

40%部分に年金受取を可能にしたこと、加えて、議論はあったものの、40%部分に前払い選択を可能にしたことが上げられる。

○401Kという難物を抱え込むことに抵抗は強かったものの、制度変更には社員が同意した背景には、以下の理由が考えられる。

- ・会社・労働組合執行部とも必死に説得に当たっている姿勢が評価された
- ・完全に男女平等で、透明で公正な制度であることが証明された
- ・従来制度では受取不明の一時金部分も自分の手元に引き寄せる制度となった（100%会社リスクから解放された、要すれば、何があっても受取れる）

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：導入時点で在籍する全社員

掛け金の算出方法：職能資格等級に基づくポイント及び1年間働くことに伴う勤労ポイント（勤続33年で打ち止め）を合計し、一定額（現在は1ポイント当たり4,500円）を乗じて年間拠出額を算定。毎月の掛金額は、ポイント×単価×1/12×60%。

（注）勤労ポイント：勤続後33年間は、新入社員も30年勤めたベテラン社員も関係なく、勿論、職能資格にも無関係に、一律同一ポイントを付与、ポイント数は職能資格の下から2番目のレベルのポイントよりやや高く、33年打ち止めは年功をそこまでとする主旨。尚、本ポイント導入の意味は、職能資格ポイントのみだと、能力主義が極端になるのを回避する為。

業務委託の状況：運用方法(商品)の提示、投資教育の設計・実施（一部）、社内メールによる情報提供は自社で行い、それ以外は、下記機関に委託

運営管理サービス：確定拠出年金サービス（株）

記録関連機関：JIS&T

資産管理機関：みずほ信託銀行

運用商品の数：預金（元本確保型3・それ以外0）

生命保険（元本確保型3・それ以外0）

損害保険（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17）

3. 投資教育について

① 投資教育の考え方

- （イ）確定拠出年金制度導入は、あくまで経営ニーズから決定されたことであり、
- ・弊社のみならず、日本の労働者の一般的投資知識レベルに鑑み、社員の自主性のみ委ねるには無理がある。

- ・確定拠出年金は拠出段階では公正なようでも、受取り段階で、企業の考える、ないし本人の貢献レベルに見合う水準になるとは限らない。
 - ・投資教育は確定拠出年金のみならず本人のためになるものだから、何も一企業が責任を負うべきものではない、との意見は一見有力だが、現状を考えれば責任回避と取られても致し方ない。
 - ・導入後相当年数経過後に、制度への不満が爆発するのは極めて好ましくない。
- (ロ) 以上のごとき、顕在・潜在両リスクを回避するためにも、企業・組合とも社員教育に注力するのは当然。
- (ハ) そうは言っても、未だ、投資教育、特に継続教育についての決定版は無く、試行錯誤で実施し、その効果を測定しながら精緻化していくしかない。
- (二) 弊社としても全社員が同等レベルになることを期待するには無理があり、同様に例えば1、2割程度の無関心層がいるのは止むを得ないとしても、過半が無関心ないし、関心があっても行動に結びつかないようでは絶対にまずい、と考える。
- (ホ) 企業である以上、コストを抜きに検討することは出来ない。従って、如何に効果的に実施するかは今後の大きな課題。
- (ヘ) 組合との協調関係も非常に重要で、会社の言うことは聴かなくても組合の言うことは聴く、社員もおり、いわば車の両輪として活動する必要がある。

② 投資教育の具体的取組

(イ) 制度導入時

<教育概要>

- ・漫画テキスト・正式テキスト配布、社内報による事前学習、初級ビデオを食堂で流し続けた後
- ・就業時間内2時間半、の全員参加の集合研修

<集合研修項目>

- ・弊社退職年金制度全般説明（弊社スタッフが実施）
- ・確定拠出年金とは（以降、確定拠出年金サービスのスタッフが実施）
- ・ライフプランニング
- ・投資とは（リスク・リターンの関係、分散投資など）
- ・運用商品の選び方（年齢別ケーススタディ）
- ・弊社運用商品説明（組合の要請でリスク嗜好別フローチャートによる説明）

<留意した点>

- (A) 研修は少人数制をとり、最高でも40名弱、就業時間内の2時間半程度、当初10分程度を会社側から、公的年金と新企業年金の全体像の復習を行った後、委託した確定拠出年金サービス（株）（DCPS）が全100回程度の研修会をたった2人で繰り返し実施した。（講師が違くとレベルが変わってしまうリスクを避ける為）尚、DCPSは、組合執行部と弊社が、業者3社に具体的に研修をやらせてみて、最もレベルが高く、且つ弊社ニーズに弾力的に

