

# 企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2013年版（第9回）報告書サマリー

## <調査概要>

**調査対象**：確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業4,247社（2013年3月末現在）のうち、アンケート発送が可能な企業4,015社の企業型確定拠出年金（DC）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**：2013年7月中旬～8月中旬

**有効調査票回収数**：1,034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

※集計報告書に記載している記号（N：回答母数、SA：1つだけ回答、MA：複数回答）

**NPO401k教育協会**

特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会



## 2013年担当者調査のポイントと概観

- ◆ 開始後2年目を迎えるマッチング抛足の動向と担当者の意識
- ◆ 時系列に見る継続教育実施状況と継続教育で重視すべきこと
- ◆ 資格喪失年齢の引き上げ等、確定抛出年金法改正への対応

### ◆ 運営管理機関の業務サービスについて

- ✓ 運営管理機関の業務サービスを、ソフト面（アドバイスや提案、対応など人的な要素が強い部分）とハード面（ツールやWebなどの装備された部分）、その他（コールセンターや運用商品等の部分）に分けて企業担当者の満足度を比較してみた。
- ✓ ソフト面やハード面での満足度は、どの運営管理機関も比較的高く、企業の担当者や加入者が安心して利用できる体制が整っているが、その他（サービスコストの適正さ・他社事例等の情報提供）については、運営管理機関ごとバラツキはあるものの低めの満足度であった。

### ◆ マッチング抛出について

- ✓ 2013年の担当者調査では、2012年1月から導入可能となった【従業員抛出（マッチング抛出）】について、2年目を迎えて企業動向の変化や加入状況を昨年対比で確認。マッチング抛出元年（2012年）は主に小規模企業の導入率が高かったが、2013年は企業規模に関わらず「既に導入した」と回答した企業が大幅に増加し、マッチング抛足の導入が本格化したと言える。
- ✓ マッチング抛足を導入した企業（検討中を含む）に導入理由を確認すると、「加入者にメリットがあるから」という回答が9割を超え、その他「老後資金の準備に有効だから」という回答も多かった。逆にマッチング抛足を導入しない理由については、昨年同様「システム対応」「事務負担増加」を懸念する声が多いがその割合は減少傾向にあり、逆に「抛出限度額」など制度上の問題を指摘する声が増加した。

### ◆ 運用商品について

- ✓ 運用商品については、運用環境の好転を受けたと想定されるが、運営管理機関等からの提案が増加傾向にある。また、企業の運用商品追加については昨年同様それほど高くないものの、企業規模により追加のニーズは異なる。

### ◆ 加入者に対する継続教育について

- ✓ 継続教育について、2011年～2013年の過去3年間の実施状況を見ると、「実施した」「実施する予定」の割合はいずれの年も約6割強と増加も減少もしておらず、確定抛出年金法の改正で【継続教育が義務化】されたものの、継続教育実施に向けた特効薬にはなっていない。
- ✓ 継続教育を実施しない理由は「継続教育に充てる時間がない」や「加入者を集められない」という回答が昨年同様多い。また、2012年は、無回答の割合が高かったことから、2013年の調査では、実施する予定がない先に「継続教育は必要だと思うか」の設問を追加し、その意識を確認したところ、概ね8割の企業が「必要だと思う」と回答。実施したくても様々な事情によりできないというのが実態であろう。
- ✓ 2013年では「継続教育において重視すべきこと」とそのうち「最も重視すべきこと」を設問に追加し、企業（担当者）が現時点で「必要だと感じていること」を確認。最も重視すべきは「制度の理解を深めること」と「制度の関心を高めること」と回答した企業が多く、マーケットや運用商品を最も重要とする企業は少数であった。現時点における継続教育の中心はまだ「理解と関心」かもしれない。

### ◆ 確定抛出年金法の改正について

- ✓ 法改正により2014年1月から施行される資格喪失年齢の引き上げについては76%の企業が「引き上げる予定はない」と回答しているが、将来的な引き上げ（予定）については、企業規模で多少の温度差があるとみられる。
- ✓ 確定抛出年金法の改正要望については、「中途脱退の要件緩和」の回答割合が引き続き高いものの、マッチング抛足を有効に活用するため「抛出限度額の引き上げ」を最も要望すると回答した企業が、2012年対比で大きく増加しているのが2013年の特徴と言える。

## 報告書サマリー 項目一覧

1. DC制度運営に関わる現状評価について
2. 運営管理機関の業務サービスについて
  - 2-1 運営管理機関のこの1年の業務サービスに満足していますか（ソフト面）（ハード面）（その他）
  - 2-2 今後、運営管理機関に期待することはどのようなことですか
  - 2-3 運営管理機関の担当者についてどのように評価していますか
3. マッチング拠出について
  - 3-1 マッチング拠出の導入を検討していますか
  - 3-2 マッチング拠出を導入した企業（216社）の加入割合と加入者掛金額
  - 3-3 マッチング拠出を導入した理由、または導入しない理由
  - 3-4 マッチング拠出の加入者の利用状況と掛金制限をどう考えていますか
4. 運用商品の見直しについて
  - 4-1 この1年で運用商品の追加提案はありましたか
  - 4-2 運用商品を追加する予定はありますか
  - 4-3 運用商品のラインアップ（従業員数別）
5. 加入者に対する継続教育等について
  - 5-1 2010年以降（過去3年の間）に継続教育を実施しましたか
  - 5-2 継続教育の実施方法（従業員数別）
  - 5-3 継続教育の実施方法（業種別）
  - 5-4 継続教育を実施する予定がない理由と継続教育の必要性
  - 5-5 継続教育において重視すべきことは
  - 5-6 継続教育において【最も】重視すべきことは
6. 確定拠出年金法令等に関する事柄について
  - 6-1 資格喪失年齢の引き上げを予定していますか
  - 6-2 法改正を要望したい事柄
  - 6-3 法改正を【最も】要望したい事柄

<参考>

回答会社及びDC制度の諸属性(1)(2)(3)(4)

自由回答（抜粋）

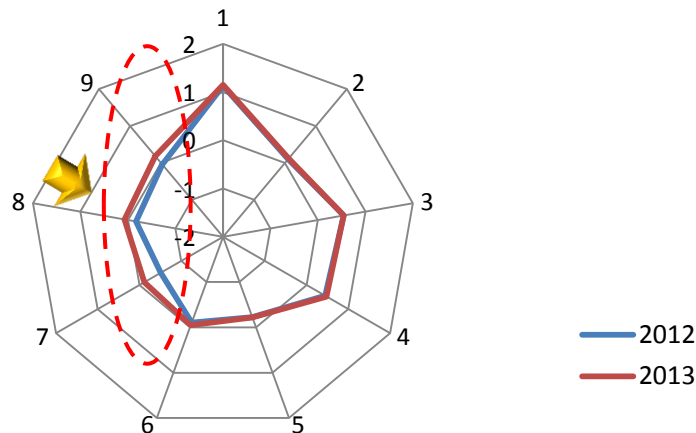
# 1. DC制度運営に関わる現状評価

確定拠出年金制度に関わる企業内の現状をどのように評価していますか

- 2013年におけるDC制度運営に関わる評価は、運用環境の好転を要因に「加入者の制度理解度」「想定通りの運用」「DC導入満足度」で前年対比ポイントアップ＝評価が向上しているが、引き続き、理解度や想定通りの運用は「どちらともいえない」という評価が大勢を占めている。また、2006年～2008年にDCを導入した企業の加入者の満足度はマイナス評価で、まだリーマン※の影響を拭いていない。
- 退職給付制度の改定は一服感があるものの、人事担当責任者のDC制度運営に係る関心や協力は引き続き高めである。なお、継続教育の経営層の協力や経営上の優先度は低めと評価している状況が続いており、DC担当部門の悩みが調査結果に現れたと言える。

確定拠出年金（DC）制度運営に関わる社内の現状について、担当者としてどのように評価していますか（SA）

※リーマンとは2008年9月に起きた世界的金融危機、いわゆるリーマンショックのことを指しています。



	サンプル数	1.退職給付制度の改定はと りあえず一段 落した	2.経営トップ はDC制度の運 営（将来の訴 訟リスク等） に関心を持っ ている	3.人事担当の 責任者はDC制 度の運営（将 来の訴訟リス ク等）に関心 を持っている	4.人事担当の 責任者は加入 者教育実施の 予算措置に協 力的である	5.DC制度の継 続教育実施に ついては経営 上の優先順位 が高い	6.自社の加入 者はDC制度を 理解できている ようだ	7.自社の加入 者は導入時に 想定した通り の運用を行え ているようだ	8.自社の加入 者はDCの導入 に概ね満足し ているようだ	9.自社の労働 組合/労働代表 はDCの導入に 概ね満足して いるようだ	
全体	1034	1.15	0.12	0.54	0.48	-0.22	-0.05	-0.12	0.07	0.18	
従業員数別	50人未満	60	1.08	0.19	0.46	0.33	-0.12	0.35	-0.07	0.33	0.15
	50～99人	98	1.38	0.33	0.59	0.47	-0.12	0.15	-0.02	0.16	0.18
	100～299人	321	1.19	0.16	0.54	0.43	-0.23	0.00	-0.08	0.09	0.18
	300～999人	304	1.18	0.08	0.58	0.57	-0.19	-0.09	0.16	0.01	0.13
	1000～4999人	184	1.06	-0.01	0.43	0.39	-0.32	-0.22	-0.21	0.03	0.19
5000人以上	67	0.88	0.11	0.68	0.68	-0.35	-0.30	-0.09	0.02	0.41	
導入時期別	2001～2002年	42	1.12	0.17	0.49	0.43	-0.29	0.07	-0.20	0.22	0.35
	2003～2005年	293	1.09	0.13	0.58	0.44	-0.20	-0.04	-0.20	0.05	0.11
	2006～2008年	317	1.10	0.06	0.52	0.42	-0.33	-0.13	-0.26	-0.07	0.07
	2009～2011年	312	1.31	0.15	0.53	0.55	-0.15	-0.01	0.05	0.18	0.31
	2012～2013年	70	1.00	0.23	0.59	0.60	-0.14	0.00	0.13	0.24	0.34

N=1034  
単位=ポイント

※加重平均値算出基準  
「非常にあてはまる」 2ポイント  
「ややあてはまる」 1ポイント  
「どちらともいえない」 0ポイント  
「あまりあてはまらない」 -1ポイント  
「全くあてはまらない」 -2ポイント

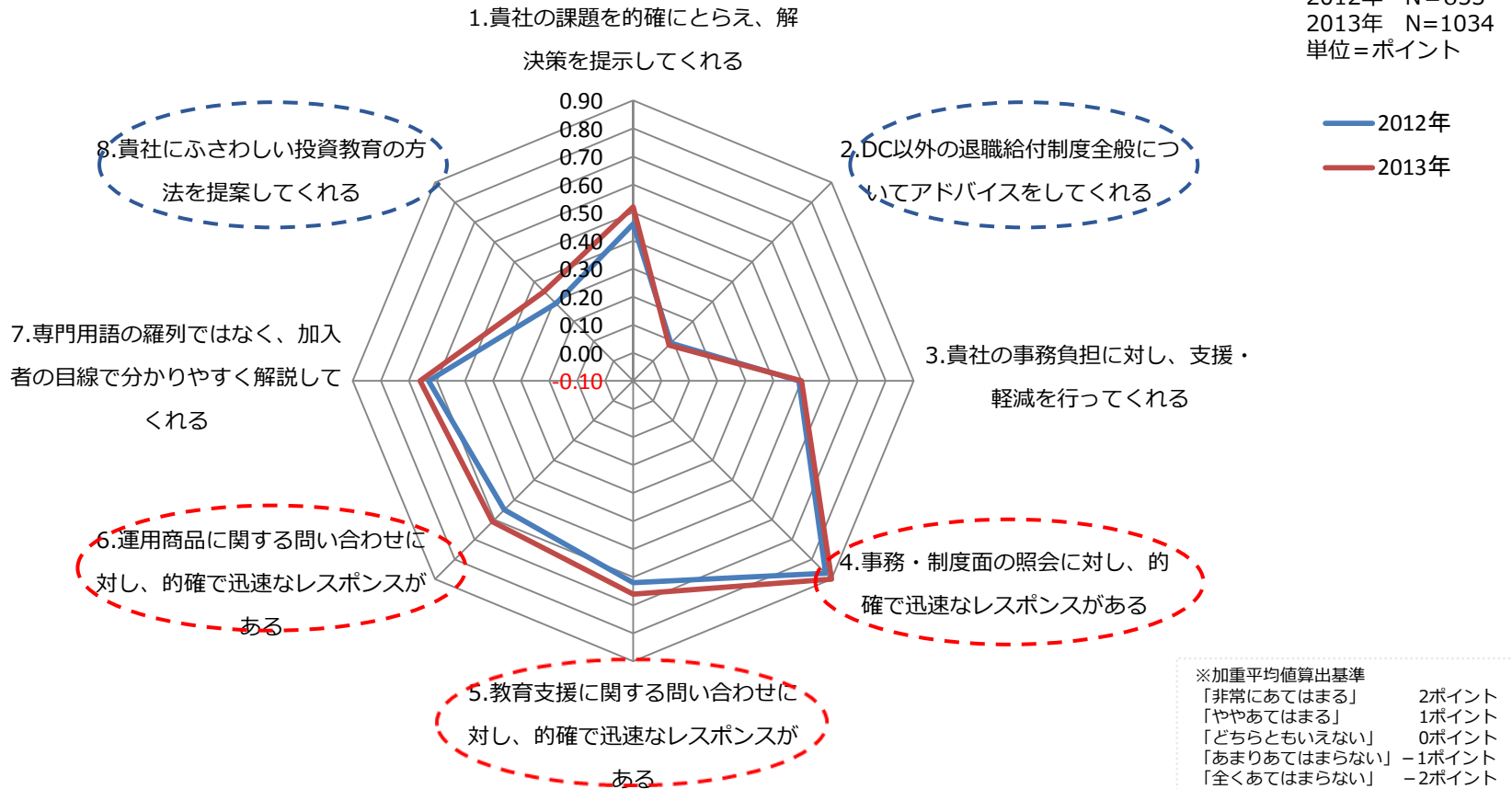
## 2-1. 運営管理機関の業務サービスについて

運営管理機関のこの1年の業務サービスに満足していますか（ソフト面）

- 運営管理機関より提供されるサービスの（この1年の）満足度をソフト面【主に人的要素が強い部分】でみると、全体傾向として「事務・制度面の照会に対する的確で迅速なレスポンス」「教育支援・運用商品に関する問い合わせに対する的確で迅速なレスポンス」といった企業側の問い合わせに係る対応の満足度は高く、前年対比でもポイントアップした。企業が安心してDC制度を実施できる体制が確立・継続されている。
- 反面、「DC以外の退職給付制度全体へのアドバイス」「ふさわしい投資教育の提案」といった、DC制度をくより使い勝手の良いものにするための支援・提案というサービスに関しては満足度は低めで、企業の担当者が今後、運営管理機関に期待している部分と言える。

