

企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2014年版（第10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4,454社（2014年5月末現在）のうち、
アンケート発送が可能な企業4,046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：2014年7月中旬～8月中旬

有効調査票回収数：1,070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



はじめに

2014年で「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査」（以下、「本調査」）も10回目を迎えることができました。これも調査にご協力くださいました実施事業主様、DCご担当者様のお力添えのお蔭でございます。この場を借りて厚く御礼申し上げます。また、2014年の本調査につきましても、例年を上回る1,070件のご回答をいただくことができました。

さて、当協会の調査では例年、運営管理機関の業務サービスに対する満足度、継続教育の実施状況、確定拠出年金法改正への要望などについてアンケートさせていただいておりますが、本年はさらに数値で把握しきれない「実施事業主様、DCご担当者様の声」を聴くために“自由回答形式”での設問を多くいたしました。その結果、多くの実施事業主様、DCご担当者様から確定拠出年金に関するメッセージお寄せいただきました。

自由回答は主に「継続教育」に関する事項で、当協会が実施した2012年・2013年調査において可視化された実施事業主様、DCご担当者様の問題意識や、行政機関等とのコミュニケーションから継続教育に関するメッセージ集約の必要性を強く感じたためです。

皆様から寄せられた回答並びにメッセージは、本調査にご協力いただいた実施事業主様、DCご担当者様間で問題意識や解決策を共有いただくため、本紙により提供させていただきます。また当協会でも、所管官庁や行政機関等に対し「実施事業主（DCご担当者）様の声」として伝えることで、DC制度を「より使い勝手のよい制度」にするための働きかけを行って参ります。本紙の内容を今後の確定拠出年金業務の運営等にお役立ていただければ幸甚でございます。

2014年度調査のポイントと外観・・・P3

1. DC制度運営に関わる現状評価・・・P4

2. 運営管理機関について・・・P6

- 2-1 運営管理機関の業務サービスについて
- 2-2 運営管理機関に期待すること
- 2-3 加入者運用実態報告について

3. 継続教育について・・・P12

- 3-1 継続教育に対する実施事業主の考えと加入者が感じていること
- 3-2 継続教育の実施について
- 3-3 継続教育を実施する理由・する予定がない理由
- 3-4 継続教育の目的や重視すべきこと
- 3-5 継続教育実施による加入者の動向・意識の変化
- 3-6 継続教育実施の効果と実施結果の検証
- 3-7 効果的な継続教育とは（自由回答）
- 3-8 加入者が期待している継続教育とは（自由回答）

4. 運用商品について・・・P20

- 4-1 運用商品採用本数と採用本数に対する考え方
- 4-2 デフォルト商品の状況
- 4-3 運用商品追加予定の有無と追加理由
- 4-4 運用環境の好転により加入者の商品選択は変化したか

5. 法改正対応と要望・・・P24

- 5-1 マッチング拋出
- 5-2 資格喪失年齢の引き上げ
- 5-3 拋出限度額の引き上げ
- 5-4 法改正要望

6. その他・・・P29

- 6-1 外国人労働者や海外居住者対応等
- 6-2 DC制度の使い勝手の悪いところ（自由回答）

<参考> 回答会社及びDC制度の諸属性(1)(2)(3)(4)(5)

1. 確定拠出年金実施事業主が運営管理機関に期待すること

- ✓運営管理機関が提供する業務サービスの満足度については当協会の調査にて毎回確認をしている項目であるが、この満足度に加え、実施事業主や加入者が運営管理機関に期待している事項も確認し、運営管理機関のサービスやCS向上活動に繋がることを目的とした。
- ✓2014年の特徴は、実施事業主が運営管理機関に期待することとして「問い合わせに対する迅速な回答」が急増していること、加入者が運営管理機関に期待するのは「運用や商品に係る情報提供や研修」との回答が多いことである。
- ✓各運営管理機関でも継続的に実施事業主・加入者向けサービスを強化しているが、WEBやツールのみならず、人と人によるフォローや繋がりを強く期待していると言える。

2. 実施事業主、加入者が思う「効果的な継続教育」とは何か

- ✓実施事業主は継続教育について「必要だと思う」が「加入者に興味・関心がない」という共通意識があるなか、加入者は継続教育について「2～3年毎に実施してほしい」と感じているようだとの考えも少なからずある。
- ✓「実施事業主が思う効果的な継続教育」のキーワードは<ライフプラン> <年代別・少人数・短時間> <体験型> が挙げられ、「加入者が期待する効果的な継続教育」のキーワードは<投資や資産運用の方法> と考えられる。

3. 運用商品の詳細、法令改正対応と要望、DCの使い勝手について

- ✓運用商品の採用本数は11～20本が全体の約58%を占め、採用本数に対する考え方は「ちょうどよい」が約71%の状況にある。
- ✓マッチング拠出を行なっている加入者の年齢層は40代が全体の約45%と最も高く、次いで30代の約23%である。50代の加入者は全体の約15%と少なめであるが、企業規模が大きくなればなるほど50代の加入率は高くなる。
- ✓DCの使い勝手が悪いところはどこかという設問については、「中途脱退一時金の要件」をあげる実施事業主が圧倒的に多く、企業規模に関わらず「退職一時金準備」としてDCを活用できない部分を指摘している。

1. DC制度運営に関わる現状評価

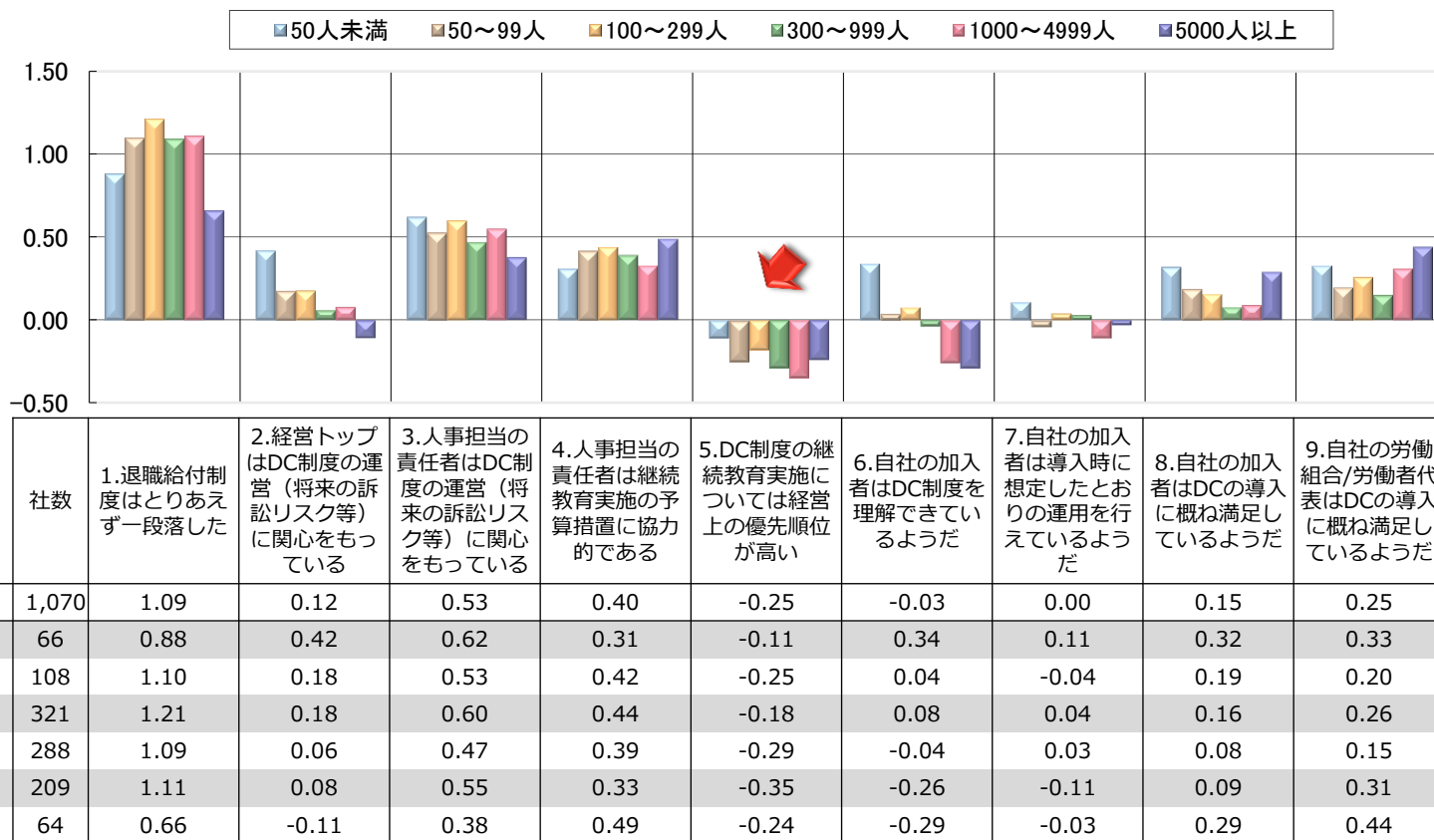
1. DC制度運営に関わる現状評価

<経営層の関心や予算への協力が高まらず、加入者の理解も進んでいない>

- 加入者（組合）がDC導入に満足しているという評価は向上しているが、DC制度の理解はまだ進んでいない状況にある
- アベノミクスによる運用環境の好転もあり、導入時に想定した通りの運用ができているという評価はアップしている
- 反面、継続教育に係る予算措置への協力は低下傾向にあり、継続教育の優先順位も2013年度に続き低くかつ低下傾向である

Q.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）

N=1,070 単位=ポイント

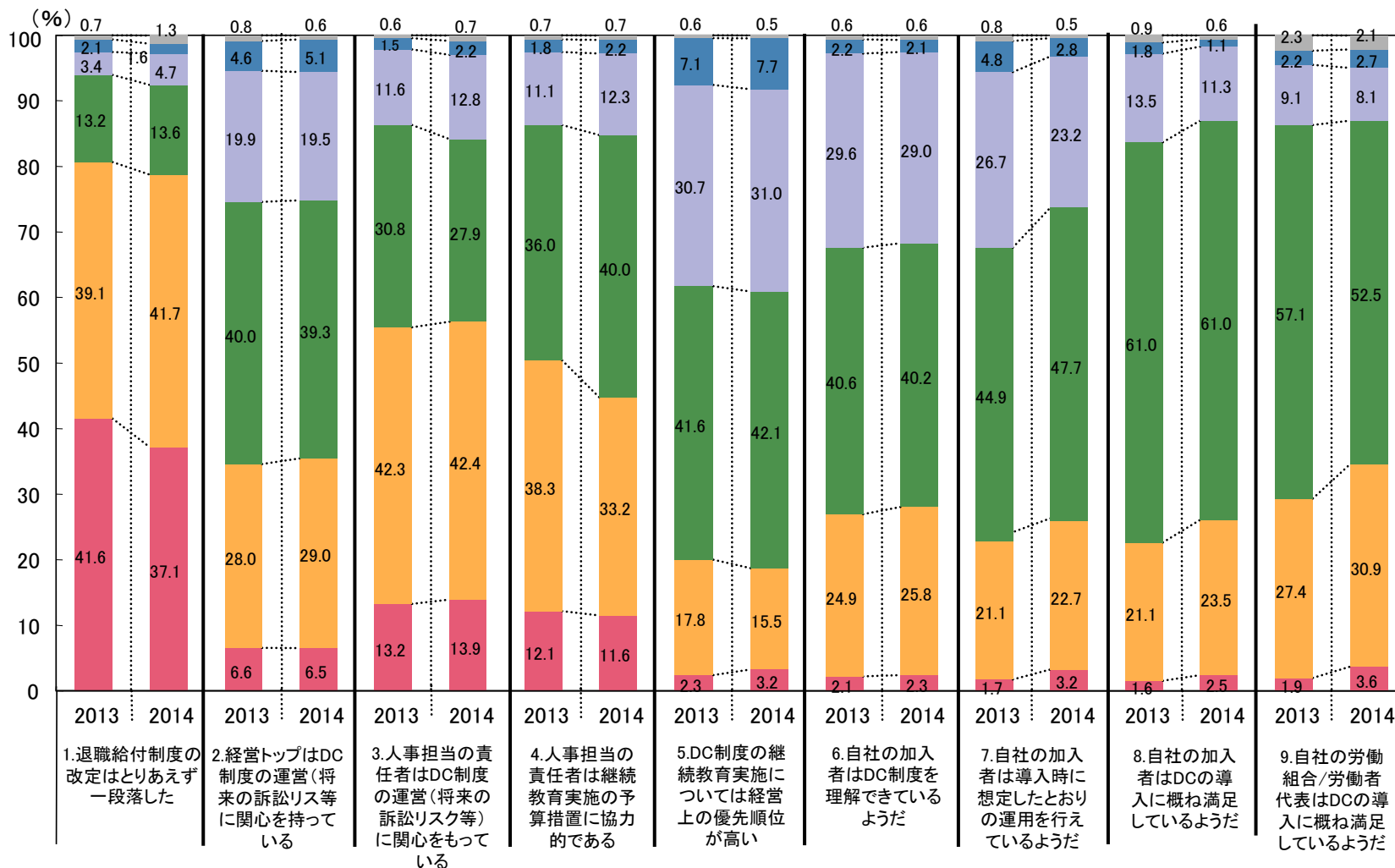


※加重平均値算出基準

「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

1. DC制度運営に関わる現状評価 (時系列比較)

N=1,034 (2013年)
N=1,070 (2014年)



■ 1.非常にあてはまる ■ 2.ややあてはまる ■ 3.どちらともいえない ■ 4.あまりあてはまらない ■ 5.全くあてはまらない ■ 無回答

2. 運営管理機関について

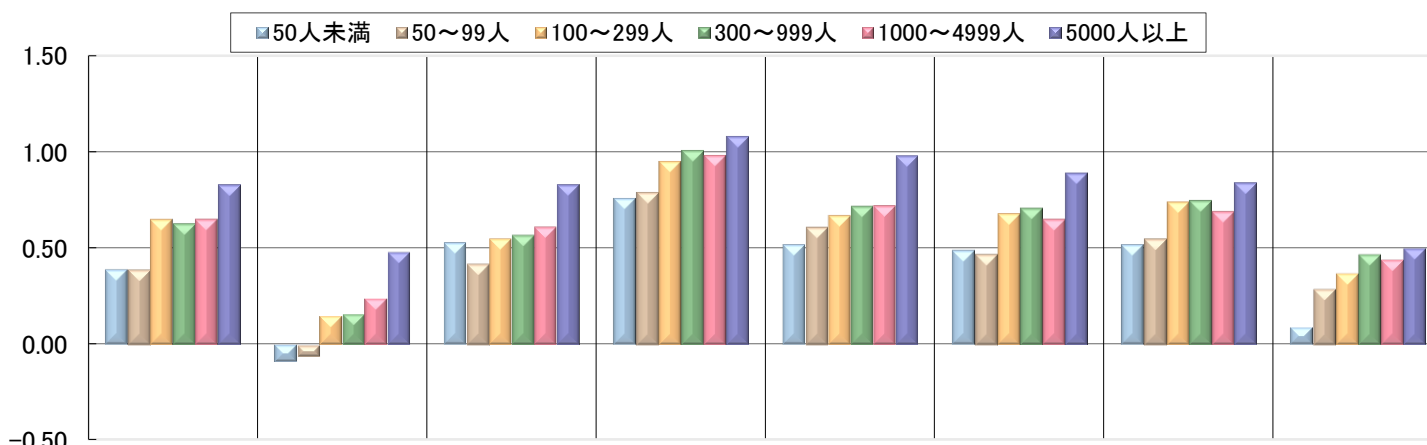
2-1. 運営管理機関の業務サービスについて（1）

<人的要素が強い部分では商品や継続教育に係る情報提供・提案のサービス強化が求められている>

- 課題解決に向けた提案や事務負担への軽減支援に関するサービスの満足度は向上している
- 反面、継続教育や運用商品に関する問い合わせに係るレスポンスの満足度は2013年対比で変化なし
- DC以外の退職給付制度の支援や自社にふさわしい継続教育方法の提案に係る満足度も引き続き低い状況が続いている

Q.運営管理機関のこの1年の業務サービスに対する満足度について（SA）<ソフト面>

N=1,070 単位=ポイント



社数		1. 貴社の課題を的確にとらえ、解決策を提示してくれる	2. DC以外の退職給付制度全般についてアドバイスしてくれる	3. 貴社の事務負担に対し、支援・軽減を行ってくれる	4. 事務・制度面の照会に対し、的確で迅速なレスポンスがある	5. 教育支援に関する問い合わせに対し、的確で迅速なレスポンスがある	6. 運用商品に関する問い合わせに対し、的確で迅速なレスポンスがある	7. 専門用語の羅列ではなく、加入者の目線で分かりやすく解説してくれる	8. 貴社にふさわしい継続教育の方法を提案してくれる	
全体	1,070	0.61	0.15	0.57	0.95	0.70	0.66	0.71	0.39	
従業員数別	50人未満	66	0.39	-0.09	0.53	0.76	0.52	0.49	0.52	0.09
	50~99人	108	0.39	-0.06	0.42	0.79	0.61	0.47	0.55	0.29
	100~299人	321	0.65	0.15	0.55	0.95	0.67	0.68	0.74	0.37
	300~999人	288	0.63	0.16	0.57	1.01	0.72	0.71	0.75	0.47
	1,000~4,999人	209	0.65	0.24	0.61	0.98	0.72	0.65	0.69	0.44
	5,000人以上	64	0.83	0.48	0.83	1.08	0.98	0.89	0.84	0.50