- 対応してくれる（教育内容でコストではありません）ということで選定したものの。
- (B) カリキュラムを一応確定後、組合執行部に模擬テストを行い、その風景をビデオに撮った上で、組合執行部から具体的改善要望があり、再度、カリキュラム、使用資料等を修正して、本番に臨み、その当初数回の間も組合執行部が同席し、一部修正を加えて、実施後 5 回目で組合委員長も完璧だと、感想をもらしたレベルになった。
- (C) 弊社の場合、制度変更、確定拠出年金（401K）制度については事前に 2 度全社員に説明済みだった為、本研修では、投資の基本的な考え方（リスクとリターン、分散投資、ドルコスト平均法など）と、具体的な投資商品の説明に力点を置いた。商品説明だけでも 1 時間半を要し、説明資料として、組合から要求のあったチャート図による商品特性分類を別個作成して判り易い説明を行った。
- (D) 全研修について会社側から 2 名、組合側から 1 名は最低同席し、社員を眠らせないよう、席を回って、こずいたり、ガムを噛ませたり、飲み物を与えたり、と色々努力した。
- (E) 尚、テキストは当初業者が用意したものを逐一全頁にわたって修正したものを使用（この時点では弊社オリジナル）。

<感想及び効果>

- (A) 最大の問題は関心のない社員に如何にして興味をもたせるか、につきる。眠らせない努力、関心を持たせる努力は、相応にやったつもりではあったが結果をみると（アンケート結果等）散々であった。
- (B) 組合執行部と何度もテストを実施し、よかれ、と思っても、なかなか結果を伴わず厳しい課題となっている。
- (C) 要すれば、内容がいくら良くても、講師がいくら一生懸命にやっても、それですばらしい研修にはならない、と言うことで、何でも盛り込めばよい、と言うのは恐らく間違いである。
- ⇒ 後述の新継続教育では、この無関心層への研修として、思い切ってゲームのみに特化する方式をトライ
- (D) それでも拠出金の配分指定については投信が 50% を超え、アクティブ型がインデックス型を大幅に超え、ライフサイクルファンドでも選択率の多い順に安定成長・成長・安定型となったなど、投資選択には一定の影響を与えたと思われる。組合執行部もその時点では配分率に一応の満足感を示した。

(ロ) 新規加入時

<新卒直入者>

- ・入社式から直結する新入社員研修の一環として、4 時間半のコマを使用
- ・前期導入時研修の前に、経済常識全般を 2 時間講習
- ・具体的には、上記研修の前に、そもそも景気、株価、利率などの言葉も知ら

ない人のために、経済用語の基礎知識、日本経済の動向等、投資以前の知識習得に当てた。

- ・女子社員のなかには、“会社に入った途端に投資の話でびっくりした”、との感想をもつ人もいたが、技術系を中心に、全研修中で、一番面白かった、という人もいて、当然と言えば当然ながら、バラバラだった。
- ・なお、会社側から3名、組合1名が同席し、業者はDCPSを利用
- ・課題としては、401K教育の前提としての、経済一般常識を約2時間加えているが正直、高卒社員・女子事務職社員には退屈（ベースの基礎知識が充分でない為）で、眠たくなる人が出てきてしまう。理解出来るようにと丁寧にやると、長すぎて退屈、やらねば、肝心の部分が全く理解できない、とのジレンマあり

＜中途入社社員＞

- ・半年に1回実施されるNP研修（New Person研修）に組み込み2時間半実施
- ・内容は導入時研修と同様

（ハ）継続時

＜導入直後より実施した項目＞

- 勉強会のフォローとして、会社及び組合で別個に補習を実施
- よくあった質問事項は社内Webに載せ情報の共有化を図った
- 外部サービス機関である確定拠出年金サービスに対し、Webサービスの充実化を要請、投資商品の詳細説明・運用状況、シュミレーション、初歩的な401K研修を受けられるようにするなどの方策を講じた
- 会社及び組合にそれぞれ相談窓口を設け、個別相談に応じた

＜導入1年後より実施した項目＞

- ◆きっかけは2つのアンケート調査。1つは弊社自身で実施した抜き取り調査で工場技能工にいかにかパソコンが不得手の人が多いかを知ったこと。もうひとつはNPO確定拠出年金教育協会の実施した全社員向けアンケートで、特に弱点は国内営業フロント関係者と工場技能関係者であること。
- 各工場に毎週2、3回出向き、希望者に対し、昼休みと業後の時間を使って、一人一人、自分でWeb操作が出来るまで研修
- 国内フロント関係者については、全員就業時間内にもう一度、約一時間のポイント研修実施、同様の内容を工場の中堅管理者である、係長・課長代理クラスに就業時間内に同じ内容で約一時間実施（中心的クラスからの伝播を狙った）
- その他、組合執行部が各地区を回り、業後に再教育実施

＜導入2年後に実施の研修・・・新継続教育＞

- 現在まさに、NPO確定拠出年金教育協会のアンケート結果をベースに、全社員に対し、改めて、就業時間内に2時間強の集中的な、新継続教育を実施し、

終了したところ

○新継続教育は、以下の3コースのいずれかを各社員が選択受講（いずれも選択しない、2つ以上選択、の双方とも不可）

- ・ Aコース ・ 401Kに関心が薄い、乃至、過去にスイッチング等を一切やっていないなど、最も問題の人
 - ・ ゲーム感覚で投資の面白さ（怖さ）を知ってもらうのが趣旨
 - ・ 具体的には弊社の一部商品〔投資信託中心〕を使って、過去のデータを使って、半年ごとに3回の投資割合を判断し、その結果を競う
- Bコース ・ 投資に関心はあるが、具体的にアクションの取れない人
 - ・ 基本的には、前記“導入時教育”の改訂版で対応
 - ・ 投信商品の説明時間を多くとった
- Cコース ・ 常にマーケットを注視しつつ、資産運用している人
 - ・ 言わば上級編として、インデックス型とアクティブ型の本当の違い、為替リスクの考え方、債券運用のリスク（金利変動リスク）など
 - ・ 日本株投信については、投資方針・投資銘柄の性格に至るまで特徴を説明
 - ・ 今回新たに加える新商品の紹介
 - 外資系運用ファンド
 - 外貨MMF
 - 不動産投信
 - ヘッジファンド など

