

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、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で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。

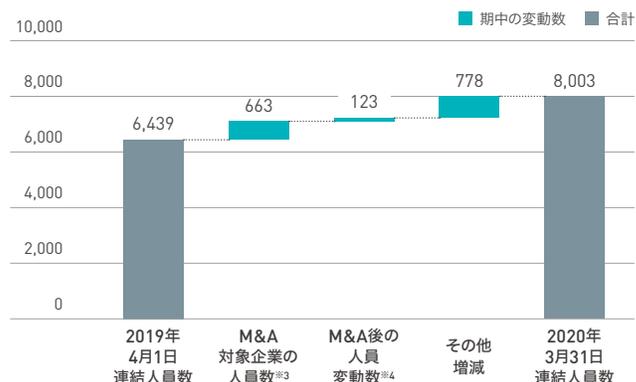
人材データ

| 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 | 6.6年 |
| | 平均勤続年数(女) | 5.4年 | 5.4年 | 5.5年 |
| | 平均給与(男) | 7,424,998円 | 7,913,266円 | 7,997,157円 |
| | 平均給与(女) | 4,664,003円 | 4,927,172円 | 4,885,217円 |
| 単体 | 退職率 | 15.0% | 16.6% | 14.2% |
| | 平均残業時間数 | 22時間15分 | 20時間50分 | 18時間1分 |
| | 年次有給休暇取得率 | 64.0% | 63.2% | 69.8% |
| | ストレスチェックの実施率 | 97.7% | 98.9% | 98.9% |
| | 女性社員の育児休暇取得率 | 100% | 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