

Sustainability Handbook 2020

環境・ガバナンス編



安定的かつ安心な通信を すべての人に提供するために



当社はSDGsの達成を重要な経営課題と捉えています。社会やお客さま、取引先などさまざまなステークホルダーの課題や期待に応え、事業活動だけでなく企業活動を通じた持続可能な社会づくりへも積極的に取り組んでおり、SDGsへの対応を推進していく体制を構築しています。

環境問題への対応は企業にとって急務な状況となっており、当社としましても環境への対応をマテリアリティの1つとし、重要なテーマと位置づけています。当社は強みであるテクノロジーを活用した気候変動への対応・循環型社会の推進・自然エネルギー普及を推進するとともに、2020年4月にはTCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。TCFDの提言に基づいた取り組みを進め、積極的な情報開示とその充実に努めてまいります。

企業にとって従業員の多様性を尊重することを大切にしています。ソフトバンクでは年齢、性別、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が個性や能力を発揮できる機会と環境の整備に取り組んでいます。女性活躍推進にも積極的に取り組んでおり、2022年までに女性管理職を300名増加する目標を掲げるほか、育児・出産をサポートする職場づくりや各種制度の整備、女性の能力を最大限に生かすためのキャリア支援に取り組んでいます。

また、ソフトバンク人権ポリシーを掲げ、社内理解を促進するとともに、誰もが働きやすい職場環境の実現を目指しています。さらに、ITを駆使して、スマートに楽しく働く「Smart & Fun」を2017年に掲げ、テクノロジーの活用によるメリハリのある働き方の実践と新しい取り組みや自己成長に投資できる環境を構築する働き方改革に取り組んでいます。

最新のテクノロジーを事業領域とする企業として、在宅勤務などのテレワークを積極的に導入し時間を効率的に創出する先進的なワークスタイルを推進しています。新型コロナウイルス感染症拡大で世界的にテレワーク推進の必要性が求められるなか、当社はいち早くテクノロジーを活用した働き方を推進してきたことが奏功し、90%以上の従業員がテレワークを実施し、コロナ禍での確実な事業継続を担保しています。2020年9月よりワークスタイルのさらなる変革と社員のパフォーマンスの最大化を目的に新社屋(竹芝エリア)へ本社移転を行いました。WeWork拠点など全国のサテライトオフィスなどの取り組みとあわせて、働く時間や場所に縛られない、よりイノベティブでクリエイティブな働き方をより一層推進します。

持続可能な社会の実現には強靱な企業統治が不可欠だと考えています。当社のすべての企業活動において透明性を担保し、すべてのステークホルダーの皆さまに信頼していただける企業ガバナンスの改善・強化に取り組んでいます。取締役会と監査役・監査役会を中心とする高度なコーポレートガバナンス体制を構築し、相互の監視機能を強化しています。また、透明性の高い企業統治と健全なビジネス活動をすべての従業員が実践していくために「ソフトバンク行動規範」の順守を徹底するとともに、研修などさまざまな取り組みを通じて社内浸透に積極的に取り組んでいます。

AIやIoTなどの最先端テクノロジーが飛躍的に発展していく中、当社は2020年の新社屋への移転、そして2021年4月からの宮川新社長体制とソフトバンク自身も進化を続けています。

テクノロジーは持続的な社会には不可欠なものであり、当社への期待が日に日に高まっています。当社で働くすべての社員の業務がSDGsの達成、そして持続可能な社会と企業づくりに繋がっていくと、そう確信しています。

専務執行役員 兼 CHRO 兼 SDGs推進担当役員 青野 史寛

トップメッセージ

「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」というコンセプトとともに、SDGsを徹底的に追及していきます。

代表取締役 社長執行役員 兼 CEO

宮内 淳

当社は、「情報革命で人々を幸せに」という経営理念を掲げ、最先端のテクノロジーを活用し革新的なサービスを提供することで社会に貢献してきました。しかし、いま世界では、感染症の拡大や大規模な自然災害の発生、環境破壊などさまざまな社会問題が深刻化しています。これらの問題に取り組むため、国際社会は「SDGs(持続可能な開発目標)」の下で緊密に協力しており、健康、気候変動、情報格差などの課題解決に貢献するテクノロジーやサービスに大きな期待が寄せられています。

また、企業も良き社会の一員という考え方の下、持続可能な社会づくりに貢献することを重要な経営課題と捉え、「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」というコンセプトとともに、取り組むべき6つのマテリアリティ(重要課題)を特定し、SDGsを徹底的に追及していきます。

2020年3月には、第5世代移動通信システム(5G)の商用サービスを開始しました。今後、この5Gのインフラとサービスが起爆剤となり、社会のあらゆる産業でDX(デジタル・トランスフォーメーション)が加速していくことでしょう。当社は、このような社会変革の中で直面する課題解決のために最先端のテクノロジーを活用し、さまざまなソリューションを提供していくことで、より多くのビジネスチャンスを創出し、より快適で豊かなライフスタイルの実現を目指します。

一方で、我々の商品やサービスをご利用されるお客さまにご不便や不都合が起きないような取り組みにも注力しています。最新のスマホやスマートデバイスで提供する、生活に密着した数多くの便利なサービスのご提供や、高齢のお客さまなどのテクノロジーに不慣れな方々向けにはスマホアドバイザーによるスマホ教室の開催などのカスタマーサポートを展開することで、誰でも快適に情報へアクセスできる環境を創り、情報格差や不平等のない社会作りを目指しています。

また、地球環境問題への取り組みも重要な経営課題であると認識しています。世界では2015年にパリ協定が合意され、世界中で足並みを揃えた取り組みが求められるなど、特に気候変動に対する対応の重要性がますます高まっています。当社はTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し気候変動にかかわる情報開示を進め、企業活動におけるスマートデバイスやIoTのビジネス活用によるペーパーレス化や省エネルギー、省資源に努めるのはもちろんのこと、当社のビジネスにおいても、デジタル化とAIやIoTなどによるソリューションの提供により、社会全体の省エネルギー・省資源・生物多様性の保護などに貢献いたします。

私は、当社の事業そのものがSDGsの達成に貢献することであり、同時に、持続可能な事業成長にもつながると確信しています。これからも、当社の成長戦略であるBeyond Carrier戦略をより一層強力に推進していくことで、経営理念と、SDGsの達成および社会課題の解決に向けて貢献していきます。

ソフトバンクのサステナビリティ

ソフトバンクのSDGs

SDGsの取り組みを成長のキードライバーに

ソフトバンクは、SDGsの目標達成に対する貢献を重要な経営課題と捉え、国際社会が追求する社会課題の解決に対して、事業活動および企業活動を通じて貢献することにより、企業価値の向上と持続的な社会の実現に取り組めます。SDGsへの対応を推進していくコンセプトとして「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」を定めるとともに、SDGsの達成やSDGsがスコープとする2030年(10年後)の社会を見据えて、当社の企業活動や事業活動と外部ステークホルダーの双方の重要度を鑑みた6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。当社は、この6つのマテリアリティへの対応を通じて、成長戦略「Beyond Carrier」を加速し、企業成長をより一層図ります。

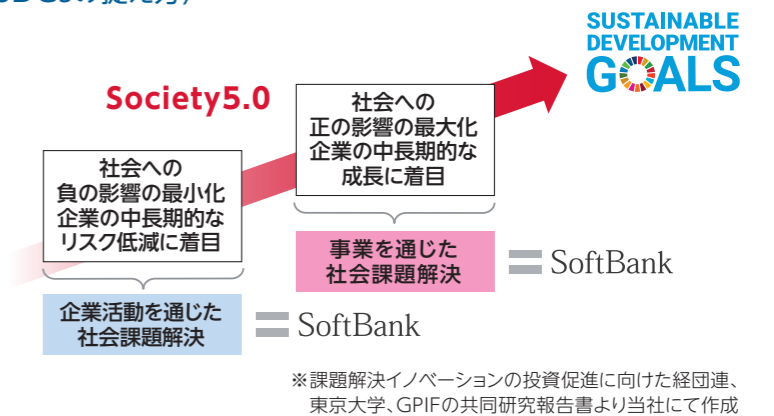
内閣府(日本政府)は、サイバー空間とフィジカル(現実)空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する新たな社会“Society 5.0”を提唱し、また一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)は、SDGsの達成に向けて、革新技術を最大限活用することにより、経済発展と社会的課題の解決を両立するコンセプト「Society 5.0 for SDGs」を公表するなどSDGsの達成にテクノロジーは不可欠な存在です。つまり、テクノロジーが「社会への負の影響の最小化」と「企業の中長期的なリスク低減」をはかるとともに、「社会への正の影響の最大化」と「企業の中長期的な成長」を通じて、SDGs達成へ導いていく中心的存在であることを意味しています。

情報通信・テクノロジーを本業とするソフトバンクにとって、SDGsへの貢献は、社会課題に対してさまざまな場面でその解決に対して役立てていくとともに、外部のステークホルダーの要求に応え、当社のビジネスと企業成長をさらに飛躍させていく原動力になっていくものであると考えています。

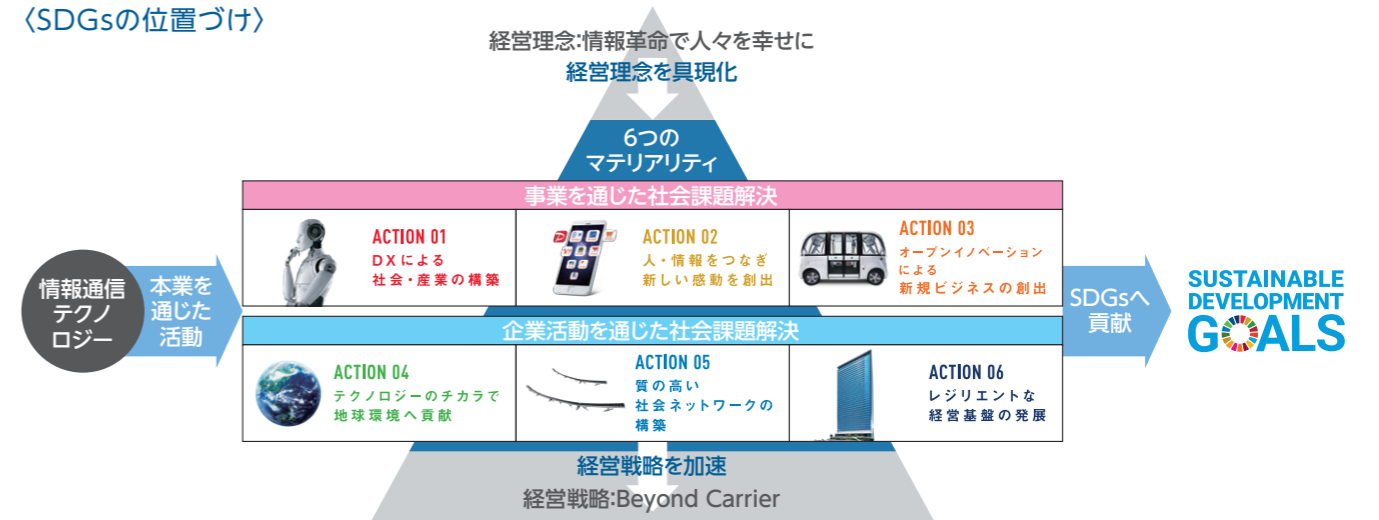
さらに、当社が確実にSDGsへの貢献を推進していくためには、当社およびグループ会社の企業活動や事業を社会課題に確実にミートさせていくとともに、従業員の意識を結集していくことも重要と考えています。当社およびグループ会社各社の各事業・取り組み・個々の業務に対して、SDGsの17目標・169ターゲットへの貢献を把握するとともに、SDGsへのゴールを見据えて、検討・対応できる事業・取り組み・業務をバックキャスト(逆算)のアプローチで、主体的にSDGsに取り組めるよう意識づけを行っています。

当社グループの全従業員がSDGsに一丸となって取り組むことで、社会や人々の課題を解決し、SDGsが目指す持続可能な社会の実現に一層貢献していきます。

〈SDGsの捉え方〉



〈SDGsの位置づけ〉



ソフトバンクのサステナビリティ

サステナビリティ戦略

SDGsを達成するコンセプト「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」を掲げ、事業の成長と持続的な社会づくりに貢献

さまざまな社会問題が深刻化する中、平和で豊かな持続可能な社会を目指す世界共通の目標「SDGs」への取り組みが企業に求められています。

当社は創業以来、「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、テクノロジーを通じて、社会課題の解決に貢献してきました。

