

福利厚生・退職給付に関する総合調査 結果概要

調査の概要

- 1) 調査対象；従業員規模30人以上の一般企業における人事・総務担当責任者
- 2) 調査対象抽出名簿；(財)社会経済生産性本部会員名簿及び帝国データバンク COSMOS
- 3) 発送社数；上記名簿をベースに8000社を抽出
- 4) 有効回収数；1561社(有効回収率19.5%)
- 5) 調査時期；2001年12月～2002年1月
- 6) 調査方法；郵送調査

主な調査結果

1. 福利厚生制度の現状と今後

既存導入制度の実態、そして今後の新設拡充予定の制度、さらには廃止縮小予定の制度について全体像をみってみる(次ページ図1)。

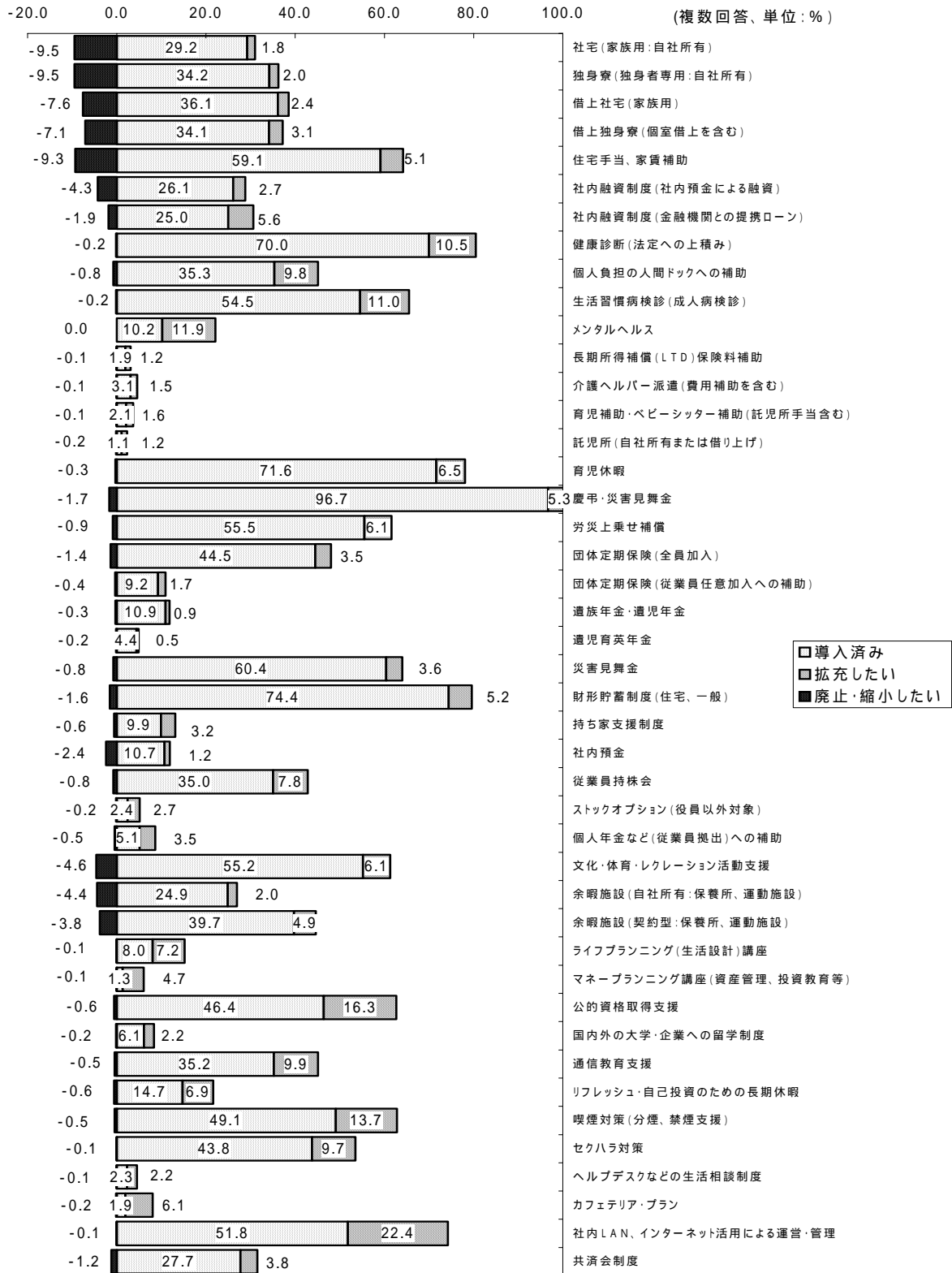
まず、注目される点は、我が国の福利厚生制度における最大の費用項目である「住宅」から日本企業の多くが撤退しようとする動きが明確に読み取れることである。廃止縮小予定の制度として社宅や独身寮、さらには住宅手当・家賃補助にまで明確な縮小・廃止の意図が示されている。この点だけをみてもわが国の福利厚生制度の大きな構造変化が起こりつつあることを予感させる。また、廃止縮小予定ではいわゆる「文体レク」と総称されてきたレクリエーション・余暇活動に対する関与も住宅と同様に低下する傾向が顕著に読み取れる。勤労者の生活水準が向上し、価値観が多様化する現在にあって、こうした分野に企業が直接的に強く関与する意味あるいは意義が失われつつあるものと思われる。

こうした伝統的な福利厚生制度が後退の傾向を見せ始める一方で、徐々にではあるが注目を集めつつある分野も出てきている。例えば「自己啓発」の分野である。公的資格取得への支援制度などへの拡充、新設の意向が明らかに高まってきている。あるいは「健康」分野についても少子高齢社会の到来や、脳・心臓疾患に関する労災認定基準の改正、さらには国の「健康日本21」などの推進を背景に企業が積極的に支援し、管理する態度が現れ始めている。

