

9 ページでございますが、その他でございますけれども「日立製作所」さんの方から少し具体的事例の紹介など、事例集としてまとめるようなやり方がないのかというご指摘がございます。

それから、「トヨタ自動車」の方から加入者全員の強制参加の説明会形式の教育実習は効果が期待できない。一方で、レベルごとの教育の設定は事業主の負担が大きいというご指摘がございます。

現在のところ、情報提供に重点を置いて実施されているということでございます。

徐々に質問の内容も多岐にわたりまして、専門的になったりしておりまして、コールセンターのさらなる活用策が課題ということでのご指摘がございます。

それから、次の「サンデン」さんの方で、就業時間内の継続教育については、社内トップのみならず、具体的に人を計画的に送り込ませるなど、現場サイドでも抵抗が大きく、時間が経過するほど難しい点があるといったことで、言わばお墨付きが欲しいといったようなご指摘がございます。

それから、「すかいらーく」さんの方で、投資教育について、投資教育の方法として何を判断材料にするか、その材料が理解できるか、その材料がどうすれば入手できるかなどの最低限の知識を事業主が行うものとするべきではないかと、こういったご指摘がございます。

以上がまとめさせていただいたものを簡単にご報告させていただきました。

○ 加子座長

ありがとうございます。ただいまの「投資教育の事例について」のご報告に関しまして、調査票を書きいただきました内容の補足説明、ご意見、ご感想、質問等ありましたらよろしくお願いたします。

○ 伊藤委員

トヨタ自動車でございます。補足というわけではないんですけども、昨年10月に加入者に対しまして意識調査を行いまして、その結果をちょっとご紹介して、我々はこれからどうしていったらいいのかなというようなことを少しお話ししたいと思います。

まず、意識調査の結果なんですけれども、制度の趣旨を理解しているか。これは非常に簡単な部分で、自己責任だとか、自分で選んで運用するんだとか、そういったところが理解できているかどうかというのが、これはおおむね8割ぐらいの人が理解しているということです。

ところが、制度の内容になりますと、大体3割から4割、5割ぐらいがなかなか理解していないというようなことを見受けられまして、例えば60歳まで引き出せないというようなことを知らないものがやはり半数近くおりましたし、運用指図という言葉自体、これが意味がわからぬというようなものも半分ぐらいおりました。

それから、コールセンターについても半分ぐらいがやはり知らない、知っている者が4割ぐらいですけれども、そのうちの6%ぐらいしか利用していない。

それから、ホームページも4割ぐらい者しか知らなくて、そのうちの半分ぐらいの人しか使っていない。こんなような結果が出ております。

それから、セミナーは、これは大体半分はわかりやすかったというふうに答えています。これはテキストも、セミナー自体も半分ぐらいのものがわかりやすいというふうに言っております。

ところが、継続で行いました任意のセミナーにつきましては、セミナーそのものがあるということを知っていたという者が、大体15%ぐらいしかいませんで、これはちょっと我々は非常にショックを受けたんですけれども、ただその15%の人たちのうちの4割ぐらいの人が参加をしたということになっています。もう少し認知があれば、参加者が増えたのかなという反省もございます。

それから、これからどんなセミナーを希望するんだというように聞いておりますけれども、もう一度基本的なところを復習させてほしいというものが40%ぐらいありました。これはちょっと複数回答になっています。

それから、自分の年金とか、退職金だとか、そういったことも含めて教えてほしいというものが大体3分の1ぐらい、36%ぐらいおりました。

それから、株式投資の仕組みだとか、税制だとか、その辺も30%ぐらいの者が希望をしておりました。一番多かったのが復習させてほしいというものです。

こういった意識調査の中身を、今、分析中なんですけれども、そういう意味では先ほども少しご紹介いただきましたけれども、なかなか一律の対応というのは難しく、今、私どもはコールセンターとか、ウェブとか、ペーパーベースですとか、あるいはセミナー、こういったものを使って教育をやっておりますけれども、これをもうちょっと有効に組み合わせていくということを考える必要があるだろうと。