※加重平均値算出基準

「非常に満足している」2ポイント
 「どちらともいえない」0ポイント
 「やや不満である」-1ポイント

「やや満足している」1ポイント
 「非常に不満である」-2ポイント

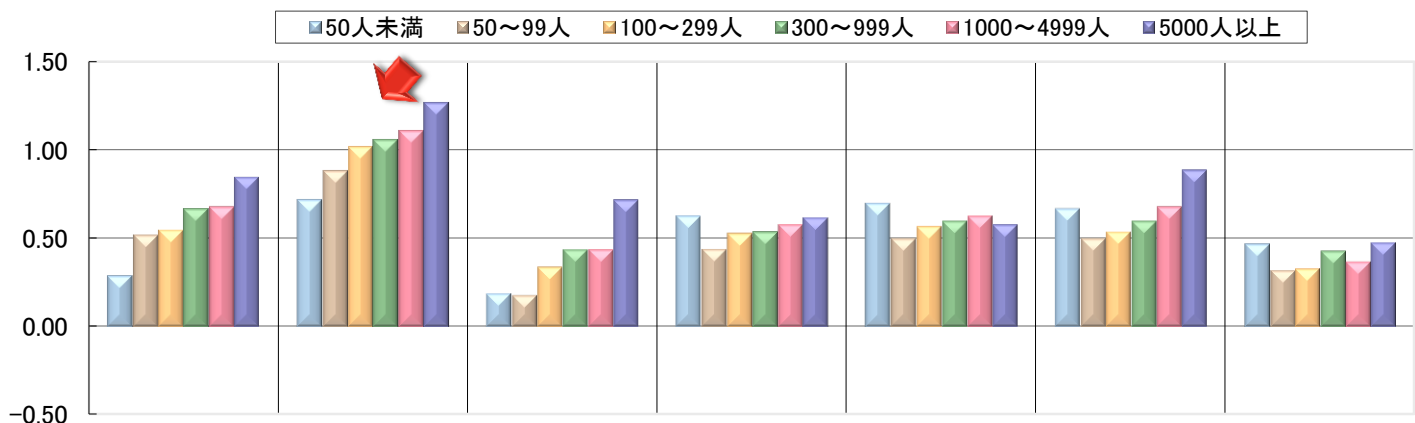
2-1. 運営管理機関の業務サービスについて（2）

＜Web・ツール等のサービスは強化され、加入者が安心して利用できる体制が整ってきている＞

- 加入者運用実態報告（モニタリングレポート等）の提供に係る満足度は飛躍的に向上し、運営管理機関のサービス改善が伺える
- 企業担当者向け・加入者向けのWebツールに係る満足度は高い満足度を維持し、安心してサービスが利用できる環境は整っている
- 反面、継続教育を担当する講師の質や継続教育サポートツールの満足度は低い水準で推移しており、今後の課題と言える

Q.運営管理機関のこの1年の業務サービスに対する満足度について（SA）＜Web・ツール面＞

N=1,070 単位=ポイント



社数		9.継続教育を担当する講師の質が高い（運営管理機関による教育を行ったことがある場合のみ回答）	10.実施事業主向けの加入者運用実態報告（モニタリングレポート）の提供を定期的に行っている	11.担当者向けの制度運営や事務についての研修会等を行ってくれる	12.担当者向け各種WEBツールが使いやすい	13.加入者向けWEBサービスが使いやすい	14.加入者向けWEBサービスの情報やコンテンツが充実している	15.継続教育・情報提供をサポートするツール類（テキスト・DVD等）が充実している	
全体		1,070	0.61	1.02	0.38	0.54	0.59	0.61	0.38
従業員数別	50人未満	66	0.29	0.72	0.19	0.63	0.70	0.67	0.47
	50~99人	108	0.52	0.88	0.18	0.44	0.50	0.50	0.32
	100~299人	321	0.55	1.02	0.34	0.53	0.57	0.54	0.33
	300~999人	288	0.67	1.06	0.44	0.54	0.60	0.60	0.43
	1,000~4,999人	209	0.68	1.11	0.44	0.58	0.63	0.68	0.37
	5,000人以上	64	0.85	1.27	0.72	0.62	0.58	0.89	0.48

※加重平均値算出基準

「非常に満足している」2ポイント 「やや満足している」1ポイント

「どちらともいえない」0ポイント

「やや不満である」-1ポイント 「非常に不満である」-2ポイント

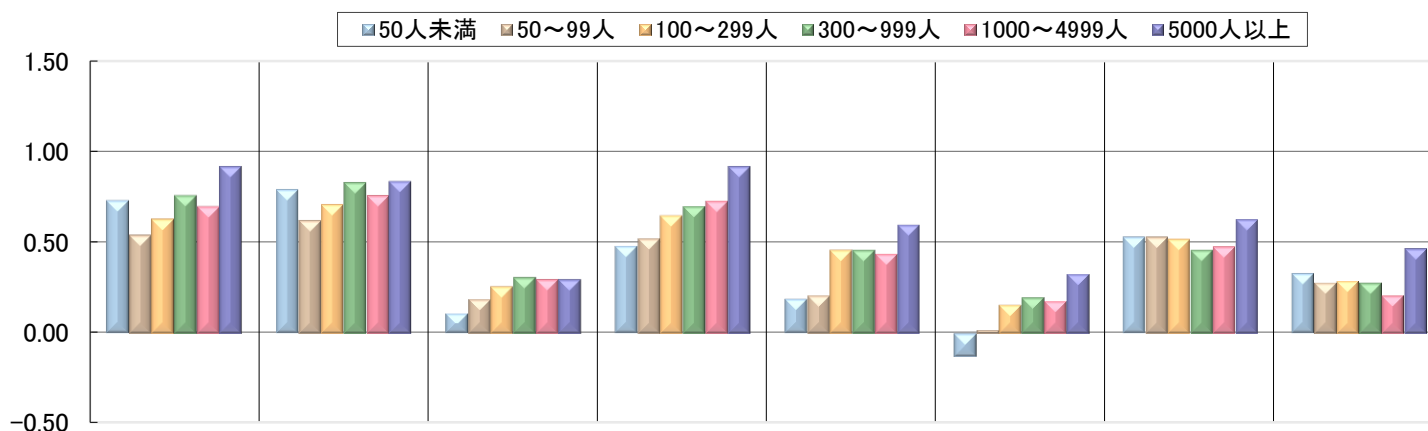
2-1. 運営管理機関の業務サービスについて（3）

<コールセンターや運用商品等の面ではスマホ対応へのニーズ・期待が高い>

- 運用商品の適格性に関する情報の提供に係る満足度も飛躍的に向上し、運用環境好転に合わせ運営管理機関が対応強化した結果と思われる
- 反面、スマホ向けのサービスに係る満足度は大幅に低下し、スマホ対応ツールに関するニーズ・期待が相当高まっている状況にある
- コールセンターや商品追加時のアドバイス、退職者への手続き説明などの満足度も向上しており、運営管理機関のCS活動強化が伺える

Q.運営管理機関のこの1年の業務サービスに対する満足度について（SA）<コールセンター等>

N=1,070 単位=ポイント



社数	16.加入者向けコールセンターはアクセスが容易で使いやすい	17.加入者向けコールセンターのオペレーター対応が丁寧である	18.携帯電話・スマートフォン向けのツールが利用しやすい	19.定期的に運用商品の適格性に関する情報（運用商品モニタリングレポート等）の提供を受けている	20.運用商品の追加検討時に、具体的なアドバイスがある	21.他社事例等の参考になる情報を提供してくれる	22.資格喪失者への手続き説明やツール等のフォロー体制が整備されている	23.サービスに対するコストが適正である	
全体	1,070	0.69	0.75	0.27	0.67	0.42	0.15	0.50	0.29
従業員数別									
50人未満	66	0.73	0.79	0.11	0.48	0.19	-0.13	0.53	0.33
50~99人	108	0.54	0.62	0.19	0.52	0.21	0.02	0.53	0.28
100~299人	321	0.63	0.71	0.26	0.65	0.46	0.16	0.52	0.29
300~999人	288	0.76	0.83	0.31	0.70	0.46	0.20	0.46	0.28
1,000~4,999人	209	0.70	0.76	0.30	0.73	0.44	0.18	0.48	0.21
5,000人以上	64	0.92	0.84	0.30	0.92	0.60	0.33	0.63	0.47

※加重平均値算出基準

「非常に満足している」2ポイント 「やや満足している」1ポイント

「どちらともいえない」0ポイント

「やや不満である」-1ポイント 「非常に不満である」-2ポイント

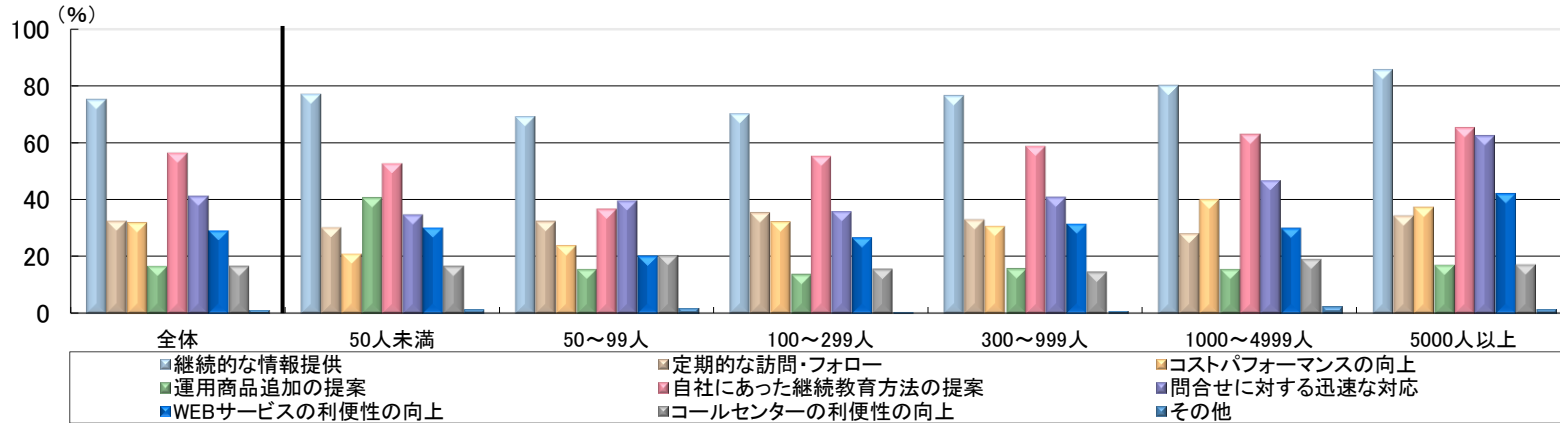
2-2. 運営管理機関に期待すること（1）

<運営管理機関には「問い合わせに対する迅速な対応」を期待する声が高まる>

- 運営管理機関に期待することを複数選択する回答では「継続的な情報提供」「自社に合った継続教育の提案」が昨年同様に多数を占めた
- また、最も期待することを選択する回答では「継続的な情報提供」が多いが、従業員規模により最も期待することが異なる傾向が見られ、特に5,000人以上規模の企業では「問い合わせに対する迅速な対応」が急増している点が、2014年の特徴的な変化といえる

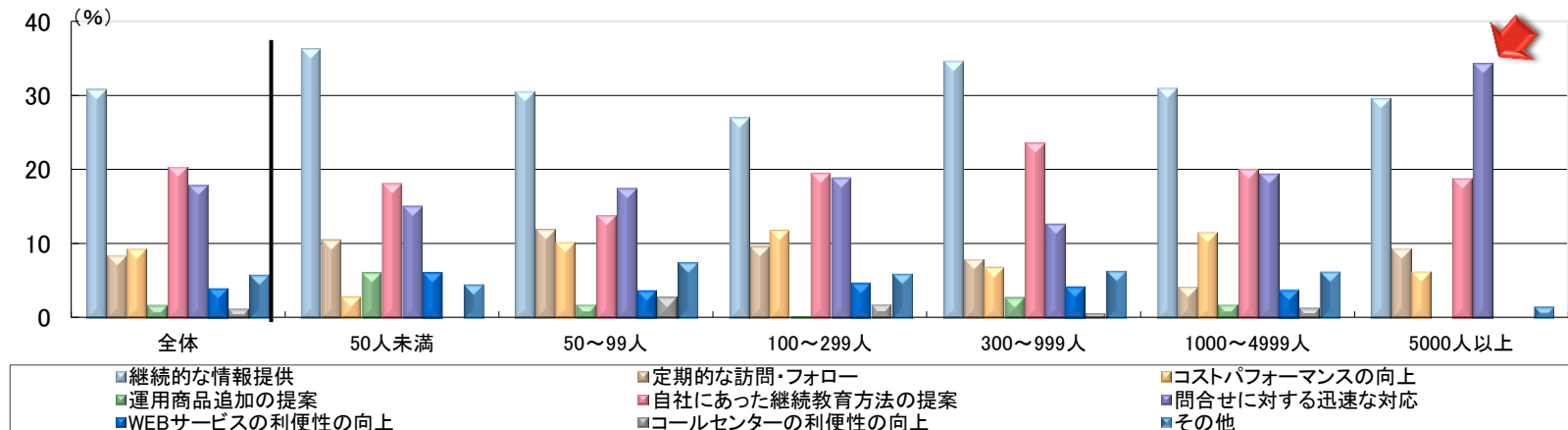
Q. 担当者向けサービスで今後運営管理機関に期待すること（MA）

N=1,070 単位=%



Q. 担当者向けサービスで今後運営管理機関に最も期待すること（SA）

N=1,070 単位=%



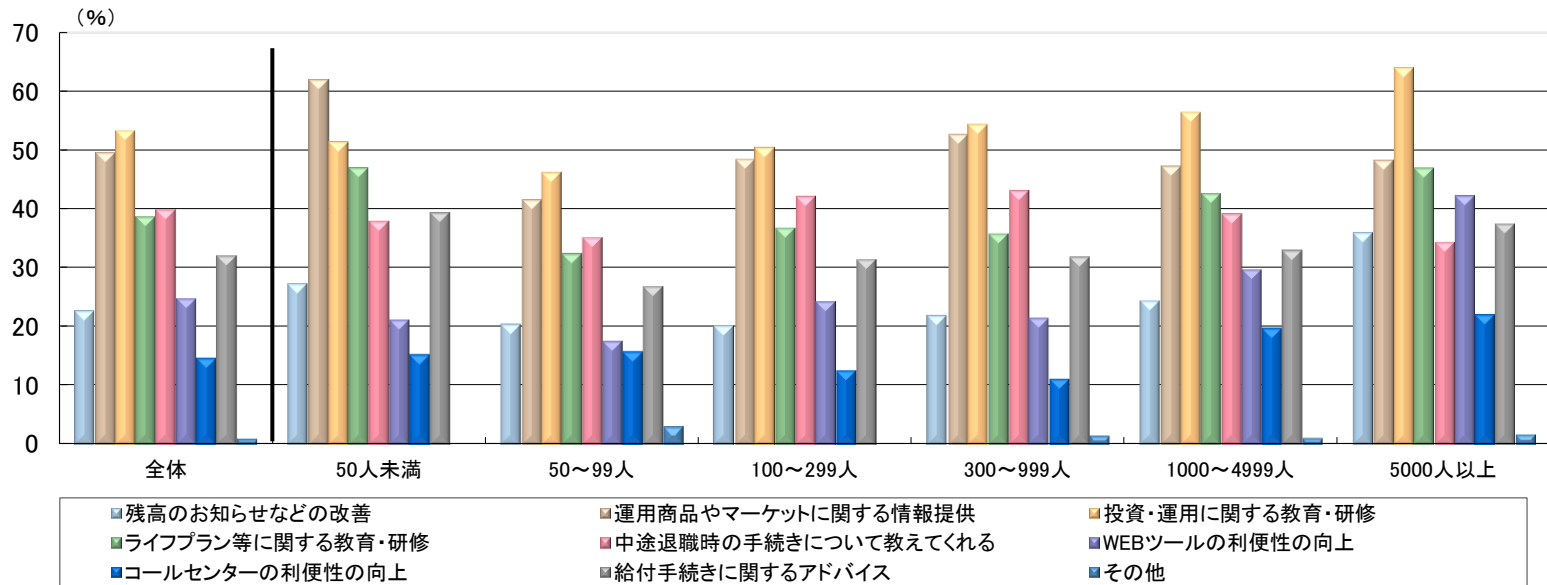
2-2. 運営管理機関に期待すること（2）

＜運営管理機関に期待する加入者向けサービスは投資・運用・商品に関する情報や研修＞

- 加入者が期待しているサービスや事柄を、直接加入者と接している企業担当者に聞き・確認するために調査した
- 複数回答の選択において「投資・運用に関する教育・研修」「運用商品やマーケットに関する情報提供」が多数を占め、加入者として運営管理機関に期待することは「投資」「運用」「商品」に係る情報と教育や研修であることが明確となった

