

SBIグループの社会貢献

SBIグループは本業の事業活動を通じて社会に貢献することを第一の目標とし、グループの成長が社会の発展および持続可能な社会の実現に寄与していくことを実証し続けています。そして、社会のなかでゴーイング・コンサーンとして存在し、永続的に当社グループを進化させていきます。

SBIグループが考えるサステナビリティ

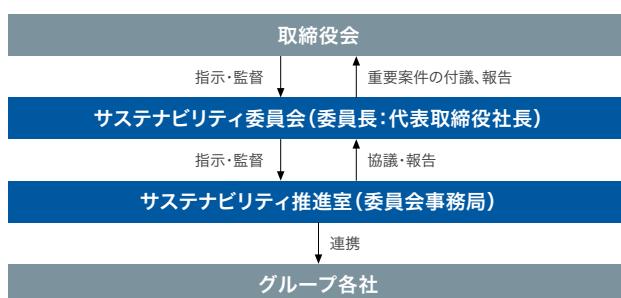
企業を取り巻くステークホルダー(利害関係者)とは、顧客、株主の皆さまや従業員だけではありません。これらに加え、一般消費者、取引先、あるいは広く地域社会などによって構成されています。

だからこそSBIグループは、企業の社会性を強く認識し、社会の維持・発展に貢献しなければなりません。そして本業の事業活動を通じて社会に貢献することを第一の目標とするのは当然として、より直接的にも社会に貢献するような戦略を構築し実践することで、企業の社会性は持続的に高まると考えています。こうした認識を以て、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す。SBIグループは創業来、「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、世の中の不条理な部分とされる様々な社会課題を特に金融面で変革し、新たな付加価値を創出し続けてきました。

これからもSBIグループは、社会との連帯のうちにゴーイング・コンサーンとして存在していくために、サステナビリティの推進をより一層強化し、社会的信用の獲得に向けた事業を展開していきます。

サステナビリティ推進体制

業務執行取締役で構成され代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を当社取締役会の下に設置しています。同委員会は、原則年2回以上開催し、SBIグループの経営戦略の一環として、サステナビリティに関する戦略的な取り組みを議論し決定するだけでなく、取り組み状況の確認・審議を行い、その内容を必要に応じて年に2回以上、取締役会に報告しています。また、同委員会での審議を経て決定されたサステナビリティ施策を、同委員会の事務局を担う「サステナビリティ推進室」を通じて、



グループ各社に連携しSBIグループ全体に展開・推進しています。

このように、当社は社会課題の解決による持続可能な社会の実現と、持続的な企業価値向上の両立に向けた適切な体制を整え、施策の更なる実効性を確保しています。なお、サステナビリティ委員会は、2023年度においては2回開催しています。

SBIグループのマテリアリティ (持続的な企業価値向上のための重要課題)

SBIグループは、社会との共生により持続的に成長するため、事業を通じて取り組むべき課題を抽出するべく、GRIスタンダードや「持続可能な開発目標(SDGs)」などの国際的な枠組み・ガイドラインを踏まえ、「解決するべき社会・環境課題」と「SBIグループの企業価値向上」の両軸で事業機会とリスクを整理し、「SBIグループのマテリアリティ(持続的な企業価値向上のための重要課題)」として策定しています。

なお、本マテリアリティについては、中長期的なグループ経営戦略の変更や刷新、社会情勢の変化等を踏まえ、継続的に見直しを行っていきます。

マテリアリティの特定プロセス

STEP 1 社会課題の抽出

- 中長期的な社会動向、国際的な枠組み・ガイドライン、SBIグループの方向性等を踏まえて社会課題を抽出。

STEP 2 社会課題の重要性評価

- 社会にとっての影響度やステークホルダー(株主・顧客・取引先・従業員・地域社会／NPO)からの意見などに基づいて、社会的要請と経営的要請の観点で「ステークホルダーにとっての重要性」を評価。
- 「経営理念」や「事業構築の基本観」「企業観」および社内の主要部署へのヒアリングに基づき「SBIグループの事業との関連性(重要度)」を評価。

STEP 3 優先的に取り組むべき重要課題案を策定

- STEP 2の評価結果をもとに、サステナビリティ推進室にて「課題解決に向けてどのような貢献が可能か」「課題解決に向けた取り組みが中長期的なグループ戦略とアライアンスするか」等の妥当性の観点から各事業の該当施策と照らし、優先的に取り組むべき重点分野および重要課題をマテリアリティ案として策定。

STEP 4 経営層による議論と決定

- 代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会で議論を経て決定。サステナビリティ委員会での決定事項については取締役会への報告も実施。

マテリアリティ	取り組み事例	目標(KPI)	2024年3月期までの実績
新たな社会潮流や顧客ニーズを捉えた付加価値の創出	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりのライフスタイルに沿った資産形成機会の提供 顧客便益性を一層高める金融サービスの提供 デジタルアセットを基盤とする企業生態系の構築 	<ul style="list-style-type: none"> お客さまサービスにおいて顧客満足度評価など第三者による評価で高水準を維持する SBI証券でのオンラインの国内株式売買委託手数料無料化は、2024年3月期上半期中の具現化を目指す 社会的な潮流やニーズを捉えた提供商品の多様化により、2027年度中に運用資産残高20兆円を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 外部評価機関からの高評価 ➡ P.64 2023年9月30日発注分から、「ゼロ革命」と題して、オンラインの国内株式売買委託手数料の無料化を実施。その後、サービス内容を順次拡充 2024年3月末時点のSBIグループの運用資産残高は約9.8兆円
新産業の育成と技術革新への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 21世紀の中核的産業の創造および育成 革新的な金融サービスの提供 業界横断的な技術の拡散 	<ul style="list-style-type: none"> 最先端のサービス・テクノロジーへ投資を行う1,000億円規模の新ファンドを2023年度に設立する セキュリティ・トークン(ST)等の次世代金融商品の普及に向けて、ST流通市場を2023年内に創出 次世代金融商品であるSTの普及に向けて、大阪デジタルエクスチェンジは2026年3月までに取扱時価総額1,000億円を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 最大1,000億円規模の新たな旗艦ファンド「SBIデジタルスペースファンド」を設立し、2023年11月から本格的に運用を開始 2023年12月25日より大阪デジタルエクスチェンジがST取引に係る私設取引システムである「START(スタート)」において売買取引を開始
ステークホルダーと協働した社会課題の解決と経済の活性化	<ul style="list-style-type: none"> 地方創生に寄与する事業の推進 パートナー企業とのアライアンスの拡大と深化 価値共創によるイノベーションの促進 	<ul style="list-style-type: none"> 日本全国の事業承継支援のため、2025年までに累計1,000億円規模のファンド設立を目指す 地域金融機関のシステムコストの削減および平準化に向けて次世代パンキングシステムを開発し、2030年度までに地域金融機関10行での導入を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> SBI地域事業承継投資では累計約400億円のファンドを設立 次世代パンキングシステムの導入内定行数2行
豊かで健康的なサステナブル社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> サステナブルファイナンスの提供 グリーン・イノベーションやESGを意識したインパクト投資、ライフサイエンス、ヘルスケア関連の有望なベンチャー企業への投資 超高齢社会への対応として、5-アミノブリン酸(5-ALA)事業等を通じた健康支援 医療情報のデジタル化やビッグデータの活用による医療の高度化に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度末までに累計5兆円のサステナブルファイナンスを組成する SBIグループは国家目標である2050年カーボンニュートラル実現に向けて、当社グループのGHG排出量(Scope1,2)を2050年度までにネットゼロとすることを目標とし、中間目標として2030年度までに2018年度比で33%削減する 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月期におけるSBI新生銀行グループのサステナブルファイナンス組成額9,396億円 SBIグループのGHG排出量 ➡ P.41
将来を担う世代への支援	<ul style="list-style-type: none"> 公益財団法人SBI子ども希望財団を通じた児童福祉の充実および向上への寄与 学校法人SBI大学を通じた次世代を担う人物の育成 		<ul style="list-style-type: none"> SBI子ども希望財団による助成実施累計金額は約12億1千万円 SBI大学院大学では累計576名の修了生を輩出
多様な価値観を尊重し受け入れる組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの推進 従業員の能力開発を通じた人材価値の継続的な向上 個性や人との違いを尊重できる柔軟な働き方の整備 	<ul style="list-style-type: none"> SBIホールディングスの女性管理職比率は2025年まで継続して20%以上を維持する SBIグループの外国籍社員比率は2025年までに40%以上を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月末における当社の女性管理職比率26.1% 2024年3月末における当社グループの外国籍社員比率35.5%(SBI新生銀行グループを除く)
持続的成長を実現する企業体制の強化・充実	<ul style="list-style-type: none"> 透明性・独立性が確保された意思決定プロセスの構築 事業機会とリスクを想定した経営戦略の立案やリスクマネジメントの実行 内部統制システムの整備と適正な運用 	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体でのコンプライアンス体制構築のための会議や役職員向けのコンプライアンス研修を定期的に実施する 年に1回以上、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、結果を公表する 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月期のコンプライアンス研修の実施(新入社員向け:10回、全従業員向け:1回) 取締役会の実効性に関するセルフアセスメントの実施と公表

