

投資教育の事例について

1. 投資教育の内容

①制度導入時

- 確定拠出年金制度導入の目的、制度のしくみ、確定拠出年金制度の退職金や公的年金制度における位置付け、投資の基本的考え方、具体的な投資商品の説明等の基礎知識を付与することを重点に実施。従業員が主体的に投資知識を学ぶ基礎を作ることを行っているといる。
- 制度導入前に段階を踏んで制度内容の理解の浸透を図り、テキスト等はわかりやすい内容という観点から作成。

(主な事例)

・ステップアップの例

ステップ 1 導入の1年半前から社内報を活用し啓蒙。

ステップ 2 半年前からDC制度及び資産投資に関するビデオを自宅に配布。

ステップ 3 商品の説明をメインに3時間程度の従業員研修を改正。

ステップ 4 Q & A 及び用語集を作成し全社員に配布。(すかいらーく)

- ・説明会では、投資の基本的な考え方と具体的な投資商品の説明に特化。カリキュラムについては、組合執行部と協議を重ね確定。研修会は、少人数制(約40名)で実施。研修1ヶ月前には、マンガ本を含むテキストを配布し、食堂で初歩のビデオを流しつづけた。(サテン)
- ・「わかりやすい教育内容」という観点から、ビデオ、テキストを作成し、説明資料は、専門家の意見を取り入れて作成。各店、事業部の厚生担当者を社内インストラクターとして選抜し、制度概要と資産形成の研修会を開催。労働組合の支部役員も参加した。社員に対しては制度概要説明会を開催し、その後投資知識を中心とした説明会と運用商品と手続きについての説明会を開催。(三越)
- ・情報は全てイントラネットで提供し、専用ボックスを設置し、質問を受付。(IBM)
- ・多くの社員は、金融商品の仕組み等には疎いことから、できるだけ確実な商品を選択し、社員の選択が明確・容易になるように同種の商品は少なく選定した。投資教育は導入前の1ヶ月前までに2ヶ月をかけ、12事業所において各1~2回を対象者全員に実施。(東京電設サービス)

②新入社員への教育

- 新人研修の一環として投資教育を実施。
- 併せて、確定拠出年金制度、退職金制度及び投資教育の基礎となる経済用語や日本経済の動向等の基礎知識を習得させることを主眼。
- 新人研修では、投資教育のポイントのみの説明とし、別途数ヶ月後に行う投資教育では、踏み込んだ説明や運用商品に関する教育を行っているケースもある。

(主な事例)

- ・新入社員向けの制度解説、運用知識等に関するビデオを作成し、研修時にビデオの視聴、制度の解説及びQ & Aを実施。(すかいらーく)
- ・新入社員研修の一環として実施。「退職金とは」「年金とは」の初歩知識から、全体的なイメージをつかんでもらうことに主眼をおいて説明。(双日)

③継続教育

- 運用商品の状況の見方、資産配分の考え方等、制度導入時よりさらに進めた内容のものを自主参加のセミナー等で提供。一方で従業員の知識・経験にも差があることから、繰り返し初歩的な情報提供にも力を入れている例もある。
- 資産運用に関する情報を、電子メールで発信やWebにて情報提供。また、社内報等の広報誌により運用結果を公開し、興味を促している。
- 個別の社員に対して、経済動向、投資等について情報提供をしている例や全体の運用結果を公開して興味を促す例なども見られる。一方、必要性を感じているものの、継続教育は未実施の例もある。

(主な事例)

