

継続教育の動向と好事例

NPO法人DC・iDeCo協会
特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会

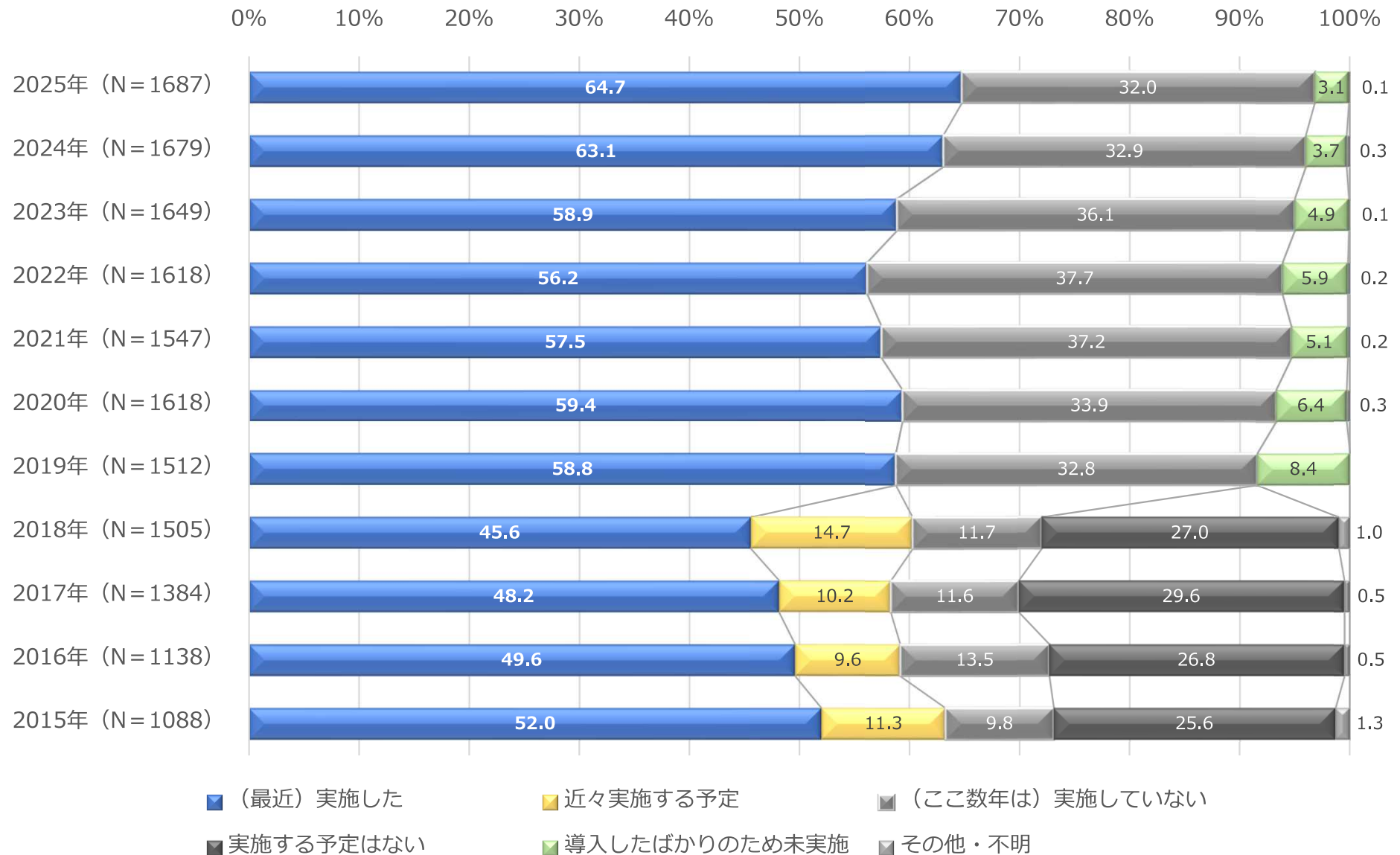


継続教育（過去3年以内）の実施状況

導入企業が増える中でも実施率は増加

法改正（継続教育の努力義務化）を機に実施率が一段引きあがり、さらに過去3年は年々実施率が増えている
担当者からは経営に必要性を理解してもらうために継続教育の義務化を希望する声もある