結論づけると、「住宅(寮・社宅)」、「レジャー(直営保養所など)」といったの固定施設型・ハード型の制度から、「健康づくり支援制度」、「自己啓発」、「ライフプラン支援制度」、「生活相談制度」などといったソフト型へと流れが大きく変わろうとしていると考えられ

る。

図 1 . 福利厚生制度の導入状況と今後



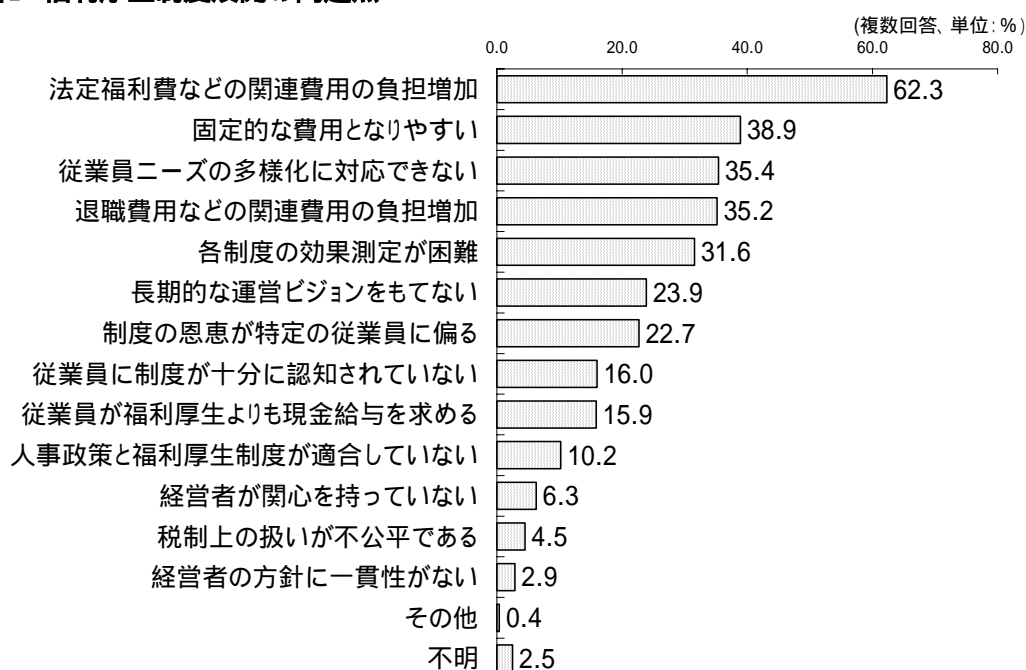
2. 現状の福利厚生制度の課題、問題点

福利厚生制度の制度を展開する上での問題点についても複数回答で尋ねた（図2）。

最も回答率が高かったのが「法定福利費などの関連費用の負担増加」で62.3%と特に目立っている。近年、上昇をつづけている公的負担への不安は大きいようである。

次いで、「固定的な費用となりやすい」が38.9%、「従業員ニーズの多様化に対応できない」が35.4%、「退職費用などの関連費用の負担増加」が35.2%となっており、費用負担面での問題認識が多くの企業で持たれているようである。

図2 福利厚生制度展開の問題点



3. 再構築への取り組み状況

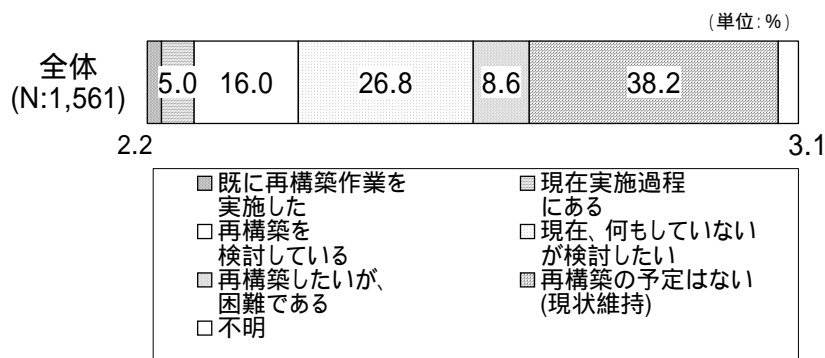
このような環境変化に注目しながら、現在実施している福利厚生制度全体に対して見直し、再構築をどのように行っているかを尋ねた（次ページ図3）。

まず、「既に再構築作業を実施した」とする先行的な企業はわずか2.2%であり、「現在、実施過程にある」とする企業の5.0%を加えても1割に満たないことが明らかになった。

「再構築を検討している」とする層が16.0%、さらに「現在、何もしていないが検討したい」という段階の企業が26.8%となる。一方で、「再構築の予定はない（現状維持）」とする企業は38.2%と最も多くなっている。

現在のところ、現状の福利厚生制度を再構築する企業の割合は多くないものの、今後再構築しようとする動きは強まるものと思われる。

図3 再構築への取り組み状況



業種別にこうした再構築への取組状況の特徴をみると、「金融・不動産」「その他」で「再構築を検討している」とする回答率が高くなっている。一方で「運輸・通信業」では「再構築したいが困難である」とする回答率が高い(表1)。

また従業員規模別では、「再構築を検討している」という積極的な対応が「1000人以上」を筆頭に大企業層で高いことが示されている。その一方で「30人から50人未満」「30人未満」などの零細・小企業層では「再構築の予定はない」とする回答が目立っている。

ここでは企業年齢別でも特徴がよく出ている。「100年以上」という伝統企業では再構築に積極的であるのに対して、「10年未満」の若い企業では「再構築の予定はない」とする回答率が高くなっている。企業規模や企業年齢でみると、既存の福利厚生制度の充実度の較差によって再構築という対応が全く違ってくることがわかる。

表1 再構築への取り組み状況[業種、従業員規模、企業年齢別]

(単位: %)

