

役員一覧

(2020年6月26日現在)

取締役

①取締役会出席状況 ②所有する株式数 ③主な専門分野 ④選任理由

氏名・当社における地位	重要な兼職	参考情報
 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 VCトレード(株)代表取締役CEO SBIデジタルアセットホールディングス(株)代表取締役会長 SBIファイナンシャルサービシーズ(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	①12回中12回 ②3,907,960株 ③経営全般(金融、パイオ) ④創業以来、代表取締役社長として卓越した経営手腕を発揮し、証券・銀行・保険と広範囲にわたる金融サービス事業において、インターネット金融を中心とした金融コングロマリットを構築したほか、国内外に展開するアセットマネジメント事業やパイオ関連事業を牽引するなどSBIグループの強固な事業基盤を築いてきたことなど。
 川島 克哉 代表取締役 副社長 (COO)	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シーズ(株)取締役 SBIネオファイナンシャルサービシーズ(株)取締役 マネータップ(株)代表取締役社長	①12回中12回 ②737,870株 ③経営全般(金融) ④金融サービス事業の中核を担うSBI証券、住信SBIネット銀行などの重要な役職を歴任し、2015年4月からはSBIキャピタルマネジメント代表取締役社長として、ベンチャーキャピタル事業並びに海外金融サービス事業を牽引してきたことなど。
 中川 隆 代表取締役 副社長	SBIインベストメント(株)取締役 SBI Investment KOREA Co., Ltd. 取締役	①12回中12回 ②42,000株 ③経営全般(金融) ④当社グループの中核事業であるアセットマネジメント事業および金融サービス事業において、SBIインベストメント代表取締役、SBIファイナンシャルサービシーズ代表取締役社長などの重要な役職を歴任し、また、人事・総務管理役員として、SBIグループ全体における人事施策の立案、推進を中心とした業務を統括してきたことなど。
 高村 正人 代表取締役 副社長	(株)SBI証券代表取締役社長 SBIファイナンシャルサービシーズ(株)代表取締役社長 SBIネオファイナンシャルサービシーズ(株)取締役	①12回中12回 ②250,000株 ③経営全般(金融) ④SBI証券代表取締役社長を務め、証券事業の成長に大きく貢献するなどの実績があり、また2018年6月からはSBIファイナンシャルサービシーズ代表取締役社長として、金融サービス事業を統括してきたことなど。
 森田 俊平 専務取締役	SBI地銀ホールディングス(株)代表取締役 SBIファイナンシャルサービシーズ(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 (株)島根銀行 社外取締役	①12回中12回 ②70,000株 ③財務・経理 ④当社取締役に就任した後、2011年10月から最高財務責任者としてSBIグループの経営戦略を総理・財務面から支え、特に財務および会計分野における相当の専門知識に加え、高い倫理観を有し、またSBI地銀ホールディングスの代表取締役として、地方創生および投資した地域金融機関の価値向上に取り組んでいることなど。
 山田 真幸 取締役	SBIグローバルアセットマネジメント(株)監査役	①12回中12回 ②14,030株 ③内部統制・法務/コンプライアンス ④米国ニューヨーク州弁護士としてSBIグループにおける法務・コンプライアンス担当役員を務めるなど、豊富な実務経験と高い倫理観を有していることなど。
 日下部 聡恵 取締役	(株)SBI証券 常務取締役リスク管理部長 兼 顧客管理部管掌 SBI VCトレード(株)取締役	①10回中10回 ②2,000株 ③内部統制・法務/コンプライアンス ④公認会計士として企業の内部統制監査等を務め、当該分野における豊富な経験を有しており、SBI証券において、監査部門・リスク管理部門を中心に業務を遂行。昨今では、AML/CFTの分野における幅広い見識を活かし、SBIグループのリスク管理体制について更なる強化・向上への貢献が期待できることなど。
 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	①12回中12回 ②10,000株 ③経営全般(メディア) ④(株)フジテレビジョン(現(株)フジ・メディア・ホールディングス)にてSBIグループとの共同ファンドの運用における重要な役職を務めた後、(株)ワタナベエンターテインメント代表取締役会長を務めるなど、特に、メディア関連の豊富な経験と深い知見を有していることなど。

