

第3回 DCエクセレントカンパニー表彰

去る10月9日、東京証券会館ホールで開催された「日本DCフォーラム」(P16参照)において、継続教育に意欲的に取り組んでいる企業が「DCエクセレントカンパニー」として表彰されました。



表彰式に臨んだ、左から山口修氏(表彰プレゼンター)、藤崎憲貴氏(インフォコム株式会社人事総務室人事業務チーム上級主任)、三上晃子氏(インフォコム株式会社人事総務室人事業務チーム)、小倉啓吾氏(ソレキア株式会社人事リーダー)、飯島久美子氏(ソレキア株式会社人事プロスタッフ)、寺田幸弘氏(三井倉庫株式会社企業管理部門人事部長)の皆さん

受賞企業と受賞理由

インフォコム株式会社

自社システム搭載のeラーニングに続き、今年度は外部のシステムを活用してeラーニングによる継続教育を実施中(受講後に理解度を確認する小テストも同システムに搭載)。以前から他の従業員教育にもeラーニングを採用しているため社内に「eラーニング文化」が根づいており、1コンテンツあたりの平均受講率130%超(複数回受講者多数)、小テ

スト正解率83.4%を達成。2カ月ごとに新しいコンテンツを追加し、受講期間を決めて受講促進に取り組んでいることも驚異的な受講率につながっている。

ソレキア株式会社

DC制度導入の年にeラーニングによる継続教育を開始した。翌年には効果の測定・検証と加入者の理解促進を目的に、アンケート形式の質問と、関連する知識を習得できるコン

受賞企業のプロフィール

インフォコム

DC導入時期
2004年12月
加入者数
1019名
退職給付制度の構成
2011年9月にDBを廃止してDCに一本化
前払い退職金との選択制
あり(50%がDCを選択)
前制度からの資産移換
適年の50%を移換
運用商品
元本確保型5本、投資信託15本の計20本。追加商品7本
商品の選択状況
元本確保型40%、投資信託60%
マッチング拠出
2013年1月から実施

ソレキア

DC導入時期
2011年1月
加入者数
838名
退職給付制度の構成
DC30%、DB70%
前払い退職金との選択制
なし
前制度からの資産移換
適年から移換
運用商品
元本確保型2本、投資信託15本の計17本。追加商品1本
商品の選択状況
元本確保型40%、投資信託60%
マッチング拠出
2013年10月から実施

三井倉庫

DC導入時期
2005年4月
加入者数
840名
退職給付制度の構成
DC16.5%、DB16.5%、退職一時金67%
前払い退職金との選択制
なし
前制度からの資産移換
適年から移換
運用商品
元本確保型6本、投資信託12本の計18本。追加商品5本
商品の選択状況
元本確保型47%、投資信託53%
マッチング拠出
2013年4月から実施

テンツを採用。アクセスフリーの外部システムの利用で、回収率・受講率は98%に達した。現在は新たなeラーニングを実施中で、制度、ライフプラン、運用知識に関する多様なコンテンツでさまざまなレベルの加入者ニーズに添えている。またマッチング拠出の導入にあたり、将来の資産額や節税効果を試算できるコンテンツの採用も決まっている。

三井倉庫株式会社

継続教育ツールの開発では、加入者目線による「取り組みやすさ」や「飽きのこない手法」を重視。全加入者の老後への意識向上を促すため、試行錯誤を重ねながら毎年多彩なコンテンツを生み出している。昨年から新たに「通信教育」(Webテスト)を実施。これにより、国内外

に展開するすべての事業所に等しく教育の機会を提供することができた。また、Webならではの双方向性を活かすことにより、従来の冊子や

DVDでは困難であった、加入者の詳細な学習履歴や理解度の把握についても大きな成果を上げている。DC

表彰プレゼンターのコメントから

—横浜国立大学大学院 国際社会科学研究院教授 山口 修氏

今週から社会保障審議会年金部会が再開されましたが、公的年金の持続可能性を高めていくためには、特例水準の解消やマクロ経済スライドの実施など既定の方針だけでは不十分で、給付の見直しに踏み込まざるをえないのではないのでしょうか。

