

企業型確定拠出年金 投資教育ハンドブック

2022年9月改訂



はじめに

平成13年10月の確定拠出年金法の施行から20年余りが経過しました。この間、企業型確定拠出年金の規約数、加入者数は順調に増え続けており、老後の資産形成を担う企業型確定拠出年金の役割はより一層重要となってくることが予想されます。

企業型確定拠出年金は、事業主が拠出した掛金を加入者が自己の責任において運用する制度であり、その前提として加入者が資産形成に必要な知識を身につけるためのいわゆる投資教育は必要不可欠なものといえます。

企業年金連合会が実施した「2020（令和2）年度決算確定拠出年金実態調査」では、継続教育の実施率が78.8%（うち、直近3年以内に実施が79.2%）となり、いずれも数値は上昇傾向であることから、企業における取り組みには一定の進展がみられています。

一方で、制度導入から一定年月が経過しても未実施のままの企業や、一度は実施したもののその後定期的な実施ができていない企業も少なくなく、取り組みに企業間の格差が生じつつあることが懸念されます。未実施の理由としては、業務との時間調整が難しい、教育すべき内容が不明であるといった声が多くあがっています。

企業年金連合会では、こうした継続教育を含む投資教育の課題・背景を踏まえ、確定拠出年金の実務担当者の投資教育の手引書（マニュアル）とすべく、「確定拠出年金における投資教育のあり方に関する検討会」で取りまとめられた報告書（平成20年3月）を刊行しました。平成25年3月にはその後の法令改正等を反映した第2版を、平成26年11月には法令解釈通知等の大きな見直しを反映した第3版を発行したところですが、今般、さらに法令改正やオンライン研修の普及等といった社会情勢の変化に対応するため、加筆・修正を行い、第4版として刊行する運びとなりました。

本ハンドブックが、確定拠出年金の実務担当者の投資教育における企画や実施の参考となり、日々の制度運営や知識・技能の習得のために活用されることを願うものであります。

令和4年9月
企業年金連合会

目次

第1章 企業型確定拠出年金における投資教育の現状と課題

1. 導入時教育の取り組み状況P. 3
2. 継続教育に関する議論の進展と法令解釈通知・確定拠出年金法の改正 ..P. 3
3. 継続教育の実施状況と課題P. 4
 - (1) 元本確保型への傾斜と想定利回り未達の可能性
 - (2) 投資や制度への理解度の不足
 - (3) 徐々に高まりを見せるものの課題のある継続教育の実施率
 - (4) 継続教育の実施方法の問題
 - (5) マッチング拠出の導入、iDeCo 同時加入可能等の法改正に伴う投資教育の変化
4. 投資教育について検討すべき浮かび上がってきた課題P. 7
 - (1) 継続教育の実施率の向上
 - (2) 確定拠出年金加入者の知識不足の解消
 - (3) 望ましい投資教育のあり方の提示

第2章 投資教育の法的根拠

1. 投資教育に関する法令・通知等P. 1 1
2. 投資教育に関する事業主の責任P. 1 6
 - (1) 事業主が自ら投資教育を行う場合
 - (2) 運営管理機関等に委託する場合
3. その他（運営管理機関について）P. 1 7

第3章 投資教育の企画・実施の留意点

1. 投資教育を企画・実施していくために留意すべきポイントP. 2 1
 - (1) 加入者の状況を認識し、その意見を十分に反映すること
 - (2) 実施計画や方針など労使間での共通認識の醸成をはかること
 - (3) 実施時点で求められる相応の水準で実施すること
 - (4) 検討および実施の履歴を作成・保存しておくこと
2. 投資教育が実施されるタイミングとその内容についての整理P. 2 3
(導入時と継続時、基本的知識と望ましい知識の整理)
 - (1) 導入時教育と継続教育
 - (2) 基本的知識と望ましい知識

3. 投資教育の企画・実施のポイント	P. 27
(1) 導入時教育と継続教育の分担と位置づけ	P. 28
(2) 個々の制度設計に応じた投資教育	P. 31
(3) 自ら投資教育を実施する／委託する	P. 33
(4) 投資教育の実施形態	P. 38
(5) 投資教育の参加形式	P. 41
(6) 投資教育内容の均質性とコース設定	P. 44
(7) 継続教育（集合研修）のインターバル	P. 47
(8) 新規加入者／脱退者への対応	P. 49
(9) 投資教育実施後の情報収集と効果の検証	P. 53
(10) 実施履歴の作成と保存	P. 56
(11) 関心が薄い者への対応	P. 58
(12) 加入者掛金拠出（マッチング拠出）の導入と投資教育	P. 60
(13) 老後の生活設計と継続教育	P. 62
(14) 指定運用方法を採用している場合の投資教育	P. 66
(15) マッチング拠出と iDeCo の選択を踏まえた投資教育	P. 69
(16) 運用商品の追加・除外時の投資教育	P. 72
(17) 総合型確定拠出年金、選択制確定拠出年金における投資教育	P. 75
(18) シミュレーター、投資助言サービスへの留意点	P. 79

資料

関連法令等の調べ方	P. 85
-----------	-------

本ハンドブックで使用する用語の略称

関係法令通知等	略称
確定拠出年金法（平成13年法律第88号）	法
確定拠出年金法施行令（平成13年政令第248号）	施行令
確定拠出年金法施行規則 （平成13年厚生労働省令第175号）	施行規則
確定拠出年金制度について （平成13年8月21日年発第213号）	法令解釈通知
確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等 について（平成13年9月27日企国発第18号）	規約承認基準通知
国民年金及び企業年金等による高齢期における所得 の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正 する法律（平成23年法律第93号）	年金確保支援法

一般事項	略称
個人型年金	iDeCo

第1章

企業型確定拠出年金における 投資教育の現状と課題

1. 導入時教育の取り組み状況

投資教育の実施については、事業主の努力義務として法第22条に定められているところであり、導入時教育については概ねすべての事業所で実施されている。ただし、その内容や質については様々である。

企業年金連合会の「確定拠出年金実態調査」などを踏まえて一般的な導入時教育をみると、以下のような傾向が伺える。

- ・原則として全員を対象として実施する
- ・業務時間内で実施することが多い
- ・一人あたり1回の開催で行うことが多い
- ・集合研修をベースに置きつつ、補助資料やオンライン研修を併用することが多い

2. 継続教育に関する議論の進展と法令解釈通知・確定拠出年金法の改正

制度導入後の継続教育については、確定拠出年金法施行当初は法令解釈通知に「加入時はもちろん、加入後も」とその重要性を指摘した程度に留まっていた。

しかし、多くの確定拠出年金制度導入企業において、導入時教育を行った後も、加入者の制度理解不足、投資知識の不足が生じていることが明らかになり、またリスク資産への投資状況があまり高くないことが指摘されるにおよび、継続教育の重要性がクローズアップされることとなった。

そこで、厚生労働省では「確定拠出年金連絡会議」を平成14年6月に設置し、議論を行った。成果は、具体的な継続教育の取り組み方法に言及した法令解釈通知の見直しと事例集の公表として取りまとめられ、法令解釈通知については平成17年10月1日から適用された。

平成23年8月に成立した年金確保支援法では、継続教育実施義務が事業主にあることを、確定拠出年金法上で明文化するに至った（法第22条第2項）。配慮義務として継続的な投資教育の実施を事業主に強く求めるものとなっている。法令解釈通知に関しては、「成長ファイナンス推進会議とりまとめ」及び「日本再生戦略」（平成24年7月31日閣議決定）において、確定拠出年金制度の普及及び拡充が盛り込まれたことを踏まえて、平成25年4月1日に一部改正された。

平成25年10月には「社会保障審議会企業年金部会」が設置された。企業年金部会での議論を踏まえ、「議論の整理（社会保障審議会企業年金部会における議論の整理）」が平成27年1月に取りまとめられ、これを受けて確定拠出年金法の改正が行われることとなった。法案は平成27年4月に国会提出され、平成28年5月24日に成立、6月3日に公布された。

改正法では、法第22条第2項に配慮義務として追記されていた継続教育義務を第22条第1項にまとめることにより、導入時投資教育も継続教育も等しく努力義務があることが明確になった。

また、以下のような点で投資教育にも影響するいくつかの法律改正が行われることとなった。

- ・商品の提示、見せ方の工夫（運用商品数の上限に関連して）
- ・指定運用方法（いわゆるデフォルト商品）
- ・元本確保型商品の採用義務の見直しと元本確保型商品という言葉の取り扱い
- ・運用商品の除外を行う場合の手続きの見直しと加入者への説明

法改正後、別途政省令で定めることとされていた項目（商品数上限、指定運用方法の定義など）については、企業年金部会の下に「確定拠出年金の運用に関する専門委員会」を設置し、議論が行われた。平成29年6月には報告書「確定拠出年金の運用に関する専門委員会報告書～確定拠出年金の運用商品選択への支援～」として取りまとめられている。

すべての改正項目は平成30年5月1日に施行され、これに合わせて、政省令、法令解釈通知、規約承認基準通知、運営管理機関に関する命令など、関連法令の改正が行われている。

3. 継続教育の実施状況と課題

継続教育については、厚生労働省の研究会および企業年金・個人年金部会の議論においても繰り返し取り上げられている課題であるが、以下のような問題が指摘されている。

(1) 元本確保型への傾斜と想定利回り未達の可能性

企業年金連合会の「2020（令和2）年度決算確定拠出年金実態調査（以下「確定拠出年金実態調査」という）」によれば、投資信託に対する掛金の配分割合は平均53.4%となっている。運営管理機関連絡協議会の「確定拠出年金統計資料（2021年3月末公表）」においても、企業型確定拠出年金の資産に占める投資信託等の割合を54.8%としており、過半を占めるようになっている。長らく元本確保型商品の割合が6割とされてきた資産配分状況は株高も奏功して徐々に変化がみられている。一方で、同協議会資料では元本確保型商品のみで運用している者の割合が32.1%あることも指摘している。

収益率が変動するリスクがあるものの、中長期的には高い利回りが期待できる投資信託等の商品を一定割合以上選択しなかった場合、加入者の将来的な年金資産額を大きく増やすことは難しい。確定拠出年金実態調査によれば、確定拠出年金制度の設計にあたり想定利回りを設定している場合の平均利回りは1.97%である。一方、元本確保型商品（5年満期）の平均的な利回りは令和4年6月時点で0.002%程度の水準となっており、大

きな開きがある。

もちろん、投資商品の組み入れ比率の決定は加入者個々人のリスク許容度などから自ら決定すべきではあるが、投資に関する無理解からリスク商品の組み入れ比率を低く設定している加入者に対して適切な運用計画の立案を促す投資教育が必要と思われる。逆に、安易にリスク商品の組み入れ比率を高く決定している加入者の将来のリスクについても配慮し投資教育を行う必要性もある。

これらは導入時教育だけで解決する問題ではなく、継続的な投資教育の取り組みが重要である。

(2) 投資や制度への理解度の不足

NISA口座やオンライン証券の口座開設数が増えているとはいえ、確定拠出年金制度開始時に、加入者の多くは投資について未経験である可能性がまだまだ高い。こうした加入者が適切な資産運用を行えるための情報や知識を有していることが重要であり、そのことが投資教育の目的とされていることは法令解釈通知でも指摘されているところである。しかし、導入時教育だけでは十分な理解を得られていないという実態が明らかになっている。

フィデリティ・インスティテュートの「確定拠出年金1万2000人意識調査（2021年10月公表）」では、制度の課題が「わからない」「知らない」にあると指摘をしている。たとえば事業主掛金額を「知らない」とする回答が43%あるとしている。過去の類似調査においても、確定拠出年金制度への理解度、投資に関する知識が未だ十分でないことが示されており、事業主が提供する継続教育に求められる役割は大きいといえる。

(3) 徐々に高まりを見せるものの課題のある継続教育の実施率

法令解釈通知では「加入時はもちろん、加入後においても」投資教育を行わなければならないとされている（法令解釈通知第3-1.（1））。制度開始後どのタイミングで継続教育を実施するかは、事業主の判断によるが、まだ十分にその実施が進んでいないことが指摘されている。

確定拠出年金実態調査によれば、継続教育の実施率は法改正（継続教育義務の明文化）などを踏まえて徐々に向上、最新調査では78.8%まで高まっている。一方で、制度開始から一定年月が経過した規約においても未実施にとどまる例も指摘されている。

NPO法人確定拠出年金教育協会の「2021 企業型確定拠出年金（DC）担当者の意識調査」では、担当者の悩みとして「継続教育に関する事項」「加入者の無関心」「加入者の理解不足」が突出している。また、新型コロナウイルスの影響下で、対面型研修をWeb中心あるいは動画コンテンツの活用に移す傾向があるとしつつも、集合研修の実

施を見送る傾向もみられるとも指摘している。

事業主の義務である継続教育の実施率がより一層向上するような働きかけを行うことが求められている。

(4) 継続教育の実施方法の問題

継続教育については、その実施方法や内容は企業によって様々である。どのような手法で投資教育を実施することが適切であるか、多くの企業では試行錯誤が続いている。

例えば、実施手法としては「集合研修」「オンライン研修（ライブ配信）」「オンライン研修（eラーニング・録画配信）」「テキスト・ハンドブック等の配布」「社内報・イントラネットやメールを活用した読み物コンテンツ」など多岐にわたる。

集合研修に限ってみても「全員参加で実施するか任意参加とするか」「実施時間は業務時間内とするか時間外とするか」「自ら担当するか運営管理機関等に委託をするか」「テーマは何を設定するか」「効果測定はどのようにするか」など検討すべき項目は多い。

企業年金連合会では継続教育の実施に関する研修を行っているが、参加者から多く聞かれるのは、多くの企業の事例を聞きたい、あるいは具体的にどのような方法で継続教育を企画・実施していくか方法を知りたい、という声である。

各事業主においては、継続教育について大幅に追記された法令解釈通知を参考に、また運営管理機関の助言なども受けつつ、継続教育の企画や実施に取り組み始めているが、具体的で幅広い内容を網羅したハンドブックのような資料が求められているところである。企業年金連合会では、本ハンドブック「投資教育ハンドブック」に加え、「継続教育実践ハンドブック」「ガバナンスハンドブック」を作成し、継続教育の重要性や実施のノウハウの提供を行っているので、あわせて参考にされたい。

(5) マッチング拠出の導入、iDeCo同時加入可能等の法改正に伴う投資教育の変化

平成24年1月より、企業型確定拠出年金における加入者による掛金の拠出（マッチング拠出）が容認された。各事業主が規約に定めるところにより、加入者本人が掛金を拠出することで、確定拠出年金の税制メリットを活かした老後資産形成を行わせることが可能となった。

しかし、マッチング拠出を導入することにより、投資教育にも変化が生じることを事業主は考慮する必要がある。例えば、制度の利用に関する説明（税制上のメリット等）に留意が必要であることはもちろん、加入者自身と会社の拠出する掛金が一体となって資産形成されることを投資教育プログラム上どのように盛り込んでいくか検討が必要になる。また、マッチング拠出の利用者と未利用者が混在する状態における投資教育プログラムをどうするのか配慮する必要もあろう。

法令解釈通知では、法第22条の規定に基づき加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容として、マッチング拠出を導入している事業所には「企業型年金加入者掛金（マッチング拠出）の拠出限度額とその効果」が追加されている（法令解釈通知第3-3.（3）①イ（ア））。

さらに、令和4年10月から、企業型確定拠出年金とiDeCoの同時加入が原則誰にでも認められるようになる。この場合でも、マッチング拠出との同時加入は認められないため、いずれを選択するのが個人にとって有利かを考え、判断する必要が生じる。iDeCoの拠出可能見込額は企業型確定拠出年金側の加入者用Webサイトで確認できるため、こうした情報提供もまた、事業主の教育内容に自ずと含まれてくることとなる。

4. 投資教育について検討すべき浮かび上がってきた課題

以上のように、確定拠出年金制度導入企業の投資教育については様々な課題がある。こうした状況を踏まえて、本ハンドブックが投資教育のあり方について取りまとめる目的と位置づけているのは以下のテーマである。

(1) 継続教育の実施率の向上

(現状認識) 継続教育の実施状況は法律改正により高まっているものの、まだまだ十分ではなく、多くの事業所で繰り返し実施されるよう促す必要がある

(テーマ) 受託者責任を果たす上で必要と考えられる投資教育の範囲を明らかにし、未実施企業に実施の必要性を示すことで、継続教育の実施率向上が図られるようにする必要がある

(2) 確定拠出年金加入者の知識不足の解消

(現状認識) 加入者の多くは導入時教育だけでは、適切な投資を行えるだけの制度や投資に関する知識を有していないと考えられ、継続教育に求められる役割は大きいものがある

(テーマ) どのような継続教育を企画・実施すれば、加入者の理解度向上に役立つか例示を行い参考に供す必要がある

(3) 望ましい投資教育のあり方の提示

(現状認識) 事業主はどのような継続教育を実施することが望ましいか（あるいは適切か）その判断材料が不足し、模索している状態にある

(テーマ) 適切な投資教育の内容や、企画・実施に関する留意点についてノウハウを広く集積し、事業主の参考に供す必要がある

第2章

投資教育の法的根拠

1. 投資教育に関する法令・通知等

- 投資教育の**継続的な実施**は、**事業主の努力義務**と規定されている（法第22条）。

第22条 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第25条第1項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第25条第1項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする。

- 法の規定に基づいてどのような投資教育を実施するかは、規約に記載しなければならない事項とされており（施行令第3条第5号）、規約は労使合意のもとに作成し、厚生労働大臣の承認を受ける必要がある（法第3条）。
- **法令には投資教育の具体的な内容に関する記載はなく、法令解釈通知において、その基本的な考え方、実施内容、提供方法が記載されている。**（法令解釈通知第3 資産の運用に関する情報提供（いわゆる投資教育）に関する事項）。
- 法令解釈通知第3-1.では、「基本的な考え方」として投資教育を行う事業主等の責任の重さを注意喚起しつつ、「事業主等においては、制度への加入時はもちろん、加入後においても、継続的に、個々の**加入者等の知識水準やニーズ等も踏まえつつ**、加入者等が**十分理解できるよう**、必要かつ適切な投資教育を行わなければならないものであること。」また、「加入者等の利益が図られるよう、当該業務を行う必要があること。」を指摘している。
- 法令解釈通知第3-2.では、「加入時及び加入後の投資教育の計画的な実施について」として、加入時の教育、継続的な投資教育、またそれらの計画的な実施の必要性について下記のとおり指摘している。
 - (1) 加入時には、実際に運用の指図を経験していないことから、確定拠出年金制度における運用の指図の意味を理解すること、具体的な資産の配分が自らできること及び運用による収益状況の把握ができることを主たる目的として、そのために必要な**基礎的な事項を中心に教育を行うことが効果的**である。事業主等は過大な内容や時間を設定し、形式的な伝達に陥ることのないよう、加入者等の知識水準や学習意欲等を勘案し、**内容、時間、提供方法等について十分配慮**し、効果的な実施に努めること。

