

⑪ L 確定給付企業年金(規約型)	⑫ M 確定給付企業年金(規約型)	⑬ N 確定給付企業年金(規約型)
DB規約型 60%+会社退職一時金 40%	DB規約型 62%+DC 34%+会社退職一時金 4%	DB規約型 70%+DC 30%(前払退職金との選択) (前払退職金を選択する人の割合約3~4割)
加入員:5,959人、受給者:1,793人	加入員:2,226人、受給者:27人	加入員:942人
あり	なし (年金制度の共同設立会社の中に労働組合のある会社もあり)	あり
(老齢給付金)20年以上かつ53歳以上(選択一時金は3%程度) (脱退一時金)1年以上20年未満 選択一時金が少ない理由は、給付期間が20年とほぼ終身と変わらないことと、加入者の資産運用に関するリテラシーが高く自ら年金選択が優位であることを判断可能であることが考えられる。	(老齢給付金)20年以上(ほとんどの人が選択一時金を選択) (脱退一時金)3年以上20年未満	(老齢給付金)20年以上(実際に一時金を選択する割合は約5割) (脱退一時金)3年以上20年未満 2005年に定年年齢を62歳に引き上げ、これに併せて支給開始年齢も62歳に引き上げ実施。
10年保証20年有期年金	5年有期、10年有期から選択	5年、10年、15年、20年有期から選択
ポイント制(勤続ポイント+職能ポイント+能力ポイント) 能力ポイントは管理職以上に付与される。勤続ポイントと職能ポイントは概ね同水準であり、勤続ポイントは勤続年数が増すにつれて累進的に増加し、職能ポイントも職能資格が上がるにつれて増加する。よって、長期勤続を優遇した制度と言えるが、一方で短期勤続者の給付が極端に低く設定されているわけではない。	ポイント制(勤続ポイント+等級ポイント) 勤続ポイントは高年齢でポイントが多くなる設計としている。勤続30年以上では単年度付与ポイントは減少する仕組みもあるが、勤続ポイントに比重を置いた長期勤続を優遇した体系としている。	ポイント制(勤続ポイント+貢献ポイント)、キャッシュバランス 貢献ポイントは等級と人事評価によって決定され、成果給の評価が大きい仕組み。キャッシュバランスの指標利率は10年国債の5年平均+1%、下限2.5%、上限6%
3%	2.5%	2.5%
大卒入社(職種は上から2番目)で年金現価ベースで作成	制度導入時に等級別のモデル金額を提示	制度設計の際には作成したが、加入者への開示はしていない
資産運用委員会:なし 資産運用体制:専門知識を有する担当者なし	資産運用委員会:「年金運営協議会」あり、各共同事業所の課長クラスで構成、半期に1回開催、受託幹事機関及び受託金融機関も出席 資産運用体制:事務局として親会社の社員1名+担当者1名	資産運用委員会:なし 資産運用体制:専門部署はなく専門的知識を有する専任担当者もいない
—	55%(含む生保一般勘定10%、ヘッジ外債10%)	70%
—	10%	—
100%	—	—
—	22%	20%
—	11%	5%
—	—	—
—	2%	5%
1.51%	3.6%(DCの想定利回り:2.5%) (予定利率2.5%+運用コスト1.1%=期待運用収益率3.6%)	2.5% (予定利率2.5%と期待運用収益率2.5%を等しく設定)
母体企業との関係から一般勘定での運用にならざるを得ない。財政上の予定利率には満たないが、そこは特別掛金で手当てしていく考え方。基本的に不足は速やかに解消していく予定。	年金は長期投資であり当面は安定運用を指向している。リーマンショック前は株式の比率が48%(国内株29%、外国株19%)であったが、2009年7月に現在の運用割合に変更、リスクを減らした安定運用としている。	極力リスクを抑えた安定運用を指向。
加入者にとっては給付のブレない確定給付型が望ましい。また、途中退職が非常に少ないため、ポータビリティに優れたDC導入の必要性はあまり感じていない。	財政上の制約はあるが可能な限り従業員のためにもDB制度の実施比率は守りたい。	年金制度は福利厚生の一環という考え方であり、加入者にリスクを負わせる考えはなく、基本的には企業が負うものであると考えている。
特に考慮はしていない。	現在採用なし、加入員のためにも利回りが優先、今後も検討は難しいと考える。	現状採用なし、今後も今のところ考えていない。但し、DC投資信託でSRIの採用あり、DCであればSRI商品があっても良いと思う。
—	—	決算時と半期報告時に議論をしている。
—	親会社のDCに加入しており商品選定は親会社で実施している。	全てのカテゴリーが網羅できるように考えている、ハイリターンハイリスクに偏らないようなラインナップとしており、安定運用で手数料が低い商品を選定。
—	3(1年、3年、ろうきん定期)	3(3年、5年、10年)
—	2	2
—	4	4
—	1	2
—	1	4
—	1	2
—	7	6
—	20(十年年金商品1含む)	23
—	ほとんど元本確保型を選定	元本保証型の割合は約6~7割
—	もう少しアクティブ運用の商品があってもよい	現状でも多いと感じるが、必要な商品があれば追加していく。今後追加を考えるとすれば、新興国株が考えられる。さらにSRI商品を増やしてもよいかもしれない。
—	デフォルトファンドは設定せず必ず商品を選定させている	デフォルトファンドの設定はなく、加入者に必ず指定して貰うようにしている。