- ・従業員の資産運用の知識及び経験に応じて能動的に学べる場としてWeb、コールセンターの設置に加え、情報誌の発行。(日立製作所)
- ・商品の特徴、取引状況の見方、資産配分等の任意参加型のセミナーを実施。(トヨタ自動車)
- ・社内Webによる制度説明、Q & A集、社内誌、運管のWebによる初級401k教育、シミュレーション、直前までの運用状況による情報提供に合わせて、上級向けの投資教育も逐次行っている。
 - ・時間内の再教育では、繰り返し投資の基本、確定拠出年金制度の特徴。
 - ・休み時間・就業後を利用して、退職金基金が各工場に出向いてパソコン操作を目の前で行い、Webの使い方、スイッチング方法等を希望者に教育。
 - ・組合執行部が各地区をまわり、就業後に再教育。(サッポロ)
- ・自主参加形式で制度内容や運用商品の特徴、資産運用の基礎知識についてのセミナー開催。確定拠出年金制度のポイントや運用商品の状況報告等をまとめた広報誌を年2回発行。(三越)
- ・労使双方でDC委員会を組織して、継続教育について検討し、導入時の社員一斉の講座方式の他、社員個別に定期的な連絡をして啓蒙。(双日)
- ・保有資産、投資経験、生活環境、家族構成等、各人が数値を入れながら資産配分を考えることができるようメールを送付。毎週、継続的に社員に対し投資、資産配分、経済動向等についてメールを配信。(ジューテック)

2. 情報提供の方法について

(1) 実際に行っている方法

① 制度導入時

- 制度導入時の方法としては、説明会、ビデオ・DVD等の作成、インターネット、イントラネット、コールセンターがある。
- また、テキストも知識の段階的に作成する等、より理解しやすいように工夫を凝らしている。

(主な事例)

- ・テキスト（制度編、運用知識編、解説編等）を使って説明会を実施。情報提供、問い合わせには、Web、コールセンターで対応。（トヨタ自動車）
- ・小冊子、パンフレット、運用一覧、商品概要、用語解説等を配布。問い合わせは専用電話、ファックス、インターネットメールで対応。（双日）
- ・投資教育用に作成したビデオを各営業所に配布し、人事部を相談窓口にして、質疑に対応。また、専門的な質問については、コールセンターで対応。（ジューテック）

② 新入社員

- 新入社員に対しては、基本的には導入時と同様であるが、新入社員は少数ということもあり、投資経験を把握しながら個別に対応。

(主な事例)

- ・入社人数が少数のため、社員の投資経験を把握しながら個別に実施。（アプライドバイシステムズジャパン）
- ・新入社員向けに、確定拠出年金に限らず、経済動向、用語について説明を加えメールで配信。（ジューテック）
- ・新入社員へは、ビデオによる確定拠出年金制度の全貌、テキスト・資料により、できるだけわかりやすい説明を実施。（東京電設サービス）

③ 継続教育

- Webにおいて商品情報、制度解説、基礎知識等を説明するなどして情報を入手しやすい環境を整えるとともに、質問はインターネット、コールセンターで対応。
- 加入者の水準別の研修を行う例や運用商品の状況等のメール配信を行っている例もある。

(主な事例)

- ・「知識水準」を考慮しインターネット／イントラネットを活用。「照会対応」はコールセンターを設置。（日立製作所）
- ・投資に関する基礎知識をマンガで説明（月1回）の資料を配布。問い合わせには、Web、コールセンター対応。（トヨタ自動車）

- ・全従業員に対して、パフォーマンスを記載したペーパー配布（年2回）。HPにおいて商品情報、制度解説、基礎知識等の告知。コールセンターで質問受付。（すかいらーく）
- ・研修会を以下の3コース設け、加入者の任意により受講。その他、全社員を対象に就業時間内の集中的な継続教育を実施する予定。
 - ・Aコース 確定拠出年金に関心が薄く、スイッチングを一度も行っていない人
 - ・Bコース 投資には関心はあるが、具体的にアクションの取れない人
 - ・Cコース 常にマーケットを注視しつつ、資産運用している人（サテン）
- ・各店、事業部に福利厚生パソコンを設置し、社員が情報を入手しやすい環境を整備。社内コールセンターを開設。確定拠出年金の拠出額をポイント換算し、年2回社員に提示。（三越）
- ・毎月、直近3ヶ月の運用商品騰落率と前月の配分結果、四半期後とに市況解説等を全社員へメール配信。市況解説は、東京事務所の社内テレビで開設ビデオ放映。（双日）