SPECIAL CROSS TALK

「世のため人のため」を決意し、
これまでこれからも
常に挑戦する
企業であり続ける

25th Anniversary

竹内 香苗

社外取締役

北尾 吉孝

代表取締役 会長 兼 社長(CEO)

創業25周年を迎えるSBIグループのこれまでの成長の軌跡と、
今後もより良い社会の構築に貢献していくグループであり続けるために大切なことについて、
社外取締役の竹内 香苗氏とグループ代表の北尾 吉孝が意見を交わしました。

25年の歴史を振り返って

竹内：このたびはSBIグループ創業25周年おめでとうございます。25周年を迎えて、創業者としてどのようなお気持ちですか。

北尾：ありがとうございます。25年経ちましたが、創業時の決意でもある「世のため人のため」になることを遂行するということは変わらずにやってこられたかなと思っています。1999年に創業して、「日本版金融ビッグバン」と「インターネット革命」という二大潮流に乗って、金融サービス事業を中心に飛躍的な成長を遂げてきたわけですが、根底には常に「顧客中心主義」の徹底があり、真

に顧客の立場に立ったサービスを提供することに取り組んできました。そうした姿勢がお客様から評価され、今日のSBIグループに繋がっていると思っています。

竹内：私は2020年にSBIホールディングスの社外取締役に就任しましたが、グループへの理解を深める中で、その先見の明の確かさと実行力に驚きを感じています。今後の日本にとって重要な経済活性化、国民の資産形成、先端テクノロジーの育成、地方創生、医療、教育などの領域において、創業当時より未来の課題を見据えて、事業に取り組まれ貢献されてきたことと思います。SBIグループの事業構築の基本観の一

つに「金融を核に金融を超える」がありますが、インターネット金融の先駆けとしてスタートしたSBIグループの軌跡は、まさに金融の可能性の幅広さと社会への貢献度の高さを表しているのではないでしょうか。

北尾：私は創業当時からテクノロジーを徹底的に信奉していて、テクノロジーを通じて既存の秩序を破壊し、金融業界に大きな革新を起こそうと考えていました。そのテクノロジーの中心がインターネットであり、2016年頃にはインターネットを核とする金融生態系を完成させました。その後もブロックチェーンやAI、ビッグデータなどの新技術が次々と誕生してきていますが、



“ _____ 北尾

25年でここまで成長できたのは、社会のためにという信念によって良きご縁を多く得られたから

SBIグループが永続的な事業体であるために

北尾：私は、SBIグループが今後何十年、何百年と続していく事業体であって欲しいと願っています。そしてそのためには、我々だけではなく日本全体が明るく隆々としていないといけません。しかし、残念ながら現在は、為替を見ても34年ぶりの円安水準となり、名目GDPでも世界第4位にまで後退するなど、国力は衰退の一途を辿っています。これをもう一度どうにかしないといけない。だからこそSBIグループでは「公益は私益に繋がる」という理念のもと、グループを挙げて地方創生戦略に取り組んでいくわけですし、「金融を核に金融を超える」という理念のもと、産業のコメと呼ばれる半導体関連事業に参入したのです。あらゆる経済活動の裏側には金融が付いて回るわけですから、その核となる役割を果たしていくことが、金融コングロマリットであるSBIグループに求められていることであり、それが結果としてSBIグループの更なる成長、延いては日本経済の再興へ繋がっていくものと確信しています。

竹内：今北尾さんがおっしゃいましたように、金融業を通じた社会への貢献ということが、SBIグループが社会から期待されていることであると、私自身も強く感じています。特に近年は、投資を通じた資産形成や資産運用への関心が高まっていますが、SBIグループの掲げる「顧客中心主義」の徹底に基づいた、革新的かつ多様な金融商品・サービス提供への期待も今後ますます高まっていくと思います。こうした状況下において、今後重要になってくるのは、人材を含む経営資源の確保・拡充と、持続的な事業成長のための適切なリスク管理体制の実現だと認識しています。前者については、働きやすい職場環境の整備や各種制度の拡充等を通じた取り組みが進められていますが、今後一層海外事業にも注力す

ることを踏まえると、グローバルな視点を取り込むことがますます重要になってくるのではないかでしょうか。後者に関しては、今後、今以上に多様な事業内容・規模のグループ企業が国内外で事業を展開していくことを考えると、グループ全体を網羅するガバナンス体制の構築が重要であると思います。社外取締役の一人として、社外からの視点を取り込みつつ、自身の国際経験等を活かした提言を行っていくことができればと考えています。

北尾：竹内さんには2020年から社外取締役にご就任いただいているが、これまで金融とは全く異なる経験を歩んでおられましたし、国際経験も豊富にお持ちで、我々金融業界の人間にはないような新しい視点から、ご意見やご提案をいただけていると感じています。今後SBIグループが事業領域を一層拡大し、グローバルに成長していく上では、多様なバックグラウンドを有する社外取締役の皆さまからの示唆に富むご意見がますます重要になってくると思っています。今後もご助力の程、よろしくお願ひいたします。

竹内：ご期待に沿えるよう頑張ります。今後とも、どうぞよろしくお願ひいたします。

“ _____
SBIグループの軌跡は金融の可能性の幅広さと社会への貢献度の高さを表している

竹内 _____ ”



そうした新技術を都度取り込みながら、SBIグループは成長を続けてきました。

竹内：最近では、オンラインでの国内株式の売買委託手数料をゼロにするSBI証券の「ゼロ革命」や、半導体関連事業への参入など、SBIグループのみならず社会にとってどのような意義があるかを常に考え、挑戦と進化を続けていることもグループの強みであると思いますが、如何でしょうか？

北尾：おっしゃる通りです。社会やお客さまのためになる取り組みを続けてきたことこそ、SBIグループが25年でここまで成長できた原動力であると感じています。例えば、国内株式の売買委託手数料を無料化するなどということは、今ある証券会社の多くが立ち行かなくなるような取り組みであって、本来ならば非常に強い摩擦の生じる話です。しかし、お客さまにとってはメリットしかない話であり、SBI証券の口座数は1,300万を超えてますが、この1,300万超のお客さまが我々の味方になるわけです。お客さまの支持があったからこそ、実現できた取り組みであると思っています。こうした社会のためにという信念があったからこそ良きご縁を数多く得て、特にこの5年間では、変革のスピードを一気に加速させることができたと感じています。

非財務活動報告

サステナビリティ指標のハイライト

Environment

SBI証券におけるグリーンボンドの
発行支援件数/金額

45/173 億円

(2024年6月末現在)

SBI証券におけるグリーンボンドをはじめとしたSDGs債の発行支援件数は、円建・外貨建合計で45件、発行支援金額は173億円となっています。

GHG排出量

11,573 t-CO₂

(2024年3月期)

SBIグループ*におけるScope1およびScope2を合わせたGHG排出量は11,573 t-CO₂となっています。

水資源の保全

約11 t

(2024年3月期)

SBIグループでは、石灰石を主原料とし、水や木材パルプを使用しない「LIMEX」を役職員の名刺素材に採用しており、年間約11tの水資源の保全に貢献しています。

*当社および主なグループ会社の国内拠点が対象(SBI新生銀行グループを含む)

Social

女性管理職
比率

26.1 %

(2024年3月末現在)

SBIホールディングスの女性管理職比率は26.1%となっており、2025年まで継続して20%以上とする数値目標の維持向上に取り組んでいます。

SBIグループの
外国籍社員比率

35.5 %

(2024年3月末現在)

SBIグループ連結*の外国籍社員比率は35.5%となっており、2025年まで継続して40%以上とする数値目標の達成に向けて取り組んでいます。

SBI子ども希望財団
助成実施累計金額

約121 千万円

(2024年3月末現在)

(公財)SBI子ども希望財団を通じて児童福祉問題の解決に積極的に取り組んでおり、2024年3月期までの助成実施累計金額は約12億1千万円となっています。

*SBI新生銀行グループを除く

Governance

独立社外取締役
人数/比率

7人/46.7 %

(2024年6月末現在)

