

例で、私にとっても非常に有益な記載がなされているとは思っています。では、それを例えば、ガイドラインで言えば一定の標準であるわけでございますので、標準系という形ですべての企業型、私どもも含めてそういうふうになっていくというような道筋の、いわゆる一段階としてとらえられるのか、それとも、まず先進的な事例ということで事例集をつくられて、各企業さんなりでやって、恐らく④にあるように、こういうような事例をやることによって、投資教育の実質が上がっているという効果測定というものがあるって初めてガイドライン化できるというような考え方も一方ではあるかと思うんですが、そういう意味でガイドラインと事例集、それとの関係なり道筋なりというのは、やはり分けるなら分ける、連続性を持たせるなら持たせるということで、はっきり整理する必要があるのではないかと思います。

以上です。

○加子座長

その点に関しては、何かございますか。

○神田課長

松井さんと中井川さんからお話がありましたように、今の段階で言いますと、導入されて非常に長期にわたっているわけではないので、我が国における投資教育がまだ発展途上にあるということは御指摘のとおりだと思いますので、これだけが唯一絶対の方法というような形で押しつけるようなガイドラインというものを今つくるのは、いかがなものかと私どももっております。ただ、先ほどの通知などを見てみますと、今の段階で必ず改正するとかしないとかいうことを決めているということではありませんが、どうも見てみると、どちらかという制度導入時なり加入時を専ら念頭に置いて書いていて、その後の継続教育等についての記述ぶりなり視点というのが、少し足りないように思いますので、必要があればそういう部分も修正するということがあろうかと思っております。どういうふうに書いてみても、元の条文そのものが努力義務ですので、現状で言えば強制ということにはならないのではないかと認識しております。

○加子座長

ありがとうございました。

それでは、ほかに御意見をお願いします。

○秦委員

サンデンの秦です。

ここで幾つかポイントをお話しさせていただきたいと思えます。今、松井さんからもお話がありましたけれども、企業からすれば継続教育というのは確かに非常に悩ましい問題であることは間違いないと思うのです。この「悩ましい」という意味が、何重の意味で悩ましいのですね。1つはアンケート調査の結果からも見ますように、実態がかなりお寒い状況だということは、企業の担当者は皆知っていると思うのです。よほど例外的な外資系の企業さんとか、そういうものを除けば、かなり寂しい状況にあることは間違いないということは、皆知っているわけです。

ところが、一方、企業というか経営サイドからすると、導入するまではものすごく熱意を持ってやるわけですね。これはなぜかという、非常に財務的な効果が大きいからです。言ってみれば401(k)というのは、極言すれば企業の論理で社員に対して導入していつている制度だと言えらると思えます。したがって、そういう観点からすると、入れるまでは例えば人事であれ、財務であれ、悪い言葉で言いますとエリート of 優秀な社員をその業務に張りつけて、導入を実施わけですね。ところが、ひとたび入ってしまうと、途端に企業側の熱が冷めてしまうということで、企業内での担当者も変わり、新担当者は必要だなどと思っても、なかなか会社の中で、それが時間内であれ、時間外であれ実施していくには当然コストが、いずれにしても、どんな意味であれ労務費という観点からにせよコストが掛かるわけですが、このコストということがどうしても頭にこびりつくわけですね。本当のことを言えば、恐らく企業からすれば、DBをずっとキープしているより、DCにした方が総コストが下がることは間違いないわけですね。ところが、どうもDBというのは何か払っている方の企業がコストを払ったというよりは、税金を払っているような感覚で「しょうがないや」と錯覚しているのではないかと思います。ところが、DCになると途端に教育だ何だということ、これは本当にコストを払っているという感覚になってしまうというようなことで、導入した企業さんなどと話をしても、ものすごく悩ましいポイントになっている。したがって、そういう人たちがものすごく悩んでいるにもかかわらず、うまい解決がな

なかできないというところに一つの大きな問題があるので、私は常日ごろお話し申し上げているのですが、“もう少し何らかのサポートがあってもいいのじゃないですか”ということをお話ししているのは、そこら辺にあるわけです。

今回もう一点だけお話し申し上げておきます。それは、既に多くの方が御存じだと思いますが、私も、実は時間内に継続教育を3つのコースに分けて実施したわけです。Aコースといういわゆる初級コースはゲーム感覚のもので、まさに401(k)の勉強というよりは、投資の勉強というような感じのコースです。Cコースは相当難しい、金融知識の相当レベルの高いところまで持って行く。Bコースが、言わば導入時教育に若干色をつけたものということだったわけですが、自主選択とした訳ですが、全体としてはAコースが50%、Bコースが37%ぐらいですか、Cコースは13%ぐらいの選択率でした。出口調査というか、いろいろな人の意見を聞いたところによりますと、AコースとCコースというのは非常に面白かった、ためになったということをお聞きです。それに対して、導入時教育の焼き直しになっているBコースは、多分そういう意味では一番つまらなかったということになる。だから、やはり総花的に物事を教えるというのが一番難しいし、導入時教育の場合もそのところがつまらないという一番大きな理由になってしまっているのではないかと思います。

