

持続的な企業価値の向上に向けて

ソフトバンクのCSRへの取り組み

未来への責任

情報革命で人々を幸せに

私たちは、この企業理念の下、世界の人々の幸せにつながる新しい価値の創造に挑戦し続けます。

テクノロジーの発達により、未来の生活スタイルは劇的に変化し、想像もし得ない発展がもたらされることでしょう。

その反面、新たに生じ、かつ深刻化していく社会課題もあるはずですが。

私たちは、現在と未来を見据えながら、同じ志を持つ世界中の企業と共に、

AI・IoT・スマートロボットなどテクノロジーの力を信じ、課題の解決に向けて取り組んでいきます。

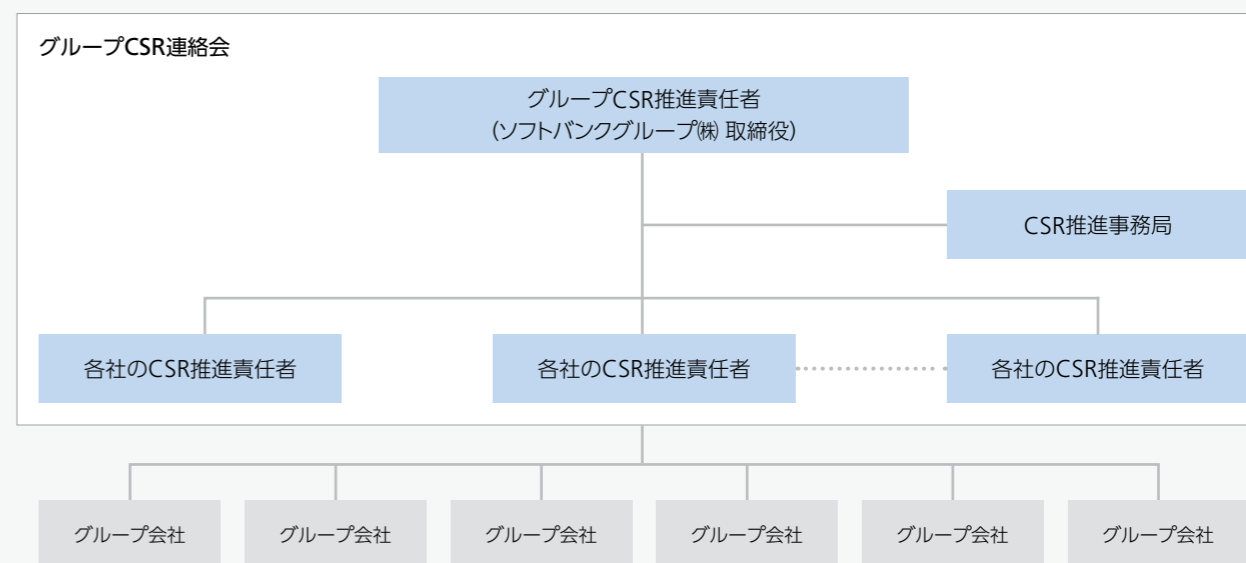
お客さま、株主さま、従業員、お取引先さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからの信頼とご支持を、持続的な成長への礎とするために、グループ全体のCSR(企業の社会的責任)の指針として「ソフトバンクグループCSR基本方針」を定めています。この方針の下、グループ各社は、それぞれの事業特性や社会的影響の度合いに応じて優先課題を特定し、自律的に取り組みを推進しています。

ソフトバンクグループのCSR基本方針

私たちソフトバンクグループは、同じ志を持つ世界中の企業と共に、
持続的に社会的課題の解決に取り組んでいきます。

- お客さま本位の企業活動を通じて驚きと安心とうれしさを提供します。
- 株主の期待に沿えるよう、成長への挑戦を忘れず、透明で公正な情報開示をします。
- 従業員のやりがいと誇り、個性がいかされ、多様性に富んだ環境を大切にします。
- 取引先との相互の信頼、公正な取引関係を築きます。
- 情報化社会の推進、次世代育成、多様な社会への対応、環境・資源対策、災害対策・復興支援など、幸せな未来の社会づくりに貢献します。

ソフトバンクグループのCSR体制



(注) グループCSR連絡会のメンバー企業は、以下の通りです(2019年1月7日時点)。
 (株)DCフロンティア/ソフトバンク(株)サイバーユニバーシティ/ソフトバンク(株)ペクター/ヤフー(五十音順)

グループCSR連絡会

ソフトバンクグループでは、CSRへの取り組みを促進するために、グループ持株会社であるソフトバンクグループ(株)において、役員1名を「グループCSR推進責任者」に選任しています。また、グループ主要各社においても、「CSR推進責任者」に役員1名が就いています。グループCSR推進責任者は、グループの活動方針を示すとともに、グループ全体のCSR活動の推進を統括しています。また、各CSR推進責任者は、「グループCSR連絡会」への参加を通じて定期的に情報共有を行い、連携をとりながら、重点施策の推進や全従業員のCSR意識の向上に取り組んでいます。