SBIホールディングスでは独立社外取締役を7名選任しており、全取締役計15名に占める割合は46.7%です。

女性取締役
人数/比率

2人/13.3 %

(2024年6月末現在)

SBIホールディングスでは女性取締役を2名選任しており、全取締役計15名に占める割合は13.3%です。

取締役会への
出席率

97.3 %

(2024年3月期)

SBIホールディングスの取締役および監査役の取締役会への出席率は97.3%となっています。

気候変動への対応(TCFD提言を踏まえた取り組み)

SBIグループでは、気候変動を社会が直面する重要な課題の一つとして捉え、地球の平均気温が産業革命以前に比べて4°C、1.5°C上昇することを想定した2つのシナリオを用いて、気候変動に係るリスクと機会の特定を行っています。SBIグループの主要事業である証券事業および投資事業(プライベート・エクイティ)については2030年度における財務インパクトを試算しました。また銀行事業に関しては、SBI新生銀行が2050年までの財務インパクト(累計)を試算しています。

ガバナンス

SBIホールディングスは、業務執行取締役で構成され代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を取締役会の下に設置しています。

▶ P.36

リスク管理

SBIグループは、気候変動への対応の不備等を、経営に多大な影響を及ぼす経営戦略上の重要なリスクであると認識し、気候変動に係るリスクと機会の特定を行っています。当社においては、リスク管理の定常的な枠組みとして気候変動を含む企業活動を阻害する可能性のあるリスクを把握し、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、リスク管理部門としてグループリスク管理統括部を設置し、統合的なリスク管理を実施しています。▶ P.54

戦略

シナリオ分析では、地球の平均気温が産業革命以前に比べて2100年時点でそれぞれ4°C、1.5°C上昇することを想定した2つのシナリオを用いて、「リスクと機会」および財務的な影響を分析・検証しました。

2030年度における財務インパクト予測 (2020年度比／証券事業および投資事業)

4°Cシナリオ:66百万円

1.5°Cシナリオ:169百万円

(参考)SBIホールディングス 2023年度 税引前利益 141,569百万円

※証券事業および投資事業(プライベート・エクイティ)における、炭素税・排出権取引導入によるコスト増、電力価格のコスト増、ZEB対応コスト増、気温上昇による冷房コスト増、年平均の洪水被害額、年平均の高潮被害額、年平均の営業停止損害額による財務インパクト予測の総額を記載。

2050年度における財務インパクト予測 (2050年度まで累計／銀行事業)

SBI新生銀行では財務的影響額を以下の通り試算しています。

物理的リスク: 累計で55億円～90億円程度の与信関連費用

移行リスク: 累計で65億円～280億円程度の与信関連費用

※本試算上の物理的リスクの対象ビジネスは、国内不動産ノンリコースローン、国内プロジェクトファイナンス、住宅ローン、新生フィンансシャルの個人向け無担保ローン。

※本試算上の移行リスクの対象ビジネスは、電力ユーティリティ、石油・ガス、海運。

環境・社会に関する課題解決に向けた SBIグループの取り組み例

- グリーンボンドをはじめとしたSDGs債の発行支援
(SBI証券およびSBI新生銀行)
- サステナブルファイナンス／インパクトファイナンス
(SBI新生銀行)
- サステナビリティ預金(SBI新生銀行)
- SDGsを踏まえた投資先の選定(SBIインベストメント)
- 営農型太陽光発電の開発事業(SBIスマートエナジー)

指標と目標

SBIグループは、国家目標である2050年カーボンニュートラル実現に向けて、当社グループのGHG排出量を2050年度までにネットゼロ(Scope1,2)とすることを目標とし、中間目標として2030年度までに2018年度比で33%削減することを掲げています。また、当社グループのScope3排出量の規模を把握するべく各カテゴリーの算定に着手しています。

GHG排出量の推移

(単位:t-CO₂)

	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	1,299	1,482	1,206
Scope2	18,191	12,030	10,367
合計	19,490	13,512	11,573
Scope3	—	1,286	5,496

※集計範囲:SBIホールディングスおよび主なグループ会社の国内拠点を対象に、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)、Scope3(事業者の活動に関連する他の排出)の各排出量を記載。2021年度からScope1およびScope2にSBI新生銀行グループを含む。※Scope3は出張(カテゴリー6)、通勤(カテゴリー7)が対象。2023年度からSBI新生銀行グループを含む。

TCFD提言に基づく開示の全文については、以下サイトをご参照ください。

💻 <https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfd.html>

持続的成長に向けた ステークホルダー・エンゲージメント

外部環境の不確実性が高まる中、SBIグループが中長期的に企業価値を高めていくためには、対話などのエンゲージメントを通じて、多様なステークホルダーの皆さまからの要請や期待を的確に把握し、経営に反映することが重要であると認識しています。

顧客	株主・投資家
 <p>SBIグループは事業構築の基本観として「顧客中心主義」の徹底を掲げ、顧客便益性を第一に事業に取り組んできました。また、当社グループは世界でも類を見ないインターネット金融分野での「企業生態系」を構築してきました。インターネットの特性である非対面で完結する取引では、サービスの提供者と消費者はお互いに顔を合わせることはありません。だからこそお客さまに安心と信頼感を持ってお取引いただけるよう、個人情報保護の徹底など様々な配慮にも努めています。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SBI証券において、2023年9月30日発注分からオンラインの国内株式売買委託手数料を無料化する「ゼロ革命」を開始 ● 「2024年 オリコン顧客満足度®調査」において、「ネット証券」「インターネットバンキング」「銀行 カードローン」「定期型がん保険 総合」で1位を獲得（SBI証券、SBI新生銀行、住信SBIネット銀行、SBI損保） 	 <p>株主・投資家の皆さまに対して、積極的な情報開示や、株主総会・決算説明会などを通してコミュニケーションを図ることで、より良い関係の構築に努め、健全で透明性の高い経営を行っています。また、上場各社の自己成長・企業価値の向上はもちろんのこと、子会社の株式公開によるグループ企業価値の顕在化のほか、M&Aや合弁会社の設立、あるいは戦略的提携等を通じ、株主価値の拡大を図ります。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 機関投資家・アナリスト向け説明会の開催、個別面談の実施 ● 個人株主向け説明会（インフォメーションミーティング、経営近況報告会）の開催 ● サステナビリティ関連情報などの開示の拡充
従業員	パートナー（取引先）
 <p>SBIグループでは、人こそが創造性の源泉であり、競争力の源泉である差別化をもたらす主因であると考え、開かれた雇用機会の提供や、SBI大学院大学への企業派遣制度など充実した教育体制を整備し、様々な施策を実施しています。また、意欲や実績に応える公正な評価・待遇制度の実現などを通じて、独自の企業文化を育み継承する人的資源を育成し、健全な労働意欲の向上を図っています。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営、エンゲージメントサーベイおよび従業員満足度調査の実施 ● 従業員持株会の奨励金付与率の引き上げやストック・オプション制度の拡充 ● SBI大学院大学を通じた人材の育成 	 <p>SBIグループは、様々な業態にわたる多くのグループ外企業と提携し、Win-Winな関係を具現化する「オープン・アライアンス戦略」を推進しています。オープン・アライアンスを通じて、顧客からの様々な需要に応えるべく、一社単独では成し得ない、総合的なサービスを提供できる体制を、多様なパートナーと協同構築しています。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SBI証券によるグループ外企業の各種共通ポイントやカードとの連携 ● SBIマネープラザによる地域金融機関等との共同店舗の運営 ● 住信SBIネット銀行におけるネオバンク構想の推進
地域社会	地球環境
 <p>SBIグループには、企業とは社会の一部分であり、企業活動は様々な影響をもたらしているという考えがあります。社会的存在としての企業の役割を果たすべく、様々な形で本業を通じた社会課題の解決に努め、社会の維持・発展に貢献していきます。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ基本方針・マテリアリティの策定 ● SBI新生銀行をコアとする広域地域プラットフォーマー化を目指して地域金融機関との連携を一層強化 	 <p>SBIグループは、自然環境や社会との長期的な共存の重要なほか、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、SBIグループ環境方針を制定しています。この方針に基づき、これからも事業活動を通じて持続可能な社会の維持・発展に貢献していきます。</p> <p>エンゲージメント例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応（TCFD提言を踏まえた取り組み） ● 生物多様性の保全に貢献する役職員の取り組みの推進



