

『2012年度 継続教育に関するアンケート』 報告書【集計結果】

2012年11月

NPO401k教育協会

特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会

本調査のねらいと実施概要

■本調査のねらい

10月1日、日本の確定拠出年金(DC)制度は12年目を迎えた。昨年の年金確保支援法成立により加入者教育の継続的な実施が明文化され、また今年の高年齢者雇用安定法改正では、事業主は60歳を迎えた従業員の継続雇用希望者全員を再雇用しなければならないなど、最近では企業の年金政策・人事政策に大きな影響を与える制度改正が続いている。

そこで当協会では、10月1日の「DCの日」に合わせて、上記法令改正に対する各企業の対応状況やDC継続教育と他の人事研修との連動性等を調査・分析するために、DC継続教育への取組みとともに雇用や退職に関連した人事政策についてのアンケートを実施した。

- 1) 調査対象 : 当協会にメールアドレスが登録されている企業より無作為に選出した500社
- 2) 調査時期 : 2012年10月上旬～10月下旬
- 3) 調査方法 : 質問票のメール配信およびインターネットによる回答方式
- 4) 回答企業数 : 76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
- 6) 集計分析 : 特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会

※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。

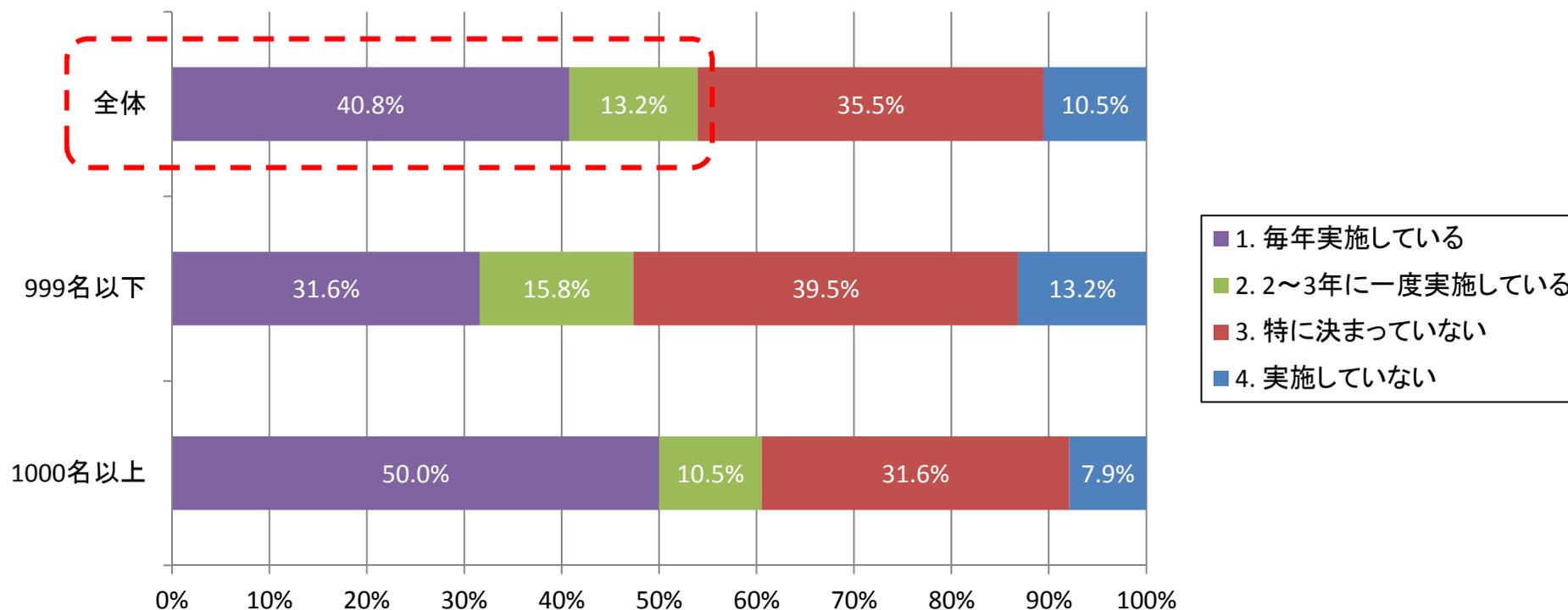
※集計項目の「999名以下」「1000名以上」はDC加入者数による分類を表しています。

継続教育の実施頻度

半数以上の企業が継続教育を定期的に行っている
と回答。法改正の影響か、実施していないと回答した
企業は1割にとどまった。

Q1. 継続教育をどのくらいの頻度で実施していますか？

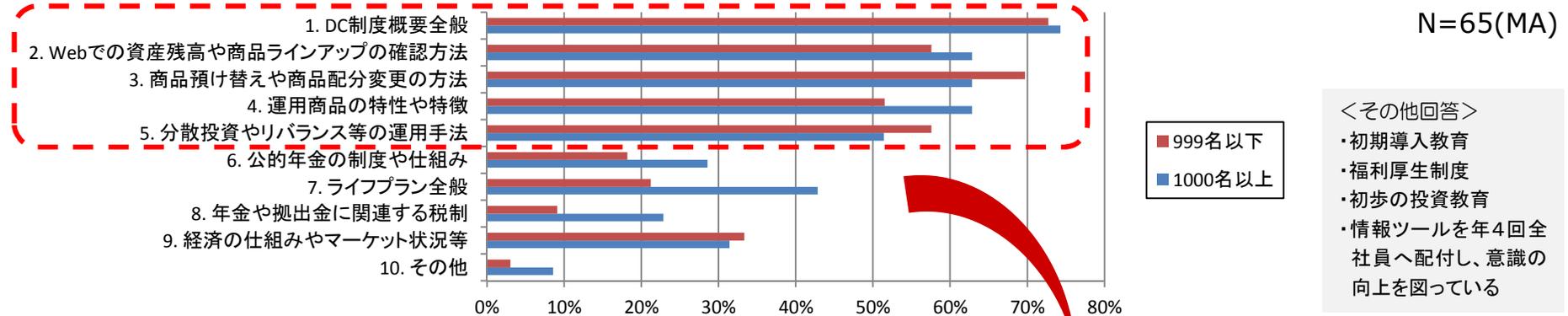
N=76(SA)



