



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

ニチレイ

～「2つの課題」を克服するために実施してきた意欲的な継続教育～

ニチレイ 人事総務部 労務管理グループリーダー 大野 真氏

DCの継続教育において「2つの課題」に気づき、その課題を克服するために意欲的に取り組み、成果を挙げてきたニチレイ。実際にどのような継続教育を実施してきたのか。同社人事総務部、労務管理グループリーダーの大野 真氏にお話しいただきました。

※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。

ニチレイのプロフィール・受賞理由

プロフィール

本社：東京都中央区

業種：加工食品の製造・販売、低温物流

従業員数：1万5787人（連結）

受賞理由

制度改正（2011年度）以降毎年、全加入者を対象に継続教育を実施している。運用の実態や加入者の声から「若年層と無関心層の保守的な投資行動」を課題と認識し、検証を行いながら対策に取り組んでいる。若年層には新人研修においてベースとなる金融教育を行い、知識の底上げを行った上でDC加入時教育を行っている。継続教育は、DC単体ではなく企業の重要な人事施策である「働き方改革」の一環として、人生100年時代の到来も見据え、ライフイベントとお金について関心を持ってもらう機会として位置付け、「老後の資産形成のための一つの重要な手段」として展開したことによって、関心喚起に効果を上げている。

▼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)

ニチレイの退職給付制度は5つのコースから1つを選ぶ選択制になっている

当社の退職給付制度は、2011年4月にそれまで全体の8割あったキャッシュバランスプランを廃止し、確定拠出年金（DC）と前払退職手当の選択制に移りました。選択のコースは5つあり、①全額DCコース、②DC 8割コース（前払2割）、③DC 2割コース（前払8割）、④DC1000円コース（ほぼ全額前払）、⑤全額前払コースの中から1つのコースを選ぶという形になっています。



大野 真氏

5つのコースのうちどれを選んでも、1年に1回は各人のライフステージに合わせてコースの変更ができる設計にしました。ただし、DCの加入者が⑤全額前払コースに変えたいと思っても途中でDCを脱退することはできないので、要望を最大限満たすために、あえて④DC 1000円コースを設けてあります。

「無関心層の存在」と「若年層の保守的な投資行動」という2つの課題

DCの継続教育に関しては、私たちは2つの課題があると考えています。

1つ目の課題は、いわゆる「無関心層の存在」です。初回拠出以来の運用利回りの分布状況（2018年3月末時点）を見ると、0.0～0.5%の利回りが加入者全体の約3割、人数にすると900名強を占めています。おそらく運用商品は元本確保型のみで、こうした加入者が運用結果次第で受け取れる金額が異なることを理解した上で元本確保型の商品を選んでいるのであれば問題はないのですが、いざ定年を迎えた際に、こんなはずではなかったと後悔することがあってはならない。そんな思いで、継続教育に取り組んでいます。

2つの課題は、「若年層の保守的な投資行動」です。2015年3月末時点のデータを見ると、20代社員の元本確保型の選択率は71.3%で、運用資産の受け取り時期が近い50代は別として、他の年代に比べてきわめて高い水準にあります。DCは「長期・積立・分散」投資が基本とされる中、若年層がこのような行動で果たして大丈夫なのかという問題意識を抱くようになりました。



従業員のニーズに応じてさまざまな継続教育を実施

私たちは2011年4月の制度改正以降、毎年手を替え品を替え、地道に継続教育に取り組んできました。形態としては原則全員参加の集合型研修が中心で、全国約100の事業場で就業時間内に実施しております。

研修は運営管理機関からDC加入者あてに「取引状況のお知らせ」が届く時期におおむね合わせて実施していて、研修当日には「取引状況のお知らせ」を持参してもらいます。例えば定年までこのまま利回り0.1%で運用した場合と、利回り2～3%の投資信託で運用した場合を比較してみせ、自分の資産の残高や配分と見比べてもらいます。そうすることで、自分の今の資産配分のままでいいかを考えてもらうことが目的です。自分のケースと比較して考えることによって加入者にリアルな切迫感が生まれます。



