

第6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）

～会社としての役割、関与範囲などを明確にし、

効果的な継続教育・コミュニケーションの実施を～

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、2009年3月から4月にかけて「第6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、2009年5月末時点で企業型規約承認数3,075件、実施事業主数11,800社、企業型年金加入者数、約3,301千人（09年4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、などという悩みが依然解決されておられません。つまり、導入企業は制度運営の現状に不満で、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状況が続いています。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。なお、当調査は年1回の頻度で実施され、今回はその6回目です。

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。

□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12月末までの承認規約代表事業所2,915社の内、運営管理機関関連グループ会社及び住所不明・倒産企業を除いた2,695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 ; 402社（有効回収率 14.9%）*記入率10%未満企業は、有効票から除外
- 4) 調査時期 ; 2009年3月2日（月）～4月16日（木）
- 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

I. 企業型確定拠出年金制度運営の現状と課題

1. 企業型確定拠出年金の達成状況、浸透状況に関する評価（調査時点:09年3月）

1) 達成状況評価

- ・企業型確定拠出年金制度を導入してから調査時点（2009年3-4月）における当制度の達成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・関心状況や制度運営管理・制度導入効果の現状などの17項目を提示して担当者から自己評価を得た（次ページ図I）。

提示した項目は、「人材マネジメント関連項目」として3項目、確定拠出年金関連項目として11項目、「制度運営管理に関する総合評価項目」として3項目である（下表）。

◇人材マネジメント関連項目；

- ①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
- ②DC加入により「自己責任」の意識、自律性（自立性）意識が高まっている
- ⑤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

◇確定拠出年金関連項目；

- ③「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まること」を理解している社員が増えている
- ④「運用益などに税制優遇措置がある」ことについて理解している社員が増えている
- ⑥投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている
- ⑦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
- ⑧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
- ⑨「運用利回りの目標値を設定することの考え方や必要性」を理解している社員が増えている
- ⑩「運用利回り」を設定して資産運用する社員が増えている
- ⑪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
- ⑫「長期運用」に関する社員の理解が高まってきている
- ⑬「分散投資」に関する社員の理解が高まってきている
- ⑭継続教育に対する経営陣の理解が高まっている

◇制度運営管理に関する総合評価項目；

- ⑮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
- ⑯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
- ⑰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

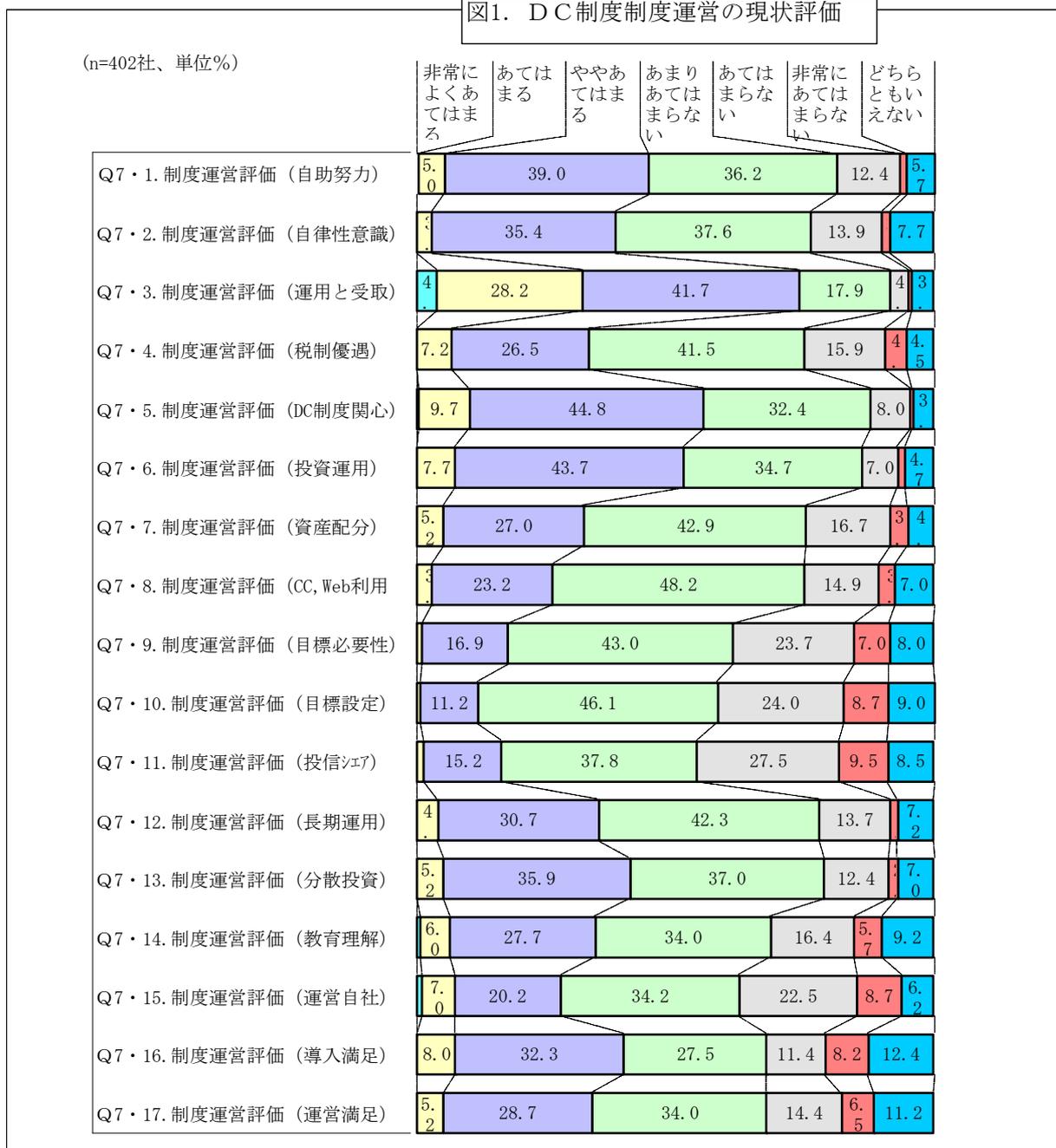
- ・全体的に“非常にあてはまる”と“あてはまる”という積極的評価の割合は、最大で「③「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」が33%と最も多いが、他の項目では10%を下回っている。“ややあてはまる”割合が高い項目は、「⑤会社の退職金制度や年金制度について社員の関心・理解が高まっている」、「⑥投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」、「③「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」、「①自助努力による老後の備え、早期準備の必要性について社員の関心・理解が高まっている」の4項目である（“ややあてはまる”4割前後）。反面、“あまりあてはまらない”および“あてはまらない”割合が高い項目は、「⑩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」、「⑨「運用利回りの目標値を設定することの考え方や必要性」を理解している社員が増えている」、「⑪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（それぞれ合計で65-70%）。

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自律促進など人材マネジメントへの影響、整合性及び効果的な制度運営面の点では依然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33%と3分の1にすぎない（半面、満足していない企業が55%）。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。

