

第 5 回企業型確定拠出年金の制度運営に関する調査；調査結果報告（ 1 ）

～ 第 2 ステージに突入した！企業型確定拠出年金制度、

継続教育・コミュニケーション内容の見直しを～

社団法人企業福祉・共済総合研究所（東京都港区、専務理事：石光哲哉）は、企業型確定拠出年金導入済み企業を対象に、2008年3月から4月にかけて「第5回企業型確定拠出年金制度の運営に関する導入企業担当者調査」を実施致しました。

厚生労働省によると、企業型確定拠出年金は、2008年6月末時点で企業型規約承認数 2,775 件、実施事業主数 10,648 社、企業型年金加入者数、約 2,973 千人（07年6月末現在速報値）に達しています。企業型確定拠出年金は、承認規約数の増加スピードが落ちているものの企業年金制度における大きな柱として順調に拡大しています。

しかし、当制度に関しては、「確定拠出年金に対する社員の反応が少ない」、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラつきが大きい」などの課題を抱えている反面、個人情報保護法などが壁になり、適切に社員にアプローチできない、効果的に社員への刺激・気づきを与えられない、などという悩みが指摘されています。つまり、導入企業は現状に不満で、教育・コミュニケーションを実施する必要があると考えているのですが、その効果に自信をもてないため、なかなか前に踏み出せないでいます。そこで、この調査研究では制度運営の現状と課題を明らかにし、上記のような状況から脱するための示唆を得る目的で実施いたしました。

当レポートは、標記調査結果報告の1回目として「企業型確定拠出年金の制度運営状況、制度運営評価」について中心的にまとめました。効果的な制度運営に多少でもお役に立てれば幸いです。

なお、回収状況など調査の概要は以下の通りです。

【調査の概要】

- 1) 調査対象 ; 2008年1月末までの承認規約代表事業所 2,558 社の内、運営管理機関関連グループ会社及び住所不明企業を除いた 2,374 社の確定拠出年金担当者 * 規約終了企業は、名簿から除外済み
- 2) 調査方法 ; 郵送調査
- 3) 有効回収数 ; 330 社 (有効回収率 13.9%) * 記入率 10%未満企業は、有効票から除外した
- 4) 調査時期 ; 2008年3月26日(水)～4月30日(水)
- 5) 調査実施主体 ; 社団法人企業福祉・共済総合研究所
- 6) 集計・分析 ; (株)ジェイ・エム・アイ

1. 解決されない“当該制度担当者の悩み・課題”

まず、最初に企業型確定拠出年金制度を導入している担当者の悩み、課題についてみる。

図1は、その結果をまとめたものである。課題を“複数回答”でいくつでも回答してもらったうえで、その中から“特に大きな悩み、課題”を2番目まで選択してもらった。

複数回答でみると、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」が最も多く（60%）、以下「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」、「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」が続く（それぞれ50%前後）。上位2位の項目は前回と同じであるが、順位は逆転している。制度導入後の経過年数が増加するに伴い、社員間における制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きな悩みとして意識されてきている。

次に、“最も大きな悩み”についてみると、「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」が36%と最も多い。なお、「兼務をしているため、当該制度に投入できる時間・余裕がない」が複数回答では6番目であげられているが、“特に大きな悩み、課題”になると、3番目にあげられており、注目される。

確定拠出年金制度および投資・資産運用に対する社員の理解・関心をどう高めるか、社員間のバラツキをなくし、全体をどう底上げするか、依然として担当者にとっての大きな課題である。

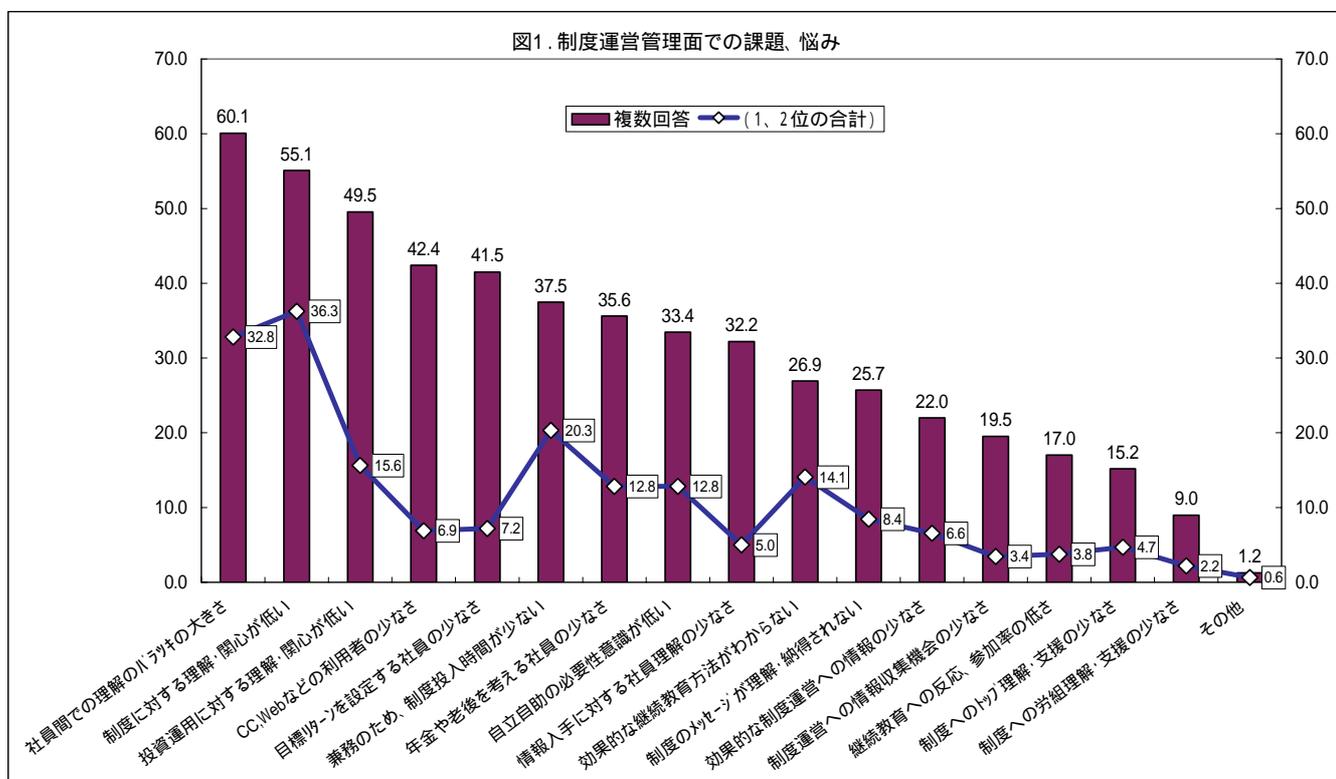
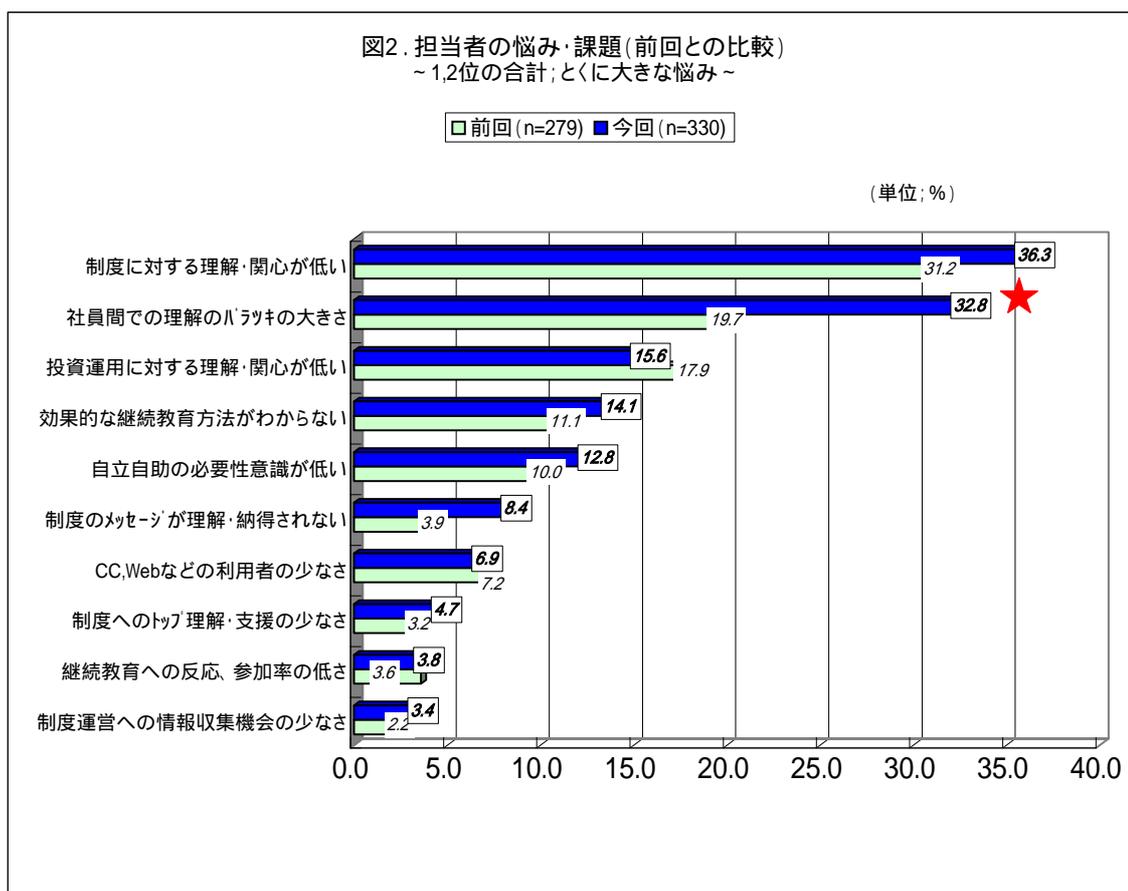


