

役員一覧

(2019年6月末現在)

取締役

| 氏名 | 当社における地位 | 重要な兼職 | 取締役会出席状況 | 所有する株式数 |
|---|---|--|---------------|------------|
|  北尾 吉孝 | 代表取締役 社長 (CEO) | SBIインベストメント(株)代表取締役執行役員会長 (株)SBI証券代表取締役会長 SBIファーマ(株)代表取締役執行役員社長 SBIデジタルアセットホールディングス(株)代表取締役社長 SBIファイナンシャルサービス(株)代表取締役会長 SBIキャピタルマネジメント(株)取締役会長 SBIグローバルアセットマネジメント(株)代表取締役社長 SBIネオファイナンシャルサービス(株)代表取締役 | 12回/12回 | 3,907,960株 |
|  川島 克哉 | 代表取締役 副社長 (COO) 社長補佐、アセット マネジメント事業管掌 | SBIインベストメント(株)代表取締役執行役員社長 SBIキャピタルマネジメント(株)代表取締役社長 (株)SBI証券取締役 SBIファイナンシャルサービス(株)取締役 SBIネオファイナンシャルサービス(株)取締役 マネータップ(株)代表取締役社長 | 12回/12回 | 737,870株 |
|  中川 隆 | 代表取締役 副社長 人事・総務・ リスク管理管掌 | SBIインベストメント(株)取締役 SBI Investment KOREA Co., Ltd. 取締役 | 12回/12回 | 42,000株 |
|  高村 正人 | 代表取締役 副社長 金融サービス事業管掌 | (株)SBI証券代表取締役社長 SBIファイナンシャルサービス(株)代表取締役社長 SBIネオファイナンシャルサービス(株)取締役 | 12回/12回 | 250,000株 |
|  森田 俊平 | 専務取締役 経理・財務、デジタル アセット事業管掌 | SBIファイナンシャルサービス(株)取締役 SBIキャピタルマネジメント(株)取締役 SBIデジタルアセットホールディングス(株)取締役 | 12回/12回 | 70,000株 |
|  山田 真幸 | 取締役 法務・コンプライアンス 担当 | SBIグローバルアセットマネジメント(株)監査役 | 12回/12回 | 14,030株 |
|  日下部 聡恵 | 取締役 AML/CFT担当 | (株)SBI証券 取締役 | 2019年 6月就任 | 2,000株 |
|  吉田 正樹 | 取締役 | (株)吉田正樹事務所代表取締役 (株)ワタナベエンターテインメント代表取締役会長 立教大学諮問委員会 諮問委員 Klab(株)顧問 | 12回/12回 | 10,000株 |

独立社外取締役

| 氏名 | 当社における地位 | 重要な兼職 | 取締役会出席状況 | 所有する株式数 |
|--|----------|---|---------------|---------|
|  佐藤 輝英 | 独立社外取締役 | BEENEXT PTE. LTD.ディレクター BEENEXT CAPITAL MANAGEMENT PTE. LTD.ディレクター PT Tokopediaコミサリス Sen Do Technology Joint Stock Companyディレクター | 11回/12回 | 2,820株 |
|  竹中 平蔵 | 独立社外取締役 | (株)パソナグループ取締役会長 オリックス(株)社外取締役 (株)MAYA SYSTEM社外取締役 アカデミーヒルズ理事長 東洋大学国際学部教授 慶應義塾大学名誉教授 | 12回/12回 | — |
|  鈴木 康弘 | 独立社外取締役 | (株)デジタルソフトウェア 代表取締役社長 | 12回/12回 | — |
|  久保 純子 | 独立社外取締役 | (公社)日本ユネスコ協会連盟 ユネスコ世界寺子屋運動 広報特使 | 2019年6月 就任 | — |

監査役

| 氏名 | 当社における地位 | 重要な兼職 | 取締役会出席状況 | 監査役会出席状況 | 所有する株式数 |
|--|----------|---|----------|----------|---------|
|  藤井 厚司 | 常勤監査役 | (株)SBI証券監査役 SBIインベストメント(株)監査役 SBIファイナンシャルサービシズ(株)監査役 SBIキャピタルマネジメント(株)監査役 SBIデジタルアセットホールディングス(株)監査役 | 12回/12回 | 16回/16回 | 48,980株 |
|  市川 亨 | 常勤社外監査役 | SBIファイナンシャルサービシズ(株)監査役 SBIキャピタルマネジメント(株)監査役 SBIデジタルアセットホールディングス(株)監査役 | 12回/12回 | 16回/16回 | 1,000株 |
|  多田 稔 | 監査役 | (株)SBI証券監査役 | 12回/12回 | 15回/16回 | 26,510株 |
|  関口 泰央 | 社外監査役 | (株)グローバル・パートナーズ・コンサルティング 代表取締役 | 12回/12回 | 16回/16回 | — |

※所有する株式数については2019年3月末時点の保有状況を記載しています。

※取締役の選任理由については招集通知をご覧ください。

http://www.sbigroup.co.jp/investors/share/pdf/21th_convocation_notice.pdf

経営環境の変化へ迅速に対応できる組織体制と 実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の実現

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

企業を取り巻くステークホルダー（利害関係者）は、顧客、株主や従業員に加え、一般消費者、取引先、あるいは広く地域社会などによって構成されています。SBIグループは、企業の社会性を強く認識し、社会の維持・発展に貢献し、「顧客中心主義」の基本観に基づき、徹底的に顧客志向型の事業を行うとともに、事業を営んでいく過程で社会的信用を獲得していくことが不可欠であると考え、意思決定の透明性・公正性を確保しつつ、経営環境の変化にも迅速に対応できる組織体制を構築し、企業価値向上に向け適切なコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

