

現行規程の点検プロジェクトの実行（2）

区分	審議	対象範囲	
<p>エグゼクティブサマリー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前回（第15回）の経営委員会で、内部規程見直しの方向性について一定の整理を実施。 ・ 現在、優先順位を決めた上で、規程見直し作業に順次着手しているが、具体的な改正案が完成した規程について御審議いただくもの。 			
<p>バックグラウンド</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の内部規程に関する課題と見直しの方向性について、外部専門家（シティューワ法律事務所）が提言を整理。 ・ 提言内容を踏まえつつ、規程見直しの方向性に関する経営委員会としての方針を整理いただき、執行部において、具体的な見直し作業に着手中。 		<p>フィードバック期間及び検証方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ なし 	
<p>戦略プラン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営委員会における整理を踏まえ、優先順位を定めた上で、見直し作業に順次着手。 		<p>便益及びリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 便益：改正GPIF法との整合性確保等 ・ リスク：経営委員会の審議・報告事項の増加、機動的な業務運営に支障が生じることへの懸念 	
		<p>KPI</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ なし 	
		<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ なし 	

内部規程見直しの方向性

1. 組織規程

シテューワ提言（ポイント）	見直しの方向性 （前回の経営委員会における議論の結果）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織規程をGPIFの組織全体についての統一的な規程とするため、経営委員会、監査委員会、理事長、理事（管理運用業務担当）、理事（総務・企画等担当）についての条文を設けるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ ただし、理事の業務範囲については、別に理事長が定める。
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種委員会等（内部統制委員会、経営企画会議、契約審査会等）の根拠規程を組織規程に盛り込み、経営委員会が議決することで、経営委員会が設置・改廃権限を持つものとするべき。 ○ また、委員会等の役割が「審議」なのか「議決」なのかを明確にすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ ただし、組織規程には、各種委員会等の設置根拠とその代表者を規定した上で、代表者以外のメンバー（具体的な構成員）などに関しては、理事長が定める細則等で規定。 ○ また、委員会等の役割（審議・議決）についても規定するとともに、議決結果の拘束力についても整理の上、規定すべき。 <small>※ 執行部としては、議決結果を理事長が尊重しなければならない旨を規定する方向で整理。</small>

シテューフ提言（ポイント）	見直しの方向性 （前回の経営委員会における議論の結果）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織規程の制定・改廃については、経営委員会の議決事項とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ ただし、組織規程には「部・室とその所掌事務等」を規定し、「課とその所掌事務等」については、理事長が定める細則等に規定。 <p>※ 運用受託機関の報酬の適正性を確保する観点から、運用管理室の所掌事務について検討。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ CIO、審議役、統括部長、リーガル・アドバイザーについては、「置くことができる→置く」と変更すべき。 ○ 現在空席である参与及び上席審議役については、規程上廃止すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ ただし、統括部長については、現状どおり「置くことができる」とする。
<ul style="list-style-type: none"> ○ CIO、審議役、統括部長、コンプライアンス・アドバイザー、リーガル・アドバイザーの任命は経営委員会の同意事項とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 独立行政法人通則法第26条で職員の任命権を理事長に委ねていること等から、経営委員会の同意事項とはしない。 <p>※ ただし、組織規程において、CIOは管理運用業務担当理事とする旨を規定。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 権限分配規程のうち、「決裁権者の表」については文書管理規程から分離させ、各組織の権限と密接に関連する組織規程に取り込み、経営委員会の議決事項とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言の趣旨を踏まえ、経営委員会の議決事項については、経営委員会規則及びその別表で統一的に列挙。 ○ 権限分配規程については、単独規程として整理。また、権限分配規程は執行部内の決裁手続等を定めるものであり、（経営委員会の議決事項ではなく）理事長決定事項とする。

2. 規程等の制定に関する規程、業務方針、経営企画会議設置要綱 等

シテニューワ提言（ポイント）	見直しの方向性 (前回の経営委員会における議論の結果)
<p>【規程等の制定に関する規程】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 規程等の改廃権者と規程の名称がある程度一致するようにすべき。それに併せて、内部規程の名称を変更すべき。 ※ 具体的には、経営委員会が定めるものは「基本規程」、理事長が定めるものは「細則規程」等とすべきという趣旨。 ○ 各内部規程に、内部規程のツリー構造や改廃権限を明らかにするための規程を追加すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実務の負担状況等を勘案しつつ、段階的に対応。 ※ 執行部としては、今年度中を目途に作業を終える方針。
<p>【業務方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 業務方針を経営委員会の議決事項とすべき。 ○ また、業務方針に基づく理事長決定について、授權関係を明らかにする規定を設けるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 重要な事項と実務的・マニュアル的な事項が混在していること（参考1参照）等から、経営委員会の議決事項とはしない。 ※ 基本ポートフォリオや運用目標、リスク管理等の重要な事項については、既に中期計画等に盛り込まれ、経営委員会で議決済み。 ※ 中期計画に影響を与える中期目標（厚生労働大臣が策定）に経営委員会がどのように関与するかについては、別途議論。
<p>【経営企画会議設置要綱】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 設置目的について、「事前の審議を行い、経営企画会議において経営委員会に提出する案を議決すること及び業務全般について審議する」と変更すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて、組織規程の改正で対応。
<p>【役職員給与規程・退職手当支給規程等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 規程の改廃権限が経営委員会にあることを明らかにする条文を追記すべき。 ② 役員給与規程において、特別手当（賞与）の額を増減する場合には経営委員会の議決を必要とする規定を設けるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ①・②ともに、提言を踏まえて対応。 ○ ただし、「継続雇用職員の勤務及び給与に関する規程」のうち、勤務に関する規定については、別に理事長が定める。

