回答する割合も高い。やはり導入時から担当という積み重ねが感度を高めていることをうかがわせる。

母数が少ないので参考値とはなるが、業務体制別にみると、自分だけか複数かを問わず「DC 業務のみ行っている」グループの「わからない」の割合が大きいのが目立つ。

担当年数別にみると、「わからない」の割合が経験年数に応じて異なる。5 年以上のグループは 18.1%と全体に比して少ないのに対して、1 年未満のグループでは 52.6%にものぼる。担当者が導入時、引継時に重要な業務として認知するための方策が求められる。

図表10-2 企業・担当者特性別 5年に1度の運営状況報告要請の有無

		回答数	すでに報告 を求められ た	まだ報告を 求められて いない	わからない
	全体	1379	31.8	42.3	25.8
従業員規模	1～99人	197	29.9	42.1	27.9
	100～299人	370	27.6	41.1	31.4
	300～999人	451	31.7	43.9	24.4
	1,000人以上	361	37.4	41.8	20.8
担当変更	制度導入時から、担当している	421	24.9	57.7	17.3
	前任者から引き継いで担当している	958	34.9	35.6	29.5
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	21.9	31.3	46.9
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	30.3	33.3	36.4
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	33.5	39.8	26.7
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	30.8	45.7	23.5
担当年数	1年未満	133	18.0	29.3	52.6
	1年～2年未満	205	25.4	42.4	32.2
	2年～3年未満	203	30.0	44.3	25.6
	3年～4年未満	181	30.9	45.9	23.2
	4年～5年未満	138	31.9	44.9	23.2
	5年以上	519	38.9	43.0	18.1

3. DC ガバナンスの対応状況

(1) DC ガバナンスの対応状況

DC ガバナンスについて対応状況を確認した。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（62.2%）。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」（36.2%、33.6%）と続いている（図表 11-1）。

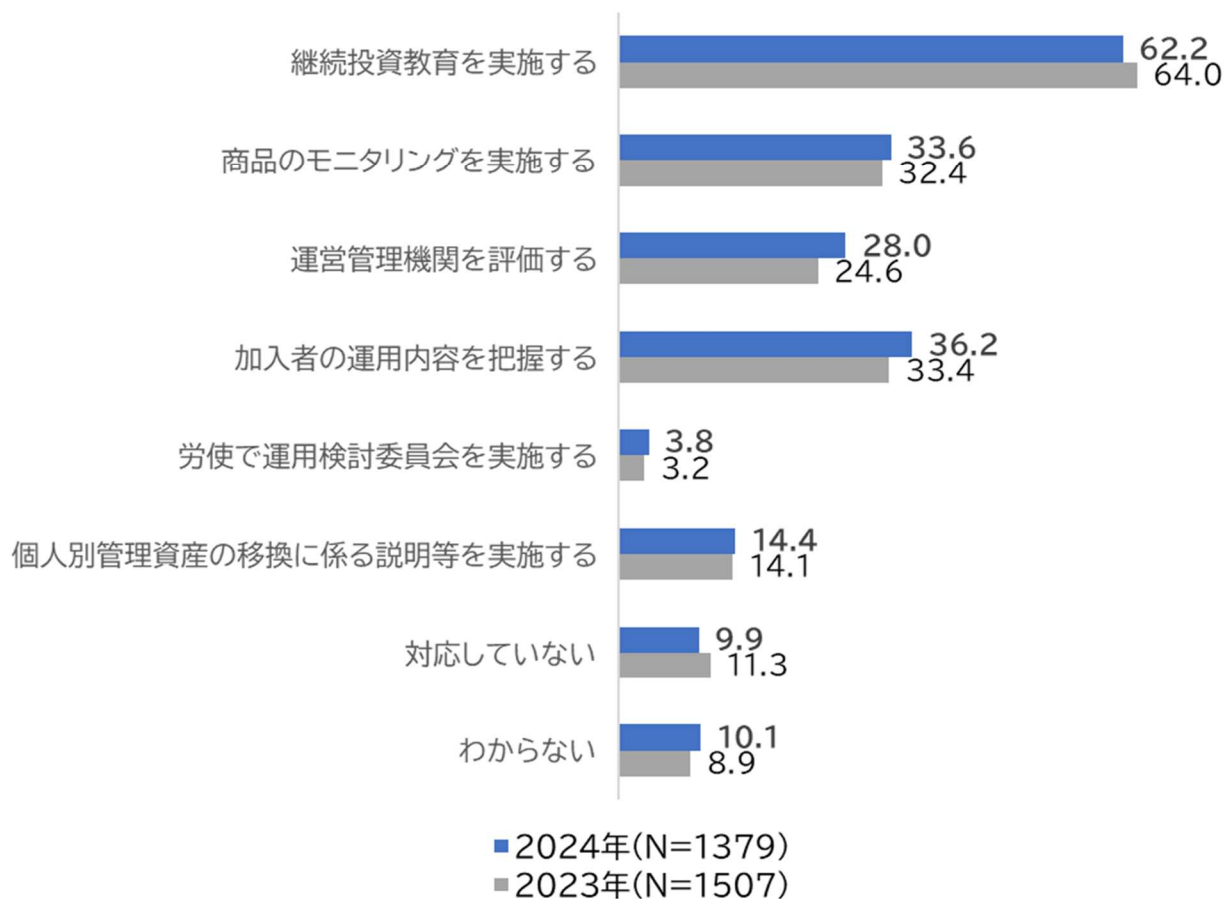
図表11-1 DCガバナンスの対応状況(複数回答)



(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は、前回（2023 年、第 20 回）の回答と比較してみると、状況にそれほど
の差はないが、「運営管理機関を評価する」が 3.4 ポイント、「加入者の運用内容を把握する」が 2.8 ポ
イント微増している（図表 11-2）。

図表11-2 DCガバナンスの対応状況の前回比較(複数回答)



(3) 企業特性格 DC ガバナンス対応

従業員規模別に DC ガバナンス対応状況を確認すると、1,000 人以上のグループではすべての項目において全体よりも高い結果となった。1～99 人、100～299 人のグループにおいては「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く、各対応状況の数値は低い。

導入年数別にみると、2001～2005 年のグループの DC ガバナンス対応度合いが、2021 年以降導入グループでは「わからない」と回答する割合が高くなっている。

DC 制度の割合別では、DC 割合が 1～30% のグループで「商品のモニタリングを実施する」と回答する割合が大きい。これは、このグループにおいて DC 制度以外に確定給付型企业年金の割合が高かったことと合致するのではないかと（図表 9-4）。確定給付型企业年金における運用商品の決定等の経験を DC 制度のガバナンスに流用できることをうかがわせる。

5 年に 1 度の「運営状況の報告」（業務報告書要請の有無）別にみると、「すでに報告が求められた」グループがすべての項目において全体よりも高い。DC ガバナンスの意識付けとして機能している。

図表11-3 企業特性格 DCガバナンスの対応状況(複数回答)

		合計	継続投資 教育を実施する	商品のモニ タリングを 実施する	運営管理 機関を評 価する	加入者の 運用内容 を把握す る	労使で運 用検討委 員会を実 施する	個人別管 理資産の 移換に係 る説明等 を実施す る	対応してい ない	わからない
従業員規模	全体	1379	62.2	33.6	28.0	36.2	3.8	14.4	9.9	10.1
	1～99人	197	49.7	20.8	21.3	27.9	1.0	11.7	14.2	15.7
	100～299人	370	53.8	23.0	18.4	29.7	1.4	10.5	14.6	12.2
	300～999人	451	65.2	36.4	29.5	35.9	2.0	15.1	8.0	8.4
	1,000人以上	361	74.0	47.9	39.6	47.6	10.0	19.1	5.3	6.9
導入年数	2001～2005年	213	68.5	40.8	39.4	40.4	6.1	17.4	8.5	5.2
	2006～2010年	324	66.7	35.2	28.7	40.1	3.7	15.1	11.1	7.4
	2011～2015年	243	67.5	35.0	32.5	41.2	5.3	16.0	7.0	9.9
	2016～2020年	356	59.6	34.0	24.7	31.2	3.1	11.2	10.4	9.3
	2021年以降	145	54.5	26.2	18.6	33.1	1.4	13.1	10.3	15.2
	わからない	98	41.8	18.4	15.3	24.5	1.0	15.3	14.3	25.5
DC 制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	58.1	30.0	24.9	36.5	0.7	11.6	10.5	10.8
	1～30%	319	67.7	42.9	36.7	40.1	7.2	16.0	8.5	6.3
	31～50%	233	69.1	37.3	32.2	38.6	3.4	15.0	6.4	9.4
	51～99%	159	63.5	34.0	23.9	38.4	6.9	16.4	12.6	5.0
	100%(DC制度のみ)	243	58.0	27.2	21.4	33.3	2.1	15.2	12.8	9.5
	わからない	148	52.7	24.3	23.6	25.7	2.0	12.2	10.1	24.3
業務報告書	すでに報告を求められた	439	71.5	41.7	38.0	41.5	5.9	18.0	8.0	5.5
	まだ報告を求められていない	584	62.0	36.1	28.6	37.2	3.1	14.4	10.4	6.0
	わからない	356	51.1	19.4	14.6	28.1	2.2	10.1	11.5	22.5

(4) 担当者特性別 DC ガバナンス対応

担当変更の状況別にみると、DC ガバナンスの対応状況は「制度導入時から担当している」グループと「引き継いで担当している」グループ間に大きな差はない。「商品モニタリングを実施する」項目において6ポイントほど「制度導入時から担当している」グループの割合が高い。

業務体制別では、「複数の担当者でDC業務以外も担当している」グループにおいて、「継続投資教育を実施する」と回答が多い。担当が「自分だけでかつDC業務のみ行っている」グループで「わからない」の割合が高いことは担当者の孤立をうかがわせる。母数は少ないのだが、自分だけか複数かは問わず「DC業務のみ行っている」グループでは各ガバナンスの対応の割合は少ない位置にある。

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に比して割合が高く一方で、「1年未満」「1年～2年未満」のグループの対応状況は低い。新任として担当となった際に、DC ガバナンスについて重要性や詳細は引き継がれているか、という課題がみられる。(図表 11-4)

図表11-4 担当者特性別 DCガバナンスの対応状況(複数回答)

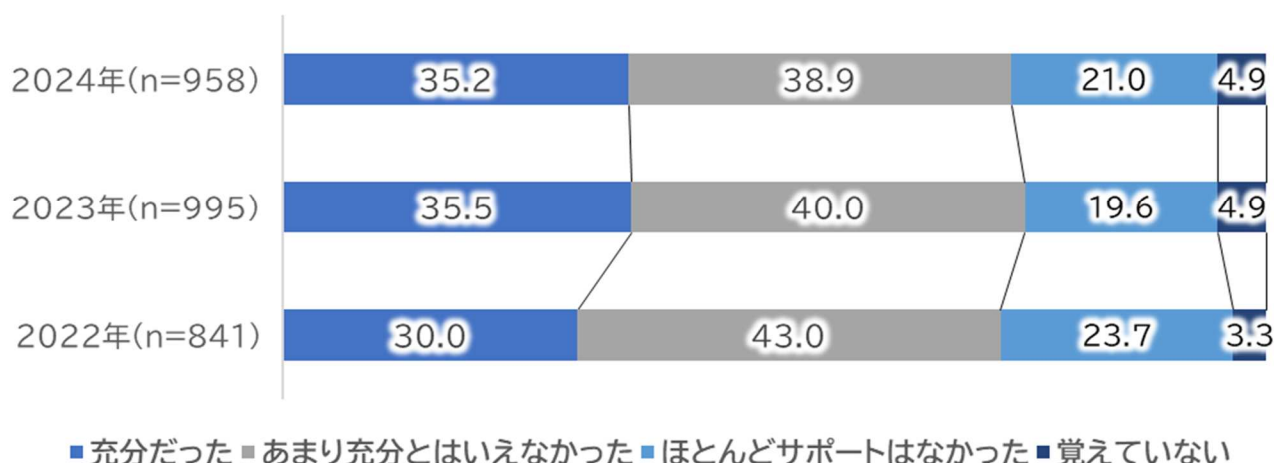
		合計	継続投資 教育を実施 する	商品のモニ タリングを 実施する	運営管理 機関を評 価する	加入者の 運用内容 を把握す る	労使で運 用検討委 員会を実 施する	個人別管 理資産の 移換に係 る説明等 を実施す る	対応してい ない	わからない
	全体	1379	62.2	33.6	28.0	36.2	3.8	14.4	9.9	10.1
担当 変更	制度導入時から、担当してい る	421	62.5	37.8	26.4	39.0	3.3	14.5	10.2	6.9
	前任者から引き継いで担当し ている	958	62.1	31.7	28.7	35.0	4.0	14.4	9.8	11.5
業務 体制	担当者は自分だけで、かつ DC業務のみ行っている	32	46.9	21.9	15.6	9.4	0.0	3.1	21.9	18.8
	複数の担当者がおり、かつ DC業務のみ行っている	33	45.5	30.3	21.2	21.2	0.0	6.1	12.1	12.1
	担当者は自分だけで、かつ DC業務以外も担当している	633	58.5	26.7	25.6	32.9	2.2	13.3	12.5	12.6
	複数の担当者がおり、かつ DC業務以外も担当している	681	67.3	40.7	31.1	41.3	5.6	16.4	6.9	7.2
担当 年 数	1年未満	133	52.6	25.6	21.1	32.3	4.5	15.0	6.8	21.1
	1年～2年未満	205	58.0	24.4	24.9	32.7	3.4	14.1	12.7	14.6
	2年～3年未満	203	62.6	40.9	31.5	37.9	5.4	13.8	6.9	9.4
	3年～4年未満	181	63.0	33.1	27.1	37.0	1.7	9.9	12.2	9.4
	4年～5年未満	138	60.1	32.6	27.5	33.3	2.2	15.9	10.1	11.6
	5年以上	519	66.5	36.8	30.1	38.3	4.2	15.8	10.0	5.6

4. 担当者変更時の充足度

(1) 担当者変更時の担当者間引継の充足度

DC ガバナンスの継続的な向上のためには、前任者からの引継がポイントとなる。図表 12-1 で過去 3 年間の回答結果を並べたところ、今回は前回の 2023 年と同様の結果となった。「充分だった」とする割合が 2022 年からは微増しているが、よりこの割合を多くするためには、何をどう引き継いでいるのか、また手間をかけない引き継ぎ方などを模索する必要がある（図表 11-1）。

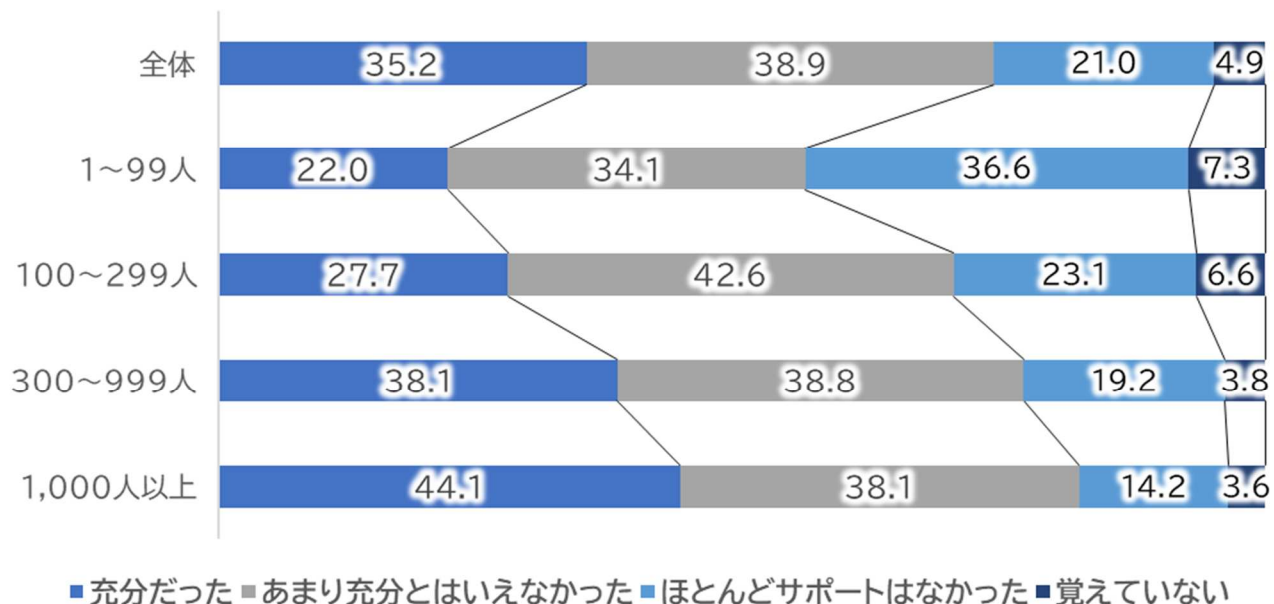
図表12-1 前任者による引継の充足度 過去3年比較



(2) 従業員規模別 担当者変更時の担当者間引継の充足度

従業員規模別に引継の充足度をみると、1,000人以上のグループにおいて引継は「充分だった」とする割合が44.1%と高い。逆に、従業員数が299名以下のグループにおいては全体と比べ「ほとんどサポートはなかった」とする割合が大きい。特に1~99人のグループは36.6%にのぼる（図表 12-2）。

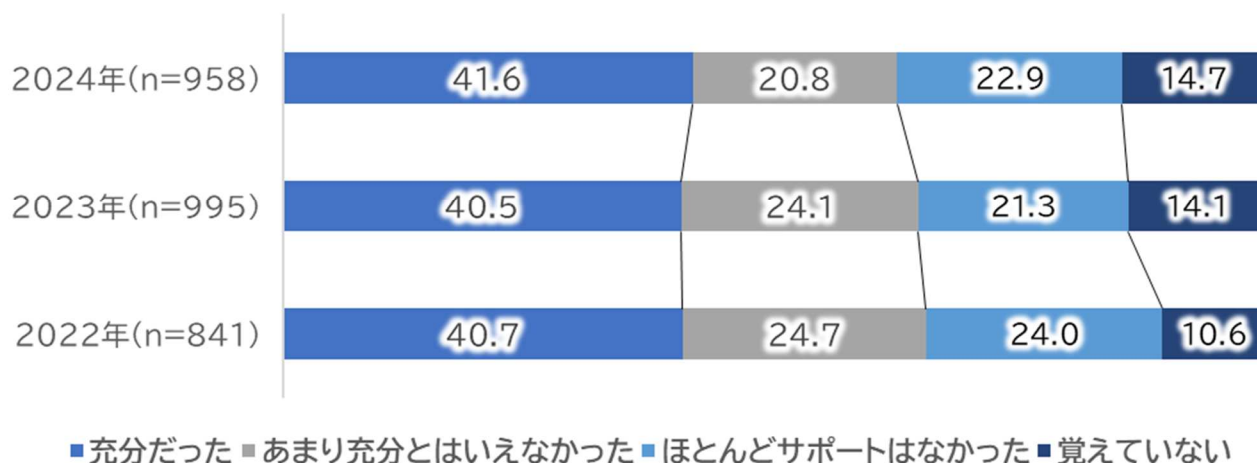
図表12-2 従業員規模別 前任者による引継充足度(n=958)



(3) 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の充足度については、3 年を比較してもそれほどの変動はみられない。「充分だった」の割合が微増している。また、「あまり充分とはいえなかった」とする回答が 3 ポイントほど減少した(図表 12-3)。

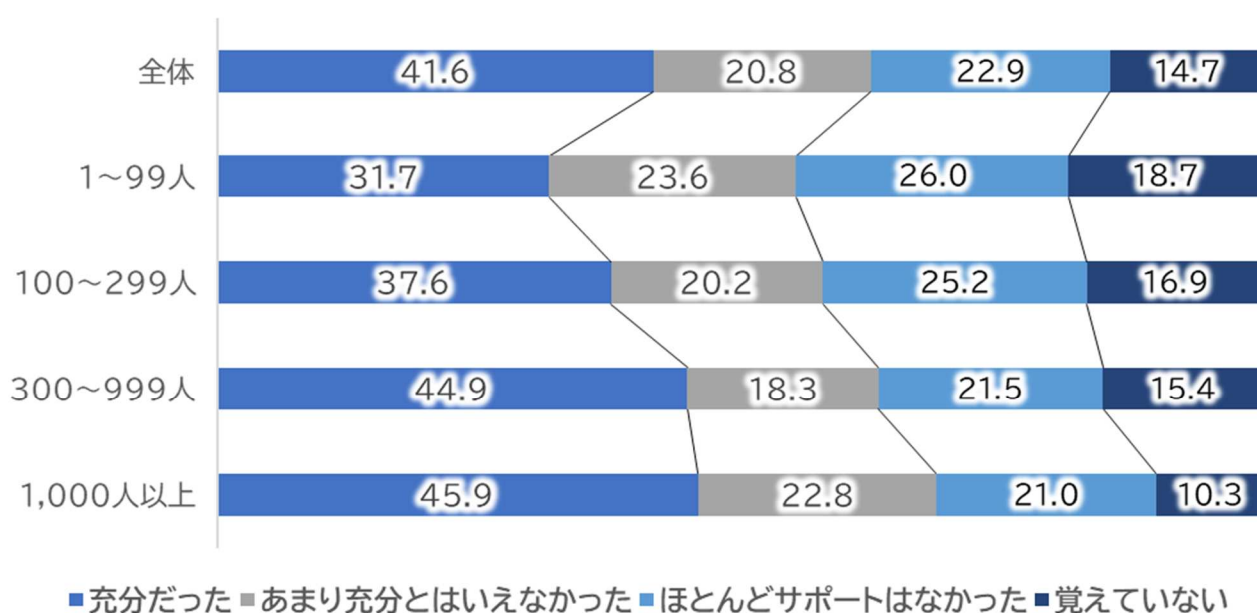
図表12-3 運管による引継の充足度 過去3年比較



(4) 従業員規模別 担当者変更時の運営管理機関サポートの充足度

従業員規模別に運営管理機関サポートの充足度をみると、1,000 人以上のグループで「ほとんどサポートがなかった」とする割合が前回（2023 年、第 20 回）は 15.0%であったが、今回は 21.0%と 6 ポイントもアップしている。逆に 1～99 人のグループでは前回 30.6%のため、4.6 ポイント減少している。

図表12-4 従業員規模別 運管による引継充足度(n=958)

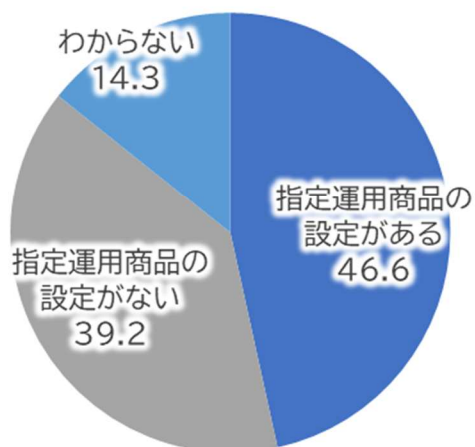


5. 運用商品ラインナップの状況

(1) 指定運用商品

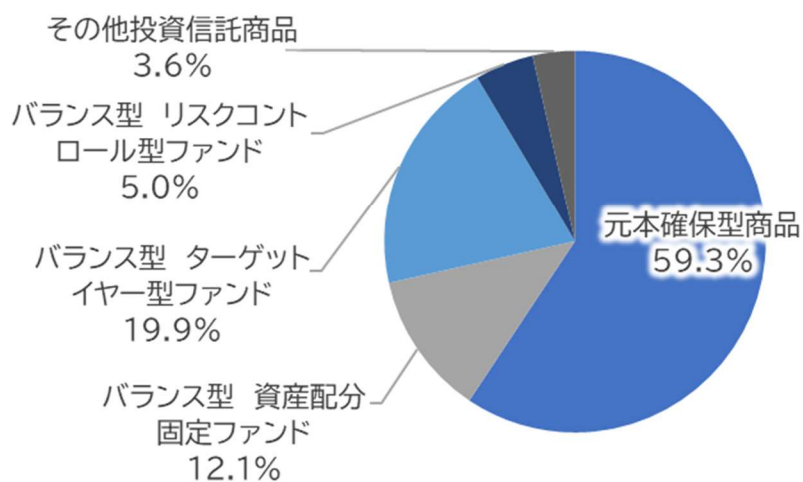
指定運用商品については、全体の 39.2%が「指定運用商品はない」との回答だった。「わからない」も 14.3%にのぼる（図表 13-1）。

図表13-1 指定運用商品の設定



指定運用商品の設定があるグループで、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 59.3%となり、これは前回（2023 年、第 20 回）の 63.6%から 4.3 ポイント減少している。減少した分、バランス型の「資産配分固定」（前回 10.7%→12.1%）、「ターゲットイヤー」（前回 17.6%→19.9%）が上昇している（図表 13-2）。

図表13-2 指定運用商品(n=642)



(2) 企業特性格 指定運用商品

図表 13-3 で企業特性格に指定運用商品を確認すると、導入年数別で目立つのが、2021 年以降のグループで「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である。24.1%と全体と比してかなり高くなっている。同グループでは、「指定運用商品の設定がない」割合も少ない。

「元本確保型商品」に関しては、特に抜きこんでた結果のあるグループはなく、「資産配分固定ファンド」の中では、DC 制度の割合が 51～99%のグループが全体と比して 4.4 ポイント高い。

指定運用商品を「わからない」と回答する割合が高いのは、導入年数がわからない、DC 制度の割合がわからない、業務報告書を求められたかがわからない、というそれぞれの「わからない」グループである。DC 制度についての作業の引継はあっても、制度そのものの歴史や意義などは引継時に伝わっていない可能性があるだろう。

図表13-3 企業特性格 指定運用商品

		合計	元本確保 型商品	バランス型 資産配分 固定ファン ド	バランス型 ターゲット イヤー型 ファンド	バランス型 リスクコン トロール型 ファンド	その他投資 信託商品	指定運用 商品の設 定がない	わからない
従業員規模	全体	1379	27.6	5.7	9.3	2.3	1.7	39.2	14.3
	1～99人	197	26.4	6.6	9.1	2.0	3.0	34.5	18.3
	100～299人	370	30.0	3.8	6.5	2.4	2.4	39.7	15.1
	300～999人	451	24.6	5.3	8.6	2.4	0.7	43.5	14.9
	1,000人以上	361	29.6	7.5	13.0	2.2	1.4	35.7	10.5
導入年数	2001～2005年	213	30.5	8.0	7.5	1.4	2.8	43.2	6.6
	2006～2010年	324	31.2	5.9	7.1	2.5	1.2	36.7	15.4
	2011～2015年	243	25.9	5.8	10.3	2.5	1.2	45.3	9.1
	2016～2020年	356	28.4	5.6	7.3	2.0	0.8	43.0	12.9
	2021年以降	145	25.5	4.1	24.1	4.8	2.1	25.5	13.8
	わからない	98	14.3	2.0	3.1	1.0	4.1	29.6	45.9
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	23.5	4.7	9.0	1.8	1.1	43.0	17.0
	1～30%	319	30.7	5.0	11.9	2.5	2.8	37.3	9.7
	31～50%	233	23.6	7.3	8.6	3.0	1.7	43.3	12.4
	51～99%	159	27.7	10.1	7.5	2.5	0.6	35.2	16.4
	100%(DC制度のみ)	243	30.9	4.5	9.9	2.1	1.6	35.8	15.2
	わからない	148	29.7	3.4	6.1	2.0	1.4	39.2	18.2
業務報告書	すでに報告を求められた	439	31.4	5.2	9.6	1.8	1.4	40.3	10.3
	まだ報告を求められていない	584	27.1	6.5	11.5	2.7	2.2	41.1	8.9
	わからない	356	23.9	4.8	5.3	2.2	1.1	34.6	28.1

(3) 担当者特性格 指定運用商品

指定運用商品を担当者特性格にみると、担当変更別では、「制度導入時から担当している」グループ、担当年数別では「5年以上」担当しているグループで元本確保型商品である割合が高い。2018年のDC法改正で指定運用商品の規定整備がされたが、初期に元本確保型商品を設定した場合、見直されていない可能性がある。「1年未満」のグループでは元本確保型商品である割合は15.0%と低い。

加入者の保護という観点からすると、着眼点をどこに持って来るかがポイントになる。投資信託を選定すると損失が発生する場合もあるが、元本確保型の場合はもしかしたら得られるはずの運用リターンが得られない機会損失が発生するというようにも考えられる。「着眼点」は事業主の状況によって異なるため、必要となる情報の収集や見定めを考えると、事業主にとっては、ハードルが高いことをうかがわせる。

業務体制別にみると、母数が少ないが、自分だけか複数かは関わらず「DC業務のみ行っている」グループにおいて、指定運用商品が「わからない」の割合が多い。

担当年数別では、「1年未満」「1年～2年未満」のグループで「わからない」の割合が多い。引継で何を伝えるべきなのかは課題となるのだろう。(図表13-4)

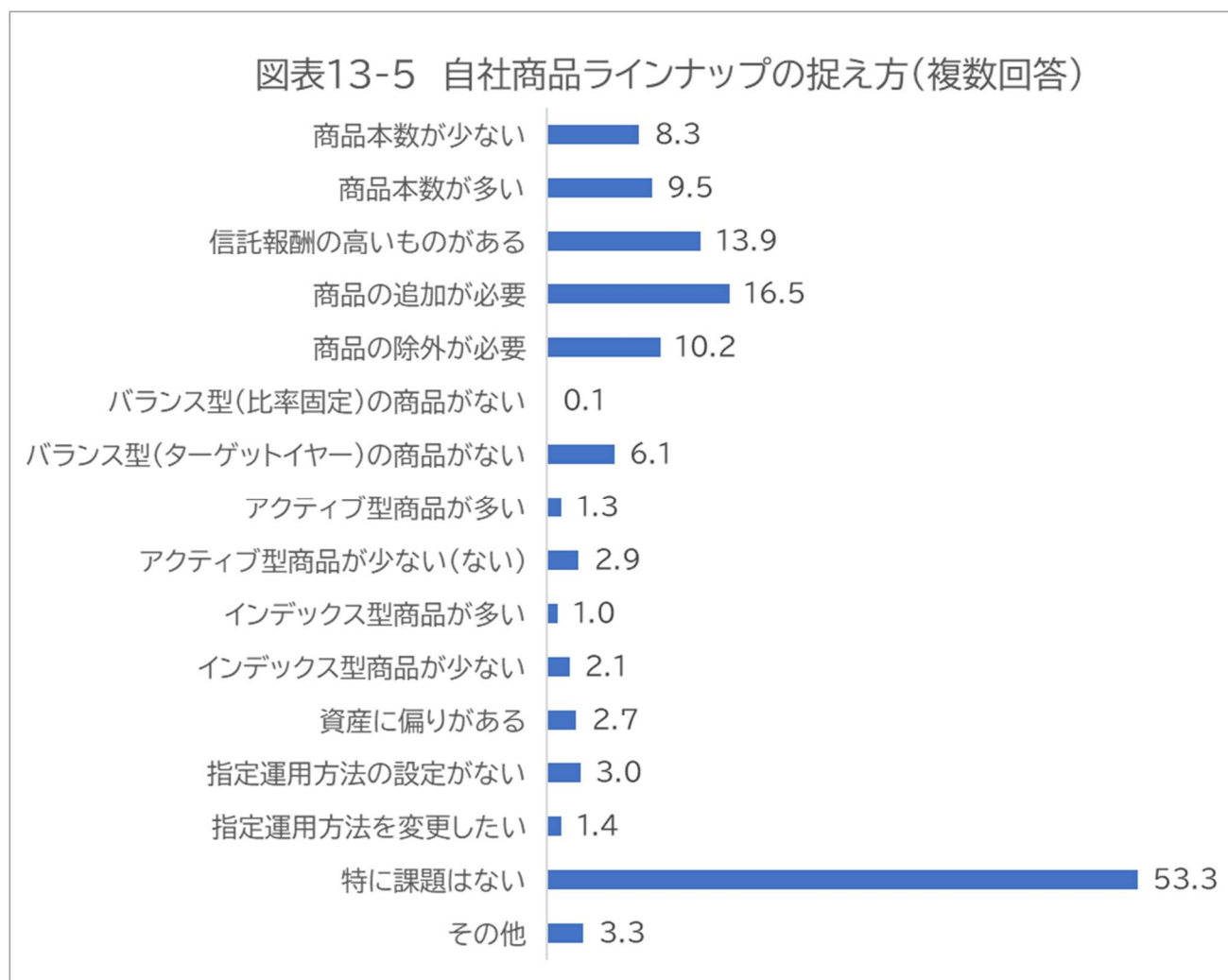
図表13-4 担当者特性格 指定運用商品

		合計	元本確保 型商品	バランス型 資産配分 固定ファン ド	バランス型 ターゲット イヤー型 ファンド	バランス型 リスクコン トロール型 ファンド	その他投資 信託商品	指定運用 商品の設 定がない	わからない
担当 変更	全体	1379	27.6	5.7	9.3	2.3	1.7	39.2	14.3
	制度導入時から、担当してい る	421	33.3	5.5	13.8	2.9	1.4	37.1	6.2
	前任者から引き継いで担当し ている	958	25.2	5.7	7.3	2.1	1.8	40.1	17.8
業務 体制	担当者は自分だけで、かつ DC業務のみ行っている	32	25.0	3.1	3.1	0.0	0.0	34.4	34.4
	複数の担当者があり、かつ DC業務のみ行っている	33	33.3	6.1	12.1	0.0	0.0	21.2	27.3
	担当者は自分だけで、かつ DC業務以外も担当している	633	27.0	5.7	7.3	2.1	1.6	40.1	16.3
	複数の担当者があり、かつ DC業務以外も担当している	681	28.0	5.7	11.3	2.8	1.9	39.4	10.9
担当 年 数	1年未満	133	15.0	4.5	8.3	2.3	4.5	34.6	30.8
	1年～2年未満	205	22.0	6.3	10.2	2.4	1.0	31.7	26.3
	2年～3年未満	203	27.6	3.9	13.3	2.0	2.0	39.9	11.3
	3年～4年未満	181	29.3	6.6	11.0	2.2	1.1	37.6	12.2
	4年～5年未満	138	26.8	4.3	7.2	2.2	1.4	43.5	14.5
	5年以上	519	32.8	6.4	7.5	2.5	1.3	42.4	7.1

(4) 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方

自社商品ラインナップについて、担当者がどのように考えているかを聞いた。「特に課題はない」と回答する割合が53.3%と圧倒的に多く、それ以外の割合が少ない結果となった。現状維持の様子がわかる。

商品の追加と除外でみると、「商品の追加が必要」と回答する割合は16.5%となり、「商品の除外が必要」は10.2%となっている。(図表 13-5)



(5) 企業特性格 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方

企業特性格に捉え方を確認すると、全体では2番目に多かった「商品の追加が必要」の回答割合が従業員規模別1～99人のグループで6.6%と低い。1,000人以上のグループでは24.7%と高く、グループによって考え方や情報の差があることがみえる。「信託報酬の高いものがある」とする回答割合も同様の状況である。

導入年数別にみると、2001～2005年の導入初期のグループにおいて、「信託報酬の高いものがある」と回答する割合が高い。2021年以降のグループは「特に課題はない」の割合が多く「信託報酬の高いものがある」の割合は少ない。

図表13-6 企業特性格 自社商品ラインナップの捉え方(複数回答)

