

# 年金確保支援法施行 — 今後問われる継続教育のあり方とは

NPO法人確定拠出年金教育協会、株式会社クライテリア(ベネ・DC支援サービス)は2011年11月9日、銀座フェニックスプラザにて「ベネ・確定拠出年金セミナー in 東京」を開催した。当日行われた、NPO法人確定拠出年金教育協会による基調講演およびファイナンシャル・プランナー菱田雅生氏によるテーマスピーチと、DC担当者によるパネルディスカッションの様態をダイジェスト版でご紹介する。

## 1. 基調講演「マッチング拠出解禁に伴う企業の対応について」

年金確保支援法の一環として、確定拠出年金法の一部が改正されます。なかでも注目されるのが、加入者も掛金を追加できる「マッチング拠出」です。掛金の所得控除によって節税メリットを活用した老後資金の積立が可能となるほか、DCのさらなる普及が見込まれます。マッチング拠出の具体的な導入方法は各企業の年金制度によって異なるため、すでにDC導入済み企業の場合は従業員拠出掛金の管理がやや複雑になる場合があります。また、この機会に運用商品を追加するのも一案ですが、検討・導入に際しては運営管理機関と相談し、慎重に進めることが望ましいでしょう。

## 2. テーマスピーチ「加入者教育の科学的なアプローチを考える」

今年5月、NPO法人確定拠出年金教育協会が継続教育の実施企業233社に、「効果がなかった継続教育」についてアンケート調査したところ、約6割が無回答でした。この結果から、効果を検証している企業が少ないことが垣間見えます。継続教育には、PDCAのプロセスが欠かせません。「計画(plan)→実行(do)→検証(check)→行動(act)」のサイクルを繰り返し実施することで、教育は継続教育へと進化するのです。また、そのプロセスを記録(Record)することは訴訟リスクの回避にも役立ちます。検証(check)段階では、アンケートで加入者の感想を拾い上げたり、確認テストで理解度を検証するなど、定量的・定性的な情報収集が重要です。

## 3. パネルディスカッション「効果の検証から見えてくる継続教育のあり方」



**パネリスト** SCSK株式会社 経営企画・人事グループ 人事第二部 労務課 **村上 剛氏**  
**パネリスト** 株式会社アサツー・ディ・ケイ 人材開発ユニット 人事局 副部長 **島田 大介氏**  
**パネリスト** 東洋電機製造株式会社 理事 法務コンプライアンス部 部長/横浜国立大学大学院国際社会科学部 学術研究企業システム専攻 博士課程後期院生 **高瀬 伊佐己氏**  
**モデレーター** NPO確定拠出年金教育協会代表 **斎藤 順子氏**

—まずは、各社の会社概要と退職給付制度についてお聞かせください。  
**村上** 独立系情報サービスのCSKは今年、住商情報システムとの合併によりSCSKへと社名変更いたしました。合併直前に、確定拠出年金教育協会主催の「エクセレントカンパニー表彰」を受賞したことは感慨深いものがあります。現行の企業年金制度は、旧2社の制度を併存し、DB 7割、DC 3割で構成されています。  
**島田** アサツー・ディ・ケイは国内

広告業界第3位の広告代理店です。2005年に退職給付制度を改定し、キャッシュバランス・プラン(CB)を採用した確定給付年金(全体の7割)と確定拠出年金(2割)に移行しました。  
**高瀬** 東洋電機製造は電車用駆動装置・パンタグラフのメーカーです。2006年に適格退職年金からの移行によってDCを導入。今はDCが3割、退職一時金が7割です。また、私は同社でコンプライアンス部長を務めるかたわら、大学院で企業年金の研

究を行っています。  
—投資教育に注力されるきっかけは何だったのでしょうか。  
**島田** DC導入に際し、社員から「どんな商品を選べばいいのか」という質問が多く寄せられたのですが、適切な回答ができない「もどかしさ」を感じたことが大きかったです。社員に自己責任を問う以上、事業主は投資教育を行う必要があると考え、2005年から継続教育に踏み切りました。当初は、「資産残高のお知らせ」

の配布時に運用セミナーを実施していましたが、回を追うごとに参加者が同じ顔ぶれになり、集合形式のセミナーだけでは全社員へのアプローチが難しいと感じました。また、配分変更やスイッチングなどのアクションを下支えしようと、2009年から投資助言サービスを始めました。DC未加入者には、ライフプラン全般について個別に相談できる「FP相談会」で対応しています。多くのDC担当者が専任ではないことを踏まえると、運営管理機関など外部の協力も必要でしょう。  
**村上** IHCSKが2004年にDCを導入した当時は、まだ外部の専門機関に十分な教材がありませんでした。それなら自分たちで作るしかない、自分が加入者として感じていた疑問に対するアンサーなどを盛り込んだため、加入者目線のわかりやすい教育コンテンツに仕上がったのかもしれない。  
ユニークなコンテンツがあれば、それを活用するのも一案です。旧CSKでは、「ポートフォリオゲーム」

という体験型研修が好評でした。講義だけでは、長時間の拘束に耐えられない人もいます。また分散投資の概念は理解できても、「どんな商品を組み合わせたら分散効果が高まるか」については、一方向のセミナーではなかなか修得できないでしょう。  
—では、高瀬さんには研究者の立場から「継続教育が加入者に与える影響」についてお話しただけですか。  
**高瀬** 当社の社員約800名に、確定拠出年金教育協会が制作したペーパーテスト「ベネ・DCトライアングル」を実施して結果を統計的に分析したところ、次のようなことが実証されました。それは、金融やDCの知識があれば、「退職後の生活に関する不安要因が軽減される」という意識変化や、「分散投資を実施する」「運用割合の変更実績がある」といった行動変化です。このように加入者の行動を数値化することで、投資教育の効果のある程度検証できることがわかりました。  
また、企業側はリスク商品の運用割合を重視しがちですが、これは制

度運営評価の参考値でしかありません。保有資産全体で考え、個々の運用哲学に基づいた割合であれば、リスク商品が100%でも0%でもいいわけです。あるいは、スイッチングや運用割合の変更が行われなくても、その理由が合理的であれば、一定の効果があつたと判断できるでしょう。  
**村上** 継続教育とは企業側が働きかけ、加入者にアクションが起こって初めて成果が出たといえるものです。そうした意味では、効果測定から得られる数値は一つの指標になるでしょうね。  
**島田** 確かに、運用割合の変更理由が「資産評価額がマイナスになったら」というのでは合理的ではありません。とはいえ、企業側がどんなにアプローチしても、DCに関心を示さない加入者は必ず一定割合で存在します。まずはDCや投資への興味を喚起し、その上で何らかのアクションが起こるのが理想的です。既存の教育コンテンツに加え、継続教育の効果が測定できる方法を模索したいと思います。 **DC**