### 運営管理機関の業務サービス満足度について（SA）＜ソフト面＞

2012年 N=853  
2013年 N=1034  
単位=ポイント



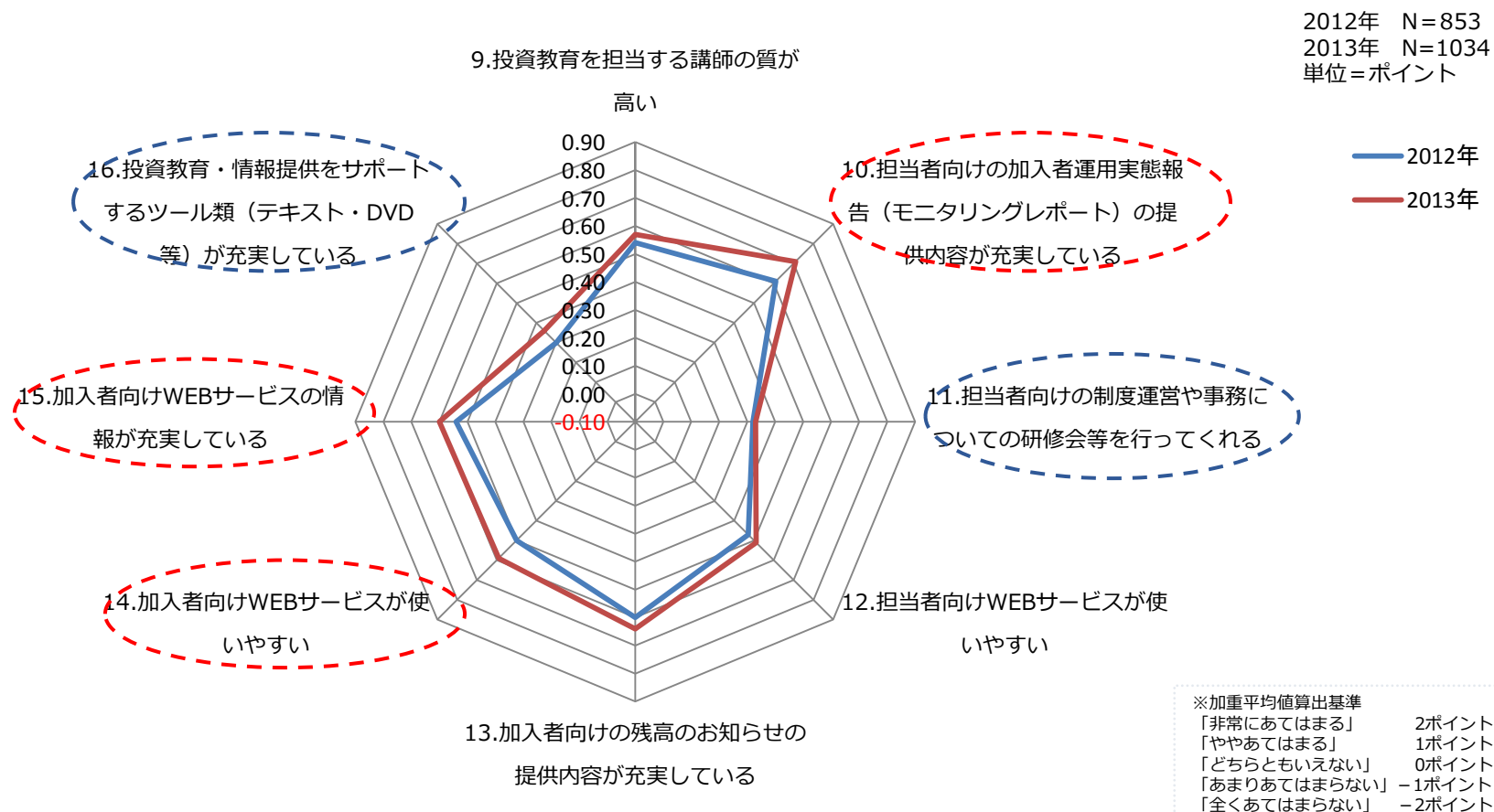
※加重平均値算出基準  
「非常にあてはまる」 2ポイント  
「ややあてはまる」 1ポイント  
「どちらともいえない」 0ポイント  
「あまりあてはまらない」 -1ポイント  
「全くあてはまらない」 -2ポイント

## 2-1. 運営管理機関の業務サービスについて

運営管理機関のこの1年の業務サービスに満足していますか（ハード面）

- 運営管理機関より提供されるサービスの（この1年の）満足度をハード面【Web・ツール等装備されているもの】でみると、全体傾向として「担当者・加入者向けの報告資料やレポート」「加入者向けのWebサービス」といった、情報を提供するためのツールやシステム体制は構築・良化されており満足度も高いことから、ソフト面同様、加入者が安心してDC制度を利用できる設備などが整備されている。
- 反面、「投資教育をサポートするツール」ではポイントはアップしているものの満足度が低めで、投資教育面等での更なるサービス向上が期待されている。また、「担当者向け制度運営や事務についての研修会の実施」についても企業担当者の期待度が高い項目と言える。

### 運営管理機関の業務サービス満足度について（SA）＜ハード・ツール面＞

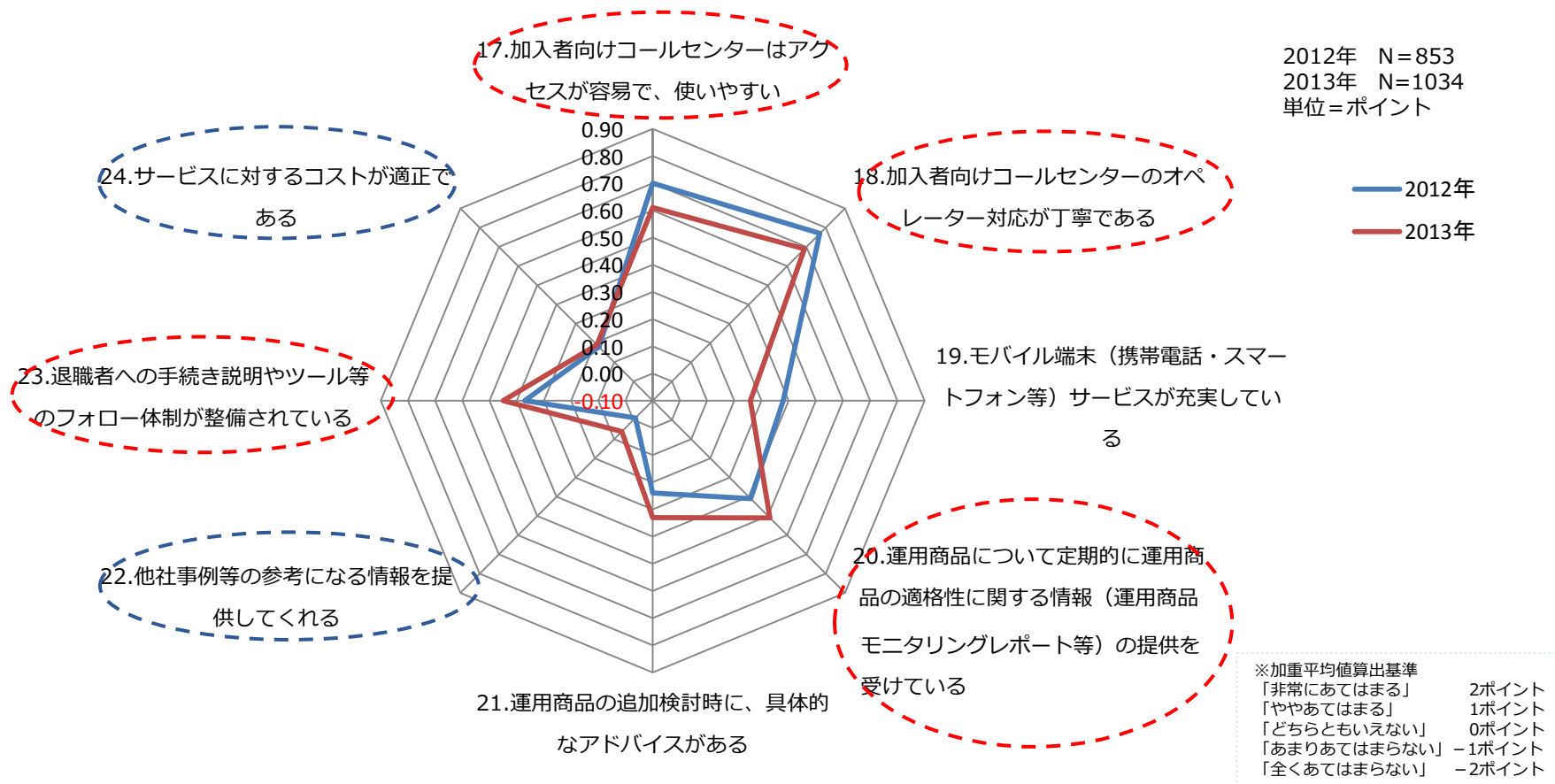


## 2-1. 運営管理機関の業務サービスについて

運営管理機関のこの1年の業務サービスに満足していますか（その他）

- 運営管理機関より提供されるサービスの（この1年の）満足度をその他【コールセンターや運用商品面等】でみると、ソフト面・ハード面に比べ低めの満足度であり、特に「サービスコストの適正さ」や「他社事例等の情報提供」については低い状況にある。情報提示先が運営管理機関1社に偏る傾向にあるDC制度において、効率的な制度運営のための<更なる情報提供>が期待されていると言える。
- なお、「加入者向けコールセンター」の対応や「退職者への手続き説明やツール、フォロー」などの満足度は引き続き高く、「運用商品に関するサービス」の満足度も前年対比で大きく向上しており、担当者や加入者が安心して制度を利用できる体制は概ね整備・充実傾向にある。

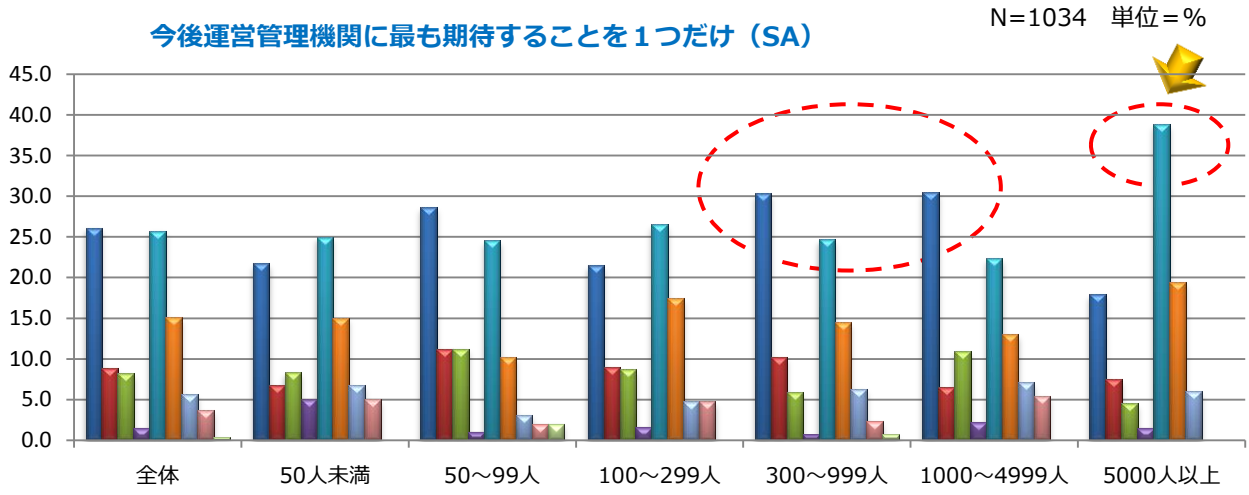
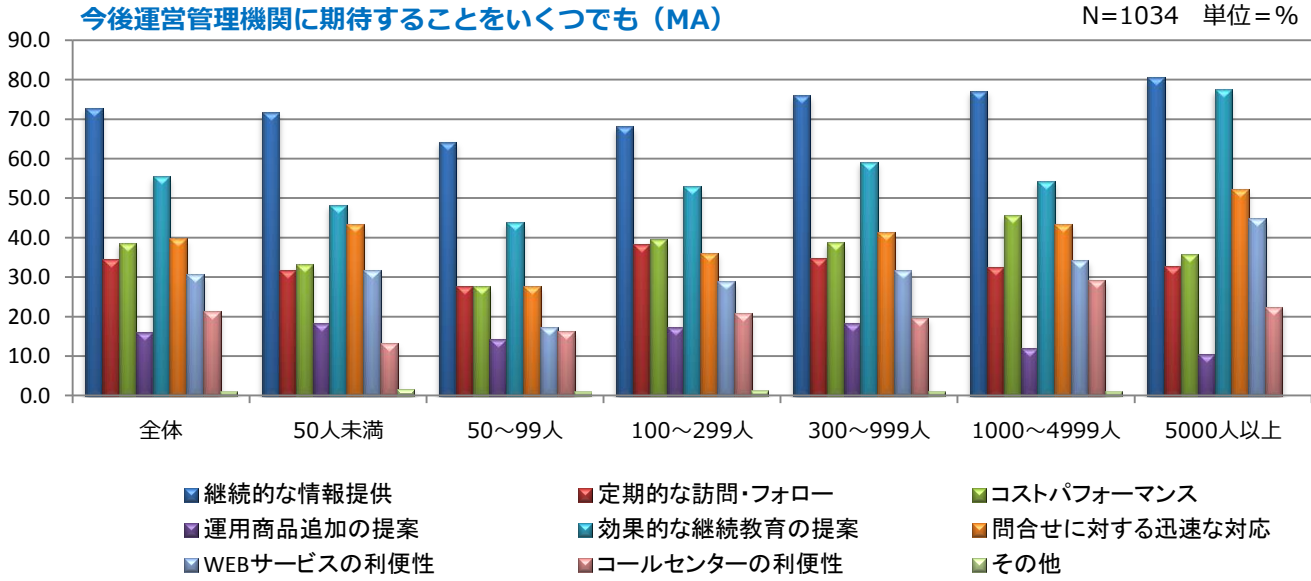
### 運営管理機関の業務サービス満足度について（SA） <その他サービス>



