

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



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。

エンゲージメント例

- 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)

株主・投資家



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や合併会社の設立、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。

エンゲージメント例

- 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



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・処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。

エンゲージメント例

- 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

パートナー (取引先)



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し構築しています。

エンゲージメント例

- 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



SBIグループには、企業とは社会の一部であり、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。

エンゲージメント例

- 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ム化を目指して地域金融機関との連携を一層強化

地球環境



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、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。

エンゲージメント例

- 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従業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おり、社内の一体感の醸成に寄与していると考えています。

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>

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・向上に取り組めます。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」への対応を進めており、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。



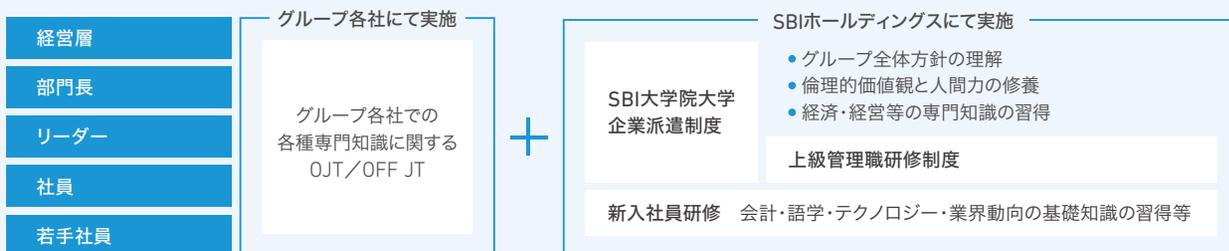
https://www.sbigroup.co.jp/sustainability/social/human_rights.html

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可能です。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の受講(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。産業界による「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「キャリアオープン制度」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
連結	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
国内連結	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