

企業型確定拠出年金 継続教育実践ハンドブック

平成27年4月



はじめに

確定拠出年金（以下「DC」という。）制度が創設されてすでに13年半が経つ。今では500万人を超える加入者が自己責任による老後資産形成に取り組む制度に成長している。

企業年金連合会調査によれば86.8%の企業型DC加入者は運用成績がプラスとなっており（2014年調査）、ここ数年は運用環境に支えられ多くの加入者が好調な運用実績を得ているようである。しかし、短期的な相場環境に一喜一憂せず資産運用を行うことは個人にとっては難しい課題であり、投資教育の継続的な実施が事業主には求められている。

DCにおいては、短期的な売買ではなく中長期的な目線で、適切なリスクの範囲で可能な限り高いリターンを得ていくような投資教育が必要である。これはわが国において過去例がない取り組みであり、企業や運営管理機関、投資教育会社の現場では手探りで試行錯誤が積み重ねられてきた。今でも企業のDC担当者の主要な悩みごとのひとつに継続教育の企画・実施がある。

社会保障審議会企業年金部会においても、DCの資産運用状況は大きな課題として認識されている。本年1月に取りまとめられた「議論の整理」においては、DCの運用改善の促進を掲げる中、「加入者の投資知識等の向上」が必要として、「通知において投資教育全体の内容の見直しや継続投資教育の内容に係る基準の明確化等を行うべき」としている。「関係機関と協力し、例えば共通の投資教育プラットフォームを構築するなど、広く一定水準以上の投資教育が実施できる環境の整備についても検討すべき」とも指摘している。

企業年金連合会ではかねてより、企業のDC担当者を支援する取り組みを行っており、「投資教育ハンドブック」「制度運営ハンドブック」の2冊をすでに提供してきたが、さらなる継続教育の取組支援を望む声は強く、このたび「継続教育実践ハンドブック」を取りまとめる運びとなった。

「継続教育実践ハンドブック」は大きく2つの章で構成されている。ひとつは30社の継続教育に関する好事例を紹介する「事例集」である。先達の企業が苦心しながら継続教育に取り組んできた豊富な事例は、継続教育に悩む企業のDC担当者の大きな助けとなるであろう。

ふたつめは「継続教育実施ガイド」である。企画から実施、媒体の検討から検証までDC継続教育の実施マニュアルとなっている。具体的な投資教育項目の解説も行っている。おそらく本邦初の取り組みであり、企業のDC担当者の大きな支えとなるであろう。

取りまとめにあたっては、多くのDC導入企業から貴重な取組事例をご披露いただいたほか、検討会委員の皆さまからは投資教育の実施ノウハウについて多くの示唆をいただいた。ここに厚く御礼申し上げる次第である。

本ハンドブックが、DC継続教育を底上げする力となり、国民の投資リテラシー向上の一助となることを願うものである。

平成27年4月
企業年金連合会
理事長 村瀬 清司

<目次>

◆はじめに <u>事業主の投資教育責任はいかなるものか</u>	…………P. 1
1. 退職給付制度は会社の人事制度の一部である	…………P. 3
2. 投資教育義務の位置づけ	…………P. 4
3. 法令解釈通知が示す「投資教育ガイドライン」	…………P. 5
4. 企業年金連合会「投資教育ハンドブック」	…………P. 7
5. 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」	…………P. 8
6. 継続教育の取り組みにおける現状と課題（発刊のねらい）	…………P. 9
◆ <u>事例集</u>	…………P. 11
事例集活用にあたって	…………P. 13
事例インデックス	…………P. 16
個社事例	
<u>I 集合研修</u>	…………P. 20
事例1. グループ会社をまとめて運営するため、業務効率を低下させない募集方法で実施した事例	…………P. 20
事例2. DC100%のためコース別集合研修を毎年開催、コスト削減もあわせて実現した継続教育の事例	…………P. 24
事例3. 集合研修で学んだ知識を確実にするため、復習用ツールを用意した事例	…………P. 27
事例4. 企画から講師まで内製化し、加入者目線の集合研修を実施した事例	…………P. 31
事例5. 労使共催のライフプランセミナーに集合研修を追加して、受講機会の拡大を図った事例	…………P. 37
事例6. 無関心層の掘り起しを目的に、ランチセミナーで参加率向上の工夫をした事例	…………P. 41
事例7. 基本を重視した集合研修で、DCへの関心を維持した事例	…………P. 46
事例8. 運営管理機関と意見交換しながら、自社向けにアレンジして世代別研修を実施した事例	…………P. 49