つまり、その人のレベルと言いますか、投資に関するレベルだとか、そういったものに合わせて少し色分けをしてやっていった方がいいのかなという感じでおります。

先ほどの中にも少しありましたけれども、私も導入教育のときには、とにかくリスクとカリターンとか、そういったことと、それから分散投資がとにかくこの制度には一番重要なんだということを相当しつこく言ったものですから、先ほど7割というふうに出ていましたが、これはちょっと多いかなと思いますけれども、要するに定期預金が2種類あって、その定期預金を2つ選んだのも分散投資になっていたのではないかと思いますけれども、実質で言うと、6割から7割ぐらいの間が何らかの形で分散投資をしているというような状況になっていまして、制度を導入してから今日まで比較的市場がよかったものですから、かなりの社員が収益を生んでいまして、そういう意味で、先ほどのような余り高くない数値でも余り文句が出ていないのかなというふうに思っていますので、これがマーケットが悪くなってきたりしますと、かなり社員の不満なんかも出てくる可能性がありますので、ここは1~2年の間にもう一度しっかり教育をすべきではないかなと。教育と言いますか、制度に関する理解を深めてもらうというようなことが必要なんではないかなと、そういうふうに思っております。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございます。ほかにございますか。

○ 秦委員

サンデンの秦でございます。私の方から少し今の実態、初めてだと思いますが、就業時間内にかなり詰めた継続教育をやっておりますので、なぜそういうことを始めたかということとともに、現状、全体の約二割がちょうど今終わったところなので、それを踏まえて若干お話をさせていただきたいと思っております。

まず、なぜ継続教育を、ちょうど導入して2年になるわけですが、やろうということにしたかという理由なのですが、それは今のトヨタさんによく似ているのですが、去年、やはり私も第三者機関を使って従業員の意識調査及び実態をアンケート調査をしたわけですが、かなり詳細な内容を調査したわけなんですけど、詳しい内容にも関わらず、私も社員3,000人弱なのに、回答が2,400あったということで8割の回答率ということで、やはりそれだけ見ても従業員がいかに興味を持っていたかということの一つの証左だと思います。

その内容が、今のトヨタさんと同じように、詳細は省きますけれども、相当私どもの思っていた以上に運用の内容がお粗末であったか、従業員の興味が少なかったのか、どちらかだと思いますけれども、かなり厳しい状況だなど、会社として、そういうふうに認識したというのが1つの点でございます。

2つ目なんですけれども、今、まさに株が上昇しておりますけれども、私も過去分も含めて移りましたのが一昨年の秋だったものですから、言ってみると、どん底のときにあったわけです。

しかしながら、そのときから割と株の方へ投資していった人たちが去年ぐらいから相当もうけ始めたというおかしいんですけれども、“車1台買えるようになった”とか、かなりそういうのが、大体もうけた人は余り言わないんですけれども、それが飲んでいるときだとか、いろいろなときだと思いますけれども、ぱらぱらと出るようになってきて、やはり自分は定期預金ばかりしていると、これは大変だなという感じを持ってきて、それまで本当に私も会社の窓口だとか、組合窓口両方設けていますけれども、もう気持ち悪いぐらい何のアクションもなかったんですけれども、去年ぐらいから非常に多くなったんですね。そういう実態を踏まえて、これはもう一回何とか継続教育をやらなければいけないということで、先ほどもちょっと一部、このアンケートの中にも出ていますけれども、かなり経営トップを説得するというのは、ちょっと時間はかかったんですけれども、私どもとして新しいタイプの継続教育をやってみようとした訳です。

具体的には、先ほど来、幾つかの会社さんからも出ていましたけれども、一律で同じものをやってもなかなか興味を持たないだろうということで、Aコース、Bコース、Cコースということで、3つのコースに分けたんですね。