## 2-2. 運営管理機関の業務サービスについて

今後、運営管理機関に期待することはどのようなことですか

■ 今後、運営管理機関に期待することは複数選択で「継続的な情報提供」(72.7%)「効果的な継続教育の提案」(55.5%)と回答した企業が多く、そのうち1つだけ(最も)期待することは大企業では継続教育の提案、中堅企業では情報提供と期待内容が異なる結果となった。





## 2-3. 運営管理機関の業務サービスについて

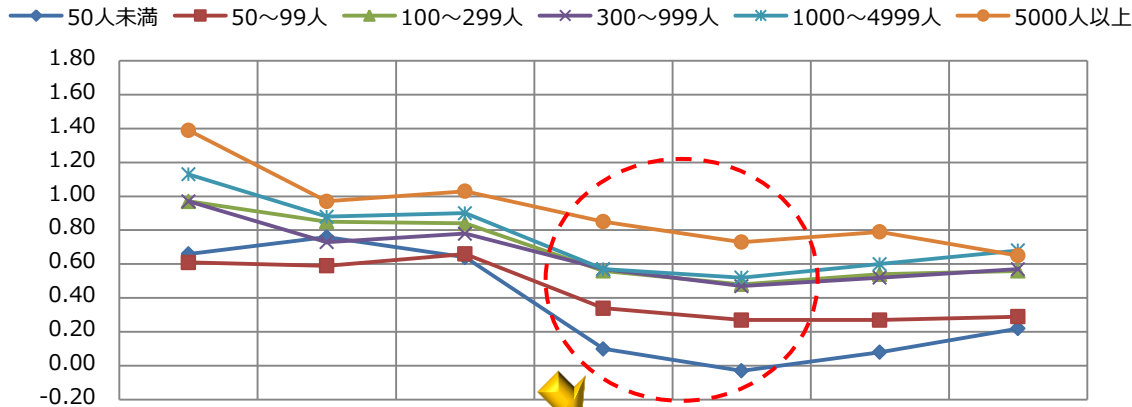
運営管理機関の担当者についてどのように評価していますか

- 運営管理機関の担当者がどの位企業をサポートしてくれるか、十分にサポートしてくれる (+2) ~ 全くサポートしてくれない (-2) でポイントを加重平均した評価。グラフで見てとれるように、概ね従業員規模の大きい先から順にサポートに対する評価が高くなっている。
- サポートの項目では「投資教育」や「運用商品」について、サポートが少ないと感じている企業が多いようであり、導入時期別でリーマン※直前にDC制度を導入した企業の評価も低いことから、さらなる運用商品等に関するサポートが期待されているようである。

運営管理機関の担当者についてどのように評価していますか (SA)

N=1034 単位=ポイント

※リーマンとは2008年9月に起きた世界的金融危機、いわゆるリーマンショックのことを指しています。



		サンプル数	1.DC制度の内容について	2.DCの月次事務手続きについて	3.DCの中途退職者に対する手続き等イレギュラーな対応について	4.DCの投資教育に関する事柄について	5.DCの運用商品に関する事柄について	6.運営管理機関の加入者向けサービスについて	7.運営管理機関の企業担当者向けサービスについて
全体		1034	0.97	0.80	0.82	0.54	0.45	0.51	0.55
従業員数別	50人未満	60	0.66	0.76	0.64	0.10	-0.03	0.08	0.22
	50~99人	98	0.61	0.59	0.66	0.34	0.27	0.27	0.29
	100~299人	321	0.97	0.85	0.84	0.56	0.48	0.54	0.56
	300~999人	304	0.97	0.73	0.78	0.57	0.47	0.52	0.57
	1000~4999人	184	1.13	0.88	0.90	0.57	0.52	0.60	0.68
	5000人以上	67	1.39	0.97	1.03	0.85	0.73	0.79	0.65
導入時期別	2001~2002年	42	1.00	0.80	1.02	0.60	0.55	0.50	0.50
	2003~2005年	293	0.99	0.83	0.82	0.55	0.47	0.51	0.58
	2006~2008年	317	0.84	0.70	0.74	0.47	0.39	0.47	0.47
	2009~2011年	312	1.04	0.84	0.84	0.60	0.50	0.55	0.59
	2012~2013年	70	1.19	0.88	0.96	0.46	0.37	0.47	0.59

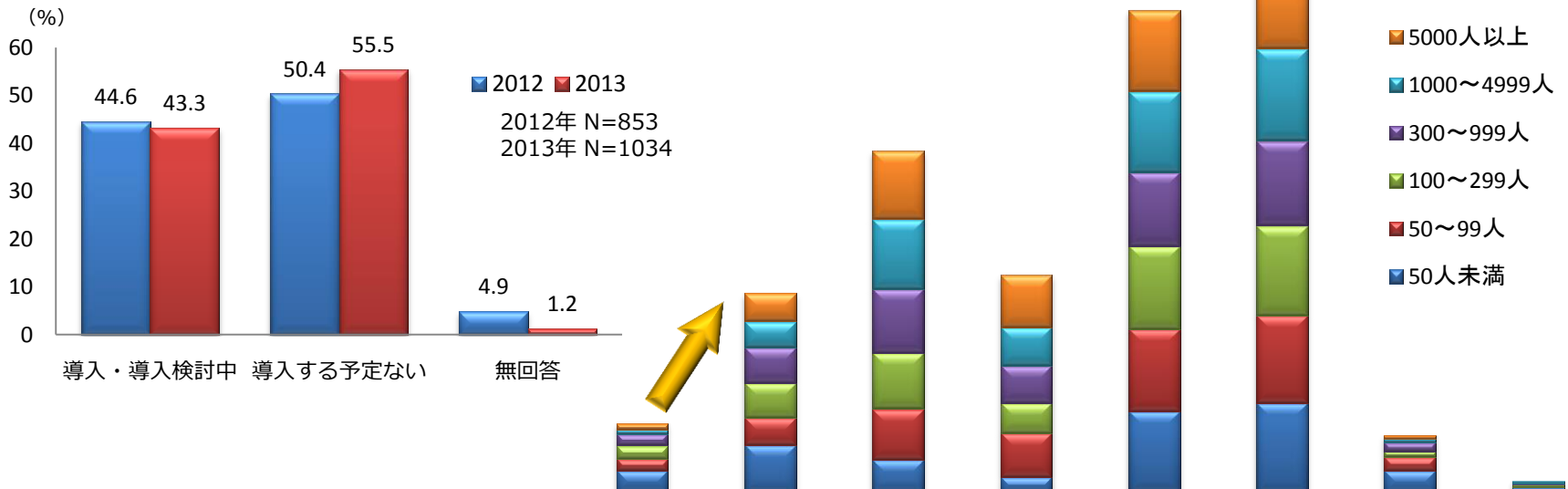
※加重平均値算出基準  
 「十分にサポートしてくれる」 2ポイント  
 「ややサポートしてくれる」 1ポイント  
 「どちらともいえない」 0ポイント  
 「あまりサポートなし」 -1ポイント  
 「全くサポートがない」 -2ポイント

### 3-1. マッチング拠出について

マッチング拠出の導入を検討していますか

- 2012年1月から開始され2年目を迎えたマッチング拠出について、2013年も【導入の検討状況】について調査しており、2012年と2013年を対比してみると、「導入及び導入検討中」と「導入するは予定ない」の割合は大きく変わらず45%：55%の状況である。
- 調査時点（2013年7月）において「既にマッチング拠出を導入した」と回答した企業は、2012年は従業員規模で50人未満の小規模企業の割合が14.0%と比較的高かったが、2013年はすべての従業員規模別で10%～15%増加しており、確実に導入が進んだ年であると言える。
- 導入済みの増加に伴い「導入検討中」の企業の割合は減少したが、大規模企業（5,000人以上）では、まだ32.8%がマッチング拠出の導入を検討しており、ほかの規模の企業に比べて導入の意向は高めと思われる、次年度以降も注目していく予定である。

マッチング拠出導入を検討しているか (SA)



2012年 N=853  
2013年 N=1034  
単位=%

	2013 社数	既にマッチング拠出を 導入した		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		無回答	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
50人未満	60	14.0	30.0	20.9	10.0	51.2	56.7	14.0	3.3
50～99人	98	7.4	17.3	31.9	27.6	52.1	55.1	8.5	-
100～299人	321	8.3	22.1	35.4	19.0	52.7	57.0	3.6	1.9
300～999人	304	7.4	22.4	40.4	23.4	46.5	53.6	5.8	0.7
1000～4999人	184	2.8	16.3	44.1	24.5	51.0	58.2	2.1	1.1
5000人以上	67	3.9	17.9	43.2	32.8	51.0	49.3	2.0	-

## 3-2. マッチング拠出について

マッチング拠出を導入した企業（216社）の加入割合と加入者掛金額

- マッチング拠出を導入したと回答した企業216社における加入者の加入割合は、62.5%の企業が【20%未満】（前年対比-5.8%）と回答し、17.1%の企業が【40%未満】（前年対比+5.4%）と回答。2012年（60社）対比で加入者のマッチング拠出利用は増加傾向にある。
- マッチング拠出の平均拠出額は5,000円～10,000円の範囲内が51.9%（前年対比+3.6%）と高く、5,000円未満の企業も26.4%（前年対比+3.1%）と約8割の加入者が10,000円未満の掛金という状況にある。確定拠出年金移行割合と現状拠出限度額では当然かもしれない。

マッチング可能な加入者のうち、どのくらいの割合がマッチング拠出を行っているか（SA）

N=216 単位=%

		サンプル数	20%未満	40%未満	60%未満	80%未満	80%以上	無回答
全体		216	62.5	17.1	8.8	2.3	1.4	7.9
従業員数別	50人未満	18	50.0	27.8	11.1	-	5.6	5.6
	50～99人	17	64.7	11.8	-	5.9	-	17.6
	100～299人	71	59.2	15.5	12.7	4.2	2.8	5.6
	300～999人	68	66.2	17.6	8.8	1.5	-	5.9
	1000～4999人	30	60.0	20.0	6.7	-	-	13.3
	5000人以上	12	83.3	8.3	-	-	-	8.3
導入時期別	2001～2002年	9	66.7	-	-	22.2	11.1	-
	2003～2005年	60	63.3	16.7	5.0	-	-	15.0
	2006～2008年	60	71.7	6.7	10.0	1.7	3.3	6.7
	2009～2011年	71	56.3	26.8	8.5	2.8	-	5.6
	2012～2013年	16	50.0	25.0	25.0	-	-	-

↑ 前年対比 Up  
↓ 前年対比 Down

マッチング拠出の平均額（SA）

N=216 単位=%

		サンプル数	5,000円未満	5,000円以上 10,000円未満	10,000円以上 20,000円未満	20,000円以上 25,500円以下	わからない	無回答
全体		216	26.4	51.9	15.7	1.4	3.7	0.9
従業員数別	50人未満	18	22.2	44.4	22.2	-	11.1	-
	50～99人	17	17.6	64.7	11.8	5.9	-	-
	100～299人	71	22.5	46.5	23.9	1.4	4.2	1.4
	300～999人	68	30.9	48.5	14.7	1.5	2.9	1.5
	1000～4999人	30	40.0	53.3	3.3	-	3.3	-
	5000人以上	12	8.3	91.7	-	-	-	-
導入時期別	2001～2002年	9	22.2	44.4	22.2	11.1	-	-
	2003～2005年	60	15.0	68.3	13.3	-	3.3	-
	2006～2008年	60	25.0	48.3	18.3	1.7	5.0	1.7
	2009～2011年	71	38.0	39.4	16.9	1.4	2.8	1.4
	2012～2013年	16	25.0	62.5	6.3	-	6.3	-

※回答企業、回答母数は異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

### 3-3. マッチング拠出について

マッチング拠出を導入した理由、または導入しない理由

- マッチング拠出を導入（検討）している企業448社の90.2%が「加入者にメリットがあるから」と回答（前年対比+7.3%）。また、2013年に追加した「老後資金の準備に有効」という回答も約5割あり、従業員の福利向上を目的に導入（検討）する企業が大勢を占める。
- 「加入者の運用のきっかけになる」（前年対比-5.9%）「DC制度の認知度が高まる」（同-4.9%）の回答は減少し、マッチング拠出導入を確定拠出年金への興味が低い加入者への対策として活用する意向は薄れてきているようである。

#### マッチング拠出を導入した(導入予定)理由(MA)

N=448 単位=%

	サンプル数	加入者にとってメリットがあるから	老後資金の準備に有効だから	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	無回答
全体	448	90.2 ↑	49.3	45.8 ↓	2.9	17.4 ↓	3.6	1.3
従業員数別	50人未満	24	91.7 ↑	41.7	37.5 ↓	12.5	8.3 ↓	-
	50~99人	44	93.2	43.2	50.0	-	11.4	4.5
	100~299人	132	89.4	50.8	38.6	3.0	16.7	1.5
	300~999人	139	86.3	49.6	43.2	1.4	15.1	6.5
	1000~4999人	75	93.3	42.7	57.3	-	26.7	4.0
	5000人以上	34	97.1	70.6	58.8	11.8	23.5	-

