

200400106A

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

確定拠出年金制度の運用実態
に関する調査研究

平成 16 年度 総括研究報告書

主任研究者 田村 正雄

平成 17 (2005) 年 3 月

目 次

I	確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究……………	3
	主任研究者 田村正雄	
	確定拠出年金制度実施企業ヒアリング調査結果分析……………	4
	分担研究者 石田成則	
II	確定拠出年金制度運営事例集（1）	
	ヒアリング調査企業……………	15
III	確定拠出年金制度運営事例集（2）	
	「連絡会議」参加企業……………	53

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）

総括研究報告書

確定拠出年金制度の運用実態に関する調査研究

主任研究者 田村 正雄 社団法人生活福祉研究機構理事

研究要旨

確定拠出年金制度の運営において、適切な情報提供と投資教育が継続的に行われ、加入者が十分に理解して投資を推進することができるように、環境整備することがきわめて重要であるという認識のもとに、ヒアリング調査を実施した。対象企業については、企業年金等の導入状況や確定拠出年金導入の視点、および導入した確定拠出年金の仕組み等を、昨年度のアンケート調査結果より把握するとともに、事前記入票を配布してヒアリングのポイントを予め提示した。調査は投資教育のあり方に焦点を当て、企業における投資教育の考え方、投資教育の内容、情報提供の方法、投資教育の効果、投資教育の課題等について行った。企業がどのような意識を持って投資教育を行っているのか、投資教育実施の結果をどう見ているのか、従業員の意識啓発にどのような工夫をしているのか、そして現制度の不備な点と改正についてどう考えているかなど、基本的な方向を見ることができた。聴き取りを行った15社については、パターン票を作成し、厚労省の「確定拠出年金連絡会議」に提示し説明を行った。また同時に、同会議での事例研究が示され、この研究の中で整理することとなった。そして本研究の成果は、「確定拠出年金制度運営事例集」としてまとめることとした。

確定拠出年金制度実施企業のヒアリング調査結果分析

分担研究者 石田成則 山口大学経済学部教授

A. 研究目的

本調査の目的は、確定拠出年金の実施企業および加入者に対してアンケートなどを行い、制度運営の実態を把握することである。これまで2年間継続して、実施企業と企業型・個人型加入者に対するアンケートをとり、「制度概要」「加入状況」「投資教育の現況」そして「運用商品の残高割合」などを調査した。調査結果から、個別企業により導入された制度や投資教育の平均像が明示され、新規導入を検討している企業に判断材料を提供してきた。また、関連業務も含めた問題点を洗い出すことで、実施主体・加入者の声を反映した制度のあり方を模索してきた。こうしたなかで、16年度は「投資教育のあり方」に焦点を絞り、インタビューを中心とした実態調査を行った。具体的な調査項目は、以下の通りである。

- ・ 確定拠出年金導入時における制度変更の背景・趣旨および変更後の制度内容について
- ・ 制度導入時および入社時における確定拠出年金制度・資産運用および運用商品の説明について
- ・ 制度導入後の継続的な投資教育の現状について
- ・ 投資教育の目標をどのように考え、そのためにどのような工夫を施しているか
- ・ 継続投資教育の効果をどのように定義して、それを把握しているか
- ・ 投資教育の費用対効果を「投資教育のあり方」に、どのようにフィードバックしているか
- ・ その他、運用商品の選択、運用残高割合の現状、拠出限度額の引上げなど制度改正による影響について

B. 研究方法

ヒアリング対象企業については、14年度、15年度に実施したアンケート調査に2年連続で協力してくれた企業18社、15年度のみ企業ではていねいに回答が記されている企業21社、合計39社をまず抽

出し、そこからさらに業種、従業員規模、所在地などを見て、中小企業を中心に、全体がバラけるように絞り込んだ。これに基づいて、平成16年7月末から11月末までに、確定拠出年金を実施している15社に出向き、直接、担当者から「投資教育」を中心に聞き取り調査を行った。このヒアリング調査に基づいて、以下の項目について取り纏めを行い、確定拠出年金の普及促進および円滑な制度運営に関する知見を得る。

