

「企業型確定拠出年金(DC)担当者の 意識調査2012」の調査結果(抜粋) ＜速報＞

調査概要

調査対象:企業型年金承認規約代表企業4, 135社(2012年3月末現在)のうち、
アンケート発送企業3, 889社の確定拠出年金担当者

調査方法:郵送留置調査・インターネット調査

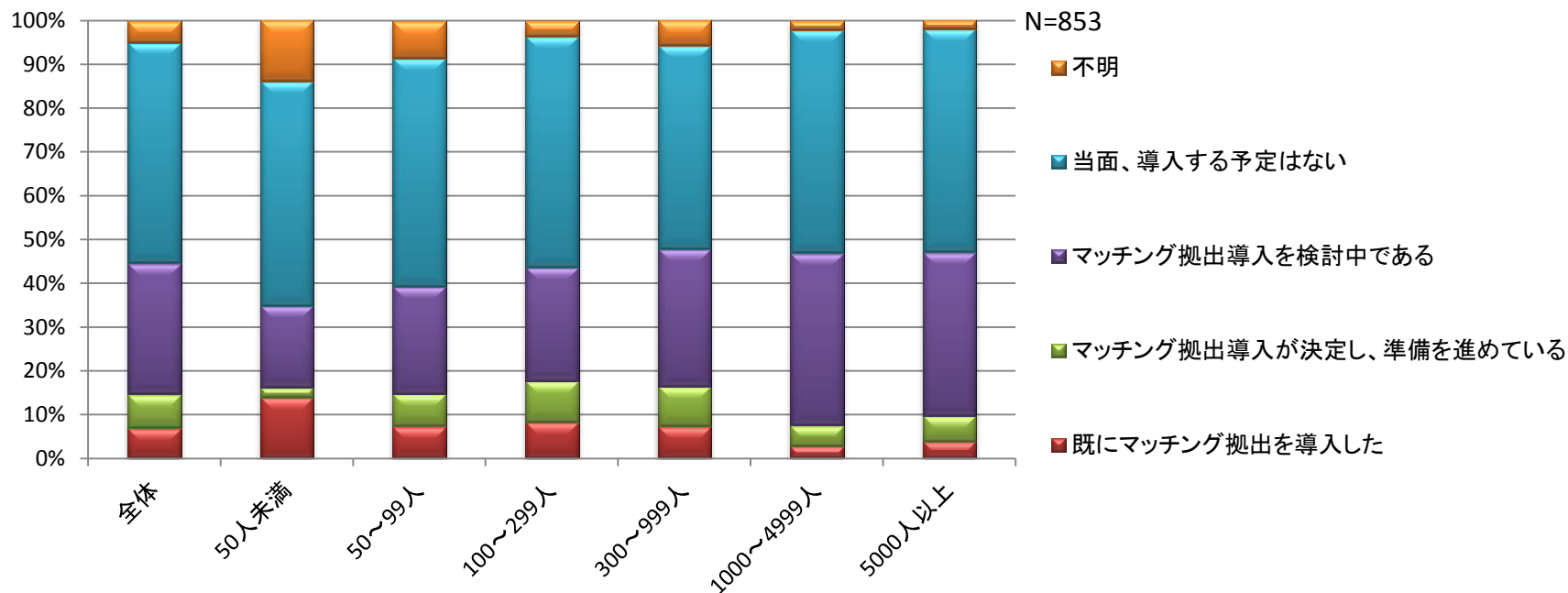
調査期間:2012年7月中旬～8月上旬

有効調査票回収数:853票

調査主体:特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

集計分析:特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会

マッチング拠出導入を検討しているか



N=853

(%)	既にマッチング拠出を導入した	マッチング拠出導入が決定し、準備を進めている	マッチング拠出導入を検討中である	当面、導入する予定はない	不明
全体	7	7.7	29.9	50.4	4.9
50人未満	14	2.3	18.6	51.2	14
50~99人	7.4	7.4	24.5	52.1	8.5
100~299人	8.3	9.4	26	52.7	3.6
300~999人	7.4	9.1	31.3	46.5	5.8
1000~4999人	2.8	4.8	39.3	51	2.1
5000人以上	3.9	5.9	37.3	51	2

・調査では「マッチング拠出を導入(検討)している企業数」は全体の44.6%と半数を占めています。

・既にマッチング拠出を導入した企業は従業員規模で50人未満の小規模企業が14%と高く、加入者への説明や制度設計で比較的容易に導入できる企業が先行していると想定されます。

・また、従業員規模100人~999人の企業群のうち約10%が「導入決定し、準備を進めている」と回答しており、2012年度は中堅・大企業に広がると分析できます。

マッチング拠出を導入した理由(複数選択)

N=381

(%)	回答社数	加入者にとってメリットがあるから	加入者各人が自覚を持って運用を行うきっかけになるから	DC制度を導入する際に組合(従業員)に約束していたから	DC制度の認知度が高まるから	その他	不明
全体	381	82.9	51.7	1.8	22.3	2.6	1.6
50人未満	15	66.7	60	-	6.7	-	6.7
50~99人	37	67.6	45.9	-	21.6	8.1	5.4
100~299人	121	86	50.4	3.3	21.5	1.7	0.8
300~999人	116	83.6	47.4	2.6	19	1.7	-
1000~4999人	68	86.8	61.8	-	29.4	2.9	-
5000人以上	24	87.5	54.2	-	33.3	4.2	8.3

