

DCエクセレントカンパニー2026

行動変容を促す DC継続投資教育の取り組み

2026年7月

日本電気硝子株式会社 人事部



1. 会社概要
2. 退職金・DC制度概要
3. DC継続投資教育の取り組み
4. 効果と今後の課題

1. 日本電気硝子 会社概要



名称：	日本電気硝子株式会社（NEG）
本社：	滋賀県大津市
創立：	1949（昭和24）年12月1日
従業員数：	（連結）5,218名 ※25年12月
連結子会社：	23社（国内9社、海外14社）
主要事業：	特殊ガラスの製造・販売 （ディスプレイ事業、電子デバイス事業 複合材事業、医療・耐熱・建築事業）

企業理念

ガラスの持つ無限の可能性を引き出し、
モノづくりを通して、豊かな未来を切り拓きます。

スローガン

GLASS FOR FUTURE

1. 日本電気硝子 会社概要

人事ポリシー



私たちは、企業の持続的成長を実現するために、従業員一人ひとりの成長と組織の活性化を両輪として捉え、人と組織の力を最大限活かします。



個と組織の力を結集し、
総力で挑むモノづくり

全員が高いプロ意識を持ち、個の力を結集する。部門や職種の垣根を越えて、チームとして挑み続けることで、NEGが目指す世界一のモノづくりを実現していきます。



挑戦し、やり遂げる人に
環境と機会を

失敗や変化を恐れずに挑戦し、やり遂げられる環境を整え、機会を提供することで「挑戦と達成が循環する風土」を創出する。一人ひとりの挑戦と執念がNEGの未来を切り拓いていきます。



多様性を力に。
人の無限の可能性を引き出す

経験・価値観・背景の違いを尊重し、誰もが能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指す。多様な人材が互いに刺激し合い、可能性を引き出し合う。そのような多様性が力になる職場を実現していきます。

▶ DC制度を、**多様な人材**が主体的に資産形成と人生設計を行えるようにするための制度と位置づけ、その“**環境**”と“**機会**”を提供する

2. 日本電気硝子の退職金・DC制度

(1) 制度概要

退職金制度：	全額前払い
DC制度導入時期：	2006年～
支給パターン：	①DC拠出 ②現金支給 ③併用 から選択
支給金額：	年齢・勤続年数・等級により決定
DC加入者数：	2,207名（グループ全体）
DC加入率：	97% （ ” ）

※データは2025年9月末時点

(2) 2025年度の主なトピック

DC新商品の拡充

25年3月に4商品を追加し、多様なニーズを満たすラインナップを拡充

（ターゲットイヤー、信託報酬が低いバランス型、外国株式2本）

※今後、重複カテゴリーで信託報酬が高い商品は除外予定

▶退職金制度はDCのみのため、**制度の魅力度向上**と**投資教育の充実**を重要視

3. DC継続投資教育の取り組み

(1) 従来からの取り組み

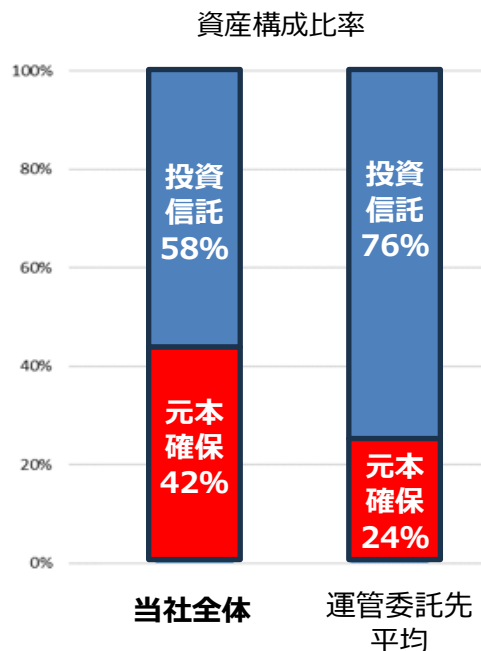
内 容	対象	形式	頻度
・ 継続投資教育	全員	対面 or WEB	約2年に1回
・ 入社時教育	新卒、 キャリア全員	対面	随時
・ 節目に応じたフォロー教育	新卒1年後、 キャリア～5年目、 50歳代	対面	不定期
・ 外国籍社員のフォロー教育	外国籍社員	対面	不定期