- ・ 加入者・受講者の基礎知識や投資経験などに合わせた投資教育上の工夫
- ・ 加入者・受講者の興味を引く投資教育上の工夫
- ・ 加入者・受講者による投資教育への評価ポイントについて
- ・ Webなどによる制度説明や運用商品に関する情報提供のあり方について

加入者が困ったときの相談窓口のあり方について、など

C. 研究結果

まず、これまでの2年間のアンケート調査から、投資教育についてつぎの事実が判明している。

- ・ 運用商品や運用方法に関する理解度を決定する要因が、性別などの個人属性に依存しており、統計的有意である有効な教育方法は明示されていない。また、今回の調査で、投資教育の主体別に理解度を整理しても、統計的に有意な格差は見つからない。
- ・ ただし、ウェブ・サイトの利用状況と理解度は相関しており、こうした情報収集方法やその能力が理解度の決め手となりうる。そこで、こうした利用を高める工夫は有益と考えられる。
- ・ 導入企業側の教育姿勢にはやや消極的な姿勢も散見される。それは、教育効果の把握が本来的に困難なことや、ガイドラインが明示されていないことにもよる。一方で、個別記入事項によれば、各企業で様々な工夫がみられており、それを事例集として体系化する意義は高い。
- ・ 投資教育に積極的に取り組んでいる企業ほど、当該企業の加入者の間で、より多くリスクを保有した投資行動や、分散投資を心掛ける姿勢も見られる。

以上の知見を拠り所としながら、こうした事実をヒアリング調査により確認するとともに、問題点を抽出しその解決の糸口を探った。今回の調査結果については、その内容を「投資教育の内容」「情報提供の具体的方法」「情報提供方法の工夫など」「事業主の協力内容」「加入者の理解度」

そして「制度の課題や問題点等」の6項目に纏め、対象企業15社の共通項目と特殊事例・工夫をつぎのように纏めた（なお、その企業毎の詳細については、事例集を参照のこと）。

(1) 投資教育の内容

- 多くの企業で、確定拠出年金導入の背景、趣旨、制度の仕組み等を概説し、また自己責任、自助努力の必要性を説明している。
- 確定拠出年金の多くは既存の退職給付の一部を移行したものであるため、制度導入時には移行前後の制度の違いを説明している。このとき、資産運用上の指針となるように、給付設計上の想定利回りも明らかにされている。
- 制度導入時及び新入社員には、資産運用の基礎知識、運用商品の内容については一通りの説明が行われている。また少人数のケースでは、説明内容に関する質疑応答を重視している企業もある。
- 大部分の企業では制度導入後1年程度しか経過していないため、まだ継続教育に対する明確な方針を持っていない。継続教育の一部として、制度内容の周知、運用商品の内容説明を繰り返し行い、また運用実績データを広報している企業もある。

(2) 情報提供の具体的方法

- 制度導入時には、例外なく、全加入者に資料・テキストを配布し、またビデオを活用しながら、2時間程度の説明会を開催している。
- 大部分の企業で、ビデオ、コールセンター、Webが情報提供の手段として用いられている。また、DC専用ヘルプデスクを設置している企業もある。
- 継続教育では、一般にはWebサイトによる情報提供が行われ、また相談窓口としてコールセンターが活用されている。自主学习を支援するために、定期的に役立つ運用関連サイトを紹介している企業がある。
- この他に、一部企業ではフォロー・セミナーを開催し、またライブプラン・セミナーにおいても確定拠出年金の制度と運用を概説している。
- 定期的な運用実績に関するレポートやDCニュースレターの配布等が行われており、運用状況や経済環境についても情報が提供されている。また、こうした機会を捉えて、社内メールにてWebの閲覧などの運用情報収集を促す工夫も行われている。