（2）事業主の協力

① 制度導入時

- 会場の提供、説明用のテキストの企画、ビデオ・DVDの企画、就業時間内での説明会の開催等を実施。
- 職種により就業時間内での実施が困難なため土曜日に実施している例もある。

（主な事例）

- ・事業主は教育用のビデオ、教育資料等のシナリオや原稿の作成。規約の解説版は事業主の原稿に基づき作成。研修前にビデオを自宅に送付。説明会の時間は就業時間内で確保。（すかいらーく）
- ・事業主は説明書の印刷や商品説明等に協力。説明会は勤務時間中に行い、誕生日を基準に時間帯を振り分けて業務に支障がないようにした。（双日）
- ・説明会実施の全国9会場の設営。説明会実施1～2週間前の資料の配布、事前学習の奨励。説明会は、営業部門は就業時間帯では不可能なため、主として土曜日とした。（ジュテック）
- ・事業主は、テキスト・資料、会場等の経費は全て負担。投資教育説明会の前に、事前に各事業所の管理者からの説明を1～2回実施した。時間帯は13時30分～17時か18時まで実施。（東京電設サービス）

② 新入社員

- 基本的に制度導入時と同様であるが、新入社員の場合は、新入社員研修会の際に投資教育を実施する例も見られる。

（主な事例）

- ・新入社員研修の中で開催。新入社員向けには、ポイントをまとめたレジメを配布

し、中途入社社員については個別に説明を行った。(双日)

- ・新入社員研修の中で、第1回目は人事部が概要を説明。その後、各部署への配属後3ヵ月後にフォロー研修の一環として、投資教育を実施。(ジューテック)

③ 継続教育

- 商品のパフォーマンスや商品分析結果をメールやWebを使い事業主が情報提供を行う。
- 時間外での教育の場を事業主が召集する例もある。

(主な事例)

- ・商品のパフォーマンスや商品運用分析を運営管理機関に依頼し、その情報を社内報にて提供。(すかいらく)
- ・毎月行っているメール配信のための騰落率・配分等の元データの作成。運用商品一覧、制度概要、運営管理機関からのお知らせ等をWebで提供。社内窓口を通じて加入者より要望を吸い上げ、結果を運営管理機関にフィードバックして、改善可能なものは随時対応。(双日)
- ・就業時間外に希望者を集め、質疑応答の形で実施。(ジューテック)

(3) 工夫している点、効果的と思われる点

① 制度導入時

- 用語の解説冊子の作成・配布、絵・図を使い文字数を減らしたテキストの作成、マンガの活用等、できるだけ加入者が理解できるよう努力している。
- 説明の場へは、運営管理機関等から専門家を派遣しており、加入者からの質問に対し、的確な回答をすべく努力。
- ビデオの視覚を進める方策の実施、運用額の試算等の工夫も見られる。

(主な事例)

- ・制度導入説明会における資産運用の説明については社外のFPが実施。参加できない者のため説明会をビデオ・DVDにして貸与。テキストの配布では用語集を添付。Web上ではFAQを掲載。また、コールセンターに寄せられた情報を適宜更新。コールセンターには、専門知識をもったスタッフを配置。(日立製作所)
- ・資産運用の未経験者が見る気になる、理解できるテキストの作成。
 - ・基本は、絵・図・表でイメージし文字を減らす。
 - ・専門用語はわかりやすい表現に置き換える。(トヨタ自動車)
- ・運営管理機関から金融・制度の専門家を派遣し、その場で的確に対応。(77プライドバイオシステムズジャパン)
- ・ビデオ作成にあたっては、①できるだけわかりやすくオリジナルとした、②1本あたりの時間を20分と短くした、③従業員の自宅に送付、④研修会前の視聴を義務付けた。(すかいらく)
- ・教育ツールや説明会では、専門用語を平易な言葉に置き換えて説明。教育プログ