2. 企業年金ヒアリング結果一覧表（確定給付企業年金）

	⑧ H 確定給付企業年金(基金型)	⑨ J 確定給付企業年金(基金型)	⑩ K 確定給付企業年金(基金型)	
3 ガバナンス体制	資産運用の子チェック体制	専任の運用担当者がチェックのうえ、資産運用委員会でもチェック毎月バランスチェックを実施	毎月金融機関(資産管理会社)からの報告書を運用担当者と運用執行理事がチェックし、運用委員会のメンバーへ報告書を回付している。	受託機関からの月次運用報告書を運用執行理事が毎月チェック後、経理担当役員及び資産運用委員会メンバーに報告。資産運用委員会では四半期+αでチェック実施。理事会、代議員会では、年2回チェック実施している。
	運用結果に対する検証体制	資産運用委員会で提案のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。 <代議員会・理事会> 代議員:42名、理事:14名、事業所の代表、事業所の労働組合代表など	資産運用委員会で検討し、理事会、代議員会で承認を得る。 <代議員会・理事会> 代議員:22名(任期2年)、理事:10名(任期2年)、経理・人事の役員及び労働組合役員で構成	資産運用執行理事が理事長と相談後、資産運用委員会にて検討のうえ、理事会、代議員会で承認を得る。コンサルタント会社からアドバイスを受けることもある。 <代議員会・理事会> 代議員:16名(任期3年)、選定代議員は人事責任者が中心(本社、営業、工場)で、互選代議員は組合執行委員が中心(中央執行委員、支部役員)。理事:8名(任期3年)、選定理事は本社人事責任者が中心(本社、営業)で、互選理事は組合中央執行委員が中心(中央執行委員、支部役員)
	制度変更手順	各事業所に対して説明を実施のうえ、理事会代議員会で承認を得る。	母体企業で骨子を検討のうえ労使合意を行ない、その後、理事会、代議員会で承認を得る。	母体企業の人事部で労働組合と事前に協議、労使合意のうえ、理事会代議員会にて承認を得る。
	制度運営の監査体制	監査は隔月で実施、基金の受託幹事金融機関による監査を実施。	毎月、監事による監査を実施	年2回、内部(事業所)の監査及び外部(監査法人)の監査実施
	加入員の「参加」仕組み	代議員会での参加	労働組合による意見収集を実施。	労働組合による従業員の意見収集を実施。
	母体企業または各事業所の関与状況	年金財政については、掛金引き上げの状況に陥らない限り、ニューマネーで給付がすべて賄えている現状において特段議論はない。資産運用結果に対しては関心があるため、代議員会でも質疑が多い。	退職給付会計上での即時認識の問題もあり、企業側は年金債務に対して非常に関心を持っている。予定利率に達していない場合でも安定運用の基本方針に変えず、積立不足があれば企業側で拠出するという考え方である。	IFRSの問題もあり、基金財政に対する関心度は高い。特に資産運用についての関心が高いと思われる。積立不足に対しては、積立不足を解消し基金存続をすべきであるとの考えである。母体企業の資産運用に対する考え方は安定運用である。
4 受給権保護に対する考え方	給付減額及び受給権保護に対する考え方	運用環境の低迷により2001年に加入員のみ給付減額を実施。年金制度の存続が第一であり、場合によっては給付減額もやむを得ない。	年金制度の存続が第一であると考えている。現状は終身であり、もし今後積み立て不足等での何らかの対応が必要になった場合は、終身から有期への制度変更がまずは考えられ、給付減額についてはその後の話しになる。また、基本的には加入者と受給者の受給権は対等であると考えている。	年金制度の存続が第一であり、一定の範囲内で給付減額をすることは止むを得ない。受給者の給付水準は概して厚いため、受給者の一部給付減額もあり得るべしと考える。むしろ、加入者の受給権保護の規定を強化すべきでないかと考えている。加入者の最低保全給付に関する法的制限の規定を設けるべきではない。受給権の保護は最大限に考慮すべきであり、加入者にも受給権者と同等の保護が必要と思う。
	支払保障制度に対する考え方	DBは代行部分がなく、あくまで企業の任意の年金制度であるため不要と考える。	基本的には不要であると考えている。	確定給付企業年金についても支払保証制度を設けた方がよいと考えている。
	制度概要、財政状況	加入者向けは年2回、受給者向けは年1回、冊子を各々発行。基金の財政状況(掛金の状況、給付の状況、CBの制度説明等)を掲載。基金のホームページでも開示している。退職者へは、ポータビリティを含めた給付手続きの説明を行っている。なお、事業所を集め、事務説明会を実施することもある。	加入者、受給者、待期者に年1回「基金だより」を送付。内容は基金の財政状況及び決算報告など。決算報告は基金のホームページにも掲載している。現在、年金制度の概要を説明した冊子を作りたいと考えている。	入社時に人事制度の一部として年金制度について説明。基金のホームページに、年金制度概要、財政状況、年金規約を掲載。また、受取り金額の試算機能もあり。58才時にセミナー時には、各人の受取り金額を通知。中途退職者については個別に人事部で受取り金額及び他制度への移換手続きについて説明。
5 加入者受給者への情報提供	運用方針	基本方針、運用理念、ポートフォリオ等については、基金のホームページで開示。	ポートフォリオは「基金だより」に掲載、基本方針、運用理念は掲載していない。	「基金通信」には、基本的な運用の考え方、資産配分状況、運用機関の配分状況、期待運用収益率、毎年度の運用結果報告等を掲載している。
	DC情報提供投資教育	年1回外部講師による研修会を実施しておりDC制度での手数料についてもたい説明している。今年度より希望者のみ外部講師による個別相談会を研修会の後に実施しており好評。個別の資産運用相談等実施。	-	-
	6 年金ライフプランセミナーの実施状況	関係組織が主催する「ライフビジョンセミナー」(年1回、11会場で開催)に、基金加入者も参加可能。従来は55歳以上であったが、若い頃から考えた方がよいという考えで今年度から50歳以上を対象に変更した。	定年退職前の加入員全員に対して実施している(1泊2日、夫婦参加)。内容は、「マネープラン」「経済」「健康」。若い人向けのセミナー「今後のマネープラン」「女性のマネープラン」を今年度から実施。また、50歳代前半向けに「定年前プランセミナー」を実施する予定。なお、参加者からの関心事としては、「相続」「ローン」「退職金の運用」という声がある。	30歳、40歳、58歳時に実施(30歳):会社生活におけるキャリアプラン・ライフイベント、生活設計の作成(40歳):会社生活におけるキャリアプラン・ライフイベントの再確認、60-64歳のセカンドステージの生活設計の再確認(58歳):定年後の生活設計、生活設計を中心に60歳以降の働き方、会社生活及び定年後の生活設計を見つめ直す機会として有意義なものである。
7 企業年金制度に対する考え方	人事政策上での考え方	-	-	-
	給付設計上での考え方	年金制度がなくなってしまうのは仕方がないので、年金制度の存続が第一である。そのためには、安定的な運営が大事であったが、若い頃から考えた方がよいという考えで今年度から50歳以上を対象に変更した。	従来はS字カーブの給付設計であったが、今はフラットな給付設計としている。同じ資格で長期滞留すると職能ポイントが減る仕組みであり、成果を求める仕組みともなっている。また、55歳以降退職については会社都合退職扱いで多少は厚い給付ともなっている。	長期勤続をある程度重視(勤続乗率を設定)した設計であり、老後の生活保障及び在籍時の貢献に対する功労的な要素もあると考えている。従来は50歳で給付水準がUPする給付設計(いわゆるS字カーブ型)であったが、ポイント制を導入し、少しフラットな給付設計とした。老後の生活設計を見据えた年金水準が必要である。しかし、その際には企業側の負担割合も考慮する必要がある。終身であることが大切であると考え、企業側の財政上の負担が激しい。有期であっても、60歳から60歳まで20年間の有期であれば、ほぼ寿命までとなるのではな

⑪ L 確定給付企業年金(規約型)	⑫ M 確定給付企業年金(規約型)	⑬ N 確定給付企業年金(規約型)
一般協定での合同運用であるため特になし。	毎週、運用機関からレポートが送付されてくるため、事務局でチェック。毎月の運用報告レポートは事務局でチェック後、各事業所の年金運営協議会メンバーへ回付。	四半期毎に実施
来年の3月がDB初回決算なので、そこで健全な財政運営を目指していく予定。	事務局で企画立案後、各事業所の年金運営協議会メンバーへ連絡。各社内で検討調整のうえ、年金運営協議会の決定。なお、全体アセットミックスに影響を与えない各資産内での個別ファンドの入れ替は事務局で決めて、各事業所の年金運営協議会メンバーへ連絡。全体の運用方針の変更については年金運営協議会の場で決定。金融機関からの提案もあり検討する。	経理財務部門と人事部門の部門長で協議して決定。現状、コンサルタント会社の採用はなし。
制度変更時は労使合意のうえ実施。	労働組合がないため、制度変更時は全従業員に対して説明会を実施して意見収集を行っている。従業員からの意見はあまりない。なお、年金制度を共同設立している会社の中には労働組合がある会社もあり、労働組合がある会社では労働組合への説明、協議のうえ労使合意を行っている。	最初に労働組合に説明し、労使合意を行う。
会社内の内部監査セクションで遂行状況をチェック。内部統制は人事部としての事務担当者向けのマニュアルを整備	決算時監査を実施、毎月には実施していない。	監査室で実施
労働組合による意見収集。制度変更の際は全従業員、退職者に説明を実施。	制度変更時は全従業員に対して説明会を実施。労働組合がないためその場で意見収集を行っている。従業員からの意見はあまりない。	労働組合による意見収集を実施
母体企業は年金財政に対して関心はある。IFRS適用について現在検討。積立不足に対しては基本的に早期に解消するべきとの考えを持っている。	会社側でも年金財務の状況は把握している。運用結果についてはベンチマークとの比較について考えている。積立不足に対しては状況により給付減額という考えも有り得るのではないかと思う。	母体企業は年金財政に対する関心は高いというわけではないが、必要な情報は会社側でも認識されている。積立不足に対しては基本的には解消して制度を存続していくべきであると考えている。
将来の制度変更についてはわからないが、今のところは、給付減額は基本的にすべきではないと考えており、DB移行時も減額にならないよう配慮した。基本的に制度終了は考えていない。約束したものは支払うという考えを持っており、企業年金でも変わるというものではないと考えている。	給付減額を実施したことはないが、やはり年金制度の存続が第一であると考え。状況により給付減額も止むを得ずと考える。また、受給権については、必ずしも受給者優先ではなく加入者も同等に保護すべきと考えられる。給付減額についても加入者のみを行うのではなく、受給者にも理解をして欲しいと考えている。	給付減額は止むを得ない場合もあるが、基本的には行うべきものではないと考える。そのため、給付減額にならないような状況を常に考えて行くべきである。加入者も大事であり初めから受給者優先であるというところは考えていないが、実質的、現実的には受給者優先となってしまうかもしれない。
不要と考えている。	会社の財政負担を考えると参加は厳しいのではないかと考える。	特に議論はない(必要ない)。
入社時に年金制度の概要を説明。入社後の職員及び受給者には説明資料をイントラネットに掲載するなど対応している。財政状況の開示については現在検討中であり、イントラネット等を通じて周知を図っていくつもり。運用結果のフォーマットは既存の一般協定のものを使用できるのではと考えている。	制度導入時に年金制度の概要を全従業員に説明。入社時は年金制度の概要を説明。それ以外では特に開示しているものはない。受取予想額については、問い合わせがあれば教えている。中途退職者については退職時に他制度への資産移換を説明。	年金制度概要については入社時及びライフプランセミナー(50歳以上の希望者)で説明。また、社内イントラにも掲載。受取予想額はポイント制であり、従来は、ポイント合計を給与明細に記載していたが、あまり見る人がいないので記載をやめて、年1回ポイント合計を記載したものを配布するように変更した。問い合わせがあればポイント合計は教えている。
全て一般協定での運用であることから今ところ検討していない。	現状は特に開示はしていない。	現状は特に開示はしていない。
-	制度発足時に従業員全員に対してDC説明会を実施。その後の継続教育は特に実施していない。運営管理会社からの情報提供を社内イントラで紹介。加入者の関心は薄く反応はあまりない状況。手数料については、転職等による移換事務手数料は中途退職時に説明。その他の信託報酬、信託財産留保額等のDC手数料については特に説明していない。	新入社員研修で実施(投資の基礎知識、運用商品概要、リターンとリスク)。その後は運営管理会社より2〜3年に1回、任意参加の形で実施(約2時間程度)。DC手数料については入社時に説明している。運営管理機関からの説明資料にも記載されている。
定年間近の職員を対象に税制等の説明会を実施している。それ以外の職員については実施していないが、社内ではFP取得者も多数いる等、資産運用、ライフプランに対する精通度が相当高いため、ニーズも必要性も小さいと考えている。	特に実施していない。	50歳以上の希望者に対してライフプランセミナーを実施。(2時間程度)各人の年金額を提示し、老後生活のシミュレーションを実施。
長期勤続、会社への貢献をある程度優遇したいと考えている。	長期勤続をある程度優遇する仕組みである。	退職金制度は企業の福利厚生の一環であり、従業員の報酬の一部分と考えている。会社としては退職金をきちんと確保して従業員に支払っていく義務があると考えている。そのためには資産運用についてはリスクを避け、安定運用により資産を確保していくことが大事であるとする。
長期勤続、会社への貢献をある程度優遇する給付設計としている。実際に、短期勤続での退職は給付を低く抑えているわけではないが、中途退職者は1〜2%と非常に少ない状況である。	長期勤続をある程度優遇する給付設計としている。	長期勤続優遇は否定はしないが、勤続ベースでは一定額までしか積み上げがなされない給付設計としている。会社の業務への貢献・成果を重視していく給付設計である。会社退職金は従業員の報酬の一部分であり、終身については退職金にはそぐわないと考えている。企業としてそこまで従業員の面倒を見る必要はないのではないかと。企業年金の福利厚生の一つであり、従業員の報酬の一部分である。そうである以上は従業員に対して、きちんと支払うべきものであると考えている。