(3) 情報提供方法の工夫等

- 説明資料は、絵や図を使い分かりやすいもの、ビジュアル化したものを作成している。このとき、多くの企業で運営管理機関が持っている知識・経験を活用している。
- 説明会の資料作成において、事業主側が運営管理機関と事前に相談するケースも見られる。
- 社内の人事担当者と労働組合が共催して、事前説明会を行う企業もある。
- 一部の大企業では、家族の理解を得るためにビデオを個人に配布している。
- 運営管理機関の相談窓口寄せられた内容を把握し、それを共有することで、継続教育に生かしていこうとする企業がある。
- 運用実績が想定利回りに満たない加入者へ、個別にアドバイスしている場合もある。
- フォロー・セミナーやライフプラン・セミナーの後に、希望者に対して、個別に相談できる対応をとっている企業もある。
- 加入者の知識レベルやライフスタイル等に合わせた、クラス別のセミナーを企画する企業もある。

(4) 事業主の協力内容

- 多くの企業で、制度導入時の説明会の会場、機材の提供及び就業時間内の実施に便宜を与えている。
- 説明会の前に、外部講師に対して加入者の平均的な知識レベルを伝達している企業もある。
- ビデオの作成等を事業主と運営管理機関が共同して行っている場合も多い。
- 海外勤務者へも説明会ビデオを送付するなど、情報提供に便宜を図っている企業もある。
- 多くの企業で、投資教育を新入社員研修のプログラムに組み込んでいる。
- 運用結果の分析等を社内報やイントラネットに掲載している企業や、Q & A集及び過去の配布資料をPDFファイル化して、イントラネットに掲載している企業もある。
- PCのない部署のために専用PCコーナーを設ける企業や、昼休みに眺められる程度のテキストを常置している企業もある。

(5) 加入者の理解度

- 「制度導入時の説明会だけでは、全員共通の理解を求めるのは難しい」というのが一般的な評価である。
- 新入社員については状況を把握している企業は少ないが、「制度概要については理解されたと思われるが、資産運用についての理解度は低い」という評価が一部に見られた。
- 「コールセンターに対する制度、運用に関する問い合わせが増加した」、「スイッチングや運用状況に興味を持つ従業員が増えた」という事実から、「自助努力意識が醸成された」「投資に対する関心がある程度持つようになった」と評価している企業もある。一方で、「スイッチングを行った加入者は少ない」として、理解度は低いと見ている企業は多い。
- 加入者が自身のライフプランや資産形成に関心を持つことも、投資教育効果と考えている企業がある。
- 「説明内容が多岐にわたるため消化不良の感があり、投資経験のない者にとっては専門用語が理解できない」としている企業もある。
- 「年齢や経験・関心など、個人の属性や特性によって、投資教育内容の理解度にかなり差がある」とする企業が多い。
- 継続教育の一環として、定期的な運用レポートやニュースレター等を配布し、コメントを付与することで、「資産運用に関心を持ち、運用情報の収集に努める加入者が増加している」と見ている企業がある。
- ライフプラン・セミナー等の関連セミナーへの出席率によって、加入者の関心度合いを見守っている企業もある。
- 確定拠出年金を含む退職給付制度に対する満足度調査を予定し、その中で制度に対する要望や投資教育の理解度を把握しようとする企業もある。
- 少数であるが、運用残高の推移から加入者の運用・商品に対する理解度を把握し、それに応じて選定商品を変更している企業がある。一方で、説明会では理解していても、それが加入者の運用行動には結びつかないと考える企業がある。

