

## 第103回経営委員会議事概要

1. 日 時：2025年1月24日（金）13:30～16:04

2. 場 所：年金積立金管理運用独立行政法人 大会議室

3. 出席委員等：・山口委員長 ・新井委員長代理 ・板場委員 ・逢見委員 ・加藤委員  
・久保田委員 ・小宮山委員 ・根本委員  
・宮園理事長

※尾崎委員、久保田委員はWeb会議システムにより出席

### 4. 議事概要

#### 【審議事項】

##### (1) 「第5期中期計画策定について（4）」

審議に先立ち、厚生労働省より、昨年12月に開催された社会保障審議会資金運用部会における議論の整理について説明があった。

その後、第5期中期計画（2025年度～2029年度）を作成するにあたって、計画策定の方向性について、執行部から説明があった。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員A 株式アクティブ運用における定量コンサルの活用の件について、本件はOCIOに近いものだと思うが、OCIOの料率と比べ、今回の提案の位置付けはどのようなものか。

執行部 我々としてはファンド・オブ・ファンズに近いのではないかと考えている。料率に関しては、当法人の資産規模を考えた場合に比較対象となるようなものが見当たらないところ。追加で情報があればお伝えするようにする。

委員A サイズ感が全く異なることから、比較することは難しいということを理解した。

委員B コンプライアンス体制の強化は大変良い取り組みだと思う。  
モニタリングを機械化して、効率的に行えるようデジタル部門と協働して欲しい。

執行部 モニタリングに関しては、システムを使って、なるべく効率的に開始したいと考えている。効率的にモニタリングをして、その上で、人間がしっかりとやらなければならない部分について、リソースを割けるように体制を築いて行きたいと考えている。

委員B 統合リスク管理のフレームワークは非常に重要で、チーフ・リスク・オフィサーの設置の検討はしていないのか。

理事長 設置の必要性は感じているが、法律マターでもあり、年金局等にも相談していきたい。

委員C コンプライアンス・リスクは重要であり、そのための機能強化は必要不可欠である。一方で、統合リスク管理は、コンプライアンス・リスクに限らず、より広い視点が求められるため、法務室を中心に組織を考えることは適切ではない。将来的には、コンプライアンス・リスクと経済的な観点からのリスクを統合的に管理する責任部署が必要となる。法務面に偏ると、運用部門との意識のズレが生じる可能性があるため、組織体制の在り方を考えてほしい。

執行部 部署横断的なプロジェクトチームで検討し、今回の報告書の中では、法務だけに限らず、今後の法人全体の姿を見据えた提言とした。足下は、コンプライアンス体制をしっかりと作り、その次の段階として、法人全体での対応を考えていきたい。

(2) 「次期基本ポートフォリオの策定について (4)」

次期基本ポートフォリオの策定について、委員から報告があった。

(3) 「役員給与規程及び職員給与規程の改正について」

2024年8月8日付人事院勧告(2024年11月29日閣議決定)に基づく国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律の改正に準じ、以下のとおり「役員給与規程」及び「職員給与規程」を改正することについて、執行部から説明があり、審議において特段の意見がなかったため、議決を行い、出席した10名の全委員の賛成により承認された。

【改正内容】

○役員俸給等及び職員本俸の引上げ

- ・ 役員の俸給月額及び非常勤役員手当月額について、国家公務員(指定職)に準じた引上げを行う。
- ・ 職員本俸表について、国家公務員(行政職(一))に準じた引上げを行う。

施行日は経営委員会議決日とし、2024年4月1日から適用する。

○各種手当の見直し

- ・ 扶養手当、通勤手当、管理職員特別勤務手当及び住居手当について、国家公務員に準じた見直しを行う。

施行日は2025年4月1日とする。

※参考 「特別手当支給細則」の改正(賞与支給月数の引上げ)

- 国家公務員に準じ、賞与の年間支給月数を、職員(継続雇用を除く)は0.10月分、役員及び継続雇用職員は0.05月分引上げを行う。

質疑等はなかった。

**【報告事項】**

**報告事項】**

(1) 「監査委員会活動報告（2024年度第3四半期）」

監査委員会活動報告（2024年度第3四半期）について三様監査会議、契約審査会への出席などについて、監査委員から報告があった。

(2) 「業務執行状況報告（2024年度第3四半期）」

業務執行状況報告（2024年度第3四半期）について、理事長及び理事から報告があった。

以上