

平成29年度厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

確定拠出年金の個人型加入者への投資教育と
企業型確定拠出年金の運営管理機関モニタリングについて

平成29年度総括研究報告書

研究代表者 大江 加代
NPO確定拠出年金教育協会 理事 兼 主任研究員

平成30年（2018）年3月

目 次

I. 総括研究報告書	
確定拠出年金の個人型加入者への投資教育と企業型確定拠出年金の 運営管理機関モニタリングについて	1
II. 研究会報告書	
II-1. 個人型確定拠出年金の投資教育ならびに商品情報提供について	6
II-2. 事業主による運営管理機関モニタリングについて	50
III. 資料（企業型確定拠出年金制度運営実態に関する調査）	84
IV. 研究成果の刊行に関する一覧表	143

厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
総括研究報告書

確定拠出年金の個人型加入者への投資教育と
企業型確定拠出年金の運営管理機関モニタリングについて

研究代表者 大江 加代 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会
理事 兼 主任研究員

研究代表者

大江 加代 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会 理事 兼 主任研究員

研究協力者（個人型研究会）

伊東 文子 社労士・FP事務所 オフィス・ビサイド 代表、特定社会保険労務士
上田 憲一郎 帝京大学 経済学部 教授
大江 英樹 株式会社オフィス・リベルタス 代表取締役
瀧 俊雄 株式会社マネーフォワード 取締役 兼 Fintech研究所長
竹川 美奈子 LIFE MAP合同会社 代表

研究協力者（企業型研究会）

上田 憲一郎 帝京大学 経済学部 教授
浦田 春河 ウィリス・タワーズワトソン株式会社 ベネフィット部門ディレクター
福本 充伸 イオン企業年金基金 常務理事
宮澤 賢 資生堂労働組合 中央執行委員長
森下 修至 日本ドキュメントサービス協同組合連合会 会長
全国中小企業団体中央会 理事
森戸 英幸 慶応義塾大学法科大学院 教授
山口 修 横浜国立大学 名誉教授

研究要旨

確定拠出年金（以下「DC」という。）は法施行後15年目の節目に大きな法改正を行い個人型、企業型ともに公的年金を補完する制度として期待されている。

「確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平成28年6月3日公布）」の中で、個人型DC加入者への教育と企業型DCにおける運営管理機関モニタリングが努力義務とされた。個人型DCの投資教育、企業型DCの事業主による運営管理機関モニタリングについて必要性に異論をはさむものはないが、具体的な内容と手法が明確でなく関係者が適切な取り組みをしにくい状況にある。本調査では初めてその実態把握を広く行い問題点を明らかにするとともに、専門的な知見を踏まえた解決策となる具体的な手法について提言をまとめ、報告するものである。

個人型DCの投資教育については、①その課題について金融や行動経済学の専門的知見のある方々に課題を洗い出していただく。②把握すべき現状を絞り込み調査を実施する。③その結果を受けて再び専門家の意見や運営管理機関の実態も踏まえて、課題解決の施策および具体的な例示を行う。

企業型DCにおける運営管理機関モニタリングについても①企業年金ガバナンスや運営管理業務に精通した専門家による研究会を立ち上げ、課題を洗い出す。②実態把握のための調査を実施する。③結果を受けてモニタリングとして行うべき具体的内容を専門家も交えて議論し、実態に即した形で各機関が行うべき事項を整理する。

いずれも今後、厚生労働省として関係機関に発するガイドラインの策定に資する調査および報告である。

A. 研究目的

個人型DC加入者等及び企業型DC実施事業主に対して調査研究を行い、自身が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受ける制度として適切な個人型DCの加入者教育と企業型DCの事業主の制度運営の在り方を見出し、実態に即した指針の策定に寄与する情報を提供する。

現在、投資教育に関する法令解釈通知（平成13年8月21日年発第213号）は企業型における加入時・加入後の投資教育の計画的な実施については定められているが、個人型について記載はない。また、国民年金基金連合会が平成24年に行ったアンケートは加入時の意志決定要因を問うものが中心であり、加入後の継続教育の内容や手法等について調査研究をおこなったものではなく、先行研究は存在しない。本研究では、現在月間約20万人が訪れるNPO法人確定拠出年金教育協会が運営するWEBサイト「iDeCoナビ」を活用し、加入者が必要とする情報内容や頻度、手法について意見聴取を行い、その意向・要望を詳らかにするとともに、行動経済学やフィンテックの有識者の意見、海外の事例等を踏まえ、個人が個人型DCを活用して老後資金を準備していくために効果的な継続教育の内容や方法をまとめる。

企業型DCについては、今回の法改正により施行後、実施事業主は運営管理業務の委託先である運営管理機関に対し少なくとも5年ごとにその業務をモニタリングし必要があれば変更をすることが求められる。しかし、判断基準が明確でないため、これを明確化し実効性を確保する必要がある。これまで、運営管理機関の業務の一部について、企業型確定拠出年金承認規約代表事業主（以下「代表事業主」という。）に対してアンケートをとった例はあるが、運営管理機関が優越的地位を利用しうる立場にあるの

か、委託業務と単価について不適切な関係がないか等、モニタリングに必要な事項について調査した前例はない。また、連合型DC制度・総合型DC制度に加入している事業主（以下「非代表事業主」という。）の実態を把握した前例もない。本研究では、代表事業主約5,000社に加え、非代表事業主にも調査を行い、労働法等の法的な要件を満たすとともに、事業主が継続的に実行可能なモニタリング項目をまとめ、指針策定の一助となる情報を提供するものである。

B. 研究方法

1. 個人型DCの投資教育

① 研究会の設置、調査項目設定

投資教育では、法令解釈通知で掲げられているDC制度等の具体的な内容、金融商品の仕組みと特徴、資産の運用の基礎知識、DC制度を含めた老後の生活設計に関する情報を、適切な方法で提供する必要がある。

よって以下の専門的知見のある方々の協力を得て研究会を設置し、課題を洗い出し、調査の項目を設定する。

- ・ライフプランを踏まえた老後の資産形成
- ・運営管理機関の業務実態や企業型DCの投資教育
- ・個人の家計管理を通じたマネー教育やフィンテックの活用
- ・消費者の立場からみた金融商品の情報開示・活用

② 調査実施

個人型DCの情報サイト「iDeCoナビ」(<http://www.dcnenkin.jp/>)の利用者にアンケートを依頼する。

iDeCoナビは月間12万人程度に加入検討時や加入後の運営管理機関変更の情報収集のため利用されており（調査実施準備当時）、多くの幅広い対象者に対し効率的に回答してもらうことが可能だからである。アンケートサイトへの誘導や薄謝ながら応募のインセンティブをつける施策を行うことで、比較的関心や意識が低めの方からも回答いただく工夫を行う。

③ 研究会において、海外の事例も参考に課題解決の方策を議論し、個人型DCの投資教育に資する提言をまとめる。

2. 企業型DCの運営管理機関モニタリング

① 研究会の設置、調査項目設定

企業型DCは、労使合意に基づく制度であること、加入者は運営管理機関が選定・提示する商品からのみ商品を選ぶことになるため運用商品の選定・提示が重要な業務であること、適切なモニタリングを行うための相応の体制も必要、と考えられることから専門的知見のある方々の協力を得て研究会を設置し、運営管理機関モニタリングの課題を洗い出し、調査項目を策定する。

- ・企業年金ガバナンス
- ・運営管理機関への委託および提供サービスの実態
- ・労働法
- ・金融商品の評価

・労働者目線でのDCの制度運営

② 調査実施

代表事業主約5,300社と非代表事業主約6,500社に調査協力依頼書を送付し、Webアンケートフォームもしくは郵送留置により回答を得る。

③ 調査結果を分析し、研究会にて報告・議論する。

④ 米国等海外での事例も参考に企業型DCの適切なモニタリングに資する提言書をまとめる。

なお、1－②及び2－②のとおり実施した調査において取得したデータは、個々の調査対象者を特定可能な形で集計分析は行わず、匿名化が図られたものとする。

C. 研究結果

個人型DCの投資教育についてのアンケート調査では、1ヵ月強の回答回収期間において2,616票の有効回答数を得た。

調査とその結果分析によって、個人型においては加入者に認識されていない制度や運用に関する事項、その解決法といった目先のことでなく、50代男性がお金に関して相談する相手がいない等の実態が明らかになり、今後給付件数が増える局面における将来的な課題も浮き彫りになった。

企業型DCの運営管理機関モニタリングについての調査では、個人型DCアンケート調査と同じ回答回収期間において、承認規約代表企業1,395票、非代表企業1,797票の有効回答数を得ることが出来た。

企業型においては初めて非代表事業主の制度運営実態が明らかになった。企業規模等によって大きく異なる事業主と運営管理機関・代表事業主と非代表事業主との関係が明らかになり、運営管理機関のモニタリング以前に企業としての受託者責任を果たす体制整備が必要な事業主も少なくないことが明らかになった。

D. 考察

公的年金を補完するための私的年金制度である個人型DC制度において投資教育がどうあるべきかという以前に、公的年金制度自体が正しく理解されていないといった結果を受け、研究会では、若年世代に社会保障、特に公的年金について正しく理解してもらうためへの教育が一層充実することを望む意見が出された。

企業型DCは、導入事業主により制度の位置づけ、運営管理機関に求めるサービスも千差万別である。運営管理機関モニタリングの項目も一律のものに決められるものではない。よって必須事項と任意事項に分け、DC制度加入者の利益を最優先にした商品の選定・提示、そのモニタリングを主軸として必須事項についての整理を行うこととした。

E. 結論

個人型の投資教育は投資教育ガイドラインに挙げられている4つの項目ごとに配慮すべき点と対策として望まれることを具体的に例示し、運営管理機関等各機関にて検討・実行しやすい形の報告書とした。また、日本年金機構や社会保険労務士協会が推進している年金教育のより一層の充実を望むとともに、英国や米国における参考事例を紹介する内容とした。

企業型は加入者に果たすべき事業主の受託者責任としてその選択できる運用商品を適切に品ぞろえし、定期的にモニタリングできるパートナーであることに着目しこれを運営管理モニタリングの必須事項と位置付けた。

いずれも厳しい実情を踏まえた運営指針が出されることで実効性の高い指針になる。

なお、研究結果・考察・結論の各々について、個人型および企業型研究とも「Ⅱ. 研究会報告書」にて詳細を述べているので、両報告書を参照されたい。

個人型確定拠出年金の投資教育ならびに商品情報提供について
—研究会報告書—

平成30年3月30日
個人型確定拠出年金の投資教育に関する研究会

概要

- I. はじめに
- II. 個人型確定拠出年金の教育・情報提供における課題
- III. 加入検討者・加入者へ調査結果
- IV. 今後の教育・情報提供において配慮すべき点（内容や方法）
- V. その他（海外の参考事例）

I. はじめに

1. はじめに

本研究は、個人型確定拠出年金（愛称：iDeCo）の投資教育の在り方について考察するものである。法改正により、平成 30 年 5 月より確定拠出年金における継続教育は、従来の「配慮義務」から「努力義務」へとその重要度が引き上げられることとなる。

言うまでもなく確定拠出年金は、公的年金を補完する高齢期における所得の確保のため加入者が自己の責任において拠出した資金の運用を行う制度であるから、その資産運用に資する情報の提供は欠かせない。企業型においては様々な取り組みが制度開始直後から制度運営主体である事業主を中心になされており、好事例の紹介なども行われている。一方、個人型については従来加入者数が非常に少なく、比較的金融リテラシーの高い人に限定されていたため、焦点があたることもなく、適切な方法での継続教育は顧みられていなかった。

しかしながら、加入者範囲を拡大する法改正を受け、平成 29 年には加入者数が倍増し、さらに、知識や資産運用経験のない加入者が大幅に増えたことにより投資教育の重要性は非常に高まったと言える。また、投資教育には公的年金や個人型確定拠出年金といった制度理解も含まれることから、一層の普及においても欠かせないものと言える。

本研究では、その具体的な実施方法やあるべき姿、必要な情報の内容等について、研究会を開催し、各方面の専門家による議論を行ない、併せて海外での事例や文献等についても調査を実施した。これらの結果を踏まえて今後の「個人型確定拠出年金」における投資教育や情報提供のあり方について、あるべき方向や具体策を提言するものである。

<研究会メンバー>

伊東文子（社労士・FP 事務所 オフィス・ビサイド 代表、特定社会保険労務士）

上田憲一郎（帝京大学経済学部 教授）

大江英樹（株式会社オフィス・リベルタス 代表取締役）

瀧 俊雄（マネーフォワード株式会社 取締役 兼 Fintech 研究所長）

竹川美奈子（LIFE MAP 合同会社 代表）

2. 確定拠出年金法等における位置づけ

① 実施主体

いわゆる「投資教育」とよばれる「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置」について、個人型では確定拠出年金法 73 条において、企業型について定められた法 22 条を準用する形で国民年金基金連合会がその責務を負うとしている。しかし、個人型年金規約第 89 条 2 項において、連合会から運営管理機関へ委託ができることが定められており、実質的には各運用関連運営管理機関が行うということになっている。

② 内容

個人型確定拠出年金における投資教育の内容については、こちらも企業型を準用する形で法令解釈通知（いわゆる投資教育ガイドライン）により、個人型年金規約第 89 条 1 項にその項目を定めている。平成 25 年 3 月の法令解釈通知改正において投資教育すべき項目として加わった第 4 項の「確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計」は個人型年金規約にはないが、個人型確定拠出年金が公的年金を補完して自らの老後生活を支えていくものだとすると不可欠の内容であるため、本研究ではこの項目を加えた 4 つを情報提供すべき内容として扱うこととする。

- 一 確定拠出年金制度の具体的な内容
- 二 金融商品の仕組みと特徴
- 三 資産の運用の基礎知識
- 四 確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計

加入者等への情報提供ということでは、提示した運用方法、いわゆる商品に関する情報提供も自ら運用を行う上においては欠かせないものであるため、商品情報についても検討範囲に含め研究することとした。これについては個人型年金規約第 93 条に企業型と同等の情報提供をすべきことが定められている。

③ 方法やタイミングの考え方

こちらも、確定拠出年金法 73 条の読み替えにより企業型について定められた 22 条を準用し、個人型年金規約第 89 条 3 項において委託を受けた運営管理機関の努力義務として「資料の提供その他の加入者等について必要と認められる情報を、最も適切と考えられる方法により、適宜の時期に提供する」こととされている。

3. 投資教育ならびに商品情報提供の現状

議論の前提となる現状について、まず概況をまとめておきたい。法令解釈通知でも整理されているように、加入時と加入後では投資教育を受ける側の状況が異なるため目的が異なり、それぞれの目的に合わせて情報提供がなされている。よって現状についても、内容ではなく加入前・加入後という時系列的な観点で見えていくことにする。なお、ここでは一般的な内容であり、運営管理機関ごとにサービスの詳細は異なることも付記しておきたい。

① 加入時

個人型確定拠出年金に加入を検討する者に対して情報提供すべきとされている事項は①確定拠出年金制度の具体的な内容②金融商品の仕組みと特徴③資産運用の基礎知識④確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計、と多岐にわたる上、実際には他社ではなく自社プラ

ンを選んでもらうために自社の優位性や申し込みのための手続きの解説までも必要となる。加えて、加入と同時に決定しなければならない「掛金で購入する商品とその割合」を決定するためには、商品情報の提供も欠かせない。そのため、多くの運営管理機関ではテキスト・WEB・コールセンター・セミナーなどの複数の手段を使い分け、組み合わせて、加入前および加入時に必要な情報の提供を行っている。

個人型確定拠出年金の制度としての魅力や自社プランの特徴については、パンフレットやWEB、対面でのセミナーで要点を絞って伝えられることが多い。しかし、それだけでは伝えるべきことはカバーできないので、画一的かつ網羅的にカバーするため、テキストセットを一人一人に必ず渡している。テキストは、「公的年金や個人型確定拠出年金の制度の仕組み」「提示する金融商品の基本的な仕組みやリスク要因」「リスクとリターンの関係や長期分散投資の効果といった資産運用の基礎」といったものから「提示の選定理由から商品情報（要約目論見書ベース）まで掲載された商品ガイド」、そして「口座管理費用や加入申込書の書き方等加入時の手続きなどが示された手続きガイド」といった複数の冊子がセットになっていることが多い。このテキストセットを渡したということで、運営管理機関としては加入検討者に伝えるべきことを知ることができる機会は提供されたということになり、加入時の情報提供責務は果たしたことになるわけである。さらに、何か不明な際に個別に問い合わせできるよう、コールセンター（金融機関によってはメール）を準備している。

情報のレベルやわかりやすさ等を除けば、手段として現実的かつ効率的な道具立てとなっていると考える。

<テキストセットの内容（例）>

- ・ 公的年金の概要
- ・ 個人型確定拠出年金の制度内容
- ・ 金融商品のしくみと特徴
- ・ 資産運用の基礎知識
- ・ 選定した商品について選定理由並びに要約目論見書ベースの概要と過去の実績
（加入前に参照できるWEBページに掲載に送付しないケースもある）
- ・ 申し込み書類の記入方法等手続きと加入までのスケジュール
- ・ 申込手続き書類と返信用封筒

② 加入後

加入すると、開設された個人型確定拠出年金専用口座の「口座番号」「WEB やコールセンターを利用するためのパスワード」等の通知書面が、運用関連運営管理機関・記録関連運営管理機関から別々に届く。そして、WEB やコールセンターの利用方法や、そこでそれぞれ提供されるサービスの詳しい情報が「利用ガイド」というような冊子の形で初めて届けられ、加入前のテキストセットに「利用ガイド」は含まれていない。加入前にツールについて詳しい情報が提供されない理由は、加入前に送るテキストセットは加入検討段階の依頼者に送

付するものであるため、実際には申込しない人にも多数提供することになる。大手運用関連運営管理機関が加入者のために用意している加入者 WEB はそれぞれに相当な開発費用をかけて差別化をしており、契約した加入者にしかその情報は公開していないのが一般的である。非公開である背景には、加入者向け WEB は個人型確定拠出年金と企業型確定拠出年金で同じ仕様としているところがほとんどであり、加入者 WEB の良し悪しが企業型の受託競争における運営管理機関サービスの大事な比較項目のひとつであるということがある。

加入後、継続的に提供される情報としては、WEB によるもの・紙によるものに大別され、残高や取引履歴、運用商品の実績などについては両方で提供される。紙は年に 1 回程度、WEB は日々更新された鮮度の高い情報が 24 時間いつでも確認することができる。

WEB で提供されている情報は、テキストで既に提供している制度に関すること・商品の情報・資産配分（商品配分）を考えるためのシミュレーションなどのツール・よくある質問・運営管理機関からのお知らせ、などが一般的である。運用を行う機能としては、「掛金で購入する商品やその割合を変更する」ことや「残高として保有している商品の一部またはすべてを売って他の商品に切り替える」ことがあるので、その機能をサポートする情報も WEB 上である程度提供されている。そして、わからない場合は個別にコールセンターに問い合わせ、必要な情報を得られる体制となっている。

商品情報については、加入者 WEB に「交付目論見書」「月次レポート」等を載せていることが多い。しかしながら、加入前の人が見る WEB にこれらのレポートを掲載し加入者 WEB にはないケースや、いずれにも掲載がないケースや運用会社の該当ページへのリンクもない運営管理機関もあるようである。

自発的に WEB 等を見に行かない加入者にも継続的に情報提供されているのは「残高と取引履歴」である。現行の法律では年 1 回以上書面で報告することが義務付けられており、多くの運営管理機関でそれに同封する形で簡単な情報レターが届けられる。内容は商品の運用実績（過去 10 年）とマーケット情報に加え、短いコラムのような形で投資教育 4 項目のなかから毎回簡単な情報を載せているケースが多いようだ。商品の運用実績のグラフなどは、商品数がそれなりにあると情報レターの誌面の都合上圧縮され、報告の義務は果たしているものの見やすさへの配慮がなされているとは言い難い。

4. 検討の進め方と研究会の位置づけ

本研究では、研究会を開催しながら、次の 3 つのステップで進めることとし、各方面における専門的知見を活かした研究となるようにした。

STEP 1 課題の洗い出しを行う。

STEP 2 課題とその解決のため加入検討者・加入者への調査を行う。

STEP 3 調査結果も踏まえ、いつ、何を、どのように伝えていくべきかについて議論する。

Ⅱ．個人型確定拠出年金の教育・情報提供における課題

（１）知識として知っておくべきことについての意見

初回の研究会では、個人型確定拠出年金は公的年金を補完する老後資金を準備する制度であるから、そのベースとなるべき「公的年金に関する正しい理解」が４項目の中でもっとも必要であるにもかかわらず不足しているのではないかと、との指摘が多く出された。

【投資教育ガイドラインの４項目】

- １．年金制度－１ 公的年金
 －２ 個人型確定拠出年金について
- ２．金融商品（投資信託）の仕組み
- ３．資産運用の基礎知識
- ４．老後を見据えたライフプラン・資産形成

- 公的年金が「いつから」「どれくらいの金額」支給がされるのか、「終身である」といったことが理解されないと、自ら備えるべき老後資金の目安を理解することもできない。マスコミや金融機関等での取り上げ方は不安や不信を煽り立てる傾向が強く、「あてにならない」「もらえない」というイメージが相当浸透してしまっているのではないかと。そして、そのことが国民年金保険料を納めない１号被保険者を生み出してしまっているのではないかと。そもそも厚生年金のない１号被保険者こそ、老後破産を防ぐため、国民年金保険料を納め、個人型確定拠出年金を利用し、効率よく長生きリスクに備えるべきところなのだが、利用率が低いことの一因となっているのではないかと。
- 個人型確定拠出年金についても、税の優遇措置である掛け金が全額所得控除となるメリットは加入時に理解されていると思われるが、掛け金額の変更や運用商品を切り替えるといったライフプランに応じた変更ができる点は知られていないのではないかと。一方、「60歳まではおろせない」という点は十分に理解されていないと将来トラブルになるため、その徹底が不可欠である。
- 資産運用、特に「投資」「投資信託」について学ぶには、購入・保有といった経験が理解する上で不可欠であること、そして、自らの残高の履歴が手軽に視覚的に見ることができると株式市場や為替・金利といったマーケットの動きと自らの資産がどう係るのかを直感的に理解できるので効果的ではないかと。
- 投資教育の効果を図る意味では、加入者の動向を資産クラス別の残高ではなく、掛け金ベースの資産配分状況で集計された統計データが必要ではないかと。

(2) 費用についての意見

- 教育や情報提供に対するコストを誰が負担するのかという点では、運営管理機関ばかりではなく、受益者である加入者本人が負担するということも視野に入れるべきではないか。
- 加えて、制度運営主体である国民年金基金連合会に支払っている掛金収納手数料（月 103 円）に上乗せする形で費用徴収し、ベースとなる教育は国民年金基金連合会が担うべきではないのか。
- また、社会保障教育・年金教育の部分では、運営管理機関がすべて行うのではなく、すでに実施している日本年金機構や金融広報中央委員会、その他各業界団体がそれぞれ行っている金融教育において担うことも可能なので、各団体が連携することで費用面でも効果の面でも効率的な実施になるのではないか。

(3) 投資信託についての意見

- 投資信託の商品性や運用状況を確認しやすい状況とは言えない。加入前のページでは商品の詳細情報を公募の投資信託同様に情報公開に力を入れて要約目論見書や運用報告書をリンクさせているにもかかわらず、加入後利用する加入者画面にはなかったり、加入後のページにしか詳細情報がないケースもある。
- 比較という点では、公募の投資信託はこの 10 年で目論見書における用語や説明項目順序の統一がなされ、商品の比較を容易に行えるようになった。しかし、確定拠出年金の投資信託においては「運用管理費用」と「信託報酬」、「お申込手数料」と「購入時手数料」、「繰り上げ償還」と「償還条項」など、同じ意味の違う単語を使って説明しているため専門家でない人にとっては分かりにくい。
- 運用実績についても、グラフ化してリターンだけでなくリスクも視覚的にわかるようなものから、単に過去のリターンの月次の数字を並べただけのものまであり、比較できない。
- 運用実績については、運用会社が運用状況を報告するため作成している「運用報告書」について、個人の資産残高等のように書面で届くこともなく、メールでの案内もないのでその存在さえ知られていない状況になっている。
- 現在は確定拠出の商品が公募でも買える商品が増えているだけに、情報開示について、できれば公募投信と同じ用語等の統一基準が適用されると個人にとっても混乱がなく望ましいが、まずは運用会社の開示している資料を一定のルールでリンクさせ、一定水準以上の情報提供はした方がいいのではないか。

- 加えて、同じ商品を買うのであれば「税制メリットのある個人型確定拠出年金を利用する」という選択肢を提示することも個人の資産形成において大切なのではないかな。そのためには、公募商品の目論見書に確定拠出年金兼用である旨を表記してもいいのではないかな。
- 運用商品の残高の一部を売却しようとする場合に口数指定で行うしくみとなっているが、投資信託になじみのない人にとっては非常に難しい。売却指示を行う WEB ページには評価額（金額）と口数がつながるような情報提供が望まれる
- 確定拠出年金の投資信託全体の動向を把握できるような公表データが存在しない。
公募投資信託は、投資信託協会が年に数回定期的に、資産クラス別にどれだけの残高や本数があるのかといった全体像だけでなく、問題になっている毎月分配型の比率といったことも推移を含めて公表している。基礎データとして合った方がいいのではないかな。

（４）トラブル時の申入れ先についての意見

- 確定拠出年金の運営管理機関サービスは営業職員の兼業が禁止されていることもあり、加入後は対面での説明・サポートがない金融機関と取引を行うことになる。
確定拠出年金で初めて投資信託を購入するという方、対面での説明・サポートがほとんどない金融機関との取引が初めてという方も多いため、運営管理機関である金融機関との間でトラブルが起きた場合のことも想定しておくべきではないかな。
- トラブルへの対応をめぐって加入者が金融機関とのやり取りの中で泣き寝入りすることのないよう、申入れ先を告知しておくべきではないかな。
申入れ先は消費生活センターなのか、国民年金基金連合会のイデコダイヤルにその機能があるのか、不明である。

Ⅲ. 加入検討者・加入者への調査結果

調査目的

加入検討者・加入者が4つのガイドライン事項についてどの程度理解・意識しているか確認するとともに、情報提供手段等、継続教育の方法につながる糸口を見つける。

調査方法：インターネット

特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会が運営する個人型確定拠出年金情報提供サイト「iDeCo ナビ」にアンケートを掲載した。

その他いくつかの懸賞サイトにもこの調査の掲載を行い、個人型確定拠出年金に関心が高くない層からも回答を得た。

設問内容

＜投資教育ガイドラインの4項目＞	＜該当設問＞	＜結果掲載＞
1-1. 公的年金のしくみ	Q. 6	P18、29-31、37
1-2. 個人型確定拠出年金の制度理解	Q. 3	P17、23-24、36
2. 金融商品（投資信託）の仕組み	Q. 8	P19、34-35、37
3. 資産運用の基礎知識	Q. 8	P19、34-35、37
4. 老後を見据えたライフプラン・資産形成	Q. 5	P18、25-29、37
＜情報の提供のアプローチ＞		
1. 個人型確定拠出年金を知ったきっかけ	Q. 1	P16、20、36
2. 個人型確定拠出年金を検討しようと思ったきっかけ	Q. 2	P16、21-22、36
3. お金の相談相手	Q. 4	P17、24-25、36
4. 資産運用について学ぶ手段	Q. 7	P19、32-33、37

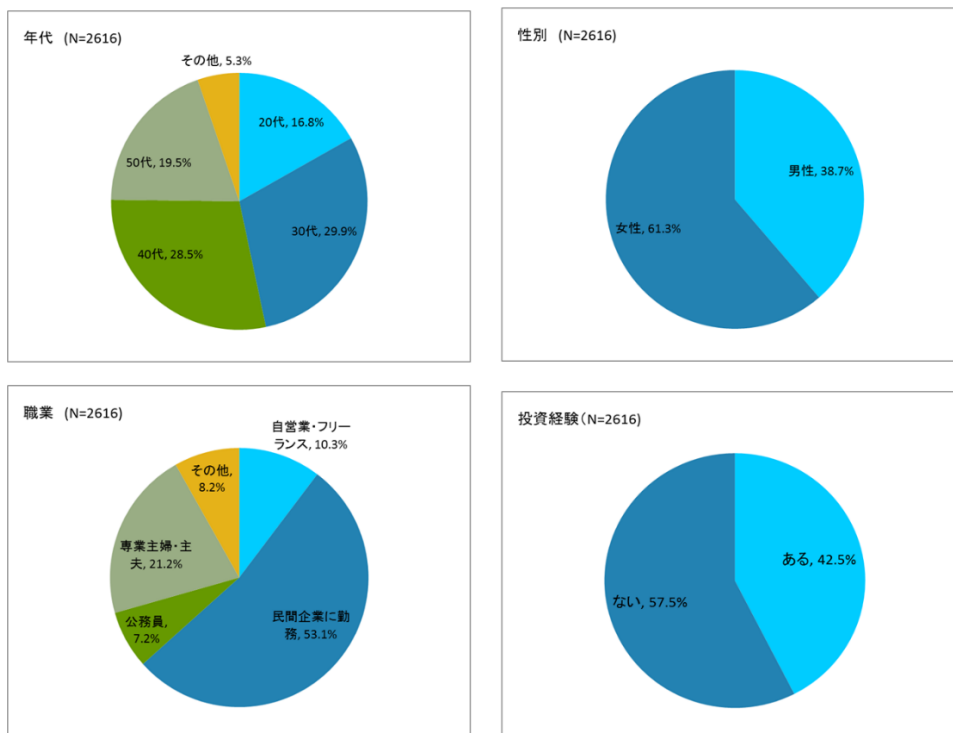
調査期間：平成29年7月1日～8月10日

有効回答数：2,616票

調査主体：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

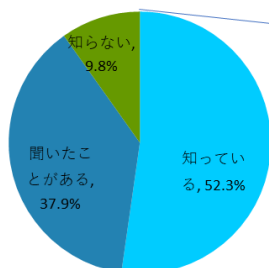
集計分析：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

■回答者2616名の属性

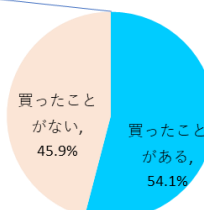


■回答者2616名の属性

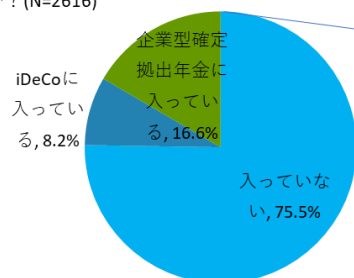
「投資信託」は知っていますか？
(N=2616)



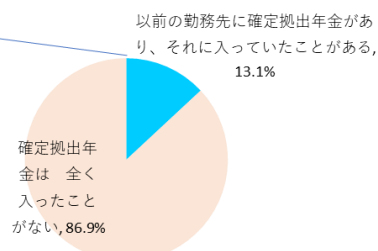
「投資信託」を知っていると回答した方に伺います。
「投資信託」を買ったことがありますか？
(N=1367)



あなたは現在、確定拠出年金に入っていますか？ (N=2616)



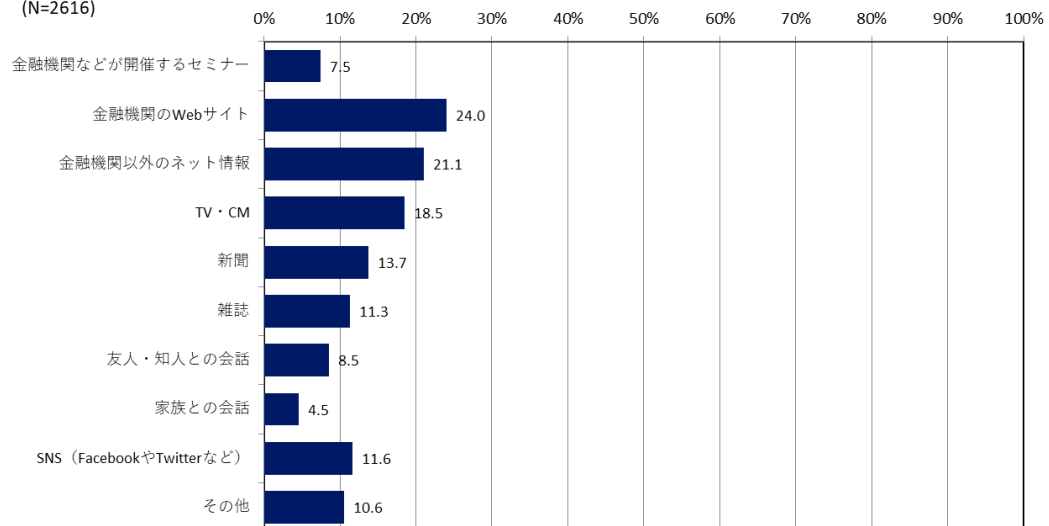
「入っていない」と回答した方に伺います。
過去に確定拠出年金に入っていましたか？
(N=1974)



Q1. iDeCoを知ったきっかけ（MA）

【Q1】iDeCoについてどこで知りましたか？（お答えはいくつでも）

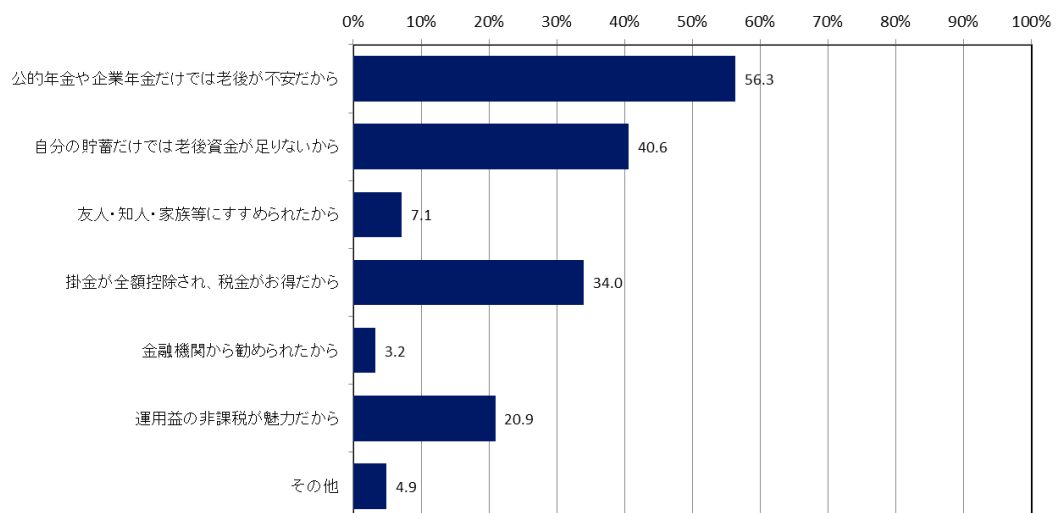
(N=2616)



Q2. iDeCoを検討しようと思ったきっかけ（MA）

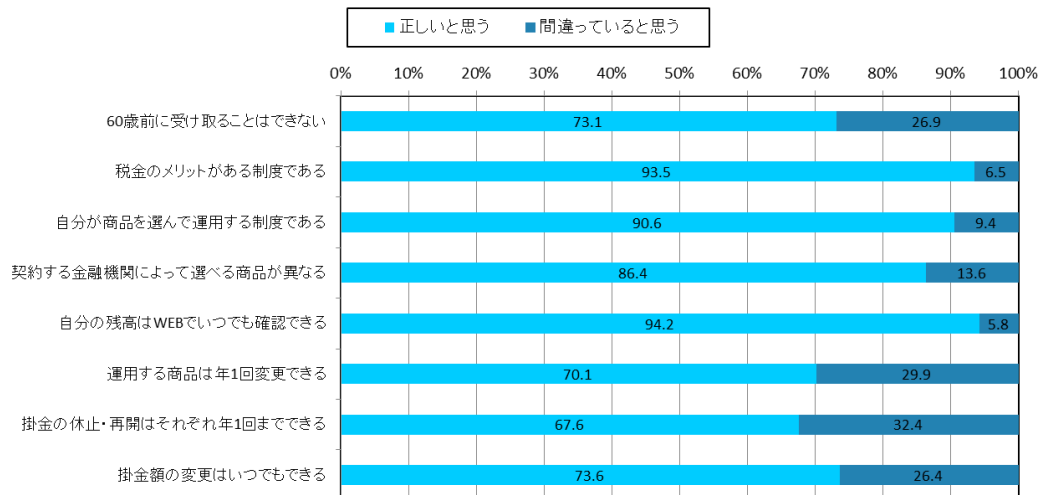
【Q2】iDeCoを検討しようと思ったきっかけにあてはまるものをお選びください。（お答えはいくつでも）

(N=2616)



Q3. iDeCoの制度に関する正しい理解

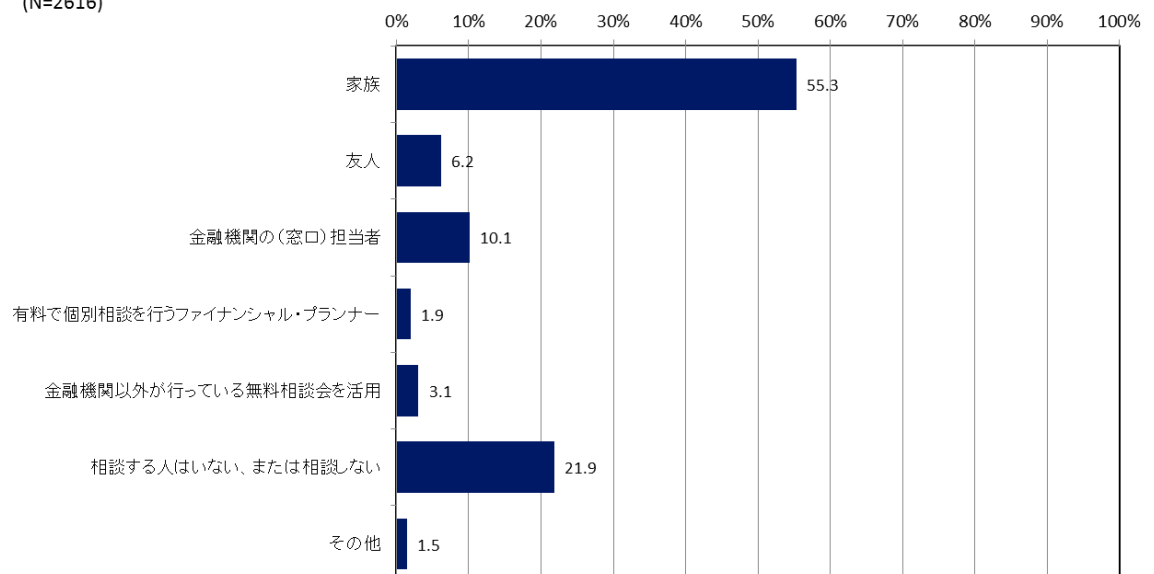
【Q3】iDeCoについて記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかをお答えください。



※下から3問は「間違っている」が正解である。

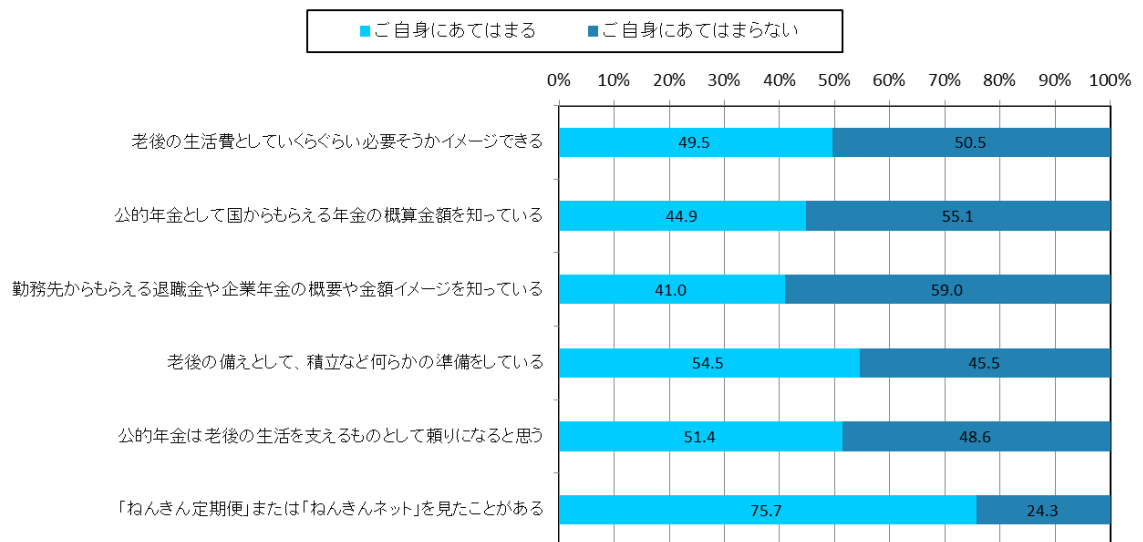
Q4. お金にまつわることの相談相手(SA)

【Q4】お金にまつわることを相談する相手は主にどなたですか？
(N=2616)



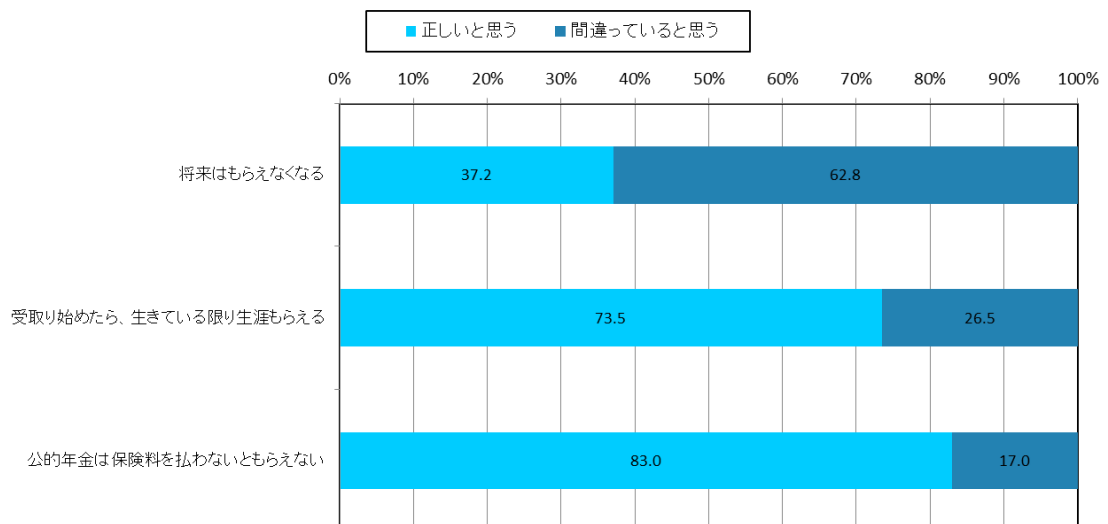
Q5.「老後にまつわるお金」の認識

【Q5】「老後のお金」について記載した下記項目それぞれについて、ご自身にあてはまるか、またはあてはまらないかをお答えください。



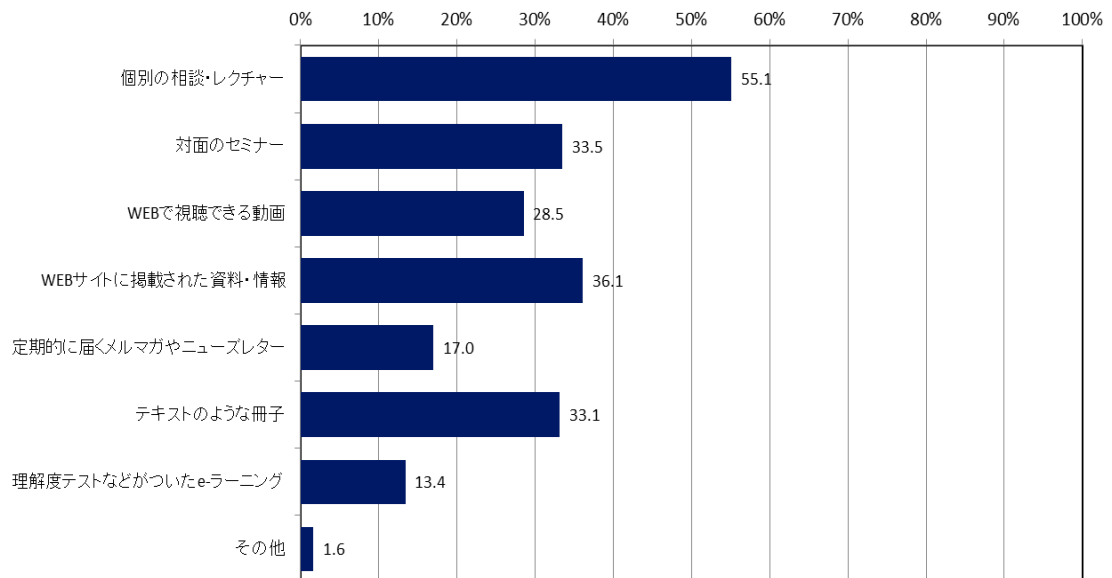
Q6. 公的年金の正しい理解

【Q6】公的年金について記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかをお答えください。



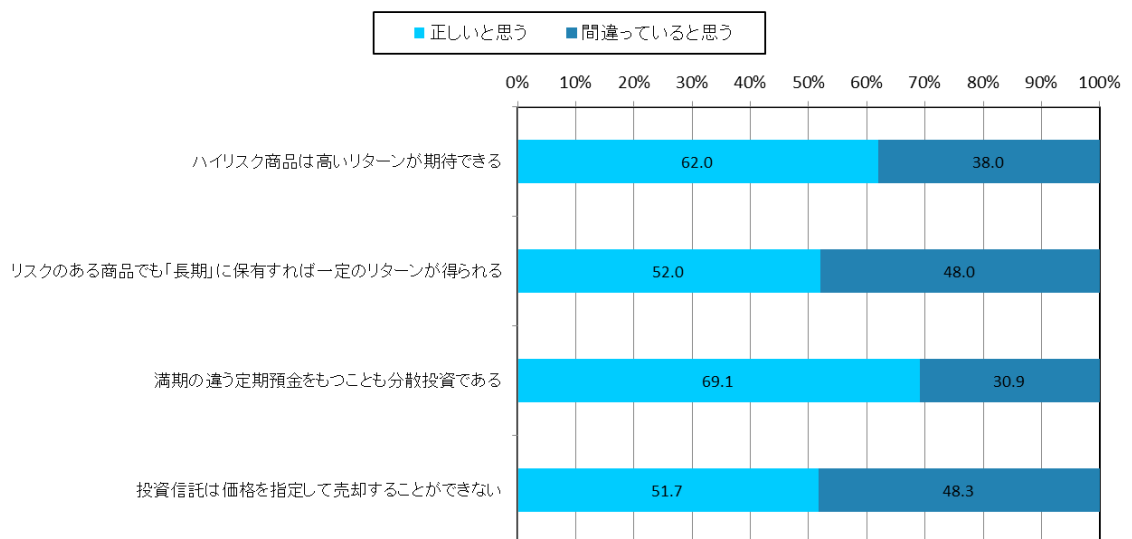
Q7. 資産運用について学ぶ手段 -お金についての相談相手

【Q7】資産運用について学ぶ手段として好ましいと思う方法をお選びください。
(N=2616)



Q8. 資産運用の基礎知識 -年代・性別

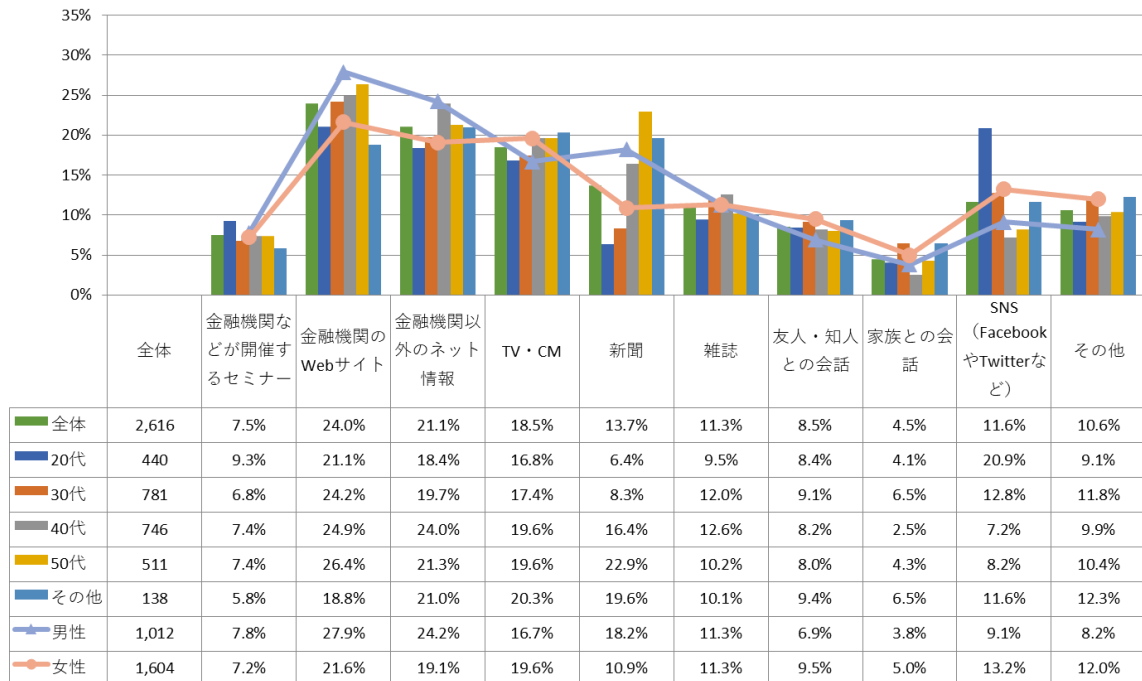
【Q8】資産運用について記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかを回答ください。



※上の設問3つは「間違っていると思う」と一番下の設問は「正しいと思う」を正解として取扱う

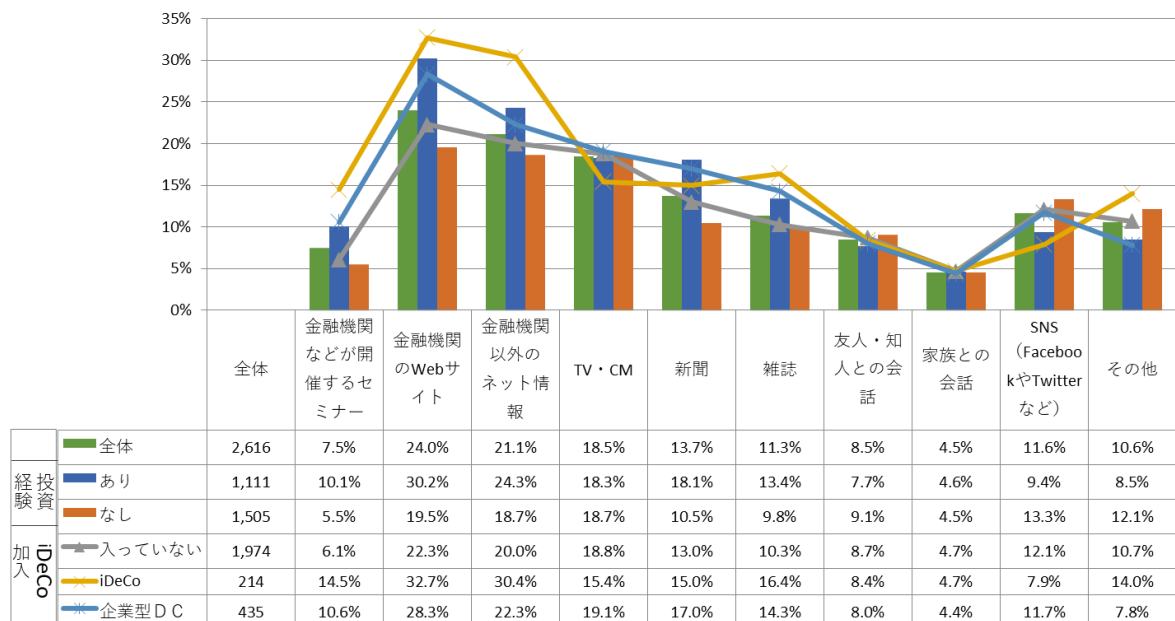
Q1. iDeCoを知ったきっかけ(MA) - 年代・性別

ウェブ調査であることもあり、金融機関等のウェブサイトが一番多い。
男性は新聞(18.2%) 女性はTV(19.6%)、20代ではSNS(20.9%) 50代では新聞(22.9%)が多い。



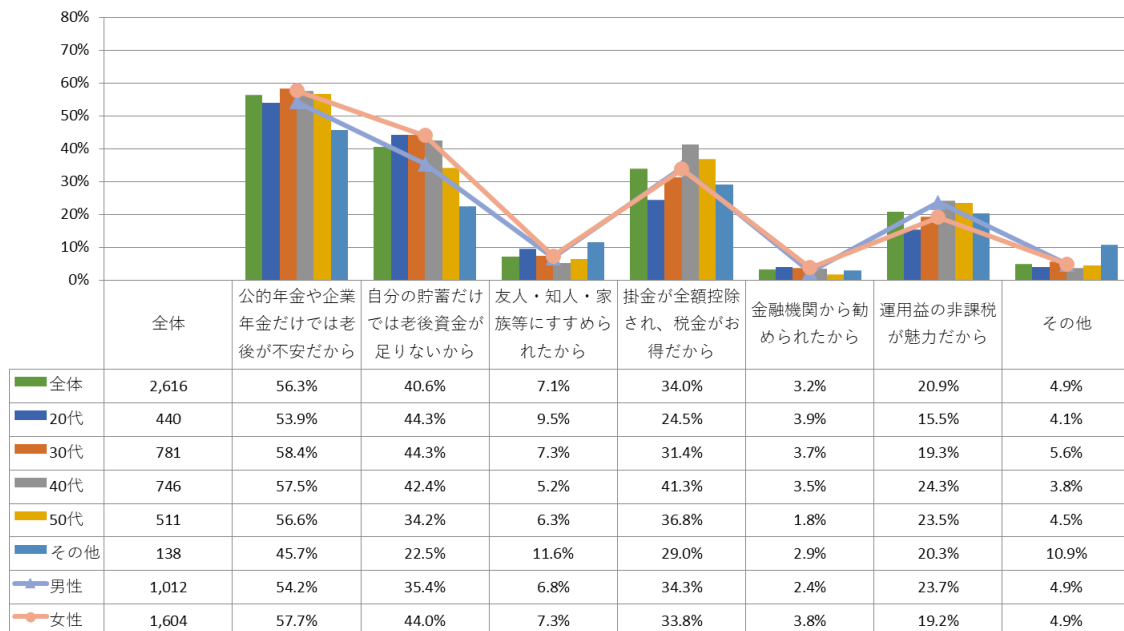
Q1. iDeCoを知ったきっかけ(MA) - 投資経験・iDeCo加入有無

金融機関のWEBサイトが24%と最も多い。「投資経験あり」はどの媒体も比率が高めであり、広く金融に関する情報収集をしていることが伺える。調査時点での「iDeCo加入者」は金融機関以外のネット情報、雑誌や金融機関開催のセミナーの比率が高い。



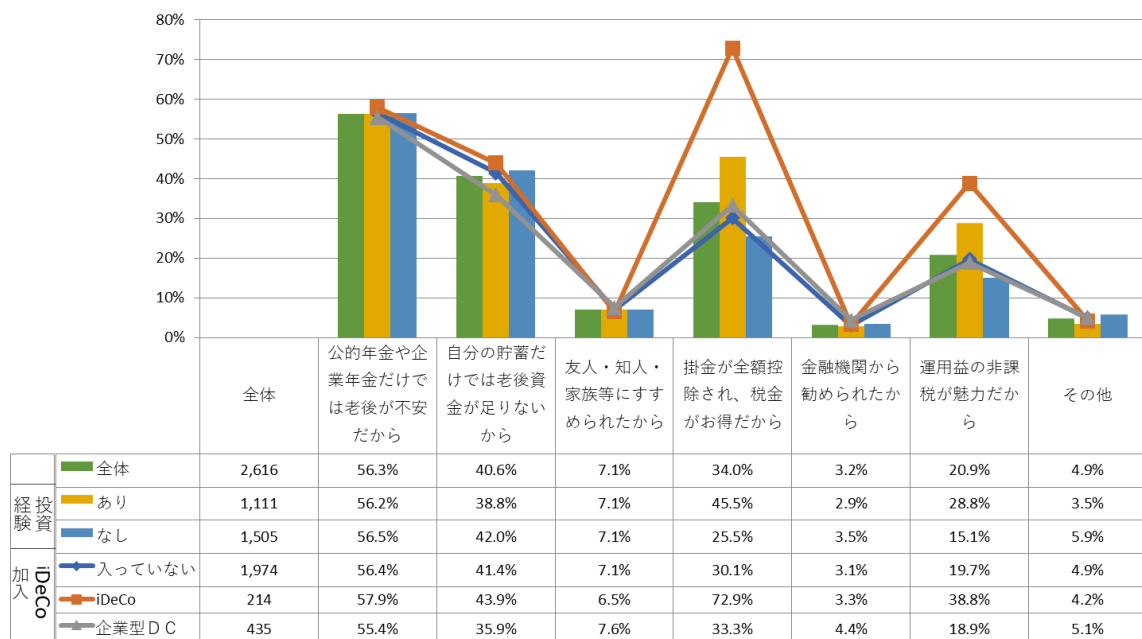
Q2. iDeCoを検討しようと思ったきっかけ（MA）－年代・性別

「公的年金や企業年金だけでは老後が不安だから」が年代を問わず半数を超え、最も多い。「自分の貯蓄だけでは老後資金が足りないから」は50代では低く、「掛金の全額所得控され、税金がお得だから」は40代・50代で高い傾向にある。