事例 9. 導入時教育を制度編と運用編に分けて実施したことで、投信 比率6割でスタートした事例P. 53
事例 10. 集合研修の周知方法や内容を工夫して、参加率向上を実現し た事例P. 60
事例 11. 集合研修を社内で内製化するとともに、講師を任命すること でグループ会社DC担当者の人材育成を図った事例P. 64
事例 12. DC100%のため集合研修は全員参加とし、気づきを与え るためゲーム形式など毎年テーマを見直す事例P. 69
事例 13. テーマによって運営管理機関と投資教育会社を使い分けた 事例P. 73
事例 14. 難易度の異なるコース別の集合研修を実施した事例P. 76
事例 15. 集合研修における会社全体の参加意識向上策により、高い参 加率を維持している事例P. 80
事例 16. ライフプランセミナーとEラーニング、情報提供などを企業 年金基金で内製化した事例P. 84
<u>II Eラーニング</u>P. 87
事例 17. 魅力あるコンテンツを継続的に社内で企画するとともにア クセスを増やす工夫をした事例P. 87
事例 18. DC100%のため全員受講必須の「Eラーニング+理解度 テスト」と任意参加の集合研修を実施した事例P. 92
事例 19. 集合研修の開催が難しいため、継続的に実施できるEラーニ ングで満足度の高い教育を実施した事例P. 97
事例 20. 継続的に実施することを最優先にコストパフォーマンスの 高いEラーニングを投資教育会社に委託した事例P. 100
事例 21. ターゲットを絞った教育に結び付けるため、Eラーニング (自社システム利用)の実施後アンケートを分析した事例P. 102
<u>III 情報発信</u>P. 108
事例 22. 社員に目を向かせるため、手作りの定期刊行物やオリジナル ポスターを活用した事例P. 108
事例 23. 二極化対策のため作成したDVDや社内アンケートで1位 となった社内報などを活用した事例P. 113
事例 24. 個人毎の運用シミュレーション等を記載した個人別案内で、 情報提供の内容を充実させた事例P. 117
事例 25. 手作りの情報物と商品提供会社等からの情報物を社員に確 実に読んでもらえるよう工夫した事例P. 120

<u>IV 個別相談</u>P. 124
事例 26. 企業年金基金が主体的に企画し、集合研修と個別相談を効果的に組合せて実施する事例P. 124
<u>V アンケートの活用</u>P. 129
事例 27. 回答することで基礎的教育をかねるアンケートを実施し、その後の教育に生かした事例P. 129
事例 28. アンケート結果で加入者の状況を把握し、毎年の教育内容を 見直すことでPDCAを着実にやっている事例P. 135
事例 29. マッチング拠出導入に際し事前アンケートを実施するとともに 選択率アップの工夫をした事例P. 140
事例 30. レベル別の集合研修を毎年開催後、受講者アンケートの理解 度を点数化し次年度のカリキュラムに反映させる事例P. 143

◆継続教育実施ガイドP. 147

○パートA 投資教育の企画と実施P. 147

ア) 投資教育の企画から実施まで(総論)P. 150

1. 投資教育の企画P. 150

- (1) 継続教育の企画から実施までの一般的な流れP. 150
- (2) 自社のDC制度の利用実態を把握するP. 151
- (3-a) 運営管理機関からの利用実態把握P. 152
- (3-b) 加入者や労働組合からの利用実態把握P. 153
- (4) 課題の抽出、整理を行うP. 153
- (5) 目標設定の重要性P. 155

2. 投資教育の実施形式の検討P. 155

- (1) 参加対象者の範囲(全員参加か、任意参加か)を決定するP. 156
- (2) 任意参加とする場合の研修受講対象の検討と工夫P. 157
- (3) 実施時間の設定(業務時間内か時間外か)P. 158
- (4) 計画的な企画と実施の必要性P. 160
- (5) 複数年度にわたる研修計画の例P. 160
- (6) 労働組合(加入者)の意見聴取を行うことが好ましいP. 161
- (7) DC未加入者への対応P. 163
- (8) マッチング拠出と投資教育P. 163
- (9) マッチング拠出未利用者への対応P. 164

