

職域における 金融経済教育の実践例

特定非営利活動法人
確定拠出年金教育協会
理事 大江加代



職域における金融経済教育

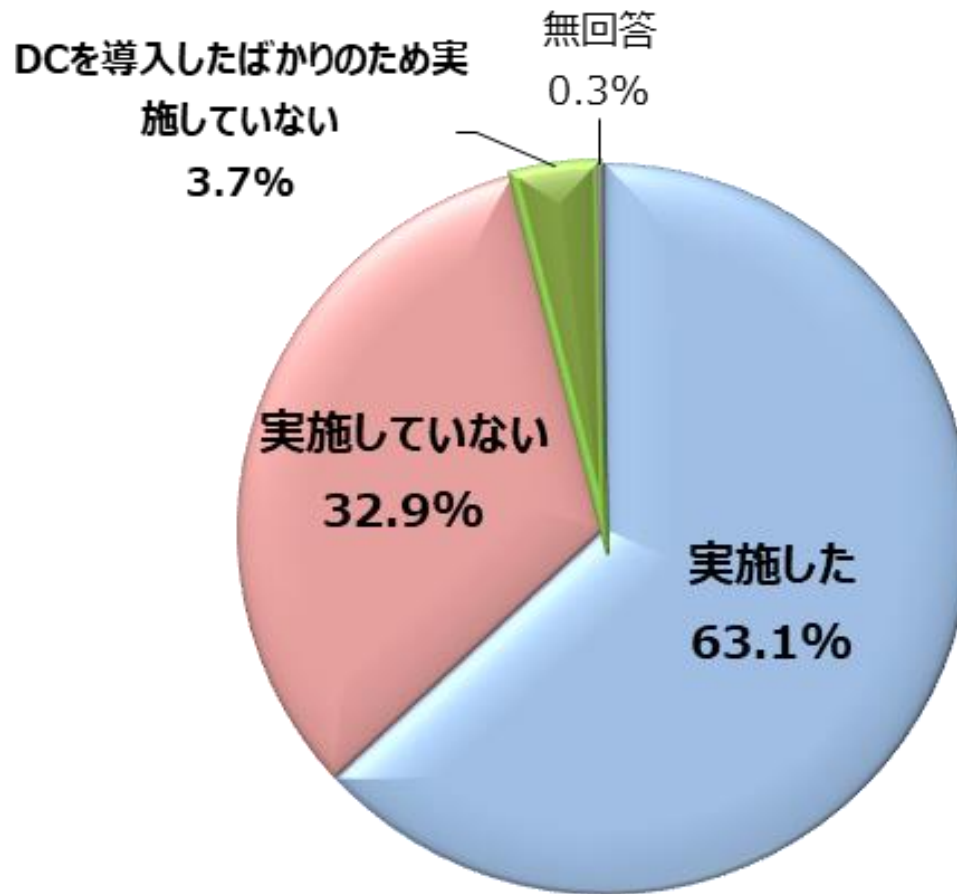
従業員と会社、それぞれのメリット・デメリットを整理してみると

	従業員側	会社側
メリット	一般論ではなく、自社の報酬体系・ベネフィットに基づいた情報で学べる →自分ごととして理解しやすく、アクションまで実行しやすい 老後資産を下支えする退職金・企業年金の理解 →老後不安の解消・選択の自由度アップ 安心感をベースに、業務に前向き（新しい発想・チャレンジ） →報酬アップ・昇進	社員の経済的な安心感の醸成 →前向きな業務遂行による生産性向上(人的資本の向上) 報酬以外のベネフィットの理解・活用 →自社の付加価値・従業員ウェルビーイングの向上 社員の金融トラブル防止 →会社も守る
デメリット	一定の時間と手間を要する 即効性がないものも多い	