(2) 加入後の継続的な投資教育は、加入時に**基本的な事項が習得できていない者に対する再教育の機会**として、また、制度に対する**関心が薄い者に対する関心の喚起**のためにも極めて重要である。このため、事業主等は、加入後も**定期的かつ継続的に**投資教育の場を提供し、加入者等の制度理解の向上や、自身のライフプランの中で適切な運用となっているかを確認するよう促していく必要がある。

加入者が実際に運用の指図を経験していることから、加入前の段階では理解が難しい金融商品の特徴や運用等についても運用の実績データ等を活用し、より実践的、効果的な知識の習得が期待される。

(3) 加入時及び加入後の投資教育については、それぞれ、上記のような目的、重要性を有するものであり、その性格の相違に留意し、**実施に当たっての目的を明確にし、加入後の教育を含めた計画的な実施**に努めること。

○ 法令解釈通知第3-3.では「法第22条の規定に基づき加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容」として、まず「留意すべき事項」として次のように指摘している。

- ・ 加入時、加入後を通じた全般の計画の中で、加入者等が的確かつ効果的に習得できるよう、その内容の配分に配慮する。
- ・ **事後に、アンケート調査、運用の指図の変更回数等により、目的に応じた効果の達成状況を把握することが望ましい。**
- ・ 運用の指図を行う対象となる商品（以下「運用の方法」という。）に対する資産の配分、運用の指図の変更回数等の運用の実態、コールセンター等に寄せられた質問等の分析やアンケート調査により、対象となる加入者等のニーズを十分把握し、対象者のニーズに応じた内容となるよう、配慮する。
- ・ 基本的な事項が習得できていない者に対しては、制度に対する関心を喚起するよう十分配慮しながら、基本的な事項の再教育を実施する。
- ・ 加入者等の知識及び経験等の差が拡大していることから、より高い知識及び経験を有する者にも対応できるメニューに配慮することが望ましい。
- ・ 具体的な資産配分の事例、金融商品ごとの運用実績等の具体的なデータを活用すること等により、運用の実際が実践的に習得できるよう配慮することが効果的。

○ 続いて、投資教育の「具体的な内容」として次のように列挙している。

① 確定拠出年金制度等の具体的な内容

ア わが国の年金制度の概要、改正等の動向及び年金制度における確定拠出年金の位置づけ

イ 確定拠出年金制度の概要（次の（ア）から（ケ）までに掲げる事項）

（ア） 制度に加入できる者とその拠出限度額（企業型年金加入者掛金を導入している

事業所には、企業型年金加入者掛金の拠出限度額とその効果を含む。）

- (イ) 運用の方法の範囲、加入者等への運用の方法の提示の方法及び運用の方法の預
替え機会の内容
- (ウ) 運用の指図は加入者自身が自己の責任において行うこと
- (エ) 指定運用方法を選定及び提示している場合は、指定運用方法の概要。また、指
定運用方法により運用されたとしても、加入者自身の資産形成状況やライフプラ
ン等に適した運用の方法が選択されているかどうかを確認し、自身に適さない運
用の方法であれば他の運用の方法を選択すべきであること
- (オ) 給付の種類、受給要件、給付の開始時期及び給付（年金又は一時金の別）の受
取方法
- (カ) 加入者等が転職又は離職した場合における資産の移換の方法
- (キ) 拠出、運用及び給付の各段階における税制措置の内容
- (ク) 事業主、国民年金基金連合会、企業年金連合会、確定拠出年金運営管理機関及
び資産管理機関の役割
- (ケ) 事業主、国民年金基金連合会、確定拠出年金運営管理機関及び資産管理機関の
行為準則（責務及び禁止行為）の内容

② 金融商品の仕組みと特徴

預貯金、信託商品、投資信託、債券、株式、保険商品等それぞれの金融商品について
の次の事項

- ア その性格又は特徴
- イ その種類
- ウ 期待できるリターン
- エ 考えられるリスク
- オ 投資信託、債券、株式等の有価証券や変額保険等については、価格に影響を与える
要因等

③ 資産の運用の基礎知識

- ア 資産の運用を行うに当たっての留意点（すなわち金融商品の仕組みや特徴を十分認
識した上で運用する必要があること）
- イ リスクの種類と内容（金利リスク、為替リスク、信用リスク、価格変動リスク、イン
フレリスク（将来の実質的な購買力を確保できない可能性）等）
- ウ リスクとリターンの関係
- エ 長期運用の考え方とその効果
- オ 分散投資の考え方とその効果
- カ 年齢、資産等の加入者等の属性によりふさわしい運用の方法のあり方は異なり得る
ため一律に決まるものではないが、長期的な年金運用の観点からは分散投資効果が見
込まれるような運用の方法が有用である場合が少なくないこと

- ④ 確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計
- ア 老後の定期収入は現役時代と比較し減少するため、資産形成は現役時代から取り組むことの必要性
 - イ 平均余命などを例示することで老後の期間が長期に及ぶものであること及び老後に必要な費用についても長期にわたり確保する必要があること
 - ウ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、自身が望む老後の生活水準に照らし、公的年金や退職金等を含めてもなお不足する費用（自身が確保しなければならない費用）の考え方
 - エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、老後の資産形成の計画や運用目標の考え方（リタイア期前後であれば、自身の就労状況の見込み、保有している金融商品、公的年金、退職金等を踏まえた資産形成の計画や運用目標の考え方）
 - オ 加入者等が運用の方法を容易に選択できるよう、運用リスク度合いに応じた資産配分例の提示
 - カ 離転職の際には、法第83条の規定による個人別管理資産の連合会への移換によることなく、法第80条及び第82条の規定により個人別管理資産を移換し、運用を継続していくことが重要であること。
- 法令解釈通知第3-3.(4)前段では、運用プランモデルの提示方法についての留意点を示しており、「提示運用方法に元本確保型の運用の方法が含まれているときは、元本確保型のみで運用する方法による運用プランモデルも含め、選定した運用の方法間の比較ができるように工夫し、提示する」としている。
- なお、これに関連し、「価格変動リスク又は為替リスクが高い株式、外国債券、外貨預金等（「株式等」という。）のリスクの内容について加入者等に十分説明した上で、老後までの期間及び老後の目標資産額に応じて株式等での運用を含んだ複数の運用プランモデルの提示を行う場合にあって、当該行為は法第100条第6号に規定する禁止行為には該当しない」とされている（法令解釈通知第3-5.(2)）。
- 法令解釈通知第3-3.(4)後段では、**受給までの期間に応じてリスク許容度が変化する**ことに触れており、「**退職時期を意識しリスク管理を行うことが一般的であり、老後までに時間がある若年層は比較的风险が取りやすく、老後を間近に控える高年層や資産を取り崩しながら受給する期間は、リスクを抑えるといった投資の基本的な考え方を意識付けることが望ましい**」としている。
- 法令解釈通知第3-4.では、投資教育の「加入者等への具体的な提供方法等」について例示を行っている。
- (1) 投資教育を行う事業主等は、次に掲げる方法により、加入者等に提供すること。
 - ① 投資教育の方法としては、例えば資料やビデオの配布（電磁的方法による提供を含む。）、説明会の開催等があるが、各加入者等ごとに、当該**加入者の資産の運用に**

関する知識及び経験等に応じて、最適と考えられる方法により行うこと。

- ② 事業主等は、加入者等がその内容を理解できるよう投資教育を行う責務があり、加入者等からその内容についての質問や照会等が寄せられた場合には、速やかにそれに対応すること。

特に、加入後の投資教育においては、加入者等の知識等に応じて、個別・具体的な質問、照会等が寄せられることから、コールセンター、メール等による個別の対応に配慮することが望ましい。

また、テーマ等を決めて、社内報、インターネット等による継続的な情報提供を行うことや、既存の社員研修の中に位置付けて継続的に実施することも効果的である。

- ③ 確定拠出年金制度に対する関心を喚起するため、公的年金制度の改革の動向や他の退職給付の内容等の情報提供を併せて行うことにより、**自らのライフプランにおける確定拠出年金の位置づけを考えられるようにすることが効果的**である。

- (2) 事業主が確定拠出年金運営管理機関又は企業年金連合会に**投資教育を委託する場合には、当該事業主は、投資教育の内容・方法、実施後の運用の実態、問題点等、投資教育の実施状況を把握するよう努めること。**

また、加入者等への資料等の配布、就業時間中における説明会の実施、説明会の会場の用意等、できる限り協力することが望ましい。

加入後の投資教育についても、その重要性に鑑み、できる限り多くの加入者等に参加、利用の機会が確保されることが望ましい。

- なお、**投資教育と関連して、特定の運用商品の推奨又は非推奨を行わないことが事業主の禁止行為として規定されている**（施行規則第23条第3号）。また、運営管理機関についても特定の運用商品の推奨又は非推奨を行わないことが禁止行為として規定されている（法第100条第6号）。
- 事業主等が行う一般的な投資教育については、この禁止行為に該当しないとされている（法令解釈通知第3-5.(1)）。

2. 投資教育に関する事業主の責任

(1) 事業主が自ら投資教育を行う場合

- 企業年金制度における受託者責任は、一般に**忠実義務と注意義務からなる**とされる。
※受託者責任について、確定拠出年金法上の定義はないが、概念的には、事業主が企業年金制度を実施・運営する場合に、一般に求められる責任を指すものとして、本ハンドブックにおいて使用する。
- 確定拠出年金を実施する事業主は、**加入者等のために忠実にその業務を遂行する義務を負っている**（法第43条第1項）。事業主はもっぱら加入者等の利益のみを考慮して業務を遂行することが求められる（忠実義務）。

第43条 事業主は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣の処分及び企業型年金規約を遵守し、企業型年金加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない。

- 注意義務は一般に、年金資産の管理・運用を善良な管理者の注意の下で適正に行う義務とされる。もっとも、企業型確定拠出年金制度は、加入者等に年金資産の運用先を自ら選定させ、その結果としての給付額を受け入れることを求めるという、加入者等に対して自己責任を求める制度である。したがって、**事業主が資産運用の結果についての責任を負うことはない。**
- **ただし、確定拠出年金制度を導入した事業主には、法の立法趣旨から、加入者が自らの投資判断に基づき自己の責任において適切に資産運用を行えるような体制を整備することが求められている。これは企業型確定拠出年金における事業主の注意義務と位置づけることができるものと考えられる。**
- 高等学校の学習指導要領改訂で、金融商品による資産形成という視点を学校教育に盛り込むことが求められるようになったものの、国民の投資経験等を勘案すれば、現状においても多くの加入者等が制度を正しく理解し、資産運用に関する知識を有している状況にはないと考えられる。
- また、多くの企業では退職給付制度の一部ないし全部として企業型確定拠出年金制度を採用しており、会社として採用した制度である以上、労働契約上あるいは信義則上の義務として、重要な労働条件たるその制度について社員にその説明を行い、理解を得る必要があると考えられる。
- 1.でみたように、法令上は、投資教育の実施それ自体はあくまでも事業主の努力義務とされている。しかし、これは、加入者ごとに資産運用に関する知識や経験等が異なり、どのような内容や方法によって、どの程度まで投資教育を行うべきかが一律に規定できないことから、このような表現になっているものと解釈できる。**努力義務だからといっ**

て、事業主の投資教育の責任が軽減されるものではないと考えられる。

- 以上を勘案すると、投資教育を実施しないことは、事業主が注意義務を果たしていないと判断する上での一要素となるだろう。逆に言えば、**適切な投資教育を実施することで、事業主としては上記の注意義務を果たしていると評価される**こととなるだろう。
- ただし、あくまでも確定拠出年金制度は加入者等の自己責任に基づく制度である。その意味で、事業主に求められる投資教育に係る注意義務の範囲は、制度運営の過程で適切な教育の機会を提供すること、つまり、加入者の状況に応じて「どのような行動を取ったか、あるいは、取らなかったのか」が問われる、いわば「プロセス」責任である。その結果加入者がどのような運用を行い、どのような成果が生じたかまで問われる結果責任ではない（これは加入者自身の責任である）。

(2) 運営管理機関等に委託する場合

- 事業主が投資教育を運営管理機関、企業年金連合会またはその他の者に委託する場合は「法令解釈通知第3の1から3まで規定する内容及び方法に沿って、**加入者等の利益のみを考慮して適切に当該業務を行うことができるか**」を十分考慮して選定することを、忠実義務の補足として指摘している（法令解釈通知第9-1.(1)③）。

3. その他（運営管理機関について）

- 運営管理機関は確定拠出年金制度の運営・事務管理を企業から受託するに当たって、加入者等のため忠実にその業務を遂行しなければならない（法第99条）のと同時に、事業主が受託者責任を遂行できるよう支援する役割が求められる。
- 運営管理機関は、企業型年金加入者掛金の拠出を導入している実施事業所の加入者に追加的に企業型年金加入者掛金を拠出した場合の年金額等への効果について情報提供を行うことに留意するよう求められている。（法令解釈通知第9-2.(1)③）
- 運営管理機関は、投資教育、特に継続教育を実施していない事業主に対し、事業主としての受託者責任を果たすためにも継続教育を実施するよう助言し、また実行に当たってサポートを行うことが望ましい。厚生労働省が作成した確定拠出年金Q & A（No.258）では、「運営管理機関は、事業主に対して必要に応じて継続教育の実施を助言すべきか。」の問いに対して「運営管理機関は、制度の運用の実態等を定期的に把握・分析し事業主に情報提供するとともに、必要な場合には投資教育に関する助言をするよう努めることとされており、継続教育についても同様の対応が必要である。」と回答している（法令解釈通知第3-3.(2)①にも同様の記載あり）。
- また、事業主のその他の受託者責任が適切に果たされるように、助言を行うことも期待される場所である。確定拠出年金Q & A（No.258）において「運営管理機関は、

事業主からの依頼があった場合には、運営管理業務に付随する次のような内容について、説明や助言を行うべきか。1.法令改正内容の説明、2.制度運営上の課題の助言」の問いに対して、「法令上の運営管理業務ではないが、行うことが望ましい。」と回答している。

第3章

投資教育の企画・実施の留意点

1. 投資教育を企画・実施していくために留意すべきポイント

- 投資教育を企画・実施していくためのポイントについては、以下のような諸点に留意すべきであると考えられる。

(1) 加入者の状況を認識し、その意見を十分に反映すること

- 事業主は加入者の資産運用・年金制度等に対する知識水準を把握し、労働組合、加入者等の意向を十分に吸い上げる努力をする必要があると考えられる。加入者の要望を踏まえた取り組みであることは投資教育の実効性を高めるためにも重要である。
- 特に確定拠出年金制度では担当者と運営管理機関の間だけで制度運営が進みがちである（労使から理事・代議員が選出され意思決定を行う、厚生年金基金、基金型確定給付企業年金とはこの点で異なる）。加入者の意見聴取をはかる機会が乏しいため、意識的に機会設定を行うことが望ましい。
- 以下で触れるように、教育の内容、難易度、時間設定、スケジュール等について加入者のニーズを反映させることが考えられる。
- 加入者の意向を聴取する方法として、労働組合との意見交換などがあるが、加入者調査（本格的なものから教育後のアンケートなど様々な手法が考えられる）を実施することにより代替する方法も考えられる。労働組合がない企業も多いことから、事業所ごとの実態に応じた取り組みを行えばよいと思われる。

(2) 実施計画や方針など労使間での共通認識の醸成をはかること

- 一貫した投資教育の取り組みが行えるように、投資教育や制度運営の実施に当たっての方針や考え方などの基本的な事項について、労使間でのコンセンサスのもと予め定めておくことが望ましい。
- 投資教育の目的や実施の方針などを整理するに当たっては、投資教育を企画する上での主対象をどこにおくか、実施頻度はどの程度で行う予定であるか等、以下で紹介する内容を参考にしつつ、検討する方法が考えられる。
- なお、プロセス責任として事業主の受託者責任を位置づけるならば、数値目標的な投資教育の到達目標、ゴールの設定はなじまないと思われる。必ずしも投資信託の資産比率の向上やスイッチングの件数のような数値が投資教育の成功を意味するとはいえない。プロセス責任を果たす上で、どのような取り組みを行っていくか、労使間で協議し基本的な内容を取りまとめておくことが望ましい。

(3) 実施時点で求められる相応の水準で実施すること

- 加入者等の知識水準は、経済状況、確定拠出年金制度導入後の経過年数等により、変動していく。教育メニュー策定に当たっては、教育実施時点における加入者全般の投資知識水準を踏まえたメニュー策定を行うことが望ましい。
- 投資教育メニューがその時代において適切であると考えられる理論や手法に基づいた教育内容であればよい（実施時点で適切と考えられる教育内容であれば、将来的に仮に不適切とされた場合においても、遡及して、責任を問われたいと思われる）。

(4) 検討および実施の履歴を作成・保存しておくこと

- 実施した投資教育の内容、検討の際に受けた運営管理機関等の意見、比較検討した情報など、投資教育の検討および実施のプロセスを記録しておくことが望ましい。
- 投資教育の取り組みが適切であったことを証明する意味においても、検討や実施の過程を何らかの形で文書化し、保存しておくことが望ましい。
- 投資教育の概念や範囲は一律に規定するものではなく、将来にわたって変化する可能性もある。加入者等の知識水準はばらつきがあるものであり、事業の形態によっては実施可能な教育プログラムも限られる。投資教育には費用も生じ、事業主ごとにどれだけのリソースを投資教育に向けられるかも一様ではない。したがって、これを行えば完璧であるという水準の設定は難しい面もあり、画一的な線引きは本来できないものと認識しておく必要がある。

2. 投資教育が実施されるタイミングとその内容についての整理 (導入時と継続時、基本的知識と望ましい知識の整理)