※毎年同じ企業が回答しているわけではない点は留意

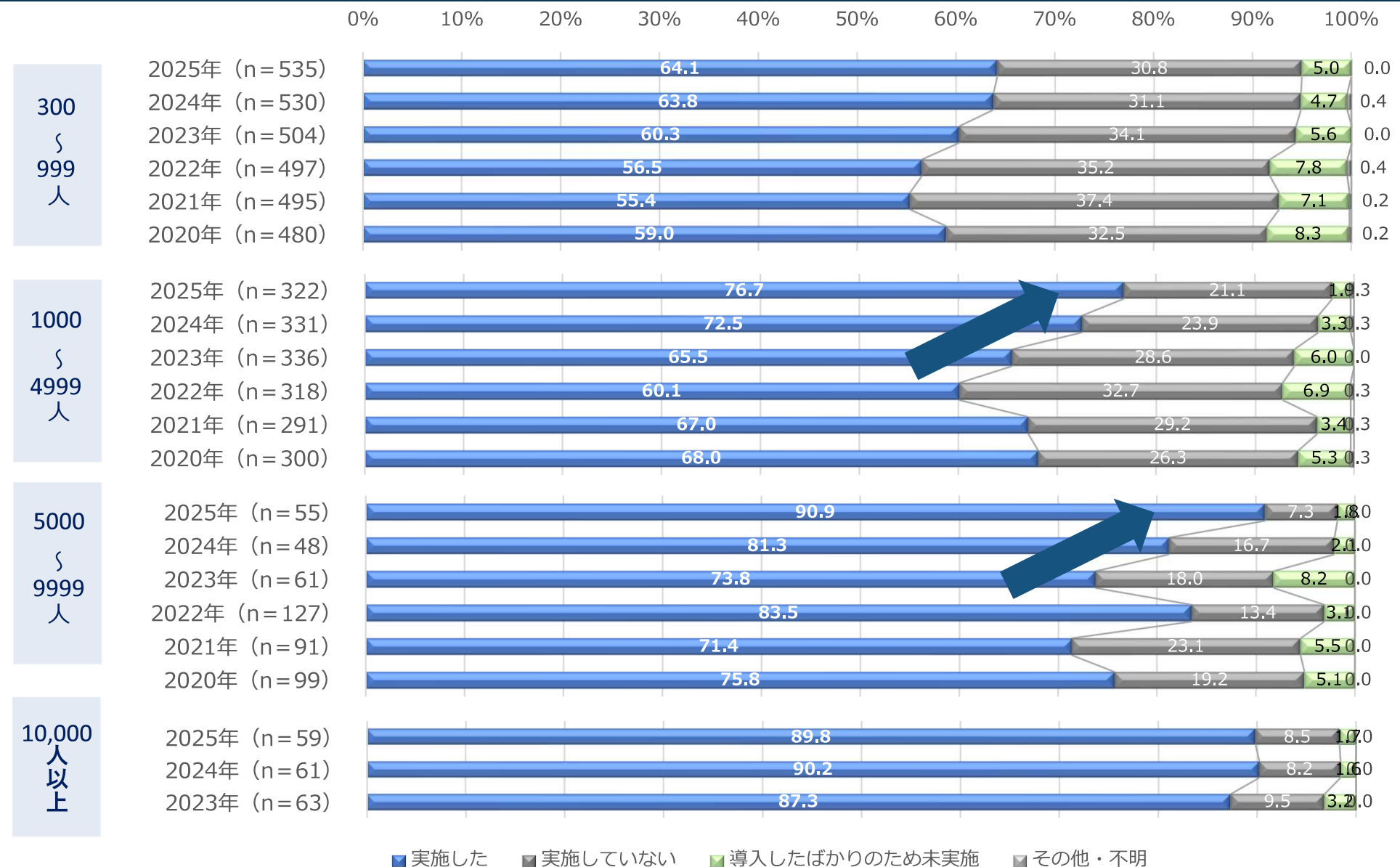


データ出所：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査」

継続教育（過去3年以内）の従業員規模別の実施状況

100人以上、特に1,000～10,000人クラスはこの3年で実施率が10%以上高まっている

※毎年同じ企業が回答しているわけではない点は留意



※「1万人以上」の企業は2023年に区分を新設したため、それ以前は5,000人～9999人以上に含まれている

データ出所：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2025」

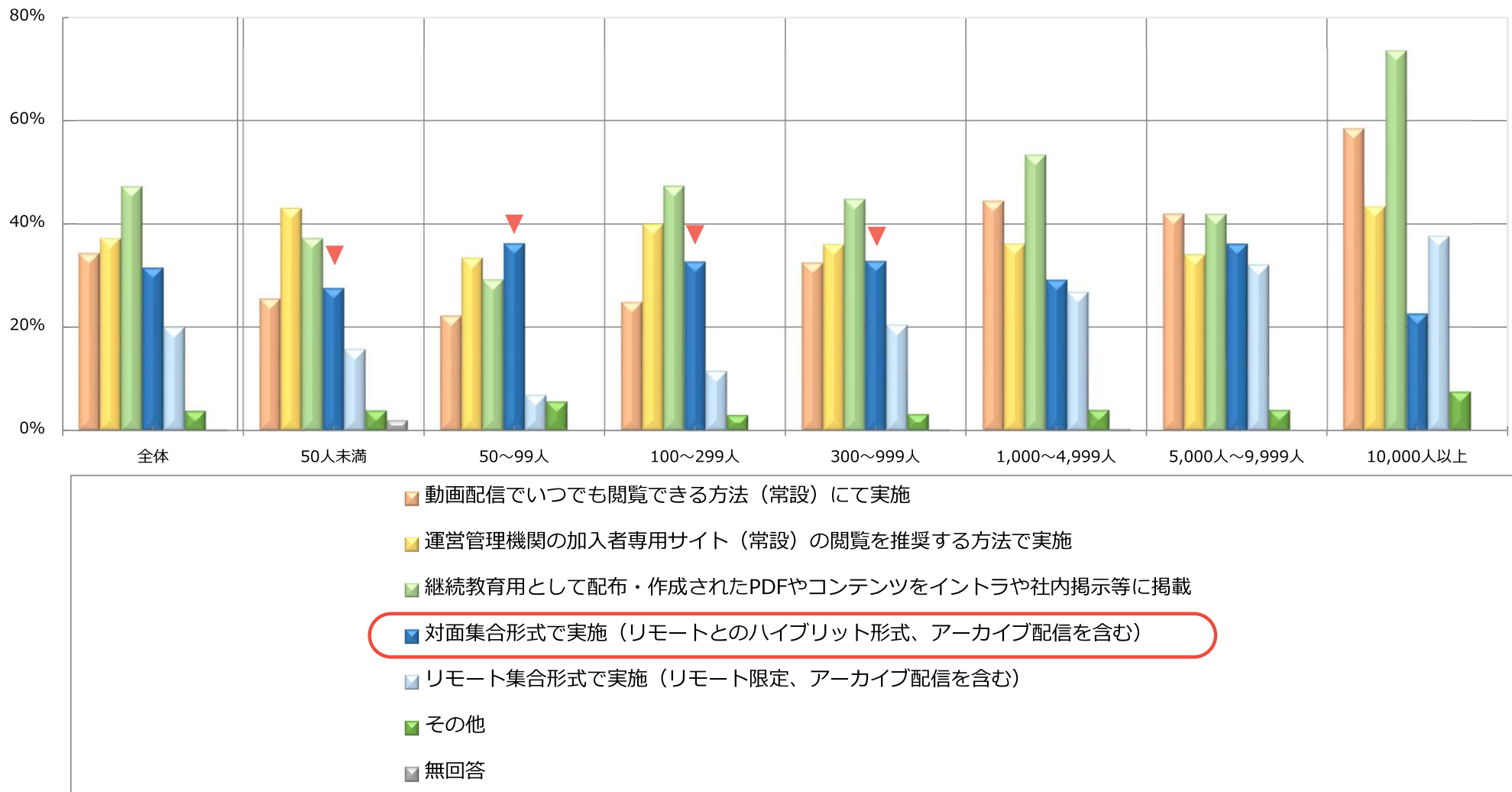
©2026 Institute for the Advancement of Defined Contribution Plans. All Rights Reserved

