

「確定拠出年金制度の実態調査」(16年度調査)の概要

(社)生活福祉研究機構

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。

〔調査結果の概要〕

(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。自主学習を支援するために、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、またライフプラン・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を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」「投資に対する関心の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する企業がある。

(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フ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、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。

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="margin: 0 auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">適格退職年金 (30)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">退職一時金 (70)</td> </tr> </table> </div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <p style="margin: 0;">確定拠出年金 (100)</p> </div> </div>	適格退職年金 (30)	退職一時金 (70)
適格退職年金 (30)			
退職一時金 (70)			
(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。 <p>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> <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っ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ためレベル別の教育が必要。 ・ マッチング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欲しい。 ・ 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 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、この制度のもとで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。 ・ スイッチングは、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> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 150px;"> (導入前) 新設事業のため、退職給付は未設定 </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 150px;"> (導入後) 確定拠出年金 (90) 前払い退職金 (10) </div> </div>
(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 うち元本確保型は1</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説明すると同時に、この制度のもとの資産運用の基礎を習得させる。
(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、スターターキットを配布するとともに、最低一人1回はファイナンシャル・プランナーによる説明を受けるように指導。 ・ 説明会では、確定拠出年金制度の特徴とメリット・デメリット、長期投資と分散投資の考え方とその効果などを説明。 ・ 新入社員は5名程度なので、資料（スターターキット）を渡して、各自で勉強してもらう。 ・ 継続教育は、制度導入後1年しか経過していないため、未だ実施していないが、運営管理機関からの運用状況等のデータはイントラネットを活用して伝達。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の内容、運用商品の特性・特色、ライフプランの例を説明した「スターターキット」を作成・配布 ・ 資料（スターターキット）を配付したうえで説明会を開催、説明会に出られない者にはビデオで伝達。 ・ 情報の伝達は全てインターネットを利用して行っている。コールセンターへの接続もインターネットをベースに行っている。 ・ 知りたい情報は、すべてWebに掲載。 ・ 運営管理機関からの情報により「DCニュース・レター」を作成・配布。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会が終わった段階で、リスク・リターン、分散投資、商品選定、個別商品について理解の程度等をアンケート調査した結果によれば、9割の従業員は理解できたと思うが、残りの者は何回説明をきいても理解していない模様。 ・ 制度上の想定利率は2%だが、3%程度の運用利回りを確保することを目標としている。しかし、元本確保型商品の選択割合が約50%になっており、これでは目標達成は難しく、まだ教育が不足しているかなという感あり。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門用語をどのようにして理解させるか。 ・ 運用実績が想定利回りに満たない者へのアドバイスをどうするか。 ・ 従業員、特に高齢者には資産運用に対して不安がある。

投資教育の事例—4

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和27年
② 業種	運輸通信業
③ 従業員数(H16年7月)	13,271名 うち加入者4,366名(男3,798名、女568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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与・報酬体系の再構築 ・ 企業の財務体質の改善 <p>② 導入前後の体系図</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 40%;">(導入前)</td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="text-align: center; width: 40%;">(導入後)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">厚生年金基金 (20)</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">→</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">厚生年金基金 (22)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">退職一時金 (80)</td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">確定拠出年金 (11)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">退職金一時金 (67)</td> </tr> </table>	(導入前)		(導入後)	厚生年金基金 (20)	→	厚生年金基金 (22)	退職一時金 (80)		確定拠出年金 (11)			退職金一時金 (67)
(導入前)		(導入後)											
厚生年金基金 (20)	→	厚生年金基金 (22)											
退職一時金 (80)		確定拠出年金 (11)											
		退職金一時金 (67)											
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 嘱託社員を除く全社員のうち、希望者が加入</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：生命保険会社に委託 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 31 うち元本確保型は13</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"> ・ 確定拠出年金制度導入の趣旨、資産運用についての基本的な説明にポイントを置く。
(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"> ・ 制度導入の約1年前にパンフレットを作成・配布し、6カ月前から説明会開催をスタート。 制度関係は自社が、投資教育は主として長期投資、分散投資の考え方とその効果について運営管理機関が担当。 ・ 説明会は4ヶ月間に200回開催し、13,000人の従業員のうち約3,000人が参加した。 参加できなかった者のために、ビデオ、CDを作成して、職場単位に配布し勤務時間内に見てもらった。 ・ その他に、ライフプラン・セミナーでも投資について触れている。 ・ 新入社員は、入社時研修の際に制度導入時の説明会の内容と同じものを説明するが、前払い退職金を選ぶ者が多い。 ・ 継続教育の内容は検討中であるが、社内LANに投資に関する情報を載せて、これに誰でもアクセスできるようにしていく予定。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 説明会の数ヶ月前からパンフレットを配付。 ・ 説明会での運営管理機関からの専門家による説明。 ・ 説明会に参加できなかった者のためにビデオ、CDを配布。 ・ 運用に関する情報をWebに掲載。 ・ コールセンターを設置して個別相談に応じる体制を整備。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度導入後、1年しか経っていないので、特に投資教育の効果を調べていない。 ・ 説明内容が多岐にわたるため消化不良の感がある。 ・ コールセンターに制度、運用に関する問い合わせが増加した。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人によって知識や理解のレベルにかなりの差があるので、レベル別に教育内容を用意していくことが必要。 ・ 如何にして投資に興味を持たせるか。 ・ 制度については、中途退職者への一時金支給を可能にして欲しい。掛金の上限引き上げ、特別法人税の撤廃も。