(1) 導入時教育と継続教育

- 投資教育の内容は、実施するタイミングで分けて考えることにより、その内容や目的を整理することができると思われる。
- 法令解釈通知においては「加入時」のみならず「加入後」においても投資教育を行わなければならないと指摘している（法令解釈通知第3-1.(1)）。また、法第22条第1項では、継続的に投資教育を実施することも努力義務に含まれることが明確化されている（前出）。導入時のみならず、制度導入後の投資教育もまた重要な意味を持っている。
- 投資教育の現場では「導入時教育」と「継続教育」と称して、その実施内容等を区分している例が多い。
- 制度導入時に投資教育を実施することは当然であるが、加入者の理解度の不足が見られる実態を踏まえれば継続教育の実施が必要である。本ハンドブックにおいても「導入時教育」と「継続教育」という実施タイミングの違いによって生じる投資教育の違いについて検討を行った。
- また、制度発足後に加入者となる新入社員や中途入社者については制度に新しく加入する者として「導入時教育」と同様の投資教育を実施する必要があることも忘れてはならない。

(2) 基本的知識と望ましい知識

- 投資教育の内容は幅広く、またその定義も一様でないことから、そのすべてを一時期に提供することは難しいと思われる。加入者の理解、あるいは事業主の負担能力にも限界があることを考えれば、必ず提供すべき「基本的知識」と、応用的な「望ましい知識」とに整理し、無理なく効果的な投資教育を行う必要があると考えられる。
- 既導入事業主や運営管理機関の経験からも、法令解釈通知に例示されている投資教育の内容を網羅的にカバーするのではなく、軽重をつける、優先順位をつける、等の工夫により、教育の効果が向上するとの報告がなされており、効果的な選択肢と思われる。

a) 基本的知識

- 適切な運用指図ができる能力を加入者が持つために最低限必要で、受託者責任の見地からも必ず提供すべき「基本的知識」がある。
- 事業主に求められる「投資教育に関する義務」は第一義的にこの基本的知識の提供にあると考えられ、事業主はこれを確実にこなしていくことが求められる（初めて継続教育

に取り組む事業主は、制度の再教育をはかる意味でも基本的知識の提供から取り組みをスタートするとよい)。

- 確定拠出年金制度の理解（制度教育）については、「基本的知識」と考え、できる限り理解を促すべき項目であると考えられる。法令解釈通知第3-3.(3)①においても、投資教育の一範囲として認識されているが制度の理解が深まって初めて、投資を効率的に行うことが可能になると考えられるため、重要性が高い項目と捉えるべきであろう。
- 「基本的知識」として例示しうるのは以下のようなテーマである。(※の項目は法令解釈通知で例示されているものを含む)

1) 確定拠出年金制度の理解（規約の理解）

- ・ 確定拠出年金制度の特徴（自ら運用指図を行い自己責任であること） ※
- ・ 公的年金を含めた年金制度の概要および制度改正の動向 ※
- ・ 加入対象者 ※
- ・ 掛金額とその決定方法（マッチング拠出の拠出限度額含む） ※
- ・ マッチング拠出のメリットと活用法（マッチング拠出を導入している場合） ※
- ・ 運用商品の選択肢 ※
- ・ 運用商品の預け替え機会と変更の方法 ※
- ・ 指定運用方法の概要（選定・提示している場合） ※
- ・ 給付の種類、受給要件、受給開始時期、受取方法 ※
- ・ ポータビリティの仕組みとその方法 ※
- ・ 脱退一時金を受けられるケースと受取りの方法
- ・ 短期離職者の事業主返還規定がある場合、その内容
- ・ 税制措置 ※
- ・ 事業主、運営管理機関など確定拠出年金に関する機関の役割と責務、禁止行為の内容 ※
- ・ その他実施事業所に固有の仕組み（例：確定拠出年金の掛金と前払い退職金の割合を変更できる場合の条件や手続き方法）

2) 投資を行うに当たって必要な知識

- ・ 運用商品の種類と特徴（預貯金、保険商品、投資信託等） ※
- ・ アセットクラスの種類と特徴（株式、債券、為替等） ※
- ・ リターンの概念と投資対象ごとに期待できるリターンのレベル ※
- ・ リスクの概念と投資対象ごとの具体的リスク（例：標準偏差）のレベル ※
- ・ 個々のアセットクラスごとの価格変動要因とその例示 ※
- ・ 分散投資の重要性と効果（アセットアロケーション） ※
- ・ 長期投資の意義と複利効果 ※
- ・ 定期的な積立投資の意義と効果

- ・リスク許容度の概念と考え方、リスク許容度に応じた資産配分例 ※

3) リタイアメントプランニングに必要な知識

- ・老後の資産形成は現役時代に取り組む必要のあること ※
- ・現役時代のライフプランを勘案すると、老後資産形成は早期かつ長期で取り組むべきこと ※
(住宅ローン返済や子の学費負担終了後に老後の準備を行うのでは時間が不足)
- ・男女それぞれのリタイア後の年齢の平均余命は一般的想定より長いこと ※
- ・標準的な公的年金水準と受給開始年齢 ※
(退職直前の平均的収入と比較するとなお効果的)
- ・標準的なセカンドライフの家計支出水準 ※
(標準的な公的年金の水準では老後の家計に不足の生じること)
- ・公的年金は終身給付であること (どれほど長生きしても公的年金の給付は受け続けられ老後の大きな支えとなること)
- ・老後の期間、不足額等を勘案して求められる資産形成の必要額 ※
(企業型確定拠出年金および他の制度を用いて計画的に資産形成すべきこと)

4) 制度を活用していくに当たって必要な知識

- ・規約等のルールへアクセスする方法
- ・コールセンターや加入者用Webサイトへアクセスする方法
(パスワード等を再発行するための手続き方法)
- ・社内の問い合わせ窓口
- ・運用指図の具体的手順
- ・口座残高、運用記録等へのアクセス方法およびその読み方

・「4) 制度を活用していくに当たって必要な知識」は法令解釈通知に示されているものではないが、コールセンターや加入者用Webサイトを使いこなすリテラシーの教育も投資教育の重要な一部であると考えられるため、ここに掲げているものである。

b) 望ましい知識

- 必ずしも事業主の義務とはいえないが、確定拠出年金を活用していく上で役立つものを、ここでは「望ましい知識」と定義づける。
- 「望ましい知識」を提供する意義としては以下の点が考えられる。
 1. 加入者が確定拠出年金制度をより深く理解するきっかけになり、また確定拠出年金を自身のライフプランに位置づけ、活用していく効果が期待できる。
 2. 確定拠出年金制度を通じて運用の知識を提供することによって、確定拠出年金以

外の自己の資産運用に役立てることができ、加入者の自助努力や自立意識の向上に効果がある。

3. 加入者各自の運用目標（例：想定利回り）を達成することの支援が行える。
-
- 「望ましい知識」については、すべてを必ず教育しなければならないわけではないが、事業主が投資教育義務を積極的に果たしていることのアピールにつながるとも考えられる。
 - 望ましい知識の内容は、加入者の理解度や関心に応じて選択的に組み入れられていくものであろうが、以下のようなテーマが例示できる。
 - ・ 市況（マーケット）の見方
 - ・ ライフプランニング（主に現役時代のマネープラン）
 - ・ リタイアメントプランニング（主に老後の家計管理や資産管理の方法）
 - ・ 個人資産も含めたトータルアセットアロケーション検討の重要性
 - ・ セカンドライフにおける資産管理方法
 - ・ 確定拠出年金以外の退職給付制度
 - ・ 会社が行っている自助努力支援制度（財形、持ち株会等）
 - ・ iDeCo やつみたて NISA などの税制優遇のある資産形成手法についての活用
 - ・ 公的年金の繰下げ受給の効果と活用
 - ・ 高齢期雇用に関する社内制度の情報 等

3. 投資教育の企画・実施のポイント

- 以下は、投資教育（「導入時教育」及び「継続教育」）の企画・実施に当たって、ポイントとなるであろう諸テーマについて具体事例を交えて整理したものである。
- 本ハンドブックを作成（更新）する時点で集約された、確定拠出年金制度導入企業の現場のノウハウを抽出し、「望ましいと考えられる事例」ならびに、それとは反対の「配慮を要すると考えられる事例」として、できるだけ多く掲載した。既に確定拠出年金を導入している事業主も、これから導入を予定している事業主も、今後の投資教育の企画・実施に当たって、適宜参考にさせていただきたい。
- 各テーマのタイトルは以下のとおりである。
 - (1) 導入時教育と継続教育の分担と位置づけ
 - (2) 個々の制度設計に応じた投資教育
 - (3) 自ら投資教育を実施する／委託する
 - (4) 投資教育の実施形態
 - (5) 投資教育の参加形式
 - (6) 投資教育内容の均質性とコース設定
 - (7) 継続教育（集合研修）のインターバル
 - (8) 新規加入者／脱退者への対応
 - (9) 投資教育実施後の情報収集と効果の検証
 - (10) 実施履歴の作成と保存
 - (11) 関心が薄い者への対応
 - (12) 加入者掛金拠出（マッチング拠出）の導入と投資教育
 - (13) 老後の生活設計と継続教育
 - (14) 指定運用方法を採用している場合の投資教育
 - (15) マッチング拠出と iDeCo の選択を踏まえた投資教育
 - (16) 運用商品の追加・除外時の投資教育
 - (17) 総合型確定拠出年金、選択制確定拠出年金における投資教育
 - (18) シミュレーター、投資助言サービスへの留意点

(1) 導入時教育と継続教育の分担と位置づけ

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:導入時教育における留意点	
<ul style="list-style-type: none"> ・法令解釈通知に基づき、投資教育すべき内容を実施する ・加入者が「基本的知識」を確実に理解できるよう取り組むことが重要である ・少なくとも一度の教育機会提供が必要と考えられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続教育の実施を前提に、絞り込んだ内容で実施する方法もある ・ライフプランの知識など「望ましい知識」をあわせて提供することにより理解を高める工夫を行うことが効果的 ・可能であれば、時間を分け、複数回の開催で説明を行うことが望ましい
b:継続教育における留意点	
<ul style="list-style-type: none"> ・法令解釈通知に基づき、投資教育すべき内容を実施する ・加入者が「基本的知識」を確実に理解できるよう取り組むことが重要である 	<ul style="list-style-type: none"> ・「基本的知識」の範囲に留まらず、「望ましい知識」の内容についても投資教育に盛り込むことが効果的 ・法において、事業主の責務として継続教育を実施することについて規定していることを意識する

(基本的な考え方)

a:導入時教育における留意点

(計画的な実施)

- 投資教育の実施に当たっての目的を明確にし、加入後の教育を含めた計画的な実施に努めることが重要である（法令解釈通知第3-3.(1)）。
- 導入時教育を企画する際には、それ単体で独立したものとして考えるのではなく、将来的に実施する予定の継続教育との有機的なつながりを考慮し、包括的なプログラムの一部を構成するものとして位置づける必要がある。
- できれば労使間で投資教育の課題や目標などの問題意識を共有し、コンセンサスを得て、投資教育の目標、投資教育を重点的に実施すべき対象や教育の内容、実施の頻度や開催方法などについて実施計画や指針等を作成しておくことよい。

(基本的知識の確実な理解)

- 導入時教育において、まず重要なのは「基本的知識」が確実に理解されるようにすることである。可能な限り項目を絞り込み、また時間も十分に確保し、制度の理解を確実に進められるよう配慮することが望ましい。
- 例えば、テキストで全ての情報を網羅する一方、集合研修においては、講師がその中から主要な項目をピックアップし、重点的に説明するような方法が考えられる。

- 一度の教育機会で、制度変更趣旨の説明、確定拠出年金制度の概要説明、投資教育などのメニューをすべてこなすことは難しいので、複数回に分けて開催することも考えられる。

(継続教育との連携)

- 導入時教育で、法令解釈通知に例示された項目を網羅的に提供しようとする、投資未経験の加入者が消化しきれなくなり、かえって学習意欲を削ぎ、教育の効果が低下するおそれがある。このため、導入後の継続教育実施を前提とすることで、導入時に教育する項目を必要最低限に絞り込むことが考えられる。
- ただし、絞り込みをはかる場合は、その狙いや目的、絞り込んだ内容などを労働組合等としっかり話し合い、理解を得ておくことが望ましい。

b:継続教育における留意点

- 継続教育の目的は、「基本的知識」がしっかり加入者に理解されていることを再確認することと、必要に応じて「望ましい知識」を提供することである。
- 導入時教育の内容が理解されていない場合にはその再教育を行うことが必要になる。特に制度発足後一定期間を経過すると、制度への関心も薄れ、誤解が生じている場合もあるので、定期的に情報提供を行っていくことが望ましい。また、継続教育においては、加入者の関心を引き、総合的な理解度を向上させるためにも、必要に応じて「望ましい知識」を提供していくことが有効である。「望ましい知識」の範囲としては、難易度が高い情報やシミュレーションを要する項目も含まれており、eラーニング等のオンライン研修を活用することが効果的な場合もある。
- 継続教育では、必ずしも法令解釈通知に定める投資教育の内容を網羅的に実施する必要はなく、テーマを絞り込んで実施する方が効果的なケースもある。
- なお、投資教育の実施後に効果の検証を行うことは、投資教育の実効性を高めるのに役立つ。 → 「(9) 投資教育実施後の情報収集と効果の検証」を参照
- 継続教育は、法第22条第1項で「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を継続的に講ずるよう努めなければならない。」と明文化され、事業主の責務として要請されている。継続的な取り組みが重要であることを意識し、計画的に実施することが求められる。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例****(導入時教育)**

- 法令解釈通知に例示された投資教育のテーマについて、3年計画を立案し、順序良く段階を踏んで理解を深める教育を行った。結果として詰め込み教育に陥ることもなく、加入者の理解に応じたステップアップをはかることができた。
- 導入時教育について、1回(2時間程度)では十分な説明が難しいことを踏まえて、2回に分けて説明会を行った。1回目は主に現行の年金制度(企業年金及び公的年金)について、2回目は主に確定拠出年金制度(資産運用)について説明を行い、段階的に理解してもらうよう配慮した。
- 制度導入時点で担当者自身が知らないことは加入者も当然知らないことであるため、まずは自分が知らないこと(知りたいこと)は何かを考え、周囲の社員の意見なども参考にしながら実施項目の検討を行ったところ、社員の目線に近いプログラムの構築につながった。

(継続教育)

- 導入時教育を受ける時点では、まだ運用が始まっていないため、加入者が運用についてイメージがわからないこともある。そこで、少しの期間実際に運用を体験し、「お取引状況のお知らせ(運用報告書)」が届いた頃合を見て、運用指図の方法や報告書の読み方について継続教育を行うと効果的であった。
- 導入時教育は法令解釈通知に従い網羅的に行ったが、従業員にとって限られた時間で消化するには無理があったとの反省から、全社員を対象に継続教育を企画し、就業時間内に録画配信セミナーを実施したところ、均質な情報を提供でき全体のボトムアップに有効であった。

配慮を要すると考えられる事例

- 網羅的に投資教育のメニューを盛り込んだところ、詰め込みすぎのプログラムになってしまい、また限られた時間の中で各項目を十分に説明しきれなかった為、加入者の理解を十分に得ることができなかった。

(2) 個々の制度設計に応じた投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・過去の退職給付制度との関係や、従前の給付水準を確保するための想定利回りに関する情報は、積極的に提供することが望ましい ・併用する他の退職給付制度なども教育内容に加える必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・加入選択制がある場合、未加入者にも集合研修や情報提供を行い、加入促進することが望ましい

(基本的な考え方)

- 導入時教育の内容として、確定拠出年金制度を導入した背景を盛り込むことにより、加入者の確定拠出年金に関する理解が促進される。
- 退職給付制度の変更を伴う確定拠出年金制度導入の場合、モデル従業員に基づいて従前の制度と同等の給付水準に達するために必要な運用利回り（想定利回り）を設定している場合が多い。この場合、想定利回りに関する情報提供も重要である。
- 確定拠出年金制度以外の退職給付制度を併用している場合、当該制度の内容や拠出割合についての知識は加入者の投資行動に大きく影響する要素であり、十分な情報提供が必要である。その他、加入選択制の有無や過去分の資産の一時金選択の有無などにより、提供すべき教育内容は大きく変化する。
- 想定利回りを設定している企業の場合、継続教育において、加入者個々人の実際の運用利回りと想定利回りとを比較させることは有効である。ただし、想定利回りは、モデル従業員に基づいて設定されたものであること、加入者一人ひとりが自分のリスク許容度等を勘案して運用計画の立案を行うことが重要であることに留意して説明する必要がある。
- その他、例えば、確定拠出年金への加入選択制を採用している場合は、加入者だけでなく、未加入者を対象とした教育を実施することで、従業員全般の確定拠出年金への理解を深めることができるため、有意義である。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- 加入者のリスク資産への投資比率が著しく低いため、資産配分を検討する際の参考となるよう、従前の制度と確定拠出年金が同様の給付水準に到達するためには、60歳に達するまでの期間、年平均●%の運用利回りが必要であるという説明を継続教育で行った。
- 従前の退職金水準に到達するために必要な運用利回りを設定し、確定拠出年金制度の掛金水準を設計したが、この想定利回りについて加入者に対し投資教育の際に情報提供を行った。
- 確定拠出年金制度の未加入者も継続教育の受講対象として参加を促したところ、翌年の加入選択時期に加入の申込みを行った者が現れた。

配慮を要すると考えられる事例

- 確定拠出年金制度を導入する際に想定利回りを労使間で議論し設定したが、導入時教育、継続教育いずれにおいても一度も説明をしていない。

(3) 自ら投資教育を実施する／委託する

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:自ら実施する場合	
<ul style="list-style-type: none"> ・加入者の特徴、知識水準を把握する事業主が教育の実施主体となることは効果的 	<ul style="list-style-type: none"> ・断定的な投資判断等を行わないように留意 ・資産運用等の専門知識については、社内ファイナンシャルプランナー（以下「FP」という。）の採用・育成で対応する事例もある
b:運営管理機関に委託する場合	
<ul style="list-style-type: none"> ・ノウハウやコストパフォーマンスを考慮して、運営管理機関に委託することをまず検討 ・選定に当たっては、加入者の利益のみを考慮し、教育水準などを評価（法令解釈通知第9-1.(1)③） ・事業主の要望や加入者の意見を伝える必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営管理機関に丸投げするのではなく、制度変更の趣旨や他の企業年金制度の概要等は事業主が説明するなど、適切な分担体制を敷くと効果的
c:企業年金連合会に委託する場合	
<ul style="list-style-type: none"> ・投資教育の実施が難しい中小企業等の事業主を主な対象としており、コストをかけずに効率的に実施する事例 ・選定に当たっては、加入者の利益のみを考慮し、教育水準などを評価（法令解釈通知第9-1.(1)③） 	<ul style="list-style-type: none"> ・複数の制度の加入者を対象とした共同実施という形態のため、基本的な内容を重視した汎用的コンテンツにならざるを得ず、各社の制度に応じた教育内容とはならない点に留意 ・自社の企業年金制度の概要等や商品内容については、事業主が別途説明することで、効果的に実施している事例がある
d:運営管理機関や企業年金連合会以外の第三者機関へ委託する場合	
<ul style="list-style-type: none"> ・より柔軟な対応を求めて、第三者機関へ投資教育を委託する事例 ・選定に当たっては、加入者の利益のみを考慮し、教育水準などを評価（法令解釈通知第9-1.(1)③） 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営管理機関以外の投資教育会社へ委託する場合は、規約や商品内容について正確な情報提供を心がける

