

④ 投資教育の課題、その他：

- ・ 知識レベルの差が大きいのでレベル別の教育が必要である。また、ライフスタイルや生活価値観に応じたセミナーも開催したい。
- ・ 運営管理機関からの情報をどのように活用するか検討している。
- ・ 多忙な加入者にも関心をもたせる必要があり、とくに派遣社員に対しては集合・合同説明会への出席要請も困難な状況である。そこで、行政的な指導のもと、継続教育での説明会も強制する必要がある。
- ・ 現在、イントラネットを通じて運用商品・運用成果など様々な情報を提供しているが、状況をみて投資教育Q & Aを作成したい。
- ・ 運用商品の自由選択に制約があり、また運用関連の手数料も割高感をもつ。



3. 投資教育について	
(1) 企業における投資教育の考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金制度を説明すると同時に、老後資産形成の重要性やライフプランの必要性、そして資産運用の基礎を習得させる。</li> </ul>
(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度導入前の説明会では、運営管理機関の担当者と関連研究所のファイナンシャル・プランナーそして社内講師が、運用商品・方法（長期・分散投資の考え方やリスクとリターンとの関係）とライフプラン・老後資産形成を分担して説明した。全社員に対して、東京と神戸で各1回ずつ、約1時間半実施した。運営管理機関の用意したペーパー資料の他にビデオを活用した。資料については漫画を利用したテキストが中心であり、また役立つ関連Webサイトも紹介してもらった。なお、外部講師に対して、社員の投資知識レベルを事前に伝える工夫をした。</li> <li>・新入社員教育は、研修会のなかで、社内講師が担当した。導入時点と同じ資料を活用した他、少人数のために質疑応答に多く時間を割いて2時間ほど実施した。また、運用について自ら考えてもらう機会を与えるために、1回目の資産配分は紙ベースで行い、デフォルト商品への不作為な配分を避ける工夫をした。</li> <li>・継続教育では、自社作成のメールマガジンと運営管理機関のWebサイトなど、自主学習が中心。ただし、掛金変更機会や年2回の運用状況報告書配布のタイミングを捉えて、社内メールにて、コールセンターやWebへのアクセスを呼びかけるなどしている。また、継続的に運用に役立つサイトの紹介もしている。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入教育については、説明会、資料配布、Webそしてビデオを活用した。</li> <li>・とくに少人数であるために質疑応答を重視し、また新入社員に対しては個別に相談に応じている。</li> <li>・継続教育ではWebとビデオが中心、自家製のメールマガジンも配信している。昼休みに眺められる程度のテキストを常置している。</li> <li>・複数のビデオ・テキスト教材を比較しながら活用。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・老後資金を従業員自らが準備する機会を与えることが出来、また従業員がライフプラン・資産運用に関心を寄せるようになった。</li> <li>・投資教育効果についてはアンケートを実施し、定性的に把</li> </ul>

握をしている（これをもとに商品の選定も変更した）。

- ・常置テキストやビデオの貸出率はあまり高くない。また、Webなどの活用についても、運用成績の確認が中心。
- ・実際に運用結果を知ること、リスク許容度の考え方などを再度理解したいと思う加入者が増加している。
- ・調査時点で、株式投資信託に7割近く配分され、元本確保型の預貯金・保険商品は約3割であり、分散投資は行われている。

④ 投資教育の課題、その他：

- ・制度・仕組みだけでなく、運用の基礎知識など伝えるべき情報が多く、説明会などでも消化不良になりがちである。
- ・社内の担当者の負担がかなり重く、また担当者の個性により投資教育に偏りがみられる。
- ・関心・興味の高い加入者は情報を積極的に吸収しているが、学んでもらいたい層、とくに中高年の加入者は感心度合いが極端に低い。
- ・退職給付制度が確定拠出年金だけなので、役員層では掛金上限に張り付いており、上限金額の引上げを要望したい。また、個別加入者による掛金額選択を可能にしてほしい。
- ・Web上のシミュレーションなどの活用率は低く、サービスの実感がないために費用負担感もある。
- ・運用報告書やWeb上で、商品別の損益をわかりやすく提示してほしい。
- ・学校教育にも金融・投資教育を取り入れてほしい。