DC制度に対する社員の理解・関心が高まり、制度が活用され、浸透するまでにはまだ時間がかかりそうである。

図1. DC制度制度運営の現状評価

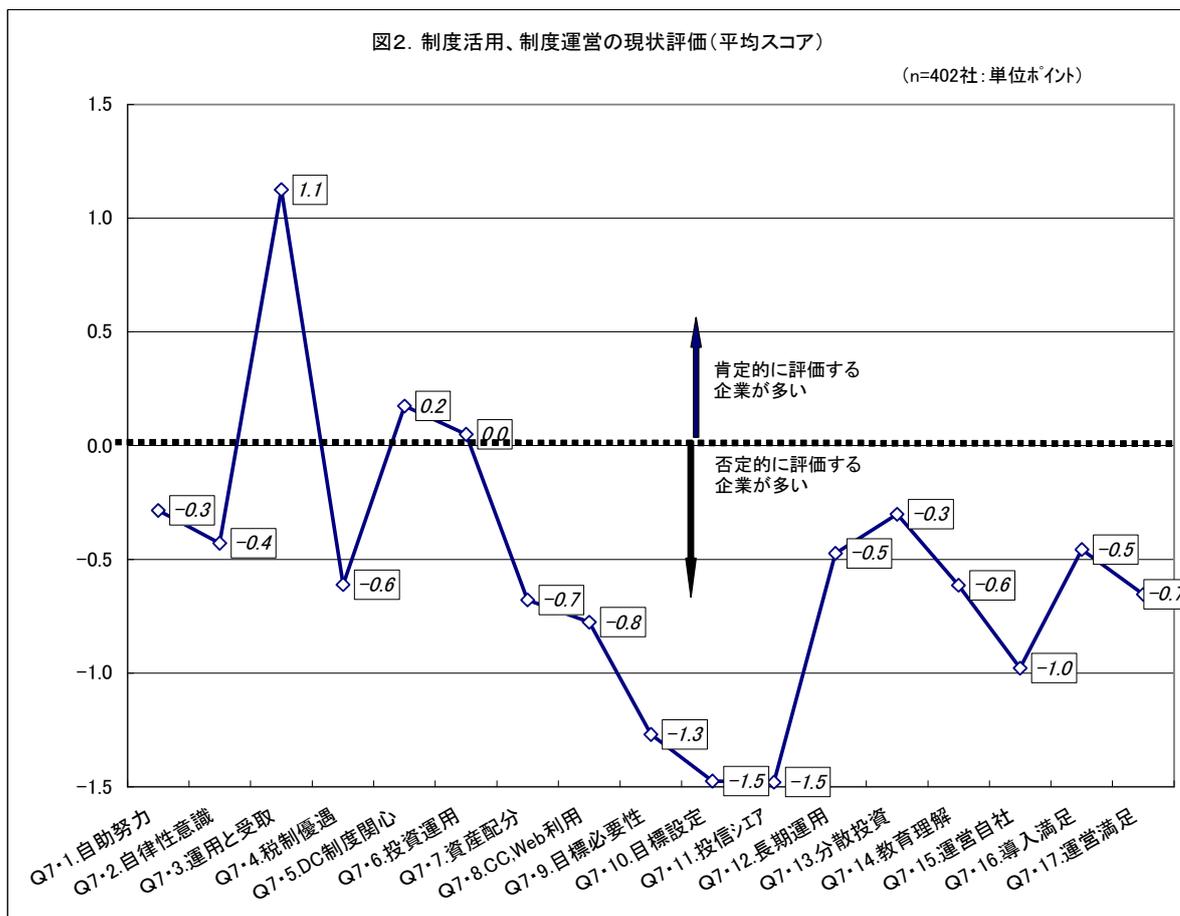


(平均スコア)

- ・図2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、17項目中2項目で平均スコアがプラスになっており、14項目はマイナスになっている。平均スコアがプラス項目は、「③「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」、「⑤投資や運用に対して興味・関心をもつ社員が増えている」。

反面、「⑩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」、「⑪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」の平均スコアは最も低い。このうち、投信シェアについては、前は-0.8ポイントであった。株安という調査時点における運用環境の悪化を反映していると考えられる。

平均スコアの算出基準；「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

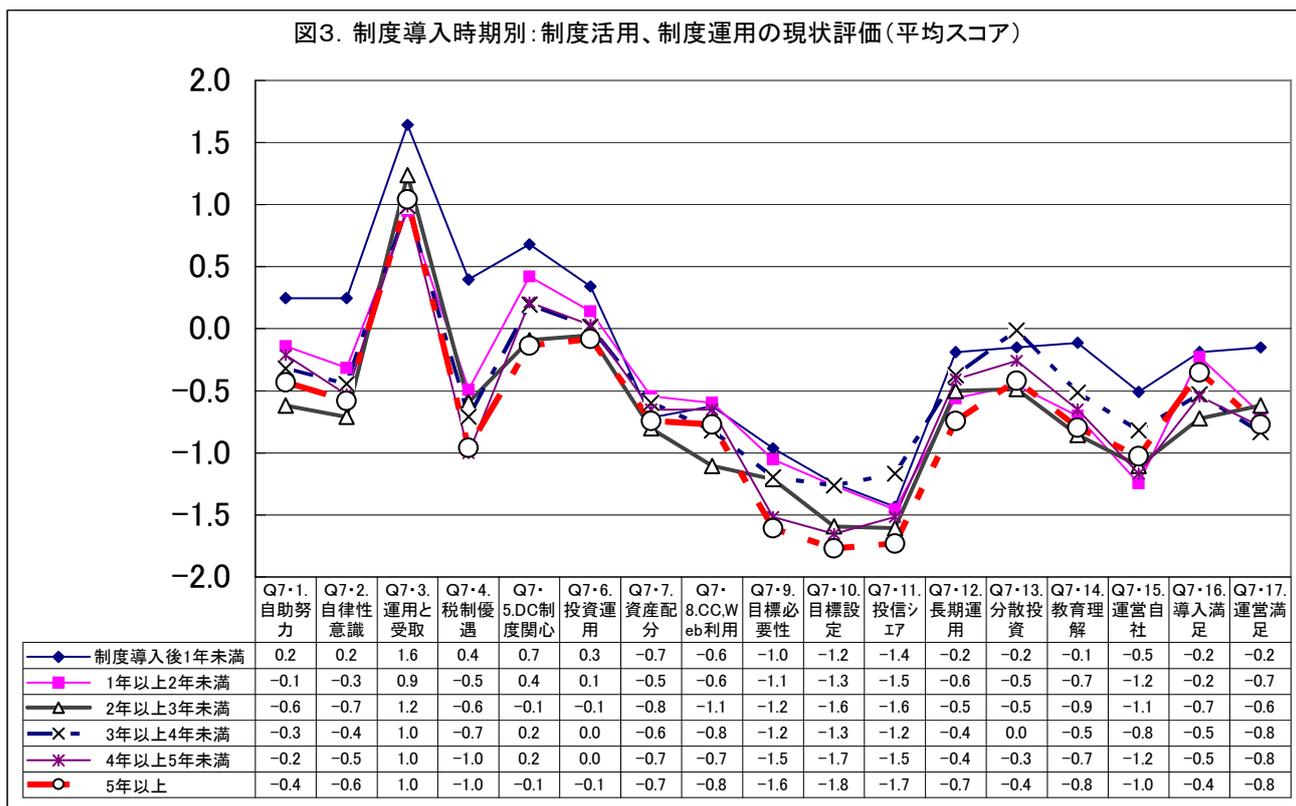


□制度導入時期との関連

- このような担当者の目を通してみた社員の制度関与状況や制度運営評価は、制度導入時期別に違いがあるのだろうか。通常は、履歴効果から制度導入後年数が増加するに伴って当該制度に対する社員の関与や運営管理に対して肯定的に評価する割合が高まることが期待される。
- 図3は、各項目の平均スコアを制度導入時期別に比較したものである。

これをみると、上記のような傾向は見られない。平均スコアは、むしろ導入したての“制度導入後1年未満の企業”で高い。それ以外の企業では、大きな差が見られず履歴効果はない。

このように、企業型DC制度における社員の意識や制度関与の状況、制度運営を見るときに、制度導入後経過年数は、企業規模ほど（企業特性差を見る際の）有力な変数として有効ではない。つまり、調査結果からみる限り、制度導入後の経過年数が多いからといって、制度が浸透し、社員に活用されるとは必ずしもいえない。



□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 3 項目を設けている。そこで「⑮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」、「⑯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」、「⑰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」に対して、それ以外の制度活用、制度運営個別評価との回帰分析を行った（総合評価項目のそれぞれを目的変数、個別 10 項目*を説明変数とした）。

***多重共線性を防ぐため、相関関係の強い 4 項目を、説明変数から削除した**

- ・表 13 は、危険率が 10%未満のものについて、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」。この 2 項目は、制度運営の現状満足に対しても影響度が大きい。

それ以外の項目では、「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」が、制度導入効果満足に比較的大きな影響を与えている。

また、「自分自身の運用成果によって将来の受取額が決まることを理解している社員が増えている」は、制度導入効果の満足と制度現状満足に影響を与えている。しかし、影響度はそれほど大きくない。

何れにしても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は、経営陣の理解を得ることが大きな意味を持つ。従って、制度浸透に向けた施策を円滑に実行するためにも、担当者は、日ごろから当制度の現状と今後について、経営陣（担当役員）とのコミュニケーションを密にしておくことである。

表1. 制度運営総合評価に対する影響度(t値)