・マッチング拠出を導入(検討)している企業の概ね80%が「加入者にメリットがあるから」と回答しており、確定拠出年金を加入者に有効に利用してもらいたいと考えているようです。

・加えて、「加入者の運用のきっかけになる」(全体52%)、「DC制度の認知度が高まる」(22%)という回答率の高さから、企業担当者が「DC無関心層向けの対策」としてマッチング拠出を活用したいという意向も見られます。

マッチング拠出の掛金制限についてどう考えているか

N=853

(%)	回答社数	マッチング拠出の金額は拠出限度額と別枠で設けてほしい	特に問題はない	わからない	その他	不明
全体	853	23.4	17.8	4.7	0.8	53.2
50人未満	43	9.3	23.3	4.7	-	62.8
50~99人	94	20.2	14.9	4.3	-	60.6
100~299人	277	18.8	21.3	5.1	1.1	53.8
300~999人	243	24.3	20.6	5.3	1.2	48.6
1000~4999人	145	31.7	11.7	3.4	0.7	52.4
5000人以上	51	39.2	3.9	3.9	-	52.9

・マッチング拠出の掛金制限については、企業規模に比例して「拠出限度額と別枠で設けてほしい」と考えている企業が多くなっています。

・また、企業規模に関わらず「不明」と回答した企業が概ね半数を占め、マッチング拠出検討段階や導入未定の企業の声が反映されているものと想定されます。今後も継続的に調査し傾向の把握を行っていく必要があります。

マッチング拠出を導入しない理由(複数選択)

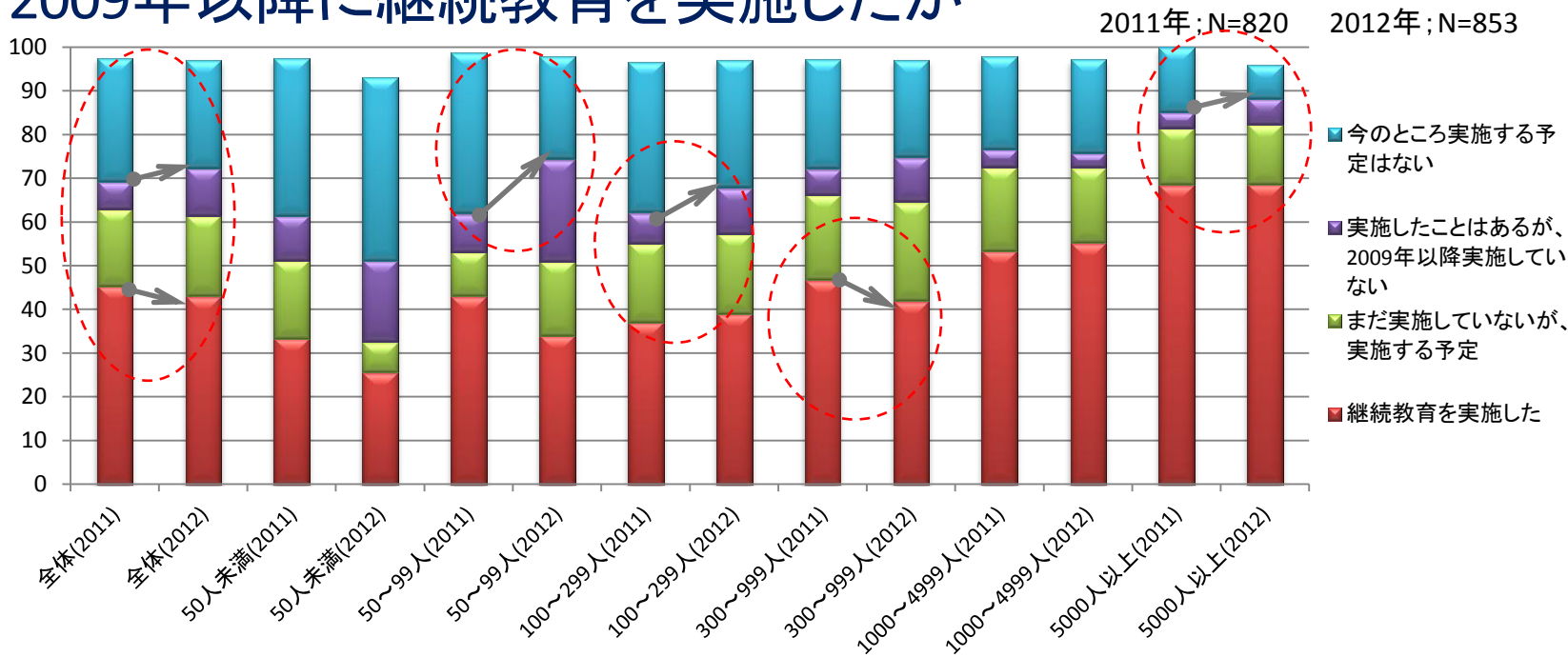
N=430

(%)	合計	従業員の老後資金の準備は従業員本人の自助努力に任せるべきだから	制度の大きな変更は加入者に不安を与えるから	自社内のシステム改定が必要だから	自社内の事務負担が増えるから	継続教育の負担が高まるから	その他	不明
全体	430	18.8	19.1	44.4	54.2	17	30.7	1.4
50人未満	22	31.8	13.6	27.3	31.8	9.1	18.2	-
50~99人	49	22.4	18.4	40.8	65.3	16.3	22.4	2
100~299人	146	22.6	20.5	39	54.8	21.2	20.5	2.1
300~999人	113	13.3	24.8	49.6	54.9	17.7	33.6	0.9
1000~4999人	74	16.2	14.9	48.6	54.1	13.5	47.3	1.4
5000人以上	26	11.5	3.8	61.5	46.2	7.7	53.8	-

