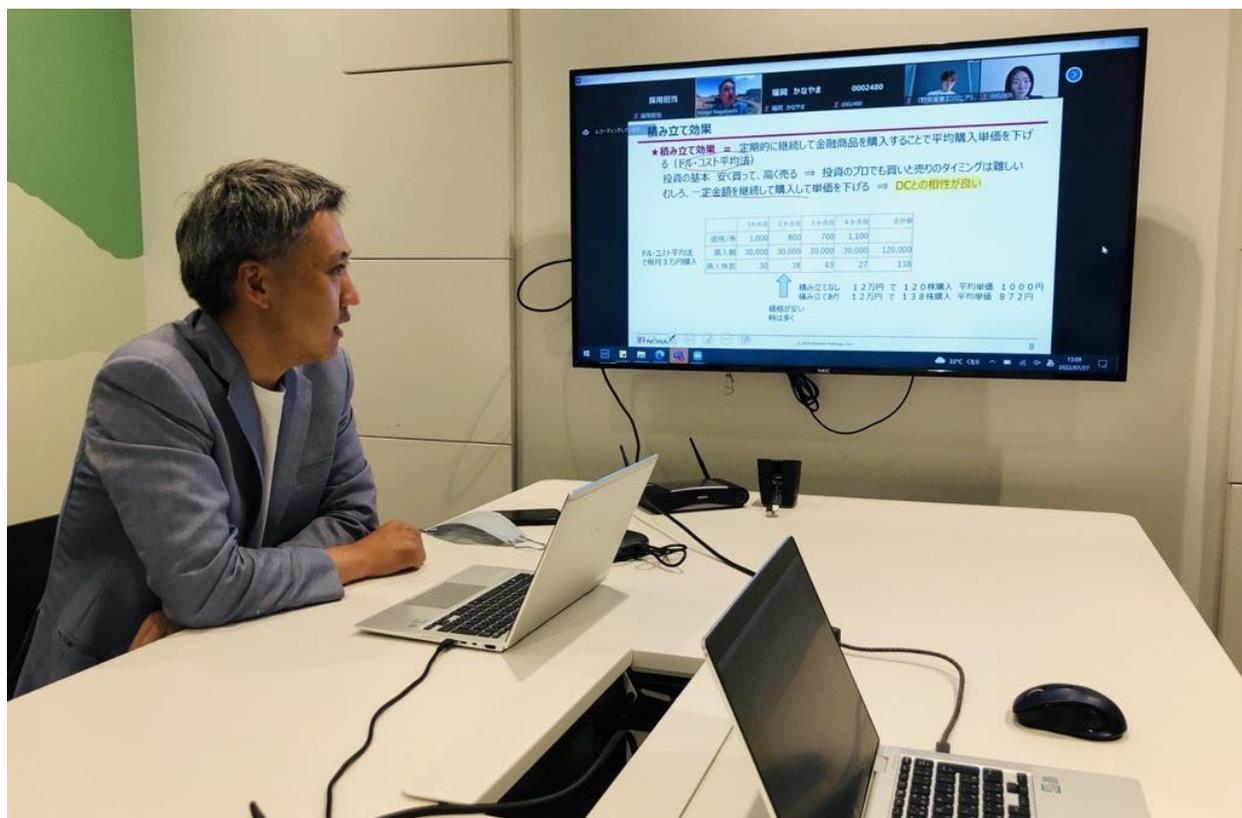


確定拠出型企業年金制度（DC）の導入から10年超 新入社員・若手社員向けのDC研修開始とその効果は？

～ライフプランニングとDCへの意識改革で、社員の自律性・変革マインド向上と企業成長へ～



■ DCに関する集合研修（オンライン）の様子_講師はグループ CFO 野原ホールディングス取締役 長橋賢吾

建設DXに取り組む野原グループは、確定拠出型企業年金制度（DC：Defined Contribution）を導入して約10年となります。確定拠出型企業年金とは、事業主が毎月掛け金を拠出し従業員が自分で資産を運用する制度です。

DCは、税制優遇措置などメリットが多く、従業員のセカンドライフの資産形成に資するといわれていますが、「資産運用」の経験がない従業員にとってはなかなかハードルが高く感じられる一面もあります。

そこで野原グループは、2022年4月に社員アンケートを実施し、その結果を踏まえ、同年7月から、**新入社員**と未来の親世代でもある**20代・30代の従業員向けに、ライフプランニングとDCをテーマとした研修を開始**しました。

