

DCエクセレントカンパニー表彰 受賞企業・団体と受賞理由

去る11月14日、東京・銀座フェニックスプラザにおいて「日本DCフォーラム」が開催され(28ページ参照)、昨年に引き続いて、継続教育を積極的に行っている企業やユニークな制度運営を行っている企業・団体が「DCエクセレントカンパニー」として表彰されました。



左から：森下修至氏(日本複写産業協同組合連合会会長)、山口修氏(表彰プレゼンター)、中西恭史氏(三菱電機株式会社人事部労務福祉グループ専任)

三菱電機株式会社

■ 受賞理由

確定拠出年金の加入者(約28,000名)を対象とした「継続教育セミナー」を、全国40カ所の支社・工場で実施。全加入者を対象としたセミナーは費用や手間の問題でなかなか開催できないのが実情といった大企業の中で、他社に先駆け、2010年～12年の3年間をかけて実施した。

またセミナー開催後も加入者の意識・知識・行動をフォローするため、加入者目線でさまざまなツールを提供。今後は同社が伝統的に実施する

「ライフプラン研修」に継続教育を組み入れることも検討中で、より効果的な教育手法を常に模索している。

■ 活動概要

継続教育セミナーの開催にあたり、まず各事業所の人事部門を対象に研修会を実施。各営業所と連携しながら、現場の社員の実情に通じた営業所担当者を育成するとともに、社員の直接相談窓口を設置するなど、前線対応できる体制を構築した。また、セミナー後にはアンケートを実施し、その内容を検証したう

えで後のカリキュラムを充実させていった。

さらに、セミナー資料のイントラ掲載、加入者全員への「確定拠出年金ハンドブック」の配布、個人別運用レポートの提供(Web環境がなくても確認できる)など、加入者がいつでも確定拠出年金のことを「知りうる」環境を整え、加入者の意識・知識・行動を、事業主の責務として積極的にフォローしている。 **DC**



日本複写産業協同組合連合会



■ 受賞理由

協同組合連合会を構成する企業の大多数が中小企業で、かつ厚生年金基金からの移行という特性を踏まえ、確定拠出年金参加企業の事業主・加入者双方のフォローを心がけている。

同時に、参加企業が全国各地に広がっているため、地域ごとの理解度や教育頻度の確認を行うなど、総合型確定拠出年金における継続教育スキームを構築した。

■ 活動概要

厚生年金基金の解散決定を受け、基金加入員の福利厚生・退職給付制度維持の観点から総合型確定拠出年金を設立。現在、参加企業140社（加入者数約2,200名）を擁する。（制度設立の経緯等、詳細は14ページ「現場に迫る」参照）

事業主の責務である「継続教育」については、「参加企業に一任しては中小企業従業員の教育（制度の周知や知識の習得）が円滑に進ま

ない」との判断から、経営者の理解を高めるために地域ごとのセミナー開催や個別経営者訪問を実施、併せてホットライン設置による対応も行っている。また、加入者に対してはDVDの1人1枚配布に加えeラーニングシステムを導入するなど、加入者や運用指図者が日本全国どこにいても勉強できる仕組みを構築している。 **DC**

■ 表彰プレゼンター、山口教授のコメントから■

今回の受賞企業・団体を見ると、三菱電機は1952年にいち早く企業年金を設立し、十條製紙と並んで日本の企業年金制度の先駆者として知られています。また、日本複写産業協同組合連合会は厚生年金基金を解散して総合型の確定拠出年金に全面移行したパイオニアであり、そうした両者が熱心に継続教育に取り組み、今回の受賞につながったことには、わが国の企業年金の歴史の中で象徴的な意味合いを感じます。

企業の行動にはある意味で業界横並びの傾向があって、懸命に努力して社会で評価されている企業があれば、「自社

もやらなければ」となりがちです。そういう観点から三菱電機の実績が、いい意味で業界横並びの引き金になることを期待したいと思います。また、中小企業の継続教育にはさまざまな困難が伴うと聞きますが、日本複写産業協同組合連合会のように工業会や協同組合が旗振り役になればコスト的なメリットもあり、効果的で効果の高い教育が実践できるでしょう。

継続教育義務が明文化されても罰則規定がないため、絵に描いた餅に終わるかもしれないという見方もあります。しかし、要は動機づけです。欧州の国々ではCSR（企業の

社会的責任）に関する情報開示が義務化されていますが、継続教育にも同様の仕掛けが必要かもしれません。厚生労働省が継続教育に関して情報開示を行うルールを作ればいいだけのことで、私も微力ながらその実現に向けて努力してみたいと思っています。



横浜国立大学経営学部 教授
山口 修氏