

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"> <li>・確定拠出年金のみをクローズアップするのではなく、老後の生活設計のあり方を説明するなかで投資教育を実施。</li> </ul>
(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"> <li>・制度導入時点では、北九州本社と東京で同じ説明会を各3回ずつ開催した。時間は2時間程度で、運営管理機関の担当者の他に、ファイナンシャル・プランナーにも参加してもらい運用方法・商品（リスクとリターンの関係や分散投資の考え方など）を説明した。社内の担当者は、老後生活保障における確定拠出年金の位置づけを中心に説明した。運営管理機関が用意したテキストの他にビデオを活用して、わかりやすい説明を心掛けた。</li> <li>・新入社員に対しては研修の一環として、2時間程度、社内の担当者が説明を行った。導入時教育と同様に、運営管理機関が用意したテキストとビデオを活用した。</li> <li>・導入約1年後に、運営管理機関と関連するファイナンシャル・プランナーによる説明会を開催した。主要テーマは、生涯生活設計と資産運用であり、確定拠出年金に関連する部分が多い。2ヶ月をかけて2時間のセミナーを10回開催した。その後も関連する内容については、個別相談を受け付けた。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料の配布、説明会、Web、ビデオの提供</li> <li>・継続教育においても説明会を実施し、資料も配布</li> <li>・継続的かつ適宜情報の伝達手段としてイントラネットを活用し、タイムリーな情報提供を心掛けている。</li> <li>・導入1年経過後に、再度数日間の研修会・説明会を実施した（メインテーマは生涯生活設計）。その後も、希望者には個別に相談できる体制をとっていた。</li> <li>・運営管理機関に設けられたコールセンターの相談内容について、会社側でも把握し情報を共有している。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活設計や資産運用に興味をもつ加入者の推移（現在は2割程度）。</li> <li>・スイッチングを行う加入者は微増傾向にある。</li> <li>・関連セミナーへの出席率は良く、関心の高さが窺い知れる。</li> <li>・調査時点では、元本確保型商品の割合が55%を超えており、信託商品の選択率も高い。こうした動向を受け、元本確保型商品を増やす予定。</li> </ul>

④ 投資教育の課題、その他：

- ・ 知識レベルの差が大きいのでレベル別の教育が必要である。また、ライフスタイルや生活価値観に応じたセミナーも開催したい。
- ・ 運営管理機関からの情報をどのように活用するか検討している。
- ・ 多忙な加入者にも関心をもたせる必要があり、とくに派遣社員に対しては集合・合同説明会への出席要請も困難な状況である。そこで、行政的な指導のもと、継続教育での説明会も強制する必要がある。
- ・ 現在、イントラネットを通じて運用商品・運用成果など様々な情報を提供しているが、状況をみて投資教育Q & Aを作成したい。
- ・ 運用商品の自由選択に制約があり、また運用関連の手数料も割高感をもつ。

## 投資教育の事例— 1 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	サービス業（ソフトウェア開発）
③ 従業員数(H16年7月)	24名 うち加入者21名（男16名、女5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"> <li>・ 給与・報酬体系の再構築</li> <li>・ 転職時のポータビリティの確保</li> <li>・ 従業員が自らライフプランを考える契機</li> </ul> <p>② 導入前後の体系図 (導入前) <span style="float: right;">(導入後)</span></p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; gap: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             新規事業のため退職給付は無し         </div> <div style="font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             確定拠出年金 (100)         </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 勤続年数要件のみ</p> <p>② 掛金の算出方法 ポイント制</p> <p>③ 業務委託の状況              運用関連運営管理機関：証券会社に委託              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 6 うち元本確保型は2</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"> <li>・確定拠出年金制度を説明すると同時に、老後資産形成の重要性やライフプランの必要性、そして資産運用の基礎を習得させる。</li> </ul>
(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"> <li>・制度導入前の説明会では、運営管理機関の担当者と関連研究所のファイナンシャル・プランナーそして社内講師が、運用商品・方法（長期・分散投資の考え方やリスクとリターンとの関係）とライフプラン・老後資産形成を分担して説明した。全社員に対して、東京と神戸で各1回ずつ、約1時間半実施した。運営管理機関の用意したペーパー資料の他にビデオを活用した。資料については漫画を利用したテキストが中心であり、また役立つ関連Webサイトも紹介してもらった。なお、外部講師に対して、社員の投資知識レベルを事前に伝える工夫をした。</li> <li>・新入社員教育は、研修会のなかで、社内講師が担当した。導入時点と同じ資料を活用した他、少人数のために質疑応答に多く時間を割いて2時間ほど実施した。また、運用について自ら考えてもらう機会を与えるために、1回目の資産配分は紙ベースで行い、デフォルト商品への不作為な配分を避ける工夫をした。</li> <li>・継続教育では、自社作成のメールマガジンと運営管理機関のWebサイトなど、自主学習が中心。ただし、掛金変更機会や年2回の運用状況報告書配布のタイミングを捉えて、社内メールにて、コールセンターやWebへのアクセスを呼びかけるなどしている。また、継続的に運用に役立つサイトの紹介もしている。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入教育については、説明会、資料配布、Webそしてビデオを活用した。</li> <li>・とくに少人数であるために質疑応答を重視し、また新入社員に対しては個別に相談に応じている。</li> <li>・継続教育ではWebとビデオが中心、自家製のメールマガジンも配信している。昼休みに眺められる程度のテキストを常置している。</li> <li>・複数のビデオ・テキスト教材を比較しながら活用。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・老後資金を従業員自らが準備する機会を与えることが出来、また従業員がライフプラン・資産運用に関心を寄せるようになった。</li> <li>・投資教育効果についてはアンケートを実施し、定性的に把</li> </ul>

