

企業型確定拠出年金 投資教育ハンドブック

平成26年11月



はじめに

平成23年8月に確定拠出年金法が改正され、確定拠出年金を運営する事業主の責務として、加入者等に対する投資教育を継続して実施することが明確化されました。こうした中、企業年金連合会が実施した「確定拠出年金制度に関する実態調査（平成25年）」では継続教育実施率が55.2%となり、前回調査（平成22年）の44.7%から上昇したところであり、企業における取り組みに一定の進展がみられたところです。

しかしながら、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。制度導入から10年近く経過した企業でも3～4割は継続教育が未実施となっております。未実施の理由として、努力義務でありどのような教育をすべきか判断が難しいという声も多くあがっています。

また、平成25年3月の法令解釈通知改正において投資教育すべき項目として「確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計」が追加され、個々人のリスク許容度に応じたポートフォリオを考えさせる必要性が指摘されるなど、投資教育の内容の進化も事業主には求められているところです。

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）となるべく「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19年9月）を刊行いたしました。平成25年3月には、その後の法令改正等を反映し第2版を発行したところですが、今般、さらに法令解釈通知等の大きな見直しを踏まえ、老後の生活設計を含む加筆、修正を行い、第3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。

平成26年11月
企業年金連合会
審議役 井上誠一

目次

第1章 確定拠出年金制度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. 5
 - ア) 元本確保型への傾斜と想定利回り未達の可能性
 - イ) 投資や制度への理解度の不足
 - ウ) まだ決して高くない継続教育の実施率
 - エ) 継続教育の実施方法の問題
 - オ) マッチング拠出の導入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. 8
 - ア) 継続教育の実施
 - イ) 確定拠出年金加入者の知識の不足
 - ウ) 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. 投資教育に関わる法令・通知等 ……P. 1 1
2. 投資教育に関わる事業主の責任について ……P. 1 3
 - ア) 事業主が自ら投資教育を行う場合
 - イ) 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 5

第3章 投資教育の企画・実施の留意点について

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. 1 9
 - 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
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 0
(導入時と継続時、基本的知識と望ましい知識の整理)
 - ア) 導入時教育と継続教育
 - イ) 基本的な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. 2 4

1) 導入時教育と継続教育の分担と位置づけ	P. 25
2) 個々の制度設計に応じた投資教育	P. 28
3) 自ら投資教育を実施する／委託する	P. 30
4) 投資教育の実施形態について	P. 34
5) 投資教育の参加形式について	P. 36
6) 投資教育内容の均質性とコース設定	P. 39
7) 継続教育（集合研修）のインターバル	P. 42
8) 新規加入者／脱退者への対応	P. 44
9) 投資教育実施後の情報収集とその検証	P. 47
10) 実施履歴の作成と保存	P. 50
11) 関心が薄い者への対応	P. 52
12) 加入者拠出掛金（マッチング拠出）の導入と投資教育	P. 54
13) 老後の生活設計と継続教育	P. 56

第4章 その他の課題について

1. デフォルト商品の設定について	P. 61
2. 投資助言サービスについて	P. 63
3. 個人情報の取得と投資教育への活用について	P. 64
4. いわゆる総合型確定拠出年金の投資教育について	P. 66

資料	P. 67
----	-------

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
企業年金等に関する個人情報の取扱いについて （平成16年10月1日年発第1001002号）	個人情報取扱通知
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
確定拠出年金	DC

第1章

確定拠出年金制度における 投資教育の現状と課題

第1章 確定拠出年金制度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条にも定められているところであるが、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。

企業年金連合会の実施した「第4回確定拠出年金制度に関する実態調査 調査結果（平成25年12月公表）」（以下、「連合会DC実態調査」という。）によれば、導入時教育の実施内容は次のとおりである。

- ・実施対象 全員対象94.6%、希望者のみ対象5.4%
- ・実施時間 業務時間内68.9%、時間外16.3%、両方14.8%
- ・実施回数 1回のみ82.6%、2回11.7%、3回以上 5.7%
- ・実施手法（実施率、複数回答） 集合研修94.6%、臨時発行物41.7%、ビデオ研修36.5%

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。

厚生労働省では、年金局企業年金国民年金基金課が確定拠出年金制度導入企業のヒアリングと実態調査の実施を目的に「確定拠出年金連絡会議」を平成14年6月に開催した。確定拠出年金連絡会議は、平成17年11月まで合計14回が開催され、確定拠出年金制度導入企業の現場の取り組みに関する発表や質疑などを行った。その成果は、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日から適用されている。

また、さらなる継続教育実施を促すべく、平成23年8月に成立した年金確保支援法によって、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）。努力義務であることに変更はないものの、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。

さらに、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織り込まれたことを踏まえて平成25年4月1日から一部改正された。

改定点は以下の通りである。

(1) デフォルト運用商品を規約に設定する場合の取扱い

元本確保型に限らず、複数資産の組み合わせによりリスクが分散され、資産分散効果や時間分散効果が得られる運用方法なども、年金のような長期運用においては、安定した運用成果が期待できることから、労使での十分な協議により設定できる。

(2) デフォルト運用商品を設定する場合の情報提供

事業主又は運営管理機関は、デフォルト商品を設定した場合には、その後の運用の指図が不要であるとの誤解を招くことのないよう、次に掲げる事項を定期的に情報提供することが求められる。

① デフォルト商品を規約に設定する目的

② デフォルト商品により運用を行っている者に対し、運用の指図を行うことができる期日

③ デフォルト商品により損失が生じた場合には、その責任は加入者等本人が負うこと

(3) 事業主又は運営管理機関の資産運用に関する情報提供（いわゆる投資教育）

・ 以下の内容が追加された。

① 加入者拠出掛金（マッチング拠出）を導入している事業所における情報提供の内容の追加項目として、拠出限度額とその効果

② 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 老後に必要となる一般的な生活費の総額を例示しつつ、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ぬ費用）の考え方

エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画や運用目標の考え方

オ 加入者等が運用商品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

・ 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）を示す場合にあっては、元本確保型の運用方法（令第16条各号に規定する運用の方法）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ることと従来よりなっていたが、さらに「比較できるように工夫し、提示すること」が追加された。

・ 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内容として追加された。

- ・例示として、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こととした。

(4) 事業主の行為準則に関する事項

個人情報保護義務に関して「業務の遂行に必要な範囲内」の例示として、「事業主が、企業型年金運用指図者に影響を及ぼす規約変更を行う場合においてその内容を周知させるため、氏名や住所等の情報を活用する場合」が追加された。

(5) 確定拠出年金運営管理機関の行為準則

忠実義務の内容として、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が追加された。

3. 継続教育の実施状況と課題

継続教育については、厚生労働省の確定拠出年金連絡会議や企業年金研究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。

ア) 元本確保型への傾斜と想定利回り未達の可能性

連合会DC実態調査によれば、確定拠出年金資産残高における元本確保型商品の保有比率は61.6%となっている（直近・資産残高ベース。掛金ベースでは元本確保型商品の比率は59.4%）。

近年、確定拠出年金制度導入企業では、投資教育のノウハウが集積されたことなどを反映してか、比較的投資信託等の比率が高まる傾向が見られるものの、国内株式の市場環境が低迷していた時期に確定拠出年金制度を発足した規約については、元本確保型商品の比率が高い傾向がみられる。

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、従前の退職給付制度と比べて加入者の将来的な年金資産額が著しく減少することが予想される。連合会DC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2.04%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平成26年7月時点で0.03%程度の水準となっており、元本確保型商品だけでは想定利回りを上回る運用はできない。

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るべきではあるが、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。

イ) 投資や制度への理解度の不足

制度発足時に、加入者の多くは投資について未経験であると、ほとんどの事業主が口をそろえて指摘している。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第2-1(1)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。

NPO法人確定拠出年金教育協会が実施した「確定拠出年金制度10周年企画「DC加入者の満足度調査」(2011年)」によれば、「確定拠出年金に加入してよかったと思えない」理由として、「自分の運用次第で将来の年金が減るかもしれない」54.9%、「制度の仕組みがよく分からないから」29.7%、「自分で運用する商品を選ばないといけないから」21.2%などの数字があがっている。「面倒だから」26.4%や「無理やり加入させられたから」31.5%といった意見も少なくないなど、制度への理解不足が将来の不利益につながる恐れがある。

また、同協会が実施した「確定拠出年金加入者の投資運用実態調査2011年3月」によれば、投資や運用に関する正誤問題でも、加入者の理解度の浅さが明らかになっている。例えば、以下のような状況が報告されている。

Q：確定拠出年金で運用しているとき、運用収益に対して課税される（正答：×）

正答率35.3%

Q：「ベンチマーク」とは、投資信託の資産の大きさを測定する際に使われる指標のことである（正答：×）

正答率19.4%

また、同調査によれば資産配分の変更を実施した者の割合は31.4%、に留まっている。

これらの実態は、加入者の投資や制度への理解が不十分であることを示唆している。こうした加入者の理解度の向上をはかるためにも継続教育の重要性があると考えられる。

ウ) まだ決して高くない継続教育の実施率

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2-1(1)）。制度発足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。

