

確定拠出年金制度の現状認識と 制度改善に向けての要望

2006年11月27日

特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会
代表 齋藤 順子

“ハード面(OS)の充実とともに、実効性を高めるソフト面の充実を”

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳

- ・制度改正の各項目については、従業員規模、制度の導入年数などによって内訳が異なる。

2. 導入後の事業会社の状況

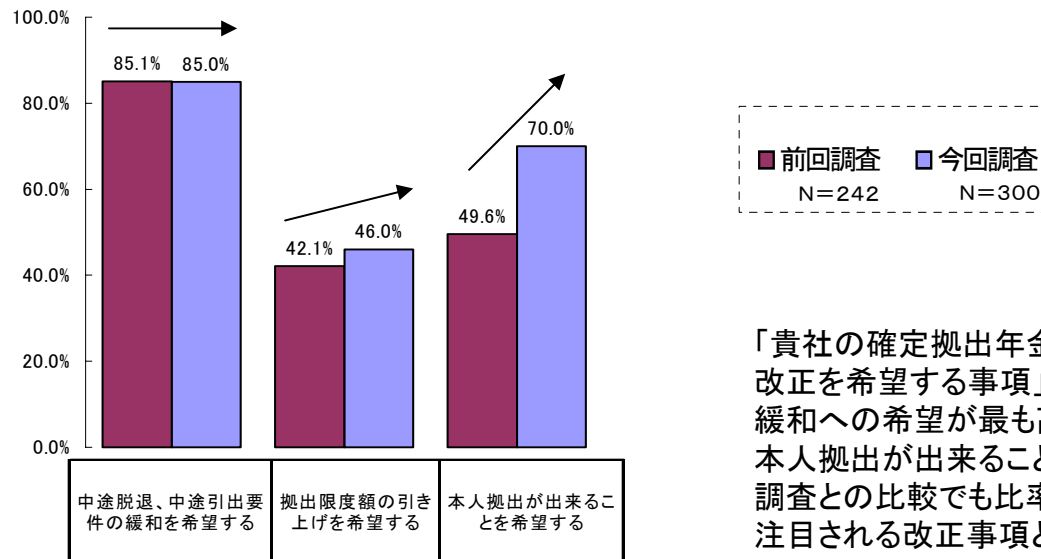
- ・導入してから経験する制度運営面での課題がある。

3. 加入者の制度利用実態、運用実態

- ・本来の主人公である加入者が制度を十分使いこなせていない。

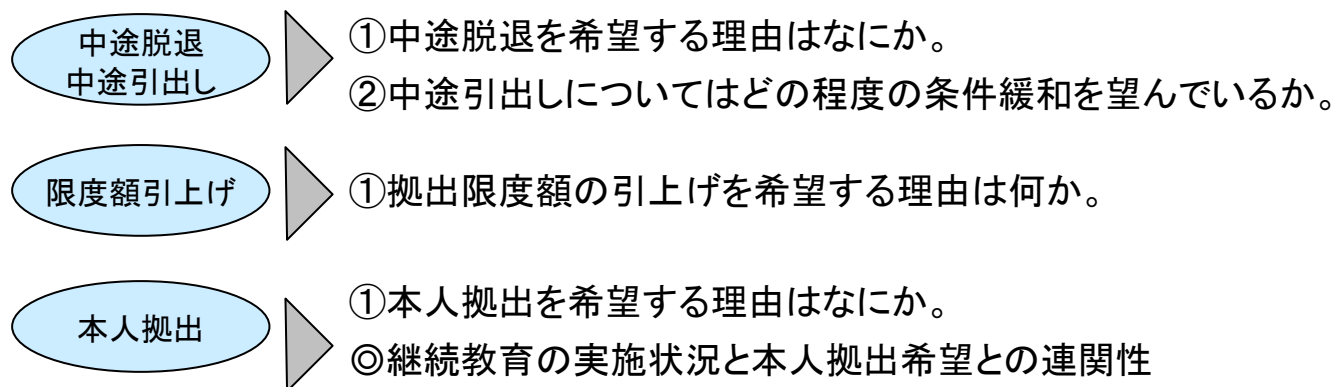
1. 企業担当者の制度改革要望の内訳

■ 2005年と2006年の比較



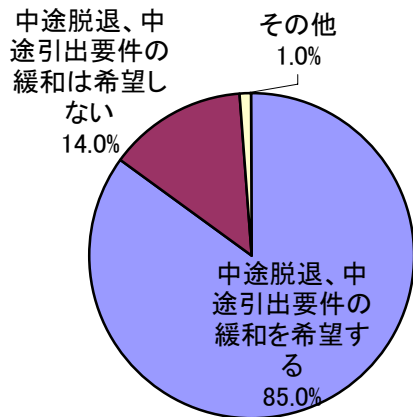
「貴社の確定拠出年金制度を充実させていくために制度改革を希望する事項」として、中途脱退、中途引出要件の緩和への希望が最も高く、大多数となっている。次いで、本人拠出が出来ることの希望が過半数を占め、前回の調査との比較でも比率が高くなり、制度進行に呼応して注目される改正事項として浮上してきている。

■ 制度改革要望の理由はなにか？



1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～中途脱退～

■ 中途脱退、中途引出要件の緩和意向 全体



		サンプル数	中途脱退、中途引出要件の緩和を希望する	中途脱退、中途引出要件の緩和は希望しない	その他
N	全体	300	255	42	3
	従業員数				
	99人未満	78	64	12	2
	100～299人	90	76	14	0
	300～499人	24	20	4	0
	500～999人	41	38	3	0
	1000～4999人	43	37	6	0
	5000人以上	19	16	3	0
無回答	5	4	0	1	
%	全体	300	85.0%	14.0%	1.0%
	従業員数				
	99人未満	78	82.1%	15.4%	2.6%
	100～299人	90	84.4%	15.6%	0.0%
	300～499人	24	83.3%	16.7%	0.0%
	500～999人	41	92.7%	7.3%	0.0%
	1000～4999人	43	86.0%	14.0%	0.0%
	5000人以上	19	84.2%	15.8%	0.0%
無回答	5	80.0%	0.0%	20.0%	

(SA)

- 従業員規模、制度導入時期別を問わず、中途脱退、中途引出要件の希望は高い。

若干、新規制度導入企業での希望が8割を下回る程度。

		サンプル数	中途脱退、中途引出要件の緩和を希望する	中途脱退、中途引出要件の緩和は希望しない	その他
N	全体	300	255	42	3
	導入時期				
	2002年	18	15	3	0
	2003年	63	56	6	1
	2004年	83	76	7	0
	2005年	106	84	20	2
	2006年	27	21	6	0
無回答	3	3	0	0	
%	全体	300	85.0%	14.0%	1.0%
	導入時期				
	2002年	18	83.3%	16.7%	0.0%
	2003年	63	88.9%	9.5%	1.6%
	2004年	83	91.6%	8.4%	0.0%
	2005年	106	79.2%	18.9%	1.9%
	2006年	27	77.8%	22.2%	0.0%
無回答	3	100.0%	0.0%	0.0%	

(SA)

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～中途脱退・中途引出～

■ 中途脱退、中途引出要件の緩和の希望理由

		サンプル数	中途退職時の退職一時金として活用したいから	加入者の要望が多いから	確定拠出年金の加入が選択性的場合、加入率が上がるから	不慮の事態または緊急時(病気やケガ等)に、まとまった資金が必要な場合があるから	住宅購入、教育資金等の生活資金が必要な場合があるから	その他	
N	従業員数	全体	255	150	104	74	93	58	17
		99人未満	64	44	29	12	23	10	1
		100～299人	76	41	31	20	28	18	3
		300～499人	20	11	6	6	7	4	3
		500～999人	38	25	20	14	16	13	1
		1000～4999人	37	17	9	14	13	9	5
		5000人以上	16	9	7	5	4	3	4
		無回答	4	3	2	3	2	1	0
%	従業員数	全体	255	58.8%	40.8%	29.0%	36.5%	22.7%	6.7%
		99人未満	64	68.8%	45.3%	18.8%	35.9%	15.6%	1.6%
		100～299人	76	53.9%	40.8%	26.3%	36.8%	23.7%	3.9%
		300～499人	20	55.0%	30.0%	30.0%	35.0%	20.0%	15.0%
		500～999人	38	65.8%	52.6%	36.8%	42.1%	34.2%	2.6%
		1000～4999人	37	45.9%	24.3%	37.8%	35.1%	24.3%	13.5%
		5000人以上	16	56.3%	43.8%	31.3%	25.0%	18.8%	25.0%
		無回答	4	75.0%	50.0%	75.0%	50.0%	25.0%	0.0%