3. 投資教育の媒体の検討P. 165
(1) 投資教育に用いる媒体や開催形式を検討するP. 165
(2-a) 集合研修（セミナー）P. 165
(2-b) Webコンテンツ、EラーニングP. 166
(2-c) 読み物（社内報やイントラネット）P. 167
(2-d) 小冊子（4～8頁程度の配布物）P. 168
(2-e) ガイドブック（数十～100頁程度の配布物）P. 168
(2-f) コールセンター、個別相談等P. 169
4. 投資教育委託先の選定／自ら実施する場合の準備P. 170
(1) 投資教育をどこに委託するか（自ら実施するか）P. 170
(2-a) 自ら投資教育を担う場合P. 170
(2-b) 投資教育を委託する場合：運営管理機関へ委託P. 170
(2-c) 投資教育を委託する場合：投資教育会社へ委託P. 171
(2-d) 投資教育の実施を委託と自ら実施の双方で行う場合P. 171
(3) 投資教育委託先の比較選定、見積り取り方P. 172
(4) 投資教育委託先との打ち合わせの留意点P. 172
5. 投資教育のプログラム検討P. 173
(1) 法令を意識した教育プログラムの検討P. 173
(2) 1回あたりのテーマを幅広く設定するケース（浅く広く型）P. 174
(3) 1回あたりのテーマをしばらくこんで実施するケース（特化型）P. 174
(4) 異なる難易度のプログラムを設定するケース（コース設定）P. 175
(5) データを振り返るプログラムを設定するケースP. 176
(6) ツールの使いこなし（リテラシー）を高めるプログラムを設定するケースP. 177
<u>イ) 集合研修（セミナー形式）の投資教育</u>P. 179
6. 資料の作成P. 179
(1) 運営管理機関や投資教育会社に作成してもらう場合P. 179
(2) 企業サイドからの資料提供の必要性P. 179
(3) 自ら資料を作成する場合の留意点P. 180
7. 実施の準備（会場確保、日程調整、告知の工夫等）P. 180
(1) 会場の確保P. 180
(2) 日程の調整P. 181

(3) 参加率を高めるための告知の工夫	……………P. 182
8. 実施当日の留意点	……………P. 182
(1) 当日の設営、講師の接遇等	……………P. 182
(2) 企業担当者は同席すべきか	……………P. 183
(3) 参加者名簿を取るかどうか	……………P. 183
(4) アンケートの準備と項目の設定	……………P. 184
(5) IDパスワードの再発行書類の準備	……………P. 184
<u>ウ) 集合研修（セミナー形式）以外の投資教育</u>	……………P. 185
9. Eラーニングやビデオ教材を利用する場合	……………P. 185
(1) Eラーニングシステムを用いる場合	……………P. 185
(2-a) 社内システムの活用	……………P. 185
(2-b) 運営管理機関等のシステムの活用	……………P. 186
(3) ビデオ教材の作成、配布を行う場合	……………P. 186
10. 社内報やイントラネットにコラムを掲載する場合	……………P. 187
(1) 社内報やイントラネットへのコラム等掲載のメリット	……………P. 187
(2-a) 運営管理機関等にコンテンツ提供を求める方法	……………P. 188
(2-b) 自らコラム等を執筆する方法	……………P. 188
(3) DBが配布する「基金だより」に掲載してもらう方法	……………P. 189
(4) 著作権、引用についての注意	……………P. 189
11. 小冊子を配布する場合	……………P. 190
(1) 小冊子を配布する基本的な考え方	……………P. 190
(2) 印刷配布かPDF配布か	……………P. 190
(3-a) 運営管理機関等提供の小冊子（汎用）を使う方法	……………P. 191
(3-b) オリジナルの小冊子を作成する方法	……………P. 191
12. コールセンター、個別相談等	……………P. 191
(1) コールセンターの活用とマネジメント	……………P. 191
(2) 個別相談の留意点	……………P. 192
(3) 事務局が相談に応じる際の留意点	……………P. 193
<u>エ) 投資教育実施後の検証とPDCAサイクルの継続</u>	……………P. 194
13. 投資教育の実施後評価とフォローアップ	……………P. 194