▶ 必要なタイミング・キャリア段階・対象層に合わせた教育を展開

3. DC継続投資教育の取り組み

(2) 当時の課題認識

- ・元本確保型保有割合、元本確保型のみの保有割合が運管平均を大きく上回る



元本確保型のみの保有者比率

当社	運管委託先平均
18%	14%

※データは24年9月末時点

- ・無関心層と運用積極層で二極化が見られ、関心と理解にばらつきがある
- ・前回の投資教育の受講率がわずか約20%
- ・受講しても、商品見直しや変更などの具体的アクションには繋がりにくい
(今後、除外予定商品もあり、個人が運用商品を確認・変更する必要あり)

▶無関心層、運用積極層の双方に有効で、確実に理解→行動に繋げる「仕掛け」が必要

3. DC継続投資教育の取り組み

(3) 投資教育のコンセプト

◆ 全員受講×行動設計

関心・理解にばらつきがある従業員全員が、**理解→行動**に繋がれるための仕掛けをつくる

(4) 行動変容に繋げるための具体的な取り組み

2025年5～6月にオンラインでのDC投資教育を実施

①DCマイページ(加入者サイト)に教材を掲載

DCマイページ(加入者サイト)上に教材を掲載し、自然とアクセスに繋げる導線を確認

②DCマイページのパスワードを再通知

DCマイページのID・PWを全員分事前準備し、不明時に即時配布

③スマホ受講対応

DCマイページへの教材掲載により、社内PCだけでなく自宅やスマホからも受講可能とし、PC未保有者や交替勤務者に配慮

④理解度に合わせた教材の短編チャプター化

長時間の動画ではなく10分程度の短編に分割して掲載し、受講負担を軽減。理解度・関心に応じ必須/任意を設け選択受講可とした

⑤実用的な内容

運用実績の確認や商品変更の手続き等の方法を具体的に解説あわせて、社内報でも定期的に情報発信

⑥FPによる1対1の個別相談会を実施

受講後すぐに、各事業場に1級ファイナンシャルプランナー(FP)を招き1対1相談会を実施。約140名が参加し想定以上の反応

▶ 自然に加入者サイトに誘導する導線づくりと、“すぐ行動できる”仕掛けづくり

4. 効果と今後の課題

(1) 効果

①DCマイページに
動画教材を掲載

②DCマイページの
パスワードを再通知

③スマホ受講対応

④理解度に合わせた教材の
短編チャプター化

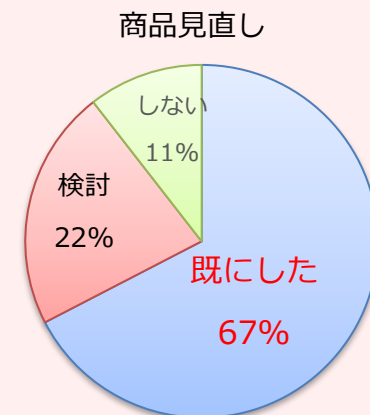
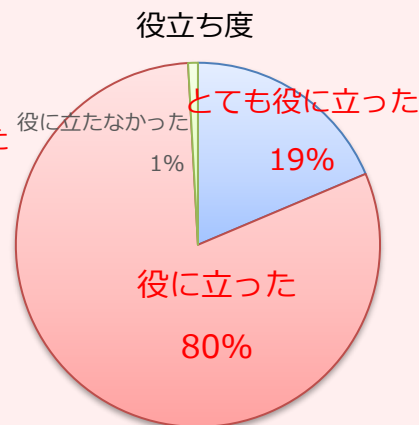
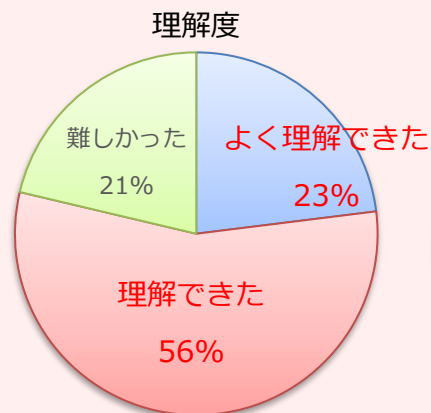
⑤実用的な内容

