コーポレート戦略

貸借取引を核とした セキュリティ・ファイナンス業務

担当役員メッセージ

国内外の証券・金融界の多様な取引ニーズに対応し、成長を実現してまいります

金融商品取引法に基づく免許業務である「貸借取引業務」は、制度信用取引が円滑に行われるための資金・株券等の供給源として、証券市場のインフラ機能の役割を担っており当社の基幹事業です。また、近年の収益の柱となっている「セキュリティ・ファイナンス業務」は、株式や債券のレポ・現先取引の総称で5つのビジネスで構成されています。これらは、証券・金融市場に在庫証券のファイナンスや担保需要の充足などの形で広く流動性を供給する業務です。このセキュリティ・ファイナンス業務は、当社の成長エンジンの一つとして推進しており、外国金融機関など取引先の拡大、外国株式・外国国債など取扱有価証券の多様化といったサービスの拡充にも取り組んでいます。最近では、日本株式を含めたアジア地域のアセットを担保として受け入れ、代わりに日本円や日本国債などのHQLA（適格流動資産）を提供する取引が伸びています。

今後も株式・債券に関する取引の専門機関として、国内外の証券界、金融界の多様な取引ニーズに対して、機動性・柔軟性をもった提案を行ってまいります。

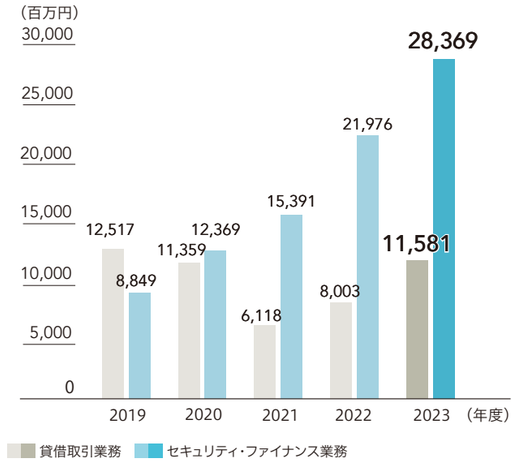
貸借取引部、金融証券営業部、
リテール営業部担当役員
執行役専務
下山田 守邦

事業環境と強み

セキュリティ・ファイナンス業務

	業務種別	業務内容
セキュリティ・ファイナンス業務	一般信用ファイナンス	「貸借取引」が制度信用取引の決済に必要な資金や株券等を貸し付けるのに対して、「一般信用ファイナンス」は一般信用取引による信用買いの決済に必要な資金を証券会社に貸し付ける業務です。
	金融商品取引業者向け	株券等を担保に証券会社向けに資金を貸し付ける取引（一般貸付）、証券会社が保有する株券を借り入れる代わりに現金等を差し入れる取引（株券レポ取引）などを通じて、証券会社の資金調達手段の多様化に応えています。
	リテール向け	個人投資家等向けに株券等を担保に資金を貸し付ける取引で、主力サービスは「コムストックローン」（インターネットで取引可能な証券担保ローン）です。
	一般貸株	株券等を機関投資家等から調達して、主に売買取引などに必要とする証券会社に貸し付ける業務で、決済システムの安定にも貢献しています。
	債券レポ・現先取引	金融機関の主に日本国債のレポ・現先取引（債券と現金を交換する取引）について、「貸したいニーズ」と「借りたいニーズ」をマッチングさせる（仲介）業務です。

営業収益（貸借取引業務／セキュリティ・ファイナンス業務）



事業環境と課題認識

貸借取引業務、一般貸株業務などの株式関連業務は、株式市況の影響を受けて業績が変動しやすい性質がありますが、2022年度後半からの株式市場の活況により、貸株取引の需要が高まっております。取引ニーズとしては、従来のショートカバー目的に加えて、担保目的として日本株を借り入れる動きも出てきています。また、外国金融機関等の日本株購入拡大に伴い、株券レポ取引の残高は引き続き増加基調で推移しています。

債券市場につきましては、決済リスク管理や国際金融規制の強化等を背景として日本国債等の需要が内外の金融機関で高まっていることから、債券レポ・現先取引の残高は高水準で推移しています。

今後も、当社の強固な自己資本に裏打ちされた高い格付（信用力）と、これまで培ってきた証券・金融関連業務にかかるノウハウを最大限活用し、「セキュリティ・ファイナンス業務」の拡充に取り組んでいきます。

最近の取組みと第7次中期経営計画での戦略

■主な最近の取組み

〈貸借取引データの提供開始について〉

信用取引・貸借取引は、日本の株式市場の動向、特に個人投資家の売買動向を把握するのに大変重要な情報となっています。当社は、貸借取引に関するデータ提供ビジネスを展開しておりますが、その一環として銘柄ごとの融資・貸株残高や品貸料率等のデータのNasdaq Data Linkを通じた提供を開始しました。

〈リテール向けの商品性改善について〉

新規契約については、手続き書類の郵送が必要でしたが、コムストックローンウェブサイトで利用申込手続きを完結できるよう商品性を改善いたしました。また、新規取引先の獲得や融資適格担保の見直し等に取り組んだことにより、2022年度以降の残高は増加しております。

■第7次中期経営計画での戦略

〈貸借取引業務の強化〉

貸借銘柄の拡充や株券調達の強化など株式市場の環境変化に適切に対応して貸借取引業務の安定的な運営を図るほか、市場参加者の取引ニーズを的確に把握して貸借取引の利用促進を図るための施策を検討します。

〈セキュリティ・ファイナンス業務の拡充・強化〉

セキュリティ・ファイナンス業務は、引き続き取引先の拡大を図ります。有価証券の貸付先につきましては、国際会議等への出席を積極的に行い、外国金融機関等との新規取引開拓を進めていきます。一方、債券等の調達先につきましては、地域金融機関等との関係強化・取引拡大に取り組んでまいります。また、金融商品取引業者向け取引につきましては、引き続き取引先ニーズに柔軟に対応し、受入担保や取扱通貨の多様化など商品性の拡充・取引利便性の向上を図ります。

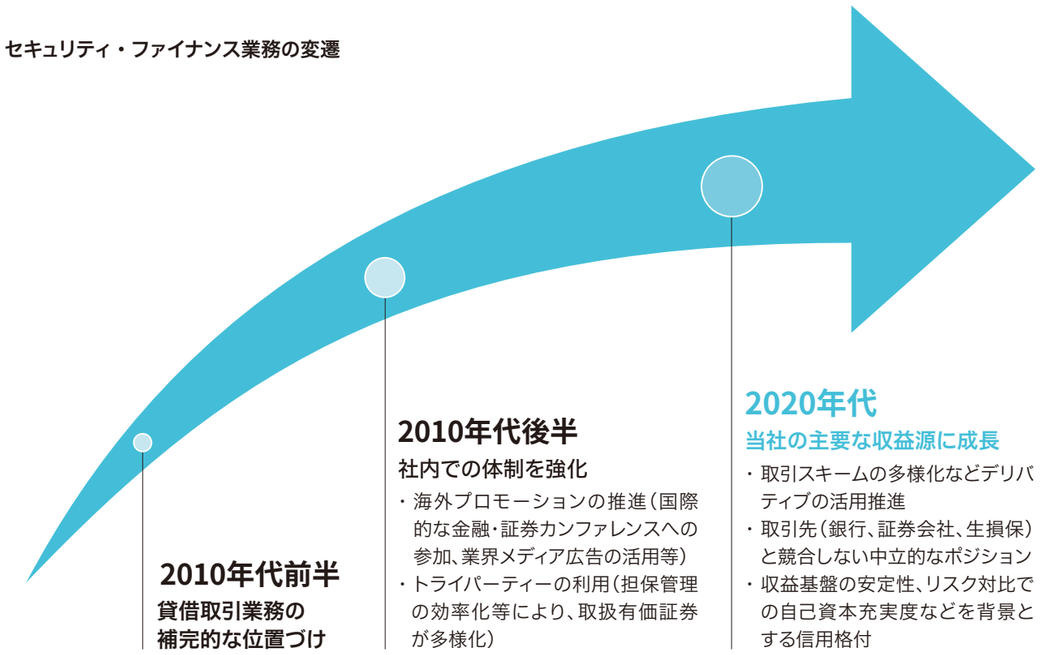
セキュリティ・ファイナンス業務の歩み

免許業務である貸借取引業務の業績は、株式市況や制度信用取引残高の影響を大きく受けます。当社は市況の低迷期においても証券・金融市場のインフラとしての機能を安定的に果たしていく必要があることから、貸借取引以外にも収益源の多様化を図り、財務健全性を確保することに取り組んでまいりました（P.12～13 業務の多様化に伴う収益構造の変化参照）。