投資教育の事例—5

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和37年
② 業種	サービス業
③ 従業員数(H16年7月)	11,500名 うち加入者11,500名(男10,000名、 女1,500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	○ 企業年金基金、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"> ・ 給与・報酬体系の再構築 ・ 人材確保などに向けた企業の魅力向上 ・ 退職給付債務の解消 <p>② 導入前後の体系図</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>(導入前)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 150px; height: 150px; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">厚生年金基金 (100)</p> </div> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 20px;">→</div> <div style="text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 150px; height: 150px; margin: 0 auto; display: flex; flex-direction: column; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;"> <p>企業年金基金 (80)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>確定拠出年金 (20)</p> </div> </div> </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 嘱託社員を除く社員</p> <p>② 掛金の算出方法 ポイント制(給与の1%)</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 16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"> ・ 確定拠出年金制度の仕組みと導入の目的、資産運用に関する基礎知識、運用商品の選択にポイントを置く
(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"> ・ 制度導入時に、1回2時間の説明会を140回開催した。何回参加してもよいことになっているが、平均して1人1回は参加している。 ・ テキストとビデオという組み合わせと、テキストと説明会という組み合わせと、テキストとビデオと説明会という組み合わせ、のいずれかで必ず勉強することという通達を出している。 ・ 説明会での主な説明内容は、リスクの種類と内容、長期投資の考え方とその効果。 ・ 新入社員には、まだ投資教育は行っていない。テキストとビデオを渡して自習してもらっている。 ・ 継続教育は検討中でまだ実施していないが、基本的には導入時の教育内容と同じものを繰り返し行っていくことになるう。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営管理機関の汎用型のテキストに、当社の要望を入れたオリジナルテキストを作成。 ビデオはテキストに沿った内容になっている。 ・ 情報提供の中核はテキストで、これに説明会での説明個人で学習する場合にはビデオが加わる。 テキストと同じ情報をWebにも掲載。 ・ 詳しいコールセンター利用手引き作成。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 想定利回りは3%だが、平均的な資産構成は元本保証型商品7割、投資信託2割であり、目標達成は困難。 もう少し教育が必要だと思っている。 ・ 分散投資については、ある程度理解されたと思うが、実際の資産構成には反映していない。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 老後のライフプランの中で、公的年金、企業年金を含めた退職給付全体の在り方を考えていく必要がある。 ・ 確定拠出年金の制度運営コストは思っていた以上に高い。 ・ 制度については、掛金の上限引き上げ、中途退職者への一時金支給ができるようにして欲しい。