・反面、マッチング拠出を導入しないと回答した企業の多くは、自社システム改定や事務負担の増加を懸念しており、費用対効果や他社事例が明らかになってから判断したいという状況だと思われます。

・また、その他を選択された企業のコメントには「拠出限度額オーバーで導入できない」、「世代間における不公平感」、「加入者が興味をもっていない」、「時期尚早」といった回答も多く、制度上の制限や優先順位の観点で導入を見送っている企業も多いようです。

2009年以降に継続教育を実施したか



N=853

	継続教育を実施した (%)	まだ実施していないが、実施する予定である	実施したことはあるが、2009年以降には実施していない	今のところ実施する予定はない
全体	43.1	18.4	10.8	24.6
50人未満	25.6	7	18.6	41.9
50~99人	34	17	23.4	23.4
100~299人	39	18.4	10.5	29.2
300~999人	42	22.6	10.3	22.2
1000~4999人	55.2	17.2	3.4	21.4
5000人以上	68.6	13.7	5.9	7.8

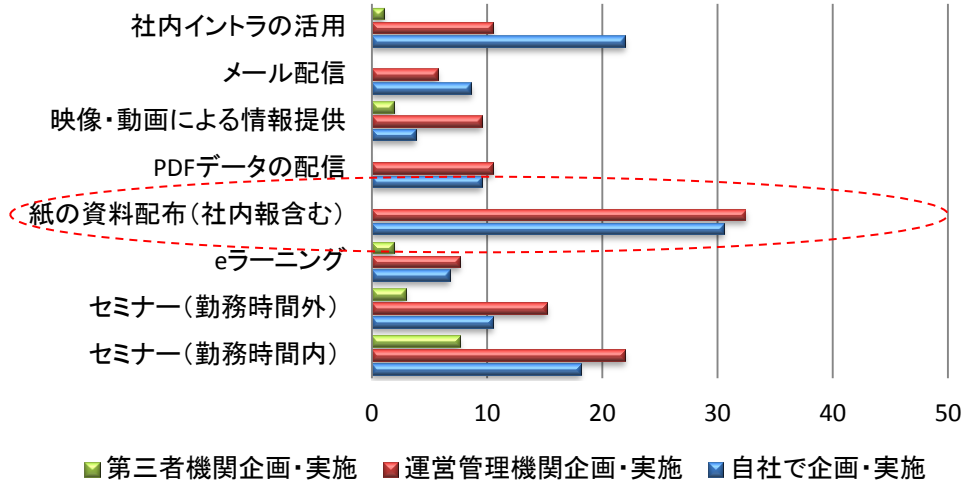
・年金確保支援法により「継続教育が義務化」されたことを受けて、全体で「実施する予定はない」と回答した企業数は、前年調査と比べ減少していますが、反面「実施した企業数」も減少しているという結果が判明しました。

・この結果から仮説を立てると、義務化により「継続教育は実施しなければならないと思っているが、どうすればよいか?」「以前実施したが最近では実施していない、これは問題があるのだろうか?」と悩まれている企業が増加していると思われます。これは継続教育に対する意識の高まりを意味しているものとも捉えられます。

