

社会保障審議会資金運用部会（第31回）

日時：令和8年7月27日（月）14:30～17:00

場所：全国都市会館 大ホール

高島資金運用課長

資金運用課長の高島でございます。

定刻より1、2分早いですが、委員の皆様はおそろいでございますので、ただいまより第31回「社会保障審議会資金運用部会」を開催させていただきたいと思っております。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところ御出席いただき、ありがとうございます。

議事に入ります前に、昨年夏の資金運用部会のリアル開催から委員の異動がございますので、御報告をさせていただきたいと思っております。

委員の異動といたしましては、まず連合の永井委員が御就任いただいております。

永井委員

皆様、こんにちは。連合の永井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

高島資金運用課長

ありがとうございます。

また、原委員が御退任されまして、今回新たに株式会社ウェルスプラン代表取締役の佐藤麻衣子委員に御就任いただいております。

佐藤（麻）委員

ウェルスプランの佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

高島資金運用課長

ありがとうございます。

続いて、委員の出欠状況について御報告申し上げます。

本日は熊谷委員から御欠席との御連絡をいただいております。

また、金井委員、福田委員、山内委員におかれましては、オンラインにて御参加いただいております。

御出席いただいている委員の方が定足数の3分の1を超えておりますので、本日の会議は成立していることを御報告申し上げます。

なお、事務方につきましては、恐縮でございますが、年金局長の朝川と総務課長の山下が公務により欠席いたしますので、御了承ください。

それでは、これからの議事運営に関しましては、大野部会長にお願いしたいと思います。

ので、どうぞよろしくお願いいたします。

大野部会長

委員の皆様におかれましては、お忙しいところ御出席いただきまして、ありがとうございます。

それでは、カメラにつきましてはここまでとさせていただきます。

引き続き、ただいまから議事に入らせていただきます。

本日は、GPIF、年金積立金管理運用独立行政法人の令和7年度業務実績評価、その他として日本成長戦略などについて、事務局から報告があります。ただいま申し上げました2点を議題といたします。

初めに、事務局より審議の進め方について説明をお願いいたします。

高島資金運用課長

それでは、本日の審議の進め方を御説明いたします。

先ほど御紹介いただいたとおり、本日の議題は二つございまして、まず一つ目がGPIFの令和7年度業務実績評価、そして、もう一つがその他の2点でございます。

令和8年7月17日付で資料1－1、ファイルで言えば04の番号から始まるものでございますけれども、こちらについて厚生労働大臣から社会保障審議会宛てに評価案が諮問されており、資料1－3、こちらは06の番号がついているものでございます。これについて御審議をいただきたいと思いますのでございます。

評価につきましては、重点化項目、評価の高い項目を中心に御審議をお願いしたいと考えてございます。

議事の流れに関しまして、簡単でございますけれども、まずGPIFからI－1からI－9の9項目を中心に業務実績と自己評価の御説明がございまして、そして、監査委員から監査報告結果を聴取させていただき、そして、内田理事長より御発言を予定してございます。続いて、事務局から大臣評価について御説明をして、委員の皆様から御質問、御意見を伺いたいと考えてございます。

評価の考え方に関しましては、参考資料1、ファイルで言えば07のファイルでございまして、こちらのスキームを確認いただきたいと思います。

この中にありますとおり、目標どおりでございましてB評価になりまして、そこから定性・定量の両面から目標を上回る成果か、目標を上回りかつ質的にも顕著な成果であるのか、こうした点を踏まえてA、Sという評価をしていただくことになります。

全ての項目に関しまして定量指標があるわけではございませんので、定量面・定性面の両方の面を含めて評価をしていただきたいと思いますのでございます。

最後にその他として、先日閣議決定された日本成長戦略などについて、GPIFに関わる部分を御説明させていただきます。

会場にお越しの皆様方におかれましては、御発言を希望される際には、恐れ入りますけれども、挙手の代わりにお手元のネームプレートを立てていただきたいと思います。質疑が終了いたしましたら元に戻していただく形になります。

オンラインにて御参加をいただいております委員の皆様方におかれましては、会議中に御発言される際は手を挙げるボタンをクリックいただいて、部会長の御指名を受けてからマイクをミュート解除し、御発言をお願いいたします。

また、御発言終了後は再度マイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。以上となります。

大野部会長

ありがとうございました。

それでは、初めに令和7年度業務実績及び自己評価について、GPIFから説明いただきたいと思います。

重元審議役

GPIFの審議役の重元でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、資料1－2の令和7年度業務実績報告及び自己評価説明資料を御覧いただければと思います。

表紙をおめくりいただきまして、右下、2ページ目でございます。こちらは令和7年度業務実績評価の一覧でございます。各項目につきまして中期目標に定められました具体的な目標を達成できているかという観点に加えまして、専ら被保険者の利益のために長期的な観点から年金積立金の管理運用を安全かつ効率的に行うことにより、将来にわたり年金財政の安定に資するというGPIFに課されました長期的なミッションに対しまして、今年度も十分に貢献できたかという視点も踏まえて自己評価を実施しております。

1番の年金積立金の管理及び運用業務につきましては、左側に記載しております。こちらにつきましては2項目をS評価、それ以外をA評価と自己評価しております。

また、第5期中期目標におきまして、新たにIの柱に位置づけられました人材確保及びデジタル化の推進につきましては、人材確保をA評価、デジタル化をS評価としております。

一方、法人の業務運営につきましては、右側に記載のとおり、1項目をA評価、2項目をB評価と自己評価をしております。

3ページ目をお開きください。1番の年金積立金の管理及び運用業務の総括になります。令和7年度におきましても、基本ポートフォリオに基づく運用を着実に行之まして、リスクを適切に抑制しながら収益を確保しました。

上段の表には、収益指標及びリスク指標をまとめてございます。単年度の収益率はプラス16.47%、収益額はプラス41.4兆円、超過収益率はマイナス0.18%でございました。

また、長期的な目標であります実質的運用利回りプラス1.9%につきましては、プラス4.33%となっております。

リスク指標につきましては、推定トラッキングエラー、すなわちベンチマーク収益率と運用ポートフォリオの収益力との差の標準偏差が13～31ベースポイント、VaRレシオ、すなわちリスク量につきましては、基本ポートフォリオからの乖離度合いを示す指標が0.98～1.02倍となりました。

令和7年度は、国際情勢の不安定化などを背景に内外の株式・債券市場において高い変動率が継続する市場環境でございました。このような環境の下で、マクロ経済や市場分析を強化するとともに機動的なリバランスを実施し、基本ポートフォリオに沿った安定的なポートフォリオ管理に注力をいたしました。

また、市場変動が拡大する中におきましても、緻密なリスク管理に努めております。基本ポートフォリオからの乖離リスクにつきましては、参照値に基づく管理を行うなど、リスクを適切に制御し、基本ポートフォリオのリスク・リターンの再現に努めた結果のパフォーマンスと評価をしております。

こうしたリスク管理を前提としまして、パッシブ運用を併用しながら、アクティブ運用にも積極的に取り組みました。インハウス運用の高度化を進めますとともに、追加的なリスクに見合う超過収益を獲得できているかについて、投資戦略ごとに複眼的かつ多角的に評価・管理する枠組みに基づき、取組を進めております。

スチュワードシップ責任を果たすための活動や、ESG等の非財務的要素を考慮した投資につきましては、「サステナビリティ投資方針」に基づきまして、サステナビリティに関するリスクの低減と市場全体の持続的成長による長期的な投資収益の拡大、市場平均収益率の確保との両立を図りながら、取組を推進いたしました。

さらにこうした運用を支える組織基盤及びシステム基盤の整備も進めておりまして、持続的な組織運営を可能とする体制を強化しながら、法人全体の業務のデジタル化を戦略的に推進しております。

次のページからは個別項目ごとの説明になります。4ページを御覧ください。評価項目I-1、年金積立金の管理及び運用の基本的な方針でございます。自己評価はAとしております。

その評定の根拠につきましては、次の5ページ目を御覧ください。この項目につきましては、表の左側に記載しておりますとおり、関係法令に基づき長期的な観点から安全かつ効率的な運用を行うこと、また、市場の価格形成等を歪めないよう留意することなどが求められております。

これに対しまして右側に記載しておりますとおり、市場のボラティリティが高まる局面においても、マクロ経済動向を踏まえた幅広い分析や迅速な投資判断、インハウス運用も活用した機動的なリバランスの執行、さらにはその執行結果の検証という一連の運用サイクルを着実に回すことで、運用の安定性を確保いたしました。

下段の自己評価総評欄に記載しておりますとおり、本項目は関係法令にも従って年金積立金の管理及び運用を行うという全ての評価項目の基礎となるものです。その上で資産規模が拡大する中、市場環境が不安定な局面におきましても、流動性の確保や機動的なリバランス、リスクの管理や抑制、超過収益の獲得に向けた取組をバランスよく実行しますとともに、それらを支える組織基盤及びシステム基盤の整備を着実に進めました。

以上のことから、所期の目標を上回る成果が得られたと判断し、A評価と自己評価をしております。

6 ページ目を御覧ください。評価項目 I - 2、基本的な運用手法及び運用目標については、自己評価をAとしております。

その根拠につきましては、7 ページ目を御覧ください。7 ページ上段の表の最上部に昨年度の運用収益、リスク指標をまとめてございます。冒頭に御説明しましたとおり、基本ポートフォリオのリターンの再現に努めました結果、リスクの制御と収益の確保を両立させております。

その下に資産全体の超過収益率についてまとめておりますが、年間でマイナス0.18%となりました。内訳を見ますと、伝統的資産がマイナス0.02%とおおむねベンチマーク並みの収益を確保しましたが、オルタナティブ資産はマイナス0.15%となっています。

オルタナティブ資産につきましては、投資回収までの期間が中長期に及ぶことや価格調整に時間を要することなど、伝統的資産とは異なる特性を有しております。そのため、内外株式が短期間に大幅上昇した令和7年度におきましては、資産全体の超過収益率がマイナスとなった主要因となりました。

一方で、オルタナティブ資産の収益率自体は安定的に推移をしておりますして、年間収益率はプラス10.0%を確保しており、投資開始来の内部収益率もプラス10.8%となっております。こうしたことから、オルタナティブ資産に期待される中長期的な収益水準はおおむね確保できていると考えております。

この点につきまして、9 ページ目で補足をいたします。9 ページをお開きください。左下のグラフは、オルタナティブ資産の年間収益率の推移と複合ベンチマーク収益率、それから、伝統的資産のベンチマーク収益率を示したものでございます。

赤い線の複合ベンチマーク収益率は、上場株式の高い収益率とボラティリティの高さを背景に大きく上下をしております。

これに対しまして、青い線のオルタナティブ資産の収益率は、比較的安定的に推移していることがお分かりいただけたと思います。

特に水色の点線で上に囲ってある部分ですけれども、内外株式が大幅に上昇した年度の各ベンチマークのパフォーマンス水準を示しておりますして、こうした年度におきましては、株式の高いパフォーマンスが複合ベンチマーク収益率を大きく押し上げる一方で、オルタナティブ資産の収益率は相対的に低く見える傾向があります。

令和7年度につきましても同様の傾向が見られまして、オルタナティブ資産の複合ベン

チマークに対する超過収益率は、右側上部のグラフにお示ししましたとおり、マイナス6.6%となりました。

一方で、長期的な絶対収益水準を示します投資開始来の内部収益率は、右下の表にまとめておりますけれども、オルタナティブ資産全体でプラス10.8%となっておりまして、収益を着実に積み上げております。

7ページ目にお戻りいただければと思います。下段の自己評価総評についてですが、各資産の価格変動が大きい市場環境の下においても、基本ポートフォリオのリターンの再現に努め、年金財政上必要な運用利回りを最低限のリスクで確保するという目標の達成に取り組みました。

また、次のI-3やI-4の項目でも御説明いたしますけれども、こうした運用の持続性を高める取組についても着実に進めております。

以上のことから、本項目につきましては、所期の目標を上回る成果が得られたと判断しまして、自己評価Aとしております。

少し飛ばしまして、10ページ目にお進みください。10ページ目は評価項目I-3、運用の多様化・高度化でございます。こちらの自己評価はAとしております。

12ページ目にお進みいただきまして、その評価の根拠を御説明いたします。まず評価の根拠の表の最上段に、インハウス運用の高度化について記載をしております。運用資産が増大する中、インハウス運用が担う役割は、リバランスの機動性向上やタイミングリスクの削減、金利リスク管理や情報秘匿性の確保など、基本ポートフォリオに即した運用を安定的に継続する上でますます重要となっております。こうした中、インハウス運用の機能強化や高度化を推進いたしました。

具体的には伝統的資産の4資産間において先物を併用したリバランス体制を整備しましたほか、国債入札への直接応札を開始し、国債市場へのアクセスを強化しております。情報秘匿性を確保し、市場へのインパクトにも留意をしながら、新発債の流動性を活用して、リバランスや金利リスクの管理を実施いたしました。

続いて、オルタナティブ資産についてです。安定的に高い収益が期待できるLPS投資を主体として案件を積み上げ、コミットメント額は7兆8536億円となっております。また、個別性の高いオルタナティブ資産において超過収益を獲得しますため、優れたファンドの選定力の強化やリスク管理の高度化を推進いたしました。

