

- ・法改正

DC加入後数年にして退職し、専業主婦になった者に対する個人年金加入の取り扱い。

信託銀行のみならず金融機関であるならば運営管理機関であっても併用し、費用の節減を図る。

- ・DCは企業の私的年金であり、対象者の範囲は任意に決められないか（例えば、出向者で当社の社会保険対象から外れる場合でもDC対象者としてほしい）

特別法人税はぜひとも廃止願いたい。

資産運用は自己責任であることから、一定枠のマッチング拠出は認めてほしい。

専業主婦（夫）等についても個人型の加入者（運用指図者ではない）の資格を与えてほしい（フレキシブルな制度のほうが魅力がある）。

- ・60歳以前の退職の際に一時金引き出しの選択肢を設けることが可能な制度にしてほしい。

〈理由〉退職一時金からDCへのシフト比率を高めたいが、退職時にキャッシュ化できないため、社内の制度改定の足かせになっている。

- ・企業型に個人の追加拠出を認めてほしい。

〈理由〉現行のままでは、個人のライフプランの中でDCが主役になりえない。存在感のない制度になってしまうのではないか。

- ・3年以上加入でも一時金対象としてほしい。

- ・脱退一時金を加入10年間可能に条件を緩和

- ・脱退一時金の要件の緩和（短期で退職する女性対策）

- ・退職時の一時金受け取りを可能にしてほしい。本人が選択するが60歳迄受け取れず、手数料を払い続けることになるため。

- ・一度DCに加入すると60歳まではほとんどの者が現実的には掛金の引き出しは不可。ペナルティを課しても引き出しが出来るよう配慮してほしい。現場は退職者よりの苦情が多い。

- ・勤続年数の短い者等、資産残高の少ない者に対しては、一時金で受け取る仕組みが必要（→手数料で資産がゼロになる）
- ・企業型から脱退後に個人型の運用指図者とならざるを得ない者に対する措置に関して、新たな掛金が拠出できないことから、運営手数料だけで年金資産が食い潰されていく仕組みを改善して頂きたい。脱退一時金の要件緩和や手数料免除等。
- ・企業型を実施している限り、退職者に対する個人型制度との関係は深いと認識しており、退職者が安心して移換手続きをおこなえるよう、個人型確定拠出年金制度のPRを積極的にお願いしたい。
個人のライフサイクルの多様化と労働力の国際化を勘案いただき、中途脱退者に対する配慮を、すなわち脱退一時金の要件の緩和をお願いしたい。例えば、一定事由（生活困窮、住宅ローン返済等）に該当した場合、退職者が外国に転居した場合（年金受給開始時期までの長期間運用を強いる事は合理的でない）など。
加入者が商品を選択する場合において、具体的なアドバイスを求めてくるケースが多い。加入者との接点は運営管理機関であり、一定の条件を付した上でアドバイス業務を認めていただきたい。
- ・人材の流動化が進み、また、雇用環境もきびしい為、60才まで受け取れないことは、社員にとって非常に苦しいです。早くペナルティを支払っても早期に受け取れる制度が必要です。
- ・小額の積立額の場合や、比較的短期間の積立期間で、転職等により、個人型で運用のみを行う（積み立てられない場合）のは、手数料が高く、不合理である。
- ・制度のより一層の有効活用につなげるため、マッチング拠出の導入・3号被保険者の制度への加入・制度からの制限付き脱退などの法改正を検討頂きたい。
加えて、拠出限度額の更なる引き上げについても引き続きご検討頂きたい。
- ・給付内訳での掛金額本人選択ができるように。

