

この制度改正をどのように準備し、教育し、行ってきたかというのを時系列に並べてありますが、そちらの表であります。

まず、1999年4月に退職金に関する諸々の事柄を労使で検討するという協議会を設置いたしております。これの内容なんですが、自社の退職金のみならず、公的年金の後退問題ですとか、退職給付会計が会社にどういったインパクトを与えるのかというようなことを労使で情報を共有化いたしました。

最初のアウトプットは、2000年3月に63歳までの再雇用制度というのをテスト導入し、2001年には再雇用制度を正式に導入しました。

つまり、60歳以降は退職金ですとか、年金だけを当てにするのではなく、働く意思と能力のあるものについては、働く場所を提供するというのを、まずやったということです。2001年6月に、制度導入の1年2か月前なんですが、確定拠出年金を導入したいということを組合に正式に申し入れをし、交渉を開始いたしました。

翌々月、8月に運営管理機関の選定をいたしまして、7社の中からみずほコーポレート銀行さんを運営管理機関に設定し、組合と会社と運営さんの3社で勉強会を開始いたしました。

並行しまして、将来のヘルプデスク窓口養成という意味のために、DCプランナーの2級なんですが、3名が受験し、3名とも合格したと、そういうことをやっております。

それと、ムードを盛り上げるために、まず、2001年11月には、投資経験に関する社員アンケートを実施し、想像どおりと言いますか、投資の経験はほとんどないということを、ここで確認をいたしております。

中には、定期預金さえしたことがないという社員も10%程度おり、大丈夫かなというようなことを労使で確認したということです。

ここから先、5ページ以降の写真も並行でござんいただきたいんですが、制度導入の準備といたしまして、2002年に入りますと、まず組合の執行部に対しまして、確定拠出年金の模擬セミナーということは何回も繰り返し開催いたしまして、配布資料ですとか、テキストがわかるかどうか。また、これは外部の講師、FPさんをお願いしておるんですが、その先生がきちんとしゃべるかどうかという選抜も組合と一緒にいたしました。

導入の年の4月には、全社員がインターネットで運用指図ができるように、本社ですとか支店だけではなく、工場にも専用のPCブースを設置するというを行いました。

また、自分の退職金が幾らになるのかということを確認できるイントラネットサイトをつくらせたりとか、実際に、今、自分が退職をしたら、退職金が幾らになるのかというのを全社員に紙で知らせるということを行いました。

これは会社側の方ですと、組合の方も独自に右下の写真にありますようなセミナーを開催したということです。

6枚目のシートをござんいただきたいんですが、実際の社員教育というのは、制度導入の前年の12月から導入の年の3月、4月、5月で行ったんですが、導入前の社員教育はボリュームですとか、これまでの関心等を考えて、3回に分けて実施するというのをいたしました。

それぞれ2時間ずつなんですが、1回目は制度の説明会。これは会社の人事が行いました。このときに公的な年金とかも併せて説明をしております。2回目は、ライフプランの説明会。3回目は投資の基礎知識を中心とということです。なお、2回目と3回目のセミナーは社員ではなく、FPさんが講師になっておりまして、このときの対象者なんですが、勿論社員がメインではあるんですが、社員自身が家計を切り盛っているわけではないということもあるものですから、夫婦同伴を可として行っております。

そこでよく出た質問というのは、そこに記載したとおりです。意外と運用そのものは余り関心がないのか、余り質問が出なくて、前払いと確定拠出年金ではどちらが有利なのかですとか、税金についての質問が多かったということです。

一番、回答に窮したのは、特別法人税とは何かと、これが徴収が開始されたときにどうするかというようなことでありました。

並行しまして、テキスト本ですとか、ビデオを適宜配布するというようなことを行いました。

7ページ目をござんいただきたいんですが、カゴメの制度は、毎年積み上がっていく退職金のうち、21万円部分を確定拠出年金で受け取るのか、前払い退職金で受け取るのかということの選択制ですが、選択の結果、確定拠出年金が84%、前払い退職金が16%という結果になりました。

また、過去勤部分につきましては、適格年金から持ってくる部分、それから厚生年金基金から分配さ

れる部分というのも、それぞれそのような選択結果になっております。

8ページをごらんいただきたいんですが、運用商品は、そこに紹介しているとおりでして、当初は元本確保型が6本、それ以外が18本の合計24本でしたが、今年4月に、これは制度導入して1年ちょっとのところですが、25番目の元本確保型の商品を1本追加しております。

