

# 企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査 2012年度版(第8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4,135社(2012年3月末現在)のうち、  
アンケート発送が可能な企業3,889社の確定拠出年金制度担当者

**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

※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

## 2012年担当者調査結果のポイント

- ◆ マッチング拠出に対する期待と問題点
- ◆ 年金確保支援法の施行後、継続教育はどう変化したか
- ◆ 確定拠出年金法の改正要望で企業が最重要視しているのは

### ◆ マッチング拠出について

- ✓ 2012年の担当者調査は「年金確保支援法」の施行後に行った初の調査で、特に2012年1月から導入が可能となった【従業員拠出（マッチング拠出）】については、その企業動向を把握するためにも重要な調査と位置付けていた。結果、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%と約半数を占め、企業のマッチング拠出に対するニーズの高さが表面化したと思われる。
- ✓ また、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のがマッチング拠出元年（2012年）の特徴と言える。
- ✓ 反面、加入者のメリットとなる制度で公的年金の補完にも繋がると認識していても、マッチング拠出導入における事務面やシステム面での負担、拠出限度額の問題（メリットとなる枠を確保できない）等、現実的には『導入したくてもできない状況にある』という実情も垣間見られた。

### ◆ 継続教育について

- ✓ 同様に年金確保支援法にて義務付けられた「継続教育」については、義務化により「実施する予定はない」との回答が前年調査と比べ、予想通り減少しているが、反面、「実施した」とする企業数も減少しているという（予想に反した）結果となった。
- ✓ 企業担当者は「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、何か問題等があるのだろうか？」と方向性や方針について迷いがあるのが実施を躊躇させている要因と思われる。
- ✓ また、「継続教育を実施する予定がない」理由の約半数が「継続教育に時間を割く余裕がない」と回答しており、企業担当者は実施すべきと考えていても「時間と手間」を解決できない状況にあるのも現実であろう。

### ◆ 確定拠出年金法の改正について

- ✓ 確定拠出年金制度は国の年金制度改革等を受けて徐々に改善されているが、まだその使い勝手は決して「良い」とは言えない状況にあり、加入者の視点から「もっと良い制度にすべきである」という企業の声を背景に、DC担当者が思う『最も制度改正してほしい事項』を調査した。
- ✓ その結果、中小・中堅企業では【中途脱退の要件緩和】が最多となり、大企業ではマッチング拠出の導入を実現させるためにも【拠出限度額の上限緩和・撤廃】が絶対必要との回答が最も多かった。

## 報告書サマリーの項目一覧

1. DC制度運営に関わる現状評価
  2. マッチング拠出について
  3. 運用商品の見直しについて
  4. 継続教育について
  5. 運営管理機関とその担当者について
  6. 確定拠出年金法に関する事柄
  7. 回答した担当者自身の自己評価等
- <参考> 回答会社及びDC制度の諸属性(1)
- <参考> 回答会社及びDC制度の諸属性(2)

# 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

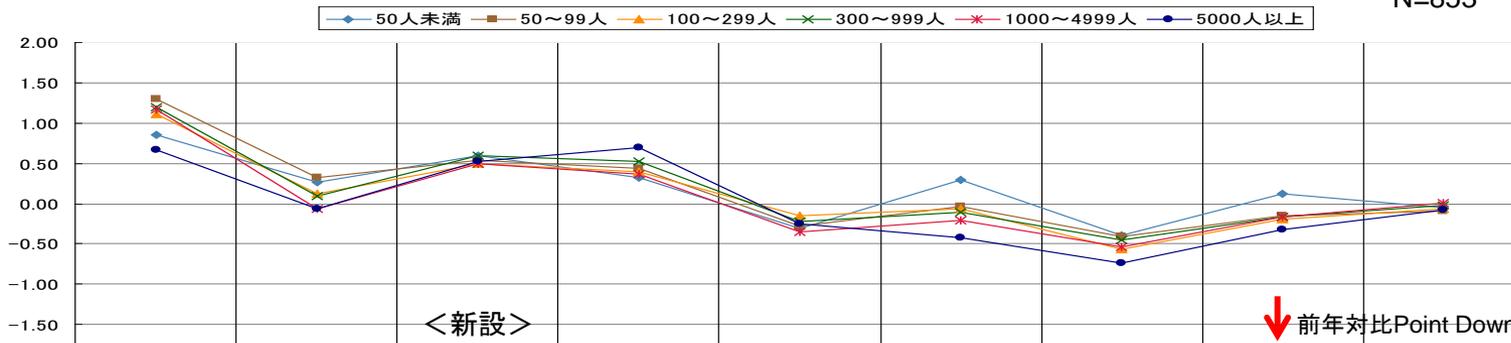
- DC制度に関わる企業内の現状評価は、ほとんどの項目で前年比ポイントダウンしており、担当者は引き続き、DC制度の現状を厳しく見ているようである。
- 特に「加入者の制度理解度」「想定通りの運用」「DC導入満足度」では前年に比べて大きくポイントダウンしており、運用環境などの外部要因があるものの、加入者の認知度向上が引き続き課題と思われる。
- また、今回新設した人事担当責任者の関心度に関する質問において、経営トップと人事担当責任者の関心度に全体で0.4ポイント、大企業では0.6ポイント程度の乖離があることが判明した。

※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

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=853



サンプル数		853	1.13 ↓	0.10 ↓	0.54 —	0.45 —	-0.23 ↓	-0.11 ↓	-0.51 ↓	-0.17 ↓	-0.04 ↓
従業員数別	50人未満	43	0.86 ↓	0.26 ↓	0.60	0.32	-0.31 ↓	0.29 ↓	-0.40 ↓	0.12 ↓	-0.05 ↓
	50~99人	94	1.30	0.32	0.54	0.44	-0.28	-0.04	-0.41	-0.15	-0.09
	100~299人	277	1.11	0.12	0.49	0.40	-0.15	-0.07	-0.56	-0.20	-0.06
	300~999人	243	1.19	0.09	0.60	0.52	-0.22	-0.11	-0.45	-0.16	-0.02
	1000~4999人	145	1.17	-0.06	0.50	0.37	-0.35	-0.21	-0.54	-0.17	0.01
	5000人以上	51	0.67	-0.06	0.53	0.69	-0.25	-0.43	-0.74	-0.32	-0.08
導入時期別	2001~2002年	33	1.09	0.21	0.39	0.39	-0.12	0.21	-0.45	0.00	0.03
	2003~2005年	266	0.97	0.06	0.50	0.35	-0.37	-0.15	-0.66	-0.18	-0.06
	2006~2008年	243	1.10	0.01	0.50	0.39	-0.27	-0.14	-0.74	-0.34	-0.18
	2009~2010年	169	1.21	0.18	0.61	0.57	-0.14	-0.05	-0.32	-0.10	-0.01
	2011~2012年	142	1.37	0.20	0.62	0.61	-0.04	-0.10	-0.07	0.02	0.19

## 2. マッチング拠出について

2012年1月から導入可能となったマッチング拠出についてお聞かせください

■ マッチング拠出に関する情報を加入者に提供していないという企業が全体で68.2%と比較的高く、運営管理機関から提案を受けていないと回答した企業も全体の32.8%。運営管理機関が従業員規模の多い企業から提案している実態が見られるが、迅速な情報提供は不可欠と思われる。

加入者(組合)にマッチング拠出に関する情報を提供したか(SA)

N=853

		合計	情報提供した	情報提供していない	無回答
全体		853	30.8	68.2	0.9
従業員数別	50人未満	43	27.9	67.4	4.7
	50~99人	94	38.3	60.6	1.1
	100~299人	277	31.8	67.1	1.1
	300~999人	243	29.6	70.0	0.4
	1000~4999人	145	24.1	75.2	0.7
	5000人以上	51	39.2	60.8	-
導入時期別	2001~2002年	33	45.5	54.5	-
	2003~2005年	266	32.0	67.3	0.8
	2006~2008年	243	31.3	67.9	0.8
	2009~2010年	169	32.0	66.9	1.2
	2011~2012年	142	23.2	75.4	1.4

加入者(組合)からマッチング拠出についての問い合わせはあったか(SA)

N=853

		合計	あった	なかった	無回答
全体		853	18.2	80.7	1.2
従業員数別	50人未満	43	7.0	88.4	4.7
	50~99人	94	20.2	78.7	1.1
	100~299人	277	16.6	81.9	1.4
	300~999人	243	15.2	84.0	0.8
	1000~4999人	145	22.1	77.2	0.7
	5000人以上	51	35.3	64.7	-
導入時期別	2001~2002年	33	18.2	81.8	-
	2003~2005年	266	19.5	80.1	0.4
	2006~2008年	243	15.6	82.7	1.6
	2009~2010年	169	19.5	78.7	1.8
	2011~2012年	142	18.3	80.3	1.4

運営管理機関からマッチング拠出導入の提案を受けたか(SA)

N=853

		合計	提案を受けた	提案を受けていない	無回答
全体		853	66.2	32.8	0.9
従業員数別	50人未満	43	39.5	55.8	4.7
	50~99人	94	54.3	44.7	1.1
	100~299人	277	70.8	28.5	0.7
	300~999人	243	66.3	32.9	0.8
	1000~4999人	145	71.7	27.6	0.7
	5000人以上	51	70.6	29.4	-
導入時期別	2001~2002年	33	66.7	30.3	3.0
	2003~2005年	266	65.0	34.2	0.8
	2006~2008年	243	60.9	38.7	0.4
	2009~2010年	169	72.2	26.6	1.2
	2011~2012年	142	70.4	28.2	1.4

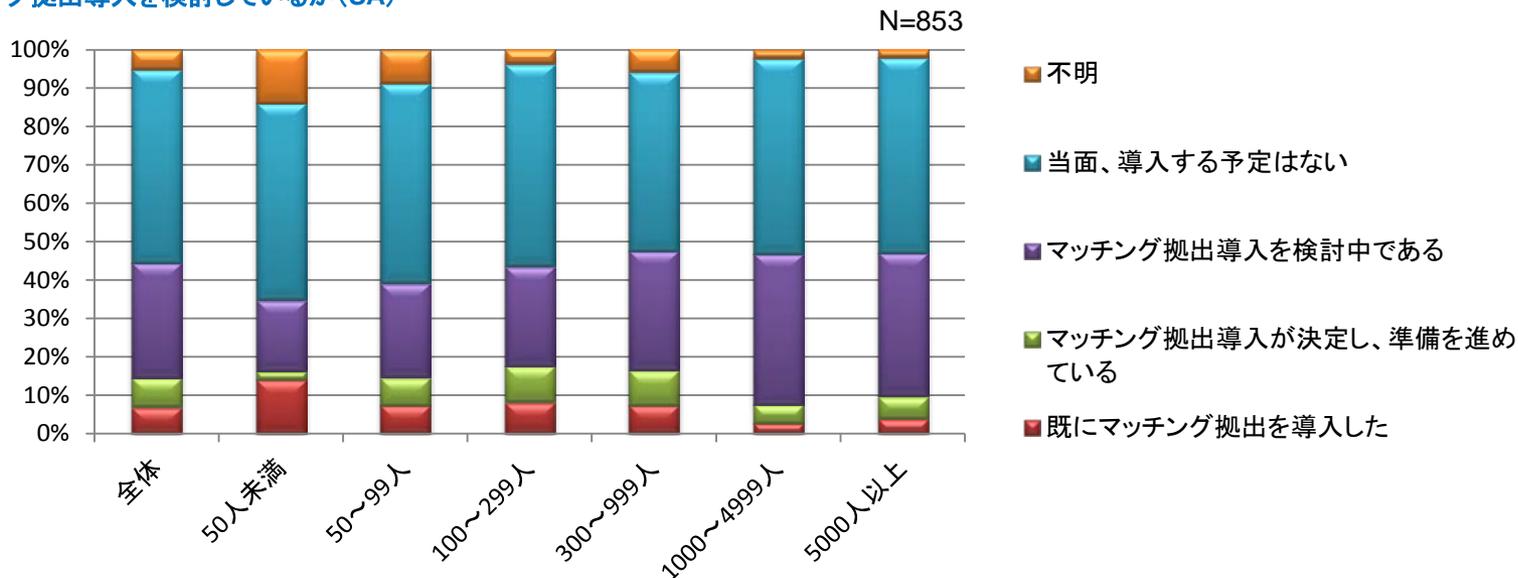
運営管理機関から提案を受け、どのような印象をもったか(SA)

