

# 企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査 2025年版（第21回）報告書 <サマリー>

～いま、企業型DCに求められている事項を中心に～

NPO法人DC・iDeCo協会の「企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査」は2025年で21回目を迎えることができました。DC実施事業主の皆様におかれましては、当協会の調査にご回答・ご意見いただきましたこと、改めて厚く御礼申し上げます。

当協会が2025年に実施した【担当者意識調査】において回答された内容のうち、次の項目に注目してサマリーにまとめました。厚生労働省から出されている「**企業型DCの事業主の役割の確認**」や「**これから迎える法改正に向けた対応**」、「**今後のDC制度運営再構築**」において、事業主様及びDC業務をご担当されている皆さまにお役立ていただくことを目的としております。ご興味ある項目を中心にご確認くださいませと幸いです。

2026年1月

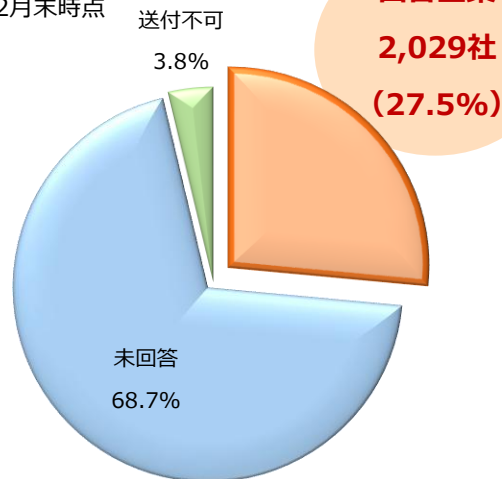
- ① マッチング拠出・選択制DCの採用状況・平均掛金額
- ② 継続教育を実施する目的と実施にあたり最も重視している事項
- ③ 運用商品ラインナップの見直し（追加・除外）の状況
- ④ DCガバナンスへの対応状況と定年・資格喪失年齢の引き上げに向けた対応



## はじめに（調査概要）

DC実施事業主（代表規約）7,382社

※2025年2月末時点



◆この調査はNPO法人確定拠出年金教育協会が毎年実施している調査です。

※2025年の調査実施時期：2025年6月下旬～8月上旬

◆2025年度はDC実施事業主のうち27.5%にあたる2,029社から回答をいただきました。  
なお、調査集計及びサマリーの作成は、回答企業2,029社のうち当協会が有効回答とした**1,687社**の回答に基づき行っております。

企業型DCに関連する調査の中では国内最大規模の回答数となっております。

◆この調査は過去21年間にわたり連続で実施しており、現況及び変化を確認することが可能です。

◆毎年の調査結果は厚生労働省等に報告を行い、DC実施事業主の現状や要望を関係機関と共有するとともに、制度改善に向けた提言を行っております。

## サマリーの活用方法

- サマリーは毎年、DC担当者意識調査で得られた回答に基づき数値結果をグラフ化し「**DC実施事業主の現状を可視化できる仕様**」にし、ポイントと思われる内容を箇条書きで掲載しています。DC業務における社内検討の際や資料作成等の参考としてご活用ください。
- サマリーでは、直近のDCにおける動向や傾向と想定される項目を中心に掲載しています。統計手法を活用した分析等は行っており、論文形式での記載でもありませんので、他DC事業主の状況や全体的な傾向を簡易に把握したい場合などにお役立てください。
- 調査結果の詳細（データ）につきましては、『集計結果（全体）』として掲載しております。

<https://home.dcnenkin.jp/investigation/responsible/>

※資料内容は、調査の結果データに基づき（グラフや数値を中心に）掲載しておりますが、データから想定されるコメントは、当協会の見解であり、その確実性や傾向などを約束・保証するものではありません。

※サマリーのSAは単一回答、MAは複数回答、NAは数量回答、FAは自由記述を表しています。

また、回答割合の少ないデータについては、一部グラフへの掲載を省略している場合があります。



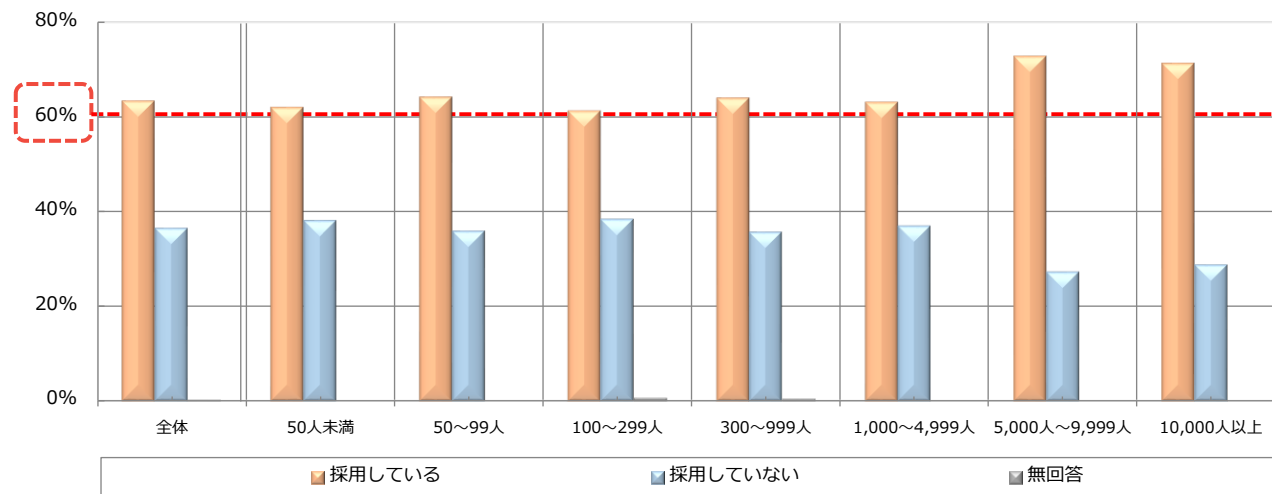
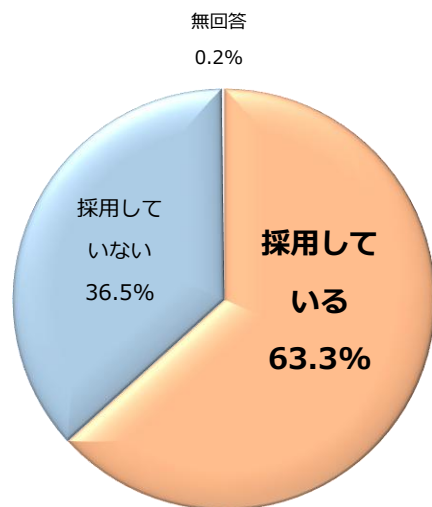
## Section1

# マッチング拠出・選択制DCの 採用状況・平均掛金額

## Section1-1 マッチング拠出・選択制DCの採用状況

### 加入者が自分の判断で任意に上乗せできる仕組みの採用状況（SA）

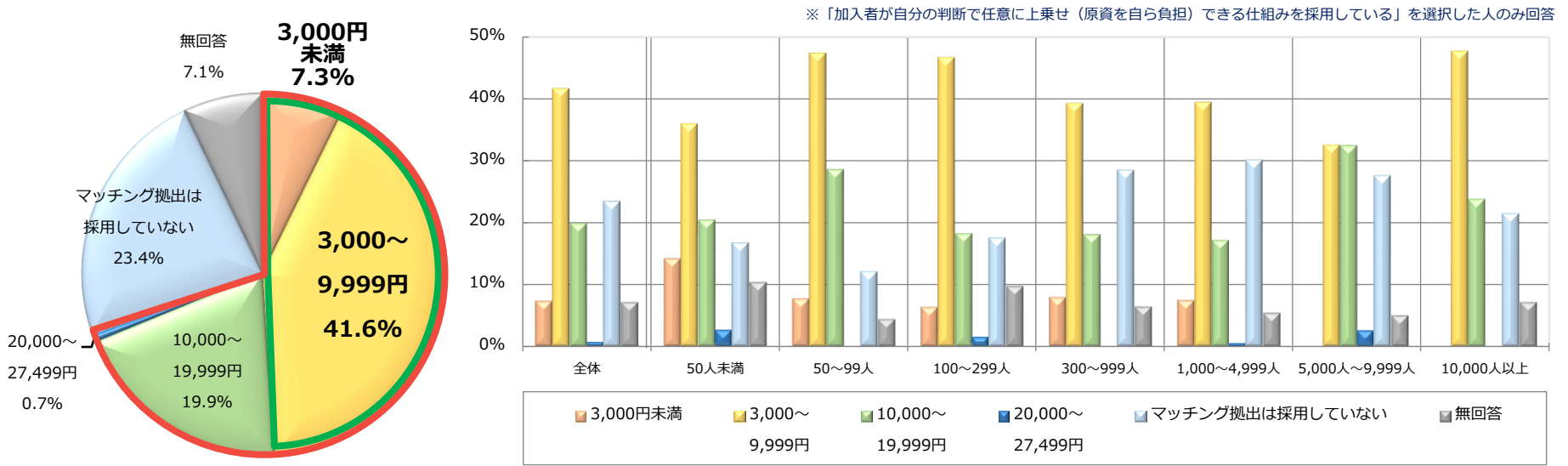
- 調査実施段階で、回答事業主の63.3%が「マッチング拠出」や「選択制DC」を導入し、加入者自身が積み増しできる制度を採用。
- すべての規模で6割以上の事業主が採用しており、加入者が将来に向け自助努力で準備できる体制が幅広く整いつつあります。



		社数	採用している	採用していない	無回答
全体		1,687	63.3	36.5	0.2
従業員数別	50人未満	126	61.9	38.1	-
	50～99人	142	64.1	35.9	-
	100～299人	438	61.2	38.4	0.5
	300～999人	535	63.9	35.7	0.4
	1,000～4,999人	322	63.0	37.0	-
	5,000人～9,999人	55	72.7	27.3	-
	10,000人以上	59	71.2	28.8	-

マッチング拠出の加入者掛金の平均月額（SA）

- 加入者の任意で掛金上乗せが可能な仕組みを採用している事業主の約7割が、マッチング拠出を採用しています。
  - 現状の、事業主掛金額を上限とする制度においては、加入者掛金の平均拠出月額が10,000円未満が多くを占める状況です。
- <注目点> マッチング拠出の法改正（事業主掛金上限の規制撤廃）により、従業員数の多い事業主の制度導入が促されるか注目です。



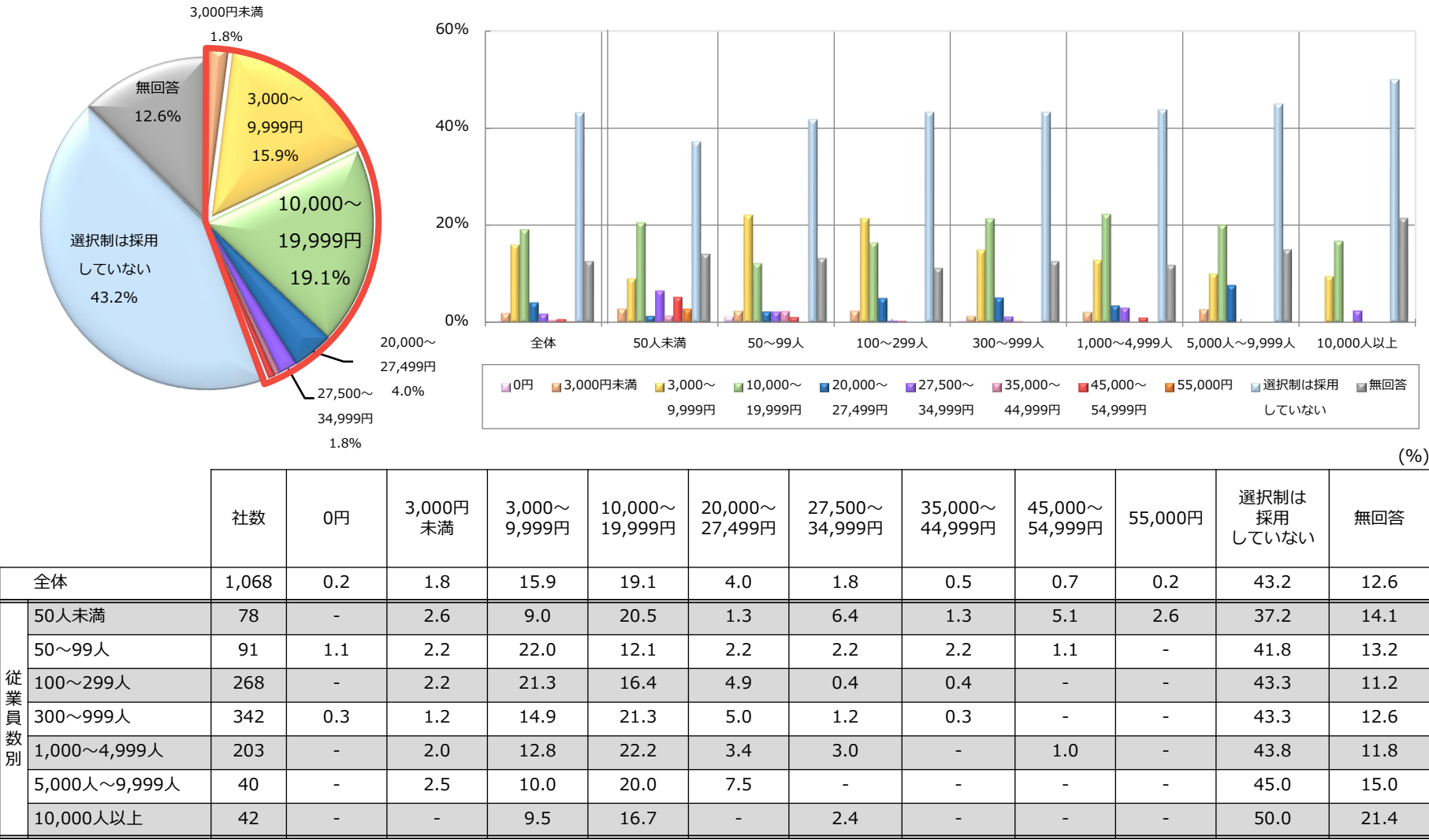
		社数	3,000円未満	3,000～9,999円	10,000～19,999円	20,000～27,499円	マッチング拠出は採用していない	無回答
全体		1,068	7.3	41.6	19.9	0.7	23.4	7.1
従業員数別	50人未満	78	14.1	35.9	20.5	2.6	16.7	10.3
	50～99人	91	7.7	47.3	28.6	-	12.1	4.4
	100～299人	268	6.3	46.6	18.3	1.5	17.5	9.7
	300～999人	342	7.9	39.2	18.1	-	28.4	6.4
	1,000～4,999人	203	7.4	39.4	17.2	0.5	30.0	5.4
	5,000人～9,999人	40	-	32.5	32.5	2.5	27.5	5.0
	10,000人以上	42	-	47.6	23.8	-	21.4	7.1