○各コースの一回当りの人数は、

Aコース	40人以内	（回数 45回）
B、Cコース	60人以内	（回数 70回）

○各コースの参加率（参加者の選択率、尚、最終不参加者は0.3%程度）

Aコース	50%
Bコース	37%
Cコース	13%

<効 果>

- 最も顕著に現れたのが、パソコン研修の成果で、月間のWeb利用回数が、このところ格段に増加した。（過去に、2回だけ、Webの接続テスト時、厚生年金基金からの過去分の一括移換時、のみ月間3,000件を超えていたのが、この半年で徐々に増え昨年3月には、初めて何も無い月にも関わらず、3,000件を超えた。尚、弊社の社員＝加入員総数はほぼ3,000名程度）
- 市況が悪かった時には、こちらが驚くくらい無反応だったのが、株式市況がよくなってくると、“何故、もっと研修してくれないのだ”という声が高まった。恐らく、大分利益を出した人が出て来て、焦りを感じ始めた人がいる

からではないか。

○新継続教育については、出口調査・組合執行部意見ともに、極めて良好、特にAコースは抜群の評価だった。但し、効果のほどは不明で、今月を目処に全員へのアンケート調査実施予定。

(結果は2月末を目処)

<その他>

- ・弊社でも就業時間内の継続教育については、社内トップのみならず、具体的に人を計画的に送り込ませる現場サイドでも抵抗が大きい
- ・特に、導入後、時間が経過するほどその困難度は上がると思われる
- ・是非、何らかの法制化をお願いし、法律上導入企業の義務である旨の言わばお墨付きが欲しいところです
- ・弊社では定年退職者は、現在のところ全て外部に移換しており問題ありませんが、定年後自社401Kに留まる人の継続教育・情報提供について、導入企業の責務の範囲を明確にしてやる必要があるのではないのでしょうか？

「株式会社ジューテック」における投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称 : 株式会社ジューテック
設立年月日 : 昭和27年9月11日
業 種 : 住宅用建材卸売業
従業員数 : 平成17年1月1日現在
669名 (男557名、女112名)
平均年齢 : 37.5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1日現在)

	[給付費の割合]	[加入者数]
・ 確定拠出年金	45%	550名
・ 前払退職金	40%	551名
・ 厚生年金基金	15%	669名

② 確定拠出年金制度の導入理由

当社が確定拠出年金制度を導入したのは平成14年4月である。実施の半年ほど前から検討を重ねたのであるが、導入に踏み切ったのは以下の理由による。

(イ) 当社は平成14年10月同業の建材卸売業者と合併したが、合併前には相当の額の退職給付債務があり、そうした「負の材料」を合併後の新会社に持ち込むことによって新会社の経営に支障をきたすことは、絶対に避けねばならないと判断した。これが本制度導入の第1の理由である。

(ロ) また、その合併の1年前に当社はジャスタック上場したが、おりしもその翌会計年度から、会計基準の変更により、上場企業は退職給付債務の公開を求められることとなった。それまでは厚化粧してナンとか素顔を隠していたところ、突然化粧の禁止を言い渡された様なもので、「こりゃ決算期がくるとにスッピンにされてしまう、とても適わん。」と、アワを食ったというのが偽らざるところであった。

(ハ) さらに、もともと従業員の退職後の生活のための退職年金制度が、資産運用によって本業に深刻な影響を及ぼすというのは、そもそも本末転倒と判断した。

(ニ) 本制度導入前の適格退職年金制度において、当社では、勤続年数ベースの係数に退職時の基本給を掛けて金額を算出する方式を、数年前にポイント制の採用に切り替えていることから、従業員の意識の中に「退職金も給与と同様に自助努力が不可欠」との認識がすでにある程度に醸成されているものと判断した。

また、この機会にそうした意識に目覚めてもらわねばならないと考えた。

③ 導入後の体系図及び制度改定の考え方

[導入前]	[導入後]
適格退職年金(85%)	確定拠出年金(又は前払金) (45%)
	前払退職金(40%)
厚生年金基金(15%)	厚生年金基金(15%)

(イ) 制度の改定に当たってもっとも留意した点は、従業員に出来る限りいろいろな選択肢を与えることであった。つまり、給付の大部分を占める適格退職年金の全部を確定拠出年金に移行するという、いわば経営上の課題を最優先して制度改定の荒療治を施す以上、移行に際して従業員が制度改定によって困ることのないようにしておかねばならないと考えた結果である。

