

また、加入時に基本的な事項が習得できていない者に対して、事業主等が再教育する機会としても重要であるということで、加入後の教育の重要性、位置付けについて②で記述いたしております。

その上で③でありますけれども、加入時・加入後の投資教育については、それぞれ上記のような目的・重要性を有するものであり、その性格の相違に留意し、実施に当たっての目的を明確にし、加入後の教育を含めた計画的な実施に努める必要がある。

④でございますけれども、上に述べたように、加入時・加入後の投資教育の目的、性格等に応じて、加入時・加入後を通じた全般の計画の中で、加入者等が的確かつ効果的に習得できるよう、その内容の配分に配慮する必要があります。

また、事後にアンケート調査、運用の指図の変更回数等により、目的に応じた効果の達成状況を把握することが望ましいというふうに書いてございます。参考資料の先ほどの83ページを見ていただきますと、具体的な内容としては非常に盛りだくさんの内容が84ページにわたって、こういう内容を情報提供しなさいということが書いてあるわけでありまして、ともすると、これを導入時に一律に伝達しなければならないということで、この場でも繰り返しお話がありましたが、座学によって消化不良になっていて必ずしも十分理解できていないということがありますので、余り導入時だけを念頭に置いて無理やり詰め込むということのないように、全体を考えた情報提供、投資教育ということを考えていただくことがふさわしいのではないかと考えております。

それから、2でございますけれども、加入後の投資教育に当たっての留意事項ということでありますが、①運用の実態、コールセンター等に寄せられた質問等の分析やアンケート調査により、対象となる加入者等のニーズを十分に把握し、対象者のニーズに応じた内容となるよう配慮する必要があります。

それから、運営管理機関は制度の運用の実態等を定期的に把握・分析し、事業主に情報提供するとともに、必要な場合には投資教育に関する助言をするよう努める必要があるということで、特に導入後においてどのような状況になっているかという、これも繰り返し指摘されたところでありましてけれども、実態把握をしないで形式的な伝達をするということではなくて、現状をまずよく把握する必要があるということが①で書いてあることとございます。

それから、②でありますけれども、導入後においては加入者等の知識・経験等の差が拡大していることが考えられることから、知識・経験の水準に応じた内容となるよう配慮する必要があります。それから、基本的な事項が習得できていない者に対しては、基本的な事項の再教育に配慮するとともに、より高い知識及び経験を有する者に対応できる教育メニューの整備に努めるなど、知識及び経験の水準に応じた内容となるよう配慮する必要があります。

それから、③でございますが、具体的な資産配分の事例ですとか、金融商品ごとの運用実績等の具体的なデータを活用することなどによって、運用の実際が実践的に習得できるよう配慮することが効果的であるということで、現在、導入後の教育について留意事項というようなことが触れられておりませんので、こういう留意事項が必要と言えるのではないかと考えております。

3でございますけれども、加入者等への投資教育に当たっての提供方法ということでございます。①でございますが、加入後の情報提供においては、加入者等の知識に応じて個別・具体的な質問、照会等が寄せられることから、コールセンター、メール等による個別の対応に配慮する必要があります。

また、テーマ等を決めて社内報、インターネットによる継続的な情報提供を行うことや、既存の社員研修の中に位置付けて継続的に実施することも効果的である。これは、事例集の中でも触れられておりますけれども、一時ということではなくて継続的に情報提供をしていくという工夫をいろいろされておりますし、社員研修に位置付けて、その中で行うことによってコストを下げるといようなことも触れられておりますので、そういったことが書いてございます。

それから、②でございますけれども、委託との関係であります。事業主が確定拠出年金運営管理機関に投資教育を委託する場合には、当該事業主は投資教育の内容、方法、実施後の運用実態、問題点等、投資教育の実施状況を把握するとともに、その後ろに書いてあるのは現在も書いてありますように、資料の配布ですとか、就業時間中における説明会の実施、説明会の会場の用意等をできる限り協力するよう努める必要がある。後段は現在も通知に書いてあることとありますけれども、前段であります。勿論委託することも当然考えられますし、特に運用商品の説明、その他については、

運営管理機関の方から説明していただいた方がプロでありますので、より詳細な説明ができるということで、委託そのものは方法としては結構だと思えますけれども、委託をしてすべて任せてしまうということではなくて、状況は把握していただく必要があるのではないかとことを触れております。