Section1-3 加入者が任意に上乗せしている掛金の平均金額

選択制DCの選択掛金の平均月額（SA）

■ 一方、選択制DCの採用割合はマッチング拠出に比べると高くなく約4割にとどまっているものの、拠出している掛金の平均月額は10,000円以上の割合が多くなっています。

※「加入者が自分の判断で任意に上乗せ（原資を自ら負担）できる仕組みを採用している」を選択した人のみ回答



(%)

## Section2

継続教育を実施する目的  
実施にあたり最も重視している事項

## Section2-1 継続教育の実施状況・方法・内容

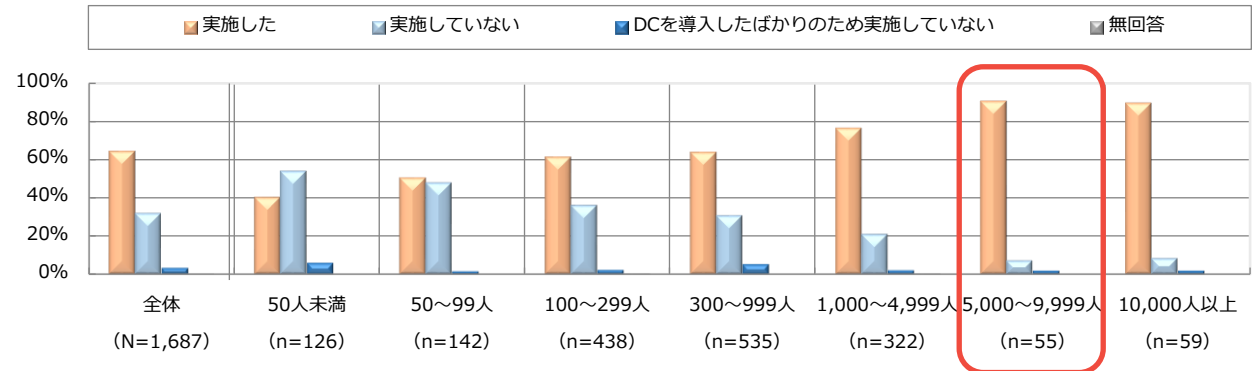
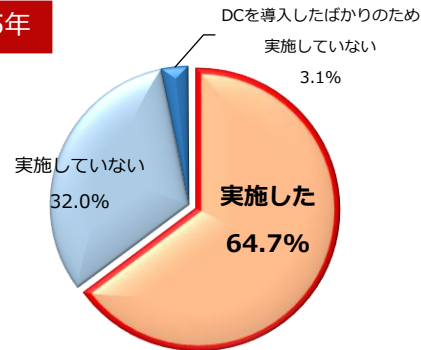
### 2023年以降の継続教育の実施状況（SA）

■ 2025年の継続教育実施率（過去3年間で実施した実施率）は64.7%で、過去3年間の調査で最も高い割合となっています。

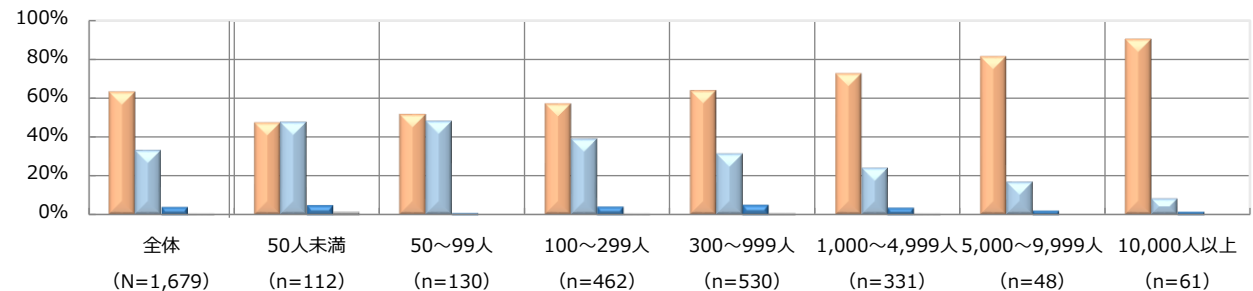
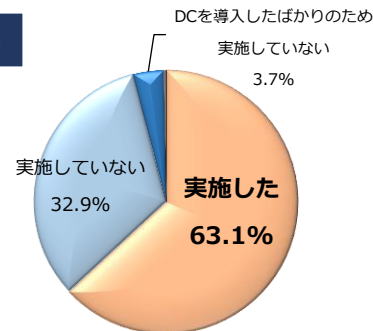
■ 回答事業主が異なるため単純比較できませんが、5,000人～9,999人規模の実施率が高くなっているのが特徴的です。

<注目点> DC実施事業主において、資産運用立国・金融リテラシー強化を受け、継続教育実施の意識が向上していると考えられます。

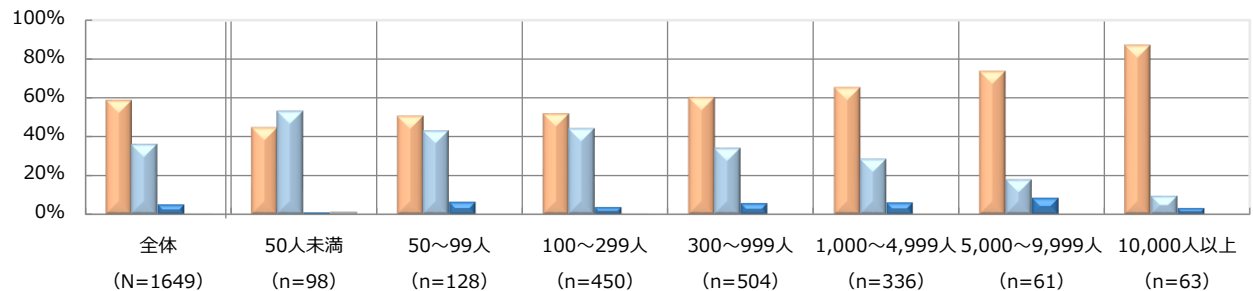
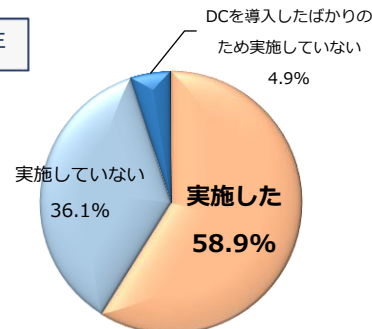
2025年



2024年



2023年



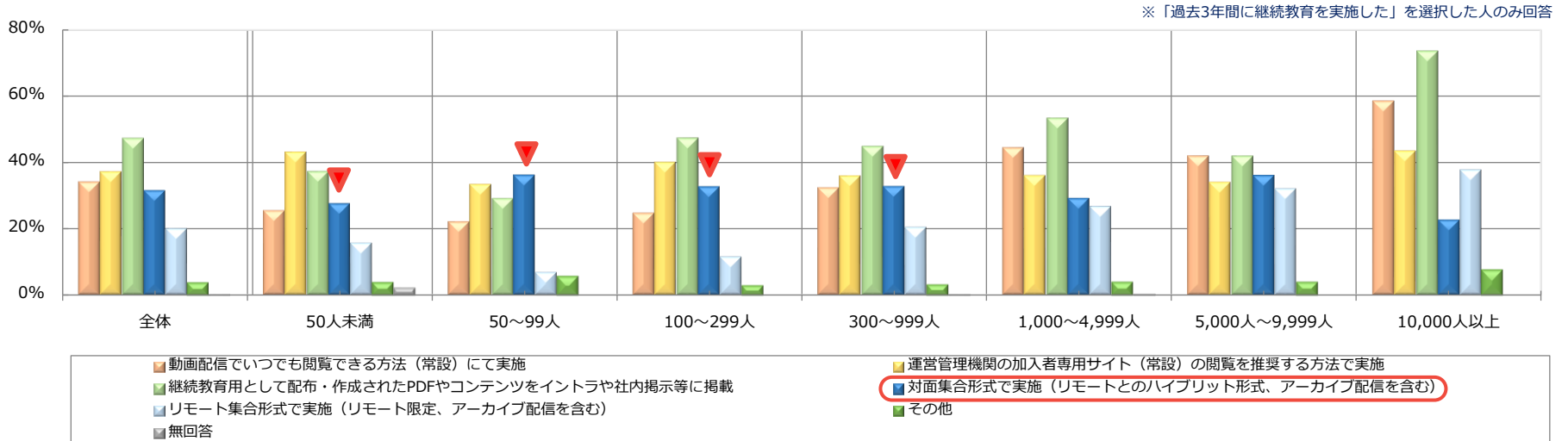


## Section2-2 継続教育の実施状況・方法・内容

### 2025年における継続教育の実施方法（MA）

■継続教育の実施方法はコロナ以降に大きく変わり、オンライン・動画配信などが主流となっている中、全体としてPDFやコンテンツ等の素材やデータ等をイントラ・掲示板に掲載する対応が多数を占め、場所や時間を問わない実施方法が選択されていると思われます。

＜注目点＞従業員数1,000名未満の先では「対面」での実施割合も多く、Face to Faceの実施効果を再認識する声も聞かれます。



		社数	動画配信でいつでも閲覧できる方法（常設）にて実施	運営管理機関の加入者専用サイト（常設）の閲覧を推奨する方法で実施	継続教育用として配布・作成されたPDFやコンテンツをイントラや社内掲示等に掲載	対面集合形式で実施（リモートとのハイブリット形式、アーカイブ配信を含む）	リモート集合形式で実施（リモート限定、アーカイブ配信を含む）	その他	無回答
全体		1,092	34.2	37.2	47.3	31.4	20.0	3.8	0.3
従業員数別	50人未満	51	25.5	43.1	37.3	27.5	15.7	3.9	2.0
	50～99人	72	22.2	33.3	29.2	36.1	6.9	5.6	-
	100～299人	270	24.8	40.0	47.4	32.6	11.5	3.0	-
	300～999人	343	32.4	35.9	44.9	32.7	20.4	3.2	0.3
	1,000～4,999人	247	44.5	36.0	53.4	29.1	26.7	4.0	0.4
	5,000人～9,999人	50	42.0	34.0	42.0	36.0	32.0	4.0	-
	10,000人以上	53	58.5	43.4	73.6	22.6	37.7	7.5	-

(%)

## Section2-3 継続教育の実施状況・方法・内容

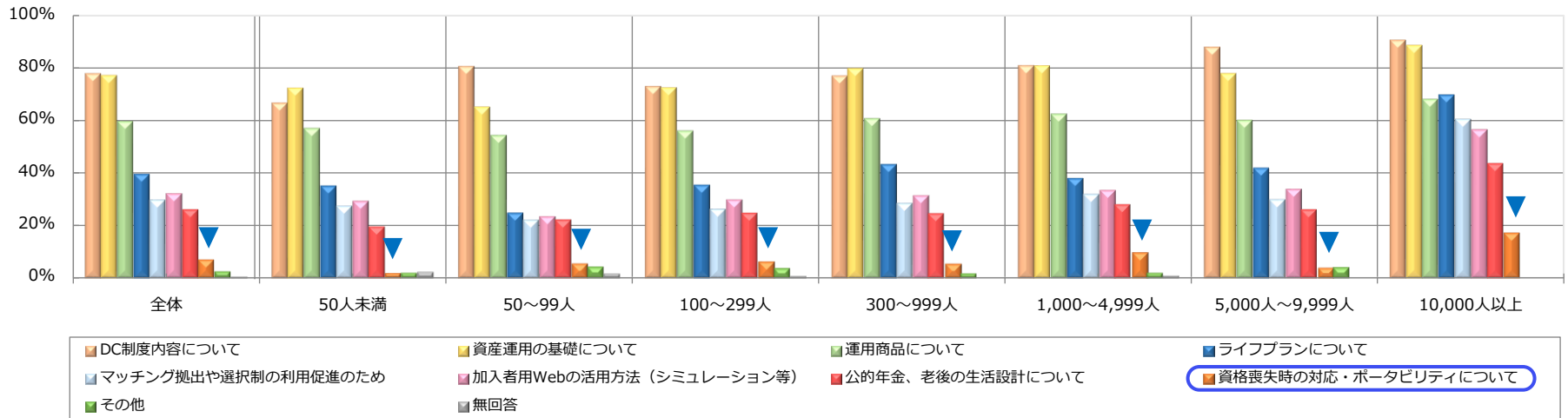
### 継続教育の実施内容（MA）

■継続教育で実施している内容は、「DCの制度内容」「資産運用の基礎について」が引き続き多い状況です。

■運用商品追加が増えている傾向にある中（16p参照）、「運用商品について」の教育も重視されているようです。

＜注目点＞ 資格喪失時の対応等について継続教育の中で説明している割合は少なく、自動移換者の減少のためにも今後の課題と言えます。

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答



		社数	DC制度 内容について	資産運用の 基礎について	運用商品 について	ライフプラン について	マッチング 拠出や選択制 の利用促進の ため	加入者用Web の活用方法 (シミュレー ション等)	公的年金、 老後の生活 設計について	資格喪失時の 対応・ポータ ビリティに ついて	その他	無回答
全体		1,092	77.9	77.2	59.5	39.7	29.8	32.3	26.0	7.0	2.5	0.5
従業員数別	50人未満	51	66.7	72.5	56.9	35.3	27.5	29.4	19.6	2.0	2.0	2.0
	50～99人	72	80.6	65.3	54.2	25.0	22.2	23.6	22.2	5.6	4.2	1.4
	100～299人	270	73.0	72.6	55.9	35.6	26.3	30.0	24.8	6.3	3.7	0.7
	300～999人	343	77.0	79.9	60.6	43.4	28.6	31.5	24.5	5.5	1.7	-
	1,000～4,999人	247	81.0	81.0	62.3	38.1	32.0	33.6	27.9	9.7	2.0	0.8
	5,000人～9,999人	50	88.0	78.0	60.0	42.0	30.0	34.0	26.0	4.0	4.0	-
	10,000人以上	53	90.6	88.7	67.9	69.8	60.4	56.6	43.4	17.0	-	-

