



DCエクセレントカンパニー 2018 受賞企業による 継続教育事例の紹介

曙ブレーキ工業

～継続教育の講師は社外に頼らず、全て従業員で対応～

曙ブレーキ工業 人事部 人事課長 早船 幸一 氏

常に「従業員自らが気づき、考え、行動するきっかけを作る」という方針のもと、さまざまなDCに関する施策を実行に移している曙ブレーキ工業。具体的にどのような継続教育を行っているのでしょうか。同社人事部人事課長の早船幸一氏が発表してくださいました。

※本記事は、2018年10月12日に実施した「第7回 日本DCフォーラム」の講演内容を基に構成したものです。

曙ブレーキ工業のプロフィール・受賞理由

●プロフィール

本社：埼玉県羽生市
業種：各種ブレーキの製造・販売
従業員数：9240人(連結)

●受賞理由

加入者の関心・理解格差がある中で、常に「従業員自らが気づき、考え、行動するきっかけを作る」という方針のもと、各事業所でのDCの継続教育セミナー、年代別のライフプランセミナーを毎年継続して実施するほか、社内報など他の手段での情報発信も並行して行い、気づく場をいろいろな形で提供している。これを支えているのが、DC制度運営状況確認の場に、担当部署のみならず、財務・基金・組合という制度運営関係者全員がそろって、現状認識・課題の共有が図られるガバナンス体制が整っていることがある。

▼DCエクセレントカンパニーの詳細はこちらをご覧ください。

【DCをより活用されるよう頑張った受賞企業はこの3社！】

(https://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2018/10/20181023_401k_news.pdf)

老後資金は「殖やす時代」へ。 退職給付制度もDCを軸とした見直しを進める

当社はおおよそ10年前に従来の退職給付制度を抜本的に見直し、2008年10月に新制度に移行しました。

新制度導入の目的・狙いは、「公的年金制度の補完」と「退職金の保全」を充実させ、「会社加算による退職金の増加」によって、「従業員にとって安心できる老後と安心して働ける環境の整備」を行うことでした。

新制度導入以前の退職給付制度は、退職一時金（70％）と適格退職



早船 幸一 氏



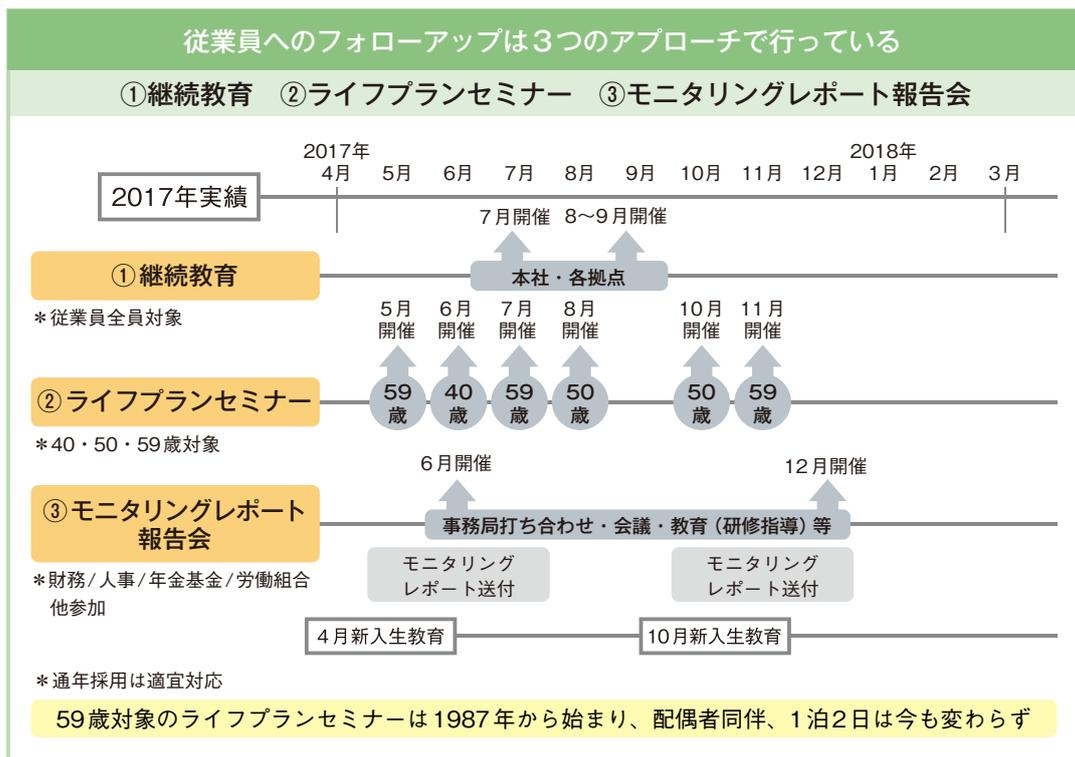
年金（30%）、その外枠として企業年金基金（14%）で構成されて
いました。議論を重ねた末、最終的にはDC（前払い退職金との選
択制）が36%、DB（キャッシュバランス）が64%で、外枠14%
はそのまま残すことになりました。