連合会DC実態調査によれば、継続教育の実施率は55.2%に留まっている。制度発足間もない規約において実施率が低いことは十分考えられるところであるが、制度発足か

ら一定年月が経過した規約においても実施率がそれほど高くないことも明らかになってきている。

制度導入後しばらくの間は、年月の経過とともに継続教育の実施率が順調に上昇しており、導入後一定年月を経過した場合に継続教育を行わなければならないという意識が事業主側に普及しているものと思われる。しかし、制度を導入して何年経過しても、継続教育の実施率は6～7割程度で頭打ちとなっていることから、3～4割の事業主は今後も継続教育を実施する意図を持っていないおそれがあり、取り組みに企業格差が生じつつあることが懸念される。

継続教育を実施しない、あるいは実施する際の障害となっている要因は、「開催が困難である」56.3%、「予算が取れない」18.6%、「教育内容が不明である」21.1%、「あくまで努力義務であるから」21.7%、などが指摘されている。

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。

エ) 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試行錯誤の状態であることもその要因と考えられる。

例えば、連合会DC実態調査によれば、継続教育の実施方法は以下の通りである。

- ・実施対象 全員対象46.2%、希望者のみ対象41.3%、両方12.5%
- ・実施時間 業務時間内52.5%、業務時間外24.7%、両方22.9%
- ・実施手法（実施率、複数回答） 集合研修73.8%、臨時発行物29.9%、社内報や社内メールなどの定期発行物24.9%、ビデオ研修21.1%

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、という意見である。

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、具体的に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。

オ) マッチング拠出の導入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）が容認されることとなった。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で投資教育受講時の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「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23(3)①イ(ア)）。

また、確定拠出年金運営管理機関の行為準則（法第99条第1項）として、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、「追加的にマッチング拠出を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」が追加された（法令解釈通知第62(1)③）。

マッチング拠出導入企業は継続教育の今後の取り組みに、見直しや工夫を考えていく必要があるといえる。

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。

ア) 継続教育の実施

(現状認識) 継続教育の実施状況は不十分であり、多くの事業所で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

イ) 確定拠出年金加入者の知識の不足

(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検討する必要がある

ウ) 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る必要がある

第2章

投資教育の法的根拠

第2章 投資教育の法的根拠

1. 投資教育に関わる法令・通知等

- ・ 投資教育の実施は、法第22条第1項により、事業主の努力義務として規定されている。
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講ずるよう努めなければならない。
- ・ どのような投資教育を法第22条に基づいて実施するかは、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3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）。
- ・ 具体的な投資教育の内容については、法および政省令には記載がなく、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。同解釈通知によれば、投資教育の内容とすべきものは以下の通りである。（法令解釈通知第23(3)）。

(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（キ）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） 運用商品（法第23条第1項に規定する運用の方法をいう。以下同じ。）の範囲、加入者等への運用商品の提示の方法及び運用商品の預替え機会の内容
 - （ウ） 給付の種類、受給要件、給付の開始時期及び給付（年金又は一時金別）の受取方法
 - （エ） 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
 - （オ） 拠出、運用及び給付の各段階における税制措置の内容
 - （カ） 事業主、国民年金基金連合会、運営管理機関及び資産管理機関の役割
 - （キ） 事業主、国民年金基金連合会、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

(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 老後に必要となる一般的な生活費の総額を例示しつつ、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ぬ費用）の考え方
- エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画や運用目標の考え方
- オ 加入者等が運用商品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

- ・ また、法令解釈通知では、以下のテーマについても確定拠出年金制度に対する関心を喚起するのに効果的として挙げている（法令解釈通知第2-4-(1)-③）。
 - ・ 公的年金制度の改革の動向
 - ・ 他の退職給付の内容等の情報提供
 - ・ 自らのライフプランにおける確定拠出年金の位置づけ
- ・ 投資教育については「加入時はもちろん、加入後においても」行わなければならない（法令解釈通知第2-1-(1)）、「加入後の教育を含めた計画的な実施に努めること」が求め

- られている（法令解釈通知第2-2（3））。
- ・ 株式等での運用を含んだ複数の運用プランモデル（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）の提示を行うことは、同条の禁止行為には該当しないとされている（法令解釈通知第2-5（2））。
 - ・ 加入者等に、運用プランモデルを示す場合にあっては、元本確保型の運用方法（令第16条各号に規定する運用の方法をいう。以下同じ。）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、提示することが求められている。

また、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。

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。（法令解釈通知第2-3（4））
 - ・ 継続的な投資教育実施の努力義務が存することについては、年金確保支援法により改正された法に第22条第2項が追加され、法律上も明確化されることとなった。

第22条第2項 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。
 - ・ なお、投資教育と関連する事業主の禁止行為として、特定の運用商品の推奨又は非推奨を行わないこと（施行規則第23条第3号）と規定されている。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2-5（1））。

2. 投資教育に関する事業主の責任について

ア) 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。

※受託者責任とは、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と考えられる。これは企業型確定拠出年金制度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。
- ・ 国民の投資経験等を勘案すれば、現状において多くの加入者等が制度を正しく理解し、運用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の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）。

イ) 運営管理機関等に委託する場合

- ・ 事業主は投資教育を運営管理機関等に委託することができる。その場合において「法令解釈通知第2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」を考慮して選定することを、忠実義務の補足として法令解釈通知は指摘している（法令解釈通知第6 1（1）②）。

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、運営管理機関としての義務を忠実に遂行しなければならない（法第99条）のと同様に、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6 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。
- ・ 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・実施の留意点について

第3章 投資教育の企画・実施の留意点について

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。

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

- ・ 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。

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

- ・ 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。

ウ) 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ない）。

エ) 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)

ア) 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2 1 (1)）。また、法第2 2条第2項では、継続的に投資教育を実施することも同条の投資教育の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

る実態を鑑み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。

イ) 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2 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認識が磐石になって初めて、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）
- ・ 加入対象者※
- ・ 掛金額とその決定方法（マッチング拠出含む）
- ・ 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※

- ・給付の種類、受給要件、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※
- ・マッチング拠出制度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）
- ・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）等

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※
- ・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※

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
（DC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
- ・「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、Webやコールセンター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。(※の項目は法令解釈通知で例示されているものを含む)
 - ・市況(マーケット)の見方
 - ・個々のアセットクラスごとの価格変動要因とその例示
 - ・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
 - ・公的年金や社会保障制度に関する知識※
 - ・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） 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、適宜参考にしていただきたい。
- ・ 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

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2 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、導入時で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。なお、「基本的知識」の提供手法としては、集合研修が有効であると考えられる。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。例えば、公的年金も含めた年金制度の理解は、加入者個々のリタイアメントプランの策定に役立つため、こうした情報を追加した継続教育の企画などが考えられる。「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ラーニングやWeb等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、投資教育の実施前に加入者に関する情報の収集をはかることが、投資教育の実効性を高めるのに役立つ。(→9) 実施前後の情報収集とその検証を参照)
- ・ 投資教育は、法第22条第2項に「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、(略)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。」と明文化され、事業主の責務として要請されている。努力義務規定であるからと、継続的な取り組みを軽視することは早計であり、むしろ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VTR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、加入者だけではなく、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

- ・ 加入者のリスク性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者となった者が現れた。

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、知識水準を熟知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のが一般的な事例 ・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6 1（1）②） ・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、適切な分担保体制を敷くと効果的
c: 運営管理機関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 	<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等に委託する場合においては、コストも大きな問題であるが、法令解釈通知第2の1から3までに規定する内容及び方法に従って、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6 1（1）②）。

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。投資教育については、運営管理機関等の外部の第三者に委託することが法令上可能となっているが、委託先の選任に当たっても運営管理機関の選任と同様に、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6-1（1）②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2-4（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:運営管理機関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。
- ・ 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。

d: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。

●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、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について

(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	
・ 集合研修がもっとも効果的と考えられる	・ 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	
・ 集合研修を柱としつつ、他の実施方法も選択することが効果的である	・ 社内報やeラーニング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。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、集合研修、紙媒体、eラーニング等を組み合わせていくことになる。

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、集合研修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集合研修が難しい場合や、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、個々の事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、随時質問ができる対面型の教育手法が効果的であると指摘されている。
- ・ ただし、何回も加入者を一堂に集め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といよい。

- ・ 集合研修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

- ・ 対面型の研修を行えば、理解の浅い者に対して分かるまで説明できるため、投資教育では対面型の研修方法をメインに採用している。
- ・ 集合教育を繰り返し実施していたところ、「出席できる時ばかりとは限らないので、冊子などの方が良い」という意見が出た。全員に同じ情報が行き渡り、公平性の確保がはかれるよう、集合研修以外の教育媒体も併用して効果的な教育に努めた。
- ・ 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。
- ・ 毎年度集合研修を実施することは難しいので、社内報で定期的に情報発信を行うこととし、継続教育の取り組みと位置づけることについて労使間でコンセンサスを得た。
- ・ 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作成し社内掲示版(イントラネット等)に掲載しているほか、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、RK(レコードキーピング会社)から郵送される運用実績表について、直近のものを特別に再交付してもらい、継続教育参加者に当日配布して実績の確認をしてもらうような工夫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について