(1) 継続教育実施後の評価や分析が重要P. 194
(2) 実施直後に加入者にアンケートを行うP. 194
(3) Web利用状況やスイッチング状況等をデータで確認するP. 195
(4) 今後の課題を整理し、フォローアップにつなげるP. 195
○ <u>パートB 投資教育の具体的な項目</u>P. 197
<u>はじめに 投資教育すべき事項</u>P. 201
1. 法令解釈通知の示す投資教育すべき事項P. 201
2. 企業年金連合会「投資教育ハンドブック」の整理P. 202
<u>ア) 確定拠出年金制度の基礎知識</u>P. 207
1. 確定拠出年金制度の理解（規約の理解）P. 207
2. 制度を活用していくに当たって必要な知識P. 208
<u>イ) 金融商品の基礎知識</u>P. 209
1. アセットクラスの基本的理解P. 209
2. 株式の基礎的な理解P. 210
3. 債券の基礎的な理解P. 211
4. 為替の基礎的な理解P. 211
5. 投資信託の基礎的な理解P. 212
6. 元本確保型商品（預貯金、保険商品）の理解P. 214
7. インデックスの基礎的理解P. 215
8. 金融機関が破綻した場合の取扱いP. 216
9. デフォルト商品についてP. 216
<u>ウ) 投資理論の基礎知識</u>P. 218
1. リターンの表記のしかた（率、年利でそろえる）P. 218
2. アセットクラスごとの期待リターンやリスクの大きさ、相関P. 218
3. リスクの種類と内容、標準偏差としてのリスクの理解P. 219
4. 長期運用の考え方と効果（ドルコスト平均法・複利効果）P. 221
5. 分散投資の考え方と効果（分散投資理論）P. 223
6. 積立投資の有効性（特に長期で行う積立）P. 224
7. 投資にかかる費用（コスト）の差P. 225
8. リスク許容度の考え方と資産配分との関係P. 227
9. アセットアロケーションの考え方、検討プロセスP. 228
10. 運用目標と想定利回りP. 229

11. 市況や投資指標等の知識	……………P. 230
エ) <u>リタイアメントプランの基礎知識</u>	……………P. 231
1. ライフプラン、リタイアメントプランの知識	……………P. 231
2. 発展的に組み入れると好ましいライフプラン、リタイアメント プラン教育テーマ	……………P. 232
3. ライフプラン、リタイアメントプラン教育に役立つ統計データ	……………P. 234
おわりに	……………P. 236
<u>◆資料</u>	……………P. 237
1. 継続教育事例集作成検討会名簿	……………P. 239
2. 継続教育事例集作成検討会開催の経緯	……………P. 240
3. 事例集掲載企業一覧	……………P. 241

(ハンドブックの構成イメージ)

はじめに

DC制度の位置づけ、法令の理解を行う章

事例集

30社のDC継続教育事例を紹介。継続教育に取り組む企業の多様な実施パターンを自社の継続教育企画・実施に役立てることが可能。

関係

継続教育実施ガイド

パートA
投資教育の
企画と実施

パートB
投資教育の
具体的な項目

継続教育を実施するためのノウハウを整理、集約した章。企画～実施編と投資教育項目の解説編の2部構成。

はじめに 事業主の投資教育責任はいかなるものか

1. 退職給付制度は会社の人事制度の一部である
2. 投資教育義務の位置づけ
3. 法令解釈通知が示す「投資教育ガイドライン」
4. 企業年金連合会「投資教育ハンドブック」
5. 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」
6. 継続教育の取り組みにおける現状と課題（発刊のねらい）

はじめに 事業主の投資教育責任はいかなるものか

1. 退職給付制度は会社の人事制度の一部である

退職給付制度を会社はなぜ採用しているのだろうか。わが国においては退職金・企業年金制度の採用は企業に義務付けられておらず、企業はなんらかの意図をもって退職給付制度を採用している。

企業の人事制度を大きく整理すれば「評価」→「処遇」→「報酬」のサイクルで成り立っている。このサイクルを適切に回すことにより、優秀な人材を厚遇し、勤続意欲を高め、会社のために貢献してもらうことによる企業業績の向上を目指していく。

こうした人事サイクルのどこに退職給付制度を位置づけるかと考えれば、「報酬」制度の一部ということになるだろう。一般的には退職金のポイントないし企業年金の掛金は給与の一定率とすることが多く、これは給与に比例して多く拠出することを意味する。つまり、高い評価を受けた人材には高い処遇が行われ、高い賃金・賞与とともに退職給付においても高いポイントが付与される仕組みである（ただし退職給付制度には長期勤続を促す狙いもあり、勤続年数に比例したポイントを付す場合もある）。

