

社外取締役メッセージ

企業価値の向上に向けて コーポレートガバナンスのさらなる 充実・強化に取り組みます

社外取締役 取締役会議長 指名委員会委員長 報酬委員会委員長
小幡 尚孝



社外取締役・取締役会議長として 果たしていく役割

私は、当社が指名委員会等設置会社に移行した2019年に社外取締役に就任し、これまで3年にわたって取締役会議長と指名委員会、報酬委員会の委員長を務めてきました。指名委員会等設置会社は、経営の監督と執行を明確に分離する機関設計となっていますので、取締役会の役割は中長期的な経営の基本方針を決定し、その方針のもと、執行役の業務執行が適切に行われているかについて監督することにあります。

当社の取締役会をいわゆる「モニタリング・ボード」としていかに実効的に機能させていくか、議長として常に意識して運営にあたってきましたが、社外取締役を中心とする取締役会メンバーの多様な知見にも支えられ、今では取締役会における議論の深まりや広がりを感じています。

私たち社外取締役は、社長をはじめとする執行役の業務執行を監督していくうえで、時に厳しく意見し、時にチャレンジを後押ししていく役割を担っていると考えています。

社外取締役は客観的な立場から外部の視点で活動することが求められていますので、私自身それを心がけるとともに、「公共的役割を強く認識して証券市場の発展に貢献する」という日証金の企業理念を常に念頭に置いて、経営の重要事項に関する審議や業務執行の監督に取り組んできました。

2022年度は、2021年に策定した中期的な経営方針のもと「次期中期経営計画の審議・決定」が取締役会における活動の中心となりますので、引き続き議長として取締役会の議論を牽引していきたいと考えています。

取締役会の実効性向上に向けて

指名委員会等設置会社に移行して3年が経過しました

が、この間「モニタリング・ボード」として取締役会の実効性を高めていくために、取締役会事務局と連携して、当社業務知識に関するトレーニングの充実、社外取締役間の情報共有のための会合や社外取締役と各部門長との意見交換の場を定期的に設けるなど、取締役会で活発な議論が行われるような環境づくりに努めてきました。

社外取締役がお互いの知見や専門性を理解し、業務執行側の問題意識を共有することで、取締役会において率直に意見を交わし、議論を深めることができていると考えています。また、そのような充実した議論を行うためには、その土台となる取締役への情報・サポートの提供が不可欠ですが、取締役会の事務局を担う専担部署としてコーポレートガバナンス統括室が設置され、取締役会へのサポートも充実したものになってきていると感じています。

こうした取締役会の実効性については、毎年度評価を実施し、取締役会の運営に関する課題を洗い出して、取締役会事務局との連携により改善に取り組んできました。幸いにも、取締役の皆さんからは社外取締役間の意見交換機会の拡充など、さまざまな課題について率直で前向きな提言を数多くいただくことができています。

企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスの 充実・強化

2021年度は、コーポレートガバナンス・コードの改訂や東京証券取引所における市場区分の見直しなど当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえ、2021年11月に「中期的な経営方針」を策定しました。

コーポレートガバナンス・コードでは、①取締役会の機能発揮、②中核人材の多様性確保、③サステナビリティをめぐる課題への対応などが新たに求められました。

当社では、取締役会のさらなる機能発揮に向けて、2022年に従来のメンバーとは異なるバックグラウンドや専門性を有する2名の社外取締役を新たに迎え、取締役会のスキルの複層化を図りました。また、中核人材の多様性

確保やサステナビリティをめぐる課題については、多様性確保に向けた人材育成方針のもとで女性人材の採用や中途採用者の登用を進めているほか、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく気候変動情報の開示を行うなど、ESGを意識した経営戦略の立案やガバナンス体制の整備に向けて着実に取り組んでいます。

こうした上場企業に求められているガバナンスの諸課題にスピード感を持って取り組むことで、中期的な経営方針において掲げている経営目標の達成および目指す企業としての将来像の実現に向けて、社外取締役の立場から貢献できるよう全力を尽くしていきます。

指名委員会の委員長として

指名委員会は、取締役候補者の決定、代表執行役社長の後継者計画、執行役・執行役員候補者の決定、これら経営陣の選解任に関する方針等の検討を行っています。2021年度は取締役会の構成等の考え方と執行役の選任に関する考え方について、議論しました。

まず、取締役会の構成等については、当社は2019年の指名委員会等設置会社移行以来、社外取締役3名を含む取締役5名の体制で進めてきました。この体制のもと、取締役会では経営方針の策定や業務執行の監督を適切に行っていると考えており、取締役会の実効性評価においても実効性は確保されているとの評価を受けています。もっとも、当社内外の環境を見ると、前述のコーポレートガバナンス・コードの改訂や東京証券取引所の新市場区分への移行のほか、デジタル化、国際化の一層の進展といった変化が顕著です。さらに、当社においては、中期的な経営方針のもとでの次期中期経営計画の策定・実行という局面を迎えています。そこで、取締役会の構成等について一段の機能強化を図る観点から検討を行いました。その結果、現状でも取締役会は必要なスキルを持った取締役で構成されており、実効性をもって執行についての監督機能を果たしていますが、環境変化などを踏まえてスキルの複層化を図ること、監督と執行の人数面でのバランスや年齢構成・ジェンダーの多様化も重要であるとの結論に至り、2022年6月開催の株主総会において、新たに2名の社外取締役を加えることとしました。

新たな取締役候補の決定にあたっては、まず指名委員会においてスキルマトリックスを確認し、ロングリストを議論のうえ、絞り込みを行って各候補者と面談し、これまでの経験や社外取締役としての課題認識などについて質疑応答を行いました。面談の結果を踏まえ、当社の取締役として十分な貢献が期待できると評価して、候補者を決定しました。

また、執行役についても、中期経営計画の推進のための執行体制の構築の観点から、選任の考え方を包括的に検証しました。当社は従前から、証券金融業務の公共的な役

割やその特殊性を踏まえ、「公共的役割を十分認識して業務執行を遂行することができる者」や「証券・金融市場全般について広範な知見を有している者」などを資質として整理していましたが、新たに「国際性」「経営管理やリスク管理に関する高度な知識・経験」「財務・会計に関する高度な知識・経験」を有することを資質として明確化することとしました。

このように整理したうえで、具体的な執行役候補の選任にあたっては、内部出身者、公共部門出身者、証券・金融界出身者からなるロングリストをもとに、求められる資質を有する者を人物本位で選任していますが、そのプロセスにおいて私たち指名委員会の委員は、取締役会やその事前説明の際における議論を通じ、各執行役の資質や人柄について理解を深めています。また、役員以外の幹部級職員とも業務説明などさまざまな機会を通じてコミュニケーションをとっており、各人の能力などの把握に努めています。このように、指名委員会では委員会の内外において、候補者選任に向けた情報の収集に努めています。また、こうした資質を有する執行役の中で、そのリーダーとして経営を担う代表執行役社長については、執行を統括して企業価値を向上させることができ、公共的役割を担う企業の代表者として高い倫理観などの資質を求めることを要件としています。そのうえで、候補者等と日頃から面談やディスカッションの機会を設けて、判断材料を収集しつつイメージをつくっています。

報酬委員会の委員長として

報酬委員会では、取締役、執行役等の報酬の決定、役員報酬に関する方針等の決定を行っています。役員報酬体系においては、執行役報酬の業績連動性を高めるように努めており、執行役の賞与を中期経営計画の経営目標の進捗・達成度合いを反映させる形に改めました。2021年度は、改正後の初年度として適切な運営に努めました。今後は、中期的な経営方針で定めた経営目標の実現に向けた新たな中期経営計画を踏まえ、役員報酬の見直しについて検討していきます。また昨今、企業としてサステナビリティ課題への積極的な取り組みが期待されており、役員報酬にもそうした取り組みの成果を反映させる動きも出ています。報酬委員会では、そういった観点からも役員報酬の在り方について議論していきたいと考えています。

取締役会における今後の取組方針

今後、当社では中期的な経営方針の実現に向けて、一段の経営努力を行っていく局面に入りますが、取締役会としては、中期経営計画の決定、進捗状況のモニタリングを踏まえた適切な監督をさまざまなバックグラウンドを備えた取締役の自由闊達な議論を通じて適切に行い、会社の発展に貢献していきたいと考えています。