継続教育の実施方法－企業規模別

<従業員数 1,000人～4,999人>

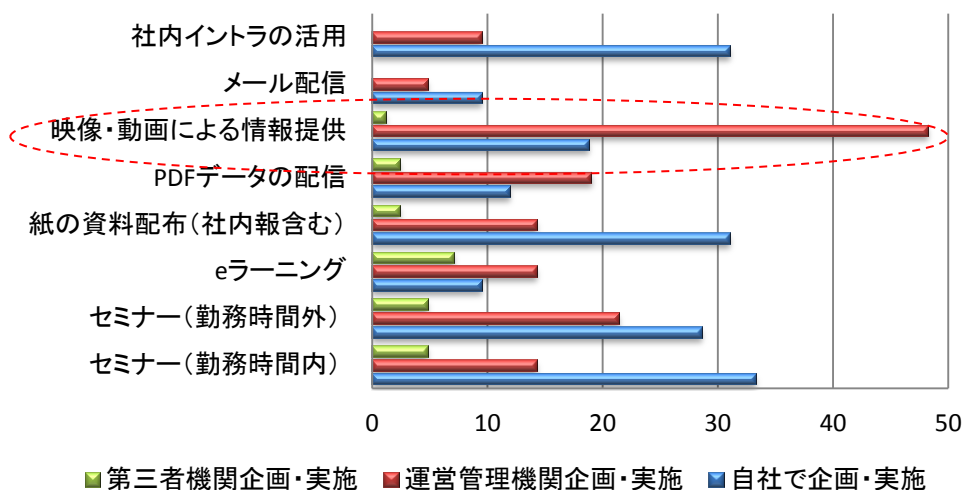
N=105



(%)	自社で企画・実施	運営管理機関企画・実施	第三者機関企画・実施
セミナー(勤務時間内)	18.1	21.9	7.6
セミナー(勤務時間外)	10.5	15.2	2.9
eラーニング	6.7	7.6	1.9
紙の資料配布(社内報含む)	30.5	32.4	0
PDFデータの配信	9.5	10.5	0
映像・動画による情報提供	3.8	9.5	1.9
メール配信	8.6	5.7	0
社内イントラの活用	21.9	10.5	1