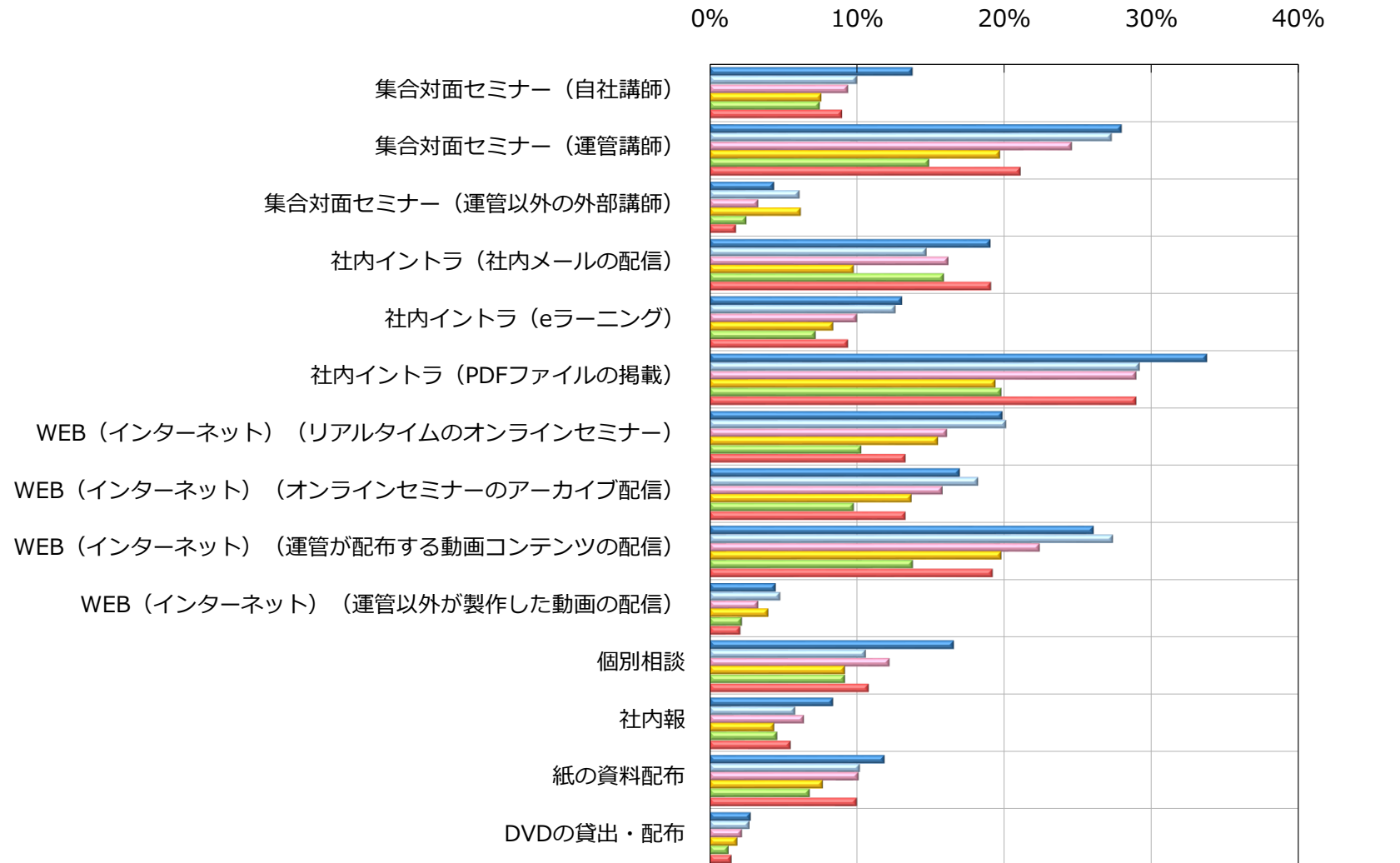
DC導入企業の過去3年に継続教育実施率

法令上の努力義務でもあり、規約ベースで6割以上が実施



データ出所：特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会「企業型DC担当者意識調査2024」
<https://home.dcnenkin.jp/investigation/responsible/detail/post-6449/>

法令で定められている項目を中心に多様な方法で実施



■ DC制度内容について ■ 資産運用の基礎について ■ 運用商品について ■ ライフプランについて ■ マッチング拠出や選択制加入促進 ■ 加入者用Webサイトの活用方法