経営戦略の遂行に向けた SBIグループの人材戦略

白神 克巳

SBIホールディングス
執行役員 人事・総務担当

求める人材とポートフォリオ

SBIグループでは、これまで経営戦略に基づいて事業領域を拡大していく中で、必要とする知見を有し、また新たな事業機会を創出できる人材を主に中途採用によって確保してきました。そのため、当社グループの人材は9割超が中途採用であることが特徴で、当社単体における中途採用社員の管理職比率は86.4%と、中核人材として活躍しています。新卒社員とともに中途社員が活躍できる背景には、SBIグループの理念・企業文化の浸透を促し、グループ全体を俯瞰する視座を持つための継続的な研修を実施していることが挙げられます。更に、経営トップが自らの経営論・企業観について書籍等で積極的に発信していることは、従業員の人間学や経営学の知見向上や、経営理念への理解を深める面でも役立っています。

経営戦略を実行する上では、優秀かつグローバルな人材の確保が一層重要であると認識しています。海外の大学からの採用を積極的に行うとともに、評価制度・教育体系・報酬制度等の見直しを図り、グループ全体で優秀な人材の確保に向けた取り組みを推進しています。2018年には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、戦略的に重要な役割を担う人材の確保に注力しています。2022年4月には、新卒初任給および入社3年目までの給与テーブルの大幅な引き上げを行うとともに、2024年4月には、賢材の定着・確保を

人材戦略の歩み

当社グループは「自己否定」「自己変革」「自己進化」という常に進化し続ける姿勢を貫くことで飛躍的な成長を遂げてきました。人材こそが創造性を生み出し、競争力の源泉となる差別化をもたらす主因であると位置付け、人材戦略においても社内からの声や外部環境の変化・時流を的確に捉え、従業員がその能力を最大限発揮できるよう制度や取り組みの拡充を図っています。

- | | |
|---------|--|
| 2005 | 新卒採用開始 |
| 2009.10 | SBI大学院大学のMBAコースへの企業派遣制度を開始 |
| 2015.03 | 定年後の再雇用の上限年齢を撤廃 |
| 2016.10 | 資格取得支援制度の導入 |
| 2018.08 | 「健康経営宣言」の制定 |
| 2018.10 | 高度専門職制度の新設
(高度な専門性が必要な業務を担当しているもしくは一定の資格を有している人材を認定し、柔軟な勤務形態、評価の手法を認める制度) |
| 2022.04 | 新卒初任給および入社3年目までの給与テーブルの大幅な引き上げ |
| 2022.06 | 役職員全員にグループ連結業績を反映させた報酬制度を導入 |
| 2022.10 | 短時間正社員制度の導入・時差出勤の制度化 |
| 2023.03 | 資格取得支援制度における対象資格の拡大
(従来制度で対象としていた33資格から新たに19資格を追加し、受験料補助の対象を52の資格にまで拡大) |
| 2023.04 | リファラル採用開始 |
| 2023.04 | SBIホールディングスにおいてエンゲージメントサーベイを実施 |
| 2024.01 | 役職員向けインセンティブプログラム拡充方針を決定 |
| 2024.04 | 若手から中堅層に重点を置いた給与テーブルの引き上げ |

「人材価値向上に向けた取り組み」の詳細は[こちらをご覧ください](https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/social/employee.html)

 <https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/social/employee.html>

目的として、若手から中堅層に重点を置いた給与テーブルの引き上げを実施しました。また、M&A等を通じた優秀な即戦力人材の獲得も併せて促進し、経営戦略と照らして適切な人材ポートフォリオを形成していく方針です。

持続的な価値創出に向けた ダイバーシティ&インクルージョン

SBIグループでは、人類が等しく普遍的に有する基本的な権利が人権であり、これを尊重することは企業運営においても当然のことと認識しています。2021年にはその考え方を、「人権に対する考え方」として明文化しました。また、既存の概念に捉われず、イノベー

ションを生み出す企業であり続けるには、年齢・人種・国籍・性別、性的指向、障がいの有無等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、ともに刺激し合い成長できる環境が必要であると考えています。26カ国・地域で事業を展開する当社グループにおける、海外拠点の従業員割合は20.3%となっています。また、優秀な人材に対してはその属性を問わず積極的に登用・昇進させる姿勢を徹底しており、2015年3月からは、定年後の再雇用の上限年齢を撤廃しています。

当社グループでは今後より一層高まる多様性の重要度を認識し、当社の女性管理職比率および当社グループの外国籍社員比率を2025年まで継続して20%以上・40%以上とすることを目標として定めており、現状の比率(2024年3月末で26.1%・35.5%*)の維持・向上に取り組みます。更に当社およびグループ各社では、「女性活躍推進法」および「次世代育成支援対策推進法」への対応を進めています。これらに基づく数値目標と行動計画を策定しています。

*SBI新生銀行グループは除く

「人権に対する考え方」はこちらをご覧ください。

 https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/social/human_rights.html

次世代の経営を担う人材の育成

SBIグループでは将来を担う人材の育成に向け、グループ各社における各種専門知識に関するOJTや、SBIグループの全面支援によって2008年に開校したSBI大学院大学を活用した研修を行っています。上級管理職を目指す社員に向けては「SBIグループ上級管理職研修」の修了を昇格要件と定めるほか、より広範にマネジメントを学びたい社員に向けてはSBI大学院大学への企業派遣制度を設けています。2024年3月末現在、この制度を通じて171名がMBAを取得しています。また新入社員に対しては、SBI大学院大学での研修に加えて、早期からSBIグループの経営幹部としての知見や経営観を習得させるべく、2週間に一度、小論文の提出を課し、社長を含めた経営陣が評価するという当社独自の課題研修を行っています。このように当社グループでは研修を通じた人材育成に力を注いでおり、社員一人当たりの年間研修時間は13時間45分*、当社単体での教育研修費は109百万円(一人当たり平均研修費用は330千円)となっています。

*国内連結子会社(SBI新生銀行グループは除く)の従業員が対象

SBIグループの人材育成プロセス



新入社員研修制度

新卒社員は日々の業務に役立つ基礎理論の理解と実践力を身に付けることを目的として、入社後1年間、SBI大学院大学のeラーニング研修に参加することができます。また、早期からSBIグループの経営幹部としての知見や経営観を習得させるべく、2週間に一度、小論文の提出を課し、社長を含めた経営陣が評価しています。

上級管理職研修制度

上級管理職を目指す社員を対象とする研修制度です。SBI大学院大学の人間学を中心とした科目的受講(約1年間)・修了を上級管理職への昇格要件としています。

企業派遣制度(SBI大学院大学MBAコース)

SBIグループの将来を担う人材の育成を主たる目的としてSBI大学院大学への派遣制度を実施しています。当制度を通じて経営・事業、そして論理的な思考力をより高めることにより、物事を広く捉え、考えることのできる人材への成長を期待しています。

SBIグループ単科・ディプロマコース

自己啓発の促進を目的に人事施策の一環として実施しています。企業派遣制度(MBAコース)への移行を見据え、仕事・生活とのバランスをはかりながらSBI大学院大学で学ぶことができます。

資格取得支援制度

資格取得に伴う費用を会社が負担することにより、従業員のスキルアップを支援する制度です。

キャリアオープン制度

SBIグループ社員が自ら手を挙げ自身のキャリアを選択できる制度で、社内公募、自己申告、ビジネスプラン提案の3種類があります。

雇用転換手続き

社員の中長期的なキャリアアップを可能とするべく、臨時社員、派遣社員の方について正規雇用または直接雇用への雇用転換を実施しています。

生産性向上に向けた職場環境の整備

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、当社は従業員が健康保持・増進に取り組みやすい環境を積極的に整えていく「健康経営宣言」を制定しています。産業医による「健康個別相談会」を毎月実施し、対面および電話、文書等での役職員の希望する方法に応じた面談を実施するなど、従業員の健康に配慮しています。2024年からは、希望する社員に対し生活習慣病の重症化予防プログラムの提供を開始しました。また、医療分野を通じた直接的な社会貢献に積極的に取り組むべく2007年に設立したSBIウェルネスバンクでは、同社が提携・支援する医療法人「東京国際クリニック」を通じて、SBIグループ内の役職員の健康維持を図っています。長時間労働はメンタルヘルス不調を誘引する可能性があることから、当社では2015年から全社的に削減に向けた取り組みを積極的に実施しています。例えば、残業時間や有給の取得状況については、対象者とその上長に対して定期的にアラート機能で通知するなど把握に努めています。2016年からは、従業員向けに実施が義務付けられたストレスチェックを行っており、収集した定量データを活かして、従業員の健康維持に効果的な施策を検討していく予定です。

また、社員の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する意図から「キャリアオーブン制度」を導入しています。この制度は社員自らが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もので、2023年度においては140名がこの制度を活用しキャリアチェンジを実現しています。