ソフトバンク(株)CSR推進責任者
専務執行役員 兼 CHRO

青野 史寛

持続的な企業価値の向上に向けて

重点領域

2

次世代育成

—AIやスマートロボットと共存する時代を生きる子どもたちのために—

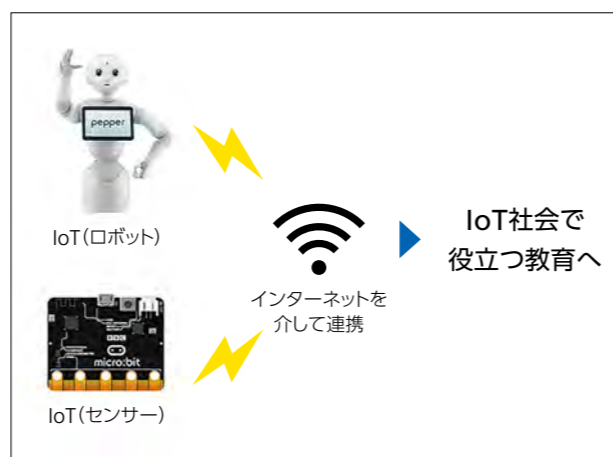
最先端技術に触れる経験を通じて、自ら行動し、夢を切り開く大人になってほしい。
 未来の社会を担う子どもたちのために、今、自分たちができることは何だろう。
 ソフトバンクは、居住地域や環境にかかわらず、等しく最新のテクノロジーに接する機会を提供し、
 子どもたちが夢に向かって挑戦する未来と、子育てしやすい社会の実現に貢献します。

IoTチャレンジ

人型ロボットの「Pepper」とマイクロコンピューターの「micro:bit(マイクロビット)」を使った新しいIoT教育プログラムがスタート

「Pepper」を活用したロボットプログラミング教育に加えて、「micro:bit」を掛け合わせた新しい教育プログラム「IoTチャレンジ」が、「Pepper社会貢献プログラム」参加校を対象に2019年4月からスタートしました。

話したり動いたりする「Pepper」と、さまざまなセンサー(ヒトやモノの動きの検知、温度の測定、ボタンやスイッチのON/OFF判断など)を組み合わせることで機能拡張した「micro:bit」を連携させることで、単体のプログラミング教材ではなしえなかった、モノとモノをつなげてのさまざまなプログラミングの可能性が生まれます。来たるIoT社会に備え、ソフトバンクは子どもたちに学校にいながら最先端のテクノロジーに触れることができる環境を提供し続けていきます。



魔法のプロジェクト

ICTが開く未来の扉

「魔法のプロジェクト」は障がいのある子どもたちが携帯情報端末を活用した学習・生活支援の実例研究を行う取り組みです。2019年3月期は子どもたちがICTを使うことによる変化や違いを記録していくことをテーマに「魔法のプロジェクト2018～魔法のダイアリー～」を実施しました。

進行性の疾病があり移動などの日常生活に支援が必要な生徒が、社会での自分の役割が描けず、進路に悩んでいたことから、本プロジェクトに参加しました。PCの操作など、テクノロジーが得意だったため、「Pepper」をプログラミングすることでさまざまな活動に積極的に取り組み、自信をつけていきました。その結果、将来の進路として工学系に定め、大学受験に挑戦

し、早稲田大学eスクールに入学しました。大学では「肢体不自由等で受ける障がいをテクノロジーでどのように代替することができるか」というテーマに学んでいくことを決意しました。



重点領域

3

多様な社会への対応

—自分らしく輝き続けられる社会を目指して—

シニア世代が快適に過ごすために情報技術でサポートできないか。
 AIやスマートロボットで、介護や生活に不安を抱える人々を支えたい。
 私たちが持つ情報技術の強みを生かしながら、一人一人がいつまでも自分らしく生活できる環境づくりを目指します。

MONET Technologies(株)

移動における社会課題の解決や新たな価値創造に向けた活動を開始

自治体や企業と連携して「地域連携型オンデマンド交通」や「企業向けシャトルサービス」の展開に向けて取り組んでいます。

2019年3月にはモビリティ・イノベーションの実現に向けた「なかまづくり」の一環として、企業間の連携を推進する「MONETコンソーシアム」を設立。多様な業界・業種の企業(サービス事業者)に参加していただき、自動運転を見据えたMaaS(Mobility as a Service)事業開発などの活動を行うこ

とで、次世代モビリティサービスの推進と、移動における社会課題の解決や新たな価値創造を目指します。

移動で困る人々をゼロにするために。そして、人々の生活をもっと豊かにするために。さまざまなデータ・AI・最新技術を組み合わせた「MONETプラットフォーム」を用いて、MONETは新しいモビリティを開拓し続けます。

MONET
MONET TECHNOLOGIES INC.