N=565

		合計	以前からマッチング拠出導入を検討していたので、実現可能になってよかった	経営層や労働組合を納得させるのに十分な資料を提供してもらった	他社の導入事例を見てから検討したいと思った	自社の加入者の運用状況を鑑みて、導入するのは時期尚早だと感じた	その他	無回答
全体		565	21.4	10.1	38.8	39.8	5.7	1.6
従業員数別	50人未満	17	23.5	11.8	41.2	11.8	11.8	5.9
	50~99人	51	27.5	11.8	35.3	31.4	7.8	2.0
	100~299人	196	20.9	12.2	29.6	49.5	3.1	2.6
	300~999人	161	23.6	11.2	44.1	30.4	5.6	0.6
	1000~4999人	104	12.5	3.8	49.0	44.2	6.7	1.0
	5000人以上	36	30.6	8.3	38.9	41.7	11.1	-
導入時期別	2001~2002年	22	27.3	4.5	45.5	31.8	-	-
	2003~2005年	173	19.1	9.8	43.9	39.3	7.5	1.2
	2006~2008年	148	24.3	15.5	29.7	37.8	5.4	2.7
	2009~2010年	122	23.8	7.4	40.2	41.0	2.5	1.6
	2011~2012年	100	17.0	7.0	40.0	44.0	8.0	1.0

- このような中でも、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%と半数近くを占めており、マッチング拠出への期待度は高い。
- 調査時点（2012年7月）において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14.0%と高く、加入者への説明や制度設計で比較的迅速に対応できる企業が先行していると想定される。
- 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、更に1,000人以上の企業群も40%近くが導入検討中と回答する状況を鑑みると、2013年度は中堅・大企業にもマッチング拠出が波及していくであろう。

### マッチング拠出導入を検討しているか(SA)



N=853

	合計 (%)	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	無回答
全体	853	7.0	7.7	29.9	50.4	4.9
50人未満	43	14.0	2.3	18.6	51.2	14
50~99人	94	7.4	7.4	24.5	52.1	8.5
100~299人	277	8.3	9.4	26	52.7	3.6
300~999人	243	7.4	9.1	31.3	46.5	5.8
1000~4999人	145	2.8	4.8	39.3	51.0	2.1
5000人以上	51	3.9	5.9	37.3	51.0	2.0

■ マッチング拠出を導入した(導入準備・検討中)と回答した企業60社において、実際にマッチング拠出している加入者の割合は「20%未満」の状況。  
 ■ また、マッチング拠出の平均拠出額は5000円～10,000円の範囲内が48.3%で、5,000円未満の企業も23.3%程度あり、確定拠出年金全体の拠出限度額の問題やマッチング拠出に対する加入者の意識(理解度)向上など、越えなければならないハードルはまだ高いと思われる。

### 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=60

		合計	20%未満	40%未満	60%未満	80%未満	80%以上	無回答
全体		60	68.3	11.7	3.3	1.7	5.0	10.0
従業員数別	50人未満	6	50.0	-	16.7	-	16.7	16.7
	50～99人	7	85.7	-	14.3	-	-	-
	100～299人	23	69.6	17.4	-	4.3	4.3	4.3
	300～999人	18	61.1	11.1	-	-	5.6	22.2
	1000～4999人	4	75.0	25.0	-	-	-	-
	5000人以上	2	100.0	-	-	-	-	-
導入時期別	2001～2002年	6	66.7	-	16.7	-	16.7	-
	2003～2005年	16	68.8	12.5	-	-	-	18.8
	2006～2008年	20	80.0	5.0	-	5.0	10.0	-
	2009～2010年	15	53.3	20.0	6.7	-	-	20.0
	2011～2012年	3	66.7	33.3	-	-	-	-

### マッチング拠出の平均額(SA)

N=60

		合計	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		60	23.3	48.3	18.3	-	3.3	6.7
従業員数別	50人未満	6	33.3	50.0	-	-	-	16.7
	50～99人	7	28.6	28.6	42.9	-	-	-
	100～299人	23	34.8	43.5	17.4	-	-	4.3
	300～999人	18	11.1	55.6	16.7	-	5.6	11.1
	1000～4999人	4	-	100.0	-	-	-	-
	5000人以上	2	-	-	50.0	-	50.0	-
導入時期別	2001～2002年	6	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	2003～2005年	16	6.3	50.0	25.0	-	6.3	12.5
	2006～2008年	20	15.0	60.0	20.0	-	5.0	-
	2009～2010年	15	53.3	33.3	-	-	-	13.3
	2011～2012年	3	-	66.7	33.3	-	-	-

## マッチング拠出を導入した(導入予定)理由(MA)

N=381

従業員数 (%)	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 げにな 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 認知が高 まるか ら	その他	無回答
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82.9%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。  
 ■ また、「加入者の運用のきっかけになる」(全体51.7%)、「DC制度の認知度が高まる」(22.3%)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垣間見られる。

## マッチング拠出を導入しない理由(MA)

N=430

従業員数 (%)	回答 社数	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	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	-

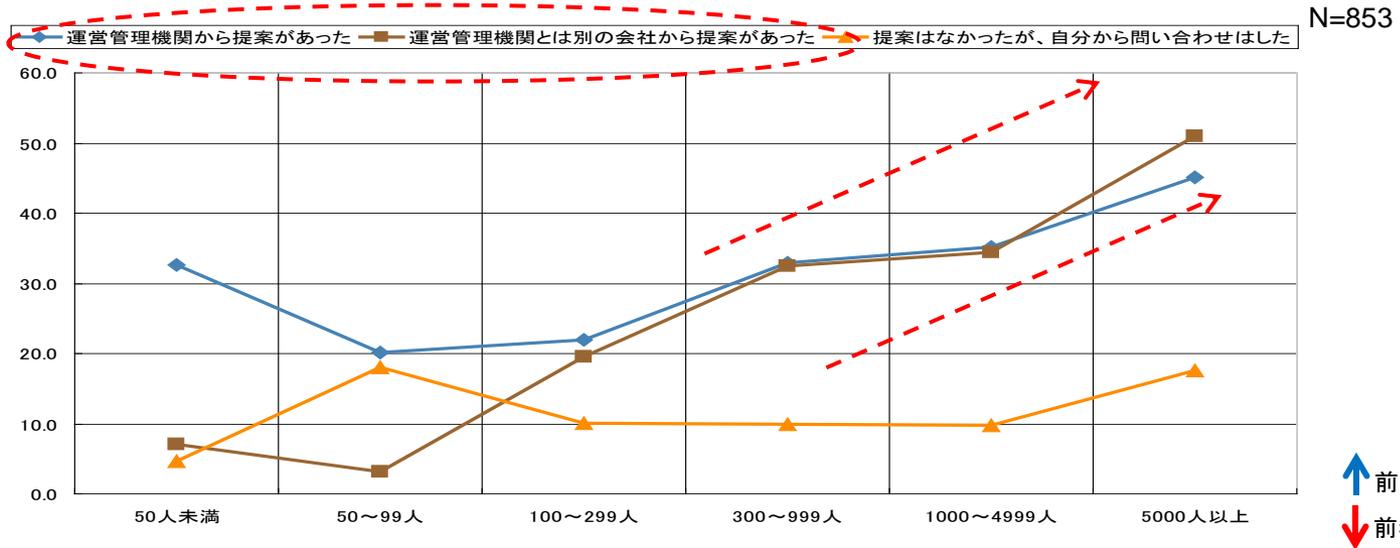
■ 反面、マッチング拠出を導入しないと回答した企業の多くは、自社システム改定や事務負担の増加を懸念しており、費用対効果や他社事例が明らかになってきてから判断したいという状況だと思われる。  
 ■ また、その他を選択した企業のコメントには「拠出限度額オーバーで導入できない」、「世代間における不公平感」、「加入者が興味をもっていない」、「時期尚早」といった回答も多く、制度上の制限や優先順位の観点で導入を見送っている企業も多い模様。  
 ■ なお、従業員数が少ない企業ほど「老後資金は自助努力に任せるべき」と回答している企業が多いのも特徴の1つといえるだろう。

### 3. 運用商品の見直しについて

運用商品に関する事柄についてお聞かせください

- 商品の追加提案については、運営管理機関を中心に『従業員数の多い企業』を中心に商品追加の提案が実施されている状況
- また、運営管理機関以外の機関からも同程度の割合で提案が実施されている。なお、提案があったと回答した企業は前年比で7.7%増加した。

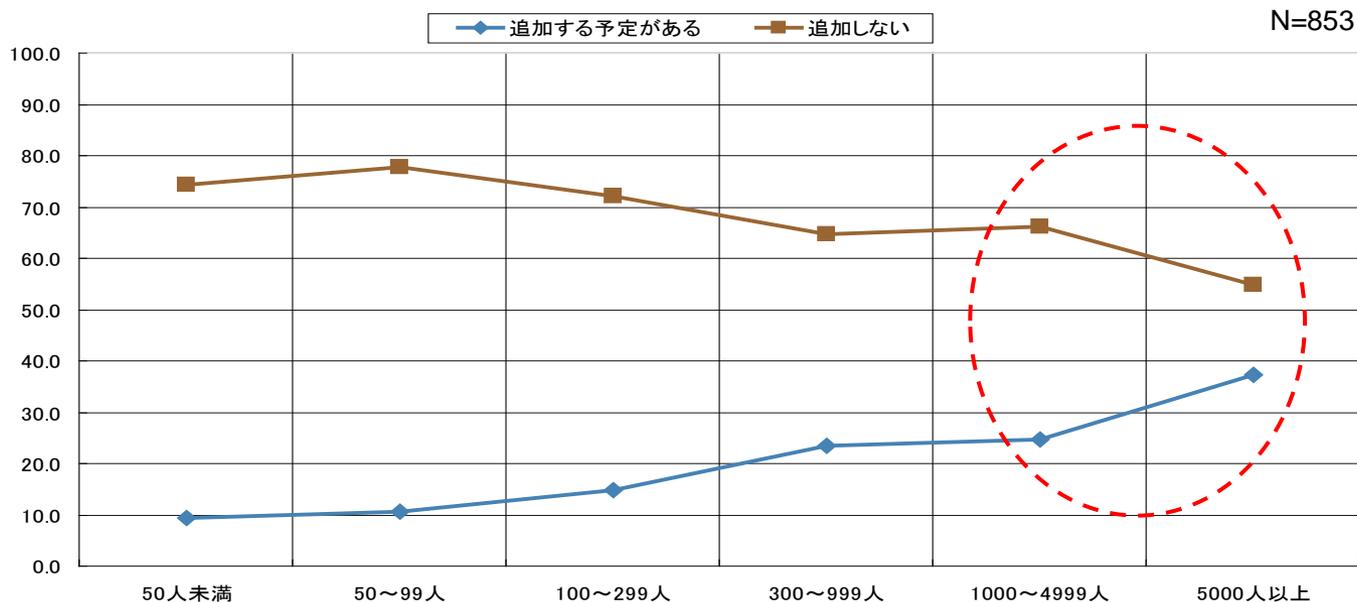
運営管理機関やほかの金融機関からこの1年で運用商品追加の提案はあったか(MA)



		合計	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はした	その他	無回答
全体		853	29.1 <span style="color: blue;">↑</span>	25.2 <span style="color: blue;">↑</span>	11.0 <span style="color: blue;">↑</span>	34.8 <span style="color: red;">↓</span>	8.2
従業員数別	50人未満	43	32.6 <span style="color: yellow;">↑</span>	7.0 <span style="color: yellow;">↑</span>	4.7	44.2 <span style="color: red;">↓</span>	14.0
	50~99人	94	20.2	3.2	18.1	52.1	7.4
	100~299人	277	22.0	19.5	10.1	40.8	11.2
	300~999人	243	32.9	32.5	9.9	28.0	7.0
	1000~4999人	145	35.2	34.5	9.7	28.3	4.1
	5000人以上	51	45.1	51.0	17.6	13.7	5.9
導入時期別	2001~2002年	33	21.2	24.2	15.2	42.4	3.0
	2003~2005年	266	37.6	27.1	13.9	27.8	6.8
	2006~2008年	243	29.6	24.7	10.3	30.5	10.7
	2009~2010年	169	28.4	29.0	7.1	37.3	6.5
	2011~2012年	142	14.8	18.3	10.6	50.7	9.9

- 商品を追加する予定があると回答した企業は、従業員規模の大きさに比例して多くなる傾向にある。
- 運営管理機関や金融機関等の商品追加の提案とは裏腹に、商品を追加しない(追加できない)と回答した企業は全体の68.7%と高い。