<従業員数 5,000人以上>

N=42

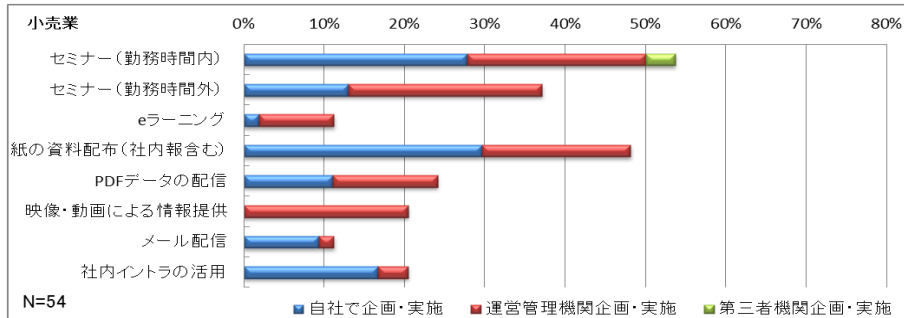
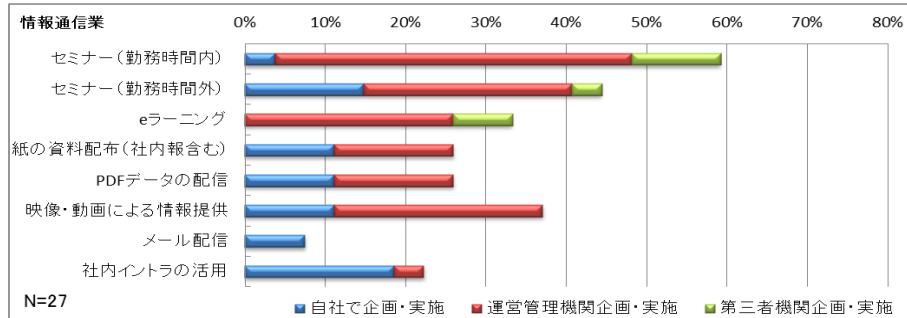
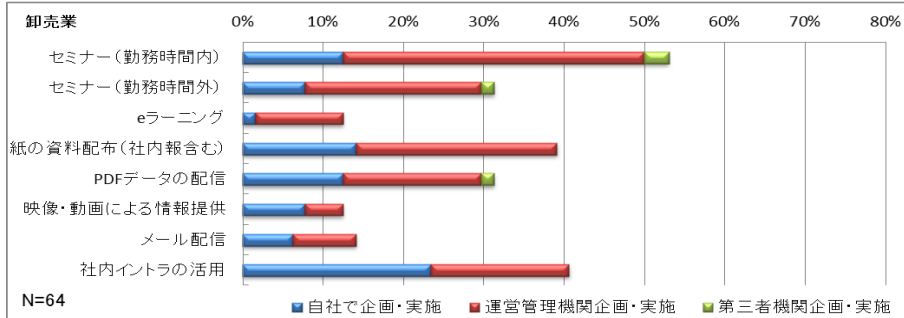
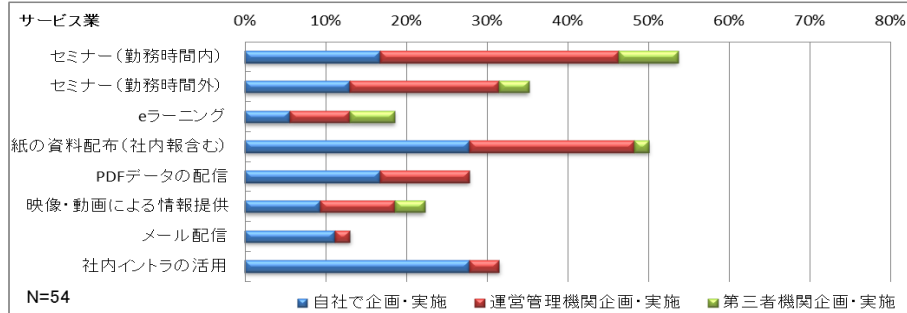
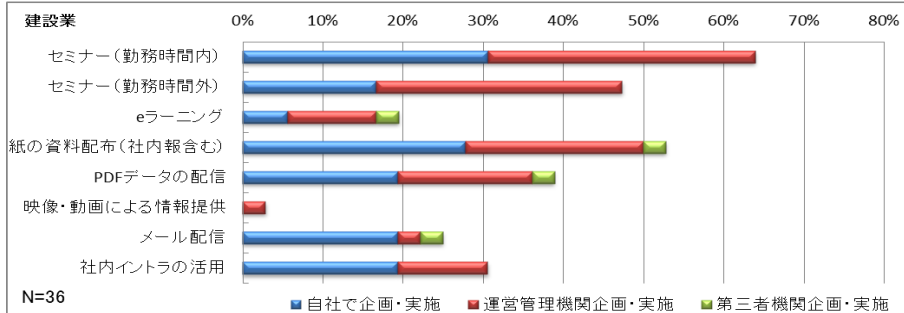
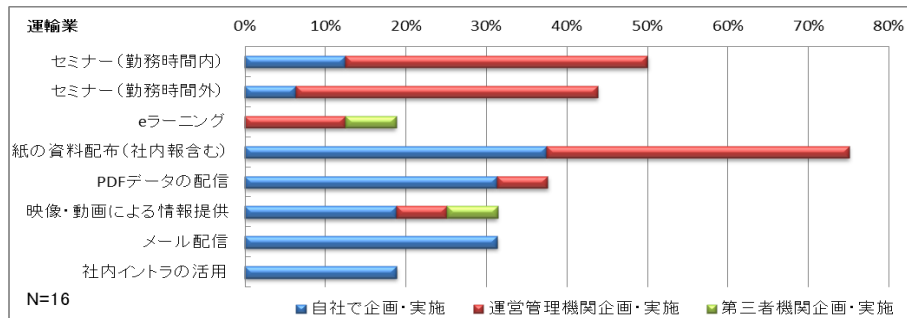
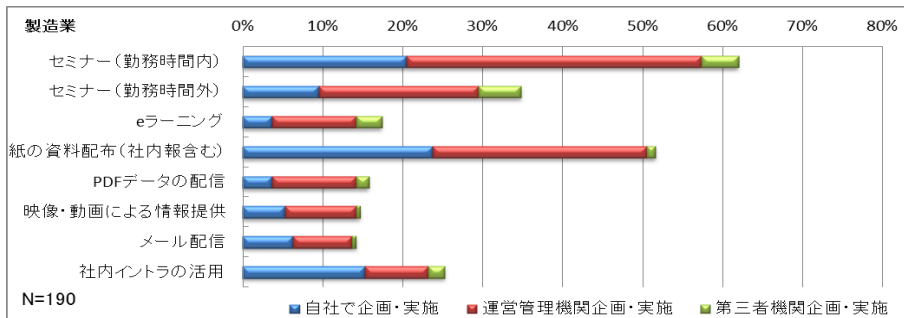