データ出所：特定非営利活動法人 確定拠出年金教育協会「企業型DC担当者意識調査2024」

弊協会では、企業型確定拠出年金の制度運営において熱心な取り組みをされている事業会社を「DCエクセレントカンパニー」として表彰する活動を2011年から毎年度実施。

表彰することで内外に広くその良い取り組みを知っていただき、制度の健全な発展に寄与することを目的としています。

2018年から厚生労働省・企業年金連合会の後援をいただいております。



< 優秀賞ロゴ >



< 奨励賞ロゴ >

認定ロゴと認定証（見本）



< 認定ロゴ >



< 認定証 >

2023年度 継続教育部門受賞企業 ばいこう堂社の取組み①



会社概要

- 本社；大阪府大阪市
- 営業所；東京都渋谷区
- 工場；香川県東かがわ市
- 事業内容；さぬき和三盆糖の製造販売元
- 従業員数；106名
(2022年12月現在)

移行元制度

厚生年金基金

1. 継続研修

- ✓ 制度加入者全員参加
- ✓ 就業時間内に60分間
- ✓ 毎年5月に実施

2. 研修後の個別面談

- ✓ 制度加入後、継続して3回必須
- ✓ それ以降は希望制
- ✓ 就業時間内に60分間
- ✓ 毎年5月に実施

実施年月		個別面談
2016年10月	制度スタート	加入者全員
2017年5月	1年目	加入者全員
2018年5月	2年目	加入者全員
2019年5月	3年目	希望者 6名
2020年5月	4年目	希望者 5名
2021年5月	5年目	希望者12名 (オンライン面談)
2022年5月	6年目	希望者13名 (オンライン面談)
2023年5月	7年目	希望者23名

2023年度 DCエクセレントカンパニー 取組み紹介動画より

ばいこう堂社の取組み②

加入者への教育スタンス

DC制度を社員が不安なく受け入れ・活用するには継続教育は必須

事業主として顧問FPに依頼しているサポート

1. 研修のたびにDC制度とマッチング拠出についておさらいし、制度への理解を深める
2. ねんきん定期便より受取予想額を把握し、老後の生活資金の過不足を把握し不足を補う対策を考え不安を取り除く
3. 投資リスクの理解を深め、個々のリスク許容度を図り、自身にあった商品選びを後押しする
4. 継続的に個別面談を行い、過去の面談記録をもとに個々のライフプランの変化にも対応しながら、的確にアドバイスする
5. DC資産の受取時期には、リタイアメントプランをふまえ受け取り方について一緒に検証する
6. 会社がDC掛金によって老後の資産形成支援を行っていることをお伝えし、長期的に働くことを推奨する



2023年度 継続教育部門受賞企業 住友理工社の取組み①

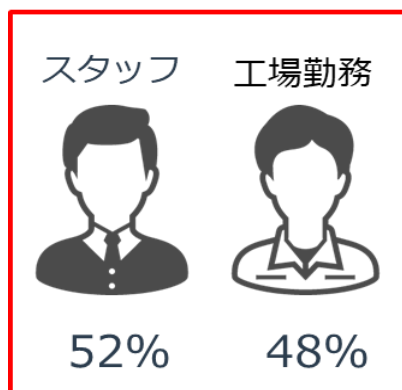


所在地／■グローバル本社 名古屋市

■小牧本社 海外20か国に拠点

従業員数／4,406名 うちDC対象者名3,685名

人数割合



2020年度の取組み

17/30

DC基本方針の策定

★金銭的な安心感

★私生活の充実



豊かなセカンドライフを迎えられるよう、
そして住友理工に入社して良かったと感じてもらえるよう、
従業員一人一人の金融知識向上に努める。

【住友事業精神】

第二条 我住友の営業は時勢の変遷理財の得失を計り弛張興廃することあるべしと雖も
苟も浮利に趨り軽進すべからず。

⇒ 自分の将来についても関心を抱き、社会変化を的確に捉えて行動に移してほしい。

2023年度 DCエクセレントカンパニー 取組み紹介動画より

©2023 Sumitomo Riko Company Limited. All Rights Reserved.