従業員規模別		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	1～99人	197	6.6	4.6	8.6	6.6	8.6	0.0	1.5	1.5
	100～299人	370	11.9	6.8	8.1	13.0	6.8	0.3	6.8	0.8
	300～999人	451	8.0	12.2	14.9	17.1	9.8	0.0	7.1	0.7
	1,000人以上	361	6.1	11.6	21.3	24.7	15.2	0.3	6.6	2.5
		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
導入年数	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	1～99人	197	1.5	1.5	2.5	1.0	1.5	1.0	66.5	3.6
	100～299人	370	2.7	1.1	2.2	1.6	3.0	0.8	58.9	2.7
	300～999人	451	2.9	1.6	1.3	3.5	2.7	2.0	50.8	3.1
	1,000人以上	361	3.9	0.0	2.8	3.6	4.4	1.4	43.5	4.2
		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	2001～2005年	213	5.2	12.7	18.8	15.0	14.6	0.5	8.0	1.4
	2006～2010年	324	8.0	13.0	18.5	18.2	13.0	0.0	7.7	2.2
	2011～2015年	243	9.5	9.1	12.3	18.1	11.1	0.0	7.4	1.2
	2016～2020年	356	9.6	6.2	12.4	18.0	9.0	0.3	5.9	0.3
	2021年以降	145	5.5	6.9	6.2	6.9	1.4	0.0	0.7	1.4
	わからない	98	13.3	8.2	8.2	18.4	7.1	0.0	2.0	2.0
		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	2001～2005年	213	1.9	0.0	0.9	4.2	2.8	1.4	48.8	4.7
	2006～2010年	324	1.5	0.9	3.1	2.8	5.2	3.1	45.7	2.8
	2011～2015年	243	5.8	2.5	2.5	4.5	3.3	0.4	46.9	3.3
	2016～2020年	356	2.0	1.1	1.1	1.7	2.2	0.6	56.7	3.9
	2021年以降	145	3.4	0.7	3.4	0.7	0.7	1.4	73.1	2.8
	わからない	98	5.1	0.0	2.0	1.0	2.0	1.0	62.2	1.0

図表 13-6 次ページへ続く

DC 制度の割合		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	0%(福利厚生制度)	277	11.2	6.1	10.1	15.9	8.7	0.4	3.6	0.4
	1～30%	319	6.9	11.0	20.7	18.5	11.9	0.0	8.2	1.3
	31～50%	233	7.3	11.6	12.9	16.3	7.7	0.4	9.0	1.3
	51～99%	159	9.4	9.4	14.5	13.8	13.2	0.0	5.7	3.8
	100%(DC制度のみ)	243	6.6	11.9	11.9	17.3	13.2	0.0	5.3	1.2
	わからない	148	9.5	5.4	10.1	14.9	5.4	0.0	3.4	0.7
		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
業務報告	0%(福利厚生制度)	277	1.9	0.0	0.9	4.2	2.8	1.4	48.8	4.7
	1～30%	319	1.5	0.9	3.1	2.8	5.2	3.1	45.7	2.8
	31～50%	233	5.8	2.5	2.5	4.5	3.3	0.4	46.9	3.3
	51～99%	159	2.0	1.1	1.1	1.7	2.2	0.6	56.7	3.9
	100%(DC制度のみ)	243	3.4	0.7	3.4	0.7	0.7	1.4	73.1	2.8
	わからない	148	5.1	0.0	2.0	1.0	2.0	1.0	62.2	1.0
		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	すでに報告を求められた	439	7.1	11.6	18.0	20.7	13.2	0.0	9.1	1.6
	まだ報告を求められていない	584	8.9	9.2	13.0	13.2	9.4	0.2	5.5	1.0
	わからない	356	9.0	7.3	10.1	16.6	7.9	0.3	3.4	1.4
業務報告		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	すでに報告を求められた	439	3.4	1.6	1.1	4.3	4.3	1.8	46.5	4.8
	まだ報告を求められていない	584	3.4	1.2	2.6	1.9	2.4	1.2	55.1	2.4
	わからない	356	1.4	0.0	2.5	2.0	2.5	1.1	58.7	3.1

DC 制度の割合別にみると、1～30%のグループで「信託報酬の高いものがある」との回答が20.7%と高い。100%（DC 制度のみ）グループでは「特に課題はない」の割合が高い。運営がうまくいっている結果であればよいが、商品ラインナップについての見直しを必要としていないのかもしれない。

業務報告書要請の有無別では、すでに報告を求められたグループの方が「特に課題はない」の割合が低く、「信託報酬の高いものがある」「商品の追加が必要」などの課題感が高い。5年に1度の業務報告書による意識付けはある程度あるのだろう。（図表 13-6）

(6) 担当者特性格 自社の商品ラインナップについての担当者の捉え方

担当者特性格に確認すると、制度導入時から担当しているグループでの「特に課題はない」と回答する割合が60.1%と高い。そのほかの課題については、すべて（その他を除く）の項目で全体に比して低い結果となっている。

母数が少ないが業務体制別では複数の担当者でDC業務のみを行っているグループでの「商品の本数が多い」の割合が高い。「信託報酬が高いものがある」、「商品の追加が必要」、「商品の除外が必要」の割合は低いため、複数の目による商品ラインナップの見直しがきちんとされているのかもしれない。

図表13-7 担当者特性格 自社商品ラインナップの捉え方(複数回答)

担当者特性格		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	制度導入時から、担当している	421	5.9	8.8	12.1	12.1	5.5	0.0	5.5	1.2
	前任者から引き継いで担当している	958	9.4	9.8	14.6	18.4	12.3	0.2	6.4	1.4
担当者特性格		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	制度導入時から、担当している	421	1.7	1.2	1.9	1.9	2.1	1.0	60.1	3.6
	前任者から引き継いで担当している	958	3.4	0.9	2.2	3.0	3.4	1.6	50.3	3.2
業務体制		合計	商品本数が少ない	商品本数が多い	信託報酬の高いものがある	商品の追加が必要	商品の除外が必要	バランス型(比率固定)の商品がない	バランス型(ターゲットイヤー)の商品がない	アクティブ型商品が多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	9.4	9.4	9.4	3.1	9.4	3.1	3.1	0.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	6.1	27.3	6.1	6.1	6.1	0.0	6.1	3.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	9.6	8.8	13.6	16.7	12.0	0.0	6.2	1.3
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	7.2	9.3	14.7	17.3	8.8	0.1	6.2	1.3
		合計	アクティブ型商品が少ない(ない)	インデックス型商品が多い	インデックス型商品が少ない	資産に偏りがある	指定運用方法の設定がない	指定運用方法を変更したい	特に課題はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	68.8	0.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	0.0	0.0	3.0	3.0	3.0	0.0	45.5	6.1
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	3.3	1.4	1.4	2.5	3.3	0.5	54.3	3.8
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	2.6	0.7	2.8	2.9	2.9	2.3	52.0	2.9

図表 13-7 次ページへ続く

担当 年数		合計	商品本数 が少ない	商品本数 が多い	信託報酬 の高いもの がある	商品の追 加が必要	商品の除 外が必要	バランス型 (比率固 定)の商品 がない	バランス型 (ターゲット イヤー)の 商品がない	アクティブ 型商品が 多い
	全体	1379	8.3	9.5	13.9	16.5	10.2	0.1	6.1	1.3
	1年未満	133	14.3	9.0	15.8	23.3	9.8	0.0	2.3	2.3
	1年～2年未満	205	8.8	7.3	11.7	14.6	8.3	0.0	4.9	2.0
	2年～3年未満	203	8.9	7.9	15.8	15.3	10.3	0.0	3.9	1.0
	3年～4年未満	181	5.5	8.8	10.5	16.6	11.6	0.6	7.2	0.6
	4年～5年未満	138	9.4	5.8	10.9	20.3	10.1	0.0	5.8	0.0
	5年以上	519	7.1	12.3	15.4	14.8	10.6	0.2	8.1	1.5
		合計	アクティブ 型商品が 少ない(な い)	インデック ス型商品が 多い	インデック ス型商品が 少ない	資産に偏り がある	指定運用 方法の設 定がない	指定運用 方法を変 更したい	特に課題 はない	その他
	全体	1379	2.9	1.0	2.1	2.7	3.0	1.4	53.3	3.3
	1年未満	133	3.0	1.5	0.8	0.8	3.8	0.8	49.6	3.8
	1年～2年未満	205	4.9	0.0	5.4	2.0	2.4	1.0	60.5	2.0
	2年～3年未満	203	4.4	0.0	2.5	3.0	4.4	0.5	51.2	3.9
	3年～4年未満	181	3.9	1.7	0.6	3.3	1.7	2.2	54.1	4.4
	4年～5年未満	138	1.4	0.7	2.9	4.3	4.3	1.4	56.5	0.0
	5年以上	519	1.5	1.5	1.3	2.7	2.7	1.7	51.1	4.0

担当年数別では、1年未満のグループで「商品本数が少ない」と回答が14.3%と高い結果になっており、それに従って「商品の追加が必要」との回答割合も23.3%と高い。「特に課題はない」の割合も担当年数別グループでは一番低い。

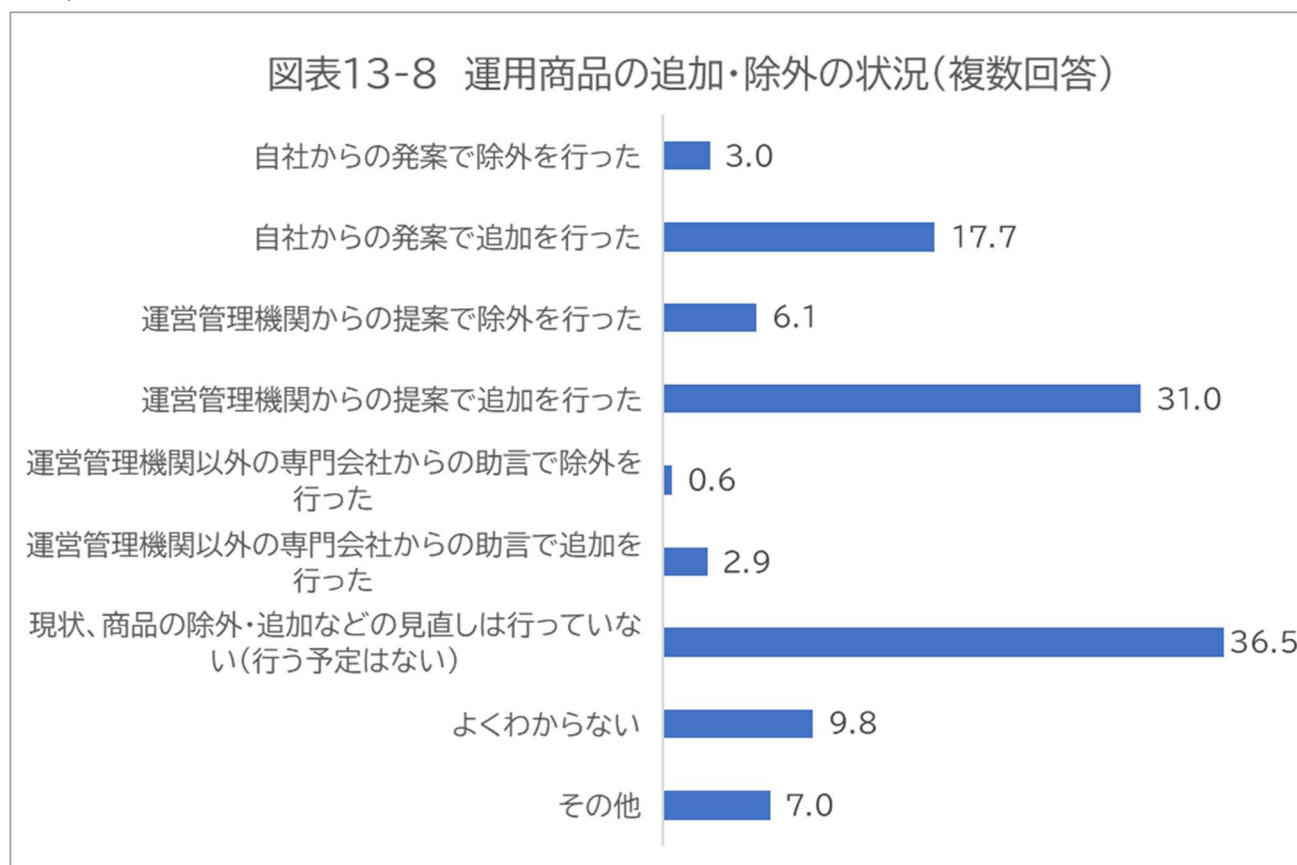
1年～2年未満のグループで「特に課題はない」の割合が高くなってしまうので、担当引継時での前任や運営管理機関の情報提供・実行支援が運用商品ラインナップ見直しにつながる可能性がある。少なくとも運用商品ラインナップ見直しの意義を情報提供しておく必要があるだろう。

(7) 運用商品の追加・除外の状況

運用商品の追加・除外についてみると、36.5%の企業で「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。前回（2023年、第20回）が44.7%であったため、8ポイントも減少した。

一方、なんらかの形で運用商品の追加・除外を行った企業は61.3%と前回49.7%よりも11ポイント以上の上昇となっている。

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31.0%と最も多い。（図表13-8）



(8) 企業特性格 運用商品の追加・除外の状況

追加・除外の状況について、従業員規模別では、1,000人以上のグループで「自社からの発案で追加を行った」事業主主導の割合が多い。1～99人のグループでは「見直しは行っていない（予定はない）」、「よくわからない」の割合が多く、企業希望による差が見受けられる。

DC制度導入年数別にみると、2001～2005年のグループで「運営管理機関からの提案で除外を行った」とする割合が高い。信託報酬の安い商品への入れ替えがあったか。同グループでは「見直しを行っていない（予定はない）」の割合も少ない。

DC制度の割合別では、0%（福利厚生制度）グループで「見直しは行っていない（予定はない）」の割合が大きい。導入して終わり、という懸念がある。51～99%のグループで「自社からの発案で追加を行った」とする回答割合が27.0%と高かった。

業務報告書要請の有無別にみると、報告を求められたグループで自社からの発案もしくは運営管理機関からの提案で「追加を行った」とする割合が高い。同グループでは「見直しは行っていない（予定はない）」の割合は少なく、逆に報告を求められていないグループでの「見直しは行っていない（予定はない）」の割合は高くなっている（図表13-9）。

図表13-9 企業特性格 運用商品の追加・除外の状況（複数回答）

		合計	自社からの 発案で 除外を行 った	自社からの 発案で 追加を行 った	運営管理 機関から の提案で 除外を行 った	運営管理 機関から の提案で 追加を行 った	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	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	現状、商 品の除 外・追加 などの見 直しは 行ってい ない	よくわ からない	その他
	全体	1379	3.0	17.7	6.1	31.0	0.6	2.9	36.5	9.8	7.0
従業員 規模	1～99人	197	1.0	10.2	9.6	28.4	0.0	1.0	43.1	16.2	3.0
	100～299人	370	1.1	12.4	4.9	28.6	0.3	2.4	40.8	12.7	5.7
	300～999人	451	2.4	18.6	4.7	33.9	0.7	2.9	34.6	7.3	7.8
	1,000人以上	361	6.9	26.0	7.2	31.3	1.1	4.4	30.7	6.4	9.4
導入 年数	2001～2005年	213	7.0	20.7	13.1	37.6	1.9	2.8	25.4	7.0	8.0
	2006～2010年	324	3.4	20.1	6.8	34.6	0.6	3.7	32.7	7.7	5.6
	2011～2015年	243	2.9	20.2	5.8	34.2	0.4	1.6	35.4	9.5	6.2
	2016～2020年	356	1.7	16.6	3.9	33.4	0.3	4.5	36.2	6.2	9.8
	2021年以降	145	1.4	11.0	1.4	11.7	0.0	1.4	65.5	9.0	4.8
	わからない	98	1.0	11.2	4.1	17.3	0.0	0.0	33.7	37.8	4.1
DC 制度の 割合	0%(福利厚生制度)	277	1.8	11.2	4.0	31.0	0.0	3.2	45.1	8.3	6.5
	1～30%	319	3.8	21.0	6.6	33.2	0.3	3.1	33.5	7.5	7.5
	31～50%	233	4.3	17.6	5.6	30.9	1.3	3.0	36.5	9.0	7.3
	51～99%	159	3.1	27.0	9.4	35.2	0.0	1.9	27.7	10.7	4.4
	100%(DC制度のみ)	243	3.7	18.1	6.6	27.6	1.6	3.7	37.9	9.5	6.2
	わからない	148	0.7	12.2	5.4	27.7	0.0	1.4	33.8	18.2	10.1
業務 報告書	すでに報告を求められた	439	4.8	23.9	10.0	37.6	1.1	3.0	28.7	5.2	6.6
	まだ報告を求められていない	584	2.6	17.5	3.8	28.8	0.5	4.3	43.2	5.5	7.4
	わからない	356	1.7	10.4	5.1	26.7	0.0	0.6	35.1	22.5	6.7

(9) 担当者特性別 運用商品の追加・除外の状況

担当変更の状況別では、制度導入時から担当しているグループと前任者から引き継いでいるグループの間で「よくわからない」と回答する割合に差がでている。

業務体制別では、自分だけか複数かを問わず「DC 業務のみ行っている」グループの「よくわからない」の割合が高く、DC ガバナンスでの状況（図表 11-4）に通じるものがある。

担当年数別では、5 年以上のグループで「運営管理機関からの提案で追加を行った」割合が 38.5%と高い。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」割合が抜きんでている。（図表 13-10）

図表13-10 担当者特性別 運用商品の追加・除外の状況(複数回答)

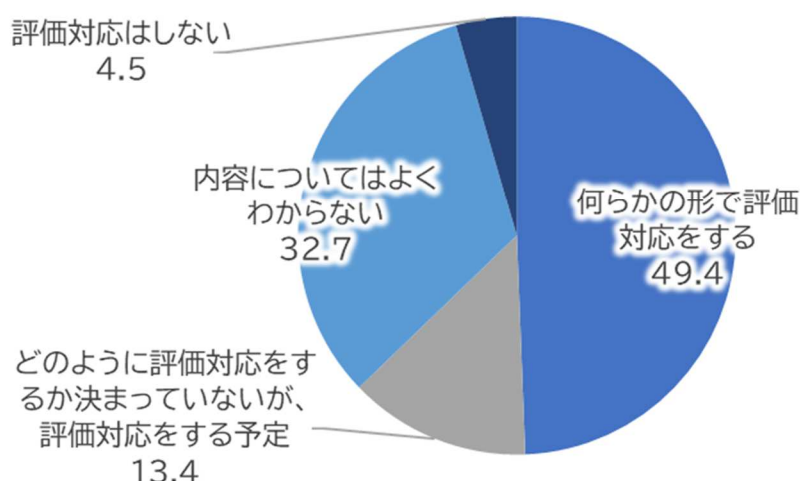
		合計	自社からの 発案で 除外を行った	自社からの 発案で 追加を行った	運営管理 機関からの 提案で 除外を行った	運営管理 機関からの 提案で 追加を行った	運営管理 機関以外の 専門会 社からの 助言で除 外を行った	運営管理 機関以外の 専門会 社からの 助言で追 加を行った	現状、商 品の除 外・追加 などの見 直しは 行ってい ない	よくわ からない	その他
	全体	1379	3.0	17.7	6.1	31.0	0.6	2.9	36.5	9.8	7.0
担当 変更	制度導入時から、担当している	421	2.9	18.5	6.2	32.1	0.2	3.3	40.6	4.3	7.4
	前任者から引き継いで担当している	958	3.1	17.3	6.1	30.6	0.7	2.7	34.7	12.2	6.8
業務 体制	担当者は自分だけで、かつ DC業務のみ行っている	32	3.1	9.4	6.3	25.0	0.0	3.1	40.6	21.9	3.1
	複数の担当者がおり、かつ DC業務のみ行っている	33	6.1	27.3	3.0	36.4	3.0	3.0	15.2	18.2	0.0
	担当者は自分だけで、かつ DC業務以外も担当している	633	1.9	13.4	5.7	30.3	0.2	2.4	38.5	11.2	8.1
	複数の担当者がおり、かつ DC業務以外も担当している	681	4.0	21.6	6.6	31.7	0.9	3.4	35.4	7.5	6.5
担当 年数	1年未満	133	3.0	8.3	4.5	21.8	0.0	1.5	39.8	24.8	5.3
	1年～2年未満	205	3.9	14.1	2.4	18.0	0.5	1.0	43.4	15.1	9.8
	2年～3年未満	203	4.4	22.2	5.4	31.5	1.0	3.9	36.5	7.9	6.4
	3年～4年未満	181	2.8	19.3	5.0	29.8	0.0	2.2	41.4	10.5	3.9
	4年～5年未満	138	0.0	15.9	10.1	31.9	0.0	4.3	32.6	6.5	11.6
	5年以上	519	3.1	19.7	7.5	38.5	1.0	3.5	32.2	5.2	6.4

6. 運営管理機関定期的評価の対応

(1) 運営管理機関定期的評価の実施状況

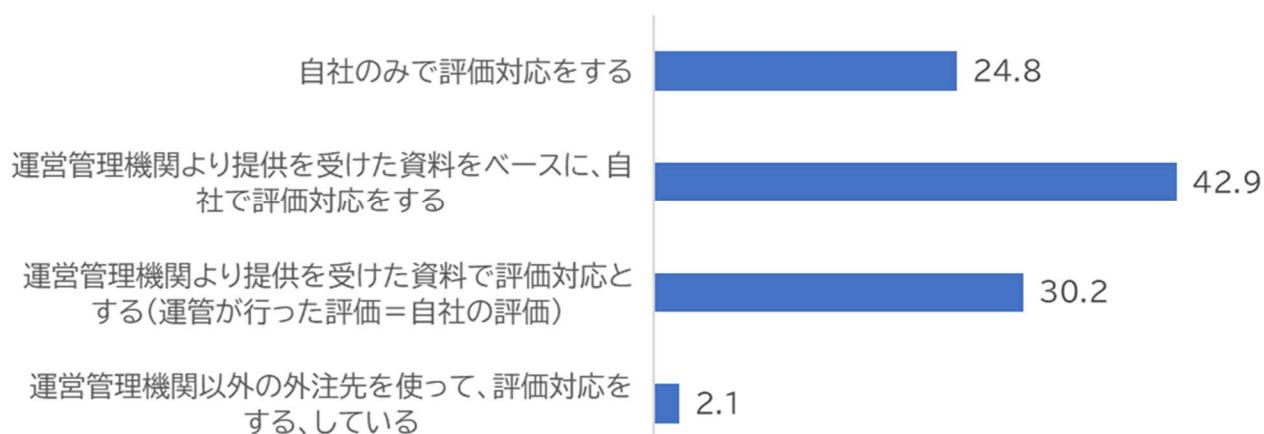
運営管理機関の定期的評価について、その対応を聞いた。結果をみると、自社のみ、運管から提供を受けた資料で、など「何らかの形で評価対応をする（している）」と回答の合計は49.4%とほぼ半数になった。続いて「内容についてよくわからない」と回答した割合が32.7%と多い（図表14-1）。

図表14-1 運管の定期的評価の実施状況



この「何らかの形で評価対応をする（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」にしている割合は73.1%となる。「自社のみで評価対応をする」は、24.8%にであった（図表14-2）。

図表14-2 運管評価の実施方法(n=681)



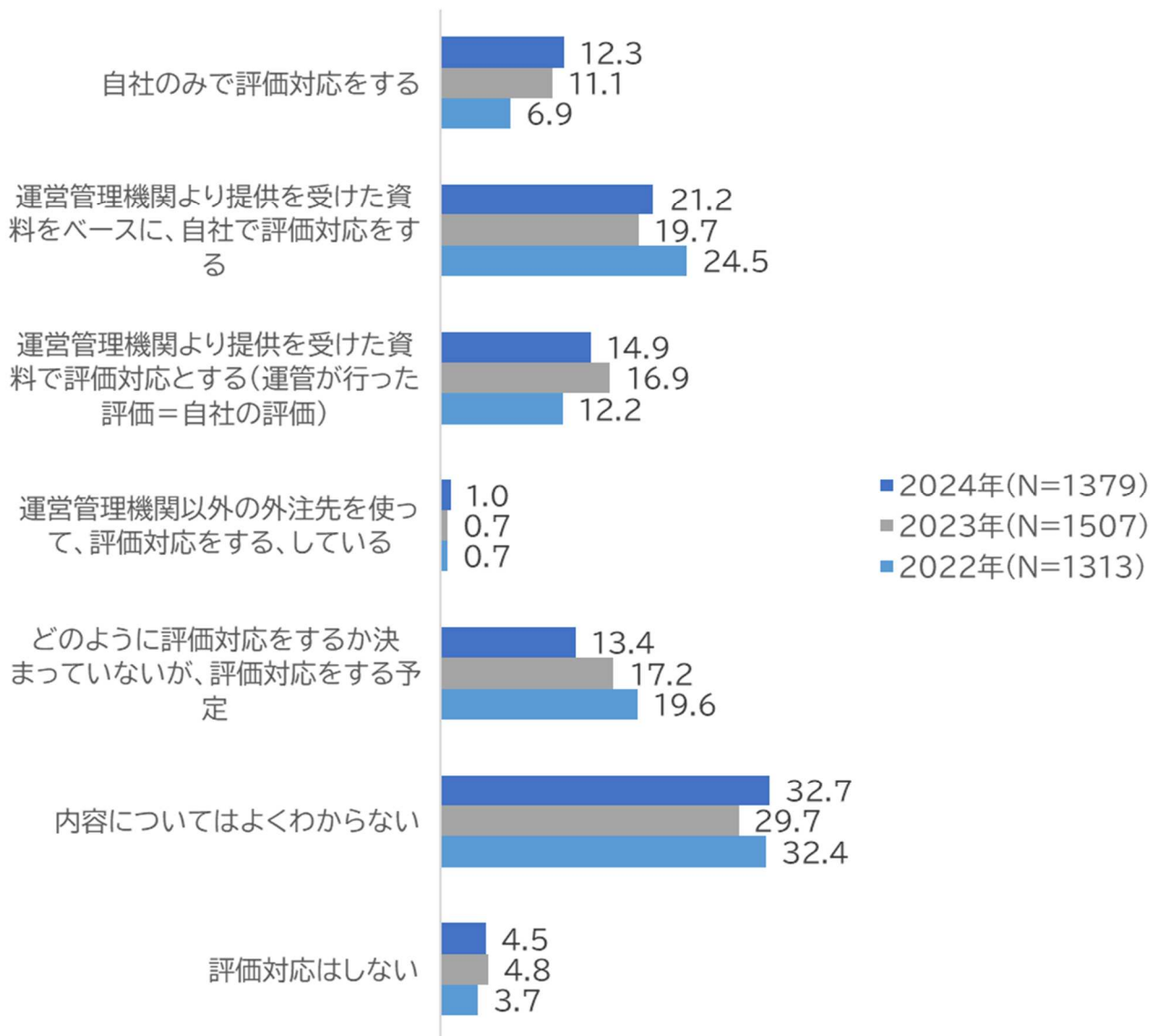
(2) 運営管理機関定期的評価実施状況の過去比較

運営管理機関評価の実施状況を過去2回と比較すると、「何らかの形で評価する（している）」との回答合計は、前々回（2022年、第19回）44.3%、前回（2023年、第20回）48.4%、今回49.4%と増加傾向にある。

微増ではあるが、自社のみか運管提供資料によるかは別として「自社で評価対応をする」割合は増加し、「運営管理機関の資料で評価対応とする（運管の評価＝自社の評価）」とした割合が減った。

「どのように対応をするか決まっていが評価対応をする予定」の回答が年々減少している結果となっているが、「内容についてはよくわからない」の割合も前回と比較し3ポイントほど増加しているの、さらなる情報提供や周知が必要になるだろう（図表14-3）。

図表14-3 運管評価の実施状況(過去3年の比較)



(3) 企業特性格 運営管理機関定期的評価の実施状況

評価の実施状況は従業員規模別にみると、100～299人のグループで「内容についてよくわからない」とする割合が他グループよりも多かった。300～999人、1,000人以上のグループでは「運営管理機関より提供を受けた資料をベースに自社で評価する」と回答する割合が全体よりも多い傾向にある。

導入年数別では、2021年以降のグループにおいて「どのように評価対応するか決まっていないが評価予定」(27.6%)、「内容についてよくわからない」(42.8%)となっている。新規導入時に意識付けができていない事業主とそうでない事業主の差があるかもしれない。

DC制度の割合別では100% (DC制度のみ) のグループの割合が39.9%となっている。

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「評価対応する」のすべての項目で高く、「どのように評価対応するか決まっていないが評価予定」、「内容についてよくわからない」の項目は低い結果となった。業務報告書による意識付けができているのだろう(図表14-4)。

図表14-4 企業特性格 運営の定期的評価の実施状況

		合計	自社のみで評価対応をする	運営管理機関より提供を受けた資料をベースに、自社で評価対応をする	運営管理機関より提供を受けた資料で評価対応とする(運営が行った評価=自社の評価)	運営管理機関以外の外注先を使って、評価対応をする、している	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	内容についてはよくわからない	評価対応はしない
	全体	1379	12.3	21.2	14.9	1.0	13.4	32.7	4.5
従業員規模	1～99人	197	13.2	17.3	16.2	1.5	10.2	34.5	7.1
	100～299人	370	11.1	15.7	18.1	0.0	11.9	37.8	5.4
	300～999人	451	12.9	24.8	13.1	0.4	12.2	32.2	4.4
	1,000人以上	361	12.2	24.4	13.3	2.5	18.3	27.1	2.2
導入年数	2001～2005年	213	17.8	23.9	18.8	1.9	10.3	21.6	5.6
	2006～2010年	324	17.0	24.4	13.0	0.6	11.1	29.9	4.0
	2011～2015年	243	9.5	26.7	16.9	1.2	10.7	30.0	4.9
	2016～2020年	356	11.2	21.1	17.4	0.8	15.2	31.5	2.8
	2021年以降	145	6.9	9.0	6.9	0.7	27.6	42.8	6.2
	わからない	98	3.1	9.2	11.2	1.0	7.1	62.2	6.1
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	11.6	15.2	17.0	0.7	14.4	36.5	4.7
	1～30%	319	15.0	24.5	16.9	1.3	14.1	25.4	2.8
	31～50%	233	12.0	25.3	10.7	0.9	14.6	30.0	6.4
	51～99%	159	16.4	21.4	17.6	0.0	14.5	23.3	6.9
	100%(DC制度のみ)	243	9.5	21.4	12.3	1.6	12.8	39.9	2.5
	わからない	148	8.1	18.2	14.9	1.4	8.1	43.9	5.4
業務報告書	すでに報告を求められた	439	18.9	34.2	22.6	1.8	3.4	15.5	3.6
	まだ報告を求められていない	584	10.1	18.5	13.0	0.9	23.6	29.6	4.3
	わからない	356	7.6	9.6	8.7	0.3	9.0	59.0	5.9

(4) 担当者特性格 運営管理機関定期的評価の実施状況

担当変更別に確認すると、制度導入時から担当しているグループの「内容についてよくわからない」の割合は少ない。

担当年数別では、1年未満、1年～2年未満のグループにおいて、「内容についてよくわからない」と回答する割合が高い（各 51.9、44.9%）。5年以上のグループではこの割合は 24.3%と少なくなっており、「運営管理機関より提供を受けた資料をベースに自社で評価する」と回答する割合が 26.8%になった（図表 14-5）。

図表 14-5 担当者特性格 運営の定期的評価の実施状況

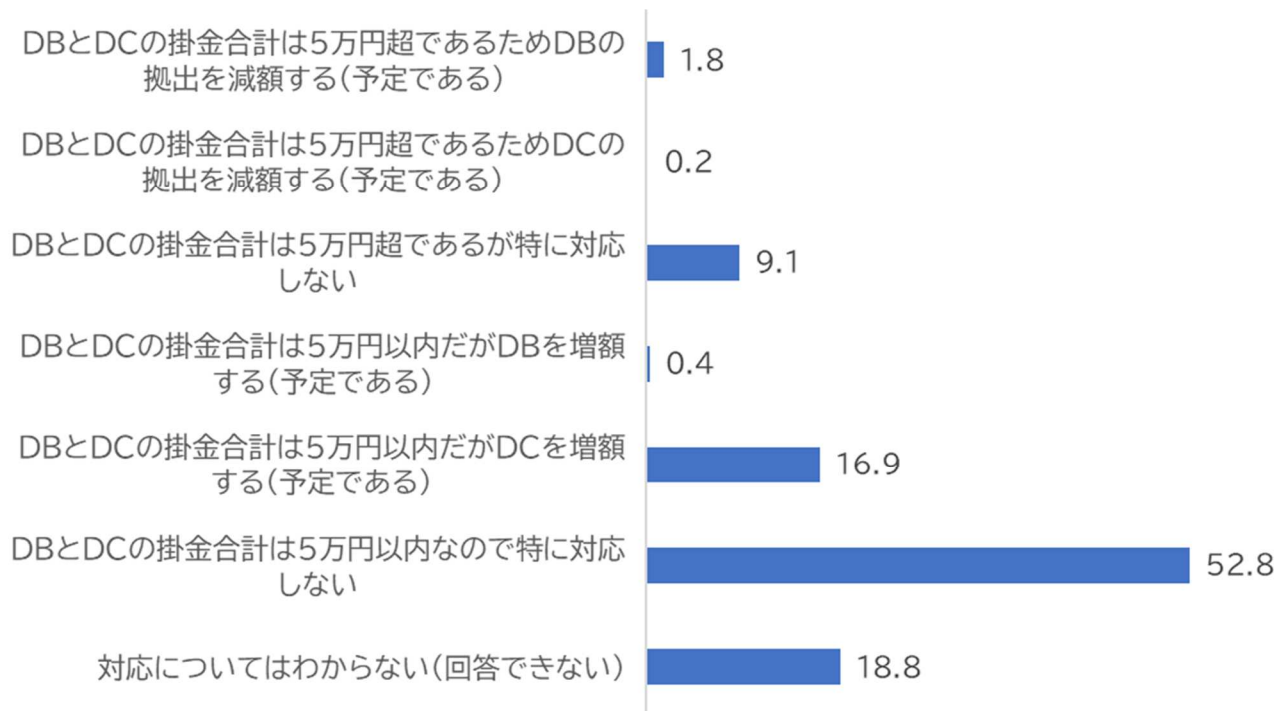
		合計	自社のみで評価対応をする	運営管理機関より提供を受けた資料をベースに、自社で評価対応をする	運営管理機関より提供を受けた資料で評価対応とする（運営が行った評価＝自社の評価）	運営管理機関以外の外注先を使って、評価対応をする、している	どのように評価対応をするか決まっていがないが、評価対応をする予定	内容についてはよくわからない	評価対応はしない
	全体	1379	12.3	21.2	14.9	1.0	13.4	32.7	4.5
担当変更	制度導入時から、担当している	421	11.6	22.6	17.1	0.7	16.6	26.4	5.0
	前任者から引き継いで担当している	958	12.5	20.6	14.0	1.1	12.0	35.5	4.3
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	18.8	6.3	18.8	0.0	6.3	40.6	9.4
	複数の担当者があり、かつDC業務のみ行っている	33	15.2	18.2	18.2	0.0	12.1	30.3	6.1
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	11.5	19.7	16.3	0.6	11.8	35.2	4.7
	複数の担当者があり、かつDC業務以外も担当している	681	12.5	23.3	13.4	1.5	15.3	30.1	4.0
担当年数	1年未満	133	8.3	15.8	6.8	1.5	12.0	51.9	3.8
	1年～2年未満	205	7.8	12.2	9.8	0.5	17.6	44.9	7.3
	2年～3年未満	203	11.3	18.2	13.3	0.0	18.2	35.0	3.9
	3年～4年未満	181	13.8	26.0	14.4	1.1	11.6	26.5	6.6
	4年～5年未満	138	13.8	16.7	21.7	2.2	11.6	32.6	1.4
	5年以上	519	14.5	26.8	18.1	1.2	11.4	24.3	3.9

7. DB 拠出限度額対応

2024 年 12 月 1 日施行予定の拠出限度額対応について、確定給付型企业年金がある事業主にその対応について聞いた。本調査の回収期間を考えると残り半年程度の状況であるが、「対応についてはわからない」が 18.8%となった。

