

これに伴いまして、結局事件に関与している、いないにかかわらず、これを契機にプロバイダーの手数料が大幅に引き下げられるというような現象が起きております。

また、今度、事業主・スポンサーの方でございますけれども、実際に不正行為等に関わった運用機関が発覚したわけでございますけれども、そのためにファンドのモニタリング、いわゆるウォッチ・リストにのせて、一定期間、実際にその運用機関の成績などがおかしなことになっていないかどうかというような評価を行う、こういったスポンサーはかなりの数出てきておりますけれども、その結果、特定のファンドの取扱いを停止をしたというような例は結果的にはわずかでございました。

また、加入者の方でございますけれども、これによって加入者が投資信託の投資をやめて、別の商品の方に一斉に動いたかといいますと、加入者につきましては、ほとんど行動に変化は見られなかったということで、加入者の懸念はそれほど深刻ではなかったということが言えます。

ただ、いわゆる議会、政府に関しましては、これを契機にいろいろな取組みを行っております。1つは、ことし議会に提出されております投資信託改正法案というものがございます。これは先ほどの投資信託のスキャンダルが、もともと投資家のあずかり知らないところで、いろいろな手数料の分配や収益の分配が行われているというようなことから、収益の分配、陰で行われているいろんな手数料等について、より外に明らかにしていくというような法案が現在議論をされております。ここで「ソフトダラー」と申しますのは、皆様ご案内のように、例えばいろんな調査・情報サービスといったようなものに対して現金で支払うのではなくて、その調査・情報サービスを提供する証券会社を取引上有利に扱うことで情報料の支払いに充てるといったような行為でございますけれども、これが結局手数料等をどこに払っているのか、払っていないのかという点を不明確にいたしますので、こういったものを基本的には禁止をする。あるいはもし、そういった陰でいろいろななされている手数料、あるいは収益の分配についてはより透明にするという形で法案化作業が現在なされております。

それから、もう一つは、投資信託の会社のガバナンスについて、独立した取締役を設置するとか、アメリカではコーポレート・ガバナンスの議論がいろいろなされておりますけれども、特に投資信託会社のガバナンスの強化について、SEC（証券取引委員会）も新しいルールを設けるといったような動きがございます。

時間になりましたので、最後に簡単にこういったようなことから、我が国にとってのインプリケーションがどのような点にあるのかという点について、口頭で恐縮でございますが、申し上げたいと思いません。

1つは、先ほど来、申し上げておりますように、アメリカの場合には、特にブッシュ政権下におきます大幅減税法、この影響もございまして、401(k)の資産規模は今後も増えていく、これが法律上保障されているということが挙げられるかと思えます。したがって、株式市場の低迷等が2000年から2002年にかけてございましたが、401(k)プランの資産規模、あるいはネットフローといったものは今後も増えていくということが言えようかと思えます。

一方で、先ほど議会の3つの懸念ということを上申しましたけれども、立法府では、そういった資産規模が増えていく401(k)について、3つの懸念からそれぞれの対策を講じようという動きがございます。繰り返しになりますが、15ページにお示ししましたように、自社株集中投資から分散投資をいかに進めていくか、あるいはいわゆる確定拠出だけではなくて、確定給付も含めて全体として老後の所得保障にある程度足り得る給付をどのように確保していくのかといったような点がございまして。また、3番目といたしましては投資教育、特に効果的な投資教育をいかに進めていくのかという点がございまして。そして一番最近の動きとして強調しておきたい項目といたしましては、一番最後にふれましたような、401(k)プランの加入者が預かり知らないところで、例えば受託機関と投資信託会社との間の手数料、あるいは収益分配のやりとりがなされておりますが、その点についてより透明化を図っていくため、先ほどのソフトダラーの禁止でございますとか、より情報を開示していくというようなことが2004年投資信託改正法案には入ってくるわけでございますけれども、こういった動きは日本にとっても参考になるのではなかろうかと思えます。