2023年度 継続教育部門受賞企業 住友理工社の取組み②



若年層にフォーカスした研修を新設

2021年度の取り組み

若手向けのDC継続投資教育を新設

任意研修では無関心層の参加が見込めなため、全員参加できる研修を用意したいなあ…



若手のDC関心度が課題
どうしたら興味を持ってくれるか…



・人材開発部門が主導している

「階層別昇格者研修」(対面)

のカリキュラムにDC継続投資教育を追加

■全員参加が可能となるが、

全員参加であるがゆえの**課題**も…

2021年度の取り組み

若手向けのDC継続投資教育を新設



課題

例) 技能職6級(※)昇格者研修
(※) 20代30代の工場勤務社員
「加入：44名」「未加入：12名」

DC関心度の向上はもちろん、未加入者も一定数いることから未加入者のDC加入意欲を向上させることも求められる。

取り組み

パネルディスカッション形式の研修

講師

受講生代表
(人事若手社員)



受講生

●講師と受講生代表(人事若手社員)がタッグを組んで講義

●講義の所々で、受講生代表が講師へ質問



受講生代表「運用割合の変更など、どうしたらできるんですか？」
講師「専用サイトの運用シミュレーションをご紹介します。」



2023年度 継続教育部門受賞企業 住友理工社の取組み③



工場勤務者への情報周知を工夫している

- 工場勤務者の上長へ案内用紙配布
⇒ 部下へ直接手渡し

実際の案内チラシ

住友理工社員
(執行役員・基幹職
総合職・技術職
事務職)
対象

利用可能期間
2022/9/16(金)から
2022/10/14(金)まで

確定拠出年金「Yes-No診断」
～診断結果に応じてあなたに合った
各種サポートをご案内いたします～

オンラインセミナー多数！
iDeCoオンラインセミナー必須！
iDeCoオンラインセミナー
お金のプロ個別サポート 等
(ファイナンシャルプランナーとの個別相談)

- ・確定拠出年金に興味はあるけど、
何から始めたらいいかわからない・・・
- ・2022年10月からiDeCo(個人型確定拠出年金)
に加入できるって本当？

こうした様々な声に応えるべく、
一人一人の状況に合ったサポートがわかる
「Yes-No診断」をご用意いたしました。

Yes-No診断は
右記QRコード
からアクセス！

YES-NO診断でご案内する
主なサポートは裏ページをご確認ください。

取り組みの効果

KPI達成状況

● 数値目標

年度	webアクセス	加入率
2022年度	32%	87%
2023年度	35%	88%
2024年度	38%	89%
2025年度	40%	90%

● 2022年度末達成状況

webアクセス	加入率
32%	86%

● 無関心層に有効な取り組み

- ✓ 対面型で若年層が全員参加できるセミナーを用意
⇒ 住友理工では既存の階層別昇格者研修にDC枠を新設
- ✓ 情報/想いがなかなか行き渡らない工場勤務者への情報周知には、
現場上司を巻き込める手法が肝
⇒ 住友理工では上長から教育資料を直接手渡し





2023年度 継続教育部門受賞企業 オオヤマ社の取組み①



概要

1945年創業 機械・締結部品商社

国内13拠点 本社(東大阪)、12営業所

国外3拠点

上海・天津・ホーチミン

従業員数 173名

DC継続教育



〈目 標〉

DCが従業員の高齢期の生活の安定に資する制度になるように
ライフプランニングと**資産運用**を自ら実践する必要があることを
理解して、行動してもらう。

従業員の「困った」を
「良かった」に！！

〈テーマ〉

- ・ P C、携帯電話での**操作方法**
- ・ 掛金の配分割合の**変更手順**
- ・ 資産の運用割合(スイッチング)の**変更手順**
- ・ **資産運用**と言えば富裕層だけではない
庶民の人にも利益を享受できるチャンスはある
- ・ マatching拠出の**節税効果**について
- ・ 年金制度に係る**法律改正**など

