

# 教育実施企業への 『継続教育に関するアンケート』 報告書【速報】

---

## < 目次 >

- . 本調査のねらいと主たる示唆
- . 調査結果の主な注目点
- . 実施概要
- . 集計結果

NPO確定拠出年金教育協会  
株式会社クライテリア

2011年7月

# ・本調査のねらいと主たる示唆

---

## 本調査のねらい

DCにおける継続教育の先行企業の状況を調査することで、これから続く企業に対して実践的で実用性の高い情報を提供することが可能となる。また、先行企業にとっては、他の先行企業の事例や比較を通じ今後の自社の継続教育について改良を加えたり、新たな手法について考えるヒントとなる情報を得ることができる。

## 本調査からの主たる示唆

**実施企業の次のテーマは、  
継続教育の効果検証と仮説作りへ**

# 調査結果の主な注目点

---

## 1. 継続教育の実施経験がある企業のうち39.5%は、毎年加入者教育を行っている。

毎年実施している企業は39.5%。2～3年に一度の企業は15.1%であることから、定期的なサイクルで教育を実施している企業は半数以上の54.6%に上る。

## 2. しかしながら、継続教育の効果検証を行っている企業は多くない。

効果がなかった継続教育についての質問に対して、無回答が半数以上を占めている。せっかく教育を行いながら効果検証を行っていないか、そもそも検証という発想を持たなかったことがその理由であると思われる。導入目的に合うように制度を定着させていくためにも、教育の目標を設定し、効果検証を行いながら次の改善につなげていくPDCAサイクルが繰り返されることが先行企業の次のテーマではないだろうか。

## 3. 教育形態のうち、効果がある、効果がない、の両方の答えのトップがセミナー形式となっている。

セミナーのメリットは、やった感があること、まとまった時間に集中するので印象に残りやすいなどがある。一方デメリットは、毎回の参加者が同じになる、マンネリ化する、セミナーが終わった瞬間に忘れてしまう、など。教育の形態にはそれぞれ一長一短があるので、様々な方法を組み合わせて行うことが望ましい。また、方法論もさることながら「何を」という内容面が教育の成否を大きく左右することは明らかである。

# 調査結果の主な注目点

---

## 4. 経営側が理解を示し教育予算も取得しやすいのは5社に1社(19.8%)にとどまっている。

「経営者の理解があり予算も取得しやすい」との答えは19.8%であった。一番多い答えは「継続教育の重要性については把握しているが、予算の優先度は低い」の41.9%である。この数字をいかに「理解を示し予算取得しやすい」層に押し上げていけるかが今後の課題である。企業の制度というものは一朝一夕には定着しない。従業員のDC制度に対する理解や中長期的な制度の安定運営のためには少しずつでも加入者教育に取り組んでおくことが望ましい。経営層の理解を高める社内の報告体制作りや経営層への説明資料の工夫などが行われることを期待したい。

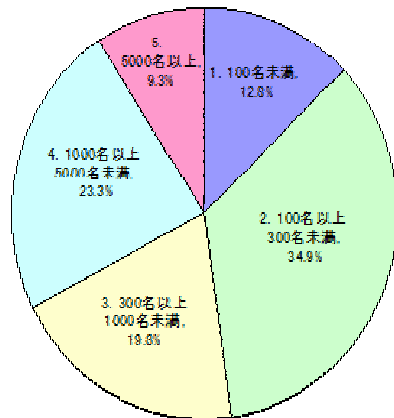
## 5. 制度運営の課題は加入者への継続教育と各種説明。訴訟リスクを課題とする担当者も5社に1社に上る。

課題としては「継続教育の企画・実施」76.7%、「退職者への手続説明」31.4%、「新入社員への制度説明」26.7%の順番となっている。それに続くのが「訴訟リスク」19.8%である。加入者への教育や説明が不十分と感じていることが訴訟リスクの懸念につながっていることが考えられる。