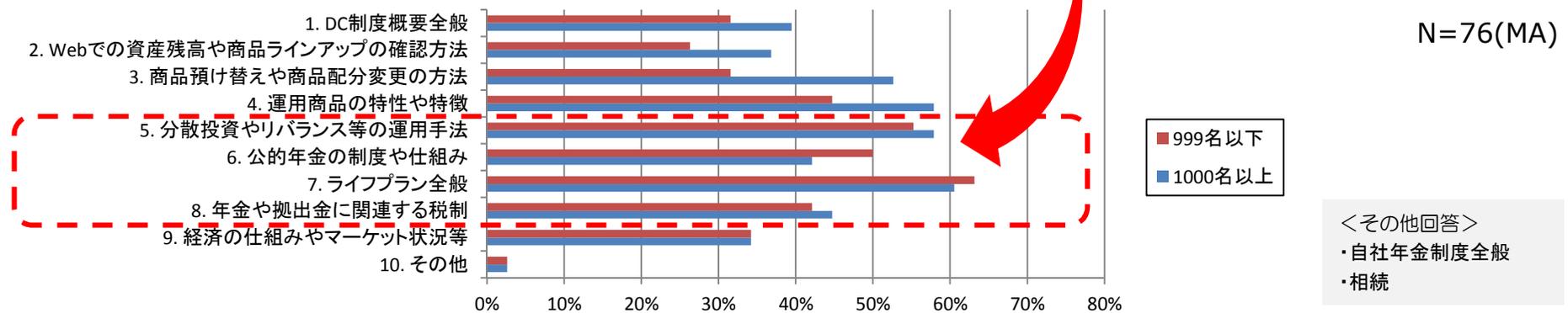
継続教育の実施内容

制度・手続き・運用に関する内容は教育されているが、公的年金・ライフプラン・税制が手薄である。今後の取り組み内容としては、ライフプランが重要視されている。

Q1-a. 継続教育として既に実施している具体的内容を教えてください。



Q2. 継続教育として今後実施していく必要があると思われる具体的内容を教えてください。

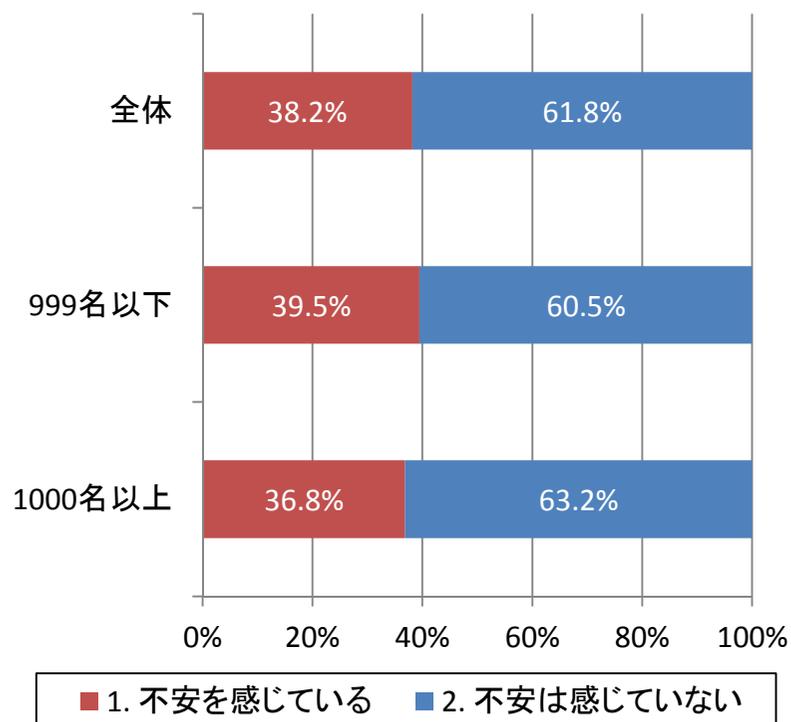


訴訟リスクに対する不安

「損失発生 の未認識」が「継続教育の実施」と並んで多いが、「継続教育をしっかりと実施すれば損失発生 の未認識は減少していく」と言えるのではないだろうか。

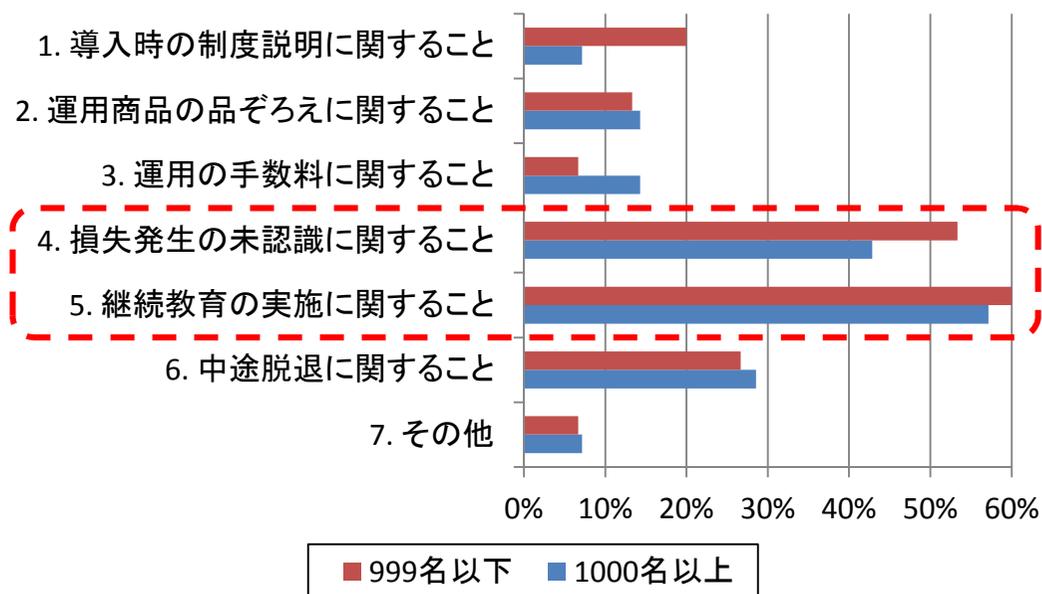
Q3. DC制度を運営している中で、将来における訴訟リスクに対する不安は感じていますか？

N=76(SA)



Q3-a. 訴訟リスクに対する不安は、どのような点にあるとお考えですか？

N=29(MA)

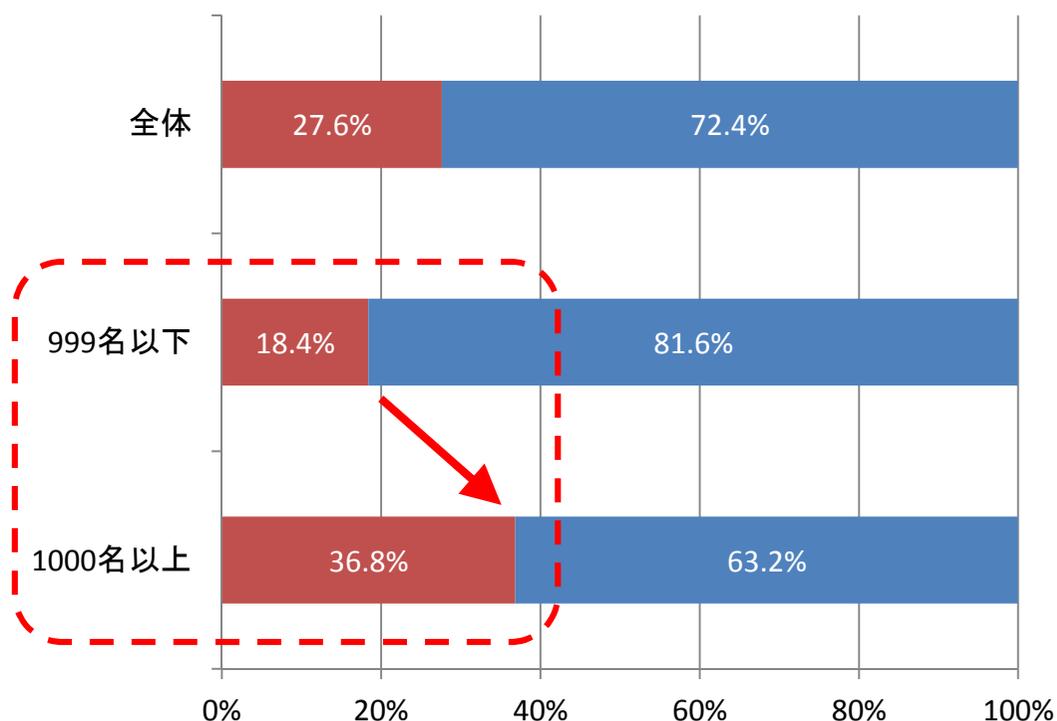


<その他回答> ・想定利率設定の周知
・継続教育の充実度

罰則規定が無いことによる継続教育実施への影響

Q4. 昨年の確定拠出年金法改正により、事業主による加入者への継続的投資教育の実施義務が明文化されましたが、罰則規定は設けられていません。このことが継続教育実施の優先順位を低くしていると思いますか？

