

最近、顧問先から聞かれる“確定拠出年金”

—— 基本を押さえて提案力アップを

社会保険労務士法人総合経営サービス肥後労務管理事務所 代表 白井 章稔（しらい あきとし）氏

社会保険労務士法人総合経営サービス肥後労務管理事務所 代表社員。現在、3拠点で事業を展開し、スタッフ数は約90名。働く人と企業がともに成長できるように総合的なサービスを提供している。

企業型確定拠出年金（DC）の導入支援は累計800社を超え、昨年だけで250社をサポート。退職金制度の見直しや社員説明会、CFP資格を活かした投資教育にも力を注ぎ、企業と従業員の将来を見据えた制度づくりに取り組む。最適な退職金・福利厚生プランを提案することで、経営者と従業員がより豊かな働き方を実現できるよう尽力している。



今回のテーマは、「企業型DCを、なぜ私たち社会保険労務士がいま、このタイミングで取り扱うべきなのか？」です。

企業型DCに関して、「制度が複雑そう」「投資の知識がないから」と思う方もいるかもしれませんが、実はこの分野は、社労士業務との相性が非常に良いのです。むしろ、私たちだからこそ提供できる独自の価値が数多く存在します。

本稿では、企業型DCを“いまこそ”社労士が扱うべき5つの理由を、具体的に掘り下げていきましょう。

1. 社労士業務との親和性

「難しそう」という印象をお持ちかもしれませんが、実は企業型DCは、**日頃の社労士業務と密接に結びついています**。

企業型DC導入時には、就業規則の見直しや賃金規程、退職金制度の設計変更が必ず発生します。これらの手続きは、**まさに社労士の専門分野**です。既存の退職金制度をDCに移行する際の規程整備や従業員への説明、あるいはDC導入に伴う給与体系の見直しなど、社労士が深く関わるべき場面が多岐にわたります。導入後も、入社・退社時の手続きや掛金の変更など、給与計算や社会保険の標準報酬月額の変更に关わる場面があり、これらはまさに**社労士が日常的に行っている業務と完全に重なります**。「DC導入」は既存業務の延長線上と言っても過言ではありません。

2. 顧問先との関係強化

近年、銀行や保険代理店、税理士など、金融機関や他士業が企業型DCの導入を積極的に提案しています。もし私たちがDCについて一度も提案していなかった場合、経営者から「**なぜうちの顧問社労士は教えてくれなかったのか？**」と不信感を持たれてしまうケースが実際に発生しています。

逆に、私たち社労士側から率先して提案できれば、「労務だけでなく、社員の将来まで見据えてくれている」と顧問先から絶大な評価を得られ、信頼関係をさらに強固なものにできます。導入に至るかどうかは別として、「当事務所では企業型DCにも対応しています」と**先手を打って情報提供しておくことが**、顧問先を守り、揺るぎない関係を築くために、もはや必須の要素と言えるでしょう。

3. スtock型ビジネスとしての魅力

企業型DCは、一度導入すると途中で脱退することが非常に困難な制度です。脱退には原則として加入者全員の同意が

必要であり、これは**従業員の老後資産形成を目的とした制度の性質上、厳格な要件が設けられているため**です。

そのため、導入後も従業員の手続き対応など、継続的なサポートが欠かせません。こうした背景から、企業型DCは**社労士事務所にとって安定的かつ長期的な収益源となり得る「ストック型ビジネス」として大きな魅力**を備えています。

4. 人時生産性の高さ

企業型DCにおける社労士の役割は、あくまで制度設計や導入支援、労務手続きのサポートに限定されます。

導入後の実務としては、入退社に伴う加入・喪失手続き、掛金の変更、氏名変更などが中心で、**煩雑な業務はほとんど発生しません**。導入時には一定の業務負荷があるものの、一度業務フローを確立すれば、比較的少ない工数で安定した収益を得ることができます。3. で触れた収益性と相まって、事務所全体の人時生産性を押し上げる要因となるでしょう。

5. “先行者利益”を得られるブルーオーシャン

確定拠出年金制度の加入者は2024年3月末時点で、企業型が約830万人、個人型（iDeCo）が約329万人、合わせて1,100万人を超えました（出典：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。制度の認知は広がってきているものの、中小企業への普及率は依然として低く、導入している企業の割合は**わずか2%程度**とされています。

つまり、100社中98社がまだ導入していないという、**非常に巨大な潜在市場が残されている**のです。これは、私たち社労士にとって、まさに千載一遇のチャンスと言えるでしょう。今から取り組むことで、金融機関や他士業が本格的に参入する前に、社労士主導で顧問先に唯一無二の価値を提供することができます。

私は、人事労務や就業規則というルールを扱う社会保険労務士こそが、企業型DCを専門として取り扱うべきだと考えています。今回、その理由についてお伝えしました。

次回は、企業型DCを中小企業へ提案する際の“切り口”と“進め方”を、社労士ならではの視点でご紹介します。どうぞご期待ください。

（つづく）