

労働組合の資産形成教育の 取り組み事例紹介

労使で取り組む「ライフデザイン」研修

三菱電機労働組合 中央執行委員
林 拓広

はじめに

近年、急速な社会変化や物価上昇による日々の生活費の増加により、将来に対する生活不安を感じる若者が増えている。

また、長寿化が進むなか、将来にわたり安心して生活するためには、早い段階から計画的に資産形成をしておくことが不可欠である。

一人ひとりの人生設計の有り様はそれぞれ個人の置かれている環境や価値観によって異なるが、人生100年時代のなかで、職業人として過ごす数十年という期間は、人生においては大きな位置を占める期間であることは間違いない。職業人としての期間での人生の過ごし方が人生の完成期である退職後の老後生活を、経済的にはもちろんのこと、精神的にも豊かで、実り多きものとするための極めて重要な期間であることを認識しなければならない。

本稿では、「資産形成の教育の取り組み事例」として、社員・組合員に豊かな人生を歩んでもらえるように、三菱電機の労使で取り組んできた「ライフデザイン」研修について記載する。

1. ライフデザインとは

三菱電機では「全従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場環境の実現」を目指しており、その取り組みの一環として「ライフデザイン」研修を労使で開催してきた。年齢層別に応じて、気づきの機会を提供し、個人のキャリア・ライフプランの実現に向けて、自律的かつ積極的に行動できるように支援を行う研修である。

2. ライフデザイン研修の変遷

三菱電機労働組合は、1977年から生涯生活設計研修に取り組んでおり、定年前の組合員を対象とした「シルバープラン」研修を実施してきた。退職前後の生活について検討することを目的とし、生涯生活設計のためのチェック・ポイントや準備作業を具体的に示し、安定した老後生活が過ごせるように配慮している。この研修のプログラムには、ライフサイクルの点検、仕事へのチャレンジ方法、生きがいの検討、健康・若さを維持する方法、会社外の人々との交流、定年後の家庭生活や家族関係のあり方などが含まれており、ライフプラン研修としては、日本国内でも先駆的役割を果たしてきた。

2000年に、労使での協議の結果、ライフプランに関する研修が今後ますます重要であることを確認し、将来起こりうる生活や仕事の環境変化を見据えて個人のライフプランを考える機会となる「ライフデザイン」研修を、会社を巻き込んで労使共催で実施している。

しかし、この20年間で、社会の環境は大きく変化している。例えば、女性社員の数が増加していることや、シニア層の増加、経験者採用者数の増加、男性の育児休職取得率の増加など、さまざまな要素が社員・組合員の状況を大きく変えており、これらの変化に対応するために、一人ひとりの状況に合わせたキャリアプランとライフプランを検討する必要があった。このため、ライフデザインの再検討を目的として2022年に「ライフデザイン労使検討委員会」を立ち上げ検討を進めてきた。

3. ライフデザインの見直しについて

これまでのライフデザインでは、年齢区分により、40歳、50歳を対象とした研修が行われてきた。しかし、昨今の外部環境・内部環境の変化により、社員や組合員が直面する課題が多様化してきたため、キャリア・ライフデザイン支援において、社員・組合員の個人の自律した行動をより一層促進するためには、多様化するキャリアニーズやライフスタイルに対応することがより重要となってきた。特に、若手・中堅社員のキャリア形成支援策の強化や早い段階での資産形成

が重要となってきているなかで、この視点のカリキュラムを加えることとした。

これらの視点を加えた「新ライフデザイン」研修の構築に向けて、目的、対象年齢、講義目標を再設計した。

(1) 目的

「新ライフデザイン」研修では、「豊かで健やかな人生の実現に向けた自律意識の強化とビジョン・目標の明確化」および「個人のライフプラン実現に向けたサポート」を新たな目的として設定した。詳細を表1に示す。