(6) 課題・問題点等

- 公的年金制度を含めた退職給付の中で、確定拠出年金の位置づけを認識させることが必要である。また、確定拠出年金を老後のライ

プランの中で考えてもらう必要もある。

- 加入者の必要としている投資情報・データなどのニーズを把握したい、と考えている企業がある。一方で、運営管理機関からの情報やアンケート調査結果を、継続教育に十分生かし切れていないと考えている企業もある。
- 加入者の興味・理解度には個人差があるので、加入者の意識をどう高めていくかが課題である。時間の経過とともに関心が薄れることを懸念する企業が多い。
- 新入社員に詰込み的に投資教育を行っても、その後の具体的な運用や商品選択に生かし切れないとの意見が多い。
- 導入後の継続教育については、加入者間の投資経験の相違に応じて情報収集意欲に格差、二極分化が生じてしまっており、大変難しいとの意見がある。クラス別説明会の必要性を痛感している企業が多い。
- 全国に数多くある営業所の全員が説明会に出席できるように便宜を図っているが、出席した者と出席しなかった者について、理解度に個人差が出てきており、これにどう対応していくかが課題になっている企業もある。
- 想定利回りに満たない加入者に対して、どのように対処すべきか、苦慮している企業もある。
- 個別の運用商品の推奨や、現在は法令で禁止されている、投資アドバイスに対する要望が強い。
- 行政側に対して、「老後資産形成のために必要とされる投資教育プランを策定してほしい」との意見もある。

D. 考察

ここでは、事業主・運営管理機関の課題を取り上げ、その対応策を示す。まず、導入企業・事業主における問題意識として、とにかく各加入者の意識、知識、意欲の二極分化現象が起こっており、しかもその現象は年を経るに従って深刻化している現状が明らかにされた。これに対して取りうる対応策のひとつは、投資教育に関する集合・合同説明会は大きなイベントであるが、そのイベントだけで終わらせるのではなく、やはり教育である限りは段階、ステップが必要で、投資教育をプロセスとして把握することの重要性も指摘されている。そして、そのプロセス、段階に応じた的確な情報を提供していくことが非常に重要であるといえる。

さらに、当然導入前・導入後、そしてさらに運用成果・結果が出たあとでは、当然、投資教育に対する取組み姿勢、考え方は違ってくる。そういう意味で、ラーニング・バイ・ドゥーイング、実際に投資を行いながら学習していくというプロセスが大事になってくる。さらに、公私年金を取り巻く環境変化を十分に理解してもらい、納得してまた自発的に取り組ませることも重要になってくる。それにより、たとえ運用の成果が多少悪くても、自分自身の投資ポリシーに照らして、理解することが可能となる。この際には、投資に関する目的意識を明確にすることも重要である。つまり定年までの生活をどう設計し、退職後の生活設計はどうしたいのか、そして投資の果実・成果をどう活用するのか、こうした生活価値観の確立も重要な課題である。

また、投資教育が単なる情報提供ではなく、従業員教育の一環である限り、やはり目標や達成度を明確にし、さらにそれに対する評価も必要となる。従業員の構成や業種・職種そして地域性など、導入企業に違いがあり、一律の投資教育形態を押しつけることは有効ではないが、加入者が自己責任を果たしうる最低限の環境を整備するために、投資教育を促進することは事業主の役割である。その意味では、運営管理機関が行う公共性が高い投資教育サービスをきちっと労使が評価し、そしてさらにその取組みを企業の利害関係者が評価する。こういう二重の評価システムの確立を、行政側が側面支援することも有益である。

最後により具体的に、投資教育の促進を支援するために、つぎのような施策が必要とされる。

- 1) 受講者による投資教育への評価ポイントを明示するとともに、そうしたリアクションを確実にフィードバックできる体制の構築を促す。
- 2) 情報収集力や別の機会での投資経験などが重要となるので、それに応じた教育方法など、きめ細かい対応を評価する仕組みを作る。
- 3) EラーニングやWEB上のシミュレーションなどの操作性や明瞭性について、基準を設けて、投資信託に関する情報提供と同様な、格付けの仕組みを構築する。また、困ったときの相談窓口のあり方についても一定の基準を設ける。
- 4) 可能であれば、投資教育効果について定性的・定量的な定義を試み、クリアすべき基準・目標を明確化する。
- 5) 総じて、通常のプロジェクト評価体制と同様な、<plan-do-see>の仕組み作りが必要である。