当社は、組織形態として監査役会設置会社を選択しており、取締役会および監査役会を設置しています。当社の取締役会は独立社外取締役4名を含む取締役12名（2019年6月末現在）で構成され、経営の妥当性の監督強化を行っています。取締役会は原則として月1回開催し、重要事項の決定、業務執行状況の監督を

行っています。業務執行に関しては、社長の他副社長、専務等を含む業務執行取締役に加え、取締役に並ぶ専門性や識見を有する執行役員12名があたっており、業務執行取締役・執行役員並びに取締役会の機能・責任を明確にするとともに、急激な経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を整えています。一方、監査役は取締役の職務執行を監査することなどにより、社会的信頼に応える良質なコーポレート・ガバナンス体制を確立する責務を負っています。監査役は社外取締役や会計監査人等との連携を確保し、より実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の実現を図っています。

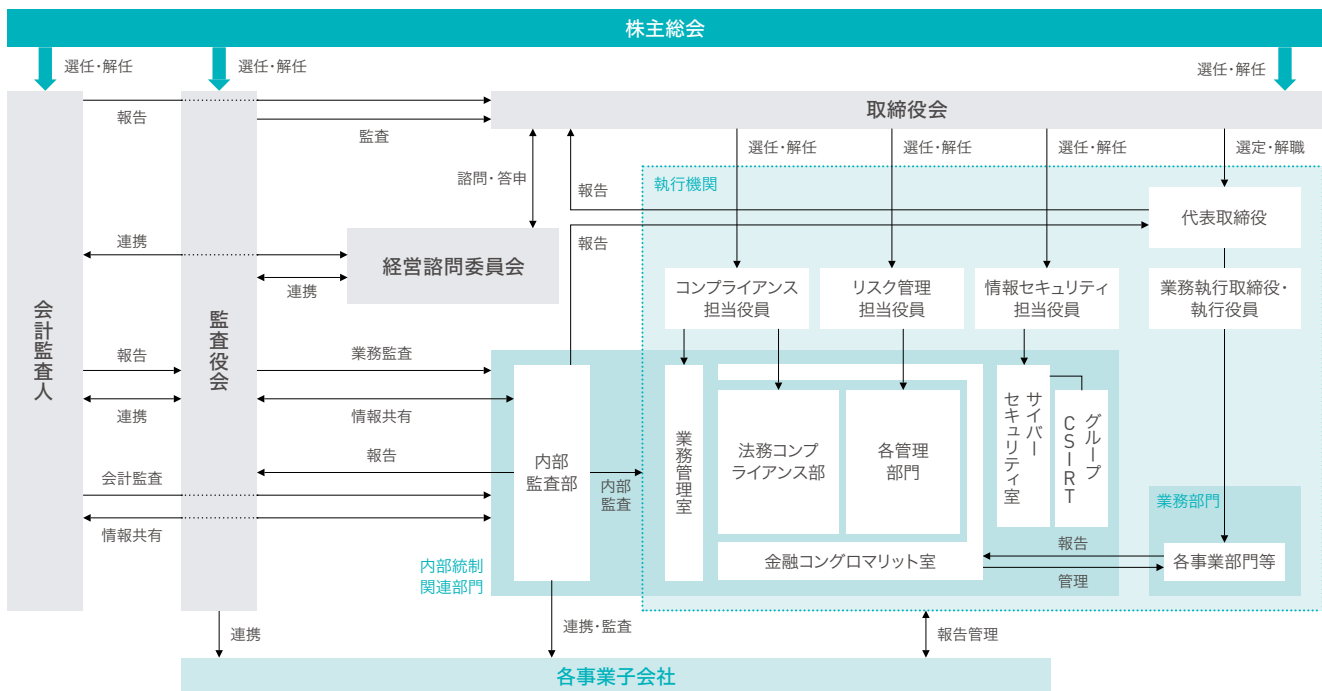
コーポレートガバナンス・コードへの対応

2015年6月に導入され、2018年6月に改訂された「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえた「コーポレート・ガバナンス基本方針」の全文を当社ホームページにて公表しています。



http://www.sbigroup.co.jp/investors/management/governance_policy.html

コーポレート・ガバナンス体制図（2019年6月末現在）



コーポレート・ガバナンス体制の概要

| 形態 | 監査役会設置会社 |
|-----------------------|----------|
| 取締役の員数(うち社外取締役) | 12名(4名) |
| 取締役の任期 | 1年 |
| 取締役の平均年齢 | 54.7才 |
| 監査役の員数(うち社外監査役) | 4名(2名) |
| 独立役員として届出を行っている役員数 | 6名 |
| 報酬決定における社外取締役の関与(有/無) | 有 |
| 定例取締役会開催回数 | 12回 |
| 社外取締役平均出席率 | 97.2% |

取締役会の実効性の向上

■ 取締役会の評価 当社では、2019年2月から3月にかけて全ての取締役および監査役を対象として、取締役会の実効性に関するセルフアセスメントを実施しました。この結果とともに、2019年3月開催の取締役会における議論も踏まえ、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。その結果、当社の取締役会は、業務執行機関および監督機関として有効に機能しており、実効性が十分に確保されていると評価されました。

