

手数料については、ここに記載のとおりで、運用指図者と加入者について、取り扱いを分けております。

「委託機関の選定」でございますけれども、各機関さんの体制とか、公平性云々あるわけですが、当社の場合、その企業規模に見合った料金体系を御提示いただけるかどうかというのが一番のポイントだったと思います。例えば運営管理手数料などでも、固定費が90万で、1人当たり3,000円ですよというお話があると、そもそもその90万を90人で割ったら一人1万円がもうそこでかかっているわけです。企業規模に合った変動費と固定費のうまいバランスでメニューがある機関さんをお願いをするということになったということでございます。

6ページが運用商品でございます。社員数も少なく、また最初の説明会等のときに、ヒアリングをしましたら、ほとんどが商品の運用経験もないということでしたので、かなり絞った形で少なめに始めております。元本確保型が3本と、投資信託が4本。約半分が元本確保型の方へお金は振り向けられているという感じですが、ニーズを聞きながら徐々にメニューとしては増やしていきたいと思っております。

4月に、資産評価額と会社がそれまで1年間拠出してきた累計額を比較したら、評価額が96%と4%ほど拠出額に対して目減りをしておりました。それが先週確認しましたら、102%になっていましたので、投資環境の方は、少し良い傾向にあるかなと思っております。

最後のページ「その他」で2点挙げさせていただいております。

まず「投資教育」の問題です。投資というどうしても敷居が高いと言いますか、人によっては投機に近いようなイメージを持っていて、そのせいでこの確定拠出年金がリスクを社員に押し付けていると言われる側面もあると思っております。そこで、社内では資産形成教育という言い方をしようということで始めております。教育の中身の方は、現在アンケートを取ったりして、ニーズ調査をしているところであります。

投資信託に関する商品説明を求める声が一番多くて、またこれはちょっと意外というか、Webとかコールセンターの利用方法を今更聞きたいという意見も結構多かったのは、ちょっと残念ではありました。

昨年は余り運用環境は良くなかったということで、前年のマイナスを取り返すぞという意気込みを書いた社員もいました。

最後に「課題」ということで、この連絡会議でも既に取り上げられていて重複するかとも思いますが、「加入年数と受給開始年齢」をあげています。例えば加入期間が非常に短いと支給開始が65歳ということになってしまいますが、少し条件が緩和されることを個人的にというか、企業としても希望しております。

50歳以上で、制度スタート時に60歳まで10年ないことがわかっている者は、加入をさせずにほかの制度で代替するということがあるわけですが、中小企業の場合、複数の制度をいろんな形で持つのは非常に負担になるものですから、できればシンプルに、一律的に行きたいというのが正直なところですが。

国全体としても普及段階ですので、転職者について期間が短いという人も出ると思っております。

マッチングにつきましては、実現されれば、財形などと一体化して自分の資産を一元管理できるようなことになると思っております。

インセンティブについては、人事考課とか業績考課の結果を反映させて、ポイント制で退職金を計算するという企業さんが増えていると思っておりますけれども、本制度の掛金ももう少し柔軟な運用ができればと思っております。

最後ですが、当社でも既に2名が退職に伴い資格喪失しました。個人型への手続をするように指導しましたが、この辺りの手続は余りシンプルではないので、もう少しわかりやすくなればと感じております。

以上でブロードネットマックスの状況についての御報告とさせていただきます。

ありがとうございました。

○ 加子座長

福田様、どうもありがとうございました。それでは、ただいま御報告いただきました資料5、6、7につきまして、何か御質問ございましたらばよろしくお願ひ申し上げます。何か御質問ございますでしょうか。

では、私の方から1点、小野様に御質問させていただきたいと思っております。

こういう格好で複数企業が確定拠出年金を導入するというのは、中小企業にとっては大変いい制度であり

ますし、御報告の中にもございましたように、スケールメリットという意味では大変適切なものだと思っ
ているのでございますけれども、一方で複数の企業が集ってやるということになりますと、1個1個の会社の
事務はそれぞれ低減されますけれども、代表企業は全部事務を集約するような形に多分なるのだと思うので、
大分事務が大変になるのかなということ。

もう一つは、商品の選定等をやるにしても、各社ごとにそれぞれニーズがあつたりしますと、調整するの
が事実上は大変難しいのではないかなと思っております、具体的にどういうふうに代表企業を選定される
のか。あるいはどんなふうに各社の意見を求めながらやっていかれるのか、その辺のところを教えていただ
ければと思います。