継続的に情報提供している方法

加入者サイトやイントラに情報コンテンツを常時掲載することをベースにセミナー等を併用

PDFやコンテンツ等を社内および加入者専用サイトに掲載し、常時必要な情報を参照したり学びの機会を提供している。セミナーはコロナ以降は場所や時間を問わず運営側の負担も軽いオンライン・動画配信などが主流となっている。一方で従業員数1,000名未満の先では「対面」での実施も多く、Face-to-Faceの効果を再認識する声も聞かれます。

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答



インタラクティブな教育による「わかる」「使える」の実現

- ◆「マッチング」の税メリットなど基本的な事項を改めて伝えることで理解を促進。
- ◆ 対面形式ならではのFace to Faceの伝達力、「その場で疑問解消」できる即時性、職場ならではの仲間と同じレベルでいたいという意識なども加わって、関心や行動意欲の喚起につながっている。
- ◆ 専門性が期待される商品や資産運用の説明について外部講師を活用し、ツールの使い方は身近な存在である担当者が実際にスマホやPCを使いながら手続きを説明。

事業主から寄せられた「特に実施してよかった・効果があった・加入者からの評判がよかった継続教育の実施方法や内容」（抜粋）

300
人
未満

- ◆ マッチング拠出による税金の軽減効果を説明
- ◆ 対面形式での実施は評価された。マッチング制度について周知ができた
- ◆ **対面集合形式で行ったが、Web等実際に操作しながら実施し、わからないことをその場で聞けるということで参加者の理解度が全然違うと感じた。**また、DCに対する心構えが変わった気がする
- ◆ 若手社員向けの社内説明会。若手3名程度のグループをつくって、数回実施。**窓口担当をしている人事総務部メンバーが講師を務め、サイト画面の見方・取扱商品の説明・運用利回り等について、それぞれの画面を見ながら説明した**
- ◆ バランス型の投資信託でも長期運用すると、順調に増えている**実績を説明し、長期投資への理解を深めることができた**
- ◆ 残高のお知らせの受取方法を郵送受取からWeb受取変更を推奨したことで、Webでの閲覧回数が増えた
- ◆ **商品入れ替えをした際に制度の概要と商品の詳細説明をしたことで、関心を持つ従業員が少し増えたように感じる**
- ◆ 普段なじみのない投資信託の用語を人形劇の**動画を作成し、身近に感じられるように工夫した**
- ◆ **担当者の運用実績を見せて、運用への不安を取り除き、運用へ取り組む意欲を持たせた**
- ◆ **集合型のセミナーを「若手・初心者向け」と「老後のお金について知りたい人向け」に分けて実施した**

データ出所：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2025」

職場ならではの「全員」＆「必須」を活かして関心が低い人にも「学び」を実現

- ◆ 関心が低い人、基礎的なことが理解できていない人へのアプローチを、「全員必須」や「朝礼」「研修」といった対象者が全員参加する場を活用することで実現
- ◆ 対象者を「年代別」に分けたり、「インフレへの対応」など時事に合った切り口を加え、セミナー受講者の関心・ニーズに合った情報を提供
- ◆ 「座談会形式」など参加型で意見交換することによって自分事として理解をより深められる学びを提供

事業主から寄せられた「特に実施してよかった・効果があった・加入者からの評判がよかった継続教育の実施方法や内容」（抜粋）

300
～
999
人

- ◆ 希望者を募り、少人数で知識を高める座談会形式で行った
- ◆ Webによる残高確認を全員行うようにした
- ◆ 年代別にセミナーを開催：（20歳から30歳）基礎・積極投資（30歳から50歳）年齢に応じた配分変更（51歳から60歳）リタイアメントプランや受取方法を説明
- ◆ 基本的には入社時にDC制度の説明をするが、だいたいは覚えていない事が多いので入社してから何年かしてから制度説明会を実施することにより、理解を深めることが出来ていると感じている
- ◆ 新商品を追加時に、全体の朝礼で商品について説明し、イントラにその資料をアップ。メールでも促進を促した結果、Webへのアクセス数が増加し、PCを持参して質問に直にくるといった行動が見られた。その結果商品の預け替えが今までやったことがない人たちまで浸透した
- ◆ インフレなど様々な環境要因により資産形成の必要性を説き、その流れで制度説明を実施。まずインフレ環境や年金制度の状況や資産倍増計画について触れ、年金を当てにせずに自身での資産形成が必要である旨を説明。その後資産形成の手段として当社が退職一時金・DCの両制度を取り入れているため、それぞれの制度内容についての説明、それぞれを増やすための方法について説明した
- ◆ 入社時に対面で制度説明を行うことで20代で元本確保型商品のみを選んでいる社員がいないという効果が出ている