N=76(SA)



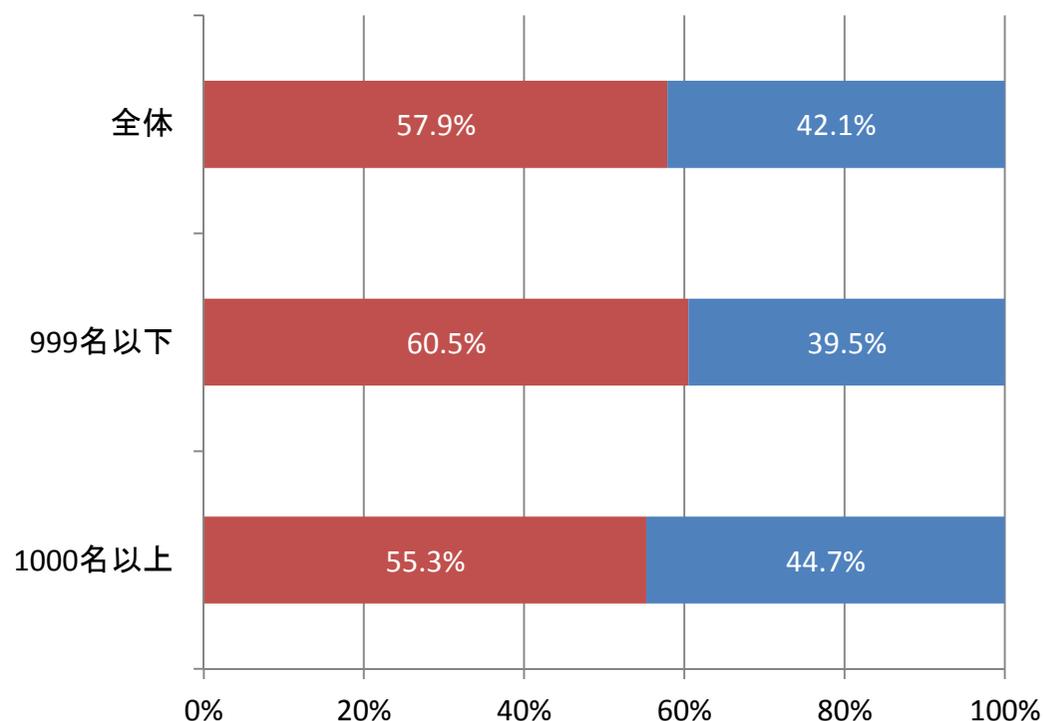
■ 1. 低くしていると思う
■ 2. 低くしているとは思わない

罰則規定が設けられていないことが継続教育実施の優先順位を低くしているという回答は少数派だが、企業規模によって倍の開きがあるのはコンプライアンス意識の相違も一因と思われる。

継続教育の実施基準の必要性

Q5. 継続教育について「どこまで実施すればよいか？」という実施基準は必要だと思いますか？

N=76(SA)



- 1. 基準は必要だと思う
- 2. 基準は必要だと思わない

企業規模にかかわらず、半数以上の企業が継続教育の実施基準は必要と考えている。

継続教育の実施状況の開示

1000名以上の企業では3割が「積極開示」と回答している一方で、4割が開示に否定的である。999名以下では約3分の2が「各企業の判断による」としている。

Q6. 「継続教育の実施基準」が示された場合、基準に則した「継続教育の実施状況」を企業サイドで開示していくことについて、どう思われますか？

N=76(SA)



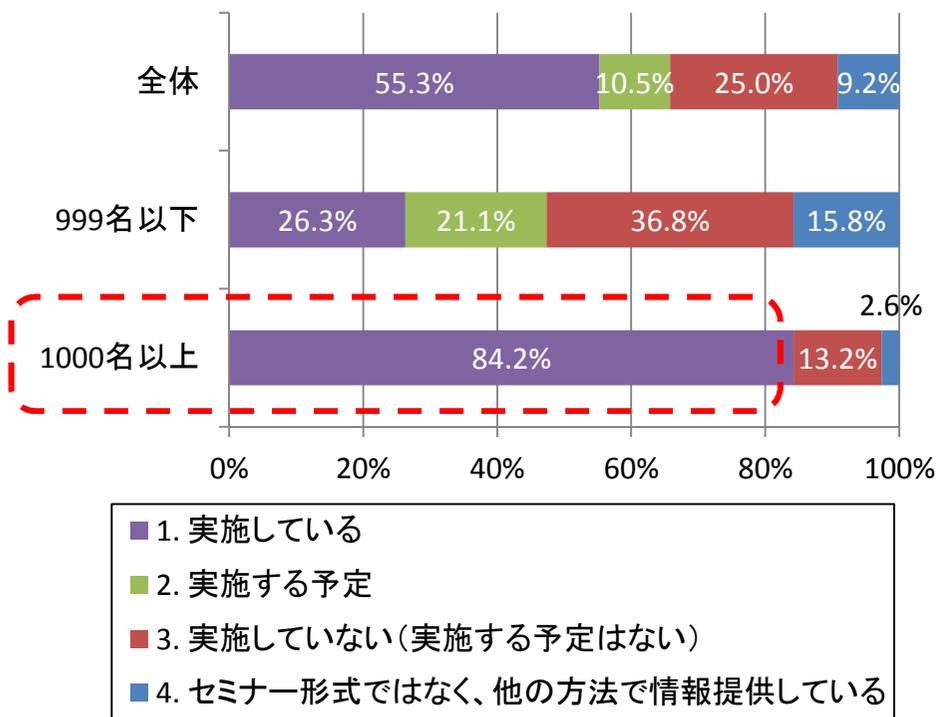
<その他回答> ・法律上の義務があるなら開示すればよいし、そうでなければ必要は無い