(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するなどの配慮が必要
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が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うる。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である場合もあると考えられる。
- ・ ただし、任意参加による開催は、全ての加入者が受講機会を得られないため、参加率が高まらないといった問題が生じることから、開催回数を複数回設定し、希望者がいずれかの機会に参加できるようにするなどの配慮が求められる。
- ・ 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。
- ・ 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たが、今後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るだろう。
- ・ 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、夫婦参加型の講習会の実施（土曜日開催）に取り組んだところ、配偶者および子供のいる社員に好評であった（開催時間中は子供を預かり研修に集中できるような配慮も実施した）。
- ・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う。
- ・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。

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。
- ・ 少しでも多くの加入者に投資教育の機会提供を行うために、同一のプログラムを毎年度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ほ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よ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）、女性対象（ライフプランの変化が大きい）など

に基づく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。中長期的な視野にわた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、選択していくといいだろう。

(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。
- ・ 内容に多少のアレンジをしているものの、受ける側にその差が伝わらず、一部の受講者より「同じようなセミナーは一度でいい」との意見が出てしまう場合もあり、案内を行う際にその旨を伝えるなど工夫をしている。
- ・ 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にした。
- ・ 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にした。

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針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を理解を深め、ポートフォリオゲームを実施した。
- ・パソコンが使えない、あるいはインターネットをあまり利用しない社員に配慮し、自分の口座内容を照会するなど、具体的にパソコンに向かい合って（一人一台）実行できるような研修を行った。
- ・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トに表示し、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。
- ・ライフプランが多様であるとの観点から、一律の説明に陥らないよう、ターゲットに合ったセミナーを行うこととし、女性をターゲットとした継続教育を開催したところ、好評であった。プログラムの作成に当たっては女性社員の意見も反映させるなど工夫をした。

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	・ 制度発足直後、かなりの年数が経過しても投資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る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だろう。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、加入者は定期的に確定拠出年金に関する継続教育を受ける機会が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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> コールセンターに適宜誘導するのが効果的 特定の個人型確定拠出年金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「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。

第46条の2 事業主は、その実施する企業型年金の加入者が当該加入者の資格を喪失したとき又は当該企業型年金が終了したときは、法第80条 から第82条 までの規定による個人別管理資産の移換に関する事項について、当該加入者の資格を喪失した者又は当該企業型年金が終了した日において当該企業型年金の加入者であった者に説明しなければならない。

- ・ 中途退職者が個人型確定拠出年金の加入申出書を入手するのが困難である現状において、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、他の個人型確定拠出年金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、「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」としている。これも検討に値する。

（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4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. 自ら裁定請求を行わなかった場合の取扱い（70歳自動裁定）
- ・ その他、上記4点以外に説明を要す事項として「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）」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。
- ・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VTR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。
- ・個人型確定拠出年金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、自由に運営管理機関は選定できることを説明した上で、希望する者に対していくつかの運営管理機関の個人型確定拠出年金加入申込書類一式を交付した。

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その検証

(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、その結果の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。
- 法令解釈通知において、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2-3(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2-3(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ことよい。

(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、リスク性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。

(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、参加者については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など、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、実施内容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、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（日時・コース・場所・講師名・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。

1 1) 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）、出席者参画型の集合研修を実施すること、他の加入者の運用実態（個人情報にならない範囲で）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。

1 2) 加入者拠出掛金（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"> ・ 加入者拠出掛金制度（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DCにおいて採用可能となった加入者拠出掛金制度（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なうことにより、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。
- ・ 拠出限度額の制限がある、原則として60歳まで中途解約できない、事業主拠出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。
- ・ マッチング拠出を実施した企業は、投資教育においてもマッチング拠出制度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「マッチング掛金の拠出限度額とその効果」が法令解釈通知に追加されており、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、マッチング掛金の拠出を導入している実施事業所の加入者に対しては、「追加的にマッチング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」が追加されている。
- ・ 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するようになること
 - ・ 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、マッチング拠出制度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拠出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。ひとり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、加入者拠出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。

1 3) 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"> ・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、DC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くのが望ましいのかを例示で示す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必要と考えられる

(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2013年4月から行われている。もし、継続教育に組み入れられていない場合は、今後は一考すべきテーマといえる。
- ・特にDCにおいては、超長期的な資産形成を個人個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、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のみならず世代別の対応が必要となっていくことを示唆している。
- ・法令解釈では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。……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を理解させ、そのための自己資金も高額になることを理解させる。
 3. 老後に必要となる一般的な生活費の総額を例示しつつ、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)を理解させ、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、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の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DCだけではなく複数の制度を活用しつつ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. 加入者等が運用商品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……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（老後のやりくり計画の単なる検討に陥らないよう注意が必要）。
- ・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よい、という点を忘れずに投資教育する視点も重要である。また、家族の健康状況の悪化や急激な経済変動の勃発などにより途中で資産運用を行う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。
- ・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。

（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DC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。DC以外に会社ではDB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。

- ・ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画を立てる参考として、「ライフプラン表（将来予想される家族のイベントについていつごろに資金ニーズが発生し、いくらのお金が必要になるか、一覧表を用いながら収支計画を長期で立案するもの）」を参加者に自ら作成させ、運用目標の考え方を説明した。
- ・ 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に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ホームページ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関わらず一度も見直しをしていない（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。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）。

第4章

その他の課題について

第4章 その他の課題について

本ハンドブック作成にあたり、投資教育のあり方を中心としつつ、それに関連して確定拠出年金制度運営に関する広範なテーマについて検討を行った。投資教育を補完する仕組み（デフォルト商品や投資助言サービス）や投資教育を実効あらしめる方法（個人情報の活用や総合型での投資教育）などである。今後の課題としてこれらのテーマについて、いくつかの考え方等を示しておく（企業年金連合会の「企業型確定拠出年金 制度運営ハンドブック 平成25年3月」において、より詳述している項目についてはあわせて参照されたい）。

1. デフォルト商品の設定について

（基本的な考え方）

- ・ 多くの加入者が自ら運用指図を行えるよう、事業主は投資教育の取組みに努める必要があることはもちろんである。しかし、米国の行動ファイナンスの研究成果からは、どんなに教育を行っても、確定拠出年金の加入者全員が合理的な投資家になることは難しいとの示唆が得られている。
- ・ これを前提にすれば、投資教育以外の方法でこのような加入者等が合理的と考えられる投資を行う道を拓いていくことも、広く事業主が受託者責任を満たす上での選択肢の一つであると考えられる。
- ・ その一例がデフォルト商品（加入者自らが運用指図を行わなかった場合に、自動的に買付けられる運用商品）の設定方法である。短期的には元本割れする可能性もあるものの、中長期的には元本確保型商品以上の運用収益が期待できる投資信託等をデフォルトファンドに選定することが、加入者等の利益になると考えることができる。
- ・ 米国においては、年金保護法の制定に基づき、バランス型ファンドやターゲットイヤー型のファンド等のリスク商品が、適格なデフォルト商品としてリストアップされ、仮に短期的な元本割れが生じたとしても、それについて事業主は運用（損失）の責任を問われないというルールが明確化されている。
- ・ 日本においてもデフォルト商品を投資信託等に設定するケースにおいて、仮に短期的な元本割れが生じたとしても、それについて事業主の責任を問うのは適当ではないと考えられる。中長期的な加入者の利益を考慮する事業主が、デフォルト商品を投資信託等に設定するケースが見られるようになってきたが、このような取り組みを支援するためにも、米国の事例にみられるように、デフォルト商品の運用成果について事業主は責任を問われない、といったルールを整備することが求められる。

(デフォルト商品を設定する際の留意点)

- ・ 投資信託をデフォルト商品に設定する場合は、事業主や労働組合の理解のないまま選定されるべきではなく、適切な選定プロセスが必要であろう。当該商品の期待リターン・リスクについての検証を行うこと、手数料水準や解約に当たっての制約などの諸条件を確認することなど慎重な商品選定が求められる。運営管理機関あるいは第三者機関の専門的意見を参考にすることが望ましい。
- ・ 設定に当たっては、当該商品の選定理由や、短期的には元本割れが生じることなどについて、労使間で十分に議論を行い、労使合意のプロセスを経ることが求められよう。
- ・ 法令解釈通知では、デフォルト商品として、元本確保型に限らず、例えば、株式や債券など複数の資産の組み合わせによりリスクが分散され、資産分散効果や時間分散効果が得られる運用方法（投資信託等）なども、年金のような長期運用においては、安定した運用成果が期待できることから、労使で十分に協議し検討するよう求めている（法令解釈通知第1-4(1)）。
- ・ デフォルト商品を設定する場合、規約に次に掲げる事項を定めることが求められている（法令解釈通知第1-4、規約承認基準通知（別紙1）承認要件等 規約記載事項8 規約承認事項（4））。
 - ①加入者等から運用の指図がない場合、運用の指図が行われるまでの間、デフォルト商品により運用を行うこと
 - ②事業主又は運営管理機関は、デフォルト商品による運用を開始する前に、運用の指図がない場合はデフォルト商品にて運用を始めることと、デフォルト商品に係る具体的な金融商品の仕組みや特徴（期待できるリターン、考えられるリスク等）について加入者等に対し十分説明すること
 - ③当該説明に関する書類を交付すること又は電磁的方法による情報提供をすること
- ・ 事業主又は運営管理機関は、デフォルト商品を設定した場合には、その後の運用の指図が不要であるとの誤解を招くことのないよう、次に掲げる事項を定期的に情報提供することが求められている。
 - ①デフォルト商品を規約に設定する目的
 - ②デフォルト商品により運用を行っている者に対し、運用の指図を行うことができる日
 - ③デフォルト商品により損失が生じた場合には、その責任は加入者等本人が負うこと
- ・ なお、レコードキーピング・システムによっては、ポータビリティを行使し資産移換した場合、その資産が自動的にデフォルト商品に入れられる例がある。こうした点についても、運営管理機関と事前確認を行うことも必要である。