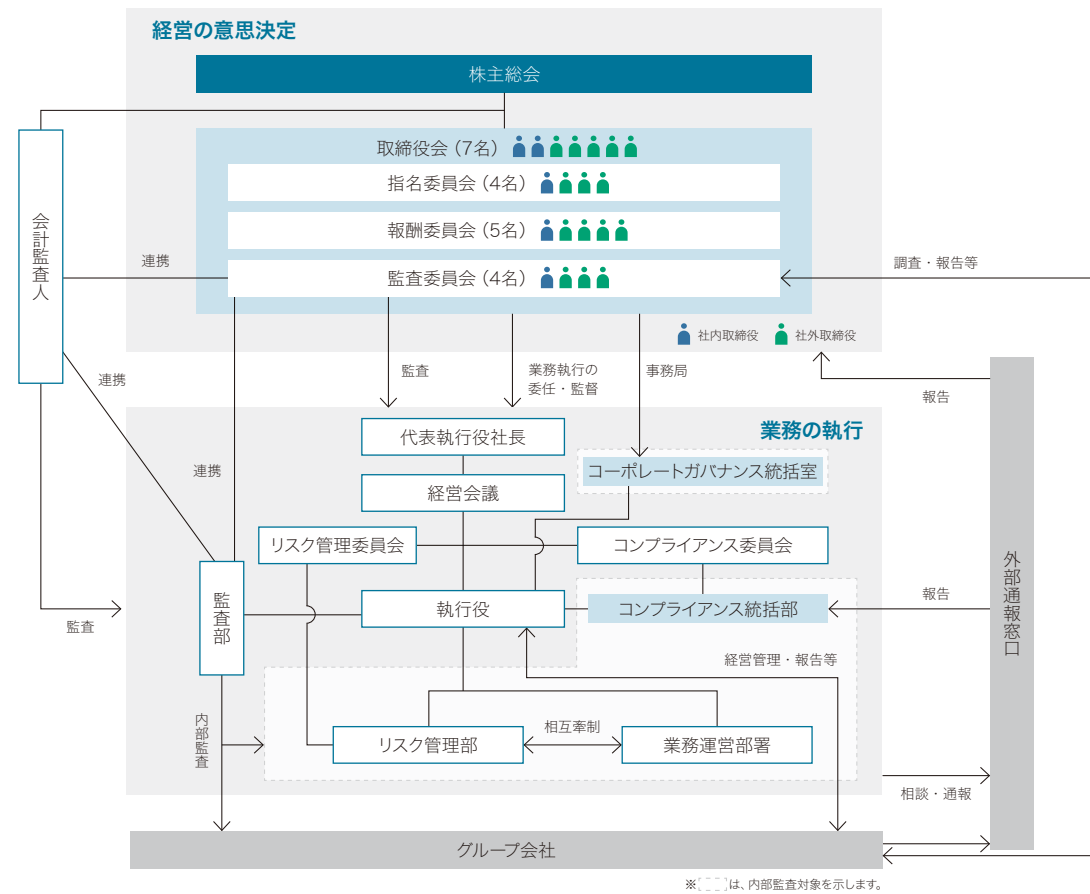
コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、証券金融の専門機関として、常にその公共的役割を強く認識するとともに、証券界、金融界の多様なニーズに積極的に応え、証券市場の参加者、利用者の長期的な利益向上を図ることで、証券市場の発展に貢献することを使命とし、健全な業務運営を通じて揺るぎない社会的信頼を確立することを目指します。

こうした企業理念のもと、当社は会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社を採用し、監督と執行の分離を明確にし、経営の健全性確保について社外取締役を中心とした監督強化を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行の実現に努めています。

コーポレートガバナンス体制



取締役会の概要・取組状況

当社は、指名委員会等設置会社として、監督と執行の分離により取締役会の監督機能を強化し、業務執行の決定（法令や定款に定める事項など取締役会による決議事項を除く。）は、原則として執行役に委任することにより、当社をめぐる環境の変化に素早く対応できるよう実効的・効率的なガバナンス体制を構築しています。取締役会では、経営の基本的な方針等を決定するとともに、執行役による業務執行の監督を担っています。具体的には、取締役会議長および三委員会の委員長をすべて社外取締役とする体制のもと、中期経営計画などの策定にあたってはさまざまな角度からの検討と議論を積み重ねています。また、業務執行の適切な監督のため、報告内容の見直しや業務説明会の実施など取締役への情報提供の充実にも努めています。

取締役会の構成

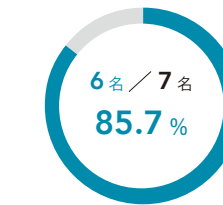
取締役会は、スキルマトリックスを策定し、これに基づき専門知識や経験等の異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を定款の定める範囲において確保しています。また、独立性を有した社外取締役を複数選任し、経営等にかかる豊富な経験や専門的な知識に基づく議論を通じて、当社業務運営の適正性を確保しつつ外部からの客観的・中立的な経営監督機能を発揮できる構成としています。

取締役会は、現在7名（うち社外取締役5名）で構成されており、取締役会議長は社外取締役が務めています。2022年6月開催の株主総会において、コーポレートガバナンス・コードの改訂や東京証券取引所における新市場区分への移行、国際化・DX化等の一層の進展等の環境変化などを踏まえたスキルの複層化、監督と執行の人数面でのバランスや年齢構成・ジェンダーの多様化などを勘案し、社外取締役を3名から5名に増員しました。

取締役会の概要（2022年6月23日現在）

組織形態	指名委員会等設置会社
取締役会の議長	社外取締役
定款上の取締役の員数	8名以内
取締役の員数	7名
社外取締役の員数（うち独立役員）	5名（5名）

非業務執行取締役



独立社外取締役



2021年度の取り組み

2021年度は、コーポレートガバナンス・コードの改訂や東京証券取引所における市場区分の見直しなど当社を取り巻く環境変化を踏まえ、目指す企業としての将来像、中期的な経営目標、経営目標の実現に向けた戦略、株主還元などについてあらためて議論し、「中期的な経営方針」として、2021年11月に公表しました。特に、経営目標については、ROEを指標とすることとし、当社の株主資本コストを推計して「4%台半ば」との認識に至ったことから、これを上回る5%をROE目標として設定し、2025年度までに着実に実現していくこととしました。また、当社グループの業務の基本的な性格とコーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、事業ポートフォリオの基本方針について審議し、これを公表しました。

このほか、コーポレートガバナンス面の取り組みとして、取締役会の役割をさらに充実させる観点から、取締役会の構成等や執行役に求める資質等についてもあらためて取締役会において審議・検討を行ったほか、取締役会の事務局機能の強化のため、「コーポレートガバナンス統括室」を設置しました。

サステナビリティ推進、ESGに関する取り組みについては「当社グループは、証券市場のインフラとして貸借取引業務をはじめとするさまざまなサービスを提供し、証

券・金融市場の流動性向上と参加者の利便性向上に取り組んでおり、こうした活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けて、同様の取り組みを行う市場参加者への支援も含め、その一翼を担うことを目指す。」との基本方針を明確にしました。

2021年度の主な議題

- コーポレートガバナンス関連**
 - 「中期的な経営方針」の策定
 - 事業ポートフォリオに関する考え方の策定
 - サステナビリティ課題に関する検討（基本的な考え方の策定、マテリアリティの特定など）
 - TCFD提言に基づく気候関連財務情報の開示
 - 取締役会の構成等・執行役の選任に関する考え方の策定
 - 東京証券取引所新市場区分に関する対応の検討（プライム市場への移行）
 - 取締役会の実効性評価
- リスク管理関連**
 - リスクアパタイト指標・リスク管理の状況
 - 内部監査の実施状況
- 資本・財務政策関連**
 - 株主還元方針の検討
 - 政策保有株式に関する評価
 - 投資家との対話状況
- 中期経営計画関連**
 - 中期経営計画の進捗状況

コーポレートガバナンス

各委員会の概要・取組状況

指名委員会

指名委員会は、取締役会が経営方針の決定や執行に対する監督を十分に行えるよう、スキルマトリックスをはじめとして取締役会の構成、取締役候補の決定、サクセッションプランの検討、執行役・執行役員に求められる資質、その選解任に関する方針や具体的候補者の決定など、当社の経営陣（取締役、執行役および執行役員）の選解任に関する事項全般について審議・決定しています。現在、取

締役4名（うち社外取締役3名）で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

2021年度の主な議題

- ・取締役のスキルマトリックス、取締役会の構成等に関する考え方に関する検討・審議
- ・執行役の選任に関する考え方等に関する検討・審議
- ・2022年度取締役候補者、執行役および執行役員候補者の選任

報酬委員会

報酬委員会は、中期的な経営方針やこれを受けた経営計画の着実な実施に向け、これと整合的な報酬体系の在り方、経営陣（取締役、執行役および執行役員）の個人別の報酬額の決定およびその決定に関する方針の決定など、経営陣の報酬に関する事項全般について審議・決定して

います。現在、取締役5名（うち社外取締役4名）で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

2021年度の主な議題

- ・取締役・執行役の2021年度個人別報酬額の決定
- ・「中期的な経営方針」の策定を受けた今後の役員報酬の在り方について

監査委員会

監査委員会は、取締役および執行役の職務執行の監査、監査報告の作成等のほか、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の内容について審議・決定しています。現在、取締役4名（うち社外取締役3名）で構成され、委員

