

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

〔導入前〕

厚生年金基金 (12%)	↑	厚生年金基金 (12%)
適格退職年金 (50%)		前払退職金 (28%)
退職一時金 (38%)		確定拠出年金 (60%)

〔導入後〕

- ・ 当社の新しい退職給付制度は、『MAP (マップ)』と名づけた。『MAP』とは、『My Active ageing Plan』の略である。社員一人ひとりが、それぞれの人生を積極的にデザインし、主体的な資産形成の一助として欲しい。本制度がそのためのひとつの地図となれたらとの願いを込めている。
- ・ 『MAP』は、「確定拠出年金 (第一口座) = 非課税枠」と「前払退職金 (第二口座) = 非課税枠を超えた部分」とをいう。
- ・ 新しい退職給付制度は、『MAP』と「厚生年金基金」で構成している。
- ・ 『MAP』は、旧制度の「適格退職年金」と「退職一時金」のすべてを移管することで導入した。
- ・ 「厚生年金基金」はそのまま継続とした。
- ・ 『MAP』のうち「確定拠出年金 (第一口座)」部分は確定拠出年金法に定める拠出限度額を上限とし、退職金全体に占める割合は60%程度である。
- ・ 『MAP』のうち「前払退職金 (第二口座)」部分は確定拠出年金法に定める拠出限度額を超える場合に適用され、退職金全体に占める割合は28%程度である。また、この口座は「ファンド累投」というスキームを使って、運用商品のラインナップやコールセンター機能については、確定拠出年金 (第一口座) とほぼ同一の環境で運用ができるようにした。

④ 導入した確定拠出年金の仕組

対象者：正社員全員

掛金の算出方法：掛金 = 「MAPポイント」 ÷ 12ヶ月 × 割引率で算出
「MAPポイント」は「勤続ポイント」「職務ポイント」で構成。「勤続ポイント」は勤続年数により最大15ポイントまで。「職務ポイント」は担当職務の難易度・貢献度により最大100ポイントまで。

1ポイント = 10,000円を60歳時での原価とし、60歳までの残存運用期間に応じて3%で割り引く。

業務委託の状況：・投資教育の設計と実施 (一部) は自社で行い、それ以外は下記の機関に委託。

- ・ 運営管理機関：野村年金サポート&サーブিস株式会社
- ・ 記録関連期間：J I S & T
- ・ 資産管理機関：野村信託銀行

運用商品の数：

- ・ 預金または貯金（元本確保型1・それ以外0）
- ・ 投資信託（元本確保型0・それ以外11）
- ・ 生命保険または生命共済（元本確保型0・それ以外1）

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。）

・ 基本的には、一般的な制度に関しては当社、投資教育については運営管理機関やその他専門機関と考えている。

しかしながら、専門機関の常識は当社の従業員の常識であるとは限らない。専門用語の理解は特にそうで、従業員が理解できる翻訳ができるのは、当社の人事しかできない。

したがって、事業主は専門機関の協力を得ながら主体的に投資教育に取り組むべきである。

② 投資教育の具体的取組

・ 投資教育の内容

(1) 制度導入時

- ・ 導入約1年前より社内報にて、ライフプランニングを切り口に定年後の生活設計などについて啓蒙した。
- ・ 管理者層約300名に対し10ヶ月、毎月1回勉強会を開催。講師は外部専門家に委託。資料は必要に応じ外部機関に作成依頼。
- ・ ビデオを作成し社員の自宅に送付した。
- ・ ビデオは「制度理解編」「投資運用の基礎知識編」の2本。自宅に送付したのは、配偶者やご家族と一緒に定年後の生活を考えて欲しいと考えたから。
- ・ 社員全員を対象とした説明会を実施。全国8ヶ所。80開催。海外での説明会2開催。障害者および休職者には一人ごとにご家族同席のもと説明した。
- ・ 講師は外部専門家に委託。（当社制度内容については人事スタッフ）資料は「制度ガイドブック」「商品ガイド」「ライフプランシート」「基本知識チャックリスト」に加え「確定拠出年金に関するマンガ」を配布し使用した。