働きやすい環境の整備も進めており、産休・育休制度をはじめ短時間正社員制度や時差出勤制度を設ける等、制度の拡充にも力を入れています。なお、当社単体での女性の育児休暇取得率は100%、男性の育児休暇取得率は50%となっています。また、業務の効率化・生産性の向上に向けては、グループを挙げてRPA・AIの導入を推進し、各種ルーティン業務の自動化を行っています。

2023年からはこれまで以上に従業員と会社の繋がりの強化を図るべく、当社においてエンゲージメントサーベイを実施しています。本調査の結果を従業員エンゲージメントの向上に活かし、働きやすい職場環境の一層の整備を目指します。

成果に報いる従業員への評価

創業以来、「功ある者には禄を与え、良識・見識ある者には地位を与える」という方針を貫いており、成果のみならず結果に至るプロセスも重視してきました。公正・公平な評価に努める観点から、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。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、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。

人材データ(年度)^{※1}

従業員の状況(連結)	2021	2022	2023
従業員数(人)	17,496	18,756	19,097
海外拠点における従業員数割合(%)	22.9	21.7	20.3
外国籍社員比率 ^{※2} (%)	42.3	37.7	35.5
女性従業員の状況	2021	2022	2023
女性従業員数(人)	7,630	8,133	8,287
女性従業員比率(%)	43.6	43.4	43.4
正社員採用に占める女性の割合(%)	36.8	37.5	34.2
女性管理職数(人)	768	920	1,050
女性管理職比率(%)	18.4	19.9	20.1
女性執行役員数(人)	20	22	19
女性執行役員比率(%)	9.4	8.7	6.5
女性採用者数(人)	933	1,327	1,101
正社員採用に占める女性の割合(%)	39.1	38.1	36.2
女性管理職数(人)	688	727	834
女性管理職比率(%)	18.3	18.4	18.5

※1 算出方法の変更やM&A等の影響により、年度間の数値の連続性がない場合があります。

※2 SBI新生銀行グループは除く。

国内連結	2021	2022	2023
平均勤続年数(男)(年)	10.1	10.2	10.3
平均勤続年数(女)(年)	8.4	8.7	9.0
平均給与(男)(円)	7,564,601	7,854,752	7,856,678
平均給与(女)(円)	4,515,359	4,820,899	5,011,492
退職率(%)	14.9	15.4	13.6
従業員一人当たりの年間研修時間 ^{※2}	15時間38分	13時間23分	13時間45分
単体	2021	2022	2023
月平均残業時間	17時間41分	17時間1分	14時間8分
年次有給休暇取得率(%)	65.4	75.6	75.6
女性社員の育児休暇取得率(%)	100	100	100
中途採用社員の管理職比率(%)	81.1	83.1	86.4
教育研修費(円)	56,410,000	60,781,642	108,738,000
管理職に占める女性従業員の割合(%)	26.5	24.7	26.1

人材に関する当社の目標数値(2025年まで継続)

女性管理職比率 (当社単体)	20%以上	外国籍社員比率 (当社グループ連結)	40%以上
-------------------	-------	-----------------------	-------

持続的成長を支える経営基盤の強化・拡充

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。

2024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	96.4%
社外監査役の取締役会への平均出席率	93.3%
監査役会開催回数	14回
社外監査役の監査役会への平均出席率	100%

取締役会における主な検討内容

- 国内普通社債発行の件
- インセンティブプログラム拡充方針の件
- (株)マイナビとの資本業務提携に関する報告の件
- グループリスク管理統括部の取り組み実績報告の件
- 投資家等とのコミュニケーションの状況に関する報告の件
- サステナビリティ関連の取り組み状況に関する報告の件

コーポレート・ガバナンス体制

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7名を含む取締役15名(2024年6月27日現在)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19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等により、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・ガバナンス体制の概要(2024年6月27日現在)

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)	15名(7名)
取締役の任期	1年
取締役の平均年齢	59.2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	9名
経営諮問委員会の員数(うち独立社外取締役)	8名(7名)
報酬決定における独立社外取締役の関与(有／無)	有

取締役会および監査役会については、人種・国籍・性別等を問わず、当社のコーポレート・ガバナンス体制の強化に資する高度な専門的知識を有する多様な人材で構成することとしています。[P.48](#)

取締役会の実効性の向上

1. 分析・評価の方法

2024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に、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。このセルフアセスメントの結果とともに、2024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。

実効性評価における評価項目

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

2. 分析・評価結果の概要等

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、AIを始めとするテクノロジーの急速な発展に鑑み、当該分野に精通し高い専門性を有する人材の確保や、サイバーセキュリティに関し

てより迅速かつ詳細な議論を可能とする体制の構築を求める意見が得られました。

また、事業の多様化およびグループ規模の拡大に伴うリスクの増大に対し、コンプライアンス・リスク管理におけるより網羅的な対応、M&A後のPMI（経営統合の過程）に関する継続的なモニタリングの必要性が挙げられました。

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。2024年3月期においては、2024年1月に(株)オウルズコンサルティンググループ 代表取締役CEO 羽生田慶介氏を招き、当社が新規参入する半導体関連事業に関する研修が行われました。