図2は担当者の悩み、課題を前回調査の結果と比較してみたものである(とくに大きな悩み、課題について表示)。

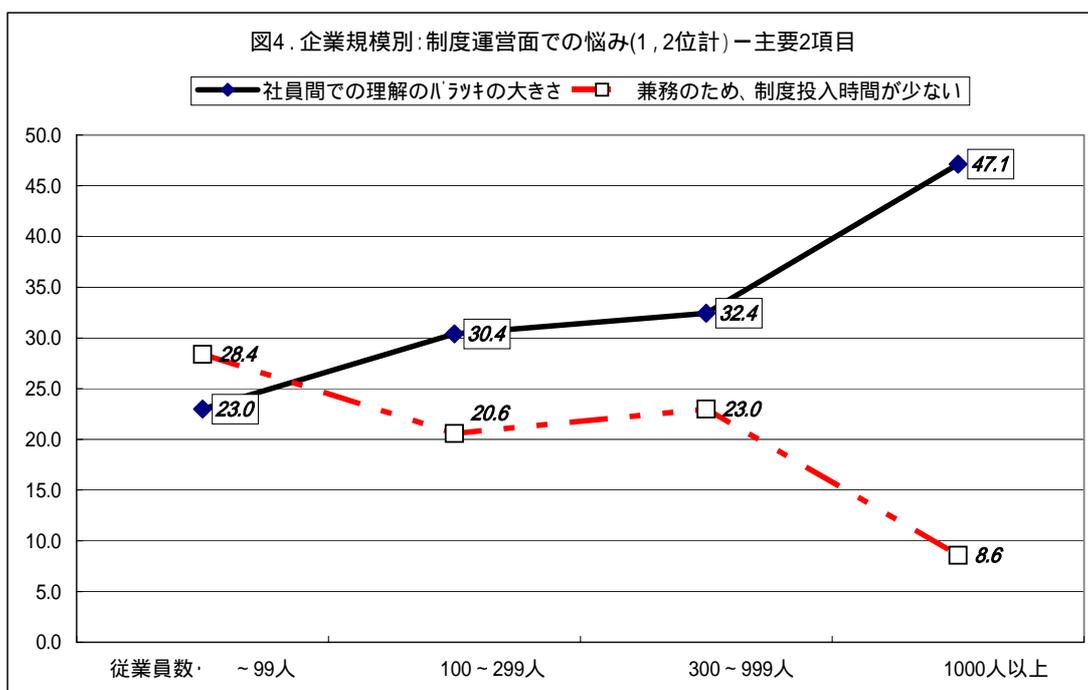
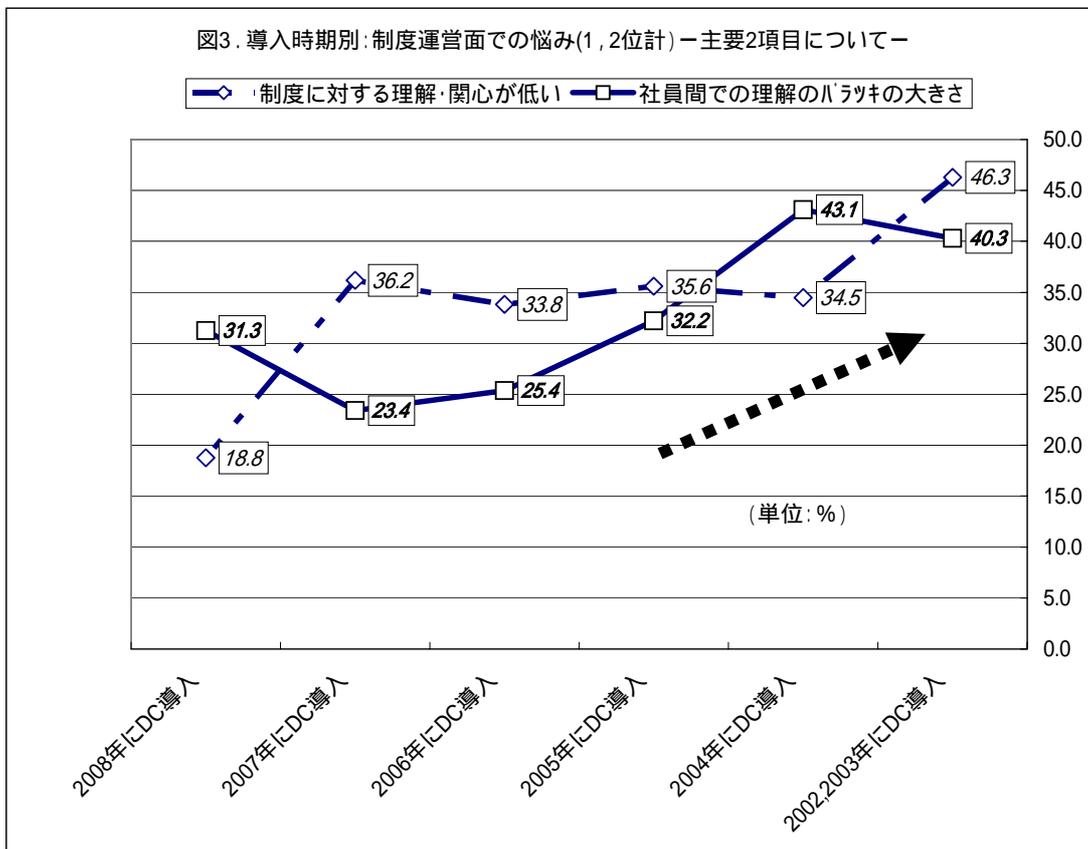
全般的に多くの項目で数値は上昇している。社員の企業型確定拠出年金制度に対する理解や投資・運用に対する理解・関心、当該制度への関与が進んでいないことを示唆する結果となっている。