具体的には、祖業である貸借取引において培ってきた有価証券と資金の取扱いのノウハウを活かし、①債券レポ・現先取引、②株券レポ取引等、③一般貸株、④一般信用ファイナンス、⑤リテール向けの5つのビジネスで構成しているセキュリティ・ファイナンス業務に取り組み、これが近年では収益の柱に成長しております。これらは、証券会社・金融機関等が保有する在庫証券のファイナンスニーズや各種金融取引における担保利用目的での有価証券の借入ニーズなどに応え、証券・金融市場に広く流動性を供給する業務です。

特に債券レポ・現先取引および株券レポ取引等については、2010年代から海外カンファレンスへの参加を通じた非居住者との取引の拡大や外国有価証券の担保受入やデリバティブ（TRS（トータル・リターン・スワップ））の活用などの取引スキームの多様化等を推進した結果、残高が毎年増加基調で推移しております。当ページでは、主に債券レポ・現先取引および株券レポ取引等の具体的な取組みとリスク管理をご紹介いたします。

セキュリティ・ファイナンス業務の変遷

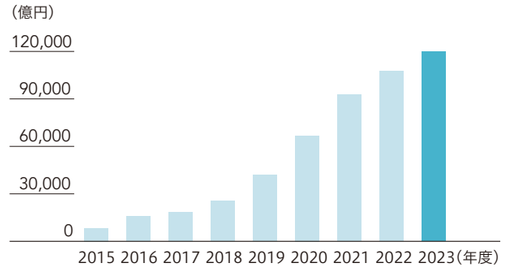


債券レポ・現先取引

債券レポ・現先取引は、主に日本国債と現金を交換する業務であり、近年、国内機関投資家から日本国債を調達し、海外の金融機関やヘッジファンドへ貸出する取引が増加しております。取引増加の背景としては、外資系金融機関の参入増加に伴う国内債券市場の国際化、決済リスク削減等のための担保需要や金融規制対応としての日本国債へのニーズの高まりから、日本レポ市場における海外金融機関の割合が大幅に増加していること等が挙げられます。こうした中で、証券と現金の交換だけでなく、証券（株式）と証券（国債）の交換取引も多くなっています。

地域金融機関を含めた国内機関投資家は、保有している国債の運用ニーズがある一方、国債を海外金融機関等に直接貸出するには、クレジットラインや国際契約対応を含む取引関係開設の負担が大きいというハードルがあります。当社はレポ市場のトッププレイヤーの1社として我が国においてほぼすべての金融機関を網羅し、比較的中立的な立場から、こうした国内機関投資家の運用ニーズと海外金融機関の調達ニーズの双方をつなぐ役割を果たしております。今後とも国内、海外双方の取引拡充を進めてまいります。

債券レポ取引残高推移



2010年代後半
- マイナス金利政策導入（2016年1月）に伴う債券レポニーズの高まり
- 国内先の新規開拓が功を奏し取引先が増加
- 担保需要の拡大を背景としてトライパーティーを利用した交換取引（株式等を担保に国債を貸出）が拡大

2020年代
- 海外先（外銀・ヘッジファンド）との取引を開始。取引が多様化
- 日銀による国債買入の拡大や政策変更期待を背景に国債の需給が逼迫

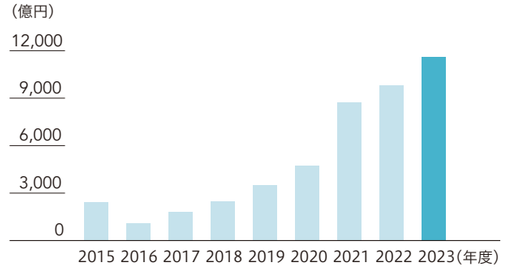
株券レポ取引等

主に国内外株式を利用した資金調達、資金運用など国内外取引先の多様なニーズに応じるため、様々な契約（株券等貸借取引契約、GMSLA※、TRS、ローン契約等）に基づき取引を拡大しております。近年、コーポレートガバナンス強化の流れの中で、資本コストを意識した経営への期待などから、海外金融機関をはじめとして日本株購入が広がっております。そのような背景からファンディング目的の株券レポ取引が増加し、当社の残高も増加基調で推移しております。

また、当社は海外金融機関のアジア株を担保とした日本円のファンディングニーズに積極的に対応しております。今後も当社の中立的な立ち位置、高い格付およびこれまで培ってきた取引ノウハウを活かして、受入担保や取扱通貨の多様化などの取引先ニーズに柔軟に対応してまいります。

※GMSLA（Global Master Securities Lending Agreement）：証券貸借取引の国際的な基本契約書

株券レポ取引残高推移



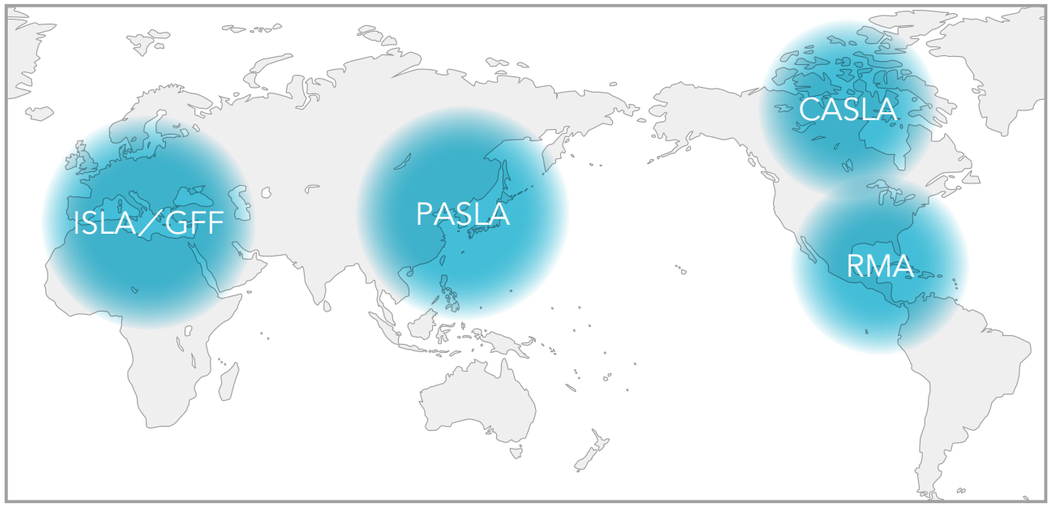
2010年代後半
- マイナス金利政策導入に伴い、円資金ニーズが一時的に減少
- カストディアンを介した（第三者のカストディアンが担保管理を行う）トライパーティー・レポの取扱開始によりアジア株など多様な有価証券を対象とした取引ニーズに対応
- 日本円に限定していた適格担保を拡充し、外貨や有価証券の調達ニーズに対応

2020年代
- レポ取引と同様の経済効果をもつデリバティブを活用したTRS（トータル・リターン・スワップ）取引の取扱開始
- 外国金融機関の日本株購入に伴うファンディング目的の株レポ取引が増加

海外カンファレンス参加等による海外取引の拡充への取組み

当社にとって海外カンファレンスへの参加は、新規取引先獲得のための貴重な接点となっております。これまで欧州、北米、アジア各地域で開催されるISLA、PASLA、RMA等のカンファレンスに参加してきたほか、2024年にはカナダで開催されるCASLAのカンファレンスに初参加するなど、海外カンファレンスには積極的に参加しており、近年ではアジアから欧米まで出張先を拡大しております。