# 実施概要

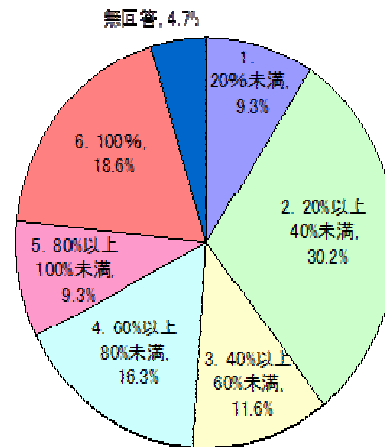
- 1) 調査対象 : 当協会が過去に実施したアンケート調査にて  
「既に継続教育を実施した」と回答頂いた企業より無作為に選出した233社
- 2) 調査時期 : 2011年5月上旬～5月下旬
- 3) 調査方法 : 対象企業リストアップによるアンケート郵送法
- 4) 回答企業数: 86社
- 5) 調査主体 : 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会、株式会社 クライテリア DCウェブ編集部
- 6) 集計分析 : 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会、株式会社 クライテリア DCウェブ編集部
- 本調査は、継続教育の実施実績がある企業を対象としたアンケートです。  
調査結果の(SA)はシングルアンサー(単数回答)、(MA)はマルチアンサー(複数回答)を表しています。

DC加入者数



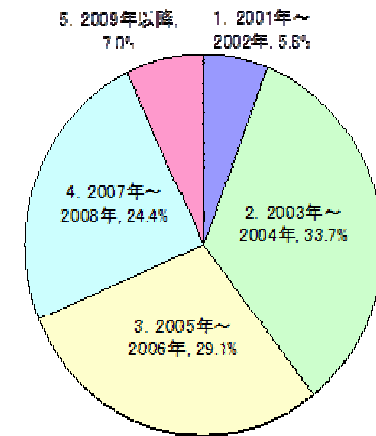
N=86  
(SA)

退職給付制度のDC比率



N=86  
(SA)

導入時期



N=86  
(SA)

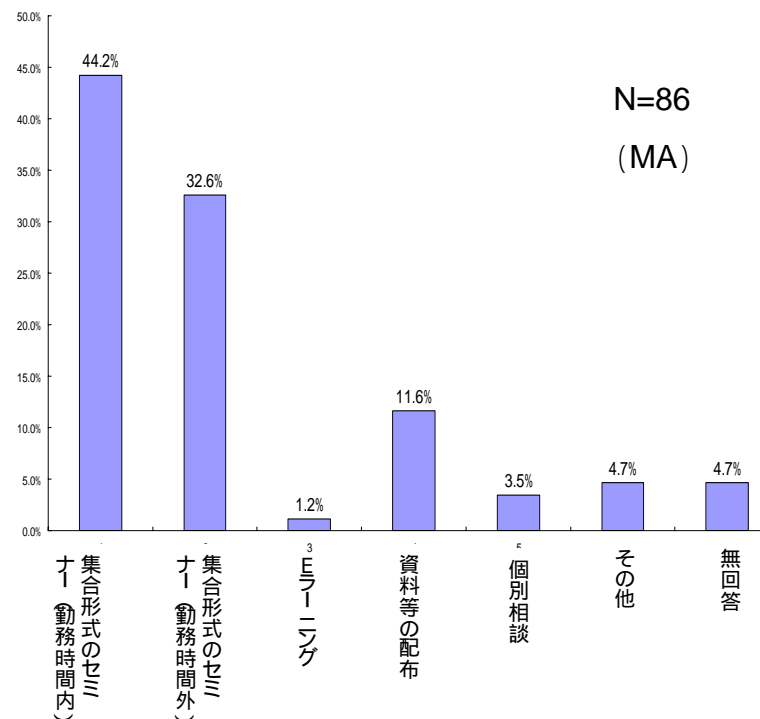
# 集計結果 「効果が高かった継続教育」

Q.これまでで最も効果が高かったものはなんですか。

(以下、抜粋)

