

確定拠出年金制度における投資教育について

(事 例 集)

平成17年3月24日

厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

目 次

I 企業等の取組み状況	1
-------------------	---

II 確定拠出年金連絡会議・座談会	67
-------------------------	----

(参考資料1) 確定拠出年金制度における投資教育を行うに当たっての留意点

(参考資料2) 法令解釈(平成13年8月21日年発第213号の抜粋)

(参考資料3) 企業型確定拠出年金の加入者実態調査の結果

I 企業等の取組み状況

<企業の取組み状況>

- アプライドバイオシステムズジャパン株式会社
- サンデン株式会社
- 株式会社ジューテック
- 株式会社すかいらーく
- 双日株式会社
- 東京電設サービス株式会社
- トヨタ自動車株式会社
- 日本アイ・ビー・エム株式会社
- 株式会社日立製作所
- 株式会社三越

<労働組合の取組み状況>

- セイコーエプソン労働組合

「アプライドバイオシステムズジャパン（株）」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：アプライドバイオシステムズジャパン（株）
設立年月日：平成5年7月（事業開始：昭和60年7月）
業 種：精密機械器具卸売業
従業員数：平成17年1月31日現在
245名（男196名、女49名）
平均年齢：37.7歳

2. 導入している年金制度等について

① 企業年金等の導入状況（平成17年1月31日現在）

	〔給付費の割合〕	〔加入者数〕
・ 確定拠出年金	25%	245名
・ 退職一時金	25%	231名
・ 適格年金	50%	231名

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・ 1999年1月にアプライドバイオシステムズ社（当時パーキンエルマー社）とパーセプティブバイオシステムズ社の合併が行われ、それに伴い退職金・年金を含めた処遇制度の統一化を図ることとなった。給与処遇は合併時に統一化されたが、退職金・年金等、退職給付にかかる制度の統一化については、確定拠出年金制度を用いることとした。
- ・ 確定拠出年金制度の導入を当時から考えていた背景としては、両者とも親会社が米国企業でかつ新しい企業であるため、ストック・オプション制度を日本の従業員にも従来から適用していたため、会社からの給付の価値が市場の株価により変動することに何ら違和感をもたず、また、従来型の企業年金制度の大きな制約である転職の場合の不利益を解消する上で、確定拠出年金のポータビリティに対する期待も大いにあった。企業にとっても会計上の理由から、確定拠出制度を利用して制度の統一化を考えることとした。
- ・ また、当社における従業員の主たる採用は不定期採用（所謂、中途採用）であり、確定拠出年金制度を有する企業からの人材を採用する上での阻害要件は排除しておきたかった。
- ・ 一方、税制適格年金から確定拠出年金への移行を視野に入れていたため、従業員に対して確定拠出年金制度の「練習」機会を提供する意義があった。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

〔導入前〕
アプライド
パーセプティブ
〔導入後〕

統一後

厚生年金基金 (20%)	退職一時金 (100%)	確定拠出年金 (25%)
退職一時金 (30%)		退職一時金 (25%)
適格年金 (50%)		適格年金 (50%)

- ・ 当社における確定拠出年金制度は、両社の退職給付の体系及び水準格差を補正する手段として用いられた。
- ・ 制度移行前後の退職給付についてモデル（勤続30年、60歳定年退職）比較を行うと概ね上の図の通りとなる。尚、適格年金は60歳定年退職時にのみ支給され、その場合、退職一時金の減額調整が行われる。
- ・ 今後、税制適格年金の確定拠出年金への移行を視野に入れていることは前述の通りであり、従業員の段階的な適応を可能とするため、第一段階として現行水準での確定拠出年金を導入することとした。
- ・ 制度運営については、当社の規模では専門的なスタッフを抱えるのは合理的ではないため、運営管理業務は日本生命保険相互会社に委託することとした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：正社員全員