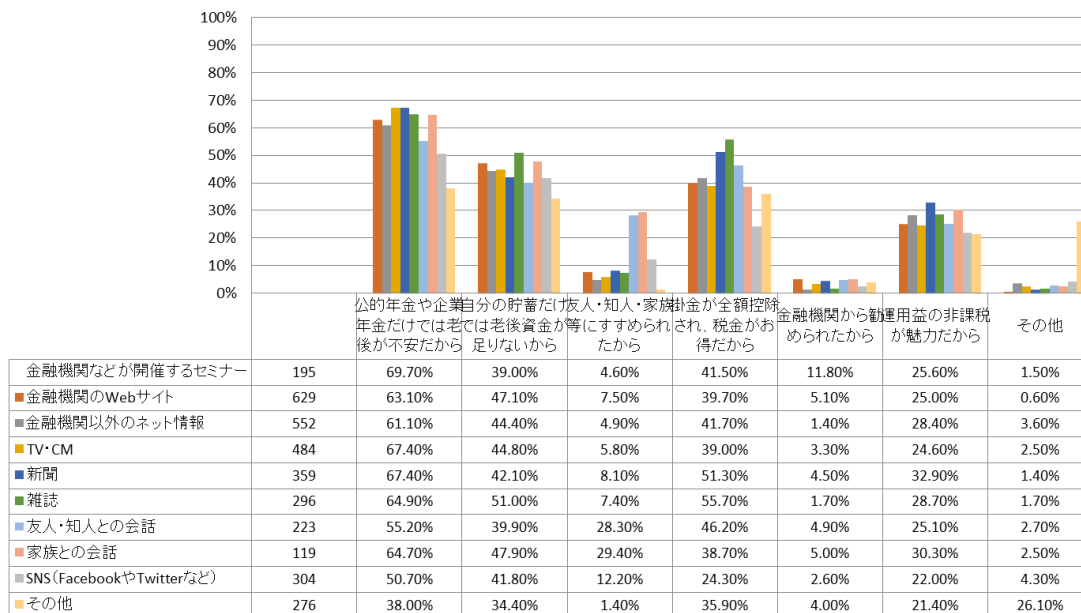
Q2. iDeCoを検討しようと思ったきっかけ（MA）－投資経験・iDeCo加入の有無

iDeCo加入者は、掛金の全額控除や運用益非課税といった税メリットの認知が非常に高い。税メリットの認知が加入という行動に結びついているように推測される。



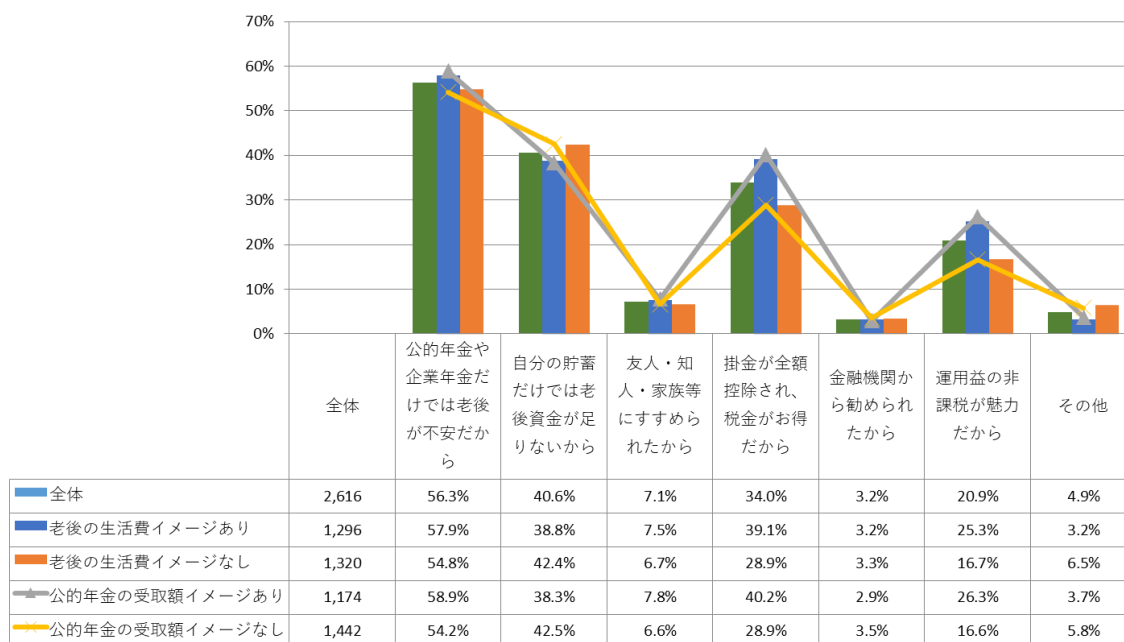
Q2. iDeCoを検討しようと思ったきっかけ（MA） - iDeCoを知ったきっかけ

「公的年金だけでは不安だから」がiDeCoを知ったきっかけに関わらず高いが、『掛金の全額控除」や「運用益非課税」といった税メリットについては雑誌や新聞をきっかけとする人の比率が高い。



Q2. iDeCoを検討しようと思ったきっかけ（MA） - 老後のお金に対するイメージの有無

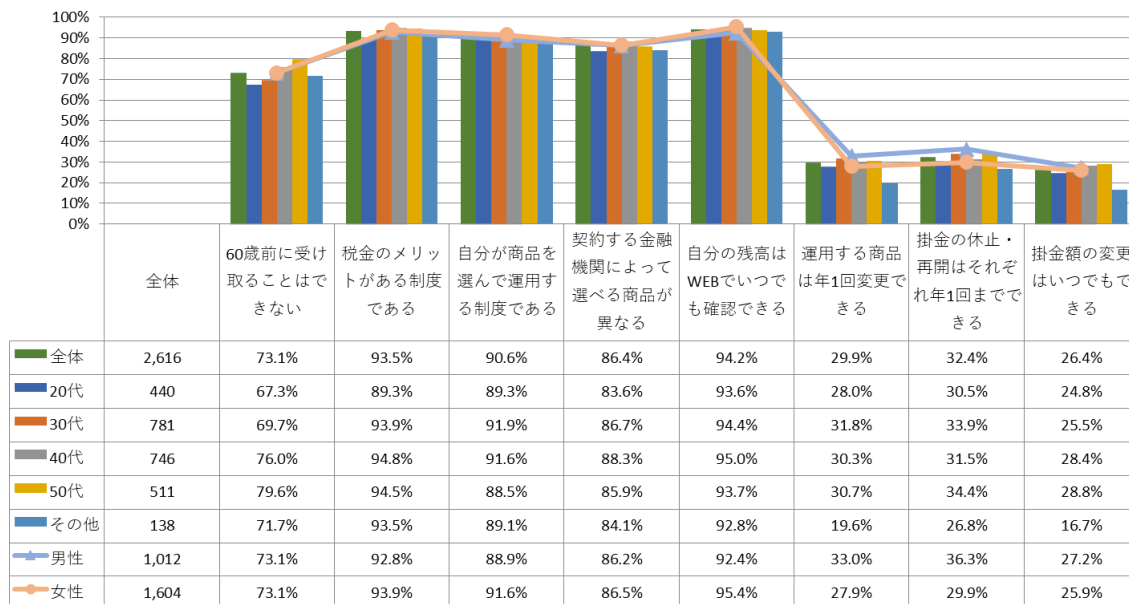
「老後の生活費」「公的年金の受取額」のイメージがある方が、掛金の全額控除や運用益非課税といった税メリットの認識が高く、イメージがない方が「自分の貯蓄だけでは老後資金が足りないから」を理由にiDeCoを比率がやや高い。



Q3. iDeCoの制度に関する正しい理解 -年代・性別

「60歳前に受け取ることはできない」という点は73.1%の理解に留まり、「商品変更」や「休止・再開」・「掛金額の変更」といった点の認知はまだ低く、これらの点は加入の際には十分に理解してもらう必要がある。。

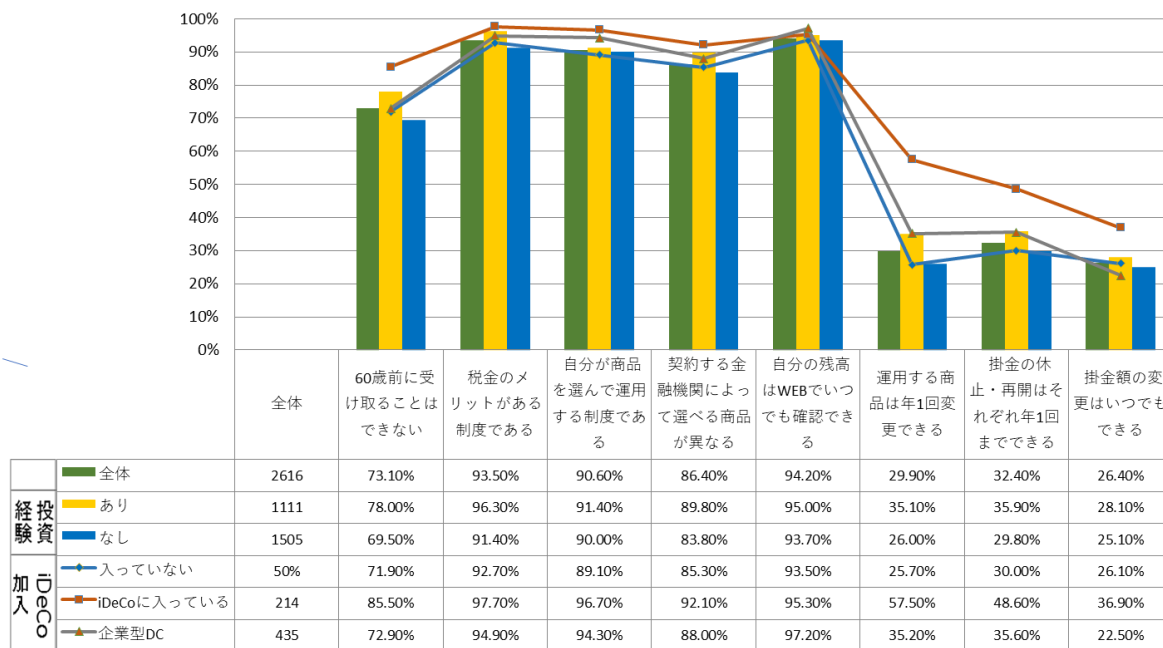
※右の3問は「間違っている」が正解のため、「間違っていると思う」を選択した人を正答として集計している。



Q3. iDeCoの制度に関する正しい理解 -投資経験・iDeCoの加入有無

iDeCo加入者の理解は全般に高い。しかし、60歳前に受け取れないことについての理解は85.5%に留まっており、運用商品や掛金額変更についても約半数は理解されていない。

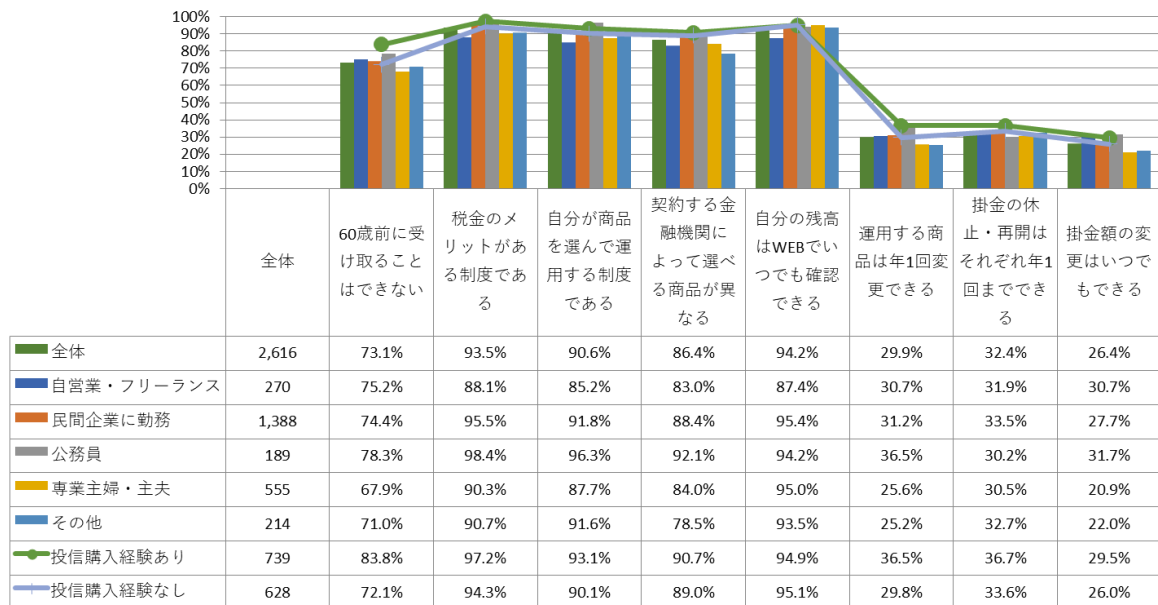
※右の3問は「間違っている」が正解のため、「間違っていると思う」を選択した人を正答として集計している。



Q3. iDeCoの制度に関する正しい理解 -職業・投資信託購入経験の有無性別

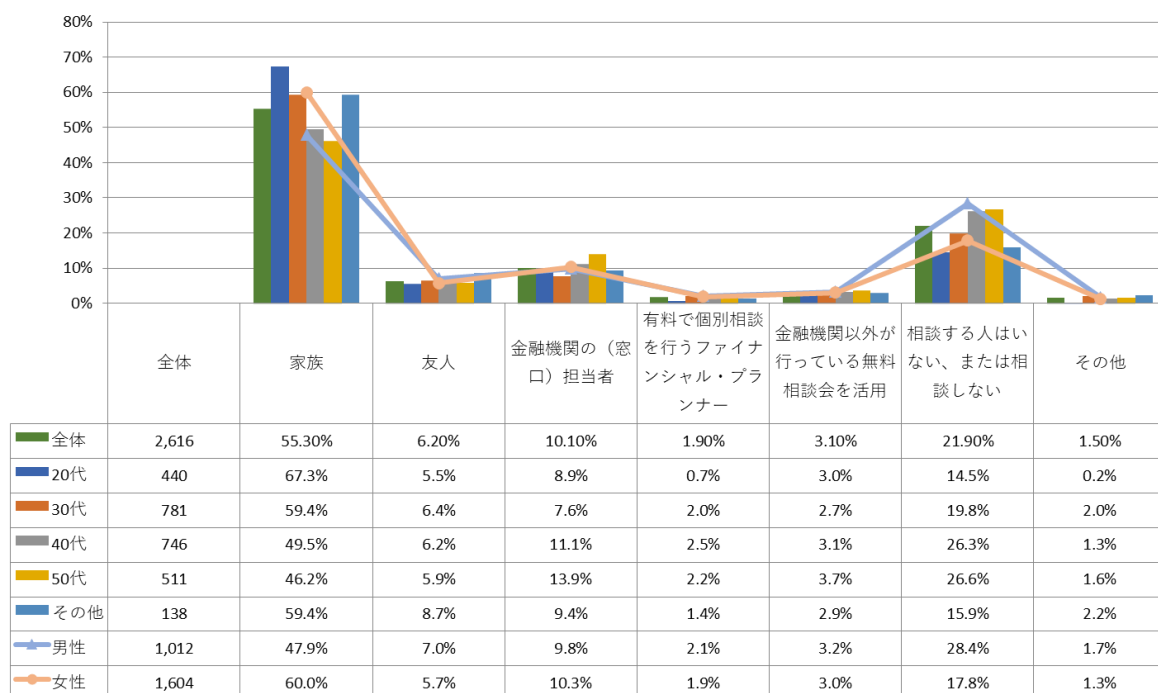
職業や投資信託の購入経験による差はあまりみられないが、「60歳前に受け取ることはいできない。」という点だけは投資信託購入経験者の理解が高かった

※右の3問は「間違っている」が正解のため、「間違っていると思う」を選択した人を正答として集計している。



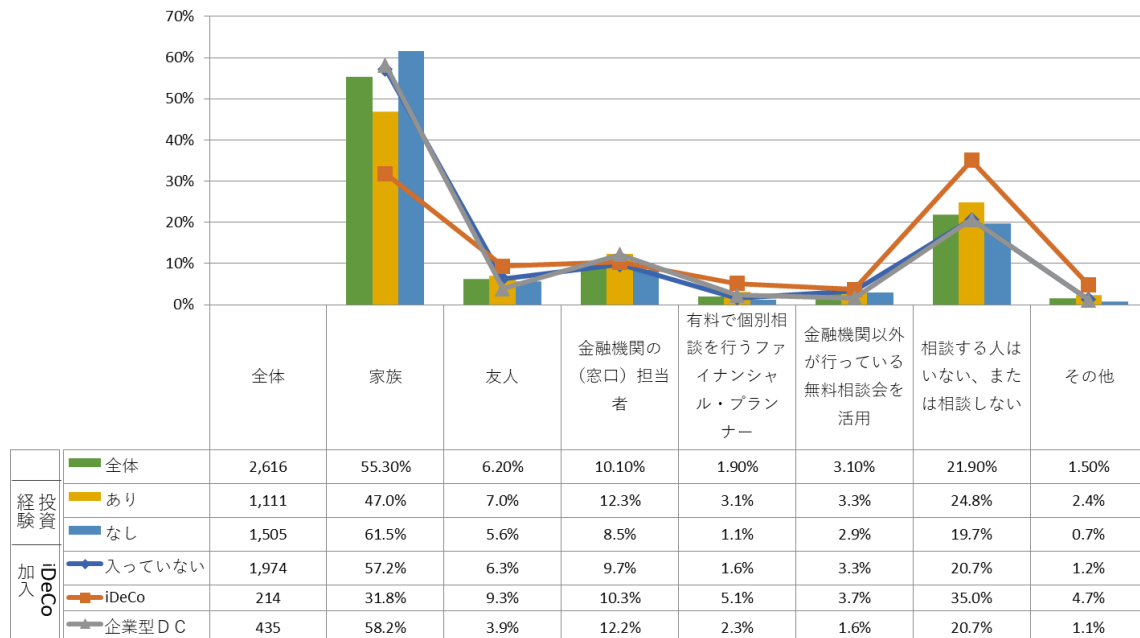
Q4. お金にまつわることの相談相手(SA) -年代・性別

家族が圧倒的に多いが、40代・50代、男性は25%程度が「相談する人はいない」または「相談しない」と回答している。それなりの資産を管理することが求められる年代で適切な相談相手がいなことは課題と言える。



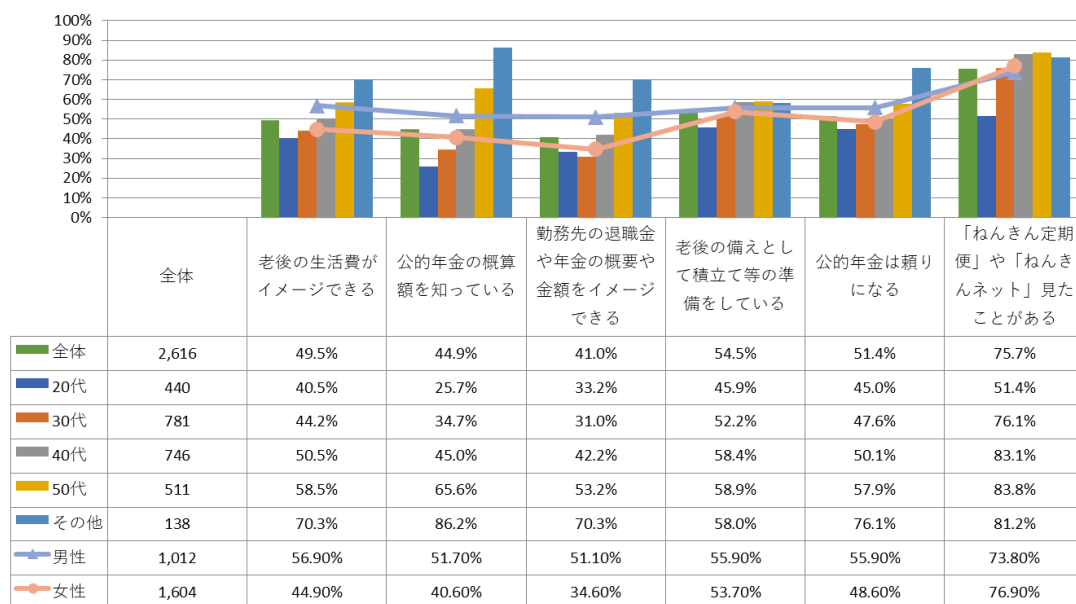
Q4. お金にまつわることの相談相手(SA) - 投資経験・iDeCo加入の有無

「相談しない」が「投資経験あり」24.8%と高めで「iDeCo加入者」は35%と非常に高く、「家族」と回答した比率が低い。これは現在「iDeCo」に加入している人が、誰にも相談せず、自分で情報収集し、それを判断して加入することができる人に限られているのではないだろうか。「有料で個別相談するFP」は非常に低いが、iDeCo加入者はやや高めの傾向がある。



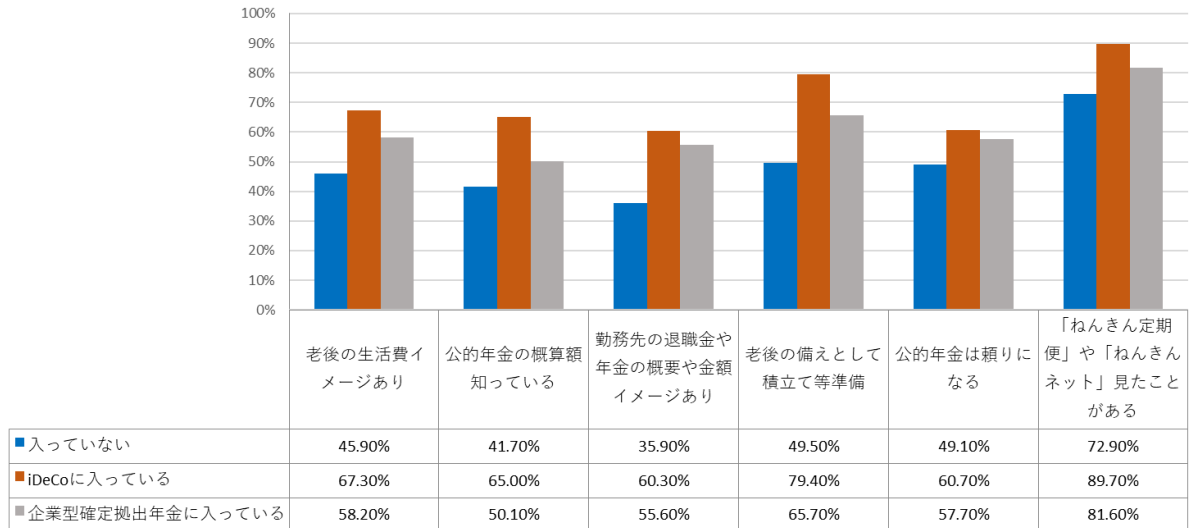
Q5. 「老後にまつわるお金」の認識 - 年代・性別

全体に女性の方が老後のお金について具体的なイメージできていない傾向がある。「ねんきん定期便」を見たことがあるとの回答が20代を除けば80%近くと非常に高いが「公的年金の概算額」はねんきん定期便に概算額の記載がある50代でも65.6%に留まっている。概算額の記載のない30代・40代では20%以上低い結果となっている。一方、勤務先の退職金については50代でようやく53.2%と半数を上回る水準である。



Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -iDeCo加入の有無

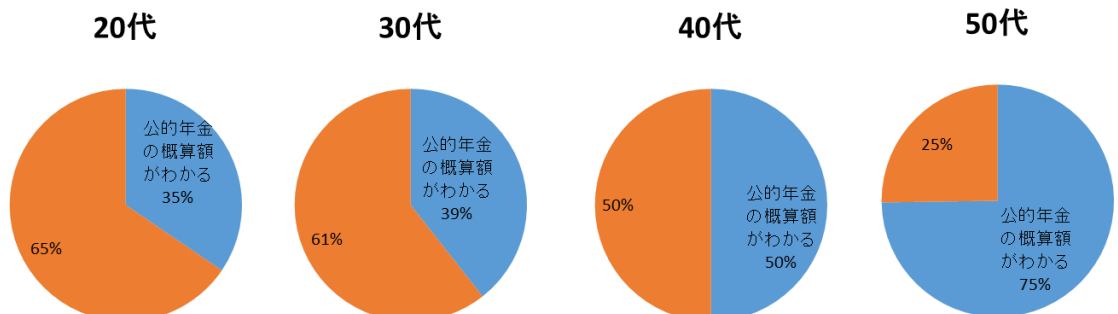
iDeCo加入者は「老後にまつわるお金」の認識がすべての項目において高い。



Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -ねんきん定期便と公的年金概算額の把握

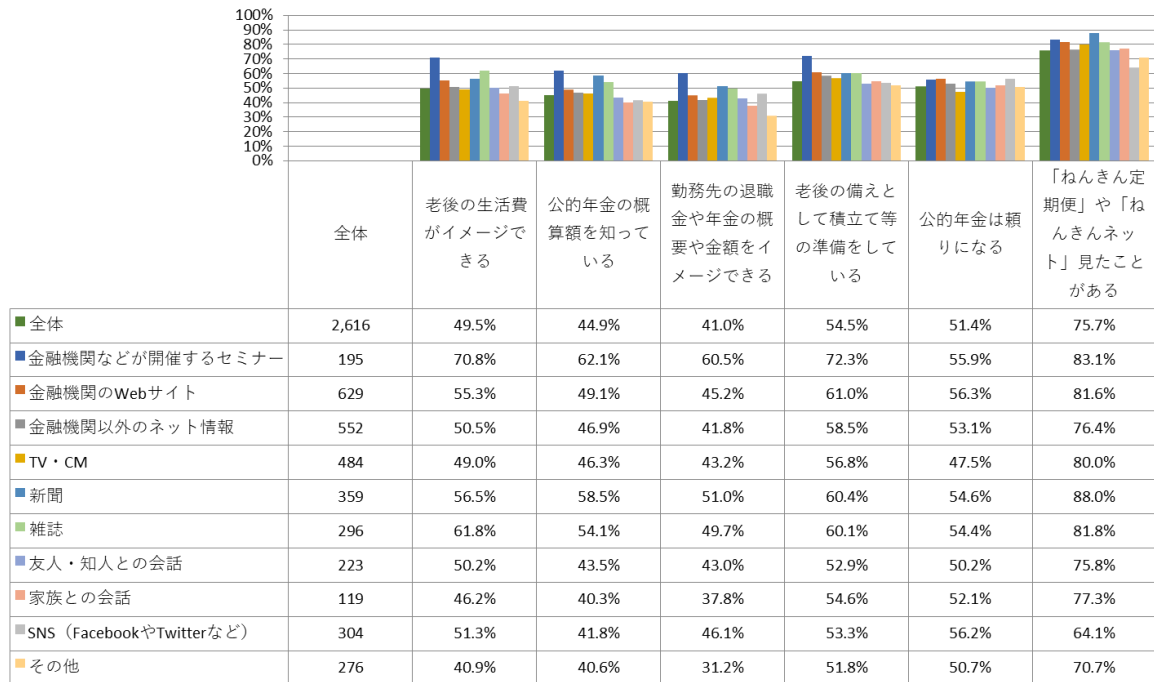
それぞれの年代で「ねんきん定期便」等を見ている比率、見ている人の中での公的年金概算額の把握を見てみると、30代・40代でも見ている比率は約8割であるが、公的年金の概算額の把握には至っていない。

全体	20代		30代		40代		50代		その他	
2616人	440人		781人		746人		511人		138人	
「ねんきん定期便」や「ねんきんネット」を見たことがある	226人	51.36%	594人	76.06%	620人	83.11%	428人	83.76%	112人	81.16%
公的年金の概算額がわかる	78人	34.51%	234人	39.39%	310人	50.00%	320人	74.77%	104人	92.86%



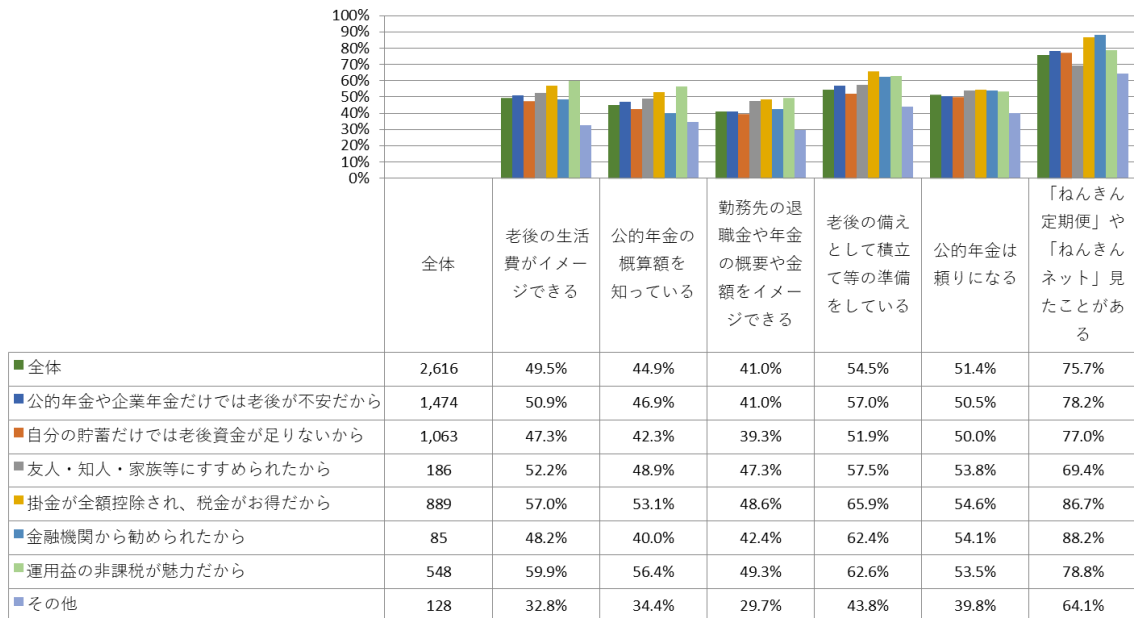
Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -iDeCoを知ったきっかけ

「金融機関の開催するセミナー」でiDeCoを知った人は「イメージできている」の比率が高い。（本当にわかっているのか、わかった気になっているかは疑問）「新聞」や「雑誌」でiDeCoを知った人も高めである。



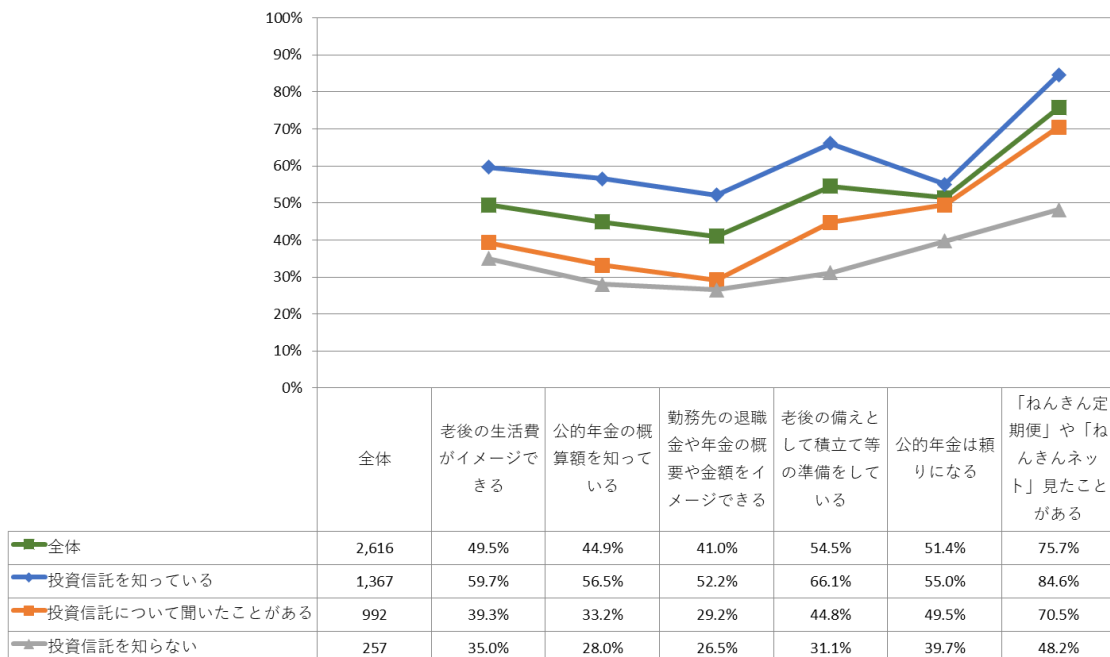
Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -iDeCoを検討したきっかけ

iDeCoを検討したきっかけが「公的年金・企業年金だけでは不安」「自分の貯蓄だけだと足りない」と回答された人も「イメージ」できている比率が特に高くはなく、不安なまま放置していることが推測される。「ねんきん定期便」は税メリットを認識している人と金融機関に勧められた人が見ている比率が高い。



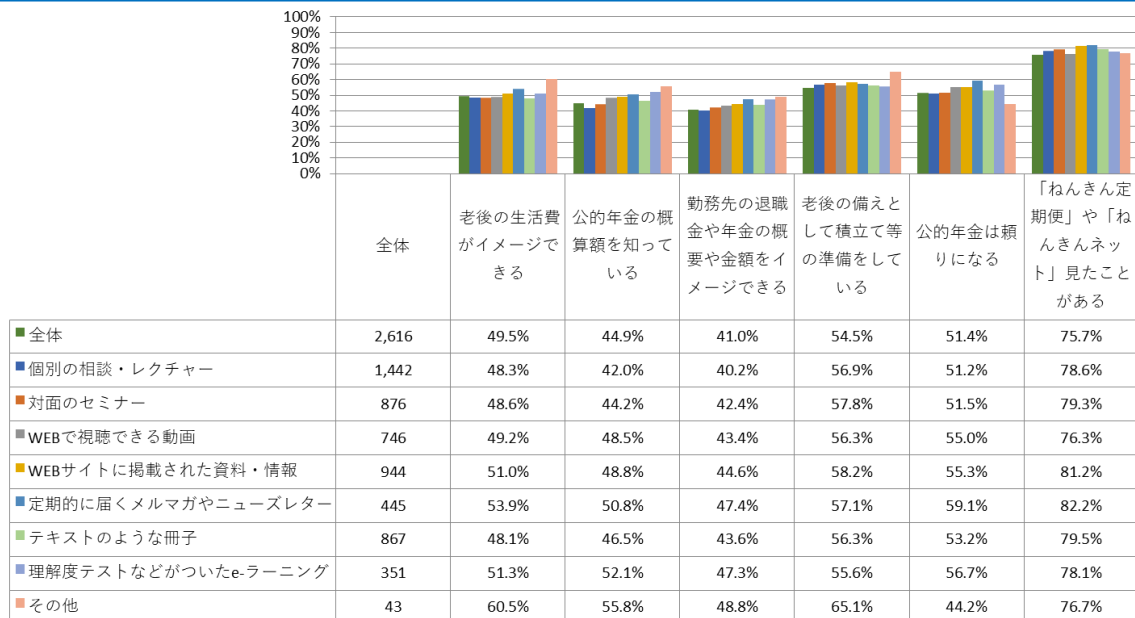
Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -投資信託の認知

「投資信託を知っている」人は老後のお金に関する項目すべてにおいてイメージできている比率が高く、「投資信託を知らない」はすべての項目について低く、老後の備え、公的年金の理解が非常に低い。



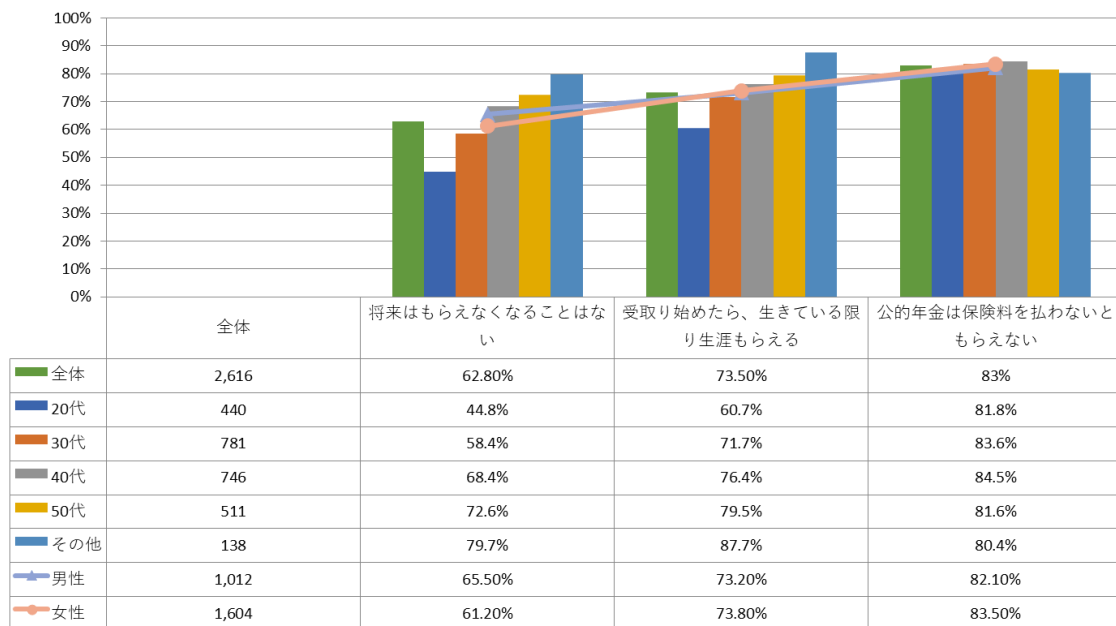
Q5.「老後にまつわるお金」の認識 -資産運用を学びたい手段

資産運用について学ぶ手段として「個別の相談」「対面セミナー」を希望する人は「ねんきん定期便」や「ねんきんネット」見たことがある」にもかかわらず、「公的年金の概算額をイメージできている」比率が極めて低く、「公的年金は頼りになる」という比率も低い。



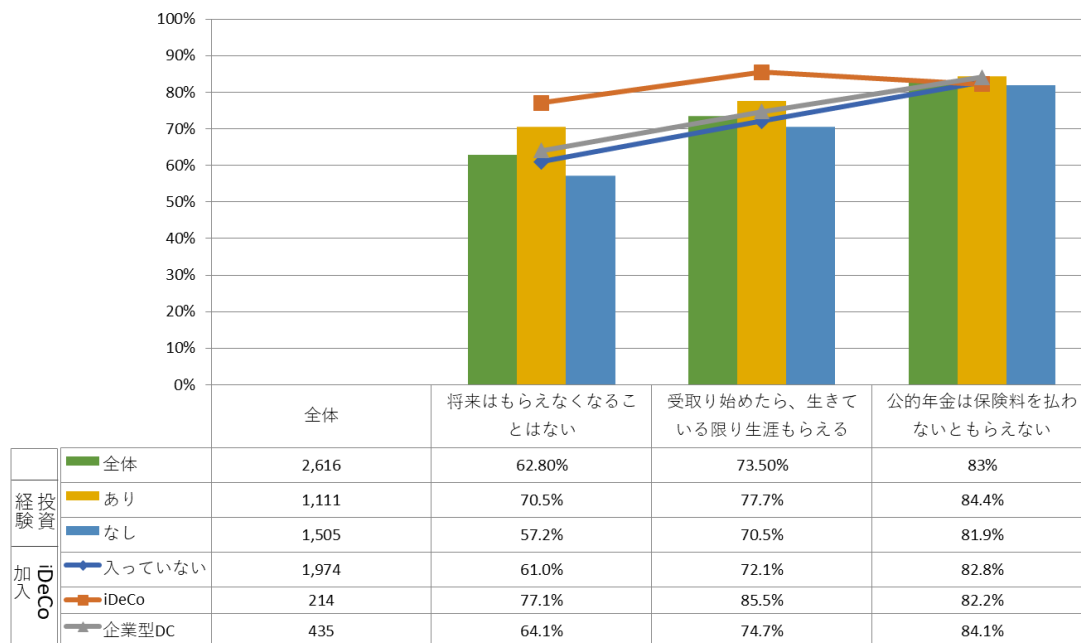
Q6. 公的年金の正しい理解 -年代・性別

世代が若くなるごとに、公的年金への信頼・理解は低くなる傾向がある。しかし、公的年金が保険料を払って給付を受けるという仕組みであることは年代に関わらず8割以上の方に理解されている。



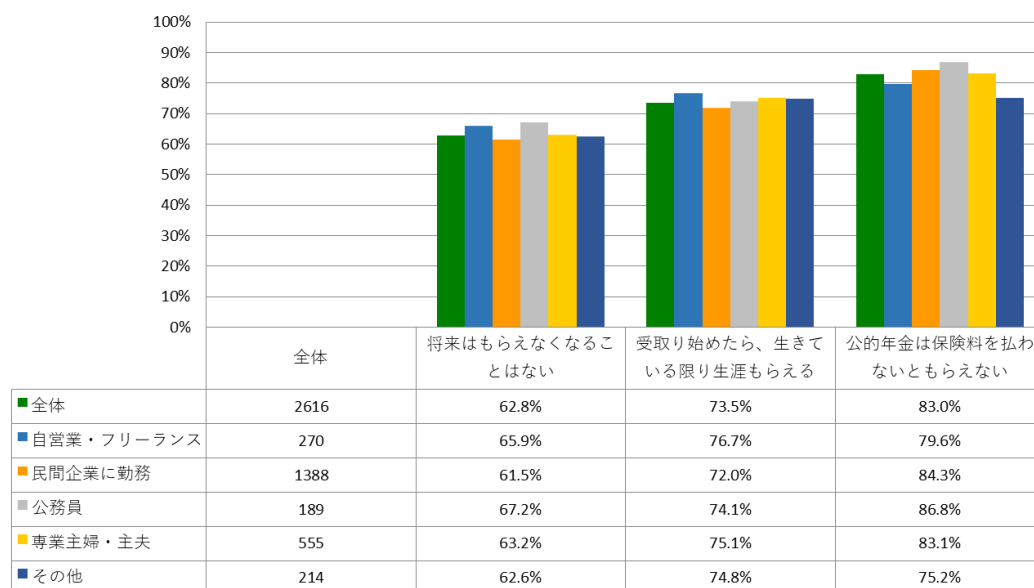
Q6. 公的年金の正しい理解 -投資経験・iDeCo加入の有無

「投資経験があり」、「iDeCoに加入している人」は公的年金について正しく理解している比率が高い。サラリーマンの6人にひとりまで普及している「企業型DC加入者の」理解は高くなく、公的年金の不安・不信の解消に至っていない。



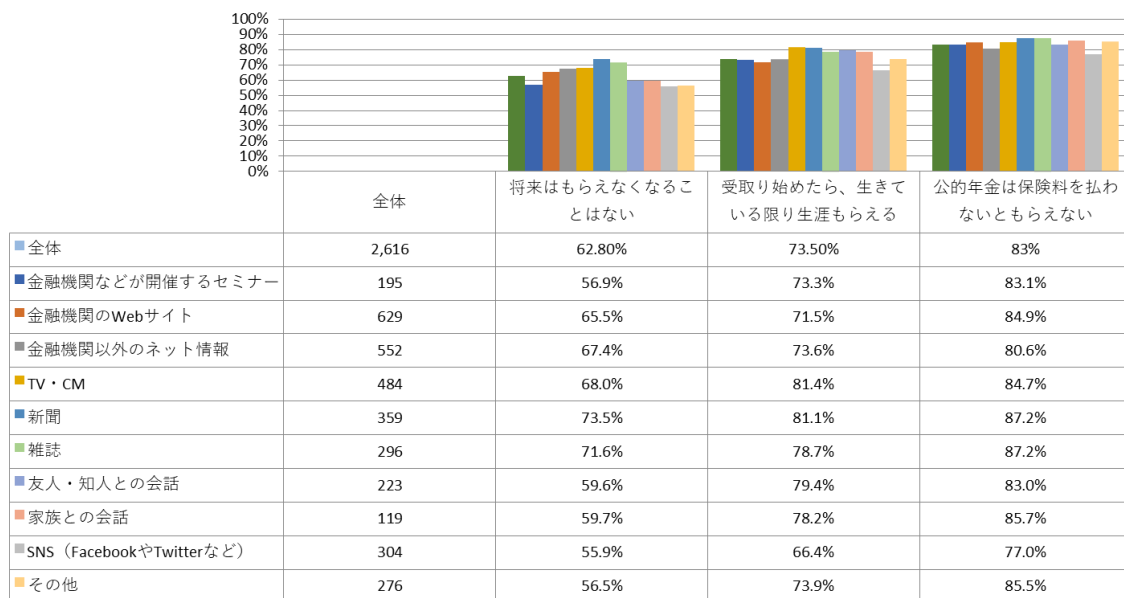
Q6. 公的年金の正しい理解 -職業別

自営業者・フリーランスは「将来もらえなくなることはない」と認識している比率はやや高いが、「公的年金は保険料をはらわないともらえない」点についての意識はやや低い。



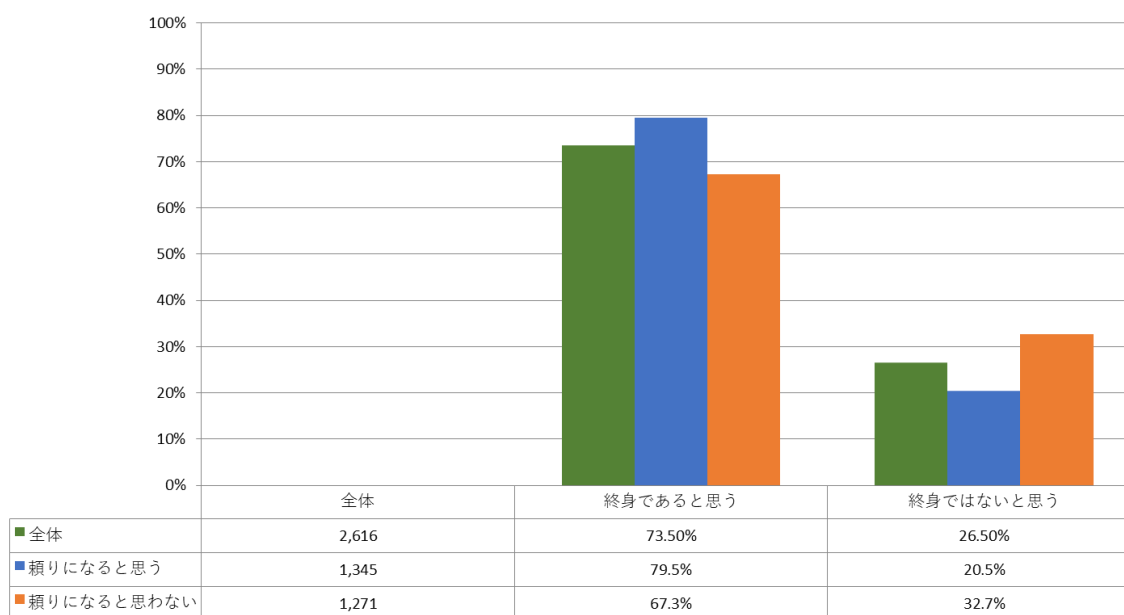
Q6. 公的年金の正しい理解 -iDeCoを知ったきっかけ

iDeCoを知ったきっかけが「金融機関などが主催するセミナー」「友人・知人との会話」「家族との会話」「SNS」と回答した人は、公的年金が「将来もらえなくなることはない」の回答が低い。金融機関で公的年金は将来もらえなくなると不安・不信をあおられていたり、間違ったイメージが口コミによって拡がっている可能性がある。



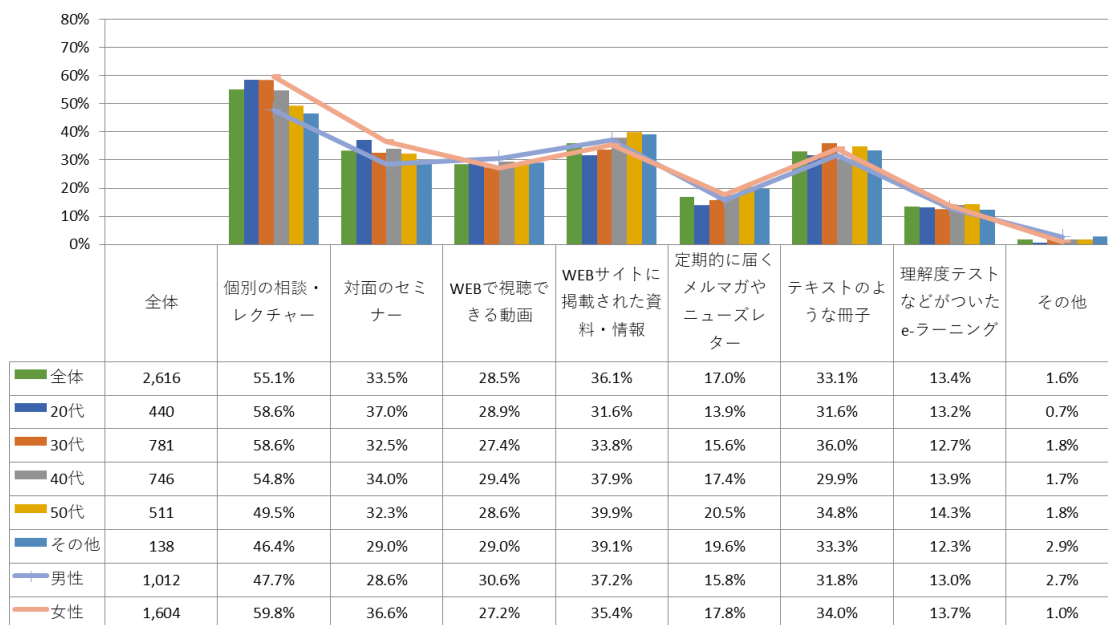
Q6. 公的年金の正しい理解 終身であることの理解・公的年金は頼りになる

「公的年金は老後の生活を支えるものとして頼りになる」と思わない人も、「公的年金が終身（受け取り始めたら生涯もらえる）」ことの理解は7割程度ある。



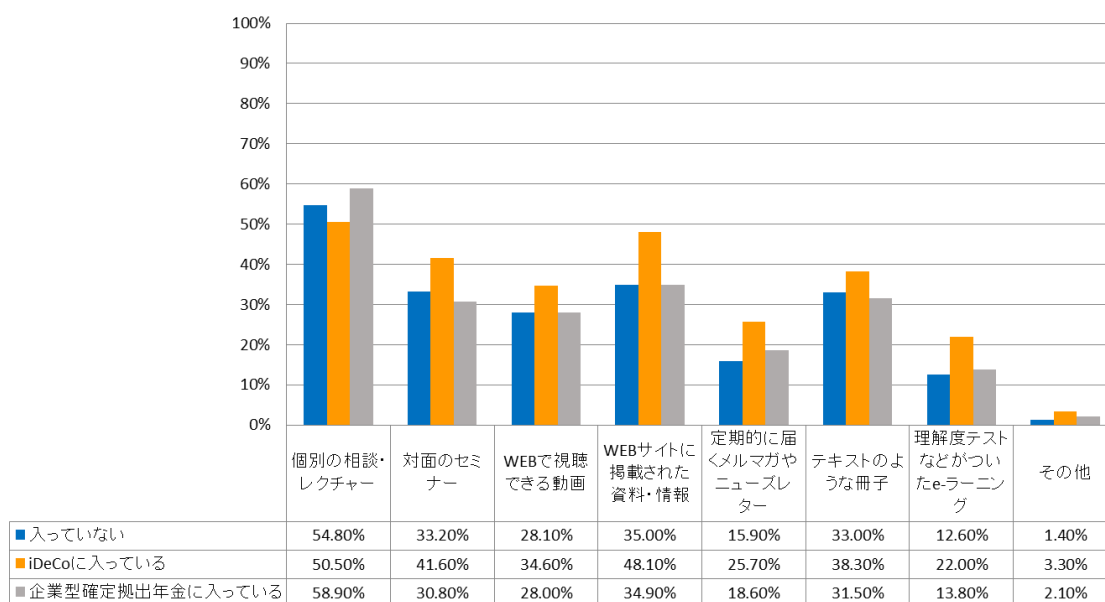
Q7. 資産運用について学ぶ手段 -年代・性別

「個別の相談・レクチャー」を希望する人が半数を超え、非常に多い。しかし、20代・30代で特に高く、年代が上がるにつれて大きく減少する傾向がみられる。資産が大きくなり、自らの金銭事情・ライフプランを口にする事への躊躇いや警戒感がたかまるのか、「Web」・「メルマガ」「テキスト」など対話しない手段を好む傾向がある。



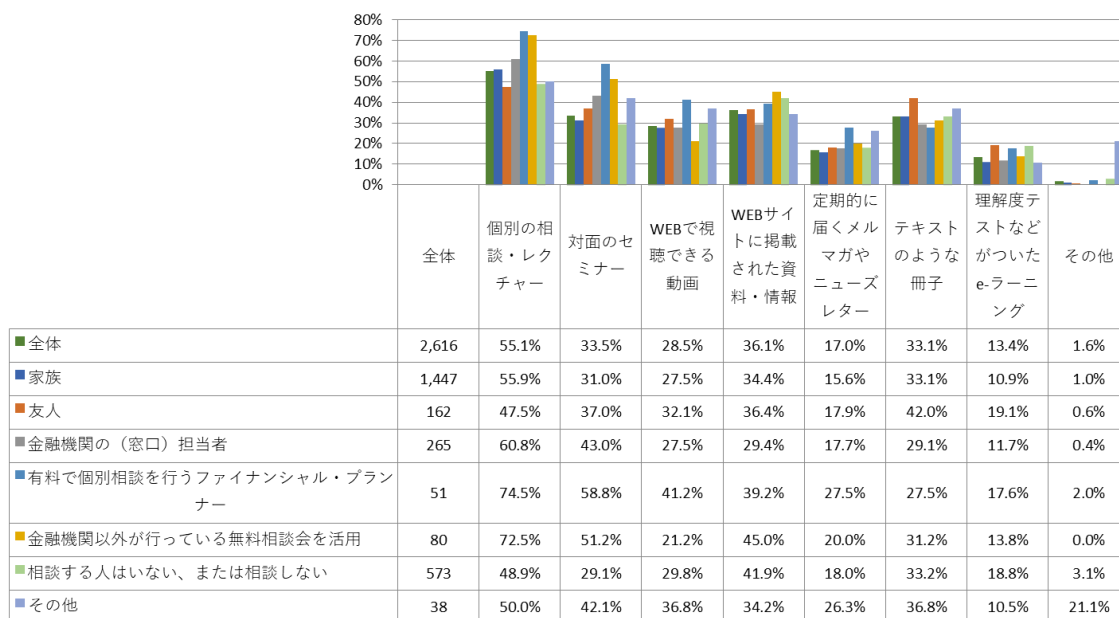
Q7. 資産運用について学ぶ手段 -iDeCo加入の有無

iDeCo加入者は、ほぼすべて比率が高く、資産運用について学ぶ意識が高い。企業型DC加入者は、iDeCo未加入者と大差がない。



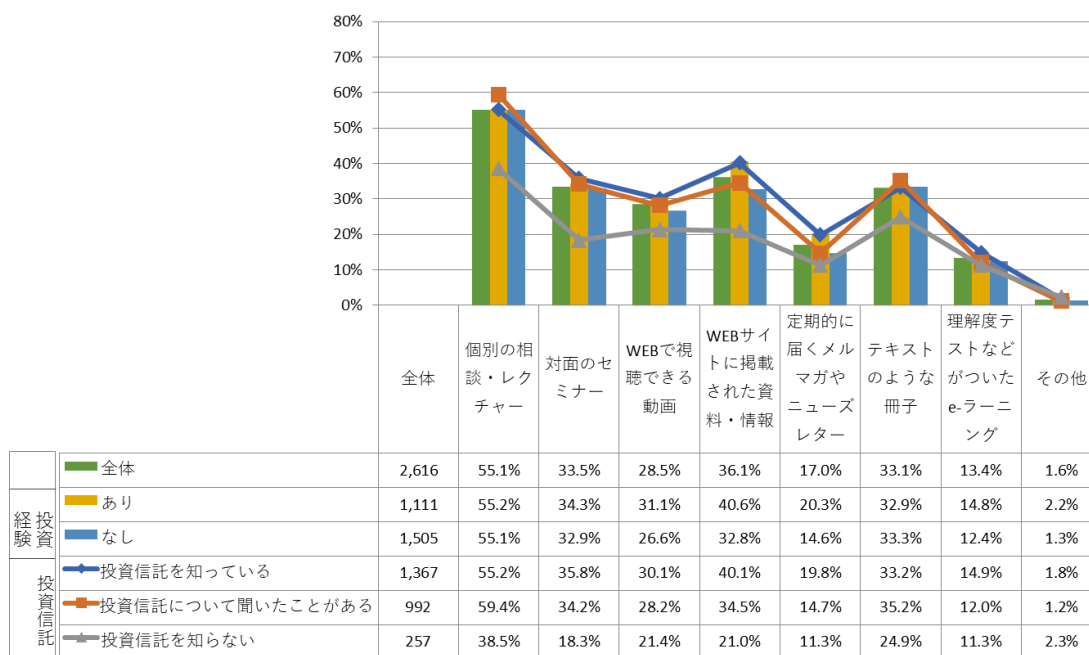
Q7. 資産運用について学ぶ手段 -お金についての相談相手

相談相手に関わらず「個別の相談」を希望する人が多いが、「有料を個別相談を行うファイナンシャルプランナーや「金融機関の無料相談会」「金融機関の担当者」といった個別に相談する相手がイメージできている人は特に「個別の相談」「対面セミナー」の比率が高い。一方で、相談相手が「友人」の方は「テキスト」「e-ラーニング」を好む傾向がある。