導入時期	加入者にとって効果的な内容
2001～2002	社内発行物への制度概要説明の連載。毎月イラスト付きで掲載。 投資の基礎、スイッチングの考え方。 ライフプラン研修とからめたDC教育
2003～2004	webサイトの利用法。前年度の実績 運用のシミュレーション等、自分の運用が具体的にわかるもの。 基本を繰り返す事、分散投資の効課。 講師を招いての説明会、DCパーソナルレポート。 資産形成のきっかけ作りとして初級者及び無関心層対象の個別相談。 実際のチャートを使っのゲーム形式でのセミナー 実例 全体的な運用実績、取扱商品の内容説明、等。 年金受給の仕組み・年金制度
2005～2006	ライフプランについて(全員が興味を持てる内容の為)。 DC制度自体の基礎知識と運用方法の基本編について 運用管理会社のWEB利用方法、定年退職手続き等の留意点。 資産運用について基礎から復習する内容。 商品の選び方 セカンドライフをふまえた上でのDCの効果的活用。 年金制度全体像とDC制度 年代別に異なるテーマで実施したセミナー 諸手続(割合変更・スイッチングなど) リスク分散の運用方法
2007～2008	運用商品 掛金の運用面、リスク商品に対する理解。 管理運営会社より講師を招いての教育(2時間/回) 基礎的な内容。 携帯電話をセミナーへ持参して頂き、web登録を実施したこと。 資産運用の具象例にての説明 スイッチングの考え方など基本的な部分(再確認)。 制度の仕組みを復習すること。投資の必要性を理解すること。 年代に合わせて、必要な情報を伝えることができた。

Q.それはどのような形式で実施しましたか。



年代別やライフプランと組み合わせた教育や基本的な内容が効果があったという記述が複数見受けられた。

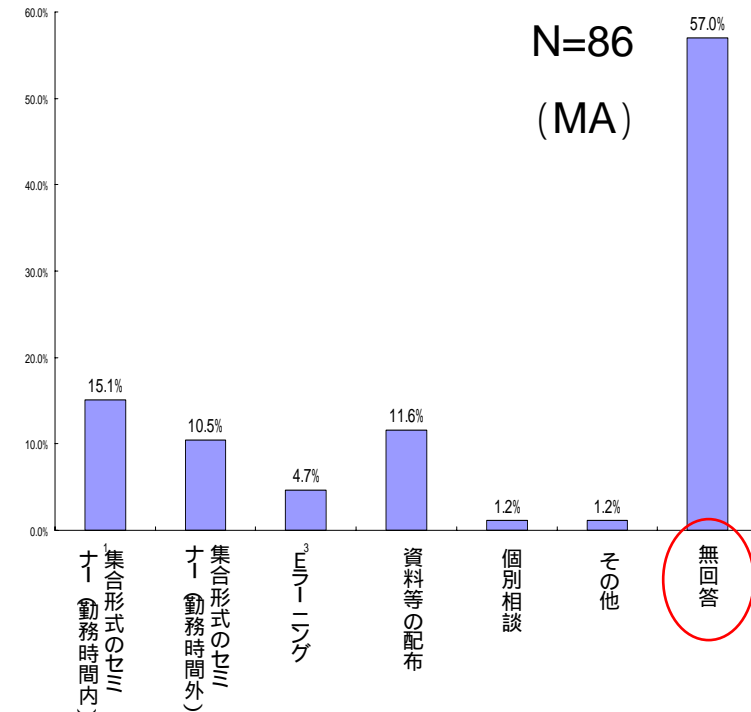
# 「効果が無かった継続教育」

Q.これまでで最も効果が無かったものはなんですか。

(以下、抜粋)