Q.加入者向けサービスで今後運営管理機関に期待すること（MA）

N=1,070 単位=%



	社数	残高のお知らせなどの改善	運用商品やマーケットに関する情報	投資・運用に関する教育・研修	ライフプラン等に関する教育・研修	中途退職時の手続きについて教えてくれる	WEBツールの利便性の向上	コールセンターの利便性の向上	給付手続きに関するアドバイス	その他	無回答
全体	1,070	22.7	49.7	53.4	38.7	39.9	24.8	14.6	32.1	0.9	2.9
50人未満	66	27.3	62.1	51.5	47.0	37.9	21.2	15.2	39.4	-	6.1
50~99人	108	20.4	41.7	46.3	32.4	35.2	17.6	15.7	26.9	2.8	1.9
100~299人	321	20.2	48.6	50.5	36.8	42.1	24.3	12.5	31.5	-	3.4
300~999人	288	21.9	52.8	54.5	35.8	43.1	21.5	11.1	31.9	1.4	2.8
1,000~4,999人	209	24.4	47.4	56.5	42.6	39.2	29.7	19.6	33.0	1.0	2.4
5,000人以上	64	35.9	48.4	64.1	46.9	34.4	42.2	21.9	37.5	1.6	-

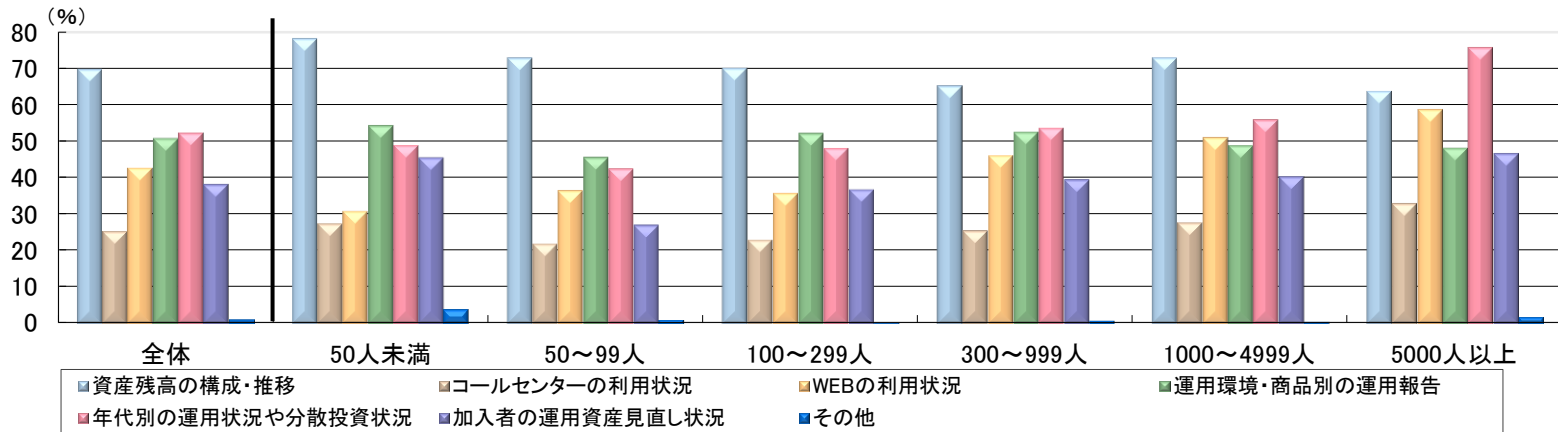
2-3 . 加入者運用実態報告について

<加入者運用実態報告で重視しているのは「資産残高の構成・推移」が多いが、企業規模により項目が異なる>

- 運営管理機関から提示される「加入者運用実態報告」に係る評価は総じて高く、約64%が見やすく・わかりやすいと回答
- 加入者運用実態報告の内容で重視しているのは複数回答の選択、最も重視する内容の選択ともに「資産残高の構成・推移」が多数を占める
- 従業員規模が大きな企業ほど年代別の運用状況を重視し、50人未満では運用環境や商品に関する報告を重視する等、規模による相違がある

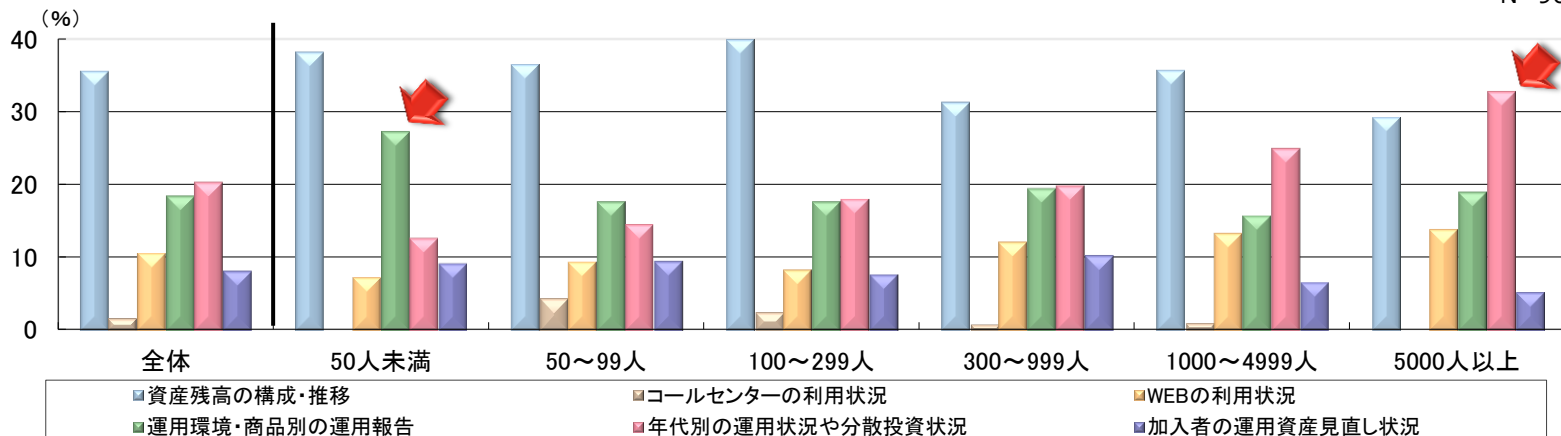
Q.加入者運用実態報告の内容等で重視している項目 (MA)

N=960 単位=%



Q.加入者運用実態報告の内容等で最も重視している項目 (SA)

N=960 単位=%



3. 継続教育について

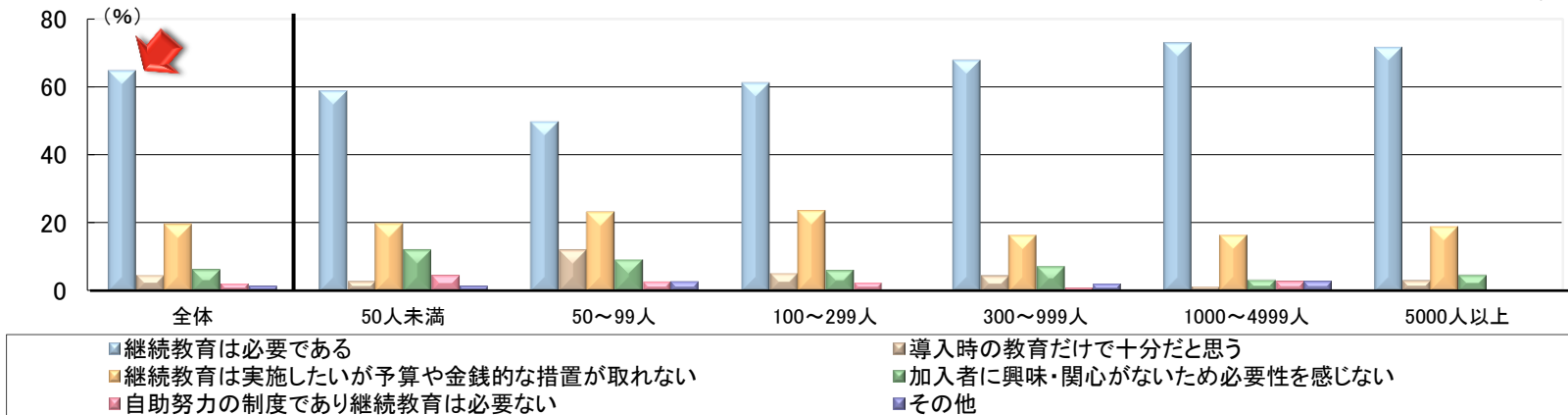
3-1. 継続教育に対する実施事業主の考えと加入者が感じていること

<実施事業主は継続教育を必要と考えるも、加入者は継続教育に興味・関心がないと感じている>

- 実施事業主の約65%が継続教育が必要と考えており、予算や金銭的問題で出来ないという回答も含めると約85%が必要と感じている
- 反面、「加入者は継続教育に興味・関心がない」と感じている実施事業主も多く、DC担当者のジレンマが窺える
- 加入者は「2～3年毎に定期的に実施してほしい」と感じているとの回答も多く、今後の継続教育の手法を考えるきっかけになる

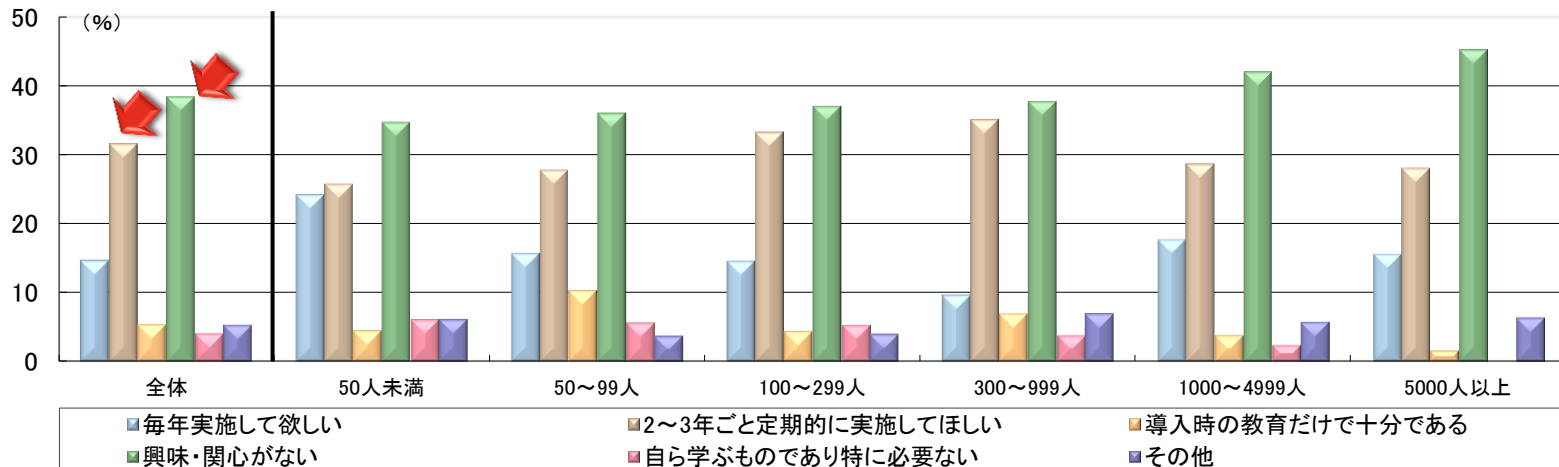
Q.実施事業主の継続教育に対する考え (SA)

N=1,070 単位=%



Q.加入者が継続教育について感じていると思うこと (SA)

N=1,070 単位=%

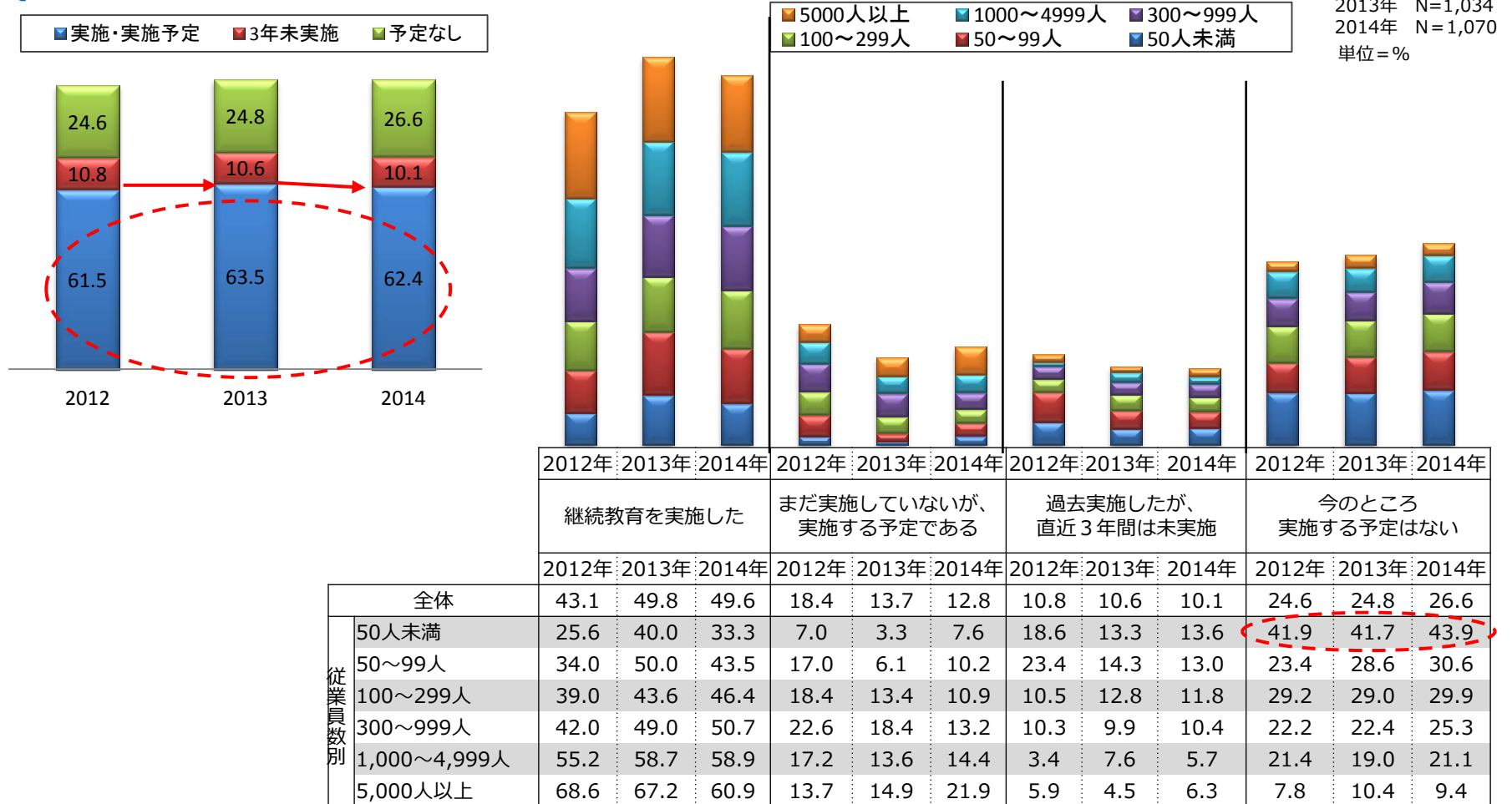


3-2 . 継続教育の実施について

<継続教育の実施状況に大きな変化はなく、3年間連続で6割強の実施状況である>

- 継続教育の実施（実施予定先も含む）状況に大きな変化は見られず、企業規模毎における過去3年間の比較でも大きな変化は見られない
- 企業規模が大きくなるほど実施割合が高い傾向が続いている反面、従業員数50人未満の先では40%強が「実施する予定ない」と回答しており課題といえる