説明変数 \ 目的変数	15.運営を自社が主体的に実施するようになった	16.DC制度の導入効果に満足	17.DC制度運営の現状に満足
2.自律性意識の高まり			
3.運用成果と受取額の関連を理解する社員増加	1.84*		1.66*
4.税制優遇があることを理解する社員増加	1.73*		
5.会社の退職制度、年金制度への理解、関心の高まり			
6.投資・運用に興味・関心ある社員増加			
7.資産配分変更を行う社員増加		1.91**	
10.運用目標を設定して運用する社員増加			1.76*
11.投信商品のシェア増加	2.29**		2.72***
13.分散投資の効用を理解する社員増加			
14.継続教育に対する経営陣の理解の高まり	3.78***	2.24**	2.36**

(注)***; $p < 0.01$, **; $0.01 \leq p < 0.05$, *; $0.05 \leq p < 0.1$

2. 依然解決されていない、“企業型 DC 制度担当者の悩み・課題”

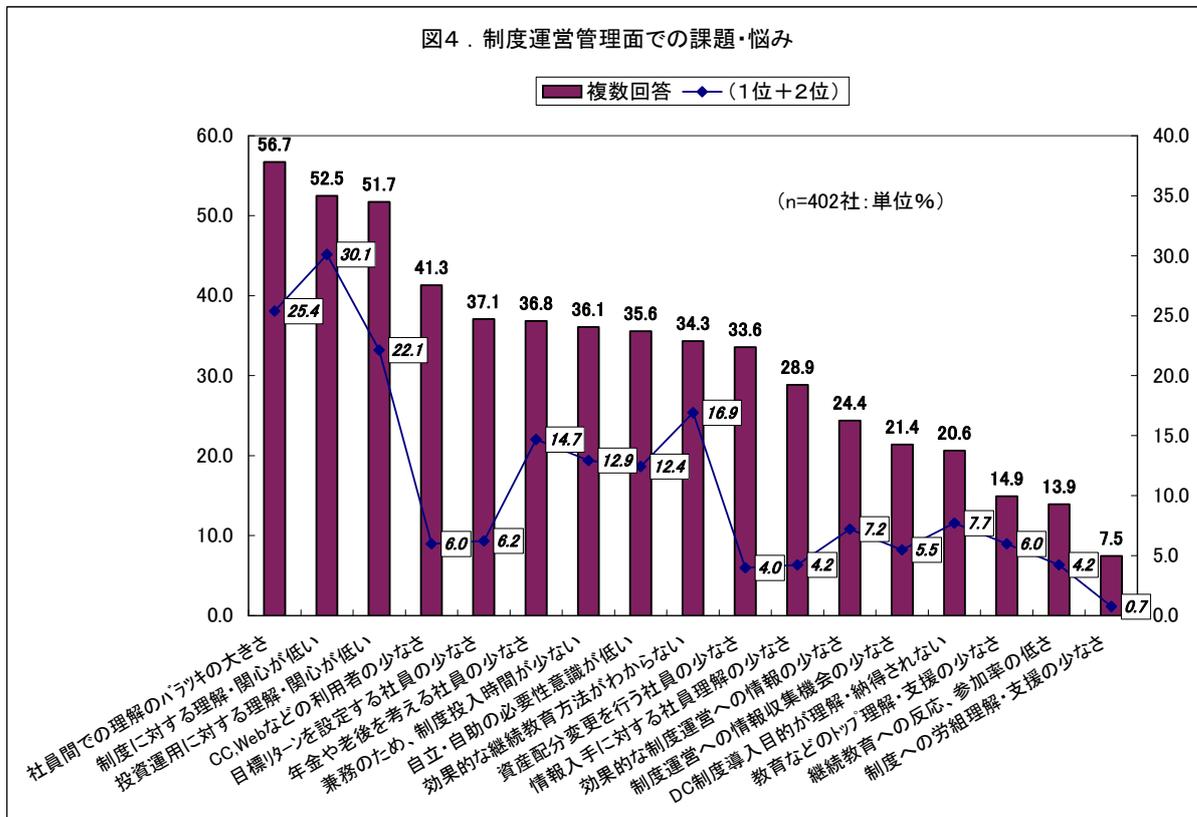
以下、企業型確定拠出年金制度を導入している担当者の悩み、課題についてみる。

図4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。

まず複数回答でみると、「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（57%）、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52%）。上位3項目の順位、比率は、ほぼ前回と変わらない。社員間における制度や資産運用に対する理解・関心の低さや社員間におけるバラツキの大きさが悩みとしてあげられている。

- ・“特に大きな悩み、課題”として、最も多いのは「社員の確定拠出年金制度に対する理解・関心が低い」であり、「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」、「投資、資産運用に対する理解・関心が低い」が続いている。どうすれば当制度への関心を高めるか、バラツキを少なくするか、は優先的に取り組むべき課題である。

そのほかの項目で注目されるのは、「効果的・効率的な継続教育・コミュニケーションの方法内容がわからない」である。とくに大きな悩み（1位と2位の合計）の4番手に上げられている。効果的・効率的な継続教育・コミュニケーションに対する要望（ニーズ）が高まっている、といえる。

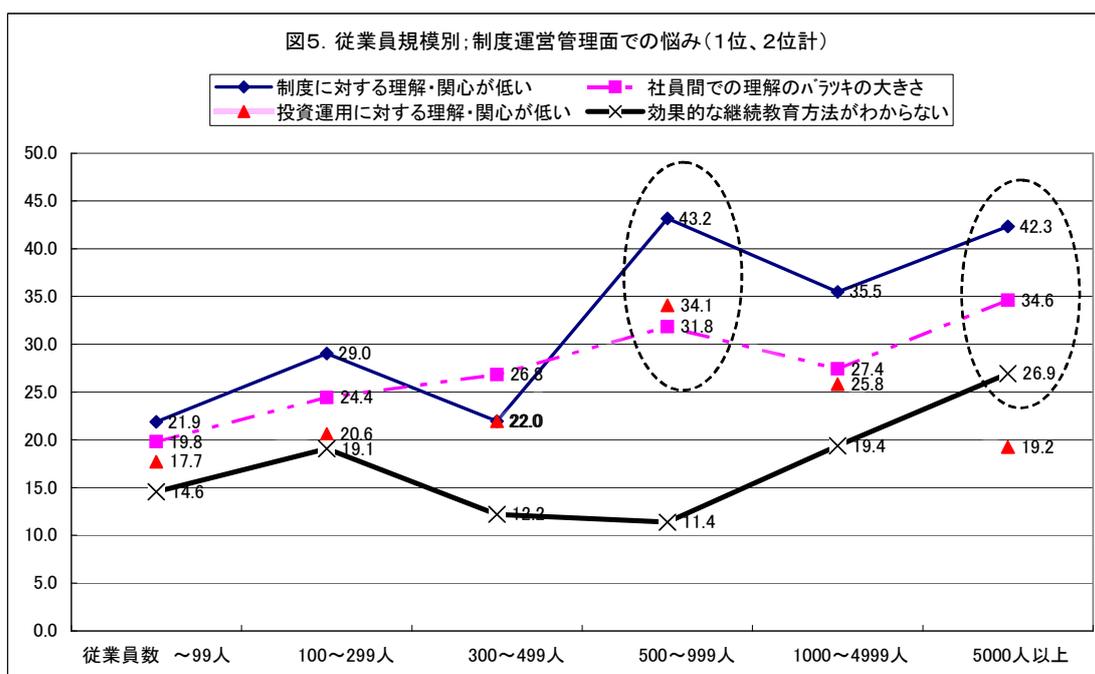


(企業特性格別特徴)

- ・企業型確定拠出年金制度を導入している担当者のとくに大きな悩み、課題について、企業特性別にみると、最も多くあげられた「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」及び「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」は、ともに従業員数が500人以上の中堅・大企業ほど多くあげられている(図5)。

また図表を掲載していないが、この2項目は“継続教育をまだ実施していない”企業よりも、“既に実施済みの企業(とくに定期的に実施企業)”で多くあげられている。継続教育の効果は社員間における制度や資産運用に対する理解・関心のバラツキの大きさを意識させる結果となっている。これは、前回調査においても見られた特徴である。

「他の業務と兼務しているため、当該制度運営に投入できる時間・余裕がない」は、従業員規模別の相違は特に見られない。「制度運営に関する情報収集機会が少ない」は中小企業で、多くあげられている。

