

## 第 60 回経営委員会議事概要

1. 日 時 : 2021 年 10 月 21 日 (水) 13:00~14:20
2. 場 所 : 年金積立金管理運用独立行政法人 会議室
3. 出席委員等 : ・山口委員長 ・新井委員長代理 ・内田委員 ・尾崎委員 ・加藤委員  
・古賀委員 ・小宮山委員 ・根本委員 ・堀江委員  
・宮園理事長

※尾崎委員及び根本委員は Web 会議システムにより出席

### 4. 議事概要

#### 【報告事項】

##### (1) 「監査委員会活動報告 (2021 年度第 2 四半期)」

監査ヒアリングを実施したこと、2 回の契約審査会に出席し契約審査会での契約審査は適正に実施されていると考えていることなどについて、委員から報告があった。質疑等の概要は以下のとおりである。

委員 A 職員の採用業務の円滑化については、キャリアパスの明確化が重要であると思うが、それは採用を円滑化するだけではなく、採用した職員の能力を生かして多方面に活躍してもらい、優秀な職員が定着することなども含むという理解でよいのか。またどのような時間軸で実施する予定なのか。

理事長 採用活動については、人材紹介会社に当法人が求めている人材はこういう方だと説明する機会を設けたことによって、当法人の期待に沿った人材を紹介してもらえるようになってきたと考えている。

採用する運用専門職は管理職の扱いになるので、管理職としての機能も発揮してもらい必要がある。専門性を重視して採用し、そこから本人のキャリアはスタートするが、当法人には多様な仕事があるので、適性を生かしてあるいは法人内で経験を蓄積してこのような仕事もできるという選択肢を示して採用している。

本人との会話が必要になるし、組織体制の立てつけの検討も必要になるので、今年度中には実際に実施できるようにしたいと考えている。

委員 A リスク管理の統合化については、今年度中に見通しを立てることができるのか。それとももう少し時間がかかりそうなのか。

理事長 当法人にそのまま当てはめることはできないが、金融機関の自己資本管理を中心とした統合リスク管理の方法論自体は当法人でも利用できると思っている。職員の意識合わせと勉強から始めているところなので、少しお時間をいただきたい。

委員B 総職員数に占める正規職員、プロ職員の比率はどうなっているのか。また、専門的な知識・技能を買われてプロ職員として採用されても、経験を積んでいく中で自分のキャリアとして管理職を志向したいという方もいるかもしれないが、そのような転換は可能な仕組みになっているのか。

理事長 150名ほどの職員の中でプロ職員は40名ほどである。プロ職員の中で役割を転換したり、ポストが上がったりすることも当然あり得る。本人の意欲、能力、実績で多様なキャリアパスが可能になる組織を目指していきたい。

委員C 統合リスク管理の説明の中で、第1、第2、第3線のリスク管理とあるが、これはフロント・ミドル・バックということなのか。

理事 リバランスなどの投資判断を行う際のリスク管理を第1線、運用リスク管理室の業務を第2線、監査室の業務全般に対する監査を第3線と位置づけている。

また、当法人は内部統制の基本方針に基づく内部統制の体系の中で、業務リスク管理を行っており、それについては企画部が全体を見ることになっている。このリスク管理の問題は、運用のフロント、運用リスク管理室、監査室、企画部といった広範にわたるため、関係部門でブレインストーミングをしながら、この先の進展を探っているところである。

委員長 組織運営について高い評価しているが、何か足りないところやもう少し工夫してほしい点があったのか。

委員D この報告の中で掲げられたことがきちんと達成できればよい組織になると思っているので、今期中は見守りたい。

理事 先ほど御質問のあった職員の内訳は、現在、正規職員が117名、プロ職員が35名という構成になっている。

## (2) 「ESG 活動報告 別冊『GPIF ポートフォリオの気候変動リスク・機会分析』」

ESG 活動報告別冊『GPIF ポートフォリオの気候変動リスク・機会分析』について、執行部から報告があった。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員E スコープ3下流における温室効果ガス排出量について、国内株式と外国株式ではかなり違いがあるが、この理由は何なのか。

また、このESG活動報告別冊の公表以降の社会の反応、企業の反応などどのようなものがあったのか。

執行部 国内株式と外国株式の比較については、GPIFの保有ウエート、業種構成の違いなどもあるので、これをもって日本企業の排出が多いというわけではない。

公表後の反響については、分析自体が込み入ったものになっているので、マスメディアからはそれほど問合せが来ているわけではないが、専門性が高い方からは講演や寄稿の依頼などの反響があり、それなりに認識していただいていると思う。

委員F　今回はスコープ3も対象に入れているが、ここに書いている二酸化炭素換算トン数を全部足すと、おそらく世間に出ているものよりも大きくなると思う。スコープ3とスコープ1、2との重複はどうやって分析では考慮しているのか。

執行部　ポートフォリオ全体については、基本的にはスコープ2までをベースとしているが、業種ごとに見ることができるようにスコープ3を出している。委員の御指摘のとおり、業種内での重複もあるが、今回はチャレンジしたということである。