	<p>握をしている（これをもとに商品の選定も変更した）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常置テキストやビデオの貸出率はあまり高くない。また、Webなどの活用についても、運用成績の確認が中心。</li> <li>・ 実際に運用結果を知ることで、リスク許容度の考え方などを再度理解したいと思う加入者が増加している。</li> <li>・ 調査時点で、株式投資信託に7割近く配分され、元本確保型の預貯金・保険商品は約3割であり、分散投資は行われている。</li> </ul> <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度・仕組みだけでなく、運用の基礎知識など伝えるべき情報が多く、説明会などでも消化不良になりがちである。</li> <li>・ 社内の担当者の負担がかなり重く、また担当者の個性により投資教育に偏りがみられる。</li> <li>・ 関心・興味の高い加入者は情報を積極的に吸収しているが、学んでもらいたい層、とくに中高年の加入者は感心度合いが極端に低い。</li> <li>・ 退職給付制度が確定拠出年金だけなので、役員層では掛金上限に張り付いており、上限金額の引上げを要望したい。また、個別加入者による掛金額選択を可能にしてほしい。</li> <li>・ Web上のシミュレーションなどの活用率は低く、サービスの実感がないために費用負担感もある。</li> <li>・ 運用報告書やWeb上で、商品別の損益をわかりやすく提示してほしい。</li> <li>・ 学校教育にも金融・投資教育を取り入れてほしい。</li> </ul>
--	--

投資教育の事例— 1 4

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和34年
② 業種	金融・保険業
③ 従業員数(H16年7月)	1,908名 うち加入者908名(男547名、女361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、確定拠出年金、退職一時金
(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 ・給与・報酬体系の再構築</p> <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> <p>厚生年金基金 (80)</p> <hr style="width: 100%;"/> <p>適格退職年金 (20)</p> </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <p>厚生年金基金 (80)</p> <hr style="width: 100%;"/> <p>確定拠出年金 (10)</p> <hr style="width: 100%;"/> <p>退職金一時金 (10)</p> </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 職種要件を設け、正社員のみ</p> <p>② 掛金の算出方法 ポイント制</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 13のうち元本確保型は5</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"> <li>・ 確定拠出年金制度導入の趣旨・意義、これまでの制度との相違、そして運用商品の商品性とリスクに重点を置く。</li> </ul>
(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"> <li>・ 制度導入前の説明会では、運営管理機関の担当者が、全正社員に対して、適格退職年金との相違などの制度概要と、個別運用商品におけるリスクの種類と内容について解説した。その他に、各事業部の代表者を集めて、数回、制度説明会を実施した。</li> <li>・ 新入社員教育では、研修中に運営管理機関から講師を派遣してもらい、4時間程度のプログラムを組んだ。事前に講師と打合せを行い、新入社員の知識レベルを伝える工夫をした。説明会では、テキストとビデオを活用し、わかりやすい説明を心掛けた。</li> <li>・ 継続教育では、自社作成の確定拠出年金ニュース（年2回発行）を配布するとともに、四半期毎の運用実績をビジュアル化して通知している。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資料配布、ビデオ、Web</li> <li>・ HPとコールセンターの設置</li> <li>・ 年2回確定拠出年金ニュースを配布、また4月中に3月末運用残高を全加入者に書面にて通知。</li> <li>・ 一律の集合・合同説明会に参加できなかった加入者にはビデオを送付するだけでなく、参加者から説明を受ける機会を与えた。また、配偶者にも資料を配布している。</li> <li>・ 継続教育、自主学習の一環として、最新の経済状況や四半期毎の運用実績（リーフレット形式）などの情報を、わかりやすく提供している。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事課など相談窓口への問い合わせ（スイッチング方法など）が増加し、加入従業員の意識改革がみられる。</li> <li>・ ただし運用残高は預貯金の割合が5割を超えている。</li> <li>・ 加入者の投資教育ニーズを探るために、アンケートを実施し、結果を整理している。調査時点までで実際にスイッチングを行った加入者は、1割程度である。</li> </ul> <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所毎に導入時の説明会への出席率にばらつきがあり、興味・関心に差がある。また、全国に150以上の営業店があり、集合・合同説明会の開催は難しい。</li> <li>・ 個人差が大きいいため、新入社員も含め、加入者のレベルに</li> </ul>