しかし、退職給付制度は賃金や賞与のような他の報酬制度と異なる面も有している。それは福利厚生の観点である。毎月の給与、年数度支給される賞与に全額を上乗せすればよいところをあえて退職給付制度のポイントないし掛金として拠出し、退職給付制度を運営する理由のひとつは、従業員の安定的な老後資産形成を支援する意図があつてこそである。

行動ファイナンスの研究成果によれば、ゴールが遠くにある資産形成の目標に向けた行動は一般的に困難であるとされる。定年退職後の経済的備えを20代の若者が計画的に行うことが難しいのは当然であるし、住宅ローンや子の教育費負担などに追われる40代もそれは同様である。しかし老後に求められる自助努力水準は高まり続けており、定年後に気がついてもう遅い。会社の退職給付制度は退職後の従業員の生活安定も支える狙いがある。

そう考えた時、企業型DC制度は単なる運用責任回避のための選択肢ではなく、従業員の老後資産形成を支援する重要な取り組みであることに気がつかされる。だとすれば、適切な投資教育の取り組みを通じて、従業員の老後資産形成が円滑に図られるよう支援することは、単なる法令の要請にとどまらず、企業の責任として大きいことが分かるはずだ。

DC制度の投資教育責任のよりどころを、法令の要請ないし企業が運用リスクを従業員に負わせた代わりに責任とみなすことが多いが、企業が退職給付制度としてDC制度を採用している本来の意義やねらいについて再認識し、投資教育に取り組む必要がある。

2. 投資教育義務の位置づけ

確定拠出年金制度は、加入者が自ら投資判断を行い、その判断にもとづいた運用指図を行い、運用成果は自己責任の下、ひとりひとりの資産の増減につながる制度である。退職時まで会社が資産の準備の責任を負っている退職一時金制度や確定給付型の企業年金制度とは考え方が大きく異なる。そのために必要とされるのが「加入者の投資知識」であり、その投資知識を充足するためのものが「投資教育」である。

投資教育は、企業型DC制度を実施する事業主が行うものとしてDC法第22条に定められている。

(事業主の責務)

第二十二條 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二十五条第一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、**継続的に実施するとともに、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、これを第二十五条第一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。**

(※「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」をいわゆる投資教育と呼ぶ)

投資教育は運営管理機関等を実施を委託することが一般的ではあるが、第一の責務を負っているのはDC制度を実施運営する事業主自らであることを理解し、取り組む必要がある。

また、投資教育は制度導入時のみ行えばよいものではなく、法令でもDC法第22条第2項で示されているとおり、継続的に実施するものとされている(継続教育)。

投資教育の実施義務は、罰則を伴わない努力義務として規定されているが、これは投資教育義務が軽いことを意味しているわけではない。事業主は法令と規約を遵守し、加入者等のため忠実に業務を遂行しなければならない(忠実義務規定。DC法第43条第1項)。また、民法に規定される善管注意義務の観点からも、DC法の立法趣旨からも、加入者が自己の投資判断にもとづき自己の責任において適切な資産運用を行えるような体制を整備することが事業主に求められていると考えられる。善管注意義務、忠実義務の観点から考えても投資教育の責任は重大であると考えられる。

なお、多くの企業では企業型DCは退職給付制度の一部ないし全部として採用されているが、重要な労働条件のひとつとして社員にその説明を行い、また理解を得る必要があるといえる。その観点からも加入者への投資教育の取り組みは重要である。

3. 法令解釈通知が示す「投資教育ガイドライン」

DC法が投資教育義務を指摘しているのは第22条のみであり、その具体的な留意点や投資教育内容については法令解釈通知で行われており、一般には「投資教育ガイドライン」と呼ばれている。法令解釈通知では、投資教育については大きく5点が示されている（第2 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）。

「1. 基本的な考え方」:

「投資教育を行うこととなる確定拠出年金を実施する事業主、(略)委託を受けて当該投資教育を行う確定拠出年金運営管理機関等」は、「極めて重い責務を負って」いることを指摘するとともに「制度への加入時はもちろん、加入後においても、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」としている。

「2. 加入時及び加入後の投資教育の計画的な実施について」:

特に継続教育について「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」を指摘している。

「3. 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」:

「加入時及び加入後の投資教育の目的、性格等に応じて、(略)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必要がある」こと、「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」ことを指摘し、継続教育については特に、