⑥FPによる1対1の
個別相談会を実施

- ・受講率が**前回20%→今回80%**と大幅に改善
- ・DCマイページの延べログイン数は
通常時**2,000件→受講月7,000件**へ
- ・パスワード不明者がいない状態に

受講直後アンケートの結果

- ・理解できた **79%** ・役立った **99%** ・商品を見直した **67%**



- ・資産構成比率：元本確保型**42%(24年)→39%(25年)**
- ・元本確保のみの保有率**18%→15%**に改善

▶投資教育の結果、多くの従業員が商品見直し等の具体的なアクションを行った

4. 効果と今後の課題

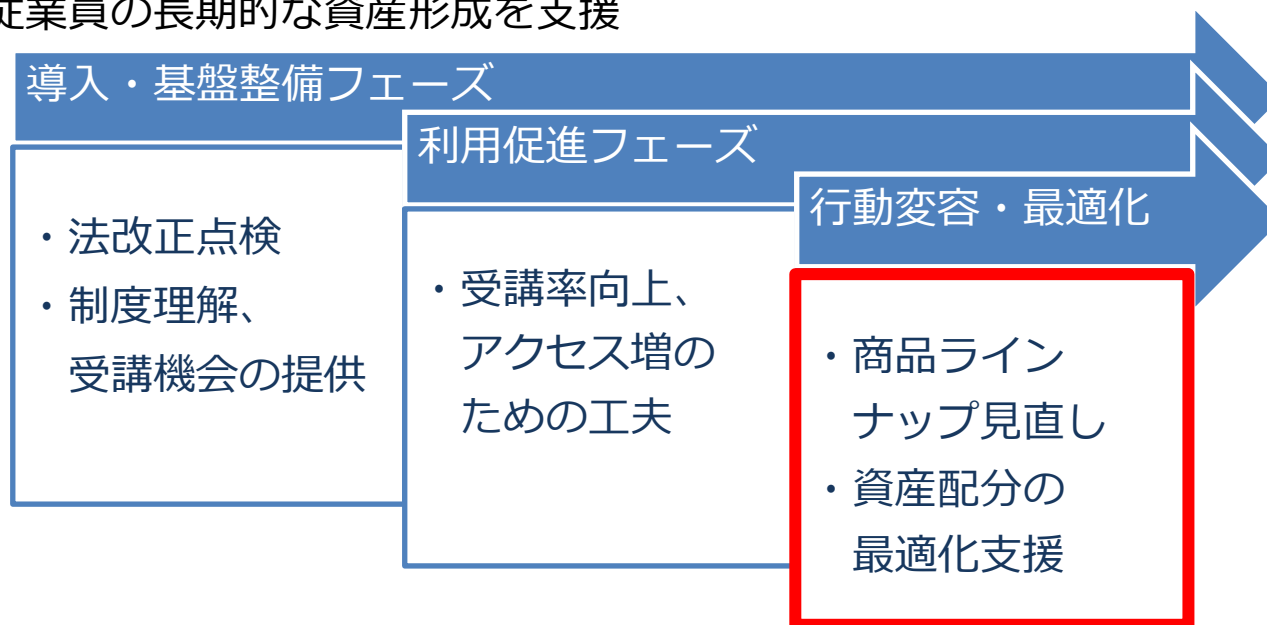
(2) 今後の課題

- ・商品ラインナップの最適化

：信託報酬が高い重複カテゴリ商品を除くする
→加入者の選択をシンプルにし、最適配分を支援

- ・具体的行動に繋がる継続的な投資教育の強化

：ニーズに合わせて継続的な教育・フォローを実施
→全従業員の長期的な資産形成を支援



▶長期的に安心して働ける基盤形成の一環として、今後も魅力あるDC制度を構築

Neg

Nippon Electric Glass