“金融機関でもないのに、なぜ、DC教育？”

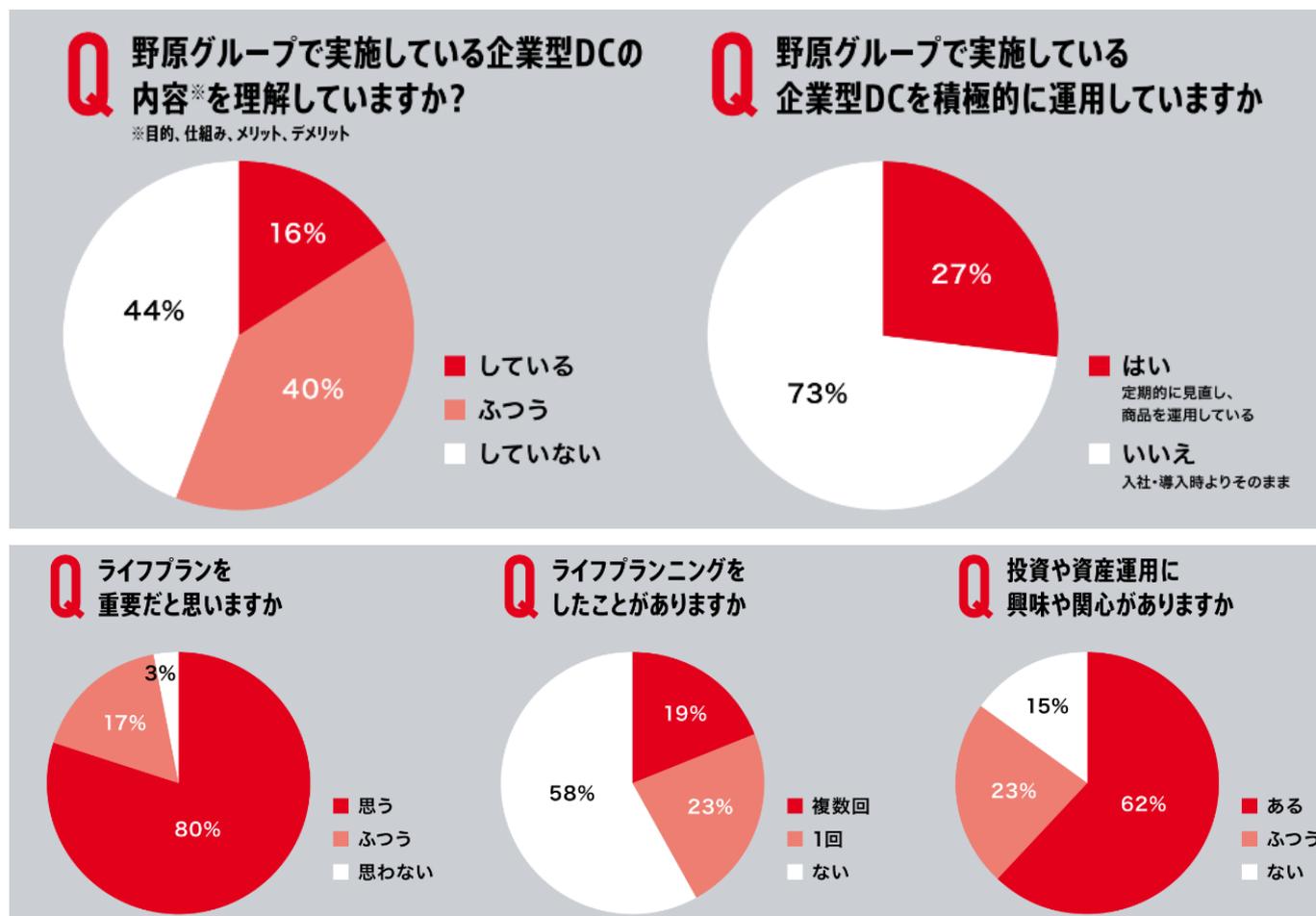
本号では、建設業界で建設DXを推進する野原グループがなぜDC教育を開始し、何を狙っているのかを紹介します。