一方で、取締役会の実効性の更なる向上に向けては、客観性・透明性を高めつつ闊達な議論を行い、株主からの要請にも応える多様性を確保するため、取締役の員数も含めた取締役会の陣容を見直し、迅速な執行と適切な意思決定の両立を図る必要性が挙げられました。

また、ガバナンス改革が大きく進展する中、取締役会が果たすべき役割も従前と少しずつ変化していくことが想定され、リスク管理を軸にグループガバナンスの一層の向上や透明性を重視した取締役会運営が求められるとする意見も得られました。

当社の取締役会は今後も、これら実効性に関する分析・評価結果を踏まえて取締役会の実効性をより一層高めていくことに努め、当社グループの持続的な企業価値向上に資するよう取り組みます。

<実効性評価における評価項目>

1. 取締役会等の機関設計・構成
2. 取締役会の運営
3. 取締役会の議題・審議・意思決定
4. 取締役会による監督体制
5. 株主その他ステークホルダーとの関係
6. その他
7. 自己評価

■ 経営諮問委員会の設置 当社は複数の独立社外取締役の活用を通じ、外部の視点から経営の透明性を高めるとともに、取締

役会の監督機能の強化に取り組んでいます。これまでは、3名の独立社外取締役を中心に構成される「社外取締役連絡会」を定期的で開催し、客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るとともに、取締役会において社外取締役が適切かつ積極的に議論を行ってきました。2019年6月27日からは、経営の妥当性の監督強化と経営の透明性向上を更に図るべく、当社が定める独立性の基準を満たす独立社外取締役を取締役会の員数の3分の1以上選任するとともに、取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数が同独立社外取締役で構成される「経営諮問委員会」を「社外取締役連絡会」に代わり設置しました。

同委員会は、取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部(社長・副社長・専務・常務等の役付取締役)の選解任、取締役の報酬のほか、次世代の経営陣幹部の育成等に係る取締役会の機能や審議プロセスに適切に関与していくことで、その決定についての客観性や透明性を高め、当社のコーポレート・ガバナンス体制を一層充実させていきます。

政策保有株式の保有方針と保有状況

当社は、SBIグループの事業発展と当社の企業価値向上に貢献する事業提携や協業等を行う際、それにより相手方の企業価値の向上も見込まれるといった合理性がある場合には、将来の株式売却による利益獲得を視野に相手方の株式を取得し保有することがあります。そのため取締役会では、個別の上場政策保有株式について、その保有目的と合理性を毎年検証しています。具体的には、株式の保有が相手先との関係の維持・強化に寄与しているかといった定性面、および配当金や相手先が関連する取引からの収益が、当社の資本コストに見合ったものかといった定量面からの精査を行い、総合的に勘案して保有の合理性が認められない場合には、原則として保有株式の売却を進めます。当社は、政策保有株主が存在する場合に、当該企業と会社や株主共同の利益を害する経済合理性を欠くような取引は行いません。また、当該政策保有株主からその株式の売却の意向が示された場合には、取引縮減の示唆等により売却を妨げることは行わず、適切に対処することを基本方針としています。

なお2019年3月末時点では政策保有株式の保有はありません。また、当社グループの主要事業の一つであるベンチャーキャピタル事業において、ベンチャーキャピタルファンド等を通じて出資したベンチャー企業の保有株式は全て、当社の連結財政状態計算書上、営業投資有価証券に計上されています。

役員報酬等について

取締役の報酬は原則として、代表取締役が支給額の考え方について独立社外取締役と議論を行った後、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で取締役会にて支給額を決定しています。

2019年6月からは社外取締役を除く取締役に、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。本制度によって対象となる取締役は、当社から支給された金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行又は自己株式の処分を受けることとなります。

■ 役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

- (1) 役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針は、委員の過半数が独立社外取締役で構成される経営諮問委員会の答申を経た上で、取締役会が決定する。
- (2) 取締役(社外取締役を除く)の報酬は、固定報酬である基本報酬のほか、会社業績等に基づく賞および譲渡制限付株式報酬で構成されており、経営諮問委員会の答申を経た上で、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役会が各取締役の支給額を決定する。なお、社外取締役の報酬は、固定報酬

である基本報酬および賞与で構成されており、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役会が各取締役の支給額を決定する。ただし、いずれについても取締役会が代表取締役に決定を一任した場合は、代表取締役がこれを決定する。

基本報酬は、次に掲げる事項を考慮し、支給額を取締役ごとに定める。

- 従業員給与の最高額
- 過去の同順位の役員の支給実績
- 当社の業績見込み
- 取締役の報酬の世間相場
- 当社の業績等への貢献度
- 就任の事情
- その他

賞与および譲渡制限付株式報酬は、個々の取締役の職責や職務執行状況等を基礎とし、経営環境等も踏まえ、当該取締役の貢献度を総合的に勘案して支給額を決定する。従って、特に定量的な目標設定は行っていない。

- (3) 監査役の報酬は、固定報酬である基本報酬のみとなっており、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、監査役の協議により各監査役の支給額を決定する。

※なお、会社業績の著しい悪化等により、取締役会の決定に基づき、期間を定めて役員報酬の減額や一部カット等の措置を講ずることができるものとしています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の数(2019年3月期)