カンファレンスの参加時には、多様な取引先とのミーティングを実施しております。海外拠点の証券会社、銀行、トライパーティーエージェントなどの金融機関のみならず、各国の証券取引所、プラットフォーマー、雑誌等メディアなどとも面談を重ねることで、金融分野における最新テクノロジーや海外市場動向・金融規制にかかる最新情報を把握し社内で共有しています。これまでの海外カンファレンス参加をきっかけとした新規取引の成約も増加してきており、当社収益の多様化に貢献しています。



- ISLA（The International Securities Lending Association）
  ヨーロッパ、中東、アフリカのセキュリティ・ファイナンス市場参加者の業界団体（1989年設立）
- PASLA（The Pan-Asia Securities Lending Association）
  上記ISLAのAPAC市場版（1995年設立）
- CASLA（Canadian Securities Lending Association）
  上記ISLAのカナダ市場版（2009年設立）
- RMA（Risk Management Association）
  金融サービス業界における各種規制対応・トピックの調査研究、教育等を目的とした業界団体（1914年設立）
- GFF（Global Funding and Financing）
  Clearstream社が主催するセキュリティ・ファイナンスに関する国際会議

セキュリティ・ファイナンス業務のリスク管理

セキュリティ・ファイナンス業務とりわけ債券レポ・現先取引は、取引ロットが大きいことから、これまでご説明してきた業務の成長によりその残高が大きく増加しています。その結果、バランスシートが大きくなる傾向がありますが、その構造とリスク管理についてご説明します。

まず、債券レポ・現先取引は貸し手と借り手のニーズをマッチングさせる仲介取引であることから、下表①のとおりバランスシート上、資産（借入有価証券代り金、買現先勘定）・負債（貸付有価証券代り金、売現先勘定）の両建てで増加します。近年、債券レポ・現先取引の残高は高水準で推移しておりますが、当該取引では取引対象債券の担保として債券時価相当額の現金を受払し、取引期間中は日々時価評価を行い、マージンコール（現金担保と債券時価額との差額を受払）を適切に実施することでエクスポージャーの発生を抑制しております（下表②）。また、取引先のほとんどが信用度の比較的高い金融機関もしくは中央清算機関（JSCC）による債務引受の対象となっております。

こうしたリスクコントロールによって、バランスシート・取引残高が拡大する中にあってもエクスポージャーと信用リスクの増加は抑えられています。

（単位：億円）

	2024年3月末	内容
資産合計	137,447	
現金及び預金	19,776	日本銀行当座預金
営業貸付金	10,586	貸借取引貸付金／一般信用ファイナンス／公社債・一般貸付金等
買現先勘定	47,536	
借入有価証券代り金	49,530	差入担保金（債券レポ取引／株券レポ取引等）

①

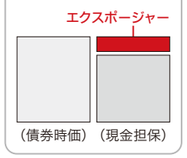
両建て

両建て

	2024年3月末	内容
負債合計	136,001	
借入金	5,584	日本銀行オペレーション銀行借入金
コールマネー	18,648	
売現先勘定	59,493	
貸付有価証券代り金	37,624	受入担保金（債券レポ取引等）

②

日々債券時価の値洗い（現金との差額の受払）を行っており、エクスポージャーの発生は限定的



株券レポ取引等その他のセキュリティ・ファイナンス業務についても取引残高が高水準で推移しています。これらの株式関連取引では、債券レポ・現先取引と同様のリスクコントロール手段に加え、取引対象株式のボラティリティや市場流動性等に応じて適切なヘアカット（掛目）を設定し、エクスポージャーの拡大を抑制しています。

これらセキュリティ・ファイナンス業務については、貸借取引業務等の他業務と同様、統合リスク管理の枠組みの下、日次で信用リスク量を計量し、当社の経営体力を踏まえて設定したリスク資本の枠内に収まるように管理しています。また、取引先別にストレス時を想定したエクスポージャーが一定の限度内に収まっていることを日次でモニタリングすることで、特定の取引先に対する過度なエクスポージャーの発生を抑制しています。

リスクアペタイト・フレームワーク

担当役員メッセージ

リスクアペタイトは、中期経営計画達成のために受け入れるリスクの種類と総量です。当社の経営目標は、資本効率、収益力、株主還元を設定していますが、経営体力の範囲内でその目標を達成するために進んで取るべきリスク※1と回避すべきリスク※2を明確にし、経営管理とリスク管理を一体的に行う枠組みがリスクアペタイト・フレームワーク（RAF）となります。現在は、第7次中期経営計画の経営目標の設定に際してリスクアペタイトやその指標をあらためて見直したうえで、定期的なモニタリングを実施しています。

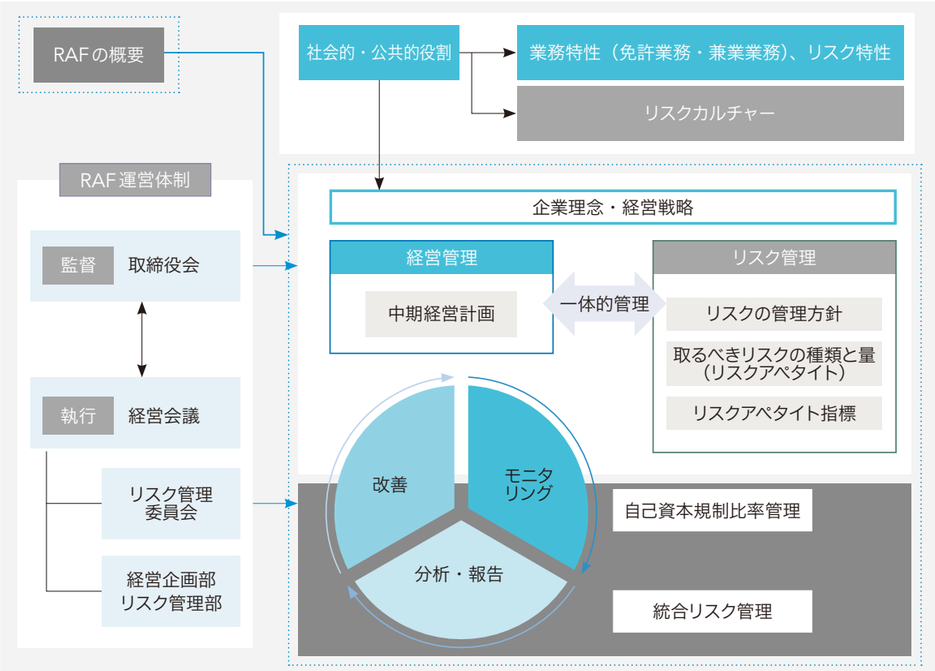
また、当社は、証券市場におけるインフラの担い手としての公共的役割を果たすため、リスクテイクにあたっては、財務健全性の維持や貸借取引業務の安定運営に影響がないことを強く意識しています。

今後も、モニタリング態勢の強化やリスク・リターンをより意識した業務運営体制の整備、グループ全体でのRAF管理体制の推進など、当社の中長期的な企業価値向上のためにRAFの高度化に取り組んでまいります。

※1 取るべきリスク：収益を生み出す活動に付随して発生するリスク
※2 回避すべきリスク：コンダクトリスクなど当社として許容しないリスク

リスク管理部担当役員
執行役常務
杉山 慎一

リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）概要図



リスクアペタイト・フレームワークの基本方針

当社グループでは、RAFをコーポレートガバナンスの枠組みの一部と位置づけています。証券市場のインフラ機能を担う証券金融会社として求められる高い財務の健全性の維持と上場企業として求められる中長期的な企業価値の向上の両立を主な目的とし、資本配分や収益力の強化を含むリスクテイク方針全般に関する検討・決定プロセスの透明性の向上、経営資源配分の最適化およびモニタリング体制の強化を図るものです。