なお、本年3月末の平均商品組み入れ数は、1人3.8商品になっています。

9枚目をごらんいただきたいんですが、これは社員の資産配分状況のシートです。

適格年金からの当初の制度移行につきましては、83.5%が元本確保型商品でした。

一方で、その下の円グラフの方ですが、これが毎月の1万7,500円の配分ですが、元本確保型が52.7%、半分程度ですので、徐々に元本確保型商品の比率が下がっているという状態であります。

10ページ目をごらんいただきたいんですが、制度導入時、2002年の初回拠出は9月ですので、9月では元本確保が83.5%でしたが、1年半経過した今年3月の時点では、75.2%まで低下をいたしております。

なお、スイッチングは、この確定拠出年金加入者が1,000人ぐらいなんですが、半年間で130回です。1,000人で半年間で130回ですので、ほとんどされていないというような状況です。

なお、平均1回当たりスイッチング額が93万2,000円です。

11ページをごらんいただきたいと思っております。

本年3月末時点での資産配分状況を年代別、男女別でご紹介をしております。年代別では、20代では元本確保型商品というのが46.1%であるのに対して、50代では9割近いということです。

これは、投資機関とリスクの取り方の投資教育がうまくいっている結果ということも考えられると思っております。男女はそこに書いてあるとおりです。女性は余りリスクを取っていないというような現状になっています。

12枚目のシートをごらんいただきたいと思っております。

継続教育につきましては、制度導入以降、2回の4月入社の新入社員が入社していますが、確定拠出年金の教育につきましては、入社式の翌日に行っています。入社の日ですので、ほとんどピンときていないという状況でして、半年後の7月から9月辺りにもう一回復習をしております。

なお、入社直後に40年も先までの人生の選択をするということは、恐らくできないであろうというふうに考えまして、入社後の最初の1年間は全員前払い退職金制度に加入させております。

その後、毎年1回だけ、4月に確定拠出年金への変更ということを受け付けていたしております。

昨年2001年の新入社員につきましては、3分の2ぐらいが1年目で確定拠出年金に移るという選択を実施しております。

次に、一般社員への教育なんですが、導入時教育の後には個人の資産状況ですとか、ライフプラン、つまり結婚するとか、しないとか、子どもをつくるとか、つくらないとか、子どもの教育にお金をかけるとか、かけないとか、家を持つ、持たないとかというような、そういう個別状況に非常に資産形成というのは影響を受けますので、集合教育は行わず、すべて個別随時相談という受付をしております。その窓口は、人事と財務にあるヘルプデスクに社内メールで、その質問を受けまして、個別に回答することを行っております。

なお、そこで出た質問で一般的なものにつきましては、イントラネットにQ&A集ということで載せております。

また、年に2回ニューズレターというのを配布しております。カゴメのグループ全体では資産配分状況がどうなっているとか、個別の商品の運用実績の開示をするとか、それとか、もっと初歩的なコールセンターの利用方法等の教育等をいたしております。

前払い退職金から確定拠出年金への変更というのも年に1回行っていて、このときに、それぞれの制度のメリット、デメリット、特徴等を教育いたしております。

また、福利厚生施設制度でカフェテリアプランを実施しております。運用ですとか、ライフプランに関する通信教育メニューも加えるということを行っております。

13枚目のシートをお願いします。

今後の課題として認識しておることなんですが、まず、継続教育として、報告書を読めていない社員がいるかもしれないとか、ウェブでのスイッチング等が、まだできない社員がいるのではないかと、この教育。それから年金ですとか、税金の知識の教育。それからライフプランの教育。それから、まだこれは発生していないんですが、定年退職後どのように受け取るのかというような教育をし

ていこうというふうを考えております。

最後になりましたが、要望事項を3つほど出したいと思います。

1つ目は、まず、何%で回っているのかというようなレポートが今ないと思ひまして、幾ら増えている、減っているというのはわかるんですが、これは社員からの要望がありまして、今、何%で回しているのかというのを、これは運営管理機関さんなのか、記録関連機関さんなのか、そういうレポートを開発していただきたいということが1つです。

それと制度につきましては、先ほども申し上げましたが、入社直後、40年間の意思決定というのはなかなかできないものでありますので、途中払い出しということが、ペナルティーがあってもできるような制度にしていきたいと。