(MA)

		サンプル数	中途退職時の退職一時金として活用したいから	加入者の要望が多いから	確定拠出年金の加入が選択性的場合、加入率が上がるから	不慮の事態または緊急時(病気やケガ等)に、まとまった資金が必要な場合があるから	住宅購入、教育資金等の生活資金が必要な場合があるから	その他	
N	導入時期	全体	255	150	104	74	93	58	17
		2002年	15	10	5	3	5	2	3
		2003年	56	36	24	20	17	11	8
		2004年	76	39	34	25	31	23	1
		2005年	84	51	32	18	32	18	5
		2006年	21	13	8	6	7	4	0
		無回答	3	1	1	2	1	0	0
	%	導入時期	全体	255	58.8%	40.8%	29.0%	36.5%	22.7%
		2002年	15	66.7%	33.3%	20.0%	33.3%	13.3%	20.0%
		2003年	56	64.3%	42.9%	35.7%	30.4%	19.6%	14.3%
		2004年	76	51.3%	44.7%	32.9%	40.8%	30.3%	1.3%
		2005年	84	60.7%	38.1%	21.4%	38.1%	21.4%	6.0%
		2006年	21	61.9%	38.1%	28.6%	33.3%	19.0%	0.0%
		無回答	3	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%

(MA)

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～中途脱退・中途引出～

■ 中途引出要件の緩和の容認水準

		サンプル数	個人型運用指図者になった場合、課税されることを要件に中途引出が可能になること	事由に条件をつけて課税をせずに中途引出を認めること	中途引出は認めないが、積立金を担保に企業や金融機関から借入れを可能にする	退職時に一定額の範囲で中途引出を認め、退職一時金としての給付可能になること	一定の年齢以上の退職時に給付可能となること	その他	無回答
N	全体	255	121	87	17	142	64	13	2
	99人未満	64	20	24	5	44	15	2	1
	100～299人	76	36	27	7	39	22	2	0
	300～499人	20	13	3	0	9	6	2	0
	500～999人	38	17	16	3	24	11	3	1
	1000～4999人	37	23	11	1	17	8	2	0
	5000人以上	16	9	4	0	7	1	2	0
	無回答	4	3	2	1	2	1	0	0
%	全体	255	47.5%	34.1%	6.7%	55.7%	25.1%	5.1%	0.8%
	99人未満	64	31.3%	37.5%	7.8%	68.8%	23.4%	3.1%	1.6%
	100～299人	76	47.4%	35.5%	9.2%	51.3%	28.9%	2.6%	0.0%
	300～499人	20	65.0%	15.0%	0.0%	45.0%	30.0%	10.0%	0.0%
	500～999人	38	44.7%	42.1%	7.9%	63.2%	28.9%	7.9%	2.6%
	1000～4999人	37	62.2%	29.7%	2.7%	45.9%	21.6%	5.4%	0.0%
	5000人以上	16	56.3%	25.0%	0.0%	43.8%	6.3%	12.5%	0.0%
	無回答	4	75.0%	50.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%

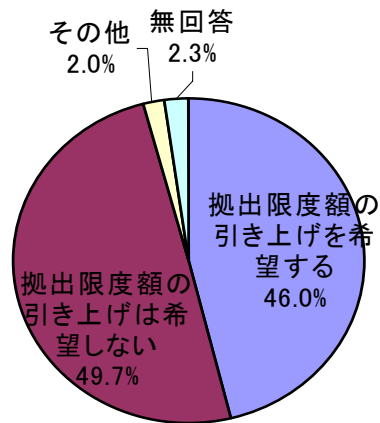
(MA)

		サンプル数	個人型運用指図者になった場合、課税されることを要件に中途引出が可能になること	事由に条件をつけて課税をせずに中途引出を認めること	中途引出は認めないが、積立金を担保に企業や金融機関から借入れを可能にする	退職時に一定額の範囲で中途引出を認め、退職一時金としての給付可能になること	一定の年齢以上の退職時に給付可能となること	その他	無回答
N	全体	255	121	87	17	142	64	13	2
	2002年	15	9	5	1	11	5	1	0
	2003年	56	26	18	3	32	6	2	2
	2004年	76	38	27	6	39	13	7	0
	2005年	84	38	27	5	48	32	2	0
	2006年	21	10	9	2	9	8	1	0
	無回答	3	0	1	0	3	0	0	0
	%	全体	255	47.5%	34.1%	6.7%	55.7%	25.1%	5.1%
2002年		15	60.0%	33.3%	6.7%	73.3%	33.3%	6.7%	0.0%
2003年		56	46.4%	32.1%	5.4%	57.1%	10.7%	3.6%	3.6%
2004年		76	50.0%	35.5%	7.9%	51.3%	17.1%	9.2%	0.0%
2005年		84	45.2%	32.1%	6.0%	57.1%	38.1%	2.4%	0.0%
2006年		21	47.6%	42.9%	9.5%	42.9%	38.1%	4.8%	0.0%
無回答		3	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(MA)

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～ 拠出限度額～

■ 拠出限度額の引き上げ意向



		サンプル数	拠出限度額の引き上げを希望する	拠出限度額の引き上げは希望しない	その他	無回答
N	従業員数					
	全体	300	138	149	6	7
	99人未満	78	27	44	5	2
	100～299人	90	36	49	1	4
	300～499人	24	10	14	0	0
	500～999人	41	26	15	0	0
	1000～4999人	43	25	17	0	1
	5000人以上	19	9	10	0	0
無回答	5	5	0	0	0	
%	従業員数					
	全体	300	46.0%	49.7%	2.0%	2.3%
	99人未満	78	34.6%	56.4%	6.4%	2.6%
	100～299人	90	40.0%	54.4%	1.1%	4.4%
	300～499人	24	41.7%	58.3%	0.0%	0.0%
	500～999人	41	63.4%	36.6%	0.0%	0.0%
	1000～4999人	43	58.1%	39.5%	0.0%	2.3%
	5000人以上	19	47.4%	52.6%	0.0%	0.0%
無回答	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

● 500人以上の従業員規模の企業で、拠出限度額の引き上げ希望が高くなっている。企業規模が大きくなるほど、他の企業年金が多くあるため、確定拠出年金の割合に制約を受けることをうかがわせている。

		サンプル数	拠出限度額の引き上げを希望する	拠出限度額の引き上げは希望しない	その他	無回答
N	導入時期					
	全体	300	138	149	6	7
	2002年	18	8	10	0	0
	2003年	63	37	23	2	1
	2004年	83	37	42	2	2
	2005年	106	44	57	2	3
	2006年	27	11	15	0	1
無回答	3	1	2	0	0	
%	導入時期					
	全体	300	46.0%	49.7%	2.0%	2.3%
	2002年	18	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%
	2003年	63	58.7%	36.5%	3.2%	1.6%
	2004年	83	44.6%	50.6%	2.4%	2.4%
	2005年	106	41.5%	53.8%	1.9%	2.8%
	2006年	27	40.7%	55.6%	0.0%	3.7%
無回答	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～ 拠出限度額 ～

