

金基金連合会の吉野様よりご報告をお願いいたします。

○ 吉野委員

国民年金基金連合会の吉野でございます。個人型の確定拠出年金についてでありますけれども、業務を開始いたしましたのが、昨年1月でございます。おおよそ1年が経過いたしましたので、その状況を簡単にご説明したいと思います。

1枚目でございます。概況でございますが、ここで見ていただきたいのは登録事業所の数が5,361となっている点です。個人型の場合は自営業者などの第1号の方とサラリーマンの第2号があるわけですが、第2号加入者が加入された場合にいろいろな証明とか、あるいは給料からの天引きとか、こういう事業をやっていただくわけですが、2号加入者4,051人に対しまして、登録事業所が5,361と、事業所の数の方が上回っているという状況でございます。運営管理機関の方でまずは事業所の開拓からと、こういったような形での展開をされているのかなと思われます。

次の2ページ目でございますけれども、各月の加入状況ですが、12月までに、12月は速報値ですけれども、9,946人の加入がございます。1月も既に始まっておりますので、ほぼ1万人に達したのかなという状況でございます。業務開始当初はかなり少なかったわけですが、6月ころからは1,000人弱、9月以降は1,500人程度の毎月の加入がみられているといったような状況でございます。

3ページ目ですけれども、加入者の内訳ということですが、現在資料が整備されています11月末現在約8,400人について内訳を見ますと、男性が約5,600人、女性が約2,700人と2対1ぐらいの比率になっています。それから、自営業者等の1号の方、サラリーマン等の2号の方を見ますとほぼ同数、半分・半分という状況になっています。

下の方では年齢別の分布ですが、1号、2号ほぼ同じような傾向なのですが、50歳～54歳というところがピークになっていまして、それ以下では年齢が上がるにつれて増えているといった状況です。細かく見ますと、若年の方について言えば、2号の方の加入が比較的高くなっていますし、年齢が上がるについても1号の比率が高くなっています。現実には老後の資金計画というところが切実な問題になってくるような40代後半とか50代、こういったところでの加入が多いことなのかと思えますけれども、一方で、ためられる資金ということを考えますと、若いときからの拠出が重要になるかと思えますので、もう少し制度全体の、特に若年層への浸透ということも重要なことかなと考えております。

4ページ目でございますけれども、個人型の場合は、各運営管理機関で募集をいたしまして、加入申し出をしていただくのですが、それは住所地の各都道府県にあります国民年金基金で入力作業を行っています。それによって加入者の方がどこに住んでいるかということが把握できるわけですが、これで見ますと、福島県が1,196人と一番多くなっておりまして、続いて石川県が1,093人、東京都が1,000人弱といったような数字になっております。お気づきのとおり、人口順には決してなっておりません。むしろそれぞれの地域において積極的な取り組みをしている、そういう運営管理機関が所在する地域で加入者数が多いという状況になっております。逆に言えば、他の地域でもこれぐらいのポテンシャルというものはあるのではないかなと思えますので、先ほどの若年層もそうですが、制度の周知や一層の浸透が必要なかなと思っております。

次に5ページ目でございますけれども、加入者はどれぐらいの掛金を負担しているのかというところでございます。ご承知のように、1号加入者は法律によりまして、毎月の掛金額が6万8,000という上限がございます。表の左側が1号加入者の掛金額の分布ですけれども、1万4,000円以下というところで全体の半分を占めているわけですが、その上の方でも、例えば2万円とか3万円とか、そういうきりのいい額のところに小さなピークが見られますし、それから6万8,000円という上限ほぼいっぱいを使っている方も全体の1割程度はいらっしゃるというふうな状況でございます。

一方で、2号加入者につきましては、これは個人型の上限は1万5,000円でございますが、ご覧いただきますように、かなり上限に張りついているといったような状況がございます。上限いっぱい負担している方が全体の半分を占めているということで、このあたりを見ますとやや上限が不自由なかなといったようなところが見られるかと思えます。全体ならした平均で見ますと、1号が2万