	<p>合わせて教育内容を選定する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・個別運用商品の推奨や投資アドバイスに対する要望が強い。</li><li>・継続的な情報提供やコールセンターなどの運営管理機関が提供するサービスの費用構造が見えにくい。</li></ul>
--	---



## 投資教育の事例— 15

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和52年
② 業種	サービス業
③ 従業員数(H16年7月)	53名 うち加入者39名(男36名、女3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	○ 退職一時金、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"> <li>・ 福利厚生の充実・見直し</li> <li>・ 人材確保などに向けた企業の魅力向上</li> <li>・ 従業員自らがライフプランを考える契機</li> </ul> <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: 10px; text-align: center; width: 150px;">                 (導入前)                   適格退職年金 (100)             </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; width: 150px;">                 (導入後)                   確定拠出年金 (50)                   退職一時金 (50)             </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 年齢要件、正社員のみを対象</p> <p>② 掛金の算出方法 定額</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 5 うち元本確保型は1</p>

3. 投資教育について	
<p>(1) 企業における投資教育の考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金制度の仕組みと運用商品の内容を簡潔に伝えることに力点を置く。</li> <li>・PCやコールセンターの具体的活用を教える。</li> <li>・従業員の経済的自立を促す。</li> </ul>
<p>(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等</p>	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度導入前の説明会では、まず役員が運営管理機関の担当者から、制度内容、加入手続き、そして運用商品などを中心に説明を受けた。こうした説明会（1時間程度）を何回か重ねた後に、全従業員を対象とした説明会（2時間程度）を実施した。制度導入の主目的が、従業員の経済的自立を促すことにあつたので、彼らの制度参画意識と自己責任による運用意識を高めることに最重点を置いた。また、事前に担当者と打合せを繰り返すことで、役員のメッセージを的確に伝達できるように努めた。全従業員を対象とした説明会は、勤務体系に応じて2回に分け、出席を強制した。テキストとPCを活用し、また専門用語の解説に時間を割くなど、わかりやすい説明を心掛けた。</li> <li>・新入社員に対しても、制度導入直前の説明会と同様な方法で研修を行った。退職給付のことに思いがけない新入社員はいるが、運用については関心を示す者が多い。</li> <li>・継続教育として、年1回、運営管理機関主催の勉強会・研修会（約1時間）を開催している。内容については、会社側と協議をしながら決めている。継続して行うことで、加入従業員の関心や知識レベルに合わせて時宜に適ったテーマを選定できる。直近では、PCの操作法の確認と、具体的にWebサイトを覗きながら、運用に関する情報の収集方法を学んだ。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・説明会、資料配布、Web、コールセンターの活用</li> <li>・説明会の際にはPCを稼働しながら実演する。</li> <li>・年1回の運用報告レポートを手渡しし、情報交換に努める。</li> <li>・PCが設置されていない部署のために、専用PCコーナーを設けている。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続教育の一環としても説明会を実施したが、その後、運用残高確認やスイッチングを行う加入者が増加した。</li> <li>・とくに若年層で資産運用に積極的に取り組むものが出てきた。調査時点では、元本確保型商品とそれ以外が半々だが、近時は後者の運用商品に掛金が流入しており、投資教育のひとつの成果と考えている。</li> </ul>