〈時期と方法〉

年2回(5月, 11月) **全従業員を対象**
にセミナーを実施
隔月の土曜出勤日にある経営管理部の
担当枠を活用
11月は**年末調整の説明会**を実施してお
り、それを拡大

2023年度 DCエクセレントカンパニー 取組み紹介動画より

2023年度 継続教育部門受賞企業 オオヤマ社の事例②

アンケート調査

〔意識調査の実施方法〕

- ①方法 Webによる任意回答方式（所要時間5分）
 - ②期間 2022年11月28日～12月10日
- 基本事項の理解度を知るための質問については
回答画面後に解説図表・グラフなどを掲載した。

〔意識調査の目的〕

①国の年金の理解

- Q) ねんきん定期便を見えていますか
- Q) 国の年金額は月額いくらだと思いますか
- Q) 老後生活費の不足額はいくらだと思いますか

②資産形成への関心

- Q) 資産形成に興味がありますか
- Q) どのような方法で教えてもらいたいですか
- Q) 資産形成で取組んでいるものは何ですか

③DC残高の確認

- Q) DC残高を確認したことがありますか
- Q) 会社からの掛金額を知っていますか

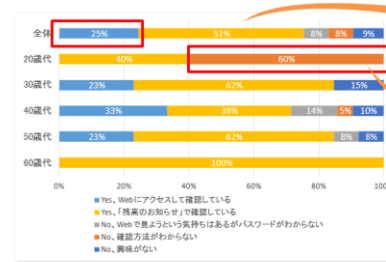
④運用の基本の理解

- Q) 運用手数料が資産形成に影響があることを知っていますか
- Q) パッシブ運用とアクティブ運用の違いがわかりますか
- Q) 自分にあった分散投資をしていますか