■ 拠出限度額の引き上げの希望理由

		サンプル数	厚生年金基金等の他の企業年金があるため、拠出限度額が23,000円/月となっており、退職金全体に占める確定拠出年金の割合が制限(十分でない)される	確定拠出年金制度の制度設計に支障がある	自社には退職金制度として確定拠出年金制度しかなく、46,000円/月の限度額では不十分なため	その他	無回答
N	全体	138	61	26	55	10	2
	99人未満	27	8	6	15	2	1
	100～299人	36	15	5	17	1	0
	300～499人	10	4	1	5	0	0
	500～999人	26	13	5	6	4	0
	1000～4999人	25	13	7	7	3	0
	5000人以上	9	5	2	3	0	1
	無回答	5	3	0	2	0	0
%	全体	138	44.2%	18.8%	39.9%	7.2%	1.4%
	99人未満	27	29.6%	22.2%	55.6%	7.4%	3.7%
	100～299人	36	41.7%	13.9%	47.2%	2.8%	0.0%
	300～499人	10	40.0%	10.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	500～999人	26	50.0%	19.2%	23.1%	15.4%	0.0%
	1000～4999人	25	52.0%	28.0%	28.0%	12.0%	0.0%
	5000人以上	9	55.6%	22.2%	33.3%	0.0%	11.1%
	無回答	5	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%

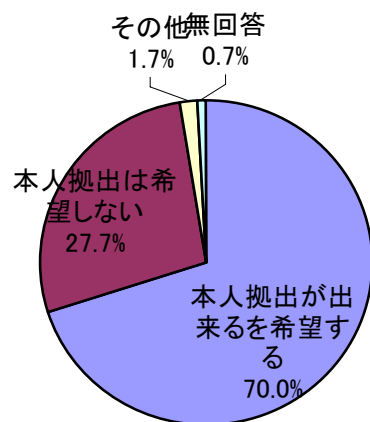
(MA)

		サンプル数	厚生年金基金等の他の企業年金があるため、拠出限度額が23,000円/月となっており、退職金全体に占める確定拠出年金の割合が制限(十分でない)される	確定拠出年金制度の制度設計に支障がある	自社には退職金制度として確定拠出年金制度しかなく、46,000円/月の限度額では不十分なため	その他	無回答
N	全体	138	61	26	55	10	2
	2002年	8	2	2	5	2	0
	2003年	37	14	8	19	2	0
	2004年	37	14	7	15	2	2
	2005年	44	25	7	11	4	0
	2006年	11	5	2	5	0	0
	無回答	1	1	0	0	0	0
%	全体	138	44.2%	18.8%	39.9%	7.2%	1.4%
	2002年	8	25.0%	25.0%	62.5%	25.0%	0.0%
	2003年	37	37.8%	21.6%	51.4%	5.4%	0.0%
	2004年	37	37.8%	18.9%	40.5%	5.4%	5.4%
	2005年	44	56.8%	15.9%	25.0%	9.1%	0.0%
	2006年	11	45.5%	18.2%	45.5%	0.0%	0.0%
	無回答	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(MA)

1. 企業担当者の制度改革要望の内訳 ～本人拠出～

■ 本人拠出の改正意向



		サンプル数	本人拠出が出来ることを希望する	本人拠出は希望しない	その他	無回答
N	全体	300	210	83	5	2
	従業員数					
	99人未満	78	60	15	3	0
	100～299人	90	56	32	1	1
	300～499人	24	18	5	0	1
	500～999人	41	29	11	1	0
	1000～4999人	43	30	13	0	0
5000人以上	19	13	6	0	0	
無回答	5	4	1	0	0	
%	全体	300	70.0%	27.7%	1.7%	0.7%
	従業員数					
	99人未満	78	76.9%	19.2%	3.8%	0.0%
	100～299人	90	62.2%	35.6%	1.1%	1.1%
	300～499人	24	75.0%	20.8%	0.0%	4.2%
	500～999人	41	70.7%	26.8%	2.4%	0.0%
	1000～4999人	43	69.8%	30.2%	0.0%	0.0%
5000人以上	19	68.4%	31.6%	0.0%	0.0%	
無回答	5	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	

(SA)

- 早期導入企業で、本人拠出ができることを希望する傾向が高くなっている。

		サンプル数	本人拠出が出来ることを希望する	本人拠出は希望しない	その他	無回答
N	導入時期					
	全体	300	210	83	5	2
	2002年	18	14	4	0	0
	2003年	63	49	13	1	0
	2004年	83	53	29	1	0
	2005年	106	73	29	2	2
2006年	27	20	6	1	0	
無回答	3	1	2	0	0	
%	導入時期					
	全体	300	70.0%	27.7%	1.7%	0.7%
	2002年	18	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%
	2003年	63	77.8%	20.6%	1.6%	0.0%
	2004年	83	63.9%	34.9%	1.2%	0.0%
	2005年	106	68.9%	27.4%	1.9%	1.9%
2006年	27	74.1%	22.2%	3.7%	0.0%	
無回答	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	

(SA)

1. 企業担当者の制度改革要望の内訳 ～本人拠出～

■本人拠出の改正の希望理由

		サンプル数	確定拠出年金制度に対する従業員の加入意識を高めたいから	従業員の老後の資産形成に対する、会社の負担能力に限度があるから	会社分の負担を減らしたいから	従業員個人に合った老後の資産形成を、会社がサポートできるから	その他	無回答
N	全体	210	118	84	6	131	3	1
	99人未満	60	33	34	2	33	0	0
	100～299人	56	33	27	3	33	0	0
	300～499人	18	10	6	1	9	1	0
	500～999人	29	14	6	0	23	1	0
	1000～4999人	30	16	7	0	19	0	1
	5000人以上	13	11	3	0	10	1	0
	無回答	4	1	1	0	4	0	0
%	全体	210	56.2%	40.0%	2.9%	62.4%	1.4%	0.5%
	99人未満	60	55.0%	56.7%	3.3%	55.0%	0.0%	0.0%
	100～299人	56	58.9%	48.2%	5.4%	58.9%	0.0%	0.0%
	300～499人	18	55.6%	33.3%	5.6%	50.0%	5.6%	0.0%
	500～999人	29	48.3%	20.7%	0.0%	79.3%	3.4%	0.0%
	1000～4999人	30	53.3%	23.3%	0.0%	63.3%	0.0%	3.3%
	5000人以上	13	84.6%	23.1%	0.0%	76.9%	7.7%	0.0%
	無回答	4	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

(MA)

		サンプル数	確定拠出年金制度に対する従業員の加入意識を高めたいから	従業員の老後の資産形成に対する、会社の負担能力に限度があるから	会社分の負担を減らしたいから	従業員個人に合った老後の資産形成を、会社がサポートできるから	その他	無回答
N	全体	210	118	84	6	131	3	1
	2002年	14	9	6	1	8	0	0
	2003年	49	31	21	3	29	1	0
	2004年	53	26	22	1	36	0	0
	2005年	73	41	29	1	44	2	1
	2006年	20	11	6	0	13	0	0
	無回答	1	0	0	0	1	0	0
	%	全体	210	56.2%	40.0%	2.9%	62.4%	1.4%
2002年		14	64.3%	42.9%	7.1%	57.1%	0.0%	0.0%
2003年		49	63.3%	42.9%	6.1%	59.2%	2.0%	0.0%
2004年		53	49.1%	41.5%	1.9%	67.9%	0.0%	0.0%
2005年		73	56.2%	39.7%	1.4%	60.3%	2.7%	1.4%
2006年		20	55.0%	30.0%	0.0%	65.0%	0.0%	0.0%
無回答		1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

(MA)

