

ケーススタディ 年金制度改革企業事例

沖電気工業株式会社

OKIグループのDC投資継続教育の取り組み～加入者目線を重視した企業年金基金による投資教育と情報発信～

法改正により努力義務化されたDC投資継続教育を実施するに当たり、企業年金基金がその専門的知見を生かしつつ運営主体となって、集合研修、eラーニング、ウェブサイト等、複数の手段を組み合わせ、多様な加入者に多様な学習機会を提供しているOKIグループの事例を紹介する。

2 011年にDC制度導入、過去分含め50%をDCに

当社は1881年創業の日本で初めて電話機を製造した会社です。それ以来、今日に至るまで情報社会の発展に寄与する商品を提供してきました。今では“モノづくり・コトづくり”を通じて、より安全で便利な社会のインフラを支える企業グループを目指しています。

OKIグループのDC制度は、2011年6月に導入し9年が経過しました。加入者はグループ全体で約1万人です。

以前の退職給付制度は、3分の2が退職一時金、3分の1がDBという構成でしたが、2011年の制度変更により退職一時金の一部をDCに移換するなどして、DC(50%)、退職一時金(30%)、DB(20%)の構成になりました。退職一時金からDCへは、将来分だけでなく過去分も合わせて移換しました。退職給付全体の50%がDCで、しかも退職一時金の過去分もDCに移換済みのため、1人当たりのDCの資産額は他社に比べても多いほうではないかと思えます。

DC制度の運営面では、OKIグループでは、企業年金基金が、沖電気工業株式会社をはじめとする各事業主から委託を受けて、DC加入者の得喪手続きや掛金の納付、主題の投資教育などを実施していることが特徴です。

筆者はもともと人事部に在籍していましたが、2011年のDC制度導入の1年前にDCを担当するという事で企業年金基金に異動しました。実は人事部時代には社員教育は担当していましたが、企業年金はおろか社会保険に関する業務にはまったく無縁でしたので、上司の勧めもあり、DCプランナーやFPの資格取得に取り組むことになりました。異動後の最初の仕事は、退職給付制度改定の

社員説明資料の作成だったのですが、勉強中のDCプランナーのテキストを片手に、初耳の専門用語を自分なりに解釈して分かりやすい言葉に置き換えるなどの工夫をしました。この経験が専門知識を深めるとともに、自分でも分かるように分かりやすく伝えようとするきっかけになりました。ここではDCプランナーの資格取得への取り組みが有用であったと申し上げておきたいと思えます。

現状のグループ全体のDC運用状況は、投資信託の割合が55.3%、運用利回りの平均は2.37%(2020年6月末時点)です。制度上の想定利回りである1.5%は超過しており、まずまずの運用状況と言えると思いますが、あくまでも平均でありバラつきがあります。非常に好調な人もいる半面、元本確保型中心でほとんど収益が上がっていない人も少なからずあります。こうした消極派の人たちにも想定利回りの1.5%を超えてもらうようにするのが、投資教育の1つの目的だと考えています。

加入者目線の情報発信を重視、「手作り」にこだわる

加入時教育は新卒の定期採用者とキャリア採用者とに分けて実施しています。

定期採用者には、4月にグループ共同で行う新人研修の中にDC投資教育集合研修の単元を設けています。キャリア採用者は、入社タイミングで集合研修を実施するのは現実的に難しいので、ひとまずは加入時教育eラーニングを受講した上で配分指定書を提出してもらい、その後、フォローアップのためのキャリア採用者研修(集合研修)を受講します(右ページ、図表参照)。

継続教育は、普段はウェブサイトから情報を入手しつつ継続教育eラーニングで学習しながら運用に取り組み、30歳、40歳、50歳

の節目年齢を迎える際に10年に1度の集合研修の受講機会を提供する体制で実施しています。

ウェブサイトは、制度、給付、手続き、マーケットレビュー、モニタリングレポート、関連ライトへのリンク、タイムリーな特集記事などで構成され、加入者が自己責任で運用するのに必要な情報を一通りそろえるつもりで制作しています。加入時に配布する資料や運営管理機関から提供を受けたものなども掲載しますし、また、「DC資産運用に関するご相談」フォームなど加入者とコミュニケーションを取る手段も設けてあります。これをDC資産運用のポータルサイトにするを目指して日頃から記事を集めて毎月更新しています。