(基本的な考え方)

- 法第22条は、事業主は加入者等に対し、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置（いわゆる投資教育）を継続的に講ずるよう努めなければならないと定めており、まずは事業主に投資教育を実施する義務が課されていることを再確認した上で、実際の担い手について検討を行う必要がある。
- 投資教育を確定拠出年金運営管理機関、企業年金連合会またはその他の第三者機関に委託する場合には、コストも大きな問題であるが、法令解釈通知第3の1から

3までに規定する内容及び方法に沿って、加入者等の利益のみを考慮して適切に行うことができるか否かを十分考慮し委託先（あるいは自ら実施）を検討することがより重要である（法令解釈通知第9-1.（1）③）。

a:自ら実施する場合

- 加入者に一番近い立場にあり、加入者の特徴、知識水準等を最も理解している事業主が、自ら投資教育を企画・実施するケースである。予算上の問題などから自ら投資教育実施者となるケースは少なくない。資産運用に関する知識については専門性が求められることから、社内FPを育成ないし採用する事例が見られる。
- ただし、事業主が自ら投資教育を担当する場合、社員の立場に立って投資教育を行おうと考えるあまり、断定的な投資判断の提供や個別商品の推奨（非推奨）等の行き過ぎた情報提供を行ってしまうおそれがあるので、この点について留意が必要である。また、教育の内容が専門的見地からみて誤りの生じないよう、講義内容に十分に配慮する必要がある。

b:運営管理機関に委託する場合

- 事業主の投資教育に関するノウハウ不足やコストパフォーマンスの問題などから、運営管理機関に投資教育を委託するケースがある。現在、最も多く見られる事例である。投資教育の委託先の選任に当たっても運営管理機関（運営管理業務）の選任と同様に、法第43条第1項に定められているように、加入者の利益のみを考慮しその教育の水準などを評価し（例えば、投資教育のデモなどを通じて）、選任しなければならない（法令解釈通知第9-1.（1）③にも規定）。
- 投資教育を運営管理機関に委託する場合であっても、制度変更の趣旨や他の企業年金制度の概要等については、社内の人間が説明を行うなど、分担して実施することが効果的である。
- 運営管理機関に投資教育を委託する場合、ただ丸投げするのではなく、投資教育の内容や運用の実態等を把握するよう努める必要がある。資料配布、就業時間における説明会の実施、会場の用意等できる限り協力することが望ましい（法令解釈通知第3-4.（2））。また、事業主の要望・加入者の意見などを積極的に伝え、プログラムのメニュー、難易度、講師の属性などについて、打ち合わせ等を綿密に行うなどして事業主が主体的に関わる必要がある。

c:企業年金連合会へ委託する場合

- 投資教育の実施が難しい中小企業等の事業主を主な対象としており、コストをかけずに効率的に実施したい場合、選択肢となる。
- 選定に当たっては、運営管理機関に委託する場合と同様に、加入者の利益のみを考慮し、教育水準などを評価する必要がある（法令解釈通知第9-1.(1)③)
- 複数の制度の加入者を対象とした共同実施という形態のため、基本的な内容を重視した汎用的コンテンツにならざるを得ず、各社の制度に応じた教育内容とはならない点に留意が必要である。
- 自社の企業年金制度の概要等や商品内容の説明は、事業主が別途実施するなど、分担体制が必要である。

d:運営管理機関や企業年金連合会以外の第三者機関へ委託する場合

- 高度な教育を必要とする、あるいは運営管理機関が対応してくれない等の理由により、第三者機関（投資教育会社等）へ実施を委託するケースがある。投資教育会社等に委託したところ、カスタマイズされたプログラムやオリジナリティのある説明により効果的な投資教育が行われた事例があり、検討に値する。
- 選定に当たっては、運営管理機関に委託する場合と同様に、加入者の利益のみを考慮し、教育水準などを評価する必要がある（法令解釈通知第9-1.(1)③)
- 継続教育においては導入時教育以上に、事業主ごとのニーズが多様化する可能性がある。継続教育の委託先は、必ずしも導入時教育の委託先と同様である必要はなく、必要とする継続教育の内容に応じて最適と考えられる委託先の選定を行うべきである。
- 第三者機関へ委託する場合は、運営管理機関と異なり、自社の規約内容や商品ラインナップ等を詳細に知らないため、事業主が事前に正確な情報提供を行う必要があることに留意すべきである。

e:労働組合、共済会が実施する場合について

- 労働組合や共済会などの組織が、組合員等へのサービスの一環として、事業主とは独立して投資教育を実施するケースもある。事業主の視点とは異なる取り組みにより、事業主の投資教育との相乗効果が生まれることが期待できる。労働組合や共済会などから協力の要請があれば、適宜協力することが望ましい（運用商品の概要や加入者全体の運用状況の資料を提供するなど）。これを事業主の継続教育の取り組みとみなすかどうかについては労使間で予め話し合っておくとよいだろう。
- また、事業主から独立した教育においては、法令・法令解釈通知にとらわれずに企画・実施が可能であるため、市場動向の見通し等を専門家に話してもらうような取り組みも考えられる。互いの特色を出しながら事業主の継続教育と並行して実施されるのも一考である。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例****(自ら実施)**

- 試行錯誤しながら、事業主自ら投資教育を実施したところ、社内の人間なので参加者は質問がしやすい、事業主はアフターフォローがしやすい、といったメリットがあることが分かった。また、事業主自身も加入者の様子やレベルがよく分かり、その後の継続教育の企画に役立てることができた。
- 自ら投資教育の企画を行うことで、運営管理機関では気づかない点に着目し、また、専門用語ではなく一般的な言葉を用いて分かりやすく説明できた。
- 社内で確定拠出年金に関するインストラクターを養成し、導入時教育・継続教育・個別相談等の取り組みを進めた。社員に近い距離で制度説明を行える担当者を社内確保できたことで、機動的な教育の企画・実施が可能になった。
- 自ら企画・立案・実施・運営を行っているが、運営管理機関からも必要なデータ等の情報提供やストーリー作り等の協力を受けて取り組んでいる。
- 講師は社内を担当することとしたが、専門性を必要とする資料の作成については運営管理機関の協力も得たことで、資料の信頼性が担保できた。

(委託して実施)**●運営管理機関への委託**

- 導入時教育を実施するに当たって、専門的知識が必要な投資に関する部分は運営管理機関に依頼したが、制度導入の背景や目的、他の企業年金との関係や移行方法（過去分移換がある場合）については事業主が自ら説明することとし、加入者の理解を得ることができた。
- 投資教育の実施に当たって、労働組合から性別・年代が異なる代表を選出し、企業の代表とともに実際の投資教育のデモンストレーションを聞く機会を設けた。分かりやすさ等について意見を聴取し内容の改善に取り組んだところ、当初のプログラムに比べかなりの向上がはかられた。

●企業年金連合会への委託

- 集合研修を2年に1度事業主自ら実施しているが、加入者が興味を持った時にいつでも情報にアクセスできる環境を用意するため、企業年金連合会のeラーニングサービスを利用している。
- 企業年金連合会のライブ配信セミナー（年代別）は定期的開催されるため、開催の都度参加者を募り、参加してもらうようにしている。

●投資教育会社への委託

- ライフプランについて理解を深めてもらう狙いで、FPを活用して導入時教育を行った。事前にオーディションを行ったり、組合の幹部がオブザーブしてFPのクオリティ管理を行ったりしたところ、分かりやすい説明だと好評であった。
- 第三者機関（運営管理機関以外）に投資教育を委託したところ、運営管理機関の考えや業態による制限等に左右されず、プログラムのカスタマイズが自由に行えた。また、その後の個別相談にも対応可能であり、参加者に好評であった。
- 投資教育を実施委託するに当たって、運営管理機関だけでなく、FP会社も加えてコンペを実施したところ、FPによる説明が親しみやすく分かりやすかったため、委託をすることに決定したところ、参加者に好評であった。
- 自社で投資教育の企画を検討し、運営管理機関に限らず第三者機関のコンテンツを探したところ、ゲーム形式プログラムを提供する第三者機関を見つけ採用した。

●労働組合等の実施

- 労働組合（共済会）が独自に企画をし、確定拠出年金に関するセミナーを開催した。プログラムの内容について意見を求められたので、（実施内容の責任は組合にあることを確認した上で）アドバイスや情報提供を行った。
- 労働組合が主催した確定拠出年金に関する投資教育セミナーにおいて、確定給付企業年金制度の運用担当者（組合員）が講師を担当したところ、豊富な運用知識、運用に関する経験を用いた有意義な投資教育となった。

配慮を要すると考えられる事例

- 運営管理機関に対して業務を委託する際、投資教育についても一括で委託をしたつもりであったため、継続教育の実施時期や内容についても運営管理機関に一任していたが、何の提案も受けず未実施のまますでに5年近く経過している。
- 投資教育の内容等について自分は詳しくはないので、内容に疑問があったが運営管理機関が提案するままに実施をした。
- 事業主が自ら投資教育を行ったところ、加入者から今だったらどのような運用商品がよいかなどの質問を受けることがあった。社員同士である気安さから市況の見通しや個別商品の推奨（非推奨）を行ってしまった。

(4) 投資教育の実施形態

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:導入時教育について	
・双方向型の集合研修やオンライン研修（ライブ配信）がもっとも効果的と考えられる	・テキストやハンドブック等の補助媒体を併用することが理解の促進上、効果的である
b:継続教育について	
・双方向型の集合研修やオンライン研修（ライブ配信）を柱としつつ、他の実施形式のメリット・デメリットを踏まえ選択することが効果的である	・eラーニングや社内報等の併用が効果的だが、一方的な情報発信に留まらないよう留意

(基本的な考え方)

- 投資教育の実施形式あるいは媒体について一律の取り扱いを定める規定はない。対象者の習熟度や教育の実効性を考慮し、実施形式ごとのメリット・デメリットを踏まえたうえで、実情に合わせて選択することになる。

実施形式（媒体）	メリット	デメリット
集合研修	双方向型にすることで加入者の反応を確認できる。その場で質問を受けることで、加入者の理解が深まりやすい。	会場に集合して開催するため、会場費や移動のコストなどがかかる。
オンライン研修（ライブ配信）	双方向型にすることで加入者の反応を確認できる。その場で質問を受けることで、加入者の理解が深まりやすい。オンライン研修のため、会場に集合する必要がない。	集合研修に比べると、モチベーションや集中力を維持することが難しいと言われている。ライブ配信を実施するための業務負荷が発生する。
オンライン研修（eラーニング、録画配信）	いつでもどこでも自分のペースで学習を進めることができる。	いつでも学習できるが故に先延ばしにしがちになる。不明な点を質問することができない。
テキスト・ハンドブック等（紙媒体）の配付	いつでもどこでも自分のペースで学習を進めることができる。	一方的な情報提供になりがちであり、加入者の反応が確認できない。
社内報・イントラネット・メールへの記事掲載	身構えず気軽に情報に接することができる。導入コストや手間がかからない。	一方的な情報提供になりがちであり、加入者の反応が確認できない。

a:導入時教育について

- 導入時教育においては、多くの加入者が投資未経験であることや、教育の実効性を考えると、双方向型の集合研修やオンライン研修（ライブ配信）を実施することが基本となろう。ただし、事業所が全国に点在しているなどの理由により開催が難しい場合や、既に他社で確定拠出年金を経験した者が多い場合などは、個々の実情に応じた実効性の高い実施形態を模索することが必要である。
- 講義形式の集合研修やオンライン研修（ライブ配信）だけでは、加入者が十分に理解を得られない場合を想定し、ハンドブック等の発行物、社内報やイントラネットでの記事掲載、ビデオやeラーニングといった媒体を併用して用いることも有効である。

b:継続教育について

- 継続教育についても、集合研修やオンライン研修（ライブ配信）の効果は高い。特に理解が浅い加入者については、講師が説明を行い、随時質問ができる双方向型の教育手法が効果的であると指摘されている。
- ただし、何度も開催することが難しい場合も想定されるため、加入者にとって効果が期待され、事業主がその負担能力に応じて提供可能な実施形態を模索することが必要となる。例えば、社内報やイントラネット等で定期的に情報発信を行う。あるいは、個別相談窓口の開設（運営管理機関のコールセンター活用を促すことも含む）や、eラーニングにより「関心がある者が、関心があるタイミングで」投資教育を受講できる体制を整えることも重要な継続教育の取り組みと考えられる。集合研修やオンライン研修（ライブ配信）以外の手法を用いる場合は、その取り組みも継続教育の一環である旨を労使間で確認しておくことよい。
- 集合研修やオンライン研修（ライブ配信）以外の継続教育については、一方的な情報発信に留まらないよう配慮する必要がある。たとえばeラーニング等の提供に際しては、利用状況のフォローや、利用者の理解度チェック、アンケートなどができるようにしておくことが望ましい。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- 双方向型の研修を行えば、理解の浅い者に対して分かるまで説明できるため、投資教育では双方向型の研修方法をメインに採用している。
- 事業所が全国に点在していることから、オンライン研修(ライブ配信)で実施した。当日参加できなかった社員には録画したものを視聴してもらうことで、全員に同じ情報が行き渡り、公平性の確保を図ることができた。
- 全員受講を義務付けたeラーニングで基礎知識の定着を図り、社内メールによる定期的な情報発信を行ったところ、加入者用Webサイトのアクセス数が伸びた。
- 確定拠出年金制度全体に対する理解・関心の向上を目的として、社内報での情報提供(1回/月)、個人宛てニューズレターでの情報提供(2回/年)、制度説明用小冊子の配布などに取り組んだところ、運用未指図者の減少が見られた。無関心層への働きかけに若干の効果があった。
- 多くの社員が目を通す社内報を活用して、制度の紹介に努めた。イラストや図表を活用して、制度の案内や運用実態の紹介などを行ったところ好評であった。
- 月1回、確定拠出年金情報を社内掲示版(イントラネット等)に掲載しメールにて案内しているほか、社内の福利厚生ガイドブックに確定拠出年金の内容を掲示した。また、全社員分の加入者用Webサイトのパスワードを再交付してもらい、継続教育当日に参加者に配布してサイトアクセスのデモンストレーションを行ったところ好評であった。

配慮を要すると考えられる事例

- eラーニングによる教育手段を提供したが、開設しただけでその後のフォローをしなかったところ、ほとんど誰も見ていないことが発覚した。

(5) 投資教育の参加形式

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:任意参加／全員参加	
(導入時教育) ・全員参加で開催することが望ましい (継続教育) ・任意参加で実施することもやむを得ない ・規約変更や商品追加の際には全員参加とすることが望ましい	・やむを得ず任意参加とする場合は、参加機会を多く提供したり、関心が低い加入者こそ参加してもらえるよう案内を工夫したりといった配慮が必要
b:業務時間内／時間外	
(導入時教育) ・業務時間内に実施することが望ましい (継続教育) ・業務時間外で実施することがなじむケースもある	・やむを得ず業務時間外開催とする場合は、参加機会を多く提供するなどの配慮が必要 ・休日開催や夫婦参加とすることも考えられる

(基本的な考え方)

a:任意参加／全員参加

(導入時教育について)

- 制度の発足時には全ての加入者が制度に初めて加入する場合はほとんどであるから、導入時教育においては原則として全員を対象に教育を実施する必要がある。
- 事業所が全国に点在している、あるいは勤務状態が多様なため、全員参加での導入時教育が必ずしも効率的でない場合、任意参加とすることはやむを得ないものの、導入時教育は全ての者に行うべきであるという考えのもと、全ての加入者が受けられるよう積極的に取り組むことが必要である。

(継続教育について)

- 制度導入後は加入者の理解度や関心に格差が生じることから、必ずしも全員参加による教育が効率的でない場合が生じる。任意参加による継続教育を実施することがむしろ効率的な場合もあると考えられる。
- ただし、任意参加による開催は、開催回数を多くし希望者がいずれかの機会に参加できるようにしたり、関心が低い加入者にも、参加してもらえるよう案内を工夫したりといった配慮が求められる。
- なお、規約の変更や運用商品の追加など、加入者全員に情報提供を行うべき状況においては、全員参加とするのが望ましいと考えられる。

b:業務時間内／時間外

(導入時教育について)

- 確定拠出年金制度の導入は、重要な人事制度の変更に該当することから、導入時教育においては原則として業務時間内に開催する必要があると考えられる。
- ただし、業務上やむを得ない場合に業務時間外開催による導入時教育を実施せざるを得ないケースは考えられる。この場合、労働組合等の理解も十分に得る努力が必要である。

(継続教育について)

- 参加を容易にし、また出席率を向上させるため、継続教育においても業務時間内に開催されることが望ましいといえる。
- なお、継続教育の目的が、制度の理解が浅い者の再教育の機会提供であったり、投資に関心の高い者に対する高レベルな教育であるなど、参加対象者を絞り込んで実施する場合には継続教育を業務時間外に開催する方がなじむケースも考えられる。
- ただし、業務時間外開催に当たっては、個人の都合に合うよう複数の機会提供を行うことが望ましい。
- 業務時間外開催に当たっては、事前に参加登録させることにより時間外業務として時間外手当を発生させる方法、あくまで任意参加として時間外手当を発生させない方法など、各社の事情に応じて対応することとなる。
- また、休日に研修会を開催し、夫婦参加を呼びかけるなどの取り組みも考えられる。

c:継続教育義務が法令上明確化されたことへの対応

- 確定拠出年金法では継続教育の努力義務が明確化されており、継続教育の取り組みを行わない事業主には、厳しい目が寄せられていくことになろう。
- このとき、全員参加あるいは業務時間内開催にこだわることで、教育実施が延期されるより、「任意参加であっても継続教育の取り組みを行うこと」あるいは「時間外開催であっても継続教育の取り組みを行うこと」のほうが望ましいことは明らかであろう。
- 企業ごとに、振り向けられる予算枠や参加人員の動員などに制約が生じることはやむをえない。できる範囲から継続教育の取り組みを実行に移していくことが重要である。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例**