リスクアペタイト・フレームワークのガバナンス

経営の業務執行においては、取締役会で決定されたリスク管理方針、リスクアペタイトおよびリスクアペタイト指標を念頭に、業務ごとにより詳細な目標値と業務計画などを定め、中期経営計画を推進します。取締役会は、リスクアペタイトおよびリスクアペタイト指標のモニタリングなどを通じて業務執行状況を監督しており、リスクアペタイト指標が設定した水準から乖離した場合には、要因を分析のうえ対応策を策定するなど、継続的にRAFの実効性改善・強化を図っています。

リスクアペタイト・フレームワークの運営

当社のRAFの運営では、証券市場のインフラ機能を担う当社が果たすべき社会的役割や当社の中長期的な将来像を踏まえ、取締役会が経営全体としてのリスク管理方針を定めるとともに、中期経営計画と整合的に、リスクアペタイトおよびそれらを具体的に表すリスクアペタイト指標などRAFの基本事項を決定します。リスクアペタイトは、経営の安定性・財務の健全性の観点のほか、インフラ機能を担う社会的責任や証券市場への貢献など幅広い観点から設定しています。

リスクアペタイトの設定・管理プロセス

〈1〉経営計画策定上の前提条件の確認

内外環境変化を勘案した複数シナリオを策定し、中計戦略策定の前提となる資本制約・流動性制約等を検証

〈2〉中期経営計画案の検討

目指す企業としての将来像の実現に向け、経営目標、リスクアペタイト、経営戦略からなる経営計画案を検討

〈3〉リスクアペタイトの検証

検証結果を踏まえ適宜見直し

ストレステストによる財務計画・リスクアペタイトの適切性を評価し、必要に応じて経営計画案を見直し

〈4〉中期経営計画の決定

取締役会にて、経営目標、リスクアペタイト、経営戦略を一体的に審議・決議

〈5〉リスクアペタイトの遵守状況モニタリング

リスクアペタイトごとに設定したリスクアペタイト指標を定期的にモニタリングし、遵守状況をチェック

〈6〉リスクアペタイトの再設定

上限超過時等

リスクアペタイト指標と実運営に乖離がある場合や顕著な環境変化が生じた場合、リスクアペタイトを再設定

リスクカルチャーの醸成・浸透

グループ全体のリスクカルチャーの醸成・浸透には、リスク管理に関する教育・研修の実施やリスク情報の共有などが欠かせません。そのため、RAFに関する理解を深めて業務運営に活かしてもらうために定期的な社内研修を実施しています。リスク情報については、市場動向調査や取引先のモニタリングなどを随時実施して、必要な情報は業務運営部署と連携しています。

また、RAFの運営を通じてリスクカルチャーが継続的に意識され、さらに醸成・浸透が深まるという循環的作用を通じて、リスクガバナンスは一層強固なものとなります。

当社は、コーポレートガバナンスの一部を構成するリスクガバナンスについて、今後もさらなる高度化を推進し、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

リスク管理

基本方針

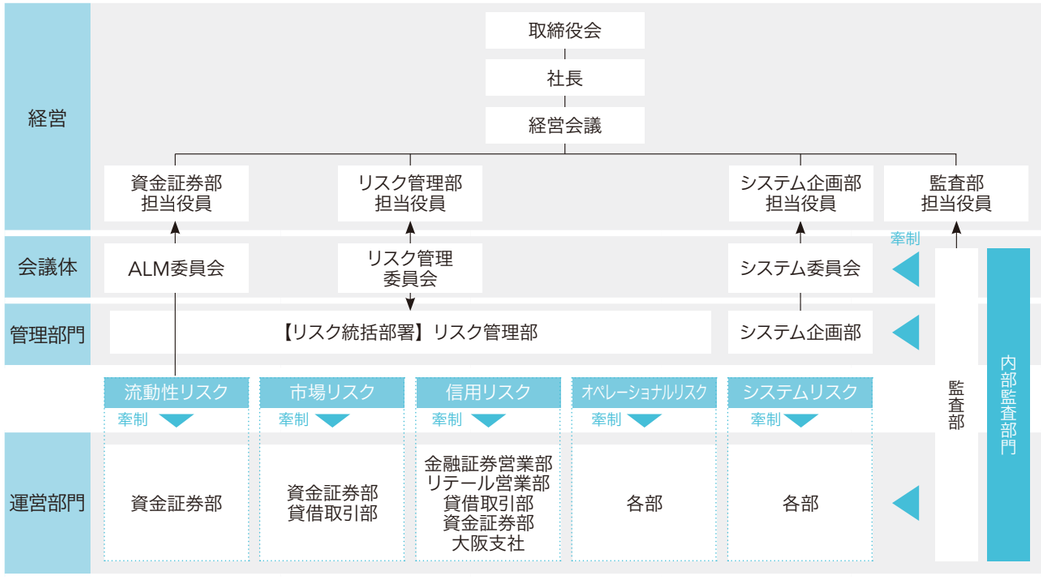
当社は、証券・金融市場におけるインフラの担い手としての公共的役割を果たすため、リスクテイクにあたっては、財務健全性の維持や企業価値向上に資することを強く意識しています。そのうえで、リスク管理を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「役職員の行動規準」および「リスクの管理方針」を通じて、社内全体にリスク管理重視の考え方・リスクカルチャーを浸透させています。

リスク管理態勢

当社では、想定されるリスクを信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク、およびシステムリスクに大別し、これらを管理対象としています。このうち信用リスクおよび市場リスクについては、リスクを定量的に把握し、経営体力に見合う適切なレベルにリスクをコントロールしながら収益の確保に努めています。一方、流動性リスク、オペレーショナルリスクおよびシステムリスクについては、リスクの特性に応じた適切な管理を実施することにより、リスク発生の未然防止に努めています。

レポーティングについては、信用リスクおよび市場リスクについてはリスク管理委員会で、流動性リスクについてはALM委員会での各審議を通じて、経営会議に報告されます。各委員会の担当役員は、定期的にリスクの状況やリスク管理高度化施策などを取締役会に報告しています。

リスク管理体制図



こうしたリスク管理態勢のもと、リスクアペタイト・フレームワークを活用して、当社のバランスシート拡大を支えるリスク管理態勢を次の記載のとおり整備しています。

（1）自己資本規制比率（自己資本の充実度）

当社はJSCCの清算・決済制度や日銀のオペレーションへの参加にあたり、金融商品取引法に準じた自己資本規制比率を算出・管理し、これを一定水準以上に維持することが求められています。具体的には、月次で当該比率を精緻に算出・管理するとともに、日々の市場変動に伴う自己資本への影響をモニタリングし、機動的に経営に報告しています。また、水準の維持が可能となるよう、業務区分別のリスク相当額に対し上限を設けるなどの管理も行っています。

そのほか、ストレステストによる自己資本へのインパクトを試算することで自己資本充実度の検証を行い、必要に応じてアクションプランを策定しています。ストレステストとしては、月次での取引先破綻などの信用ストレス、イールドカーブ変動や株価急落等の市場ストレスなど各個別ストレスシナリオに基づく定点チェックと、半期次での足元の金融環境を踏まえたシナリオに基づく包括的なストレステストの2種類を実施しています。