データ出所：特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2025」

関心を喚起するため「内容」や「タイミング」を工夫し、シームレスな手続きにより行動変容を実現

- ◆ 自らが将来受け取る年金資産を運用し自身の商品選択によって将来の受取額が変わることを、同じ職場の加入者の利回りや、定期預金と投資信託の運用の差などによって再認識してもらい、運用可能な機会を活用してもらえようサポート
- ◆ PWの再発行やマッチングのWEB申請といった環境を整え、行動する気持ちがあるうちに手続きを完結させ実効性アップ
- ◆ 実施後に行われる丁寧な効果検証が、加入者の多様な環境・関心にあった企画を生み、継続実施を実現

事業主から寄せられた「特に実施してよかった・効果があった・加入者からの評判がよかった継続教育の実施方法や内容」（抜粋）

1,000
人
以
上

- ◆ DC加入対象者の運用利回りランキングを公開し、DCへの興味、関心の引上げ、運用商品の見直しを促した
- ◆ DCを中心に、新NISAや資産運用、金融、各種保険、ライフプラン、行動経済学、財務・会計知識等を「金融リテラシーテスト」として毎月実施（10問）全問正解者に図書カード500円を進呈、アンケート機能と掲示板にPDF添付により解答
- ◆ 1年定期預金だけと投資信託の運用結果を開示したところ、元本確保型の資産残高が減った
- ◆ 多岐に渡る知って欲しい情報を、重要ポイントに絞って3ページのDCニュースレターを発行、シンプルで分かり易いと好評
- ◆ DCの出口戦略、資産の取り崩し方など、60歳以降のDCの活用法、受け取り方、資産運用の継続等の講義を実施した
- ◆ 無関心層への喚起を目的として、A Iセミナー（A Iと投資）を実施。参加者の半分以上が初めてセミナーに参加してくれた方々だった
- ◆ DC商品追加に伴い基礎事項（退職金制度とDCなど）をまとめ、同時配信した。結果として「久々に商品を確認する気掛になった」とのご意見が寄せられた
- ◆ 商品を除外し、信託報酬の安い新商品を導入・説明したことで、放置運用していた加入者に見直しを考える機会が生まれた
- ◆ ライフプランセミナーのメインテーマを「退職準備」から「金融教育」に変更・修正し、受講対象者を50代全般に拡大、業務の隙間時間を活用して視聴することのできる動画を提供した。
- ◆ DC加入者のメールアドレスを一括登録し、ID・PWをWeb画面上ですぐ確認可とした。研修時に案内、確認してもらうことにより閲覧数向上した
- ◆ 研修方法は、オンライン研修（ライブ配信型）とその研修の録画公開を実施し、参加率向上。法改正を受け上限が引きあがった内容を周知し、マッチング拋出の申請（新規・金額変更）をWeb申込ですぐ行えるようにしたところ利用者が大幅に増加した
- ◆ 時事ネタも含めたマーケット展望を踏まえ、インフレ対策にもなる資産運用や、資産運用の必要な理由を説明。投資信託、資産形成などのポイントや、会社のDC制度を説明し、リスク許容度を理解し、自分に合った資産配分など選択するセミナーを実施した

<継続教育の取り組みのポイント>

①動画コンテンツの活用

運営管理機関等が無償で提供している動画コンテンツは「楽しく学べる」「わかりやすい」といった声も多く、バラエティに富み「企業側の負担が少なく済む」ため、基礎的な情報提供ツールとして定着していると推測されます。時間が短く、スマホでスキマ時間に視聴可能なものが好まれているようです。

②セミナーの対面とオンラインのハイブリッド化

「対面とオンラインをリアルタイムで実施」「集合対面とオンラインの同時に行うセミナー(+アーカイブあり)」など、両方の利点を活かそうとする傾向が見られます。特に「オンラインセミナーを取り入れたことで、セミナー参加者数増加に繋がった」というコメントは、アクセシビリティ向上の効果を示唆しています。

③体験を通じた実践的な情報提供

「実際にスマホやPCを使いながら手続きなどの説明」「運用シミュレーションと一緒に操作してもらいながら見方・使い方を学んでもらった」といった、体験型の教育は従業員の関心を高め、行動変容の効果も大きいようです。

④関心喚起から手続きまでをシームレスに

「継続教育の時期をマッチング拠出の申込の直前にし、申請もWEBですぐに申し込みできるようにしたことで、申込書が大幅に増えた」という具体的な成果が報告されており、内容とタイミング・手続きの連携が重要であることが示されています。

⑤「無関心層」へのアプローチ

定期預金と投資信託の運用の差など「行動しないことの将来リスク」を数字で見せたことで「元本確保型の資産残高が減った」といった具体的な成果が報告されています。また、インフレ・NISAといった時事テーマに関するセミナーとして仕立てることによって、DCに関心が低い人も参加してくれた、という報告は多く、効果的な方法と推測されます。

⑥定年後のDC活用

60歳以降の受け取り、iDeCoの活用等は定年退職者にとって関心が高く、好評との報告が増えていることから、定年時において従来よりも長い時間を割いて丁寧に説明するところが増えていると推測されます。

<さらなる課題と今後の方向性>

①継続的な実施

この数年は商品追加や除外といったイベントに合わせて久しぶりに継続教育を実施した先も多い。商品見直しというイベントがなくても、加入者の理解や行動を促す情報を継続的に提供することによって、機会ロス（運用・手続き）を起こさせないようにすることが重要です。

②効果測定の実施

「受講率が高かった」「利用率が伸びない」「申込者数が増加した」といった定性・定量的な評価を行うことが、より効果的な施策を、継続的に実施していくことにつながるため必要です。

③個別ニーズへの対応

「結局個々人の状況によるので、より安心や納得感を高めるためには専門家(FP)につなぐ必要がある」という声は増えてきており、全員一律ではなく、今後は個別相談やパーソナライズされた情報提供の強化が課題となります。

<加入者等の運用環境の整備>

①選定責任を負う事業主のサポート

商品提示における事業主の責務は重く、その実効性を高めるために運営管理機関の商品ユニバーズについて手数料、リターンのみならずリスクについても容易に比較可能な形で開示されることや商品比較に関する知識が習得できる研修などの機会があることが好ましい。