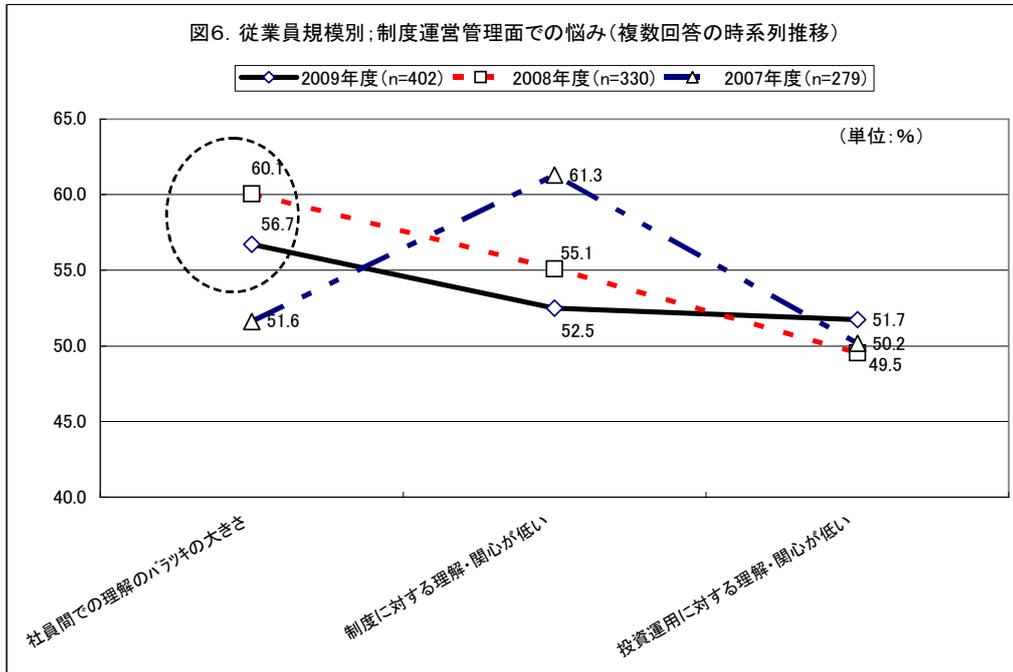


- ・次に、時系列でみた特徴をみてみよう。

次ページ図6は担当者の悩み、課題(複数回答)としてあげられた上位3項目について、3カ年の推移をみたものである。

この結果をみると、「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」は前々回で1位だったものが、前回からは「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1位になっている。導入企業にとっては、社員間のバラツキをどう少なくするか、が最大の悩み・課題である、当制度への関与度が低い層に対して、どう底上げを図って、社員間のバラツキを少なくするか、が当面の課題といえる。従って、社員間のバラツキを

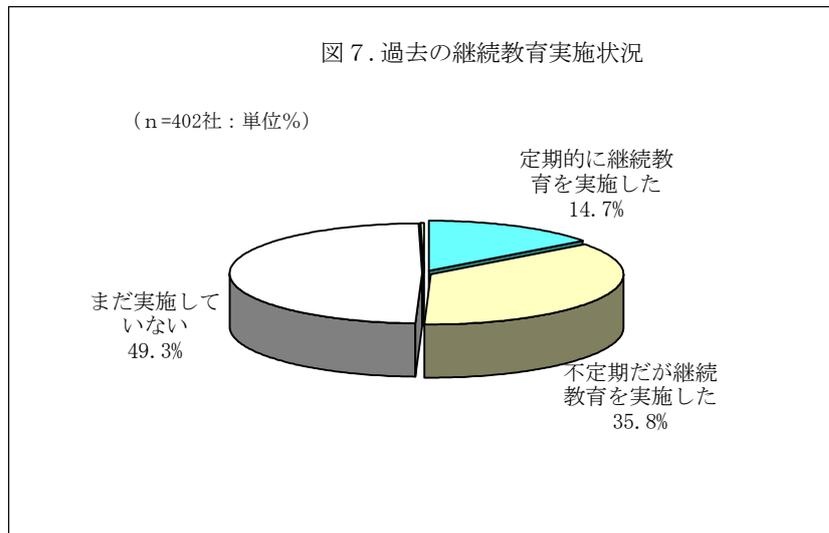
少なくする“効果的な名継続教育・コミュニケーション手法”が求められよう。



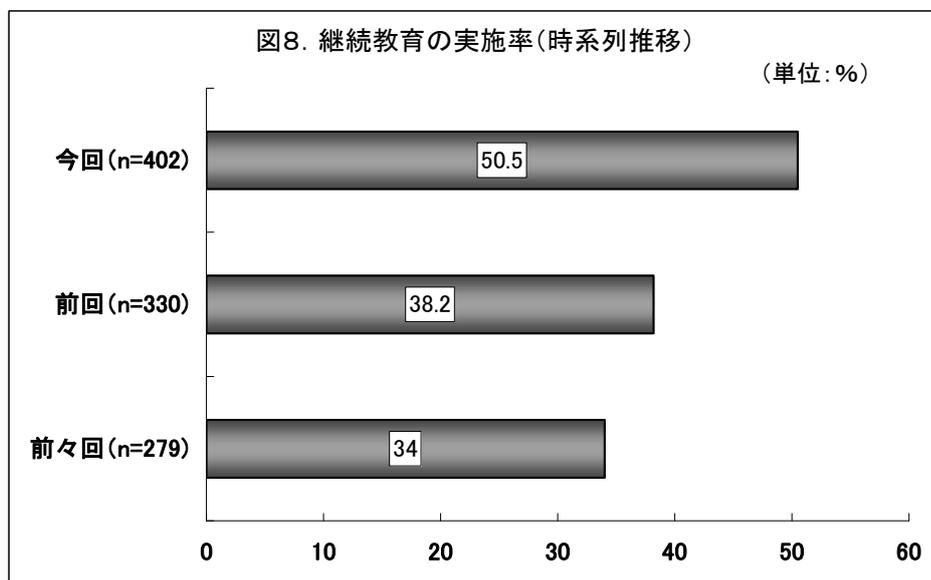
Ⅲ. 企業型確定拠出年金に関する継続教育・コミュニケーションの現状と今後

1. 継続教育・コミュニケーションの実施状況

・ところで、企業型DC制度を導入した企業は、制度導入後において継続教育・コミュニケーションをどの程度実施したのであろうか、図7でその実施状況を試みる。この結果によると、「継続教育を既に実施した」企業は、定期・不定期をあわせ半数に達している。

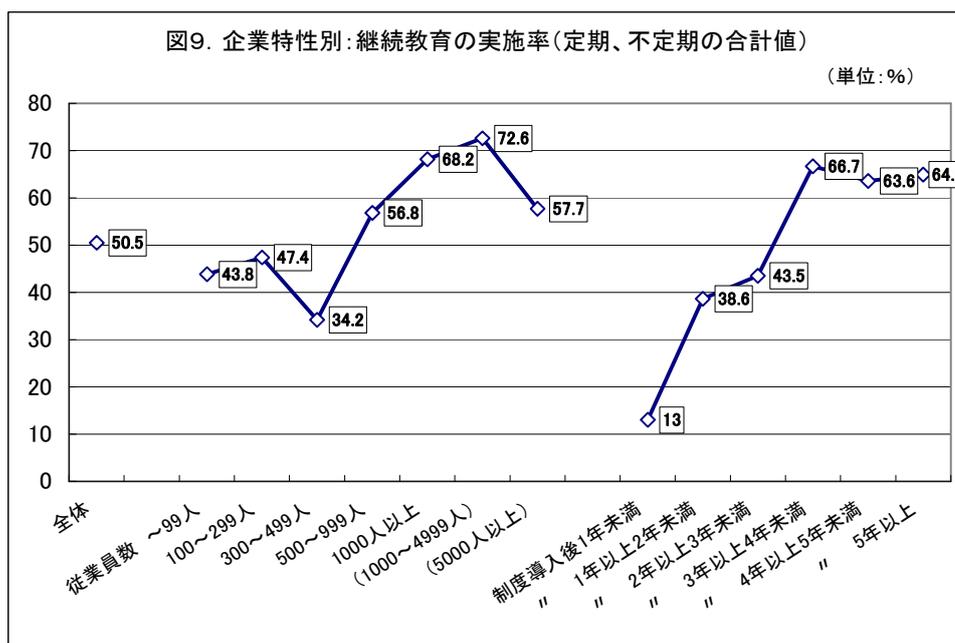


継続教育・コミュニケーション実施企業の内、「定期的に継続教育を実施した」企業は、15%と、実施企業の3割程度である。継続教育の実施率は今回、前年比12ポイント増加している(図8)。