とくに「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」は、前回の20%から今回は33%と13ポイントも増加している。社員間のバラツキをどう少なくするか、積極層ではなく、当制度への関与度が低い層に対する底上げが優先的な課題になりそうである。



ところで、このような担当者の悩み、課題は企業規模や制度導入時期によって違いが見られるのであろうか。次ページ図3は、担当者の悩み、課題として1,2位にあげられた「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」という2項目について、制度導入時期別に見たものである(とくに大きな悩み、課題について表示)。これをみると、数値は制度導入時期が3年程度を超える時点から(2005年以前)上昇している。通常、継続教育・コミュニケーションなどを実施する企業が増えることから、担当者の悩み・課題は減少することが想定される。しかし、調査結果を見る限り、担当者の悩み、課題はむしろ増加している。制度導入後、社員に対する刺激・気づき促進のための施策を行って

いないか、実施したとしてもあまり効果がなかったことを示す結果となっている。
 企業規模別では、どうであろうか。全体的に従業員数 1000 人以上の大企業ほど多くの項目で



悩み・課題としてあげる割合は、中小企業に比べれば多い。つまり、大企業ほど、担当者の悩みは深く、多岐にわたっている。

前ページ図4は、企業規模の違いをみるために「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」、「兼務をしているため、当該制度に投入できる時間・余裕がない」という2項目を抽出、比較してみたものである（とくに大きな悩み、課題について表示）。

この結果を見ると、「社員間で制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキが大きい」は、企業規模が大きくなるに伴って、悩み・課題としてあげられる割合が高まり、従業員数1000人以上の大企業では、47%と“とくに大きな悩み・課題”のトップにあげられている。

しかし、従業員数100人未満の企業では23%にすぎず、倍以上のポイント差がある。

中小企業では、むしろ「兼務をしているため、当該制度に投入できる時間・余裕がない」が、“とくに大きな悩み・課題”としてあげられている（要員が多い大企業では少ない）。

したがって、とくに中堅・中小企業における制度活用、制度浸透のためには、運営管理機関の導入企業担当者に対する効果的なサポートが求められる。同様に、企業規模の大きい企業に対しては、制度や資産運用に対する社員の理解・関心を高める施策の提案（支援）が運営管理機関に期待される。

（継続教育の効果）

それでは次に、継続教育・コミュニケーションの実施と担当者の悩みとの関係についてみる。継続教育・コミュニケーションの実施は、加入社員の当該制度に対する関与を促し、結果担当者の悩み・課題の解決に貢献しているのだろうか。

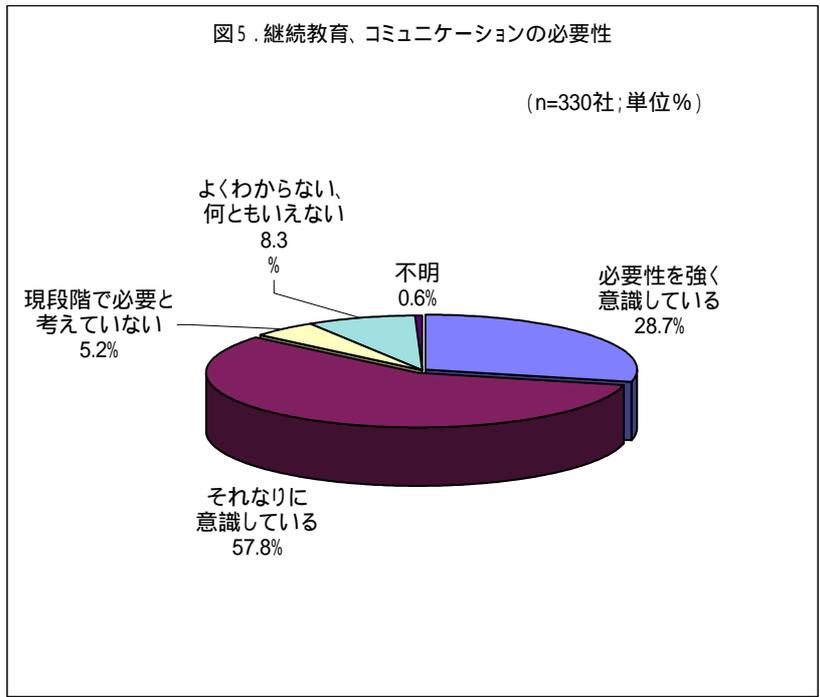
*なお、ここでの継続教育・コミュニケーションとは、中途採用社員や新人社員対象に行う教育、運営管理機関によるインターネットサービス、コールセンターサービスを除いている。

まず、制度導入企業が継続教育・コミュニケーションの必要性についてどの程度意識しているかを見てみると、程度の差を別とすれば9割近くの企業がその実施の必要性を意識している（次ページ図5）。“現段階で必要と考えていない”との企業は、5%にすぎない。この結果は、今までの結果と変わらない。

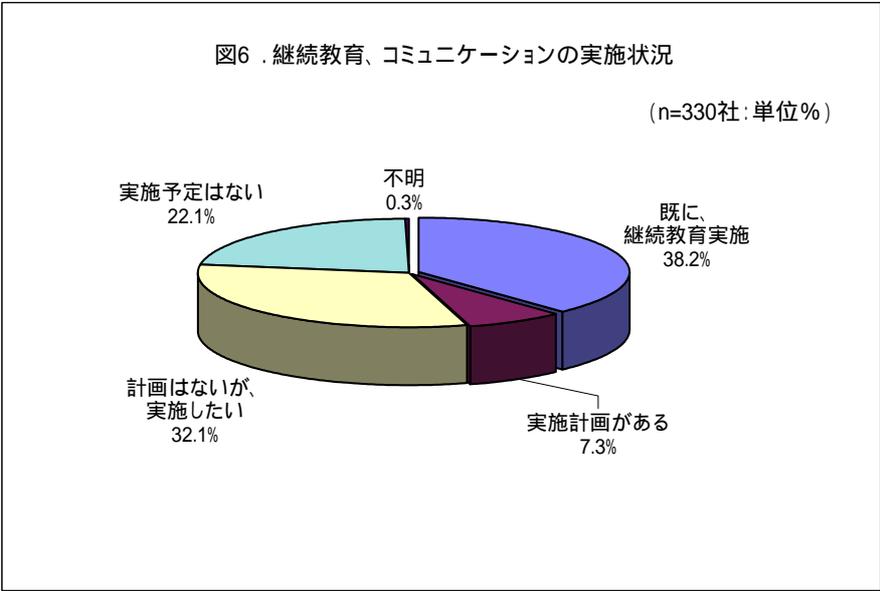
図表を掲載していないが、制度導入後の継続教育・コミュニケーションの必要意識は従業員数1000人以上の大企業で強く、299人以下の中小企業で弱い。継続教育・コミュニケーションへのニーズは、大企業ほど強く、実施可能性の高さを窺わせる。

