



## DCエクセレントカンパニー2019受賞企業による 継続教育事例の紹介

# 日新電機

～会社・基金・組合による「DC委員会」で制度運営に磨きをかける～

日新電機グループ企業年金基金 事務長 宮脇 智子 氏

会社、企業年金基金、労働組合が一体となって「DC委員会」を立ち上げ、企業年金全体の制度運営に取り組んでいる日新電機。継続教育にどう取り組んでいったのか。日新電機グループ企業年金基金、事務長の宮脇智子氏に発表していただきました。

※本記事は、2019年11月15日に実施した「DCエクセレントカンパニーフォーラム in 大阪」の講演内容を基に構成したものです。

### 日新電機のプロフィール・受賞理由

#### ●プロフィール

本社：京都府京都市 業種：電力機器の製造・販売 従業員数：5078人（連結）

#### ●受賞理由

会社、基金、組合が一体となって、DBのみならず、DCも含めた企業年金全体の制度運営を行っている。継続教育セミナーは年代別、さらには事業所ごとの特性に合わせた内容で実施し、数年かけて全社員をカバーできる体制となっている。イントラには、社員のちょっとした疑問の解消に役立つコンテンツが充実しており、加入者WEBのユニークユーザー数は直近1年で18%増加している。

▼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7社！】

[https://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2019/11/2019Commendation\\_release2.pdf](https://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2019/11/2019Commendation_release2.pdf)

## 制度導入の翌年に金融危機に見舞われ……

当社は京都市右京区に本社を構える1917年創業の電機メーカーです。「大きな電気」を小さくして皆さんのところに運ぶための設備・装置の製造を主に手掛けていることもあり、「縁の下の力持ち」という企業風土があり、真面目でコツコツタイプの社員が非常に多く、DCの継続教育でも、そうした企業風土や社員の気質を意識しながら企画・運営を行っています。

DCの導入は2006年で、前払退職金とDCの選択制です。DC加入者数は2039人で、93%がDCに加入していますが、加入できるのはポイント制の事業所のみです。退職金割合で見ると25%がDCに移行しています。運用商品は16本で、元本確保型のみで運用している割合は25.9%です（いずれも2019年3月末時点）。



宮脇 智子 氏

DC導入から1年あまりで、世界金融危機に直面したため、ほぼ全員の資産が目減りすることとなりました。アベノミクスによって日本経済が上向くまでの数年間、非常に厳しい環境が続き、為す術もない状況でしたが、会社からも「DCはこのままではいけない」「同じ企業年金ならば基金で何かできないことはないか」ということで、2011年に企業年金基金がDC運営の業務を会社から受託する形で、今日につながる一連の取り組みがスタートしました。

## 「DC委員会」で継続教育の充実を図る

まず加入者にアンケートを取りました。それまで何もしてこなかったため、一体、加入者からどんな声が返ってくるか未知数でしたが、わずか2週間で回収率は85%にのぼり、意見も山ほど書かれていました。

それを分析・数値化した結果、これは基金だけでは太刀打ちできないことがわかったので、新たに「DC委員会」を立ち上げました。これは会社と基金、労働組合の3者からなる組織です。もっとも当初は「DC委員会」という立派な名前も付いておらず、「DCどうしよう会」という名前で関係者が集まり、議論を重ねました。

DC委員会の中でもっとも議論になったのは、加入者の継続教育です。何から着手すればいいかわからなかったため、まずは運営管理機関と話し合いながら少しずつ始めていきました。

われわれの継続教育でもっとも反省すべき点は、キャリア採用者への加入時教育がスターターキット書類一式を渡すことくらいしかしていなかったことでした。これには労働組合からも「一番の問題点」という指摘がありました。

そこで2013年から3年間、新入社員への教育を実施するタイミングで、キャリア採用者にも研修への参加を募りました。教育することで「わからないことがわかり」、次のセミナーの対象になった時に「自分がいったい何がわからないからここに来ているのか」を理解して参加できるようになったようです。これらの経験が2013年から実施している年代別・職種別のDCセミナーにもつながっていきました。

現在、私たちが力を入れて取り組んでいるのは、自社バージョンのDCホームページの充実です。ここでは、加入者がいつでも自分の知りたいことがわかるように具体的な内容を掲載しています。

またメールでの問い合わせも可能で、ここに寄せられた問い合わせは、4人のDC担当者に送られる仕組みになっていて、メールに気付いた担当者がいち早く返信します。さらに、その時に他の担当者がどのように返信したのかを共有できるようにしました。DC制度を長年続けていくと、属人的な運営に陥りかねませんが、後任をしっかりと育てるためにも、些細なことでもチームで情報共有しながら経験を積んでいくことがDC制度運営では大切だと感じています。

### 日新電機がDCにおいて取り組んできたこと



## 新設の「賞与DC」に加入者の1割が申し込み



2019年4月に「賞与DC」という新たな仕組みを導入しました。賞与から自分でコースを選んで拠出額を増やせます。イントラのサイトには賞与DCの内容、メリット・デメリット、手続きの仕方などを掲載し、イントラ上で2週間ほど募集をかけたところ、全体の1割にのぼる加入者から申し込みの手続きがありました。これまでは年に1回集合研修を行っていたのですが、先述のイントラや運営管理機関のスマートフォン・アプリなどを活用した教育が、これからの主流になっていくのではないかと考えています。

一連の取り組みの効果は、加入者が自身で老齢給付金をもらうようになった時になって初めて、確認できるものだと考えています。したがって、あくまで現時点の評価に過ぎませんが、①自分

で理解して賞与DCを申し込んだ加入者が1割にのぼったこと、②元本確保型のみで運用していた加入者が少しずつ分散投資に移行していることは、たしかな手ごたえではないかと考えています。また過去4年間に遡り定年退職者のDC請求についての調査を行ったところ、60歳以降も6割の人がDCを解約せずに運用指図を続けていたことがわかりました。

こういった結果も私たちが教育を続けていく励みとなっています。今後は投資分野だけではなく、広くキャリアプラン、ライフイベントなど含めた継続教育の取り組みも考えています。

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@npo401k.org](mailto:dcjoho@npo401k.org)

までお願いいたします。