特に日本の場合には、アメリカとは違いまして、運営管理機関が商品の選定を行うというような実態があろうかと思えます。そういう点で、特に内部で行われております手数料の透明化といったような点

については、今後、アメリカの動向にもいろいろ参考になる点があるのではなかろうかと思えます。

ちょっと時間が超過してしましまして恐縮でございますが、以上で私の報告を終わらせていただきたいと思います。

○ 加子座長

三石様、大変興味深い発表をどうもありがとうございました。

それでは、ただいまの発表に関しまして、ご質問等お受けしたいと思います。

○ 光谷委員

ジューテックの光谷と申します。3つほど、ちょっとお伺いしたい。

1つ目は、いわゆる上限額がキャッチ・アップということでだんだん増えていくようですけれども、例えば個人だけで現在1万3000ドル、あるいは企業と合わせまして4万1,000ドルと8ページのご説明にありましたけれども、しかし、一方で、高齢者の資産の状況、収入の状況を見ると、DCによる収入は7%と極めて少ないですね。そうしますと、上限までいっているということは実際にはなく、かなり低い額にしかっていないのではないかなど。もし仮に上限近いところになっていたら、あっという間に1,000万円、2,000万円になり、それがその後の収入なり、資産に占める割合は非常に大きくなってしまいます。実際には上限まではほど遠い額なのか、あるいは実際には日本のように老後に使うということではなく、儲けたものは高齢者になるまでにどんどん使ってしまうということなのか、その辺のことをお伺いしたい。

2つ目、自社株が非常に多いという点です。これでもまだ抑制されているというお話でしたけれども、日本では401(k)に加入している企業で、自社株を入れている会社というのはかなり少ないと思うのです。当社も自社株は入れておりません。米国では抑制されているに拘わらず、これだけ多いということは、例えば企業が、従業員に対してある程度自社株を入れなさいというふうな誘導をしているのか、あるいはそ或いは、従業員が企業に対してロイヤリティを持っている、また自分の働いている会社はどんどん伸びると考えているためなのか、その辺どうなのかということ。これが2つ目です。

最後に手数料の件についてですが、日本もそれほど透明性があるとはいえませんが、しかし、上から下までの差というのはそんなに大きくなくて、まあまあのところになっていると思うのです。米国では例えば、16ページに記載されているように、加入者数別投資アドバイスを提供しているプランが大体半分ぐらいあるとのことですね。そういうことまでやっているプロバイダーの場合で、裏があるのかもしれませんけれども、おおよそ、どれくらいの手数料を取っているのか。それは基本的には企業、つまり事業主・スポンサーが支払う仕組みになっているのか。あるいは加入者個人が、内容によって手数料を支払うというケースもあるのか、その辺もちょっと教えていただきたい。この3点でございます。

○ 三石JETROニューヨーク年金福祉部長

ありがとうございます。ちょっと今、具体的な数字は、たしか私も報告書を書くときに書いたような記憶があるので、ちょっと探してみますので、後でもしかしらお答えすることになると思えますけれども、定性的なところを最初にお答えをさせていただきたいと思えます。

まず、いわゆる高齢者の収入源泉の割合がDCについて低く。一方で上限額がかなり上がってきていると、その関係がどうなっているのかという点でございますけれども、先ほどのDCについては7%程度というのは、あくまで現在の高齢者の方々でございますので、むしろこれから上限額がどんどん引き上がっていきますと、上限額が引き上がった後に、実際に退職をして高齢者になるの方々、特にベビーブーマー以降の世代につきましては、これは当然7%ということではなくて、もっと収入源泉に占めるDCの割合は増えていくと思えます。