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳 ～本人拠出と継続教育～

■ 本人拠出の希望と継続教育の実施有無

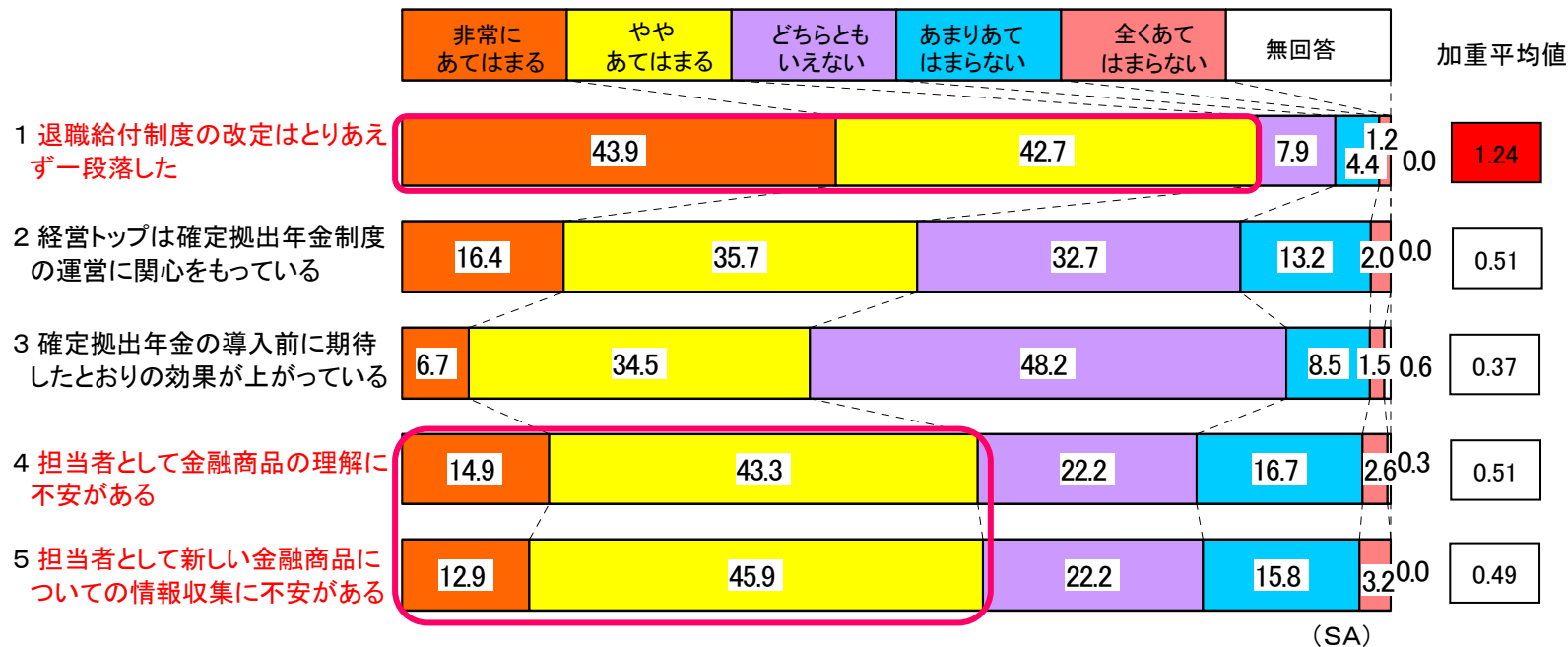
● 過去に継続教育の実施経験のある企業で、本人拠出ができることを希望する比率が高くなっている。

		サンプル数	本人拠出ができることを希望する	本人拠出は希望しない	その他	無回答
N	全体	300	210	83	5	2
	継続教育					
	実施した	124	93	28	1	2
	実施する予定	112	75	36	1	0
	実施の予定はない	54	36	15	3	0
	その他	7	4	3	0	0
	無回答	3	2	1	0	0
%	全体	300	70.0%	27.7%	1.7%	0.7%
	継続教育					
	実施した	124	75.0%	22.6%	0.8%	1.6%
	実施する予定	112	67.0%	32.1%	0.9%	0.0%
	実施の予定はない	54	66.7%	27.8%	5.6%	0.0%
	その他	7	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%
	無回答	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%

(SA)

2. 導入後の事業会社の状況～現状評価～

■ 確定拠出年金導入後の現状評価

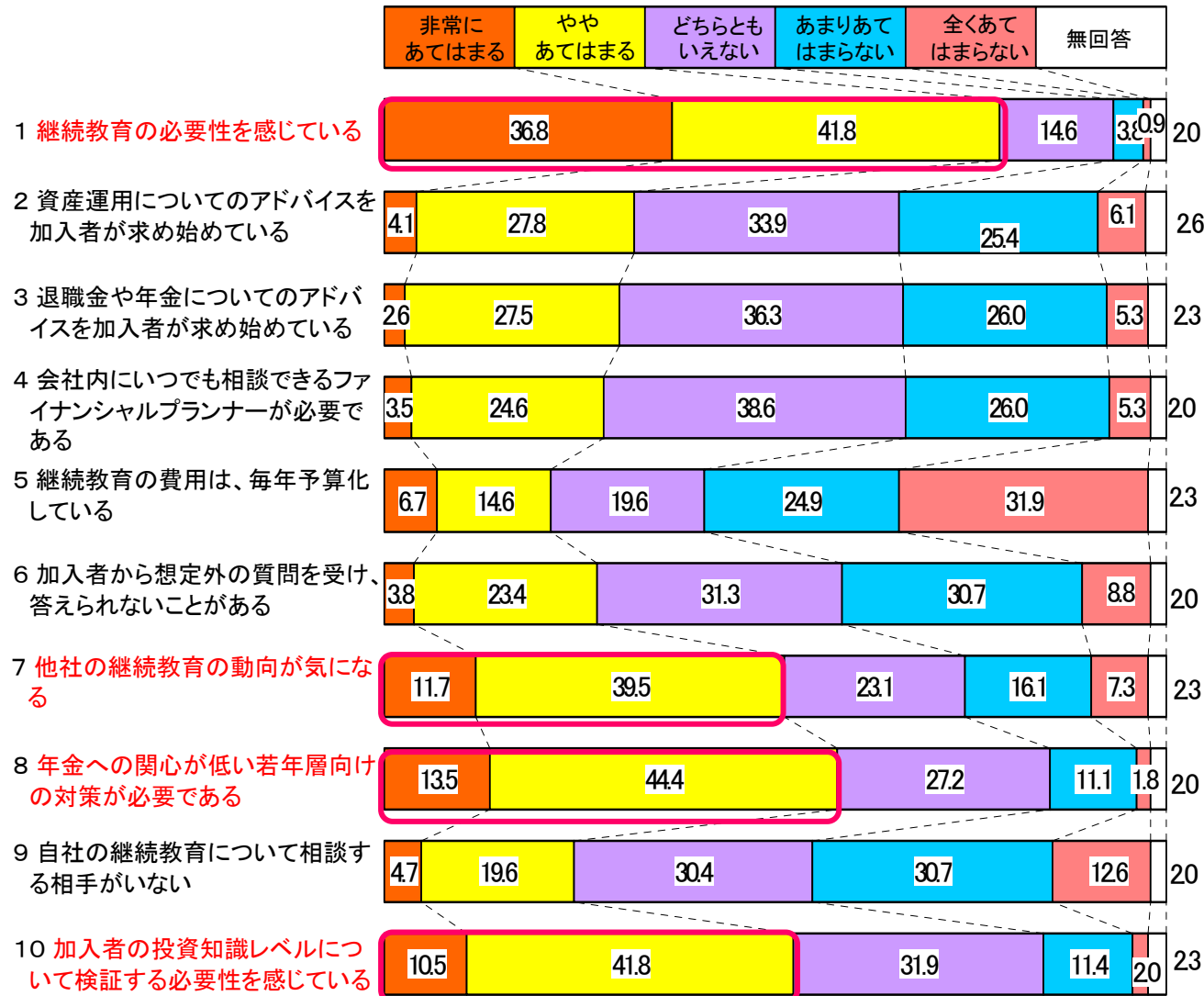


●肯定的な評価が最も高かった項目は、「退職給付制度の改正はとりあえずひと段落した」で、全体の8割以上が「あてはまる」との回答している。しかし、一方では、「金融商品の理解に不安がある」「新しい金融商品についての情報収集に不安がある」に「あてはまる」と不安材料として挙げている担当者も6割弱となっている。また、「確定拠出年金の導入前に期待したとおりの効果が上がっている」では、「あてはまる」との回答している担当者が4割強にとどまり、「どちらともいえない」が約半数となって、現状評価での反応は鈍いものとなっている。