表1 新ライフデザインの目的と詳細説明

目的	詳細
豊かで健やかな人生の実現に向けた自律意識の強化とビジョン・目標の明確化	自分にとって豊かで健やかな人生とは何かを考え、それを実現するためには自らの気付き・行動が大切であることを理解するとともに、 <u>仕事とプライベートの両面から総合的なライフプランを考える。</u> ①仕事面: 将来の「ありたい姿」やこれまでの経験を棚卸することで、中長期的な目標を具体化する。 ②プライベート面: ライフイベントや健康、家族を含む人との繋がり、マネープランなど人生においての大切な知識を習得し、中長期的なライフプランを考える。
個人のライフプラン実現に向けたサポート	ライフプラン実現のための自らの気付きの場、各種社内制度やライフプラン検討に資する情報の提供、その実現に向けた支援を行うことで個人の自律的かつ積極的な行動を促す。

(2) 対象年齢

対象年齢については、当社の人事処遇制度や入社後の育成・配置、生活に関する状況変化などを踏まえ、30歳・40歳のタイミングで実施するのが効果的と判

断した。詳細の視点は、表2に示す。また、従来研修の実施対象としていた50歳については、研修ではなく複線型人事処遇制度や退職金制度についての説明会とした。

表2 年齢に応じた仕事・生活状況の変化

年齢	仕事・生活の状況
30歳	・プロとしての基盤を形成し、更なる成長のために今後磨くべきスキルや専門性を考える時期 ・今後、結婚や育児のライフイベントが発生しやすい時期
40歳	・これまでの経験を踏まえて、社会人として自身が極めるべき専門性や会社への貢献手段を明確にすべき時期 ・結婚や育児に加え、両親の介護などのライフイベントが発生しやすい時期 ・資産形成についても本格的に考え始めるべき時期

(3) 講義目標

従業員個人の自律した行動のより一層の促進、多様化するキャリアニーズやライフスタイルへの対応、若手・中堅社員のキャリア形成支援策の強化といった視点を反映し、講義目標を設定した。

①30歳を対象としたライフデザイン

- ・仕事面・プライベート面の変化が多くなる30代を迎えるにあたり、自分にとっての「豊かで健やかな人生」を中長期的な視点で考え、自分なりのライフプランを描いてもらう。また、その実現に向けては自律的に行動し、自らの力で切り拓いていく姿勢が大切であることを理解してもらう。
- ・豊かで健やかな人生を送るために有益な知識(会社制度、健康管理、マネープランなど)を学び、今後どのようなアクションが必要かを考えるきっかけを提供する。

②40歳を対象としたライフデザイン

- ・仕事面・プライベート面ともに人生の節目となり、今後さまざまな変化が生じる40代を迎えるにあたり、これまでの人生を振り返ってもらう。また、将来を見据えて、自分の人生を豊かで健やかなものにしていくために、必要な姿勢や行動をじっくりと考えてもらう。特に、人生100年時代における人生の充実には、40歳以降も引き続き新しいことへのチャレンジ、成長を目指して自身をアップデートしていくことが必要であることを理解してもらう。
- ・豊かで健やかな人生を送るために有益な知識(会社制度、健康管理、マネープラン、家族や地域との関わりなど)を学び、今後発生しうるライフイベントにしっかりと備えるきっかけを提供する。

4. 新ライフデザイン

「ライフデザイン30・ライフデザイン40」

3項で記載した「目的、対象年齢、講義目標」を基に、新ライフデザインとして「ライフデザイン30」「ライフデザイン40」を構築した。

「ライフデザイン30」「ライフデザイン40」では、キャリアプランとライフプランの要素が含まれており、ライフプランでは「生きがい」「健康」「資金」が重要なテーマとなる。

「生きがい」は、家族や仕事のほか、ボランティアや趣味などさまざまあるが、生きがいをもつことは、人

生をより豊かにする上で欠かせない。また、生きがいを持ち、豊かな人生を送るためには心身共に「健康」であり、余裕をもった「資金」の計画を立てることが重要となることから、各テーマについて、年代に応じて学ぶことができるよう講義を設定した。

また、組合執行委員が講師^{*}となり研修を実施することで、会社・公的制度に対する知識を執行委員自身も習得することができる。(※介護や健康など専門性の高い分野は外部講師を活用)

(1) ライフデザイン30

ライフデザイン30は、30代に入った社員・組合員が、自ら中核的な役割を果たし、生活における重要な変化に積極的に対応できるように、中長期的な視点でライフプランを策定し、自律的かつ積極的な行動を促進することを目的としている。