最後に特別法人税の取り扱いについて明確にしていきたいということを要望いたしたいと思ひます。

以上、簡単ではございますが、報告を終了させていただきます。

○ 加子座長

小森様、どうもありがとうございます。それでは、ただいまの報告につきまして、何かご質問等ございましたらお願いいたします。

ございませんか。それでは、私の方から2点ご質問させていただきたいと思ひます。

まず1点目は、3ページに全社員一律で掛け金を月額1万7,500円という形にされたというお話がございましたが、いろいろな考え方があると思ひますが、全社員一律にされたお考えを教えてくださいと思ひます。

2点目は、9ページで過去からの移管分については元本確保型への配分が高く、これからの拠出分では、投信の比率が高いということで、教育が行き届いた結果が現れていると改めて感じたわけでございます。まず労働組合に対してセミナーを開き、その後、それぞれ会社と組合で教育を実施されたというお話でございました、教育における労働組合の役割と言いますか、位置づけをお聞かせいただきたいと思ひます。

○ 小森課長

まず、1点目の掛け金がなぜ一律なのかということなんです、退職金の勉強を労使で始めたときに、退職金というのは、給与ですとか賞与のように毎年もらうものと違ひまして、なじみがない制度でありまして、自社の退職金制度はどうなっているかということから、まず、情報を共有化するところから始めました。つまり、非常にわかりにくいということなんです。ですので、確定拠出年金を新たに入れるときに、やはり資格に傾斜配分すべきだというような考え方はあったんですが、まずわかりやすさということを中心に考えて、一律1万7,500円というような意思決定をいたしております。

2点目の組合との役割分担ということなんです、この制度と言いますのは、自主ですとか、自立とか、自己責任という言葉が付いて回る制度になりますので、そのためには十分な情報提供をするというのがキーになってくるのではないかと、その十分な情報提供とか、教育ができていくかどうかをチェックする機能ということが1つ組合にはあったということにして、それで組合独自の理解度調査というのを行ひまして、実は2回に分けて投資教育を行つたと申し上げたんですが、ある事業所については理解が低いので、もう一回やってくれというようなことも、そこから要求があつてやったということもござひます。

それと、確定拠出年金でもって、自己の資産を考えるというきっかけづくりにするのでありますが、ちょっと語弊があるかもしれないんですが、確定拠出年金で運用する資産というのは、自己の資産のほんの一部でありまして、もっと自己の資産とか、全体のことを考えるということになりますと、非常にプライバシーという部分もあります。会社には直接聞けないというようなことについて組合が意見を吸ひ上げて、それで独自に対応するというようなことを行ひということをやりました。

特に、5ページの写真にありますような、この組合のセミナーにつきましては、ごらんいただけますように、全部女性なんです。やはり、会社の仕組みというのは、まだまだ男性中心の部分もあるということで、そこではやはり会社の説明では手が行き届かなかった部分があつたという判断でもって、女性専用のセミナーを行ひというようなことを役割分担と言えりのかどうかかわからないんですが、そういうことを行ひたということになります。以上です。

○ 加子座長

どうぞ。

○ 矢崎課長

2点ほどお伺いしたいと思いますが、1点目は、10ページになりますが、資産の配分の変化ということで、元本確保型のシェアが低下しているということですが、こころ辺は要因としては、教育の効果というのが1つ考えられる。あと1つは、運用環境の問題というのもあるのではないかなと思うんですけども、どちらの方がより影響が多いというふうな印象で結構なんですけど、お持ちなのかなというのが1点です。

2点目は、特別法人税でございますけれども、これは私どもとしても制度的に大きな課題だと認識しており、別にこれは確定拠出年金に限らず、企業年金全般の問題でありますけれども、そういう問題意識を持っております。いろんな導入のときの従業員の方の質問で、非常に特法税のご質問は多かったというお話だったと思いますが、やはりこころ辺は課税されたという不安みたいなものが、やはり従業員の方にもあったと、そんな受け止め方でよろしいのでしょうか。

○ 小森課長

まず、10ページの資産配分の変化の方なんですけど、まず1つは、毎月の掛金が元本確保以外の部分が多いという影響があったということ。

もう一つは、国内株式の運用環境が、この時点ではよかったということで膨らんでいるんだと思います。どちらの要因が影響が大きいのかというのは、済みません、余り分析いたしておりません。

