

## 特集Ⅲ

# iDeCo+制度導入事例紹介

取材協力 **小柳建設株式会社**  
(取材担当 iDeCo+普及推進研究会)



iDeCo+ (イデコプラス・中小事業主掛金納付制度)の実施事業所数は着実に増えてきています。現在、制度の導入を検討されている企業も多くあるでしょう。今回は新潟県にある小柳建設株式会社を訪れ、実際のiDeCo+制度導入について、そのきっかけや企業の思いを伺ってきました。

### —まずは御社について、教えていただけますか？

弊社は、従業員約230名の会社です。そのうち、厚生年金保険に加入している従業員は200名ほどいます。

事業の軸は建設業で、土木と建築を大きな柱とし、近年はDXの推進にも取り組んでいます。DX推進による生産性向上や福利厚生の充実などにより、働きやすい職場環境の整備を目指しています。

### — iDeCo+の制度を知ったきっかけはどのようなことだったのでしょうか？

弊社の経営理念にもある「全従業員とその家族の物心両面の幸福の追求」の実現のために、有効な福利厚生制度の導入を検討していました。様々な方に相談をしているなかで、取引のある金融機関の担当者から、iDeCo+の制度についてお聞きしたのがきっかけです。

特に若い社員は、将来の老後に対する漠然とした不安を抱えていることもあるでしょう。将来の不安を解消することで、社員とそのご家族の安心にもつながりますし、現在の仕事により集中して取り組むことのできる環境を作り出すことができます。

また、iDeCo+を活用することで、社員の金融リテラシーが高まり、ゆくゆくはiDeCoに限らず、様々な制度を活用して自分自身で資産形成を行うという意識を持つきっかけとなれば、と思いました。

### — iDeCo+の導入は、どのようなことを検討して決定されましたか？

iDeCo+と他の制度、特に企業型DCとの比較は時間をかけて行いました。当初は企業型DCの導入も検討しましたが、会社が事業主掛金を拠出するだけとなると、自分自身の資産形成であるという実感をあまり持たない社員もいるかもしれません。iDeCoに加入するかどうか、運営管理機関をどこにするかなどを自分で決められる方が、社員の自主性や成長につながると考えました。そこで、弊社ではiDeCo+の導入を決定しました。



統括経営管理部  
総務部長 月岡様  
iDeCo+を社員の金融リテラシーとエンゲージメントの向上につなげていきたい

### 一 制度開始前の、社員の皆さまのiDeCo加入状況を教えてください。

10名ほどの社員はすでにiDeCoに加入していましたが、残りの社員は加入していませんでした。iDeCoの運営管理機関は社員自身に選んでもらいましたが、制度を紹介してくれた金融機関の担当者に協力をお願いし、希望者はその金融機関でまとめて手続きをしてもらいました。強制ではなく、運営管理機関の選定や手続きが難しいと感じる社員のサポートという形でした。社員に制度を活用してもらうことが、何より大切ですから。もちろん、自分で調べたり勉強したりして、運営管理機関を決める社員もたくさんいました。

### 一 iDeCo+制度導入には、社員の金融リテラシーの向上という目的があるということですが、それ以外にも何か目的はありますか？

社員の金融リテラシーの向上はもちろん、社員のモチベーションアップも目指しています。iDeCo+は会社が社員の将来のための資産形成を支援する福利厚生制度ですが、制度の設計によっては、社員のキャリアアップを促進する人事施策としても活用できます。

弊社では、iDeCo+の事業主掛金を社員の実力値に応じた資格等級別に設定しています。この資格等級は役職等級とは異なり、一般職層であるG1からG4と、マネジメント層であ

(図表)

資格等級	事業主掛金額 (月額)
G1・G2	3,000円
G3・G4	4,000円
M1～M3	20,000円

るM1からM3の7等級に分かれています。事業主掛金はG1、G2が3,000円/月、G3、G4が4,000円/月、M1からM3が20,000円/月となっています。

多くの社員に、マネジメント層であるM1からM3を目指して実力を磨いてほしい、という思いがあります。そこで、マネージメントクラスの事業主掛金を高額に設定することで、社員の成長意欲やモチベーションを高めることを狙っています。

### 一 制度導入決定後、実際に導入されるまでの流れをお聞かせください。

総務部が中心となり、金融機関、経営層と協力して、制度を導入しました。

制度開始までには1年3カ月ほどかかりましたが、事業主掛金の設定には特に時間をかけて、慎重に検討しました。

制度が固まったら、2022年1月から届出書類を作成し、2月から社員説明会の準備を行いました。そして、4月から社員説明会を開催し、5月に希望者の申出を取りまとめて国民年金基金連合会に届出し、6月から制度開始となりました。社員の初回申出期限は、説明会開始から1カ月ほどで設定しました。

### 一 社員の皆さまへの説明会は、どのような形式で行いましたか？

コロナ渦ということもありましたので、説明会は動画配信を中心とした形式で行いました。

動画配信のメリットは、自分の好きなタイミングで何回も視聴することができることです。遠方の現場に出ている社員もいるため、集合研修よりも便利だったという声も聞かれました。



### — 説明会で、何か工夫をされたことはありましたか？

制度の説明を社内の者がするか外部に依頼するか検討しましたが、社内の者からの説明だと制度の押し売りに見えてしまい、iDeCo+制度の良さを伝えられないのではという懸念がありました。

