

GPIFの業務運営体制等について

1. 高度で専門的な人材の確保、育成、定着等
2. 業務のデジタル化の推進
3. その他

高度で専門的な人材の確保、育成、定着等

- 運用する資産規模が増大し、また、市場・運用環境が複雑化・高度化する中で、GPIFが長期的かつ安定的に運用を続けていくためには、更なる運用の高度化・多様化や運用リスク管理の高度化等に対応するための高度で専門的な人材の確保、育成、定着等に取り組む必要がある。
- このため、GPIFにおいては、適正な報酬水準の設定や研修の充実等、高度で専門的な人材を戦略的に確保・育成するための取組を進めるとともに、多様な人材が活躍できる勤務環境の整備に取り組んでいる。

年金積立金管理運用独立行政法人 中期目標（抄）（令和2年4月～令和7年3月）

第6 その他業務運営に関する重要事項

1. 高度で専門的な人材の確保、育成、定着等

法人の行う年金積立金の運用は、外部運用機関への委託運用が中心であることや、効率的な業務運営体制を確立していく観点に特に留意しつつ、運用の多様化・高度化に伴う高度専門人材の確保・育成・定着を図る観点から、以下の取組を進めること。

高度で専門的な能力を必要とする業務等を明らかにし、人材の受入れに伴う環境整備を図ることにより、高度で専門的な人材を確保するとともに、人材の適時適切な配置及び定着を図ること。

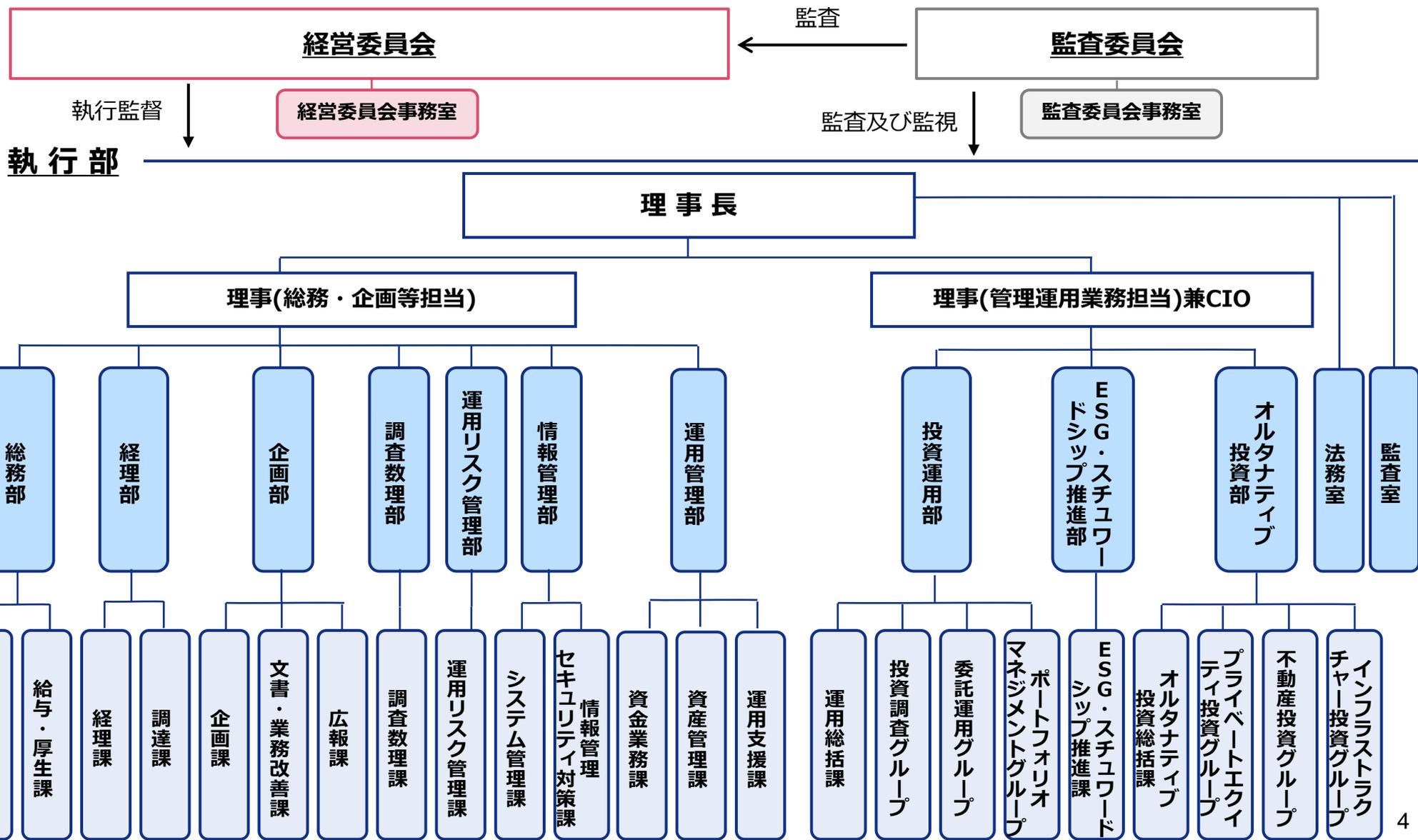
高度で専門的な人材を活用した研修等を実施することにより、法人の職員の業務遂行能力の向上を目指すこと。

