

企業型確定拠出年金に見る情報提供のあり方について ～誰も取り残さない金融教育を拡げるために～

株式会社 オフィス・リベルタス 取締役
大江加代

確定拠出年金は 2001 年に施行され今年には 20 周年を迎える。iDeCo と愛称がついた個人型確定拠出年金の方が脚光を浴びることが多いが、実は、企業の退職給付制度として導入される企業型確定拠出年金（以下、「企業型 DC」という）は 2021 年 2 月末現在 37,811 社に導入され 751 万人が加入している。同時点の iDeCo 加入者 189 万人の 4 倍の加入者があり、圧倒的に人数が多い。さらに企業型 DC の加入者は、本人の意思というよりは会社が制度を導入したために加入することになったという人が大半であり、「投資信託」のような価格変動商品について企業型 DC で初めて触れたという人が多いという特徴がある。

普通の会社員にとって「投資信託」や「つみたて投資」、そして「年金」「退職金」といった内容は耳慣れないことばかりであり、それを伝えるために私を含めて業界関係者は鋭意努力を積み重ねてきた。20 年間かけて企業型 DC の現場で加入者に伝えるために磨かれてきたノウハウは、現在、初めて投資信託の積み立てをする人たちへの情報提供にも活かされており、今も様々に新たな試みが行われている。

そこで、企業型 DC における加入者教育とはどのようなものか、その現状と課題を述べ、そこから今後投資信託の積み立て等、「投資を通じた資産形成」が広がるために必要と思うことを述べさせていただければ思う。

1. 企業型 DC の特徴と継続教育の重要性について

企業型 DC の加入者教育においては、「加入者が自分で自分の年金資産を運用できるようになること」を進める上で欠かせない「公的年金制度」、「自社の退職金制度」、「金融商品・資産形成の基礎知識」、そしてサポートツールの紹介といった相当なボリュームの情報提供が必要となる。そして全ての社員にこれらの情報を提供するためには就業時間、あるいは就業以降の時間を割くこととなるため、どうしても時間は限られる。結果、その時点で伝えるべき情報を究極まで絞り込まざるを得ない。ポイントを絞って大切なことを伝えるという意味では非常に理に適った方法なのだが、受け止める側の年金や資産運用に関する知識や経験はそれほど多くないため、「伝えた」ように思っても「伝わっていない」という問題が多々発生する。そもそも運用というものは 1 回でわかりやすく伝えることはかなり困難だ

し、経験なしに理解することはまず不可能であろう。

このため、制度を導入した後も継続的な教育や情報提供の実施が必要であり、法令上もこの「継続教育」は努力義務（確定拠出年金法第22条）とされている。しかしながら、企業型DCの継続教育実施状況は「企業型DC担当者意識調査」^{※1}によれば代表事業主^{※2}では10年以上約6割の状態が続いている。一方、非代表の事業主は4割^{※3}しか実施できていないという実態がある。

継続教育が行われないと、元々関心が低い人に対して「運用できる期間は限られており、刻々とその機会が減りつつある」ことに気づいてもらう機会さえなくなってしまう。本人が「資産形成」に関心を持てるタイミングも多様化している働き方や暮らし方同様に様々である。だからこそ、せめて10年に一度は全員がしっかり考える機会を提供することが必要ではないだろうか。

2. 小規模企業ほど継続教育の実施割合が低いという現実

この継続教育の実施率は事業主の規模が小さくなるほど低いという傾向が長年続いている。加えて、事業主の規模が小さいほど、元本確保型の比率が高い傾向がある^{※1}。元本確保型の商品で老後資産形成をすることが悪いわけでは全くないが、「運用」や「投資信託」の話は一度聞いただけで理解し、それをふまえて行動できることは皆無に近く、経験しながらすこしずつ理解を深めていくものだと考えると、継続教育の機会がないことと高い元本確保型比率の間には関係があると推測される。さらに、退職金の水準が企業規模と相関がある^{※4}ことを鑑みると、老後資金準備の必要性が高いのではないかと思われる小規模な事業主で継続教育があまり実施されていないことに非常に強い懸念を頂いている。