（2）統合リスク管理

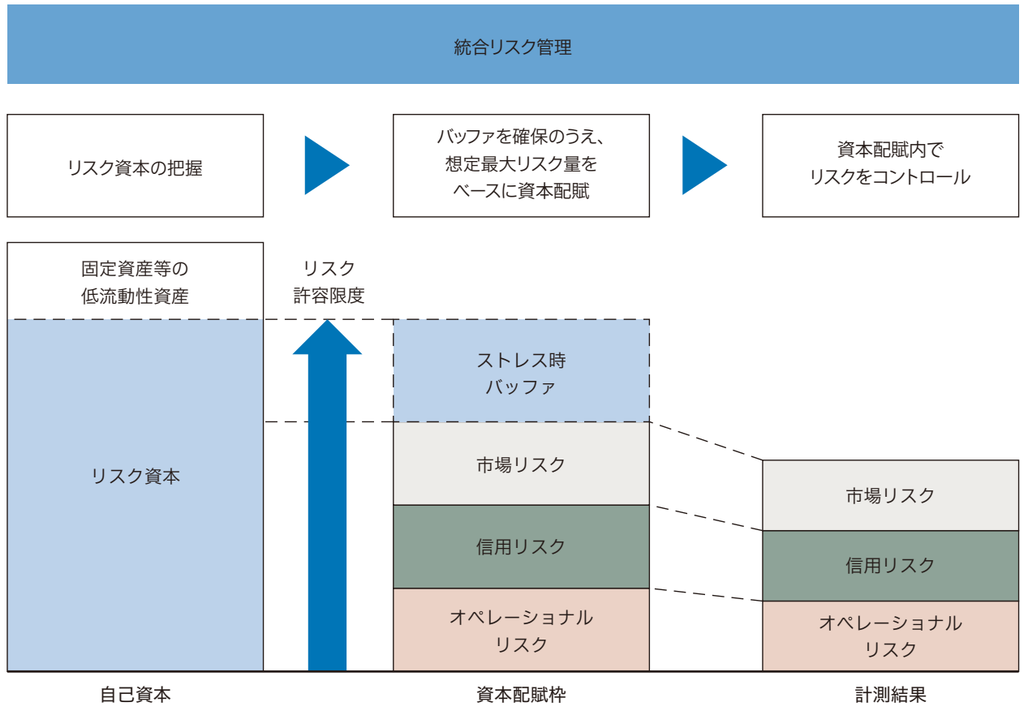
当社では、信用リスクおよび市場リスクの各リスクについては、VaR（バリュー・アット・リスク）※の手法、オペレーショナルリスクについては基礎的な手法により計量化し、算出したリスク量を配賦されたリスク資本の範囲内で管理する手法を導入しています。

リスク資本の配賦は、想定最大リスク量をベースとしてストレス時のリスクバッファを確保しつつ、各業務別に実施しています。

また、現在は算出したリスク量を用いて、業務区分別や取引別でのリスク・リターン分析を行うなど、統合リスク管理にとどまらず、RAFと連携させたさらなる高度化を図っています。

※VaR（Value at Risk）：保有資産が一定期間（保有期間）、一定確率（信頼水準）の下で被る可能性のある予想最大損失額のことで、過去のデータに基づき統計的手法により算出します。当社では、信頼水準99%、保有期間10日～1年を前提としてVaRを算出しています。

統合リスク管理



① 信用リスク管理

当社では、社内格付による取引先の評価を行うとともに、社内格付別のデフォルト率を用いて信用リスクの計量化および管理を実施しています。

与信管理面では、取引先・受入担保銘柄・貸付案件の審査を行うとともに、取引先別の取引限度額の設定・管理を行っています。個々の貸付業務については、受け入れ担保を日々値洗いすることでエクスポージャーの発生を抑制しています。また、貸付先が破綻した場合には担保有価証券の売却などにより迅速に債権を回収する態勢を整えているほか、各業務部門が所管する資産について厳密な自己査定を実施しています。

そのほか、大口与信管理として、業務横断での取引先別のストレス時エクスポージャーを日次で算出し、業務運営部署と共有しています。

② 市場リスク管理

当社では、保有している有価証券等の市場リスクを計量化（ヒストリカル法または分散共分散法）し、結果はフロント部門や経営層へも速やかに情報共有を行い、適切なリスク管理を実施しています。また、当社が採用している市場リスク計量化モデルの信頼性を検証するため、算出したVaRとポートフォリオを固定した仮想損益を比較するバックテスティングも行っています。

一方、投資損益に対しては、総合損益ベースでの損失枠を設定し、設定枠抵触の前段階までにアラームポイントを置くことで、状況に応じて早期にアクションプランを策定・実施する体制を整え、適切な投資損失管理を行っています。

③ 流動性リスク管理

当社では、流動性リスクを重要なリスクとして認識し、調達手段の多様化および調達期間の分散化を図りながら、業務の安定運営に必要な資金流動性の確保に努めています。

資金繰り管理面では、金融市場において一定のストレス事象が発生するとの想定のもとで流動性余力の最低維持額を設定し、資金繰り見通しの策定、調達可能額や高流動性資産保有状況の把握、大口資金の期日集中の確認などにより、流動性余力の状況をモニタリングするとともに、日々の資金繰り状況について経営陣に報告する体制を整備しています。さらに、資金調達環境にストレスが発生した際の資金流出などのリスクに対し流動性ストレステストを行い、資金不足に陥らないよう留意しています。

また、日証金信託銀行から資金繰り見通し等の報告を日次で受け、同社の流動性余力の把握をするなど、連結ベースでの流動性リスク管理を行っています。そのうえで、不測の事態に備え、即時に資金化が可能な国債を一定量保有するなどの流動性補完措置を講じています。

④ オペレーショナルリスク管理

当社では、各部がオペレーショナルリスクの管理を所管しており、オペレーショナルリスクの軽減を図るため、規程・マニュアル等の整備および研修等を通じて、職員に対して正確な事務取扱いを周知徹底しています。また、自主検査を定期的に実施することにより、事故の未然防止および事務処理体制の改善に努めています。

⑤ システムリスク管理

当社では、情報セキュリティ対策の基本方針として、情報セキュリティ管理方針を定め、システム企画部がシステムリスクの管理を所管し、各リスクに対し必要な施策を推進しています。情報システムについては、安定稼動に万全を期すべく、ネットワーク・機器類の二重化等によりシステム障害発生の未然防止に努め、システム開発・運用面では、これを安全かつ効率的に行うため、作業手順を明確化するとともに監視体制を整備しています。また、当社の保有する情報資産（情報および情報システム）の保護については、不正アクセスやサイバーセキュリティ対策を講じているほか、役職員が遵守すべき規程等を整備し、その取扱いを役職員に周知徹底しています。さらに、システム障害発生時の影響を最小限に抑え、速やかに復旧するため、各種対応マニュアルの整備、訓練の実施等の措置を講じています。

グループ会社の取組み

日証金信託銀行株式会社

純資産270億円　信託財産額49,422億円　従業員43名（2024年3月31日現在）

事業内容と事業方針

取締役社長　織立 敏博

日証金信託銀行は、日本版ビッグバンと呼ばれた金融制度改革の下、日証金グループが信託業務を通じて金融資本市場の発展に貢献することを目的として、1998年に日証金の100%出資により設立されました。創立以来、当社は投資サービスにかかる制度の整備・拡充と金融技術の高度化の下で年々多様化するニーズに対応し、金融商品取引業者を委託者とする保全信託をはじめとした管理型の信託銀行業務において当社固有のビジネスモデルを構築し、その深化・拡充に取り組んでまいりました。

中期経営計画の戦略と取組み

2023年度からスタートした第7次中期経営計画（2023年度～2025年度）において当社は、①管理型信託業務のさらなる拡充、②信託業務の補完を基本とする与信業務の運営、③適切なリスク管理の下での安定的な有価証券運用収益の稼得、④内部統制とガバナンス態勢の高度化およびその下で人的資本の充実とシステム開発を含む業務運営態勢の強化を主要な経営方針として取り組んでいます。

計画初年度にあたる2023年度は、株高等を背景に顧客分別金をはじめとする法定保全信託が堅調に推移したほか、様々な業態からのご相談が増えている法定外の個別対応案件にも取組み成果を上げました。また、機関投資家の資金運用の受け皿として広く利用されているABL（アセット・バック・ローン）信託の増加が続きました。この結果、2024年3月末における信託財産の当社受託額は4.9兆円（前年度末比+1.0兆円）と大幅に増加し、当社が受領する信託報酬は12年連続で最高額を更新しました。この間、銀行業務におきましても金融セクター向けを中心とする与信業務と市場リスクに配慮した有価証券の運用に努め、引き続き高い成果をあげました。