(2) 新規加入時

- ・ 入社式受入研修にて説明会を実施。ビデオ視聴と講義。講師は当社人事スタッフ。

資料は導入時に同じ。

(ハ) 継続時

- ・ 社内報および Web による情報提供
- ・ 年に2回の商品情報の提供
- ・ 年に3～4回はFPによるライフプランセミナーの開催（共済会）

・ 投資教育の課題、その他

- ・ 当社における投資教育の課題は、以下のとおりである。
 - a 平均年齢30.9歳のため、自分でライフプランを行なう意識が芽生えにくいこと。
 - ⇒ 「より豊かな定年後の生活を創るために」などという考えは表面上だけの反応ではない。
 - b 全国に店舗を構えていること、および勤務体系が個人ごとに異なることにより、集合研修が実施しにくい環境にあること。
 - ⇒ 参加できる従業員のみに対して集合研修することであれば実施可能だが、情報の均一性、均質性を欠くことに戸惑いを感じる
 - c 従業員の気質として、すぐに結果を出したがる特徴があり、どの商品を選定したらよいかの答えを求めたがる傾向にあること。
 - ⇒ 法の決まりにより限界がある。
 - d 投資教育に関する効果が測りにくい。
 - ⇒ 効果測定を実施し、その効果を明らかにする努力が継続教育の推進力となる。
 - 達成意欲が高い集団なので、いわゆる法の縛りであるとか事業主責任であるとかの守りの理由だけでは、継続しないのが当社の社風。

以上

「双日株式会社（旧ニチメン）」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：双日株式会社
設立年月日：平成16年4月1日
業種：卸売業
従業員数：平成17年1月31日現在
1,905名（男性1,568名、女性337名）
平均年齢：39.3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2月1日現在）

	〔給付の割合〕	〔加入者数〕
・前払い退職金	60%	685名
・確定拠出年金	40%	547名

② 確定拠出年金制度の導入理由

➢ 旧ニチメン㈱における年金制度は、昭和40年に導入された適格退職年金制度をベースとしたものであるが、以下の理由により適格退職年金を廃止し、確定拠出年金を軸とした退職金制度に改訂することとした。

（制度改訂の背景）

- ① 運用環境の悪化：平成14年における年金資産の運用成績は▲12%と過去最悪となり、現在の運用環境を考えると、短期的に大幅な回復は期待できない状況であること。
⇒ 年金資産の積立不足が、将来において更に増大する懸念。
- ② 退職給付会計の導入：年金資産の積立不足や後払いの退職金を、企業の債務として認識することが必要となった。
⇒ 積立不足が多額の退職給付費用となってP/Lを圧迫。
- ③ 退職金を取り巻く状況の変化：現在の退職金制度が、多様化する個人のライフスタイルに適合したものとなっているか、との疑問。日商岩井㈱との経営統合による、労働条件の統一化に向けた取組の必要性。
⇒ 退職金制度を抜本的に見直す必要性。

（制度のコンセプト）

- ① 労働債務（＝退職給付債務）の適正化によって、将来における不確定要素を極小化すると共に、経営資源を本来の総合商社ビジネスに傾注する体制を整える。
- ② 社員に「自己責任・自助努力」の意識を醸成し、個々のライフスタイルや価値観に合わせた新しい退職給付制度を確立する。
- ③ 日商岩井㈱との経営統合や事業部門再編に伴う「グループ内の人事流動化」に適合し、ポータビリティに優れた退職給付制度を構築する。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

<導入前>

適格退職年金 (65%)
退職一時金 (35%)

<導入後>

前払い退職金 (60%)
確定拠出年金 (40%)

