

企業型DCの運営改善は昇給に匹敵する従業員満足度向上策

企業型DCへの満足度は、昇給に匹敵するほど従業員満足度を高める。その鍵は「継続投資教育」と「資産配分における投信活用」にあることが実証された。事業主による運営改善は、低コストで従業員の満足度を高める、費用対効果に優れた戦略的投資と言える。

従業員満足度を向上させる企業年金制度

企業が従業員の長期的な資産形成に向け、金融サービスを提供することが期待されている。鍵を握るのは企業が導入メリットを認識できるかどうかである。

ある研究¹⁾では、日本の企業年金制度が他の福利厚生制度と比較して、従業員満足度を高める効果が特に高いと指摘している。年金制度の種類別では、「確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）の両制度に加入している」従業員の満足度が最も高く、一方のみの場合には、「DCのみ」の方が「DBのみ」より高くなっている。本稿では企業型DC制度に焦点を当て、企業のどのような取り組みが従業員満足度を高められるかを検証し、職場における資産形成支援のあり方について考えたい。

企業型DC満足度が従業員の総合満足度を大きく左右

本稿の分析は、2025年3月に全国の25～64歳の男女を対象に実施した「企業型DCに関するアンケート調査」に基づいている。このうち、企業型DCに加入している正社員3,903人の回答を分析対象とした。まず、経済的処遇、人事評価、仕事内容、職場環境など9項目に関する満足度を統合し、「総合的な従業員満足度」（以下、従業員満足度）を算出した²⁾。次に、企業型DCに関する6項目の満足度から「企業型DC満足度」を数値化した³⁾。そして、従業員満足度（被説明変数）が何によって左右されるのかを分析するため、説明変数として企業型DC満足度（処置変数として設定）、及びアンケートで別途質問した性別、年齢、勤め先の企業規模、

年収（性別から年収はコントロール変数として設定）を用いて、重回帰分析を行った。

まず、説明変数の中で、従業員満足度に有意に差があったのは年収で、その金額が多くなるほど有意に従業員満足度が高くなることが窺われた（図表1のA部分）。企業型DC満足度については参照基準である中央分位より低い下位第2分位において従業員の総合満足度が有意に低く、高い上位第2分位において有意に高い結果が示された（同B部分）。

特に注目すべきは、企業型DC満足度が与える影響の大きさである。得られた回帰係数を比較すると企業型DCへの満足度を中央分位から上位第2分位へと高めることの効果（1.54）は、年収を「500万円～700万円未満

図表1 被説明変数：総合的な従業員満足度（偏差値）の回帰分析の結果

	説明変数	回帰係数	標準誤差	有意性
性別【基準：男】	女性	1.54	-0.37	***
年齢【基準：40～44歳】	25～29歳	2.05	-0.63	**
	30～34歳	2.11	-0.56	***
	35～39歳	1.28	-0.53	*
	45～49歳	0.48	-0.51	
	50～54歳	0.06	-0.55	
	55～59歳	0.45	-0.58	
	60～64歳	2.23	-0.73	**
勤務先企業規模【基準：1人～99人】	100人～299人	0.37	-0.58	
	300人～999人	-0.08	-0.55	
	1,000人以上	1.17	-0.49	*
個人年収【基準：500万円～700万円未満】	300万円未満	-2.99	-0.68	***
	300万円～500万円未満	-2.04	-0.42	***
	700万円～1,000万円未満	1.52	-0.41	***
	1,000万円以上	3.27	-0.48	***
企業型DC満足度【基準：中央分位】	下位第1分位	-6.47	-0.46	***
	下位第2分位	-1.84	-0.46	***
	上位第2分位	1.54	-0.44	***
	上位第1分位	5.71	-0.45	***
定数項		49.04	-0.65	***

(注) 観測数：3883、決定係数：0.1923
基準階層に対する高低の有意性：*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05
(出所) 野村総合研究所