	<p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・自己責任で運用を行うことの意識が、まだ十分に浸透していない。また、PC操作法の習熟度の相違などで情報格差が生じてしまう。</li><li>・掛金を増額したことで、投資教育の必要性が高まったと考えている。</li><li>・加入従業員同士の相互情報交換が結構役立っている模様。ただ、こうした情報交換の結果、自身の運用成果が劣っていることがわかると、能力的限界を考えてしまう従業員もいる。運用情報収集の効果と、長期投資の意義などを適切に伝える必要がある。</li><li>・制度面の課題として、資産の預け替えに時間が掛りすぎる。</li></ul>
--	---

## 確定拠出年金制度運営事例集（2）

「連絡会議」参加企業

## 「アプライドバイオシステムズジャパン（株）」の投資教育の事例について

### 1. 企業のプロフィール

名 称：アプライドバイオシステムズジャパン（株）  
設立年月日：平成5年7月（事業開始：昭和60年7月）  
業 種：精密機械器具卸売業  
従業員数：平成17年1月31日現在  
245名（男196名、女49名）  
平均年齢：37.7歳

### 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（平成17年1月31日現在）

	〔給付費の割合〕	〔加入者数〕
・ 確定拠出年金	25%	245名
・ 退職一時金	25%	231名
・ 適格年金	50%	231名

#### ② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・ 1999年1月にアプライドバイオシステムズ社（当時パーキンエルマー社）とパーセプティブバイオシステムズ社の合併が行われ、それに伴い退職金・年金を含めた処遇制度の統一化を図ることとなった。給与処遇は合併時に統一化されたが、退職金・年金等、退職給付にかかる制度の統一化については、確定拠出年金制度を用いることとした。
- ・ 確定拠出年金制度の導入を当時から考えていた背景としては、両者とも親会社が米国企業でかつ新しい企業であるため、ストック・オプション制度を日本の従業員にも従来から適用していたため、会社からの給付の価値が市場の株価により変動することに何ら違和感をもたず、また、従来型の企業年金制度の大きな制約である転職の場合の不利益を解消する上で、確定拠出年金のポータビリティに対する期待も大いにあった。企業にとっても会計上の理由から、確定拠出制度を利用して制度の統一化を考えることとした。
- ・ また、当社における従業員の主たる採用は不定期採用（所謂、中途採用）であり、確定拠出年金制度を有する企業からの人材を採用する上での阻害要件は排除しておきたかった。
- ・ 一方、税制適格年金から確定拠出年金への移行を視野に入れていたため、従業員に対して確定拠出年金制度の「練習」機会を提供する意義があった。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

〔導入前〕		〔導入後〕
アプライド	パーセプティブ	統一後
厚生年金基金 (20%)	退職一時金 (100%)	確定拠出年金 (25%)
退職一時金 (30%)		退職一時金 (25%)
適格年金 (50%)		適格年金 (50%)

- ・ 当社における確定拠出年金制度は、両社の退職給付の体系及び水準格差を補正する手段として用いられた。
- ・ 制度移行前後の退職給付についてモデル（勤続30年、60歳定年退職）比較を行うと概ね上の図の通りとなる。尚、適格年金は60歳定年退職時にのみ支給され、その場合、退職一時金の減額調整が行われる。
- ・ 今後、税制適格年金の確定拠出年金への移行を視野に入れていることは前述の通りであり、従業員の段階的な適応を可能とするため、第一段階として現行水準での確定拠出年金を導入することとした。
- ・ 制度運営については、当社の規模では専門的なスタッフを抱えるのは合理的ではないため、運営管理業務は日本生命保険相互会社に委託することとした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：正社員全員