ワーキングパパ・ママ向け車両



広島県福山市服部学区「服部学区乗合タクシー」

オレンジセーフティネット

スマートフォンを活用した全国横断的な認知症高齢者の見守り支援サービス

厚生労働省が取り組んでいる広域での認知症高齢者等見守り事業に協力し、全国キャラバン・メイト連絡協議会と連携して、自治体を越えた全国横断的な見守り支援サービス提供に取り

組んでいます。高齢化社会が進む日本において、ICTを活用した認知症高齢者の見守りは、今後ますます重要な課題となっており、政府と連携した取り組みを積極的に進めています。

持続的な企業価値の向上に向けて

重点領域 4 環境・資源対策

—300年先も地球と共に歩み続けるために—

私たちの事業活動による環境への影響を最小限にするにはどうしたらいいだろう。
情報革命を牽引するグループとして、環境と調和する社会の実現に貢献したい。
地球の価値を損なうことなく、より豊かなものにして次世代に残していくために、
これからも先進的なテクノロジーを用いて新しいエネルギーの活用や環境保全に取り組みます。

環境への取り組み

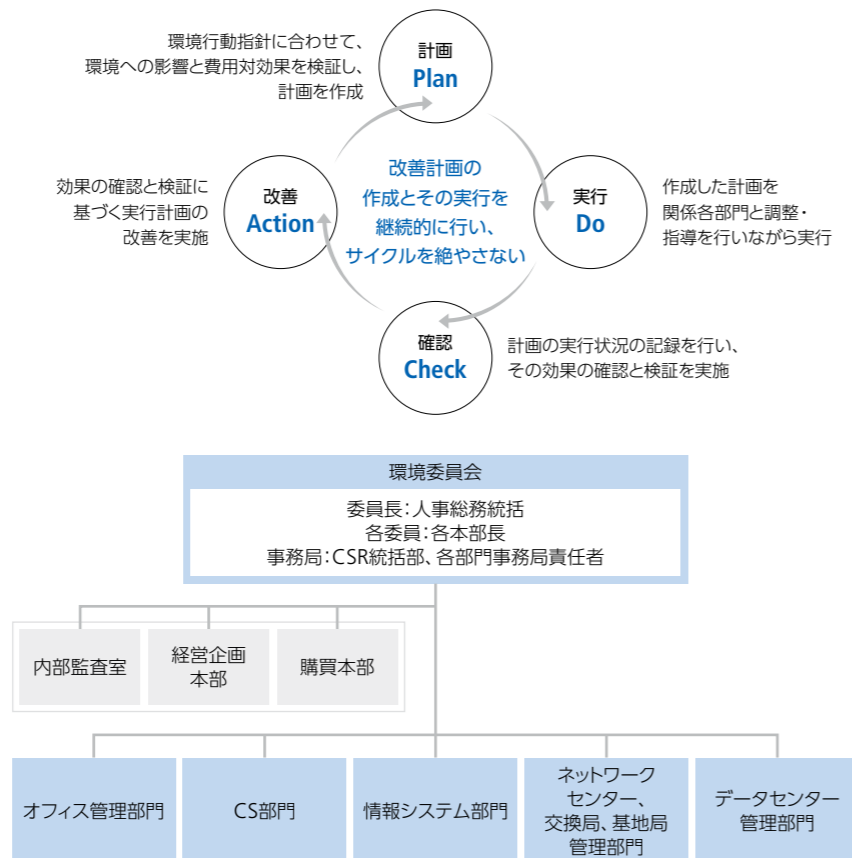
環境行動指針

- ソフトバンク㈱は、事業を通して地球環境の維持・保全に積極的に取り組み、持続可能な社会の継続的發展に貢献します。
- 当社は、事業活動の推進において、環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を遵守します。
 - 当社は、環境マネジメントシステムにより、事業活動における環境負荷を低減していくため、省エネルギー、省資源、廃棄物削減などについて環境目標を設定し、継続的な改善に努めます。
 - 当社は、事業用機器や物品の調達に当たり、環境にやさしいグリーン調達を推進します。
 - 当社は、環境負荷低減に資するネットワーキング技術の開発やネットワーキングサービスの提供に努め、社会全体の省エネルギー化に貢献します。
 - 当社は、社員への環境教育に努めるとともに、当社の環境に関する情報を社内外へ公表し、コミュニケーションを図ります。

環境マネジメントシステム

環境への影響として特に重要視している地球温暖化の防止や使用済み携帯電話の廃棄物リサイクル推進、省資源化などによって、より環境に配慮した企業活動を目指しています。また社会の環境意識の高まりに伴い、環境に配慮した製品・サービスの提供や環境保全のためのさまざまな規制、省エネルギー・省資源による企業活動のスマート化など、求められる要望は多様化しています。これらの流れや要望に迅速に応えられるよう、環境マネジメントシステムのPDCAサイクル(計画・実行・確認・改善)を遂行し、継続的な改善も行っています。