・継続教育・コミュニケーションを“既に実施した”企業(定期、不定期の合計)は、概ね従業員規模が大きくなるに伴って増えている。従業員数が500人以上の企業では、6割程度の企業で実施している(図9)。制度導入後の経過年数別では、当然ながら経過年数とともに実施率は向上する。とくに、3年以上の企業では6割以上の実施率である。制度導入後3年を境に継続教育・コミュニケーションの実施率は、急激に上昇する。

しかし、その実施率は3年以降になると導入後の経過年数が増えても高まることはなく、65%前後で横這い気味に推移している。



- ・このように継続教育・コミュニケーションの実施動向は、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、社員間のバラツキが大きいことに加え、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・コミュニケーション実施率が高い理由として指摘できる。

（継続教育・コミュニケーションの方法）

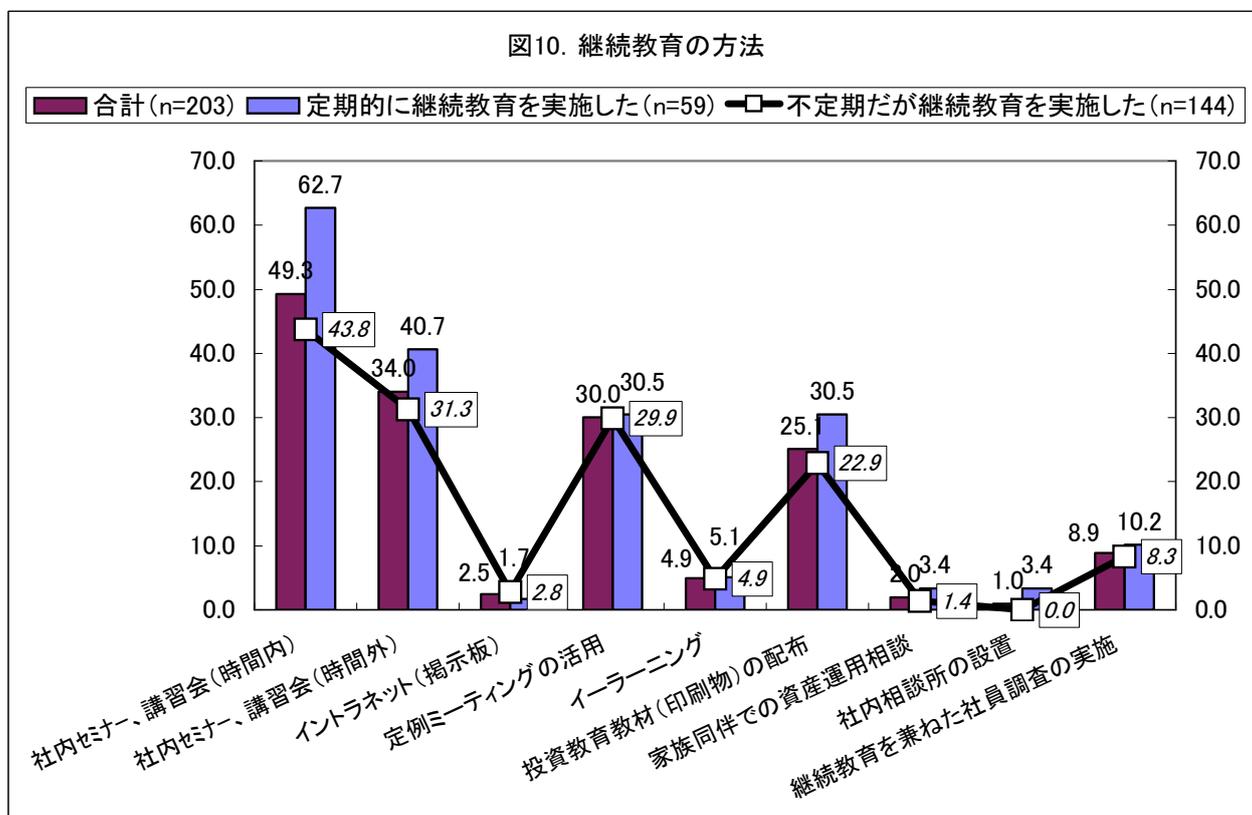
- ・それでは、どのような方法で継続教育・コミュニケーションが実施されるのだろうか。

「定期的に、継続教育を実施した」企業及び「不定期だが、継続教育を実施した」企業に、継続教育・コミュニケーションの実施方法を聞いた（図10）。

最も多いのは「社内セミナー、講習会（勤務時間内）」であり、「社内セミナー、講習会（勤務時間外）」、「定例ミーティングの活用」、「投資教育教材（印刷物）の配布」が続く。

これは、定期、不定期の別で見ても差異は、とくにみられない。しかし、定期的に継続教育を実施する場合、「社内セミナー、講習会（勤務時間内）」によることが多い。

いずれにしても継続教育・コミュニケーションは、勤務時間内であれ、時間外であれ「社内セミナー、講習会」と「投資教育教材や社内報などの印刷物」および「定例ミーティングの活用」を中心に実施されている、といえる。



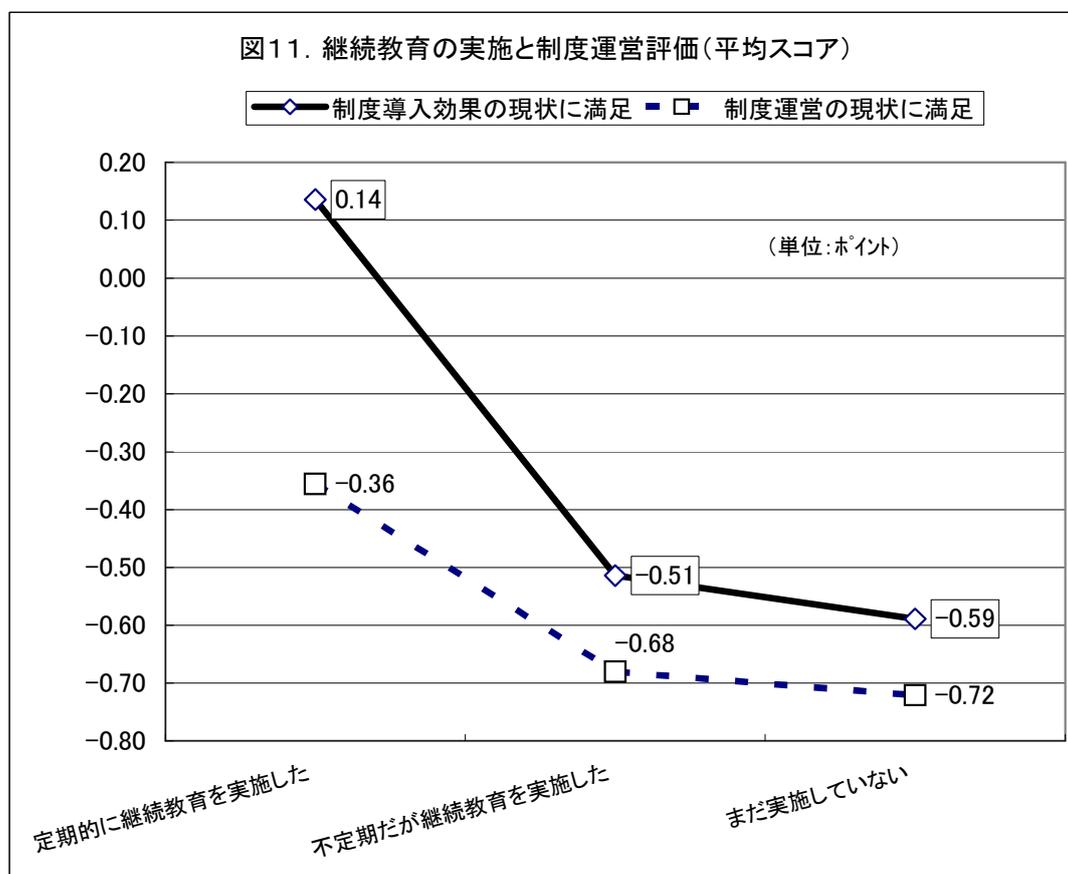
（継続教育・コミュニケーションの効果）

・ところで、継続教育・コミュニケーションの実施は制度導入効果満足、制度運営満足につながっているのだろうか。図 11 でその結果を見ると、明らかに継続教育は、双方の満足水準を高めている。また、継続教育・コミュニケーションの実施が定期的か、不定期かでみてみると、「定期的に、継続教育を実施した」企業のほうが、「不定期的に、継続教育を実施した」企業よりも満足度スコア（平均ポイント）は、高い。