長は社外取締役が務めています。

2021年度の主な議題

- ・業務運営状況、リスク管理態勢、コンプライアンス態勢、内部監査態勢
- ・会計監査人からの報告（監査計画、監査上の主要な検討事項等）

取締役の専門性（スキルマトリックス）、取締役会等への出席状況

氏名	社外/ 社内	取締役の専門性							2021年度出席状況			
		企業 経営	金融 証券 経済	国際性	法務 コンプラ イアンス	財務 会計	内部統制 リスク マネジメント	ESG	取締 役会	指名 委員会	報酬 委員会	監査 委員会
小幡 尚孝	社外	●	●	●			●	●	◎ 100% 11/11回	◎ 100% 8/8回	◎ 100% 5/5回	—
杉野 翔子	社外				●		●	●	◎ 100% 11/11回	◎ 100% 8/8回	◎ 100% 5/5回	◎ 100% 11/11回
飯村 修也	社外		●		●	●	●		◎ 100% 11/11回	—	—	◎ 100% 11/11回
二子石 謙輔	社外	●	●			●	●	●	—	○*1	○*1	—
山川 隆義	社外	●	●	●		●	●	●	—	—	○*1	○*1
榑田 誠希 (代表執行役社長)	社内	●	●	●			●	●	◎ 100% 11/11回	◎ 100% 8/8回	◎ 100% 5/5回	—
朝倉 洋	社内		●			●			◎ 100% 9/9回*2	—	—	◎ 100% 9/9回*2

※ ◎は議長または委員長を、○は委員を示します。 *1 2022年6月就任 *2 2021年6月就任

取締役会の実効性評価

2021年度の実効性について、取締役会の構成、運営、取締役への支援体制、取締役自身の取り組み等に加え、法定の指名、報酬および監査の三委員会についても評価の対象とし、各取締役による評価をもとに、取締役会として分析・評価を行いました。

分析・評価にあたっては、全取締役を対象としたアンケートを実施しました。アンケートの内容については外部機関の助言を得ており、回答は原則として、当該外部機関に対して直接行う方法をとっています。また、取締役会における分析・評価は、当該外部機関の集計結果の報告およびアンケートに先立って開催した社外取締役等との意見交換会における議論を踏まえて行っています。

(1) 全般的な評価

アンケートの回答等から、取締役会の構成、運営、支援体制等について、いずれも適切であることを確認しました。また、委員会の運営についても適切であることを確認しました。

これらを踏まえ、当社取締役会の実効性は確保できていると評価しました。

(2) 2021年度の課題への取り組み

2020年度の評価において、取締役会における議論のさらなる充実を図る観点から、取締役間の意見交換の機会を増やすべきとの意見を受けました。また、取締役会および委員会のサポートをより強化し、取締役会・委員会の実効性向上に取り組むことを課題と認識しました。

これらを受け、2021年度は社外取締役の意見交換会の機会を複数回設けたほか、コーポレートガバナンス統括室を設置し、専任の事務局として、取締役に対し、コーポレートガバナンスや当社の業務執行に関する適切な情報提供など、取締役会・委員会のサポートの強化に努めました。これらの取り組みについて適切であるとの評価を受けています。

(3) 2022年度における課題

当社取締役会の実効性は確保できていると評価していますが、今年度から取締役を増員したことも踏まえ、引き続き、情報提供・トレーニングの充実、事務局機能の向上などにより、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組んでいきます。

2022年度は、2021年11月に公表した「中期的な経営方針」の実現に向けた、次期中期経営計画の検討が取締役会の中心となります。そのため、議論の前提となる現行中期経営計画の進捗についての適切な把握、当社内外の動向についての的確な情報提供等により議論の充実に取り組んでいきます。また、次期中期経営計画の策定に関連し、指名、報酬についての各種検討もあわせて進めることとなるため、委員会の実効性のさらなる向上についても取り組んでいきます。

当社はこれらの課題に取り組む、取締役会の実効性のさらなる向上に努めていきます。

取締役の構成・執行役の選任に関する考え方

取締役会の構成等

当社を取り巻く証券・金融市場の情勢は、国際化、デジタル化などの進展、新型コロナウイルス感染症の長期化などにより大きく変化しています。また、コーポレートガバナンス・コードの改訂や東京証券取引所プライム市場への移行により、一段と高度なガバナンス体制の構築が求められており、上場企業としてさらなる収益力の強化やサステナビリティなどの新たな課題への取り組みが求められています。

このような当社内外の状況を踏まえつつ、経営の基本方針を決定するとともに監督機能を担う取締役会の役割をさらに充実させる観点から、取締役会の構成などについてあらためて指名委員会および取締役会において審議・検討を行い、次の結論を得ました。

- 2021年度末現在の当社の取締役会は、必要なスキルを有した取締役によって構成されており、実効性を持って執行に対する監督機能を果たしています。
- 近年、セキュリティ・ファイナンス業務を中心に着実に成長し業務の多様化・高度化が進んでいること、国際化やDX化の一層の進展などの環境変化に対応していく必要があること、多様なバックグラウンドを持ったメンバーにより多面的な検討を行える体制が望ましいことから、取締役のスキルの複層化を図ることが適切と考えられます。

コーポレートガバナンス

- 監督と執行の人数面でのバランスをとっていくことや、年齢構成・ジェンダーの多様化も重要と考えられます。
- これらを踏まえ、2022年6月開催の株主総会において、取締役を2名増員しました。
- スピーディな意思決定を可能とする観点および当社の規模を勘案し、スキルマトリックスを踏まえて取締役の員数の上限を実人員対比で一定の余裕を持たせつつ見直しました。

執行役に求められる資質

貸借取引をはじめとする証券金融業務の公共的な役割やその特殊性を踏まえ、一般に求められるコーポレートガバナンス、法務、ファイナンスなどに関する知識やリーダーシップなどのほかに、次に掲げるような資質のある者らで構成されるべきであると考えています。

- 公共的役割を十分認識して業務執行を遂行することができる者
- 証券・金融市場全般について広範な知見を有している者
- 金融商品取引法をはじめとした各種法令に関して精通している者
- 専門性の高い当社の業務に携わり、知識・経験を有している者
- 当社業務の推進にあたり必要とされる国際性を有している者
- 経営管理やリスク管理に関する高度な知識・経験を有している者
- 財務・会計に関する高度な知識・経験を有している者
- 当社を取り巻く証券・金融界のさまざまな環境変化に対し、柔軟に対応できる者

役員報酬制度について

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

方針の内容および決定方法

当社役員の報酬等は、企業理念および経営方針に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、取締役および執行役の役割、期待される機能にあわせた体系・水準としています。具体的には、報酬委員会が決定した次の方針に基づき、報酬委員会において個人別の報酬等を決定します。

取締役

- 取締役は、監督機能の発揮の観点から、定額の月額報酬（基本報酬）のみとし、業績連動の報酬等は支給しません。
- 個々の取締役の報酬は、常勤・非常勤の別や議長選任など、取締役としての職責に応じて決定します。
- 執行役を兼務する取締役については、取締役としての報酬は支給しません。

執行役

- 執行役の報酬は、当社の業績および株式価値との連動性を高める観点から、定額の月額報酬（基本報酬）ならびに業績連動の役員賞与および株式報酬とします。
- 定額の月額報酬（基本報酬）は、各執行役の役位に応じて決定します。
- 役員賞与については、経営責任を明確にする観点から、事業年度終了後、中期経営計画における経営目標の達成状況および毎期の業績に連動して決定し、決定後3カ月以内に支給します。
- 株式報酬については、株式給付信託の仕組みを用いて、中長期的な業績に連動して決定したポイントを付与し、退任時にポイント数に応じた当社株式を交付します。

役員報酬制度の概要

		支給割合	報酬変動の有無	支給基準						
基本報酬		65%	固定	役員	会長	社長	副社長	専務	常務	
業績連動報酬	賞与	20%	短期的な業績に連動	役位に応じた基礎算定額		業績連動係数		基礎収支額* (対前年度増減比率) 貸借銘柄数 (対前年度増減比率) 連結当期純利益 (対前年度増減比率)		
	株式報酬	15%	中長期的な業績に連動	・役位に応じてポイントを決 ・基準値が過去3年の連結経常損益の平均値基準を上回った場合はポイントを加算、下回った場合はポイントを減算						

※基礎収支額とは、想定貸借取引収支（過去3年平均値）および貸借取引以外の業務収支のもとで試算される経常利益。主要業務である貸借取引が市況変動を受けやすく収益のブレが大きいことから、平均的な貸借取引業務収支をベースとすることで基調的な収益を示します。

役員区分ごとの報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額 (千円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	賞与	非金銭報酬 (株式報酬)	
取締役 (社外取締役を除く)	8,400	8,400	—	—	2
社外取締役	46,560	46,560	—	—	3
執行役	298,873	194,160	75,250	29,463	6

(注) 1. 執行役を兼務する取締役については、取締役としての報酬は支払っていません。
 2. 業績連動報酬等（賞与）にかかる業績指標は貸借銘柄数、基礎収支額、連結当期純利益であり、その実績はそれぞれ2,661銘柄、8,454百万円、5,174百万円です。
 3. 業績連動報酬等（株式報酬）にかかる業務指数は連結経常利益（3年平均）であり、その実績は5,872百万円です。

政策保有株式の保有方針について

当社は、政策保有株式の縮減を進めており、2018年3月から2022年3月までの間に、上場株式については時価ベースで91%縮減、上場株式と非上場株式の全体についても78%縮減しています。