②2018年5月改正の効果検証

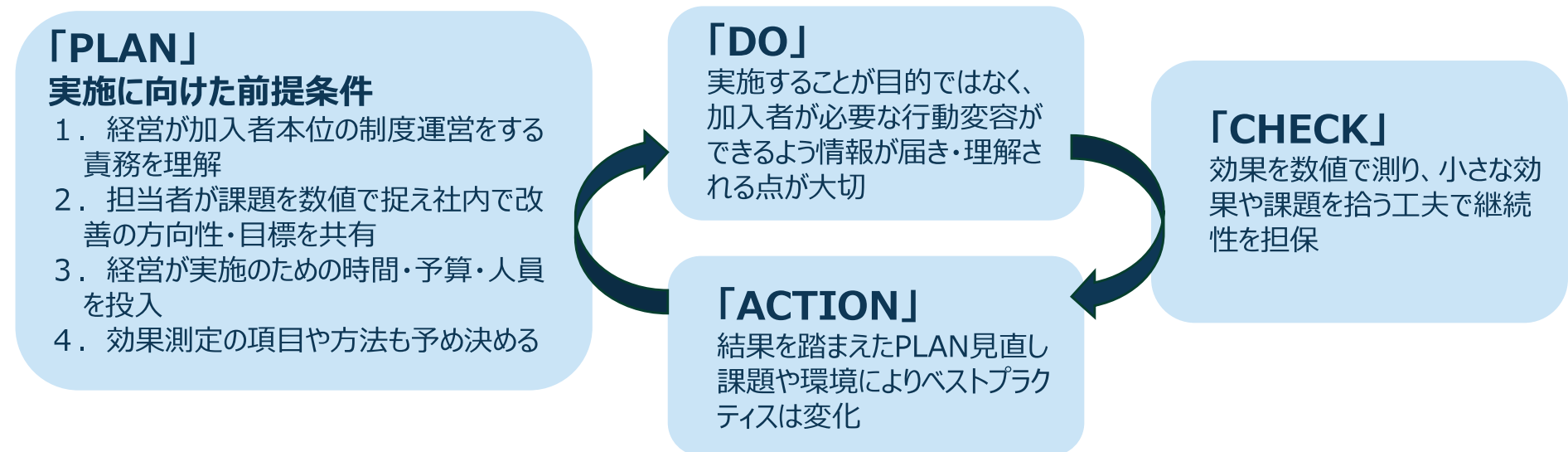
法改正で目指した「加入者のための運用環境の整備」が実際になされているのかについて、現状と課題の把握を早急に行い、必要に応じて次回改正に向けた検討を進めるべきである。例えば、「除外」によって適切な商品選択がしやすい環境を整備することが、厳格すぎる取扱いに起因して生じる時間・費用・手間の負担により、実務上進めにくくなっていないか、また、未指図のまま「指定運用方法」で運用している加入者等に対し、定期的な注意喚起が行われない状況となっていないかといった点について、懸念がある。

加入者全員が、自身のリタイアメントプランおよびリスク許容度に合った運用・制度活用を、適切に行えるよう支援されている状態

- ◆ 老後資金準備の必要性や、DCを含む老後を支える会社の制度および国の制度全体について、加入者が理解できるよう、適切な情報提供や教育が行われている
- ◆ 自身のリタイアメントプランやリスク許容度に合った商品選択・資産配分を、加入者が適切に行えるような環境が整備されている
- ◆ 中途退職時において、ポータビリティを活用し、老後資産形成を中断することなく継続できるよう、必要な情報提供や手続き支援が行われている
- ◆ 定年退職前に、受け取り方法やiDeCoの活用等の選択肢について理解を深め、リタイアメントプランに合わせた手続きを行えるよう、事前の情報提供や支援が行われている

- 「自動移換」対策は事業主からの情報提供を積極化するだけでは限界がある。制度創設時とはiDeCoの加入可能範囲も様変わりしていることを踏まえて仕組みの大幅変更も視野に入れた根本的な議論が必要

<継続的に実施できている事業主における運営>



1. DC運営に対する経営者の関与(ガバナンス強化・運営の見える化/評価)

- ・経営者の理解が十分でないことで時間と予算が十分に確保できない
- ・DC担当者の取り組みが十分に評価されない
- ・担当者個人のマンパワーに頼り、制度運営に必要な知識とノウハウが引き継がれにくい

2. DC資産を活用したリタイアメントプランの視点(DC資産活用見える化)

- ・投資教育として、DC加入中の運用に関する情報に偏重しがち
- ・公的年金や社内制度における位置づけも繰り返し伝えないと、認識されない
- ・老齢給付金の申請窓口が外部のため、必要な情報取得や手続きが個人任せになりがち

3. 加入者のDC制度・運用に対する理解を深める工夫を続ける(DC制度・運用の見える化)

- ・DC導入企業の担当者が持つ課題は共通している
- ・多くの企業は、課題を解決するために、工夫と努力を進めている
- ・特にDCエクセレントカンパニー優秀賞受賞企業の取組は参考事例になる

「表彰」による社内外の理解・協力体制の構築

好事例の共有

- ◆ 「DCエクセレントカンパニー優秀賞」受賞企業担当者の声
 - 外部から認められること「優れた取り組み」として認めてもらえたことで経営・加入者にも認知してもらえた
※厚生労働省・企業年金連合会後援
 - 社内のDC業務に関する評価があがり、社内他部署の協力が得やすくなった
 - 事例紹介をきっかけに情報交換できる仲間ができた