その上限額のうち、どの程度が実際に拠出されているかという点については、ちょっと今具体的な数字を探してみますので、多少お時間いただきたいと思えますが、私のたしか記憶では、企業により様々ですが、この上限額に近い拠出をしている企業も多いと記憶をしております。それから、自社株についてでございますけれども、アメリカの場合には、基本的に事業主が商品設定を行う。運営管理機関あるいは受託機関ではなくて、事業主が商品選定を行うということになっておりまして、そうしますと実際に事業主は自社株をオプションの中にも含むというケースがほとんどでございます。実際に誘導はしてなかろうかと思えますけれども、結果的に従業員が自社株の比重を増やしているという実態がございま

して、ここはいろいろな見方があるかと思いますが、やはり従業員といたしましては、その企業が今後も伸びていくということから、その企業に属しているわけですので、当然自分の投資先としても、自社株に投資するにそれなりの合理的な理由があると考えて投資をしているのではなからうかと思えます。

それから、3番目の手数料でございますけれども、ご指摘ございましたように、通常の手数料とは別に、もし投資アドバイスを受ける場合には、別途追加の手数料を取っているというのが実態でございます。この点もたしか数字があったかと思えますので、ちょっと今探してみますので、ちょっとお時間をいただきたいと思いますが、基本的には通常の手数料プラス投資アドバイスを受ける場合には、そのための別途の手数料を請求しているという実態でございます。

○ 光谷委員

ありがとうございます。非常にいろんな意味で、貴重な、大変役に立つ資料をいただきまして、本当に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。どうぞ。

○ 秦委員

サンデンの秦でございます。きょうは本当に有益な発表していただきましてありがとうございました。私の方から、2点に絞ってお話を伺いたいと思えます。1つは、今も光谷さんから出ていましたけれども、手数料の関係、アドバイスの手数料は外枠だということなわけですが、教育関係の手数料がどういう位置づけになり、かつそれがどのように法的にプロバイダーのリスクになっているのか、又は、導入している企業のリスクになっているのか。かつ、そのコストはどのような形で実際には償わなければならないのか。アメリカの場合、このあたりのところがもう少し明確になると大変ありがたいのでご説明をお願いしたい点です。

手数料の内、主に従業員の教育に関わる部分について質問させていただきましたが、2番目のポイントは、まさに教育のやり方そのものでございまして、私も先月アメリカの子会社に行ってきたのですが、その子会社はアメリカで401(k)を入れているわけですが、教育をどうやっているか、ということについて随分アメリカ国内で訴訟問題が起きているという話です。

選択的教育というのでしょうか、受けた人と受けない人の間で不公平が出たとか、出ないとか、その手の訴訟というのはかなり頻発しているということで、導入している企業はかなり教育問題についてセンシティブになっているのではないのかなという感じがします。だからこそ法制化の問題が当然出てきているのだと思うのですが、アメリカの場合に、今1つ、三石さんからお話がありましたのは、オプションで、加入者のレベルに合わせた教育をするというのが大変いい1つのアイデアではないかというお話が出ていたと思うのですが、それ以外に訴訟との絡みも踏まえて、どのようなところを注意していった方が日本にとってもいいのか、という点がございましたら、それを教えていただきたいと思えます。

○ 三石JETROニューヨーク年金福祉部長

ありがとうございます。2点、ご質問いただきましたけれども、1点目の投資教育についてでございますが、まず手数料につきましては、先ほど労働省が出しておりますガイドラインのお話をさせていただきましたけれども、労働省がこのガイドラインの中でコミュニケーション手数料を取り上げておりますが、いわゆる教育を行うケースでございますけれども、この労働省が出している例によりますと、例えば、フルサービスのプロバイダーの場合には、このコミュニケーション手数料としてスポンサー企業が初期設定料で500ドル、そして加入者一人につき6ドル程度で提供するという例を出しております。

ただ、これは数字が、もともとこのガイドラインが98年で、その後、変更されておられませんので、かなり古いものになりますけれども、ちなみに労働省が出している例ではそのような数字を挙げております。