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる 役員の数(人) |
|---------------|-----------------|-----------------|-----|-----------|------------------|
| | | 固定報酬 | 賞与 | 譲渡制限付株式報酬 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 805 | 280 | 525 | — | 12 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 13 | 13 | — | — | 1 |
| 社外役員 | 102 | 90 | 12 | — | 8 |

役員ごとの連結報酬等の総額等(2019年3月期)

| 氏名 | 役員区分 | 会社区分 | 連結報酬等の種類別の額(百万円) | | | 連結報酬等の総額 (百万円) |
|-------|-------|----------------|------------------|-----|-----------|-------------------|
| | | | 固定報酬 | 賞与 | 譲渡制限付株式報酬 | |
| 北尾 吉孝 | 代表取締役 | SBIホールディングス(株) | 57 | 150 | — | 252 |
| | 代表取締役 | (株)SBI証券 | 20 | — | — | |
| | 代表取締役 | SBIインベストメント(株) | 25 | — | — | |
| 川島 克哉 | 代表取締役 | SBIホールディングス(株) | 20 | 100 | — | 156 |
| | 代表取締役 | SBIインベストメント(株) | 36 | — | — | |
| 中川 隆 | 代表取締役 | SBIホールディングス(株) | 45 | 75 | — | 120 |
| 高村 正人 | 取締役 | SBIホールディングス(株) | — | 75 | — | 126 |
| | 代表取締役 | (株)SBI証券 | 51 | — | — | |
| 朝倉 智也 | 取締役 | SBIホールディングス(株) | 26 | 55 | — | 100 |
| | 代表取締役 | モーニングスター(株) | 19 | — | — | |

独立社外取締役から見たSBIグループ

独立社外取締役
佐藤 輝英



次の成長ステージを見据えた 人材マネジメント

北尾社長の高い先見性と強いリーダーシップのもと、SBIグループはフィンテック2.0への進化を果たす次のステージに向かっていきます。テクノロジーの変化が著しい中、この先10年、20年と長期的な発展を続ける企業グループを形成していくためには、次世代の核となる経営人材の確保・育成が肝要になってきます。将来が期待される人材をグループ各社の取締役や社長などに抜擢することによって経営の経験をさせ、その後SBIホールディングスの幹部へと育成するなどの人事施策を一層推進すれば、長期的に盤石な経営体制が築けるのではないのでしょうか。

独立社外取締役
鈴木 康弘



成長の源泉であるシステムの 更なる高度化対応

SBIグループは北尾社長をはじめとする社内役員のリーダーシップ、社外役員の提言・監視がうまく機能していると考えており、コンプライアンスやリスク管理体制の整備状況などについても取締役会で毎回報告を受け、活発な議論ができています。今後、テクノロジー進化への対応がSBIグループの成長の源泉となると考えておりますが、現在、システムについても迅速なフィンテック対応をしているとともに、セキュリティリスクに対しても対応が図られています。今後も私の持つ知見を提言し、SBIグループの更なる発展に寄与してまいりたいと考えています。

独立社外取締役
竹中 平蔵



独立社外取締役の一層の関与による 客観性・透明性ある仕組みに期待

SBIグループは規模も大きく業務範囲が多岐にわたるため、社外役員と業務に精通した社内役員がバランス良く配置され、監査役の独任性もある監査役会設置会社が適切と感じます。SBIグループは、社外取締役が取締役の指名・報酬など会社の重要な意思決定に適切に関与し、それぞれ独立した立場で情報交換・認識共有を図る場として、これまで社外取締役連絡会を活用してきました。しかしガバナンス改革が大きく進展する中、その機能と独立性を一層強化することが望ましく、このたび設置された独立社外取締役が過半数を占める経営諮問委員会にその役割を期待しています。

独立社外取締役
久保 純子



多様なステークホルダーのニーズをくみ取り、 企業価値向上に貢献

私の役割は、女性ならではの視点や個人の消費者・投資家に近い視点から経営を監督し、金融等の専門的知見を有する他の取締役の方々と意見を交わすことであり、それによりSBIグループの企業価値向上に寄与できると考えています。当社の株主構成は過半数が国内外の機関投資家であり、また女性管理職比率も決して高くはないと聞いています。今後はダイバーシティをより一層充実させられるよう、多様なステークホルダーのニーズをくみ取り、経営に反映させていくことで、北尾社長が目指している「強くて尊敬される会社」に更に近づけるのではないかと思います。

内部統制システムの構築と運用

当社はコーポレート・ガバナンスを充実させるためには内部統制システムを整備し、健全な内部統制システムにより業務執行を行うことが重要であると考えています。内部統制システムの整備に向けては、法令遵守や倫理的行動が当社の経営理念・ビジョンの実現の前提であることを、代表取締役を通じて全役員に徹底しています。


コンプライアンス上の課題・問題を把握するため、取締役会の決議によってコンプライアンス担当役員を定め、その直轄にコンプライアンス部門として法務コンプライアンス部を設置しています。また、取締役や使用人が当社における法令・定款違反行為その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合に報告することができるように、業務管理部門・管理部門のいずれからも独立した組織である内部監査部門や監査役に直接通報を行うための内部通報制度を整備しています。

事業活動に関しては、その全てのプロセスにおいて、法令遵守はもちろん、契約や規約等に即した運営を徹底するべく、複数の部門による相互牽制体制を設けてコンプライアンスを最大限重視する体制を整えています。そして、従業員のコンプライアンス関連知識の向上および意識喚起に向けては、eラーニング等を通じて定期的にコンプライアンス研修を実施しています。