イギリスやドイツなど諸外国では公的年金の給付を確定拠出型の年金で補う流れが出てきていますが、わが国でも確定拠出年金(DC)が公的年金を補足する制度となる時代がもうすぐやってくるでしょう。今やDCの継続教育は、国民的課題であるともいえるわけです。

年金確保支援法で継続教育の実施義務が明文化され、さらにその後の局長通達では、その具体的な方向性が示されました。今日受賞される3社は、いずれもeラーニングやWebを使った教育で大きな成果を上げた企業です。新しい時代を切り開くパイオニアの役割を果たされていることに深く敬意を表し、3社の受賞を心から祝福したいと思います。



パネルディスカッション②

「人事戦略と確定拠出年金 継続教育の再考」から

エクセレントカンパニー表彰に続いて、受賞企業の担当者によるパネルディスカッションが行われた。今回はその中から、DC継続教育に関する部分を抜粋・要約してお届けしよう。

パネリスト

寺田 幸弘氏(三井倉庫株式会社 企業管理部門人事部長)
飯島 久美子氏(ソレキア株式会社 人事プロスタッフ)

モデレーター

錦織 隆生氏(企業年金活用研究会 代表理事)

錦織 まずはDC制度の概要をご紹介します。

寺田 2005年に人事評価制度を変更した際に、年金制度も改定しまし

た。従来はおおよそ6:4の比率だった退職一時金と税制適格退職年金(適年)を、一時金はそのままにして適年を廃止し、DCとDBに同じ比

率で移行しています。運用商品は、今年4月のマッチング拠出の実施に伴って5商品を追加し、現在は18本です。

飯島 2011年に適年を廃止し、DBが70%、DCが30%の制度に移行しましたが、今年10月からマッチング拠出を始めるにあたり、リスクコントロー

ル型の商品1本を追加しました。加入時から定期預金に入れたままの人も多いため、状況を動かしたいという思いもありました。

錦織 どのような経緯で継続教育が始まり、現状はどうなっていますか。

飯島 制度移行時の説明は、人数の多い事業所ではセミナー形式で行い、その他はセミナーをテレビ会議システムで放映しましたが、出席状況を把握できませんでした。年1回の継続教育を行うようになったのは、制度移行時の従業員の状況を見て、しっかりした教育ができるよう予算の確保を会社側に働きかけたことがきっかけです。

1年目の継続教育は、事業所が多くても使えるeラーニングを導入。受講期間は、いつまでも先延ばしにならないよう、最短の1カ月間としました。本来、受講後でなければわからない未受講者を運営管理機関(運営)に毎週報告してもらい、社内イントラへの掲示や所属長への報告などによって受講率を上げることに努めました。

2年目の継続教育は、1年目のアンケート結果などからわかった「運用させられている感」を少しでも払拭するために、ライフプランに重点を置いたコンテンツを使っています。また本年度の継続教育は10月からのマッチング拠出の内容を含めたものになっています。教育の成果はまだ見えていませんが、今年を受講率100%を目指しています。

寺田 当社の加入者教育はDC導入前の2004年、全従業員に制度を理解してもらうための全国キャラバンからスタートしました。2005~07年にも同様に各地区でセミナーを開きま

したが、日本国内だけでも百数十カ所の事業所を回るにはかなりの人員と労力が必要なため、08年には全員にテキスト方式の小冊子を配ることにしました。それが、今の継続教育の原点です。

翌2009年にはライフプランシートを採用して自分の老後の年金額が見えるようにし、2010年には全社員に向けてDVDを配布。そして昨年からはeラーニングを導入しました。社内ポータルで受講率が見えるため、人事の人間が未受講者にメールで受講を促しているのが現在の取り組みです。

何とか制度を理解してほしいという思いが出発点ですが、それは私自身が営業畑一筋から人事に移り、DCをほとんど知らなかったというコンプレックスから発しています。そもそも自分が知らないDCを、どうすればわかりやすく教育できるのか。内容を易しくするだけでなく、中身を充実させなければいけない。そこが一番苦労した点です。

錦織 三井倉庫さんは、状況に応じて着々と教育プログラムを積み上げてきたところが特徴。一方ソレキアさんは、短期集中で理解を深めようとしている。

どちらも加入者は840人程度ですが、教育効果の測定と受講促進には苦労されているようですね。

寺田 当社の冊子やDVDは配りっ放しで、何人が使ったかも、どう使われていたかも不明でした。そこで、どれだけの人が話を理解しているかをつかむために、いろいろ対策を講じてきたわけです。