2, 000円、2号が1万1, 000円というのが掛金額の平均値でございます。

次に6ページ目でございますけれども、個人型の存在意義の一つに、企業型からのポータビリティの確保というところがあるかと思えます。企業型の確定拠出年金が浸透していくにつれまして、企業を退職されたりして個人型に移ってくると、こういう方も増えております。12月までにこの移換依頼を受けた件数は累計で1, 500件になっております。このうち移換の手続がすべて終わって、加入者原簿に登録された者が11月末までに969人いらっしゃるのですけれども、どういう形で個人型の世界に来られたかというのを見てみますと、個人型の加入者になった人は実は全体の15%程度ということで、8割以上の方は運用指図者になってございます。理由はいろいろあるかと思えます。今度は自ら負担することになりますので、負担をしないと決められた方もいらっしゃると思えますし、それから3号被保険者になったりとか、あるいは企業年金有りの企業に勤められたとか、制度的にも加入できない方もいらっしゃるのかと思えます。

投資環境がこのような状況ですので、運用指図者は税制上のメリットもありませんし、なかなか難しい立場ではございますが、このあたりをどう考えるかというのも一つの課題かと思えます。

7ページ目でございますけれども、これは少し皆様にお願いかたがたも含めてなのですけれども、企業型からの資格を失った後、実は6カ月以内に個人型、その他への移換の手続をしていただくということになっておりまして、6カ月間手続なく経過いたしますと、連合会に自動的に資産を移換することになっております。この件数なのですが、かなり当初の見込みよりも多くなってございまして、グラフにございますように、各喪失月別に整理してございますけれども、これまでに1, 500件、移換をしていただく方と同数の方が手続なく自動移換という形になってございます。14年4月喪失分が885件と多くなっていますが、例えば3月31日退職の方は4月1日喪失という整理になりますので、このグループに入ってくるのですが、非常に多くなっています。

この自動移換される理由も様々で一様ではないと思えます。制度を熟知をされた上でこちらの方が有利だと思って来られる方もいらっしゃるかもしれませんが、それから移換する資金が非常に少額で、手数料に負けてしまうかもしれないということで、どうしようもないということでこちらに来られている方もいらっしゃると思えますが、実際には連合会の方にも、「自動移換という通知が来たのだけれども、これは何のことだろう」といった問い合わせが毎月かなりある状況でございます。

私どもの方でも企業型の確定拠出年金を実施されている事業所にはいくつか回ってお願いもしておりますけれども、ぜひ社員の方、とりわけ退職される際に確定拠出年金について手続が必要であるということについて周知をしていただけるように各事業所の方にはお願いをしたいと思っております。

それから、脱退一時金ですけれども、これは企業型を退職された方が中心ですけれども、12月までに184件の支給をしておるところでございます。

次に8ページ目ですけれども、運営管理機関の状況です。厚生労働省に登録されております運営管理機関の中から、個人型の業務を行うということで、私どもが委託しております運営機関は1月現在で164社ございます。表の左の方に業態別に整理しておりますが、そういった分布になっておりまして、数的には地方銀行さん、あるいは信用金庫さんといったところが多くなってございます。

なお、下の方に専業会社等とございますのは、この辺の業種に整理できなかったところ、具体的に申し上げますと、ジャパン・ペンション・ナビゲーターさんとか、農林中金全共連アセット・マネジメントあるいは郵便局さん、こういったところを「専業会社等」というふうに整理しております。

運営管理機関の業態別の加入者ですけれども、ご覧のように地方銀行あるいは損害保険というところの数が多くなっておりまして、この2社で全体の8割以上を占めているといったような状況でございます。かなりきめ細かな営業をされるような、そういったところでこれまで加入者が多くいるといったような状況かと思われれます。

9ページには同じような資料なのですが、運用指図者も含めて整理をしてみますと、多少雰囲気が変わってまいりまして、運用指図者の分布を見てみますと、例えば都市銀行さん、あるいは労働金庫さん、こういったところで加入者の数に比べてかなり多い運用指図者がいるといったような現状になってございます。

そのほか、年度が終わりますと、私どもの方でも各運営管理機関等からもう少しいろいろなデータ

もいただくようなことにはしておりますが、今回は連合会で把握しておりますデータから中心にご報告を申し上げます。

以上でございます。

○ 御手洗座長

吉野様ありがとうございました。それでは、ただいまご報告いただきました資料3、4、5につきまして、何かご質問がございましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

私の方から、ジューテックさんの最後に言われた継続教育のところなのですけれども、1月からいろいろ考えてやられるというふうに、先ほどおっしゃっておられたのですけれども、もう少し具体的に、どういう形でどういうふうに、どんな内容をやられるのか、教えていただけたらと思うのですけれども。

