



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

沖電気工業

～「手作り」にこだわった、基金による教育と情報発信～

OKI企業年金基金 DC推進課長 **渡邊 昭治** 氏

企業年金基金がその専門的知見を活かし、スタッフ自ら運営する「手作り」にこだわった投資教育を実施してきた沖電気工業。具体的には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。OKI企業年金基金のDC推進課長、渡邊昭治氏に発表していただきました。

※本記事は、2019年10月18日に実施した「第8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。

沖電気工業のプロフィール・受賞理由

●プロフィール

本社：東京都港区

業種：情報通信、メカトロシステム、プリンター、EMS各分野の製造・販売他

従業員数：1万7930人（連結）

●受賞理由

企業年金基金がその専門的知見を活かし、セミナーやeラーニング、イントラへの情報掲載等、複数の情報提供手段を組み合わせることによって、多様な加入者に対応できる教育を行っている。無関心層を含めた全社員をカバーする教育機会としてキャリア研修に継続教育セミナーを組み入れている。これにより10年に一度はDCについて必ず考える機会提供をしている。結果として分散投資が進み、元本確保型への配分が10%以上減っている。

▼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

2011年に導入、過去分含め 50%をDCに

当社は1881年創業で、日本で初めて電話機を製造した会社でもあります。今日では社会インフラに携わるさまざまな事業に取り組んでいます。

当社のDC制度ですが、2011年に制度を導入し、8年が経過しています。加入者は約1万人です。

以前は3分の2が退職一時金で、3分の1がDBという構成でしたが、2011年の制度変更によりDC（50%）、退職一時金（30%）、



渡邊 昭治 氏

DB（20％）の構成になりました。退職一時金は将来分だけではなく過去分も合わせてDCに移換する制度変更だったため、8年間かけて分割でDCへと移換しました。

私はもともと人事部に在籍していましたが、2011年のDC導入のタイミングで企業年金基金に異動し、以来ずっとDCを担当しています。当社グループでは、基金が沖電気工業などをはじめとする事業会社から委託を受けて、DC加入者の得喪手続きや掛金の納付、今日の主題の教育などを実施している点も特徴と言えます。

全体の50％がDCで、しかも過去分も合わせてDCに移換しているため、1人当たりのDCの資産額は他社に比べても多いかもれません。

現状のDCの運用状況は、元本確保型商品の選択割合が45％程度で、運用利回りは19年3月末で2.5％程度。想定利回りの1.5％を超過しており、全体的には良い運用状況といえますが、あくまでも平均の数字であり、個人によってバラつきがあります。

非常に好調な人もいる半面、運用の消極的で元本確保型中心でほとんど収益が上がっていない人も少なからずいるのが現状です。教育を通じてこうした消極派の人たちにも想定利回りの1.5％を超えてもらうべく、いろいろ工夫を重ねています。

加入者目線の情報発信を重視、「手作り」にこだわる

教育の全体像ですが、加入時教育について新卒の定期採用者には、4月にグループ共同で行う新人研修の中にDC教育の時間を割いて、私たち基金関係者が教育を行っています。

また中途のキャリア採用者については、入社タイミングで集合研修ができないので、加入時教育としてEラーニングを受けてもらい、その後、配分指定書を提出してもらっています。その後、キャリア採用者向けの研修の時にDCについても時間を割いて教育を実施しています。

継続教育では、OKIグループのDC制度のウェブサイトを見てもらいます。これはイントラ版とインターネット版があります。それから運営管理機関が提供しているサイトなども案内しながら情報を入手してもらいます。また継続教育のeラーニングも用意しているので、職場のみならず自宅や移動中など、好きな時間に勉強できる仕組みになっています。

また30歳、40歳、50歳と10年に一度の節目のタイミングで「ライフステージ研修」という対面の研修機会を設け、各世代に合わせた研修を実施しています。改正DC法による教育の努力義務化への対応ということで、2019年度からこの年代別研修を必修化にしています。