- (i) 会社として制度を導入した場合でも確定拠出年金制度に移行するかどうかは本人の自由で、制度加入を希望しない者には同額を前払金として支給する。
- (ii) 適格退職年金の過去積立分のうち一部のみ確定拠出年金に移行してもよい。
(例：20%のみ移行し、残りの80%は現金で受け取るなど)
- (iii) 適格退職年金の過去積立分は移行せず、制度導入後の新規の掛金分から移行してもよい。(この場合は、過去積立分について100%現金で受け取る)

(ロ) 第2の留意点は、従業員自身が掛金を運用する当制度では運用の結果について従業員自身の責任となるのは当然であるが、会社からの掛金の額も各人ごとの職責等級グレードを基準とすることで、新制度における退職金はもはや従来型の福利厚生的性格のものではない、との認識を持たせようと努めた点である。

(ハ) 第3の留意点は、従来の給付水準の維持しなければならないという点である。従来制度をそのまま移行しただけで終わらせれば、給付水準は大幅に低下する。そこで不足分を補填するため、一定条件を設けた上で該当者に「前払退職金」を支給する制度を新たに設けた。ただ、この分は給与上乘せとなるので本来の退職金に比較してデメリットも多々あることから、改善の余地がないか検討し、見直しをはからねばならない時期にきていると考えている。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：役員及び試用期間の者を除く正社員であって加入を希望する者

- 掛金の算出方法：職責等級ごとに定めた基準給与に一定率を乗じて算出
- 業務委託の状況：・運用方法（商品）の選定と提示及び情報提供は自社で行ない、それ以外は運用関連機関1社、記録関連1社に委託
- ・資産の管理は資産管理機関1社に委託
- 運用商品の数：・預金または貯金（元本確保型2・それ以外0）
- ・投資信託（元本確保型0・それ以外8）
- ・有価証券（元本確保型0・それ以外0）
- ・生命保険（元本確保型1・それ以外0）
- ・損害保険（元本確保型2・それ以外0）

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。）

(イ) 確定拠出年金という新制度の導入に際して、導入の理由や新制度の概要や特徴、退職金のあり方、運営管理機関等の選定理由、提供商品の選定理由などは当社が説明し、制度の詳細や投資に係る事項などは運営管理機関に説明を委ねた。

(ロ) 制度導入後の継続教育を行なう場合は、運用状況の分析と問題点、対応策等について運営管理機関との間で共通認識を持っておくことが肝要であり、日常のコミュニケーションも含めて、それがきちんと出来ていれば、一連の投資教育についての役割分担は個々の会社の事情によって決めれば良いであろう。

(ハ) およそ我が国において投資経験のある者は極めて少なく、当社の従業員もまた然りである。有価証券や投資信託の運用経験を持ち、知見を有する者は一部にすぎず、導入時の段階で投資について理解度、関心度が低いのはやむを得ない。

(ニ) むしろ問題は次のステップである。従業員がどの程度掛金を投資に向けているかというのは、その会社に制度が根づいているか否かを占めずバロメーターであり、継続投資教育こそこの意味で重要である。しかし、当社では今後これをどの様に進めればよいか、その効果も含めて未だに試行錯誤の段階にある。

- ① 投資教育の具体的取組
- ・投資教育の内容

(イ) 制度導入時（合併前）…2回に分けて実施（当時の従業員 約370名）

(a) 第1回研修会実施状況

＜研修方法＞・約2ヶ月かけ全国約40ヶ所の営業所および本社で時間外または土曜日に実施。原則全員参加のため不参加者は数名のみ。1回の参加者10～25人。所要時間は質疑応答含め2時間半～3時間。

＜研修項目＞(厳密には投資教育の前段階としての研修)

- ・退職金制度のあり方と新制度導入の理由
- ・新制度導入による当社の退職年金制度全体の枠組、給付水準など
- ・旧制度と新制度の相違点、特徴、メリットとデメリット
- ・新制度導入の背景と意義
- ・公的年金の状況とライフプランニング

＜配布資料＞・退職金制度改定に伴う諸資料
・確定拠出年金制度概要の資料・パンフ
・運営管理機関作成のビデオ（営業所ごと）

＜留意点＞・退職金制度の根本的変革は、従業員にとっては将来の生活設計の根幹を揺るがしかねない大きな問題である。そこで参加者が自由に意見を言える様、小人数制の会議とし、また説明のニュアンスに違いが出ない様、実施した研修すべてを一名の社員で行なった。

＜効果＞・導入半年後に実施したアンケートの結果をみると、退職給付債務の削減、退職金の自助努力に賛意を示す前向きな回答がほとんどで、福利厚生的な従来の退職金制度の方が良かったという意見は2割にも満たなかった。研修目的は十分達せられたと考えられる。

(b) 第2回研修会実施状況

＜研修方法＞・本社、営業所をブロック単位に分けて土曜又は日曜に実施。原則全員参加のため不参加者は数名のみ。1回の参加者40～50名。所要時間は質疑応答含め2時半～3時間。一部の地域では、公共又は民間の研修室を借りて実施。