それから、加入後の投資教育についても、その重要性にかんがみ、できる限り多くの加入者等に参加、利用の機会が確保されるよう配慮することに努める必要があるということで、これは先般いろいろ議論がありましたが、非常に重要な機会であるということは確かでありますので、集合教育のように必ず参加ということではなくて、アクセスするということも含めて、いつでも、どこでも、誰でもアクセスできるようにするのが重要だというような御発言もありましたので、そういう意味でできるだけ多くの方がそういう教育の機会に触れることができるよう配慮する必要があるということが書いてございます。

それから、最後のところでありますけれども、確定拠出年金そのものだけということではなくて、公的年金の改革の動向ですとか、ライフプラン等の情報提供を併せて行うことが効果的であるというようなことを書いております。

今、申し上げましたように、これはこれまでの御議論あるいは事例集ですとか、先ほどの調査結果を踏まえまして、現在の通達等で触れられていない、特に継続教育、導入後の教育の位置付け、全体を考えた上での教育の実施の必要性ですとか留意事項等について、取りまとめたものであります。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございました。それでは、只今の資料5、及びその前の3、4も含めまして、御意見等々いただきたいと思えます。投資教育につきましては、今日で結論ということではございませんが、議論の機会が本日で一旦区切りとなりますので、よろしくお願いいたします。

○ 伊藤委員

2点ございまして、今の資料5「投資教育の考え方について」というペーパーの位置付けといったことは、今段階とこれから先どのようにお考えかというのをお伺いしたいというのが1点です。

それから、もう一点は、その後で結構ですけれども、資料3の中のセイコーエプソンさんの事例を御紹介いただきましたが、私どもでもこれから60歳以降の従業員の生活というのが大きく変わろうとしている中で、会社としていろいろやっていかないといけないなど思っている一つだと思っております。セイコーエプソンさんでこういった取り組みを労働組合さんが積極的に実施していくという背景のようなものがわかりであれば、お教えいただきたいなど、その2点でございます。

○ 神田課長

まず、1点目でありますけれども、先ほども若干触れさせていただきましたが、資料3の83ページにあります現在、投資教育について触れているものとしては、法律上情報提供の義務というのが事業主等に努力義務として課せられているわけではありますが、その解釈を示しているのが83ページにあります法令解釈通知になるわけではありますが、先ほど申しましたように、当然、加入後ということも念頭に置いて、例えば83ページの第2の1の(1)の下から3行目を見ていただきますと「制度への加入時はもちろん、加入後においても、必要かつ適切な情報提供を行わなければならない」という記述だけがございしますが、あとは提供すべき内容ということで触れられておりまして、その加入後の教育の先ほど申し上げたような位置付けですとか、留意事項等については、当時は制度創設時でありましたので当然かと思えますが、触れられておりませんので、この場の御議論等を踏まえて、例えば、この通知の中にそういった導入後の教育というものも念頭に置いて全体で投資教育を考えてくださいというようなことを位置付けることを検討したいと考えております。

それから、2点目でございますけれども、本来、今日は連合から御出席いただければ、ちょっとお答えできるかと思えますが、私も詳しく背景等について伺っているわけではありませんので、また後日、伺った上で情報提供させていただきたいと思っております。

○ 伊藤委員

ありがとうございました。

○ 加子座長

ほかにございますでしょうか。

○ 松井本部長

まず、今の1点目に関係してなんですけれども、そういたしますと、参考資料2の83ページ以降のどの部分から資料5が入っていくという、もう少し具体的なイメージがおありでしたら教えていただきたいんです。ちょっと見た感じで、85ページ辺りにこれがそのまま入ってくるのか、あるいはもう少しこういう考え方を踏まえて83ページから直すというのか、その辺のイメージをもう少しお聞かせ願いたいということと、更に、資料5で既に85ページにも入っているというところがありましたけれども、資料5の3の②の3行目なんです、投資教育を就業時間中に行うかどうかということについて、導入時なら致し方がないけれども、導入後のいわゆるレベルの高い人向け、そういうときにも就業時間中にやるべきかどうかというのは、いろいろ考え方があるというようなことがあったと思うんですが、そこら辺はこの②に書いてあるのは導入時だけのことを言っているのか。というのは、その次のパラグラフが加入後と書いてありますので、その違いと今まで議論してきたことの整理の面でこういう書き方がいいのか、それも教えていただければと思います。