リタイアメントセミナーの実施状況と対象年齢

1000名以上の企業の大部分が実施している。

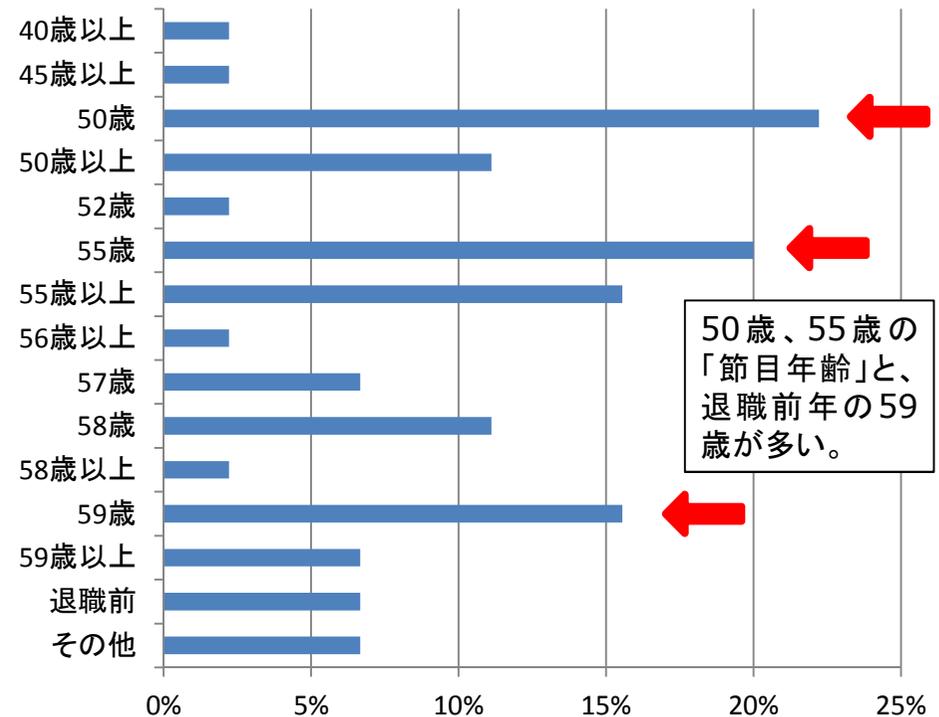
Q7. 退職準備層に向けて、年金受給方法(退職給付)や退職後のライフデザイン等を説明するリタイアメントセミナーを実施していますか？

N=76(SA)



Q7-a. リタイアメントセミナーの対象年齢を教えてください。

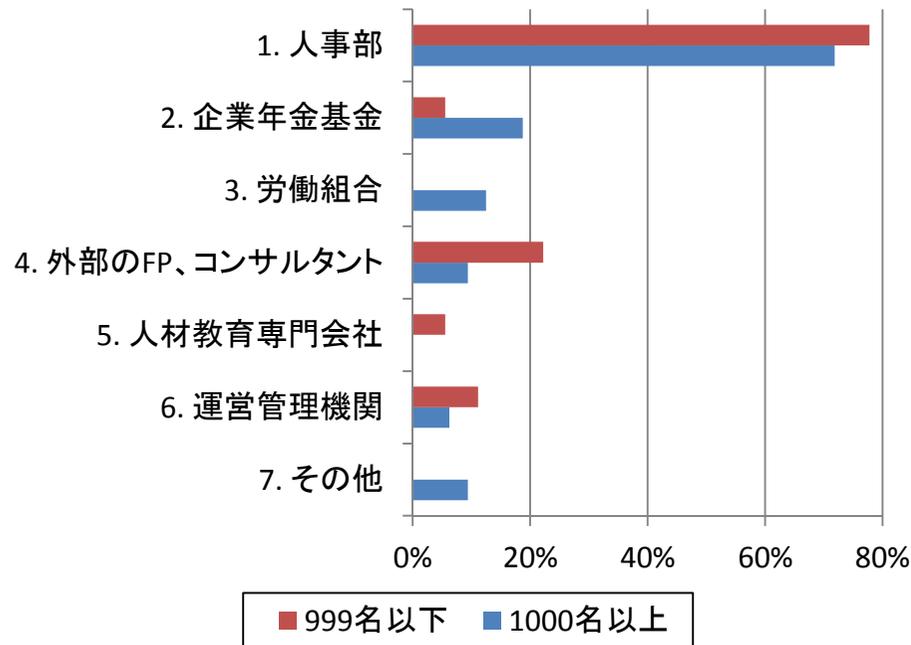
N=45(MA)
 ※自由記述より集計



リタイアメントセミナーの実施主体と実施形式

Q7-b. リタイアメントセミナーの実施主体はどちらですか？

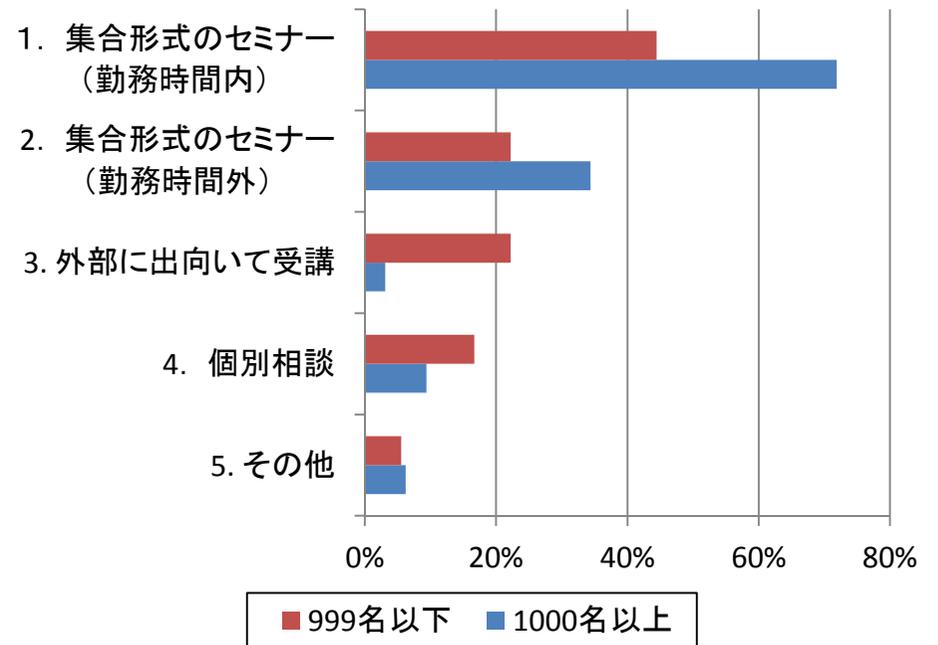
N=51(MA)



<その他回答> ・企業内教育担当部署
・福社会 ・企業年金課

Q7-c. リタイアメントセミナーはどのような形式ですか？

N=50(MA)