それと、運用報告レポートというのを年に2回配布しておるんですけど、そうしますと、一斉に配布しますから、社員の人は見せ合ったりするんですね。うまくいっている、いっていないという情報交換で、これはたまたまなんですけど、株で持っていた社員が増えているというようなことが影響している可能性は高いと思います。

それから特法税のことなんですけど、私どもが確定拠出年金の教育を行っていた時期というのは、2002年の春だったんですね、ですから企業年金等の運用状況は2年連続でマイナス二けたという時代でしたので、というところで更に1.何%か引くのが理解できないという意見が非常に多く、ここについては不安だったというか、減っているものに対して何で引くのかというような感情的なことが結構ありまして、凍結ということなので、これが将来どうかなったときについては、もう一回交渉をやり直そうというような話をして、お茶を濁しているというような形でございました。

○ 加子座長

ほかにございますか。

どうぞ。

○ 石田教授

初めのところで、女性の平均勤続年数も非常に長いというお話をいただいて、女性を大切にしようとする職場であるのかなと思いました。

一方で、投資教育の風景を見ていまして非常に女性が多いということがよく見て取れたんですけども、そうした中で女性に対する投資教育上、何か工夫をされているというようなことがありますれば、お教えいただきたいと思います。これが第1点でございます。もう1点は、全体で1,000人ほどが加入されているということなんですけれども、男女別の加入の割合ということまでわかりますでしょうか。もし、わかればお教えいただきたいと思います。

○ 小森課長

女性への投資教育の特段の工夫ということは、行っておりません。ただ、組合が行っていますようなセミナーは、投資ということに限定しなくて、私どもの会社は女性の勤続は比較的長いんですけど、これは育児休業期間が、子どもが満1歳を迎えた次の学年末プラス1か月というふうにしているんですね。これは保育園に預けて、慣らし保育の期間もクリアーできるようにというような意図でやっているんですけど、そういう制度についても、まだ女子社員はよく知らない。そういうことも投資教育のときに併せて組合の目線で知らせるといったようなことはやっております。特段の工夫はいたしておりません。

なお、加入率はちょっと計算していないんですけど、1,300人のうち300名程度が前払い退職金なんですけど、前払い退職金は男性が200人の女性が100人、このぐらいの割合です。ですから、女性は3分の2以下が確定拠出年金、男性は8割が確定拠出年金という状況であります。

○ 石田教授

どうもありがとうございました。

○ 加子座長

ほかにございますか。

どうぞ。

○ 徳住委員

非常に労使で話し合いを丁寧に行って、合意の上で信頼感高い制度をおつくりいただいているなというふうに拝聴させていただきました。

少し運用の方で教えていただきたい。適格年金からの移換の配分は、元本確保型が83%で、その後の毎月の掛金運用では半分程度というご説明がありました。この結果、世代別のトータルの合計75.2%というのは、元本プラス掛金の運用を合計したものです。他方、余り途中での切り換える回数は少なく、1,000人のうち半年で130回ぐらいしかないというお話がございました。

やはり途中での切り換えみたいなものについて、特に、適格年金から移行してきた財源というのは、抵抗感があるということなのではないでしょうか。

最初に移したときに債券に8割という部分については、これはやはり教育をされてこういうふうになったのか、その後の掛金の場合については、教育の効果が出ているというふうに見るのか、一応、元本確保型みたいなものをベースにリスク商品をとというような教育みたいなものの成果なのか、少しその辺についてお教えいただければというふうに思います。

○ 小森課長

適格年金資産から移換してくる額なんですけど、こんなイメージなんです。入社1年目でしたら、21万円ぐらいなんです。10年目でしたら、その10倍かける金利で増えた分ぐらいで、長く勤務している者ですと、1,000万円近くこれがあったと。それを83.5%は元本確保の定期預金とかに入れたという現状でありまして、これに対しては、会社は特にこうしなさいということ、一切しておりません。

ただ、教育テキストの中に、イエス、ノーで順を追っていくと、あなたに適切な資産配分が出ていくというような仕組みも1回つくりまして、その中で、私は投資で1円も損はしたくないというようなことを選びますと、そちらの方にだんだん選ばれていくと、そういった影響とかが多かったというのと、やはり経験が余りないので、株とか債券とかをやると、素人は損をするものだというような、そういう思い込みがある結果ではないのかというのが印象です。何分大きな金額が来るものですから、安全をとったということだと思います。

