

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

JPXは、わが国市場の中核インフラとしての社会的使命を果たすことを目指し、コーポレート・ガバナンスの適切な構築に努めています。



基本的な考え方

JPXは、企業理念(P.02)に沿った経営を実践するためには、ステークホルダーの皆様にはJPXの企業理念・企業活動を理解していただくことが重要と考え、4つの観点から、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めています。JPXは、これらの基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨を踏まえて、コーポレート・ガバナンスを適切に構築する方針です。

1

企業理念・社会的使命の観点

JPXグループが運営する市場は、公共の財産であり、JPXの社会的使命は、その持続的発展を図ることにあります。

2

市場運営の観点

JPXグループは、その開設する市場に対する支持と信頼こそが、投資家をはじめとする全ての市場利用者に共通する利益であり、その維持・向上こそが市場の持続的発展の基礎であるという考え方で市場を運営します。

3

企業価値向上の観点

JPXが、市場の持続的発展を図るにあたっては、株主をはじめとする多様なステークホルダーの期待に応え続けることが必要であり、それによって、JPXの中長期的な企業価値の向上を実現します。

4

コーポレート・ガバナンスの実効性の観点

JPXは、市場の持続的発展を支えるため、そのコーポレート・ガバナンスについて、より実効性が高く適切に機能するものとなるよう、常に改善を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

JPXでは、経営の監視・監督機能と業務執行機能を制度上明確に分離し、経営監視・監督機能の強化及び経営の透明性の向上を図るために、指名委員会等設置会社形態を採用しています。

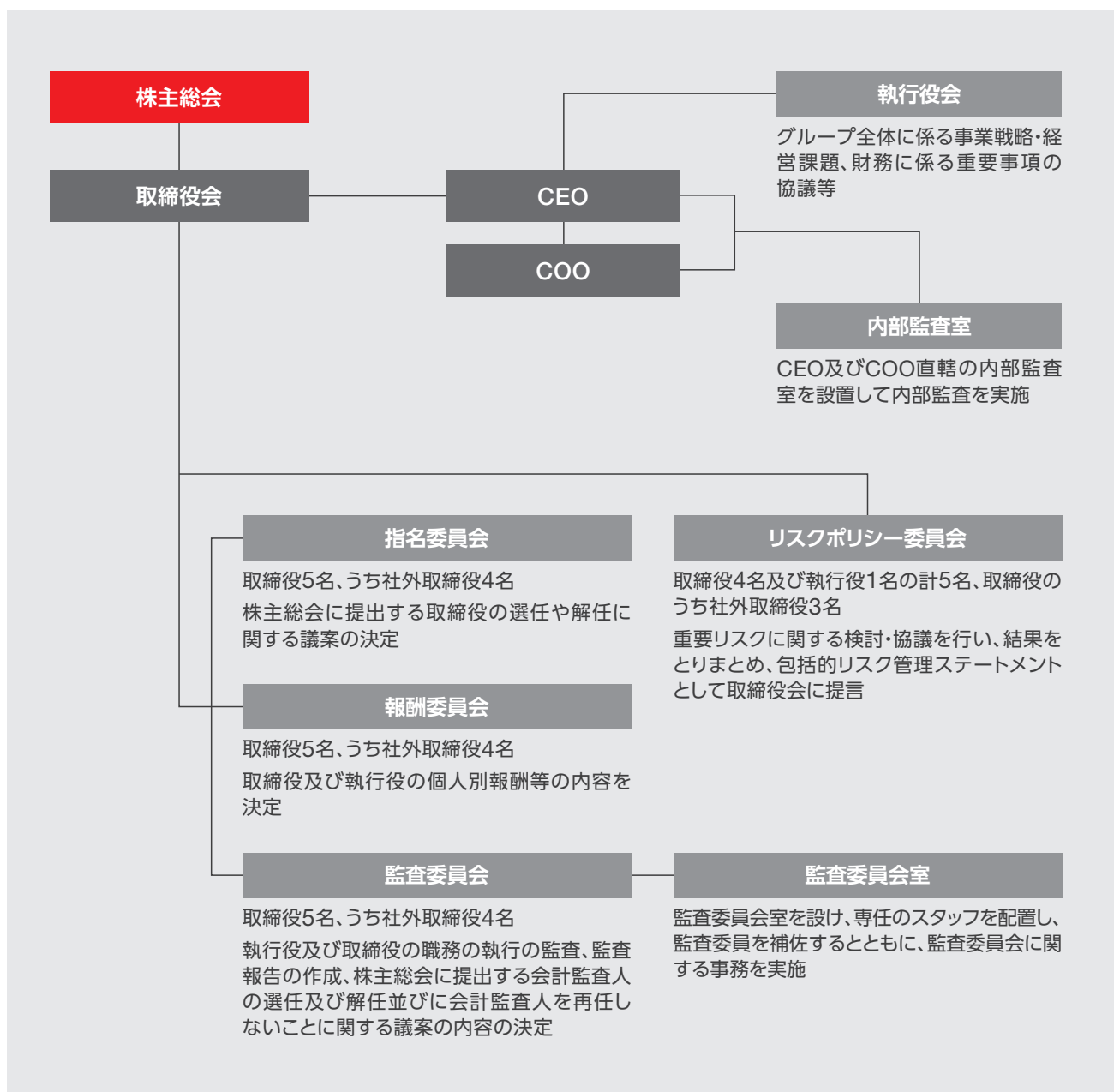
取締役会の構成

取締役会は、女性2名を含む16名で構成しており、経営の透明性及びアカウンタビリティの向上及び業務執行の

妥当性を監督する機能の強化のため、取締役会議長は業務執行から分離した独立社外取締役が担い、また、独立社外取締役を取締役会の過半数である10名としています。

独立社外取締役は多様な専門性(企業経営、金融、会計・監査、法律・リスク管理、研究者・政府機関、テクノロジー)を有しており、その専門的知識や高い見識を踏まえて議論することにより、JPXの経営に多面的な社外の視点を積極的に取り入れることができる充実した体制となっています。具体的な取締役の構成及び専門性についてはP.71「役員一覧」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス体制図



指名委員会・報酬委員会・監査委員会

JPXは、法定の「指名委員会」及び「報酬委員会」を設置し、役員的人事及び報酬に関する透明性・客観性を確保しています。各委員会はそれぞれ過半数の社外取締役で構成されており、役員人事は指名委員会で十分な審議を行ったうえで株主総会に付議し、役員報酬については報酬委員会で決定します。また、監査機能を担う法定の「監査委員会」を設置しており、5名(常勤の監査委員1名)の取締役で構成され、うち公認会計士1名を含む、4名が社外取締役です。さらに、その補助のため監査委員会室を設置しています。

取締役会等の実施状況

取締役会の議論時間	1,186分
取締役会における承認案件数	22件

リスクポリシー委員会

JPXでは、リスク管理における外部視点の取り込みを行い、ガバナンスの向上を図ることを目的として、社外取締役を中心に構成された会議体「リスクポリシー委員会」を設置しています。リスクポリシー委員会の活動内容を含めたJPXのリスク管理体制につきましてはP.75「リスク管理」をご参照ください。