### 特に実施してよかった・効果があった・加入者からの評判がよかった継続教育の実施方法や内容

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答

300  
人  
未満

#### 事業主の実施事例（抜粋）

- ◆マッチング拠出による税金の軽減効果を説明
- ◆対面形式での実施は評価された。マッチング制度について周知ができた
- ◆対面集合形式で行ったが、Web等実際に操作しながら実施し、わからないことをその場で聞けるということで参加者の理解度が全然違うと感じた。また、DCに対する心構えが変わった気がする
- ◆若手社員向けの社内説明会。若手3名程度のグループをつくって、数回実施。窓口担当をしている人事総務部メンバーが講師を務め、サイト画面の見方・取扱商品の説明・運用利回り等について、それぞれの画面を見ながら説明した
- ◆バランス型の投資信託でも長期運用すると、順調に増えている実績を説明し、長期投資への理解を深めることができた
- ◆残高のお知らせの受取方法を郵送受取からWeb受取変更を推奨したことで、Webでの閲覧回数が増えた
- ◆商品入れ替えをした際に制度の概要と商品の詳細説明をしたことで、関心を持つ従業員が少し増えたように感じる
- ◆普段なじみのない投資信託の用語を人形劇の動画を作成し、身近に感じられるように工夫した
- ◆担当者の運用実績を見せて、運用への不安を取り除き、運用へ取り組む意欲を持たせた
- ◆集合型のセミナーを「若手・初心者向け」と「老後のお金について知りたい人向け」に分けて実施した

300  
～  
999  
人

#### 事業主の実施事例（抜粋）

- ◆希望者を募り、少人数で知識を高める座談会形式で行った
- ◆Webによる残高確認を全員行うようにした
- ◆年代別にセミナーを開催（20歳から30歳）基礎・積極投資（30歳から50歳）、年齢に応じた配分（51歳から60歳）、ライフプランや受取方法を説明
- ◆基本的には入社時にDC制度の説明をするが、だいたいは覚えていない人が多いので入社してから何年かしてから制度説明会を実施することにより、理解を深めることが出来ていると感じている
- ◆新商品を追加時に、全体の朝礼で商品について説明し、イントラにその資料をアップ。メールでも促進を促した結果、Webへのアクセス数が増加し、PCを持参して質問に直にくるといった行動が見られた。その結果商品の預け替えが今までやったことがない人たちまで浸透した
- ◆インフレなど様々な環境要因により資産形成の必要性を説き、その流れで制度説明を実施。まずインフレ環境や年金制度の状況や資産倍増計画について触れ、年金を当てにせず自身での資産形成が必要である旨を説明。その後資産形成の手段として当社が退職一時金・DCの両制度を取り入れているため、それぞれの制度内容についての説明、それぞれを増やすための方法について説明した
- ◆入社時に対面で制度説明を行うことで20代で元本確保型商品のみを選んでいる社員がいないという効果が出ている

### 特に実施してよかった・効果があった・加入者からの評判がよかった継続教育の実施方法や内容

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答

#### 事業主の実施事例（抜粋）

1,000  
人  
以  
上

- ◆金融リテラシーについてのeラーニングが受講率が高かった
- ◆商品の除外・追加に関する専用のWebサイトを作成した
- ◆DC加入対象者の運用利回りランキングを公開し、DCへの興味、関心の引上げ、運用商品の見直しを促した
- ◆DCを中心に、新NISAや資産運用、金融、各種保険、ライフプラン、行動経済学、財務・会計知識等を「金融リテラシーテスト」として毎月実施（10問）全問正解者に図書カード500円を進呈、LINEWORKSのアンケート機能と掲示板にPDF添付により解答する対応を実施した
- ◆1年定期預金だけと投資信託の運用結果を開示したところ、元本確保型の資産残高が減った
- ◆DCに関する教育資料はどうしても内容が多岐に渡る為、重要ポイントに絞って3ページのDCニュースレターを発行、シンプルで分かり易いと好評
- ◆DCの出口戦略、資産の取り崩し方など、60歳以降のDCの活用法、受け取り方、資産運用の継続等の講義を実施した
- ◆DC加入者のメールアドレスを一括登録し、ID・PWをWeb画面上ですぐ確認可とした。研修時に案内、確認してもらうことにより閲覧数向上した
- ◆研修方法は、オンライン研修（ライブ配信型）とその研修の録画公開を実施し、参加率向上。法改正内容を周知し、マッチング拠出をWeb申込ですぐ行えるようにし、マッチング拠出の加入者が増加した
- ◆商品を除外し、信託報酬の安い新商品を導入したことで、放置運用していた加入者に見直しを考える機会が生まれた
- ◆時事ネタも含めたマーケット展望を踏まえ、インフレ対策にもなる資産運用や、資産運用の必要な理由を説明。投資信託、資産形成などのポイントや、会社のDC制度を説明し、リスク許容度を理解し、自分に合った資産配分など選択するセミナーを実施しました
- ◆無関心層への喚起を目的として、A Iセミナー（A I と投資）を実施。少し難しい内容であったが、参加者の半分以上が初めてセミナーに参加してくれた方々で、一定の効果は出たと感じている
- ◆研修方法は、オンライン研修（ライブ配信型）とその研修の録画公開を実施したことで参加率が向上した。また、法改正の内容を周知してマッチング拠出をWeb申込で簡易に行えるようにしたことにより、加入者が増加した
- ◆2024年12月の法改正および弊社規約変更に伴いマッチング拠出の金額が増額になったタイミングでの継続教育を実施したため、マッチング拠出の申請（新規・金額変更）が前年の約2倍増となった
- ◆DC商品追加に伴い基礎事項（退職金制度とDCなど）をまとめ、同時配信した。結果として「久々に商品を確認する気掛になった」とのご意見が寄せられた
- ◆ライフプランセミナーのメインテーマを「退職準備」から「金融教育」に変更・修正し、受講対象者を50代全般に拡大、業務の隙間時間を活用して視聴することのできる動画を提供した。

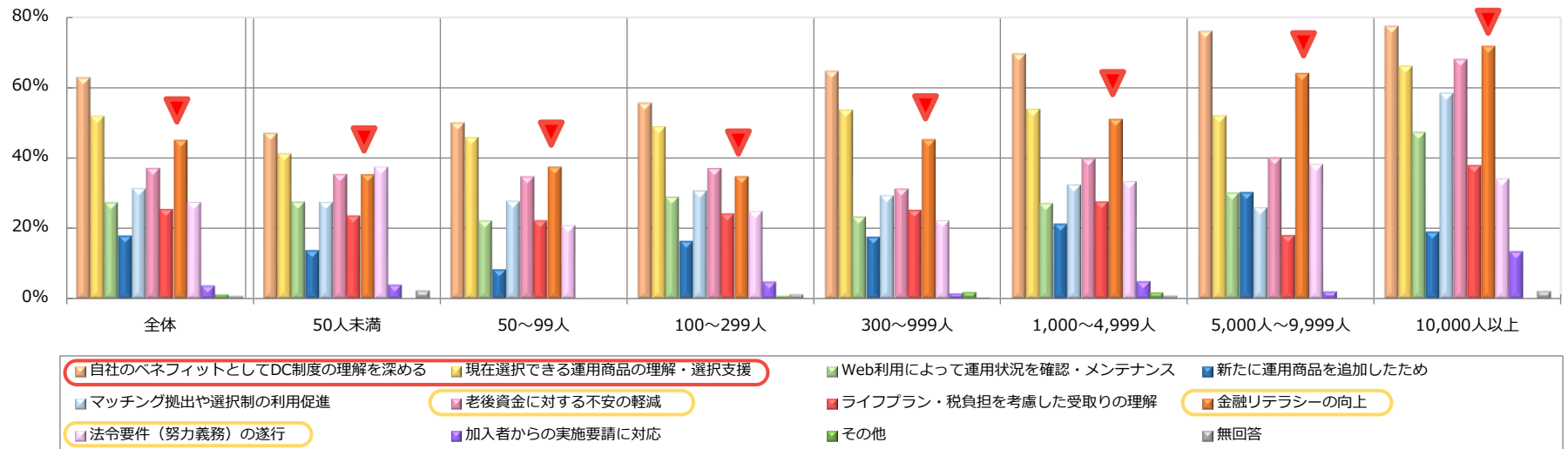
## Section2-5 継続教育を実施する目的

### 継続教育を実施する目的（MA）

■ 継続教育の実施内容と同様に、実施目的も制度や運用商品の理解が多数を占める一方で、金融リテラシー向上や法令要件（努力義務）の遂行、老後資金に対する不安の軽減を目的とする事業主も多く、目的が多岐にわたるのが昨今の傾向と言えます。

＜注目点＞すべての規模で金融リテラシーの向上を目的として継続教育を実施している割合が高くなっているのが特徴的です。

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答



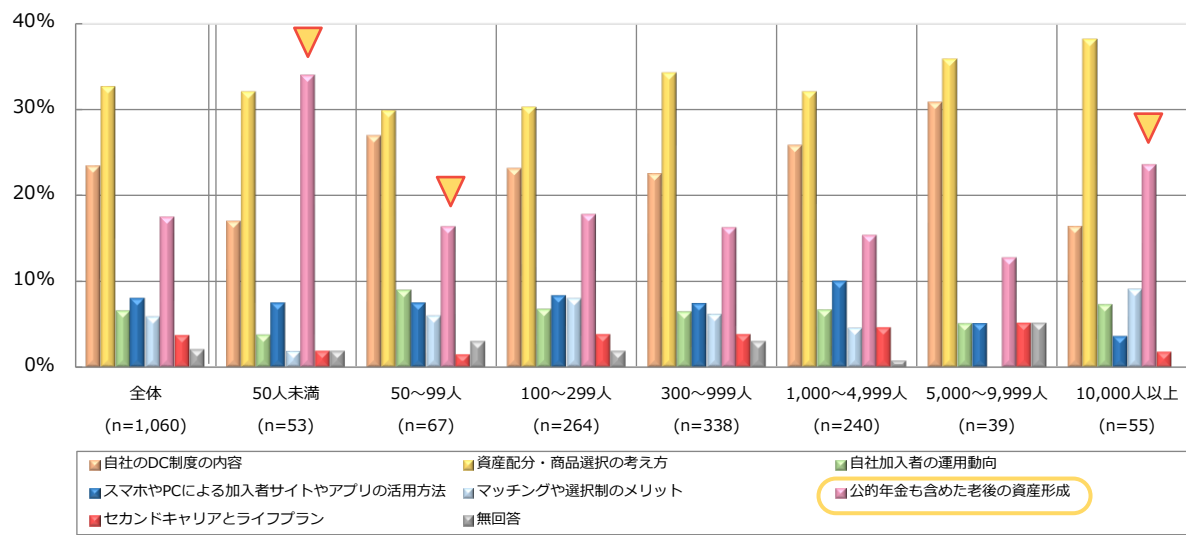
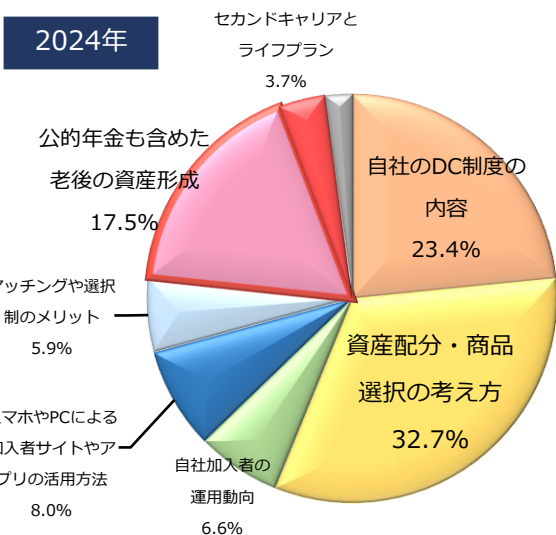
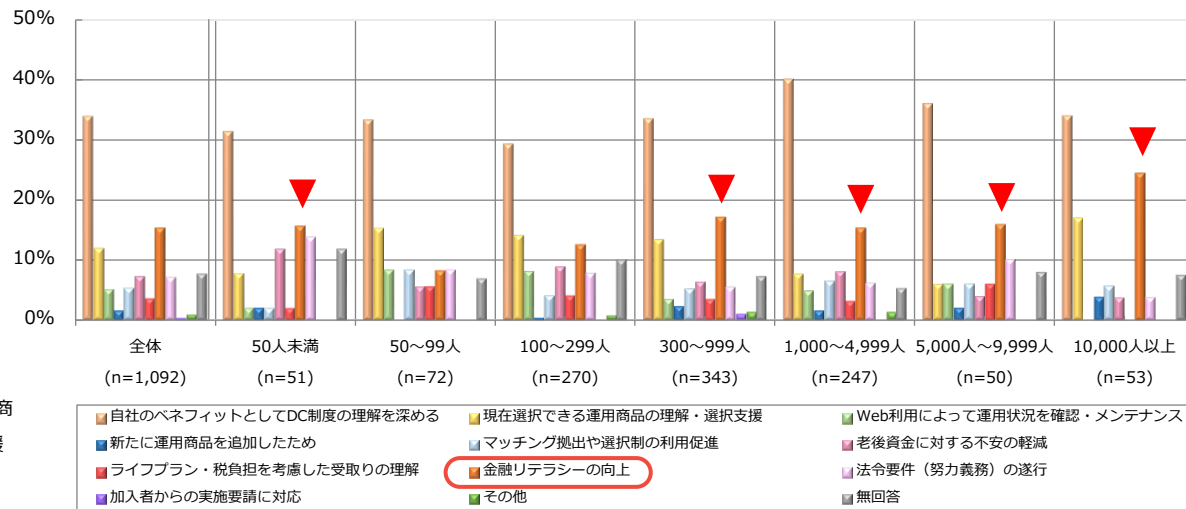
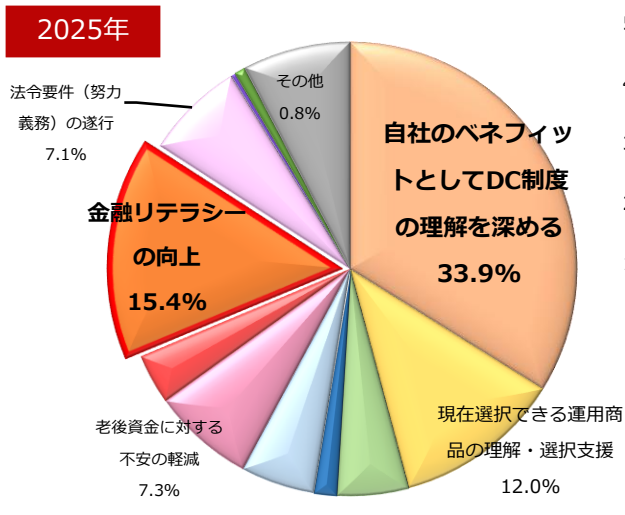
	社数	自社のベネフィットとしてDC制度の理解を深める	現在選択できる運用商品の理解・選択支援	Web利用によって運用状況を確認・メンテナンス	新たに運用商品を追加したため	マッチング拠出や選択制の利用促進	老後資金に対する不安の軽減	ライフプラン・税負担を考慮した受取りの理解	金融リテラシーの向上	法令要件（努力義務）の遂行	加入者からの実施要請に対応	その他	無回答
全体	1,092	62.8	51.8	27.3	17.8	31.4	37.1	25.3	45.1	27.3	3.7	1.1	0.7
従業員数別													
50人未満	51	47.1	41.2	27.5	13.7	27.5	35.3	23.5	35.3	37.3	3.9	-	2.0
50～99人	72	50.0	45.8	22.2	8.3	27.8	34.7	22.2	37.5	20.8	-	-	-
100～299人	270	55.6	48.9	28.9	16.3	30.7	37.0	24.1	34.8	24.8	4.8	0.7	1.1
300～999人	343	64.7	53.6	23.3	17.5	29.4	31.2	25.1	45.2	22.2	1.5	1.7	0.3
1,000～4,999人	247	69.6	53.8	27.1	21.1	32.4	39.7	27.5	51.0	33.2	4.9	1.6	0.8
5,000人～9,999人	50	76.0	52.0	30.0	30.0	26.0	40.0	18.0	64.0	38.0	2.0	-	-
10,000人以上	53	77.4	66.0	47.2	18.9	58.5	67.9	37.7	71.7	34.0	13.2	-	1.9