プログラムは、5つのユニットで構成されており、ライフプランに関するユニットは3つである。個人がライフデザインを検討するために必要な制度、健康、マネープランの知識を獲得することで、早い段階での気づきの機会を提供し、組合員が直面する将来の生活不安を解消できるようにすることが期待できる。

また、同世代の仲間と情報を共有する場を提供することで、人との繋がり強化を目指す。

① ライフイベントについて考える

30代は、結婚・出産などライフイベントの変化が多い傾向にある。また、30代から両親の介護に携わるケースも少なくない。このユニットでは、具体的なケーススタディーを通じて、育児・介護・キャリアのライフイベントに直面した際に、それに関連した制度の周知を促すだけでなく、グループワークを通じて、周囲の人とのつながりの重要性や、多様な考え・価値観を持つ仲間が存在することに気付かせることを目的としている。これにより、参加者は制度の知識だけでなく、周囲とのコミュニケーションを通じてライフイベントにおける柔軟性や包括性を身につけ、自分の人生に対する主体性を高めることが期待できる。

また、このユニットの成果として、参加者はライフイベントに直面した際に、適切な制度を自身が活用することができるようになるだけでなく、職場で制度を利用する人の気持ちにも寄り添うことができ、よい職場作りに繋がっていくこともポイントの一つである。

②心身の健康について考える

20代の頃と比べて、疲れやすい、日常生活での活動量減少、体重の増加などの自覚症状が出てきやすい年代となる。このユニットでは、早期からの健康習慣づくりの大切さを理解し、具体的な実践を通じて心身の健康を向上させることを目指す。

参加者は、日本人の平均睡眠時間や30代の疲労状況を理解し、自らの生活習慣や健康への意識を見直すと同時に、積極的な休養と消極的な休養の両面から心身の健康をサポートするスキルを身につけることができ、個人が健康な状態で働き、生活においても充実感を得るための基盤を築くことを期待する。

具体的な実践では、外部からスポーツインストラクターを招いて、その場でできる体操やトレーニング方法について、体を動かしながら習得してもらう。

また、このユニットの成果として、参加者は健康な生活習慣を確立し、心身のバランスを保つ能力を向上させることが期待される。これにより、個人が持続的なエネルギーを保ちながら仕事やプライベートでの活動に積極的に参加できるようになると考える。

③マネープランについて考える

早い段階から資産形成の必要性を理解し、将来に向けて経済的な安定を築くための知識やスキルを身につけることは重要なことである。このユニットでは、社会人として必要なマネーの知識を身につけ、給与明細から社会保険料や税金、定年後の年金制度などを学び、ライフプランで重要な収入についての理解向上を目指す。

30歳前後は、結婚・出産や住宅購入などが多い時期である。そのため、育児制度の紹介や住宅ローンの説明、そして定年後の年金や資産運用に関する広範な知識を提供している。資産運用については、投資におけるリスクに加え、分散投資や長期投資などリスクを減らすポイントについて説明しており、参加者が投資におけるリスクとリターンのバランスを理解し、自分のライフプランに即した適切な判断が行えるようになることで、財政的な安定を確保し、将来の目標や夢を実現するために資産を有効に活用することが期待される。

なお、支部・分会によっては、執行委員が講師となり、可処分所得を増やす方法として、確定拠出年金・DCマッチング拠出や社員持株会、社内・住宅資金融資制度、NISAなどの説明を実施している。

確定拠出年金・DCマッチング拠出については、長期で実施することで、積立(複利)と非課税の効果が出てくるため、参加した組合員からは、「DCマッチング拠出の節税効果や運用について、早い段階で知ることができて良かった。」と好評である。

(2)ライフデザイン40

ライフデザイン40は、40代に入った社員・組合員が将来に起こりうるライフイベントに対する知識を深め、備えることで、より豊かで健やかな人生を築くための考えや行動に焦点を当てている。

特に人生100年時代において、40歳以降も新しいことへのチャレンジと成長が必要であり、自己をアップデートすることが不可欠である。プログラムは、6つのユニットで構成されており、ライフプランに関するユニットは4つである。個人が豊かで健康的な人生を送るために必要な知識(生きがい、健康管理、介護、ライフサイクルプラン)を学び、将来のライフイベントに備える手助けとする。