独立社外取締役委員会

JPXでは、非常勤の独立社外取締役が情報交換・認識共有を図ることで、経営の監督機能をより発揮するとともに、取締役会をさらに活性化させることを目的として、非常勤の独立社外取締役のみによる会議体「独立社外取締役委員会」を設置しています。

独立社外取締役委員会

目的	非常勤の独立社外取締役間で、情報交換や認識共有を図る。 ※委員会からの求めに応じて、取締役会議長やCEO以下の経営陣が出席することも可能。
開催頻度	原則として年2回以上。 ※委員長の招集によって適宜開催する。

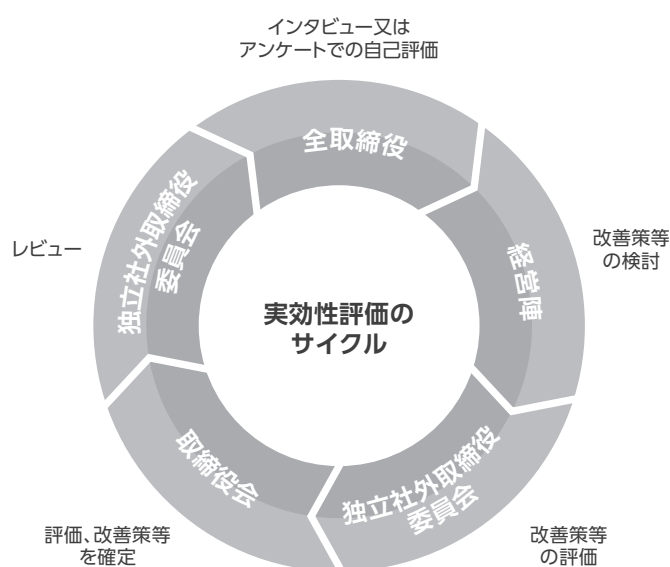
委員長

委員会の議長として、委員会の招集及び進行を行う。委員会が必要と認める場合には、委員会での議論の内容について、委員長が取締役会議長やCEO以下の経営陣にフィードバックし、円滑なコミュニケーションを図る。

取締役会の実効性評価

JPXでは、全ての取締役を対象としてインタビュー又はアンケートを実施したうえで、取締役会が自らの実効性について、分析・評価を実施することとしています。実施に際しては、その評価の客観性や透明性を高める観点から、独立社外取締役委員会を活用しています。

評価プロセス、評価結果の概要等につきましては、コーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。



コーポレート・ガバナンス報告書
<https://www.jpjx.co.jp/corporate/governance/policy/>

社外取締役に対するトレーニング

JPXの社外取締役は、それぞれの専門分野や経験等により、経営やコーポレート・ガバナンスに関する知識は十分に有しています。そのため、社外取締役に対しては、JPXの業務に対する理解を深めることを目的に、規則集等を用いた説明や視察会、取引所業務に関する知識や情報をアップデートしながら議論をするための研修会や、世界金融情勢、リスク管理、フィンテック等をテーマとした外部専門家を交えた意見交換会を実施しています。

役員報酬の内容・決定要因

当社の役員報酬は、以下の **1** 役員報酬の基本方針 に基づき、**a** 基本報酬、**b** 年次インセンティブ(賞与)及び**c** 中長期インセンティブ(株式報酬・金銭報酬)で構成されています。

なお、執行役を兼務しない取締役に対しては、**a** 基本報酬のみを支給することとしております。

1 役員報酬の基本方針

役員報酬は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下の方針に従い決定します。

取締役及び執行役等の職責に応じたものであること

長期ビジョン及び経営計画の達成を動機づけるものであること

当社の企業理念を着実に実践するために必要な人材を確保するうえで、競争力が保たれていること

社会インフラとしての特性に鑑み、社会情勢に照らして適正なものであり、決定手続等の客観性・透明性が確保されていること

それぞれの報酬ごとの内容は以下のとおりです。

a 基本報酬

基本報酬は、各役員の業務執行や経営への参画の対価として、外部専門機関の調査等に基づく他社の役員報酬の水準を参照したうえで、役位・職務内容に応じた額を決定しています。

b 年次インセンティブ(賞与)

年次インセンティブ(賞与)は、当期利益(連結損益計算書における親会社の所有者に帰属する当期利益をいいます。以下同じ。)に比例させた額を、執行役に対して支給します。当期利益は株主への配当原資や企業価値向上に向けた投資の源泉であること、事業年度ごとのインセンティブである年次インセンティブ(賞与)の支給は当該事業年度に計上した当期利益に基づいて行うことが適当であることから、当期利益を指標としています。このほか、

各役員の事業年度ごとの成果を評価するため、個人別の業績評価に係る賞与を支給することとしています。

なお、年次インセンティブ(賞与)は、当期利益の額が100億円未満となった場合には支給いたしません。

c 中長期インセンティブ(株式報酬・金銭報酬)

中長期インセンティブ(株式報酬)は、株主との利害共有の強化や中長期的な企業価値向上に対する動機づけ及び業績と報酬との連動性の強化を目的に、執行役に対して支給します。当社の株式報酬は、株式交付信託の仕組みを利用しており、「固定部分」と「業績連動部分」から構成されます。

「固定部分」は、各役員に対して事業年度ごとに役位等に応じてポイントを付与し、付与日から3年経過後に当該ポイントに相当する株式を交付します。

「業績連動部分」は、各役員に対して事業年度ごとに業績連動基礎ポイントを付与し、付与日から3年経過後に当該業績連動基礎ポイントに業績条件の達成度に応じた業績連動係数を乗じることにより業績連動ポイントを算定し、当該業績連動ポイントに相当する株式を交付します。業績連動係数は、業績連動基礎ポイントの付与日から3年経過後時点における当社の連結ROEの水準及び当該ポイントの付与日の直前事業年度末から3年経過後までの期間における当社株式の株主総利回り(TSR)の相対評価(JPX日経インデックス400(配当込み指数)の成長率との比較)に応じて、次ページの表の区分に従い、0%~150%の範囲で決定します。連結ROEは資本効率向上の観点から、株主総利回り(TSR)は株主価値向上の観点からそれぞれ指標としております。

なお、当社では執行役規則に基づき、株式報酬等で取得した自社株式について、退任後1年を経過するまでの間、原則として、売却することはできません。また、株式交付規程に基づき、株式報酬の交付対象役員に非違行為等があった場合において、株式等の交付前の場合には交付をとりやめることとし、交付済の場合には役員に対して交付相当額の返還請求ができるものとしています。