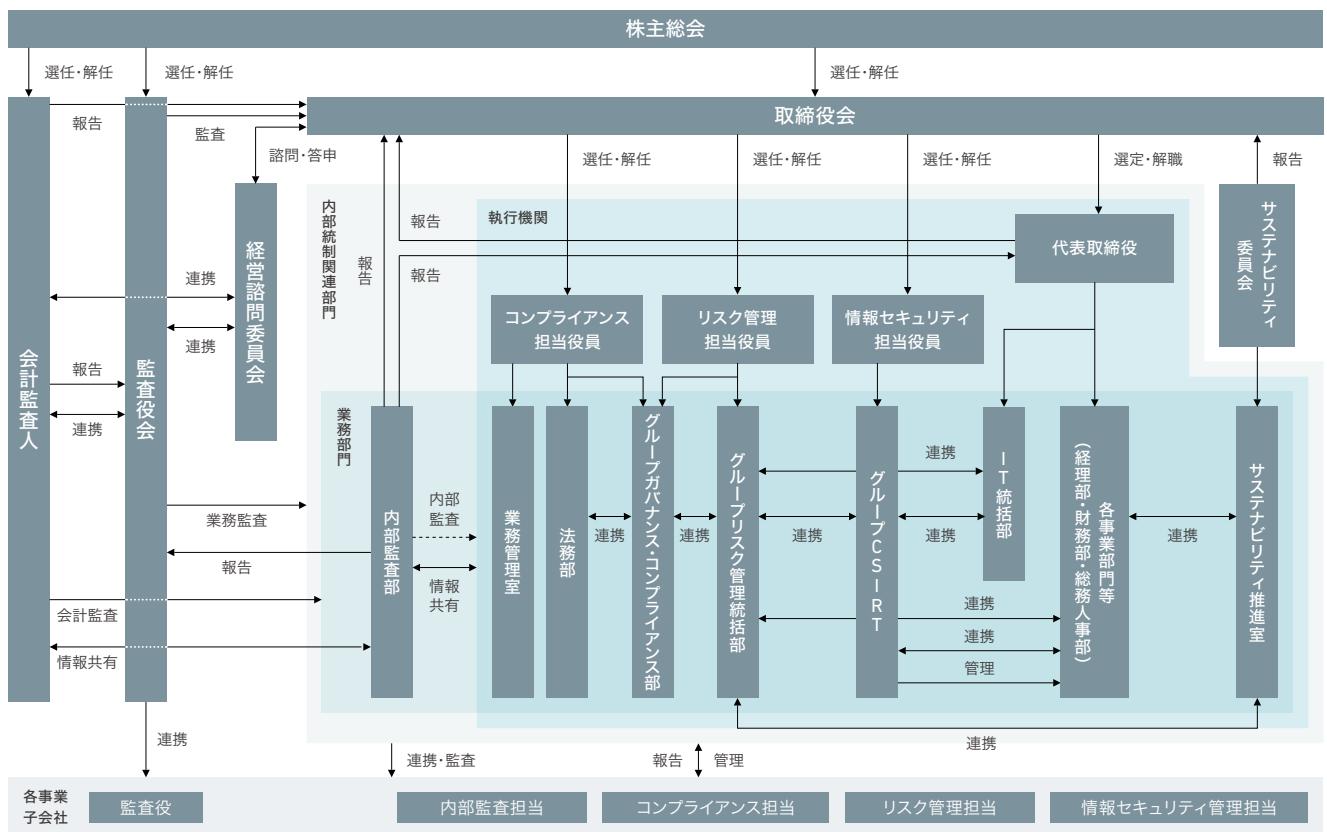
役員トレーニングで議論が行われた主なテーマ

- 日本における半導体産業への補助金政策について
 - 世界各国における半導体関連産業政策について
 - グローバルな半導体市場における事業戦略



役員トレーニングの様子

コーポレート・ガバナンス体制図



役員一覧（2024年6月27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	主な兼職状況	参考情報
北尾 吉孝 代表取締役 会長 兼 社長 (CEO)	SBIインベストメント(株)代表取締役執行役員会長兼社長 (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)取締役 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ス(株)取締役会長 SBIキャピタルマネジメント(株)代表取締役社長 SBIアセットマネジメントグループ(株)取締役会長 地方創生パートナーズ(株)代表取締役社長 地方創生パートナーズ(株)代表取締役	①12回中12回 ②4,327,960株 ③経営全般(金融、バイオ) 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、国内外への事業展開を牽引するなどSBIグループの強固な事業基盤を築いてきたことなど。
高村 正人 代表取締役 副社長 (COO)	(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 (株)アスコット社外取締役 (株)THEグローバル社取締役 SBI地方創生サービス(株)取締役	①12回中12回 ②450,000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ス(株)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。
朝倉 智也 取締役 副社長	SBIアセットマネジメントグループ(株)代表取締役社長 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アセットマネジメント(株)代表取締役会長兼CEO ウエルスアドバイザー(株)代表取締役社長 SBIインシュアラントグループ(株)取締役 SBI岡三アセットマネジメント(株)取締役 SBIオルタナティブ・アセットマネジメント(株)取締役 SBIレオスひふみ(株)取締役 SBIクリプトアセットホールディングス(株)取締役	①12回中12回 ②355,000株 ③経営全般(金融) ④SBIグローバルアセットマネジメント代表取締役社長を務め、資産運用全般の情報サービス事業や投資運用事業の成長に大きく貢献するなど、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有していることなど。
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地方創生バンキングシステム(株)代表取締役 (株)島根銀行取締役 (株)SBI貯蓄銀行取締役 SBIネオファイナンシャルサービス(株)取締役 SBIビジネス・ソリューションズ(株)取締役 SBIセキュリティ・ソリューションズ(株)取締役 SBIアートオークション(株)取締役 SBINFT(株)取締役	①12回中12回 ②150,000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経理・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した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。
日下部 聰恵 常務取締役	(株)SBI証券常務取締役リスク管理部管掌 SBI VCトレード(株)取締役 ジャパンネクスト証券(株)取締役 SBIレミット(株)取締役	①12回中12回 ②29,600株 ③リスクマネジメント 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。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。
山田 真幸 取締役	SBIホールディングス(株)法務部長 SBIアセットマネジメントグループ(株)監査役 SBIキャピタルマネジメント(株)取締役 SBI Ventures Two(株)取締役 SBIインキュベーション(株)取締役 SBIキャピタル(株)取締役	①12回中12回 ②39,030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。
松井 真治 取締役	SBIオートサポート(株)代表取締役 SBIベネフィット・システムズ(株)代表取締役執行役員社長 SBI Africa(株)代表取締役 SSトレーディング(株)取締役 ベネフィット・ソリューションズ(株)取締役	①10回中10回 ②115,050株 ③経営全般(金融)、海外 ④SBIベネフィット・システムズ代表取締役執行役員社長、SBIオートサポート代表取締役を長年務め、金融サービス事業における経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しました、SBI Africa代表取締役として海外新市場での新たな事業展開を牽引していることなど。
椎野 充昭 取締役	SBIホールディングス(株)コーポレート・コミュニケーション部長 SBIノンバンクホールディングス(株)代表取締役 SBIデジタルコミュニケーションズ(株)取締役	①10回中10回 ②5,000株 ③財務・経理、広報 ④当社のコーポレート・コミュニケーション部長として、SBIグループの広報・IR戦略を長年にわたり担いグループ戦略に精通していること、また、これらの取り組みを通じて豊富な実務経験と高い専門性を有していることなど。

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続と方針

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/sustainability/governance/pdf/governance_policy240314.pdf

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	主な兼職状況	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	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(株)DGフィナンシャルテクノロジー)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	慶應義塾大学名誉教授 (株)サイカ取締役 Investcorp Japan, LLC/ノンエグゼクティブアドバイザリーボード会員	①12回中10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ーブ代表取締役社長 (一社)日本オムニチャネル協会 会長 情報経営イノベーション専門職大学 客員教授 (株)ペルテックス 社外取締役 学校法人五島育英会 東京都市大学 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	SBIインシュアラ NSグループ(株)顧問 (一社)東京アメリカンクラブ財務委員会委員	①12回中12回 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 ディップ(株)社外取締役	①12回中12回 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して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り締役会に反映するという点で適任であることなど。
福田 淳一 独立社外取締役	SBI大学院大学 委託講師 弁護士法人瓜生・糸賀法律事務所 弁護士 特別顧問	①12回中12回 ②— ③金融分野全般 ④財務事務次官等を歴任し、金融分野全般における豊富な経験を有しており、SBIグループの金融事業全般、特に地域金融機関との連携の拡大、地方創生といった分野において、建設的な意見が期待できることなど。
末松 広行 独立社外取締役	東京農業大学 総合研究所 特命教授 TREホールディングス(株)社外取締役(監査等委員)	①12回中12回 ②— ③農林水産業・食品産業全般 ④農林水産業務次官等を歴任し、農林水産業・食品産業全般における豊富な経験を有しており、SBIグループにおける、商品先物を扱う(株)堂島取引所の経営への参画、ブロックチェーンのサプライチェーンマネジメントへの活用といった分野において、建設的な意見が期待できることなど。

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	主な兼職状況	参考情報
市川 亨 常勤社外監査役	(株)島根銀行社外監査役	①12回中12回／14回中14回 ②1,000株 ③財務・経理、内部統制・法務/コンプライアンス、リスクマネジメント 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。
吉田 孝弘 常勤監査役	(株)SBI証券監査役 SBIファイナンシャルサービス(株)監査役	①10回中9回／10回中10回 ②— ③財務・経理、金融分野全般 ④金融機関における長年の経験があり、SBI新生銀行ではグループトレジャリー部門の執行役員を務めるなど、豊富な実務経験と高い倫理観を有していることなど。
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／14回中14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識を有していることなど。
望月 明美 監査役	明星監査法人社員 (株)ツムラ社外取締役 監査等委員 旭化成(株)社外監査役	①12回中10回／14回中14回 ②— ③財務・経理 ④長年にわたる公認会計士としての豊富な経験と高い知見に加え、財務・会計および会社の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を有していることなど。

※所有する株式数については2024年3月末時点の保有状況を記載しています。

取締役のスキルマトリックス

役職	氏名	経営／事業戦略	重点事業業界経験	国際経験	テクノロジー	学識経験	財務／会計	法務／コンプライアンス	サステナビリティ（ESG／リスクマネジメント）
代表取締役 会長 兼 社長(CEO)	北尾 吉孝	●	●	●		●	●		
代表取締役 副社長(COO)	高村 正人	●	●						
取締役 副社長	朝倉 智也	●	●	●					
専務取締役	森田 俊平	●	●				●		
常務取締役	日下部 聰恵		●				●		●
取締役	山田 真幸			●				●	
取締役	松井 真治	●	●	●	●				
取締役	椎野 充昭		●				●		●
独立社外取締役	佐藤 輝英	●	●	●	●				
独立社外取締役	竹中 平蔵	●	●	●		●			●
独立社外取締役	鈴木 康弘	●			●				
独立社外取締役	伊藤 博	●	●	●					●
独立社外取締役	竹内 香苗			●					●
独立社外取締役	福田 淳一		●	●		●	●	●	
独立社外取締役	末松 広行		●			●			●

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、取締役会の下に独立した諮問機関として、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・ガバナンス体制の強化に一層注力していきます。

2023年9月に開催された2023年度第2回経営諮問委員会では、情報セキュリティリスク管理態勢に関する議論が行われました。SBIグループ傘下の新設会社や買収後の企業、および取引先企業のセキュリティ対策強化に向けた施策などについて、幅広く意見交換がなされました。

経営諮問委員会の構成員（2024年6月27日現在）

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	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*
経営諮問委員	福田 淳一*
経営諮問委員	末松 広行*

*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) 当社は、役員の報酬等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、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を設置しています。役員の報酬等の額又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、取締役会が決定しています。当事業年度における取締役会の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は、経営諮問委員会からの報告・答申を踏まえて取締役会が決定しています。
- (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しています。また、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いたします。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しています。