掛金の算出方法：基準給与に一定率を乗じて算出

業務委託の状況：・運用関連業務は運営管理機関（1社）に委託

・資産管理機関1社に委託

・コールセンターは運営管理機関に委託

運用商品の数：・預金または貯金（元本確保型2・それ以外0）

・生命保険（元本確保型2・それ以外0）

・投資信託（元本確保型0・それ以外11）

・バランス型（元本確保型0・それ以外3）

3. 投資教育について

① 企業における投資教育に対する基本的考え方（運営管理機関との役割分担、事業主として実施する事項等に関する企業としての考え方を含む。）

- ・ 当社の場合には人事部門の人員が限られており、また、専門的なスタッフを新たに配置することは合理的ではないとの判断から、運用関連運営管理業務を委託している日本生命を可能な限り活用することを目指した。
- ・ 換言するならば、制度の安定的導入・定着に不可欠となる投資教育を含めた高品質な従業員へのサポート体制を事業主に代わって提供できるか否かが運営管理機関選定時の重要なポイントとなった。
- ・ また、事業主責任を全うする上でも、信頼できる運営管理機関を選定し、密な連携を取って行くことは極めて重要と考える。
企業規模、人事部門の陣容は多様な形態があり、事業主責任である投資教育を実際にどのような形で実施して行くべきかに対し、画一的な規定を設けることは今後とも本制度を広く普及させることを鑑みた場合、重大な阻害要因となると考える
- ・ 継続教育については、会社として従業員各人の投資経験や知識レベルに応じた教育機会を付与することが求められている。一方、現時点で提供可能な手法を考えた場合、集合教育は多様な要望に対応したものを開催することは事実上不可能であり、Webによるサービスが個々の社員のニーズに適合できる継続教育の方法として最適であると考え。
また、当社のように小規模な企業においては、自社システムを開発することは現実的に困難であるため、運営管理機関の提供するものに頼らざるを得ないため、事業主に代わり優良な Web サービスを提供できるか否かが運営管理機関を選定する上での一つの判断基準となると考える。
- ・ 一方で、本制度の前提にある自己責任の原則、従業員の能動的な行動といった点に立ち返って考えた場合、会社が義務として行うべきものについては情報提供にとどめるべきではないかと考える。
なぜならば、従業員に対するセーフティー・ネットとしては、商品選定の際に元本確保型商品を組み込むことが制度上義務付けられていることで充分制度上対応しており、また、より高い運用益を創出する機会は従業員各人に平等に提供されているからである。投資に関する情報は極めて一般的な情報であり、日常の社会においても様々な形で簡単に入手でき、ことさら企業が義務として提供しなければならない情報であるとは考えにくい。
- ・ このような背景の中、従業員の老後の年金制度において中核をなす公的年金「厚生年金」に関する情報を従業員が簡単に入手できないことが極めて重大な問題であると考え。老後の生活資金を総合的に形成して行く上で、確定拠出年金の位置付を正確に理解せずに資産のポートフォリオを決定しなければならない状況は改善されるべき事項と考える。
確定拠出年金制度における企業の従業員教育を検討する際には、ぜひとも公的

年金に関する情報提供（特に給付額）についても同一の次元で議論すべきである。

② 投資教育の具体的取組

・投資教育の内容

（イ）制度導入時

- ・当社において、本制度の根幹の一つである自己責任原則は既に社内の規範の一部として定着しており、また、会社からの給付が市場価格により変動することはストック・オプション制度が既に導入されていたため課題となることはなかった。

導入にあたり、2つの退職金制度の統合・過去に加入していた厚生年金基金からの給付相当額の取り扱いも含めて従業員の理解を求めたため、全社員を対象とした説明会を行うこととした。あわせて、従業員の個別の問い合わせにも応じられるよう運営管理機関との連携も事前に整えた上でコールセンターも準備した上、下記の施策を実施した。

(1) 説明会

- ・全正社員を対象に、2ヶ月程度をかけ6回実施。
- ・原則として就業時間内の実施とし、標準実施時間は90分/回。
- ・主な実施内容：退職金制度の変更内容・確定拠出年金制度の概要
資産運用に関する基本的考え方と基礎知識
運用商品説明
- ・退職金制度の変更内容、確定拠出年金制度概要については人事部門が、資産運用の基礎知識や運用商品の概要については運営管理機関が説明。
- ・説明会に参加できない者のために、説明会資料を電子掲示板に掲示するとともに、確定拠出年金制度・商品案内・投資の基礎知識等をまとめたパッケージを配布

