

株式会社 荏原製作所



松村 航

人事・法務・広報統括部 人事室 人事グループ 主任

1912年に創業した荏原製作所は、2012年に創業100年を迎え、ポンプやコンプレッサ・冷凍機などの風水力事業を中心とする世界的な産業機械メーカーで、半導体製造装置等を扱う精密・電子事業、更に一般廃棄物処理の燃焼・ガス化技術を核とする環境エンジニアリング事業と、その事業領域は広範囲に及びます。

荏原製作所では2005年に成果主義的な賃金制度を導入したことに伴って、退職給付制度の見直しを行い2008年に適格年金制度部分を確定給付型企業年金(以下、DB)に移しました。また、退職一時金部分の半分を確定拠出型企業年金(以下、DC)としました。

運用商品は、元本確保型4本と、投信は国内債券1、外国債券1、国内株式5、外国株式3、バランス型3の計17本で、インデックス型を中心に内外株式にアクティブ型の選択肢を加え、長期にわたる運用に適したシンプルな構成です。

2008年の導入時教育は、先の継続教育のことも踏まえた設計内容で、退職金制度に関係する全社員に対して以下の3部構成で実施しました。

- ①外部講師・人事部門および組合によるセミナー
- ②教育DVDの配布
- ③確定拠出年金制度パンフレットの配布(DC商品ガイドの配布も含む)

①のセミナーは全国約30か所で実施し、②は一般的な年金に関する内容、当グループの年金制度および投資に関する基礎知識を盛り込んだDVDとなります。③は一般的なDC制度の説明、投資の基礎知識に関するパンフレット、運用開始後のガイドブックとなります。また、各種DC商品の過去利回り実績等を記載したのも同時に配布しています。②、③はDC継続教育の基礎部分に対応できる内容です。

継続教育を計画するにあたり、加入者が所属している会社・組織の特徴を考慮しなければいけません。荏原グループは風水力事業、半導体事業、環境エンジニアリング事業をコアとして成立っており、加入者は管理、営業、設計、工場の製造部門など多岐に渡ります。また、事業所は全国・海外へ展開しており、勤務形態が異なる事情もありますし、年齢層、職種によっても社員の投資に対する知識・意識に相違があります。よって、一律の教育内容を実施しても効果的ではないと考えています。そこで、加入者の継続教育を実施する為には、当たり前ではありますが荏原グループの制度に合う、加入者目線にたった工夫が必要になります。

継続教育の原則は社員が正しく制度を理解し、適切な知識をもとに長期的な視点で資産を運用する意識付けを行う事が大切だと気付かされました。そこで、計画時の注意点として資産運用の知識習得だけではなく、以下の2点も含めた複合的な教育内容の検討を進めていきます。

- 年代に応じ、今後生じるライフイベントコストにも目を向け、定年後を見据えたライフプランについて意識付けをする事。
- 長期間に渡る年金資産形成の運用と一般的な短期投資の相違を認識する事。

これらの計画は、とても私の知識や行動力だけでは実現できません。運営管理機関や各運用商品を提供していただいている会社にも相談する事で社員にとって有意義な継続教育を構築していきたいです。

今後の課題について

若年層や、中途入社社員に対してはDC制度説明が十分されていない事と、拠出金額が少額である事が起因してか、DC加入に積極的ではありません。制度が始まって5年が経ち、制度の運営基盤が整備された今だからこそDC制度のメリット・デメリットをしっかりと説明し、少額でも若い時期から蓄積する事で生じる複利効果等の具体例を盛り込んだ教育を行う事でDCを含む荏原グループ退職金制度の理解向上に繋げていきたいと思っております。