＜研修項目＞・公的年金と老後の資金
・確定拠出年金制度の詳細と特徴
・投資に係る事柄全般
・運用商品の選び方と配分
・当社の運用商品の詳細
・WEB、コールセンター等への対応

- <配布資料>・確定拠出年金制度の基礎的テキスト
・投資に関する基礎的テキスト及び応用的テキスト
・WEB、コールセンター活用の説明資料
・アンケート

<留意点>・運営管理機関による説明を中心に実施、第1回研修からの流れがスムーズにいく様、かつ内容が重複しない様に留意。また1回の参加人数が多いため、スクリーンによる説明を多用した。

<効果>・投資に関する知識や経験のない者に、限られた時間内に専門的な事柄を詰め込むこと自体に無理があり、理解度は不十分であった。また何で運用するか決められない者は商品を選択しなくても良く、その場合は、自動的に定期預金で運用という仕組みになっているため、「取りあえず様子をみて」と商品を記載しない者が多くなり、かえって投資教育の効果を薄める結果を招いてしまった

(ロ)新規加入時

当社の場合、新規加入のケースは次の4種類に分けられる。

- (a)平成14年10月他社と合併、半年後に当該従業員約300に新制度を適用。
- (b)平成16年1月他社と合併、半年後に当該従業員約40名に新制度を適用。
- (c)試用期間を終えた者(新卒・中途採用)
- (d)非加入者が加入を希望した場合(希望により年1回加入を認める制度あり)

<研修方法>・(a)全国の営業所、本社をブロックごとに8ヶ所に分け、土曜日又は日曜日に約4時間半実施。原則全員参加のため不参加者は数名のみ。1回ごとの参加人数は40~50名。
・(b)本社で土曜日に約4時間半実施。約40名ほぼ全員が参加。
・(c)(d)毎年7月(新卒の試用期間終了後)に新卒者を対象とする中間フォローアップ研修を実施の際、中途採用者、新規加入希望含めて実施。業務時間内に賃金制度も含めてまる1日。

<研修項目>・制度導入時と同一。ただし2回に分けず、1回でまとめて実施。

<配布資料>・制度導入時と同一。

- ＜留意点＞・(a)及び(b)の研修についてはもともと文化の異なる企業の賃金、退職金制度を根底から覆す制度の導入であり、基本的な考え方を理解してもらう事を最大の眼目とした。
- ・(c)の研修では、従来の制度には全くふれず、白紙の状態を理解させることに努めた。

- ＜効果＞・(a)及び(b)の研修では、1回の参加者が40～50人と多く、しかも長時間に及んだこと、年功序列的な賃金制度、退職金制度を有する企業の従業員が対象であり、理解度は導入時研修よりさらに低かったと思われる。

(ハ) 継続時

教育研修をどの様に行なえば効果が上がるのか、未だ模索の段階にあり、継続教育に係る本格的なカリキュラムを組めていない。集中研修は過去に一度だけ実験的に行なったのみで、あとは社内イントラネットを利用して取り組んだ。

(a) 集中研修

- ＜研修方法＞・平成16年7月、提供商品の種類を大幅に増やした機会を捉えて東京本社において、希望者による研修を土曜日に2時間半かけて実施。説明は、当社と運営管理機関で役割を分担して行なった。

- ＜研修項目＞・運用商品数を増やした理由、その商品を選定した理由(当社)
- ・個々の商品の詳細(従来の商品も含め)実績推移(運営管理機関)
 - ・投資に係る内容についての再教育(同上)

- ＜留意点＞・希望者のみの参加としたこと、あくまでテスト的に実施したことより、質疑応答の時間を多く設けることによって何が理解出来ていないか、どんな疑問を持っているかを知ること重点をおいた。

- ＜効果＞・参加者限定によるアンケートを行なわなかったため不明。しかし昨年11月に実施した全員に対するアンケートでは、時間外又は土曜日に実施の場合でも、都合がつけば参加を希望すると答えた者が3/4を占めており、関心は低くない様である。

(b) イン트라ネットによる研修

- ＜研修方法＞・社内イントラネット(ノーツ)を利用し、ほぼ毎週、6ヶ月間で計35回、シリーズにして確定拠出年金に係る内容を提

供。

- <提供内容>・公的年金のかかえる問題と確定拠出年金の意義
- ・確定拠出年金の普及状況
 - ・確定拠出年金に係る社員のメッセージの紹介、質問等への回答
 - ・投資によって運用益が出た社員の成功事例
 - ・老後資金及び運用による資産増加の計算（例：毎月1万円の掛金を利回り平均1.0%で運用すれば20年でいくらになるか）
 - ・当社の提供商品の運用実績や指数のグラフ
 - ・個別商品の詳しい内容説明
 - ・投資に係る知識の提供及び投資のタイミング、
 - ・株、債券、為替、経済動向の見方など
- （なお当シリーズの作成者は当社社員であるが、必要に応じて運営管理機関より情報を得るなど協力を得ている。）
- <留意点>・出来るだけ平易な言葉で具体例を用いてわかりやすい様に説明。
- ・確定拠出年金だけでなく、周辺知識や運用に影響を与える最新の情報を提供する様に努めた。