- 工場勤務者についてはラインを止めるなどの配慮により全員参加による投資教育を行ったが、本社勤務の社員については、営業職など勤務時間が一様ではないので任意参加による開催を行った。業務時間外に参加を促すことになるため、一事業所ごとに複数回の機会提供を行い、各自都合のよい日程で参加できるように配慮をした。
- 継続教育の実施に当たって全員参加かつコース別の集合研修を実施した。時間の調整等の負担は要したものの、参加者に自らコース選択させることで、参加者の理解度水準を把握することができ、その後の投資教育の検討に大いに役立った。
- 継続教育の実施に当たり、任意参加で行うこととしたが、業務時間内に開催したところ高い参加率となった。
- 業務時間外において、任意参加による継続教育を実施したが、労使間の話し合いに基づき時間外手当を支給したところ、高い参加率を実現することができた。
- 確定拠出年金（＝老後の資産形成）に関して夫婦で理解を深めてもらうため、夫婦参加型のオンライン研修（ライブ配信）の実施（土曜日開催）に取り組んだところ、好評であった。
- 人事部のeラーニングのシステムで、投資と制度に関するクイズを実施し（継続教育の内容に準じた設問を作成）、合格者については次期の継続教育について参加を任意とした（未受講者、eラーニング不合格者は研修参加とする）。
- 法律の改正、運用商品の追加や除外など、加入者にとって重大な変更が生じたと考えられたので、制度の理解状況にかかわらず全員を対象に継続教育を実施することとした。

配慮を要すると考えられる事例

- 継続教育を任意参加で実施したが、実施日程やセミナーの内容の告知など、参加を促すための取り組みが不足していたこともあり、参加者が非常に少なくなってしまった。
- 業務時間内に開催することが業務の都合上難しいため、継続教育をまったく実施していない。
- 継続教育は任意参加のみで実施してきたため、制度導入時以来10年以上教育を受けていない加入者が相当数いる。

(6) 投資教育内容の均質性とコース設定

(ポイント)

	基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:導入時教育における均質性		
	・均質な教育内容を全員に提供する必要がある	・説明会での参加者からよく出る質問などを適宜反映し、教育内容等を微修正すると効果的
b:継続教育における繰り返し・コース設定		
繰り返し	・知識の定着をはかり、多くの参加者に受講してもらうため、複数の年度にわたって同一のプログラムを繰り返し実施する方法が考えられる	・加入者の関心の低下や、時代の変化に応じた陳腐化に、適宜対応すべきである
コース設定	・理解度や関心に応じて、複数コースによる投資教育を実施することは効果的	・事務局の負担能力に応じ、複数年度を通じて複数コースを使い分けることも考えられる

(基本的な考え方)

a:導入時教育における均質性

- 導入時教育においては、勤務地域や職階級に関係なく均質な教育プログラムが全社員に提供されるよう配慮する必要がある。
- ただし、導入時教育を展開していく中で加入者からよく出る質問などを取り込むなど適宜教育内容や講師の説明方法を微修正していくことが望ましい。

b:継続教育における繰り返し・コース設定

(繰り返し実施する場合)

- 継続教育は各社のケースに応じた取り組みを行うことが重要である。
- 制度や資産運用における基本事項を社内メールで繰り返し伝えたり、研修で同一のプログラムを繰り返し実施する事例もある。同一内容の教育を繰り返すことにより、加入者の知識が定着していく効果も期待できる。
- ただし、同一のプログラムを長年にわたって繰り返し実施する場合、加入者の関心の低下や、時代の変化に伴う教育内容の陳腐化などが生じる危険もある。このため、教育の実効性に配慮しつつ、適宜見直しの必要性を検証していくことが望ましい。また、未受講者への参加を促すなどして同一のプログラムが多くの加入者に受講されるよう考慮するののひとつの方法である。

(コース設定による実施の有無)

- 制度の理解度や関心の違いに応じ、継続教育のプログラムを複数コースにする取り組みが見られる。具体的には、投資理解度（初級・中級・上級など）、世代別（リスク許容度やライフプランの変化が生じる）といったコース設定が考えられる。
- コース設定を行う場合、同時期に複数コースを開催することで準備・運営上の負担が増加することになる。中長期的な視野に立って複数コースを使い分けていくような工夫も考えられる。
- また、運用や制度への無関心などから相対的に受講対象者層の中核となるであろう初級～中級のコースに注力するような戦略的判断も考えられる。コース設定や運営は各企業が主体的に検討し、選択していくとよいだろう。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

(導入時教育における均質性)

- 導入時教育においては、どの回においても同一性が確保できるよう配慮を行った。講師の均質化、質疑応答の際の回答の共通化などについては、事前に運営管理機関等とも打ち合わせを行った。

(継続教育における繰り返し)

- 一度説明を聞いただけで全てを理解でき、さらに行動に移せる人はむしろ稀であり、また加入者からも「基本的な内容のセミナーは毎年行ってほしい」との希望が出たことを受け、「同じ内容」の投資教育であっても意味があるものとして取り組んでいる。
- 社内メールによる情報提供では、制度の基本的な情報が掲載されているイントラネットの場所、パスワードの再発行やコールセンターの連絡先などを繰り返し伝えている。
- 企業の規模が大きく、また事業所数も多いことから、複数年かけて同一の投資教育メニューを用いた継続教育を実施することとしてスケジュールを策定、数年越しで各事業所を計画的に回ることとした。
- 導入時研修の復習、自社プラン内の商品の再確認を目的として、毎年度の上半期に同一の投資教育メニューを実施することとしている。定例化することにより、予算も確保し、また新入社員等にも確実に機会提供を行う体制を整えている。

(継続教育におけるコース設定)

- 加入者のヒアリングを行ったところ、加入者間の理解・知識レベルにかなり差があることが分かったので、継続教育においてレベル別のコース設定を行ったところ満足度が向上した。
- 加入者の理解度に応じて3コースを設定し、自主的にコース選択させることとした。初級コースは、いわゆる無関心層・理解が浅い層を対象に投資に興味を持たせることを中心にしたプログラムを用意。中級コースは、制度に興味はあるがよく分からない人のために、基本的には導入時教育の再復習を実施。上級コースは、どのような時に株価が上がるのか、円高になるのか、などの経済常識と、アクティブ・パッシブの違いなど運用方法等の説明などを行った。
- テーマに応じてコース別プログラムの実施をはかった。基礎編では主に投資環境の振り返りを行い、実データを参考に運用に活かす研修。初級編では、残高案内の見方・インターネットでの各種手続きの仕方・商品説明などを実施。中級編では数字の実感も踏まえてライフプランにおける確定拠出年金の役割やポートフォリオの組み方を紹介。運用編では運用の基礎としてのアセットクラスの理解を深め、ポートフォリオゲームを実施した。
- Webを通じた各種手続きの仕方について実際の運用指図画面などをプロジェクターに表示し、ログインからスイッチングまでを説明したところ、特に未経験者から分かりやすいと好評であった。

配慮を要すると考えられる事例

- 企業負担の問題もあり、同一のメニューを用いた投資教育を行っていたが、5年前のデータが用いられていたり、法律改正が行われているにもかかわらず改正前の制度に基づく説明文言が含まれていたりするなど、メンテナンスが行われていない。
- コース別の設定を行ったが、参加者がどのコースを選択すればいいか分かりにくかったため、選択を誤った者から「さっぱりわからない」「簡単すぎて何も得ることがなかった」といった不評を買ってしまった。
- コース別のプログラム設定を行ったが、上級者向けコースは準備に負担がかかる一方で、参加者の要求も高く、あまり満足のいくものとならなかった。

(7) 継続教育（集合研修）のインターバル

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
・経済環境、法制、企業の人員構成の変化等に 応じて、適切なインターバルで継続教育を実 施するのが効果的	・制度発足後、かなりの年数が経過しても継 続教育が行われていない状態は望ましい とはいえない

(基本的な考え方)

- 継続教育の取り組みは確定拠出年金制度が存続している限り、事業主に義務が課せられていないと考えるべきであり、何回か実施すれば終了というものではない。確定拠出年金制度が長期にわたり存続していく中で、継続教育の機会が複数回にわたって提供されることは当然といえる。
- したがって、制度発足後一定年数を経過しても合理的な理由がなく、全く継続教育の取り組みがなされていない状況は適切ではないと考えられる。
- どのくらいの頻度で継続教育の提供を行うべきかは、難しい問題ではあるが、経済環境・法制・企業の人員構成等の変化に応じて適切なインターバルを置いて（一定期間ごとに）継続教育に取り組む必要がある。世代別、役職別の人事研修が行われている企業などでは、こうした研修に継続教育の時間を盛り込むことで、定期的な投資教育機会を与える事例も見られる。
- インターバルを何年とするかは、投資教育を計画的に実施することの検討の中に位置づけられることが必要である。例えば小規模の事業所であっても毎年度コツコツと実施する手法もあろう。単年度の予算は少なくとも継続的な教育の取り組みを絶やさないアプローチである。あるいは、大企業において全国を4～5年度のスパンで巡回をしていく手法もあろう。この場合、1加入者からすれば4～5年に一度しか教育機会がないかもしれないが、会社としては継続的に取り組みを続けているといえる。企業ごとに最適と思われる設定を検討し、労使間でコンセンサスを得ていくことが望ましいだろう。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- すでに人事研修の一環で開催されている世代別のライフプランセミナー（もしくは役職者研修や年次研修等）に、確定拠出年金に関するプログラムを1時間程度設けてもらい、ライフプランの変化に伴う確定拠出年金の資産運用の意識付けの教育を行っている。こうした人事研修を継続することで、定期的に確定拠出年金に関する継続教育を受ける機会を加入者に与えられるよう配慮している。加入者ひとり当たり5～10年に一度は継続教育を受講できるようになっている。
- 地域ブロックごとに5年で一周するツアー形式で投資教育を実施している。

配慮を要すると考えられる事例

- 確定拠出年金制度を導入してからすでに10年が経過しているが、導入時に実施して以来、特に理由もなく、一度も継続教育を実施していない。
- 法律改正が行われたにもかかわらず、どのような投資教育（紙面も含めて）も行っていない。

(8) 新規加入者／脱退者への対応

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:新規加入者への対応	
・制度発足後の新規加入者についても導入時教育に相当する教育を提供する機会が求められる	・入社後速やかに制度説明や投資教育の機会が与えられることが望ましいが、ハンドブック等で基本的な情報をひとまず提供し、別途研修機会を設けることなども考えられる
b:脱退者への対応	
・投資教育においてポータビリティの概要を説明すべき ・退職時における説明は法令でも求められているものであり、入念に行うことが必要 ・定年退職者向け説明にも配慮が必要	・コールセンターに適宜誘導するのが効果的 ・特定の iDeCo 運営管理機関の案内をすることが効果的な場合もあるが、その際には選定理由や他の選択も可能であることなど、説明を慎重に行う必要がある

(基本的な考え方)

a:新規加入者への対応

- 制度発足後の新規加入者についても、制度発足時点で全加入者に行った導入時教育に相当する制度の説明および投資教育（加入時教育）を行う体制が求められる。
- 確定拠出年金制度導入後に入社した社員（新入社員・中途入社等）については、対象人数が少ないため、集合研修を四半期ごとに行う、あるいは年度初めに新入社員と合同で行う等の対応が現実的に行われているようだが、加入時点でテキストや資料等の配布を行い、人事部が口頭で制度の概略を説明するなどの配慮を行うと効果的であろう。
- 確定拠出年金 Q & A（No.116）においては、「新入社員や中途入社した社員等の新規加入者に対する投資教育は、どのような内容とするべきか。」との問いに対し、「原則として、新規加入者に対しても制度導入時と同等の投資教育が必要と考えるが、新規加入者に対しては説明が不要と考えられる内容（制度導入前の退職給付制度からの移行内容等）については、省略して差し支えない。」と回答している。

b:脱退者への対応

- 制度加入時にポータビリティの概要について説明しておく必要がある。
- 脱退者の相談先として、運営管理機関のコールセンターを活用するよう促すのが有効である。離職前にコールセンター等の連絡方法、ユーザーID等の本人確認に必要な情報を提供しておくことが効果的である。

(中途退職者)

- 特に、中途退職者については、ポータビリティの概要や手続きの詳細を退職時説明でしっかり行うことが必要である。これは施行令第46条の2にも規定されている。
- 個人別管理資産の額が1.5万円以下の場合、外国人で短期間勤務で帰国する場合など、脱退一時金が受け取れる条件に該当する場合は、きちんと説明し本人が希望すれば退職時に手続きを済ませてしまうことも考えられる。
- 中途退職者がiDeCoの運営管理機関をイチから選択するのは困難であることを踏まえ、特定の運営管理機関のパンフレット等を配布する方法が考えられる。その際は加入者等の利益の観点から合理的に選定を行い、他の運営管理機関を選択することも可能であることなどを合わせて情報提供することが求められる（確定拠出年金Q&A（No.265）、施行規則第60条第5号）。自動移換者の増加を防ぐためにもこうした取り組みを行うことは望ましいと考えられる。
- 確定拠出年金Q&A（No.265）では「選定した個人型運営管理機関に退職者の情報を提供し、退職者へ直接加入案内を行わせることは法令上問題はないか」との問いに対し、「事業主が個人型運営管理機関に退職者の情報を提供する場合には、事前に本人から同意を得る必要がある」と回答している。これも検討に値する。
- 確定拠出年金Q&A（No.266）では「事業主が、退職予定者から依頼を受けて、個人型運営管理機関への資産の移換手続きや、脱退一時金の請求手続きを代行することは可能か。」との問いに対し、「可能。」と回答している。
- 令和4年5月から、中途退職者の個人別管理資産を企業年金連合会に移換し、将来通算企業年金として受け取ることが可能となった。企業年金連合会のWebサイトに退職者説明用のパンフレットを掲載しているのでご活用いただきたい。

(定年退職者)

- 定年退職者については、退職者説明の機会などで裁定請求の手続き等について案内することが必要である。可能であれば、リタイアメントプランに確定拠出年金を有効に活用するため、退職直前のみではなく、早期の情報提供もあわせて行われることが望ましい。
- 確定拠出年金Q&A（No.116）において「定年退職者に対しては、特にどのような内容について説明を行うべきか。」との問いに対し、「老齢給付金の請求手続き等について、十分に説明を行うべきである。具体的には、次の内容が挙げられる。」として、以下の5点を掲げて回答している。
 1. 裁定請求は自らが行わなければならないこと
 2. 受取方法（受給開始年齢、受給方法等）
 3. 給付時の税の取扱い
 4. 企業型と個人型に同時加入していた場合は、各々のR Kで管理している記録を

合算して、請求要件判定に用いること

5. 自ら裁定請求を行わなかった場合の取扱い（75歳自動裁定）
- その他、上記5点以外に説明を要する事項として「運用指図者にかかる費用（口座維持手数料や振込手数料の有無と金額等。負担を求める場合）」、「他の退職給付制度の受取とも合算した場合の退職所得控除等の取り扱い（他の制度を併用している場合）」、「60歳以降のiDeCo加入要件」なども考えられる。
 - 定年退職者に対しても商品説明や投資教育の機会が本来与えられるべきである（投資教育の対象者として条文上も「加入者等」としている）。可能な限り、投資教育等の取り組みが年金受給者にも向けられることが望ましい。

（具体事例）

望ましいと考えられる事例

（加入時説明）

- 新入社員について、入社式後行われる新入社員研修のプログラムに確定拠出年金の制度研修内容を盛り込み、制度導入時に行ったのと同様の教育を実施している。
- 新入社員の加入時教育では、研修にかけられる時間や商品選択までの検討時間が十分に取れないことから、入社前にeラーニングの視聴を推奨した。制度概要などを理解した上で、入社後の加入時教育を受講することに変更したことで、加入率の向上（加入選択制のため）、商品選択における投資信託比率の向上が図られた。
- 中途入社した者については、入社時に人事担当者が出向き（場合によっては来てもらい）制度の概略を個別に説明し、商品選択をしてもらっている。また、中途入社した者を対象とした人事研修の際に、投資教育を実施している（参加ができない場合はビデオを配布している）。

（退職時説明）

- 継続教育のプログラムの一つとして「中途退職したとき」「定年退職して給付を受けるとき」といったプログラムを設定し、情報提供を行った。
- 中途退職した者について、移換に要する書類が整うのが退職後になることから、運営管理機関のコールセンターの連絡先を重点的に説明し、困ったときには相談するように助言をした。
- 運営管理機関と連携をはかり、退職後一定年月を経過した者に電話を掛けてもらうよう依頼したところ、自動移換者が大きく減少した。
- iDeCoの運営管理機関を選定するに当たって中途退職者自身が情報収集するのは難しいことに配慮し、運営管理機関は自由に選定できることを説明した上で、企業型

確定拠出年金の運営管理機関が取り扱っている iDeCo のパンフレット、申込書類一式を交付することで自動移換者を発生させないようにしている。

配慮を要すると考えられる事例

(加入時説明)

- 新入社員については制度説明の機会が設けられているが、中途入社した者について、制度の説明をきちんと行う機会がなく、加入パンフレット一式等も配布していない。

(退職時説明)

- トラブルのあった従業員の中途退職に当たり、入社して説明を受けに来なかったことを理由に、退職者の資産移換の手続きについてまったく説明を行わなかった。
- 定年退職直前のタイミングで説明会を実施したところ、「もう少し早く説明してくれればセカンドライフの生活設計が立てやすかった」等の指摘を受けた。

(9) 投資教育実施後の情報収集と効果の検証

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・投資教育は実施するだけでなく、その効果について検証を行い、次回以降の継続教育に活かしていくべきである ・情報収集に当たっては、加入者へのアンケート、確認テストやクイズの実施、運営管理機関からのデータ提供が考えられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・数値の変化についての評価は慎重に行うべきである

(基本的な考え方)