独立社外取締役

①取締役会出席状況 ②所有する株式数 ③主な専門分野 ④選任理由

氏名・当社における地位	重要な兼職	参考情報
 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	①12回中11回 ②2,820株 ③経営全般(先進技術)、海外 ④サイバーキャッシュ(株)(現ペリトランス(株))の日本法人 立上げに参画し、(株)ネットプライス(現BEENOS(株))代 表取締役社長兼CEOを務めるなど、特に、アジアにおけるイ ンターネット事業に関して豊富な経験と深い知見を有して いることなど。
 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	①12回中12回 ②— ③経営全般(金融)、財務・経理 ④経 済財政政策担当大臣、金融担当大臣、総務大臣などを歴任 し、また、慶應義塾大学や東洋大学で教鞭をとる一方、民間 企業において社外取締役として活躍するなど豊富な業務経 験を有していることなど。
 鈴木 康弘 独立社外取締役	(株)デジタルシフトウェア 代表取締役社長 (一社)日本オムニチャンネル協会 会長 情報経営イノベーション専門職大学 客員教授	①12回中12回 ②— ③経営全般(先進技術) ④(株)セブ ン&アイ・ネットメディア代表取締役社長、(株)セブン&ア イ・ホールディングス取締役執行役員CIOなどを歴任し、イ ンターネット事業を始め幅広い分野での豊富な経験を有し ていることなど。
 伊藤 博 独立社外取締役		①2020年6月就任 ②— ③経営全般(金融)、リスクマネジ メント ④保険およびリスクマネジメント関連サービスを提供 する世界的リーディングカンパニーであるマーシュジャパ ン(株)代表取締役などの重要な役職を歴任し、SBIグルー プとして注力していく保険分野における専門的な知識を有 していることなど。
 竹内 香苗 独立社外取締役	フリーアナウンサー	①2020年6月就任 ②— ③広報 ④「女性の視点」を取締 役会においても有し、強化することが当社の大きな課題であ ること、またメディアを中心に過去および現在幅広く活躍し ており、多くの個人株主を含む当社のステークホルダーの 皆さまのご意見を取締役会に反映するという点で適任であ ることなど。

監査役

①取締役会/監査役会出席状況 ②所有する株式数 ③主な専門分野 ④選任理由

氏名・当社における地位	重要な兼職	参考情報
 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ーズ(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	①12回中12回/16回中16回 ②48,980株 ③財務・経理 ④金融機関における長年の経験および当社事業全般への理 解が深いこと、公認会計士の資格を有しており、財務および 会計に関する相当程度の知見を有していることなど。
 市川 亨 常勤社外監査役	SBIファイナンシャルサービシーズ(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	①12回中12回/16回中16回 ②1,000株 ③財務・経理、 内部統制・法務/コンプライアンス ④金融庁主任統括検査 官等を歴任し、金融分野において豊富な経験を有しているこ となど。
 多田 稔 監査役	(株)SBI証券監査役 (株)SBIネオモバイル証券監査役	①12回中12回/16回中16回 ②26,510株 ③内部統制・法 務/コンプライアンス ④金融機関における長年の経験があ り、また当社およびSBIグループ会社の監査役を長年務め、 監査業務に精通していることなど。
 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	①12回中12回/16回中16回 ②— ③財務・経理、海外 ④ 公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および 会計に関する相当程度の知見を有していることなど。

※所有する株式数については2020年3月末時点の保有状況を記載しています。

取締役会が取締役候補・監査役候補の指名を行うにあたっての手續と方針

当社ホームページの「コーポレート・ガバナンス基本方針」Ⅲ-1-(3)、Ⅲ-2-(3)をご覧ください。
https://www.sbigroup.co.jp/investors/management/governance_policy.html

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ています。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5名を含む取締役13名（2020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。監査役は独立社外取締役や会計

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」を踏まえた
「コーポレート・ガバナンス基本方針」



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

取締役会の実効性の向上

■ **取締役会の評価** 当社では、2020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、2020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、当社グループの持続的な事業成長において重要な鍵を握る先進技術等に高い見識のある役員の確保に加え、改めて、中長期的な視点での人材育成の重要性が挙げられました。

また、企業としてのサステナビリティやソーシャルインパクトがよりクローズアップされている中、海外拠点を含めたガバナンスの一層の充実に加え、事業成長のスピードを確保しつつ、事業機会とリスク管理の両面から経営戦略等に関する議論をよ

コーポレート・ガバナンス体制の概要（2020年6月末現在）

形態	監査役会設置会社
取締役の員数（うち独立社外取締役）	13名（5名）
取締役の任期	1年
取締役の平均年齢	56.5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	5名
経営諮問委員会の員数（うち独立社外取締役）	8名（5名）
報酬決定における独立社外取締役の関与（有／無）	有

2020年3月期の主な取り組み実績

定例取締役会開催回数	12回
独立社外取締役の取締役会への平均出席率	97.8%
社外監査役の取締役会への平均出席率	100.0%
監査役会開催回数	16回
社外監査役の監査役会への平均出席率	100.0%

取締役会における主な検討事項

- 2019年度年間内部監査計画の承認
- サイバーセキュリティ活動に関する報告
- 地方創生プロジェクトについて
- ドイツにおける現地法人設立に関する報告



り一層深めていくステージにきているのではとする意見も得られました。

当社の取締役会は今後も、上記の実効性に関する分析・評価結果を踏まえ、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んでいきます。

■ **役員トレーニング** 当社では、各取締役・監査役が経営者として必要な知識を習得・更新するためのトレーニング環境を整備しています。2020年3月期では、2019年11月に、ゴールドマン・サックス証券(株) グローバル・マーケット部門 株式営業本部 業務推進部長 SDGs/ESG担当 清水 大吾氏を招き、インベストメント・チェーンにおいて重要性を増すESG(環境・社会・ガバナンス)・SDGs(持続可能な開発目標)についての研修が行われました。