一方、毎月の掛金の方で、今の適格年金資産からの移換につきましては、正直思っていたよりも元本確保が多いなという印象であります。

一方で毎月の掛金については、半分ぐらいが投資に行っているということについては、投資というと、ものすごい大変なことをやるんだというような、そういう思い込みがあるんですが、額で考えてみると、月々1万7,500円なんです。よく比較で出したのが、生命保険でそのぐらいの金額を平気でかけているのではないかというお話をしましたところというわけでもないんですけども、投資というと大変だけれども、月1万7,500円ならというような若干肩の力が抜けたような状況があって、半分ぐらいが投資に行ったのではないかというような推測をしております。

○ 加子座長

ありがとうございます。それでは時間もございますので、小森さんどうも大変ありがとうございました。

次の議題であります「投資教育の事例について」に進めさせていただきます。事務局よりお願いします。

○ 松岡企画官

次に、投資教育の事例についてということで、資料5を見ていただければと思います。後ろの方に参考ということで「投資教育の状況調査票」を付けております。

この4月から5月にかけて、確定拠出年金の連絡会議のメンバーの皆様方に、下にございます調査票をお送りさせていただきました。お答えをいただきまして、いろいろご協力いただきました。どうもありがとうございました。

それをまとめたものが資料5ということになっております。なかなか全体をまとめるのができていないところもあるかと思いますが、簡単にご紹介させていただきたいと思っておりますので、また後で委員の皆様方から補足をいただいたり、ご説明なりしていただけるとありがたいと思っております。

まず、一番目でございますけれども、投資教育の内容ということにつきまして、制度導入時、それから新入社員、それから継続教育といった段階で、それぞれどういう点について特色があるのかといったことをまとめたものでございます。

一番最初のところでございますが、制度導入時につきましては、この確定拠出年金制度導入の目的や仕組み、それから確定拠出年金制度の退職金や、公的年金制度との関係など、あるいは投資の基本的考え方など、基本知識を付与することを重点に実施いたしております、従業員が主体的に投資教育を学ぶ基礎をつくるといったことをねらいにしているというのが全体に浮かび上がってくるところでございます。

それから、制度導入前に段階を踏んで制度内容の理解の浸透を図りまして、テキストなどはわかりやすい内容にするといったことから策定されているということでございます。主な事例で少し挙げさせていただきますが、一番最初に「すかいらーく」さんでございますが、ステップアップしてやっていくといったことで、4段階ほどございます。導入の1年前から社内法を活用して啓蒙し、それから半年前からビデオを自宅に配布され、それからあと従業員研修を開催しているといったことでございます。あと、Q&A用語集を配ると、こんな段階を踏んでおられます。

それから、下の次のところの「サンデン」さんでございますけれども、説明会では、投資の基本的な考え方や、具体的な投資商品の説明に特化するといったことでございまして、カリキュラムについては、組合の執行部と協議を重ねておられまして、研修会は少人数制でやるといったことなどをやっております。

次のところで「三越」さんでございますが、「わかりやすい教育内容」という観点からビデオ、テキストを作成されているといったことを取っておられます。

次のところで「IBM」さんでは、情報はすべてイントラネットで提供して、専用ボックスを設置して質問の受付をされているといったことでございます。

次が「東京電設サービス」さんで、多くの社員の方は、金融商品の仕組みなどには疎いことから、できるだけ確実な商品を選択して、社員の選択が明確・容易になるように同種のもの少なく選定したと、こういった工夫をされております。

2番目の「新入社員への教育」でございますが、主な傾向といたしましては、新人研修の一環として投資教育を実施されておまして、併せてこの制度や投資教育の基礎となる経済用語など、基礎知識を習得させることを主眼にしています。

新人研修では投資教育のポイントのみ説明をして、別途数か月後に行う投資教育では踏み込んだ内容を行っているというケースもございます。

おめぐりいただきまして、③の「継続教育」であります。継続教育の全般的状況ですが、運用商品の状況の見方、資産配分の考え方など、導入時より更に進めた内容のものを自主参加のセミナーなどで提供されていると。

一方で、従業員の知識、経験にも差がありますので、繰り返し初歩的な情報提供に力を入れている例もあるということでございます。

資産運用に関する情報については、電子メールで発信したり、ウェブで情報提供されている。あるいは、社内の広報誌などによって、運用結果を公開して興味を促しているといったことがございます。

