

## 人材価値の向上を目指して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

### 多様な人材の活用

SBIグループでは、国籍、年齢、性別、障がいの有無に関わらず、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、アジアを中心とした海外人材の新卒採用も行っており、中途採用においてもシステム部門等で高い技術力を持つ外国人スタッフ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の従業員割合は22.1%と、「日本のSBIから世界のSBIへ」とグローバル展開する中であって国籍の多様化が進んでいます。

#### 海外拠点における従業員の割合(連結)

2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
13.6%	18.3%	22.1%

当社では女性の採用も積極的に行っており、2018年3月期の正社員採用者に占める女性割合は21.7%です。また、当社の女性従業員は全体の36.5%、女性管理職比率は22.8%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。

#### 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
女性従業員比率	34.5%	35.8%	36.5%
正社員採用者に占める女性の割合※1	36.6%	22.9%	21.7%
女性管理職比率※2	18.3%	20.4%	22.8%

※1 当社従業員及び出向者が対象

※2 全管理職の内の女性管理職の比率

### 社員の成長を促す人材育成・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、年齢に関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。

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を導入しており、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ます。この制度を通じてこれまで100名以上の従業員がキャリアチェンジを実現しています。

上級管理職を目指す社員に向けて、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ました。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。2018年3月末までに累計265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2018年3月末現在で68名がMBAを取得しています。こうした研修費用を中心に2018年3月期に当社が拠出した教育研修費は1億円以上になります。

#### COLUMN

#### よりよい企業風土をつくるための行動規範

当社は「SBIグループ・コンプライアンス行動規範」において、よりよい企業風土をつくるための行動規範として「人権を尊重し、一切の差別行為を行わない」旨を規定しています。そしてハラスメントをはじめとした、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直接報告するための内部通報制度を整備し、取締役会はその運用状況を監督しています。

#### RPAの導入を通じた働き方改革

現在SBIグループでは、全社を挙げてRPA(Robotic Process Automation)※の導入を積極的に進めており、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。

※ 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。