「① 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。なお、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。」

「② 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こと。また、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。」

「③ 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である。」

ことをあげるとともに、投資教育すべき具体的な内容を4点例示している。

- ① 確定拠出年金制度等の具体的な内容
- ② 金融商品の仕組みと特徴
- ③ 資産の運用の基礎知識
- ④ 確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計

(具体的な内容については「継続教育実施ガイド パートB 投資教育の具体的な項目」にて解説)

また、加入者等に、運用プランモデル(老後までの期間や老後の目標資産額に応じて、どのような金融商品にどの程度の比率で資金を配分するかを例示したモデル)を示す場合においては、「元本確保型の運用方法(略)のみで運用する方法による運用プランモデルを必ず含め、比較できるよう工夫し、提示するものとする。」「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には、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。」こととし、「例えば、老後の資産形成の目標も踏まえ、資産形成期に過度に元本確保型の比率が高い状態や年金資産額を確定していく時期に過度に元本確保型の比率が低い状態とならないよう計画的に元本確保型の比率を設定するよう説明するのが望ましい。」としている。

「4. 加入者等への具体的な提供方法等」:

投資教育の実施方法について指摘を行っており、「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。」「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。」「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。」「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合わ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。」と指摘しているほか、会場確保や機会提供の観点から「事業主が確定拠出年金運営管理機関に投資教育を委託する場合においては、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。」「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」こと、「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。」ことをあげている。

「5. 投資教育と確定拠出年金法で禁止されている特定の運用の方法に係る金融商品の勧奨行為との関係」:

投資教育の実施や運用プランモデルの提示は、特定商品の推奨・非推奨を禁じる禁止行為には該当しないことを示している。

4. 企業年金連合会「投資教育ハンドブック」

事業主の投資教育義務が重要であることは疑いないとしても、具体的な留意点や実施方法について法令の解釈だけでは判断が難しい点もあり、企業年金連合会では「投資教育ハンドブック」を発行し、事業主の参考に供している。

投資教育ハンドブックでは、事業主に求められる投資教育の責任は重いことを指摘しつつも、その注意義務の範囲は、投資教育機会の提供、つまりプロセス責任であって加入者個人の運用結果を問われるものではない(結果責任ではない)ことを明確にしつつ、下記の4点に留意し投資教育を企画・実施していくことが望ましいとしている。

- ア) 加入者の状況を認識し、その意見を十分に反映しておくこと
- イ) 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
- ウ) 実施時点で求められる相応の水準で実施すること
- エ) 検討および実施の履歴を作成・保存しておくこと

上記4点について意識することは、法令解釈が求める「必要かつ適切な投資教育」の「計画的な実施」を行うために有効であると考えられる。

投資教育すべき事項については、法令解釈通知の例示を踏まえつつ、「基本的な知識」と「望ましい知識」に分けて整理することをアドバイスし、また法令解釈通知では示していないものの、「制度を活用していくに当たって必要な知識」として下記のような項目も投資教育に組み入れることが効果的であると指摘している。

- ・ 規約等のルールへアクセスする方法
- ・ コールセンターやWeb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 等

また「投資教育の企画・実施のポイント」として、企画や実施にあたって検討の軸となるであろう13のポイントを掲げ、実施にあたっての留意点、具体的なヒント、好事例や注意すべき事例の紹介を行っている。本ハンドブックで触れている項目も多いが、あわせて参考にしていきたい。

- 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について
- 5) 投資教育の参加形式について
- 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その検証
- 10) 実施履歴の作成と保存
- 11) 関心が薄い者への対応
- 12) 加入者拠出掛金（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

なお、「投資教育ハンドブック」は企業年金連合会ホームページから全文がダウンロード可能である（現在、第3版が公開されている）。

5. 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」

社会保障審議会企業年金部会では、2014年夏以降、企業年金制度全般の将来像を見据えて積極的な議論を重ね、2015年1月16日「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」をとりまとめている。そこでもDC制度における投資教育の重要性は強く指摘されており「2. 企業年金制度等の普及・拡大に向けた見直しの方向性（4）確定拠出年金の運用改善の促進」の「①加入者の投資知識等の向上」として項目が掲げられている。

○ 内閣府や日本銀行の経済見通しにおいて将来の物価上昇の見通しが示されていることを踏まえれば、この先運用利回りが物価上昇を下回る水準でDCの運用を続けた場合、DC資産の実質的価値が減少し、将来の年金給付において、期待された実質水準を満たせない可能性がある。