- 投資教育は実施して終わりではなく、今後の教育に役立てていくために、適宜その効果について情報収集を行い、検証を行うことが望ましい。得られた情報を分析した結果、継続教育の課題や必要性が認識され、今後取り組むべきテーマが明らかになることもある。
- 法令解釈通知では、投資教育の開催後に加入者へのアンケート調査、運用指図の変更回数などを把握することで、投資教育の目的に応じた効果の達成状況を把握することが望ましいとされている（法令解釈通知第3-3.(1)）。
- また、法令解釈通知では特に継続教育について「運用商品に対する資産の配分、運用指図の変更回数等の運用の実態、コールセンター等に寄せられた質問等の分析やアンケート調査により、対象となる加入者等のニーズを十分把握し、対象者のニーズに応じた内容となるよう、配慮する必要がある」と指摘している（法令解釈通知第3-3.(2)①）。

(導入時教育の実施後)

- 導入時教育を実施した後に、加入者に対してアンケートや基礎知識の確認テストなどを実施し、制度や投資知識の理解状況について把握することが望ましい。
- 導入時教育が終了し制度がスタートしたら、加入者のリスク資産の投資比率など資産の運用状況について運営管理機関から情報を収集しておくといよい。

(継続教育の実施後)

- 継続教育の実施後も加入者に対してアンケートや基礎知識の確認テストなどを実施し、理解度の向上や制度の活用状況などを把握することが望ましい。資産運用について理解度をはかるのはやや困難が伴うが、制度の理解状況やサポートツールの認識状況の把握は簡単なクイズ等を通じて行いやすい。
- 運営管理機関からの情報に基づき分析を行うことも有効である。例えば、分散投資の状況、商品の保有本数の状況、加入者の運用利回りの分布、Webのどのページへのアクセスが増えたか、コールセンターにどのような問い合わせが増えたか等のデータは貴重である。可能であれば男女別・年代別等の分析を行えば一層有効である。これらを継続教育の前後で比較検証することによって、教育の効果が測定できよう。
- ただし、数値の変化が投資教育によりもたらされたものであるのか、外的な要因によりもたらされたものであるのかを判別するには困難が伴うことに留意する必要がある。例えば、リスク資産の投資比率の向上は、加入者の投資に関する知識向上の結果なのか、単に市場の変化（株価上昇等）によって生じたものであるのか、慎重に判断する必要がある。

なお、本テーマについては「継続教育実践ハンドブック」「ガバナンスハンドブック」でも論じているので併せて参照されたい。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例**

- 人事部・企業年金事務局・労働組合で定期的な情報交換の場を設け、前期の投資教育の取り組みについて報告を行い、また今期はどのような取り組みを行うか意見交換を行うなどして、効率的な投資教育の実施に努めている。
- 投資教育を実施した後に参加者にアンケートをお願いし回収したところ、説明が分かりにくいところや関心の高い部分について意見を収集することができた。次回以降の開催については講師を担当する運営管理機関に連絡をし、説明方法の改善ができた。
- 導入後の加入者アンケートにより、特に①公的年金、確定給付年金も含めた退職給付制度、②運用の基礎、の2点を理解したいと希望していることが分かったため、その旨を運営管理機関に伝え、継続教育を企画・実施したところ好評であった。
- 投資教育直後のアンケートだけでなく、一定期間後にアンケートをとったところ、加入者の理解が定着しているかを把握するための参考データが得られた。
- 運営管理機関から加入者の制度利用状況について情報収集をしたところ、多くの加入者がほとんどWebにアクセスしていないことが分かったので、サービスの利用方法についても案内をしたところ、利用状況の改善が見られた。
- 継続教育を実施するたび、参加者にアンケートを実施し、難易度や開催時間、希望するテーマなどのヒアリングを行い、次回の継続教育の効果を向上させるためのデータとして活用している。
- 継続教育の実施後、Webやコールセンターの利用状況を確認するため、運営管理機関から情報収集を行い、投資教育の反応を分析する基礎資料とした。

配慮を要すると考えられる事例

- 特に事前の情報収集を行わずに継続教育を企画したところ、加入者の求める内容とズレが生じていたらしく、思ったより参加者が集まらず、参加者からも不評の声があがってしまった。
- 継続教育は実施さえすればよいと考え、実施後は特に何の検証も行っていない。
- 会社として継続教育に要するコストを削減したいとの思惑から、十分な実態把握を行わずに、以後の継続教育を実施しないこととした。

(10) 実施履歴の作成と保存

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
・投資教育の実施内容や検討の経緯の履歴などを作成し、保存しておくことが望ましい	・必要に応じて、運営管理機関等から実施報告書を取り寄せる方法もある

(基本的な考え方)

- 投資教育の実施に当たっては、その実施内容や検討の経緯などを履歴として残しておくことが望ましい。
- 投資教育を検討する段階で得られた情報、特に加入者や労働組合からの要望、運営管理機関等から受けた助言、検討に当たって収集した参考情報などを保存しておくことは、将来的に取り組み状況を検証する際に役立つと考えられる。
- 投資教育を実施した後は、実施内容についての履歴を作成し、実施後に行った情報収集の内容も含めて保存しておくことで、その後の投資教育の検討の際などに役立つ。
- 保存しておくべき情報としては、実施日時、実施回数、実施会場、参加人数、委託先、使用した資料などの基礎情報に加え、担当者の所見や参加者からのアンケート結果などが考えられる。
- これらの資料を自ら作成することが負担である場合は、投資教育を委託した運営管理機関等から実施報告のレポートを提出させ、それを保存しておく方法もある。
- 事業主が投資教育にかかる義務を果たしているか否かについては、個々の加入者の運用結果により判断されるものではなく、投資教育の実施状況等、そのプロセスにより判断されるべきものと考えられる。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- 企画時の資料、実施時の資料（実施日時・場所・参加人数・担当者一覧や前後のやり取り）、セミナーコンテンツ、アンケート結果、参加者名簿、費用請求先などを紙および電子データで保存している。
- 投資教育に用いたコンテンツのうち可能なものについてはCD-ROMを作成し、保存および参加できなかった者へのフォローに使用している。あるいはイントラネット等で開示し、不参加者がいつでもダウンロードできるようにしている。
- 労働組合から継続教育の取り組みを十分に行っているのか指摘を受けたが、どのような考えのもとに取り組みを行ってきたか、過去の実施履歴から速やかに資料を提出し、理解を得ることができた。

配慮を要すると考えられる事例

- 業務が多忙であったため、継続教育に関する取り組みの履歴が保存されておらず、担当者の異動に際して情報が散逸してしまった上、継続的・計画的な実施が困難になってしまった。

(11) 関心が薄い者への対応

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
・いわゆる無関心層が減少するように、様々な工夫を施す必要がある	・「制度への無関心層」と「資産運用への無関心層」とに分けて対策を考えることも有効

(基本的な考え方)

- 確定拠出年金制度導入企業の多くで、確定拠出年金に対する関心が薄い者（いわゆる無関心層）が存在すると考えられる。
- 無関心層が生じる理由としては、投資未経験者が多く、資産運用はとっつきにくいと感じていること、事業主による拠出のみで、加入者自らが掛金を負担していないこと、退職後の資産形成について意識が低いことなどが考えられる。
- 無関心層については、事業主としてその解消に向けた様々な工夫を行う必要があると考えられる。
- その一例として、社内報やeメールによる確定拠出年金制度開始の告知を積極的に行うこと（目にとまるような工夫を施す）、本人の関心の有無にかかわらず全員受講の教育をある程度のインターバルで履修する仕組みとすること、対面研修の内容をワークやゲームをしながら学ぶ参加型にすること、自社の加入者の運用実態（個人情報にならない範囲でより身近な事例が好ましい）を紹介すること、具体的な市場の騰落状況を紹介すること、などが考えられる。
- 無関心層については、「制度についての無関心層」と「資産運用についての無関心層」に分けて対策を考えることもできる。前者については制度教育をしっかり行う、あるいはライフプランと関連づけながら老後資産形成の重要性を意識させる方法がある。後者についてはゲーム形式、シミュレーション等の参加型のプログラムを活用したり、実際の市況を解説するなどして関心を高める方法が考えられる。
- マッチング拠出についても、無関心層は自ら利用を申し出、拠出を行わないこととなり、運用機会の損失にもつながりかねない。無関心層の対応はマッチング拠出導入企業においても重要な課題の一つである。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例**

- ゲーム形式（体験型）の投資教育プログラムを実施したところ、一方通行の講義にならず参加型の研修になった（眠ってしまう人がなくなった）。また、実際の数字を用いるため、なかなか予想しても当たらないこと、分散投資が効果的なことが言葉ではなく、疑似体験として実感でき、セミナーの雰囲気もよく盛り上がるものとなった。
- 制度の理解度を確認するための簡単なクイズを設定して参加者に回答させた上で、継続教育を始めたところ、自身の理解状況を把握した上での受講となったおかげで参加者の受講意識が大きく向上し、理解度も高いものとなった。
- 継続教育の対象に応じて媒体の使い分けを試みた。制度の関心が低い者については集合研修をベースに、関心が高い者にはeラーニング等の活用を薦めるなどしてそれぞれの満足度を高める工夫を行っている。
- 制度導入の理由や確定拠出年金の基本について会話形式で展開するカラー版のビジュアルな2ページものの短い読み物を作成、集合研修に先立って5回にわたって定期的にメール送信したところ、社員の確定拠出年金に対する認知度向上に寄与した。
- 任意参加での研修を繰り返し実施していく中、参加者のリストを作成、一度も参加していない加入者を抽出し、継続教育の参加を促すアナウンスを各職場で行ってもらった。
- 有名FPを採用し、あえて資産運用に関する高度なセミナーを企画したところ、運用の面白さが伝わり、結果的に確定拠出年金への関心度が大幅にアップした。

配慮を要すると考えられる事例

- 継続教育参加者のアンケート結果を重視して企画したところ、関心が高い一部の参加者のニーズに応えられたものの、関心が薄い者の参加を促すことができなかった。

(12) 加入者掛金拠出（マッチング拠出）の導入と投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・加入者掛金拠出制度（マッチング拠出）は、個人の老後資産形成にとって税制メリット等大きな魅力のある制度であり、事業主はその採用を検討してみることが望ましい ・導入に際しては、十分な説明を行う必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチング拠出にかかる説明、掛金拠出処理等の事務処理が滞りなく行われるよう十分な取り組みが必要である ・マッチング拠出を踏まえて、投資教育のプログラムを見直す等の取り組みを検討することが望ましい

(基本的な考え方)

- 平成24年1月より、企業型確定拠出年金において採用可能となった加入者掛金拠出制度（いわゆるマッチング拠出）は、規約に定めた場合に、加入者が掛金拠出を行うことにより、制度上の税制優遇措置を活用し、効果的な老後資産形成が行える制度である。
- ①拠出限度額の制限がある、②原則として60歳まで中途解約できない、③事業主掛金と一体となって管理・運用される、といった留意点があるものの、効率的な資産形成の選択肢である。強制ではないものの、事業主は採用を検討してみることが望ましい。また、その際にはこれらの留意点等について、しっかり加入者に説明を行うことが重要である。
- 事業主は従業員への制度周知、加入申込受付事務、給与天引きによるマッチング拠出の実施、年末調整事務等をつつがなく行わなければならない、十分な準備と体制構築が必要である。特に掛金の拠出ミスは、誤った拠出のまま取り扱われるため、加入者の不利益となる。こうしたミスの生じないよう、運営管理機関とも十分に連携を取り、制度運営を行うことが重要である。
- マッチング拠出を導入した企業は、投資教育においてもマッチング拠出を踏まえた対応が求められる。具体的な投資教育の内容として「加入者掛金の拠出限度額とその効果」が法令解釈通知に明記されており、従前の投資教育プログラムを繰り返すだけでなく、見直しが求められる。
- なお、運営管理機関の行為準則でも、マッチング拠出を導入している実施事業所の加入者に対しては、「追加的に加入者掛金を拠出した場合の年金額等への効果について情報提供を行うこと」が明記されている。
- 例えば、以下のような点で教育上の配慮が必要になると考えられる。
 - ・ マッチング拠出未利用者への教育が必要になること（利用促進）
 - ・ マッチング拠出利用者と未利用者が受講者に混在ようになること

- ・ 退職給付制度としての事業主掛金と、個人資産が一体として運用指図されること
 - ・ 手元の個人資産と確定拠出年金資産を一体的に管理し資産形成を考えさせる必要のあること
- マッチング拠出の導入時点は、投資教育を再実施するよいチャンスである。利用案内時にはそもそもの確定拠出年金制度の魅力を再確認するプログラムを提供することが有効である。
- ・ 当初受付期間を過ぎたのちに、マッチング拠出の魅力を認識する者もある。定期的な制度案内や投資教育、加入勧奨を行うなどの取り組みが重要である。
 - ・ 加入者自らに利用申込と利用金額の申出を求めるため、非合理的な判断によってせっかくの制度が利用されない恐れもある。十分な啓発が必要である。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- マッチング拠出制度のスタートにあたって、継続教育も兼ねて全事業所で投資教育を実施したところ、制度の再認識にもなり、マッチング拠出の利用者も想定以上であった。
- マッチング拠出の利用申込時点で、原則として60歳まで受け取れないこと等のチェックをさせるなどして、誤解したまま拠出が開始されることのないよう工夫を凝らした。
- 毎年度実施する継続教育において、マッチング拠出の魅力を再認識させる内容を新規に盛り込むこととした。継続教育実施後にマッチング拠出利用の申出があった。
- 継続教育の際に、個人の実情に応じたポートフォリオの作成方法などをプログラムに盛り込むようにした。想定利回りを目指した一律的な投資教育は、マッチング拠出利用者の加入者掛金部分も一体となった運用に適さないと考えたためである。一人ひとりのリスク許容度に応じたポートフォリオを組むように教育している。

配慮を要すると考えられる事例

- マッチング拠出制度を導入したものの、小規模事業所等で事務マニュアルが完備されていなかったため、加入者掛金の引き落としミスが生じてしまった。
- マッチング拠出制度の導入にあたり、口頭での説明会を行わず、イントラネットでの告知とメールでの利用申込受付のみとしたところ、十分に周知されず、期待した利用率に達しなかった。

(13) 老後の生活設計と継続教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・ 余裕を持った老後の生活設計を意識すると、公的年金だけでは収支は不足すると考えられ、確定拠出年金等を活用しながら現役世代のうちに老後資産形成に取り組む必要がある（継続教育はその理解を高めるために好適である） ・ 標準的な公的年金額、標準的な老後の期間などを伝えることで、老後生活が安定するために必要な資産水準を意識させ、確定拠出年金の活用を促していくことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 老後の生活設計は一人ひとり異なるため、どのような考え方に基づき計画するのが望ましいかを例示するなど工夫が必要である ・ 老後に向けた資産形成の計画をふまえた運用目標や資産配分の考え方を提示することも必要である ・ 世代によって取りうるリスクの変化があることやリタイア年齢が変わることをふまえ、世代別研修の観点が有効と考えられる

(基本的な考え方)

- 確定拠出年金の資産運用は、現役時代のライフプランニングを意識しつつ、同時にセカンドライフのリタイアメントプランニングも視野に資産形成を行う必要がある。これは資産配分（アセットアロケーション）の検討においてどれほどリスクを取るべきか検討する重要な情報でもある。こうした背景を踏まえ、投資教育のガイドラインたる法令解釈通知の見直しが平成25年4月に行われている。
- 特に確定拠出年金においては、超長期的な資産形成を個々人が自己責任にて行うことになる。適切なリスクを取り、また適度なリスク度合いであるか見直していくことは容易ではなく、継続教育による支援が必要である。また、世代別に取りうるリスクが異なってくることは、一律的な投資教育にとどまらず世代別にセグメントされた教育対応が必要となっていくことを示唆している。
- 法令解釈通知では投資教育すべき項目の4点目として「確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計」を掲げ、下記のような項目について指摘を行っている（…以下は本ハンドブックが補足したもの）。
 1. 老後の定期収入は現役時代と比較し減少するため、資産形成は現役時代から取り組むことの必要性……老後の資産形成はリタイア後に行うことは困難であり、現役時代に計画的に実行・完了すべきことを知らしめる。
 2. 平均余命などを例示することで老後の期間が長期に及ぶものであること及び老後に必要な費用についても長期にわたり確保する必要があること。……「人生100年時代」というキーワード、あるいは65歳時点での平均余命などを例示す

ることで、若年層のイメージより実際のセカンドライフは長期に及ぶこと、そのための自己資金も多く必要になることを理解させる。

3. 現役世代の生活設計を勘案しつつ、自身が望む老後の生活水準に照らし、公的年金や退職金等を含めてもなお不足する費用（自身が確保しなければならない費用）の考え方……平均的な老後の収入実態と平均的な老後の支出の実態（50代のそれより低下するが収支に不足が生じていることが多い）をデータで示しつつ、一律の目標数値ではなく自分ごととして老後のための資産形成目標を考えさせる。
 4. 現役時代の生活設計を勘案しつつ、老後の資産形成の計画や運用目標の考え方（リタイア期前後であれば、自身の就労状況の見込み、保有している金融商品、公的年金、退職金等を踏まえた資産形成の計画や運用目標の考え方）……老後の必要額について確定拠出年金だけではなく、退職金制度やNISA、財形年金等の複数の制度を活用しつつ資産形成計画を考えさせる。必要なら毎月の積立額を検討させたり、自身に取りうるリスクを意識した資産配分を考えさせる。
 5. 加入者等が運用の方法を容易に選択できるよう、運用リスクの度合いに応じた資産配分例の提示……年齢によっては取りうるリスクが異なることなどを意識し、若い世代については期待リターンの高まるポートフォリオを、定年を控えた世代についてはリスクを抑えたポートフォリオを例示し、自身に適した資産配分計画を考えさせる。
- 資産配分計画は、アセットクラスの定義、各アセットクラスの期待リターン、リスク、相関係数の定義、本人のリスク許容度があってシミュレーション可能となる。リタイアメントプランを学習することは資産配分計画に必要なリスク許容度の検討に通じ、資産運用においても重要なテーマとなる。
 - 統計的データを提示することはリタイアメントプランの検討に有用である。ただし、一人ひとりで異なる人生設計の中で、老後の目標額も運用計画もそれぞれ違っていてもよい、という点を忘れずに教育する視点も重要である。いわゆる「老後2000万円問題」も老後の目標額をイメージさせ、また受講者の関心を高める情報といえるが、いたずらに不安をあおるのではなく、老後のゆとりや豊かさの実現のために自助努力としての資産形成が必要だというメッセージをしっかりと伝えるべきである。
 - ライフプランニングは若年層や高年層で状況が変わるため、継続教育を有効なものとするために年代別に開催したり、年代別で例示をするなどの工夫が大切である。また、家族の健康状況の悪化や急激な経済変動などにより途中で資産運用を行ううえでの事情が変わった時などには目標額を修正したり、自分自身の運用方法を見直したりする必要があることもあわせて教育することが望ましい。