また、当該結果を制度導入時期別に見てみると、2005年以前（制度導入後・満3年以上の企業）で“現段階で必要と考えていない”との企業は1%でしかない。教育・コミュニケーションの必要意識は、導入後経過年数に応じて高まる傾向が見られる。

しかし、その必要意識の強さは、従業員規模にみられるような明確なものではない。当該意識の強弱は、明らかに制度導入時期よりも従業員規模のほうに説明力がある。



それでは、制度導入後調査時点までに、**制度導入時に実施した教育とは別に**加入者向けに継続教育を実施した企業はどの程度であろうか。



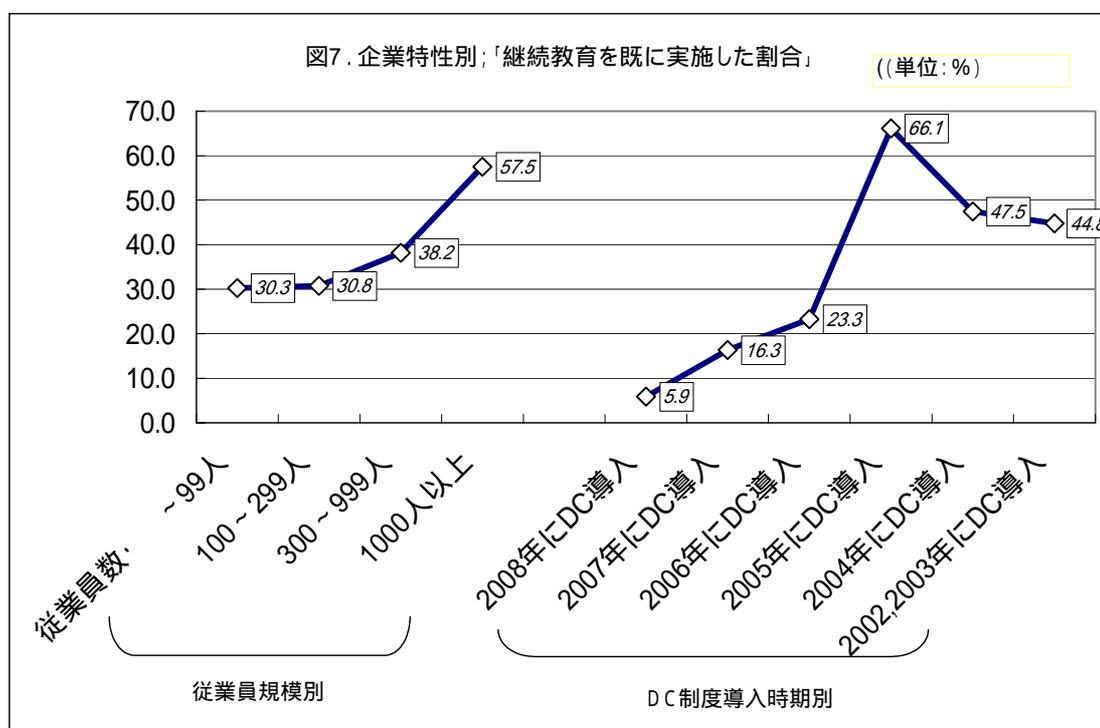
上図6で継続教育・コミュニケーションの実施状況についてみる。
 この結果によると、「継続教育を既に実施した」企業は4割に近い。「実施計画がある」企業を加えると45%に達する。「計画はないが、実施したい」企業をあわせると、企業型DC制度を導入した企業の内、8割が継続教育・コミュニケーションを前向きに考えている。「実施予定はな

い」企業は、2割にすぎない。なお、この結果は、前回調査とあまり変わらない。

ところで、継続教育を“既に実施した”企業は、従業員規模1000人以上の大企業、企業型確定拠出年金制度導入後2年半～3年以上の企業（2005年以前に制度導入）で多い（図7）。

制度導入後3年以上の企業では4割以上の実施率である。企業型確定拠出年金制度を導入後2年から3年が継続教育を検討・実施する時期として具体化される。

このように継続教育の実施動向は、制度導入経過時期別、従業員規模別の説明力が高い。大企業の場合は、資金面で継続教育・コミュニケーションを実施する負担能力があること、制度導入経過年数が多い企業の場合には、継続教育・コミュニケーションの必要性が高まること（導入後とくに3年以降）などが継続教育の実施率が高い理由として指摘できる。



さて、今まで見てきたように企業型確定拠出年金制度導入企業は、継続教育・コミュニケーションの必要性を意識し、その実施に対しても前向きに考えている。4割近くの企業はすでに実施している。それでは、その効果はどうであろうか。