＜役員トレーニングで議論が行われた主なテーマ＞

- 世界的なESG・SDGsの潮流
- 資本市場におけるESGの重要性(より具体的なポリシー策定・開示の重要性)
- パッシブ運用を行う機関投資家のESG・SDGsへの関心の高まり
- 上場子会社のあり方



役員トレーニングの様子

経営諮問委員会

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。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」を設置しています。

これまでの「社外取締役連絡会」同様、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、取締役会において独立社外取締役が適切かつ積極的に議論を行う環境を整えています。

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。

2019年12月に開催された第4回経営諮問委員会では、前述の役員トレーニングの内容を受け、SDGsやESGについての議論がされました。SBIグループがサステイナブルな企業となる上で取り組むべき、次世代を担う子どもの教育や気候変動対策、サクセッションプラン、テクノロジーなど、各独立社外取締役が有する知見を活かした意見交換が行われました。

経営諮問委員会の構成員(2020年6月26日現在)

役職名	氏名
経営諮問委員長	竹中 平蔵※
経営諮問委員	佐藤 輝英※
経営諮問委員	中塚 一宏
経営諮問委員	五味 廣文
経営諮問委員	浅枝 芳隆
経営諮問委員	鈴木 康弘※
経営諮問委員	伊藤 博※
経営諮問委員	竹内 香苗※

※当社の独立社外取締役

役員の報酬等について

取締役の報酬は原則として、その決定に関するプロセスの公正性および透明性を確保するため、前述の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で取締役会が決定しています。



2019年6月からは社外取締役を除く取締役、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または自己株式の処分を受けることになります。

■ 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

- (1) 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は、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与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 | ・ 取締役の報酬の世間相場 |
| ・ 過去の同順位
役員の支給実績 | ・ 当社の業績等への貢献度 |
| ・ 当社の業績見込み | ・ 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。

政策保有株式の保有方針と保有状況

当社において、2020年3月末時点での政策保有株式はありません。なお、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。

親子上場と少数株主保護の考え方

SBIグループは事業領域が多岐にわたることから、一部の投資家から全体像の理解が難しいといった声が寄せられています。その声への解として、子会社の新規株式公開を推進し、各事業体の事業価値を明らかにすることで、当社グループ全体の企業価値の顕在化を図っています。グループ各社は、株式公開によって資本調達力を高めるとともに、財務面での強化が可能となり、自立できるものと考えています。一方で少数株主の保護に向けては、当社グループではそれぞれのグループ各社の経営の独立性を尊重し、アームズ・レングス・ルールに則って公正で合理的な取引を確保しています。

東証ジャスダック市場に公開しているモーニングスターでは、当社グループと取引を行う場合、客観的かつ公正な取引を行うことを基本方針としており、他の取引先と同様の基本条件、公正な市場価格によって行い、適正な取引を確保することを取締役会で決議しています。また、内部監査・監査役監査においても当社グループとの取引条件が一般的な取引条件と同様に決定しているかを監査重点項目としています。

また、東証マザーズ市場に公開しているSBIインシュアランスグループでは、当社グループとの取引は、一般の取引条件と同様の適切な条件とすることを基本方針としており、当社グループとの取引が見込まれる際には、事前に取締役会等において取引条件の妥当性について十分に審議した上で意思決定することで、支配株主を除く株主の利益の保護に努めています。

独立社外取締役から見たSBIグループ



強い実行力と臨機応変な対応力を持った人材の確保

独立社外取締役 佐藤 輝英

SBIグループは北尾社長の強いリーダーシップと大局的な経営戦略に基づいて、次の成長フェーズを迎えています。今後は大戦略を各分野・各展開国での個別戦略に落とし込むことに加え、強い実行力と臨機応変な対応力を持った人材の確保が益々鍵になってきます。経営諮問委員会のみならず、取締役会でも引き続き次世代の経営体制を含めた人材に関する戦略的議論が更なる頻度で交わされることを期待します。



経営諮問委員会を通して取締役会の透明性向上を目指す

独立社外取締役 竹中 平蔵

SBIグループの事業展開は多岐にわたるため、現在の取締役会の構成は適切であると感じています。取締役会では闊達に議論が行われており、これは経営諮問委員会により、独立社外取締役の判断や意見を取締役会で反映しやすくする仕組みがあることの効果でしょう。昨今のガバナンスに関する議論等を踏まえ、経営の透明性を更に高めていくため、経営諮問委員会での議論の機会を増やしていくことが重要だと思います。



正しい倫理観のもとESGの取り組みを強化

独立社外取締役 鈴木 康弘

SBIグループは、経営陣が高い倫理観に基づき経営を行っており、北尾社長の後継問題といった歯に衣を着せぬ議案についても経営陣は真摯に受け止めています。そうした実体をいかにステークホルダーに認知していただくかが今後の課題であると考えています。また、独立社外取締役の責務として、私からはIT人材の確保・育成や大規模システムの構築・運用におけるリスクなども積極的に意見を述べていきたいと考えています。