- <効果>・昨年（平成16年）11月に実施したアンケートの結果は以下の通りで、効果をはかる材料になろう。（有効回答のみ。ただし非加入者も含む）
- | | |
|--------------------|-----|
| (a) ほとんど毎週すべて読んだ | 10% |
| (b) 関心のある箇所について読んだ | 30% |
| (c) ときどき目を通した | 57% |
| (d) 関心がなく全く読んでいない | 3% |

・投資教育の課題、その他

(イ) 当社では預貯金のみで運用している者が全体の2/3を占めるなど、「投資」に向かう意欲度がきわめて低い。しかし、意欲度が低い＝関心が薄いとは、簡単に決めつけられない。そもそも、確定拠出年金導入の最大の理由は退職給付債務の削減にあったが、莫大な債務を作った元凶は投資ファンド専門家の運用の失敗によるものであり、従業員が「しばらくは様子見だ」と洞ヶ峠を決め込んだことについて非難するには当たらない。従業員はこれまで運用を経験していなくても、その怖さについては、[皮膚感覚]で分かっているのである。

(ロ) 当社が導入を実施した時期はちょうど小泉政権に対する期待度が高まり、

株価も上昇し、ピークとなった時であった。その後日経平均は8千円台に下落、今でこそある程度まで回復したものの、「しばらくは様子見だ」とする従業員の見方は少なくとも現在までは間違っていなかったと言えよう。投資に向かおうとしない従業員には3種類あり、第1は本当の「無関心派」、第2はある程度の老後資金を確保している者や1円たりとも損はイヤという性格の「安全運転派」、第3は証券市場が安定したとみれば投資に向かうことが期待される「見極め派」である。

(ハ) 昨年11月に実施したアンケートは年齢別、男女別に行なったのであるが、その回答からは興味深い結果が得られている。上記の「無関心派」は20～30代が非常に多く、「安全運転派」の中心は女子従業員と50代の男性、そして、第3の「見極め派」は40代男性が中心ということである。なお現在、当社で比較的投資の残高が多いのも40代男性である。

(ニ) これら3種類の従業員を一堂に会して継続的な投資教育を行なうのは、非効率であり、またあまり意味をなさないと思われる。「無関心派」及び「安全運転派」に研修への参加を強制したところで、主催する側、本人、それ以外の参加者に迷惑がかかるだけのことであり、投資教育の参加者は「投資積極派」と「見極め派」を対象を絞った自由参加の形式を採る方が良いのではないかと考えている。

(ホ) なぜなら、どのようなテーマを中心として研修を行なえば良いかなどについても、「投資積極派」や「見極め派」ならば、それなりの意見を持っているであろうし、質疑応答も活発に行われることが期待されるからである。ただ、「見極め派」に属する従業員を投資に向かわせようとするれば、もう少し具体的な投資アドバイスが出来る様にした方が良いのではないだろうか？現在の投資教育に関するガイドラインでは、「おっかなびっくり」で中途半端で分かったような分からないような投資アドバイスしか出来ず、何となく「隔靴搔痒」という感がある。

(ヘ) 継続投資教育の重要性に鑑み、当社では本年4月より3ヶ月余りをかけて再度全営業所に出向き、対話形式による研修を実施しようと考えている。この研修に参加するかしないかは本人の自由意志とするので、とくに都合のつかない者を別にすれば、「投資積極派」と「見極め派」が実際にどの位いて、どういうテーマに関心を持っているか、また質疑応答を通じてどんなことに疑問を有しているかある程度分かってくるであろう。この研修を継続投資教育のスタート台として、そのデータをその後の継続教育に役立たせる様に努めていこうと考えている。

「株式会社すかいらーく」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：株式会社すかいらーく
設立年月日：昭和37年4月1日
業 種：飲食店・宿泊業
従業員数：平成17年1月1日現在（正社員のみ）
4526名（男4295名、女231名）
平均年齢：30.9歳

2. 導入している年金制度等について

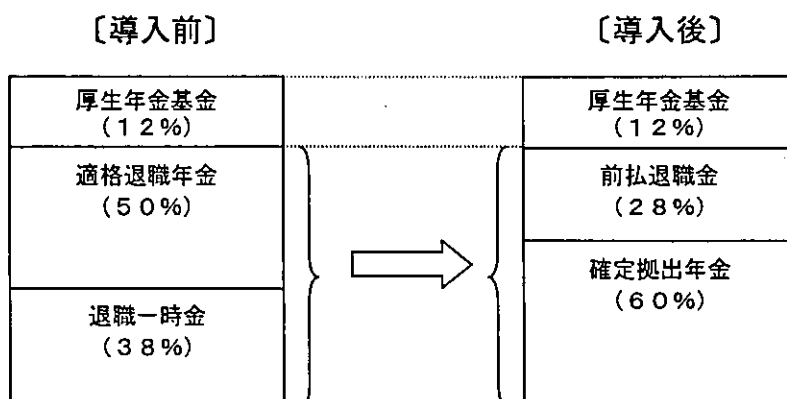
① 企業年金等の導入状況（平成16年10月1日現在）

	〔給付費の割合〕	〔加入者数〕
・確定拠出年金	60%	4526名
・前払退職金	28%	1606名
・適格退職年金	0%	0名
・厚生年金基金	12%	4526名