〔具体的な質問の例〕

〔意識調査の結果分析例⇒継続投資教育テーマへのアイデア〕

Q DC残高を確認したことがありますか

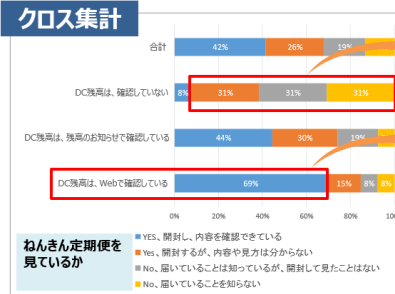


Web確認は
全体の25%にとどまる

20代の60%が
確認方法がわからない

・Web確認のキャンペーンが必要
・20代は方法がわかればできるはず

Q ねんきん定期便を見ているか ⇔ Q DC残高を確認したことがあるか



DC残高を確認していない9割は
ねんきん定期便も見ていない

DC残高のWeb確認者の7割は
ねんきん定期便も確認している

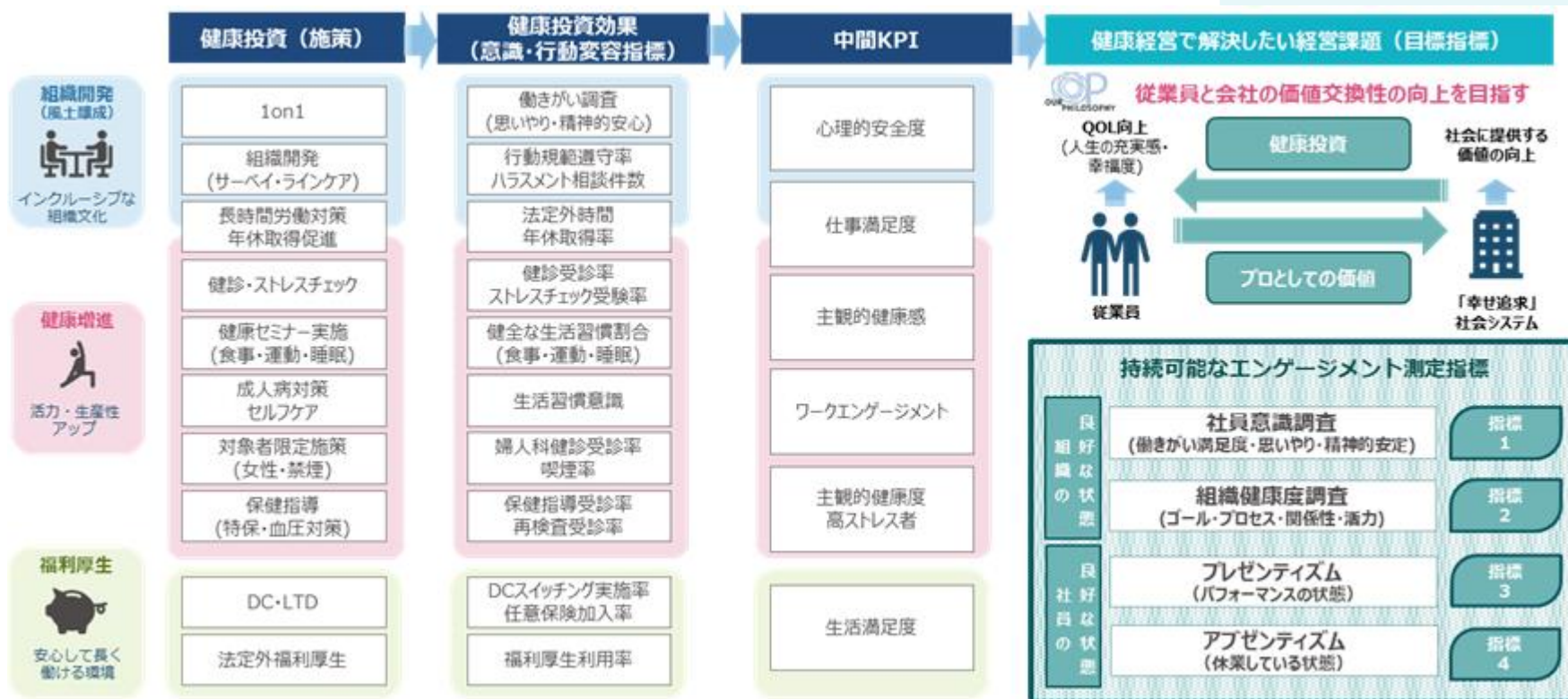
関心の有無による無関心層との
二極化を解消したい



2020年度 継続教育部門・2022年度ガバナンス部門受賞企業 TIS社の開示例①

健康経営

TISインテックグループ



画像出所：TIS株式会社ホームページ<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/health/>



画像出所：TIS株式会社ホームページ

<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/health/>

●福利厚生

社員のライフステージに合わせて利活用できる、法定外福利厚生サービスを提供しています。

育児介護支援や学習サポートなど、当社独自のメニューを用意し、定期的なお得情報を発信するなど、利用を促進しています。(法定外福利厚生サービスは家族も、退職後も利用可能です)

各種法人優待制度など社員の余暇を充実させるサービスもあわせて用意しています。

●資産形成、生活安定に関する制度

従業員持株会制度、財形貯蓄制度といった資産形成の支援や、万が一に備える団体保険制度の充実に取り組んでいます。

2019年度より、社員が予期せぬ病気や怪我による生活へのリスクに対応するため、LTD(長期障害所得補償保険)を開始しました。

LTD制度は、長期療養や後遺障害等により、所得が下がった場合、会社が一定の保証を行うとともに、社員が3段階の保証率を上乗せできるよう設計しています。

将来のリスクに備えるため、フィナンシャルウェルネスの一環として、毎年、説明会を行い、任意加入率は40%を超えています。

●退職金制度

TISでは確定拠出年金(DC)制度及びDCマッチング拠出制度の運営を行い、モニタリングレポートや運用に関係する評価を社員に開示しています。

社員の資産運用の幅を広げるため、豊富な運用商品を提供しており、定期的な運用商品の見直しを実施するとともに、金融リテラシーを高め、それぞれの将来に備えるため、継続投資教育やFP無料相談の機会を提供しています。