↑ 前年対比 Up

↓ 前年対比 Down

- マッチング拠出を導入しない理由は、昨年に続き「自社システム改定」（前年対比-7.3%）や「事務負担の増加（同-6.1%）を懸念する回答が多いがその割合は減少し、システムや事務ノウハウが構築・整備されてきたと想定される。
- その他（32.8%）を選択した企業のコメントには「拠出限度額の問題」や「加入者ニーズがない」といった回答が昨年同様多いが、「厚生年金基金制度を見直しを優先」という回答も多数あったのが2013年の特徴と言える。

※回答企業、回答母数は異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

#### マッチング拠出を導入しない理由(MA)

N=574 単位=%

	サンプル数	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	無回答
全体	574	19.7 ↑	15.0	37.1 ↓	48.1 ↓	14.5	32.8 ↑	2.4
従業員数別	50人未満	34	32.4 ↑	14.7	23.5 ↓	29.4 ↓	17.6	32.4
	50~99人	54	33.3	14.8	29.6	46.3	9.3	25.9
	100~299人	183	21.9	16.9	34.4	49.7	18.6	24.0
	300~999人	163	16.6	14.7	44.2	53.4	14.1	31.9
	1000~4999人	107	13.1	16.8	40.2	47.7	13.1	44.9
	5000人以上	33	9.1	-	33.3	36.4	3.0	57.6

### 3-4. マッチング拠出について

マッチング拠出の加入者の利用状況と掛金制限をどう考えていますか

- 2013年に新設した項目で、企業（DC担当者）が想定した通りにマッチング拠出が利用されたかを確認したもの。加えて利用されないと思う理由や、実務で苦労したこと、加入者向けに何か工夫を講じた事柄等を自由回答で確認している。担当者の苦労や工夫は下の通り。
- 導入した企業216社の回答は「想定よりもあまり利用されていない」が最も多く、5,000人以上の大企業では66.7%となった。反面、中堅企業では「想定通りの利用状況」の回答割合も多く従業員規模によってバラツキがある。

マッチング拠出の利用状況は当初想定通りか(SA)

N=216 単位=%

		サンプル数	想定通りの利用状況	想定よりも多く利用されている	想定よりもあまり利用されていない	無回答
全体		216	38.0	14.4	45.8	1.9
従業員数別	50人未満	18	38.9	11.1	44.4	5.6
	50~99人	17	35.3	5.9	58.8	-
	100~299人	71	45.1	15.5	39.4	-
	300~999人	68	39.7	13.2	44.1	2.9
	1000~4999人	30	30.0	16.7	50.0	3.3
	5000人以上	12	8.3	25.0	66.7	-

＜利用されていない理由＞

- ・ 制度に興味や関心がない
- ・ 拠出上限の問題
- ・ 今の給与では拠出する余裕がない
- ・ 60歳まで引き出せない

＜実務等で苦労したこと＞

- ・ 掛金管理
- ・ 事業主掛金変更（中断）時の対応
- ・ 所得税計算や年末調整の処理
- ・ 加入者への説明

＜利用を促すための工夫＞

- ・ 説明会や継続教育と併せた説明
- ・ 朝礼で加入を促進
- ・ イントラやメール・Webで周知
- ・ 税メリットを記載した資料の作成

- マッチング拠出の掛金制限については「法定拠出限度額とは別枠で設けてほしい」との回答が59.4%と多く、従業員数が多い企業ほどその割合が高くなる。退職給付額の多寡にもよるが、加入者自身で老後準備をする手段であると考え、事業主掛金範囲という制限は撤廃を望む。

マッチング拠出の掛金制限についてどう考えているか(SA)

N=448 単位=%

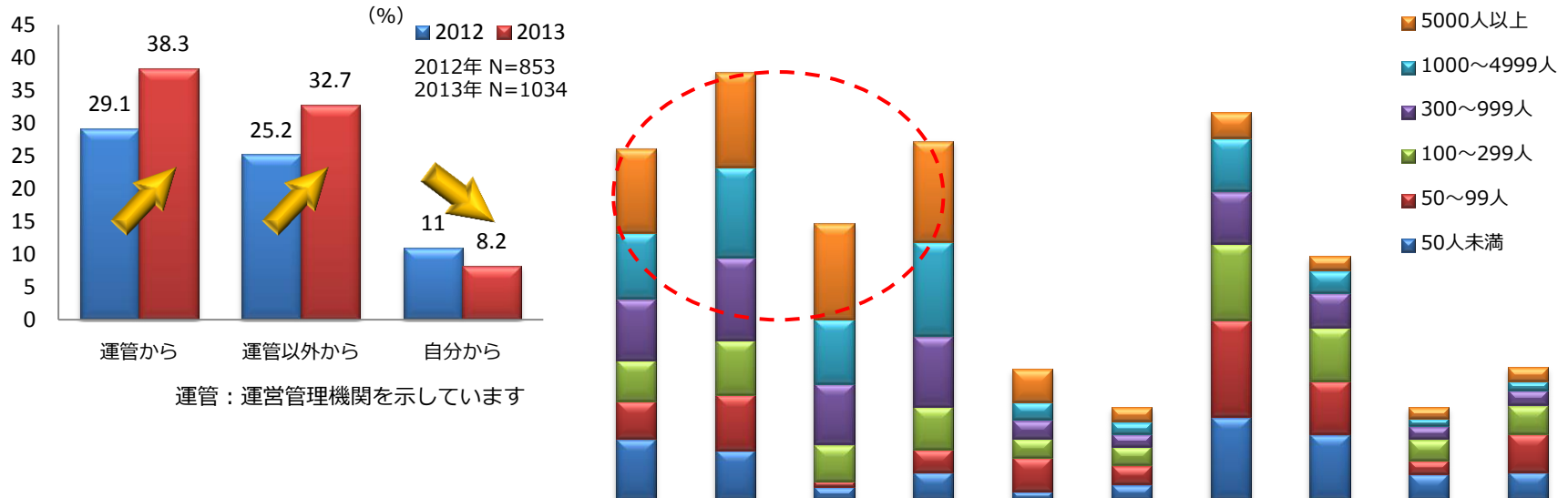
		サンプル数	マッチング拠出の金額は、拠出限度額とは別枠で設けてほしい	特に問題はない	わからない	その他	無回答
全体		448	59.4	30.4	7.1	2.2	0.9
従業員数別	50人未満	24	54.2	41.7	-	4.2	-
	50~99人	44	50.0	31.8	11.4	2.3	4.5
	100~299人	132	58.3	32.6	6.1	2.3	0.8
	300~999人	139	54.0	34.5	8.6	2.2	0.7
	1000~4999人	75	66.7	22.7	8.0	2.7	-
	5000人以上	34	85.3	11.8	2.9	-	-

# 4-1. 運用商品の見直しについて

## この1年で運用商品の追加提案はありましたか

- この1年における運用商品の追加提案については、運用環境の好転を背景に積極的に実施されたものと想定され、「運営管理機関からの提案」が38.3%（前年対比+9.7%）「運営管理機関以外の会社からの提案」が32.7%（前年対比+7.5%）と提案が増加している。
- 運用商品の追加提案があったと回答した企業の割合は従業員数の多い企業ほど高くなる傾向にあり、加入者の利益を最優先した運用商品の追加提案が実施されていると想定するため、運用商品に関する情報提供という観点で更なる企業フォローの継続を期待したい。

運営管理機関やほかの金融機関からこの1年で運用商品追加の提案はあったか (MA)



	2013社数	運営管理機関から提案があった		運営管理機関とは別の会社から提案があった		提案はなかったが自分から問い合わせした		その他		無回答	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
50人未満	60	32.6	26.7	7.0	15.0	4.7	8.3	44.2	35.0	14.0	15.0
50~99人	98	20.2	29.6	3.2	12.2	18.1	10.2	52.1	28.6	7.4	20.4
100~299人	321	22.0	29.3	19.5	22.7	10.1	10.0	40.8	28.7	11.2	15.3
300~999人	304	32.9	44.1	32.5	37.8	9.9	6.9	28.0	18.4	7.0	7.9
1000~4999人	184	35.2	48.4	34.5	50.5	9.7	6.5	28.3	12.0	4.1	4.9
5000人以上	67	45.1	50.7	51.0	53.7	17.6	7.5	13.7	7.5	5.9	7.5
全体	1034	29.1	38.3	25.2	32.7	11.0	8.2	34.8	21.7	4.9	11.2

## 4-2. 運用商品の見直しについて

運用商品を追加する予定はありますか

- 運営管理機関等からの追加提案は増加傾向にあるが、DC制度を導入している企業は（担当者の意識として）商品を追加する予定があるかという設問では、「追加する予定がある」と回答した企業が21.7%（前年対比+2.1%）に対し、「追加しない」と回答した企業が71.9%（前年対比+3.2%）と、企業としては運用商品追加についてそれほど積極的ではないと言える。
- また、追加する予定があると回答した企業の割合は従業員数が多くなるほど高くなり、5,000人以上の企業では4割超が予定ありと回答。

### 運用商品を追加する予定はあるか（SA）

N=1034 単位%

		サンプル数	追加する予定がある	追加しない	無回答
全体		1034	21.7 ↑	71.9 ↑	6.5 ↓
従業員数別	50人未満	60	26.7	63.3	10.0
	50~99人	98	14.3	78.6	7.1
	100~299人	321	15.3	78.2	6.5
	300~999人	304	22.4	70.1	7.6
	1000~4999人	184	27.2	69.0	3.8
	5000人以上	67	40.3	55.2	4.5
導入時期別	2001~2002年	42	19.0	76.2	4.8
	2003~2005年	293	22.2	70.3	7.5
	2006~2008年	317	24.3	70.0	5.7
	2009~2011年	312	19.9	72.4	7.7
	2012~2013年	70	17.1	81.4	1.4

↑ 前年対比 Up  
↓ 前年対比 Down

※回答企業、回答母数は異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

### <参考> 2012年調査回答

N=853 単位=%

		サンプル数	追加する予定がある	追加しない	無回答
全体		853	19.6	68.7	11.7
従業員数別	50人未満	43	9.3	74.4	16.3
	50~99人	94	10.6	77.7	11.7
	100~299人	277	14.8	72.2	13.0
	300~999人	243	23.5	64.6	11.9
	1000~4999人	145	24.8	66.2	9.0
	5000人以上	51	37.3	54.9	7.8
導入時期別	2001~2002年	33	24.2	72.7	3.0
	2003~2005年	266	21.4	65.0	13.5
	2006~2008年	243	18.9	67.1	14.0
	2009~2010年	169	18.3	71.0	10.7
	2011~2012年	142	17.6	74.6	7.7



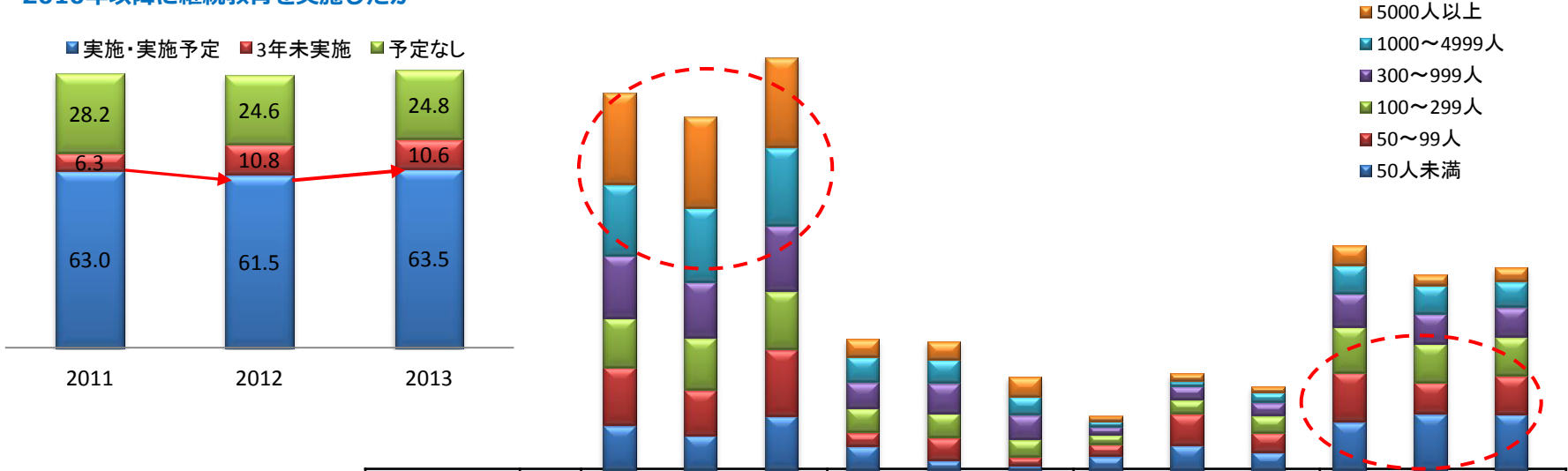


# 5-1. 加入者に対する継続教育等について

## 2010年以降（過去3年の間）に継続教育を実施しましたか

- 継続教育の実施状況について、過去3年の調査結果を時系列で比較すると「実施した」「実施予定である」と回答した企業は毎年6割程度で推移し、確定拠出年金法改正（2011年8月）により継続教育実施が義務化されても、飛躍的に実施状況が改善されたとは言えない。
- 従業員数が多い企業の「実施した」「実施予定である」の回答割合は高く、5,000人以上では過去3年とも8割を超えるが、反面、従業員数が少ない企業の「今のところ実施する予定がない」の回答割合も高く、企業規模により実施状況（意識）に違いがある。

### 2010年以降に継続教育を実施したか



2011年 N=820  
 2012年 N=853  
 2013年 N=1034  
 単位=%

従業員数別	合計	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		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
50人未満	60	33.3	25.6	40.0	17.9	7.0	3.3	10.3	18.6	13.3	35.9	41.9	41.7
50～99人	98	43.0	34.0	50.0	10.1	17.0	6.1	8.9	23.4	14.3	36.7	23.4	28.6
100～299人	321	37.0	39.0	43.6	18.1	18.4	13.4	7.1	10.5	12.8	34.3	29.2	29.0
300～999人	304	46.8	42.0	49.0	19.4	22.6	18.4	6.0	10.3	9.9	25.0	22.2	22.4
1000～4999人	184	53.4	55.2	58.7	19.2	17.2	13.6	4.1	3.4	7.6	21.2	21.4	19.0
5000人以上	67	68.5	68.6	67.2	13.0	13.7	14.9	3.7	5.9	4.5	14.8	7.8	10.4
全体	1034	45.4	43.1	49.8	17.6	18.4	13.7	6.3	10.8	10.6	28.2	24.6	24.8