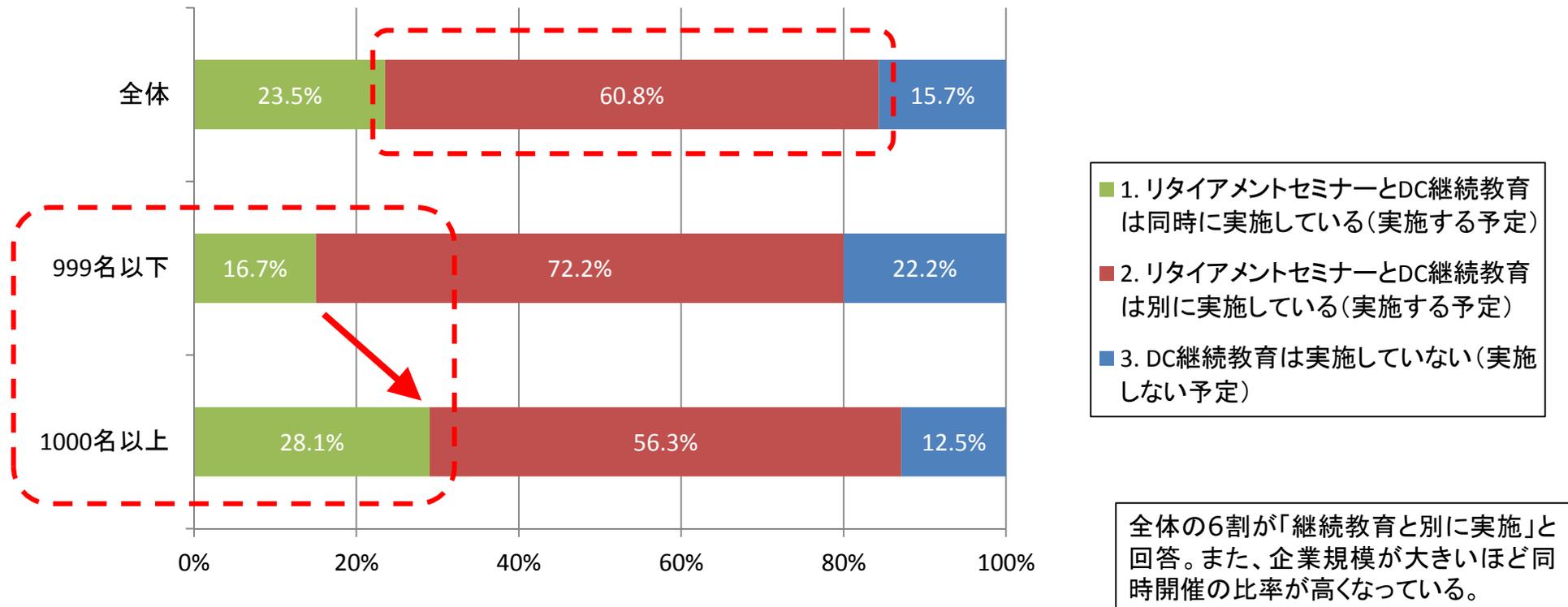


<その他回答> ・社内イントラ
・未定

リタイアメントセミナーとDC継続教育の関係

Q7-d. リタイアメントセミナーにはDC継続教育を組み入れていますか(組み入れる予定ですか)？

N=51(SA)



リタイアメントセミナーを実施していない理由

Q.7-e 「高年齢者雇用安定法第19条」では、「事業主は高年齢者に対し、引退後の生活に関する必要な知識の取得の援助その他の措置を講ずるよう努めなければならない」とされていますが、このようなりタイアメントセミナーを実施していない(実施する予定はない)理由を教えてください。

(自由記述)

- ・過去に団塊世代を対象に実施したが、現在は未実施で、理由は不明
- ・実施しなければならないという認識がなかった。定年退職者が年間で数名しかいないため、個別の退職面談で済ませていた
- ・定年退職者がまだ出ていない
- ・対象層がまだ少なく個別に相談に応じているため
- ・必要であるという認識が無かったため。全加入者を対象とした制度全般に関する継続教育もやっと今年度初めて本格的に行うことができた状態のため
- ・そもそもこのようなセミナーを実施していることを聞いたことがない
- ・実施するかどうかについて検討中
- ・リタイアメントに特化したセミナー等は行っていないが、退職準備層に限定せず各年代ごとにライフサイクルプランについて考える研修(希望制)を実施しており、現状はそれで代用する形を取っている
- ・当社は誕生日が退職日となるため、都度セミナーを開くのは難しいため
- ・個別面談の中で、年金等のライフプランに係わる内容について一部盛り込んでいるため
- ・退職時に退職後の社会保険、税制面、退職金、年金等のお話を直接しているため
- ・現状はセミナーの開催準備に必要な人手が確保できないため
- ・対象者がいなかったこともあり、特に考えてはなかった。昨年1名いたが、外部のセミナーを紹介し利用してもらった。今後、数名規模以上に発生するまでに取り組む予定(約10年後)。それまでは、運営管理機関等のセミナーを利用したい
- ・DC導入後、定年退職を迎える者がいないため
- ・セミナーとしては実施していない。60歳到達者にはDCのポータビリティ説明を面接にて実施している。また60歳到達者には国の年金制度や具体的な手続き方法を話している。年齢に関係なく要請があれば説明に出向いている
- ・今までしてこなかったことと、高年齢者がごく少数であること
- ・これまで定年退職者がほとんどいなかったため、個別に対応していた。今後は実施を検討している
- ・DCを説明する時間はセミナーの中にあるが、担当者が60歳になったときの手続きしか説明せず、実質継続教育とはいえない

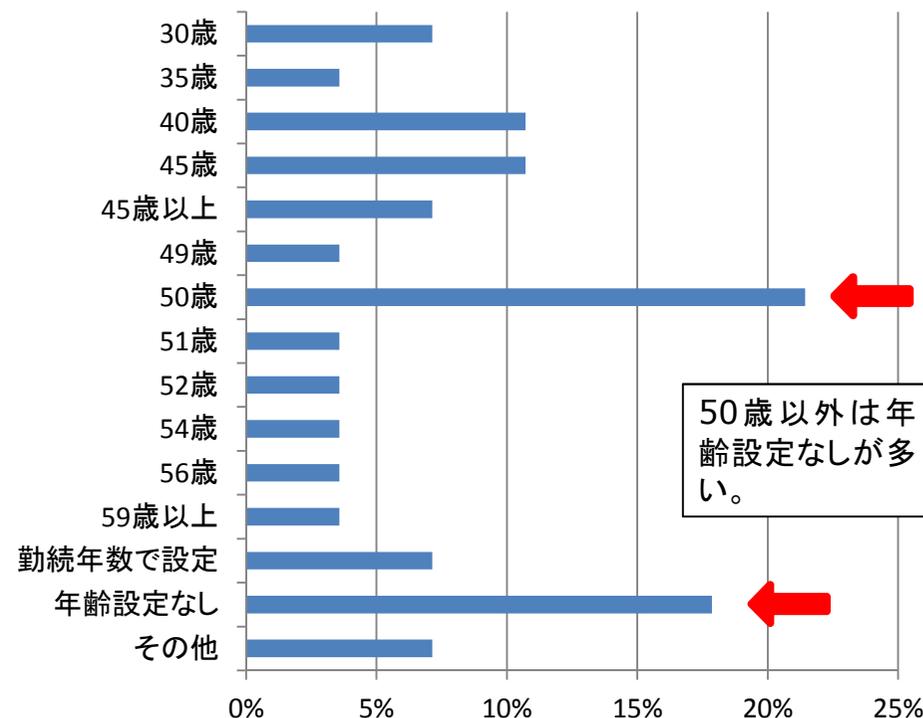
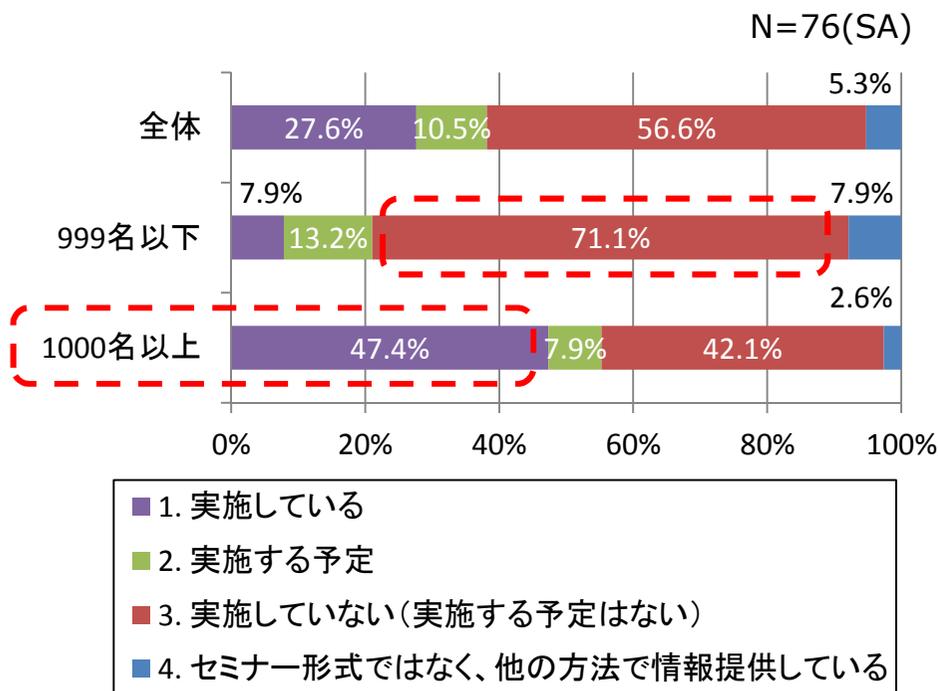
キャリアプランセミナーの実施状況と対象年齢