ただ、ずっとこのような形式の研修では従業員の多様化するニーズに対応できなくなってきたので、2015年度からはテスト的にレベル別や年代別の研修を実施したり、あるいは2016年度からはEラーニングを実施したりするなど、さまざまな工夫を凝らしています。加えて研修実施期間には、提携FPによる無料の個別相談窓口も設けています。

もう1つの課題である「若年層の保守的な投資行動」に関しては、そもそも新入社員は金融やマネーになじみのないことに注目し、2015年度から社会人として最低限必要な金融リテラシーの研修、例えば「株式とは」「債券とは」「投資信託とは」といった金融用語

や、株式会社の仕組みといった解説を新入社員研修の中に取り入れました。そして、そののちに退職給付制度の説明を行うようにしたわけです。

それとともに、これまではどちらかといえば知識詰め込み型で、無関心層にとっては見ただけで拒絶反応を起こしかねなかった研修用の冊子も、内容を堅苦しくないわかりやすいものに変え、表現もアニメ風のイラストを使うなどしてソフトなイメージに変えました。

また、人生100年時代の到来などと言われるなか、継続教育の位置付けを単なるDCに関する説明ではなく、年に1回くらいは自らの老後の資産形成、あるいはライフプランやマネープランを考えてもらう場にすると再定義しました。ですから、DC以外の、当社グループの福利厚生制度なども含めて説明するといった工夫もしています。

継続教育の地道な取り組みにより上げられた「4つの成果」

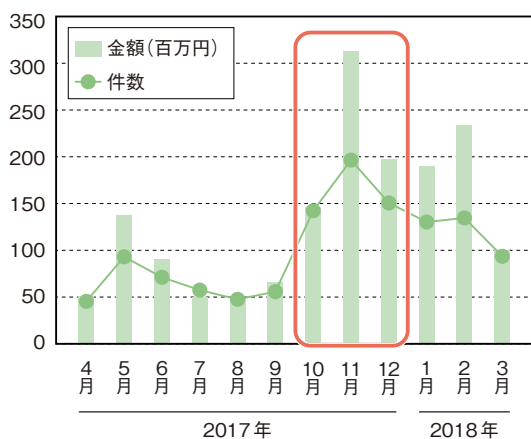
こうした継続教育を実施してきたことでどのような効果を上げることができたのか、ご紹介します。

ニチレイの継続教育の効果検証

- 〈配分指定の状況〉元本確保型の割合が12ポイント減少
- 〈スイッチング件数・金額〉研修期間中は、前後の期間と比べ2～3倍に増加
- 〈退職給付制度の選択コース〉全額DCコースが約6%増加
- 〈金融リテラシー研修導入〉20代の元本確保型の割合が約10ポイント減少

※制度移行時と直近(2018年3月末時点)の比較

● スイッチング件数・金額の推移



※ニチレイのプレゼンテーション資料より作成

● 退職給付制度の選択コースの推移

No.	退職給付制度のコース	移行時	現在
1	全額DCコース	72.7%	78.8%
2	DC 8割コース	5.3%	6.6%
3	DC 2割コース	3.2%	2.7%
4	DC1000円コース	2.6%	1.9%
5	全額前払コース	3.7%	3.2%
6	退職時一時金コース (DC)	7.8%	4.5%
7	退職時一時金コース (移行時精算)	4.7%	2.2%
	計	100.0%	100.0%

まず1つ目は配分指定の状況です。2011年4月の制度移行時に比べ2018年3月末時点の数値を見てみると、元本確保型の割合が加入者全体で約12ポイント減少しました。

2つ目はスイッチングの件数・金額です。研修期間中はその前後の期間に比べ件数も金額も2～3倍の伸びを示していて、研修が具体的な行動に結びついていることが見て取れます。

3つ目は退職給付制度の選択コースの変化です。①全額DCコースの選択割合が制度移行時から約6%増え、2018年3月末時点では78.8%になっています。

さらに4つ目ですが、若年層の投資行動に関しては、2015年度から新入社員研修に金融リテラシーの研修を導入した結果、20代の元本確保型を選択する割合が2018年3月末時点で60%と、約10ポイント減少しました。

こういった数字からも、地道に取り組んでいる継続教育が一定の成果を上げているのではないかと、私たちは考えています。



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@npo401k.org

までお願いいたします。