



「人を大事にする」社風のもと、積極的に取り組むDCの投資教育

カゴメ 人事部 主任 岩永 健吾 氏

DCを取り巻く環境が大きく変わるなか、継続教育セミナーの企画・運営、法改正に伴う運用商品の除外など、現場の最前線でさまざまな施策を推し進めているカゴメの岩永健吾氏。DC業務において心がけていることは何か、お話を伺った。



カゴメのプロフィール

本社：東京都中央区
業務：食品の製造・販売業など
従業員数：2504人（連結／2018年12月末現在）

「人を大事にする」社風がDCを含めた人事施策に生かされている

カゴメは2002年、退職給付制度の一部という位置付けでDC制度を導入した。同社の退職給付制度は、退職一時金：50%、DC：50%（前払いとの選択制）で構成されている。

岩永氏が同社のDC担当者に就任したのは、人事部へ異動となった2年半前の2017年のことだ。

「私は学生時代、農学分野で植物の根っこの生え方についての研究をしていました。当社入社後はその経験を生かし、トマトの栽培技術研究に10年ほど従事しました。並行してこのキャリアとはまったく異なる人事部への異動について、ある想いを抱いて希望し続けていて、それが叶った形です。一般的な方よりは投資運用に対する関心が高い方でしたが、DC実務についてはド素人からの始まりでした」。

岩永氏の業務は働き方の改革に関する施策の企画立案と運用実務対応が中心となっているが、DCについても現場担当として法改正対応や企画立案などさまざまな案件に取り組んでいる。

「私と上司を含めて4名体制でDC業務に携わっています。上司はDCに関する造詣が大変深く、業務が円滑に進む密なコミュニケーションができますので、とてもやりやすい環境です。

また、当社の従業員は会社や製品に対する愛情があり、それが要因なのか、『人を大事にする』社風が根付いています。この点は当社の最も大事なポイントだと自信を持っていますし、DCを含めた人事施策においても大いに生かされています」。



岩永 健吾 氏

新入社員など若年層をはじめ、基礎的なDC投資教育を継続して注力

カゴメのDC加入者数は1313人。DC加入率は約85%で、およそこの高い水準で推移している。とりわけ20代社員のDC加入率は約90%と、他の年代と比べて高い（2019年3月末現在）。



カゴメが製造・販売する野菜・果物ジュース

これは、同社が毎年4～5月に行う「新入社員研修」と、入社2年目に入る直前の2月に行う「新入社員フォロー研修」のカリキュラムの1つとしてDCに関する説明を行っている効果大きい、と岩永氏は分析する。

「まず、4～5月の新入社員研修では数多くのカリキュラムが組まれていますが、その中でDCの制度説明を行っています。次に、翌年2月の新入社員フォロー研修では、当社からDCの基本的な考え方や制度説明を再度行い、詳細について運営管理機関の担当者の方から説明してもらいます。その時間はトータルで3時間程度でしょうか。

当社では入社1年目の社員は前払いしか選べないようにしています。社会人として1年を過ごした2月の研修にて改めて自身の長期的なライフプランを考えるきっかけを提供し、この時間で、『前払いよりもDCを選択する方が、長期で見ると有利になる』という意識付けになればと期待しています。芽生えた意識を実際に行動に移してもらうため、研修終了後にDCか前払いかの選択と、DCを選択する場合はDC商品の配分指定書も一緒に提出を求めています。このフローにより、新入社員の多くがDCを選択し、かつ、配分指定も行える形になっています」。

50歳対象のライフプラン研修、eラーニング……多様な継続教育

継続教育に力を入れるのは新入社員だけではない。カゴメでは、50歳になる従業員を対象にした「50歳ライフプラン研修」を実施。定年退職後のライフプランの考え方や介護に関する制度などについて説明するとともに、DC資産のもらい方や、残り10年の運用方法の考え方についてレクチャーする。

「運用方法については、積極的な運用、バランスをとった運用、保守的な運用など、年代によって異なることも解説し、世界の現市況や改めてドルコスト平均法についても触れたりして、必要な情報を網羅していく内容になっています。残り10年をどうするかを判断してもらい、『自助』の重要性について説明するようにしています」。

さらにカゴメでは、新たな取り組みとしてeラーニングも実施。加入者が好きな時間に閲覧できるよう整備されている。

「eラーニングでは動画とテキストの両方が閲覧できます。動画本数は十数本あり、動画1本につき5分前後を中心に、長くても10分未満と短い時間で視聴できます。DC制度の解説からドルコスト平均法まで、DCのことがひととおりわかる内容になっています」。

また最近では、現場の事業所から「DCのセミナーを行いたいので、講師を紹介してほしい」というリクエストが寄せられることもあり、その際は運営管理機関からの講師派遣フローについて紹介しているという。