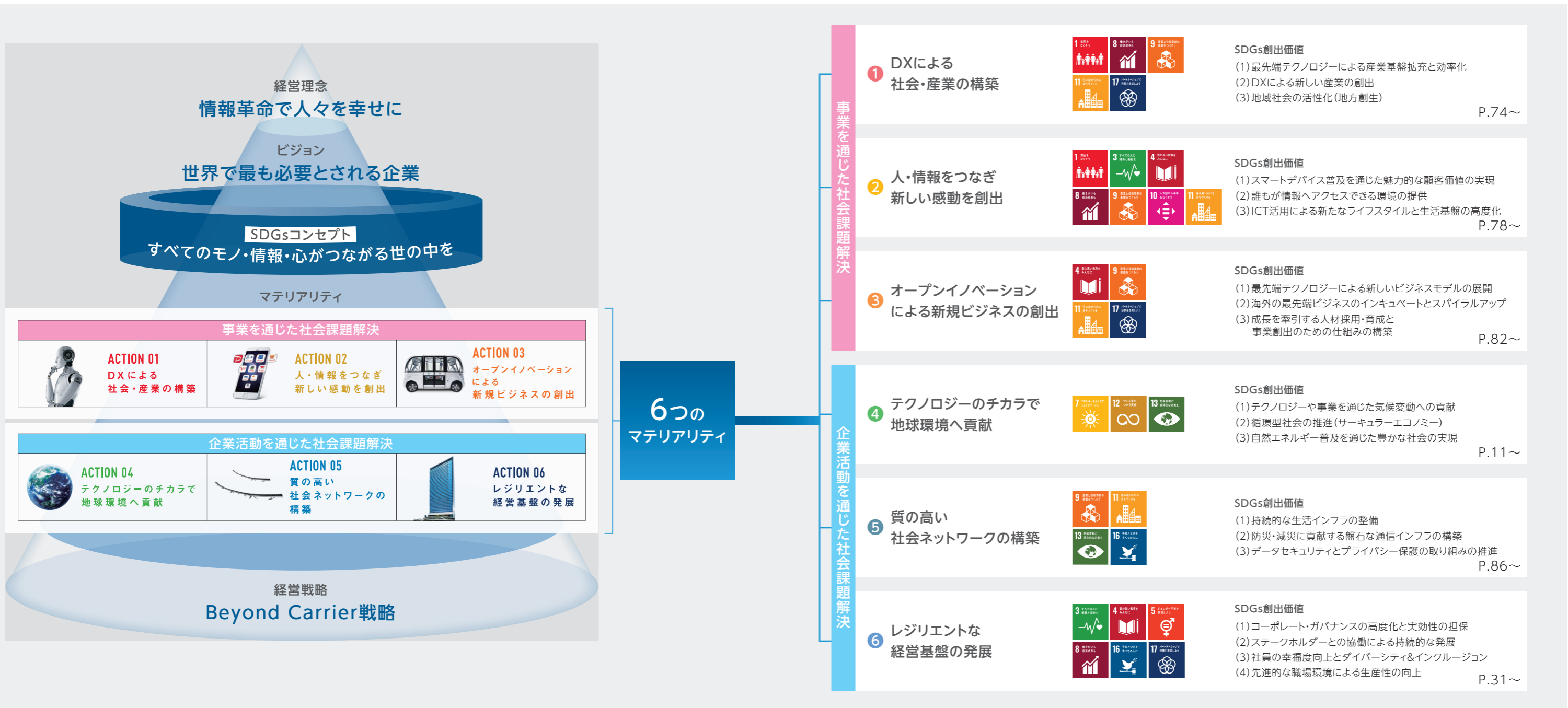
当社は、持続可能な社会の実現に向けた世界共通のテーマである「SDGs」を達成するためのコンセプトとして「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」を掲げるとともに、そのコンセプトを実現していくためのテーマとして、6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。この6つのマテリアリティは、経営理念の「情報革命で人々を幸せに」を具現化するとともに、経営戦略「Beyond Carrier」とつなぐ重要な羅針盤であると考えています。ソフトバンクは、マテリアリティの特定と対応を通じて成長戦略「Beyond Carrier」を加速させ、「SDGs」が目指す社会の実現に貢献します。

マテリアリティの考え方

事業活動と企業活動を通じて社会課題の解決を

「すべてのモノ・情報・心がつながる世の中を」のコンセプトの下、当社の強みであるテクノロジーの力で持続可能な社会の実現に貢献するとともに、当社が持続的に成長していくためのテーマとして6つのマテリアリティを特定しています。このマテリアリティは、当社の経営戦略「Beyond Carrier」を加速し、当社のビジネスを牽引するキードライバーとして位置付けています。

マテリアリティは、事業活動で社会課題の解決を図っていく「DXによる社会・産業の構築」「人・情報をつなぎ新しい感動を創出」「オープンイノベーションによる新規ビジネスの創出」に加え、企業活動を通じて社会課題の解決を図る「テクノロジーのチカラで地球環境に貢献」「質の高い社会ネットワークの構築」「レジリエントな経営基盤の発展」により構成しています。6つのマテリアリティは、現在の社会や当社のビジネスだけではなく、2030年までとする「SDGsの達成」を起点にすることにより、10年後の将来を見据えたビジョナリーな視点とソフトバンクとしてのオリジナリティを持ち合わせたものとなっています。



ソフトバンクのサステナビリティ

6つのマテリアリティ（重要課題）とKPI

「事業を通じた社会課題の解決」と「企業活動を通じた社会課題の解決」でそれぞれ3つずつ特定したマテリアリティの活動や成果を通じて、SDGsへ貢献する価値を定めました。持続可能な社会の実現と当社が持続的に成長していくため各マテリアリティに対する主要取り組み指標[KPI]を設定し、これらの実績や状況を把握し、PDCAサイクルを回すことにより、マテリアリティに対して進捗を管理しています。

マテリアリティ	SDGs創出価値	KPI	主な事業・活動	2019年度実績
① DXによる 社会・産業の構築	(1)最先端テクノロジーによる産業基盤拡充と効率化	① 社会/産業発展に向けたDXソリューション展開・ソリューション等事業売上：CAGR*10% ※ CAGR (Compound Average Growth Rate): 年平均成長率	● 5Gやビッグデータ、AIなどの活用 ● AIやRPA (Robotic Process Automation)、IoTなどによる産業の効率化	・ CAGR:17%
	(2)DXによる新しい産業の創出	① お客さまとの共創によるプロジェクト遂行:17プロジェクトの推進	● お客さまとの共創を通じたDXソリューションによる多様な産業での新規ビジネスの創出	・ 3プロジェクトがサービスイン
	(3)地域社会の活性化(地方創生)	① 地方自治体との連携協定拡大と人材交流:70自治体(2023年度)	● 地域社会、自治体へのDXソリューションの提供による社会課題の解決 ● スマートシティーの実現に向けた共創 ● 自治体との連携や地方を活性化するテクノロジーを活用した取り組み	・ 2019年度末時点:40自治体
② 人・情報をつなぎ 新しい感動を創出	(1)スマートデバイス普及を通じた魅力的な顧客価値の実現	① スマホ累計契約数:3,000万件(2023年度) ② NPS*1向上に向けた調査:実数把握 ※ 1 Net Promoter Score (ネットプロモータースコア)	● スマートデバイスの普及やマルチブランドによる幅広い顧客価値、料金プラン、サービスの提供 ● VR、スポーツ観戦など5Gを活用した新たな体験の提供 ● 全国のショップでのスマホ教室の開催	・ 2,413万件(2020年3月末) ・ お客さま満足度アンケート回収数 306万件(2019年度)
	(2)誰もが情報へアクセスできる環境の提供	① Yahoo!ニュースDAU*2数:4,500万件 ※ 2 デイリーアクティブユーザー数 ② 世界中のインターネット通信拡大に向けたHAPSアライアンスの推進:取り組み推進	● インターネットでのニュース提供や各種情報へのアクセシビリティの向上 ● 世界中のインターネット通信の拡大を促進	・ AIによるレコメンド改善による利用増に加え、コロナ禍でのニュース需要に対する対応を徹底 ・ HAPSモバイルの発表 ・ HAPSアライアンス構想の発表
	(3)ICT活用による新たなライフスタイルと生活基盤の高度化	① PayPay登録ユーザー数:4,000万人 ② Eコマース取扱高(物販):4兆円	● スマホを起点としたネットショッピングの拡充や、新たな決済手段の提供、物流の効率化に向けた取り組み ● ICTを活用した教育・医療・金融分野への貢献	・ ユーザー数:2,700万人 ・ 加盟店数:200万カ所超 ・ 累計決済回数:8億2,600万回 ・ 2019年度通期実績値:2.6兆円
③ オープンイノベーション による新規 ビジネスの創出	(1)最先端テクノロジーによる新しいビジネスモデルの展開	① HAPSサービス提供:サービス提供開始(2023年度)	● 安心で快適なモビリティ社会の実現 ● 成層圏での高高度通信ネットワークの構築 ● 自動運転車の実用化による移動機会の提供	・ 機体の完成 ・ テストフライト成功
	(2)海外の最先端ビジネスのインキュベートとスパイラルアップ	① 日本国内の事業展開の促進	● 革新的なコミュニティ型ワークスペースの提供 ● AIとデータ分析技術を活用したタクシー配車プラットフォームの提供 ● バーコード決済やQRコード決済の普及によるキャッシュレス化の推進	・ 新規事業における積極的な事業展開への支援策の拡充
	(3)成長を牽引する人材採用・育成と事業創出のための仕組みの構築	① ソフトバンクイノベンチャー事業化促進	● 新規事業および成長事業への人材シフトを目的としたジョブポスティング制度の導入 ● 業務効率化による新規事業への人員の配置 ● 新規事業の創出や推進に必要な人材の採用・育成や各種制度、処遇の導入	・ 16件

事業を通じた社会課題解決

マテリアリティ	SDGs創出価値	KPI	主な事業・活動	2019年度実績
④ テクノロジーのチカラで 地球環境へ貢献	(1)テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献	① 再生可能エネルギー比率(基地局): 30%以上(2020年度) 50%以上(2021年度) 70%以上(2022年度) ② CO2削減に貢献する新しい事業の推進:取り組み推進	● 電力使用の効率化 ● 省エネルギー設備への転換 ● IoTの活用による電力使用の効率化、環境への配慮 ● 携帯電話基地局で消費する電気を再生可能エネルギー*による電気へのシフト ※主に再生可能エネルギー指定の非化石証書の使用により達成	・ 準備中(2020年10月から実施) ・ 2015年に導入した自動消灯システムにより、執務室の照明は22時、ノー残業デーとなる水曜日は18時半に自動消灯(汐留本社) ・ 電力量の削減効果は年間400kWh(推計)
	(2)循環型社会の推進(サーキュラーエコノミー)	① リユース/リサイクル端末数: 1,000万台(2020~2025年度) ② 撤去基地局通信設備 最終処分率:1%以下(毎年)	● 携帯電話のリサイクル、紙・プラスチックの代替素材を用いた手提げ袋の導入、スマートデバイスの活用によるペーパーレス化の推進 ● 水資源の適切な利用や廃棄物の削減	・ 2019年度:238万台 ・ 2019年度:1.4%
	(3)自然エネルギー普及を通じた豊かな社会の実現	① 再生可能エネルギー由来の電力メニュー提供:自然でんきの提供	● 「自然でんき」の提供による再生可能エネルギーの普及	・ 非開示:自然でんき改正検討(2020年度下期よりFITから非化石へ変更)
⑤ 質の高い 社会ネットワークの構築	(1)持続的な生活インフラの整備	① 5G展開計画:基地局局数1万局超(2020年度末)、5万局超(2021年度末)、人口カバー率90%超(2021年度末) ② ネットワーク重大事故発生件数:0件(2020年度) ③ 大容量光海底ケーブル(ADC (Asia Direct Cable)):運用開始(2022年度)	● 「高速・大容量」、「超高信頼遅延」、「多数同時接続」の通信が可能な5Gネットワークの構築 ● 安定的につながる通信サービスの提供	・ 5Gプレサービス実施 音楽フェス(フジロック)、スポーツ(ヤクオクドーム(現PayPayドーム)、野球、SoftBankウインターカップ、バスケットボール) ・ 商用サービス開始2020年3月 ※予備免許7月、商用免許取得9月 ・ ネットワーク重大事故発生件数:0件 ・ 2020年2月 コンソーシアム契約締結済 ・ 海洋調査ケーブル製造手配着手
	(2)防災・減災に貢献する盤石な通信インフラの構築	① 主要ルートの3ルート化(沖縄/東北向け):構築完了(2021年度) ② 災害応急・復旧機材:維持/強化(毎年)	● 基幹ネットワークの冗長化 ● 係留気球無線中継システムによる災害時の通信の確保	・ 基本設計完了、構築着手 ・ 全国に配備している可搬型衛星アンテナを182台まで増強
	(3)データセキュリティとプライバシー保護の取り組みの推進	① 情報セキュリティ重大事故件数:0件(毎年) ② プライバシーに関連する重大事故発生件数:0件(毎年) ③ お客さまによる自身の情報の取扱内容の理解促進:取り組み実施	● AIを活用したネットワークの監視・運用 ● 高度なセキュリティ環境の整備・運用 ● 社員へのセキュリティ教育の徹底	・ 事故件数:0件 情報セキュリティ活動を推進する仕組みづくりや、全社員への情報セキュリティ教育の実施など、「組織的対策」「人的対策」「物理的対策」「技術的対策」を主軸とした情報セキュリティ強化に努めた。 ・ 事故件数:0件 ・ プライバシーダッシュボード(仮称)の企画検討に着手
⑥ レジリエントな 経営基盤の発展	(1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保	① コンプライアンス違反件数:実績把握(毎年) ② コンプライアンス研修実施数:実績把握(毎年)	● コーポレート・ガバナンス体制の整備、コンプライアンス違反の防止徹底 ● 高度な内部統制、反社会的勢力の排除、腐敗防止	・ 違反件数:51件 ・ コンプライアンステストの受検率:99.8%
	(2)ステークホルダーとの協働による持続的な発展	① サステナビリティ調達調査回収率:90%以上(毎年) ② NPO団体連携数:1,000団体(2023年度)	● 倫理的な調達・取引 ● 健全で透明性の高い情報公開 ● 災害協定や緊急災害対応アライアンス「SEMA」など地域社会との連携	・ 検討開始 ・ 500団体(2019年度末)
	(3)社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン	① 女性管理職人数:300人(2022年度) ② 障がい者雇用:法定雇用率以上(毎年) ③ 年次有給休暇取得率:70%以上維持(毎年) ④ 工事に伴う人身事故:0件(毎年)	● 社員成長、キャリア実現支援(フリーエージェント/ジョブポスティング制度、ソフトバンクユニバーシティ、SB版キャリアドック) ● 公平な評価・登用制度 ● 女性活躍の推進、障がい者採用と雇用の定着、LGBTIに関する取り組み ● ハラスメントの防止	・ 300人 ・ 2.3% ・ 72.2%
	(4)先進的な職場環境による生産性の向上	① 多様な働き方を推奨するオフィス環境の提供:実績把握(毎年) ② テレワーク実施率:70%以上(毎年) ③ 喫煙率:20%未満(毎年) ④ 調査国内ランキング上位:主要調査上位(毎年)	● 働き方改革(スーパーフレックスタイム制、テレワーク、AIやRPAなどの活用による業務改善、副業の許可) ● 健康経営の推進 ● スマートビルへの本社移転 ● 時間や場所に縛られない多様な働き方の推進(テレワークやコワーキングスペースの活用)	・ 時間や場所に縛られない多様な働き方の推進として、WeWorkサービスを活用したサテライトオフィスの拡大(WePassport) ・ 在宅勤務・サテライトオフィス導入(2017年以降テレワーク・デイズ参加/WeWorkオフィス活用) ・ モバイルワーク活用(2008年以降iPhone/iPadの全社員配布) ・ 新型コロナウイルスの感染拡大対策により、在宅勤務回数上限撤廃、原則在宅勤務へ切り替え(2020年2-3月~) ・ 29.7% ・ 「第3回日経Smart Work経営調査」五つ星 ・ 「日経Smart Work大賞 2019」特別賞