掛金変更回数・設定方法の柔軟性

社保・職安窓口での前払い退職金の扱い統一徹底

- ・ 税制面の整備がされていない。
特別法人税・一時金の退職所得控除枠と年金課税のバランス
旧制度の精算金が一時所得扱い
- ・ 運用中はあらゆる課税を免除
- ・ 3号被保険者・公務員・企業年金導入企業社員に対する加入制限の撤廃を望む。社員からポータビリティに関する質問が多く、運用指図者になるケースをデメリットととらえてしまう者が多かったため。
- ・ DCの特性であるポータビリティが十分に活かされておらず、まだ安心してすすめられるものではない。
- ・ 制度の定着が悪い（導入企業が少ない）のは、運用に問題があると思う。ポータビリティが実現しにくい状況に何かしらよい策を打つ話し合いはされていないのか。
- ・ 継続教育を義務化させるべきとの意見もあるが、各導入企業のDC担当者の要員数に差があり、慎重に検討願いたい。
企業のDC担当者に対するセミナー等知識を深める機会が少ない（DCプランナー向けや日経新聞の年金セミナーしか機会がない）
- ・ 制度開始より約1年が経過してみても感想だが、社員の運用に関する知識が低いままである。制度の運用には加入者一人一人の意識向上が必要と思われるが、その点において、日本は欧米諸国に比べ投資教育が遅れているため、(DCのこれからの普及を考えると)国をあげての教育が必要ではないだろうか？
- ・ 企業年金を構築する際に、ベースとなるのは国の年金である。このことから、ベースの年金を継続支給できる改革に期待する。
- ・ 個人のライフサイクルに合わせられるよう、選択の自由度を拡大してほしい。

- ・「塩づけ」回避方策をすぐには実施して欲しい。ポータビリティも制約があって万全とはいえない。
- ・確定拠出年金の国における保障制度を明確にしてほしい。
- ・万一の場合の引き出し等使い勝手をよくして欲しい。
- ・老後資金の形成につき自助努力を支援する制度であると認識している。本人の意思に基づく老後資産の形成を積極的に支援していただき、まずは本人のマッチング拠出を認めていただきたい。
- ・規制が多すぎる（第3号被保険者・限度額の低さ・厚生局での手続きの煩雑さ）。
- ・企業年金制度を併せ導入している企業に対する掛金上限の引き上げを行ってほしい。
- ・導入企業が増大するような施策（特典）をしてほしい（ポータビリティの問題）。
- ・米国制度と比較して、改善すべき点があると考えられる制度の改善がない限り、確定拠出年金の更なる普及は難しいと思う。
- ・確定拠出年金のシステムとして情報の一元化を図ってはどうか？運用結果が機関によって微妙に異なっていたり、システムの2～3重投資になってはいないだろうか？
- ・政治家のつけを国民に回すな。

4. 運用関連運営管理機関に対する意見

- ・各種データをもっと提供してほしい。
- ・月々の事務手続きに、紙ベースの帳票が多すぎる。

- ・手数料の減額
- ・運用商品にはかなりの変動があるので、まめにチェックし、損のないように気をつけて欲しい。
- ・投資教育に関する情報がもっとほしい。
会社が想定した想定利回りが妥当かどうか判断できる資料がほしい。
- ・特に売買した場合、実際約定するまで少し時間がかかりすぎる様に思われる。
- ・前例がないケースが多いなど、新しい制度ならではの、やりながら対応していくといったことが発生し、例えば契約書締結時など、不安に思う点もあった。これはやはり実績を積むしかないのか？

5. 記録関連運営管理機関に対する意見

- ・加入企業サイドに立ったサービスの面で不備が大きい。
企業のニーズをつかんでいないので欲しい情報が得られないし、余計な情報が提供されるという状況
- ・従業員情報はグロスの数値しか開示されていない。
年齢、性別毎の購入に関しての情報は、企業には一切こない。
- ・もっときめ細かい情報提供を望む。
- ・個人情報の変更（加入者・定年退職者含む）が全て企業経由であり、融通性が非常に悪い。管理手数多い。手続きが紙ベースでIT化が進んでいない。
- ・各人の投資情報がつかめるものが見たい。
- ・わかりやすい資料をタイミングよく配布すること（取引残高明細、ホームページ）
スムーズな資産移換が可能な仕組みづくり