### 運用商品を追加する予定はあるか(SA)

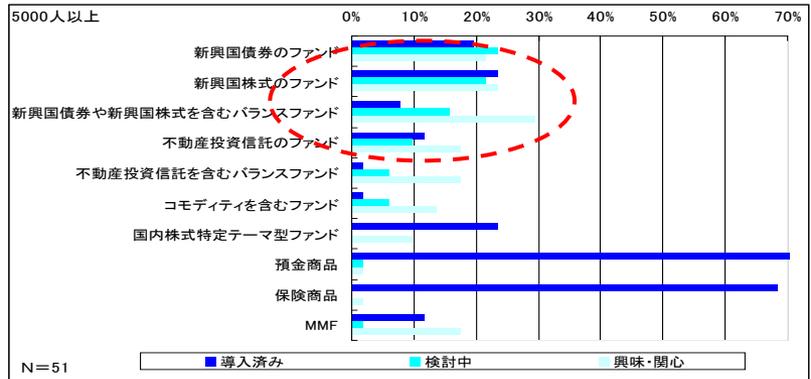
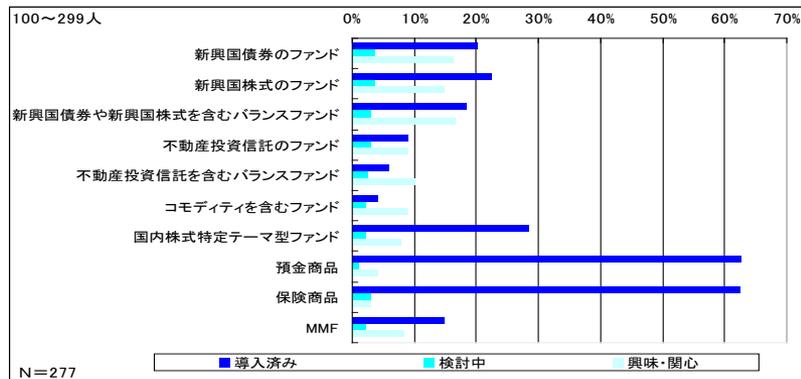
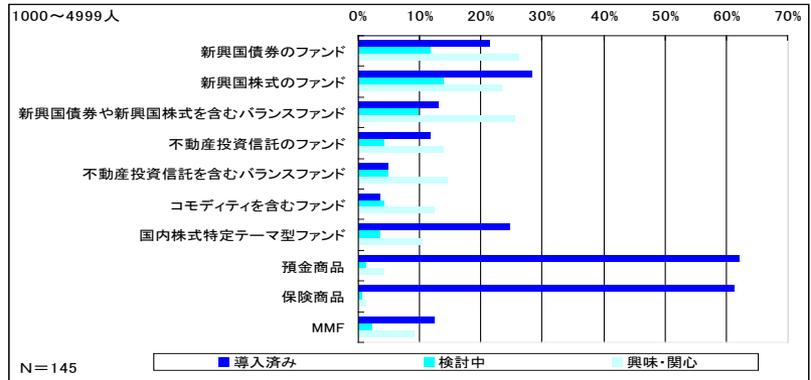
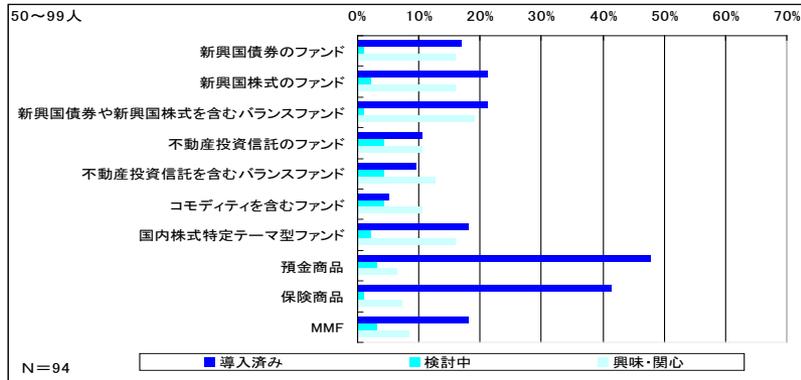
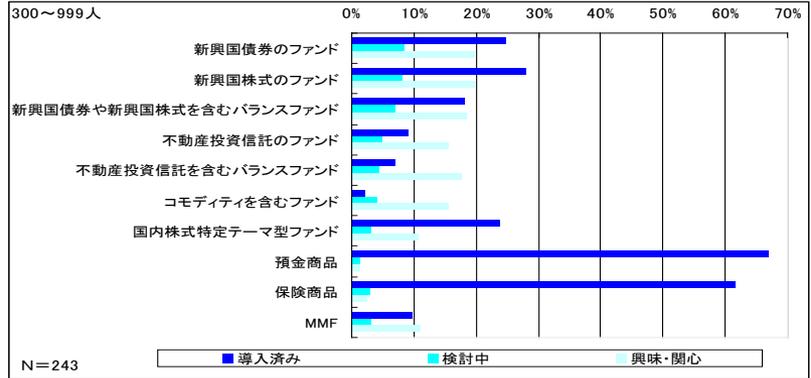
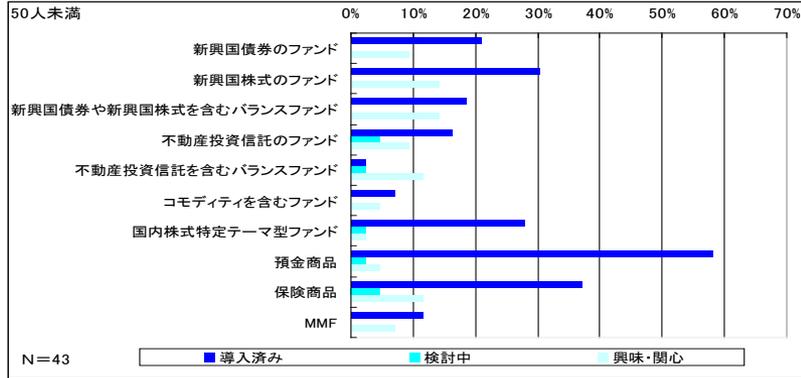


		合計	追加する予定がある	追加しない	無回答
全体		853	19.6	68.7	11.7
従業員数別	50人未満	43	9.3	74.4	16.3
	50~99人	94	10.6	77.7	11.7
	100~299人	277	14.8	72.2	13.0
	300~999人	243	23.5	64.6	11.9
	1000~4999人	145	24.8	66.2	9.0
	5000人以上	51	37.3	54.9	7.8
導入時期別	2001~2002年	33	24.2	72.7	3.0
	2003~2005年	266	21.4	65.0	13.5
	2006~2008年	243	18.9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

■従業員数別に商品ラインアップを見てみると、5,000人以上の企業で新興国関連のファンドを検討しているとの回答が多い

運用商品のラインアップについて—従業員数別—(MA)

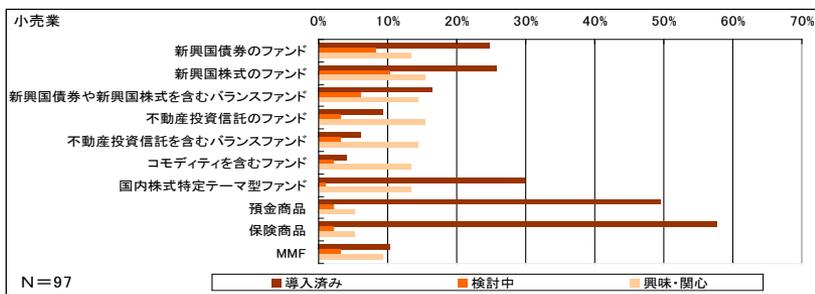
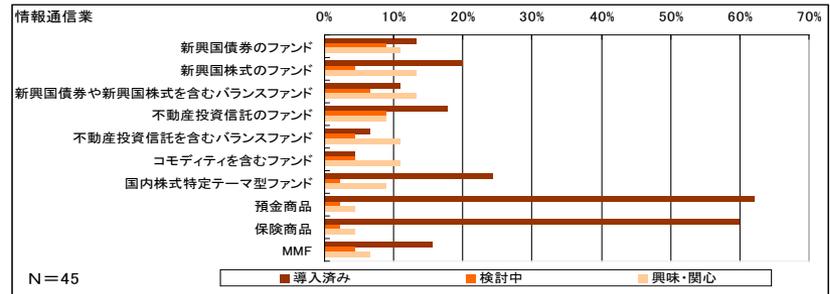
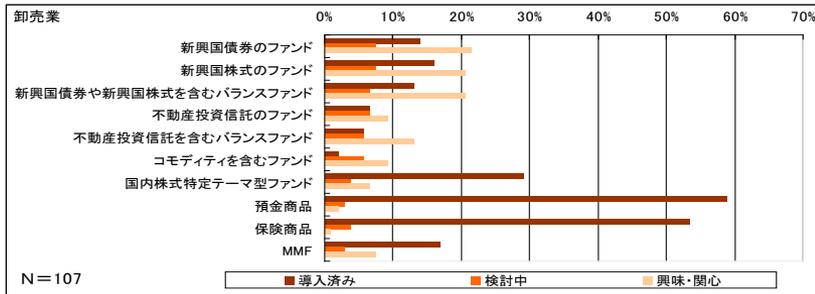
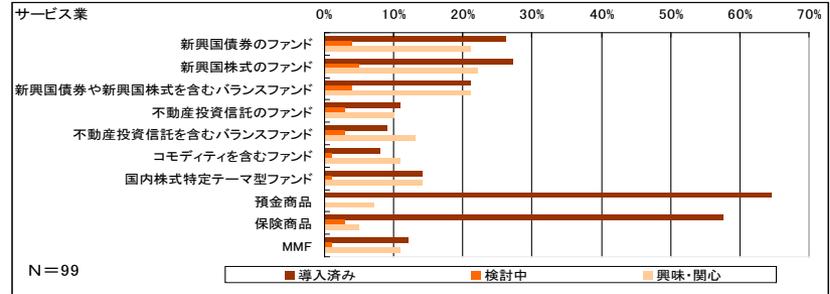
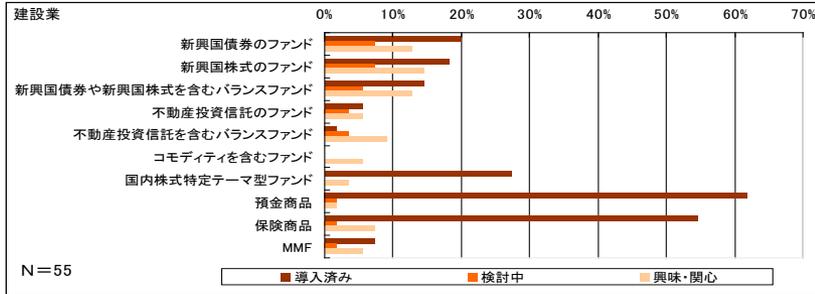
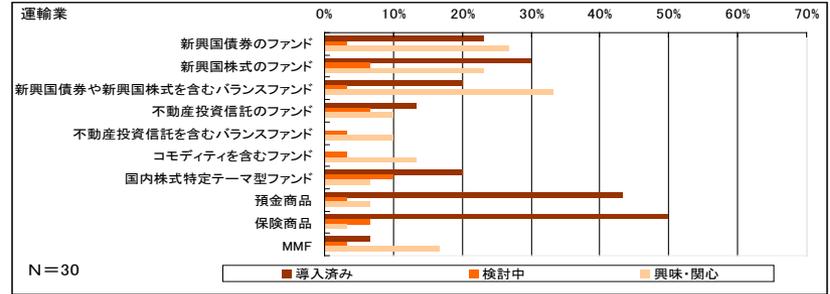
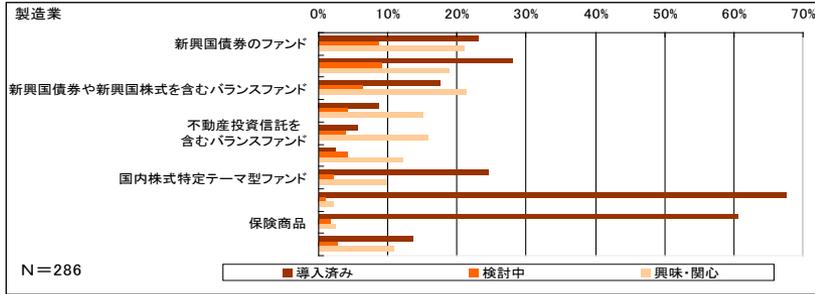
N=各グラフ左下に掲載



