

年金春秋

DC運営 重みを増す継続教育

企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者は700万人を超え、厚生年金に加入する勤労者の5人に1人という規模になりました。

2016年改正DC法によって継続教育が努力義務化されたことは周知のとおりですが、その実施率の向上や実効性を一層高めることが企業に求められています。最近の厚生労働省社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、年金ガバナンスも議題として取り上げられ、「制度を健全に運営するための体制整備」というガバナンスの考え方は企業型DCにも有効であり、かつ適用されるものであるという見解が示されました。事業主は制度運営に関する最終責任を負う立場として、①投資教育を行う、②運用の方法は事業主も関わってモニタリングし必要があれば見直す、③運営管理機関を評価する、ことを通じて加入者等の資産運用支援を行わなければなりません。企業型DCにおける年金ガバナンスの強化は、継続教育の確かな実行を企業に求めることになります。

もう1つ企業型DCの継続教育の重要性が指摘されている点として、2018年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コード(CBC、企業の行動原則)の原則2-6の「企業年金の資産オーナーとしての機能発揮」が挙げられるでしょう。上場企業に対して企業年金の安定した資産運用の取り組み体制を求めるものですが、DC年金においては従業員への投資教育の実施がそれに当てはまります。従業員の安定した資産運用は、投資教育によってもたらされると考えられるからです。さらにCBCでは施策の実施内容について企業に開示を求めています。実施しない場合は実施しない理由を明らかにする必要があります。時代は見える化と説明責任の方向に進んでおり、この流れは戻ることはないでしょう。DCも例外ではありません。

担当者としては手に余る厄介なことと気を重くしてしまうかもしれませんが、見方を変えれば、これはもはや企業のマネジメント・レベルの問題。継続教育が経営的なテーマにつながっていることを上層部に気付いてもらうことができれば、現場の継続教育の取り組みやすさも格段に違ってくるはずです。

それでは実際の継続教育の状況はどのようになっているの

でしょうか。

私たちの協会が15年にわたって実施しているDC導入企業の担当者意識調査によると、継続教育を過去3年間に実施している企業の割合は約6割で、担当者の制度運営上の悩みは「従業員の関心の低さ」「継続教育のあり方」などコミュニケーションの問題とする割合が8割以上となっており、継続教育は常に制度運営上の大きなテーマです。

さて気になるのは、従業員の実態を「知らない」担当者の割合が10～20%の間で一定程度あることです。例えば、社員の元本確保型商品の選択率がどの程度か、運用商品について加入者がどの程度識別できているのか、マッチングの利用状況がどの程度かといった実態を、「分からない」と回答しています。さらに継続教育を実施した効果や良かったと感じることについて「ない」との回答も16.5%となっています。

継続教育は、加入者の実態把握から始まります。

DCの導入目的も、退職給付制度に占める割合も位置づけも、さらには業種も従業員属性も異なるなかで、万能の継続教育は存在しません。継続教育には正解もありません。つまりは企業自らが加入者の状況に応じて課題設定し、それを解決するようPDCAを繰り返していくしかありません。そのプロセス責任が企業に問われるのです。

OECDは、教育によってもたらされる金融リテラシーとは時代を生き抜く「生活技術」とであると定義しています。継続教育は複雑な人生100年時代に向き合う従業員の生きる力を向上させ、さらには企業の力を向上させることにつながるでしょう。教育はコストではなく企業価値を向上させる投資との認識が重要です。

齋藤 順子(さいとう じゅんこ)

特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会 理事長
2002年協会設立。企業型DC担当者の意識調査をはじめ、セミナーや冊子の発行などを通じて企業型DCの担当者にDC運営に関する情報を提供し続けている。自動移換ゼロを目指して始めた「iDeCoナビ」は現在、月間15万人が利用する。