私が今申し上げたいのは、Cコースの方については直接アクションに結びつくと思うのでいいのですが、Aコースの人たち、一番初歩の投資に関心を持ってもらうというコースについて、組合を初めとして出口調査の結果は極めて良好で、全部で千数百人の人がサンデンの場合を受けたわけですが、勿論寝る人は誰もいないし、真面目に受講してくれたということで、講師も非常にやりがいがあった。その研修自体としてはよかったと思うのですが、問題は、その結果が本当にアクションに結びつくのかどうか。ここに対してはまだ私も100%自信がないので、1~2月の辺りで研修に対してどのくらい実質効果があったのかというのを測定してみたい、全社員にアンケート調査をやりたいと思っていますので、また機会があればそれを御報告いたしますけれども、やはり面白かったという研修と効果があるかということとは別の問題かもしれない。その辺のところを我々も少し見極めていく必要があるんだろうなと思っています。

○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か。

○光谷委員

光谷ですけれども、秦さんの今のお話なんです、いわゆる研修というのは強制というか全員出なさいという格好でされたのか、あるいは自由参加という格好だったんですか。

○秦委員

全社員強制です。しかも全部、基本的には業務中に、先ほど松井さんが言っていました、今回は全員業務中にやっておりますので、言ってみれば業務ですから全員参加です。

○光谷委員

今の話に関連して、実は私のところでもまた来年2月ごろに継続教育をやろうと思っているんですけれども、これは実はその前段階としまして10月ごろにアンケート調査、必ず継続教育をやる前に我々はアンケート調査をやっているんですが、その結果も踏まえて、我々の会社では、希望者ということにしようと思っています。どうしてかという、実際問題として、全国各地に営業所とかいっぱいあり、全員参加でやろうとなると大変なコストになってしまうということで、希望者ということにしたんですが、就業時間中ということもさることながら、そういった継続教育を全員参加という格好にすべきか、あるいは自由参加という格好にすべきかということも、皆さんどうお考えなのかということも議論してほしいなと思うんですけれども。

○加子座長

わかりました。それでは、只今の光谷様と、先ほど松井様が御指摘になっています就業時間中に投資養育を行うことの是非、それから、教育を強制参加あるいは自由参加のいずれで行うか、これらの点について各企業で個々に工夫等されたことがございましたら、御紹介いただきたいと思います。

○福原委員

三越の福原でございます。

手前どもの事例を申し上げますと、先ほど松井さんの方からも御指摘のあったように、制度概要につ

いては人事担当者ということで、手前どもでは一方で確定拠出と前払退職金の選択性にいたしましたので、選択をするための知識ということで、制度概要でございますが、これについては人事担当者自らが独自の資料、ビデオもつくりまして説明したということで、先ほどの勤務時間内にするかどうか、これも悩みまして組合とも議論をした結果、基本的なところについては、その選択を得られるところまでは勤務時間内にやろうと。それ以降について、具体的な商品知識の基本的なところは勿論、最初のときに概要の中で説明をしておりますけれども、具体的な金融商品の詳細のところにつきましては、いわゆる第2部としまして自由選択ということで、これは時間外に設定してスタートしたということでございます。

ただ、これはいろいろな考え方があって悩んだように、本来は勿論時間内で徹底的にやると。フォロー教育についても勿論、時間内で徹底的にやるのがベストだと思います。ただ、これは余り規定をされますと、企業の事情もございまして、ここからはちょっと私の意見になりますが、小さな会社、手前どもグループ会社をこれから入れようとしているんですけども、余り要望すると確定拠出普及に影響するということも事実だと思います。

私もお話を聞いていて感じたんですが、この辺は例えば、各社においても人事、賃金制度、これはいろいろな仕組みを、今どんどん皆さんも変えていらっしゃると思いますし、私どもも変えているんですが、これも教育が実際に相当必要なわけですね。ところが、よく考えてみると、これについては1回は勿論いたしますけれども、それ以降の評価等については勿論フォローするところはあるんですが、では、制度そのものを何回も何回もわかるまで説明しているかということ、やっていたらしゃる会社もあるかもしれませんが、ほとんどの企業はそうではないのではないかと。そういった制度全体を考えたときに、やはり今、確定拠出年金については相当社会的にもクローズアップされていますので、どうしても教育ということにスポットが当てられやすいんですけども、これについては企業姿勢そのものでございまして、ある程度企業の独自の判断に任せられるべきことなのかなとも感じております。