当社を取り巻く市場の動向を見ますと、金融資本市場の制度整備とDXをはじめとする技術革新の進展が相まったかたちで、引き続き新たなビジネス・ニーズが生じてきています。また、創業以来のビジネスの蓄積により市場における当社の認知度も高まっています。当社のビジネスは上記のようにニッチな側面も併せ持つ管理型の信託業務が中核となりますが、当社としてはこうした既存の業務をさらに強化するとともにその外延を着実に広げることで、今後とも当社の企業ビジョンを高度に実現し、企業価値を向上させるべく努めてまいります。

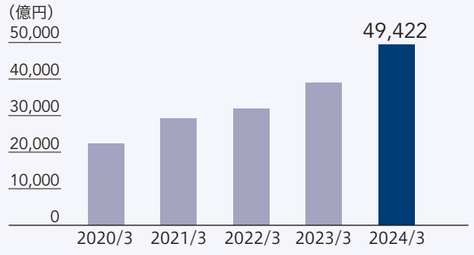
強みと機会

当社の強みは、①日証金グループの重要な一員としての中立性、②管理型信託業務における専門性と創業以来の経験・実績を踏まえた提案力と機動力、そして③きめ細かな事務対応力にあります。これらと関連するシステム面での施策も重要なポイントです。現行の第7次中期経営計画においては重要な基幹システムの更改に加え、周辺におけるRPA※の活用等を推進し、委託者へのサービス充実と安定的、効率的な業務運営態勢の構築に努めます。

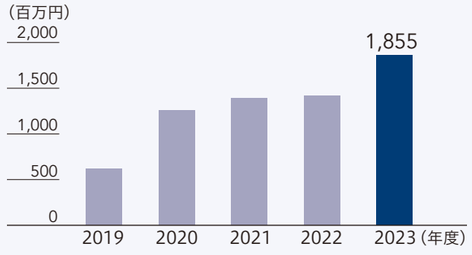
また、④親会社である日証金との連携も当社の強みです。これまでも営業、リスク管理、業務管理の各分野で連携を推進するとともに、計画的な人事交流により当社のみならずグループ全体の人的資本の充実にも努めてまいりました。引き続き双方の業務運営力と人的資本の充実につながるかたちでこうした連携の強化に努めてまいります。

※RPA（Robotic Process Automation）：ソフトウェアロボットによる定型業務の自動化

信託財産額



経常利益（日証金信託）



日本ビルディング株式会社

純資産69億円　従業員16名（2024年3月31日現在）

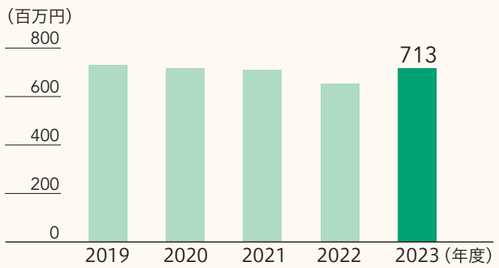
事業内容と事業方針

日本ビルディングは、日証金グループの不動産管理会社として、1958年に日証金100%出資により創業し、証券・金融業界をはじめ様々なお客さまに、良好で快適なオフィスや各種施設を提供することを使命としています。

日証金本社ビルの管理などグループ向け事業、日本橋茅場町を中心に保有するビルの賃貸事業を着実に推進するほか、日本橋・兜町エリアで進められている再開発などの事業環境の変化に対応しつつ、親会社である日証金と連携して一層のサービス向上に取り組んでいきます。

取締役社長　前田 和宏

経常利益



日本ビルディング3号館

人的資本形成に関する取組み

人材育成の強化とエンゲージメントの向上

担当役員メッセージ

社員一人ひとりの成長を支援することにより、企業活力と組織変革力を向上させる

人事部担当役員
執行役常務
佐藤 亘

当社は、免許業務である貸借取引業務を中心とした事業構成が長く続いてきたことから、業務を正確かつ安定的に遂行することを目的に、チームワークを強みとした業務運営を続けてきました。一方、加速する当社を取り巻く環境の変化に対応するためには、多様な社員がそれぞれの個性と強みを十分発揮し、意欲的・自発的に業務の掘り下げと業務変革に取り組み、経験と成果を積み重ねながら成長していくことができる職場環境を作り上げていくことが重要な経営課題であると考えています。第7次中期経営計画における新たな人材戦略は、こうした認識に基づき、企業価値創造の源である人材力の基盤を強化していくための方針（人的資本ポリシー）と施策（人材育成プログラム）を取りまとめたものです。

昨年度以降、人材力の基盤強化に向けて、タレントマネジメントシステムを導入し人的資本情報の一元化を実現した他、自律的な能力向上を主眼とした能力開発制度を強化・拡充いたしました。また、キャリア面談を通じて会社と社員共同のキャリアマネジメントを進めるなかで、当社の期待する人材像の育成に取り組んでいるところです。さらに今後具体化していく諸施策とその効果的な運用を通じて、社員一人ひとりの成長を継続的に支援したいと考えます。これにより、社員エンゲージメントの向上を図り、当社全体の「企業活力と組織変革力」の向上につなげてまいります。

人的資本ポリシーについて

人的資本ポリシーは、「ビジョン」、会社が育成強化を図りたい人材像を示した「期待する人材像」、「ビジョンに向けた取組み」で構成しており、採用、育成・キャリアパス、評価・報酬、環境整備の各方面で「ビジョンに向けた取組み」を順次具体化しています。

ビジョン

- 社員が持つ多様な価値観を尊重するとともに、多様な個人がそれぞれの個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう、機会の提供と支援環境の整備に努める。
- 社員が安心して業務に従事することができるよう、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- 社員エンゲージメントの向上を図ることにより、企業活力と組織変革力を向上させ、生産性を高める働き方を実現する。

期待する人材像

人材像	キャリア段階
多様な価値観を尊重し、他の社員と協働して企業価値の向上に取り組む人材	スタッフ・リーダー人材
繁雑な業務も正確かつ安定的に遂行し、インフラ機能を担う当社の信頼維持に貢献できる人材	
担当する業務をより深く、より広く理解することに努め、当該分野における専門性を高めつつ業務変革につなげていくことができる人材	マネージャー人材 スペシャリスト人材
一定分野の専門性を有し、その専門性を活かして社内をリードして貢献することができる人材	
自発的に高い目標を掲げ、その実現に向けて周囲も巻き込みながら主体的に取り組むことができる人材	経営人材 エキスパート人材
広い視野を持って経営戦略を主導的に担いうる人材	

ビジョンに向けた取組み

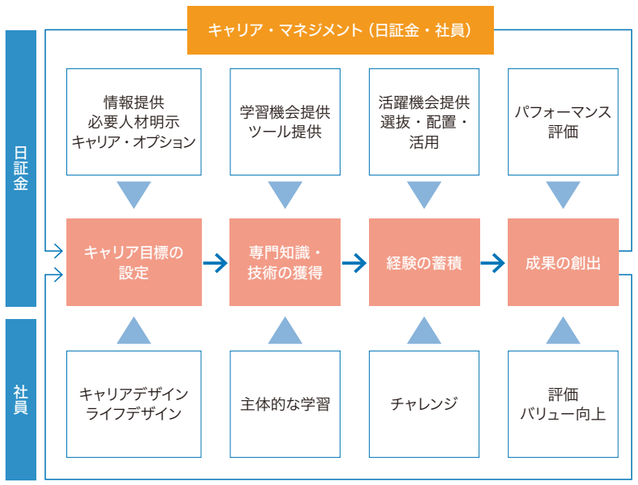
1. 採用	● 新卒採用に加え、経験者採用を積極的・継続的に行うことにより、多様性に富んだ人材を確保。
2. 育成・キャリアパス	● 社員が持つ個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう自律的なキャリア形成のための環境を整備。 ● 自律的なキャリア形成と挑戦を支援するため、研修制度の改正・新設なども含めた新たな人材育成プログラムを策定。 ● 多様性と専門性、主体性の強化を軸に経営戦略を主導的に担いうる人材層の強化。
3. 評価・報酬	● 能力伸長、業績発揮、期待する役割の充足度合いなどの社員の業務遂行上の貢献を適切に評価。 ● 業務変革や業務効率化、高い目標に向けての自発的な取組みなど、社員の業務への主体的な取組み姿勢や行動を評価。
4. 環境	● 育児・介護と仕事の両立を支援するための各種休暇制度の取得促進などにより、ワーク・ライフ・バランスを確保できる職場環境づくり。 ● テレワークの活用などにより多様な働き方が可能となる働きやすい職場環境づくりを推進。