企業活動を通じた社会課題解決

マテリアリティ 4



地球環境へ貢献する マテリアリティ



テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献 ～カーボンニュートラルと循環型社会の実現～

持続可能な地球環境を実現していくために、最新テクノロジーの活用を通じた電力使用の効率化や再生可能エネルギーの普及などにより、気候変動への対応や循環型社会を推進します。

深刻化する気候変動問題にテクノロジーや事業を通じて貢献していくために、CO₂抑制に向けた再生可能エネルギーの活用や省エネルギー設備への転換、IoTの活用や普及による電力使用の効率化などICTによる省エネルギー促進を行います。

また、地球環境や資源を保護していくために、企業活動や事業における資源の利用を抑制するとともに、リサイクルやリユースの促進を行います。

さらに、自然エネルギー普及を通じた豊かな社会を実現していくために、自然でんきの提供や基地局消費電力の再生可能エネルギーシフトを通じて、環境に優しい社会に貢献する再生可能エネルギー事業やサービスの普及・拡大にも取り組みます。

SDGs創出価値

- (1) テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献
- (2) 循環型社会の推進(サーキュラーエコノミー)
- (3) 自然エネルギー普及を通じた豊かな社会の実現

KPI

- (1) ●再生可能エネルギー比率(基地局):30%(2020年度)、50%(2021年度)、70%(2022年度)
●CO₂削減に貢献する新しい事業の推進:取り組み推進
- (2) ●リユース/リサイクル端末数:1,000万台(2020年度-2025年度)
●撤去基地局通信設備 最終処分率:1%以下(毎年)
- (3) ●再生可能エネルギー由来の電力メニュー提供:自然でんきの提供

主な事業・取り組み

- 電力使用の効率化
- 省エネルギー設備への転換
- IoTの活用等による電力使用の効率化、環境への配慮
- 携帯電話基地局で消費する電気を再生可能エネルギー*による電気へのシフト
- 携帯電話のリサイクル
- 紙、プラスチックの代替素材を用いた手提げ袋導入
- スマートデバイスの活用によるペーパーレス化の推進
- 適切な水資源の利用や廃棄物の削減
- 「自然でんき」の提供による再生可能エネルギーの普及

*主に再生可能エネルギー指定の非化石証書の使用により達成

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

環境マネジメント

当社は、地球環境問題を重要な経営課題と捉え、環境負荷低減への取り組みを役員、従業員一同で推進するために「ソフトバンク環境行動指針」を制定し、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発展に貢献します。

人と自然と、つながる未来へ



気候変動対策への貢献



循環型社会の推進



生物多様性の保全

環境行動指針

当社は、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発展に貢献します。

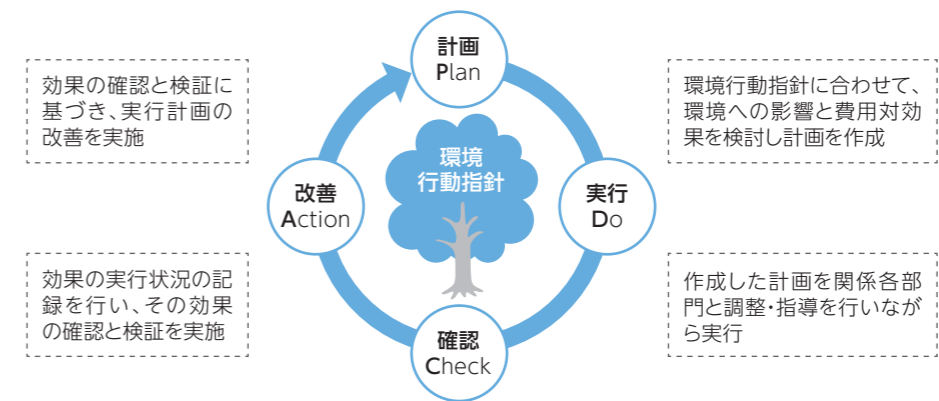
- 当社は、事業活動の推進において、環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を遵守します。
- 当社は、環境マネジメントシステムにより、気候変動対策や資源枯渇などの課題解決のため、温室効果ガス排出量削減・省エネルギー・省資源・廃棄物削減・水使用削減などについて環境目標を設定し、継続的な改善に努めます。
- 当社は、事業用機器や物品の調達に当たり、環境にやさしいグリーン調達を推進します。
- 当社は、環境負荷低減に資する情報通信サービス等の提供に努め、社会全体の温室効果ガス排出量削減に貢献します。
- 当社は、事業における生態系に及ぼす影響に配慮し、生物多様性保全の取り組みを推進します。
- 当社は、社員への環境教育に努めるとともに、本指針の内容および当社の環境に関する情報を社内外へ公表し、グループ会社・ビジネスパートナー・サプライヤーをはじめとするステークホルダーの皆さまと環境負荷低減に取り組めます。

環境マネジメントシステム

環境に配慮した企業活動を推進し、積極的な環境保全活動を行うため、環境行動指針を定め、環境マネジメントシステムおよび管理体制を構築しています。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リサイクル推進、省資源化、RoHS指令*において定められる特定有害物質の使用・含有制限排出量の制限などによって、より環境に配慮した企業活動を目指しています。

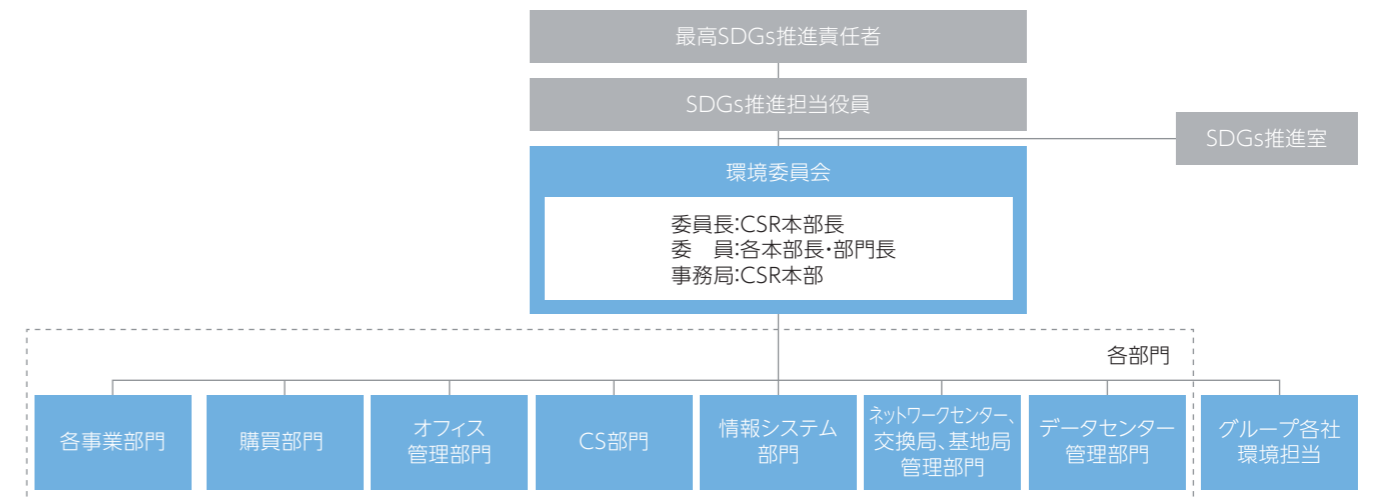
また、社会の環境意識の高まりに伴い、環境に配慮した製品・サービスの提供や環境保全のためのさまざまな規制、省エネルギー・省資源による企業活動のスマート化など、企業に求められる要望は多様化しています。これらの要望や時代の流れに迅速に対応できるよう、環境マネジメントシステムのPDCAサイクル(計画・実行・確認・改善)を遂行し、継続的に改善を行っています。

*電気・電子機器への有害物質の含有を禁止するEUの規制です。



体制

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。



マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

環境法規則の遵守・内部監査実施

環境マネジメントシステムの枠組みの下、環境関連法令の順守に努めています。2019年度における環境関連法令の違反はありませんでした。

定期的に内部監査を行い、環境マネジメントシステムが後述のISO14001の要求事項に適合し、設定する環境目標に対して有効に実施されているかを確認しています。また、その結果に基づいて、課題の抽出、是正措置および諸項目の見直しを行い、継続的な改善を図っています。上記改善により法規制の順守の観点においても、2019年度も継続してISO14001の要求事項に適合していることを確認しました。

環境認証・保証

当社が入居する本社ビル(東京汐留)では、エネルギー使用の合理化に関する法律(省エネ法)や東京都環境確保条例の趣旨を踏まえて、電灯照度の適正調整や、空調稼働時間の合理化をはじめとするさまざまな省電力化を推進しています。

さらに本社や、ネットワークセンター、データセンターでは、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得し、消費電力量の削減に積極的に取り組んでいます。また、基地局およびネットワークセンターの空調設備の設定温度の最適化や、省エネルギーのトップランナー設備の積極的な採用、その他エネルギー使用の効率化を推進するために計画的な設備更新を行うことで、省エネ施策を順次進めています。特にデータセンターでは、熱流解析の可視化や局所型空調の実施などにより、消費電力の削減効果を得ています。

環境マネジメントシステム(ISO 14001)

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、環境に配慮した企業活動を推進するため、国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを採用し、外部審査の結果、2019年度も認証を継続いたしました。

オフィスにおける環境目標

種別	どこで (対象範囲)	2020年度		
		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	2010年度比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	本社	環境に関する知識	産業廃棄物処理、フロン管理等の法的知識の向上
				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

種別	2020年度		
	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	産業廃棄物	適正処理
	廃フロン類の適正処理	廃フロン類	適正処理

認証審査機関：BSIグループジャパン株式会社
 認定機関：ANSI-ASQ National Accreditation
 認証登録番号：Board(ANAB)
 EMS81966



初回認証日：2004年9月9日

主要な登録範囲

- 札幌データセンター
- 東京第四データセンター
- 北九州e-Portデータセンター
- 北九州e-Port第二データセンター
- 大分データセンター
- コンタクトセンター運用部
- 北海道ネットワーク技術部
- 東北ネットワーク技術部
- 関東ネットワークセンター
- 東海ネットワーク技術部
- 北陸ネットワーク技術部
- 関西ネットワーク技術部
- 中国ネットワーク技術部
- 四国ネットワーク技術部
- 九州ネットワーク技術部
- 総務本部

各種環境データの第三者保証取得

2019年度の温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)およびエネルギー使用量は、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構様の第三者検証を実施しています。(ISO14064-3に準拠の限定的保証水準)

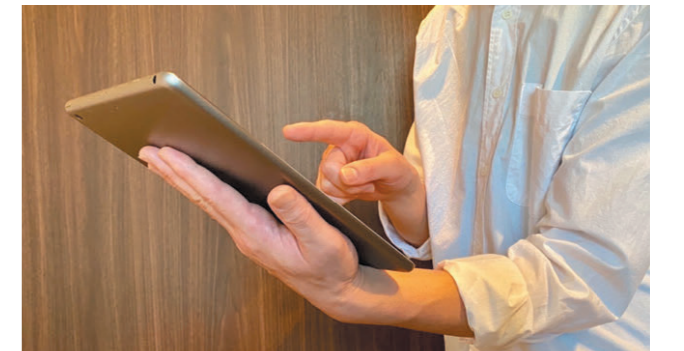
従業員に対する教育・啓発

環境教育を実施

従業員の環境保全に関する基礎知識の習得および啓発のため、eラーニングによる環境教育を定期的を実施しています。環境保全について従業員一人一人が広く学べる内容になっています。

また、産業廃棄物処理に関わる従業員に対しては、産業廃棄物の適正処理、電子マニフェストに関するeラーニング研修を実施し、法令を遵守し適切な処理を行うための実務的な教育を行っています。

これら従業員向け環境教育はPCの他、iPadやiPhoneでも受講することを可能とするなど受講率の向上に努めています。



グリーン調達

CO2排出量削減に寄与する製品の導入・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。このガイドラインは、総務省主催の情報通信分野におけるエコロジー対応に関する研究会の提言を受けて、ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会*が策定した「ICT分野におけるエコロジーガイドライン」の内容に沿ったものです。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。お取引先の皆さまからの自発的かつ積極的なご提案を高く評価し、皆さまとともに環境保全活動に取り組むことで、環境を重視した事業活動を行ってまいります。

*地球温暖化防止対策に業界を挙げて、なお一層取り組むため、社団法人電気通信事業者協会、社団法人テレコムサービス協会、社団法人日本インターネットプロバイダー協会、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、特定非営利活動法人ASP・SaaSインダストリー・コンソーシアムの5団体が2009年6月26日に発定させた協議会

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

環境コミュニケーション

お客さまとの協働

環境問題などのさまざまな社会課題の解決に取り組む活動を支援するため、ソフトバンクのスマートフォンの支払いと一緒に寄付できる募金プラットフォーム「つながる募金」や、ヤフー株式会社が運営する日本最大級の寄付ポータルサイト「Yahoo!ネット募金」を通じて、非営利団体等とユーザーのコミュニケーション構築、新しい活動のきっかけづくりにつなげています。