(%)	自社で企画・実施	運営管理機関企画・実施	第三者機関企画・実施
セミナー(勤務時間内)	33.3	14.3	4.8
セミナー(勤務時間外)	28.6	21.4	4.8
eラーニング	9.5	14.3	7.1
紙の資料配布(社内報含む)	31	14.3	2.4
PDFデータの配信	11.9	19	2.4
映像・動画による情報提供	18.8	48.2	1.2
メール配信	9.5	4.8	0
社内イントラの活用	31	9.5	0

・継続教育の実施方法は従業員規模で傾向が異なり、従業員規模が多い企業ほど実施方法が多様であると言え、実施主体も自社中心で行う傾向が強くなります。

・方法としては主に、「紙による資料配布」、「セミナー」の実施が中心ですが、運営管理機関提供のDVDを備えているだけというケースも見られます。

一業種別継続教育実施方法一

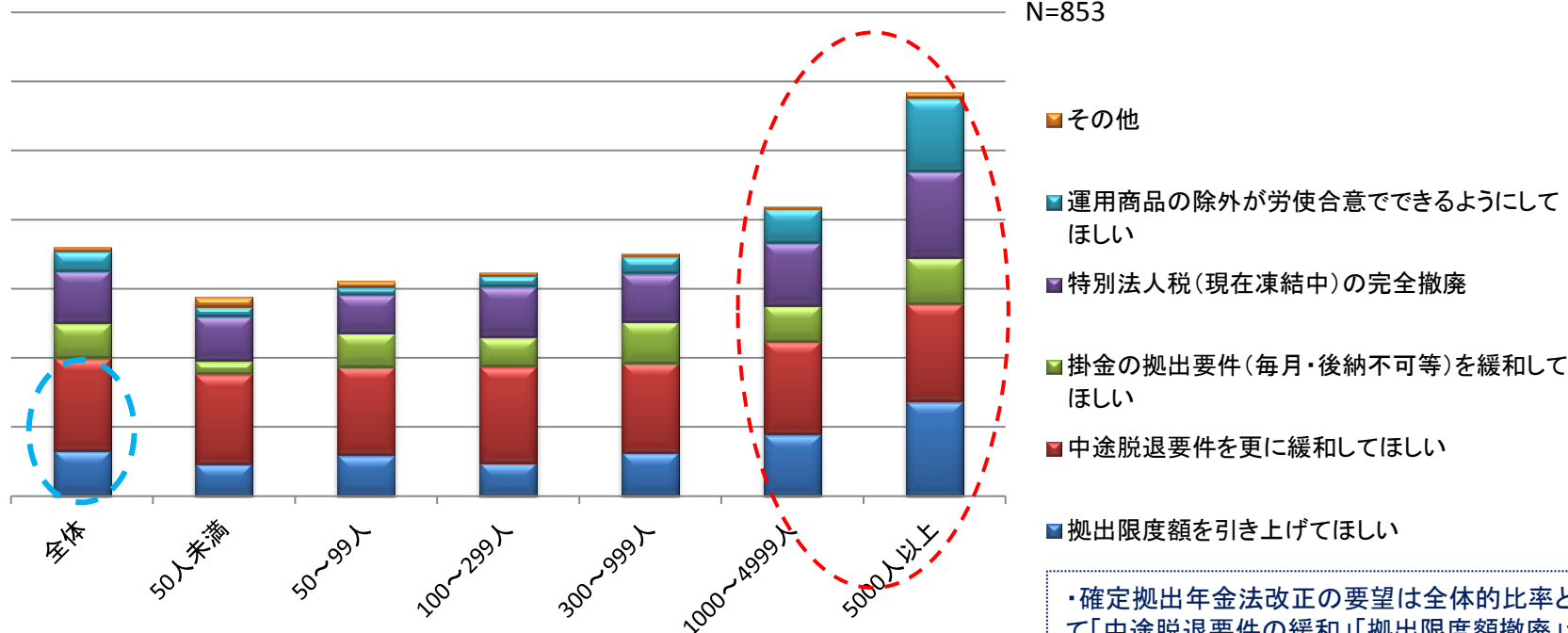


・継続教育実施方法を業種別で分析すると業種ごとの特徴が見られます。方法として一番多いのは掲載している全業種でセミナーとなりますが、その実施主体にはバラつきがあります。

・また、情報通信ではeラーニングや映像が、建設・運輸ではメール配信が、卸・サービスではイントラが各々30%超の選択率となっており、自社業務の特性に合わせ、加入者にとって「よりよい方法」が選択・採用されている結果が表れています。

確定拠出年金法改正を要望したい事項はあるか(複数選択)

N=853



N=853

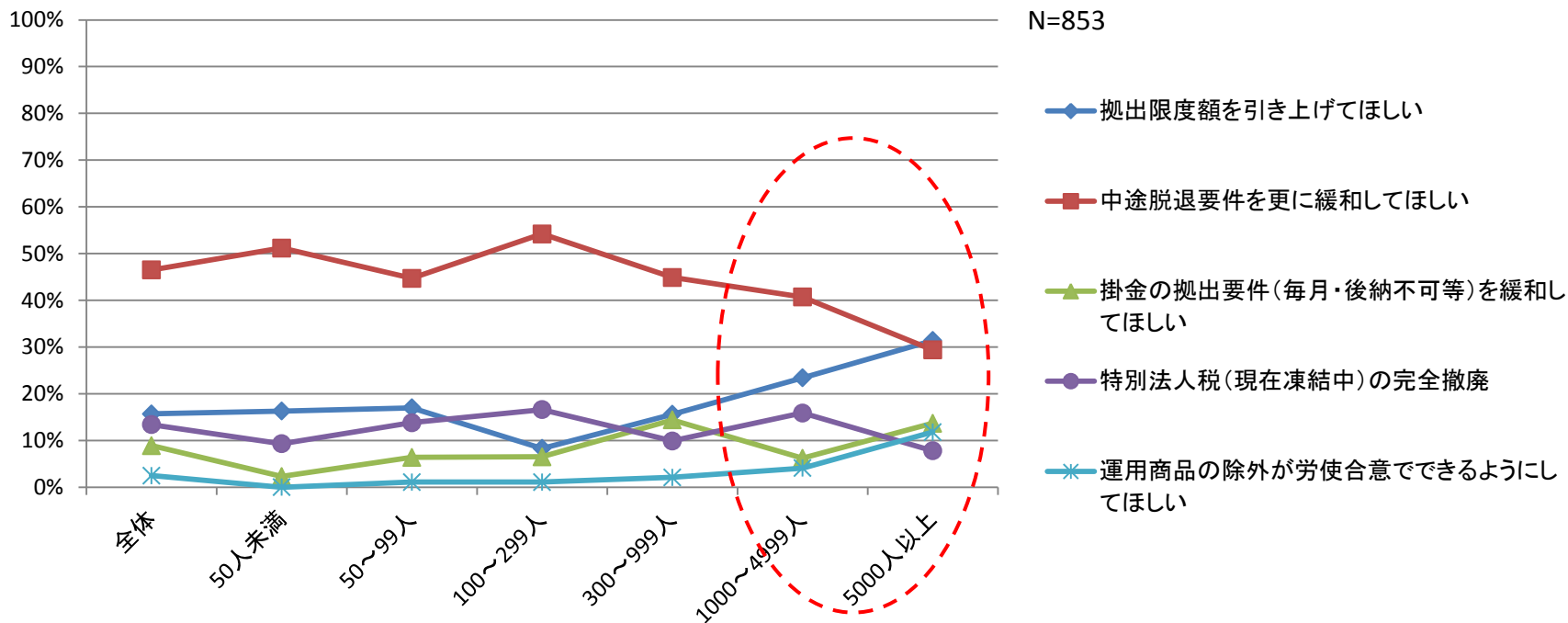
	拠出限度額を引き上げてほしい (%)	中途脱退要件を更に緩和してほしい	掛金の拠出要件(毎月・後納不可等)を緩和してほしい	特別法人税(現在凍結中)の完全撤廃	運用商品の除外が労使合意でできるようにしてほしい	その他	不明
全体	32.8	67.2	25.1	38	14.4	2.5	7.6
50人未満	23.3	65.1	9.3	32.6	7	7	9.3
50~99人	29.8	63.8	24.5	27.7	5.3	4.3	11.7
100~299人	23.8	70	21.3	36.5	7.9	2.2	6.9
300~999人	31.3	65	30	35	12.3	1.6	8.2
1000~4999人	44.8	66.9	26.2	45.5	24.8	1.4	7.6
5000人以上	68.6	70.6	33.3	62.7	52.9	3.9	-