## Section2-6 継続教育を実施する目的

### 継続教育の実施にあたり最も重視している事項（SA）

- 継続教育を実施する上で複数ある目的のうち最も重視されているのは、どの規模でも「自社のDC制度の理解を深める」でした。
- 次いで「金融リテラシーの向上」の割合が多くなっており、関心の高まりが見てとれます。

※「過去3年間に継続教育を実施した」を選択した人のみ回答





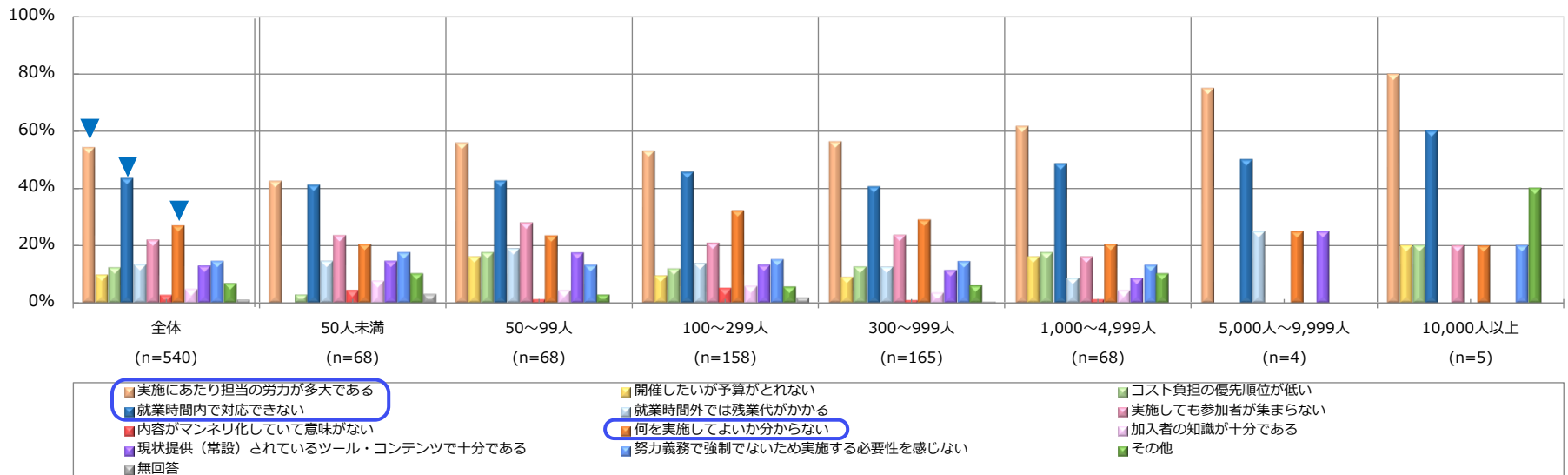
## Section2-7 継続教育を実施しない理由（事業主の声）

### 継続教育を実施しない理由（MA）

- 継続教育は「相当の労力（時間や業務）が多大」とであるという回答が実施しない理由の多くを占めています。加えて、実施により業務に支障をきたす（優先順位が低い）・何を実施してよいか分からない、といった理由で実施に抵抗がある事業主も多くみられます。

＜注目点＞運用する時間を取り戻すことは出来ません。特に関心の低い加入者のためにも定期的に、気づきとなるような教育の実施が望まれます。

※「過去3年間に継続教育を実施していない」を選択した人のみ回答



- ◆外資系なので、日英両方のサポートが必要なので
- ◆深く関わる事へのリスク
- ◆資産運用に興味を持っている従業員が少ない。
- ◆職種により就業時間が異なるため一斉に開催することが困難
- ◆DC制度外の業務が継続教育実施の優先度より高い
- ◆就業時間が個々に設定されているため全社員を対象とする場合、複数回実施する必要がある、担当者の負担が多大である
- ◆社員区分により加入している人、していない人がいるので一律に案内しにくい
- ◆殆どの社員があまり興味を示さないため、都度興味があり聞かれた人には回答している。
- ◆何から何まで企業に押し付けようとする国の姿勢に疑問。本当に企業がすべきことなのか
- ◆実施担当者の知識不足が否めない
- ◆社外勤務が多いので
- ◆「努力義務だからしなくてよい」と上層部の理解を得られない。

## Section3

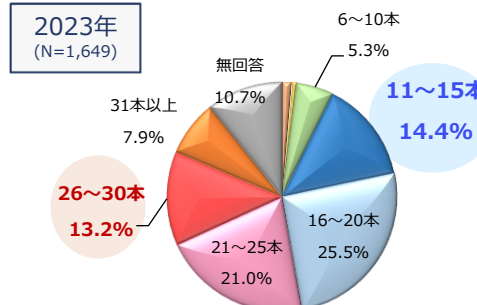
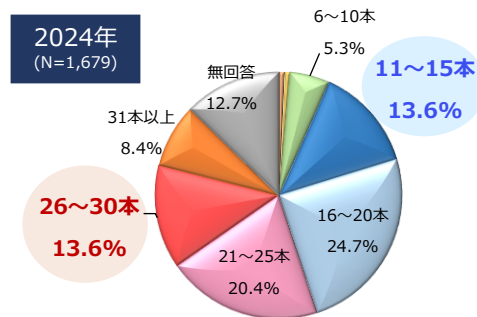
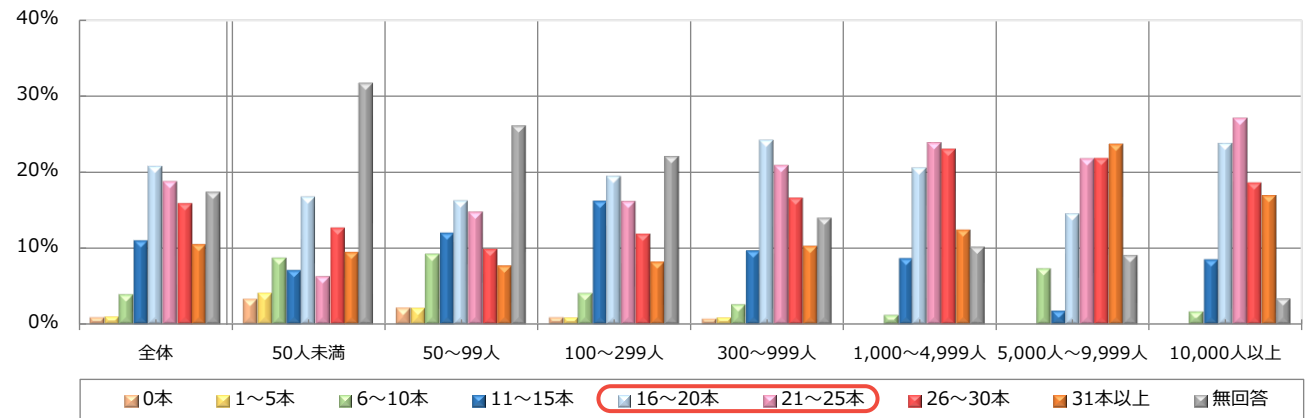
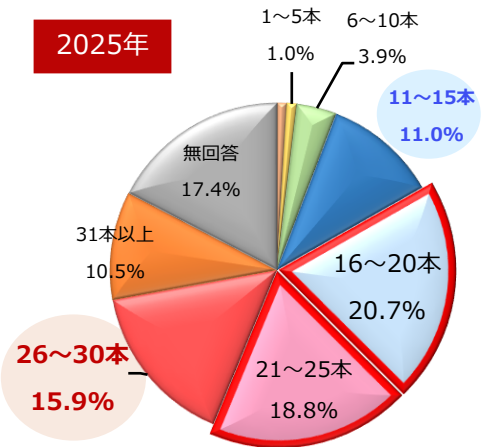
# 運用商品ラインナップの見直し（追加・除外） の状況



## Section3-1 運用商品の採用状況

### プランで採用している運用商品の合計本数（NA）

- 運用商品の採用本数は、全体で**16～20本**が最も多く、次いで**21～25本**となり、過去3年の比較では11本～15本が減少傾向です。
- 一方、26本～30本との回答割合が、3年間の時系列で13.2%→13.6%→15.9%と増加しており、商品の追加傾向が確認できます。

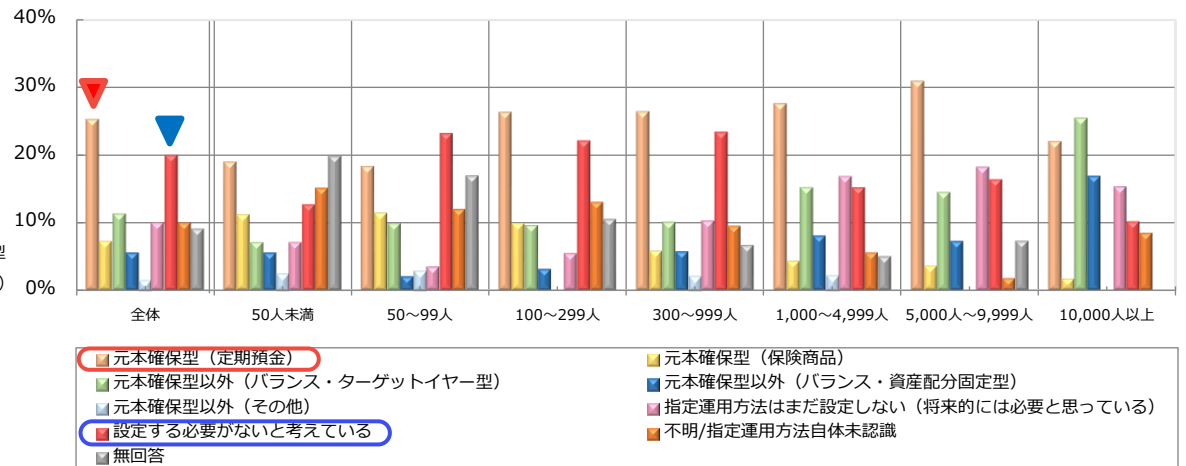
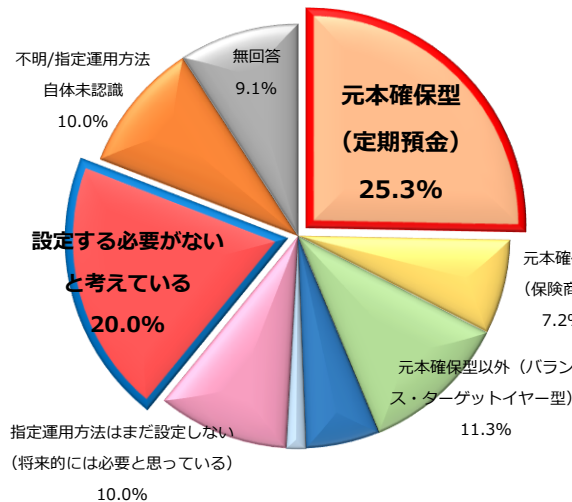


2025年		社数	0本	1～5本	6～10本	11～15本	16～20本	21～25本	26～30本	31以上	無回答
従業員数別	全体	1,687	0.9	1.0	3.9	11.0	20.7	18.8	15.9	10.5	17.4
	50人未満	126	3.2	4.0	8.7	7.1	16.7	6.3	12.7	9.5	31.7
	50～99人	142	2.1	2.1	9.2	12.0	16.2	14.8	9.9	7.7	26.1
	100～299人	438	0.9	0.9	4.1	16.2	19.4	16.2	11.9	8.2	22.1
	300～999人	535	0.7	0.9	2.6	9.7	24.1	20.9	16.6	10.3	14.0
	1,000～4,999人	322	-	-	1.2	8.7	20.5	23.9	23.0	12.4	10.2
	5,000人～9,999人	55	-	-	7.3	1.8	14.5	21.8	21.8	23.6	9.1
	10,000人以上	59	-	-	1.7	8.5	23.7	27.1	18.6	16.9	3.4
導入時期別	2001～2004年	199	1.0	1.0	6.0	11.6	20.1	16.6	18.1	13.1	12.6
	2005～2008年	327	0.3	0.6	7.3	11.3	20.5	16.8	16.2	11.0	15.9
	2009～2012年	277	1.4	1.8	2.9	16.6	18.4	20.9	16.6	10.5	10.8
	2013～2016年	262	0.8	0.8	4.2	12.2	24.4	16.8	14.1	9.9	16.8
	2017～2020年	343	0.6	1.2	1.7	8.2	22.7	20.7	16.3	8.2	20.4
	2021～2024年	219	1.8	0.9	0.9	5.5	20.1	21.0	16.0	11.4	22.4
	2025年	28	-	-	-	10.7	17.9	17.9	14.3	10.7	28.6