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

2. 導入後の事業会社の状況～継続教育～

■ 継続教育に関する現状

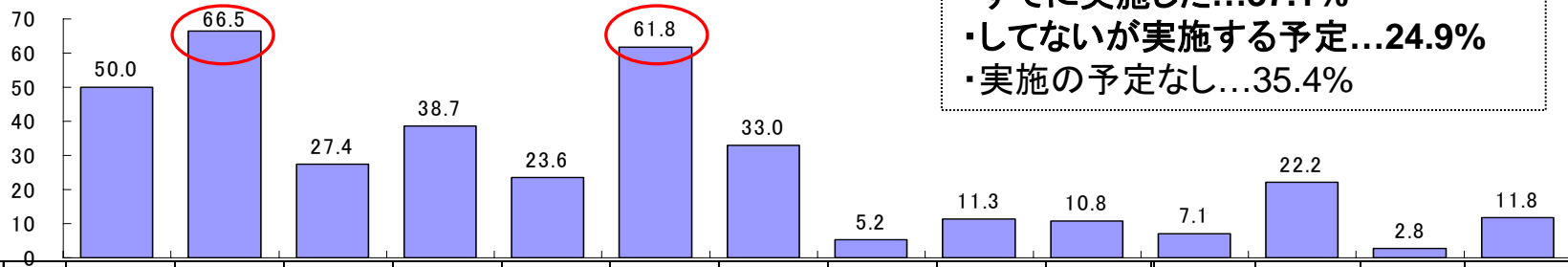


(SA)

● 継続教育に関する現状としては、8割弱の企業の担当者が「継続教育の必要性を感じている」と回答している。また、「年金への関心が低い若年層向けの対策が必要である」「加入者の投資知識レベルについて検証する必要性を感じている」「他社の継続教育の動向が気になる」でも過半数で肯定的な意向を示している。しかし、「継続教育の費用は、毎年予算化している」に該当する企業は、2割程度にとどまっている。他項目に関しては、肯定と否定が2分化され、企業間での格差をうかがうことができる。

2. 導入後の事業会社の状況～継続教育～

■継続教育の実施理由



＜継続教育の実施有無＞

- ・すでに実施した...37.1%
- ・していないが実施する予定...24.9%
- ・実施の予定なし...35.4%

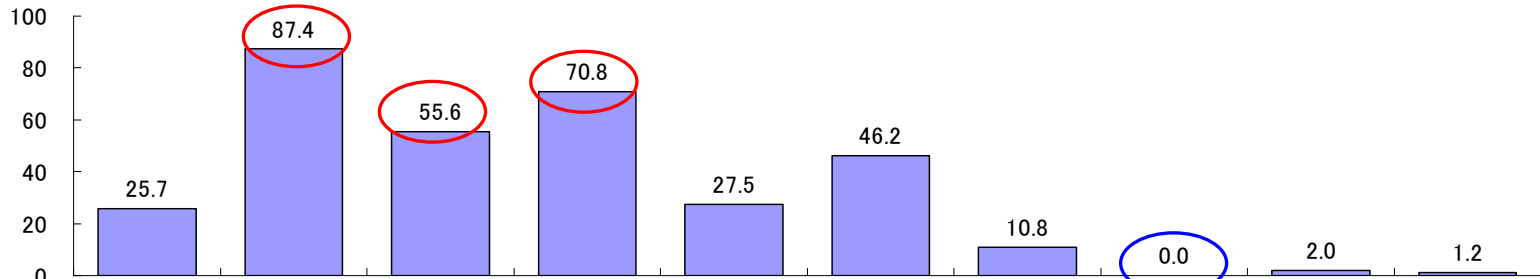
	サンプル数	制度(退職給付制度、確定拠出年金制度)に対する理解、関心が低い	投資や運用に関する加入者の関心、理解が十分でない	ライフプランを理解し、自分に合う資産を組み立てられる人が少ない	運用方法の変更(スイッチング、配分変更)をする人が少ない	ライフプランを忘れて、コルセターやWEBへのアクセス数が少ないなど、運用情報や資産高の確認、投資情報の収集などが十分でない	導入時の教育だけでは不十分だから	加入者間で教育内容の理解がばらつきがみられる	退職者・退職者など資産移換の対象者が発生している	加入者からの要望がある	労働組合からの要望がある	将来発生するかもしれないリスクを備えるため	資産運用の徹底、目標達成率向上へ達成するための支援強化	その他	無回答
全体	212	50.0%	66.5%	27.4%	38.7%	23.6%	61.8%	33.0%	5.2%	11.3%	10.8%	7.1%	22.2%	2.8%	11.8%
導入時期															
2001年12月～2002年12月	20	45.0%	75.0%	35.0%	55.0%	35.0%	45.0%	50.0%	5.0%	10.0%	15.0%	10.0%	30.0%	5.0%	10.0%
2003年1月～2003年12月	50	56.0%	72.0%	26.0%	42.0%	26.0%	58.0%	32.0%	6.0%	10.0%	6.0%	4.0%	16.0%	6.0%	8.0%
2004年1月～2004年12月	55	52.7%	67.3%	30.9%	43.6%	23.6%	67.3%	41.8%	7.3%	18.2%	20.0%	10.9%	23.6%	1.8%	12.7%
2005年1月～2005年12月	78	46.2%	61.5%	20.5%	33.3%	19.2%	64.1%	24.4%	3.8%	9.0%	6.4%	6.4%	21.8%	1.3%	14.1%
2006年1月～2006年4月	9	44.4%	53.6%	55.6%	0.0%	22.2%	66.7%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%	11.1%
従業員数															
50人未満	20	40.0%	75.0%	15.0%	45.0%	10.0%	55.0%	35.0%	15.0%	5.0%	0.0%	0.0%	25.0%	5.0%	5.0%
50～99人	24	54.2%	58.3%	45.8%	62.5%	37.5%	70.8%	33.3%	8.3%	12.5%	4.2%	4.2%	20.8%	0.0%	8.3%
100～299人	65	41.5%	67.7%	30.8%	35.4%	18.5%	63.1%	30.8%	4.6%	7.7%	3.1%	4.6%	23.1%	3.1%	12.3%
300～999人	55	56.4%	63.6%	23.6%	32.7%	25.5%	58.2%	25.5%	1.8%	7.3%	7.3%	3.6%	12.7%	3.6%	18.2%
1000～4999人	34	47.1%	67.6%	20.6%	35.3%	23.5%	61.8%	38.2%	5.9%	20.6%	29.4%	11.8%	29.4%	2.9%	11.8%
5000人以上	14	78.6%	71.4%	28.6%	35.7%	35.7%	64.3%	57.1%	0.0%	28.6%	42.9%	35.7%	35.7%	0.0%	0.0%
業種															
製造業	75	52.0%	69.3%	32.0%	37.3%	21.3%	64.0%	38.7%	4.0%	10.7%	18.7%	9.3%	18.7%	1.3%	12.0%
建設業	18	38.9%	83.3%	22.2%	44.4%	22.2%	61.1%	38.9%	0.0%	11.1%	0.0%	5.6%	33.3%	0.0%	11.1%
卸売業	13	38.5%	61.5%	30.8%	46.2%	15.4%	53.8%	15.4%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	30.8%	7.7%	23.1%
小売業	23	56.5%	73.9%	21.7%	56.5%	26.1%	65.2%	21.7%	4.3%	8.7%	13.0%	13.0%	26.1%	0.0%	17.4%
サービス業	26	46.2%	53.8%	34.6%	30.8%	23.1%	65.4%	34.6%	3.8%	15.4%	7.7%	7.7%	11.5%	3.8%	11.5%
情報伝達業	13	61.5%	61.5%	30.8%	46.2%	30.8%	69.2%	23.1%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	46.2%	0.0%	0.0%
医療関連	6	83.3%	100.0%	33.3%	50.0%	16.7%	50.0%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
その他事業	38	44.7%	55.3%	15.8%	26.3%	28.9%	55.3%	28.9%	10.5%	13.2%	13.2%	0.0%	21.1%	5.3%	10.5%