(2) パッケージの配布

- ・当社の確定拠出年金制度の概要や資産運用の基礎等に関する一般的事項について、運営管理機関の全面的な支援を受け、従業員が利用しやすいパッケージを作成。

パッケージ内容は次の通り、

「当社独自のもの」

ABJ 確定拠出年金プラン概要書

「当社の選定によるもの」

運用商品ラインナップ

運用商品ガイド（個別商品の概要）

運用商品実績資料（個別商品の過去の運用実績）

「運営管理機関の資料」

確定拠出年金ガイド

投資の基礎知識

コールセンター・Web 利用手引き

(3) WEB

運営管理機関のものを利用

(4) コールセンター

運営管理機関が対応

(ロ) 新規加入時

- ・入社時の手続き（オリエンテーション）の一環として実施
- ・実施内容は、制度導入時の教育と同じ。

(ハ) 継続時

(1) 運用商品情報の定期配布

- ・運営管理機関より年1回自宅へ送付

(2) WEB

(3) コールセンタ

(4) 情報配布

- ・四半期に一回、市場動向も含めた情報提供を運営管理機関より受け、全社員にE-mailにて配布。

(5) 資産運用実態

- ・当社の運用実態（資産配分、運用実績等）を年に一度、電子掲示板に掲示

・投資教育の課題

- ・事業主の投資教育については様々な意見があるが、その根幹は従業員が合理的な意思決定をできる環境をいかに企業が整備して行くかに尽きると考える。しかしながら、近年、社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引下げがなされ便宜が図られてきているが、現時点では公的年金の具体的な給付水準に関する情報を個々の従業員が簡単入手できる状況にあるとは言い難いのではないだろうか。企業が行う投資教育を有効なものにするためにも、時間的・場所的な制約を受けないインターネットを利用した公的年金に関する個人情報提供サービスの質を高め、一般的な情報提供ではなく個々人の情報を正確に提供できるシステム構築が急務と考える。

（公的年金における個人情報の影響に関する取組みは、別紙の「年金個人情報の整備について」を参照）

年金個人情報提供の整備について

現行制度において拡充を図るもの

<年金相談による対応>

1. 社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引き下げ

社会保険事務所における年金相談に際し、具体的な年金見込額に関し情報提供を行う対象者の範囲を58歳以上から50歳以上に段階的に引き下げる。(平成16年1月13日から58歳以上を55歳以上に引き下げ・平成17年度から50歳以上に引き下げ予定)

2. インターネット等を利用した年金個人情報の提供

○国民年金及び厚生年金の年金加入状況や年金見込額に関する照会について、公的個人認証サービス等の活用による本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより回答するシステムを構築する。

(平成17年1月31日実施。なお、実施当初においては、年金加入状況は全年齢の者を対象とし、年金見込額は55歳以上の者を対象とする。平成17年度中に対象年齢を50歳以上に引き下げ予定。)

○国民年金及び厚生年金の年金加入状況に関する照会について、ID・パスワード方式の認証により本人確認を厳格に行いつつ、インターネットにより即時に回答するシステムを構築する。(平成17年度中に実施予定。)

<行政側からのアプローチ>

3. 年金加入記録の事前通知と年金見込額の提供

○年金受給が近づいた58歳到達者に対し、被保険者記録を直接本人宛に通知するとともに、希望する者に対しては、年金見込額を別途通知する。(平成16年3月15日実施)

○ポイント制の導入に先立ち、毎年、年金加入者全員に対する保険料納付記録等の通知を行う仕組みを検討する。まず、国民年金第1号被保険者を対象に通知を行う。(平成17年度中に実施予定。)

平成16年年金改正により拡充を図るもの

4. ポイント制導入による年金個人情報の提供

被保険者、特に若年世代の年金制度に対する理解を深めるため、保険料納付実績、年金額の見込み等の年金個人情報を定期的に通知する。(平成20年4月実施予定)

「サンデン株式会社」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：サンデン株式会社

設立年月日：昭和18年7月31日

業 種：カーエアコン・コンプレッサーなど自動車関連機器、自販機・ショーケースなど流通機器、石油ストーブなど住環境機器の製造販売

従業員数：平成16年11月30日現在 3,079名

男性 2,762名

女性 317名

平均年齢：41.9歳

2. 導入している年金制度等について

① 企業年金等の導入状況（平成16年11月30日現在）

	<給付の割合>	<加入者数>
・ 確定拠出年金	60%	3,079名
・ 税制非適格CBP	40%	3,070名
・ CBP部分の現金払 （前払い選択者）	(40%)	9名