Q7. 資産運用について学ぶ手段 -投資経験・投資信託の認知

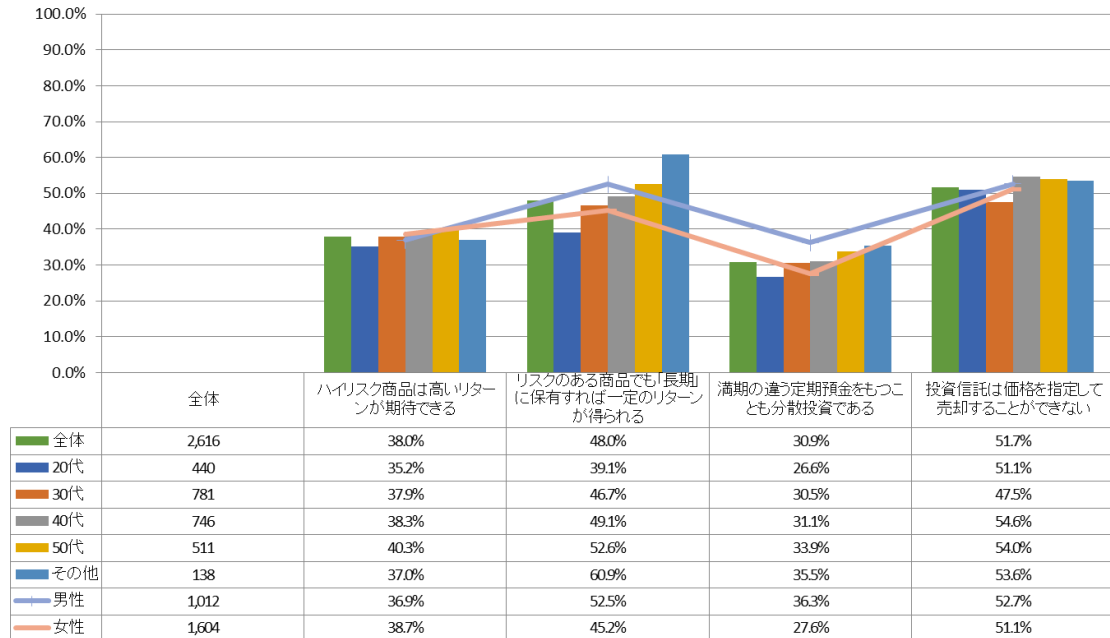
投資経験の有無による差はあまり見られなかったが、「投資信託」について聞いたことがないという方はすべての手段について比率が低く、そもそも資産運用についての関心が低い。



Q8. 資産運用の基礎知識 -年代・性別

「ハイリスクハイリターン」「長期投資」「分散投資」について、設問がややわかりにくいことを差し引いても、半数以上に理解がされていない。「投資信託」の売買のしくみについての理解も低い。iDeCoで投資信託を保有するのであれば不可欠の知識であり、継続教育としてフォローすべきテーマといえる。

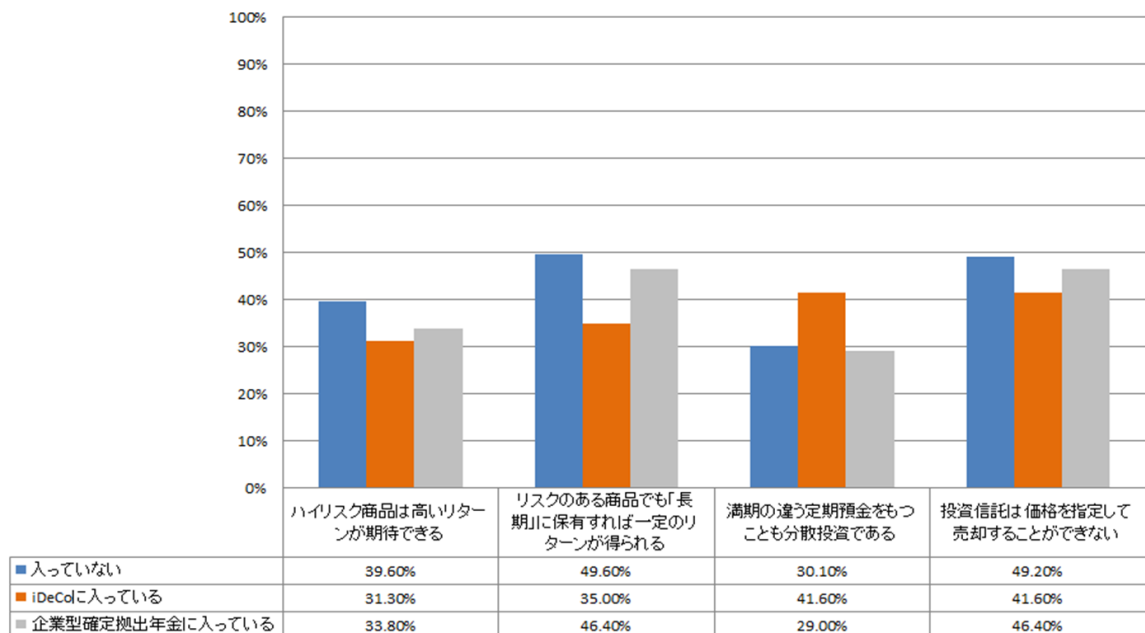
※左から3問は「間違っている」が正解であり、正解率について集計している。



Q8. 資産運用の基礎知識 -iDeCo加入の有無

iDeCo加入している人は「長期投資」への理解が低く、「満期の違う定期預金を持つことは分散投資ではない」については理解高い。投資信託の売買・価格についての理解は低い。

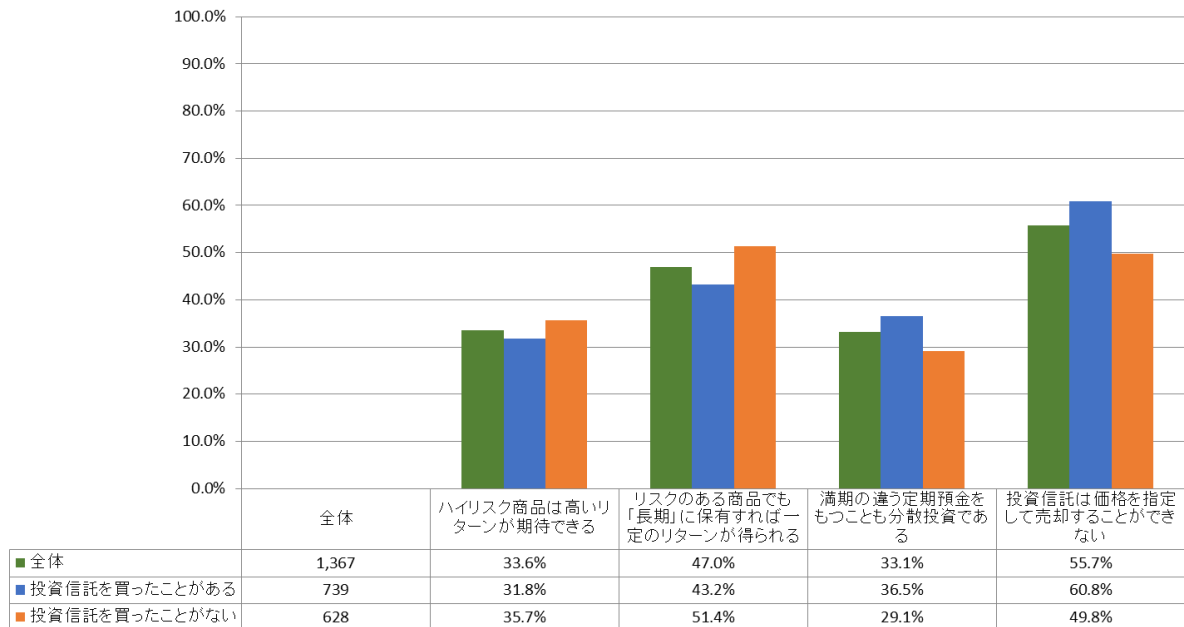
※左から3問は「間違っている」が正解であり、正解率について集計している。



Q8. 資産運用の基礎知識 -投資信託購入経験の有無

「投資信託」購入経験による差はみられるが、大きくはない。唯一「投資信託」の売買のしくみについては10%以上の優位性がみられ、経験することで理解が進むといえる。その他の項目については、投資信託を購入しただけでは理解が進まないため、継続教育において情報を提供し、正しい理解を後押しすることが期待される。

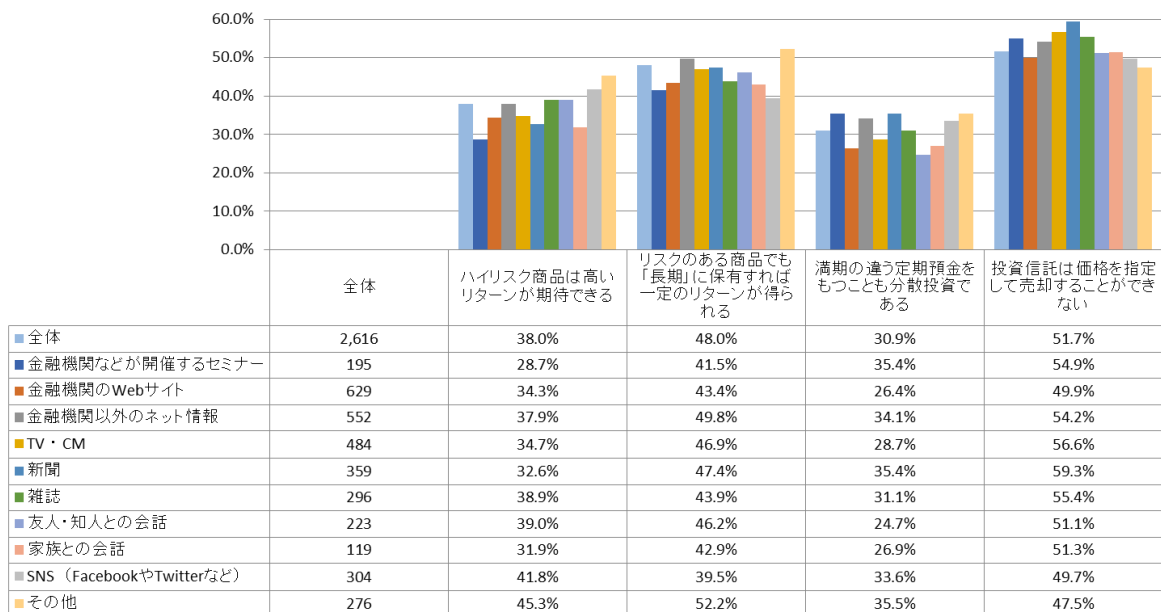
※左から3問は「間違っている」が正解であり、正解率について集計している。



Q8. 資産運用の基礎知識 -iDeCoを知ったきっかけ

iDeCoを「金融機関などが開催するセミナー」で知った人の「ハイリスク・ハイリターン」についての正答率28.7%と低く、金融機関のセミナーにおいてリターンとリスクの関係を正しく理解させる情報提供がなされていない可能性がある。また、「家族との会話」で知った人も同じく31.9%と低い。

※左から3問は「間違っている」が正解であり、正解率について集計している。



単純集計データ

Q1	iDeCoについてどこで知りましたか？(MA)	N	%
1	金融機関などが開催するセミナー	195	7.5
2	金融機関のWebサイト	629	24.0
3	金融機関以外のネット情報	552	21.1
4	TV・CM	484	18.5
5	新聞	359	13.7
6	雑誌	296	11.3
7	友人・知人との会話	223	8.5
8	家族との会話	119	4.5
9	SNS(FacebookやTwitterなど)	304	11.6
10	その他	276	10.6
	全体	2616	100.0

Q2	iDeCoを検討しようと思ったきっかけにあてはまるものをお選びください。(MA)	N	%
1	公的年金や企業年金だけでは老後が不安だから	1474	56.3
2	自分の貯蓄だけでは老後資金が足りないから	1063	40.6
3	友人・知人・家族等にすすめられたから	186	7.1
4	掛金が全額控除され、税金がお得だから	889	34.0
5	金融機関から勧められたから	85	3.2
6	運用益の非課税が魅力だから	548	20.9
7	その他	128	4.9
	全体	2616	100.0

Q3	iDeCoについて記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかをお答えください。	全体	1 正しいと思う	2 間違っていると思う
Q3S1	60歳前に受け取ることはできない	2616 100.0	1913 73.1	703 26.9
Q3S2	税金のメリットがある制度である	2616 100.0	2445 93.5	171 6.5
Q3S3	自分が商品を選んで運用する制度である	2616 100.0	2369 90.6	247 9.4
Q3S4	契約する金融機関によって選べる商品が異なる	2616 100.0	2259 86.4	357 13.6
Q3S5	自分の残高はWEBでいつでも確認できる	2616 100.0	2465 94.2	151 5.8
Q3S6	運用する商品は年1回変更できる	2616 100.0	1835 70.1	781 29.9
Q3S7	掛金の休止・再開はそれぞれ年1回までできる	2616 100.0	1769 67.6	847 32.4
Q3S8	掛金額の変更はいつでもできる	2616 100.0	1926 73.6	690 26.4

Q4	お金にまつわることを相談する相手は主にどなたですか？(SA)	N	%
1	家族	1447	55.3
2	友人	162	6.2
3	金融機関の(窓口)担当者	265	10.1
4	有料で個別相談を行うファイナンシャル・プランナー	51	1.9
5	金融機関以外が行っている無料相談会を活用	80	3.1
6	相談する人はいない、または相談しない	573	21.9
7	その他	38	1.5
	全体	2616	100.0

Q5	「老後のお金」について記載した下記項目それぞれについて、ご自身にあてはまるか、またはあてはまらないかを教えてください。	全体	1	2
			ご自身にあてはまる	ご自身にあてはまらない
Q5S1	老後の生活費としていくぐらい必要そうかイメージできる	2616 100.0	1296 49.5	1320 50.5
Q5S2	公的年金として国からもらえる年金の概算金額を知っている	2616 100.0	1174 44.9	1442 55.1
Q5S3	勤務先からもらえる退職金や企業年金の概要や金額イメージを知っている	2616 100.0	1072 41.0	1544 59.0
Q5S4	老後の備えとして、積立など何らかの準備をしている	2616 100.0	1427 54.5	1189 45.5
Q5S5	公的年金は老後の生活を支えるものとして頼りになると思う	2616 100.0	1345 51.4	1271 48.6
Q5S6	「ねんきん定期便」または「ねんきんネット」を見たことがある	2616 100.0	1980 75.7	636 24.3

Q6	公的年金について記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかを教えてください。	全体	1	2
			正しいと思う	間違っていると思う
Q6S1	将来はもらえなくなる	2616 100.0	972 37.2	1644 62.8
Q6S2	受取り始めたら、生きている限り生涯もらえる	2616 100.0	1924 73.5	692 26.5
Q6S3	公的年金は保険料を払わないとももらえない	2616 100.0	2171 83.0	445 17.0

Q7	資産運用について学ぶ手段として好ましいと思う方法をお選びください。(MA)		
		N	%
1	個別の相談・レクチャー	1442	55.1
2	対面のセミナー	876	33.5
3	WEBで視聴できる動画	746	28.5
4	WEBサイトに掲載された資料・情報	944	36.1
5	定期的に届くメルマガやニュースレター	445	17.0
6	テキストのような冊子	867	33.1
7	理解度テストなどがついたe-ラーニング	351	13.4
8	その他	43	1.6
	全体	2616	100.0

Q8	資産運用について記載した下記項目それぞれについて、正しいと思うか、間違っていると思うかを教えてください。	全体	1	2
			正しいと思う	間違っていると思う
Q8S1	ハイリスク商品は高いリターンが期待できる	2616 100.0	1622 62.0	994 38.0
Q8S2	リスクのある商品でも「長期」に保有すれば一定のリターンが得られる	2616 100.0	1360 52.0	1256 48.0
Q8S3	満期の違う定期預金をもつことも分散投資である	2616 100.0	1807 69.1	809 30.9
Q8S4	投資信託は価格を指定して売却することができない	2616 100.0	1353 51.7	1263 48.3

IV. 今後の投資教育・情報提供において配慮すべき点（内容や方法）

1. 公的年金と老後の生活設計について

① 配慮すべき点

公的年金については、受給年齢が近づくごとに「将来もらえなくなることはない」「終身でもらえる」といった点の理解は上がる。公的年金の概算額についても、自分がもらえる見込み額が記載されている「ねんきん定期便」が届く50代では約75%の人がわかると回答したのに対して、40代では50%と大きく下がり、さらに若い世代では30%代まで落ち込んでいる。

世代間扶養のしくみや終身であること、保険料を払わないと将来受給できないといった点は一定の理解があるにもかかわらず、公的年金の不安が強いのは、概算額といった自分が享受するものが具体的にイメージできないことから来るのではないだろうか。

個人型確定拠出年金を検討しようと思ったきっかけが「公的年金・企業年金だけでは老後が不安だから」が一番多いことから、老後資金準備として利用されることは適切であるが、過度な不安から、不要な金融商品の購入や適切なリスクを逸脱した運用となることは避けねばならない。

そのためにも、「自分のケース」で公的年金・企業年金がいくらぐらい、いつからもらえるのかというイメージは50代より前の段階から持てるようにすべきである。長い老後に備え、若いうちから現在および近い将来のライフイベントと両立させていくためにも不可欠である。

② 対策として望まれること

「ねんきん定期便」は年金記録の問題への対応として、誕生月に自宅宛に届く自らの加入記録を確認することが当初の目的であったが、10年以上が経ち、スマホの普及などを勘案すると、「ねんきんネット」の利用により軸足を移す時期に来ているのではないだろうか。

「ねんきんネット」であれば、若い世代でもそれぞれの報酬見込み等を設定して概算額ならびに受け取り開始時期などを金額で把握することができる。

生活設計を行う上では、現在の自身の資産全体および家計収支の把握がかかせないが、家計簿アプリなどを使い容易に実現できる環境が整ってきているので、それを広く認知させ、推進する。

公的年金については「年金教育」を推し進める動きが高校・大学や日本年金機構・社会保険労務士会が連携して推進する動きがある。これら高校生や大学生を対象にした「公的年金に関するセミナー」や「ユース年金学会」などの取り組みがより広範囲な形で展開されることが望ましい。

③ 実施・サポート主体

各運営管理機関、日本年金機構、社労士、ファイナンシャル・プランナー

2. 個人型確定拠出年金について

① 配慮すべき点

「60 歳前に引き出せない」という点の理解が個人型確定拠出年金加入者においても 85.5%に留まっており、理解していない加入者が一定数いることが確認された。

将来的なトラブルを避けるためにも、加入時のみならず、加入後にも再度徹底が望まれる。

その他、加入者を含め理解が低かった点としては、「運用商品がいつでも変更できること」「掛金額が年 1 回変更できること」「掛金拠出の休止・再開ができること」がある。自らのライフプランに合わせていけるような制度であるという点は加入後の情報提供の中で伝えていくべき事項と思われる。

また、コールセンター・WEB のアクセスの仕方・どんなサポートサービスがあるのか、という点が伝わっておらず、加入後利用できるサポートサービスが使いこなせていない。

契約した金融機関またはその業務委託先との間で万が一トラブルが起きた時はどこへ申し出ればよいのか、不明である。

② 対策として望まれること

年金制度であるためその資産は「60 歳まで引き出せない」とことについての理解は加入時に必ず徹底すべき事項であるが、それ以外の上記事項は、加入時に優先順位の高い情報ではないため、加入後にフォローする形で届けることが望ましい。

加入後に加入者に運営管理機関側から情報を届ける手段としては、ニューズレター等の紙またはメールが想定される。目にしてもらうためには、1 回あたり 1 テーマに絞り、情報量が多くなりすぎないことが必要である。

画一的な情報発信であれば、定期的に繰り返し伝える必要がある。

その他、加入者が自らアクセスする形で利用する加入者 WEB に「よくある質問」といった形で情報提供し、知りたいときにすぐに確認でき、具体的な手続きが進めやすいページリンクを設定することなども加入者目線で好ましい方法と言える。

トラブルの質を把握した上で、国民年金基金連合会のイデコダイヤルに商品・その他のトラブル時の問い合わせ先や相談機能の追加を検討してもよいのではないかな。

③ 実施・サポート主体

運営管理機関

国民年金基金連合会

3. 金融商品（投資信託）の仕組みと特徴について

① 配慮すべき点

具体的な商品説明について、一般の投資信託販売と同等の内容での情報提供がなされていないケースが散見される。加入前に参照できる WEB ページ、加入後に利用できる加入者 WEB での交付目論見書・運用報告書・月次レポートの掲載については、各金融機関に委ねられているが、一定のルールがあった方がいいのではないかな。

長期の資産形成となる個人型確定拠出年金においてはコストとして重要な投資信託の運用管理費用についても、商品リストのような概観を把握する一覧にはなく、個別商品情報のページのみ記載というケースも散見される。

用語（運用管理費用・信託報酬、繰上償還・償還条項、お申込み手数料・購入時手数料）が運用会社と運営管理機関側で統一されていないと、これらの用語に不慣れな者にとってはわかりにくい。

また、各金融機関が運用関連運営管理機関の法定業務として行っている「商品の選定・提示」については、選定理由が資産カテゴリー名だけを変えた定型文となっていることや、モニタリングした結果についても開示されていないことなど、フィデューシャリー・デューティ（受託者責任）の観点からは不十分と言わざるを得ない。

加えて、運用関連運営管理機関が販売会社として運用管理費用の一部を得ている場合にはそれを明示すべきであるが、運用管理費用の運用会社・販売会社・受託会社の内訳ならびに金融機関名がすべて開示されているケースは稀である。

② 対策として望まれること

加入前に参照できる WEB ページ、加入後に利用できる加入者 WEB での交付目論見書・運用報告書・月次レポートの掲載についても、基本的なパターンを作りまずは共有し、実際の掲載は各社の裁量に任せるとしてはどうか。

少なくとも一般の投資信託商品の際には、提示・開示が義務付けられている書面を参

照することができるよう運用会社の掲載ページにリンクを貼る、運用報告書更新を加入者サイトのお知らせ等で知らせるといった取り組みはできるのではないかと。

「商品の選定・モニタリングの結果」については、加入者目線でわかりやすく開示すること、加えて、商品の「除外」「追加」の際にもその理由を加入者に分かりやすく伝えることが望まれる。

運用管理費用については、商品選択に資するよう一覧の必須事項として掲載し、商品詳細のページで内訳として運営管理機関が販売会社として収入を得る分についても明示する。

用語の統一については関係先が多くすぐには難しいと思うが、商品情報が多くの方に理解されやすいよう、NISA やつみたて NISA 含め、専門用語の統一に向けた議論が関係団体で進むことを期待したい。

③ 実施・サポート主体

運営管理機関・運用会社

4. 資産運用の基礎知識について

① 配慮すべき点

「リスクとリターンの関係」や「自分が取れるリスクと資産配分の考え方」については、資産運用の経験を積みながら身に付けていくべきことではあるが、「長期に保有すれば元本割れしない」や「リスクの高い商品を買えば必ず高いリターンが得られる」というような浅い理解をしている人が個人型確定拠出年金加入者・投資信託購入経験者でも多い。投資対象・マーケット・タイミングによっては、「長期投資」は万能ではなく、元本割れすることは容易にあり得るし、運用にかかる運用管理費用といった手数料が非常に高いとリターンを得ることは難しい。このあたりは、日本の投資信託販売が今までテーマ型投資信託の短期での乗り換えを繰り返してきた結果、売る側も買う側も長期積立についての経験があまりなく、伝えるべきこと・理解すべきことについて不十分といえる点がある。

個人型確定拠出年金ではじめて投資信託を購入したという人などは、マーケットが暴落すると「運用」が怖くなり、マーケットに居続けることができなくなりがちである。

② 対策として望まれること

個人型確定拠出年金加入者は自らの意志で加入しているので、情報を理解し学ぶ姿

勢が期待できるため、それに資する継続的な情報提供が望まれる。

一般論ではなく自らの残高の変化・履歴を通して、マーケットと自らの資産への影響を理解することが効果的と思われるので、例えば、加入後 1 年以上が経ち残高が少し貯まった者へセミナー受講の機会提供をすることや、メールにて定期的に参加者 WEB にアクセスし残高を確認するように働きかけることなどが考えられる。

確定拠出年金での運用は、継続投資であり途中で引き出せない長期の運用のため比較的风险と冷静に向き合いやすいが、やはりマーケットが暴落した時に的確なメッセージや情報を届けることができる体制を運用関連運営管理機関ならびに運用会社には期待したい。

③ 実施・サポート主体

運営管理機関

V. その他（海外の参考事例）

個人型確定拠出年金が公的年金と相まって老後の生活を支えていく資金を作っていく制度であることを考えると、制度のしくみや投資の基礎知識等を伝えていく前に、親の世代と違い「老後資金は若いうちから準備をはじめることが必要」ということを広く伝えていくことが必要となっている。また、他の税制との関係も鑑みて適切な受け取り方法を選択していくサポートは将来的に必要となってくると思われる。

これらは金融機関のみによって実現するのが困難であると思われる。海外では、NPO 団体等を国や州といった公がうまく活用して推進している事例がある。以下「1. 米国における老後資産形成の実行を促進する取り組み」と、「2. 英国における給付時のサポートの取り組み」を参考事例として取り上げる。

1. 米国における老後資産形成の実行を促進する取り組み

I-0 ウェルス・アドバイザーズ株式会社 代表取締役社長 岡本和久氏が 2017 年 5 月に Investors Protection Trust 訪問された際の報告レポート（長期投資仲間通信「インベストラ이프」9 月号・10 月号より）を参考にしている。

米国ではインベスター・プロテクション・トラスト（Investors Protection Trust）という金融機関以外の独立した NPO が投資教育ツールを製作し、各州で運用するという仕組みが存在する。その中で IRA の普及と投資教育を支援する「Dash for Stash」というポスターを使った取り組みと、老後資産形成の実行を促進するビデオツールがある。

インベスター・プロテクション・トラスト（Investor Protection Trust、以下 IPT）

1993 年に設立された非商業的投資教育の提供を行う非営利団体（NPO）であり、その運営資金は違法行為のあった金融機関からの献金で成り立っている。本来は罰金を政府に払うわけですが、その罰金の一部を IPT に 献金することで投資教育が行われている。

IPT の目的は消費者が適切な投資判断を行うために必要な独立かつ公平な情報を提供することにある。

○ 懸賞付き投資教育「Dash for Stash」

IPT が制作した投資を学べる 4 種類のポスターがあり、これらは各州の主な図書館に貼ってある。個人退職勘定（以下、「IRA」）利用者はそれに目を通し、内容を理解したら、ポスターの下にある QR コードをスマホなどで読み取る。画面で名前などを入力すると、4 つのポスターそれぞれに関するクイズが一問出てくるので、すべてに回答する。全問正解者の中から州ごとに抽選で毎年 1 名、IRA 口座に 1000 ドルが振り込まれる。

IRA の口座保有者が前提なので、投資教育とともに普及促進にも役立つ。

ポスターのテーマは「すべての投資家が理解すべき点」として 4 つ が選ばれている。

(1) ファイナンシャル・アドバイザーの選び方 (2) 投資のコスト (3) 投資の詐欺 (4) 巣の中の卵 (将来のための準備金) を 増やそう、の 4 つである。アドバイザーの選び方 が最初に来ている点、そして、投資のコストや投資詐欺などが取り上げられている点、は対価を払ってファイナンシャル・アドバイスを受けことが一般的な米国において非常に現実的かつ実践的な内容となっている。

ポスターの内容

(1) ファイナンシャル・アドバイザーの選び方

まず「①あなたが必要とする投資のサービスが何かを特定する」「②投資の目標を決める」「③あなたのリスク許容度を考える」そして「④投資の期間を考えることが必要です。そのうえでどのようなプロを選ぶべきかを決める」。証券会社 などの営業マン、投資アドバイザー、CFP などの役割を理解することが重要であると述べられているあたりは公的な機関が作ったことが色濃く出ている。

(2) 投資のコスト

投資を計画する際にかかる会計士、弁護士、レコードキーピングの費用、投資信託運用に関連する費用、アドバイザーに支払うフィーなどのチェックポイントが述べられている。

(3) 投資の詐欺

様々な詐欺について分類がされている。特に、「こんな言葉に注意」ということで以下のような例を出してわかりやすく解説している。

- ① リスクなしに大儲けができますよ
- ② 今日申し込まないといけないのです
- ③ これは確実な賭けですよ
- ④ みんな買っています。大人気です
- ⑤ 私の言うことが信じられないのであれば大金をつかんだ友達の話聞いてごらん



(4)「巣の中の卵（将来のための準備金）を増やす」
「投資の金言」として以下が述べられている。

- ①すべての卵をひとつの籠に入れるな
- ②大きなリスクは大きな収益をもたらす
- ③あなたの知っていることに投資をせよ
- ④コストは重要、コストを小さくする努力をせよ
- ⑤できるだけ若いうちに始め、資金を複利で増やせ
- ⑥忍耐が大切、マーケットは一本調子では動かない
- ⑦自ら調べよ。うまい話は知識にはかなわない
- ⑧注意深く、あなたのステートメントを読みなさい
- ⑨目標を見失わない。ゴールの定まったフィナンシャル・プランを持とう
- ⑩ただ飯はない



そして、「⑪ 多くの人が長期目的の資金を小さなリターンの商品に投じています。これもリスクです。」と投資をしないことの負の側面にも触れ、「⑫ 預金、ソーシャル・セキュリティ、投資資産を合体して考える。リタイア前の収入の 7～8 割ぐらいを確保できるようにする。」と資産全体で考えることの大切さについて述べている。

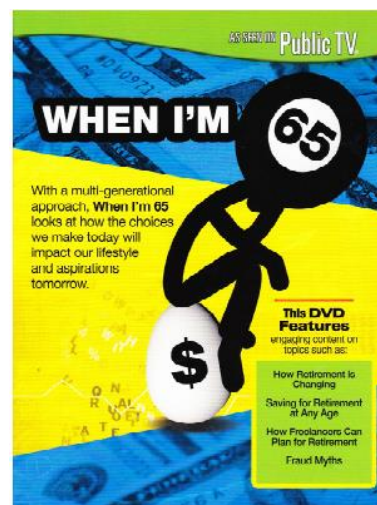
IRA の概要

	Traditional IRA	Roth IRA
対象者	70.5 歳未満で所得のある者 職場の年金制度でカバーされている場合を除き、所得制限なし	所得のある者 調整後総所得金額の制限あり
運用商品	定期預金・投資信託・株式・保険等	
年間拠出額	5,500 ドル（50 歳以上は 6,500 ドル）	
支給開始年齢	59.5 歳以上 70.5 歳まで	最初の拠出から 5 年以上経過後 59.5 歳以上
課税方式	拠出時・運用時非課税、給付時課税 (EET 型)	拠出時課税、運用時・給付時非課税 (TEE 型)

各種資料より 大江加代 作成

○ 動画「WHEN I' M 65 (私が 65 歳になったら)」

IPT が制作した「WHEN I' M 65 (私が 65 歳になったら)」という 1 時間の動画で、各州のメディアなどで放送されリタイアメント・プランニングの教材として使われている。前大統領オバマ氏やノーベル経済学賞を受賞しているロバート・マートン氏や行動経済学者のダン・アリエリーなど著名人を含む多くの人物が登場して、一般生活者を対象としてわかりやすく「将来の自分はいまの自分が支えるより仕方ないですよ」というメッセージを繰り返し伝えている。



ベビーブーマー、GEN X 世代、ミレニアル 世代とお金に対する考え方が違ってきていること、生活者の実体験に基づき「リタイアメントの準備ができていない現状」「将来よりも今が大事だと思ってしまうこと」「準備する手段として 401k や IRA の紹介」などに加え、政府がどのような手を打っているのか、その問題点と進捗状況などもわかりやすく解説されている。

○ 基本的なことを学ぶテキストやパンフレット類を IPT が作り、それを使って無償でボランティアスタッフがごく基礎的な教育を行う

パンフレット「リタイアメント資産を最大化する」

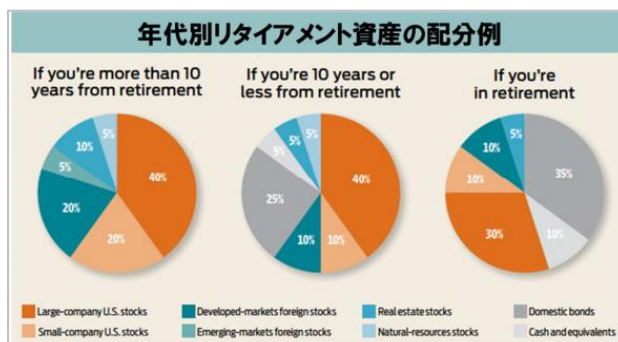
「リタイア後の生活の質は、今、あなたがどれだけ貯蓄と投資をするかにかかっている。」というメッセージで今すぐ老後に備えることを呼び掛けている。

そして、投資の三つの基本ルールとして以下を紹介している。

- ① 時間を味方につけること
- ② すべての投資はリスクがあること
- ③ 分散せよ



資産配分モデルも、投資期間 10 年以下、10 年以上と、すでにリタイアメントしているという 3 つを例示して、リスクの取り方をシンプルに示している。



2. 英国における給付時サポートの取り組み

野尻哲史 著 「脱老後難民 「英国流」資産形成アイデアに学ぶ」より

「ペンション・ワイズ」

2015 年 4 月より、受け取り時の課税・選択肢が変更になる（※ 1）のに合わせて、確定拠出年金加入者向けに退職時に無料で政府が金融ガイダンス（※ 2）を行う「ペンション・ワイズ」がスタート

※ 1 2015 年からの変更点

受け取り開始可能年齢を 55 歳以降に引き下げ

複雑だった引き出し要件を簡素化、全て引き出した年の所得課税に統一（一括引出へのペナルティ税率 55%も撤廃）

課税繰り延べ特権を従来の Annuity(引き出し型保険商品)のみからすべての引き出し型金融商品に拡大

※ 2 ガイダンスとは アドバイス・フィーを取らない金融啓蒙的な情報提供

アドバイスは有料で行うもの、それまでの段階で行う情報提供・啓蒙活動はガイダンスと定義

2018 年 1 月に導入される MiFID II で規定されている「個別推奨」に連動する形でアドバイスの定義が定まると推測される

財務省・TPAS・CAB という 3 つの組織で支えられている

財務省：全体の監督権限を持つ

DC 加入者に退職の際にはこのガイダンスを受けることを推奨する

TPAS (The Pension Advisory Service)

もともとは 30 年以上前に設立。2006 年に労働年金省の助成を受けて現在のような「国民が年金や退職後の生活設計について必要な情報をもとに意思決定ができるように、情報やガイダンスを提供する」組織として立ち上げられた組織。ペンション・ワイズ（DC 加入者向けサービス）だけを行っているわけではない。

受付時間：8:30～18:30

- ・ インフォメーション&ガイダンス ガイダンスを行う中核業務

大きく分けて、その場で情報提供する場合とアポイントを取ってしっかりガイダンスする場合の 2 種類がある。

20 名程度のスタッフで無料・時間無制限

実際の相談時間は平均で 1 件 10-12 分

- ・ ペンション・ワイズ DC 加入者専用の無料相談の窓口

DC 加入者かどうかの確認の後、要望に応じて電話での相談であればインフォメー

ジョン&ガイダンス部門に、面談を希望すればCABとのアポイントをとる。

1名あたり上限は 45-50 分

管理職 3 名とスタッフ 25 名で対応している。

- 紛争処理仲介 オンブズマンに送る前に紛争を処理
問い合わせの 16%を占めるが顧客の理解不足から紛争処理に回るケースも多く、事前に相談するこの業務の意義は大きいと言われている。スタッフ 15 名

CAB (Citizens Advice Bureau) 個別相談を無料で提供する

全国に 3300 地域に拠点をもつ 338 の慈善団体の集合体

相談件数 2014 年 210 万人に対して 660 万件の個別相談を実施

「面談の前に準備しておいてほしい 6 つのこと」として以下ホームページに記載

- ① 残高通知やWEBで自分のDCの金額を確かめておく
- ② 受給方法に関する条件を確かめておく
- ③ 公的年金の金額がどれくらいか調べておく
- ④ 退職後の生活状況、負債を抱えているか、子供の養育費がまだかかるか、公的年金以外の収入があるか
- ⑤ 退職後にどんな生活を送りたいか
- ⑥ 相談は 45 分なので効率的な相談ができるように①～⑤を準備する

ガイダンスのその先のアドバイスの実情

英国では 2013 年 1 月から新しい金融商品の販売に関するルール*で、販売手数料は取ってはいけないことになった。それまでは、投資信託を販売すると、運用会社は顧客から受け入れた投資資金から一定の販売手数料を販売したアドバイザーにキックバックする仕組みが一般的だったがこれが廃止され、アドバイザーがアドバイス・フィーをお客様から直接受け取る仕組みになった。

その結果、一定のアドバイス・フィーが得られるアドバイザーのみが生き残り、残高・収入のある顧客にしかサービスが提供されなくなった。

※：消費者向け金融商品の販売に関する改革：RDR (Retail Distribution Review)

2006 年 7 月発表 2013 年 1 月～

個人投資家に対する投資サービスにおける課題が不適正販売、高転売率、非継続的ビジネスモデルとの認識からその対応策として、運用会社（保険会社含む）から販売会社や IFA への手数料の戻しは全廃となり、IFA の資格要件の厳格化を進め以下の 4 点を実施。

- ① アドバイス・フィーを設定
- ② 商品提供会社の影響を排除

- ③ 独立性要件
- ④ 顧客の要望に対して包括的かつ公正な分析を前提に適正な商品を選択
- ⑤ 専門職としての基準
- ⑥ 最低認定基準を引き上げ、倫理基準を策定し、継続教育基準も強化
- ⑦ 資格要件
- ⑧ 最低資本金基準を 1 万ポンドから 2 万ポンドに引き上げ財務基盤が健全であることも求める

『RDR プロポーザル：市場構造と競争への影響』（Retail Distribution Review-proposal; Impact on market structure and competition）2009 年 6 月というレポートの頭文字をとって RDR と呼ばれている。

事業主による運営管理機関モニタリングについて

－研究会報告書－

平成30年3月30日
企業型確定拠出年金の運営管理機関
モニタリングに関する研究会

目次

1. 議論の前提

- (1) はじめに
- (2) 問題意識
- (3) 事業主に新たな努力義務を課す施策の意義について
- (4) 事業主の受託者責任

2. 研究会での議論

- (1) 事業主の多様な実態をめぐる意見
- (2) 検討の対象となる運営管理業務をめぐる意見
- (3) 運営管理機関に対する評価についての意見
- (4) DC 制度の定量評価についての意見
- (5) 加入者の利回り分布と制度設計利回り（想定利回り）との比較に関する意見

3. 基本的な考え方の整理

- (1) DC 制度の運営業務の検討順序
- (2) 定性評価と定量評価の相対的把握の必要性
- (3) 定量的評価の対象とすべき項目
- (4) 運営管理機関から情報提供されるべき項目の整理
- (5) 事業主と運営管理機関とのコミュニケーションについて
- (6) 報告書の方向性について

4. 事業主による運営管理機関の評価

- (1) 評価の区分
- (2) 法令に規定されている項目、及び付随する項目について検討する－忠実義務－
- (3) 法令に規定されている項目、及び付随する項目について検討する－専門的知見－
- (4) その他考慮すべきポイントについて
- (5) 評価されることが望ましい項目（任意項目）

5. その他の提言、意見

- (1) 評価サイクルについて
- (2) 事業主による運営管理機関の評価の扱いについて
- (3) 総合型 DC、連合型 DC における非代表事業主への情報提供等について

1. 議論の前提

(1) はじめに

確定拠出年金制度（以下「DC 制度」という。）は、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」ことを目的とする制度であり、平成28年6月に改正・公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（平成28年法律第66号）によって、その目的や制度の役割を一層果たすことができるよう制度改正が行われた。

制度改正の内容は多岐にわたるが、本報告書では、このうち、現行制度の改正事項として新設された「運営管理機関の委託に関する事業主の努力義務」を主な検討の対象とする。

具体的には、運営管理機関相互の競争を促し、加入者の利益を確保するため、委託する運営管理機関を5年ごとに評価し、検討を加え、必要に応じてこれを変更することなどを事業主の努力義務とすることが新たに措置されたものである。

これを受けて、平成29年4月にNPO法人確定拠出年金教育協会（以下「DC教育協会」という。）を事務局とする「企業型確定拠出年金の運営管理機関モニタリングに関する研究会」（以下「研究会」という。）がつくられ、DC関係の各方面の有識者が、3回の会合を開いて、この事業主の努力義務に関する議論を重ねてきた。

本報告書は、研究会での議論の結果を踏まえて、事業主による運営管理機関の評価についての基本的な考え方を整理したものである。

(2) 問題認識

研究会の検討の対象となる本施策（事業主による運営管理機関の評価）は、事業主と運営管理機関との間に、建設的で適切な緊張感をもたらし、両者の間に一種の牽制機能を働かせるものと考えられる。もちろん、両者は、DC制度を円滑に運営していく上での重要なパートナーであり、相互の信頼の上に協力して長期継続的にパートナーシップを発揮すべき関係である。

しかし、複数の受託機関が関与することが多い確定給付型（DB型）の企業年金と異なり、DC制度における運営管理機関は通常、1社のみの受託である。このため、事業主は、運営管理機関の業務内容やサービスについての相対的な比較評価を行うことが難しい環境にあり、また、運用商品を選定する運営管理機関と同商品を提供する金融商品販売会社が同じ会社というケースが多いという状況は、構造的に利益相反が生じる危険性を含有しているといえる（法令解釈通知で一定の対応は措置済み）。

研究会の議論の中では、運営管理機関の努力により提供されるサービスは年々向上して

いると積極的に評価する意見があった半面、なお一層の加入者目線に立ったサービス提供を求める意見や、法令面でも運営管理機関の競争やサービスレベルの向上に結び付くようなさらに踏み込んだ施策が必要との意見も出された。

今般、確定拠出年金法（以下「DC法」）改正において本件施策が新設された背景には、特に「運営管理機関相互の競争を促し、加入者の利益を確保するため」の目的に照らし、上記のようなDC制度を巡る環境を踏まえた、いくつかの問題意識が存在するものと考えられる。

まず、DC関係者（特に運営管理機関）の役割意識の徹底という問題意識である¹。これは、運営管理機関の業務運営の状況に対し、企業において加入者保護に照らした十分なチェックができていたかを振り返る必要があるという認識である。

この認識の背景には、運用商品の追加に関する課題認識や²、運用商品選定と忠実義務に関する問題認識等の指摘が存在することが推測される³。また、運用商品選定とコスト・受託者責任の関係について懸念する指摘もあり⁴、当研究会でも、同様の懸念表明が一部の委員から出されていた⁵。

一方、運用商品の供給サイドからも、良質なファンドを選ぶ努力と受託者責任の関連の指摘があり⁶、他方で金融商品取引法の観点から運営管理機関の利益相反の管理について指摘する見解やDCにおける加入者保護のための基本的な柱を運営管理機関による加入者への情報提供と指摘する見解なども存在する⁷。

研究会では、DC関係者によるこれらの問題認識を踏まえ、制度の実施主体としての事業主と運営管理業務を担う運営管理機関が本来、果たすべき責務について確認し、事業主による運営管理機関の評価について議論した。その中心は、自己責任による運用を行う加入者の保護や運用関連の運営管理業務が適切な方向へ向かっていくように、運営管理機関に対する評価の基本的な考え方や評価方法を示すことである。

議論では、事業主サイドの意見と労働組合サイドの意見、単独事業主によるDC制度と総合型DCを運営する立場、コンサルタントや学識経験者など、DCに関わる様々な立場から意見が出されたが、加入者の保護を基礎としつつ、DC制度の発展・充実を図る方向を目指すという点では、研究会のメンバーは常に一致していたと思われる。

（３）事業主に新たな努力義務を課す施策の意義について

事業主が運営管理業務を運営管理機関に委託した場合、少なくとも５年ごとに運営管理機関を評価し（努力義務）、評価の内容によっては、業務内容の改善を求める、或いは委託の変更を検討するという施策は、事業主にとっても受託者責任を果たすうえで重要な機会であり、同時に、運営管理機関に対する事業主からの（良い意味での）牽制機能を果たすことも期待されると考えられる。

つまり、運営管理機関に運営管理業務に関する責務の再認識を促し、特に運用関連業務に関する、いわゆる受託者責任を果たすように促す役割を担うものと考えられる。

この他にも、研究会では、運営管理機関と中小・零細企業の事業主との間に大きな情報の非対称性が存在するのではないかと指摘があったが、本施策の措置には、上記の牽制機能を通じて、この情報格差を是正する効果も期待される。このような観点に関連して、今回の研究会活動では、DCを実施している事業主の実態把握を目的として、DC教育協会でアンケート調査を実施した。このDC教育協会アンケートでは、初めて連合型DCや総合型DCの非代表企業にも調査対象を広げて行った。

これらのアンケートを踏まえ、総合型の加入企業におけるDC制度の運営実態や運営管理機関との関係なども把握した上で、その実態を本報告書の作成に際して、考慮に入れることにした。さらに、この措置には、単独型の事業主や総合型DCの代表事業主はもちろん、総合型の非代表事業主にも制度実施の主体であるという自覚をなお一層、促す効果も期待される。

また、運営管理機関への改善要望を行うためにも現行制度の問題点を把握し、制度運営に活かすことは有効な手段であり、運営管理機関の責務の履行状況や制度運営への貢献を振り返る契機になりうるものと考えられる。

（４）事業主の受託者責任

DC制度における事業主の位置づけを改めて確認しておきたい。本施策はDCを実施する主体である事業主が対象である。この実施主体という位置づけはDC法3条3項1号に規定される「企業型年金を実施する…事業主」という規定に基づくものであり、事業主は「DC制度の実施主体」と位置付けられている⁸。なお、研究会では、本来、制度の実施主体である事業主にこそ、制度運営に関してより強い責務が課されるべきとの意見もあった。

DC制度は加入者の自己責任で資産運用を行い、給付はその運用実績に基づくという性質である。このため、加入者の自己責任での運用を可能とする環境の整備が、事業主の大きな責務である。

事業主には、制度の実施主体であるとの認識を持ち、加入員等の大切な老後資産形成における重要な役割を果たすよう、より一層の自覚を促すことが必要であることは間違いない。この役割をきちんと果たすため、法令に明記されている責務の実行に加えて、いわゆる受託者責任をはじめとする責務を果たす必要があることを明記しておきたい。

今回の検討においては、連合型DCや総合型DCにおける非代表事業主もアンケートの対象として、その実態の把握に努めたが、本施策（事業主による運営管理機関の評価）が実効をあげることを通じて、制度運営における事業主の責務についての自覚が促されることを期待したい。

¹ 青山桂子「確定拠出年金の運用改善に向けて」年金と経済 142 号 17 頁。「(DC) 専門委員会においても、法令の介入を求める意見の中には、運営管理機関の行動をより適正なさしめるという趣旨のものも少なくなかった」と指摘している。

² 社会保障審議会企業年金部会確定拠出年金の運用に関する専門委員会（以下「DC 専門委員会」という。）第 3 回の井戸委員発言「取引金融機関等に配慮してふえるというようなこととか、運管だと系列の商品を多く入れようとするというのが実態だと思う」

³ DC 専門委員会（第 8 回）山崎委員発言「金融機関に求められている忠実義務というのは当然 DC 法でも課せられているわけですし、それがより強く問われてくるのかなと感じています。昨今、幾つかの専門誌などを見ても、信託報酬の高い投資信託が何らかのバターののような形で提示されている例があるのではないかみたいな記事が出ていた」「商品構成をしっかりと考えなさい、というメッセージ性が軽んじられてしまっているのではないかと懸念をしております。これは金融機関側の受託者責任ということも…厳しく見ていかなければいけないテーマとして今後も残ってくるのかなと思っています」。

⁴ 「コスト管理の受託者責任」年金情報 724 号（2016 年 12 月 19 日）40 頁。

⁵ なお、研究会に寄せられた様々な見解の中には「運営管理機関採用の検討の際に、運用商品ラインナップも評価対象とすべき」という見方もあったことを付記しておく。これは、そもそも、最初の運用商品ラインナップに課題が残る場合、本施策（事業主による 5 年毎の運営管理機関の評価）のみでは対応が難しい側面もあるためと考えられる。

⁶ 斎藤恒彦「高まる投信商品選定の重要性と選定における留意点」月刊企業年金 2015 年 3 月号 6 頁では「常にベンチマークを上回るファンドを品ぞろえすることは難しいが、DC 導入企業においては、でき得る限り良質なファンドを選ぶ努力をしなければ、当局の求めるフィデューシャリーデューティー（受託者責任）を全うしているとはいえなくなる」と指摘している。

⁷ 松尾直彦「金融商品としての確定拠出年金と加入者保護」月刊企業年金 2009 年 7 月号 15～16 頁。

⁸ 企業年金連合会「制度運営ハンドブック」3 頁でも同様の指摘

2. 研究会での議論

研究会においては、様々な論点について、以下のような意見が出された。

(1) 事業主の多様な実態をめぐる意見

- 本件施策における運営管理機関評価においては、総合型 DC の制度運営実態や加入している事業主の対応力などを踏まえ、できるだけ負担の少ない形にするべきである。
- 一方で、DC 制度運営の本来の有るべき姿や、DC 制度運営に関与する機関が遵守すべき必要な事項をきちんと検討した上で、各事業主の DC 制度運営実態に合わせて評価方法の適用を考えるべきである。
- 単独型 DC では、事業主が相応の体制を準備し、既にかかなりのレベルで、運営管理機関の評価を行っているケースもある。また、単体の組織体制であるため、意思疎通や情報開示と加入者等への周知も、概ね、問題なく対応できているケースが多いものと推測される。一方、総合型 DC には、非代表事業主において運営管理機関に対する意識が必ずしも高くないケースなどがあると推測される。また、総合型 DC の運営実態は各制度によってかなりの差異があるため、運営面での実態を踏まえた複数パターンの設定を認識しておく必要がある。
- その一つは、主に損害保険会社等が提供している総合型 DC で、保険代理店を通じた制度加入の募集と恒常的なケア（情報提供やニーズの吸収、サービスの提供）を行っているケースである。このケースでは、代表企業にも上記のような代理店等、プランを提供する運営管理機関と密接な関係のある企業が就任し、情報提供などにおいて、一定の役割を果たしていると考えられる。また、証券会社が提供している総合型においても、社会保険労務士事務所やフィナンシャルプランナー事務所が、損害保険会社における保険代理店と同様の役割（情報提供やニーズの吸収、サービスの提供など）を果たしているケースが見受けられた。
- 別の一つは、一般的な総合型 DC のケースで、代表企業と加入企業の間には、何ら、資本・人的繋がり、その他の有機的な関係が無く、加入企業への情報提供や加入企業からのニーズの吸収には、運営管理機関が直接、対応しているケースである。
- この他にも、旧総合型厚生年金基金が主導して同一業界などで総合型 DC を実施したケースもあり、このケースでは、旧厚生年金基金の事務局がそのまま移行する形で制度運営に携わることになるため、DC 制度スタートからの様々な経験や厚生年金基金運営の経験を活かし、加入企業（非代表事業主）宛ての情報提供や商品モニタリングに対するコミットなどの点で、付加価値がある。
- 上述の総合型 DC の複数のケースのように制度運営実態が異なるプランに、一律の評価対象や評価項目を当てはめることが適当かどうか、疑問である。

- 既に自ら制度運営に主導権を発揮して運営管理機関の評価や運営管理機関との連携を実行している大手企業を中心とする単独型と、加入企業が中小零細企業を中心とする総合型とでは、運営実態に大きな相違があり、同一の評価方法で対応することは困難である。
- さらに、上記2つの制度運営実態の相違を反映して、そもそも、根拠法令・制度も別にした方がよいのではないかとの意見もあった。

(2) 検討の対象となる運営管理業務をめぐる意見

- DC 制度の運営に関しては、運用商品の選定と提示、運用商品の継続的なモニタリング、各種サービス、事務的作業等、多くの業務が関連しており、事業主による運営管理機関の評価を行う場合、この多くの業務を様々な切り口から行うべきである。
- 一方、自己責任で加入者が運用し、その運用実績により給付が行われる DC 制度においては、「運用関連業務」が、法令で定める運営管理業務の中において重要な位置を占める。
- 上記の考え方を支持する。
- 他方、加入者への情報提供や運用環境の整備、継続的な投資教育等、加入者等が自己責任で運用を行うための環境整備も重要な意味を持っているとして、研究会でも繰り返し、情報提供の重要性や環境整備の必要性についての意見が出された。

(3) 運営管理機関に対する評価についての意見

- 企業年金で先行している DB 型企業年金では、通常、複数の運用機関に委託しており、コンサルティング会社の情報を利用することによって、資産クラスや運用スタイル毎の運用実績や様々な情報サービスなどについても、横比較が可能となっている。また、各運用機関のパフォーマンス評価にあたっては、定性評価と定量評価の両面から行うのが通例となっている。
- 一方、DC 制度では、資産運用は、運営管理機関が選定・提示した限られた金融商品の選択肢の中から加入者等が自己の責任において選択する仕組みになっている。このため、DB 型企業年金のような運用パフォーマンス評価における定量評価（例えば、DC 制度における加入者の平均利回りによる運営管理機関評価等）は、運営管理機関の評価としては、適切ではないと考えられる。
- DB 型企業年金は複数の運用機関が受託していることが多いため、それらの中で運用実績や情報サービスなどの横比較も可能である。一方、DC 制度の場合は、運営管理業務は、通常、1 社専属での受託となるため、運営管理業務や各種サービスの比較が極めて困難である。

- このため、運営管理機関の評価における定性評価の項目は、外部機関が実施する DC 実施企業アンケートの結果等をもとに、自社で委託している運営管理機関の運用関連業務や関連する各種サービスなどの水準や、これらの評価の相対的な位置付けの把握が必要である。
- なお、運営管理機関の評価に関しては「客観的な第三者からの意見聴取が最も確実であり、忠実義務の遂行の点からも重要である」「エージェント問題の回避のために中立的な第三者の活用という方策がある」との指摘が研究会メンバーから出された⁹。これらの活用に関しては、当然、相応のコストがかかることから、その活用の可否に関しては事業主の判断となる。大企業では、これらの活用もコスト的に可能と思われるが、中小企業では、どのように考えていくか、今後の課題である。

(4) DC 制度における運営管理機関の定量評価についての意見

- 前述のとおり、DB 型企業年金においては、運用機関の評価として定性・定量の両面から行われている。研究会では、DC 制度においても、本来的には定量的な評価として、以下のような項目を評価の対象とすべきとの意見が出された。
 - ① 運営管理手数料のレベルや内容について、評価対象とすべき
 - ② 運営管理機関が選定した運用商品の手数料について、同種商品群の中での比較評価をすることが必要
 - ③ 運営管理機関が選定した各運用商品のパフォーマンスを同種商品の中で評価すべき
- 研究会では、上記の各論点について、以下のような議論が交わされたが、提示された各項目の考えに対し、前向きな意見と慎重な意見の両方があった。
- まず、①の「運営管理手数料のレベルや内容」については、本来、これがサービスに見合ったコストなのか、また、加入者に説明可能なコストなのか、検証する必要がある（コストが安いから優良とは限らない）。しかし、現実的には運営管理手数料や DC 制度運営に係るコストの開示は行われていないため、データ収集が難しく、したがって、コストの他社比較も難しいのが実態である。また、「適正な価格」の評価も基準の設定などに困難が伴うため、現時点では評価自体が難しいのではないか。
- 次に、②の「金融商品の手数料」については、以下のような論点が議論された。