基本方針

- ①当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、取引関係の強化などの目的において、必要と判断する企業の株式を政策保有します。
- ②政策保有株式については、配当や評価損益の状況および投資先企業との取引の状況や保有の経緯、株式保有によってもたらされる効果などについて検証し、検証の結果、政策保有する必要が乏しい株式については縮減を進めます。

	2022年3月末			
	銘柄数	貸借対照表計上額	総資産比率	純資産比率
上場株式	2銘柄	1,057百万円	0.007%	0.766%
非上場株式	7銘柄	1,759百万円	0.012%	1.275%

役員一覧 (2022年6月23日現在)

取締役



取締役 取締役会議長
小幡 尚孝 おばた なおたか

1968年4月 株式会社三菱銀行入行
1999年5月 株式会社東京三菱銀行常務取締役
2004年1月 同行専務執行役員
2004年6月 同行副頭取
2005年6月 ダイヤモンドリース株式会社取締役社長
2007年4月 三菱UFJリース株式会社(現三菱HCキャピタル株式会社)取締役社長
2010年6月 同社取締役会長
2012年6月 同社相談役
2013年4月 日本年金機構理事
2018年6月 三菱UFJリース株式会社(現三菱HCキャピタル株式会社)特別顧問(現任)
2019年6月 当社取締役 取締役会議長(現任)



取締役
杉野 翔子 すぎの しょうこ

1973年4月 弁護士登録 藤林法律事務所入所
1994年4月 藤林法律事務所パートナー 弁護士(現任)
1997年4月 司法研修所教官
2000年4月 東京家庭裁判所調停委員
2005年7月 公害等調整委員会委員
2007年3月 木徳神糧株式会社監査役(現任)
2018年6月 株式会社タケエイ監査役(現任)
2019年6月 当社取締役(現任)
重要な兼職の状況
藤林法律事務所パートナー弁護士
木徳神糧株式会社監査役
株式会社タケエイ監査役
株式会社ジャンメ社外取締役



取締役
飯村 修也 いいむら しゅうや

1987年4月 東京証券取引所入所
2001年7月 同所総務部広報室課長
2010年6月 株式会社東京証券取引所派生商品部長
2014年3月 株式会社大阪取引所市場企画部長
2016年4月 株式会社日本取引所グループ人事部
2016年6月 当社常勤監査役(現任)
2018年8月 株式会社インテリックス監査役(現任)
2019年6月 当社取締役(現任)
重要な兼職の状況
株式会社インテリックス監査役



取締役
二子石 謙輔 ふたごい けんすけ

1977年4月 株式会社三和銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行
2001年4月 株式会社UFJホールディングス(現株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ)リテール企画部長
2002年1月 株式会社UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)五反田法人営業部長兼五反田支店長
2003年10月 株式会社アイワイバンク銀行(現株式会社セブン銀行)入社
2004年6月 同社取締役
2006年6月 同社取締役執行役員
2007年11月 同社取締役常務執行役員
2009年6月 同社取締役専務執行役員
2010年6月 同社代表取締役社長
2018年6月 同社代表取締役会長
2022年6月 同社特別顧問(現任) 当社取締役(現任)



取締役
山川 隆義 やまかわ たかよし

1991年4月 横河ヒューレットパッカード株式会社入社
1995年10月 ポストンコンサルティンググループ入社
1997年1月 同社プロジェクトマネージャー
1999年5月 同社プリンシパル
2000年6月 株式会社ドリームインキュベータ創業(共同)取締役CTO
2005年6月 同社取締役副社長
2006年6月 同社代表取締役社長(2020年6月退任)
2020年7月 ビジネスプロデューサー合同会社代表社員(現任)
2021年1月 株式会社BitStar社外取締役(現任)

2021年4月 Baseconnect株式会社社外取締役(現任)
2021年6月 あかつき証券株式会社社外取締役(現任)
2022年6月 当社取締役(現任)
重要な兼職の状況
ビジネスプロデューサー合同会社代表社員
あかつき証券株式会社社外取締役
株式会社エフビコ社外取締役



取締役
櫛田 誠希 くしだ せいき

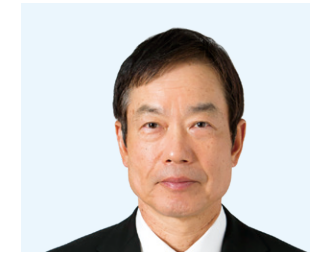
2008年5月 日本銀行総務人事部審議役(人事運用担当)
2009年3月 同行総務人事局長
2010年6月 同行企画局長
2011年5月 同行名古屋支店長
2013年3月 同行理事
2017年4月 アメリカンファミリー生命保険会社(現 アフラック生命保険株式会社)シニア・アドバイザー
2019年5月 当社顧問
2019年6月 当社取締役 代表執行役社長(現任)
2022年6月 日証金信託銀行株式会社取締役(現任)
重要な兼職の状況
株式会社デンソー取締役



取締役
朝倉 洋 あさくら ひろし

1978年4月 当社入社
2002年6月 当社企画部長
2005年6月 当社貸借取引部長
2006年6月 当社執行役員貸借取引部長
2008年2月 当社執行役員融資部長
2009年6月 当社常務取締役
2013年6月 当社専務取締役(2016年6月退任)
2016年6月 日本ビルディング株式会社取締役社長(2021年6月退任)
2021年6月 当社取締役(現任)

執行役



執行役会長
小林 英三 こばやし えいぞう



代表執行役社長
櫛田 誠希 くしだ せいき



執行役副社長
樋口 俊一郎 ひぐち しゅんいちろう
監査部、
コンプライアンス統括部担当



執行役専務
岡田 豊 おかだ ゆたか
コーポレートガバナンス統括室、
業務開発部、資金証券部、国際関係担当



執行役常務
関口 将 せきぐち まさる
リスク管理部、人事部、経営企画部、
関係会社担当



執行役常務
下山田 守邦 しもやまだ もりくに
貸借取引部、金融証券営業部、
リテール営業部担当



執行役常務
杉山 慎一 すぎやま しんいち
決済管理部、システム企画部、
大阪支社担当

執行役員

コンプライアンス統括部長
小園井 豊 おそのい ゆたか

大阪支社長
赤羽 淳 あかばね じゅん

人事部長
佐藤 亘 さとう わたる

業務開発部長
由元 裕二 よしもと ゆうじ

リスク管理部長
戸田 健 とだ けん

ESG への取り組み

サステナビリティへの基本的な考え方と取り組み

持続可能な社会の実現に向けては、社会経済活動の基盤となるインフラの整備も重要な要素であり、SDGs（持続可能な開発目標）の一つにも掲げられています（目標9）。当社グループは、証券市場のインフラとして貸借取引業務をはじめとするさまざまなサービスを提供し、証券・金融市場の流動性向上と市場参加者の利便性向上に取り組んでおり、こうした活動を通じて、持続可能な社会の実現に向けて、同様の取り組みを行う市場参加者への支援も含め、その一翼を担うことを目指しています。

当社グループは、さまざまな状況に置かれても業務を安定的に運営する体制を構築することが、証券・金融市場のインフ

ラを担うものとして重要であると考えています。

そのためには、狭義の災害対策だけでなく、事業基盤の安定性と高い信頼性を確保することも重要です。

また、当社グループがこれまで培ってきたノウハウなどを活用することで貢献することができる課題もあると考えています。

このような観点に立ち、現在認識している重要課題（マテリアリティ）は次のとおりです。当社グループは、これらの重要課題（マテリアリティ）に対し、当社グループに期待される役割を認識し、今後の社会環境の変化にも柔軟に対応しつつ、各種取り組みを進めていきます。

当社が認識している重要課題（マテリアリティ）

E：環境 S：社会 G：ガバナンス

分類	項目	重要課題
E	気候変動	● 環境負荷低減の推進
	教育	● 金融経済教育活動の推進
S	人材	● ダイバーシティの推進
	人権	● 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重
	資本市場	● 証券・金融市場のインフラとしての機能の充実
G	コーポレートガバナンス	● コーポレートガバナンスの継続的な改善
	BCP（事業継続計画）	● 災害などの影響を受けない安定した業務の運営
	コンプライアンス	● 高いコンプライアンス意識に基づく業務運営
	リスク管理	● リスクアベタイト・フレームワーク（RAF）の運営

重要課題（マテリアリティ）に関する具体的な取り組み

E：環境 S：社会 G：ガバナンス

分類	項目	取り組み
E	環境負荷の低減	● 節電、環境負荷を意識した会社設備の整備 ● 社内の各種業務のペーパーレス化の推進
S	金融経済教育活動の推進	● 東京大学工学部での「金融・証券市場と産学連携」をテーマとする講義の実施 ● 信用取引に関する各種セミナーなどの実施 ● 投資家向けセミナー、証券会社従業員向け研修の実施など ▶ 詳細はP.25
	学術研究活動の推進	● 東京大学との共同実証研究（分散型台帳技術を活用した有価証券貸借取引） ▶ 詳細はP.31
	海外の証券・金融市場インフラへの貢献	● インドネシア証券金融への技術協力および出資 ▶ 詳細はP.25
G	従業員の多様な働き方の実現	● 出産・育児、介護への支援 - 全社的なテレワークの導入 - 社員エンゲージメントの把握 
	コーポレートガバナンスの強化	● 指名委員会等設置会社として、ガバナンスの充実を図っている - 取締役の過半数は独立社外取締役 - 取締役会議長および三委員会委員長は独立社外取締役 ● コーポレートガバナンスの諸課題にスピード感を持って取り組むため、専任部署を設置
	リスク管理	● RAFを導入し、経営管理とリスク管理を一体として行う体制を整備
	BCP（事業継続計画）	● 証券・金融市場のインフラとしての安定的な業務運営のため、BCP体制およびサイバーセキュリティ体制の強化を継続
	コンプライアンス	● マニュアルの整備、コンプライアンス強化月間を設定