(デフォルト商品と運用方法の推奨の関係)

- ・ デフォルト商品に投資信託等を設定することは、施行規則第2-3条第3号（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。)に定める特定の運用方法の推奨との関係において、黙示の推奨効果があるという指摘がある。しかし、それは元本確保型商品をデフォルトファンドに指定することでも同様に生じている効果であり、新たな論点ではない。

- ・ したがって、投資信託等をデフォルト商品に設定したとしても、事業主が個別商品を推奨していると捉える必要はないと考えるのが適当である。

2. 投資助言サービスについて

(基本的な考え方)

- ・ 加入者等の立場からすれば、一般的な投資教育に留まらず、実際に自分は何に投資したらいいのかを教えてもらいたいというニーズ(投資助言ニーズ)は、日本でも確実に存在するものと思われる。これは投資初心者のニーズとしても考えられる一方、投資経験のある上級者がより高度なレベルのアドバイスを求めるという形でも現れるだろう。
- ・ 米国では投資教育とは別に投資アドバイスおよび、投資一任(マネージド・アカウント)サービスの普及が進んでおり、2006年には米国年金保護法にそのあり方が規定されている。
- ・ 加入者が求めうる投資助言の内容としては、(A)アセットクラスごとの資産配分比率についての助言、(B)具体的な運用商品の購入比率についての助言、などが考えられる。後者(B)については金融商品取引法上の投資助言にあたり、業として登録をしたものでなければ投資助言を行ってはならない。委託の際には注意が必要である。
- ・ なお、加入者が投資助言に基づいて運用指図を行った場合であっても、それは自らの意思決定であり、運用結果は加入者の自己責任に帰し、事業主にまで責任が及ぶものではないと考えるのが妥当である。投資助言を提供するサービス業者へ支払う報酬を加入者個人が負担した場合に限らず、事業主が負担した場合であっても、同様と考えることができよう。
- ・ 投資助言サービスが加入者等の便益になるものであり、これを育成・発展させていく必要があるとの立場に立てば、上記の留意すべき点について、将来的に政省令・法令解釈通知等で明確化されることが望まれる。
- ・ なお、確定拠出年金Q&Aによれば、「労働組合の役員等でFP等一定の資格・知識を有する者が組合活動の一環(組合員の生活支援策)として確定拠出年金の運用相談に乗ることは問題ない(確定拠出年金Q&A(No.263))としている。また、「事業主が外部の機関と直接契約し、個人向けの運用相談会等を行うことは問題ない」としている(確定拠出年金Q&A(No.264)。ただし、選定にあたっては加入者等の利益の観点から合理的な理由に基づくものであることが必要としている)。

(投資助言の活用に当たっての留意点)

- ・ 投資助言サービスは、今後わが国でも身近なものとなってくることが期待されるが、業者の選定に当たってはもっぱら加入者等の利益の観点から選定されなければならないが、事業主自身または加入者等以外の第三者の利益を図る目的で選定、また投資の助言がなされないよう留意する必要がある。また、専門家の知見を参考にするなどして、サービス内容や担当者の能力を検証し、労使で十分に協議の上で選定することが望ましい。サービスを利用するかどうかは加入者の任意であることについても、明確にしておく必要があるだろう。
- ・ 法第100条第6号の定めにより、運営管理機関が投資助言サービスを行う場合には、金融商品取引法に定める金融商品取引業者等として行うことを明示する必要がある。運営管理機関でない者であっても、報酬を得て投資信託などの有価証券の種類や数量などについての投資判断を提供するのであれば、金融商品取引法に定めるところの投資助言業務に該当し、同法に定める投資助言・代理業登録が必要である。
- ・ また、投資助言サービスを担う者は、金融知識や運用知識のみならず、確定拠出年金制度への理解も重要であると考えられる（資格取得を義務づけるには至らないまでも、DCプランナー資格、DCアドバイザー資格およびFP技能士資格等に相当する知識水準を有していることが期待される）。助言者の資質も選定のポイントといえる。
- ・ 平成26年3月に行われた法令解釈通知の見直しに際してパブリックコメントを求めた時点では、投資助言に関する項目も含まれていたが、最終的には削除されている。政省令や法令解釈通知での明確化に期待したい。

3. 個人情報の取得と投資教育への活用について

(基本的な考え方)

- ・ 確定拠出年金法においては、事業主は業務の遂行に必要な範囲内で加入者等の個人情報を使用しなければならないとされているが、本人の同意がある場合、その他正当な事由がある場合はこの限りではないと付記している（法第43条第2項）。
- ・ また、法令解釈通知では個人情報保護義務について個人情報取扱通知に拠るものとしている（法令解釈通知第6-1(2)）。
- ・ 個人情報については、もちろん個人情報保護法の趣旨を尊重しつつ、慎重に取り扱うべきではあるが、一方で、現行の取り扱いが適切な投資教育を実施する上で障害になっているとみられるケースがある。例えば、一定期間自らの運用状況を確認していない（Webに一度もログインしていない）、あるいはリスク性資産への投資比率が一定比率を下回っているといた加入者をフィルタリングできれば、該当者だけを対象に効果的な投資教育が実施できるようになるはずであるが、現状ではこのようなフィルタリングは

困難とされている。

- ・ 平成22年3月に改訂された法令解釈通知第6-1(2)において、個人情報取り扱いについて、以下の個人情報の照会は法第43条第2項に定める「業務の遂行に必要な範囲内」に含まれるとしている。
 - ・ 退職者（退職予定者を含む）にポータビリティの手続き説明を行うため、脱退一時金の受給要件の判定に必要な範囲内で、個人別管理資産額に関する情報を活用すること
 - ・ 加入者資格を喪失後、ポータビリティの手続きを行っていない者に対して手続きが速やかに行われるよう氏名や住所、電話番号やメールアドレスといった情報を活用する場合
- ・ 運営管理機関についても、上記の依頼に基づき個人情報を提供する場合、法第99条第2項に定める「その他正当な事由がある場合」に含まれるとしている。

（現行の枠組みにおける情報取得の可能性）

- ・ 現行法の枠組みで、事業主が行える取り組みとしては、個人情報の提供に関してできるだけ加入者本人の同意を集めることが第一であろう。特に新規に確定拠出年金を導入する場合には、加入申込書に事業主が運営管理機関などから得た情報を投資教育に活用することについて同意を得るようにする工夫が有効であろう。
- ・ 現行の加入申込書においては、個人情報を活用することに同意する欄があり、同意した加入者の情報を運営管理機関等が活用する余地は残されているものの、事業主までその範囲は及ばない。そこで、上述したように加入申込書の文言を見直すなどの方法により、制度運営に必要な範囲で事業主が情報取得を行えないか、運営管理機関等と連携して模索していくことが期待される。
- ・ ただし、既存の制度においては同意を示した加入者のみを対象に投資教育を施したところで、同意しなかった加入者は取り残されてしまうのであるから、全体としては実効性のある取り組みになるとは言い難い。
- ・ また、その他には以下のような方法が考えられる。
 - ・ 事業主に個人情報を渡さない範囲で、運営管理機関等が情報発信する方法が考えられる。例えば、対象者の選定基準を事業主が運営管理機関等に示し、運営管理機関等が当該対象者に対して直接所定の通知を送付する（運用報告書に同封する）等である。ただし、この場合、実際には書類が加入者に開封されない等の理由で教育効果が低くなってしまのおそれもある。
 - ・ 事業主が直接加入者に対してアンケート等を実施することで、情報を取得する方法もある。しかし、無関心者はそもそも回答をしない可能性もあるため、やはりその効果は未知数である。

(情報取得に関する規制緩和の期待)

- ・ 本人に不利益の生じない範囲（事業主が受託者責任を果たすため投資教育を実施するのに必要な範囲として労使間でコンセンサスを得た範囲）での限定的な情報取得を、個別同意ではなく、労使合意で代替処理することを可能とするような措置が認められれば、投資教育の実効性が上がるであろうことは容易に想像がつく。
- ・ もちろん、個人情報保護法の趣旨を考えれば、本来開示を望んでいない加入者の個人情報まで、労使合意のみをもって活用できるようにするということには、慎重な判断が必要であろう。
- ・ ただし、個人情報保護の法益と効果的な投資教育の実施による加入者の便益の向上とを比較考量し、後者が上回ると判断される場合には、個人情報保護に関する現行の規定を緩和するといった可能性が模索できないか、検討が行われることを期待したい。