3. 企業年金ヒアリング結果一覧表（企業型確定拠出年金）

		⑭ P企業型確定拠出年金	⑮ Q企業型確定拠出年金	
1 制度概要	年金制度	DC 60%+DB基金型40% (DCの掛金限度額255,000円を超過分及び50歳以上の前払い選択者には退職金前払い制度を適用)	DC(退職金前払い制度との選択)20%+DB基金型 80%	
	加入員数・受給者数	加入員:34,378人、受給者:(DB)7,620人 (1年契約のフルタイム社員も制度加入、パートタイム雇用者は未加入)	加入員:9,143人、受給者(含待期者):(DB)1,753人	
	労働組合の有無	あり	あり	
	受給資格	「老齢給付金」15年以上(実際に一時金を選択する割合は約4割) 「脱退一時金」3年以上15年未満 2007年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、これに併せて2010年にDBの支給開始年齢も60歳から65歳に引き上げを実施した。	(老齢給付金)加入20年以上(実際に一時金を選択する人の割合は約8割) (脱退一時金)加入2年以上20年未満	
	支給期間	(DB)15年有期、20年有期から選択 (DC)5年有期、10年有期、15年有期、20年有期、終身、一時金から選択	(DB)15年保証有期	
	給付額算定方式	(DB)キャッシュバランス制度(指標利率:現2.1%、20年国債応募者利回りの5年平均上限:5.5%、下限:2.5%)	ポイント制(職能ポイントのみ)	
	予定利率	(DB)2.5%	(DB)3.0%	
	標準モデルの有無	標準モデル:(DB)動続42年で15年有期と20年有期で作成	制度変更時には受給予想額の説明をしたが、現在は新入社員に対しても説明はしていない。ポイント制であり、各人の昇格や昇給によって受取金額が異なる。また、加入者といくら払いますと契約したわけではなく、確定したものでないため提示すべきではないと考える。提示するとかえって誤認を与えてしまうと考えている。	
2 資産運用体制	資産運用委員会及び体制(DB)		資産運用委員会:なし(設置に向けて検討中) 資産運用体制:運用執行理事1名、常務理事1名	
	資産運用割合(DB)	国内債券	80%	-
		外国債券	15%	-
		生保一般勘定	-	-
		国内株	-	14%
		外国株	-	7%
		オルタナ	-	HF、L/S、FOF、PE、不動産:65%
		短期資産	5%	キャッシュ:14%
	期待運用収益率または想定利回り		(DB)1.75%、(DC)想定利回り:2.5%	(DB)3.5%
	予定利率との関係(DB)		予定利率2.5%と期待運用収益率1.75%の差は企業が通常業務で稼いで負担するという考え方。	期待運用収益率3.5%から運用報酬0.5%を引いたものを予定利率3.0%としている。
	資産運用リスクについて		資産運用については低リスク運用とし、予定利率2.5%と期待運用収益率1.75%の差は企業が本業で稼げばよいという考え方。資産運用で稼ぐのはリスクがあり、本業で稼いだ方がリスクがない。	マイナス運用は避けたいと考えており、予定利率及び積立基準をクリアできるような運用を目指している。そのため、ベンチマーク運用ではなく、絶対収益を目指した運用方針としており、オルタナ系の商品を運用の中心としている。母体企業からの追加拠出を受けずに済むような運用を目指している。
	企業と加入者のリスクシェア		DBの資産運用リスクについては基本的には企業が追うものである。	DBについては、基本的には企業がある程度負うものであると考えている。
	社会的責任投資(SRI)		現状は考えていない	現在、採用はない。理念は理解できるし良いと思うが、採用となると運用成績等も考慮せざるを得ない。
	資産運用に関する議論(DB)		政策アセット変更時に議論を実施。予定利率に対する基金運用収益と企業負担のリスクシェアについての議論を実施。	理事会、代議員会は年2回実施し、半年ベースの運用結果を報告している。但し、これについての議論はあまりなく報告が中心となっている状況。運用の専門知識がないと議論は難しいのかもかもしれない。
DC商品の選定方法及び基準		選定基準は「定性定量評価」と「流動性」である。	必要最低限のラインナップを提供し、あとは必要に応じて追加していけば良いと考えている。加入者のニーズに合わせたハイリスク商品にも答えていく必要性も認識している。DCは基本的にベンチマーク運用であるため、パッシブ商品で十分である。DCのアクティブ商品は手数料が高すぎると考えている。利回りが上がればパッシブでの収益でも十分確保できる。但し、パフォーマンスを考えると新興国などの商品も入れていかなくてはいけないかもしれない。DCは加入者が誰でもいつでも好きな物=商品を好きにだけ買ってしまう仕組みである。加入者の自己責任とは言え、企業として実施している企業年金でもあり、そのようなリスク商品を提供する必要があるのか、企業が加入者が何でも買ってしまうというリスクを黙認してよいのかという思いもある。加入者に収益獲得の機会を与えるという企業の責任としてはあるものの、一方で企業が提供した商品であれば誰でも何でも買ってしまう、企業年金は会社の仕組みとして実施しているものであり、それで本当に良いのかというジレンマも持っている。	
DC商品数	定期預金	2(1年、3年)	2(固定5年と変動5年)	
	GIC	1	1	
	投信(国内株)	アクティブ3、パッシブ1	アクティブ1、パッシブ1	
	投信(国内債券)	1	パッシブ1	
	投信(外国株)	1	アクティブ1、パッシブ1	
	投信(外国債券)	1	パッシブ1	
	投信(バランス型)	3	3	
	(合計)	13	12	
DC元本確保型商品の選定状況		元本保証型の選定割合は59.2%、20歳代では元本保証商品割合が高い。1資産で運用している加入員が約3割程度。	元本保証型の選択割合は46%。DCの制度発足時には約100回程度の説明会を実施した(1回50人以下で実施)こと、特殊制度があったことが投信比率が高い理由と思われる。	
DC商品数について		現状程度で十分であると考えている	各アセット毎に最低1本は必要、同じアセットクラスで同じような商品を並べるとは意味がない。	
DCデフォルトファンド		資産運用が長期であり、一律に設定するのはどうかと考える。	全く必要がないと考えている。デフォルトファンドを作ることが無関心層を作り出してしまふ。自分で考えて指定させるようにすべきである。一方で、DCが選択制ではなく全員加入の制度の場合であれば、何も考えない加入者も出てきてしまい、デフォルトファンドの設定も仕方ないかもしれない。	