- ・データインターフェースの仕様がいかげんで困る。また、対応もお役所的である。
- ・企業担当者用に毎月末日時点の履歴やデータ分析機能を持たせてほしい。個人別の商品状況を見られるようにすべきではないか（→特性がわからないため、効果的な投資教育につながりにくい）。
- ・運用通知書の表示方法を工夫して頂きたい。
 - 〈理由〉加入者のほとんどが投資については素人である。分かりづらさが故に中身を読まずにいつまでたっても素人のままと
いう悪循環に陥っているのではないか。
- ・報告書やウェブ・サイトで運用の損益が商品別に見やすいようにしてほしい。
- ・脱退手続きの簡素化（電子化・ペーパーレス化）
- ・画一的な事務の緩和
- ・事務手続きが面倒
- ・口座管理手数料少しでも引き下げる努力をして欲しい。資産規模に応じた料金とならないか。
運用指図者は毎月掛金の配分指図がない分、加入者より料金設定を下げられないか。
コールセンターの有人対応時間が短い。休日も営業して頂けないか。
海外住所も登録できないか。
- ・（運用関連運営管理機関に対して）加入者の消極性に甘えすぎ。加入者からのクレームはないが手数料に見合うだけの情報提供が行われているとは思えない。
- ・加入者利便性の向上に向け、より一層の努力をお願いしたい。具体的には、コールセンターやインターネットサービスの利用率向上、事務手続き書類の簡素化・電子化など。
スイッチングにかかる時間的ロスを少しでも短縮していただきたい

(資産管理機関に対する要望に同じ)。
英語対応もしていただきたい。

- ・コスト（手数料）の割高感は否めない。
もっとクライアントと加入者の声をヒアリングしてほしい。
- ・商品のスイッチング時、商品購入の基準日がずれてきている。

6. 自由意見

- ・スイッチング等、売買に時間がかかりすぎではないか。また、移換時・給付時については売却日を指定できないか。
法令上現物移換は可能だが、現状、一旦現金化が必要であり、ポータビリティが十分とはいえない。
- ・ダンピング商品（内容は同じ、手数料のみ下がっている）が増えてきているため、法律施行後すぐに実施した企業の従業員は損をしている。商品を増やしたとしても、既存の商品を削除できない限り、商品数が増えていく一方である（→投資教育、商品選択にも悪影響）。
- ・商品類型にあてはまらない商品がある。たとえば債券と株式を組み合わせたバランス型、また株式・債券も外国・国内があり、無理にまとめた。
- ・投資選択で、だれもコース変更に取り組んでいない。
- ・退職後、個人型へ移行してからの費用が年間5,000～7,000円かかることに不満が出ている。
- ・制度導入時移換金の半分強が預貯金に回った。制度の理解度が不足しているか？
退職しても60歳まで凍結されることへの不満が多い。年齢をもう少し弾力的にできないか。
- ・国民の老後の年金ということを考えるならば、個人の掛金も認めるべきで、今の制度では年金として頼りにならない。国民への単なるリッ