たとえばWebのテキストを3回に分けて配布し、それを読んだ上で簡単な設問に答えてもらい、その回

答率を人事で把握して受講を後押ししています。全員受講を目指していますが、今のところ回答率は80%です。

飯島 受講後に必ずアンケートをとるようにしています。また、運営からの報告で配分変更やスイッチングが増えているといった反応も読み取ることができます。

錦織 両社ともDB制度との併用ですが、退職給付全体の中のリスク資産の割合については説明されていますか。また、想定利回りについてはどうでしょうか。

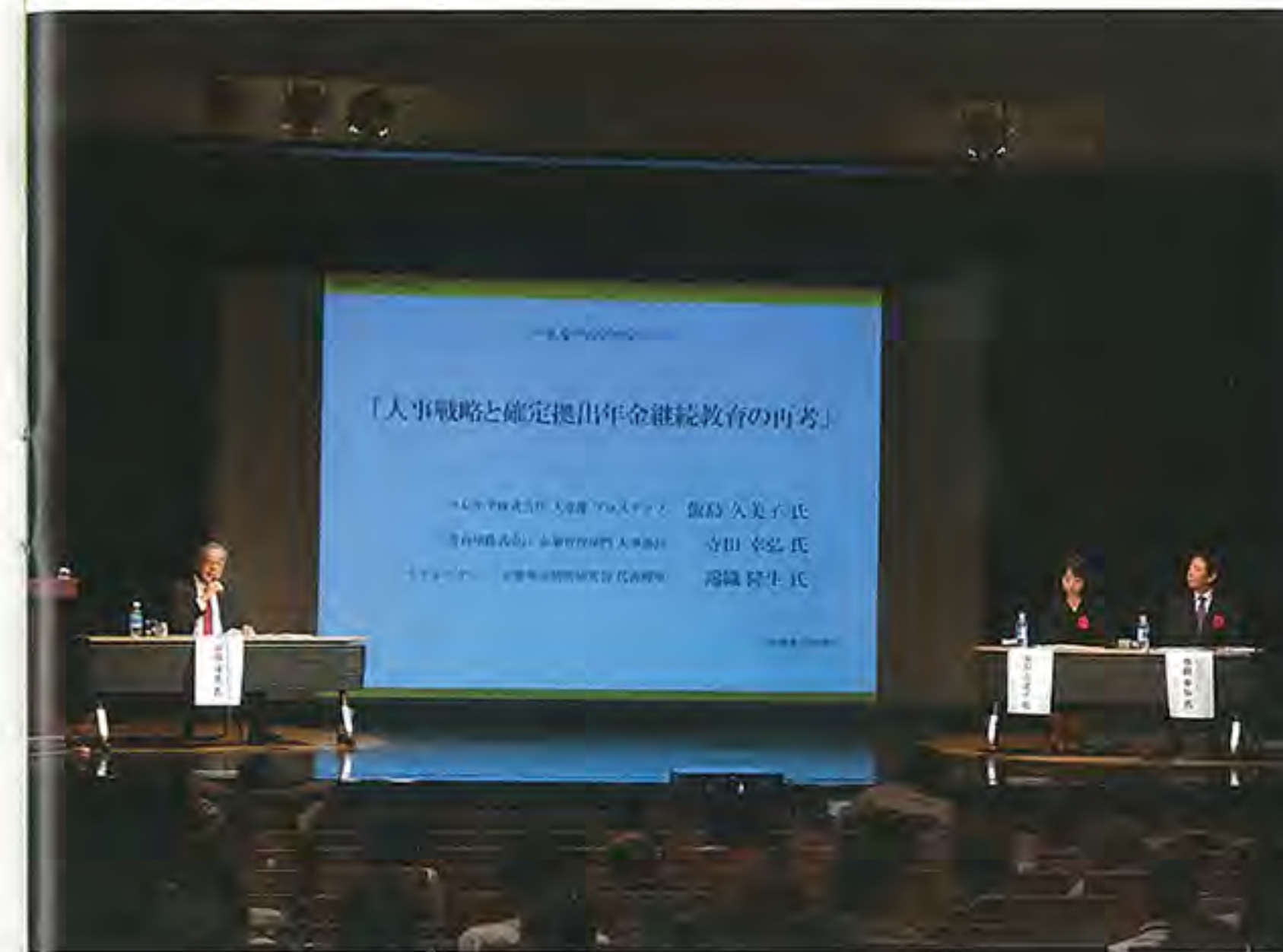
寺田 リスク資産の割合について特に踏み込んだ説明はしていませんが、DCの加入者教育の中でそのあたりにも触れるようにはしています。また、制度導入当初はそれなりの想定利回りを念頭に置いたのですが、いま新任の人に説明する際には、特にその点には触れていません。