運用の多様化・高度化、運用リスク管理の高度化等に対応する人材を戦略的に確保・育成するため、人材確保・育成方針を策定すること。

なお、高度で専門的な人材の報酬水準の妥当性については、その報酬体系を成果連動型とすることや民間企業等における同様の能力を持つ人材の報酬水準と比較する等の手法により、国民に分かりやすく説明すること。

GPIFの組織図

※2024年4月1日時点



GPIFの職員数の推移

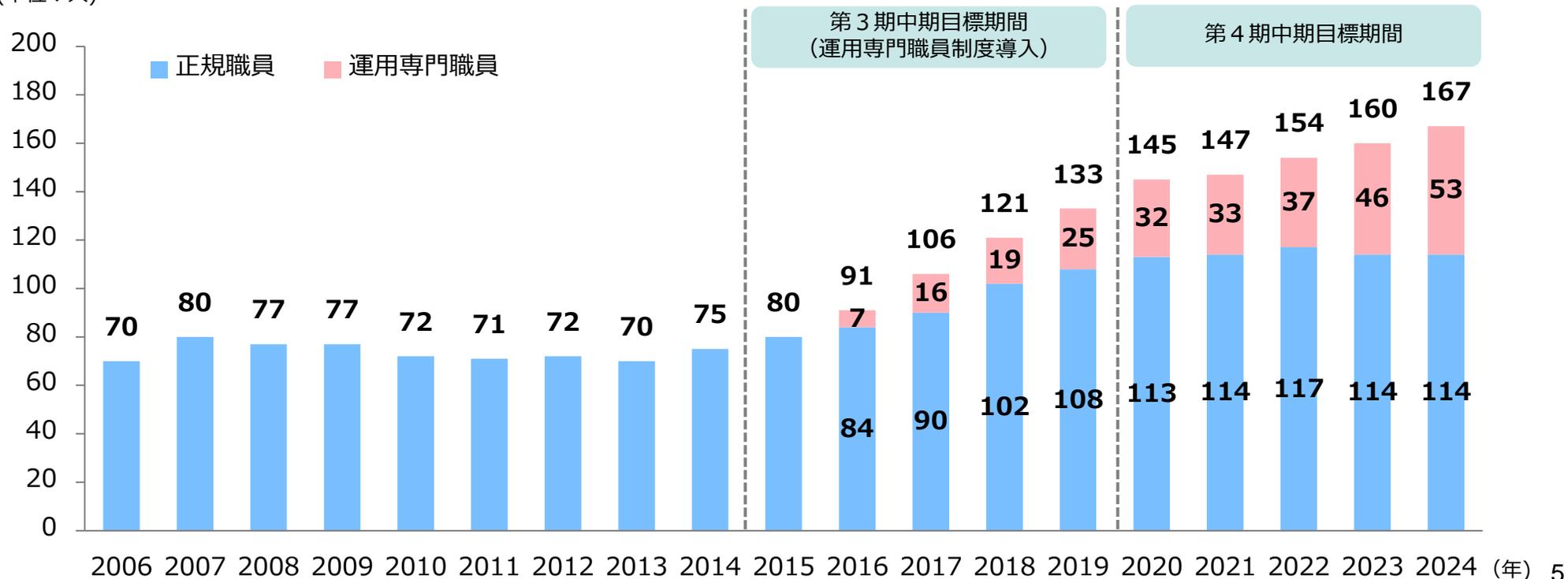
- GPIFの職員数については、運用専門職員制度の導入以降、運用専門職員を中心に採用を進め、2024年4月1日時点で167名となっている。
- 2020年度からの第4期中期目標期間においては、運用専門職員の数が増加している一方で、正規職員の数も横ばいで推移している。

※ 運用専門職員：高度で専門的な運用業務に従事する任期を限った職員

※ 正規職員：運用専門職員以外の職員

【職員数の推移（各年4月1日時点）】

(単位：人)



高度で専門的な人材の確保、育成、定着等のための取組

●高度専門人材の戦略的な確保・育成

- ・ 2014年度に運用専門職員制度を導入し、民間資金運用業界の実態を踏まえて適正な報酬水準を設定。2023年度からは、①民間資産運用業界の報酬水準の上昇に対応した運用専門職員の報酬水準のレンジ上限を引き上げるとともに、②金融工学やデータマネジメント等に関する専門的な知識を有する人材を効果的に確保する観点から、新卒・若手向けの報酬制度を新設。（2024年4月に新卒の運用専門職員を初めて採用。）
- ・ 職員の資質の向上を図る観点から、資産運用等の分野の専門的・実務的な研修を実施するとともに、当該分野等の資格取得を積極的に支援。