○ また、DCの運用については、加入者が自らの運用状況等について把握していないことが多く、DCの運用自体を困難に感じている者も一定数おり、ひいては中小事業主を中心に制度導入を躊躇する要因となっている状況にある。

という現状を指摘しつつ、以下のような対策を講ずる必要があると指摘している。

○ DCの投資教育は、加入者個人が運用資産を選択して運用するというDCの基本を支える重要な施策であることから、充実させる方向で検討すべきである。

具体的には、DC法上の継続投資教育について事業主の努力義務とするとともに、通知において投資教育全体の内容の見直し（説明内容の順序や退職給付におけるDCの位置付けなどの加入者に対して説明すべき内容等）や継続投資教育の内容に係る基準の明確化等を行うべきである。なお、企業におけるDCについては、DBと同様に退職給付として扱われていることを踏まえれば、企業の退職給付制度における位置付け等について、労働条件の一部として投資教育の中で十分に説明すべきという意見があった。（略）

○ 関係機関と協力し、例えば共通の投資教育プラットフォームを構築するなど、広く一定水準以上の投資教育が実施できる環境の整備についても検討すべきである。

○ また、加入者のDCへの意識を向上させることも重要であることから、DCの資産額通知について、投資教育の中で資産額通知の内容の理解を深めるための教育を実施することを明確化するとともに、関係機関と協力して加入者の通知に対する関心を高めるための措置を講ずるべきである。

（略）

事業主の継続教育の取り組みを支援すべく取りまとめられた本ハンドブックは、企業年金部会の本格的議論の始まる前から企図されており、これを受けて編纂されたものではないが、同じ問題意識をもち、同じ方向を向いていることは間違いない。「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」が指摘している「共通の投資教育プラットフォーム構築」あるいは「広く一定水準以上の投資教育が実施できる環境の整備」の一助になればと考えている。

6. 継続教育の取り組みにおける現状と課題（発刊のねらい）

企業年金連合会ではDC実態調査を定期的に行っているが、2014年12月公表の調査結果では、継続教育の実施率は57.9%となっている。DC法において継続教育義務が明文化された2011年以降、実施率は上昇の傾向にある。

しかし、懸念されている点がある。それは制度導入から一定年月を経過しても継続教育を行っていない規約が少なくないことで、DC制度をスタートして5年以上経過しても3割程度の規約は継続教育未実施とみられている。継続教育を積極的に実施する企業はその取り組みを反復して実施する傾向がみられる一方、未実施の企業はそのまま数年がさらに経過してしまう二極化の恐れが生じている。もちろん継続教育未実施のマイナスの影響を受けるのは、その企業のDC加入者である。

継続教育未実施の理由については、「開催が困難である」「あくまで努力義務であるから」「教育内容が不明である」「予算が取れない」といった声が上位にあがっているが、特に「教育内容が不明である」という点については、他社の取り組み事例や実施に当たったのマニュアル的なものを用意することで、初の継続教育に取り組むDC担当者を支援し、継続教育実施率を高めることが可能ではないかと考える。

企業年金連合会政策小委員会DC小委員会では、今までも「確定拠出年金における投資教育の在り方に関する検討会（2007年度実施、投資教育ハンドブックを公表）」「企業型確定拠出年金の今後のあり方に関する検討会（2008～2009年度実施、制度運営ハンドブックを公表）」を開催してきたが、継続教育の実施ノウハウの共有や深化をめざし、2015年2月より「継続教育事例集（仮称）作成検討会」を開催することとし、有識者委員、事業主委員を集め、積極的な議論を行った。本ハンドブックはその成果物として公表するものである。

本ハンドブックは、多くのDC導入企業の継続教育事例を紹介するとともに、継続教育の企画から実行、検証までの留意点をまとめたマニュアルの要素も盛り込んだ一冊となっており、ゼロから継続教育に取り組むDC担当者の参考になる構成としている。

DC担当者は確定給付型の企業年金制度と比べ、異動の早いことも特徴である。新担当者の引き継ぎ業務の課題習得にも本ハンドブックを役立てていただきたいと考えている。

本ハンドブックの活用により、継続教育の実施負担が少しでも軽減され、実施率が向上することと、実りある継続教育が実行され、加入者の投資理解度の向上に役立つことが発刊のねらいである。