○ 光谷委員

大きく分けますと三つありまして、一つは説明会、全体的な説明会を任意参加という形で、現在既に加わっている人たちを対象にブロックごとに分けまして行おうと思っておりますが、ただ、説明会に来ていただく、いわゆるプロの方たちをどういう人たちにしようかというのを現在実は検討中があります。いわゆる投資関係に関して相当詳しい方々に来てもらって、先ほど言いましたようなコストはどういうものであるとか、個人個人のリスク許容度をどういうふうに考えていくのか、あるいはアロケーションをどういうふうにやっていくのがいいのか、そういうことについて相当詳しい経験を持っている方々に来てもらって話をしてもらおうかなど。これは数カ所に分かれてやってもらおうかと思っております。これは3月ないし4月にそれをやろうかと思っております。

それ以外に、一つは、社内におきましては、パソコンで一つ一つ現在の当社の商品の内容、類似する商品、それについてどういうものがあるかなどについて専門家でない我々素人でも十分わかるような内容のものを自分たちの手で作り上げ、内容を専門家の方に確認した上で、それを加入者全員に流していこうかというふうに思っています。

これはまだ現在作成中でありまして、1月の下旬に間に合うかどうかという段階なのですが、月に一回ずつパソコンに情報の提供する場所を設けて、その中でやっていこうと考えております。

もう一つは社内報ですが、これは実は3カ月に一回しか発行しておりませんが、この中で大体2ページぐらい割きまして、実際に運用している社員の声、そういうもので参考になるものを毎回何人が挙げて、実際に今困っている問題などを掲載し、専門家の方に回答を聞いて、それを載せていく方法を考えております。

この三つを柱にして一応やっていこうかと考えております。

継続教育に関する合同説明会に関しましては、3月か4月に考えておりますけれども、その結果、またアンケートをとりまして、それによってまた半年後、つまり、最低年に2回ぐらいの実施は必要かなと考えております。また、パソコンとか社内報の窓口としては人事部を中心に考えております。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。いかがでしょう、ご質問。

○ 秦委員

継続教育のことが出ましたので、私の方からお話しをさせていただきたいと思っております。実は私自身も去年の12月から継続教育なるものを若干始めております。もともと私どもはメーカーでございますので、工場サイドと国内の販売拠点、海外の生産販売拠点とグループが大きく分かれます。先ほどウェブ・サイトの話が十分出ていたけれども、ウェブ・サイトをどのぐらい使っているかという使用率を見ますと、実は圧倒的に工場の方の方がよくやっているのでですね。

これは私の推測ですけれども、職住接近で結構奥様方の情報も走っていたりして、むしろ工場などの場所の方がよく使われていて、逆に東京本社とか国内営業、海外拠点などですと、アイソレートされちゃっているものですから、なかなか情報が伝わらないということもあるだろうと予想しました。従って、今、海外と日本中に散っている国内の拠点の方々について、始めているわけなのですけれども、そういう中で痛切に私などが感じますのは、かなり私どもは真面目に導入時教育はやったつもりであったのですけれども、しかも私ども去年の10月末で一人当たりの運用平均が四百数十万で多い人は1,000万を超える、多分日本で今一番大きい残高を運用している状況なのにもかかわらず、

大変実態はお寂しい限りのところが正直あるわけですね。

ですから、継続教育というのは、私は二つに大きく分かれるのだらうと思います。一つは、先ほども光谷さんから話がありましたけど、より深く研究したい人に対してやっていくという方向ですね。これは実はある会社と一応お話し合いがつきまして、相当詳しい内容をウェブ・サイトのサービスの中に載せていくということで、今年中に解決する方向です。言ってみれば、熱心にやる人はほっといても、そういう道具さえ与えてあげれば何とかなるわけなので、これはある意味ではそれでいいのかなと考えます。

問題は興味を持ってない人の方をどうするか、こちらの方が非常に大きな問題だらうと思うのですね。卑近な例でいきまして、いわゆる記録関連運営管理機関だとか、そういうサービス会社から暗証番号などを渡されるわけですが、かなりの人がその番号すら紛失してしまっていて、再発行というのは結構ばかにならない事務になっているのですね。ですからそういうような状況でございますし、何回も何回も繰り返し基本の考えを植えつけていくというのは一番今のところ大事なのではないかという感じなのです。

