

投資教育の事例—8

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	平成15年
② 業種	製造業
③ 従業員数(H16年7月)	6,553名 うち加入者6,054名(男5,398名、女656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"> <li>・ 企業の財務体質の改善</li> <li>・ 退職給付債務の解消</li> <li>・ 従業員の退職金債権の保全強化</li> </ul> <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; display: flex; flex-direction: column; justify-content: center; align-items: center;"> <p>適格退職年金 (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; display: flex; flex-direction: column; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>確定拠出年金 (55)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>キャッシュ・バ ランス・プラン (45)</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 全社員(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：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 20のうち元本確保型は3</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導入することによって退職給付仕組みが根本的に変わるということを認識させたうえで、自己責任による運用の基本的な枠組みを理解させる。</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>・制度導入前に、2ヵ月間に1回1時間半程度の説明会を60回開催して確定拠出年金制度の導入について説明。</li> <li>・制度導入の説明が終わった段階で、1回2時間で50人程度を対象とした投資セミナーを延べ100回開催した。セミナーの前半は、リスク・リターンの関係、運用商品の特質等の資産運用に関する基礎的な事項を説明し、後半は質疑・応答。想定利率を3%としているので、運用利回りと退職給付の関係についても説明。</li> <li>・新入社員には、ビデオは配布していないが、ほぼ制度導入時と同じ内容を入社時に説明。</li> <li>・継続教育はまだ実施していないが、現業部門では就業時間内に従業員を集めて講習会等を行うことは困難。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営管理機関と相談して当社向けにカスタマイズしたパンフレット及びビデオをセミナーで配布。ビデオは従業員ばかりでなく家族にも理解してもらうために全員に配布。</li> <li>・継続教育向けに、運営管理機関からの情報をWebに掲載。この他にコールセンターを利用する方法も用意されているが利用者は少ない。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現業職と事務職では、理解の程度が異なる。</li> <li>・セミナー終了後に実施したアンケート調査によれば、加入者の8割は理解したと回答。</li> <li>・ただし、「商品選定」、「個別商品」の説明に関してはやや理解度が低い。</li> </ul> <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・投資経験が少ない者が多数なので、元本確保型の選択が多い。</li> <li>・退職後の取扱いを退職者に理解させるのが難しい。</li> <li>・記録関連の費用を始めとして確定拠出年金制度の運営コストは高い。</li> </ul>

## 投資教育の事例—9

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	明治39年
② 業種	製造業
③ 従業員数(H16年7月)	1,527名 うち加入者1,384名(男1,290名、女94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"> <li>・従業員が自らライフプランを考える契機</li> <li>・老後生活保障の多様化</li> <li>・退職給付債務の解消</li> <li>・雇用も流動化に対応し、人材の確保を図る</li> </ul> <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> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td>厚生年金基金 (50)</td></tr> <tr><td>適格退職年金 (10)</td></tr> <tr><td>退職一時金 (40)</td></tr> </table> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 20px;">→</div> <div style="text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td>厚生年金基金 (50)</td></tr> <tr><td>確定拠出年金 (50)</td></tr> </table> </div> </div>	厚生年金基金 (50)	適格退職年金 (10)	退職一時金 (40)	厚生年金基金 (50)	確定拠出年金 (50)
厚生年金基金 (50)						
適格退職年金 (10)						
退職一時金 (40)						
厚生年金基金 (50)						
確定拠出年金 (50)						
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 加入を希望する社員(要件は設けていない)</p> <p>② 掛金の算出方法 ポイント制(ポイント×8.38%)</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 20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>・確定拠出年金への移行とこの制度の特質を周知させたうえで、資産運用の基礎的な事項の説明を専門家（ファイナンシャル・プランナー）に依頼して実施</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>・制度導入直後に、労組と一緒に各職場に行き、30分位かけて新制度への移行について説明。その後、2時間かけて投資教育に関する説明会を開催。その内容は、リスクの種類と内容、分散投資の考え方とその効果等、資産運用に関する基礎的な事項。</li> <li>・新入社員は、入社時研修の合間にビデオを見てもらい、その後で資料を用いて説明。内容は、制度導入時の説明時と同じ。ただし、旧制度から確定拠出年金への移行の部分は除いている。</li> <li>・継続教育として、労組と一緒に各工場を回って2時間程度の説明会を14回開催（H16.9現在）。継続教育的なものとしては、運用状況と確定拠出年金に関するニュースなどを掲載した「確定拠出年金ニュース」を年4回運営管理機関に作ってもらい配布。その他、年4回発行され社内報（ニュースレター）にも確定拠出年金に関する記事を随時掲載。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・説明会で、資料を配付するとともにビデオを使用して説明。同時に、資料は社内の掲示板に掲示。海外勤務者には資料とビデオを送付。</li> <li>・年4回の「確定拠出年金ニュース」および「ニュースレター」の配布。</li> <li>・コールセンターの利用を勧めているが利用者は少ない。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度概要は理解したと思われるが、資産運用については理解度は低いと思われる。</li> <li>・少ないながら元本確保型から投信への移行が見られるが、想定利率が1%と低いため、最初は殆どが定期預金を選択している。</li> </ul> <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運用商品として何を選んだらよいかという個別商品の選択に関する質問が多い。</li> <li>・制度上では、拠出掛金の上限の引き上げと諸手続きの簡素化を。</li> </ul>