■業種別の商品ラインアップでは、業種による傾向や特徴は特に見られない。

運用商品のラインアップについて—業種別— (MA)

N=各グラフ左下に掲載



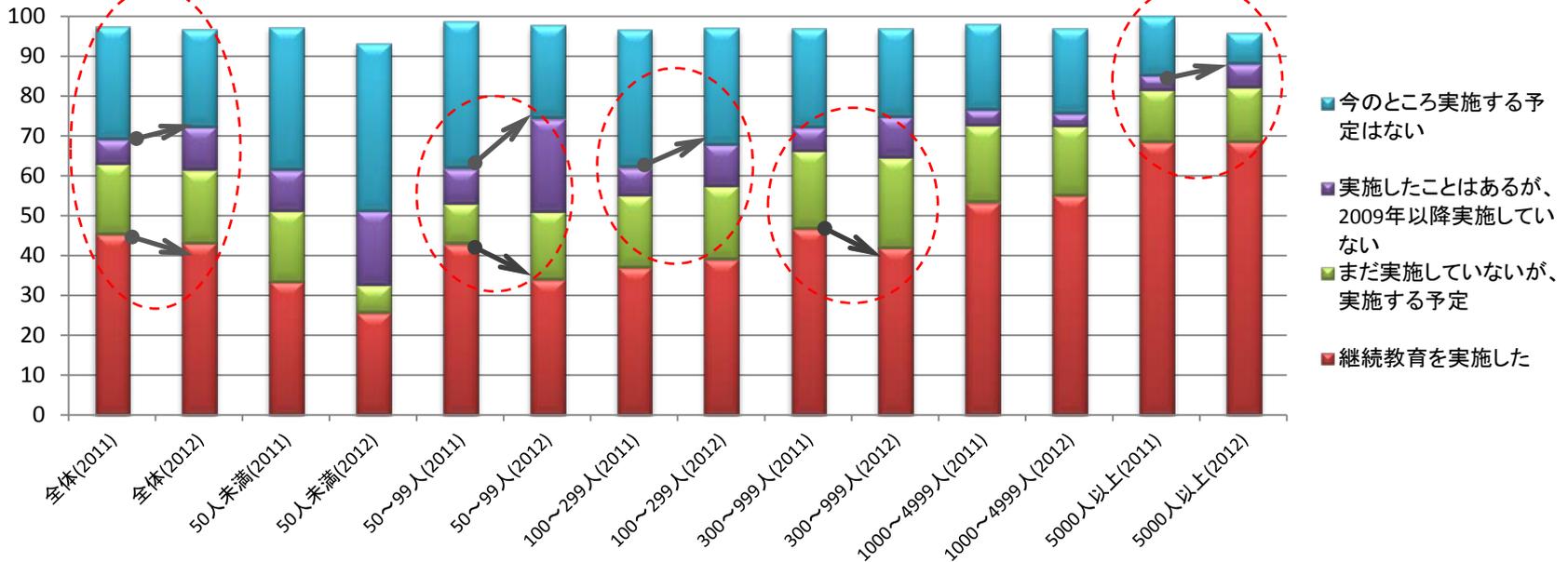
## 4. 継続教育について

継続教育に関する事柄についてお聞かせください

■ 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るが、反面「実施した企業数」も減少しているという結果が判明。

■ この結果から、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?」と悩みを抱えている企業が増加していると推定される。

### 2009年以降に継続教育を実施したか



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
全体	853	43.1(45.4)	18.4(17.6)	10.8(6.3)	24.6(28.2)
50人未満	43	25.6(33.3)	7.0(17.9)	18.6(10.3)	41.9(35.9)
50~99人	94	34(43.0)	17.0(10.1)	23.4(8.9)	23.4(36.7)
100~299人	277	39(37.0)	18.4(18.1)	10.5(7.1)	29.2(34.3)
300~999人	243	42(46.8)	22.6(19.4)	10.3(6.0)	22.2(25.0)
1000~4999人	145	55.2(53.4)	17.2(19.2)	3.4(4.1)	21.4(21.2)
5000人以上	51	68.6(68.5)	13.7(13.0)	5.9(3.7)	7.8(14.8)

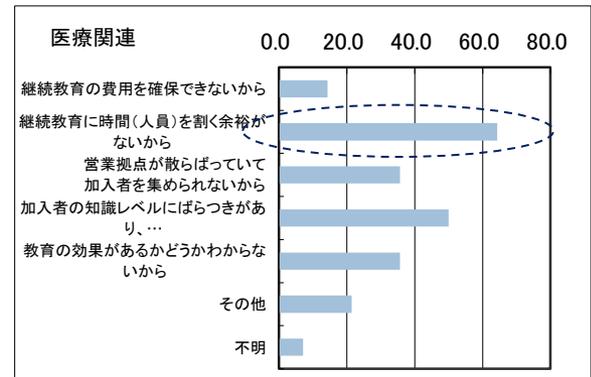
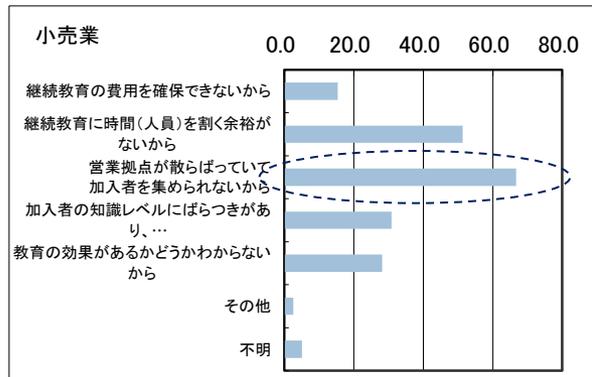
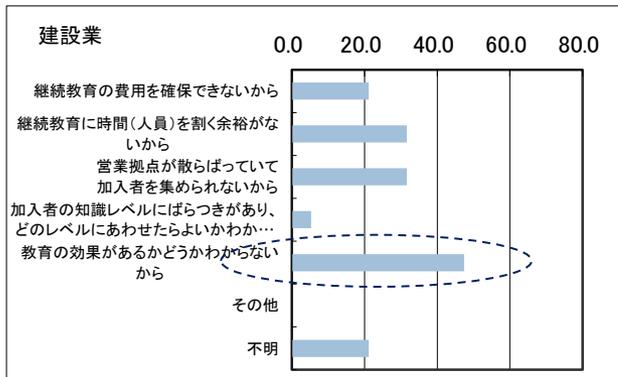
2011年; N=820 2012年; N=853  
( )内は前年数値

■継続教育を最近実施していない・実施する予定がないと回答した企業(302社)では、「継続教育に充てる時間がない」(47.0%)「加入者を集められない」(40.1%)という理由が多く、実施すべきと担当者は思っているが「時間と手間」を解決できない状況にある。※その他は導入したばかりという回答が大多数。  
 ■また、従業員数や導入時期、業種等によって「実施していない・する予定がない理由」にバラツキが見られ、各社の状況や考え方の違いにより回答が分散したと思う。当協会としては「継続教育の明確な基準＝クライテリア」が必要とも考えており、当該基準に沿った継続教育の実施を促し、そのうえで「なぜ実施できないか」を調査し本質を把握していきたい。

継続教育を最近実施していない・実施する予定がない理由(MA)

N=302

		合計	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い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てらよいかわからないから	教育の効果があるかどうかわからないから	その他	無回答
全体		302	25.5	47.0	40.1	30.1	32.5	15.2	4.0
従業員数別	50人未満	26	15.4	50.0	15.4	38.5	38.5	11.5	3.8
	50～99人	44	27.3	36.4	25.0	31.8	43.2	13.6	6.8
	100～299人	110	20.9	50.9	36.4	27.3	38.2	15.5	4.5
	300～999人	79	29.1	49.4	59.5	34.2	21.5	13.9	2.5
	1000～4999人	36	38.9	44.4	44.4	22.2	22.2	22.2	2.8
	5000人以上	7	14.3	28.6	42.9	28.6	28.6	14.3	-
導入時期別	2001～2002年	15	26.7	33.3	26.7	13.3	26.7	20.0	6.7
	2003～2005年	97	32.0	53.6	44.3	27.8	27.8	10.3	5.2
	2006～2008年	91	20.9	51.6	45.1	28.6	40.7	8.8	2.2
	2009～2010年	50	22.0	46.0	30.0	48.0	30.0	10.0	4.0
	2011～2012年	49	24.5	30.6	36.7	24.5	30.6	40.8	4.1

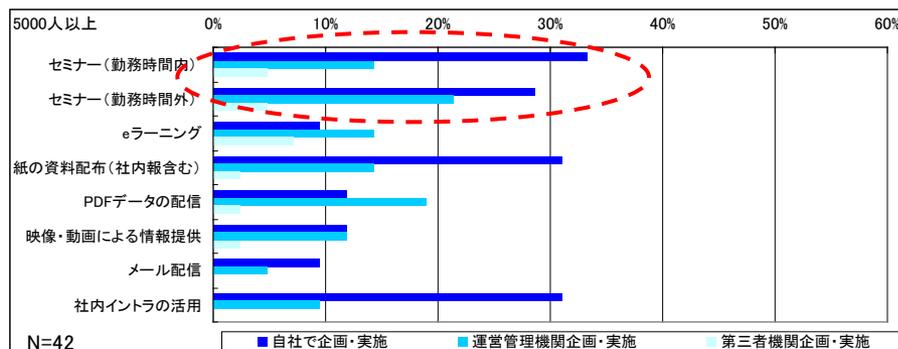
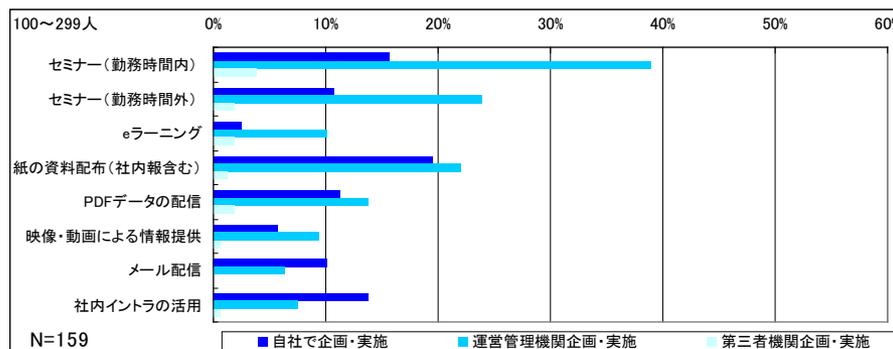
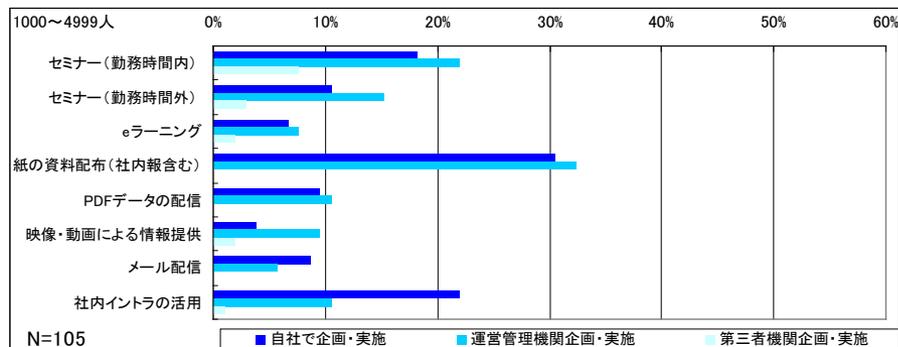
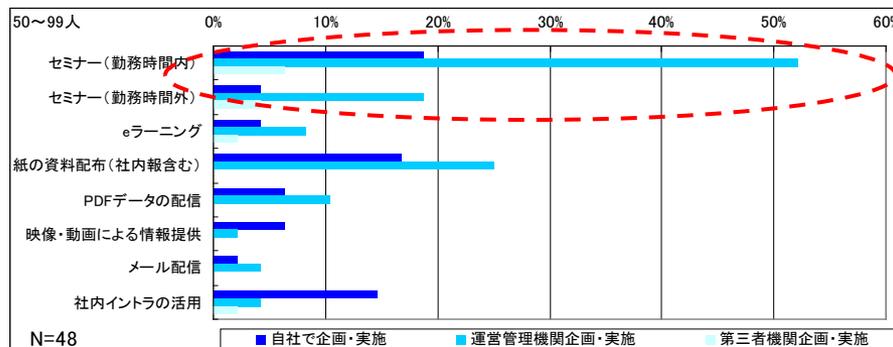
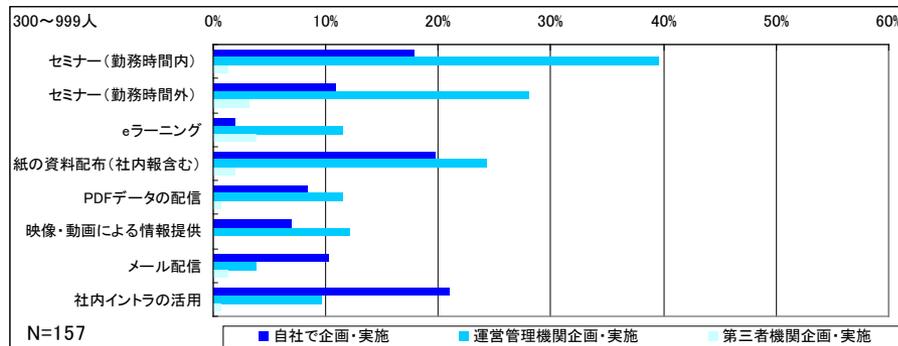
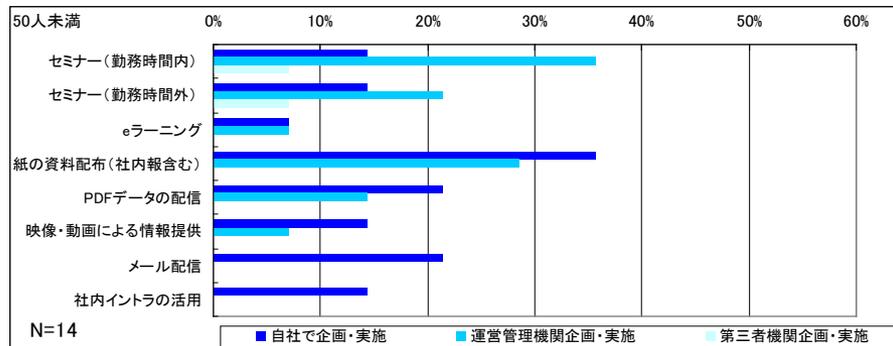