●多様な人材が活躍できる勤務環境の整備

- ・ 育児休業の積極的な取得を推進するとともに、早出遅出勤務や在宅勤務等の柔軟な働き方に対応した勤務制度を整備するなど、育児・介護中の職員も含めた多様な人材が働きやすい勤務環境の整備を推進。
- ・ 女性職員を対象としたキャリア研修の開催等、女性の活躍を推進するための取組を実施。

●GPIFの業務に関する情報発信・広報

- ・ GPIFのHPに特設サイト「GPIFのお仕事紹介」を設け、様々な部署で働く職員紹介等のコンテンツを掲載するなど、GPIFの業務の内容や意義、魅力等について情報発信を実施。

GPIFの職員の報酬水準

- 独立行政法人の職員の報酬・給与については、各法人の判断で事務・事業の特性に応じた柔軟な報酬・給与制度の導入が可能となっており、GPIFの職員給与については、専門のコンサルタント会社を活用し、以下のとおり民間資産運用業界の実態を踏まえた「市場水準」(※1)を基に報酬水準を設定。
 - 運用専門職員 ⇒ 高度で専門的な人材を確保する観点から【日系中央値～外資中央値】の実態を踏まえて設定。
 - 正規職員 ⇒ 運用専門職員に準ずる優秀な人材の採用を確保する観点から【日系最頻値】の実態を踏まえて設定。
- ※1 民間資産運用業界の市場水準は、民間調査会社（上述のコンサルタント会社）のデータ（令和4年度分）に基づくもの。
- その結果、2023年度のGPIFの職員の報酬水準の実績は、国家公務員の水準を上回るものの(※2)、「市場水準」との比較においては下表のとおりとなっている。

※2 対国家公務員指数：（年齢勘案）152.2、（年齢・地域勘案）134.6、（年齢・学歴勘案）147.5、（年齢・地域・学歴勘案）130.7

(単位万円)

| 役職 | 職員全体の報酬水準 | 運用専門職員の報酬水準 | 正規職員の報酬水準 | (参考) 民間資産運用業界 | | |
|-------|-----------|-------------|-----------|---------------|-------|-------|
| | | | | 日系最頻値(推計) | 日系中央値 | 外資中央値 |
| 部長級 | 1,617 | 2,036 | 1,337 | 1,710 | 1,940 | 5,380 |
| 課長級 | 1,245 | 1,569 | 1,084 | 1,350 | 1,500 | 2,710 |
| 課長代理級 | 805 | — | 805 | 820 | 950 | 1,510 |
| 主事級 | 606 | — | 606 | 710 | 810 | 1,330 |
| 課員級 | — | — | — | 480 | 530 | 930 |

GPIFにおける女性の活躍の推進に関する取組状況

- ダイバーシティ推進の重要な要素である女性活躍については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、企業は自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析等を行う必要がある。
- GPIFにおける従業員・管理職に占める女性比率はいずれも平均値を下回るなど、女性の活躍の推進については引き続き課題となっている。

<GPIFにおける女性の活躍に関する状況>

| | GPIF | (参考) 産業計 | (参考) 金融業、保険業 |
|-------------|--------|-------------|-----------------|
| 従業員に占める女性比率 | 25.3%* | 26.3%*** | 50.5%*** |
| 管理職における女性比率 | 9.0%** | 19.7%*** | 23.9%*** |

* 2024年4月1日時点。正規職員、運用専門職員、継続雇用職員、出向職員、臨時職員、派遣職員を含み、役員、非常勤職員は含まない。

** 2024年4月1日時点。正規職員、運用専門職員、継続雇用職員、出向職員を含む。

*** 令和5年5月31日付雇均発0531第1号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」より。

| | GPIF | (参考) 一般労働者 |
|-----------------------|--------|---------------|
| 男女の賃金の差異（※） （単純平均） | 68.0%* | 74.8%** |

* 2023年度実績。役員、期中入退職者、継続雇用職員、出向職員、出向受入職員、臨時職員、派遣職員、退職者は除く。算出に使用した年間支給総額は、基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当は除く。

** 厚生労働省「令和6年6月21日 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第9回）」参考資料3（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成）より。