掛金の算出方法：基準給与に一定率を乗じて算出

業務委託の状況：・運用関連業務は運営管理機関（1社）に委託

- ・ 資産管理機関1社に委託
- ・ コールセンターは運営管理機関に委託

運用商品の数：・預金または貯金（元本確保型2・それ以外0）

- ・ 生命保険（元本確保型2・それ以外0）
- ・ 投資信託（元本確保型0・それ以外11）
- ・ バランス型（元本確保型0・それ以外3）

### 3. 投資教育について

① 企業における投資教育に対する基本的考え方（運営管理機関との役割分担、事業主として実施する事項等に関する企業としての考え方を含む。）

- ・ 当社の場合には人事部門の人員が限られており、また、専門的なスタッフを新たに配置することは合理的ではないとの判断から、運用関連運営管理業務を委託している日本生命を可能な限り活用することを目指した。
- ・ 換言するならば、制度の安定的導入・定着に不可欠となる投資教育を含めた高品質な従業員へのサポート体制を事業主に代わって提供できるか否かが運営管理機関選定時の重要なポイントとなった。
- ・ また、事業主責任を全うする上でも、信頼できる運営管理機関を選定し、密な連携を取って行くことは極めて重要と考える。  
企業規模、人事部門の陣容は多様な形態があり、事業主責任である投資教育を実際にどのような形で実施して行くべきかに対し、画一的な規定を設けることは今後とも本制度を広く普及させることを鑑みた場合、重大な阻害要因となると考える
- ・ 継続教育については、会社として従業員各人の投資経験や知識レベルに応じた教育機会を付与することが求められている。一方、現時点で提供可能な手法を考えた場合、集合教育は多様な要望に対応したものを開催することは事実上不可能であり、Webによるサービスが個々の社員のニーズに適合できる継続教育の方法として最適であると考えます。  
また、当社のように小規模な企業においては、自社システムを開発することは現実的に困難であるため、運営管理機関の提供するものに頼らざるを得ないため、事業主に代わり優良な Web サービスを提供できるか否かが運営管理機関を選定する上での一つの判断基準となると考える。
- ・ 一方で、本制度の前提にある自己責任の原則、従業員の能動的な行動といった点に立ち返って考えた場合、会社が義務として行うべきものについては情報提供にとどめるべきではないかと考える。  
なぜならば、従業員に対するセーフティー・ネットとしては、商品選定の際に元本確保型商品を組み込むことが制度上義務付けられていることで充分制度上対応しており、また、より高い運用益を創出する機会は従業員各人に平等に提供されているからである。投資に関する情報は極めて一般的な情報であり、日常の社会においても様々な形で簡単に入手でき、ことさら企業が義務として提供しなければならない情報であるとは考えにくい。
- ・ このような背景の中、従業員の老後の年金制度において中核をなす公的年金「厚生年金」に関する情報を従業員が簡単に入手できないことが極めて重大な問題であると考えます。老後の生活資金を総合的に形成して行く上で、確定拠出年金の位置付を正確に理解せずに資産のポートフォリオを決定しなければならない状況は改善されるべき事項と考えます。  
確定拠出年金制度における企業の従業員教育を検討する際には、ぜひとも公

的年金に関する情報提供（特に給付額）についても同一の次元で議論すべきである。

## ② 投資教育の具体的取組

### ・投資教育の内容

#### (イ) 制度導入時

- ・当社において、本制度の根幹の一つである自己責任原則は既に社内の規範の一部として定着しており、また、会社からの給付が市場価格により変動することはストック・オプション制度が既に導入されていたため課題となることはなかった。

導入にあたり、2つの退職金制度の統合・過去に加入していた厚生年金基金からの給付相当額の取り扱いも含めて従業員の理解を求める必要があったため、全社員を対象とした説明会を行うこととした。あわせて、従業員の個別の問い合わせにも応じられるよう運営管理機関との連携も事前に整えた上でコールセンターも準備した上、下記の施策を実施した。

#### (1) 説明会

- ・全正社員を対象に、2ヶ月程度をかけ6回実施。
- ・原則として就業時間内の実施とし、標準実施時間は90分/回。
- ・主な実施内容：退職金制度の変更内容・確定拠出年金制度の概要  
資産運用に関する基本的考え方と基礎知識  
運用商品説明
- ・退職金制度の変更内容、確定拠出年金制度概要については人事部門が、資産運用の基礎知識や運用商品の概要については運営管理機関が説明。
- ・説明会に参加できない者のために、説明会資料を電子掲示板に掲示するとともに、確定拠出年金制度・商品案内・投資の基礎知識等をまとめたパッケージを配布