保険分野での経験とESGを考慮した活動で企業価値向上に貢献

独立社外取締役 伊藤 博

規制が厳しい金融業界において、SBIグループは戦略的・革新的なビジネスを展開するチャレンジングな企業だと認識しています。私がこれまで携わってきた金融分野（保険）に加え、コンプライアンスやBCPといった企業の守りの分野においても、国内外での知識と経験を活かせると考えています。また、ESG経営を意識して業務に取り組むことで、その観点からもSBIグループの更なる企業価値向上に貢献していきます。



ダイバーシティの観点から企業価値向上に貢献

独立社外取締役 竹内 香苗

私は女性の視点や海外での生活を通じた異文化経験を活かし、SBIグループが今後取り組む様々な施策において、ダイバーシティ等の観点から他の取締役の方々と意見を交わし、企業価値向上に寄与していきたいと思っています。SBIグループはグローバルに事業展開を行っており、今後はこれまで以上に、感染症対策を含め、昨今の世界的な社会問題を経営に反映していくことが重要なのではと感じます。

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職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実施しています。

内部通報制度

SBIグループでは、組織的または個人的な法令違反行為等を見つけた際、グループ各社の社員（非正規雇用者を含む）が報告できる内部通報制度を設けています。二次通報窓口として当社の監査役会にも受付窓口を設け、通報者が利用しやすいよう配慮しているほか、通報者の秘密保持や情報の取り扱いに十分に注意しています。また、通報後に通報者が不利益な取り扱いを受けないかを適宜調査することで、通報者の保護を図っています。

内部通報制度

内部通報制度については、「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。



https://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。（詳しくは、P.44をご覧ください。）

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。



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

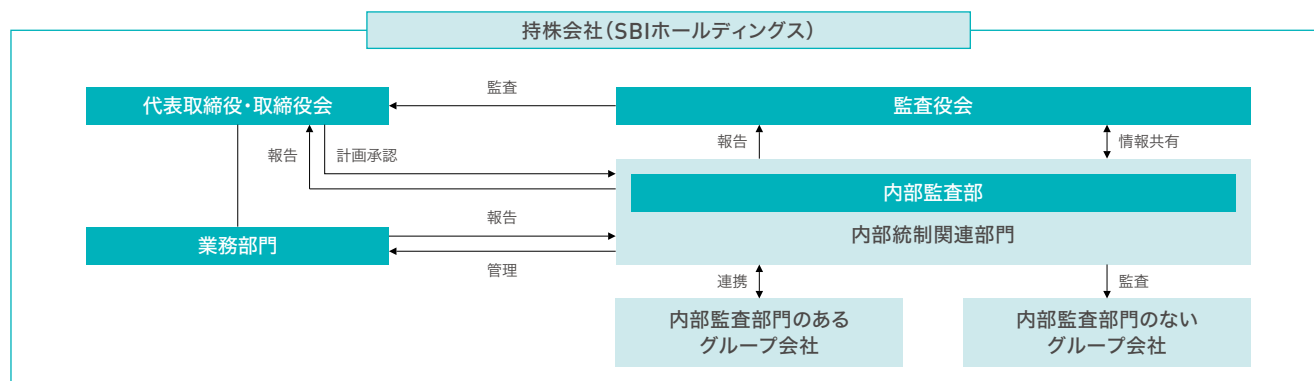
内部監査

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体制の適切性を総合的・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。監査対象に対しては、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ています。その結果を踏まえ、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、持分法適用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

監査役の視点



常勤監査役
藤井 厚司

リスク対応状況の監視・検証を通じて コーポレート・ガバナンスの実効性を向上

当社は監査役会設置会社という機関設計の中で、独立社外取締役の比率を高めて監督機能を強化しつつ、監査役会が業務執行から独立した立場で組織的な監査機能を担っており、ガバナンスの効いた企業経営が図られています。一方で、取締役会における業務執行の意思決定は、当社グループの経営戦略に一定の影響を与える重要な事項に対象が絞られており、グループ各社の業務執行責任者が迅速な経営判断を下せる環境が確保されているなど、経営の監督と業務執行は、バランス良く、有効に機能しています。監査役としては、重要な経営リスクが適切に管理されているか、監査活動を通じて監視・検証し、その結果を踏まえてグループ内部統制の一段の高度化を促すことで、ガバナンスの充実につなげていきたいと思っています。また、SDGsへの対応という観点から、昨今、ステークホルダーの視点をより意識した事業活動が求められています。当社グループには「地方創生への貢献」を含め、SDGsの推進と評価される幾つかの事業分野がありますが、今後、事業機会だけでなくリスク管理の観点からも議論を深めていく必要があると考えています。