ですから、ご本省にもこの前お願い申し上げているのですけれども、継続教育について、法的な義務がはっきりしてないので、何とか法的にもそういう継続教育は必要だということを明確に打ち出していただけないか。これは恐らくここにおられる皆様方はみんな感じていると思うのですけれども、實際上これを導入した、旗振りをやった人事なり、労務なり、いろいろそういう方からみると継続教育は絶対必要だなど、思うと思うのですけれども、ところがこれをまた事業時間内、いわゆる時間内労働の中てやろうとか、全員を一時に集めてやろうとすると、これを会社の中で通そうとするのは、意外にどこも結構大変なのではないかと思うのです。一回入れたら、のど元過ぎたら熱さ忘れるじゃないのですけれども、なかなかそれ以降、会社のコンセンサスをとっていくというのは、そう容易なことではないので、何らかの法的なバックアップをぜひお願いしたいと思います。

○ 光谷委員

今の件に関しまして、ウェブ・サイトをなかなか見ないという話がありましたが、第三者の専門家によるウェブ・サイトというのは、一部の見たい人は見ますけれども、興味のない人はなかなか見ようとしません。我々の会社では全員がパソコンを持っておりみんな毎朝必ず全部見る仕組みになっていますので、その中で、例えば人事部からの発信という格好で、月に最低一度は流そうと考えているんですね。いわゆるウェブ・サイト、そういった専門機関からでは、加入者に流しても、どうでもいいやということで多分なかなか見ない。この場合には見る人も極めて限られてします。しかし、社内の人事部から加入者に流せば必ず全員が恐らくその日のうちに間違いなく見るんですね。そういう仕組みを考えているわけです。

○ 御手洗座長

ありがとうございました。どうですか、継続教育の関連で。

○ 秦委員

私、説明足りなかったのですが、私どもも社内ウェブ・サイトはもちろん持っておりまして、典型的な質問、これはいい質問だなというのは全部社内ウェブ・サイトで見れるようになっているんです。ですから、それ以外の、例えば為替リスクをどう考えるかとか、カントリーリスクをどう考えるか、老後の年金の受け取り方でどういう方法があるのか、そういうような運用の仕方とか、その後どうしていくかというようなことについてのかなり細かいところに踏み込んだ説明などをプロにつくってもらったもので見させていこうかなということなのですね。

實際上どのぐらい使われているかということなのですから、今平均して、実は私どもも正直驚いているのですけれども、外部のウェブ・サイトも工場関係はほぼ全員が1月に一回見ているという計算にはなるんですね。私ども実は工場は自分のところにパソコンないわけですから、皆さんご自宅から多分やられているわけなのですね。ですから一時は組合から、大分パソコンを安く何とか会社からあっせんしてくれないかという、日立さんが聞かれたら喜ばれるかもしれないお話あったのですが、その実態を見て、その必要ないのかなと、意外にみんな持っているなというような感想を組合も持っておりますね。

○ 御手洗座長

少し継続教育関連の話が続けたいと思うのですが、日商岩井さんはその辺どうですか。

○ 矢部代理

問題としてはまさに同じような問題で、いわゆる先ほどご報告申し上げましたDC委員会の中でやはり継続教育の問題がもう一つの大きな課題ということになっております。実はまだ実施はしてないのですけれども、組合側の委員からは早く実施せよということでもかなり強烈なプレッシャーがかかっております。どんなことをやるかということは今考えておるのですけれども、今、委員の方々からお話がありました説明会、それと当社の場合も一人一台会社にパソコンがございますので、そのいわゆる毎朝パソコンをあけたときの最初の画面に入れるとか。ただ、入れてもそれは当然案内にしかありませんので、そこを社員がクリックするかどうかという問題はありますけれども、ないよりはましだろうということで、その二本立てを今考えております。

説明会につきましては、個別に事業所を回っていかなくちゃいけないのかということで、ただ、その内容につきましては、まさにご指摘がありましたように、どのレベルでやるのか、基本コースでやるのか、あるいはもう少し応用コースといたしますか、レベルの高いところとところでやるのかということについては、まだ確定した方針は立てておりません。

パソコンの方につきましては、現在一応FAQという形で、社員がいつでも質問をできる。それに対して人事部が回答する。それをパソコンの中でファイリングしていくというような形で積み上げてきているというのが今の状況でございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございます。これも含めまして、全体で結構なのですが、何か他にございますでしょうか。

○ 徳住委員

今、継続教育の話がございましたが、ジュテックさんの方でも、ここにお書きいただいたように、本当にジュテックさんの方で自らおやりになった部分については徹底したけれども、運営管理機関に依頼した商品の説明あるいは教育というようなものが徹底しなかったということを踏まえて、これから新しい対応をというお話でございますけれども、私、財務部門にいる人間からすると、全体の制度設計にかかるコストの問題で、運営管理機関に既に払うコストの問題と教育にかけるコストの問題。先ほどおっしゃいましたように、本当にプロを探してきて教育をするといった場合にコストの問題が障害になるようなことが社内で議論されているのか、いや、それよりも本当にそれに適したプロがなかなか探しづらいという問題があるのかどうか、そのあたりについてお伺いしたいということが一点でございます。