② 確定拠出年金制度の導入理由

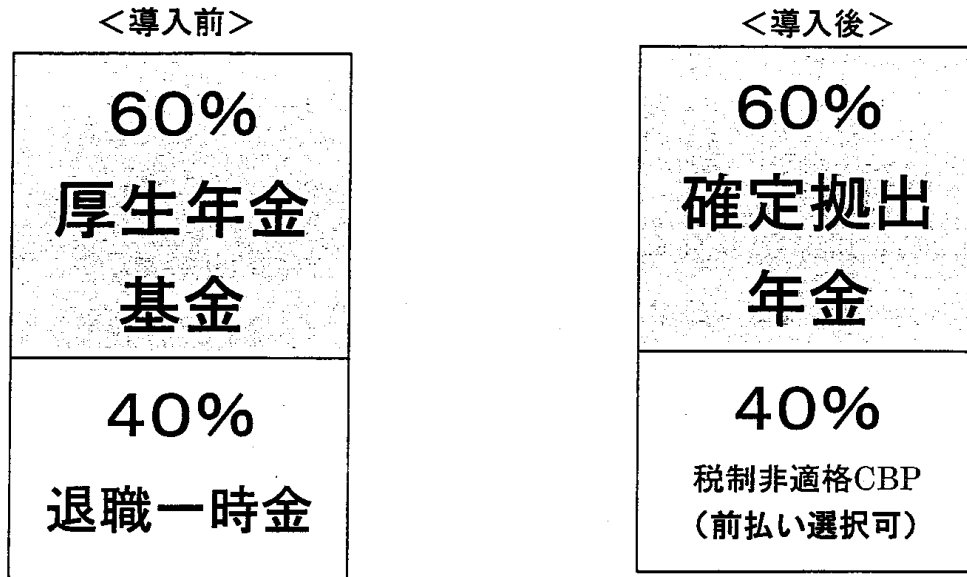
サンデン（株）は、自動車関連部品（コンプレッサー・エアコンディショナー）及び食品流通製品（自動販売機・ショーケース）メーカーで、売上の7割は海外で上げている、ある意味では典型的な日本の製造業会社である。加えて、顧客が世界・日本の超一流企業であり、且つ製品の性格上長期契約中心であることから、会計上の透明性を強く要求される業態である。

新制度設計の狙いですが、上記を踏まえ、

- ・ 給付負担を先送りせず、且つサンデンリスクから切り離す
- ・ 新会計基準への対応（退職給付債務から逃れる）
- ・ 本業がストレートに経営に反映
- ・ 経営の弾力性確保（既得権の完全確保により将来の制度変更に自由度）
- ・ 能力主義の退職金とし、且つマーケットに敏感な自律した社員作り

として設計、方々、サンデン社員には“サンデンの退職金は良い”とのイメージがある為、それを損なわぬよう配慮致した。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方



○具体的な制度設計上の留意点ですが、社員にとって確実に給付削減になってしま
う、確定給付制度に基づく給付利率削減に代えて、

“運用のよろしきを得れば、従来受取りレベルを確保可能な仕組”
に改訂すること。

○即ち、組合員のモデル賃金である係長・組長レベルまで資格が到達出来れば、3.
5%運用を前提に従来比遜色の無い退職金総額を確保可能となるようにテー
ブル設計し、課長代理や管理職の課長になれば、3%程度、部長級になれば2%
程度で従来レベルが確保可能になるよう、能力主義化した設計である。

現在の金利レベルからすると、所謂想定利回りがやや高い印象を受けるかと思
われるが、

- ・そもそも設計が1999年であった
- ・そのころいくつかの業界で退職金総額の給付減額の嵐が吹き荒れたわけだ
が、サンデンの場合は給付減額を一切していない

ことから、レベル観としては妥当なものと思なされたことを付け加えておく。

○所謂、制度変更上の弱者に相当する、組合員上級レベルまで昇格可能性の少ない
社員には、新制度に移行する際に、追加補填（計算上出てくる過去分の金額に上
乗せ）を実施し、従来比不利にならぬよう対策を講じている。同様に従来比不利
になる可能性のある中途退職者にも経過措置（最長7年間、従来レベルを確保可
能なように一時金を追加支払）を講じている。