「掛金合計が 5 万円以内なので特に対応しない」の割合が 52.8%と高い。

図表15 DB制度導入企業の拠出額限度額の法改正対応



IV. 継続投資教育の取り組み

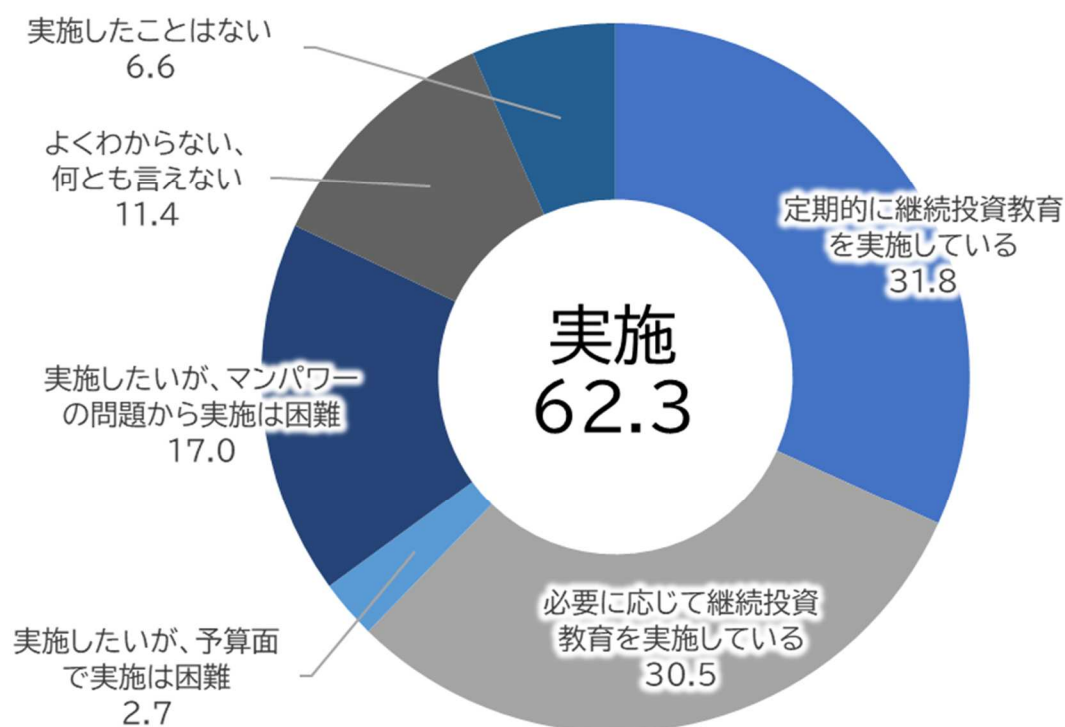
1. 継続投資教育の実施状況

(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31.8%、「必要に応じて継続投資教育を実施している」企業は30.5%であった。定期・不定期を合わせると62.3%の事業主が継続投資教育を実施している。

「予算面」「マンパワー」から「実施は困難」という回答は合わせて19.7%となる。はっきりと「実施したことはない」という事業主は6.6%となった（図表16-1）。

図表16-1 継続投資教育の実施状況

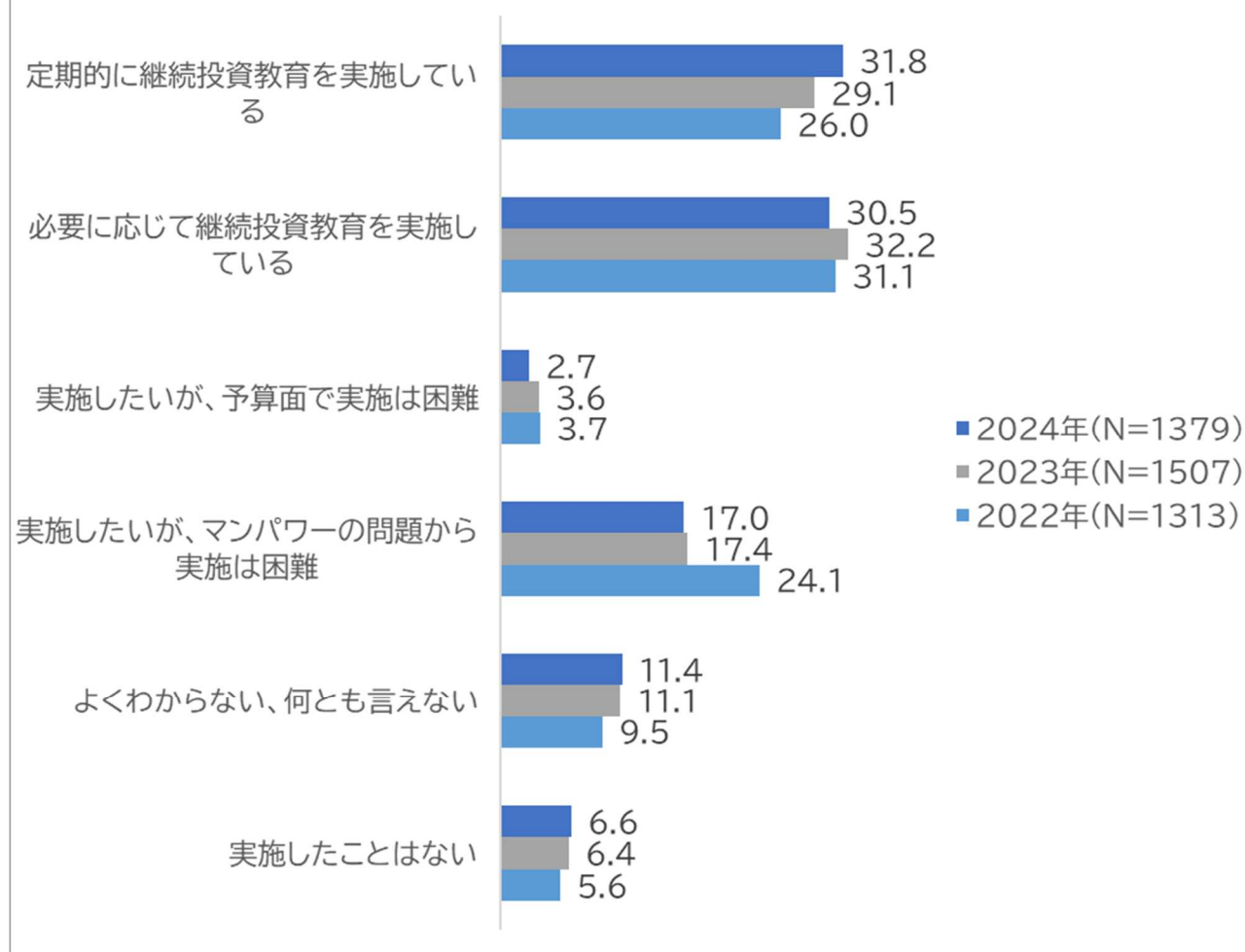


(2) 継続投資教育の実施状況(過去3年比較)

図表16-2で過去3年の比較をすると、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、前々回(2022年、第19回)57.1%、前回(2023年、第20回)61.3%、今回62.3%と少しずつではあるが上昇してきている。

「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、この3年は上昇で推移しており、事業主の継続投資教育への取組意欲が向上してきたことをうかがわせる。

図表16-2 継続投資教育の実施状況(過去3年の比較)



(3) 企業特性格別 継続投資教育の実施状況

従業員規模別では、従業員数 1,000 人以上のグループで「定期的に継続投資教育を実施している」回答が 44.9%であった。「必要に応じて実施している」回答と合わせると 73.4%にのぼる。一方、1～99 人のグループでは、「実施したことはない」の割合が 12.2%と全体と比べ多くなっている。これらは前回（2023 年、第 20 回）も同様の結果であった。

導入年数でみると、2001～2005 年のグループで「定期的に継続投資教育を実施している」割合が高く、2021 年以降のグループでは低い割合になっている。新しく導入した事業主に対しては、導入教育と継続投資教育の違いや意義、どの程度での間隔で実施するかなどの情報提供などは重要であると考え

る。また、業務報告書の要請の有無別では、求められた企業では、定期・不定期あわせ「実施している」割合が全体を上回っており、わからないと回答したグループは「よくわからない、何とも言えない」割合が 23.9%にものぼる（図表 16-3）。

図表16-3 企業特性格別 継続投資教育の実施状況

		合計	定期的に 継続投資 教育を 実施している	必要に応じ て継続投 資教育を 実施してい る	実施したい が、予算面 で実施は 困難	実施したい が、マンパ ワーの問題 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
	全体	1379	31.8	30.5	2.7	17.0	11.4	6.6
従業員規模	1～99人	197	20.8	31.5	3.6	17.8	14.2	12.2
	100～299人	370	24.3	34.1	2.7	17.6	13.2	8.1
	300～999人	451	32.2	28.8	2.2	20.2	10.4	6.2
	1,000人以上	361	44.9	28.5	2.8	12.2	9.1	2.5
導入年数	2001～2005年	213	40.8	31.5	3.8	12.7	7.5	3.8
	2006～2010年	324	34.0	33.6	1.5	17.6	9.0	4.3
	2011～2015年	243	38.7	32.1	2.9	15.6	7.8	2.9
	2016～2020年	356	28.4	32.0	2.5	19.1	11.0	7.0
	2021年以降	145	18.6	21.4	4.1	20.0	18.6	17.2
	わからない	98	19.4	22.4	2.0	16.3	27.6	12.2
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	28.5	24.2	5.1	19.5	13.0	9.7
	1～30%	319	37.3	27.9	2.2	18.2	8.5	6.0
	31～50%	233	34.3	41.6	2.1	10.7	7.7	3.4
	51～99%	159	34.0	32.1	3.1	16.4	8.2	6.3
	100%(DC制度のみ)	243	26.3	33.3	2.5	19.8	11.9	6.2
	わからない	148	28.4	24.3	0.0	16.2	23.0	8.1
業務報告書	すでに報告を求められた	439	43.3	33.5	1.1	13.4	4.6	4.1
	まだ報告を求められていない	584	29.6	31.3	3.6	19.3	8.9	7.2
	わからない	356	21.1	25.6	3.1	17.7	23.9	8.7

(4) 担当者特性格 継続投資教育の実施状況

担当変更の状況別では、グループ間にそれほど差はないが、制度導入時から担当しているグループは「よくわからない、何とも言えない」の割合が低く、「必要に応じて実施している」割合が高い。「定期的に実施している」割合は全体に比して少し低い。制度導入時から担当しているグループは担当年数も5年以上の割合が大きい（図表6-2）ので、経験による匙加減があるのかもしれない。

業務体制別では母数の問題はあるが、自分だけでDC業務のみ担当しているグループにおいて、「予算面から実施は困難」の割合が高かった。当該グループは「マンパワーの問題から実施は困難」の割合が全体よりも低い結果となっている。また、「よくわからない、何とも言えない」という回答が自分だけでDC業務のみ担当しているグループが25.0%、複数でDC業務のみ担当しているグループが21.2%と、DC業務のみのグループでの割合が高くなっている。

担当年数においては、「よくわからない、何とも言えない」という回答が担当年数の経過により、低くなる傾向にある（図表16-4）。

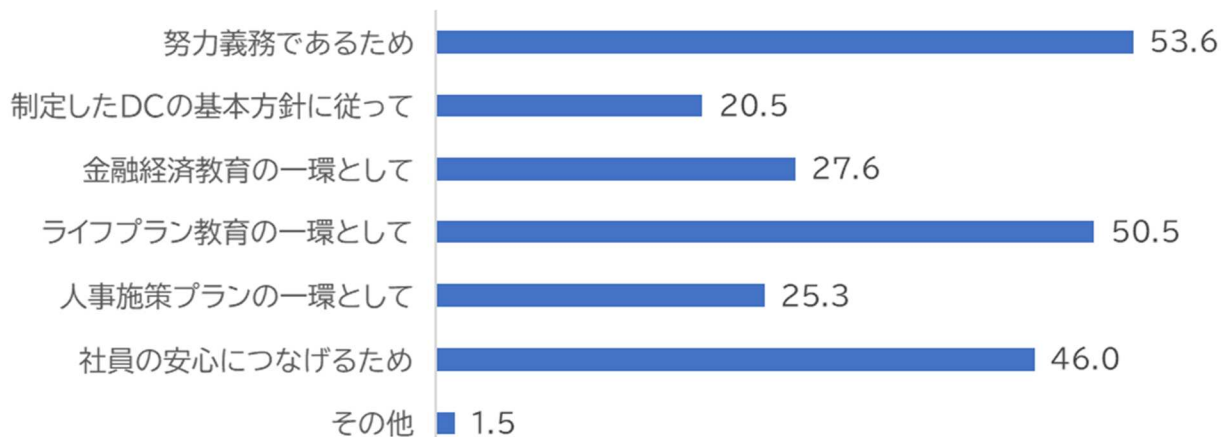
図表16-4 担当者特性格 継続投資教育の実施状況

		合計	定期的に 継続投資 教育を実 施している	必要に応じ て継続投 資教育を 実施してい る	実施したい が、予算面 で実施は 困難	実施したい が、マンパ ワーの問題 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
	全体	1379	31.8	30.5	2.7	17.0	11.4	6.6
担当 変更	制度導入時から、担当している	421	29.2	32.3	3.1	20.9	7.4	7.1
	前任者から引き継いで担当している	958	32.9	29.7	2.5	15.3	13.2	6.4
業務 体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	25.0	18.8	9.4	12.5	25.0	9.4
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	15.2	48.5	0.0	9.1	21.2	6.1
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	29.2	29.7	2.5	18.6	12.0	7.9
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	35.2	31.0	2.6	16.2	9.7	5.3
担当 年数	1年未満	133	26.3	24.1	2.3	10.5	27.1	9.8
	1年～2年未満	205	28.3	24.4	3.4	17.6	16.6	9.8
	2年～3年未満	203	34.0	28.1	2.5	16.7	11.8	6.9
	3年～4年未満	181	27.6	32.0	3.3	18.2	12.2	6.6
	4年～5年未満	138	26.1	34.1	3.6	21.0	8.0	7.2
	5年以上	519	36.6	34.1	2.1	17.1	5.8	4.2

(5) 継続投資教育を実施する理由

今回、継続投資教育を「実施する」理由を確認した。最も多かった回答は「努力義務であるため」が53.6%であった。その後、「ライフプラン教育の一環として」が50.5%、「社員の安心につなげるため」が46.0%と続く。DC 制度の意義、それを伝える手段としての継続投資教育を担当者がどのように考えているのかをみる設問であったが、努力義務だけでなく、ライフプラン、社員の安心という回答が半数近くになっているのは、DC 制度の継続的な運営にとって良い傾向と言えるだろう（図表 16-5）。

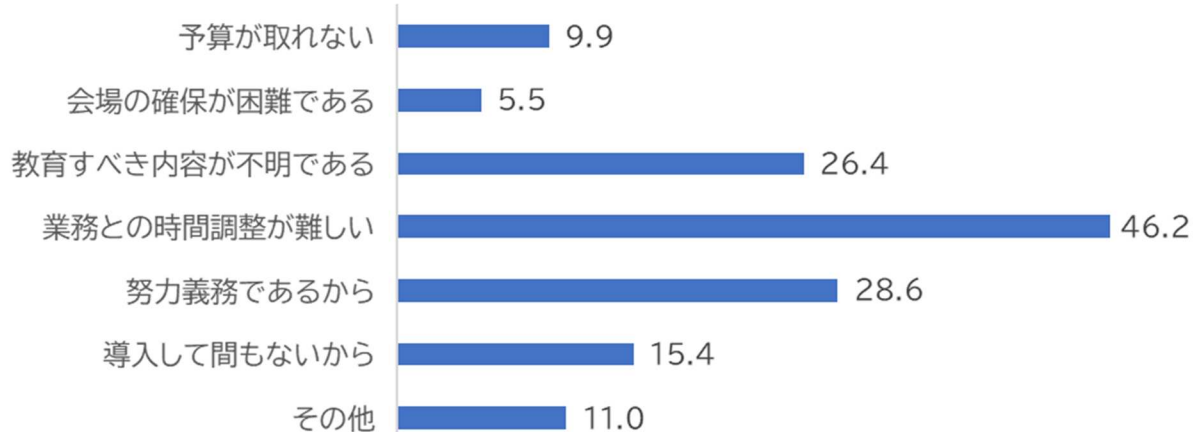
図表16-5 継続投資教育を実施する理由(n=859、複数回答)



(6) 継続投資教育を実施しない理由

実施しない理由においては「業務との時間調整が難しい」が46.2%となっている。続いて「努力義務であるから」との回答が28.6%となる（図表 16-6）。

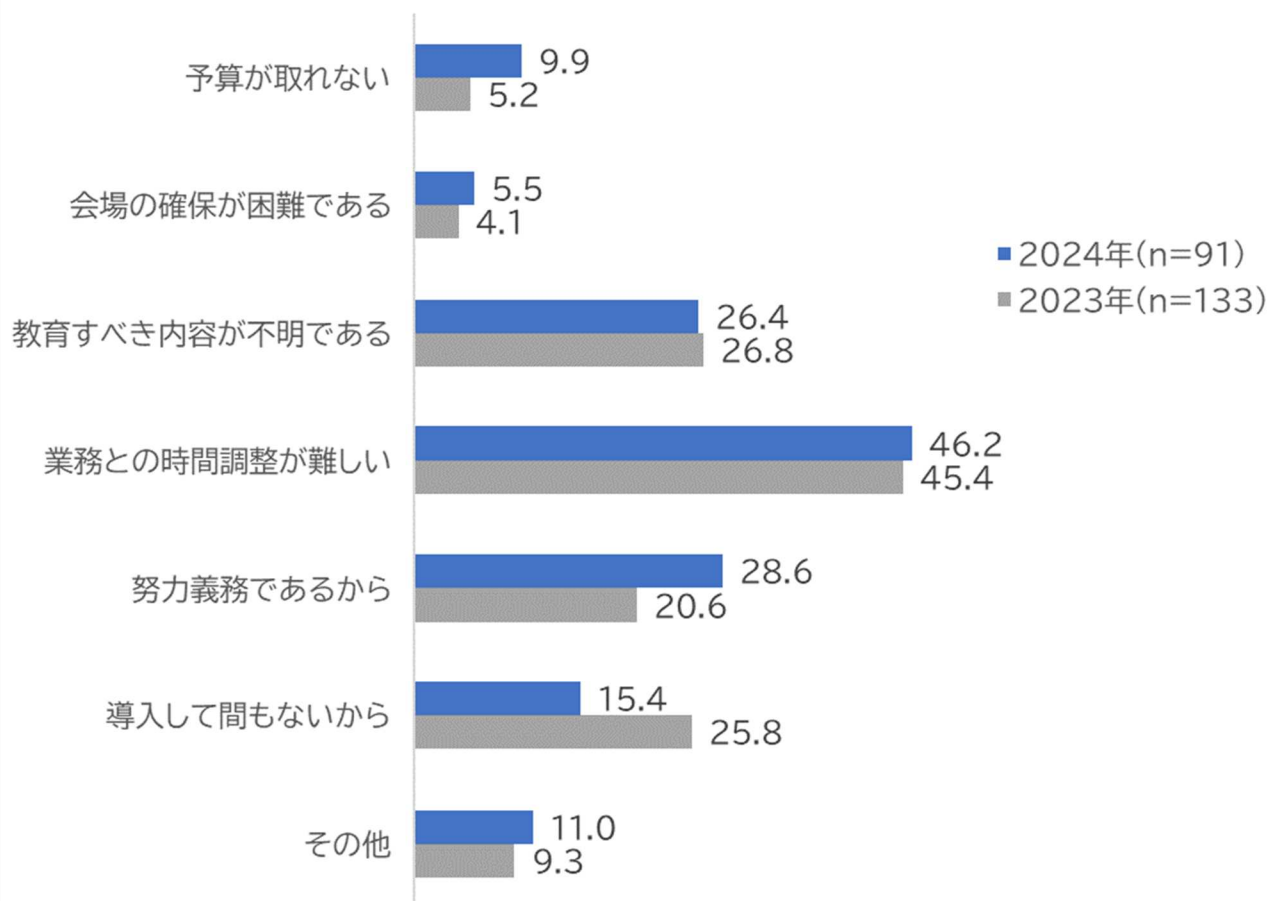
図表16-6 継続投資教育を実施しない理由(n=91、複数回答)



(7) 継続投資教育を実施しない理由の前回比較

実施しない理由を前回と比較すると、「努力義務であるから」が28.6%になり、前回よりも8ポイントアップしている（図表16-7）。図表16-5で確認した実施する理由の「努力義務であるから」以外の「ライフプラン」や「社員の安心」といった着眼点の変更などを情報提供、周知していくことも肝要だろう。

図表16-7 継続投資教育を実施しない理由 前回比較(複数回答)



(8) 企業特性格 継続投資教育を実施する理由

継続投資教育を実施する理由に従業員規模別にみると、1,000人以上のグループは「その他」以外のすべての項目の割合が全体よりも高い。特に「ライフプラン教育の一環として」実施する割合が62.3%にものぼる。

DC制度の割合別では、DCの割合が51～99%、100%（DC制度のみ）のグループで「社員の安心につなげるため」との回答が多い。0%（福利厚生制度）グループでは、「社員の安心につなげるため」の回答が最も低く35.6%となっている（図表16-8）。

図表16-8 企業特性格 継続投資教育を実施する理由（複数回答）

		合計	努力義務 であるた め	制定した DCの基本 方針に従っ て	金融経済 教育の一 環として	ライフプラン 教育の一 環として	人事施策 プランの一 環として	社員の安心につな げるため	その他
	全体	859	53.6	20.5	27.6	50.5	25.3	46.0	1.5
従業員規模	1～99人	103	52.4	21.4	28.2	39.8	14.6	44.7	2.9
	100～299人	216	42.6	20.4	19.9	40.7	18.1	47.7	1.4
	300～999人	275	56.4	17.5	26.5	50.9	27.6	42.5	1.8
	1,000人以上	265	60.0	23.4	34.7	62.3	32.8	48.7	0.8
導入年数	2001～2005年	154	59.1	20.1	29.2	47.4	26.6	50.6	3.2
	2006～2010年	219	56.2	21.9	24.7	53.9	23.7	46.6	1.8
	2011～2015年	172	52.3	22.1	26.2	58.1	32.6	52.3	0.6
	2016～2020年	215	51.2	16.3	31.2	43.3	21.9	38.6	0.9
	2021年以降	58	41.4	31.0	31.0	62.1	24.1	41.4	1.7
	わからない	41	53.7	14.6	19.5	34.1	17.1	43.9	0.0
DC制度の割合	0%（福利厚生制度）	146	52.1	21.9	30.8	53.4	22.6	35.6	1.4
	1～30%	208	60.1	19.2	32.7	53.8	32.2	44.7	1.0
	31～50%	177	54.2	18.1	26.0	49.2	22.6	46.3	1.7
	51～99%	105	44.8	23.8	24.8	49.5	18.1	58.1	2.9
	100%（DC制度のみ）	145	52.4	23.4	23.4	49.0	31.7	53.1	0.0
	わからない	78	51.3	16.7	23.1	43.6	15.4	38.5	3.8
業務報告書	すでに報告を求められた	337	57.3	24.6	26.4	51.3	28.2	45.1	1.8
	まだ報告を求められていない	356	55.3	19.1	28.9	51.7	24.7	43.5	1.1
	わからない	166	42.2	15.1	27.1	46.4	20.5	53.0	1.8

(9) 担当者特性格 継続投資教育を実施する理由

担当者別で継続投資教育を実施する理由については、担当年数1年未満のグループで「努力義務であるため」の回答割合が44.8%と低く、「社員の安心につなげるため」の割合が53.7%と高い。4年～5年未満のグループでは「努力義務であるため」の割合が低く、「ライフプラン教育の一環として」と回答する割合が高い（図表16-9）。実施する理由に「努力義務」以外の意義を見出す周期があるのかもしれないが、その機会に適切に支援が行われることが重要だろう。

図表16-9 担当者特性格 継続投資教育を実施する理由(複数回答)

		合計	努力義務であるため	制定したDCの基本方針に従って	金融経済教育の一環として	ライフプラン教育の一環として	人事施策プランの一環として	社員の安心につなげるため	その他
	全体	859	53.6	20.5	27.6	50.5	25.3	46.0	1.5
担当変更	制度導入時から、担当している	259	53.3	23.2	27.8	51.0	22.0	41.3	1.5
	前任者から引き継いで担当している	600	53.7	19.3	27.5	50.3	26.7	48.0	1.5
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	14	42.9	21.4	7.1	35.7	21.4	35.7	0.0
	複数の担当者があり、かつDC業務のみ行っている	21	57.1	19.0	19.0	38.1	19.0	28.6	0.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	373	53.6	20.1	24.4	47.2	27.3	46.9	1.9
	複数の担当者があり、かつDC業務以外も担当している	451	53.7	20.8	31.3	54.3	23.9	46.3	1.3
担当年数	1年未満	67	44.8	20.9	28.4	50.7	29.9	53.7	0.0
	1年～2年未満	108	49.1	22.2	36.1	52.8	28.7	46.3	0.9
	2年～3年未満	126	50.8	24.6	26.2	51.6	31.0	49.2	3.2
	3年～4年未満	108	61.1	15.7	25.0	54.6	25.9	43.5	1.9
	4年～5年未満	83	42.2	21.7	26.5	57.8	20.5	43.4	0.0
	5年以上	367	57.8	19.6	26.4	46.6	22.3	44.7	1.6

(10) 企業特性別 継続投資教育を実施したことがない理由

図表 16-10 と 16-11 は母数が 91 であるため、参考値にはなるが、継続投資教育を実施しない理由を確認する。

「教育すべき内容が不明である」と回答した割合が最も高いのは、従業員規模別の 1,000 人以上のグループであった。

「努力義務であるから」と回答した割合が最も高いのは、導入年数が 2011～2015 年のグループであった。

DC 制度の割合別では、0%（福利厚生制度）グループの数が一番多いが、全体に比して特別大きな差はない。

図表16-10 企業特性別 継続投資教育を実施しない理由(複数回答)

		合計	予算が取れない	会場の確保が困難である	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	努力義務であるから	導入して間もないから	その他
	全体	91	9.9	5.5	26.4	46.2	28.6	15.4	11.0
従業員規模	1～99人	24	12.5	8.3	33.3	58.3	20.8	20.8	4.2
	100～299人	30	6.7	3.3	23.3	36.7	33.3	16.7	13.3
	300～999人	28	7.1	3.6	14.3	42.9	35.7	14.3	14.3
	1,000人以上	9	22.2	11.1	55.6	55.6	11.1	0.0	11.1
導入年数	2001～2005年	8	12.5	25.0	25.0	62.5	25.0	0.0	12.5
	2006～2010年	14	14.3	0.0	35.7	35.7	42.9	14.3	0.0
	2011～2015年	7	14.3	14.3	0.0	85.7	57.1	0.0	0.0
	2016～2020年	25	12.0	8.0	32.0	48.0	48.0	8.0	8.0
	2021年以降	25	4.0	0.0	16.0	32.0	4.0	36.0	20.0
	わからない	12	8.3	0.0	41.7	50.0	8.3	8.3	16.7
D C 制度の割合	0%(福利厚生制度)	27	7.4	3.7	29.6	44.4	25.9	14.8	7.4
	1～30%	19	5.3	0.0	21.1	57.9	15.8	15.8	15.8
	31～50%	8	25.0	12.5	37.5	37.5	37.5	25.0	12.5
	51～99%	10	20.0	10.0	30.0	70.0	30.0	0.0	0.0
	100%(DC制度のみ)	15	13.3	6.7	26.7	40.0	26.7	13.3	20.0
	わからない	12	0.0	8.3	16.7	25.0	50.0	25.0	8.3
業務報告書	すでに報告を求められた	18	22.2	0.0	33.3	66.7	33.3	11.1	11.1
	まだ報告を求められていない	42	7.1	7.1	16.7	35.7	28.6	23.8	14.3
	わからない	31	6.5	6.5	35.5	48.4	25.8	6.5	6.5

(11) 担当者特性別 継続投資教育を実施したことがない理由

同じく参考値となるが、担当年数別で4年～5年未満、5年以上のグループで「努力義務であるから」の回答が40.0%を超えているのは残念な結果である。反対に1年未満のグループは15.4%となっており、「予算が取れない」、「教育すべき内容が不明である」の回答が多い。

図表16-11 担当者特性別 継続投資教育を実施しない理由(複数回答)

		合計	予算が取れない	会場の確保が困難である	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	努力義務であるから	導入して間もないから	その他
	全体	91	9.9	5.5	26.4	46.2	28.6	15.4	11.0
担当変更	制度導入時から、担当している	30	6.7	10.0	20.0	50.0	26.7	23.3	10.0
	前任者から引き継いで担当している	61	11.5	3.3	29.5	44.3	29.5	11.5	11.5
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	3	0.0	0.0	33.3	100.0	66.7	0.0	0.0
	複数の担当者があり、かつDC業務のみ行っている	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	50	12.0	6.0	28.0	48.0	30.0	10.0	10.0
	複数の担当者があり、かつDC業務以外も担当している	36	8.3	5.6	22.2	41.7	25.0	22.2	13.9
担当年数	1年未満	13	15.4	0.0	46.2	30.8	15.4	0.0	23.1
	1年～2年未満	20	0.0	0.0	5.0	25.0	25.0	55.0	10.0
	2年～3年未満	14	7.1	0.0	28.6	64.3	21.4	0.0	0.0
	3年～4年未満	12	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	16.7	16.7
	4年～5年未満	10	0.0	10.0	20.0	50.0	40.0	0.0	10.0
	5年以上	22	27.3	18.2	36.4	59.1	40.9	4.5	9.1

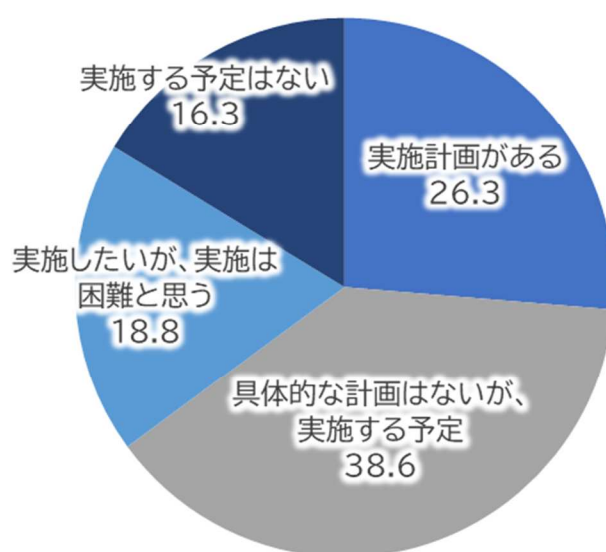
2. 今後1年以内の継続投資教育実施予定

(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」の割合が26.3%となった。具体的な計画の有無は別として「実施する予定」と回答した割合を合わせると64.9%となる。

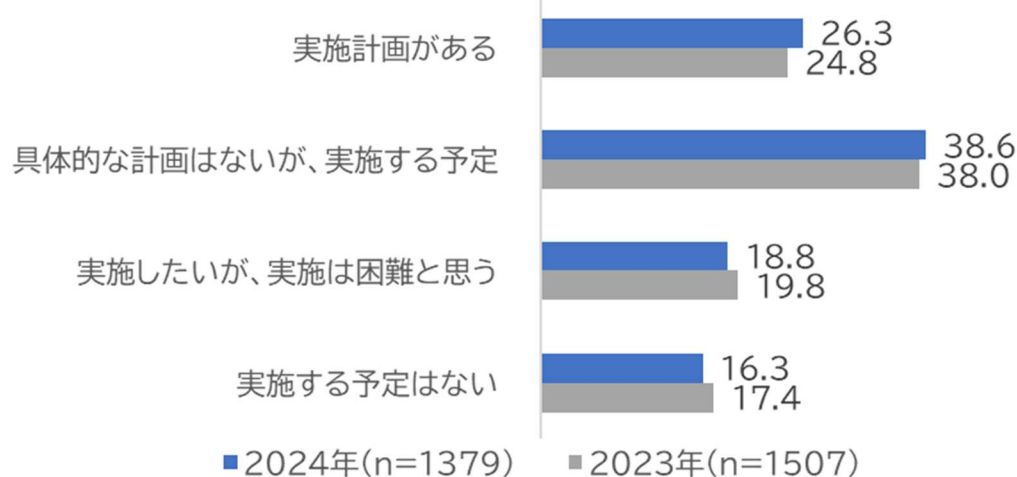
一方、「実施は困難と思う」、「実施する予定はない」の割合は合わせて35.1%となっている（図表17-1）。

図表17-1 今後1年以内の継続投資教育の実施予定



なお、図表17-2で前回と比較すると、1年以内に「実施計画がある」、具体的な計画はないが「実施する予定」する割合は微増した。それに伴って「実施は困難と思う」、「実施する予定はない」の割合が微減となった。継続投資教育の取組意欲の向上がうかがえる。

図表17-2 今後1年以内の継続投資教育の実施予定(前回比較)



(2) 企業特性格 今後1年以内の継続投資教育実施予定

図表 17-3 で企業特性格に今後1年以内の継続投資教育の予定を確認する。

図表17-3 企業特性格 今後1年以内の継続投資教育の実施予定

		合計	実施計画 がある	具体的な 計画はないが、実施 する予定	実施したい が、実施は 困難と思う	実施する 予定はない
	全体	1379	26.3	38.6	18.8	16.3
従業員規模	1～99人	197	15.7	36.5	21.3	26.4
	100～299人	370	16.5	41.1	21.6	20.8
	300～999人	451	25.9	40.6	20.8	12.6
	1,000人以上	361	42.7	34.6	11.9	10.8
導入年数	2001～2005年	213	36.6	33.3	15.5	14.6
	2006～2010年	324	29.6	37.7	18.2	14.5
	2011～2015年	243	28.4	44.0	15.6	11.9
	2016～2020年	356	24.4	39.9	20.8	14.9
	2021年以降	145	15.2	40.0	22.1	22.8
	わからない	98	11.2	32.7	23.5	32.7
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	21.3	38.3	21.3	19.1
	1～30%	319	33.9	34.5	17.2	14.4
	31～50%	233	26.2	42.1	16.7	15.0
	51～99%	159	25.8	43.4	16.4	14.5
	100%(DC制度のみ)	243	23.0	39.5	21.4	16.0
	わからない	148	25.7	35.8	18.9	19.6
業務報告書	すでに報告を求められた	439	36.9	38.0	13.0	12.1
	まだ報告を求められていない	584	24.5	40.4	20.4	14.7
	わからない	356	16.3	36.2	23.3	24.2
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	438	62.1	33.8	2.1	2.1
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	17.8	60.6	9.5	12.1
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	2.7	24.3	56.8	16.2
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	3.4	30.2	51.5	14.9
	よくわからない、何とも言えない	157	1.9	23.6	31.2	43.3
	実施したことはない	91	4.4	13.2	20.9	61.5

今後1年の継続投資教育実施意向は、従業員規模別では「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42.7%となり、「実施する予定」と合わせると77.3%になる。一方、1~99人、100~299人グループでは「実施する予定はない」との回答が全体の割合を上回っており、「実施計画がある」の回答割合は10ポイントほど下回っている。

導入年数別では、2001~2005年のグループで「実施計画がある」の回答が36.6%となっている。2021年以降のグループは15.2%と少ない。導入後短い状況であるが、1年もすると加入者は忘れていく可能性があるため、関わる点は何かしらの形であることが望まれる。

DC制度の割合別で見ると、0%（福利厚生制度）グループでの「実施計画がある」割合が全体に比べて低い（21.3%）。

業務報告書の要請の有無別にみると、求められたグループの「実施計画がある」との回答が全体よりも10ポイント以上高く、36.9%になっている。

また、継続投資教育の状況別にも確認すると、当然ながら定期的に継続投資教育を実施しているグループでは62.1%が「実施計画がある」と回答している。「具体的な計画はないが実施する予定」の割合も合わせると95.9%にのぼる