ステークホルダーとの対話

当社は、ステークホルダーからの支持と信頼を獲得・維持するべく、次のような取り組みを推進しています。

株主・投資家	● アナリスト・機関投資家向けの決算説明会（2021年5月・11月）、個別面談の実施 ● 株主アンケートを実施し、お寄せいただいたご意見などを取締役会で共有 ● ハイブリッド参加型バーチャル株主総会の導入（遠隔地などの事情により来場できない株主向けに総会ライブ配信の実施）
従業員	● 経営陣と従業員の価値共有を図る観点から、経営トップと従業員とのタウンホール・ミーティング（対話会）の実施（全従業員を対象としたオンライン・ミーティングの開催、従業員希望者（少人数グループ）との対話会を定期開催） ● 従業員アンケートの実施およびDI [※] 調査による従業員意識の把握
取引先等	● 面談、国際会議への参加 ● 信用取引に関する証券会社従業員向けセミナーの実施
社会	● 国際協力・証券市場育成支援、証券・金融市場に関する学術研究の実施 ● 災害義援金協力

※DI（Diffusion Index）：従業員アンケートに基づき、従業員の働きがいや職場状況の変化などの各種判断を指数化したもの

気候変動・環境保全への対応（TCFD提言への取り組み）

当社は、持続可能な地球環境の実現に向けて事業活動に取り組むとともに、TCFD*提言に沿って気候変動に関連する情報開示の充実に努めます。

※TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース)：2015年にG20の要請を受けて金融安定化を目的としてFSB (金融安定理事会)により設立。2017年に公表した気候関連のリスクと機会に関する情報開示のフレームワークの最終報告書(TCFD提言)では、気候変動のリスクと機会を評価し、経営戦略やリスク管理に反映したうえで財務上の影響を把握し、これらを開示することを求めています。

ガバナンス

- 当社は、気候関連課題に関する取り組みをグループ全体で推進するため、「サステナビリティへの基本的な考え方」を取締役会で決定し、気候変動を経営の重要課題（マテリアリティ）の一つと認識しています。
- 気候関連課題を含むサステナビリティの推進については、経営会議（議長は代表執行役社長）で審議・決定し、取締役会がその取り組み状況を監督しています。
- こうした気候関連課題を含むサステナビリティに関する具体的な取り組みは、中期経営計画の行動計画において明確にし、コーポレートガバナンス統括室の統括・推進により、組織横断的に取り組みます。

戦略

- 当社は、証券・金融市場のインフラを担うものとして、さまざまな状況に置かれても業務を安定的に運営する体制を構築することが重要であるとの認識から、持続可能な地球環境の実現は事業活動の継続において重要であると考え、気候変動を経営の重要課題（マテリアリティ）の一つと認識しています。
- また、事業活動における気候変動に関するリスクと機会を特定・認識したうえで、その影響について定性的に分析し、経営戦略のレジリエンスを確認しています。
- 脱炭素社会への移行・変容に対応し、金融サービスの提供や商品性の改善を通じて、気候関連課題に取り組む証券・金融市場の参加者の取り組みを支援するとともに、当社の企業価値の向上を目指します。

リスクの認識

- 気候変動リスクは、気候変動への対応として低炭素経済に移行していく過程で発生する「移行リスク」と気候変動による直接的な損失が発生する「物理的リスク」に区分して、リスクを特定・認識しています。
- また、認識したリスクについては、被害の種別（直接被害・間接被害）、リスクの規模（大・中・小）、時間軸（短期～中長期）を想定しています。
- 当社においては、証券会社・銀行などの金融機関向けの有価証券担保による貸付が大宗であるため、気候変動を要因とする与信コストの増加は限定的と考えられます。

リスクの種類	リスクの内容	被害	リスク	時間軸
移行リスク	気候変動に関する規制強化や炭素税導入などの税制変更による事業コストの増加	直接	小	中長期
	地球温暖化の影響による経済悪化、金融・株式市場の低迷、資金需要の減退などに伴うセキュリティ・ファイナンスなどの残高減少	間接	中	中長期
	地球温暖化対応や不十分な情報開示に対するステークホルダーからの批判による株価下落	直接	小	中長期

リスクの種類		リスクの内容	被害	リスク	時間軸
物理的リスク	急性リスク	大規模風水害の発生による保有不動産・設備の損壊、設備損壊に伴う事業継続への影響	直接	中	短期～長期
		異常気象発生の影響による金融・株式市場の悪化に伴う保有有価証券の価格下落			
	慢性リスク	取引先における大規模風水害による事業所被災に伴う与信コストの増加	間接	小	短期～長期
		海面上昇による事業所移転コストの発生	直接	中	長期
		海面上昇による取引先の事業所被災に伴う与信コストの増加	間接	小	長期

※時間軸は短期（3年）、中期（3～10年）、長期（10年以上）を想定

機会の認識

- 当社は、気候関連課題に取り組む機会について、以下のように想定・認識しています。
- こうした気候関連課題に関する取り組みについては、中期経営計画の行動計画に盛り込み、その実施状況をモニタリングします。

機会	機会の内容	時間軸
資源効率性 エネルギー源	<ul style="list-style-type: none"> ● 省資源・省エネルギーの推進 ● 再生可能エネルギーの利用 	短期～長期
製品・サービス 市場	<ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素社会への移行の支援につながる金融サービスの提供 ● グリーンボンドなどへの投資を通じた環境社会への貢献 ● ESG投資の市場拡大による資金需要の増加 ● 気候関連課題に対する適切な取り組みと開示を通じた取引先や資本市場からの信頼の獲得 	短期～長期
強靭性 (レジリエンス)	<ul style="list-style-type: none"> ● 強靭なBCP体制の構築により証券市場のインフラである貸借取引などの業務継続性の確保 	短期～長期

シナリオ分析

- 厳しい温暖化対策により地球温暖化に歯止めがかかるシナリオ（2℃シナリオ）と抜本的な温暖化対策が行われず地球温暖化がさらに進むシナリオ（4℃シナリオ）のもと、気候変動による当社グループへの影響について定性的に分析した内容は以下のとおりです。

	2℃シナリオ*1	4℃シナリオ*2	
分析の前提	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策対応により温室効果ガス排出量が抑制 ● 低炭素技術の進展・普及 ● 突発的な風水害は現在と同程度の規模・頻度で発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 抜本的な政策対応が行われず温室効果ガス排出量は現行速度で増加 ● 突発的な風水害の規模・頻度の拡大により被害規模が拡大 ● 海面上昇などの慢性的な変化が経済活動に大きく影響 	
機会	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG投資の拡大により金融・証券市場における資金需要が増加 ● 環境保全に関連した金融商品・サービスに対するニーズの拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害対策のためのインフラ投資などに関する資金需要が増加 	
リスク	移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社の地球温暖化対応に対するステークホルダーからの批判により株価が下落 ● 温室効果ガス排出量の削減対策やBCP強化のための設備費用が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球温暖化の影響による経済・金融市場の悪化を受けてセキュリティ・ファイナンスなどの残高が減少
	物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 突発的な異常気象は現在と同程度にとどまり、財務への大きな影響は想定されない ● 海面上昇などの不可逆的な気候変動は発生せず、財務への大きな影響は想定されない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大規模風水害の発生による保有不動産・設備の損壊、事業継続への影響（取引先金融機関における損害発生に伴う与信コストの増加は限定的と想定） ● 海面上昇による保有不動産の損壊、移転コストの発生

*1 2℃シナリオ：IEA 2DS *2 4℃シナリオ：IPCC RCP8.5

リスク管理

- 当社は、気候変動リスクが地球環境に重大な影響をもたらすリスクであるとともに、将来的に当社の財務にも影響を及ぼす可能性があるとして認識しています。
- こうした気候変動リスクは、金融リスク（信用リスク、市場リスクなど）を発生・増幅させる要因となることから、統合リスク管理の枠組みで気候変動にかかるリスクを管理します。

指標と目標

- テレワークの推進や社内外におけるWEB会議の利用、電子稟議システムやペーパーレス会議システムの導入、保存文書の電子化といった省資源・省エネルギー化に取り組んでいます。
- 当社グループのCO₂排出量（Scope1※、Scope2※の合計）は次のとおりです。当社グループはさらなるCO₂排出量の削減に向けて取り組みます。

（単位：t-CO₂）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量	868	853	809	770	770