それから、伊藤さんが先ほどおっしゃられた組合が関与してというのは、もしかして石田先生がヒアリングした中で、組合も関与しているものが若干あったみたいなので、そんなことももしあったら教えていただければと思います。

以上です。

○ 神田課長

それでは、まず第1点目のイメージということでありまして、どのように入れるかというのはこれから検討するということではあります、例えば、一番最初の「基本的な考え方」というところで、先ほど申しましたように、加入時は勿論加入後においても情報提供しなければならないということだけが書いてありますので、例えば、この後に今申しましたような加入だけを念頭に無理やり詰め込むということではなくて、全体的な投資教育の実施ということを考えて実施していただきたいという、資料5で言いますと1にあるような位置付けというものを基本的な考え方として織り込むということが考えられるのではないかと考えております。

それから、実施に当たっての留意事項などについては、具体的な内容ですとか、あるいは3番の提供方法については85ページのところに提供方法というのがございますので、その中に織り込ませるような形で修正するということが考えられるのではないかと考えております。

それから、2点目の時間内か時間外かということについてでありますけれども、これは既に85ページの3の(2)のところに事業主は資料の配布とか説明会の実施、説明会場の用意等ということと並んで、就業時間中における説明会の実施等できる限り協力することが望ましいということですので、この位置付けそのものが変わるということではございませんので、先ほどの資料5の2ページ目の②に書いてある趣旨は、むしろ前段のところを強調したいということで、委託するということでもよろしいんですが、委託をしてその後の状況を全く把握しないということは問題があるのではないかと考えております。やはり、事業主は責任を負っているわけでありまして、委託したとしても、その実施状況、問題点をきちんと把握していただく必要があるということを書き加えたいということがございます。

○ 石田教授

それでは、伊藤委員の御質問に対しまして、ヒアリング及びアンケート調査の実態からお答えしたいと思います。ただ、直接お答えになっているかどうかわかりませんが、ヒアリングを行いました企業の労働組合の皆さんが言われていたことは、勿論、会社も人事を通じてさまざまな従業員、加入者の情報を得ているはずであると。しかしながら、会社以外のふだんの生活、その他含めて我々の方がより情報を持っている部分もあるのではないだろうか。特に、そういったことが福利厚生ですとかそういうところにかかわる部分について、我々労働組合の方が多く情報を持っている場合もあるので、そういう情報を是非投資教育に生かしたいということで、労働組合の新しい位置付けといえますか、方向性として、こういった福利厚生に関連している老後の生活設計の問題、それから、投資教育の問題といったことに積極的に取り組んでいきたい、こういったことに組合活動の新しい活路を見出して

いきたいという意見が多くありました。

それから、アンケートの調査結果を過去2年間分析してきたんですが、その中で「投資教育に対する取り組み姿勢」という項目がございまして、その中で事業主の責務であるとか、最低限度やらなければいけないという項目のほかに、労使対話として積極的に取り組みたいという項目がございまして、これを選択された企業は圧倒的に労働組合がある会社の比率が非常に高くございました。これを選択された企業というのは少数だったんですけども、他の項目と比較をしてみまして、労働組合があるという比率が際立って高かったという結果が出ております。そういう意味で、労使の対話として投資教育に積極的に取り組むということを労働組合の存在が後押ししている側面があるのかなということを推察いたしました。

以上でございます。

○ 加子座長

ほかにございますか。

○ 秦委員

サンデンの秦でございます。

幾つかお話をさせていただきます。別に質問ということではないのですが、今お話が出ていました労使の関係から申しますと、弊社の場合もほとんどセイコーエプソンさんと同じような形で、例えば401(k)で申しますと、導入時制度説明会は共催でやりました。それから、現在、整々と実施しておりますが、ライフプランセミナーも55歳と45歳という2か所で、今年は恐らく40歳というのを始めるのですが、これもすべて組合と共催ということで、ほとんどセイコーエプソンさんと同じようなやり方をしています。これは御紹介でございます。