基本報酬は、月例の金銭報酬とし、次に掲げる事項を考慮し、支給額を取締役ごとに定めるものとします。

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

賞与は原則として年1回、譲渡制限付株式報酬は取締役在任中に適時支給するものとし、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しています。従って、特に定量的な目標設定は行っていません。

また、基本報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬の割合に関しては、経営環境や他社における報酬水準等を踏まえ、企業価値向上に向けたインセンティブとして機能するよう適切に決定するものとします。

- (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および対象となる役員の員数(2024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 役員の員数(人)
		固定報酬	賞与	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	775	214	461	100	9
監査役(社外監査役を除く)	13	13	—	—	2
社外役員	123	109	14	—	9

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、当社グループではグループ各社の経営の独立性を尊重し、徹底した利益相反管理を行う

観点から、アームズ・レンジス・ルールに則って公正で合理的な取引を確保しています。

例えば、当社グループでは各上場子会社と経営管理契約を締結し、主に連結業績管理や他社との業務提携、投資有価証券(政策保有に係るもの)の取得・処分に関する事項を含む適時開示事項などの報告のみを受ける体制を敷いています。このほか、同子会社に対しては当社グループのレビュー・レーションを毀損する恐れがある場合に、当社が調査権を有する旨を定めていますが、当社としては各上場子会社の独立性を尊重し、経営管理は委ねています。

内部統制システムの整備

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の実現の前提であることを、代表取締役(最高倫理責任者)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グループガバナンス・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、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、契約や規約等に則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実施しています。

企業倫理に関する考え方

SBIグループは、「法律に触れないか」、「儲かるか」ではなく、「それをすることが社会正義に照らして正しいかどうか」を判断基準として業務を行うべく、経営理念の第一に「正しい倫理的価値観を持つ」ことを掲げています。当社代表取締役である北尾が最高倫理責任者を務め、法令遵守および倫理的行動が当社の経営理念実現の前提であることを全役職員に徹底しています。また、グループのコンプライアンスに関する倫理的・規範的な最上位ルールとして「行動規範」を定め、その下に実際のコンプライアンスの基本事項を示すものとして「コンプライアンス規程」を定めるなど、関連ルールを階層的に整備しています。

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できます。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2024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。

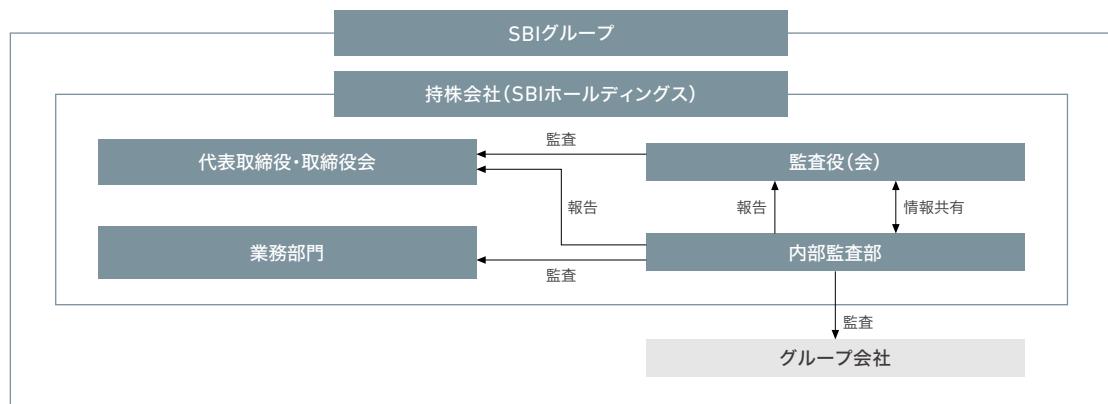
内部監査

当社は、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を設置しています。同部門は、法令等遵守、業務適切性、内部統制の適正運用などからなる内部管理態勢の適正性を、総合的・客観的に評価するとともに、監査の結果抽出された課題について、改善に向けた提言やフォローアップを実施しています。監査の実施に際しては、役職員のほか必要に応じて外部専門家等の助力を得て行っています。監査結果は個別の監査終了後遅滞なく、6ヶ月に一度以上代表取締役および取締役会に報告されるほか、監査役にも定期的に報告されています。

内部監査部門は、監査(内部監査、会計監査、内部統制等)に関する専門知識を有する部長および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、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーションナルリスク、その他リスクに基づくスコアリングを実施しており、その結果を踏まえ、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。

内部統制・内部監査

 <https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/governance/internalcontrol.html>

内部監査体制**監査役の視点**

吉田 孝弘
常勤監査役

持続的な成長を続けていくためにはグループガバナンスの高度化が必須

SBIグループの事業活動は、地政学リスクの高まりを背景に、経済安全保障という観点での検証も不可欠になっています。また事業環境についても日銀がマイナス金利政策を解除し、金融政策を転換した一方で、欧米においては本年内に金利引き下げに転じるとの見方もあるなど、先行きを見通すことが非常に難しい局面にあります。このような環境下において、私としてはSBIグループの事業活動が持続可能な状態を維持できるよう、監査役として公正不偏の姿勢を貫き、SBIグループの健全かつ持続的な成長に貢献したいと考えています。

また現在、SBIグループがスピード感を持って業容拡大を進行する中、グループガバナンスの高度化は必須であると考えています。2024年3月期においては、主要子会社の監査役と個別の情報交換会を定期的に行い、各種リスクへの対応状況および今後想定されるリスクなどに関する説明を聴取しました。また当社グループの監査役が集まる「グループ監査役連絡会」を2回開催し、各担当役員から「サイバーセキュリティに関する足許の対応状況・課題」や「人事関連課題・対応策」等を説明していただくとともに、グループ監査役間において情報収集・意見交換を実施しました。

今後も、グループ内における監査機能の連携を図るとともに、取締役・執行役員等と定期的な面談を行うことで、業務執行状況の確認や各種リスクへの対応状況の聴取、および監査に基づいた提言を実施していくたいと考えています。

社会から求められるビジネスを展開することに期待

関口 泰央
社外監査役

監査役会では2024年3月期において、SBIホールディングスが親会社として指導および監督機能を発揮しているかをモニタリングするため、5つの重点監査領域に焦点を当て監査を実施しました。具体的には、①サイバーセキュリティリスクの管理体制、②マネーロンダリングおよびテロ資金供与の防止体制、③人材リスクへの対応状況、④海外拠点リスクへの対応状況、⑤当社グループのリスク管理体制で、現状ではこれらのリスクにかかる管理体制は概ね良好と評価しています。

私は非常勤監査役であるため、代表取締役や監査法人との面談に出席するとともに、他の役員との面談については、常勤監査役が作成する面談録に全て目を通した上で質問を随時行うなど、現状把握に努めてきました。私の視点からすると、現状のガバナンス体制については一定水準のレベルを構築できているものと考えています。

SBIグループ自身も近年、「金融を核に金融を超える」を標榜していますが、金融ビジネスを中心としながらも、社会から求められるようなビジネスを展開することが期待されています。そうした新規ビジネスを開拓する中では、これまでにない多様なリスクが生じることが予見され、一層監査役の役割の重要性が高まるものと思いますので、私自身も新規ビジネスについて理解を深めるとともに、公認会計士としての経験をもとに、ガバナンス面から貢献していきたいと考えています。

SBIグループのリスクマネジメント

企業価値向上を支えるリスク管理

SBIグループでは、リスクアペタイト(戦略実現のためにどのようなリスクをどこまでとるか)に基づき、経営管理やリスク管理を行ってきました。当社グループにおけるリスク管理の役割は、グループの成長性を維持しながら、事業の阻害要素や社会に対する負の影響を回避するための施策を特定し、取締役会に経営判断の材料として提供することです。事業戦略推進への貢献度合いはリスクマネジメントの重要な役割と認識しており、リスクマネジメントのKPIにその貢献度を設定していることは特徴の一つです。

当社グループの事業展開は多岐にわたることから、事業分野・地域ごとにリスク要因を管理しており、事業の性質に応じた施策を講じています。また、地政学リスクの重要度が近年一層増しており、地政学リスクが具体的な財務・成長性・レピュテーションに繋がる各種リスクにどのように影響するかという観点も、リスク管理の重要なテーマです。