Aコースというのは、言ってみれば確定拠出年金とか、投資とかというものにほとんど興味がない。最初やったら入れっぱなしというようなタイプの方々には何とか投資というものがどういうものなのかというのを知ってもらおうというようなタイプのコースになります。

具体的には、制度がどうのこうのというのは、若干、最初に5分ぐらい話したんですけれども、あとは、基本的にマネーゲームみたいな形のものを取り入れたんですね。プログラムするのに相当私どもの

希望を入れて一生懸命やってくれた業者さんがいたわけですが、それで組合執行部にもトライし、いろいろそういうのを繰り返して、大分いい内容になったと思うんですが、言ってみれば、最初に100万円お金を持たして、半年ごとに結果を見ながら、またリアロケートしていくというような形のを3回繰り返して、もうかった、損したというのを自分で計算してもらって、自分の利回りまで計算できるように、まさに計算機を使って、自分でやってもらうという形を取ったわけですね。これがAコースなんです。

Bコースは、通常の導入時教育に割と近い内容にしました。後でちょっと敷衍します。Cコースというのは、もう十分いろいろやっているという人の意見を、今度新しく私ども8つほど追加の商品を入れるんですけれども、一部は新聞に出ささせていただきましたけれども、ちょっと新しいタイプのリスクを取るような商品等を入れさせていただくということを踏まえて、相当細かい、例えば同じインデックス型でも日経225とTOPIXで動き方がどう違うのか、それから、同じグロースの中でもそれぞれの投資商品が大型株中心なのか、小型株中心なのか、その真ん中なのか、いろんなそういうタイプ、ややかなり中に入ったタイプのコースを用意したわけです。

今まで400人ほどやったわけですが、それは伊勢崎の私どもの本社がある部分と、周りあります一部の工場を中心にしてやったわけですが、その地域では、Aコースをとった人が50%、Bコースが30%で、Cコースが20%というような比率だったんですが、来月早々から今度、私どもの一番大きな工場で約1,000名を超える工場が始まるんですけれども、それもA、B、Cは比率がわかっておりまして、AとBがほぼ45%ずつで、Cが10%と、ちょっとCが少ないんですね。今、そういうような形になっております。

幾つかご紹介をしますと、Aコースというのは、実は大変に評判がよかったです。これは受けた社員の方も評判はよかったんですけれども、委託した業者さんの方も、要するにだれも眠らずに真剣にやってくれた研修なんでしょう、後にも先にもこれだけだということで、非常に喜んでいましたね。大体の人は2時間やりますと寝てしまったりするわけですね。ただ、この研修は寝るどころではなくて、自分で手を動かしてやっていくというようなこともありまして、非常にそういう意味ではやる気も皆さんあってよかったというような感想が出ています。

逆にCコースの方なんですけれども、これが非常にリスクの取り方が難しいものとか、どういうリスクなんだということを説明してきましたから、結構内容的にはハードな内容だったんですけれども、それ自体としては、皆さん方に大変好評で、これもまた余り寝る人というのはほとんどいないという内容だったわけです。やはりこのクラスで出てきますのは、しょっちゅうスイッチングもやっている、今、大体弊社の場合、月500件ぐらいスイッチングが起きている状況まで来たんですね。ですから、相当頻繁に動かしているということなんです、逆に頻繁に動かせば、動かすほど“値決めが決まらない、いつの価格で解約され、いつの価格で買っているのかわからないような仕組みというのは何だ”というような、非常にそういう質問が殺到してきているということで、この部分というのは、やはり動けば動くほど出てくる問題だろうと、予想されたことでありますけれども、やはり非常に厳しい質問が来たということです。

それから、Bコースの場合が、これがやはり導入時教育と同じようなことをやったということもあって、一番中途半端だったんですね。ですから、これをもう一回見直しをかけなければいけないということで、もう少しCコース、上級に近いようなところの内容まで踏み込んでいった方がいいのかなというようなことで、少し組み直しをしないといけないと考えています。やはり導入時教育と同じだと、知っているところもあると、最初でもう寝てしまうとか、面白くなくなってしまうということで、興味が失われてしまうので、やはりこの辺のところは平均的なものではありませんけれども、逆に言うと、一番リスクが高かったかなという感じを持っております。