それから、松井本部長からちょっとお話が出た時間外か時間内かというのは非常に悩ましい問題なのです。導入時教育の場合は余り問題ないのですか、継続教育のときに、確かによくできる者まで時間内にやる必要があるのかという、これはおっしゃるとおりなのです。ところが、継続教育をやらなければならない企業サイドからすると、“おまえは上級だろう”、“おまえは初級だろう”と、要するにターゲットにする初級だけを選び出すということ自体がなかなか実務上難しいのです。したがって、どうしても全体に網を掛けるやり方しかやりようがないのかな、という感じはあるのです。ですから、この辺が正直私どもでも、コスト的には当然時間外にやった方がいいわけなのですけれども、時間外にやると本来のターゲットである初級者が来ないという問題が出てしまうので時間内にやる。そうすると、今度は上級者には無意味ではないかと、これはなかなか悩ましい議論だろうと思っています。

以前から御紹介しておりますけれども、私ども実は初級・中級・上級というコース分けで時間内全員参加の継続教育を実施した後、約3か月か半年ぐらい置いて（実施時期にずれがあるため）この前アンケート調査をやりました。まだ最終結果が出ておらず、今は一部集計中なのですが、3,000人の社員に対して2,800人から解答が来たということで大変な回収率だったので、かなり関心度が高かったのか、と思っています。今現在でお話しできることを申し上げますが、初級・中級・上級ということで、初級は例のゲーム感覚のものだったわけですが、今回はそれぞれ自由に選択にしてやってもらったわけなのですが、その結果として「面白かったですか」というポイントと、「役に立ちましたか」というポイント、「次に何をしてほしいですか」という3つのポイントだけ、今日はちょっとお話をさせていただこうと思います。

何故ならば、この回答がコースによってはっきり分かれてきているのです。これは当初からある程度予想したことであったのですが、やはり、初級コースというのは面白かった、役に立ったという比率が3分の2を超えているのです。客観的にこういうデータを集計されているプロからすると、今回のように、日にちを置いてアンケート調査をやった結果でも、なおこれだけ積極意見が出るというのは相当の効果があったということと考えていいのではないかと、というコメントをいただいていますので、初級については間違いなく効果があつたし、かつ、初級をやった人は次に何をやってほしいかということで、これは当然想定されるのですけれども、次にはいわゆる一般的な導入時初級コースみたいに、それぞれの商品の説明をもっと具体的にやってほしいとか、そういう辺りに非常に「今度やってほしい」というものがはっきり出てきているのです。ですから、継続教育というのは初級コー

ス対象者には非常に効果があったということが言えるのだらうと思います。

一方、実は私どもが一番頭をひねったのは上級コースなのです。どういう内容にするかということで、一緒に御協力いただいた確定拠出年金サービス（株）の方々とも随分時間を使って細かく内容を整理してやったつもりだったのですけれども、御想像のとおりと言うと問題なのですが、実は一番評判が悪いのですね。中級も参加者の出口調査をしながら途中で内容を変えていったということはあるのですけれども、それにしてもやはり評判がそれほど芳しくなかった。これは何を示しているかということ、松井本部長からのお話ではないですけれども、初級者を除くとかなりそれぞれの人のばらつきが大きいということなのだと思うのです。だから、集合研修である一定の球を同じ内容で投げるとということ自体が、本当にフィットするのかどうかということについて、かなり難しい問題があるなど考えます。特に、上級コースについては、そういう不満が特に高かったということが言えると思います。ですから、初級に対して中級・上級と進むにしたがって、個人それぞれの資質とか環境とか、今まで持っている素養というものによって欲しい内容がかなり変わってきてしまう。この辺りにどう対処するかというのは一つの難問なのだらうと思います。それに対して、本来の継続教育の一番の力点というのは、どちらかと言えば、初級者というか関心のない人たちをどうやって401(k)に振り向けるかというところにあるわけで、ザルみたいな形で初級者を分けるようなことをやって差し支えないものなのかどうなのか、何かの基準で個別指名してもよいのか、やはりその辺のところ非常に悩ましい問題になる。それとともに、中級・上級についてはどういう形でガイドラインというものを設けていったらいいのかというのは、まだまだ確定版はないというのが、どうも今のところ私が感じている感想というか意見なのです。