●継続教育の実施理由では、「投資や運用に関する加入者の関心、理解が十分でない」「導入時の教育だけでは不十分だから」の基本的な知識・理解促進に基づく実施ニーズが中心で6割強と多くなっている。次いで、同様に「制度(退職給付制度、確定拠出年金制度)に対する理解、関心が低い」が、5割で続いている。

●導入時期別の傾向を見ると、「投資や運用に関する加入者の関心、理解が十分でない」「運用方法の変更(スイッチング、配分変更)をする人が少ない」で早期導入企業であるほど比率が高くなる傾向にある。また、「加入者間で教育内容の理解にばらつきがみられる」は、2002年以前の導入企業で比率が高くなっている。

2. 導入後の事業会社の状況～従業員の商品選択理由の推測～

■元本確保型商品の選択理由



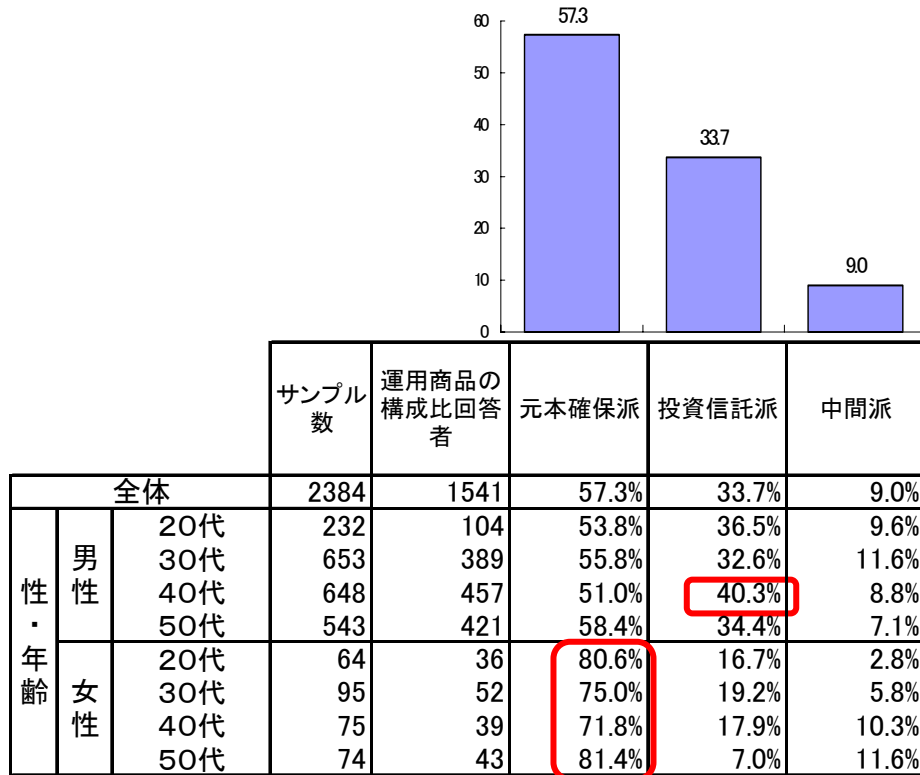
	サンプル数	加入者にとって、なじみのある商品だから	元本割れのリスクをとりたくない加入者が多いから	資産運用に自信がないから	資産運用の知識がないから	想定利回りに対する知識がないから	投資信託に関する知識がないから	加入者が運用商品を指示しない場合、自動的に元本確保型商品を選択することになるから	思い当たることはない	その他	無回答
全体	342	25.7%	87.4%	55.6%	70.8%	27.5%	46.2%	10.8%	0.0%	2.0%	1.2%
導入時期											
2001年12月～2002年12月	30	20.0%	90.0%	50.0%	76.7%	36.7%	63.3%	13.3%	0.0%	3.3%	0.0%
2003年1月～2003年12月	76	21.1%	86.8%	60.5%	71.1%	25.0%	48.7%	11.8%	0.0%	1.3%	0.0%
2004年1月～2004年12月	93	30.1%	92.5%	58.1%	71.0%	25.8%	45.2%	9.7%	0.0%	4.3%	0.0%
2005年1月～2005年12月	122	25.4%	82.8%	53.3%	71.3%	29.5%	43.4%	10.7%	0.0%	0.8%	2.5%
2006年1月～2006年4月	21	33.3%	90.5%	47.6%	57.1%	19.0%	33.3%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%
従業員数											
50人未満	39	28.2%	84.6%	43.6%	74.4%	30.8%	33.3%	10.3%	0.0%	5.1%	2.6%
50～99人	49	4.1%	85.7%	63.3%	63.3%	20.4%	44.9%	20.4%	0.0%	0.0%	0.0%
100～299人	105	25.7%	94.3%	55.2%	70.5%	20.0%	44.8%	10.5%	0.0%	0.0%	1.9%
300～999人	86	27.9%	84.9%	53.5%	73.3%	33.7%	51.2%	7.0%	0.0%	4.7%	1.2%
1000～4999人	47	36.2%	85.1%	59.6%	72.3%	40.4%	46.8%	10.6%	0.0%	2.1%	0.0%
5000人以上	16	43.8%	75.0%	62.5%	68.8%	18.8%	62.5%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
業種											
製造業	112	27.7%	88.4%	58.9%	72.3%	28.6%	52.7%	9.8%	0.0%	1.8%	0.9%
建設業	37	27.0%	91.9%	51.4%	64.9%	24.3%	45.9%	10.8%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業	25	24.0%	96.0%	52.0%	72.0%	32.0%	44.0%	12.0%	0.0%	0.0%	4.0%
小売業	36	16.7%	88.9%	55.6%	91.7%	30.6%	47.2%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	48	31.3%	89.6%	54.2%	70.8%	20.8%	50.0%	12.5%	0.0%	2.1%	2.1%
情報通信業	21	23.8%	95.2%	52.4%	57.1%	23.8%	38.1%	14.3%	0.0%	4.8%	0.0%
医療関連	10	40.0%	90.0%	60.0%	80.0%	30.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他事業	53	20.8%	71.7%	54.7%	60.4%	30.2%	32.1%	11.3%	0.0%	5.7%	1.9%

- 元本確保型商品の選択理由としては、「元本割れのリスクをとりたくない加入者が多いから」が9割弱で最も多く、次いで、「資産運用の知識がないから」「資産運用に自信がないから」となり、資産運用における基本的な知識や理解不足から生ずる心理的な不安感をうかがわせている。「思いあたることはない」と回答した担当者は、皆無で現在の確定拠出年金制度における資産運用面での進展障害を浮き彫りとしたかたちになっている。
- 「投資信託に関する知識がないから」が、早期導入企業で、また、5000人以上の企業で比率が高くなっていることから上記結果を裏付けるものとなっている。

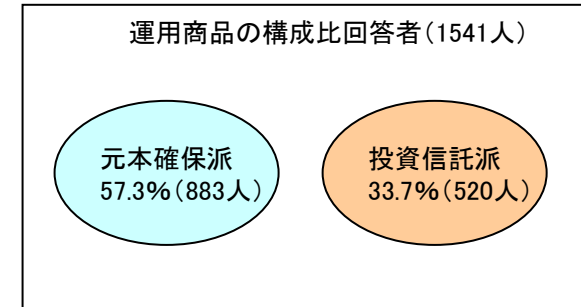
(MA)