	N	既に再構築作業を実施した	現在実施過程にある	再構築を検討している	現在、何もしていないが検討したい	再構築したいが、困難である	再構築の予定はない(現状維持)	不明
全体	1,561	2.2	5.0	16.0	26.8	8.6	38.2	3.1
【業種7区分】								
製造業	558	1.8	3.9	14.9	25.6	7.9	42.8	3.0
建設業	197	2.5	9.6	15.7	30.5	8.1	31.5	2.0
卸・小売業	251	2.4	2.4	17.5	31.5	8.0	35.5	2.8
金融・不動産	32	6.3	3.1	21.9	18.8	15.6	34.4	0.0
運輸・通信業	128	5.5	3.9	10.9	21.9	14.1	41.4	2.3
サービス業	271	0.7	7.0	15.5	28.8	8.1	36.5	3.3
その他	89	1.1	3.4	24.7	22.5	6.7	38.2	3.4
【従業員規模】								
30人未満	31	0.0	3.2	12.9	16.1	6.5	58.1	3.2
30人以上50人未満	51	5.9	0.0	19.6	17.6	7.8	47.1	2.0
50人以上100人未満	311	1.3	2.3	11.9	26.7	11.6	43.1	3.2
100人以上150人未満	376	2.7	4.3	10.4	27.1	11.2	42.6	1.9
150人以上200人未満	219	0.9	6.4	14.6	32.4	5.9	37.4	2.3
200人以上300人未満	202	1.5	4.0	13.9	24.3	8.9	45.5	2.0
300人以上500人未満	130	0.8	8.5	23.8	24.6	3.8	34.6	3.8
500人以上1,000人未満	87	2.3	4.6	25.3	37.9	6.9	18.4	4.6
1,000人以上	33	0.0	9.1	27.3	27.3	9.1	18.2	9.1
【創業年】								
100年以上	32	3.1	15.6	21.9	28.1	6.3	21.9	3.1
50年以上	442	2.7	5.7	19.9	24.9	8.4	35.7	2.7
30年以上	622	1.4	4.2	15.0	27.0	9.8	40.7	1.9
20年以上	194	1.5	3.6	12.9	30.4	7.2	41.2	3.1
10年以上	149	0.7	6.0	16.1	26.8	6.0	36.9	7.4
10年未満	33	6.1	0.0	3.0	39.4	15.2	30.3	6.1

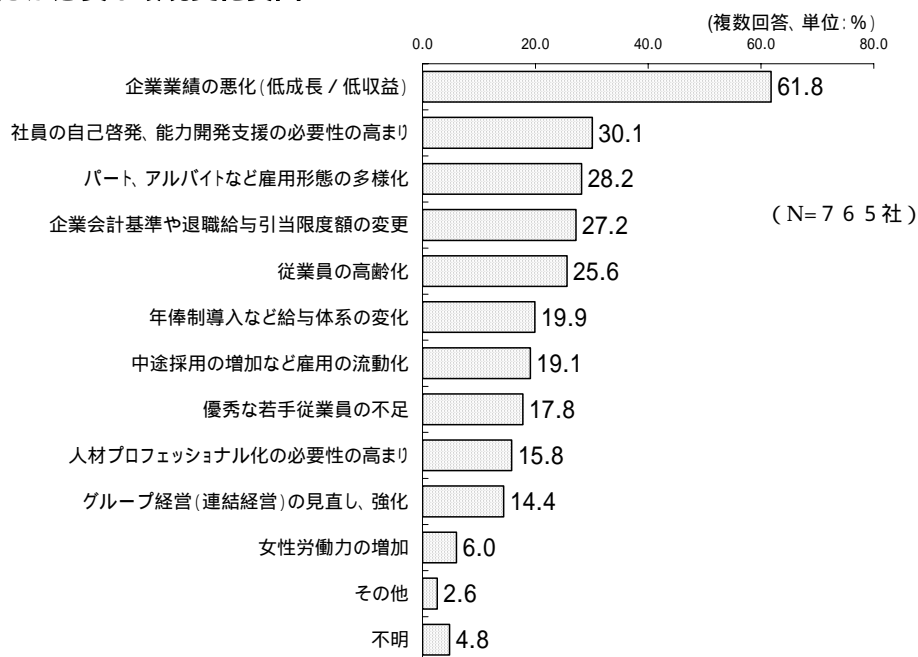
■ は全体より5ポイント以上高い項目

3. 福利厚生制度再編、見直しに際して対応が必要な環境変化

現在の福利厚生制度の見直しや再構築を考える上で、注目する経営環境変化が何であるかを複数回答で尋ねている（図4）。

対応すべき環境変化として最も回答率が高くなったのが「企業業績の悪化(低成長/低収益)」で、61.8%と目立つものとなった。やはり、目前の景気後退を深刻に捉えているようである。次いで、重要な環境変化として多くの企業層で認識されているのが「社員の自己啓発、能力開発支援の必要性の高まり」「パート、アルバイトなど雇用形態の多様化」「企業会計基準や退職給与引当限度額の変更」「従業員の高齢化」などとなっている。いずれも近年の福利厚生制度を巡る大きな変化であり、これからの制度の再構築のあり方を方向づけるものと考えられる。

図4 対応が必要な環境変化要因



上記の、福利厚生制度の見直しや再構築を考える上で、注目する経営環境変化認識を業種別でみると、「卸・小売業」で「パート、アルバイトなど雇用形態の多様化」「企業会計基準や退職給与引当限度額の変更」「中途採用の増加など雇用の流動化」「優秀な若手従業員の不足」などでも高い回答率が目立っている。