さて、継続教育について今回まとめていただきました、今、神田課長からお話しいただいた点ですが、少なくとも現状に比べて幾つか大変進んでいるところがあると思うのです。

1例を挙げますと、例えば、加入時の教育と継続教育について、それぞれ性格分けをきちんとして記述していただいている点とか、情報提供と教育というもの、いわゆる集合研修みたいなものを十把ひとからげではなくて、それも分けていただいているとか、モニタリングということが非常に重要だということを繰り返し述べていただくようになって、運営管理機関、金融機関と事業主のモニタリングに関わるそれぞれの責務の考え方をきちんと分けて記述していただいた点等、大変いいものができたと思います。しかし、当初考えていました継続教育のガイドライン、内容のガイドラインということになると、まだまだこれから考えていかなければいけないし、これは実施したいろいろな企業が、今後まだまだやっていかなければいけない部分なのかなというふうに感じております。

以上です。

○ 加子座長

ありがとうございます。只今の点に関しては、私も、秦さんと同感のところがございます。ばらつきをどう考えるかということですが、そもそも確定拠出年金は自己責任だと謳っているのです、ある程度進んでくるとばらつくのは当然と言えば当然だと思います。その中で初心者に対しては、底上げの教育がなければならぬことは自明だと思いますが、秦さんの御意見のように、上級者に対して一体どこまで会社が対応するのかということについては、なかなか難しいという点で、まさに同意見でございます。ですから、ガイドラインという意味で言うと、その辺りの一つのメルクマールが求められるかと思いますが、それが難しいということもあって、とりあえず事例という形でまずはまとめていこうという当初の趣旨だったと思います。

今回の事例集ではあくまで例示列举という形ではありますが、様々な事例が紹介されており、例えば、「教育の考え方について」の2ページの③の「金融商品ごとの運用実績等の具体的なデータを活用すること等により」のところで、この「等」をどのように解釈するか、また、特定銘柄推奨との関係をどのように整理するかなど、実際の教育の現場で事例を参照する場合、限度判定が難しくなるかと思えます。

例えば、具体的なデータ活用について、どこまで行くと推奨になるという限度について、事務局として何かお考えがあればお伺いしたいと思います。神田様いかがでしょうか。

○ 神田課長

現時点で書かれておりますのは、先ほどの資料集の3の84ページの(2)のところに、運用プランモデルを提示する際の留意事項というような形で触れられている部分がございますけれども、そういう場合には、元本確保型の運用方法のみで運用する方法による運用プランモデルを必ず含みなさいというような、提示の仕方としてそういうことは触れられておりますが、それ以上に現時点で触れているものはございませんので、今、具体的にありました、例えば、どこまでやったら具体的な運用方法の指図に触れるのかどうかというような限界的な事例がありましたら、むしろそういうものを出していただいて、場合によっては個別に検討して整理するというようなことは可能かと考えております。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御意見等ございますでしょうか。

○ 太田委員

アプライドバイオシステムズの太田ですけれども、継続教育に関してずっと議論を重ねてきていますが、いろいろ伺っていて、これは私個人の感じ方だけなのかもしれませんが、どうも制度を入れるときに皆さんこの企業も自己責任の仕組みであると、かつ、この制度を導入することによって、自立した社員をつくり上げようという大きな大前提があったはずなんです。でも、それを皆さんちょっとお忘れになっているのかなというような気がして、どうも仕方がないんですよ。この継続教育は勿論大切なことですし、特に制度の根幹を成す自己責任というところ、これは絶えず社員に対して言い続けなければいけないことだと思うんです。でも、企業も労働組合も一緒になって手取り足取り従業員に対して教えていくというのは・・・どこの企業でも、多分教えている内容というのは従業員がちょっと自ら動けば簡単に手に入る情報ばかりだと思うんですよ。別に企業が1時間も2時間も使って準備しなければ、従業員が世の中のどこを探しているのかわからない情報なんて、多分1つもないと思うんです。そこに対して、本当に企業がどこまで責任を負うのか、あるいはどこまで本当にやっていくべきなのか、これはかなり注意して議論していかないと、制度そのものの導入の意図というのが忘れ去られてしまうんじゃないかというような気がして仕方がないんです。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御意見ございますでしょうか。

先ほど来、何人かの方からご質問いただきました、この資料5の使い方についてですが、これはいわゆる解釈通知ということになると思いますが、いつごろ通知される予定でございますか。