3. 加入者の制度利用実態、運用実態

■加入者の商品選択比率による分類 「元本確保派」 VS. 「投資信託派」



(SA)



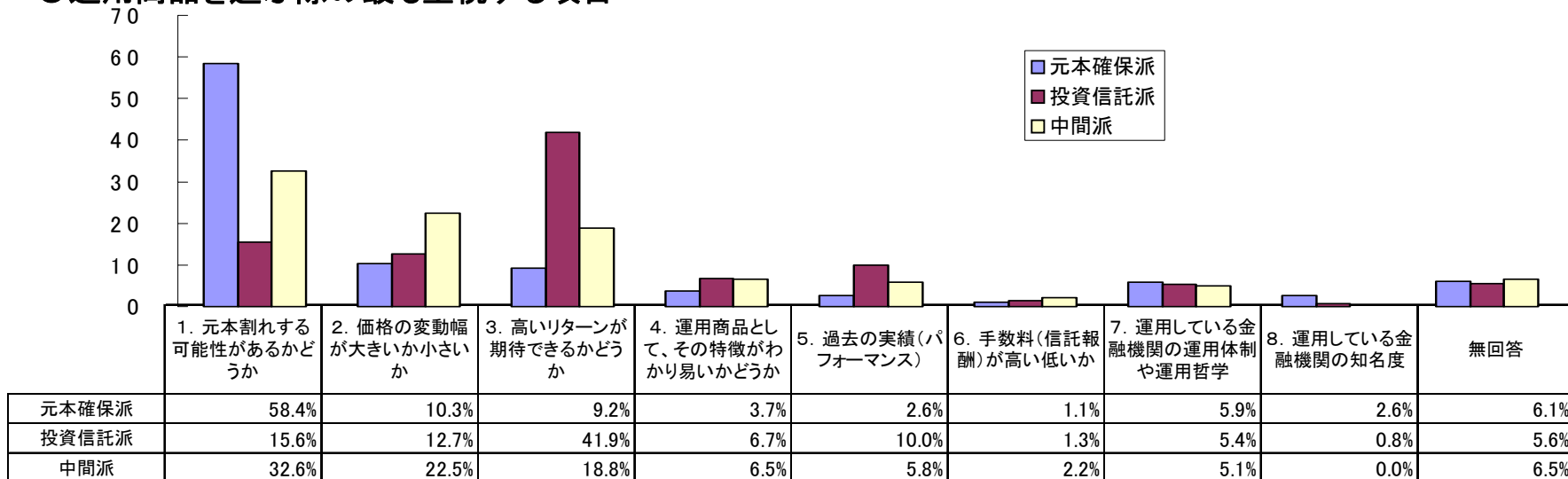
元本確保派 : 元本確保型商品／定期預金、生損保
 保険の配分比率合計が50%を越える
 加入者

投資信託派 : 国内債券投信、国内株式投信、海外
 債券投信、海外株式投信、ライフサイ
 クル型ファンド・バランス型投信の配分
 比率合計が50%を越える加入者

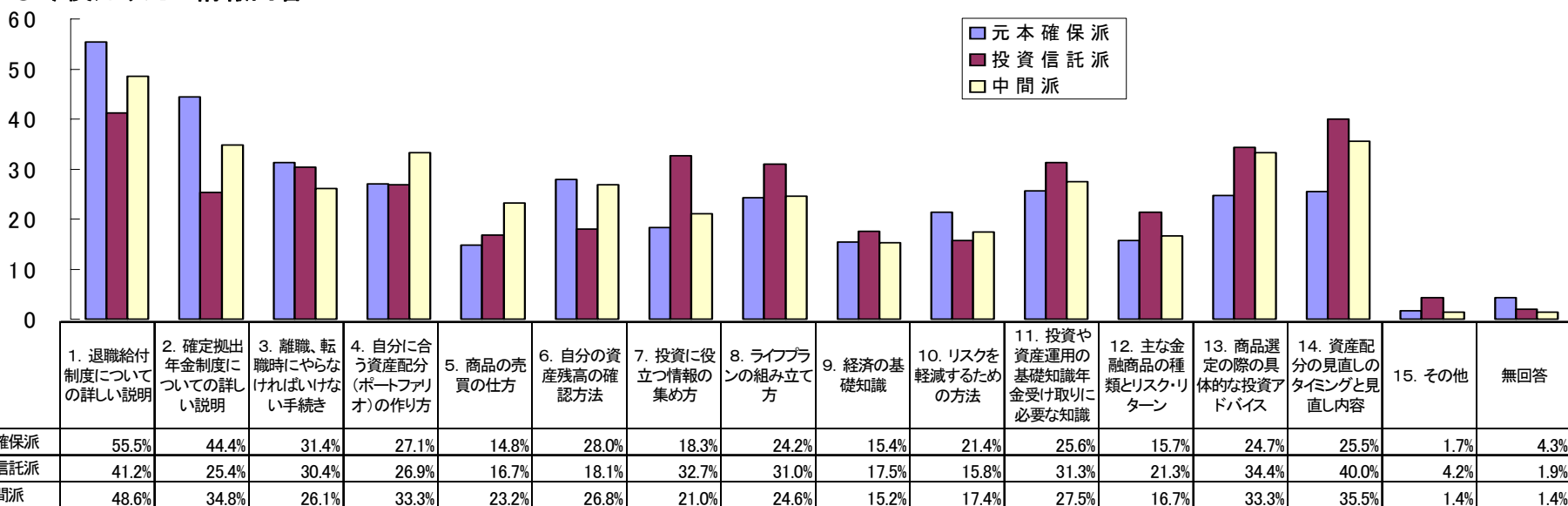
元本確保派が全体で過半数を占め、投資信託派は、3人に1人とどまっている。性別では、女性の元本確保派の比率が高くなる傾向にあり、年齢別では、40代男性で投資信託派の比率が40%で若干高くなり、50代女性では投資信託派が10%以下となっている。

「元本確保派」 VS. 「投資信託派」(商品選択基準、必要情報)

●運用商品を選ぶ際の最も重視する項目

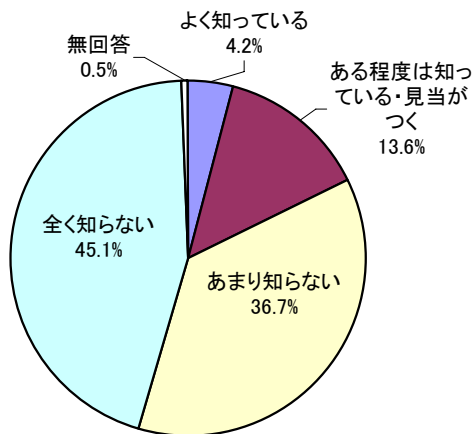


●今後知りたい情報内容



「元本確保派」 VS. 「投資信託派」(基本情報の認知)

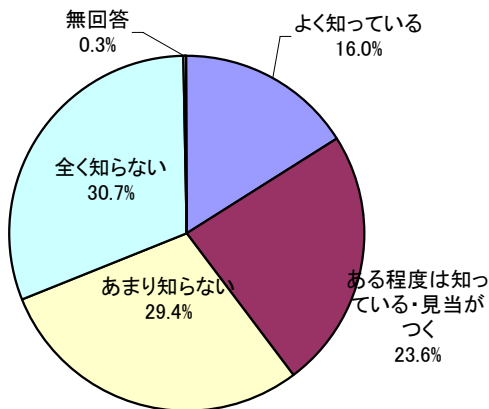
● 想定利回りの認知



			サンプル数	よく知っている	ある程度は知っている・見当がつく	あまり知らない	全く知らない	無回答
全体			2384	4.2%	13.6%	36.7%	45.1%	0.5%
性・年齢	男性	20代	232	0.4%	6.5%	31.5%	61.6%	0.0%
		30代	653	1.2%	9.5%	33.1%	55.6%	0.6%
		40代	648	5.2%	12.2%	42.0%	40.3%	0.3%
		50代	543	9.2%	26.3%	39.6%	23.9%	0.9%
		女性	20代	64	1.6%	3.1%	34.4%	60.9%
	30代	95	1.1%	10.5%	24.2%	64.2%	0.0%	
	40代	75	2.7%	8.0%	37.3%	52.0%	0.0%	
	50代	74	2.7%	10.8%	35.1%	51.4%	0.0%	
資産運用タイプ	元本確保派		883	3.9%	16.6%	37.0%	41.9%	0.6%
	投資信託派		520	11.3%	22.1%	34.0%	31.7%	0.8%
	中間派		138	2.9%	13.0%	51.4%	32.6%	0.0%