商品手数料に関する評価の手法としては、

 - ・ 同種商品の手数料の中での水準を比較する（運営管理機関からの報告として）
 - ・ 新たに低廉な手数料の同種商品が出てきた場合に、運営管理機関より事業主宛てに情報提供しているかを確認する（明らかに割高な商品手数料を甘受していないことの確認を求める内容として）などが考えられる。

一方、商品手数料の総額開示はあるが、内訳（手数料の構成…運用会社、信託銀行、

販売会社の名称の表示や各々の構成比率)の詳細な表示は、加入者がすぐに見られるような形での表示は無いケースが多いとの指摘があった。

なお、金融商品の手数料を評価項目の検討対象とする理由は、運用商品の手数料は通常、加入者等の負担になっており、この手数料に相当する分だけ運用パフォーマンスが低下することになるためである。

- 次に、③の「運用商品のパフォーマンスを同種商品の中で評価」については、DC 制度では、加入者等が各々の判断で投資対象を決定するので、プラン全体の資産の平均運用利回りは、運営管理機関の(直接の)評価の対象としては適切ではないと考えられるとの指摘もあった。但し、他方で、各運用商品の運用実績が、同種の商品群の中で、必ずしも優位とは言えないならば、自己責任を問えるだけの環境整備ができていない、と言う見方もできるかも知れないという意見もあった。このようなケースでは、運営管理機関が「専門的知見」(注意義務)を果たしていないのではないかと、との疑問が生じることになる。(そして、この「必ずしも優位と言えない商品群」の運用会社或いは販売会社が、運営管理機関の自社系列のみであった場合には、今度は、忠実義務の履行に疑義が生じることになる)。
- 既に、一部の運営管理機関では、DC 制度で提示している運用商品について第三者的な評価(評価手法の相違はあるものの、例えば、星いくつというような分かりやすい評価)を取得し、事業主への報告を実施している。
- また、時間の経過とともに、運用商品の選定当初と環境が変化している可能性があることから、運営管理機関が専門的知見の見地から、定期的に運用商品ラインナップを点検するような、継続的な商品モニタリングの重要性も指摘された。

(5) 加入者の利回り分布と制度設計利回り(想定利回り)との比較に関する意見

- DC プランの加入者の利回り分布と制度設計利回り(想定利回り)との比較について、定量的な評価対象とすべきか否かに関しては、評価対象とすべきという意見と、プラン毎に制度設計やスタート時期が異なるため、評価は困難とする意見の両方があった。
- DB 型企业年金では、受託した運用機関が、一任された裁量にもとづいて年金資産を運用しており、その巧拙が定性・定量評価の対象となり得るが、DC 制度では、加入者が各々の判断で投資対象を決定しているため、プラン全体の資産の平均運用利回りは、運営管理機関の(直接の)評価の対象としては適切ではないものと考えられる。
- 一方で、商品ラインナップに並ぶ運用商品が、明らかに同種カテゴリーの商品群と比較して手数料や運用実績の点で劣位にあって制度設計利回りの達成が極めて困難な場合や、運営管理機関からの情報提供が行われていない場合、事業主の継続教育が全く実施されていない場合など、加入者等に対する運用環境の整備が良好とはいえない場合

合などは、プラン全体の平均利回りの低迷が、これらの要因と全く無関係とは言えず、運営管理機関の評価に間接的に影響を与える可能性もあり得るものと思われる。

- つまり、「想定利回り（制度設計利回り）」がある場合は、加入者がこれを達成できているかどうか、事業主、運営管理機関は一定の注意を払う必要があるという考えにも、首肯できる点があることは付記しておきたい。
- それを留意した上で、そもそも、制度設計利回り（想定利回り）は、プラン毎に異なるものであり、また、そもそも、想定利回りという概念が無いプランもあるため、一律にこれを評価対象とすることは困難であろうという意見が多く出された。

⁹ エージェント問題に関して、以下で若干の捕捉をしておきたい。

DC 制度の経済学的構造を新制度派経済学で用いられるエージェンシー理論を用いて整理すると、すべての人間関係は依頼人であるプリンシパルとその代理人であるエージェントからなるエージェンシー関係として分析される。

DC 制度にこれを当てはめると実は、エージェンシー関係が連鎖している構造であることが分かる。すなわち、第一段階では、加入者等がプリンシパルで、事業主がエージェントになっている。次に第二段階では、今度は事業主がプリンシパルとなり、運営管理機関がエージェントになる構造であると理解できる。総合型 DC ならば、ここに非代表事業主が加わるので、総合型 DC の運営実態によっては、もう一つの段階が追加されるケースもある。

さて、これらのエージェンシー関係において、プリンシパルとエージェントは共に固有の利己的利益を追求する主体と理解され、両者の利害は必ずしも一致しないのが普通である（利害の不一致）。また、両者はともに完全合理的の人間ではなく、限られた情報の中で合理的に行動しようとする限定合理性の仮定が成り立つとすると、両者の持つ情報の量や質が異なり、プリンシパルよりエージェントの方が多くの情報量を持つのが普通である（情報の非対称性）。

このような利害が不一致で情報の非対称性が成り立つ場合、エージェントはプリンシパルの意図どおりの行動をせずに、プリンシパルの知識不足などに付け込んで、契約を破って自らの利益を重視する非倫理的なモラル・ハザードを起こす可能性が指摘されるのである。

3. 基本的な考え方の整理

(1) DC 制度の運営管理業務の検討順序

DC 制度においては、運営管理業務のうち運用関連業務が中心的な位置を占めているとの指摘もあり、本報告書では、制度運営上の各ポイントに配慮しつつ、運用商品選定・提示と継続的な運用商品モニタリングにフォーカスして、これらを共通的な評価の項目として検討を進めることとした。

勿論、運用関連業務以外で法令に規定のない各種サービスや事務的作業も重要である。しかし、各制度実施企業の規模や特性、事情によって、各種サービスや事務作業の必要性などは、プラン毎に異なると考えられる。したがって、これらの個別事情を反映し、各制度の事情に合わせて評価できるような工夫が必要であると考えたため、これらの評価の項目は、任意の項目という位置づけにすることとした。

(なお、任意の項目、イコール、重要性が低い項目という意味ではないことを改めて申し添えておく)。

報告書では、まず、運営管理業務のうち、運用関連業務について、DC 法令等（DC 法、施行令、規則、法令解釈通知）で規定されている項目の確認を行う。

また、DC 制度運営に関して、企業年金連合会「企業型確定拠出年金制度運営ハンドブック」（以下「制度運営ハンドブック」という。）に記載されている関連項目や、DC 教育協会のアンケート結果を参考にして、事業主による運営管理機関評価と関連する項目を総括する。特に、制度運営の課題を表している項目を重視し、事業主による評価の項目へ反映を検討する。

(2) 定性評価と定性評価の相対的把握の必要性

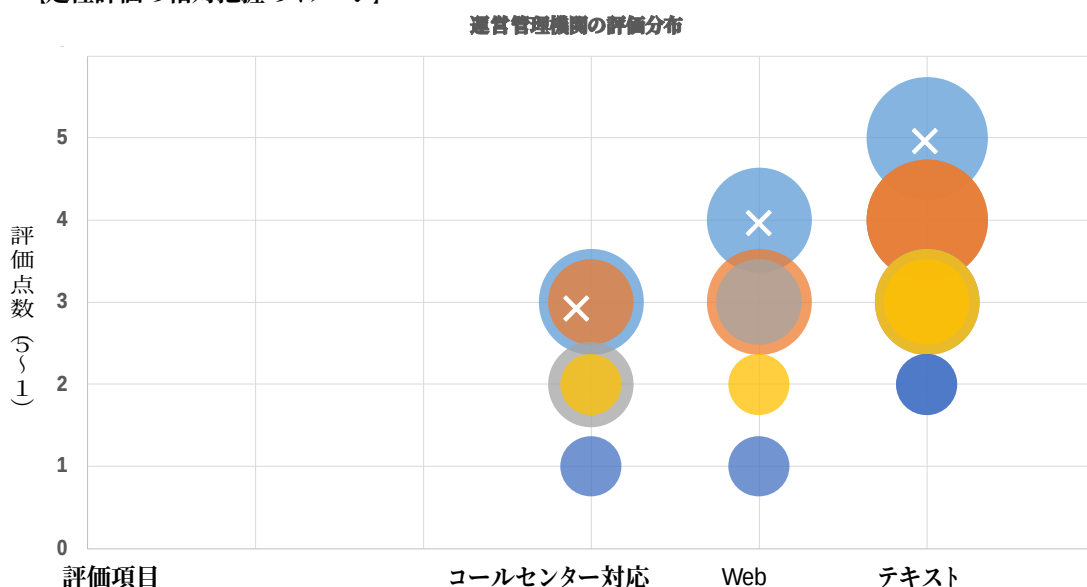
定性評価の項目については、法令・法令解釈通知に記載されている制度運営に関する指針や、「制度運営ハンドブック」（企業年金連合会）、外部機関が行っている事業主アンケート項目などを参考に、評価のチェック範囲を定めることができるものと考えられる。

また、良好な制度運営の実現においては、事業主と運営管理機関の間のパートナーシップが重要であるとの意見があった。このため、この観点からの評価項目も、本報告書の定性評価に入れるよう検討することが適当と考えられる。

このような定性評価項目を相対的な評価としてとらえるには、運営管理機関のサービスに関する評価を数値化した評価指標を利用することが考えられる。

現在複数の団体が DC 実施企業の担当者を対象に実施したアンケート調査にもとづく運営管理機関の評価順位や重要項目の評価比較を行っている。これらのデータを利用し、自社での評価と評価データの平均との比較やかい離、バラツキを確認するなどの利用方法である。

[定性評価の相対把握のイメージ]



なお、運営管理機関の評価に関して外部機関のアンケートデータを利用する場合は、その評価は事業主による主観的判断に依存するため、評価に偏りが生じることも懸念されるとの意見もあったが、一定数以上の母集団を確保することで、ある程度データの信頼性を確保することも可能ではないかと思われる。また、外部機関による事業主アンケート等を利用する場合は、評価項目の客観的な設定や、評価プロセスの透明性確保が大前提である。

ところで、このような評価を採り入れるにあたっては、上述のデータの信頼性の確保に加えて、公平性の観点も必要であるため、このような観点を充足するために公的性格を持つ評価機関の設置も、将来に向けての検討課題になるものと思われる。

(本来的には、DC における定量評価とは、運営管理手数料の水準や運用商品の手数料、運用実績等が該当すると考えられるが、これらの点については、別項で検討している)。

(3) 定量的評価の対象とすべき項目

DC 制度において、定量的な評価が必要な項目として、以下のようなものではないかという意見が出された。

- ① 運営管理手数料のレベルや内容
- ② 運営管理機関が選定した金融商品の手数料について、同種商品群の中での比較評価
- ③ 運営管理機関が選定した各運用商品のパフォーマンスを同種商品の中で比較評価

ここで、運用商品ラインナップの中の運用商品が、同種カテゴリー商品群（当該運営管理機関が選定可能な商品群：いわゆる「自社のユニバース内」のケースと、我が国の投資信託の中で DC 制度の商品として採用可能なすべての商品群の場合の 2 通りのパターンが

考えられる)の中で、どの程度の相対的位置を占めるかは、評価対象として検討する意味があると考えられる。

既に、一部の運営管理機関では、提示している運用商品についての第三者的な評価(評価手法の相違はあるものの、例えば、星いくつというような分かりやすい評価)を取得し、事業主への報告を実施しているという指摘もあった。

なお、上記の②と③の視点は、あくまでも運営管理機関の評価のポイントとしての議論であり、直ちに個別の運用商品の入れ替えや除外を示唆するものではないことを明記しておきたい。

以上、前章での議論も勘案すると、前述の①～③のポイントのうち、②と③は何らかの形で、今後、評価ポイントとして検討する価値が十分にあるものと考えられる。

他方、①については、今回の議論で問題認識は深まったが、現実的には情報開示が進んでいないためにデータ収集が難しく、すぐには対応できないテーマとして認識された。また、運営管理手数料やDC制度運営に係るコストについては、「適正な価格」というものをどう判断基準で行うのか、価格基準の設定などもただちに適用していく上での困難を伴うものであるため、現時点では評価自体が難しく、これらの制約要因を勘案して、本報告書では、将来的な課題として指摘するにとどめることとした。

なお、本報告書は、先進的なDC制度の運営を行っており、運営管理機関の評価についても既に実施している企業の評価内容や項目を否定するものではない。むしろ、これらの評価ポイントは、将来的には評価対象の項目として参考とし、本施策の中への取り込みも検討すべきであると考ええる。

(4) 運営管理機関から情報提供されるべき項目の整理

研究会での議論を通じて抽出された「運営管理機関から事業主宛に情報提供されるべき項目」については、以下の3つの観点から整理した。

① 事業の継続性

運営管理機関と事業主が長期的なパートナーとして、DC制度を長期安定的に運営するためには、運営管理機関の事業が安定して継続することが基礎的条件となる。

このため、運営管理機関の事業の継続性の評価も、本施策の重要なポイントとなる。一方、事業主にとっては、これらの評価を行うには、情報収集等の面から困難があることが推測されるため、運営管理機関から定期的な報告を求めることで、評価の対象としたいと考える。

具体的には、運営管理機関の過去3年間の収益状況、DC制度受託の体制や人員など、DBにおける運用機関の評価基準の多くを参照する形で対応可能である。

なお、この項目は、研究会メンバーから、特に指摘のあった項目である。

② 商品選定の正当性・適格性

DCの基本的性格の一つは「加入者の自己責任による運用」であるが、これを維持するためには「自己責任による運用を可能とするために必要と考えられる、商品ラインナップの妥当性」を確保することが求められる。本項目の目的はこの妥当性の確保である。また、運営管理機関の忠実義務や専門的知見の発揮をテストするための重要な項目とも考えられる。

これらの責務を規定する法令の遵守状況と受託者責任の履行を証明するため、運営管理機関は自ら、事業主に説明しなければならない。そして、事業主は、運営管理機関からの説明を主な判断材料として、本項目への評価を行う。事業主は、運営管理機関からの本項目に関する報告を理解できたか、納得できたか、これが、運営管理機関の評価となる。

なお、検討会メンバーより「加入者に対して、適切な商品選定プロセスであることが説明できるかが重要」との指摘があったが、事業主側による「適切な商品選定プロセスであること」の検証は困難であり、商品を選定・提示する運営管理機関側が説明責任を行う形式とした。（事業主によるチェックは、事業主側の負担を軽減し、具体的な「質問」に答える形で実施可能な形式とする。）

③ 商品選定に関する納得性

具体的には、運営管理機関が前出②の説明を行い、且つ、事業主からの質問等に誠実に回答・対応したうえで、それに対して事業主側がきちんと納得するか否かという点である。

また、同様に、加入者等が理解できるような説明がされているかどうかという観点も重要である（法令解釈通知に規定されている忠実義務の具体的内容では、運営管理機関に対し、加入者からの要望や質問に誠実かつ迅速な対応を履行するよう求めている）。

（５）事業主と運営管理機関とのコミュニケーションについて

① コミュニケーションの重要性

運営管理機関は事業主が円滑に制度運営を行うための重要なパートナーであり、緊密な連携が求められる。事業主は運営管理機関に対して制度内容に関する情報を提供すると同時に、運営管理機関から制度運営に有用な情報を入手し、また、運営管理機関は制度運営に有用な情報の提供を行うために、定期的なコミュニケーションを図る関係を構築しておくことが望ましい。

事業主と運営管理機関との間のコミュニケーションを密接に取るとは、円滑な制度の運営にとって、極めて重要なポイントである¹¹。従って、法令の規定には直接の規定は無い（法令解釈通知には年１回以上の運営管理機関からの報告が記述されている）、評

価項目としては任意項目になるとはいえ、これらの観点を運営管理機関の評価に取り入れることは重要なポイントであると考えられる。

また、研究会では、事業主と運営管理機関との情報の非対称性についての指摘があったが、適切な情報提供が行われることが、適正な評価を実施する上での前提となる点にも留意が必要である。

② 制度運営実態調査からの示唆

ところで、DC 教育協会の企業型確定拠出年金制度運営実態に関する調査（以下「制度運営実態調査」という。）での Q9：（制度運営実態調査報告書 137 頁～）「運営管理機関とのコンタクト状況について」を見ると、代表事業主でも企業規模の小さな事業主では年 1 回以上の訪問がある先は 20% 台であり、非代表事業主では「導入以来訪問が無い」比率が全体で 38.2% となっている。

また、「運用商品の運用状況の報告について」（Q7：132 頁～）を見ると、連合型や総合型の代表事業主でも「報告を受けたことが無い」回答が一定数あり、非代表事業主ではこの比率が高まると同時に、「対面での説明を受けている」との回答が、特に小規模な事業主に少ないことが分かる。

DC 総合型は多くの事業主を抱えているため、制度内容が既製化している、商品ラインナップがパッケージ化されているなどの省力化が図られているが、上記アンケートの結果を踏まえると、運営管理機関から事業主への情報提供の面では、より一層のコミュニケーションを図る方向へ向かうため、更なる検討を要する部分があると思われる。

③ コミュニケーションや情報提供の内容やレベルについて

事業主と運営管理機関との間で取るべきコミュニケーションの内容やそのレベルについては、上記のアンケート項目のような運用商品の運用状況報告、忠実義務の発揮状況、商品選定における専門的知見に基づく商品モニタリングの状況などが考えられる。その他、円滑な制度運営のためには、加入者の運用の動向、コールセンターへの多かった質問、サービス向上に関する状況の報告なども想定されよう。

④ 非代表事業主への説明、情報提供について

総合型 DC では、前述の通り、運営の実態には様々な形態があり、総合型 DC に加入する各事業主と運営管理機関とのコミュニケーションの図り方については、この現状を踏まえた対応が求められる。

例えば、総合型厚生年金基金を母体とする総合型 DC の場合では基金事務局が情報提供に主導的な役割を果たすケースが有るであろうし、損害保険会社や証券会社が提供する総合型 DC においては、代表事業主や保険代理店、社会保険労務士事務所などが運営管理機関と事業主の間のコミュニケーションを仲介するケースもあるだろう。

なお、連合型 DC においては、実態的には、主に代表事業主から各加入事業主に対して、情報提供等が行われているケースもあると考えられる。この手法が有効に機能しているケースでは、非代表事業主へ円滑に説明や情報提供がなされていると考えられるが、有効に機能していない場合は、総合型 DC と同様の課題が存在するものと思われる。

⑤ コミュニケーションの手法について（特に総合型 DC についての具体的な例示）

総合型 DC に関しては、運営管理機関に対して、多数の加入事業主宛て全てに訪問形式のコミュニケーションを求めることは、現実的には非常に困難であると考えられる。

そこで、例えば、総合型厚生年金基金を受託する生命保険会社等が、定期的に、総合型厚生年金基金向けに開催している「集合型の決算説明会」等と同様の説明会開催等も考えられる。一方、代表企業と加入企業に何らかの有機的な連携が存在する場合は、そのルートを活用することも有効な手段と認められる。

なお、総合型 DC に関しては、前述のとおり、制度や根拠法令自体を単独型 DC と分けるべきとの意見が研究会で出されていたが、特に本項のような事業主と運営管理機関のコミュニケーションや情報提供に関しては、総合型 DC の運営実態に沿った、何らかの抜本的な対応も検討の必要性があるものと思われる。

例えば、コミュニケーションや情報提供に関しては、総合型 DC では、代表事業主を経由した手法を認めること、或いは、集合的または一斉発信的、Web ページ等への掲示による等の手法を認めることを通知等で明示するという対応である。

（６）報告書の方向性について

本報告書では、上記のような様々な DC 制度運営の実態や、これを踏まえた研究会での意見を勘案し、まず、運営管理機関評価のあるべき姿を検討した。その上で、全ての事業主に共通して運営管理機関を評価すべき必須の項目を「あるべき姿」の中から抽出した。一方、制度設計や制度運営は、各事業主や制度の事情により様々であるため、上述の「あるべき姿」の中から、各々の事業主が各 DC 制度運営の実態に適した評価対象や評価項目、評価手法を任意で選択する形とする方向で議論を進めた。

なお、議論を整理していく中で、運営管理機関の評価に向けた基本的な考え方を掲げつつも、一方では DC 制度運営の現場に配慮し、法令を遵守しながらも現実の運営に即した評価の考え方を示すこととした。

これは、高い理想は進む方向を明示するために常に必要であるが、一方で、現実はその方向に向かって、一歩ずつでも漸進していくという着実に現実的な考えに基づくものである。

ところで、総合型 DC における各種の制約（企業規模による総合型加入の制約の可能性、加入企業の DC 担当体制が手薄である点、運用商品がパッケージ化されていて個別のニーズ反映が難しい点など）を勘案すると¹²、将来的には、代表事業主が加入企業を代表して運営管理機関の評価を行う手法や、その結果についての非代表事業主への報告と開示、情報提供の方法について、別途、検討する必要があると考えられる¹³。（運営管理機関や代表事業主と加入企業との間のコミュニケーションについては、別項で検討を行っているので、参照願いたい）。

さて、本報告書では、上述の「あるべき姿」の中から、DC 法令・法令解釈通知に規定される運営管理機関の運用関連業務にフォーカスして検討を進めることとした。また、企業年金連合会の制度運営ハンドブックに記載されている内容や DC 教育協会が実施したアンケートの結果から判明した DC 制度運営の実態を踏まえつつ、事業主が実施する運営管理機関評価の実施について、その方向性の提言を行う。

なお、前出のように、総合型の実態や、単独型と総合型の運営実態の相違、各事業主（プラン）のニーズの相違などを指摘する意見はあったものの、現行法令では同一の規定内容にあることから、本報告書では、運営管理機関の評価については、同じ評価対象・項目での対応を行うものと整理した。（従来の例でいえば、厚生年金基金は、単独型、連合型、総合型が存在し、意思決定や運営実態にかなりの相違が見られたが、一つの法体系・制度の下で運営されていたことと同様である）。

但し、後述のように、定性面の評価対象を2～3段階に区分し、各段階の評価項目を必須と任意に分けることにより、研究会において指摘のあった制度運営の様々な実態面に配慮することとした。

また、事業主の負担軽減と本施策の実効性確保のため、主に、運営管理機関からの報告や情報提供がなされているか、をポイントチェックの形式とすることを提言する。

なお、本報告書では、事業主が運営管理業務を運営管理機関へ委託するケースを前提としており、事業主が運用関連業務（運用商品の選定と提示）を行うケースは想定しない。

また、運営管理業務とは、DC 法 2 条 7 項 1 号記に指定される記録関連業務（レコードキーピング会社へ再委託されることが太宗である業務）と、DC 法 2 条 7 項 2 号に規定される運用関連業務があるが、本報告書では、後者、及びこれに付随する業務を直接の評価対象（本報告の対象）とする。

¹⁰ 色のついた円はその評価をした事業主の数を円の大きさで表したものであり、×は自社のサービスを相対比較する事業主が回答した評価の箇所を表している。

¹¹ 企業年金連合会「制度運営ハンドブック」、59～60 頁に指摘されている通りである。

¹² 2017 年 3 月 21 日 社会保障審議会企業年金部会確定拠出年金の運用に関する専門委員会（第 3 回）における森田参考人発言「中小企業での運用商品関連の実態を考えてみます。運用商品選定の考え方が、総合型の場合、主に従業員数 100 人以下が多いと思われます。こちらはプランごとに既にパッケージ化されています。つまり運営管理機関を決めますと、こちらセットになっています。」 山崎委員発言

「特に代表事業主あるいは総合型 DC そのものをマネジメントしている運営管理機関が主導的な立場を発揮して、個別の各社はなかなかニーズが反映されにくいという構図はどうしても出ると思いますので、指定運用方法あるいは運用商品の上限を回していくときに、代表事業主の都合だけで全てが回らないようにということは考えておかねばいけないのかなと思いました。」を参照。

¹³ 例えば、総合型厚生年金基金の仕組みを参考とした加入企業のニーズ反映方法などである。

4. 事業主による運営管理機関の評価

(1) 評価の区分

前出の基本的な考え方についての研究会の議論を踏まえ、DC 法 7 条 4 項に新たに規定される事業主による運営管理機関の評価については、評価する項目を以下の 3 段階に区分する方向で対応を考えたい。

- A. 法令に規定されている項目
- B. 直接の規定は無いが、A の法令規定項目に附随して評価されるべき項目
- C. 直接の規定は無いが、評価される方が望ましい項目

上記 3 項目のうち、A 及び B の項目については、全事業主について必須の評価項目とする一方、C の項目については、事業主の運営実態や制度の特色を踏まえて、必要な項目を事業主が任意で選択し、評価するスタイルとする手法を提示したい。

事業主による運営管理機関の評価にあたり、まず、考えられるのは、法令で規定され、事業主から運営管理機関へ委託されている「運用関連の運営管理業務」、及び、これに付随して評価されるべき業務が、きちんと遂行されているか、という点の確認である。

また、当該業務の遂行に際しては、法令で定める運営管理機関の義務が遵守されているかどうか、という側面にも留意する必要がある。

具体的には、DC 法に規定される運用関連業務とは、同法 23 条 1 項に規定される運用商品選定・提示、同法 24 条に規定される運用商品に関する情報の提供などであり、法令で定める運営管理機関の義務とは、DC 法 99 条 1 項の忠実義務の遵守、同法 23 条 2 項に規定される運用商品選定・提示の際の専門的知見の発揮で、これらの項目の評価は必須といえる。

また、これらの項目を評価すること自体が、法令解釈通知で定める事業主の監督責任（法令解釈通知第 6-1 (1) ⑥、企業年金連合会「制度運営ハンドブック」第 2 章 3- (ア)）に深く結びついている項目ともいえる。

さらに、法令に規定されている項目に付随して評価されるべき項目もある。法令解釈通知に記載されていて、制度運営の具体的な指針となっており、且つ、運営管理機関の評価として見逃せない項目である。

具体的には、法令解釈通知第 6-1 (1) ⑤（加入者等から確定拠出年金の実施状況等に関し照会又は苦情があったときに誠実かつ迅速に対応すること）や、法令解釈通知第 6-1 (1) ⑥（運営管理機関から事業主への年 1 回以上の報告の有無）、法令解釈通知第 6-2 (1) ②（運用商品選定・提示の際の加入者利益専念義務や社会通念上要求される程度の注意を払っているか）、法令解釈通知第 6-2 (1) ③（追加的な加入者掛金拠出の際の年金額等への

効果についての情報提供)というような点である。

さらに、運用商品の継続的なモニタリングについても、運用商品選定・提示を行った時点から時間的経過があるため、現況の確認という意味から重要な視点として提示されており¹⁴、運用商品の選定・提示に付随する重要なポイントと考えられる。

一方、DC 法令に直接の規定がないものの、実務上の制度運営において重要な役割を果たしており、評価の対象として検討されるべき項目もある。例えば、事業主が制度運営する上で、運営管理機関との連携が求められる項目や、事業主の責務ではあるが運営管理機関の助言や支援が求められる項目である。

具体的内容は後述するが、企業年金連合会「制度運営ハンドブック」に望ましいと考えられる事例として記載されている事項や、尾崎俊雄『日本版 401k 導入・運用・活用のすべて』、DC 教育協会が実施するアンケート項目のうち、回答内容から改善を要すると考えられる項目などが該当すると考えられる。

(2) 法令に規定されている項目及び付随する項目について検討するー忠実義務ー

DC 法 99 条 1 項に規定する運営管理機関の忠実義務について、その具体的内容については、法令解釈通知第 6-2 (1) ①~⑦に列挙されている(法令・命令・契約の遵守や商品選定の際の加入者利益専念、加入者等から照会や苦情があった場合の誠実・迅速な対応、運営管理業務の再委託をしている場合の監督等)。また、忠実義務の範囲を超えるものも含めて、多くの禁止事項を定める規定として DC 法 100 条 1 項各号が置かれている(自己又は加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用方法を加入者等に提示すること等)¹⁵。

これらの規定のうち、事業主による運営管理機関の評価と直接、関連するのは、運営管理機関の忠実義務を規定する DC 法 99 条 1 項の「加入者のため忠実にその(運営管理)業務を遂行」することと、この具体的な内容で法令解釈通知第 6-2 (1) に記述がある「(運用)商品の選定・提示とそれにかかる情報提供」、加入者等からの照会や苦情への誠実・迅速な対応、追加的な加入者掛金導入の際の年金額への影響についての情報提供等である。

また、DC 法 100 条各号の禁止行為の規定に関連しては、同条 5 号の運用商品提示に際しての利益相反の禁止、確定拠出年金運営管理機関に関する命令 10 条 1 項 1 号及び法令解釈通知第 6-2 (4) ~ (5) である(特定の運用方法を進めることの内容や「推奨」「助言」の内容、営業職員に係る運用関連運用業務の兼務の禁止等)¹⁶。

しかしながら、これらの忠実義務の各規定には、詳細な判断基準の明示が無いため、その遵守状況を事業主が自ら調査して評価するには、非常に負担の大きい作業となることが予想される。

このため、具体的な評価実施に当たっては、運営管理機関からの報告が分かりやすく合理

的な説明があったのか、必要な情報提供がなされたのか、という点の確認や、事業主や加入者等が、その説明や情報提供の内容を理解し、納得できたのかどうか、という形で、評価の具体的な項目を設置する手法が考えられる。

なお、具体的な項目の例としては、例えば、以下のようなものが考えられる。

「運営管理機関から、〇〇のような体制をとって忠実義務を果たしているという説明があった」（利益相反の立場に立つことの禁止への対応をチェック）。

「運営管理機関から、運用商品ラインアップの具体的内容や、商品モニタリングの結果について詳細な説明があり、加入者保護の視点で問題が無いことを確認したとの報告があった」（加入者利益専念義務についてのチェック）。

これらの運営管理機関からの説明に対しては、更に、事業主側が「説明に納得できた」「説明を理解できた」というチェック項目を置くというような案が考えられる。（分かりやすい言葉でユーザーサイドの視点に立った説明があったのか、説明内容が合理的で、事業主や加入者等にとって納得できるものだったのか、という視点からチェックを入れることで、運営管理機関に業務の遂行と義務の遵守を促し、また、両者の間の情報の非対称性を緩和する働きを期待するものである）。

なお、この評価項目に関しては、研究会メンバーの中より「このような甘い評価項目では、結局、運営管理機関に言いくるめられてしまうのではないか」「運営管理機関から表面的な説明があれば、パスしてしまうのではないか」等、極めて強い批判が表明された。

研究会においても、これらの指摘のような懸念は共有されたものの、現実的な本評価制度の運営について事業主の負荷という観点から勘案すると、現時点においては上記のような手法による評価を認めるのが現実的と考えられた。但し、本項目の評価の手法については、今後も継続的に研究の必要があると考えられる。また、法令解釈通知などに、忠実義務の具体的事例やその判断・評価について、明文化することも検討の対象とすべきであろう。

¹⁴制度運営ハンドブック 38 頁。

¹⁵ 森戸 136 頁。

¹⁶ なお、日本の信託法における忠実義務については、利益相反の関係に立つことの禁止（conflict of interest）と利益専念義務（No profit rule）の 2 類型を指摘できるだろう（四宮和夫『信託法（新版）』231 頁以下、樋口範雄『フィデューシャリーの時代』211 頁、田岡絵理子「代理人の忠実義務の内容及び善管注意義務・委任事務処理義務との概念的関係について」（私法 79 号 123 頁以下）。この分類に従えば、法令解釈通知第 6-2（1）②の運用商品選定・提示の際の忠実義務は後者に、同（5）は、前者の類型に該当すると思われる。

（３）法令に規定されている項目、及び付随する項目について検討する－専門的知見－

法令に規定される項目として、次に、運用商品の選定・提示と、その際に運用関連業務に求められる「専門的知見」の発揮（DC法23条2項）、及び、この関連項目として施行令12条2項に規定される運用方法提示の際に加入者等に対して商品選定理由を示すこと、運用商品のモニタリング（制度運営ハンドブック38頁以下）が評価項目として議論された。

ところで、本項目を検討する際に注目されたのは、専門的知見についての具体的な内容である。なぜなら、法令及び同解釈通知には、

「何をもって、専門的知見の発揮といえるか？」

「専門的知見の発揮に関する具体的な指針、基準等」

などが明示されていないと思われたからである。

一方、そもそも論として、「専門的知見」が「注意義務」を意味するとして¹⁷、注意義務に関する過去の様々な事例を勘案すると、専門的知見の評価項目を明示できるのか？との疑問もある。

仮に、森戸、尾崎の指摘に沿って考えるならば、専門的知見の判断には、選定プロセスが重要との指摘¹⁸あり、研究会でも運用商品の選定における「適切な選定プロセスが重要」との指摘もあった¹⁹。

そこで、報告書では、制度運営ハンドブックの記述を参考として、以下のような事象が見られる場合に、運営管理機関の専門的知見について評価すべきと考えた。

（記載する頁は、制度運営ハンドブックの該当頁）。

- ・運営管理機関の自社系列商品が多く採用されている、或いは、商品が1つの金融機関グループに集中している場合（例えば、投資信託における運用会社や販売会社）（37頁）。
- ・商品ラインナップに採用されている運用商品が、手数料の水準や運用実績で、明らかに、同種の商品よりも劣っている場合、或いは、より手数料が低い、或いは運用パフォーマンスの良好な商品がある場合に、そのような事実を紹介されていない場合。
- ・商品ラインナップの商品の手数料について、詳細が開示されていない場合、或いは開示されているが加入者にとって一覧性がないか、または詳細な内容の閲覧が分かりにくくなっている場合など。
- ・運用商品の内容が理解しにくい内容になっている場合。
- ・一定期間ごとの見直しがされているか（商品モニタリングが行われているか）、その際の商品・運用会社に関する評価基準は明確か（38・39頁）
- ・運営管理機関が事業主からの商品追加の依頼を拒否していないか（42頁）

そして、例えば上記のような項目について、以下のような評価項目をチェックする必要があると考えた。

① 運営管理機関から合理的な理由を丁寧に説明がなされていたか？

→「運営管理機関から、商品選定やモニタリングの説明や情報提供があった」というチ

チェック項目を置く。

② 上記の説明で、事業主や加入者は理解できたか？または、納得できたか？

③ 疑問や質問に対して、十分な説明があったか？

→「説明に納得できた」「説明を理解できた」というチェック項目を置く。

◆この項目は、制度運営実態調査 Q8「報告内容について：現在の提示商品で問題ない」との説明に対する納得度の回答を踏まえ、必要と考えたものである。上記アンケート 134～136 頁を見ると、「納得できた」が多数であるものの、10%前後の事業主が「理解できなかった」との回答を寄せていることに鑑みたものである。（また、理解以前の問題として、「報告を受けたかどうか分からない」という回答も 10～30%後半あり、評価のための設問を契機とした事業主の意識の向上を図る意味合いも含んでいる）。

＊説明や情報提供の手法は、現時点では任意の方法とするものの、事業主やプランの様態や事情により、個々の面談や集会的な説明会開催などが考えられる。

（なお、総合型の運営実態によっては、個々の面談のような手法が過度な負担を運営管理機関と事業主に負わせる事態を憂慮する意見もあり、別項で説明するように、例えば、厚生年金基金総合型を受託する生命保険会社における集会的な説明会…「四半期説明会」などと同様の説明会を想定する手法もあり得ると思われる）。

◆なお、研究会では、前出の忠実義務の評価ポイントと同様に、専門的知見の評価ポイントの議論の中で、運営管理機関からの説明内容の評価や説明の有無を評価ポイントとすることに強い批判が出され、「専門的知見の評価には、客観的な評価や定量的な評価があるべき」という意見や、「選定した運用商品の運用実績が、同種商品の中で下位 25%に入っている場合は専門的知見に疑義ありとすべき」という意見も強く主張された。

同意見には一定の理解は共有できるものの、評価基準や評価期間、及びこれらの評価基準や期間を誰がどのように決めるのか等、整理すべき課題が多々あり、また他方では、運用商品自体を評価対象としてフォーカスすることに懸念を表明する見解もあったため、本報告書では、両者の意見があったことを付記するに止めたい。

◆本項に関する将来的な課題として、法令及び同解釈通知には、

「何をもって、専門的知見の発揮といえるか？」

「専門的知見の発揮に関する具体的な指針等」

などを明示するよう、検討すべきと考える。

◆研究会ではこのような様々な意見があったことを踏まえ、運営管理機関に対し、DC 法に規定する（いわゆる）受託者責任への理解を一層深め、自らが、これらの義務や責任を果たしているという合理的な説明や情報提供を積極的に行うことを期待するものである。

¹⁷ 森戸 146 頁、尾崎 139 頁。

¹⁸ 尾崎 139 頁

¹⁹ 制度運営ハンドブック 37 頁では「加入者等にとって望ましいと考えられる選定プロセス」との表現を使用している。

（４）その他考慮すべきポイントについて

従来の確定給付型の企業年金（DB）における運用機関評価から示唆されるのは、定性与定量の両面から運用機関の評価が行われている点である。これらの評価では、各評価ポイントの英語の頭文字を取って「４つのP（定性面：哲学・人員、定量：ポートフォリオ・運用実績）」、或いは運用哲学・運用方針とポートフォリオの一致などを重視されている。

DBにおける前例を踏まえ、DCにおける運営管理機関の評価を考えると、DCもDB同様に長期継続する制度であり、制度の安定的運営が重要であるとの指摘があった。

そして、重要な点は、制度の安定的運営には、制度運営のパートナーとして運営管理業務を委託する運営管理機関自体の組織・管理体制が充実していることに加え、運営管理機関の事業の安定性・継続性も重要なポイントである。この点は、研究会メンバーからも、運営管理業務を委託する上での大前提であり、特に重要な評価ポイントと指摘があった点である。

このような指摘を踏まえ、DBにおける運用機関の評価を参考として、運営管理機関における評価項目にも、運営管理機関自体の定性的な評価ポイントを取り入れることを提言する。

但し、評価に際し、事業主に過度な負荷をかけることを回避するため、各項目においては、運営管理機関より事業主宛てに説明があるかどうかを主な評価方法とする。

なお、運営管理機関の定性評価の項目例としては、以下のようなポイントを例示する。

（運営管理機関における定性評価を参考に→組織体制や事業継続性という観点から）

- ・ DC 運営体制
- ・ DC 業務に従事する人員数と DC 業務経験年数、各人員の保有する資格
- ・ リスク管理体制（アクシデント発生時の事業継続、個人情報管理）
- ・ 事業継続性（例：3期連続以上の赤字は詳しい説明を求める等）

＊これらの項目が、運営管理機関から説明を受けているかどうか。

（或いは、代表事業主が説明を受けているかどうか）。

（５）評価されることが望ましい項目（任意項目）

この章では、DC 制度の運営実態を勘案、制度運営ハンドブックで示唆される事項や、外部評価機関によるアンケートの結果等を参考とし、この中から課題と思われる項目を主として取り上げ、任意の項目として検討の対象とするものである。（頁の表記は制度運営ハンドブックの該当頁）。

① 制度運営ハンドブックから示唆される項目

（ア）運営管理機関の監督の項目から（32～34 頁）

事業主においては、DC 法 43 条 1 項に事業主の忠実義務が規定され、その具体的内容として法令解釈通知 6-1 (1) が規定されており、特にその⑥において、運営管理機関の監督…少なくとも年 1 回以上の業務実施状況の報告や（加入者等の立場から見て必要があると認められる場合は）業務内容の改善、是正の申し入れすること…が謳われている。この加入者目線での改善の必要性があると思われる例として、ハンドブックでは以下のような事例が紹介されている。

- ・他社とのサービスの差異…サービスの使い勝手や情報量に明らかな差がある（例えば、運用報告書の記載内容、ホームページの使い勝手、シミュレーションや読み物など各種情報提供の質・量・頻度など）
- ・運営上の支障…コールセンターやホームページで誤った説明や対応が行われた場合・運用指図が反映されないなどのトラブル、その他深刻なトラブルが生じた場合

（イ）運営管理機関とのパートナーシップ（53～60 頁）

運営管理機関は、事業主にとって円滑な制度運営を遂行するための重要なパートナーであり、このパートナーシップの発揮状況も運営管理機関の評価の対象となる。

実際に、制度運営ハンドブックでは、DC 制度を適正に運営するためには運営管理機関の役割が欠かせず、事業主と運営管理機関との関係をパートナーと表現している。基本的な考え方は同 59 頁に示しているが、運営管理機関には DC 制度に関する専門家としての役割が求められると言及しており、一種の専門家責任を指摘していると言える。また、運営管理機関のノウハウの蓄積を勘案すると、事業主との間には情報の非対称性が生じていると言及しており、専門性を前提とした助言、制度運営への一定の役割や責任があることに言及している。

このような言及を踏まえると、以下のような評価の視点を任意項目として設定することが考えられる。

・他の取引関係との利益相反

事業主と運営管理機関との間にある他の取引関係に由来する利益相反に留意する必要があると言及している。

・コミュニケーション（訪問）

事業主による情報収集や定期的なコミュニケーションの働きかけに応じる体制があるか、前向きなスタンスで臨んでいるか等が評価のポイントになるだろう。

- ・統計的データ活用（61～63 頁）

運営管理機関は制度運営や継続教育に有用な加入者の動向に関する多くのデータを保持している。

事業主にはこれらのデータを有効に活用した制度運営が求められており、運営管理機関は、事業主の求めに応じてこれらのデータを提供するなど、情報提供に積極的なスタンスが求められるとして、運営管理機関のこれらのデータ提供体制や情報提供へのスタンスなどが、任意の評価項目の検討対象となるだろう。

- ・加入者向けサービス（70～71 頁）

DC が加入者等の自己責任での運用を前提とする以上、加入者向けのサービスの充実度を評価することも重要である。

制度運営ハンドブックで言及されている ID/PW の管理体制、情報提供への Web の活用、コールセンター（以下「CC」という。）活用（CC での加入者目線での説明、CC の営業時間、CC の周知、CC での加入者の不満や改善のリクエスト情報の事業主への還元）への施策等である。

- ・その他

これらの評価ポイントのほか、制度運営ハンドブックで言及されている中途退職者への対応の支援、適正な事務対応への支援などが任意の評価ポイントと考えられる。

（ウ）投資教育への助言、支援（66～67 頁）

投資教育に関する助言に関しては、法令解釈通知（第 2-3（2）①）にて、運営管理機関に「制度の運用の実態等を定期的に把握・分析し、事業主へ情報提供するとともに必要な場合は投資教育に関する助言をするよう」に規定している。これらの規定を鑑み、継続教育の実施を助言（Q&A258）することや、他社の取り組み事例の紹介、提案、ノウハウの提供などが、運営管理機関の任意の評価ポイントの検討対象となろう。

② 外部機関による DC 担当者アンケートを参考として抽出される運営管理機関の評価項目に関する検討

外部機関が毎年、実施している DC 実施企業宛てのアンケートを参考とし、アンケートの各項目の中から、各事業主による制度運営の実態やプランの状況に合わせて、運営管理機関の評価項目を任意で選択し、評価を実施する形式とする。

なお、今回の報告書では、一例として、DC 教育協会が実施する DC 担当者宛のアンケートを参考とし、この項目の中で評価項目の検討の対象として考えられるものを、例示する。また、前出の通り、DC の運営管理機関が 1 社受託のために、事業主は、運営管理機関の相対的な評価の把握が困難であるため、各事業主が評価対象とした項目は、アンケート結果の中での相対的な評価の位置も把握するものとする。

(ア) 組織対応面

制度における課題の指摘と解決策の提案をしてくれるか
退職給付制度全般へのアドバイス
事務負担軽減へのアドバイス
事務・制度面・教育支援の問合せへの的確で迅速なレスポンス
投資商品に関する問合せへの的確で迅速なレスポンス
プランにふさわしい教育の提案や研修会の実施
加入者目線での分かりやすい解説

(イ) 機能・装備

加入者向け Web の使い勝手・充実度
携帯向けツールの充実度
Web アクセス増加への提案
ツールの使いやすさ
コールセンターの対応レベル

(ウ) 情報提供、コスト

加入者の運用実態レポートの提供を受けている
運用商品モニタリング報告（または報告書の提供）を受けている
商品追加時のアドバイスがある
他社事例の紹介がある
資格喪失者への対応の支援がある

(エ) 運営管理機関のスタンス

訪問頻度（年に 1 回、複数回、訪問無し）は十分あるか
訪問以外のコンタクト（メールや電話）の有無

(オ) 忠実義務

運用商品の選定・追加の際に系列商品の押し付けが無い
（但し、この項目は、法令に規定がある項目での評価となる）

＊なお、今回は例示として DC 教育協会が実施するアンケート項目を参考として取り上げたが、これはあくまでも例示である。今後、複数の評価機関が実施しているアンケート項目も参考とすることが考えられる。

③ 非代表をアンケート対象とした結果から抽出される課題について

今回、DC 教育協会では、初めて連合型 DC や総合型 DC の非代表事業主を対象として、アンケートを実施した。この結果から見えてくる非代表事業主とのコミュニケーションについての課題や改善すべき点について、事業主による運営管理機関の評価項目に反映する必要があると考えられる。

報告書では、非代表事業主に対する同アンケートから、いくつかの課題を事例として挙げる。

(ア) 代表事業主からの報告があるか

「届いている、受けている」との回答は 83%であった。これは、17%の非代表事業主が、運営管理機関からの報告を何らかの形で受けていないことを示している。

(イ) 運用状況の報告の様態について

書面：45.2%、対面：19.9%、受けたことが無い：17.0%

報告は必ずしも対面であることを要しないが、書面のみで内容が伝わっているか、理解されているかという懸念が残る。また、(ア)で指摘の通り、報告を受けたことが無い事業主が 17%存在しており、法令解釈通知の規定上も不適正と言わざるを得ない。

(ウ) 運営管理機関からのコンタクト

(イ)に関連し、運営管理機関からのコンタクトの態様に関する設問では、メール、電話が主体との回答結果になっており、また、24.6%は導入以降、訪問が無いとの結果になった。全くコンタクトが無い状態は、改善の余地があると思われる。

(エ) 運用商品の状況についての報告は受けているか

この設問に対しては、「わからない」という回答が多い結果であった。

また、運営管理機関からの報告に「満足しているか」に対しては、「わからない、報告が無い」が多いという結果になっている。

勿論、事業主側の意識向上や DC 制度の実施主体としての再認識を図ることも喫緊の課題ではあるが、運営管理機関の側にも、事業主に対する働きかけが求められると考えられる。

というのも、少なくとも、代表事業主、又は運営管理機関から、何らかの報告又はコンタクトが届いている必要があると考えられるからである。

5. その他の提言や意見について

(1) 評価サイクルについて

今般の施策の5年毎の評価のサイクルについては、研究会にて、以下のような2通りの意見があった。

- ・DBの財政再計算のサイクルとの比較で妥当とする意見
- ・もっと短いサイクルで評価を行うべきとの意見

本報告書では、この点については特段、見解を表明しないが、DBでの評価サイクルを勘案すれば、一定期間ごとの評価には合理性があると考ええる。

但し、言うまでもないことであるが、制度運営に問題が生じた場合や運営管理機関の事業継続性に疑義が生じた場合など、異常事態が発生した場合は、5年毎の規定にとらわれることなく、早急な対応を取る必要があることは、自明の理である。

(2) 事業主による運営管理機関の評価の扱いについて

この評価については何らかの形で記録し、且つ、この評価内容を社内で開示して情報を共有することが望ましいと考えられる。なぜなら、加入者等への開示と周知や労働組合等の従業員組織との共通認識を保持することにより、運営管理機関の提供する運営管理業務や付随するサービスの水準向上を後押しするとともに、加入者等の自己責任によるDC資産運用に資する方向性が期待できるからである。

この点では、特に制度運営実態調査アンケート128頁の「加入者運用実態報告の社内開示状況」の結果を見ると、企業規模に関らず「事務局のみで特に共有していない」が半数以上を占めており、実態的にも改善が求められる点である。

(確定給付企業年金法においても、加入者への業務概況の周知は義務となっており、DCにおいても、同様の措置が望まれる)。

(3) 総合型DC、連合型DCにおける非代表事業主への情報提供等について

本件に関しては、前出の通り、報告書の中で、実態的に連合型DCでは代表事業主がこの役割を果たしているケースがあること、総合型DCでは代表事業主に限らず、総合型厚生年金基金事務局、損害保険代理店や社会保険労務士事務所などが運営管理機関と非代表事業主との間のコミュニケーションの仲介を果たしている事例を挙げている。

このような事例を勘案すると、これらの関係者が制度運営の中で果たしている役割は大きなものがあり、この役割分担を、何らかの形で制度の中に位置づけることも、今後の課題として検討されるべきと考えられる。

（４）運営管理機関への委託にあたっての基本方針の提示

エージェンシー問題を緩和する方策として、第三者を評価に活用することもひとつではあるが、そもそも事業主が運営管理機関に委託するにあたって、運用商品構成²⁰など加入者等の利益のために必要な基本的な考え方を運営管理機関に対して提示し、明確な意思表示をしておくことは、その後の運営管理機関の評価を行う上でも必要であることから、今後の課題として検討されるべきものと考えられる。

²⁰ アクティブ運用やパッシブ運用など運用スタイル構成まで言及していることが望ましいものと思われる。

研究報告書内での略称について

DC：確定拠出年金

DB：確定給付型の企業年金

法令解釈通知：確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について

（平成 13 年 8 月 21 日年発第 213 号厚生労働省年金局長から地方厚生（支）局長宛通知）

Q&A：厚生労働省 HP 確定拠出年金 Q&A

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/kakutei/qa.html>)

上記法令・通知ならびに Q&A については第 1 回研究会平成 29 年 4 月 17 日時点のものに基づいてこの研究会では議論を行った

制度運営ハンドブック：企業年金連合会「企業型確定拠出年金 制度運営ハンドブック」（第 3 版）

制度運営実態調査、アンケート：「企業型確定拠出年金制度運営実態に関する調査」（平成 29 年 7 月～8 月実施）特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

森戸：森戸英幸『企業年金の法と政策』

尾崎：尾崎俊雄『日本版 401k 導入・運営・活用のすべて』

研究会：企業型確定拠出年金の運営管理機関モニタリングに関する研究会

企業型確定拠出年金の運営管理機関

モニタリングに関する研究会名簿

氏名	所属・役職
上田 憲一郎	帝京大学 経済学部 教授
浦田 春河	ウィリス・タワーズワトソン株式会社 ベネフィット部門 ディレクター
福本 充伸	イオン企業年金基金 常務理事
宮澤 賢	資生堂労働組合 中央執行委員長
森下 修至	日本ドキュメントサービス協同組合連合会会長 全国中小企業団体中央会理事
森戸 英幸	慶應義塾大学 法科大学院 教授
山口 修	横浜国立大学 名誉教授

(五十音順 敬称略)

企業型確定拠出年金制度運営実態に関する調査

調査概要

調査対象：確定拠出年金企業型導入企業担当者

代表事業主：確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業5,371社（2017年4月末現在）のうち、

アンケート発送企業5,316社

非代表事業主：確定拠出年金企業型年金承認規約非代表企業21,116社（2017年4月末現在）のうち、

アンケート発送企業6,513社

調査方法：郵送留置調査・インターネット調査

調査期間：2017年6月下旬～8月上旬

調査票回収数：3,208票（うち有効調査票回収数：3,192票）

調査主体：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

集計分析：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

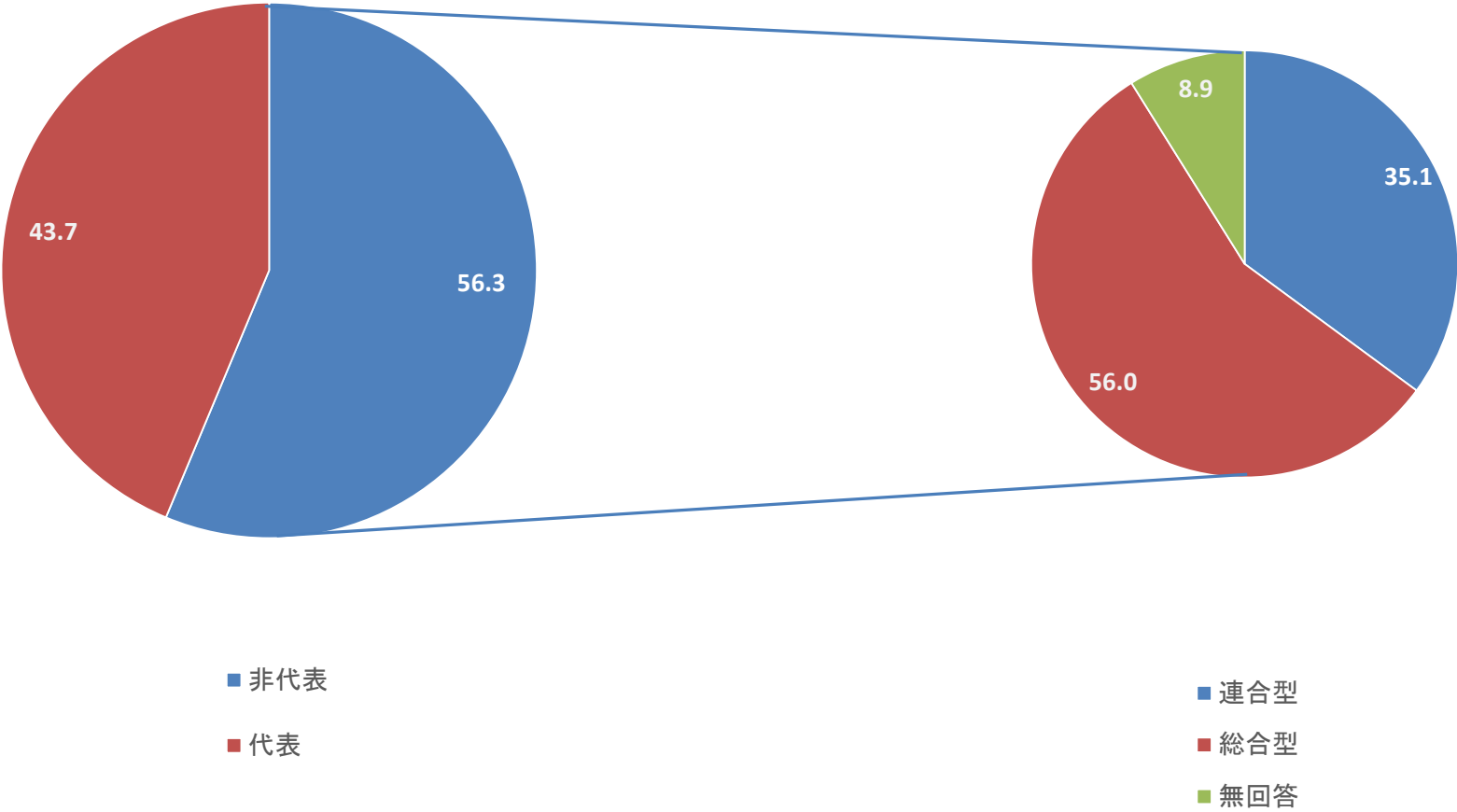
回答形式：SA／択一回答、MA／複数回答

目次

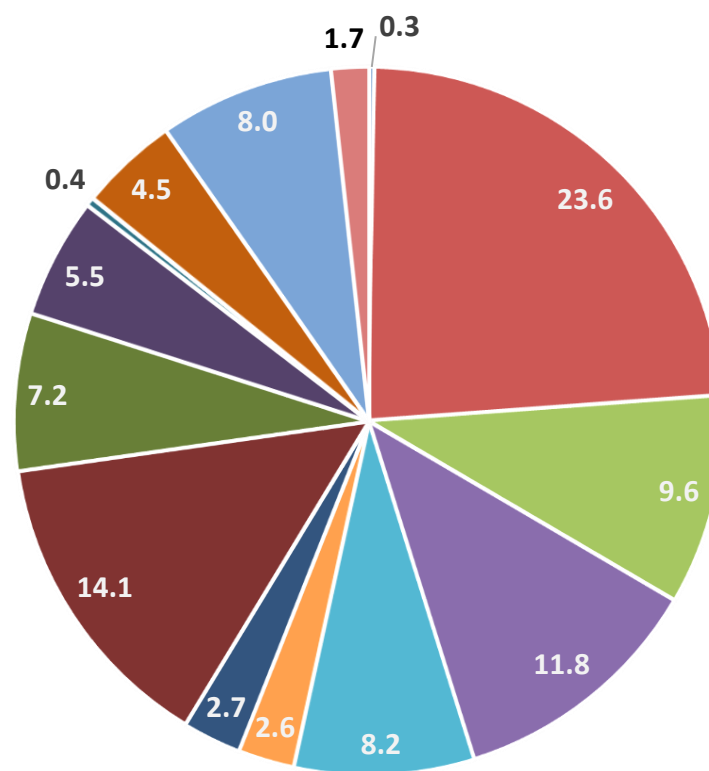
・ F 1. 回答者 種別／規約タイプ (SA) ; 全体	86	・ Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当② (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	115
・ F 2. 回答者 業種 (SA) ; 全体	87	・ Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当③ (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	116
・ F 2. 回答者 業種 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	88	・ Q3. 2014年以降の継続教育の実施について (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	117
・ F 2. 回答者 業種 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	89	・ Q3. 2014年以降の継続教育の実施について (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	118
・ F 2. 回答者 業種 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	90	・ Q3. 2014年以降の継続教育の実施について (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	119
・ F 3. 回答者 所在地 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	91	・ Q4. DC制度運営上の悩みや疑問 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	120
・ F 3. 回答者 所在地 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	92	・ Q4. DC制度運営上の悩みや疑問 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	121
・ F 3. 回答者 所在地 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	93	・ Q4. DC制度運営上の悩みや疑問 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	122
・ F 4. 回答者 従業員数 (回答種別／規約型別) (SA) ; 全体	94	・ Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告 (レポート等) の受取状況 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	123
・ F 5. 回答者 導入時期 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	95	・ Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告 (レポート等) の受取状況 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	124
・ F 5. 回答者 導入時期 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	96	・ Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告 (レポート等) の受取状況 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	125
・ F 5. 回答者 導入時期 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	97	・ Q5-SQ1. コールセンターへの問合せ・クレーム有無や内容についての報告状況 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	126
・ F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	98	・ Q5-SQ2. 事業主向けの加入者運用実態報告 (レポート等) の受取方法 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	127
・ F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	99	・ Q6. 加入者運用実態報告 (レポート等) の社内開示状況 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	128
・ F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	100	・ Q6. 加入者運用実態報告 (レポート等) の社内開示状況 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	129
・ F 7. 回答者 DC以外の退職金制度 (回答種別／従業員数別) (MA) ; 全体	101	・ Q6. 加入者運用実態報告 (レポート等) の社内開示状況 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	130
・ F 7. 回答者 DC以外の退職金制度 (従業員数別) (MA) ; 代表事業主	102	・ Q7. 運用商品の運用状況報告について (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	131
・ F 7. 回答者 DC以外の退職金制度 (規約型別／従業員数別) (MA) ; 非代表事業主	103	・ Q7. 運用商品の運用状況報告について (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	132
・ F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率 (選択率) (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	104	・ Q7. 運用商品の運用状況報告について (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	133
・ F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率 (選択率) (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	105	・ Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	134
・ F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率 (選択率) (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	106	・ Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	135
・ Q1. DCで提供している運用商品本数 (回答種別／従業員数別) (SA) ; 全体	107	・ Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	136
・ Q1. DCで提供している運用商品本数 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	108	・ Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について (回答種別／従業員数別) (MA) ; 全体	137
・ Q1. DCで提供している運用商品本数 (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	109	・ Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について (従業員数別) (MA) ; 代表事業主	138
・ Q1-S Q1. DCで提供している運用商品の販売会社数 (従業員数別) (SA) ; 代表事業主	110	・ Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について (規約型別／従業員数別) (MA) ; 非代表事業主	139
・ Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務 (回答種別／従業員数別) (MA) ; 全体	111	・ Q9-S Q1. 代表事業主とのコンタクト状況について (規約型別／従業員数別) (MA) ; 非代表事業主	140
・ Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務 (従業員数別) (MA) ; 代表事業主	112	・ 【追加分析①】 「運営管理機関からの提供業務の認知」×「継続教育の実施状況」 ; 全体	141
・ Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務 (規約型別／従業員数別) (MA) ; 非代表事業主	113	・ 【追加分析②】 2014年以降の継続教育の実施について (従業員数別／導入時期別) (SA) ; 全体	142
・ Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当① (規約型別／従業員数別) (SA) ; 非代表事業主	114		