導入時期	加入者にとって効果的でなかった内容
2001～2002	教育の目的・効果測定方法がそれぞれ異なるため、回答できません。
2003～2004	分散投資
	ほとんどの社員がEラーニングを見ていない。
	効果について測定していない
	短券での制度全般に関する総論的な情報提供(資料配布)。
	自社での教育
	パーソナルレポートの配布。
	運用
	取扱商品に対する理解力。
2005～2006	運用結果の見方、ネットの活用について。
	初期研修(DC制度について)
	ポートフォリオの説明。分散投資を行っても儲からない。
	投資に関する教育
	加入者の反応がわからないため不明。
	比較的、初心者向けの内容であったため、安定運用を心がけている加入者は物足りなさを感じる面もあった。
	ネット等のマイページの利用促進案内。
	加入内容のダイレクトメール
2007～2008	Eメールでの通知
	年令が若い社員の老後に対する確定拠出年金の位置付け。
	運用上級者向けセミナー
	アクティブ商品とパッシブ商品と手数料の関係を中心に教育した事があるが反応が悪かった(ほとんど元本確保型商品を運用している)。
	資料の社内掲示、A4ページ。
	ほとんどの社員がEラーニングを実施しなかった。
	FPによる個別相談会、何を相談したらいいのかわからず、実績を上げることができませんでした。
	そもそも閲覧者の少ない情報誌に掲載
2009年以降	ライフプランニング
	金融商品の理解が難しいもの。
	確定拠出についての基礎からの教育が必要であった。
	効果?
2009年以降	運用商品の個別説明(多くの方が元本確認型の商品を選択しているため)

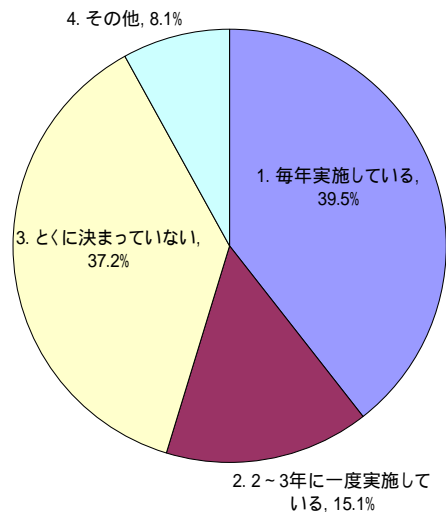
Q.それはどのような形式で実施しましたか。



無回答が57.0%と圧倒的に多い。これは効果検証を行っていないことを暗に示している。教育を行う際に目的設定やプランづくりそして実施後の検証というPDCAサイクルにすることが今後の課題ではないだろうか。

# 「実施頻度」「内容の決め方」

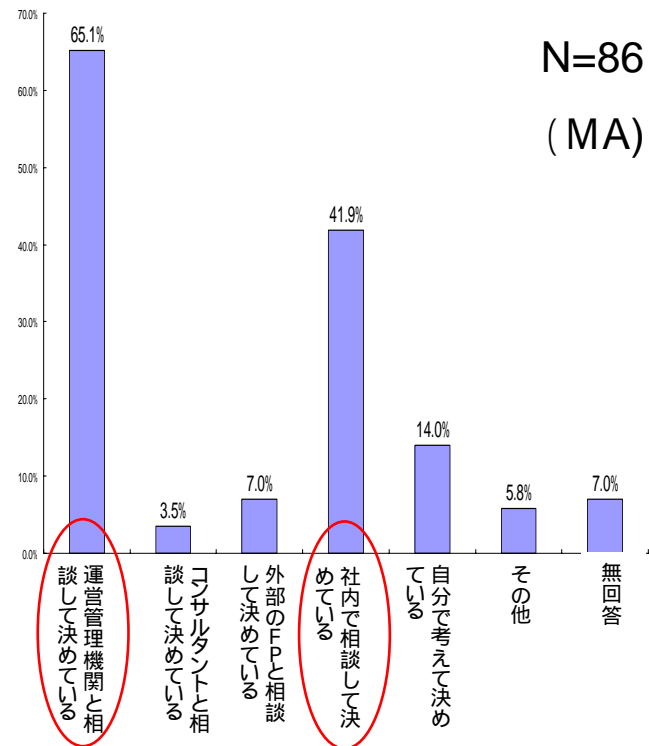
Q.継続教育をどのくらいの頻度で実施していますか。



N=86  
(SA)