以上です。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかにご意見、ご質問はございますか。

私の方から、今のトヨタさんやサンデンさんのお話を伺いまして、先進的な企業では積極的にアンケートを取るなどし、日々新たな問題意識そのものを持ち、教育を進められている様子がわかり、非常に参考になりました。さて、この投資教育の事例をどのように活用していくかという話ですが、例えば、只今ご紹介いただいたような事例を事例集としてまとめるにしても、その企業としてはどんどん新しいものへ発展させていますので、あくまでも何月何日時点での、トヨタさんの例、あるいはサンデンさん

の例ということになってしまいます。この事例集をどのように皆さんに活用していただくようにするのがよいか今お話を伺いながら、私自身も考えていたのですが、その点について何かご意見はございますか。

どうぞ。

○ 矢崎課長

1つは、このご意見なんかでもガイドラインとか、あるいは責任みたいなお話も出てまいりましたけれども、なかなか行政としてレギュレーションめいたものというのは難しいと思いますけれども、こういった形、事例みたいな形で、一般的にこういうふうなご工夫をされているというのをまとめて広く見ていただくというのが、まず当面し得ることではないかということで、今年度の1つのテーマとして、こういった投資教育を考えておるわけでございます。

最終的には、冊子が何かわかりませんか、そういった形でまとめて、あるいは事例発表していただいたような、企業さんなんかにも、あるいはご協力いただいて、幅広くするとか、いろんな工夫をこれから考えていきたいと思えます。

あとは、確かに刻々変わっていくということであれば、印刷物というのは固定化されてしまいますけれども、私はちょっとITは全然だめなのであれなんです、ホームページみたいなもので何かつくって、随時意見も伺うとか、なんかそんな工夫みたいなものも考えられるのかなという気がちょっとしますけれども、いずれにしても、まずは骨のところをご議論いただいて固めるという作業からやっていくのかなという気がします。

○ 松岡企画官

この導入時期によって、またいろいろ違ってきますので、この事例集などをまとめる際には、導入後、どれぐらい経過した時点でのやり方であるとか、そういったことにもちょっと注意をしていく必要があるのかなというふうに思います。

それから、後ほど生活福祉研究機構の方からもご説明をしていただきますけれども、また実態調査を行いますので、参加メンバー以外の方々の企業の方にも、またご協力いただいて、そこでの投資教育の事例なども集めさせていただいて、そういったものとまとめた形で事例集というのをつくって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。ほかにご意見等ございますか。

どうぞ。

○ 福原委員

三越の福原でございます。先ほど、2社の事例のとおりで、手前ども昨年の2月に導入して、ちょうど1周年ということで、やはりアンケート調査して、結果としてはほぼ同様の結果が出ていまして、今後の課題としてあるんですけども、その中で、1つ特に感じましたのは、先ほどのカゴメさんの例でも今後の課題の中で出ていたんですけども、やはり従業員の一番理解していないところで、私どももそうなんです、いわゆる想定運用利回りは何%、各社によって違うかもしれませんが、この意味が、やはりわかっていないケースが多いと。

逆にここを言いますと、本来、いわゆる資産としてあらねばならぬ金額というのが、一体幾らなのかがということが大事であって、本来200万に対して、自分は元本確保でやっていたら絶対に200万はないわけですね。想定運用利回りが何%ある場合ですけども、ゼロであればいいんですけども、ゼロちょっとぐらいであればいいんですけども、その辺が、今後の大事なポイントかなと。人間やはり損していると思うと、嫌がるわけで、損はしたくないわけですから、この辺が自動的に伝わればいいなと、実は思っています。手前どもは、百貨店ですから、パソコンも1人1台ないわけですね。工場などの現業もそうかもしれませんけれども、そのときに紙面でどこまで伝えられるかというのも、1つ大事でして、メールで毎回通達できれば、これは解決するんですけども、紙でしょっちゅう送るわけにもいかないということで、手前どもでは、いわゆる、今、退職金はポイント制にしているんですけども、その際にDCポイントというのを更にくっつけて、今まで年1回しか退職金ポイントは知らせていなかったんですけども、DCを入れたのを契機に年2回にしまして、単純にDCポイントに単価かけると、本来あらねばならぬ個人の金額がわかるというようにしています。