以上でございます。

○加子座長

ありがとうございました。

只今の点に関連いたしまして他に御意見はございますでしょうか。

○渡邊委員

東京電設サービスの渡邊です。

私ども継続投資教育につきましては、セミナーとしては実施はしていないんですが、ガイドブックあるいは投資実績というようなことにつきましては全員に配布いたしまして、商品についての関心を高めていただくというようなことは実施いたしております。

ただ、今後セミナーを全員にということではなくて、希望者に対して時間内に継続投資教育というものを実施いたしまして、やっていきたいということを考えております。といいますのは、やはり希望者ということであれば、それだけ関心が強いから、それだけ理解度というものも高いであろうというようなことを考えまして、そのような実施というものを考えております。

先ほどちょっと組合ということが秦さんの方から話ございましたけれども、これは継続投資ということではないんですが、組合との関係ということで、これは最初のところにございましたけれども、私ども組合とは導入教育のときに一緒に検討会を2年間ほど実施してまいりました。専門家を10回ほど招いての検討会、あるいは会社側と組合常任部との自主的な検討会を10回ほど、合計20回ほどの検討会を実施してまいりまして、これは非常によかったと思います。

そういうことで、導入ということにつきましては非常に導入がスムーズに済んだということが言えたと思うんですが、ただ、それが一般社員への導入ということには、なかなかうまくつながらなかったということがございまして、組合は常任部の方がやはり一般社員全員に理解・納得をしてもらってからでないと、導入というものをやらせてはもらえないというようなことで、計画を3か月ばかり遅らせたというようなことがございました。それでも組合との関係というのは、ともに検討会議を実施してきたということが非常に効果があったということが言えるかと思えます。

ちょっと導入のことまで申し上げましたけれども、継続検討会というのは希望者を募っての検討会というようなことをこれから実施してまいりたいということを考えております。

以上です。

○加子座長

ありがとうございました。

○光谷委員

先ほどの件に関係するのですが、実は自由参加というふうに申しあげましたけれども、非常に悩んでいるというか、アンケートでは、都合がつけば参加したいと書いている人が全体で8割以上なんです。ほとんどが営業マンなので、多分土曜日にやることになると思いますが、参加できるかどうかというのは実際やってみないとわからない。つまり、関心は一応あるけれども、それが行動に結びつくかどうかは別問題というか、わからないんですね。仮に、最低限の関心はあるにせよ、それが本当の意味で研修というものに参加するという行動に結びつくかどうかは、やはり本当の意味で強い関心があるかどうかということに掛かってくるんです。自由参加にすると、その辺が本当は、特に若い人たちには無関心層が非常に多いわけで、我々の会社で実施しているアンケートも、年代的に20~50歳代あるいは男性、女性に分けているんですが、先ほどの発表の結果と同じなんです。そうしますと、そういう関心のない人たちを自由参加という格好でやると、関心を持つ層に引き上げられるかどうかというのは非常に難しい問題です。そう考えると、勿論法令上こうしなければならないというふうなことはやるべきではなく、三越さんがおっしゃったように、企業の裁量に任せたいと思うんですが、実際問題として企業として自由参加という格好にすると、そういった関心がない人たちを引き上げられるのかどうか非常に懸念されるところで、私自身どうすればいいのかなと迷っている状態なんです。

○秦委員

今の光谷さんとまさに同じ悩みで組合とずっとやっていたわけですがけれども、今回は組合の意見に乗ろうということで決めたわけですね。その理由はなぜかといいますと、まさに今、光谷さんがお話されているように、時間内に興味がある人は集まれと言うと、興味がある人だけは多分集まるだろうということですね。ですから、本当に401(k)を入れて一番問題になりそうな無関心層は恐らく出てこない可能性がある。組合側もそういうことを主張してきたし、私どもも多分そうだろうと考えました。だから、少なくとも導入して1年半経ったところで、無関心層を全滅させることは多分できないと思うのですけれども、少なくとも今我々が見るところ、恐らく弊社といえども50%以上無関心層が多分いると思うのです。ですから、それをある程度、例えば10~20%以内のところを押さえ込みたいという意思を持って、“今回は何が何でも仕事として出ろ”という形で、言ってみれば実験をやってみたところだろうと思うのです。これで本当に無関心層が撲滅できるのかどうか、正直まだ私も自信があるわけではないので、それは先ほどのアンケート調査を待ちたいと申し上げたポイントなのです。