常勤社外監査役
市川 亨

長期的な視点に立ったリスク管理による コーポレート・ガバナンスの強化

当社は傘下に多数のグループ会社を有し、事業分野が多岐にわたるという特性があることから、常勤で独任制の監査役を設置できる監査役会設置会社が機能的に合致しているように感じています。また取締役会では、社長以下、社内役員と独立社外取締役が力を合わせ、年を経ることに多様性を活かした闊達で建設的な議論ができる雰囲気が強まっており、現状では今の体制が適切だと考えています。

リスク管理の強化については、主体が金融事業である特性から規制対応的な報告が多くなっていますが、長期的な視点で経営を行っていく上で、当社グループ全体のリスク状況を広範に把握し、オペレーショナルリスク等への対応についても、取締役会で一段と踏み込んだ議論が行われる機会を増やしていければと思います。実際に近時は、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策に係る報告が定期的に取締役会になされていますが、今後は情報セキュリティ関連リスクや、働き方改革、ハラスメント等の労務リスクに関わる議論も一層必要になるのではないのでしょうか。

多岐にわたる事業を展開する上で、 事業分野ごとにリスクを分析し、対応策を実施

グループにおけるリスク管理

■ **グループリスク管理体制** 当社ではリスクを早期に発見し、リスクの顕在化を未然に防止するため、グループリスク管理体制の強化に努めています。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、あるいはその可能性がある場合に備え、取締役会が定めるリスク管理規程等に従い、リスク管理担当役員を総責任者として情報の収集や対応策および再発防止策の検討および実施を行うとともに、関係機関への報告、情報開示を行っています。

またグループ全体における損失の危険管理のため、グループに属する会社での損失の危険に関する状況の報告を、グループ各社のリスク管理担当者等を通じて定期的および適時に受けるものとしています。必要に応じて、当社のリスク管理担当役員およびリスク管理部門が、当該リスク管理担当者と協議し、損失の発生に対して備えることとしています。

事業活動に関しては、そのすべてのプロセスにおいて、関係法令の遵守はもちろん、契約または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。

■ **リスク管理部門** SBIグループでは、リスク管理部門として金融コングロマリット室を設置しており、当部門は、金融コングロマリットであることに伴うリスクに的確に対応し得るよう、グループ全体の経営管理体制やグループとしての財務の健全性、業務の適切性について、十分な実態把握を行うことなどを目的に業務を推進しています。

このほか、当社グループでは「関係会社管理規程」「リスク管理規程」「リスク管理実施細則」に準拠するとともに、顧客の利益を保護するべく、「利益相反管理方針」を策定し、利益相反管理体制を構築しています。

■ **リスク状況報告** SBIグループでは、信用リスク・市場リスク・オペレーショナルリスク等を計量して「リスク量対自己資本」を算出するとともに、財務の健全性やリスクの集中状況、その他リスク管理上必要な項目を四半期ごとにリスク管理担当役員が取締役会で報告しています。また、当社各部とグループ各社のリスク管理責任者が作成するリスクレポートを収集・分析しており、対応策等に関しては必要に応じて改善を求めています。グループ内の

金融機関とグループ各社が取引を行う場合は、アームス・レンジス・ルールや規制比率、コンプライアンス等に関して問題がないかを確認するべく、グループ内取引の事前協議・事後調査を行っています。

仮にグループ内において事故等が発生した場合、その解決にあたっては、他のグループ各社へ被害が連鎖・拡大しないよう体制を整備することで対応しています。

セグメント別リスク管理の取り組み

金融サービス事業におけるリスク管理

当事業では個人情報の重要性、技術を利用することにより生じるリスク、情報管理およびシステムリスクへの対応について、主に取り組んでいます。

■ **顧客情報の保護** SBIグループでは、インターネットの普及など、高度IT化社会の進展に伴い、顕在化してきた「情報技術を利用することにより生じるリスク」を認識し、情報システムの信頼性・安定性等を最大限考慮した、サービスの開発・運用に努めています。特に個人情報保護の重要性に鑑み、事故、事件を未然に防ぎ、安心してサービスをご利用いただける環境、体制を構築するべく「個人情報保護方針」を定めているほか、個人情報管理責任者として代表取締役副社長の中川を任命しています。

また当社グループでは必要に応じて、個人情報を扱う会社ごとに(一財)日本情報経済社会推進協会から個人情報を大切に取り扱う事業者として認証(プライバシーマーク)を取得しており、2020年3月31日現在、SBIホールディングスを含む8社がプライバシーマーク使用許諾を受けています。

また、標的型攻撃と呼ばれるマルウェアによる内部侵入などの情報システムへのサイバー攻撃による情報漏えいを防止するべく、対策の強化を図っています。特に情報セキュリティ体制の維持・改善において、最も重要な要素は人であると捉え、eラーニング等を通じて継続的な社員教育を実施していきます。

引き続き各社のグッドプラクティスを共有するなどして、効果的かつ効率的にグループ各社の情報セキュリティの向上に向けた取り組みを進めていきます。

個人情報保護方針



<https://www.sbigroup.co.jp/policy/privacy.html>

■ **情報管理およびシステムリスクへの対策** 昨今では情報セキュリティ対策の重要性が増しており、これに対応するため情報セキュリティ担当役員が統括するグループCSIRTを設置し、顧客情報をはじめとする情報管理体制全般の整備およびシステムリスク・情報セキュリティリスク管理体制の強化をグループ横断的に図っています。特に事業継続の観点から、システムの二重化や複数拠点によるバックアップ体制を取ることで様々な事象にも対応できる体制を構築しています。