具体的にはオルタナティブ資産のデータ分析に専門性を有する人材によるデータ分析チームを編成しますとともに、国内外のファンドにつきまして、運用パフォーマンス等の詳細な定量データを運用者から直接取得をしております。

さらにデータ収集サービス事業者を採用し、高度な定量分析に活用可能なGPIF独自のデータベース構築を開始いたしました。

下段の自己評価総評についてですが、基本ポートフォリオに即した運用を安定的に継続するため、伝統的資産におけるインハウス運用の機能強化や高度化を推進しますとともに、

オルタナティブ資産においても、超過収益獲得の再現性を高めるための機能構築を着実に進めました。

以上のことから、本項目につきましては、所期の目標を上回る成果が得られたと判断し、自己評価をAとしております。

少し飛ばして16ページ目までお進みください。16ページは、評価項目Ⅰ－4、運用受託機関等の選定、評価及び管理についてです。こちらは自己評価をAとしております。

その根拠は17ページ目にお進みください。中段の表の右側に記載しておりますとおり、定量分析を活用し、地域別に構築しました4地域の株式アクティブポートフォリオにつきまして、構築・調整プロセスを確立しております。

株式アクティブポートフォリオ運用に当たりましては、各ファンドにおいて期待された超過収益が継続的に創出されているかについてモニタリングを実施しますとともに、分散効果の向上や超過収益の底上げを図りますため、外国株式アクティブ16ファンド及び国内株式アクティブ9ファンドを新たに採用いたしました。

また、円金利市場環境が大きく変化する中で、国内債券アクティブポートフォリオの超過収益獲得能力の向上とリスク分化を図りますため、3ファンドを新たに選定しております。

加えまして、安定的かつ機動的なポートフォリオ運営を支えるマネジャー・ストラクチャーの強化にも注力をいたしました。

具体的には外国債券地域別パッシブファンドを追加選定いたしまして、リバランス頻度の増加に伴う特定の運用機関への負荷集中の軽減を図りました。

下段の自己評価総評でございます。定量分析を活用した株式アクティブポートフォリオの構築や調整プロセスを確立し、超過収益獲得の再現性向上に向けた運用体制の構築をしますとともに、市場環境の変化に応じた機動的なポートフォリオ運営を可能とするため、マネジャー・ストラクチャーを一段と強化をいたしました。

以上のことから、本項目につきましては、所期の目標を上回る成果が得られたと判断し、自己評価をAとしております。

19ページ目にお進みください。Ⅰ－5、リスク管理についてです。こちらの自己評価はSとしております。

20ページ目でその根拠を御説明いたします。20ページ目にお進みください。このページの表の最上段でございますけれども、基本ポートフォリオに基づきます運用資産の管理をより一層強化しますため、資産全体の推定トラッキングエラーにつきまして、リスク量の参照値を設定し、管理するフレームワークの運用を開始いたしました。資産全体の推定トラッキングエラーを日次で複数のモデルを用いて複眼的に計測をし、参照値を踏まえながら適切にリスクを管理しております。

さらに各戦略やファンドごとのリスク寄与度を計測・共有しますとともに、運用リスク管理のさらなる高度化に向けまして、各種フレームワーク等に関する分析や検討を運用リ

スク管理委員会で実施をしております。

続きまして、同じボックス内の下から三つ目の項目でございますが、フロント部門における取組でございます。市場分析やマクロ経済分析を強化し、マクロ経済動向等を踏まえた幅広く多面的な分析を投資委員会に報告し、投資戦略の決定に活用をしております。

また、円金利のボラティリティが高まります中、国内債券ポートフォリオの金利リスク管理体制の強化をいたしました。

具体的には新たに政策ベンチマーク対比の推定トラッキングエラーを円金利リスクの管理基準として設定をしまして、イールドカーブの形状変化等の影響も含めた精緻な分析を実施しております。

さらにオルタナティブ投資につきましては、運用リスク管理委員会への報告内容を改善するなど、オルタナティブ資産全体のリスク管理体制を強化いたしました。

一つ下のボックスを御覧ください。牽制体制の高度化にも取り組んでおりまして、コンプライアンス・リスクに対する牽制機能を強化するため、令和7年9月に理事長直轄のコンプライアンス室を設置いたしました。新たにコンプライアンス・プログラムを策定し、これに基づく各種取組の展開をしますとともに、年間での実施状況を検証・評価し、次年度のプログラム策定につなげております。

また、全社レベルのリスクアセスメントに基づく監査を新たに実施するなど、いわゆる3線機能の強化もいたしました。

下段の自己評価総評ですが、運用資産規模の拡大に伴い、リスク管理の難易度が高まります中、米国の相互関税導入や中東情勢の不安定化を背景とした市場変動の拡大や、円金利環境の変化といった厳しい運用環境にも対応しながら、一線・二線・三線のそれぞれについて新たな取組を積み重ねながらリスクを適切に管理し、堅実なリスク管理体制を強化いたしました。

これらの取組によりまして、量的・質的の両面において所期の目標を上回る顕著な成果が得られたと判断し、自己評価Sとしております。

23ページ目までお進みください。I－6、スチュワードシップ責任の関係でございます。自己評価はAとしております。

24ページ目にお進みください。まず中段の表の一つ目のボックスですが、スチュワードシップ活動につきましては、これまで開示媒体ごとに実施をしていた「優れた開示シリーズ」を一本化し、マテリアリティの観点から『優れたサステナビリティ開示』及び『改善度の高いサステナビリティ開示』を公表いたしました。このような取組を通じまして、スチュワードシップ活動のさらなる進化を図りますとともに、インベストメントチェーンの好循環の促進に取り組みました。

また、ESGを考慮した投資につきましても、サステナビリティに関するリスクの低減と市場平均収益率の確保との両立が期待される新たなESG指数や、ESGファンドの募集・選定の開始をしました。

インパクトを考慮した投資につきましては、その概念や諸外国の年金基金における取組事例等に関する情報収集・基礎調査を実施しまして、今後の投資の在り方についての検討を進めています。

下段の自己評価総評につきましては、サステナビリティ投資につきましては、分析・検証を通じた取組内容の改善につなげるなどのPDCAサイクルを着実に機能させました。これらの取組や市場の持続可能性の向上を通じた長期的な収益の確保に資するとともに、サステナビリティ投資の実効性向上にも寄与するものと考えております。

以上のことから、所期の目標を上回る成果が得られたと判断し、自己評価をAとしております。

28ページ目までお進みください。I－7の人材の関係でございます。こちらは第5期中期目標期間から新たに設けられた評価項目ですが、自己評価はAとしております。

29ページ目にお進みください。その根拠でございますが、上段の一番上のボックスです。人事機能の強化につきましては、人事部の創設をし、人材の確保・育成・定着に関する取組を組織的かつ継続的に推進するための体制整備を行いました。

また、年間を通じまして、様々な人材の確保・育成・定着につながる取組を実施しております。その内容を下の三つのボックスにまとめております。

人材の確保につきましては、将来の新卒採用につなげるための学生向け業務体験のプログラムの実施や、ホームページや法人説明会などを通じた法人の業務の社会的意義や業務を通じて得られる経験能力についての積極的な発信、こういったものを行いました。こうした採用活動の結果、人材確保は着実に進展しました。

人材育成につきましては、新卒者向け研修プログラムの策定やマネジメント力向上のための研修、さらには女性活躍推進研修を新たに実施するなどの組織全体の能力向上にも取り組みました。

最後に人材定着ですが、こちらはシニアスタッフ制の運用開始や令和8年度からエンゲージメントサーベイを導入する方針を決定し、外部サービスの比較検討などの準備を進めております。

下段の自己評価総評ですが、役職員が組織の使命や目標を共有し、相互に連携・協働することで組織力を向上させ、専門性の高い組織として持続的に発展していくことが重要と考えておりまして、こうした中、人事部の設置を通じ、人材の確保・育成・定着に関する取組を組織的かつ継続的に推進する体制を整備したことが非常に大きな成果であると考えておりまして、また、これに加えて年間を通じて人材の確保・育成・定着につながる各種取組を着実に積み重ねてまいりました。

以上のことから、自己評価をAとしております。

32ページ目へお進みください。I－8のデジタル化の推進でございます。こちらの自己評価をSとしております。

33ページ目にお進みください。その根拠ですけれども、中段の表の一番上のボックスを

御覧ください。情報基盤の整備についてまとめております。運用業務の高度化や多様化を支えますため、共通業務基盤及び運用業務基盤の稼働により、令和4年度から構想を進めてまいりました投資判断用プラットフォームの初期構築を完了しております。

共通業務基盤の整備によりまして、これまで分断されていたネットワーク環境の下で各種外部サービスを個別に利用していた状態から一つの端末で利用できる環境へ移行しまして、運用業務をより円滑に実施できるようになりました。

運用業務基盤につきましては、多種・大量の運用データを一元管理しますとともに、外部連携先や他のシステムとのシームレスな接続、迅速なシステム開発を可能とする基盤として整備をいたしました。これにより鮮度の高いデータに基づきますモニタリングや投資判断を可能としましたほか、大量のデータ取得・整備・計算処理を必要とする定量分析にも活用するなど、分析機能の高度化を図っております。

以下のボックスには、基盤の維持・運用に必要不可欠なIT人材の育成や体制整備、セキュリティ対策についてまとめております。

IT人材の育成につきましては、情報化を適切に推進・支援できる体制を構築するため、IT人材育成計画を策定し、この計画に基づくIT関連研修の新規実施に向けた準備を進めております。

体制整備につきましては、システム基盤整備に合わせて情報管理部を再編し、法人全体のITを統括しますとともに、核となる専門性の内製化やシステムに関する外部委託先管理を担う体制を強化しております。

セキュリティ対策につきましても、共通業務基盤や運用業務基盤の構築に当たりまして、ゼロ・トラストを前提とする強固なセキュリティ対策を実施しています。

下段の自己評価総評ですが、業務のデジタル化につきましては、さらなる運用の高度化を見据え、境界型セキュリティからゼロ・トラスト型への移行、また、オンプレミス中心からクラウドサービス中心へのアーキテクチャ転換という技術トレンドを踏まえた抜本的なシステム基盤の更改を進めております。

また、組織体制、人材育成やセキュリティ体制につきましても、着実に基盤整備を進めています。

これらの取組につきましては、業務のデジタル化に関する所期の目標につきまして、質的・量的の両面で上回る顕著な成果であると判断をし、自己評価をSとしております。

36ページ目までお進みください。I－9の情報発信・広報に関してです。こちらの自己評価はAとしております。

37ページ目までお進みください。その根拠でございますが、中段の表の一番上のボックスの中にデジタル媒体を活用した情報発信について書いております。公式YouTubeによる情報発信につきましては、定番の記者会見動画等に加えて、視聴者の目に触れやすいショート動画の強化を行いますとともに、これまで運用してきましたYouTubeやX、ホームページに加えて、若年層や女性層への情報発信を強化する観点から、新たな媒体とし

てのInstagramの運用開始に向けた準備を完了するなど、情報発信のチャネルの拡充を図っております。

デジタル媒体に加えまして直接的な対話の機会といたしまして、役職員による講演・登壇の強化も行っておりまして、令和7年度は44回の登壇を実施いたしました。

こうした取組の結果、GPIFを認知している方の割合は全体の42.2%となり、また、その中でGPIFの取組を信頼できると回答した方の割合は40.7%となり、前年度から2.8ポイント増加をしました。

下段の自己評価総評ですが、デジタル媒体と対面の双方を活用した多層的な広報活動を展開しますとともに、ターゲット層を意識したコンテンツの制作や新たな媒体への展開、さらには効果測定を通じた改善を行うなどの戦略的な広報を行いました。その結果、情報の到達度の拡大に加え、国民の皆様からの信頼度向上も確認され、年金積立金の管理及び運用に対する理解の促進に寄与したものと考えております。

以上のことから、所期の目標を上回る成果が得られたということで、自己評価をAとしております。

40ページ目までお進みください。40ページからは業務運営に関する評価項目になりました。このページは評価項目Ⅱ－1、効率的な業務運営体制の確立です。こちらは第4期中期目標期間においてはB評価としてまいりましたが、令和7年度の自己評価をAとしております。

その根拠について41ページ目を御覧ください。まず表の最上段ですが、業務運営体制について、ここでまとめております。運用資産の規模が拡大し、業務の複雑化や多様化が進みます中、運用の高度化や多様化をさらに進めていくために、人材の確保や育成、定着を担う人事機能、業務の基盤となる情報システムに関するIT戦略を統括・推進する機能、そして、適切な業務遂行の根幹となるコンプライアンスや内部統制機能の強化が喫緊の課題となっております。

こうした課題に対しまして、高度な運用を持続的かつ安定的に支える経営基盤を強化する観点から、令和7年度はコンプライアンス室と人事部の創設及び情報管理部の再編を行いました。

