

## 大量退職時代に従業員を引き付ける401(k)プラン



エドワードジョーンズ  
吉川 真弓

2021年の後半より、労働者の大量退職の傾向が多数のメディアによって取り上げられるようになり、それはThe Great Resignation-大量退職時代と呼ばれ、雇用主にとって大きな心配の種となりました。世界最大級のビジネス特化型ソーシャル・ネットワーキング・サービスのリンクトインでも私は辞めました！と発言するユーザーが増え始め、中には上司との間でやり取りしたメールやテキストを公開し、職場のストレスや不満を抱えている他社の従業員と共感しあう発言もありました。これらの発言の信憑性は確信できませんが、ドミノ効果のように次から次へ同じような発言が現れました。更に2021年8月には米国で過去最高の430万人の労働者が仕事を辞めました。これは米国労働統計局が離職率を統計し始めてから21年間で過去最高の従業員の離職と退職の数を表しております。

世界経済の全体的な不安定さとは反対に従業員は大量辞職を計画しており、最近のResumeBuidler.com（オンライン履歴書作成会社）の調査では労働力の15%以上が2022年末までに仕事を辞める計画があると指摘しております。

新入社員の入社準備には職位に応じて、従業員の年間給与の16%から213%のコストがかかると言われております。多くの日系企業は従業員を常に採用し続ける余裕がありません。

高い離職率が今後も続けば採用コストや新入社員の研修や準備に伴う生産性コストが企業の収益にネガティブな影響を与えて行く可能性があります。この為、企業は優秀な人材を維持し、新しい人材を惹きつける為に戦略を変更する必要があります。

従業員が退職する理由は多数ありますが、最も一般的に引用される要因に賃金

の低さや停滞、401(k)福利厚生への欠如、安全性の懸念(COVID-19)、ワークライフバランスの欠如、ストレスの多い職場環境、過少評価などがあります。

また多くの若者は社会保障制度(SSN)への不安やリタイアメントプランを提供する仕事が比較的少ない為、金銭面で将来に不安を感じています。従って従業員の忠誠心を高めるインセンティブが少なく、契約労働に流れていく傾向があります。論理的に考えて、企業が私の将来の為に貯蓄するのを手伝ってくれないのなら、なぜここで働かなければいけないのかと考え出す従業員が増えています。これはパンデミックにより引き起こされた現象とも言えます。

### 広範囲に渡る従業員に対する福利厚生は離職率を減少させるのに効果がある

特に日系企業は、選択肢の多い従業員をアメリカ企業と競い合わなければなりません。雇用主がどのようにして魅力的な従業員を入社させ長期間勤務を維持させることができるのでしょうか？現在インターネットを通じて単発の仕事を受注できるギグエコノミーという働き方も選択肢にあります。このようなギグエコノミーの求人と優秀な人材を競い合う為には、ギグエコノミーでは得られない現代的な福利厚生パッケージを通じた長期的な財政安定性を提供することです。

多くの労働者にとって、401(k)プランは福利厚生パッケージの中でも最も魅力的なベネフィットです。メットライフが実施した調査では、従業員の60%が、リタイアメントプランが新規雇用を検討する際の重要な要素であると述べています。

全ての401(k)プランは同等でなく、各企業様により大幅に内容は異なります。ここで大切なのは、企業にとって候補者と

#### エドワードジョーンズ

[www.edwardjones.com/mayumi-flesner](http://www.edwardjones.com/mayumi-flesner)  
[www.linkedin.com/in/mayumi-flesner](https://www.linkedin.com/in/mayumi-flesner)

#### 筆者紹介

##### 吉川 真弓

ファイナンシャルアドバイザー  
米国証券外務、投資アドバイザー有資格者  
イリノイ大学MBA卒業

2018年より米証券会社エドワードジョーンズにて401(k)などのリタイアメントプラン管理、資産運用、従業員教育を手掛ける。現在、毎月第3金曜日のお昼前にマーケットや経済の勉強会をウェブにて開催中。下記までお気軽にご連絡下さい。

#### 連絡先

吉川真弓

Tel: 630-836-8988

E-mail: [mayumi.flesner@edwardjones.com](mailto:mayumi.flesner@edwardjones.com)



## “時間をかけてリタイアメントのためにできること。 401(k)プランの見直しで従業員の不安を解消”

現在の従業員に最適な401(k)プランを提供する事がとても重要な項目となります。ここで最近のトレンドをご紹介します。

### 加入期間

新規採用従業員へ即時に401(k)プランの加入権を与える企業が増えています。

即時に401(k)プランに加入する事によって、設定された期間(3ヶ月-1年)を無駄にすることなく引き続き退職金を転職後も貯蓄する事ができます。即時加入することによって、オンボーディングの際に401(k)プランにサインアップする可能性が高くなるため、従業員全体の参加率を向上させることができます。また、以前の会社で利用していた401(k)プランをそのまま即時新しいプランに時差がなく移行することができるのも魅力的です。

### 低コスト投資物の提供

現在401(k)プランでは投資物の主な種類はミューチュアルファンドになります。企業は提供する投資物を選択する際に、フィデシリー受託信託義務があります。従業員の利益を最優先に考えコストや運用率が適切な投資物を提供する義務

があります。最近人気のある低コストインデックスファンド(ETF)を提供することで、従業員はより多くの収益を維持でき退職後の資金を多くの手数料が引かれることはありません。手数料の1%の違いでさえ、長期間で見ると数十万ドルの差に上る可能性があります。

### 雇用主のマッチング

マッチングは従業員の401(k)参加を促進し、彼らの退職後の貯蓄を増やし、自社の401(k)プランの魅力を高めることができます。401(k)マッチングは本質的には金銭的な報酬であり、税金が繰り延べられるという利点があり、多くの従業員は給料やボーナスの一部と考えていることが多いです。米国労働統計局による全国報酬調査によると、雇用主の41%が0-6%、10%が6%以上のマッチングを提供しております。

### ファイナンシャルウェルネスプログラムの活用

ファイナンシャルウェルネスプログラムは様々なワークショップを通じて従業員の財務健全性を向上させることができ

ます。ジョンハンコック社が行った調査によると、アメリカ人の49%が十分な退職後の貯蓄がないことを心配し、雇用主は財政上のストレスが従業員の生産性にネガティブな影響があると報告しています。更に福利厚生研究所(Employee Benefit Research Institute)が500社の401(k)プランに対して2021年に行った調査によりますと、ファイナンシャルウェルネスプログラムを利用している企業は従業員の401(k)プランの参加率と拠出額を高める効果があると報告しています。多くの401(k)プランのアドバイザーはファイナンシャルウェルネスプログラムの提供を行っております。

従業員の財務健全性は企業の成功に直接結びついています。彼らにとって有益な401(k)プランを提供することは従業員の忠誠心を高め企業の成功に従事していることを確認するための効果的な方法です。現在の従業員にアンケートをとり、自社の401(k)の満足度を理解する事も重要な事かもしれません。この機会に現在のプランを見直し、自社の従業員に最適な401(k)プランを提供してはいかがでしょうか？