○更に、40%部分（税制非適格キャッシュバランスプラン）には、労使合意によ
る単年度ベースの利回り保証を付けている。これは、日本における運用環境が常
軌化するとともに、社員が401Kに慣れてくるまでは、少なくとも退職金総額
の歯止め策が必要との認識に基づくものである。

○組合が強く主張し、会社としては、一部に確定給付が残り、且つ、従来の厚生年
金基金でさえ年金受取実績が少ないということで反対したものの、最終的に4

0%部分に年金受取を可能にしたこと、加えて、議論はあったものの、40%部分に前払い選択を可能にしたことが上げられる。

○401K という難物を抱え込むことに抵抗は強かったものの、制度変更により社員が同意した背景には、以下の理由が考えられる。

- ・会社・労働組合執行部とも必死に説得に当たっている姿勢が評価された
- ・完全に男女平等で、透明で公正な制度であることが証明された
- ・従来制度では受取不明の一時金部分も自分の手元に引き寄せる制度となった(100%会社リスクから解放された、要すれば、何があっても受取れる)

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対 象 者：導入時点で在籍する全社員

掛け金の算出方法：職能資格等級に基づくポイント及び1年間働くことに伴う勤労ポイント(勤続33年で打ち止め)を合計し、一定額(現在は1ポイント当たり4,500円)を乗じて年間拠出額を算定。毎月の掛金額は、ポイント×単価×1/12×60%。

(注) 勤労ポイント：勤続後33年間は、新入社員も30年勤めたベテラン社員も関係なく、勿論、職能資格にも無関係に、一律同一ポイントを付与、ポイント数は職能資格の下から2番目のレベルのポイントよりやや高く、33年打ち止めは年功をそこまでとする主旨。尚、本ポイント導入の意味は、職能資格ポイントのみだと、能力主義が極端になるのを回避する為。

業務委託の状況：運用方法(商品)の提示、投資教育の設計・実施(一部)、社内メールによる情報提供は自社で行い、それ以外は、下記機関に委託

運営管理サービス：確定拠出年金サービス(株)

記録関連機関：JIS&T

資産管理機関：みずほ信託銀行

運用商品の数：預金(元本確保型3・それ以外0)

生命保険(元本確保型3・それ以外0)

損害保険(元本確保型2・それ以外0)

投資信託(元本確保型0・それ以外17)

3. 投資教育について

① 投資教育の考え方

(イ) 確定拠出年金制度導入は、あくまで経営ニーズから決定されたことであり、

- ・弊社のみならず、日本の労働者の一般的投資知識レベルに鑑み、社員の自主性だけに委ねるには無理がある。
- ・確定拠出年金は拠出段階では公正なようでも、受取り段階で、企業の考える、ないし本人の貢献レベルに見合う水準になるとは限らない。

- ・投資教育は確定拠出年金のみならず本人のためになるものだから、何も一企業が責任を負うべきものではない、との意見は一見有力だが、現状を考えれば責任回避と取られても致し方ない。
- ・導入後相当年数経過後に、制度への不満が爆発するのは極めて好ましくない。
- (ロ) 以上のごとき、顕在・潜在両リスクを回避するためにも、企業・組合とも社員教育に注力するのは当然。
- (ハ) そうは言っても、未だ、投資教育、特に継続教育についての決定版は無く、試行錯誤で実施し、その効果を測定しながら精緻化していくしかない。
- (二) 弊社としても全社員が同等レベルになることを期待するには無理があり、同様に例えば1, 2割程度の無関心層がいるのは止むを得ないとしても、過半が無関心ないし、関心があっても行動に結びつかないようでは絶対にまずい、と考える。
- (ホ) 企業である以上、コストを抜きに検討することは出来ない。従って、如何に効果的に実施するかは今後の大きな課題。
- (へ) 組合との協調関係も非常に重要で、会社の言うことは聴かなくても組合の言うことは聴く、社員もおり、いわば車の両輪として活動する必要がある。