○ 小野副部長

まず先ほどの事務の件でございますが、確かにそのままいけば代表企業の方に事務負担が増えるというこ
とで、ここの部分につきましては、商工会議所がそれをカバーしていくという形で、そこは連携しながらや
っていくということで、先ほどのスケールメリットのほかに、そういった事務労働の部分をもともと商工会
議所の機能として、中小企業の皆さんのいろんな事務を代行して処理をしていくというのを1つの会員サー
ビスの一環としてやっていく部分がございますから、それを拡充させる形で行っていくということで対応し
ています。

したがいまして、それに伴って、いろんなマンパワーが必要な部分が出てきますので、そういう部分につ
きましては、私どものような公的団体がマンパワーの部分でも側面的に支援をするというふうに考えており
ます。

それから、2つ目の、確かに金融商品のラインアップが非常に難しい部分でございますが、これはやはり
中立公平というのが商工会議所の一つの大きな金看板でございますから、その観点から、例えば運営管理
機関と、ライバル同士の関係にあるような他社のものを均等に入れていくという形で、ここのところはでき
るだけだれが見ても、バランスがいいなという形で、見直しや加入している企業とも相談しながら行ってい
こうと考えております。常にその辺の再検討はしながら行っていくということでございます。

以上です。

○ 加子座長

どうもありがとうございました。

○ 秦委員

小野さんとはしょっちゅうお話をさせていただいているので、今更というところもあるのですけれども、
私の方から2、3、今せっかく加子さんからもお話が出ましたので、ややクリティカルな話をさせていただ
きたいと思うのです。

小野さんの7ページに、運営管理機関として大和ペンション・コンサルティング、野村ディーシー・プラ
ンニング、りそな信託銀行と並んでいます。私の知識が間違いでなければという前提なのですけれども、大
和ペンション・コンサルティングと野村ディーシー・プランニングはかなり投資信託について、自身で運用
する商品を並べることが可能だろうと思います。だから、確定元本の商品以外は自社の商品を並べることが
可能です。

それに対してりそなさんの場合はかなりそれは苦しいだろうと思うのです。そうなってくると、今、例え
ば、典型的なのは野村さんとか日興さんとかですけれども、インデックス型のもの、TOPIXとか、日経
225とか、そういうものを中心にして、かなり外貨も含めてですけれども、御自身が運営される場合の信託
報酬というのは下がっております。恐らく通常ベース以上、多分、実態は半分以下になっているのだろうと
思うのです。

そうすると、同じ日経225なり、TOPIX連動などの商品が、大和さんは逆にそういうポリシーを今は
取ってないのです。そのうち崩すかもしれませんけれども。そうすると、この2つを並べたときに、例えば
野村さんの日経225というのは相当低い。大和さんのものは高いかもしれない。どちらを選ぶという話は例
えばあるのだろうけれども、もっと大きい問題は、大阪の場合は、りそなさんの場合は、自分で運用する商
品をほとんど持っていない。ということは全部他社から持ってくるということになりますね。そうすると、

すべて信託報酬は、言ってみれば中間マージンの問題がありますから、高いものになってしまいます。ですから、どういう運営管理機関で、どういう商品を並べさせるかという、言ってみれば運営力の強い金融機関を並べるか並べないかでもって、実は手数料が全然違ってしまうという状態が起きてくるわけです。その責任をだれが、どう取るのかというのが非常に私は総合型の1つの欠陥だろうと思います。

ですから、例えば社員から見たときに、なぜおれのところはこんな信託報酬は高いのだ。隣の人はもっと低い信託報酬で全く同じ運用形態のものをやっているじゃないかと言われたときにどうされるのかという問題です。

これは1つの例ですけれども、もう一つの観点からしますと、総合型の厚生年金基金の場合に非常に問題になっているわけですけれども、悪い言い方をしますけれども、足抜けが非常に難しいのですね。今などは抜けようと思ってもなかなか抜けないという状態になっています。総合型の確定拠出年金のときも、どういふふうなことをすれば、いつでも自分が独立の形で、自分が総合型から抜けて、単独型へ移ろうということができるような仕組みを事前にきちっとつくっておいていただくというのが必要なのではないか。確定給付に比べれば、確定拠出の方がやさしいとは思いますが、やはり一番メジャーなプレーヤーが、大きな人数を抱えていたところがほんとに抜けると、やはり手数料とかがめちゃくちゃになってしまうという事はあり得るわけです。その辺りですね。どんどん先に抜けた方が勝ちで、後に残った人はどんどん不利になるという可能性もないわけではありませんから、その辺りのところは是非御工夫をいただければと思います。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御質問等ございますでしょうか。