NOTE

- 1) 「企業年金が従業員の意欲・意識に与える影響について－人的資本管理の視点から－」(江湖剛)
- 2) 具体的には、経済的処遇(「給与に対する満足度」)、「勤務する会社の福利厚生制度に対する満足度」、「勤務する会社の退職金や企業年金に対する満足度」)、ワークライフバランス(「仕事と生活のバランスに対する満足度」)、人事評価(「勤務する会社の人事評価に対する満足度」)、職場環境(「勤務する会社の職場環境に対する満足度」)、「勤務する会社の人間関係に対する満足度」)、会社の経営方針(「勤務する会社の経営者の経営方針に対する満足度」)、仕事に対する満足度(「仕事に対する満足度」)
- 3) 具体的には、「事業主掛金に対する満足度」、「投資教育に対する満足度」、「商品ラインナップに対する満足度」、「Web上の商品変更手続きに対する満足度」、「Web上の運用状況通知に対する満足度」、「Web上の商品情報に対する満足度」に対する満足度(「1.非常に不満」～「5.とても満足」の5件法)について主成分分析を行いその第一主成分を「企業型DC満足度」とした。

満」から「700万円～1,000万円未満」へ引き上げることと同等(1.52)のインパクトを「従業員満足度」に与える可能性が示唆された。これは、企業型DC制度の運用改善(満足度を高める施策)が、昇給にも匹敵するほど従業員の満足度を高める力を持つことを意味する。

DC満足度を高める鍵は「継続投資教育」と「資産配分」

では、どうすれば「企業型DC満足度」そのものを高めることができるのだろうか。この企業型DC満足度(偏差値換算)を被説明変数とし、説明変数(処置変数)として事業主拠出額(会社の掛金)や投資教育セミナーの受講頻度、運用状況の確認頻度、掛金に占める投信比率を用いて重回帰分析を行った(その他、前述の重回帰分析で用いた説明変数(コントロール変数)も用いた)。この結果、事業主拠出額の多寡は、企業型DC満足度に大きな影響を与えなかった。ただし、拠出額を「知らない」という回答が約6割も占めたため、この分析は限定的なものであることに留意する必要がある。

企業型DC満足度に大きな影響を与えていたのは「投資教育」と「資産配分における投信の活用」であった。具体的には、投資教育セミナーを「加入時に受けたきり」「一度も受けたことがない」と回答した従業員は、数年に一度でも受講している従業員に比べ、企業型DC満足度が明らかに低い結果となった(図表2のA部分)。また、掛金のすべてを元本確保型商品で運用している従業員より、一部ででも投資信託を組み合わせ運用している従業員の方が、満足度は有意に高かった(同B部分)。これらの効果は大きく、投資教育セミナーを数年に一度受けさせること、そして元本確保型だけでなく投資信託

図表2 被説明変数：企業型DC満足度(偏差値)重回帰分析の結果(一部抜粋)

	説明変数	回帰係数	標準誤差	有意性
事業主拠出額 (月額) [基準：5000円以下]	5000円超～10000円	-1.33	-0.73	.
	10000円超～20000円	0.31	-0.74	.
	20000円超～30000円	1.16	-0.83	.
	30000円超～55000円	1.45	-0.79	.
	わからない	-1.00	-0.59	.
セミナー受講[基準：数年に1回以上の頻度で受講]	加入時に受けたきり	-3.02	-0.43	***
	一度も受けたことがない	-2.73	-0.44	***
運用状況の確認 [基準：月に1回以上]	年に1回～数回	-0.40	-0.39	.
	ほとんど又は全く確認してない	-0.63	-0.48	.
掛金に占める投信比率 [基準：0%]	0%超～40%	2.64	-0.70	***
	40%超～80%	3.42	-0.74	***
	80%超～100%	1.84	-0.72	*
	わからない・答えたくない	1.95	-0.68	**
定数項		48.53	-1.04	***

(注) 観測数：3874、決定係数：0.06366

基準階層に対する高低の有意性：*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

(出所) 野村総合研究所

へも資産を配分するよう促すことは、それぞれ単体で企業型DC満足度を大きく押し上げる効果が期待できる。

事業主は、継続的な投資教育の重要性を理解しつつも、「コストや手間がかかる」、「開催しても従業員の参加率が低い」といった課題から、積極的な実施をためらいがちである。しかし、本稿の分析が示すように、数年に一度の投資教育の機会提供や従業員が自ら投資信託への配分を始めるきっかけ作りといった、比較的低コストで実行可能な取り組みが、DC制度への満足度を効果的に高めるだけでなく、従業員の資産形成を支援し、エンゲージメントを高めるための、費用対効果に優れた戦略的投資と言えるであろう。

Writer's Profile



金子 久 Hisashi Kaneko

金融イノベーション研究部
チーフリサーチャー
専門は個人金融マーケット調査
focus@nri.co.jp