OKIグループ DC投資教育 全体像

- ・加入時：定期は集合、キャリアは「eラーニング+集合研修」
- ・継続：「情報提供&eラーニング」+「節目年齢集合研修」



OKIグループDC制度ウェブサイトコンテンツ

DC制度について	企業年金制度	OKIグループの企業年金制度。国の年金制度における位置付け	モニタリングレポート	半年ごとに加入者の皆さんのDC年金資産の運用状況を集計してお知らせ		
	運営体制	OKIグループDC制度の運営体制	別サイティング	運営管理機関ウェブサイト	残高・時価評価額照会や配分変更・スイッチングの手続き。口座番号、PWが必要	
	DC制度の概要	全体の流れの観点から概要を説明		加入時教育eラーニング	「加入時教育eラーニング」ログイン画面	IDによる認証が必要
	DC運用	DC制度における資産運用方法（配分指定や配分変更、スイッチング）		継続教育eラーニング	「継続教育eラーニング」ログイン画面	
	ポータビリティ	DC制度の特徴であるポータビリティの仕組み	DC投資教育eラーニング	DC投資教育のeラーニングコンテンツの紹介と受講方法の説明を掲載		
	手数料と税金	年金資産運用や年金の受け取りに関わる手数料や税金	DC投資教育集合研修	DC投資教育の全体像およびDC投資教育集合研修の実施要領、申込方法等を掲載		
DC給付	老齢給付金	老齢給付金の概要や受け取り方法	確定拠出年金スタートブック	ライフプラン、DC制度、資産運用、運用商品について改めて確認するのに最適な教材		
	年金の受け取り方法	老齢・障害給付金を年金で受け取る方法	マンガでわかる確定拠出年金	資産運用のポイントを親しみやすいマンガ形式でわかりやすく解説		
	障害給付金	障害給付金の概要や受け取り方法	DC投資継続教育パンフレット	国の年金や会社の退職給付制度をよりよく理解し、将来のお金の計画について考えていただく		
	死亡一時金	死亡一時金の概要について	リスク許容度診断	どれくらいのリスク（収益のブレ幅）を受け入れることができるかを確認		
各種手続き	入社したとき（加入手続き）	OKIグループDC制度への加入時に必要な手続きについて	やさしい確定拠出年金	DC運用の初心者先輩に教わりながら運用の「いろは」をやさしく学んでいく読み物		
	運用するには	「配分変更」「スイッチング」の方法	DC運用状況の確認方法	DC運用状況（時価、損益、利回り等）の確認方法、資産配分変更方法を掲載		
	中途退職するとき	60歳前にOKIグループ各社から退職する際の年金資産の移換手続き	「お取引状況のお知らせ」の見方	6カ月ごとに自宅宛に送付される「お取引状況のお知らせ」の見方を掲載		
	60歳になったら	60歳到達後の年金資産を受け取る方法	お問い合わせ	DC資産運用に関するご相談に対応		
	口座番号、パスワードがわからないとき	加入者口座番号の確認方法、および、パスワードの再発行の手続き				
	確定拠出年金ガイドブック	加入時にお配りした「確定拠出年金ガイドブック」の最新版の電子ファイル				
マーケットレビュー	DC運用商品の投資対象となる国内外債券、国内外株式の各ベンチマークおよび各商品の値動きを指数でご紹介					

これらの教育に共通する特徴は、基金による「手作り」である点です。企画立案、資料作成のほか、研修では自ら講師を務め、運営の全てを基金のスタッフが担っています。

手作りにこだわる最大のメリットは、加入者目線で情報発信することができる点です。われわれ社員が行うので親しみやすさもあるでしょうし、外部にお願いする費用を抑えることもできます。もちろん、きちんとした内容を伝えることが前提ですから、講師を務めるスタッフは、勉強して対外的な資格も取得しています。

DCを導入する前から、母体では50歳の社員を対象にキャリアデザイン研修を行ってきました。そこでライフプランの話をしてほしいと基金に依頼があり、長年、ライフプランのコマを基金が担当していました。その後、DCを導入して投資教育を行うことが事業主に求められるようになった時に、既存の研修をアレンジしてライフプランの経済というコマにDC教育も追加しました。また、当初は50歳だけでしたが、30歳と40歳にもライフプランの話も追加しました。

DCウェブサイトのコンテンツ（上図参照）についても、加入者が自己責任で運用するのに必要なあらゆる情報をそろえるつもりで作成しています。運営管理機関から提供を受けたものなどをアレンジしながら、基金で原稿を作り、社内でウェブを作れる人間に制作を依頼しています。加入時に受け取る教材なども全てここに載せています。マーケットレビューも用意しており、現在の基準価額やベンチマークの推移など、視覚的にわかるものを作って毎月更新して紹介しています。

今の教育水準を維持するリソース確保が先々の課題



DC導入から8年が経過しましたが、半年ごとに運営管理機関から報告される掛金の配分指定における元本確保型商品への投資の割合を見ると、全体的には元本確保型商品の割合は下がっています。

ただし20代に限れば、当初より元本確保型の割合が上がりました。新入社員には入社後1カ月間に盛りだくさんの研修があり、たった2時間のDCのことは記憶に残らず、「よくわからないから元本確保型に」という判断なのかもしれません。そこで伝え方を工夫し、投資信託を強要するわけではありませんが、分散投資を実現するにはこういう方法があるというアプローチにしたところ、元本確保型の割合が少しずつ下がっていきました。

一方で資産残高構成を見ると、市況の影響を受けることもあり上下していますが、全体的に元本確保型の割合が下がっています。

基金の限られたリソースで行っているのが、現在の教育の水準を将来にわたって維持できるかが今後の課題です。また制度変更への対応という面では、マッチング拠出の実施やiDeCoへの拠出への対応も課題です。また現在の商品数は21本ですが、上限の35本までの枠を利用して、元本確保型のみを採用している加入者を救うことにつながる良い商品を追加すべく検討しています。

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。