※業種は当協会が抜粋したものを掲載

■従業員数別に継続教育の実施状況(主体と方法)を見てみると、全部の層で「セミナー(勤務時間内+勤務時間外)実施」が最も多い。なお従業員数が多くなればなるほど、自社でセミナーを実施するケースが多くなっており、反対に従業員数が少ない企業は運営管理機関に依頼する傾向が見られる。  
 ■また、「紙の資料配布による継続教育(情報提供)」も多く、その実施主体は従業員規模に関わらず、自社で賄っている企業が少なくない。

### 継続教育実施方法 - 従業員数別 - (MA)

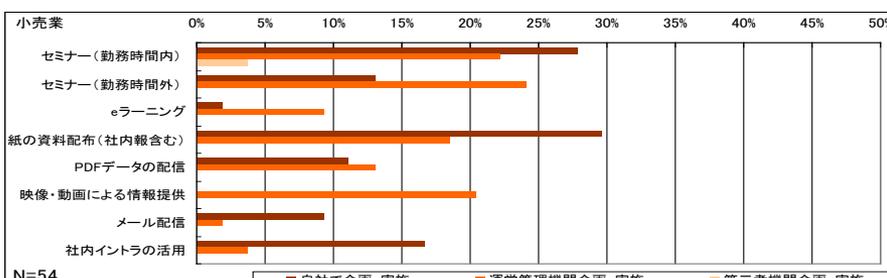
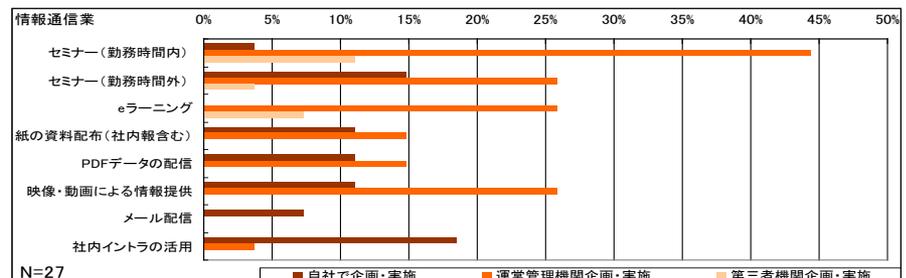
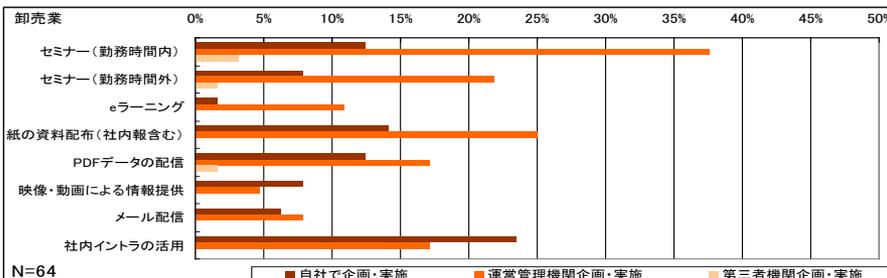
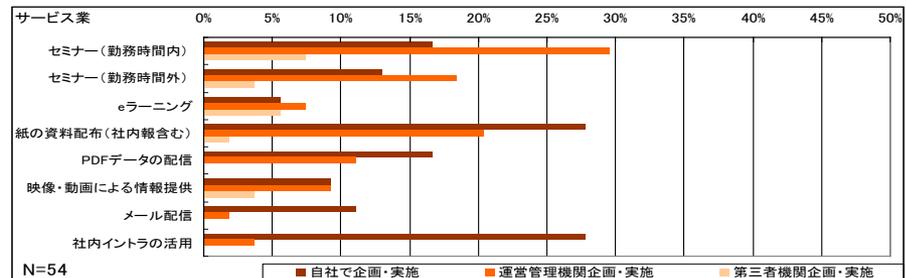
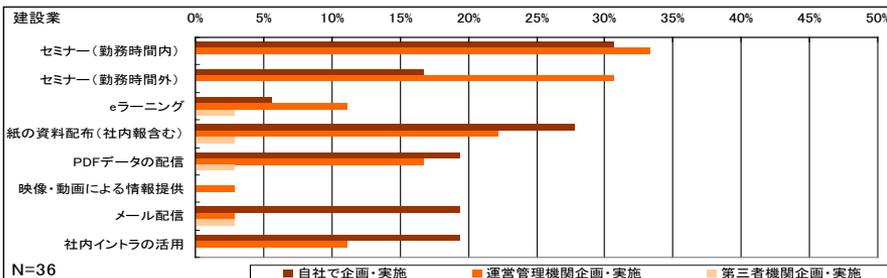
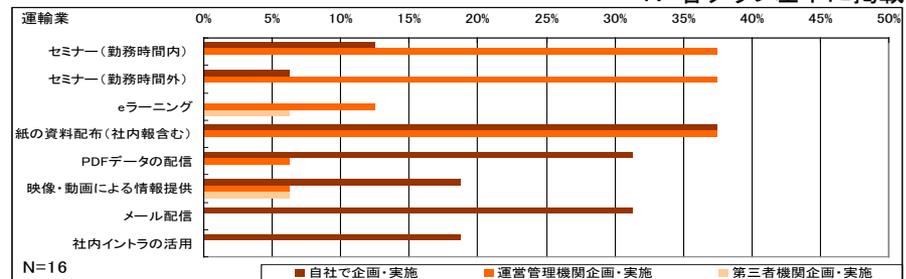
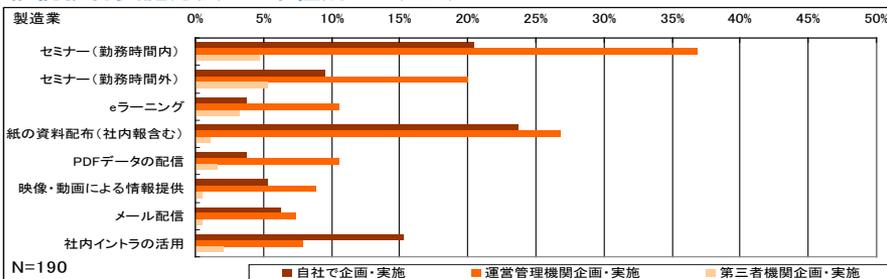
N=各グラフ左下に掲載



■業種別の継続教育の実施状況では業種ごとの特徴が見られ、いちばん多いのは全業種でセミナーとなるが、実施主体(機関)にはバラツキがある。  
 ■また、情報通信ではeラーニングや映像が、製造・建設・運輸では紙の資料配布が、サービスではイントラが各々25%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』を選択・採用している結果と言える。

### 継続教育実施方法 - 業種別 - (MA)

N=各グラフ左下に掲載



## 5. 運営管理機関とその担当者について

### 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

- 運営管理機関より提供されるサービスの(この1年の)満足度は、加入者教育や運用商品に関連する項目(5・6・20・21)で前年対比で向上しているが、企業向けのアドバイスや提案(1~4, 8)は前年程度か微減、加入者向けツール=Webや帳票(13~16)で0.1ポイント程度の減少。
- 運営管理機関毎にサービスや提案内容に違いはあるものの、全機関ともこの1年では「運用商品に関する事柄」を中心としたサービス提供に注力したという傾向が見られる。

運営管理機関の業務サービス満足度について(SA) <層別 加重平均>

		↑ 前年対比Point Up    ↓ 前年対比Point Down    N=853												
サンプル数		Q2-1. 貴社の課題を的確にとらえ、解決策を提示してくれる	Q2-2. 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	Q2-3. 貴社の事務負担に対し、支援・軽減を行ってくれる	Q2-4. 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	Q2-5. 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	Q2-6. 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	Q2-7. 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	Q2-8. 貴社にふさわしい投資教育の方法を提案してくれる	Q2-9. 投資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)	Q2-10. 担当者向けの加入者運用実態報告(モニタリングレポート)の提供内容が充実している	Q2-11. 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	Q2-12. 担当者向けWEBサービスが使いやすい	
平均値	件数	853	0.46 ↓	0.09 ↓	0.49 ↓	0.87 ↓	0.62 ↑	0.55 ↑	0.63 ↑	0.29 ↓	0.54 ↑	0.61 ↑	0.32 ↓	0.47
従業員数別	50人未満	43	0.17 ↓	-0.23 ↓	0.57 ↓	0.71 ↓	0.32 ↑	0.24 ↑	0.44 ↑	-0.10 ↓	0.18 ↑	0.38 ↑	0.07 ↓	0.36
	50~99人	94	0.33	-0.11 ↓	0.38	0.77	0.50	0.40	0.54	0.17	0.35	0.46	0.10	0.24
	100~299人	277	0.38	0.01	0.39	0.80	0.57	0.50	0.57	0.23	0.44	0.53	0.26	0.42
	300~999人	243	0.54	0.15	0.53	0.94	0.68	0.62	0.70	0.32	0.66	0.67	0.30	0.50
	1000~4999人	145	0.59	0.23	0.58	0.97	0.72	0.64	0.68	0.43	0.71	0.74	0.53	0.58
5000人以上	51	0.68	0.42	0.70	0.96	0.70	0.74	0.78	0.58	0.73	0.84	0.70	0.71	
導入時期別	2001~2002年	33	0.33	0.24	0.58	0.79	0.58	0.70	0.73	0.27	0.32	0.64	0.06	0.30
	2003~2005年	266	0.43	0.01	0.48	0.86	0.56	0.48	0.64	0.26	0.54	0.63	0.38	0.54
	2006~2008年	243	0.34	-0.05	0.37	0.78	0.55	0.49	0.51	0.17	0.44	0.55	0.16	0.40
	2009~2010年	169	0.53	0.18	0.55	0.97	0.69	0.63	0.71	0.45	0.60	0.68	0.37	0.44
	2011~2012年	142	0.69	0.33	0.62	0.94	0.75	0.65	0.69	0.36	0.71	0.58	0.47	0.50