それから、個別の社員に対しましては、経済動向や投資などについて情報提供している例や、あるいは全体の運用結果を公開して興味を促す例なども見られております。ただ、一方で必要性を感じているものの、継続教育は未実施という例もございます。

主な事例でございますけれども、3つ目のところでございますが、社内ウェブによる制度説明や、Q&Aなど、いろんな情報と併せて上級向けの投資教育も逐次行っているといったことで、これは「サンデン」さんですけれども、休み時間・就業時を利用してパソコン操作を行っているようなことなどをやっているということでございます。

それから、一番下の「ジュテック」さんなどでは、保有資産、投資経験、生活環境、家族構成など、各人が数値を入れながら資産配分を考えることができるようにメールを送付しているといったようなことなども行っておられます。

次が3ページ目でございますが「2. 情報提供の方法について」でございます。

実際に行っている方法でございますが、制度導入時の方法といたしましては、説明会ビデオ・DVDの作成、インターネット、イントラネット、コールセンター、いろいろひととおりやっておられるといったことです。

テキストも知識の段階的に作成するなど、より理解しやすいように工夫を凝らしておられます。

主な事例といたしましては、「トヨタ自動車」さんの方でありますように、テキストとして制度編、

運用知識編、解説編などを使って、説明会で実施をしているなどの工夫をされております。

新入社員の方につきましては、基本的には導入時と同じでありますけれども、投資経験を把握しながら個別に対応されているといったような傾向が見られます。

それから、継続教育につきましては、ウェブで商品情報、制度解説などを説明するなどして、情報を入手しやすい環境を整える、質問はインターネット、コールセンターで対応しているということでございます。

加入者の水準別の研修を行う例とか、運用商品の状況などのメール配信を行っている例もございます。

主な事例としては、日立さんの方で知識水準を考慮して、インターネットを活用して、照会対応はコールセンターを設置している。

それから、「トヨタ自動車」さんで投資に関する基礎知識を漫画で月1回の資料で配布しているといったようなこともございます。

4ページでございますが、「すかいらーく」さんにおかれましては、全従業員にパフォーマンスを記載したペーパーを配布して、それから「サンデン」さんの方で研修会を3つのコースに分けて、加入者の任意で受講すると、そのほか、全従業員を対象に就業時間内の集中的な継続教育を実施する予定であるということでございます。Aコース、Bコース、Cコースということで、段階に応じてやっております。

「三越」さんの方としては、各店などに福利厚生パソコンを置いて、情報を入手しやすい環境を整えておられると。

「双日」さんの方では、直近の商品の騰落率、先月の配分結果などをメール配信されているといったことがございます。

次が事業主の協力ということでございますが、制度導入時でありますけれども、会場の提供、説明用のテキストの企画、ビデオ・DVDの企画、就業時間内の説明会の開催などを実施されております。

職種によりましては、就業時間内で難しい場合は、土曜日にやっておられる例もございます。

主な事例であります「すかいらーく」さんの方で事業主の方で教育用のビデオ、資料等のシナリオや原稿の作成をされているといったようなことが見られます。

それから「双日」さんの方で、事業主は説明書の印刷、それから商品説明等に協力されているといったようなことがございます。

次が②でございますが、新入社員につきましては、基本的に制度導入時と同じでございますけれども、新入社員研修会の際に実施しているといった例も見られているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして5ページでございますが、③の継続教育でありますけれども、商品のパフォーマンスや商品分析結果をメール、ウェブを使って事業主が情報提供を行っております。

それから、時間外での教育の場を事業主が召集する例もあると、こういった形での教育をされているということが見られます。

(3)でございますが「工夫している点、効果的と思われる点」を挙げさせていただいております。

制度導入時でありますけれども、用語の解説、冊子の作成・配布、絵や図を用いて文字数を減らしたテキストの作成と、漫画の活用など、できるだけ加入者が理解できるように努力しております。

それから、説明の場では運営管理機関などから専門家を派遣しております、加入者からの質問に対して、的確な回答をすべく努力をしていると。

それから、ビデオの視覚を進める方策の実施、運用額の試算などの工夫も見られております。

主な事例を幾つか挙げておりますけれども、上に書いているのと同様でございますが、4つ目でございますけれども「すかいらーく」さんの方でビデオ作成に当たって、いろいろ工夫をされているということがございます。