F 1. 回答者 種別／規約タイプ (SA) ; 全体

代表事業主は承認規約の代表事業主（回答協力辞退先等を除く）へ発送し、1,395社（回収率26.2%）
非代表事業主は事業主名が公表されていないため、関係機関に協力を得て発送し、1,797社（回収率27.6%）であった。
回答事業主の内訳は代表：非代表＝43.7%：56.3%となっている。
企業型確定拠出年金実施企業の実態 代表：非代表＝5,371社：21,116社＝20.2%：79.8%よりも非代表事業主の割合が低く、全体平均値については実施事業主全体を表すものではないことに留意が必要である。



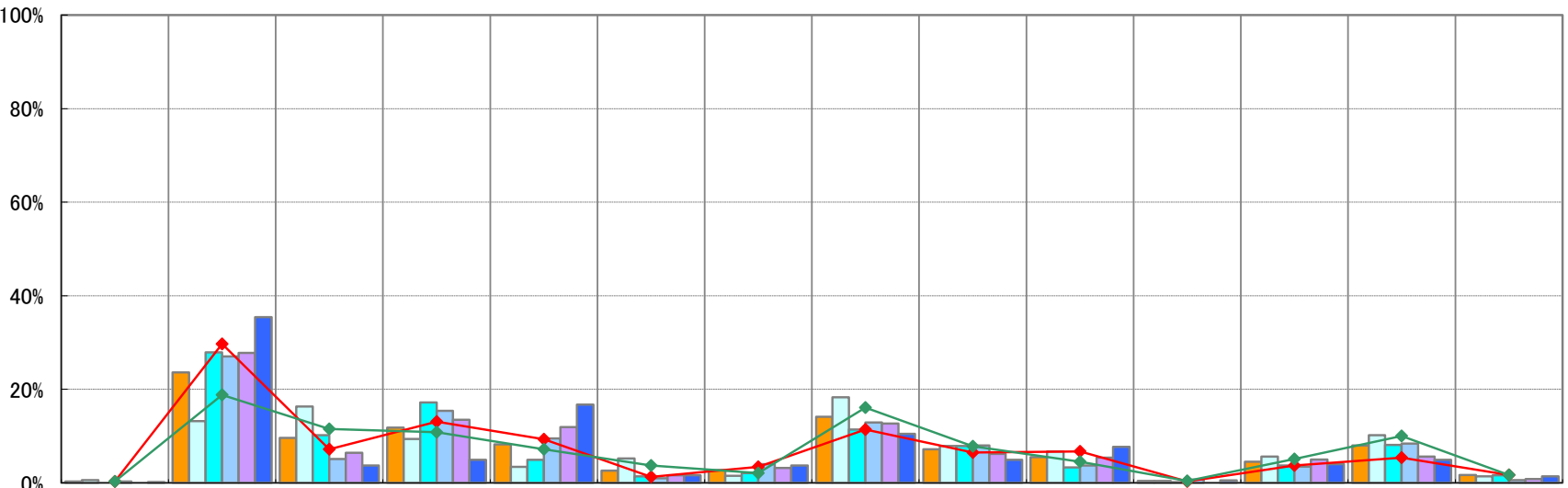
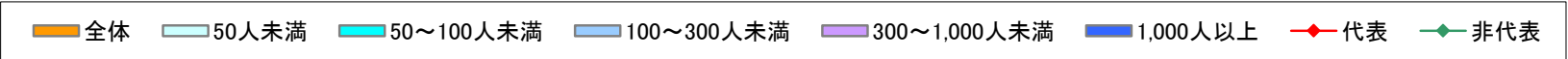
F2. 回答者 業種 (SA) ; 全体



■ 水産・農林業
 ■ 製造業
 ■ 建設業
 ■ 卸売業
 ■ 小売業
 ■ 不動産業
 ■ 運輸業
■ サービス業
 ■ 情報通信業
 ■ 金融業
 ■ 電気・ガス業
 ■ 医療関連
 ■ その他
 ■ 無回答

F 2. 回答者 業種（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

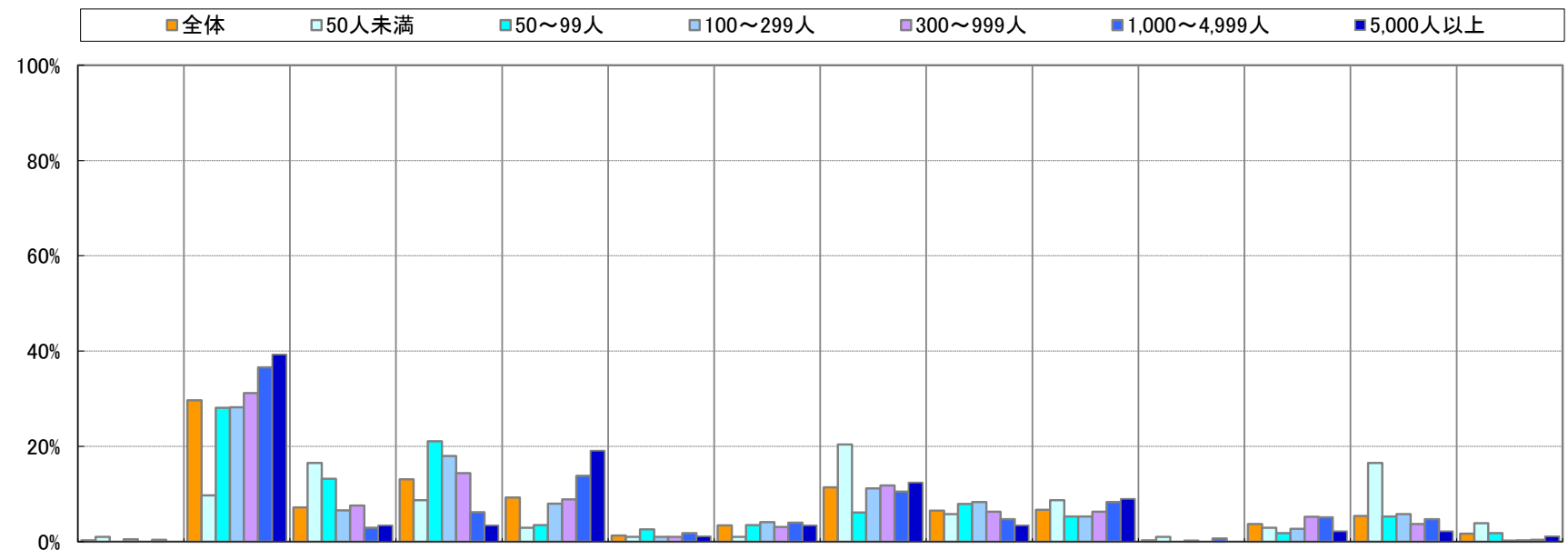
代表事業主は製造業の割合が高く、人数規模も大きい企業が多い。一方、非代表事業主はサービス業が多く、従業員数が50人未満の規模の小さい企業が多い。



			全体	水産・農林業	製造業	建設業	卸売業	小売業	不動産業	運輸業	サービス業	情報通信業	金融業	電気・ガス業	医療関連	その他	無回答
		全体	3,192	0.3	23.6	9.6	11.8	8.2	2.6	2.7	14.1	7.2	5.5	0.4	4.5	8.0	1.7
回答種別	代表	1,395	0.3	29.7	7.2	13.1	9.3	1.3	3.4	3.4	11.4	6.5	6.7	0.3	3.7	5.4	1.7
	非代表	1,797	0.3	18.8	11.5	10.8	7.2	3.7	2.1	2.1	16.1	7.8	4.5	0.4	5.1	10.0	1.7
従業員数別	50人未満	1,081	0.6	13.2	16.3	9.4	3.4	5.2	1.5	1.5	18.3	7.9	6.7	0.4	5.6	10.2	1.4
	50～100人未満	430	-	27.9	10.2	17.2	4.9	1.4	2.1	2.1	11.4	7.9	3.3	0.2	3.7	8.1	1.6
	100～300人未満	723	0.3	27.0	5.1	15.4	9.5	1.0	4.0	4.0	12.9	8.0	3.7	0.7	3.5	8.4	0.6
	300～1,000人未満	503	-	27.8	6.4	13.5	11.9	1.6	3.2	3.2	12.7	6.2	5.4	-	5.0	5.6	0.8
	1,000人以上	430	0.2	35.4	3.7	4.9	16.7	1.6	3.7	3.7	10.5	4.9	7.7	0.5	4.0	4.9	1.4

F 2. 回答者 業種（従業員数別）（SA）；代表事業主

代表事業主は、製造業が29.7%と圧倒的に多く、次に卸売業13.1%、サービス業11.4%、小売業9.3%となっている。100人以上の規模の事業主が約85%を占める。

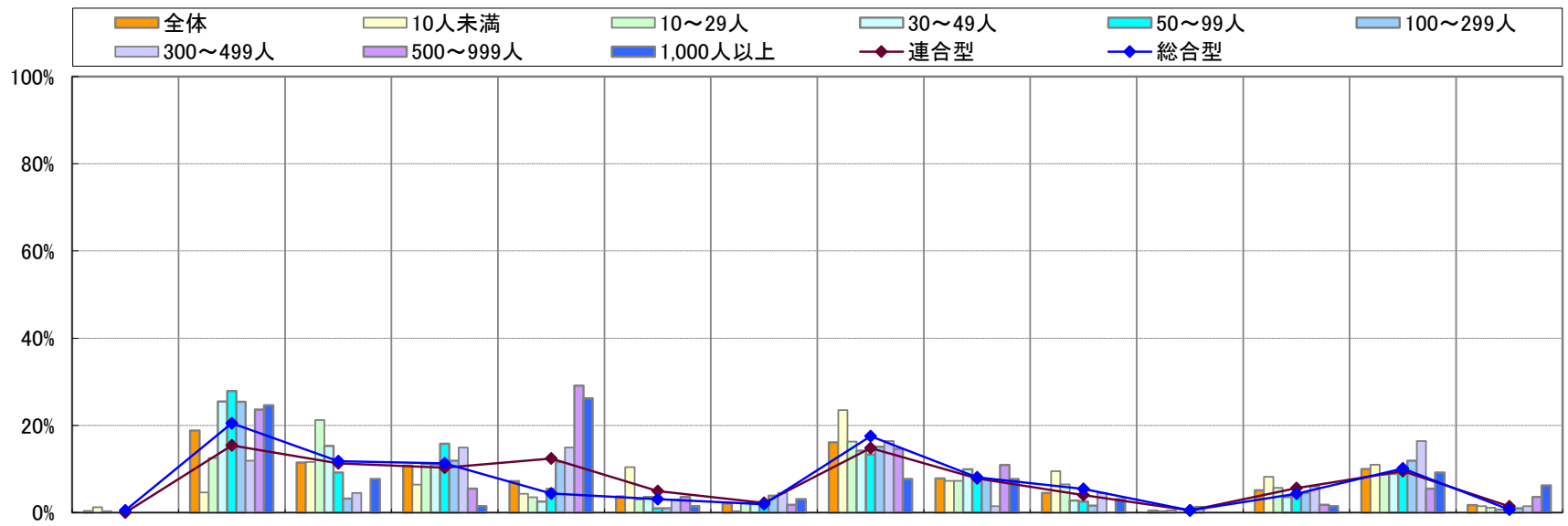


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	水産・農林業	製造業	建設業	卸売業	小売業	不動産業	運輸業	サービス業	情報通信業	金融業	電気・ガス業	医療関連	その他	無回答
全体		1,395	0.3	29.7	7.2	13.1	9.3	1.3	3.4	11.4	6.5	6.7	0.3	3.7	5.4	1.7
従業員数別	50人未満	103	1.0	9.7	16.5	8.7	2.9	1.0	1.0	20.4	5.8	8.7	1.0	2.9	16.5	3.9
	50～99人	114	-	28.1	13.2	21.1	3.5	2.6	3.5	6.1	7.9	5.3	-	1.8	5.3	1.8
	100～299人	412	0.5	28.2	6.6	18.0	8.0	1.0	4.1	11.2	8.3	5.3	0.2	2.7	5.8	0.2
	300～999人	381	-	31.2	7.6	14.4	8.9	1.0	3.1	11.8	6.3	6.3	-	5.2	3.7	0.3
	1,000～4,999人	276	0.4	36.6	2.9	6.2	13.8	1.8	4.0	10.5	4.7	8.3	0.7	5.1	4.7	0.4
	5,000人以上	89	-	39.3	3.4	3.4	19.1	1.1	3.4	12.4	3.4	9.0	-	2.2	2.2	1.1

F2. 回答者 業種（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

非代表事業主も製造業が18.8%と最も多いが、サービス業も16.1%と大差がなく、連合型・総合型による差は小売業以外はほとんどない。規模は50人未満が978社と54.4%と半数以上を占めている。10人未満はサービス業、10～29人は建設業、30～49人は製造業がトップとなっている。500人以上における小売業は約3割と圧倒的に多い。

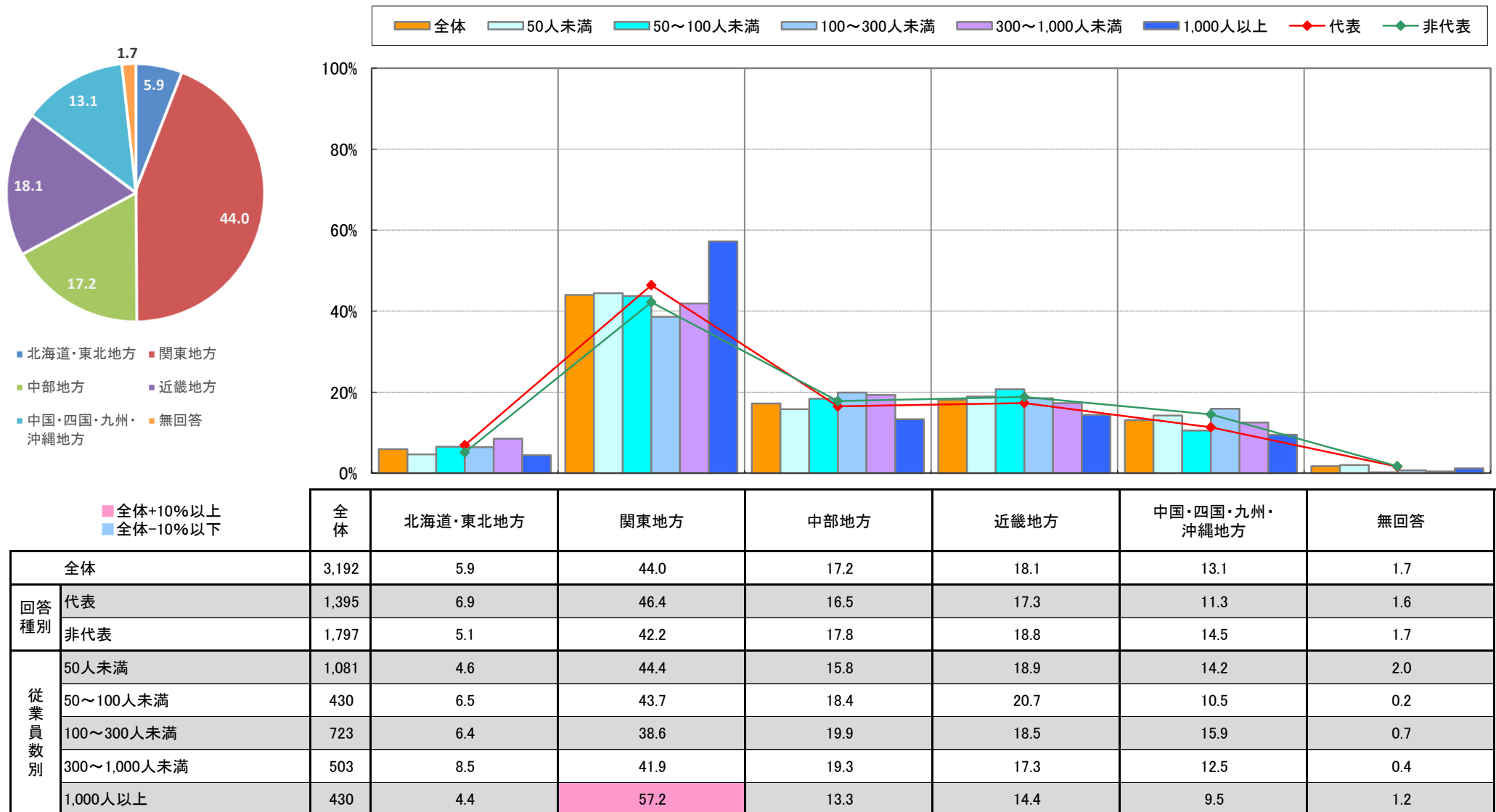


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	水産・農林業	製造業	建設業	卸売業	小売業	不動産業	運輸業	サービス業	情報通信業	金融業	電気・ガス業	医療関連	その他	無回答
規約 型別	全体	1,797	0.3	18.8	11.5	10.8	7.2	3.7	2.1	16.1	7.8	4.5	0.4	5.1	10.0	1.7
	連合型	630	－	15.4	11.3	10.3	12.4	4.9	2.2	14.8	7.8	4.0	0.5	5.6	9.5	1.4
	総合型	1,007	0.5	20.5	11.8	11.3	4.4	3.1	1.9	17.5	8.1	5.4	0.5	4.3	10.1	0.7
従業員 数別	10人未満	328	1.2	4.6	11.6	6.4	4.3	10.4	0.3	23.5	7.3	9.5	0.3	8.2	11.0	1.5
	10～29人	368	0.3	12.5	21.2	11.1	3.5	3.0	2.2	16.3	7.3	6.5	0.5	5.7	8.7	1.1
	30～49人	282	－	25.5	15.3	11.0	2.5	3.6	2.1	14.2	9.9	2.8	－	3.6	8.9	0.7
	50～99人	316	－	27.9	9.2	15.8	5.4	1.0	1.6	13.3	7.9	2.5	0.3	4.4	9.2	1.6
	100～299人	311	－	25.4	3.2	11.9	11.6	1.0	3.9	15.1	7.7	1.6	1.3	4.5	11.9	1.0
	300～499人	67	－	11.9	4.5	14.9	14.9	3.0	4.5	16.4	1.5	4.5	－	6.0	16.4	1.5
	500～999人	55	－	23.6	－	5.5	29.1	3.6	1.8	14.6	10.9	－	－	1.8	5.5	3.6
	1,000人以上	65	－	24.6	7.7	1.5	26.2	1.5	3.1	7.7	7.7	3.1	－	1.5	9.2	6.2

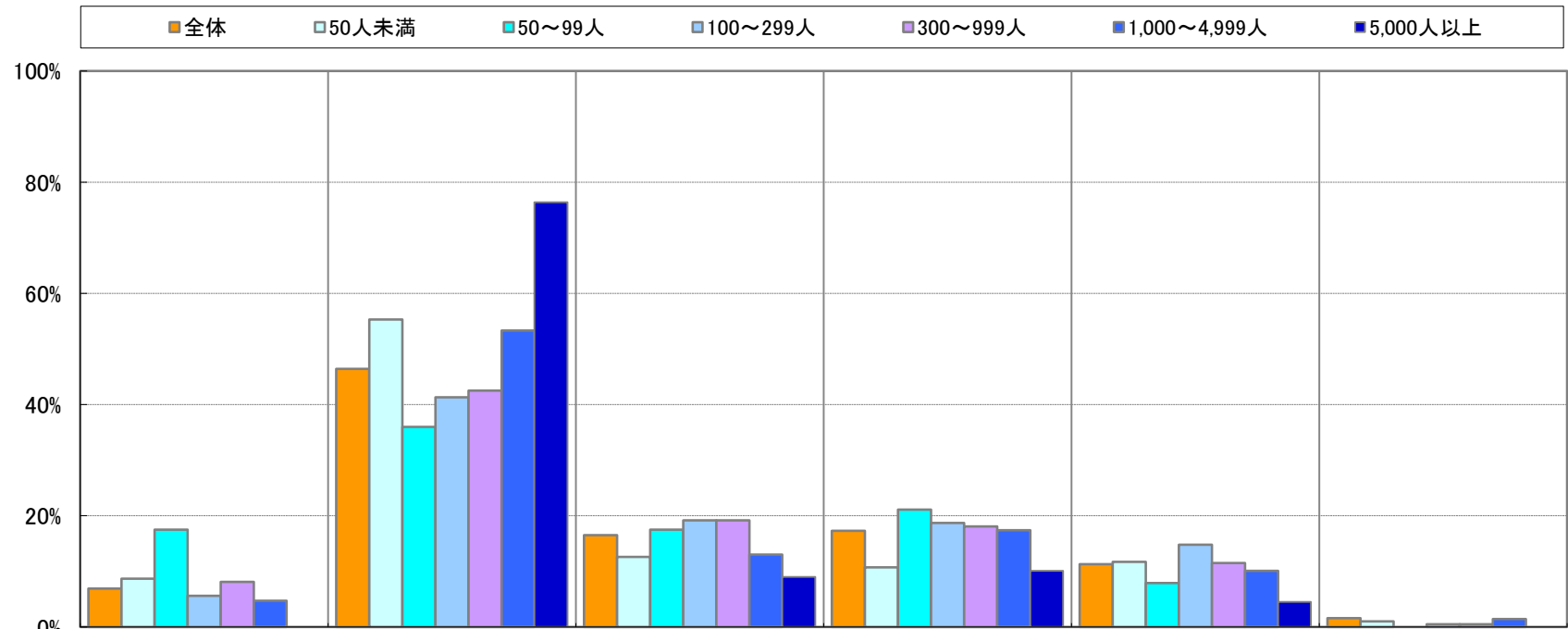
F3. 回答者 所在地（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

承認規約に占める関東地方の割合は52.3%（厚生労働省の7月31日現在の「企業型年金の運用実態について」 都道府県別承認規約数【規約単位】 参照）であり、代表事業主の回答が46.4%とほぼ近い割合となっている。代表・非代表による傾向に違いはない。



F3. 回答者 所在地（従業員数別）（SA）；代表事業主

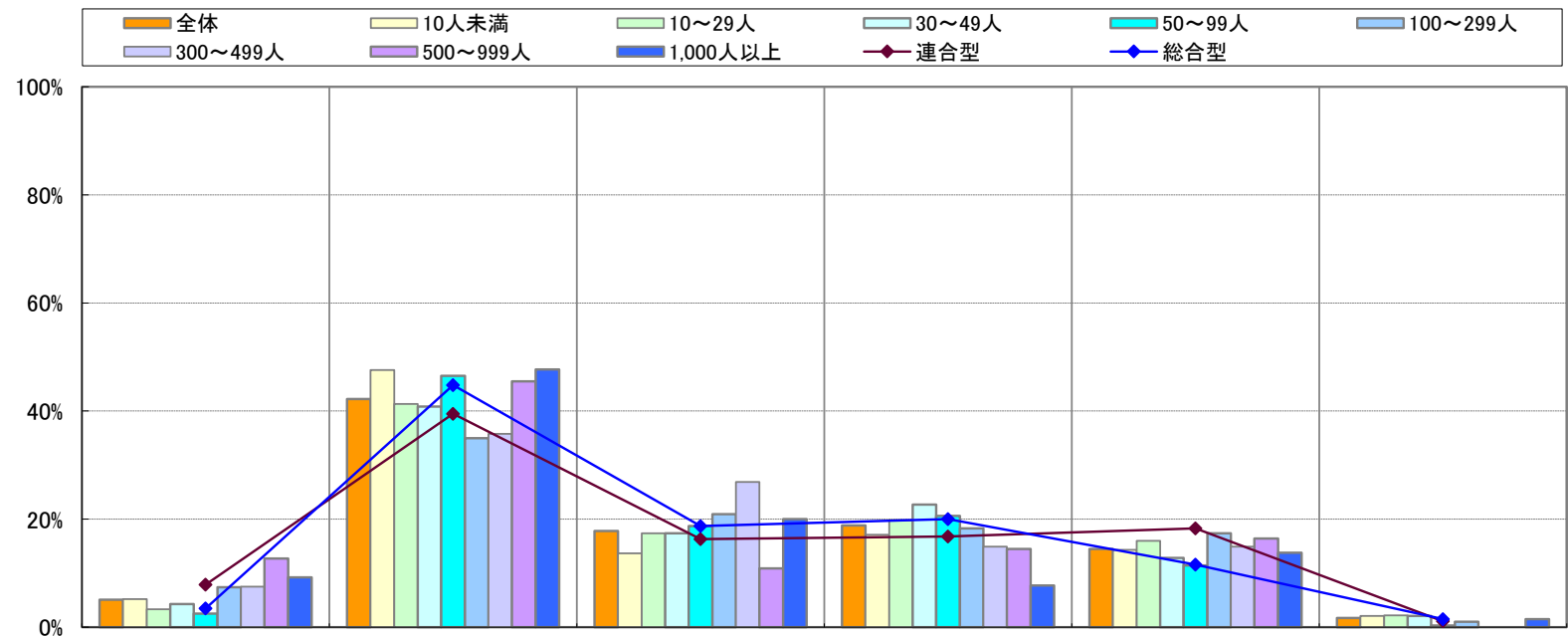
代表事業主は、関東が約半数を占めるが、特に5,000人以上の割合が高い。比較的小規模な50人～99人は北海道・東北で目立つ。



			全体	北海道・東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国・四国・九州・沖縄地方	無回答
従業員数別	全体		1,395	6.9	46.4	16.5	17.3	11.3	1.6
	50人未満		103	8.7	55.3	12.6	10.7	11.7	1.0
	50～99人	全体+10%以上	114	17.5	36.0	17.5	21.1	7.9	-
	100～299人	全体-10%以下	412	5.6	41.3	19.2	18.7	14.8	0.5
	300～999人		381	8.1	42.5	19.2	18.1	11.5	0.5
	1,000～4,999人		276	4.7	53.3	13.0	17.4	10.1	1.4
	5,000人以上		89	-	76.4	9.0	10.1	4.5	-

F3. 回答者 所在地（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

非代表事業主については、従業員規模による差が比較的小さい、地域では代表事業主と比較すると、関東地方、北海道・東北地方の割合がやや低く、反対に中部地方、近畿地方、中国・四国・九州・沖縄地方の割合がやや高い傾向がある。総合型は中国・四国・九州・沖縄地方、北海道・東北地方の割合が低くなっている。

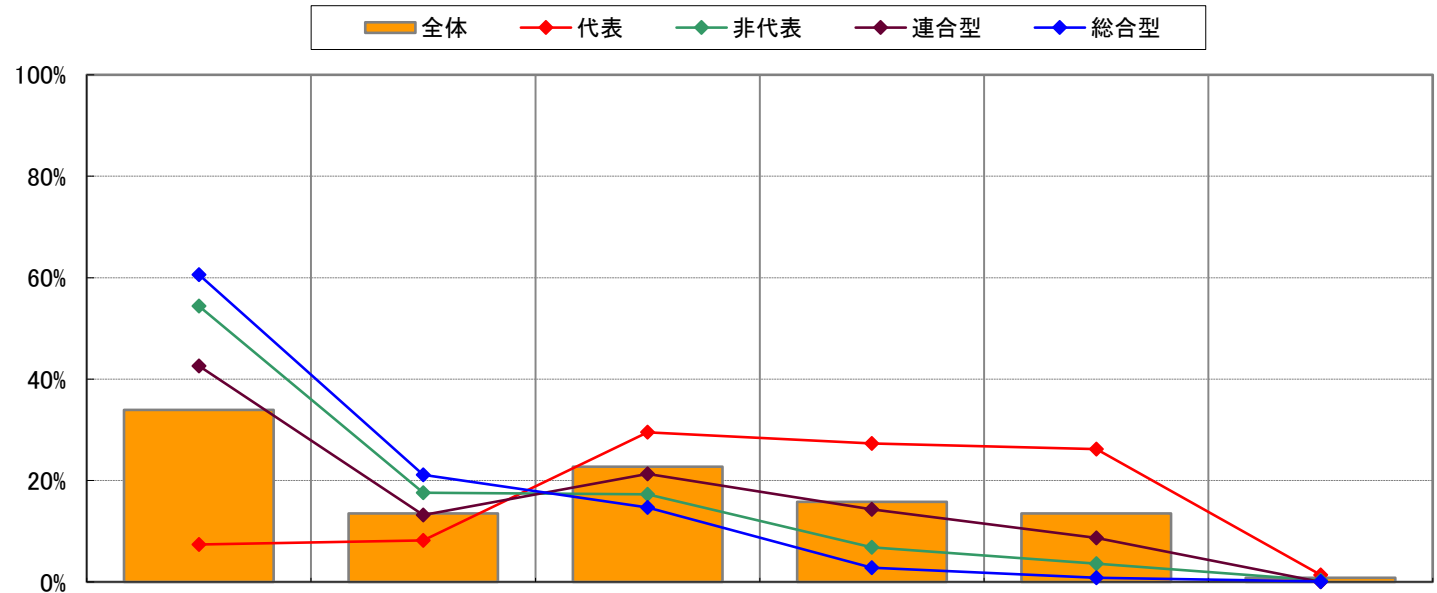
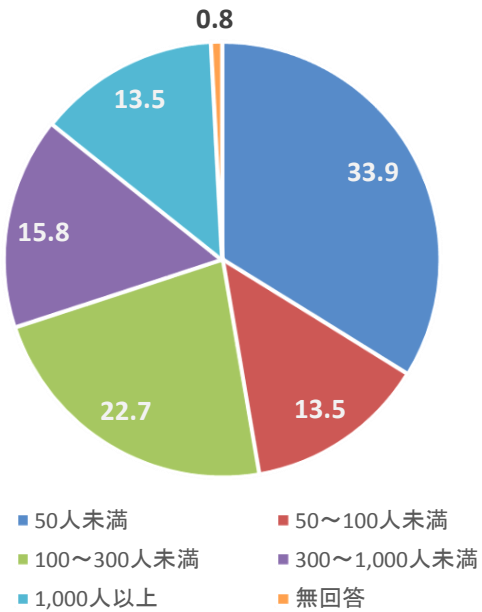


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	北海道・東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国・四国・九州・ 沖縄地方	無回答
規約 型別	全体	1,797	5.1	42.2	17.8	18.8	14.5	1.7
	連合型	630	7.9	39.5	16.3	16.8	18.3	1.1
	総合型	1,007	3.5	44.8	18.7	20.0	11.6	1.5
従業員 数別	10人未満	328	5.2	47.6	13.7	17.1	14.3	2.1
	10～29人	368	3.3	41.3	17.4	19.8	16.0	2.2
	30～49人	282	4.3	40.8	17.4	22.7	12.8	2.1
	50～99人	316	2.5	46.5	18.7	20.6	11.4	0.3
	100～299人	311	7.4	35.0	20.9	18.3	17.4	1.0
	300～499人	67	7.5	35.8	26.9	14.9	14.9	-
	500～999人	55	12.7	45.5	10.9	14.5	16.4	-
	1,000人以上	65	9.2	47.7	20.0	7.7	13.8	1.5

F 4. 回答者 従業員数（回答種別／規約型別）（SA）；全体

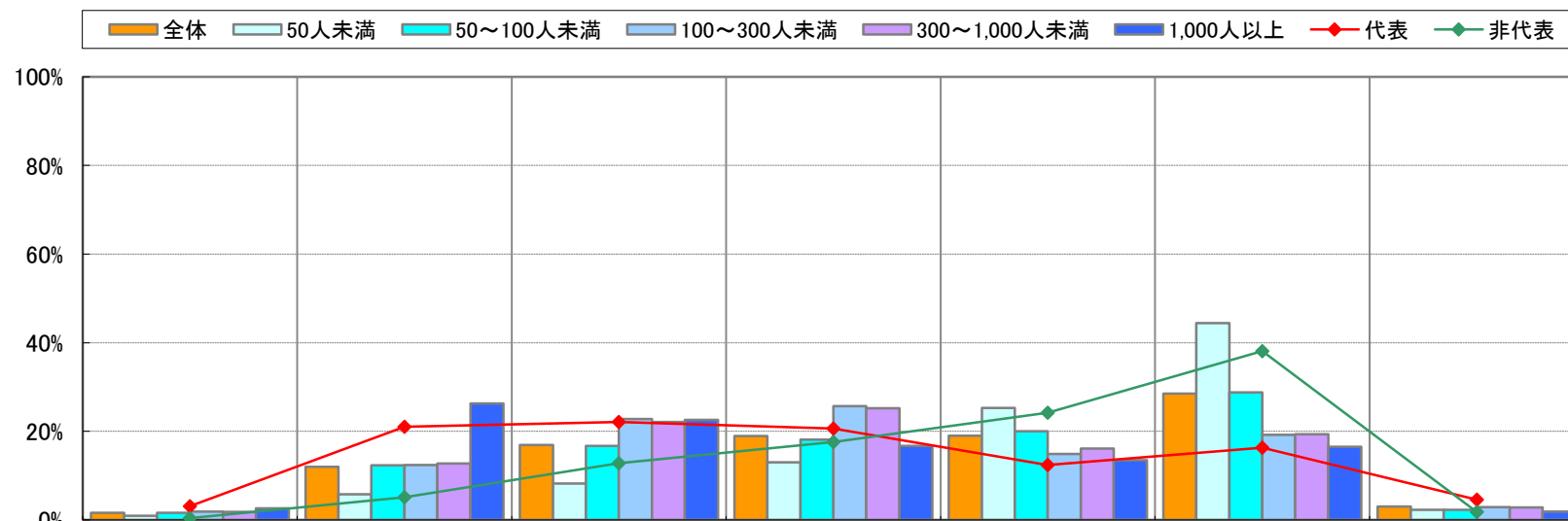
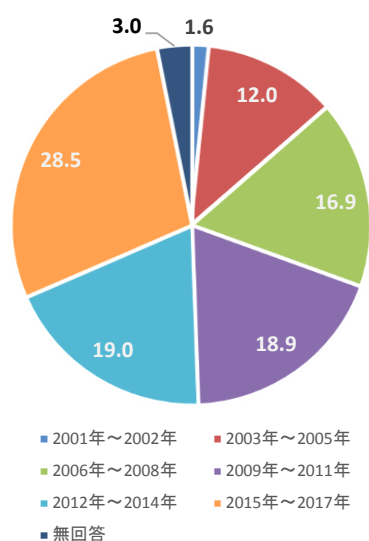
代表事業主は300人以上が半数以上、非代表事業主は50人未満が半数以上を占める。100名以上で見ると、非代表事業主の中で連合型は比較的代表事業主の傾向に近く、規模が大きい事業主もいる。総合型は50人未満が6割を超えており、総合型が小規模な事業主にとって実施の受け皿となっていることがうかがえる。



			全体	50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～1,000人未満	1,000人以上	無回答
回答種別	全体		3,192	33.9	13.5	22.7	15.8	13.5	0.8
	代表		1,395	7.4	8.2	29.5	27.3	26.2	1.4
規約型別	非代表		1,797	54.4	17.6	17.3	6.8	3.6	0.3
	連合型		630	42.6	13.2	21.3	14.3	8.7	-
	総合型		1,007	60.6	21.1	14.7	2.8	0.8	0.1

F 5. 回答者 導入時期（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

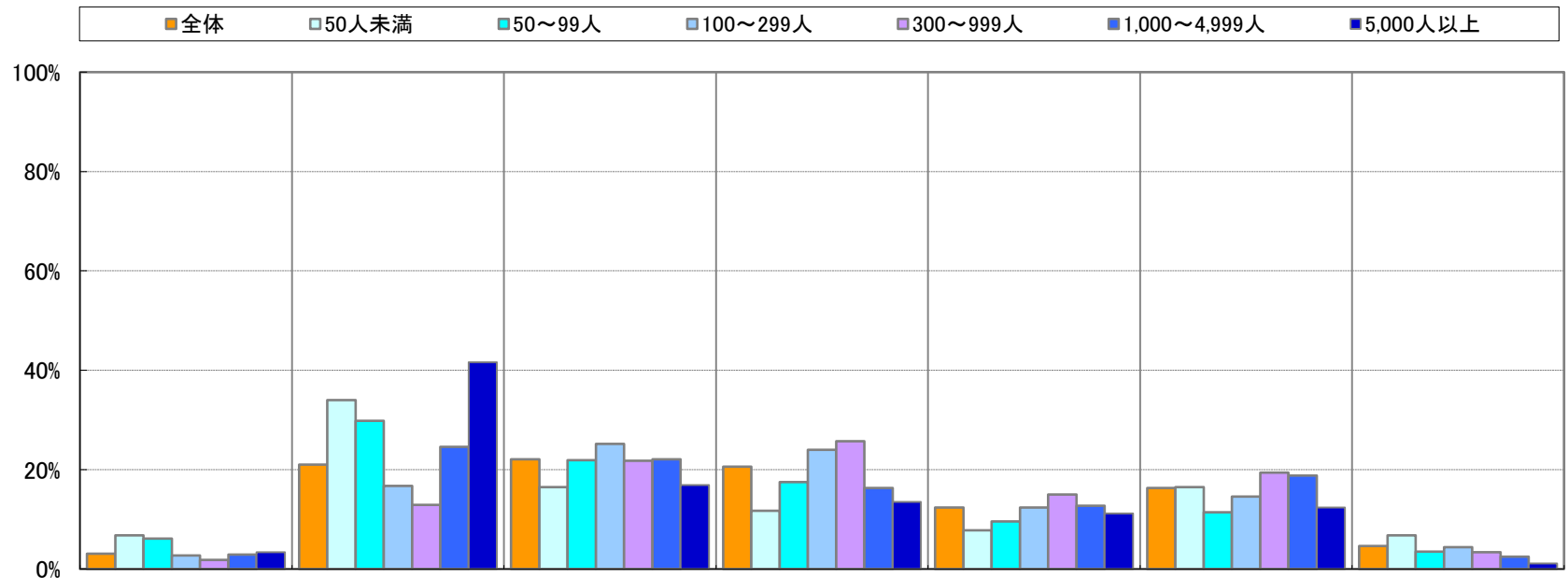
企業数全体では2015年から2017年と導入後間もない企業の割合が高いが、特に50人未満の企業が多いことから総合型厚生年金基金の解散、事業主掛金負担が軽い給与との選択制の一般化により小規模オーナーの企業型DCへの関心が高まったことが想像される。代表企業では2011年までに導入し、導入後5年以上経過している企業が多い。



		全体	2001年～2002年	2003年～2005年	2006年～2008年	2009年～2011年	2012年～2014年	2015年～2017年	無回答
回答種別	全体	3,192	1.6	12.0	16.9	18.9	19.0	28.5	3.0
	代表	1,395	3.1	21.0	22.1	20.6	12.4	16.3	4.6
	非代表	1,797	0.4	5.1	12.8	17.6	24.2	38.1	1.8
従業員数別	50人未満	1,081	0.9	5.8	8.2	13.0	25.3	44.4	2.3
	50～100人未満	430	1.6	12.3	16.7	18.1	20.0	28.8	2.3
	100～300人未満	723	1.9	12.4	22.8	25.7	14.9	19.2	2.9
	300～1,000人未満	503	1.8	12.7	22.1	25.2	16.1	19.3	2.8
	1,000人以上	430	2.6	26.3	22.6	16.7	13.5	16.5	1.9

F5. 回答者 導入時期（従業員数別）（SA）；代表事業主

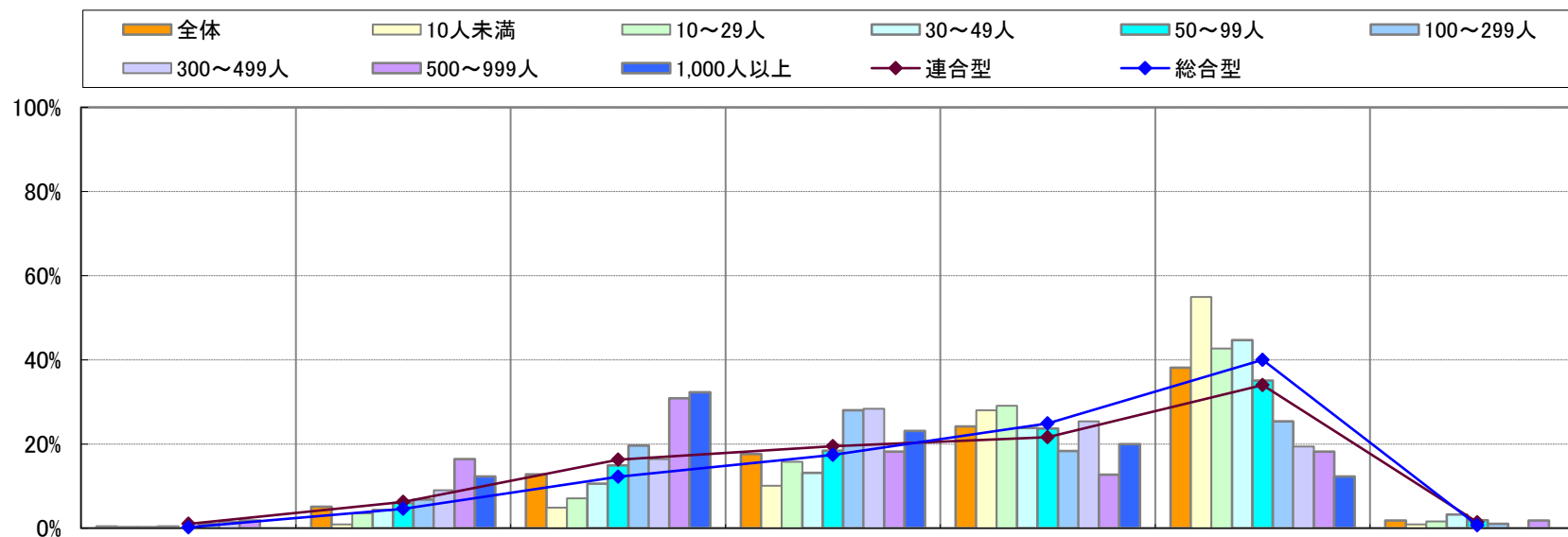
代表事業主は導入時期による集中はあまり見られないが、2012年3月末の適格退職年金廃止の影響か、2011年までよりも2012年以降では5%程度の減少がみられる。5,000人以上の大規模な事業主は制度スタート初期の導入が41.6%と圧倒的に多い。



		全体	2001年～2002年	2003年～2005年	2006年～2008年	2009年～2011年	2012年～2014年	2015年～2017年	無回答
全体		1,395	3.1	21.0	22.1	20.6	12.4	16.3	4.6
従業員数別	50人未満	103	6.8	34.0	16.5	11.7	7.8	16.5	6.8
	50～99人	114	6.1	29.8	21.9	17.5	9.6	11.4	3.5
	100～299人	412	2.7	16.7	25.2	24.0	12.4	14.6	4.4
	300～999人	381	1.8	12.9	21.8	25.7	15.0	19.4	3.4
	1,000～4,999人	276	2.9	24.6	22.1	16.3	12.7	18.8	2.5
	5,000人以上	89	3.4	41.6	16.9	13.5	11.2	12.4	1.1

F5. 回答者 導入時期（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

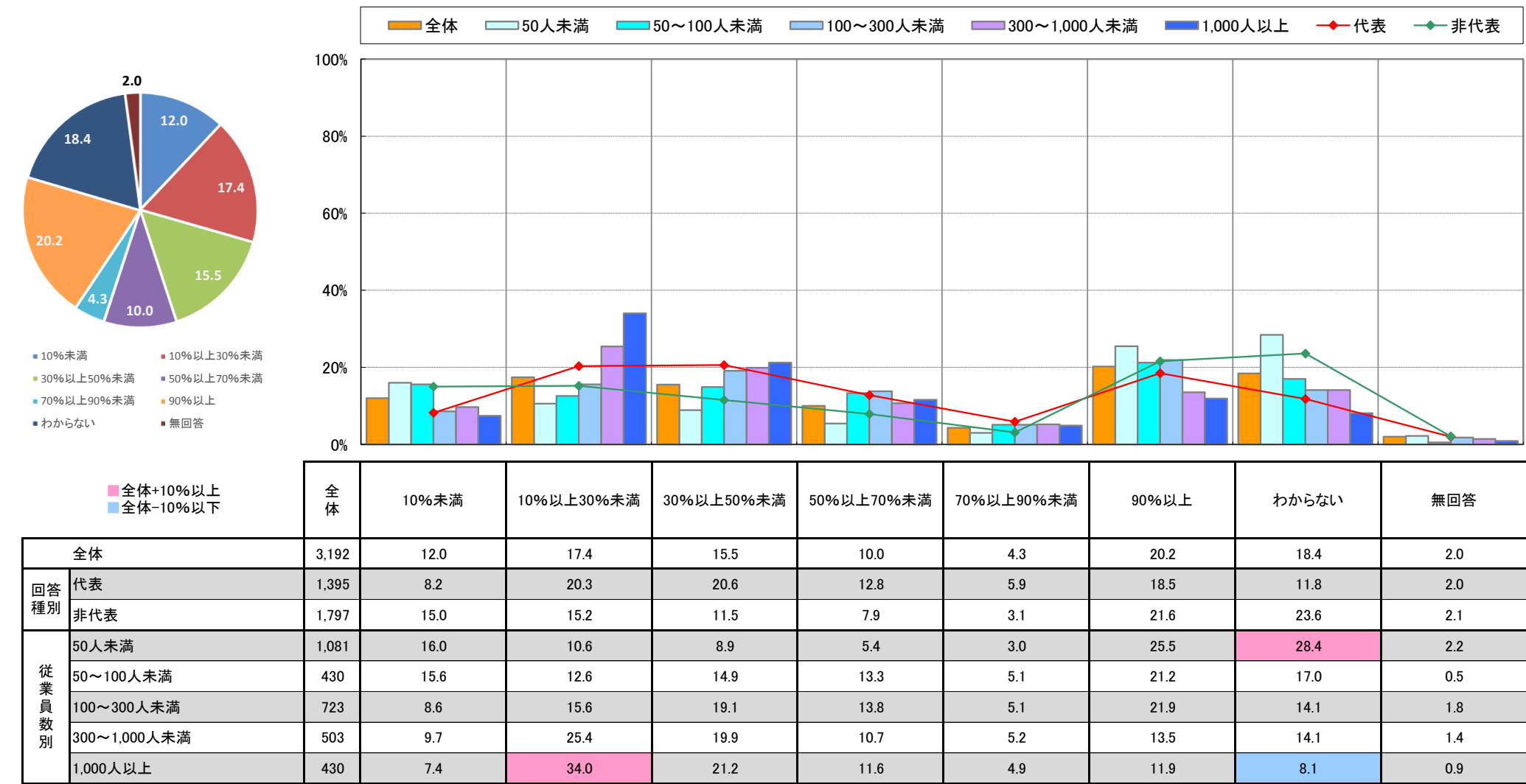
非代表事業主は、2015年～2017年が38.1%と直近3年に導入した事業主の割合が高い、従業員数50人未満の事業主においては2015年～2017年が約半数、2012年以降が約8割とここ5年で導入が急速に進んだ。一方、従業員数100人以上では適格退職年金廃止前である2011年までの導入が半数を超えている。導入時期における連合型・総合型における差はあまりない。



		全体	2001年～2002年	2003年～2005年	2006年～2008年	2009年～2011年	2012年～2014年	2015年～2017年	無回答
全体		1,797	0.4	5.1	12.8	17.6	24.2	38.1	1.8
規約 型別	連合型	630	1.0	6.2	16.3	19.5	21.6	34.0	1.4
	総合型	1,007	0.2	4.6	12.2	17.4	24.9	40.0	0.7
従業員 数別	10人未満	328	0.3	0.9	4.9	10.1	28.0	54.9	0.9
	10～29人	368	0.3	3.5	7.1	15.8	29.1	42.7	1.6
	30～49人	282	0.4	4.3	10.6	13.1	23.8	44.7	3.2
	50～99人	316	-	6.0	14.9	18.4	23.7	35.1	1.9
	100～299人	311	1.0	6.8	19.6	28.0	18.3	25.4	1.0
	300～499人	67	1.5	9.0	16.4	28.4	25.4	19.4	-
	500～999人	55	1.8	16.4	30.9	18.2	12.7	18.2	1.8
	1,000人以上	65	-	12.3	32.3	23.1	20.0	12.3	-

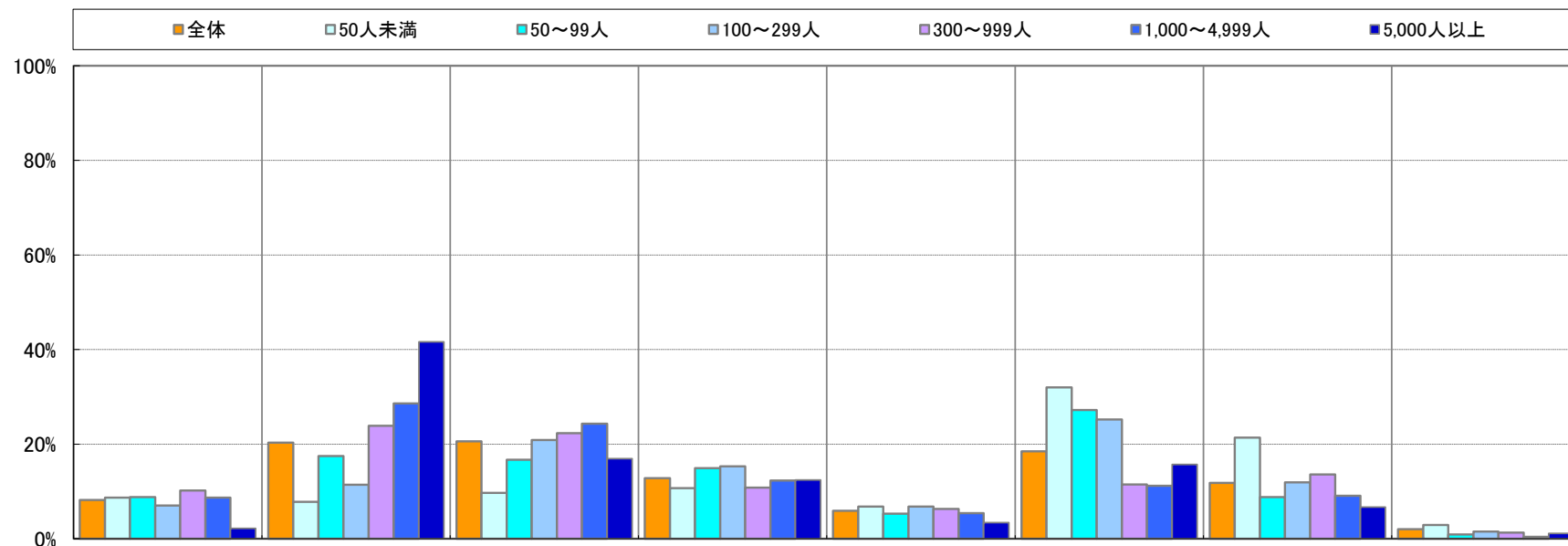
F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

退職給付制度全体に占めるDCの割合は、「90%以上」と退職金がほぼDCである企業が20.2%と一番多かったが、どの割合も1割程度ありDCの位置づけが事業主によって多様であるといえる。傾向として、代表企業や従業員数1,000人以上の事業主は他の退職給付制度が充実しておりDC制度の割合が低い。従業員数50人未満の事業主では「わからない」との回答が28.4%と非常に高い。



F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合（従業員数別）（SA）；代表事業主

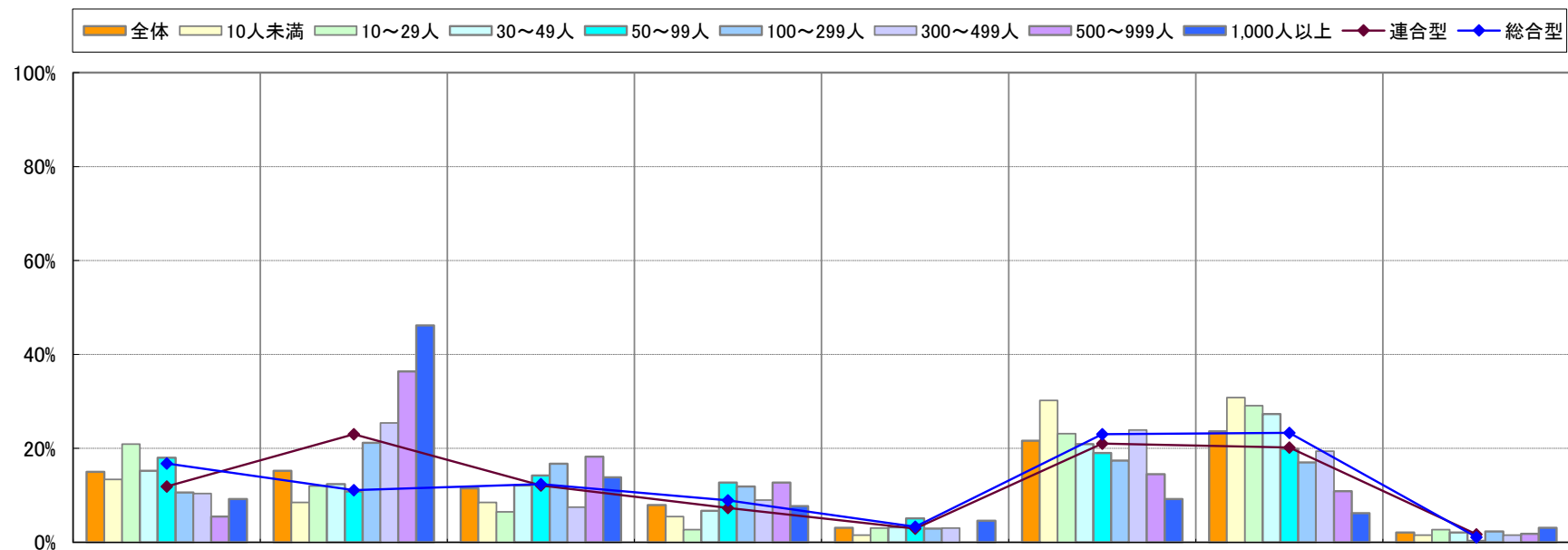
従業員数5,000人以上の代表事業主では、他の退職給付制度が充実しておりDCの占める割合は30%未満が約44%と半数近くを占めている。逆に50人未満の事業主では「90%以上」の退職給付制度はほぼDCのみという事業主が32%、「わからない」との回答が21.4%と従業員数規模による違いが鮮明である。