NPO法人DC・iDeCo協会
特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会

NPO401k教育協会の
通称が変更になりました



HOME - 企業表彰・事例紹介概要 - 認定・表彰 - 2025年度 DCエクセレントカンパニー表彰

2025年度のDCエクセレントカンパニー優秀賞・奨励賞の受賞企業が決定し、「優秀賞」の表彰式を7月11日開催のDCフォーラムの中で執り行いました。



優秀賞ロゴ



奨励賞ロゴ

継続教育部門



優秀賞 J.フロントリテイリング株式会社



優秀賞 株式会社 新宮運送



優秀賞 株式会社電通総研IT



優秀賞 富士通株式会社 / 富士通企業年金基金

奨励賞 城南信用金庫

奨励賞 有限会社新和自動車

奨励賞 常盤運輸株式会社

奨励賞 株式会社兵庫物流

奨励賞 株式会社三菱UFJ銀行

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

確定拠出年金の投資教育

3. 取組事例の紹介

投資教育の事例紹介〔企業型DC〕※「外部リンク」特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会
2024年度受賞企業のお取り組みが掲載されました。

※特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会が行うDCエクセレントカンパニー（2018年から厚生労働省後援）において受賞された企業の事例紹介

4. 投資教育を行う上で活用できるコンテンツの紹介

様々な機関等が投資教育を行う上で活用できるコンテンツを作成していますので、一部紹介します。
どなたでも自由にご利用いただけます。

継続教育時のアンケート例の開示

質問	回答の選択肢	質問	回答の選択肢
今回の継続教育のご感想をお聞かせください。	とても参考になった 参考になった 少し物足りない 物足りない	今回受講した結果、ご自身のDC運用を見直したいと感じましたか？	すぐにでも見直したい 見直しを検討してみたいと思う 見直しをする必要はない 受講中に預替や割合変更を行った わからない
今回の継続教育の理解はいかがでしたでしょうか	よくわかった だいたいわかった あまりわからなかった 全然わからなかった	今後、福利厚生関係のセミナーで実施して欲しいテーマをお選び下さい。（複数回答）	会社の福利厚生制度全般に関するセミナー 公的年金を含む年金制度全般に関するセミナー 資産運用（株式や不動産など）に関するセミナー 生命保険／医療保険に関するセミナー ライフプラン／セカンドライフに関するセミナー 介護に関するセミナー 相続に関するセミナー その他（具体的に記入してもらう）
今回のDC継続教育で、WEB（アプリ）の使い方に対して理解が深まりましたか？	とても深まった 深まった あまり深まらなかった どちらでもない	セミナーの開催方法で希望するものをお選びください。（複数回答）	対面形式の集合教育 オンラインのライブ配信による集合教育 eラーニング 運用知識レベル別に選べる教育 キャリアなど他の人事研修にビルトインされた教育 その他（具体的に記入してもらう）
WEB（アプリ）は使いやすかったですか	使いやすかった 使いにくかった どちらでもない	DCの運用商品で追加してほしいものがあればご記入ください	具体的に記入してもらう
スマホアプリの使い方、更に確認したいことがありますか	資産状況の確認の仕方 運用商品の変更の仕方 シミュレーションの使い方 運用商品の詳細の確認の仕方 その他（具体的に記入してもらう）		
今回受講した結果、ご自身のDC運用を見直したいと感じましたか？	すぐにでも見直したい 見直しを検討してみたいと思う 見直しをする必要はない 受講中に預替や割合変更を行った わからない		

「認定」による社内外の理解・協力体制の構築

◆ 「認定」企業担当者の声

- ・ 経営・組合に加入者本位で教育が行っていることを示しやすかった
- ・ 必要性や価値が理解され予算や時間を確保するハードルが下がった
- ・ 具体的に何をどのレベルでやらなければいけないかがわかった



< 認定ロゴ >



< 認定証 >



1	J.フロントリテイリング株式会社	東京都
2	TIS株式会社	東京都
3	株式会社 URコミュニティ	東京都
4	愛知製鋼株式会社	愛知県
5	曙ブレーキ工業株式会社	埼玉県
6	伊藤忠商事株式会社	東京都
7	沖電気工業株式会社	東京都
8	花王株式会社	東京都
9	株式会社 コア	東京都
10	サントリーホールディングス株式会社	大阪府
11	城南信用金庫	東京都
12	株式会社 新宮運送	兵庫県
13	有限会社 新和自動車	兵庫県
14	大日本印刷株式会社	東京都
15	大和ハウス工業株式会社	大阪府

16	株式会社 電通総研IT	東京都
17	常磐運輸株式会社	兵庫県
18	独立行政法人 都市再生機構	神奈川県
19	日本インバスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社	神奈川県
20	日本電信電話株式会社	東京都
21	パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社	大阪府
22	姫路西配送センター事業協同組合	兵庫県
23	株式会社 兵庫物流	兵庫県
24	ファイザー株式会社	東京都
25	ファイザーR&D合同会社	東京都
26	富士通株式会社/富士通企業年金基金	神奈川県
27	社会医療法人 ベガサス	大阪府
28	株式会社 ミツバ	群馬県
29	株式会社 三菱UFJ銀行	東京都
30	ヤマト運輸株式会社	東京都
31	株式会社 レオパレス21	東京都