プサービスのようにであり、国民のための年金制度とは思えない

- ・ 今後加入者は増加の一途をたどる。それとともに退職者も増加し、移換や脱退の問題がより一層クローズアップされてくると考えている。問題が顕在化したときには、制度への信頼感は薄れてしまい、新たな導入を阻害する要因になりかねない。将来を見据えた問題意識と早めに手を打っていく行動力を期待している。
- ・ 導入して 1 年未満なので、よかった悪かったはまだよくわからないが、各種手続書類が多いと感じる。
- ・ 脱退手続の迅速化と簡素化を願う。⇒国基連のシステムでの解決を望む。時間と手間がかかりすぎる（加入者にとって）
- ・ 始まったばかりの制度とはいえ、事務の手間が多過ぎる（書類が多い）。もっと適年のように事務をスムーズにしてほしい。
- ・ 制度を導入してまだ日が浅く、当社の状況がよいのか悪いのかよくわからない状況である。しかし、社員にとってよいものとするには、会社として具体的にどういったことをしていかなければならないかを考えている。
- ・ 適年や退職一時金については、ある一定の成果が出せた（企業として）と思うが、総合型基金が手付かずで、頭が痛い部分である。総合型の情報は、基金に聞くしかすべがないが、“口が堅く”、決算・予算代議員会でほんの少しの説明があるだけである。とにかく情報が不足している（非常に風通しの悪い組織である）。
- ・ 選択制度を設けたこともあり、女性社員から 3 号被保険者になった場合についての質問が多く、“専業主婦”という言葉が使われることに疑問を感じた。
- ・ 年金手帳のように、退職後に確定拠出年金に加入していたことを証明する「加入証」のようなものが渡せるといいと思う。

7. 確定拠出年金を導入してよかった点・悪かった点

加入してよかった点	加入して悪かった点
従業員に自助努力・自己責任の意識が醸成されつつある点。	各金融機関に支払う手数料が高い点。
退職給付債務の圧縮により退職給付費用の適正化が図られる点。 従業員の退職後の生活設計を充実させる一助となること。 雇用の流動化等に対応できること。 従業員が退職後の生活に向け主体的に取り組むようになってきたこと。	投資教育等事業主の責任・付加が大きいこと。一方で、個人情報等実際の運用状況の把握には制限があること。 法的な仕組み・各機関の対応含め、まだまだ改善余地がある。
従業員の老後生活に対する意識を高めると共に、自助努力の意識を持つことを喚起できた。	
PBOの安定。	中途退職時の手続きが複雑で、退職者が理解・手続きができない。 中途退職時、個人型へ移換することとなるが、手数料が高い。
社員の意識改革につながっており、きっかけづくりとなった。 わかりづらい退職金、年金制度に対して関心が深まった。	まだまだ投資や資産形成に対する知識が乏しいため、不理解の上での問い合わせが多い。
退職給付債務の減少。 退職金コストの安定化・平準化推進。	適格年金と比較し、データ管理等煩雑。 退職後の取扱を退職者に理解させるのが難しい。
加入者の投資への関心が高まる。 ポータビリティ。 退職給付債務削減。	加入者教育の難しさ。 事務手続きの煩雑性。
自分の掛金累計、損益がいつでも確認できる。 株式等の投資についての知識を深める良い機会となった。	
従業員の意識変化を促すきっかけ	事務負荷の増大。

<p>となった。 (企業にとって)PBOの圧縮につながった。</p>	
<p>退職給付債務の減少による経営の安定。</p>	<p>業務中のウェブ利用が増えた。 新たな業務が増えた。</p>
<p>継続性がある制度である。</p>	<p>脱退者を除けば60歳まで一時金化できない。</p>
<p>PBOの削減。 利回りリスクの回避。 従業員の意識変革。</p>	<p>従業員資産の目減り。 規約改訂の頻度の多さと煩雑さ。</p>
<p>年金費用の予算化。 個々人の年金資産の透明性。</p>	
	<p>退職金としての一時金の振込に2ヶ月かかる。</p>
<p>会社の負担が非常に軽くなった。</p>	<p>年金としての内容が悪くなった。 入社・退職時の説明が長時間となり、内容の理解が難しくなった。</p>
<p>業況以外に景気、株価、為替への興味を持ってもらえた。 退職給付債務の一括償却後の給付債務がなくなったこと(積立不足ゼロ)。</p>	<p>退職者へのフォローが思っていたより大変である。</p>
<p>個人の資産残高がタイムリーに確認できる。 運用知識等財産形成に役立つ。</p>	<p>定年後の金額が把握しにくい。</p>
<p>年金資産の評価損益が会社の決算に影響を与えなくなったことで、経営が安定した。 年金資産の積立状況を受益者が常時確認できるようになり、社員の安心感が増した。</p>	<p>維持管理にかかる手間と費用に対する負担感がある。 非加入(前払い)選択率の男女差が大きく、福利厚生の中で新たな男女格差が生じた。</p>
<p>退職給与引当金の税負担がなくなった。 従業員に自己責任意識を植えつけられた。 福利厚生制度の目玉ができた。</p>	