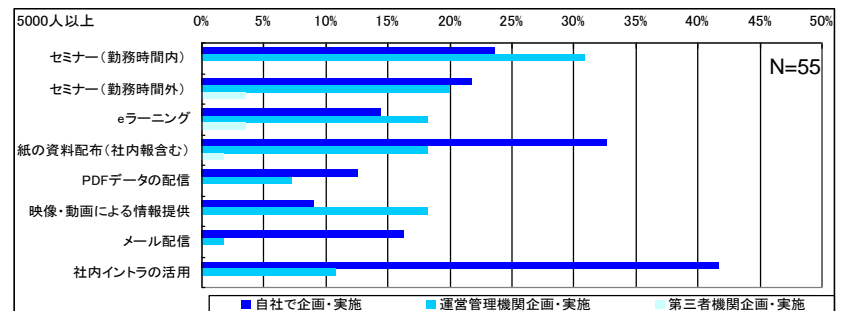
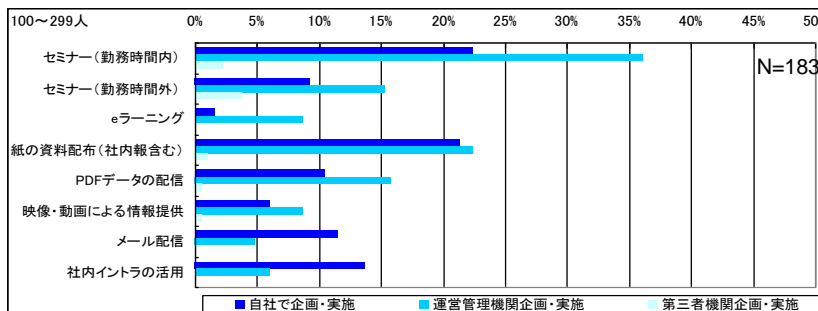
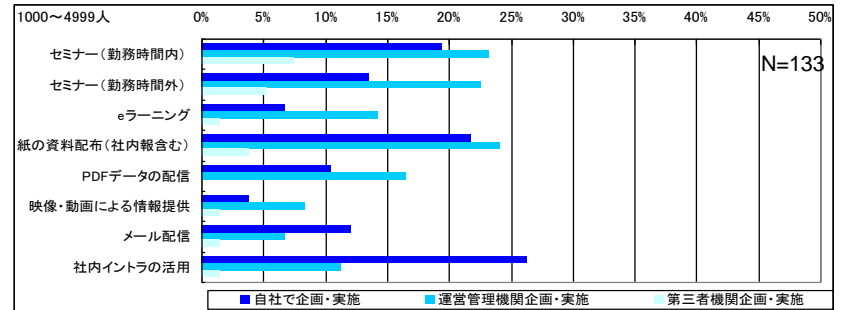
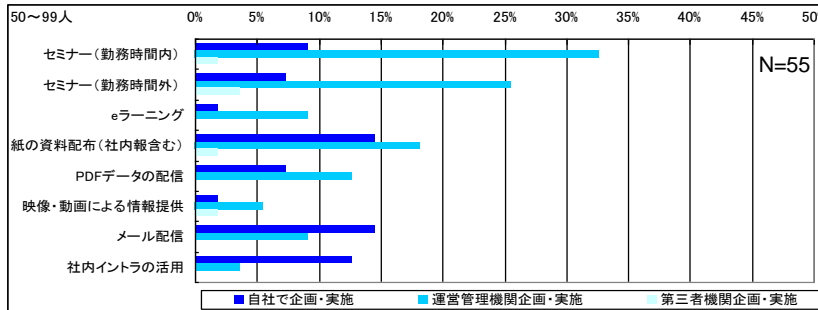
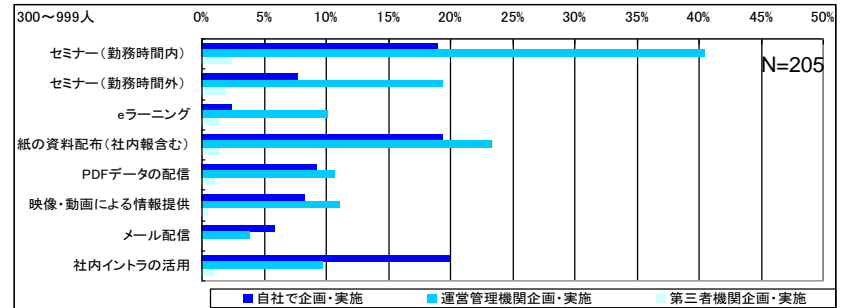
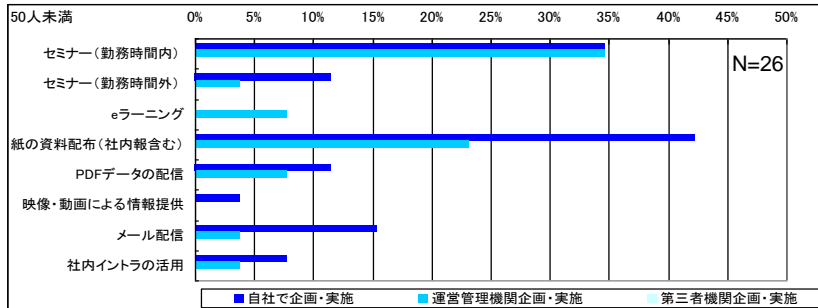
## 5-2. 加入者に対する継続教育等について

### 継続教育の実施方法（従業員数別）

- どのような方法で継続教育を実施しているかを従業員数別にみると、「運営管理機関によるセミナー（勤務時間内）」による実施と回答した企業の割合が全ての規模で高く、従業員数に関わらず対面（フェイスToフェイス）での教育が引き続き「継続教育の主流」である。
- また、企業が自社で企画・実施する方法は「紙の資料配布」の回答が多いが、中堅・大企業の社内イントラや中小企業のメール配信などによる実施も多い。従業員数が多くなるにつれ様々な実施方法が採用されているようで、教育方法はまだ試行錯誤の段階とも言える。

#### 継続教育実施方法 -従業員数別- (MA)

N=各グラフ右上に掲載 単位=%



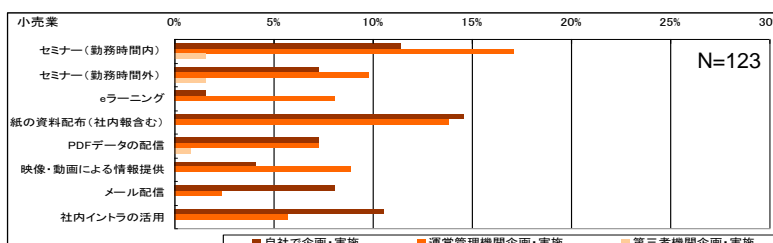
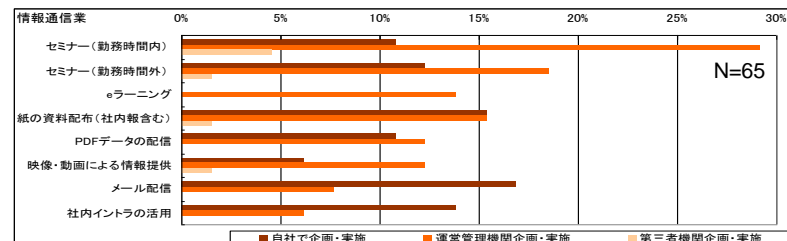
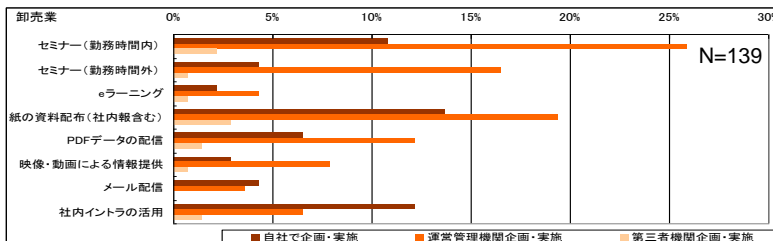
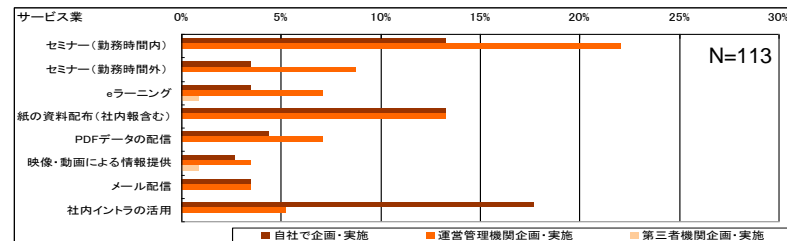
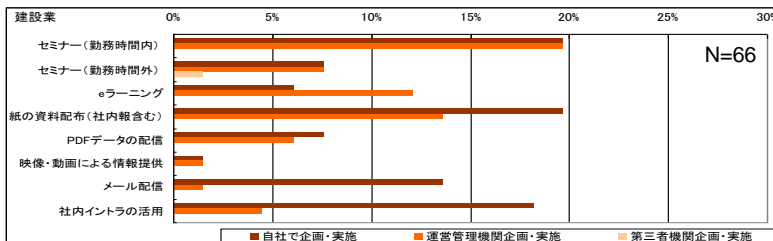
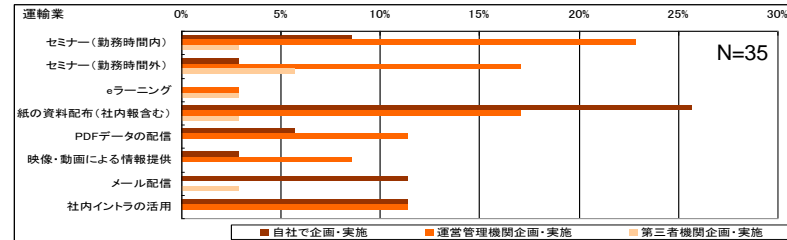
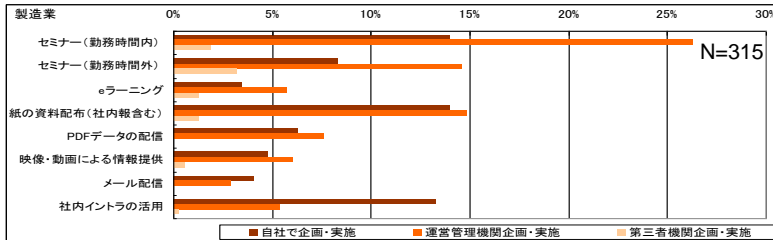
## 5-3. 加入者に対する継続教育等について

### 継続教育の実施方法（業種別）

- 同様に、どのような方法で継続教育を実施しているかを業種別にみると、最も多い回答は全業種で「セミナー（勤務時間内）」であるが、業種毎に特徴がみられる。例えば建設業や運輸業などでは、紙の資料配布がセミナーと同等割合の実施率となっている。
- また、情報通信業ではeラーニングや映像の実施割合が高めであり、サービス業では社内イントラの実施が高くなっている。なお、2012年の同じ調査と対比すると実施方法を複数選択する企業が多くなっており、自業種に適した実施方法を模索している段階とも言える。

#### 継続教育実施方法 -業種別- (MA)

N=各グラフ右上に掲載 単位=%



## 5-4. 加入者に対する継続教育等について

継続教育を実施する予定がない理由と継続教育の必要性

- 継続教育を過去3年間実施していない・実施する予定がない企業366社の理由として、「継続教育に充てる時間がない」35.8%（前年対比-11.2%）「加入者を集められない」30.6%（前年対比-9.5%）という回答が昨年同様に多いがその割合は減少している。5,000人以上の大企業は加入者を集められず、中堅・中小企業は時間や人的余裕がないといった規模毎の傾向があり、無回答の企業も増加している。
- このため、無回答先も含めた上記の企業366社に「継続教育は必要だと思うか」の設問を追加し【必要性に関する意識】を確認してみると、80.6%が必要と回答しており、実施したくても固有の事情によりできていないというのが実態と判断できる。反面、継続教育は必要ないと回答した割合が14.8%（調査全体の5%程度）あり、理由は様々だと思うが、法定（努力）義務として必要性は認識してほしい。

### 継続教育を実施する予定がない理由 (MA)

N=366 単位=%

	サンプル数	継続教育の費用を確保できないから	継続教育に時間(人員)を割く余裕がないから	営業拠点が散らばって加入者を集められないから	加入者の知識レベルにばらつきがあり、どのレベルにあわせたらよかわからないから	教育の効果があるかどうかわからないから	経営層がその必要性を理解していないから	確定拠出年金制度を導入したばかりだから	その他	無回答	
全体	366	18.6 ↓	35.8 ↓	30.6 ↓	20.2 ↓	18.0 ↓	9.3	7.7	7.4	31.4 ↑	
従業員数別	50人未満	18.2	27.3	12.1	24.2	18.2	9.1	-	18.2	33.3	
	50~99人	19.0	35.7	28.6	19.0	21.4	4.8	2.4	7.1	31.0	
	100~299人	134	19.4	37.3	29.9	20.1	19.4	9.0	8.2	29.9	
	300~999人	98	16.3	37.8	36.7	23.5	18.4	7.1	10.2	32.7	
	1000~4999人	49	18.4	38.8	28.6	12.2	14.3	12.2	8.2	32.7	
5000人以上	10	30.0	10.0	60.0	20.0	-	30.0	10.0	-	30.0	
導入時期別	2001~2002年	17	5.9	41.2	41.2	17.6	11.8	-	-	5.9	35.3
	2003~2005年	107	22.4	36.4	30.8	23.4	20.6	9.3	-	10.3	31.8
	2006~2008年	120	17.5	40.0	34.2	21.7	15.0	10.8	-	6.7	32.5
	2009~2011年	93	19.4	33.3	28.0	17.2	23.7	7.5	12.9	6.5	30.1
	2012~2013年	29	13.8	20.7	17.2	13.8	6.9	13.8	55.2	3.4	27.6

