

玉木 昭宏

略歴

1994年 Price Waterhouse LLP, New York(現 PricewaterhouseCoopers LLP) 入所
1996年 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ) 入所(1999年退所)
1998年 米国公認会計士登録
2006年 株式会社サイファ設立、代表取締役(現任)
2008年 エイベックス・グループ・ホールディングス株式会社社外監査役(現任)
2010年 当社社外取締役(現任)



社外取締役の役割と コーポレート・ガバナンスにおける SBIグループの課題

この1年間でコーポレート・ガバナンスに関する法律やガイドラインに関する議論が進み、各企業は説明責任を果たすことを前提に「攻めのガバナンス」として、迅速で果敢な意思決定を通じた収益力・成長力の強化が期待されるようになりました。SBIグループもさらなる成長を遂げる上で、健全なリスクテイクを決断する場面が自ずと増えていくでしょう。そのような中、私たち社外取締役は意思決定の際に、コンプライアンス上の問題を見落していないか、企業倫理面では妥当か、あるいはスピードを優先するあまり不十分な審議となっていないかなどの観点で経営陣と密なコミュニケーションを図っていく必要があり、期待される役割はこれまで以上に大きくなると感じています。

SBIグループはアジアを中心とする海外市場への展開を進めるなど攻めの経営に転じており、変化の速い環境下でスピーディーな意思決定が求められます。そうした状況下では、株主をはじめとするステークホルダーは意思決定に至る経緯の把握やその決断が妥当であるかの判断が難しくなるため、経営の透明性を確保することに加え、アカウンタビリティ(説明責任)が一層重要になってきます。

「企業価値」の持続的成長を支えるSBIグループの人材育成

私はバックグラウンドが米国公認会計士であるため、取締役会では会計処理の妥当性、内部統制について意見を申し上げる場面があります。同時に、多くの企業への人材育成を核としたコンサルティングに十数年来携わっていることもあり、他の業界や企業の実態とも照らしながら広い視野で評価を行うようにしています。

SBIグループでは「企業価値」を増大させる重要な構成要素として人材価値を挙げており、北尾社長の強い想いが感じられるほど人材育成に積極的に取り組んでいます。SBIグループは創業から16年を迎え、現在、組合を除き140社以上の子会社を抱える企業グループに成長していますが、今なお自己進化し続けているのは人材が育っている証だと思います。特に社外取締役の視点からは、若手幹部や役員に対して北尾社長が積極的に権限移譲を行っているように映ります。難しい場面での判断や迅速な意思決定を任せ、知識だけでは補えない経験を積ませることで人材が育つのでしょうか。今後は徐々に、北尾社長以外の方々が前面に出てくることでSBIグループの層の厚さを見せる段階になると感じています。

SBIホールディングスの 取締役会の特徴

私は他の上場企業でも社外役員を務めています。SBIホールディングスの取締役会は、議論が非常に活発で開けている印象を持っています。取締役会では、私たち社外取締役に対し、案件ごとに担当役員一人ひとりから丁寧な説明がなされ、それでも不十分だと感じた場合は北尾社長をはじめ、他の役員から補足が付け加えられます。

SBIグループの社外取締役はさまざまなバックグラウンドを持っており、また企業経営の実務に対する造詣が深いので、それぞれの立場や視点から経営陣に対しかなり踏み込んだ質問や意見が積極的に出されます。他方で、それらを受け入れる経営陣の寛容度は高く、また迅速に対応する姿勢もスピード感があり、好感が持てます。

コンパクトな取締役会を目指す企業が多い中、SBIホールディングスの取締役の人数を多く感じる向きがあるかもしれませんが、事業が多岐にわたっているため、さまざまな視点から議論を重ねモニタリングを行うには、この程度の人数は必要だと確信しています。