老後の生活設計を考える良い機会となった。	資産運用に不慣れなため、多少の不安がある。
企業財務体質の強化。 社員の自己責任意識の変化。 税金対策。	若年退職者（特に専業主婦になる者）からの一時金化要望。
退職給付費用が大幅に削減することができた。	掛金上限額が低い為、旧制度の水準からすると不利益変更を従業員にもたらず結果となってしまふ。（懸念事項）
財政の健全化ができたと思う。	
退職金制度（一時金・適格年金）よりわかりやすい。	まだ「リスクを取って運用する」という空気になっていない（定期預金がほとんど）。
	運用次第で金額が大幅に変わるので、疎い人は損をする。 退職し、個人運用指図者の手続きが面倒であり、金融機関への年間手数料がかさむ。
給付債務の減少。	前払い退職金との併用をしているが、同じ拠出額であっても手取額の不公平感がある。 また、残業が多い部署においては、残業代へのはねかえり。
会社の負担が少なくなったこと。	投資教育などに費用がかかる。
個々人がライフプランについて真剣に考えるきっかけづくりができた。 退職給付債務の削減につながった。	毎月の拠出、手数料支払い等の事務に時間をとられるようになった（外部の連絡窓口が複数あることが一番の原因）。
	制度の普及があまりにも遅すぎるので、ポータビリティのメリットが受けられない。
予算が立てやすくなり、実績にほとんど差が出ない。	高利率で運用できれば良いが、平均的には従来の制度より金額が減少する。
財務リスクの軽減。 社内人事制度との整合性。	管理負担増。

従業員一人一人の世の中の動きに対する意識が以前より強くなっていること。	
給付債務の解消。 従業員の意識向上（老後等）	経済環境が悪く、従業員の不満がある。
	融通がきかないところ。
各自の退職金金額が明確になった。	60歳になるまで退職金がもらえない点。
社員が自社制度に興味を持ちはじめたこと。 社員がライフプランニングとリタイアメントプランを考え出したこと。	加入時と脱退時の説明に負担がかかること。
将来の退職金支給に対しての不安が一扫された。	その皺寄せが導入時に社員にいった。
年金債務の解消。	非加入者が多いこと。
前払い退職金のデメリット解消の受け皿として、選択加入者に喜ばれている点。	（強いて挙げれば）事務作業が増えた点。
報酬の後払いの制度は実績をすぐに評価に反映させる当社の人事政策になじまなかったが、老後資産形成への福祉厚生施策は講じたいと考えていた。確定拠出年金制度は当社の方針に合致した制度であった。従業員自身の意識改革、投資教育を通じた従業員知識レベルの底上げが期待できる。 コスト計算や将来予測が容易であり、費用対効果・事業計画立案に役に立つことも期待できる。	
従業員の将来計画（老後補償）がたてやすい。	
社員に自分のライフプランを見つめ直させるよいきっかけとなった。	制度を導入したことによるコスト増。
老後のプランについての関心が高まった。	費用、負担が増加した。