② 投資教育の具体的取組

(イ) 制度導入時

<教育概要>

- ・漫画テキスト・正式テキスト配布、社内報による事前学習、初級ビデオを食堂で流し続けた後
- ・就業時間内2時間半、の全員参加の集合研修

<集合研修項目>

- ・弊社退職年金制度全般説明（弊社スタッフが実施）
- ・確定拠出年金とは（以降、確定拠出年金サービスのスタッフが実施）
- ・ライフプランニング
- ・投資とは（リスク・リターンの関係、分散投資など）
- ・運用商品の選び方（年齢別ケーススタディ）
- ・弊社運用商品説明（組合の要請でリスク嗜好別フローチャートによる説明）

<留意した点>

- (A) 研修は少人数制をとり、最高でも40名弱、就業時間内の2時間半程度、当初10分程度を会社側から、公的年金と新企業年金の全体像の復習を行った後、委託した確定拠出年金サービス（株）（DCPS）が全100回程度の研修会をたった2人で繰り返し実施した。（講師が違くとレベルが変わってしまうリスクを避ける為）尚、DCPSは、組合執行部と弊社が、業者3社に具体的に研修をやらせてみて、最もレベルが高く、且つ弊社ニーズに弾力的に対応してくれる（教育内容でコストではありません）ということで選定したもの。
- (B) カリキュラムを一応確定後、組合執行部に模擬テストを行い、その風景をビデオに撮った上で、組合執行部から具体的改善要望があり、再度、カリ

キュラム、使用資料等を修正して、本番に臨み、その当初数回の間も組合執行部が同席し、一部修正を加えて、実施後 5 回目で組合委員長も完璧だと、感想をもらしたレベルになった。

- (C) 弊社の場合、制度変更、確定拠出年金（401K）制度については事前に 2 度全社員に説明済みだった為、本研修では、投資の基本的な考え方（リスクとリターン、分散投資、ドルコスト平均法など）と、具体的な投資商品の説明に力点を置いた。商品説明だけでも 1 時間半を要し、説明資料として、組合から要求のあったチャート図による商品特性分類を別個作成して判り易い説明を行った。
- (D) 全研修について会社側から 2 名、組合側から 1 名は最低同席し、社員を眠らせないよう、席を回って、こずいたり、ガムを噛ませたり、飲み物を与えたり、と色々努力した。
- (E) 尚、テキストは当初業者が用意したものを逐一全頁にわたって修正したものを使用（この時点では弊社オリジナル）。

<感想及び効果>

- (A) 最大の問題は関心のない社員に如何にして興味をもたせるか、につきる。眠らせない努力、関心を持たせる努力は、相応にやったつもりではあったが結果をみると（アンケート結果等）散々であった。
- (B) 組合執行部と何度もテストを実施し、よかれ、と思っても、なかなか結果を伴わず厳しい課題となっている。
- (C) 要すれば、内容がいくら良くても、講師がいくら一生懸命にやっても、それですばらしい研修にはならない、と言うことで、何でも盛り込めばよい、と言うのは恐らく間違いである。
⇒ 後述の新継続教育では、この無関心層への研修として、思い切ってゲームのみに特化する方式をトライ
- (D) それでも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・安定型となったなど、投資選択には一定の影響を与えたと思われる。組合執行部もその時点では配分率に一応の満足感を示した。

(ロ) 新規加入時

<新卒直入者>

- ・入社式から直結する新入社員研修の一環として、4 時間半のコマを使用
- ・前期導入時研修の前に、経済常識全般を 2 時間講習
- ・具体的には、上記研修の前に、そもそも景気、株価、利率などの言葉も知らない人のために、経済用語の基礎知識、日本経済の動向等、投資以前の知識習得に当てた。
- ・女子社員のなかには、“会社に入った途端に投資の話でびっくりした”、との感想をもつ人もいたが、技術系を中心に、全研修中で、一番面白かった、という人もいて、当然と言えば当然ながら、バラバラだった。

- ・なお、会社側から3名、組合1名が同席し、業者はDCPSを利用
- ・課題としては、401K教育の前提としての、経済一般常識を約2時間加えているが正直、高卒社員・女子事務職社員には退屈（ベースの基礎知識が充分でない為）で、眠たくなる人が出てきてしまう。理解出来るようにと丁寧にやると、長すぎて退屈、やらねば、肝心の部分が全く理解できない、とのジレンマあり