⑩ R企業型確定拠出年金	⑪ S企業型確定拠出年金	⑫ T企業型確定拠出年金
DC(60%)＋前払退職金(28%)＋厚生年金基金総合型(12%) (法令上の掛金限度額(25,500円)を超えた分は「前払退職金(第二口座)」として加入者に拠出する。この第二口座は証券会社とのスキームにより、DCとほぼ同じラインナップの投資商品を購入できる仕組みとなっている。)	DC(85%)＋退職一時金(15%) 掛金は基本給与の8%(上限は制度上限の5万1千円)	DC(前払退職金制度との選択)(50%)＋退職一時金(50%) 掛金月額は、定額17,500円
加入員:5,082人	加入員:約5,700人、受給者:約100人	加入員:1,303人、受給者:67人
あり	なし	あり
-	-	-
-	ほとんどの人が一時金で選択	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
3.0%	3.0%	-
-	-	-
<p>商格退職年金と退職一時金制度を採用していたが、確定給付型は企業及び加入者の双方にリスクがあり(企業は運用リスク及び財政上の追加負担リスクを負い、加入者は制度の解散リスク、企業の倒産リスクを負う)、企業が拠出したものを確実に加入者に届けたいという思いと、その資産が確実に保全されるという理由からDCへ移行。</p>	<p>基本的に企業年金のリスクは会社と従業員で分担して行くものであると考えている。厚生年金基金は年金財政上はまだ余裕があったものの、将来的な経済環境の変化、運用環境の低迷等を考え、現状若い年齢層が多いため、厚生年金基金の継続は将来的に財政運営上、厳しい状況になるものと考え、厚生年金基金の解散とDCへの移行を判断した。DBは経済環境や運用環境の変化等により、運用結果の変動が発生し、企業の財政へのリスクが必ず存在する。そのため、企業年金のリスクを会社と従業員で分け合うことが必要であると考え、DCの導入を決めたもの。</p>	<p>人事制度改革を実施、「自主・自律」という考え方をしており、成果主義の一環としてDCを採用し、将来の資産形成も自己責任の運用力で、自分で考える形とした。賞与については会社の業績に連動(連結経常利益率に連動)する仕組みとなっているため、年金債務を会社が補填すると、その影響で会社利益が悪くなると賞与も減ってしまうこととなる。会社業績により処遇が上下するものも問題あると考えDCを採用している面もある。会社業績は賞与という形でリスクシェアされており、資産運用リスクはリスクシェアから切り離して、DCで処遇するという考え方である。</p>
<p>現状DC商品での採用はなし、運用利回りが第一優先であり、加入者の利回り確保が大事であると考えている。</p>	<p>現在採用はなく、特に考えていない。</p>	<p>現状採用なし、現状は商品数も多く新たな採用の予定はない。</p>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

3. 企業年金ヒアリング結果一覧表（企業型確定拠出年金）

		⑭ P企業型確定拠出年金	⑮ Q企業型確定拠出年金
3 ガバナンス 体制	資産運用のチェック体制	資産運用委員会でチェック	理事会、代議員会でチェックを実施。
	運用結果に対する検証体制	資産運用委員会で検討のうえ、理事会、代議員会で承認を得る	運用執行理事と常務理事で協議し、受託機関等にもヒアリングを行い、方向性を決定し、理事会、代議員会に回り承認を得る。
	制度変更手順	労使年金勉強会を実施している。その後にグループ会社ベースで労使協議（各会社の人事部で各会社労働組合と合意）を行い、労使確認のうえ従業員へ説明を行う。労使合意のうえ理事会、代議委員会の承認を得て、認可申請を実施。 <代議員会・理事会> 代議員：32人（任期は2年）、理事：12人（任期は2年）、選定理事は人事、経理、財務の役員クラス、互選理事は労働組合連合会の委員長クラスで構成。	労働組合と同意のうえ理事会、代議員会に回る手順である。 <代議員会・理事会> 代議員：22人（任期：3年）、理事：10人（任期：3年）、選定委員は担当役員クラス、互選委員は設立事業所の担当課長クラスまたは労働組合委員長、書記長クラス。
	制度運営の監査体制	-	代議員監事による監査を実施している。
	加入員の「参加」仕組み	労働組合による意見収集を実施	労働組合による意見収集を実施
	母体企業の関与状況	母体企業の年金財政に対する関心は高いと考える。積立不足に対する企業の考え方が、企業会計への影響を考え確定給付型企業年金の比率を下げた。	企業では担当役員であれば関心があると思うが、それ以外の役員ではなかなか年金に対する関心は少ないのではないかと思う。
4 受給権 保護に 対する 考え方	給付減額及び受給権保護に対する考え方	給付減額はDB制度上可能なものである（確定給付企業年金法施行規則第5条）。企業年金は主語ではない。あくまで企業が主語であり、企業の存続が優先されるべきものである。企業がなくなれば企業年金もなくなってしまう。そのためには、企業存続が第一であり、場合により、年金制度の変更は制度運営上、止むを得ないものである。給付減額について言えば、過去分と将来分では考え方が異なる。そもそも、将来分については、従業員と契約したのではなく、給付減額という言葉自体が当てはまるのかということも言えよう。	確定給付型の企業年金については将来分の支給を保証したのではない、過去分については受給権の既得権はあると考えるが、将来分には従業員1人1人と契約しコミットしたものではない。そのため、過去分については給付減額という概念はあると考えるが、将来分については給付減額という考えが当てはまるかどうかは疑問である。少なくとも、制度変更に伴う給付減額には柔軟に対応して欲しい。給付減額は基本的にはやりたくないものではあるが、会社が潰れてしまつては企業年金も立ち行かなくなる。何のために給付減額をするかを認識する必要がある。加入者の将来分については企業年金が維持できなければ仕方がなく、給付減額も仕方がないのかもしれない。企業年金は母体企業があつてのことである。受給権について加入者も同等に扱いたい。順序的にはやはり受給者の方が加入者より優先されるのであろう。但し、現役加入者が本当に納得できるかも大事である。
	支払保障制度に対する考え方	企業が故意に企業年金制度を解散することも可能であり、否定的に考えている。	あつた方がよいとは考える。
5 加入者 受給者 への 情報 提供	年金制度概要、財政状況	DBについては、年2回「年金ニュース」を発行し、予算決算報告、年金資産額、年金債務額、積立状況、基本方針、ポートフォリオ、資産運用結果を掲載。	入社時は全員に対して制度全体の説明を実施。入社後は半年毎に参加希望者のみに実施。受取予想額は提示していない。資産移換手順については退職時に説明している。DC手数料についても説明している。財政状況は社内イントラで掲載。受給権者には年1回決算状況等の案内を郵送している。
	DC情報提供及び投資教育	DCについては、年2回、ニュースレターを発行し、商品運用実績、市場状況、用語解説等を掲載。DCの手数料については、ホームページ及びパンフレットに記載している。	基本的には集合研修で実施。講習会のテーマは「気づきの提供」と「リスク許容度の理解」を目的としている。「ローリスクハイリターン」の商品などない、「ハイリスクハイリターン」についても、リスクを取ればリターンが得られるものではなく、リスクを取ればリターンが得られる可能性が得られるということである。その事を理解して欲しいと考えている。自分のリスク許容度を理解して買うのを目的としている。講習会は全て社内で行い、社内イーラーニング、運営管理機関のWEB、社内イントラで実施。社内イントラから企業年金（DB、DC）情報サイトへリンクが貼られ、運営管理機関サイトへもアクセスできるようにしている。
6 年金 ライフ プラン セミナー の実施 状況		-	実施しているが、個人のライフプランは各人が考えることである。老後生活に必要な資産は各個人で異なり、ライフプランについても各個人で異なるものである。実際に老後にどれくらい必要かも併せて考えることがライフプランであると認識している。外部のFP会社と提携し、個別相談をできるようにしている。個別相談は1人2回まで無料、3回以上は個人負担としている。
7 企業 年金 制度 に 対 す る 考 え 方	人事政策上の考え方	「全員平等の処遇」「終身雇用」「費用の平準化」という考えから、「年齢機軸の排除・成果型」「雇用の多様化・流動化」「会計の国際化、費用の変動リスク」という考えに変えてきており、それに基づいて年金制度の変更を実施した。「人材は資産であり長く勤務して貰うことが会社として必要である」また「人口構造の変化、長寿化の進展への対応が必要である」という考えから、2007年に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げ、これに併せて2010年にDBの支給開始年齢も60歳から65歳に引き上げを実施した。	人事制度を「年功序列型から個人の成果を反映できる仕組みへ」と変更した。成果を発揮した人が正しく評価される仕組みの方が、従業員への納得感があり、不満もないものとする。それが、雇用の安定にも繋がり、長期雇用の確保にもなると考えている。
	給付設計の考え方	短期的には、65歳定年延長、企業の合併・再編・分割への対応が必要であった。長期的に考えると、企業年金の制度設立当初（40年前）からでは環境が変化してきており、給付面では「長寿化の進展」「人口構造の変化」が、資産運用面では「金利の低下」「追加負担の増加」が発生し、会計上では「費用の平準化から変動化」という影響が出てきている。企業の成長スピード以上に年金債務が伸び続けてきており、このままでは企業そのものの存続が難しい状況になるという認識である。そのため、これに合わせて退職年金制度の変更を行ってきたのである。給付設計の見直しによりDBの終身年金を有期年金とし、DCに終身年金を選択肢として加えた。	ポイント制を採用しており、年功的要素と終身的要素はなく、仕事の成果を反映した給付設計としている。退職給付制度は基本的には給与の後払いと位置付けている。厚生年金基金からDB基金型に移行しているが、終身から有期に変更した時点で、従業員の老後所得保障とは言えないものになっているのかもしれない。