またサイバーセキュリティの強化に向けては、グループ全体で徹底的なセキュリティ対策を行っています。一例としては、当社グループの投資先企業が持つ最先端の技術も活用して独自のセキュリティサービスを開発し、グループ内で採用しています。このサービスはマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策(AML/CFT)(参照:P.63用語集)の分野においてもFATF*の要求するレベルのサービスとなっています。金融事業者にとって、マネー・ローンダリングやテロ組織への資金流入を防ぐ対策の強化は重要な経営課題です。グループが一丸となって取り組むため、2018年10月には当社の金融コングロマリット室に推進チームを新設し、金融庁のガイドラインにもある、自らのリスクを自ら分析して施策を講じる「リスクベースでのアプローチ」および、「グループ・グローバルでの整合性を重視」した対策の計画および実施を進めています。

※FATF(Financial Action Task Force/金融活動作業部会)。1989年に設立された政府間機関。2020年6月現在で37カ国・地域および2つの国際機関が参加

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止のための基本方針



https://www.sbigroup.co.jp/policy/money_laundering.html

アセットマネジメント事業におけるリスク管理

当事業ではESG投資が世界的に拡大する中で、倫理観の醸成や管理等について、主に取り組んでいます。

SBIグループにおける投資方針は、「単に『儲ければ良い』ではなく『事業のもと徳なり』と、きちんと認識できる経営者であるか」、「企業は社会的な存在で、社会の中で初めて存続でき、した

がって、社会の維持発展に貢献しなければならない」といった基本認識を持っている企業に投資するというものです。当社グループでは、2020年3月末現在、たばこや石油・石炭などの化石燃料を扱う企業や兵器の製造を行う企業、原子力発電を行う企業等への投資を行っておらず、ESG投資の潮流にも適う運用を行っています。投資先の管理はこうした考え方にに基づき、アセットマネジメント事業における中心的な企業であるSBIインベストメントと、当社財務部・海外事業管理部が連携して行っています。

SBIグループはこのような方針のもと、経営理念に「新産業クリエーターを目指す」とあるように、創業時から21世紀の中核的産業の創造および育成を目指し、IT、バイオ・ライフサイエンス、環境・エネルギーなどの成長分野に集中して投資を実行してきました。現在ではこれらの分野に加え、フィンテック、AI、ブロックチェーン、IoT、ロボティクス等の次世代の技術革新分野への投資を積極的に行っています。当社グループでは少子高齢化の進行による労働者不足や過疎等といった社会課題の解決に寄与し得る、これらの先進技術領域において、高い専門性や独創的なアイデアを有するベンチャー企業への投資を引き続き行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

バイオ関連事業におけるリスク管理

当事業では品質管理や自然環境の汚染リスクへの対応について、主に取り組んでいます。

SBIファーマでは、5-アミノレブリン酸(ALA)を用いた製品の開発、製造を行っているため、製品の品質と安全性を確保するべく、医薬品の製造販売業者の要件でもある「品質管理の基準」といった関係法規に適合する体制を構築しています。リスク要因としては、商品やサービスの欠陥・瑕疵、大規模なリコール、生産物責任賠償につながる品質問題の発生を挙げ、対策を講じています。また、ALAを配合した製品の販売を行うSBIアラプロモにおいても同様の対策を行っています。

更に、SBIバイオテックでは医薬品の研究開発を行っていることから、実験動物の紛失による環境汚染リスク、遺伝子組み換え生物の環境中への流出リスク、RI(放射性物質)の環境中への流出リスクなどを認識しており、対策を講じています。

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、優秀な人材に対しては年齢にかかわらず積極的に登用・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、SBI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。2020年3月末までに累計464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2020年3月末現在で111名がMBAを取得しています。こうした研修費用を中心に2020年3月期に当社が拠出した教育研修費は約6,900万円となりました。

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おり、性別、国籍、人種、宗教の違いや障がいの有無、先住民であること等に関わらず多様性を尊重し、柔軟に受け入れる方針です。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

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
- 倫理的価値観と人間力の修養
- 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

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の割合は35.4%と、昨年度から9.2ポイント増加しておりグローバル展開する中にあって国籍の多様化が更に進んでいます。

女性の採用も継続的に行っており、2020年3月期の連結女性従業員比率は42.4%となりました。また、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。

多様な人材を活用していく上で、全ての従業員に活躍の機会が均等かつ平等に提供されるよう、公平かつ公正な制度設計に努めています。具体的には柔軟な労働時間の設定やテレワーク、産休・育休制度を設け、個性や人との違いを尊重するような労働環境を作り出しており、海外拠点への異動、研修システムなどの方針にもこのような考え方を反映しています。