○ 神田課長

特に時期を決めているわけではありませんけれども、本日の御議論も踏まえて、できるだけ早く整理して発出するようにしたいと思っております。

○ 加子座長

ほかに御意見ございますでしょうか。

○ 秦委員

秦でございます。

太田委員に反対するというわけでもないのですけれども、太田委員のおっしゃることは本来は、そのとおりだと思います。確かに自己責任であり、自らがやってもらう自立した社員をつくるということが大前提になることは間違いないと思うのです。問題は、やはり財産形成というか自分の退職金を自らつくっていかなければならないという状況になかった社員を、企業のニーズで401(k)を導入することによって、悪い言い方をしますとそういう形に強引に振り向けたということは、企業サイドとしては当然感じていることだという点です。ですから、今までは親方日の丸というのですか、すべて企業に任せておけばいいということでやってきていた、そういう意味で確かに自立が足りないと言え足りないのですが、弊社のように伝統的な日本の製造業の多分多くの社員の方々というのは、ほとんどそういうことに今まで無関心であったのは事実です。現実には、日本の証券マーケットがなかなか拡大しない一つの理由として、やはり底辺が広がっていかないという大きな問題があるのだらうと思います。それはなぜかということ、やはり日本人というのでしょうか、働いている人も含めて、そういう人たちが、経済的な運用をしていかなければならないという意味での自立というものがまだまだできていない状況にある中で、401(k)という制度が入れられたというのが実態なのだらうと思う

のです。

したがって、この前、徳住さんもちよっとお話しされていたと思うのですが、本当にそういう中で“先走って企業が入れたからといって、本当に企業が全部やらなければいけないのかどうか”というのは、大きな目で見たらば議論は当然あるだろうと思うのですが、そうだからといって、今企業の立場からして、“それは全部学校教育なり何なりで入れるべきであり、だから私たちはやらない”というふうに決めてしまうというか、そういう形で行動するということが本当にあるべき姿としていいかどうかということに対して、恐らく大多数の導入した企業というのは、やはり401(k)をかなり無理して入れたという思いがあるのだろうと思うのです。

ですから、そういう意味でも、やはり特に自分で承知した上で本当に確定元本しかやらないというのは、それはそれでいいと思うのですが、本当にわからないために結果として全然運用しないまままで終わってしまって、こんなはずじゃなかったということにならないようにしてやるだけの最低限のつかえ棒というのを、企業は用意してあげる必要があるのではないかというのが今のスタンスであり、恐らく今回おまとめいただいた書面の趣旨なのだろうと私は理解しております。

○ 加子座長

ありがとうございます。ほかに御意見があれば承ります。

○ 松井本部長

法令解釈の通知をされるということは、確定拠出の投資教育について法律による義務付けでなくて、もう少し考え方を説明するという意味合いだと思うのですが、もし、書かれるときに単なる例示であるなら例示だということがやはりわかるような書きぶりの配慮の仕方をちょっとお願いしたいんです。というのは、場合によっては、初めてこれを目にした人が、こんなことまで全部やらなければいけないのかという誤解を持たないような書き方をお願いしたいと思います。こういうことをやることは望ましいということは、それはいわゆるギリギリの努力義務なのか、「何々が重要である」というのはやらなければいけないものなのか、「何々が効果的である」とかいろいろ書いてあるのですが、場合によっては全部本当にやるのかしらという誤解を持たない形で、書きぶりは難しいかもしれませんが、そんな配慮を是非お願いしたいと思います。

以上です。

○ 神田課長

御指摘を踏まえまして、最終的に通知に位置付ける際には精査をしたいと思っております。基本的には今、松井さんがおっしゃったように「重要である」というものは基本的にやっていただきたいということでありますし、「望ましい」と書いてあるものは、そういう意味では選択的な位置付けだということは念頭に置きながら書いてはおりますが、位置付けるに当たっては更に精査をするようにしたいと思います。

○ 秦委員

秦でございます。

今の松井本部長のお話に関連してなのだと思いますが、恐らく松井本部長が気にされているのは中小企業さんなのだろうと思うのです。中小企業さんの場合に、どこまで本当に会社に対して義務付けるのか、それと、どこまでを運営管理機関にやらせるのかという辺りのところを明確にしてやるか、または、本当にここにも副部長も来ておられますが、商工会議所なり何なり、基本的に第三者的なところがきちんと継続教育も含めて見るような網を掛けていくような制度を導入していくのか、そういうことをしてやらないと、せっかく中小企業さんにとって、自分の企業にとってよかれ、結果として社員にとってもよかれと思ってやったことが、あだになってしまうということになる可能性があるのでは、何らかのそういうつかえ棒みたいな最低限の網掛けみたいな仕組みというのは、今後の検討課題として是非お願いしたいと思います。

