

# 選ばれる企業になるために 選択制企業型確定拠出年金5つのメリット！

NISAやiDeCoで財テクブームが続いているですが、これらは税引き後の可処分所得からの投資であり、効率が低く、確定申告や管理手数料の負担もあります。NISAは差押えの対象財産でもあります。そもそも、企業の福利厚生制度ではありません。

そんな中、**選択制企業型確定拠出年金（選択制企業型DC）**が注目されています。選択制企業型DCは税引き前の給与から直接投資でき、投資効率が高まります。管理手数料は会社負担（1,000円/人・月）で、確定申告も不要です。投資を希望する社員だけが利用し、投資をしない社員にはコストが発生しません。経営者も利用できる点が魅力です。

導入には厚生労働省の加入承認や就業規則の整備などのハードルがありますが、社労士のサポートを受ければスムーズです。本プランには無料の金融教育や個別相談サポートが含まれ、求職者へのアピールや在職者のやる気アップに効果的です。

日本における企業型確定拠出年金の導入率は約1.7%で、他社との差別化に繋がります。

この機会に、選択制企業型DCの導入を検討してみませんか？

解説動画



1

## 優秀な人材の確保と定着

選択制企業型DCを導入することで、魅力的な福利厚生を提供できます。これにより、他の企業との差別化が図られ、優秀な人材を引き寄せ、離職率を低下させることができます。特に若い世代は将来の資産形成に関心が高く、こうした制度の存在は大きな魅力となります。

2

## 企業イメージの向上

福利厚生が充実している企業は、社会的に良いイメージを持たれやすくなります。選択制企業型DCを導入することで、従業員を大切にする企業としての評価が高まり、社会的信用も向上します。これは、顧客や取引先からの信頼を得ることにもつながります。

3

## 税制優遇措置の活用

企業が拠出する金額は経費として処理できるため、法人の負担が軽減されます。また、社員の拠出金は、所得税、住民税、社保料の負担を軽減します。さらに、運用益は非課税扱い、受取は退職所得となるため、従業員の資産形成を効率的にサポートできます。

4

## 従業員のモチベーション向上

従業員にとって、将来の資産形成を支援されることは大きな安心材料となります。選択制企業型DCは、社員の生活の安定と将来への不安の軽減に寄与し、仕事へのモチベーションを高める効果があります。結果として、職場の生産性向上や業績アップにもつながります。

5

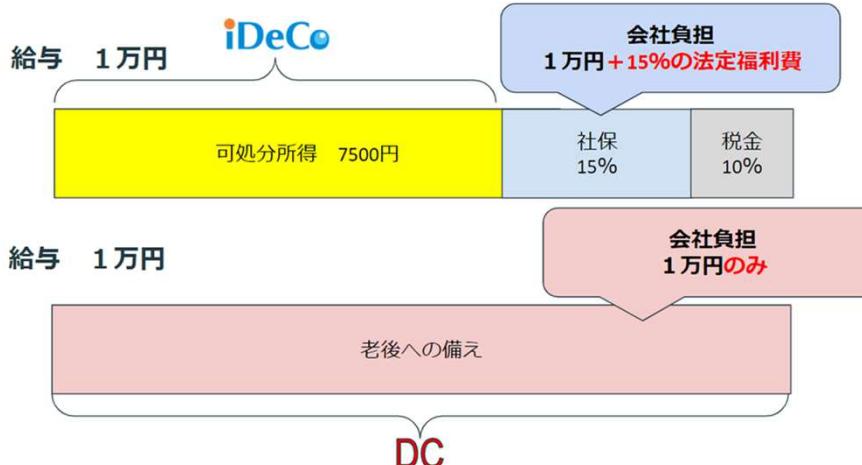
## コスト管理のしやすさ

企業型DCは、企業の拠出額が予め固定されているため、退職金制度にかかるコストが確定します。これにより、長期的な財務計画が立てやすくなり、経営の安定性が向上します。また、企業の財務負担が予測可能であるため、突発的な支出のリスクも軽減されます。



# 最強の福利厚生制度を裏付けるデータ集

## 1. 税引き前の投資効率は高い



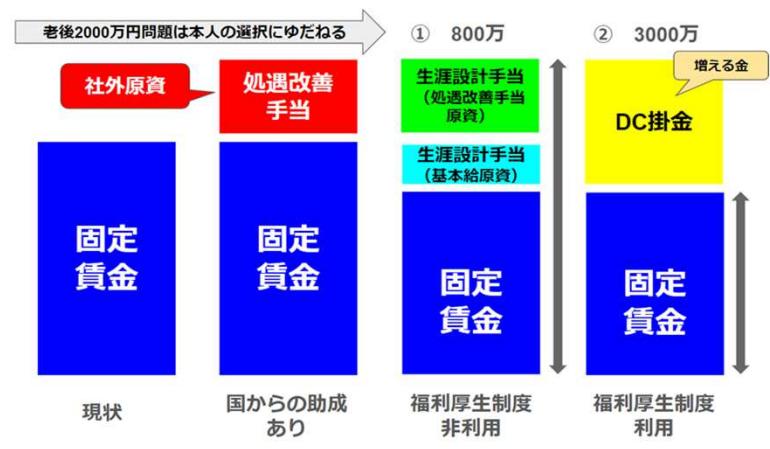
## 2. 導入企業数は少ない



## 3. 増えない退職金制度よりも増える退職金制度が選ばれる傾向にある

	総合型DB（例）	中退共	企業型DC
加入年齢	70歳未満	60歳未満	60～70歳未満
掛金の枠（月）	1,000円～給与の20% (はぐくみ基金上限100万円⇒40万円)	5,000円～30,000円	3,000円～55,000円
加入制限	役員も可	役員は不可	役員も可
受取	退職時 増えない	退職時 増えない	原則60歳以上 増える
拠出時メリット	所得税・住民税 社会保険の算定対象外	掛金は法人の損金算入	所得税・住民税 社会保険の算定対象外
運用	基金が資産管理・運用（1%程度）	機構が資産管理・運用	個人が掛金を運用
備考	積立不足が生じたときは法人負担 中規模以上の企業	規模は資本金3億円以下 または従業員300人以下	事業所が個人への投資教育義務発生 社長1名から加入可能
人数	約1,000社、約40,000人 (2023年3月末日)	38,000社、360万人 (2022年5月末日)	47,138社、805万人 (2023年3月末日)

## 4. 老後2千万円問題への解決策



## 5. 新卒退職金シミュレーション