飯島 DBの運用については本人にはあまり関係ないような印象もあって、リスク資産の割合は特に説明していません。想定利回りに関しては制度導入時には説明しましたが、毎年の継続教育の中でそれを大きく取り上げることはありません。

錦織 今日のフォーラムでもNISAの話がありましたが、投資に対する個人の意識は変わってきているようです。市場環境の変化に対する加入者の反応は?

寺田 運営に問い合わせがあったかどうかは、つかんでいません。リーマン・ショック時には、定年退職間近の人から多くの問い合わせが寄せられていましたが……。

飯島 市場環境が良くなってきたので、退職が近くなって思い切った



植上の有益な体験談に参加者の熱い視線が

行動をとる人が数名いるとの報告を運営から受けています。そのため今年の継続教育には、運用実績を掲載し、長い目で投資をとらえることの重要性を盛り込んでいかなければ、と考えています。

錦織 現在の加入者教育は「定年まで積み立てましょう」型のストーリーがほとんどですが、これからは積み上がった資産を上手に受け取っていく「出口戦略」も重要になってくるのではないのでしょうか。そうした教育プログラムはありますか。

寺田 そこまでは組み入れていません。いまだに「退職金=一時金」のイメージが強いですが、やはり老後の生活費をどう維持していくかが重要で、今後はそのあたりをよく理解してもらうための教育が必要になるでしょうね。

飯島 DBが70%を占めていて、DCの受け取り方まで考えが及ばないのかもしれませんが、これからは長い

老後を考えた上で、年金として活用するための継続教育も行っていければと思います。

錦織 いわゆる自動移換者の増加が、大きな問題とされています。説明責任が企業の担当者にかかってくるわけですが、何か工夫されていることは?

寺田 中途退職者はそれほど多くはありませんが、DCの資産がそのまま放置されるケースが多いと聞いているので、運営と人事部の両方から、移換手続きについて案内しています。

飯島 現在、移換手続きについては退職書類一式にセットされていますが、別途、きちんとした説明をしなければいけないと感じています。

錦織 今回の受賞で気持ちを新たにされているかと思いますが、今後の業務について抱負をお聞かせいただけますか。

寺田 従業員にもわかりやすく制度

を浸透させる部分はまだ足りていないので、今後も引き続き、その点に力を注いでいきたいと思っています。

飯島 まだ制度導入3年目。今回、受講率でそれなりの数字を出せたことは人事の働きかけの成果ともいえますが、何も言わなくても高い受講率を実現できればいいですね。「運用させられている感」がなくなって、加入者からどんどん質問が来るようになるまで、根気強く続けていきたいと思っています。

錦織 今日は残念ながら集合セミナーについての状況をお聞きできませんでしたが、参加型には大きなメリットがある一方で、地方や小規模な事業所にはなかなか手が届かない。そのような事業所の加入者に均等に機会を提供するとなると、イントラネットやeラーニングの活用が一つの方法で、教育効果を数字で報告しなければならない担当者にとっても、有力な選択肢といえるのではないのでしょうか。では最後に、お2人から一言ずつ。

飯島 配分変更やスイッチングをしてもいいので、月に1回は状況確認のために自分の加入者サイトを見てもらえるようになることが個人的な目標です。また情報収集はしていますが他社の状況はよくわからないので、さまざまな例を教えてください。

寺田 わかりやすいDCを目指していますが、スイッチングの頻度等を含め、実際の運用レベルをもう少し高めていきたいですね。どうすればそれが可能になるのか、引き続き運営の協力を得ながら模索していきたいと思っています。

錦織 ありがとうございます。□□