

## 25歳・35歳・45歳・57歳の節目に全員参加型研修

### ダイハツ工業株式会社

コーポレート統括本部  
人事部 室長

きょうづか ひでお  
**京塚 秀雄氏**

コーポレート統括本部  
人事部 担当員

はりま ひでひろ  
**播摩 英博氏**

#### 会社概要

本 社：大阪府池田市  
業 種：自動車製造  
従業員：13,033名(単体)

**京塚氏** 当社は大阪池田市に本社を置く自動車メーカーで、社名のダイハツは大阪の発動機製造(株)の略称に由来しています。国内以外ではマレーシア、インドネシアへも海外展開していて、従業員数は13,033名(2021年4月現在)を数えます。

当社の退職給付制度は企業年金(CB類似型)50%と退職一時金25%、確定拠出年金(DC)25%で構成されていて、DCの導入は2008年。65歳の年金支給までの「つなぎ資金」として始めました。

制度の運営は労組、会社、運営管理機関(野村證券)が関わる体制とし、役員をメンバーに組み込んだDC運営委員会には、年金基金もオブザーバーとして加わってもらいます。基本的な考え方は企業福祉の観点から、①加入者利益の追求、②自立型人材の形成を主眼としています。運用商品は「わかりやすさ」「選びやすさ」を重視して17商品を厳選、定期的に入れ替えや追加を行っています。

**播摩氏** 当社の継続教育の特徴は、各人の年齢に応じた年代別・全員参加型の研修にあり、入社時は「制度の理解」、25歳は「積極投資」、35歳

と45歳は「バランス投資」、57歳が「安定投資」で60歳では「受給開始」を、主な教育コンセプトとしています。

研修は労働組合や年金基金と連携しながら進めていて、25歳、35歳、45歳に行う3つの研修は労組が教育主体になっています。セミナーは集合による対面形式が基本で、2019年までの3年間で約2500人(組合員の25%)が受講しました。

年金基金が57歳に行っている年金ライフプランセミナーは夫婦で参加できるのが特徴で、定年後の人生設計を夫婦と一緒に考えてもらう機会となっています。また、入社時研修や定年退職者研修は会社主体で実施しています。

コロナ禍の昨年は動画形式に変えましたが、参加意識が薄まったことによる受講率の低下や、不明点をすぐに解消できないことによる理解度の低下といった問題が生じ、これが差し迫った課題です。

継続教育の効果としてまず挙げられるのは選択DC(マッチング拠出)利用者

数の増加で、2015～20年の5年間で3.5倍に増えました。また、専用サイトの登録率が2016～21年の間に20%から64.6%に増えた一方で、KPIとして一番大事にしている「元本確保型のみの選択率の引き下げ」は5年間で8%減と、まだまだ道半ばです。

振り返れば、継続教育が今の形になるのに約10年かかっていますが、そのハードルの1つは、研修が任意参加で参加者が少なかったことです。そこで、全員参加型である労働組合のセミナーにDCを組み込めないかと相談をもちかけました。当初は、懐疑的でしたが、試しにセミナーを受けてもらうと好評で、30分～1時間の時間を確保し、積極的に協力してもらっています。

一方ではコロナ禍を受けて、リモート研修という新たなハードルが出てきました。しかしこれは、コロナが収束したら元に戻すということではなく、海外外向者をはじめ今まで参加できなかった人にも活用してもらえるツールに進化させたいと考えています。DC



播摩 英博氏

京塚 秀雄氏

(フォーラム当日はオンラインにて参加)