



DCエクセレントカンパニー2019 受賞企業による 継続教育事例の紹介

ホクリン

～ 全社員が集うイベント時に毎年継続教育を実施 ～

ホクリン 総務部長 **森本 泰生** 氏

年1回全社員が集まる貴重な場「全社事業部会」において毎年1時間、対面セミナーに時間を割くなど、DCの継続教育に力を入れているホクリン。これまで実施してきた投資教育の内容とその成果について、ホクリンの総務部長、森本泰生氏に発表していただきました。

※本記事は、2019年10月18日に実施した「第8回 日本DCフォーラム」の講演内容を基に構成したものです。

ホクリンのプロフィール・受賞理由

プロフィール

本社：東京都新宿区 業種：システム開発 従業員数：137人（単体）

受賞理由

社員の老後資産形成意識の向上を強く意識され、年1回全社員が集まる貴重な場において継続教育のために1時間を割いて、毎年対面セミナーを継続している。さらにDCへの関心喚起を図るため、セミナー直前に全社員の運用状況や分散状況を積極的に開示するなどの工夫を行っている。分散投資の推進の結果、元本確保型の残高は導入以来年々低下し、この5年では15%以上減っている。

▼DCエクセレントカンパニーの詳細はこちらをご覧ください。

【DCをより活用されるよう頑張った受賞企業はこの7社！】

https://www.npo401k.org/wp-content/uploads/2019/11/2019Commendation_release2.pdf



森本 泰生 氏

徐々に自助努力型の制度へとシフト

当社は1984年に設立されたシステム開発やビルメンテナンス事業を手掛ける企業で、売上の8割をシステム開発事業が占めています。

当社では2010年に成果主義を取り入れて退職金制度をポイント制に変えたタイミングで、適年からDCにシフトしています。DCは全員加入で想定利回りは2%に設定しています。

また2013年にはマッチング拠出を導入、さらに2016年には契約社員にも選択制のDCに加入できるよう規約を改訂しました。

それとは別に連合型の厚生年金基金に加入していましたが、2016年に代行返上し、清算しました。財政状況は健全で剰余財産もあったため、キャッシュバランスに変えました。

したがって現在の退職給付制度は、キャッシュバランス、DC、退職一時金の3つで構成されています。時代に翻弄されながら制度が変遷してきた感もありますが、徐々に自助努力による制度へとシフトしてきました。

全社イベントで毎年DC教育を実施

DCの投資継続教育と従業員サポートですが、中小企業ゆえに従業員一人ひとりの顔は見える一方で、総務部門も少人数であるゆえ業務を行っているため、できることには限りがあります。また、社員の多くが受託先に常駐して開発を行う勤務体系であるため、本社に出社するのは月1回程度となっています。

それらを考慮し、会社のイントラネットを利用してワンショットの情報の発信に注力しています。たとえば、DC資産の毎年度の運用利回りと日経平均株価を合成したチャートなど、誰が見てもわかるデータをシンプルに表示し、複雑な説明は入れずに発信することに専念しています。

DCを導入して10年が経ちましたが、全員がレコードキーパーのウェブサイトアクセスすることができる環境であるにもかかわらず、かたくなに閲覧しない人も2～3年に1人か2人います。そうした「ウェブサイト難民」が指定運用方法になると救いようがありませんから、見つけ次第、フェイス・トゥ・フェイスでフォローしています。

新入社員への投資教育は、入社後に2カ月間行う研修の最初と最後に1時間ずつ、社内の人員が講師を務める形でDCについて説明する時間を設けています。入社直後の1回目は加入時の基本的な説明を行い、研修終了時の2回目では資産運用の説明をしています。