“確定拠出年金制度の導入効果について満足している”についてみてみると、「不定期的に、継続教育を実施した」企業と「まだ実施していない企業」の差がわずか 0.08 ポイントの差であるのに対して（しかも双方ともにマイナスポイント）、「定期的に、継続教育を実施した」企業と「まだ実施していない企業」の差は 0.73 ポイントもあり、前者はプラスポイントである。

この結果は、不定期に継続教育を実施するよりも定期に継続教育を実施したほうが制度導入効果の向上につながることで、制度導入効果の満足度を高めることを示すものである（**継続教育・コミュニケーションを行うなら、定期的実施したほうが効果がある!**）。

平均スコアの算出基準；「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

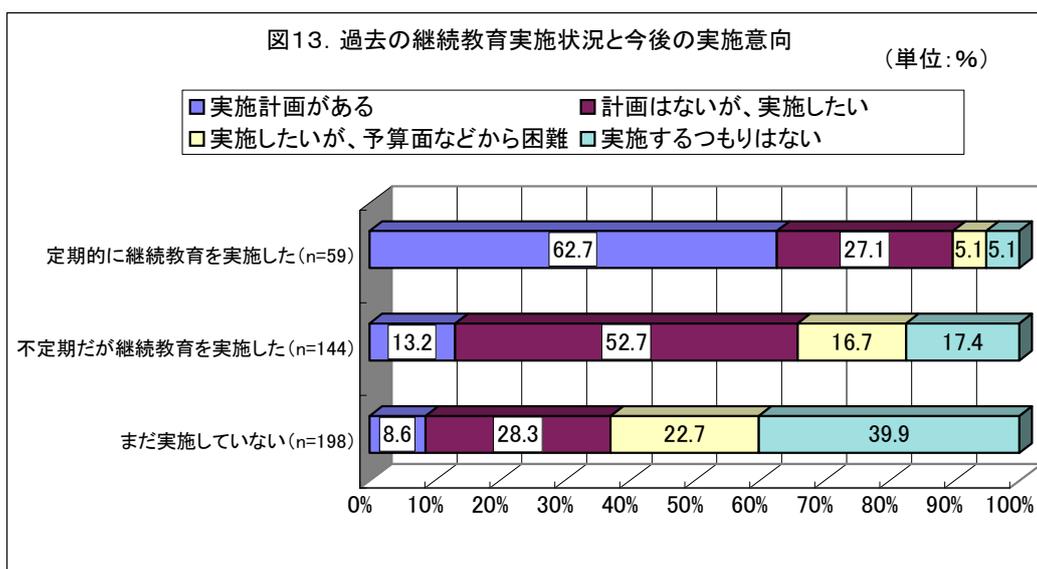
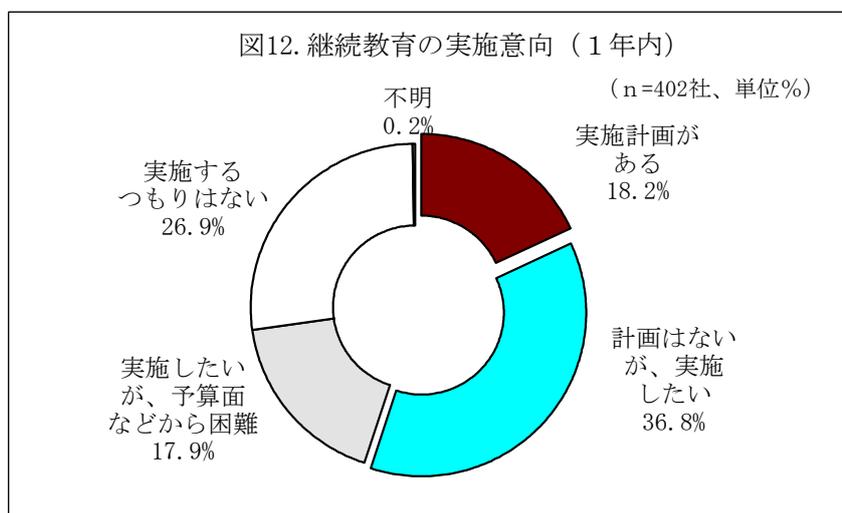


2. 継続教育・コミュニケーションの実施状況

- ・図12は、この1年以内に、継続教育・コミュニケーションを実施する予定があるかをみたものである。この結果を見ると、計画の有無は別として“実施したい”との企業は55%に達する。

“実施するつもりはない”は、27%にすぎない。

継続教育・コミュニケーションの実施意向を、過去の継続教育・コミュニケーション実施状況別にみると、明らかに今まで継続教育・コミュニケーションを実施した企業ほど、実施意向率が高い（とくに、「定期的に、継続教育を実施した」企業）。今まで、継続教育・コミュニケーションを実施したことのない企業では、6割以上が“実施は困難”、“実施するつもりはない”と答えている（図13）。予算面の困難さは、もともと継続教育を実施しなかった企業や不定期に継続教育を実施してきた企業で指摘されていることなど、継続教育・コミュニケーションに前向きな企業と消極的な企業に分化する傾向がみられる。



(今後実施する継続教育・コミュニケーションの方法)

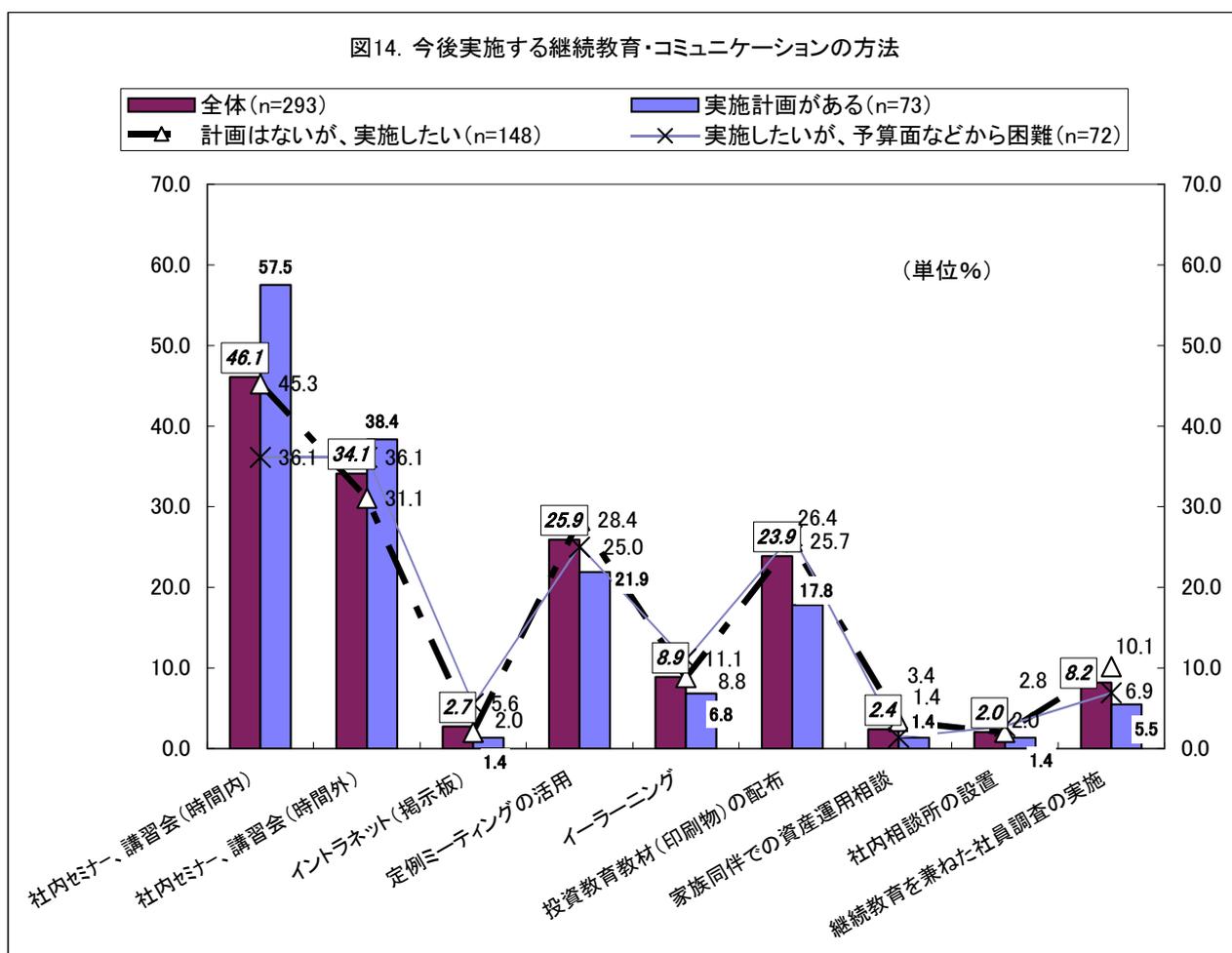
- この1年以内に、「継続教育・コミュニケーションを実施計画がある」、「具体的な計画はないが、実施する予定でいる」、「実施したいが予算面などから実施は困難と思う」と答えた企業に、その実施方法を聞いた(図14)。

