



## 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

# 鶴見製作所

～加入者利益の向上目指し、大幅な商品入れ替えも実施へ～

鶴見製作所 人事部 部門長 **吉井 康富** 氏

DCに加入する従業員の利益向上のために、継続教育をはじめ、運用商品の入れ替えにも積極的に取り組む鶴見製作所。制度変更とともにどのように継続教育を充実させていったのか。鶴見製作所の人事部部門長、吉井康富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。

### 鶴見製作所のプロフィール・受賞理由

#### ●プロフィール

本社：大阪府大阪市 業種：各種ポンプ、環境装置の製造、販売

従業員数：1329人（グループ合計2019年9月30日現在／嘱託、契約社員、パートを含む）

#### ●受賞理由

退職金制度や老後資産形成について人事部スタッフが自ら講師を務め、全国13の拠点で対面セミナーを実施している。効果的な教育を行うため、従業員の理解レベルに合わせた2つの研修メニューを用意し、事前のアンケートに基づいた推奨メニューの提案を一人ひとりに行っている。個別にプログラムを案内することで、従業員ニーズと教育内容のズレを解消し、制度やとるべき行動への理解が進み、元本確保のみ保有している従業員が直近2年間で2割減少している。

▼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)

## 2003年にDC導入、 17年から全員加入に

当社は水中ポンプを主力とした各種流体システム等、簡単に言えば、水を動かす機械や水をきれいにする機械を製造・販売している企業で、2024年に創立100周年を迎えます。

退職金制度はDCとDBの2本立てで、DCの導入は2003年5月、導入時は選択加入でしたが、その後、2回にわたり大きく制度を改定しています。1回目は2017年4月で、DC未加入者を全員加入にし、2回目は同年7月で、「LP（ライフプラン）支援金」として新たに会社から支給し、本人の選択で従来の掛金に加算して限度額まで拠出できるようにしました。



吉井 康富 氏

2019年9月末時点の加入者数は833名、平均運用利回りは2.78%です。制度の想定利回りは変動性を採用しており、10年国債の5年平均利回りに基づいて2年ごとに見直しています。2003年の制度導入時の想定利回りは2%でしたが、日銀によるマイナス金利政策などの影響もあり、現在は0.8%です。ただし、変動制の下限は0.8%、上限は3%に設定しているため、今が下限の水準です。想定利回り以上の利回りで運用できている加入者の比率は71.8%。資産配分の構成比は投資信託60.1%、定期預金33.6%、保険商品6.3%です。

## 制度の大幅改定後、継続教育も必須参加に

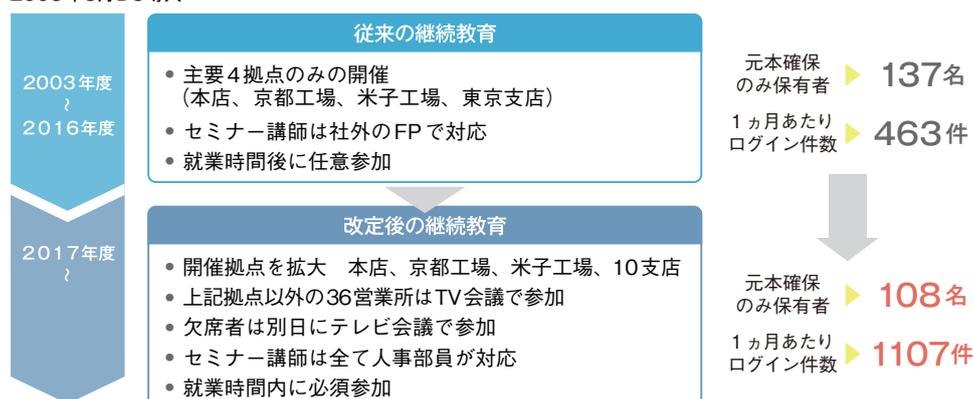
継続教育の目的は、①DCの非課税枠を最大限活用して効果的な資産形成を行うこと、②今後の生活コストや物価上昇を鑑みて元本確保型のみでの運用をなくすことの2点です。

2003年の制度導入から13年間は、主要4拠点のみで対面式の継続教育を行い、他の拠点には講師が話している様子をビデオで撮影してDVDを配布していました。また就業時間後に実施していたので、あくまで任意参加のセミナーでした。