1000名以上の企業の半数が実施。999名以下は未実施が7割以上。

Q8. 中高年期以降の自らの職業生活における目標やゴールを再認識または再設定するなど、今後の職業人としての生き方やキャリアアップ等を考えてもらうためのキャリアプランに関するセミナーを実施していますか？

Q8-a. キャリアプランセミナーの対象年齢を教えてください。

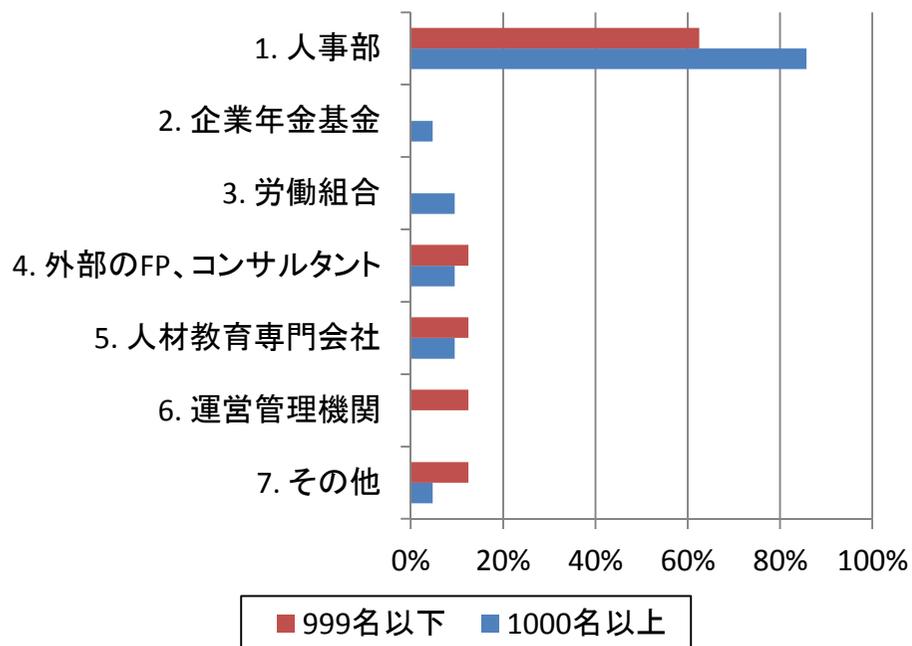
N=28(MA)
※自由記述より集計



キャリアプランセミナーの実施主体と実施形式

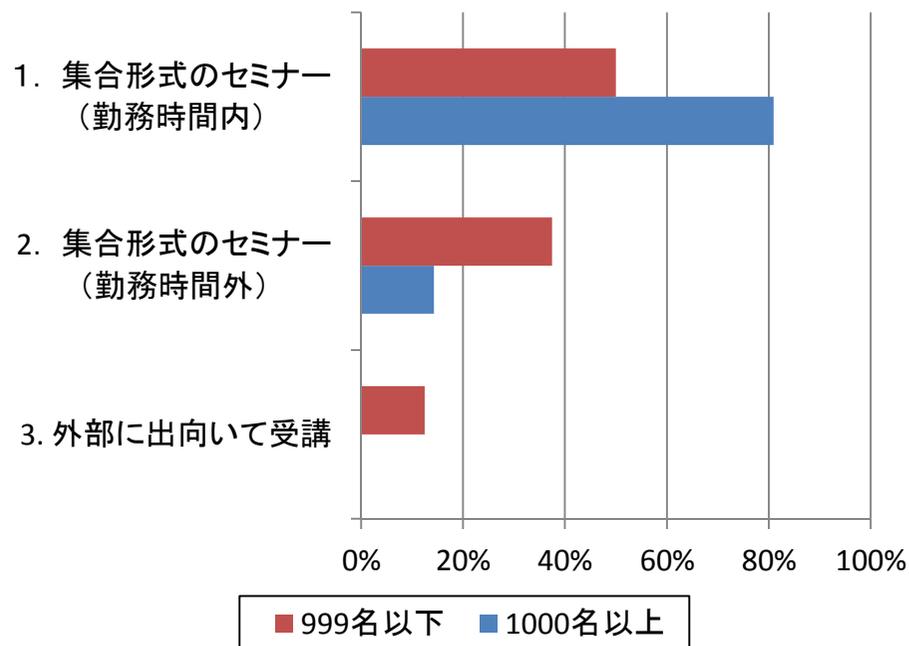
Q8-b. キャリアプランセミナーの実施主体はどちらですか？

N=29(MA)



Q8-c. キャリアプランセミナーはどのような形式ですか？

N=28(MA)



<その他回答> ・プロジェクトメンバー
・人材開発部

キャリアプランセミナーを実施していない理由

Q8-d. キャリアプランセミナーを実施していない(実施する予定はない)理由を教えてください。

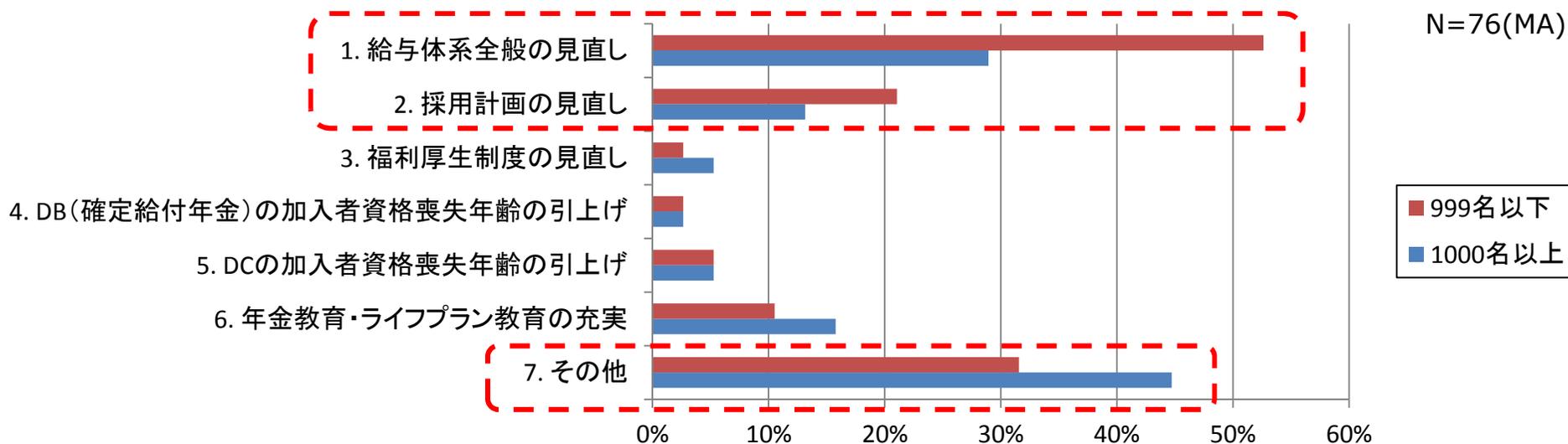
(自由記述)