- > 改訂前の退職金制度は、「資格・職務等級・勤続年数」に基づき、ポイントを累積する、所謂「ポイント制退職金」の仕組みを採用していた。制度改訂にあたっては、給付水準維持の観点から、旧制度の基本的な仕組みは踏襲しつつ、満年齢に応じた「割引率」を設定し、ポイントに応じた退職金額を現在価値に割引くことで、毎年の掛金額を設定する仕組みとした。
- > 制度改訂時点での過去分退職金については、①確定拠出年金への移換、②退職時に現金支給、③在職中に現金支給、という三通りの選択肢を設けた。また、将来分退職金についても、①確定拠出年金+前払い、②全額を前払い、という二種類の選択肢を設け、各人にニーズに合わせた選択をしてもらえるようにした。
- > 前払い退職金は給与所得扱いとなることから、資格毎に「みなし税率」を設定し、一定の加算を行っている。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象者：就業規則に定める社員のうち、加入を希望する者。

掛け金の算出方法：4/1 時点の「資格・職務等級・勤続年数」に応じたポイントにポイント単価（10,000 円）を乗じ、さらに満年齢に応じた割引率（満 45 歳から年利 2% で割引。満 45 歳以降は割引なし）を乗じて掛金を設定する。

業務委託の状況：以外の通り。

運営管理機関：UFJ 信託銀行

記録関連機関：JIS&T

資産管理機関：UFJ 信託銀行

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）

損害保険（元本確保型 3・それ以外 0）

投資信託（元本確保型 0・それ以外 2 2）

3. 投資教育について

- ① 投資教育の考え方（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。）
- > 確定拠出年金の年金資産を「豊かな老後生活を送るための資金」と位置付け、公的年金の給付や自らのライフスタイルと照らし合わせて、年金資産をどのように

構築していくべきか、またその視点に適合した資産運用はどうあるべきか、等を考えることを通じ、確定拠出年金の基本理念である「自己責任・自助努力」の意識の醸成に努める。

- 投資のための情報インフラである、WEBやコールセンターの運営については外部に委託しつつ、企業よりは個社毎の制度に密接した情報提供や個別対応に力点を置いた対応としている。
- 高レベルな投資教育に関しては、外部から講師を招聘するなどの費用が掛かるが、この制度を導入して継続的に実施するための必要経費などの認識を事業主に理解してもらおう。

② 投資教育の具体的取組

(イ) 制度導入時

- 導入前にセミナーを開催した。内容は投資教育に2時間、制度選択のための情報提供および質疑応答に30分、というもので、東京・大阪地区で合計19回開催した。
- 説明会は就業時間中に実施したことから、職場毎の出席人員を分散するため誕生月毎の開催とした。
- 海外勤務者に対しては、投資教育のビデオを発送するとともに、制度選択の考え方についても、極力丁寧な説明を心掛け、地域間格差をなくすよう努力した。

(ロ) 新規加入時

- 新入社員に対しては、新人研修プログラムの一環として、制度導入時に実施したものと同様の教育を実施。新入社員については、年金や運用に関する知識が浅いことが想定されることから、噛み砕いた、分かり易い説明を心掛けた。
- 中途採用者についても、新入社員に準じた投資教育を実施。

(ハ) 継続時

- 運営管理機関にて、加入者専用のサイトを設定し、運用商品の情報提供を行うとともに、四半期毎に加入者向けのニュースレターを配信している。
- コールセンターは、運営管理機関、記録関連機関と同時に、自社にても対応。

(ニ) 投資教育の課題、その他

- 投資に関する基礎知識の浸透を図ることは重要だが、そこから先「自分ほどのような運用を行うのか」という点が明確にイメージできていない人が多い。ただ、この点を研修でカバーするのは難しい。
- 投資教育については、基本的に導入企業の自主性に任されているのが現状であるが、先行導入企業で効果を挙げた投資教育の内容について、ガイドライン的にまとめたものがあれば、教育実施の目安になると考える。

「双日株式会社（旧日商岩井）」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名 称：双日株式会社
設立年月日：平成16年4月1日
業 種：卸売業
従業員数：平成17年1月31日現在
1,905名（男1,568名、女337名）
平均年齢：39.3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]
・前払退職金	40%	1,136名
・確定拠出年金	60%	1,136名