カゴメでは投資信託を選定し、積極運用を行う加入者が多い



同社におけるリスク商品（投資信託）と元本確保型商品の保有割合（残高ベース）は7：3と、リスク商品の割合が高い。

「運営管理機関からも、当社は他社と比べて、リスク商品を取り入れた積極運用を行っている」と評価されています。スイッチングの件数についても、当社は他社と比較して多いと報告を受けています。年2回、加入者取引状況のお知らせを送っていますが、そのタイミングでスイッチングの件数は増える傾向にあります」。

また、以前カゴメは、他社に先駆けて安定型のバランス型ファンドをデフォルト商品として定めたことで話題となったが、そのファンドを引き続き指定運用方法として選定している。

「加入者のほぼ全員が配分指定を行っていますが、ごくまれに配分指定を忘れて放置しているケースもありますので、そういった方は一定期間の後、このバランス型ファンドで自動的に運用する流れになっています」。

DC 法改正に伴い、運用商品の除外を進める

DC 法改正により運用商品数に上限（35本以内）を設けることになったが、商品数が38本あるカゴメはその対応を迫られることとなった。

「当社では商品数を3本減らすことになりました。加入者の運用にできる限り影響を与えないことを条件として検討し、運営管理機関や労働組合とも相談しながら、元本確保型商品の一部を除外候補にすることとしました」。

現在は運営管理機関から候補商品の除外について同意するか否か、確認をとる書類を加入者に送付している段階とのことである。

追加の資産運用支援を現在検討中

岩永氏は今後の課題として、「DC 加入者への追加の資産運用支援」を挙げている。

「従業員から DC について問い合わせを多くもらうようになってきていますが、その中で特に多いのが『iDeCo（イデコ／個人型確定拠出年金）をやってみよう』というものです。iDeCo の節税効果が大々的に報じられていますので問い合わせが増えているのだと思いますが、当社では企業型 DC と iDeCo の併用を認めていません。その旨を伝えるとともに、追加の資産運用支援を検討中であることと、その支援施策案を実施した場合の iDeCo との違いを伝えるようにしています」。

iDeCo に対する問い合わせで感じることは、DC の節税メリットのみに着目した問い合わせの動機であるということです。もちろん、当社の企業型 DC 制度説明時も聞いてもらうためのフックとして節税効果については触れていますが、それよりも DC で資産運用をすることの大切さについて理解してもらうことを優先すべきと考えています。加入者が自身の資産運用を少しでも広い視野で取り組めるよう支援するべく施策の検討を継続していきます」。

もうひとつ、担当者として特に大事にしたい考え方として、DC以外の人事施策や実務業務とのバランスを意識したいと岩永氏は話す。

「今回のDC法改正対応をはじめ、人事の実務は膨大なのでどうしても目の前の業務に集中しがちになります。しかし、世間の流れにより、従業員からの人事部への期待は当社に限らず全国的に大きくなっています。

例えば、私が担当している働き方の改革関連施策とDC施策について、これらは人事に携わる人間からすれば全く違う分野ですが、従業員からすれば、あくまでも人事部の施策と同じカテゴリで捉えられます。したがって、大局的な視点からどの人事施策をどのタイミングで、そしてどういう時間軸と手順で進めていくか、その中でDC関連の施策はどんな位置付けとし、その意図が従業員に伝わるメッセージ性を有する制度設計となっているかをよくよく考えて、日々の業務に取り組んでいます」。

「現場と経営、それぞれにとっての『翻訳家』を務め切る」ことを常に心がける

岩永氏の仕事に対するモットーは、「現場と経営、それぞれにとっての『翻訳家』を務め切る」ことだという。

「現場にも経営にもそれぞれの立場と想いがあります。その間に立ち、それぞれの想いをわかりやすく『翻訳』し、人事の立場の考えや想いも込めながら、現場から経営へ、経営から現場へと伝えるようにしています。

先に述べたように、DCを含めた人事施策をどう進めていくか、その施策群が一貫性あるメッセージを感じられる内容となっているかを意識しながら、現場も経営も納得できる具体的な施策案を企画し、実行していきたいと常に心がけています」。



最後に岩永氏は、DC業務に取り組む担当者の方に向けて熱いメッセージを寄せてくれた。

「DC法が改正されたことで、担当者の方は大きな変化を求められているのではないかと想像します。おそらく事務的な業務負担がかかっていて、つらいと感じられる方も多いのではないのでしょうか。

ただ、このような強制的な負荷がかかっている状況だからこそ、DC制度での何かしらの変化をつけられるチャンスとも考えられますから、会社や従業員のために何ができるのかポジティブな姿勢で業務に取り組むように心がけています。ぜひこの機会にいっしょにDCのより良き変化にチャレンジしてみませんか？」

DC

記事に関するご意見・ご感想やDCに関するお取り組み等については

dcjoho@np0401k.org

までお願いいたします。