- ・過去に若手を対象に実施したが、現在は未実施で、理由は不明
- ・必要性を感じていない
- ・必要という認識がなかった
- ・ニーズが低い為
- ・特に従業員からの声がないため
- ・特に必要性を感じていないため
- ・必要性は感じていますが手が回らないのが実情です
- ・リタイアメントセミナーとの区別は無いと考えているから
- ・社員からの要望が無い為
- ・保険制度の仕組みやライフプランの考え方を中心に実施
- ・対象層がまだ少なく、また、原則として定年後も自社グループで再雇用しているため
- ・全加入者を対象とした制度全般に関する継続教育もやっと今年度初めて本格的に行うことができた状態のため
- ・そもそもこのようなセミナーを実施していることを聞いたことがない
- ・実施するかどうか検討中
- ・キャリアは会社から言われるのではなく社員本人が考えるべき
- ・キャリア関連に特化した別部署にて実施してるため
- ・実施すればよいのだろうが、そこまで手が回っていない
- ・現状はセミナーの開催準備に必要な人手が確保できないため
- ・担当外のため理由は分かりません
- ・DC導入後、定年退職を迎える者がいないため
- ・業種がら、集合研修として開催することが難しいため
- ・実施する余裕がないため
- ・リタイアメントセミナー(セカンドライフプランセミナー)でキャリアプランについても触れている
- ・セミナーとしては実施していない。中途退職者や60歳到達者にはDCのポータビリティ説明を面接にて実施している。また中途退社者には事業所より退職後の内容について説明をしている
- ・方法、内容について考えたことがなかった
- ・セミナーは未実施。年一回、記述形式で全社員が記入し、上司と共有している
- ・全国展開しているので、時間的な制約やコスト問題
- ・キャリアプランセミナーを数年以内に実施する予定です
- ・再雇用制度の制度内容の説明に留まっている。個人的には必要と考えるが、その土壌がまだ出来上がっていない

高年法改正を受けての施策

給与体系や採用計画見直しなど、人件費に影響する項目の回答が多く、999名以下の企業でより顕著であった。一方、1000名以上の企業ではくその他回答>のとおり、法改正以前から企業独自の施策により対応しているケースが多く見られた。

Q9. 「高年齢者雇用安定法」が改正され、事業主は継続雇用希望者全員を再雇用しなければならないことになりました。企業の人事政策に大きな影響を与える本法令に関連して、御社ではどのような施策を実施します(実施しました)か？



<その他回答>

- ・従前から65歳の選択定年制のため
- ・既に希望者全員を再雇用しているため施策を講じる予定はありません
- ・未確定
- ・特に実施していない
- ・再雇用契約内容の見直し

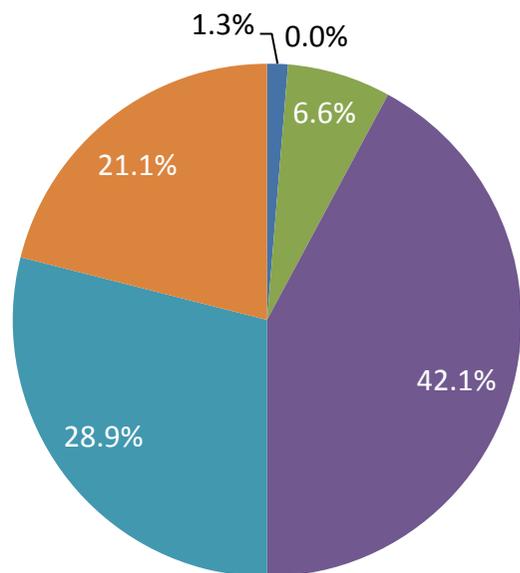
- ・定年延長
- ・再雇用年齢を上げた(64歳までから65歳までに変更)
- ・定年以後の継続雇用は昔から既に行っている
- ・再雇用制度は導入済み
- ・予定無し

- ・法改正以前から希望者全員再雇用する制度であったため特に大きな対応はしていない
- ・継続雇用制度あり
- ・現行制度で既に対応済み
- ・再雇用規程の見直し
- ・再雇用者の年収レベルの見直し
- ・現状制度の再検討

回答企業のフェイスシート①

F1. DCの加入者数はおおよそ何名ですか？

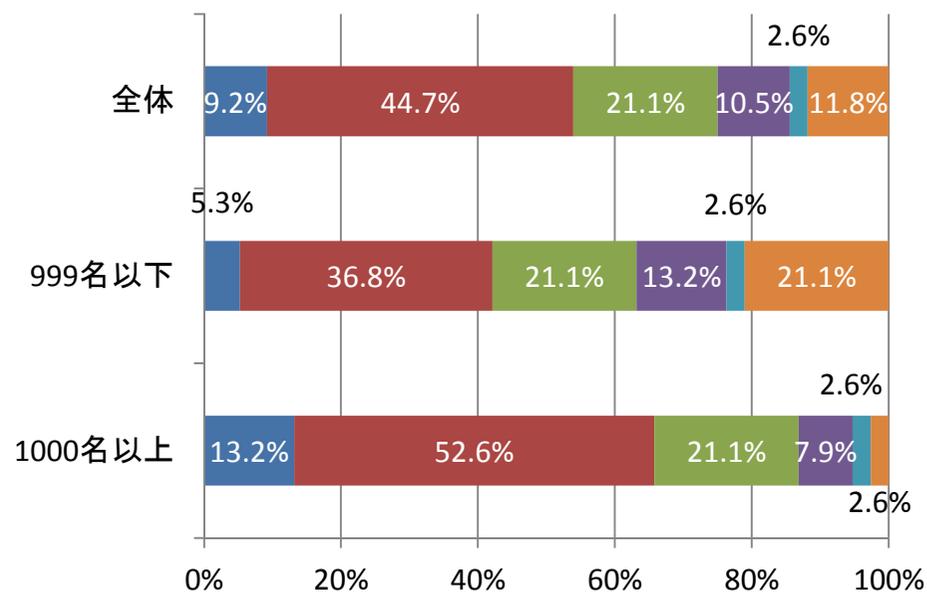
N=76(SA)



■ 50人未満 ■ 50～99人 ■ 100～299人
■ 300～999人 ■ 1000～4999人 ■ 5000人以上

F2. 退職給付制度に占めるDCの比率はどの程度ですか？

N=76(SA)