最も多いのは「社内セミナー、講習会(勤務時間内)」であり、「社内セミナー、講習会(勤務時間外)」、「定例ミーティングの活用」、「投資教育教材(印刷物)の配布」が続く。

これらの結果は計画の有無別で見ても、差異はそれほど大きくはないが、具体的な実施計画がある企業ほど、「社内セミナー、講習会(勤務時間内)」をあげる割合が多い。

上記の結果は、今までに実施した継続教育・コミュニケーションの方法と変わらない(11ページ参照)。

- 継続教育・コミュニケーションの方法で導入企業担当者が気にするのは、コストパフォーマンスの高い、効果的な方法・内容である。とくにコスト削減圧力の強い現状では、尚更である。その場合、社員セミナー、講習会がその壁を越えられるか、今後も有力な教育・コミュニケーションの方法であり続けるのか、は今後における各種手法の開発に依存しよう。



(継続教育・コミュニケーションの内容：全社員共通か)

・継続教育を実施する場合、全社員共通の内容とするかどうかについてみたのが図 15 である。

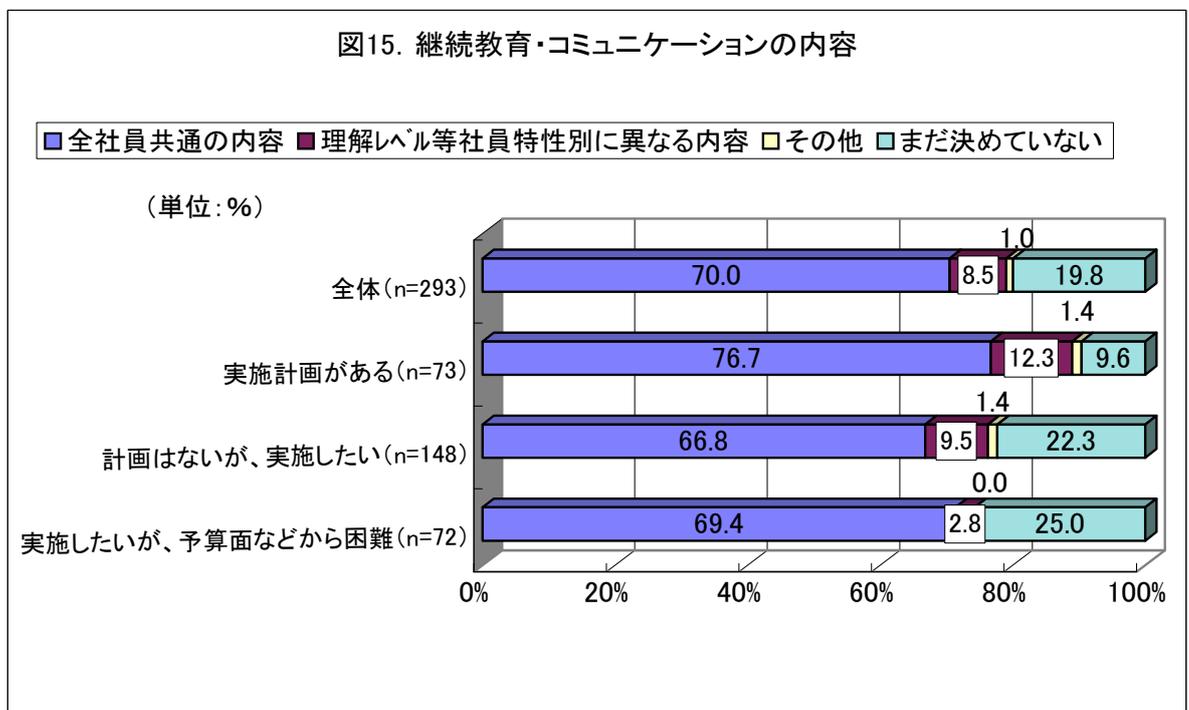
全体的には、“全社員共通の内容にする”との企業が圧倒的に多い(7割)。“社員の理解レベルなど社員特性ごとに異なる内容にしている”企業は8%に過ぎない。

これを「継続教育・コミュニケーションを実施計画がある」、「具体的な計画はないが、実施する予定でいる」、「実施したいが予算面などから実施は困難と思う」と答えた企業別にみると、「継続教育・コミュニケーションの実施計画がある」企業では、“全社員共通の内容にする”が77%、“社員の理解レベルなど社員特性ごとに異なる内容にしている”12%となっている。実施計画のある企業においては、社員特性差を反映した教育を意識している割合が多い。

制度に対する理解が進んでいないこと、投資や運用に対する理解・関心が低い現状を考えると、実態は、まだまだ全社員対象とした継続教育の内容にせざるをえない、と考えられる。

また、導入企業にとっては、社員間のバラツキをどう少なくするか、が最大の悩み・課題となっている(8ページ)。従って、理解レベル別などの教育・コミュニケーションを行うよりも、理解・関心の低い層の底上げを図る教育を繰り返し、徹底的に行うほうが合理的なのだろう。

なお、これらの結果は従来とほぼ同様の結果である。



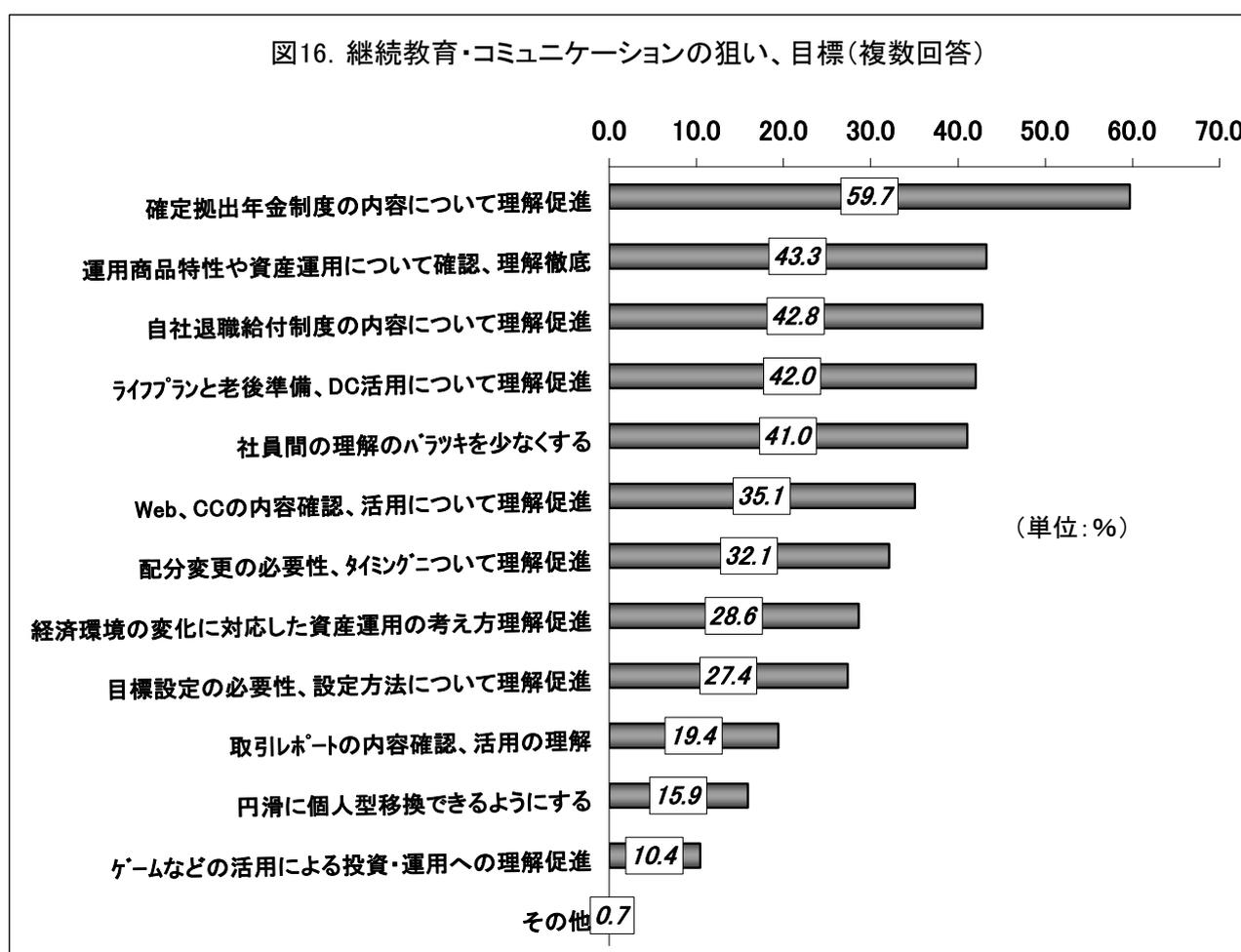
(継続教育・コミュニケーションの狙い・目標)