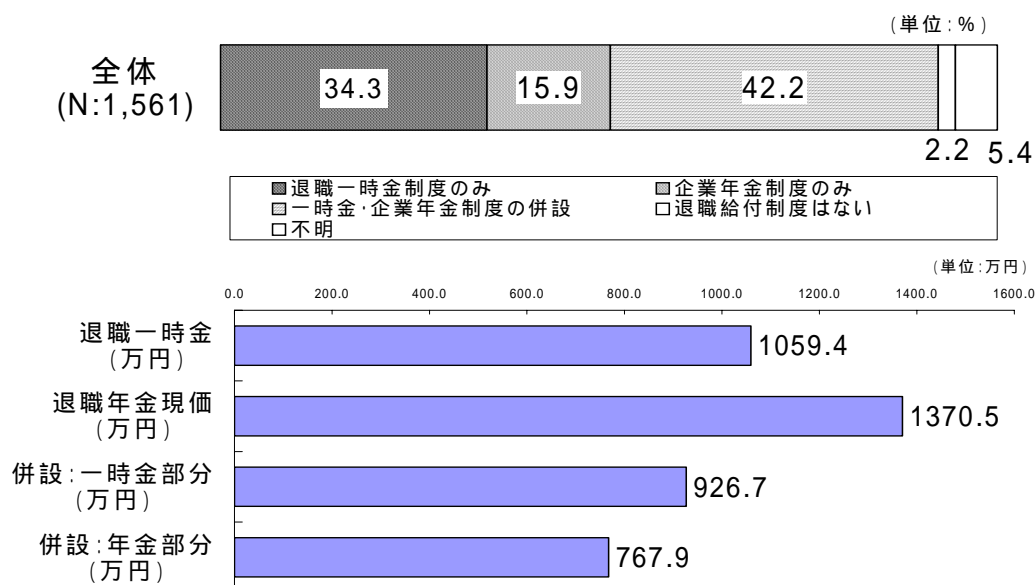
従業員規模別では、「1000人以上」などの大企業層で「社員の自己啓発、能力開発支援の必要性の高まり」「企業会計基準や退職給与引当限度額の変更」「年俸制導入など給与体系の変化」「グループ経営(連結経営)の見直し、強化」などの環境変化への反応が目立っている。

4. 退職給付制度の現状

従業員に対する現状の退職給付制度について尋ねたところ「退職一時金制度のみ」が34.3%、「企業年金制度のみ」が15.9%、「一時金・企業年金制度の併設」が42.2%となっている（図5）。

また、モデル退職金（学卒後直ちに入社し、その後、標準的に昇進した者の定年時退職金）がどの程度かについて尋ねたところ、「退職一時金制度のみ」の企業における退職一時金は1,059.4万円、「企業年金制度のみ」の企業における退職年金原価は1,370.5万円、「一時金・企業年金制度の併設」の企業における退職一時金、退職年金原価は、それぞれ926.7万円、767.9万円となっている。

図5 退職給付制度の現状



退職給付制度の現状について業種別にみると、建設業では「一時金・企業年金制度の併設」の割合が49.2%と高くなっている。一方、サービス業では「退職一時金のみ」が39.9%と高くなっている。モデル退職金額をみると、金融・不動産では「企業年金制度のみ」の企業における退職年金原価、「一時金・企業年金制度の併設」の企業における退職年金原価がそれぞれ高くなっている（次ページ、表2）。

従業員規模別にみると、従業員規模100人未満の企業では「退職一時金制度のみ」が5割前後と高くなっている。逆に従業員規模500人以上の企業においては「一時金・企業年金制度の併設」の割合が高く、特に従業員規模1,000人以上の企業では75.8%となっている。モデル退職金額においても、従業員規模が高まるにつれ平均金額も高くなる傾向がみられる。創業年別にみると、創業50年以上の企業では「一時金・企業年金制度の併設」の割合が高く、またモデル退職金も高額になっている。

表2 退職給付の現状[業種、従業員規模、企業年齢別]

	N	(単位:%)					(単位:万円)			
		退職一時金 制度のみ	企業年金制 度のみ	一時金・企 業年金制度 の併設	退職給付制 度はない	不明	退職一時金	退職年金現価	併設:一時金 部分	併設:年金部 分
全体	1,561	34.3	15.9	42.2	2.2	5.4	1,059.4	1,370.5	926.7	767.9
【業種7区分】										
製造業	558	33.0	18.8	43.9	1.1	3.2	1,059.9	1,401.9	952.3	726.7
建設業	197	29.9	13.2	49.2	2.0	5.6	1,129.8	1,174.5	942.7	737.7
卸・小売業	251	31.9	19.9	41.8	1.6	4.8	1,164.4	1,295.6	810.0	785.1
金融・不動産	32	37.5	9.4	43.8	6.3	3.1	1,254.1	1,653.3	934.2	964.1
運輸・通信業	128	35.9	11.7	37.5	7.8	7.0	889.3	975.0	761.9	639.4
サービス業	271	39.9	13.7	36.5	3.3	6.6	992.4	1,547.2	1,002.8	817.7
その他	89	43.8	11.2	40.4	0.0	4.5	1,123.4	1,839.4	1,075.5	993.4
【従業員規模】										
30人未満	31	54.8	12.9	22.6	3.2	6.5	1,147.1	900.0	570.0	406.7
30人以上50人未満	51	45.1	5.9	37.3	5.9	5.9	1,000.3	1,116.7	901.0	484.0
50人以上100人未満	311	45.7	12.2	33.4	3.2	5.5	964.7	1,140.4	861.2	574.4
100人以上150人未満	376	36.4	17.6	39.1	2.1	4.8	1,021.8	1,259.6	895.0	633.1
150人以上200人未満	219	33.3	18.3	42.5	1.8	4.1	1,060.5	1,284.1	863.3	791.7
200人以上300人未満	202	30.7	21.8	41.1	1.5	5.0	1,173.8	1,382.5	1,015.9	751.8
300人以上500人未満	130	34.6	13.8	44.6	2.3	4.6	969.3	1,507.1	960.6	609.1
500人以上1,000人未満	87	17.2	18.4	57.5	3.4	3.4	1,434.5	1,814.6	913.1	861.5
1,000人以上	33	0.0	15.2	75.8	0.0	9.1	0.0	1,489.0	1,169.4	1,172.2
【創業年】										
100年以上	32	21.9	9.4	59.4	0.0	9.4	2,021.8	1,723.3	1,108.4	1,142.1
50年以上	442	29.0	16.5	50.2	0.7	3.6	1,183.1	1,425.0	915.0	816.3
30年以上	622	34.2	17.0	41.0	2.7	5.0	1,037.2	1,433.2	950.6	694.6
20年以上	194	36.6	16.5	37.6	2.1	7.2	832.5	1,067.1	1,001.1	746.2
10年以上	149	49.0	10.7	32.9	4.0	3.4	1,032.0	1,092.2	925.6	852.2
10年未満	33	45.5	9.1	30.3	12.1	3.0	682.5	549.5	641.8	563.2

