

第104回経営委員会議事概要

1. 日 時：2025年2月7日（金）14:03～15:53

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
・尾崎委員 ・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）」

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 サーベイの結果では、新聞よりも、テレビあるいはXとかYouTubeが非常に見られているということで、そこからうかがわれる若い都市生活者を中心に、よりアピールをしたいということだが、もちろんそういう方々に対するメッセージの伝達というのは重要であるが、同時に、もう少し年配の方々にもきちっと正確な情報をお伝えするようなことにも力を入れていただきたい。

執行部 承知した。被保険者というのは、若い方だけではないので、御指摘の点、留意して活動して参りたい。

委員B 三つの訴求メッセージというのは、ぱっと見せて、数行で理解させるのは無理なので、じっくりと説明しなくてはいけない。SNSに馴染むのかということもあり、それから、基本的に年金のことなので、老後生活のことを考えるということになると、若い人はまだそこまで考えていないという人も多い。年金の問題について、若い人に対しても、GPIFとしてメッセージを出したいのであれば、受け狙いではなくて、ちゃんと伝えるべきことを伝えるという岩盤のようなものを持っていないといけないと感じているので、是非お願いしたい。

執行部 承知した。

委員C 様々な訴求手段を使っており、ホームページの見やすさ、分かりやすさ等、とても改善されていると思うので、ぜひ、続けていただきたい。

運用に関わっている人、関係のある人に対して深いメッセージというのも重要だが、お二人の委員のご発言のとおり、やはり幅広い若年層、被保険者になる人、そういう方への訴求も重要である。若年層向けの接点づくり、外国籍の人も含むというところを加えて、是非やっていただきたい。日銀や金融庁とも提携して、まず、認知をしていただいて、そこから、ウェブサイトアクセスしてもらい、深く勉強していただくというのが良いのではないか。

執行部 他との連携ということで申し上げますと、今、御提案いただいた機関のほかに、年金制度については、厚生労働省で年金広報検討会というものもあり、広報をしっかりとされているので、是非、連携してやっていければと思う。

委員B 多様な人材が活躍できる勤務環境の整備というのは、第5期に初めて記載されているが、この「多様」は、ダイバーシティということで使っているのか。ダイバーシティというと、もちろん女性も入るが、高齢者、障害者、LGBTなどがカバーされる言葉であるが、GPIFとしては、どこまでカバーすることを念頭に置いているのか。

執行部 特段、何かのグループを排除するということは考えていない。様々な特性を持つ方で当法人にふさわしい方については、きちんと配慮し、そういった方々が働くのに支障がないような体制をきちんと整えていきたい。

委員B 障害者については、雇用率といった法的な規制がある。そこは、法律だから認識していると思うが、来年から雇用率が上がるが、どのような対応となるのか。

理 事 公的機関として遵守しなければいけないと認識しており、法規制等の変化に応じて、当然、対応するべきものと考えている。

(2)「60歳以降の働き方に係る制度改正について」

60歳以降の働き方に係る制度改正について、知識、経験等が豊富な高齢期の職員(60歳超職員)を貴重な戦力と位置づけ、シニアスタッフとして定年を65歳まで引き上げること等について、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B シニアスタッフは1年毎に契約が更新されるのか。期待していたのに更新されない場合、つまり、本人の期待と実際のGPIF側の評価が食い違っていると紛争になる可能性がある。更新されない場合の基準のようなものを示しておいた方が良いと思う。

執行部 正規職員のシニアスタッフについては、65歳までの無期雇用という形となるため、契約

更新ということはない。一方で運用専門職員のシニアスタッフについては、60歳までと同様に、有期雇用という形を継続する。毎年、契約更新の際には、労働条件通知書を提示し、能力やそのときの業務等、そういった条件を付して、両者合意ができた場合に契約を更新することになる。

委員B 60歳以上の職員の賃金は、60歳までの職員の賃金が上がった場合には、上がることはあるのか。

執行部 例えば、人事院勧告でベースアップがあった場合には、60歳までの職員と同様に、60歳超の職員の本俸テーブルも同じようにベースアップさせる予定である。

委員A シニアスタッフについて、組織に貢献してもらうため、実際に何をやってもらうのか、どういう立場でどういうふうに働いていただくのかということについて、実態面での工夫をしていただきたい。

また、50歳ぐらいから転職を視野に入れた形の研修支援制度のようなもの、例えば、情報処理試験なり、証券アナリスト試験を合格した人にはかかった費用を負担するとか、そういう形で、転職するときにしやすいような形、あるいは、GPIFの中で仕事を続ける場合でも、例えば、IT技術とか、そういう面で時代遅れにならないようにする支援活動はお願いしたい。

執行部 1点目について、知識・経験を持っている職員の方々にやってもらうことはいろいろ考えていかななくてはいけないと認識している。今考えている中では、例えば、正規職員の中には、独立行政法人の事務経験が長く、独法運営上での知識を持っている職員もあり、若い方々は、そういう部分を分かっていないところがあるので、そういう若い人に対してきちんと知識を継承していただき、育ててもらって、その積み重ねで組織全体としての事務レベルを上げるということを考えている。

2点目について、資格の取得等を進めていかななくてはいけない。ご意見を参考に、考えて参りたい。

委員D 運用専門職員のシニアスタッフは必要なのか。年齢に関係なく、専門職として必要であればいてもいい、必要でなければ去ってもらう。年収も、別に60歳になったから能力が落ちるわけでもないだろうと思うので、能力に見合った報酬を払う事でも良いのではないのか。制度上の制約があるのか。

執行部 運用専門職員の方に限らず、法人として、真に必要な人であれば、特別な契約、そのまま更新するというパターンも用意している。ただし、それは、法人にとって、その人がいないと業務としては進まないなど、そういう特別な場合になっている。

【報告事項】

(1) 「2024年度第3四半期運用状況（速報）」

2024年度第3四半期運用状況（速報）について、執行部から報告があった。

(2) 「運用リスク管理状況等の報告（2024年度第3四半期）」

運用リスク管理状況等の報告（2024年度第3四半期）について、執行部から報告があった。

(3) 「令和6年度計画予算執行見込み及び令和7年度予算（案）の主要項目について」

令和6年度計画予算執行見込み及び令和7年度予算（案）の主要項目について、執行部から報告があった。

(4) 「足元の運用リスク管理状況及び業務執行状況について」

足元の運用リスク管理状況及び業務執行状況について、理事長及び理事から報告があった。

【その他事項】

- ・議事録の作成及び議事概要の公表（11月22日開催分）について承認を得た。

以上