## Section3-2 指定運用方法として設定している運用商品

### 指定運用方法設定商品（SA）

- 指定運用方法の設定は、元本確保型商品での設定が全体の1/4を占め、設定する必要がないとの回答も全体の1/5を占める状況です。
- レコードキーパー（RK）の仕様上の理由や、自社の制度運営上初回の配分指定を必須としている等、「指定運用方法の設定」を必要としない場合もあると見られます。



	社数	元本確保型 (定期預金)	元本確保型 (保険商品)	元本確保型以外 (バランス・ ターゲットイヤー型)	元本確保型以外 (バランス・ 資産配分 固定型)	元本確保型以外 (その他)	指定運用方法は まだ設定しない (将来的には必要と 思っている)	設定する必要が ないと思 っている	不明/ 指定運用方法自体 未認識	無回答
全体	1,687	25.3	7.2	11.3	5.6	1.5	10.0	20.0	10.0	9.1
従業員数別										
50人未満	126	19.0	11.1	7.1	5.6	2.4	7.1	12.7	15.1	19.8
50～99人	142	18.3	11.3	9.9	2.1	2.8	3.5	23.2	12.0	16.9
100～299人	438	26.3	9.8	9.6	3.2	-	5.5	22.1	13.0	10.5
300～999人	535	26.4	5.8	10.1	5.8	2.1	10.3	23.4	9.5	6.7
1,000～4,999人	322	27.6	4.3	15.2	8.1	2.2	16.8	15.2	5.6	5.0
5,000人～9,999人	55	30.9	3.6	14.5	7.3	-	18.2	16.4	1.8	7.3
10,000人以上	59	22.0	1.7	25.4	16.9	-	15.3	10.2	8.5	-
導入時期別										
2001～2004年	199	23.6	8.5	7.5	5.0	2.0	12.1	22.1	13.1	6.0
2005～2008年	327	20.5	8.6	12.2	7.0	0.6	11.6	22.3	7.0	10.1
2009～2012年	277	28.5	5.4	11.9	6.9	2.2	11.6	19.1	7.6	6.9
2013～2016年	262	26.0	10.3	8.0	4.6	2.3	11.5	19.8	11.5	6.1
2017～2020年	343	28.6	4.7	6.1	3.2	1.2	9.3	24.8	12.5	9.6
2021～2024年	219	24.7	7.8	23.3	8.2	0.9	4.6	12.8	7.3	10.5
2025年	28	28.6	-	35.7	3.6	3.6	3.6	-	7.1	17.9

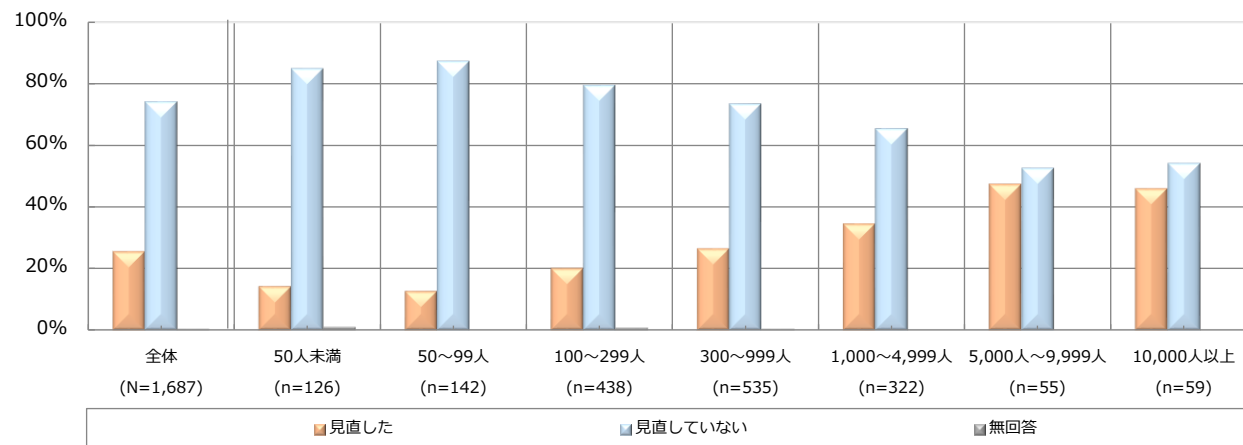
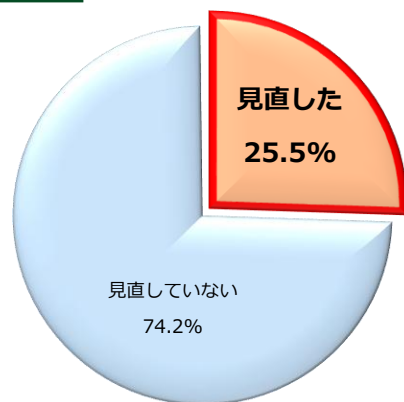
## Section3-3 運用商品ラインナップの見直し状況

### ここ1年間における運用商品ラインナップの見直し状況と見直した結果（予定）

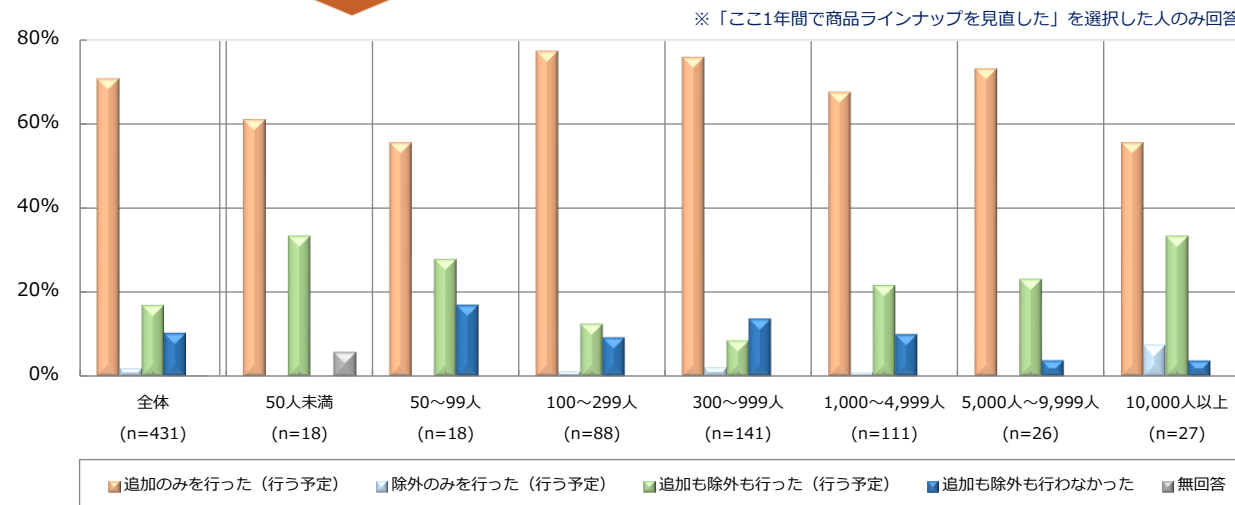
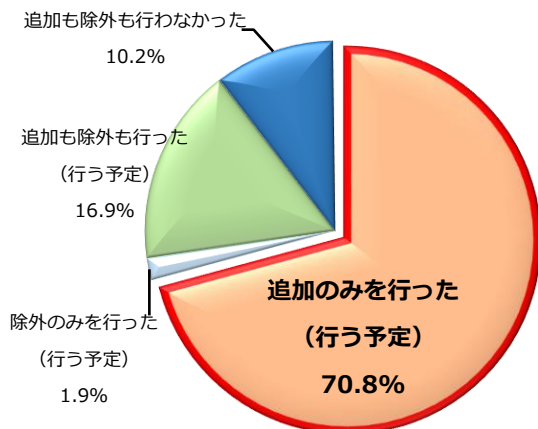
■運用商品の見直しは全体の25.5%（431社）が実施し、そのうち70.8%が追加のみ、1.9%が除外のみ行ったと回答（予定を含む）。

＜注目点＞運用商品の除外は要件が緩和されたとはいえ、加入者情報の連携や同意の観点で、引き続き事業主・運営管理機関の負担が大きいため対応が進まないのが実情です。加入者本位の運用環境整備のためにも、更なる改善が求められます。

#### 見直し状況



#### 結果



## Section3-4 運用商品ラインナップへの追加と除外

### 運用商品ラインナップへの追加（予定）商品／除外（予定）商品（MA）

■追加運用商品は、インデックス型の先進国株式・全世界株式、ターゲットイヤーが多数を占めています。

■一方、除外については、追加商品と同じカテゴリーによる入れ替えや、法改正にともなう元本確保型の除外などとなっています。

追加（予定）		(%)																	
	社数	国内株式型 (インデックス・バッシブ)	国内株式型 (アクティブ)	国内債券型	先進国(外国)株式型 (インデックス・バッシブ)	先進国(外国)株式型 (アクティブ)	先進国(外国)債券型	新興国株式型	新興国債券型	不動産投資型 (REIT等)	バランス型 (資産配分固定)	バランス型 (ターゲットイヤー)	バランス型 (その他)	全世界株式型 (インデックス・バッシブ)	全世界株式型 (アクティブ)	元本確保型 (定期預金)	元本確保型 (保険商品)	金などのオルタナ商品	無回答
全体	378	28.0	22.5	8.7	61.1	29.9	15.6	10.6	7.1	22.2	11.9	48.1	6.1	42.6	13.5	2.1	6.3	17.7	2.1
従業員数別	50人未満	17	11.8	5.9	5.9	64.7	5.9	17.6	-	5.9	11.8	52.9	5.9	41.2	17.6	-	-	-	5.9
	50～99人	15	26.7	26.7	20.0	73.3	40.0	26.7	6.7	6.7	13.3	-	26.7	20.0	13.3	6.7	-	13.3	-
	100～299人	79	24.1	20.3	8.9	53.2	30.4	11.4	5.1	5.1	26.6	13.9	49.4	6.3	43.0	2.5	10.1	24.1	-
	300～999人	119	22.7	26.1	7.6	58.8	31.1	14.3	11.8	5.0	21.0	9.2	48.7	5.9	44.5	1.7	7.6	17.6	1.7
	1,000～4,999人	99	32.3	22.2	7.1	64.6	29.3	16.2	11.1	5.1	20.2	14.1	47.5	5.1	46.5	1.0	4.0	16.2	4.0
	5,000人～9,999人	25	44.0	24.0	16.0	60.0	28.0	24.0	28.0	20.0	32.0	8.0	56.0	12.0	44.0	4.0	-	20.0	4.0
	10,000人以上	24	45.8	20.8	8.3	75.0	37.5	16.7	12.5	20.8	29.2	20.8	45.8	4.2	29.2	8.3	12.5	16.7	-

※「ここ1年間で商品ラインナップを見直し、追加のみを行った（予定）／追加も除外も行った（予定）」を選択した人のみ回答

除外（予定）		(%)																	
	社数	国内株式型 (インデックス・バッシブ)	国内株式型 (アクティブ)	国内債券型	先進国(外国)株式型 (インデックス・バッシブ)	先進国(外国)株式型 (アクティブ)	先進国(外国)債券型	新興国株式型	新興国債券型	不動産投資型 (REIT等)	バランス型 (資産配分固定)	バランス型 (ターゲットイヤー)	バランス型 (その他)						
														元本確保型 (定期預金)	元本確保型 (保険商品)	金などのオルタナ商品	無回答		
全体	81	37.0	30.9	24.7	44.4	30.9	34.6	9.9	9.9	6.2	30.9	13.6	11.1	34.6	27.2	2.5	7.4		
従業員数別	50人未満	6	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	-	-	33.3	16.7	-	33.3	16.7	-	16.7		
	50～99人	5	20.0	-	20.0	40.0	40.0	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	20.0	-		
	100～299人	12	41.7	33.3	8.3	58.3	50.0	41.7	16.7	8.3	33.3	8.3	8.3	33.3	16.7	-	-		
	300～999人	15	33.3	26.7	33.3	40.0	26.7	33.3	6.7	13.3	33.3	20.0	33.3	40.0	33.3	6.7	6.7		
	1,000～4,999人	25	48.0	32.0	28.0	48.0	24.0	36.0	4.0	8.0	40.0	12.0	8.0	28.0	36.0	-	16.0		
	5,000人～9,999人	6	50.0	66.7	16.7	66.7	50.0	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	-	50.0	16.7	-	-		
	10,000人以上	11	27.3	36.4	27.3	36.4	36.4	9.1	9.1	-	27.3	9.1	9.1	54.5	27.3	-	-		

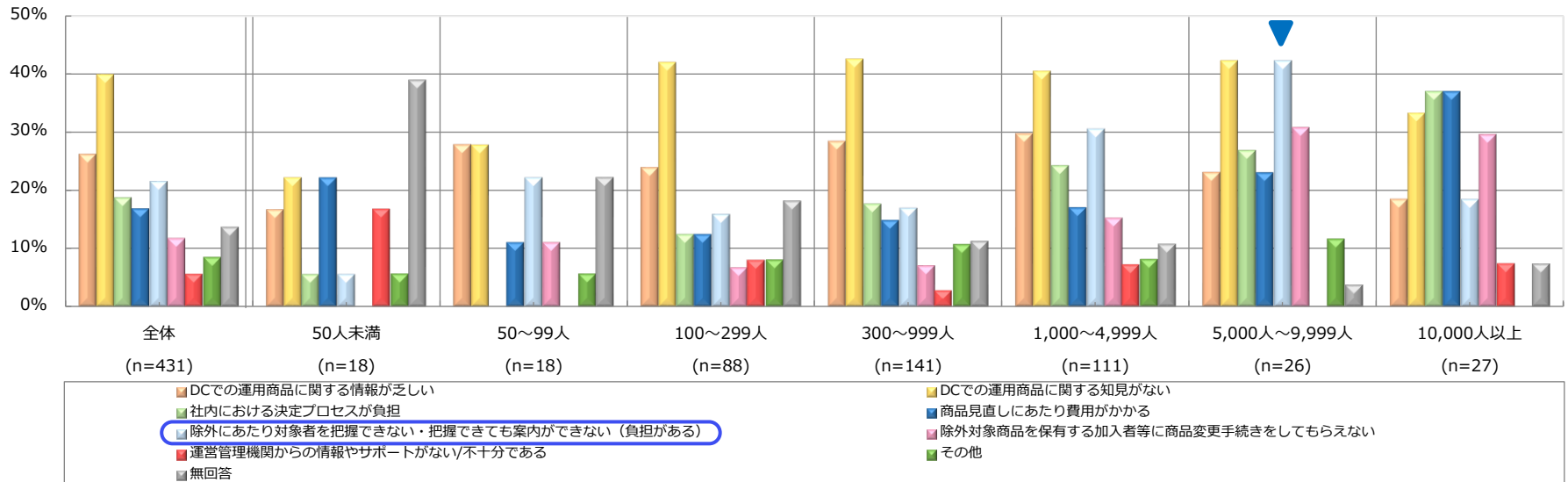
※「ここ1年間で商品ラインナップを見直し、除外のみを行った（予定）／追加も除外も行った（予定）」を選択した人のみ回答