4. いわゆる総合型確定拠出年金の投資教育について

- ・ 金融機関等が主導で代表事業主を設け、複数の中小企業が同一の規約の傘下に入る、いわゆる総合型の確定拠出年金制度（以下、「総合型DC」という。）が近年普及している。特に中小企業に退職給付制度を普及させていく上で、総合型DCは大きな役割を果たしていることは間違いないところである。
- ・ しかし、総合型DCにおいては、資本関係もない、あるいは業種も異なる多くの企業が同一の規約に参加しているため、各事業所が主体的に制度運営を行っていく実態が指摘されている。
- ・ 特に事業主の投資教育への取り組みが不十分なのではないかとの懸念がもたれる。総合型DCであるからといって事業主の受託者責任が軽減される理由はないことから、事業主は投資教育の必要性について十分に自覚し、取り組みを進めることが求められる。
- ・ 中小企業における投資教育の実施が不十分である状況は連合会DC実態調査でも明らかになっているが、今後の企業年金制度全体の発展、確定拠出年金制度のさらなる普及において総合型DCに期待される役割は大きい。総合型DCを実施している運営管理機関も、総合型でない場合と同等レベルの投資教育を実施することが期待される。

資料

確定拠出年金法（抜粋）（平成13年法律第88号）

（規約の承認）

第3条 厚生年金適用事業所の事業主は、企業型年金を実施しようとするときは、企業型年金を実施しようとする厚生年金適用事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合がないときは当該被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て、企業型年金に係る規約を作成し、当該規約について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

（事業主の責務）

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。

（運用の指図）

第25条 企業型年金加入者等は、企業型年金規約で定めるところにより、積立金のうち当該企業型年金加入者等の個人別管理資産について運用の指図を行う。

2 前項の運用の指図は、提示運用方法の中から一又は二以上の方法を選択し、かつ、それぞれの運用の方法に充てる額を決定して、これらの事項を企業型記録関連運営管理機関等に示すことによって行うものとする。

3 企業型記録関連運営管理機関等は、第一項の運用の指図を受けたときは、政令で定めるところにより、同時に行われた同項の運用の指図を第二十三条第一項の規定により提示された運用の方法ごとに取りまとめ、その内容を資産管理機関に通知するものとする。

4 資産管理機関は、前項の通知があったときは、速やかに、同項の通知に従って、それぞれの運用の方法について、契約の締結、変更又は解除その他の必要な措置を行わなければならない。

（事業主の行為準則）

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。

2 事業主は、企業型年金の実施に係る業務に関し、企業型年金加入者等の氏名、住所、生年月日、個人別管理資産額その他の企業型年金加入者等の個人に関する情報を保管し、又は使用するに当たっては、その業務の遂行に必要な範囲内で当該個人に関する情報を保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

3 事業主は、次に掲げる行為をしてはならない。

一 自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、第七条第一項の規定による運営管理業務の委託に係る契約又は資産管理契約を締結すること。

二 前号に掲げるもののほか、企業型年金加入者等の保護に欠けるものとして厚生労働省令で定める行為

4 事業主（運用関連業務を行う者である場合に限る。）は、次に掲げる行為をしてはならない。

一 自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用の方法を選定すること。

確定拠出年金法

- 二 前号に掲げるもののほか、企業型年金加入者等の保護に欠けるものとして厚生労働省令で定める行為)

(確定拠出年金運営管理機関の行為準則)

第99条 確定拠出年金運営管理機関は、法令、法令に基づいてする主務大臣の処分及び運営管理契約を遵守し、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。

- 2 確定拠出年金運営管理機関は、企業型年金又は個人型年金の実施に係る業務に関し、加入者等の氏名、住所、生年月日、個人別管理資産額その他の加入者等の個人に関する情報を保管し、又は使用するに当たっては、その業務の遂行に必要な範囲内で当該個人に関する情報を保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

(確定拠出年金運営管理機関の行為準則)

第100条 確定拠出年金運営管理機関は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 運営管理契約を締結するに際し、その相手方に対して、加入者等の損失の全部又は一部を負担することを約すること。
- 二 運営管理契約を締結するに際し、その相手方に対して、加入者等又は当該相手方に特別の利益を提供することを約すること。
- 三 運用関連業務に関し生じた加入者等の損失の全部若しくは一部を補てんし、又は当該業務に関し生じた加入者等の利益に追加するため、当該加入者等又は第三者に対し、財産上の利益を提供し、又は第三者をして提供させること（自己の責めに帰すべき事故による損失の全部又は一部を補てんする場合を除く。）。
- 四 運営管理契約の締結について勧誘をするに際し、又はその解除を妨げるため、運営管理業務に関する事項であつて、運営管理契約の相手方の判断に影響を及ぼすこととなる重要なものとして政令で定めるものにつき、故意に事実を告げず、又は不実のことを告げること。
- 五 自己又は加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、特定の運用の方法を加入者等に対し提示すること。
- 六 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（昭和二十三年法律第二十五号）第二条第九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。）。

確定拠出年金法施行令（抜粋）（平成13年政令第248号）

（企業型年金に係る規約に定めるその他の事項）

第3条 法第三条第三項第十二号の政令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 事業主が法第七条第一項の規定により法第二条第七項に規定する運営管理業務（以下単に「運営管理業務」という。）の全部又は一部を委託する場合にあっては、当該委託に係る契約（法第七条第二項の規定による再委託に係る契約を含む。）に関する事項
- 二 法第八条第二項に規定する資産管理契約（以下単に「資産管理契約」という。）に関する事項
- 三 法第二十二條の規定による措置の内容
- 四 法第五十四条第一項の規定により資産の移換を受ける場合にあっては、当該資産の移換に関する事項
- 五 法第五十四条の二第一項の規定による脱退一時金相当額等（同項に規定する脱退一時金相当額等をいう。以下同じ。）の移換に関する事項
- 六 企業型年金の事業年度に関する事項

（個人別管理資産の移換に関する事項の説明義務）

第46条の2 事業主は、その実施する企業型年金の加入者が当該加入者の資格を喪失したとき又は当該企業型年金が終了したときは、法第八十条から第八十二条までの規定による個人別管理資産の移換に関する事項について、当該加入者の資格を喪失した者又は当該企業型年金が終了した日において当該企業型年金の加入者であった者に説明しなければならない。

確定拠出年金法施行規則（抜粋）（平成13年厚生労働省令第175号）

（事業主のその他の行為準則）

第23条 法第四十三条第三項第二号の厚生労働省令で定める行為は、次のとおりとする。

- 一 自己又は企業型年金加入者等以外の第三者の利益を図る目的をもって、運用関連業務を委託した確定拠出年金運営管理機関に、特定の運用の方法を企業型年金加入者等に対し提示させること。
- 二 運用関連業務を委託した確定拠出年金運営管理機関に、企業型年金加入者等に対して、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行わないことを勧めさせること。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 企業型年金加入者等が自己に係る運営管理業務を行うものとして確定拠出年金運営管理機関等を選択できる場合において、企業型年金加入者等に、特定の確定拠出年金運営管理機関等を選択することを勧めること。
- 六 企業型年金加入者等が自己に係る運営管理業務を行うものとして事業主と確定拠出年金運営管理機関の中から選択できる場合において、事業主が行う運営管理業務に関する事項であつて、当該企業型年金加入者等の判断に影響を及ぼすこととなるものにつき、故意に事実を告げず、又は不実のことを告げること。

（連合会のその他の行為準則）

第60条 法第七十三条において準用する法第四十三条第三項第二号の厚生労働省令で定める行為は、次のとおりとする。

- 一 運用関連業務を委託した確定拠出年金運営管理機関に、特定の運用の方法を個人型年金加入者等に対し提示させること。
- 二 運用関連業務を委託した確定拠出年金運営管理機関に、個人型年金加入者等に対して、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行わないことを勧めさせること。
- 三 個人型年金加入者等に、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。
- 四 個人型年金加入者等に、運用の指図を連合会又は個人型年金加入者等以外の第三者に委託することを勧めること。
- 五 個人型年金加入者等に、当該個人型年金加入者等に係る運営管理業務を行う確定拠出年金運営管理機関として特定のものを指定し、又はその指定を変更することを勧めること。

確定拠出年金制度について（抜粋）（平成13年8月21日 年発第213号）

（別紙）確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈）

第1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項

企業型年金規約の承認基準については、確定拠出年金法（以下「法」という。）第3条第3項及び確定拠出年金法施行令（以下「令」という。）第6条に規定しているところであるが、企業型年金加入者の範囲（「一定の資格」の内容）、事業主掛金の算定方法、企業型年金加入者掛金に関する事項、運用の指図、事務費の負担及び企業年金制度等からの資産の移換に関する事項については、それぞれ次の1～7の取扱いとすること。

（略）

1～3（略）

4 運用の指図に関する事項

個人別管理資産の運用の指図のない状態を回避する方法として、加入者等から運用の指図が行われるまでの間において運用を行うため、あらかじめ定められた運用方法を企業型年金規約において設定することができること。