			全体	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	わからない	無回答
全体			1,395	8.2	20.3	20.6	12.8	5.9	18.5	11.8	2.0
従業員数別	50人未満		103	8.7	7.8	9.7	10.7	6.8	32.0	21.4	2.9
	50～99人		114	8.8	17.5	16.7	14.9	5.3	27.2	8.8	0.9
	100～299人		412	7.0	11.4	20.9	15.3	6.8	25.2	11.9	1.5
	300～999人		381	10.2	23.9	22.3	10.8	6.3	11.5	13.6	1.3
	1,000～4,999人		276	8.7	28.6	24.3	12.3	5.4	11.2	9.1	0.4
	5,000人以上		89	2.2	41.6	16.9	12.4	3.4	15.7	6.7	1.1

F 6. 回答者 退職給付制度全体に占めるDCの割合（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

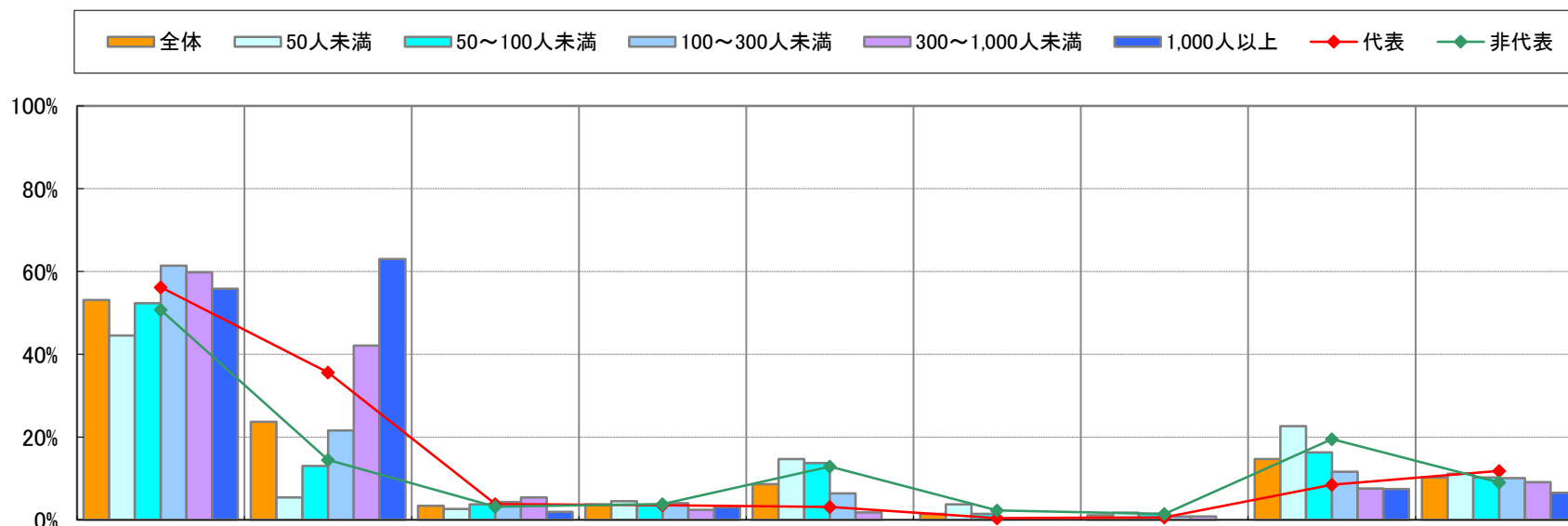
非代表事業主も、従業員数規模による違いがみられ、300人、500人、1,000人以上と従業員数規模が大きくなるにつれてDCの割合が30%未満の割合が増え、「10%以上30%未満」では総合型よりも連合型が顕著に多い。連合型の中でも規模が大きい企業は、大規模な代表企業同様にDC以外の退職給付制度が充実しておりDCの割合が低い。



■全体+10%以上 ■全体-10%以下		全体	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	わからない	無回答
全体		1,797	15.0	15.2	11.5	7.9	3.1	21.6	23.6	2.1
規約 型別	連合型	630	11.9	23.0	12.1	7.3	2.9	21.0	20.2	1.7
	総合型	1,007	16.8	11.1	12.4	8.9	3.3	23.0	23.3	1.1
従業員 数別	10人未満	328	13.4	8.5	8.5	5.5	1.5	30.2	30.8	1.5
	10～29人	368	20.9	12.0	6.5	2.7	3.0	23.1	29.1	2.7
	30～49人	282	15.2	12.4	12.1	6.7	3.2	20.9	27.3	2.1
	50～99人	316	18.0	10.8	14.2	12.7	5.1	19.0	19.9	0.3
	100～299人	311	10.6	21.2	16.7	11.9	2.9	17.4	17.0	2.3
	300～499人	67	10.4	25.4	7.5	9.0	3.0	23.9	19.4	1.5
	500～999人	55	5.5	36.4	18.2	12.7	－	14.5	10.9	1.8
	1,000人以上	65	9.2	46.2	13.8	7.7	4.6	9.2	6.2	3.1

F 7. 回答者 DC以外の退職金制度（回答種別／従業員数別）（MA）；全体

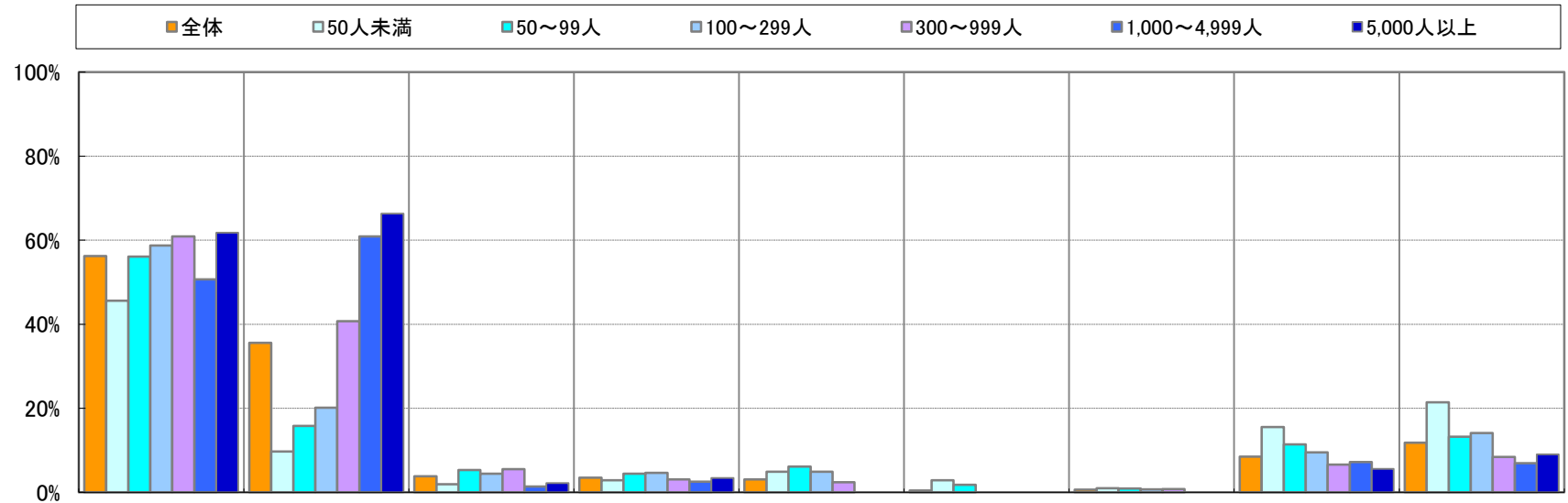
DC以外の退職金制度としては、「退職一時金」が半数以上を占め、従業員数1,000人以上の企業では「確定給付企業年金」も35.6%採用されている。「その他」の記述は「DC以外にはない」が300社と全体の10%を占め、「無回答」を合わせると約2割の企業がDC100%となっているといえる。「その他」の記述として多かった制度は、「前払い」であり、32社と全体の1%であった。



全体+10%以上 全体-10%以下		全体	退職一時金	確定給付企業年金	厚生年金基金 (連合型)	厚生年金基金 (総合型)	中退共	建退共	特退共	その他	無回答
全体		3,192	53.1	23.7	3.4	3.7	8.6	1.4	1.1	14.7	10.2
回答種別	代表	1,395	56.2	35.6	3.8	3.5	3.1	0.4	0.6	8.5	11.8
	非代表	1,797	50.7	14.5	3.2	3.8	12.9	2.3	1.4	19.5	9.0
従業員数別	50人未満	1,081	44.5	5.4	2.6	4.5	14.7	3.7	1.7	22.6	11.1
	50～100人未満	430	52.3	13.0	3.7	3.5	13.7	1.4	1.4	16.3	10.2
	100～300人未満	723	61.4	21.6	4.3	4.0	6.4	－	0.8	11.6	10.1
	300～1,000人未満	503	59.8	42.1	5.4	2.4	1.8	－	0.8	7.6	9.1
	1,000人以上	430	55.8	63.0	1.9	3.0	－	－	－	7.4	6.5

F 7. 回答者 DC以外の退職金制度（従業員数別）（MA）；代表事業主

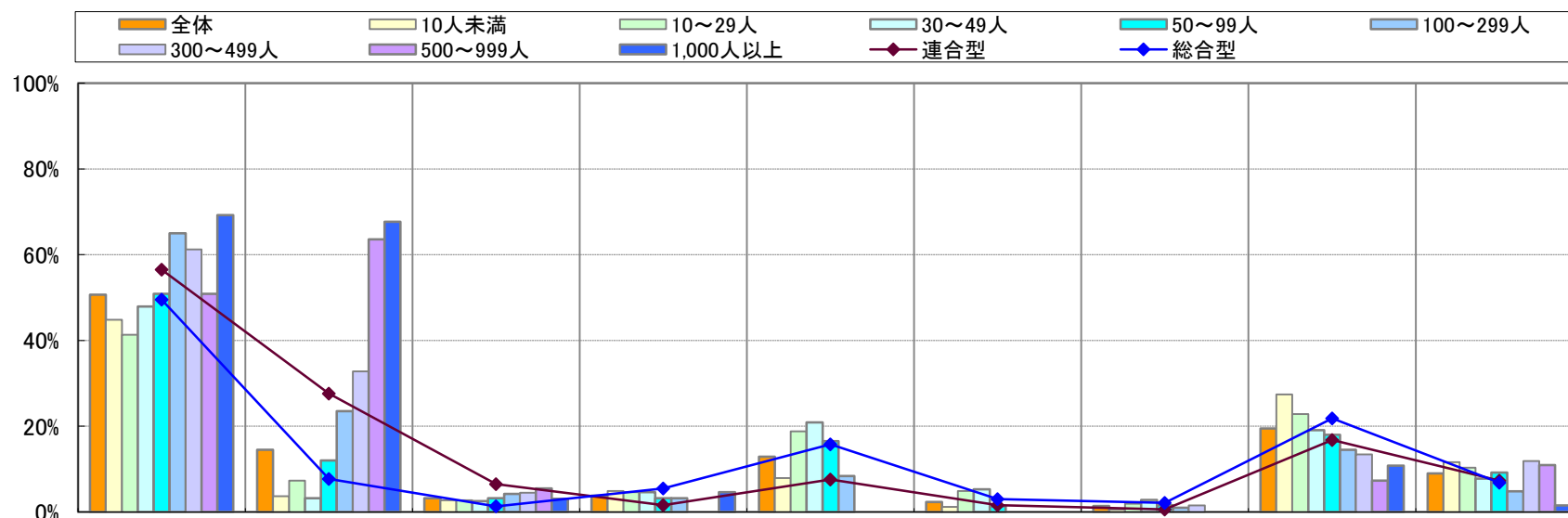
代表事業主でも「退職一時金」との併用が56.2%と過半数を占める。次に多い「確定給付企業年金」は、従業員が1,000人を超える事業主で6割以上、従業員数が300人～999人でも4割以上が併用し、DC以外にも年金で給付を受けることのできる充実した退職給付制度を備えている。



		全体	退職一時金	確定給付企業年金	厚生年金基金 (連合型)	厚生年金基金 (総合型)	中退共	建退共	特退共	その他	無回答
全体		1,395	56.2	35.6	3.8	3.5	3.1	0.4	0.6	8.5	11.8
従業員数別	50人未満	103	45.6	9.7	1.9	2.9	4.9	2.9	1.0	15.5	21.4
	50～99人	114	56.1	15.8	5.3	4.4	6.1	1.8	0.9	11.4	13.2
	100～299人	412	58.7	20.1	4.4	4.6	4.9	-	0.7	9.5	14.1
	300～999人	381	60.9	40.7	5.5	3.1	2.4	-	0.8	6.6	8.4
	1,000～4,999人	276	50.7	60.9	1.4	2.5	-	-	-	7.2	6.9
	5,000人以上	89	61.8	66.3	2.2	3.4	-	-	-	5.6	9.0

F 7. 回答者 DC以外の退職金制度（規約型別／従業員数別）（MA）；非代表事業主

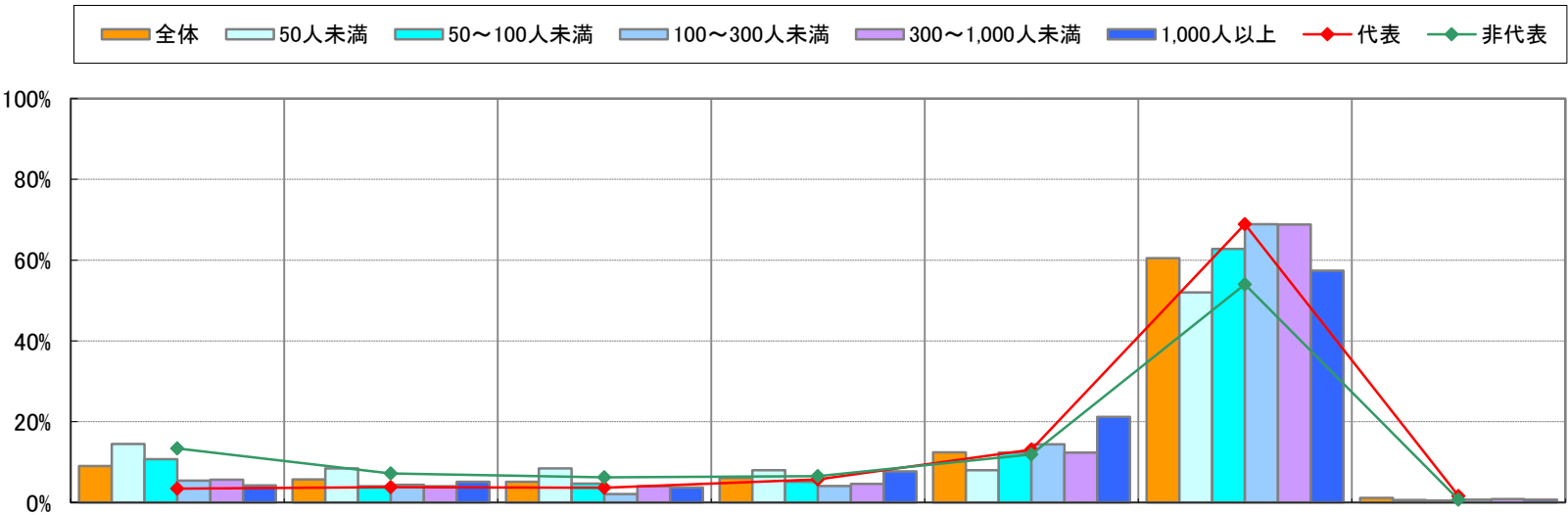
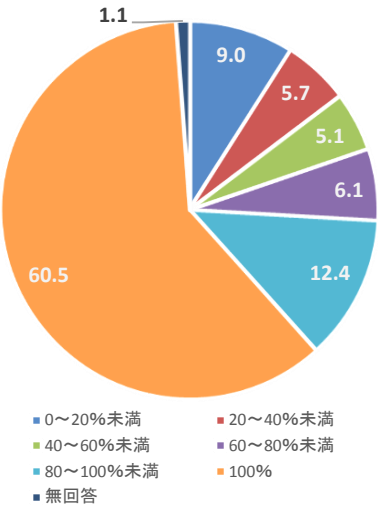
「退職一時金」と組み合わせて退職金制度としている事業主が多く、従業員数10人未満の事業主でも44.8%と高い比率を占めている。さらに社外積立で退職一時金を準備する「中退共」「建退共」「特退共」も従業員数等加入条件に合う企業では広く利用され、3つ合わせると16.6%となっている。「確定給付企業年金」については大企業が多く、DC同様連合型に参加している事業主が多いようだ。「その他」の記述は「DC以外にはない」が多かった。



			全体	退職一時金	確定給付企業年金	厚生年金基金 (連合型)	厚生年金基金 (総合型)	中退共	建退共	特退共	その他	無回答
		全体	1,797	50.7	14.5	3.2	3.8	12.9	2.3	1.4	19.5	9.0
回答 種別	連合型	630		56.5	27.6	6.5	1.6	7.6	1.6	0.6	16.8	7.3
	総合型	1,007		49.5	7.7	1.3	5.5	15.8	3.0	2.1	21.8	6.8
従業員 数別	10人未満	328		44.8	3.7	2.7	4.9	7.9	1.2	0.6	27.4	11.6
	10～29人	368		41.3	7.3	2.7	4.6	18.8	4.9	1.9	22.8	10.3
	30～49人	282		47.9	3.2	2.5	4.6	20.9	5.3	2.8	19.1	7.8
	50～99人	316		50.9	12.0	3.2	3.2	16.5	1.3	1.6	18.0	9.2
	100～299人	311		65.0	23.5	4.2	3.2	8.4	-	1.0	14.5	4.8
	300～499人	67		61.2	32.8	4.5	-	-	-	1.5	13.4	11.9
	500～999人	55		50.9	63.6	5.5	-	-	-	-	7.3	10.9
	1,000人以上	65		69.2	67.7	3.1	4.6	-	-	-	10.8	1.5

F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率（選択率）（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

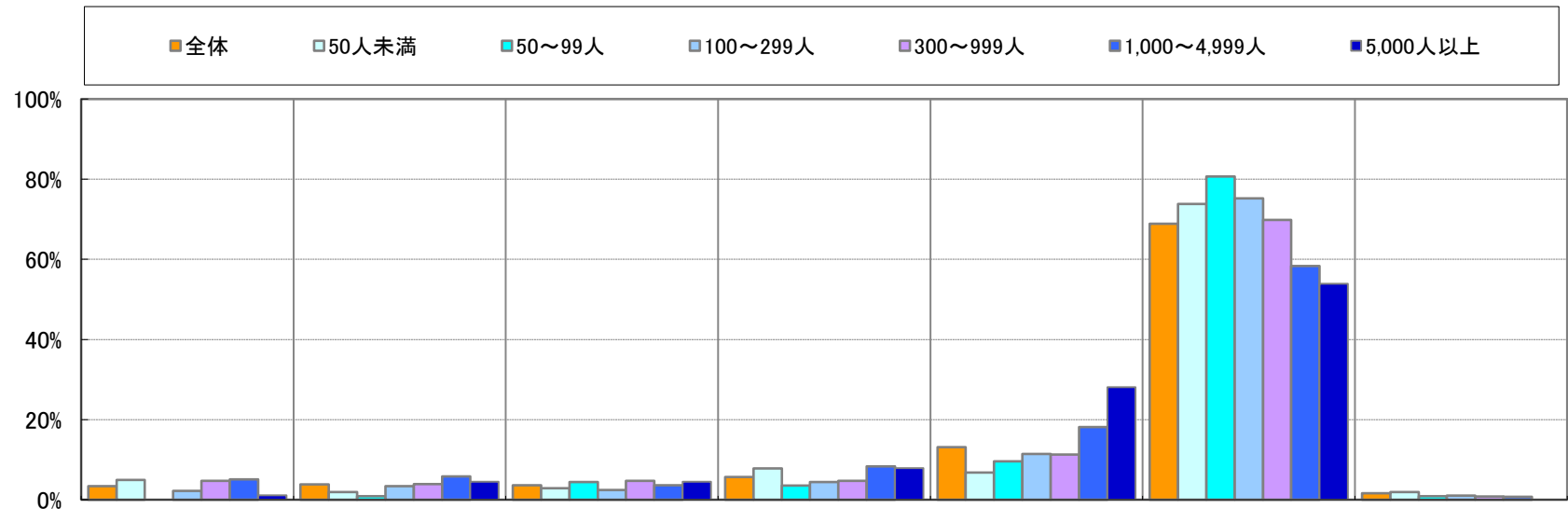
加入率「100%」という全員加入が6割を占めており、代表事業主でが約7割となっている。一方、加入率の低い「0～20%未満」の事業主は非代表事業主が13.4%と高くなっている。



			全体+10%以上	全体-10%以下		全体	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%	無回答
回答種別	全体					3,192	9.0	5.7	5.1	6.1	12.4	60.5	1.1
	代表					1,395	3.4	3.8	3.6	5.7	13.1	68.9	1.6
	非代表					1,797	13.4	7.2	6.2	6.5	11.9	54.0	0.7
従業員数別	50人未満					1,081	14.5	8.4	8.4	8.0	8.0	52.0	0.6
	50～100人未満					430	10.7	4.0	4.7	5.1	12.3	62.8	0.5
	100～300人未満					723	5.4	4.4	2.1	4.1	14.4	68.9	0.7
	300～1,000人未満					503	5.6	4.0	4.0	4.6	12.3	68.8	0.8
	1,000人以上					430	4.2	5.1	3.7	7.7	21.2	57.4	0.7

F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率（選択率）（従業員数別）（SA）；代表事業主

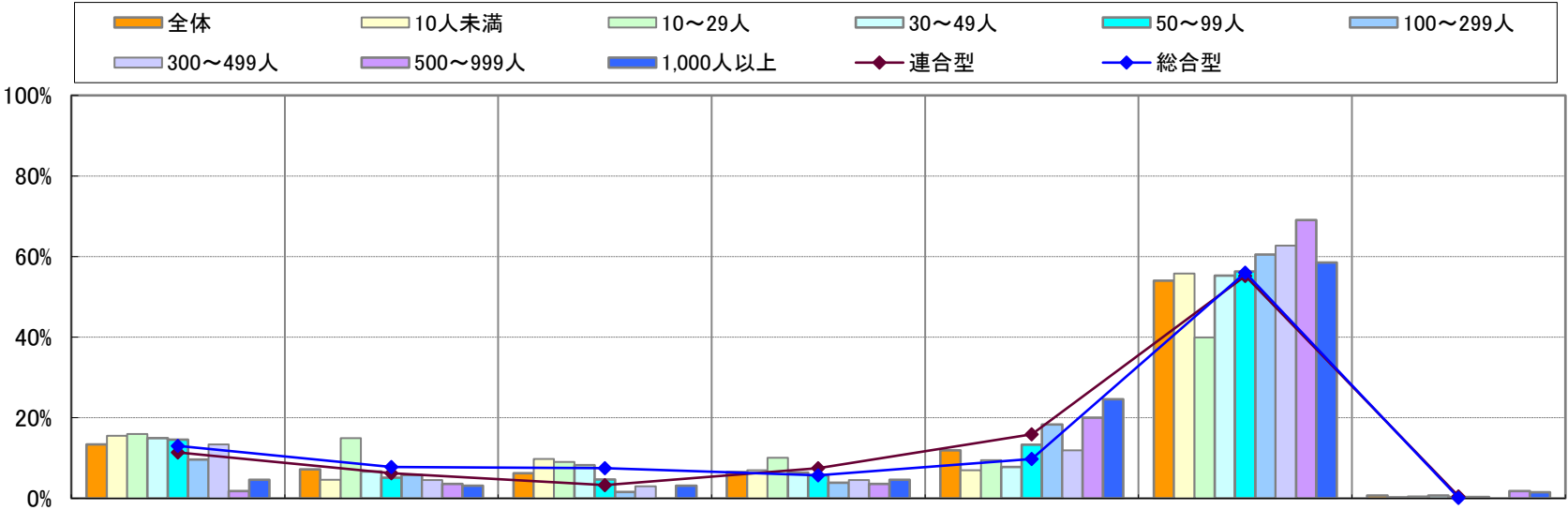
代表事業主は加入率「100%」が68.9%と大勢を占めるが、従業員規模とともにその比率は下がる傾向にある。従業員数が5,000人以上の大企業数においては「80～100%未満」がやや多い。



		全体	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%	無回答
全体		1,395	3.4	3.8	3.6	5.7	13.1	68.9	1.6
従業員数別	50人未満	103	4.9	1.9	2.9	7.8	6.8	73.8	1.9
	50～99人	114	–	0.9	4.4	3.5	9.6	80.7	0.9
	100～299人	412	2.2	3.4	2.4	4.4	11.4	75.2	1.0
	300～999人	381	4.7	3.9	4.7	4.7	11.3	69.8	0.8
	1,000～4,999人	276	5.1	5.8	3.6	8.3	18.1	58.3	0.7
	5,000人以上	89	1.1	4.5	4.5	7.9	28.1	53.9	–

F 8. 加入資格のある従業員のうち企業型DCの加入率（選択率）（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

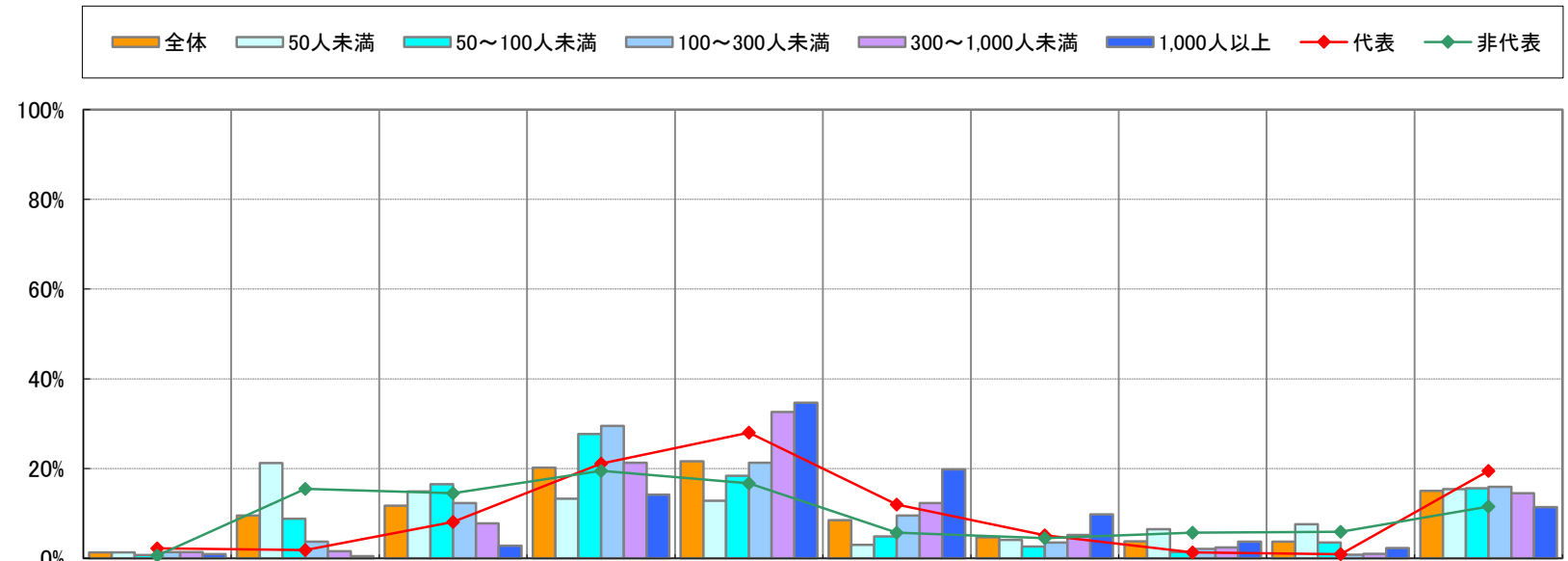
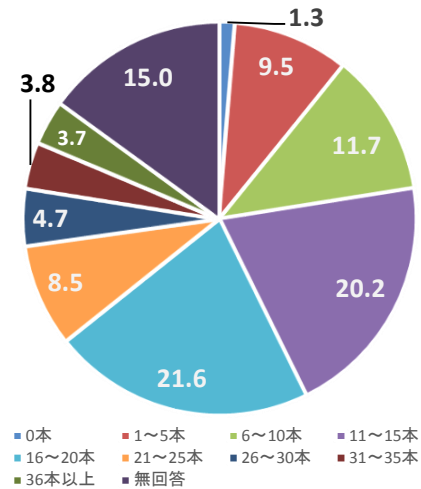
非代表事業主も加入率「100%」が大勢を占めるが54%とその割合は低い。一方「0～20%未満」と低い加入率の事業主が連合型・総合型ともに1割を超えており、従業員数500人未満で高めの傾向にある。



			全体	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%	無回答
		全体	1,797	13.4	7.2	6.2	6.5	11.9	54.0	0.7
規約 型別	連合型	630	11.4	6.2	3.3	7.5	15.9	55.2	0.5	
	総合型	1,007	13.0	7.8	7.5	5.7	9.8	56.0	0.1	
従業員 数別	10人未満	328	15.5	4.6	9.8	7.0	7.0	55.8	0.3	
	10～29人	368	16.0	14.9	9.0	10.1	9.5	39.9	0.5	
	30～49人	282	14.9	6.7	8.2	6.4	7.8	55.3	0.7	
	50～99人	316	14.6	5.1	4.7	5.7	13.3	56.3	0.3	
	100～299人	311	9.6	5.8	1.6	3.9	18.3	60.5	0.3	
	300～499人	67	13.4	4.5	3.0	4.5	11.9	62.7	–	
	500～999人	55	1.8	3.6	–	3.6	20.0	69.1	1.8	
	1,000人以上	65	4.6	3.1	3.1	4.6	24.6	58.5	1.5	

Q1. DCで提供している運用商品本数（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

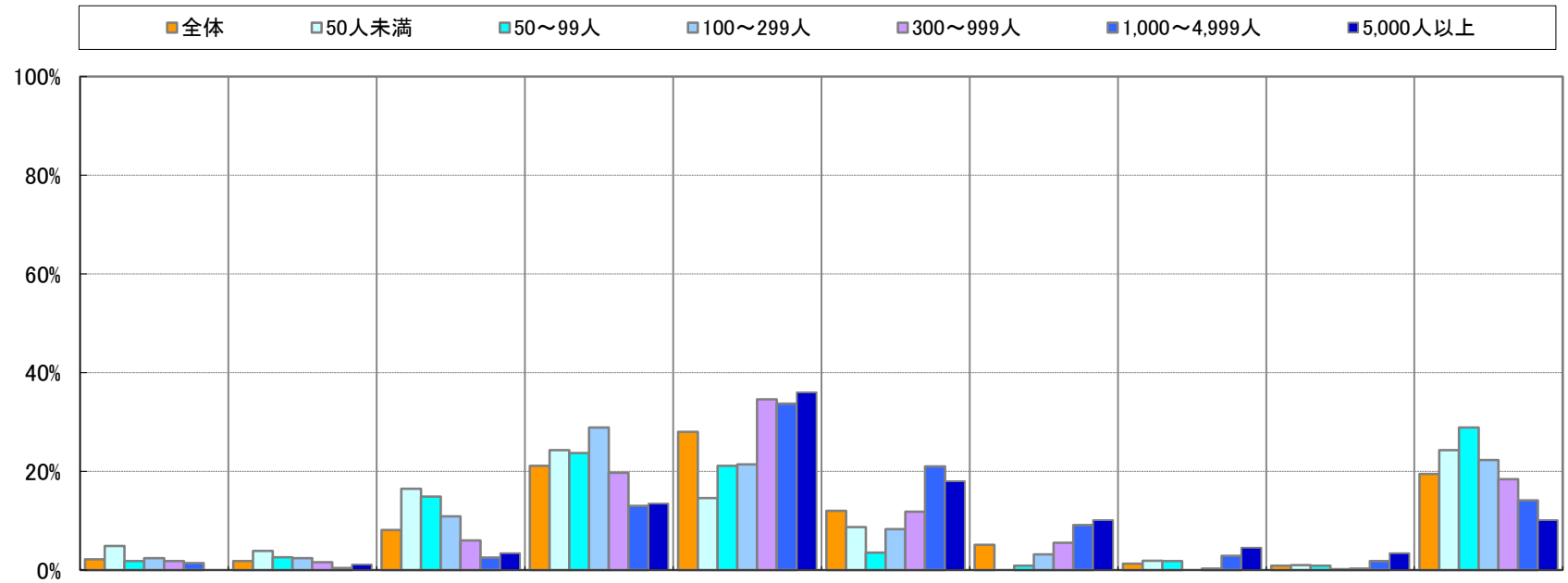
従業員数300人以上の事業主では「16～20本」が一番多く、従業員数50人以上300人未満では「11～15本」が一番多い。「1～5本」に従業員数50人未満の事業主が特に多いが、調査票発送協力先運営管理機関にヒアリングしたところ総合型プランで5本以下の規約は存在しないとのことなので、提示商品本数を正確に把握していない、または、設問の意図が正しく理解されなかった可能性が高い。



		全体	0本	1～5本	6～10本	11～15本	16～20本	21～25本	26～30本	31～35本	36本以上	無回答
回答種別	全体	3,192	1.3	9.5	11.7	20.2	21.6	8.5	4.7	3.8	3.7	15.0
	代表	1,395	2.2	1.8	8.1	21.1	28.0	12.0	5.1	1.3	0.9	19.5
	非代表	1,797	0.6	15.5	14.5	19.5	16.7	5.7	4.5	5.7	5.9	11.5
従業員数別	50人未満	1,081	1.3	21.2	14.9	13.3	12.8	3.0	4.1	6.5	7.6	15.4
	50～100人未満	430	0.7	8.8	16.5	27.7	18.4	4.9	2.6	1.4	3.5	15.6
	100～300人未満	723	1.4	3.7	12.3	29.5	21.3	9.5	3.5	2.1	0.8	15.9
	300～1,000人未満	503	1.4	1.6	7.8	21.3	32.6	12.3	5.2	2.4	1.0	14.5
	1,000人以上	430	0.9	0.5	2.8	14.2	34.7	19.8	9.8	3.7	2.3	11.4

Q1. DCで提供している運用商品本数（従業員数別）（SA）；代表事業主

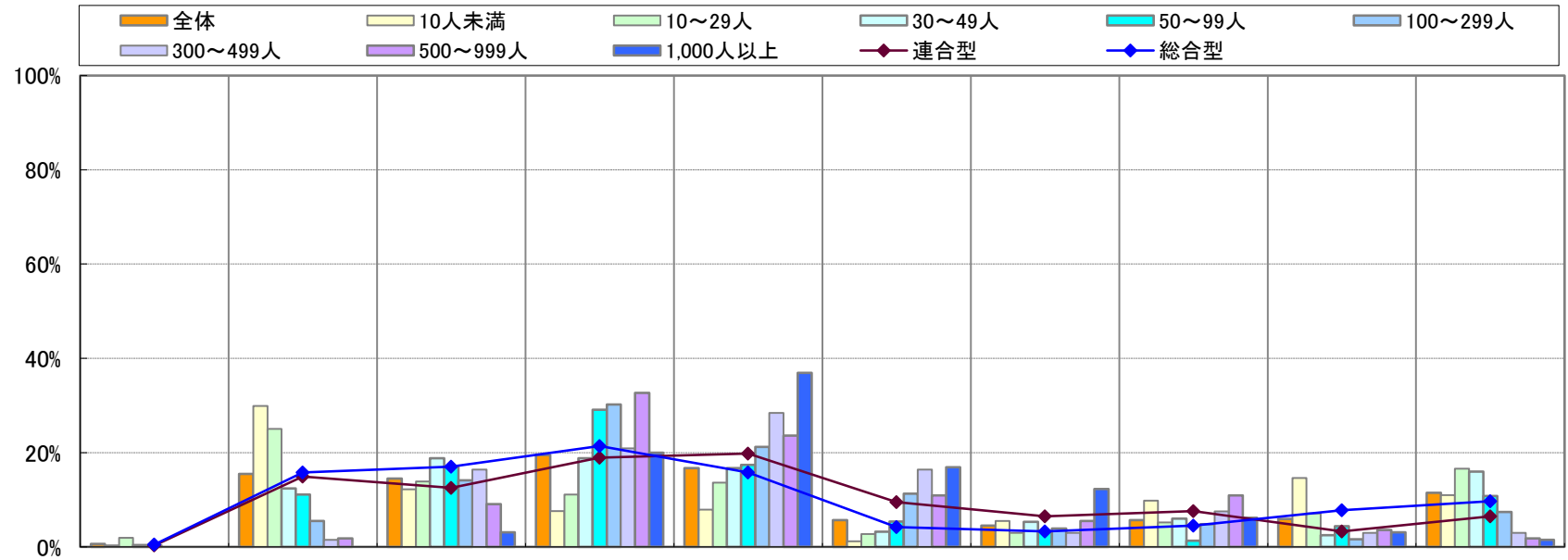
運用商品本数は「16～20本」が28.0%と最も高く、従業員数が1,000人以上の規模の大きい事業主は「16～20本」より多い本数において他の従業員規模より多く、従業員数が300人未満の比較的従業員数が少ない事業主はやや少なめに分布している。無回答が19.5%と高めである。



		全体	0本	1～5本	6～10本	11～15本	16～20本	21～25本	26～30本	31～35本	36本以上	無回答
全体		1,395	2.2	1.8	8.1	21.1	28.0	12.0	5.1	1.3	0.9	19.5
従業員数別	50人未満	103	4.9	3.9	16.5	24.3	14.6	8.7	—	1.9	1.0	24.3
	50～99人	114	1.8	2.6	14.9	23.7	21.1	3.5	0.9	1.8	0.9	28.9
	100～299人	412	2.4	2.4	10.9	28.9	21.4	8.3	3.2	—	0.2	22.3
	300～999人	381	1.8	1.6	6.0	19.7	34.6	11.8	5.5	0.3	0.3	18.4
	1,000～4,999人	276	1.4	0.4	2.5	13.0	33.7	21.0	9.1	2.9	1.8	14.1
	5,000人以上	89	—	1.1	3.4	13.5	36.0	18.0	10.1	4.5	3.4	10.1

Q1. DCで提供している運用商品本数（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

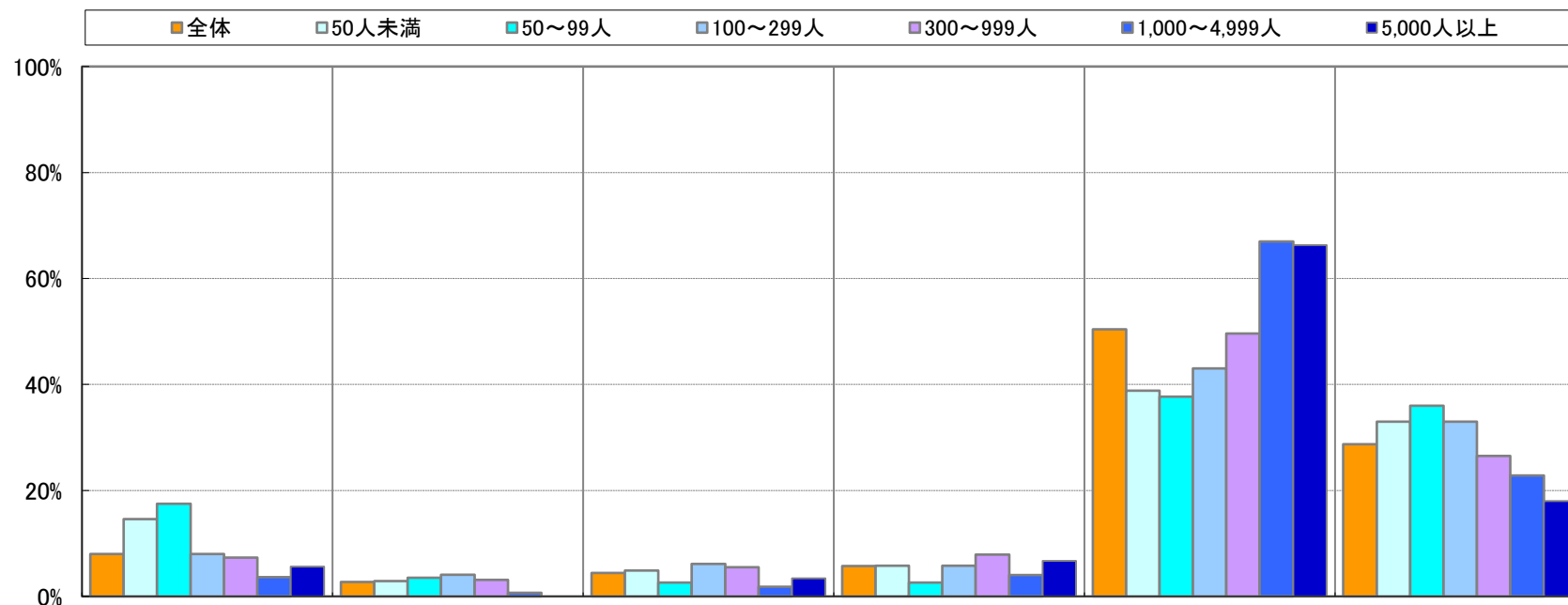
「11～15本」が最も多く代表事業主よりも少し少ない。連合型の方が総合型よりもやや本数が多い傾向が見られるが、10人未満の事業主が多数参加している総合型が「36本以上」提示していることから「36本以上」では逆転している。「1～5本」と回答した事業主が15%、特に従業員数30人未満の企業に多いが、運営管理機関によるとアンケート発送先の総合型においてそのような規約はないとのことなので運用商品が正しく認識されていないか、加入者の選択商品数と誤解し回答している可能性が高い。



			全体	0本	1～5本	6～10本	11～15本	16～20本	21～25本	26～30本	31～35本	36本以上	無回答
規約 型別	全体		1,797	0.6	15.5	14.5	19.5	16.7	5.7	4.5	5.7	5.9	11.5
	連合型		630	0.3	14.9	12.5	18.9	19.8	9.5	6.5	7.6	3.3	6.5
	総合型		1,007	0.5	15.8	17.0	21.4	15.8	4.2	3.3	4.5	7.8	9.7
従業員 数別	10人未満		328	0.3	29.9	12.2	7.6	7.9	1.2	5.5	9.8	14.6	11.0
	10～29人		368	1.9	25.0	13.9	11.1	13.6	2.7	3.0	5.2	7.1	16.6
	30～49人		282	0.4	12.4	18.8	18.8	16.7	3.2	5.3	6.0	2.5	16.0
	50～99人		316	0.3	11.1	17.1	29.1	17.4	5.4	3.2	1.3	4.4	10.8
	100～299人		311	-	5.5	14.1	30.2	21.2	11.3	3.9	4.8	1.6	7.4
	300～499人		67	-	1.5	16.4	20.9	28.4	16.4	3.0	7.5	3.0	3.0
	500～999人		55	-	1.8	9.1	32.7	23.6	10.9	5.5	10.9	3.6	1.8
	1,000人以上		65	-	-	3.1	20.0	36.9	16.9	12.3	6.2	3.1	1.5

Q1-S Q1. DCで提供している運用商品の販売会社数（従業員数別）（SA）；代表事業主

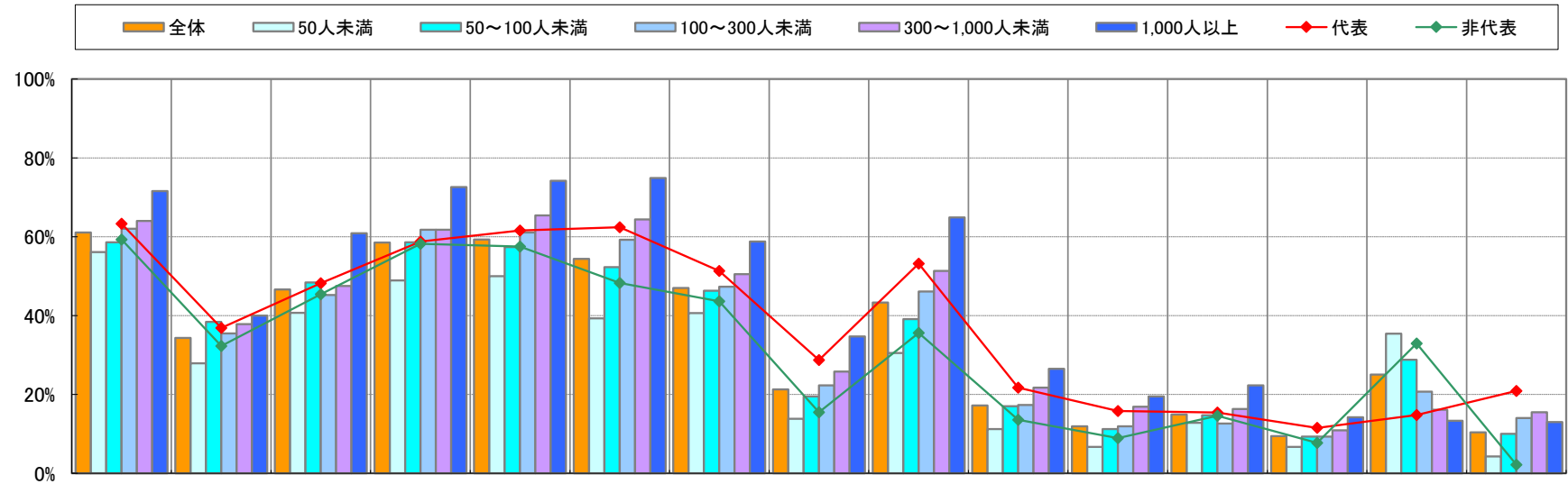
運用商品の販売会社は「5社以上」と特定の販売会社に集中していない企業が50%以上を占め、「1社」のみで独占している割合は8%であった。一方「無回答」が約3割あり、「無回答」先は従業員数が少ない事業主の比率が高いが従業員数が1,000人以上の事業主も2割強であった。「無回答」先のコメントには「販売会社というものがわからない」というものも多く、販売会社の認知が低い実態が明らかになった。



		全体	1社	2社	3社	4社	5社以上	無回答
全体		1,395	8.0	2.7	4.4	5.7	50.4	28.7
従業員数別	50人未満	103	14.6	2.9	4.9	5.8	38.8	33.0
	50～99人	114	17.5	3.5	2.6	2.6	37.7	36.0
	100～299人	412	8.0	4.1	6.1	5.8	43.0	33.0
	300～999人	381	7.3	3.1	5.5	7.9	49.6	26.5
	1,000～4,999人	276	3.6	0.7	1.8	4.0	67.0	22.8
	5,000人以上	89	5.6	-	3.4	6.7	66.3	18.0

Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務（回答種別／従業員数別）（MA）；全体

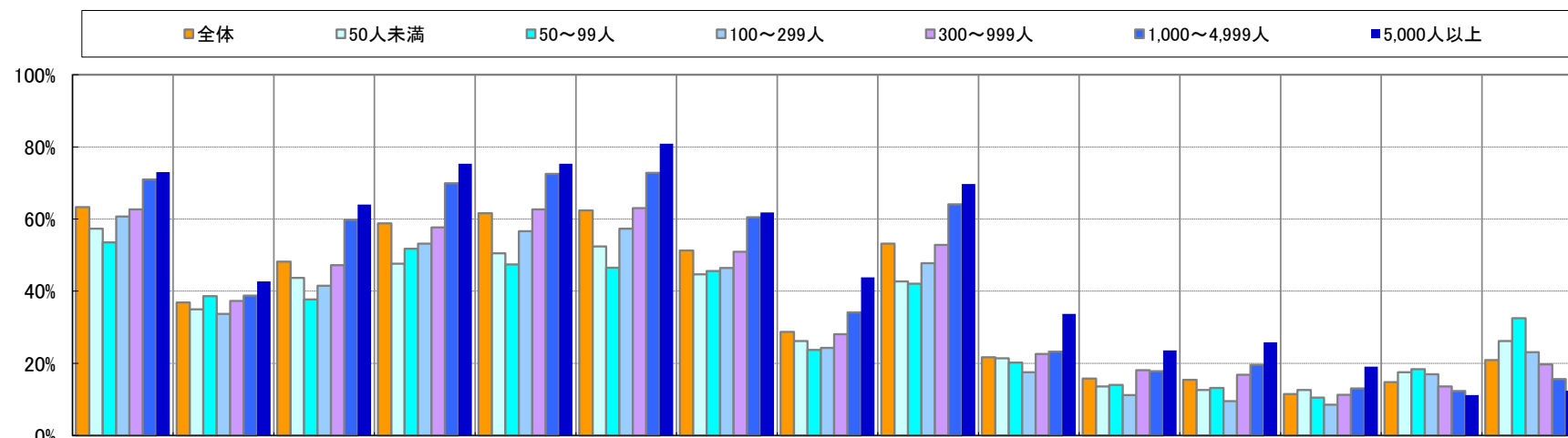
加入者向けのサービスの認識が全般に高く、従業員規模が大きい事業主ほど認識が高い。加入者が主体の制度であるため加入者向けサービスに事業主の関心も高いことは適切といえる。一方、ほとんどの事業主が運用関連運営管理機関に業務委託し運用管理費用の対価としてサービスを受けているはずの「運用商品の選定」が、代表・非代表とも認識が低く、3割程度にとどまっている。「正確にはわからない」25.0%を除くと「運用商品の選定」を運営費用の対価で受けている業務という認識がない先が約半数を占める。「コールセンター」「中途退職者フォロー」「加入者運用実態報告」について代表事業主の認識が10%以上高い。



		全体	加入者資産のDC残高管理	運用商品の選定	加入者への商品情報の提示	加入者へのDC残高通知(書面)	加入者向けWEBサービス	加入者向けコールセンター	拠出事務のサポート	自動移換防止のための中途退職者フォロー	加入者運用実態の報告	継続教育資料の作成	継続教育の講師派遣	導入教育の講師派遣	制度変更時の掛金設計	正確にはわからない	無回答
回答種別	全体	3,192	61.1	34.3	46.6	58.5	59.3	54.4	47.0	21.3	43.3	17.2	11.9	14.9	9.4	25.0	10.4
	代表	1,395	63.3	36.9	48.2	58.8	61.6	62.4	51.3	28.7	53.2	21.7	15.8	15.4	11.5	14.8	20.9
	非代表	1,797	59.3	32.3	45.4	58.2	57.5	48.3	43.6	15.5	35.6	13.6	8.9	14.6	7.7	32.9	2.2
従業員数別	50人未満	1,081	56.1	27.9	40.7	48.9	50.0	39.3	40.6	13.8	30.5	11.2	6.7	12.8	6.7	35.4	4.3
	50～100人未満	430	58.6	38.4	48.4	58.6	57.4	52.3	46.3	19.5	39.1	17.0	11.2	14.7	9.3	28.8	10.0
	100～300人未満	723	62.0	35.5	45.2	61.8	61.1	59.2	47.3	22.3	46.1	17.3	11.9	12.6	9.3	20.7	14.0
	300～1,000人未満	503	64.0	37.8	47.5	61.8	65.4	64.4	50.5	25.8	51.3	21.7	16.9	16.3	10.9	16.1	15.5
	1,000人以上	430	71.6	40.0	60.9	72.6	74.2	74.9	58.8	34.7	64.9	26.5	19.5	22.3	14.2	13.3	13.0

Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務（従業員数別）（MA）；代表事業主

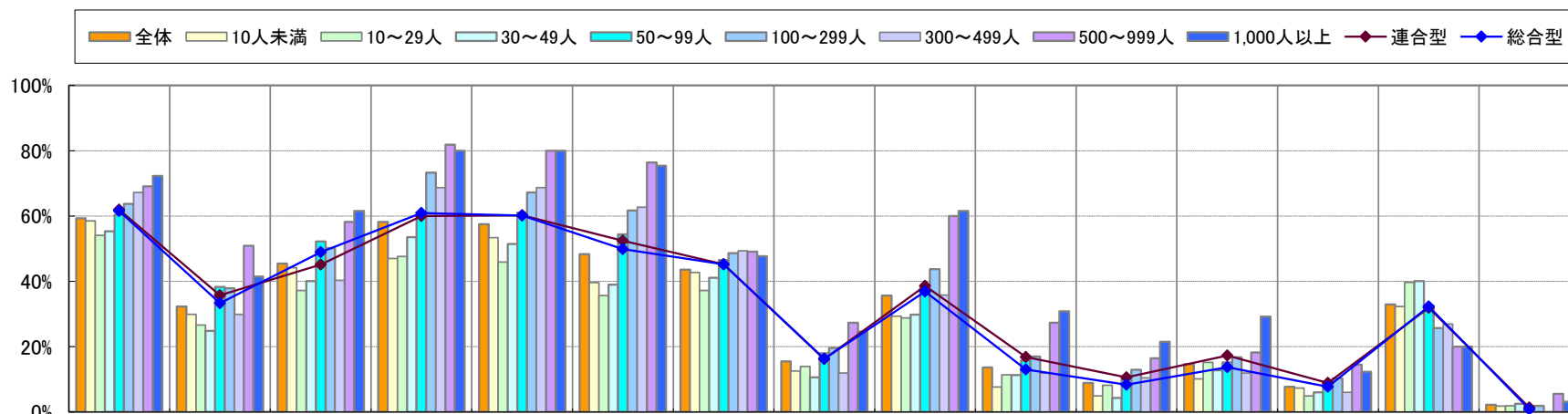
加入者向けのサービスの認識が高い傾向は代表事業主でも変わらない。従業員規模の大きい、特に従業員数が1,000人以上の事業主での認識が非常に高く、商品の提示についても約6割の認識となっている。「運用商品の選定」業務の委託を代表事業主においても半数以上が認識していないことは課題といえる。



		全体	加入者資産のDC残高管理	運用商品の選定	加入者への商品情報の提示	加入者へのDC残高通知(書面)	加入者向けWEBサービス	加入者向けコールセンター	拠出事務のサポート	自動移換防止のための中途退職者フォロー	加入者運用実態の報告	継続教育資料の作成	継続教育の講師派遣	導入教育の講師派遣	制度変更時の掛金設計	正確にはわからない	無回答
従業員数別	全体	1,395	63.3	36.9	48.2	58.8	61.6	62.4	51.3	28.7	53.2	21.7	15.8	15.4	11.5	14.8	20.9
	50人未満	103	57.3	35.0	43.7	47.6	50.5	52.4	44.7	26.2	42.7	21.4	13.6	12.6	12.6	17.5	26.2
	50～99人	114	53.5	38.6	37.7	51.8	47.4	46.5	45.6	23.7	42.1	20.2	14.0	13.2	10.5	18.4	32.5
	100～299人	412	60.7	33.7	41.5	53.2	56.6	57.3	46.4	24.3	47.8	17.5	11.2	9.5	8.5	17.0	23.1
	300～999人	381	62.7	37.3	47.2	57.7	62.7	63.0	50.9	28.1	52.8	22.6	18.1	16.8	11.3	13.6	19.7
	1,000～4,999人	276	71.0	38.8	59.8	69.9	72.5	72.8	60.5	34.1	64.1	23.2	17.8	19.6	13.0	12.3	15.6
	5,000人以上	89	73.0	42.7	64.0	75.3	75.3	80.9	61.8	43.8	69.7	33.7	23.6	25.8	19.1	11.2	12.4

Q2. 運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務（規約型別／従業員数別）（MA）；非代表事業主

加入者向けサービスの認知が高い傾向は非代表事業主でも変わらない。また従業員規模が500人以上の事業主の方が委託業務の内容の認知が高い傾向がある。しかし、「運用商品の選定」については3割程度と低い状況にある。既存の連合型・総合型に事業主追加という形で導入した非代表事業主にとって提示商品はその規約に参加する段階で既決定事項であり選定に関わる事業主・運営管理機関の役割は、代表事業主以上に認識しにくい状況にある。