更には、コンプライアンス担当役員およびコンプライアンス部門が、当社グループ各社の担当者と共同で、グループ全体での情報交換を行う会議を定期的に行っています。

内部通報制度

内部通報制度の詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」II-4-(3)をご覧ください。

 http://www.sbigroup.co.jp/investors/management/governance_policy.html

リスク管理体制の整備

当社は金融業を中心に、グローバルに事業展開しており、企業活動を阻害する可能性のある要因に対して、そのリスクを把握し、適切に評価・管理するため、リスク管理に関する責任者としてリスク管理担当役員を定めるとともに、リスク管理部門を設置しています。

会社の存続に重大な影響を与える経営危機が発生した場合、又はその可能性がある場合には、リスク管理担当役員を総責任者

として情報の収集・評価・対応を行うとともに、関係機関への報告・情報開示を行うこととしています。

また、情報管理およびシステムリスクについては、2018年より情報セキュリティ担当役員を選任するとともに、グループ横断的な情報セキュリティ施策の推進や当グループのセキュリティセルフアセスメントを実施するサイバーセキュリティ室を設置し、グループ全体の情報セキュリティレベルの継続的な維持および向上に努めています。

事業等のリスク

当社が認識している潜在的なリスクについては当社ホームページの「事業等のリスク」をご覧ください。

 <http://www.sbigroup.co.jp/investors/management/risk.html>

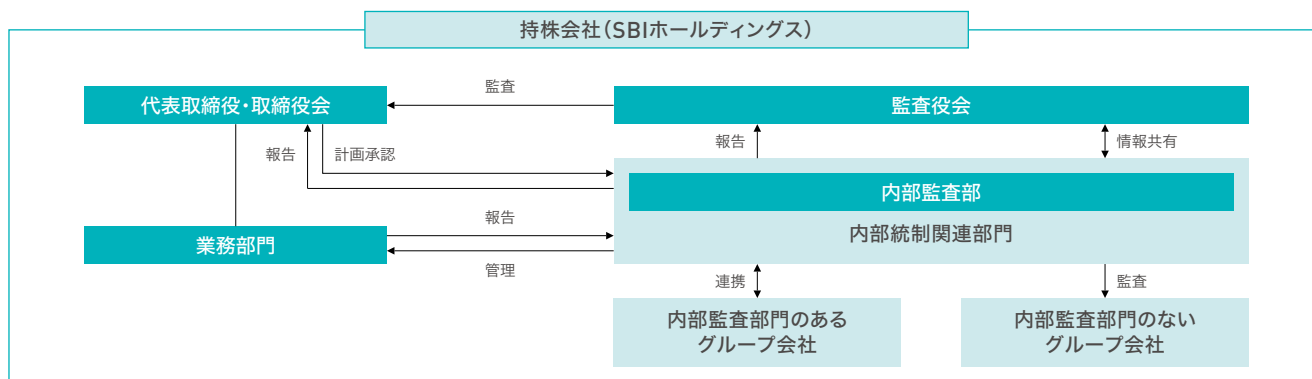
内部監査

内部監査部門では、コンプライアンスや業務適切性、内部統制の適正運用といった内部管理態勢の適切性を総合的・客観的に評価することに加え、監査結果として抽出された課題の改善に向けた提言やフォローアップを実施しています。監査結果は個別の監査終了後に遅滞なく、代表取締役および取締役会に報告されるとともに、関連する部署に対しては必要に応じて問題点の是正・改善に向けた提言がなされます。

また、監査役会との連携については、個別の内部監査終了後、監査役会へ定期的に報告し、意見交換を行っているほか、監査役会の要望を監査テーマや監査対象選定に織り込むなど、有機的に連携しています。

内部監査部門は、内部監査、会計監査、内部統制等の監査に関する専門知識を有する部長・部員で構成されており、一般的な内部監査の基準等を参考に監査手続を実施しています。対象は資本関係等を考慮したグルーピングを行った後、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、その他リスクに基づくスコアリングを実施し、総合点の高いものから監査頻度を確定しています。内部監査にあたっては、書面監査、インタビュー、現地実査等を組み合わせて実施しており、子会社に加え、持分法関連会社に対しても必要に応じて監査を行っています。

内部監査体制



COLUMN 監査役視点



常勤監査役
藤井 厚司

コーポレート・ガバナンス体制の充実に向けて 監査役監査の実効性を向上

SBIグループを統括する持株会社の常勤監査役として、グループ各社に対する経営管理面を中心とした統括機能が有効に働いているかを監査することは重要な職務です。

SBIグループは金融事業を中心に、バイオ関連事業など、多岐にわたる事業を展開しています。その中で、各社が事業環境の変化に対応してリスクを適切に管理し、規律を維持しながら、業務を適正に遂行するための体制をグループベースで確保していくことは、当社の重要な経営課題と考えられます。そのため、監査役として、業務執行取締役との意見交換に加え、グループ内部統制を所管する当社の各部署長への定期的なヒアリングや重要会議への出席等、日々の監査活動を通じて、グループ統括機能の発揮状況について実態把握を行っています。そして、各社の業態や管理すべきリスクの状況に応じて、適正に監督がなされているか、また必要な指導や支援がなされているかを、独立した立場で、監視検証しています。今後も、監査役監査の実効性を向上させ、コーポレート・ガバナンス体制の充実に努めてまいります。