このような継続的な取り組みが評価され、2025年DCエクセレントカンパニーの「継続教育部門」と「ガバナンス部門」に両部門に認定されました。





2023年度ガバナンス部門・2024年度継続教育部門受賞企業 コカ・コーラ ボトラーズジャパン社の開示例①



人事戦略



**人的資本の目指す姿、
人材・カルチャー・組織を通じて、
持続的なビジネスの成長に貢献**

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社
執行役員 最高人事責任者 兼 人事・総務本部長
東 由紀

人的資本の 目指す姿		人材		カルチャー		組織	
		●自身の能力開発とキャリアへの強い自律性を持ち、多様な人々との協働により変革を推進 ●会社の成功への貢献と自身の成長を通じて充実感や幸福感を得ている状態		●新たな挑戦と成長を楽しみ、個人・組織パフォーマンスを重視 ●インクルーシブな環境で、多様性を強みとして成功につなげる文化を醸成		●ビジネスプロセスの最適化とデジタル化を通じてより強い組織を実現	
人事戦略	重点 エリア	現場の人手確保	人材の採用・育成・ 定着促進	変革のための 能力開発	パフォーマンス カルチャーの浸透	個々人の主体的な キャリア構築	
	主な 施策	DE&I		人材育成	成長とキャリア	ウェルビーイング	
		●女性管理職の増加 ●男性育児休業取得の促進 ●障がい者雇用の拡充 ●LGBTQ+施策の促進		●次世代タレントの育成 ●自律的なキャリア構築プログラム	●個人・組織パフォーマンスを重視するカルチャーの醸成 ●個人の成長やニーズに応じたキャリアデザイン ●組織強化のための管理職の重要性	●フィジカルウェルビーイングの促進	

人と組織の力を最大化する新たな人事戦略を推進

CCBJHグループが掲げる「すべての人にハッピーひとときをお届けし、価値を創造します」というミッションを実現するためには、当社の社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、会社の成功への貢献と自身の成長を通じて充実感と幸福感を得ているハッピーな状態であることが重要です。中期経営計画「Vision 2028」の土台に「人的資本の強化」を重要な施策として組み込み、その実現のために人事戦略を刷新し、2024年から実行フェーズに入りました。新たな人事戦略では、目指す人的資本の姿を掲げ、持続的な利益成長の基盤となる人的資本を強化することで、「Vision 2028」の目標達成を実現してまいります。

目指す人的資本の姿

「Vision 2028」の目標達成に必須となる人的資本の姿は、経営会議において複数の戦略的選択肢を考慮しながら議論を重ね、「人材」「カルチャー」「組織」の在り方として定義したものです。1つ目の「人材」は、社員一人ひとりが能力開発とキャリアに強い自律性を持ち、多様な社員と協働することで、会社と自身の成長を通じて充実感と幸福感を得ている状態を目指します。2つ目の「カルチャー」は、新たな挑戦と成長を楽しむパフォーマンス重視の風土があり、それぞれの多様な価値観・能力を強みとして成功につなげることができるインクルーシブな職場を目指します。3つ目の「組織」は、今後「Vision 2028」を通じてさらなるプロセスの最適化とデジタル化が進むことにより、社員はオペレーショナルなルーチン作業から解放され、より創造的で戦略的な仕事や、

コミュニケーションによる人との関わり、イノベーション推進など、人間固有の能力が重視される仕事に集中できるようになることで、さらに強い組織となることを目指しております。

この目指す人的資本の姿の実現に向けて、ビジネスが直面する課題に応じた人事戦略の重点エリアを定めました。重点エリアごとに計画する人事施策にKPIを設定し、各部門を統括する執行役員の目標設定に組み入れることで、全社一丸となって取り組みを加速していきます。さらに、人事戦略を確実に遂行するために、取締役会に加え、年間の役員会議の約4分の1の時間を人事戦略の議論の場とし、経営層が人事戦略の実現にコミットしております。