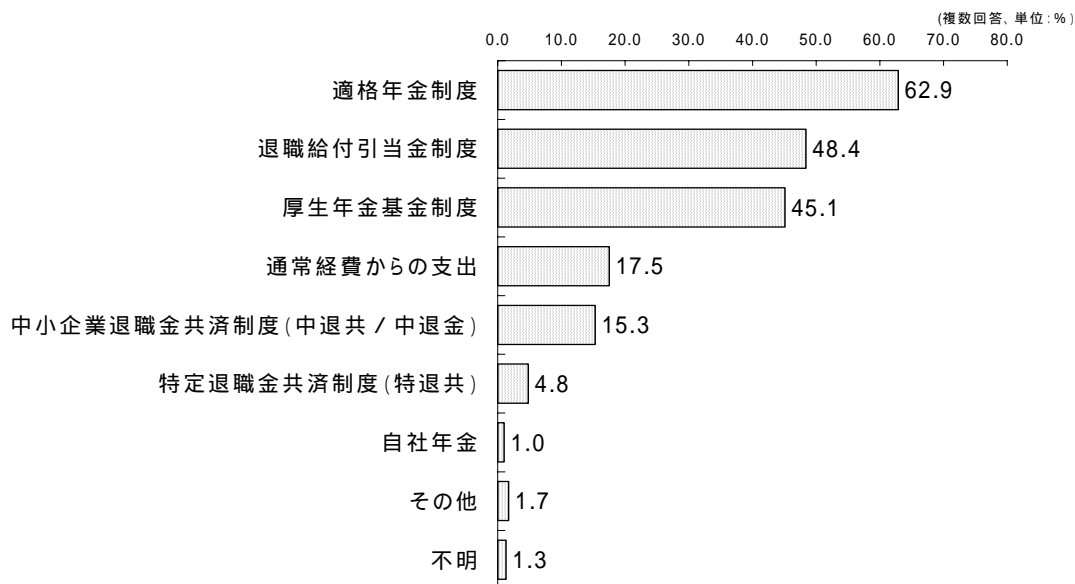
は全体より5ポイント以上高い項目

は全体より1.2倍以上高い項目

5. 退職給付の準備方法（準備手段）

退職給付制度（一時金、年金）の資金準備をどのような方法で行っているのかを尋ねたところ、「適格年金制度」が62.9%で最も高く、次いで「退職給与引当金制度」が48.4%、「厚生年金基金制度」が45.1%となっている（図6）。

図6 退職給付制度の準備手段



退職給付制度の準備手段について業種別にみると、卸・小売業では「適格年金制度」が68.9%と高く、金融・不動産では「退職給与引当金制度」が62.1%、「厚生年金基金制度」が62.1%と高くなっている（表3）

従業員規模別にみると規模が大きくなるにつれ「適格年金制度」、「退職給与引当金制度」、「厚生年金基金制度」の導入割合が高くなっており、1,000人以上の企業では「適格年金制度」、「厚生年金基金制度」の導入割合がともに70.0%となっている。一方、従業員規模が小さい企業ほど「通常経費からの支出」や「中小企業退職金共済制度」の導入割合が高くなる傾向がみられる。

創業年別にみると、創業年が古い企業ほど「適格年金制度」、「厚生年金基金制度」の導入割合が高くなっている。なお、「退職給与引当金制度」は創業年との関連性はみられない。

表3 退職給付制度の準備手段[業種、従業員規模、企業年齢別]

(複数回答、単位：%)

	N	適格年金制度	退職給与引当金制度	厚生年金基金制度	通常経費からの支出	中小企業退職金共済制度(中退共/中退金)	特定退職金共済制度(特退共)	自社年金	その他	不明
全体	1,442	62.9	48.4	45.1	17.5	15.3	4.8	1.0	1.7	1.3
【業種7区分】										
製造業	534	65.4	45.7	46.4	15.5	18.0	3.9	1.1	1.7	0.7
建設業	182	67.0	43.4	59.3	14.8	33.0	9.9	1.1	4.4	0.0
卸・小売業	235	68.9	53.6	54.0	18.7	8.1	5.5	0.9	0.9	0.4
金融・不動産	29	58.6	62.1	62.1	10.3	3.4	0.0	3.4	0.0	3.4
運輸・通信業	109	50.5	52.3	33.9	15.6	14.7	4.6	0.0	0.9	1.8
サービス業	244	57.4	47.5	34.8	22.5	6.1	3.7	0.4	1.6	2.9
その他	85	55.3	56.5	23.5	22.4	12.9	3.5	2.4	0.0	1.2
【従業員規模】										
30人未満	28	28.6	35.7	35.7	25.0	28.6	0.0	0.0	3.6	0.0
30人以上50人未満	45	48.9	42.2	35.6	33.3	28.9	6.7	0.0	2.2	0.0
50人以上100人未満	284	53.9	42.6	42.3	21.1	21.5	7.0	0.7	2.5	0.4
100人以上150人未満	350	62.3	41.7	43.4	19.1	20.6	7.1	0.9	2.0	2.0
150人以上200人未満	206	70.4	50.0	45.1	18.9	18.4	4.9	1.0	1.9	1.0
200人以上300人未満	189	71.4	45.5	46.6	12.2	10.6	3.2	1.1	0.0	1.1
300人以上500人未満	121	70.2	57.0	38.0	12.4	4.1	3.3	0.8	0.8	0.8
500人以上1,000人未満	81	77.8	61.7	53.1	18.5	1.2	0.0	1.2	0.0	1.2
1,000人以上	30	70.0	60.0	70.0	10.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0
【創業年】										
100年以上	29	69.0	62.1	62.1	13.8	13.8	10.3	0.0	0.0	0.0
50年以上	423	70.4	52.0	51.5	16.5	15.6	5.2	1.4	1.2	0.5
30年以上	574	65.5	44.3	48.1	18.5	17.8	4.7	0.7	1.6	1.0
20年以上	176	58.0	43.2	34.7	17.6	10.8	5.1	2.3	2.3	0.0
10年以上	138	44.9	60.1	29.7	21.0	10.1	1.4	0.0	2.2	4.3
10年未満	28	35.7	67.9	28.6	14.3	10.7	3.6	0.0	0.0	0.0