常勤社外監査役
市川 亨

グループガバナンスを効かせた リスク管理やモニタリングの強化

取締役会では内部監査部からほぼ毎月、個別の内部監査結果や監査計画の進捗等の説明が行われ、加えて監査役は内部監査部長と毎月情報交換等を行うなど、監査においては非常に緊密な関係を築いています。私は、特に社外の監査役として業務執行に直接かかわらない中、独立性を保持しつつ、会計監査や適法性監査等に留まらない業務監査的な視点を持って監査を実施するとともに、取締役会に出席しています。

多種多様な領域で事業を営むSBIグループの今後の課題としては、リスク管理の更なる強化が挙げられると思います。SBIグループは金融機関そのものではありませんが、証券・銀行・保険会社が傘下にある金融コングロメリットです。今後一段と総合的なリスク管理が強く求められることを踏まえ、コンプライアンス管理や定性的なリスク管理の水準等を、更に高めることも視野に入れて監査に臨みたいと思っています。また、個別案件としての大型の投資や、類似事業として括られる事業全体への投資については、収益性に限らない全般のモニタリングを強化したいとも感じています。

人材価値の向上

有為な人材の育成や、 多様性を尊重した職場環境づくりに注力

成長の源泉となる人材への考え方

SBIグループでは、人こそが創造性の源泉であり、競争力の源泉となる差別化をもたらす主因であると捉えています。当社は人材確保に向けて即戦力である中途社員の採用に加えて新卒採用も行っており、その中にはグループ会社の役員に抜擢された者や、それぞれの所属先において中堅社員として大いに活躍している者もいるなど、SBIの企業文化・風土の醸成・継承の担い手として大きな役割を果たしています。

一方で当社は中途採用社員が9割を超えており、自身が所属する部署のみを近視眼的に見るのではなく、グループ全体の相乗効果も視野に入れた取り組みを行えるよう、継続的に研修を実施するなど、当社の企業文化を理解し、実践できる有為な人材の育成にも努めています。

人材育成・積極的な登用

将来を担う人材の育成に向け、SBIグループでは様々な施策を実施するとともに、年齢にかかわらず優秀な人材に対しては積極的に登用・昇進させる姿勢を徹底してきました。

上級管理職を目指す社員に向けては、当社グループの全面支援によって2008年4月に開校したSBI大学院大学を活用した「SBI



新入社員研修の様子

グループ上級管理職研修」を2015年4月から開始しており、本研修の修了を上級管理職への昇格要件としています。研修内容としては、SBI大学院大学のMBA科目から指定する必修科目と選択科目の受講(約1年間)が課されます。2019年3月末までに累計405名がこの研修を修了しています。更に、より広範にマネジメントを学びたい社員向けには、SBI大学院大学への企業派遣制度(2~3年間)を設けており、この制度を通じて2019年3月末現在で86名がMBAを取得しています。こうした研修費用を中心に2019年3月期に当社が拠出した教育研修費は約7,800万円となりました。

またグローバル化する経営上の諸課題への対応力をより一層強化し、弁護士や会計士、AI開発やブロックチェーン等のエンジニア等、高度な専門性が必要な業務を担当する人材の確保にも

SBIグループの人材育成プロセス

- 経営層
- 部門長
- リーダー
- 社員
- 若手社員

グループ各社にて実施

グループ各社での
各種専門知識に
関するOJT/OFF JT



SBIホールディングスにて実施

SBI大学院大学
企業派遣制度

- グループ全体方針の理解
- 倫理的価値観で人間力の修養
- 経済・経営等の専門知識の習得

上級管理職研修制度

新入社員研修

会計・語学・テクノロジー業界動向の基礎知識の習得等

つなげていくことを目的に、2018年に給与処遇および勤務形態について既存の枠組みとは異なる対応が可能となる高度専門職制度を設けました。

なお、従業員の処遇については、公正・公平な評価に努めており、上司だけでなく、部下や同僚など多方面より評価を行う360度評価を実施しています。

多様な人材の活用

SBIグループでは、国籍、性別、障がいの有無にかかわらず、プロフェッショナルとしての職歴や技能に加え、人間性を重要視して採用しています。国内では新卒採用を2006年から開始していますが、アジア地域での新卒採用や、留学生の採用も多数行ってきたほか、中途採用においてもシステム部門などで高い技術力を有する外国人の採用を強化しています。また連結従業員数に占める海外拠点における従業員数割合は26.2%と、「日本のSBIから世界のSBI」へとグローバル展開する中において国籍の多様化が進んでいます。

女性の採用も継続的に行っており、SBIホールディングス(単体)における2019年3月期の女性従業員比率は33.5%です。また、連結従業員数における女性従業員比率は44.3%となっています。

更に、2015年3月からは定年後の再雇用の上限年齢を撤廃するなど、多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

海外拠点における従業員数割合(連結)

| 2016年3月期 | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 |
|----------|----------|----------|----------|
| 13.6% | 18.3% | 22.1% | 26.2% |