⑯ R企業型確定拠出年金	⑰ S企業型確定拠出年金	⑱ T企業型確定拠出年金
-	-	-
-	-	-
グループ会社内で「運営委員会」を設け、そこで年金制度についての議論を実施。「運営委員会」は各社人事担当(部長、課長クラス)と労働組合連合(各社労働組合の事務局(委員長、書記長クラス))で構成。	従業員全員に対して地区別に説明会を実施し、従業員の理解を得る。	厚生年金基金解散、適年解除とDC導入の際は、確定給付企業型の制度は運用リスクによって会社業績が左右することを従業員へ説明。従業員からは個人へのリスクに関する質問があったが、会社業績及び会社の永続的存続リスクについて説明し、DC導入の意義について納得をして貰った。
-	社内での監査組織による監査、財務経理セクションによるチェックを実施。	人事、財務経理で担当。
労働組合による意見収集を実施	労働組合がないため、会社が従業員の立場になって考えることが大事であり、日頃から会社としていかに従業員の意見を吸い上げるかを心掛けている。	労働組合での意見収集を実施、その他では投資教育の中でアンケート形式での意見の吸い上げをしている。加入者から吸い上げたものは50歳のライフプランセミナー等で反映。DCの投資状況について他社との比較を知りたいとの加入者からの意見に対しては、運営管理機関からのモニタリング結果を一部抜粋して提示。
年金制度の管理運営に関しては「運営委員会」を組成して関与している。	財務部署及び経理部署で関心あり。	企業年金の年金財政が会社業績に与える影響について関心度は高いが、DC導入により財務面での関わりは減ってきている。積立不足を一括処理しDCを導入、退職給付債務の圧縮を実施した。
-	-	-
-	-	-
年2回、社内イントラにより商品情報の運用実績等を提供。	入社時に新入社員教育の中でDCの説明を実施(約2時間)、制度概要、DCの位置付け、個人でのリスク等を説明。運用方法の詳細についてはあまり説明していない。社内イントラ上の「福利厚生ガイドブック」の中でもDCについて説明をしている(4ページ分)。	新入社員については退職給付制度全体について説明。DC制度については社内イントラでも掲載。人事制度全体についてはイントラに掲載しているが、退職一時金、DC個別に説明されており、退職給付制度全体を網羅的に説明した資料はない。手数料については、信託報酬、信託財産留保額については説明、移換事務手数料は実際の退職時に個別に説明。制度全体の資産配分状況、運用商品別の運用実績については、運営からのモニタリング結果を基に、他社との比較や社内での投資状況(商品選状況、資産残高、運用利回り等)についてイントラで開示(年2回還元)。個人別資産残高が通知されるタイミングで、通知書の見方やWEB用のパスワードに関する案内を実施。アンケート形式の投資教育の中でリバランスの説明。また、退職金計算サイトで自分の退職一時金をいつでも計算できる機能があり、社内通達で、前払い退職金からDCへの変更受付の説明を実施。
入社後研修(ビデオ視聴と講義)で、年金制度概要(国や厚生年金保険も含む)、資産運用の基礎(リスクとリターン)の考え方、リバランスの仕方)、投資シミュレーションゲーム、60歳以降の資産形成等について説明。継続研修については、社内報及びWEBによる情報提供(コールセンター利用方法、WEB画面の見方等)を実施。また、年3~4回、外部FP講師による任意参加のライフプランセミナーも開催。手数料については、移換手順、スイッチング時の手数料、商品売買に係る手数料等も説明。	継続研修は、毎年社内イントラで「制度の再説明、手続き、個人別管理資産残高レポートの見方、ねんきん定期便の見方、運用環境説明等」などを説明。その他、45歳時教育の中でDCの説明を実施。また、59歳の定年直前面接では、ライフプランの説明の中でDCの手続き、60歳以降の口座管理手数料、移換手数料等について説明。説明会は内部で担当しているが、運営管理機関や外部に委託したこともある。個人別管理資産残高レポートを参考に説明すると理解しやすいと思う。加入者に対して投資教育により投資知識を持たせることは非常に難しいとも考えており、どのような形をとって加入者の知識のレベルを上げていくかが重要である。	新入社員については、公的年金制度を含めた退職給付制度、ライフプラン、投資の基礎知識、リスクとリターン説明、投資ゲームによる分散投資によるシミュレーションを実施。継続教育については、分散投資について、紙ベースでのアンケート形式による研修(教育ツール使用)を実施。集合研修は50歳でのライフプランセミナーのみ。資産配分状況、商品の運用実績等については年2回イントラで情報開示。
-	-	50歳の社員を対象にライフプランセミナーを実施し、残り10年の生活設計でどのようなリスクを取った運用ができるかを説明。年金受給に関する説明も実施。参加者の意識は高いと思われる。その中で年金でのメリット等を説明している。50歳時点のポイント累計による退職金の試算額を紙ベースで渡しており、公的年金部分の試算額の提示も併せて実施している。
社員がそれぞれの人生を自らデザインし、主体的に資産形成をして欲しいと考えている。DCは個人資産形成のための教育的効果を目指したものである。	従業員に対して適切な処遇を行うことが、従業員モラルの向上につながるものであり、事業の成長・雇用の安定が図られ、長期雇用にも繋がるものと考えている。	「自主・自律」により会社と社員の持たれ合いからの脱却を目指し、成果主義を目指している。従業員各自が役割等級を上げるように努力し、会社に貢献した人に対して、会社として報いるという仕組みとしており、それが長期雇用にも繋がるかと考えている。雇用の確保が大事である。また、給与を役割給ベースに変更し、役割が変わらなければ給与が上がりません。人事制度になっている。同じ役割給の中でも長期同じ役割では賃金上昇カーブもなだらかになるような設計である。社宅制度も廃止し、住宅手当とした。契約社員から正社員への転換制度も有り、優秀な人材は正社員として雇用確保していく仕組みもある。
確定給付型の企業年金は企業及び加入者の双方にリスクがあり、企業は運用リスク及び財政上の追加負担リスクを負い、加入者は制度の解散リスク、企業の倒産リスクを負っている。そのため、確定拠出型の年金制度は企業が拠出したものを確実に加入者に届けられる制度であると考えている。	DCも退職金制度の1つであり、DCであっても従業員の老後所得保障を担うものであると考えている。退職金は買金後払い的性格を持つと同時に、在職中の功労報償的性格を持つものと考えている。	厚生年金基金と適年を廃止しLDCに移行した理由は、確定給付型では運用リスクが会社業績に与える影響があり、これを排除したいという考えである。また、これにより退職給付債務の圧縮をしたという考えであった。新会計制度への移行に伴い、積立不足を一括処理し、併せて年金給付額の減額も実施。

2. 企業年金に関するアンケート実施概要

A. アンケートの目的

我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、公的年金を補完すべく個人による自助努力も今後必要になってくると思われる。

本研究においては、企業年金に求められる「理想的な」企業年金に関する指標軸の検討を行ってきたが、その中で、企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障についても政策上無視出来ないものであり、企業年金がない人の老後保障のあり方についても年金制度全体の枠組みの中で、税制のあり方を含めて検討を行う必要性を指摘した。