E. 結論

事業主にとって、確定拠出年金の運営上、投資教育のあり方は大きな課題であり、また、投資教育に関する費用対効果も無視できない。しかし、事業主は投資教育を最低限度の責務として捉える姿勢よりも、従業員教育の一環として積極的な意義を見出していく発想も肝要である。ひとつには、外部・利害関係者に対して説明責任を果たすためにも、運営管理機関と一緒に投資方針・ポリシーを明確に打ち出しながら、それにそって運用商品の選定を行うべきである。同時に、投資教育の進展具合を見ながら、また加入者側の理解度の深まりに応じて、運用商品を入替える際にも、こうした方針は生きてくる。このようなプロセスは、確実に加入者の退職資産形成を支援することになる。また別の観点からは、積極的な投資教育を行うことによって、従業員の時間的視野、リスク許容度などの資質を変え、それを労働生産性の向上や業務効率の改善につなげていく姿勢も必要になる。投資教育の波及効果をも考慮することで、費用対効果のあり方を超えて、積極的、かつ‘攻めの姿勢’で投資教育に取り組むことが望ましい。

つぎに、政府・行政側の課題としては、中立性・公共性を要請される投資教育と、個別のアドバイスすなわち投資助言や運用商品の推奨とが不分明であることは、明らかに投資教育に歯止めをかけることになってしまう。そこで、1996年に米国で策定された投資教育に関するガイドラインに類するものを制定していく必要がある。米国のガイドラインでは「アセットアロケーションのモデルを組んで、こういう分散投資をやれば想定金利を超えることができる」また「個々の商品を推奨するということについても、すべての商品を網羅的に扱えば、これは投資助言・商品推奨に当たらない」などが明確に規定された。その後米国において、投資教育が活性化したことを考えれば、こうしたガイドラインの策定も投資教育を促進する基盤を形成することになる。これに合わせて、「臆病な貯蓄家」から「賢い投資家」へ、加入者を導いていくための金融消費者教育についても、米国の事例が一部で参考になる。

確定拠出年金については、資産価格の変動・ボラティリティが付随し、老後生活に不安定性を持ち込むのだという意見もあった。しかしながら、投資教育という形でさまざまな情報提供を行って、ある程度、状況に適應する能力を身につけさせることができれば、資産運用自体の変動性が高いことは事実としても、それに対して冷静に、かつ長期的視野で対処することが可能となり、こうした批判は当たらない。つまり確定拠出年金という制度と適正な投資教育というものがセットになれば、加入者の資産形成に寄与することで、彼らの老後生活を豊かに、かつ安定したも

のにできる。あわせて、勤労・就労所得と資産所得のバランスをとることを可能にし、金融・株式市場を下支えする「賢い投資家」の養成にも繋がるのである。

ヒアリング調査事前記入票

以下の項目の回答欄に【制度導入時】(制度導入時に関するもの)、【新入社員】(新入社員(中途含む)採用時に関するもの)、【継続教育】(継続教育に関するもの)について、お考えになっておられることをそれぞれ簡単にご記入をお願いいたします。また、参考になる資料等がございましたら、添付をお願いいたします。

1. 投資教育の内容で、力点を置いているポイント、工夫をしている点について

【制度導入時】
【新入社員】
【継続教育】

2. 情報提供を行っている具体的方法について

【制度導入時】
【新入社員】
【継続教育】

3. 情報提供の方法として、工夫している点、効果的と思われる点について

【制度導入時】
【新入社員】
【継続教育】

4. 運営管理機関に委託する場合、事業主としてどんな協力をしているか

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

5. 投資教育を行った結果の、加入者の理解の度合いの変化について

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

6. 投資教育の課題・問題点について

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

確定拠出年金制度運営事例集（1）

ヒアリング調査企業

投資教育の事例— 1

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和50年
② 業種	サービス業
③ 従業員数 (H16年7月)	1,012名 うち加入者993名 (男885名、女108名)