継続教育eラーニングは、映像とテキストの2つメディアに、制度、ライフプラン、資産運用の3つの分野に計23本用意しています。全てを受講すれば、DC法の法令解釈で規定されている「加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容」を満たしているものと考えています。

このウェブサイトとeラーニングにはイントラネット版のほかインターネット版があり、職場からのみならず、個人PCやスマートフォンを利用して、いつでもどこからでも情報収集や学習ができる仕組みとしています。

30歳、40歳、50歳を対象とする10年に1度の集合研修には2つの形態があります。

1つは母体を実施するキャリア研修への出講です。これはもともと企業年金基金では依頼を受けてこのキャリア研修の中の「ライフプランの経済」という単元を担当しているのですが、2012年度からDC投資継続教育を開始するに当たり、内容を改組してDC資産運用に関する内容を折り込みました。キャリア研修は必修なので、少なくとも10年

沖電気工業株式会社

本社所在地：東京都港区虎ノ門1-7-12
創 業：1881(明治14)年1月
設立年月日：1949(昭和24)年11月1日
資 本 金：440億円
従 業 員 数：4,203名(グループ連結：17,751名)(2020年3月31日現在)
事 業 内 容：情報通信、メカトロシステム、EMS、プリンターなどの各分野における製造・販売およびこれらに関するシステムの構築・ソリューションの提供、工事・保守・その他サービスなど
U R L：https://www.oki.com/jp/



渡邊 昭治(わたなべ しょうじ)

OKI企業年金基金 DC推進課長
1989年沖電気工業株式会社入社。電子通信事業本部、人事部を経て2010年よりOKI企業年金基金。2011年の制度導入以来DC推進業務に携わる。1級企業年金総合プランナー。

に1度はDC投資継続教育集合研修を受講するという仕組みが出来上がりました。

もう1つは、企業年金基金が運営する「ライフステージ研修」です。全ての事業所がキャリア研修を実施しているわけではないので、実施していない事業所を対象に、ライフプランとDC資産運用に特化した研修を開催することにしました。当初は任意でしたが、DC法が改正され継続教育が努力義務化された際に、キャリア研修同様必修としました。

これらの教育施策に共通する特徴は、企業年金基金による「手作り」である点です。企画立案、資料作成のほか、研修では自ら講師を務め、運営の全てを基金のスタッフが担っています。

「手作り」にこだわる最大のメリットは、加入者目線で情報発信することができることであ

ると考えています。われわれ社員が行うので親しみやすさもあるでしょうし、外部委託費用を抑えることもできます。もちろん、きちんとした内容を伝えることが前提ですから、講師を務めるスタッフは専門知識を身に付け対外的な資格も取得しています。

コロナ禍における集合研修の継続実施が先々の課題

制度導入の翌年からDC投資継続教育を実施して8年が経過しました。この間、加入者の投資信託の割合は、配分ベースで44.6%⇒62.0%、資産ベースで45.1%⇒55.3%(2020年6月末時点)と向上しました。教育効果で分散投資が進んでいるものと捉えています。

特に、10年に1度の集合研修受講に効果があったのではと考えており、このまま継続

して、10年たって1回りすれば、という期待がありました。新型コロナウィルスの感染拡大によって、これまでのように開催していくことが難しくなりました。

実は、4月の新人研修では投資教育集合研修を開催できませんでした。また、現在実施しているキャリア研修への出講も全てオンラインです。オンラインですと、どうしても双方向のコミュニケーションに制限があり、受講者の反応を確認しながら講義を進めていくことが困難で、講師が一方向的に話をするだけの「講演会」になってしまいます。

そこで、これから開催するキャリア採用者研修やライフステージ研修は対面の集合研修と、オンラインの併用開催を検討しています。それぞれの研修会に対面とオンラインを用意し、受講者は都合の良い方法を選択し、講師は受講者の反応を確認しながら講義を

進めつつ配信し、その模様をオンラインでリアルタイムに視聴するという形態です。

これであれば、「講演会」から脱却することができますし、また、受講者も参加方法の選択肢が広がります。やってみなければ分からない点もあるかと思いますが、コロナ禍であっても加入者に有用な集合研修受講機会を提供し続ける工夫に取り組んでいきたいと考えています。

図表 加入時教育および継続教育の概要

- 加入時教育：定期は集合研修、キャリアは「eラーニング+集合研修」
- 継続教育：「情報提供&eラーニング」+「節目年齢集合研修」