通常、継続教育・コミュニケーションを実施した企業であれば制度導入効果が高まり、担当者の悩み・課題が低減されるはずである。

そこで、担当者の悩み、課題に関する回答結果を“継続教育・コミュニケーションを実施した”企業とまだ実施していない企業を比較することで、上記仮説を検証してみよう。

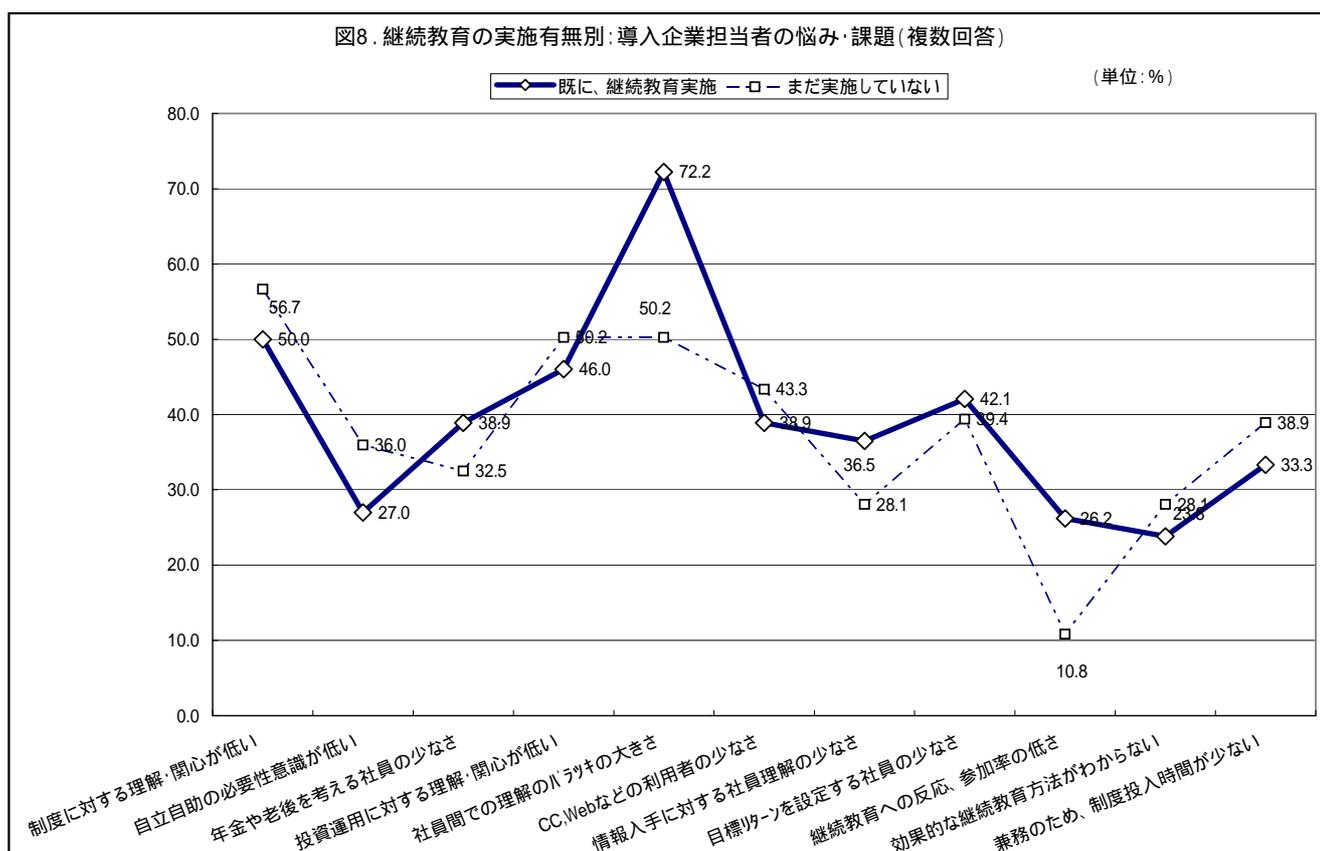
次ページ図8がその結果である。当該図では担当者の悩み、課題で上位（回答率25%以上）にあげられた項目について掲載している。

もし、悩み、課題としてあげた割合が“既に、継続教育を実施した”企業が“実施継続教育

をしていない”企業を下回った場合、その項目は“継続教育・コミュニケーションの効果があつた”と考えられる。反面、上回った場合には、当該項目は、“継続教育・コミュニケーションの効果があまりなかった”か、または“継続教育・コミュニケーションの実施によって一層悩み・課題が深まった”ことになる。

このような視点で図8を見ると、継続教育実施済み企業が、非実施企業を下回っているのは、「社員の退職給付制度、確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」、「自立自助の必要性、自己責任の意識が低い」、「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」、「コールセンターやインターネットサービス、加入者レポートなどを利用している社員が少ない」などである。継続教育の実施は、社員の制度や投資運用に対する関心を高め、自立自助の意識の向上に貢献、コールセンターやインターネットサービス利用向上に効果があつたことを示している。

一方、「社員間で制度や資産運用に対する理解、関心のバラツキが大きい」、「継続教育・コミュニケーションに対する社員の反応、参加率が少ない」、「自分の問題として、年金や老後のことを考える社員が少ない」、「資産運用に必要な情報をどうやって入手すればよいか、理解している社員が少ない」などについては、継続教育実施済み企業のほうが、制度運用上の悩み・課題としてあげる割合が多い。これらについては、継続教育・コミュニケーションの実施による効果がなかったばかりでなく、実施によって悩み・課題として一層意識される様になった、といえる。



とくに、「社員間で制度や資産運用に対する理解、関心のバラツキが大きい」、「継続教育・コミ

コミュニケーションに対する社員の反応、参加率が少ない」の2項目は、実施済み企業と非実施企業との回答差が大きい。継続教育を実施してみた結果なのかもしれない。とはいえ、これらは、**継続教育を実施しても解決されない**導入企業の悩みなのである。

今後、導入後経過年数が増えるに伴い、継続教育・コミュニケーションを実施する企業が多くなる。会社として、「社員に対して最低限、何を教育・コミュニケーションするか」を明確にしながら、とくに社員間のバラツキをどう少なくするか(とくに無関心層の底上げをどう図るか)、そのために“社員を刺激し、気づきを促す効果的・効率的な方法をどう開発するか”が求められる。制度導入企業および運営管理機関双方にとって、“制度導入時の教育とは異なる、教育・コミュニケーションの革新”が当面の大きな課題となるはずである。

2. 低水準にとどまる「制度運営・制度活用」

- ・当調査では、企業型確定拠出年金制度を導入してから調査時点(2008年4月)における制度活用状況や浸透状況を知るために、社員の制度及び投資運用に対する理解・関心状況など15項目を提示(下表)、それぞれについて“非常にあてはまる”、“ややあてはまる”、“あまりあてはまらない”、“全くあてはまらない”、“どちらともいえない”の5段階評価で回答を得た。
- ・15項目のうち5項目は制度の人材マネジメント効果・マインドセット(態度形成)をみる項目であり、6項目は投資・運用など当制度そのものに対する社員の関与状況を、4項目()は制度運営全体の総合評価をみている。

*なお、各カテゴリーに次に様なスコアを与えて平均スコアを算出した；

「非常に良くあてはまる」+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、

「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点

人材マネジメント関連項目；

自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている
豊かな老後に向けて能力向上やキャリア蓄積に努力しようとする社員が増えている