委員C　先ほどの委員の質問に関連するが、日本株の温室効果ガス排出量の数値が高いことについて、GPIFのポートフォリオのウエートがかかっているという説明があったが、日本株と外国株は同じウエートなので、日本はそれ以外の国に比べて高いということを表しているという理解で正しいのか。

Climate Value-at-Riskの数値は国内株式と外国株式という分け方になっているが、この分け方はあまりにも粗過ぎるのではないかと。外国株式については、国別、リージョン別、あるいは主要国は別にしたほうが、分かりやすいのではないかと。

Climate Value-at-RiskはESGの視点で市場のバリエーションをしているということだと思うが、こういったリサーチをESGの運用方針に反映させる予定はあるのか。

執行部　日本企業の温室効果ガス排出量が多いことについては、そのとおりであるが、海外では時価総額が大きいのはITであり、日本とは業種構成も違うので、加重平均してしまうとどうしてもその業種の影響が多くなってしまふ。

委員C　外国株式では温室効果ガス排出量の少ないIT企業の時価総額が大きい等、何か注意書きを入れないと、これを読んで日本企業の温室効果ガス排出量が世界と比較して多いとGPIFが言っていると引用されてしまうのではないかと。

執行部　委員の御懸念については注意したい。また、国別については検討させていただきたい。

理事　3点目の御質問については、現状としては、TCFDに賛同している企業は多いものの、本当にそれに沿って開示している企業はまだ日本の場合少ないのが現状である。ただし、企業の開示が進んでくればESGの評価と株価の相関が高くなっていくと思う。特にESGのEについてはほかの二つよりも比較的定量化しやすいので、一番投資につなげやすい。ESGの評価方法をどうやってブラッシュアップしていくか、それをどうやって投資につなげるかというのは、ここ一、二年の課題であると思っている。

委員B　先ほど委員から指摘があったインデックスの業種構成が違うという点については、次回以降、日本を除く先進国と途上国と産業別という形のマトリクスでデータを示してほしい。

産業間の移転については、例えば、エネルギー、社会インフラはプラスになっている一方で、建設、土木はマイナスになっているというのは分かるが、そもそも技術的にそういう性格を持っている産業ということ以外に、何か意味があることなのか分からない。どのように理解したらいいのか教えてほしい。

執行部 1点目については、ESG活動報告の本体ではページを割いて説明している。例えば債券のポートフォリオについても、国内では国債の比率が圧倒的に高いので、その数字を横比較しても意味がないという説明をしている。

2点目については、委員の御指摘のとおりであると思う。エネルギーや社会インフラは川下がすごく大きいので、例えば1割でも減らすことができれば社会的にプラスであるというのが今回の分析のメッセージである。マイナスになっているものは川下産業がないということそこまではあると思うが、こういう産業構造になっているのでスコップ3の負担をどうするか、そういった観点でのヒントにはなると思っている。

### (3)「業務執行状況報告(2021年度第2四半期)」

業務執行状況報告(2021年度第2四半期)について、理事長及び理事から報告があった。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員B GPIFの運用パフォーマンスの評価が非常に高いのに人事院勧告によりボーナスが減るとするのは職員としては本当にかっかりしてしまうのだろうと思う。国に準じるということだが、頑張っても経済的な報酬には反映されないのでは、職員は納得できないのではないか。

理事長 賞与については、全体としては国に準じて減ることになるが、個別の実績評価のなかで本人の頑張りに多少は報いることができるのではないかと考えている。

執行部 理事長からご説明したのは、人事評価の実績評価に係る加算についてである。運用専門職の場合は、成果に応じて通常評価より上乘せできる仕組みとなっている。ただし、運用専門職員であっても独法の職員であることから、人事院勧告に伴う対応は取り入れており、支給月数は若干下がることになる。

執行部 全体についても、賃金上昇率プラス1.7%を確保して、複合ベンチマーク収益率を超過した場合には上乘せされる制度もある。

理事 国家公務員にベースは揃えるが、全体の運用成績がよければ、それを多少は反映させるという法人ならではの調整の仕組みを持っている。

委員B 前回の業務実績評価では、運用パフォーマンスだけではなくて、組織全体として高評価していただいた。国の機関であるというのは理解しているが、そういった評価を反映させる仕組みがあると、職員インセンティブがより高くなると思う。

執行部 この報酬制度の設計時に他の公的機関の例を確認したが、業績をボーナスに反映させている例は見当たらなかった。制度設計時のコンサルタント会社の提言では、「変動幅を拡大させる場合には、下限のみならず上限も拡大させる必要があり公的機関として小幅にとどめるべき」とのことで、それを踏まえ設計した。委員の御意見については今後の課題ではないかと思っている。

**【その他事項】**

- ・ 経営委員会規程第9条に基づき、事務局から経営委員の金融事業者からの寄付等について報告があった。

以上