1 役員報酬の基本方針

中長期インセンティブ(金銭報酬)は、中期経営計画2024において示す連結ROE及びサステナビリティ施策の達成度に応じ、執行役に対して支給します。

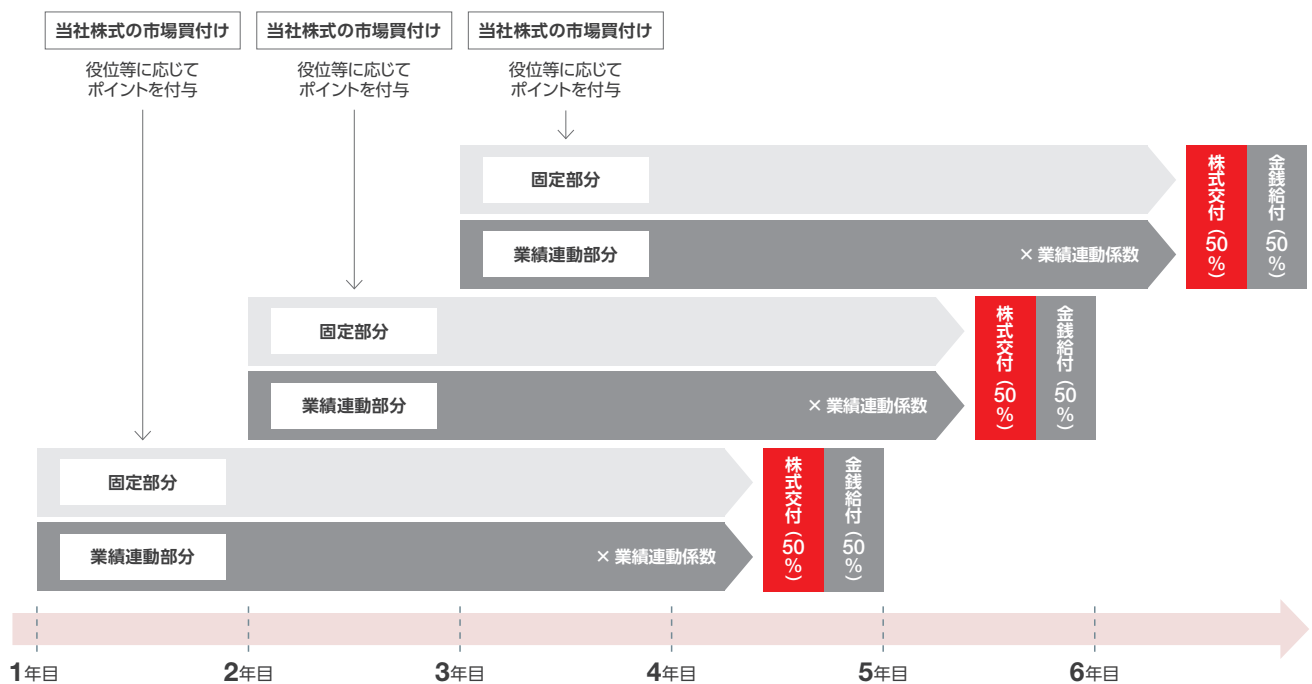
連結ROEに関しては、中期経営計画の期間中(3年間)、毎期の連結ROEが10%以上であることが支給の条件であり、中期経営計画の最終年度の連結ROE及び中期経営計画期間中(3年間)の平均の連結ROEのうち、いずれかの連結ROEが15%以上となった場合に支給額が最大となり、いずれも15%未満となった場合には、毎期の連結ROEが10%以上であることを条件に、3年間の平均の連結ROEの数値に応じた額を支給します。各役員に対する支給額は役位に応じて決定いたします。

これに加えて、中期経営計画2024において推進するサステナビリティ施策(市場メカニズムを活用したサステナビリティの推進、当社自身のカーボン・ニュートラルの実現、2030年に向けた証券市場の運営に係るカーボン・ニュートラルの実現等)について、中期経営計画2024終

了時に計画を達成している場合には、上記の連結ROEの達成度によって算出されたインセンティブの金額に、グループCEOについては2倍、その他の執行役については1.5倍の係数を乗じて最終的なインセンティブの金額を算出いたします。

なお、当社は指名委員会等設置会社であり、当社の役員報酬に関する透明性・客観性を確保することを目的とした法定の「報酬委員会」を設置しています。当社の報酬委員会は、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長としています。報酬委員会は、法令に基づき、役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定める権限、及び当該方針に基づき役員の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有しており、当事業年度における当社の役員の個人別の報酬等の内容は、報酬委員会において決議された上記方針に基づき、報酬委員会で適切に審議のうえ、決定しており、上記方針に沿うものであると判断しております。

株式報酬制度のイメージ



中長期インセンティブ(株式報酬)の業績連動部分に係る業績条件

		連結ROE		
		10%未満	10%以上14%未満	14%以上
株主総利回り (TSR) VS JPX日経400 (配当込み)	アウトパフォーム	業績連動係数 50%	業績連動係数 100%	業績連動係数 150%
	アンダーパフォーム	業績連動係数 0%	業績連動係数 50%	業績連動係数 100%

2 執行役の報酬構成比率

執行役の報酬は、基本報酬、年次インセンティブ(賞与)及び中長期インセンティブで構成しています。
2023年4月27日公表の業績予想を前提とした場合における執行役の報酬構成比率は以下のとおりです。

※株式報酬の業績連動係数を100%とし、中計達成度にかかる中長期インセンティブについては1年分を加算したと仮定した場合の割合。

執行役の報酬構成比率

	基本報酬	年次インセンティブ	中長期インセンティブ
CEO	30	25	45
CEO以外の執行役	40	30	30

取締役及び執行役の報酬等の総額

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 役員の員数 (名)
		基本報酬	年次インセンティブ	中長期インセンティブ			
				金銭報酬 (賞与)	株式報酬		
取締役 (社外取締役を除く)	38	38	-		-	-	-
執行役	608	229	169	132	66	9	7
社外取締役	184	184	-	-	-	-	10

- 注.
1. 取締役と執行役の兼務者については、取締役としての報酬は支払っておりません。
 2. 執行役のうち、(株)東京証券取引所、(株)大阪取引所、(株)JPX総研、(株)東京商品取引所及び(株)日本証券クリアリング機構のそれぞれの代表取締役との兼務者については、執行役としての報酬は支払っていないため、支給人員に含めておりません。
 3. 上表には2022年6月16日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(社外取締役を除く)1名及び社外取締役1名を含んでおります。
 4. 社外取締役は、基本報酬から役員持株会を通じて当社株式を購入するものとしております。
 5. 賞与については、当期利益に比例する額等を支給しており、当期利益が100億円未満となった場合には支給いたしません。当期における当期利益の実績は46,342百万円です。
 6. 株式報酬の業績連動部分に係る指標について、連結ROEについては10%以上及び14%以上という二段階の目標を設けており、達成状況により業績連動係数が変動します。また、TSRについては当社株式の株主総利回りがJPX日経インデックス400(配当込み指数)の成長率をアウトパフォームすることを目標としております。上記の株式報酬の額は2019年度から2022年度に係る株式報酬のうち、当事業年度に費用計上した額です。このうち、2019年度に付与した株式報酬に係る指標は、連結ROEが15.7%となり、TSRは当社株式の3年間の株主総利回りがJPX日経インデックス400(配当込み指数)の同期間における成長率をアンダーパフォームしたことから、業績連動係数は100%となりました。
 7. 中計達成度に係る金銭報酬については、2023年3月31日をもって退任する執行役に対して、在任期間に応じた金額を支給します。当中期経営計画における在任期間において、連結ROEが10%以上であることが支給の条件であり、連結ROEが15%以上となった場合に連結ROEに基づく支給額が最大となります。2022年度における連結ROEは14.7%であったことから、連結ROEの値に比例させて支給額を算定しております。これに加え、当中期経営計画において推進する各サステナビリティ施策について、2022年度においてはいずれの施策についても順調に進捗していたことから、これによる加算を行っております。
 8. 賞与、株式報酬の業績連動部分及び中計達成度に係る金銭報酬が会社法施行規則の定める「業績連動報酬等」に、株式報酬が同規則の定める「非金銭報酬等」に、それぞれ該当いたします。