なお、あらかじめ定められた運用方法を企業型年金規約に規定する場合には、次の取扱いによるものとする。

- (1) 設定する運用方法として、元本確保型に限らず、例えば、株式や債券など複数の資産の組み合わせによりリスクが分散され、資産分散効果や時間分散効果が得られる運用方法なども、年金のような長期運用においては、安定した運用成果が期待できることから、労使で十分に協議し設定すること。
- (2) 当該運用方法を設定する場合には、企業型年金規約には、次に掲げる事項を記載するものとする。
 - ① 加入者等から運用の指図がない場合、運用の指図が行われるまでの間、あらかじめ定められた運用方法により運用を行うこと。
 - ② 事業主又は運営管理機関は、加入者等に対し、あらかじめ定められた運用方法による運用を開始する前に、加入者等から運用の指図がない場合は当該運用方法により運用を行うことと、当該運用方法に係る具体的な金融商品の仕組みや特徴（期待できるリターン、考えられるリスク等）について十分説明すること。
 - ③ 当該説明に関する書類を交付すること又は当該説明に関する電磁的方法による情報提供を行うこと。
- (3) 事業主又は運営管理機関は、あらかじめ定められた当該運用方法を設定した場合には、その後の運用の指図が不要であるとの誤解を招くことのないよう、次に掲げる事項を定期的に情報提供するものとする。
 - ① あらかじめ定められた運用方法を規約に設定する目的
 - ② 当該運用方法により運用を行っている者に対し、運用の指図を行うことができる期日
 - ③ 当該運用方法により損失が生じた場合には、その責任は加入者等本人が負うこと。

5～8（略）

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

- (1) 確定拠出年金は、我が国の年金制度において、個々の加入者等が自己責任により運用し、その運用結果によって給付額が決定される初めての制度である。確定拠出年金が適切に運営され、

確定拠出年金制度について

老後の所得確保を図るための年金制度として国民に受け入れられ、定着していくためには、何よりも増して加入者等が適切な資産運用を行うことができるだけの情報・知識を有していることが重要である。したがって、法第22条の規定等に基づき、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、国民年金基金連合会及びそれらから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（この第2の事項において「事業主等」という。）は、極めて重い責務を負っており、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ものであること。

(2) (略)

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

- (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。
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。

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

- (1) 投資教育を行う事業主等は、2で述べたように、加入時及び加入後の投資教育の目的、性格等に応じて、(3)に掲げる事項について、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。
また、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。
- (2) 特に、加入後の投資教育においては、次のような事項について配慮すること
 - 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。
 - ②～③ (略)
- (3) 具体的な内容
 - 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（キ）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、企業型加入者掛金の拠出限度額とその効果を含む。）
 - (イ) 運用商品（法第23条第1項に規定する運用の方法をいう。以下同じ。）の範囲、

加入者等への運用商品の提示の方法及び運用商品の預替え機会の内容

- (ウ) 給付の種類、受給要件、給付の開始時期及び給付（年金又は一時金別）の受取方法
- (エ) 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
- (オ) 拠出、運用及び給付の各段階における税制措置の内容
- (カ) 事業主、国民年金基金連合会、運営管理機関及び資産管理機関の役割
- (キ) 事業主、国民年金基金連合会、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

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 老後に必要となる一般的な生活費の総額を例示しつつ、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ぬ費用）の考え方
- エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画や運用目標の考え方
- オ 加入者等が運用商品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

(4) 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）を示す場合にあっては、元本確保型の運用方法（令第16条各号に規定する運用の方法をいう。以下同じ。）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。

また、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。

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保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こと。

確定拠出年金制度について

4 加入者等への具体的な提供方法等

(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。

①～② (略)

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。

(2) 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。

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

(1) 事業主等が上記3に掲げる投資教育を加入者等に行う場合には、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こと。

(2) なお、事業主等が、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（この(2)において「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も、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こと。

第6 行為準則に関する事項

1 事業主の行為準則

(1) 忠実義務（法第43条第1項）の内容

事業主は、少なくとも次の事項に留意しなければならないこと。

① (略)

② 資産の運用に関する情報提供に係る業務（いわゆる投資教育）を確定拠出年金運営管理機関等に委託する場合には、委託先の機関等が本通達第2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た上で行うこと。

③ 企業型年金加入者等に対し、自社株式又は関連企業の発行する株式(主に自社株式又は関連企業の発行する株式で運用する投資信託などを含む。以下同じ。)を運用の方法として提示することは、もっぱら加入者等の利益のみを考慮してその業務を遂行しなければならないという忠実義務の趣旨に照らし妥当であると認められる場合に限られるものであること。

また、自社株式又は関連会社の発行する株式を運用の方法として提示したときは、当該株式を発行する企業が倒産した場合には、加入者等の個人別管理資産のうち当該株式での運用に係る部分の資産がゼロとなる可能性が高いこと(すなわち倒産リスクがあること)を、加入者等に対し、十分に情報提供するようにすること。

④～⑥ (略)

(2) 個人情報保護義務（法第43条第2項）の内容

① 法第43条第2項中の「業務の遂行に必要な範囲内」には、例えば、次のアからウに掲げる場合についても該当するものであること。

ア 事業主が、退職により資格を喪失した者に対して、個人別管理資産額を踏まえた手続の

説明を行うため、脱退一時金の受給要件の判定に必要な範囲内において、個人別管理資産額に関する情報を活用する場合

イ 事業主が、資格を喪失後一定期間を経過した後も個人別管理資産の移換の申出を行っていない者に対して、当該申出が速やかに行われるよう促すため、氏名や住所等の情報を活用する場合

ウ 事業主が、企業型年金運用指図者に影響を及ぼす規約変更を行う場合において、その内容を周知させるため、氏名や住所等の情報を活用する場合

② 事業主が加入者等の個人情報を取り扱うに当たっては、①によるほか、「企業年金等に関する個人情報の取扱について」（平成16年10月1日年発第1001002号）の規定によるものとする。

(3) (略)

2 確定拠出年金運営管理機関の行為準則

(1) 忠実義務（法第99条第1項）の内容

確定拠出年金運営管理機関は、少なくとも次の事項に留意しなければならないこと。

① 法、令、確定拠出年金運営管理機関に関する命令（以下「主務省令」という。）及び運営管理機関契約に従って運営管理業務を実施すること。

② 運用関連運営管理業務を行う確定拠出年金運営管理機関は、もっぱら加入者等の利益のみを考え、加入者等の利益が最大となるよう、資産の運用の専門家として社会通念上要求される程度の注意を払いながら運用の方法に係る金融商品の選定、提示及びそれに係る情報提供を行うこと。

③ 企業型年金加入者等に対し、自社株式又は関連企業の発行する株式(主に自社株式又は関連企業の発行する株式で運用する投資信託などを含む。以下同じ。)を運用の方法として提示することは、もっぱら加入者等の利益のみを考慮してその業務を遂行しなければならないという忠実義務の趣旨に照らし妥当であると認められる場合に限られるものであること。また、自社株式又は関連会社の発行する株式を運用の方法として提示したときは、当該株式を発行する企業が倒産した場合には、加入者等の個人別管理資産のうち当該株式での運用に係る部分の資産がゼロとなる可能性が高いこと(すなわち倒産リスクがあること)を、加入者等に対し、十分に情報提供するようにすること。

④ 加入者等に対し、株式(主に1の企業の発行する株式で運用する投資信託などを含む。以下同じ。)を運用の方法として提示することは、もっぱら加入者等の利益のみを考慮してその業務を遂行しなければならないという忠実義務の趣旨に照らし妥当であると認められる場合に限られるものであること。また、株式を運用の方法として提示したときは、当該株式を発行する企業が倒産した場合には、加入者等の個人別管理資産のうち当該株式での運用に係る部分の資産がゼロとなる可能性が高いこと(すなわち倒産リスクがあること)を加入者等に対し、十分に情報提供すること。

⑤～⑦ (略)

企業年金等に関する個人情報の取扱いについて(抜粋)(平成16年10月1日 年発第1001002号)

別紙 企業年金等に関する個人情報の取扱い準則

企業年金等に関する個人情報の取扱いについては、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号。以下「法」という。）及び同法に基づく命令によるほか、この準則の定めるところによる。なお、本準則に基づく規約の改正を求めるものではない。

第1 定義に関する事項

- 1 この準則において「事業者」とは、法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者のうち次に掲げる者をいうこと（第十に規定する場合を除く。）。
 - (1) 厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）第百六条に規定する厚生年金基金及び当該厚生年金基金が設立された適用事業所の事業主
 - (2) 厚生年金保険法第百四十九条第一項に規定する厚生年金基金連合会
 - (3) 石炭鉱業年金基金法（昭和四十二年法律第百三十五号）第二条に規定する石炭鉱業年金基金及び当該石炭鉱業年金基金の会員たる事業主
 - (4) 国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）第百十五条に規定する国民年金基金
 - (5) 国民年金法第百三十七条の二に規定する国民年金基金連合会（確定拠出年金法（平成十三年法律第八十八号）第七十四条の規定により同法の規定による業務を行う場合を含む。）
 - (6) 確定給付企業年金法（平成十三年法律第五十号）第四条第一号に規定する事業主
 - (7) 確定給付企業年金法第三条第一項第二号に規定する企業年金基金及び当該企業年金基金を実施する厚生年金適用事業所の事業主
 - (8) 確定拠出年金法第二条第二項に規定する企業型年金を実施する厚生年金適用事業所の事業主
 - (9) 確定拠出年金法第六十二条第一項第二号の個人型年金加入者を使用する事業主
- 2 次に掲げる者は、法第二十二條の「委託を受けた者」に該当すること。
 - (1) 厚生年金保険法第百三十条第五項及び第百五十九条第六項、国民年金法第百二十八条第五項及び第百三十七条の十五第六項、確定給付企業年金法第九十三条並びに確定拠出年金法第七条第一項、第六十条第一項及び第六十一条第一項の規定に基づき事業者から業務の委託を受けた者
 - (2) 確定拠出年金法第八条第一項の規定に基づき事業者と同項の契約を締結した者