タイムリーな経営判断に資するリスク管理体制

リスク管理の核となるグループリスク管理統括部は、当社の従業員に加え、SBI新生銀行グループやSBI証券からの出向者等

のグループ会社の従業員等により構成されており、グループの戦略・風土および銀行業・証券業などの事業特性を踏まえた多様な視点を取り入れていることが特徴です。

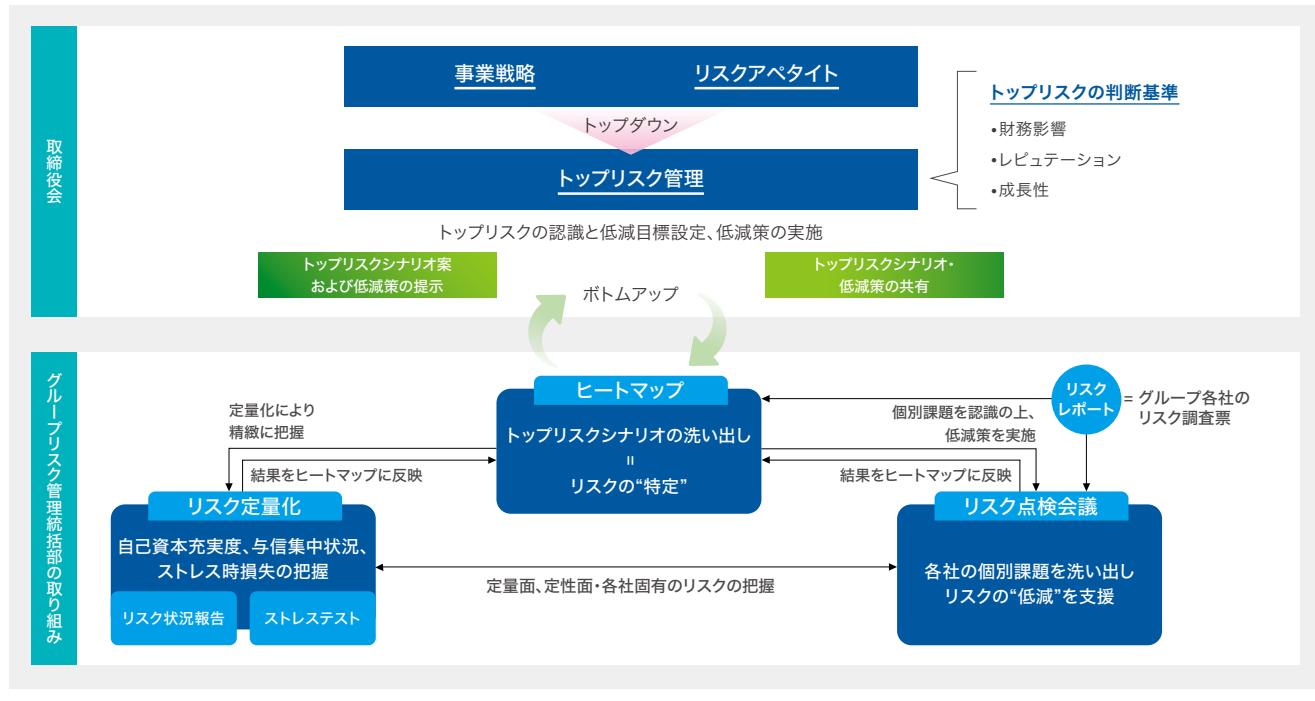
同部では他部門と連携を密にすることでリスク管理の実効性をより高めています。経理部、財務部、サステナビリティ推進室、法務部や、グループガバナンス・コンプライアンス部、また、情報セキュリティリスク・システムリスクに関してはIT統括部と連携を行っています。グループリスクに影響を与える変化を中心に、週次などのタイミングで詳細な情報を共有し、タイムリーに事業戦略に反映できる仕組みを構築しています。取締役会へは毎期、リスク管理計画を報告しており、進捗状況は年に2回報告、また定量的なリスク情報の報告は別途四半期ごとに実行しています。▶ P.47

リスク特定プロセス

多様な事業を含む当社グループのリスク管理を行う上では、グループ横断的な「トップリスク」を常にアップデートしています。

トップリスク特定のため、トップダウンアプローチとして、各期の事業戦略から大局的なリスクシナリオを想定します。また、ボトムアップアプローチとして、各事業種類別に市場・信用・オペレーションリスクなどのカテゴリーごとの各種指標を集計し、

グループリスク管理統括部の活動の全体像



リスクが高いと想定される事項を抽出します。これらによって、情報セキュリティ、金利上昇、資本管理やシステム、カントリーリスクなどをトップリスクとして特定し、それらの効果的な低減や、リスクアペタイトの範囲について経営意思決定に資するよう報告しています。

リスク管理の三本柱

こうした大局觀のある総合的なリスク管理のために、「ヒートマップ」「ストレステスト」「リスク点検会議」を管理手法の三本柱として活用しています。

ヒートマップは、グループ会社から各種定量的なリスク指標や定性的なリスク情報を吸い上げた結果を、グループの観点で俯瞰的に図示化したものです。リスク点検会議や、グループ会社からの各種リスク状況報告等に基づき、定期的に作成しています。

ストレステストは、主に定量的なリスク管理が可能な分野について、ストレスシナリオ下でどのような財務損失が生じ得るかを試算したもので

リスク点検会議は、重点モニタリング対象のグループ会社を選定の上、各社と個別に対話し、リスクを具体的に把握するほか、その低減のため、内部管理態勢にかかるアドバイスやサポートを行うことで、グループ会社を支援しつつグループが抱えるリスクを低減させる取り組みです。前者2つが大局的・俯瞰的な管理目線の取り組みであることに対し、リスク点検会議は、個別的でミクロな観点の取り組みです。

これらを複合的に組み合わせることで、大局的でダイナミックでありながら、個別の課題も漏らすことないリスク管理が可能になると考えています。

SBIグループのサイバーセキュリティ

SBIグループのサイバーセキュリティ体制

当社グループでは、サイバーセキュリティの強化を経営上の最重要課題の一つと捉えています。そのため、グループ全体の規範となる「SBIグループセキュリティスタンダード」を定め、包括的なサイバーセキュリティ対策の強化を行っています。また2023年からは、生成AIの利用に伴う機密情報等の保護およびセキュリティ確保を図るため、「SBIグループ 生成AI利用ガイドライン」を設けています。

サイバーセキュリティ体制は、当社執行役員をグループ情報セキュリティ管理責任者とし、IT統括部が核となって業務を行っています。更に、IT統括部の事務局のもとにSBIグループCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を設置しており、グループ内の情報セキュリティ管理責任者、有識者が参

加する連絡会を毎月開催し、最新の脅威動向把握によるセキュリティインシデントの未然防止や、迅速なインシデント対応による被害極小化等のレジリエンスの高度化に努めています。

また、当社グループは会社毎に事業規模や事業分野が大きく異なることから、グループ全体でのサイバーセキュリティの底上げを図るために、サイバーセキュリティ連絡会を年に4回開催しており、グループ各社の情報セキュリティ責任者や管理担当者が出席し、グループ全体でのサイバーセキュリティに関する施策や動向等を共有しています。

IT統括部とグループリスク管理統括部は、隔週で情報を共有するなど、日常的に密接な連携を行っており、インシデントが発生した場合には共同で対策を行います。サイバー攻撃への対処などIT分野に特化して対応するIT統括部と、リスク全般を管理するグループリスク管理統括部が連携することで、多層的かつ総合的なセキュリティ管理の強化を図っています。

サイバーセキュリティ強化に向けた人材育成

当社グループでは役職員それぞれにセキュリティ対策の教育プログラムを実施しており、経営層に対しては外部有識者を招聘し研修を実施する他、取締役会においても定期的に議論を行っています。グループ子会社のシステム運用管理・担当者に対しては、外部講師によるセミナーを定期的に開催する他、サイバーセキュリティに関する専用の情報共有ポータルを通じて、会社の規模や分野によって偏りがちな知識の平準化を行っています。全従業員に対してはサイバーセキュリティに関するeラーニングを必修とし、倫理感の醸成や知識の共有化を図っています。

グループ全体を包括するサイバーセキュリティの整備

規模や成熟度が様々な会社が存在する当社グループでは、サイバーセキュリティに関する体制や人的リソース、知識の蓄積等の状況が不均衡である場合があり、その平準化を図ることが課題と捉えています。サイバー攻撃が巧妙化・高度化する中で、従来の対策だけでは、インシデントを完全に防ぐことは困難です。そこで当社グループでは、ゼロトラストといわれる考え方を取り入れたグループ共通のセキュリティプラットフォームを構築し、各社のインシデントの予兆やそのリスクに対して機動的に対応できる環境を整備しています。こうした管理体制整備は、非連続の成長を続ける当社グループのサイバーセキュリティ体制構築に有効な方法であると認識しています。

このような取り組みが評価され、(一社)日本IT団体連盟が2023年12月8日に公表した「サイバーインデックス企業調査2023」において、「優れた取組姿勢および情報開示が確認できた企業」44社にも認定されています。