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。

SBI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おり、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※1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、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※2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ヵ月当たり)は18時間1分、年次有給休暇の取得率は69.8%となっています。

※1 グループ会社の社内公募に応募して異動する制度

※2 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。

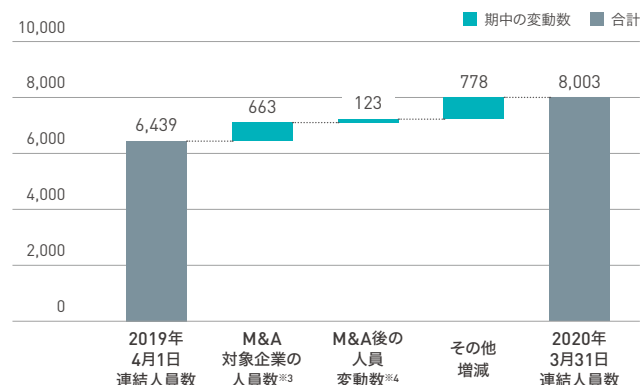
人材データ

従業員の状況(連結)	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
海外拠点における従業員数割合	22.1%	26.2%	35.4%

女性従業員の状況(国内連結)	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
女性従業員数	1,194人	1,282人	1,515人
女性従業員比率	36.4%	36.8%	38.0%
女性採用者数	285人	283人	367人
正社員採用に占める女性の割合	26.2%	21.0%	22.9%
女性管理職数	174人	180人	219人
女性管理職比率	16.3%	14.9%	16.5%

その他コーポレートデータ	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
国内連結	平均勤続年数(男)	6.8年	6.6年
	平均勤続年数(女)	5.4年	5.4年
	平均給与(男)	7,424,998円	7,913,266円
	平均給与(女)	4,664,003円	4,927,172円
単体	退職率	15.0%	16.6%
	平均残業時間数	22時間15分	20時間50分
	年次有給休暇取得率	64.0%	63.2%
	ストレスチェックの実施率	97.7%	98.9%
	女性社員の育児休暇取得率	100%	100%

M&Aによる連結人員数の変動(人)



※3 2019年4月～2020年3月に合併・買収(M&A)した企業3社の、グループ連結時点での人員数

※4 M&A企業の2019年4月～2020年3月にかけての人員変動数

ステークホルダーとともに 企業価値の向上を目指すSBIグループ



アセットマネジメントOne(株)
株式運用グループ アナリスト

伊勢 和正 氏

2016年、DIAMアセットマネジメント、みずほ信託銀行の資産運用部門、みずほ投信投資顧問、新光投信が統合して発足した資産運用会社。アジア最大級の運用資産残高を有する。

「不易流行」による 強靱な企業体質の構築に期待

SBIグループに対しては、SBI証券の顧客基盤を武器に隣接の事業領域へ展開し、ベンチャーキャピタルを含む他事業との相乗効果を追求するグループ戦略に魅力を感じています。

投資先企業の分析において私が重視しているのは、「企業の打ち手」です。いかに美しい企業理念や合理的なグループ戦略を掲げても、適切な打ち手が講じられなければ業績向上はあり得ません。SBIグループとはトップミーティングや個別取材など多くの接点を持たせていただいているのですが、各事業における取り組みや成果などの情報を積極的に開示されており、大変参考になります。しかし、事業内容が多岐にわたり変化も速いため、グループの全体像を把握するのが容易ではなく、開示の分かりやすさが向上するのいいと感じます。

また、SBIグループの過去5年の平均ROE^{※1}は10.8%と市場平均の8.1%^{※2}を上回っており、資本効率は高い水準にあると考えています。しかし、時系列で分析すると、過去数年にわたり財務レバレッジが上昇基調にあり、昨今の社会・経済環境の不透明さを考慮すると、当面はバランスシートの拡大を抑制し、ROIや売上高利益率改善を目指す局面ではないかと考えます。

常に変わらない価値を維持しつつ、新たなものを取り入れて変化を重ねることを表す「不易流行」という言葉がありますが、SBIグループはこの言葉のように、「顧客中心主義」というコアの価値を保ちつつ、変化に対して柔軟に自らを変え、強靱な企業体質を作り上げていける会社と期待しています。

※1 SBIホールディングスの公表資料から単純平均にて算出、分母は親会社所有者帰属持分の期首・期末平均

※2 TOPIX構成銘柄のROE、Bloombergの公表資料から算出



シュローダー・インベストメント・
マネジメント(株)
日本株式アナリスト

藪谷 和子 氏

英国を本拠に200年以上の歴史を持つ資産運用会社の日本法人。日本株については長期保有をベースに、中長期的な成長性を見極めながら投資を行っている。

社会課題の解決の面からも 注目している「地方創生」

SBIグループに関しては、インターネットの活用を核に証券・銀行・保険と上手にサービスの多角化を図ってきたこと、また顧客をしっかりと理解した上で、安価かつ安定した金融インフラを提供し続けていることを高く評価しています。