また、国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメント体制構築のため、環境に関する事柄全般を検討する横断的な組織である「環境委員会」を設置し、全社的な環境保全活動を推進しています。



オフィスにおける環境目標

環境マネジメントシステムの構築を行い、国際規格であるISO14001の認証を本社で取得しました。現在は本社をはじめ、全国のオフィスで環境保全活動を継続的に実践しています。

種別	どこで(対象範囲)	2020年3月期		
		何を(対象)	どうする(目標)	
省エネルギー	電力の有効利用・利用削減	本社	電力消費量	2011年3月期比25%削減
			一斉消灯システム	オフィスの一斉消灯システムの運用継続
社内啓発	環境に関する社員教育	全社	環境に関する知識	産業廃棄物処理、フロン管理などの法的知識の向上 使用済み携帯電話の処理知識の向上

ネットワークセンターにおける環境目標

全国のネットワークインフラを維持・管理する各施設においても、ISO14001の認証を取得し右のような環境目標を設定し、環境マネジメント活動を推進しています。

種別	何を(対象)	2020年3月期	
		何を(対象)	どうする(目標)
省エネルギー	電力エネルギーの有効活用	電力消費量(原単位)	1年間で1%削減
廃棄	産業廃棄物の適正処理 廃フロン類の適正処理	産業廃棄物	適正処理
		廃フロン類	適正処理

環境データは、P.58をご覧ください。

環境保全に向けた取り組み

事業を通じた3R活動(リデュース、リユース、リサイクル)に取り組んでいます。



Reduce

リデュース (ごみの量の削減):
“ソフトバンク”の携帯電話サービスを利用中のお客さまを対象に、故障で動作しなくなった携帯電話やタブレットを回収し、部品を再利用しています。また、取扱説明書の電子化やアプリ化で、紙の使用量削減に努めています。

Reuse

リユース (繰り返し使う):
機種変更などで、故障していないにもかかわらず使用されなくなった携帯電話やタブレットを下取りし、再整備後に新興国などでの再利用を推進しています。

Recycle

リサイクル (再度資源として生かす):
携帯電話事業者、メーカーを問わず、使用済み携帯電話の本体や電池パック、充電器類、USIMカードなどの回収を積極的に行っています。2019年3月期は使用済み携帯電話本体を約117万台回収しました。

資源・エネルギー対策

ソフトバンクは、安全でグリーンな太陽光や風力など代替エネルギーの活用に取り組んでいます。2011年7月、全国の道府県で構成する「自然エネルギー協議会」と、政令指定都市で構成する「指定都市 自然エネルギー協議会」を自治体と共に設立し、両協議会の事務局として活動を開始しました。協議会では全国34道府県、19都市の自治体と共に、自然エネルギーの普及促進に向けて、政策提言や情報共有を行っています。

そのほか、埼玉県戸田市にあるネットワークセンターでは、年間約1万kWhの発電能力を持つソーラーパネルの設置や、ソーラーパネルを備えた無線基地局(通称「エコ基地局」)を設置しています。天候良好時には基地局稼働に必要なエネルギーを全て太陽光発電で賅うことが可能です。



重点領域
5

災害対策・復興支援

—ICTでつながる、災害に負けないココロとチカラを—

安心や安全を届けるために、私たちの力や最新テクノロジーをもっと活用できないか。

災害による悲しみを少しでも減らしたい。

情報通信を担う企業の社会的責任として、今もこれからも、われわれにできることを考え、

お客さまと共に地域に寄り添った継続的なサポートを目指します。

防災・減災への取り組み

安心と安全を届けるための企業としての責任

ライフラインである通信インフラを担う通信事業者として、毎年春と秋の2回、防災訓練を実施しています。

また、2019年3月11日には日本初となる5G(第5世代移動通信システム)を活用した防災訓練の実証実験を実施しました。最新のテクノロジーを活用し、災害時にお客さまのコミュニケーション手段を確保するためのサービスを提供しています。

2019年3月期の災害支援について

日本各地で発生した自然災害に対し、端末の貸し出しと寄付金を迅速に届ける活動を行っています。支援は端末貸与のほか、利用料金支払期限延長、通信利用料の料金減免、端末破損紛失の修理代無償・減免を行っています。このような取り組みに対し、大阪府北部地震支援に対して大阪府茨木市より、経産省からは西日本豪雨時のiPad300台貸与についてそれぞれ感謝状をいただいています。

2019年3月期の主な支援実績

		端末貸出	寄付金
6月	大阪府北部地震	62台	512,762円
7月	台風7号(西日本豪雨)	1,145台	7,626,028円
9月	北海道胆振東部地震	338台	1,359,943円
9月	台風21号	—	538,566円