役員一覧

役員略歴

<https://www.jpx.co.jp/corporate/about-jpx/officer/00-01.html>



木下 康司

独立社外取締役／取締役会議長

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の企業経営及び行政機関における豊富な経験と財政・金融・経済全般にわたる高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

JPX株式所有数 0株



山道 裕己

取締役兼代表執行役グループCEO

同氏の証券会社での業務を通じた証券市場に関する豊富な経験と高い見識や、取締役兼代表執行役グループCEOとしてJPXグループの経営を担ってきた経験や知識を、JPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)東京証券取引所取締役

JPX株式所有数 44,647株



岩永 守幸

取締役兼代表執行役グループCOO

取締役兼代表執行役グループCOOとしてJPXグループの経営を担ってきた経験や知識を、JPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)東京証券取引所代表取締役社長

JPX株式所有数 46,588株



横山 隆介

取締役兼執行役

デリバティブ市場を運営するJPXグループの中核子会社である(株)大阪取引所及び(株)東京商品取引所の経営全般を統括してきた同氏の経験や知識を、JPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)大阪取引所代表取締役社長／(株)東京商品取引所代表取締役会長

JPX株式所有数 33,231株



荻田 伍

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の企業経営に関する豊富な経験と高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

JPX株式所有数 7,200株



釜 和明

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の企業経営全般及び財務・会計に関する豊富な経験と高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)IHI特別顧問／第一三共(株)社外取締役

JPX株式所有数 1,900株



幸田 真音

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の作家活動における創作力や洞察力、金融に関する高い見識、大学教授や政府の審議会委員を歴任された経験をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

作家／日本たばこ産業(株)社外取締役／三菱自動車工業(株)社外取締役

JPX株式所有数 5,300株



小林 栄三

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の企業経営に関する豊富な経験と高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

伊藤忠商事(株)名譽理事／日本航空(株)社外取締役／農林中央金庫経営管理委員

JPX株式所有数 9,800株



鈴木 康史

取締役

同氏の取引所での業務を通じた取引所業務全般にわたる豊富な知識や経験を、JPXの業務執行の監督等に生かすことができると判断しました。

JPX株式所有数 25,282株



竹野 康造

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の法律家としての専門的見地から企業法務に関する高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

弁護士／森・濱田松本法律事務所パートナー

JPX株式所有数 3,200株



松本 光弘

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の警察機関における豊富な経験と高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

第一三共(株)社外監査役

JPX株式所有数 0株



森 公高

独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の会計専門家としての立場から企業会計に関する高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

公認会計士／日本公認会計士協会相談役／三井物産(株)社外監査役／東日本旅客鉄道(株)社外監査役／住友生命保険相互会社社外取締役

JPX株式所有数 7,100株

指名・報酬・監査委員会の各委員会の委員構成、及びJPXの業務執行体制(執行役一覧)については、以下のウェブサイトをご参照ください。
<https://www.jpx.co.jp/corporate/about-jpx/officer/index.html>



宮原 幸一郎
取締役兼執行役

JPXグループの戦略的な事業展開の中心となる組織体として新たに設立した(株)JPX総研の経営全般を統括してきた同氏の経験や知識を、JPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)JPX総研代表取締役社長

JPX株式所有数 51,355株



小沼 泰之
取締役兼執行役

(株)日本証券クリアリング機構の経営全般を統括してきた同氏の経験や知識を、JPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

(株)日本証券クリアリング機構代表取締役社長

JPX株式所有数 35,071株



遠藤 信博
独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の企業経営及びシステム・ネットワークに関する豊富な経験と高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

日本電気(株)特別顧問/住友ファーマ(株)社外取締役/東京海上ホールディングス(株)社外取締役/(株)日清製粉グループ本社社外取締役

JPX株式所有数 7,900株



大田 弘子
独立社外取締役

JPXの企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、同氏の政府機関における豊富な経験と経済・財政に関する高い見識をJPXの経営に反映する役割を期待できると判断しました。

重要な兼職の状況

政策研究大学院大学学長

JPX株式所有数 900株

取締役の専門性及び取締役会などの実施状況等

取締役会の議論時間:1,186分 取締役会における承認案件数:22件

氏名	企業経営	金融	会計・監査	法律・リスク管理	研究者・政府機関	テクノロジー	取締役会	委員会				
								指名	報酬	監査	独立社外取締役	リスクポリシー
木下 康司	●	●			●		新任					
山道 裕己	●	●					11/11	●	● 4/4			●
岩永 守幸	●	●					11/11					
横山 隆介	●	●					新任					
宮原 幸一郎	●	●					-					
小沼 泰之	●	●					新任					
遠藤 信博	●					●	10/11	● 11/12			●	
大田 弘子		●			●		9/9		● 2/2	● 9/10	●	
荻田 伍	●						11/11	■ 12/12			■	
金 和明	●		●				新任		●		●	
幸田 真音		●			●		11/11			● 12/12	●	■
小林 栄三	●						11/11	● 12/12	■ 4/4		●	
鈴木 康史		●					9/9			● 10/10		
竹野 康造				●			11/11	●		12/12	●	●
松本 光弘				●	●		新任			●	●	●
森 公高			●				11/11		● 4/4	■ 12/12	●	

注 表中の数字は2022年度の出席状況/開催状況です。

■委員長 ●委員



独立社外取締役メッセージ

JPXのサクセッションプラン ～新CEO選任プロセスと期待～

独立社外取締役委員会委員長
指名委員会委員長

荻田 伍

JPXは、2013年の発足当初より、役員人事に関する透明性・適時性・客観性を確保することを目的とした法定の「指名委員会」を設置しています。2018年からは、さらなる独立性の確保・向上のため、委員長を独立社外取締役が務めることとされ、このときから私が指名委員会委員長を担っています。

昨年12月、JPXは代表執行役グループCEOの異動について発表し、今期から山道裕己氏をグループCEOとした新体制をスタートしています。

指名委員会では、執行役候補者の選任を検討するにあたっての基本方針を踏まえた提案を行うこととしており、とりわけ、代表執行役グループCEOについては、あらかじめ明確に打ち出している人物イメージに沿って、最適な人物を選任します。

今般のCEO選任にあたり、指名委員会では、十分な検討期間を設けたうえで、こうした基本方針や人物イメージをさらに具体化するために「CEOの人材要件」を定め、「次期CEOのサクセッションプラン」を策定しました。

執行役候補者選任にあたっての基本方針

- ① 当社の業務に関する専門知識を有し、経営判断能力及び経営執行能力にすぐれていること
- ② 指導力、決断力、先見性及び企画力にすぐれていること
- ③ 執行役としてふさわしい人格、識見を有すること
- ④ 執行役としての職務を遂行するにあたり健康上の支障がないこと

代表執行役グループCEOの人物イメージ

- ① 当社の企業理念を尊重し、企業理念に基づく経営を高いレベルで実践できる人物
- ② 当社グループが運営する市場に関係ある人々から広く支持と信頼を得られる人格と識見と行動力を有する人物
- ③ グローバルな視点を有し、かつ、日本社会・経済への造詣も深く、当社グループが運営する市場を熟知し、市場利用者や市場制度等をリードしていくことができる人物

