



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

和井田製作所

～「自助力を鍛える」ことが継続教育の重点テーマ～

和井田製作所 総務部 課長 近藤 雅彦 氏

2010年の導入以来、対面セミナーを本社以外の支店・営業所でも毎年欠かさず実施している和井田製作所。具体的にどのような継続投資教育を実施しており、どのような成果を上げているのか。和井田製作所、総務部課長の近藤雅彦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。

和井田製作所のプロフィール・受賞理由

●プロフィール

本社：岐阜県高山市 業種：工作機械の製造及び販売 従業員数：171人（連結）

●受賞理由

社員の自助努力を継続的にサポートすべく継続投資教育セミナーを全ての拠点で毎年業務時間内に全員参加で開催している。また、セミナーの受講により関心を持った加入者がすぐに行動できるよう、セミナー終了直後にID/PWを再通知するなど、効果を上げるための工夫をしている。マッチング利用率は年々上昇し、導入から6年で利用率は71%に達している。

▼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

「働きがい」向上に貢献するDCを推進

当社は岐阜県高山市に本社工場を置く工作機械メーカーです。終戦翌年の1946年に設立され、70年以上の歴史があり、2005年にJASDAQ市場に株式を上場させていただきました。従業員数は171名（連結ベース）で、中小企業基本法では中小企業者の範囲に入ります。DCは2010年に適格退職年金から移行する形で導入しました。

当社では、「模倣からの出発ではなく独創的な製品の開発を行うこと」がモノづくりのコアバリューであると位置づけ、お客様との対話がモノづくりの原点であると考えています。また、お客様に最高の満足をお届けするためには人を大切にする会社でなければならないという思想が根底にあります。そうした「モノづくり



近藤 雅彦 氏

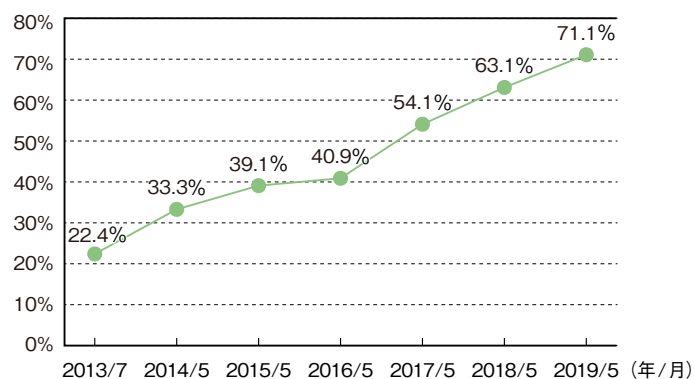
に対する理念」と「人を大切にする」という企業カルチャーを体現するうえでも、従業員一人ひとりの顔が見えるメリットを活かした経営が行われており、DCの教育の面でもその特長が随所に表れていると言えます。

過去にエクセレントカンパニーに選ばれた日本を代表する企業様のような高度な取り組みはしていませんが、当社の取り組みはこれからDC制度の導入やマッチング拠出を推進していこうと考えておられる中小企業様にはご参考いただけるかもしれません。

当社は企業理念を支えるためには「働きがい」のある会社であることが必要と考えています。その働きがいを高める具体策の1つが、DC制度の推進です。しっかりと投資教育を行えば従業員の自立度が高まり、働きがいの向上にもつながるとの考えに基づいて、継続教育に取り組んでいます。

例えば、マッチング拠出の加入状況を見ていただければ年々従業員の自助意識が高まっていることがお分かりいただけると思います。当社では2013年度からマッチング拠出を導入しましたが、初年度は22.4%だった加入率が2019年度には71.1%まで拡大しています。

和井田製作所のマッチング拠出加入率



「ひと手間」の積み重ねで充実した継続教育を実現

継続投資教育において当社がこだわりを持っているのは次の2点です。まず、前述のとおり当社の特色でもある「顔が見える経営」を活かした教育であること。次に、従業員の属性やライフステージ、価値観を理解した独自の投資教育であることです。

またDC制度の導入当初から一貫して「自助力を鍛える」ことを継続投資教育の重点テーマに掲げています。その背景には次の4つの理由があります。

- ① 少子高齢化により公的年金の収支構造が変化するなか、私的年金（自助）の重要性の高まり
- ② マクロ経済スライドの本格運用による給付水準抑制への対策として自助力強化は重要
- ③ 公的年金支給開始年齢の引き上げに伴う無年金期間の拡大により、自助努力は必須
- ④ 企業型DCの本質は自助の精神であり、自助と共助（公的年金）の連携が重要

先ほど、マッチング拠出が大きく増加していると申し上げましたが、特別なことは何もしていません。あえて言えば、毎回の投資教育で「ひと手間」を加えてきたことの積み重ねが奏功したのではないかと考えています。

例えば、①入社時だけでなく、継続投資教育を毎年欠かさず実施、②本社以外の支店、営業所についても本社と同じ運営管理機関の講師を派遣、③就業時間内に行い、全員が受講できる体制づくり、④加入者掛金の申込・変更時期の直前のタイミングで実施、⑤ユーザーID再通知はがきを全員分用意し、セミナーの中でスマートフォンを使用した加入者WEBの利用の仕方を



実際に体験しながら学習、⑥投資教育直後の給与封筒にマッチング加入・変更申込書を同封、などです。1つひとつを見れば、特別なことは見当たりません。しかし従業員の目線でひと手間を加え続けることが大切であると考えています。

さらに、継続教育のコンテンツ作りについても同様に、①運用を“考える力のブラッシュアップ”に重点、②“将来の自分への仕送り”として、マッチング拋出のメリット・デメリットの理解に重点、③マンネリ防止のため、内容は毎年必ず変える（居眠りゼロに）、④運営管理機関の担当者と2～3カ月前から検討し、テーマを絞り込む、といった「ひと手間」をかけています。

投資教育の最大かつ永遠のテーマは「自助力を鍛える」に尽きると考えています。自助力を鍛えれば、ライフプラン、マネープランを考える力が高まり、「和井田で働いてよかった」と感じられ「働きがい」が高まります。自助力を鍛えることは当社が目指す働きがいの向上にも効果があるのです。

当社のDC制度、投資教育が従業員に支持されているのは、制度の導入当初からサポートいただいている運営管理機関である東京海上日動火災保険様のおかげでもあります。感謝するとともに引き続きサポートをお願いし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。