② 確定拠出年金制度の導入理由

・退職金制度は、昭和44年11月から厚生年金基金制度を導入し、各年代の経済状況を考慮しつつ同制度の拡充を図ってきた。

平成12年10月には、年功序列的な内容を改め、成果人事制度に沿った内容にすべく、加算年金部分を改定した際にも退職一時金ベースでは変更がないことを前提とした。

その後も、新退職年金制度などを検討していたところ、平成13年10月に確定拠出年金法が施行されたことにより、全面的でなく部分的に導入する企業の事例が公表されるにつれて、それまで研究していた確定拠出年金を、厚生年金基金の解散するリスクがあるにも関わらず、平成14年4月から導入した背景は、次の点が上げられます。

（企業として）

- ・厚生年金基金の年金資産の低迷による負担増の軽減
- ・会計基準の変更による対応
- ・将来増大が予測される退職給付債務の回避
- ・分社化や事業再編成後の人材流動化に適合（社員として）
 - ・継続が容易な制度による、自分の将来を考えて資産を育てることができる
 - ・個人のライフスタイル、価値観に対応した選択が可能
 - ・自己責任のもと、資産の運用における裁量幅が拡大（コンセプト）
- ・前払退職金と確定拠出年金の設計では、旧制度の60歳定年時の退職金（退職一時金+基金当時の年金一時金）の水準相当を確保する

- ・旧規定のポイントテーブルを準用する
- ・想定利回りは2.5%とする
- ・前払退職金（給与所得）にかかるみなし税金を上乗せする

③ 導入前後の体系図（ポンチ絵）及び制度改定の考え方

〔導入前〕

退職一時金 (30%)	前払退職金 (40%)
厚生年金基金 (70%)	確定拠出年金 (60%)

〔導入後〕

○制度導入後の22歳入社の新入社員が新しい制度のもとで、副部長まで一定のモデルで登用され、60歳で定年退職した場合の総額は旧制度と同額となる。但し、想定利回りは2.5%を見込む。

〔導入前〕

退職一時金 (30%)	退職一時金
厚生年金基金 (70%)	前払退職金
	確定拠出年金 定時拠出分 制度移行分

〔導入後〕

○導入時時点で勤続20年課長職の場合、過去分として退職一時金は退職時、基金当時の加算分は8年間の均等払いとなる。
60歳で定年退職した場合の内訳は、退職一時金17%、前払退職金20%、定時拠出24%、制度移行39%となる。

④ 導入した確定拠出年金の仕組み

対象者：就業規則に定める社員全員

掛金の算出方法：職群別第1加算単位給に一定の乗率で算出

業務委託の状況：・運用関連業務（運用方法（商品）の選定・定時及び情報提供）は自社で行い、その他の業務は委託先運営管理機関へ委託。

- ・記録関連業務は委託先運営管理機関1社に委託
- ・資産管理機関1社に委託

- ・コールセンターは記録関連運営管理機関、加入者サイトは委託先運営管理機関に設置し、社員向けのホームページは自社内でも運用。

運用商品の数：・預金または貯金（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15）
- ・有価証券（元本確保型0・それ以外0）
- ・生命保険または生命共済（元本確保型1・それ以外0）
- ・損害保険（元本確保型0・それ以外0）

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。）

- ・投資教育については、設計した段階での想定運用利回りをクリアしないという目標額に達成せず、単なる将来の年金が減るということでなく、退職金が100%支給できないことになる。
- ・導入時に在職期間が長い高年齢層は、過去の比重が高い反面、低年齢層の社員は低いことから将来の退職金が想定した額にならなうということを認識させ、その解決策が投資商品の運用しかないことを理解させることだと考える。
- ・制度導入後3年弱も経過すると、各自の対応により温度差が生じているのは事実であるので、まだ初心者のグループには年金の説明会だと興味ない世代でも、将来の退職金がどうなるかということの説明し、理解させるには投資教育の高レベルな知識も必要としないため、定期的にする必要がある。
- ・継続教育については、定期的なメール配信などで投資商品の騰落率などをお知らせすることで、市況環境の動向を把握させ、何故このように変化するのかという疑問を持つてもらおうと、WEBやコールセンターなどか必要に応じて別な仕組みでもできると考える。
- ・高レベルな投資教育に関しては、外部から講師を招聘するなどの費用が係るがこの制度を導入して継続的に実施するための必要経費だとの認識を事業主に理解してもらおう。