サクセッションプランの運用にあたっては、指名委員会委員による後継候補者の見極め、モニタリングが行われ、徐々に後継候補者の絞り込みを行っていきます。また、今般のCEO選任のプロセスにおいては、社内の候補者のみならず、外部からCEOを招聘する選択肢も排除することはせず、外部の後継候補者のリストアップも行ったうえで、議論してきました。

こうしたプロセスを経て、最終的に、東京証券取引所の山道社長(当時)が、JPXの次期CEOを託すに相応しい人物であると指名委員全員の意見が一致し、決定されました。山道氏が選任された理由としては、主に以下の3点があげられます。

第一に、これまで東京証券取引所や大阪取引所の社長などを歴任することにより、公共性の高い証券市場インフラの運営者として求められる安定性、決断力及び高度な専門知識を有していること。

第二に、野村證券の欧州及び米国現地法人トップとしての実務経験などから、市場利用者のニーズに精通し、「グローバルな視野」を有していること。

第三に、何よりJPXグループ社員からの信頼が厚く、高い使命感のもと、社員のやる気を引き出して前進するリーダーシップを有していること。

JPXには、日本の金融・資本市場を支えるインフラ運営を通じ、持続可能で豊かな社会の実現に貢献するという不変の使命があります。また「中期経営計画2024」では「Exchange & beyond」というスローガンのもと、「Target 2030」の実現に向け新しい領域にも積極的に挑戦しています。その中で、新CEOである山道氏には、市場利用者やグループ社員の協力のもと各施策を着実に実行できる安定感、そして即戦力としてのリーダーシップを存分に発揮してもらうことが求められます。さらに、国際金融センターの実現などといったグローバルな取組みが今後ますます重要になってくることが見えていの中で、山道氏の多彩でグローバルな実務経験、またその経験に基づくグローバルなマインドを十分に発揮していただきたいと考えています。

Risk Management

リスク管理

市場運営者としてその公共的な役割を果たし、企業価値を持続するためには、堅実かつ安定的に業務を運営する体制を維持することが必要不可欠です。JPXは、そうした観点からリスク管理に取り組んでいます。

リスク管理体制

JPXは、システム障害リスク、訴訟リスク、清算参加者破綻時の補償等リスク、事務過誤のリスクなど、事業上様々なリスクを抱えています。これらのリスクに対応するため、社外取締役を委員長とする「リスクポリシー委員会」及びCEOを委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、「リスク管理方針」に従って、未然防止の観点からリスクの認識と対応策の整備・運用を行うとともに、リスクが顕在化あるいはそのおそれが生じた場合には、早期に適正な対応をとる体制を整えています。

「リスクポリシー委員会」は、委員5名以上とし、その過半数を社外取締役としたメンバーで構成され、委員長については、原則として社外取締役が務めることとしています。

「リスク管理委員会」は、コアメンバーと該当するリスクを担うプロジェクトメンバーから構成され、コアメンバーをCEO（委員長）、総務部を担当する執行役員及び総務部長とし、プロジェクトメンバーは個別の事案に応じ、委員長が指名します。

「リスク管理方針」では、未然防止の観点から、JPXが抱えるリスクを特定したうえで分類し、当該分類ごとに所管部室を定めて管理することとしており、その運用評価・問題点に係る情報は「リスクポリシー委員会」及び「リスク管理委員会」に定期的に集約されます。

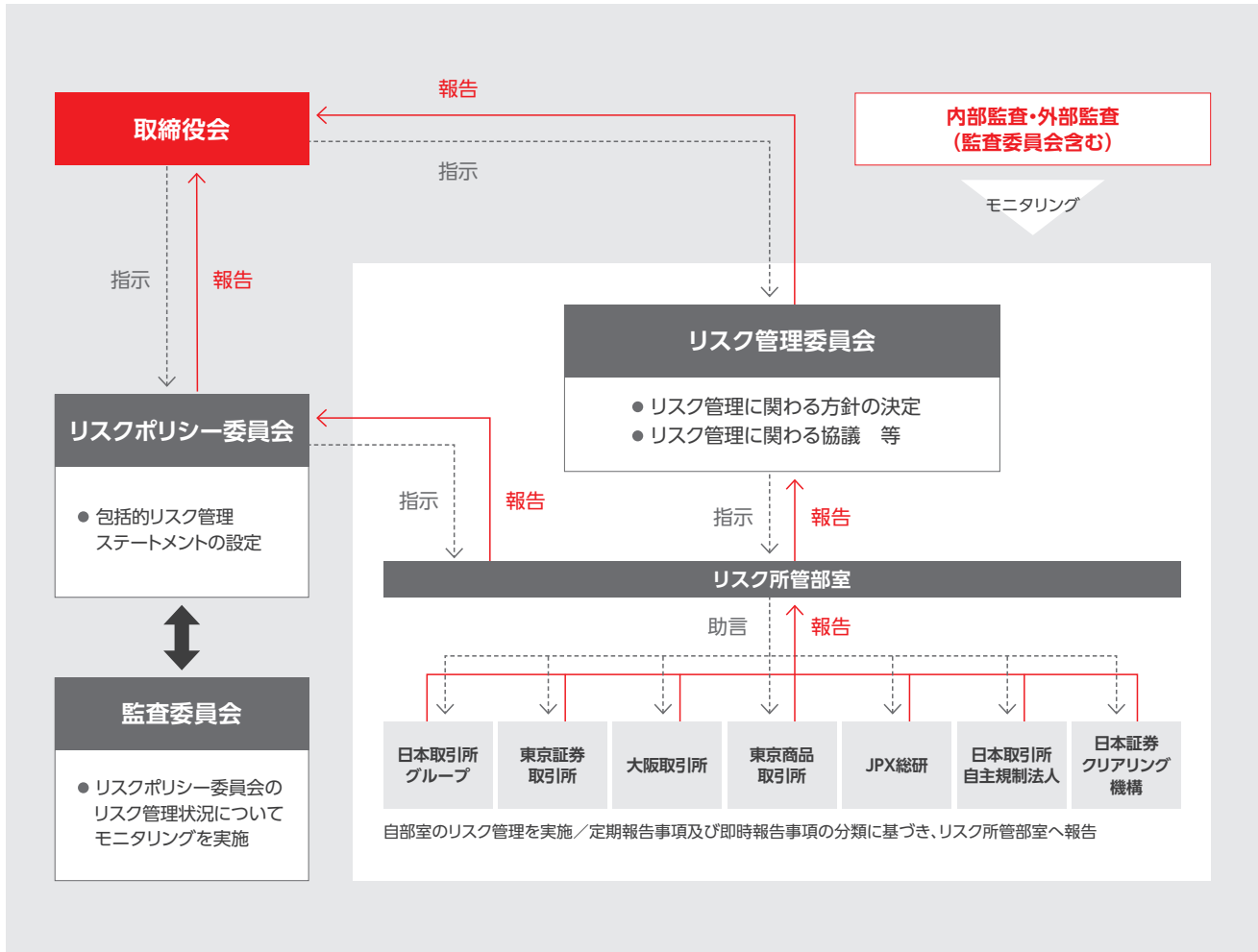
「リスクポリシー委員会」においては、事業年度ごとにJPXグループが重点的に対応すべきリスクを「重要リスク」として特定し、また重要リスクごとの基本的な対応方針を定めるとともに、その結果を「包括的リスク管理ステートメント」として取りまとめ、取締役会に提言します。