下段の自己評価総評ですが、第5期中期目標期間の初年度である令和7年度におきましては、内部統制機能、人事機能、情報化推進機能の強化のため、3部室の改組を伴う組織体制の見直しを実施しました。これにより法人の組織運営基盤を一段と強固なものにしますとともに、持続的かつ効率的な業務運営体制の構築に大きく寄与したと評価しております。

本項目につきましては、所期の目標を上回る成果が得られたと判断し、自己評価をAといたしております。

43ページにお進みください。こちらは評価項目Ⅲ－1、財務内容の改善でございます。経費節減目標を加味しました予算の作成をしている点から所期の目標を達成したと判断し、

自己評価をBとしております。

44ページを御覧ください。こちらは評価項目Ⅳ－1、その他業務運営に関する重要事項でございますが、調査研究や内部統制、ガバナンスといった取組を含む項目でございます。所期の目標を達成したと判断し、自己評価をBとしております。

最後に45ページにお進みください。下段の表に調査研究や内部統制、ガバナンスに関する取組実績をまとめております。調査研究によって得られましたノウハウの蓄積や法人内での人材育成を通じた調査研究体制の整備、コンプライアンス機能の強化や監査手法の高度化、経営委員会や監査委員会との連携など、着実に取組を進めているところでございます。

大変長くなり失礼いたしました。GPIFの説明は以上でございます。御審議のほどよろしくお願いいたします。

大野部会長

ありがとうございました。

次に、GPIFの板場監査委員より、GPIFの監査報告を踏まえ御発言をいただければと存じます。

板場監査委員

ありがとうございます。

それでは、GPIFで監査委員をしております、板場と申します。よろしく願いいたします。

監査委員会を代表しまして、私から監査報告についてなるべく要点をかいつまんで説明をさせていただきたいと思います。

お手元の資料の09、参考資料3をお開きいただきたいと思います。

令和7年度の財務諸表等という一連の資料の中ですが、この中の下のページ番号で89ページまでお進みいただきたいと思います。89ページからが監査報告になっておりまして、「第1 監査の方法」につきましては、例年どおりの内容でございますので、一旦割愛させていただきます。

90ページ「第2 監査の結果」から説明をさせていただきたいと思います。全体の結論でございますが、項番1に記載してありますとおり、法人の業務につきましては、法令等に従っておおむね適正に実施されており、中期目標及び中期計画の達成に向け、効果的かつ効率的に実施されていることを認めます。

ただ一方で、後ほど御説明いたしますが、次の項番2で出てまいります。労務管理及びコンプライアンスに関しまして、法令等の違反の事象も発生しておりますので、さらなる内部統制の改善が必要である。執行部は改善策を作成しましたが、その実効性につきましては引き続き監視を行うということが全体の結論でございます。

この後、項番1につきましては、補足事項としまして法人の各業務及び経営委員会の運営等につきまして記載をしておりますが、この中でかいつまんで説明をさせていただきたいと思います。

91ページに飛んでいただきたいのですが、段落としましては3番目の「過去3年」から始まるところでございます。先ほど執行部から説明がありましたが、過去3年にわたりまして情報システム基盤を刷新するプロジェクトが法人で進んでまいりました。このプロジェクトにつきましては、特に大きな障害等もなく、計画どおりに稼働したことにつきましては評価しております。

ただ一方で、このシステムにつきましては、システムをつくることが目的ではなく、法人業務の生産性を高めることが最終的な目的でございますので、生産性の向上が達成できているかどうかについては、今後も継続的に監査委員会として監視をしていく予定でございます。

次の段落、女性活躍につきましてですが、女性活躍推進について、法人の中でその活動の推進につきましては、着実にやっていることは観察されております。ここは評価しております。

ただ一方で、残念ながら現時点では女性管理職比率につきましては目標に到達していないことから、このところにつきましては、さらなる一層の分析と施策を進めていただきたい、そして、継続的に取り組んでいただきたい。それにつきましては、引き続き監査委員会としてもモニタリングをしていきたいと考えております。

次の段落につきまして、この法人において、運用の高度化を進めるに当たり、担い手というのは人材でございますので、人材管理につきましては強化をするよう過年度より監査報告にて指摘してまいりました。当年度につきましては、先ほど説明がありましたが、人事部を新設しまして、人材管理の強化については一層明確化されたことについては評価しております。

ただ、今の段階におきましては、その枠組みをつくった段階でございますので、今後、各人材管理・採用・評価、育成に関する様々な取組が行われると思っておりまして、その実効性について継続的に監査委員会として監視していきたいと思っております。

以上、項番1でございます。

続きまして、項番2にお進みいただきたいと思います。内部統制に関してでございます。内部統制につきましては、強化に関します取組は進展していることは認めます。

ただ一方で、2点ほど法令等の違反が発生しておりますので、内部統制のさらなる改善が必要であると考えております。

2点のまず第1点目でございますが、職員の労務管理についてでございます。職員の労務管理が不十分であり、労働時間が法令に抵触する事象が発覚いたしました。これに対しまして執行部は、速やかに再発防止策の策定と実施を行いました。

ただ、その改善策が適切に機能しているか、この点については今後も監査委員会として

監視を行ってまいります。

一方で、御案内のとおり、当法人は海外時間での業務の発生を行わなければならない局面もありますし、また、昨今、柔軟な働き方の推進等がある環境下において、法令を遵守しつつ、実効性の高い勤務管理や勤務制度の検討が必要だと思っておりますので、そのような検討を行うことを期待していることが監査委員会の意見でございます。

次のページにお進みください。2番目としまして、当年度の海外へ出張関連におきまして、個人的な利益の享受は認められなかったものの、倫理規定に抵触する事象が内部通報により発覚する事象が起きました。

この事象に対しまして、執行部は速やかに調査を行い、再発防止策も実施しましたが、当該事象については、法人の倫理規定の理解が職員に十分浸透していなかったことを示すものであると捉えておりますので、再発防止策の継続的な実施とその実効性については、監査委員会としても引き続き監視を行いたいと思っております。

内部統制に関する補足事項でございますが、内部統制の一層の強化につきましては、その進展は徐々に進んでいるとは我々も考えております。特に第3線の監査室につきましては、当年度は大きく進展がありましたし、コンプライアンス室についても、活動量を増やしているところが観察されます。

ただ、若干気になりますところについては、運用の多様化・高度化が進む中で第2線のリスク管理につきましては、執行部としての努力はいろいろとしているものの、いまだリソース不足の兆候も観察されております。したがって、増員ですとか、人員配置、業務効率化を含めまして、一層の機能強化のための組織的な取組が必要であると考えております。

以下、項目3から6につきましては、特段問題と認識されませんでしたので、説明につきましては割愛させていただきたいと思います。

私からは以上でございます。

大野部会長

ありがとうございました。

監査報告に記載があった事案についてGPIFから補足説明がありますので、お願いいたします。

重元審議役

GPIFの審議役の重元でございます。

ただいまの監査委員からの監査報告に関しまして、言及がありました職員の労務管理の関係とコンプライアンスの関係について、補足説明をいたします。

参考資料4をお開きいただけますでしょうか。タイトルが令和7年度監査報告事案に関する対応でございます。

先ほど二つの事案についての御説明がございましたけれども、一つ目が職員の労務管理に関する事案でございまして、事案といたしましては、法人内の調査によりまして適切な労務管理が行われていない事案、具体的には①と②がございすけれども、36協定に定める時間外勤務時間の上限を超えて勤務していた非管理職員がいたこと、②にありますように、管理職が深夜勤務した際の割増手当が支給されていなかったこととございます。

本件につきましては、職員への周知が不足していたことや管理職の深夜勤務割増手当の支給要件を国家公務員に準じるものと認識していたことが原因でありますことから、改善といたしましては、その下に書いてございますけれども、非管理職の勤怠管理につきましては、管理職へ管下職員の勤怠管理の徹底を要請しますとともに、月に一度、非管理職の時間外勤務可能時間について注意を促すメールを全職員宛てに発出をしております。

さらに36協定に関する説明会を管理職対象に実施をいたしました。

職員が労働時間と非労働時間を正しく区分できるような考え方を明らかにしたガイドラインを策定、周知をいたしました。

管理職の深夜割増手当につきましては、支給要件を労働基準法の趣旨に適したものとなるよう職員給与規程を改正しますとともに、2024年度不支給となっていた者については、2025年12月に遡及支給をいたしました。

また、管理職が深夜勤務を行った場合に、役員や上司に深夜勤務実績を報告させるフローの構築も行いました。これが一つ目の事案です。

二つ目の事案は海外出張に関する事案でありまして、こちらは契約締結前のファンド運用会社が開催する会議にGPIF職員が職務で出席をするに当たりまして、当該運用会社が業界の慣例に従って当該職員の旅費等を負担した事案でございます。法人の倫理規程に照らせば、GPIF負担とすべき事案であったものでございます。

なお、当該旅費等につきましては、GPIFから運用会社には返金済みです。

この事案につきましても、ルールに対する認識不足が原因であったことから、同様の事案の再発を防止しますため、以下の措置ということでここに書いてございますけれども、まず当該職員と職員の上司に対しまして理事長から厳重に注意を行いました。

次に、当該職員が所属する部室における出張旅費の取扱いに関する事務マニュアルを策定し、ルールの周知を徹底しますとともに、出張旅費の取扱いに関するルールは法人全体に改めて周知をしました。総務部から全職員へのルールの周知やコンプライアンス室からコンプライアンスレターで注意喚起をしました。

さらに運用委託先等に対しまして法人内のルールの説明や周知をいたしますとともに、法人倫理規程に関する研修におきまして、法人内ルールの周知を行いました。

今後、同様の事案が生じることがないように、私どもGPIFといたしましてもしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。

大野部会長

ありがとうございました。

次に、GPIFの内田理事長より、GPIFの令和7年度業務実績等を踏まえ、GPIFの業務運営について御発言いただければと存じます。

内田理事長

GPIF理事長の内田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、委員の皆様におかれましては、大変多忙な中、GPIFの令和7年度業務実績評価について御審議いただきます。誠にありがとうございます。

ただいま令和7年度の業務実績及び実施自己評価の概要について、御説明を申し上げます。令和7年度を振り返りますと、アメリカの関税政策、あるいは中東情勢の緊迫化など、国際情勢の不安定化に加えまして、長らく続いておりました低金利環境からの展開に伴いまして、国内金利環境も大きく変化をするなど、市場環境は不確実性の高い状況でございました。

実際、内外の株式は急落、あるいは急反発するなど、そういう局面が度々やったということでございます。こうした環境下においても、当法人につきましては、専ら被保険者の利益のため、長期的な観点から年金積立金の管理運用を安全かつ効率的に行うことにより、将来にわたりまして年金財政の安定に資するという使命感を常に念頭に置きまして、基本ポートフォリオに基づく運用を着実に実施してまいりました。

先ほど申しました市場変動が大きい局面におきましても、機動的なリバランスや緻密なリスク管理を通じて基本ポートフォリオのリスク・リターンの再現に進めるとともに、国内金利環境の変化も踏まえマクロ経済分析の強化、金利リスク管理の高度化、インハウス運用の強化を進めまして、変化する市場環境への対応力向上に取り組んでまいりました。

アクティブ運用につきましても、長期的な視点の中で収益源の多様化と超過収益獲得の再現性向上に取り組んでまいりました。オルタナティブ資産につきましても、先ほど説明がありましたように、短期的な市場変動には左右されず、長期的な収益の確保という観点から着実に投資を積み上げております。

また、2025年度、昨年度の3月に策定いたしましたサステナビリティ投資方針につきましては、GPIFとしてサステナビリティ投資の目的や考え方を明確に整理し、具体的な取組とともにそれまでのESG投資を進化させる一步を踏み出せた重要な1年だったと総括をしております。エンゲージメントの実効性を高めることでインベストメントチェーン好循環を促進するほか、ESG投資の最適化または新たなESG指数、ESGファンドの選定にも着手をいたしました。

さらに令和7年度は、将来にわたって巨額の年金積立金運用を安全かつ効率的に運用することを可能とするために、第5期中期目標期間の初年度として必要な組織基盤の強化に重点的に取り組みました。

具体的には再三説明がありましたとおり、人材の確保・育成・定着に向けた人事部の創設、そして、コンプライアンスの設置やリスクベースの内部監査による内部統制機能の強化、さらには運用の高度化を支えますシステム基盤の大幅刷新、これはこれまでのオンプレミスからクラウド型へ全面移行するという画期的な革新でございますが、加えて、デジタル化の推進を行ってまいりました。

人事運営、リスク管理、ITシステム化を抜本的に強化し、そして、この足元につなげておるわけですが、令和8年度におきましても、ミドルバック業務の強化、統合リスク管理体制の構築、AIプロジェクトの推進、これは生成AIの利活用、一方で、フロンティアAIリスクへの対応、こういうものをプロジェクト化し、進めております。

一方で、監査報告にございましたとおり、御指摘いただきました職員の労務管理、倫理規定に関する事項につきましては、御指摘を真摯に受け止め、今後とも内部統制の実効性確保と適正な業務運営に努めてまいりたいと思います。

私どもといたしましては、御説明させていただきました取組を通じて年金積立金の管理運用に求められる使命を着実に果たし、所期の目標を上回る成果を上げることができたと考えております。