Q.2011年以降に継続教育を実施したか



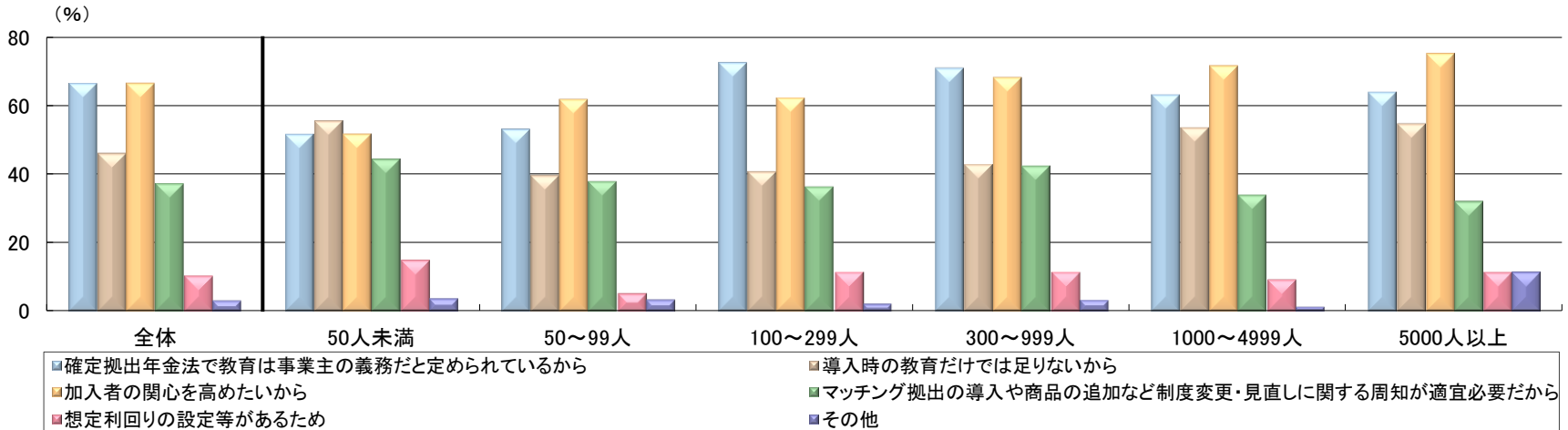
3-3 . 継続教育を実施する理由・する予定がない理由

＜継続教育実施は義務で加入者の関心を高めたいため実施するが、予算や余裕ないため実施できないのも実態＞

- 継続教育を実施する理由は「加入者の関心を高めたい」との回答が多く、マッチング拠出採用を機に実施するケースも増加している
- 実施する予定がない理由は、引き続き「時間・人的な余裕がない」「効率的実施が不可能」が多数だが、教育効果を疑問視する声も増加

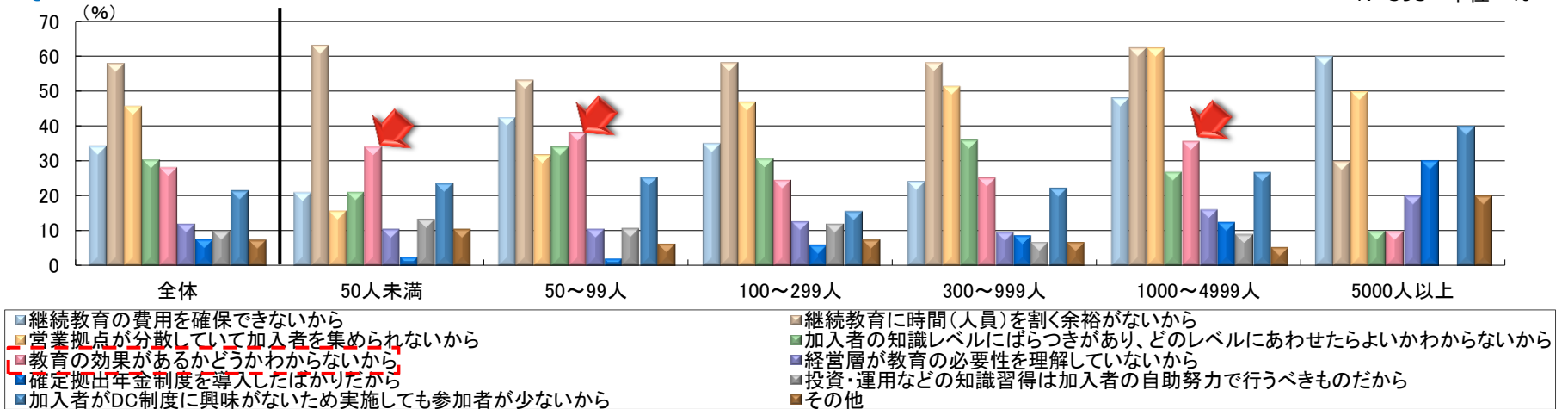
Q.継続教育を実施する理由 (MA)

N=668 単位=%



Q.継続教育を実施する予定がない理由 (MA)

N=393 単位=%



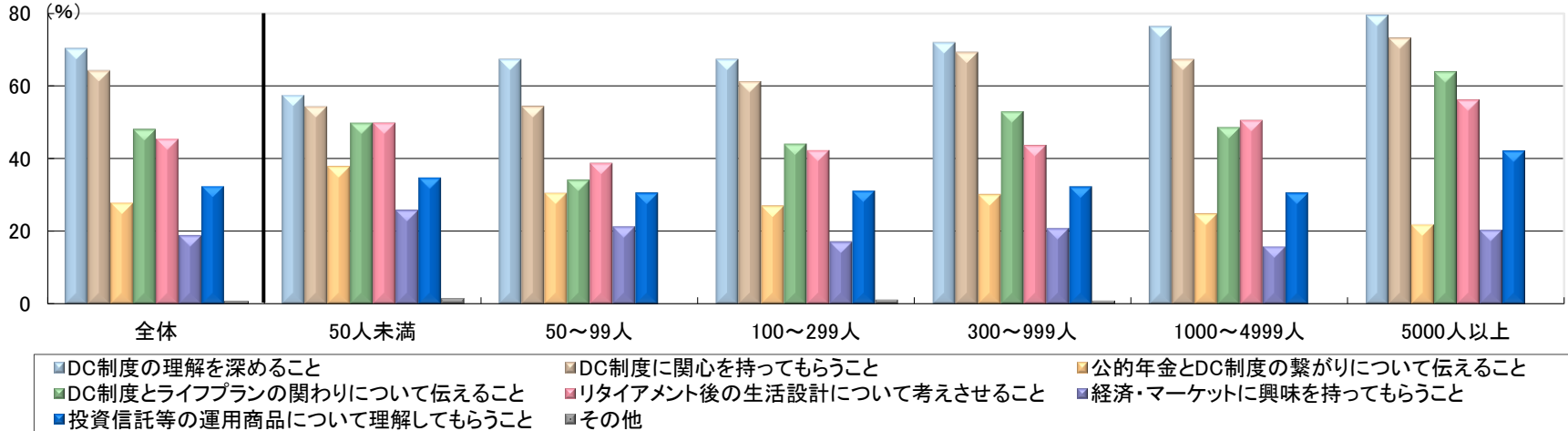
3-4 継続教育の目的や重視すべきこと

<継続教育の目的や重視すべきことで最も重要なことが、「制度の理解」から「制度への関心」にシフト>

- 継続教育では「制度への理解・関心を得ること」を重視すべきとの回答が多いが、「ライフプランとの関わりを伝えること」も増加傾向
- 継続教育で最も重視していることでは「制度への関心」が、今回初めて「制度の理解」を上回り、継続教育の目的に変化が見られてきた

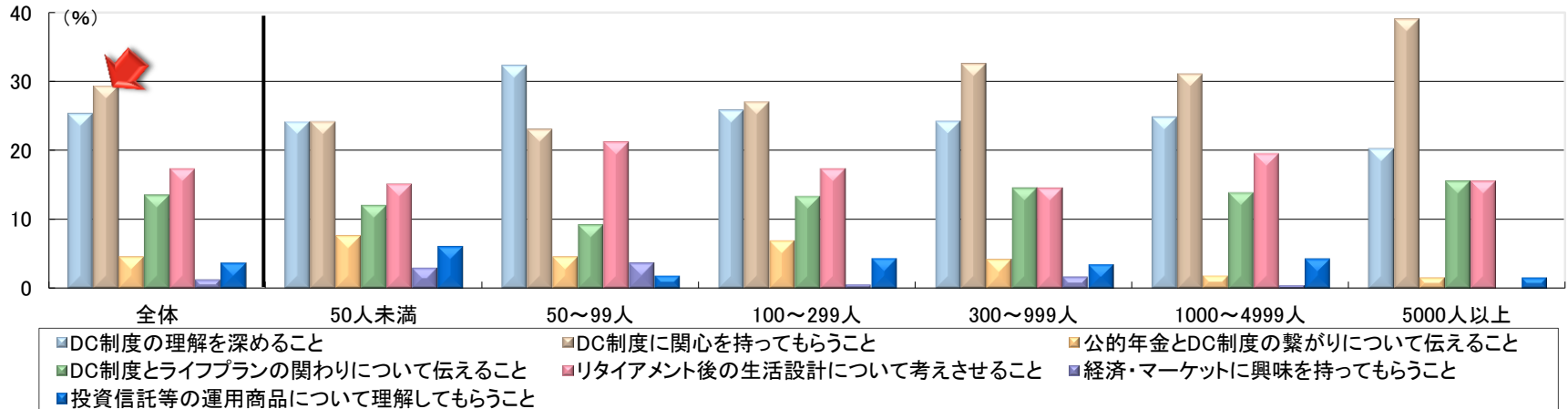
Q.継続教育の目的や重視すべきこと (MA)

N=1,070 単位=%



Q.継続教育の目的や重視すべきことで最も重要と思うこと (SA)

N=1,070 単位=%



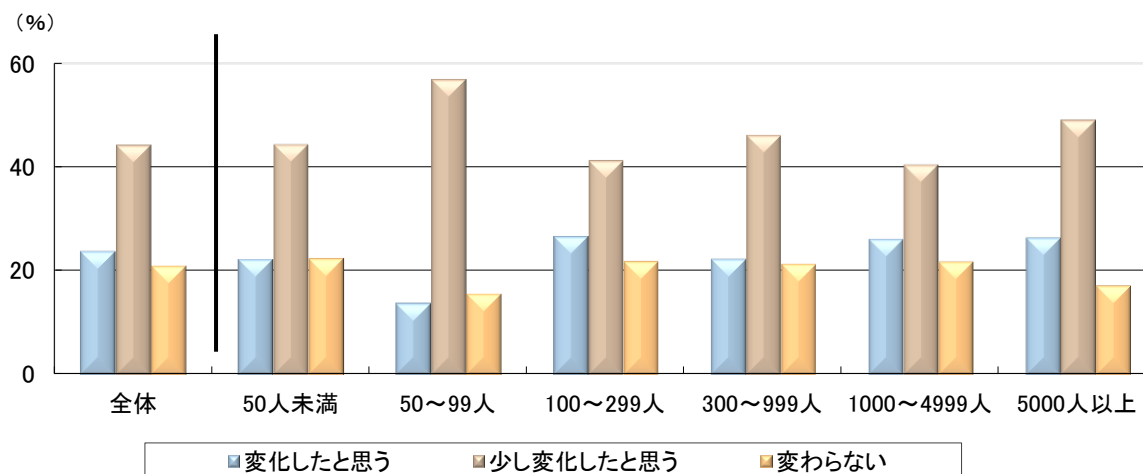
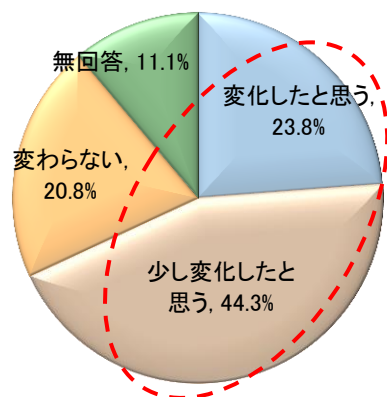
3-5. 継続教育実施による加入者の動向・意識の変化

<全体の7割が継続教育を実施したことで加入者の意識が変化(少し変化)したと回答>

- 継続教育への関心が低いと考えられている中、継続教育を実施したことにより約68%のDC担当者が「加入者に変化が見られた」と回答
- 継続教育は実施する事業主に負担はあるものの、相応の効果や加入者の意識変化が見られるのも事実である
- 加入者の動向・意識の変化を継続的なものにするためにも、定期実施（今回の調査結果で見られた2～3年に1回）が効果的かもしれない

Q.継続教育実施による加入者の動向・意識は変化したか (SA)

N=668 単位=%



		社数	変化したと思う	少し変化したと思う	変わらない	無回答
全体		668	23.8	44.3	20.8	11.1
従業員数別	50人未満	27	22.2	44.4	22.2	11.1
	50～99人	58	13.8	56.9	15.5	13.8
	100～299人	184	26.6	41.3	21.7	10.3
	300～999人	184	22.3	46.2	21.2	10.3
	1,000～4,999人	153	26.1	40.5	21.6	11.8
	5,000人以上	53	26.4	49.1	17.0	7.5

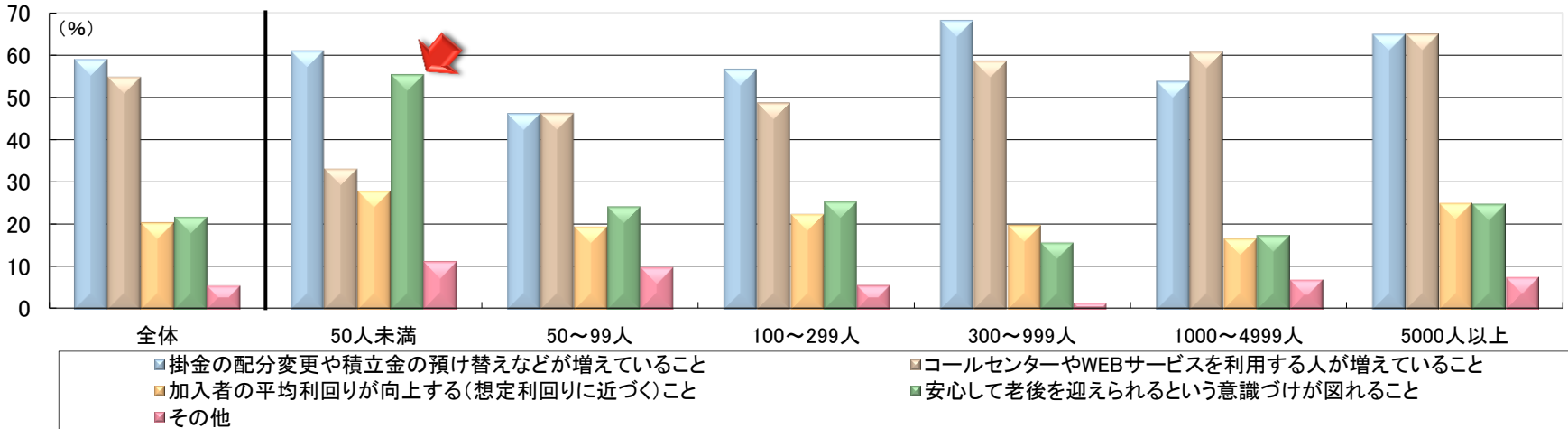
3-6 . 継続教育実施の効果と実施結果の検証

<教育実施の効果とは配分変更や預け替え増加、結果検証方法は具体的な指針が必要か>

- 継続教育を実施した効果とは「配分変更や預け替えが増えること」「コールセンターやWEBの利用が高まること」との回答が多いが、従業員数50人未満の先では「安心して老後を迎えられるという意識づけ」が効果と思っている実施事業主の割合が高く特徴的である
- 継続教育の結果検証の実施については、企業規模により正比例の傾向が強く、具体的な方法の提示が必要な段階と思われる

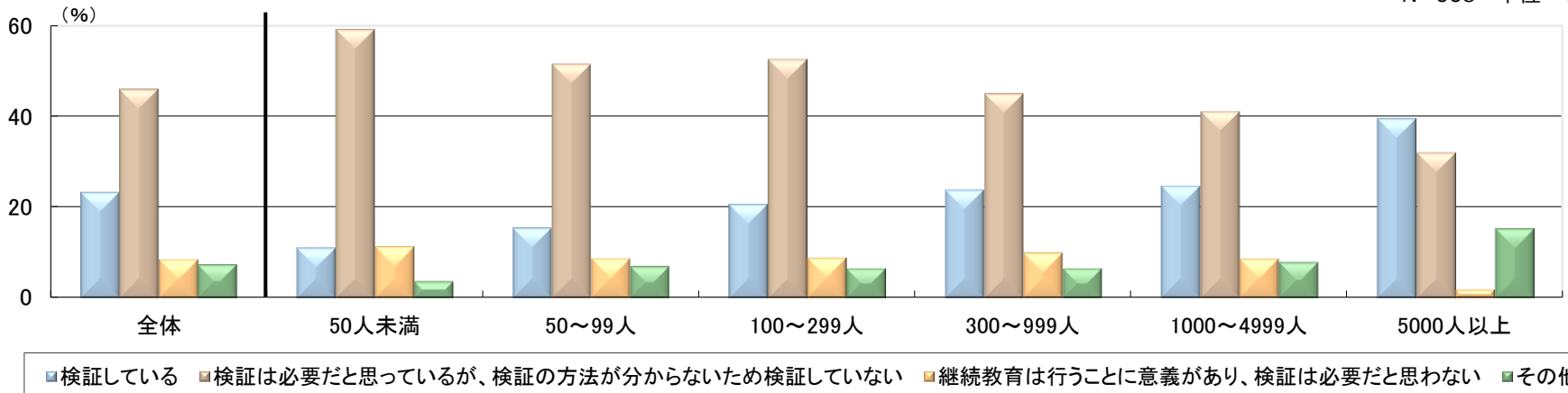
Q.継続教育を実施した効果とはどのようなことと思うか (MA)