したがって、やはり教育の主眼を無関心層に置いた場合に、それで選択性にしますよというのは、正直なかなか難しいところがあります。私どもも実はWebが使えない、パソコンが使えない人のための研修というのは、昼休みとか業後に自由参加で、工場とか営業所を随分回って何か月かやったわけですが、これはそこそこ効果は確かにありました。事実Webの使用回数というのは飛躍的に伸びたのですが、その辺のところまでは言ってみれば自由参加の形でやったわけですが、今回こういうことでやったのがどうなるか、まだ私もちょっと結論は出していないのですけれども、ただ、私が何が問題だと思っているかと申しますと、無関心層をそのまま置き去りにしたまま企業が401(k)をずっとやっていったときに、10年後に“私に対して適切な教育をしなかったから退職金がこうなってしまったじゃないか”というようなことで、例えば訴訟問題になる。日本も大分いろいろな訴訟問題が出てきています。アメリカでは、今この訴訟問題がかなり出ていていると聞いています。したがって、選択的教育というのが企業の努力義務として本当に適当なものとして認められるのか、それともそうではないのかという辺りのところは、やはり少なくとも401(k)についての先進国の事例等から見て、適切な判断をしていただく必要というのがあるのではないかと考えています。

○加子座長

ありがとうございました。

只今の秦様のお話によりますと、今回は、無関心層の撲滅のために、就業時間中に強制参加で教育を行ったけれども、今後は、自己責任に委ねて自由参加の教育にするということでしょうか。

○秦委員

念のためですがけれども、一応組合に対しては、“これで無関心層は一掃できたとは言わないけれども、そこそこ落ちるはずだから、これから先はもう業務後だぞ”というようなことは言っているのですが、

どこまでいけるかまだわからないですね。

○加子座長

ありがとうございました。

ほかにございますか。

○松井本部長

無関心層に向けて投資教育でどうのこうのではなくて、いわゆる人事処遇制度の改定とか、あるいは退職金の在り方とか、あるいは自らのライフプランニングをどのようにするのかという一般的な説明の中で、更に公的年金の給付が削減されていくことや、これからの老後は、自己責任がより強く求められるという考え方を強調する中で、その1つのアイテムがDCであるという動機付けをしないと、幾ら教育をそこだけで特化してやろうとしても、なかなか興味を持ってもらえないのではないかと私は感じております。ですから、ここでの投資教育あるいは継続教育は義務としてやるということではなくて、本当に関心を持たせるための仕掛けは、この投資教育だけでは十分できないのではないかと私は思いますが、それぞれ皆様方の御経験ではいかがなものでしょうか。

○太田委員

アプライドバイオシステムズの太田です。

経団連の松井さんと全く同じ考えです。というのは、いわゆる公的年金のところ、ここの給付水準を全く知らないというものが、見ると一番多いんですね。家庭と言う経済主体においてDCの退職後給付というのは言ってみれば微々たるものはずなんです。はるかに大きい公的年金の部分が一体どれだけあるのかを知らずして、合理的な資金配分をどうするのかという意思決定などできるはずがないと思うんですよ。ですから、ここの確定拠出年金制度における投資教育云々ということに入る前に、本当に社員というのか、人々に対してどれだけの給付があるのかということをもっと知らしめて、その中で確定拠出年金の投資教育をどうするのか、それを考えるのが、どうも私としては先立つ考え方ではないかと思えます。

○加子座長

ありがとうございました。

ほかに事例等ご紹介いただけませんか。吉田様いかがでしょうか。

○吉田委員

大した事例ではないんですけども、こういうITの企業でもございますので、その前に多分、DCというものの主役は私は社員だと思うんですね。ここにもグンゼ様のあれがありますが、間違いなく社員でありまして、では、会社は何をするのといったら、やはり動機付けさせる役割だと思うんです。動機付けするためにはいろいろな情報とかが必要であって、それは例えば運営管理機関さんに提供してもらおうと。多分、会社が一生懸命つくったところで、そんなにレベルが高いものはつくれないというのはよくわかっていますので、多分スペシャリティが高いところにいろいろ頼みながら分業していくという形が、私はベストだと思っています。

それと、あと研修とかそういう動機付けさせるためのやり方なんですけれども、多分、企業さんでいろいろ事情があったり、レベル間の差があったり、これはしようがないところですので、多分キーワードはこの研修全般に言えることだと思うんですけども、「いつでも」と「どこでも」と「誰でも」だと思うんです。だから、時間内にやろうと、時間外にやろうと、それは企業さんの立場、立場で決めればよいことでありまして、時間内にずっとそればかり見ていて、業務成績が悪くなったら、それはそういう処遇になるだけですので、その辺は余り強制的なものでやるのではなくて、やはり実態を見ながら個々に決めていく話だと思います。

ただ、何も無いというのはちょっとまずいと思いますので、例えば、社内からでもアクセスできる場所に情報がある、自宅からでも例えば見られる、それは別に朝だろうが、昼だろうが、夜だろうが、どこでも見れるといった環境をつくってあげるのが、多分私は企業の役割ではないかと思っています。