そして、基本的には投資教育につきましては、事業主の責任で行うわけでございますが、先ほどご指摘もございましたように、実は投資アドバイスにつきましては、加入者の方からは一般的な教育のみならず、もう少し突っ込んだ、要はどの商品を選んだらいいのかというようなアドバイスをもらいたいという希望が多いようでございますが、一方で事業主、あるいはプロバイダーもそうですが、そこまで突

っ込んだ情報提供、アドバイスをした場合に、もし仮にそこで何か問題が起こったときに、自らの責任を問われるという意味で、現時点におきましても事業主あるいはプロバイダーが具体的な商品選定について、利益相反の問題は抜きにしても、商品選定について踏み込んでアドバイスを、情報提供するということについては非常に躊躇しているというように聞いております。

それから、具体的な投資教育、特にカスタマイズされた投資教育の中身としてどういうものが考えられるのかという2番目のご質問でございますが、これもアメリカではいろいろな議論もございます。各企業によっていろいろな工夫をしております。いくつか例をお示ししたいと思いますけれども、例えば、これはちょっとカスタマイズしたサービスというよりも、より実践的なサービスという意味での例になってしまうのですが、これはちなみに金融サービス会社のマグローヒル社の例でございますが、ここではワークブックを使った教育を実施しています。このワークブックには給与額と拠出額を示すスライド式の計算機やワークシート、リスク評価のエクササイズといった中身が含まれておりまして、よく高校受験、大学受験などでこういったワークブックというのは、いわばローテクではあるのですけれども、結構練習問題を解いたりするのに役立つということが言われます。それと同じように、こういったワークブックを使いまして、加入者がワークブックを1冊こなすことによって、自然に投資に対する理解を深めてもらう、あるいは自分自身にとっての実際の給与、拠出、あるいはリスクがどの程度あるのかということ具体的な数字で示すことができるというような工夫をしているようでございます。

実際にこのマグローヒル社では、このワークブックを取り入れた教育サービスの結果、社内でプラン未加入にあった従業員のうち23.5%（約4分の1）の方々が、わずか3カ月の間に401（k）プランに新たに加入をした、あるいは既に加入していた従業員も拠出額を増やしたということで、総合的に見て、この3カ月の間に81%、資産額が増加したというような実績があったようでございます。

今の点、お答えになっておりますでしょうか。

○ 太田委員

アプライドバイオシステムズの太田と申します。先ほどの三石部長の説明の中で、上限金額、こちらは今個人と会社の方を合わせて約4万ドルであると、これを1,000ドルずつ伸ばしていくと、そういうお話がありました。かつ、かなり上限に達しているものも見受けられると。でも、一方で、3ページ目なのですけれども、高齢者の収入源トップというところで、いわゆるDBのところと、それからDCのところの比率、27%、7%、こういうような形になってございます。401（k）自体の制度というのはいかなり昔からあったはずなんです。

それを考え合わせると、マクロ的に見るとこうなんでしょうけれども、特定の企業で見っていくと、DCにかなり重きを置いている企業、それから、DBの方にかなり重きを置いている企業と、そういう形に構図としてはなってくるのではないかと思います。その辺の企業による使い分けというのか、キャラクターというのでしょうか、その辺のところをもしご存じでしたら、どうなっているのか説明していただきたいと思います。

○ 三石 J E T R O ニューヨーク年金副支部長

まさにおっしゃるとおりでございますが、ここでは本当に平均値だけ、あるいはマクロでしか数字を挙げておりませんが、やはり業種・業態によってかなり大きな差がございます。やはりDB（確定給付）に重点を置いている企業と申しますのは、アメリカでも伝統的な重厚長大型の産業でございますが、具体的な業種といたしましては航空会社でございますとか、鉄鋼、自動車というようなところであります。