そのため、まずは企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考え、どのように老後に備えて準備を行っているかに関する調査が必要と考え、本調査を実施することとしたものである。

本調査の目的は、企業年金がない雇用者や自営業者が自分の老後生活をどのように考えているかに関する意識を、企業年金に加入している人と対比しつつ把握することである。

アンケート調査票については、資料4「アンケート調査票」を参照。アンケートの単純集計結果については資料5を、アンケート結果の分析について、①単純集計による結果分析については資料6を、②回答者を属性によりいくつかのグループに分け、それぞれの回答の特性を分析した詳細分析結果については資料7を参照。

B. アンケート調査の実施概要

①調査対象地域：全国

②調査形態：インターネット調査

③調査委託先：株式会社クロス・マーケティング（モニター数143万人：H22.12現在）

④実施時期：2011年1月31日～2011年2月1日（本調査）

⑤調査対象者：20～59歳の国民年金第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者
計6,603人

第1号被保険者	1,991人（注1）	30.2%
第2号被保険者	3,535人（注2）	53.5%
第3号被保険者	1,077人	16.3%

（注1）第1号被保険者のうち学生は調査対象外とした。

（注2）第2号被保険者のうち、企業年金加入者は1,944人（55.0%）、企業年金未加入者は1,591人（45.0%）である。企業年金加入者とは、「厚生年金基金」「適格退職年金」「確定給付企業年金」「企業型確定拠出年金」の加入者を指す。

⑥調査方法：クロス・マーケティングモニター会員約 143 万人に対してネット調査（事前調査及び本調査票）を配信し、年齢区分毎に回答受付順で 6,603 人のサンプル数を確保。国民年金の被保険者区分及び年齢区分（下記回答者の分布参照）については、国民年金の第 1 号被保険者～第 3 号被保険者及び年齢構成が『社会保障審議会年金数理部 公的年金財政状況報告－平成 19 年度－』の比率と一致するように設定。また、企業年金の加入有無については、企業年金連合会編『企業年金に関する基礎資料』（平成 22 年 12 月版）の比率と一致するように設定。

⑦回答者の分布：合計 6,603 人

国民年金	女性				男性		
	1号	2号		3号	1号	2号	
		企業年金なし	企業年金あり			企業年金なし	企業年金あり
20-24歳	189	64	78	16	215	59	73
25-29歳	104	89	109	71	106	128	156
30-34歳	106	78	95	157	103	165	202
35-39歳	110	68	83	198	107	168	205
40-44歳	92	62	76	172	92	141	173
45-49歳	87	61	74	154	86	128	156
50-54歳	111	57	70	149	102	124	151
55-59歳	231	59	72	160	150	140	171
(計)	1,030	538	657	1,077	961	1,053	1,287

※厚生労働省が発表している「平成 21 年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、男性の国民年金第 3 号被保険者は約 11 万人で、国民年金被保険者 6,874 万人の 0.16%で調査母数が確保できないため、今回調査では対象外とした。

⑧回答者の属性

F 1 : 【性別】

No.	性別	回答数	%
1	男性	3,301	50.0
2	女性	3,302	50.0
合計		6,603	100.0

F 2 : 【最終学歴】

No.	最終学歴	回答数	%	No.	最終学歴	回答数	%
1	中学校	94	1.4	4	短大・高専	935	14.2
2	高等学校	1,774	26.9	5	大学・大学院	2,991	45.3
3	専門学校	806	12.2	6	その他	3	0.0
				合計		6,603	100.0

F 3 : 【居住形態】 (複数回答)

No.	居住形態	回答数	No.	居住形態	回答数
1	自分ひとり	958	5	祖父	90
2	配偶者	3,803	6	祖母	237
3	父	1,440	7	子供	2,796
4	母	1,890	8	その他	714

F 4 : 【婚姻形態】

No.	婚姻形態	回答数	%	No.	婚姻形態	回答数	%
1	結婚していない	2,382	36.1	3	結婚していたが現在は離別した	296	4.5
2	結婚している	3,873	58.7	4	結婚していたが現在は死別した	52	0.8
				合計		6,603	100.0

F5：【居住地域】

No.	居住地域	回答数	%	No.	居住地域	回答数	%
1	北海道	325	4.9	25	滋賀県	61	0.9
2	青森県	48	0.7	26	京都府	142	2.2
3	岩手県	40	0.6	27	大阪府	531	8.0
4	宮城県	124	1.9	28	兵庫県	315	4.8
5	秋田県	40	0.6	29	奈良県	60	0.9
6	山形県	49	0.7	30	和歌山県	43	0.7
7	福島県	70	1.1	31	鳥取県	22	0.3
8	茨城県	110	1.7	32	島根県	21	0.3
9	栃木県	84	1.3	33	岡山県	84	1.3
10	群馬県	73	1.1	34	広島県	133	2.0
11	埼玉県	418	6.3	35	山口県	52	0.8
12	千葉県	381	5.8	36	徳島県	32	0.5
13	東京都	1,044	15.8	37	香川県	39	0.6
14	神奈川県	588	8.9	38	愛媛県	58	0.9
15	新潟県	86	1.3	39	高知県	26	0.4
16	富山県	48	0.7	40	福岡県	197	3.0
17	石川県	68	1.0	41	佐賀県	27	0.4
18	福井県	30	0.5	42	長崎県	50	0.8
19	山梨県	26	0.4	43	熊本県	38	0.6
20	長野県	98	1.5	44	大分県	38	0.6
21	岐阜県	88	1.3	45	宮崎県	20	0.3
22	静岡県	175	2.7	46	鹿児島県	43	0.7
23	愛知県	469	7.1	47	沖縄県	27	0.4
24	三重県	62	0.9		合 計	6,603	100.0

F6：【職 業】

No.	職 業	回答数	%
1	経営者・役員	158	2.4
2	正社員	1,925	29.2
3	公務員・教職員・非営利団体職員	318	4.8
4	契約社員・嘱託	171	2.6
5	派遣社員	117	1.8
6	パート	986	14.9
7	アルバイト	491	7.4
8	自営業（家族従業員も含む）	708	10.7
9	家事手伝い	111	1.7
10	自由業	134	2.0
11	内職	24	0.4
12	その他	53	0.8
13	仕事に就いていない	1,407	21.3
	合 計	6,603	100.0

F7：【業 種】

No.	業 種	回答数	%	No.	業 種	回答数	%
1	水産・農林	54	1.1	19	その他製品	207	4.1
2	鉱業	4	0.1	20	卸売業	149	2.9
3	建設	234	4.6	21	小売業	563	11.1
4	食料品	143	2.8	22	銀行	60	1.2
5	繊維製品	45	0.9	23	その他金融	41	0.8
6	パルプ・紙	10	0.2	24	証券・商品先物	17	0.3
7	化学	38	0.7	25	保険	74	1.5
8	医薬品	56	1.1	26	不動産	109	2.1
9	石油・石炭	5	0.1	27	陸運	34	0.7
10	ゴム製品	7	0.1	28	海運	6	0.1
11	ガラス・土石製品	11	0.2	29	空運	2	0.0
12	鉄鋼	27	0.5	30	倉庫・運輸	153	3.0
13	非鉄金属	20	0.4	31	通信	153	3.0
14	金属製品	53	1.0	32	電気・ガス	61	1.2
15	機械	90	1.8	33	サービス	1,352	26.6
16	電気機器	153	3.0	34	公官庁等	360	7.1
17	輸送用機器	78	1.5	35	その他	637	12.5
18	精密機器	79	1.6	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6：【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

F8：【会社規模】

No.	会社規模	回答数	%
1	10人未満	629	14.9
2	10～30人未満	496	11.8
3	30～100人未満	631	15.0
4	100～500人未満	679	16.1
5	500人以上～1,000人未満	303	7.2
6	1,000人以上～3,000人未満	295	7.0
7	3,000人以上～	575	13.6
8	公官庁等	204	4.8
9	わからない	407	9.6
合 計 (注4)		4,219	100.0

(注4) F6：【職業】で、No.1～No.7およびNo.12の被用者
なお、派遣社員は派遣元会社、出向中の人は出向元会社の規模

F9：【現在働いている会社での勤続年数】

No.	勤続年数	回答数	%	No.	勤続年数	回答数	%
1	勤続1～5年	2,439	48.0	5	勤続21～25年	309	6.1
2	勤続6～10年	951	18.7	6	勤続26～30年	266	5.2
3	勤続11～15年	509	10.0	7	勤続31年以上	181	3.6
4	勤続16～20年	430	8.5	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6：【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