N=455 単位=%



Q.継続教育の結果検証を実施しているか (SA)

N=668 単位=%



3-7 . 効果的な継続教育とは（自由回答）

<キーワードは「ライフプラン」、「年代別・少人数・短時間」、それに「体験型」>

- 効果的な継続教育について自由回答により意見を聞かせていただいた結果、最も多い意見（キーワード）は「ライフプラン」であった
- 具体的なご意見や実施方法、効果があった内容等、多数のご回答をいただいた

Q.効果的な継続教育とはどのようなものだと思いますか（自由回答：記述式） 以下は一部抜粋

- ・ 人生設計の一部にDCが自然と組み込まれる、そうした意識が加入者に浸透するような教育
- ・ 継続的（2～3年に1回程度）に途切れないように教育を行うようにすれば良いと考える
- ・ リタイアメント後の生活を考えることの重要性に気づきを与え、それに基づく効果的な運用を試みる動機付けを与えること
- ・ 短時間でもよいので繰り返し行うこと
- ・ 年代別にテーマを分けて、各年代が必要としている情報または知っておくべき情報を提供すること
- ・ ライフプランにあった年代別研修
- ・ 一方的なセミナー形式ではなく、何らかのアクションにつながるような内容にすべき
- ・ スクール形式ではなく参加型・体験型がより興味を持ってくれるのではと考えてます
- ・ 一方的な講義形式ではなく、グループ討議、自己参加型、ゲーム的要素、やってみたいと思わせるほどの体験型の教育であること
- ・ ライフプランにあった教育（年代別）
- ・ 短時間に要点を複数回に分けて実施するもの
- ・ 地道な繰り返し教育
- ・ 班ごとの対抗戦ゲーム形式にしたところ、活発な意見交換があり、質問も多く聞かれました
- ・ 画一的な内容ではなく、ひとりひとりの状況に応じて制度の必要性を実感できる内容のもの
- ・ 無関心層へどのように興味をもってもらえるかを解決すること
- ・ ある期間ごと（6ヶ月、1年）にアンケートを実施し、実態調査をする
- ・ 加入者同士のディスカッション
- ・ 業務時間内に行うこと
- ・ ライフプランやリタイアメント後の生活設計について考えさせることを、年代別に実施する
- ・ サンプルングによる効果的な運用方法のアドバイス

※多数の回答をいただいておりますが、資料の都合上、一部のみ掲載させていただきます。
また、ご回答のうち部分的な掲載となることを何卒ご了承くださいませよう願いたします。

3-8 . 加入者が期待している継続教育とは（自由回答）

＜キーワードは「投資や資産運用の方法」。ライフプランの認識とそれに合った運用方法の認識がポイントか＞

- 加入者に最も近い位置にいるDC担当者が思う、加入者が期待している継続教育は「投資や資産運用の方法」を教えてくれるもの
- ライフプランに合った運用方法という声も多く、ライフプランの重要性とそれに伴う運用方法の認識が効果的な継続教育のポイントか

Q.加入者が期待している継続教育とはどのようなものだと考えますか（自由回答：記述式） 以下は一部抜粋

- ・ 資産形成をしていくためのテクニック
- ・ 少人数で対面式に行い、Q&A形式で個別の疑問点を解消でき自分にあった投資プランのアドバイスを受ける
- ・ 商品選択のポイント
- ・ 経済の見通しとライフプランに合った運用商品の選び方を教えてくれること
- ・ 知識レベルや家族構成、年代別等、受講者のニーズにあった内容で、具体的に何をすべきかが思い浮かぶような教育
- ・ 運用のヒントが得られる内容になっているもの
- ・ 投資に対する考え方
- ・ 資産を「増やす」ところに重点を置きたいが、なかなか難しい
- ・ 短時間で自分の利益につながること
- ・ 自分自身にとって最良の選択をするための助け
- ・ 投資ノウハウを身につけられるようなもの
- ・ 自分自身のライフプランに合わせて、どう運用していくかをレクチャーしてくれる教育
- ・ 継続教育を行う時の経済・政治環境をふまえ、具体的な資産運用のノウハウを学べる教育
- ・ 投資に関する関心や知識レベルに応じて、選択の余地のあるカリキュラムを提供すること
- ・ 加入者のレベルによって考え方が変わるため、いろいろなことに応えることができるコンテンツを増やすこと
- ・ 単に投資知識の注入ではなく、生活設計の支援
- ・ 公的年金の補助の必要性の変化
- ・ おそらく資産を増やす以上に、守ることに対してのレクチャーを加入者は欲しているのではないかと思います
- ・ 自分自身の運用状況に応じた対策が認知できる内容
- ・ 自分の配分診断を行なってくれるもの

※多数の回答をいただいておりますが、資料の都合上、一部のみ掲載させていただきます。
また、ご回答のうち部分的な掲載となることを何卒ご了承くださいませよう願いたします。

4. 運用商品について

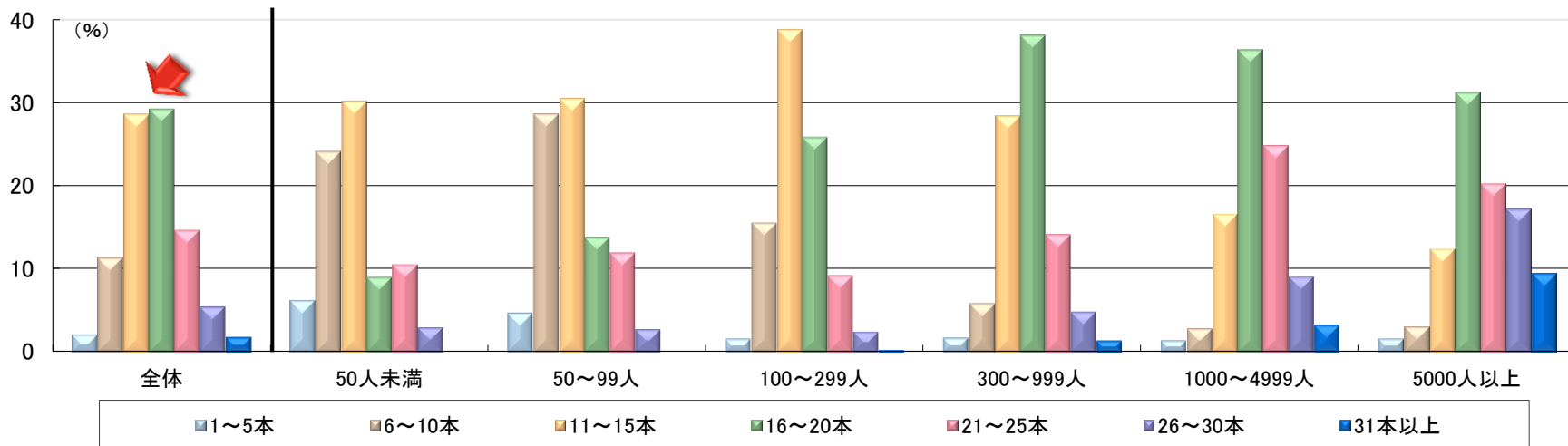
4-1. 運用商品の採用本数と採用本数に対する考え方

＜運用商品の採用本数は11～20本が6割を占め、ちょうど良い本数との考えは7割を超える＞

- 運用商品の採用本数は11～20本が約58%を占め、企業規模が大きくなるほど採用本数が増える状況にある
- 採用本数については「いまでちょうど良い」が約71%で、採用本数が多くなる1,000人以上の規模先は約20%が「多い」と思っている

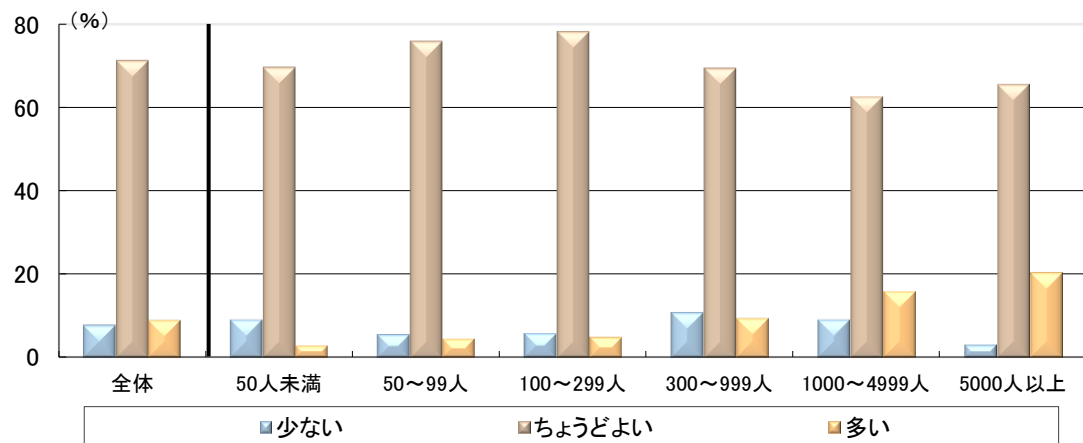
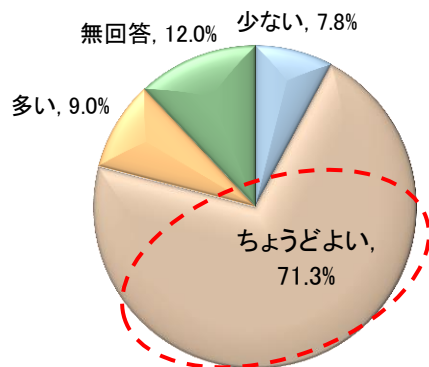
Q. 運用商品の採用本数 (SA)

N=1,070 単位=%



Q. 採用本数に対する考え (SA)

N=1,070 単位=%

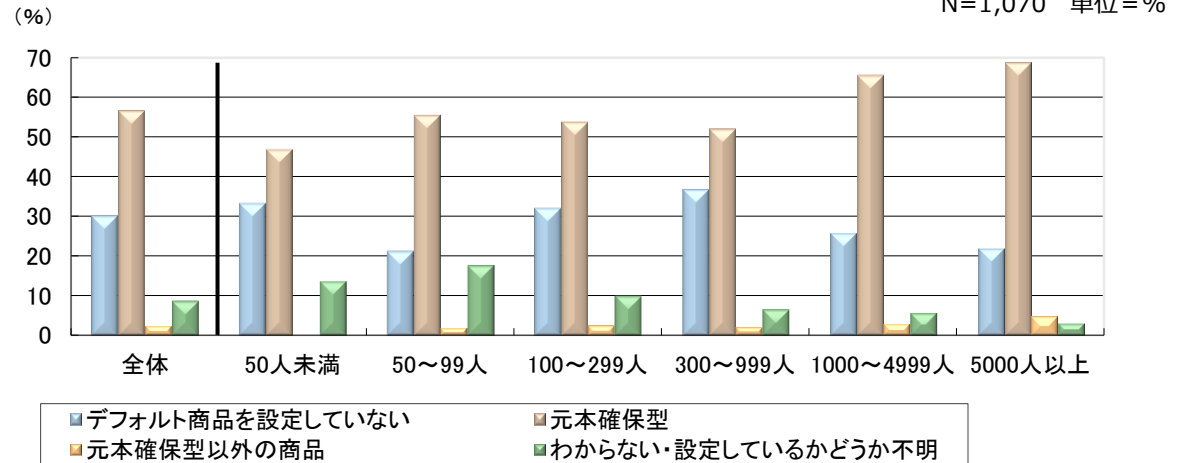
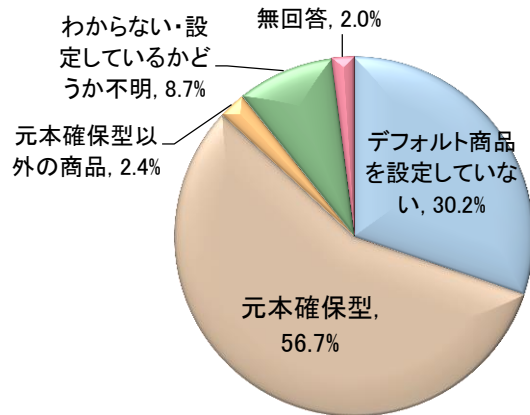


4-2. デフォルト商品の状況

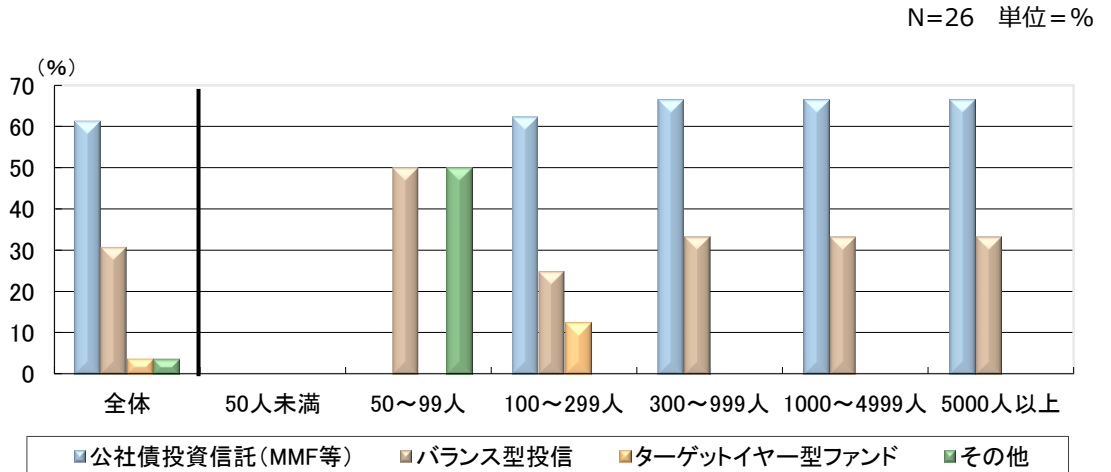
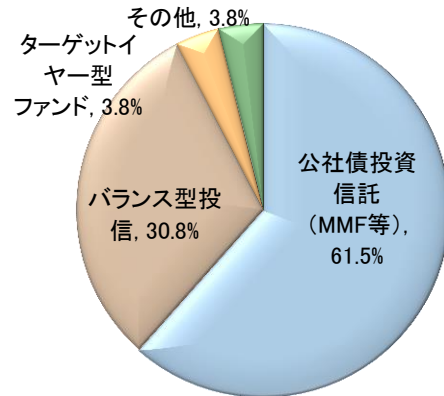
<デフォルト商品は「設定していない」と「元本確保型が」全体の約87%>

- デフォルト商品（加入者から運用指図がない場合等に自動的に運用される商品）の定義・設定は運営管理機関等により異なるため参考値
- デフォルト商品については、統一的な見解を明確にし、実施事業主と加入者に十分理解を得ることが必要だと思われる

Q.デフォルト商品のカテゴリー（SA）



Q.元本確保型以外のデフォルト商品（SA）



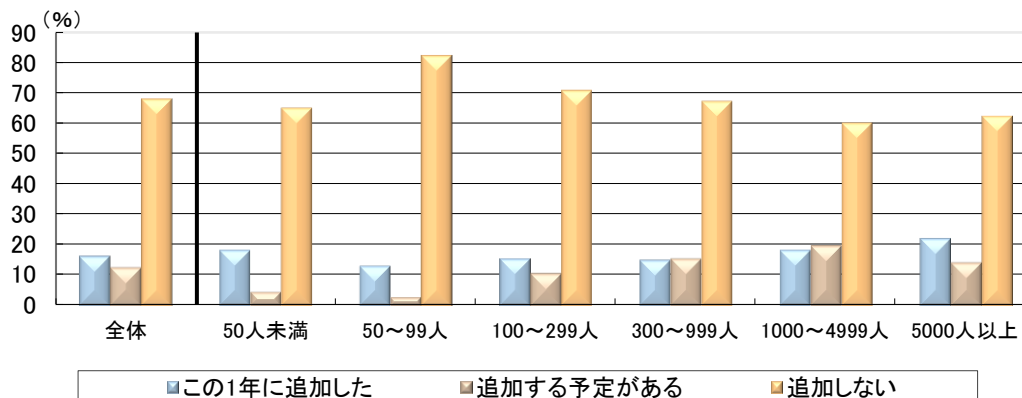
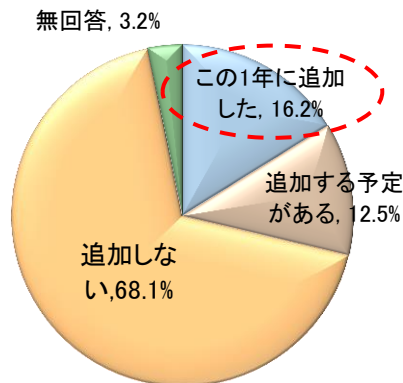
4-3 . 運用商品追加予定の有無と追加理由