## 投資教育の事例—14

<b>1. 企業のプロフィール</b>	
① 企業の設立時期	昭和34年
② 業種	金融・保険業
③ 従業員数(H16年7月)	1,908名 うち加入者908名(男547名、女361名)

<b>2. 導入している年金制度等について</b>	
(1) 企業年金等の導入状況	○ 厚生年金基金、確定拠出年金、退職一時金
(2) どのような観点から確定拠出年金を導入したか	<p>① 確定拠出年金制度の導入理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与・報酬体系の再構築</li> </ul> <p>② 導入前後の体系図</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入前)</p> <p>厚生年金基金 (80)</p> <hr style="width: 80%; margin: 5px auto;"/> <p>適格退職年金 (20)</p> </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>(導入後)</p> <p>厚生年金基金 (80)</p> <hr style="width: 80%; margin: 5px auto;"/> <p>確定拠出年金 (10)</p> <hr style="width: 80%; margin: 5px auto;"/> <p>退職金一時金 (10)</p> </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 職種要件を設け、正社員のみ</p> <p>② 掛金の算出方法 ポイント制</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：確定拠出年金専門会社に委託 記録関連運営管理機関：専門会社に委託 資産管理機関：信託会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 13 うち元本確保型は5</p>

3. 投資教育について	
(1) 企業における投資教育の考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 確定拠出年金制度導入の趣旨・意義、これまでの制度との相違、そして運用商品の商品性とリスクに重点を置く。</li> </ul>
(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度導入前の説明会では、運営管理機関の担当者が、全正社員に対して、適格退職年金との相違などの制度概要と、個別運用商品におけるリスクの種類と内容について解説した。その他に、各事業部の代表者を集めて、数回、制度説明会を実施した。</li> <li>・ 新入社員教育では、研修中に運営管理機関から講師を派遣してもらい、4時間程度のプログラムを組んだ。事前に講師と打合せを行い、新入社員の知識レベルを伝える工夫をした。説明会では、テキストとビデオを活用し、わかりやすい説明を心掛けた。</li> <li>・ 継続教育では、自社作成の確定拠出年金ニュース（年2回発行）を配布するとともに、四半期毎の運用実績をビジュアル化して通知している。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資料配布、ビデオ、Web</li> <li>・ HPとコールセンターの設置</li> <li>・ 年2回確定拠出年金ニュースを配布、また4月中に3月末運用残高を全加入者に書面にて通知。</li> <li>・ 一律の集合・合同説明会に参加できなかった加入者にはビデオを送付するだけでなく、参加者から説明を受ける機会を与えた。また、配偶者にも資料を配布している。</li> <li>・ 継続教育、自主学習の一環として、最新の経済状況や四半期毎の運用実績（リーフレット形式）などの情報を、わかりやすく提供している。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事課など相談窓口への問い合わせ（スイッチング方法など）が増加し、加入従業員の意識改革がみられる。</li> <li>・ ただし運用残高は預貯金の割合が5割を超えている。</li> <li>・ 加入者の投資教育ニーズを探るために、アンケートを実施し、結果を整理している。調査時点までで実際にスイッチングを行った加入者は、1割程度である。</li> </ul> <p>④ 投資教育の課題、その他：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所毎に導入時の説明会への出席率にばらつきがあり、興味・関心に差がある。また、全国に150以上の営業店があり、集合・合同説明会の開催は難しい。</li> <li>・ 個人差が大きいいため、新入社員も含め、加入者のレベルに</li> </ul>

合わせて教育内容を選定する必要がある。

- ・個別運用商品の推奨や投資アドバイスに対する要望が強い。
- ・継続的な情報提供やコールセンターなどの運営管理機関が提供するサービスの費用構造が見えにくい。

## 投資教育の事例— 15

1. 企業のプロフィール	
① 企業の設立時期	昭和52年
② 業種	サービス業
③ 従業員数(H16年7月)	53名 うち加入者39名(男36名、女3名)