○加子座長

ありがとうございました。

○小野副部長

日本商工会議所の小野でございます。

今くしくもお話が出ていましたけれども、実は私どもは各地の商工会議所でいろいろなセミナーを行

っているわけですが、この企業年金のセミナーというのは関心がある層と関心がない層の極端に2つに分かれてしまうんです。ところが、年金法改正が事業主あるいは従業員にどう影響があるのかというテーマを前面に出しますと、結構人が集まる。実は、この投資教育も同様で私供もいろいろ御相談に預かっているんですけども、正面切って投資教育とやりますと事業主も従業員も何となく腰砕けというか、特に継続教育の部分ではどうしても、お互いにある意味熱が冷めてきてしまうところがあるのかなと思います。

例えば、従業員サイドで言えば、制度設計がなされるときに、あらかじめ設定されている目標とする想定利回りというのが幾らくらいあるのか、想定利回りはどの程度のものなのかということがなかなかわかっていないというようなこともあったりして、もし、そのような点について指摘がなされますと、1つの目標が出るわけですので、それを目指して自己責任、自助努力でやっていこうというような気運が生まれ、一つの意義付けにもなるだろうと思います。

それから、事業主側、企業側サイドから論じますと、単に投資教育だけにとらえずに、確定拠出年金を導入する1つの大きなメリットは、従業員の自立化を促すということで、いわゆる「待ち」の社員から積極的に自分で考えて行動を起こしていく、会社は今そういう人材を求めていると思いますけれども、そういった従業員の自立化をより一層促していく、言わばキャリアアップにつながるんだと、キャリアアップ支援なんだという事業主側、経営者側の意識改革を起こさせていくというのが大事なのかなと思っております。

そういうことを考えていきますと、先ほどお話が出ていましたけれども、例えば、DBの総コストを考えますと、DCの方が非常に節約と申しましうか、機会利益が出ていますので、その分の幾ばくかを投資教育の方の費用に振分けるということへの理解にも進んでいくでしょうし、それから、キャリアアップ支援だと考えれば、結果的には企業にとってもプラスになるのだと考えれば、投資教育に対する理解が事業主、会社側に生まれます。そして、従業員側にしてもモチベーションの高場につながります。

それから、私どもは年金の人材育成に特に力を入れておまして、資料にもございますが、1つには企業の中にDCプランナーという企業年金の総合的なエキスパートを育てるということを重視しております。専門家の育成は勿論のこと、企業の中に人材を育てることが、結局、急がば回れということになると思っております。特に、今、御相談を受けている中で、いわゆる事務部門と工場部門、勿論インターネットなどを使っているいろいろな継続教育が行われているわけですが、その情報の落差が大きいということが一つ大きな問題になっています。これは、どうしても工場の従業員の方々に1人1台のパソコンを与えるというのは難しいですし、地方に工場が置かれている場合が多いものですから、そこと東京とか大阪とか大都市部の、しかも、従業員1人1台ずつパソコンを与えられていて、いろいろな情報が入ってくるという環境の違いによる情報の格差、これはやはり考えなければいけない問題かと思っております。そういう意味では、例えば、DCプランナーのような企業年金に精通した企業内人材を育てることが、必要であると存じます。工場の人たちも何かわからないこととか質問があれば、その工場の中にそういった人材がいれば相談にも乗ってもらえます。そうすれば、企業から見たときの投資教育の全体のコストも軽減できます。先ほど事業主と運営管理機関の役割分担というのがありましたが、企業内の制度の概要や運用商品のライナップとか、一番肝心なことがわかっておられるのは人事担当者あるいはそういう関係の方々だと思いますので、そういう方々が本来継続教育をすることができれば一番良いので、そういう意味では企業内人材を育てることが結局は急がば回れで一番効果があるし、かつ的確であると思っております。私どもとしては、DCプランナーのような企業内の人材育成ということに力を入れていく必要性を考えています。

したがって、経営者、従業員のモチベーションの高場と、企業内人材の育成ということに一つの重きを置きたいと考えております。

それから、このペーパーにも書かれておりますけれども、投資教育内容をわかりやすくするための工夫としてどのようなことをすべきかということがあります。専門用語の取扱いにあると存じます。これが実は一つ大きなネックになっています。この専門用語に関しては難しいからと言って、他の言葉に会社の中で置き換えたとしても、外に出ればいろいろな専門用語が飛び交うわけで、むしろ専門用語を簡単な言葉で置き換えるというよりも、専門用語は専門用語として理解してもらわなければならないけれども、その意味をいかにわかりやすく説明するかということに重きを置くというのではないかと。したがって、投資

教育の事例集、いろいろな投資教育の事例が出てくると思うんですけども、その中に専門用語を置き換えるのではなくて、専門用語は専門用語で使うだけけれども、それをわかりやすく説明しているという内容が入ると、特に中小企業の従業員にとっては非常にわかりやすいものになるのかなと思っております。