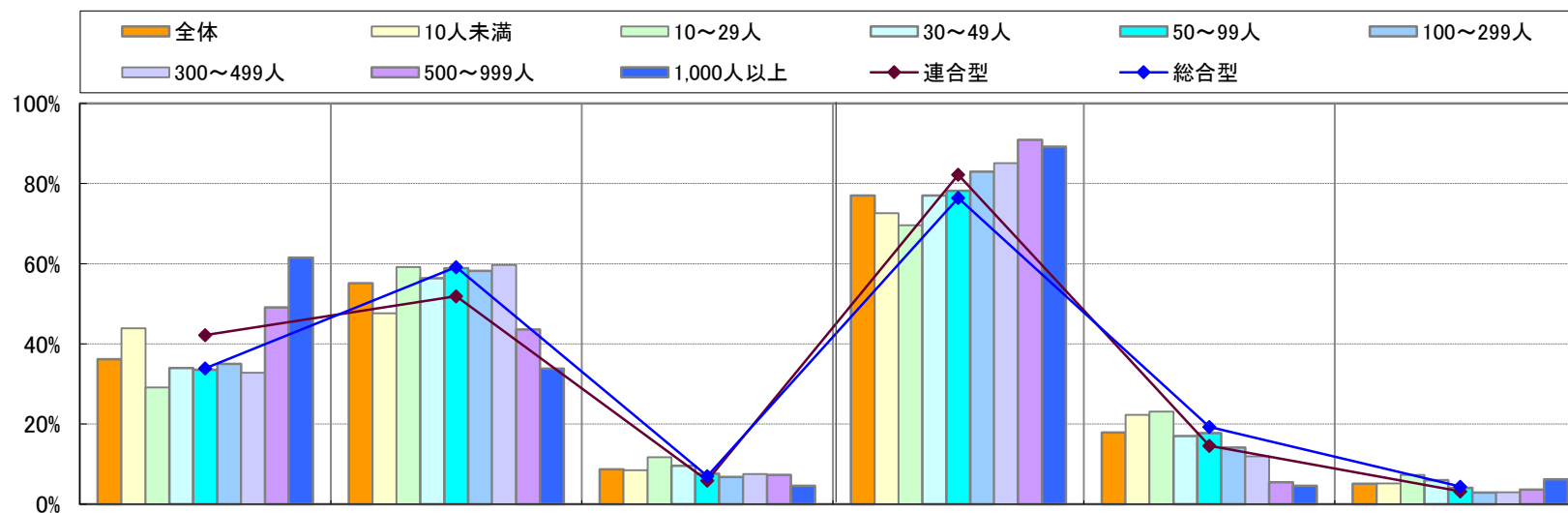
		全体	加入者資産のDC残高管理	運用商品の選定	加入者への商品情報の提示	加入者へのDC残高通知(書面)	加入者向けWEBサービス	加入者向けコールセンター	拠出事務のサポート	自動移換防止のための中途退職者フォロー	加入者運用実態の報告	継続教育資料の作成	継続教育の講師派遣	導入教育の講師派遣	制度変更時の掛金設計	正確にはわからない	無回答
全体		1,797	59.3	32.3	45.4	58.2	57.5	48.3	43.6	15.5	35.6	13.6	8.9	14.6	7.7	32.9	2.2
規約型別	連合型	630	61.9	35.7	45.1	60.0	60.2	52.4	45.2	16.2	38.6	16.8	10.6	17.3	8.9	31.9	1.3
	総合型	1,007	61.5	33.3	48.9	60.9	60.1	49.9	45.2	16.3	36.9	13.0	8.3	13.7	7.7	32.3	0.8
従業員数別	10人未満	328	58.5	29.9	44.2	47.0	53.4	39.6	42.7	12.5	29.3	7.6	4.9	10.1	7.3	32.3	1.8
	10～29人	368	54.1	26.6	37.2	47.6	45.9	35.6	37.2	13.9	28.8	11.4	8.2	15.2	4.9	39.7	1.9
	30～49人	282	55.3	24.8	40.1	53.5	51.4	39.0	41.1	10.6	29.8	11.3	4.3	12.8	6.0	40.1	2.5
	50～99人	316	60.4	38.3	52.2	61.1	61.1	54.4	46.5	18.0	38.0	15.8	10.1	15.2	8.9	32.6	1.9
	100～299人	311	63.7	37.9	50.2	73.3	67.2	61.7	48.6	19.6	43.7	17.0	12.9	16.7	10.3	25.7	1.9
	300～499人	67	67.2	29.9	40.3	68.7	68.7	62.7	49.3	11.9	35.8	11.9	10.4	11.9	6.0	26.9	-
	500～999人	55	69.1	50.9	58.2	81.8	80.0	76.4	49.1	27.3	60.0	27.3	16.4	18.2	14.5	20.0	5.5
	1,000人以上	65	72.3	41.5	61.5	80.0	80.0	75.4	47.7	24.6	61.5	30.8	21.5	29.2	12.3	20.0	3.1

Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当①（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

1. 制度変更の立案：運営管理機関が55.1%と運営管理機関に頼みとなっている。従業員規模の大きな事業主では事業主の比率が高くなり依存度が低い。

2. 毎月の掛け金額確認：拠出事務の根幹業務であり事業主が77%と事業主の業務と認識がされている。

特に500人以上の従業員がいる事業主では9割を超えているが、30人未満の事業主では7割程度と低い傾向にある。

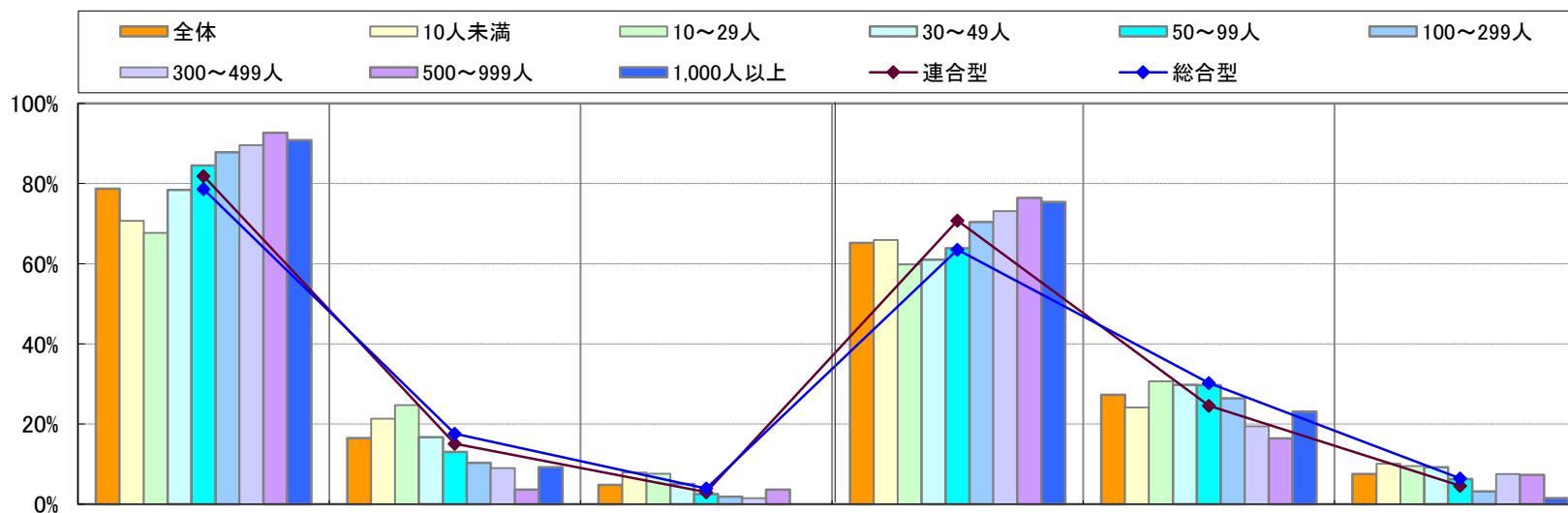


全体+10%以上 全体-10%以下		全体	1. 制度変更の立案			2. 毎月の掛金額確認		
			事業主	運営管理機関	無回答	事業主	運営管理機関	無回答
全体		1,797	36.2	55.1	8.7	77.0	17.9	5.1
規約 型別	連合型	630	42.2	51.9	5.9	82.2	14.6	3.2
	総合型	1,007	33.9	59.2	7.0	76.4	19.3	4.4
従業員 数別	10人未満	328	43.9	47.6	8.5	72.6	22.3	5.2
	10～29人	368	29.1	59.2	11.7	69.6	23.1	7.3
	30～49人	282	34.0	56.4	9.6	77.0	17.0	6.0
	50～99人	316	33.5	58.9	7.6	78.2	17.7	4.1
	100～299人	311	35.0	58.2	6.8	83.0	14.1	2.9
	300～499人	67	32.8	59.7	7.5	85.1	11.9	3.0
	500～999人	55	49.1	43.6	7.3	90.9	5.5	3.6
	1,000人以上	65	61.5	33.8	4.6	89.2	4.6	6.2

Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当②（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

3. 加入者資格取得喪失のデータ作成：事業主が78.7%と事業主の業務であることが認識されている。ただし、従業員数30人未満の事業主では7割にとどまる。

4. 中途退職者へのDC 資産移換手続きの説明：法令にも明文化されている業務であるが事業主の業務との認識は65.2%にとどまる。
従業員数1,000人以上の事業主でも20%以上が運営管理機関の業務と認識している。



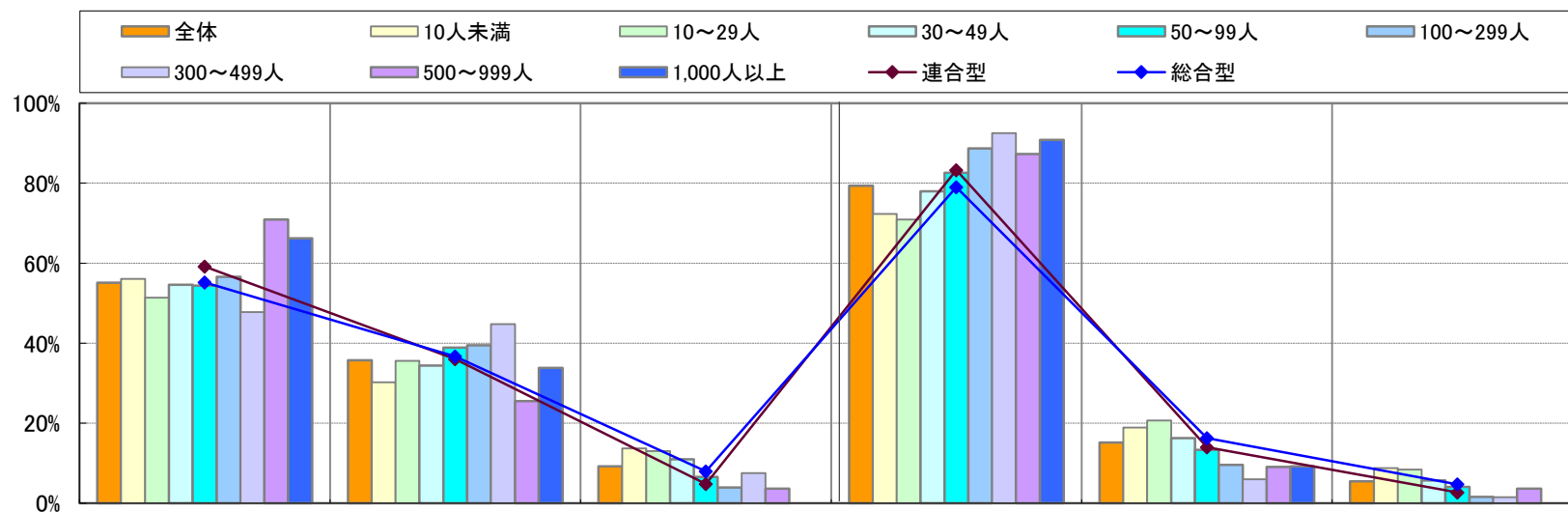
全体+10%以上 全体-10%以下		全体	3. 加入資格取得・喪失データの作成			4. 中途退職者へのDC資産移換手続の説明		
			事業主	運営管理機関	無回答	事業主	運営管理機関	無回答
全体		1,797	78.7	16.5	4.8	65.2	27.3	7.5
規約 型別	連合型	630	81.9	15.1	3.0	70.8	24.6	4.6
	総合型	1,007	78.6	17.6	3.9	63.5	30.2	6.4
従業員 数別	10人未満	328	70.7	21.3	7.9	65.9	24.1	10.1
	10～29人	368	67.7	24.7	7.6	59.8	30.7	9.5
	30～49人	282	78.4	16.7	5.0	61.0	29.8	9.2
	50～99人	316	84.5	13.0	2.5	63.9	29.7	6.3
	100～299人	311	87.8	10.3	1.9	70.4	26.4	3.2
	300～499人	67	89.6	9.0	1.5	73.1	19.4	7.5
	500～999人	55	92.7	3.6	3.6	76.4	16.4	7.3
	1,000人以上	65	90.8	9.2	－	75.4	23.1	1.5

Q2-S Q1. 制度上発生する業務の主担当③（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

5. 60歳到達者への給付手続きの説明：事業主の業務との認識が55.2%

従業員数が500人以上の事業主では7割程度が定年退職時に説明が行われている。

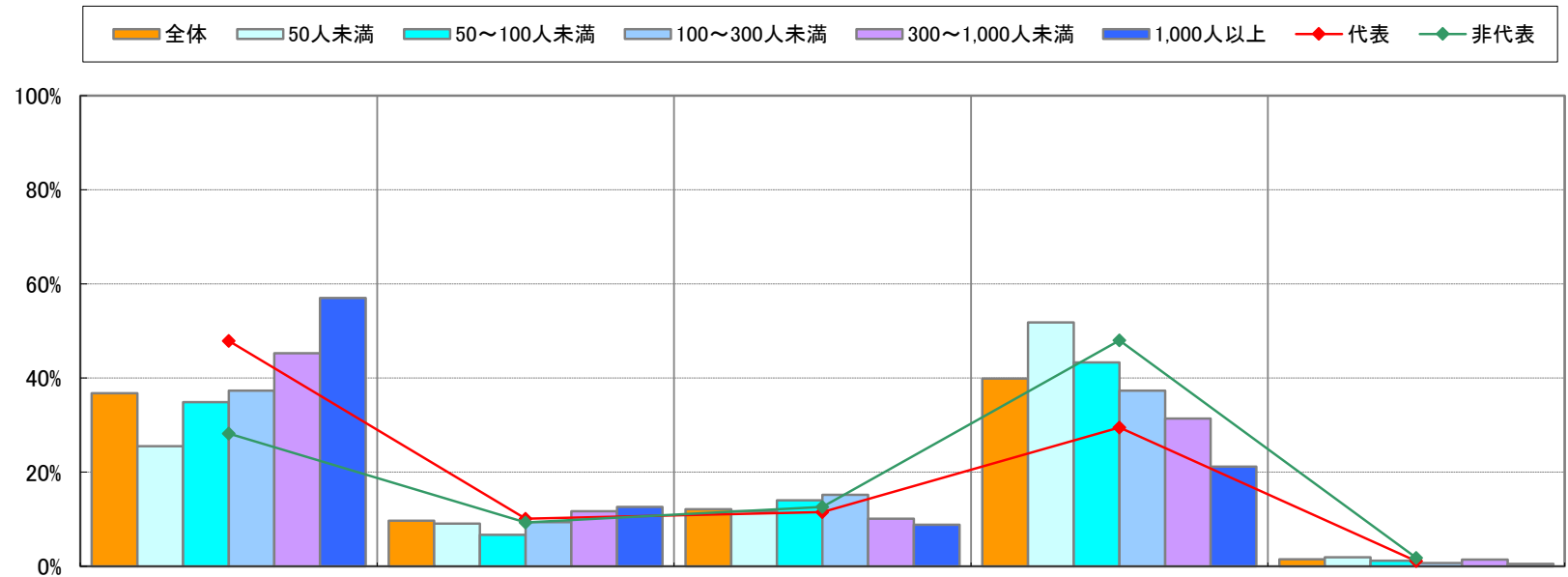
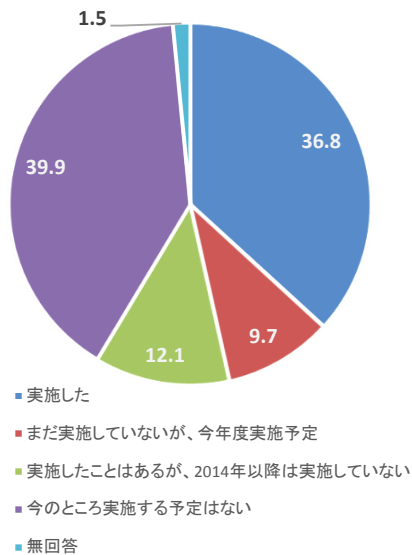
6. 新規加入者への制度及び商品説明：約8割が事業主の業務と認識をされている。



全体+10%以上 全体-10%以下		全体	5. 60歳到達者への給付手続き説明			6. 新規加入者への制度・商品説明		
			事業主	運営管理機関	無回答	事業主	運営管理機関	無回答
全体		1,797	55.1	35.7	9.2	79.4	15.2	5.5
規約 型別	連合型	630	59.2	36.0	4.8	83.3	14.0	2.7
	総合型	1,007	55.2	36.7	8.0	79.0	16.3	4.7
従業員 数別	10人未満	328	56.1	30.2	13.7	72.3	18.9	8.8
	10～29人	368	51.4	35.6	13.0	70.9	20.7	8.4
	30～49人	282	54.6	34.4	11.0	78.0	16.3	5.7
	50～99人	316	54.4	38.9	6.6	82.6	13.3	4.1
	100～299人	311	56.6	39.5	3.9	88.7	9.6	1.6
	300～499人	67	47.8	44.8	7.5	92.5	6.0	1.5
	500～999人	55	70.9	25.5	3.6	87.3	9.1	3.6
	1,000人以上	65	66.2	33.8	－	90.8	9.2	－

Q3. 2014年以降の継続教育の実施について（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

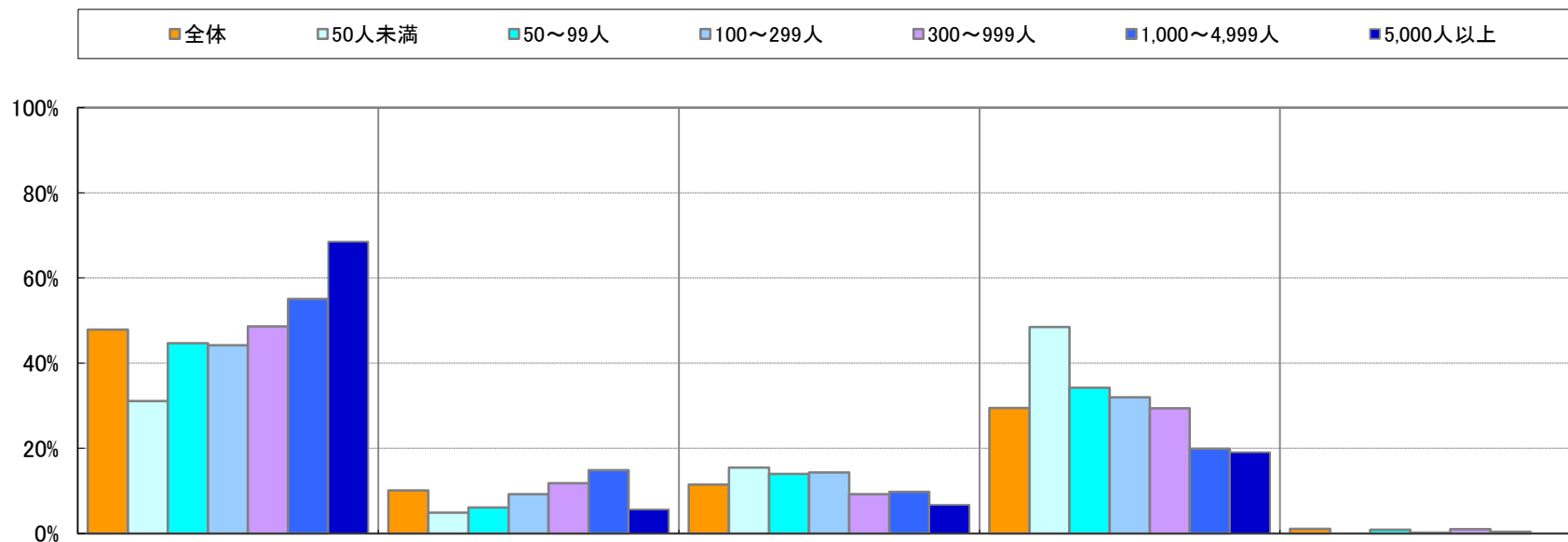
直近3年以内に「継続教育を実施した」のは36.8%に留まり、従業員数の規模が大きくなるにつれて「継続教育を実施した」比率が高く300人以上では約半数が「実施した」となっており、代表事業主の実施率が非代表に比べ10%以上高い。一方、50人未満の事業主では「今のところ実施する予定はない」が50%以上を占めている。



			全体	実施した	まだ実施していないが、今年度実施予定	実施したことはあるが、2014年以降は実施していない	今のところ実施する予定はない	無回答
全体			3,192	36.8	9.7	12.1	39.9	1.5
回答種別	代表		1,395	47.9	10.1	11.5	29.5	1.1
	非代表		1,797	28.2	9.3	12.6	48.0	1.8
従業員数別	50人未満		1,081	25.5	9.1	11.7	51.8	1.9
	50～100人未満		430	34.9	6.7	14.0	43.3	1.2
	100～300人未満		723	37.3	9.4	15.2	37.3	0.7
	300～1,000人未満		503	45.3	11.7	10.1	31.4	1.4
	1,000人以上		430	57.0	12.6	8.8	21.2	0.5

Q3. 2014年以降の継続教育の実施について（従業員数別）（SA）；代表事業主

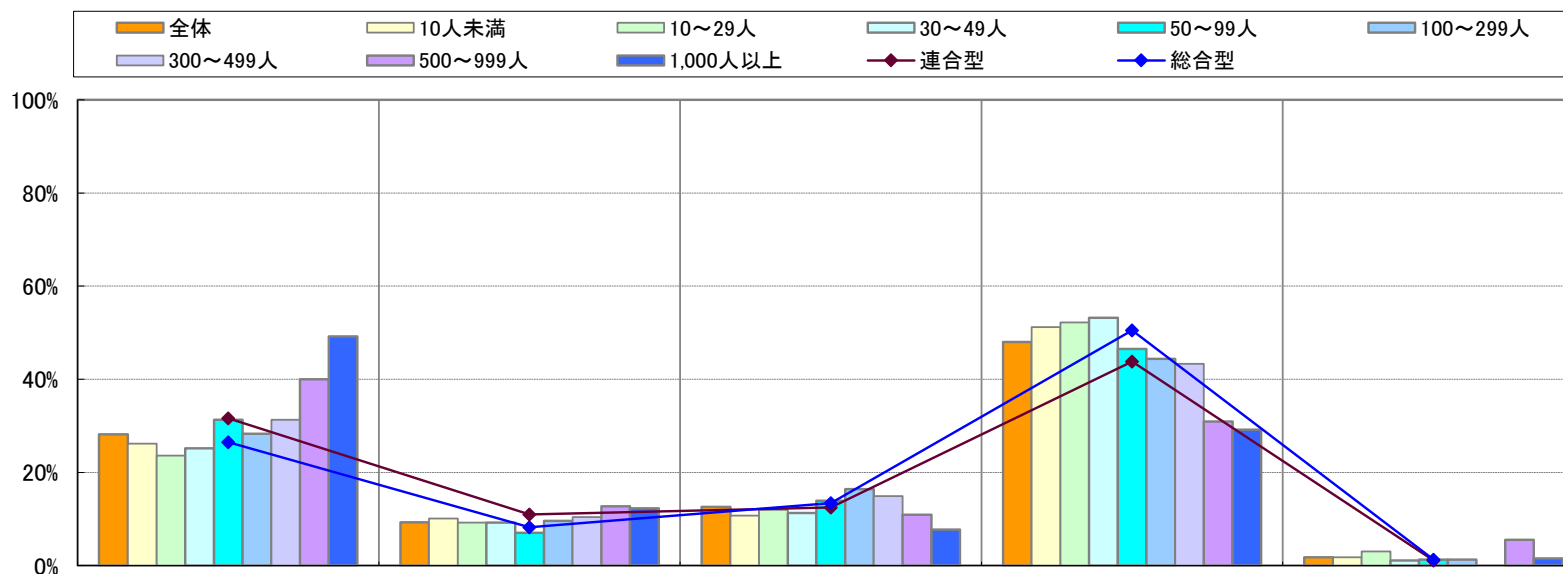
代表事業主はに継続教育を「実施した」47.9%と「今年度実施予定」10.1%を合わせると58%が直近3年以内継続教育を実施している。特に従業員数が5,000人以上の事業主では7割と非常に高い実施率である。一方、50人未満の事業主においては代表事業主でも半数の事業主が「今後も実施する予定はない」と回答している。非回答企業における継続教育実施率はさらに低いことが容易に想像される。



		全体	実施した	まだ実施していないが、今年度実施予定	実施したことはあるが、2014年以降は実施していない	今のところ実施する予定はない	無回答
全体		1,395	47.9	10.1	11.5	29.5	1.1
従業員数別	50人未満	103	31.1	4.9	15.5	48.5	-
	50～99人	114	44.7	6.1	14.0	34.2	0.9
	100～299人	412	44.2	9.2	14.3	32.0	0.2
	300～999人	381	48.6	11.8	9.2	29.4	1.0
	1,000～4,999人	276	55.1	14.9	9.8	19.9	0.4
	5,000人以上	89	68.5	5.6	6.7	19.1	-

Q3. 2014年以降の継続教育の実施について（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

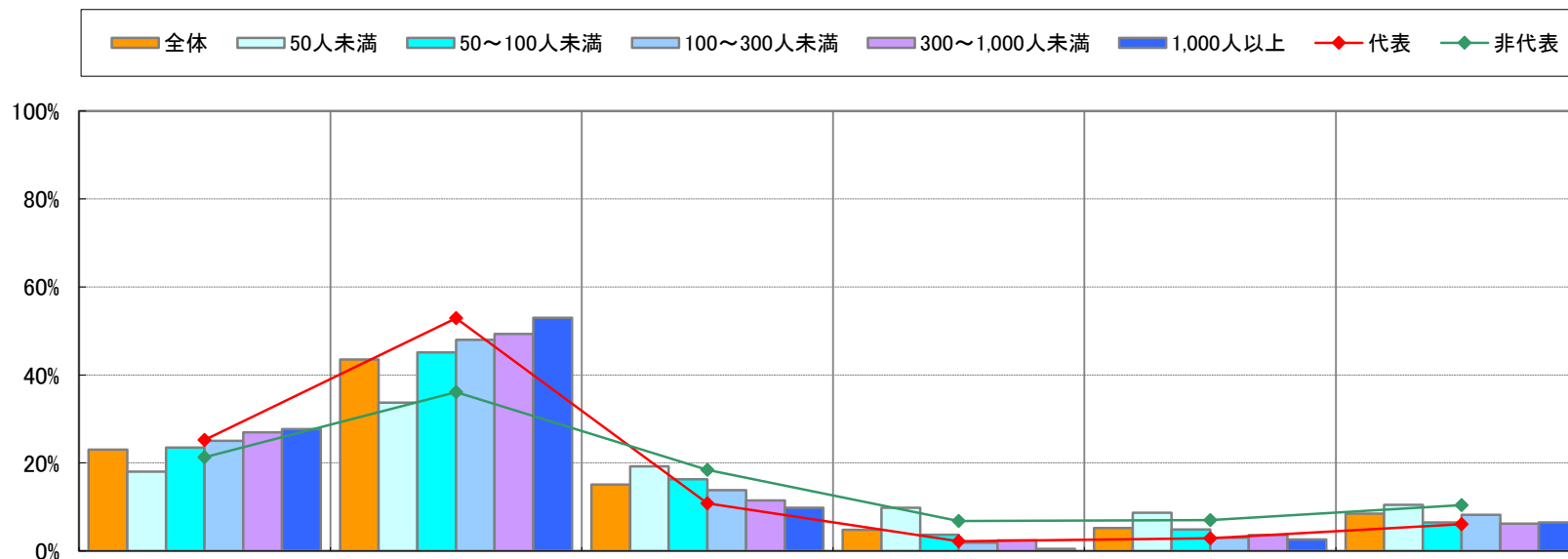
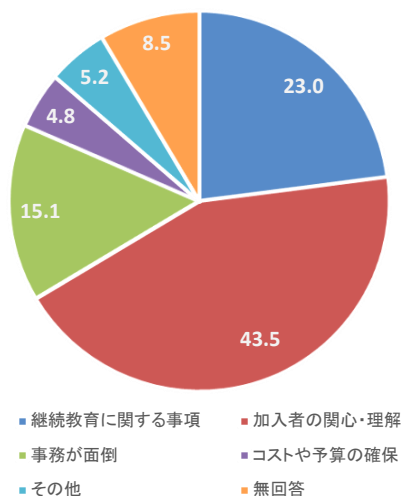
直近3年以内に継続教育を「実施した」事業主は3割未満にとどまり代表事業主に比べて極めて低い。「今のところ実施する予定はない」が48.0%となっており、特に50人未満の事業主、総合型では5割を超えている。



		全体	実施した	まだ実施していないが、今年度実施予定	実施したことはあるが、2014年以降は実施していない	今のところ実施する予定はない	無回答
全体		1,797	28.2	9.3	12.6	48.0	1.8
規約型別	連合型	630	31.6	11.0	12.5	43.8	1.1
	総合型	1,007	26.5	8.2	13.4	50.5	1.3
従業員数別	10人未満	328	26.2	10.1	10.7	51.2	1.8
	10～29人	368	23.6	9.2	12.0	52.2	3.0
	30～49人	282	25.2	9.2	11.3	53.2	1.1
	50～99人	316	31.3	7.0	13.9	46.5	1.3
	100～299人	311	28.3	9.6	16.4	44.4	1.3
	300～499人	67	31.3	10.4	14.9	43.3	-
	500～999人	55	40.0	12.7	10.9	30.9	5.5
	1,000人以上	65	49.2	12.3	7.7	29.2	1.5

Q4. DC制度運営上の悩みや疑問（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

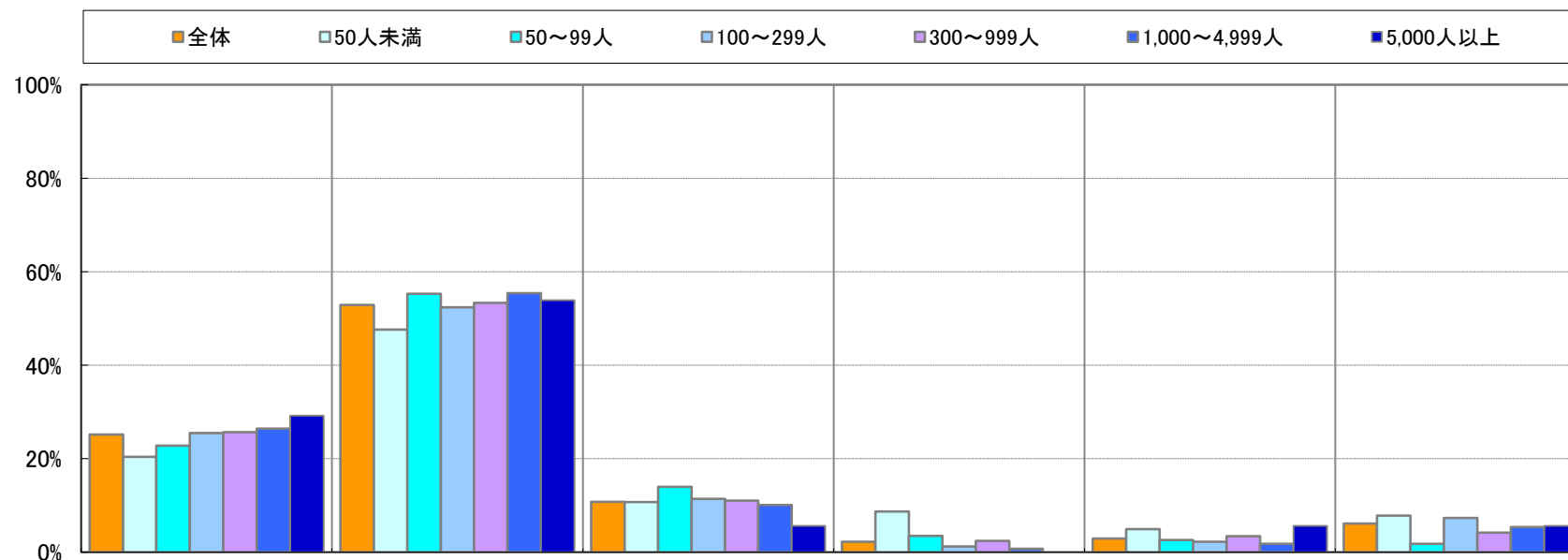
従業員規模に関わらず約2割の企業が「継続教育」を課題としている。規模が大きくなるにつれて「加入者の関心・理解」というもう一歩踏み込んだ事項を課題として挙げており、加入者自らが運用する制度として適正な運営を模索する姿が見て取れる。50人未満の非代表事業主は、「事務」や「コスト」といった制度運営上不可欠な部分で課題を抱えている傾向がある。



		全体	継続教育に関する事項	加入者の関心・理解	事務が面倒	コストや予算の確保	その他	無回答
回答種別	全体	3,192	23.0	43.5	15.1	4.8	5.2	8.5
	代表	1,395	25.2	52.9	10.8	2.2	2.9	6.1
	非代表	1,797	21.3	36.1	18.4	6.8	7.0	10.4
従業員数別	50人未満	1,081	18.0	33.7	19.2	9.8	8.7	10.5
	50～100人未満	430	23.5	45.1	16.3	3.7	4.9	6.5
	100～300人未満	723	25.0	48.0	13.8	1.9	3.0	8.2
	300～1,000人未満	503	27.0	49.3	11.5	2.4	3.6	6.2
	1,000人以上	430	27.7	53.0	9.8	0.5	2.6	6.5

Q4. DC制度運営上の悩みや疑問（従業員数別）（SA）；代表事業主

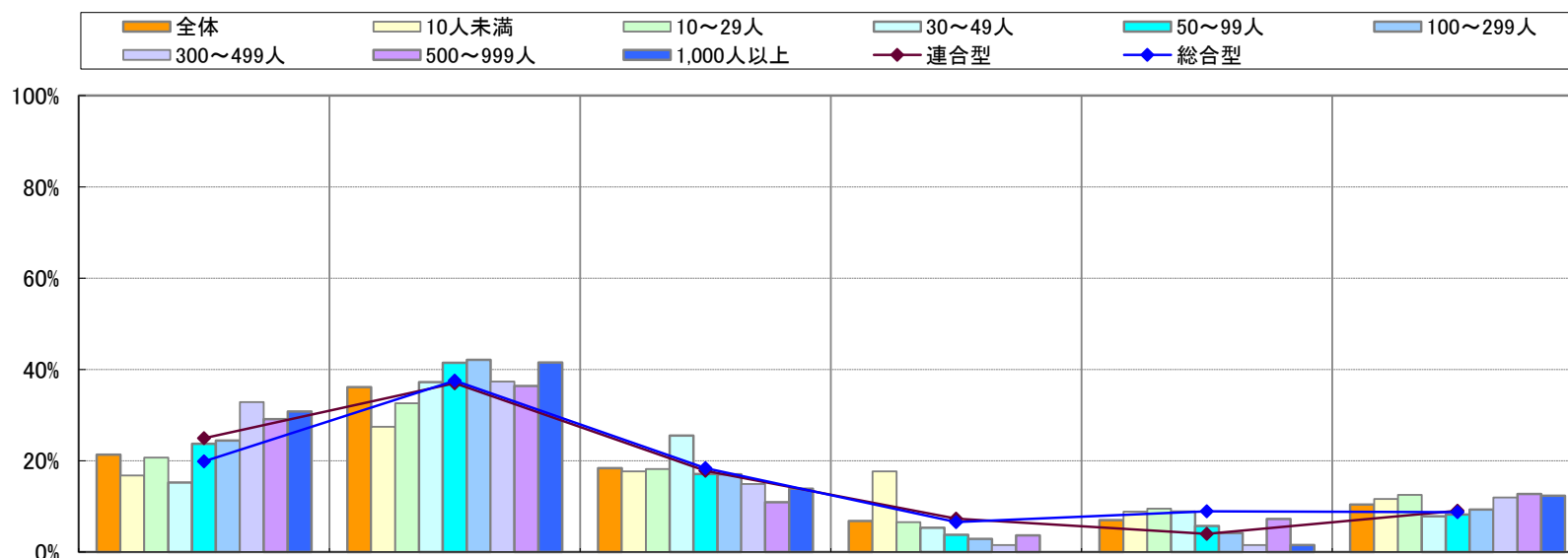
代表事業主では規模に関わらず、半数の事業主が「加入者の関心・理解」をあげている。従業員数の多い代表事業主は「継続教育」を直近3年以内に実施した比率が高く（P118参照）、実際に取り組んだ事業主においても「継続教育」や「加入者の関心・理解」を課題としていることが明らかになった。



		全体	継続教育に関する事項	加入者の関心・理解	事務が面倒	コストや予算の確保	その他	無回答
全体		1,395	25.2	52.9	10.8	2.2	2.9	6.1
従業員数別	50人未満	103	20.4	47.6	10.7	8.7	4.9	7.8
	50～99人	114	22.8	55.3	14.0	3.5	2.6	1.8
	100～299人	412	25.5	52.4	11.4	1.2	2.2	7.3
	300～999人	381	25.7	53.3	11.0	2.4	3.4	4.2
	1,000～4,999人	276	26.4	55.4	10.1	0.7	1.8	5.4
	5,000人以上	89	29.2	53.9	5.6	-	5.6	5.6

Q4. DC制度運営上の悩みや疑問（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

非代表事業主では、「加入者の関心・理解」が36.1%と最も多いが、「継続教育に関する事項」21.3%につぎ、「事務が面倒」18.3%もそれなりのウェートを占めている。「コストや予算の確保」については、従業員数10人未満の事業主が17.7%と「継続教育に関する事項」を上回る悩みとして挙げている。

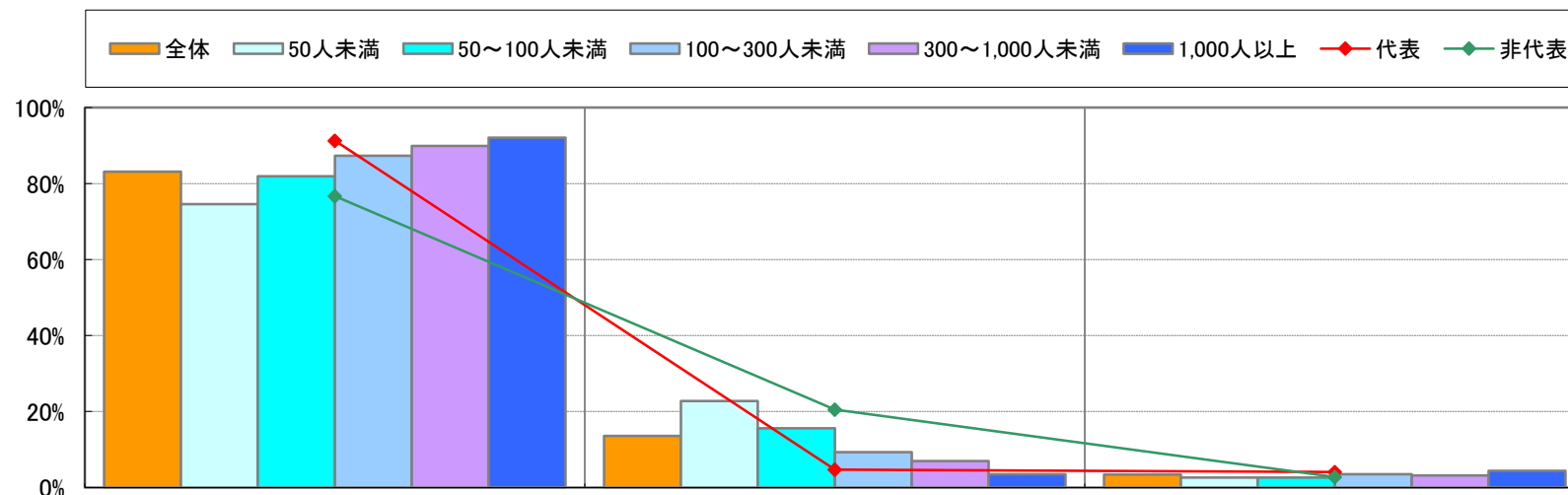
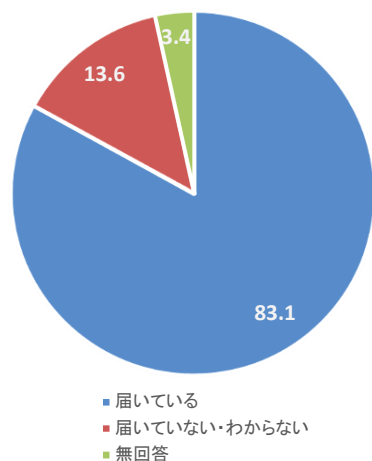


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	継続教育に関する事項	加入者の関心・理解	事務が面倒	コストや予算の確保	その他	無回答
規約 型別	全体	1,797	21.3	36.1	18.4	6.8	7.0	10.4
	連合型	630	24.9	37.0	17.8	7.3	4.0	9.0
	総合型	1,007	19.9	37.5	18.4	6.6	8.9	8.7
従業員 数別	10人未満	328	16.8	27.4	17.7	17.7	8.8	11.6
	10～29人	368	20.7	32.6	18.2	6.5	9.5	12.5
	30～49人	282	15.2	37.2	25.5	5.3	8.9	7.8
	50～99人	316	23.7	41.5	17.1	3.8	5.7	8.2
	100～299人	311	24.4	42.1	17.0	2.9	4.2	9.3
	300～499人	67	32.8	37.3	14.9	1.5	1.5	11.9
	500～999人	55	29.1	36.4	10.9	3.6	7.3	12.7
	1,000人以上	65	30.8	41.5	13.8	-	1.5	12.3

Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告（レポート等）の受取状況（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

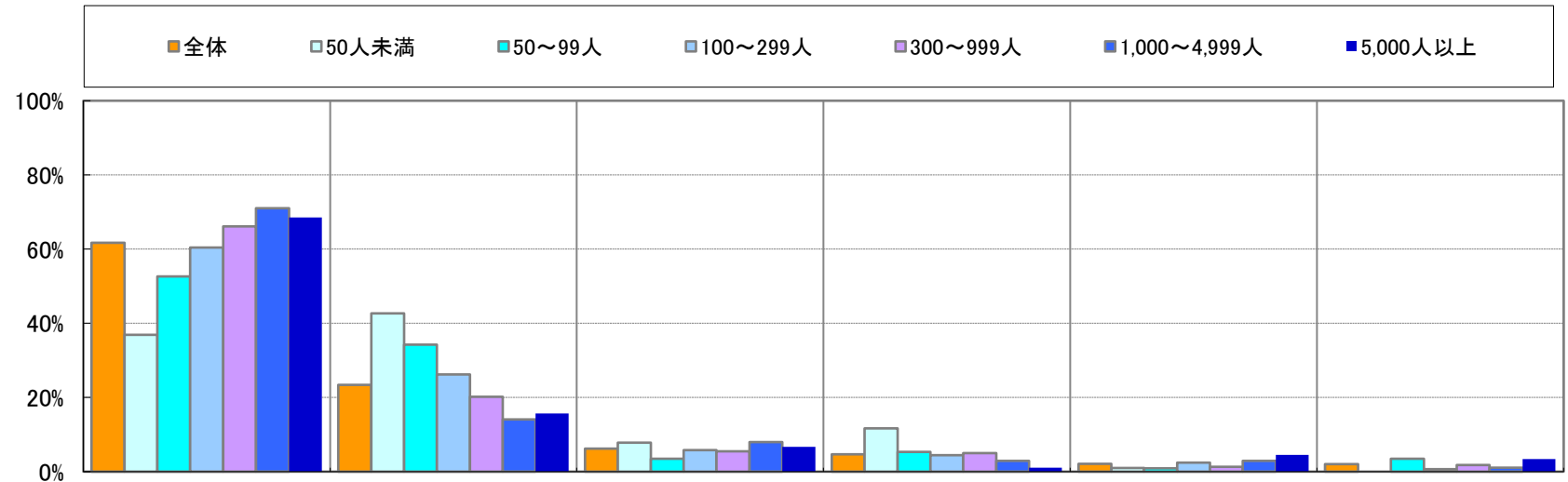
加入者運用実態報告（サポート等）は加入者等の資産配分や利回り等の運用に関するデータ、WEBやコールセンターの利用状況等を運営管理機関が事業主に定期的に報告するものである。事業主としてプランモニタリングする2つの柱の内のひとつであり、ほぼ8割の事業主が「届いている」と回答している。50人未満の事業主では「届いていない・わからない」が2割を超えている。50人未満の事業主では「届いていない・わからない」が2割を超えている。



			全体	届いている	届いていない・わからない	無回答
全体			3,192	83.1	13.6	3.4
回答種別	代表		1,395	91.3	4.7	4.1
	非代表		1,797	76.7	20.5	2.8
従業員数別	50人未満		1,081	74.6	22.8	2.6
	50～100人未満		430	81.9	15.6	2.6
	100～300人未満		723	87.3	9.3	3.5
	300～1,000人未満		503	89.9	7.0	3.2
	1,000人以上		430	92.1	3.5	4.4

Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告（レポート等）の受取状況（従業員数別）（SA）；代表事業主

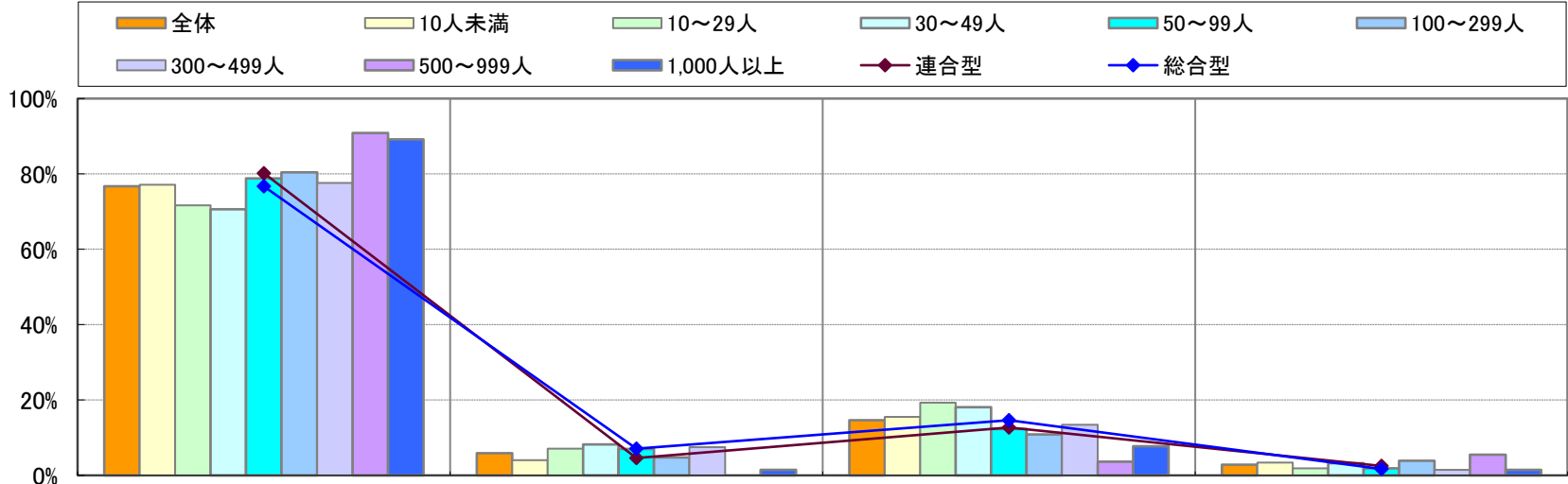
代表事業主は「加入者運用実態報告」を91.3%とほぼすべての事業主が「届いている」と回答している。そのうち23.4%の事業主は「受け取っているが、説明は受けていない」と回答している。従業員数50人未満の代表事業主では、「受け取っているが、説明は受けていない」と「届いているかどうか分からない」を合わせると半数を上回る。説明の有無、わかりやすい内容かどうか含め報告内容は従業員規模により大きく異なっている。



■全体+10%以上 ■全体-10%以下		全 体	届いている			レポートが届いているか どうかわからない・知らない (閲覧したことはない)	その他	無回答
			見やすく、わかりやすい 内容になっている	レポートは受け取ってい る(閲覧している)が、説 明は受けていない	内容がわかりにくいので 改善してほしい			
全体		1,395	61.7	23.4	6.2	4.7	2.1	2.0
従 業 員 数 別	50人未満	103	36.9	42.7	7.8	11.7	1.0	－
	50～99人	114	52.6	34.2	3.5	5.3	0.9	3.5
	100～299人	412	60.4	26.2	5.8	4.4	2.4	0.7
	300～999人	381	66.1	20.2	5.5	5.0	1.3	1.8
	1,000～4,999人	276	71.0	14.1	8.0	2.9	2.9	1.1
	5,000人以上	89	68.5	15.7	6.7	1.1	4.5	3.4

Q5. 事業主向けの加入者運用実態報告（レポート等）の受取状況（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

非代表事業主は「届いている」が76.7%、「わからない」が14.6%あり、連合型・総合型における差はほぼない。従業員数500人以上の事業主では「届いている」が9割を超えている。「わからない」は従業員数に比例して高くなる傾向は顕著にみられず、従業員数300人～499人でも13.4%となっている。

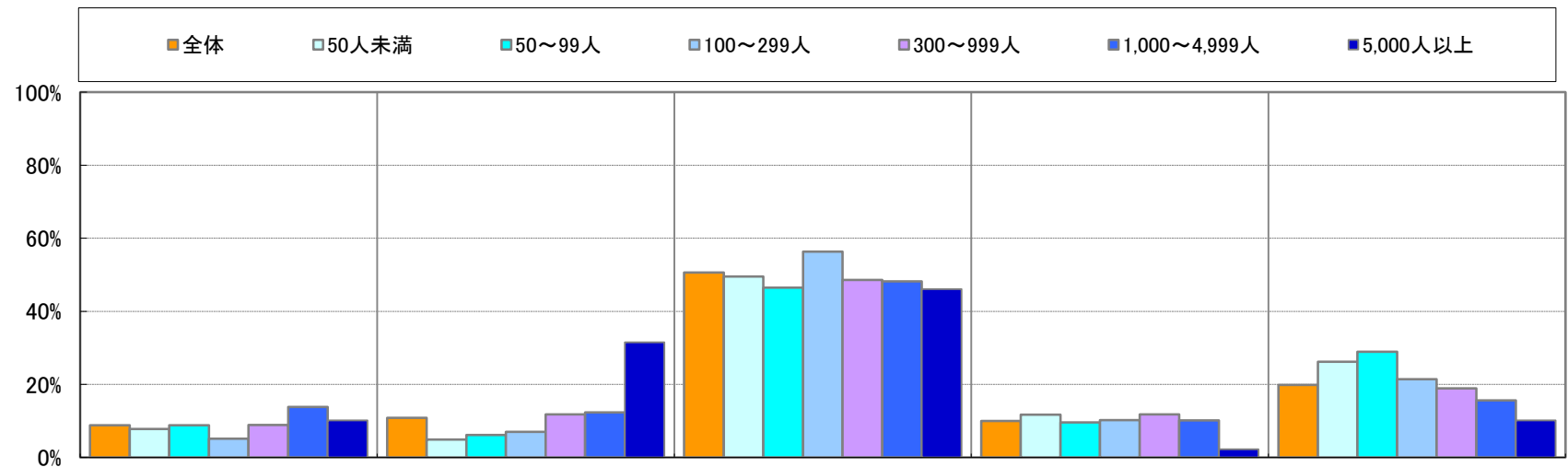


全体+10%以上 全体-10%以下		全体	届いている	届いていない・わからない		無回答
				届いていない	わからない	
全体		1,797	76.7	5.9	14.6	2.8
規約 型別	連合型	630	80.2	4.6	12.7	2.5
	総合型	1,007	76.7	7.1	14.6	1.7
従業員 数別	10人未満	328	77.1	4.0	15.5	3.4
	10～29人	368	71.7	7.1	19.3	1.9
	30～49人	282	70.6	8.2	18.1	3.2
	50～99人	316	78.8	7.0	12.3	1.9
	100～299人	311	80.4	4.8	10.9	3.9
	300～499人	67	77.6	7.5	13.4	1.5
	500～999人	55	90.9	－	3.6	5.5
	1,000人以上	65	89.2	1.5	7.7	1.5

Q5-SQ1. コールセンターへの問合せ・クレーム有無や内容についての報告状況（従業員数別）（SA）；代表事業主

加入者運用状況報告と大きく異なり、「報告を受けたことがない」が半数を占め「報告を受けたことがある」は1割にとどまる。従業員数 5,000人以上の事業主のみ「報告を受けたことがある」の比率が3割を超え突出して高い。

※Q5で「届いている」と選択した人のみ回答

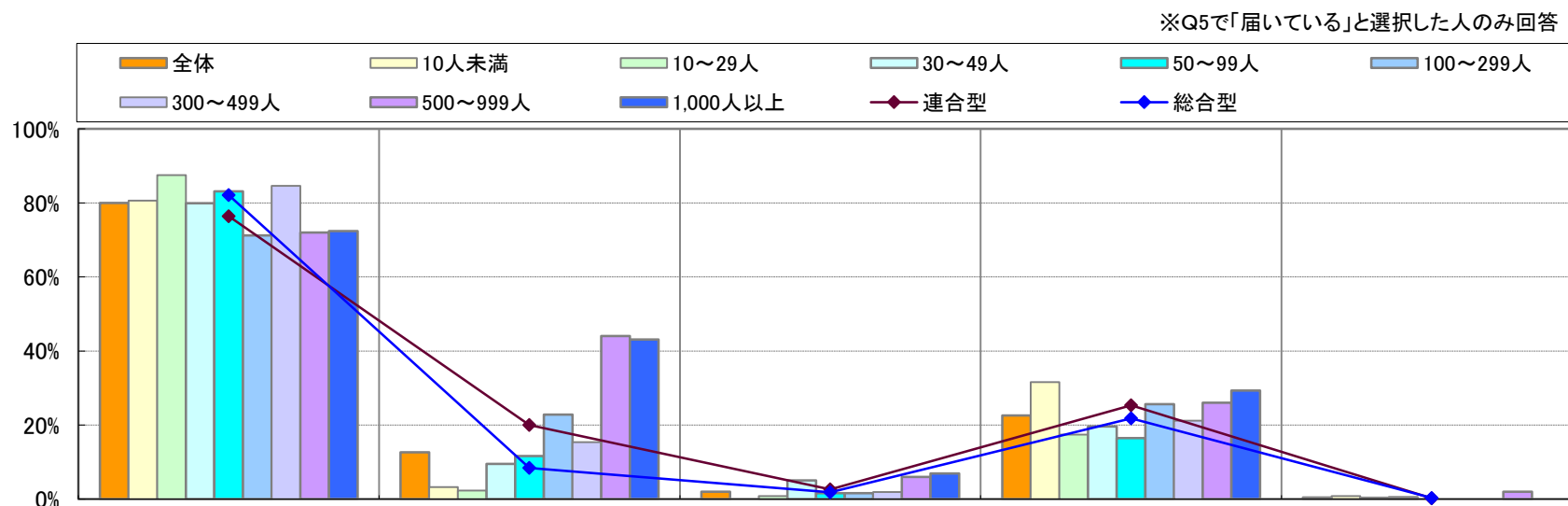


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	定期的な報告を受けている	報告を受けたことがある	報告を受けたことはない	よくわからない	無回答
全体		1,395	8.8	10.8	50.6	10.0	19.8
従業員数別	50人未満	103	7.8	4.9	49.5	11.7	26.2
	50～99人	114	8.8	6.1	46.5	9.6	28.9
	100～299人	412	5.1	7.0	56.3	10.2	21.4
	300～999人	381	8.9	11.8	48.6	11.8	18.9
	1,000～4,999人	276	13.8	12.3	48.2	10.1	15.6
	5,000人以上	89	10.1	31.5	46.1	2.2	10.1

Q5-SQ2. 事業主向けの加入者運用実態報告（レポート等）の受取方法（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