将来の業績計画がたてやすい。 退職後の年金を確実に本人が受取れる。	女性はほとんどが退職一時金制度を選択しているため、制度が併用となっている。
適格退職年金のように運用利率の差による補填を行わなくてよくなった。	個人の意識の違いにより、運用結果に相当差が出る可能性がある。ある程度までは教育でカバーできると思うが、レベルを合わせることは不可能といえる。自己責任のため当然ではあるが。
不安の解消（企業も個人も）	負担が多くなった。
企業の負担が予測しやすくなった。	
会社としては過去勤務債務のような運用に対する負債が起これないのが利点である。社員は運用が自分の意志によって出来るのが良いところだと思う。	人によって運用に対する知識が違うのが問題だと思う。
従業員の将来の不安を軽減できた	
開始したばかりですが、適格年金のように過去勤務債務がないので、経理上安心出来る。 自己で管理する責任がある。	適格年金時とは違って、懲戒解雇でも、確定拠出年金の部分が支払われてしまう。年中あることではないが・・・
財務的な点。将来の支出に対する不安はなくなった。	「従業員の意識向上」という点での効果はみられていない。 細かな手数料などが都度発生するため、中途退職者はほとんど給付を受けられないように思う。
選択肢が増え、退職金の意識付けが少しは推進できた。	事務の手間、手数料がかかる。
制度導入による費用の固定化ができる。 適格年金積立資産の積立不足の解消が不要になる。	60才定年前退職者が60才まで現金を受け取ることができない （※ただし、中途金併用しているため一定額は確保している）。
老後資金を準備する手段を社員に提供できた。 社員がライフプランに興味をもつようになった。	

後発債務の心配がない。	退職一時金として退職者に支払えないこと。
退職給付債務の心配がなくなった。 従業員の老後の準備が充実した。	

【自由記入(企業型個人調査)】

1. 中途引出し、年金受給時期等に関する意見

- ・ 中途引出しできるようにすべき。(この項目多数)
- ・ “中途引出し”ではなく、脱退一時金制度の構築。
- ・ 将来のための生活資金等の運用としてはよく理解できるが、制度として60歳以降しか受領できないのはどうか。特に女性などは中途払出しできないので、加入促進がしにくいのでは。
- ・ 退職したら好きな時に解約したい。
- ・ 短期加入員期間での、退職時の一時金での受給をより緩和してほしい。
- ・ 退職時(60歳未満)に若干の手数料がかかるにしても、一時金で受給できる方法があれば、加入者増につながると思われる。
- ・ 年金受給時期が60歳以降であることの規制を緩和してほしい。(この項目多数)
- ・ 中途引出しができないのは理解できない。老後の前に今の生活という場合もありうる。
- ・ 中途引出しは、条件付きでもよいので可としてほしい。本人拠出を限度額内でもよいので可としてほしい。
- ・ 60歳までに一部中途引出しや融資など、途中で何らかの利用ができる制度としてほしい。
- ・ 中途引出しについては、一定額未満しか残高がない人には認める方向に改正される方向でよいと思う。掛け金が少なく、自分の財産のごく一部に過ぎないので、力を入れて運用を考える気にはなれない。
- ・ 「年金」という制度の性格に束縛されすぎで、中途引出し不能である点、ポー

タビリティが極めて不完全である点(特に近未来に主婦になる予定者等)が、制度加入の大きな妨げとなっている。真剣に改善を検討してほしい。

- ・ 中途引出しが可能であってほしい。回数や金額に制限があってもよいが、将来の不安定要素が多い現状では、何かのときに使えるということがないと不安がある。
- ・ 中途引出しは認めるべきだと思う。その際、途中引出しによる税負担を掛けてでも、自分の資産は自由に使えるべきであると思うから。運用方法についても、もう少し教育(情報)がほしい。
- ・ 希望加入でなく強制加入なので、退職時など中途引出しができてもいいのではないか。拠出限度額が現状少ないので、老後の年金としては少なすぎる。それであれば、途中引出しして、必要なときに使いたい。
- ・ リスク商品を取り入れた制度となっている割にはあまりにも流動性がない。60歳まで引き出せないというのは、リスクをとっているのにいかなものか。
- ・ なんとんでも中途引出しができないのは厳しい。運用しだいとはいうが、この低金利の中、どう資産を増やせというのだろうか？ 転職した先に制度がなく、基金に加入していれば、資産から手数料を徴収されるだけである。それで老後の安定といえるのだろうか(年金というのなら)。
- ・ 中途引出しができない不満。そういった条件の割には(今のところ)リターンが少ない。導入企業が少なすぎて、転職や退職時に困る等。