JPXグループでは、策定された「包括的リスク管理ステートメント」をもとに、未然に「重要リスク」等への対応を行うことで、リスクの発現可能性を低減させるとともに、リスクが顕在化した際には機動的な対応を行います。また、重大事故発生時には、統括的な状況把握、早期解決に向けた指揮などが「リスク管理委員会」によって行われる体制となっており、経営陣へと必要な情報が漏れなく、迅速に入る体制が整備されています。

重要リスク

JPXでは、事業年度ごとに当社グループにおける重要リスクを特定し、当該リスクに対して必要な対応を予防的に行うことでリスクの発現をコントロールするとともに、リスクが顕在化した場合にも機動的な対応が可能となるような管理を行っています。

JPXグループのリスク管理では、①内部環境に潜在するリスクについて、当社グループ全社を挙げての洗い出し及び②外部環境に潜在するリスクについて、地政学リスクなどの幅広い観点から経営陣も交えて議論を実施し、それらの結果に基づいて、重要リスクの検討を行っています。検討段階では数多くのリスクが検出されていますが、当社グループにて精査を行い、それらのリスクのうちから、発現した場合の影響度、発現頻度を踏まえて、事業年度ごとにJPXグループとして最も注意すべきと認識しているリスクを重要リスクとして定義し、重点的に予防的な対応を実施しています。



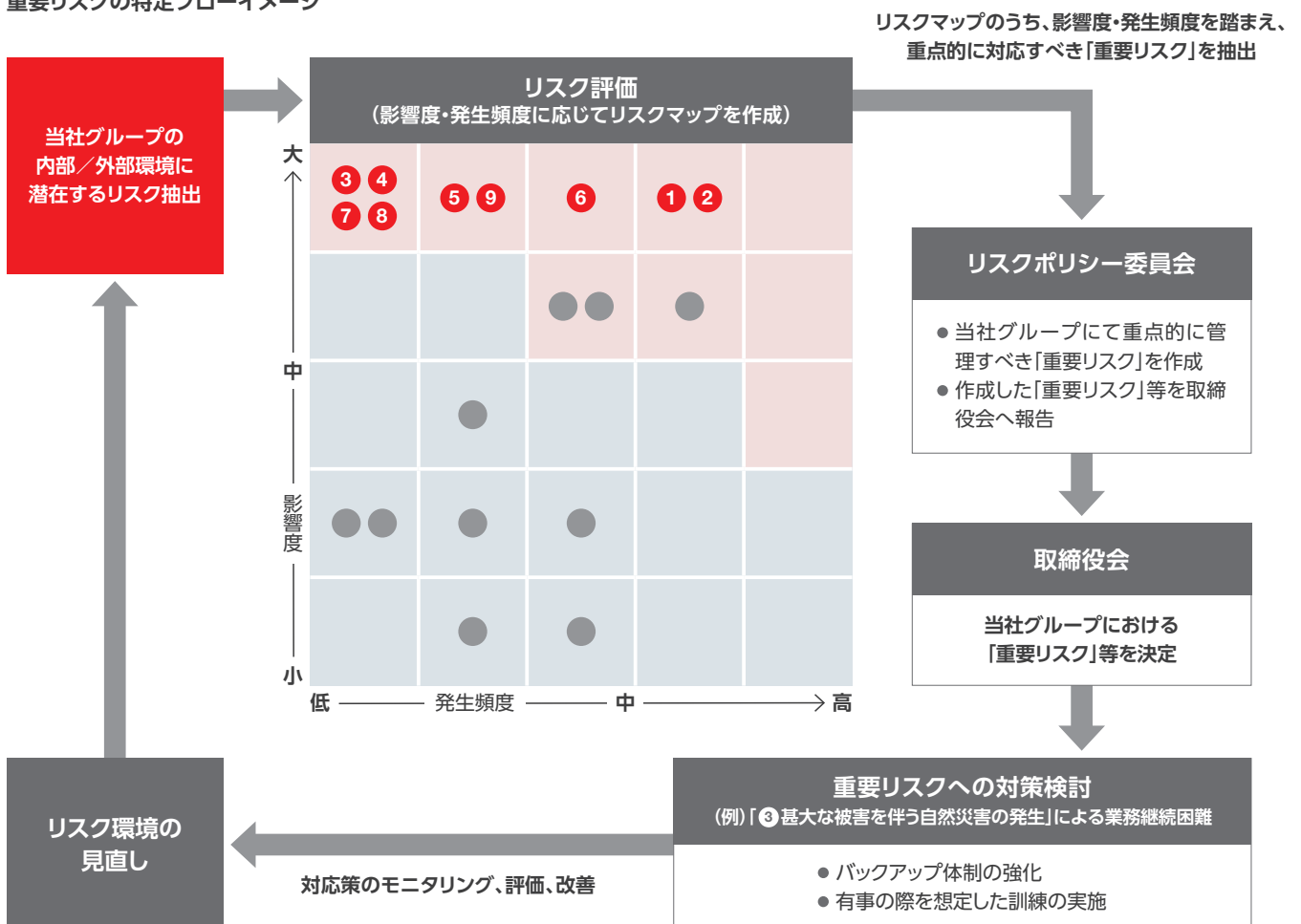
リスク分類

リスク区分	リスクの例
事業環境・事業戦略リスク	景気変動、法規制、人口動態変化、技術革新、投資家動向、論調リスク、事業選択の失敗
事故・災害リスク	大地震、台風、津波、伝染病、テロ、社会インフラの停止、火災・事故
システムリスク	ハードウェアのキャパシティ不足、アプリケーションエラーのリスク
法的リスク	業務上の法令違反、取引先の契約不履行、反社会的勢力との関係を持つリスク
財務リスク	財務報告の信頼性が損なわれるリスク、資金不足、預金等の資産を毀損するリスク
人的リスク	人員不足、社員の労働災害や健康被害等の発生リスク
情報セキュリティリスク	情報漏えい、不正アクセス、コンピュータウイルス侵入リスク
事務リスク	業務手続ミス・判断ミス等のリスク
関係会社リスク	グループ会社において発生するリスク
レピュテーションリスク	社員の言動や第三者の言動等による社会的な評価の低下リスク
債務引受業に係る信用リスク及び資金流動性リスク	清算参加者の破綻等により、損失が生じるリスク
その他リスク	上記以外のリスク