2. 導入している年金制度等について				
(1) 企業年金等の導入状況	○ 確定拠出年金のみ			
(2) どのような観点から確定拠出年金を導入したか	<p>① 確定拠出年金制度の導入理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の財務体質の改善、 ・ 給与・報酬体系の再構築 ・ 退職給付債務の解消 <p>② 導入前後の体系図</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入前)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">適格退職年金 (30)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">退職一時金 (70)</td> </tr> </table> </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">確定拠出年金 (100)</td> </tr> </table> </div> </div>	適格退職年金 (30)	退職一時金 (70)	確定拠出年金 (100)
適格退職年金 (30)				
退職一時金 (70)				
確定拠出年金 (100)				
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 加入要件は設けていない</p> <p>② 掛金の算出方法 給与×定率</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：確定拠出年金専門会社に委託 記録関連運営管理機関：専門会社に委託 資産管理機関：信託会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 19のうち元本確保型は4</p>			

3. 投資教育について	
(1) 企業における投資教育の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確定拠出年金のみをクローズアップするのではなく、退職給付の全体像を説明するなかで投資教育を実施
(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度導入前に、1回2時間の説明会を全社で30回開催した。説明会の前半では、「年金とは何か」から始めて、公的年金等を含めた退職給付の中での確定拠出年金の位置づけを説明。後半では資産運用について、リスクの種類とその内容および分散投資の考え方とその効果について説明。 ・ 制度導入直前には、運営管理機関が作成した「運用の手引き」等の資料に基づいて、確定拠出年金制度の細部、金融商品の特性および運用に関する手続き等を説明。 ・ 新入社員には、新入社員研修時に、制度導入時の説明会とほぼ同じ内容を簡略化して（適格退職年金から確定拠出年金への移行の部分を除いて）説明。 ・ 継続教育では、制度導入時および入社時の説明で、理解されていないと思われる部分を中心に説明。 その他に、過去1年間の市場環境を説明しながら、当社が採り入れている金融商品の運用状況を説明。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間内に開催される説明会での資料配付・説明が中心。 ・ 配布資料は、同時にWebにも掲載。 ・ 説明会に出られなかつた海外勤務者等のためにビデオを配布。 ・ Webで運用状況を随時見ることができるようになっているが、アクセスしているのは、毎月、加入者の1～2割程度に過ぎない。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 移行前の適格退職年金の予定利率が2.5%であったことから、これに見合う運用収益を確保するために投資信託を選ぶ割合が比較的高く（約6割）なっている。 ・ プライバシーの問題もあり、個人ごとのスイッチング回数を知ることはできないが、増加しているようである。 ・ 資料は運営管理機関任せでなく、自社の制度に沿った内容のものを作って説明することがもっとも効果的。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識レベルの差が大きいのでレベル別の教育が必要。 ・ マatching拠出がないので運用に真剣さが感じられない。 ・ 無関心層の興味を喚起させることが大切。 ・ 運用商品の入れ替えを自由にできるようにしてほしい。 ・ スwitchingに時間がかかりすぎる。

投資教育の事例—2

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和36年
② 業種	建設業
③ 従業員数 (H16年7月)	1,387名 うち加入者1,303名 (男1,227名、女76名)