＜この1年で運用商品を追加したのは全体の約16%。追加した理由は運営管理機関からの提案によるものが多い＞

- 2013年以降、運営管理機関からの運用商品追加提案が活発化しており、この1年で商品を追加したのは全体の約16%
- 追加した理由は「自社商品にない投資対象だったから」との回答も多く、加入者が投資対象を分散できる体制を整備するためと思われる

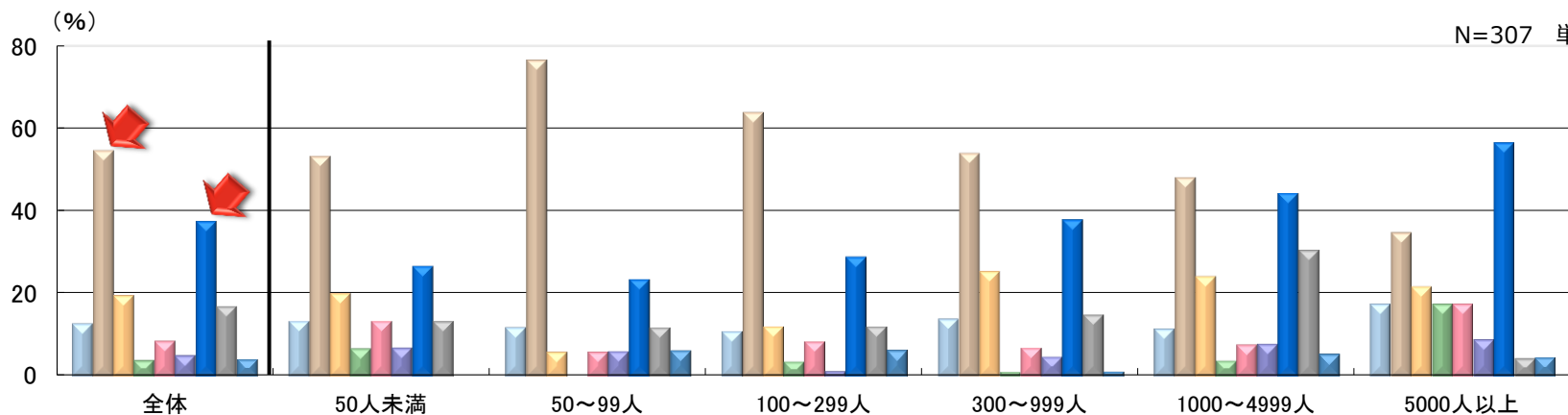
Q.運用商品追加予定の有無SA)

N=1,070 単位=%



Q.追加した（追加する予定）の運用商品の選択理由（MA)

N=307 単位=%



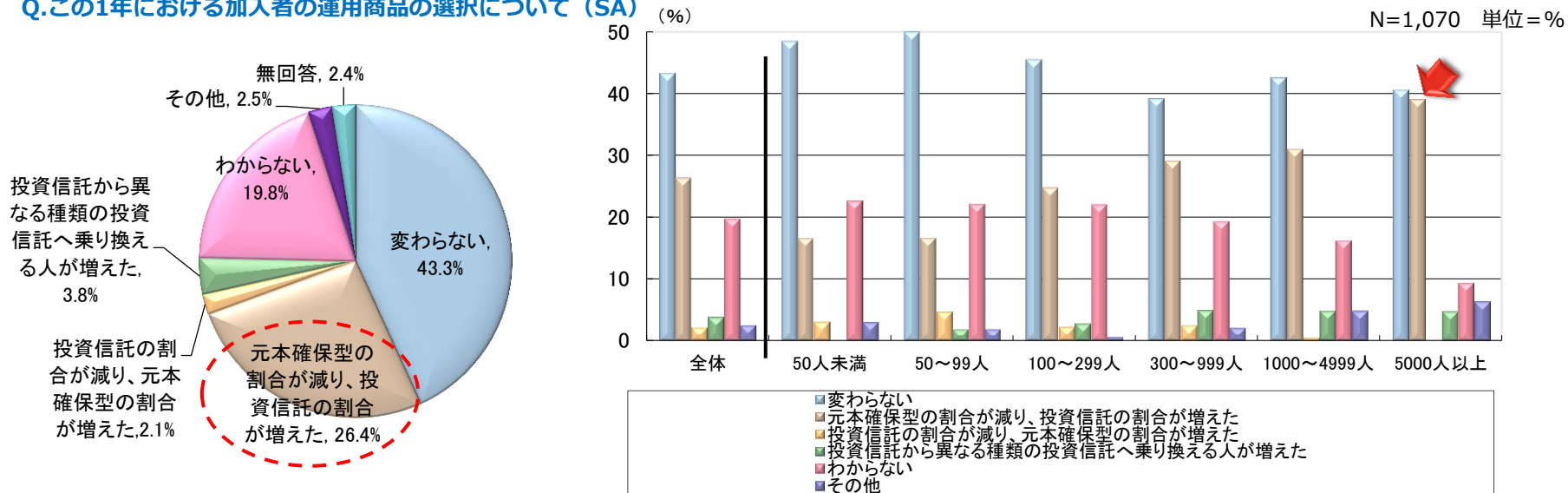
- 加入者からの要望があったから
- 労働組合等からの要望があったから
- 採用商品にない投資対象だったから
- 運営管理機関からの提案があったから
- 過去の利回りや運用成績がよかったから
- 採用商品にない投資手法だったから
- 運営管理機関以外のところから提案があったから
- 運用手数料(信託報酬等)が割安だったから
- その他

4-4 . 運用環境の好転により加入者の商品選択は変化したか

＜運用環境の好転は投資への第1歩。全体の約26%が「元本確保型が減り、投資信託が増えた」と回答＞

- この1年における加入者の運用商品について「変わらない」の回答が約43%を占めるも、運用商品を変更させたとの回答も32%程度ある
- このうち約26%は「元本確保型が減り、投資信託が増えた」とあり、運用環境の好転が加入者の商品に対する意識を変化させたといえる
- また、投資信託が増えたとの回答は従業員数に比例して多くなり、5,000人以上の規模では約40%に達している

Q.この1年における加入者の運用商品の選択について (SA)



	社数	変わらない	元本確保型の割合が減り、投資信託の割合が増えた	投資信託の割合が減り、元本確保型の割合が増えた	投資信託から異なる種類の投資信託へ乗り換える人が増えた	わからない	その他	無回答	
全体	1,070	43.3	26.4	2.1	3.8	19.8	2.5	2.4	
従業員数別	50人未満	66	48.5	16.7	3.0	—	22.7	3.0	6.1
	50~99人	108	50.0	16.7	4.6	1.9	22.2	1.9	2.8
	100~299人	321	45.5	24.9	2.2	2.8	22.1	0.6	2.2
	300~999人	288	39.2	29.2	2.4	4.9	19.4	2.1	2.8
	1,000~4,999人	209	42.6	31.1	0.5	4.8	16.3	4.8	1.0
	5,000人以上	64	40.6	39.1	—	4.7	9.4	6.3	1.6

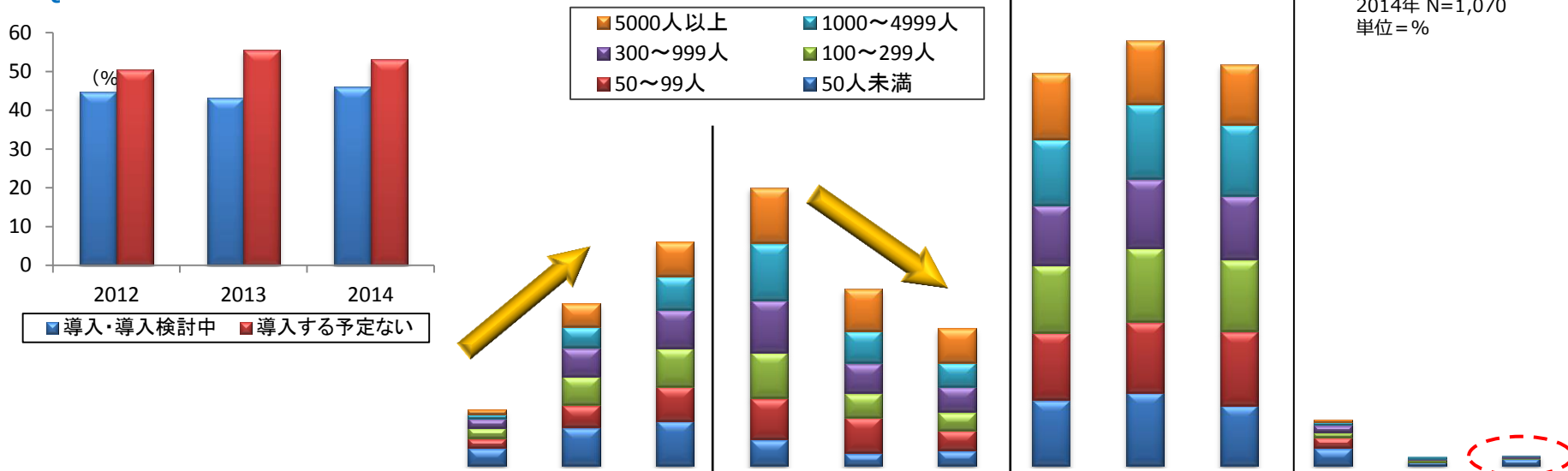
5-1. マッチング拠出(1)

＜マッチング拠出の導入は進み、実施する・しないの方向性も概ね決まってきたようである＞

- マッチング拠出施行初年度（2012年）から3年間で「導入・導入検討中」と「導入する予定ない」の割合に大きな変化はない
- 導入済みの割合増加、検討中の割合減少、無回答の割合等から、実施事業主の中でマッチング拠出の方向性は確定してきているといえる

Q.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=1,034
2014年 N=1,070
単位=%



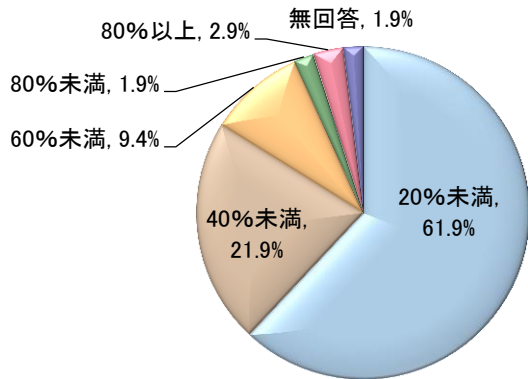
		2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年
		既にマッチング拠出を導入した			マッチング拠出導入を検討中である			当面、導入する予定はない			無回答		
		2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年	2012年	2013年	2014年
従業員数別	全体	7.0	20.9	29.0	37.6	22.4	17.1	50.4	55.5	53.0	4.9	1.2	1.2
	50人未満	14.0	30.0	34.8	20.9	10.0	12.1	51.2	56.7	47.0	14.0	3.3	6.1
	50~99人	7.4	17.3	26.9	31.9	27.6	15.7	52.1	55.1	57.4	8.5	—	—
	100~299人	8.3	22.1	29.6	35.4	19.0	14.0	52.7	57.0	55.8	3.6	1.9	0.6
	300~999人	7.4	22.4	29.9	40.4	23.4	19.8	46.5	53.6	49.3	5.8	0.7	1.0
	1,000~4,999人	2.8	16.3	25.8	44.1	24.5	18.7	51.0	58.2	55.0	2.1	1.1	0.5
	5,000人以上	3.9	17.9	26.6	43.2	32.8	26.6	51.0	49.3	46.9	2.0	—	—

5-1 . マッチング拠出(2)

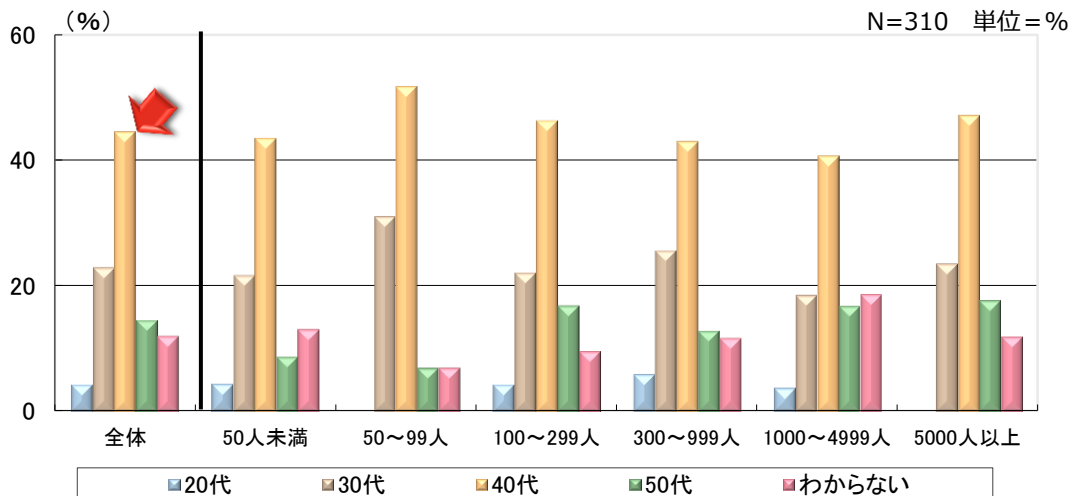
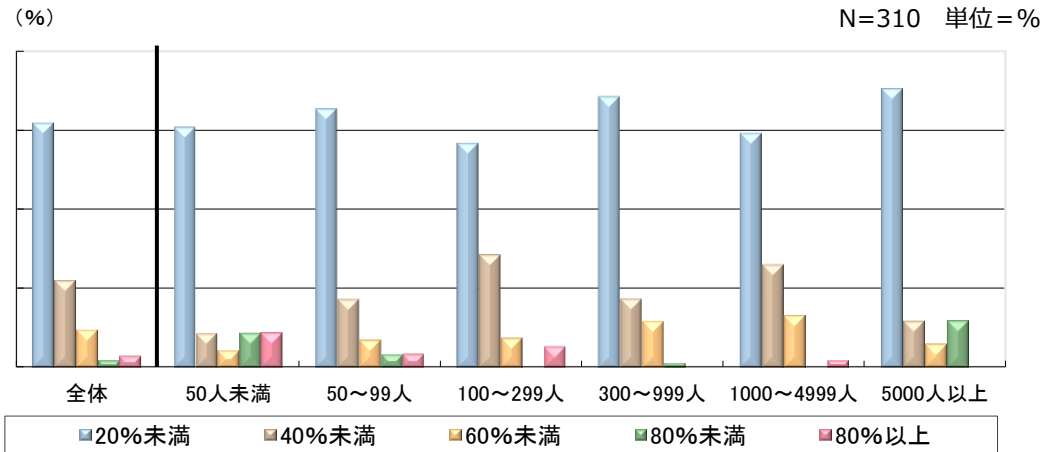
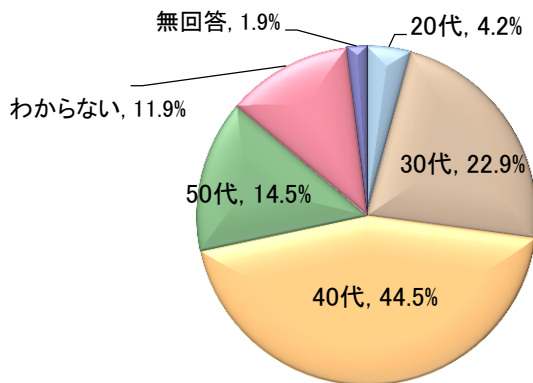
＜マッチング拠出を行っている加入者の割合は増加傾向で、マッチング拠出を行う年齢層は『40代』が最多＞

- マッチング拠出導入企業内の加入割合は20%未満が多いが、2013年の調査に比べると40%未満との回答も増加傾向にある
- マッチング拠出を行っている最も多い年齢層は40代で、次いで30代、50代と続く。老後の準備は比較的早めに行われているようである

Q. マッチング拠出を行っている加入者の割合 (SA)



Q. 最もマッチング拠出を行なっている年齢層 (SA)



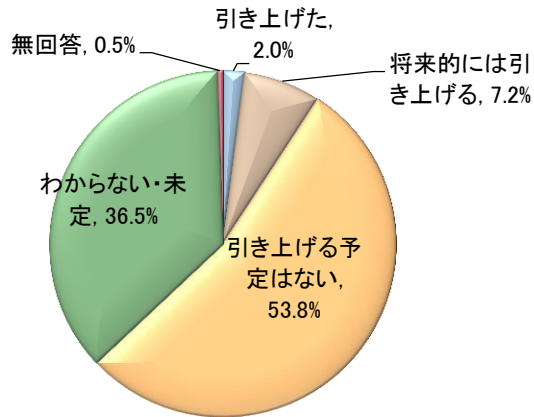
5-2 . 資格喪失年齢の引き上げ

＜資格喪失年齢は「引き上げる予定はない」が約54%と半数を超えるものの、2013年から動向は大きく変化＞

- 資格喪失年齢の引き上げについて「引き上げる予定はない」は約54%と、法改正初年度（2013年）の約76%から▲22%と大幅に減少
- 反面、「わからない・未定」が約36%（2013年対比で+約32%）と大幅に増加。雇用形態見直しの準備・検討段階に変化したと言える