#### (2) パッケージの配布

- ・当社の確定拠出年金制度の概要や資産運用の基礎等に関する一般的事項について、運営管理機関の全面的な支援を受け、従業員が利用しやすいパッケージを作成。

パッケージ内容は次の通り、

「当社独自のもの」

ABJ 確定拠出年金プラン概要書

「当社の選定によるもの」

運用商品ラインナップ

運用商品ガイド（個別商品の概要）

運用商品実績資料（個別商品の過去の運用実績）

「運営管理機関の資料」

確定拠出年金ガイド

投資の基礎知識



## コールセンター・Web 利用手引き

### (3) WEB

運営管理機関のものを利用

### (4) コールセンター

運営管理機関が対応

### (ロ) 新規加入時

- ・入社時の手続き（オリエンテーション）の一環として実施
- ・実施内容は、制度導入時の教育と同じ。

### (ハ) 継続時

#### (1) 運用商品情報の定期配布

- ・運営管理機関より年1回自宅へ送付

#### (2) WEB

#### (3) コールセンタ

#### (4) 情報配布

- ・四半期に一回、市場動向も含めた情報提供を運営管理機関より受け、全社員にE-mailにて配布。

#### (5) 資産運用実態

- ・当社の運用実態（資産配分、運用実績等）を年に一度、電子掲示板に掲示

### ・投資教育の課題

- ・事業主の投資教育については様々な意見があるが、その根幹は従業員が合理的な意思決定をできる環境をいかに企業が整備して行くかに尽きると考える。

しかしながら、近年、社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引下げがなされ便宜が図られてきているが、現時点では公的年金の具体的な給付水準に関する情報を個々の従業員が簡単入手できる状況にあるとはいえないのではなかろうか。企業が行う投資教育を有効なものにするためにも、時間的・場所的制約を受けないインターネットを利用した公的年金に関する個人情報提供サービスの質を高め、一般的な情報提供ではなく個々人の情報を正確に提供できるシステム構築が急務と考える。

（公的年金における個人情報の影響に関する取組みは、別紙の「年金個人情報の整備について」を参照）

# 年金個人情報提供の整備について

## 現行制度において拡充を図るもの

＜年金相談による対応＞

### 1. 社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引き下げ

社会保険事務所における年金相談に際し、具体的な年金見込額に関し情報提供を行う対象者の範囲を58歳以上から50歳以上に段階的に引き下げる。(平成16年1月13日から58歳以上を55歳以上に引き下げ・平成17年度から50歳以上に引き下げ予定)

### 2. インターネット等を利用した年金個人情報提供

○国民年金及び厚生年金の年金加入状況や年金見込額に関する照会について、公的個人認証サービス等の活用による本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより回答するシステムを構築する。  
(平成17年1月31日実施。なお、実施当初においては、年金加入状況は全年齢の者を対象とし、年金見込額は55歳以上の者を対象とする。平成17年度中に対象年齢を50歳以上に引き下げ予定。)

○国民年金及び厚生年金の年金加入状況に関する照会について、ID・パスワード方式の認証により本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより即時に回答するシステムを構築する。(平成17年度中に実施予定。)

＜行政側からのアプローチ＞

### 3. 年金加入記録の事前通知と年金見込額の提供

○年金受給が近づいた58歳到達者に対し、被保険者記録を直接本人宛に通知するとともに、希望する者に対しては、年金見込額を別途通知する。(平成16年3月15日実施)

○ポイント制の導入に先立ち、毎年、年金加入者全員に対する保険料納付記録等の通知を行う仕組みを検討する。まず、国民年金第1号被保険者を対象に通知を行う。(平成17年度中に実施予定。)

## 平成16年年金改正により拡充を図るもの

### 4. ポイント制導入による年金個人情報提供

被保険者、特に若年世代の年金制度に対する理解を深めるため、保険料納付実績、年金額の見込み等の年金個人情報 を定期的に通知する。(平成20年4月実施予定)

(別紙)

## 「サンデン株式会社」の投資教育の事例について

### 1. 企業のプロフィール

名 称：サンデン株式会社

設立年月日：昭和 18 年 7 月 31 日

業 種：カーエアコン・コンプレッサーなど自動車関連機器、自販機・ショーケースなど流通機器、石油ストーブなど住環境機器の製造販売

従業員数：平成 16 年 1 1 月 3 0 日現在 3,079 名

男性 2,762 名

女性 317 名

平均年齢：41.9 歳

### 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（平成 16 年 1 1 月 3 0 日現在）

	<給付の割合>	<加入者数>
・確定拠出年金	60%	3,079 名
・税制非適格 CBP	40%	3,070 名
・CBP 部分の現金払 (前払い選択者)	(40%)	9 名