- ファイナンシャルプランニングの世界では、「アセット・ロケーション」すなわち「資産の置き所」の最適化の議論が進んでいる。特に重要視されるのは税制優遇のある口座の有効活用であり、確定拠出年金口座はその代表的な制度である。確定拠出年金口座においては運用益の非課税メリットが得られるが、これは期待リターンの高い資産を保有するほど効果が高まる。だとすれば、「手元資金の資産配分」「確定拠出年金口座内の資産配分」をそれぞれ別個に検討することは効率的とはいえない。たとえば「手元に定期預金を厚めに保有」し、「確定拠出年金口座内ではリスク商品を厚めに保有」するようなポートフォリオのほうが高い収益を非課税で得られることになり効率的である。つまり、「手元資金+確定拠出年金残高」の全体でポートフォリオを組むような視点が、全体の利回りを向上させることになる。
- こうした話題は、投資教育の必須項目とまではいえず、望ましい投資教育の部類であるが、投資の理解度を深めた加入者の興味関心に応えられるテーマとなりうるだろう。
- また、これを拡大すると夫婦間の口座活用の最適化「ファミリー・アロケーション」などのテーマも考えられる。夫婦がどちらとも、確定拠出年金口座、NISA 口座を開設することで税制優遇を最大限に活用した資産形成になりうる。共働きの夫婦が増加傾向にある時代において、こうしたテーマも加入者の興味と関心を引くコンテンツになりうる。
- 引退年齢とそれまでのキャリア作り、セカンドライフのスタートラインをどう設計するかもライフプランニングにかかるひとつのコンテンツである。ベストセラーとなった『LIFE SHIFT』では「人生100年時代」というキーワードを提示し大きな反響を呼んだ。国内では70歳あるいはそれ以上も働ける社会作りが始まっている。公的年金は75歳までの繰り下げ(増額)も可能としている。老後資金計画が万全であれば、引退時期を自分自身の判断で決定することも可能となる。こうしたヒントも若い世代の老後資産形成においては有用と考えられる。
- 最近では、FIRE (Financial Independence, Retire Early の略。経済的安定を早期に確保し、早期引退の自由を得ようとするマネープラン上の取り組み) や、WPP (W: 長期にわたる勤労、および P: 私的年金等の取り崩しを活用することで、P: 公的年金の繰り下げを実現し老後の経済的不安を解消する考え方) といった、ユニークなマネープランの考え方も登場している。いずれも標準的なマネープランとはいえないが、受講者の興味を強く引き、自分自身のマネープランを考えさせるヒントとして活用することが考えられる。

(具体事例)**望ましいと考えられる事例**

- 具体的なデータの提示は、リタイアメントプランの検討に有用と判断し、下記のようなデータを提供した。
 - ・日本人の平均余命（厚生労働省「簡易生命表」）
 - ・家計調査年報（総務省）
 - ・モデル年金額（厚生労働省）
- 今までの集合研修は、新卒者も定年直前者も同一のプログラムを受講させていた。世代によって異なるリスクの取りようがあることを考慮し、人事部が開催している他の世代別研修に1コマ確定拠出年金研修を組み入れて、世代別テーマも受講できるように配慮している。
- 65歳時点の平均余命を例示したところ、受講者からは「老後は10数年くらいの備えでよいと思っていた」「これでは退職金だけでは準備できない」などの感想があった。確定拠出年金以外に会社では確定給付企業年金のあること、財形年金・NISAなども任意で利用できることなどを紹介し、総合的に老後資産形成を行うようアドバイスをした。
- 加入者等が運用商品を容易に選択できるように、同じ人であっても運用期間（退職までの期間）が短くなるにつれ運用リスクを抑えるような投資の基本的考え方を意識付けるための年代別の資産配分例を例示した。
- 目標金額とするためにどのような資産配分が考えられるかを一定の投資理論のもとでシミュレーションするツールが運営管理機関のWebサイトに提供されているので、紹介するとともにその操作方法を画面で示しながら解説した。

配慮を要すると考えられる事例

- 独身時代にライフプラン表を作成し運用計画を立案したが、10年が経過し、結婚して子供が生まれているにもかかわらず一度も見直しをしていないため、目標と現実が乖離している（会社も追加的な投資教育を実施していない）。
- 資産形成期である若い時に決めた資産配分を一度も見直さなかったため、リスクが高い資産配分のまま退職時期を迎えた。退職直前にリーマンショックのような急激な市場下落が生じてしまい、元本を大きく下回る状況となってしまった（会社も資産配分見直しの提案を行っていなかった）。

(14) 指定運用方法を採用している場合の投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定運用方法についてはまず、加入時教育（新入社員等を対象）の重要な課題である。新規加入者には制度の概要を説明するとともに、自ら運用指図を行うことの重要性をしっかりと理解させたい ・ 指定運用方法のまま、資産運用が開始されてしまった加入者にとって、それが本人の納得のいく運用指図と同一であるか確認させ、異なる場合は運用指図を行い希望する資産配分となるよう見直させる必要がある。そのために継続教育の取り組みが役立つ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 投資教育以前の段階で、新規加入者自らが運用指図を行うよう積極的な働きかけを行うことが、結果として継続教育の負担軽減につながることに留意したい ・ 指定運用方法のまま運用未指図となっている人への情報発信のボリュームが多いと、限られた投資教育の時間が削られてしまう懸念もあり、ターゲット別のeラーニングなどが実施可能であれば、理想的である ・ 加入者が「この指定運用方法の商品に全額指図することが差支えない」と判断することも考えられ、過度の押しつけ（例えば、元本確保型商品から投資信託商品に誘導するような）とならないよう、教育内容に配慮する必要がある

(基本的な考え方)

- 新規加入者が自ら運用指図を一定期間行わなかったときに、所定の確認手続きを行うことで規約にあらかじめ定めた運用商品を自動的に購入させ、これをもって自ら運用指図したものとみなすことのできる仕組みが指定運用方法である。
- 指定運用方法は、労使合意のもと規約に定めるが、海外の確定拠出年金制度のように（例えばアメリカの401(k)プラン）、必ず投資商品を設定することとはしておらず、労使で決定することとなっている。
- 指定運用方法として投資信託商品を採用する事例が見受けられる一方で、元本確保型商品を採用する事例も未だ多い。いずれにおいても、投資教育に影響を及ぼす要素であることに留意する必要がある。

(新規加入者への対応)

- 新規加入者に対する教育（および制度発足時の導入時教育）においては、加入者自らが運用指図を行う原則を伝えたい一方で、指定運用方法を定めている場合、これをしっかりと周知し理解を得る必要がある。加入時教育においては、指定運用方法の仕組みや手続きの流れ、該当する運用商品の内容についてしっかりと説明すべきである。

- このとき、新規加入者が自ら運用指図を行ってれば、その後の確認手続きも、継続教育での説明も不要となり、将来の負担軽減にも役立つ。これは教育の問題というより事務の問題であるが、なるべく指定運用方法で運用を行う加入者が生じないよう、リマインドを行うなどして加入手続きのところで取り組みを行うことが有効である。

(継続教育での対応)

- 継続教育は運用指図を行っていない加入者へ情報発信をし、自ら運用指図を行ってもらうよいチャンスである。指定運用方法を保有し続けることの影響を、元本確保型商品なら元本確保型商品の、投資信託商品なら投資信託商品の特性とともに説明し、必要であれば運用指図を自ら行うよう促したい（例えば、リスクを適度に取つつリターンを得るために、部分的に元本確保型商品と投資信託商品を組み合わせるような投資方針も取り得ることを教育、そのためには自ら運用指図を行うことが必要である、といった説明を行うことが考えられる）。
- 指定運用方法で運用を行っている者はあくまで加入者の一部である。継続教育の時間は限られており、一部のための情報提供に過度の時間を割くことができないという悩みもある。どれだけの時間を割くかは慎重に判断したい。例えば、一度はじっくり時間を割くが、翌年度は省略するなどのメリハリをつけることも考えられる。
- 「加入者の希望する運用方法」と「指定運用方法」が同一であるために運用未指図となっている可能性も否定できない。こうした場合、当該加入者の意思を尊重することは差し支えない。むしろ過度な誘導（例えば投資商品を買わなければいけないというような押しつけ）が、個別の運用商品の推奨とならないよう、バランス感覚をもった配慮も必要である。
- 法令で指定運用方法の仕組みが整備される前のデフォルト商品（あらかじめ定められた運用の方法）による運用を行っていた加入者については、引き続きデフォルト商品で運用が行われることになる。このような加入者に対しても、自らのライフプランやリスク許容度に応じた商品の選択をする動機付けとなるような継続教育や定期的な情報の提供を行うことが重要である。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- 新入社員に対しての確定拠出年金制度の説明会では、指定運用方法の意義や手続きについてしっかり説明を行い、またできる限り自分で運用指図を行うよう求めている。現場でもこれにあわせて、書類の提出を促すよう取り組みを進めた結果、運用未指図のまま指定運用方法で運用する者はゼロとなっている。
- 国内外に分散投資された投資信託を指定運用方法としており、その投資選択が必ずしも社員のデメリットであるとは考えていないが、「未指図のままである」ということは本当によいか確認してもらうためにも、継続教育の冒頭では時間を割くように心がけている。

配慮を要すると考えられる事例

- 新入社員のうち、どれくらいの加入者が運用未指図のまま指定運用方法で掛金を運用している状態にあるのか、そもそも把握していない。
- 本社と子会社でそれぞれ指定運用方法になっている者の状況を調べたところ、いくつかの子会社では3分の2以上の社員が指定運用方法となる一方、本社は1割以下と大きな開きが生じていた。どうやら、導入時教育での運用指図の働きかけに温度差があったようだ。

(15) マatching拠出と iDeCo の選択を踏まえた投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・企業型確定拠出年金におけるマatching拠出と iDeCo は令和4年10月以降、選択的なものとして加入者に認識されることとなる。事務局対応はもちろん、投資教育に盛り込むことも求められる ・マatching拠出と iDeCo の選択に対する事業主のスタンスはあくまで中立的であるべきで、加入者自身の判断を促す情報発信を行うことがポイントとなる 	<ul style="list-style-type: none"> ・標準的な iDeCo のプランについていくつかの運営管理機関のサービスを把握しておく、マatching拠出との違いの説明にも役立つ ・iDeCo については各社の違い（口座管理費用、商品ラインナップなど）があるため、例示を行う場合は、特定の運営管理機関のサービスであることを明確にしておくこと ・中長期的には、iDeCo に企業型確定拠出年金の商品ラインナップが劣後することのないよう、運用商品の見直しにも取り組むことが重要な制度運営課題である

(基本的な考え方)

- マatching拠出と iDeCo は基本的に近い性質を持っており、いずれも、加入者が自らの資金を拠出し、税制優遇を得られる老後資産形成の仕組みである。令和4年10月の制度改正により、マatching拠出を導入している企業型確定拠出年金の加入者は一律に iDeCo に加入できないという規制は緩和され、マatching拠出をするか、iDeCo に加入するかは加入者個々人が「選べる」仕組みになる。
- 加入者の老後資産形成に役立つため、企業型確定拠出年金でマatching拠出を導入している場合、加入促進の取り組みとして継続教育にプログラムを盛り込んできた企業は多かったが、これからもその必要は変わらない。特に口座管理費用を負担せずともよく（加入者負担がない規約の場合）、ひとつの口座で確定拠出年金の資産管理が可能になるなどマatching拠出にもメリットがある。
- 加入者にはマatching拠出と iDeCo を自由に選べるということを説明し、また制度の違いを説明しておくことが、これからの継続教育では必要になる。このとき、片方を推奨するわけではなく、中立的な説明を心がける必要がある。
- 比較説明においては「拠出限度額」「口座管理費用」「運用商品」などの観点から、制度の違いを説明し、最終的な判断は加入者に委ねるとよい。
- 企業型確定拠出年金の担当者にとっては、iDeCo の概要理解は業務外のイメージがあるが、継続教育の際だけではなく、社員から照会を受けることも考えられ必要になってくる。一般的な iDeCo のサービスを理解しておくことが望ましい。

- ただし、iDeCo は各社のサービスに差異があり、これによりサービス競争が成り立っている側面もある。各社のサービスの違いを概要でもいいので把握しておき、説明に際しては特定の運営管理機関に偏った説明や情報提供にならないように留意したい。また、情報の最新化にも留意しておくことが大切であるが、完全な最新状態を把握することは困難であり、情報の入手時点（「〇年〇月〇日現在」など）を明記しておくことが望ましい。
- なお、継続教育の直接的課題とはいえないものの、iDeCo の運用商品ラインナップと企業型確定拠出年金の運用商品ラインナップを比較してみたとき、同一カテゴリーの投資信託商品や元本確保型商品において、運用実績や保証利率が大きく異なったり、投資信託の運用管理費用（信託報酬率）が大きく違う場合など、企業型確定拠出年金が見劣りする例も散見されるようになってきた（iDeCo が近年の投資信託の運用管理費用引き下げ傾向を反映しているため）。
- もし、比較したとき企業型確定拠出年金の運用管理費用が割高であったり運用成績で劣っているなどの問題点が明らかになった場合、制度運営上の課題と認識し、運用商品の評価と見直しについて議論をする場を設けるべきである。これはマッチング拠出と iDeCo の選択という問題以上に「企業型確定拠出年金の全加入者」にとってマイナスになっている懸念がある（「ガバナンスハンドブック」も参照されたい）。
- マッチング拠出未導入企業が令和4年10月の制度改正後に新たにマッチング拠出を導入する場合は、自社の加入者の企業型確定拠出年金の理解状況を踏まえた上で、上述の考え方を参考にわかりやすい説明や情報提供とすることに留意が必要である。
- マッチング拠出未導入企業が令和4年10月の制度改正後もマッチング拠出を導入しない場合は、iDeCo が老後資産形成のための自助努力の手段として重要になる。ライフプランニングをテーマとする研修内容に取り入れたり、確定拠出年金関連情報として社内で情報発信することも、企業型確定拠出年金の継続教育として有効であると考えられる。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- マッチング拠出を採用しているが、マッチング拠出と iDeCo のどちらかを加入者が選択したいと考えたときのために、中立的な説明を行う資料を用意し、必要に応じて提供をしている。いくつかの iDeCo サービスについては情報を把握し、例示もできるようにしている。
- マッチング拠出ではなく iDeCo を選ぶ社員が少なくないため、匿名のアンケート調査などで理由を調べたところ、企業型確定拠出年金の運用商品の運用管理費用が割高になっていることが判明した。そこで、定期的な制度運営状況の検証において、運用商品の評価（追加および除外）を議論するよう、調査結果をフィードバックした。

配慮を要すると考えられる事例

- iDeCo は個人が任意加入する制度であるから、会社の確定拠出年金担当者としては説明は不要であると判断し、照会があった場合も、自分で調べて判断するようにと突き放している。
- 会社の制度であるのだから、iDeCo ではなくマッチング拠出を利用するほうが加入者にとって好ましいと強く説明をしたところ、一部の社員から反発を受けてしまった。

(16) 運用商品の追加・除外時の投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
a:商品の追加	
<ul style="list-style-type: none"> ・商品追加時には当該運用商品の説明会のみでなく、投資教育をあわせて実施すると効果的である ・商品追加のねらいを説明することと、当該運用商品を活用することで加入者の資産運用にどういった変化が生じるか説明することで、活きた投資教育となりうる ・新規追加される運用商品の説明に時間を割くことは重要であるが、個別の運用商品の推奨と受け止められないよう配慮が必要である 	<ul style="list-style-type: none"> ・厳密には商品説明は運営管理機関の義務であって、事業主の投資教育ではないともいえるが、説明のみで終わるのは研修機会としていかにももったいない。また追加を決断したのは制度運営主体である事業主である。この機会を継続教育として役立てることが望ましい ・同一の運用対象、運用方針で低コストの商品を追加した場合（あわせて除外は行わない場合）などは、新規商品への乗り換えが合理的であることを説明し、スイッチングを促していくことが望ましいが、事業主がそれを強制するものではないことに注意し、説明に留意すること
b:商品の除外	
<ul style="list-style-type: none"> ・商品除外に際しては同意取り付けにあたっての説明会を行うことが想定されるが、除外の同意が成立した以降においても継続教育を設定し、除外日までフォローアップすることが望ましい ・商品除外後の運用商品ラインナップを踏まえた資産配分のあり方について、除外日まで自ら運用指図することができることなどもあわせて説明することが望ましい 	<ul style="list-style-type: none"> ・除外の同意取り付けにかかる説明と、除外実施前後の継続教育は別ものと考え、継続教育に力を入れることが望ましい ・特に除外商品を保有していた加入者については、運用未指図のまま指定運用方法に振り替えられていたり、指定運用方法を定めていない場合は現金化されている可能性もあり、実施後に行われる最初の投資教育機会においては、注意喚起を行うことが望ましい

(基本的な考え方)

a:商品の追加

- 資産運用の選択肢の拡充（従来にないアセットクラス、運用方針の商品追加）、運用コストの低減（同種の運用が低コストで行える商品の追加）などを行うことは、確定拠出年金の資産運用が長期に及ぶことを考えると欠かせない取り組みである。
- 商品追加時には当該運用商品の単なる説明会にとどめず、継続教育をあわせて実施すると効果的である。特に、商品追加のねらいを説明したり、当該運用商品を活用することで加入者の資産運用にどういった変化が生じるか説明することで、理解度が深まり活きた投資教育となりうる。