ラムは、3段階（制度編、投資知識編、運用商品と手続編）に分けて説明。（三越）

- ・加入者各自に自ら試算をさせて確定拠出年金制度の必要性を強く意識させるとともに、自社の制度に適合したモデルを設定して、各自が加入した場合の受給額を想定させた。（東京電設サービス）

② 新入社員

- 基本的には、導入時と同様であるが、新入社員を対象としていることから、できるだけ噛み砕いた説明を心がけている。

（主な事例）

- ・コンパクトでわかりやすいビデオを作製し、全員に視聴させた。（すかいらく）
- ・オリジナルレジメを作成する等、噛み砕いた説明を心がけている。（双日）

③ 継続教育

- Web、情報誌を使って加入者への定期的な情報提供に努めている。
- 情報提供の内容として、具体的な数字をグラフ化して示すことにより加入者の興味を促す方法等の工夫も見られる。

（主な事例）

- ・Web、コールセンターに加え、加入者本人に年1回商品情報を直接郵送。年に数回オリジナル情報誌を配布。（日立製作所）
- ・マンガを使った確定拠出年金のトピックスなどを掲載したニュースを毎月1回配布。（トヨタ自動車）
- ・会社全体としての累積拠出額、ファンド別の実態をグラフ化し公開することで社員の興味を高める。（実数を見せることが重要）（アプライドバイシステムズジャパン）
- ・四半期ごとに専門会社の各市況の動きのレポートをメール配信行った。（双日）
- ・社員向けに毎週定期的に、その時々に応じてテーマを絞り、メールで配信。（ジュテック）
- ・資産形成をするという観点から、ポイントは、いつでもどこでも学習できる、質問がある場合のサポート体制が重要（IBM）

3. 投資教育の効果について

① 制度導入時／新入社員

- 導入時における効果は、定量的には評価はできない。しかし、説明会、Web、冊子・メール等による情報提供、コールセンター等による照会対応は、少なからず加入者の知識を向上させ、興味を持たせることにつながっていると考えられる。
- 一方で、資産運用への関心の薄い人に対し、関心を高めることの難しさを指摘する意見もある。

(主な事例)

- ・説明会を実施することにより、制度の認知度が向上し、自主的参加の動機付けとなった。Webやコールセンターを利用しての情報入手方法を周知できた。また、資産運用に関する一定の基礎知識は付与できた。(日立製作所)
- ・資産運用未経験者が導入商品に対し自分の資産配分ができるレベルを目標とした。結果、初回の配分は7割の者が分散投資をした。(トヨタ自動車)
- ・拠出金の配分指定については、投信が50%を超え、アクティブ型がインデックス型を大幅に超え、ライフサイクルファンドでも選択率の多い順に安定成長、成長、安定型になったなど、投資選択には一定の影響を与えた。(サッポロ)
- ・投資教育を行ったから理解が上がるというものではなく、関心があるかそうでないかではないか。関心の薄い人は、簡単には関心が高まるとは思えない。(ジューテック)

② 継続教育

- 加入者の問い合わせ内容の高度化が見られる他、研修による成果事例も見られる。
- 一方で、制度導入後の時間経過に伴い、興味が薄れているというケースもあり、いかに加入者の興味を引くかが重要。

(主な事例)

- ・社内コールセンターへの問い合わせ内容が、運用商品の内容確認やスイッチング、配分変更等、具体的なものに変化してきた。(三越)
- ・資産運用未経験者が「お取引状況のお知らせ」を理解できるレベルを目標に任意参加セミナーを開催。結果、「お取引状況のお知らせ」を理解できた者は90%。(トヨタ自動車)
- ・従業員には、徐々に興味が薄れつつあると認識。(すかいらく)
- ・Webの利用回数が格段に増加したことから、パソコンの研修成果が顕著に現れていると認識。(サッポロ)
- ・加入者の中でも、運用意識にも濃淡があり、運用に関する全体的な知識レベルを上げるには時間が必要。一方個人的に興味がある者は、積極的に問い合わせし、知識レベルはかなり高くなっている者もいる。(双日)
- ・定期的に配信しているメールは、質問のレベルが上がってきたこと、投資に興味を持ち始めた者が増えてきていることから、一定の効果が上がっている。(ジューテック)