最も年金積立金の管理運用を取り巻く環境は、御案内のとおり、今後も様々なその変化が想定されます。年金積立運用の総額が300兆円規模に達する中で、市場流動性や市場影響を考慮した安全かつ効率的な管理運用することは、一段と難易度が高まっているという状況でございます。

また、運用の高度化・多様化を進めるためには、ITデジタル化推進を引き続き行っていくことが極めて重要です。一方で、先ほど申しましたように、AIの驚異的な発展に伴いまして、サイバー攻撃やシステム障害など、新たな脅威も現実化しております。

人事機能、情報管理機能をはじめとする組織の強化については、今後も不断に取り組んでまいりたいと考えております。日夜絶えず変動する市場の中で内外市場を網羅し、適時適切に対応する堅固なリスク管理体制の構築についても注力をしてまいりたいと思います。

こうした取り組みを通じて、将来にわたって巨額の年金積立金運用を安定的にかつ効率的に運用する組織強化、あるいは被保険者の皆様に引き続き信頼していただく、そうした組織構築に向けて、不断に取り組んでまいりたいと思います。

委員の皆様にはぜひ忌憚のない御意見、御評価を賜りますようお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

大野部会長

ありがとうございました。

それでは、GPIFからの御説明や御発言を踏まえまして、令和7年度業務実績評価書の主務大臣評価について、事務局より御説明をお願いいたします。

高島資金運用課長

事務局でございます。

スライド06、資料1－3をお開きください。令和7年事業年度業務実績評価書について、資料の下線部を中心にポイントを絞って御説明をしたいと思います。

2ページ目を御覧ください。総括表でございます。GPIFの自己評価と大臣評価案を一覧にしておりますけれども、表の一番下を御覧いただきますと、総合評定案を記載してございまして、各項目の平均からAとしてございます。

法人評価と大臣評価の違いに関しましては、小項目のI－3、運用の多様化・高度化とI－4、運用受託機関等の選定、評価及び管理でございます。この二つの小項目について大臣評価をSとしてございまして、その結果、大項目I、年金積立金の管理及び運用業務の評価に関しましては、小項目の平均からSという形になってございます。

3ページ目を御覧ください。小項目I－1、年金積立金の管理及び運用の基本的な方針でございます。この評価に関しましてはAとしてございます。

この項目は制度上の枠組みを前提として、適切な管理運用を行うことを求める総論となる内容を記載してございます。

法人の取組に関しましては、先ほど御説明をいただいたとおりでございます。年金積立金の管理運用を強化する各般の取組を通じまして、迅速な投資判断、機動的な執行、市場急変時の的確な対応などを評価いたしてございます。

4ページ目でございます。3段落目の「巨額な」で始まる文章ですけれども、市場影響やコストなどを勘案しつつ流動性の確保、リスクの管理・抑制、超過収益の獲得に向けた取組をバランスよく実行いただき、基本ポートフォリオに即した運用に求められる基盤整備、リスク管理体制の強化に取り組んだこと、これは目標の達成に貢献するものと考えておりまして、A評価としてございます。

5ページでございます。I－2、基本的な運用手法及び運用目標の評価案に関しましては、Aとしてございます。

この項目は、運用目標に対する成果を求める項目でございまして、具体的には3点を記載してございます。

一番上の段でございますけれども、名目賃金上昇率プラス1.9%を長期的にかつ最低限のリスクで確保いただくこと。

中期目標期間の5年間で複合ベンチマーク収益率を確保いただくこと。

各年度におきましては、資産全体及び各資産でベンチマーク収益率を確保するよう、こちらは努めるという形にしてございます。

こうした目標に対するパフォーマンスですけれども、6ページ、先ほど御説明があったとおりでございます。資産全体で収益率プラス16.47%、額にすると約41.4兆円ということで、過去2番目に高い収益を上げていただいております。その結果、2001年度からの25年間の累積収益額は約196.9兆円と、年金財政の安定に確実に貢献いただいていると評価し

てございます。

複合ベンチマークに対する超過収益でございますけれども、マイナス0.18%となっております。一方で各資産別では、2資産でプラスの超過収益を確保していただいているところでございます。

市場環境が大変よかった側面があることは認識してございますけれども、やはり基本ポートフォリオのリターンの再現に努めた結果だと私どもも評価してございます。

超過収益率がマイナスになった点に関しましては、先ほど申し上げた目標の三つ目でございますけれども、複合ベンチマーク収益率を確保するよう努めるとした目標には達していないと評価せざるを得ませんが、法人からの御説明があったとおりでございます。オルタナティブ資産の運用は決して不調ではなく、期待する収益率をおおむね確保いただいていると評価してございます。

運用目標は、短期ではなく長期的な視点で評価するものと考えてございますけれども、2001年度からの25年間で名目賃金上昇率プラス4.33%ということで、先ほどの目標のプラス1.9を大きく上回っているところでございます。

7ページへ進んでいただければと思います。以上の点を踏まえまして、長期の目標を上回る成果が得られると考えておりまして、A評価としてございます。

8ページでございます。I－3、運用の多様化・高度化の項目でございます。この評価案はSとしてございます。

この項目では、超過収益の獲得に向けて運用手法を幅広に検討いただくこと、また、オルタナティブ運用に関しましては、リスク管理も踏まえて着実な取組を求めるという内容でございます。

先ほど説明したI－2の運用目標にも多少関連する点はございますけれども、運用目標に対する評価はI－2で行い、それ以外の項目とは区別して御評価いただきたいと考えてございます。

運用の多様化・高度化に関する法人の対応に関しまして、先ほどの御説明のとおりでございますけれども、特に注目すべき点といたしましては、8ページ一番下の段落でございます。資産全体の運用の多様化・高度化の取組に三つのボツがございますが、インハウス運用において国債入札への直接応札、そして、落札を開始いただいていること。また、新たに為替フォワード及び外国債券先物取引を開始することで、伝統4資産において先物を併用した機動的なリバランスを実施する体制を整備いただいたところでございます。

9ページ目にお進みいただき、2段落目を御覧いただければと思います。オルタナティブ投資に関しましては、LPS手法を活用するなど、インフラストラクチャー、プライベート・エクイティ、不動産の各分野で投資契約を締結いただき、その結果として、2025年度末のオルタナティブ資産の時価総額は5兆2067億円と、国内外の内訳、投資種別は●に記載しているとおりでございますけれども、着実に取組が進められていると評価してございます。

10ページ目にお進みいただきまして、2段落目の文章でございます。オルタナティブ運

用は個別性の高い投資でございます。いわゆる目利き力が問われるわけでございますけれども、この中で法人ではオルタナティブ投資のデータ分析チームの編成といった体制強化に努めていただいていると評価してございます。

11ページ目に進めていただきまして、今回、大臣評価を引き上げているということでのポイントを3段落目の「以上の通り」のところからまとめてございます。ポイントは二つございます。

一つ目は、新たに伝統4資産間において先物を併用した機動的なリバランスを開始したことと、国債入札の直接応札、落札を開始したことです。これは機動的なリバランスを通じて基本ポートフォリオに基づく収益を獲得していく上で、市場の影響を極力抑える運用を安定的に継続する基盤そのものになるのではないかと私どもとしては評価してございます。

法人に対しては、法律上、市場への影響を極力抑えて運用することが規定されているわけでございます。こうした新たに導入いただいたマーケットインパクトに留意した4資産間のリバランス体制は、まさに法律の要請を具体化する重要な取組と評価してございます。

また、オルタナティブ資産運用に関しまして、資産の5%という上限の中で分散投資と超過収益獲得を目指して取組を進めていただいております。超過収益の獲得に当たりましては、再現性のある良質なものを選定いただくことを我々としては求めているわけですが、オルタナティブ投資は一般的に定性評価が中心と言われておりますけれども、法人では新たに定性評価に加えて、定量評価のデータ分析チームの編成、法人独自のデータベースの構築の取組を進めていただいております。

目標が求める運用の効率向上にとどまらず、超過収益獲得の再現性を高める取組と考えてございまして、また、ほかのアセットにはないGPIFならではの重要な取組ではないかと考えてございます。

こうした2点を重要視しまして、所期の目標を質的に上回る顕著な成果が得られていると評価いたしまして、Sとしてございます。

13ページまでお進みください。I－4でございます運用受託機関等の選定・評価及び管理の評価案に関しましても、Sとしてございます。

冒頭に書いてありますけれども、この項目は運用受託機関等の選定・管理強化のための取組などを示すものでございます。法人では300近いファンドの状況をモニタリング、これを日々効率的・効果的に実施いただくとともに、運用受託機関への資金配分や回収を機動的に実施できる体制、こうしたものを継続いただいているわけでございます。

こうした取組の上で新たな取組として、このページの3段落目の「また」から始まるころですけれども、超過収益獲得の再現性に必要な運用体制を構築するために、アクティブポートフォリオを構成する個別ファンドにおける超過収益の要因分析、そして、期待された超過収益が継続的に創出されているかをモニタリングすると、こうした取組を実施いただいております。

14ページにお進みいただきまして、こうしたプロセスの強化を進めていただくとともに、このページの2段落目でございます新たにESG指数投資をリバランスの対象として最適化を実施するとともに、ESG指数、ESGファンド募集の選定手続も開始いただいているところでございます。

15ページまでお進みいただきまして、今回のI－4も大臣評価をSとしてございます。このポイントも二つにまとめてございます。「以上の通り」から始まるところでございます。

新たに株式アクティブポートフォリオの構築・調整を行うための運用プロセスを構築いただいた点が挙げられると考えてございます。定量分析を通じて超過収益の要因分析を行い、超過収益獲得の確度を高めるとともに、個別ファンドや資産ごとのリスク評価にとどまらず、ポートフォリオ全体のリスク分散状況を分析するというアクティブポートフォリオ全体での調整プロセスを確立いただいたと考えてございます。中期目標では各ファンドベースでの評価を求める内容であったことに対しまして、まさにポートフォリオ全体ということで、これを超える取組ではないかと考えてございます。

新たにESG指数投資をリバランスの対象として、投資額の最適化を図る取組を開始する一方で、新たなESG指数、ESGファンドの募集・選定手続を開始いただいている点も評価させていただきます。

各ファンドの評価にとどまらず、ポートフォリオの最適化を図ることで、市場の持続可能性の向上と市場平均収益率の確保の両立、長期的なリターン向上につなげる重要な取組であると考えてございます。

このように長期目標が求める内容を質的に上回る顕著な成果が得られていると考えまして、S評価としてございます。

16ページでございます。I－5、リスク管理の評価案でございます。こちらは法人評価と同じSとしてございます。

この項目に関しましても、冒頭に書いてあるとおりでございますが、分散投資による運用管理のほか、各種リスク管理、リスク管理体制の一層の強化を求める内容でございます。

取組内容は、先ほど法人からの御説明のとおりでございます。17ページにかけて新たな取組をまとめてございますけれども、資産全体のリスク管理、各資産別のリスク管理、そして、体制整備において新たな取組を様々に講じていただいていることで、基本ポートフォリオに即した管理運営のさらなる精緻化に取り組んでいただいていると考えてございます。

18ページまでお進みいただきまして、申し上げた点に比べまして新たに組織面での取組も講じられていると考えてございます。真ん中にごございますように、コンプライアンス室の設置やコンプライアンス・プログラムの策定、全社レベルでの監査体制などにより、多重的な牽制体制の高度化というような取組は非常に高く評価できるものではないかと、こうした取り組みの結果、資産額が拡大、為替や株式市場の変動性が高まる局面の中でも運

用リスクに関する数値は、先ほどの御説明のとおり、年間を通じて低位かつ安定していただいています。

所期の目標を質的にも量的にも上回る顕著な成果だということで、S評価としてさせていただきます。

20ページまでお進みいただきまして、I－6、スチュワードシップ責任を果たすための活動及びESG等の非財務的要素を考慮した投資に関するものでございますが、この評価案はAとしてさせていただきます。

年金積立金の運用という目的の下で長期的収益を獲得する観点から、スチュワードシップ責任、ESG投資の取組を進めるといったものを求める内容でございます。

法人からの説明のとおりでございますけれども、3段落目の「また」から始まる場所ですが、スチュワードシップ責任に関しましては、これまでの活動を着実に継続いただいていると評価してございます。特にマテリアリティの確保の観点からの優れたサステナビリティ開示と改善度の高いサステナビリティ開示の公表がスチュワードシップ活動をさらに深める、進化させる取組と評価してございます。

22ページまでお進みいただきまして、所期の目標を上回る成果としてA評価としてさせていただきます。

23ページでございます。I－7、法人の業務運営を支える人材の確保・育成・定着等の項目でございます。これは先ほども御紹介がありましたが、今回の第5期中期計画で新たに立てた項目でございます。この評価案をAとしてさせていただきます。

長期的に安定的な業務運営を確保する上で、組織として持続性のある人材確保などの取組を求めるものでございます。今年1月に人事部を創設されたという御紹介もございました。