会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている

DC加入により「自己責任」の意識、自立性(自律性)意識が高まっている

継続教育に対する経営陣の理解が高まっている

確定拠出年金関連項目；

投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている

掛金の配分割合の変更や積立金の預け替えなどの資産配分変更を行う人が増えている

運用商品の管理や情報収集のためにコンピューターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている

目標リターンを設定して資産運用する社員が増えている

資産運用に必要な情報をどうやって入手すればよいか、理解している社員が増えている

資産残高に占める投資信託商品(リスク性商品)の構成比(シェア)が増えてきている

制度運営管理に関する総合評価項目；

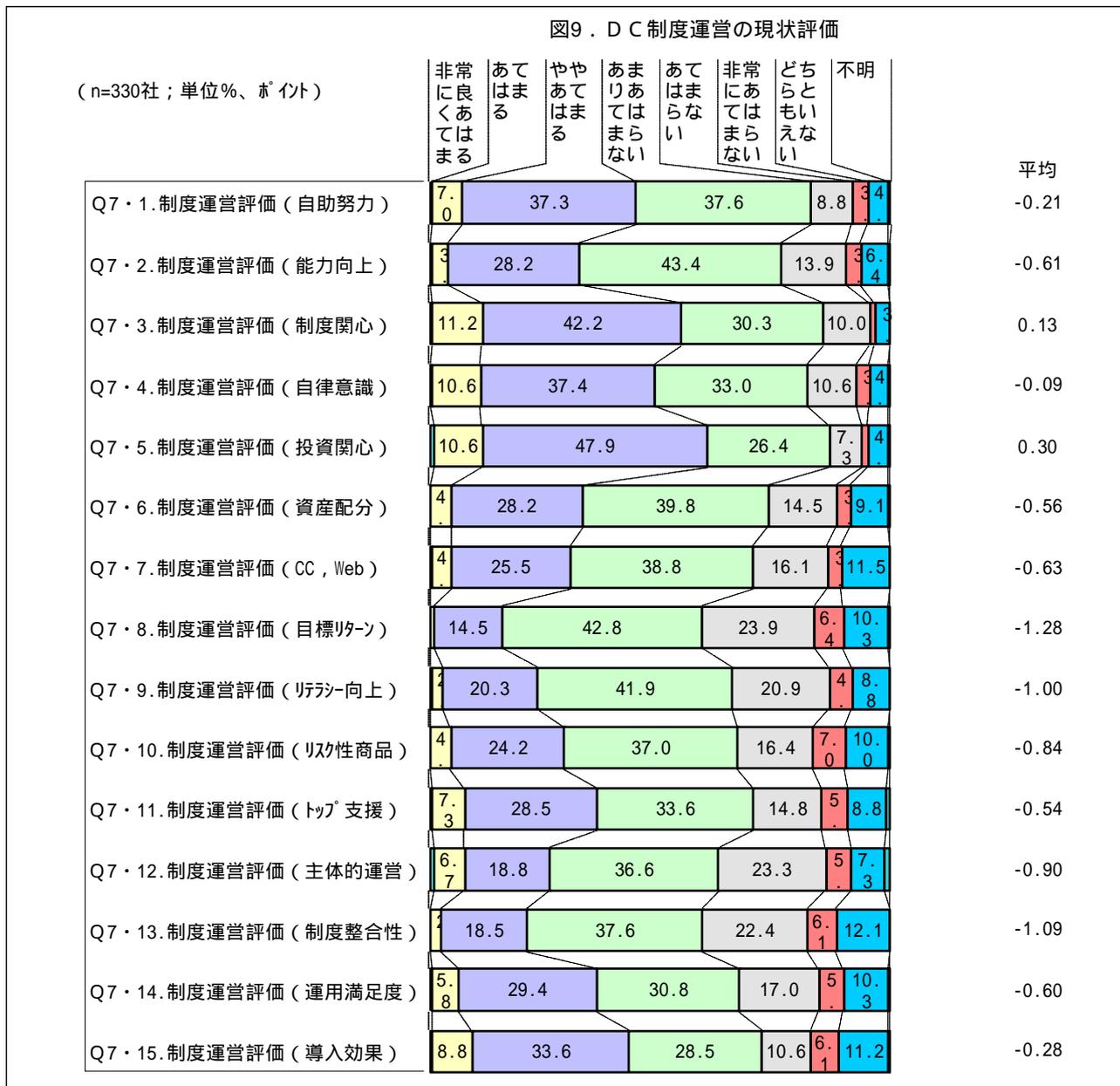
確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている

確定拠出年金制度の導入によって、人事制度全体の整合性がとれ、相乗効果が高まっている

確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している

確定拠出年金制度の導入効果(の現状)について満足している

・担当者が制度運営や制度活用の現状とどのように評価しているか、下図（図9）をみる。



・全体的に“非常にあてはまる”と“あてはまる”という積極的評価の割合は、最大で11%程度にすぎない。“ややあてはまる”までを含めた割合が高い項目は、「投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」、「会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている」、「DC加入により「自己責任」の意識、自立性（自律性）意識が高まっている」、「自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている」の4項目である。

反面、「あまりあてはまらない」割合が高い項目は、「目標リターンを設定して資産運用する社員が増えている」、「確定拠出年金制度の導入によって、人事制度全体の整合性がとれ、相乗効果が高まっている」。これらの項目では、肯定的な評価が2割程度にすぎない。投資・運用や退職金制度に対する関心の高まりがみられるものの社員の制度活用、主体的な制度運営面の点ではまだ十分な成果を得られていない。

- ・このような状況を反映し、担当者からみて“確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している”と答えた企業は35%と3分の1にすぎない(半面、満足していない企業が5割)。制度導入効果()については、肯定的な評価と否定的な評価が2分している。

(平均スコア)

- ・前ページ図9の右欄に、平均スコアを表示している。

「非常に良くあてはまる」に+5点、「あてはまる」+3点、「ややあてはまる」+1点、「あまりあてはまらない」-1点、「あてはまらない」-3点、「非常にあてはまらない」-5点、「どちらともいえない」0点を与えて、項目別に平均スコアをみたものである。

- ・この結果を見ると、15項目中2項目で平均スコアがプラスになっており、13項目はマイナスになっている(今回は、すべての項目でマイナスであった)。

平均スコアがプラス項目は、「投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」、「会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている」。

反面、目標リターンの設定及び制度間の整合性に対する評価は最低レベルにある。同様に、「資産運用に必要な情報をどうやって入手すればよいか、理解している社員が増えている」というリテラシーに関わる項目についても平均スコアが-1.0点と低い。これらの項目については、まだまだ浸透していない、時間がかかる分野といえそうだ。

(注)なお、図表を掲載していないが、平均スコアと制度導入時期との関連でみると、2002,2003年に制度を導入した(企業制度導入後4年以上の)企業で、明らかに評価が高い。15項目中、6項目で平均スコアがプラスになっている。とくに、退職給付制度や投資運用への理解・関心度では他の企業に比べ、1ポイント以上の開きがある。

しかし、制度導入後4年以上の企業を除けば、導入時期別の特徴が見られない。2004年に制度導入した企業が全体的に他企業よりも評価が高い傾向が見られるものの優位な差ではない。

このように制度導入効果が期待できるには、制度導入して4年以上からである。しかし、これらの企業といえども資産配分変更経験やコールセンター・インターネットサービスの利用者が増加しているとの企業はそれほど多くはない(平均スコアがマイナス)。制度が浸透し、社員に活用されるには、長い期間がかかることを示唆している。