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	○ 退職一時金、確定拠出年金
(2) どのような観点から確定拠出年金を導入したか	<p>① 確定拠出年金制度の導入理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福利厚生充実・見直し</li> <li>・ 人材確保などに向けた企業の魅力向上</li> <li>・ 従業員自らがライフプランを考える契機</li> </ul> <p>② 導入前後の体系図</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; width: 150px;">             (導入前)               適格退職年金 (100)         </div> <div style="margin: 0 20px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; width: 150px;">             (導入後)               確定拠出年金 (50)               退職一時金 (50)         </div> </div>
(3) 導入した確定拠出年金の仕組み	<p>① 対象者 年齢要件、正社員のみを対象</p> <p>② 掛金の算出方法 定額</p> <p>③ 業務委託の状況 運用関連運営管理機関：銀行に委託 記録関連運営管理機関：専門会社に委託 資産管理機関：信託会社に委託</p> <p>④ 運用商品の数 5 うち元本確保型は1</p>



3. 投資教育について	
<p>(1) 企業における投資教育の考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 確定拠出年金制度の仕組みと運用商品の内容を簡潔に伝えることに力点を置く。</li> <li>・ PCやコールセンターの具体的活用を教える。</li> <li>・ 従業員の経済的自立を促す。</li> </ul>
<p>(2) 投資教育の取組、情報提供の方法等</p>	<p>① 投資教育の内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度導入前の説明会では、まず役員が運営管理機関の担当者から、制度内容、加入手続き、そして運用商品などを中心に説明を受けた。こうした説明会（1時間程度）を何回か重ねた後に、全従業員を対象とした説明会（2時間程度）を実施した。制度導入の主目的が、従業員の経済的自立を促すことにあつたので、彼らの制度参画意識と自己責任による運用意識を高めることに最重点を置いた。また、事前に担当者と打合せを繰り返すことで、役員のメッセージを的確に伝達できるように努めた。全従業員を対象とした説明会は、勤務体系に応じて2回に分け、出席を強制した。テキストとPCを活用し、また専門用語の解説に時間を割くなど、わかりやすい説明を心掛けた。</li> <li>・ 新入社員に対しても、制度導入直前の説明会と同様な方法で研修を行った。退職給付のことに思いがけない新入社員はいるが、運用については関心を示す者が多い。</li> <li>・ 継続教育として、年1回、運営管理機関主催の勉強会・研修会（約1時間）を開催している。内容については、会社側と協議をしながら決めている。継続して行うことで、加入従業員の関心や知識レベルに合わせて時宜に適ったテーマを選定できる。直近では、PCの操作法の確認と、具体的にWebサイトを覗きながら、運用に関する情報の収集方法を学んだ。</li> </ul> <p>② 情報提供の方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 説明会、資料配布、Web、コールセンターの活用</li> <li>・ 説明会の際にはPCを稼働しながら実演する。</li> <li>・ 年1回の運用報告レポートを手渡しし、情報交換に努める。</li> <li>・ PCが設置されていない部署のために、専用PCコーナーを設けている。</li> </ul> <p>③ 投資教育の効果：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 継続教育の一環としても説明会を実施したが、その後、運用残高確認やスイッチングを行う加入者が増加した。</li> <li>・ とくに若年層で資産運用に積極的に取り組むものが出てきた。調査時点では、元本確保型商品とそれ以外が半々だが、近時は後者の運用商品に掛金が流入しており、投資教育のひとつの成果と考えている。</li> </ul>

④ 投資教育の課題、その他：

- ・ 自己責任で運用を行うことの意識が、まだ十分に浸透していない。また、PC操作法の習熟度の相違などで情報格差が生じてしまう。
- ・ 掛金を増額したことで、投資教育の必要性が高まったと考えている。
- ・ 加入従業員同士の相互情報交換が結構役立っている模様。ただ、こうした情報交換の結果、自身の運用成果が劣っていることがわかると、能力的限界を考えてしまう従業員もいる。運用情報収集の効果と、長期投資の意義などを適切に伝える必要がある。
- ・ 制度面の課題として、資産の預け替えに時間が掛りすぎる。