○ 矢崎課長

ブロードネットマックスの福田さん、御説明ありがとうございました。ちょっとお伺いしたいのは、7ページの御説明の中の最後、課題の中で個人型への移換というお話がございました。国基連の方へ個人型は行くわけですが、1つは、そういった仕組みをそれぞれ確定拠出年金の実施企業の方で従業員の方に御説明いただくというのは必要だと思うのですが、おっしゃってました手続のシンプル化というお話で、何か具体的にもうちょっとここら辺を工夫した方がいいという具体的なイメージがおありでしたら教えていただければと思います。

○ 福田総務部長

退職した場合、個人型に1回移すことにはなりますが、その手続きを他の様々な手続の中の一つとして、企業が何か手続を一遍に代行して上げられれば非常に簡単かなと思うのです。今のところ私の認識では、あくまで個人が金融機関さんに足を運んで、資格喪失の証明を提示し、個人型への手続をします。特にニューマナーを入れることもないという人や、非常に短期で辞めた人は、なかなか自分で手続に行かないのです。全額が事業主返還だということになると、自分で行くメリットがありませんので、全然行かないということになります。会社が何か手続を代理としてあげられればなと思います。

○ 加子座長

今のテーマに関連して御意見等ございますでしょうか。

○ 吉野委員

今の御指摘は全くそのとおりだと思ひまして、例えば最後にお話になられました事業主返還があるケースですね。企業の皆さんは早目に掛金を回収したいということだろうと思うのですが、今の在り方では、現金化するためには、必ず個人型に移換手続をしてもらおうとか、脱退一時金を請求してもらおうとか、そういうアクションをしてもらわないとだめなのです。ところが全額事業主返還をする場合がかなりありますので、御本人としては、お金が全然返ってこない。あるいは移換すべき資産もないことがわかっているにもかかわらず、事業主返還のために資産移換の依頼をするといった例も実際に起こってきていますので、今の御提案にありましたように、企業型サイドでできることはしていただくというのも1つの在り方なのかというふうな実務面からは感じております。

○ 加子座長

ありがとうございました。進め方としては、こういう形で御意見をいただきながら、その都度お答えする

ということによろしいでしょうか。

○ 矢崎課長

勿論、この場合、実際に取り組んでいらっしゃる皆様方ですから、忌憚のないいろんな御意見をお伺いできればということでございます。この場でその都度これはできます、これはできませんと答弁するというものでもありませんので、本当に自由にご意見をいただければと思います。

○ 加子座長

わかりました。ありがとうございます。それでは、ほかに御意見等ございますか。

よろしゅうございますでしょうか。それでは、資料5、6、7につきましては、以上で終了ということにさせていただきます。

それでは、続きまして、資料8「企業年金等について」につきまして、事務局から説明をお願い申し上げます。

○ 松岡企画官

それでは、お手元の資料8をお開きいただければと思います。「企業年金等について」でございますが、これは先般の6月12日に開催された社会保障審議会年金部会の資料で、この確定拠出年金に関連するものを抜粋したものでございます。全般的な状況やポータビリティへの対応、それから拠出限度額の見直し等を課題として提示させていただいております。

まず、お手元の1ページをお開きいただければと思います。全般的な見取り図ということで、挙げさせていただいておりますが、企業年金等は公的年金を補完して多様化した老後生活のニーズに対応していくということで、それぞれ組み合わせて老後の収入を確保するというところでございますが、その下の制度体系にございますように、厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金とともに、確定拠出年金がございまして、それらは組み合わせて取り組まれているということでございますが、この網掛けの部分がそれでございます。

次が2ページ目でございますが、確定拠出年金の平成13年に確定給付企業年金法と確定拠出年金法によって新しい制度が導入されておるわけでございますが、その見取り図でございます。

現状を取りまく状況でございますが、運用環境が非常に厳しいということと、それから、雇用退職制度の変化が生じてきているといった点が大きな状況としてあるわけでございます。