これまで継続教育を実施したことがある企業の内、およそ4割は毎年実施している。教育頻度と形式および内容との相関の有無は今後の詳細レポートにて報告する。

Q.継続教育の内容はどのようにして決めていますか。



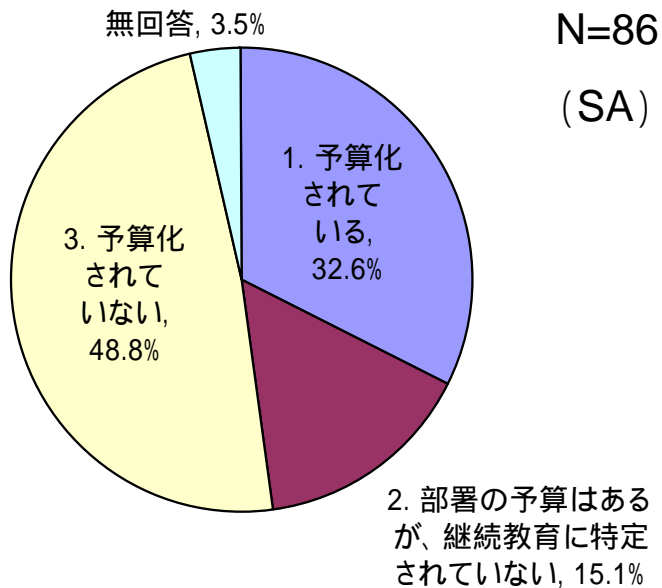
N=86  
(MA)

「運営管理機関と相談して決める」と「社内で相談して決める」を両方選択する答えが多かった。



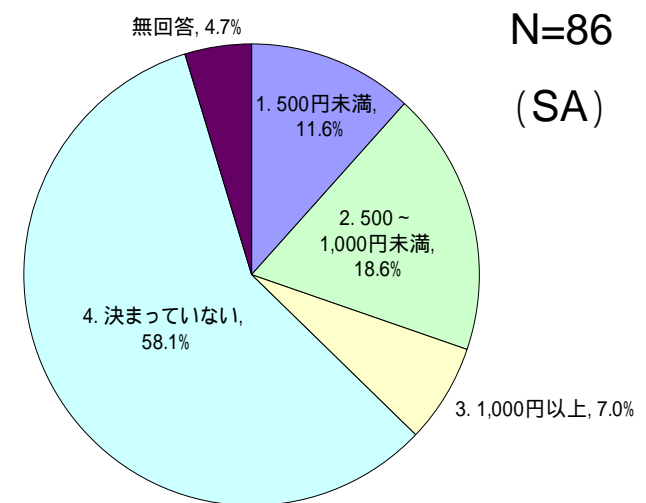
# 「継続教育の予算について」

Q.御社で継続教育にかかる費用は予算化されていますか。



継続教育実施企業ではあるものの、「継続教育費用」として予算化されている企業は32.6%。部署の予算として大きな枠で確保するといった工夫をしている企業も見受けられる。