3.11への取り組み

東日本大震災の継続的な風化防止・啓発活動

東日本大震災から8年が経過し、風化防止のために3月9日～11日の3日間「ソフトバンク表参道店」にて店頭装飾とバルーン配布を行いました。3日間で2,000個のバルーンを配布し、SNSなどでも拡散されるなど、多くの人に活動が認知されました。また、同期間中にソフトバンク本社社員食堂にて、東北の食材を使った復興支援ランチを実施しました。



BCPへの取り組み

BCP(事業継続計画)とは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。

ソフトバンクではAIやICTを活用し、災害情報の迅速な集約・伝達を行い、災害から身を守る防災対策や、災害発生後の被害を少なくする減災対策に取り組んでいます。

防災等業務計画

万が一の自然災害やテロ、パンデミック発生時などの非常事態においても、お客さまの安全を確保するとともに、安定した通信サービスが提供できるよう努めています。「災害対策基本法」に基づき、国の定める指定公共機関として「防災業務計画」を策定しています。災害予防対応や災害発生時の体制を確立し、災害が発生した際は「防災業務計画」を遵守するとともに、そのほかの関連機関と連携し対応します。

また、「国民保護法」に基づき、国の定める指定公共機関として「国民保護業務計画」を策定しています。テロなど武力攻撃

の事態などが予見される、または発生した際は「国民保護業務計画」を遵守するとともに、そのほかの関連機関と連携し対応します。

災害時対応

携帯電話は、災害発生時において、家族や知人の安否確認や情報収集などに用いられ、重要なライフラインとしての役割を担っています。災害に強い通信ネットワークの構築を図るとともに、災害発生時の速やかな復旧体制づくりに努めています。

■ サービス中断エリアの復旧

災害による基地局の倒壊などで通信サービスがご利用いただけなくなった場合、ライフラインの一部である携帯電話サービスを迅速に復旧することを目的に、係留気球を用いた「気球無線中継システム」を開発しました。災害時の臨時回線としての利用に備え、全国の主要拠点に配備しています。



■ 堅牢なネットワークセンター設備

電気通信事業者として、ネットワークセンターは、地震・火災・停電などへの災害対策が施された堅牢な造りとなっており、各種防災対策に万全を期しています。全国にまたがって敷設された光ケーブルや伝送システムは、障害が発生した際に異なる経路をとるよう二重化して設計・設置されており、強固な障害耐性で当社のネットワークを支えています。また、集中リスクを避け、北海道・東北・関東・東海・関西・中国・四国・九州の主要都市を中心にネットワークセンターを分散配置しています。

耐震性:震度7クラスの地震を想定した耐震強度
電源対策:48時間～72時間の電力供給が可能な
バッテリーを完備

ステークホルダーとの関わり

私たちの事業は、「お客さま」「株主さま」「お取引先さま」「従業員」などさまざまステークホルダーとの関わりの下、成り立っています。私たちは、全てのステークホルダーを大切に、共に歩み続けます。

ソフトバンクは、お客さま本位であり続けます

お客さまの満足度の向上

「お客さまの『うれしい』にお応えし、驚きとワクワク感をお届けする存在でありたい」「分かりやすく、安心してご利用いただけるサービスを提供したい」という思いを胸に、お客さまにご満足いただけるサービスの提供やネットワーク環境の構築を目指し、日々取り組んでいます。そのために、高い意識とスキルを兼ね備えたショップクルーを育成し、お客さま満足度調査を生かしてコンタクトセンターの品質向上を図り、常にお客さまからのご意見を速やかな改善へとつなげています。



株主の皆さまの期待に応えていきます

タイムリーで的確な情報開示

当社の企業活動は、多数の株主の皆さまに支えられています。株主の皆さまの期待に応える企業経営の実践に努めるとともに、国内外での情報格差の最小化を図りながら、タイムリーで的確な情報開示を心掛けています。その一環として、決算説明会や株主総会の模様を、ウェブサイトで日本語と英語で同時中継し、各会終了後には動画を公開しています。さらに、さまざまなメディアや手法を活用して、経営方針や事業戦略を分かりやすく伝えるように努めています。



従業員のやりがいと誇りを大切にします

女性が能力を発揮できる職場環境の実現へ

ソフトバンクでは多くの女性が仕事と育児の両立を実現しており、女性の活躍に関する取り組みが優良な企業として、厚生労働大臣による「えるぼし」(認定段階2)の認定を受けています。



多様な人材が活躍できる社会に

ソフトバンクはLGBTを含む全ての社員が働きやすく、やりがいと誇りを持って活躍できる企業を目指しています。結婚休暇や慶弔見舞金などの適用対象者には、法律上の配偶者に加え、同性パートナーも含まれています*1。また、ウェルネスセンターにLGBT関連の相談窓口を設置しているほか、新任管理職研修や全社員向けのeラーニング研修を実施することで、LGBTへの理解の醸成を進めています。