一方で、DCに重きを置いている、あるいはDCしかないというのはむしろ新興成長型の企業、例えばIT関連の企業などはむしろDCがほとんど、あるいはDCに重点を置いているというような状況がございますので、それぞれの産業、業種ごとに見れば、必ずしもこの全体のマクロの数字とはかなり違った姿になっていようかと思います。

実際にDBを抱えております、重厚長大型産業につきましては、これはまさに2000年から2002年にかけての株式の低迷によりまして、現在も積立不足ということで、大きな社会問題にアメリカでもなっているという状況でございます。

○ 加子座長

ありがとうございました。まだ、ご質問があるかもしれませんが、全体の進行の都合上、質問はこの辺で終わりにさせていただきまして次に移らせていただきたいと思います。三石様、どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、次の議題であります、資料4の「確定拠出年金制度の実態調査の実施状況について」に移らせていただきます。この議題につきましては、生活福祉研究機構の田村理事からご説明いただきます。それでは、田村理事よろしく願いいたします。

○ 田村理事

田村でございます。お手元の資料4をご覧ください。

一昨年と昨年は、ここに書いてありますように、企業に調査票を送り記入してもらおうというアンケート調査を行ってまいりましたけれども、今年は少し方法を変えてみようということで、直接企業の方に外向いて、投資教育を中心に話を聞いてみることにいたしました。

資料の4ページ、5ページをご覧くださいなのですが、私どもが選びました企業は、一昨年及び昨年の調査票の記入状況などを見まして、比較的によく書いてある企業から39社を選びまして、その中からさらに15社を選び出しました。その結果が4ページ、5ページの表でございます。表には社名が書いてございませんけれども、業種、従業員規模などはご覧のとおりでございます。比較的規模の小さい企業から中堅企業、従業員が1万人以上という大企業までが含まれるようになっています。

地域的には関東地方が9社、関西が6社ということになっております。予定としては15社を調査することになっておりますけれども、1社は企業の方の都合がございまして、まだ調査は済んでおりません。そのほかに、5ページの下に書いてございますように、運営管理機関の状況についても、生保系、証券系、銀行系それぞれ1社ずつ選びまして、ヒアリングを行いました。

その結果が、1ページからの概要にまとめてございますけれども、これはまだ完全なものではございません。ごく簡単にまとめてございますので、必ずしも正確でないところがございます。

まず、どんなことを調べたかということなのですが、大きく区分すると5項目ございます。1つ目が、投資教育の内容でございます。2番目が情報提供の具体的な方法がどんなことになっているか、3番目は2ページに書いてありますけれども、情報提供をしていく場合、どんなことを工夫しているかということ、4番目が事業主サイドでどんな協力をしてきているか、5番目が投資教育をしたのだけれど、加入者がどこまで理解しているかということはどういうふうに測定しているか、この5項目でございます。

そのほかに労働組合があるところにつきましては、労働組合からも意見聞いておりますけれども、これは5社しかございません。

1ページに戻っていただきますと、まず「投資教育の内容」についてでございます。ここに「大部分の企業で」と書いてございますが、例外なくと申してもいいと思うのですが、確定拠出年金を導入した背景とか、どんな趣旨で導入したか、制度の仕組みといったことは、一通りどの企業でも説明しております。その一方で、この制度では自己責任とか自助努力というものが大切だということの説明も、例外なく行なわれていました。

それから、2番目でございますけれども、確定拠出年金を全く新たに導入したというところはございませんで、多くのところは税制適格年金が10年後に廃止になりますので、適格年金を確定拠出年金に切り替えたというか、移行したという場合がほとんどでございます。従いまして、適格年金と確定拠出年金との関係を説明するということは、どの企業でも行っております。そのときにどういうことが行われているかといいますと、適格年金は一時金で、退職手当金として支給される場合が多いのですけれども、その金額がどういう考え方で設定されているかということの説明は行われています。これを確保するには、どれだけの運用収益を確保しなければいけないかということの一通りの説明も行われております。