4. 投資教育の課題について

① 制度導入時

- 投資教育に関心のない人にどのように興味を持たせるかが重要。(サッポロ)
- 気持ちを離さないためにも、定期的に自身の運用状況を把握させることが重要。(双日)

- 加入者からのアドバイスの要望にこたえたいと考えるが、投資教育と投資アドバイスの境界性が難しいため、事業主の責務に係るガイドラインの策定が望まれる。(日立製作所)
- 制度導入までの投資教育のための十分な時間の確保が必要。(トヨタ自動車)
- 説明会の講師、コールセンターに適切な人材の確保が必要。(ジューテック)

② 新入社員

- 新入社員に対しては、ある程度の期間（半年程度）経過後に投資教育をするほうが効率的。(ジューテック)

③ 継続教育

- 加入者のレベルに合わせた教育内容が必要。(トヨタ自動車)
- 導入時と同様にガイドラインが必要と認識。(すかいらく)
- 継続教育は、いかに効果があるものにするかが問題であり、講義調の研修はほとんど効果がなく、逆に、パソコンを使うような木目細やかな研修は、制度・技術の最低限の習得という点では効果的。ただし、木目細やかな研修には、相当の時間やコスト等が必要であり、社内コンセンサスづくりが重要。(サデン)
- 総花的なプログラムの集合教育は費用対効果の観点から社員と企業にとって有益なのか疑問。自社の制度や仕組み、従業員を最も理解している組織が主体的に教育プログラムを構築し、教育することが重要であり、このことを継続することで、制度導入の目的である「自立型社員の育成と意識改革」が達成可能と捉えている。また、投資教育の効果があがる前提としてライフプランとキャリアプランがしっかりと構築されていることが重要。社員間で投資に対する知識や関心度に格差があり、企業間でも労務構成、事業規模等異なる中で、投資教育の成果があがるためには、まず社員の声を聞き、課題を抽出し、そこからプログラムを構築していくべきではないか。(三越)
- 投資教育のレベルが高くなるにつれ、運営管理機関に依頼する比重も高くなることから、定期的に意見交換会を設けることが必要。投資に関する基礎知識を持って「自分はどのような運用を行うのか」がイメージできていない人が多い。(双日)
- 継続教育は、全員参加の説明会で行うことは実質的に不可能であり、効果があるとは思われない。金融機関等が投資教育を行う社外研修セミナー等を企画（レベルに応じてクラス分け）し、参加費用は会社負担として社員に参加させるという方法が実務的で効率的。(ジューテック)
- 投資教育というよりは、いかに「社員に気づかせるか」が課題。繰り返し社員にメッセージを送りつづけることが重要。(IBM)
- 継続教育は、確定拠出年金制度をある程度理解し、既に現場の中心となって業務を遂行している社員の業務を中断して集合させて行うことに課題。(東京電設サービス)

5. その他

- ガイドラインそのものの策定が難しいのであれば、例えば、投資アドバイスとみなされる具体的事例の紹介や米国等での訴訟事例等を「事例集」として纏めるというようなやり方もあるのではないかと考える。(日立製作所)
- 導入時以降の教育は、加入者の資産運用に関するレベル差がある為、加入者全員の強制参加の説明会形式の教育実施は効果が期待できない。一方で、レベル毎の教育の設定は事業主の負担が大きい。

