

# 選択制DCの 導入パターンと成功事例

企業型確定拠出年金は、従業員の福利厚生を目的とした公的年金にプラスして年金がもらえる制度。最終回は、選択制DCの導入パターンと成功事例について解説します。

ウィズ・パートナー社会保険労務士事務所  
社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

林 勲



- ① 中小企業が企業型DCを導入する必要性
- ② 企業型DCと他の年金制度との比較
- ③ 選択制DCの制度内容とメリット・デメリット
- ④ 選択制DCの導入プロセスと留意点
- ⑤ 選択制DCの資産運用と投資教育
- ⑥ 選択制DCの導入パターンと成功事例

## 選択制DCの 導入パターン

選択制DCの導入方法には、従業員が掛金を全額負担するパターンと一部を会社が負担するパターンがあります(図表1)。

(1) 従業員が掛金の全額を負担するパターン

制度の加入を希望する従業員

が、自身の給与から毎月掛金を拠出します。会社は運営費用のみを負担します。

会社の費用負担が最低限に抑えられるため、資金力に余裕のない中小企業であっても導入しやすいメリットがあります。

ただし、制度の内容を従業員に十分理解してもらわないと、加入率が低くなりやすいというデメリットがあります。

ットがあります。

(2) 会社が掛金の一部を負担するパターン(ベース付き選択制DC)

会社が一定の掛金を拠出して、従業員全員をDC制度に加入させます。さらに掛金の上乗せを希望する従業員は、給与から追加拠出することができま

このパターンでは、全従業員が加入することになるため、従業員の追加拠出率が高まります。

そのため、従業員の老後の資産形成の充実に期待でき、エンゲージメント向上にもつながります。

ただし、会社の費用負担が増加するため、導入するには企業財務への影響を考慮する必要があります。

2つの導入方法のメリット・デメリットは図表2のとおりです。自社の財政状況に応じて、適したものを選びましょう。

## 選択制DC導入の 成功事例

選択制DCの目的は、従業員の老後の資産形成を充実させることで、エンゲージメント向上につなげるところにあります。

イメージが湧きやすいように、成功事例を紹介します。

### A社(製造業・従業員100名)

A社は、離職率が20%と高く、人手不足に悩まされていました。資金に余裕がなく、対策に苦慮していました。

そこで、A社は会社の費用負担が最低限に抑えられる、従業員が掛金の全額を負担するパターンの選択制DCを導入しました。

制度導入直後の加入率は約40%にとどまり、すぐに効果はでませんでした。制度発足後にも継続的に投資教育セミナーを実施することで、加入率は60%に向上。制度のメリットが従業員に浸透し、その後も加入率は徐々に上昇しています。

その結果、従業員のエンゲージメントが向上し、離職率は10%まで低下しました。

最低限の負担でDC制度を導入し、離職率の低下によって採用にかかる費用も抑えられた好例と言えるでしょう。

### B社(IT企業・従業員50名)

B社では、福利厚生を充実させるために、会社が掛金の一部を負担するベース付き選択制DCを導入しました。

B社では、賃上げとしてベースアップを行なう代わりに、全従業員に一律5000円を選択制DC

の会社掛金として拠出することになりました。  
ベース付き選択制DCは積立意

欲が高まりやすいため、80%もの従業員が上乗せの追加拠出を行なうようになりました。

老後資産形成を支援できます。しかも、企業の財政状況に応じて前述した2つのパターンから自社に適した方法で導入することが可能です。

「老後2000万円問題」に象徴されるように、少子高齢化の進展で、今後ますます公的年金の給付水準の低下が見込まれ、退職金制度や年金制度がない企業の従業員は、老後の不安が大きくなっています。

そうした状況下で、従業員の老後の不安を払拭し、安心して自社で働いてもらうために、選択制DCの導入は非常に有効です。選択制DCの導入により、従業員の安心感が醸成され、エンゲージメントも向上します。

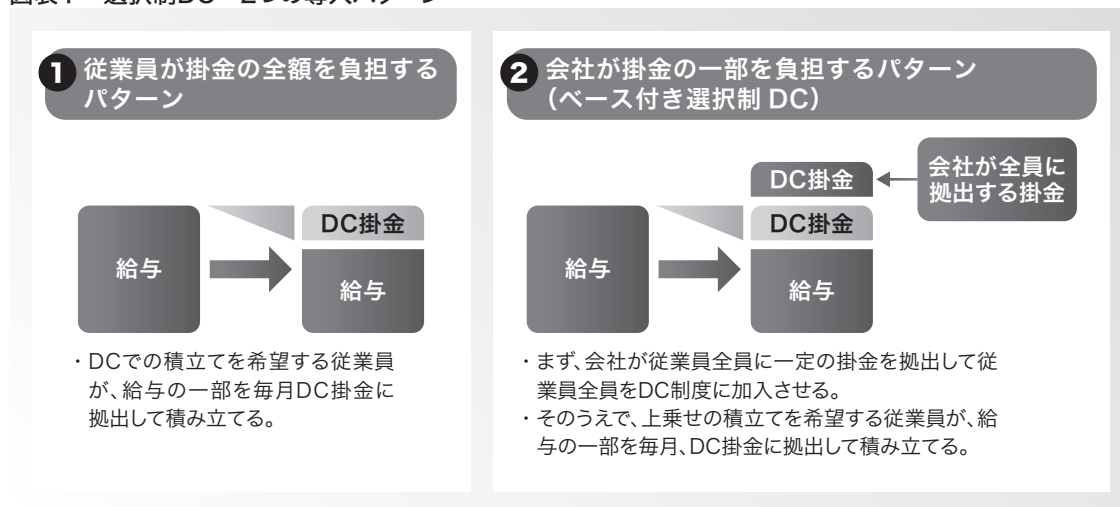
その結果、人員の採用・定着の向上や生産性の向上も期待でき、ひいては、企業の成長と日本経済の活性化にもつながります。

しかし、現在の中小企業の選択制DCの導入率は、わずか2%にも達していません。

より多くの中小企業が選択制DCを導入し、従業員が老後不安を解消して安心して働けることで、企業が成長し日本経済が発展することを祈念します。

▲

図表1 選択制DC 2つの導入パターン



図表2 2つの導入パターンのメリット・デメリット

導入パターン	メリット	デメリット
従業員が掛金の全額を負担するパターン	・会社の掛金負担がなく、制度運営費用のみの低コストで導入できる	・従業員の加入率を向上させる工夫が必要になる ・老後資産形成の効果が小さくなる
会社が掛金の一部を負担するパターン（ベース付き選択制DC）	・従業員の追加拠出率が向上する ・従業員の老後資産形成が充実する	・会社の掛金負担が発生するため、経営への影響を検討する必要がある等、導入のハードルが高くなる

## 選択制DCの社会的意義

中小企業の多くは、大企業に比べて資金に余裕がないため、退職金制度や企業年金制度の導入が進んでいないのが現状です。

しかし、選択制DCであれば、中小企業でも低コストで従業員の