## Section3-5 運用商品ラインナップの見直しにおける課題

### 運用商品ラインナップの見直しにおいて課題と感じたこと（MA）

■運用商品の見直し実績が多い従業員5,000人以上の事業主においては「社内の決定プロセスが負担」や「商品見直しに係る費用」に加え「除外対象者の把握が負担」が課題であると感じており、これらの問題点を解決する必要があると言えます。

※「ここ1年間で商品ラインナップを見直した」を選択した人のみ回答



### 企業年金の加入者のための運用の見える化（厚生労働省資料より）

#### <DCの見える化（加入時の運用方法等に係る加入者への情報提供）>

- 運用の方法の内容（次に掲げるものを含む。）に関する情報
    - イ 利益の見込み及び損失の可能性に関する事項
    - ロ 運用の方法に係る資金の拠出の単位又は上限額があるときは、その内容に関する事項
    - ハ 運用の方法に係る利子、配当その他の利益の分配方法に関する事項
  - 過去十年間（当該運用の方法の過去における取扱期間が十年間に満たない場合にあっては、当該期間）における当該運用の方法に係る利益又は損失の実績
  - 個人別管理資産に係る運用の方法ごとの当該運用の方法における持分に相当する額（手数料、報酬その他の当該運用の方法に係る契約の変更又は解除に要する費用に相当する額を控除した額）の計算方法
  - 運用の方法を選択し、又は変更した場合に必要な手数料その他の費用の内容及びその負担の方法に関する情報
- ～（以下略）～

※掲載ページURL > <https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001575025.pdf>



## 適切な商品選択に向けた取組のために（検討会資料とガイドブック）～厚生労働省発行

### 適切な商品選択に向けた取組（厚生労働省資料より）



＜企業型DCにおいては、長期的観点から、加入者の老後資産の形成を行うためには、運営管理機関、企業、加入者の各段階において、適切な運用方法が選定されることが重要。特に、足元の物価が上昇する局面において、将来の実質的な購買力を確保できない可能性といったものは、十分考慮した上で、加入者が商品の選択を行うことができるように取り組んでいくことが重要＞

#### 【事業主】

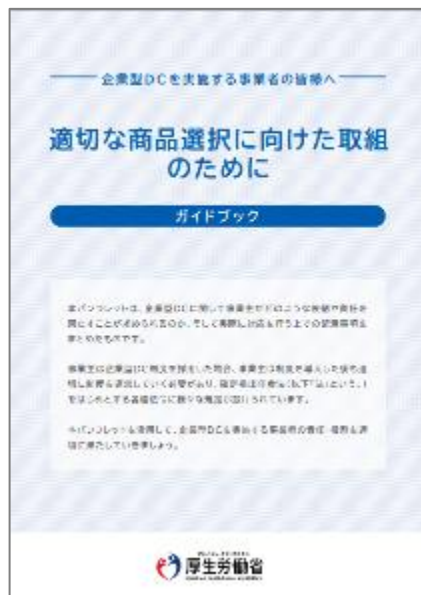
◆企業型DCを実施する事業主は、適切な事業運営に取り組む中で、①商品の選定、評価、見直し、②投資教育の実施等により、加入者が適切に商品を選択できるよう、継続して取り組んでいく必要がある。

～（以下略）～

※掲載ページURL＞ <https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001574873.pdf>

### ガイドブック

※掲載ページURL＞ <https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001589596.pdf>



## Section4

# DCガバナンスにむけた対応と 定年・資格喪失年齢の引き上げ状況



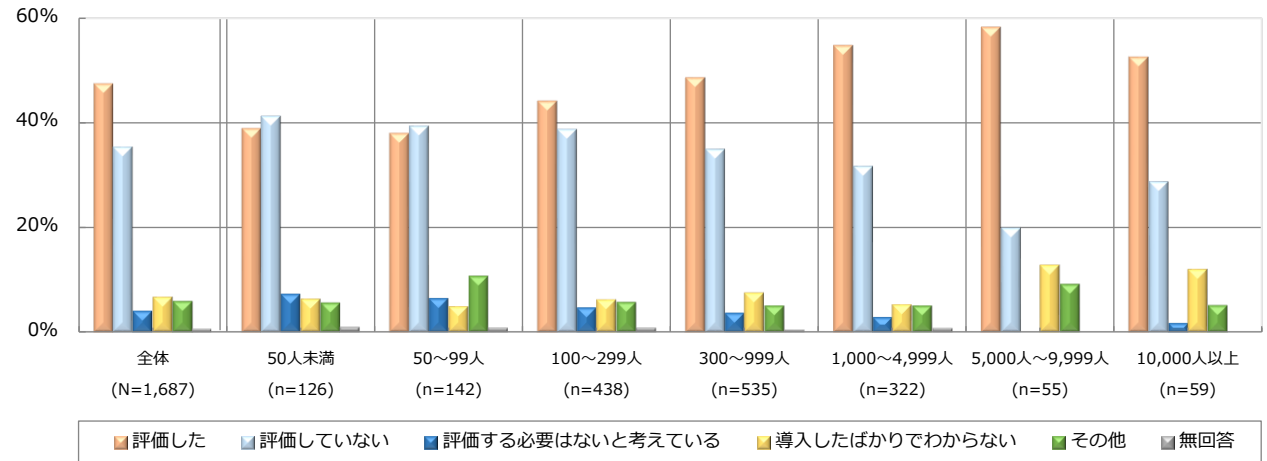
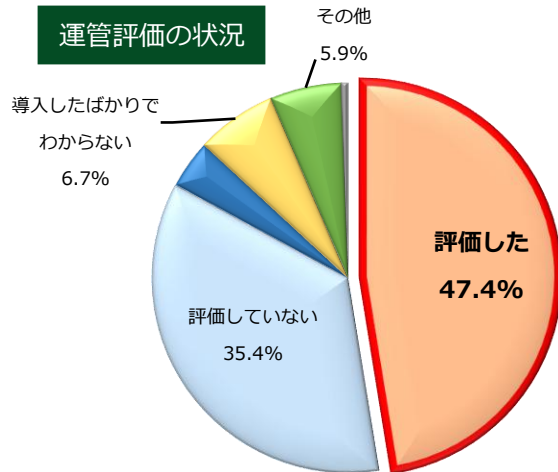
## Section4-1 DCガバナンスにむけた対応

### 運営管理機関評価の実施状況と評価結果（SA）

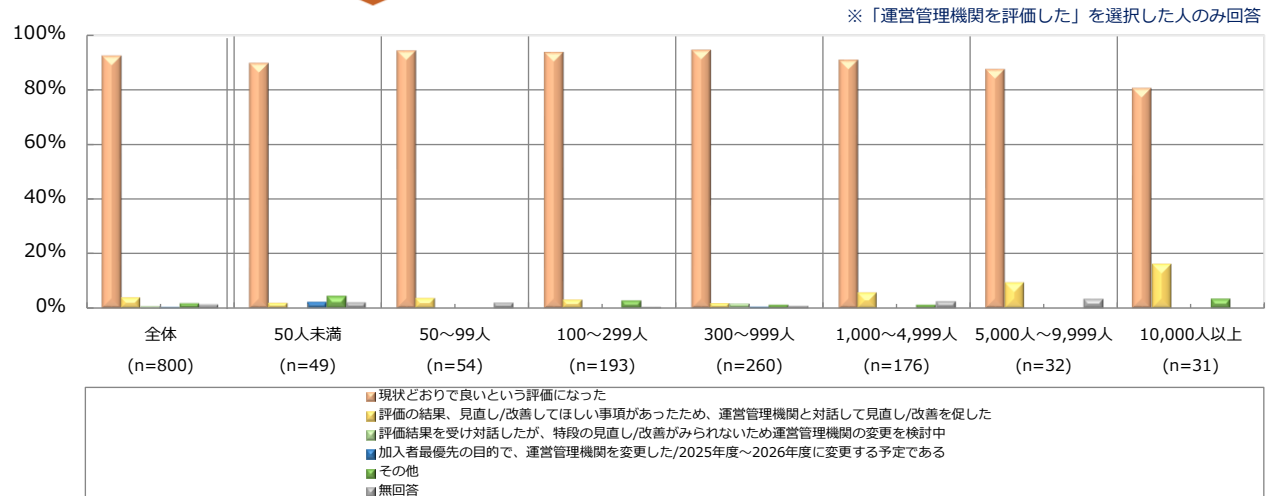
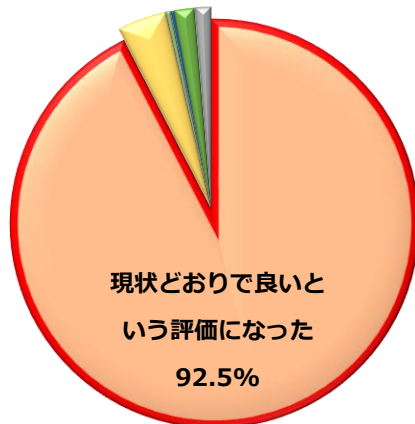
- DC法で定められる「5年に1度、事業主が運営管理機関の評価を行う対応」について、47.7%の事業主（800社）が評価したと回答。
- 評価した結果として92.5%の事業主が「現状通りで良いという評価」となり、変更を予定している事業主は極めて少数に留まります。

<注目点> 運営管理機関との対話は事業主並びに加入者にとって重要な事柄であり、より適正な運営のためにも積極的な取組が必要です。

#### 運営評価の状況



#### 結果



※「運営管理機関を評価した」を選択した人のみ回答

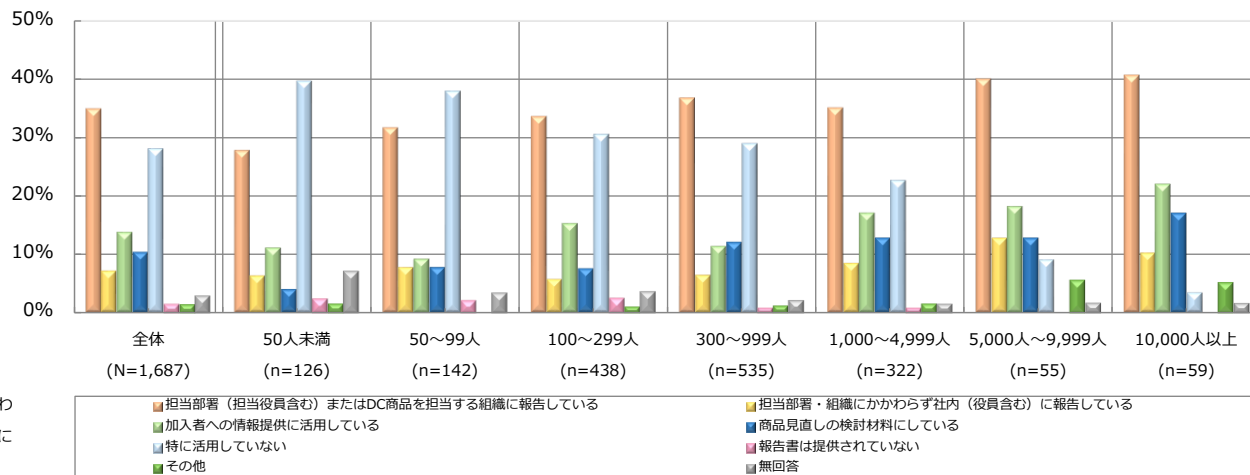
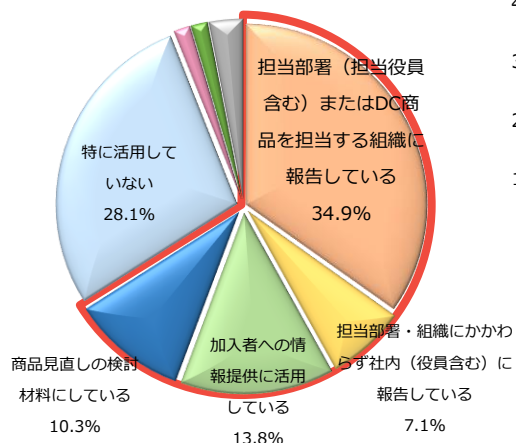


### 定期報告書等の活用状況と運用商品に関する検討の際の役員等参加状況（SA）

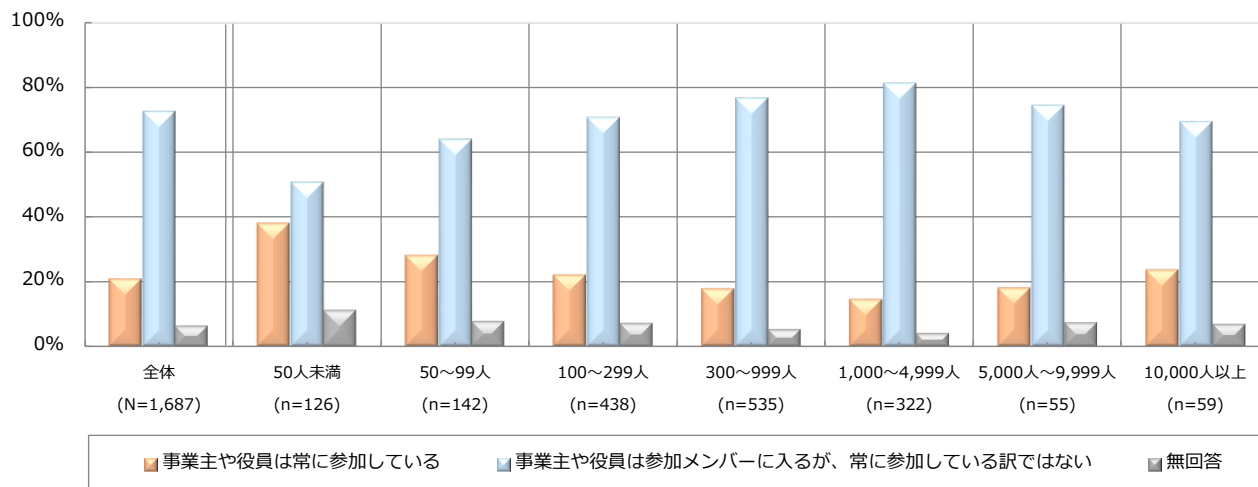
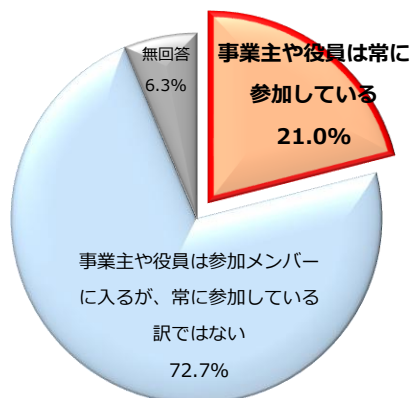
■ 適正なDC業務運営を行うためのDCガバナンス対応において、運営管理機関から報告されるプラン運営状況や運用商品モニタリング状況の社内共有・情報の連携状況については、約7割の事業主が自社の従業員数規模に応じた形式で活用しています。