※Scope1：直接排出（ガス、ガソリンなどの使用）、Scope2：間接排出（電力の使用）

ダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

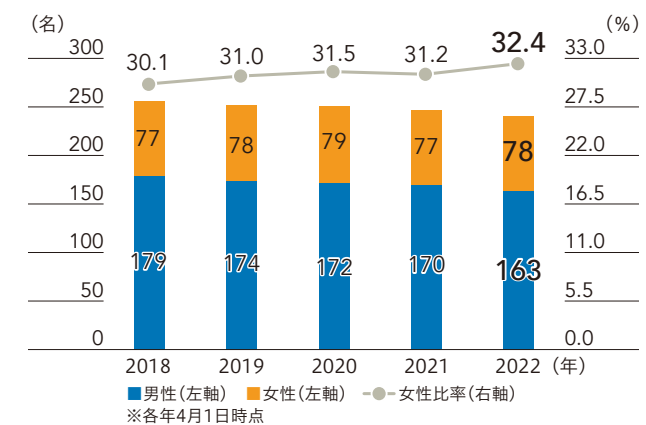
当社は、証券・金融市場を取り巻く環境変化に柔軟に対応するには、多様な視点や価値観を尊重することが重要であると考え、多様な人材の持つ特性を活かしながら、さらなる成長や活躍を支援しています。すべての社員が長期にわたって安心して働きがいを持って活躍できる職場環境を提供するため、「健康経営の推進」や「柔軟な働き方の提供」などの取り組みをより一層進めていきます。

また、経営環境の変化やステークホルダーからの要請・信頼に応えるべく、人材育成においては、社員が主体的に能力開発を行い、スキルアップに取り組むことができる支援制度など（語学学校、大学院、海外トレーニー派遣制度など）さまざまな研修制度を柔軟性に富んだ形で設けることで、生産性の向上を図っています。

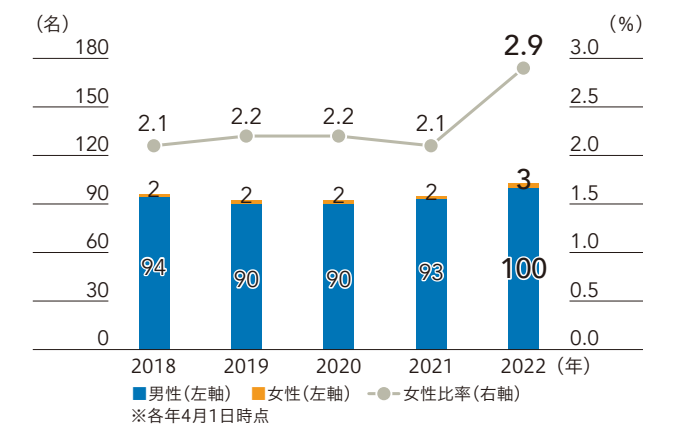
女性の活躍推進

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維持し、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。

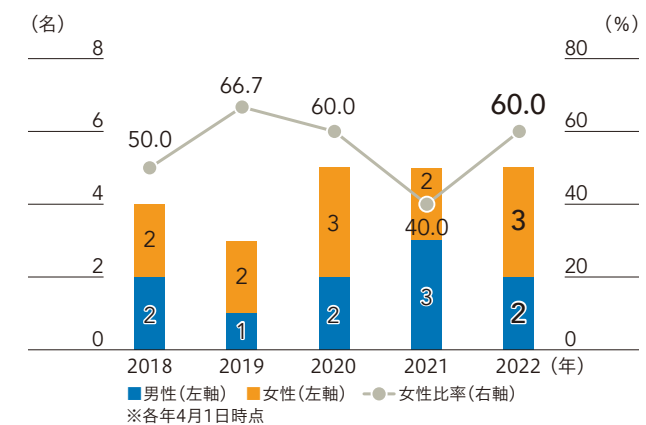
従業員数



管理職



新卒採用



中途採用者の活躍推進

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、中途採用者に対しては、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。

仕事との両立支援

育児・介護をサポートするためのさまざま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います。育児・介護休業の取得を希望する社員については、個別面談によりさまざまな悩みや不安、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しています。

育児・介護サポート制度	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 育児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 • 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 	

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
(女性)				
育児休暇取得者数（半日、時間単位）	10名	10名	8名	13名
育児休業取得者数	3名	6名	8名	6名
育児休業復帰率	100%	100%	100%	100%
短時間勤務者数（育児）	10名	9名	10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
特別休暇（出産支援休暇）取得者数	7名	10名	6名	7名
特別休暇（出産支援休暇）取得率	100%	100%	100%	89%

ワーク・ライフ・バランスの推進

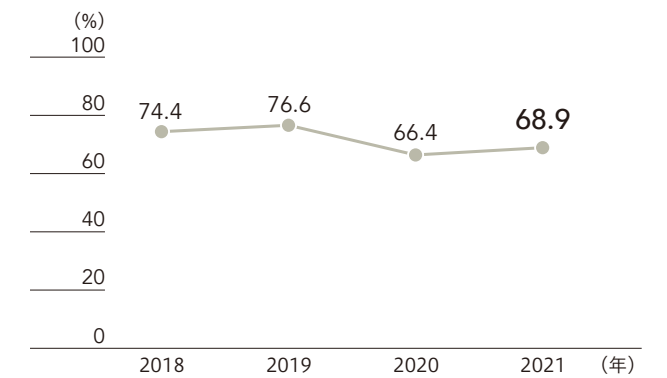
従業員の心身における健康が経営の重要な基盤であると考えていることから、安全衛生環境の整備推進に努めています。業務の心理的な負担や職場環境によるストレスなどを詳細に分析することで、問題を抱えている従業員を早期に発見し個別にフォローしていくことで、状況の改善を支援しています。

すべての従業員が柔軟な働き方を選ぶことができる環境を整備することで、生産性の向上と従業員の幸福な家庭・職業生活を両立することに努めています。結婚・育児・介護など個人の事情に合わせた働き方を支援し、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。

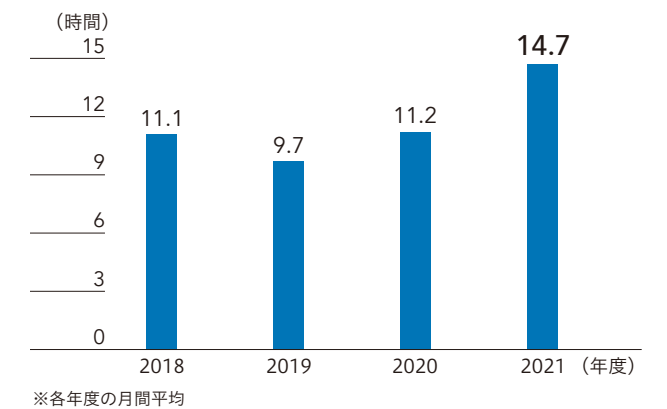
有給休暇取得率、時間外労働時間などを重要な指標と位置づけており、従業員の勤務状況の変化に注意し、施策立案の判断材料などに用いています。

また、テレワーク環境の整備により、時間と場所にとらわれない効率的かつ柔軟な働き方を実現し、育児・介護中の従業員の負担軽減にもつながっています。テレワークはすべての従業員に利用され、年間を通じて平均実施率は50%台で推移しています。

有給休暇取得率



時間外労働時間



リスクアペタイト・フレームワーク

リスクアペタイト・フレームワークの位置づけ

当社グループでは、リスクアペタイト・フレームワーク (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、「当社グループの社会的役割および経営理念に基づき、経営体力の範囲内で中期経営計画達成のために進んで取るべきリスク^{※1}の種類と量 (リスクアペタイト)、および回避すべきリスク^{※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」と定義しています。

※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

当社のRAFは、金融商品取引法に基づく免許を受けて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。

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・実行するなど、継続的にRAFの実効性改善・強化を図っています。