(SA)

● 掛金振込み額の認知

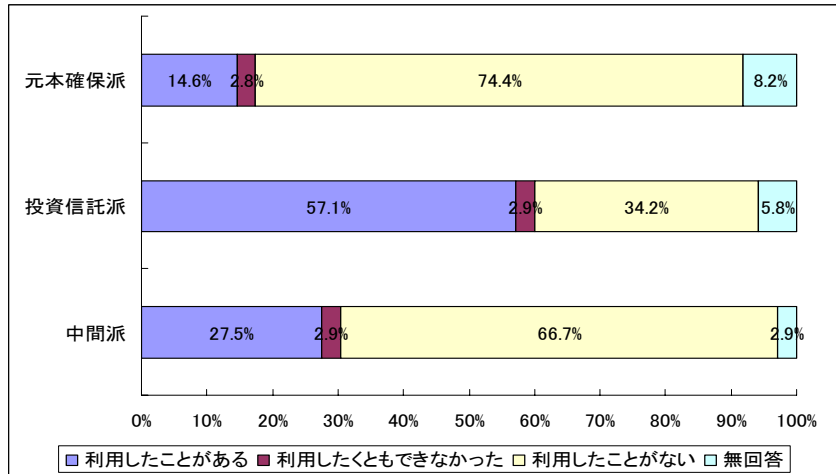


			サンプル数	よく知っている	ある程度は知っている・見当がつく	あまり知らない	全く知らない	無回答
全体			2384	16.0%	23.6%	29.4%	30.7%	0.3%
性・年齢	男性	20代	232	6.5%	15.9%	29.3%	48.3%	0.0%
		30代	653	9.3%	19.9%	30.5%	40.0%	0.3%
		40代	648	16.8%	25.8%	30.6%	26.5%	0.3%
		50代	543	26.9%	29.1%	28.0%	15.8%	0.2%
		女性	20代	64	4.7%	25.0%	28.1%	42.2%
	30代	95	9.5%	26.3%	18.9%	45.3%	0.0%	
	40代	75	20.0%	22.7%	32.0%	25.3%	0.0%	
	50代	74	32.4%	17.6%	31.1%	17.6%	1.4%	
資産運用タイプ	元本確保派		883	17.1%	27.2%	28.7%	26.8%	0.2%
	投資信託派		520	34.4%	32.5%	18.5%	14.2%	0.4%
	中間派		138	13.8%	28.3%	38.4%	19.6%	0.0%

(SA)

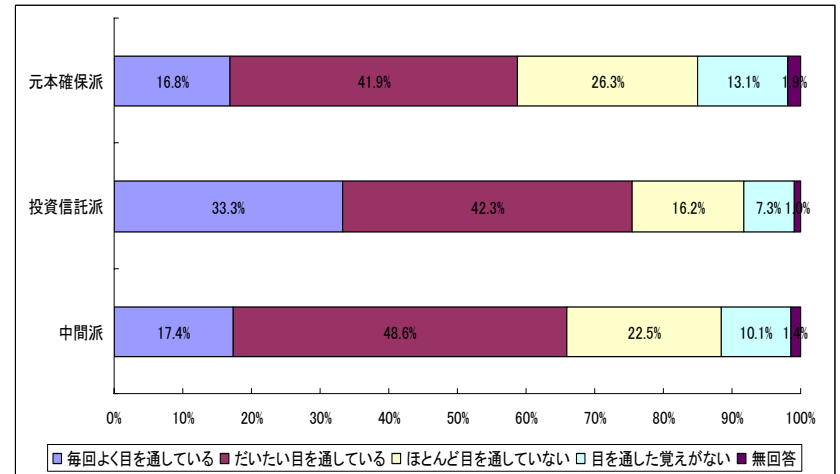
「元本確保派」 VS. 「投資信託派」(活用状況)

●インターネット(Web)サービスの利用状況

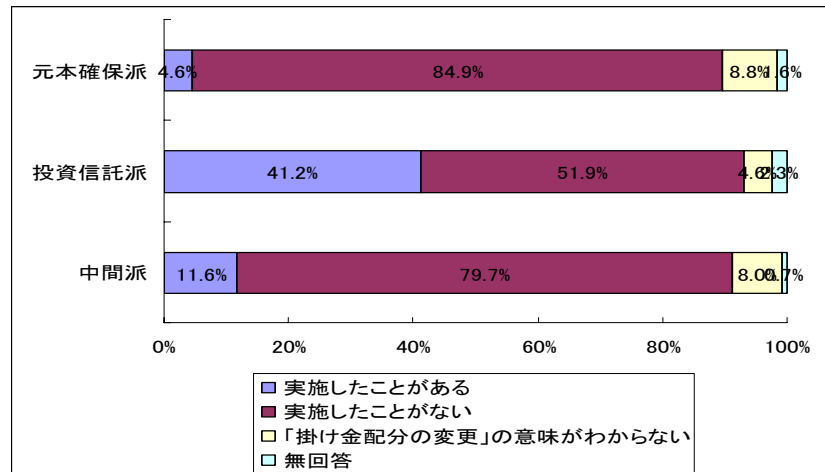


(SA)

●「残高のお知らせ」の利用状況



(SA)



(SA)

“ハード面（OS）の充実とともに、実効性を高めるソフト面の充実を”

1. 本人拠出の容認

⇒制度加入の認識向上、運用への意識的関与

2. 継続教育の義務化（投資家保護）

⇒加入者の運用スキル習得の機会保証

*ただし、事業会社だけに課す義務としては重過ぎる

3. 教育実施状況の検証システム、報告の義務化

⇒制度定着・安定のための検証（SEE）

<データの出所>

1. 企業担当者の制度改正要望の内訳

「確定拠出年金の制度改正に関する企業担当者の意識調査」

調査対象: 確定拠出年金規約承認企業1729社(2006年2月28日現在)のうち、アンケート協力意向企業 958 社の
確定拠出年金業務担当者
調査時期: 2006年4月上旬～5月中旬
調査方法: FAX 送付による自記入アンケート方式
回答者数: 有効回答 300名(制度担当者) 回収率 31.3 %
調査主体: NPO法人確定拠出年金教育協会、フィデリティ投信株式会社

2. 導入後の事業会社の状況

「制度運営に関する企業担当者満足度(CS)調査」

調査対象: 確定拠出年金規約承認企業1729社(2006年2月28日現在)の確定拠出年金業務担当者
調査時期: 2006年7月上旬～8月下旬
調査方法: 郵送による自記入アンケート方式
回答者数: 有効調査票回収数 :342票(回収率19.8%)
調査主体: NPO法人確定拠出年金教育協会

3. 加入者の制度利用実態、運用実態

「企業型確定拠出年金加入者の投資運用実態調査」

調査対象: 確定拠出年金制度導入後1年以上経過した事業会社5社の従業員

	配布数	回収数	有効サンプル		調査対象サンプル
・	1000	909	896	→	600
・	500	161	161	→	160
・	1000	125	125	→	124
・	6000	2568	2564	→	800
・	2300	1263	1226	→	700
	10800	5026	4972	→	2384名

調査時期: 2005年10月下旬～2006年3月下旬
調査方法: 社内または自宅留置による自記入アンケート方式
調査主体: NPO法人確定拠出年金教育協会