## 投資教育の事例—10

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	平成9年
② 業種	サービス業
③ 従業員数(H16年7月)	433名 うち加入者356名(男256名、女100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>・ ポータビリティの確保</li> <li>・ 企業の財務体質の改善</li> </ul> <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; margin: 0 auto;">退職一時金 (100)</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; margin: 0 auto;">確定拠出年金 (100)</div> </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 給与×定率</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：生命保険会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 7 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

- ・ 確定拠出年金制度導入の背景と仕組み
- ・ 老後資金計画における確定拠出年金の位置付け
- ・ 自己責任による資金運用の意味を理解させる

(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等

① 投資教育の内容：

- ・ 導入前の段階で、200名程度の従業員に対して社長が直接、生活設計の重要性とDCプランの意義を訴えかけた。導入直前の説明会（運用商品の選定段階）では、運営管理機関の担当者が運用方法（長期・分散投資の効果など）と運用商品を中心とした説明を行った。総回数は6回であり、それに合わせて毎回、テキストを配布しビデオも活用した。欠席者に対しても、同じビデオを視聴させた。会社側で会場を提供するとともに、就業時間内に説明会を開催するなどの協力体制をとった。
- ・ 新入社員教育については、研修時に、運営管理機関の担当者による説明を2時間行った。導入前・直前の説明会と同様に、テキストを配布しビデオも活用した。説明に際しては、ビジュアル化してわかりやすい説明を心掛けた。また、質疑応答にもかなりの時間を割いた。
- ・ 継続教育においては、集合・合同説明会を行わず、年4回の運用関係のレポートを発行し、それに対して運営管理機関のフリーダイヤルで質問を受ける形をとっている。ただし、それを会社の方で集約することはしていない。運用結果に基づいて、加入者自らがその重要性を認識してもらいたい。

② 情報提供の方法：

- ・ 資料の配布、説明会（導入時のみ）、ビデオ・DVDの貸与
- ・ 継続教育ではWebによる情報提供が中心
- ・ 年4回運用環境レポートなどのニュースレター刊行
- ・ 相談窓口として、運営管理機関のコールセンター、フリーダイヤルを活用

③ 投資教育の効果：

- ・ 定期的な資料配布などの刺激を与えることで、スイッチングを実行する者が出てきた。また、Webに対するアクセス回数も確実に増加している。
- ・ 投資教育効果の定量的な測定については、運用成果でみるしかない。また、定性的な評価では、モラルサーベイ的な退職給付制度に対する従業員満足度調査を考えている。
- ・ 調査時点において、株式投資信託の割合が約5割、保険商品が約5割となっている。少数だが積極的に運用に取組む加入者がいる。

④ 投資教育の課題、その他：

- ・退職資金計画などについて関心をもたせることで、従業員の自立を促し、生活力を高めてもらいたい。
- ・新入社員に対して詰込み的に投資教育を実施するために、その後の具体的な運用・商品選択に知識・情報を生かし切れていない。
- ・運用・解約手数料などの個別資産の商品性についても、ある程度理解させて、納得してもらいたい。
- ・過去の配布資料・データについてもイントラネットで公開する。
- ・国・行政側に対して、投資教育に関するプロジェクトを策定し積極的に取組んでもらいたい。現在までのところ、老後生活資金を形成するのに確定拠出年金で大丈夫だろうか、という不安の声を多く聞く。