＜注目点＞ 全体の21.0%が役員や事業主が常に運用商品検討に参画しており、経営陣によるDCガバナンスへの理解は進んできているようです。

#### 定期報告書等の活用状況



#### 運用商品検討への参加

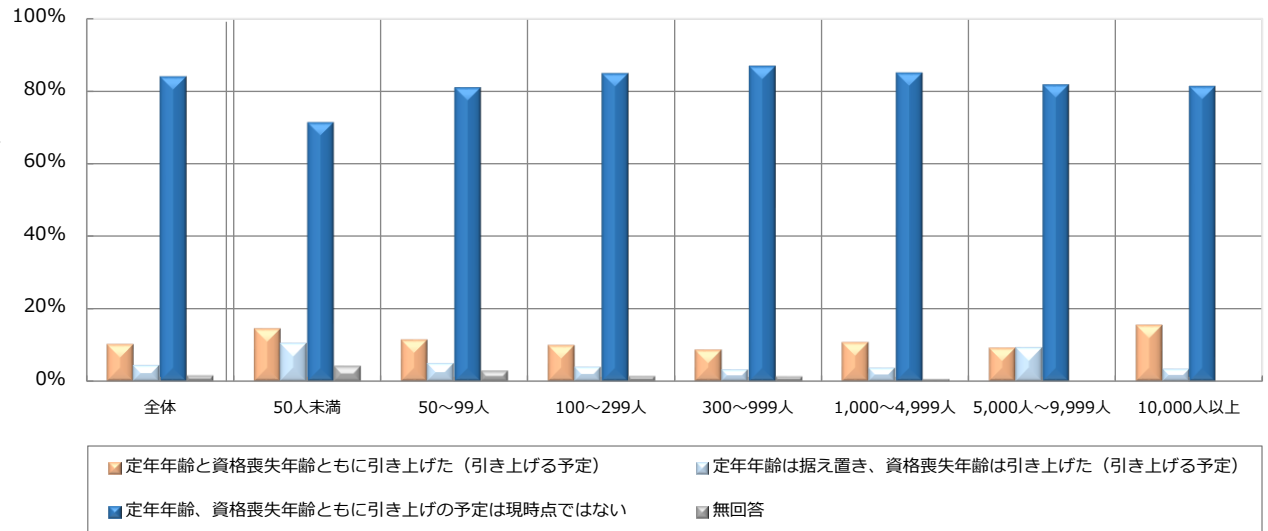
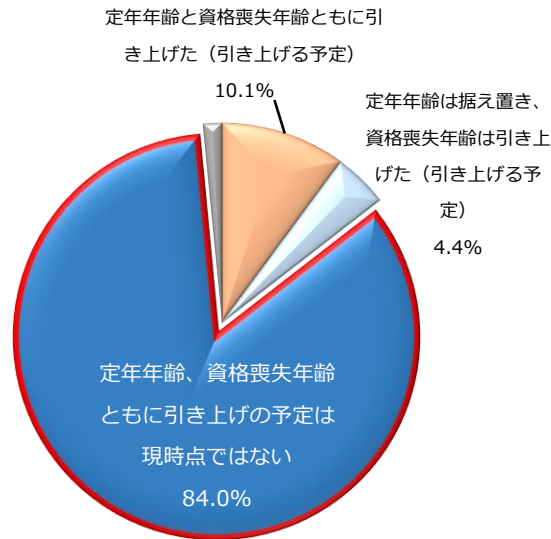


## Section4-3 定年・資格喪失年齢の引き上げ状況

### 資格喪失年齢の引き上げについて（SA）

- 「定年・資格喪失年齢ともに引き上げの予定はない」との回答が8割超となり、引き上げ対応をした事業主は少数にとどまっています。

＜注目点＞ 今後iDeCo加入可能年齢の引き上げが予定され、働き方改革が進む中、定年・資格喪失年齢への対応の変化に注目です。



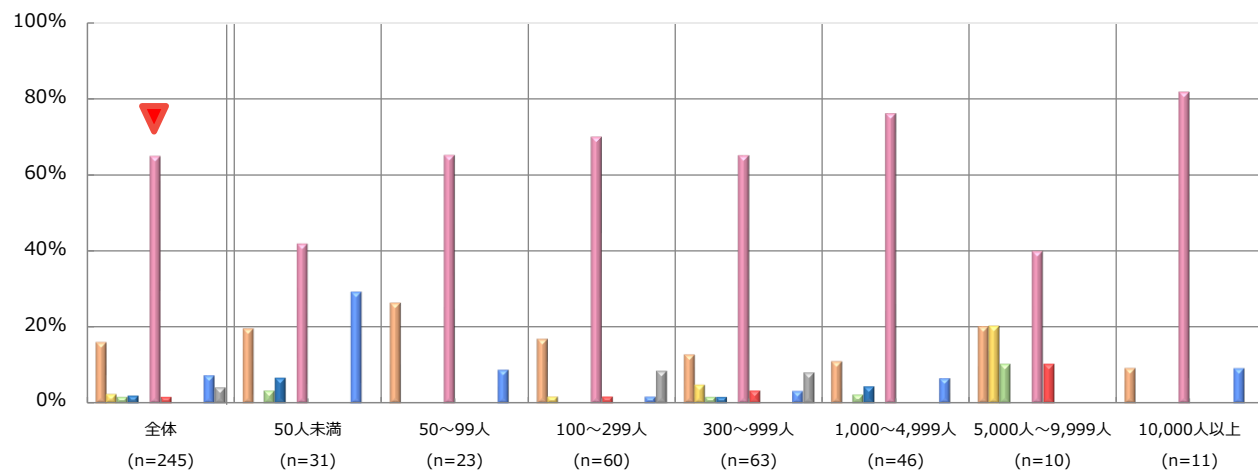
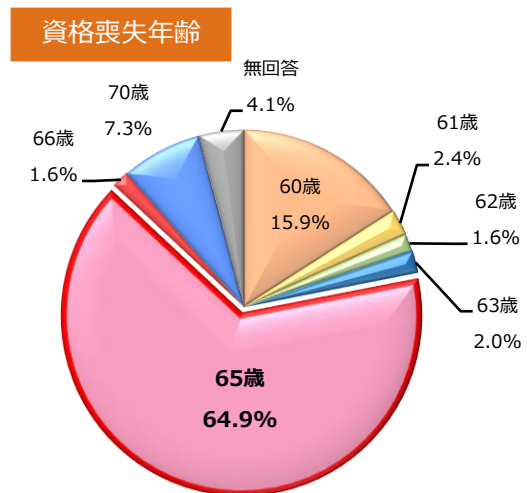
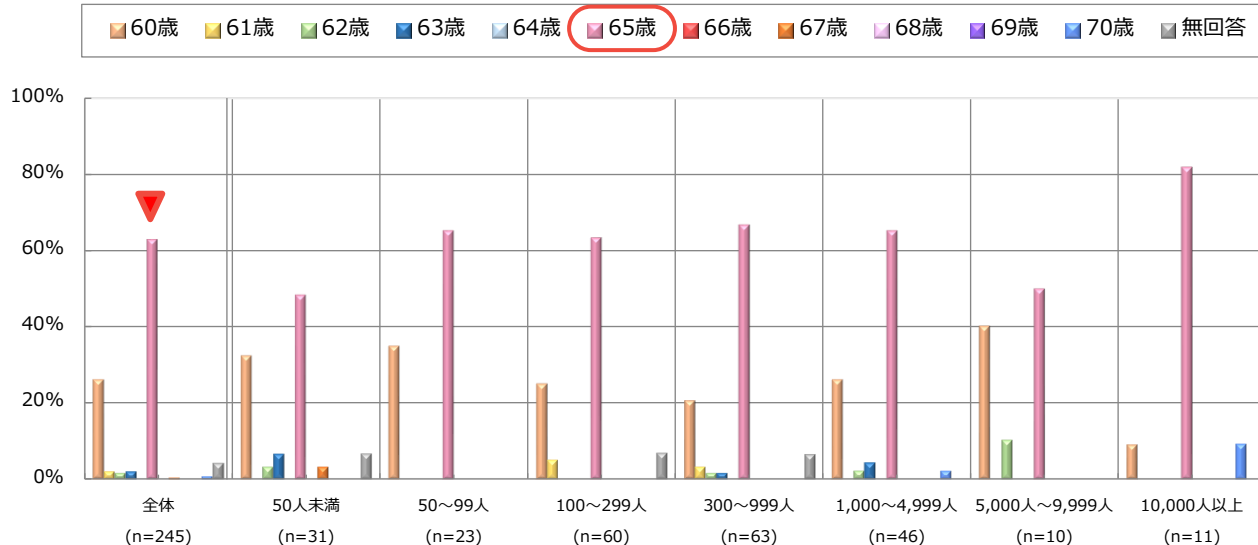
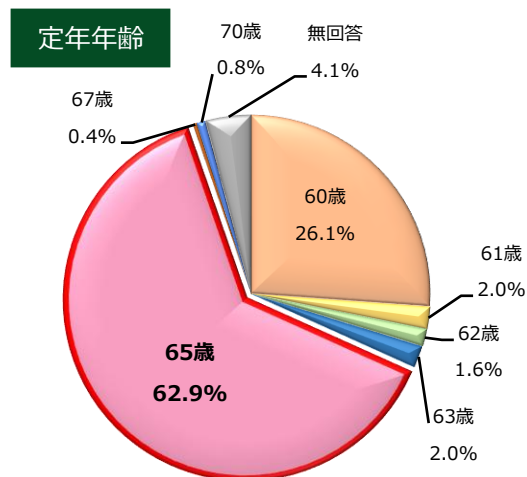
		(%)			
	社数	定年年齢と資格喪失年齢ともに引き上げた（引き上げる予定）	定年年齢は据え置き、資格喪失年齢は引き上げた（引き上げる予定）	定年年齢、資格喪失年齢ともに引き上げの予定は現時点ではない	無回答
全体	1,687	10.1	4.4	84.0	1.5
従業員数別	50人未満	14.3	10.3	71.4	4.0
	50～99人	11.3	4.9	81.0	2.8
	100～299人	9.8	3.9	84.9	1.4
	300～999人	8.6	3.2	86.9	1.3
	1,000～4,999人	10.6	3.7	85.1	0.6
	5,000人～9,999人	9.1	9.1	81.8	-
	10,000人以上	15.3	3.4	81.4	-

## Section4-4 定年・資格喪失年齢の引き上げ状況

### 定年年齢／資格喪失年齢（SA）

■ 定年ならびに資格喪失年齢を引き上げた（どちらか一方も含む）と回答された事業主（245社）における、定年年齢は65歳が62.9%、資格喪失年齢も65歳が64.9%と多くを占めています。

※「定年/資格喪失年齢ともに引き上げた」「資格喪失年齢のみ引き上げた」を選択した人のみ回答



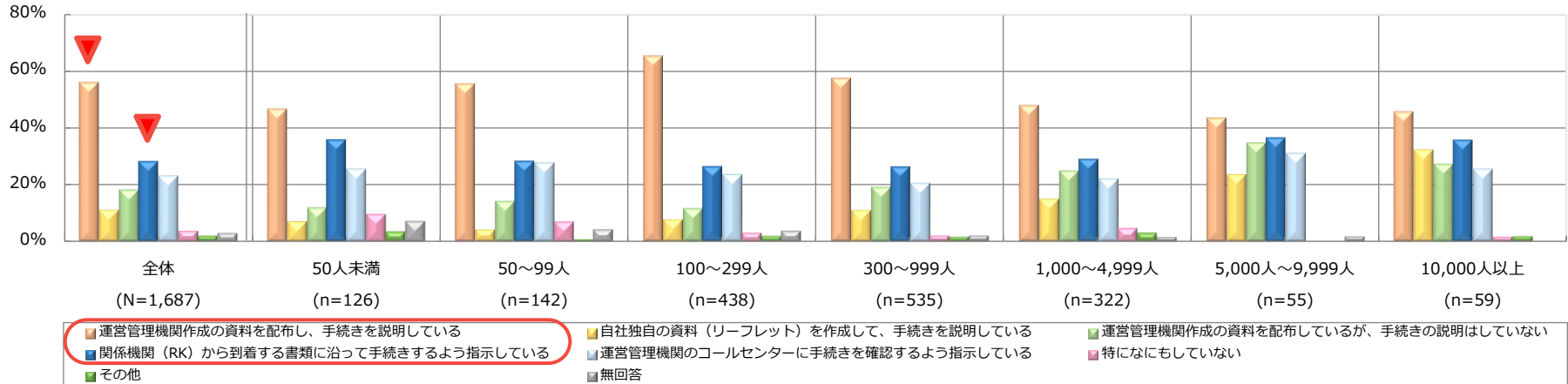
## Section4-5 資格喪失時（中途退職時）の対応

### 中途退職する際に実施している事柄（MA）と中途退職時の手続きに関する説明（SA）

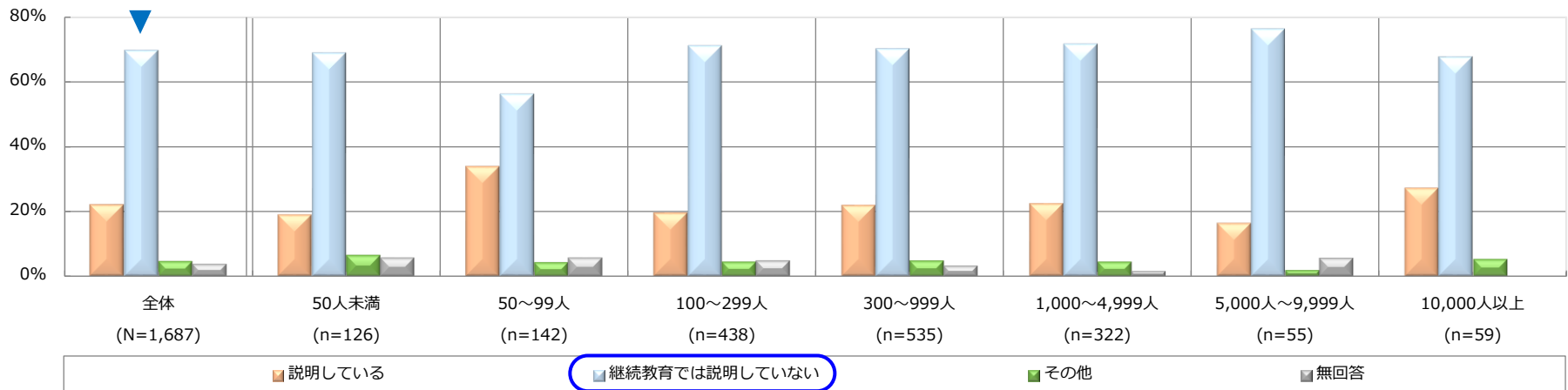
- 中途退職時は「運営管理機関作成の資料配布・説明」の割合が多く、規模が大きい先では自社作成資料の活用も見られます。
- 継続教育においての中途退職時の手続き説明は約7割が実施しておらず、退職の際の説明に一点集中している様子がうかがえます。