ソフトバンク
つながる募金

YAHOO! JAPAN ネット募金



国立公園・世界自然遺産カーボン・オフセットキャンペーン実行委員会
委員長 及川 謙様 メッセージ

私たち国立公園・世界自然遺産カーボン・オフセットキャンペーン実行委員会は、美しく、豊かで、大切な自然を未来に残すために、「学び、体験し、伝える」活動を、ボーイスカウトの子どもたちと協同で実施しています。

その際、多くの賛同者を集め寄付をしていただく仕組みとして「Yahoo!ネット募金」を活用しています。

「Yahoo!ネット募金」では、開設から4万4,000人を超える方々から寄付をいただいております。皆さまのサポートがこの活動の確かな力となっています。

この活動を通じて、自然とふれあった子どもたちが大人になったら、その子どもたちにも自然を守る大切さをきっと教えてくれることでしょう。

こういった自然を想う豊かな連鎖に、多くの大人も巻き込んでいってくださることを期待しています。



※Yahoo!ネット募金: <https://donation.yahoo.co.jp/detail/5137001>

[SDGs創出価値]

(1)テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献

再生可能エネルギー(再エネ)の活用とICTによる省エネルギーの促進など、事業活動を通じてCO₂排出量を抑える取り組みを積極的に推進することで、気候変動に対応していく持続可能な社会の実現に貢献します。

気候変動への貢献

当社は、TCFDの提言に賛同し、気候変動に関連する情報開示に努めます。また「テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献」をマテリアリティに設定し、IoTの活用による電力使用の効率化を進めるほか、再生可能エネルギーへのシフトや「自然でんき」の提供など気候変動に対し具体的な対策を講じます。

TCFD提言への賛同

当社は、2020年4月にTCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)※提言への賛同を表明しました。

TCFDの提言に基づき、ガバナンスを強化し、TCFDが企業に推奨する「ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標」のフレームワークにそって、積極的な情報開示とその充実に向けていきます。

※Task Force on Climate-related Financial Disclosures:2016年に金融安定理事会(FSB)により設立された、気候変動が事業に与えるリスクと機会の財務的影響に関する情報開示を企業に推奨する国際的イニシアチブ。



ガバナンス

当社は、気候変動に関連する取り組みを定期的に確認するため、取締役会の諮問機関として、気候変動に関わる戦略などのサステナビリティ活動全体の最終責任を担う最高SDGs推進責任者である代表取締役社長を委員長とするSDGs推進委員会を設置しています。

さらに、気候変動に対しての社内推進の対応に向け、最高SDGs推進責任者およびSDGs推進担当役員の下、環境委員会を設置しています。環境委員会は、当社のCSR部門の責任者を委員長とし、当社の各部門および当社グループの各社に環境対応担当を設置しています。

環境委員会は、気候変動に関連するリスクや数値などの管理および廃棄物、水資源の利用、その他環境負荷軽減に向けた数値管理、事業・取り組み、啓発活動の推進を担当します。

戦略

当社は、約23万カ所の基地局設備をはじめとし多くの電力を使用する通信事業を行っており、当社事業は、気候変動のリスクを大きく受ける可能性があると認識しています。

当社における気候関連のリスクと機会の評価を行い、気候変動により将来起こりうる事象に適応するための戦略を立案するため、世界の196カ国が合意した地球温暖化対策の国際的な枠組みであるパリ協定を踏まえて、低炭素経済に移行する2℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃未満)と、現状想定される以上に気候変動対策が実施されない4℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇を4℃未満)の2つのシナリオを活用したシナリオ分析を行いました。

2℃シナリオでは、カーボンプライシングが導入されるなどの気候変動対策が強化される一方、事業に影響を与えるレベルの気候変動の物理的な影響は生じないと仮定し、再生可能エネルギーへのシフトや省エネの進展については、IEAの持続可能な発展シナリオのデータを使用し、また同シナリオにおいて想定されている6,000円/t-CO₂程度のカーボンプライシングが導入された場合のコスト増を分析しました。

4℃シナリオでは、気候変動対策が強化されない一方、異常気象の激甚化等の気候変動の物理的な影響が生じると仮定し、生じうる物理的な影響についてはRCP8.5を参照しました。

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値] (1)テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献

シナリオ分析

平均気温4℃上昇シナリオ:台風など自然災害が増加、甚大化する未来を想定			
シナリオ	特定したリスク	検討した取り組み	リスク発生までの期間
自然災害のさらなる多発と甚大化	設備被災増加・甚大化による、復旧コスト増	防災・減災への取り組み強化 ・冗長化推進等通信インフラ強化 ・自然災害の影響を受けないHAPSサービスの提供	長期
猛暑日の増加	空調電力コスト増	省エネへの取り組み強化 ・省エネ機器へのリプレイス ・IoT活用による電力効率化	長期

※参照:IPCC(気候変動に関する政府間パネル)第5次評価報告書

平均気温1.5~2℃上昇シナリオ:急速に脱炭素社会が実現する世の中を想定			
シナリオ	特定したリスク	検討した取り組み	リスク発生までの期間
脱炭素規制の強化	炭素税導入による税負担増	基地局電力の再エネシフト	中期
	再エネシフトによる電力コスト増	省エネへの取り組み強化 ・省エネ機器へのリプレイス ・IoT活用による電力効率化	短期
環境意識の高まり	環境への取り組み不十分となった場合のレピュテーションリスクによる顧客離れ	CO ₂ 削減への取り組みと情報発信 ・基地局電力の再エネシフト ・自然でんき提供 ・CO ₂ 削減に貢献する新事業推進	短期

※参照:IEA(国際エネルギー機関)Energy Technology Perspectives 2017 Beyond 2°C Scenario(B2DS)

リスク管理

当社およびグループ会社からあげられる気候変動に関わるリスクと機会は、気候関連リスク等の管理などを行う環境委員会で特定し、SDGs推進委員会で評価・分析を行っています。

なお、重要度の高いものについては、取締役会に付議・決議しています。

2019年度は、脱炭素規制強化を踏まえたリスクとして、シャドープライシングを実施し、財務に与える影響を分析しました。

機会については、気候変動がもたらすレピュテーションリスクへの対応として基地局電力の再生可能エネルギーシフトを検討し、ビジネスと財務両面に与える影響を分析しています。

指標と目標

気候変動が当社に及ぼすリスクと機会を管理するため、環境負荷データの管理を行っています。

主な目標として、2020年度には基地局電力の30%を再エネ化する目標値を設定しました。2021年度には50%、2022年度には70%と段階的に再エネ化を実施し、温室効果ガス削減を進めていきます。

項目	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
温室効果ガス 排出量 (Scope 1, 2)	合計	t-CO ₂	733,515	722,514	693,953	776,104
	Scope 1	t-CO ₂	11,400	11,386	11,456	15,803
	Scope 2	t-CO ₂	722,115	711,128	682,497	760,301

※バウンダリは下記の通りとなります。

- ・2018年度まで:ソフトバンク株式会社(単体)
- ・2019年度:ソフトバンク株式会社(単体)全事業所および主要関連会社(ヤフー株式会社、アスクル株式会社)
- ※2019年度の増加要因はバウンダリの変更によります。

項目	算出定義	単位	2019年度	割合(%)
Scope 1	直接排出		11,773	0.4
Scope 2	エネルギー起源の間接排出		663,644	23.1
Scope 3	その他の間接排出		2,202,152	76.5
カテゴリ1:購入した製品・サービス	製品・サービスの購入金額に、各製品の調達輸送段階を含む排出原単位を乗じて算出	t-CO ₂	447,211	15.5
カテゴリ2:資本財	設備投資額に、資本財の価格当たりの排出原単位を乗じて算出		1,105,300	38.4
カテゴリ3:Scope 1, 2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	燃料・電力の使用量に、燃料調達時の排出原単位を乗じて算出		98,327	3.4
カテゴリ4:輸送、配送(上流)	横持ち輸送、出荷輸送について、輸送費に金額当たりの排出原単位を乗じて算出(調達輸送はカテゴリ1に含めて算出)		23,993	0.8
カテゴリ5:事業から出る廃棄物	産業廃棄物重量に、廃棄物種類・処理方法別の排出原単位を乗じて算出		475	0.02
カテゴリ6:出張	交通費支給額に、交通区分別交通費支給額当たり排出原単位を乗じ、宿泊日数に、宿泊数当たり排出原単位を乗じて算出		6,204	0.2
カテゴリ7:雇用者の通勤	従業員の延べ通勤距離に、交通区分別の旅客人キロ当たり排出原単位を乗じて算出		7,879	0.3
カテゴリ8:リース資産(上流)	社用車の延べ走行距離に、燃料別最大積載量別燃費の排出係数を乗じ、倉庫の延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出原単位を乗じて算出		8,786	0.3
カテゴリ9:輸送、配送(下流)	(算出対象外)		-	-
カテゴリ10:販売した製品の加工	(算出対象外)		-	-
カテゴリ11:販売した製品の使用	販売・レンタルした製品の台数に、各製品の生涯電力消費量と電力の排出係数を乗じて算出		434,079	15.1
カテゴリ12:販売した製品の廃棄	販売した製品の延べ重量に、廃棄物種類別の排出原単位を乗じて算出		815	0.03
カテゴリ13:リース資産(下流)	(カテゴリ11に含めて算出)		-	-
カテゴリ14:フランチャイズ	ソフトバンクショップ、ワイモバイルショップの延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出原単位を乗じて算出		69,083	2.4
カテゴリ15:投資	(算出対象外)		-	-
合計			2,877,569	100.0

※バウンダリはソフトバンク株式会社(単体)となります。

項目	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
エネルギー	電気使用量	千kWh	1,338,019	1,418,791	1,355,703	1,644,234
	うち、再生可能エネルギー	千kWh	36	44	44	32,516
	都市ガス	千m ³	4,835	4,731	4,554	4,508
	A重油	kl	65	144	190	160

項目	単位	2019年度	
温室効果ガス	二酸化炭素(CO ₂)	t	14,408
	メタン(CH ₄)	t-CO ₂	1,108
	一酸化二窒素(N ₂ O)	t-CO ₂	127
	ハイドロフルオロカーボン類(HFC)	t-CO ₂	161
	パーフルオロカーボン類(PFC)	t-CO ₂	0
	六フッ化硫黄(SF ₆)	t-CO ₂	0

※バウンダリは下記の通りとなります。

- ・2018年度まで:ソフトバンク株式会社(単体)
- ・2019年度:ソフトバンク株式会社(単体)全事業所および主要関連会社(ヤフー株式会社、アスクル株式会社)
- ※2019年度の増加要因はバウンダリの変更によります。

※2019年度の温室効果ガス排出量(Scope 1, 2, 3)およびエネルギー使用量は、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構様の第三者検証を実施しています。(ISO14064-3に準拠の限定的保証水準)

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値] (1)テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献

主な取り組み

■ 基地局電力の再エネ化

移動体通信事業を主力事業とする当社の電力の約60%は、約23万箇所の基地局で使用されています。温室効果ガス削減のため、非化石証書の活用を決定し、2020年度には基地局電力の30%を再エネ化する目標を設定しました。2021年度には50%、2022年度には70%と段階的に再エネ化を実施し、温室効果ガス削減を進めていきます。



■ 大型化する災害への対応

近年大型化する災害に対し、インフラを担う通信事業者としての責任を果たすため、「質の高い社会ネットワークの構築」をマテリアリティに設定し、災害時の通信インフラ保持のために日ごろから対策を行っています。2019年度に全国のネットワークセンターで実施した対応訓練には、延べ400名以上の担当者が参加しました。

2019年に日本全国に甚大な被害を与えた台風19号に対しては、移動基地局車や可搬型基地局、可搬型衛星アンテナ、移動電源車、可搬型発電機などの機材を投入し、4日間で完全復旧しました。



■ 基地局、ネットワークセンターの取り組み

埼玉県戸田市などのネットワークセンターには、年間約1万kWhの発電能力を持つソーラーパネルを設置しています。

また、ソーラーパネルを備えた無線基地局(通称「エコ基地局」)も設置しており、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賄うことが可能です。



■ データセンターの取り組み

当社グループ会社であるヤフーとIDCフロンティアでは、データセンターのエネルギー効率の改善に取り組んでいます。

北九州データセンターは、大規模商用データセンターでは日本で初めて外気空調を採用した環境対応型データセンターで、空調効率を最適化することで省エネルギーを実現し、多くの賞を受賞しました。

白河データセンターは冷涼な気候を生かし、建屋への直接外気導入が可能な建築機能と空調機能を融合した建物一体型の外気空調システムを導入し、年間空調負荷90%以上を冷涼な外気を取り込みながら運用しています。

最新の5号棟では、外気、水冷、空冷のハイブリッド空調を組み合わせたシステムを採用し、PUE*は設計値で約1.2となる高い冷却効率を見込んでいます。

*Power Usage Effectiveness
データセンターのエネルギー効率を示す指標。

■ オフィスの取り組み

2020年11月に移転した「東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー」では、効率的なビル管理を実現する最先端のスマートビルを目指しています。人感センサーにより自動調光を行う執務エリアのLED照明や自動開閉ブラインドによる空調効率化などにより、省エネに貢献します。

低層階のスキップテラスでは、緑に囲まれた憩いの空間として水と緑を取り入れた8つの生物多様性の取り組み「竹芝新八景」により、地域の生物多様性保全に貢献するとともに、地域や従業員と連携して、環境教育プログラムなどの取り組みを実施する予定です。