現在は、情報提供に重点をおいて実施中。目につきやすい資料を、初心者レベルの内容で定期的に発行。ホームページでは、上級者にも便利な、最新・詳細な商品情報等を掲載。

徐々に、質問の内容も多岐に渡り、専門的になったりしており、コールセンターのさらなる活用策が課題。(トヨタ自動車)
- 就業時間内の継続教育については、社内トップのみならず、具体的に人を計画的に送り込ませる現場サイドでも抵抗が大きく、特に、導入後、時間が経過するほどその困難度は上がる。法律上導入企業の義務である旨の言わばお墨付きが欲しいところ。定年後自社401Kに留まる人の継続教育・情報提供について、導入企業の責務の範囲を明確化することが必要ではないか。(サンデン)
- 事業主が投資教育を実施するというよりも、いかに従業員に興味を持たせるかに重点をおくべき。(アプライドバイオシステムズジャパン)
- 従業員に対する投資教育は、投資に関する知識が多ければ投資に成功するとは限らない。何を判断材料にするのか、その材料が理解できるか、その材料がどうすれば入手できるか等の最低限の知識を事業主が行うものとすべきではないか。また、事業主としては、タイムリーな情報を提供すべき。(すかいらく)
- 投資運用に関しては、レベルが上がるにつれて、専門的な経験などが求められますから自社内での育成か、外部委託かの選択が迫られることが起こり得る。(双日)
- 継続教育を効果的に進めるためには、業務を考えつつカリキュラムを作成して、対象者に教育の機会を公平に与えることが必要。(東京電設サービス)

(参 考)

投資教育の状況調査票

企業名 _____

◇ 以下の項番の回答欄には、【制度導入時】（制度導入時に関するもの）、【新入社員】（新入社員（中途含む）採用時に関するもの）、【継続教育】（継続教育に関するものとして、対面の場合、資料の配布の場合等について記載）について、それぞれご記入をお願いいたします。

1. 投資教育の内容について

以下のそれぞれの事項で力点を置いているポイント、工夫をしている点についてご記入をお願いいたします。

- ①確定拠出年金制度等の具体的内容
- ②金融商品の仕組みと特徴
- ③資産運用の基礎知識
- ④その他

確定拠出年金制度等の具体的内容、金融商品の仕組みと特徴、資産運用の基礎知識等に関する具体的な内容について、力点を置いているポイント、工夫している点についてご記入をお願いいたします。

また、具体的な回数や時期等においては可能な範囲でご記入をお願いいたします（どの時期に何回実施したか、どのような方法でどのくらいの回数を実施しているか等）。

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

2. 情報提供の方法について

(1) 情報提供について、以下の例を参考にして、実際に行っている方法についてご記入をお願いいたします。

①加入者の資産の運用及び経験等に応じて、最適と考えられる方法（資料やビデオの配布、説明会の開催等）

②加入者等からの質問・照会等への速やかな対応（コールセンター等）

情報提供の方法に関しては、実際に行っている方法を上記①、②を参考にして、具体的にご記入をお願いいたします。

また、資産の運用及び経験等に応じて情報提供の方法を変えている場合は、その具体的な方法のご記入をお願いいたします。

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

(2) 運営管理機関に委託する場合の事業主の協力についてご記入をお願いいたします。

投資教育を運営管理機関に委託している場合において、事業主が協力していることについて具体的にご記入をお願いいたします。

例えば、資料等の配布、就業時間中の説明会の実施、説明会の会場の用意等について、具体的にどのような資料をどのタイミングで配布したか、説明会はどの時間帯にどのくらいのペースで何回実施したか等をご記入いただき、併せて、その他運営管理機関にご協力いただいていることがございましたらご記入をお願いいたします。

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

(3) 情報提供の方法として、工夫している点、効果的と思われる点についてご記入をお願いいたします。

工夫している点、効果的と思われる点については、実際に投資教育を行った（行っている）経験として、加入者等にわかりやすく工夫している点やこういったことを行うと効果的である等、お気づきの点がございましたらご記入をお願いいたします。

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

3. 投資教育の効果について

投資教育を行った結果、加入者等の理解の度合いがどのように変化したか、また、資産運用に対する意識がどのように変化したか等について把握できる範囲でご記入をお願いいたします。（具体的な記入が困難であれば、お気づきの点があればご記入願います。）

【制度導入時】

【新入社員】

【継続教育】