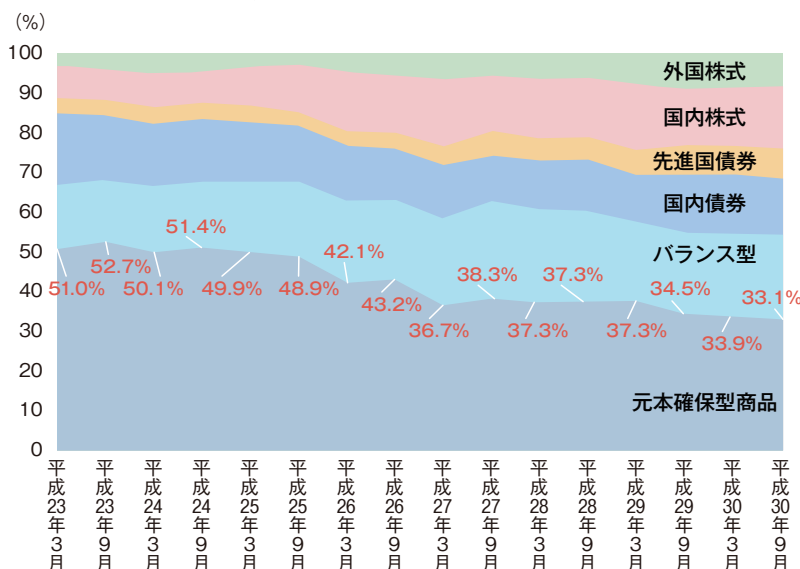
もっとも、この時期の新入社員は社会人になったばかりで、覚えることが非常に多く、DCのことまで頭がまわらないのが実情でしょうから、「意識の片隅にでも残ってくれば儲けもの」といった覚悟で臨んでいます。

それから、毎年6月～7月には「全社事業部会」という全社員を対象としたイベントがあります。これは社長・副社長以下、全社員が集まって半日かけて事業内容を認識しあう場ですが、DC導入時から10年間、このイベントで毎年時間を割いて、全員に対して継続投資教育を行っています。

資産形成全般や時事テーマなど、当社で企画・テーマを決め、運営管理機関の講師に話をしてもらいます。

ホクリンのDC運用資産の変遷

投資信託比率が20%近く上昇



元本確保型商品の割合は導入当初50%を超えていましたが、足元では30%強まで減り、これまでやってきたことが報われた気がしています。

中小企業ゆえに越えられない「3つの壁」

中小企業であるがゆえに、できることには限界があるのも事実で、個人的には越えられない「3つの壁」があると感じています。

1つ目は、若手社員のリスク回避傾向です。当社では、40代の投資信託の比率は80%くらいになりますが、20代は50%くらいです。当社に限った問題ではないかもしれませんが、この解決策が見当たらない状況です。

2つ目は、運用商品決定に至る加入者へのサポートです。われわれ中小企業は、大企業の皆さんのように運営管理機関から手厚いサービスを受けられず、法律的にも自らが行えることには限りもあり、八方塞がりの状況です。

3つ目は、情報過多で立ちすくむ加入者をどう救うかです。昨今、銀行や証券会社はもちろん、投資信託のプロガーなど、資産運用にまつわる情報があふれています。中には適切とはいいがたい内容のものもあり、企業としてどうアドバイスしていけばよいかわからない状況です。

総務でもDCに費やせる時間は、業務全体の数パーセント程度です。そういう状況であるからこそ、「全社事業部会」という当社最大のイベントで毎年1時間も継続投資教育に時間を割いてくれている経営陣には非常に感謝しています。継続投資教育の内容やレベルもさることながら、そうした重要なイベントの中でDCに触れる機会があること自体、いろいろなプラスの効果があると思っています。

だからこそ「相談できる総務がいつも一緒にいるよ!」というメッセージをあらゆる場面で発信し続け、その結果が先述の元本確保型商品の比率低下につながっていると自負しています。

もっとも、中小企業なのでちょっと力を抜けば半年後・1年後にいろいろなことが劣化しますから、そのため気を抜かずにやっていかなければなりません。10年間やってきたことは立派な当社のDNAになっていますので、確実に次の世代に承継していくことがわれわれの使命です。

DC



記事に関するご意見・ご感想やDCに関するお取り組み等については

dcjoho@np0401k.org

までお願いいたします。