これらの取り組みを通じて、私たちは持続的な利益成長とともに、さまざまなステークホルダーのみならず事業活動を通じて提供する価値の向上に貢献してまいります。



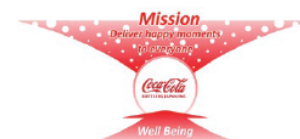
人事戦略

人材の育成とウェルビーイング

ハッピーウェルビーイング

私たちのミッション「すべての人にハッピーなひとときをお届けし、価値を創造する」ためには、社員一人ひとりがハッピーな状態である必要があります。

そのために、多様な人材のウェルビーイング向上に取り組んでいます。



CCBJHが考えるウェルビーイング

当社では、ウェルビーイングを5つの要素で定義^{*}しています。

そのなかで、フィジカル領域は人的資本の土台となります。

働きやすく成果を出しやすいカルチャー・組織をつくることで、社員一人ひとりの時間当たり生産性を向上させ、「Vision 2028」の達成に貢献します。

ウェルビーイングを構成する5つの要素

Physical
フィジカル

Career
キャリア

Social
ソーシャル

Financial
ファイナンシャル

Community
コミュニティ

Physical ウェルビーイングのあるべき姿

健康・安全・柔軟に働いている状態

エンゲージ
メントの向上

時間外労働
削減

有給休暇
取得率向上

など

KPI

エンゲージメントスコア
時間当たり生産性 = $\frac{\text{創造した価値}}{\text{総労働時間}}$

「Vision 2028」達成への貢献

^{*} 上記の5つの要素は Gallup, Inc. による定義を用いています

引用元: <https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx>

の
カ
ント
ます。



められ、健康経営において「健康経営優良法
取得しています。

ングイベント

オーキングイベントを年
ーグと銘打ったこのイ
おり、運動習慣化のきつ

ングを通して、運動する
会を提供し、健康に働く

進

のない社会を目指して、
化し、2023年からは数地

が重
煙率
オン



ライン禁煙外来にかかる費用を全額会社がサポートし、社員の
禁煙を推進しています。

労働安全

世界のコカ・コーラシステム共通の安全行動指針 Life Saving Rules に基づく活動をしています。これは14のルールで構成されてお
り、遵守状況を確認するための163個にも及ぶ項目を四半期ごとに確認しています。

また、安全行動の理解をさらに促進するために、善き込まれ事故や転倒の疑似体験ができるラーニングセンターを開設し、社員の安全意識向上につながる教育を実施しています。

柔軟な働き方

社員が柔軟に働き方を変えられるようにさまざまな選択肢を設けています。在宅勤務、サテライトオフィス勤務、ワーケーションなどのテレワーク推進のほか、営業ではリモート商談や直行直帰を活用し柔軟な働き方を推進しています。

ワークライフバランスにも力を入れており、保有している有給休暇に対して組織ごとに取得目標を設定することで、有給休暇の取得がしやすい職場環境を整備しています。このような取り組みにより、ウェルビーイングのリーディングカンパニーとして外部評価である日経スマートワーク経営調査やハタラクエールなどで高い評価を受けています。



出所：コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス株式会社、統合報告書2023

好事例先から見える 教育の継続的実施のためのコツ

- 誰も取り残さないため、職場の既存の場にビルトインする

キャリア研修・昇格研修

ライフプラン研修

会社行事

- PDCAを回す

ありたい姿を描くことでそのギャップから課題や解決のアプローチが見えてくる

元本確保が多い、その理由は？

DC制度に関心がない？

自らの商品選択次第で受取額が変わること知らない？

提示している商品がよくわからない？

運用の基本的な考え方がわからない？

手続きがわからなくて変更ができない？

- 担当者個人ではなく、複数名で、労使で、推進する



コンテンツ提供以上に大切なサポート 経営の理解・コミットを支援

担当者は実施したくても、経営の理解がないと業務時間も予算も割けず実現に至らない

必要性・有用性について外部から情報提供

- ・従業員の定着・エンゲージメントに効く
- ・採用に効く

讀えて応援

- ・好事例の共有

右記受賞会社の表彰式を
第14回日本DCフォーラム
にて実施



2025年度 **DC** Excellent Company 表彰
エクセレントカンパニー

継続教育部門

J.フロント リテイリング株式会社	株式会社電通総研IT
富士通株式会社 / 富士通企業年金基金	ヤマト運輸株式会社
株式会社 新宮運送	

ガバナンス部門

大和ハウス工業株式会社