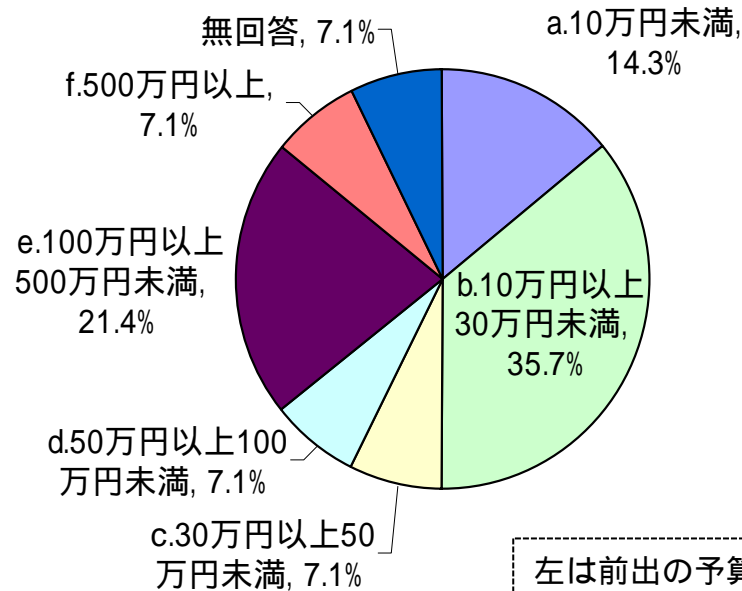
Q.年間一人あたりの継続教育の予算はいくらですか。



“一人当たり”という単位で決めている企業はおよそ4割。「決まっていない」と答えは、予算立てしていない、という場合と、予算立てはしているが“一人当たり”で決めている企業の両方が含まれる。

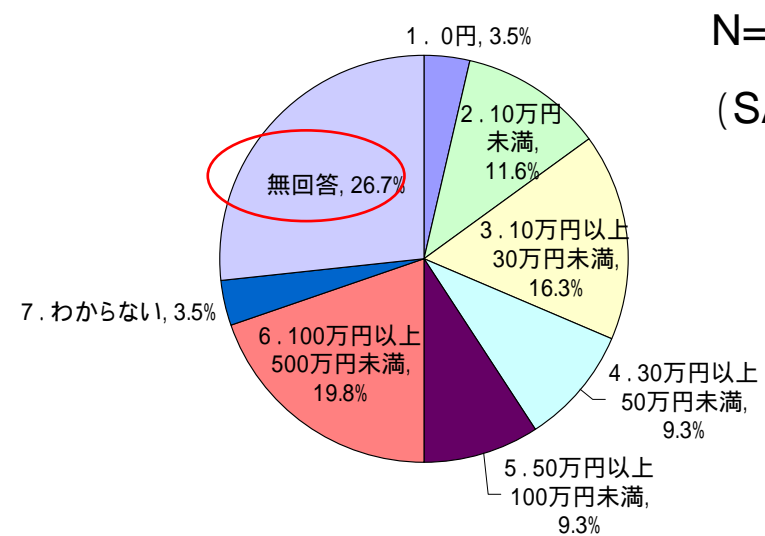
# 「継続教育の予算について」

Q. 予算化されている場合の具体的な金額。



N=28  
(SA)

Q. 担当者として、年間の継続教育予算はどのくらい必要だと思いますか。



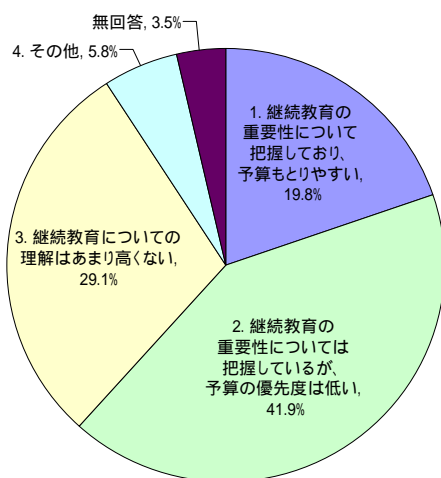
N=86  
(SA)

左は前出の予算化されている企業(32.6%、N=28)に聞いた具体的な年間金額、右は予算の有無とは関係なく担当者としていくら必要だと思うかについて全員に聞いた結果である。仮に予算化されていたとしても必要な金額に達していないことがわかる。また、必要金額に対して無回答が1/4に達していることから、定期的な継続教育を発想していない担当者も多いと思われる。

