

「DC 制度における投資の考え方」

DC投資教育の取り組みと 現場から見える課題点



FPオフィス・スターサポート代表
ファイナンシャル・プランナー

星 洋子 (ほし ようこ)

プロフィール

2007年に札幌市内にFP事務所を開き講師や個人相談、執筆等の活動を続けている。FPとして北海道の2つの町とさまざまなコラボもやっている。1級DCプランナー、CFP®、認定心理士、DCTA・iDeCo+普及推進研究会所属

私は企業型DC（以下、企業型）投資教育に派遣講師として携わっています。本稿では、導入時や継続時研修など投資教育現場（以下、教育現場）における取り組みや、そこから聞こえる加入者の声、そして見えてくる今後の課題をDCプランナーとファイナンシャル・プランナー（以下、FP）の視点でお伝えします。

●投資教育における取り組み

① 他人ごとから自分ごとへ

確定拠出年金制度（以下、DC）の仕組みとその位置づけ「公的年金の上乗せ」への理解は老後のライフプランを考えるうえで、欠かすことができません。

ところが講師デビューしたときに驚いたのが教育現場での加入者の無関心です。当時は雇用主が掛金を全額負担する（選択制ではない）企業型の依頼がほとんどで、全くの「他人ごと」の受け止めでした。

FP業の個人相談（以下、個人相談）でも勤務先の制度をよく知らない人が多く、企業型に加入しているのに退職一時金制度しかないと思込んでいる事例もあります。

そこで導入時も継続研修時も最初に、企業型は会社の制度だが若い時か

ら老後資金の準備ができますと強調しました。老後という「将来の不安」に対して今から備えていく制度と理解してもらうことで関心が高まると考えました。

最近の個人相談では若年層も将来不安を口にしますが、教育現場でもDCの位置づけを話すことで若い人も含めて「自分ごと」と捉えるようになっていと感じます。

選択制を導入する企業とiDeCo加入者のそれぞれの増加も影響していると思います。どちらも掛金は自分の財布からなのでまさに自分ごとであり、後述しますが手数料についてもたいへんシビアです。

他にも自分ごととして受け止める工夫としてリスク許容度診断は可能な限り実施しています。参加者は診断結果から投資に対する拒否反応が薄くなり興味を持ち始めます。他の参加者のリスクに対する考え方も勉強になるようで対面研修ではここから雰囲気が変わります。

② デジタルではじめの一步

教育現場ではデジタルを当たり前にする年代の割合が増えました。導入時研修ではスマートフォン（以下、スマホ）からDCサイトにログインし、メールアドレスの登録などをその場で行う

こともあります。選択制やマッチング拠出の掛金のシミュレーターも活用しています。

継続時研修もスマホでログインし運用状況をその場で確認します。初めてログインした人は、自分の運用状況を初めて知ったと語ってくれました。書面で届く運用状況は見方がわからなかったのかもしれませんが。

最近ではDC用のロボアドバイザーもあります。リスク許容度から資産配分の提案を行うのは従来のアナログテキストと同じですが、そこから運用商品へ紐づけできる場合もあります。講師としては加入者が自ら考えてほしい思いもありますが、投資では「はじめの一步」が踏み出せないこともあるため、投資初心者向きと捉えています。

③ 加入者の声—iDeCo同時加入と手数料

企業型導入時にすでにiDeCoに加入している従業員が増えてきました。そのためiDeCo同時加入時、もしくはiDeCoの資産を企業型へ1本化（移換）する手続きに関する質問も増えています。

提出書類について該当者は書類2枚以上を多いと感じますし、iDeCoの運営管理機関に関係書類を取り寄せするのも本人です。企業型に1本化すると

きに書類の不備で移換が遅れると運用できない期間が生じますから、利便性とスピードを備えるオンライン手続きの整備を今後期待します。

iDeCo同時加入のデメリットとして挙がるのが、企業型とiDeCo口座の2つを管理する煩雑さとiDeCoの手数料の加入者負担です。しかし自ら加入するのがiDeCoですから口座管理も手数料負担もそもそも納得しているように見受けられます。

手数料について最近聞こえるのが、公的年金ではかからない受給時の手数料についてです。たとえば1回につき440円と聞いて「毎月受給なら年間で5千円以上になるのか」というのが加入者の率直な声です。それなら受給回数を減らせばよいという単純な話にはなりません。受給者ごとに家計のやりくりや老後のライフプランが異なるからです。

●DCの今後の課題

① 教育現場—オンライン研修の長所と短所

コロナ禍で一気にオンライン研修が増えました。オンライン研修の長所は、企業としては従業員を集合させることなく会場準備の手間も省けるという点です。講師も移動時間がかかりません。私も現在、北海道以外の地域の依頼を受けています。

ただしオンラインでもライブ形式の場合、予期せぬ配信トラブルは防ぎようがありません。またオンライン上で講師と参加者双方が言語のコミュニケーションを取れるのは最後の質疑応答時のみとなることが多いのは、オン

ライン研修の短所といえます。

これに対し、対面研修では参加者の顔を見て理解や興味を確認しその都度話の内容を変更できます。開始前の声掛けや休憩時の様子を伺うこともできます。

さらに参加者同士のコミュニケーションが投資への関心を引き出します。職場内の関係性にもよりますが同僚と運用状況を確認しあう場面もあります。

オンライン研修はコロナが収まっている現在も増えています。毎回伝えたいことが伝わるよう工夫していますが、研修は数名からときには200名余りと人数も異なるため正直難しいと感じる場面もあります。

② DC制度上—移換時の現金化

中途退職時、DC資産は売却されて移換しますので強制的に運用が中断されます。働き方が多様になり定年まで勤めると考える人もいれば、転職を当たり前に考える人もいます。会社都合の退職もありますし、個人相談では早期退職に関する内容が増えています。

離転職は時として新しい環境に馴染む時間が必要であり、そのような時にDCの移換先をじっくりと選択する気持ちの余裕があるでしょうか。移換先の加入制度も選択肢が増えていますが、DC以外はせっかくの自ら運用する権利を放棄することになります。

デフォルト商品にターゲットイヤー(デート)型を指定する企業も増えています。この商品は定年退職を前提にした商品であり、思いがけない離転職時には本人にとって高リスク商品となります。

一方でiDeCoの資産は加入者の任意のタイミングで企業型に移換できます。私見ですが長期運用が前提のDCなのだから、企業型も中途退職者の環境が落ち着くまでとか運用成績が上向きになるまで、もしくは受給開始までなど、任意で前職の企業型に運用指図者として残ることも選択できるようにするといのではないのでしょうか。

●さいごに—ライフプランのための投資教育

DC加入可能年齢の拡大やiDeCo同時加入などで定年後の働き方やDC受給時期の選択肢が増えました。

一般的な継続時研修ではDCを含めた退職後のライフプランまでを話しますが、時の経過により加入者のライフプランの変更もあり得ます。そのため継続時研修の定期的な実施は加入者が老後のライフプランに向き合う絶好の機会だと考えます。

iDeCo加入要件緩和後の2018年には例年以上に企業型を導入する企業が増えました(厚生労働省企業型年金の規約数等の推移より)。

従業員からiDeCoを聞いたことがきっかけで、企業型の導入を決めた雇用主もあると聞きます。労使一体で従業員の老後のライフプランを充実させる取り組みの成功事例であると感じました。

私も講師を始めたころの初心を忘れずにDC加入者が老後のライフプランに向き合えるように、これからもDCプランナーとFPの目線で投資教育に携わっていきたいと思います。