		N=853												
サンプル数		Q2-13. 加入者向けの残高のお知らせの提供内容が充実している	Q2-14. 加入者向けWEBサービスが使いやすい	Q2-15. 加入者向けWEBサービスの情報が充実している	Q2-16. 投資教育・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	Q2-17. コールセンターへのアクセスが、転送等が簡単で使いやすい	Q2-18. コールセンターのオペレーター対応が丁寧である	Q2-19. 携帯電話サービスが充実している	Q2-20. 運用商品について定期的に運用商品の適格性に関する情報の提供を受けている	Q2-21. 運用商品の追加検討時に、具体的なアドバイスがある	Q2-22. 他社事例等の参考になる情報を提供してくれる	Q2-23. 退職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	Q2-24. サービスに対するコストが適正である	
平均値	件数	853	0.60 ↓	0.50 ↓	0.54 ↓	0.30 ↓	0.70 ↑	0.77	0.38 ↑	0.41 ↑	0.24 ↑	-0.01 ↓	0.37 ↓	0.18 ↓
従業員数別	50人未満	43	0.60	0.48 ↓	0.38 ↓	0.17 ↓	0.60	0.70	0.31 ↑	-0.05 ↓	-0.13 ↓	-0.33 ↓	0.29 ↓	0.21 ↓
	50~99人	94	0.48	0.32	0.33	0.05	0.63	0.71	0.32	0.18	-0.05	-0.15	0.26	0.17
	100~299人	277	0.61	0.51	0.53	0.25	0.69	0.73	0.23	0.40	0.18	-0.05	0.36	0.16
	300~999人	243	0.60	0.50	0.55	0.35	0.72	0.81	0.42	0.47	0.32	0.04	0.34	0.15
	1000~4999人	145	0.59	0.54	0.60	0.41	0.74	0.83	0.49	0.56	0.35	0.03	0.44	0.19
5000人以上	51	0.73	0.66	0.86	0.60	0.72	0.80	0.61	0.64	0.64	0.34	0.60	0.40	
導入時期別	2001~2002年	33	0.67	0.48	0.45	0.27	0.72	0.75	0.38	0.45	0.42	0.15	0.39	0.24
	2003~2005年	266	0.58	0.59	0.59	0.31	0.75	0.82	0.42	0.47	0.27	-0.04	0.37	0.18
	2006~2008年	243	0.59	0.44	0.51	0.22	0.59	0.68	0.27	0.34	0.23	-0.08	0.32	0.11
	2009~2010年	169	0.59	0.49	0.48	0.37	0.71	0.77	0.40	0.49	0.26	0.01	0.46	0.25
	2011~2012年	142	0.62	0.45	0.57	0.32	0.80	0.86	0.47	0.32	0.11	0.10	0.36	0.20

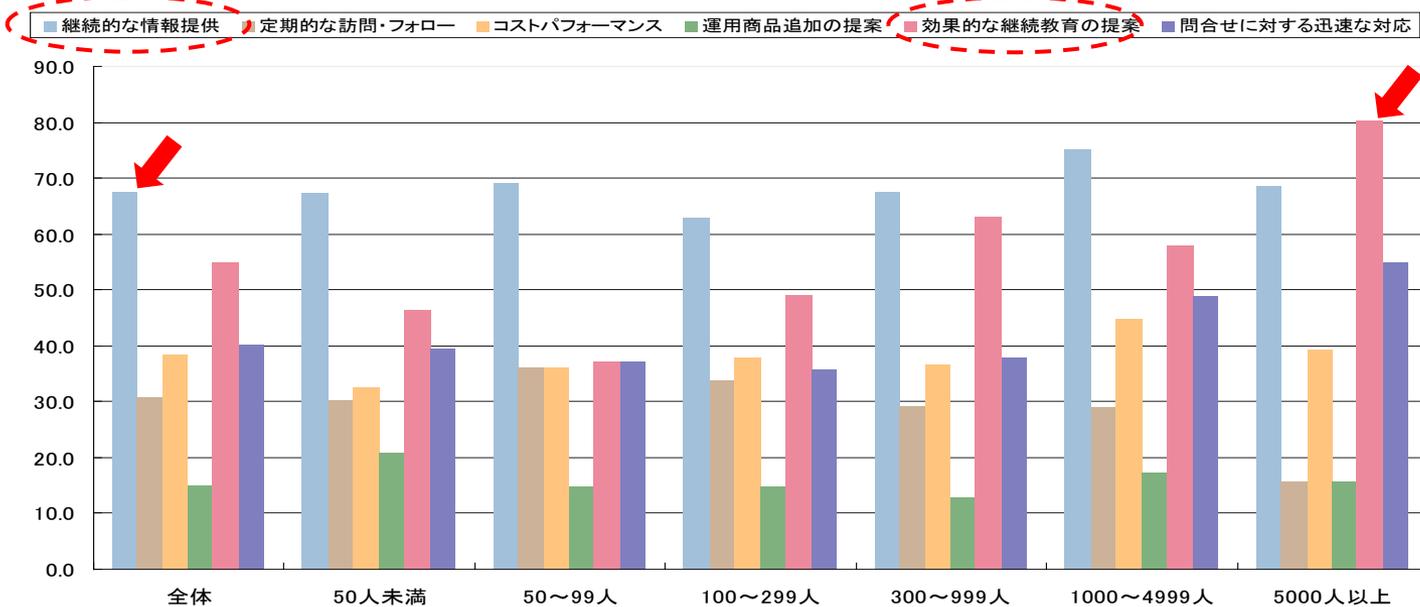
※加重平均値算出基準 ~ 「非常に満足している」 2ポイント 「やや満足している」 1ポイント  
「どちらともいえない」 0ポイント、「やや不満である」 -1ポイント、「非常に不満である」 -2ポイント

## 企業が今後、運営管理機関に期待することはどのようなことですか

■従業員数や導入時期に関わらず「継続的な情報提供」を期待する企業が67.5%と最も多く、次いで「効果的な継続教育の提案」を期待する企業が55.0%となっている。特に5,000人以上の企業(51社)の80.4%が継続教育に関する提案を期待しており、その方法に悩む企業の声と捉えられる。

### 今後運営管理機関に期待すること(MA)

N=853



	合計	継続的な情報提供	定期的な訪問・フォロー	コストパフォーマンス	運用商品追加の提案	効果的な継続教育の提案	問合せに対する迅速な対応	その他	無回答
全体	853	67.5	30.7	38.3	15.0	55.0	40.1	1.4	2.5
従業員数別									
50人未満	43	67.4	30.2	32.6	20.9	46.5	39.5	-	4.7
50~99人	94	69.1	36.2	36.2	14.9	37.2	37.2	-	2.1
100~299人	277	62.8	33.9	37.9	14.8	49.1	35.7	1.8	3.2
300~999人	243	67.5	29.2	36.6	12.8	63.0	37.9	1.6	1.6
1000~4999人	145	75.2	29.0	44.8	17.2	57.9	49.0	0.7	1.4
5000人以上	51	68.6	15.7	39.2	15.7	80.4	54.9	3.9	3.9
導入時期別									
2001~2002年	33	63.6	24.2	36.4	9.1	66.7	30.3	-	3.0
2003~2005年	266	66.9	30.5	39.5	16.9	55.3	42.5	2.3	3.4
2006~2008年	243	66.3	28.4	39.5	14.4	51.0	32.9	1.6	1.6
2009~2010年	169	66.3	33.7	30.8	11.8	50.9	41.4	1.2	2.4
2011~2012年	142	73.2	33.1	43.7	17.6	63.4	48.6	-	2.1

## 運営管理機関の担当者はパートナーとして頼れる存在ですか

■ 全体の約50%が「全面的に頼れる」、約32%が「一部について頼れる」と回答しており、運営管理機関のパートナー評価はとて高い。反面、全体の約9%で「頼りにしていない」との回答があり、「対応が遅い・丁寧でない」を理由に挙げている企業の割合が多い。

### 運営管理機関の現担当者のパートナーとしての評価(SA)

N=853

		合計	DC業務について全面的に頼れる存在である	DC業務の一部について頼れる存在である	あまり頼りにしていない	頼りにしていない	わからない	その他	無回答
全体		853	49.0	32.6	6.9	2.0	7.3	0.4	1.9
従業員数別	50人未満	43	46.5	23.3	9.3	2.3	18.6	-	-
	50~99人	94	43.6	33.0	5.3	4.3	10.6	1.1	2.1
	100~299人	277	43.7	36.5	6.5	1.8	9.7	0.4	1.4
	300~999人	243	49.8	32.5	7.8	2.1	4.5	0.4	2.9
	1000~4999人	145	56.6	33.8	4.8	-	3.4	-	1.4
	5000人以上	51	64.7	15.7	11.8	3.9	2.0	-	2.0
導入時期別	2001~2002年	33	45.5	39.4	12.1	-	-	-	3.0
	2003~2005年	266	45.1	36.1	4.5	1.9	9.4	0.4	2.6
	2006~2008年	243	43.6	32.9	10.7	2.5	8.2	0.4	1.6
	2009~2010年	169	55.0	31.4	6.5	1.8	4.1	-	1.2
	2011~2012年	142	59.2	25.4	4.2	2.1	7.0	0.7	1.4

### 現担当者を(あまり)頼りにしていない理由(SA)

N=76

↑ 前年対比Point Up

↓ 前年対比Point Down

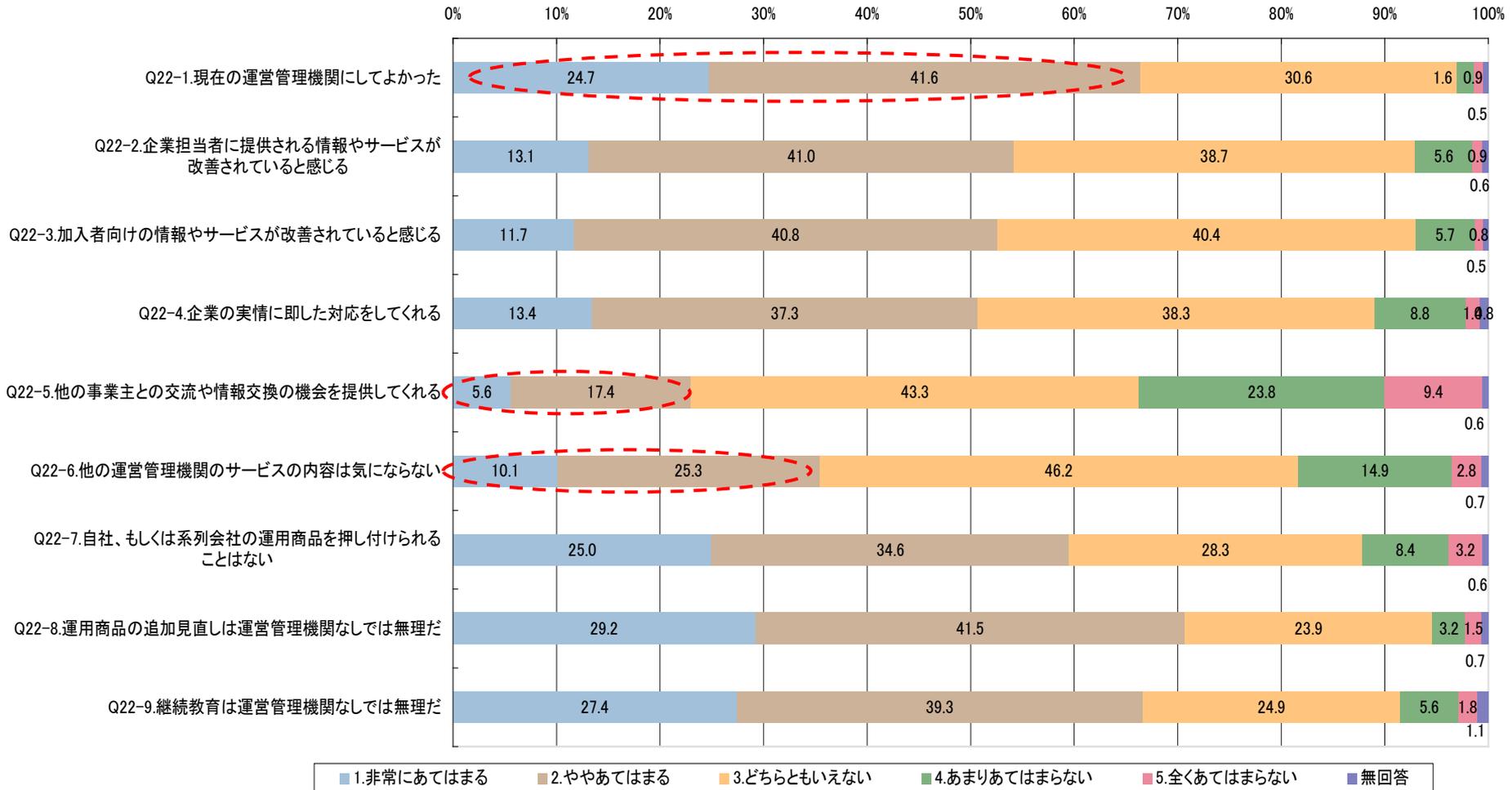
		合計	DC業務の知識が不足しているから	対応が遅い・丁寧でないから	自社の都合ばかり強調するから	その他	無回答
全体		76	7.9	35.5	21.1	39.5	2.6
従業員数別	50人未満	5	40.0	20.0	-	40.0	-
	50~99人	9	11.1	11.1	-	66.7	11.1
	100~299人	23	4.3	34.8	21.7	39.1	-
	300~999人	24	8.3	50.0	29.2	29.2	4.2
	1000~4999人	7	-	-	28.6	71.4	-
	5000人以上	8	-	62.5	25.0	12.5	-
導入時期別	2001~2002年	4	-	75.0	25.0	-	-
	2003~2005年	17	23.5	35.3	29.4	11.8	-
	2006~2008年	32	3.1	31.3	25.0	46.9	3.1
	2009~2010年	14	-	28.6	14.3	57.1	7.1
	2011~2012年	9	11.1	44.4	-	55.6	-