主な重要リスクとその対応

リスク区分	リスク事象	リスク事象への対応
システムリスク	① システム障害	<ul style="list-style-type: none"> 開発手法の標準化や十分な稼働確認テストの実施 開発及び運用業務に係る品質管理の徹底 定期的なシステム障害訓練の実施 システム障害を踏まえた再発防止策の実施(レジリエンスの向上)
情報セキュリティリスク	② サイバー攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 外部ベンダーによる定期的な情報セキュリティ診断の実施 定期的な訓練の実施 e-ラーニングの実施
事業継続(BCP)リスク	③ 甚大な被害を伴う自然災害の発生	<ul style="list-style-type: none"> 東西バックアップ態勢(業務・システム両面)の構築 定期的な訓練(防災・テロ対応)の実施 コンティンジェンシー・プラン等の見直し
	④ テロ攻撃の発生	
	⑤ パンデミックの発生	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務や時差出勤の推奨・活用 近隣バックアップオフィス等の活用
事務リスク	⑥ 市場運営業務(システムオペレーション等)、上場関連業務及び清算関連業務における事務過誤	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なオペレーション訓練の実施 業務マニュアル及び業務プロセスの継続的な見直し(自動化の推進含む) 在宅勤務を前提とした運用方法の点検等
債務引受業に係る信用リスク及び資金流動性リスク	⑦ 清算参加者の破綻等	<ul style="list-style-type: none"> 証拠金等の財源の十分性確保 清算参加者に対する日々のモニタリング、定期的な参加者破綻時の訓練の実施
事業環境・事業戦略リスク	⑧ 事業環境の変化(法令等による規制等の変化がもたらす市場への影響)	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略の進捗状況や事業環境の変化等に係る定期的なモニタリングを行い、的確な財政運営や環境変化に応じた重点戦略の見直し 市場関係者等との議論等を踏まえた市場制度の見直し(市場機能の強化、公正かつ利便性の高い取引サービスの提供等)
	⑨ サステナビリティ推進への対応の遅れや不足	<ul style="list-style-type: none"> 環境理念・環境方針の策定 TCFD提言に基づいた情報開示

重要リスクの特定フローイメージ



システム・キャパシティ管理

近年、システムの高速化やコロケーションサービスの浸透等により、JPXの売買システムが処理する注文件数は増加傾向にあります。JPXでは、こうした状況を踏まえ、市場動向やシステムの利用状況を把握し、将来の傾向を見据えてキャパシティに起因する障害を未然に防止すべく、グループ全体のシステム・キャパシティ管理を行っています。キャパシティ管理は、IT部門だけでなく、市場運営に携わる業務担当役員・部門を含めた部署横断的な組織として編成された「キャパシティ管理委員会」(委員長: CIO)が行っています。

具体的には、システム稼働状況の監視や分析・評価、現行システムの改善、次世代システムの企画・開発へのフィードバックなどを行い、より望ましいシステムの実現に向けて、PDCAサイクルに基づいた活動を実施しています。また、キャパシティに関する重点課題や緊急性の高い問題に対し、迅速かつ適切に意思決定を行えるよう、定期的又は臨時に経営陣に報告する仕組みを構築しています。

コンティンジェンシー・プラン

取引機会の確保の必要性がある一方、市場で公正な価格が形成されるためには、取引所市場に発注する証券会社等取引参加者の体制が一定程度確保されている必要があります。そのため、JPXでは「コンティンジェンシー・プラン」を策定し、JPX又は外部関係機関のシステム障害、自然災害、テロ行為、社会インフラ停止等により、市場での売買を継続することが困難な場合における基本的な対応方針をあらかじめ周知・公表しています。例えば、自然災害の場合には、株式等の売買に参加できない取引参加者の過去の売買代金シェア(全体の売買代金シェアの概ね5割超)、被災・障害発生状況(売買に参加できない取引参加者等の数及びその属性、金融市場全体の状況等)や社会的要請を総合的に勘案し、売買停止の可否を検討することとしています。

サイバーセキュリティへの対応

JPXグループは金融市場インフラの担い手として、サイバーセキュリティを経営における重要リスクとして位置づけ、主体的にサイバーセキュリティ対策を推進し、投資者をはじめとする市場利用者に安心・安全なサービスを提供すべく、様々な対策に取り組んでいます。

例えば、JPXウェブサイトへの不正アクセスや標的型攻撃メールなど、JPXグループに対するサイバー攻撃は、多重に構築しているセキュリティ機能により検知・遮断を実施しています。また、グループ内に設置したCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を中心に24時間体制で監視・対応する体制を構築するとともに、定期的なセキュリティ診断等の実施により、当社グループのセキュリティの脆弱性をチェックし、対策を改善する仕組みを構築しています。

さらに、サイバーセキュリティに係る手続きやマニュアルの策定、年間で複数回にわたる様々なシナリオを想定した対応訓練を通じ、グループ全体のサイバーセキュリティ対応能力の強化に努め、併せて定期的なe-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練を行い、役職員全体のセキュリティ意識の向上を図っています。

また、金融庁、内閣サイバーセキュリティセンター、警視庁サイバーテロ対策協議会、情報処理推進機構などの公的機関と適時適切な連携を行うとともに、日本シーサート協議会、セキュリティ専門会社等と情報連携を密に行い、脅威等に関する最新動向の把握・共有体制の構築を実現しています。

サイバー攻撃の手法が年々高度化・巧妙化していることを踏まえ、サイバーセキュリティ対応計画を策定し、セキュリティ対策の定期的な検証を行い、必要に応じた見直し・強化を推進していきます。

緊急時事業継続体制

JPXでは、市場利用者が安心して取引できる機会を安定的に提供することが、市場という社会インフラ提供者としての責務の根幹であると考えています。そこで、自然災害やテロ行為等いかなるリスクが発現した場合であっても、社会的要請がある場合に業務を継続させるため必要十分な備えを行うことが重要です。JPXでは、様々なリスクが発現した場合の業務継続について「緊急時事業継続計画(BCP)」を策定しており、リスクが発現した場合には、この計画に基づいた対応を行います。

BCPに基づく事業継続にあたっては、提供する事業を可能な限り継続し、やむを得ず中断する場合にも早期の再開を目指すことを基本としています。例えば、大規模地震等事業継続に甚大な影響を及ぼすリスクが発現し、業務が停止した場合であっても、リスク発現後清算業務は概ね2時間以内、売買業務は概ね24時間以内にそれぞれ再開し、可能な限り取引日を空けずに売買を再開することを目標としています。

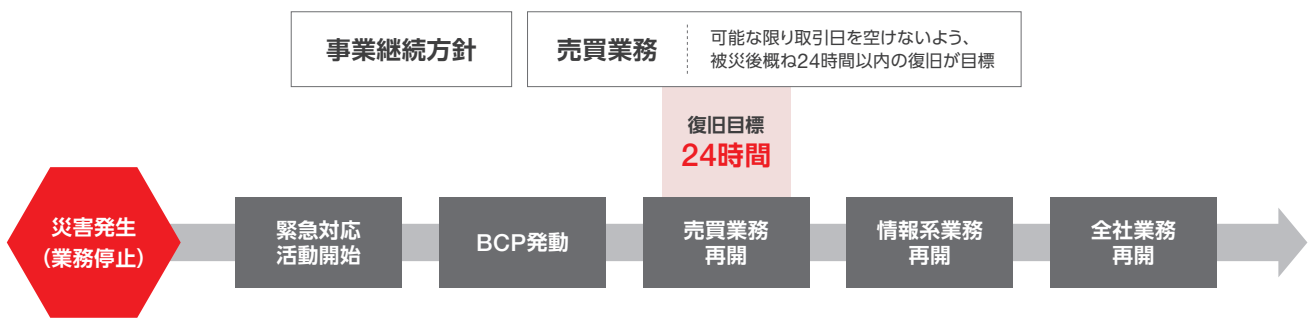
この目標を達成するため、プライマリセンタ(通常システムが稼働しているデータセンタ)との同時被災を回避することができると考えられる立地に、セカンダリセンタ(バックアップのデータセンタ)を構築しています。仮にプライマリセンタが被災し事業継続が不可能となった場合には、速やかに売買システムをはじめとする基幹系システムのセンタ切り替えを行うことで、可能な限り早期の売買再開を目指します。なお、日本市場のさらなる信頼性向上に資するべく、首都圏における大規模地震等の広域被災発生時にも、同時に社会インフラが被災することによる電力供給不足等のおそれがない遠隔地(関西圏)でのセカンダリセンタの構築を進めています。