### 継続教育は必要だと思うか (SA)

N=366 単位=%

### 継続教育を実施する理由 (MA)

N=657 単位=%

	サンプル数	はい	いいえ	無回答	
全体	366	80.6	14.8	4.6	
従業員数別	50人未満	33	75.8	15.2	9.1
	50~99人	42	76.2	19.0	4.8
	100~299人	134	76.9	17.9	5.2
	300~999人	98	84.7	13.3	2.0
	1000~4999人	49	87.8	8.2	4.1
5000人以上	10	90.0	-	10.0	
導入時期別	2001~2002年	17	82.4	17.6	-
	2003~2005年	107	80.4	16.8	2.8
	2006~2008年	120	80.8	12.5	6.7
	2009~2011年	93	79.6	16.1	4.3
	2012~2013年	29	82.8	10.3	6.9

	サンプル数	確定拠出年金法で教育は事業主の義務だと定められているから	導入時の教育だけでは足りないから	加入者の関心を高めるから	その他	無回答	
全体	657	72.9	45.4	62.7	4.4	2.1	
従業員数別	50人未満	26	65.4	50.0	57.7	11.5	3.8
	50~99人	55	72.7	38.2	60.0	5.5	-
	100~299人	183	76.0	42.6	53.0	3.8	3.3
	300~999人	205	66.3	43.4	65.4	5.4	2.0
	1000~4999人	133	79.7	48.9	66.2	0.8	0.8
5000人以上	55	74.5	58.2	81.8	7.3	3.6	
導入時期別	2001~2002年	24	62.5	50.0	62.5	4.2	4.2
	2003~2005年	185	71.4	43.2	62.2	5.9	2.2
	2006~2008年	193	77.2	43.5	65.8	5.2	2.1
	2009~2011年	215	74.4	45.1	62.8	2.8	2.3
	2012~2013年	40	57.5	62.5	50.0	2.5	-

↑ 前年対比 Up  
↓ 前年対比 Down

※回答企業、回答母数は異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

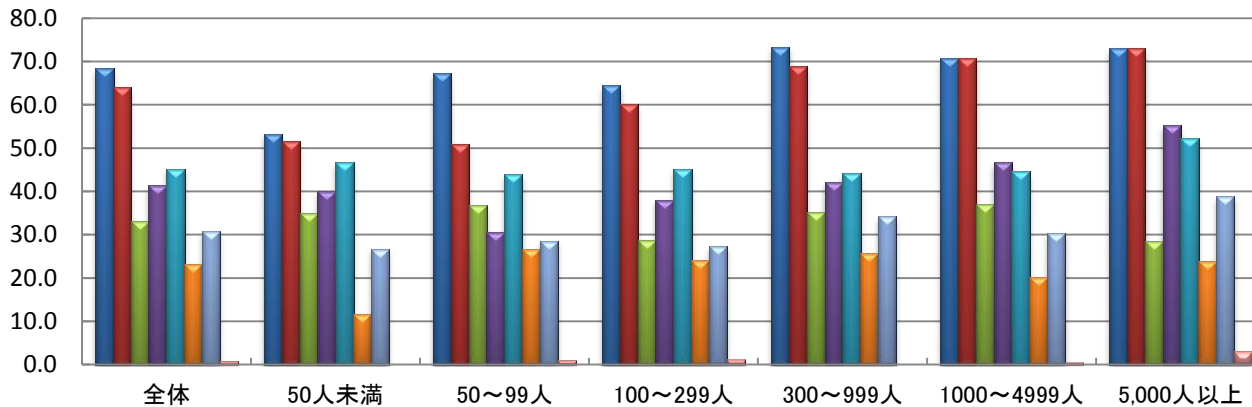
## 5-5. 加入者に対する継続教育等について

継続教育において重視すべきことは

- 継続教育において重視すべきことで、あてはまる項目をいくつでも選択できる設問では「制度の理解を深めること」「制度に関心をもってもらうこと」と回答した割合が多いが、2013年に改正された法令解釈通知に記載されている「DC制度とライフプランの関わりを伝える」「リタイアメント後の生活設計について考えさせる」を重視すべきとした企業も4割強ある。単に制度や運用について教育するだけでなく【DCは加入者自身の現在や未来に直接関わり、大きな影響を及ぼす制度】であることを認識させるという考えはとても重要なことである。

継続教育において重視すべきことをいくつでも (MA)

N=1034 単位=%



- DC制度の理解を深めること
- DC制度に関心を持ってもらうこと
- 公的年金とDC制度の繋がりについて伝えること
- DC制度とライフプランの関わりについて伝えること
- リタイアメント後の生活設計について考えさせること
- 経済・マーケットに興味を持ってもらうこと
- 投資信託等の運用商品について理解してもらうこと
- その他

	サンプル数	DC制度の理解を深めること	DC制度に関心を持ってもらうこと	公的年金とDC制度の繋がりについて伝えること	DC制度とライフプランの関わりについて伝えること	リタイアメント後の生活設計について考えさせること	経済・マーケットに興味を持ってもらうこと	投資信託等の運用商品について理解してもらうこと	その他	無回答
全体	1034	68.4	64.0	33.2	41.3	45.2	23.3	30.8	0.8	3.2
従業員数別										
50人未満	60	53.3	51.7	35.0	40.0	46.7	11.7	26.7	-	8.3
50~99人	98	67.3	51.0	36.7	30.6	43.9	26.5	28.6	1.0	5.1
100~299人	321	64.5	60.1	28.7	38.0	45.2	24.0	27.4	1.2	3.7
300~999人	304	73.4	68.8	35.2	42.1	44.1	25.7	34.2	-	1.3
1000~4999人	184	70.7	70.7	37.0	46.7	44.6	20.1	30.4	0.5	2.7
5,000人以上	67	73.1	73.1	28.4	55.2	52.2	23.9	38.8	3.0	3.0
導入時期別										
2001~2002年	42	61.9	59.5	23.8	38.1	45.2	28.6	28.6	4.8	2.4
2003~2005年	293	69.3	64.8	30.4	44.7	48.8	24.6	32.4	0.7	1.7
2006~2008年	317	66.9	65.0	34.1	37.9	43.5	21.1	30.0	0.6	3.2
2009~2011年	312	68.6	60.9	34.3	41.7	42.3	23.1	30.4	0.6	4.8
2012~2013年	70	74.3	72.9	41.4	42.9	50.0	25.7	30.0	-	2.9

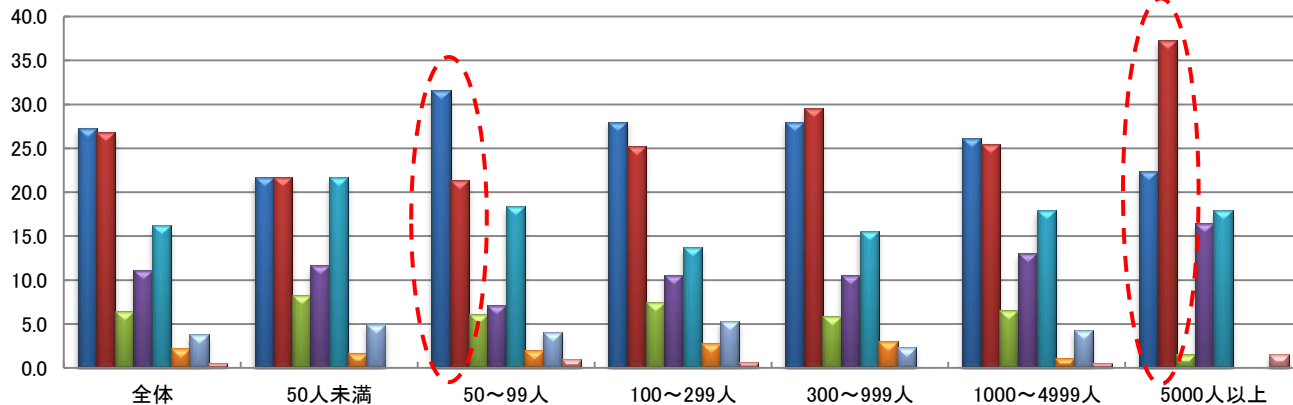
## 5-6. 加入者に対する継続教育等について

継続教育において【最も】重視すべきことは

- さらに継続教育において重視すべきことを1つだけ（最も重要と思うこと）を選択する設問では「制度の理解を深めること」が27.3%、「制度に関心をもってもらうこと」が26.8%と高く、現時点では【制度の理解と関心】が継続教育において最重要という意識である。
- なお、従業員5,000人以上の大企業は「関心」が、それ以外の企業は「理解」と規模により最重要項目は異なっている。また、導入時期が早い企業では「リタイア後の生活設計」が最重要と考える企業も多い。マーケットや運用商品を最優先するのは「尚早」のようである。

継続教育において最も重要と思うこと1つだけ (SA)

N=1034 単位=%



- DC制度の理解を深めること
- DC制度に関心を持ってもらうこと
- 公的年金とDC制度の繋がりについて伝えること
- DC制度とライフプランの関わりについて伝えること
- リタイアメント後の生活設計について考えさせること
- 経済・マーケットに興味を持ってもらうこと
- 投資信託等の運用商品について理解してもらうこと
- その他

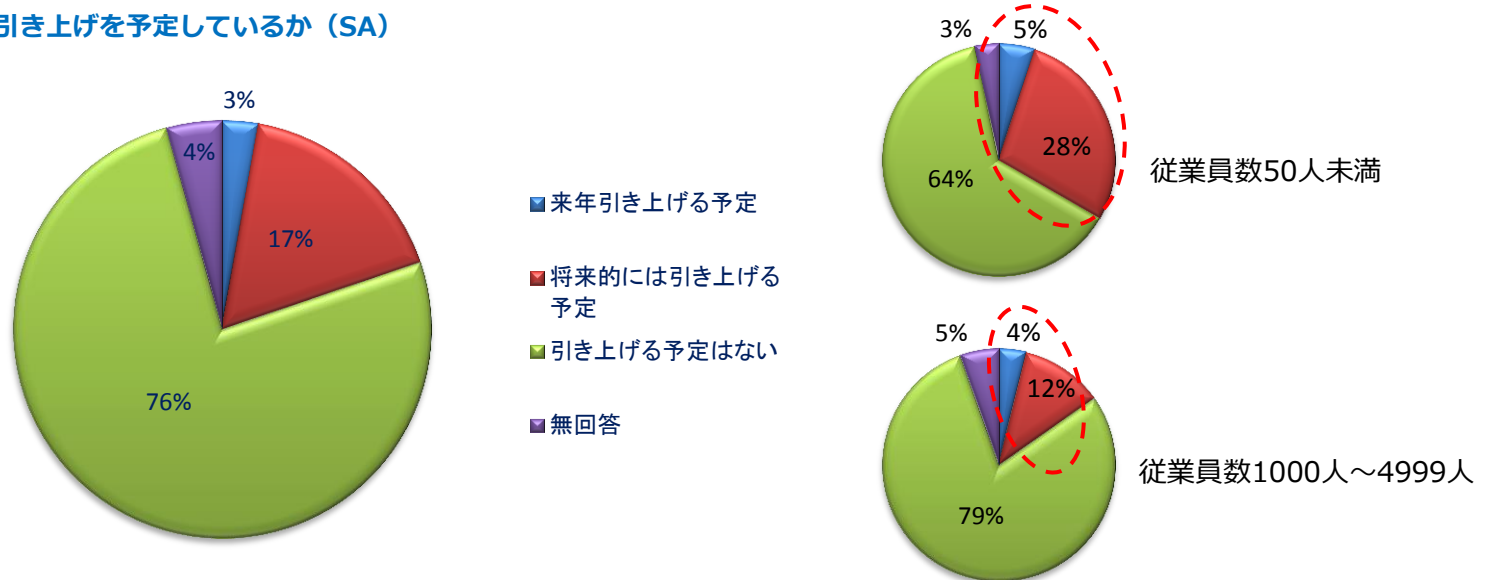
	サンプル数	DC制度の理解を深めること	DC制度に関心を持ってもらうこと	公的年金とDC制度の繋がりについて伝えること	DC制度とライフプランの関わりについて伝えること	リタイアメント後の生活設計について考えさせること	経済・マーケットに興味を持ってもらうこと	投資信託等の運用商品について理解してもらうこと	その他	無回答	
全体	1034	27.3	26.8	6.4	11.1	16.2	2.2	3.8	0.5	5.8	
従業員数別	50人未満	21.7	21.7	8.3	11.7	21.7	1.7	5.0	-	8.3	
	50~99人	98	31.6	21.4	6.1	7.1	18.4	2.0	4.1	1.0	8.2
	100~299人	321	28.0	25.2	7.5	10.6	13.7	2.8	5.3	0.6	6.2
	300~999人	304	28.0	29.6	5.9	10.5	15.5	3.0	2.3	-	5.3
	1000~4999人	184	26.1	25.5	6.5	13.0	17.9	1.1	4.3	0.5	4.9
	5000人以上	67	22.4	37.3	1.5	16.4	17.9	-	-	1.5	3.0
導入時期別	2001~2002年	42	23.8	23.8	7.1	9.5	16.7	7.1	4.8	2.4	4.8
	2003~2005年	293	24.9	28.0	4.4	11.3	20.8	2.0	3.8	0.7	4.1
	2006~2008年	317	27.1	28.4	6.0	12.0	13.6	0.9	4.1	0.6	7.3
	2009~2011年	312	29.5	24.0	8.3	10.6	14.7	2.9	3.5	-	6.4
	2012~2013年	70	30.0	28.6	7.1	10.0	14.3	2.9	2.9	-	4.3