女性従業員の状況(単体)

| | 2016年 3月期 | 2017年 3月期 | 2018年 3月期 | 2019年 3月期 |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 女性従業員数 | 60人 | 67人 | 72人 | 75人 |
| 女性従業員比率 | 34.5% | 35.8% | 36.5% | 33.5% |
| 女性採用数 | 15人 | 11人 | 15人 | 4人 |
| 正社員採用に占める女性の割合 ^{※1} | 36.6% | 22.9% | 21.7% | 6.9% |
| 女性管理職数 | 15人 | 21人 | 23人 | 27人 |
| 女性管理職比率 ^{※2} | 18.3% | 20.4% | 22.8% | 22.3% |

※1 当社従業員および出向者が対象

※2 全管理職のうち、女性管理職の比率

魅力ある職場の実現に向けて

SBIグループでは、人材を確保しその有為な人材が継続的に働き続けられる職場環境を整備するとともに、「働き方改革」を通じた生産性の向上にも努めています。

当社グループは従業員が常に最大限のパフォーマンスを発揮するためには、心身ともに健康であることが重要であると考えています。そのため2018年8月には「健康経営宣言」を制定し、従業員が健康保持・増進に取り組みやすい環境を積極的に整えていくことを宣言しています。

社員のキャリア形成にあたっては、自己実現の場を提供するとともに、人材の有効活用や適材適所を実現し組織の活性化を図ることを目的にキャリアオープン制度^{※3}を導入しています。この制度を通じて自ら希望するグループ内の事業会社等への異動願いを申告することができ、これまで120名以上の従業員がキャリアチェンジを実現しています。

また、当社グループの結束力を更に高めるとともに、連結業績に対する意欲や士気をより一層高めることを目的に、当社および当社子会社の取締役に対しては有償ストック・オプションを、当社および当社子会社の従業員に対しては無償にて税制適格ストック・オプションを発行しています。更には従業員が退職後の生活に備えることができるよう、2002年より企業型確定拠出年金制度を導入しています。

生産性の向上に向けては、グループを挙げてRPA^{※4}の導入を積極的に推進しており、各種ルーティン業務の自動化による業務効率化・生産性の向上を図っています。なおSBIホールディングス(単体)の平均残業時間(1ヵ月あたり)は20時間50分、年次有給休暇の取得率は63.2%となっています。

※3 グループ会社の社内公募に応募して異動する制度

※4 Robotic Process Automation:ロボットによる業務自動化の取り組みを表し、AIやAIが反復によって学ぶ「機械学習」といった技術を用いて、主にバックオフィスにおけるホワイトカラー業務の代行を担います。

平均勤続年数と退職率(単体)

| | 2016年 3月期 | 2017年 3月期 | 2018年 3月期 | 2019年 3月期 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 平均勤続年数(男) | 6.26年 | 6.26年 | 6.16年 | 5.22年 |
| 平均勤続年数(女) | 6.05年 | 6.02年 | 5.86年 | 6.03年 |
| 退職率 | 8.99% | 9.50% | 10.70% | 10.53% |

環境問題が組織や社会に与える影響と機会を認識し、持続可能な社会の維持・発展に貢献

SBIグループ環境方針の制定

SBIグループでは、自然環境や社会との長期的な共存の重要性と、環境問題が組織や社会に与える影響およびリスクや機会を認識し、事業活動を通じて持続可能な社会の維持・発展に貢献することを目的に、SBIグループ環境方針を取締役会で決議し、制定しています。

1. 環境への配慮を促進する商品・サービスの提供
2. 環境関連法令・規則の遵守、倫理的行動
3. 事業活動を通じた環境負荷の低減
4. 環境教育・啓発活動
5. 対話を通じた取り組みの改善

SBIグループ環境方針



<https://www.sbigroup.co.jp/csr/environment.html>

SBIグループ各社の取り組み

再生可能エネルギーの普及に向けて

環境負荷低減に向けて再生可能エネルギーの導入が世界的に加速する中、日本においても地域資源を有効活用した自然エネルギーの導入が、次世代を担う重要な要素として注目されています。SBIエナジーでは既に運営を開始した千葉県匝瑳市や岩手県遠野市の営農型太陽光発電所（ソーラーシェアリング）などに加え、太陽光や小水力、バイオマス、小型風力など、各種発電所の開発を行っています。これらの事業を通じて、環境保全やエネルギー自給率の向上、地域経済の活性化など、持続可能な地域づくりに貢献します。

SBIソーシャルレンディングでは、再生可能エネルギーの普及・拡大や社会全体の環境負荷低減に貢献するべく、太陽光発電所やバイオマス発電所の開発事業者をはじめ、稼働済みの太陽光発電所を所有する太陽光発電事業者等に対して、ソーシャルレンディングの仕組みを活用した融資を行っており、その融資額の累計は2019年3月末時点で約239億円となりました。

グリーンボンドの発行を促進

SBI証券は2019年3月、環境省の委託を受けた一般社団法人グリーンファイナンス推進機構が推進する、グリーンボンド^{※1}発行促進体制整備支援事業に係る「グリーンボンド発行促進プラットフォーム」において、グリーンボンドストラクチャリング部門で「登録発行支援者」として登録されました。

グリーンボンド発行促進体制整備支援事業は、環境省が日本におけるグリーンボンドの発行促進に向け、通常の債券発行手続きに加えて追加で要する外部コストを補助金として支援するものです。今回の登録を契機に、SBI証券ではグリーンボンドに関する専門的知見を活かし、日本の資本市場においてグリーンボンド、延いては社会貢献型債券の市場拡大に努めていきます。