また、同世代の仲間と情報を共有する場を提供することで、人との繋がり強化を目指す。

①生きがいを考える

40代の節目を迎える参加者に、今の時間の使い方と退職後の時間の使い方を書き出してもらい、退職後の生活における価値観や重要性の変化に気づかせ、生涯を通じて追求できるライフワークを見つけることを目指す。グループワークでは、参加者同士が積極的に情報を交換し、ライフワークに対する考えを共有することで、多様な視点からの気づきを得られる環境としている。

また、ケーススタディーでは、家族や地域との繋がりをないがしろにしていると、将来、特に定年退職後など会社勤めを終えたときに、孤立し寂しい人生になる可能性があることを示唆している。大切な家族や地域社会との関係性を育むことは、生きがいや幸福感を向上させるということを理解してもらい、豊かな人生に向けて自ら行動していくことが重要である。

②若く健康であり続けるために

このユニットでは、40代を迎えて体力や気力の衰えを自覚する参加者に、若く健康であり続けるための具体的なアクションを促している。スポーツインストラクターの指導を受けながら、実践的な運動を通じて自身の体の状態を知り、目標に合わせた効果的な運動方法を身につける。

また、日常生活の見直しに焦点を当て、食事、睡眠、ストレス管理について学び、健康なライフスタイルの確立が将来の豊かで健やかな人生を築く基盤であるという気づきを提供し、早い段階から生活習慣の改善に取り組んでもらう。

③家族とのつながり

介護は突然やってくる可能性があるため、事前の備えが不可欠である。このユニットでは、介護福祉士などの資格を持った講師を招いて、40代で介護にあたっている人の統計データや介護保険制度、地域の介護サービスについて学び、将来の介護に対処するスキルを身につける。同時に、家族とのコミュニケーションの重要性を強調し、これからの家族とのつながりをどのようにしていくのか考える場としている。

④わたしのライフサイクルプラン

「人生100年時代」において未来の不確実性に対処するためのライフサイクルプランニングが重要である。このプログラムでは、参加者が将来を見据えつつ経済的な安定を図り、自身のライフプランを構築できるようになることを目指しており、定年後の年金制度や資産形成にも焦点を当て、将来に備えた計画を考えるきっかけを提供している。

研修では、モデルケースを用いて、収入や税金、生活費、学費、ローン、保険料、年金、ライフイベントなどグループワークを通じて具体的なライフプランを検討する。ライフプランに応じたお金の収支をグラフにして見える化することで、生涯に必要な収支を理解することができる。

また、共働きや子どもの教育など、自身には該当しないライフプラン項目がある場合でも、グループで議論することにより、多様な視点からの考え方を得ることもできるため、職場の仲間に対しても、柔軟に対応できるようになることもポイントである。

このユニットで得た知識は、参加者自身の生活を見つめ直し、より良い方向に向けて個人・家族で考えるきっかけとなることを期待する。

ラムを通じて、個人のライフプランを練り上げ、資産形成に主体的に取り組む手助けとなっている。参加した組合員から資産形成について、もっと詳しく聞きたいという声が多くでており、「ライフデザイン」研修とは別に、資産形成セミナーを独自に開催している支部・分会も多い。

重要なのは、これらの研修が単なる知識の提供にとどまらず、同世代の情報共有と繋がりを築く場として機能していることである。参加者が経験やアイデアを共有し合うことで、人的ネットワークの構築を促している。これは労使で共催しているということゆえの特長であると考ええる。

また、組合執行委員がライフプラン研修の講師を実施することで、組合員のおかれている状況を知り、各種制度に対する知識を執行委員自身も習得することができるため、日々の組合員からの相談に対しても、より親身に対応することができるようになると考える。

本研修にて、多くの参加者が笑顔な毎日を積み重ね、豊かな人生を送るための有益な知識を身につけ、今後、発生しうるライフイベントにしっかりと備えるきっかけとなることを祈念する。

さいごに

「ライフデザイン」研修は、社員・組合員の将来にわたる豊かな人生の構築に対する包括的なアプローチを提供している。ライフデザイン30とライフデザイン40は、それぞれの年代に合わせた具体的なプログ