■ シェアリングエコノミーの推進

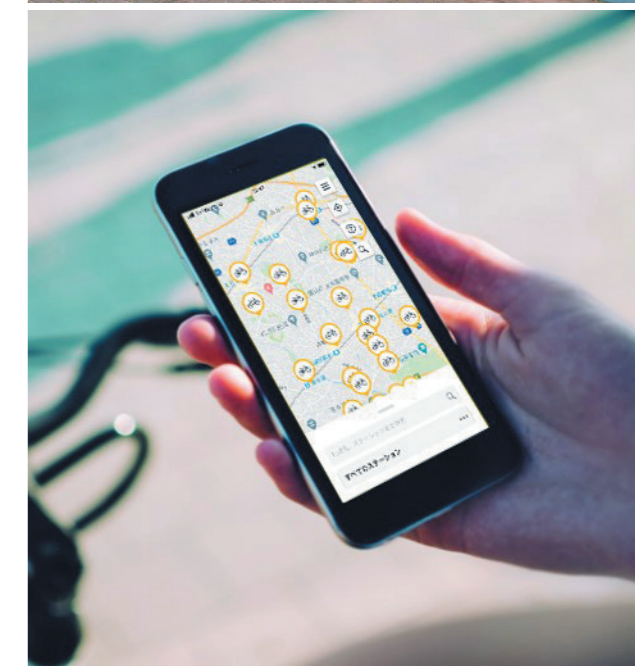
当社のグループ会社であるOpenStreet株式会社は、もっとも環境にやさしい移動手段の一つである自転車の利用を促進するサービスとして、シェアサイクル「HELLO CYCLING」を展開しています。

自転車は、自動車の利用2kmを置き換えることでCO₂の排出を290g抑えられます。

これをHELLO CYCLINGの年間利用量に換算すると約3万tのCO₂排出量削減に相当し、地球温暖化防止に貢献しています。

環境への配慮に加えて、便利で効率的な移動手段として需要が高まっており、2020年7月時点で全国220市区町村、約2,600箇所にステーションを設置、順次拡大中です。

今後は再生可能エネルギーを利用した電動モビリティの普及も目指し、地球環境と共存する社会の実現に取り組んでいきます。



マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値] (1)テクノロジーや事業を通じた気候変動への貢献

業界団体やプロジェクトへの参画

TCA/GSMA

グローバルの通信業界団体が加盟するGSMA(GSM Association)において、気候変動等の環境課題に取り組むClimate Action Taskforceに参加しています。また、国内電気通信事業者を会員とするTCA(一般社団法人電気通信事業者協会)において環境部会に参加し、気候変動や産業廃棄物など環境担当者間での情報交換に努めています。

自然エネルギー協議会

当社は、2011年7月に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。

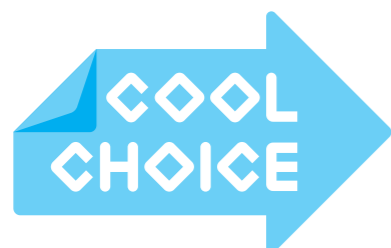
2019年には、地球温暖化による気候変動対策および防災対策としての自然エネルギー推進について、環境省、経済産業省へ政策提言を行いました。

国民運動「COOL CHOICE」に賛同

環境省が実施する地球温暖化対策のための国民運動「COOL CHOICE※」に賛同し、周知および啓発を呼びかけています。

再生可能エネルギーの普及・拡大活動の一環として、ソフトバンクの電力サービス「ソフトバンクでんき」では、SBエナジー株式会社が発電した再生可能エネルギーを活用した「自然でんき」プランを提供するなど、地球温暖化問題の解決に貢献しています。

※「COOL CHOICE」とは、地球温暖化対策推進本部が掲げた2030年度の温室効果ガスの排出量を2013年度比で26%削減するという目標達成のため、省エネ・低炭素型の製品・サービス・行動などの温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動です。



気候変動キャンペーン「Fun to Share」への参加

環境省が実施する、豊かな低炭素社会づくりに向けた知恵や技術をみんなで楽しく共有し発信するキャンペーン「Fun to Share」に賛同しています。低炭素社会実現に向けて、オフィス設備および各種業務における継続的な節電・省エネルギー対策の実施やクールビズ・ウォームビズの推奨を社内イントラネットで呼びかけるなど、従業員一人一人の節電に対する意識向上と自発的な取り組みを推進しています。



EcoVadis

フランスの評価機関であるエコバディス社(EcoVadis)によるサステナビリティ調査において、「シルバー」の評価を獲得しました。環境、労働と人権、倫理、および持続可能な資材調達に4分野にわたり、取り組みが評価されました。

国連グローバル・コンパクト環境分科会

当社は、国連グローバル・コンパクト(UNGC)のローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)参加企業で構成される環境経営分科会に参加し、最新情報の収集を行うと共に、参加企業とのディスカッションを通じて、課題への取り組みを進めていきます。

TCFDコンソーシアムに加盟

TCFD 提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進し、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論する場として設立された「TCFDコンソーシアム」に加入いたしました。



エコICTマークの取得

「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」の趣旨に賛同し、エコICTマークを取得しています。エコICTマークは、協議会が定める一定の基準に達した企業に与えられるもので、CO₂排出削減に着目した装置やサービスの「調達基準」を策定するなど、電気通信事業者としてCO₂排出削減の取り組みを自己評価し、取得しています。



電気通信事業者によるCO₂排出削減の取り組み自己評価チェックリスト

必須項目		
	評価項目	実施の有無・取り組みの内容
環境自主行動計画の作成など	省エネルギー化によるCO ₂ 排出削減を目的とした各種取り組みを記載した環境自主行動計画を策定・運用しているか	環境の維持・保全に取り組むための環境行動指針を制定するとともに、エネルギー使用量削減や再生紙利用の促進、産業廃棄物の適正処理、グリーン調達や環境教育プログラムの実施などについて環境目標を設定し、全社で取り組んでいます。
	環境自主行動計画に、省エネルギー化によるCO ₂ 排出削減を目的とした各種数値目標を記載した具体的な取り組みを盛り込んでいるか	環境目標として、電力使用量削減のための数値目標を設定し、全社で取り組んでいます。
	環境自主行動計画を社内外に公表するとともに、社員への周知・啓発活動を行い、環境意識向上に努めているか	環境行動指針および環境目標を公表しています。環境目標また、社員に対しては、社内イントラネットのCSRページに掲載するとともに、定期的なeラーニングや環境意識啓発情報展開の実施などにより、社員一人一人の意識向上に努めています。
	環境自主行動計画に記載した各種取り組みの実施状況・達成状況を一般に公開しているか	本誌にて環境・資源対策環境への取り組みについて公開しています。
調達に関する取り組み	ICT機器、データセンターについて、本ガイドラインで規定した評価基準に基づく調達基準を作成し、それに沿った調達を行っているか	CO ₂ 排出量削減の促進に寄与する製品の導入を推進するため、お取引先の皆さまに対してグリーン調達における基本的な考え方を示す「グリーン調達ガイドライン」を制定し、ガイドラインに沿った調達活動を実施しています。
	オフィスで利用する事務機器、物品、物流について、グリーン購入など省エネに配慮した調達を行っているか	コピー用紙にエコマーク適合商品の再生紙を採用しています。また、文房具類についても、グリーン購入法適合商品やエコマーク商品など、環境負荷の少ない製品の購入を促進しています。
推進体制	省エネルギー化によるCO ₂ 排出削減の取り組みについて、担当部署もしくは担当者を設けているか	CSR本部が事務局となり、全社で温室効果ガス削減に取り組んでいます。
	環境自主行動計画に掲げた目標等の実施状況・達成状況について、適切に把握するとともに内部監査等を行う体制をとっているか	ISO14001の認証を取得し、そのプロセスに従い、環境目標の作成と適宜見直し、実施状況・達成状況の確認、および内部監査を実施しています。このような環境マネジメントシステムのPDCAサイクルが適切に実行されるための体制を整備しています。

任意項目		
	評価項目	実施の有無・取り組みの内容
その他の環境対策の取り組み	省エネの取り組み以外に環境に配慮した取り組みを行っているか	使用済み携帯電話のリサイクル率向上の促進や、携帯電話の包装箱・同梱紙資源使用量の削減、通信設備や建築廃材の廃棄物量削減など、積極的に取り組んでいます。
	地域社会と連携した環境保全の活動を行っているか	年間2日の「ボランティア休暇」を付与しており、毎年複数の社員がこの制度を利用して植樹や清掃活動など、地域社会と連携したさまざまな環境保全活動に参加しています。

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値]

(2) 循環型社会の推進(サーキュラーエコノミー)

事業活動において、資源の有効利用を促進する「3R(リデュース・リユース・リサイクル)」や「ケータイリサイクル」への取り組みを行うことで持続可能な生産・消費活動を推進し、環境負荷の低減と循環型社会の実現に貢献します。

循環型社会の推進

限りある資源の有効利用をはかるため、使用済み携帯電話や撤去したネットワーク設備の有効活用、スマートデバイスの活用によるペーパーレス化の推進、プラスチックの削減、廃棄物の削減、水資源の有効活用などに積極的に取り組み、循環型社会の推進に貢献します。

2019年度は、使用済み携帯電話のリユース、リサイクルあわせて238万台を回収しました。

リスクと機会

項目	リスク(自社)	リスク(サプライチェーン)	機会
資源	・ 取り組み不十分となった場合のレピュテーション ・ 法規制強化による財務影響	レアメタル枯渇による供給不足、コストの増大	3Rへの取り組み推進によるブランド向上

リサイクル

携帯電話・PHSのリサイクル活動に取り組む「モバイル・リサイクル・ネットワーク(MRN)」の一員として、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、電池パック、充電器類などの回収を推進しています。回収の際には、お客さまに安心してリサイクルにご協力いただけるよう、受け付け時にスマートフォンはデータ消去を徹底し、ガラケーは本体を「ケータイパンチ」で物理的に破壊し、リサイクル処理しています。

環境負荷低減に配慮したプロダクトステewardシップの一環として、回収した使用済み携帯電話の本体や電池パック等は、リサイクル処理により、レアメタル(パラジウム、コバルトなど)や金、銀、銅などとして再資源化を行っています。その他にも、リサイクル工程から生じた残リカス(スラグ)はコンクリート・セメント原料として、また、本体のプラスチック素材については補助燃料や再生プラスチックとして、それぞれ再資源化を行っています。



携帯電話サービスでの3R活動の推進

リデュース

携帯情報端末の販売において、個別包装箱の小型化や取り扱い説明書などの同梱する書類のアプリケーション化、店頭でのiPadの活用などを行い、紙資源使用量の削減に取り組んでいます。また、従来の紙媒体の請求書に替って、「ソフトバンク」の携帯電話やパソコンなどから、インターネット経由で電子媒体の請求書を閲覧できる「オンライン料金案内」を、2006年10月度の請求分から開始し、基本サービスとして個人契約の全てのお客さまにご提供しています。

リユース

機種変更などの際、それまで利用されていた故障していない携帯電話やタブレットの下取りを推進しています。まだ使用可能な携帯電話やタブレットを全て廃棄物として処理することは、環境負荷の増大をもたらします。国内では古くて需要がない端末でも、日本国外では、十分にご利用いただける場合もあるため、下取りした端末は再整備した上で、主に新興国で再利用されます。

撤去通信設備の有効活用

ネットワーク設備を更新・撤去する際に、使用しているケーブル、交換機などの通信設備について、再資源化を推進しています。

必須項目	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
撤去基地局通信設備	最終処分率	%	0.04	0.29	0.85	1.4

※バウンダリはソフトバンク株式会社(単体)となります。

リサイクルを伝える啓発活動の実施

子ども向けに携帯電話を分解する体験を通じ、リサイクルの大切さを学ぶ環境教室「りさ育る(りさいくる)」を開催しています。子どもたちが携帯電話の中にある資源(レアメタル)を実際に分解し、その携帯電話を使った工作を行うことで、創造力を働かせ、楽しみながらリサイクルの知識を身に付けることを目的としています。2018年4月～2020年3月末までに400人以上が参加しています。



不要になったICT機器の買取

当社グループ会社であるSB C&S株式会社では、不要になったスマートフォン、パソコン、タブレットなどのICT機器を買い取りする「ICTライフサイクルサービス」を行っています。環境への配慮のためのリユース/リサイクルを促進するだけでなく、ゴミの排出を抑え、貴重な地球資源を守るべく、社会循環品として有効活用しています。



紙使用削減の取り組み

電力と紙の使用量を削減

ICT(情報通信技術)を活用することで、地球環境に配慮した事業を展開しています。新しい働き方として「ホワイトワークスタイル」の実践や企業への提案を行い、業務効率向上だけでなく、業務中の電力や紙の使用量削減に取り組んでいます。

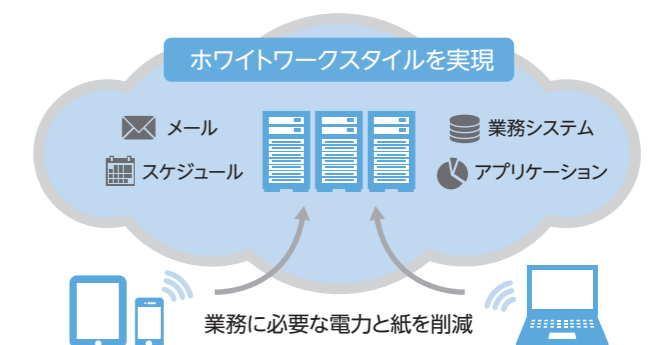
「ホワイトワークスタイル」とは、ネットワークに接続するだけで、ソフトウェアや導入企業内の業務システムを利用できる

サービスです。自宅のパソコンやiPhone、iPadからも会社のパソコン環境と同等の環境に接続できるので、在宅勤務などのテレワーク、移動中や出先でのモバイルワークが可能となり、場所や時間の制約を受けず、柔軟に働くことができます。

また、「ホワイトワークスタイル」では、各自のパソコンではなくネットワーク上のサーバで演算処理を行うため、パソコン本体の消費電力削減が可能となります。さらに、これらのサーバを大規模データセンターへ集約することで稼働効率が向上し、総合的に電力消費量を削減することができます。