投資教育の事例—6

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和31年
② 業種	電気・ガス
③ 従業員数(H16年7月)	47名 うち加入者42名(男35名、女7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、総合型厚生年金基金
(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"> ・ 従業員が自らの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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">退職一時金 (30)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">適格退職年金 (70)</div> </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">退職一時金 (30)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">確定拠出年金 (70)</div> </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 パート及び嘱託を除く社員</p> <p>② 掛金の算出方法 退職金基本給×定率(10.5%)</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 10のうち元本確保型は1</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"> ・ 投資理論の基礎、確定拠出年金制度導入の背景、ライフプランのなかでの老後資金の計画的な貯蓄の必要性の説明
(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"> ・ 制度導入の3ヶ月前に説明会を開催して、長期投資と分散投資の考え方とその効果など資産運用の基礎について、運営管理機関が作成した資料に基づいて説明。 ・ 特に新入社員向けの投資教育は行っていない。 ・ 継続教育といえるかどうか分からないが、制度導入後、自主参加という形の研修会を開催して、運営管理機関から、今までの復習という意味で、リスク・リターン、各種の運用方法などについての説明と新しい商品の紹介を受けた。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営管理機関が作成した資料を従業員の自宅に郵送。これを説明会に持参して説明を聞くことにした。 ・ 説明会では使用しなかったが、貸し出し用の教材としてビデオを用意。内容は、資産運用をゴルフに例えたものになっている。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営管理機関から「リスクをとりたくない者は定期預金でよい」という説明があったためか、資産構成は元本確保型商品が70%以上になっている。 ・ 少数だが、スイッチングを実行する者が出てきた。 ・ 説明会では理解できているように思われるが、実際の行動に結びついているかどうか疑問。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の興味と知識レベルに差があるので、全員に資産運用を理解してもらうには、工夫が必要。 ・ 如何に運用に興味を持たせるかが重要。 ・ インターネットを利用した情報の取得を勧めているが、そのための動機付けが必要。 ・ 制度上では、懲戒解雇の場合にも給付が出るのは問題。事務手続きが煩雑。

投資教育の事例—7

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和30年
② 業種	サービス業
③ 従業員数(H16年7月)	5,270名 うち加入者2,573名(男2,208名、女365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				
(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 ・ 企業の財務体質の改善 ・ 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%;"> <tr> <td style="text-align: center;">退職一時金 (14)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">厚生年金基金 (86)</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%;"> <tr> <td style="text-align: center;">確定拠出年金 (37)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">厚生年金基金 (63)</td> </tr> </table> </div> </div>	退職一時金 (14)	厚生年金基金 (86)	確定拠出年金 (37)	厚生年金基金 (63)
退職一時金 (14)					
厚生年金基金 (86)					
確定拠出年金 (37)					
厚生年金基金 (63)					
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 役員、契約社員、嘱託を除く60歳未満の厚生年金被保険者で加入を希望する者</p> <p>② 掛金の算出方法 給与×定率(3.5%)</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：生命保険会社に委託 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 20のうち元本確保型は6</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"> ・確定拠出年金制度及び投資理論について、ポイントを絞って説明
(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"> ・制度導入時は、人事制度の改定と重なったので、2ヵ月間に海外を含めた主要拠点を回り、1カ所で2時間位かけて前半は人事制度の改定、後半は確定拠出年金制度と資産運用について説明。 ・説明会では、リスク・リターンとはというような資産運用の基礎と投資信託から定期預金までの商品特性について、かなり絞って細かいことは言わずに説明。 ・新入社員には、確定拠出年金への移行部分を除いて、制度導入時とほぼ同様の内容を入社時に説明。 ・継続教育が必要なことは充分感じているが、まだ組織的には行っていない。 <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運用商品の特性を説明するためのテキストを運営管理機関に依頼して作成して、説明会で配布。 ・ビデオも、運営管理機関が作成したものを配布。 ・前払い退職金から確定拠出年金への選択変更を半期に一度認めているので、そのタイミングで運営管理機関からの情報をイントラネットで発信。 <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・投資についての知識を深めるよい機会となっている。 ・想定運用利率2.5%を確保できる資産配分になっているかどうかは疑問。 ・スイッチングが加入者2500人で月に10件程度であることから判断すると、ある程度の教育効果はあったと思うが、理解のレベルは高いとはいえない。 <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の意識をどう高めていくかが課題 ・企業のDC担当者を対象としたセミナー等、知識を深める機会が少ない ・制度的には、中途退職者に一時金の支給ができるようにして欲しい。 ・運営管理機関に対しては、運用関連以外の事項、例えば住所変更、は会社を経由して手続きをすることになっているが、本人が直接手続きしていいのではないか。