- 一方で、新規運用商品の説明に時間を割きすぎて、個別の運用商品の推奨とならないようバランスを取ることも求められる（よい商品だと考えるからこそ追加する、ともいえるが、あくまで加入者自身が決定することである。必要に応じて既存の商品についても触れるなど留意することも考えられる）。
- 商品説明そのものは運営管理機関の義務とみなすこともできる。しかし、説明のみでせっかくの研修機会を終わらせてしまうのはもったいないところである。また、商品追加を決断したのはほかならぬ事業主でもある。商品追加時は加入者の関心が高まることもあり、絶好の継続教育の機会と捉え、企画・実施したい。
- もうひとつ悩ましい事例として「除外は将来の課題」として追加選定のみを先行したケースがある。「A投資信託」が割高な運用コストであることを問題視し、同一アセットクラス、同一運用方針で低コストの「B投資信託」を追加したようなケースである。この場合、加入者自ら「A投信」から新規設定された「B投信」へのスイッチングを行うことが求められるが、必ずしもすべての加入者が行動するとは限らない。また、スイッチングを事業主が強制することはできない。継続教育での丁寧な説明によって（ときには、スイッチングの意味や手続き説明を含めて）、加入者自らの運用指図を促すことが望ましい。

b:商品の除外

- 確定拠出年金の資産運用が長期に及ぶ中、運用商品の新陳代謝を意識することは事業主の制度運営上の責任の一つであり、高コストの商品の除外（低コストの商品の追加に合わせて）、運用商品ラインナップのわかりにくさの整理（重複する商品の整理や商品数35本以下への絞り込み等）などの除外を、商品追加とともに考える必要がある。
- この際、当該商品を保有している加入者には運用が継続できなくなることを踏まえ、丁寧な同意取り付けを行うとともに、代替する運用商品の選択肢およびスイッチングの方法を案内するなど、除外が完了するまで丁寧なフォローアップを心がける必要があり、継続教育はその役割を果たすことになる。
- 除外の説明会では、除外の取り組みの意図・狙いを説明するほうが望ましい。
- 基本的に、商品除外日までに自ら運用指図を行うことが望ましい。除外成立後は指定運用方法に振り替えられたり、指定運用方法を定めていない場合は現金化されることになり、同一アセットクラスでの運用を継続したいと希望する場合は当該商品への運用指図を行う必要があることをしっかり説明し、行動に結びつけることが重要である。
- 必要に応じて、除外日までに何度か情報発信を行うなどして、できる限り自ら運用指図を行うよう促すことが望ましい。
- 商品の除外は運用選択肢の縮小でもある。除外に伴い、加入者はどのように運用を修正すべきか、継続教育においてはできる限り具体的な説明を行うことが望ましい。

- 運用商品の除外が行われても、平成30年5月1日の改正法施行日前の保有資産については加入者本人が運用指図を行わない限り、保有されたままとなる。また、施行日から除外日までに購入した資産については現金化されるか保有し続けるかを除外時に定めることとしている（令和3年7月28日の各種通知発出以降適用）。これらの対応については除外説明の際などに丁寧な説明を心がけたい。

（具体事例）

望ましいと考えられる事例

- （追加）運用商品の追加にあたって、商品説明だけではなく、会社として新商品を追加するねらいをじっくり説明するように心がけた。特に欠けていたアセットクラスに投資できる選択肢が追加されることが理解されてか、一定の資産が新商品に預け替えられたようだ。
- （除外）運用商品の除外にあたっては、丁寧な説明を行い同意を取得、除外日になるまで運用指図を行うようアドバイスを繰り返した。照会に集中的に対応する窓口（メール含む）を社内に設けた効果もあってか、多くの加入者が自ら運用指図を行い、除外日を迎えることができた。

配慮を要すると考えられる事例

- （追加）運用商品の追加にあたって、運営管理機関の要望で投資教育が実施されたが、参加者からは「新規商品を購入するようスイッチングをするように」と強く促された旨、報告が上がって驚いた。
- （除外）運用商品の除外について同意取り付けが無事終了したので、ホッとしていたところ、当該商品の保有者のほとんどが自ら運用指図をしにくれず、期限ギリギリになって慌てて注意喚起を行うことになった（しかも、想定以上の社員が未指図のまま期限を迎えてしまった）。

(17) 総合型確定拠出年金、選択制確定拠出年金における投資教育

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
全体	
<ul style="list-style-type: none"> ・複数事業主がひとつの規約に属する総合型確定拠出年金においても、実質的に賃金の一部を企業型確定拠出年金の事業主掛金と設定しうるいわゆる選択制確定拠出年金においても、各社の事業主は自らが企業型確定拠出年金の実施主体であり、社員の投資教育の義務を負っていることを理解し、実施する必要がある 	
a:総合型確定拠出年金	
<ul style="list-style-type: none"> ・運営管理機関が提供する投資教育、Webコンテンツは汎用的になる可能性が高く、事業主は自社の社員を対象としたカスタマイズを行うなど工夫をするべきである 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続教育プログラムを企画実施することが困難であれば、企業年金連合会の提供する投資教育などを活用することも考えられる（汎用的コンテンツとなるので、必要に応じて追加情報を提供することが望ましい） ・運営管理機関に対して教育コンテンツの要望を出すことで改善されることもあるので、積極的な意見交換を行うことが望ましい
b:選択制確定拠出年金	
<ul style="list-style-type: none"> ・企業型確定拠出年金の掛金額を加入者が任意に変更しうる制度は複雑でわかりにくく、短期的には社会保険料の負担減に見えても将来の給付に及ぼす影響も生じる。こうした制度の特徴を加入時にはしっかり説明のうえ、加入を選択させる必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的な企業型確定拠出年金は、給与増に比例して掛金額が増加する制度設計が主流である。掛金額を定額設定としている選択制確定拠出年金は、適宜自ら掛金額を引き上げていく見直しが必要になる。継続教育では拠出額を増やすことで老後の資産の厚みを加える選択肢なども教育し、掛金額の見直しを促すべきである ・会社は選択制確定拠出年金を導入して制度運営に重い責任を負っていることをしっかり自覚する必要がある。「社員が自分で資産形成する制度」と安易に考え、制度運営に無関心とならないことが重要である

(基本的な考え方)**a:総合型確定拠出年金**

- 総合型確定拠出年金の普及が進んでいる（運営管理機関や業界団体等が主導してひとつの規約の承認を受け、そこに複数事業主が加入する制度設計の企業型確定拠出年金規約。総合型厚生年金基金になぞらえてこういう）。
- 規約承認手続きや日常業務の負担、制度運営費用などを軽減することができるため、中小企業における退職給付制度活用の重要な選択肢となっていることは間違いない。
- しばしば、総合型確定拠出年金に加入している事業主が、自らが制度の実施主体であるという自覚に乏しい例が見受けられる。代表事業主でなくとも、自分の会社の社員に確定拠出年金制度を提供している以上、事業主には制度運営の責任があることを自覚したい。投資教育の責務においても同様である。
- しかしながら、総合型確定拠出年金は1つの規約に複数の事業主、資本関係を有さない複数の企業を抱えている構造となっている。従業員数規模、従業員の年齢構成、投資に対する理解度などの異なる多くの会社に投資教育を提供するため、運営管理機関が提供するコンテンツは汎用的な内容にならざるを得ない。
- 事業主は自社の社員向けに適した教育内容となっているか精査し、必要に応じて教育内容をカスタマイズする必要がある。運営管理機関に依頼するか、自社内で対応するかはそれぞれの判断であるが、少なくとも「自社の社員の投資理解度やライフプランの状況」「自社の制度設計内容」に応じた教育となっているかは確認し、齟齬が生じている場合は対応すべきである。
- 投資教育の委託先は運営管理機関に限られるわけではないので、企業年金連合会や投資教育会社に委託を行う方法も考えられる。企業年金連合会はオンラインでの研修などを低コストで提供しているが、汎用的プログラムとなっているため、追加情報の発信もあわせて検討したい。投資教育会社に依頼すると費用負担が生じるものの、自社向けカスタマイズを前提とした提案を受けられる。
- 運営管理機関に対して教育についての要望を述べても反映されないので、ムダと見る向きもあるが、顧客の要望へ対応する事例もある。不満や希望があれば、折に触れて積極的に意見を述べるのが望ましい。

b:選択制確定拠出年金

- いわゆる選択制確定拠出年金の利用が進んでいる（給与切り出し型確定拠出年金あるいはそれ以外の名称で呼ぶこともある）。加入の有無を従業員が選択する「加入選択」と、掛金額を任意に選択する「掛金額の選択」ができるところが特徴であるが、実質的にはみずからの賃金の一部を事業主掛金に振り替える構図を有している（ライフプラン給などの名目で確定拠出年金掛金とした場合は事業主掛金として納付、確定拠出年金に加入しなかった場合は同額を現金給付する仕組み）。

- 選択制確定拠出年金については明確な統計がないものの、特に中小企業向けの確定拠出年金プランで採用が多く、実際に導入企業が増えているといわれる。大企業でも事業主掛金と組み合わせつつ、選択制確定拠出年金の設計を採り入れている事例がある。
- 選択制確定拠出年金は制度の仕組みが複雑でわかりにくい。まず掛金額を選択することで、所得税や住民税、社会保険料に変動が生じる（給与ではなく事業主掛金扱いとするため）。これにより、負担減となるだけではなく、社会保険制度においては「給付減」となるリスクもある（給与が下がるということは、多くの社会保険制度の給付算定の基礎額も下がるため）。
- 企業型確定拠出年金の掛金額を任意に変更しうる選択制確定拠出年金は、事業主掛金として納付されていたとしても、実質的には賃金の一部を振り替えており、自助努力による老後資産形成に近い性格を持つ。かといって、事業主は企業型確定拠出年金の実施主体として責任を負っていることを免れるわけではない。
- 選択制確定拠出年金においては、加入時の適切な説明と十分な理解を踏まえた利用が求められる。法令解釈通知においても、「社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があること」と念を押している（法令解釈通知第1-2.(5)）。
- 事業主は丁寧な説明と理解を得たうえで、加入の判断、掛金額の設定をさせることが重要である。間違っても、事業主負担の社会保険料が軽減されることをもって選択制確定拠出年金に加入することを推奨し、高額な掛金設定をするよう社員に促すことがあってはならない。
- 選択制確定拠出年金は、従業員自ら掛金額を決定する構図となるため、積立額をキャリアに応じて増加させていくような制度設計にはならない。一般的な企業型確定拠出年金では定率型（テーブル形式を含む）を採用しており、給与が増えれば掛金も増えるのが主流である。これは結果として、拠出余力が高まったときに、掛金も増額するような資産形成手法となっているのと対照的である。
- 選択制確定拠出年金の場合、「年収が上がったときは、選択制確定拠出年金の掛金も増額手続きを」といった投資教育を行い、加入者自らに行動を促す必要がある。選択制確定拠出年金を採用した以上は、社員の利益となる目線、ライフプラン教育の観点から、掛金の増額を促すことが望ましい。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- (総合型確定拠出年金) 社員に対していくつかのアプローチで継続教育を提供している。運営管理機関のWebサイトで利用できる標準的プログラム、内容はシンプルだが社内のFP有資格者が自社制度を説明する少人数の勉強会、公的団体の配信動画の閲覧などを組み合わせることで、できるだけ硬直的なコンテンツとならないよう工夫をしている。
- (選択制確定拠出年金) 選択制確定拠出年金の導入時および入社時には、制度のメリットだけではなくデメリットの部分もかなり入念に説明している。厚生年金受給額はもちろんだが、産休・育休時の給付にも影響しうることを説明しつつ、かといって加入忌避に偏らないようバランスを取った説明を心がけている。

配慮を要すると考えられる事例

- (総合型確定拠出年金) 何百社もある加入事業所のひとつ、しかも零細企業にすぎないわが社に、運営管理機関に強い要望を出す力はないと、相談もせずに投資教育の実施を断念している。社員には運営管理機関のオンラインコンテンツでの自習をするよう加入時に説明したのみである。
- (選択制確定拠出年金) 福利厚生の一環として選択制確定拠出年金を採用したので、その利用や理解度向上については社員一人ひとりの任意に委ねている。継続教育もまったく考えていない。

(18) シミュレーター、投資助言サービスへの留意点

(ポイント)

基本的な考え方	選択肢もしくは留意すべき点
<ul style="list-style-type: none"> ・加入者本人が最終的な運用責任は自己責任に帰することを理解のうえ、第三者のアドバイスを活用することは、確定拠出年金制度の普及とともに考えられる選択肢のひとつである ・一般の個人投資家においては、運用や資産配分のシミュレーター、ロボアドバイザー（ロボアド）、投資助言サービスの普及が進んでおり、これは確定拠出年金の世界にも波及することは必至である ・専門的な投資判断が難しい個人にとっては、こうしたITの便益が利用できることは好ましいことであるが、事業主はその利用を推奨するのではなく、活用は加入者の判断によることに留意する必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・加入者の運用の負担を軽減するテクノロジーを一概に否定するべきではない。一方で、運営管理機関等がサービスを拡充する中で、こうした助言サービスを採用するかは事業主として慎重に判断する必要がある ・海外の例を踏まえ、例えば「自社商品の誘導がない」「中立的データにもとづく試算が行われる」「提供会社が、試算や助言の内容によって運用会社等から利益を得ない」などのヒアリングを行い、採用の可否を検討してみることが考えられる ・また、社員への説明に際しては、事業主が当該サービスの利用を推奨したと誤認されないよう説明に注意が必要である

(基本的な考え方)

(計画的な実施)

- 近年、フィンテック（金融とITの融合サービス）が注目されている。個人の資産運用においては、資産配分のシミュレーター、ライフプランシミュレーター、ロボアドバイザー、投資助言サービス（個別相談）などのサービスがいくつもスタートしている。これらは投資理解度の浅い個人に、リスクをコントロールした高度な運用を行い、また見直しをする仕組みとして普及が期待されている。
- 大前提として、本人が最終的な運用責任は自己責任に帰することを理解しており、そのうえで第三者のアドバイスを活用することは、確定拠出年金制度の普及とともに考えられる選択肢のひとつである。
- 一般的な投資シミュレーターは多くの運営管理機関が提供している。個別商品を含めた資産配分のシミュレーターは、iDeCoで事例がある。スタート時のみならず運用開始後の資産配分見直しまでサポートするロボアドバイザーも、iDeCoやNISAに参入してきている。また、家計簿アプリなどは、企業型確定拠出年金の資産状況をデータ収集し、個人の資産全体の把握のために用いることができる。今後もサービスは充実、拡大していくであろう。
- 運用や資産配分のシミュレーター、ロボアドバイザー、投資助言サービスの普及が進んでおり、これは確定拠出年金の世界にも波及することは必至である。専門的な投資

判断が難しい個人にとっては、こうしたITの便益が利用できることは好ましいことであるが、事業主はその利用を推奨するのではなく、活用は加入者の判断によることに留意する必要がある。

- 法令に照らしてみた場合、事業主には行為準則（禁止行為）として、「企業型年金加入者等に、特定の運用の方法について指図を行うこと又は行わないことを勧めること。」および「企業型年金加入者等に対して、自己又は企業型年金加入者等以外の第三者に運用の指図を委託することを勧めること。」が禁止されている（施行規則第23条第3号および第4号）。つまり、自ら投資助言に類する行為を行ったり、第三者への運用指図を委託させることはできない。
- また運営管理機関には行為準則（禁止行為）として、法第100条第6号において「加入者等に対して、提示した運用の方法のうち特定のものについて指図を行うこと、又は指図を行わないことを勧めること（当該確定拠出年金運営管理機関が金融商品取引法第2条第9項に規定する金融商品取引業者その他確定拠出年金運営管理業以外の事業を営む者として行うことを明示して行う場合を除く。）」として運営管理業務の範囲内での投資助言等を禁止している。
- 企業型確定拠出年金においてこうしたサービスをダイレクトに導入しようとした場合、運営管理業務を委託している運営管理機関のサービスしか採用できない難しさがある（サービスのみ他の運営管理機関のものを利用することは難しい）。
- 加入者の運用の負担を軽減するテクノロジーを一概に否定するべきではない。一方で、運営管理機関等が関連サービスを拡充する中で、こうした投資助言サービスが誕生したとき、これを採用するかは事業主として慎重に判断する必要がある。
- 海外の例を踏まえると、例えば「自社商品への誘導がない」「中立的データにもとづく試算のみで結果が示される」「提供会社が、試算や助言の内容によって運用会社等から利益を得ない」などについてヒアリングを行い、採用の可否を検討してみることが考えられる。
- 社員への説明に際しては、事業主が当該サービスの利用を推奨（あるいは好調な結果を保証）したと誤認されないよう説明に注意が必要である。
- 繰り返すが、ITの力が個人の資産運用を改善させたり、より負担の低いものとしてくれる取り組みは歓迎すべきである。こうしたフィンテックの充実が企業型確定拠出年金の資産運用に役立つことは多くの会社員の利益にも通じる。事業主としてはサービスの採用の可否、またそのアナウンスに慎重になりつつも、検討してみることが考えられる。

(具体事例)

望ましいと考えられる事例

- 運営管理機関のWebサイトにはアセットクラス単位での資産配分シミュレーターがある。資産配分に苦勞している社員の参考になりうるツールとしてイントラネットで紹介したところ利用率が向上し、また社員の投資割合が高まっている。
- 社員が最初の設定をすれば、その後は運用指図をする必要がなく、AIが代理でスイッチングをしてくれるサービスを、企業型確定拠出年金加入者向けに提供すると相談があった。サービスそのものには魅力を感じるが、ヒアリングをしたところ会社として社員に説明することが難しく、時期尚早と判断した。今後も継続的に検討は行っていく予定である。

配慮を要すると考えられる事例

- あまりにも社員の投資比率が低いことが懸案であったので、ロボアドバイザーのサービスを導入することにした。社員にはこれを利用することで、ほったらかしでも投資ができると強く利用を推奨した。

資料

関係法令等の調べ方

左列の法令通知等の名称をクリックする、もしくは右列のQRコードを読み込むと、最新の状態をご確認いただけます。

確定拠出年金法 (平成13年法律第88号)	
確定拠出年金法施行令 (平成13年政令第248号)	
確定拠出年金法施行規則 (平成13年厚生労働省令第175号)	
確定拠出年金制度について (平成13年8月21日 年発第213号)	
確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等 について (平成13年9月27日 企国発第18号)	
確定拠出年金Q & A	

企業型確定拠出年金投資教育ハンドブック

2022年9月改訂

編集／発行 企業年金連合会 会員サービスセンター
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-4-1 芝パークビルB館 10階
電話 03-5401-8712（企業年金連合会 会員サービスセンター 代表）

本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。これらの許諾については企業年金連合会までご照会ください。