「継続教育が実施されている企業と実施されていない企業の違いは何か」、多くの企業に取り組み内容だけでなく実施に至る過程のお話を伺わせていただいているとやはり、特徴がある。

3. 継続教育が行われている企業と行われていない企業に共通すること

加入者向けの情報提供が継続的に実施できている企業では3つの共通点が存在する。ひとつめは、実施することが組織として承認されており、「人」、「時間」、「予算」が手当てされている。この有無は大きい。2つめは「加入者目線の企画」である、継続的に実施して効果を上げるためには加入者に自分ごととして関心を持たせる工夫が必要で、そのことが、加入者がきちんと理解して行動に移すという結果にも繋がる。3つめは「効果検証」である。これは加入者教育を業務として行う以上当たり前のことではあるが、次年度の企画、つまり

継続的に実施する上でも欠かせない。

逆に、継続教育が行われていない企業に共通しているのが、「経営者に継続教育の必要性が理解されていない」という点である。企業型 DC の場合、事業主は掛け金を出すだけでなく、加入者に運用責任を負ってもらう以上、自分の確定拠出年金の資産を提示されている商品に配分して運用するに足だけの教育や情報提供を行うこと義務が課されている。しかし、どうもこのあたりが、導入の際に経営層にあまり認識されずに、「運用結果は加入の自己責任」であることが「運用を始める、その後の過程において自己責任なので会社として何もなくてよい」という間違った解釈で理解されていることが多い。こういう場合、経営側の無理解によって継続教育は「人」「時間」「予算」という厚い壁に阻まれ実施が厳しくなる。

4. 情報提供として好ましい5つの事例

実際の継続教育の内容や手法は、実にさまざまである。それは、各社の就業形態によって通常用いられる情報提供手段や、教育研修や営業会議などコミュニケーションする場や形式が異なるからである。いろいろな制約がある中でも、関心が低い人にも情報を届け、誰も取り残さない教育ができるよう工夫されている現場も多い。そこで、ここでは筆者がヒアリングした中から、多くの場で活用できそうな良い情報提供事例を5つ紹介したい。

- ① 初期登録などの少し面倒な手続きは新人研修やセミナーといった他の人と一緒に済ませてしまう。
- ② 昇格時研修や営業報告会議といった参加必須の会議など関心の有無にかかわらず参加しなければならない場を活用する。
- ③ 資産配分や加入者掛け金の拠出をするといった本人に選択を求める際に、「変更せず現状のままで良い」「申し込みしない」といった選択肢を設け、全員に意思表示を義務づけることで全員に自分ごととして考えてもらう機会を作る。
- ④ 加入者の関心と理解の格差は制度導入後年々開いていくので、アンケートや簡単なテストによってレベル分けを行い、その人に合った内容を受講させることでニーズと伝える情報のミスマッチを防ぐ。
- ⑤ 本人が受け取る退職一時金や確定給付企業年金も社内イントラや給与明細等で現在の老後にむけた資産形成状況を“見える化”し、自分事として考えられる環境を整える。

5. 加入者側の課題

教育ということでは情報提供を受ける側の加入者にも課題はある。行動経済学におけるさまざまな実証実験でも明らかになっていることだが、人間は「考える」「判断する」とい

う面倒なことはできれば避けたい傾向がある。DCの加入者も自分で商品の特性を理解し判断するという面倒なことよりも「おすすめ商品」などの考えなくて済む「答え」を強く望む。しかし、本来、資産運用はDCだけでなく、それ以外の資産をトータルに捉え、リスクに対する耐性などひとりひとり全く異なる要素を加味して考えるべきものである。将来受けとる退職金などの大きな資金を管理・運用していくためにも、確定拠出年金のような比較的少額の積立投資で自分なりに判断し、その結果に一喜一憂しながら、気を付けるべきこと、やってはいけないことを身に付けていく機会を逸すべきではない。