F10：【1週間の勤務日数】

No.	勤務日数	回答数	%	No.	勤務日数	回答数	%
1	1日勤務	59	1.2	5	5日勤務	3134	61.6
2	2日勤務	156	3.1	6	6日勤務	830	16.3
3	3日勤務	318	6.3	7	7日勤務	173	3.4
4	4日勤務	415	8.2	合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

F11：【1日の勤務時間】

No.	勤務時間	回答数	%	No.	勤務時間	回答数	%
1	1～4時間勤務	454	8.9	4	13～16時間勤務	124	2.4
2	5～8時間勤務	2,745	54.0	5	17～20時間勤務	54	1.1
3	9～12時間勤務	1,678	33.0	6	21～24時間勤務	30	0.6
				合 計 (注3)		5,085	100.0

(注3) F6:【職業】で、「No.9.家事手伝い」と、「No.13.仕事についていない」以外の人

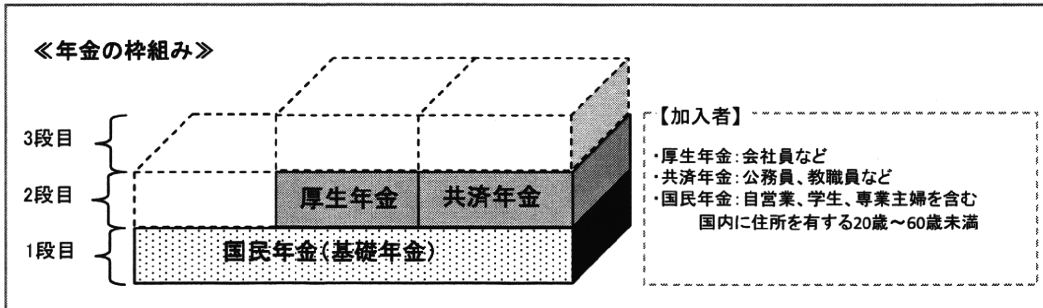
資料4 「企業年金に関するアンケート調査票」

資料4 アンケート調査票

設問番号	企業年金に関するアンケート（予備調査票）
	※本調査の対象者を特定するための調査票で、本調査に必要な人数を収集するための調査票
F1	<p>あなたの性別を知らせ下さい。</p> <p>1 男性</p> <p>2 女性</p>
F2	<p>あなたの年齢をお知らせ下さい。</p> <p><input type="text"/> 歳 ※20歳～59歳を対象</p>
F3	<p>あなたのお住まいをお選び下さい。</p> <p><input type="text" value="▽ 47都道府県"/> ※全国を対象</p>
F4	<p>あなたのご結婚されていますか。</p> <p>1 結婚していない</p> <p>2 結婚している</p> <p>3 結婚していたが現在は離別した</p> <p>4 結婚していたが現在は死別した</p>
F5	<p>あなたの職業をお知らせください。</p> <p>1 経営者・役員</p> <p>2 正社員</p> <p>3 公務員・教職員・非営利団体職員</p> <p>4 契約社員・嘱託</p> <p>5 派遣社員</p> <p>6 パート</p> <p>7 アルバイト</p> <p>8 自営業(家族従業員も含む)</p> <p>9 家事手伝い</p> <p>10 自由業</p> <p>11 内職</p> <p>12 学生</p> <p>13 その他()</p> <p>14 仕事に就いていない</p> <p style="text-align: right;">※職業(F5)=1～11及び13～14の人を対象(学生は対象外)</p>
F6	<p>あなたが最後に卒業された学校は、次のどれに該当しますか。(○はひとつ)</p> <p>1 中学校</p> <p>2 高等学校</p> <p>3 専門学校</p> <p>4 短大・高専</p> <p>5 大学・大学院</p> <p>6 その他()</p>

SC1

あなたは、次のような年金制度を知っていますか、または加入していますか。該当するものをお選びください。
 ※会社員(公務員)に扶養されている配偶者の方は国民年金の第3号被保険者となりますので1国民年金に加入しているを選んでください。なお、会社員(公務員)に扶養されている配偶者とは、あなたの配偶者が、現在、サラリーマン・公務員等で厚生年金もしくは共済年金(国家公務員共済年金、地方公務員等共済年金、私立学校教職員共済)に加入しており、かつあなたが配偶者に扶養されている(具体的には、専業主婦もしくは専業主夫であるか、あるいは働いている場合であっても、あなたがご自身の年収が130万円未満である)場合を指します。
 ※「厚生年金」または「共済年金」に加入されている方は、国民年金にも加入していることとなりますので、「国民年金のみ」は「知っているが加入していない」に、ご回答ください。



※国民年金とは、日本国内に住所のある20歳以上60歳未満の全ての人が強制的に加入する公的年金制度です。

※厚生年金とは、日本の民間企業の労働者が加入する公的年金制度で、あなたが日本の民間企業に正社員としてお勤めで、会社給与明細で厚生年金保険料が控除されていれば、厚生年金に加入していると思われる。

※共済年金とは、国家公務員・地方公務員・私立学校職員等が加入している公的年金制度で、あなたが、国家公務員・地方公務員・私立学校職員である場合には、共済年金に加入していると思われる。

→横回答		加入している	知っているが加入していない	知らない
1	国民年金のみ	1	2	3
2	厚生年金(+国民年金)	1	2	3
3	共済年金(+国民年金) (国家公務員共済組合、 地方公務員等共済組合、私学学校教職員共済)	1	2	3

SC2

【対象は、SC1_1(国民年金) = 1「加入している」と答えた人】

あなたは「国民年金」のみに加入しているとお答えですが、現在のあなたの状況として最も当てはまるものをお知らせください。

※会社員(公務員)に扶養されている配偶者とは、あなたの配偶者が、現在、サラリーマン等で厚生年金もしくは共済年金(国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、私立学校教職員共済)に加入しており、かつあなたが配偶者に扶養されている(具体的には、専業主婦もしくは専業主夫であるか、あるいは働いている場合であっても、あなたがご自身の年収が130万円未満である)場合で、あなたが国民年金の第3号被保険者の場合を指します。

- 1 自営業者(家族従業員)・自由業
- 2 会社員(公務員)に扶養されている配偶者(国民年金の第3号被保険者)
- 3 その他扶養されていない方
- 4 知らない・分からない

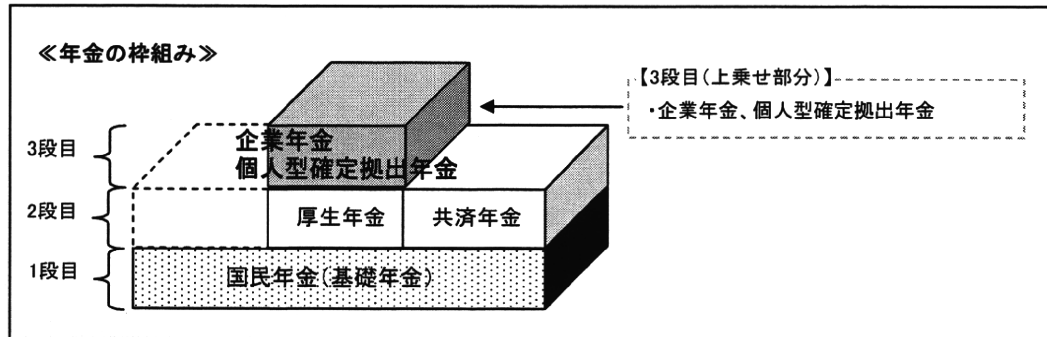
SC2_1

【対象は、SC2=1「自営業者等」またはSC2=3「その他扶養されていない方」と答えた人】
現在あなたは小規模企業の個人事業主または会社等の役員ですか。

- 1 小規模企業の個人事業主または会社等の役員である
- 2 小規模企業の個人事業主または会社等の役員でない
- 3 知らない・分からない

SC3

【対象は、SC1_2(厚生年金)＝「加入している」と答えた人】
下記、図(年金の枠組み)をご覧になりながら、次の設問にお答えください。
現在あなたは『3段階(上乗せ分)』で任意で加入している年金制度があればお知らせください。