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・当社においては、平成5年度より労使で開発した成果主義人事制度の仕上げとして、平成14年に退職金制度改革を実施した。
当社の成果主義人事制度は「自主自立・協働共生」を基本理念とし、「公正・透明・明快」を制度設計のスローガンにおいたものである。
- ・また、確定拠出年金制度の導入にあたっては、当社としての時代環境に対する4つの基本認識が強く影響している。
第一は、「原則倒産の時代」との認識。
（「個人資産として確実に払い出す仕組み」が必要）
第二は、「人財移動の時代」との認識。
（「ポータビリティを確保し優秀な人財を獲得する仕組み」が必要）
第三は、「自己責任の時代」との認識。
（「個人が主体的に生涯設計や資産形成を進めていく仕組み」が必要）
第四は、「国際標準の時代」との認識。
（「退職給付会計の基準変更に対応する仕組み」が必要）

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方



- ・ 当社の新しい退職給付制度は、『MAP (マップ)』と名づけた。
『MAP』とは、『My Active ageing Plan』の略である。
社員一人ひとりが、それぞれの人生を積極的にデザインし、主体的な資産形成の一助として欲しい。本制度がそのためのひとつの地図となれたらとの願いを込めている。
- ・ 『MAP』は、「確定拠出年金 (第一口座) = 非課税枠」と「前払退職金 (第二口座) = 非課税枠を超えた部分」とをいう。
新しい退職給付制度は、『MAP』と「厚生年金基金」で構成している。
- ・ 『MAP』は、旧制度の「適格退職年金」と「退職一時金」のすべてを移管することで導入した。
「厚生年金基金」はそのまま継続とした。
- ・ 『MAP』のうち「確定拠出年金 (第一口座)」部分は確定拠出年金法に定める拠出限度額を上限とし、退職金全体に占める割合は60%程度である。
- ・ 『MAP』のうち「前払退職金 (第二口座)」部分は確定拠出年金法に定める拠出限度額を超える場合に適用され、退職金全体に占める割合は28%程度である。また、この口座は「ファウンド累投」というスキームを使って、運用商品のラインナップやコールセンター機能については、確定拠出年金 (第一口座) とほぼ同一の環境で運用ができるようにした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組

対象者：正社員全員

掛金の算出方法：掛金 = 「MAPポイント」 ÷ 12ヶ月 × 割引率で算出

「MAPポイント」は「勤続ポイント」「職務ポイント」で構成。「勤続ポイント」は勤続年数により最大15ポイントまで。「職務ポイント」は担当職務の難易度・貢献度により最大100ポイントまで。

1ポイント = 10,000円を60歳時での原価とし、60歳までの残存運用期間に応じて3%で割り引く。

業務委託の状況：・投資教育の設計と実施 (一部) は自社で行い、それ以外は下記の機関に委託。

- ・ 運営管理機関：野村年金サポート&サービス株式会社
 - ・ 記録関連期間：J I S & T
 - ・ 資産管理機関：野村信託銀行
- 運用商品の数：
- ・ 預金または貯金（元本確保型1・それ以外0）
 - ・ 投資信託（元本確保型0・それ以外11）
 - ・ 生命保険または生命共済（元本確保型0・それ以外1）

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。）

- ・ 基本的には、一般的な制度に関しては当社、投資教育については運営管理機関やその他専門機関と考えている。

しかしながら、専門機関の常識は当社の従業員の常識であるとは限らない。専門用語の理解は特にそうで、従業員が理解できる翻訳ができるのは、当社の人事しかできない。

したがって、事業主は専門機関の協力を得ながら主体的に投資教育に取り組むべきである。

② 投資教育の具体的取組

- ・ 投資教育の内容

(イ) 制度導入時

- ・ 導入約1年前より社内報にて、ライフプランニングを切り口に定年後の生活設計などについて啓蒙した。
- ・ 管理者層約300名に対し10ヶ月、毎月1回勉強会を開催。講師は外部専門家に委託。資料は必要に応じ外部機関に作成依頼。
- ・ ビデオを作成し社員の自宅に送付した。
ビデオは「制度理解編」「投資運用の基礎知識編」の2本。
自宅に送付したのは、配偶者やご家族と一緒に定年後の生活を考えて欲しいと考えたから。
- ・ 社員全員を対象とした説明会を実施。
全国8ヶ所。80開催。海外での説明会2開催。障害者および休職者には一人ごとにご家族同席のもと説明した。
講師は外部専門家に委託。（当社制度内容については人事スタッフ）
資料は「制度ガイドブック」「商品ガイド」「ライフプランシート」「基本知識チャックリスト」に加え「確定拠出年金に関するマンガ」を配布し使用した。