リスクカルチャーの醸成・浸透とリスクガバナンス

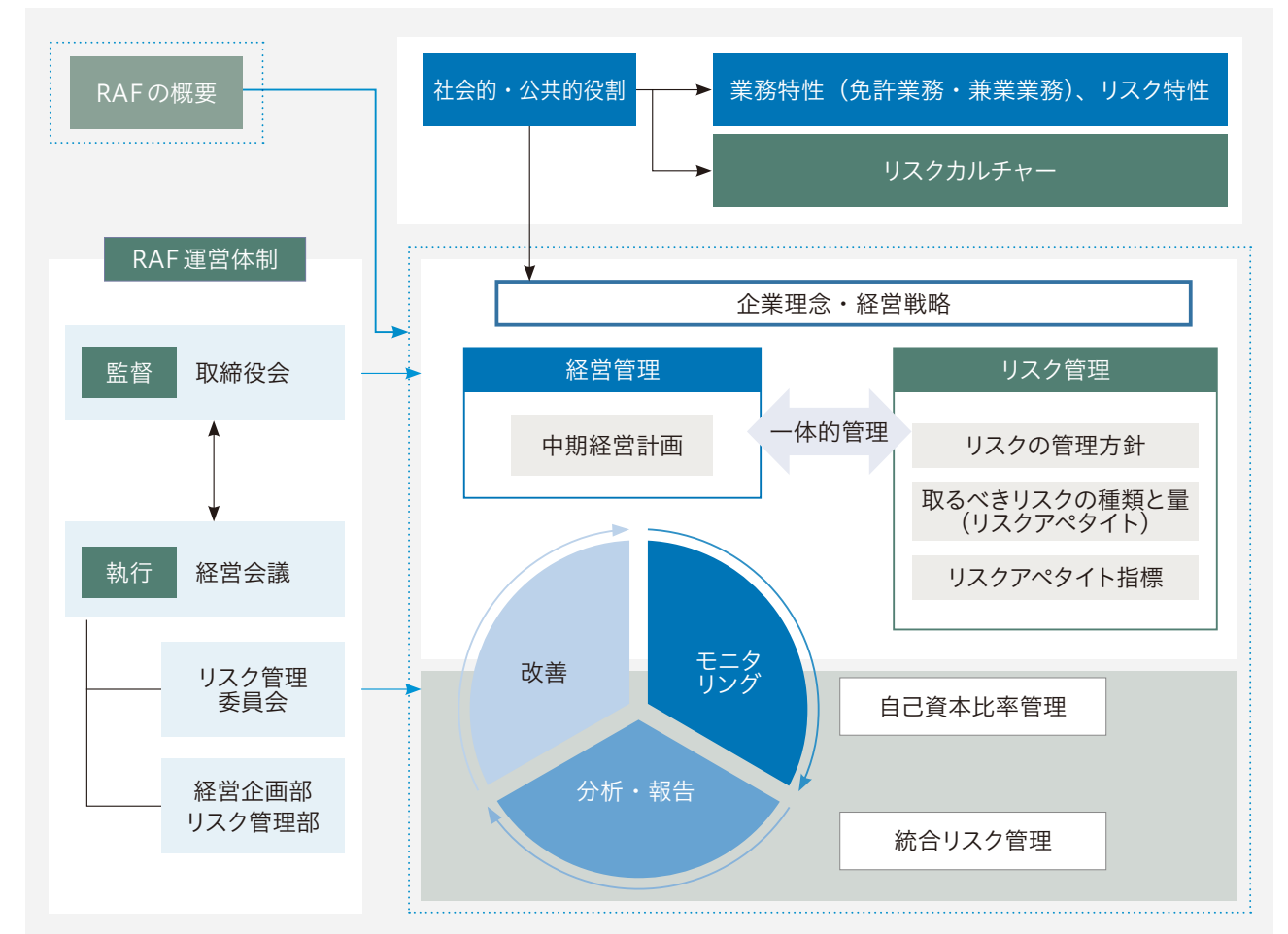
当社は、証券市場におけるインフラの担い手としての公共的役割を果たすため、リスクテイクにあたっては、当社の財務健全性が維持可能であること、またセキュリティ・ファイナンス業務などの兼業業務については、免許業務である貸借取引業務の安定運営に影響がないことを強く意識しています。また、定期的な研修や面談などの実施を通じて、従業員のコンプライアンス意識や業務環境の実態把握に努め、コンダクトリスクの低減にも留意しています。

こうした当社のアイデンティティから醸成されたリスクカル

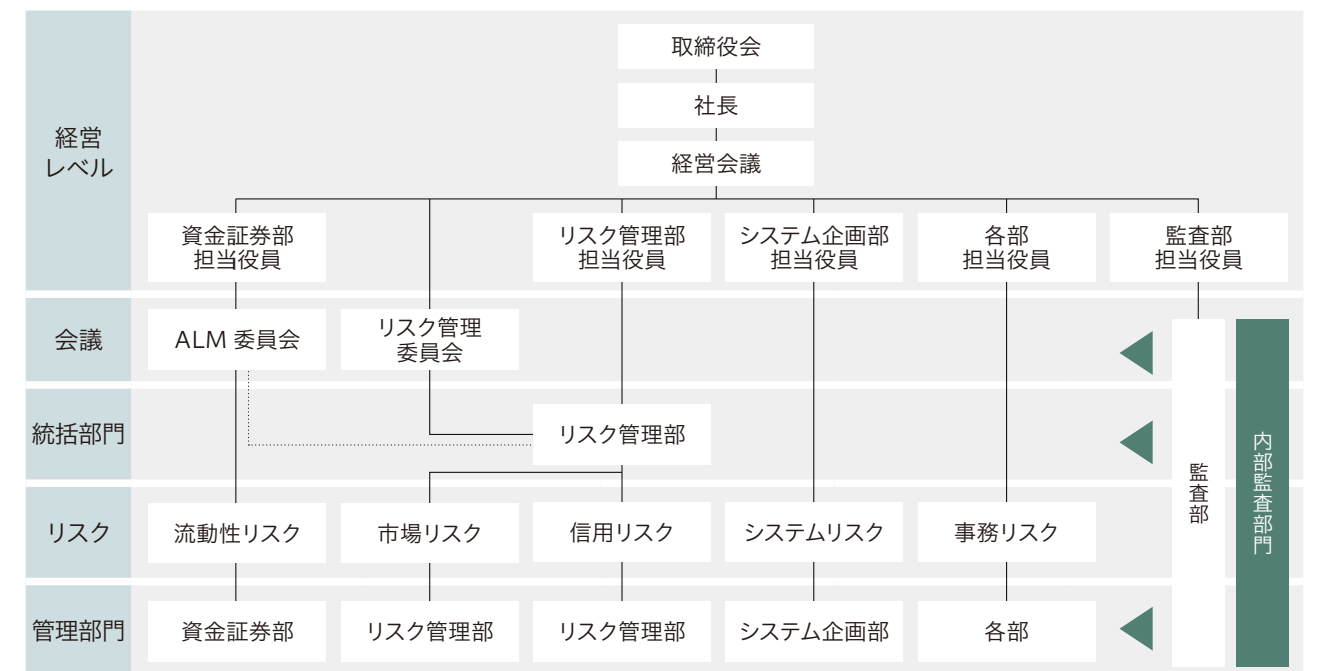
チャーは、「役職員の行動規準」および「リスクの管理方針」により、社内にはっきりと浸透し、RAFの運営基盤となっています。また、RAFの運営を通じてリスクカルチャーが継続的に意識され、さらに醸成・浸透が深まるという循環的作用を通じて、リスクガバナンスは一層強固なものとなります。

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。

リスクアペタイト・フレームワーク (RAF) 概要図



リスク管理体制図



リスク管理

基本的な考え方

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、事務リスクおよびシステムリスクに大別し、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（統合リスク管理）しながら収益の確保に努めています。一方、流動性リスク、事務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。

統合リスク管理

当社では、各種リスクを統一的な手法により計量化し、リスクの総量が経営体力の範囲内に収まるよう管理する統合リスク管理の手法を用いています。

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、自己資本の範囲内でリスク資本の配賦を行ったうえで、VaR（バリュー・アット・リスク）の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。

また、事務リスクおよびシステムリスクを総称したオペレーショナル・リスクについても基礎的な手法により計量化し、これに対応するリスク資本必要額を設定しています。

信用リスク管理

信用リスクとは、信用供与先の財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスクをいいます。当社では、信用リスク全般を厳格に管理することにより、資産の健全性の維持・向上を図っています。

具体的には、リスク管理部が社内格付による信用リスク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行っています。また、計量化による管理を補完するためストレステストも実施しています。一方、与信管理面では、リスク管理部において取引先・貸付案件の

市場リスク管理

市場リスクとは、金利、有価証券などの価格、為替などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産の価値が変動し損失を被るリスクをいいます。

当社では、リスク管理部が市場リスクの計量化および管理

リスク資本の配賦額は、年1回開催する定例のリスク管理委員会です。事前審議のうえ、経営会議において最終的に決定しています。

各リスク運営部門は、配賦されたリスク資本の範囲内でリスクをコントロールし、これら部門から独立したリスク管理部が計量化して、リスクの運営状況をモニタリングし、役員に報告しています。

リスクが配賦されたリスク資本の額を上回るおそれが生じた場合は、臨時にリスク管理委員会を開催して対応方針を審議したうえで、経営会議に諮ることとしています。

審査、取引先別の取引限度額の設定を行い、業務運営部門において当該取引限度額の管理を行っています。また、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。

さらに、当社では、個々の貸付業務については、原則として相当額の担保を受け入れることとしており、当該担保を日々洗い出すことにより不良債権の発生を抑制するとともに、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しています。

ならびにこれを補完するためのストレステストを実施しています。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トも行っていきます。

流動性リスク管理

流動性リスクとは、必要な資金が確保できなくなり資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常より著しく高い金利での調達を余儀なくされることにより損失を被るリスクおよび市場の混乱などにより取引ができなくなったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスクをいいます。

当社では、資金証券部が流動性リスクの管理を所管しており、調達手段の多様化、安定した調達先の確保に努めています。資金繰り管理面では、資金繰り見通しの策定、調達可能

事務リスク管理

事務リスクとは、役職員が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正などを起こすことにより損失を被るリスクをいいます。