## 運営管理機関に関する印象について、最も感じに近いものはどれですか

■ 約66%の企業が「現在の運営管理機関にしてよかった」と回答しており、引き続き、運営管理機関中心に制度を運営していく姿勢が見られる。反面、他の事業主との情報交流や他の運営管理機関サービスの内容について情報提供を求める声も多く、一方通行の情報に対する抵抗感も見られる。

### 運営管理機関の印象について(SA)

N=853



## 6. 確定拠出年金法に関する事柄

確定拠出年金法の改正に関する事柄についてお聞かせください

■確定拠出年金を社内の退職給付制度としてどう位置付けているかについて、複数選択の結果、全体の約50%が「公的年金の補完」と回答。また、そのうち最も重要と考えているものも「公的年金の補完(28.4%)」が最も多い。

N=853

### DCの位置づけ(MA)

		合計	公的年金の補完(60~65歳のつなぎ年金)	加入者に今後のライフプランを考えるきっかけを与える手段	退職給付債務の軽減	適格退職年金廃止に伴う措置	税制優遇	その他	無回答
全体		853	50.5	43.3	48.2	55.7	30.1	2.9	0.6
従業員数別	50人未満	43	55.8	32.6	37.2	32.6	30.2	4.7	2.3
	50~99人	94	55.3	37.2	44.7	54.3	21.3	4.3	-
	100~299人	277	51.6	38.3	42.6	70.8	30.3	1.1	0.7
	300~999人	243	47.7	44.0	47.3	56.0	32.9	3.7	0.8
	1000~4999人	145	44.8	55.9	57.2	42.8	30.3	3.4	-
	5000人以上	51	60.8	51.0	72.5	31.4	31.4	3.9	-
導入時期別	2001~2002年	33	69.7	36.4	42.4	27.3	30.3	6.1	3.0
	2003~2005年	266	50.8	44.0	48.5	48.9	28.6	3.8	0.8
	2006~2008年	243	57.6	40.7	48.6	53.9	29.2	2.5	-
	2009~2010年	169	47.3	46.2	43.2	64.5	32.5	1.2	0.6
	2011~2012年	142	37.3	44.4	54.2	67.6	31.7	3.5	0.7

N=853

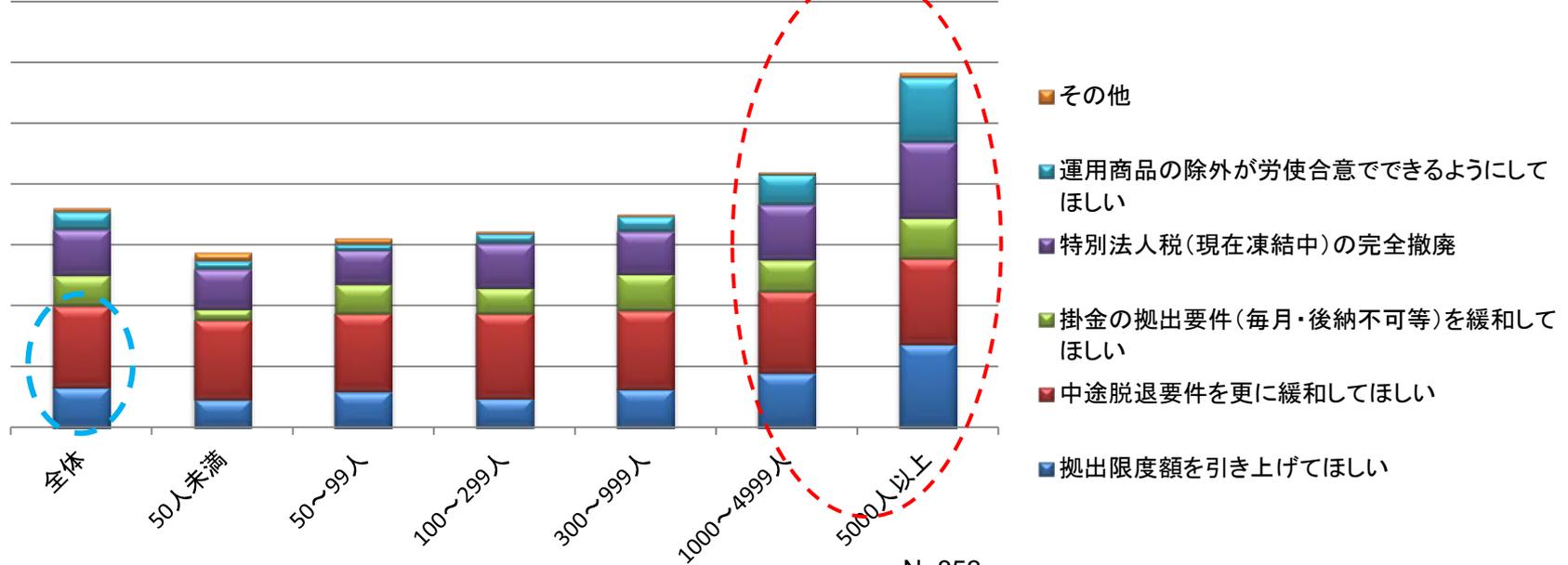
### 最も重要と思うもの(SA)

		合計	公的年金の補完(60~65歳のつなぎ年金)	加入者に今後のライフプランを考えるきっかけを与える手段	退職給付債務の軽減	適格退職年金廃止に伴う措置	税制優遇	その他	無回答
全体		853	28.4	18.3	19.3	24.2	4.6	2.0	3.3
従業員数別	50人未満	43	37.2	11.6	14.0	16.3	7.0	2.3	11.6
	50~99人	94	30.9	16.0	17.0	28.7	4.3	2.1	1.1
	100~299人	277	27.4	14.8	16.2	31.8	4.7	1.1	4.0
	300~999人	243	29.6	20.2	17.7	22.6	4.5	2.1	3.3
	1000~4999人	145	22.1	26.2	25.5	19.3	2.8	3.4	0.7
	5000人以上	51	33.3	33.3	15.7	35.3	2.0	7.8	2.0
導入時期別	2001~2002年	33	33.3	12.1	18.2	9.1	15.2	3.0	9.1
	2003~2005年	266	27.4	21.4	18.4	22.2	4.9	2.6	3.0
	2006~2008年	243	35.4	16.0	21.8	16.5	4.9	1.2	4.1
	2009~2010年	169	27.2	18.9	13.6	34.3	2.4	1.2	2.4
	2011~2012年	142	18.3	16.9	23.9	32.4	3.5	2.8	2.1

- 確定拠出年金法改正の要望は全体で「中途脱退要件の緩和(67.2%)」「拠出限度額撤廃(32.8%)」が多い。
- 従業員規模に比例して要望する項目が多くなり、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」と捉えている大企業が50%を超える状況。
- 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多くの導入企業が思っている表れであろう。

### 法改正を要望したい事柄(MA)

N=853

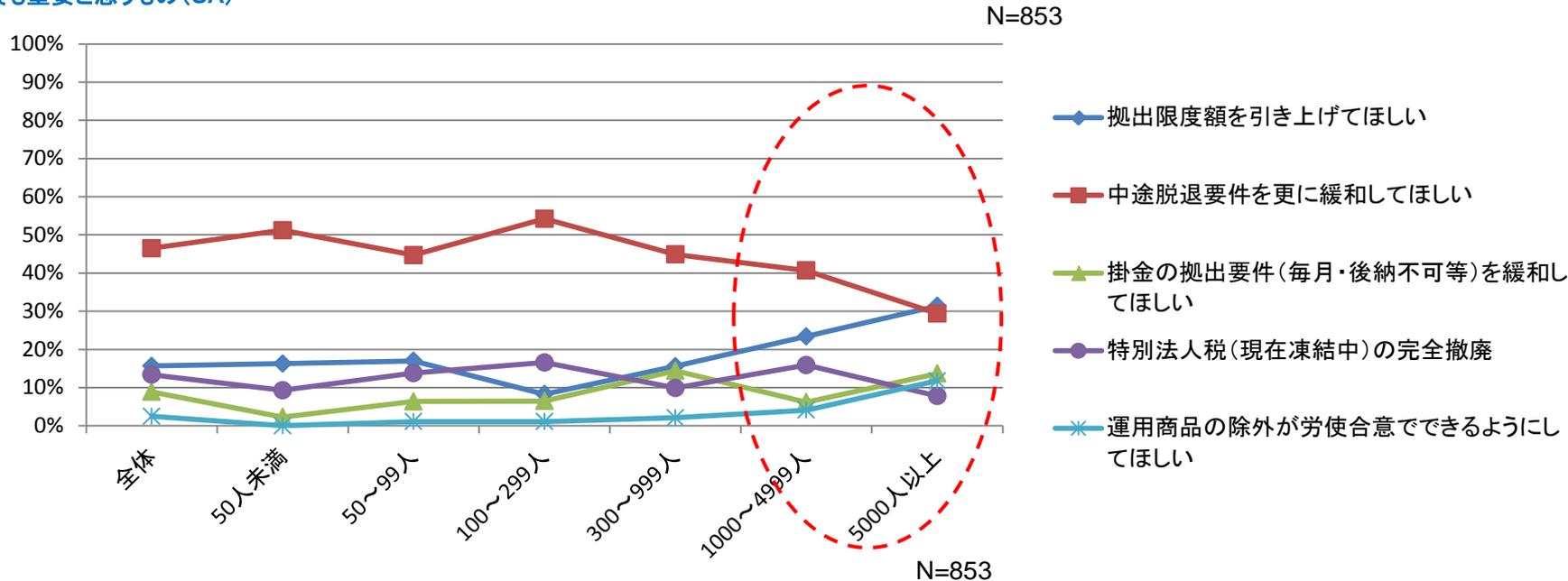


N=853

	合計	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
(%)								
全体	853	32.8	67.2	25.1	38	14.4	2.5	7.6
50人未満	43	23.3	65.1	9.3	32.6	7	7	9.3
50~99人	94	29.8	63.8	24.5	27.7	5.3	4.3	11.7
100~299人	277	23.8	70	21.3	36.5	7.9	2.2	6.9
300~999人	243	31.3	65	30	35	12.3	1.6	8.2
1000~4999人	145	44.8	66.9	26.2	45.5	24.8	1.4	7.6
5000人以上	51	68.6	70.6	33.3	62.7	52.9	3.9	-

■確定拠出年金法の改正要望で最も重要と思うのは「中途脱退要件緩和」だが、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。  
 ■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、加入者利益を優先した制度にすべきという意識が高いものと推測される。

### 最も重要と思うもの(SA)



(%)	合計	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
全体	853	15.7	46.5	8.9	13.4	2.5	1.3	11.7
50人未満	43	16.3	51.2	2.3	9.3	-	2.3	18.6
50~99人	94	17	44.7	6.4	13.8	1.1	2.1	14.9
100~299人	277	8.3	54.2	6.5	16.6	1.1	1.4	11.9
300~999人	243	15.6	44.9	14.4	9.9	2.1	0.8	12.3
1000~4999人	145	23.4	40.7	6.2	15.9	4.1	0.7	9
5000人以上	51	31.4	29.4	13.7	7.8	11.8	2	3.9