■ は全体より5ポイント以上高い項目

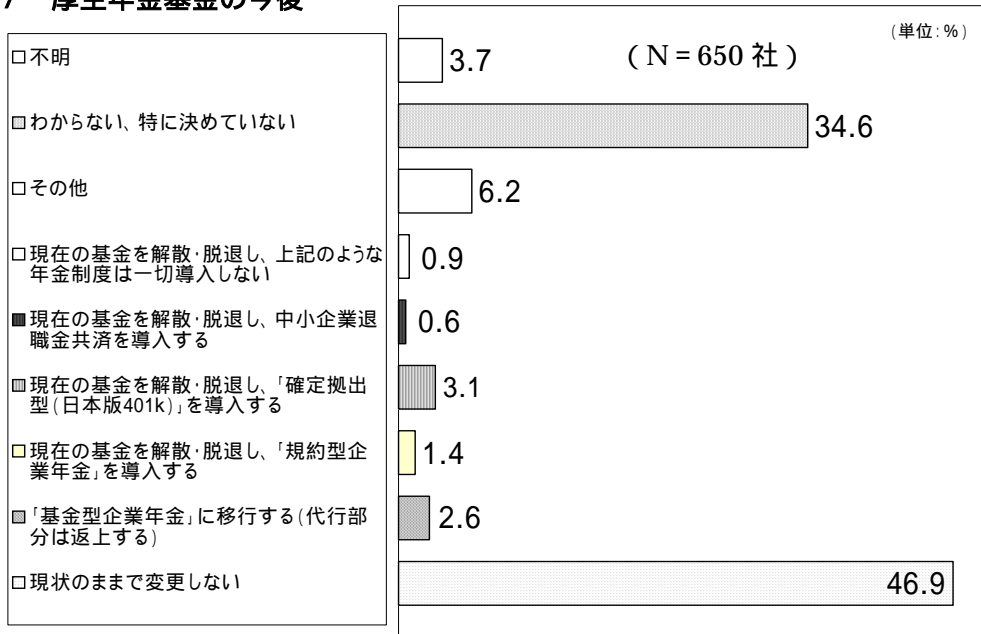
6. 現在の企業年金の今後

厚生年金基金の継続、他の企業年金への移行

現在厚生年金基金を導入している企業に対し、今後も導入し続けるのかどうかについて尋ねたところ、「現状のままで変更しない」が46.9%と約半数に達する。「現在の基金を解散・脱退し、「確定拠出型（日本版401(k)）」を導入する」、「基金型企業年金」に移行する（代行部分は返上する）」など他の制度に移行する企業は、それぞれ3.1%、2.6%と低い。中小企業が多いこともあり、厚生年金基金を変える企業は少ない（図7）

* 「わからない、特に決めていない」が3分の1ある

図7 厚生年金基金の今後



業種別にみると、「現状のままで変更しない」は建設業、卸・小売業で高くなっている。従業員規模別にみると、従業員規模1000人以上の企業では「基金型企業年金」に移行する（代行部分は返上する）が19.0%と高い。

表4 厚生年金基金の今後の継続予定[業種、従業員規模別]

	N	現状のままで変更しない	「基金型企業年金」に移行する(代行部分は返上する)	現在の基金を解散・脱退し、「規約型企業年金」を導入する	現在の基金を解散・脱退し、「確定拠出型(日本版401k)」を導入する	現在の基金を解散・脱退し、退職金前払い制度を導入する	現在の基金を解散・脱退し、中小企業退職金共済を導入する	現在の基金を解散・脱退し、特定退職金共済を導入する	現在の基金を解散・脱退し、上記のような年金制度は一切導入しない	その他	わからない、特に決めていない	不明
全体	650	46.9	2.6	1.4	3.1	0.0	0.6	0.0	0.9	6.2	34.6	3.7
[業種7区分]												
製造業	248	42.7	2.8	1.6	3.6	0.0	1.2	0.0	0.8	8.1	35.5	3.6
建設業	108	52.8	0.9	0.9	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	34.3	2.8
卸・小売業	127	52.0	3.1	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	0.8	6.3	31.5	3.1
金融・不動産	18	50.0	5.6	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	33.3	0.0
運輸・通信業	37	37.8	2.7	2.7	5.4	0.0	2.7	0.0	5.4	8.1	35.1	0.0
サービス業	85	50.6	3.5	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	2.4	32.9	5.9
その他	20	45.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	45.0	5.0
[従業員規模]												
30人未満	10	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
30人以上50人未満	16	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.3	6.3
50人以上100人未満	120	50.8	3.3	1.7	0.8	0.0	0.0	0.0	1.7	2.5	35.8	3.3
100人以上150人未満	152	48.7	0.0	2.0	3.3	0.0	2.0	0.0	1.3	3.9	36.8	2.0
150人以上200人未満	93	52.7	1.1	1.1	4.3	0.0	1.1	0.0	0.0	5.4	29.0	5.4
200人以上300人未満	88	55.7	0.0	1.1	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	33.0	2.3
300人以上500人未満	46	65.2	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	2.2	6.5	19.6	4.3
500人以上1,000人未満	43	30.2	7.0	2.3	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	51.2	2.3
1,000人以上	21	28.6	19.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	28.6	4.8