また、iDeCo+を最初から紹介するのではなく、外部の方にマネープランや資産運用の必要性、iDeCoの仕組みを客観的に解説してもらってから、iDeCo+を紹介してもらう方が効果的だと感じました。実際に外部の方から制度の活用を勧めてもらったことで、説得力が増したと思います。

動画は金融機関の方と協力して作成しました。iDeCoやiDeCo+の仕組み、会社の事業主掛金設定などを10分以内の動画に分けて、6本配信しました。これはいつでも視聴できるようにしており、制度開始時に加入しなかった社員が加入を検討したり、新入社員への説明の際にも活用できるようにしています。

### — 御社では、入社時点からiDeCo+の拠出対象者としていますか？

入社時から、本人が希望すれば拠出の対象としています。

iDeCo+の対象資格には勤続期間を設けることもできませんが、弊社では入社時から会社のパートナーであるという意識を持ってもらうために、勤続期間による資格を設定しませんでした。

また、弊社では社員の金融リテラシーの向上が制度導入の主な目的ですので、勤続期間で制度の対象を限定する必要がないと考えました。むしろ、新社会人としてお金を稼ぎ始めるタイミングで、制度の意義やマネープランの重要

性を伝えることが、社員の金融リテラシーの向上に効果的だと考えています。昨年入社時説明会も好評で、新入社員の中にも、iDeCo+を始めた人がいました。

### — 制度の導入や説明時に、特に配慮されたのはどんなことですか？

制度説明の際の社員への伝え方は、経営層とも何度も調整しました。退職金制度のように見えてしまうと、社員が掛金を拠出することに抵抗が生まれ、制度を誤解して捉えられてしまうと思ったからです。そのため、iDeCo+は社員の将来のための資産形成の自助努力を会社が支援する福利厚生制度だということを、社員にしっかり伝えるようにしました。

いい制度を導入していても、自分の給料から掛金が控除されることだけが印象に残ると、制度が活用されなくてもったいないですから。

### — iDeCo+の導入から1年ほどが経過しましたが、皆さまの資産運用やDC制度への関心の高まりを感じることはありますか？

社員の関心は高まってきているように感じます。iDeCo+を導入するまでは、資産運用やDC制度について興味がない人や詳しくはわからないという人がほとんどでした。そこで、毎月1回発行している社内報において金融リテラシー講座を作成し、現在は理解度テストなども実施しています。この1年で少しずつ社員の関心も高まり、制度導入時は53名だったiDeCo+の加入者も、現在は62名と少しずつですが増えてきているのは嬉しいことです。

「資産所得倍増プラン」など政府の取組もあり、以前に比べて資産運用に関する情報に触れる機会も多くなってしまし



常務取締役 澁谷様  
社員の将来に向けたサポートも、  
経営者の責任と捉えている

た。普段から意識を少し向けることで、そういった情報にも興味を持ちやすくなるのではないかと期待しています。

また、金融や運用の話をするのにマイナスのイメージを抱きやすい風潮をなくし、社内で当然のこととして話題にできる環境にしたいと思っています。iDeCo+の導入をきっかけに、資産形成について勉強したことや資産運用について自分自身で調べたことを、社員同士が気軽に情報交換できる雰囲気を作っていきたいです。

iDeCo+も様々な施策のうちの1つとして、導入して終わりではなく、情報提供や働きかけを継続していかなくてはいけないと考えています。

制度導入後、離職率が低下していることは、一定の成果なのだと思います。

今後も社員、特に若い社員の将来への漠然とした不安をケアできる有効な制度として、継続させていきたいです。これをきっかけに自分自身でも興味を持って金融商品について調べ、他の選択肢についても勉強してくれるようになることが、今回の制度導入の目的です。

そして、金融リテラシーの向上とともに社員の会社へのエンゲージメントも高まっていくと嬉しいです。この会社でキャリアアップしていき、より高いステージで活躍したいと意欲を持って働く社員を増やすことにつなげていければ、社員にとっても会社にとっても、非常に良い施策にできるはずです。

### — iDeCo+制度の運営における課題点はありますか？

運営における課題点は、とにかく事務手続面です。社内の申請や社員からの問い合わせ対応を効率的に進めることはもちろんですが、国民年金基金連合会に届出る書類も少

し複雑に感じるところがあるため、スムーズに手続きが進められるよう、社内の仕組みを工夫したいと思います。

また、iDeCo+では事業主による投資教育などは義務になっていませんが、情報提供を継続して、より多くの社員に制度の良さを伝えていく必要があると考えています。

### — iDeCo+制度の導入や制度の運営についてのポイントをお聞かせください。

弊社の場合は制度の導入時から、担当部門だけでなく経営層を含めた会社全体と連携しながら、制度の内容や金融リテラシー向上の必要性を伝えてきました。これは制度開始時だけでなく現在も続けており、今後も継続していくつもりです。

そして、社員への説明の際はネガティブなイメージにならないよう、こちらも経営層からのメッセージを交えながらポジティブに伝わるように心がけることで、良い結果につながったと考えています。

経営層にとっても、今後企業価値を高めていくためにはパートナーである社員の将来をサポートし、豊かにするための支援をする姿勢が不可欠となってきます。中小企業だからこそできる制度として、iDeCo+はとても良い制度といえます。社員が長く安心して働くことができる会社だと思えるよう、今後も制度を活かして福利厚生面の充実を図っていきたいと考えています。

今回ご紹介しました小柳建設株式会社では、iDeCo+を福利厚生と人事施策の両面で活用しています。制度導入の際のメッセージのあり方や継続的な支援など、それぞれの企業に合わせた方法で、制度の導入を検討してみたいかがでしょうか。