ただ、それもそういうものだとわかっている方も、まだ十分にいないということも問題ではあるんですけども、資産運用管理機関の通知では、今、そこまでできるようにはなっておりませんで、勿論、

各社によって運用利回りは違うので対応できないということもあるんでしょうけれども、そういったところも併せて、これから改善されていけば、本人も絶えず自分の状況がプラスマイナスがわかるということになると思いますので、この辺もちょっと併せてやっていくと効果があるのかなという気がしております。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかにご意見ございますでしょうか。

それでは、この問題につきましては、今、いろいろな意見が出ておりますので、これを踏まえて、改めて整理をさせていただくことにさせていただきます。

次の議題であります、「平成16年度の確定拠出年金実態調査について」に移りたいと思います。

この議題は、山口大学教授の石田様からご説明いただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

○ 石田教授

それでは、平成16年度確定拠出年金実態調査についてご報告を申し上げたいと思います。まず、調査の概要につきまして、資料の6を順を追ってご説明したいと思います。

まず、これまで2年間、確定拠出年金の実態調査では実施をされていらっしゃる企業及び加入者等に対しまして、アンケートの調査を行って、制度の実態の把握に努めてまいりました。

そうした中で、制度の概要ですとか、加入状況、手数料、更には投資教育の現状、そして運用商品の残高割合などの調査をしてまいりました。

こうした調査結果につきましては、過去2年間、2度にわたりまして、この会議でもご報告をさせていただいています。

そして、こうした調査の結果によりまして、各企業が導入されました平均的な制度の内容ですとか、投資教育の平均的な姿といったようなものが示されまして、これが新規導入を検討されている企業に一定の判断材料を供してきたと考えられます。

また、手数料の問題ですとか、スイッチングの手続、こういったいわゆる関連業務なども含めた問題点を洗い出しまして、実施主体、更には加入者の声を反映した制度づくり、在り方を模索してまいりました。

こうした中で、16年度につきましては、投資教育の在り方ということに焦点を絞りまして、インタビューを中心にした実態、実施調査を行う予定にしております。

ヒアリングの調査の対象企業につきましては、業種、規模、更には他の退職給付の状況別に15社程度を抽出して調査を敢行する予定でございます。

具体的な調査の項目につきましては、1ページ目のところに書かれてあります事項を検討してございます。

その中で特に各社が投資教育の目標というものをどのように考えられていて、そのためにどのような整合的な工夫をしていらっしゃるのか、また、継続投資教育の効果をどのように定義されて、それを把握されようとしていらっしゃるのか、これはいろいろ困難な技術的な問題もあるかと思っております。

そのほか、投資教育の費用対効果というものを投資教育の在り方全体にどのようにフィードバックをされているのか。

また、これに関連いたしまして、事業主、更には労働組合等の教育体制、これがどのようにになっているのか、全社的な投資教育に関する協力体制がどのように構築されているのか。こういったポイントに的を絞って、インタビュー調査を敢行したいと考えております。1ページおめぐりください。

そういたしまして、以上の調査結果をまとめるということによりまして、確定拠出年金の普及促進及び円滑な制度運営ということに関して知見を得たい。また、今年度こちらで作成をされます投資教育の事例集作成に役立てるということも視野に入れまして、以下の数点につきましてとりまとめを行う予定でございます。