必要に応じて継続投資教育を実施しているグループでは「具体的計画はないが実施する予定」が60.6%であった。予算面から実施は困難、マンパワーの問題から実施は困難の各グループでも、「実施計画がある」と「実施する予定」の割合を合わせると、各27.0%、33.6%と3割近くになる。なお、母数が少ないのだが、予算面から実施困難グループの「実施する予定はない」と回答した割合は前回（2023年、第20回）が29.1%だったため、今回16.2%と13ポイントほど減少した。DC制度運営に廻す予算が戻りつつあるのかもしれない。

(3) 担当者特性格 今後1年以内の継続投資教育実施予定

担当者特性格にみると、担当変更の状況別ではそれほど差はなかった。業務体制別では、自分だけか複数かは問わずDC業務のみ行っているグループで「実施計画がある」の割合が全体よりも低く、「実施は困難」とする割合が高い。

担当年数別にみると、1年未満のグループで「実施計画がある」との回答が21.1%と全体よりも低く、「実施する予定はない」割合が25.6%と高い。「実施計画がある」割合が全体より高くなったのは、2年～3年未満と5年以上のグループであった。「1年～2年未満」のグループでは「実施する予定」の割合が33.2%と担当年数別の中では一番低く、「実施は困難」とする回答が一番高い結果となった。2年未満の担当者への情報提供や支援が必要なことをうかがわせる。

図表17-4 担当者特性格 今後1年以内の継続投資教育の実施予定

		合計	実施計画 がある	具体的な 計画はないが、実施 する予定	実施したい が、実施は 困難と思う	実施する 予定はない
	全体	1379	26.3	38.6	18.8	16.3
担当 変更	制度導入時から、担当している	421	23.0	41.1	21.1	14.7
	前任者から引き継いで担当している	958	27.8	37.5	17.7	17.0
業務 体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	15.6	37.5	28.1	18.8
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	21.2	36.4	27.3	15.2
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	22.6	40.1	19.3	18.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	30.5	37.3	17.5	14.7
担当 年数	1年未満	133	21.1	39.1	14.3	25.6
	1年～2年未満	205	24.9	33.2	24.4	17.6
	2年～3年未満	203	28.6	39.4	15.3	16.7
	3年～4年未満	181	25.4	37.0	21.5	16.0
	4年～5年未満	138	25.4	37.0	23.2	14.5
	5年以上	519	27.9	41.2	17.0	13.9

（４）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」「実施する予定」と回答したグループに対し、その実施方法を確認した。「社内報など社内印刷物やイントラへの掲載、活用」の割合が46.9%と最も高く、続いて「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」が45.1%という結果になった（図表17-5）。

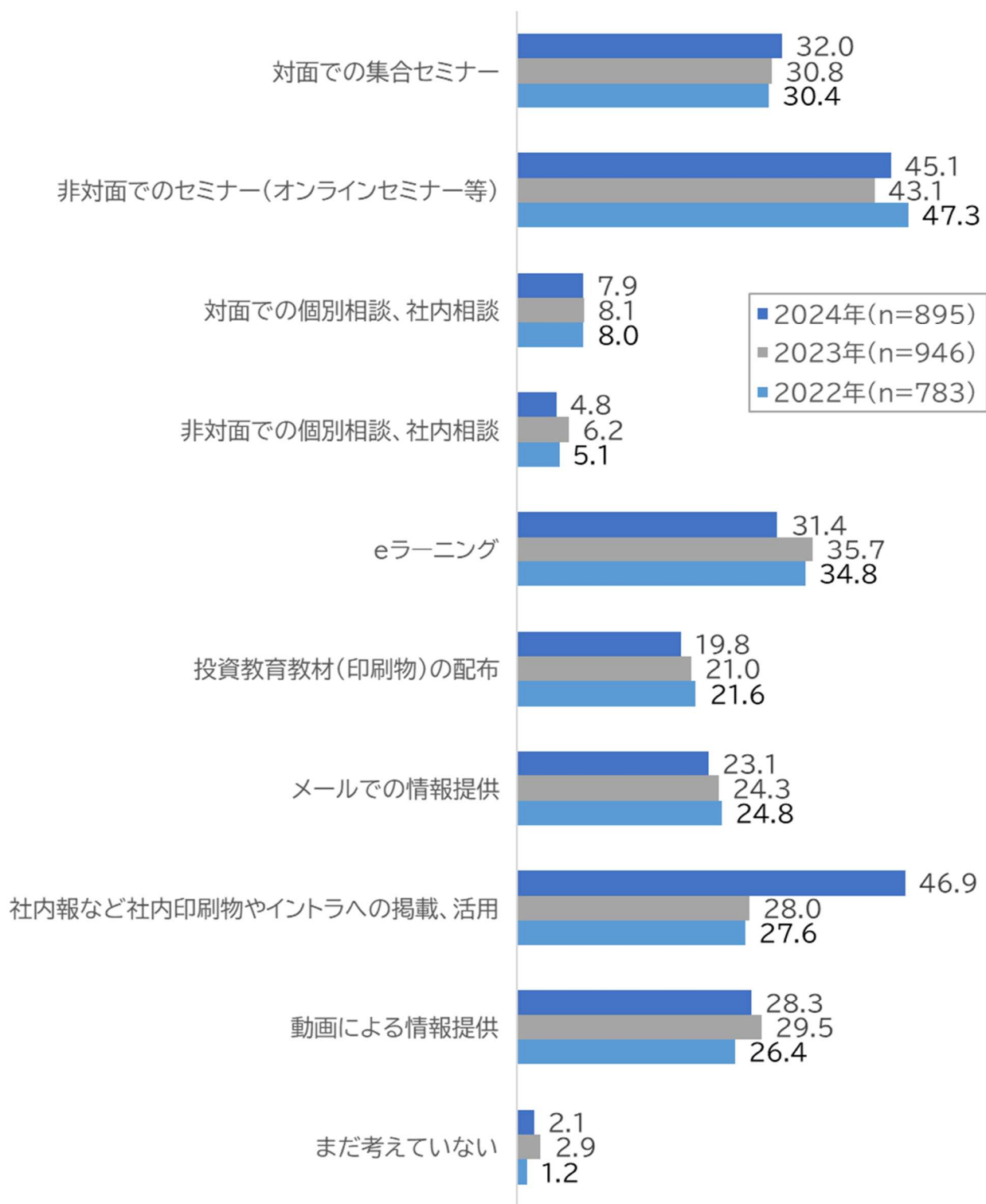
図表17-5 今後1年以内の継続投資教育の実施方法
(複数回答 n=895)



(5) 今後1年以内の継続投資教育の実施方法(過去3年比較)

図表17-6はこの割合を過去3年にわたって見たものである(回答項目「その他」は除く)。

図表17-6 今後1年以内の継続投資教育の実施方法
(複数回答 過去3年比較)



全体的に特別大きな差はないが、「対面でのセミナー」、「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」が前回（2023年、第20回）からなだらかに増加している。少しずつ「対面でのセミナー」が増えているのは、国内企業における出社回帰が関係しているのかもしれない。いずれにせよ、継続投資教育においてセミナーの役割は大きい。

今回特筆すべきは「社内報など社内印刷物やイントラへの掲載、活用」で前々回（2022年、第19回）、前回の数値から大幅にアップしている。状況は不明だが、DC制度に関する情報の一元化、わかりやすさ、または加入者全員に届けるという意識が働いている可能性はある。このような情報提供の形は加入者の認知が重要なポイントとなるため、その支援は必須であろう。

（6）企業特性格 今後1年以内の継続投資教育実施方法

まず、主な事業内容別の実施方法も確認する（図表17-7）。

情報・通信業での「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」が59.8%となっている。製造業では総じて「対面での集合セミナー」の割合が高い傾向にある。

運輸業においては、「教材の配布」、「メール」、「社内印刷物やイントラ」といった加入者個人に届く形をとっていることがみえる。

今回大幅に増加した「社内印刷物やイントラ」の割合が多いのは飲食・宿泊業（61.5%）であった。シフト制などが考えられ、時間や場所を気にしない形での仕組みとして工夫していることが考えられる。

図表17-7 主な事業別 今後1年以内の継続投資教育の実施方法（複数回答 n=895）

	合計	対面での集合セミナー	非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）	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	社内印刷物やイントラ掲載、活用	動画による情報提供	まだ考えていない	その他
全体	895	32.0	45.1	7.9	4.8	31.4	19.8	23.1	46.9	28.3	2.1	0.6
建設業	61	34.4	47.5	6.6	3.3	32.8	13.1	31.1	49.2	27.9	1.6	0.0
製造業（素材関連）	38	31.6	39.5	5.3	5.3	39.5	23.7	26.3	39.5	39.5	2.6	2.6
製造業（機械関連）	59	32.2	50.8	6.8	6.8	39.0	22.0	22.0	59.3	32.2	1.7	1.7
製造業（自動車関連）	38	55.3	42.1	18.4	7.9	26.3	23.7	10.5	57.9	34.2	0.0	0.0
製造業（食品関連）	27	44.4	48.1	3.7	3.7	29.6	37.0	25.9	37.0	40.7	0.0	0.0
その他製造業	120	39.2	48.3	10.8	2.5	35.0	20.0	20.0	41.7	29.2	2.5	0.8
不動産業	17	11.8	35.3	5.9	0.0	11.8	17.6	23.5	47.1	23.5	5.9	0.0
運輸業	24	25.0	25.0	4.2	0.0	29.2	29.2	29.2	54.2	20.8	4.2	0.0
卸売・小売業	174	28.7	43.7	7.5	4.6	27.6	24.7	23.0	50.6	25.9	2.3	0.6
金融・保険業	61	23.0	36.1	6.6	1.6	29.5	16.4	26.2	52.5	21.3	0.0	0.0
電気・ガス・水道業	8	25.0	75.0	0.0	0.0	25.0	25.0	12.5	37.5	12.5	0.0	0.0
情報・通信業	87	29.9	59.8	9.2	6.9	32.2	12.6	19.5	46.0	31.0	1.1	1.1
医療・介護サービス業	39	38.5	30.8	15.4	7.7	33.3	12.8	30.8	41.0	33.3	2.6	0.0
事業所向けサービス業	26	34.6	30.8	11.5	7.7	30.8	15.4	26.9	30.8	19.2	0.0	0.0
飲食・宿泊業	13	23.1	38.5	7.7	15.4	30.8	46.2	15.4	61.5	23.1	7.7	0.0
個人向けサービス業	12	33.3	41.7	0.0	0.0	41.7	8.3	0.0	50.0	8.3	0.0	0.0
その他	91	25.3	49.5	3.3	6.6	30.8	13.2	26.4	39.6	28.6	4.4	0.0

図表 17-8 ではその他の企業特性別に実施方法をみる。従業員規模別では、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り、1000人以上のグループでは、51.6%と半数を超える。

図表17-8 企業特性別 今後1年以内の継続投資教育の実施方法(複数回答 n=895)

		合計	対面での集合セミナー	非対面でのセミナー(オンラインセミナー等)	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	社内印刷物やイントラ掲載、活用	動画による情報提供	まだ考えていない	その他
	全体	895	32.0	45.1	7.9	4.8	31.4	19.8	23.1	46.9	28.3	2.1	0.6
従業員規模	1～99人	103	39.8	29.1	7.8	2.9	28.2	22.3	31.1	31.1	14.6	1.9	1.0
	100～299人	213	31.9	39.9	10.3	1.9	22.5	26.3	27.2	45.5	19.2	2.3	0.5
	300～999人	300	30.3	48.3	9.7	7.7	29.0	19.3	21.0	47.3	31.0	1.7	0.7
	1,000人以上	279	30.8	51.6	4.3	4.7	41.9	14.3	19.4	53.4	37.3	2.5	0.4
導入年数	2001～2005年	149	32.2	40.9	12.1	6.0	32.9	22.8	24.2	50.3	34.9	2.0	2.0
	2006～2010年	218	40.4	47.7	8.7	4.6	32.6	24.8	22.9	45.4	29.4	0.5	0.0
	2011～2015年	176	29.5	46.0	6.8	4.5	31.3	22.2	23.3	48.9	25.6	0.0	1.1
	2016～2020年	229	28.4	43.7	5.7	3.5	31.0	13.1	21.0	48.0	27.5	4.4	0.0
	2021年以降	80	21.3	52.5	8.8	6.3	32.5	18.8	25.0	46.3	27.5	1.3	0.0
	わからない	43	37.2	37.2	4.7	7.0	20.9	11.6	27.9	30.2	16.3	9.3	0.0
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	165	26.7	43.6	4.8	3.6	32.7	20.0	22.4	51.5	26.1	1.8	0.0
	1～30%	218	32.6	47.2	6.0	6.0	35.8	21.1	22.9	50.5	34.4	1.8	0.5
	31～50%	159	35.8	47.8	9.4	3.8	33.3	20.8	22.6	47.2	27.7	2.5	1.3
	51～99%	110	35.5	41.8	10.0	5.5	28.2	25.5	22.7	40.0	23.6	3.6	0.9
	100%(DC制度のみ)	152	30.3	46.1	9.2	5.9	25.7	14.5	25.0	41.4	23.7	1.3	0.0
	わからない	91	31.9	40.7	11.0	3.3	28.6	16.5	23.1	47.3	31.9	2.2	1.1
業務報告書	すでに報告を求められた	329	28.0	46.8	8.8	7.0	35.0	24.3	24.9	51.7	31.3	0.3	1.5
	まだ報告を求められていない	379	32.7	42.5	6.9	4.0	32.7	17.9	24.8	46.7	28.0	2.1	0.0
	わからない	187	37.4	47.6	8.6	2.7	22.5	15.5	16.6	39.0	23.5	5.3	0.0
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	420	35.7	47.6	8.6	6.0	32.9	19.0	19.0	45.5	31.2	0.5	1.0
	必要に応じて継続投資教育を実施している	330	30.0	43.0	7.6	3.3	29.1	17.9	28.5	50.9	25.2	1.8	0.3
	実施したいが、予算面で実施は困難	10	20.0	60.0	10.0	0.0	50.0	30.0	20.0	50.0	30.0	10.0	0.0
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	79	25.3	46.8	6.3	7.6	44.3	31.6	24.1	51.9	29.1	0.0	0.0
	よくわからない、何とも言えない	40	27.5	25.0	7.5	0.0	7.5	17.5	25.0	27.5	22.5	20.0	0.0
	実施したことはない	16	25.0	56.3	6.3	6.3	25.0	18.8	12.5	25.0	25.0	12.5	0.0

1000人以上のグループでは、他に「eラーニング」「社内印刷物やイントラ」、「動画」といった回答割合も全体や他のグループと比較しても高い。運営体制が整っていると言える。反対に1～99人、100～299人のグループではこの割合が低い傾向にあり、規模による差がみられる。

導入年数別では、2021年以降のグループで「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」との回答が52.5%と他グループよりも多い。

DC制度の割合別にみると、0%（福利厚生制度）のグループにおいて、「対面での集合セミナー」の割合が26.7%と低く、「社内印刷物やイントラ」の割合が51.5%と他グループとの違いがみられる。

継続投資教育の実施状況別では、マンパワーの問題から実施困難とするグループでの「eラーニング」、「投資教育教材の配布」、「社内印刷物やイントラ」の回答が多かった。それぞれマンパワーの問題を解決する形にはなるが、そのあとは加入者依存になってしまうことが課題になるだろう。過去継続投資教育を実施したことはないグループでは、「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」の割合が56.3%であった。できそうな形からスタートをきるようである。

(7) 担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育実施方法

担当変更の状況別では、制度導入時から担当しているグループで「社内印刷物やイントラ」の割合が51.9%と高かった。当該グループは担当年数が5年以上の割合が大きい（図表6-2）ため、コロナ禍などを経てこの考えに至ったか、加入者全員へ届く施策として見出したか不明ではあるが、情報提供などが投げっぱなしにならないように支援は必要となるだろう。

担当年数別では、「対面での集合セミナー」の割合が1年未満、1年～2年未満、5年以上のグループにおいて全体よりも高くなっている。「非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）」の割合も担当年数別においてはすべて4割以上と高いのだが、コロナ禍・アフターコロナを経て、オンラインから対面への流れの芽がでてきているのかもしれない。

図表17-9 担当者特性別 今後1年以内の継続投資教育の実施方法（複数回答 n=895）

		合計	対面での集合セミナー	非対面でのセミナー（オンラインセミナー等）	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	社内印刷物やイントラ掲載、活用	動画による情報提供	まだ考えていない	その他
担当変更	全体	895	32.0	45.1	7.9	4.8	31.4	19.8	23.1	46.9	28.3	2.1	0.6
	制度導入時から、担当している	270	27.0	43.0	7.4	3.7	33.3	20.4	25.6	51.9	28.9	0.4	0.4
	前任者から引き継いで担当している	625	34.1	46.1	8.2	5.3	30.6	19.5	22.1	44.8	28.0	2.9	0.6
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	17	35.3	29.4	5.9	0.0	23.5	17.6	11.8	35.3	5.9	11.8	0.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	19	15.8	31.6	21.1	5.3	21.1	26.3	26.3	42.1	21.1	10.5	0.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	397	34.0	41.6	8.1	4.5	28.7	21.4	24.7	47.6	26.2	2.0	1.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	462	30.7	49.4	7.4	5.2	34.4	18.2	22.1	47.0	31.2	1.5	0.2
担当年数	1年未満	80	37.5	45.0	8.8	5.0	26.3	17.5	21.3	46.3	25.0	6.3	0.0
	1年～2年未満	119	33.6	52.9	3.4	5.9	31.1	16.8	22.7	40.3	28.6	3.4	0.0
	2年～3年未満	138	20.3	45.7	7.2	3.6	37.0	20.3	18.8	44.9	27.5	2.9	0.0
	3年～4年未満	113	22.1	54.0	10.6	7.1	28.3	12.4	21.2	50.4	31.0	3.5	0.9
	4年～5年未満	86	26.7	43.0	9.3	3.5	32.6	17.4	18.6	47.7	25.6	1.2	1.2
	5年以上	359	39.0	40.1	8.4	4.5	31.2	24.0	27.0	48.7	29.0	0.3	0.8

3. 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

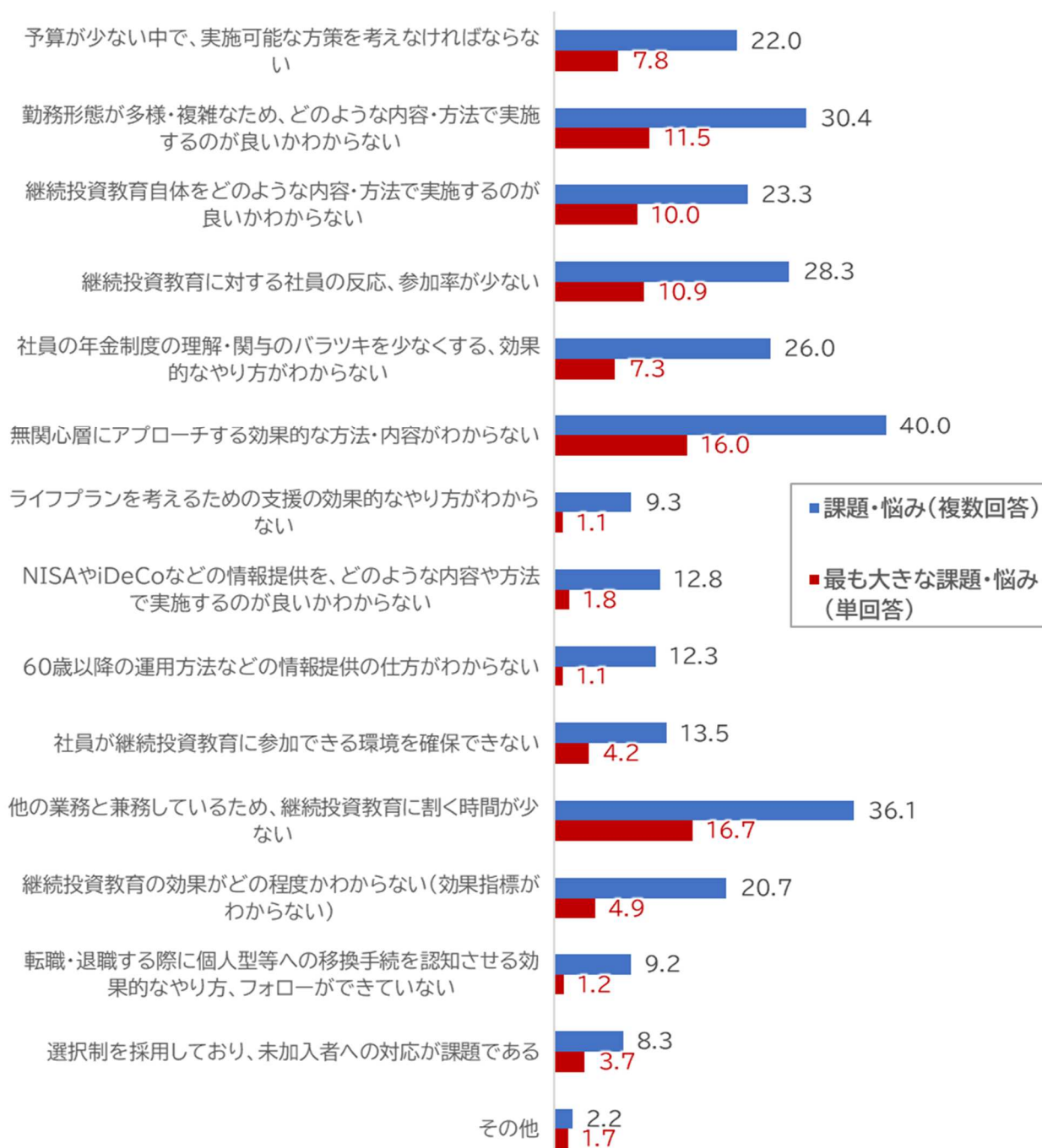
(1) 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

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、を図表18-1で確認する。

課題・悩みとしてあげられた上位3項目は、「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」が40.0%、「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」36.1%、「勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」30.4%であった。

「最も大きな課題・悩み」で最も多かったのは、「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」が16.7%であった。

図表18-1 継続投資教育実施する際の課題・悩み



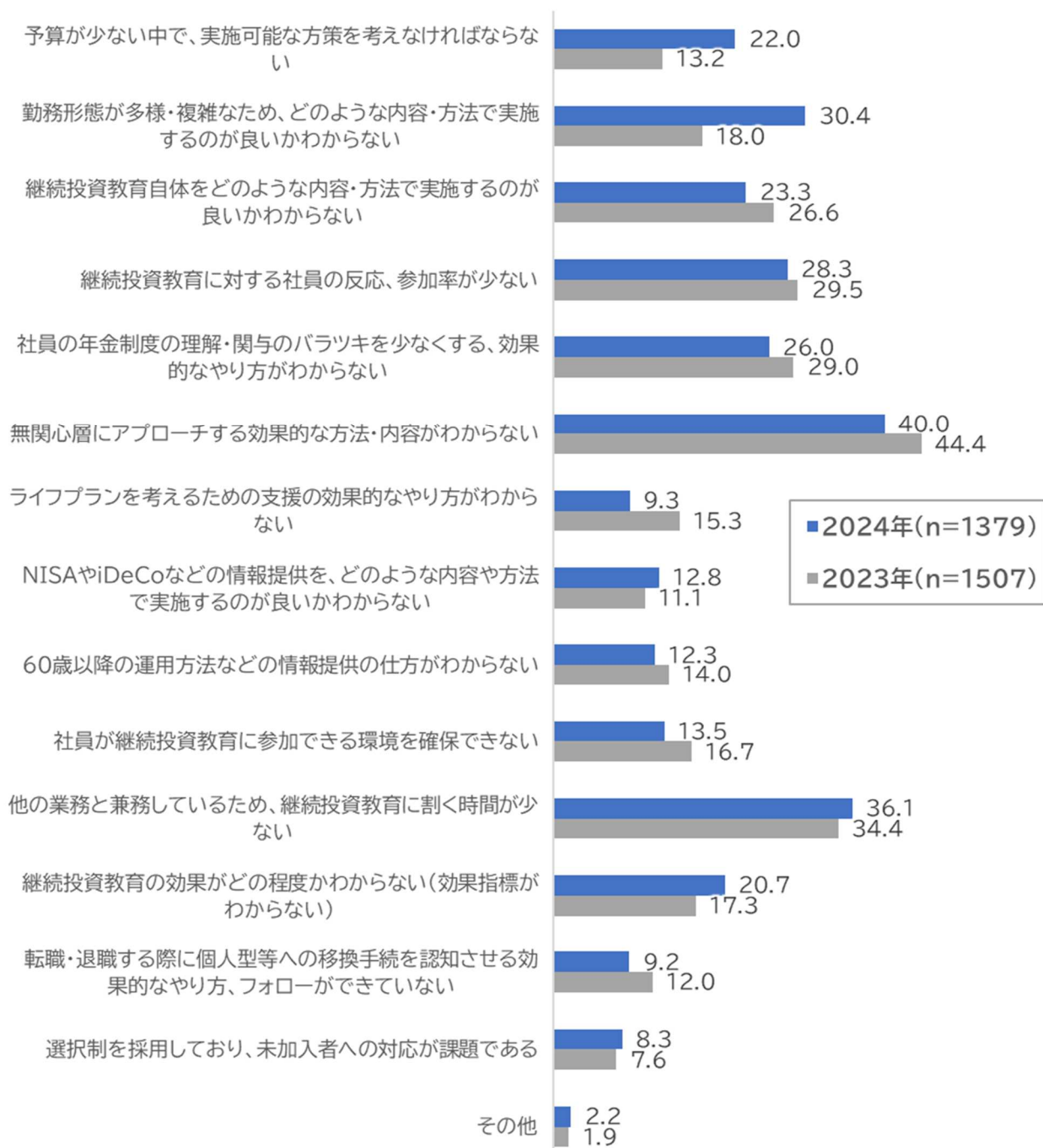
(2) 継続投資教育を実施する際の課題・悩みの前回比較

継続投資教育を実施する際の課題・悩みについて図表 18-2 で前回（2023 年、第 20 回）と比較する。

前回と比較して大幅に上昇した項目が「予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない」（前回 13.2%→22.0%）、「勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」（前回 18.0%→30.4%）の 2 項目であった。

この 2 項目は継続投資教育を行う前の課題・悩みであり、教育を行おうとするも壁になっている項目となる。継続投資教育への前向きな姿勢がみられるため、より多くの情報提供や支援が必要と考える。

図表18-2 継続投資教育実施する際の課題・悩み(前回比較)



似たような項目としては、「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」も増加している（前回 34.4%→36.1%）。この項目は最も大きな課題・悩みでトップ（図表 18-1）の項目である。

他に前回と比較して増加している項目は、「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」（前回 18.0%→30.4%）、「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）」（前回 17.3%→20.7%）、「選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である」（前回 7.6%→8.3%）となる。

ここまで上げた項目で「継続投資教育の効果がどの程度かわからない」以外は、教育を行うこと、情報を提供することに対する課題・悩みのため、継続投資教育の効果の課題はありつつも「やり方や行う」ことを重視している傾向、担当者の意識の高まりがあるだろう。

（3）継続投資教育を実施する際の最も大きな課題・悩みの前回比較

図表 18-2 で確認した傾向は、最も大きな課題・悩みの前回比較でよりはっきりとわかる（図表 18-3）。

先に挙げた項目を並べると、それぞれ、

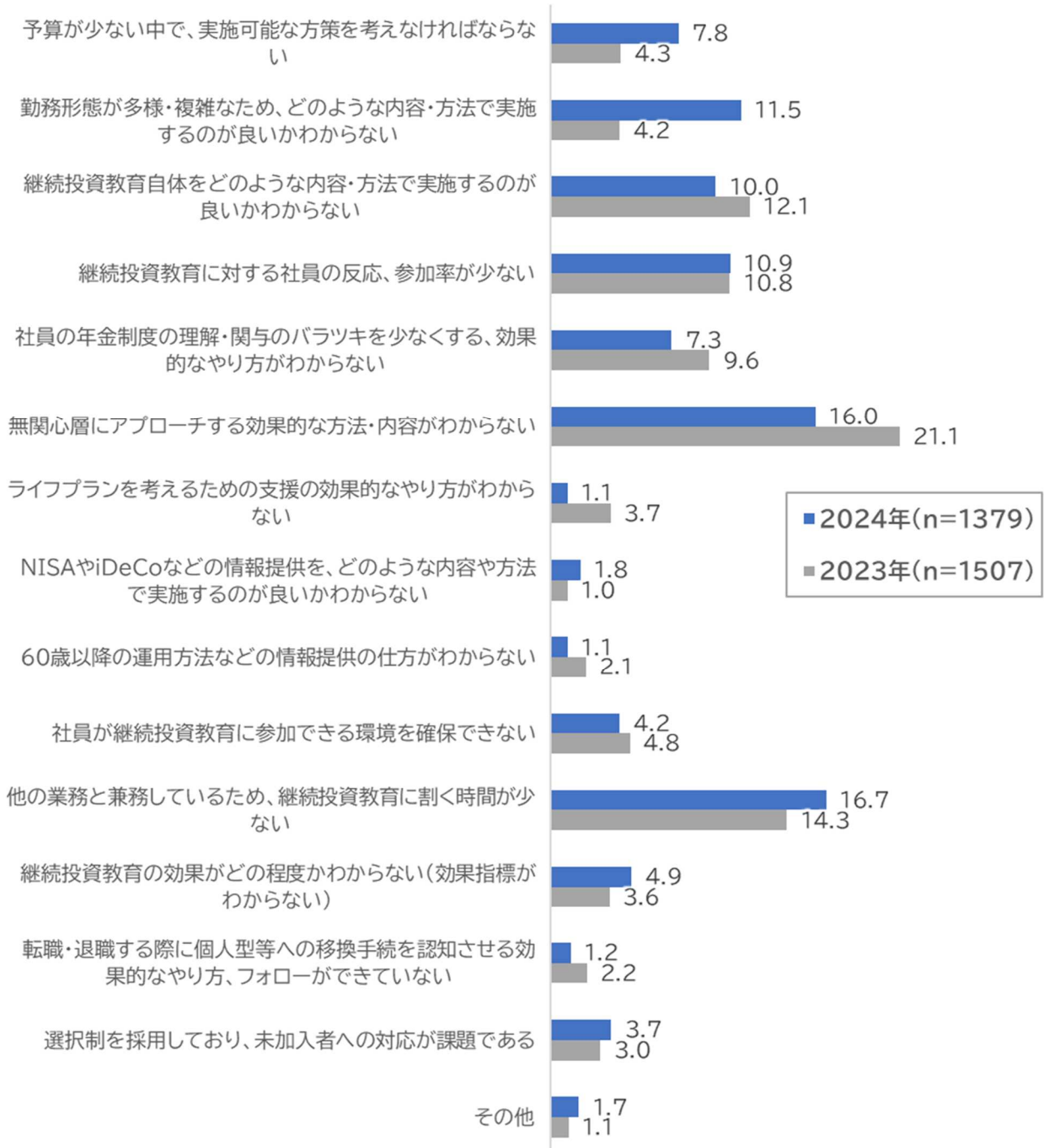
- 「予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない」（前回 4.3%→7.8%）
- 「勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」（前回 4.2%→11.5%）
- 「他の業務と兼務しているため、継続投資教育に割く時間が少ない」も増加している（前回 14.3%→16.7%）。
- 「NISA や iDeCo などの情報提供を、どのような内容や方法で実施するのが良いかわからない」（前回 1.0%→1.8%）
- 「継続投資教育の効果がどの程度かわからない（効果指標がわからない）」（前回 3.6%→4.9%）
- 「選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である」（前回 3.0%→3.7%）

とすべての項目でアップしている。

特に前回と比較して大幅に上昇した 2 項目である「予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない」「勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」は増加幅が大きい。

この継続投資教育を行うという機運を、事業主、担当者、運営管理機関と共により高めたい。

図表18-3 継続投資教育実施する際の最も大きな課題・悩み(前回比較)



(4) 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 18-4 は継続投資教育の実施状況別に、実施する際の課題・悩みをみたものである。

図表18-4 継続投資教育の実施状況別 継続投資教育実施する際の課題・悩み(複数回答)

継続投資教育の実施状況		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	定期的に継続投資教育を実施している	438	23.7	26.5	15.5	30.4	30.8	49.5	8.4	11.0
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	22.8	30.6	19.0	33.0	26.6	39.4	10.5	12.1
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	64.9	37.8	29.7	21.6	21.6	32.4	13.5	18.9
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	15.3	38.3	37.4	25.5	23.0	35.3	10.2	13.2
	よくわからない、何とも言えない	157	15.3	28.7	31.8	21.0	22.3	31.8	7.6	17.2
	実施したことはない	91	20.9	27.5	26.4	18.7	16.5	25.3	6.6	13.2
		合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	定期的に継続投資教育を実施している	438	13.9	8.7	25.6	22.6	9.8	7.1	3.4	
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	9.7	11.4	33.3	19.5	7.4	7.1	2.4	
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	13.5	24.3	35.1	32.4	16.2	10.8	0.0	
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	16.2	23.0	55.3	19.6	10.2	9.4	0.9	
	よくわからない、何とも言えない	157	9.6	14.6	39.5	19.1	10.2	7.6	1.3	
	実施したことはない	91	9.9	15.4	45.1	18.7	7.7	17.6	1.1	

定期的に継続投資教育を実施しているグループでは、「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」が49.5%になった。これは他グループと比較しても割合が大きいため、定期的に実施しているがゆえに気になる課題と捉えられる。

当然のことながら、「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、予算面から実施は困難のグループである。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」の割合が同じように高い。

実施したことはないグループでは「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」割合が45.1%と高い。継続投資教育を実施したことがなく今後1年以内に実施する（する予定）と

回答したグループでは、非対面によるセミナーを実施方法として挙げている割合が高かった（図表 17-8）ので、マンパワーがかかると想定されているのだろう。

予算面・マンパワーのいずれかで実施は困難のグループにおいては、全体と比較して「勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない」、「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」、「社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない」の割合が高い。予算が先かマンパワーが先か、どちらにしても継続投資教育の実施方法という形、選択肢がわからないと困難として身動きが取れない状況にあるのではないか。企業年金の見える化のひとつ事例紹介がこの課題解決に重要になる。

事例紹介は、実施が困難な事業主やよくわからない、実施したことはない事業主においては、自ら情報をとりに行くのも難しい可能性がある。自社にとって適切な実施方法が担当者だけでは考えられない、しかしながら何かしら継続投資教育を行いたい機運がある（図表 18-2）状況は、加入者の利益にとっては有用である。運営管理機関やアウトソースからの積極的な対話や情報提供が、認知や周知にとっては重要なのである。

担当者が予算やマンパワーの課題で困難であれば、各事業主において事業主に合ったできる範囲のものをどう提案し支援していくか、省庁をはじめ、運営管理機関やアウトソースといった企業年金に関わる全員に求められる。

(5) 企業特性格 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

図表 18-5 でその他企業特性格別に確認すると、従業員規模別 1,000 人以上のグループでは「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」の回答が 47.6% でトップとなっている。1~99 人のグループでは「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」の回答割合が高い。

図表18-5 企業特性格 継続投資教育実施する際の課題・悩み(複数回答)