資料には想定利回りと書いておきましたけれども、どれくらいの利回りが確保できれば、これまでの適格年金の給付と同じ額が確保できるかということの説明も行われております。その想定利回りでございますけれども、ここには数字を書いてございませんが、ごく大ざっぱに言いますと、2%から3%という場合が多いようです。なかには1%というケースもありました。この場合についていろいろ聞いてみますと、労働組合の同意を取り付けるには、なるだけ低い方がいいという話でした。このような配慮

もあるようでございますけれども、この辺は会社によって随分取り組み方に違いがあるかなという感じがいたしました。

そのほか、一般的な資産運用に関する基礎知識、リスク・リターンの関係といったようなことについても、一応の説明は行われておりますけれども、その説明は運営管理機関がつくっております資料がベースになっておりまして、大体どこも似たような資料を使って説明されているということだったと思います。これが投資教育の主な内容でございます。

それでは、「どんな方法で情報を提供しているか」ということなのではございますけれども、これも例外なく、行われていますのが、量の多い、少ないということはあるございますけれども、一応紙ベースといえましょうか、印刷物をつくって配布しているということです。

それから、制度導入時には、大体一人当たりにして、2時間程度の説明会というものをどこでもやっております。これに漏れるという場合も当然あるわけではございますけれども、その場合にはまた別の対策をとっている場合が多くて、その1つが、例えばビデオを配布するというようなことでございます。そのほか、コールセンター、Webというものも使われておりますけれども、コールセンター、Webというのは、導入後の継続教育の主な手段になっているという感じがございました。

2ページに移っていただきますけれども、「情報提供をやっていく場合の工夫」どんなことをしているかということなのではございますけれども、説明会は例外なく行われているのですけれども、必ずしも開催の方法はどこも同じではないようです。事業所が全国的に散らばっているということになりますと、場所や回数が多くなり大変なようございまして、事業主側の協力も得なければいけないわけですが、その辺についてはいろいろ工夫をしているところが多いようです。

それから、企業自体で資料を用意していくというのは大変ございまして、自社だけで資料をつくっているというわけではなくて、例外なく運営管理機関が持っておりますノウハウを取り込んでいるというか、使っているということでございます。もっと言えば、運営管理機関が持っております資料の一部を、カスタマイズするというか、その企業の実態に合った形に少し修正したものを使っている場合が多いということでございます。

これには、いま一般的になっているようございまして、絵だとか漫画だとかというようなものを入れて、なるだけわかりやすくしているという工夫は行われております。ただ、それでどれだけ理解されたかということになりますと、やや疑問がございまして、そのようなことになっています。

4番目の「事業主の協力の内容」でございますけれども、制度導入に当たって、事業主サイドとしても相当の協力をしているようございまして、会場の設営だとか、機材の提供が行われています。また、説明会は就業時間内に行うということが大部分でございまして、就業時間外に行っているところはございませんでした。

それから、海外勤務者への情報提供をどういうふうに行っているかということ聞いてみましたが、これは会社によって随分違うのですけれども、多くの場合はビデオをつくって、それを提供しているという場合が多いようです。

新入社員の教育については、企業が行う一般的な新人研修の中に、確定拠出年金の内容や資産運用についてのプログラムを組み込んでいるという場合が多いということでございます。

5番目が「加入者の理解度」についてです。これだけ費用をかけ、時間もかけて投資教育をやっているのですけれども、どれだけ効果があったかということなのですが、これは企業によって随分違います。なかには大変高く評価しております、例えば2ページの(5)の2番目の「○」に書いてありますように、8割程度の従業員は理解しているのではないか、あるいは9割程度の従業員は理解していると、評価しているところがあるかと思えますと、その下の「○」に書いてありますように、どうも理解されているとは思えないというようなところもございまして、これは企業によって随分とらえ方が違うなという感じがいたします。