先ほど来、出ておりますけれども、加入者、受講者の基礎知識、それから投資経験などに合わせた、投資教育上の工夫、更には興味を引くような投資教育上の工夫、更には加入者、受講者によりまして投資教育への評価のポイント、すなわち投資教育に関するモニタリングというものがどのように行われているのか。それから、ウェブなどによる制度説明や商品の説明に関する情報提供の在り方。最後に加入者が困ったとき、何か相談ができるような窓口の在り方と、こういったものについてとりまとめをする予

定でございます。

調査の対象、2番目のところですが、調査の目的に照らしまして、現在、15社程度を抽出する予定でございます。

また、併せまして、当該企業の労働組合ですとか、運営管理機関に対してもヒアリング調査を検討しております。

具体的には、7月中に予備調査書を送付させていただきまして、3の調査時期のところ、8月から10月、約三か月間かけてヒアリング調査を実施したいと考えております。調査項目、更にはとりまとめの方向、こういったことについてご意見を賜われれば幸いです。

よろしく申し上げます。

○ 加子座長

ありがとうございました。今のご説明に対してご質問、ご意見等があれば、お願いいたします。

対象企業15社とありますが、これはある程度特徴はあるのでしょうか。

○ 石田教授

ここに書いてありますように、業種別、規模別、それから他の退職給付別に、いわゆる企業のクラスターのようなものをつくりまして、そのクラスターごとの特徴というのを見ると、こういう目的でこのような種目別と言いましょか、それに区分して、そして調査を行う予定にしております。

ただ、これまで2年間にわたりまして、実施企業の方にアンケート調査をさせていただいておりました、2年間継続してお答えいただいたり、それから昨年度調査をしていただいて、かなり丁寧に工夫などを記載していただいた企業、こういった企業を対象に実施する予定でございます。

○ 加子座長

業種や規模でのクラスター分けとあわせて、先ほどからお話にある、例えばいつから始めて、どのぐらい経過しているかという点も大切かと思えます。例えば、先程のトヨタさんやサンデンさんの事例のように、ノウハウを蓄積されている企業もあるようです。調査の実施に際しては、これらの点にもご配慮いただきたいと思います。

ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

どうぞ。

○ 松井本部長

今、座長がお話されたことに関連するのですが、仮に今回まとめるものが、今後、導入する企業にも参考になるようにとご説明がございました。最終的にまとめ方の問題になると思うのですが、当初こういうやり方をしてきたが、うまくいっていないとか、あるいは初めて導入する企業にとって、先進的な企業の事例を見て、同じようにやらなくてはいけないと考えてしまうと、恐らく躊躇して、導入は進まないのではないかと思います。

したがって、まとめ方として、投資教育でもあったように、初級編、中級編、上級編みたいなものがあるならば、まず、最初はこのぐらひは押さえてほしいという点などをうまく整理していただいて、更に進んでいく過程で、こんなやり方の工夫があるよという抽出の仕方をしていただければ大変ありがたいと思えます。

○ 石田教授

どうもご指摘ありがとうございます。そういう意味で、調査の対象企業にいたしましても、それからまとめ方にいたしましても、もう少し時系列でどのように進展していったのかということについて考慮いたしまして、対象を選ばせていただき、またとりまとめもそういった点に気をつけていただきたいと思います。

確かに、なかなか先進事例ばかりですと、おじけづいてしまうということもございますので、そういう意味では失敗事例と言いましょか、そういうのも含めてまとめてい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。

○ 秦委員

秦でございます。今に関連してというか、401 kの教育について、私もいろいろ金融機関等とかのお話を伺っている限りは、やはり最大の問題は、導入社数では圧倒的に多い中小企業さんだと思うんですね。この中小企業さんの教育をどうやっていくのか、特に導入時ほどこの企業さんでもやらないということはないというふうに思うんですけれども、中小企業さんの継続教育というのは、私は非常に大きな問題なんではないかなというふうに思っていますので、ここのところがうまく反映されてくるような、