2. 拠出限度額、従業員本人拠出等に関する意見

- ・ 拠出額が9,000円/月では不安。もっと自由度が増すとよい。
- ・ 拠出限度額が18,000/月では低すぎる。
- ・ 拠出金が少なすぎるため、正直どうでもいい。
- ・ 拠出限度額の引き上げ、手続き費用のダウン。

- ・ 自己責任に基づく資産形成といいながら、個人での掛金拠出が認められないのはおかしいと思う。
- ・ 拠出限度額の法的制約は、制度移行時の問題を含め撤廃すべきと思う。
- ・ 2003年の年初株価が下がり自己資産が大きく下がったが、このようなときに自分の個人資産からDCへ拠出できなかったことが残念。現在少し株価が戻っていることから問題ないが、本人拠出ができないことはDC加入者として将来不安がある。
- ・ 法制化されて間がないのでやむをえないが、実績が出た段階(3年経過時点等)で更なる規制緩和(本人拠出を可能とする・拠出限度額の上限撤廃等)を検討してほしい。
- ・ 拠出額(割合)を増やし、より資産運用の色を濃くした方がよい。商品種類の充実化が望ましい(現行の倍程度)。
- ・ 従業員本人拠出もあったほうがよい。スイッチング等日数の短縮ができるとよい。
- ・ 拠出限度額の上限の引き上げや、従業員拠出本人拠出のマッチングも認めるべき。老後を自己責任で考えるためにも。
- ・ 確定拠出年金と前払い退職金との制度移行後の行き来や、本人による任意の積立、一部引出し等の融通が利けば、より定着が進み、マーケットも活況となるのではないか。
- ・ 従業員の本人拠出を認める制度にする等、使い勝手の向上が図られると良いと思う。
- ・ 非課税限度額の引き上げ。本人拠出(マッチング拠出)を可能とすること。商品の売買が即日行われること。手数料の引き下げ・退職後も国基連で自己拠出することを妨げないこと(制約条件の撤廃)。規約の更新基準の撤廃(無意味)。
- ・ 拠出限度額の上限は上げるべき。希望者には給与等の一部を拠出額とでき

る等、資産運用額を増やせる仕組みがあったほうがよい(企業からの拠出額が少ないので)。

- ・ 拠出金は、会社が全額負担しているが、基本給の 3%と額が少ない。老後役に立つかどうかわからない点が心配。

3. 投資教育、運用商品、資産運用方法等に関する意見

- ・ 資産運用方法について、アドバイスのようなことをしてほしい。
- ・ しばらくは、投資知識を増やすためのサービス(メールマガジンなどわかりやすいもの)がほしい。自己責任とは認識しているが、会社はスタンスの 180 度変更に対し、十分なフォローをしてしかるべき。
- ・ 資産運用に興味はあるが、商品知識が不足していることもあり、今いちわからない。そのため、確定拠出年金の運用動向を見守り、勉強していきたい。
- ・ 企業側のリスクを従業員側に移した格好の制度。時代の流れとして自然なのかもしれないが、運用やリスクについての認識がみな浅く甘いので、投資教育の必要性を感じる。
- ・ 正直、自助努力といいながら、ほとんど当初の内容を変更していない。もう少し内容を理解した上で、運用商品の見直しを図っていきたい。
- ・ 運用商品のラインアップを増やしてほしいことと、継続的・タイムリーな資産運用方法を教育してほしい。
- ・ 投資教育のおかげで、「投資」に興味を持てるようになった。
- ・ まだ積極的な運用はしていない。コールセンター・Web 等の活用、商品の吟味は特にしていない。今後経済が上向きになってくると思われるので、運用を考えていきたい。そのとき、コールセンター・Web の活用および管理機関等のアドバイスが有効になってくると思われる。現在自然体のかたち(成り行きスタイル)。
- ・ 運用商品の知識および実際の運用経験がないため、リスクとリターンに対す