ある程度以上の大企業、いわゆる従業員数が例えば1,000名以上とかであれば、これはかなりの部分、義務化していくというのがいいかと思うのですが、これを現在のように一律情報という表現の中に入れてしまうと、なかなか難しい問題が出ると思うのです。ですから、区別すると言葉はよくないのですが、やはり企業群によってある程度きめ細かく運営ができるような形にし

ておかないと、まずいのかなという感じはしております。

○ 神田課長

御指摘のことは我々も認識しておりまして、仮に今回こういう位置付けをすることによって、一定規模以上の企業については当然ある程度参考にしていただいて実施していただけるというふうにご考えておりますけれども、やはり問題は、例えば、企業であれば個人型の2号と言われている、ほかに何も企業年金がなくてこれだけを導入しているところですか、あるいは中小企業で総合型と俗に言われているような形のものを導入しているところについて、お聞きすると、一様にコールセンターですとかと、Webの用意はされているわけですが、その後個別にアプローチするというのは非常にコスト面でも難しい側面があるということでもありますので、こういう点について今日、個人型の運営を担当している国民年金基金連合会の部長もおられますし、商工会議所さんも中小企業を中心に投資教育等について人材育成という観点から取り組んでおられますので、そういうところともよく相談をして、中小企業等にどのように対応していくかというのが一つの大きな課題だというふうに認識しております。

○ 加子座長

ありがとうございました。小野様どうぞ。

○ 小野副部長

今いろいろと御意見をいただきまして、私どもも全く同感でございます。私どもがこの座談会の中で行った発言でございますが、やはり中小企業におけるコスト負担あるいは人材部分の不足というのがございますので、そこのところを考慮しつつ、そして、実態的に意義のある継続教育というのが求められていきますので、やはり中小企業というのはある意味では特別な視点から特にケアを考えていく必要があるのかなというふうに常日ごろ私ども考えております。今のお二方の御意見は私ども全く同感でございますので、是非そういう方向で御議論いただければありがたいと思っております。

それから、もう一つ、投資教育につきましては、私ども商工会議所年金教育センターというのを設立してございますけれども、中小企業における投資教育あるいは継続教育のやり方あるいは中身につきましては、私どものような団体もやはり側面からサポートしていく必要があるのかなということで、そういう形できめ細かな対応を何らかの形で公的な団体がしていく必要があるのかなと思っております。

○ 中井川委員

個人型も含めて投資教育をどうするかという今御指摘が幾つかあったわけですが、私どもが抱えておりますのは、先ほどの2号という話、それから、中小企業の従業員という話が出ましたが、基本的に個人、事業主といいますか自営業者の方なわけですね。そういう方々に対する投資教育といいますと、マスでやるというよりも1対1的な対応がまさに、先ほどから議論がありますように、そういうものが必要だなという認識はあるわけでございます。そういう意味で、そういう個々の点の方々に対してどうやってやるのかというのが、私どものある意味では頭の痛い課題でもございますので、先ほど商工会議所というお話が出ましたけれども、そういうような一定のツールなりそういうものをお持ちであるという認識も私ども持っておりますので、その辺は連携を取りながら試行錯誤の部分も出てこようかと思っておりますが、少し相談しながらやっていきたいなという認識でございます。

○ 小野副部長

是非私どももそうさせていただきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

○ 加子座長

ほかに御意見ございますか。

それでは、事務局よりお願いいたします。

○ 神田課長

それでは、今年度の目的でありました投資教育の事例集につきましては、本日提出させていただいた資料によりまして、おおむねめどが立ちましたので、先ほどございました資料3と4を合本するような形で取りまとめをしていきたいと考えております。

あと、先ほどのお話にもありましたけれども、資料5を解釈通知に位置付けることについても、早



目に検討して対処したいと考えております。

あと、来年度の開催につきましては、開催日時、場所等につきまして、また調整をさせていただいた上で御連絡をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたしたいと思っております。

○ 加子座長

ありがとうございました。それでは、会場にお越しいただいている方で特に御質問等があれば承ります。よろしゅうございましょうか。

それでは、只今、事務局からお話ございましたとおり、本年度の連絡会議はこれで終了でございます。来年度につきましては、後ほどまた御連絡があるということで、以上をもちまして、時間は若干早目でございますが、今回の連絡会議を終了させていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。