組織体制の整備と並行いたしまして、23ページの「また」のところに書いてございまして、人材の確保・育成・定着、それぞれの面で取組を強化いただいていると、これらの取組を有機的に連携させるために人事部という組織体制を構築いただき、そして、実効性のある人事戦略を策定いただくものと評価してございます。

こうした点を踏まえまして、24ページでございますが、所期の目標を上回る成果を得られているとしてA評価としてさせていただきます。

25ページでございます。I－8、業務のデジタル化の推進、これも新たに立てた項目でございますけれども、評価案は法人の評価と同じSとしてさせていただきます。

目標に関しましては、法人全体の業務のデジタル化を戦略的に推進することございまして、法人からの御説明があったとおり、25ページの2段落目に書いてございます令和4年度から進めてきたプロジェクト、新たな業務基盤システムである共通業務基盤と運用業務基盤の構築、セキュリティ体制を含む体制整備と、万全の対応を講じた上で運用開始に至っていただいたと評価してございます。

26ページにお進みいただきまして、このプロジェクトの成果としてポイントを4点挙げ

させていただきます。

最初の段落の四つ目のポツでございますけれども、一つ目は、法人からの御説明のとおり、日々の業務を含めて運用業務の円滑化が図られたこと。

二つ目は、データに基づく投資判断のための基盤とその過程記録がデータベース化されていく環境整備が実現したこと。

三つ目は、こうしたデータ基盤から必要なアプリケーションの内製化・実装化が実現されたこと。

四つ目は、モニタリングに必要な基盤整備が実現したことでございます。

巨額の資産管理運用に求められる投資判断がデータを通じて再現性のある形で蓄積されていくこと、また、より精度の高いデータを基にモニタリングが進められていくことは、非常に画期的な取組ではないかと考えてございます。

所期の目標を量的及び質的にも上回る顕著な成果が得られているとして、法人の評価どおりSとしてございます。

27ページまでお進みください。I－9、情報発信・広報及び透明性の確保でございます。こちらの評価案はAとしてございます。

この項目、戦略的な情報発信をはじめ、広報活動の一層の充実を求める内容でございます。年金積立金の管理運用には国民の理解が不可欠でございまして、広報はその重要な役割を果たすものと考えてございます。

法人におきましては、SNS、オウンドメディアを通じた積極的な広報活動を通じて、顔の見える広報、こうしたものの情報発信の強化と透明性の向上、これに貢献いただいていると考えてございます。

28ページにお進みください。年金積立金の社会的意義の発信、こうしたものにも重要な取組として進めていただいています。役職員の登壇を強化いただくほか、YouTube登録者数、Xフォロワー数も着実に獲得されているという御報告があったと思いますが、国民の理解・信頼に貢献いただいていると評価してございます。

所期の目標を上回る成果が得られているとして、A評価としてございます。

以上、I－1からI－9の小項目の評価を束ねて加重平均した結果、大項目Iが年金積立金の管理及び運用業務という項目になりますけれども、こちらはSになりました。

31ページ以降は業務運営に関する項目でございます。

その中で効率的な業務運営体制の確立を特に中心に御説明したいと思います。31ページをお開きください。II－1でございます。効率的な業務運営体制の確立ですが、こちらは例年Bとしてございましたが、今回はA評価としてございます。

評価に当たってのポイントでございます。31ページの一番下の段落、令和6年度からの比較で経費節減の状況を記載してございます。1.33%の節減を目標として掲げる中、これを100%達成いただいています。目標どおりの結果を得ているということでございます。

その上で資料の真ん中の中頃に書いてございます効率的な業務運営に不可欠な機能でこ

ざいます内部統制機能、人事機能、情報化推進機能のそれぞれの機能を強化いただき、また、組織再編を通じて持続的な組織運営を可能とする体制強化を図っていただいたと考えてございます。

32ページへお進みいただければと思います。所期の目標が経費節減を達成すること、これにとどまらず、質的な取組を講じられていることで、目標を上回る成果を得られているとしてA評価としてございます。

残りの項目に関しましては、所期の目標を100%達成できているということでB評価としてございます。

事務局からの説明は以上となります。

大野部会長

ありがとうございました。

それでは、GPIF及び事務局から御説明がありました令和7年度業務実績評価につきまして、委員の皆様から御質問や御意見がございましたら、お願いしたいと思います。

先ほど高島課長より御説明がありましており、御発言される際には、会場にお越しの委員におかれましては、ネームプレートを立てて御発言いただければと思います。

オンラインで参加されている委員におかれましては、手を挙げる等の機能を使いまして、御発言の意思をお示しいただければと思います。

先に会場にお越しの委員の方から御発言の意思がございましたら、御発言いただき、その後、オンラインで参加の委員の皆様から御意見を伺いたいと思います。大森委員、そして、永井委員という順番でお願いいたします。その次、佐藤委員でお願いいたします。

大森委員

御説明をいろいろありがとうございました。最初に発言させていただきます。恐縮です。

運用の実績に関しましては、大いに満足できますし、広報なども含めまして、様々な取組をされていますので、実績と評価も納得できるものです。修正意見などは特にございません。

数点、コメントを申し上げます。

パフォーマンスですが、これだけ巨額の資金でありながらも十分以上の収益を上げていただいて、誇れるものと思われま。

昨年、アクティブ運用は若干マイナスになっておりますけれども、その要因はESGのようなスタイルのリスクとオルタナティブですので、いずれもこれらは目論見としては機能しています。ですので、じっくりこのまま腰を据えて取り組んでいただきたいと思います。御説明にもありましたけれども、当初目的に照らせば問題ではありませんので、その点を含めてもう少し成果を強調してもいいのかなと思われました。

全体の収益率については、相場に恵まれたところもあるわけなのですが、これは

適切な市場リスクを取ったという結果であって、リスクテークを基本ポートフォリオを以って許した関係者全員の成果であると考えます。

市場リターンは水物なのですけれども、運用の多様化ですとか、リスク管理に関する活動というのは、努力が結果に結びつきますから、それが今回はS評価となっておりまして、非常によかったと思います。

運用の高度化に資する様々な取組を見ると、GPIF様の優位点の豊富な資金と人材を活用したものが多くて、高く評価できると思います。

オルタナティブ投資も期待以上に進んでいると思います。これからもどんどん進めていただきたいと思います。アクティブ運用についても体制がますます充実してきていると思っています。

リスク管理もSという評価になっておりまして、昨年は大嵐まではなくても、普通の台風ぐらいは何度か来たわけで、そのところでしっかり機能をしてパフォーマンスが確保できたのではないかと思います。

今後、アクティブ運用とか、オルタナティブ運用を増やしていきますと、リスク管理がますます難しくなってくると思われます。これらのアクティブな行動を抑えないように、でも、しっかり管理をすることが難しくなると思うのですけれども、そういった見直し強化をお願いしたいと思います。

長くなりまして恐縮ですけれども、もう一つ、パフォーマンスの向上につながる施策として人材確保があるわけですが、今般、新規項目になっておりますけれども、様々な施策や組織再編などもされていて、充実した活動であったと思います。

諸外国の公的な年金に比べると、人材の人数は資金の割には少なめだと思います。もちろん多ければいいというものではありませんけれども、引き続き獲得と定着に向けて活動していただければと思います。

個人的なエピソードで恐縮なのですが、私に関与しております学会では、ポートフォリオ理論とか、資産選択手法の議論がされるわけですが、そこで継続的にGPIF様が情報発信をされています。研究発表を拝見しますと、御報告にもありましたけれども、研究調査体制が充実され、そして、人材がどんどん厚くなっているという印象を持ちました。

すみません、長くなりました。私のコメントは以上になります。

大野部会長

ありがとうございます。

先に委員の皆様方から一通りの御意見、質問等をいただいた後にまとめてリプライをお願いできますでしょうか。それでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、永井委員、お願いいたします。

永井委員

ありがとうございます。

私からは意見を1点と、確認させていただくことの2点を発言したいと思います。

まず意見になりますが、これは人事部創設についてです。資料でいきますと、資料1－2の41ページ、2026年1月より人事部が創設されたということで、それに加え、より働きやすい勤務制度の導入と今後の制度改善に向けた検討準備を着実に進めているとの記載がございます。

このことは職員の多様な働き方を支え、人材の確保・定着にもつながる重要な取組であり、ぜひ現場の声も丁寧に取り入れながら検討を進めていただきたいと考えております。

次に確認でございますけれども、GPIFの自己評価についてですが、S評価とされております評価項目I－8の業務のデジタル化の推進等について、お伺いしたいと思います。資料1－2の33ページの評定の根拠の最初のところですが、運用の多様化・高度化や運用リスク管理の高度化に資するデータを集約・分析する基盤の整備と記載されております。

情報システムの基盤の更改が行われたことで、運用の高度化や業務の効率化が可能となる体制が整備されたことは認識いたしました。S評価とされていることについて、インシヤル及びランニングコストの面での評価が含まれているのか、確認させていただきたいと思っております。

確認の二つ目ですが、こちらは厚生労働省の大臣評価案ですけれども、GPIFの資料で2025年度の運用収益が大きくプラス、16.47%である一方で、ベンチマークに対する超過収益率はマイナス0.18%、そのうち伝統的資産はマイナス0.02%、オルタナティブ資産はマイナス0.15%となっておりました。オルタナティブ資産の複合ベンチマークに対する超過収益率を見るとマイナス6.6%でありました。

一方で、主務大臣評価案の資料1－3、運用の多様化・高度化の評定に至った理由において、オルタナティブ資産については、LPSの投資契約の締結、既存分野での投資の進展、匿名組合を通じた投資を可能としたこと、オルタナティブ投資のデータ分析専門チームを編成して定量的分析に必要なデータを進めていることなどの取組が挙げられており、当該項目への大臣評価案はSとされております。

長期的な観点で運用されていることは承知しておりますが、先ほど触れたとおり、オルタナティブ投資における超過収益率がマイナスである中で、I－3の運用の多様化・高度化をSとされている点についての見解を御確認させていただきたいと思っております。

以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

続きまして、佐藤久恵委員、お願いいたします。

佐藤（久）委員

どうもありがとうございます。

私も大臣評価を含めまして御説明内容に異論はございません。

そして、今回は大変うれしいニュースを幾つも聞いたのですけれども、コメントが中心ですが、まず1点目は、ほかの方からもコメントがありましたが、運用評価のところでは、GPIFがこれだけの巨額の資産を強靱なリスク管理を持ってきちんと運用しているのに、どうしてSにならないのでしょうかとずっと申し上げていたのですけれども、それが大臣評価できちんと評価される。やはりきちんとやったことに対して褒めることはすごく大事だと思うので、Sを得たことでGPIFも気持ちが緩むことは絶対ないと思いますけれども、さらに精進して頑張っていたいただきたいと思います。

2番目の人材のところでは、中計においても独立項目となりましたし、今年度の計画においても取組が進んでA評価となったことを大変うれしく思います。

その上で1点質問というか、確認なののですけれども、エンゲージメントサーベイの導入は非常によいことなのですが、これは今年度中に実施されるという御説明がありましたけれども、その理解でよろしいでしょうか。来年はぜひこの結果についてお話を伺えるとよいと思います。

結局のところ、現状把握とか、従業員の状況を客観的に把握する非常によい試みでございますので、ぜひこれをなるべく早期に実施して、フィードバックを活用していただく、この結果を活用していただくことが非常に大事かと思えます。

質問のところなののですけれども、資料の28ページに報酬体系についても適時に見直すとなりましたが、今後の予定でも構わないのですけれども、取組状況を教えていただければと思います。すばらしい評価が報酬に反映されて、良い人材のさらなる獲得・定着につながるという好循環サイクルを回してほしいということでの質問になっております。

最後、これはコメントですけれども、倫理規定の理解、関連法令の理解とか、周知徹底は、人数もどんどん増えておりますので、新しい方が入ってきたときに、きちんとその方たちに対しても周知徹底、違反がないように努めていただければと思います。

以上です。

大野部会長

ありがとうございました。

続きまして、佐藤麻衣子委員、お願いいたします。

佐藤（麻）委員

御説明いただきまして、ありがとうございます。

今回から参加させていただいておりますが、今、社会保険労務士として企業型DCの投資教育など、職域の金融教育を通じて現役世代に公的年金や資産運用について説明をするような仕事をしております、こちらでは主に年金制度における積立金の役割の観点ですと

か、適切な理解を促すための広報の視点から意見を述べたいと思います。

今回の自己評価と大臣評価案について、異論はございません。その上で2点意見を述べさせていただきます。

1点目は、評価項目Ⅰ－9の広報についてですけれども、今年度はすごく高い運用成果を出して、高い評価を得ているという心強い結果だと思うのですが、そもそも年金の財政が保険料収入、国庫負担、積立金の三つの柱で成り立っていることを理解している人が少ないので、心強いところが将来世代に伝わっていないことが非常にもったいない状況だと思っています。

自分たちの世代では年金がもらえないと思いますという声は金融教育の現場でも多いのですが、この積立金が準備されていることやGPIFの運営が非常に高い評価を得ていることについて、大森委員からももっと成果を強調してはよいのではという話がありましたが、私も同意でございます。

広報については、発信回数が評価項目の基準として出ておりましたが、やはり見られたかどうかという再生回数をチェックして、効果的な広報を考えていくことが大切なのではないかと思っています。