（※）GPIFによる男女の賃金差異の要因分析においては、相対的に若年層の女性職員が多いことに加え、男女間の学歴の差等が賃金差異を生んでいる主な要因としている。

高度で専門的な人材の確保、育成、定着等

今後の方向性・課題

- 運用の高度化・多様化等に対応するための高度専門人材の確保等を図るためには、運用専門職員の報酬水準については、競争力を確保する観点から、引き続き、民間資産運用業界の実態を踏まえて適時適切に見直しを実施していくことが必要ではないか。
- GPIFの長期的かつ安定的な業務運営のためには運用業務の基盤を支える正規職員の確保等も重要であることから、正規職員の報酬水準についても、民間資産運用業界の実態を踏まえて適時適切に見直しを実施するなど、正規職員の確保・育成等のための取組も強化していくことが必要ではないか。
- 職員の資質の向上を図るための研修の充実や多様な人材が活躍できる勤務環境の整備について、引き続き推進することが必要ではないか。特に、女性の活躍の推進が引き続き課題となっていることを踏まえ、女性の積極採用や管理職への積極登用、女性活躍研修の充実等による女性職員のモチベーションの向上等、女性の活躍を推進するための取組を一層強化していくことが必要ではないか。
- 新卒や若手も含め、高度専門人材を効果的に確保するためには、GPIFの業務を通じて得られる経験・能力やGPIFの業務の社会的意義等についての効果的な発信に一層取り組むことが必要ではないか。
- 運用する資産規模が増大し、また、市場・運用環境が複雑化・高度化する中で、必要な人材の確保等をより効果的・効率的に進める観点から、組織として戦略的に人材の確保を進めるための機能の強化を図ることが必要ではないか。

1. 高度で専門的な人材の確保、育成、定着等
- 2. 業務のデジタル化の推進**
3. その他

業務のデジタル化の推進

- GPIFにおいては、運用やリスク管理の高度化を支える基盤として情報システムの整備を進めるなど、業務におけるITの活用に取り組んでいる。
- 情報システムの整備等に当たっては、専門的な見地からシステムに関する助言等を行う「シニアITアドバイザー」の創設やIT専門人材の採用、ITスキルに関する研修の実施等、必要な人的体制の整備もあわせて進めている。
- 情報セキュリティ対策については、対策の有効性について外部監査人によるマネジメント監査を毎年度実施するなど、対策が機能していることを客観的に確認しつつ、情報セキュリティ対策を厳格に実施している。

年金積立金管理運用独立行政法人 中期目標（抄）（令和2年4月～令和7年3月）

第4 業務運営の効率化に関する事項

4. 業務の電子化の取組

運用の基盤となる情報システムの整備等を行う等、業務におけるITの活用に取り組み、業務運営の効率化の向上を図ること。

また、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行うこと。

第6 その他業務運営に関する重要事項

5. 情報セキュリティ対策

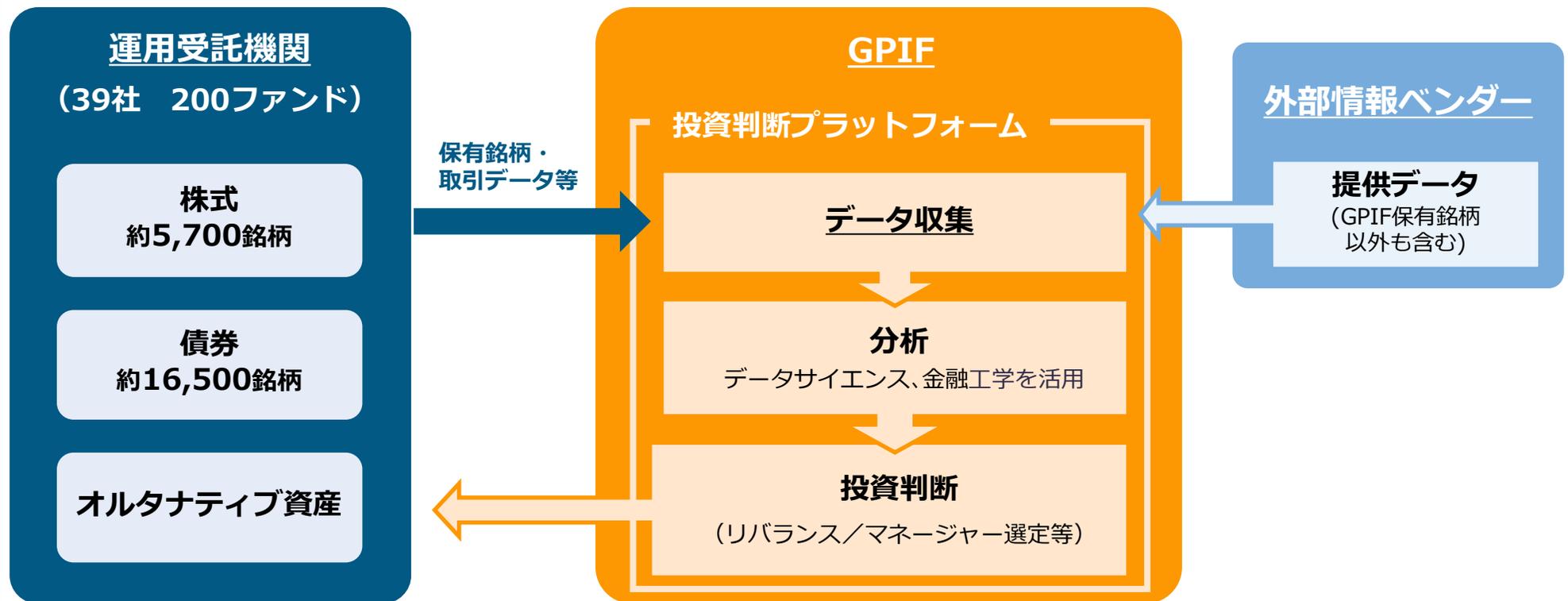
情報セキュリティ管理規程に基づく情報セキュリティ対策を厳格に実施するとともに、法人における情報セキュリティ対策の有効性を評価し、当該対策が十分に機能していることを日常的に確認すること。