## 6-1. 確定拠出年金法令等に関する事柄について

資格喪失年齢の引き上げを予定していますか

- 確定拠出年金法令に関する事項として、2014年1月から施行される【資格喪失年齢の引き上げ】に関する意識については「引き上げる予定はない」と回答した企業は75.9%と高く、高齢者雇用安定法に伴う措置とDC制度を必ずしも連動させていないようである。
- また、従業員数別でみると50人未満の企業（60社）の33.3%が「来年～将来引き上げる予定」と回答したのに対し、1,000人～4,999人の企業（184社）では「来年～将来引き上げる予定」が15.2%であり、規模により多少のばらつきがみられる。

資格喪失年齢の引き上げを予定しているか（SA）



N=1034 単位=%

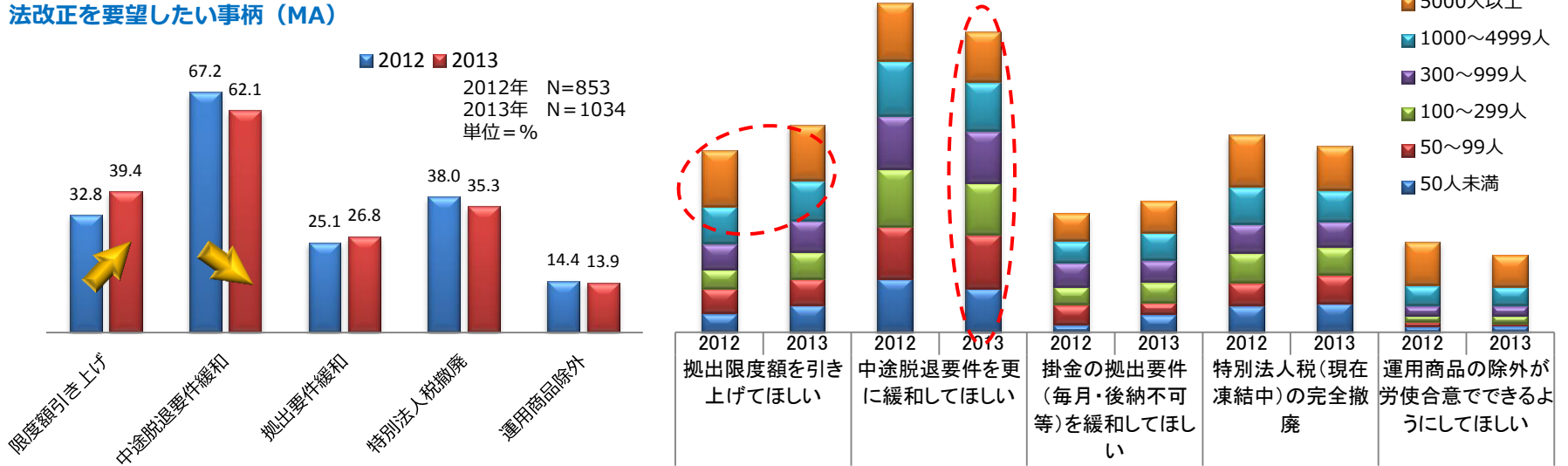
	サンプル数	来年引き上げる予定	将来的には引き上げる予定	引き上げる予定はない	無回答	
全体	1034	2.8	17.0	75.9	4.3	
従業員数別	50人未満	5.0	28.3	63.3	3.3	
	50～99人	1.0	18.4	75.5	5.1	
	100～299人	321	2.2	18.1	75.4	4.4
	300～999人	304	2.6	17.4	76.6	3.3
	1000～4999人	184	3.8	11.4	79.3	5.4
	5000人以上	67	4.5	13.4	77.6	4.5

## 6-2. 確定拠出年金法令等に関する事柄について

法改正を要望したい事柄

- 確定拠出年金法の改正で要望したい事柄をいくつでも選択できる設問では、「中途脱退要件の緩和」53.3%（前年対比-5.1%）と「拠出限度額の引き上げ」33.3%（前年対比+10.0%）が2012年同様に多いが、2014年の1月から適用される中途脱退要件が緩和されることを受けて、2013年の調査では「拠出限度額引き上げ」の要望の方が割合は増加している。
- 大企業では「限度額引き上げ」の割合が高いのに対し中堅・中小は「中途脱退要件の緩和」が割合が高く、これも例年どおりの傾向である。

### 法改正を要望したい事柄 (MA)



	2013 社数	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		無回答	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
50人未満	60	23.3	33.3	65.1	53.3	9.3	21.7	32.6	35.0	7.0	8.3	7.0	1.7	9.3	16.7
50~99人	98	29.8	31.6	63.8	65.3	24.5	14.3	27.7	34.7	5.3	2.0	4.3	3.1	11.7	12.2
100~299人	321	23.8	32.7	70.0	63.2	21.3	25.2	36.5	34.0	7.9	9.7	2.2	2.5	6.9	7.8
300~999人	304	31.3	38.5	65.0	63.5	30.0	26.6	35.0	31.6	12.3	12.2	1.6	3.3	8.2	7.6
1000~4999人	184	44.8	48.4	66.9	59.2	26.2	33.7	45.5	37.5	24.8	23.4	1.4	1.6	7.6	9.2
5000人以上	67	68.6	67.2	70.6	61.2	33.3	38.8	62.7	53.7	52.9	38.8	3.9	3.0	-	3.0
全体	1034	32.8	39.4	67.2	62.1	25.1	26.8	38.0	35.3	14.4	13.9	2.5	2.6	7.6	8.6

2012年 N=853  
2013年 N=1034  
単位=%

↑ 前年対比 Up

↓ 前年対比 Down

※回答企業、回答母数が異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

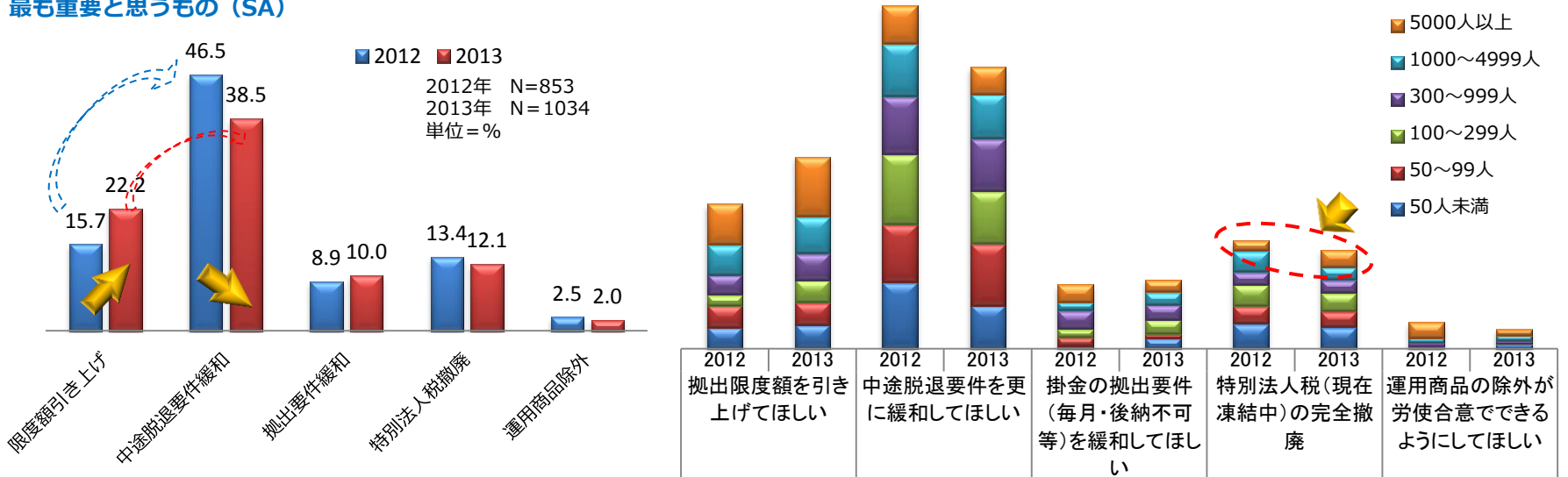


## 6-3. 確定拠出年金法令等に関する事柄について

法改正を【最も】要望したい事柄

- 確定拠出年金法の改正で最も要望したいと思うのは、引き続き「中途脱退要件の緩和」が38.5%と高く全体の約4割に相当するが、従業員規模5,000人以上の大企業では「拠出限度額の引き上げ」要望の割合が46.3%と高い。なお、「限度額の引き上げ」と「中途脱退要件の緩和」の差が2012年は30.8%であったのに対して、2013年は16.3%と縮小しており、2014年1月から緩和される中途脱退要件よりも【マッチング拠出の導入】に有効である「拠出限度額の引き上げを最優先すべき」と考えた企業が増加したものと考えられる。
- 「特別法人税完全撤廃」を最優先と考える大企業が5.6%増加し、消費税増税に紛れた特法税復活議論に「くぎを刺す」ためと推定される。

### 最も重要と思うもの (SA)



	2013 社数	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		無回答	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
50人未満	60	16.3	18.3	51.2	33.3	2.3	8.3	19.3	16.7	-	3.3	2.3	-	18.6	20.0
50~99人	98	17.0	17.3	44.7	48.0	6.4	3.1	13.8	12.2	1.1	-	2.1	-	14.9	19.4
100~299人	321	8.3	17.4	54.2	40.5	6.5	10.9	16.6	14.3	1.1	0.6	1.4	2.2	11.9	14.0
300~999人	304	15.3	20.7	44.9	40.8	14.4	11.8	9.9	9.9	2.1	2.0	0.8	2.3	12.3	12.5
1000~4999人	184	23.4	28.3	47.7	34.2	6.2	9.8	15.9	9.8	4.1	4.3	0.7	0.5	9.0	13.0
5000人以上	67	31.4	46.3	29.4	20.9	13.7	9.0	7.8	13.4	11.8	4.5	2.0	3.0	3.9	3.0
全体	1034	15.7	22.2	46.5	38.5	8.9	10.0	13.4	12.1	2.5	2.0	1.3	1.6	11.7	13.5

2012年 N=853  
2013年 N=1034

単位=%

↑ 前年対比 Up

↓ 前年対比 Down

※回答企業、回答母数が異なりますので、前年対比の増減はあくまでも参考です。

## ＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（1）

以下すべてSA N=1034

### 回答者 業種

単位=%

		サンプル数	水産・農林業	製造業	建設業	卸売業	小売業	不動産業	運輸業	サービス業	情報通信業	金融業	電気・ガス業	医療関連	その他	無回答
全体		1034	0.2	30.9	6.6	13.6	12.0	1.0	3.4	11.1	6.7	6.4	0.5	3.1	5.5	0.1
従業員数別	50人未満	60	1.7	10.0	18.3	8.3	5.0	1.7	-	16.7	6.7	10.0	1.7	-	23.3	-
	50～99人	98	-	30.6	12.2	19.4	5.1	3.1	2.0	10.2	7.1	3.1	-	1.0	6.1	-
	100～299人	321	0.3	27.7	5.6	18.4	11.5	0.3	3.4	11.5	8.1	5.3	-	2.5	5.6	0.3
	300～999人	304	-	32.9	5.3	13.8	12.2	1.6	3.6	9.5	7.6	5.9	0.3	4.6	3.9	-
	1000～4999人	184	-	36.4	4.3	6.5	16.3	-	4.9	12.0	2.7	9.8	0.5	3.8	3.3	-
	5000人以上	67	-	40.3	4.5	6.0	17.9	-	3.0	10.4	6.0	6.0	3.0	3.0	1.5	-
導入時期別	2001～2002年	42	-	31.0	-	16.7	11.9	2.4	2.4	11.9	14.3	9.5	-	-	-	-
	2003～2005年	293	0.3	31.4	8.2	11.9	11.9	1.0	2.7	10.2	5.8	8.9	1.0	1.7	6.5	-
	2006～2008年	317	0.3	29.7	7.6	13.6	12.6	0.9	3.5	11.4	4.7	4.4	0.6	3.8	7.6	0.3
	2009～2011年	312	-	31.4	5.4	15.7	12.2	-	3.5	11.9	8.0	5.1	-	4.2	3.2	-
	2012～2013年	70	-	31.4	4.3	10.0	8.6	4.3	5.7	10.0	8.6	8.6	-	2.9	5.7	-

### 回答者 本社所在地

単位=%

		サンプル数	北海道地方	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方・ 沖縄地方	無回答
全体		1034	1.9	3.9	46.6	16.6	17.6	5.1	3.3	4.9	-
従業員数別	50人未満	60	3.3	1.7	56.7	13.3	5.0	11.7	6.7	1.7	-
	50～99人	98	4.1	7.1	33.7	20.4	27.6	3.1	3.1	1.0	-
	100～299人	321	1.9	5.9	40.5	16.5	17.8	6.2	4.4	6.9	-
	300～999人	304	1.3	2.3	44.1	19.7	20.1	5.3	2.3	4.9	-
	1000～4999人	184	2.2	3.3	54.3	15.2	12.5	3.3	3.3	6.0	-
	5000人以上	67	-	-	76.1	4.5	16.4	1.5	-	1.5	-
導入時期別	2001～2002年	42	2.4	2.4	54.8	16.7	19.0	-	2.4	2.4	-
	2003～2005年	293	2.4	3.1	46.8	18.8	17.7	5.8	2.7	2.7	-
	2006～2008年	317	0.3	4.7	49.2	17.4	15.8	3.5	2.8	6.3	-
	2009～2011年	312	3.2	4.2	41.7	14.7	18.3	7.4	4.2	6.4	-
	2012～2013年	70	1.4	2.9	51.4	12.9	21.4	2.9	4.3	2.9	-

### 回答者 導入時期と従業員数

単位=%

		サンプル数	50人未満	50～99人	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上
全体		1034	5.8	9.5	31.0	29.4	17.8	6.5
導入時期別	2001～2002年	42	7.1	21.4	28.6	23.8	14.3	4.8
	2003～2005年	293	8.9	10.6	25.3	27.0	19.1	9.2
	2006～2008年	317	5.0	10.1	33.8	26.5	17.4	7.3
	2009～2011年	312	4.8	7.4	35.6	33.0	15.7	3.5
	2012～2013年	70	-	4.3	24.3	40.0	25.7	5.7

## ＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（2）

### 退職給付制度全体に占めるDCの割合

単位=%

	サンプル数	1割未満	1割～2割未満	2割～3割未満	3割～4割未満	4割～5割未満	5割～6割未満	6割～7割未満	7割～8割未満	8割～9割未満	9割～10割未満	10割	無回答	
全体	1034	2.5	5.1	10.6	14.6	6.3	19.1	5.4	5.1	2.8	3.1	17.1	8.1	
従業員数別	50人未満	60	6.7	3.3	6.7	6.7	3.3	15.0	1.7	10.0	1.7	3.3	28.3	13.3
	50～99人	98	2.0	2.0	3.1	8.2	8.2	18.4	11.2	7.1	1.0	7.1	24.5	7.1
	100～299人	321	1.6	3.4	6.9	8.7	6.9	24.3	6.2	4.4	4.7	4.4	19.3	9.3
	300～999人	304	3.3	4.3	9.5	22.4	5.9	19.4	4.6	4.9	3.3	2.3	13.8	6.3
	1000～4999人	184	1.6	8.7	19.0	17.9	5.4	15.8	3.8	4.9	1.1	1.1	13.0	7.6
	5000人以上	67	3.0	13.4	25.4	14.9	7.5	7.5	4.5	3.0	-	-	11.9	9.0
導入時期別	2001～2002年	42	2.4	2.4	4.8	4.8	4.8	19.0	7.1	-	-	4.8	35.7	14.3
	2003～2005年	293	2.0	7.8	11.3	12.6	6.5	14.3	4.8	9.6	3.1	3.4	17.7	6.8
	2006～2008年	317	2.5	3.5	10.1	15.1	4.7	21.5	6.0	4.1	4.1	4.4	16.1	7.9
	2009～2011年	312	0.6	4.5	11.5	17.9	8.3	22.1	5.8	3.2	2.2	1.6	14.7	7.4
	2012～2013年	70	12.9	5.7	10.0	11.4	4.3	15.7	2.9	2.9	-	1.4	18.6	14.3

### 将来的に、退職給付制度全体に占めるDCの割合を変更したいか

単位=%

	サンプル数	割合を変更する予定はない	割合を変更したい	無回答	
全体	1034	84.0	9.1	6.9	
従業員数別	50人未満	60	80.0	6.7	13.3
	50～99人	98	82.7	10.2	7.1
	100～299人	321	86.6	6.2	7.2
	300～999人	304	86.5	9.5	3.9
	1000～4999人	184	82.1	10.3	7.6
	5000人以上	67	71.6	17.9	10.4
導入時期別	2001～2002年	42	78.6	11.9	9.5
	2003～2005年	293	83.3	10.2	6.5
	2006～2008年	317	86.4	8.5	5.0
	2009～2011年	312	84.3	7.7	8.0
	2012～2013年	70	78.6	11.4	10.0

### 事業主掛金の平均月額

単位=%

	サンプル数	0～1999	2000～2999	3000～4999	5000～7999	8000～9999	10000～14999	15000～19999	20000～24999	25000以上	無回答	
全体	1034	1.4	1.9	9.9	22.9	10.8	21.7	11.2	6.1	7.0	7.2	
従業員数別	50人未満	60	-	1.7	10.0	18.3	6.7	16.7	18.3	8.3	13.3	6.7
	50～99人	98	2.0	1.0	13.3	22.4	7.1	20.4	11.2	3.1	13.3	6.1
	100～299人	321	1.2	2.2	10.3	22.4	10.6	22.4	11.2	6.2	7.5	5.9
	300～999人	304	1.0	2.0	8.9	26.3	10.5	23.4	9.5	5.9	6.3	6.3
	1000～4999人	184	2.7	2.7	12.0	20.7	12.5	22.3	10.9	5.4	2.7	8.2
	5000人以上	67	-	-	1.5	20.9	17.9	14.9	13.4	10.4	4.5	16.4
導入時期別	2001～2002年	42	2.4	-	4.8	16.7	9.5	33.3	9.5	11.9	2.4	9.5
	2003～2005年	293	0.7	0.3	7.8	18.4	11.6	26.6	13.7	4.8	8.2	7.8
	2006～2008年	317	1.6	1.9	10.7	24.3	9.8	18.0	12.9	6.3	7.6	6.9
	2009～2011年	312	1.6	3.5	12.8	26.0	10.3	20.8	7.7	5.4	5.1	6.7
	2012～2013年	70	1.4	2.9	4.3	25.7	15.7	14.3	10.0	10.0	10.0	5.7

## ＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（3）

### 前払い選択制プランの導入

単位＝%

		サンプル数	導入している	導入していない	無回答
全体		1034	17.4	78.1	4.4
従業員数別	50人未満	60	8.3	83.3	8.3
	50～99人	98	10.2	83.7	6.1
	100～299人	321	11.2	84.7	4.0
	300～999人	304	18.1	79.6	2.3
	1000～4999人	184	26.1	68.5	5.4
	5000人以上	67	38.8	53.7	7.5
導入時期別	2001～2002年	42	16.7	81.0	2.4
	2003～2005年	293	31.1	63.1	5.8
	2006～2008年	317	15.1	80.8	4.1
	2009～2011年	312	7.1	89.1	3.8
	2012～2013年	70	17.1	78.6	4.3

### 前払い選択制プランの移行元

単位＝%

		サンプル数	退職一時金	企業年金	その他	無回答
全体		180	26.7	10.6	25.0	40.0
従業員数別	50人未満	5	-	-	80.0	20.0
	50～99人	10	20.0	20.0	20.0	40.0
	100～299人	36	33.3	8.3	30.6	30.6
	300～999人	55	36.4	7.3	23.6	38.2
	1000～4999人	48	22.9	14.6	14.6	47.9
	5000人以上	26	11.5	11.5	30.8	46.2
導入時期別	2001～2002年	7	42.9	14.3	14.3	28.6
	2003～2005年	91	26.4	8.8	24.2	42.9
	2006～2008年	48	22.9	6.3	27.1	45.8
	2009～2011年	22	27.3	18.2	27.3	31.8
	2012～2013年	12	33.3	25.0	25.0	16.7

### 前払いを選択している加入者の割合

単位＝%

		サンプル数	1割未満	1割～2割未満	2割～3割未満	3割～4割未満	4割～5割未満	5割～6割未満	6割～7割未満	7割～8割未満	8割～9割未満	9割～10割未満	10割	無回答
全体		180	23.9	20.0	14.4	9.4	2.8	6.1	4.4	3.3	2.2	0.6	4.4	8.3
従業員数別	50人未満	5	40.0	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-
	50～99人	10	30.0	-	-	20.0	10.0	-	-	-	10.0	10.0	20.0	-
	100～299人	36	16.7	22.2	16.7	13.9	2.8	5.6	2.8	5.6	5.6	-	2.8	5.6
	300～999人	55	20.0	20.0	20.0	10.9	1.8	9.1	3.6	1.8	1.8	-	7.3	3.6
	1000～4999人	48	29.2	18.8	14.6	8.3	4.2	8.3	6.3	4.2	-	-	-	6.3
	5000人以上	26	26.9	26.9	7.7	-	-	-	3.8	-	-	-	3.8	30.8
導入時期別	2001～2002年	7	28.6	-	57.1	-	-	-	-	-	14.3	-	-	-
	2003～2005年	91	22.0	23.1	13.2	11.0	3.3	8.8	2.2	3.3	1.1	1.1	3.3	7.7
	2006～2008年	48	29.2	22.9	12.5	8.3	4.2	-	4.2	2.1	2.1	-	4.2	10.4
	2009～2011年	22	22.7	18.2	13.6	9.1	-	4.5	9.1	9.1	-	-	4.5	9.1
	2012～2013年	12	16.7	-	8.3	8.3	-	16.7	16.7	-	8.3	-	16.7	8.3

## ＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（４）

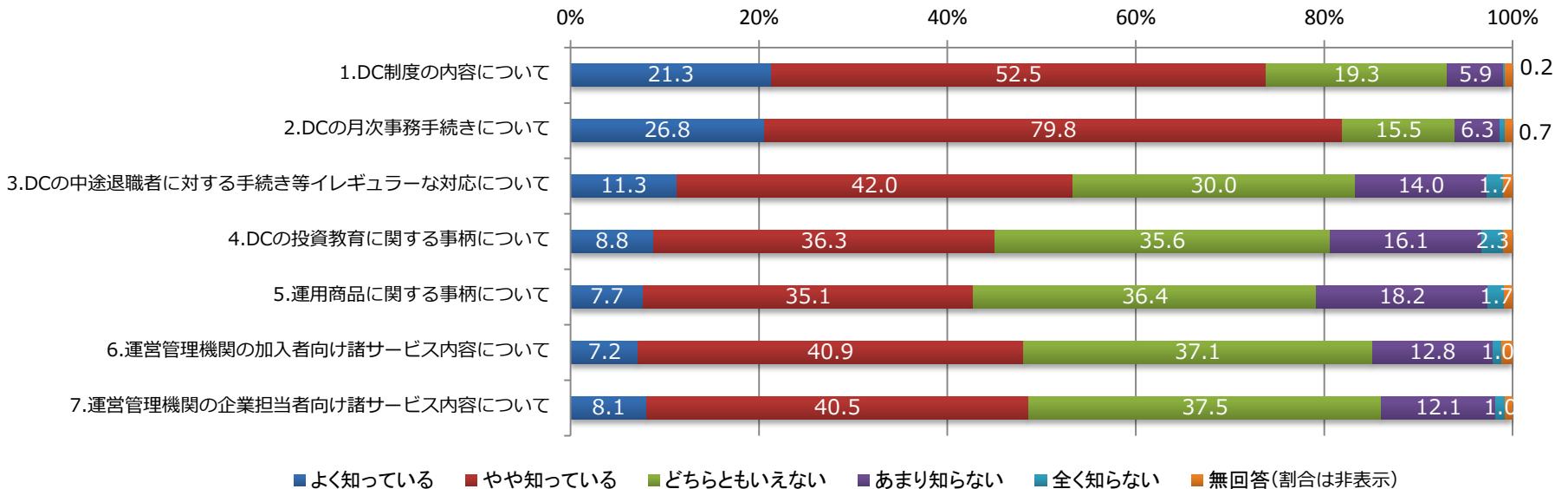
### 回答者の役職クラス

単位＝%

		サンプル数	役員クラス	部長クラス	課長クラス	主任クラス	役職なし	その他	無回答
全体		1034	4.2	13.3	28.1	20.1	26.8	3.9	3.6
従業員数別	50人未満	60	18.3	31.7	10.0	8.3	20.0	6.7	5.0
	50～99人	98	14.3	20.4	32.7	11.2	13.3	4.1	4.1
	100～299人	321	4.7	17.8	31.8	18.1	20.6	3.4	3.7
	300～999人	304	0.7	10.2	28.6	24.3	30.6	3.6	2.0
	1000～4999人	184	0.5	5.4	27.2	21.7	37.5	2.7	4.9
	5000人以上	67	-	1.5	20.9	29.9	35.8	7.5	4.5
導入時期別	2001～2002年	42	2.4	23.8	26.2	14.3	23.8	4.8	4.8
	2003～2005年	293	5.5	13.7	23.9	22.9	27.6	3.4	3.1
	2006～2008年	317	4.1	13.2	30.3	20.2	24.6	3.2	4.4
	2009～2011年	312	3.8	12.5	30.4	17.0	28.5	4.5	3.2
	2012～2013年	70	1.4	10.0	27.1	25.7	27.1	5.7	2.9

### 回答者の自己評価

N = 1034 単位＝%



## <参考> 自由回答（抜粋）

### DCに関する業務の中で、加入者に一番喜ばれたことはどのようなことですか

- ・ 個人別管理資産が増えた時
- ・ 退職時手続きの手助けをしたとき
- ・ 転入者が入社してきた時に「DCを継続できてよかった」と言われた
- ・ 退職時に一定の資産を提示してあげられること
- ・ 公的年金や社会保険料のしくみが良く理解できたと喜ばれた
- ・ DCは会社が倒産しても退職給付が保全されている点
- ・ 退職金の一部が社外積立されており、老後を見据えた制度を導入してもらい有難いと喜ばれた
- ・ マッチング拠出の導入
- ・ 老後の資産をつくる事ができるようになったと言われたこと
- ・ 継続セミナーを行った際に、運用商品について知識が増えて良かったと言われたこと
- ・ ID・パスワード再交付の手助けをしたとき
- ・ 運用が想定利回りを超えたとき
- ・ DCと前払退職金を選んだときの社会保険料や税金を試算してあげたとき
- ・ DC制度自体の導入が従業員から歓迎された
- ・ DBに比べると良く思われていないかもしれない
- ・ 特にないが、年齢に応じてリスクを減らすようアドバイスしたところ、価格変動リスクを抑制できたと喜ばれた

### 今まで加入者から受けた問い合わせで、答えに窮したものや、答えられなかったものはありますか

- ・ 中途脱退要件緩和の可能性あるいは実現時期
- ・ 海外移住への対応、個人型への移換
- ・ 国外居住者が年金として受け取る際の課税について
- ・ 外国人労働者の退職時の種々ケース
- ・ 60歳定年後にDC一時金を受け取る際の課税計算について
- ・ 中途脱退者に対し、給付が不可能であることを納得させること
- ・ どの商品がお勧めと聞かれたとき、リーマンショックの影響を受けた加入者からの問い合わせ
- ・ DC加入か、給与上乘せにするのかの選択について
- ・ 事業主返還ありの資格喪失者への手続き説明について
- ・ 将来一時金か年金どちらを受け取るのが得かと聞かれたこと
- ・ 厚生年金基金のポータビリティについて
- ・ 企業年金と混同しているため、自分自身で手続きを行わねばならないことへの理解が得にくい
- ・ 個人型年金(役員就任者)の加入方法について
- ・ 60歳で加入資格を喪失した後の運用について

※自由回答（抜粋）は、企業担当者の喜びや苦労話などを共有していただくことを目的としております。

※ご回答いただいた企業担当者のコメントをランダムに掲載していますが、表現の一部を当協会で修正しているコメントもあります。

※制度内容やDC規約は企業独自のもので、正誤があるものではないことを予めご了承ください。