金融機関でもないのに、なぜ DC 教育？

野原グループは、DC 制度を、運用する従業員が社会の動きや自身のライフプラン（将来のライフイベントを見据えた資産形成を含む人生設計）を意識することで、自律性や視座の高まり（経営者と同じ目線で業務に取り組む）などが期待できる機会と考えています。

●背景

- ①目指す会社像：自律した個人が信頼関係で結ばれ、全員が 120%の力を発揮できる会社
- ②事業を通じた社会貢献：社会インフラの整備・維持を担う建設産業は就業人口の激減等の課題が山積。野原グループは、業界課題を解決し、生産性向上と環境負荷軽減を両立する「建設業界へのアップデート」に挑戦中
- ③野原グループの DC 運用状況：元本確保型が多い。その理由として、保守的なのではなく、会社が金融リテラシーを十分に提供できていないためと推測



■ DC 教育開始前に実施した社員アンケートの結果（2022 年 4 月）

DC 教育の目的とその先は？

野原グループは、DC 教育を通じて、従業員が人生と社会の動きに積極的に関与することで得られる「自律性や視座の高まり（経営者と同じ目線で業務に取り組む）」を企業成長にもつなげ、建設 DX 推進事業という新たな挑戦で「建設業界のアップデート」し社会貢献していくことを目指しています。

●DC 教育の目的

- ①従業員の DC の積極的な運用を通じて各人の「**変革マインド**」を養成し、これを、変わりゆく建設業界のフロントランナーとして、建設 DX 推進事業という新たな挑戦で業界課題を解決し「建設業界をアップデート」する野原グループ全体の「**変革マインド**」の底上げにつなげる
- ②視座の高まりから従業員の自律性向上を図り、各人の成長を企業成長につなげる
- ③社会人の初期段階からの**ライフプランニング**の重要性と必要性の理解
- ④ライフプランを形成する上で必要な**資産形成と投資の理解**により、DC での**資産形成を促進**
- ⑤これまでに多かった DC = 定期預金という安全ラインから、運用し**リスクを取る**という社員の**チャレンジ**を会社として後押しする

DC 教育って、どんなことをしているの？

野原グループの DC 教育は、大きく分けて、3 つです。

野原グループの主な DC 教育	
1.社内報による啓蒙	野原グループの DC 制度の解説、経済・金融の基礎知識、ライフプランニングの必要性について特集
2.モバイルラーニング	テーマごとに 26 本の学習用コンテンツ（動画）で自学
3.集合研修	DC 運用に必要な経済・金融の基礎知識の解説、運用商品の解説

今回は、「3.集合研修」を紹介します。

☆今日の目的：

マネーライフプランニングは、DCを知ることから
 おカネを貯めるのはスキル、DCは、投資、資産運用の初めの一步
 DC活用方法：複利効果と積立効果
 DC商品活用方法：債券・株式、国内・海外、アクティブ・ポジティブ

Kengo Nagahashi

NOHARA © 2023 Nohara Holdings, Inc. 3



●実施概要

- ・開始時期：2022年7月
- ・対象者：35歳以下の野原グループ従業員
- ・主催：野原HD取締役グループCFO長橋賢吾が講師を務め、グループ人事部が協同して実施
- ・開催予定回数：全5回/年度、オンライン開催

DC教育/集合研修		
	開催時期	対象者数
2022年度	7月27日、9月28日、11月30日、 1月25日、3月29日、	約240名
2023年度	4月18日、7月26日、10月11日、 12月6日、2月7日	約390名 ※対象者を40歳まで拡大

※2023年6月期新入社員には研修の一環として2022年4月に実施済、2024年6月期新入社員にも同様に2023年4月に実施済

※56歳以上の社員には、2007年度より、年齢を重ねてもいかに意欲を失わず働くかを念頭においた定年前から自身の生涯キャリアを考える機会の創出を目的にライフデザインセミナーを実施しており、カリキュラムの一つにマネーデザインを取り上げている。