ところで、このペーパーは投資教育や経済教育の法的位置付けやガイドラインの作成というのをどう考えるかというのがテーマとしてございますけれども、目安としてあることは非常にいいことだと思っております。ただ、問題なのは、コストとの関係が一つあると思います。この投資教育、今は確定拠出年金制度全般にも言えると思うんですけども、やはり経済合理性というものを考える必要がある。導入企業は導入企業の立場、意見もありますし、運営管理機関は運営管理機関の考え、立場ありますし、いろいろそれぞれの立場があると思います。投資教育も経済合理性の中で成り立たなくてはいけない。大企業の場合は内部にいろいろな人材がいるでしょうし、システムもきちんとしておられるからいいのですけれども、中小企業の場合について言いますと、人材が少ないというようなこともあり、どうしても日々の仕事に追われているわけですから、ガイドラインは、一つの目安としてはものすごく大事であると同時に、それが過度なコスト負担に結びついていってしまうとなると、むしろ逆効果になってしまいます。つまり、投資教育というのは名ばかりで、最小限の薄い、質が余りよくないと言うと怒られてしまいますが、要するに、最薄なものでもとにかく形だけやっておけばいいんだとなってしまうことになりかねない。ですから、その兼ね合いを考えていく必要があります、難しさがあるのかなと考えております。目安としてのガイドラインは非常に大事だと思いますが、同時に、特に中小企業においてコスト負担が多く掛かるようなことになっていけませんものですから、その辺の兼ね合い、そういう意味ではガイドラインの位置付けというものが重要となってくると思います。

それから、あともう一つだけ。Webの件なんですけれども、やはり低コストで効率よくやるには確かにWebが一つ有効な武器になると思います。できるだけ音声と画像を入れ込んだ形で、関心を持たせるような形でつくっていくというようなことを考える必要があります。Webを活用した投資教育構築の財政的支援を国が果たしていただくと良いと思いますが、結局最後はどんなにいい投資教育のシステムをつくっても、それに参加するあるいは運営する企業なり従業員側にやる気がないと、仏作って魂入れずになってしまいますので、やはり急がば回れで、その啓発が最後は重要になってくるものと存じます。

ちょっと長くなって申し訳ございません。以上でございます。

○加子座長

ありがとうございました。

ほかにございますか。

○福原委員

ちょっとだけお伝えをしておきたいことがあります。手前ども今、フォロー研修としてセミナー、先ほど各社の自由だとは言いながらも、今フォロー研修をしまして、これは希望者参加なんです。そこで、気がついたことは、実は、そのフォロー研修に出てくる方は前向きの方ではあるんですが、その中で講師の話を聞きますと、実は基本的な知識である想定運用利回り、これは企業ごとに設定するわけですけども、これについてもしっかり説明をしたつもりではあったんですが、実はわかっていなかったというケースが散見されております。これは先ほどの元本確保と投資信託の割合とのお話にもございましたけれども、基本的に本当に私どもの現場で販売一筋でやっている女性の方、男性の方が勿論いるわけなんですけれども、そういう方々にいきなり教育をしたわけなんです、現実的にはわかっていないケースも大分あるんだろうなと。ですから、実は確保されているのではないかと考えているのではないかと。いわゆる元本確保が元の元本というよりも、会社の本来の基準を確保されている商品なんだと思込んでいるケースも、これは大変基本的なことで恐縮なんです、恥ずかしい話でもあるんですが、そういったこともあるのかなと。

ですから、先ほどお話がありましたように、本当に易しい言葉でいかに伝えるか、これが一番難しいと思うんですけども、これを企業側としてはもう一回反省をして、やるべきところはやはり、基本的な知識がもし間違っていたら企業の責任だと思いますので、ここについてはある程度責任を持ってやるべきなのかなと。この辺は指針の中でそういったことをどこまで踏み込むかという課題はあるかもしれませんが、負担になっていけないんですが、かといってもし最低限のことを理解していないの

であれば、これは言ったという一つの責任を果たしてはいるんですけども、理解されないことに対してどこまで責任を持つか、これはちょっと微妙な部分ではあると思うんですが、そういったこともございましたので、お伝えしたいと思います。

○加子座長

ありがとうございました。

○秦委員

今の福原さんのお話に関連して、ちょっとだけ付け加えさせていただきたいのですけれども、今回、導入時教育と継続教育を併せてやってみて私を感じることは、やはり導入時教育というのは企業が思っているほど全然効果はないということが、かなりはっきりしているのではないかと思うのです。それはなぜかという、まだ自分はやっていないわけですから、土壌がないわけですよ、そこに教育されても効果は限定的です。ですから、導入時教育にこと細かく余りたくさんやっても、もしかすると余り意味がない。だから、先ほど来、いろいろ出ていましたけれども、導入時教育というのは、これは極言ですが、なぜ自分はある商品を選択しなければいけないのか、なぜ選ばなければならないのかという必要性を教えることと、その結果をどうやって自分でフォローしていくか、という2点を教えれば、それ以上のことは言ってもほとんどむだなのではないかという感じが正直しています。