第2 利用目的に関する事項

事業者は、厚生年金保険法、石炭鉱業年金基金法、国民年金法、確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の実施その他必要な範囲で個人情報を取り扱うものとする。

第3 本人の同意に関する事項

事業者が法第十六条及び第二十三条第一項の本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うこと。

第4 安全管理措置及び従業員の監督に関する事項

事業者は、企業年金等に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずること。

- 1 企業年金等に関する個人データを取り扱う従業員及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- 2 企業年金等に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが、業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。

- 3 企業年金等に関する個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。
- 4 企業年金等に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
- 5 企業年金等に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。

第5 委託先の監督に関する事項

事業者は、企業年金等に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- 1 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。
- 2 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。
 - (1) 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
 - (2) 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。
 - (3) 委託契約期間等を明記すること。
 - (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
 - (5) 委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く）、改ざん等を禁止し、又は制限すること。
 - (6) 委託先における個人データの複写又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）を禁止すること
 - (7) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと。
 - (8) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。

第6 第三者提供の制限に関する事項

事業者は、企業年金等に関する個人データの第三者への提供（法第二十三条第一項各号に該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 提供先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
- (2) 当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を得ること。但し、当該再提供が、法第二十三条第一項各号に該当する場合を除く。
- (3) 提供先における保管期間等を明確化すること。
- (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
- (5) 提供先における個人データの複写及び複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く。）を禁止すること。

第7 訂正等、利用停止等及び理由の説明に関する事項

法第二十六条第一項の求め及び同条第二項の通知、法第二十七条第一項及び第二項の求め並びに同条

企業年金等に関する個人情報の取扱いについて

第三項の通知並びに法第二十八条の理由の説明（保有個人データの開示の手續に係る説明を除く。以下「訂正の求め等」という。）は、本人が厚生年金保険法第百十七条第三項に規定する設立事業所、同法第百二十九条第二項の基金の設立事業所以外の適用事業所、確定給付企業年金法第二条第二項に規定する厚生年金適用事業所又は確定拠出年金法第二条第四項に規定する厚生年金適用事業所に使用される場合については、第二に掲げる各法律又は当該法律に基づく命令に別段の定めがある場合を除き、当該事業所の事業主を経由して行うこと。ただし、事業主が合理的期間内に事業者に対して訂正の求め等をしない場合にあつては、事業者は、本人からの訂正の求め等に応じなくてはならない。

第8 開示等の求めに応じる手続に関する事項

事業者は、本人からの企業年金等に関する個人データの開示等の求め（法第二十九条第一項に規定する開示等の求めをいう。）ができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。

第9 苦情の処理に関する事項

事業者は、企業年金等に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。

第10 個人情報取扱事業者以外の事業者による個人情報の取扱い

法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であつて、企業年金等に関する個人情報を取り扱う者は、第二から第九までに準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。

確定拠出年金Q&A（厚生労働省HPより抜粋）

No.	項目	質問事項	回答
116 (抜粋)	事業主の責務	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。	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。
		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。	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 裁定請求は自らが行わなければならないこと ● 受取方法（受給開始年齢、受給方法等） ● 給付時の税の取扱い ● 自ら裁定請求を行わなかった場合の取扱い（70歳自動裁定）
258	運営管理機の行為準則（忠実義務の内容）	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。	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。
		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法令改正内容の説明 ● 制度運営上の課題の助言 	法令上の運営管理業務ではないが、行うことが望ましい。
263	運営管理機関の行為準則（「推奨」「助言」の内容）	労働組合の役員等でファイナンシャル・プランナー等の一定の資格・知識を有する者が、組合活動の一環（組合員の生活支援策）として、個人の資産状況等を踏まえて確定拠出年金の運用相談に乗ることは問題ないか。	問題ない。ただし、労働組合が、企業型の実施事業主として位置付けられている場合には、組合活動の一環として労働組合以外の事業所の従業員に対して運用相談を実施することは問題ないと思われるが、労働組合の従業員に対しては、事業主の行為準則が適用されるため、運用指図の推奨となる可能性があり、法令に抵触する恐れがある。
264	〃	事業主が外部の機関と契約し、その費用を会社が負担して個人向けの運用相談会等を行うことは可能か。	事業主が外部の機関と直接契約し、個人向けの運用相談会等を行うことは問題ないが、選定に当たってはもっぱら加入者等の利益の観点から、能力の水準、サービス内容等について適正な評価を行った結果である等の合理的

確定拠出年金Q&A

			な理由に基づくものであることが必要と考えられる。
265	〃	事業主が退職予定者に対して個人型年金への資産の移換手続きに関する説明を行う際に、特定の個人型運営管理機関を紹介することや、パンフレット等を取り寄せ配布・説明することは、法令上問題はないか。	<p>事業主が特定の個人型運営管理機関を選定し紹介すること等は法令上の問題はないが、選定に当たっては、もっぱら加入者等の利益の観点から、サービスの内容、手数料、運用商品等について適正な評価を行った結果である等の合理的な理由が必要と考えられる。</p> <p>また、事業主は、規則第60条第5号の趣旨に照らして、当該個人型運営管理機関以外の他の運営管理機関を指定することもできること、その運営管理機関は国基連のHPにアクセスすることにより入手できること等を併せて情報提供することが適当と考えられる。</p>
		また、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。	法令上問題はないが、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。

企業型年金加入者掛金に関するQ&A（厚生労働省HPより抜粋）

No.	項目	質問事項	回答	備考
1	規約記載事項 (加入者掛金)	「額」ではなく、給与の一定率と いった「率」を複数設定すること は可能か。例えば、①事業主掛金 ×N%、②算定基礎給与×N%	定率は不可。定額のみ。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(2)
2	規約記載事項 (加入者掛金)	1,000円と5,000円といった2種 類のみの選択肢を設定することは 可能か。	可。ただし0(ゼロ)円 は選択肢に含まない。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(2)
3	規約記載事項 (加入者掛金)	事業主掛金が定額の場合で「事業 主掛金額と同額」のみ設定するこ とは可能か。	不可。抛出できる選択肢 を複数用意する必要がある。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(2)
4	規約記載事項 (加入者掛金)	「複数の具体的な額」とあるが、 複数設定したとしても、個人単位 でみれば、限度額との関係で実態 として一つを選択肢しかない場合 や一つを選択肢も選べない場合も 「複数」と見做してよいか。	可。限度額との関係で個 人単位ではそもそも加 入者掛金を抛出できな い場合もあり、本件もや むを得ないものと思料。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(2)
5	規約記載事項 (加入者掛金)	「年1回の変更」について、毎月 の掛金の設定に加えて年2回の賞 与月のみ掛金を上乘せする方法も 含まれるのか。	賞与時の掛金増額は認 めない。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(4)
6	規約記載事項 (加入者掛金)	加入者掛金を、①令第6条第4号 に該当する場合は、加入者掛金は 事業主掛金と同額にする、②規則 第4条の2第1号に該当する場合 は、加入者掛金は令第11条に定 める抛出限度額から事業主掛金を 控除したものとする、旨を予め規 約に定めておけば、事業主は加入 者からの変更指図なく当該金額に 変更することは可か。(当該金額は 規約に定めた掛金の選択肢とは異 なるものとなるが問題ないか?) 加入者掛金は令第11条に定める 抛出限度額から事業主掛金を控除 した額を超えない加入者掛金選択 肢のうち、加入者が選択した額と することは可能か。	変更は可能であり当該 金額が規約に定めた掛 金の選択肢とは異なる ものとなるが問題ない。	法3条3項7の 2号 通達第1-3(4)
7	規約記載事項 (加入者掛金)	前払い退職金(給与支払)とDCの 事業主掛金が選択制の場合、加入 者抛出できる額や変更の取扱いに ついて違いはあるのか。	加入者掛金について、選 択制であるか否かによ って取扱いに違いはな い。	法19条4項 令6条4号
8	規約記載事項 (加入者掛金)	加入者掛金を給与から控除できな い加入者の取り扱いについて、以 下の①、②、③の取扱いは可能か。	①規約に定めれば可。掛 金をゼロ円とする場合 は1回とカウントしな	法21条の3 1 項 通達第1-3