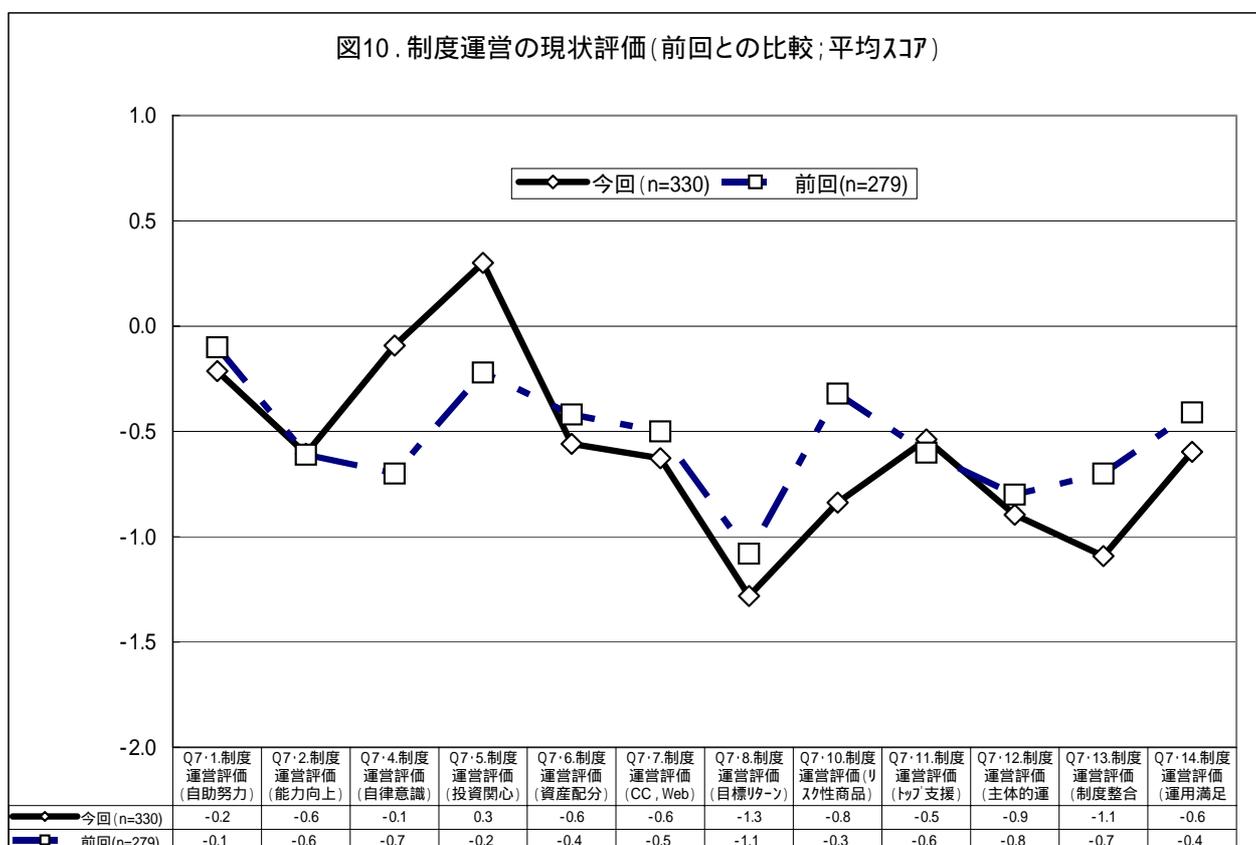
(前回結果との比較) *平均スコアで比較(スコア算出基準は前ページ参照)

・時系列比較が可能な項目について、前回調査と比較してみたのが図10である。

図10をみると、今回結果が前回は上回っているのは2項目だけである(「DC加入により「自己責任」の意識、自立性(自律性)意識が高まっている」、「投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」)。このうち「投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」は、今回初めて平均スコアがプラスになった。上記2項目については、確実に社員に浸透している、といえそうである。

しかし、他の項目では、前回結果が今回を上回っている。制度導入時期別分析結果(前ページ、注)と同様に、履歴効果はみられない。

・このように社員の制度の活用及び運利管理状況は、依然低い状況にある。企業サイドから継続教育・コミュニケーションなどを通じて社員を効果的に刺激し続けられない限り、多くの項目がプラスに転じたり、時系列的に上昇することはない、と考えられる。その意味では、継続教育・コミュニケーションになかなか踏み出せないでいる現状をどの様に変えるか、社員の気づきを促す効果的な教育・コミュニケーションプログラムをどう開発するか、が早急に問われることになろう。



(制度運営総合評価に対する影響度)

- ・今回の調査では、企業型 DC 制度運営に関する総合評価項目として 4 項目を設けている。そこで、総合評価項目のそれぞれを目的変数、個別 11 項目を説明変数とする重回帰分析を行った。われわれは、この分析結果を通して何を優先的に取り組むことで、効果的な制度運営に資するかの示唆を得ることができる。回帰分析は、平均スコアベースで行った。

(目的変数) 制度運営管理に関する総合評価項目；

確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている

確定拠出年金制度の導入によって、人事制度全体の整合性がとれ、相乗効果が高まっている

確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している

確定拠出年金制度の導入効果(の現状)について満足している

(説明変数) 人材マネジメント関連項目；

自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている

豊かな老後に向けて能力向上やキャリア蓄積に努力しようとする社員が増えている

会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている

DC 加入により「自己責任」の意識、自立性(自律性)意識が高まっている

継続教育に対する経営陣の理解が高まっている

確定拠出年金関連項目；

投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている

掛金の配分割合の変更や積立金の預け替えなどの資産配分変更を行う人が増えている

運用商品の管理や情報収集のためにコルセターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている

目標リターンを設定して資産運用する社員が増えている

資産運用に必要な情報をどうやって入手すればよいか、理解している社員が増えている

資産残高に占める投資信託商品(リスク性商品)の構成比(シェア)が増えてきている



15 項目相互の相関係数を算出し、相関係数が 0.6 以上と高く、多重共線性(マルチコ)が発生する恐れがある以下の項目を削除した

(目的変数) 「制度導入効果」 「制度運営満足」との関係が強い

(説明変数) 「能力向上」 「自助努力」との関係が強い

「資産配分変更」 「CC、Web 利用」との関係が強い

「目標リターン設定」 「情報リテラシー」との関係が強い

・表1は、重回帰の結果である。制度現状の総合評価に与える影響度をまとめたものである。

この結果によると、“主体的制度運営”に最も大きな影響を与える項目は、「継続教育に対する経営陣の理解が高まっている」である。主体的制度運営にとって、トップの支援、バックアップがいかに重要かを示している。次いで影響度が大きいのは、「資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」である。

このうち、「継続教育に対する経営陣の理解が高まっている」は、人事制度全体の整合性評価及び制度運営満足に対しても、影響を与えている。同時に「資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」は、人事制度全体の整合性評価にもかなり高い確率で影響を与えている。

・制度運営満足に対しては、「運用商品の管理や情報収集のためにコールセンターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている」が最も強い影響を与えている。また、「自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている」及び「DC加入により“自己責任”の意識、自立性（自律性）意識が高まっている」も、10%水準とあまり高くないが、影響を与えている。

このように導入企業が主体的な制度運営を行い、導入効果を向上させて制度運営満足を獲得するうえで、自立性、自律性という人材マネジメントからの要請、経営陣理解の影響度が大きい。

従って、今回の調査結果を見る限り、人材マネジメントの視点、目配りを怠らないことと併せ、担当者が平素からトップとの関係を密にし、支援を得やすくしておくことの重要性を指摘できる。また、資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比は、制度導入効果や主体的制度運営の程度をモニタリングするうえでの指標になりうる。

表1. 制度運営総合評価に対する影響度(t値)

	Q7・12.制度運営評価(主体的運営)	Q7・13.制度運営評価(制度全体の整合性)	Q7・14.制度運営評価(制度運営満足)
Q7・1.制度運営評価(自助努力)	1.01	0.30	1.72*
Q7・3.制度運営評価(制度関心)	0.18	0.99	0.26
Q7・4.制度運営評価(自律意識)	0.00	1.80*	1.74*
Q7・5.制度運営評価(投資関心)	-1.03	-3.56***	0.28
Q7・7.制度運営評価(CC, Web)	0.35	1.82*	-0.25
Q7・9.制度運営評価(リテラシー向上)	-0.45	1.06	2.66***
Q7・10.制度運営評価(リスク性商品)	3.01***	2.58**	1.10
Q7・11.制度運営評価(トップ支援)	7.43***	6.25***	1.84*
重決定 R2	0.25	0.28	0.21