総務省の試算によれば、在宅でのテレワークを導入するとオフィス自体は、OA機器や照明設備の稼働削減により電力消費量が43%削減でき、テレワーク先の家庭とオフィスの電力消費量を合算しても、テレワーク導入前よりも14%削減できると発表されています。テレワークを進めることで社会全体としてのエネルギー消費量を削減することが可能であり、省エネルギーの観点からも重要な取り組みと言えます。

さらに、iPhoneやiPadを活用することにより、サーバ上に保管されている資料を必要に応じてその場で確認できるとともに、パンフレットやチラシといった紙資料の削減や、動画などを活用したより分かりやすい説明が可能となりました。



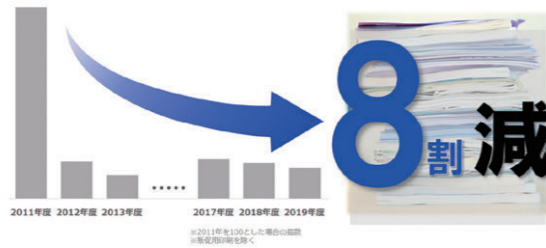
マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値] (2)循環型社会の推進(サーキュラーエコノミー)

社内業務ペーパーゼロ宣言

2012年4月より社内のペーパーレス「社内業務ペーパーゼロ宣言」を掲げ、社内外の手続きで使用する紙や報告書、会議などで使用する紙のペーパーレス化に積極的に取り組んでおり、2011年度に比べ8割減という大幅な印刷削減に成功しています。



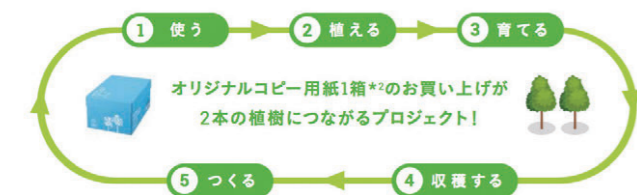
カスタマーサポートセンターの「100%ペーパーレス」を実現

紙媒体の持ち出しによる情報漏えいのリスクをなくすために、マニュアル、メモ帳、掲示物をはじめ、大量の紙を使用していた業務を一つ一つ洗い出して改善を行い、お客様の個人情報を取り扱うカスタマーサポートセンター内での「100%ペーパーレス」(紙使用ゼロ)を実現しています。これにより、従来比で年間312万枚の紙(丸太240本に相当)を削減しました。カスタマーサポートセンター以外の個人情報を取り扱う部門においても「100%ペーパーレス」を達成するべく、今後も改善を続けていきます。

コピー用紙を通じた資源循環の取り組み

当社のグループ会社であるアスクル株式会社では、インドネシアに植えられたユーカリの木を原材料としたコピー用紙1箱(A4/5,000枚)のお買い上げに対し、2本の木の植林につなげていく「1box for 2treesプロジェクト」に取り組んでいます。これまでに植えられたユーカリの木は約1億4,900万本、面積にして10万4,200haです。今後もこの取り組みにより、お客さまや現地製紙メーカーと一緒に、インドネシアに持続可能な植林の輪を広げ、大きな資源循環の仕組みづくりを提供します。

「1 box for 2 trees」プロジェクトの概要



「LIMEX」を活用したプラスチックごみの削減

ソフトバンクショップ、ワイモバイルショップではお客さまへカタログなどをお渡しする際に使用しているプラスチック製手提げ袋を廃止し、石灰石由来の新素材「LIMEX(ライメックス)」*を使用した手提げ袋「Bio LIMEX Bag」に順次切り替えています。LIMEXの活用によって、プラスチックごみを削減でき、生物多様性の保全、水資源の利用抑制、パルプ使用の抑制を通じた森林の保護など地球環境保護に貢献します。



*株式会社TBMが開発・製造・販売を行っています。

廃棄物の削減

産業廃棄物を適切に処理

ネットワーク設備から排出される通信設備・建築廃材は、再利用等を図ることで最終処分量削減を目指すと共に、オフィスや物流センターなどから事業活動に伴い発生する産業廃棄物については、産業廃棄物処理法に基づき適正な処理を行っています。

備品・文房具類の社内リユース

ごみの排出を抑え、環境への配慮を目的として、本社19階の社員サポートセンター入り口にリユース棚を設置しています。各部門で不要となった備品・文房具類を回収し、社内リユースする仕組みを運用しています。

必須項目		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
産業廃棄物	排出量	t	1,286	1,159	1,092	5,226
	最終処分量	t	38.6	34.8	32.8	153

※バウンダリは下記の通りとなります。
 ・2018年度まで:ソフトバンク株式会社(単体)
 ・2019年度:ソフトバンク株式会社(単体)全事業所および主要子会社(ヤフー株式会社、アスクル株式会社)全事業所
 ※2019年度の増加要因はバウンダリの変更によりです。

水資源の適切な利用

当社は、水が事業活動に不可欠であり、当社の事業所が立地する地域社会においても大切な資源であることを認識し、水リスクへの対応・水資源の効率的な利用を全社的に進めています。

環境委員会において水リスクに関する管理・運用を行うとともに、経営層における監督を行うことによって、全社的に水リスクへの対応・水資源の効率的な利用に取り組んでいます。

オフィスで使用する生活用水の使用は、前年度比100%未満とする維持管理目標を設定しています。

水リスク・水資源の管理への取り組み

水使用量に関する目標の設定および定期的な進捗管理・評価を含む、水使用に関する管理の取り組みを実施しています。オフィスでの節水:

汐留本社ビル各フロアでは、水使用量削減を目的とした給湯設備等への節水器具設置の他、トイレに擬音装置を設置し、水を流す回数を減らす取り組みを実施しています。これらの取り組みについては、全従業員へ社内イントラネットなどで周知することで節水への啓発も行なっています。

必須項目		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
水使用	オフィス水使用量および排水量	m ³	743,174	714,163	738,517	917,542
	原単位(面積あたり使用量)	m ³ /m ²	0.95	0.93	0.92	0.73

※バウンダリは下記の通りとなります。
 ・2018年度まで:ソフトバンク株式会社(単体)
 ・2019年度:ソフトバンク株式会社(単体)全事業所および主要関連会社(ヤフー株式会社、アスクル株式会社)
 ※2019年度の増加要因はバウンダリの変更によりです。

水資源の適切な利用

水ストレス地域の把握

世界資源研究所(WRI:World Resources Institute)のAqueductを使用して水ストレスのかかる地域を特定し、排水による汚染リスク、周辺地域の評判などから、総合的に水リスクが高いと判断される事業所がないことを確認しています。

※2020年3月末現在
 ※WRI Aqueductのリスク項目のうち、「総合的な水リスク」に該当する地域

新オフィスでの取り組み

2020年11月に移転した「東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー」では、IoTなどを利用した節水の取り組みを実施しています。

また、屋根などから雨水をルーフドレンにて集水し、厨房排水についても回収して貯留・滅菌した後にトイレ洗浄水に再利用することにより、雑用水について30%以上の節水に寄与しています。

マテリアリティ 4

テクノロジーのチカラで地球環境へ貢献

[SDGs創出価値]

(3) 自然エネルギー普及を通じた豊かな社会の実現

最新テクノロジーを活用した再生可能エネルギー事業やサービスの展開と拡大によって自然エネルギーの普及を推進し、より多くの人たちが自然エネルギーを利活用できる、環境にやさしい社会の実現に貢献します。

再生可能エネルギー比率実質100%の「自然でんき」を提供

当社とSBパワー株式会社は、再生可能エネルギー指定の非化石証書^{※1}を活用して、実質的に再生可能エネルギー比率100%・CO₂排出量ゼロ^{※2}の料金プラン「自然でんき」を北海道、東北、東京、中部、関西、中国、四国、九州の各電力エリアで提供^{※3}しています。あわせて、SBパワーが「自然でんき」1契約につき50円/月を拠出し、森林保全団体への活動支援^{※4}を行っており、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。



※1 太陽光発電や水力発電などの化石燃料を使用していない「非化石電源」からつくられた電気環境価値を証書化したもの
 ※2 お客様へ供給する電気に、再生可能エネルギー指定の非化石証書を組み合わせることで、再生可能エネルギー比率100%かつCO₂排出量ゼロの電気の供給を実質的に実現します。実際にお客さまへ供給する電気が再生可能エネルギーであることを保証するものではありません
 ※3 非化石証書を活用した料金プランへのリニューアルは2020年10月実施予定
 ※4 経済産業省、環境省および農林水産省が運営する「J-クレジット」認証事業を行う団体への寄付

SBパワー株式会社 代表取締役社長 兼 CEO 中野 明彦メッセージ

エネルギー起源のCO₂が地球温暖化の原因である温室効果ガスの大部分を占めていることから、それをどう抑制していくかが喫緊の課題となっています。一般のご家庭から排出されるCO₂の約7割は電気の使用によるものとされ[※]、私たちSBパワーは小売電気事業者として、SDGs達成に向けた取り組み、とりわけ再生可能エネルギーの普及・促進を重要課題と位置付けています。SBパワーは、従前より収益の一部から森林保全団体へ寄付を行い、ご家庭のお客さまと私たち事業者が一緒になって環境保全へ貢献できる「自然でんき」という料金プランを提供しています。これをさらに2020年10月からは、寄付や料金はそのままに、非化石証書を活用した実質100%再生可能エネルギーの電気を提供するプランにリニューアルします。SBパワーは、これからは電気に関わるサービスの開発・提供を通じ、再生可能エネルギーの普及・促進をはじめ、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。

※環境省「平成30年度 家庭部門のCO₂排出実態統計調査」より

生物多様性保全への対応



エコシステムが機能する持続可能な地球を次世代につなぐため、事業活動や社会貢献活動を通じて生物多様性保全に努めます。

リスクと機会

項目	リスク (自社)	リスク (サプライチェーン)	機会
生物多様性保全	・取り組み不十分となった場合のレピュテーション ・法規制強化による財務影響	法規制や、訴訟等によるサプライチェーンの不安定化	ITツールを用いた情報発信や寄付促進等への取り組み推進によるブランド向上

サンゴの保全活動を通じた海洋環境保護

温暖化対策や生態系維持など環境保全の取り組みとして、サンゴの植え付けや環境保全を積極的に行う沖縄県恩納村およびサンゴの保全活動を通して地球環境や美しい海のある未来を守るという志を同じくするさまざまな企業や団体と合同で、2019年7月に「未来とサンゴプロジェクト」を立ち上げました。

本プロジェクトでは、サンゴを守り、未来の地球の生態系を維持していくために、募金を集め、サンゴの苗を購入し、その植え付けを行うボランティアツアーや近隣のビーチクリーン活動の実施、情報発信などの取り組みを行っています。

第1回サンゴの植え付けとビーチクリーンを実施

2019年10月5日に環境保全活動「未来とサンゴプロジェクト」の一環として、沖縄県の恩納村でサンゴの苗の植え付けとビーチクリーン活動を行いました。当日は、本プロジェクトの趣旨に賛同して全国から集まった約40人のボランティアによって、40株のサンゴの苗が恩納村の海に植え付けられたほか、全国や沖縄県内から集まった約140人のボランティアが、マイクロプラスチックごみを回収する近隣のビーチの清掃を実施し、海の生態系保護に向けた活動を行いました。

本プロジェクトでは、募金プラットフォームの「つながる募金」や「Yahoo!ネット募金」でサンゴ植え付けのための寄付を受け付け、延べ2,000人以上の方から総額約60万円の寄付が寄せられました。



チョウザメのスマート養殖共同研究プロジェクト

国立大学法人北海道大学大学院水産科学研究院と当社は、2020年2月からIoTやAI(人工知能)を用いたチョウザメのスマート養殖共同研究プロジェクトを立ち上げました。

チョウザメは卵を産むまでに6年以上の飼育が必要であり、さらに雄雌の区別ができるまでに2~3年掛かるため、飼育員の専門的スキルや長期間の監視といった課題があります。また、チョウザメの養殖方法は確立されておらず、エサのやりすぎや水温変化といった環境の変化によっては全滅することがあります。そのため、画像データから個体あるいは全体としての異常行動を自動検知することで、低コストかつ効率的な養殖方法の確立を目指して、基礎研究を共同で実施していきます。

本共同研究では、IoTやAI、5Gなどの最先端技術を用いた養殖方法の確立を目指すことで、水産分野における各種テクノロジーの可能性、実現性を検証し、多種多様な養殖への展開を目指していきます。



海が抱える課題を解決するメディア

当社グループ会社であるヤフーの「Gyoppy!(ギョップピー)」は、漁獲量の減少や、プラスチックごみ、海洋酸性化など、多くの課題を抱える海の課題解決を目指すメディアサービスです。難解と思われがちな課題についても、自分ごと化してもらえるよう、切り口や表現方法を工夫することで、多くの読者を獲得しています。一部の記事には、「Yahoo!ネット募金」や環境に配慮した魚の購入などへの誘導を設置し、課題解決に向けた支援も可能となっています。



社員による植林活動

当社では、倉本聡氏主宰「NPO法人 CCC富良野自然塾」のご協力の下、「親子の健全な関係作り」、「環境・自然を考える」をテーマにしたオリジナルプログラム「夏休み親子自然塾」を開催しています。

2007年の開始からこれまで総勢250名以上の親子が参加し、ゴルフ場跡地に植林し、元の森に還す未来へ繋げる活動などを行っています。



企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB) への加盟

当社は、生物多様性の保全を目指して積極的に行動する企業の集まりである「企業と生物多様性イニシアティブ」(JBIB: Japan Business Initiative for Biodiversity)に、ネットワーク会員として参加しています。

今後も生物多様性の保全活動に取り組むとともに、世の中の動向と整合した活動を推進します。





マテリアリティ 6



レジリエントな経営基盤を支える マテリアリティ



レジリエントな経営基盤の発展

～強靱かつ誠実な企業統治と組織・人事～

持続的成長を支える経営基盤のさらなる強化と、誰もが能力を発揮できる先進的で多様なワークスタイルの実現に取り組みます。高度なガバナンス体制を構築するとともに、経営の透明性を高め、誠実で公正な企業統治を行うとともに、ステークホルダーへの適時適切な情報公開と継続的な対話を通じて、ステークホルダーとの強固な信頼関係の構築と双方の持続的な発展を追求します。