企業型年金加入者掛金に関するQ&A

		<p>①加入者本人からの同意なく掛金を0円としてもよいか。その場合年1回の変更に該当しないという理解でよいか。</p> <p>②加入者本人からの同意なく、控除可能な額としてよいか。その場合年1回の変更に該当しないという理解でよいか。</p> <p>③別途加入者本人から事業主経由で掛金を拠出することは可能か。</p> <p>④給与額の不足等で給与控除できない場合、対象月の加入者掛金をゼロとし、翌月以降、給与控除できる状況となった際は、「年1回変更」に該当せず、加入者掛金を給与控除してよいという理解でよいか。</p>	<p>い。</p> <p>②不可。</p> <p>③規約に定めれば可。但し、拠出月内に事業主が加入者から、掛金を受け取る必要がある(規約に定めることによって不可とすることもできる)。</p> <p>④よい。</p>	
9	規約記載事項 (加入者掛金)	<p>同一事業所で、就業規則等で定める職種等により加入者掛金の額に異なる選択肢を設けることは可能か。</p> <p>例) 総合職は0円、10,000円、15,000円、20,000円からの選択制 一般職は0円、5,000円、10,000円、15,000円からの選択制</p>	<p>事業主掛金の額が職種等により異なっているのであれば可。</p>	<p>法3条3項7の2号 規約記載事項第7の2</p>
10	加入者掛金の変更	<p>休職(無給)になっても事業主掛金が中断されない規約において、加入者掛金は任意で止めることができるのか(賃金は無給で、給与天引きする原資がない)。また、これも年1回の変更にカウントされるのか。</p> <p>仮に払い続ける場合、事業主が立替をし、別途会社に納付するという方法を取ればよいのか。</p>	<p>停止することは可能。マッチング拠出を停止(やめる)する場合は1回とカウントしない。再開も同様。</p> <p>立替は義務ではないが、もし立替をした場合には、事業主は拠出月内に加入者から、立替えた資金を受け取る必要がある。</p>	<p>法21条の2 1項</p>
11	加入者掛金の変更	<p>拠出中断事由に該当することにより事業主掛金が拠出されない場合には、加入者掛金も拠出することができないことになるのか。</p>	<p>事業主掛金が拠出されない場合は、加入者掛金も拠出できない。</p>	<p>法4条3の2項</p>
12	加入者掛金の変更	<p>前月分の加入者掛金を前月の給与から控除することは認められていないが、前月分の加入者掛金を当月の給与から控除できなかったときは、事業主が立て替えて加入者掛金を拠出の上、翌月の給与から</p>	<p>不可。</p>	<p>法19条3項</p>

		控除することは問題ないか。		
13	加入者掛金の変更	規約等で「加入者掛金拠出と事業主掛金拠出の合計額を資産管理機関に納付をすること」を定めてもよいか。	よい。	法 21 条の 2
14	加入者掛金の変更	事業主掛金増額により加入者限度額が増額する場合、あわせて加入者掛金額が自動的に増額することはなくても、差し支えないか。	差し支えない。事業主掛金が増額したことにより加入者掛金額が増額する場合、加入者の意思に基づき年 1 回の変更により増額することとなる。	法 21 条の 2 1 項
15	加入者掛金の変更	中断（加入者掛金の 0 円選択）と停止（マッチング未実施）は別の認識でよいか。	停止・中断という概念は無い。加入者掛金の額が 0 円の場合は、すべて停止（マッチング未実施者）とする。	法 21 条の 2 1 項
16	加入者掛金の変更	「加入者掛金の額の決定又は変更方法」について、加入者の任意による中断や再開は可能か。可能な場合、令第 6 条第 4 号に定める「年 1 回の変更」に該当するのか、あるいは該当せずに、いつでも対応できるのか。	加入者掛金の拠出を停止、再開する場合は年 1 回の変更とカウントしない。なお、規約で定めれば再開できる月を年 1 回以上の特定月とすることは可。	法 21 条の 2 1 項
17	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<ul style="list-style-type: none"> ・変更できる年 1 回の「年」は規約に定めればよいか。 ・時期や期間については退職金規定等で定めればよいか。 ・連合型や総合型の規約の場合、事業所毎に別表で規定してもよいか。 	いずれも可。	法 3 条 3 項 7 の 2 号 令 6 条 4 号 通達第 1-3(4) ①
18	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	加入者掛金を開始する場合の手続きを規約で定めるとあるが、募集期間や申出期限等のスケジュールまで記載する必要があるのか。たとえば、「加入者等は毎年 N 月までに事業主に申し出ることにより N+2 月から加入者掛金を拠出することができる」という程度で問題ないか。	本人の意思が確実に伝わる必要があることから、書面等で確実にその意思を把握できるようにする必要がある。	法 3 条 3 項 7 の 2 号 規約記載事項 7 の 2
19	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	加入者掛金拠出の新規導入時期に加入者掛金を設定するが、翌年以降は、導入時期と異なる時期を変更期間とすることは可能と理解し	よい。	法 3 条 3 項 7 の 2 号 規約記載事項 7 の 2

企業型年金加入者掛金に関するQ&A

		てよいか。		
20	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<p>「加入者掛金の額の変更は年1回に限ること」とあるが、具体的にはどういふことか。以下の例示は認められるという理解でよいか。</p> <p>①同一プラン内の事業所単位で「年」を定め、その期間内に一度変更する。</p> <p>②同一プラン内の事業所単位で「年」を定め、毎年一定月に変更する。</p> <p>③同一プラン内全ての事業所で同一の「年」を定め、その期間内に一度変更する。</p> <p>④同一プラン内全ての事業所で同一の「年」を定め、毎年一定月に変更する。</p> <p>⑤加入者単位で「年」を定め、その期間内に一度変更する。</p> <p>⑥加入者単位で「年」を定め、毎年一定月に変更する。</p> <p>また、「年」の定めを変更することは可能という理解でよいか。</p>	<p>①可。</p> <p>②可。</p> <p>③可。</p> <p>④可。</p> <p>⑤可。</p> <p>⑥可。</p> <p>年の定めを変更することは可。</p>	<p>法3条3項7の2号</p> <p>規約記載事項7の2</p>
21	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<p>「加入者掛金の拠出を開始する場合の手続き」について、規約へは「担当部署に申し出る」という記載として、詳細は、企業内にて別途定めるといふ取扱いは可能か。</p>	可。	<p>法3条3項7の2号</p> <p>規約記載事項7の2</p>
22	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<p>「加入者掛金の決定及び変更の方法」について、詳細は企業の退職金規程等に定めて、規約には引用条文のみを記載する取扱いとしてよいか。(事業主掛金と同様の記載方法とする)</p>	可。	<p>法3条3項7の2号</p> <p>規約記載事項7の2</p>
23	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<p>新入社員で加入と同時に加入者掛金拠出を申し込み、その後1年たないうちに、規約で定めた年1回の加入者掛金変更タイミングが来た場合は、変更可能と理解してよいか。</p>	開始は変更には該当しないため、よい。	<p>法3条3項7の2号</p> <p>規約記載事項7の2</p>
24	規約記載事項 (加入者掛金の決定、変更方法)	<p>掛金変更時期を年1回と定めた場合、それ以外の時期に入社した者について、次回変更時期まで加入者拠出を認めないとするは可能か。</p>	変更時期を規約で定めていけば可。	<p>法3条3項7号の2号</p>
25	一定の資格	加入者掛金の拠出を認める対象	不可。事業主掛金が拠出	法19条3項

		を、実施事業所内の一定の職種、一定の勤続期間、一定の年齢により区分してよいか。	される者は全員加入者掛金拠出の対象者。	通達第 1-3(5)①
26	規約記載事項 (事業主返還)	令第2条の「個人別管理資産額のうち当該事業主掛金を原資とする部分」の計算方法は、 (個人別管理資産額の合計) × (事業主掛金総額) / (事業主掛金総額 + 加入者掛金総額 + 他の企業型年金に係る資産管理機関又は国民年金基金連合会からの移換額 + 厚生年金基金、確定給付企業年金又は企業年金連合会からの脱退一時金等相当額等 + 適格退職年金制度、退職金制度等からの移換額) として問題ないか。	規約で定める事項であり、労使で協議のうえ決定するもの。ただし、加入者掛金を拠出しているにも関わらず、加入者への返還額が0円とならないよう配慮する必要がある。	法2条12項 法3条3項10号
27	加入者掛金の還付	・掛金過入金等により還付が発生した場合、加入者掛金分の返還方法の制約はあるか。 ・事業主経由で返還して、給与とあわせて支給することで問題ないか。	・ない。 ・問題ない。	
28	脱退一時金	脱退一時金の適用要件は、個人拠出も含めた全額で判断するという事は個人拠出額の上乗せで要件以上の残高になったら脱退一時金対象外となるという理解でよいか。	よい。	法2条12項 法附則2条の2 法附則3条
29	その他 (個人別管理資産の管理)	マッチング拠出実施後は、加入者の個人別管理資産はどのように管理されるのか。	マッチング拠出実施後は、運用から給付まで一体の個人別管理資産として管理される。	法2条12項
30	その他 (拠出限度額の管理)	拠出限度額の管理は事業主が行うという認識でよいか。	よい。	法20条

確定拠出年金投資教育ハンドブック

2014年11月発行

編集／発行 企業年金連合会 会員センター
〒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 会員センター 代表）

本書の全部または一部の複写・複製・転記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。