Q. 資格喪失年齢の引き上げについて (SA)

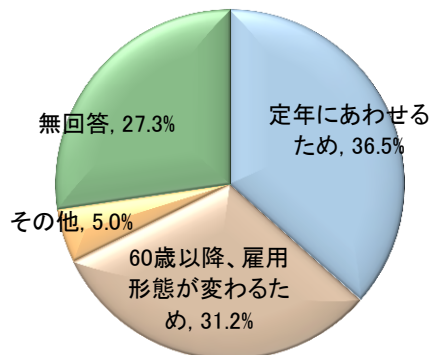
N=1,070 単位=%



	社数	引き上げた	将来的には引き上げる	引き上げる予定はない	わからない・未定	無回答	
全体	1,070	2.0	7.2	53.8	36.5	0.5	
従業員数別	50人未満	66	6.1	10.6	42.4	40.9	—
	50～99人	108	5.6	2.8	48.1	43.5	—
	100～299人	321	1.2	6.2	55.8	35.5	1.2
	300～999人	288	0.7	7.6	55.6	35.8	0.3
	1,000～4,999人	209	0.5	7.7	56.9	34.9	—
	5,000人以上	64	4.7	10.9	51.6	32.8	—

Q. その理由 (SA)

N=1,070 単位=%



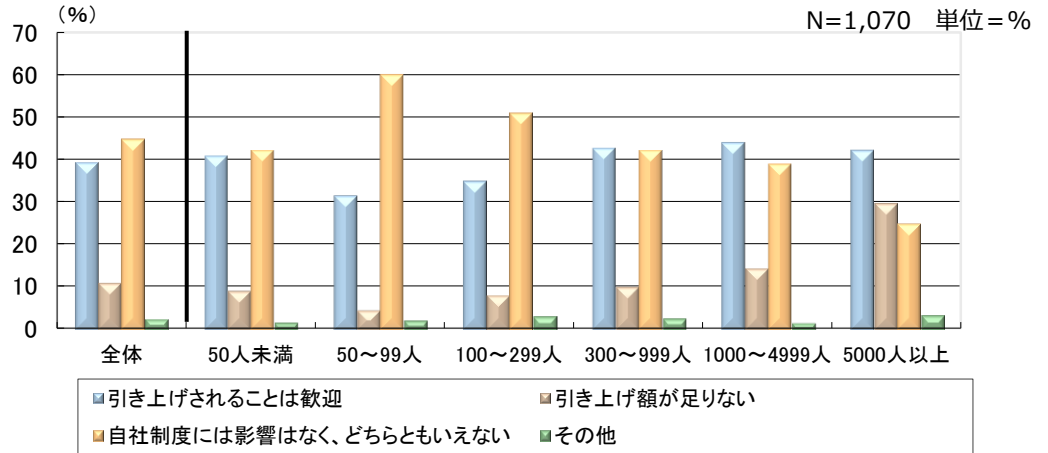
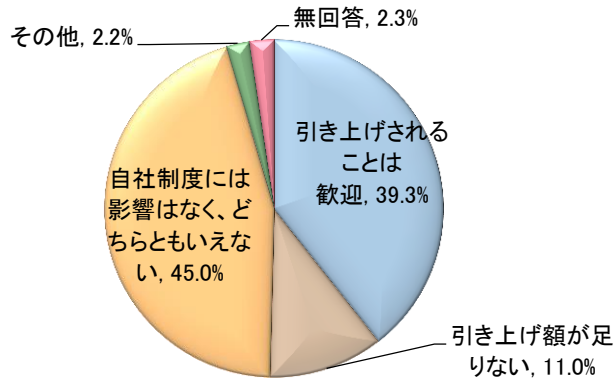
	社数	定年にあわせるため	60歳以降、雇用形態が変わるため	その他	無回答	
全体	1,070	36.5	31.2	5.0	27.3	
従業員数別	50人未満	66	30.3	33.3	9.1	27.3
	50～99人	108	32.4	36.1	5.6	25.9
	100～299人	321	37.1	32.7	4.0	26.2
	300～999人	288	38.9	31.6	3.8	25.7
	1,000～4,999人	209	37.8	26.3	4.3	31.6
	5,000人以上	64	31.3	28.1	12.5	28.1

5-3 . 拋出限度額の引き上げ

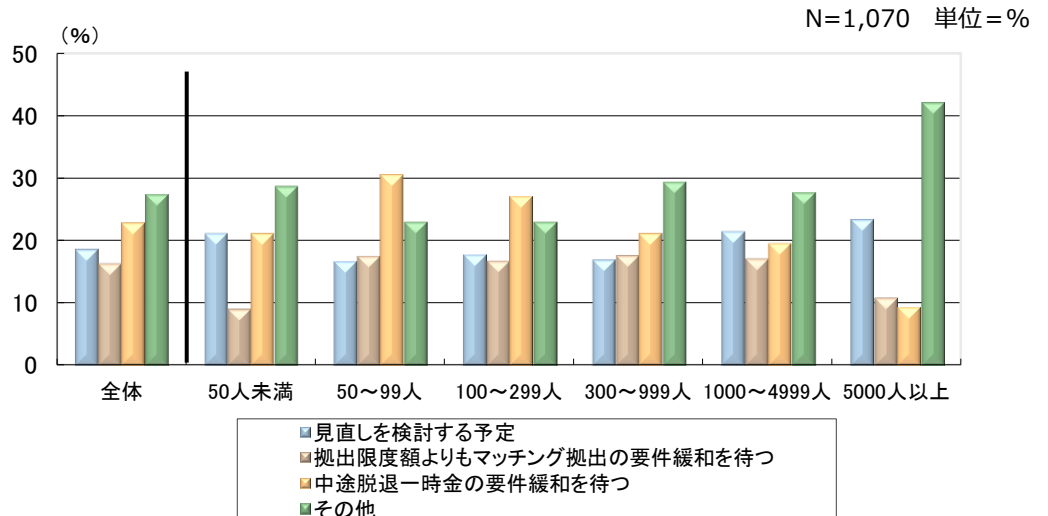
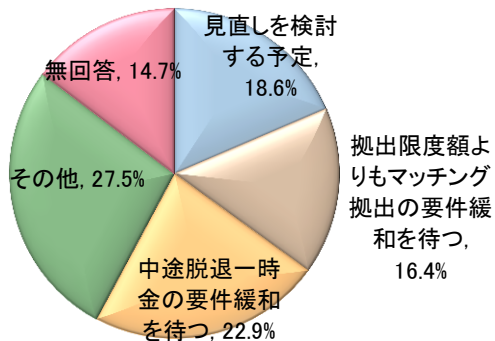
< 拋出限度額引き上げは約40%が歓迎するも、自社制度に影響なしとの声も >

- 拋出限度額の引き上げには歓迎の回答が多いが、中堅・中小企業を中心に「自社に影響なく何ともいえない」との回答割合の方が高い
- DC制度の見直しについて約20%が見直しすると回答。また、マッチング拋出や脱退一時金の要件緩和等を待つとの声も多い

Q. 拋出限度額の引き上げをどう思うか (SA)



Q. 拋出限度額の引き上げ後に制度見直しを検討するか (SA)



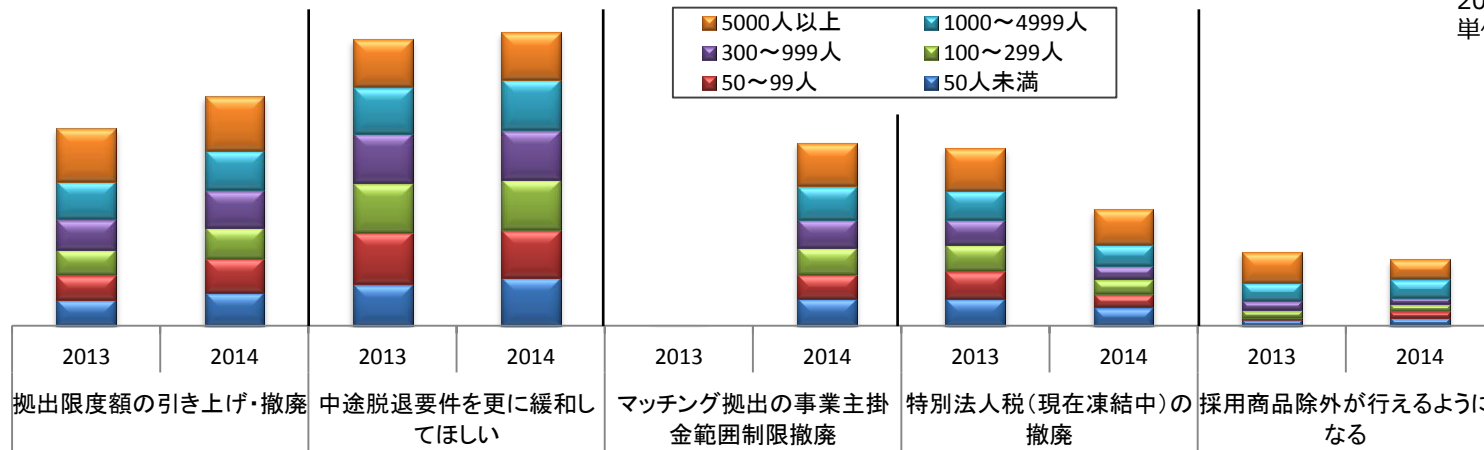
5-4 . 法改正要望

<従業員規模に関わらず全体の約60%が「中途脱退要件の緩和」が必要と思っている>

- 2014年は事業主掛金の引き上げもあり、法改正が必要と思うものは「中途脱退要件の緩和」が全体の約60%を占めている
- 最も重要と思うものも「中途脱退要件の緩和」が最も多く、新設したマッチング拠出掛金要件については13%程度にとどまる

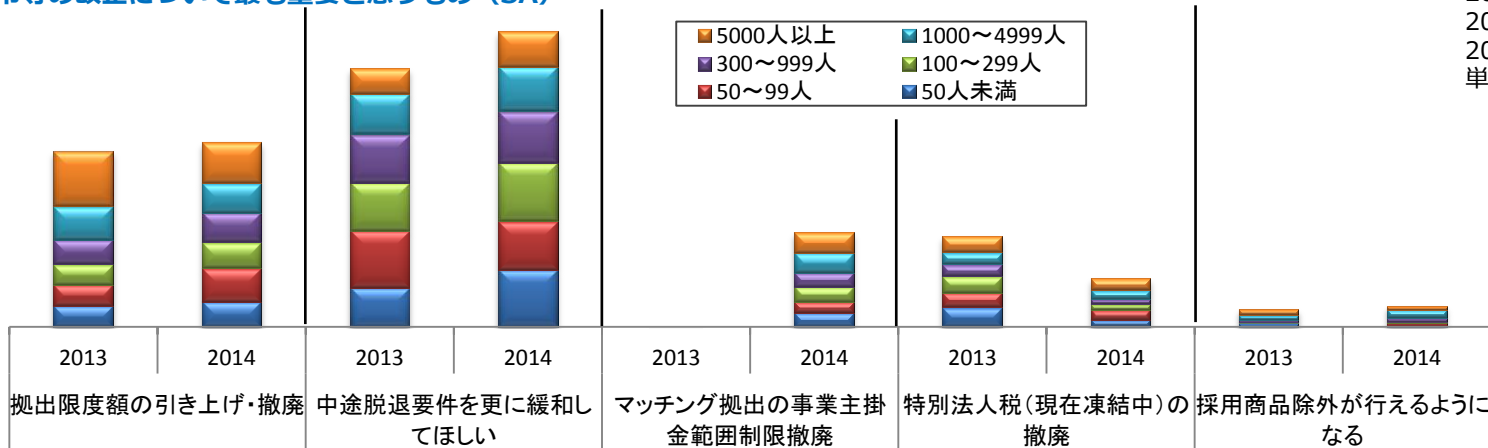
Q.法令等の改正について必要と思うもの (MA)

2012年 N=853
2013年 N=1,034
2014年 N=1,070
単位=%



Q.法令等の改正について最も重要と思うもの (SA)

2012年 N=853
2013年 N=1,034
2014年 N=1,070
単位=%



6-1. 外国人労働者や海外居住者対応等

＜全体の約10%が外国人労働者や海外居住者等の対応で苦慮しており、整備が求められる時期となっている＞

- 従業員1,000人以上の大企業では約19%が対応で苦労があると回答。また、導入時期も2012年以降が多く雇用変化も背景にあるといえる
- 苦労の内容は「事務手続き」の回答割合が多く、運営管理機関等の実施事業主へのフォロー・対応を期待するものである

Q.外国人労働者や海外居住者対応等で苦労したことの有無 (SA)

N=1070 単位=%

		社数	ある	特にない	無回答
全体		1,070	10.6	86.5	2.9
従業員数別	50人未満	66	4.5	87.9	7.6
	50~99人	108	6.5	89.8	3.7
	100~299人	321	6.9	90.3	2.8
	300~999人	288	10.4	87.8	1.7
	1,000~4,999人	209	18.7	78.9	2.4
	5,000人以上	64	18.8	78.1	3.1
導入時期別	2001~2002年	50	8.0	90.0	2.0
	2003~2005年	321	10.9	86.3	2.8
	2006~2008年	296	10.8	87.5	1.7
	2009~2011年	254	7.9	89.4	2.8
	2012~2013年	89	13.5	85.4	1.1
	今年	30	16.7	80.0	3.3

Q.今後どのような仕組みがあると良いですか？ (自由回答)

- ・海外居住でも継続加入可能な仕組み
 - ・帰国時に引き出せること
 - ・再入国しない場合に脱退一時金が受け取れる仕組み
 - ・脱退要件の緩和
 - ・外国人労働者に関する諸条件緩和
 - ・母国語の説明資料やパンフレット等
 - ・WEBやコールセンターの英語対応
 - ・運営管理機関の体制整備
 - ・WEB上での英語対応イーラーニングシステム
- (多数寄せられた自由回答から一部抜粋して掲載しております)

Q.苦労の内容 (SA)

N=113 単位=%

		社数	教育面	制度設計	事務手続き	その他	無回答
全体		113	23.9	2.7	62.8	8.0	2.7
従業員数別	50人未満	3	—	—	100.0	—	—
	50~99人	7	14.3	14.3	57.1	—	14.3
	100~299人	22	22.7	—	54.5	18.2	4.5
	300~999人	30	30.0	—	63.3	6.7	—
	1,000~4,999人	39	25.6	—	64.1	7.7	2.6
	5,000人以上	12	16.7	16.7	66.7	—	—
導入時期別	2001~2002年	4	50.0	—	50.0	—	—
	2003~2005年	35	8.6	5.7	74.3	11.4	—
	2006~2008年	32	25.0	3.1	62.5	6.3	3.1
	2009~2011年	20	30.0	—	45.0	15.0	10.0
	2012~2013年	12	41.7	—	58.3	—	—
	今年	5	60.0	—	40.0	—	—

6-2 . DCの使い勝手の悪いところ（自由回答）

<キーワードは「中途脱退要件」・「ポータビリティの不確実さ」・「拋出の遡及不可」それに「コスト」>

- 2014年における調査ポイントである「自由回答による事業主の声を聞く」のうち、DC制度の使い勝手の悪さに関する自由回答
- 回答企業の50%にあたる500社弱から具体的なメッセージが寄せられ、そのうち最も多い回答は「中途脱退ができない」という声である

Q.DC制度の使い勝手が悪いところはどこだと思いますか（自由回答：記述式）

- ・ 中途脱退要件が厳しいところ
- ・ 中途脱退後の再加入が、再就職先の制度に依存する
- ・ 全体的に制約が多く、制度が煩雑である
- ・ 拋出限度額やマッチング拋出の上限規制が多すぎ、商品の除外もできない
- ・ 基本的に60歳まで引き出しできないところ
- ・ 加入者の理解が進まない
- ・ コストがかかる
- ・ 運用商品にある程度精通していないと、効率的な運用が難しい
- ・ 転職時の口座移換手数料がかかる
- ・ 再就職先がDCを導入していない場合に関するポータビリティの不確実性
- ・ 10年間加入しなければ60歳時に受け取りができないところ
- ・ 遡及で掛金の拋出が行えないこと
- ・ 拋出ができない状態における個人型運用指図者の手数料負担（会社が出した個人に対するお金が金融機関のものになる点）
- ・ スwitchingを申し込みしてから、実際のswitchingまで間がある
- ・ マッチング拋出の事業主掛金範囲の制限
- ・ DC = 投資 = 恐怖の構造
- ・ 懲戒解雇でもDCを支払わなければならない点
- ・ 有税でいいので中途脱退を可能にすべき
- ・ 加入と脱退を繰り返すと煩雑で損をする
- ・ 規約や制度の変更、行政側の手続きに時間がかかる