＜中途入社社員＞

- ・半年に1回実施されるNP研修（New Person研修）に組み込み2時間半実施
- ・内容は導入時研修と同様

（ハ）継続時

＜導入直後より実施した項目＞

- 勉強会のフォローとして、会社及び組合で別個に補習を実施
- よくあった質問事項は社内Webに載せ情報の共有化を図った
- 外部サービス機関である確定拠出年金サービスに対し、Webサービスの充実化を要請、投資商品の詳細説明・運用状況、シュミレーション、初歩的な401K研修を受けられるようにするなどの方策を講じた
- 会社及び組合にそれぞれ相談窓口を設け、個別相談に応じた

＜導入1年後より実施した項目＞

- ◆きっかけは2つのアンケート調査。1つは弊社自身で実施した抜き取り調査で工場技能工にいかにかパソコンが不得手の人が多いかを知ったこと。もうひとつはNPO確定拠出年金教育協会の実施した全社員向けアンケートで、特に弱点は国内営業フロント関係者と工場技能関係者であること。
- 各工場に毎週2,3回出向き、希望者に対し、昼休みと業後の時間を使って、一人一人、自分でWeb操作が出来るまで研修
- 国内フロント関係者については、全員就業時間内にもう一度、約一時間のポイント研修実施、同様の内容を工場の中堅管理者である、係長・課長代理クラスに就業時間内に同じ内容で約一時間実施（中心的クラスからの伝播を狙った）
- その他、組合執行部が各地区を回り、業後に再教育実施

＜導入2年後に実施の研修・・・新継続教育＞

- 現在まさに、NPO確定拠出年金教育協会のアンケート結果をベースに、全社員に対し、改めて、就業時間内に2時間強の集中的な、新継続教育を実施し、終了したところ
- 新継続教育は、以下の3コースのいずれかを各社員が選択受講（いずれも選択しない、2つ以上選択、の双方とも不可）
 - Aコース ・401Kに関心が薄い、乃至、過去にスイッチング等を一切やっていないなど、最も問題の人
 - ・ゲーム感覚で投資の面白さ（怖さ）を知ってもらうのが趣旨

- ・具体的には弊社の一部商品〔投資信託中心〕を使って、過去のデータを使って、半年ごとに3回の投資割合を判断し、その結果を競う

- Bコース
- ・投資に関心はあるが、具体的にアクションの取れない人
 - ・基本的には、前記“導入時教育”の改訂版で対応
 - ・投信商品の説明時間を多くとった

- 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
 - ・言わば上級編として、インデックス型とアクティブ型の本当の違い、為替リスクの考え方、債券運用のリスク（金利変動リスク）など

- ・日本株投信については、投資方針・投資銘柄の性格に至るまで特徴を説明

- ・今回新たに加える新商品の紹介

外資系運用ファンド

外貨 MMF

不動産投信

ヘッジファンド など

○各コースの一回当りの人数は、

Aコース 40人以内 (回数 45回)

B、Cコース 60人以内 (回数 70回)

○各コースの参加率（参加者の選択率、尚、最終不参加者は0.3%程度）

Aコース 50%

Bコース 37%

Cコース 13%

<効 果>

○最も顕著に現れたのが、パソコン研修の成果で、月間のWeb利用回数が、このところ格段に増加した。（過去に、2回だけ、Webの接続テスト時、厚生年金基金からの過去分の一括移換時、のみ月間3,000件を超えていたのが、この半年で徐々に増え昨年3月には、初めて何も無い月にも関わらず、3,000件を超えた。尚、弊社の社員=加入員総数はほぼ3,000名程度）

○市況が悪かった時には、こちらが驚くくらい無反応だったのが、株式市況がよくなってくると、“何故、もっと研修してくれないのだ”という声が高まった。恐らく、大分利益を出した人が出て来て、焦りを感じ始めた人がいるからではないか。

○新継続教育については、出口調査・組合執行部意見ともに、極めて良好、特にAコースは抜群の評価だった。但し、効果のほどは不明で、今月を目処に全員へのアンケート調査実施予定。

（結果は2月末を目処）

<その他>

- ・弊社でも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い
- ・特に、導入後、時間が経過するほどその困難度は上がると思われる
- ・是非、何らかの法制化をお願いし、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です
- ・弊社では定年退職者は、現在のところ全て外部に移換しており問題ありませんが、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にしてやる必要があるのではないのでしょうか？