② 投資教育の具体的取組

- ・ 投資教育の内容

(1) 制度導入時

社員に対して行われる投資教育の前に、模擬セミナーを開き、人事関係者以外にも、運用商品提供金融機関が全社参加して、説明内容などを精査していただいたきその結果で実施した。

- ・導入前半月の短期間で効率的な説明会を実施するため、就業時間帯で参加社員に対しては誕生月別として、部課毎にすると業務に支障がでることを配慮した。
- ・説明時間は2時間として、東京で20回、大阪で4回、名古屋で2回実

施した。

- ・一般的な教材以外に、独自の基金制度と確定拠出年金制度へ変更になった内容を、文章で説明するのではなく図などで理解できるように工夫したものも加えた。
- ・説明会の様子をビデオに収録し、500本ほどを海外の駐在員に発送し地域格差をなくすよう努力した。

(4) 新規加入時

- ・これまでの社員には、額の多少は別にして、旧制度の退職一時金などが支払われるが、新制度の初めての対象となるため、制度の内容を十分に説明した。
- ・資産運用に対して関心が高く、説明された講師も質問内容が高いことに感心していた。

(5) 継続時

- ・月一回毎の提供投資商品の騰落率などを海外駐在員も含めて、全員へメール配信することで、投資商品に関心がない社員でも市況環境がよくなったとの感触は伝わる。
- ・社員向けにホームページを開設し、退職時、通常の質問が多い件などをまとめて掲載することで、いつでも確認できるという利便性が図れる。
- ・コールセンタは、記録機関、委託運営管理機関の他、自社でも対応
- ・委託運営管理機関の当社社員専用の加入者サイトを設置

・ 投資教育の課題、その他

- ・ どの制度でも同様であるが、制度の仕組みなどを理解させることで、投資に関する必要性を十分に認識させることが必要となる。
- ・ 設計の段階からは、社員の代表が参加することはできないが、導入後は社員の代表者も含めて委員会などを発足させて、色々な問題点などを担当者レベルだけの対応でなく、社員も含めてすることにより社員の理解が得られると判断する。

「東京電設サービス株式会社」の投資教育の事例について

1. 企業のプロフィール

名称：東京電設サービス株式会社

設立年月日：昭和54年10月1日

業種：電気設備の点検・保守

従業員数：平成17年2月1日

1,605名（男 1,522名 女 83名）

平均年齢：45.4歳

〔確定拠出年金対象社員（プロパー社員）〕

793名（男 716名、女 77名） 平均年齢 33.9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17年2月1日現在）

	〔給付費の割合〕	〔加入者数〕
・ 確定拠出年金	30%	793名
・ 退職一時金	70%	1,605名

② 確定拠出年金制度の導入理由

- ・ 当社の退職一時金制度は、ポイント制をとっており、退職一時金にも各人の業績成果が現れた制度となっていたが、企業年金制度が無く、経済社会の動きからやや遠のいた一本立ちの制度となっていた。
- ・ 少子高齢化が現実のものとなっている中で、公的年金の将来像が不安視されていたこともあって、これを補完する年金として企業年金制度を確立し、現在の若年層に将来を考えさせ、老齢時の所得確保に努めさせる必要性を考えた。
- ・ 会社が社員のために拠出した掛け金を、社員が自主性を発揮し主体的・計画的に運用することにより、また、自己責任・自助努力により積極的に資産形成をしなければ自分を遠ざけてしまう、あるいは、先細りさせる可能性のあるようなものであり、そのような意識を醸成させることが、仕事を実施する上でも大きく積極性を増すものであると考えた。

③ 導入前後の体系図及び制度改定の考え方