<注目点> 中途退職での資格喪失時における手続き未了（自動移換）者の割合は「見える化（20p参照）」で開示される項目の対象になっています。

#### ■ 加入者が中途退職する際に実施している事柄（MA）



#### ■ 継続教育時における中途退職時の手続きに関する説明について（SA）

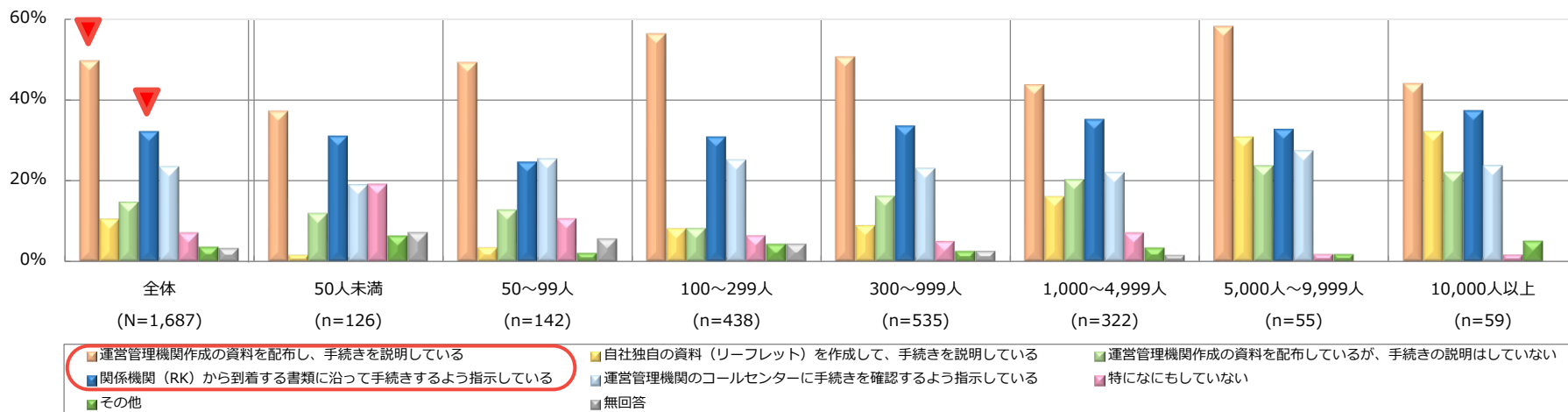


## Section4-6 資格喪失時（定年等、資格喪失年齢到達時）の対応

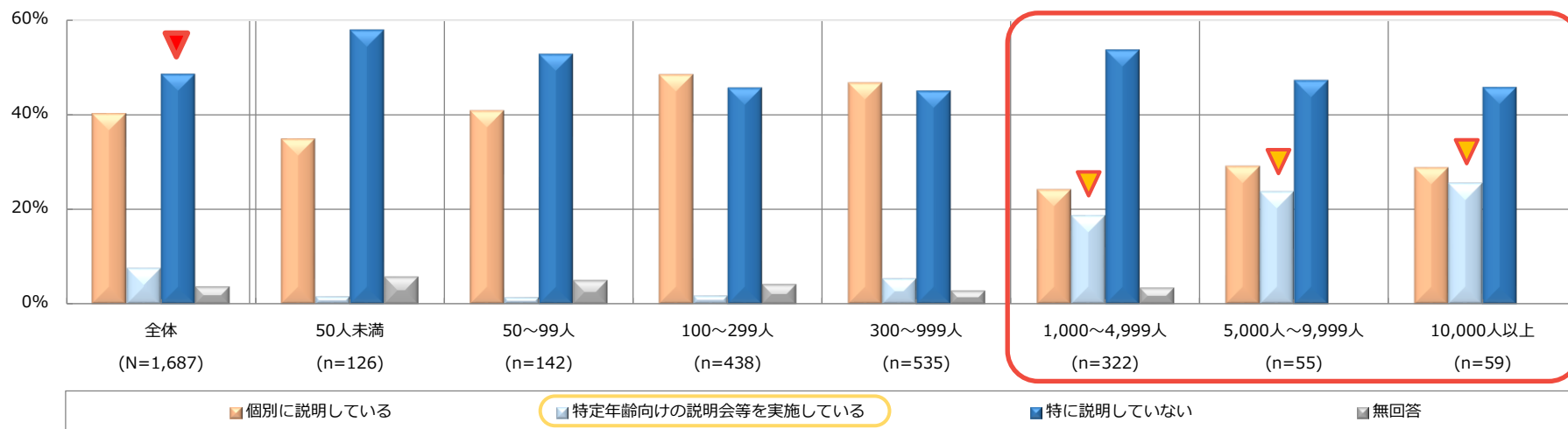
### 資格喪失年齢到達の際に実施している内容（MA）と対象者への説明（SA）

- 資格喪失年齢到達時でも中途退職者への説明と同様、「運営管理機関作成の資料配布・説明」の割合が多い状況です。
- 一方、対象者への説明では規模によって多少状況が異なり、1,000名以上先は特定年齢に説明会を実施している割合が高くなります。

#### ■ 資格喪失年齢到達の際に実施している内容（MA）



#### ■ 老齢給付金受取りに関する対象者への説明について（SA）



# Section5 2025年企業型DC担当者の意識調査

## 概要と属性データ

### <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7,382社（2025年2月末現在）のうち、  
アンケート発送が可能な企業7,098社の企業型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：**2025年6月末～8月上旬

**調査票回収数：**2,029票（うち有効調査票回収数：1,687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

## Section5 属性情報（1）

### 業種（従業員数別・導入時期別）（SA）

（%）

		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		1,687	0.2	27.7	8.4	12.2	9.0	1.4	3.5	8.7	7.3	6.1	0.6	6.4	8.2	0.2
従業員数別	50人未満	126	-	23.0	16.7	10.3	1.6	3.2	1.6	12.7	4.0	10.3	0.8	-	15.9	-
	50～99人	142	1.4	26.1	14.1	13.4	4.2	2.8	2.1	7.7	7.7	8.5	1.4	2.8	7.7	-
	100～299人	438	-	26.5	9.6	17.4	6.8	0.7	4.3	8.0	10.3	5.0	0.2	3.9	6.8	0.5
	300～999人	535	0.2	29.3	7.5	12.7	9.2	1.1	2.4	6.5	8.2	5.6	0.7	9.7	6.7	-
	1,000～4,999人	322	-	29.5	4.3	6.8	13.7	0.9	5.6	9.3	5.0	5.3	0.6	9.0	9.9	-
	5,000人～9,999人	55	-	27.3	3.6	10.9	18.2	3.6	3.6	14.5	1.8	3.6	-	5.5	7.3	-
	10,000人以上	59	-	28.8	5.1	1.7	16.9	-	3.4	18.6	1.7	11.9	-	5.1	6.8	-
導入時期別	2001～2004年	199	1.0	33.2	10.6	12.6	8.0	0.5	1.0	8.0	7.5	8.5	-	3.5	5.5	-
	2005～2008年	327	-	32.7	10.4	11.9	11.6	1.2	1.8	8.0	6.7	4.3	0.3	5.2	5.5	0.3
	2009～2012年	277	-	31.8	5.8	13.0	12.3	1.1	4.3	7.6	7.6	7.2	0.4	4.7	4.0	0.4
	2013～2016年	262	-	26.7	6.5	13.0	8.8	1.5	5.7	9.9	9.2	5.3	0.8	4.2	8.4	-
	2017～2020年	343	0.3	23.9	7.9	14.6	5.2	2.0	3.2	10.2	5.8	6.1	0.3	7.9	12.5	-
	2021～2024年	219	-	18.3	9.6	8.2	7.8	1.8	5.0	9.1	8.2	6.8	2.3	11.0	11.9	-
	2025年	28	-	21.4	7.1	3.6	10.7	3.6	-	7.1	3.6	-	-	21.4	21.4	-

### 本社所在地（従業員数別・導入時期別）（SA）

（%）

		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・沖縄地方	無回答
	全体	1,687	1.9	4.3	45.9	15.7	17.2	3.8	2.0	5.4	3.9
従業員数別	50人未満	126	1.6	4.8	50.8	15.9	14.3	3.2	0.8	6.3	2.4
	50～99人	142	6.3	5.6	40.1	12.7	21.1	2.8	1.4	4.9	4.9
	100～299人	438	1.4	6.2	40.6	16.9	18.5	4.1	2.5	6.8	3.0
	300～999人	535	2.1	4.3	42.2	17.6	16.4	4.9	2.4	6.0	4.1
	1,000～4,999人	322	0.9	2.2	54.7	15.2	15.2	3.1	1.9	3.4	3.4
	5,000人～9,999人	55	-	1.8	61.8	9.1	14.5	1.8	-	3.6	7.3
	10,000人以上	59	1.7	-	61.0	8.5	25.4	1.7	-	1.7	-
	導入時期別	2001～2004年	199	2.5	3.0	50.8	15.6	14.1	4.0	1.0	5.0
2005～2008年		327	3.4	6.7	40.1	19.0	15.9	3.1	2.4	5.8	3.7
2009～2012年		277	3.2	3.6	40.8	15.5	18.1	5.1	3.2	6.5	4.0
2013～2016年		262	0.8	4.2	51.5	13.7	17.6	4.6	1.1	3.8	2.7
2017～2020年		343	0.9	2.3	48.7	15.2	19.0	3.5	1.7	4.7	4.1
2021～2024年		219	0.9	5.9	47.0	14.6	17.4	2.7	1.4	6.8	3.2
2025年		28	-	3.6	39.3	7.1	21.4	7.1	-	10.7	10.7

## Section5 属性情報 (2)

### 従業員数（導入時期別） (SA)

(%)

		社数	50人未満	50～99人	100～299人	300～999人	1,000～4,999人	5,000人～9,999人	10,000人以上	無回答
全体		1,687	7.5	8.4	26.0	31.7	19.1	3.3	3.5	0.6
導入時期別	2001～2004年	199	10.1	10.6	23.6	25.6	17.6	5.5	7.0	-
	2005～2008年	327	4.9	9.8	29.1	28.4	19.6	3.1	4.6	0.6
	2009～2012年	277	7.6	7.6	28.2	34.7	17.0	2.2	2.2	0.7
	2013～2016年	262	10.3	7.3	26.0	30.5	18.3	4.6	3.1	-
	2017～2020年	343	6.1	7.3	23.3	33.8	23.3	2.3	2.6	1.2
	2021～2024年	219	7.8	9.1	21.0	37.4	18.3	3.2	3.2	-
	2025年	28	7.1	7.1	25.0	39.3	17.9	3.6	-	-

### DC導入時期（従業員数別） (SA)

(%)

		社数	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
全体		1,687	0.8	1.7	4.0	5.3	5.0	6.3	4.0	4.0	4.0	4.1	6.0	2.4	1.6
従業員数別	50人未満	126	2.4	0.8	4.8	7.9	4.0	0.8	2.4	5.6	3.2	6.3	5.6	1.6	0.8
	50～99人	142	-	2.8	5.6	6.3	8.5	7.7	3.5	2.8	3.5	4.2	4.9	2.1	1.4
	100～299人	438	0.5	1.6	3.9	4.8	4.3	9.1	3.7	4.6	4.6	4.8	5.9	2.5	2.1
	300～999人	535	0.4	1.9	2.4	4.9	3.0	5.8	4.1	4.5	4.3	3.9	7.9	1.9	1.1
	1,000～4,999人	322	1.2	2.2	4.0	3.4	6.8	5.0	5.6	2.5	3.4	3.7	3.7	3.7	1.6
	5,000人～9,999人	55	1.8	-	5.5	12.7	3.6	9.1	3.6	1.8	3.6	1.8	3.6	1.8	1.8
	10,000人以上	59	3.4	-	11.9	8.5	13.6	5.1	1.7	5.1	-	-	8.5	1.7	5.1
		社数	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	無回答
全体		1,687	3.8	4.2	5.9	7.5	4.8	4.4	3.6	3.0	3.8	2.8	3.3	1.7	1.9
従業員数別	50人未満	126	4.0	8.7	7.9	4.8	4.8	4.0	3.2	3.2	4.0	2.4	4.0	1.6	1.6
	50～99人	142	5.6	2.8	3.5	4.9	4.2	3.5	4.9	2.1	4.9	3.5	3.5	1.4	1.4
	100～299人	438	3.7	3.0	6.8	5.5	4.8	5.3	2.7	3.0	3.4	1.8	2.3	1.6	3.9
	300～999人	535	3.2	4.5	6.2	9.5	4.9	3.7	3.6	3.6	3.9	3.9	3.9	2.1	1.1
	1,000～4,999人	322	3.1	4.0	6.2	9.6	5.3	5.6	4.3	2.5	4.0	2.8	3.1	1.6	0.9
	5,000人～9,999人	55	9.1	9.1	1.8	3.6	3.6	1.8	5.5	5.5	3.6	1.8	1.8	1.8	-
	10,000人以上	59	5.1	1.7	1.7	6.8	3.4	3.4	1.7	1.7	1.7	1.7	6.8	-	-