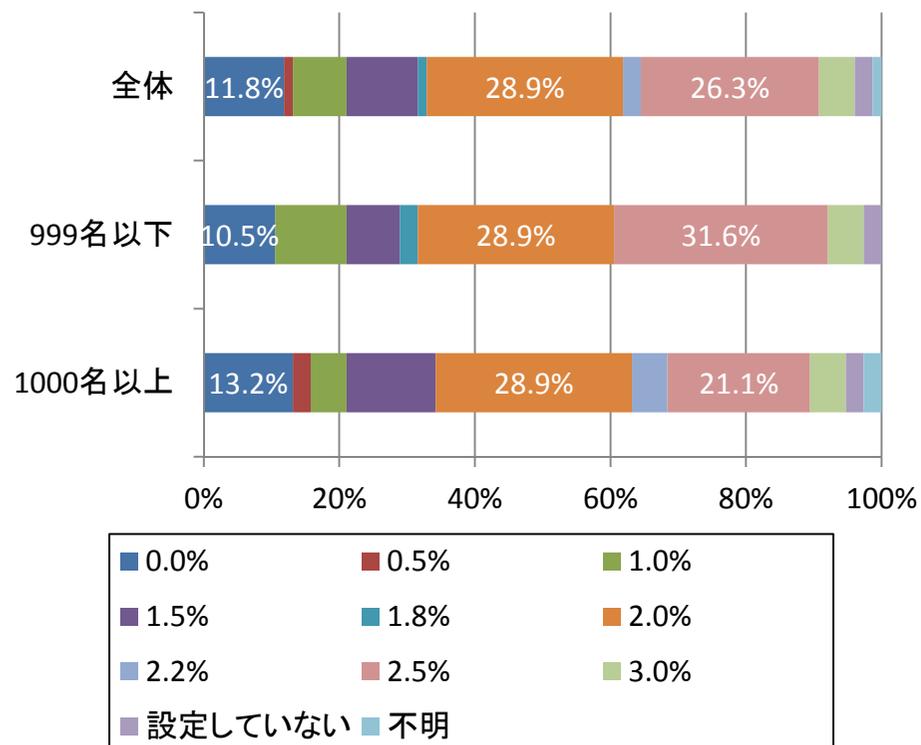


■ 20%未満 ■ 20～40%未満 ■ 40～60%未満
■ 60～80%未満 ■ 80～100%未満 ■ 100%

回答企業のフェイスシート②

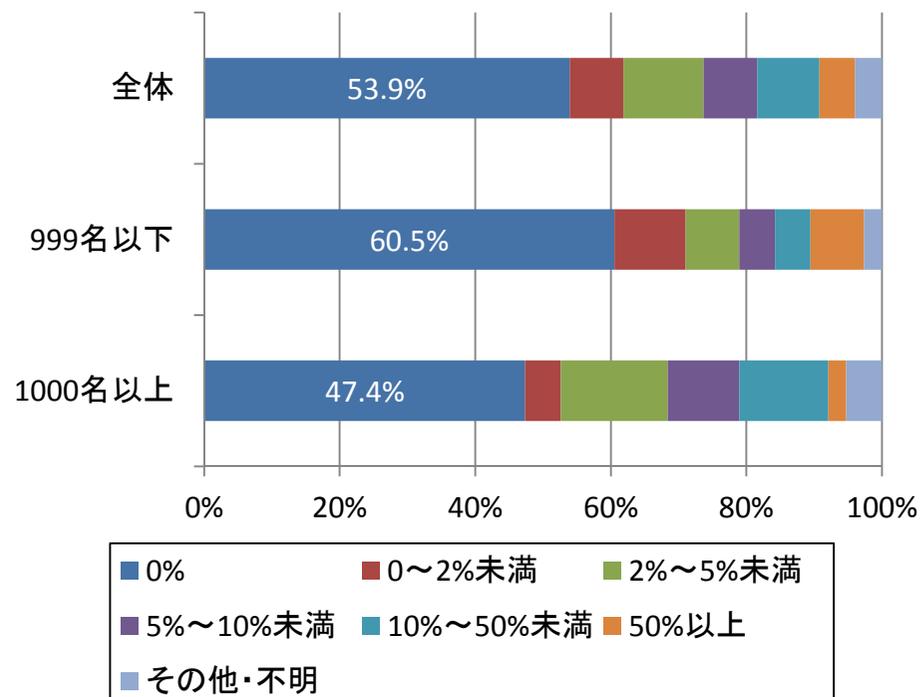
F3. DCの想定利回りはどれくらいですか？

N=76(SA)



F4. 拠出限度額に達している方の比率は加入者全体に対してどの程度ですか？

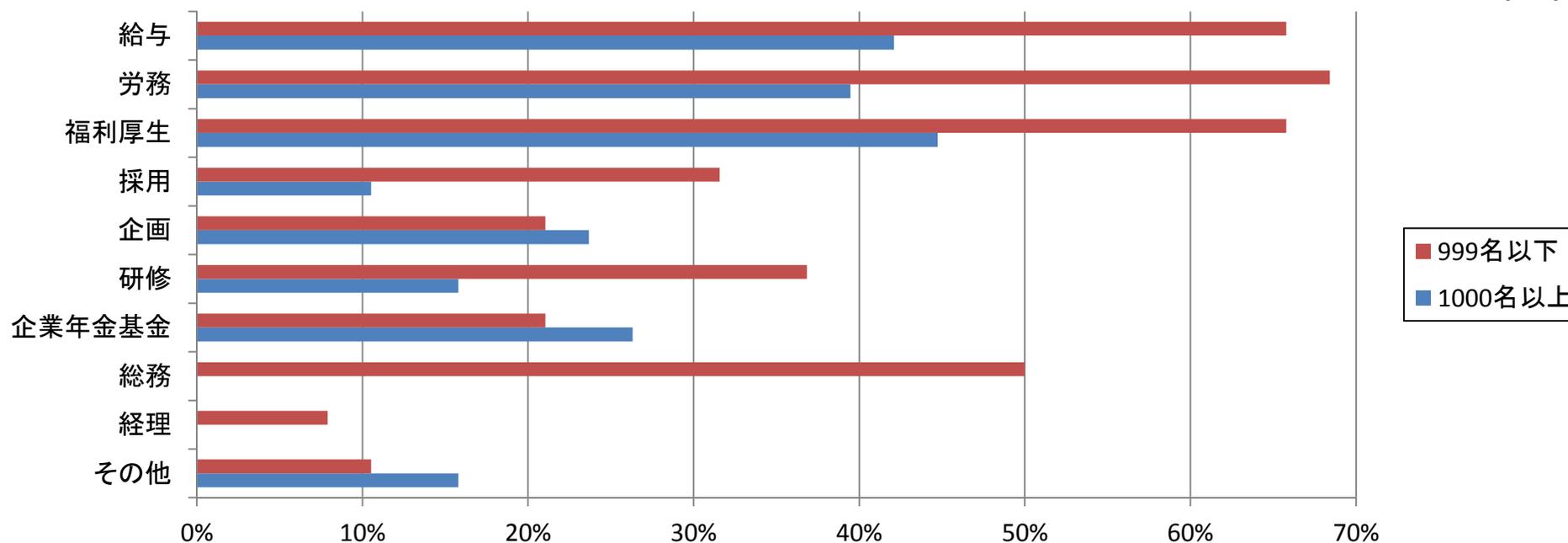
N=76(SA)



回答企業のフェイスシート③

F5. 回答者様がDC業務以外で担当されている業務を教えてください。

N=76(MA)



<その他回答>

- ・企業年金全般
- ・退職金、定年退職手続き他

- ・グループ企業人事制度支援
- ・法務関連
- ・株主総会

- ・人事(退職者)
- ・健康保険組合
- ・企業情報開示、IR

- ・メンタルヘルス施策
- ・セミナー他