[Smart&Fun!]のスローガンの下、多様な人材が活躍できるため、働く時間や場所に縛られないイノベティブでクリエイティブな働き方と先進的職場環境を整備・提供することにより、イノベーションの創発と従業員の幸福度向上を図るとともに、健康経営やテクノロジーを最大限に活かした働き方改革を推進し、組織と個人の生産性を最大化しています。

社会課題

- 働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン推進
- コーポレート・ガバナンス強化
- サプライチェーン全般にわたる社会・環境側面への配慮

リスクと機会

リスク

- 法令違反等による信用低下
- コーポレート・ガバナンス不在による企業としての信頼低下

機会

- 働き方改革、ダイバーシティ推進によるイノベーション創発
- 先進的職場環境整備による効率化によるコスト削減
- 省エネルギー設備への転換

SDGs創出価値

- (1) コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保
- (2) ステークホルダーとの協働による持続的な発展
- (3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン
- (4) 先進的な職場環境による生産性の向上

KPI

- (1) ● コンプライアンス違反件数:実績把握(毎年)
● コンプライアンス研修実施数:実績把握(毎年)
- (2) ● サステナビリティ調達調査回収率:90%以上(毎年)
● NPO団体連携数:1,000団体(2023年度)
- (3) ● 女性管理職人数:300人(2022年度)
● 障がい者雇用:法定雇用率以上(毎年)
● 年次有給休暇取得率:70%以上維持(毎年)
● 工事に伴う人身事故:0件(毎年)
- (4) ● 多様な働き方を推奨するオフィス環境の提供:実数把握(毎年)
● テレワーク実施率:70%以上(毎年)
● 喫煙率:20%未満(毎年)
● 調査国内ランキング上位:主要調査上位(毎年)

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

主な事業・取り組み

- コーポレート・ガバナンス体制の整備、コンプライアンス違反の防止徹底
- 高度な内部統制、反社会的勢力の排除、腐敗防止
- 倫理的な調達・取引
- 健全で透明性の高い情報公開
- 災害協定や緊急災害対応アライアンス「SEMA」など地域社会との連携
- 社員成長、キャリア実現支援（フリーエージェント／ジョブポスティング制度、ソフトバンクユニバーシティ、SB版キャリアドック）
- 公平な評価・登用制度
- 女性活躍の推進、障がい者採用と雇用の定着、LGBTに関する取り組み
- ハラスメントの防止
- 働き方改革（スーパーフレックスタイム制、テレワーク、AIやRPAなどの活用による業務改善、副業の許可）
- 健康経営の推進
- スマートビルへの本社移転
- 時間や場所に縛られない多様な働き方の推進（テレワークやコワーキングスペースの活用）

[SDGs創出価値]

(1) コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

コーポレート・ガバナンスの強化と経営の透明性遵守により、社会に信用される誠実で公正な企業統治を行い、汚職・腐敗やコンプライアンス違反の防止と、国際的スタンダードに従った人権尊重に取り組み、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現していきます。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、「自由・公正・革新」を基本思想に掲げ、「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、国内での通信事業を基盤に企業価値の最大化を図り、最先端テクノロジーを活用した製品やサービスの提供に取り組んでいます。

このビジョンを実現するためにはコーポレート・ガバナンスの実効性の確保が不可欠との認識を有しており、当社の基本思想や理念の共有を図る「ソフトバンク企業行動憲章」、およびグループ会社およびその役職員が遵守すべき各種規則等に基づき、ガバナンスを強化しています。

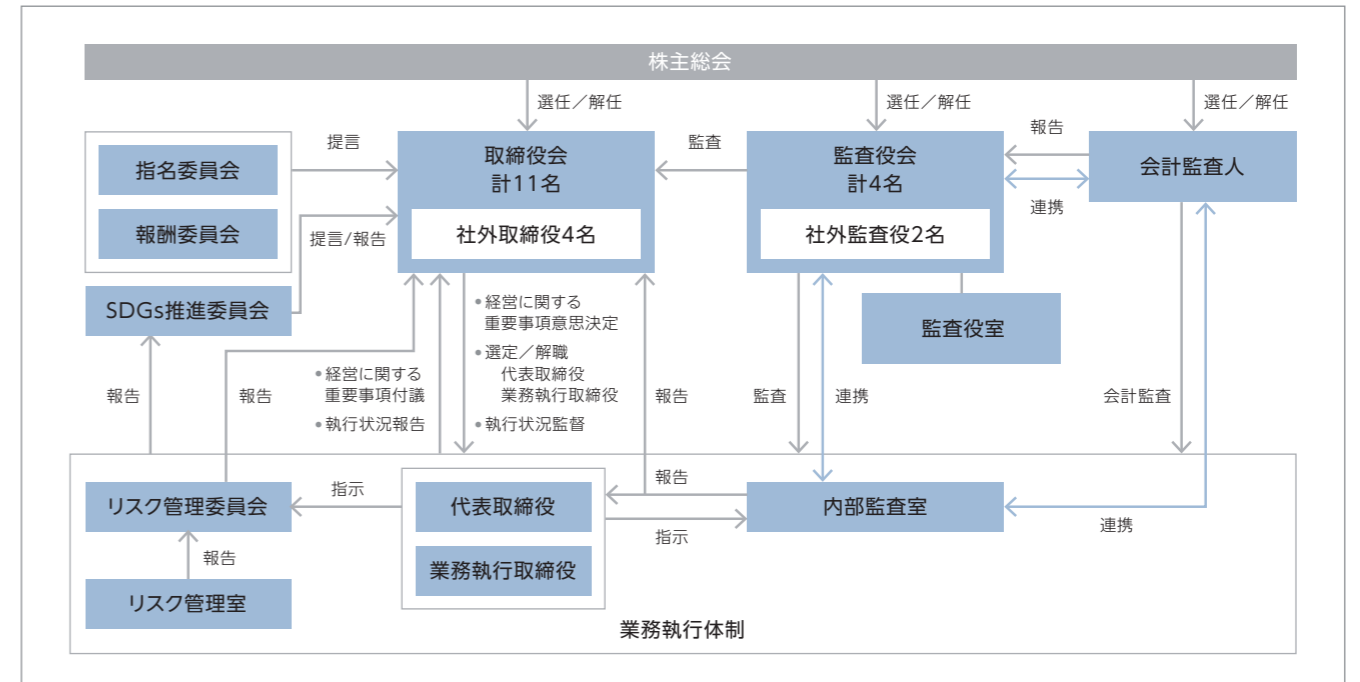
コーポレート・ガバナンス体制

当社は、長期的な企業価値の向上を実現するため経営のかじ取り役となり、重要事項の意思決定機関として、また業務執行状況の監督機関として取締役会を設置しています。現在、取締役会は社外取締役4名を含め11名の取締役で構成されており、経営上における判断は「適正な調査」および「十分な検討」を行った上で意思決定をしています。

また、当社は、取締役の職務の執行状況について効率的で実効性のある監査を行うため、監査役会を設置しています。監査役会は、社外監査役2名を含め4名の監査役で構成され、「監査方針」および「監査計画」を策定し、監査役はこれらの方針等に従い監査活動を実施しています。

さらに、取締役会の経営監督機能の明確化と業務執行機能の強化、経営の迅速化を確保するため、執行役員制度を導入しています。以上の体制により、当社のコーポレート・ガバナンスは有効に機能していると判断しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、社外取締役4名を含む取締役11名で構成されており、その任期は、選任後1年内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとしています。

定款で取締役を15名以内と定めており、取締役会は、指名委員会の議論を踏まえ、国籍、人種、性別、年齢等にかかわらず、取締役に最適と思われる人材を取締役候補者として選定しています。現在では、企業経営に関する豊富な知識と経験を備えた11名が取締役を務めています。独立社外取締役を4名選任しています。取締役会においては、社外からの視点も含め多角的な視点から建設的で活発な議論が行われています。

当社取締役会は、継続的な実効性向上に取り組むために、第三者機関の支援の下、取締役会の実効性に関する分析・評価を年1回実施しており、2019年度につきましては、2020年1月から2020年2月にかけて実施しています。

2019年度は、2018年度に引き続き、代表取締役、社外取締役および監査役全員を対象に、アンケート調査および個別インタビューを実施し、「執行と監督の分離」、「グループガバナンス」、「後継者育成(サクセッションプラン)」、「リスクマネジメントの監督」、「取締役会の進行」、「ステークホルダーとの対話」について評価を実施しました。

その結果、当社取締役会は、「おおむね実効的に機能している」との評価に至っております。なお、2018年度の評価において改善余地があると指摘された事項については、改善が進んでいることを確認しました。

一方で、2019年度の評価において改善の余地があるとされたESG・SDGsの取り組み等については、改善していくことが2020年3月および4月開催の取締役会において確認されました。当社は、今後も取締役会の実効性評価を継続していくことにより、取締役会の実効性のさらなる向上に努めてまいります。

取締役会メンバー

孫 正義	取締役会長	川邊 健太郎	取締役
宮内 謙	代表取締役	堀場 厚	社外取締役
榛葉 淳	代表取締役	上釜 健宏	社外取締役
今井 康之	代表取締役	大木 一昭	社外取締役
宮川 潤一	代表取締役	植村 京子	社外取締役
藤原 和彦	取締役		

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成されています(常勤監査役2名、非常勤監査役2名)。

社内監査役は、常勤1名と非常勤1名で構成され、常勤社内監査役は、当社執行役員兼CCO(Chief Compliance Officer)および総務本部本部長を務めるなど、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス分野に関する豊富な知識や経験を有することに加え、グループ企業の代表取締役社長を務めるなど、企業経営に関する豊富な知識や経験を有しています。非常勤社内監査役は、公認会計士の資格を有し、長年ソフトバンクグループ(株)の経理部門の責任者を務めるなど、経理に関する豊富な知識や経験を有しています。社外監査役は、常勤1名と非常勤1名で構成され、いずれも独立性が十分に確保されており、常勤社外監査役は金融機関においてコンプライアンスおよびリスク管理部門の責任者として豊富な経験を有しています。非常勤社外監査役は、公認会計士として豊富な知識と経験を有しています。

社外監査役を含む監査役は、取締役会への出席を通じ、取締役会の意思決定の状況および各取締役に対する監督義務の履行状況を監視し検証しています。さらに、取締役などに加え、主要な子会社の取締役および監査役などへの定期的な聴取などを通じて、取締役の職務執行について監査しています。

監査役会は、事業年度ごとに監査の方針や計画および重点監査項目を定め、原則として月1回開催し、重点監査項目に基づく取締役の職務執行状況を確認するために内部統制システムに係る各部署から定期的に報告を受け、業務執行の適正性について、確認を行っています。さらに、四半期毎に会計監査人から監査に関する経過・結果などの報告を受けるとともに、情報・意見交換を行っています。また、必要に応じて取締役などから個別案件に関する説明を受けています。

監査の基本方針・重点監査項目

- | | |
|---|---|
| <p>1. 監査の基本方針</p> <p>監査役は、法令・定款および監査役監査規程の定めるところに従い、取締役の業務執行の監査を実施することにより、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会の信頼に応える良質な企業統治体制を確立するために職務を遂行する。また、内部監査室、内部統制部および会計監査人との緊密な連携により、監査の効率性、監査の品質向上に努める。なお、監査役監査は、「監査役会規則」および「監査役監査規程」に基づいて実施する。</p> | <p>2. 重点監査項目</p> <p>(1) 適法性等監査 (7) IFRS・接続会計の取り組み状況確認</p> <p>(2) 内部統制システム監査 (8) BCM、事故対応の確認</p> <p>(3) 取締役会等の意思決定監査 (9) 電波行政動向への対応の確認</p> <p>(4) 情報開示の監査</p> <p>(5) グループ経営の監査</p> <p>(6) 会計監査人の評価</p> |
|---|---|

監査役会メンバー

島上 英治	常勤監査役	君和田 和子	監査役
山田 康治	常勤社外監査役	阿部 謙一郎	社外監査役

内部監査室

内部監査室(2020年6月25日現在で27名)は、社長直下の独立した組織として、当社の業務全般を対象に内部監査を実施しており、業務の遵法性および内部統制の有効性などを評価しています。内部監査の結果については、当社の社長ならびに取締役会に報告し、併せて監査役に説明しています。また、親会社として子会社を対象とした監査を実施するとともに、グループ会社の監査部門と連携を図り、グループ全体のガバナンス強化に努めています。さらに、監査品質向上を目的とした取り組みとして内部または外部による品質評価を実施しています。

社外取締役・社外監査役をサポート体制

議題の具体的な内容を理解した上で、取締役会に臨めるよう、社外監査役を含む全役員に対して、取締役会事務局が事前に取締役会資料を送付し、必要に応じて補足説明なども行っています。この他、社外監査役を含む全監査役の業務をサポートする組織として、監査役室を設置しており、専任のスタッフが監査役の指示の下で、情報収集や調査などを行っています。

指名・報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として任意の指名委員会・報酬委員会を設置しています。指名委員会・報酬委員会は、CEOおよび独立社外取締役で構成され、委員会の独立性を確保し、取締役の選任・解任、代表取締役の指名、取締役の報酬に関する事項の審議を行い、取締役会に提言することとしています。取締役会は当該委員会からの提言内容を最大限に尊重し、取締役会で議論する材料にすることとしています。

〈指名・報酬委員会メンバー〉

	指名委員会	報酬委員会
目的	株主総会に提出する取締役の選任・解任および代表取締役の指名に関する提言内容につき審議の上、提言内容を決定します。	当社取締役の個人別の報酬に関する提言の他、役員報酬プログラムの提言を取締役会に行います。
委員長	堀場 厚(社外取締役)	
構成(含む委員長)	宮内 謙(CEO) 堀場 厚(社外取締役) 上釜 健宏(社外取締役) 大木 一昭(社外取締役) 植村 京子(社外取締役)	