※多数の回答をいただいておりますが、資料の都合上、一部のみ掲載させていただきます。
また、ご回答のうち部分的な掲載となることを何卒ご了承くださいませよう願いたします。

<参考> 回答会社及びDC制度の諸属性（1）

以下すべてSA N=1070
単位=%

回答者 業種

	社数	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	1070	0.3	30.8	7.1	13.7	9.7	1.0	3.2	11.2	7.0	7.0	0.5	2.9	4.4	1.1	
従業員数別	50人未満	66	3.0	16.7	7.6	10.6	1.5	6.1	-	19.7	3.0	10.6	3.0	-	18.2	-
	50～99人	108	-	25.0	13.9	21.3	3.7	1.9	0.9	9.3	7.4	1.9	-	5.6	-	
	100～299人	321	0.3	25.9	8.1	19.9	10.3	0.6	4.0	10.0	4.4	-	3.4	2.8	1.2	
	300～999人	288	-	34.0	5.9	13.9	10.1	1.0	2.8	10.1	6.6	-	3.5	3.1	0.7	
	1000～4999人	209	-	37.8	3.8	4.8	12.9	-	4.8	13.4	9.6	-	3.8	4.3	1.0	
	5000人以上	64	-	46.9	4.7	1.6	14.1	-	1.6	12.5	3.1	7.8	1.6	3.1	3.1	-
導入時期別	2001～2002年	50	-	26.0	10.0	16.0	8.0	-	4.0	18.0	6.0	10.0	-	2.0	-	-
	2003～2005年	321	0.6	33.0	4.7	13.1	8.1	1.2	3.7	9.3	7.2	8.4	0.6	1.6	7.2	1.2
	2006～2008年	296	0.3	32.8	9.5	15.2	10.1	0.7	1.4	12.2	6.1	5.4	-	2.4	3.7	0.3
	2009～2011年	254	-	28.3	8.3	13.8	12.6	-	3.9	11.8	7.1	5.9	0.4	4.7	2.4	0.8
	2012～2013年	89	-	32.6	4.5	11.2	6.7	2.2	6.7	9.0	10.1	7.9	2.2	2.2	4.5	-
	今年	30	-	26.7	6.7	10.0	10.0	3.3	-	16.7	6.7	10.0	-	3.3	6.7	-

回答者 本社所在地

	社数	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	1070	2.0	3.5	47.9	16.5	17.3	4.1	3.0	5.1	0.7	
従業員数別	50人未満	66	4.5	-	53.0	19.7	10.6	7.6	1.5	3.0	-
	50～99人	108	3.7	12.0	32.4	20.4	21.3	3.7	2.8	3.7	-
	100～299人	321	2.2	1.9	38.9	19.9	19.6	5.3	4.0	7.5	0.6
	300～999人	288	1.0	3.8	49.3	15.6	17.7	4.2	3.1	4.9	0.3
	1000～4999人	209	1.0	3.3	56.9	14.8	15.3	1.9	2.4	4.3	-
	5000人以上	64	3.1	-	78.1	3.1	10.9	1.6	-	3.1	-
導入時期別	2001～2002年	50	2.0	4.0	52.0	16.0	18.0	4.0	2.0	2.0	-
	2003～2005年	321	1.9	3.1	51.1	17.4	17.1	4.0	2.5	2.8	-
	2006～2008年	296	2.0	3.7	48.3	18.2	15.5	3.0	3.0	5.7	0.3
	2009～2011年	254	3.1	3.1	41.7	14.6	20.1	7.1	3.1	6.7	0.4
	2012～2013年	89	-	4.5	53.9	11.2	21.3	1.1	2.2	5.6	-
	今年	30	-	3.3	46.7	20.0	13.3	3.3	6.7	6.7	-

回答者 導入時期と従業員数

	社数	50人未満	50～99人	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答	
全体	1070	6.2	10.1	30.0	26.9	19.5	6.0	1.3	
導入時期別	2001～2002年	50	14.0	18.0	24.0	14.0	24.0	4.0	2.0
	2003～2005年	321	7.2	12.5	26.5	23.7	20.6	8.7	0.9
	2006～2008年	296	7.1	11.1	35.5	22.3	17.6	5.7	0.7
	2009～2011年	254	3.1	6.3	34.3	35.8	17.3	2.8	0.4
	2012～2013年	89	2.2	4.5	22.5	31.5	28.1	7.9	3.4
	今年	30	3.3	6.7	23.3	36.7	23.3	6.7	-

＜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

(%)

		社数	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	わからない	無回答
全体		1070	5.1	18.2	24.0	15.9	6.4	20.5	7.1	2.8
従業員数別	50人未満	66	9.1	9.1	16.7	10.6	10.6	28.8	10.6	4.5
	50～99人	108	6.5	9.3	15.7	23.1	9.3	28.7	7.4	-
	100～299人	321	3.7	10.6	23.7	18.7	6.9	27.7	6.5	2.2
	300～999人	288	5.2	17.7	30.6	15.3	7.6	13.9	5.2	4.5
	1000～4999人	209	5.7	31.6	26.3	11.0	3.3	13.9	8.1	-
	5000人以上	64	3.1	37.5	15.6	14.1	-	14.1	10.9	4.7
導入時期別	2001～2002年	50	2.0	6.0	20.0	16.0	4.0	42.0	8.0	2.0
	2003～2005年	321	3.4	18.1	20.9	15.9	7.2	26.5	6.5	1.6
	2006～2008年	296	4.7	18.2	24.3	16.6	8.8	19.9	5.7	1.7
	2009～2011年	254	3.5	21.7	31.1	18.1	5.1	14.2	4.7	1.6
	2012～2013年	89	12.4	19.1	25.8	11.2	2.2	15.7	13.5	-
	今年	30	30.0	16.7	6.7	10.0	3.3	10.0	13.3	10.0

DC以外の退職給付制度

(%)

		社数	退職一時金	確定給付企業年金	厚生年金基金		その他	無回答
					単独型・連合型	総合型		
全体		1,070	49.4	24.6	6.5	7.6	13.1	11.0
従業員数別	50人未満	66	40.9	12.1	1.5	13.6	15.2	25.8
	50～99人	108	52.8	4.6	8.3	7.4	16.7	17.6
	100～299人	321	52.0	10.3	10.6	10.3	14.3	12.1
	300～999人	288	50.7	29.9	6.3	8.0	10.1	7.3
	1,000～4,999人	209	45.5	45.5	3.3	3.3	13.9	5.3
	5,000人以上	64	43.8	54.7	1.6	1.6	12.5	9.4
導入時期別	2001～2002年	50	40.0	8.0	8.0	8.0	18.0	20.0
	2003～2005年	321	48.6	24.3	6.2	4.7	15.3	12.1
	2006～2008年	296	53.0	20.6	7.8	10.5	11.1	8.8
	2009～2011年	254	53.9	26.0	7.9	8.3	11.8	7.1
	2012～2013年	89	43.8	37.1	1.1	6.7	15.7	9.0
	2014年	30	30.0	53.3	3.3	6.7	16.7	10.0

事業主掛金の平均月額

(%)

		社数	0～1,999円	2,000～2,999円	3,000～4,999円	5,000～7,999円	8,000～9,999円	10,000～14,999円	15,000～19,999円	20,000～24,999円	25,000円以上	無回答
全体		1,070	1.1	1.8	7.9	19.3	8.6	23.7	11.0	4.9	6.9	14.7
従業員数別	50人未満	66	—	—	4.5	10.6	6.1	31.8	10.6	9.1	10.6	16.7
	50～99人	108	—	1.9	13.0	25.0	6.5	21.3	7.4	6.5	7.4	11.1
	100～299人	321	1.6	0.9	8.7	16.5	10.3	25.5	13.1	4.7	6.5	12.1
	300～999人	288	1.0	2.4	7.3	21.9	9.0	23.3	10.1	2.8	8.7	13.5
	1,000～4,999人	209	1.4	3.3	8.6	20.1	8.1	23.9	9.1	5.7	4.3	15.3
	5,000人以上	64	1.6	—	1.6	21.9	4.7	14.1	14.1	6.3	4.7	31.3
導入時期別	2001～2002年	50	—	—	4.0	12.0	12.0	22.0	12.0	12.0	8.0	18.0
	2003～2005年	321	1.2	0.9	5.3	17.1	8.1	24.6	12.8	5.9	7.8	16.2
	2006～2008年	296	1.0	1.0	7.8	24.3	8.1	27.7	11.1	3.4	6.4	9.1
	2009～2011年	254	0.8	3.5	12.6	21.7	11.0	18.5	10.6	3.9	5.5	11.8
	2012～2013年	89	1.1	4.5	10.1	14.6	5.6	22.5	9.0	5.6	9.0	18.0
	2014年	30	6.7	—	—	16.7	6.7	36.7	10.0	6.7	10.0	6.7

＜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

(%)

		社数	導入している	導入していない	無回答
全体		1070	20.5	74.4	5.1
従業員数別	50人未満	66	10.6	77.3	12.1
	50～99人	108	4.6	89.8	5.6
	100～299人	321	14.0	81.6	4.4
	300～999人	288	22.2	73.6	4.2
	1000～4999人	209	31.6	65.6	2.9
	5000人以上	64	43.8	48.4	7.8
導入時期別	2001～2002年	50	24.0	72.0	4.0
	2003～2005年	321	31.2	64.8	4.0
	2006～2008年	296	20.6	74.3	5.1
	2009～2011年	254	8.3	87.8	3.9
	2012～2013年	89	22.5	74.2	3.4
	今年	30	16.7	83.3	-

前払い選択制プランの移行元

(%)

		社数	退職一時金	企業年金	その他	無回答
全体		219	34.2	15.1	36.5	14.2
従業員数別	50人未満	7	14.3	-	42.9	42.9
	50～99人	5	20.0	20.0	60.0	-
	100～299人	45	35.6	8.9	44.4	11.1
	300～999人	64	31.3	21.9	32.8	14.1
	1000～4999人	66	39.4	15.2	30.3	15.2
	5000人以上	28	32.1	14.3	39.3	14.3
導入時期別	2001～2002年	12	41.7	16.7	33.3	8.3
	2003～2005年	100	35.0	13.0	35.0	17.0
	2006～2008年	61	34.4	18.0	34.4	13.1
	2009～2011年	21	28.6	23.8	33.3	14.3
	2012～2013年	20	40.0	10.0	45.0	5.0
	今年	5	-	-	80.0	20.0

前払いを選択している加入者の割合

(%)

		社数	10%未満	～20%未満	～30%未満	～40%未満	～50%未満	～60%未満	～70%未満	～80%未満	～90%未満	～100%未満	100%	無回答
全体		219	29.7	15.5	15.5	9.6	3.7	5.9	0.9	1.4	-	0.9	6.4	10.5
従業員数別	50人未満	7	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	14.3	-	-	28.6	14.3
	50～99人	5	40.0	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	40.0	-
	100～299人	45	24.4	15.6	13.3	13.3	4.4	4.4	2.2	2.2	-	2.2	4.4	13.3
	300～999人	64	31.3	14.1	18.8	6.3	3.1	6.3	1.6	-	-	-	4.7	14.1
	1000～4999人	66	30.3	15.2	18.2	15.2	4.5	6.1	-	1.5	-	-	6.1	3.0
	5000人以上	28	35.7	25.0	10.7	-	3.6	7.1	-	-	-	-	3.6	14.3
導入時期別	2001～2002年	12	8.3	16.7	16.7	16.7	-	8.3	8.3	8.3	-	-	-	16.7
	2003～2005年	100	29.0	19.0	14.0	10.0	5.0	5.0	-	1.0	-	1.0	6.0	10.0
	2006～2008年	61	37.7	13.1	19.7	6.6	1.6	3.3	1.6	-	-	-	4.9	11.5
	2009～2011年	21	14.3	19.0	9.5	19.0	4.8	9.5	-	4.8	-	4.8	9.5	4.8
	2012～2013年	20	35.0	5.0	20.0	5.0	5.0	10.0	-	-	-	-	15.0	5.0
	今年	5	40.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	40.0

＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（４）

厚生年金基金の予定（SA）

（％）

		社数	解散する (される) 予定	代行返上して存 続する(される) 予定	厚生年金基金と して継続する (される) 予定	まだわからない	その他	無回答
全体		149	40.3	12.8	14.1	28.9	0.7	3.4
従業員 数別	50人未満	10	60.0	10.0	-	20.0	10.0	-
	50～99人	17	35.3	5.9	29.4	29.4	-	-
	100～299人	67	40.3	14.9	10.4	32.8	-	1.5
	300～999人	39	43.6	15.4	12.8	20.5	-	7.7
	1000～4999人	14	28.6	7.1	28.6	28.6	-	7.1
	5000人以上	2	-	-	-	100.0	-	-
導入 時期別	2001～2002年	8	25.0	12.5	12.5	50.0	-	-
	2003～2005年	35	31.4	8.6	25.7	31.4	-	2.9
	2006～2008年	53	41.5	15.1	9.4	30.2	1.9	1.9
	2009～2011年	40	52.5	10.0	10.0	20.0	-	7.5
	2012～2013年	7	28.6	14.3	28.6	28.6	-	-
	今年	3	66.7	-	-	33.3	-	-

解散に伴う加算部分がある場合の代替措置の予定（SA）

（％）

		社数	DC単独型	DC総合型	DB単独型	DB総合型	中退共	加入員に分配	まだわからない	その他	無回答
全体		60	6.7	6.7	3.3	-	1.7	6.7	66.7	5.0	3.3
従業員 数別	50人未満	6	-	16.7	-	-	-	-	66.7	16.7	-
	50～99人	6	-	-	-	-	16.7	-	83.3	-	-
	100～299人	27	7.4	7.4	-	-	-	11.1	66.7	3.7	3.7
	300～999人	17	11.8	-	11.8	-	-	5.9	64.7	-	5.9
	1000～4999人	4	-	25.0	-	-	-	-	50.0	25.0	-
	5000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
導入 時期別	2001～2002年	2	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-
	2003～2005年	11	-	-	18.2	-	9.1	9.1	45.5	9.1	9.1
	2006～2008年	22	4.5	4.5	-	-	-	9.1	72.7	4.5	4.5
	2009～2011年	21	9.5	14.3	-	-	-	4.8	71.4	-	-
	2012～2013年	2	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	今年	2	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-

＜参考＞ 回答会社及びDC制度の諸属性（5）

回答者の役職クラス（SA）

（％）

		社数	役員	部長	次長	課長	係長	主任	役職はない	その他	無回答
全体		1070	3.5	10.2	4.8	22.4	10.6	9.2	31.6	4.0	3.8
従業員数別	50人未満	66	15.2	15.2	－	18.2	1.5	4.5	33.3	10.6	1.5
	50～99人	108	11.1	19.4	3.7	20.4	4.6	7.4	27.8	3.7	1.9
	100～299人	321	3.4	14.0	7.5	25.9	11.5	6.5	24.3	3.4	3.4
	300～999人	288	1.0	7.3	4.9	20.5	12.8	11.8	34.4	2.8	4.5
	1000～4999人	209	0.5	4.3	2.9	24.9	12.4	9.1	37.3	4.8	3.8
	5000人以上	64	－	－	4.7	14.1	10.9	15.6	48.4	3.1	3.1
導入時期別	2001～2002年	50	6.0	14.0	4.0	18.0	8.0	12.0	26.0	8.0	4.0
	2003～2005年	321	3.1	9.7	4.7	22.7	10.9	9.0	34.0	3.1	2.8
	2006～2008年	296	3.7	11.1	4.4	20.9	11.1	9.8	32.1	4.7	2.0
	2009～2011年	254	2.8	9.4	5.9	28.0	11.0	7.5	28.3	2.4	4.7
	2012～2013年	89	4.5	10.1	4.5	18.0	9.0	14.6	29.2	6.7	3.4
	今年	30	3.3	3.3	6.7	23.3	13.3	－	40.0	6.7	3.3

回答者の担当業務（MA）

（％）

		社数	すべての業務	制度(企画・運営)	継続教育	事務	その他	無回答
全体		1070	53.3	22.9	17.6	24.1	1.5	3.7
従業員数別	50人未満	66	54.5	15.2	9.1	25.8	3.0	3.0
	50～99人	108	52.8	15.7	13.9	29.6	1.9	2.8
	100～299人	321	52.0	20.6	15.3	29.9	0.9	3.4
	300～999人	288	56.9	22.6	17.4	19.8	1.4	4.2
	1000～4999人	209	55.0	27.8	21.1	19.6	1.0	2.9
	5000人以上	64	42.2	42.2	35.9	17.2	3.1	3.1
導入時期別	2001～2002年	50	56.0	22.0	12.0	20.0	－	4.0
	2003～2005年	321	51.1	25.9	19.9	23.7	1.9	2.8
	2006～2008年	296	56.8	19.3	16.2	25.7	0.7	3.0
	2009～2011年	254	57.1	20.9	15.4	20.5	2.0	3.5
	2012～2013年	89	44.9	31.5	23.6	31.5	1.1	2.2
	今年	30	53.3	33.3	26.7	16.7	3.3	6.7