

DC制度の普及・浸透へ 培ったスキルで貢献を

～DC担当者の課題解決、モチベーションアップは重要～



Q 新聞社退職後の益田さんの仕事、ライフプラン、DCの受取りについて教えてください。

満65歳を迎えた2024年10月。60歳定年後の継続再雇用期間満了に伴い、勤務先の株式会社中国新聞社を同月末日付けで退職しました。新聞社には元々営業職で入社しましたが、2002年から2005年までの丸3年間そして2018年以降は、DCの制度設計、運営のほか、加入時教育から継続投資教育、リタイアメントプランニングまでセミナー講師としてDC業務に従事しました。社員から資産運用や運用商品について相談を受ける機会が増え、専門知識を生かせる必要性を感じて、DCアドバイザーのほか、CFP®、1級ファイナンシャル・プランニング技能士、1級DCプランナーなどの資格を取得しました。

2018年以降、DC法改正とともに、運用商品の除外や追加などを通じて、継続投資教育を波状的に集中実施しました。コロナ禍で社員向けの対面説明が難しい中、iDeCoの並行（同時）加入や新NISA制度の周知では、社員一斉メールで社内イントラへアップした動画視聴を何度も呼びかけるなど、試行錯誤の連続でした。継続投資教育は「継続こそ力なり」の手応えを実感しています。

企業年金の仕事は、1～2人の少人数体制や他の業務と兼務する担当者が多いようです。たとえ、そのような環境でも、DC業務に従事する担当者にとって、目の前の課題の解決につながり、そして何よりもモチベーションアップ、仕事に向き合

う気持ちの励みになれば、うれしいです。

退職後は、これまで培った継続投資教育の運営手法やスキルを社外活動で生かし、DC制度の普及、浸透のため、少しでもお役に立てることができれば！との思いを強くしております。

J-Flec 認定アドバイザー

新聞社が保険を扱う関係で非該当とされたため退職後認定アドバイザーとして登録いたしました。

企業型DCの年金資産は

iDeCoへ資産移換し、現在は運用指図者です。年金資産はまだ受け取っていません。当面、運用し続ける予定です。

2022年5月法改正に伴い、iDeCoの加入者期間が65歳まで延長。法改正以降、前勤務先の新聞社では、60歳を迎えた再雇用者など9割の社員はiDeCoへ移換しました。法改正までは、60歳を迎えた社員の多くが一時金選択でした。法改正とともに、DCの受け取り方は、大きく潮目が変わりました。

Q 投資教育、ライフプランセミナーで気を付けていることを教えてください。

世代により異なる金銭感覚

これまで、全体説明会や職場ごとの説明会など試行錯誤で実施してきましたが、やはり20歳代、30歳代、40歳代、50歳代と4つの世代に分けた継続投資教育が効果的でした。世代によってお金に対する感覚が違います。一人の社員でも年代を重ねるごとに、ライフプランの変化とともにお金

への向き合い方が違ってきます。

リアル、オンラインなど実施方法は、その場に
応じた手法で構わないと思います。全体説明は、
会社側から見ると、確かに「伝えるメッセージ」
として効率的かもしれませんが、社員本人にとっ
ては「伝わるメッセージ」として残らないケース
が多いです。せっかく実施する継続投資教育は、
できるだけ「伝わるメッセージ」として社員に理
解してもらわないといけません。「今、社員が**い
ちばん聞きたいこと、知りたいこと**」は何か。
**それぞれの世代の加入者目線に合わせた継続投
資教育が必要だと考えています。**



DC 制度への希望等がありますか。

マッチングを導入していた新聞社で、世代別の
利用率を調べたところ、40 歳代・50 歳代は 70%
～80%以上。一方、20 歳代・30 歳代は 40%～50%
で、世代間で利用率に大きな差がありました。20
歳代・30 歳代の社員に「マッチングをなぜやらない
か」ヒヤリングしたところ、「DCはいったん拠
出したら 60 歳まで引き出しができない。しかも拠
出額も限定的。一方の NISA は引き出しの自由度
が高く、積み立ても月 10 万円程度までできる。将
来、公的年金が十分にもらえるかどうか不安があ
るので、今は NISA で毎月積み立てている」との
声が寄せられました。引き出しの自由度について
は、DCが老後の資産形成を目的とした制度、一
方の NISA は、投資を通じて資産形成を支援する
制度と制度のありかたそのものが異なっているた
め、別物として整理できると思います。

DC にもキャッチアップ枠を

DCにも NISA と同じような生涯投資枠やシニ
ア世代のキャッチアップ枠があっても良いのでは
と思います。2024 年 12 月から、DBのある会社、
DBのない会社によって iDeCo への拠出額は上限
2 万円までと整理されました。しかし、DCが 60
歳まで引き出し制限があり、老後の資産形成を目
的とした制度であればこそ、なおさら、拠出額に
さらなるボリュームアップが望まれます。



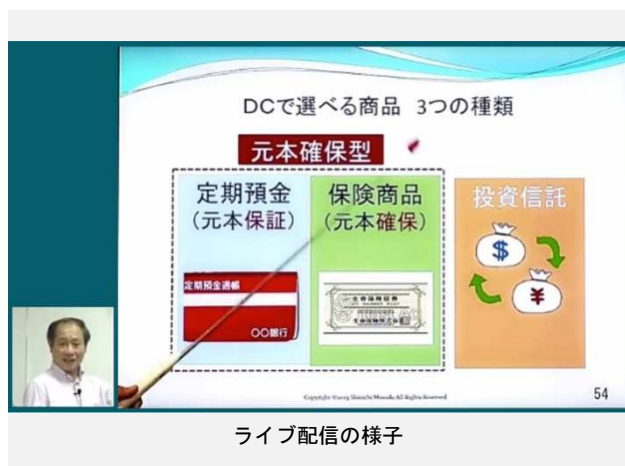
DC協会への要望をお願いします。

企業の担当者や社員向けにとどまらず、大学生
など若年層まで、すそ野を広げてDC制度の理解
が進み、普及、浸透を図ることができたらと思っ
ております。DC協会から、DC制度の理解が進
むよう、少しでも情報発信ができればと思います。

大学生への金銭教育の必要性を痛感

新入社員向けの加入時教育を実践しながら、痛
感するのは、社会人になって初めて金融知識に触
れるのではなく、大学生や高校生のうちからお金
や投資に関する基本的な知識を学べる教育の必要
性です。新入社員が、2 時間程度の短い研修で資産
運用や運用商品について習得できるとは思えませ
ん。そのため、会社では、加入時以降の継続投資
教育がより必要になってきますが、できることな
ら、大学生活で身近な日常生活の中から、**お金に
対する正しい理解（やって良いこと、やったらい
けないことなど）を自分事として身につけておけ
ば、社会人になってDCへの理解は今以上により
早く進むと思っています。**

(2024 年 12 月 12 日実施)



益田 眞一 ますだ しんいち

■ セミナー講師として、確定拠出年金法成立直後か
ら 20 年余りにわたり従事。

「今、聞きたいこと・知りたいこと」を「社員・加入
者目線」に立ってわかりやすい、との評判を得てい
る。