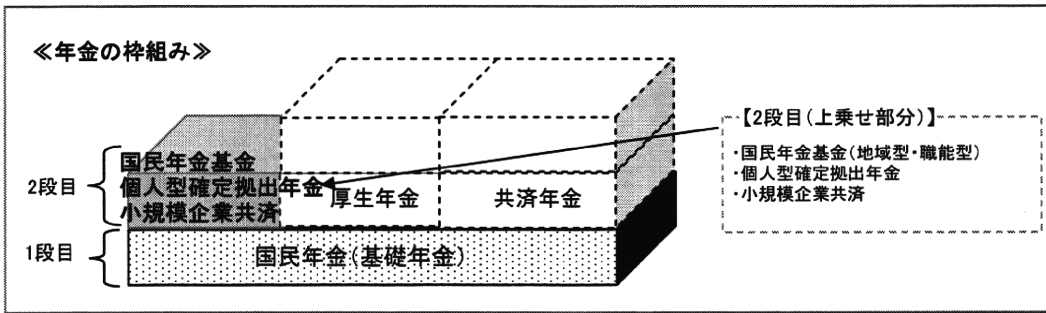
※企業年金とは、厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度、適格退職年金、企業型確定拠出年金制度、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度を指し、企業がその従業員のために任意で実施する企業年金制度です。

※個人型確定拠出年金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者や、第2号被保険者で企業年金がない企業に勤めている人が、任意で加入できる制度です。

	加入している	知っているが加入していない	知らない
1 企業年金 (厚生年金基金、確定給付企業年金、 適格年金、企業型確定拠出年金)	1	2	3
2 個人型確定拠出年金	1	2	3

SC4

対象は、SC1_1(国民年金)=1(加入している)且つSC2=1「自営業者等」またはSC2=3「その他扶養されていない方」と答えた人
 下記、図(年金の枠組み)をご覧になりながら、次の設問にお答えください。
 現在あなたは『2段目(上乗せ分)』で任意で加入している年金制度があればお知らせください。



※小規模企業共済制度とは、小規模企業の個人事業主または会社等の役員が、任意で加入できる制度です。

※国民年金基金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者の方が任意で加入できる制度で、国民年金の上乗せする公的な年金です。国民年金基金には、各都道府県単位の「地域型」と、25の職業について全国単位で設立された「職能型」があります。

※個人型確定拠出年金とは、自営業者などの国民年金第1号被保険者や、第2号被保険者で企業年金がない企業に勤めている人が、任意で加入できる制度です。

		加入している	知っているが加入していない	知らない
1	小規模企業共済制度	1	2	3
2	国民年金基金(地域型、職能型)	1	2	3
3	個人型確定拠出年金	1	2	3

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件																																								
■アンケートにつきまして																																										
【調査主体】	財団法人年金シニアプラン総合研究機構(http://www.nensoken.or.jp)																																									
【調査目的】	我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもありません。しかし、我が国では少子高齢化の進展を背景に公的年金の給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、企業年金や個人年金等による公的年金の補完が必要になってくることが考えられます。そのため、今後の企業年金や個人年金等がどうあるべきかの研究を目的として調査を行い、研究の基礎資料とさせて頂くものです。																																									
Q1	<p>I お仕事について</p> <p>あなたの会社・団体は、従業員・雇い人は、会社・団体全体で何人ぐらいですか。 以下の設問においては、派遣社員の方は派遣元の会社、出向中の方は出向元の会社でお答えください。(○はひとつ)</p>	F5=1～7、13 有職者(会社員・ 公務員・契約・派 遣・パートアルバ イトなど)の人																																								
	<p>1 10人未満 2 10～30人未満 3 30～100人未満 4 100～500人未満 5 500人以上～1000人未満 6 1000人以上～3000人未満 7 3000人以上～ 8 公官庁等 9 わからない</p>																																									
Q2	あなたの会社・団体の業種はどれですか。(○はひとつ)	F5=1～8、10、 11、13(有職者) の人																																								
	<table border="0"> <tr> <td>1 水産・農林</td> <td>21 小売業</td> </tr> <tr> <td>2 鉱業</td> <td>22 銀行</td> </tr> <tr> <td>3 建設</td> <td>23 その他金融</td> </tr> <tr> <td>4 食料品</td> <td>24 証券・商品先物</td> </tr> <tr> <td>5 繊維製品</td> <td>25 保険</td> </tr> <tr> <td>6 パルプ・紙</td> <td>26 不動産</td> </tr> <tr> <td>7 化学</td> <td>27 陸運</td> </tr> <tr> <td>8 医薬品</td> <td>28 海運</td> </tr> <tr> <td>9 石油・石炭</td> <td>29 空運</td> </tr> <tr> <td>10 ゴム製品</td> <td>30 倉庫・運輸</td> </tr> <tr> <td>11 ガラス・土石製品</td> <td>31 通信</td> </tr> <tr> <td>12 鉄鋼</td> <td>32 電気・ガス</td> </tr> <tr> <td>13 非鉄金属</td> <td>33 サービス</td> </tr> <tr> <td>14 金属製品</td> <td>34 公官庁等</td> </tr> <tr> <td>15 機械</td> <td>35 その他()</td> </tr> <tr> <td>16 電気機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>17 輸送用機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>18 精密機器</td> <td></td> </tr> <tr> <td>19 その他製品</td> <td></td> </tr> <tr> <td>20 卸売業</td> <td></td> </tr> </table>	1 水産・農林	21 小売業	2 鉱業	22 銀行	3 建設	23 その他金融	4 食料品	24 証券・商品先物	5 繊維製品	25 保険	6 パルプ・紙	26 不動産	7 化学	27 陸運	8 医薬品	28 海運	9 石油・石炭	29 空運	10 ゴム製品	30 倉庫・運輸	11 ガラス・土石製品	31 通信	12 鉄鋼	32 電気・ガス	13 非鉄金属	33 サービス	14 金属製品	34 公官庁等	15 機械	35 その他()	16 電気機器		17 輸送用機器		18 精密機器		19 その他製品		20 卸売業		
1 水産・農林	21 小売業																																									
2 鉱業	22 銀行																																									
3 建設	23 その他金融																																									
4 食料品	24 証券・商品先物																																									
5 繊維製品	25 保険																																									
6 パルプ・紙	26 不動産																																									
7 化学	27 陸運																																									
8 医薬品	28 海運																																									
9 石油・石炭	29 空運																																									
10 ゴム製品	30 倉庫・運輸																																									
11 ガラス・土石製品	31 通信																																									
12 鉄鋼	32 電気・ガス																																									
13 非鉄金属	33 サービス																																									
14 金属製品	34 公官庁等																																									
15 機械	35 その他()																																									
16 電気機器																																										
17 輸送用機器																																										
18 精密機器																																										
19 その他製品																																										
20 卸売業																																										
Q3	あなたはあなたの家の家計において主たる生計者ですか。(○はひとつ) (※主たる生計者とはあなたの世帯での収入の多くを占める者を指します)	全員回答																																								
	<p>1 自分が生計の主である 2 自分は生計の従であり他に生計の主たる人がある</p>																																									

設問 番号	企業年金に関するアンケート（本調査票）	回答条件
Q4	<p>あなたは現在どなたと一緒に住んでいますか。生計を共にしている人も加えてお答えください。</p> <p>1 自分ひとり 2 配偶者（F4=2「既婚者」の場合、2「配偶者」表示） 3 父 4 母 5 祖父 6 祖母 7 子供 8 その他（ ）</p>	全員回答
Q5	<p>現在のお仕事の継続期間と就労状況はどのようになっていますか。</p>	F5=1～8、10、11、13(有職者)の人
	<p>(1) 現在のお仕事の勤続年数はどのくらいですか。 <input type="text"/>年</p> <p>(2) 1週間の労働日数（週によって異なる場合は平均的な日数）はどのくらいですか。 <input type="text"/>日</p> <p>(3) 1日の実労働時間（日によって異なる場合は平均的な時間数）はどのくらいですか。 (※残業も含めてお答えください) <input type="text"/>時間</p>	
Q6	<p>現在のお勤め先に定年がありますか、定年がある場合それは何歳ですか。</p> <p>1 定年がある <input type="text"/>歳 2 定年はない 3 わからない</p>	F5=1～7、13 有職者(会社員・公務員・契約・派遣・パートアルバイトなど)の人
Q7	<p>定年後のお仕事についてどのようにしたいと考えていますか。(○はひとつ)</p> <p>1 定年後は現在の会社で引き続き継続雇用制度等により就業したい 2 定年後は別の会社で仕事をしたい 3 定年後は働かない 4 その他（ ）</p>	Q6=1(定年がある)
Q8	<p>出来ることなら何歳まで働き続けたいとお考えですか。</p> <p>1 60～64歳 2 65～69歳 3 70～74歳 4 75～79歳 5 80歳以上 6 身体が動くまで働きたい</p>	Q6=2(定年はない)の人