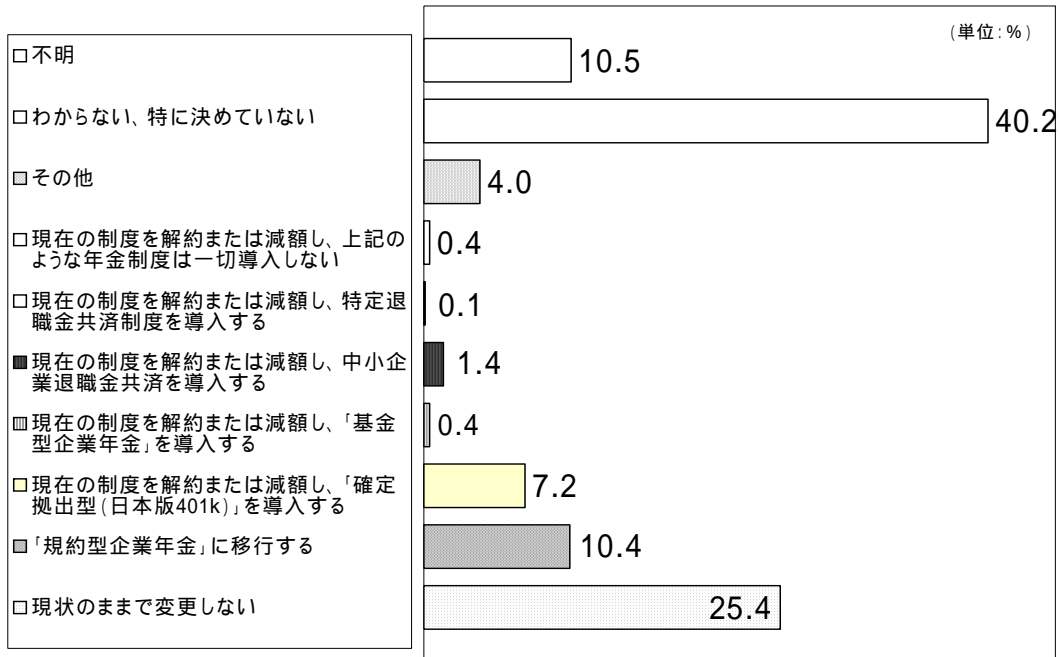
■ は全体より5ポイント以上高い項目

適格年金制度の継続予定、他の企業年金への移行

適格年金制度は10年以内に他の企業年金に移行する必要があるが、現状では40%の企業が「わからない、特に決めていない」としている。反面、他の制度への移行を考えている企業では、「規約型企業年金」に移行するが10.4%、「現在の制度を解散・脱退し、「確定拠出型(日本版401(k))」を導入する」が7.2%となっている(図8)。

図8 適格年金制度の今後

(N = 907 社)



業種別では「金融・不動産」で現状維持が41.2%と多くなっている。従業員規模別では、「500人以上1000人未満」で「規約型への移行」が19.1%と高い(表5)。

表5 適格年金制度の今後の導入予定[業種、従業員規模別]

	N	現状のままで変更しない	「規約型企業年金」に移行する	現在の制度を解約または減額し、「確定拠出型(日本版401k)」を導入する	現在の制度を解約または減額し、「基金型企業年金」を導入する	現在の制度を解約または減額し、中小企業退職金共済を導入する	現在の制度を解約または減額し、特定退職金共済制度を導入する	現在の制度を解約または減額し、上記のような年金制度は一切導入しない	その他	わからない、特に決めていない	不明
全体	907	25.4	10.4	7.2	0.4	1.4	0.1	0.4	4.0	40.2	10.5
[業種7区分]											
製造業	349	28.4	11.2	6.3	0.3	2.0	0.0	0.3	4.6	37.0	10.0
建設業	122	23.0	7.4	6.6	1.6	1.6	0.0	0.0	4.9	45.9	9.0
卸・小売業	162	24.7	7.4	9.3	0.6	0.6	0.6	1.2	4.3	41.4	9.9
金融・不動産	17	41.2	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.2	5.9
運輸・通信業	55	25.5	5.5	5.5	0.0	3.6	0.0	0.0	1.8	41.8	16.4
サービス業	140	20.7	14.3	9.3	0.0	0.7	0.0	0.7	3.6	38.6	12.1
その他	47	21.3	19.1	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	42.6	6.4
[従業員規模]											
30人未満	8	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0
30人以上50人未満	22	27.3	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5	9.1
50人以上100人未満	153	26.1	7.8	3.9	0.0	1.3	0.0	1.3	1.3	46.4	11.8
100人以上150人未満	218	24.8	10.1	8.7	1.4	3.2	0.0	0.5	2.8	37.6	11.0
150人以上200人未満	145	30.3	8.3	8.3	0.0	1.4	0.7	0.7	4.1	36.6	9.7
200人以上300人未満	135	28.9	11.1	8.1	0.0	0.7	0.0	0.0	4.4	32.6	14.1
300人以上500人未満	85	20.0	14.1	7.1	0.0	1.2	0.0	0.0	3.5	43.5	10.6
500人以上1,000人未満	63	19.0	19.0	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	41.3	3.2
1,000人以上	21	28.6	9.5	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	9.5	42.9	0.0