・確定拠出年金法改正の要望は全体的比率として「中途脱退要件の緩和」「拠出限度額撤廃」が高いですが、掛金拠出要件の緩和についても25%(4社に1社)が要望しています。

・従業員規模も比例して要望する項目が多くなっており、特に「運用商品の除外」については、加入者利益という観点で「大きな問題である」と捉えられている大企業が50%を超えます。

・各社で退職給付制度の内容や考え方に違いがあるにしても、限度額や脱退要件は見直しが必要と全導入企業が思っている表れだとNPOでは考えます。

改正したい事項の中で最も重要と思うのは何か



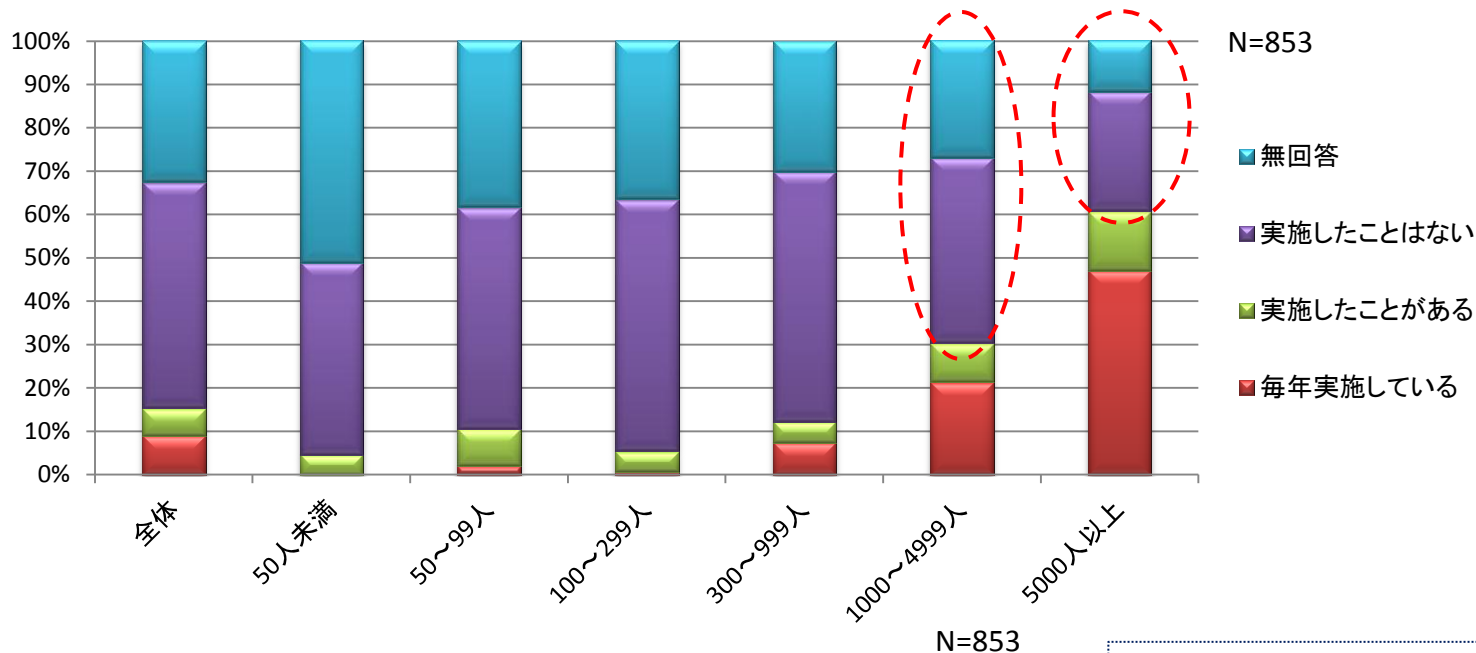
N=853

(%)	拠出限度額を引き上げてほしい	中途脱退要件を更に緩和してほしい	掛金の拠出要件(毎月・後納不可等)を緩和してほしい	特別法人税(現在凍結中)の完全撤廃	運用商品の除外が労使合意でできるようにしてほしい	その他	不明
全体	15.7	46.5	8.9	13.4	2.5	1.3	11.7
50人未満	16.3	51.2	2.3	9.3	-	2.3	18.6
50~99人	17	44.7	6.4	13.8	1.1	2.1	14.9
100~299人	8.3	54.2	6.5	16.6	1.1	1.4	11.9
300~999人	15.6	44.9	14.4	9.9	2.1	0.8	12.3
1000~4999人	23.4	40.7	6.2	15.9	4.1	0.7	9
5000人以上	31.4	29.4	13.7	7.8	11.8	2	3.9