それと教育の問題と外れて非常に申し訳ありませんが、日商岩井さんの方で、7ページに、今回新たに制度設計をおつくりになりました確定拠出型年金と限度額を超過する部分についての前払退職金の図が非常にわかりやすい形でお書きいただいておりますけれども、例えば確定拠出型年金の現在の限度額を、この図で申し上げますと、大体倍ぐらいにすれば確定拠出型年金に参加しようという人については、確定拠出型年金で老後の設計ができるというような形になるのかどうか、そのあたりの感じといたしますか、要するに感覚でも結構ですけれどもお教えいただければありがたいということで、2つご質問させていただきたいと思っております。

○ 光谷委員

ではジュテックのほうからお話ししたいと思います。プロの人たちに来てもらったときのコストをどうするのかということですが、まだ実は具体的な、例えば何時間ぐらいでいくらという話はまだしておりません。しかし、これをやらないことには、本当の意味で社員に浸透しないので、ある程度のコストは目をつむっても、資産を運用している全体の金額の十数億円からみれば、極めて微々たるものであり、お金はかかってもぜひともこれはやるべき、という考えで今進めております。そういう中でどういう方々に頼めばいいのかを選択しているという状況であります。

もちろん全くコストを無視するというわけではないのですが、しかしこのコストはあえて言えば、退職金制度を変更したことによる会社側としてやるべき仕事だと私は考えております。どちらかといえば、コストというよりも、社員に対してやらなければならない仕事というふうに考えてコストを安くするとか、そういうことよりも、まずどうやってやるかということの方を優先的に考えているとい

うこととでございます。

○ 御手洗座長

日商岩井さん。

○ 矢部代理

ご質問いただきました資料の7ページのイメージ図でございますけれども、60歳時点の積み上がりの金額にも各社各様ということでいちがいには言えないと思うんですけれども、およそ現在の確定拠出年金の上限額をほぼ67%、3分の2、7割ぐらい引き上げていただければ、この前払退職金の積み上がりの部分がカバーできるのかなというのが現在の当社の水準でございます。

実際に前払退職金といいますが、給与所得になってしまっていて、アンケートをとったことはないのですが、私の周りの社員にみんな大体聞いているんですけど、貯めてないんですね。使っちゃっているのが大体现状で、そうすると実態として60歳時点で老後の資金というのが従来よりは減っちゃっているのかなというようなことが、本人が勝手に使っているのですから、どうでもいいと言えいいのですけれども、ちょっとそこら辺、危惧されるかなと。上限額が上がれば、ある程度強制的に老後資金が積み上がっていくのかなということとございます。

○ 御手洗座長

ありがとうございます。ほかにご質問あると思うのですが、後ほどフリートキングの時間がございますので、そちらでまたご質問いただきたいと思いますので、次の議題に移らせていただきます。

続きまして、確定拠出年金実態アンケート調査の概要につきまして、社団法人生活福祉研究機構の田村理事より25分程度、ご報告お願いいたします。

○ 田村理事

それではご報告いたします。資料6-2をご覧ください。

1ページ目に概要を書いておりますが、第2回のこの会合で、どんな調査を実施するかということをご報告いたしました。企業については、昨年8月20日現在で規約が承認されております144社を対象といたしました。加入者につきましては、企業型の制度に入っている者が1,200人、個人型の方に入っている者が400人、合計で1,600人を対象といたしまして調査を行いました。

調査票は、9月26日に発送し、回収を10月31日としました。しかし、この期日までにはなかなか回収が進みません、現在までのところ、3番目に書いてございますように、回答があったのは企業調査の方は67社、個人調査の方は601人で、半数に満たない回収率でございました。ということで、統計調査としてはやや不十分な点があるかもしれませんが、大体の目的は達したかなという感じはしております。

まだ細かい集計はできておりませんので、きょうご報告いたしますのは、中間報告としてごく単純な集計だけに限っております。調査項目は、4のところに書いてございますように、企業調査の方は7項目、個人調査の方は4項目でございます。それぞれ代表的な調査結果だけを後でご紹介いたしますけれども、実を言いますと、例えば企業調査の方ですと、企業年金がある場合とない場合では掛金の上限額が異なります。したがって、恐らく制度内容も違うのではないかとと思うのですが、今回はそこまでの集計ができておりません。