その中で、実際の今後の検討すべき課題ということで、3ページ以下、挙げさせていただいておりますが、1つはポータビリティへの対応ということでございます。制度間移換という道はほぼ13年の法律で対応しているわけでありまして、個人単位での移換について、確定拠出年金の方は進んでおりますけれども、確定給付型年金の方がまだ進んでいない点がございまして、そういった点の問題があるということでございます。ここに現状として挙げさせていただいております。×印のところは移換できないということになっております。

規制改革の推進3か年計画の方でこの問題について取り上げられておまして、下に線がございまして、企業年金については転職が不利にならないように、確定給付型年金の中途脱退者の通算制度の拡大、個人型確定拠出年金への資産移換の仕組みの検討など、確定給付型年金のポータビリティ向上に努めるといったことが課題として出されているところでございます。

具体的には4ページでございますけれども、確定給付企業年金から中途脱退者の年金化といったことですが、現状は脱退一時金だけでございますので、そこが通算化できないかということでございます。

それから、厚生年金基金、確定給付企業年金相互のポータビリティの問題がございまして。

5ページ目でございますが、ここが確定拠出年金制度とも関係してきますけれども、厚生年金基金、または確定給付企業年金から、個人で離職された場合に、確定拠出年金の方へ移せないかといった課題がございまして。これは、企業型、個人型への移換と2通り考えられるわけでございます。

それから、6ページでございますけれども、確定拠出年金制度そのものの問題でございますけれども、まず第1が、拠出限度額の見直しといったテーマでございます。現行の限度額というのは、厚生年金基金の望ましい給付水準、努力目標水準ということで代行給付の2.7倍といったものを基本にして、拠出額を算定する形で設定いたしております。下に掲げておりますように企業年金がある企業とそうではない企業で分かれ

ているといったのが企業型でございます。

自営業の方については、国民年金基金との共通の限度額ということになっておりますのと、それから、企業年金や企業型の確定拠出年金のない企業については1.5万円ということで設定されておりますけれども、今回、年金制度改革の中で、公的年金の給付の在り方の見直しといったものが今後議論されるわけでありませう。その際、これを補完するという意味で、確定拠出年金制度の拠出限度額をどう考えていくのかというのが1つの大きなテーマになっているわけでございます。

それから、制度的事項として、主な事項として3点挙げさせていただきます。

マッチング拠出と、中途引き出し、3号被保険者の取り扱いといったことでございます。現行の企業型の確定拠出年金について、本人のマッチング拠出を認めるべきではないかという御意見がございますけれども、これについてどう考えるかということでございます。この制度をつくるときに貯蓄か年金かという仕切りの点から、マッチング拠出といった点について、認められていないということがございますけれども、この点についてどう考えるかという課題がございます。

7ページでございますけれども、中途引き出しについてでございます。基本的にこの制度は老後になって、年金として受給するというのが前提でありますので、脱退一時金というのは加入期間が短い方など、特例的に認められているわけでございますけれども、これについて中途引き出しを容認すべきであるという御意見がございます。

これについても、やはり貯蓄と年金の区別の問題というものがございまして、この点をどう考えるのかという問題があります。

なお、少額資産については、この会議でもいろいろ御意見がございましたように、手数料によって資産の減少などがあるといったことがございますので、そういった対応が必要ではないかという点も挙げさせていただきます。

それから、3号の被保険者の取り扱いというのも制度をつくる際の課題としてございますので、挙げさせていただきます。基本的に自ら保険料の負担をしていないということや、税制措置の対象となる所得がないということから対象となっておりますが、これをどう考えるかということでございます。

年金制度の中で3号被保険者の取り扱いについて検討が行われますので、この取り扱いが変わった場合に、どういうふうな扱いにするのかというのが1つポイントして挙げられようかということでございます。

8ページ以下は参考資料でございますので、御参照いただければと思います。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございます。それでは、引き続きまして、資料8への質疑を含めまして、これからフリーターキングという形にさせていただきたいと思っております。何か御質問・御意見等ございましたら、よろしくお願ひ申し上げます。

○ 秦委員

先ほど松岡さんからの話がありました例の確定給付型の資産移行のアイデアというのはすばらしい、グッドアイデアだと思うのです。これは是非進めていく方向だろうと思うのですけれども、問題になりますのは、やはり受け取る側の企業が将来的に追加債務を負う可能性があるという部分をどう考えていったらいいのかということなのだろうと思うのです。