もうひとつ、最近気になるのが「つみたて投資」に対する認知と関心の高まりからネットの「商材」として「つみたて投資」関連のコラムや動画があふれかえっており、その内容について玉石混交の状態にあることだ。その結果、特に初心者にとっては、正しい情報を選別することは難しく、運用の正しい知識を得ること自体のハードルが高くなっているように感じられる。

6. まとめ

最後にまとめとして、「企業型DCの継続教育の実情」から整理した課題を基に、「資産形成層がより一層拡大するために基礎的な金融情報の提供」に関して必要と思われることを5点申し述べる。

① 「資産形成」に関する情報提供も「長期」「分散」「継続」が大切

投資初心者には1回ですべてのことを伝えるのは難しい。1回の情報は絞り、その人のステータスに合った情報を、適宜適切なタイミングに時間を分散して、継続的に実施することが望まれる。

② 公的な機関が実施する金融教育は人的・資金的な制約のある先を優先

投資信託協会を含む各団体が作成された豊富な金融教育コンテンツは中立公正でよいものが多いので、より一層認知を上げ、活用されるようにしていただきたい。その際に従業員数が少ない企業にぜひアプローチ頂きたい。規模が小さいと民間の金融機関や教育専門会社がビジネスにならないためカバーされにくく、社内で金融教育を企画・実施する人的・資金的余力がない実情がある。金融庁はじめ各金融団体が金融教育サポートを行う際には、ぜひ中小企業を中心にサポートするような施策をお願いしたい。

③ 金融知識にとどまらない金融教育

限られた収入から資産形成を考える上で欠かせないのは、公助・共助のしくみやそのレベルを知ることである。そしてそこでカバーされない部分に、集中して資本投下することが効率的な資産形成となる。社会保障に対する正しい知識が資産形成においては不可欠である。

④ 「情報提供」の改善を図るためのデータの整備

マーケット急変時に DC やつみたて NISA の加入者がどのような行動をとったのか、という情報は、加入者に何が理解され、どういった情報を今後伝えていかなければならないかということを考える上で貴重な情報となる。

関係機関の協力により、データが整備され、公開されることを願う。

⑤ 企業型 DC におけるガバナンス強化と継続教育の完全実施

ここ数年意識が高まりつつある「DC のガバナンス」は、加入者目線の制度運営が継続的にできる体制を求められる。企業型 DC 導入企業においては一定のコミットを経営に求めていくことになるので継続教育の実施には追い風である。この流れに沿って継続教育も完全実施を目指すべきである。冒頭でも述べたが企業型 DC の加入者は、企業型 DC で初めて投資信託に触れる人が多い。この人たちに正しい知識を届け、よい経験を積んでもらうことは資産形成層の拡大には不可欠である。

「すべての人に世界の経済成長を届けることで誰もが豊かな資産形成を実現する」ために、誰も取り残さない金融教育が広がっていくことを心から願う。

※ 1 「企業型 DC 担当者意識調査 2020」実施主体 NPO 法人 確定拠出年金教育協会
2005 年より毎年代表事業主の DC 担当者にアンケートの形で運営実態を調査している。
継続教育については「過去 3 年以内の実施」を基準にして聞いている

2020 年調査の有効回答企業数 1618 社

https://www.npo401k.org/2021/01/28/dc_pic_report_2020/

※ 2 企業型 DC は複数の事業主が一つの規約に参加することができ、その複数の事業主を代表して厚生局への申請等を行う事業主を「代表事業主」といい、それ以外の参加事業主を「非代表事業主」という。

※ 3 「企業型 DC 運営実態に関する調査 2017」実施主体 NPO 法人 確定拠出年金教育協会

厚生労働科学特別研究事業「確定拠出年金の個人型加入者への投資教育と企業型確定拠出年金の運営管理機関モニタリングについて」の中で代表・非代表事業主を対象として 2017 年に実施、継続教育設問は※ 1 と同じ。有効回答企業数代表事業主 1,395 社、非代表事業主 1,797 社

※ 4 平成 30 年就労条件総合調査

第 45 表 学歴・職種、勤続年数階級、企業規模別会社都合退職者 1 人平均退職給付額