従業員規模別		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	1~99人	197	23.9	18.8	18.8	22.8	20.8	27.4	10.7	16.2
	100~299人	370	20.8	28.4	23.5	27.8	24.1	37.3	8.6	11.6
	300~999人	451	22.6	32.2	25.9	34.1	25.7	41.5	8.9	12.0
	1,000人以上	361	21.3	36.6	22.2	24.4	31.3	47.6	9.7	13.0
		合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果とどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	1~99人	197	14.7	14.2	41.6	25.9	10.7	7.6	3.0	
	100~299人	370	12.2	12.7	30.8	18.4	9.5	6.2	2.2	
	300~999人	451	12.4	12.9	37.7	20.4	8.6	8.4	1.3	
	1,000人以上	361	10.8	14.7	36.6	20.8	8.9	10.8	2.8	
導入年数		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	2001~2005年	213	25.4	32.9	21.6	31.0	27.7	44.1	10.3	12.7
	2006~2010年	324	22.2	32.1	22.5	27.8	32.7	48.1	9.6	13.3
	2011~2015年	243	24.3	35.4	22.2	34.6	29.6	46.1	13.2	12.8
	2016~2020年	356	21.1	27.2	21.9	27.2	20.5	33.7	6.2	12.6
	2021年以降	145	18.6	28.3	29.0	22.8	22.1	26.2	9.7	8.3
	わからない	98	16.3	21.4	28.6	20.4	17.3	31.6	7.1	18.4
		合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果とどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	2001~2005年	213	14.1	15.0	31.5	21.1	9.9	3.8	3.3	
	2006~2010年	324	14.5	13.0	37.7	19.4	9.9	2.8	3.1	
	2011~2015年	243	11.5	14.8	38.7	23.9	10.7	6.6	0.4	
	2016~2020年	356	10.4	13.8	36.0	19.1	9.0	14.3	2.0	
	2021年以降	145	8.3	10.3	30.3	19.3	5.5	18.6	2.1	
	わからない	98	15.3	12.2	43.9	24.5	8.2	4.1	2.0	

図表 18-5 次ページへ続く

DC制度の割合		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	0%(福利厚生制度)	277	20.6	28.5	25.3	30.0	20.6	35.4	9.0	12.3
	1~30%	319	22.6	31.0	21.9	32.6	31.7	44.5	10.7	14.4
	31~50%	233	20.2	28.8	17.6	24.0	26.6	40.8	7.7	12.0
	51~99%	159	22.0	35.2	25.2	26.4	29.6	44.0	11.9	15.7
	100%(DC制度のみ)	243	27.2	33.3	25.5	25.9	21.4	38.3	9.9	10.3
	わからない	148	17.6	25.0	25.7	28.4	27.0	35.8	5.4	12.2
		合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	0%(福利厚生制度)	277	13.7	17.0	36.5	17.3	10.1	24.5	1.4	
	1~30%	319	11.6	13.8	39.2	20.4	9.1	3.8	2.5	
	31~50%	233	13.3	15.5	30.9	20.6	8.2	4.7	2.1	
	51~99%	159	12.6	10.1	34.6	22.0	8.8	4.4	1.9	
	100%(DC制度のみ)	243	11.5	11.9	36.2	22.6	11.1	3.7	2.9	
	わからない	148	10.1	9.5	38.5	23.6	6.8	5.4	2.0	
業務報告		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	すでに報告を求められた	439	22.3	31.0	21.4	31.4	31.2	47.8	10.3	14.6
	まだ報告を求められていない	584	23.3	31.5	24.1	27.2	23.6	36.1	9.2	8.9
	わからない	356	19.4	27.8	24.2	26.1	23.6	36.5	8.1	16.9
		合計	60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	すでに報告を求められた	439	17.5	13.7	36.9	21.6	10.0	6.6	1.8	
	まだ報告を求められていない	584	8.2	13.2	35.8	20.7	8.7	10.4	2.6	
	わからない	356	12.4	13.8	35.7	19.7	9.0	7.0	2.0	

導入年数別では、2001~2015年までの3グループで「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」の回答割合が全体に比して高い。やはり、この項目を課題・悩みとする層は従業員規模、また導入年数の面からも運営体制が整っているのだろう。

DC制度の割合別においては、0%（福利厚生制度）グループで、「選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である」の回答割合が24.5%と全体と比べて高い。

(6) 担当者特性格別 継続投資教育を実施する際の課題・悩み

同じように担当者特性格別に課題・悩みをみる（図表 18-6）。

図表18-6 担当者特性格別 継続投資教育実施する際の課題・悩み(複数回答)

		合計	予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
担当変更	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	制度導入時から、担当している	421	25.7	30.9	19.0	29.2	25.4	33.0	9.3	10.0
	前任者から引き継いで担当している	958	20.4	30.2	25.2	27.9	26.3	43.0	9.3	14.0
	合計		60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	制度導入時から、担当している	421	11.2	14.7	31.8	21.1	8.6	14.0	2.4	
	前任者から引き継いで担当している	958	12.7	12.9	38.0	20.6	9.5	5.8	2.1	
業務体制	合計		予算が少ない中で、実施可能な方策を考えなければならない	勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	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	継続投資教育に対する社員の反応、参加率が少ない	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	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	ライフプランを考えるための支援の効果的なやり方がわからない	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
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	12.5	25.0	15.6	21.9	15.6	12.5	12.5	25.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	21.2	33.3	18.2	30.3	24.2	27.3	3.0	15.2
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	24.6	31.0	24.5	28.3	25.4	40.3	9.8	13.6
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	20.0	30.0	22.8	28.5	27.2	41.6	9.0	11.3
	合計		60歳以降の運用方法などの情報提供の仕方がわからない	社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない	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	継続投資教育の効果がどの程度かわからない(効果指標がわからない)	転職・退職する際に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	選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	12.5	25.0	28.1	15.6	15.6	9.4	0.0	
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	6.1	21.2	24.2	12.1	0.0	6.1	0.0	
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	15.6	13.4	40.0	20.1	9.5	7.7	1.9	
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	9.4	12.6	33.5	22.0	9.1	9.0	2.6	

図表 18-6 次ページへ続く

担当 年数		合計	予算が少 ない中で、 実施可能 な方策を 考えなけ ればなら ない	勤務形態 が多様・複 雑なため、 どのような 内容・方法 で実施す るのが良 いかわら ない	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	継続投資 教育に対 する社員 の反応、参 加率が少 ない	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	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	ライフプラ ンを考える ための支 援の効果 的なやり方 がわから ない	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 いかわら ない
	全体	1379	22.0	30.4	23.3	28.3	26.0	40.0	9.3	12.8
	1年未満	133	24.8	25.6	29.3	21.1	26.3	31.6	9.0	15.8
	1年～2年未満	205	16.6	27.3	29.8	21.0	22.9	36.1	8.3	13.7
	2年～3年未満	203	17.2	28.6	26.6	30.5	23.6	46.3	10.8	11.3
	3年～4年未満	181	21.0	32.6	27.6	30.9	23.8	43.6	5.0	9.4
	4年～5年未満	138	21.7	34.1	22.5	26.8	25.4	37.7	5.1	14.5
	5年以上	519	25.6	31.8	16.6	31.6	29.1	40.5	11.8	12.9
		合計	60歳以降 の運用方 法などの 情報提供 の仕方が わからない	社員が継 続投資教 育に参加 できる環 境を確保 できない	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 教育の効果 がどの程 度かわら ない（効果 指標がわ からない）	転職・退職 する際に 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	選択制を 採用して おり、未 加入者へ の対応が 課題であ る	その他	
	全体	1379	12.3	13.5	36.1	20.7	9.2	8.3	2.2	
	1年未満	133	12.0	12.0	39.8	27.8	9.8	10.5	3.0	
	1年～2年未満	205	11.2	13.7	36.1	16.6	8.3	7.3	2.0	
	2年～3年未満	203	14.3	12.3	35.5	18.7	7.4	8.4	2.0	
	3年～4年未満	181	8.8	10.5	38.1	19.9	7.7	9.4	1.7	
	4年～5年未満	138	15.2	16.7	39.9	23.2	10.9	10.1	0.0	
	5年以上	519	12.3	14.5	33.7	21.0	10.2	7.3	2.9	

担当変更の状況別では、制度導入時から担当しているグループにおいて「選択制を採用しており、未加入者への対応が課題である」の回答割合が全体と比べ 14.0%と高い。

業務体制別では、自分だけか複数かは問わず DC 業務のみ行っているグループの「社員が継続投資教育に参加できる環境を確保できない」との回答が全体に比して高い。今後 1 年以内の継続投資教育において、実施は困難と思う割合が高く(図表 17-4)、実施する(実施予定)にしても実施方法はまだ考えていない(図表 17-9)という回答割合が全体と比べて高い傾向にあったことを鑑みると、この「環境の確保」という課題は場所の確保なのか、時間の確保なのか、意識の確保なのか、話を聞くだけでも継続投資教育の実施に転じる可能性はある。

担当年数別では、「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」の項目において、1 年未満、1 年～2 年未満のグループの割合が全体よりも高いのに比べ、5 年以上のグループでは低くなっている。継続投資教育を実施することを含め、DC 制度運営はある程度の経験が必要であることがわかる。

(7) 無関心層への期待

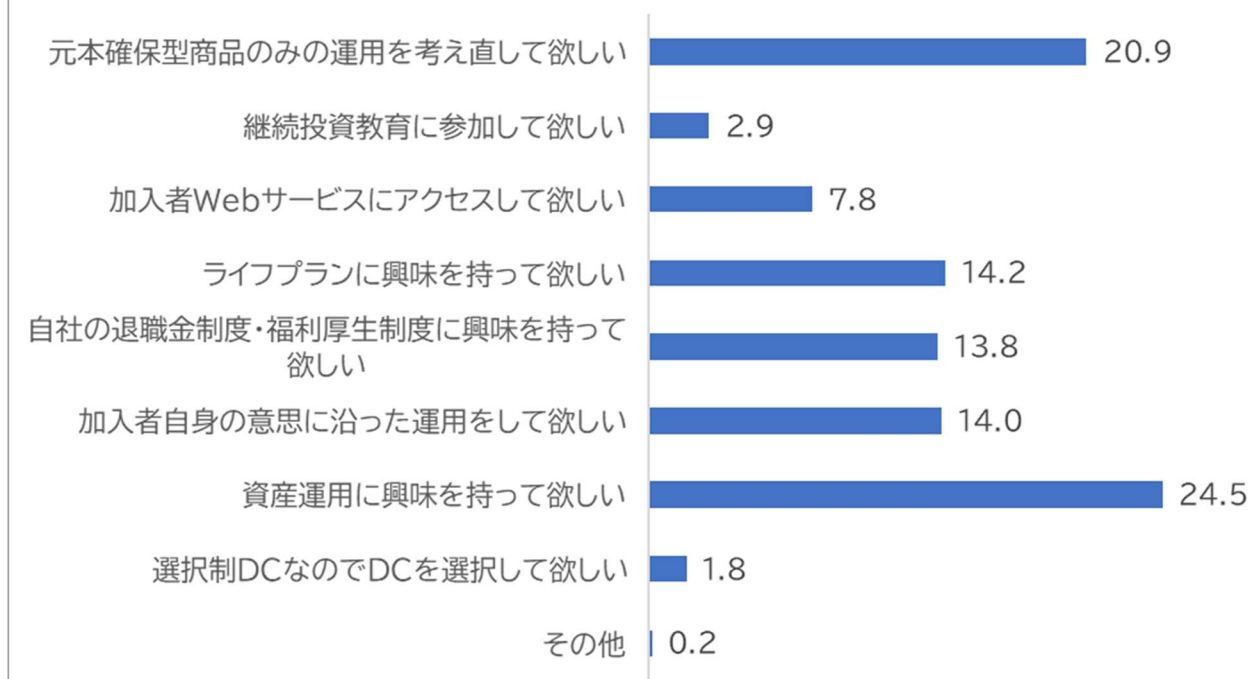
今回、継続投資教育を実施する際の課題・悩みにおいて、「無関心層にアプローチする効果的な方法・内容がわからない」と回答した場合、その無関心層がどうなってほしいのかを聞いた。

最も回答が大きかったのは、「資産運用に興味を持って欲しい」が24.5%であった。「元本確保型商品のみの運用を考え直して欲しい」が20.9%で続く(図表18-7)。

この2項目で45.4%と半数近くなるのは、DCにおいて運用が重要であるという思いの表れと考えられる。ただ、加入者を運用という行動まで結びつけるのには障壁があるだろう。例えば経験の少ない加入者からすれば、「自分と関係がない」、「自分との繋がりが見えない」、「自分に運用はなぜ必要なのかわからない」などといった内的な基準が必要になる。

継続投資教育を実施するにあたり、資産運用が加入者自身にどう関わるか、加入者自身がどう納得するか、が今後の課題となると思料する。

図表18-7 無関心層への期待(n=551)



(8) 企業特性別 無関心層への期待

図表 18-8 で企業特性別に無関心層への期待を確認する。母数が 30 未満のグループには色付けをしていない。

図表18-8 企業特性別 無関心層への期待

		合計	元本確保 商品の みの運用 を考え直 して欲し い	継続投資 教育に参 加して欲 しい	加入者 Web サービス にアクセ スして欲 しい	ライフ プランに 興味を持 って欲し い	自社の退 職金制 度・福利 厚生制度 に興味を 持って欲 しい	加入者自 身の意思 に沿った 運用をし て欲しい	資産運用 に興味を 持って欲 しい	選択制 DCなの でDCを 選択して 欲しい	その他
	全体	551	20.9	2.9	7.8	14.2	13.8	14.0	24.5	1.8	0.2
従業員規模	1～99人	54	18.5	3.7	7.4	16.7	14.8	14.8	24.1	0.0	0.0
	100～299人	138	18.1	3.6	10.1	13.8	13.8	10.1	28.3	1.4	0.7
	300～999人	187	20.3	2.7	5.3	15.5	11.8	12.8	28.9	2.7	0.0
	1,000人以上	172	24.4	2.3	8.7	12.2	15.7	18.0	16.9	1.7	0.0
導入年数	2001～2005年	94	20.2	3.2	5.3	9.6	18.1	22.3	20.2	1.1	0.0
	2006～2010年	156	27.6	3.2	5.1	14.7	13.5	11.5	23.7	0.6	0.0
	2011～2015年	112	25.0	2.7	7.1	12.5	10.7	13.4	27.7	0.9	0.0
	2016～2020年	120	16.7	3.3	11.7	16.7	14.2	11.7	22.5	3.3	0.0
	2021年以降	38	2.6	2.6	2.6	21.1	7.9	18.4	36.8	7.9	0.0
	わからない	31	12.9	0.0	22.6	12.9	19.4	6.5	22.6	0.0	3.2
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	98	5.1	2.0	14.3	23.5	14.3	12.2	22.4	6.1	0.0
	1～30%	142	25.4	4.2	2.8	12.7	14.8	13.4	24.6	2.1	0.0
	31～50%	95	25.3	2.1	4.2	11.6	22.1	15.8	17.9	0.0	1.1
	51～99%	70	28.6	2.9	14.3	11.4	5.7	12.9	24.3	0.0	0.0
	100%(DC制度のみ)	93	22.6	2.2	6.5	11.8	9.7	16.1	30.1	1.1	0.0
	わからない	53	17.0	3.8	9.4	13.2	13.2	13.2	30.2	0.0	0.0
業務報告書	すでに報告を求められた	210	24.3	3.3	8.6	14.3	13.3	14.8	20.5	1.0	0.0
	まだ報告を求められていない	211	16.6	1.9	8.1	11.8	14.7	17.5	27.0	2.4	0.0
	わからない	130	22.3	3.8	6.2	17.7	13.1	6.9	26.9	2.3	0.8
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	217	26.7	4.1	9.2	9.7	12.0	16.1	21.2	0.9	0.0
	必要に応じて継続投資教育を実施している	166	21.7	3.6	4.2	18.1	18.1	11.4	19.9	2.4	0.6
	実施したいが、予算面で実施は困難	12	16.7	0.0	16.7	33.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	83	15.7	1.2	10.8	15.7	14.5	10.8	28.9	2.4	0.0
	よくわからない、何とも言えない	50	12.0	0.0	6.0	14.0	6.0	22.0	38.0	2.0	0.0
	実施したことはない	23	0.0	0.0	8.7	13.0	17.4	8.7	52.2	0.0	0.0

従業員規模 1,000 人以上のグループでは「元本確保型商品のみの運用を考え直して欲しい」が 24.4% であった。そのほかの 999 人以下の 3 グループでは「資産運用に興味を持って欲しい」が一番大きい結果となっている。

導入年数別では 2001～2005 年のグループで「加入者自身の意思に沿った運用をして欲しい」という回答がトップになった。母数は少ないが、2021 年以降のグループは「元本確保型商品のみの運用を考え直して欲しい」割合が 2.6% と低い。2021 年以降のグループでは導入年数別グループにおいて、ターゲットイヤー型ファンドが指定運用商品である割合が一番高かった。この結果と関係していることが考えられる。

DC 制度の割合が 0%（福利厚生制度）のグループは、全体に比して「加入者 Web サービスにアクセスしてほしい」、「ライフプランに興味を持って欲しい」の割合が高い。継続投資教育を実施するにあたり、DC とライフプランとの関係性をより明確にすることが必要だろう。その場合シミュレーションが重要になり、DC のシミュレーションは加入者 Web で行えるため、確認手段として一旦のゴールにすることも考えられる。ただし加入者 Web へのアクセスには ID やパスワードといった障壁がある。このような課題を担当者に対して、運営管理機関やアウトソースが積極的に関わることで、当該グループのもう一つの課題である「選択制 DC なので DC を選択して欲しい」という悩みを解決の方向に向かわせたい。

継続投資教育の実施状況別では、定期的の実施しているグループで「元本確保型商品のみの運用を考え直して欲しい」の割合が 26.7% とトップである。定期的の実施しているため、加入者自身がわかって元本確保型商品を選択している可能性もあるため、その点をおさえることが必要である。

(9) 担当者特性格 無関心層への期待

担当年数別において、1年未満のグループでは「加入者 Web サービスにアクセスしてほしい」の割合が16.7%と全体と比べてかなり高い（図表18-9）。当該グループの中では「資産運用に興味を持って欲しい」に次いでいる。

新しく担当になれば、自分自身でも加入者 Web はアクセスするものと思われる。そこでの経験や、できること、わかることを明確に加入者へ伝える意識を持ってもらえるよう、導入時・引継時にはよりよい活用の仕方の情報提供が求められる。

図表18-9 担当者特性格 無関心層への期待

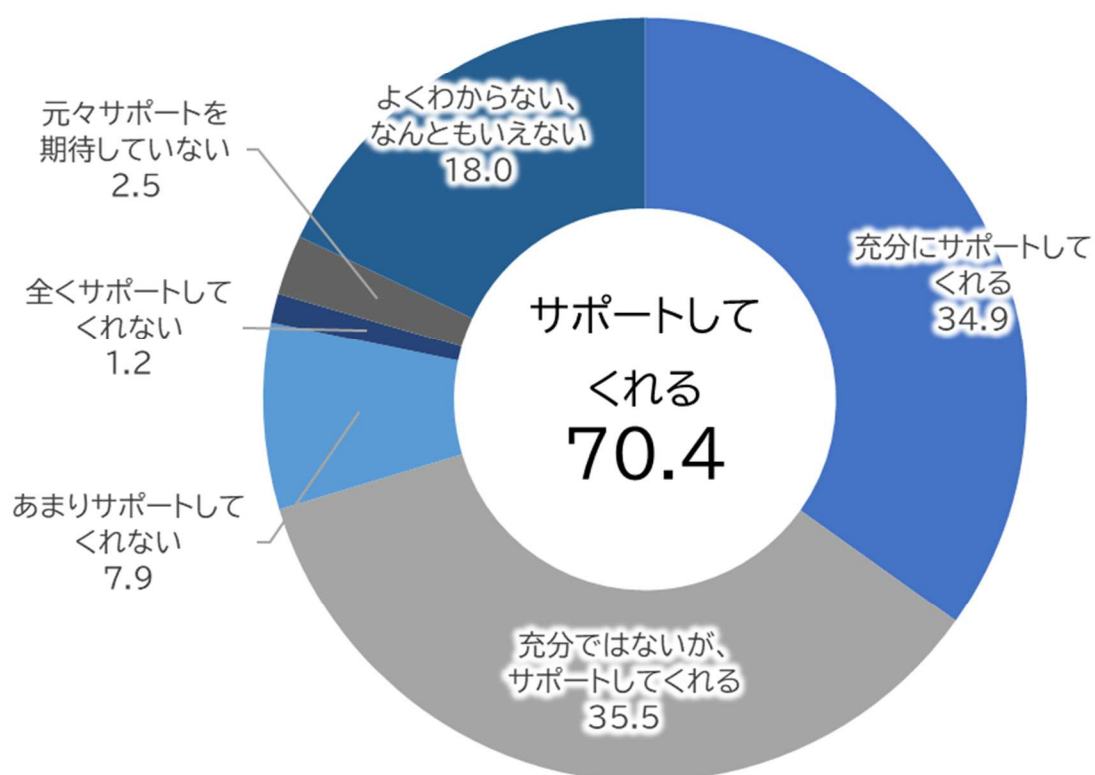
		合計	元本確保 型商品の みの運用 を考え直 して欲しい	継続投資 教育に参 加して欲 しい	加入者 Web サービス にアクセ スして欲 しい	ライフ プランに興 味を持っ て欲しい	自社の退 職金制 度・福利 厚生制度 に興味を 持って欲 しい	加入者自 身の意思 に沿った 運用をし て欲しい	資産運用 に興味を 持って欲 しい	選択制 DCなの でDCを 選択して 欲しい	その他
	全体	551	20.9	2.9	7.8	14.2	13.8	14.0	24.5	1.8	0.2
担当 変更	制度導入時から、担当している	139	18.0	3.6	10.8	15.8	12.9	9.4	25.2	4.3	0.0
	前任者から引き継いで担当している	412	21.8	2.7	6.8	13.6	14.1	15.5	24.3	1.0	0.2
業 務 体 制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	4	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	9	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	33.3	11.1	0.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	255	20.4	2.7	8.6	16.1	11.4	12.2	26.3	2.0	0.4
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	283	21.9	3.2	7.1	12.4	16.3	15.5	22.3	1.4	0.0
担 当 年 数	1年未満	42	14.3	0.0	16.7	19.0	14.3	11.9	21.4	2.4	0.0
	1年～2年未満	74	12.2	2.7	1.4	13.5	16.2	21.6	29.7	2.7	0.0
	2年～3年未満	94	19.1	3.2	4.3	19.1	13.8	14.9	23.4	2.1	0.0
	3年～4年未満	79	16.5	2.5	8.9	12.7	11.4	17.7	27.8	2.5	0.0
	4年～5年未満	52	28.8	3.8	9.6	17.3	15.4	7.7	17.3	0.0	0.0
	5年以上	210	25.7	3.3	9.0	11.0	13.3	11.4	24.3	1.4	0.5

（10）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課題・悩みに対する運営管理機関のサポート状況を確認した。評価については、最も多かったのが「充分ではないが、サポートしてくれる」（35.5%）、次いで「十分にサポートしてくれる」（34.9%）となった。

充分かそうではないかは問わず、「サポートしてくれる」と回答した割合は70.4%となる。対して、「あまりサポートしてくれない」、「全くサポートしてくれない」割合は9.1%であった。

図表18-10 継続投資教育の最も大きな課題・悩み
に対する運営サポート



(11) 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(過去3年比較)

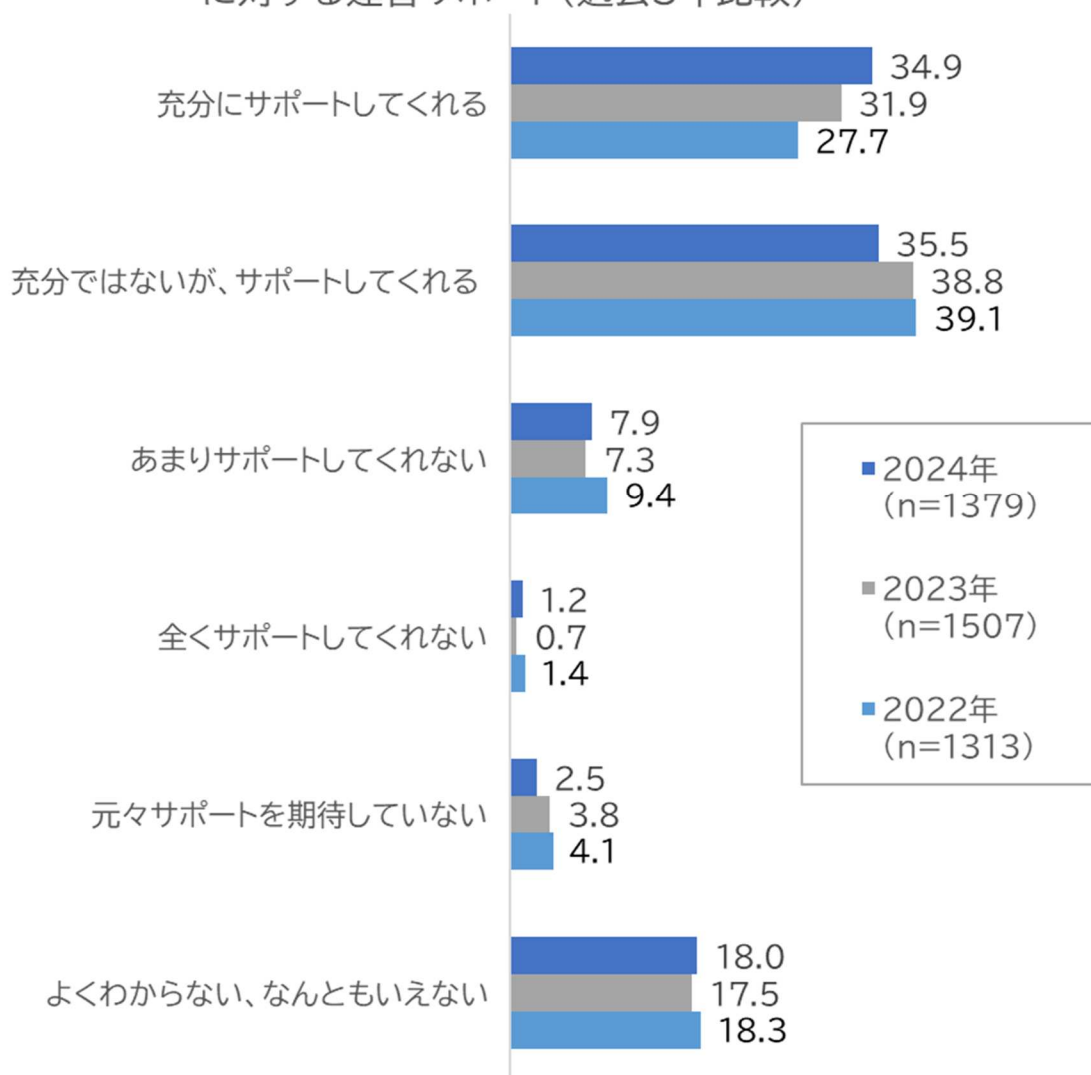
このサポート評価の割合を過去3年で比較する(図表18-11)。「十分にサポートしてくれる」割合は34.9%と、前回から3ポイント増加した。3年比較でみると順調に上積みされている。

一方、「充分ではないが、サポートしてくれる」割合は35.5%と前回から3ポイントほど減少した。こちらは減少傾向にある。

充分かそうではないかは別として、「サポートしてくれる」と回答した割合は、前々回(2022年、第19回)66.8%から、前回70.7%を経て、今回は70.4%と微減の結果となった。

反対に「あまりサポートしてくれない」、「全くサポートしてくれない」を合わせた割合は、前回8%に対し今回9.1%と微増している。

図表18-11 継続投資教育の最も大きな課題・悩み
に対する運営サポート(過去3年比較)



(12) 企業特性格別 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関サポート

図表 18-12 では、企業特性格別に継続投資教育の最も大きな課題・悩みに関する運営管理機関のサポート状況を確認する。

図表18-12 企業特性格別 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関サポート

		合計	十分にサポートしてくれる	充分ではないが、サポートしてくれる	あまりサポートしてくれない	全くサポートしてくれない	元々サポートを期待していない	よくわからない、なんともいえない
	全体	1379	34.9	35.5	7.9	1.2	2.5	18.0
従業員規模	1～99人	197	24.9	34.5	8.6	1.5	4.1	26.4
	100～299人	370	30.8	34.6	10.5	1.6	1.6	20.8
	300～999人	451	39.2	34.4	6.9	1.3	2.9	15.3
	1,000人以上	361	39.1	38.2	6.1	0.6	2.2	13.9
導入年数	2001～2005年	213	41.8	34.3	7.5	1.4	1.9	13.1
	2006～2010年	324	38.0	33.3	6.2	1.2	1.9	19.4
	2011～2015年	243	31.3	42.4	6.6	0.0	3.7	16.0
	2016～2020年	356	32.3	39.6	7.6	1.1	3.7	15.7
	2021年以降	145	35.2	31.0	11.7	2.1	0.7	19.3
	わからない	98	27.6	19.4	13.3	3.1	2.0	34.7
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	33.6	34.7	8.7	2.5	2.2	18.4
	1～30%	319	37.9	36.7	8.8	0.6	1.9	14.1
	31～50%	233	39.1	33.0	7.7	1.3	2.1	16.7
	51～99%	159	30.8	45.3	5.0	0.6	3.8	14.5
	100%(DC制度のみ)	243	30.9	33.7	9.1	1.2	2.5	22.6
	わからない	148	35.1	30.4	6.1	0.7	4.1	23.6
業務報告書	すでに報告を求められた	439	36.4	40.3	6.2	1.1	3.0	13.0
	まだ報告を求められていない	584	35.6	35.8	9.4	0.9	2.7	15.6
	わからない	356	31.7	28.9	7.6	2.0	1.7	28.1
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	438	46.3	36.3	5.3	0.5	1.1	10.5
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	38.7	39.4	6.9	1.4	2.1	11.4
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	32.4	37.8	13.5	2.7	2.7	10.8
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	21.7	40.0	12.8	2.1	4.3	19.1
	よくわからない、何ともいえない	157	20.4	26.1	8.9	0.6	1.3	42.7
	実施したことはない	91	22.0	16.5	8.8	2.2	8.8	41.8

従業員規模別にみると、「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が300～999人、1000人以上のグループで39%を超え高くなっている。1～99人、100～299人のグループは「充分ではないが、サポートしてくれる」との回答割合がトップであった。ただ、1～99人グループでは次いで「よくわからない、なんともいえない」との回答となっている。運営管理機関が従業員規模によってサポートに差をつけるようなことはないが、そのサポート内容、効果、必要性などが伝わっていない可能性がある。

業務報告書要請の有無別では、要請があったかなかったかわからないグループで、全体に比してサポートの状況が「よくわからない、何ともいえない」との回答が高くなった。業務報告書を求められたグループでは13.0%と全体よりも低い値になっているので、業務報告書の内容や対応を通じて、運営管理機関とのやりとりで、この差を埋めることができるのかもしれない。

継続投資教育の実施状況別では、「定期的に実施している」グループにおいて「十分にサポートしてくれる」と回答した割合が46.3%と高い。

(13) 担当者特性格 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関のサポート

図表 18-13 では担当者特性格に継続投資教育の最も大きな課題・悩みに対する運営管理機関のサポート状況を確認する。

「充分ではないがサポートしてくれる」との回答割合が高かったのは、担当変更別で制度導入時から担当しているグループ（41.3%）と、担当年数別 5 年以上のグループ（41.8%）であった。ある程度の経験が期待と現実のギャップを感じさせているかもしれない。

担当年数 1 年未満、1 年～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」との回答割合が全体よりも多い。運営管理機関からどんなサポートがあるのか明確に伝わっていない可能性がある。

図表18-13 担当者特性格 継続投資教育の最も大きな課題に対する運営管理機関サポート

		合計	充分にサポートしてくれる	充分ではないが、サポートしてくれる	あまりサポートしてくれない	全くサポートしてくれない	元々サポートを期待していない	よくわからない、なんともいえない
	全体	1379	34.9	35.5	7.9	1.2	2.5	18.0
担当変更	制度導入時から、担当している	421	32.1	41.3	7.6	1.7	2.4	15.0
	前任者から引き継いで担当している	958	36.1	32.9	8.0	1.0	2.6	19.3
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	40.6	25.0	9.4	0.0	0.0	25.0
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	51.5	30.3	9.1	3.0	0.0	6.1
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	32.9	36.2	8.1	0.5	2.8	19.6
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	35.7	35.5	7.6	1.9	2.5	16.7
担当年数	1年未満	133	39.1	24.1	6.8	0.8	2.3	27.1
	1年～2年未満	205	26.3	31.7	10.2	1.5	2.9	27.3
	2年～3年未満	203	39.4	34.0	7.9	1.5	2.5	14.8
	3年～4年未満	181	33.1	35.4	11.0	1.7	3.9	14.9
	4年～5年未満	138	48.6	30.4	6.5	0.0	1.4	13.0
	5年以上	519	32.4	41.8	6.6	1.3	2.3	15.6

V. 運営管理機関の対応評価および担当者(顧客)満足度評価

1. 運営管理機関に対する担当者(顧客)満足度評価

(1) 運営管理機関との取引の総合評価

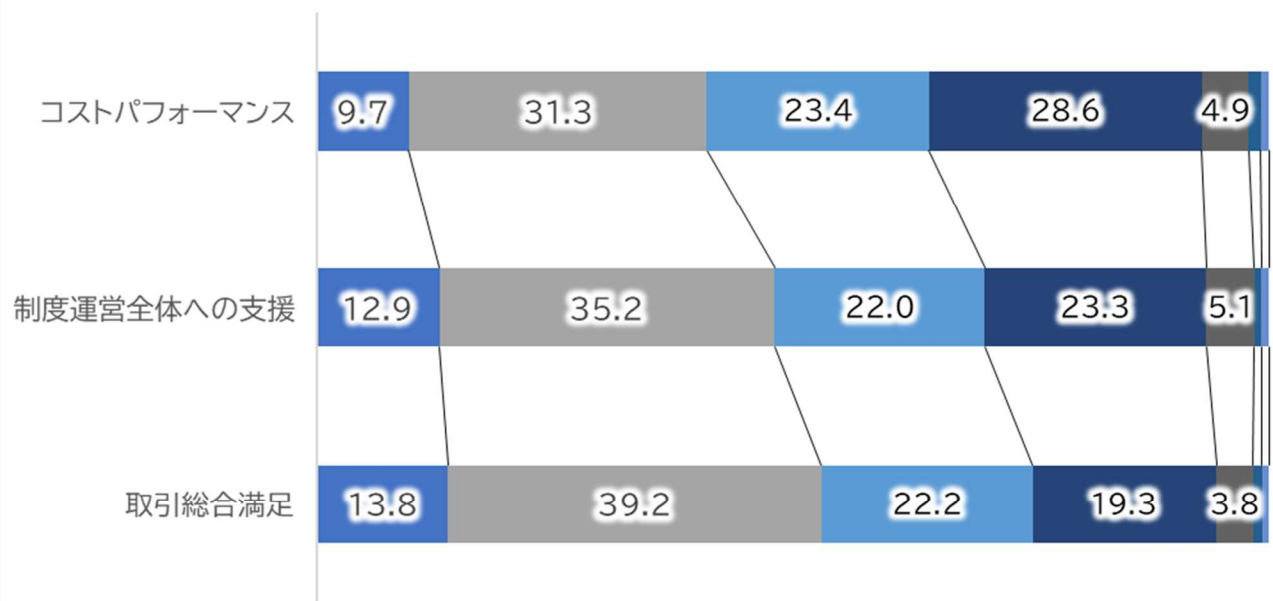
運営管理機関との取引に関して3項目にわたり、総合的評価を確認した(図表19-1)。

「運営管理機関の提供業務、サービスはコストに見合っているか、それ以上である」とのコストパフォーマンスに対しては、「まったくそう思う」との回答は9.7%であった。「そう思う」、「ややそう思う」と合わせると64.3%が満足の度合いにある。

「制度運営管理のための支援をしてくれる」との評価は、「まったくそう思う」が12.9%で、「そう思う」、「ややそう思う」と合わせると70.1%になる。

「総合的にみて運営管理機関のサービス水準(対応)に満足している」かは、「まったくそう思う」が13.8%となり、「そう思う」、「ややそう思う」と合わせると75.2%が満足の評価をした。