次に、継続教育・コミュニケーションを実施した場合、その狙い、テーマはどのようなものか、みてみよう（図16）。

最も多くあげられたのは「確定拠出年金制度の内容について理解を促す（徹底する）」であり、6割の企業があげている。これは、制度内容の理解不足が最も大きな悩みとする8ページの結果と符合している。

次いで、「運用商品の特性や資産運用についての確認（振り返り）、理解の徹底を図る」、「自社退職給付制度の内容について理解を促す（徹底する）」、「ライフプランと老後への準備、確定拠出年金の活用について理解を促す」、「社員間の理解のバラツキを少なくする（底上げを図る）」が40%台で続く。

以上、下図を見る限り、現状における継続教育・コミュニケーションは、制度であれ商品特性であれ、基本的な点での理解促進・徹底を目指して実施されている。



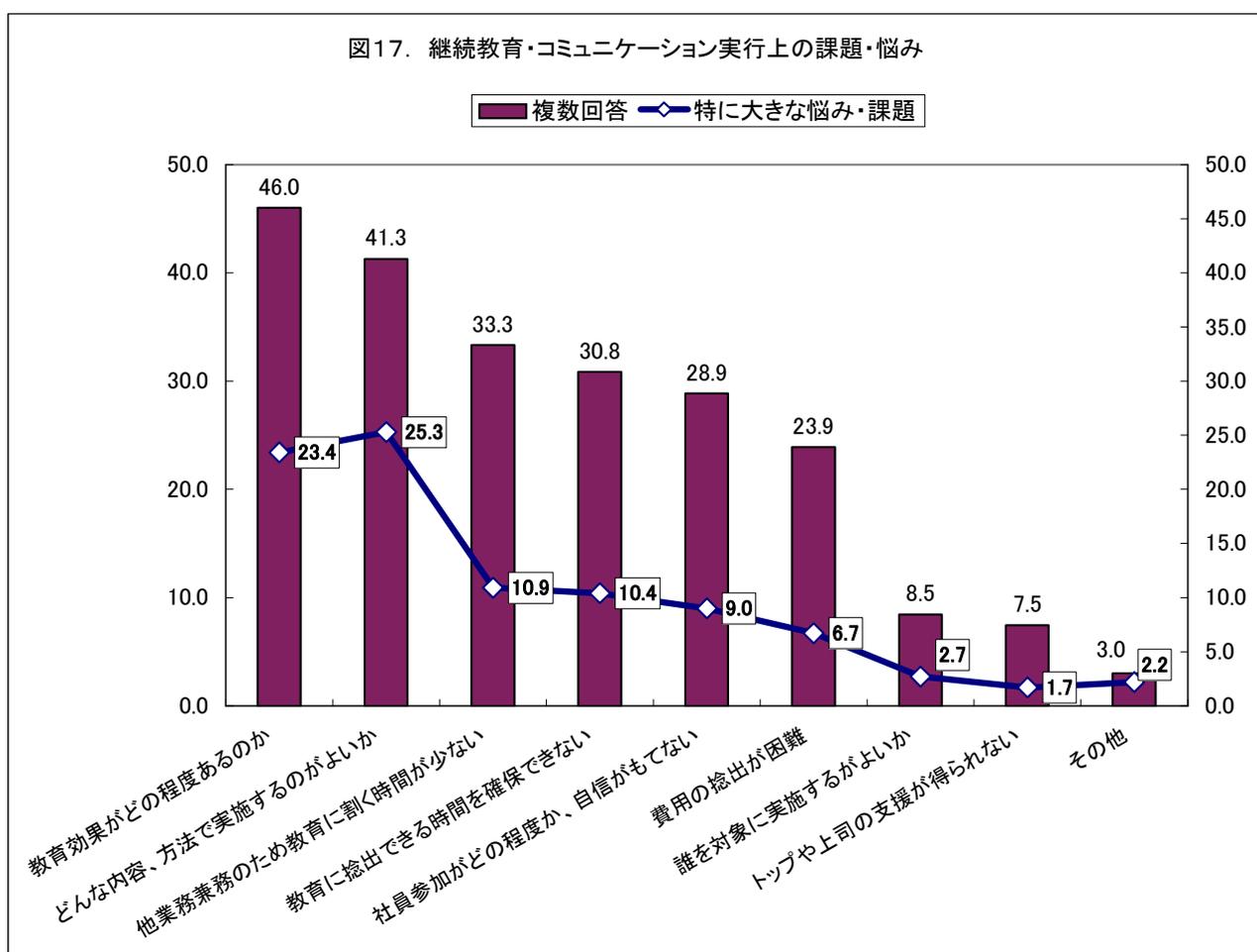
（継続教育・コミュニケーションを実施するうえでの悩み・課題）

・ところで、DC制度導入企業は、継続教育・コミュニケーションを実施するうえで、どのような課題・悩みを抱えているのだろうか。

最も多く課題・悩みとしてあげられたのは（複数回答）、「教育・コミュニケーション効果がどの程度か、わからない」であり、半数近くの企業があげている。以下、「どのような内容、方法で実施するのが良いか、わからない」（41%）が続く（図17）。

“とくに大きな課題、悩み”では、「どのような内容、方法で実施するのが良いか、わからない」が25%と最も多く、「教育・コミュニケーション効果がどの程度か、わからない」が続く（23%）。

上記の結果を見ると、効果のある継続教育・コミュニケーションを模索しているものの、その内容、方法が分からないために継続教育・コミュニケーションを実施できないでいる企業担当者の姿が垣間見える。この面に関する運営管理機関の支援、アドバイスが求められよう。



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。経済環境が厳しく、間接部門に対してコスト削減圧力が強い現状では、担当としては、このような教育・コミュニケーションプランを実行するには、かなりの勇気が必要とされよう(前ページ)。

しかし、それでは何をすべきなのだろうか。何もしないで済むのであろうか。

多くの企業は現状で決してよいとは思っていない、継続教育・コミュニケーションをしなければならぬ、と考えている企業のほうが多い(13ページ)。

問題は、企業は「どこまで継続教育・コミュニケーションを行うのか」ということである。それは当制度を導入したのは、企業であるとしても企業の導入責任をどう考えるべきか、という点と密接に関わっている。

筆者は、企業は最低限社員に理解、活用してもらいたい点を決めて(ミニマムスタンダード)、上記内容については、全社員に繰り返し、徹底して理解を促すことが企業継続教育・コミュニケーションとして求められる責務ではないか、と考えている。つまり、導入企業の課題、悩みとして強く意識されている「当該制度に対する社員課の理解、関心のバラツキ」は、ミニマムレベルの教育目標を定め、この点については全社員の理解を得るまで徹底(全体底上げ)することで解決できる。

継続教育・コミュニケーションに関しては、その内容・方法の革新性、多様性がみられないこともあり、やや停滞気味に推移している。その模索・停滞が確定拠出年金制度への関心・理解を低下させていることにつながっている。

しかし、ある企業では、従来のような投資教育中心の内容でなく、20代、30代対象の早期ライフプラン研修との併せ技で取り組もうとしている。新しい動きも胎動している

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“新たな段階”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。

今回は、この点に照準を当てながらご報告いたします。

(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)