また、法人の役職員のみならず法人の外部の運用受託機関等の関係機関における情報管理態勢の有効性を法人が自ら評価すること

運用の基盤となる情報システムの整備

- GPIFには運用受託機関等を通じて膨大な取引データ等が日々集積されるため、こうしたデータを有効活用することにより、運用やリスク管理の更なる高度化が期待できる。
- このため、GPIFにおいては、運用やリスク管理の高度化を支える基盤として、膨大な取引データ等を効率的かつ迅速に収集し、分析・評価するとともに、投資判断に活用することを可能とするためのシステム（投資判断プラットフォーム）について、次期中期目標期間での本格的な導入・活用を目指して構築を進めている。

<投資判断プラットフォームの概要>



(注) 株式及び債券の銘柄数、運用受託機関及びファンド数は2024年3月末時点

業務のデジタル化の推進

今後の方向性・課題

- 運用やリスク管理の更なる高度化や業務の効率化等の観点から、次期中期目標期間中に投資判断プラットフォームを本格的に導入・活用することを目指し、必要な情報システムの整備等、業務のデジタル化を一層推進するとともに、それを支えるIT専門人材の確保・育成等の取組を強化することが必要ではないか。
- 業務のデジタル化やIT専門人材の確保・育成等の取組を一層進めるに当たっては、組織として戦略的に業務のデジタル化等を進めるための機能の強化を図ることが必要ではないか。
- 投資判断プラットフォームの本格的な導入・活用に当たっては、情報セキュリティが確実に確保されるよう、引き続き情報セキュリティ対策を厳格に実施することが必要ではないか。

1. 高度で専門的な人材の確保、育成、定着等
2. 業務のデジタル化の推進
- 3. その他**

GPIFのガバナンス体制

- 経営委員会については、2017（平成29）年10月施行のガバナンス改革の仕組みが定着し、経営委員会（意思決定・監督）、監査委員会（監査）、理事長等（執行）が、適切な役割分担及び連携を図りながら健全な緊張関係を保ちつつ運営しており、自律的なPDCAサイクルを機能させている。

年金積立金管理運用独立行政法人 中期目標（抄）（令和2年4月～令和7年3月）

第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

2. 国民から一層信頼される組織体制の確立

平成28年の法改正により、平成29年10月から、法人に経営委員会と監査委員会が設置されるなど、以下のようなガバナンス改革が講じられた。経営委員会は、法人の重要事項について議決し、その方針に沿って、理事長及び管理運用業務担当理事等の役職員が与えられた責任と権限の下で専門性やその裁量を発揮し、適切に業務を執行するよう、役員の職務の執行の監督等の業務を行う。監査委員会は、コンプライアンスの確保、業務執行の手続の適正性及びリスク管理等の観点から、経営委員会と必要な連携をとって監査等を行う。また、理事長は、合議制の経営委員会の一員として意思決定に参加するとともに、法人を代表し経営委員会の定めるところに従って法人の業務を総理する。管理運用業務担当理事は、経営委員会の定めるところにより、経営委員会の会議に出席し、管理運用業務に関し意見を述べることができる。

引き続き、このガバナンス改革の趣旨を踏まえ、意思決定・監督を担う経営委員会、監査等を担う監査委員会及び執行を担う理事長等が、適切に役割分担及び連携を図ることにより、自律的なPDCAサイクルを一層機能させ、国民から一層信頼される組織体制の確立に努めること。

また、経営委員会の判断事例の蓄積を活用して、法人においてガバナンス改革の趣旨に沿った組織体制の確立・定着に向けた取組を行うこと。

GPIFのガバナンス体制に関する国会の附帯決議

- 平成28年12月13日 参議院厚生労働委員会 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

七 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のガバナンスの強化については、年金保険料の拠出者であり積立金の受益者である被保険者の立場を代表する者の経営委員会における定数及びその配分について検討を続けること。また、労使の代表を含む経営委員会委員については、運用の専門性はもとより、拠出者である労使の意向や利害を真に代表し得る委員が透明かつ公正な手法によって選出されるよう、適正な決定を行うこと。

- 令和2年5月28日 参議院厚生労働委員会 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

八 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）等が管理・運用する年金積立金については、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から、安全かつ効率的に行うことから、市場の動向等を踏まえた適切なリスク管理を行うこと。また、国民が理解しやすい情報開示に努めるとともに、会計検査院から開示を求められていたストレステスト等の中長期のリスク情報については、GPIFの業務概況書に記載するなど少なくとも年一回は公表すること。なお、GPIFの経営委員会の委員構成など年金積立金の管理運用に関して、諸外国の実態にも倣い、被保険者の代表の意向が適切に反映されること等を念頭に置いた制度運営や見直しの検討を行うこと。