また、基幹ネットワークarrownetについては、大規模地震等の広域災害に備え、光ファイバー網を首都圏を囲むような形でリング状に設置しています。そのため、もし被災によってリング網の一部が断絶した場合でも即座に経路変更を行い、センタまでの接続を確保することが可能になっています。このほかBCPでは、現在想定されるリスクの種類や、リスクが発現した際の事象別対応方針、BCP対策本部の設置や人員・通信手段の確保等の体制整備等についても細かく定めています。本BCPについては、年1回以上の頻度で定期見直しを行うとともに、環境の変化に合わせて適宜見直しを行っています。

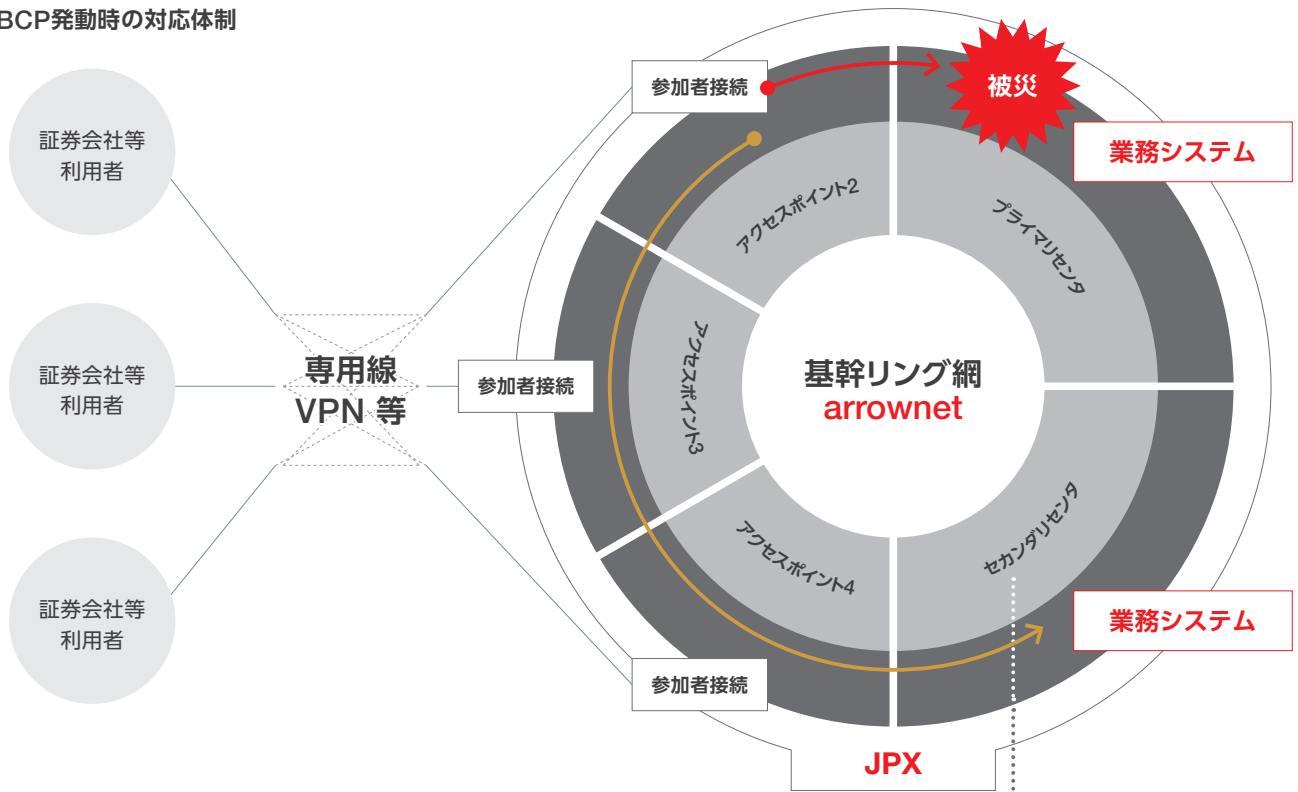
緊急時事業継続計画

<https://www.jpx.co.jp/corporate/governance/risk/bcp/index.html>

災害発生(業務停止)時のBCPに基づいた売買業務の復旧手順



BCP発動時の対応体制



プライマリセンタ被災時には、センタを切り替え、セカンダリセンタにて事業継続が可能

Internal Control Systems/ Compliance

内部統制システム／コンプライアンス

適正で安定した業務の運営体制を整備するだけでなく、
役員及び社員一人ひとりが、法令やルールの遵守はもちろんのこと、
高い倫理観をもって業務に取り組んでいます。

内部統制システム

JPXでは、「内部統制システム構築の基本方針」を制定しており、この基本方針に基づいた体制整備・運用を行っています。会社全体の業務の適正性を確保するため、法令等遵守体制、情報保存管理体制、損失危険管理体制、効率性確保体制、企業集団内部統制などの体制を整備し適切な運用に努めています。本体制が適切に整備・運用

されているかどうかは、CEO及びCOO直轄の内部監査室による独立した立場からの定期的なモニタリングを通じて確認・評価しています。

内部統制システム構築の基本方針

<https://www.jpx.co.jp/corporate/governance/internal-control/index.html>

コンプライアンス・プログラム

JPXでは、倫理・道徳的規範として企業行動憲章を制定し、求められる企業行動を明示するとともに、社内体制の整備や継続的な教育・研修活動を通じて役員及び社員

の規範意識を高め、実効性のある内部統制機能発揮に努めています。

コンプライアンス・プログラム

<https://www.jpx.co.jp/corporate/governance/compliance/index.html>

企業行動憲章の制定

JPXは、社会と調和し、開かれた企業として果たすべき社会的責任を明らかにするため、企業行動憲章を制定しています。これは、主に倫理・道徳面から、企業としての行動の基本方針をまとめたものです。投資者重視の姿勢を打ち出し、「開かれた企業」を目指すという決断が込められています。

継続的な周知・教育活動

継続的な周知・教育活動として、各部署のコンプライアンス担当者との連絡会議の開催や、コンプライアンス・ハンドブックの配付、イントラネットを利用したコンプライアンス関連の情報配信、e-ラーニングによる研修を実施しています。

組織体制の整備

組織体制としては、コンプライアンス責任者にCEOが就任し、コンプライアンス関連業務を統括するとともに、その補佐役としてコンプライアンス担当役員及びコンプライアンス関連事務局を設置しています。また、法令や企業行動憲章をはじめとする社内ルールに違反する又はそのおそれのある行為等に関する通報・照会ルートとしてコンプライアンス・ホットラインを設置し、役員及び社員の周囲で法令や企業行動憲章に違反する又はそのおそれのある行為に気付いた場合に、通報を通じて違反行為の存在を会社として早めに察知し、是正するための仕組みを構築しています。