図表19-1 運営管理機関との取引の総合的評価



	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
■ まったくそう思う	9.7	12.9	13.8
■ そう思う	31.3	35.2	39.2
■ ややそう思う	23.4	22.0	22.2
■ どちらともいえない (評価できる段階にない)	28.6	23.3	19.3
■ あまりそう思わない	4.9	5.1	3.8
■ そう思わない	1.3	0.7	0.9
■ まったくそう思わない	0.9	0.8	0.7

(2) 運営管理機関との取引の総合評価の前回比較

総合的な評価項目を前回と比較すると、3項目すべてにおいて「まったくそう思う」と回答した割合が低下している。代わりに「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合が増加している（取引総合満足の「ややそう思う」は除く）。

業務報告書などによって、運営管理機関の取り組みに対する担当者の目がやや厳しくなっているのかもしれない。

ただし、「まったくそう思う」、「そう思う」、「ややそう思う」と合わせて比較すると、

- コストパフォーマンス 61.4% → 64.3%
- 制度運営全体への支援 64.0% → 70.1%
- 取引総合満足 72.9% → 75.2%

と大小含めて満足の度合いは上昇している。

同様に、「あまりそう思わない」、「そう思わない」、「まったくそう思わない」の不満足の合計を合わせて比較すると、

- コストパフォーマンス 6.0% → 7.0%
- 制度運営全体への支援 7.5% → 6.6%
- 取引総合満足 5.3% → 5.5%

とコストパフォーマンスと取引総合満足において、微増している。

制度運営全体への支援では不満足の割合が低下しており、3項目の中では満足度の上昇割合が一番大きかったため、運営管理機関の支援は広がりをもせたものの、担当者との期待にギャップがあるのかもしれない（図表 19-2）。

図表19-2 運営管理機関との取引の総合評価(前回比較)

	年度	まったく そう思う	そう 思う	やや そう 思う	どちら とも いえ ない (評価 できる 段階 に ない)	あまり そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い	ま っ た く そ う 思 わ な い
コストパフォーマンス	2024年(N=1379)	9.7	31.3	23.4	28.6	4.9	1.3	0.9
	2023年(N=1507)	11.9	28.0	21.6	32.6	4.0	1.3	0.7
制度運営全体への支援	2024年(N=1379)	12.9	35.2	22.0	23.3	5.1	0.7	0.8
	2023年(N=1507)	13.8	29.1	21.1	28.5	5.4	1.3	0.9
取引総合満足	2024年(N=1379)	13.8	39.2	22.2	19.3	3.8	0.9	0.7
	2023年(N=1507)	16.3	33.8	22.8	21.8	3.6	1.1	0.7

(3) 運営管理機関との取引の総合評価の数量化(平均スコアの算出法)

運営管理機関との取引の総合評価3項目間の相関係数をみると、その相関関係は極めて強い。特に制度全体への支援と取引総合満足との相関関係がもっとも高い(相関係数 0.902)。制度全体への支援の評価が低いと、高い確率で取引総合満足を低下させてしまう。

3項目の中で「取引総合満足」だけが他の2項目との相関係数が0.8以上かつ、制度全体への支援との相関関係も強いので、「取引総合満足」を「担当者(顧客)満足度」(以下、「CS」という)の代替変数とする(図表19-3)。

図表19-3 運営管理機関との取引の総合評価3項目の相関

	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
コストパフォーマンス	1.000		
制度運営全体への支援	0.831	1.000	
取引総合満足	0.819	0.902	1.000

CSは、7段階の評価それぞれに、図表19-4のように数量化カテゴライズ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」(「まったくそう思う」、「そう思う」)の合計を「高位満足合計」、「やや不満」、「不満」、「非常に不満」(「あまりそう思わない」、「そう思わない」、「まったくそう思わない」)の3項目合計を「不満合計」、「やや満足」、「可も不可もない」(「ややそう思う」、「どちらともいえない」)の合計を「低位満足合計」とし、統合評価として設定する。

図表19-4 平均スコア算出のための数量化および満足度の統合

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

(4) 担当者(顧客)満足度平均スコア(CS 平均スコア)

運営管理機関との取引の総合評価3項目を数量化し、平均スコアを算出すると、コストパフォーマンスが1.5、制度運営全体への支援が1.8、取引総合満足が2.0という結果になった(図表19-5)。

取引総合満足をCSの代替変数とするため、今回の「担当者(顧客)満足度平均スコア(以下、「CS平均スコア」という)」は2.0となる。

図表19-5 運営管理機関との取引総合評価の平均スコア

	2024年 (第21回)	
コストパフォーマンス	1.5	
制度運営全体への支援	1.8	
取引総合満足	2.0	CS平均スコア

(5) 運営管理機関との取引の総合評価の平均スコアの前回比較

運営管理機関との取引の総合評価3項目の平均スコアを前回と比較すると、制度運営全体への支援が0.2ポイントの上昇となった。コストパフォーマンス、およびCS平均スコア(取引総合満足)は変動がなかった(図表19-6)。

図表19-6 運営管理機関との取引総合評価の平均スコア(前回比較)

	2024年 (第21回)	2023年 (第20回)
コストパフォーマンス	1.5	1.5
制度運営全体への支援	1.8	1.6
取引総合満足	2.0	2.0

(6) 従業員規模別 CS 平均スコア

CS平均スコアを従業員規模別に確認すると、300~999人、1,000人以上のグループで全体のスコア2.0を上回った。反対に1~99人、100~299人のグループは下回っている。

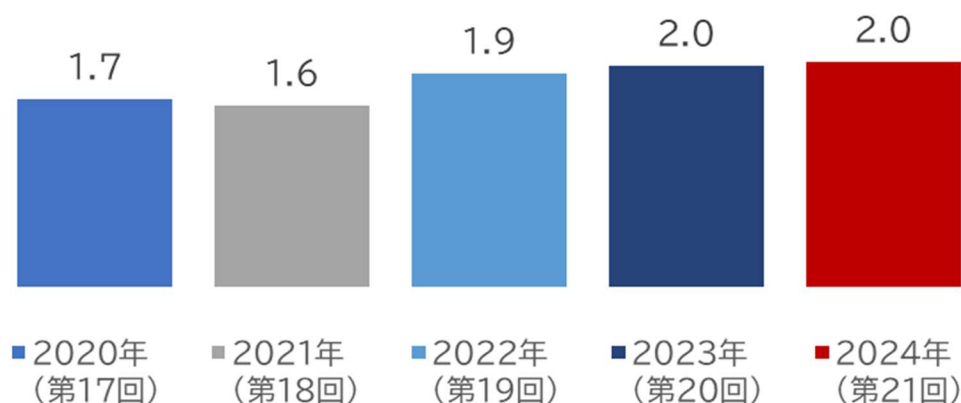
図表19-7 従業員規模別 CS平均スコア

従業員規模	CS平均 スコア
1~99人	1.5
100~299人	1.8
300~999人	2.1
1,000人以上	2.3

(7) CS 平均スコアの時系列推移(過去 5 年)

図表 19-6 でみたように今回の CS 平均スコアは前回と同じ 2.0 で変動はなかった。過去 5 年で確認すると、2021 年（第 18 回）にいったん下がったものの、その後は上昇か変動なしの結果となっている（図表 19-7）。

図表19-8 CS平均スコアの時系列推移(過去5年)

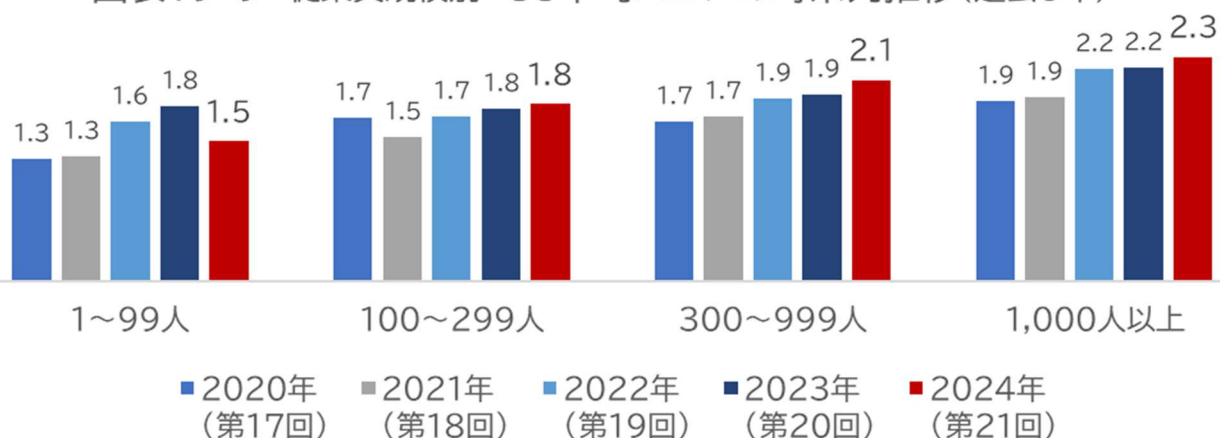


(8) 従業員規模別 CS 平均スコアと時系列推移(過去 5 年)

従業員規模別の CS 平均スコアの過去 5 年の推移をみると、300～999 人、1,000 人以上のグループで前回よりも 0.2 ポイント上昇している。100～299 人のグループは変動がない。

反対に 1～99 人のグループは、0.3 ポイント低下した。この 5 年の従業員規模別で低下したのは 2021 年（第 18 回）の 100～299 人グループもあり、299 人以下のグループへの対応強化は課題だろう。

図表19-9 従業員規模別 CS平均スコアの時系列推移(過去5年)

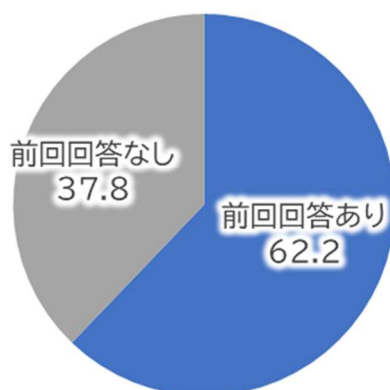


(9) 継続回答企業からみる CS の変動

前回に引き続いて調査に回答した事業主の割合を確認した。まず今回の継続回答率をみると、62.2%となった（図表 19-10）。

前回（2023 年、第 20 回）は 51.3%、前々回（2022 年、第 19 回）は 41.4%のため、およそ 10 ポイントずつ上昇している。

図表19-10 継続回答率（不明は除く）



この継続回答企業（前回回答あり）をベースに CS について変動をみる。図表 19-1、19-4 にある評価基準において、1 段階でも上の評価であれば「変動あり 取引総合満足向上」、1 段階でも下の評価になれば「変動あり 取引総合満足低下」とし、同じ評価であれば「変動なし」とする。

向上・低下どちらかにおいて「変動あり」の割合は 48.2%、「変動なし」は 51.9%となった。

また、変動パターンを見ると「向上」が 23.6%で「低下」が 24.6%のため、今回は「低下」の割合が若干多かった。（図表 62）

図表19-11 継続回答企業の取引総合満足の変動



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

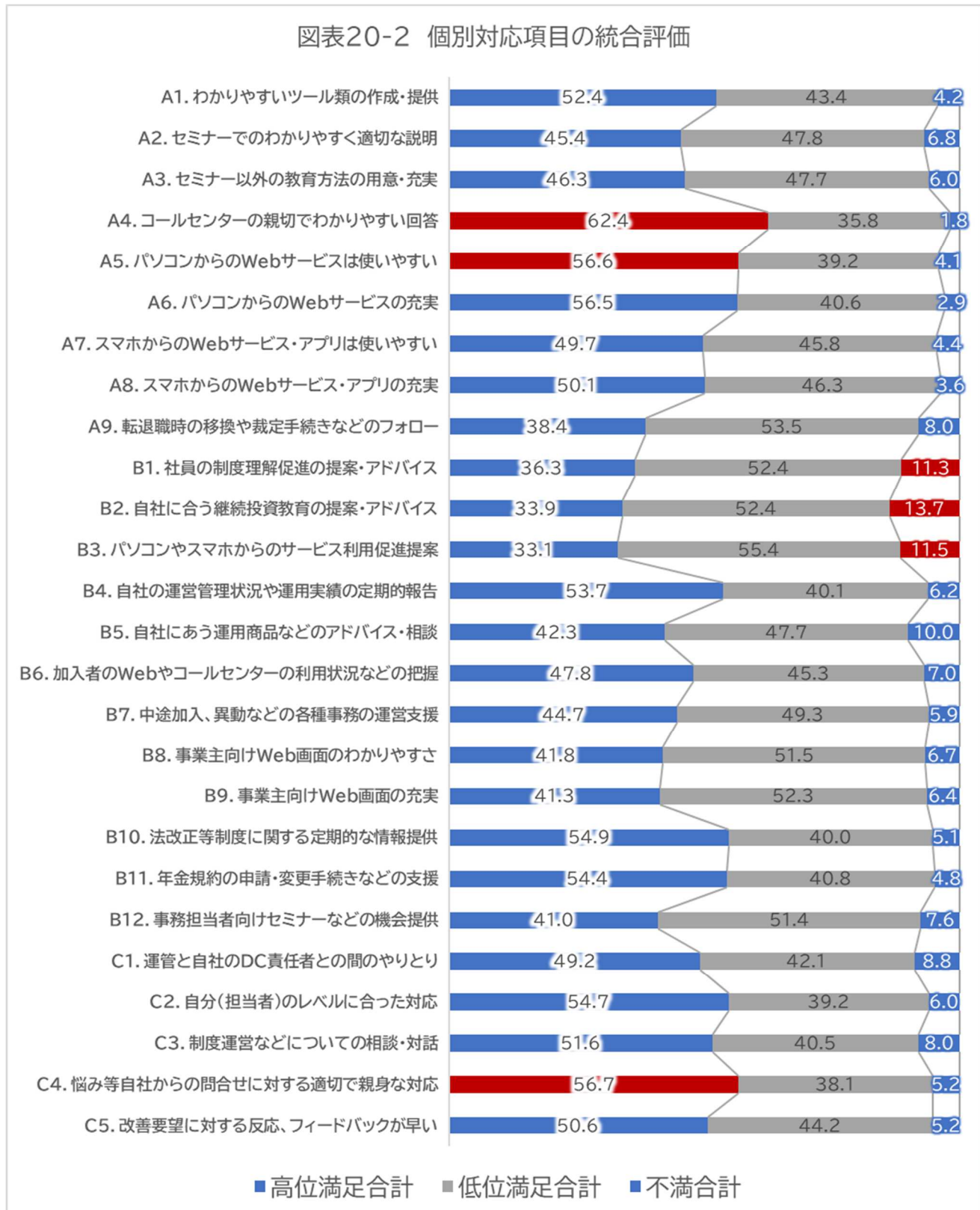
運営管理機関の細かい支援状況を個別評価した個別対応評価についてみる（図表 20-1）。個別対応に関して以下の 26 項目（A. 加入者向け支援 9 項目、B. 制度運営支援 12 項目、C. 事業主との連携 5 項目）を提示し、それぞれ満足度図表 19-4 で示した 7 段階で評価してもらった。

図表20-1 個別対応評価の項目

A 加入者 向け 支援	A1	加入者にとって、わかりやすいツール類(セミナー資料、テキスト等)の作成、提供
	A2	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
	A3	継続投資教育で、セミナー以外の教育方法(動画、eラーニング、チラシ等)が用意されている、充実している
	A4	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)
	A5	パソコンから利用できる加入者向けWebサービスは使いやすい
	A6	パソコンから利用できる加入者向けWebサービスが充実している(運用状況の確認、運用商品ラインナップの確認、シミュレーション、諸手続き等)
	A7	スマートフォンから利用できる加入者向けWebサービス、アプリは使いやすい
	A8	スマートフォンから利用できる加入者向けWebサービス、アプリは充実している(運用状況確認、運用商品ラインナップ確認、シミュレーション、諸手続き等)
	A9	転職・退職した際に、移換や給付裁定手続きをするようフォローしてくれる
B 制度 運営 支援	B1	社員の制度理解を促進するための提案・アドバイスがある
	B2	自社の現状に合う継続投資教育について提案・アドバイスがある
	B3	社員のパソコンやスマートフォンからのサービス利用促進について提案・アドバイスがある
	B4	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
	B5	自社にある運用商品の品揃え、商品数や指定運用方法などについて相談ができ、アドバイスがある
	B6	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適切に把握できる仕組みがある
	B7	中途加入、異動、掛金、脱退手続きなど、各種事務の運営支援がある
	B8	事業主向けWeb画面(担当者向け Webサービス)は、わかりやすい(使いやすい)
	B9	事業主向けWeb画面(担当者向け Webサービス)が充実している
	B10	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
	B11	年金規約の申請手続き、変更手続きなどの支援がある
	B12	事務担当者のスキルアップ・業務定着化のためのセミナー(説明会)や動画配信などの提供がある
C 事業主 との 連携	C1	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、コミュニケーションがある
	C2	自分(担当者)のレベルに合った対応をしてくれる
	C3	制度運営などについての相談、対話ができている
	C4	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
	C5	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、どの項目で低いのか

個別対応評価 26 項目それぞれについて、図表 19-4 で示した統合評価で「高位満足合計」、「低位満足合計」、「不満合計」の値をみる（図表 20-2）



※図表内の個別対応項目の表記は見やすさのため略した。以降も同様。アルファベット+番号のみの場合もあり。

「高位満足合計」の割合が大きい項目ほど運営管理機関の個別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不満があり、対応が求められる。

「高位満足合計」を上位から3項目並べると、

- 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） 62.4%
- 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 56.7%
- A 5. パソコンから利用できる加入者向けWeb サービスは使いやすい 56.6%

という結果となった。それぞれ56%以上の事業主が高位満足の回答をしている。

A 4、C 4については前回（2023年、第20回）も同様である。今回項目内容の変更があったため、正確な対比ではないが、Web サービスという点かいくと前回も「Web サービスは、スマートフォンやタブレットからも簡便に利用できる」が上位だったため、総じて同じ状況にあると言える。

一方、「不満合計」の値が高い上位3項目は、

- B 2. 自社の現状に合う継続投資教育について提案・アドバイスがある 13.7%
- B 3. 社員のパソコンやスマートフォンからのサービス利用促進について提案・アドバイスがある 11.5%
- B 1. 社員の制度理解を促進するための提案・アドバイスがある 11.3%

であった。それぞれ11%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ず、上位3項目は同様である。ただし、前回の結果と今回の結果を並べると、

B 2 前回 16.3% → 今回 13.7%

B 3 前回 13.8% → 今回 11.5%

B 1 前回 14.7% → 今回 11.3%

と3項目すべてで減少傾向にある。これは、運営管理機関での対応改善の結果があるだろう。しかしながら、以前として他の項目と比べ数字は高いためより良い対応が求められる。

(3) CS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CSに影響を与えるかの分析を行った（図表20-3）

CS（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、CS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、変数の選択は増減法を採用した。

その結果、CSに影響を与える項目は全体において影響度が高い順に上位3項目を並べると、

- ・ A1. 加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト等）の作成、提供
- ・ B10. 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
- ・ C3. 制度運営などについての相談、対話ができている

となった。この上位3項目には従業員規模別も含め、塗りつぶししてある。

CSに影響を与える項目は、従業員規模別によって異なるが、全体を含め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、「A1. 加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト等）の作成、提供」となった。

従業員規模別にみると、1～99人のグループでは「C3. 制度運営などについての相談、対話ができている」、100～299人のグループでは「A1. 加入者にとって、わかりやすいツール類（セミナー資料、テキスト等）の作成、提供」、300～999人のグループでは「B1. 社員の制度理解を促進するための提案・アドバイスがある」、1,000人以上のグループでは「B10. 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」が一番影響を与える項目としてあげられる。

図表20-3 CSに影響を与える個別対応項目(t値)

	全体		1～99人		100～299人		300～999人		1,000人以上	
R2	0.63		0.67		0.68		0.65		0.57	
	t値	p値	t値	p値	t値	p値	t値	p値	t値	p値
A1. わかりやすいツール類の作成・提供	4.92	***	2.62	***	4.81	***	4.26	***		
A2. セミナーでのわかりやすく適切な説明										
A3. セミナー以外の教育方法の用意・充実										
A4. コールセンターの親切でわかりやすい回答	1.70	*					2.05	**		
A5. パソコンからのWebサービスは使いやすい	2.67	***			2.11	**			2.03	**
A6. パソコンからのWebサービスの充実										
A7. スマホからのWebサービス・アプリは使いやすい			2.02	*						
A8. スマホからのWebサービス・アプリの充実										
A9. 転職職時の移換や裁定手続きなどのフォロー					2.60	***				
B1. 社員の制度理解促進の提案・アドバイス							5.07	***		
B2. 自社に合う継続投資教育の提案・アドバイス	1.80	*			3.60	***				
B3. パソコンやスマホからのサービス利用促進提案										
B4. 自社の運営管理状況や運用実績の定期的報告					1.65	*				
B5. 自社にあう運用商品などのアドバイス・相談	2.09	**	2.05	**					2.21	**
B6. 加入者のWebやコールセンターの利用状況などの把握	2.00	**								
B7. 中途加入、異動などの各種事務の運営支援	3.72	***	1.95	*	2.72	***	2.70	***	1.98	**
B8. 事業主向けWeb画面のわかりやすさ							2.29	**		
B9. 事業主向けWeb画面の充実							2.77	***		
B10. 法改正等制度に関する定期的な情報提供	4.57	***					4.06	***	2.70	***
B11. 年金規約の申請・変更手続きなどの支援			2.79	***						
B12. 事務担当者向けセミナーなどの機会提供					1.86	*				
C1. 運営と自社のDC責任者との間のやりとり										
C2. 自分(担当者)のレベルに合った対応	3.28	***			3.43	***	2.36	***	1.86	*
C3. 制度運営などについての相談・対話	4.26	***	3.60	***					2.34	**
C4. 悩み等自社からの問合せに対する適切で親身な対応	2.28	**	2.23	**					2.58	**
C5. 改善要望に対する反応、フィードバックが早い	2.17	**			4.14	***			1.89	*

* 0.1>P>0.05

** 0.01<P≤0.05

*** P≤0.01

変数選択の方法：増減法

3.運営管理機関のサポートとCS

(1) 運営管理機関サポートとCSとの関連

運営管理機関のサポートとCSの関連を確認していく。CSとの間に関連が言えるのかどうかを判断するため、まず主要項目の独立性の検定を行った(図表20-1)。連関係数が0.1以上であれば関連があるとみなす。

CSとの関連が表れているのが、運営管理機関のサポートが必要な項目である。特に強く表れているのが、継続投資教育を実施する上での最も大きな課題・悩みに対する運営管理機関サポートの充足度(0.318)と担当者変更時の運営管理機関の引継サポート(0.268)であった。

そこで、この2つの項目について、CSの状況を確認する。また、「制度設計・法令」を含む制度運営の現状満足度との関係については、VI章で述べる。

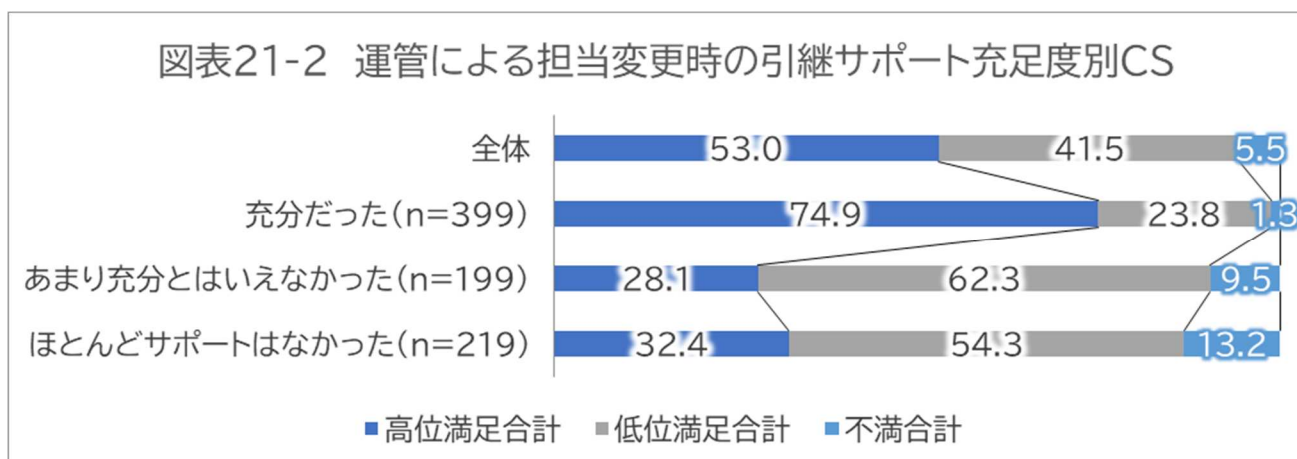
図表20-1 独立性の検定結果

	分析軸	漸近有意確率(P値)	クラメールの連関係数	データ同士の関連の強さ
企業特性	従業員規模	P<0.01	0.105	○
	DC制度開始年度	P<0.01	0.087	×
	退職給付制度に占めるDC制度の割合	0.432	0.067	×
担当者特性	担当変更の有無(DC制度導入時からの担当か)	0.122	0.085	×
	DC制度の業務運営体制	P<0.01	0.094	×
	担当年数	0.083	0.077	×
	「制度設計・法令」を含む制度運営の現状満足度	P<0.01	0.301	◎
運営サポートが必要な項目	継続投資教育最も大きな課題に対する運営サポート充足度	P<0.01	0.318	◎
	担当変更時の運営による引継の充足度	P<0.01	0.268	◎
	業務報告書の要請(5年に一度の運営状況の報告対応)	P<0.01	0.113	○
	運営の定期的評価の実施状況	P<0.01	0.141	○
	継続投資教育の実施状況	P<0.01	0.142	○
	運用商品の除外・追加の状況	P<0.01	0.130	○

(2) 担当変更時の運管の引継サポートと CS

まず、担当者変更時の引継における運営管理機関のサポートの充足度合い（「覚えていない」の回答項目は除く）と CS の関連を確認する（図表 21-2）。

引継時のサポートが「充分だった」とグループの割合は高位満足合計が 74.9%と CS が高い。CS の高位満足合計は、「あまり充分とはいえなかった」と評価するグループでは 28.1%、「ほとんどサポートはなかった」とするグループでは 32.4%と、かなり低めの傾向となっている。



この項目での CS 平均スコアをみると、担当変更時の引継へのサポートが「充分だった」と回答したグループのスコアは、全体の 2.0 を 0.8 ポイントも上回り、2.8 ポイントとなっている。

「あまり充分とはいえなかった」、「ほとんどサポートはなかった」と回答したグループにおいては、スコアは 1.1 と全体の数値を 0.9 ポイント下回っている。

担当変更時に運営管理機関からのサポートが充実していることは、CS に及ぼす影響は大きい。タイミングよく支援に回ることが求められる。

図表21-3 運管による担当変更時の引継サポート充足度別CS平均スコア

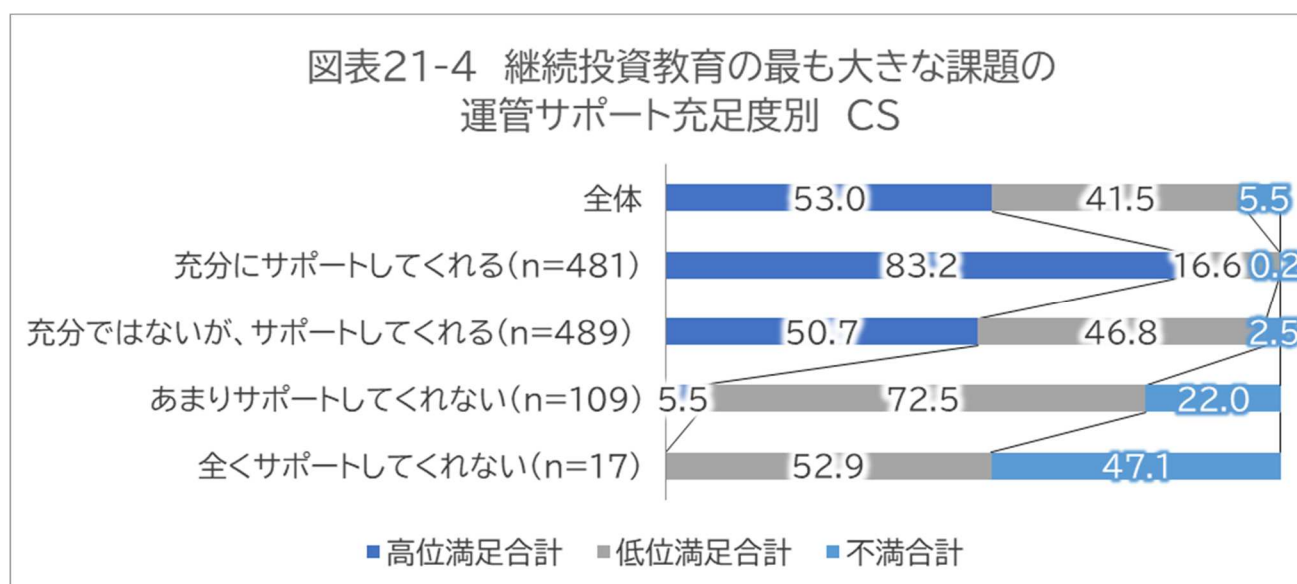
運管サポート評価	CS平均スコア
全体	2.0
充分だった	2.8
あまり充分とはいえなかった	1.1
ほとんどサポートはなかった	1.1

(3) 継続投資教育の最も大きな課題・悩みの運営サポートと CS

図表 21-3 では、同様に継続投資教育を実施する上での最も大きな課題・悩みに対する運営管理機関サポートの充足度合い（「元々サポートを期待していない」、「よくわからない、なんともいえない」の回答項目は除く）と CS の関連具合をみる。

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」としたグループでは高位満足合計が 83.2%にもものぼる。「充分ではないが、サポートしてくれる」グループでは、50.7%と全体と比べて若干下がる。

高位満足合計は「あまりサポートしてくれない」とするグループでは 5.5%、「全くサポートしてくれない」では回答がなかった。また同 2 グループでは不満合計の数値が 2 桁にのびている。



CS 平均スコアは「十分にサポートしてくれる」グループでは 3.2 にものぼった。「充分ではないが、サポートしてくれる」グループは全体のスコア 2.0 と同じである。

「あまりサポートしてくれない」との回答から下は全体のスコアを下回る。かなりはっきりとした差が表れるため、運営管理機関は事業主が「十分に」と求めるポイントがどこにあるのかを把握する必要があるだろう。

図表21-5 継続投資教育の最も大きな課題の運営サポート充足度別 CS平均スコア

運営サポート評価	CS平均スコア
全体	2.0
十分にサポートしてくれる	3.2
充分ではないが、サポートしてくれる	2.0
あまりサポートしてくれない	0.1
全くサポートしてくれない	-1.2

(4) 継続回答企業のCS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、CSの変動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（図表21-6）。

前回（2023年、第20回）回答ありの事業主において、CSに変動がある場合に「満足度向上」か「満足度低下」のいずれかになる。この比較を通じて、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。

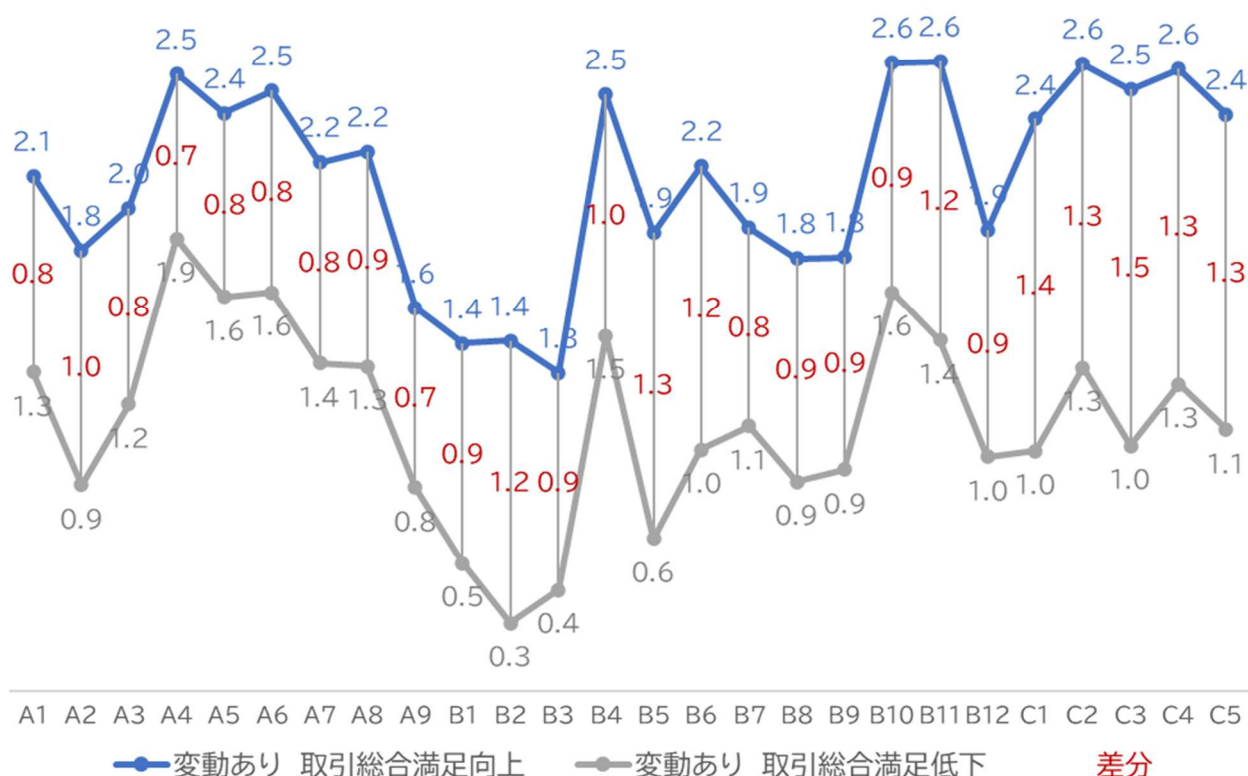
両者間の差が大きい上位5項目は、

- ・ C3. 制度運営などについての相談、対話ができている
- ・ C1. 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、コミュニケーションがある
- ・ C2. 自分（担当者）のレベルに合った対応をしてくれる
- ・ C4. 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
- ・ C5. 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
- ・ B5. 自社にあう運用商品の品揃え、商品数や指定運用方法などについて相談ができ、アドバイスがある

となった。C3の差分が1.5、C1の差分が1.4で、残りは同じ1.3の差が出ている。「C. 事業主との連携」状況を問う項目はすべて入っている。

各種サポートも含めて、事業主と担当者とのコミュニケーションの質や量がいかに重要かを示唆する結果となった。

図表21-6 継続回答企業でのCS変動パターン別
CS平均スコアと差分



VI. 運営管理機関とのコミュニケーション

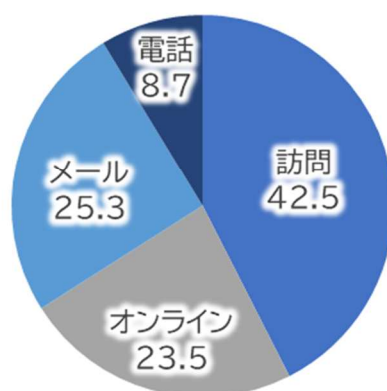
1. 望まれる運営管理機関からのアプローチ方法

(1) 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法

運営管理機関からサポートを考えるにあたって、運営管理機関と担当者との間にどのようなコミュニケーションが求められるのかを確認する。

アプローチ方法について事業主はどのような方法が一番理想的かを聞いた。方法としては、「訪問」をあげる事業主が42.5%と最も多かった（図表22-1）。次いで「メール」、「オンライン」と続き、このいわゆるデジタルでのアプローチは合わせると48.8%となった。