それから、次に移っていただきますと、どれだけ理解されたかということ測定するのは大変難しいのですが、いろいろな方法で測定しているようです。コールセンターをどれだけ利用しているかということ測っているところもありますし、資産運用でどういった商品を選んでいくかということ、あるいはスイッチングがどれだけ行われているかというような投資行動から判断しているというようなところが

ございます。こういうところから判断する限りでは、あまり理解度が高くなっているとは思えないというところが多かったように思います。

その結果としてどうなっているかということですが、運用商品の種類を見てみますと、圧倒的に多いのは元本確保型商品です。これは昨年までの調査でもわかっておりますけれども、これで適格年金から移行した場合の従前の退職手当金の額が確保できるのかということ、大変疑問なところが多いようです。ということで、せっかく投資教育したのだけれども、効果は運用には活用されていないとか、生きてないというふうに思っているところはかなりあるというようなことでございます。

投資教育に関する問題点というか、これからのことにつきましては、まだ確定拠出年金というものが、公的年金や退職一時金といった退職給付全体の中でどのような位置を占めているかということが、必ずしも十分理解されていないという感じがするということでした。まず、これを認識させることが第一だと言っているところもございましたし、さらにもっと広く老後のライフプラン全体の中でどういう位置を占めているかということも考えてもらう必要があるのではないかとことを言っております企業もありました。

理解度が必ずしも十分でないと申し上げましたけれども、かなり個人差がございますので、それをどういうふうにフォローしていくかということが課題であると言っていた企業もありました。先ほどアメリカの話がありましたけれども、カスタマイズということで、理解度に差がある部分をどういうふうにしていくかということが問題になっているようでございますが、我が国でも似たようなことがこれから起きるのかなという感じがいたしました。以上のようなことが問題点として指摘されておりました。

それから、労働組合からは、5社ぐらいのところでは聞いたのですけれども、一般的にいいまして、労働組合の確定拠出年金に対する理解度は必ずしも高くないというのが私どもの印象でございました。それではどうして確定拠出年金の導入に同意したのですか聞いてみますと、1つは、退職給付債務が今までの制度だと大きくなって企業が大変困っているようで、そういうのを見ていると、同意せざるを得ないかなということになった、というようなことを言っているところもございました。

投資教育の中で、一生懸命、自己責任であるかというようなことが言われるけれども、従業員にはレベルの差がありますので、なかなか理解することができないというようなことを言っておりました。また、労働組合としても何かやらなければいけないとは思いますが、労働組合自体としてはなかなかそういう知識がないので難しいというようなことを言っているところもありました。

以上が中間報告の内容でございまして、まだ完全な形になっておりませんが、今まで調べました中から主な点をご紹介させていただきました。

以上でございます。

○ 加子座長

ありがとうございます。只今の報告につきまして、ご質問等ございますでしょうか。

○ 伊藤委員

どうもありがとうございます。私どもでも加入者の理解度をどうやって上げていくかというのが非常に大きな課題だと思っております。そういう意味でわかればお教え願いたいのですけれども、加入者の理解度にかなり差があったということでございましたけれども、ヒアリングされる中で、加入者の理解度の差と相関関係と申しますか、傾向として何が関係があったのだらうと。例えば継続教育の充実度ですとか、あるいは会社さんの人数規模とか、あるいは業態で何か傾向があるのかとか、そういった点がもしあればお教えいただきたいのですが。

○ 田村理事

私どもが聞いた限りでは、これは企業側の担当者の話を聞いているわけですから、どれだけ正確かどうかわからないのですけれども、投資教育を一生懸命やったから理解度が高まったということではなさそうです。その辺はよくわからないのですが、企業の方でも、必ずしもそれを定量的に把握しているというわけではなくて、かなり個人差があるなという感じをもっているようです。一生懸命投資教育をしても、わかってくれない人はわかってくれない、わかる人はわかるということで、二極分化するというか、そんな傾向にあるのではないかと、ということを行うところが多かったように思います。