投資教育の事例—1 1

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和22年
② 業種	建設業
③ 従業員数 (H16年7月)	1,017名 うち加入者734名 (男711名、女23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	○ 規約型確定給付企業年金、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>・ 新規人材確保のため</li> <li>・ 財務体質の改善</li> <li>・ 退職給付債務の解消</li> </ul> <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: 50%;">(導入前)</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">→</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 (25)</td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">規約型確定給付企業年金 (20)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">適格退職年金 (45)</td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">確定拠出年金 (40)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">退職一時金 (30)</td> <td></td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">退職一時金 (40)</td> </tr> </table>	(導入前)	→	(導入後)	厚生年金基金 (25)		規約型確定給付企業年金 (20)	適格退職年金 (45)		確定拠出年金 (40)	退職一時金 (30)		退職一時金 (40)
(導入前)	→	(導入後)											
厚生年金基金 (25)		規約型確定給付企業年金 (20)											
適格退職年金 (45)		確定拠出年金 (40)											
退職一時金 (30)		退職一時金 (40)											
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 希望による加入</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：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 15 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"> <li>・確定拠出年金導入は人事・報酬体系変革の一環であり、進取性を従業員にアピールしたい。</li> <li>・新入社員・中途採用者にも内部の担当者が直接説明を行う。</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>・制度導入前に、全国の支店で2時間程度の説明会を開催した。東京と大阪の支店では、2回に分けて実施し（それ以外は1回）、講師は運営管理機関の担当者と内部担当者が分担して説明した。内部講師は確定拠出年金の制度概要を含めて退職給付制度について、外部講師は運用商品のリスクや分散投資の考え方など、運用について説明した。運営管理機関が用意したテキストとビデオに基づいて説明が行われた。</li> <li>・新入社員教育については、研修時に2時間程度の時間を割いて、退職給付制度における確定拠出年金の位置づけなどを中心に、内部講師が説明を行った。その際にも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>・継続教育については、説明会を行っておらず、年4回のニュースレターとWebによる情報提供が中心。ただし、後数年で退職をひかえている従業員に対しては、ライフプラン・セミナーを開催しており、その中で外部講師を呼んで退職後の生活設計全般の説明をしている。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料配布、説明会、ビデオの提供、コールセンター、Webの活用</li> <li>・継続教育には、資料配布、Web、年4回のニュースレター（運営管理機関作成）を活用</li> <li>・働き方やライフプラン、そして福利厚生に関する要望を聞くために従業員面接を実施しており、そのなかで確定拠出年金に対する意見を聞くように努めている。面接時間は30分から2時間に及ぶ場合もある。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・分散投資に対する理解を深めさせることができた。また、中高年齢層で関心が高くなってきている。ただし、加入者の年齢などにより投資教育の理解度には差がみられる。</li> <li>・ニュースレターの発行は、加入者の運用意識を高める上で有効であった。</li> <li>・現在までのところ、スイッチング実績はあまりない。また、元本確保型商品の選択割合は約85%であり、リスク資産の保有は少ない。</li> </ul>

④ 投資教育の課題、その他：

- ・継続教育のあり方については模索状態が続いている。Webの活用を促す以外、事業主としてどう取組むべきか議論している。
- ・受動的な加入者の興味を如何に引くかが、一番難しい課題である。とくに、時間の経過とともに、関心度合いが薄れつつあることを危惧している。
- ・今後アンケートなどを実施し、加入者の必要情報などのニーズを明確にするとともに、理解の程度と問題点の把握に努めたい。
- ・確定拠出年金の選択率に男女差があり、女性の選択率はかなり低い。制度面の課題と考えている。

## 投資教育の事例—12

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和42年
② 業種	サービス業
③ 従業員数 (H16年7月)	316名 うち加入者259名 (男195名、女64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>・ 企業の財務体質の改善、</li> <li>・ 給与・報酬体系の再構築</li> <li>・ 退職給付債務の解消</li> </ul> <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; margin: 0 auto;"> <p>適格退職年金 (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; margin: 0 auto;"> <p>確定拠出年金 (100)</p> </div> </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 希望による加入(確定拠出年金と前払い退職金の選択制としたが、約9割が前者を選択)</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 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"> <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

<b>1. 企業のプロフィール</b>	
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）

<b>2. 導入している年金制度等について</b>	
(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</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>新規事業のため退職給付は無し</p> </div> <div style="font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>確定拠出年金 (100)</p> </div> </div> <p style="margin-left: 100px;">(導入前) <span style="margin-left: 200px;">(導入後)</span></p>
(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>

握をしている（これをもとに商品の選定も変更した）。

- ・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。
- ・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。
- ・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。

④ 投資教育の課題、その他：

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・学校教育にも金融・投資教育を取り入れてほしい。



投資教育の事例—14

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/> <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/> <p>確定拠出年金 (10)</p> <hr/> <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

<b>1. 企業のプロフィール</b>	
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)

<b>2. 導入している年金制度等について</b>	
(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)  <hr style="border: 0.5px solid black;"/>                 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	
(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>
(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、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ったので、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>

④ 投資教育の課題、その他：

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。