当社では、各部が事務リスクの管理を所管しており、事務リスクの軽減を図るため、規程・マニュアルなどの整備および

システムリスク管理

システムリスクとは、コンピューターシステムのダウンまたは誤作動などのシステムの不備およびコンピューターの不正使用などにより損失を被るリスクをいいます。

当社では、システム企画部がシステムリスクの管理を所管しており、システムの安定稼働に万全を期すべく、ネットワーク・機器類の二重化などによりシステム障害発生の未然防止に努めています。システム開発・運用面では、これを安全かつ効率

額や資産の流動性の把握、大口資金の期日集中の確認などを行うとともに、日々の資金繰り状況について経営陣に報告する体制としています。さらに、不測の事態に備え、換金性の高い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。

また、四半期ごとに開催するALM委員会において、貸付残高予測などに基づく資金繰り計画の策定や会社全体の資産・負債を対象とした収益管理など資産負債総合管理に関する対応方針を検討し、経営会議に報告しています。

研修などを通じて、役職員に対して正確な事務取り扱いを周知徹底しています。また、自主検査を定期的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。

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、当社が保有する情報資産（情報および情報システム）の保護については、必要な規程などを整備し、その取り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るため、各種対応マニュアルの整備、訓練の実施などの措置を講じています。

BCPに対する取り組み

BCPに対する基本的な考え方

当社は、大規模地震などの災害が発生した場合において、証券市場のインフラである貸借取引などの業務を継続する社会的使命を有する証券金融会社として、取引先および外部関係機関などへの影響を最小限にとどめるため、可能な限り業務を継続または早期に再開できるよう、BCP（事業継続計画）体制を整備しています。

貸借取引業務、一般信用ファイナンスおよび資金・証券の決済業務などを優先して継続する業務と位置づけ、①役職員・建物などが被災した（またはそのおそれがある）場合、②メインセンターが被災した場合、③人員に不足が生じた場合を想定して、それぞれについて対応方針を定めています。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

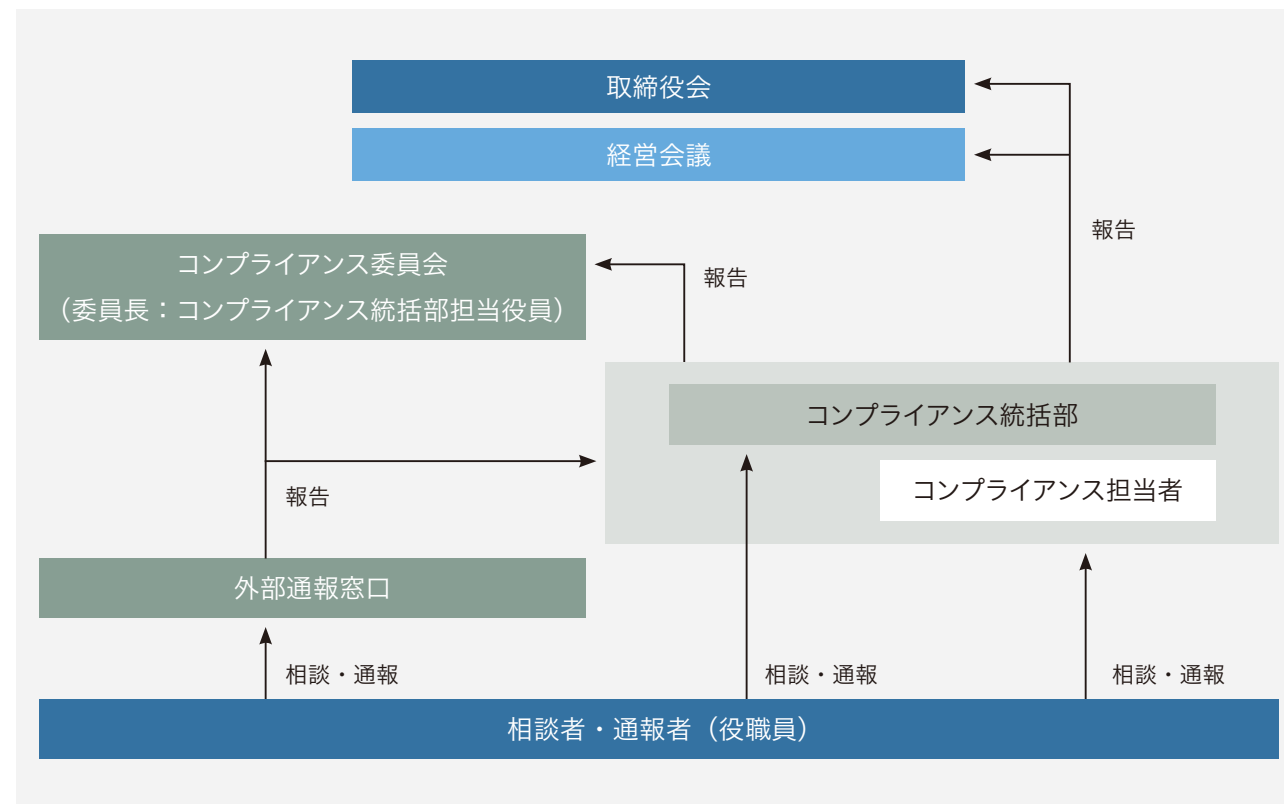
当社は、会社業務や社会生活を営むうえであらゆる法令・諸規則・ルールを遵守し、社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を遂行していくことが重要と考え、コンプライアンスを経営の前提と位置づけすべての業務の基本に置くとともに、コンプライアンスの徹底が図られるようコンプライアンス体制を整備しています。

具体的には、コンプライアンス統括部担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス・プログラムの策定やコンプライアンスに関する問題が生じた時の対応策の審議など、コンプライアンスに関する重要事項の審議を行っています。コンプライアンス統括部は、役職員に対

して確固たる倫理観に基づいた誠実かつ公正な行動をとるよう周知啓蒙を行うほか、コンプライアンス担当者集会（各部の担当者との意思疎通や情報共有を図る）、コンプライアンス統括会議（経営陣との意識共有を図る）を開催し、全社的なコンプライアンス活動の徹底・推進に取り組んでいます。

また、グループ・コンプライアンス連絡会およびグループ・コンプライアンス担当者連絡会（当社グループ会社間の意思疎通や情報共有を図る）を開催するなど、当社が中心となってグループ全体のコンプライアンス体制の整備・強化を推進しています。

コンプライアンス体制図



行動規準とコンプライアンス・プログラムの策定

「日証金役職員の行動規準」と、その具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」を策定・周知するとともに、「コンプライアンス・セルフチェックカード」を全役職員に常時携帯させることで、コンプライアンス意識の浸透を図っています。また、コンプライアンス推進のための実践計画として、「コンプライアンス・プログラム」を取締役に於いて策定し、その実施状況を定期的に報告しています。

「コンプライアンス・プログラム」には、コンプライアンス・リスクおよび法令等遵守状況の把握（法令等に関する態勢整備やチェックリスト等による自主点検など）、コンプライアンスに関する啓蒙活動（研修や確認テストの実施など）、コンプライアンス活動の連携・推進（グループ会社間・役職員間の認識・意識共有に向けた活動など）といった観点から、コンプライアンス推進に関する具体的な施策を盛り込んでいます。

外部通報窓口の設置

コンプライアンス体制の強化を図るため、コンプライアンスに関する相談・通報窓口として、コンプライアンス統括部、コンプライアンス担当者のほか、社外にも顧問弁護士による相談・通報窓口を設置しています。

外部相談・通報窓口は、相談・通報者の心理的な負担を軽減するため、会社に対する相談・通報者の匿名性を完全に保証し、より相談・通報が行いやすい体制としています。

反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組み

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力による不当要求に対しては、警察、暴力団追放運動推進市民センター、弁護士などの外部専門機関と緊密に連携し、組織全体として断固とした姿勢で臨み、一切の関係を排除します。また、適切な事前審査の実施や、契約書などに「暴力団排除条項」を規定し、反社会的勢力との関係遮断に向けて取り組んでい

ます。コンプライアンス統括部は、反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積しデータベースを構築するとともに、研修活動の実施、対応マニュアルの整備などを行い、反社会的勢力との関係を遮断するための取り組みの実効性を確保しています。

お客さま保護・個人情報保護への取り組み

お客さまからのご意見や苦情などについては、その事実と責任を明確にしたうえで、お客さまの立場を尊重し、迅速、誠実、公平かつ適切にその解決を図るよう取り組むとともに、万一の紛争などにおいては、金融ADR（Alternative Dispute Resolution：裁判外紛争解決手続）制度の趣旨を踏まえて適切に対応します。

また、当社または当社グループ会社の業務とお客さまの間、ならびに、当社または当社グループ会社のお客さま相互間に

おける取引に関し、お客さまの利益が不当に害されることのないよう、法令等および利益相反管理方針に従って必要な措置を講じ、適切に業務を遂行します。

お客さまの個人情報などについても、漏洩、滅失または毀損などが生じないよう安全管理措置を講じて適正な管理を行うとともに、従業員に対して教育と適切な監督を行います。また、取得した個人情報などの取り扱いを委託する場合には、委託先について適切に監督します。