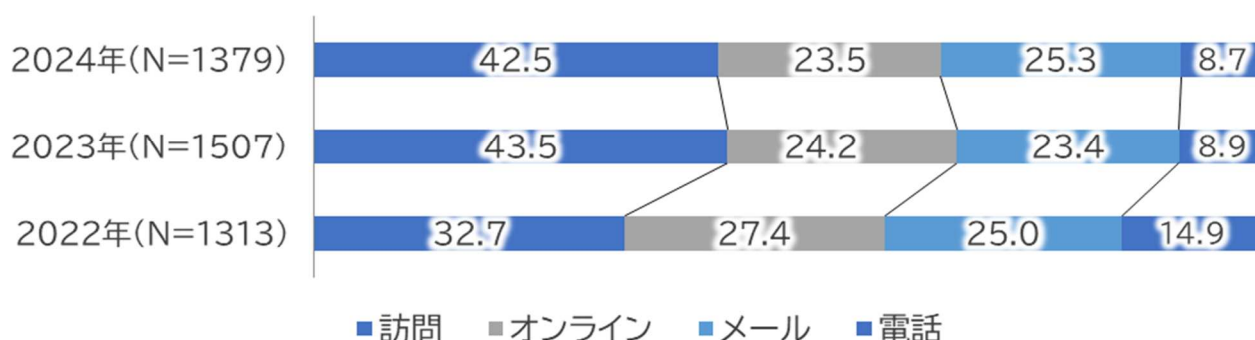
図表22-1 運管からの理想的なアプローチ方法



(2) 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法(過去3年比較)

理想的なアプローチ方法を過去3年にわたってみると、今回と前回（2023年、第20回）にはほとんど変化はみられない。国内企業における出社回帰などで働き方は落ち着いてきているのだろう。

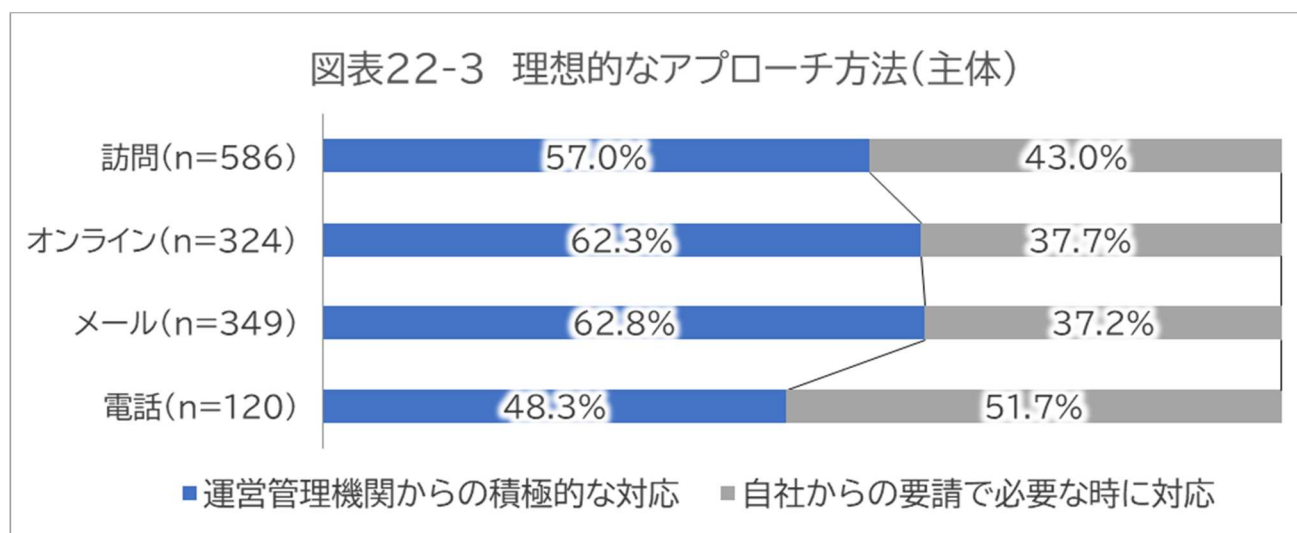
図表22-2 運管からの理想的なアプローチ方法(過去3年比較)



(3) アプローチにおける主体性

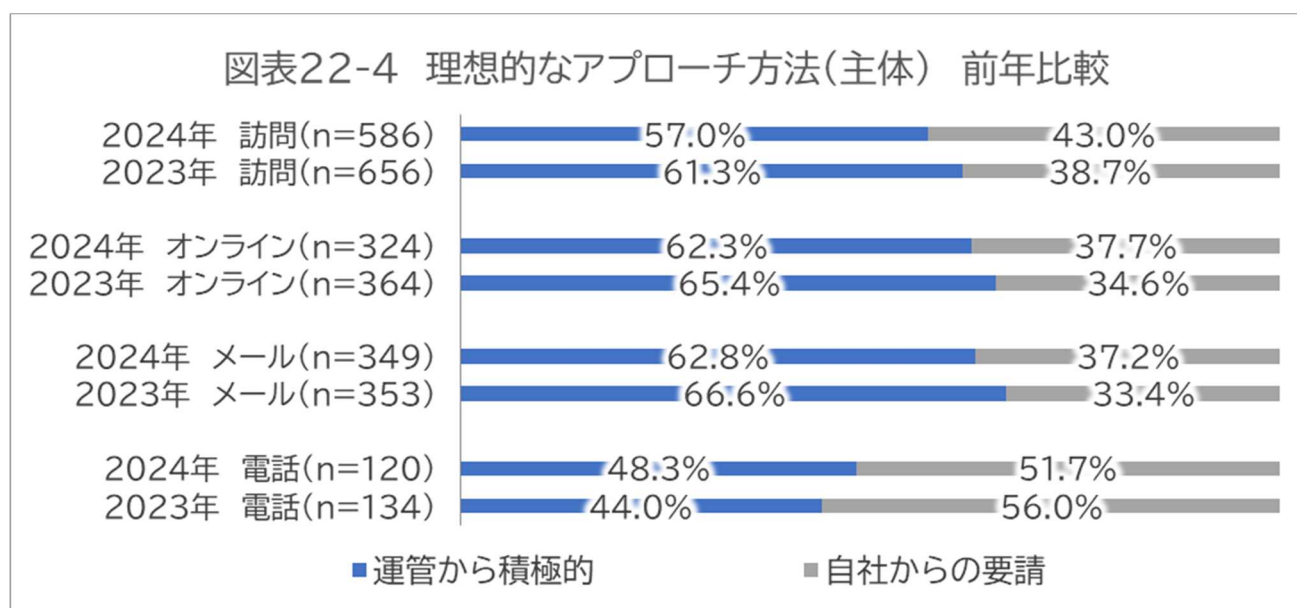
理想的な方法は、「訪問」との回答と「メール」、「オンライン」2グループの回答が拮抗したが、そもそもアプローチのはじめが、「運営管理機関からの積極的な対応か」、「自社からの要請か」のどちらが担当者にとって望まれているのかを確認する。

図表 22-3 で望まれる主体性を確認すると、「訪問」、「オンライン」、「メール」は「運営管理機関からの積極的な対応」が60%前後となっている。「電話」に関しては48.3%と半数をきっている。自社において何か対応に苦慮した時に気軽につながりやすい環境を求める事業主もいる。



図表 22-2 で運管からの理想的なアプローチ方法は前年とほとんど変化はみられないことを指摘したが、主体性について前年と比較してみると、「訪問」、「オンライン」、「メール」において、「自社からの要請で必要な時に対応」と回答割合が少し増えているのがわかる（図表 22-4）。

事業主から問い合わせに対して、アプローチが容易でかつしっかりとした受け答えのできる体制が望まれるのかもしれない。



(4) 企業特性格 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法

理想的なアプローチ方法を企業特性格別に確認する（図表 22-5）。

図表22-5 企業特性格 理想的なアプローチ方法

		合計数	運営管理 機関から の積極的 な訪問に よる対応	自社から の要請で 必要な時 に訪問に よる対応	運営管理 機関から の積極的 なオンライン 打ち合わせ による対応	自社から の要請で 必要な時 にオンライン 打ち合わせ による対応	運営管理 機関から の積極的 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	運営管理 機関から の積極的 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	1379	24.2	18.3	14.6	8.8	15.9	9.4	4.2	4.5
従業員規模	1～99人	197	18.8	18.3	10.2	7.1	19.8	13.7	6.1	6.1
	100～299人	370	20.8	19.5	11.6	10.0	18.1	9.7	4.6	5.7
	300～999人	451	27.7	18.2	13.3	8.0	15.5	9.3	4.0	4.0
	1,000人以上	361	26.3	17.2	21.9	9.7	11.9	6.9	3.0	3.0
導入年数	2001～2005年	213	21.6	19.7	14.1	9.4	15.0	9.9	7.0	3.3
	2006～2010年	324	31.5	20.4	11.4	8.0	13.9	8.3	3.1	3.4
	2011～2015年	243	23.9	21.0	17.3	8.2	10.7	9.9	4.5	4.5
	2016～2020年	356	24.4	16.9	16.0	9.8	18.0	7.0	3.7	4.2
	2021年以降	145	16.6	14.5	17.9	9.0	22.8	9.7	4.1	5.5
	わからない	98	17.3	12.2	10.2	8.2	19.4	19.4	3.1	10.2
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	23.1	19.1	14.1	9.7	16.6	8.3	4.7	4.3
	1～30%	319	32.6	20.4	17.6	6.6	11.3	5.6	2.2	3.8
	31～50%	233	22.3	17.6	13.7	11.2	15.5	11.6	6.0	2.1
	51～99%	159	25.8	18.2	12.6	10.7	13.2	10.1	5.7	3.8
	100%(DC制度のみ)	243	14.0	16.5	16.0	9.9	20.2	12.3	4.5	6.6
	わからない	148	26.4	16.2	10.8	4.7	20.9	10.8	2.7	7.4
業務報告書	すでに報告を求められた	439	27.6	19.6	13.4	7.5	16.2	8.7	3.9	3.2
	まだ報告を求められていない	584	22.9	17.8	15.2	10.4	16.4	8.2	5.1	3.8
	わからない	356	22.2	17.4	15.2	7.9	14.6	12.4	3.1	7.3
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	438	29.7	18.9	14.6	8.4	14.4	8.7	3.0	2.3
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	23.5	18.5	18.3	9.7	14.5	7.1	5.0	3.3
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	16.2	18.9	16.2	10.8	10.8	5.4	10.8	10.8
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	25.5	18.7	11.1	8.5	15.7	10.6	5.5	4.3
	よくわからない、何とも言えない	157	16.6	15.9	13.4	6.4	21.0	14.6	3.2	8.9
	実施したことはない	91	14.3	16.5	8.8	11.0	23.1	13.2	2.2	11.0

従業員規模別ではどのグループでも「運営管理機関からの積極的な訪問」の回答割合が大きい。全体の割合と比べると1,000人以上のグループで「運営管理機関からの積極的なオンラインによる対応」が21.9%と高く、1~99人グループでは、「運営管理機関からの積極的な訪問による対応」を求める割合が低い。

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」がトップの結果となっているが、この対応は、人数規模が大きくなるにつれ、減少する。

導入年数別では、2021年以降のグループに特徴があり、回答が一番多かったのが「運営管理機関からの積極的なメールによる対応」であった。このグループでの「運営管理機関からの積極的な訪問」は全体と比べ16.6%と少なく、あまり望まれていない。導入間もない担当者にとって訪問はプレッシャーになるのか、運営管理機関からの連絡はまずメールでの声掛けがいいのかもしれない。

継続投資教育の実施状況別にみると、定期的に継続投資教育を実施しているグループでは「運営管理機関からの積極的な訪問」の割合が29.7%でトップとなった。定期的な継続投資教育の開催には運営管理機関との細かい対話が必要なのだろう。

継続投資教育の実施をよくわからないとしたグループと実施したことはないグループでは、「運営管理機関からの積極的なメールによる対応」がトップであった。情報提供レベルでとりあえずはよいという受け身な姿勢が見受けられる。

(5) 担当者特性別 理想的な運営管理機関からのアプローチ方法

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、取引に高位満足の企業だけではなく、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 22-6)。

図表22-6 担当者特性別 理想的なアプローチ方法

		合計数	運営管理 機関から の積極的 な訪問に よる対応	自社から の要請で 必要な時 に訪問に よる対応	運営管理 機関から の積極的 なオンライン 打ち合わせ による対応	自社から の要請で 必要な時 にオンライン 打ち合わせ による対応	運営管理 機関から の積極的 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	運営管理 機関から の積極的 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	1379	24.2	18.3	14.6	8.8	15.9	9.4	4.2	4.5
担当 変更	制度導入時から、担当している	421	22.8	21.6	13.5	8.8	17.3	7.8	5.0	3.1
	前任者から引き継いで担当している	958	24.8	16.8	15.1	8.9	15.2	10.1	3.9	5.1
業務 体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	34.4	18.8	6.3	3.1	6.3	15.6	6.3	9.4
	複数の担当者があり、かつDC業務のみ行っている	33	21.2	24.2	6.1	9.1	12.1	12.1	12.1	3.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	24.3	17.1	14.1	7.3	17.9	11.1	3.5	4.9
	複数の担当者があり、かつDC業務以外も担当している	681	23.8	19.1	16.0	10.6	14.7	7.5	4.4	4.0
担当 年数	1年未満	133	14.3	16.5	18.0	9.8	14.3	18.0	2.3	6.8
	1年～2年未満	205	23.9	16.6	16.1	9.3	14.6	9.8	3.4	6.3
	2年～3年未満	203	23.2	11.3	17.2	8.4	23.2	11.3	3.0	2.5
	3年～4年未満	181	22.7	15.5	18.2	9.4	17.7	6.6	3.9	6.1
	4年～5年未満	138	28.3	20.3	17.4	8.7	14.5	4.3	2.9	3.6
	5年以上	519	26.8	22.5	10.2	8.5	13.7	8.7	6.0	3.7
統 合 評 価	高位満足合計	731	27.9	20.2	14.4	7.8	14.8	8.3	3.4	3.1
	低位満足合計	572	20.1	16.8	14.3	9.8	16.6	10.7	5.2	6.5
	不満合計	76	19.7	10.5	19.7	11.8	21.1	10.5	3.9	2.6

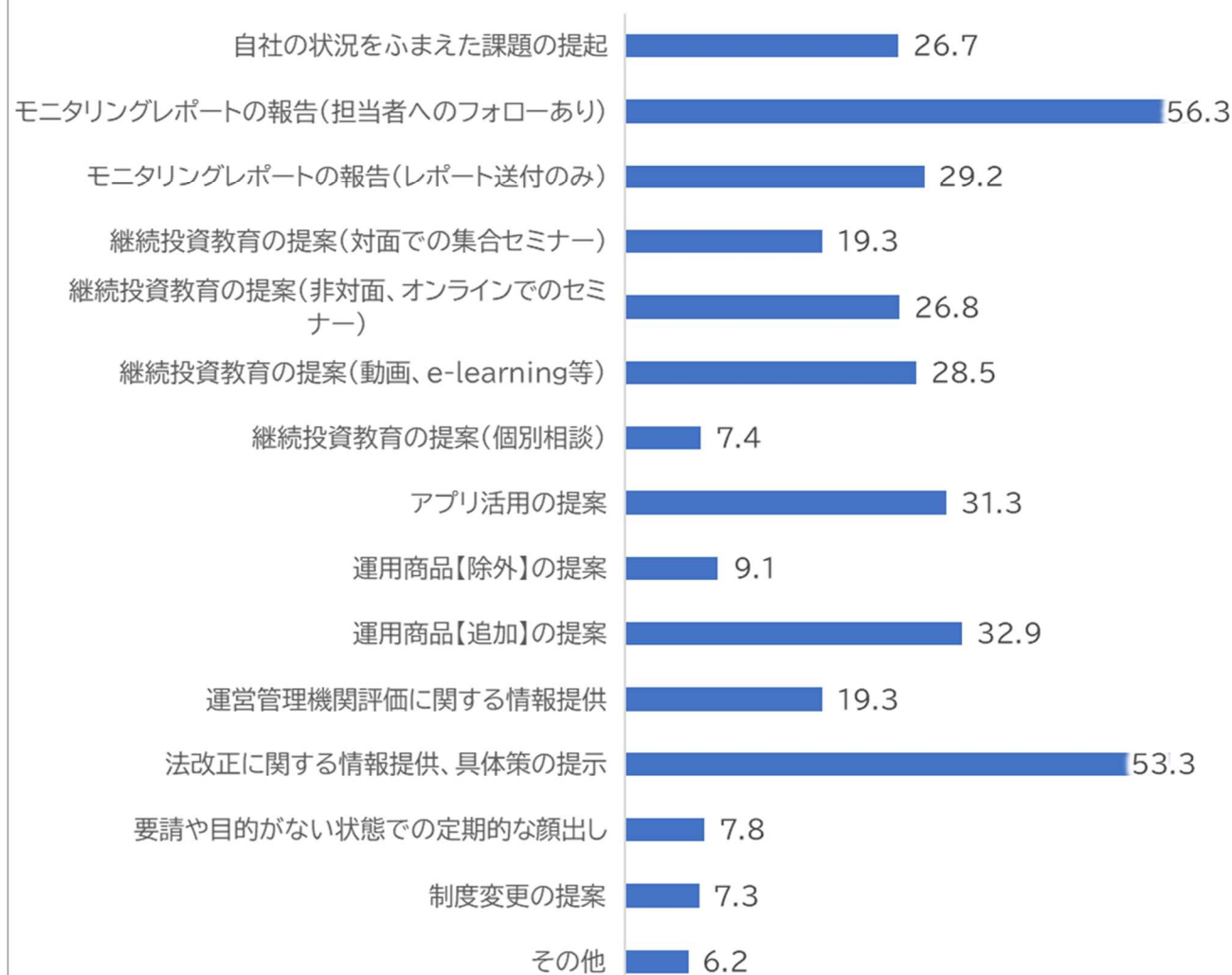
2. 運営管理機関からの提案

(1) 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ

前回調査完了後（2023年6月）から今回の調査までの間にどのような具体的な提案やアプローチがあったかを図表23-1で確認する。一番割合が多かったのは、「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56.3%となった。次いで、「法改正に関する情報提供、具体策の提示」が53.3%と続く。

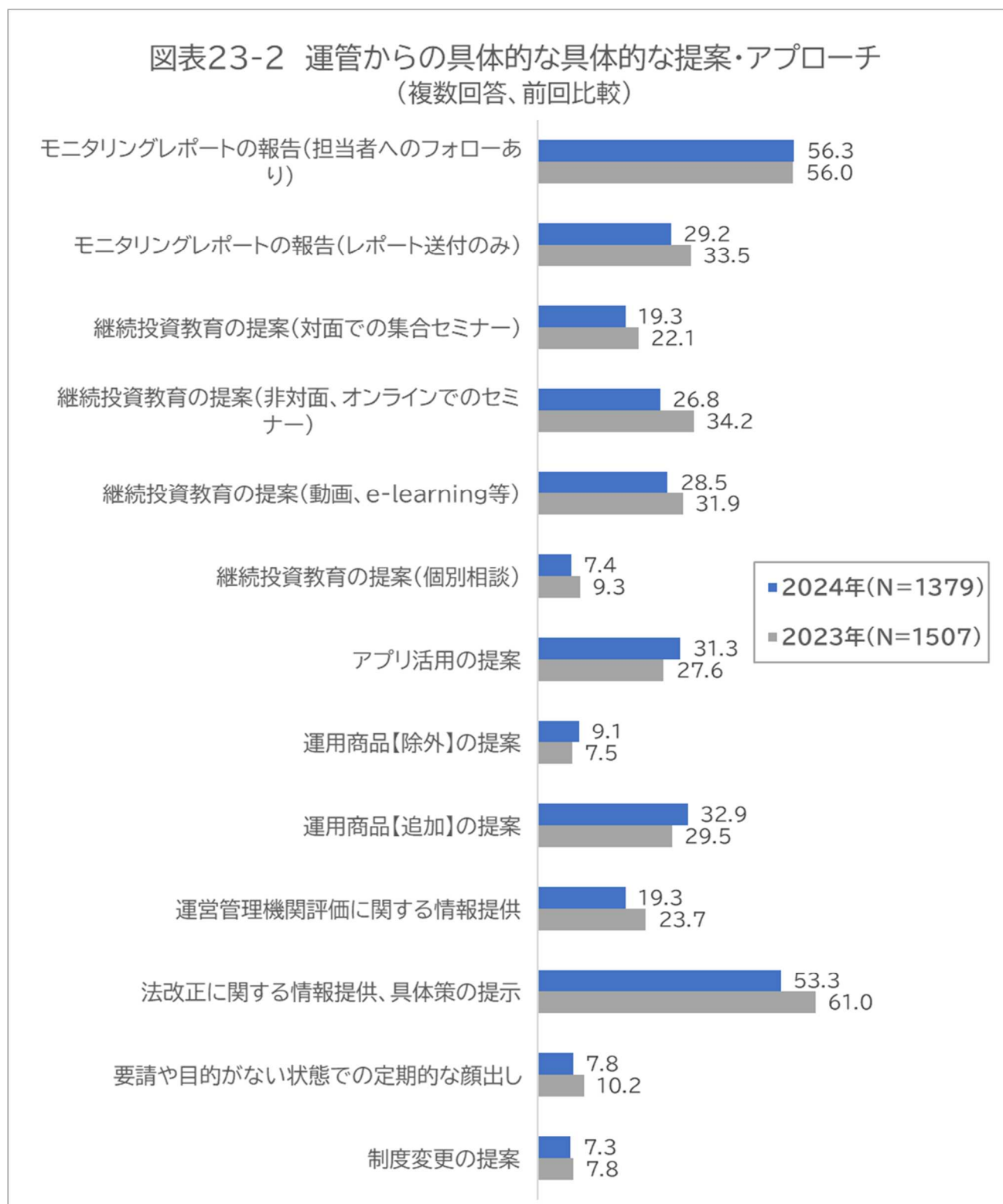
今回新たに「自社の状況をふまえた課題の提起」という項目を追加した。こちらは26.7%という結果となっている。

図表23-1 運管からの提案・アプローチ(複数回答)



(2) 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチの前回比較

運営管理機関からの提案・アプローチを前回と比較してみる（前回項目にない「自社の状況をふまえた課題の提起」と「その他」は除く）と、少しの変化が感じられる。「アプリ活用の提案」、「運用商品【除外】または【追加】の提案」が増加している。「モニタリングレポートの報告（レポート送付のみ）」は減少しており、「モニタリングレポートの報告（担当者へのフォローあり）」は微増している（図表 23-2）。



(3) 企業特性格 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ

企業特性格に運営管理機関からの提案・アプローチを確認する（図表 23-3）

図表23-3 企業特性格 運営からの提案・アプローチ(複数回答)

従業員規模別		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	1～99人	197	14.2	30.5	42.1	15.2	21.3	21.3	7.1	30.5
	100～299人	370	21.6	46.8	35.9	14.3	25.1	25.4	4.6	23.2
	300～999人	451	31.5	61.6	25.5	20.8	27.1	28.2	8.9	33.3
	1,000人以上	361	32.7	73.4	19.9	24.7	31.3	36.0	8.6	37.7
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	1～99人	197	2.5	17.8	18.3	36.5	4.6	5.1	10.2	
	100～299人	370	5.7	25.9	18.4	46.5	5.7	5.9	6.8	
	300～999人	451	11.1	36.4	19.1	54.8	9.3	7.1	4.9	
	1,000人以上	361	13.6	44.0	21.1	67.6	9.7	10.0	5.0	
導入年数		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	2001～2005年	213	31.5	59.2	29.6	21.1	26.3	32.4	9.4	31.9
	2006～2010年	324	28.4	54.9	33.3	23.5	32.7	30.9	8.6	39.5
	2011～2015年	243	28.0	63.8	24.7	18.5	33.7	28.4	9.5	31.3
	2016～2020年	356	24.2	58.4	27.5	19.4	23.3	29.8	4.8	30.1
	2021年以降	145	22.8	48.3	29.7	13.1	17.2	22.1	6.9	22.8
	わからない	98	22.4	39.8	31.6	12.2	18.4	17.3	4.1	20.4
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	2001～2005年	213	16.4	33.3	25.4	57.3	6.6	8.0	4.7	
	2006～2010年	324	12.3	36.7	20.7	56.2	9.6	10.5	4.0	
	2011～2015年	243	6.6	34.2	20.2	58.8	10.3	5.3	3.7	
	2016～2020年	356	8.4	37.1	19.1	54.5	6.5	6.2	5.9	
	2021年以降	145	0.7	18.6	11.7	43.4	6.9	5.5	10.3	
	わからない	98	3.1	22.4	11.2	31.6	4.1	6.1	17.3	
業務報告		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	すでに報告を求められた	439	33.3	64.7	30.3	20.5	30.3	32.6	8.4	32.1
	まだ報告を求められていない	584	24.3	57.0	28.6	19.9	25.7	28.3	7.2	33.2
	わからない	356	22.5	44.7	28.9	16.9	24.4	23.9	6.5	27.2
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	すでに報告を求められた	439	13.4	37.6	23.7	59.7	10.3	7.7	3.6	
	まだ報告を求められていない	584	6.3	31.0	19.0	56.2	8.6	5.3	6.3	
	わからない	356	8.1	30.3	14.3	40.7	3.4	9.8	9.0	

図表 23-3 次ページへ続く

D C 制度の割合		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	0%(福利厚生制度)	277	26.0	54.2	28.9	20.2	28.2	27.1	5.8	30.3
	1~30%	319	35.1	64.9	26.3	20.4	26.0	32.6	10.0	32.3
	31~50%	233	18.9	57.1	27.5	21.9	28.8	30.5	7.7	36.9
	51~99%	159	21.4	50.3	37.7	17.6	27.0	29.6	6.9	33.3
	100%(DC制度のみ)	243	30.0	54.7	29.2	16.0	28.4	26.3	6.6	30.5
	わからない	148	22.3	49.3	29.7	18.2	20.3	21.6	6.1	21.6
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
継続投資教育の実施状況	0%(福利厚生制度)	277	7.6	31.4	21.3	58.1	7.9	6.9	4.7	
	1~30%	319	9.4	39.5	17.2	61.4	10.0	9.4	5.3	
	31~50%	233	7.7	28.3	22.7	47.6	8.2	6.9	5.6	
	51~99%	159	8.8	30.8	19.5	52.8	6.9	4.4	6.9	
	100%(DC制度のみ)	243	11.5	32.5	17.7	46.5	5.3	8.6	4.9	
	わからない	148	9.5	31.8	16.9	47.3	6.8	4.7	12.8	
		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	定期的に継続投資教育を実施している	438	34.7	71.0	24.0	27.2	34.0	36.8	10.5	37.4
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	27.6	59.6	28.5	19.2	28.5	29.7	7.4	31.8
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	21.6	35.1	45.9	10.8	24.3	24.3	5.4	43.2
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	24.7	49.8	37.4	15.7	20.4	26.8	6.0	28.1
	よくわからない、何とも言えない	157	12.1	33.1	27.4	8.3	15.3	14.6	3.2	21.7
	実施したことはない	91	16.5	35.2	33.0	13.2	22.0	13.2	4.4	19.8
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	定期的に継続投資教育を実施している	438	13.7	37.9	25.6	63.7	12.3	10.0	4.1	
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	8.6	35.6	20.7	56.3	5.5	5.5	5.5	
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	2.7	16.2	2.7	43.2	10.8	5.4	2.7	
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	5.5	31.9	17.9	51.9	6.8	7.2	4.7	
	よくわからない、何とも言えない	157	8.3	25.5	8.9	33.8	4.5	4.5	13.4	
	実施したことはない	91	2.2	18.7	11.0	30.8	3.3	7.7	12.1	

従業員規模別でもっとも大きな特徴は、「モニタリングレポートの報告」の割合である。300～999人、1,000人以上のグループが「担当者へのフォローあり」の割合が全体の56.3%に対して、高い（各61.6、73.4%）割合となっている。それに対し、1～99人、100～299人のグループでは「レポート送付のみ」の割合が全体の19.2%に比べ、高い状況（各42.1、35.9%）にある。従業員規模によって、運営管理機関の対応が異なることは考えられないが、リソースの限界などもあることを思わせる結果となった。

導入年数別では、2001～2005年のグループでの「運用商品【除外】の提案」が16.4%と全体と比べて高くなった。導入初期に入れた信託報酬の高い商品の入れ替え施策と史料される。2021年以降のグループにおいては、全体の割合よりも低い項目が多い。導入時に提供できる情報は伝えきったということかもしれないが、運営管理機関は導入から間をおかずに定期的なコミュニケーションを目指すことが求められる。

業務報告書の要請の有無別においては、すでに報告を求められたグループ「自社の状況をふまえた課題の提起」、「モニタリングレポートの報告（担当者へのフォローあり）」、「法改正に関する情報提供、具体策の提示」の割合が全体よりも高い。業務報告書を機会に運営管理機関との対話が進んだのかもしれない。

継続投資教育の実施状況別では、定期的に継続投資教育を実施しているグループにおいて、すべての項目で全体の割合を上回った。定期的に継続投資教育を実施する、できるということは、それだけ運営管理機関とのコミュニケーションがとれているということがわかる。

(4) 担当者特性格 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチ

担当者特性格でも運営管理機関からの提案・アプローチを確認した（図表 23-4）

図表23-4 担当者特性格 運営からの提案・アプローチ(複数回答)

担当者特性格		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	制度導入時から、担当している	421	23.8	58.0	30.6	18.3	25.9	30.9	9.3	33.5
	前任者から引き継いで担当している	958	28.0	55.5	28.6	19.7	27.2	27.5	6.6	30.4
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	制度導入時から、担当している	421	5.7	30.9	20.4	56.3	8.6	4.3	5.7	
	前任者から引き継いで担当している	958	10.5	33.8	18.8	52.0	7.4	8.6	6.4	
業務体制		合計	自社の状況をふまえた課題の提起	モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)	モニタリングレポートの報告(レポート送付のみ)	継続投資教育の提案(対面での集合セミナー)	継続投資教育の提案(非対面、オンラインでのセミナー)	継続投資教育の提案(動画、e-learning等)	継続投資教育の提案(個別相談)	アプリ活用の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	15.6	34.4	28.1	9.4	21.9	21.9	9.4	40.6
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	18.2	54.5	36.4	24.2	36.4	33.3	9.1	24.2
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	26.2	53.7	30.5	18.6	26.2	25.9	6.3	29.9
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	28.0	59.8	27.8	20.1	27.2	31.0	8.2	32.6
		合計	運用商品【除外】の提案	運用商品【追加】の提案	運営管理機関評価に関する情報提供	法改正に関する情報提供、具体策の提示	要請や目的がない状態での定期的な顔出し	制度変更の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	6.3	15.6	18.8	31.3	9.4	6.3	12.5	
	複数の担当者がおり、かつDC業務のみ行っている	33	6.1	21.2	9.1	27.3	9.1	9.1	3.0	
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	9.6	32.7	19.3	53.7	7.1	8.5	6.5	
	複数の担当者がおり、かつDC業務以外も担当している	681	8.8	34.5	19.8	55.2	8.2	6.0	5.7	

図表 23-4 次ページへ続く

担当 年数		合計	自社の状 況をふまえた課題の 提起	モニタリ ングレポ ートの報告(担 当者への フォローあり)	モニタリ ングレポ ートの報告(レ ポート送付 のみ)	継続投資 教育の提 案(対面での 集合セミ ナー)	継続投資 教育の提 案(非対 面、オンラ インでのセ ミナー)	継続投資 教育の提 案(動画、 e- learning 等)	継続投資 教育の提 案(個別相 談)	アプリ活用 の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	1年未満	133	30.1	46.6	24.8	18.0	19.5	22.6	7.5	23.3
	1年～2年未満	205	24.9	51.2	27.3	19.5	26.8	24.4	5.9	25.4
	2年～3年未満	203	31.5	58.1	28.1	17.2	24.6	34.0	6.9	34.0
	3年～4年未満	181	21.5	55.2	28.7	19.9	26.5	23.8	6.1	25.4
	4年～5年未満	138	25.4	64.5	29.0	15.9	28.3	26.8	5.8	37.7
	5年以上	519	26.8	58.2	31.8	21.0	29.3	31.6	9.1	35.1
		合計	運用商品 【除外】の 提案	運用商品 【追加】の 提案	運営管理 機関評価 に関する 情報提供	法改正に 関する情 報提供、具 体策の提 示	要請や目 的がない 状態での 定期的な 顔出し	制度変更 の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	1年未満	133	9.8	28.6	15.0	42.9	6.0	8.3	14.3	
	1年～2年未満	205	8.3	25.4	15.6	43.4	7.8	8.3	8.3	
	2年～3年未満	203	10.3	34.5	16.3	55.2	9.4	9.4	4.9	
	3年～4年未満	181	8.8	34.8	21.0	52.5	5.5	5.0	6.6	
	4年～5年未満	138	8.7	42.8	15.2	56.5	7.2	8.0	4.3	
	5年以上	519	8.9	33.1	23.5	58.6	8.5	6.4	4.0	
統 合 評 価		合計	自社の状 況をふまえた課題の 提起	モニタリ ングレポ ートの報告(担 当者への フォローあり)	モニタリ ングレポ ートの報告(レ ポート送付 のみ)	継続投資 教育の提 案(対面での 集合セミ ナー)	継続投資 教育の提 案(非対 面、オンラ インでのセ ミナー)	継続投資 教育の提 案(動画、 e- learning 等)	継続投資 教育の提 案(個別相 談)	アプリ活用 の提案
	全体	1379	26.7	56.3	29.2	19.3	26.8	28.5	7.4	31.3
	高位満足合計	731	38.6	70.6	24.5	26.4	33.5	37.8	10.8	38.0
	低位満足合計	572	14.5	42.0	34.6	12.1	20.8	18.7	3.8	23.6
	不満合計	76	3.9	26.3	34.2	5.3	7.9	13.2	1.3	25.0
		合計	運用商品 【除外】の 提案	運用商品 【追加】の 提案	運営管理 機関評価 に関する 情報提供	法改正に 関する情 報提供、具 体策の提 示	要請や目 的がない 状態での 定期的な 顔出し	制度変更 の提案	その他	
	全体	1379	9.1	32.9	19.3	53.3	7.8	7.3	6.2	
	高位満足合計	731	11.8	41.2	26.7	65.8	10.7	9.2	3.0	
	低位満足合計	572	6.6	24.1	11.9	40.7	4.5	5.2	8.2	
	不満合計	76	1.3	19.7	3.9	27.6	3.9	3.9	21.1	

担当年数別では、1年未満のグループにおいて、全体に比べ割合の低い項目が多くなっているが、「自社の状況をふまえた課題の提起」は30.1%と高い割合になっている。引継時に課題や状況を明らかにしてもらうのは、CSにもつながるので、良い傾向と考える。

統合評価では高位満足合計のグループにおいて、他の2グループよりも様々な提案・アプローチがあったことを示す結果となっている。当然のことではあるが、このようなコミュニケーションがCSを上げることになるのがわかる。