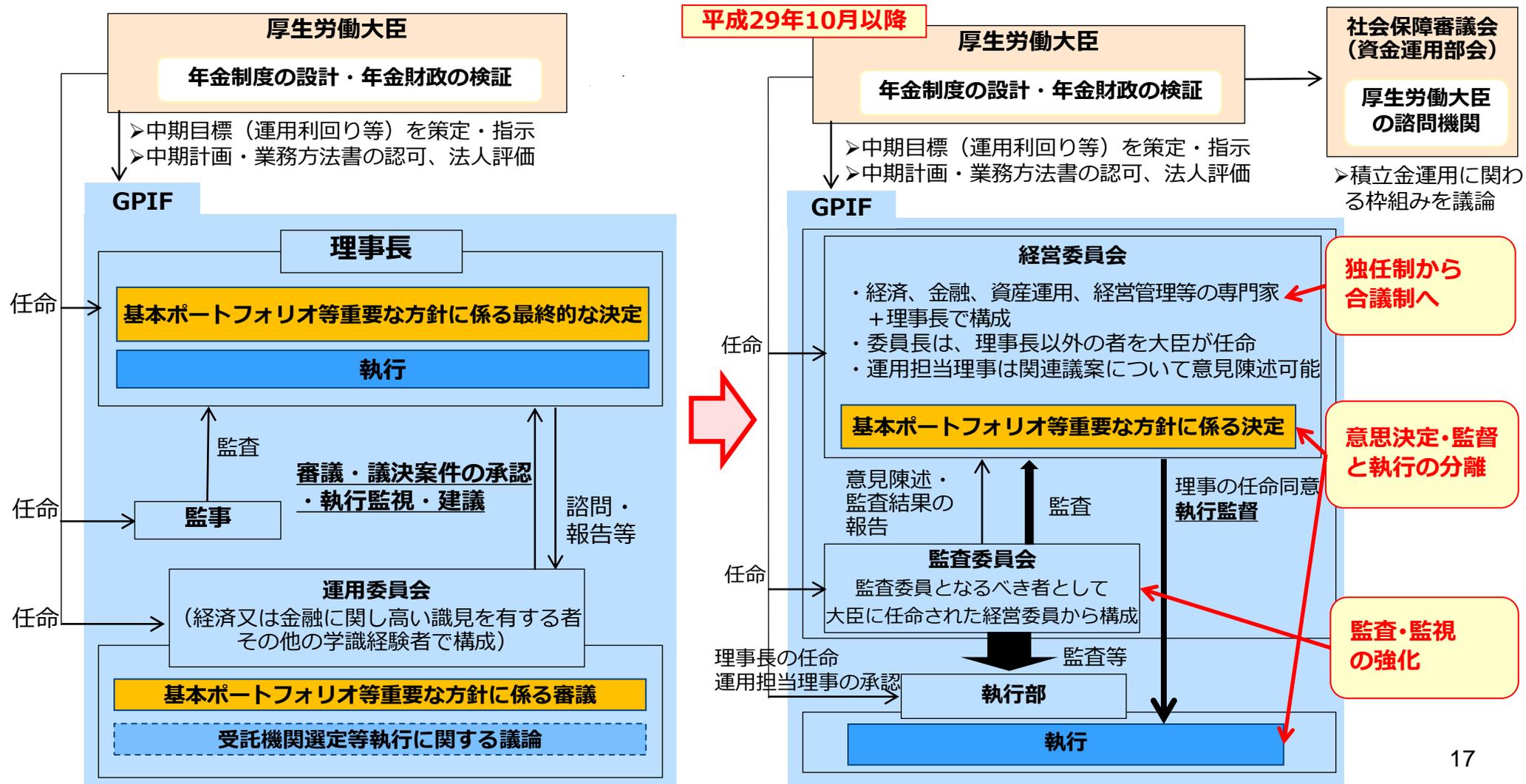
平成28年（2016年）GPIFガバナンス改革の概要

① 独任制から合議制への転換

⇒ 基本ポートフォリオ等の重要方針は合議制の経営委員会が決定

② 「意思決定・監督」と「執行」の分離

⇒ 執行部を経営委員会が監督し、執行部の責任と権限を明確化



GPIF 改革に係る議論の整理（平成28年2月8日社会保障審議会年金部会）（抄）

2 更なる改革の方向性

（1）更なるガバナンス体制の強化

（中略）

- 更なるガバナンス体制の強化については、当年金部会に設置した年金積立金の管理運用に係る法人のガバナンスの在り方検討作業班における議論を踏まえてまとめられた「年金積立金の管理運用に係る法人のガバナンスの在り方検討作業班報告（議論の要約）」や当年金部会での議論などを基に、平成27年12月25日に、事務局より「ガバナンス強化のイメージ（案）」（別添）が提示された。当該イメージ（案）については、概ねその方向性について合意されたところであるが、以下のとおり、一部意見が分かれた点や、更なる検討の必要性を指摘する点もあった。