※1 グリーンボンド：企業や自治体等が環境に配慮した事業に要する資金を調達するために発行する債券

水問題の解決に寄与するLIMEX製の名刺を採用

人口の増大や気候変動の激化、水質汚染を背景とした水問題はグローバルで悪化の一途を辿っており、世界では20億人以上が安全ではない水を飲むことを余儀なくされていると言われていています。SBIグループでは、大量の水を必要とする事業活動は行っていませんが、このような社会的課題の解決に少しでも貢献するべく、環境に配慮した名刺の使用を推進しており、2019年3月期からグループ役職員の名刺に石灰石を主原料とする新素材であるLIMEXを採用しています。

紙やプラスチックの代替品となるLIMEXは、水をほぼ使用することなしに製造でき、例えばLIMEX製の名刺であれば、1箱100枚あたり約10Lの水資源が守られます。LIMEX製の名刺は、SBIホールディングスを始め、SBIインベストメントやSBIインシュアランスグループなどグループ各社で導入されており、今後はグループ全体に広げることで水問題の解決に貢献します。

CO₂排出量の推移^{※2,3}

(単位:t-CO₂)

| 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 |
|----------|----------|----------|
| 1,916 | 2,309 | 2,128 |

※2 集計範囲：SBIホールディングスおよび、グループ会社のオフィス面積1,000m²以上（各期末時点）の国内拠点におけるGHGプロトコルで定義されるScope2（購入した電気・熱の使用に伴う間接排出）排出量を記載しています。

※3 計算手法：SBIホールディングスの電気使用量および環境省公表の電気事業者別二酸化炭素排出係数（実排出係数）をもとに、当該集計範囲のCO₂排出量を算出。

ステークホルダーとともに 地域社会の更なる発展に寄与するSBIグループ



高橋 聡氏
株式会社トランビ
代表取締役社長

全国の後継者問題の解決を目指す

ベンチャー企業

事業の売り手と買い手をWebサイト上でマッチングするという当社のビジネスを考えたまっかけは、私自身の経験でした。家業を継ぐため長野に戻って直面したのが、地方の中小企業の厳しい現実。とくに、後継者がいないために廃業する会社が想像以上に多いことに驚きました。既存のM&A仲介会社は規模の大きな案件を優先的に扱い、中小企業の助けにはなってくれませんでした。そんな状況に問題を感じ、2011年にサイトを開設したのが始まりでした。

SBIグループから出資を受けたのは、この事業を本格的に広げようと東京にオフィスを構えて少し経った2018年6月です。非常に助かっているのは、資金面での支援以外にも、我々の事業の成長に繋がる金融関連のネットワークやノウハウなども惜しみなく提供してくださること。出資から1年で100行以上の金融機関との提携が実現したほか、SBIが出資する他のベンチャー企業の紹介により技術面での強化を図ることができました。中小企業の事業承継(参照:P.63用語集)が大きな社会課題だという共通認識もあり、更なる事業拡大に向け、心強いパートナーを得たと感じています。



宮成 昇氏
山口フィナンシャルグループより出向
SBIインベストメント 投資部

SBIグループでの経験を出向後の仕事に活かしたい

地域金融機関

山口フィナンシャルグループ(YMFG)は近年、様々な企業への社員の一時出向を推進しており、私も2018年8月からSBIグループに出向しています。出向の目的の一つは、異なる組織の企業風土を学びYMFGの改革に活かすこと、もう一つは新たに得た知識や経験を自分のスキルアップに活かすことです。

出向以来、SBIインベストメントにてベンチャー企業への新規投資と既存の投資先の経営支援の双方に携わっています。この間に感じたSBIインベストメントの強みは、様々な業界に関するスペシャリストを擁するとともに、国内外に幅広いネットワークを持っていること、そして将来を見据えて、革新的な事業を展開する企業に積極的に投資していることです。出向からしばらくは上司に同行しての活動が主でしたが、今では一人で動くことが増え、様々な経営者にお会いして最先端の技術を知る、刺激的かつ学ぶことの多い日々を送っています。YMFGでも地域の活性化に結びつく企業への投資に力を入れ始めています。お客さまにご満足いただけるような圧倒的な提案力を身につけ、出向後の仕事に活かすつもりです。



木村 美礼
SBI FinTech Incubation
代表取締役

地域金融機関とフィンテックベンチャーの オープン・イノベーションに向けて

グループ内企業

当社はSBIグループが従前より培ってきたフィンテック領域の知見や導入事例を活かし、地域金融機関における新たなフィンテックサービスの導入を支援するべく、2017年2月に設立されました。

2017年5月の銀行法改正ではAPIの公開が努力義務になるなど、現在、各金融機関はオープン・イノベーションに向けた対応を迫られています。そうしたなか、当社ではオープンAPI基盤を含む「フィンテックプラットフォーム」の構築・普及を推進しています。国内外のフィンテックベンチャーが提供する多様なサービスと各金融機関のシステムを結びつけるこのプラットフォームを導入することで、各金融機関はスマートフォンを使った顧客サービスなどをより低コストかつ迅速に導入することが可能になります。オープンAPIの真の目的は、社外との連携強化によるオープン・イノベーションを金融機関に促すことにあり、フィンテックプラットフォームを導入することで顧客にどんな付加価値が提供できるか、各金融機関の目線でメリットを考え、必要により我々自身が新サービスを開発して普及に取り組んでいます。