評価項目	評価点	記述部分の例
I. 継続教育施策の効果実証		
加入者への継続教育は加入者に情報が届いてこそ実施の意味がある。		
① 過去3年以内に継続教育を実施した	7点	
② 継続教育の受講率は全加入者の70%以上だった	5点	④の記述部分の例
③ 継続教育の効果を測る数値を設定している	4点	・元本確保のみ選択している加入者の割合
④ 継続教育の効果測定数値の中で10%以上改善した項目がある	5点	・マッチング拠出の利用率
④が〇であれば、その項目を必ずお書きください		・加入者サイトのアクセス数
II. 制度の目的や狙いととの整合性		
継続的に実施する上で制度の現況における問題認識と課題設定を行い、		
⑤ 教育運営上の課題や狙いが明確である	7点	⑤の記述部分の例
⑤が〇であれば貴社が課題として認識されていることを必ずお書きください		・元本確保だけで運用している社員が多い
⑥ 受講結果を踏まえて次回の改善策を検討している	5点	・制度設計上の想定利回りを超えていない社員がいる
⑦ 解決すべき課題と実施した継続教育の内容が	3点	・マッチングの利用率が低い
⑧ 中途退職時の手続き、老齢給付金の受け取り方についての情報提供を行っている。	5点	・高コスト商品から低コスト商品への選択移行が進んでいない
III. 加入者実態の把握とその対応、改善		
制度活用に必要な情報を多様な社員すべてに届けることは非常に困難では		
⑨ 多くの加入者に情報が届くよう実施にあたり工夫している	7点	⑨の記述部分の例
⑨が〇であれば、貴社が工夫されている内容・手段・タイミング等について必ずお書きください。		<内容の工夫として>老後不安を解消するため、ねんきん定期便を使って公的年金の理解も深める内容とした
⑩ 制度活用に結びつくよう 加入者に行動を促すサポートをしている。	3点	<手段の工夫として>動画・オンラインなどデジタルツールの活用
⑪ 関心が低い人も取り残さないよう、全員が定期的に情報に触れる機会を提供している。	5点	<方法の工夫として>・全員履修のeラーニングを定期的実施している
⑪が〇であれば、どんな形で提供しているか必ずお書きください。		⑩の例
⑫ アンケートや理解度テストで、加入者の理解度を把握している	5点	配分変更を実際にセミナーで一緒に行う
		パスワード再発行の負担軽減
		⑪の記述部分の例
		・全員履修のeラーニングを3年ごとに実施
		・マッチングに際し、全加入者に拠出可能額を通知している
		・紙やメールを使って全員に対して定期的に情報を届けている
IV. 経営層の認識、コミットメント		
制度が続く限り教育も継続的に実施する必要があり、そのために経営が		
⑭ 教育運営上の課題や狙いを経営層が認識している	7点	
⑮ 経営層が継続教育に時間や予算を割くことを了承している	5点	
⑯ 実施後、その結果を経営層まで報告している	3点	
⑰ 継続教育の実績が担当者または担当部署の業務実績として評価される	3点	
V. 持続的な教育運営のための組織的な仕組み		
教育を継続的に実施するためには、属人的な取組みではなく 担当者が異動しても		
⑱ 継続教育の実施が単年度の取組みではなく、継続的に実施できるしくみとなっている	7点	
⑲ 継続教育実施後のアンケート結果等を踏まえて、複数名(担当部署)で次年度以降の改善策を検討	5点	
⑳ 担当部署で後任を育てている	3点	
㉑ 事務処理以外の、継続教育を実施する上で必要な情報が引継ぎ書として存在する	3点	

合計点

実施項目の合計点が80点以上あれば「認定」となります

DCエクセレントカンパニー2026 ガバナンス部門 認定 チェックシート

評価項目	実施の有無	評価点	点数・付与ルール	評価の観点
I. 制度運営の体制				
① 制度運営について定期的にモニタリングを行っている (ア) 担当部署・部門だけでなく他の部署・部門もメンバーに入っている (イ) 経営者(経営層)がモニタリングメンバーに入っている (ウ) 労働組合の執行部など加入者代表がメンバーに入っている	☐ ☐ ☐	17 点	・1項目以上必須(7点)+2項目	「モニタリング」とは、運営管理機関のプランモニタリングの結果をもとに、制度運営について今後は正すべき点、加入者へ情報提供すべきことなどを社内で話し合うことを想定している
② 経営者(経営層)が制度運営責任を認識し、関与している (ア) 経営者(経営層)が加入者が制度を活用する上で必要な環境整備として継続教育や情報取得ツールの提供など実施しなければならない事項を認識している (イ) 経営者(経営層)が事業主としての責務として商品モニタリングや運営管理機関の評価をしなければならないことを認識している (ウ) 経営者(経営層)が制度運営に時間と予算を割くことを了承している	☐ ☐ ☐	17 点	・1項目以上必須(7点)+2項目以上加算(5点)	(イ)は運用商品の選定等の運営管理機関業務を運営管理機関に委託しているも、委託元である事業主は制度運営主体としてその責任は免れない。経営層にその認識があるか、を問うている
小計	34	点		
II. 商品モニタリング				
③ 運営管理機関から提示される商品モニタリングの結果についてチェックする項目や現状のままで良いかどうかの判定ルールが決まっている(必須)	☐	7 点	7点	商品に対する担当者の知識・理解といった属人性や、相場環境の影響を排除した商品モニタリングルールがあることが望ましい。
④ モニタリング結果を受け取るだけでなく、運営管理機関に追加の説明や情報提供を求める	☐	5 点	5点	
⑤ 運営管理機関以外からも商品情報について収集している	☐	5 点	5点	
⑥ 商品モニタリングの際に委託先運営管理機関のユニバース(提示可能な商品一覧)もチェックしている	☐	3 点	3点	
小計	20	点		
III. 加入者目線の制度運営				
⑦ 加入者目線の制度運営をしていくための基本方針が定まっている(必須) ⑦が○の場合は、貴社の基本方針について必ず右枠の中にお書きください <貴社の基本方針> 人的資本経営の一つとして、……	☐	7 点	7点	基本方針は、「制度導入時の目的」を制度運営基本方針として労使で共有するケース、人事施策の中で「DCを活用してもらい老後のお金に対する不安を解消する。」といった位置づけを明確にしているケース、「未指図者ゼロ」、「原則として全員想定利回り以上の運用」といった具体的な数値目標を設定しているケース、などさまざま。いずれでもよい。
⑧ 基本方針は経営者(経営層)と共有されている	☐	3 点	3点	
⑨ 基本方針は加入者にも周知されている	☐	3 点	3点	
小計	13	点		
IV. 加入者への情報開示(コミュニケーション)				
⑩ 加入者の制度活用状況を加入者に開示している(必須)	☐	7 点	7点	制度活用状況としては自社加入者の「年代別資産配分状況」や「利回り分布」など、運営管理機関から提供される情報をイントラネットや社内報等で広く開示する
⑪ 商品モニタリング結果を加入者に開示している	☐	5 点	5点	
⑫ 加入者から提示商品や情報提供について要望を吸い上げるしくみがある	☐	3 点	3点	
⑬ 加入者の意見を制度運営に反映している	☐	3 点	3点	
小計	18	点		
V. 運営管理機関の業務評価				
⑭ 運営管理機関から業務の実施状況について年1回以上報告を受け、対話している(必須)	☐	7 点	7点	加入者へのサービス・情報提供を含む制度運営は委託元である事業主と運営管理機関との協力によって維持されるため、対話は欠かせない。
⑮ 運営の加入者サービス(Webやコールセンター、退職者向け対応等)を担当部署でチェックしている	☐	5 点	5点	
⑯ 過去3年以内に運営管理機関の業務評価を実施した	☐	3 点	3点	
小計	15	点		