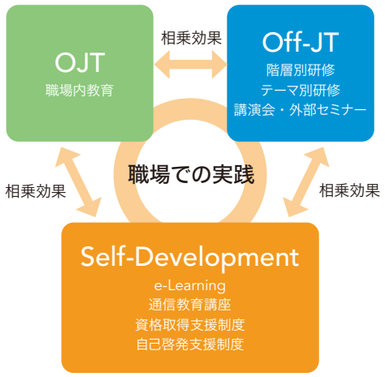
人材育成プログラムの実行

人的資本ポリシーの「ビジョンに向けた取組み」では、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成と自らの成長に向けた挑戦を支援するため、新たな人材育成プログラムを掲げています。以下の取組みなどを通じて、人材ポートフォリオの多様化を実現させ、人材力の基盤強化を目指しています。

- ITを活用した人材ポートフォリオの可視化
- キャリアオーナーシップに基礎を置いた中長期的・自律的なキャリアの形成支援
- ブレンディッドラーニングによる自己啓発（Self-Development）メニューの充実
- 社内トレーニー制度、メンター制度の導入
- 経営戦略を主導的に担う人材の育成（社長、社外取締役による研修）
- 社外経験、出向先の充実

人材育成プログラム





ダイバーシティ&インクルージョン

経験者採用者の活躍推進

持続的な成長と企業価値向上を目指し、今後のビジネス展開に応じて、多様化する金融サービスを供給できる人材、新規分野への進出に必要な人材、専門性を有する人材などについて、外国人を含めて幅広い業界から柔軟に採用を進めています。また、経験者採用者に対しては、専門分野のみならず当社の主要業務に関する知識習得の機会を設けるなど、その能力を職場で最大限に発揮できるようサポートしています。

これまでのキャリアを活かし、当社でのやりがいを実感

資金証券部
馬 蘭

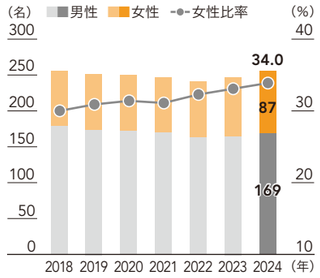
中国と日本の大手金融機関を経験し、2023年4月に経験者採用により当社に入社しました。現在、債券貸借取引のミドル・バック事務を担当しております。

長い歴史を持つ伝統的な日本企業である当社に初めての外国人として経験者採用していただきました。大変光栄なことですが、日本の商慣習や文化の違いに苦労するかもしれないという不安がなかったとは言えません。しかし、入社してみると何も不自由もなく、とても風通しがよく働きやすい職場でした。また、本人の意欲があれば、チャレンジの機会をたくさんいただけます。このような恵まれた環境の中で効率的なスキルアップを図り、当社の企業価値を高める一員として今後も活躍の場を広げていきたいと考えております。

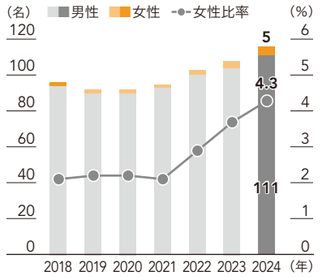
女性の活躍推進

女性社員の活躍を一層推進していくため、新卒採用における女性採用比率に目標値（40%以上を継続）を設定して採用活動を行い、近年は50%以上で推移しています。また、早期にリーダーとして活躍できるよう各種研修などのキャリア形成支援を実施するとともに、育児・介護などと仕事を両立しながら健全に活躍できる環境を提供し、社員が持つ能力や個性を活用していきます。こうした施策により、管理職の女性比率を高めていく方針です。

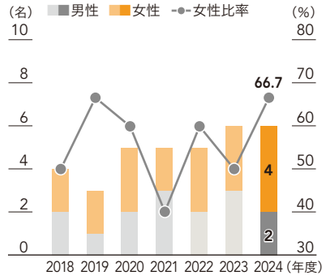
従業員数



管理職



新卒採用



仕事との両立支援

「ビジョンに向けた取組み」でも掲げているとおり、育児・介護をサポートするための様々な制度を設けるとともに、法令改正などに伴う制度変更の周知や個別相談への対応・体制を構築することで、育児・介護と仕事の両立を支援しており、特に育児に関しては、女性の育児休業取得率100%を継続しているほか、男性も67%まで向上したうえで、取得者の全員が職場に復帰しています。

今後も、育児・介護休業の取得を希望する社員については、個別面談により様々な悩みや不安、ニーズを把握したうえで、職場復帰を円滑にするためのプランを作成するなど柔軟に対応しつつ心理的安全性を確保することで、社員の誰もが休業を取りやすい職場や仕組みづくりに努めていきます。

育児・介護サポート制度

- 育児・介護休業制度
- 子の看護（育児）・介護休暇制度
- 短時間勤務制度
- 所定外労働の免除
- 出産支援休暇
- ベビーシッター利用費用の助成
- 育休復帰支援プランの作成および措置の実施
- 職場復帰・継続勤務支援
- 育児・介護にかかる社内制度に関するパンフレット配付・社内周知
- 子の出産に関わる男女社員に対し、関連小冊子の配付

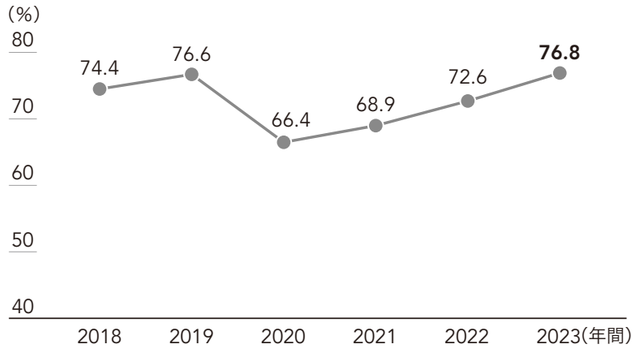
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
〈女性〉						
育児休暇取得者数（半日、時間単位）	10名	10名	8名	13名	12名	14名
育児休業取得者数	3名	6名	8名	6名	5名	4名
育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育児休業復帰率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
短時間勤務者数（育児）	10名	9名	10名	13名	13名	13名
〈男性〉						
育児休暇取得者数（半日、時間単位）	14名	15名	11名	12名	13名	15名
育児休業取得者数	0	0	0	0	1名	4名
育児休業取得率（取得者数／配偶者が出産した社員数）	0%	0%	0%	0%	33%	67%
育児休業復帰率	—	—	—	—	100%	100%
特別休暇（出産支援休暇）取得者数	7名	10名	6名	7名	3名	5名

ワーク・ライフ・バランスの推進

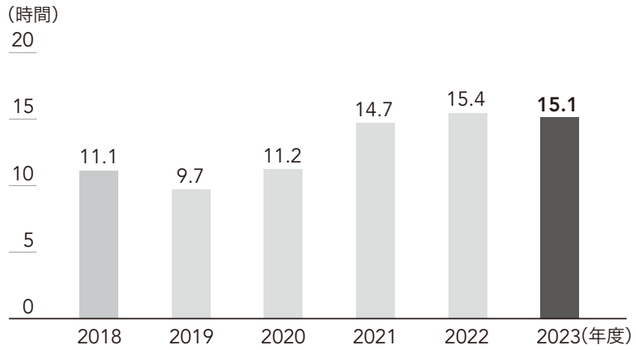
テレワークの活用等により、時間と場所にとらわれない効率的かつ多様な働き方を実現し、働きやすい職場環境づくりを推進していきます。テレワークはすべての従業員が利用することができ、アフターコロナにおいても平均実施率は50%程度で推移しています。