3. 内部統制の基本方針

シテューワ提言（ポイント）	見直しの方向性 （前回の経営委員会における議論の結果）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在、「内部統制に関する規程」（理事長決定）に基づき「内部統制の基本方針」を決定しているが、「基本方針」はガバナンスの中心となるものであり、経営委員会の議決事項とすべき。 ○ また、「内部統制に関する規程」よりも「基本方針」を上位規範とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ また、現在の「基本方針」に盛り込まれている「監査委員会事務室の設置」等に関する規定は、引き続き存置。
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「内部統制の基本方針」と「管理運用法人の業務の適正を確保するために必要なものとして厚生労働省令で定める事項」（経営委員会制定）は内容が重複。 → 「省令で定める事項」を「基本方針」に統合。 ○ その上で、「基本方針」を経営委員会で改めて議決すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種委員会等（内部統制委員会、経営企画会議、契約審査会等）の設置主体を「理事長→経営委員会」に変更。 ○ 「基本方針」には、委員会等の設置だけでなく、委員会等をどのように運用していくかを定めるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提言を踏まえて対応。 ○ ただし、組織規程には、各種委員会等の設置根拠とその代表者を規定した上で、代表者以外のメンバー（具体的な構成員）などに関しては、理事長が定める細則等で規定。
<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営委員会は、役職員が投資原則や行動規範に則って業務を実施し、行動するための指針を策定。 ○ コンプライアンス・オフィサー等の任命は経営委員会の同意が必要。また、コンプライアンス業務を専門に遂行する組織を設置。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな指針や組織は策定・設置しない。 ※ 職員の任命に対する経営委員会の関与の在り方は、既出。

4. 制裁規程、就業規則

シテューワ提言（ポイント）	見直しの方向性 （前回の経営委員会における議論の結果）
<p>○ 役職員に対する制裁を定める規定は制裁規程のみとし、就業規則の懲戒に関する定めは削除した上で、懲戒処分については制裁規程に委ねる形とすべき。</p>	<p>○ 制裁規程と就業規則のそれぞれで規定されている懲戒処分の内容を揃える。</p> <p>※ 就業規則から、懲戒処分の規定を削除することはしない。</p>
<p>○ 理事長並びに経営委員会の委員長及び委員に対する制裁については、経営委員会の議決により課すこととすべき。</p>	<p>○ 提言を踏まえて対応。</p> <p>※ 見直しの方向性（参考2参照）を確認した上で、次回委員会で制裁規程案を審議。</p>

5. リスク管理規程、会計監査人候補者等選定委員会設置要綱 等

シテューワ提言（ポイント）	見直しの方向性 （前回の経営委員会における議論の結果）
<p>【リスク管理規程の策定】</p> <p>○ 経営委員会において、リスク管理規程を新たに策定すべき。</p>	<p>○ 提言を踏まえて対応。</p>
<p>【会計監査人候補者等選定委員会設置要綱】</p> <p>○ 委員（外部有識者）の委嘱については、経営委員会の議決により、理事長が委嘱するとすべき。</p>	<p>○ 提言を踏まえて対応。</p> <p>※ ただし、監査人候補者等の迅速な選定に支障を来たさないよう留意。</p>
<p>【内部通報及び外部通報に関する規程】</p> <p>○ 違法行為が明らかになった場合に理事長が講ずる是正措置等について、経営委員会の同意を得た上で、措置を講ずることとすべき。</p>	<p>○ 基本的には、理事長の裁量で是正措置・再発防止策等を講じることとし、重要事案については、経営委員会に報告する方向で整理。</p> <p>○ 具体的な規定振りを見た上で、再度検討。</p> <p>→ 経営委員会規則に、重要なリスクが発生した場合には、その概要や再発防止策等を経営委員会に報告する旨を規定する予定。</p>
<p>【経営委員会規則】</p> <p>○ 経営委員会規則に、理事長が、少なくとも四半期に一度、経営委員会に対して、業務執行全般に関する重要事項について報告しなければならない旨の規定を設けるべき。</p>	<p>○ 提言を踏まえて対応。</p>

今後の予定

11/19 経営委員会

- ・ 前回の経営委員会における論点整理を踏まえ、「組織規程」「内部統制の基本方針」「役職員給与規程」等の改正を審議

12/17 経営委員会

- ・ 新たな「内部統制の基本方針」を踏まえ、「文書管理規程」「情報セキュリティ管理規程」「リスク管理規程(※)」等の改正を審議
- ・ 11/19の経営委員会における議論を踏まえ、「制裁規程」及び「内部通報及び外部通報に関する規程」の改正を審議

1/21 経営委員会

- ・ 経営委員会が議決する規程等の整理を踏まえ、「経営委員会規則別表（経営委員会議決事項一覧）」の改正を審議
- ・ これまでに審議を行った全ての規程改正を議決

3月中目途

- ・ 規程等の改廃権者と規程の名称がある程度一致するよう、各種規程等の改正を議決
- ・ 「規程等の制定等に関する規程」の改正を議決

(※) リスク管理規程については、当面、運用リスク管理について規程化することとし、業務リスク等管理については、現在試行中の「新たな業務リスク等管理」の試行結果を踏まえて規程化する。