2点目は、資料1－2の運用の多様化・高度化についてです。積立金の残高が大きくなりまして、資産運用における環境も変化している中で、オルタナティブ投資ですとか、アクティブの投資で超過収益の確保やリスク分散を目指すという趣旨は理解できるのですが、その成果がコミットメント額と記載されていて、コスト面がどう評価されているのかは分かりにくいと感じました。

積立金は超長期運用なので、手数料が運用成果に与える影響は大きいと思います。業務概況書に各資産クラス別の手数料の額や率などの開示はありますけれども、これをどう捉えているのかというところが少し見えにくいと感じました。

今はiDeCoやNISAなどの普及によって金融教育の現場でもコスト意識を持つ方は増えてい我想いますので、GPIFの信頼性や透明性を高めるためにもこのあたりの説明が追加されるとよいのではないかと思います。

私からは以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

続きまして、加藤委員、お願いいたします。

加藤委員

加藤でございます。御説明をありがとうございました。

私からはⅠ－7、Ⅰ－8、Ⅰ－9それぞれについて1点ずつ意見を述べたいと思います。

まずⅠ－7についてですが、資料1－2の29ページにありますとおり、令和7年3月31

日の職員数181名に対して、令和8年4月1日の職員数は217名となり、人材確保が着実に進展していることは非常によいことだと思いました。

ただ、181名から217名は職員数の純増の数字であって、退職された方なども合わせるとかなりの人数が新しくGPIFに加わったのではないかと思います。そのため、既にほかの委員の方もおっしゃったことですが、人材確保を進めるとともに、GPIFのリスクカルチャー、コンプライアンスカルチャーをいかにして新しく来た方にも浸透させていくかが今後ますます重要になってくると思います。

特に監査委員の先生から共有していただいた情報等にも関係しますが、資産運用業の世界は公的な主体と私的な主体が同じ市場にいるため、どうしても公的な主体と私的な主体との関係の適切さが問題となりやすい世界だと思います。GPIFのルールと業界の慣例が衝突することは今後もあり得ると思います。特に公的な主体と民間の主体との人材の交流などが進んでいく中で、GPIFの中のリスクカルチャー、コンプライアンスカルチャーがより一層今後重要になってくると思います。

I－8については、内容に異存は全くないのですが、ITの中にAIの問題も含まれていると思いますが、これは内田理事長の御説明にもありましたとおり、GPIFの活動において今後AIがどのように関わっていくかもやはり注視していく必要があると思います。

職員の皆さんが増えていけば増えていくほど、個々の職員の方が自分で契約したAIを利用する問題が深刻になっていくと思います。いわゆるシャドーAIの問題についてもぜひ考えていただければと思います。

最後のI－9ですが、こちらも既に御発言のあった内容とほぼ重なるのですが、I－9の情報発信・広報及び透明性の確保の目的は、GPIFの活動及び公的年金制度に対する国民の理解の促進だと思います。そういった中でどういった方に知っていただきたいということで、同じような責務を担っている機関はほかにも存在すると思います。

例えばJ-FLEC、金融経済教育推進機構がターゲットとするような層とGPIFの広報活動がターゲットとするような層は重なる部分が多いと思いますので、このような機関と連携しながら広報活動を進めていくと、相乗効果のようなものも発揮できるのではないかと思います。

私の意見は以上です。

大野部会長

ありがとうございました。

続きまして、長谷川委員、お願いします。

長谷川委員

ありがとうございます。経団連の長谷川です。

様々な取組をされてすばらしい成果を上げられているということで、評価について異存

はございませんので、基本的にはコメントと質問をさせていただければと思います。

まずコメントとして、I－2の運用収益なのですけれども、令和7年度の収益で41.4兆円を達成されたということで、これはすばらしいと思うのですが、御説明にもありました通り、株高や円安の影響なども大きいと思いますので、超長期のユニバーサルオーナーとしては、単年度の収支に一喜一憂するのではなくて、将来世代の年金債権支払いを確保するという観点から、サステナブル投資も含めて環境や社会課題などのシステム全体のリスクを低減し、長期的な投資リターンを確保する、それによって市場全体の持続可能性の向上を担保することを今後も重視していただければと思います。

ここからは質問でございます。I－6のESG等の非財務的要素を考慮した投資に関して、GPIFはESG投資やインパクトを考慮した投資も推進する方針と理解しております。インパクトを考慮した投資につきましては、今回、基礎調査を実施されて報告書も公表されたと承知しておりますけれども、今後、その報告書を踏まえて具体的にどのような取組を行うことを検討されているのかお伺いできればと思います。

I－7に関しましては、御説明にもございましたが、女性活躍に取り組んでいかれるということでございましたが、管理職比率等の目標はまだ達成されていないと思います。今後、女性活躍を推進するための具体的な取組をどうお考えかということについて、御質問させていただければと思います。

I－9の情報発信につきまして、既に皆様から出ているご意見と同じなのですけれども、法人の認知度は基本的に横ばいの状況で、特に女性の認知度が低いことや、信頼度は上昇したものの、信頼できないとする回答はほぼ横ばい、といった調査結果になっております。次年度以降、さらに改善していくために具体的に考えていらっしゃる取組があれば、教えていただければと思います。

以上です。

大野部会長

ありがとうございました。

玉木委員はネームプレートを挙げていらっしゃいますか。お願いいたします。

玉木委員

私もこの評価については特に違和感ございません。感想を一つともしお手元に情報があれば、教えていただきたいという御質問を申し上げます。

感想でございますけれども、リバランスを大変頻繁にかつ精緻になさった結果だと思いますが、超過収益率は非常にいいところに入ったこと、それから、表し方について伝統的資産とオルタナティブに分けて数字を出していただいたことは、大変情報として有益であったと思うところでございます。

このリバランスは、皆様の日常業務によって相当大きなウエートを占めているのではな

いかと思うのですけれども、世の中ではリバランスが大変であるとか、あるいはこういうリバランスを日常的にやっているからこういう結果が出るのだという説明については、うまい言葉がまだ世の中にないような気がしております、この点につきましては各方面において言葉を探すことをしていかなければいけないと思うところでございます。これが私のコメントでございます。

もう一つ、教えていただきたいことがありまして、例えば資料1－3の15ページ辺りに株式アクティブポートフォリオという言い方がございます。マネジャーのセレクション管理におきまして、個別のファンドマネジャーではなくて、束で考える、ポートフォリオとして考えるというアプローチをお取りになっていて、それが実務まで落ちているからこういうことになっているのだらうと思うのですけれども、このような特にアクティブなマネジャーについて、あるいはオルタナティブのマネジャーについて、全体として束で考えるというアプローチというのは、国内の機関投資家、あるいは海外の機関投資家においてどれぐらい浸透しているものなのか、定着しているのか、今、お手元に教えていただける内容があれば、お願いしたいと思います。

以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

徳島部会長代理、お願いできますでしょうか。

徳島部会長代理

御説明をありがとうございました。

幾つかコメント等をさせていただけたらと思います。

最初に、監査報告の中で指摘されていたところに関して、時間外の超過労働を回避する関係で、中期計画などで法人で海外の情報収集拠点を設けるという御検討があったと思いますが、実現に向けて御検討の状況を教えていただけたらと思います。

二つ目です。今回の中期目標の項目の中でI－7とI－8は二つとも新しい項目でした。この評価を最初にAとSと伺ったときに、新規項目でいきなりAとSの評価は今後のハードルが高くなるのではないかという気がいたしました。実際に御説明を拝聴している限り、この評価で適切だと思っておりますが、今後が大変になると思いますので、しっかり取り組んでいただけたらと思います。

次に、II－1の効率的な業務運営体制の中で人事部ですとか、コンプライアンス室ですとか、こういった組織を設けることで高い評価のAをつけること自体に反対いたしません、こういった組織を設けるがゆえに逆に適切な牽制ではなく過剰に業務を牽制されるケースは、運用会社等でよく耳にすることです。現在のGPIFの体制であれば、きちんと御理解いただけていると思いますが、組織を設けたことが逆にデメリットにならない

よう十分に御留意した運営をしていただけたらと思います。

最後に全体的な評価でございます。大項目Ⅰが法人の自己評価でA、主務大臣評価の案としてSという形になっております。極めて高い評価だと思います。ほかの委員の皆様からも割とこれでいいのではないかというお声を頂戴いたしました。

私も令和7年度としては適切な評価だと思いますが、逆に運用環境がよい中で、いろいろな新しい取組をされていらっしゃるの、こういうSという高い評価を獲得したということを考えますと、今後のメリハリが大事だと思います。ちゃんとやることをやったときは高い評価、できていないときには間違っても高い評価をしない。前年度がSだったから次の年度もSだということは全くなく、メリハリをつけて評価を行うことを今後も確実にしていただくということで、令和7年度の評価として納得している水準でございます。

私からは以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

オンラインから御参加の委員の方々に手を挙げていらっしゃる方ですが、福田委員、お願いいたします。

福田委員

ありがとうございます。福田でございます。

私からは2点申し上げたいと思います。皆さんからいろいろな御意見を伺いまして、私も特にそういう評価基準ですることによって異論はございません。

こういうパフォーマンスの評価に関しては二つの視点は当然あり得ることで、絶対的な運用のパフォーマンスがいかどうかということ、もう一つは、当然超過収益率がいかどうか、ほかの市場環境がいか中で市場の平均と比べてどれぐらいパフォーマンスがいかのか、両方の考え方もあり得ると思いますし、どちらを重視して評価することは会議の考え方だと思います。

私の理解は、今回は、絶対的な収益率を非常に高く評価した評価になっているという評価だと思いますし、それはそれで非常に重要な判断だとは思いますが。

他方で、そういうことが起こってほしくはないですけども、将来市場環境が大幅に悪化して、例えばリーマン・ショック級の問題が起こったときにどう評価するかということの将来をある意味で縛る評価にもなり得るとは思っていて、そのときに超過収益率的には必ずしも悪くないけれども、絶対的な収益率が悪化したときにどのような評価をするかということにも影響を与える評価にはなっていることは、コメントをしておきたいとは思いますがというのが第1点です。

2点目は、新しく評価基準に入った人材とか、デジタルに関してです。昨年度の試みとしては私も今の評価で丁寧に説明されていましたが、特に異論はございません。

ただ、内田理事長がおっしゃったように、AIの進展は我々の想像の域を超える感じで起こってきているので、昨年度のパフォーマンスの評価に関しては特に考慮する必要はなかったと思いますけれども、今後の評価に関してどれぐらいそれを入れていくかということは非常に難しい問題だと思います。

まず人材に関して、本当に今までの人材でいいのかということはいろいろな人たちが悩んでいるところではあって、AIとの関連でどういう人材の育成の評価が必要なのかは、GPIFに限らないですけれども、日本全体、あるいは世界全体として考えていかなければいけない時代に入ってきていることが第1点です。

デジタルに関しても、従来のデジタルの考え方では到底対応できないような事態がAIの登場によって急速に起こってきているの。それに対する対応ですが、当然ながらバグの発見はあつという間にできてしまうと、そういうことも含めてですけれども、本当に急速に我々の想像を遥かに絶する事態が今の足元で起こってきている問題意識を持っていて、昨年のA評価、S評価に必ずしも満足しないで、今後一層とも努力していただければと思います。

私からは以上でございます。

大野部会長

ありがとうございました。

続きまして、金井委員、お願いいたします。

金井委員

御説明をありがとうございます。

自己評価、主務大臣評価ともに納得のいく御説明をいただきましたので、異論はございません。その上で2点質問させていただきたいことがございます。

評価項目I-7、資料1-2、自己評価説明資料の28ページに指標の達成状況という表がございます。下の人材の定着、男女間賃金差異（補正後数値）の数字がございますが、この算出方法を教えていただきたいのです。女性の管理職比率などを調整したものと思われませんが、数字を見ると、補正後の数字の基準値は99.5%、実績値が93.5%と実績値のほうが高い一方で、未補正値は基準値が63.2%、実績値が67.1%と実績値のほうが高い。これの意味するところで思いますのは、法人全体の見た目の男女差は基準値を上回っているが、補正して同条件で比較したところ、基準値を下回っているのでしょうか。

GPIFは投資原則としてESGやインパクトを考慮した投資推進を掲げている立場から、男女の格差の解消に向けて自己においても率先して取組を進めるべきだと思いますので、今後も期待しながら見させていただきたいところで、その御質問をさせていただきました。

もう一点は、監査委員の監査報告で指摘されている事案についてです。参考資料4に当たります。海外出張に関する事案で、契約締結前のファンド運用会社がGPIFの職員を海外

で開催する会議に旅費等を負担して招待した件です。

費用は返金済みで、マニュアル策定などルールの周知徹底をしたということで、さほど大きな問題ではないような扱いのようではございますけれども、具体的に選定のプロセス中だったのか、選定権限を持つ職員を招待したのか、出席した会議に業務上の必要性はあったのか、航空券やホテルのグレードはどうだったのかという点についてお聞きします。