したがって、これから投資教育をどういうふうに行っていくかというときに、全員が同じレベルまで

理解してもらうようにもっていくというのは大変難しいのではないかなという感じがしました。大部分の者がある程度のところまで理解するというところまでいけば、本当に上出来で、そこまでいくのもかなり難しいかなという感じがいたしましたけれども、企業側としてはそこまでぐらいはやりたいとは思っているようです。けれども、具体的にどこまでやるかということになると、まだ、私ども聞いた限りではよい情報は得られませんでした。

○ 伊藤委員

ありがとうございました。

○ 秦委員

今のことに関連してなのですけれども、サンデンの場合、一部マスコミにも出していますが、今、まさに、継続教育を就業時間内で実施している最中で、それは先ほど三石部長からお話ありましたような、一応選択型・オプション型で、A、B、Cという3つのコースに分けてやっています。Aコースとの対象は、言葉はよくないですが、初心者というか、本当に関心のない人。この層は、いろいろ教えてみても、そもそも土壌がないわけですから、吸い込まれないわけなので、知識以前に、まず、関心持ってもらわなければいけないということで、一種のマネーゲームみたいな、お遊びですよ。そういうものを取り入れた、それに終始した形なのですけれども、それに対してBコース、Cコースはそれぞれのレベルに従って設定したわけです。今、伊藤さんからもお話ありましたけど、具体的にA、B、Cをどういうふうを選択したかというのは、一応データが出ています。

サンデンというのは小さいながらも、技術開発・製造・販売が揃っていて、技能工さんというか、工員さんから営業の第一線で働く人まで、それも海外、国内混ぜているわけなのですけれども、選択率は、Aコースが50%で、Bコース（中級コース）が38%、Cコース（上級コース）が12%となっています。それでは、それが生産工場と本部関係とで差が出たかということ、実はそれほど有意差がないのですね。例えばAコースで言うと、本部事業部関係はAコースが45%の選択率に対して生産工場は52%ということで非常に差があるというわけでもないのです。ですから、社員のどこの職種や地域はよくわかっているけど、どこはほとんどわかってないだろうというわけでも必ずしもないのではないかな。だから先入観は持たないでやらざるを得ないだろうと思うのですね。

そういう意味からすると、本部の人間だから、経済のことぐらいよくわかっているだろうと思うと存外、そうでもない、あの人がこのコースに出ているのか、というような驚きが頻繁に起こるわけですね。逆に、私もちょっと感じたのは、例えば技術系の人というのは結構難しいコースの方に出てくる人が多いのですね。だからもっとも401（k）に遠いと思う人たちが実は逆だったり、いろいろそういうのは現実に今回の継続教育をやってみてまたはっきりしてきているところはあるのだろうと思います。ですから一般的傾向というのは本当に難しいのかなという感じは非常にします。

○ 田村理事

継続教育についても聞いてみたのですけれども、まだ制度を導入してからの期間が短いということもありまして、どんなふうにしていったらいいかということをもまだ決めかねているというか、どういった方針でやっていったらいいかなということをもまだよく考えてないというか、決めてないところが大部分でございました。

今、お話のようなことまでおっしゃってくれているところは、実はこの15社の中ではどこもございませんでした。

○ 石田教授

今のご質問に対して、ちょっと補足的にお答えをさせていただきたいと思います。私自身が、ヒアリングの調査を行いました結果といたしましても、今の秦様と同じように、企業ですとか、個人の属性によって選択程度ですとか、投資教育に対する理解度、こういったものにあまり大きな差はありませんでした。また、例えば投資経験ということがございますが、投資経験につきましても、運用商品、個々については理解しているけれども、運用の、例えば分散投資ですとか、長期投資の考えなどについては十分理解もしないまま、今まで実際に投資を行ってきたという状況もあるようでして、必ずしも投資経験というの、投資教育のクラスといたしまししょうか、それを分ける1つのファクターにはならないという気もいたしました。