次に6ページでございますけれども、2つ目の「・」のところ、加入者自ら、各自に自ら試算をさせているといったようなこともするというので、「東京電設サービス」さんの方でそんなことをやっております。

新入社員につきましては、基本的には導入時と同様でありますけれども、できるだけかみ砕いた説明を心がけているといったことでございます。

継続教育であります、これはウェブ情報誌を使って、加入者への効果的な、定期的な情報提供に努めているといったようなことでございます。

それから、情報提供の内容といたしましては、具体的な数字をグラフ化して示すことによって、加入

者の興味を促すなど、そういったようなことなども見られております。

主な事例といたしましては、「アプライドバイオシステムズジャパン」の方で、会社全体としての累積拠出額などをグラフ化しているということで、社員の興味を高めております。

それから、四半期ごとの各市況のレポートをメール配信を行うなど、「双日」さんの方でやっておられる例が見られます。

3つ目でございますが「投資教育の効果について」であります。

制度導入時／新入社員の関係ですが、なかなか導入時における効果というのは、定量的には評価はできませんが、ただ、こういった説明会等々、情報提供、あるいはコールセンターによる照会対応は、少なからず加入者の知識を向上させまして、興味を持たせることにつながっていると考えられます。

一方、資産運用への関心の薄い人に対して、関心を高めることの難しさを指摘する意見もございます。主な事例でございますが、7ページでございます。

「日立製作所」さんの方で、説明会を実施することによって、制度の認知度が向上して、自主的参加の動機付けとなったということが見られているということであります。

「トヨタ自動車」さんの方で資産運用未経験者の方への投資教育ということで、やられました結果、初回の配分は7割の方が分散投資をされたといったようなことがございます。それから、「サンデン」さんの方も、いろいろやられまして、投資選択に一定の影響を与えたということがございますが、「ジューテック」さんの方では、なかなか関心の薄い人の難しさということの指摘もされております。

次は継続教育であります。加入者の問い合わせ内容の高度化が見られるほか、研修による成果事例も見られていることもございます。

一方で、制度導入後の時間経過に伴って、興味が薄れているというケースもありまして、いかに加入者の興味を引くかが重要であります。

主な事例といたしまして「三越」さんの方で見ますと、コールセンターへの問い合わせ内容などが具体的なものに変化してきたといったことなどが見られます。

それから、「すかいらーく」さんの方で、徐々に興味が薄れつつあるといったような感じも出されております。

次が、投資教育の課題についてということでございますけれども、制度導入時でございますが、投資教育に関心のない人にどのように興味を持たせるかが重要であるというご意見。それから気持ちを離さないためにも定期的に自身の運用状況を把握させるということが重要ではないかというご指摘がございます。

それから、8ページが一番上ですけれども、投資教育と投資アドバイスの境界が難しいということで、ガイドラインが必要ではないかといったご意見などがございます。

それから、制度導入までの投資教育のための十分な時間の確保が必要である。

それから、説明会の講師、コールセンターに適切な人材の確保が必要であろうということでございます。

②は新入社員であります。ここについては、ある程度時間経過後にやった方がいいのではないかとご意見がございます。

継続教育でございますが、加入者のレベルに合わせた教育内容が必要であるといったことや、導入時と同様にガイドラインが必要と認識しているというご意見もございます。

それから、「サンデン」さんの方でパソコンを使うようなきめ細かな研修というものは効果的ではありますが、それには相当の時間やコストなどが必要であり、社内コンセンサスづくりが重要であるというご指摘がございます。

次が「三越」さんの方で、総花的なプログラムの集合教育は費用対効果の面から見て有益かどうか疑問があるといったことなどが挙げられております。

それから、下の方で、まず社員の声を聞いて課題を抽出し、そこからプログラムを構築していくべきではないかといったご指摘がございます。

次の「双日」さんの方で、投資教育のレベルが高くなるにつれて、運営管理機関に依頼する基準が高くなることから、定期的に意見交換の機会を設けることが必要ではなからうか。あるいは、自分は自分はどういう運用を行うかというイメージができていない人が多いというご指摘がございます。

それから、次のIBMさんの方で投資教育というよりも、いかに社員に気づかせるかということが課題であろうというご指摘がございます。