

「確定拠出年金に関する実態調査」結果概要のポイント

* 以下に掲げてあるページは、添付資料『「確定拠出年金に関する実態調査」結果概要』における該当のページです。

■ 1 調査の概要 (P. 2)

○調査対象者数 確定拠出年金実施企業 1898 社 (2006 年 5 月時点)

○調査票送付 2006 年 8 月 11 日 回答〆切 8 月末日

○回答社数 521 企業 (回答率 27.4%)

※回答企業における DC 加入者数は 50 万人以上をカバー

■ 2 回答企業プロフィール

○ 1 企業規模 (P. 3) 1 規約平均加入者数 995.31 人

○ 2 DC 制度導入時期 (P. 4)

制度創設時(平成 13 年 10 月)から 1 年以内 4.7% 1 年～2 年以内 14.8%

2 年～3 年以内 24.4% 3 年～4 年以内 28.3% 4 年～現在 27.7%

○ 3 DC 制度の設立方法・移行状況 (P. 5)

75%が他制度から資産を移して DC 設立

そのうち 64%、242 件は適格退職年金 (2012 年 3 月で廃止) からの移行

○ 4 他制度との併用状況・DC の採用割合 (P. 6)

退職金・企業年金制度が DC のみの企業が約 4 割(39.5%)

DC 及び他の 1 つの退職金・企業年金制度の企業が 5 割近く(46.8%)

○ 5 設立の形態 (P. 7)

1 企業で 1 DC 設立が約 3 分の 2 (65.6%)。

■ 3 DC 規約の設計状況—制度利用の状況—

○ 1 掛金拠出方法 (P. 9)

8 割強の企業は「定率」タイプの掛金設定

(一律定率 43.1%、職種・資格・等級で段階的に設定 39.8%、

定率と定額の組み合わせ 2.5%)

→年齢を負うごと、職階が上がるごとに掛金が増える企業が多数

○2 拠出限度額 (P. 9)

DCにおいては、他の企業年金がない場合には月額46,000円、ある場合には月額23,000円の拠出限度額がある。

2割の企業(規約)では拠出限度額に達している従業員がいる状態

拠出限度額に達した以上の額については**現金で差額精算する企業が6割**

○3 加入選択制の有無・加入率 (P. 12)

中途退職時に一時金が受け取れないなどの理由から、DC加入そのものを従業員に選択させる企業がある。

33%の企業(規約)で加入選択制を設けている

→加入選択制がある企業(規約)でのDC加入率は**76%**

○4 DC掛金と前払い退職金との選択制の有無 (P. 13)

中途退職時に一時金が受け取れないなどの理由から、DCの掛金の額を従業員の選択で決められる企業がある。

10.7%の企業(規約)でDC掛金と前払い退職金の割合を従業員が任意変更できる制度を採用している

→特に**大企業**では導入率が高く従業員数1000名以上の企業では

16.9%が採用(6社に1社)

○5 DC制度の想定利回り (P. 14)

企業年金制度等をDCへ移行する際、どの程度の運用利回りを確保し続けることができれば、従前の制度と同水準の給付を得られるか、目標となる利回りを労使間で設定することが多い。

想定利回りの平均は2.26%

全体の7割弱(68.2%)が1.5%超~3.0%のレンジに集中している

○6 運用商品の選択肢(設定本数・選定状況)(P. 15)(P. 16)

運用商品については、リスク特性の異なる3本以上を選定することが義務づけられている。

運用商品の**平均本数は14.76本**

11~15本採用している企業(規約)が全体の**46.5%**を占めるが、

16本以上採用している企業(規約)も**36.0%**ある。

商品の投資対象別で見ると、採用本数が多い(3本以上)カテゴリーは

「元本確保型商品」「日本株投信」「バランス型投信」の3種類。

■ 4 DC制度の運営状況—投資教育の状況—

○ 1 DC担当者の設置状況 (P. 19)

ほとんどの企業(93.4%)ではDC担当者は人事・労務部で他業務と兼任

DCの専任担当者がある企業(規約)はわずか2.5%、

独立した事務局・部課がある企業(規約)もわずか2.1%

○ 2 継続教育の実施状況 (P. 20)

加入者の投資教育は、DC制度を実施する企業の義務とされている。

継続教育の実施率は33.5% (3社に1社は実施済)

→DC施行1年目に導入した企業の実施率58.3%

DC導入後一定の年月を経過すると共に実施率は高まる

○ 3 導入時教育・継続教育の「企画」と「実施」(P. 21) (P. 22)

導入時の教育は「企画」「実施」とともに運営管理機関の主導が大きい、

継続教育は「企画」「実施」とともに事業主の主体的な取り組みが進む。

○ 4 導入時教育・継続教育の「実施形式」「媒体(手法)」(P. 23) (P. 24)

標準的な教育メニューは「全員対象」「業務時間内」「1回実施」

継続教育では「希望者のみ」が増えるが「業務時間内」実施は多い

中心となるのは導入時・継続教育ともに「集合研修」

○ 5 状況把握・情報収集の状況(従業員・運営管理機関)(P. 25) (P. 26)

従業員にアンケート等を実施の企業は16.9%

収集内容は「DC制度理解状況」「投資理解や継続教育の要望」など

運営管理機関から情報収集している企業は69.4%

収集内容は「従業員の資産配分状況や実績」「従業員の運用指図状況」など

○ 6 資産運用の状況(導入時と直近の比較)(P. 28)

DCでは預貯金等の「元本確保型商品」と、元本割れの可能性もある「投資信託等」が運用の選択肢となる。高い利回りも期待できる「投資信託等」の組み入れ比率の向上が想定利回りの達成にも重要なポイントとなり、継続教育が必要となる理由でもある)

直近の投資信託等のリスク資産運用比率は46.07%。

(掛金ベース。資産残高ベースでは43.02%)

導入直後から比べると投資信託等の資産比率の上昇が見られる。

○7 資産運用の状況（DC実施時期との関係）（P. 29）

導入から一定年度経過した企業(規約)では、導入直後と直近との比較で **投信割合の上昇度合いが高くなっている**。制度実施から1年以内にDCを導入した企業では、投資信託等の比率が、当初の40%台が、直近では50%を上回っている。

また、最近DC導入をはかった企業(規約)では、**導入当初から高い投信比率**で制度がスタートしている。たとえば2005年10月以降（5年目）の導入企業では当初から投信比率が48.5%（掛金ベース）に達している。

○8 運用商品選択肢の追加状況（P. 30）

運用商品の選択肢は固定的なものではなく、必要に応じ追加設定される。

運用商品の**追加設定状況は約15%**。除外例はなし。

制度導入後一定期間を経過して追加設定に踏み切る例が多い。

初年度にDCを導入した企業(規約)では**54.2%が追加設定**。

○9 追加された運用商品の種類（P. 31）

追加設定される商品の選択肢は、おおきく3タイプ。

「相対的に利率の高い、**保険タイプの元本確保型商品**」

「相対的にリスクの高い、**アクティブ国内株投信**」

「相対的にリスクの高い**外貨資産で運用される投信（外株・外債）**」

○10 運用商品の追加・除外の検討状況（P. 32）

運用商品の追加設定を考えている企業は**約4割（40.5%）**。

運用商品を除外した例はないが、除外を検討中または検討予定のある企業は6社に1社程度ある（**17.2%**）。