個人調査の方にいたしましても、企業型に入っております加入者の場合と、個人型に入っております加入者とは掛金の上限額が違いますし、その他にもいろいろ違うところがあると思うのでございますけれども、今回そこまでの集計ができておりません。今回は、ごく単純な集計だけをご紹介しますことにさせていただきます。

細かい点につきましては、石田教授から、資料6-1を用いましてご説明をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

○ 石田教授

それでは、調査結果の概要をお話しさせていただきます。

3点ほど留意点がございます。まず今回のアンケート調査の企業調査及び個人調査の両結果につきまして若干未集計の部分がございまして、数値の変更の可能性があるということでございます。

また、企業調査では、あくまでもアンケートを回収いたしました企業のみ平均値でございまして、

確定拠出年金を導入されている全企業の平均像を的確に反映していないということもございます。

最後に両調査ともに設問内容が大変広範囲に及んでおります。皆様には大変ご迷惑をおかけいたしました。そうした結果、集計の詳細につきましては、最終報告書の方に譲らせていただきたいと思います。

以下のご説明については、先ほどの資料6-2をご覧くださいながらご説明をさせていただきます。

まず企業調査に関しまして、回答企業の属性というものの、例えば業種別の比率、年齢別の比率、これは1と2のところに整理をさせていただいております。

具体的な内容で、まずIのところで確定拠出年金の導入理由等についてでございます。1の表をご覧ください。ここでは確定拠出年金の導入理由を複数回答で選択をしていただきました。そこでは、従業員が自らライフ・プランを考える契機52%。企業会計改革に合わせた退職給付債務の解消37%。福利厚生の実・見直し37%、従業員の老後生活保障の多様化36%、さらには給与、報酬体系の再構築、企業の財務体質の改善、こういった項目が上位を占めております。

次に2から6の表をご覧ください。

まず運用関連運営管理機関の業態は、確定拠出年金専門会社が54%、銀行が16%、生命保険会社が15%となっており、その選任の理由につきましては、コンサルティング能力、投資教育、サポート業務の実が最重視をされております。

記録関連運営管理機関の選任理由は、口座管理システムの信用性・信頼性、さらには運用商品などの情報提供サービスの実が挙げられております。

最後に資産管理機関の業態は、93%が信託会社となっており、その選任の理由につきましては、業務遂行能力ということのほかには廉価な手数料が重視をされております。

IIの確定拠出年金以外の退職給付についてです。1の表をご覧ください。

調査時点におきまして、確定拠出年金以外の退職給付がある割合は70%でして、その内訳は厚生年金基金34%、適格退職年金が23%、退職一時金が60%でございます。

2と3の表をご覧ください。

確定拠出年金の導入時点で、他の退職給付から資産移換した割合は40%ございまして、その内訳は厚生年金基金7%、適格退職年金が63%、退職一時金が44%となっております。

また、原資の割合、金額ベースで見ますと、厚生年金基金からは3%、適格退職年金からは37%、退職一時金からは30%で、新規の原資の割合も31%にのぼっております。

次に4の表をご覧ください。

確定拠出年金の導入パターンにいくつかのパターンが想定されます。既存制度の過去分をすべて廃止して一本に全面移行した割合、全く新規に導入しました割合が37%と多く、既存の制度の過去分を一部減額して導入した割合が18%となっております。

IIIが加入、掛金、給付の状況についてでございます。

まず3の表をご覧ください。掛金額の算定方法では定額方式が30%、定率方式が52%、そしてポイント制が13%でございます。

次に4及び5の表をご覧ください。

規約に定めます掛金額の上限金額、これは1万8,000円及び3万6,000円、このところに二つの山ができております。そして全加入者の掛金月額の前値は1万2,031円になってございます。

次に7と8の表をご覧ください。

給付の形態につきましては、年金及び一時金の選択制というものがほとんどでございます。

給付の種類につきましては、老齢給付及び障害給付の両者につきまして終身年金の割合は16%と低くなっており、有期年金だけのところが半数以上を占めております。

IVが運営管理機関についてです。まず1の表をご覧ください。

運用関連運営管理機関による商品情報の提供手段は非常に多様でございます。ウェブ・サイトが97%、コールセンターが96%、資料の配付81%、そしてビデオ、DVDの配付が22%となっております。

次に2のところにありますのが、記録関連業務に関する通知回数でございまして、これは平均で年