そのほか、有給休暇取得率、時間外労働時間などを重要な指標と位置づけ、時間外労働の削減、適切な頻度・期間での休暇取得を推奨しています。また、従業員の業務に対する心理的な負担や職場環境によるストレスなど勤務状況の変化に注意し、問題を抱えている従業員を早期に発見・フォローしていくことで、状況の改善を支援しています。

有給休暇取得率



時間外労働時間



従業員座談会

社員が語る日本証券金融の充実した人材育成プログラムと働きやすい職場環境

人事部 池田 雄紀

リスク管理部 一瀬 奈美

金融証券営業部 小林 洋介

貸借取引部 市場 千賀

■企業風土について

池田　私は2010年に入社し、2019年から人事部に所属しています。当社は社員が250人ほどの組織なので、採用活動の場では「顔と名前が一致する職場」と紹介しています。数年も働けば、どの部署にどのような人がいるかがわかり、人事異動があっても顔見知りが必ずいて、そうした点も働きやすさにつながっていると思いますが、皆さんいかがでしょうか。

市場　私は2018年に入社しましたが、入社前の採用説明会の場でも社員同士の距離が近く仲が良いことをすでに感じとれました。その印象は6年経った今も変わらず、世代の垣根を越えて幅広い年代が気さくに交流しています。

小林　私は2008年に入社して16年ほど経ちますが、少人数の会社で他の部署でも知っている人は多く、若手とも先輩とも気軽にコミュニケーションがとれることが当社のアットホームな雰囲気をつくっていると思います。

一瀬　他部署や世代の違う人にも気兼ねなく相談したり、案件をお願いしたりすることができ、そうした風土により、何か取組みを始める時の動き出しが早いと感じます。また、若手のうちから裁量を与えられる文化があります。以前、資金証券部で債券貸借取引の仲介業務を担当していた際、新しい取引先とのスキームの検討段階から実際の取引成約までを任された経験があります。取引先のニーズの把握、国内外の関係者とのディスカッションや条件交渉、契約書やスキームの考察、社内関連部署との連携・調整などを経て、取引を成約できたことが印象に残っています。

市場　私は入社して最初の配属が資金証券部でした。当時、社歴の長い先輩の方にサポートしていただきながら、資金繰り業務を担当していました。新人でありながら、資金調達で日々、何百億円、何千億円といった金額が動く金融の世界を肌で感じられたことは貴重な経験になりました。一瀬さんと同様、当社には若いうちから任せてもらえる土壌があると思います。

小林　私は入社して10年目頃、当社が株式のデリバティブ関係の取引を本格的に開始するにあたり、業法的に問題がないかということの確認に始まり、社内規程の整備、システムの構築、リスクへの対応など様々な観点についてゼロから検討を進め、最終的に取引を実施できたことは大きな学びとなりましたし、やりがいを感じました。

■人材育成プログラムについて

池田　当社は2023年に「人的資本ポリシー」を策定しました。本ポリシーでは6つの期待する人材像を挙げており、能力やバックグラウンドが異なる多様な人材がそれぞれの持ち場で活躍することを期待しています。社員の要望を汲みながら、個々人に合わせた成長を支援するための人材育成プログラムの充実を図っています。

一瀬　当社には業務に必要なスキルを学ぶための幅広いプログラムが用意されていると感じます。また、そのプログラムを実際に多くの社員が活用している点も、自分のモチベーションになっています。私は、資金証券部に在籍していた時はオンライン英会話を受講し、2024年にリスク管理部に異動してからは、担当しているリスク管理業務に必要な知識や実務を学べる専門スクールに通っています。

小林　私も英会話スクールに1年間通っていました。また、パソコンスクールでVBAを学びましたが、業務でとても役立っています。手を挙げればすぐに学べることは、本当に素晴らしい環境だと思います。社員に裁量が与えられ、知識・スキル面で足りないと思ったことはすぐに学べるので、主体的に仕事に取り組むことができます。私は現在、管理職になり、マネジメントや人事評価に関する管理職向けの研修を多く受けていますが、部下と接するにあたって非常に参考になっています。今後はコーチングについても学びたいと思っています。

市場　英会話のプログラムは、オンラインと通学を選択できるだけでなく、個々の都合に合わせて取り組めるよう、学ぶペースも自由に選べるようになっています。私はこれまで個人的にオンライン英会話を習っていましたが、会社のプログラムが非常に充実しているので今後活用したいと思っています。貸借取引制度は日本独自のものですが、海外の方に英語で説明する機会も増えており、このようなプログラムが非常にありがたいです。

■ワーク・ライフ・バランスの確保、職場環境について

池田　研修など様々な能力開発の機会に参加したくても、ライフステージによっては仕事と家庭の両立だけで手一杯という社員も多くいます。そこで、年代やライフステージにかかわらず、それぞれが参加したいタイミングでいつでも研修に参加できるように制度設計しています。また、仕事と家庭を両立しやすくするために、例えば育児や家族の介護をサポートする施策を考えています。私自身も昨年、育児休業（以下、育休）を取得しましたが、当社では男性社員も数多く育休を取得するようになり、仕事と育児の両立に関する情報交換も活発になってきました。

小林　私は近いうちに子どもが生まれる予定で、育休を取得するつもりです。近年、育休を取得する男性は増えてきていますが、育児や家事の負担が女性に偏っている状況はまだまだ変わっていないので、自分が仕事と育児の両立を実践し、これから子育てを考えている後輩の良いロールモデルになれればと思っています。また、当社はテレワークが利用できるので、限られた時間で最大限に成果を出す効率性を考えるようになりました。その結果、意識的に子どもと過ごす時間がつくれ、保育園の送迎もできて、とても助かっています。仕事においてはチャットや通話により支障なくコミュニケーションがとれており、通勤の疲れもないことから、生産性は上がっていると感じます。

一瀬　そうですね。台風などにより電車が止まった時も、テレワークで問題なく仕事を進めることができます。育休や子の看護休暇、介護休暇は多くの社員が取得していますし、自分で決めた働き方ができて、働きやすいと感じます。

市場　確かに当社は、育児や介護に限らず、急用ができた際にも柔軟にテレワークを活用している印象がありますね。現在、私は2名体制で業務にあたっていますが、普段から同僚と情報共有ができていますので、急にテレワークを行う際も安心して仕事に取り組むことができます。

■今後の発展、自身の取組みについて

一瀬　これからも、社員一人ひとりが仕事内容や職場環境、評価制度などに納得感を持ち、自分がやりたいことに前向きに取り組める会社であってほしいと思います。私は現在、リスク管理部でリスク管理の高度化に取り組んでいますが、営業部門に長くいた経験や視点を活かし、積極的に提案していきたいと考えています。

市場　私は、貸借取引制度の運営に携わる中で公平性・公正性をより強く意識するようになりました。当社は日本で唯一の証券金融会社として公的な側面もありますので、日々の仕事においても中長期的な視点で、当社そして株式市場全体の発展に資するよう、これからも心がけていきたいと思います。

小林　当社はこれまでは貸借取引業務が中心でしたが、現在はそれに加えて、セキュリティ・ファイナンス業務が非常に伸びています。海外のお客さまとの取引も増え、ビジネスチャンスが拡大していることや、若手でも裁量を持って仕事に取り組めることから、より魅力的な会社になっています。人事部でキャリアプランを考える機会を設けていますが、私も自主的に部下と個別のミーティングを行い、歩んでいきたいキャリアについて話を聞き、社員がそれぞれやりがいを持って働ける会社であってほしいと思っています。

池田　私たちが証券・金融市場から一層求められる存在となるためには、会社のミッションと、社員一人ひとりのミッションが紐づくようにすることが重要だと考えています。ミッションを達成するために必要なスキルを磨けるように社員を支援し、安心して働いてもらえる環境を整えることで、組織としてもさらなる成長を実現できるように取り組んでいきたいと思います。