・確定拠出年金法の改正要望で最も重要と思うのは、総じて「中途脱退要件緩和」ですが、従業員規模5,000人以上では「拠出限度額の撤廃」が最重要項目となります。

・また、従業員5,000人以上では、「特別法人税の撤廃」よりも「運用商品の除外」を求める企業が多く、適格年金からDCへ移行した企業が特別法人税を意識した(NPO仮説)のとは異なり、加入者利益を優先した制度にすべきという意識が高いと思われます。

退職準備層向けのリタイアメントセミナーを実施したことがあるか

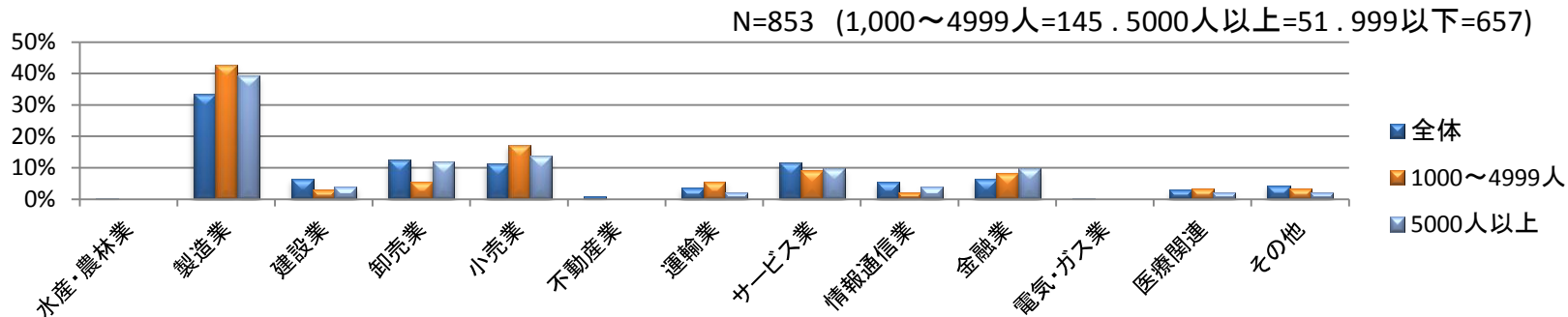


N=853

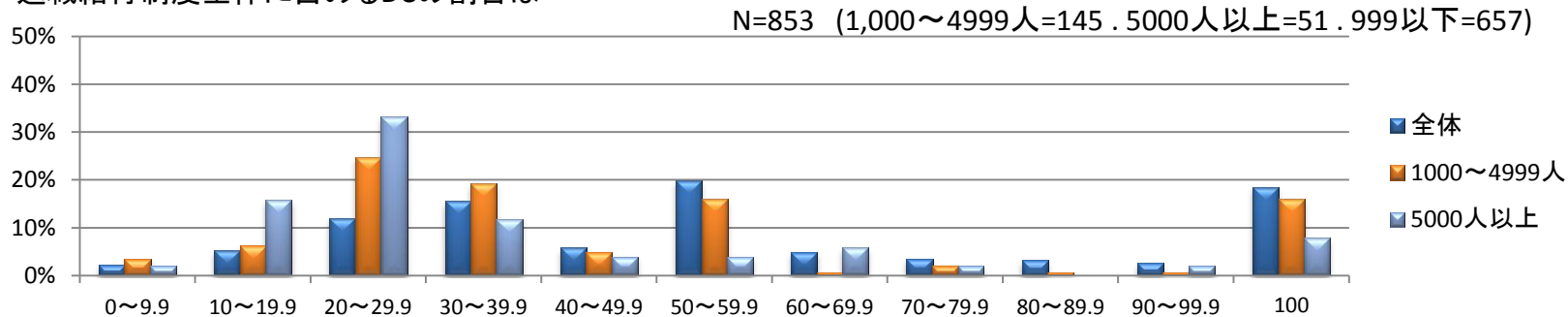
	毎年実施している (%)	実施したことがある	実施したことはない	無回答
全体	9	6.4	52.1	32.5
50人未満	-	4.7	44.2	51.2
50~99人	2.1	8.5	51.1	38.3
100~299人	0.7	4.7	58.1	36.5
300~999人	7.4	4.9	57.6	30
1000~4999人	21.4	9	42.8	26.9
5000人以上	47.1	13.7	27.5	11.8

・企業からの問い合わせも多く、高年齢者雇用安定法が改正されることを受けての調査でしたが、5,000名以上の企業の約40%が、1,000人~4,999人の約70%が「実施したことがない」、「無回答」であり、高年齢者雇用安定法第19条への対応も、確定拠出年金の継続教育と合わせて(あるいは一緒に)検討していく必要があると思われます。

主な事業内容



退職給付制度全体に占めるDCの割合は



掛金平均月額