そのところのうまい解決方法がないとなかなか受け取る側の企業の方が苦しいだろうと思うので、合理性のある考え方が必要になってくるのかということです。

すべて一回連合会に移してしまっ、何らかの形で受け取る側の企業の方の、あたかも昔からいた社員だったらこうなっているという金額に戻してやっていただくというのが今、私の思いつくアイデアなのですが、それをやると連合会さんの方の負担が大きくなってしまいますので、そうじゃないとすると、例えば社員を中途採用が今はやりになってきておりますから、そういう中で中途採用を増やしていくと、企業にとって、そういうのがあるかないかが合否の1つの決定の目途になってしまうと、本末転倒になってしまうようなことになると思いますので、是非いい解決方法はないのかということをお配慮いただければと思います。

○ 矢崎課長

給付建てタイプの年金のポータビリティについては、経済界からの御要望もありまして、大きな課題の1つだろうと思います。この資料にも入れてございますけれども、例えば、今、松岡が説明しました資料8の4ページの(注)辺ですけれども、基本的には給付建てのものというのは、それぞれ各企業での人事政策に立脚した給付設計ですから、前の会社の給付設計をそのままそこに移すというのは難しいということはあると思います。

現実的にあり得るのは、双方の合意、今でも確定給付型年金については双方合意の場合は可能でありますから、やはりプラン間の双方合意というのが1つ要るのではないかという感じはしています。また、(注)の2に書いてありますが、キャッシュ・バランス・タイプのものが普及してくれば、より普遍化することはあり得るのかという感じはします。

あと移転と言いましても、厳密に言いますと、多分お話がありましたような、給付の義務の承継みたいなタイプでいくかの、資産の移換というタイプでいくのかということも多分あると思うのです。そこら辺も実務を仕組んでいく場合には、どういうふうを考えるか。

ここにもちょっと書いてございますが、厚生年金基金から違う会社に移っていく場合、これは代行部分をどう処理するかという問題がありますので、まさしくおっしゃいましたように、1つは、例えばここにも書いておりますが、厚生年金基金連合会に一役買っていただくという、通算センター的な位置づけも必要なのだろうと思います。

この問題、確かに方向性は余り御異論ないかもしれないですけれども、細部の詰めというのは大分やらなきやいけない点があります。また、資金が動くものですから、税制上の整理も必要でありまして、この場での御意見、お知恵をちょうだいしながら今後やっていき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。ほかに御意見、御質問等ございますか。

それでは、私の方から御質問させていただきたいと思っております。ただいま御説明いただきました資料8の12ページでございますが、この中に「確定拠出年金制度の現状」という中で、個人型加入者について触れられておまして、内訳がそれぞれ第1号、第2号と出ておるわけでございますけれども、特に第2号被保険者の中には、多分一旦企業で確定拠出年金に加入した後に離職ないし転職等々で個人型の加入者になったという方が相当数いるのではないかと思うのですが、そういった個人型加入者の方々の詳細と言いますか、例えば個人別管理資産額の状況等につきまして、何か把握されていることがあれば御紹介いただければと思っております。

○ 吉野委員

個人型を担当しております国民年金基金連合会ですが、ちょうど各運営管理機関の皆さんから資産の状況とか運営の状況についての報告をいただいて、とりまとめているところでございます。おおざっぱに申し上げれば資料にありましたけれども、お預りしています資産80億のうち、15億くらいが新しい加入者からの資産、残りが運用指図者の資産となっております。多くは退職給付とかそちらを引き継いでこられたと思っております。そのような状況でございますが、運用商品とか、もうちょっと詳しい内容については別途、よろしければ次回にでも御報告させていただければと思っております。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかに御質問等ございますか。

○ 太田委員

資料8の7ページの「中途引出し」のところなのですが、2番目の○のところ、「『貯蓄』に近いものとなり、『年金』の性格を損う」というふうな考え方がここに記載されているのですが、企業の実態から言うと、どちらかという、これは退職金と年金というような考え方で、貯蓄というよりも、むしろ退職金の一部と。特に今、早期退職制度とか、どんどん大手の企業でも導入していますね。この制度は移換して、そのまま確定拠出の方に膨大な資金が入って、60歳まで引き出せないということになったら、早期退職するときにもいろいろ制約が出てくると思うのです。これは貯蓄というよりも、むしろ退職金の一部