*1. 2016年10月より施行

ソフトバンクは、取引先の皆さまと共に発展していきます

お取引先さまと公正で良好な関係を構築し、相互の企業価値向上と発展を目指します

お取引先の皆さまとの主な方針・指針

■ お取引先さまとの公正で良好な取引関係を保つ

購買部門が行う全ての購買活動は、「購買基本方針」に沿って行っています。各項目の内容はウェブサイトで公開するとともに、社内外の関係者への周知と理解促進に努めています。

「購買基本方針」8項目

1. 公平な競争機会の提供
2. 合理的な取引先の選定
3. 法令の遵守
4. 機密情報の管理
5. 相互信頼の醸成
6. 環境の保全
7. 私的な関係の禁止
8. CSRへの取り組み

■ お取引先さまと共にCSRに関わる課題に対処する

お客さまに安心して安全な製品やサービスを提供し、社会から信頼される企業活動を行うために、「サプライヤー倫理行動規範」を定め、お取引先さまに対して遵守をお願いしています。

「サプライヤー倫理行動規範」11項目

1. 環境への配慮
2. 情報セキュリティ
3. 公正な競争
4. 品質・安全性の確保
5. 労働安全衛生
6. 児童労働の禁止
7. 強制労働の禁止
8. 差別、非人道的な扱いの禁止
9. 労働時間
10. 公正な支払い
11. 結社の自由

■ CO₂排出量削減に寄与する製品の導入を促進

社会の持続的な発展に貢献するため、お取引先の皆さまに対してグリーン調達に関する基本的な考え方を示す「グリーン調達ガイドライン」を定めています。当ガイドラインを定めることで、CO₂排出量削減に寄与する製品調達の促進を目指しています。

「グリーン調達ガイドライン」

(注) ステークホルダーとの関わりの詳細は、以下URLをご覧ください。
<https://www.softbank.jp/corp/csr/responsibility/stakeholders/>

ソフトバンクの人材戦略

成長戦略である「Beyond Carrier」戦略の加速を目的に、ソフトバンクの人材戦略は設計されています。ソフトバンクならではの活力を生み出すため、チャレンジする人の可能性を支援し、成果を出した人にはしっかりと応えます。多岐にわたる人事施策の中から、「適材適所」「人材開発」「働き方改革」のテーマに沿って、取り組みをご紹介します。

適材適所



人材開発



働き方改革

適材適所

成長戦略を加速する適材適所の人材配置制度

挑戦する人に大きく成長するチャンスを提供

毎年1回、自己申告制度として従業員が現在の職場への適応状況やチャレンジしたい業務を自己申告し、上司と面談を行うことで、本人の適性や将来のキャリアを考慮した配置・配属につなげています。

さらに意欲ある社員自らが手を挙げ新たな会社・事業・組織へ挑戦することができる、ジョブポストイングやフリーエージェント、ソフトバンクイノベーション制度を通じて、従業員が自己成長・自己実現できる機会を提供しています。

ジョブポストイング

新規事業や新会社の立ち上げの際にメンバーを公募する制度で、社員の自己成長や自己実現の機会を提供し、誰もがチャレンジできる環境を提供しています。数百名規模の募集枠に対しおおよそ3~5倍の応募が集まる、従業員にとって非常に注目度の高い制度となっています。

種類	ジョブポストイング制度
目的	新規・成長事業への人材シフト
時期	原則四半期に1回

主な案件

モバイル ペイメント	MaaS	AI 自動予測
RPA	エナジー IoT	5G

など



人員の「40%シフト」

—プロセスを根本から見直し、より大きな成長が見込める領域へ人材をシフト—

通信事業に係る業務の効率化により生み出された要員を戦略的な領域へシフトすることで、新規事業の成長をさらに加速させる取り組みです。従来の枠組みにとらわれないゼロベースの発想から組織の機能や既存の業務プロセスを総点検・再設計し、さらに、RPAやAIといった最新のテクノロジーを活用して業務の自動化・省力化を実現す

ることにより、将来成長が期待される領域に人員を送り出していきます。具体的には、通信事業に従事している人員(2018年12月末時点)の40%をシフトすることを目標にしており、2019年3月末時点での進捗率はすでに50%に達しました。

フリーエージェント

“意欲ある社員が自らキャリアアップにチャレンジできる”制度です。自ら希望する部門やグループ会社に手を挙げ、面接などを経て異動が実現できる仕組みです。2015年の制度開始以降、毎年約1,000名が応募しており、こちらも注目度の高い制度となっています。



SoftBank InnoVenture

ソフトバンクイノベーション

「ソフトバンクイノベーション」は、ソフトバンクグループの社内起業制度として2011年から始まりました。新規事業のアイデアを社内外から募集するこの制度では、社員だけでなく、内定者やグループ外の共同提案も可能です。2017年3月期からは、社内起業家の育成を後押しする「イノベーション・ラボ」もスタート。ラボでは国内外のスタートアップに関する知識や新規事業企画のノウハウ、事業プランの検討方法、幅広い知識を習得できる学習プログラムなどを提供しています。