それに対して、実は実際自分で動かすようになってからの教育の方がはるかに効果があるし、事実それをやっていかないと、本当の意味で401(k)教育をやったことにならないのではないかという、今のところ個人的な感情を持っております。

○加子座長

ありがとうございました。

○光谷委員

実は私のところでは、先ほどちょっとアンケートという話もしましたけれども、実はずっと大体週一遍、最低でも月に3回ぐらい全社員にメールという格好で、年金に関するいろいろな説明をしているんですね。印刷しますと、1回分が3ページから4ページくらい。内容としては、確定拠出年金だけでは足りないということで、公的年金の話も絡めてちょっとやっているのですけれども、その中で例えば、先ほど小野さんからお話がありましたように、専門用語を入れないと、短時間の間に説明ができないし、専門用語の意味を解説する時間もない、それで、メールの中で、こういう事例があって、それは実は専門用語ではこういう言葉なんですよという格好で説明する方法をとっているんですね。

我々の会社は基本的には全員がパソコンを持っていますので、それを活用して、ずっとそういった格好での継続教育をしております。今、秦さんがおっしゃったように、まさに加入時の教育では、本当にみんな何もわからないところで話をしているので、雲をつかむような話と申しますか、それに近い状態。それだけではしょうがないので、集中的な研修と申しますか、教育と申しますか、それに至るまでは今言ったような格好で、社員に例えば、先ほど福原さんからもお話がありましたけれども、想定利回りを会社としてはこういうふうに考えているので、例えば元本だけで運用していると2年間経った現在では、これだけの差がついていますよと。実際の退職金の想定ベースからはこれだけの差がついており、10年後そのままいけば、これだけの差になりますよというようなことを、一応メールを通してやっているわけです。

もう一つは、今年の夏ぐらいから確定拠出年金とのかかわり、つまりそれは老後の資金としてトータルにどのくらい必要なのかという観点から、公的年金の話を継続してメールで流しているのですけれども、こちらの方はより関心が高いですね。これは確定拠出年金の部分というのは、投資して幾ら増えたとか損したといっても、まだ額としては知れているのですけれども、公的年金の方は非常に大きな額になりますので、まさに自分の老後に直結するということがあるためだと思います。公的年金について、いろいろなケーススタディを交えながら、その場合に公的年金はどういうふうになるのか、ということ、ある家族を設定し、それをモデルにストーリーをつくるかたちで説明をしているのですけれども、いずれにしても、やはり先ほど松井さんからもお話がありました、確定拠出年金だけではなくて、いわゆる年金そのものの中の確定拠出年金というふうに広げていけば、関心が高まっていくのかなというふうには思っている次第です。

○加子座長

ありがとうございました。



ほかにございますか。

○齋藤代表

齋藤でございます。

ちょっと抽象的な話になるかもしれないですけども、今まで企業様にとって教育というのは多分、人に対する投資という部分が大きかったんだと思います。恐らく業務教育とか技術教育といった人の教育は非常に熱心にされていたし、それが企業収益に直結していたという部分もあると思うんですけども、こと確定拠出年金の加入者教育については、それは投資ではなくて企業にとっては結局コストになるわけです。

秦さんもおっしゃるように、教育はやはり継続教育の方に重きが置くべきだなと私も思っておりますが、ただし、継続していくためには、やはりコストも掛かります。費用をどういうふうに出すのかというところが1つ目にあるわけなんですけれども、協会の中で企業様のヒアリングを何社様かさせていただいている事例をご紹介したいと思います。まず、企業様の中には継続教育を明らかにコストですというふうにとらまえて、労務費というような観点で投資教育の費用を捻出し費用化されていらっしゃる場所があります。

一方で、これも実際にあったんですが、社員研修費として捻出していらっしゃる場所もございます。こちらの企業様は、既に社内でイントラネットでe-learningもやっていたりして、例えばISOの教育とかコンプライアンスの教育とかセクハラの教育といった、社員研修の上に乗っかるような格好で確定拠出年金の教育という部分を乗せていらっしゃる。e-learningであるかどうかは別としてなんですが、そういった社員の力を強くするというような意味での費用捻出をされているというところがありましたので、それを御報告したいと思います。

○徳住委員

新日本製鐵(株)の徳住です。

導入教育並びに継続教育について、いかに従業員の方に理解をしていただくかということで、各社でアンケート調査をしながらも取り組んでいらっしゃる。どういう形でやっていくのかということについては、やはりその会社に合ったものを労使の中で話し合いをしながら行うのが基本だとは思いますが、行政サイドやこの会等で、何か努力的なガイドラインというようなものを作ってゆくことを是非お願いしたいと思います。