シュローダー・グループでは、英国本社を中心に20年以上前からESGを企業価値評価、投資判断に用いる運用手法を採用しています。

金融セクターの企業を評価するにあたっては、重要性(マテリアリティ)の観点から社会(S)やガバナンス(G)の面でどのように差別化が図られているかという点を重視しています。その中でSBIグループの近年の取り組みとして注目しているのが「地方創生」への取り組みです。私は国内の地方銀行も担当しており、地方創生を通じ、閉塞感が漂う地域金融機関の収益力回復や再生にSBIグループがいかに貢献していくのか大きな期待を持っています。取り組みの中で成功例を2つ3つと出すことができれば、全国の「地銀改革」へと波及する可能性があります。地域金融機関や地方経済の成長を助け、それをSBIグループの成長にもつなげることを投資家は非常に期待していますし、社会的な意義も大きいです。

ガバナンスに関しては、北尾社長はもとより、創業期から支えている取締役がグループ各社を牽引しているので安心感がありますが、今後の事業拡大や後継者のことを考えると、各事業の経営戦略を担当取締役が発信する場を増やすことで、信頼感が一層醸成できるものと思います。

環境への取り組み

SBIホールディングスは、環境省 環境情報開示基盤整備事業～ESG対話プラットフォーム～に登録しており、下記WEBサイトにて当社の環境関連情報を開示しています。

 <https://www.env-report.env.go.jp/> (要ユーザー登録)

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

SBIグループは、自然環境や社会との長期的な共存の重要性のほか、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ています。それを踏まえ、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制定しています。

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

気候変動関連リスクへの対応

SBIグループでは地球環境を取り巻く課題が深刻化の中で、気候変動による自然災害リスクの影響を緩和するために、グループ各社で対策を講じています。

SBI証券ではコンティンジェンシープランを策定し、被災時においても効果的な人員の配置変更とシステムリソースの確保により、営業が継続できるような体制を準備しています。また金融商品仲介業者（IFA）を通じた対面取引も行っていますが、過去の被災時の事例を踏まえ、営業上の効果に加えてリスク分散も見込み、全国のIFAチャネルの配置に過度の偏りが生じないように考慮しています。また、対面販売を行うSBIマネープラザの出店計画は、災害対策等の必要性が比較的小さい強靱な不動産物件での契約に努めています。

SBI損保においては、比例再保険や超過損害額再保険といった様々なスキームを組み合わせることで再保険を手配することにより、大規模災害の発生等による保険金支払いリスクに対応しています。2020年3月期における一例として、「2019年台風第19号」により、元受ベースで約5.3億円の発生保険金が生じた一方で、再保険の手配により、正味ベースでは約2.3億円に抑えることができました。

再生可能エネルギーの普及拡大に向けて

再生可能エネルギーを用いた発電事業等を展開するSBIエナジーでは、年間27,222MWhの再生可能エネルギーによる発電を行うことで、CO₂換算で年間15,759t^{※1}の排出量削減に貢献しており、今後更に計20MWの出力を備える発電設備を開発する予定です。特に今後は、農業従事者減少によるIT化や大規模化での電気利用の拡大が進んでいきます。発電と農業生産を両立する営農型太陽光発電は、農業経営の安定化を通じて地域活性化や環境保全に寄与するだけでなく、災害時における分散型電源としての活用など、多面的な貢献を果たす重要な電力供給源になると考えられます。

グリーンボンドの発行を促進

全世界における再生可能エネルギーに関する資金ニーズは、OECDの試算^{※2}で2020年の8,390億米ドルから、2035年には4.3兆米ドルに拡大することが見込まれています。また、英NGOの気候債券イニシアチブ（CBI）^{※3}によれば、2019年の全世界でのグリーンボンド発行額は2,577億米ドル（前年比51%増）と急激に増加しています。SBI証券ではグリーンボンドの発行支援を推進しており、2020年5月までに計16件/約21.6億円相当のグリーンボンドを、インターネットを通じて販売しています。2019年3月には環境省のグリーンボンド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、「登録発行支援者」に登録されました。

※1 CO₂の排出削減量の算定に際しては、環境省公表の電気事業者別排出係数における代替値を排出係数として試算。設備利用率が不明の場合には経済産業省調達価格等算定委員会資料にある2018年6月から2019年5月の平均値を使用

※2 出所：OECD「Green bonds policy perspectives」

※3 出所：CBI「2019_annual_highlights-final」

CO₂排出量^{※4,5}の推移

(単位:t-CO₂)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
CO ₂ 排出量(Scope1)	14	13	104
CO ₂ 排出量(Scope2)	3,412	3,331	4,145

※4 集計範囲：SBIホールディングスおよびグループ会社の国内主要拠点におけるGHGプロトコルで定義されるScope1(化石燃料等の使用に伴う直接排出)、Scope2(購入した電気・熱の使用に伴う間接排出)各排出量を記載。

※5 計算手法：SBIホールディングスおよびグループ会社の電力使用量をもとに、環境省公表の各種排出係数を用いて、当該集計範囲のCO₂排出量を算出。