ソフトバンクでは、新規事業で成功した人材が、ソフトバンク本体やグループ会社などの重要ポジションに就くことでさらに新規事業が生み出されるとい、社内エコシステムの構築を目指しています。



人材開発 自らを高める人材開発制度

個性豊かな人材の育成を目指す

ソフトバンクでは社員一人一人が自らキャリアを考え主体的に選択していくことで、個々が輝き、多様性のある組織を形成することができると考えます。さまざまな研修を選べるだけでなく、現場の社員が自ら講師となって経験やノウハウを共有する講座や、グループネットワークを生かした海外派遣プログラムを用意し、意欲ある社員の能力開発をサポートしています。

ソフトバンクユニバーシティ

ソフトバンクでは、2010年9月に経営理念の実現に貢献する人材の育成機関である「ソフトバンクユニバーシティ」を設立しました。集合研修のほか、パソコンやスマートフォン、タブレットなどのマルチデバイスで受講できるeラーニングや、研修のオンライン中継、さらにアーカイブの動画配信など、ICTをフルに活用したソフトバンクらしい学習スタイルを提供することにより、会社主導の一律的なキャリア開発や研修体系ではなく、従業員が自己のキャリア目標に合わせて主体的に選択していくという自律的なキャリア開発の仕組みを整え、従業員の多様性を尊重し、個性豊かな人材の育成を目指しています。

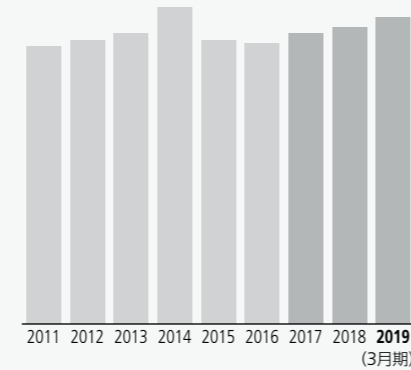
SoftBank University — 自ら手を挙げた人が学び合う —
実践的プログラム



集合研修受講者

2017年3月期以降

9,000人以上の
社員が受講



Arm社 CEO サイモン・シガースと
プログラム参加者とのトークセッション

ソフトバンクユニバーシティ認定講師 (ICI) 制度

2009年6月より、「ソフトバンクユニバーシティ認定講師 (ICI*) 制度」を導入しています。この制度は、一定スキルを持つ従業員が自ら手を挙げ応募し、講師への認定を経て、経験に即した研修を通じて他の従業員がより高いスキルを習得する機会を提供します。本業の傍ら研修も企画し、知識や経験、ノウハウを生かした講義は効果的な人材育成につながっています。



2019年3月時点でICIは120名以上おり、約60のコースを担当しています。

*1. Internally Certified Instructor

グローバルチャレンジプログラム

「Beyond Carrier」戦略の下、将来的にグローバル事業を牽引していく若手リーダーの育成を目的に、グローバルチャレンジプログラムを策定しました。選抜された人材はソフトバンクグループのグループ会社であるArm社や海外子会社へ、トレーニーとして派遣され、異文化環境下でステークホルダーが直面する課題を理解し、解決する力を磨きます。帰任後は、ソフトバンクまたは関連企業のグローバルポジションでの活躍が期待されています。

働き方改革

テクノロジーを最大限に生かした働き方改革

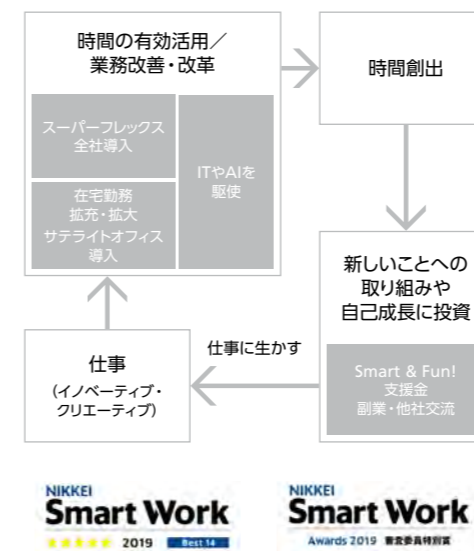
多様性を尊重し、イノベティブでクリエイティブな組織へ

従業員が常に元気で活力にあふれた集団でありたい。従業員の夢や志を後押しする組織でありたい。こうした思いを持ってソフトバンクは、さまざまな制度、仕組みを用意し、従業員一人一人が会社と共に夢を実現できる職場を目指しています。

Smart & Fun!