ただ、大きくとらえますと、日本全体の金融資産の配分を、より効率的な形にどう持っていくかは多年の問題であります。それに対してこの確定拠出年金制度が実施されている企業の中で、従業員の方々に自分の資産、老後の資産を本当にどういう形で運用していったらいいのかという教育をし、それも継続的に教育をしていく役割というのは、社会的に見て非常に大きな位置付けになるのではないかと思います。

それでお願いしたいのは、厚生労働省は主催者でございますけれども、経済産業省とか金融庁の各行政の方々にありまして、この確定拠出年金制度における教育について、もう少し意義をとらえられて、厚生労働省とタイアップして、やはり何らかのサポート体制を組んでもやる価値があるのではないかとこのように思った次第でございます。

本当に日本の金融資産の運用の在り方ということにおける確定拠出年金制度の意義、ここで議論されているこういうような形の問題について、もう少し諸官庁でも御興味・御関心をいただいて、日本の間接金融から直接金融への取り組みの努力の中での位置付けを是非明確にさせていただいて、御支援の措置なりをしていただくということを是非お考えいただきたいと要望しておきます。

○加子座長

ありがとうございました。

松田様、どうぞ。

○松田委員

今日はいろいろな形で、この導入教育、それから、運用教育、継続的な教育ということについて、かなり「べき論」という話は出ているかと思えます。今、徳住さんの方から出ましたように、当局の皆様とか大きな企業さんを中心に、具体的にどんな教育をしたらどんな効果があったみたいなのを情報提供していただく、またはアドバイスいただくというようなことが、数ある企業にとっては、やはり自分のところで一つ一つ教育の中身をつくっていくというのは難しいところも多いと思えますので、是非そ

ういった場、そういった機会をつくっていただいて、またはそういったところの教育の研究みたいなものをお願いできれば、本当にプラクティカルな教育ができると思うんです。「べき論」でいつまでとどまってもしょうがなく、失敗があってもいいからやはり秦さんのところでやられたような、いろいろな実験と申しますか、トライということが私は非常に大事だと思いますので、是非、御協力をいただきたいと思います。

例えば、ここでも今日、斎藤さんの方からいろいろな課題が出ていましたけれども「習うより慣れろ」とか体験的なプログラムといったことがありまして、やはり難しいことを幾ら厚い冊子をつくっても、ほとんど効果というのではない人にはないと思うんです。ですから、いかに簡単に教えるかということと、例えば、マネーゲームではないですけども、実際に我々は今、運用するときにパソコンから入っているいろいろなわけですが、それが実際に本当の結果として運用成績が出てくるのはいいんですが、例えば、自信のない人には同じ本当のアクチュアルのそういった運用商品でもって、実際にはやらないけれどもゲームとしてバーチャルで、例えば1年、2年やってみたら、それがどういう効果があったのかみたいなものが体感できるようなものを開発していただくとか、やはりそういったことをもっと「べき論」よりもプラクティスというか、そちらをもっと研究していく必要があるのかなと思います、皆さんの御意見をお伺いしたいと思います。

○加子座長

まだ御意見はあるかと思いますが、時間の関係もございますので、この議論はこの辺りで終わりにさせていただきますと思います。

只今の議論内容につきましては、事務局の方で取りまとめていただくということで、お願い申し上げます。

何か事務局からございますか。よろしゅうございますか。

それでは、全体を通じまして、何か特に御意見があれば承ります。

○伊藤部長

連合なんです、今日はメンバーの小島が欠席させていただいて、代理で私が出席させていただいております、発言権があるのかわからず躊躇していたんですが、先ほどの投資教育を行うに当たっての留意点という中でも労働組合の関係、投資教育へのかかわり方として1つの項目に挙がっております。一義的には投資教育というのは事業主さんの責務だと思っておりますが、実態として私どもの参加の組合の中でも、組合の役員がFPを取って教育をやっているというような事例もございますので、その事例の提供ということは可能でございます。

また、今日もいろいろ意見が組合との関係ということもありましたので、また書面なりで出させていただきます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。

最後になりましたが、本日お越しいただいている傍聴者の方で、特に御意見・御質問等ございましたら、挙手をお願い申し上げます。よろしゅうございますか。

それでは、そろそろ時間がまいりましたので、今後の連絡会議の進め方につきまして、事務局よりお願い申し上げます。

○神田課長

本日は、幅広く本質的な御議論をたくさんいただきまして、本当にありがとうございました。先ほど座長からお話がありましたように、事例集の原案という形で次回取りまとめをして、あと1回来年3月に開催予定をさせていただきたいと思っております。日時・場所等につきましては、また後日調整をさせていただきます、結果を御連絡させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

○加子座長

それでは、本日の連絡会議はこれで終了いたしたいと思っております。本日は御多忙の中お集まりいただきまして、大変ありがとうございました。