（合議制機関について）

① 拠出者代表の参画について

- 合議制機関については、拠出者である労使の意見が確実に反映できるよう、その代表を構成員に入れるべきとの意見を踏まえ、イメージ（案）においては、運用委員7人（定員11人以下）及び監事2人のうち労使団体の推薦する者が各1人加わっている現状と同規模とする観点から、経営委員9人（うち3人は監査等委員を兼任）に、「被保険者及び事業主の立場を適切に代表し得ると認められる団体の推薦する者各1人を含む」との案が提示された。

- これに対し、以下のような意見があった。

- ・ 年金積立金の原資は、被保険者及び事業主から強制的に徴収された保険料であることから、経営委員会の構成に関し、労使の代表が少なくとも複数以上、過半数に近い数を占めるべきであるとの意見。
- ・ 年金積立金の運用は労使のみならず、受給者等にも関係することから、経営委員は国民全体を代表する立場で参加すべきであり労使の代表は各1名程度とすることが適当であるとの意見。
- ・ 委員を選任する過程で拠出者である労使が関与する仕組みが必要であるとの意見。
- ・ 労使の参画については、法律に規定のない現状の仕組みを改め、新制度においては法律で明確に規定すべきであるとの意見。

経営委員会の構成に係る規定

○年金積立金管理運用独立行政法人法（平成16年法律第105号）（抄）

（経営委員会の組織）

第五条の四 経営委員会は、委員長並びに監査委員である委員及びそれ以外の委員八人以内並びに理事長で組織する。

2～4 （略）

（役員任命）

第七条の二 理事長は、通則法第二十条第一項の規定にかかわらず、経済、金融、資産運用、経営管理その他の管理運用法人の業務に関連する分野に関する学識経験又は実務経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

2 委員長及び委員は、通則法第二十条第四項の規定にかかわらず、前項に規定する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 （略）

4 厚生労働大臣は、第二項の規定により委員長及び委員を任命するに当たっては、厚生年金保険及び国民年金の被保険者の利益を代表する者並びに事業主の利益を代表する者各一名を、関係団体の推薦に基づき任命するものとする。

5～9 （略）

○年金積立金管理運用独立行政法人の役員任命及び承認に関する基準（平成29年7月4日厚生労働大臣決定）（抄）

2. 経営委員会の委員長及び委員の構成

① 厚生労働大臣は、管理運用法人の業務や組織に係る決定及び監督が適切になされるよう、それぞれの専門分野のバランスに配慮しつつ、年金積立金管理運用独立行政法人法（平成16年法律第105号。以下「法」という。）第7条の2第2項の規定に基づき、経済、金融、資産運用、経営管理その他の管理運用法人の業務に関連する分野に関する学識経験又は実務経験（以下「学識経験等」という。）を有する者を委員長及び委員として任命する。

② 経営委員会の構成は概ね以下のとおりとする。

i. 経済、金融その他管理運用法人の業務（資産運用及び経営管理を除く。）に関する学識経験又は実務経験を有する者 3人以上5人以内

ii. 資産運用の学識経験又は実務経験を有する者 2人以上3人以内

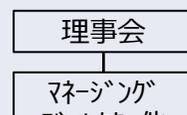
iii. 経営管理の学識経験又は実務経験を有する者（弁護士、公認会計士、企業における実務経験者等） 2人以上3人以内

（※1）被保険者の利益を代表する者及び事業主の利益を代表する者各1名を含む。これらの者についても、管理運用法人の重要な方針の決定や、執行部への監督を適切に行うため、学識経験等を有する者を委員として任命する。

（※2）管理運用法人の重要な方針を決定する役割に鑑み、法人の経営に携わっていた経験又はこれに準ずる経験を有している者が含まれるよう配慮する。

③ （略）

諸外国の年金積立金運用組織との比較

| 名称 | 日本 年金積立金管理運用 独立行政法人 (GPIF) | カナダ カナダ年金プラン 投資理事会 (CPPIB) | スウェーデン 国民年金 (AP1~4) | 米国 カリフォルニア州 職員退職制度 (CalPERS) | オランダ オランダ公務員 総合年金基金 (ABP) |
|---------------------|--|--|--|--|--|
| 制度対象 | 一般国民 | 一般国民 | 一般国民 | 州公務員等 (職域年金) | 公務員等 (職域年金) |
| 拠出 | 労使折半 | 労使折半 | 労使按分 | 労使按分 | 労使折半 |
| 財政方式 | 賦課方式 | 賦課方式 | 賦課方式 | 積立方式 | 積立方式 |
| 資金規模 | 約246.0兆円 (2024年3月末) | 約61.5兆円 (2023年3月末) | 約23.4兆円 (2022年6月末) | 約64.9兆円 (2023年3月末) | 約72.3兆円 (2022年12月末) |
| 役職員数 | 179名 (2024年4月1日) | 2,136名 (2023年3月末) | 257名 (2020年6月末) | 2,843名 (2021年6月) | 約700名以上 (2020年3月末) |
| 運用特化 | ○ | ○ | ○ | × (給付等も実施) | × (給付等も実施) |
| 意思決定、 執行体制 | 意思決定  執行 | 意思決定  執行 | 意思決定  執行 | 意思決定  執行 | 意思決定  執行 |
| 意思決定機関 | 経営委員会 (経営委員9名+理事長) | 理事会 (12名の理事(非常勤)) | 理事会 (9名の理事(非常勤)) | 理事会 (13名の理事(非常勤)) | 理事会 (会長+12名の理事) |
| 意思決定機関 のメンバー | 【専門家+メンバーシップ型】 経済、金融、資産運用、経営管理等の専門家(9名)+理事長 うち1名は雇用主代表 うち1名は被保険者代表 | 【専門家型】 金融面の能力または相当する実務経験を持つ者から任命(出身地域に配慮) | 【専門家+メンバーシップ型】 資産運用の専門性を有する者のうちから任命 うち2名は雇用者代表 うち2名は従業員代表 | 【メンバーシップ型】 加入者代表6名、 知事等による任命3名、 州政府の職権上メンバー4名 | 【メンバーシップ型】 職員代表4名、 年金受給者代表3名、 雇用主代表5名 +会長 |
| 外部諮問機関等 【主な諮問事項】 | 社会保障審議会資金運用部会 【運用目標の策定、基本ポートフォリオの認可等】 | 指名委員会 【理事会メンバーを推薦】 | - | - | オランダ中央銀行 【理事会会長の任命等】 |