#### ② 確定拠出年金制度の導入理由

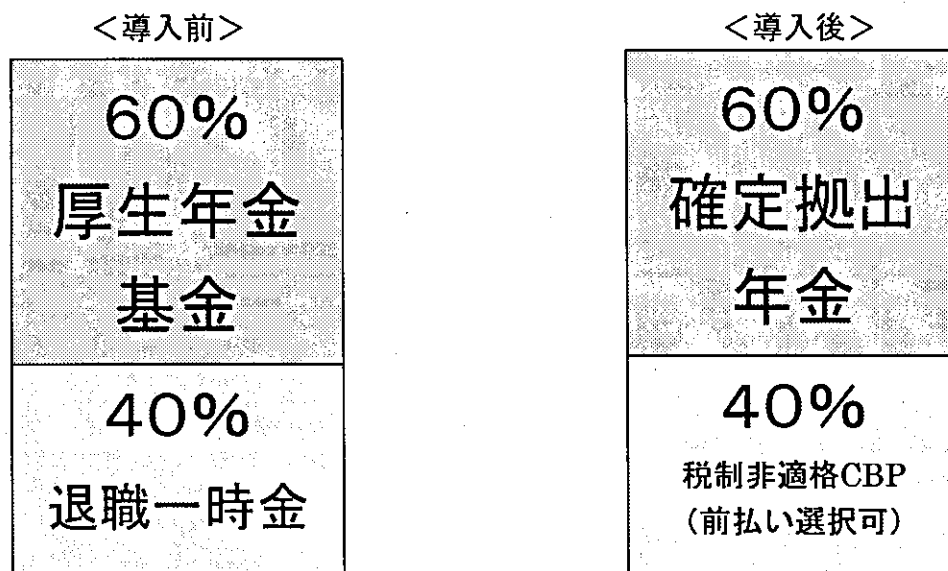
サンデン（株）は、自動車関連部品（コンプレッサー・エアコンディショナー）及び食品流通製品（自動販売機・ショーケース）メーカーで、売上の 7 割は海外で上げている、ある意味では典型的な日本の製造業会社である。加えて、顧客が世界・日本の超一流企業であり、且つ製品の性格上長期契約中心であることから、会計上の透明性を強く要求される業態である。

新制度設計の狙いですが、上記を踏まえ、

- ・給付負担を先送りせず、且つサンデンリスクから切り離す
- ・新会計基準への対応（退職給付債務から逃れる）
- ・本業がストレートに経営に反映
- ・経営の弾力性確保（既得権の完全確保により将来の制度変更に自由度）
- ・能力主義の退職金とし、且つマーケットに敏感な自律した社員作り

として設計、方々、サンデン社員には“サンデンの退職金は良い”とのイメージがある為、それを損なわぬよう配慮致した。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方



○具体的な制度設計上の留意点ですが、社員にとって確実に給付削減になってしまふ、確定給付制度に基づく給付利率削減に代えて、

“運用のよろしきを得れば、従来受取りレベルを確保可能な仕組”  
に改訂すること。

○即ち、組合員のモデル賃金である係長・組長レベルまで資格が到達出来れば、3.5%運用を前提に従来比遜色の無い退職金総額を確保可能となるようにテーブル設計し、課長代理や管理職の課長になれば、3%程度、部長級になれば2%程度で従来レベルが確保可能になるよう、能力主義化した設計である。

現在の金利レベルからすると、所謂想定利回りがやや高い印象を受けるかと思われるが、

- ・そもそも設計が1999年であった
- ・そのころいくつかの業界で退職金総額の給付減額の嵐が吹き荒れたわけですが、サンデンの場合は給付減額を一切していない

ことから、レベル観としては妥当なものを見なされたことを付け加えておく。

○所謂、制度変更上の弱者に相当する、組合員上級レベルまで昇格可能性の少ない社員には、新制度に移行する際に、追加補填（計算上出てくる過去分の金額に上乘せ）を実施し、従来比不利にならぬよう対策を講じている。同様に従来比不利になる可能性のある中途退職者にも経過措置（最長7年間、従来レベルを確保可能なように一時金を追加支払）を講じている。

○更に、40%部分（税制非適格キャッシュバランスプラン）には、労使合意による単年度ベースの利回り保証を付けている。これは、日本における運用環境が常軌化するとともに、社員が401Kに慣れてくるまでは、少なくとも退職金総額の歯止め策が必要との認識に基づくものである。

○組合が強く主張し、会社としては、一部に確定給付が残り、且つ、従来の厚生年金基金でさえ年金受取実績が少ないということで反対したものの、最終的に