(5) 運営管理機関からの具体的な提案・アプローチとCS

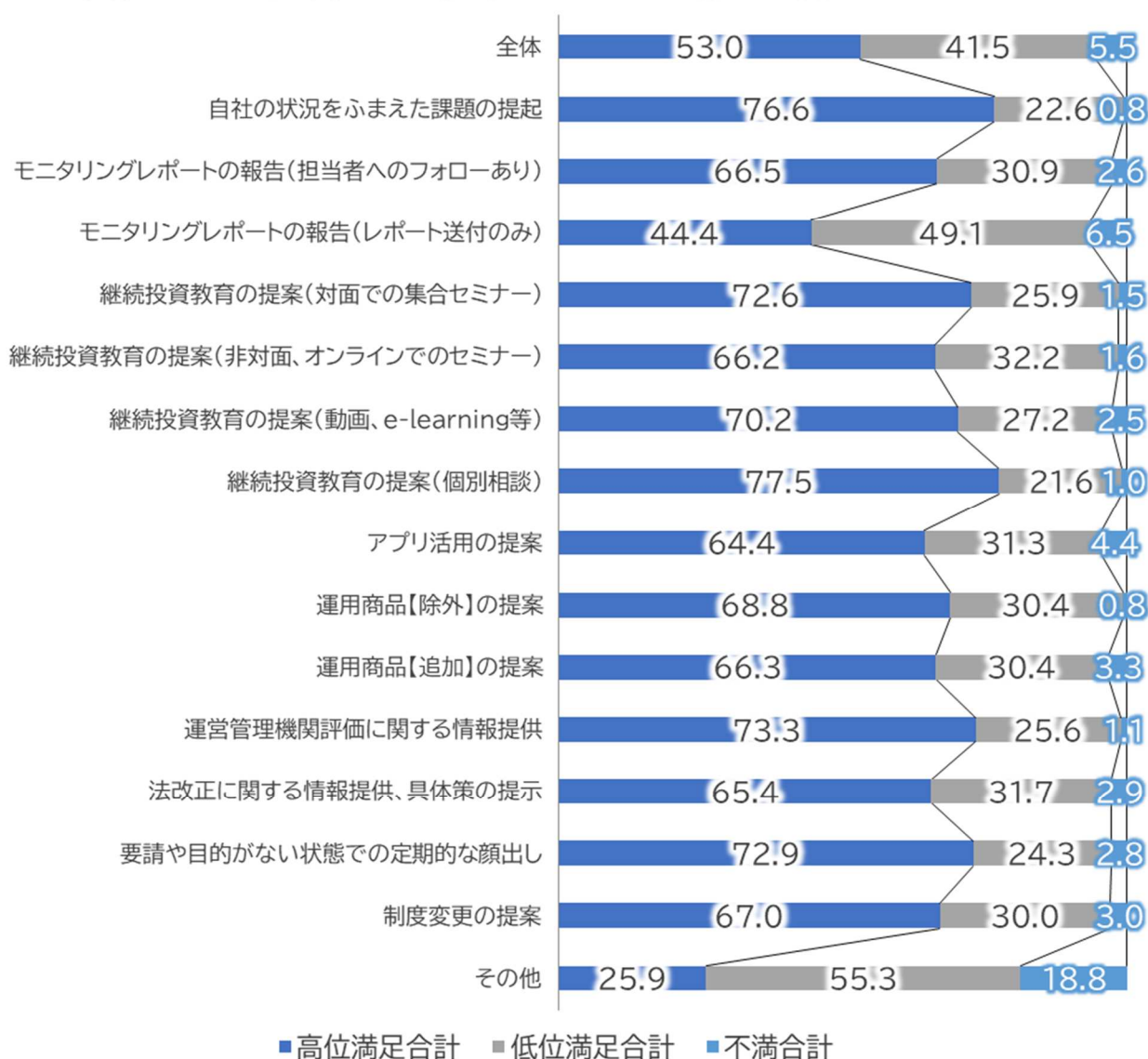
この具体的な提案・アプローチ別にCSを統合評価で確認してみる(図表23-5)。すると、アプローチが50.0%を超えて多かった「モニタリングレポートの報告(担当者へのフォローあり)」、「法改正に関する情報提供、具体策の提示」については、CSの面でも全体よりも高位満足合計の割合が高い結果となった(各66.5%、65.4%)。

ただ、CSの面からみると、高位満足合計が70.0%を超える項目はいくつかあり、例えば「継続投資教育の提案(個別相談)」は提案・アプローチは7.4%(図表23-1)だが、この提案・アプローチを受けたときの高位満足合計は77.5%にもものぼる。今回追加した項目「自社の状況をふまえた課題の提起」も提案・アプローチを受けた事業主の評価は高位満足合計が76.6%と高い。

運営管理機関からの提案・アプローチと事業主が欲しい情報や提案の間に乖離があることをうかがわせる。

また、「要請や目的がない状態での定期的な顔出し」でも高位満足合計が高いが、この項目が全体と比較して最も高い割合は継続投資教育の実施状況別の定期的に行っているグループである。すでに関係性を築けているものと考えられる。

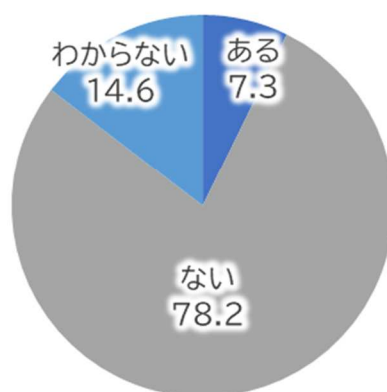
図表23-5 運営からの提案・アプローチ(複数回答)別 CS



（6）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

2023 年 6 月以降の運営管理機関そのものの変更（他社への切り替え）提案を受けたかについて聞いた。「ない」という回答が 78.2%になった（図表 23-6）。

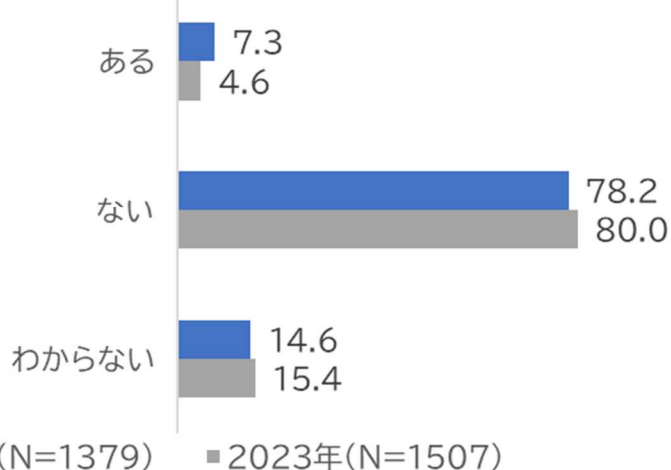
図表23-6 非取引運管からの運管変更提案の有無



（7）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の前回比較

運営管理機関変更の提案を前回比較すると傾向に変わりはないが、「ある」との回答が前回（2023 年、第 20 回）よりも 2.7 ポイント増加した。

図表23-7 非取引運管からの運管変更提案の有無(前回比較)



VII. 担当者と「制度設計・法令」を含む制度運営の現状

1. 加入者の DC 制度

(1) 加入者の DC 制度関与の動向

前回調査完了後（2023 年 6 月）以降、加入者が DC 制度関与に対してどのような変化がみられたかを確認した（図表 24-1）。

結果は、「DC 制度に対する興味・関心が高まった」が 42.9%でトップとなった。次に「iDeCo 加入者が増えた」が 27.7%で続く。

2024 年 1 月からの新 NISA のこともあり、今回新たに「DC 制度以外の資産形成に関する問い合わせが増えた」という項目を追加してみたものの、8.5%とそれほど問い合わせがなかったようだ。

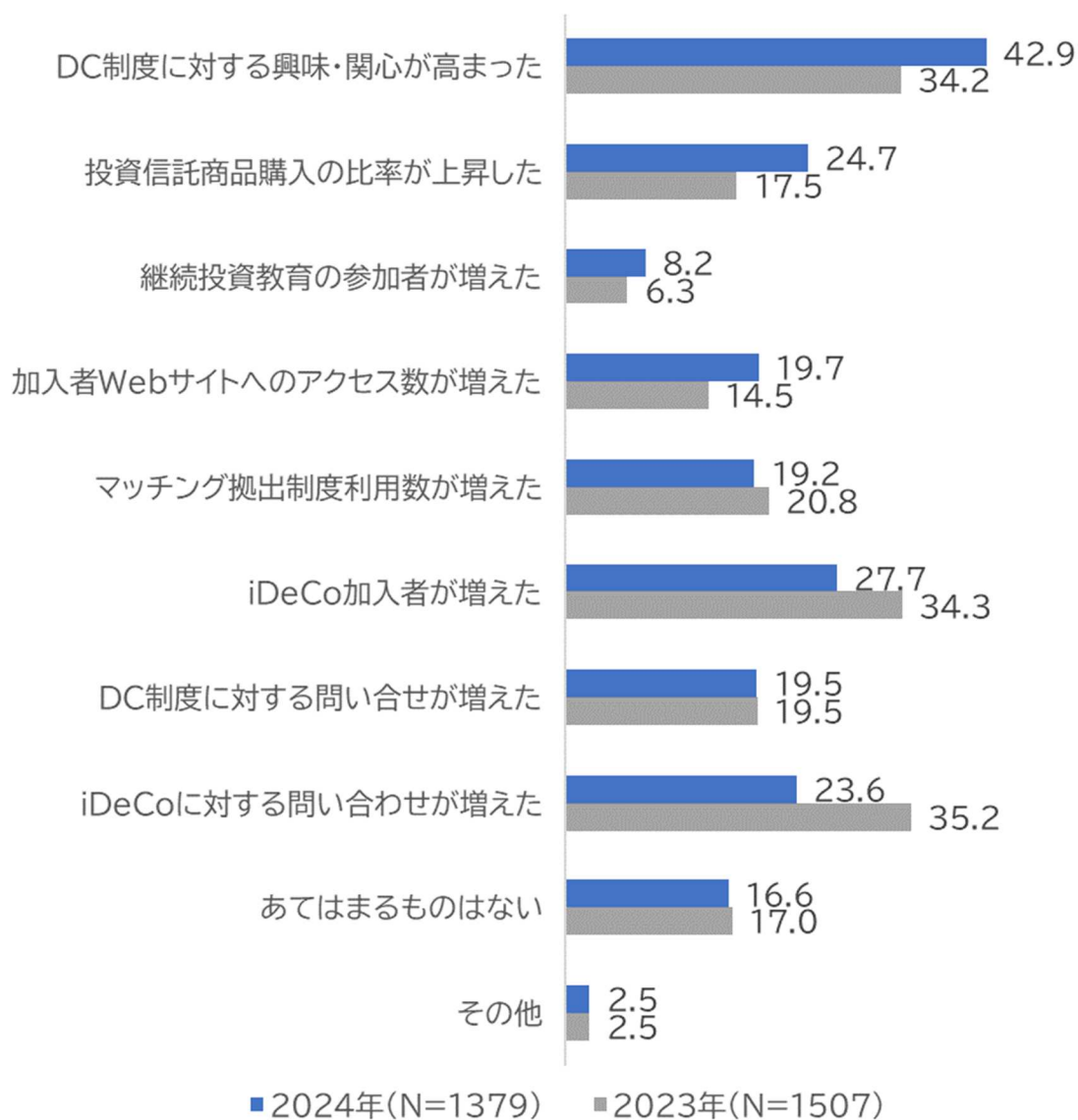
図表24-1 加入者の動向(複数回答)



(2) 加入者の DC 制度関与動向の前回比較

この動向を前回と比較すると「DC 制度に対する興味・関心が高まった」、「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」の 3 項目が 5 ポイント以上増加した（図表 24-2）。総じて投資に関する興味加入者にでてきたことをうかがわせる。

図表24-2 加入者の動向(複数回答、前回比較)



※「DC 制度外の資産形成に関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) 企業特性格 加入者の DC 制度関与の動向

図表 24-2 で 5 ポイント以上の伸びが合った 3 項目において、従業員規模別では 1,000 人以上、継続投資教育実施別では、定期的に継続投資教育を実施しているグループで加入者の関与割合が高い。この 2 つのグループは、関心度合いの比率が「あてはまるものはない」以外のすべての項目で全体と比べ高い位置にある。また、業務報告書の要請の有無別にて報告を求められたグループにおいても同様であった。継続投資教育の定期的な取り組みや業務報告書の要請が、担当者にとっては加入者を意識せざるを得ない結果となっている。

一方どのグループであっても「わからない」と担当者自身の制度関与が薄いと思われる回答をしている場合、「あてはまるものはない」の比率が全体と比べ高い状況である。継続投資教育の実施できていないグループもこの割合が高い。継続投資教育は、担当者と加入者を結びつけるものでもあるため、運営管理機関は担当者による加入者把握のためにも継続投資教育の課題・悩みについて向き合う頃が求められる（図表 24-3）。

図表 24-3 企業特性格 加入者の動向(複数回答)

		合計	DC制度に対する興味・関心が高まった	投資信託商品購入の比率が上昇した	継続投資教育の参加者が増えた	加入者 Web サイトへのアクセス数が増えた	マッチング拠出制度利用数が増えた	iDeCo 加入者が増えた	DC制度以外の資産形成に関する問い合わせが増えた	DC制度に対する問い合わせが増えた	iDeCo に対する問い合わせが増えた	あてはまるものはない	その他
	全体	1379	42.9	24.7	8.2	19.7	19.2	27.7	8.5	19.5	23.6	16.6	2.5
従業員規模	1～99人	197	29.4	14.2	6.1	13.7	11.7	16.2	6.1	8.6	14.7	33.5	5.6
	100～299人	370	38.1	16.8	4.6	17.3	20.8	19.7	5.7	12.2	20.5	21.1	1.4
	300～999人	451	43.7	27.5	8.2	18.4	19.1	30.8	9.1	23.3	23.1	12.9	1.3
	1,000人以上	361	54.3	35.2	13.0	26.9	21.9	38.2	11.9	28.3	32.1	7.5	3.3
導入年数	2001～2005年	213	40.8	33.3	10.8	24.4	24.9	31.5	7.0	16.0	23.9	12.7	0.5
	2006～2010年	324	43.5	27.2	10.5	21.9	24.4	34.9	9.3	21.0	26.9	13.3	3.1
	2011～2015年	243	47.3	30.9	10.3	23.0	25.9	27.6	11.1	21.8	30.9	12.8	2.5
	2016～2020年	356	44.1	21.1	5.9	17.7	11.8	26.4	9.3	19.9	21.3	17.1	2.8
	2021年以降	145	40.0	12.4	3.4	14.5	11.7	13.1	5.5	23.4	10.3	26.2	3.4
	わからない	98	34.7	14.3	5.1	8.2	11.2	22.4	4.1	9.2	21.4	29.6	2.0
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	48.0	24.9	6.5	19.1	7.9	20.6	7.2	23.5	15.9	18.1	1.4
	1～30%	319	42.3	24.8	9.1	22.3	21.0	42.3	11.6	21.6	36.7	11.9	1.9
	31～50%	233	45.9	28.3	11.2	19.7	22.7	30.0	8.6	17.2	23.2	15.5	2.1
	51～99%	159	46.5	32.1	10.1	22.0	25.2	28.3	7.5	20.8	23.3	16.4	4.4
	100%(DC制度のみ)	243	39.1	23.0	7.4	18.1	25.1	20.2	7.4	18.5	18.1	15.2	2.5
	わからない	148	32.4	13.5	4.1	14.9	14.9	17.6	6.8	11.5	19.6	28.4	4.1
業務報告	すでに報告を求められた	439	44.2	31.0	10.9	26.0	25.1	36.4	10.0	22.6	31.2	9.1	2.1
	まだ報告を求められていない	584	42.1	25.0	7.0	19.0	16.4	25.3	8.4	20.5	20.7	18.2	2.6
	わからない	356	42.7	16.6	6.7	12.9	16.6	20.8	6.7	14.0	18.8	23.3	2.8
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	438	54.3	36.5	17.6	26.9	26.7	31.1	12.1	24.4	27.2	6.6	2.3
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	46.3	29.5	7.1	22.1	21.6	31.1	8.8	21.4	23.3	11.9	3.6
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	45.9	27.0	0.0	13.5	8.1	16.2	2.7	18.9	5.4	27.0	0.0
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	29.8	12.8	2.1	12.8	11.1	28.1	7.2	16.6	27.2	23.8	1.7
	よくわからない、何とも言えない	157	29.9	4.5	0.6	7.6	12.7	19.1	3.2	9.6	18.5	31.8	1.9
	実施したことはない	91	27.5	11.0	0.0	14.3	8.8	14.3	4.4	12.1	14.3	37.4	2.2

(4) 担当者特性別 加入者の DC 制度関与の動向

担当者と加入者とのかかわりがある程度みえると思われるため、担当者特性別に DC 制度関与の動向を確認した(図表 24-4)。

みえたのは、担当年数別の 1 年未満のグループでは当然のことながら加入者の把握は難しいという点であった。当該グループでは「DC 制度に関する興味・関心が高まった」がトップではあるが、「あてはまるものはない」が 22.6%で次いでいる。新任担当者において、どのように加入者とコミュニケーションをとるかは、引継の際にもたらされる DC 制度の意義が重要となるだろう。担当年数 1 年未満のグループは継続投資教育を実施する理由として「社員の安心につなげるため」の回答がトップであった(図表 16-9)ため、将来にわたってはこの割合は減っていくものと思料される。

また、統合評価別では、高位満足合計グループが「あてはまるものはない」を除くすべての項目で全体よりも高い割合となった。担当者と加入者のかかわりをみつめることも高い CS のために必要になるのかもしれない。

図表24-4 担当者特性別 加入者の動向(複数回答)

		合計	DC制度に対する興味・関心が高まった	投資信託商品購入の比率が上昇した	継続投資教育の参加者が増えた	加入者 Web サイトへのアクセス数が増えた	マッチング拠出制度利用数が増えた	iDeCo加入者が増えた	DC制度以外の資産形成に関する問い合わせが増えた	DC制度に対する問い合わせが増えた	iDeCoに対する問い合わせが増えた	あてはまるものはない	その他
	全体	1379	42.9	24.7	8.2	19.7	19.2	27.7	8.5	19.5	23.6	16.6	2.5
担当変更	制度導入時から、担当している	421	38.2	23.8	8.1	19.2	15.4	21.9	8.3	18.3	19.2	19.5	2.9
	前任者から引き継いで担当している	958	45.0	25.2	8.2	19.8	20.9	30.3	8.6	20.0	25.5	15.3	2.3
業務体制	担当者は自分だけで、かつ DC 業務のみ行っている	32	31.3	15.6	9.4	12.5	12.5	12.5	6.3	21.9	21.9	34.4	3.1
	複数の担当者がおり、かつ DC 業務のみ行っている	33	42.4	15.2	6.1	12.1	30.3	42.4	3.0	12.1	24.2	6.1	3.0
	担当者は自分だけで、かつ DC 業務以外も担当している	633	43.9	22.7	7.3	19.1	19.1	27.0	8.2	20.1	24.2	16.3	2.7
	複数の担当者がおり、かつ DC 業務以外も担当している	681	42.6	27.5	9.1	20.9	19.1	28.3	9.1	19.2	23.1	16.6	2.2
担当年数	1年未満	133	43.6	18.8	6.0	10.5	13.5	21.1	3.8	21.1	13.5	22.6	6.8
	1年～2年未満	205	42.0	21.0	7.8	16.1	17.6	18.0	8.8	18.0	19.0	20.5	2.4
	2年～3年未満	203	47.3	25.6	9.4	22.2	18.7	31.5	7.9	23.2	25.6	15.3	1.5
	3年～4年未満	181	40.3	20.4	7.2	17.1	16.6	30.9	8.3	17.7	20.4	17.7	2.2
	4年～5年未満	138	45.7	23.9	5.8	21.7	18.1	29.0	11.6	21.7	25.4	12.3	0.7
	5年以上	519	41.6	29.1	9.4	22.7	22.7	30.3	9.1	18.3	27.7	14.8	2.3
統合評価	高位満足合計	731	52.0	30.5	10.7	24.9	23.1	27.8	10.4	22.6	26.0	9.3	1.9
	低位満足合計	572	34.4	18.5	5.2	13.6	14.9	28.3	6.1	16.3	20.6	23.6	2.4
	不満合計	76	19.7	15.8	6.6	14.5	14.5	22.4	7.9	14.5	22.4	34.2	7.9

2.「制度設計・法令」を含む、制度運営の現状

(1) 担当者の 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確認した（図表25-1）。「非常に満足」と「満足」を合計した高位満足合計は37.0%になった。

「あまり満足していない」、「満足していない」、「まったく満足していない」を合わせた不満合計は、9.8%になる。

図表25-1 担当者のDC制度の現状に対する満足度



	%
■非常に満足している	5.9
■満足している	31.1
■少し満足している	16.8
■どちらともいえない	36.5
■あまり満足していない	6.4
■満足していない	2.0
■まったく満足していない	1.4

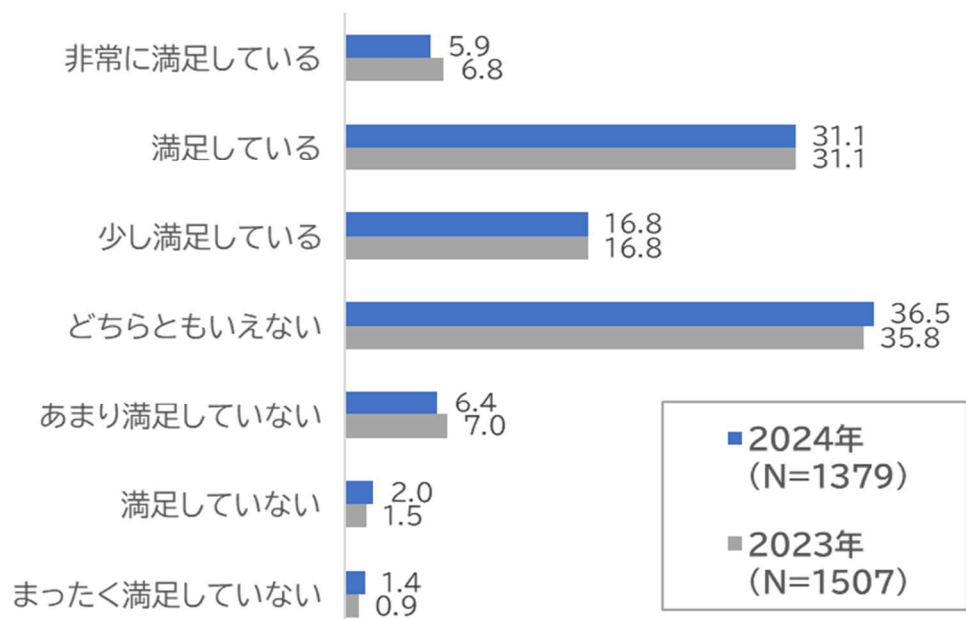
(2) DC 制度の現状に対する満足度の前回比較

この結果を前回（2023 年、第 20 回）と比較すると、ほぼ同様の結果となった。

業務報告書への変化やそれに伴う運営管理機関評価など、法改正による制度運営の状況が多少なりとも浸透し落ち着いてきたことをうかがわせる。

ただし、「満足していない」、「まったく満足していない」の評価が微増している。ここが増加しないよう、簡易でわかりやすい制度を今後も目指すべきだろう。（図表 83）。

図表25-2 担当者のDC制度の現状に対する満足度(前回比較)



(3) 企業特性格別 制度運営の現状に対する満足度

企業特性格別に制度運営の現状にどの程度満足しているのかをみる（図表 25-3）。導入年数別 2021 年以降のグループで「非常に満足」の割合が 11.0%と全体よりも 5 ポイント多くなっている。

ほか、継続投資教育の実施状況別で定期的実施しているグループは「満足している」割合がトップになった。実施は困難、よくわからない、実施していないグループでは全体よりも低い結果となった。

図表25-3 企業特性格別 担当者のDC制度の現状に対する満足度

		合計	非常に満足している	満足している	少し満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	満足していない	まったく満足していない
	全体	1379	5.9	31.1	16.8	36.5	6.4	2.0	1.4
従業員規模	1～99人	197	7.1	22.8	15.7	41.1	7.6	3.0	2.5
	100～299人	370	4.9	33.2	16.8	37.3	5.4	1.4	1.1
	300～999人	451	6.9	32.8	14.4	36.4	6.4	1.6	1.6
	1,000人以上	361	5.3	31.3	20.2	33.2	6.6	2.5	0.8
導入年数	2001～2005年	213	8.9	33.8	21.1	25.8	8.9	1.4	0.0
	2006～2010年	324	5.9	28.1	16.4	40.1	7.4	1.9	0.3
	2011～2015年	243	1.6	35.4	16.5	39.1	5.8	0.4	1.2
	2016～2020年	356	5.9	29.8	18.3	35.1	5.1	3.7	2.2
	2021年以降	145	11.0	34.5	15.2	33.1	2.8	0.0	3.4
	わからない	98	3.1	24.5	6.1	51.0	9.2	4.1	2.0
DC制度の割合	0%(福利厚生制度)	277	6.9	31.4	17.0	36.8	4.7	1.1	2.2
	1～30%	319	6.9	30.1	18.8	33.5	7.5	2.2	0.9
	31～50%	233	6.4	33.0	17.2	34.8	6.0	2.1	0.4
	51～99%	159	5.0	29.6	15.1	37.7	9.4	2.5	0.6
	100%(DC制度のみ)	243	4.5	35.0	15.6	35.4	5.8	1.6	2.1
	わからない	148	4.7	25.0	14.9	45.3	5.4	2.7	2.0
業務報告書	すでに報告を求められた	439	6.4	33.9	19.8	30.8	6.4	1.4	1.4
	まだ報告を求められていない	584	6.8	32.4	16.6	33.7	7.0	2.2	1.2
	わからない	356	3.9	25.6	13.2	48.0	5.3	2.2	1.7
継続投資教育実施状況	定期的に継続投資教育を実施している	438	6.4	38.8	18.0	27.4	6.2	2.3	0.9
	必要に応じて継続投資教育を実施している	421	8.6	33.0	20.2	32.5	4.5	0.7	0.5
	実施したいが、予算面で実施は困難	37	2.7	18.9	29.7	32.4	10.8	2.7	2.7
	実施したいが、マンパワーの問題から実施は困難	235	3.8	23.4	14.5	45.5	7.7	2.1	3.0
	よくわからない、何とも言えない	157	1.3	22.3	10.2	52.9	8.3	3.8	1.3
	実施したことはない	91	6.6	25.3	6.6	48.4	7.7	2.2	3.3

(4) 担当者特性格 制度運営の現状に対する満足度

担当者特性格では、担当変更別において制度導入時から担当しているグループの「どちらともいえない」の割合が全体と比して少ない。長年制度を見てきた担当者は評価をはっきりさせている。

図表25-4 担当者特性格 担当者のDC制度の現状に対する満足度

		合計	非常に満足している	満足している	少し満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	満足していない	まったく満足していない
	全体	1379	5.9	31.1	16.8	36.5	6.4	2.0	1.4
担当変更	制度導入時から、担当している	421	8.8	34.9	19.0	29.2	5.0	1.9	1.2
	前任者から引き継いで担当している	958	4.7	29.4	15.8	39.7	7.0	2.0	1.5
業務体制	担当者は自分だけで、かつDC業務のみ行っている	32	12.5	12.5	9.4	50.0	3.1	6.3	6.3
	複数の担当者があり、かつDC業務のみ行っている	33	15.2	33.3	9.1	42.4	0.0	0.0	0.0
	担当者は自分だけで、かつDC業務以外も担当している	633	5.1	29.5	16.4	38.7	6.8	2.2	1.3
	複数の担当者があり、かつDC業務以外も担当している	681	6.0	33.3	17.8	33.5	6.5	1.6	1.3
担当年数	1年未満	133	6.0	28.6	12.8	44.4	5.3	0.8	2.3
	1年～2年未満	205	5.4	28.8	14.1	41.0	4.9	3.4	2.4
	2年～3年未満	203	7.4	33.5	18.7	30.5	5.4	2.0	2.5
	3年～4年未満	181	3.3	27.1	18.8	43.1	6.1	1.1	0.6
	4年～5年未満	138	6.5	35.5	15.2	35.5	3.6	2.2	1.4
	5年以上	519	6.4	32.0	17.7	32.9	8.5	1.9	0.6

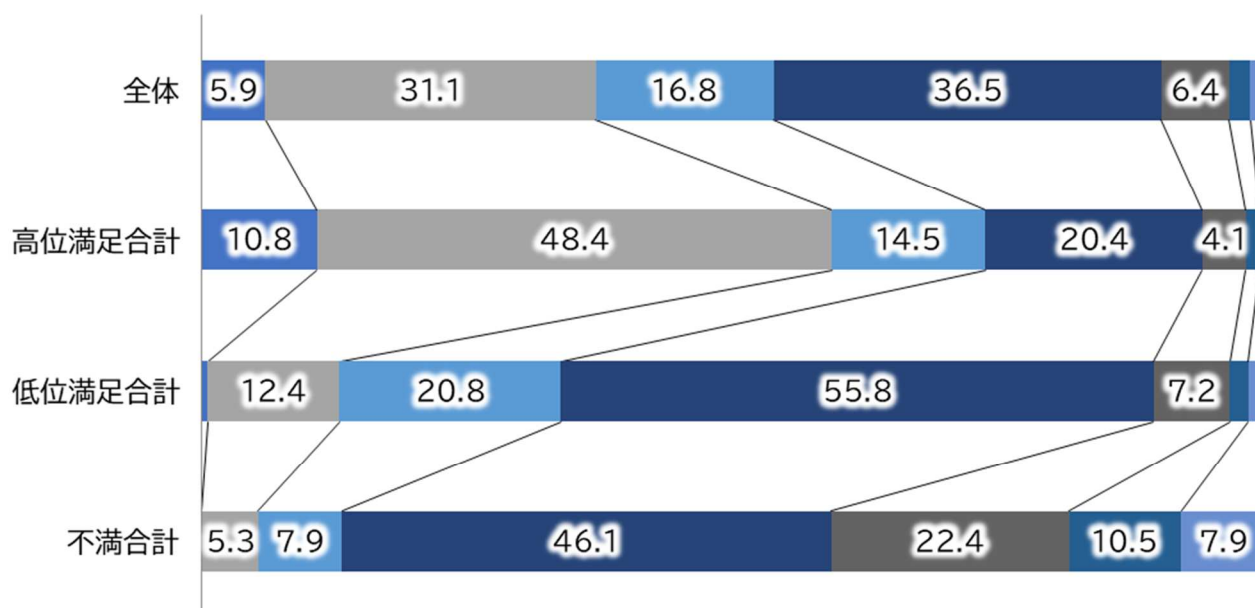
（５）制度運営の現状に対する満足度とCS

制度運営の現状満足度とCSとの間には、関連性が強かった（図表20-1）。そこで、CSの統合評価をもって、制度運営の現状満足度を確認する（図表25-5）

CSの高位満足合計のグループでは、制度運営の現状に「非常に満足している」、「満足している」の割合が合計すると59.2%と他のグループと比較にならないくらい高い。

制度運営、ひいては制度そのものの満足度を高めるには、事業主と運営管理機関間の相互関係の強化がとそこでの充足が必要になる。

図表25-5 CS別 DC制度運営の現状に対する満足度



	全体	高位満足合計	低位満足合計	不満合計
■非常に満足している	5.9	10.8	0.5	0.0
■満足している	31.1	48.4	12.4	5.3
■少し満足している	16.8	14.5	20.8	7.9
■どちらともいえない	36.5	20.4	55.8	46.1
■あまり満足していない	6.4	4.1	7.2	22.4
■満足していない	2.0	1.2	1.7	10.5
■まったく満足していない	1.4	0.5	1.6	7.9

(6) 国の施策と DC 制度の関連で知っている事柄

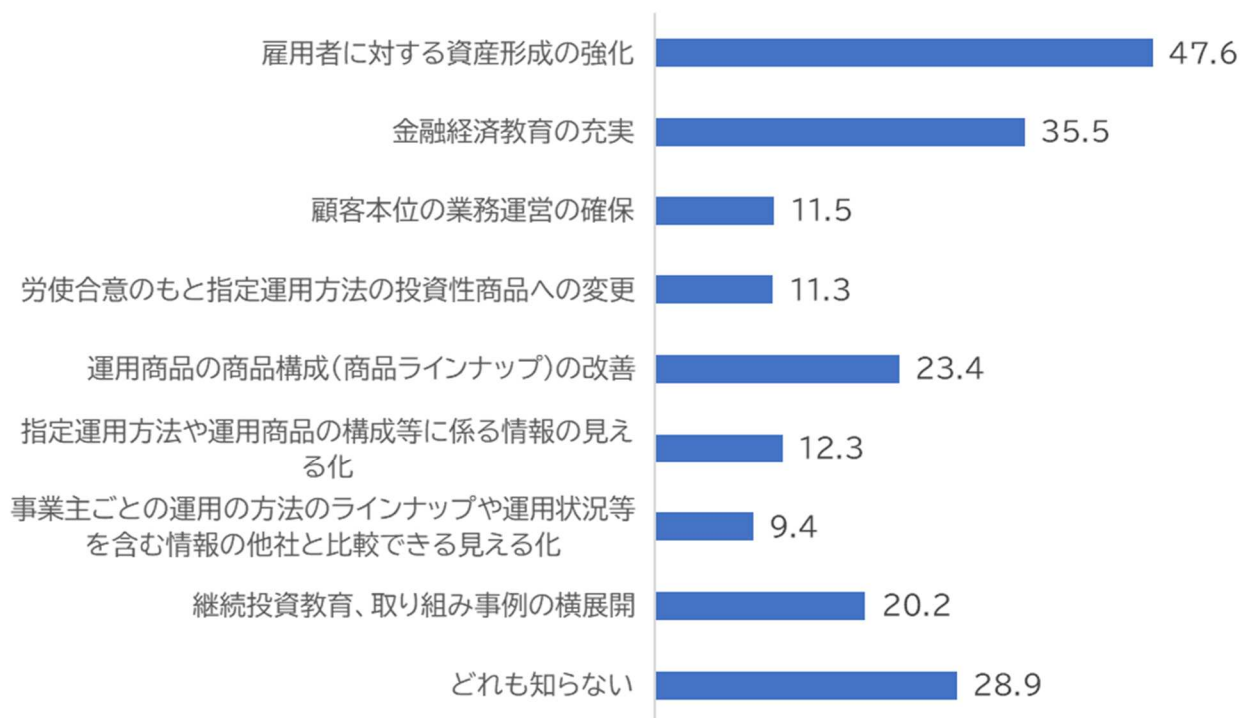
近年、国が推進する資産運用立国の実現や資産所得倍増プランなどにおいて、DC に関しても求められる役割が大きくなっていく。そこで、現時点でどの程度担当者が把握しているのかを確認した（図表 25-6）。

一番多かったのは「雇用者に対する資産形成の強化」で 47.6%にのぼった。次いで「金融経済教育の充実」が 35.5%と続いている。金融教育推進機構の立ち上げなど、金融リテラシー教育に対する話題があがっていることも関係しているだろう。

反対に「どれも知らない」との回答は 28.9%と 3 割近い回答があった。一番回答割合の低い項目は「事業主ごとの運用の方法のラインナップや運用状況等を含む情報の他社と比較できる見える化」で 9.4%となる。

それぞれ具体的に何をすればいいのかわかれば、また認知度は上がってくると思料されるが、制度運営の現状に対して「満足していない」、「まったく満足していない」の評価が微増していた（図表 25-2）ことを考えると、担当者が負担に感じないよう、納得感をもった説明と担当者誰でもできることを忘れてはならない。

図表25-6 国の施策とDC制度の関連で知っている事柄
(複数回答)



おわりに

ここまで述べてきたように、DC 制度は、運営管理機関と事業主、そして加入者の 3 者の力が必要となる制度である。特に担当者と加入者の意識や知識の向上は、それぞれの立場で考える土台をつくるものと思料する。

制度に関する回答で「わからない」と答える担当者が少なくなることは、制度理解が進んだことになる。担当者の制度理解は、加入者がいることへの意識につながり、加入者が自分事と感ずることの第一歩になり得る。

そのように制度が推進されていけば、担当者としての声を持てる。運営管理機関やアウトソースである我々も、その声をより多く集め、適正な DC 制度改正につなげるべきだろう。

DC 制度は、加入者の老後の不安解消のためにある制度である。資産運用立国での議論などにおいて、加入者本位の運営が求められているが、現状は担当者を含む加入者の金融リテラシーが十分とはいえないだろう。

制度を利用できる加入者が、制度を認知し、活用できる環境を作することは、加入者が安心して働けることでもある。DC 制度が加入者のパフォーマンス向上の一端を担い、老後不安の解消、さらにはウェルビーイングの向上につながることを期待する。

－ 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

第 21 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）

2024 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)