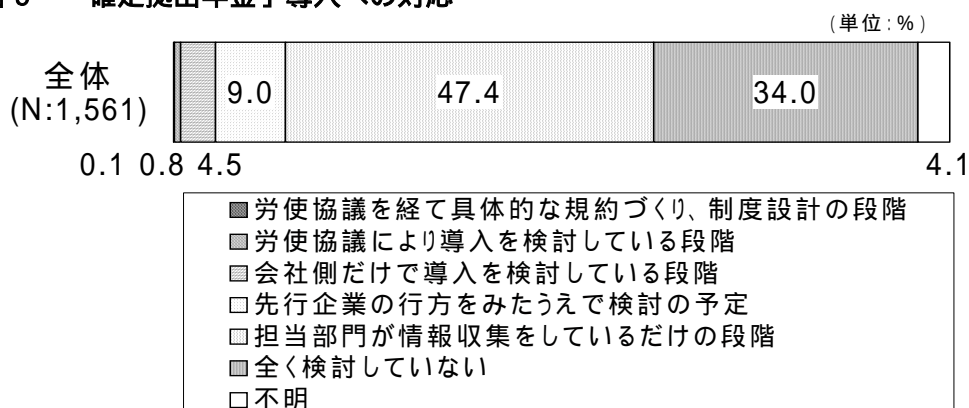
は全体より5ポイント以上高い項目

7. 新型年金（確定拠出年金）の導入、検討状況

確定拠出型年金の導入についてどのような状態にあるかを尋ねた。「労使協議を経て具体的な規約づくり、制度設計の段階」という企業はわずか0.1%にすぎない。次いで「労使協議により導入を検討している段階」が0.8%、「会社側だけで導入を検討している段階」が4.5%となっている。以上を合わせても5%程度でしかない。最も多かったのが「担当部門が情報収集をしているだけの段階」で47.4%と約半数を占めた（図9）。

調査段階における確定拠出年金への取組みをみると、多くの企業は検討段階に留まっている。

図9 「確定拠出年金」導入への対応



業種別、従業員規模別の結果は以下の通り（表6）。

表6 「確定拠出年金」導入への対応[業種、従業員規模別]

(単位：%)

	N	労使協議を経て具体的な規約づくり、制度設計の段階	労使協議により導入を検討している段階	会社側だけで導入を検討している段階	先行企業の行方をみたくて検討の予定	担当部門が情報収集をしているだけの段階	全く検討していない	不明
全体	1,561	0.1	0.8	4.5	9.0	47.4	34.0	4.1
[業種7区分]								
製造業	558	0.0	1.1	4.5	9.9	49.6	32.6	2.3
建設業	197	0.0	0.0	7.1	8.6	48.7	32.5	3.0
卸・小売業	251	0.4	1.2	4.0	10.4	54.6	25.9	3.6
金融・不動産	32	0.0	0.0	9.4	15.6	43.8	31.3	0.0
運輸・通信業	128	0.0	0.8	3.9	3.9	36.7	50.0	4.7
サービス業	271	0.4	0.7	3.3	9.6	43.9	38.4	3.7
その他	89	0.0	1.1	5.6	4.5	48.3	38.2	2.2
[従業員規模]								
30人未満	31	0.0	0.0	3.2	0.0	32.3	48.4	16.1
30人以上50人未満	51	0.0	0.0	3.9	3.9	39.2	47.1	5.9
50人以上100人未満	311	0.0	0.3	1.9	5.5	39.5	48.9	3.9
100人以上150人未満	376	0.3	0.5	4.3	9.6	46.3	38.3	0.8
150人以上200人未満	219	0.0	0.0	5.0	11.0	54.3	26.9	2.7
200人以上300人未満	202	0.0	0.0	5.0	9.4	50.0	34.2	1.5
300人以上500人未満	130	0.0	0.8	6.2	6.2	53.1	30.0	3.8
500人以上1,000人未満	87	1.1	1.1	5.7	14.9	59.8	12.6	4.6
1,000人以上	33	0.0	3.0	3.0	3.0	72.7	15.2	3.0

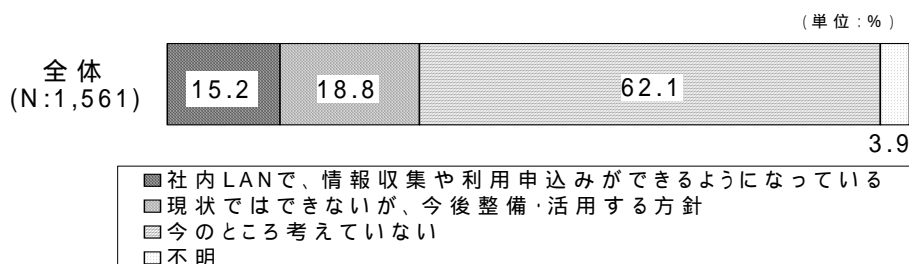
■ は全体より5ポイント以上高い項目

7. 社内LANの導入、活用状況

社内へのITの普及とともに、従業員とのコミュニケーションを推進していく上で欠かせない社内LANについて、その状況を捉えるために、「現在貴社では、従業員が福利厚生内容などに関する情報収集や利用申込みができるよう社内LAN（イントラネット）を整備・活用しておられますか」と尋ねている。

その結果、「社内LANで、情報収集や（厚生施設などの）利用申込みができるようになっている」は15.2%で、「現状ではできないが、今後整備・活用する方針」は18.8%となっている。これに対し、「今のところ考えていない」は62.1%と6割以上を占めている。

図9 社内LANの利用状況



社内LANの利用状況について従業員規模別にみていくと、従業員規模1,000人以上の企業では「社内LANで、情報収集や利用申込みができるようになっている」が36.4%と4割近くに達しており、大企業において従業員とのコミュニケーションが進みつつあることがわかる。

また、従業員規模300人以上500人未満の企業、従業員規模500人以上1,000人未満の企業では「現状ではできないが、今後整備・活用する方針」が4社に1社の割合に達している。従業員規模1,000人以上の企業に比べると低いものの、いずれ情報収集環境を整備していこうとする姿勢が見て取れる。

こうした企業とは対照的に従業員150人未満の企業では「今のところ考えていない」が7割前後と高くなっている。このように、従業員規模による情報収集や利用申込みの面で大きな較差が生じているが、大規模企業においても、従業員各人に端末を配置しにくい職場におけるITの推進は大きな課題となるものと思われる。