運用委託先との関係については、運用受託機関の選定・評価及び管理において細心の注意を払って法令等を遵守し、高い職業倫理を持って行動しなければならないと考えておりますので、この点についてお聞きしたいと思います。よろしくお願いいたします。

大野部会長

ありがとうございます。

山内委員、お願いいたします。

山内委員

山内でございます。

まず御説明をありがとうございます。皆様からありましたように、環境の後押しがあったと思いますが、各項目の自己評価、大臣評価は極めて妥当であり、異論はございません。

市場リスク管理能力で収益、成果を上げていただいていることを高く評価したいと思います。また、生産性向上に向けての人事であったり、業務運営体制の強化・効率化につきましても、さらなる推進を期待したいと思います。

ただ、インフレとか、金利上昇など、内外経済環境の急激な変化もございますので、引き続き徹底したリスク管理は進めていただきたいと思います。

オルタナティブ資産につきましても、収益率が安定的に推移すれば、これは非常によい方向性だと思っております。長期的にもプラスになると思いますので、今後に期待しております。

1点、地域を基盤とする経済界、商工会議所の意見としましては、政府の方針として骨太の方針、日本成長戦略、地域未来戦略とありますが、国内投資を徹底的に進めるとあり、特に地方への投資、スタートアップで将来性のある企業もいろいろございます。投資は堅実なリスク管理が大事になりますので、難しいところもあるかもしれませんが、こうした企業もぜひ投資先になるとよいと思っております。地域の中小企業の活力が上がりますと、賃上げも進んで、年金収入も多く増えるということで、投資と賃上げの好循環を期待したいと思います。

また、広報はとても大事だと思っております。組織への信頼性の向上は大事でありまして、課題である若い女性の認知度など、こうしたさらなる取組については、先ほど委員の方からも御説明がありましたけれども、J-FLECのような金融関係の団体もありますので、うまく連携して金融教育を検討していただければと思います。

私からは以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

全ての委員から御意見、御質問等を承りましたので、ここからいただきました質問、コメント等につきまして回答をお願いしたいと思います。

重元審議役

GPIFでございます。非常に貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。いただいた御意を踏まえまして、今後ともしっかりと取り組みたいと思います。

何点か御質問をいただきましたので、順不同になってしまうかもしれませんが、順次お答えをしたいと思います。

まず永井委員から共通業務基盤と運用業務基盤の部分に関しまして、その評価に際してイニシャルコストやランニングコストも含まれているのかというようなお尋ねがあったと思います。

こちらにつきましては、イニシャルコストやランニングコストを含めた費用構成になっておりまして、そのコストに見合う成果が見込めるものとして共通業務基盤や運用業務基盤に投資をしておりますので、そういう意味で期待しておりました機能は実装ができたという評価をしております。

その効果につきましては、共通業務基盤、運用業務基盤の公開が今年の3月末に完成をしたところでございますので、その効果につきましては今後とも順次波及されていくと考えておりますので、その評価につきましても適切に行ってまいりたいと考えております。

佐藤久恵委員からエンゲージメントサーベイについての御質問がございました。今年度、すなわち令和8年度中に実施をするのかという御質問だったと思います。こちらにつきましては、令和8年度、今年度中に実施をする方向で検討準備をしているところでございます。実施結果につきましては、来年度の独法評価の中で御報告ができるのではないかと考えてございます。

報酬体系の見直しの関係の検討状況についてのお尋ねがあったと思います。こちらにつきましては、今年度上期で現状把握と課題の整理をしたいと考えておりまして、現状把握や課題の整理を踏まえまして、今年度下期に見直しの方針を立てたいと思っております。そういった流れで検討したいと思っております。

佐藤麻衣子委員から広報の関係についてのお話がございました。年金積立金の運用に関する役割や意義につきまして、将来世代にもつながる取組をしていることについて、あらゆる手段を通じまして私どもはこれまでもオウンドメディアをはじめとしました様々な媒体を通じて広報してまいりましたので、こちらにつきましても引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

加藤委員からはシャドーAIのようなことがないようにということで、AIの活用につきましては、現在、業務の効率化の観点から機密情報を扱わない範囲での生成AIの活用という形で活用しておりますけれども、今年度は生成AIの活用をデジタル化の重要戦略と位置づけて、AI活用のためのルールづくりや基盤整備を進めております。

セキュリティ対策の観点から言えば、高性能AIによるサイバー攻撃の脅威も高まっておりますので、脆弱性対応計画の策定であるとか、あるいはサイバーBCPに関する策定に向けた検討を進めておりますので、こういった検討の中でしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

長谷川委員からインパクト投資についてどう取り組んでいくのかというお尋ねがあったと思います。インパクト投資につきましては、昨年度、調査研究を行いまして、その中でインパクト投資の概念とか、海外年金基金の実践のいずれも多種多様で唯一普遍的な解がないことが分かってきたところでございます。

そういった点を考慮しながら、GPIFが行いますインパクトを考慮した投資が、被保険者の方々をはじめとする各種ステークホルダーの皆様の御理解をいただけるような役割や意義、定義、具体的な取組方法や進め方となるような議論を重ねて引き続き検討していかなければならない状況だと認識をしております。

女性活躍の観点からの具体的な取組はどういったことがあるのかというようにお尋ねがあったと思います。こちらにつきましては、まず管理職に女性を登用する、あるいは管理職に登用できるよう女性職員の育成、こういったことが必要になってまいりますし、また、法人を支える女性職員の採用も必要になってまいります。

そういった女性職員の確保・育成に加えまして、育児といった家庭的責任、あるいは女性活躍に関する一般事業主行動計画を策定していくことについて、今年度、法人の職員の意見を聞きながら一般事業主行動計画の策定についても進めてまいりたいと思っております。

広報の関係で法人を信頼できないという結果について、それを改善していくためにはどのように取り組んでいくのかというお尋ねもございました。こちらにつきましては、一足飛びに信頼できるという答えを増やしたり、即効性のある手立てはなかなか難しい感じもありますが、何よりも大事なのは、私どもの法人の取組は年金積立金を運用していくことによって、将来の年金財政に貢献をしていくということを様々なメディアを通じて地道に広報を積み重ねていく、それを通じて法人を認知している方における信頼度を向上していく取組につなげてまいりたいと思っております。

玉木委員から株式アクティブファンドにおけるポートフォリオアプローチについて、そういった管理をしている運用機関といいますか、そういった取組はどれぐらい浸透しているのかという御質問だと理解をいたしましたけれども、私どもが正確に把握しているわけでは必ずしもないのですが、我々のような取組をしっかりと行っている機関はそれほどないのではないのかと考えているところでございます。

徳島部会長代理からは海外の関係のお尋ねがあったと思います。海外に関していいですと、私どもの第5期中期目標の中で国内の日中取引時間以外のリスク管理体制について検討を行うと書かれているところがございます。こちらにつきましては、昨年度に基礎調査を実施しておるところでございます、さらに今年度の計画ではインハウス運用における海外時間のリスク管理体制について検討を行う、これは海外拠点設置の可否を含むという括弧書きがついているのですが、そういった形で記載をしているところがございますけれども、現時点におきましては、これ以上の決定事項は特になくところがございます。

福田委員からは人材の育成についてということだったと思いますが、こちらにつきましても今年度1月から人事部を創設いたしまして、高度な人材の育成・確保・定着という取組を進めているところがございますので、御指摘も踏まえましてしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

金井委員から男女賃金格差の補正後の数値の出し方についてのお尋ねがあったと思います。非常にざっくり申し上げますと、男女の平均年齢差とか、勤続年数の調整などを行う、あるいは職位、ポジションの調整を行った上での補正をした後の数値が補正後の数値でございます。

そういった形で職員間の賃金格差につきましては算出しているということでございます。

御質問はおおむねお答えしたのではないかと思いますけれども、以上でございます。もし漏れなどがありましたら、御指摘いただければ幸いです。

泉理事

人事関連について、私から若干補足させていただきたいと思います。理事の泉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず女性活用の関連については、御指摘のとおりでございます。今後も意を用いてまいりたいと思います。

そのほか、監査報告の関係でお尋ねがございました。具体的にはファンドの選定のプロセスの最中だったのかどうかについて、お尋ねをいただいております。端的に申し上げますと、契約前ではございましたけれども、法人内ではそのファンドを採用することについて意思決定ができていた後でございました。ただ、契約手続が進んでおりませんので、法人のルールに照らせば、当該旅費はファンド側の負担ではなくて、法人側の負担でなければならないところであったということでございます。

いずれにいたしましても、ルールをしっかりと遵守して、国民の信頼が得られるように運用していくことは非常に重要でございます。

航空券、ホテルのグレードについても御質問があったと思いますが、これについては旅費の規定に照らして問題ない水準であったと考えております。いずれにしましても、細心の注意を払って実施をしていく必要があることは御指摘のとおりでございます。

今後も注意してまいりたいと思います。法人内の意識徹底に努めてまいります。どうぞ

よろしくお願いいたします。

高島資金運用課長

あと、永井委員から厚労省に対する御質問がございましたので、この点も併せて御回答したいと思います。オルタナが超過収益マイナスの中で、今回のⅠ－Ⅲの運用の高度化のオルタナの取組を評価してSとした点についてでございます。

まず立てつけといたしまして、Ⅰ－Ⅱの運用の目標で評価は一つ閉じているわけございまして、Ⅰ－Ⅲまで運用目標に対するパフォーマンスは二重に評価しないことになってはございます。区別してそこは御評価していただきたいということでございます。

運用目標に対する考え方に関しましては、先ほどの福田委員からも御指摘がございました。やはり5年間の中期目標期間において実質的な運用利回り、名目賃金プラス1.9%を最低限確保すること、また、この5年間で複合ベンチマーク収益率を確保すること、そして、各年度においては、各複合ベンチマーク収益率を確保するよう努めることで、ここだけ努力目標になっているということでございます。

運用目標と超過収益をどちらも短期的ではなく、長期的な視点で評価するものでございますので、都合よくどちらかを使ったりすることはあってはならないと考えてございます。その上で申し上げますけれども、伝統的資産に関しまして、今回、基本ポートフォリオに即した運用を安定的に継続することで、基本ポートフォリオがもたらす収益を確実に確保していただきました。一方で、オルタナに関しましては、独自のベンチマークがない中でベンチマークとの対比で内外株式の大幅な上昇に追従できなかったということでございます。

先ほど申し上げたとおり、超過収益に関しては5年間で見ていくことが基本でございまして、各年度においては努力目標として設定しているということで、Ⅰ－Ⅱの評価に関してはAといたしました。

一方で、Ⅰ－Ⅲに関しまして高い評価とした点でございますけれども、伝統4資産間でのリバランス体制の点と、オルタナの定量評価体制の構築を開始いただいた点を評価してございます。

オルタナに関して10%程度の収益を安定して確保いただいていることはありますけれども、厚生労働省の目としてこれはある意味結果でございまして、たまたま収益になったという説明では大変困るわけでございます。超過収益獲得の再現性を高める取組が非常に重要であり、これを具体化する取組ではないか。まさに法律に規定してございまして、安定的にかつ最低限のリスク運用を具体化する取組であると考えてございまして、こうした体制を整えていただいたことでSと評価しています。

御説明は以上でございます。

大野部会長

ありがとうございます。

あと、質問というよりは、コメント、要望になると思いますが、職員の数が大幅に増えたことで、職員の教育、職員の定着を図っていくことが今後求められると思いますが、リスクカルチャーの定着についてのご意見があったと思います。その点に関して補足等ございましたら、付言していただければと思います。

また、広報につきまして、ほかの機関との連携という御意見もございまして、これに関しても何かございましたら、補足をしていただければと思います。

重元審議役

ありがとうございます。

広報に関する他機関との連携につきましても、私どもはいただいた御意見を踏まえまして検討を進めていきたいと思っています。

泉理事

リスクカルチャーといいますか、コンプライアンス関係の意識向上という視点で承りましたけれども、資料の中で御説明しましたとおり、コンプライアンスに関する研修に力を入れてやっております。倫理研修ですとか、そういったものについては全職員が必須として認識の徹底をさせていただいております。

新規採用職員につきましては、私の採用面接の段階でそもそも倫理規定というのがあることや、あるいは全て職員がみなし公務員となりますので、収賄罪の適用がありますとか、基本的なことについて採用段階から説明し徹底をさせていただいています。いろいろな業界から中途採用しているのは確かでございますけれども、公的団体としての意識の徹底をさせていただいております。

大野部会長

ありがとうございます。

ほかに追加で御質問等を希望される方がいらっしゃいましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

複合ベンチマークに対する超過収益ですが、今年度はマイナスになったということではございますけれども、伝統的資産のみを対象とすれば、ほぼベンチマークは達成したことで、佐藤委員からも御指摘がありましたとおり、巨大な資金の管理をGPIFは行っておられて、マーケットインパクトを考慮しながら対応せざるを得ない状況の中で、ベンチマーク収益率をほぼ達成されたところは評価できるポイントではないかと思われま。

精緻なリスク管理、リバランスもかなりの頻度で行っていらっしゃるのと、超過収益の再現性を確保すべく体制を整えられたということで、大臣評価として運用全体に関してS評価と判断されたと理解しております。