## 7. 回答した担当者自身の自己評価等

N=853

### DCの担当になって何年目か(SA)

		合計	1年未満	1年以上2年未満	2年以上5年未満	5年以上	無回答
全体		853.0	14.1	18.8	40.8	26.3	0.1
従業員数別	50人未満	43.0	9.3	11.6	51.2	27.9	-
	50～99人	94.0	13.8	16.0	35.1	35.1	-
	100～299人	277.0	10.5	17.3	44.4	27.4	0.4
	300～999人	243.0	15.6	22.6	42.4	19.3	-
	1000～4999人	145.0	20.7	17.2	35.2	26.9	-
	5000人以上	51.0	11.8	23.5	31.4	33.3	-
導入時期別	2001～2002年	33.0	9.1	3.0	27.3	60.6	-
	2003～2005年	266.0	10.5	13.9	30.1	45.1	0.4
	2006～2008年	243.0	7.4	8.2	52.3	32.1	-
	2009～2010年	169.0	7.7	21.3	68.6	2.4	-
	2011～2012年	142.0	40.8	46.5	11.3	1.4	-

### 仕事に占めるDC関係の業務の割合(SA)

N=853

		合計	1割未満	1割以上3割未満	3割以上5割未満	5割以上8割未満	8割以上	10割	無回答
全体		853.0	55.1	39.3	3.2	1.1	0.5	0.6	0.4
従業員数別	50人未満	43.0	74.4	20.9	-	2.3	-	2.3	-
	50～99人	94.0	75.5	22.3	1.1	1.1	-	-	-
	100～299人	277.0	63.9	33.9	1.4	-	-	0.4	0.4
	300～999人	243.0	46.9	46.9	3.3	1.2	0.8	0.4	0.4
	1000～4999人	145.0	38.6	53.1	5.5	2.8	-	-	-
	5000人以上	51.0	39.2	39.2	11.8	-	3.9	3.9	2.0
導入時期別	2001～2002年	33.0	60.6	39.4	-	-	-	-	-
	2003～2005年	266.0	51.9	42.9	3.4	0.4	0.8	0.4	0.4
	2006～2008年	243.0	57.2	37.9	2.5	1.6	0.4	-	0.4
	2009～2010年	169.0	59.8	33.7	3.0	1.8	0.6	1.2	-
	2011～2012年	142.0	50.7	41.5	4.9	0.7	-	1.4	0.7

■ 今回の調査に回答した担当者のDC担当年数は2年～5年が最も多く40.8%、5年以上が続く。  
 ■ DCはその業務の特質性から担当年数が長くなる傾向にあるが、DC法施行後12年目に突入し、代替わり(世代交代)も進んでいる。  
 ■ また、担当者のDC業務に関するウエイトは全体の94.4%が3割未満と回答しており、その他業務と兼務している中で「継続教育」「商品追加」に係る対応をしている状況。

### DCを導入してから、何代目の担当者か(SA)

N=853

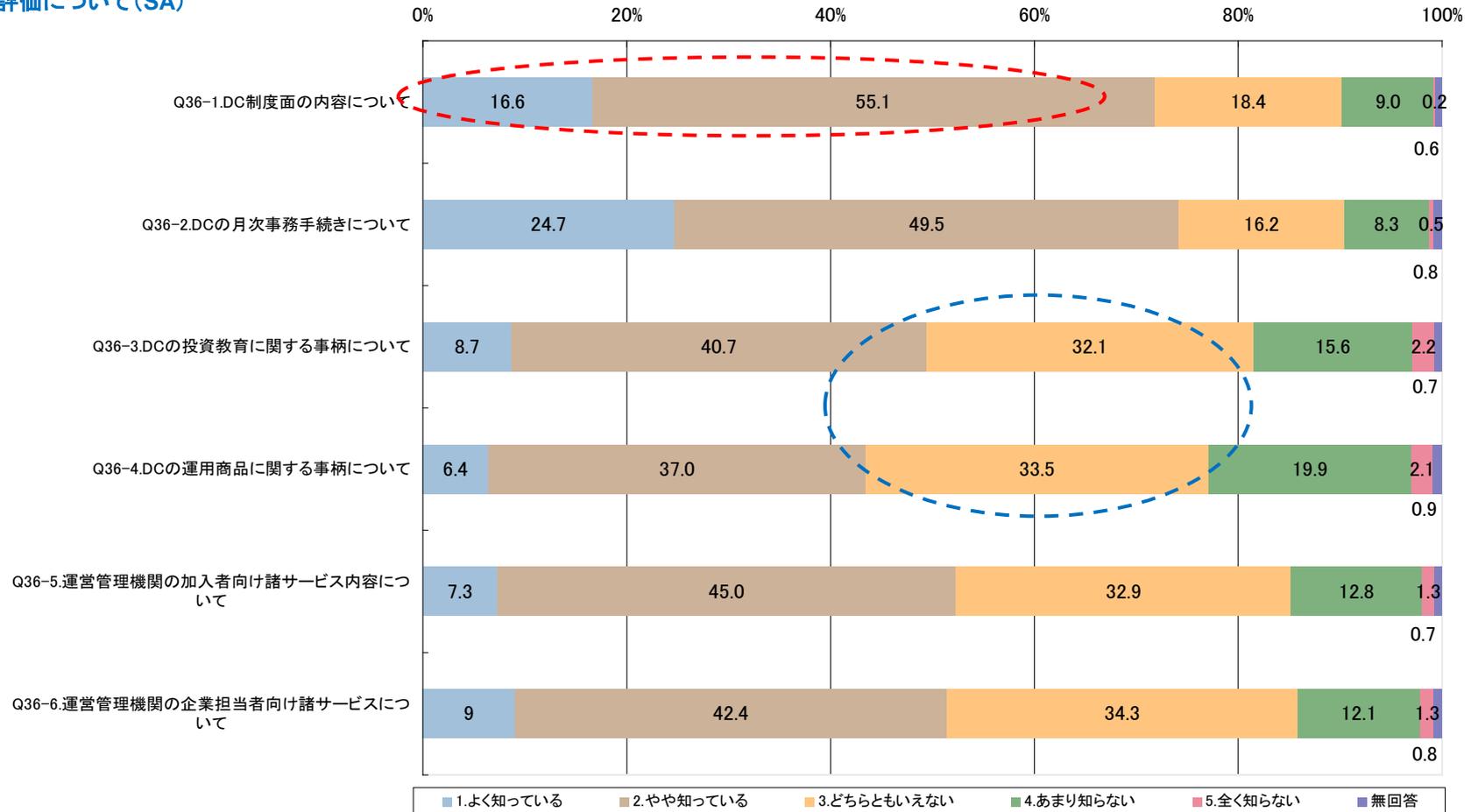
		合計	DC導入時より担当	2代目	3代目	4代目以降	わからない	その他	無回答
全体		853.0	55.1	24.0	12.4	4.6	3.4	0.4	0.1
従業員数別	50人未満	43.0	48.8	34.9	7.0	4.7	4.7	-	-
	50～99人	94.0	54.3	25.5	11.7	4.3	4.3	-	-
	100～299人	277.0	63.2	21.7	9.0	3.6	2.2	-	0.4
	300～999人	243.0	58.4	23.9	10.3	3.7	2.9	0.8	-
	1000～4999人	145.0	45.5	24.8	19.3	4.1	5.5	0.7	-
	5000人以上	51.0	29.4	23.5	27.5	15.7	3.9	-	-
導入時期別	2001～2002年	33.0	30.3	33.3	21.2	12.1	3.0	-	-
	2003～2005年	266.0	33.1	30.5	19.5	10.2	5.6	0.8	0.4
	2006～2008年	243.0	52.3	27.6	14.8	2.9	2.5	-	-
	2009～2010年	169.0	74.0	17.8	4.7	0.6	2.4	0.6	-
	2011～2012年	142.0	84.5	11.3	2.1	-	2.1	-	-

↑ 前年対比Point Up  
 ↓ 前年対比Point Down

■ 自己評価(自分がDCについて理解している割合)では、「月次事務手続き」と回答している担当者が多い反面、商品や教育に関する知識がないと回答している割合が高い。

自己評価について(SA)

N=853



## ＜参考＞回答会社及びDC制度の諸属性(1)

以下すべてSA N=853

### 回答者 業種

		合計	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
全体		853	0.2	33.5	6.4	12.5	11.4	0.8	3.5	11.6	5.3	6.4	0.2	3.0	4.9
従業員数別	50人未満	43	2.3	18.6	11.6	9.3	7.0	-	-	20.9	4.7	7.0	2.3	-	16.3
	50～99人	94	-	29.8	13.8	17.0	6.4	1.1	1.1	14.9	5.3	4.3	-	-	6.4
	100～299人	277	0.4	30.0	5.4	19.1	10.1	1.1	4.7	12.3	7.2	2.5	-	4.0	3.3
	300～999人	243	-	35.0	6.6	8.2	11.5	1.2	2.9	9.9	5.3	9.9	0.4	3.7	5.3
	1000～4999人	145	-	42.8	2.8	5.5	17.2	-	5.5	9.0	2.1	8.3	-	3.4	3.4
	5000人以上	51	-	39.2	3.9	11.8	13.7	-	2.0	9.8	3.9	9.8	-	2.0	4.0
導入時期別	2001～2002年	33	-	36.4	6.1	12.1	6.1	3.0	-	18.2	9.1	6.1	-	-	3.0
	2003～2005年	266	0.8	31.2	7.1	11.7	12.0	0.8	3.8	12.8	6.0	7.5	0.4	3.4	2.7
	2006～2008年	243	-	31.7	7.8	11.9	11.9	0.8	2.1	10.7	5.8	5.8	-	3.7	7.8
	2009～2010年	169	-	38.5	5.3	13.6	11.8	1.2	4.7	9.5	3.0	5.3	0.6	2.4	4.2
	2011～2012年	142	-	34.5	4.2	14.1	9.9	-	4.9	12.0	4.9	7.0	-	2.8	5.6

### 回答者 本社所在地域

		合計	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
全体		853	2.1	2.8	41.1	19.2	20.5	5.3	3.2	5.7
従業員数別	50人未満	43	2.3	4.7	44.2	14.0	18.6	9.3	4.7	2.3
	50～99人	94	4.3	5.3	29.8	26.6	22.3	3.2	5.3	3.2
	100～299人	277	2.9	2.5	29.6	22.4	20.6	7.6	4.7	9.7
	300～999人	243	1.2	2.5	41.2	21.0	21.8	5.3	1.6	5.3
	1000～4999人	145	1.4	2.8	58.6	11.7	17.9	2.1	2.1	3.4
	5000人以上	51	-	-	72.5	5.9	19.6	2.0	-	-
導入時期別	2001～2002年	33	3.0	3.0	39.4	27.3	21.2	3.0	3.0	-
	2003～2005年	266	2.3	1.9	47.4	16.5	19.5	4.9	3.8	3.8
	2006～2008年	243	1.6	3.3	45.3	22.2	16.0	3.7	2.9	4.9
	2009～2010年	169	0.6	3.0	29.6	21.3	24.3	6.5	3.6	11.2
	2011～2012年	142	4.2	3.5	36.6	14.8	25.4	7.7	2.1	5.6

## ＜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

		合計	50%未満	50～100%未満	100%	不明
全体		853	40.9	34	18.5	6.6
従業員数別	50人未満	43	27.9	25.6	27.9	18.6
	50～99人	94	26.6	44.7	27.7	1.1
	100～299人	277	30.7	44.8	18.1	6.5
	300～999人	243	44.4	31.7	17.7	6.2
	1000～4999人	145	58.6	20	15.9	5.5
	5000人以上	51	66.7	13.7	7.8	11.8
導入時期別	2001～2002年	33	21.2	33.3	39.4	6.1
	2003～2005年	266	40.6	31.6	20.7	7.1
	2006～2008年	243	35	40.3	18.1	6.6
	2009～2010年	169	49.1	30.2	14.8	5.9
	2011～2012年	142	46.5	32.4	14.8	6.3

### 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

		合計	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		853	86.5	8.4	5.0
従業員数別	50人未満	43	86.0	7.0	7.0
	50～99人	94	86.2	8.5	5.3
	100～299人	277	88.8	6.5	4.7
	300～999人	243	86.8	8.2	4.9
	1000～4999人	145	86.9	9.7	3.4
	5000人以上	51	72.5	17.6	9.8
導入時期別	2001～2002年	33	84.8	3.0	12.1
	2003～2005年	266	83.8	10.5	5.6
	2006～2008年	243	87.2	7.8	4.9
	2009～2010年	169	90.5	7.1	2.4
	2011～2012年	142	85.9	8.5	5.6