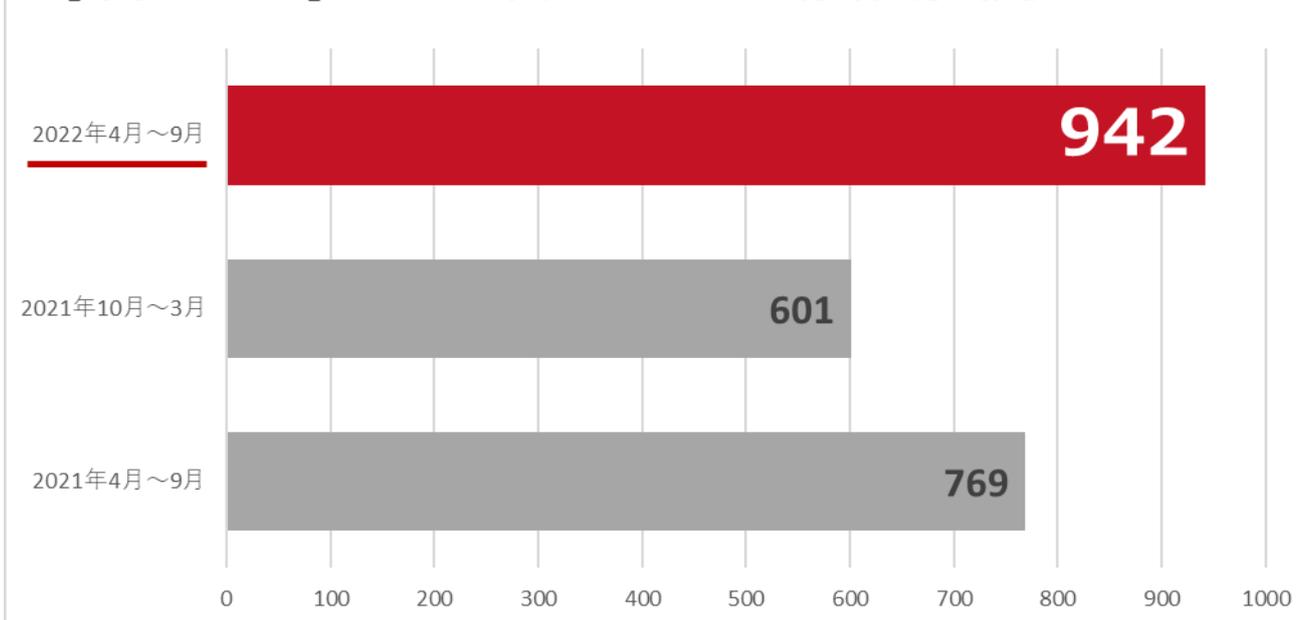
DC教育1年目の効果は？

1.DCの積極運用への助走が加速

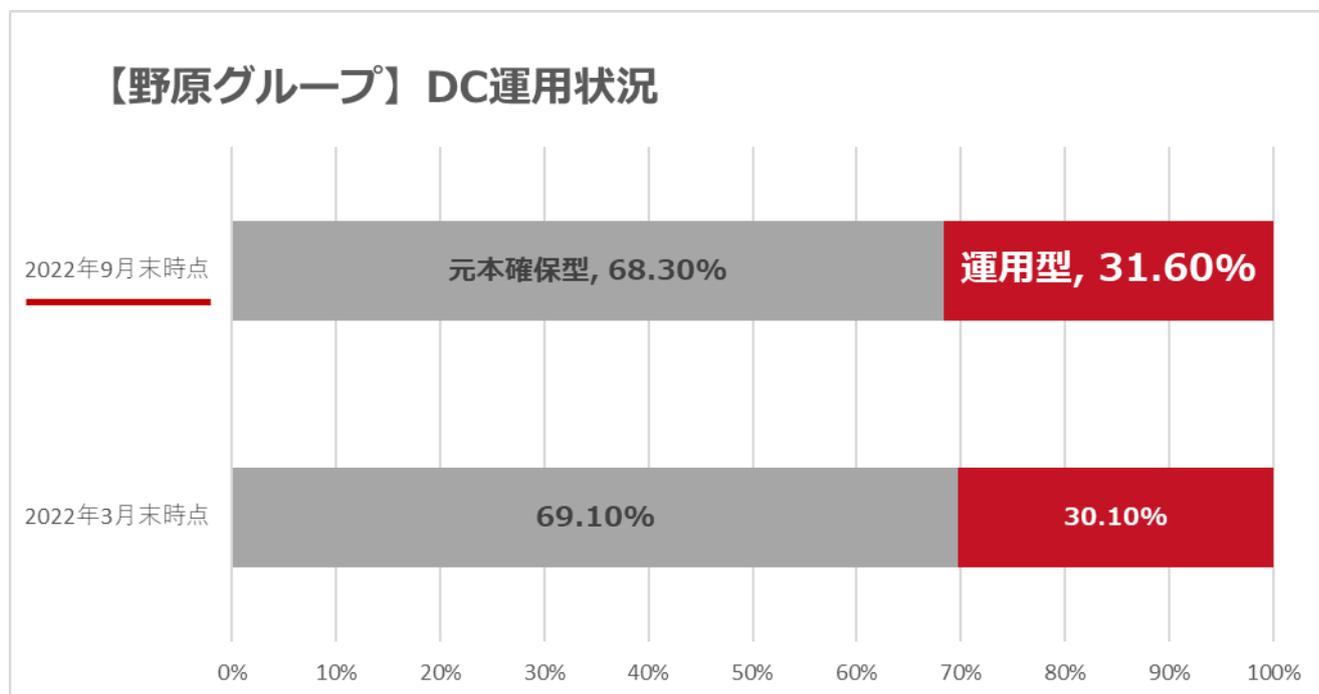
DC教育を開始した2022年7月以降、DC運用に関するインターネットサービスの社員利用状況（特に商品内容・運用シミュレーション）が、大幅に増えています。