議論の過程ではDCを20%とする案もありましたが、そもそも「殖
やせる退職金」を目指していたこともあり、当時の拠出限度額の
上限となる36%に決まりました。また運用の想定利回りも3%案、
2%案などさまざまありましたが、その頃は投資教育もまだまだ十
分にできてない時代でもありましたので、まずは1%に設定しよう
ということになりました。当時の国債の金利が0.8~0.9%くらいで

したので、投資教育の不足があったとしても、1%でなら十分運用できるだろうという判断です。しかし、今のようなマイナ
ス金利時代は想定外。だからこそ投資教育の継続が必要であることを痛感しています。

従業員へのDCのフォローアップは3つのアプローチで行っている

DCに関わる従業員のフォローアップは、3つのアプローチから取り組んでいます。（1）継続教育、（2）ライフプランセミ
ナー、（3）モニタリングレポート報告会です。



※曙ブレーキ工業のプレゼンテーション資料より作成

まず（1）継続教育ですが、2017年度の実績でいえば7月から9月にかけて、本社および各拠点で集合研修（就業時間外）という形で実施しました。全従業員を対象とし、時間はおおむね1時間。内容は、退職給付制度の仕組みや分散投資の考え方などの基本部分と、「プラスアルファ」の部分で構成しており、2017年度のプラスアルファには、加入者自身の運用状況が記されたモニタリングレポートの見方や、2014年4月に導入したマッチング拠出を盛り込みました。資料は投影用（PowerPointで約30ページ）のほか、A3両面1枚にまとめたダイジェスト版も作成し、配布しています。

継続教育の講師は社外に頼らず、全て従業員（人事・業務）で対応しているのも、当社の特徴といえるでしょう。役職イコー

ル講師ということではなく、特に若い人にはどんどんチャレンジしてもらいます。教える立場になったら、その人が一番勉強するわけで、理解も深まり本物の知識が身につきます。

次に（２）ライフプランセミナーですが、これは年齢軸にスポットを当てたもので、2017年度は40歳、50歳、59歳の方を対象に実施しました。

40歳の従業員には制度への理解を深めながら、投資に関する知識も習得してもらいます。また、現在の商品の選択と配分で20年後の運用結果をシミュレーションし、本当にいま選んでいる商品と配分がいいのかどうかを考えるきっかけの場になっています。



50歳については再雇用制度の話もありますが、マッチング拠出の話も有効です。若い人は老後の資産形成にはまだまだ興味が薄いようですが、子どもも大きくなり、ある程度の余裕ができてくる50歳にもなれば、あと10年、マッチング拠出を活用することの意味がすんなり理解される傾向にあります。

定年間近の59歳のライフプランセミナーは1987年以来30年の歴史があるもので、現在も配偶者同伴、1泊2日で受講してもらっています。間近に迫ったセカンドライフの設計や年金の話、退職金の受け取り方法や投資の考え方などが主な内容です。

最後に（３）モニタリングレポート報告会についてですが、担当部署の人事のみならず財務、年金基金、労働組合といったDC制度運営関係者全員がそろって行う会議です。DC制度運営関係者全員がそろってプラン全体の運営状況を確認し、現状認識と課題の共有を図る場としています。

DCに関する課題はまだまだ山盛りで、継続教育への参加率にしてもマッチング拠出の利用率にしても、私たち人事が立てている目標に対しては道半ばといったところです。とはいえ加入者からの個別相談は増えていて、休憩時間に「ちょっと話を聞いてよ」って言う人もいれば、仕事が終わってから1時間くらい相談に乗るケースもあります。

加入者一人ひとりがDCの意味・役割に気付き、考えることが大切です。最終的には加入者の誰もがきちんと行動に移せるよう、今後も努めてまいりたいと思っています。

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@np401k.org

までお願いいたします。