～ITでスマートに楽しく!～

ソフトバンクでは、社内スローガンとして「Smart & Fun!」を掲げ、「AI」「ビッグデータ」「IoT」「ロボット」などのITを駆使し、スマートに仕事をして、よりクリエイティブかつイノベティブなことへ取り組める状態を目指した「働き方改革」に取り組んでいます。従来の労働時間にとらわれず、メリハリをつけて効率的に働くことで成果の最大化を図る「スーパーフレックスタイム制」を導入することで時間を創出。この時間を自己啓発や人材交流、家族や友人とのコミュニケーションに充て、個々の成長へと投資することで、働くことそのものが「Fun!」である状態を会社全体で実現することを目指しています。



NIKKEI Smart Work Awards 2019 Best 1st

NIKKEI Smart Work Awards 2019 審査員特別賞

健康経営の推進

社員が心身ともに健康でいることができるよう、ウェルネスセンターの設置や、定期健康診断・ストレスチェックの実施、オンライン医療相談の導入、就業時間中の禁煙*2などを推進しており、健康改善の支援として、食生活の改善、運動の習慣化、禁煙、メンタルヘルスクエアや女性特有の健康などのテーマごとに、セミナーや講演会の場も提供しています。



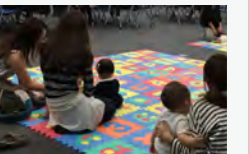
*2. 2020年4月から就業時間中の全面的禁煙、2020年10月をめどに喫煙所を完全撤廃予定

仕事と育児・介護の両立支援

妊娠、出産、育児期*3を通じてそれぞれのライフスタイルに合った勤務体系を選択でき、最長で3歳の誕生日前日まで育児休業の取得が可能です。さらに、近年社会現象となっている待機児童問題への支援として、さまざまな福利厚生サービス*4や、保育料補助なども受け取ることができます。また、復職への不安を少しでも解消できるよう、育児休業中*5も業務用携帯電話・タブレットを継続貸与し、会社との連絡やeラーニングの受講ができ、赤ちゃん連れで参加できるオリエンテーションや相談会を通じてコミュニケーションを図っています。

仕事と介護を両立する社員には、支援制度や情報提供体制を充実させることで、離職の防止を図っています。

*3. 小学校6年生終了時まで
*4. ㈱ベネフィット・ワンが提供するサービス「ベネフィット・ステーション」を通じ、約160圏ある企業主導型保育所の共同利用や、託児所、ベビーシッター、家事代行などの福利厚生サービスを提供
*5. 産前・産後休業期間中を含む



働き方改革の推進

業務効率化により創出できた時間を自己成長機会に投資してもらうため、「Smart & Fun! 支援金」を給付しています。また、「プレミアムフライデー」の趣旨に賛同し、毎月月末最終金曜日の午後3時を退社奨励時間とする取り組みも開始し、現在多くの社員が活用しています。

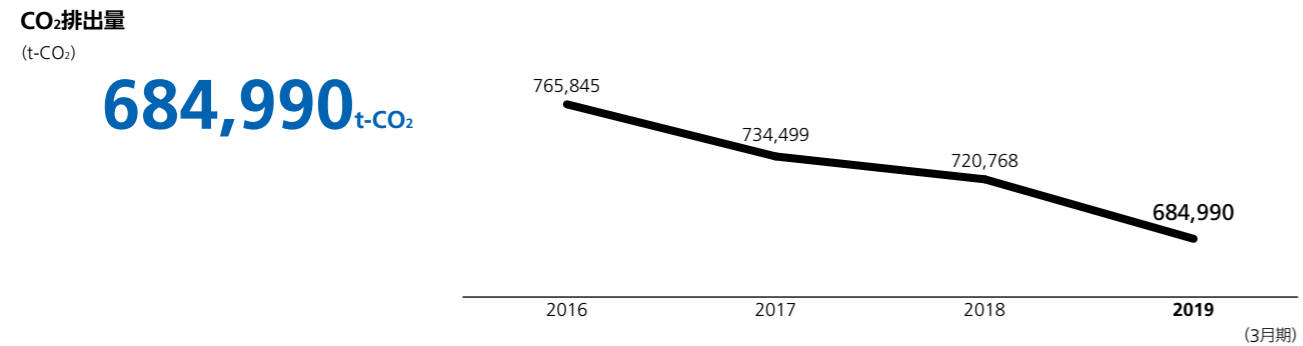
非財務ハイライト

環境

資源の使用量



環境負荷物質の排出量



働き方

社員構成

男女比 男性 **73.3%** : 女性 **26.7%** *1

平均勤続年数 **12.1**年*1

女性管理職比率 **6.2%** *2

障がい者在籍数 **348**人*2

制度利用状況

有休消化率 **76.5%** *1

育児休業取得率 男性 **15.1%** : 女性 **100%** *1

育休後復職率 **97.6%** *1

*1. 2019年3月時点のデータです。
*2. 2019年4月時点のデータです。