必須項目のクリア

◎

「◎」かつ80点以上が認定となります

合計点

100

点

人的資本経営・ウェルビーイング経営の一環として継続的に取り組みがなされることが望ましい

[TISインテックグループ](#)
[グループのサービス](#)
[採用情報](#)
[お問い合わせ](#)
[English](#)
[Q](#)



[TISの特長](#)
[サービス](#)
[導入事例](#)
[ニュース](#)
[企業情報](#)
[IR情報](#)
[サステナビリティ](#)

[HOME](#)
[TISインテックグループ](#)
[サステナビリティ](#)
[社会](#)
[健康経営](#)

健康経営

TISインテックグループでは、仕事を通して従業員のウェルビーイング向上を目指すとともに、多様な人材が自分らしく活躍できる制度や職場環境の整備に取り組んでいます。その結果働きがい満足度を高め、人材の価値を企業価値につなげる企業文化の形成を目指しています。

ウェルビーイング向上への取り組み

ヘルスリテラシーの向上	社員がより健康に関心を持ち、数多くの健康情報を効果的に活用できるよう、継続的な情報発信と教育の機会を提供しています。 また、世代間コミュニケーションを活性化し、風通しがよく一体感のある組織・働きやすく安心感のある職場を目指しています。
健康診断	法令に基づき、年に一度、全社員を対象に定期健康診断を実施し、30歳以上の希望する社員には、人間ドックも追加で提供しています（一部条件あり）。 さらに各種検診補助も行っています。
ストレスチェック	法令に基づき、年に一度、全社員を対象に労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としたストレスチェックを行っています。 ストレスチェックの受診はWEBで行い、社員は自身のストレス状態をその場で確認し、希望がある場合は産業医面談や保健師面談の機会を提供しています。 また、組織単位で結果を分析し、組織健康度調査等とあわせて各部へ説明を行うことで、実施結果を組織改善活動にもつなげています。
健康保持・増進体制	主な拠点である東京、名古屋、大阪に健康相談室を設置し、現場部門・人事・産業保健スタッフが一体となり、社員をサポートしています。 日常発生する心身の不調や疾病に関する相談、生活習慣改善に関するアドバイスを行っています。 また、各拠点にヘルスキーパールームを常設し、専任の鍼灸マッサージ師による施術と指導・アドバイスを提供しています。
コラボヘルス（健康保険組合）	健康保険組合と協業し、社員への健康に対する関心度を高める働きかけや、健康増進対策を実施しています。 同時に、被扶養者に対するケアも実施しています。
生活力向上に向けた取り組み	社員が心身ともに健康を維持して仕事をするためには、生活力の向上も重要な要素です。在籍中も退職後も豊かで幸せな生活を送れるように、制度整備や取り組みを実施しています。

TISインテックグループ

[社長メッセージ](#)

[経営方針](#)

●生活力向上に向けた取り組み

社員が心身ともに健康を維持して仕事をするためには、生活力の向上も重要な要素です。在籍中も退職後も豊かで幸せな生活を送れるように、制度整備や取り組みを実施しています。

<主な取り組み>

- ・福利厚生
社員のライフステージに合わせて活用できる、法定外福利厚生サービスを提供しています。
育児介護支援や学習サポートなど、当社独自のメニューを用意し、定期的なお得情報を発信するなど、利用を促進しています。
(法定外福利厚生サービスは家族も、退職後も利用可能です)
各種法人優待制度など社員の余暇を充実させるサービスもあわせて用意しています。
- ・資産形成、生活安定に関する制度
従業員持株会制度、財形貯蓄制度といった資産形成の支援や、万が一に備える団体保険制度の充実に取り組んでいます。
2019年度より、社員が予期せぬ病気や怪我による生活へのリスクに対応するため、LTD(長期障害所得補償保険)を開始しました。
LTD制度は、長期療養や後遺障害等により、所得が下がった場合、会社が一定の保証を行うとともに、社員が3段階の保証率を上乗せできるよう設計しています。
将来のリスクに備えるため、フィナンシャルウェルネスの一環として、毎年、説明会を行い、任意加入率は40%を超えています。
- ・退職金制度
TISでは確定拠出年金(DC)制度及びDCマッチング拠出制度の運営を行い、モニタリングレポートや運用に関係する評価を社員に開示しています。
社員の資産運用の幅を広げるため、豊富な運用商品を提供しており、定期的な運用商品の見直しを実施するとともに、金融リテラシーを高め、それぞれの将来に備えるため、継続投資教育やFP無料相談の機会を提供しています。
このような継続的な取り組みが評価され、2025年DCエクセレントカンパニーの「継続教育部門」と「ガバナンス部門」に両部門に認定されました。



出所：TISインテックグループ ホームページ