また中小企業さんでもこういうようなやり方をやっていけば、何とかやれるぞというようなことが見えてくれば、是非ものにしていただければなというふうに思います。

○ 加子座長

ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○ 小野副部長

今のサンデンの秦委員のご意見はもっともでございます、実は私ども商工会議所においては、適年の移行を控えてということもあると思うんですけども、401 kを含めて、企業年金の再構築ということをテーマにしましたセミナー、相談会が各地で相当数開催されています。

私ども日本商工会議所では、商工会議所年金教育センター立ち上げまして、今、それらを推進支援しているわけですが、やはり制度設計と同時に、投資教育の部分が話題になるものですから、特に商工会議所は中小企業が多いということもあり、そういう意味では、中小企業が活用できる形でまとめていただければ、私ども全国の524商工会議所、155万会員を抱えておりますので、その中で適年の移行対象となっている企業、あるいは適年に限らず、年金制度の再構築を考えている企業、そういったものに対する研修や教育の有力な教材として、是非これを有効に使わせていただきたいと思って、私ども非常に楽しみにしております。この事例集につきましては、うまくいった事例にしる、あるいはうまくいかなかった事例にしる、それはそれで1つの大きなサジェスションを与えるものということになろうと存じます。投資教育については、日本でもなかなかなじみのないというか、これから1つの実験的に、ある意味では手探りでやっていく部分もあるかと思えます。

ですから、これがすべてパーフェクトな投資教育であるというものを示すことは難しく、そう簡単に、すぐにはできないと思うものですから、やはりこういった積み重ねが1つの大きなサジェスションになると思います。ですからそういう意味では是非先ほどの松井本部長のご意見にも同感ですし、中小企業の方が憶せず取り組んでいけるような、そのような雰囲気が醸成できるというだけでも大きな価値があると思います。私ども商工会議所は楽しみにしておりますので、是非いい投資教育事例、それから実態調査の結果がまとまることをご期待申し上げます。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかにご意見ございますか。

ご意見も出尽くしたところでございますので、残りの時間を使いまして、冒頭にご提案させていただいておりました、確定拠出年金の実施企業各社の方との意見交換ということで、特に傍聴の方などから、本日の議事内容につきまして、ご質問、ご意見等ありましたら挙手をいただきまして、座長から指名させていただきますので、お願い申し上げます。

どなたかございますでしょうか。

どうぞ。

○ 横河電機（傍聴）

横河電機と申します。今年の4月に確定拠出年金を導入しました。ちょうど今、導入開始してとても大変なところなんですけれども、カゴメさんにご質問なんですけれども、まず、過去分の移換のときに、移換限度額を超えられた方とかはおられたのでしょうか、また超えられた方がいたらどのような取り扱い、例えばこういった部分は税金がかかりますので、補填の対応や運用の対応などを教えていただけたら助かります。

もう一つ、あと社内メールでヘルプディスクを実施されたとあるんですけども、何通ぐらい、どのようなご対応をされたのか教えていただけると助かります。

よろしく申し上げます。

○ 加子座長

それでは小森様お願いいたします。

○ 小森課長

制度移行で移換限度額を超えた者はおりませんでした。

2点目は、メールがどのくらい来たかという話ですが、ピーク時で1日30くらい来ました。すべて窓口は2本に、財務と人事にしたんですが、運営管理機関さんを始め、振りまして対応をして仕切りました。

メールですと、ためて回答ができるので、同じようなものは同じように回答するというような工夫はいたしましたのと、大体パターンが決まっているものにつきましては、イントラネットにアップをしてまとめて回答するというのをいたしました。

○ 加子座長

ありがとうございました。ほかにどなたかございますか。

それでは、若干時間が早めではございますが、これで今日の議題は終了させていただきます。

最後に、次回の連絡会議につきまして、事務局よりご説明をお願いします。

○ 矢崎課長

本日は、ありがとうございました。次回でございしますが、開催時期としては9月を目途に予定していきたいと思っております。

具体的な日程につきましては、別途また調整させていただきまして、開催日時、場所等について決まり次第追ってご連絡差し上げたいと思います。

どうも本日はありがとうございました。