という方がよろしいのかなと思います。

○ 矢崎課長

中途引出しの問題、昨年のこの場でもいろいろ御議論いただいた点でありますし、そういった点で私ども1つの制度的な検討課題ではないかなと考えております。ここで書いてありますのは、まさに制度創設時の議論のありようがこうであったという御紹介なのですが、要するに、この制度というのはまさに税制上の優遇措置というのがあんこでもあり、味噌でもある制度でございますが、そういった中で貯蓄というものであれば、税制優遇をあえてする必要はないのではないか、あくまで老後保障だというスキームでないと税制優遇はできないという議論が税務当局との間でもございました。そういった中で老後の保障ということにかかわらず、いつでも随時にどれだけの量でも引き出せるということであれば、その元は退職金なのかもしれませんが、一旦預けて随時に引き出せるということになると、貯金のようにになってしまうのではないかと、こういう議論もあったということで、こういった記述で年金部会の方でも論点として御紹介したということです。

この問題については、まさにこの場でもそうでございますし、各方面からの御指摘もある点でございますので、今後の制度改正の議論、論点、問題点の1つではあろうかと思います。

○ 加子座長

それでは、ほかに御意見等ございますでしょうか。

○ 河合委員

今の件に関して要望ですけれども、税制の問題ですと、ペナルティー課税という形、前にも議論が出ていますけれども、そういうふうなことを付した上でも、中途引出しというのも、最優先課題で是非とも考えていただきたいと改めてお願いをしたいと思います。

○ 徳住委員

この問題、太田さんからも話が出ましたけれども、企業サイドからすると、適格年金とか厚生年金基金というのは、辞めて出ていくときには現金をもらえるのですね。それなのに確定拠出年金だけもらえないというのが非常に不公平なイメージがあるわけで、確かに成立過程からして貯蓄との問題というのは確かにあるわけなのですけれども、企業年金全体として、どれだけ税制上の枠を与えるかという観点から物事を考えていただければ、おのずと確定拠出年金だからどうだ、厚生年金基金や適格年金だからどうだというような議論にならないで済む着地点があるじゃないかなと期待しているのです。

○ 加子座長

今の点に関しまして、先ほど福田さんに御報告いただきました中にも、たしかその辺のところは1つポイントということで一時金を残し、確定拠出との並存を決められたというお話があったかと思います。要するに、退職金というのは、すべてを退職のときに使うわけではない。例えば開業のために使う資金ということも考えなければいけないだろうという御発言があったかと思うのですけれども、この点に関連して、今の途中引出しの問題につきまして何か御意見ございますか。

○ 福田総務部長

確かに途中引出しが可能であれば、限度額がもうちょっと高ければ、制度を一本化できたかもしれません。

途中引出しというのも、企業掛金が続いていて手数料も企業が負担している場合と、個人型に移っている或いは制度上資産凍結されたような状態になっている場合があると思います。

手数料だけが、何年何十年と毎年残高から引かれていく状況にある人については、引き出しを認めていただければなという気がいたします。

○ 加子座長

ありがとうございます。ほかに御意見等ございますでしょうか。

それでは、この辺でフリートーカーの方は一旦終わらせていただきまして、残りの時間を使いまして、お越しいただいております傍聴者の方から、確定拠出年金の実施企業の担当者の方々の御質問等を受けたいと思います。本日の議事内容に関しまして、御意見、御質問等ございましたら挙手をお願いいたします。私の方で指名させていただきますので、事務局よりマイクを受け取り、企業名、それから御氏名をおっしゃった後に御発言いただければと思いますが、傍聴の皆様よろしくお願ひいたします。いかがでございますか。

特に質問、御意見等ございませんでしょうか。

では、御質問等ございませんので、最後に次回の連絡会議につきまして、事務局より御説明をお願いしたいと思います。

○ 矢崎課長

本日はありがとうございました。次回の議題といたしましては、新しくメンバーにお入りいただきました企業の方から、実施状況の方向とか、運営管理機関からお話を聞くということを考えていきたいと思っております。

メンバーの方からの御報告につきましては、日本IBM株式会社の吉田様から導入状況とか、問題意識といったものについて御報告をいただければと考えておりますが、いかがでございでしょうか。

(特に意見なし)

○ 矢崎課長

ありがとうございます。それでは、そういうことで次回進めさせていただきたいと思いますが、次回の開催は、冒頭申し上げましたように、9月ないし10月というふうに考えておりますが、具体的な開催日時等につきましては、また、今後調整させていただいた上で御連絡申し上げたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○ 加子座長

ありがとうございました。本日の連絡会議はこれにて終了させていただきたいと思っております。本日はお忙しいところ大変ありがとうございました。