DC運用に関するインターネットサービスの利用件数 ※合計数の推移	
2021年4月～9月	769件
2021年10月～3月	601件
2022年4月～9月	942件 ※セミナー実施以降の7月～9月は570件

【野原グループ】インターネットサービスの利用状況の推移



2.年代別の DC 運用状況（積立タイプと運用タイプの割合） ※2022年9月末時点
DC教育の対象者（20代・30代の社員）をはじめとして、全年代において元本確保型の割合が着実に減少しています。



3.受講者の声

受講後にはアンケートを実施しており、結果の一部をここに紹介します。

主なアンケート項目	平均評価（1～5点）
研修を受講して、企業型 DC による資産形成が、今後の人生に役立ちそうだと思いませんか。	4.15
研修を受講して、改めてライフプランを重要だと思いませんか。	4.40
研修を受講して、企業型 DC を運用してみたいと思いませんか。	4.00

受講の感想

- ・今回の講演では、今後ライフプランニングしていくうえで必要不可欠な知識だったので、この機会に自ら勉強していこうと思いました。なかなか教えてくれる機会もないと思うので、とても貴重なお話をありがとうございました。
- ・お話を聞き、まだまだ勉強が必要だと感じました。自分の将来のためにも、学ぶ環境があることに感謝しながら勉強していきたいと思います。
- ・前職の会社であった DC では、よくわからないまま「増えもしないが減りもしない商品」にずっと指定していてもったいないことしたな、と思っていたので、投資教育は社員へのサービスとしてとても有効だと思いました。
- ・実際にどのように運用していくかは自分のライフプランによると感じたので選択するまでが一番難しそうだと感じました。
- ・実際に始めたときにどこから手を付けたらいいのかと未だ不明な箇所があり、日々の仕事に埋もれ後回しにしてきてしまったので、うまく運用開始ができるか…という不安は生じました。
- ・研修を実施していただいたおかげで、自分がいかに運用に無頓着だったかがわかりました。将来のためにも今からきちんと見直したいと思います。

企業型 DC の効果的な運用のために会社に期待すること（自由記述）

- ・定期的にこのようなアドバイスを配信してほしい。
- ・年齢制限を設けないでほしい。設けるのであれば年齢外の人にも希望者は参加できるような形にしてほしい。
- ・これから年齢が上がるにつれて受講できなくなるのは残念。
- ・中級向けなどの枠を作るなどしてほしい。
- ・DC 運用前の新入社員研修でご説明いただいたことで安心して商品を選択することができたため、新入社員研修での説明会実施が効果的だと感じました。
- ・定期的な資産運用に関する勉強会

●参考_ワードクラウドの結果（出現頻度が多い単語ほど、大きな文字で表示）

<企業型 DC の効果的な運用のため会社に期待すること>



野原グループについて

私たちは、「CHANGE THE GAME. クリエイティブに、面白く、建設業界をアップデートしていこう」のミッション実現に向け、これまで培ってきた知見をさらに磨き、未来につなげていくことで、より一層社会に貢献して参ります。

<https://nohara-inc.co.jp>

【発行元】

野原ホールディングス株式会社

マーケティング部ブランドコミュニケーション課

(担当：齋藤) / e-mail : nhrpreso@nohara-inc.co.jp