ところが2017年度に制度を大幅に改定したことを機に、継続教育の実施形態や内容も抜本的に見直しました。

### 継続教育を実施する上での工夫

2003年5月DC導入



従来、セミナー講師は外部のFPに委託していましたが、全て人事部長の人員で対応することにし、就業時間内に実施し、全員が必須で参加する形態に変更。また開催拠点についても、本店、京都・米子の2工場、10支店の合計13拠点に拡大、各地で対面式の継続教育を行うことにしました。それ以外に36ある営業所の従業員はテレビ会議で参加、当日欠席した人には後日テレビ会議で参加を求めました。

その結果、元本確保型商品のみでの保有者が137名から108名に減少、また1ヵ月当たりのWEBサイトのログイン件数は463件から1107件に飛躍的に増加しました。

もう1つの工夫点はアンケートです。2018年はDC継続教育前に従業員にWEBアンケートを実施し、研修テーマを「資産運用編」と「WEB操作編」の2つに決めるだけでなく、本人の理解レベルに応じて分け、

- ①両方受けたほうがよいのでは？
- ②資産運用編だけでよいのでは？
- ③WEB操作編だけでよいのでは？
- ④あなたは制度も理解しかなりの運用利回りなので参加しなくてよいのでは？

で分け、個別に参加案内をしました。もちろん④でも両方受講された方はいます。質問の具体的な内容は、保有資産は何か、

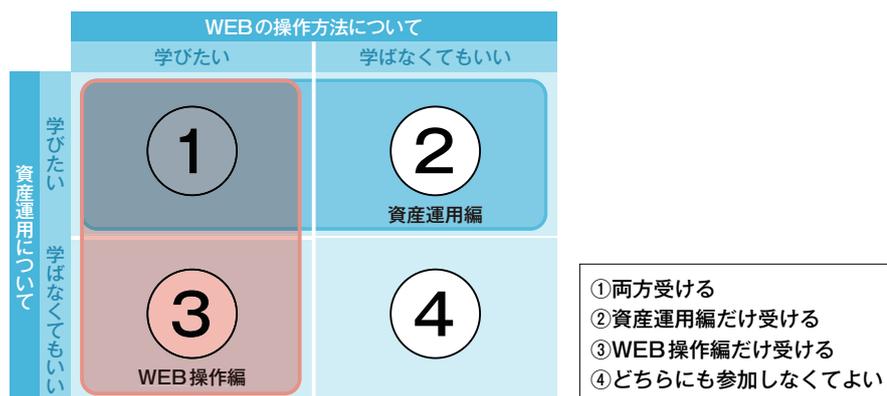
運用利回りはどれくらいか、運営サイトを見たことがあるか、操作したことはあるか、限度額まで掛金を加算できることを知っているか、などです。アンケートにより効果的な継続教育が実施できています。

ちなみに、資産運用編では、ドル・コスト平均法のメカニズムを説明したほか、過去のデータを参照し長期・積立投資が「意外と負けていない」ことを従業員に伝え、WEB操作編では、操作方法もさることながら、制度や基本的な用語解説も交えて理解してもらう工夫をしています。

講師を務める人事部員は3名で、CFP、年金アドバイザー、社会保険労務士などの資格を取得するなど知識の習得に努めています。

### 継続教育を実施する上での工夫

事前にWEBアンケートを実施し、資産運用について学びたい方、WEB画面の操作方法について学びたい方など、従業員の意向を調査してセグメント化し、それぞれにおいて効果的な継続教育を実践



## 大胆な商品入れ替えで加入者利益の向上を



引き続き「LP支援金制度」の活用を通じて従業員の老後の資産形成を促していきますが、全員が2万7500円の限度額まで掛金を加算することを目標に掲げています。また年代別の老後の考え方や各世代の従業員の掛金選択状況を分析し、従業員にマッチした継続教育を実施していきたいと考えています。

また加入者の利益向上のために商品の入れ替えも積極的に行っていく予定です。2019年11月から各拠点で説明会をスタートしていますが、これまで採用してきた商品15本のうち、1商品のみを継続し、残りの14本については今後除外していきます。その一方で、すでに新しい商品を16本追加しており、合計17商品の構成にしていく予定です。

というのも、私たちがDCを導入したのは2003年と比較的早かったので、投資信託の信託報酬が今と比べて高い時期でした。それに対して近年設定された商品は信託報酬が総じて割安ですから、同じ値動きをされると思われるもので、かつ信託報酬の低いものへと思い切って入れ替えることに踏み切りました。時間をかけて全加入者を対象に説明会を開催し、加入者の利益の向上を目指して全社を挙げて取り組んでいきます。

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

までお願いいたします。