組織体制等

今後の方向性・課題

- 2017（平成29）年10月施行のGPIFのガバナンス改革から7年程度が経過し、経営委員会の仕組みも定着しているが、ガバナンス改革以降のGPIFの運営やGPIFを取り巻く環境の変化、資金運用部会との役割分担等を踏まえ、経営委員会の委員構成も含め、経営委員会のあり方についてどのように考えるか。
- GPIFにおいては、運用資産額が増加する中で、引き続き、業務執行能力の向上を図りつつ、業務執行の透明性・公正性の確保に一層取り組むことが必要ではないか。
- なお、年金積立金管理運用独立行政法人の役員の任命及び承認に関する基準（平成29年7月4日厚生労働大臣決定。以下「任命基準」という。）において、GPIFの役員の欠格事由として、株式会社の取締役の欠格事由に倣い、「成年被後見人若しくは被保佐人又は外国の法令上これらと同様に取り扱われている者」が定められているが、成年被後見人及び被保佐人（成年被後見人等）の人権が尊重され、成年被後見人等であることを理由に不当に差別されないようにする観点から、「成年後見制度利用促進基本計画」（平成29年3月閣議決定）において、資格等における欠格条項の見直しを行うこととされたことを踏まえ、会社法の一部を改正する法律（令和元年法律第70号）により、株式会社の取締役の欠格事由からも成年被後見人等が削除されていることから、任命基準に定めるGPIFの役員の欠格事由からも成年被後見人等を削除することとする。

※ 任命基準におけるGPIFの役員の欠格条項

- ① 政府又は地方公共団体の職員（非常勤の者を除く。）
- ② 銀行業、信託業、金融商品取引業、生命保険業その他の金融業を行う者（以下「金融事業者」という。）であつて管理運用法人と取引上密接な利害関係を有するもの又はその役員
- ③ 金融事業者の団体の役員
- ④ 法人
- ⑤ 成年被後見人若しくは被保佐人又は外国の法令上これらと同様に取り扱われている者
- ⑥ 禁固以上の刑に処せられた者
- ⑦ 破産者
- ⑧ 反社会的勢力との関係が認められる者

第一期成年後見制度利用促進基本計画（平成29年3月24日閣議決定）の概要

基本計画について

- (1) 成年後見制度の利用の促進に関する法律（平成28年法律第29号）に基づき、成年後見制度の利用促進に関する施策の総合的・計画的な推進を図るために策定。
 - (2) 計画の対象期間は概ね5年間を念頭（平成29年度～33年度）。
 - (3) 国・地方公共団体・関係団体等は、工程表を踏まえた各施策の段階的・計画的な推進に取り組む。
- ※市町村は国の計画を勘案して市町村計画を策定。

基本的な考え方及び目標等

(1) 今後の施策の基本的な考え方

- ① ノーマライゼーション（個人としての尊厳を重んじ、その尊厳にふさわしい生活を保障する）
- ② 自己決定権の尊重（意思決定支援の重視と自発的意思の尊重）
- ③ 財産管理のみならず、身上保護も重視。

(2) 今後の施策の目標

- ① 利用者がメリットを実感できる制度・運用へ改善を進める。
- ② 全国どの地域においても必要な人が成年後見制度を利用できるよう、各地域において、権利擁護支援の地域連携ネットワークの構築を図る。
- ③ 後見人等による横領等の不正防止を徹底するとともに、利用しやすさとの調和を図り、安心して成年後見制度を利用できる環境を整備する。
- ④ 成年被後見人等の権利制限に係る措置（欠格条項）を見直す。

(3) 施策の進捗状況の把握・評価等

基本計画に盛り込まれた施策について、国においてその進捗状況を把握・評価し、目標達成のために必要な対応について検討する。