2. 導入している年金制度等について						
(1) 企業年金等の導入状況	○ 厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金					
(2) どのような観点から確定拠出年金を導入したか	<p>① 確定拠出年金制度の導入理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員が自らライフプランを考える契機 ・ 老後生活保障の多様化 ・ 退職給付債務の解消 <p>② 導入前後の体系図</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入前)</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td>厚生年金基金 (30)</td></tr> <tr><td>適格退職年金 (70)</td></tr> </table> </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td>厚生年金基金 (30)</td></tr> <tr><td>適格退職年金 (35)</td></tr> <tr><td>確定拠出年金 (35)</td></tr> </table> </div> </div>	厚生年金基金 (30)	適格退職年金 (70)	厚生年金基金 (30)	適格退職年金 (35)	確定拠出年金 (35)
厚生年金基金 (30)						
適格退職年金 (70)						
厚生年金基金 (30)						
適格退職年金 (35)						
確定拠出年金 (35)						
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 加入資格は正社員のみ</p> <p>② 掛金の算出方法 資格別の定額</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：信託銀行に委託 記録関連運営管理機関：専門会社に委託 資産管理機関：信託会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 12のうち元本確保型は4</p>					

3. 投資教育について	
(1) 企業における投資教育の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確定拠出年金制度を導入した背景を説明し、この制度のもとの財産形成における自助努力、自己責任の必要性の強調
(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度導入前に、100人単位の説明会を5回開催して、適格退職年金からの移行、確定拠出年金制度の概要および資産運用の基礎について説明。 ・ 同時に、ファイナンシャル・プランナーを招いて、リスクリターンの関係、分散投資の考え方とその効果等について説明。 ・ 移行前の適格退職年金の予定利率は3%であったことから、これに見合う運用収益を確保しなければ、従前の年金額を確保できないことを周知。 ・ 新入社員には、適格退職年金からの移行に関する部分を除いて、制度導入時と同じ内容を説明。 ・ 継続教育は、確定拠出年金制度の導入後、まだ1年しか経っていないので実施していない。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に資料（基礎編、応用編）を配布し、その内容をビデオで自習または説明会で説明をうける。それでも分からない場合には、ヘルプデスクに相談するという三段構えになっている。 ・ 金融商品別の運用実績表をWebに掲載。同じ内容を年2回印刷物にして全社員に配布。 ・ 適格退職年金の予定利率3%を確保するための資産配分等に関する情報をWebで提供。 ・ 継続教育には、コールセンター、Webを活用する予定。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定量的な評価は行っていないが、投資に関する関心のある程度持つようになったように思われる。元本確保型の商品の選択割合が70%程度になっていることは把握している。 ・ スwitchingは、加入者1300人のうち12名であった。これが投資教育の結果であるかどうかは不明。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一方的な説明では全員共通の理解度を求めることは困難 ・ 選んだ金融商品によって退職金がどのように推移していくかイメージがわからない。（組合の意見） ・ 制度に対する要望としては、 中途退職者に対する一時金支給、 加入者のマッチング拠出、 拠出限度額の大幅引き上げ を。

投資教育の事例—3

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	平成12年
② 業種	建設業
③ 従業員数(H16年7月)	242名 うち加入者237名(男211名、女26名)

2. 導入している年金制度等について			
(1) 企業年金等の導入状況	○ 確定拠出年金、前払い退職金		
(2) どのような観点から確定拠出年金を導入したか	<p>① 確定拠出年金制度の導入理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与・報酬体系の再構築 ・転職時のポータビリティの確保 ・従業員が自らライフプランを考える契機 <p>② 導入前後の体系図</p> <p>(導入前)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>新設事業のため、退職給付は未設定</p> </div> <p style="text-align: center;">→</p> <p>(導入後)</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">確定拠出年金 (90)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">前払い退職金 (10)</td> </tr> </table>	確定拠出年金 (90)	前払い退職金 (10)
確定拠出年金 (90)			
前払い退職金 (10)			
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 加入要件は設けていない</p> <p>② 掛金の算出方法 基本給×定率(7%)</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：銀行に委託 記録関連運営管理機関：専門会社に委託 資産管理機関：信託会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 16のうち元本確保型は1</p>		