# 「経営層のDCに対する考え」

Q.御社の経営層は、DCの継続教育についてどのようにお考えですか。

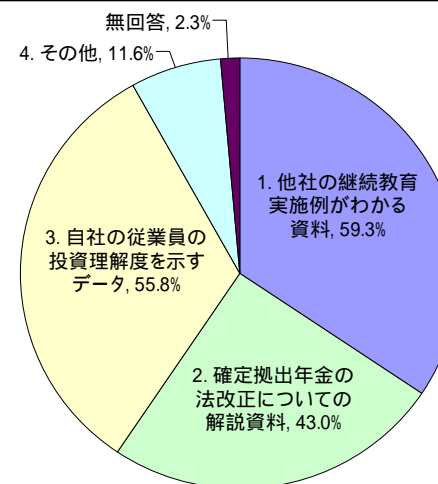
N=86  
(SA)



継続教育の実績がある先進企業でも「経営者の理解もあり予算もとしやすい」企業は5社に1社に過ぎない。仮に理解はしていても予算の優先順位が高くないことから、予算獲得に腐心している担当者の姿が浮かび上がってくる。

Q.御社の経営層に対して、より一層継続教育への理解を高めもらうための材料として、どのようなものが必要ですか。

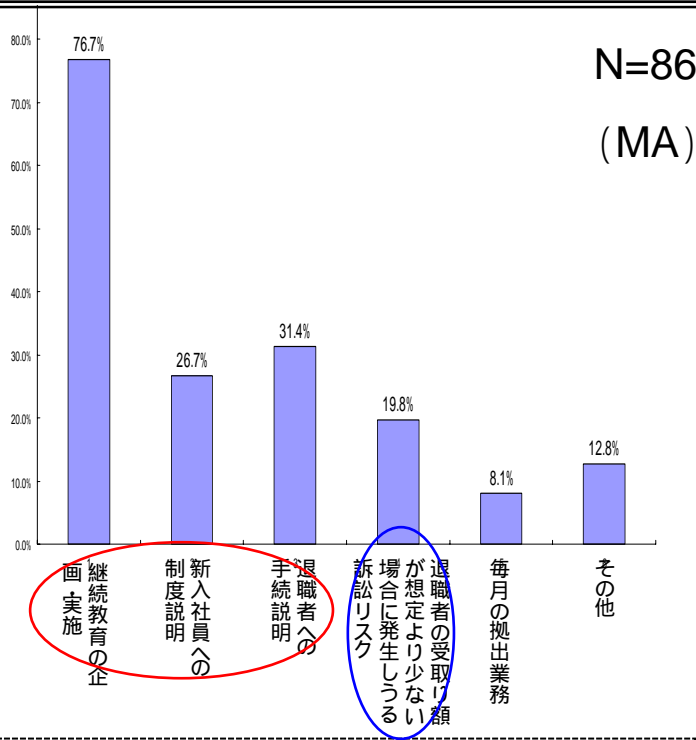
N=86  
(MA)



左表の「経営者の理解も予算取りもしやすい」状況を作るためには、DC制度の運営に関わる関係者が協力し合いながら適切な資料やデータの整備を行うことが望まれる。

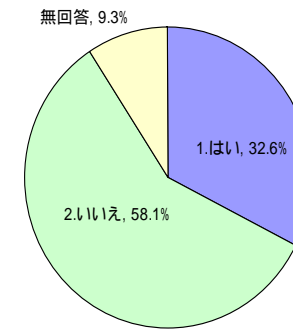
# 「制度運営の課題について」、他

Q. 確定拠出年金制度を運営していく上で、今後の課題として挙げられるものは何ですか。



加入者への説明関連を課題だと考える担当者が圧倒的に多い。また、5社に1社が訴訟リスクが課題だとするのは説明不足の認識に因るところがあると思われる。

Q. 今まで加入者から受けた問い合わせで、答えるのに窮したものや、答えられなかったものはありますか。



- ・脱退一時金を受けることが可能かどうか。
  - ・死亡退職後のご遺族の給付について、いつまで運用できるかについて。
  - ・将来のDCによる年金資産の試算方法、試算額を知りたい。
  - ・短期間で退職する人が60才まで退職金を受取れない不満について。
  - ・運用で成功した方の事例を紹介してほしい。
  - ・いつになったら成果を期待できるか？
  - ・商品ラインナップに魅力がない
- (抜粋)