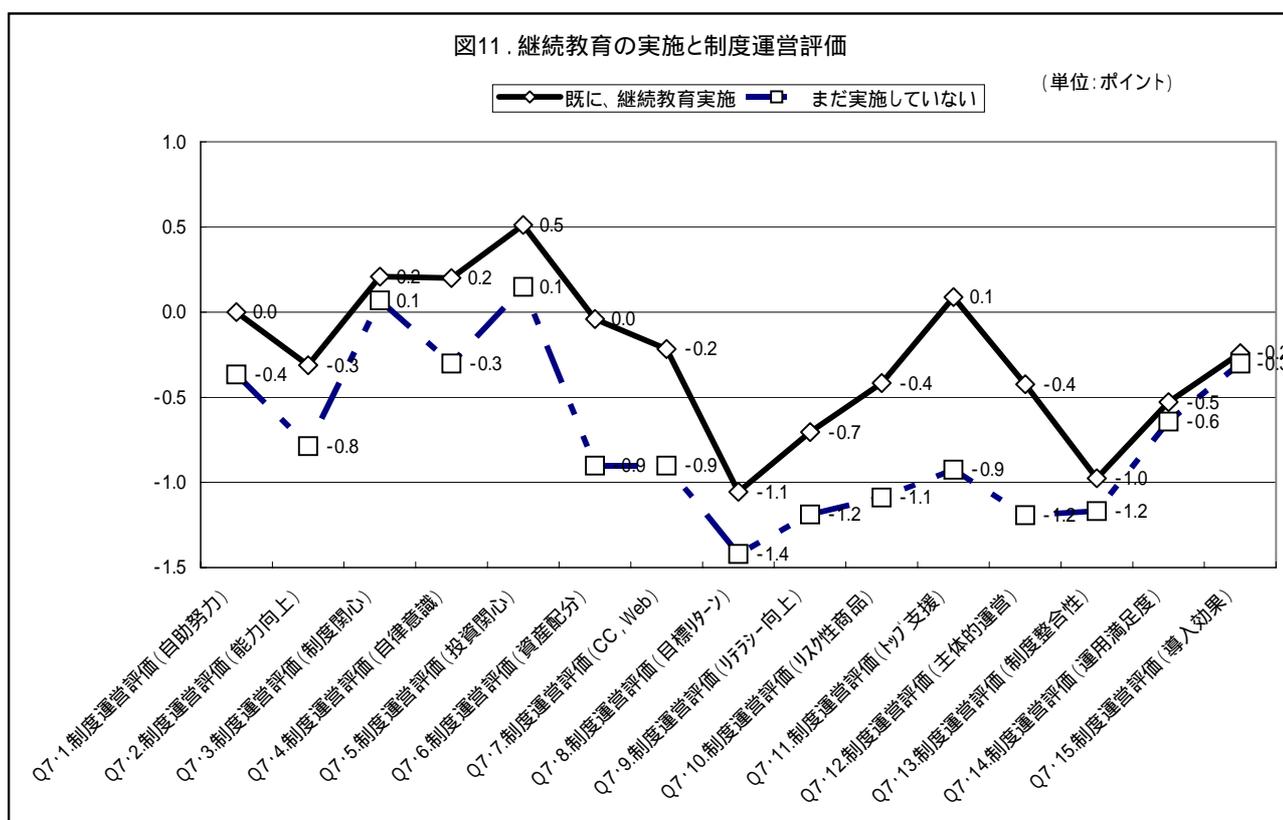
(注)***; p<0.01, **; 0.01 p<0.05, *; 0.05 p<0.1

(制度運営評価と継続教育の実施)

それでは最後に、継続教育・コミュニケーションの実施と制度運営評価との関係についてみてみる。継続教育・コミュニケーションの実施は、加入社員の当該制度に対する関与を促し、制度運営評価に対して肯定的な評価を与えているのだろうか。

その結果を図 11 でみてみよう。図 11 は、「非常に良くあてはまる」に +5 点、「あてはまる」+3 点、「ややあてはまる」+1 点、「あまりあてはまらない」-1 点、「あてはまらない」-3 点、「非常にあてはまらない」-5 点、「どちらともいえない」0 点を与え、平均スコアで表示している。

下図を見る限り、明らかに継続教育を実施している企業のほうが、社員の関心・関与や制度運営管理、制度導入効果の現状について肯定的に評価する割合が高い。とくに、「継続教育に対する経営陣の理解が高まっている」、「掛金の配分割合の変更や積立金の預け替えなどの資産配分変更を行う人が増えている」、「確定拠出年金制度の運営を自社が主体的に行うようになってきている」、「運用商品の管理や情報収集のためにコールセンターやインターネットサービスなどを活用する人が増えている」、「資産残高に占める投資信託商品（リスク性商品）の構成比（シェア）が増えてきている」の各項目において、継続教育の実施有無の違いが大きい。つまり、これらに関しては、継続教育効果があった、といえる。



しかし、平均ポイントがプラスの項目は4項目にすぎず、そのスコアも最高で0.5ポイントで

しかない。継続教育を実施したとしても半数の企業では、「あてはまらない」と消極的な評価をしている。

また、「 確定拠出年金制度の導入によって、人事制度全体の整合性がとれ、相乗効果が高まっている」、「 確定拠出年金制度の運営、管理の現状について満足している」、「 確定拠出年金制度の導入効果(の現状)について満足している」という所謂総合評価項目において継続教育実施企業と実施していない企業の差異は、ほとんどみられない。

つまり、現状における継続教育・コミュニケーションの実施は、制度導入効果を高め、制度導入満足度を向上させるまでに至ってはいないのである。

継続教育・コミュニケーションを実施しないよりは、実施したほうが良いに決まっている。それなりの効果も図 11 で確認できた。しかし、現状の継続教育・コミュニケーションは、加入社員の関心・関与を高め、企業型確定拠出年金制度の活用と浸透を促すには、まだまだ不十分である(8、9 ページ参照)。

教育・コミュニケーション効果を高めるには、社員個々の実情を踏まえ、適切な方法、内容で刺激し、気づきを与えることが最も望ましい。しかし、個人情報保護法が壁になり、会社や運営管理機関(レポートキーパーを含む)は、上記のようなアプローチを採用することができない。かといって、出席率が1-2割にとどまり、コスト効果が低いセミナーや講習会を(一部社員向けに)実施することは賢明とはいえない。それでは、何をすべきなのだろうか。もちろん、確信を持てるまで何もしないことも選択肢の1つであろう。しかし、多くの企業は現状で決してよいとは思っていないし、継続教育・コミュニケーションをしなければならない、と考えている。反面、効果的な教育・コミュニケーションの方法を見出せていないとすれば、導入企業は継続教育になかなか踏み出せないであろう。このような状況は、社員・企業双方にとって不幸なことである。

今回の調査で浮かびあがってきたのは、企業型確定拠出年金制度導入企業における上記のような動向であり、暗中模索の中で、停滞気味に推移する制度運営の実態である。

しかし、このような現状は、制度浸透・活用に向けステップアップする踊り場なのかもしれない。制度が導入して7年を経過し、多くの経験を蓄積してきた今、制度運営の革新、教育・コミュニケーション革新に向けての新たな段階に入った、とも考えられる。

それでは、この第2ステージにおいて、導入企業と運営管理機関はどのように協力しながら、制度浸透、制度運営を行うべきであろうか。相互のどのようなリレーションが取引強化(または取引不満)を発生するのであろうか。

次回は、この点に照準を当てながら報告したいと思う。

(文責) 客員研究員: 佐々木

* なお、当文書に関するご質問は、
下記宛お願いいたします

mail : sasaki@riebe.or.jp

Tel : 090 1812 8334 (直)

03 - 5776 - 1421 (代)