(ロ) 新規加入時

- ・ 入社式受入研修にて説明会を実施。ビデオ視聴と講義。
講師は当社人事スタッフ。

資料は導入時に同じ。

(ハ) 継続時

- ・ 社内報および Web による情報提供
 - ・ 年に 2 回の商品情報の提供
 - ・ 年に 3～4 回は F P によるライフプランセミナーの開催（共済会）
- ・ 投資教育の課題、その他
- ・ 当社における投資教育の課題は、以下のとおりである。
 - a 平均年齢 30.9 歳のため、自分でライフプランを行なう意識が芽生えにくいこと。
 - ⇒ 「より豊かな定年後の生活を創るために」などという考えは表面上だけの反応でしかない。
 - b 全国に店舗を構えていること、および勤務体系が個人ごとに異なることにより、集合研修が実施しにくい環境にあること。
 - ⇒ 参加できる従業員のみに対して集合研修することであれば実施可能だが、情報の均一性、均質性を欠くことに戸惑いを感じる
 - c 従業員の気質として、すぐに結果を出したがる特徴があり、どの商品を選定したらよいかの答えを求めたがる傾向にあること。
 - ⇒ 法の決まりにより限界がある。
 - d 投資教育に関する効果が測りにくい。
 - ⇒ 効果測定を実施し、その効果を明らかにする努力が継続教育の推進力となる。
 - 達成意欲が高い集団なので、いわゆる法の縛りであるとか事業主責任であるとかの守りの理由だけでは、継続しないのが当社の社風。

「双日株式会社（旧ニチメン）」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：双日株式会社
設立年月日：平成16年4月1日
業種：卸売業
従業員数：平成17年1月31日現在
1,905名（男性1,568名、女性337名）
平均年齢：39.3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2月1日現在）

	〔給付の割合〕	〔加入者数〕
・前払い退職金	60%	685名
・確定拠出年金	40%	547名

② 確定拠出年金制度の導入理由

➤旧ニチメン(株)における年金制度は、昭和40年に導入された適格退職年金制度をベースとしたものであるが、以下の理由により適格退職年金を廃止し、確定拠出年金を軸とした退職金制度に改訂することとした。

（制度改訂の背景）

- ①運用環境の悪化：平成14年における年金資産の運用成績は▲12%と過去最悪となり、現在の運用環境を考えると、短期的に大幅な回復は期待できない状況であること。
⇒年金資産の積立不足が、将来において更に増大する懸念。
- ②退職給付会計の導入：年金資産の積立不足や後払いの退職金を、企業の債務として認識することが必要となった。
⇒積立不足が多額の退職給付費用となってP/Lを圧迫。
- ③退職金を取り巻く状況の変化：現在の退職金制度が、多様化する個人のライフスタイルに適合したものとなっているか、との疑問。日商岩井(株)との経営統合による、労働条件の統一化に向けた取組の必要性。
⇒退職金制度を抜本的に見直す必要性。

（制度のコンセプト）

- ①労働債務（＝退職給付債務）の適正化によって、将来における不確定要素を極小化すると共に、経営資源を本来の総合商社ビジネスに傾注する体制を整える。
- ②社員に「自己責任・自助努力」の意識を醸成し、個々のライフスタイルや価値観に合わせた新しい退職給付制度を確立する。
- ③日商岩井(株)との経営統合や事業部門再編に伴う「グループ内の人事流動化」に適合し、ポータビリティに優れた退職給付制度を構築する。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方



- 改訂前の退職金制度は、「資格・職務等級・勤続年数」に基づき、ポイントを累積する、所謂「ポイント制退職金」の仕組みを採用していた。制度改訂にあたっては、給付水準維持の観点から、旧制度の基本的な仕組みは踏襲しつつ、満年齢に応じた「割引率」を設定し、ポイントに応じた退職金額を現在価値に割引くことで、毎年の掛金額を設定する仕組みとした。
- 制度改訂時点での過去分退職金については、①確定拠出年金への移換、②退職時に現金支給、③在職中に現金支給、という三通りの選択肢を設けた。また、将来分退職金についても、①確定拠出年金＋前払い、②全額を前払い、という二種類の選択肢を設け、各人にニーズに合わせた選択をしてもらえるようにした。
- 前払い退職金は給与所得扱いとなることから、資格毎に「みなし税率」を設定し、一定の加算を行っている。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：就業規則に定める社員のうち、加入を希望する者。

掛け金の算出方法：4/1 時点の「資格・職務等級・勤続年数」に応じたポイントにポイント単価（10,000 円）を乗じ、さらに満年齢に応じた割引率（満 45 歳から年利 2%で割引。満 45 歳以降は割引なし）を乗じて掛金を設定する。

業務委託の状況：以外の通り。

運営管理機関：U F J 信託銀行

記録関連機関：J I S & T

資産管理機関：U F J 信託銀行

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）

損害保険（元本確保型 3・それ以外 0）

投資信託（元本確保型 0・それ以外 2 2）

3. 投資教育について

① 投資教育の考え方（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。）

- 確定拠出年金の年金資産を「豊かな老後生活を送るための資金」と位置付け、公的年金の給付や自らのライフスタイルと照らし合わせて、年金資産をどのように