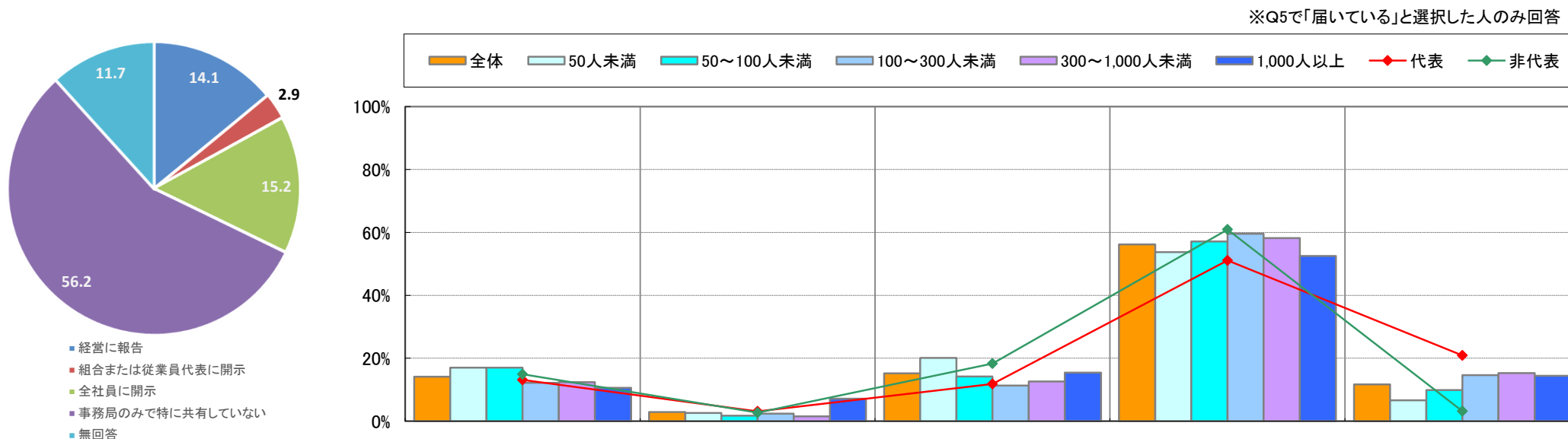
「書面」が8割と圧倒的に多く、「事業主WEB」が2割となっている。従業員数500人以上の事業主では「対面で説明がある」が4割以上を占め、連合型の割合が高い。その他の方法では、連合型と総合型での差はあまりみられない。



		全体	書面	対面で説明がある	対面で説明を聞く機会が過去にあった	事業主用WEB	無回答
規約 型別	全体	1,378	80.0	12.6	2.0	22.6	0.4
	連合型	505	76.4	20.0	2.6	25.3	0.2
	総合型	772	82.1	8.4	1.8	21.8	0.3
従業員 数別	10人未満	253	80.6	3.2	-	31.6	0.8
	10～29人	264	87.5	2.3	0.8	17.4	0.4
	30～49人	199	79.9	9.5	5.0	19.6	0.5
	50～99人	249	83.1	11.6	1.6	16.5	-
	100～299人	250	71.2	22.8	1.6	25.6	-
	300～499人	52	84.6	15.4	1.9	21.2	-
	500～999人	50	72.0	44.0	6.0	26.0	2.0
	1,000人以上	58	72.4	43.1	6.9	29.3	-

Q6. 加入者運用実態報告（レポート等）の社内開示状況（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

加入者運用実態報告が「事務局のみで社内には共有していない」が従業員規模に関わらず半数を超えている。「組合または従業員代表に開示」は2.9%と低い。一方で、「全員に開示」が15%あり、非代表、50人未満の従業員規模の小さな事業主では2割とその比率が高い。「経営に報告」の比率が高いのは、100人未満など比較的小規模な先が多い。

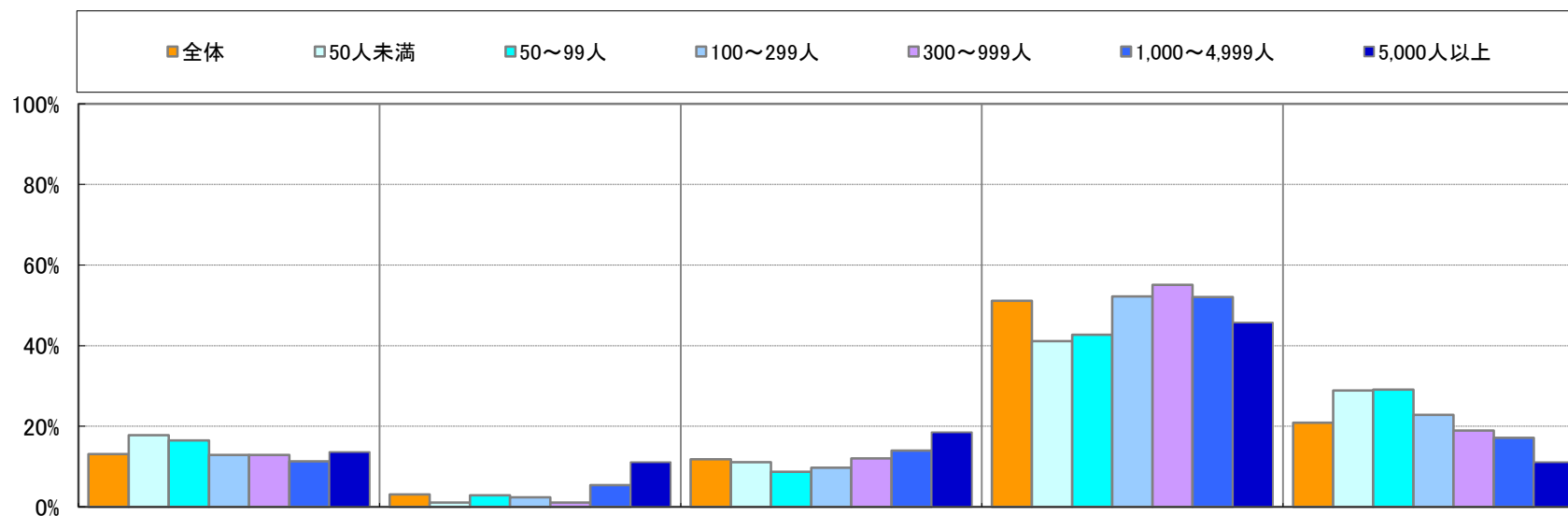


			全体	経営に報告	組合または従業員代表に開示	全社員に開示	事務局のみで特に共有していない	無回答
全体			2,651	14.1	2.9	15.2	56.2	11.7
回答種別	代表		1,273	13.1	3.1	11.8	51.1	20.9
	非代表		1,378	14.9	2.7	18.3	60.9	3.2
従業員数別	50人未満		806	17.0	2.6	20.1	53.7	6.6
	50~100人未満		352	17.0	1.7	14.2	57.1	9.9
	100~300人未満		631	12.2	2.4	11.3	59.6	14.6
	300~1,000人未満		452	12.4	1.5	12.6	58.2	15.3
	1,000人以上		396	10.6	7.1	15.4	52.5	14.4

Q6. 加入者運用実態報告（レポート等）の社内開示状況（従業員数別）（SA）；代表事業主

「事務局のみで共有していない」が約半数を占め圧倒的に多い。「経営に報告」は従業員規模が小さな事業主でやや多く、「全員に開示」や「組合に開示」は従業員数5,000人以上の規模が大きな事業主でやや多い傾向がある。従業員数99人未満の事業主の3割が無回答であった。

※Q5で「届いている」と選択した人のみ回答



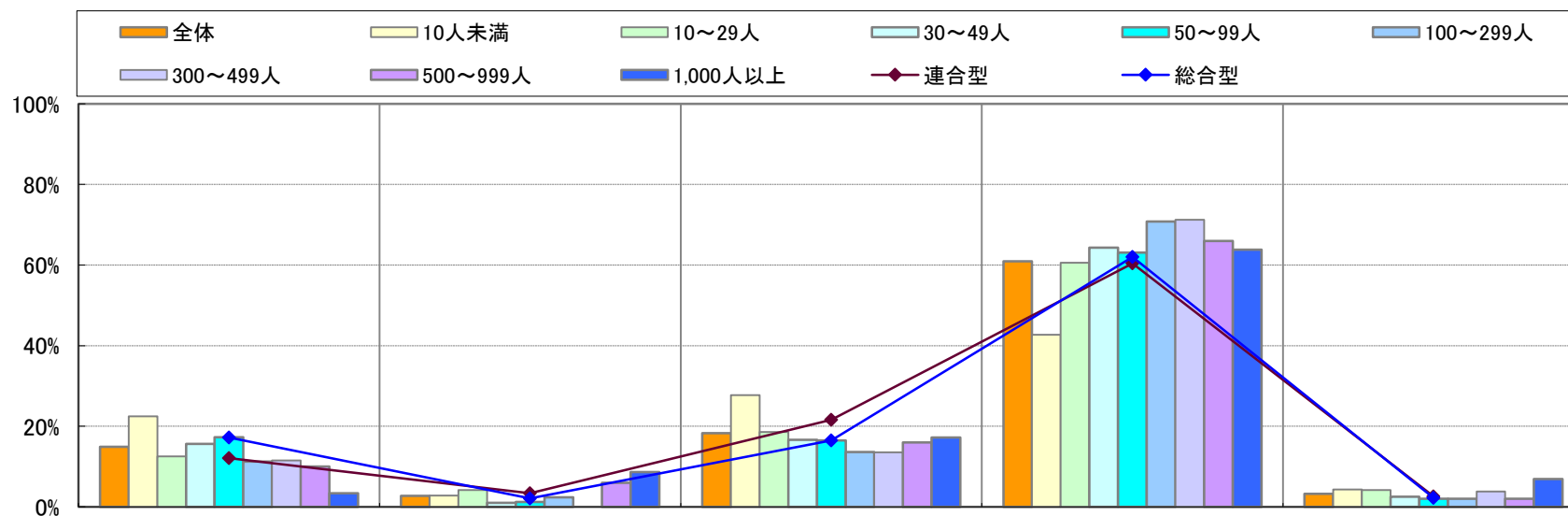
■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	経営に報告	組合または従業員代表 に開示	全社員に開示	事務局のみで特に共有 していない	無回答
全体		1,273	13.1	3.1	11.8	51.1	20.9
従業員 数別	50人未満	90	17.8	1.1	11.1	41.1	28.9
	50～99人	103	16.5	2.9	8.7	42.7	29.1
	100～299人	381	12.9	2.4	9.7	52.2	22.8
	300～999人	350	12.9	1.1	12.0	55.1	18.9
	1,000～4,999人	257	11.3	5.4	14.0	52.1	17.1
	5,000人以上	81	13.6	11.1	18.5	45.7	11.1

Q6. 加入者運用実態報告（レポート等）の社内開示状況（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

非代表事業主においても「事務局のみで特に共有していない」が6割を占めるが、10人未満の小規模な事業主では、「全員に開示」、「経営に報告」の比率が2割を超え高めである。連合型・総合型による差はみられない。

※Q5で「届いている」と選択した人のみ回答

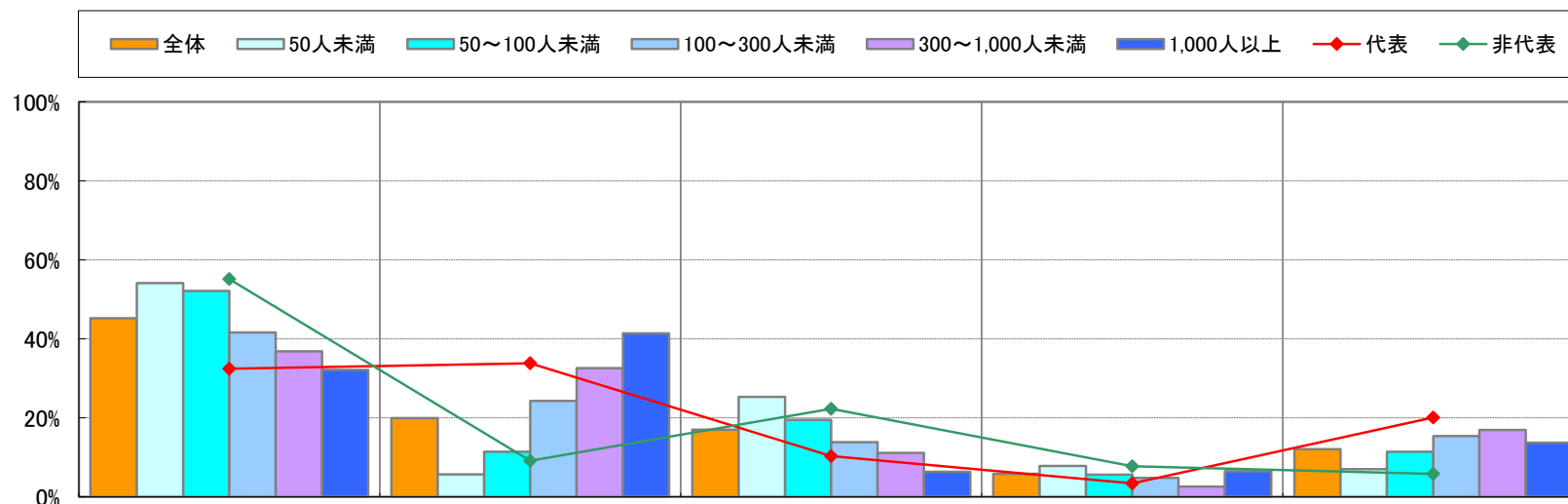
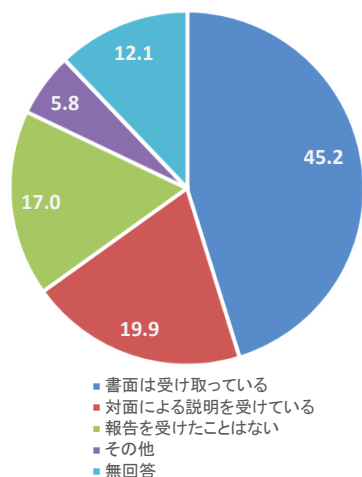


■ 全体+10%以上
■ 全体-10%以下

		全体	経営に報告	組合または従業員代表 に開示	全社員に開示	事務局のみで特に共有 していない	無回答
全体		1,378	14.9	2.7	18.3	60.9	3.2
規約 型別	連合型	505	12.1	3.4	21.6	60.4	2.6
	総合型	772	17.2	2.1	16.5	62.0	2.2
従業員 数別	10人未満	253	22.5	2.8	27.7	42.7	4.3
	10～29人	264	12.5	4.2	18.6	60.6	4.2
	30～49人	199	15.6	1.0	16.6	64.3	2.5
	50～99人	249	17.3	1.2	16.5	63.1	2.0
	100～299人	250	11.2	2.4	13.6	70.8	2.0
	300～499人	52	11.5	-	13.5	71.2	3.8
	500～999人	50	10.0	6.0	16.0	66.0	2.0
	1,000人以上	58	3.4	8.6	17.2	63.8	6.9

Q7. 運用商品の運用状況報告について（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

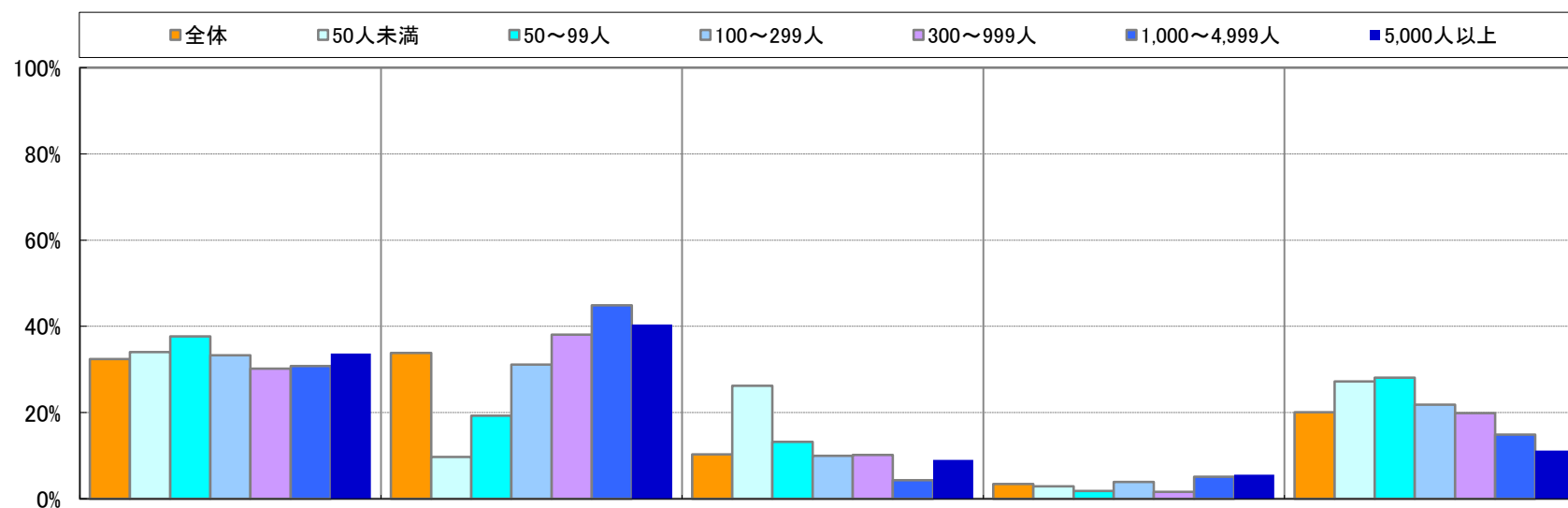
加入者運用実態報告(P123)に比べると受取の認識が18%低い。代表事業主、かつ従業員数が多くなるほど「対面による説明」が多く、非代表事業主かつ従業員数が小さいほど「書面」のみ、「報告を受けたことがない」の比率が高くなる傾向が顕著である。「その他」には事業主専用のサイトから「事業主が自ら情報取得する」が多数含まれている。



		全体	書面は受け取っている	対面による説明を受けている	報告を受けたことはない	その他	無回答
全体		3,192	45.2	19.9	17.0	5.8	12.1
回答種別	代表	1,395	32.4	33.8	10.3	3.4	20.1
	非代表	1,797	55.1	9.1	22.3	7.7	5.8
従業員数別	50人未満	1,081	54.1	5.7	25.3	7.8	7.0
	50～100人未満	430	52.1	11.4	19.5	5.6	11.4
	100～300人未満	723	41.6	24.3	13.8	4.8	15.4
	300～1,000人未満	503	36.8	32.6	11.1	2.6	16.9
	1,000人以上	430	32.1	41.4	6.3	6.5	13.7

Q7. 運用商品の運用状況報告について（従業員数別）（SA）；代表事業主

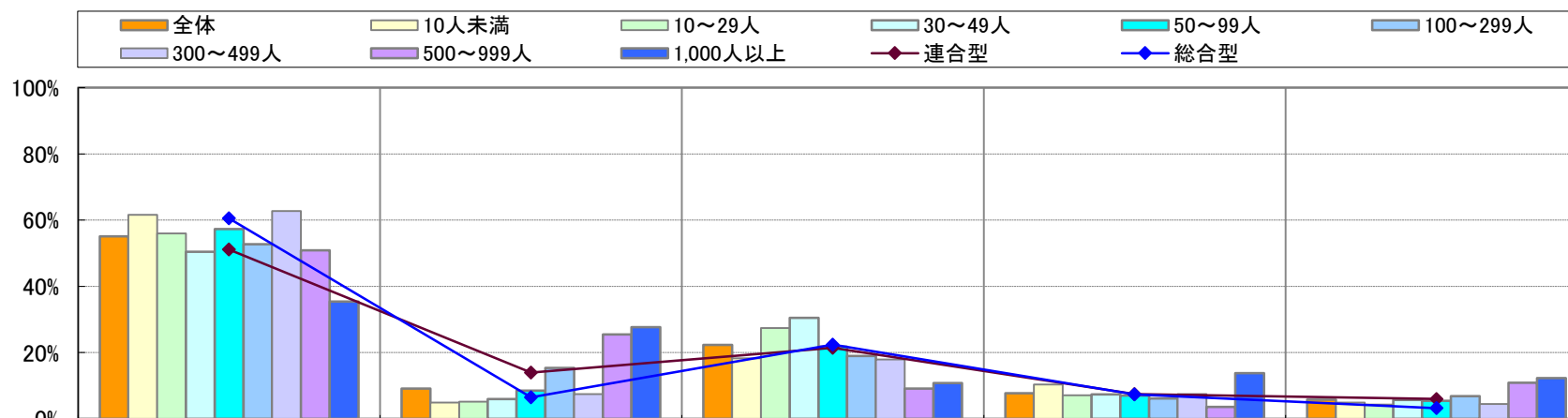
運用商品の運用状況の報告方法は「対面による説明」と「書面」が約3割とほぼ同じ比率であるが、300人以上の従業員がいる事業主は対面の比率が高い。逆に従業員50人未満の事業主では「報告を受けたことがない」26.2%、「無回答」27.2%である。



全体+10%以上 全体-10%以下		全 体	書面は受け取っている	対面による説明を受けている	報告を受けたことはない	その他	無回答
	全体	1,395	32.4	33.8	10.3	3.4	20.1
従 業 員 数 別	50人未満	103	34.0	9.7	26.2	2.9	27.2
	50～99人	114	37.7	19.3	13.2	1.8	28.1
	100～299人	412	33.3	31.1	10.0	3.9	21.8
	300～999人	381	30.2	38.1	10.2	1.6	19.9
	1,000～4,999人	276	30.8	44.9	4.3	5.1	14.9
	5,000人以上	89	33.7	40.4	9.0	5.6	11.2

Q7. 運用商品の運用状況報告について（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

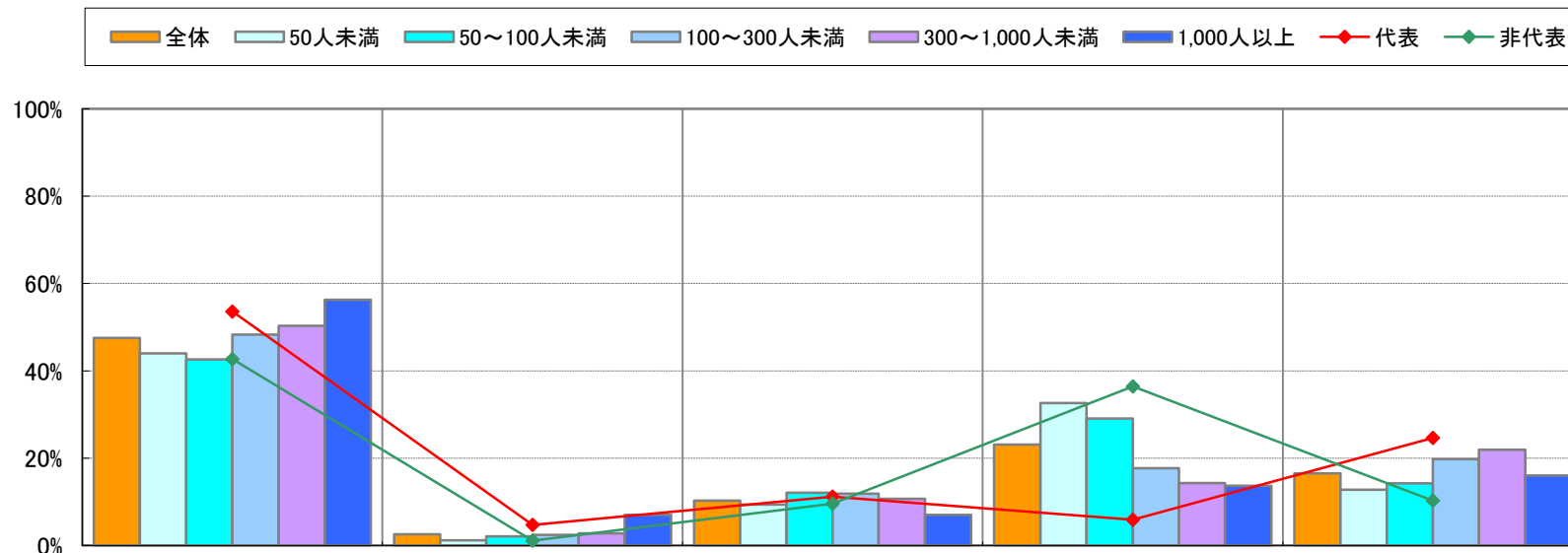
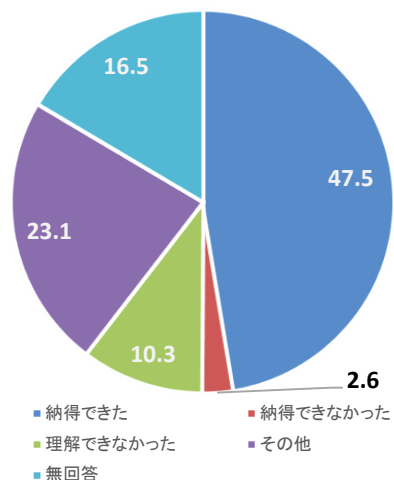
非代表事業主では「書面で受け取っている」が半数を超えている。「報告を受けたことがない」22.3%は従業員規模が50人未満で特に多い。「対面による説明を受けている」は9.1%は連合型で多く、従業員数500人以上の企業では25%を超えている。



全体+10%以上 全体-10%以下		全 体	書面は受け取っている	対面による説明を受けている	報告を受けたことはない	その他	無回答
全体		1,797	55.1	9.1	22.3	7.7	5.8
規約 型別	連合型	630	51.1	14.0	21.4	7.5	6.0
	総合型	1,007	60.5	6.5	22.4	7.4	3.2
従 業 員 数 別	10人未満	328	61.6	4.9	18.3	10.4	4.9
	10～29人	368	56.0	5.2	27.4	7.1	4.3
	30～49人	282	50.4	6.0	30.5	7.4	5.7
	50～99人	316	57.3	8.5	21.8	7.0	5.4
	100～299人	311	52.7	15.4	19.0	6.1	6.8
	300～499人	67	62.7	7.5	17.9	7.5	4.5
	500～999人	55	50.9	25.5	9.1	3.6	10.9
	1,000人以上	65	35.4	27.7	10.8	13.8	12.3

Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度（回答種別／従業員数別）（SA）；全体

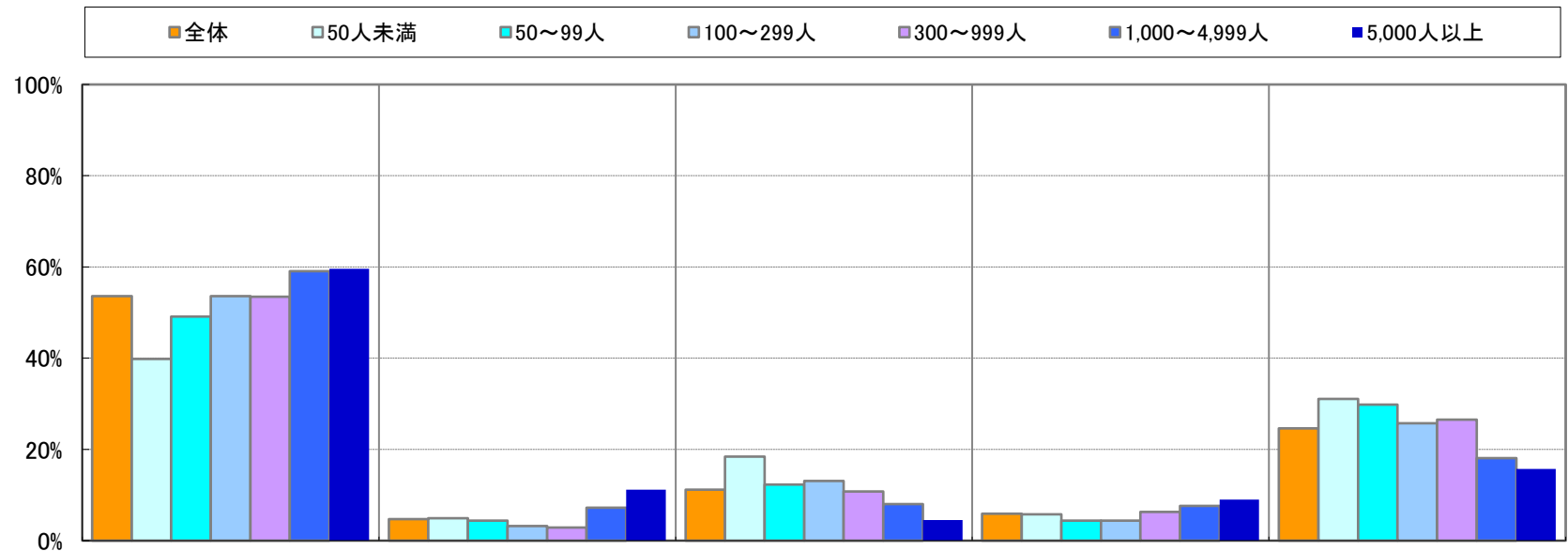
「納得できた」が47%を占め、ほぼ従業員規模が大きいほど納得度が高くなっている。100人未満の小規模事業主で「その他」は2割を超え、記述には「報告を受けていない」「報告を受けたかどうかわからない」「わからない」が多かった。



		全体	納得できた	納得できなかった	理解できなかった	その他	無回答
回答種別	全体	3,192	47.5	2.6	10.3	23.1	16.5
	代表	1,395	53.6	4.7	11.2	5.9	24.6
	非代表	1,797	42.7	1.1	9.6	36.4	10.3
従業員数別	50人未満	1,081	44.0	1.2	9.4	32.6	12.8
	50～100人未満	430	42.6	2.1	12.1	29.1	14.2
	100～300人未満	723	48.3	2.4	11.9	17.7	19.8
	300～1,000人未満	503	50.3	2.8	10.7	14.3	21.9
	1,000人以上	430	56.3	7.0	7.0	13.7	16.0

Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度（従業員数別）（SA）；代表事業主

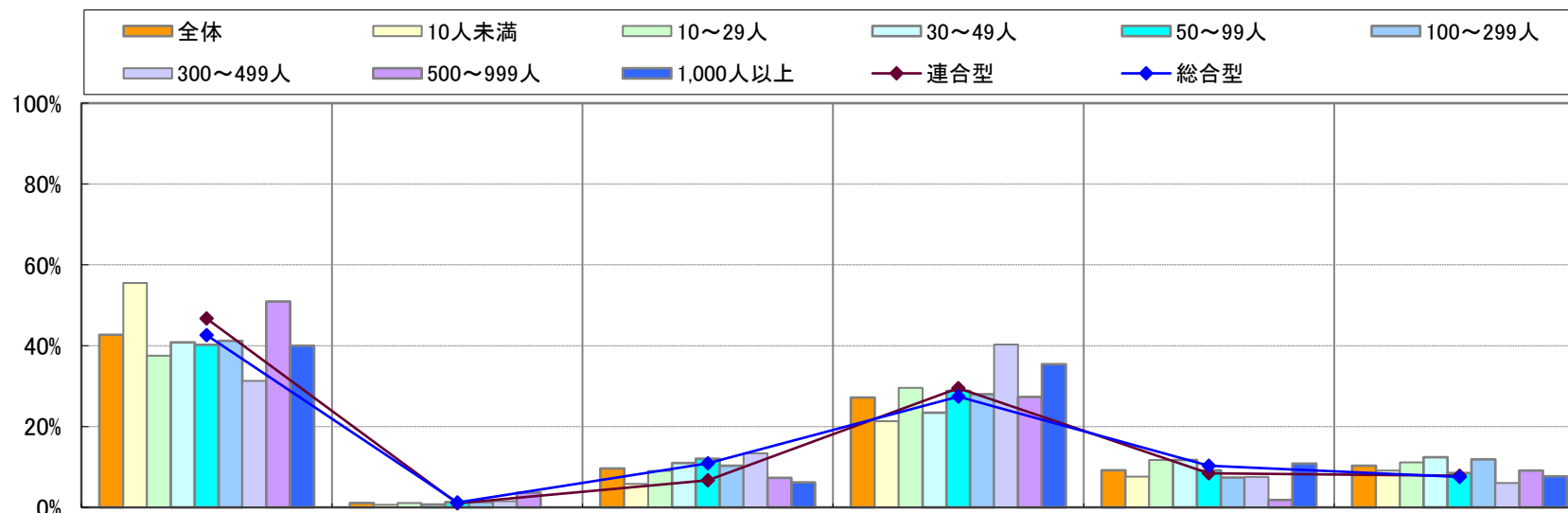
全体の53.6%と半数以上が現在の提示商品で問題ないと「納得した」と回答している。母数に「受け取ったという認識がない」や「無回答」の事業主も含めているため、受け取った事業主に限定すれば「納得できた」比率はさらに高い。「納得できなかった」としている事業主4.7%と少ないが、従業員数5,000人以上で11.2%と高めである。



		全体	納得できた	納得できなかった	理解できなかった	その他	無回答
全体		1,395	53.6	4.7	11.2	5.9	24.6
従業員数別	50人未満	103	39.8	4.9	18.4	5.8	31.1
	50~99人	114	49.1	4.4	12.3	4.4	29.8
	100~299人	412	53.6	3.2	13.1	4.4	25.7
	300~999人	381	53.5	2.9	10.8	6.3	26.5
	1,000~4,999人	276	59.1	7.2	8.0	7.6	18.1
	5,000人以上	89	59.6	11.2	4.5	9.0	15.7

Q8. 報告内容について「現在の提示商品で問題ない」納得度（規約型別／従業員数別）（SA）；非代表事業主

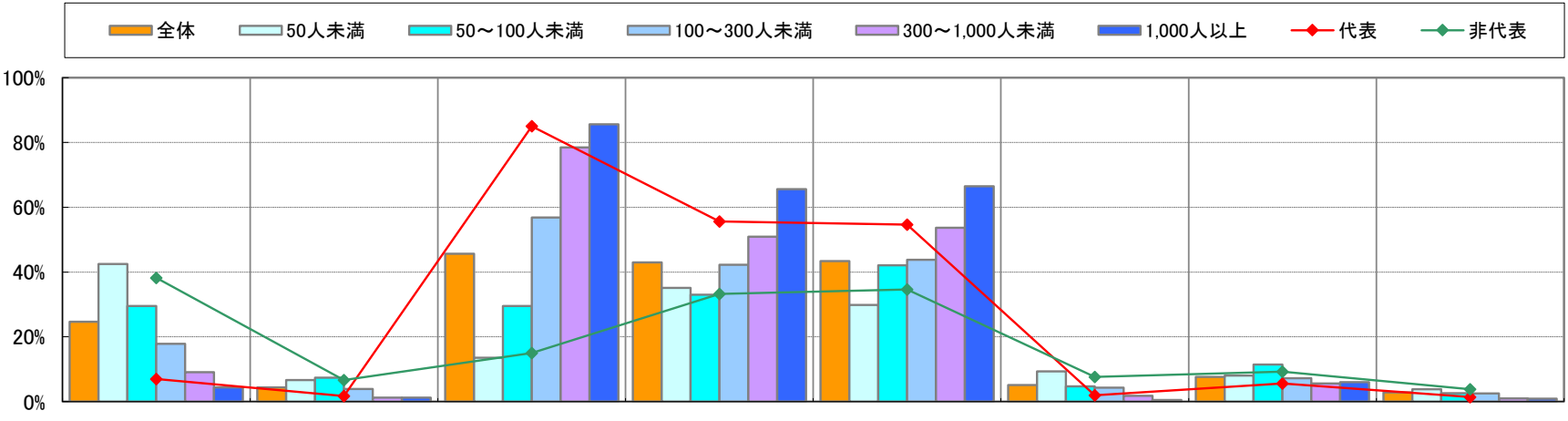
非代表事業主では「納得できた」が42.7%と代表事業主よりやや低いながらも約半数が納得している状態にある。「代表事業主に任せている」27.2%が次に高く、従業員数300人～499人では40.3%と最も高い回答となっている。「理解できなかった」は9.6%と1割以下に留まる。連合型・総合型における差はみられなかった。



全体+10%以上 全体-10%以下		全 体	納得できた	納得できなかった	理解できなかった	その他		無回答
						代表事業主に任せている	その他	
全体		1,797	42.7	1.1	9.6	27.2	9.2	10.3
回答 種別	連合型	630	46.7	1.0	6.7	29.5	8.4	7.8
	総合型	1,007	42.6	1.2	10.9	27.4	10.3	7.5
従 業 員 数 別	10人未満	328	55.5	0.6	5.8	21.3	7.6	9.1
	10～29人	368	37.5	1.1	9.0	29.6	11.7	11.1
	30～49人	282	40.8	0.7	11.0	23.4	11.7	12.4
	50～99人	316	40.2	1.3	12.0	28.8	9.2	8.5
	100～299人	311	41.2	1.3	10.3	28.0	7.4	11.9
	300～499人	67	31.3	1.5	13.4	40.3	7.5	6.0
	500～999人	55	50.9	3.6	7.3	27.3	1.8	9.1
	1,000人以上	65	40.0	-	6.2	35.4	10.8	7.7

Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について（回答種別／従業員数別）（MA）；全体

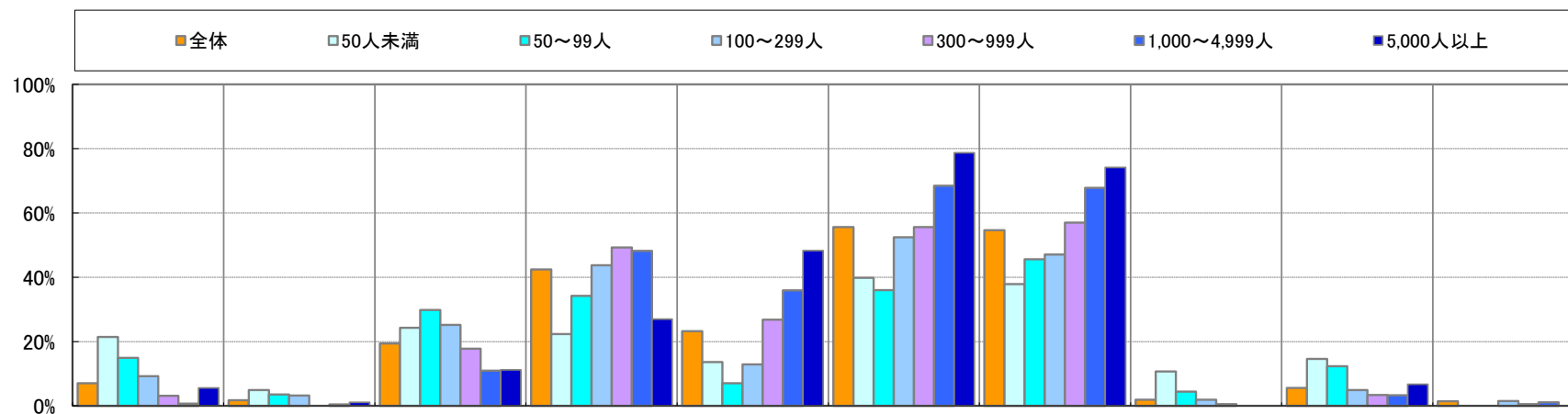
代表事業主には「年1回以上の訪問がある」先が85%と大勢を占めているが、非代表事業主は15%しかなく、逆に運営管理機関との面談による接触は「導入時のみ」という比率が38%と約4割に達する。代表事業主、かつ大企業で面談に加え「メール」や「電話」等、複数の手段で接触がある。「問い合わせ窓口や担当者がよくわからない」と運営管理機関との接触が困難な状態も50人未満の事業主では1割存在する。



■全体+10%以上 ■全体-10%以下		全体	導入時以降、訪問による面談はない	数年に1回程度、訪問がある	年1回以上の訪問がある	業務上の問い合わせやサポートは主にメール	業務上の問い合わせやサポートは主に電話	問い合わせ窓口や担当者がよくわからない	その他	無回答
全体		3,192	24.6	4.4	45.6	43.0	43.4	5.1	7.6	2.8
回答種別	代表	1,395	7.0	1.7	85.0	55.6	54.6	1.9	5.6	1.4
	非代表	1,797	38.2	6.6	15.0	33.2	34.6	7.6	9.2	3.8
従業員数別	50人未満	1,081	42.5	6.6	13.5	35.1	29.8	9.3	8.0	3.8
	50～100人未満	430	29.5	7.4	29.5	33.0	42.1	4.7	11.4	2.6
	100～300人未満	723	17.8	3.9	56.8	42.2	43.8	4.3	7.2	2.5
	300～1,000人未満	503	9.1	1.2	78.5	50.9	53.7	1.8	5.6	1.0
	1,000人以上	430	4.4	1.2	85.6	65.6	66.5	0.5	6.0	0.9

Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について（従業員数別）（MA）；代表事業主

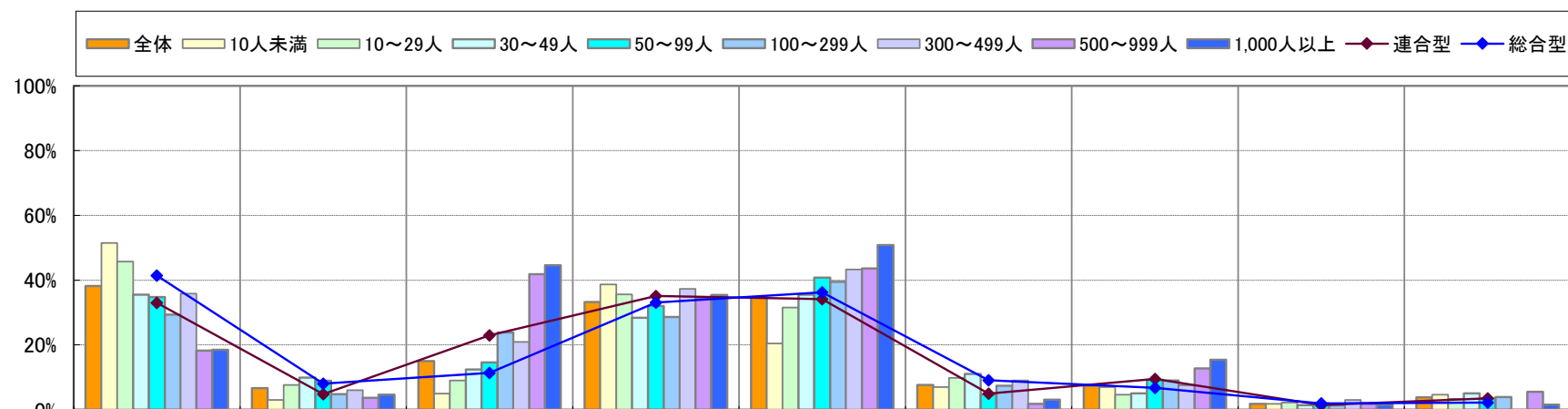
運営管理機関とのコミュニケーションは従業員数が1,000人以上の事業主は「1年に4回以上訪問」に加え「メール」や「電話」でのコンタクトもあり、密に連絡を取っている。一方50人未満の事業主では、「導入後以降訪問による面談がない」が2割を超え、「問い合わせ窓口や担当者がよくわからない」が1割を超える状況にある。



全体+10%以上 全体-10%以下		全体	導入時以降、訪問による面談はない	数年に1回程度、訪問がある	年1回以上の訪問がある			業務上の問い合わせやサポートは主にメール	業務上の問い合わせやサポートは主に電話	問い合わせ窓口や担当者がよくわからない	その他	無回答
					1年に1回	1年に2～3回	1年に4回以上					
全体		1,395	7.0	1.7	19.4	42.4	23.2	55.6	54.6	1.9	5.6	1.4
従業員数別	50人未満	103	21.4	4.9	24.3	22.3	13.6	39.8	37.9	10.7	14.6	－
	50～99人	114	14.9	3.5	29.8	34.2	7.0	36.0	45.6	4.4	12.3	－
	100～299人	412	9.2	3.2	25.2	43.7	12.9	52.4	47.1	1.9	4.9	1.5
	300～999人	381	3.1	－	17.8	49.3	26.8	55.6	57.0	0.5	3.4	0.5
	1,000～4,999人	276	0.7	0.4	10.9	48.2	35.9	68.5	67.8	－	3.3	1.1
	5,000人以上	89	5.6	1.1	11.2	27.0	48.3	78.7	74.2	－	6.7	－

Q9. 運営管理機関とのコンタクト状況について（規約型別／従業員数別）（MA）；非代表事業主

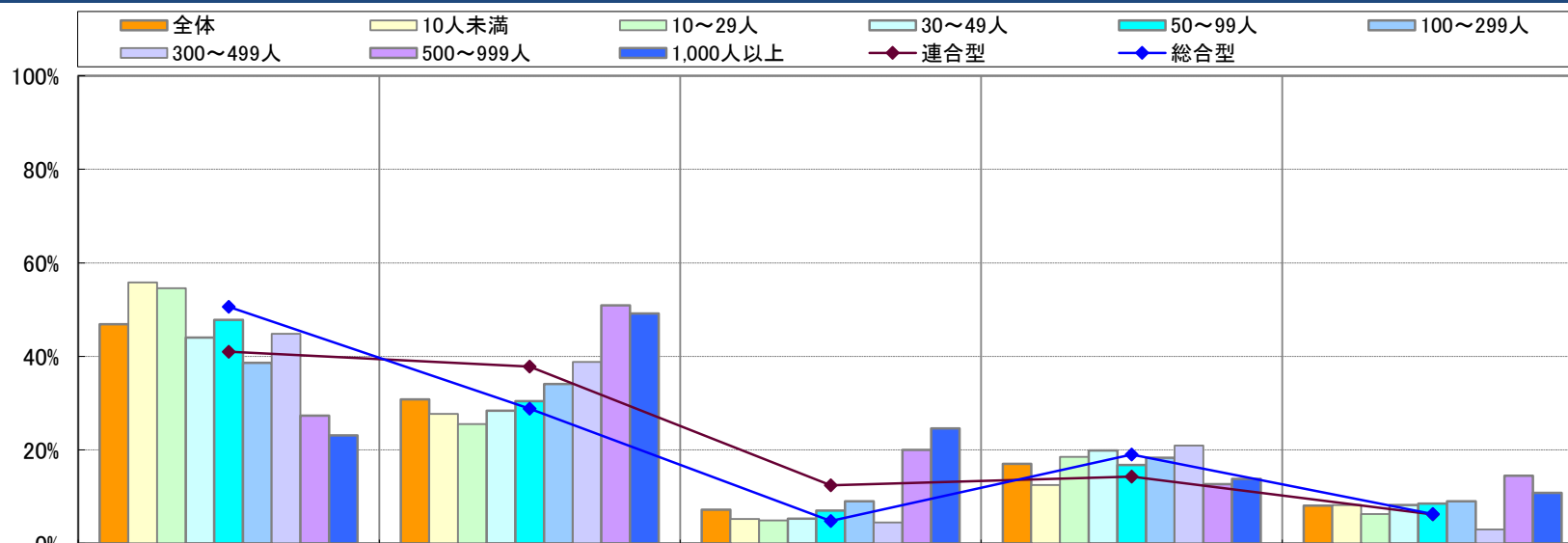
「導入時以降、訪問による面談は無い」38.2%「業務上の問い合わせやサポートは主に電話」34.6%「主にメール」33.2%となっている。従業員数500人以上の事業主では「年1回以上の訪問」が4割を超え、さらに電話でのコンタクトも高い比率で行われている。連合型の方が「年1回以上の訪問」が高く、「問い合わせ窓口や担当者がよくわからない」の比率は低い。「代表事業主を通じたコンタクト」はわずかではあるが連合型の方が多い。



全体 全体+10%以上 全体-10%以下		全体	導入時以降、訪問 による面談はない	数年に1回程度、 訪問がある	年1回以上の訪問 がある	業務上の問い合わせ やサポートは主 にメール	業務上の問い合わせ やサポートは主 に電話	問い合わせ窓口や 担当者がよくわか らない	その他		無回答
									代表事業主を通じて コンタクトしている	その他	
全体		1,797	38.2	6.6	15.0	33.2	34.6	7.6	7.4	1.8	3.8
規約 型別	連合型	630	33.0	4.8	22.9	35.1	34.1	4.9	9.5	1.4	3.5
	総合型	1,007	41.4	8.0	11.3	33.1	36.2	9.1	6.7	1.9	2.2
従 業 員 数 別	10人未満	328	51.5	3.0	4.9	38.7	20.4	7.0	7.0	1.8	4.6
	10～29人	368	45.7	7.6	9.0	35.6	31.5	9.8	4.6	2.2	3.3
	30～49人	282	35.5	9.9	12.4	28.4	35.5	11.0	5.0	1.4	5.0
	50～99人	316	34.8	8.9	14.6	32.0	40.8	4.7	9.2	1.9	3.5
	100～299人	311	29.3	4.8	23.8	28.6	39.5	7.4	9.0	1.3	3.9
	300～499人	67	35.8	6.0	20.9	37.3	43.3	9.0	7.5	3.0	－
	500～999人	55	18.2	3.6	41.8	34.5	43.6	1.8	12.7	1.8	5.5
	1,000人以上	65	18.5	4.6	44.6	35.4	50.8	3.1	15.4	1.5	1.5

Q9-S Q1. 代表事業主とのコンタクト状況について（規約型別／従業員数別）（MA）；非代表事業主

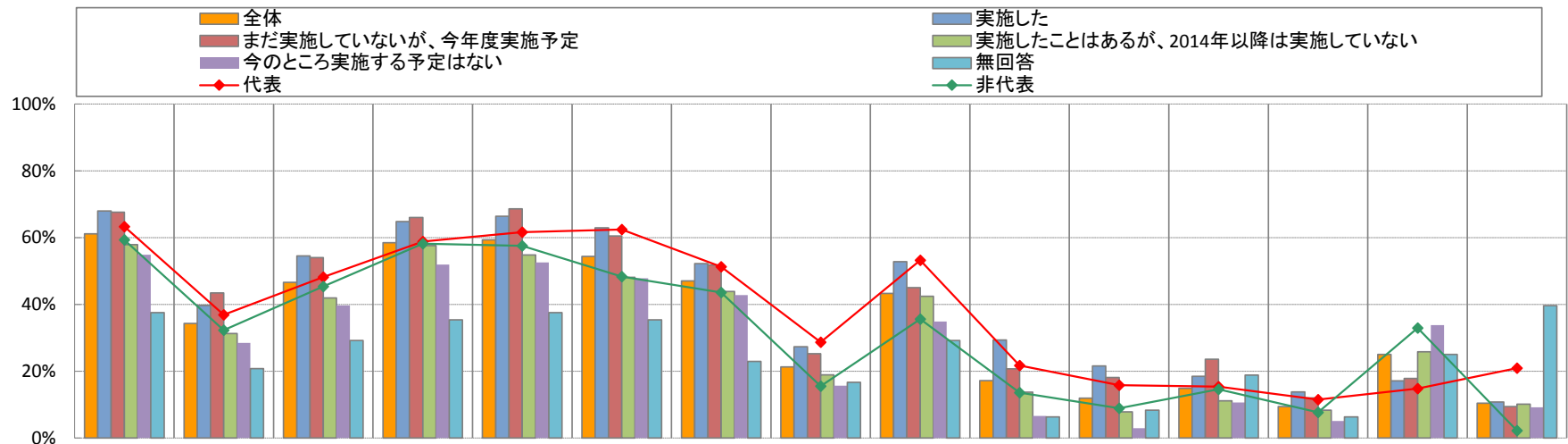
「導入時以降、訪問による面談はない」が従業員数500人未満の事業主の約半数を占める一方、500人以上では3割を切る。従業員数500人以上の事業主は、「同じ規約の事業主と会い情報交換する機会がある」が2割超、「年1回または半年に1回、代表事業主から書面による情報提供がある」との回答が約5割と書面による情報提供の機会も多い。一方で、「問い合わせ窓口や担当者よくわからない」と代表事業主とのコンタクトができない状態にある事業主が連合・総合・従業員数規模に関わらず6社に1社程度の高い比率で存在する。



		全体	導入時以降、訪問による面談はない	年1回または半年に1回、代表事業主から書面による情報提供がある	数年に1回、同じ規約の事業主と会い情報交換する機会がある	問い合わせ窓口や担当者がよくわからない	無回答
規約型別	全体	1,797	46.9	30.8	7.2	17.0	8.1
	連合型	630	41.0	37.8	12.4	14.3	6.2
	総合型	1,007	50.6	28.8	4.8	19.0	6.3
従業員数別	10人未満	328	55.8	27.7	5.2	12.5	8.2
	10～29人	368	54.6	25.5	4.9	18.5	6.3
	30～49人	282	44.0	28.4	5.3	19.9	8.2
	50～99人	316	47.8	30.4	7.0	16.8	8.5
	100～299人	311	38.6	34.1	9.0	18.3	9.0
	300～499人	67	44.8	38.8	4.5	20.9	3.0
	500～999人	55	27.3	50.9	20.0	12.7	14.5
	1,000人以上	65	23.1	49.2	24.6	13.8	10.8

【追加分析①】 「運営管理機関からの提供業務の認知」 × 「継続教育の実施状況」 ； 全体

継続教育を直近3年以内に「実施した」事業主は、「継続教育」に関わる資料作成・講師派遣のみならず、ほとんどの業務について費用の対価としての認識が高い。しかし、「運用商品の選定」については継続教育の実施の有無の関わらず認識は低い。



		全体	加入者資産 のDC残高 管理	運用商品の 選定	加入者への 商品情報の 提示	加入者への DC残高通 知(書面)	加入者向け WEBサービ ス	加入者向け コールセン ター	拠出事務の サポート	自動移換防 止のための 中途退職者 フォロー	加入者運用 実態の報告	継続教育資 料の作成	継続教育の 講師派遣	導入教育の 講師派遣	制度変更時 の掛金設計	正確にはわ からない	無回答
全体		3,192	61.1	34.3	46.6	58.5	59.3	54.4	47.0	21.3	43.3	17.2	11.9	14.9	9.4	25.0	10.4
回答 種別	代表	1,395	63.3	36.9	48.2	58.8	61.6	62.4	51.3	28.7	53.2	21.7	15.8	15.4	11.5	14.8	20.9
	非代表	1,797	59.3	32.3	45.4	58.2	57.5	48.3	43.6	15.5	35.6	13.6	8.9	14.6	7.7	32.9	2.2
2014 年以 降の 継続 教育 実施 状況	実施した	1,175	68.0	39.7	54.5	64.8	66.4	62.9	52.2	27.3	52.8	29.3	21.6	18.5	13.8	17.1	10.8
	まだ実施していない が、今年度実施予 定	309	67.6	43.4	54.0	66.0	68.6	60.5	51.8	25.2	45.0	20.7	18.1	23.6	12.0	17.8	9.4
	実施したことはある が、2014年以降は 実施していない	387	57.9	31.3	41.9	57.6	54.8	48.1	43.9	18.9	42.4	13.7	7.8	11.1	8.3	25.8	10.1
	今のところ実施する 予定はない	1,273	54.9	28.5	39.7	51.9	52.6	47.8	42.8	15.7	34.9	6.6	2.9	10.6	5.1	33.8	9.2
	無回答	48	37.5	20.8	29.2	35.4	37.5	35.4	22.9	16.7	29.2	6.3	8.3	18.8	6.3	25.0	39.6

※Q2「運営管理費用の範囲内で提供を受けている業務(MA)」と、Q3「2014年以降の継続教育の実施について(SA)」の回答結果によるクロス分析

※Q3「2014年以降の継続教育実施について(SA)」は、新入社員等を対象とした研修は除くことを前提に回答を得た結果

【追加分析②】 2014年以降の継続教育の実施について(従業員数別／導入時期別)(SA)

継続教育を「今のところ実施する予定はない」という事業主は従業員規模が大きくなるにつれて低くなり、「実施した」の比率が高くなる。導入時期別にみても、代表事業主においては2012年以降の導入で「今のところ実施する予定はない」という比率が高くなるが、非代表事業主においてはほぼ導入時期に関わらず約半数の事業主が「今のところ実施予定がない」と回答している。

■代表事業主

			全体+10%以上 全体-10%以下	社数	実施した	まだ実施していないが、 今年度実施する予定である	実施したことはあるが、 2014年以降には実施していない	今のところ実施する予定はない	無回答
全体		1,395			47.9	10.1	11.5	29.5	1.1
従業員数別	50人未満	103			31.1	4.9	15.5	48.5	-
	50人～99人	114			44.7	6.1	14.0	34.2	0.9
	100人～299人	412			44.2	9.2	14.3	32.0	0.2
	300人～999人	381			48.6	11.8	9.2	29.4	1.0
	1,000人～4,999人	276			55.1	14.9	9.8	19.9	0.4
	5,000人以上	89			68.5	5.6	6.7	19.1	-
導入時期別	2001年～2002年	43			60.5	4.7	16.3	18.6	-
	2003年～2005年	293			56.3	6.5	14.0	22.5	0.7
	2006年～2008年	308			49.0	8.8	16.2	26.0	-
	2009年～2011年	287			55.1	9.4	12.2	23.3	-
	2012年～2014年	173			46.8	6.9	9.2	36.4	0.6
	2015年～2017年	227			29.5	20.7	3.1	44.9	1.8

■非代表事業主

			全体+10%以上 全体-10%以下	全体	実施した	まだ実施していないが、 今年度実施予定	実施したことはあるが、2014年 以降は実施していない	今のところ実施する予定はない	無回答
全体		1,797			28.2	9.3	12.6	48.0	1.8
従業員数別	50人未満	978			24.9	9.5	11.3	52.1	2.0
	50～100人未満	316			31.3	7.0	13.9	46.5	1.3
	100～300人未満	311			28.3	9.6	16.4	44.4	1.3
	300～1,000人未満	122			35.2	11.5	13.1	37.7	2.5
	1,000人以上	65			49.2	12.3	7.7	29.2	1.5
導入時期	2001年～2002年	8			12.5	12.5	25.0	50.0	-
	2003年～2005年	91			34.1	13.2	28.6	23.1	1.1
	2006年～2008年	230			31.3	5.2	19.6	43.5	0.4
	2009年～2011年	317			26.2	7.3	19.2	45.7	1.6
	2012年～2014年	435			29.4	6.4	17.2	44.4	2.5
	2015年～2017年	684			27.0	12.9	2.5	55.8	1.8

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍 ： 該当なし

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌 ： 該当なし

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年