これらの評価につきまして、変更を強く要望される委員はいなかったと認識しております。

すが、令和7年度業務実績評価の大臣評価案につきまして、当部会として了承することにしたと思いますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

大野部会長

ありがとうございます。

それでは、そのように答申することといたします。

最後にその他として報告事項がございます。日本成長戦略、成長投資を促進するための金融戦略について、事務局より報告をお願いいたします。

高島資金運用課長

事務局でございます。

スライドの15の参考資料9をお開きいただければと思います。日本成長戦略の文章と成長投資を促進するための金融戦略の二つの文章を御紹介させていただきたいと思います。

日本成長戦略は報道等でも御存じだと思いますが、7月21日に閣議決定をなされてございます。17の戦略分野と八つの分野横断的課題を柱に持続的な賃上げと経済成長の好循環の実現を目指すものでございます。

この中で金融を通じた潜在力の解放ということで、分野横断的な課題の一つとして記載をされてございます。ただ、日本成長戦略に書かれていることはある意味骨というか、骨子になるようなものでございまして、具体的には③に書いてあるとおり、内閣官房において成長投資を促進するための金融戦略を策定するとなつてございまして、具体的な内容はこちらに書いてございます。それを後段の四角の枠で書いてございまして、成長投資を促進するための金融戦略は、同日7月21日に内閣官房で公表されたものでございます。

今回、GPIFに関連する点として2点、御紹介したいと思います。2ページを御覧いただければと思いますけれども、一つ目は、年金積立金の運用主体であるGPIFを含む9主体の運用の高度化でございます。9主体というのは主に国家公務員共済といった八つの共済組合が該当するわけでございますが、それぞれの運用主体の取組を尊重しながらも、9主体の比較可能性を高めて継続的な運用高度化を図っていくことが狙いとなつてございます。求められている要素としては、定期的・一覧での比較とその検証が主な内容となつてございます。

もう一つは、②でございましてGPIFのオルタナティブ投資についてでございます。GPIFのオルタナティブ投資は、分散投資と超過収益獲得という両面から、中期計画に書いてあるとおり、資産全体の5%を上限に良質な案件を着実に積み重ねていくという方針でございます。まさに金融戦略もこの方針を踏まえてリスク管理や運用の高度化に向けて取り組むようにと記載されております。

その上で幾つかポツが書いてございますが、オルタナティブ投資の評価に関しては、多角的な観点から行うことは求められてございます。投資件数だけでなく、金額、収益率、全体種別、内外別の評価でございます。

先ほど来の法人からの御説明もありましたとおり、決して投資件数だけで評価しているわけではございません。幅広い観点からの評価をしてございますけれども、この金融戦略を踏まえて引き続きしっかり対応していくところでございます。

もう一つのポイントは、二つ目のポツですけれども、投資確約金額のコミットメントが5%上限に近づくまでにポートフォリオの位置づけや在り方について検討することです。現在の5%上限は2014年に設けられたものでございますけれども、先ほどの御説明にもありましたとおり、現在は2%程度の投資額で、5%に近づく段階で見直すことは当然のことだと思っております。

オルタナティブ資産に関しては、現在、伝統4資産での基本ポートの中で管理運用していただいております。これについても利点・欠点を踏まえた検討が求められることでございまして、上限の在り方、管理の在り方に関しても当然議論の対象になると考えてございまして、引き続きしっかり対応していきたいと思っております。

最後でございますけれども、ポイントの三つ目のポツですが、国内プライベート・エクイティやベンチャーキャピタルの発展は、GPIFにとっても良質な投資対象を増やす観点であることから重要だという指摘をいただいております。そのとおりではございますけれども、ただ、国内プライベート・エクイティ、ベンチャーキャピタルの発展に対しましては、そもそもの投資環境が整っていくことも極めて重要なポイントだと思っております。

国内ファンドが開示する情報の質・量をはじめGPIFの目線に意識していただきたいことを我々としても関係省庁にも働きかけておりますけれども、こうした環境整備を進めながら結果としてのコミットメントにつなげていくところでございます。金融戦略と成長戦略をこれまでどおりしっかり対応していくことに尽きると思っております。

以上です。

大野部会長

ありがとうございました。

ただいまの御説明について、各委員から御質問や御意見がございましたら、お願いいたします。永井委員、お願いいたします。

永井委員

ありがとうございます。関係することとして1点発言したいと思います。

7月10日金曜日に片山財務大臣が記者会見でGPIFについて言及されていまして、GPIFをはじめとする年金基金により、日本の金融資産にさらなる投資をしていただく方向で後押しをする方策を追求したい、GPIFにつきましては、私だけでできることではありませんが、

政府内でもきちっと意思統一をして話をしていきたい旨の発言をされていると承知しております。

政府が年金積立金の運用に言及することはほかにもあったと記憶しております。GPIFは専ら被保険者の利益のために長期的な観点から公的年金積立金の資産運用を行う独立した法人であり、被保険者の利益以外の政策目的を年金積立金の運用判断に持ち込むことは、他事考慮に当たり得る可能性が浮上するのではないかと考えております。

GPIFの運用は専ら被保険者のために行われるものと定められており、政府の政策的な意図によって左右されるものではないと認識しておりますが、厚生労働省として片山大臣の発言についての受け止めに伺えればと思っております。

以上です。

大野部会長

ありがとうございました。

徳島部会長代理、お願いいたします。

徳島部会長代理

ありがとうございます。

2点ほど申し上げたいと思います。

1点目ですけれども、今回の日本の成長戦略、成長投資を促進するための金融戦略の中でGPIF等の9主体とフラットに書かれてしまっていますが、この9主体は資産規模がGPIFの300兆円規模から1兆円に満たない小さな共済組合まで入っておりますので、一覧開示をしたときに資産規模を無視して比較することには、例えば人数とかは、やはり注意して見なければいけないのが1点目です。

あわせて、同じ厚生年金の積立金を運用しているという意味で、GPIFのノウハウをぜひ共済組合等の公的年金の運用主体と共有化していただくことを御検討いただけたらと思います。特に2つめの項目に挙がっていますオルタナティブ投資に関しては、GPIFが古くからスタートされて、一日の長をお持ちでいらっしゃいます。特にリスク管理への取り組みですとか、オルタナに関してのノウハウをぜひ共済組合への共有もお考えいただけたらと思っています。実際に資産規模の小さな共済組合では、オルタナ投資を全くできておりませんので、そのあたりはどうしたら取り組めるかとか、工夫も考えていただけたらと思います。

私からは以上です。

大野部会長

ありがとうございます。

ほかに御意見がある方はいらっしゃいますでしょうか。福田委員、お願いいたします。

福田委員

私も永井委員がおっしゃったことと同じ意見です。繰り返しにはなるかもしれませんが、もともとの運用は年金加入者のための受益者の利益の最大化ということは忘れてはいけませんし、ややもすれば誤解されがちなのは、国民の利益の最大化と似ているのですけれども、年金受給者の利益の最大化は一对一に対応していないときにそれは誤解しないことが重要です。本来の目的のためにももちろんポートフォリオの見直しが受益者の最大化のためになるのであれば、当然やるべきですけれども、そうでない形の他事考慮をしないことを改めて確認しておくことは大事だと思いますので、そちらに関してはしっかりと再確認しておくことは大事だろうと思います。重複にはなりますけれども、コメントをさせていただきました。

大野部会長

ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。お願いいたします。

吉田大臣官房審議官

年金局の審議官を務めております吉田でございます。貴重な意見をいただきまして、ありがとうございます。

私からは、先ほどの財務大臣の発言につきましての御説明をさせていただきます。これにつきましては、7月14日、21日と上野厚生労働大臣から閣議後の記者会見という場でお答えをさせていただいております、これに尽きると思います。ほぼ同じような内容ではございますが、21日のほうがややエッセンスがまとまっておりますので、私からはこれを御紹介して説明に代えさせていただければと思っています。引用をさせていただきます。

GPIFの運用については、法律に基づいて専ら被保険者の利益のため、長期的な観点から市場その他の民間活動に与える影響に留意しつつ行う必要があります。GPIFは定められた運用方針の下、オルタナティブ投資を実施し、国内案件についても着実に投資を積み上げて、国内経済の成長にも寄与していくものです。

その上で現在の運用環境ですが、基本ポートフォリオが想定しているものから大きく乖離しているとは考えていません。一方で、基本ポートフォリオについては、専門的見地から毎年度適時適切に検証しているので、今後必要があれば見直しの検討を進めることになります。

以上で引用を終わります。

このようにこれに尽きると思いますけれども、このような形で厚生労働大臣からも今いただいたような委員の懸念にもお答えするような形で答えられているところでございます。

別件でございますが、先ほど高島資金運用課長からも御説明させていただいた日本成長戦略、それを踏まえての金融戦略に関して御紹介をさせていただきました。9主体の運用の比較などを行うことで、まさに徳島部会長代理からも御意見がありましたように、その比較についてはいろいろ留意しないといけない点はあると思いますけれども、何らかの形で一覧での比較開示を行うことになっております。

それぞれ共済は各所管の省庁などもありますので、そういったところでやることはありますし、また、こういった形での比較を行うかはこれから政府部内でも検討していくことはありますけれども、ただ、資金運用部会の場合においてこれまでもGPIF、あるいは共済の共通した運用方針などについては御説明をして、御意見をいただいたような経緯もございますので、今後、場合によっては資金運用部会のおきまして、こういった御説明や御報告をさせていただいて、その上で皆様の御意見を賜るといった機会もあるかもしれませんので、その際にはよろしくお願い申し上げます。

私から以上でございます。

大野部会長

ありがとうございます。

それでは、この件につきましてよろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、GPIFの内田理事長から御発言をお願いいたします。

内田理事長

本日は、昨年度の実績につきまして御評価を賜りまして、誠にありがとうございます。

大臣からお示いただきました当法人への評価を改めて身の引き締まる思いでございます。同時に本日は大変貴重な御意見や御指摘をいただきまして、重ねて御礼申し上げます。

私からも貴重な御意見について特に2点、人事運営とリスク管理ということで各委員から御意見いただいたと認識しております。

人事運営につきましては、人材確保はもちろんのこと、人材確保も運用の高度化の中で特にAIとか、ITデジタルといった専門家をどうするのかという御指摘もございました。エンゲージメントを通じた法人の評価をしっかりと行っていく、あるいはコンプライアンス、女性の活躍推進を具体化していくことを改めて人事運営について私は肝に銘じさせていただきました。

リスク管理については、運用の高度化です。300兆円を超える規模の達する運用をしていくためには、どうしてもリスク管理運用の高度化は必須でございます。リスク管理は幅広く、運用リスクもそうですけれども、コンプライアンスから情報セキュリティなど、様々にわたってリスク管理を強化していかなければいけないことだと思います。

最後に申し上げました内外市場を網羅して適時適切に対応するリスク管理体制は、今、法人内でも議論させておりますけれども、極めて重要なポイントでございます。

そうした中で何かの委員の先生からも御指摘いただきましたけれども、GPIFは海外のアセットの年金の人材規模でいうと、1,000人規模に対しまして二百数十名という形で非常に少数のスタッフで運営を行っております。これは私どもの運用スタイルが法律によりまして基本的に一部の債権のインハウスを除いて運用委託ということと、ファンド管理のほとんどアウトソーシングをしていることになります。

業務は委託しますけれども、様々な判断基準であったり、判断責任であったり、リスクは我々のGPIFの法人内に残ります。したがって、今後は急速に変化していく資産運用、あるいは運用の世界においてさらにリスク管理を強化していかないといけないことを、本日の先生方の御意見を伺って改めて認識をしたお思いでございます。常にフォワードルッキングでリスクに対応していきたいと思います。

当然のことでございますが、我々は専ら被保険者の利益のために、特に将来の世代の被保険者の利益のために長期的な視点で運用を行ってまいります。真のアセットオーナーは被保険者の皆様、すなわち、国民の皆様だと認識しております。我々GPIFは真のアセットオーナーの方から運用を委託されて、代理人として運用をしっかり責任を持って行っていくことを改めて肝に銘じさせていただきました。

今後とも被保険者の利益のためだけに安全かつ効率的な年金積立金の運用の管理運営を努めていく次第でございます。本日いただきました意見を真摯に受けとめまして、今後の取組に生かしてまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

大野部会長

ありがとうございました。

以上で本日の議事を終了します。

最後に、事務局から今後の進め方について、御説明をお願いいたします。

高島資金運用課長

事務局でございます。

本日は活発に、また、大変深く御議論いただきまして、ありがとうございました。

GPIFの令和7年度業務実績評価につきましては、本日の御審議を踏まえまして厚生労働大臣による評価を決定させていただき、法人に通知する、併せて公表を行うこととしてございます。

それぞれ決定した内容につきましては、後日、委員の皆様に御連絡をいたします。

以上でございます。

大野部会長

ありがとうございました。

最後に、事務局より事務連絡があれば、お願いいたします。

高島資金運用課長

次回の部会の開催に関しましては、日程を調整の上、追って御連絡をさせていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

大野部会長

ありがとうございます。

それでは、本日の審議は終了します。長時間にわたり審議いただきまして、ありがとうございました。