る関心が薄い。現在の運用割合をもっと上げれば本気で取り組むかもしれない。

- ・ 運用商品についてはバリエーションを増やしてほしい。また切り替えに伴う手数料等をシミュレートできるウェブがあるといい。
- ・ 運用アドバイスを十分受けられるように、会社負担で外部機関へ業務委託すべき。
- ・ 運用商品の実績を知りたい。
- ・ 投資運用等の基礎知識がないので、資産運用には興味があるが、そういうものを始める前に基礎知識を学べるガイドブックがあるとよいと思う。
- ・ 退職後必要な生涯生活資金を知ってから商品を選べると目標額の計画が立てられるので、ライフプランの情報もほしい。
- ・ もっと具体的な商品選定の提案がほしい。
- ・ 自己管理は時代の流れ。投資教育を具体的にもっとやってもらえれば、面白いものでもあると思う。今は本当に元本保障・ハイリスク・ハイリターン・成長ということばのイメージだけで選んで、その後自分で運用しているという感覚が少ないと思う。
- ・ 従業員全体が投資・運用等理解するのは不可能に近い。年金としては、優れた制度と思わない。
- ・ 今後、会社を辞めた場合の手続きがどうなるか等、諸手続きの説明書等がほしい。
- ・ リスク・リターンの異なる運用商品の充実に期待したい。
- ・ 本当に従来の退職金と変わらない金額になるのか、不安を感じる。投資とか資産運用に関する知識が乏しすぎて、商品の変更をしたりできない。基礎的な部分の素朴な疑問に答えてくれる専任のアドバイザーがいればよいのと思う。個人で運用するには、ほとんどの人にとって難しすぎると思う。

- ・ まだ拋出総額が少ないため、実感がわいていないというのが正直なところであるが、今後、運用商品について勉強し、必要に応じて資産運用方法の変更を行いながら、自分の年金について責任を持った運用をしていきたい。そのため、継続的に投資教育をしてもらいたい。
- ・ 投資に慣れた人でなければ運用方法が分からず、その配分でよいのかどうかよくわからない。他の選択していない商品の実績など分かればよいかもしれない。
- ・ 月々の掛け金は大きな額ではないが、本人の意思で運用商品を選択し、拋出するため、少なからず自己の資産形成という意味では意思が反映できる。
- ・ 投信の直近の運用状況、DC に関する税制の動きをウェブ等で教えてほしい。
- ・ 個別に運用指導を行ってほしい。
- ・ 投資について、もう少し詳しい解説があるとよいと思う。
- ・ 資産を自ら運用しているという自覚が薄いためか、運用状況の通知が来て初めて結果を知るというレベルである。運用方法の理解や興味を深める工夫を運営会社をお願いしたい。
- ・ 運用商品数が少ないと思う。今後増やしてほしい。
- ・ 理解できないままの制度移行で、以降の運用の中でようやく初歩的な知識を得てきた状況なので、できれば第三者機関の投資教育を受けたいと感じている。また、生活設計の変更による中途解約、引出し等の制度をぜひ導入してもらいたい。
- ・ 導入に際し、事業所の労務担当として従業員への制度説明を行ったが、従業員への教育内容が投資教育に偏っており、そもそも「なぜ確定拠出年金なのか？」という部分が少なく、不安を感じていた。例えば「中途引出しができない」というのも、趣旨を理解していれば問題ないが、単独でいわれると心配する若年層もいた。正しい理解の促進に今後も励みたい。