独立性判断基準

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づく独立社外取締役の選定を行っています。独立社外取締役の候補者は、企業価値向上に寄与する資質・能力、各専門分野に対する深い知見を備えていることなどに加えて、取締役会での建設的な議論に積極的に参加し、臆することなく意見を述べることができ人物を選定しています。独立社外取締役候補者の選定にあたっては、指名委員会での議論を踏まえ、取締役会にて決議を行うこととしています。

役員報酬

当社の役員報酬は、第三者機関による国内企業経営者の報酬に関する調査に基づき、事業規模が概ね同程度以上の国内企業経営者の報酬に比して妥当な水準であることを確認、決定することとしています。

取締役の報酬は、着実な利益成長、安定的なキャッシュ・フローの創出およびステークホルダーと良好な関係を築きつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を可能とすることを目的とし、過度なリスクテイクを抑制しつつ、短期のみならず、中長期的な業績向上へ役員等の貢献意欲を高めるよう決定する方針で、原則として、基本報酬と業績連動報酬の報酬総額の支給割合を「基本報酬:業績連動報酬=1:2.3~3.2」を基本方針とし、業績連動報酬は、役職別基準額の0~1.5倍の適用幅で変動させる方針です。なお、業績連動報酬は、現金報酬と株式報酬の構成であり、その支給割合を「現金報酬:株式報酬=1:1」と決めています。

また、業務執行から独立した立場である社外取締役、取締役の業務執行を監査する監査役および社外監査役には、基本報酬のみを支払う方針としています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

〈当社の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(2019年度)〉

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 (名)
		基本 報酬	業績連動報酬 ^{※1}		その他 ^{※3}	
			現金 報酬	株式 報酬 ^{※2}		
取締役 (社外取締役を除く)	2,034	432	628	628	345	6
監査役 ^{※4} (社外監査役を除く)	14	14	—	—	—	2
社外取締役	48	48	—	—	—	4
社外監査役	16	16	—	—	—	2

※1 業績連動報酬は、現金報酬と株式報酬の構成としています。

※2 株式報酬は、2020年6月24日開催の第34回定時株主総会にて導入された譲渡制限付株式報酬として支給します。この譲渡制限付株式は2020年7月20日に付与されるものであり、翌連結会計年度に会計処理(費用計上)されます。

※3 その他は、ストックオプションに係る当連結会計年度に会計処理(費用計上)した額を記載しており、実際に行使・売却して得られる金額とは異なります。なお、権利行使の条件により、当連結会計年度末時点で権利行使開始日は到来していません。

※4 監査役には、当事業年度中に退任した監査役1名を含んでいます。

〈当社の役員ごとの連結報酬等の総額等(2019年度)〉

氏名	連結報酬 等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額 (百万円)			
				基本 報酬	業績連動報酬		その他
					現金 報酬	株式 報酬	
宮内 謙	608	取締役	提出会社	120	200	200	89
榛葉 淳	355	取締役	提出会社	84	113	113	45
今井 康之	355	取締役	提出会社	84	113	113	45
宮川 潤一	355	取締役	提出会社	84	113	113	45
藤原 和彦	270	取締役	提出会社	60	89	89	33
川邊 健太郎	223	取締役	Zホール ディングス(株)	85	98	40	—

※ 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

利益相反の回避

全ての取引について、社内規程に基づき取引規模や重要性により経理、財務、法務等の専門部署の審査を経たうえで、決裁しています。また、その決裁の過程において、内容を監査役および内部監査部門が常時チェックできる体制としています。

取締役の競争取引、取締役と会社間の取引については、「取締役会規則」にて決議事項として定め、取引ごとに取締役会にて決議し、その取引結果について取締役会に報告しています。加えて、関連当事者取引については、「関連当事者規程」に基づき、定期的にモニタリングするとともに、取引状況を有価証券報告書および計算書類にて開示しており、取締役会が利益相反を監督しています。

親会社との関係

当社の親会社であるソフトバンクグループ(株)は、同社の子会社であるソフトバンクグループジャパン(株)を通じて、当社議決権の67.13%(2020年3月31日時点)を保有しており、当社取締役11名中2名が同社取締役を、当社監査役4名中1名が同社常務執行役員を兼務しています。また、ソフトバンクグループ(株)およびその子会社を含む企業集団(以下「ソフトバンクグループ」)の投資先のうち、先端技術を保有する企業や、ソリューションの提供を行う企業と提携して、新規ビジネスの拡大に取り組む等、ソフトバンクグループに属するメリットを享受しています。

そして当社は、2018年12月の上場に向けて、親会社の承認事項・事前報告事項の撤廃、役員・従業員の兼任等の人的関係の低減、親会社からの資金の借入・債務保証の解消等、親会社からの独立性を担保するための施策を行ってきました。また、東京証券取引所が定める独立性基準に基づく独立社外取締役を4名、独立社外監査役を2名選任し、親会社からの関与を最小化し、独立した事業運営を行うことができる体制を構築することができています。

内部統制システム

内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他業務の適正を確保するための体制について、会社法および法務省令に則り、取締役会において以下の事項を決定しています。

取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、法令の遵守にとどまらず、高い倫理観に基づいた企業活動を行うため、全ての取締役および使用人が遵守すべきコンプライアンスに関する行動規範を定めるとともに、コンプライアンス体制の継続的な強化のため、以下の体制を整備しています。

- (1) チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)を選任し、CCOは当社のコンプライアンス体制の確立・強化に必要な施策を立案・実施する。
- (2) コンプライアンス事務局を置き、コンプライアンス事務局はCCOの補佐を行う。
- (3) 各本部にコンプライアンス本部責任者およびコンプライアンス推進者を置きコンプライアンスの徹底を図る。
- (4) 取締役・使用人が直接報告・相談できる社内外のホットライン(コンプライアンス通報窓口)を設置し、企業活動上の不適切な問題を早期に発見・改善し、再発防止を図る。なお、当社は、「コンプライアンス規程」において、ホットラインに報告・相談を行ったことを理由として不利な取扱いをすることを禁止することにより、報告・相談を行った者が不利な取扱いを受けないことを確保する。

- (5) 監査役および監査役会は、法令および定款の遵守体制に問題があると認められた場合は、改善策を講ずるよう取締役会に求める。

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社は、取締役の職務執行に係る情報について、適切に保存・管理するため、以下の体制を整備しています。

- (1) 「情報管理規程」に基づき、保存の期間や方法、事故に対する措置を定め機密度に応じて分類のうえ保存・管理する。
- (2) 「情報セキュリティ基本規程」に基づき、情報セキュリティ管理責任者であるチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を任命するとともに、各本部に情報セキュリティ責任者を置き、情報の保存および管理に関する体制を整備する。
- (3) CDO室を設置し、チーフ・データ・オフィサー(CDO)を任命するとともに、社内外データの管理・戦略的利活用の方針およびルールを整備し、通信の秘密・個人情報等の取扱いに関する社内管理体制を強化する。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、事業運営におけるさまざまなリスクに対し、回避、軽減その他の必要な措置を行うため、以下の体制を整備しています。

「リスク管理規程」に基づき、リスク管理部門は各部門で実施したリスクに対する評価・分析および対策・対応についての進捗状況を取りまとめ、その結果を定期的に代表取締役等を委員とするリスク管理委員会へ報告している。リスク管理委員会はリスク重要度およびリスクオーナーの決定を行い、リスクオーナーにより策定および実行される対応策の確認

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

および促進を行うことで、リスクの低減および未然防止を図る。その上でリスク管理委員会の結果を定期的に取り締役に報告している。緊急事態発生時においては、緊急対策本部を設置し、緊急対策本部の指示の下、被害(損失)の極小化を図る。

取締役の職務の執行が

効率的に行われることを確保するための体制

当社は、効率的な運営体制を確保するため、以下の体制を整備しています。

- (1)「取締役会規則」を定め、取締役会の決議事項および報告事項を明確にするとともに、「稟議規程」等の機関決定に関する規程を定め、決裁権限を明確にする。
- (2)業務執行の監督機能を強化し、経営の客観性を向上させるため、取締役会に独立した立場の社外取締役を含める。
- (3)取締役が取締役会において十分に審議できるようにするため、取締役会資料を事前に送付するとともに、取締役から要請があった場合には、取締役会資料に追加・補足をを行う。
- (4)「組織管理規程」を定め、業務遂行に必要な職務の範囲および責任を明確にする。

当社ならびにその親会社および子会社から成る
企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、「ソフトバンク企業行動憲章」等に則り、グループの基本思想・理念を共有し、管理体制とコンプライアンスを強化するとともに、当社および当社子会社の取締役および使用人に、グループ会社共通の各種規則等を適用し、以下の体制を整備しています。

- (1)CCOは、当社グループ各社のコンプライアンス体制を確立・強化し、コンプライアンスを実践するにあたり、当該活動が当社グループのコンプライアンスに関する基本方針に則したものであるよう各グループ会社のCCOに対し助言・指導・命令を行う。また、当社グループ各社の取締役および使用人からの報告・相談を受け付けるコンプライアンス通報窓口を設置し、企業活動上の不適切な問題を早期に発見・改善し、再発防止を図る。なお、当社は、「コンプライアンス規程」において、ホットラインに報告・相談を行ったことを理由として不利な取扱いをすることを禁止することにより、報告・相談を行った者が不利な取扱いを受けないことを確保する。

- (2)当社情報セキュリティ管理責任者であるチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を長とし、当社グループ各社の情報セキュリティ管理の責任者を構成員とする、グループ情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティに関する制度対応や対策状況、知識・技術等の情報の共有を行う。
- (3)当社グループ各社の代表者からのソフトバンク(株)に対する財務報告に係る経営者確認書の提出を義務付けることにより、当社グループ全体としての有価証券報告書等の内容の適正性を確保する。
- (4)内部監査部門は、過去の監査実績のほか、財務状況等を総合的に判断し、リスクが高いと判断する当社グループ各社に対して監査を行う。
- (5)当社グループ各社においてリスクの管理を行い、リスクの低減およびその未然防止を図るとともに、緊急事態発生時においては、「リスク管理規程」に基づき、当社への即時報告を要請するとともに、状況に応じて当社とグループ各社にて連携を取り、被害(損失)の最小化を図る。

反社会的勢力排除に向けた体制

当社は、「反社会的勢力への対応に関する規程」において、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関わりを持たない方針を明示しています。反社会的勢力に関する社内の体制を整備し、責任部署を置いて全体管理を実施しています。なお、反社会的勢力から不当要求等を受けた場合は、警察等の外部専門機関と連携の上、毅然とした態度で臨み、断固として拒否するものとしています。

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを
求めた場合における当該使用人に関する事項、
当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および
当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査役を補助する組織として監査役室を設置し、専属の使用人を配置しています。また、当該使用人の任命については、監査役へ通知し、その人事異動・人事評価等は監査役の同意を得るとともに、当該使用人への指揮・命令は監査役が行うことにより、指示の実効性を確保しています。

取締役および使用人が監査役に報告をするための体制
その他の監査役への報告に関する体制

取締役および使用人は、監査役または監査役会に対して遅滞なく、(ただし、会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実のほか緊急を要する事項については直ちに)次の事項を報告しています。

- (1)コンプライアンス体制に関する事項およびコンプライアンス通報窓口利用状況
- (2)財務に関する事項(財務報告および予算計画に対する実績状況を含む)
- (3)人事に関する事項(労務管理を含む)
- (4)情報セキュリティに関するリスク事項に対する職務の状況
- (5)大規模災害、ネットワーク障害等に対する職務の状況
- (6)内部統制の整備状況
- (7)外部不正調査に対する職務の状況
- (8)法令・定款違反事項
- (9)内部監査部門による監査結果
- (10)その他会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項および監査役がその職務遂行上報告を受ける必要があると判断した事項

その他監査役の監査が実効的に行われることを
確保するための体制

その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制として次の事項を整備しています。

- (1)当社は、監査役が必要と認めた場合、当社および当社グループの取締役および使用人にヒアリングを実施する機会を設けています。また、監査役は、会計監査人や重要な子会社の監査役等との定期的な会合を設け連携を図るとともに、重要な会議に出席しています。
- (2)当社は、監査役に報告・相談を行ったことを理由として、報告・相談を行った者が不利な取扱いを受けない体制を確保しています。
- (3)会計監査人・弁護士等に係る費用その他の監査役の職務の執行について生じる費用は、当社が負担しています。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

コンプライアンスに関する事項

取締役・使用人を対象としたコンプライアンス研修を実施しているほか、コンプライアンス体制の強化のための情報提供、必要に応じた助言等を継続的に実施しています。また、当社および子会社の取締役・使用人が直接報告・相談できるホットラインの設置・運用を通して、当社のコンプライアンスの実効性確保に努めています。なお、これらの施策の効果について随時検証し、改善を行っています。

リスクに関する事項

「リスク管理規程」に基づき、リスク管理部門は各部門で実施したリスクに対する評価・分析および対策・対応についての進捗状況を取りまとめ、その結果を定期的に取り締役に委員とするリスク管理委員会へ報告しています。リスク管理委員会は、リスク重要度およびリスクオーナーの決定を行い、リスクオーナーにより策定および実行される対応策の確認および促進を行うことでリスクの低減および未然防止を図っています。その上でリスク管理委員会の結果を定期的に取り締役に報告している。当社グループ各社においても各社でリスクの低減およびその未然防止を継続的に図っています。

内部監査に関する事項

内部監査部門により、当社の法令および定款の遵守体制・リスク管理プロセスの有効性についての監査を行うほか、リスクが高いと判断する当社グループ各社への監査を継続して実施しており、監査結果を都度社長に報告しています。

取締役・使用人の職務執行に関する事項

「取締役会規則」、「稟議規程」、「組織管理規程」等の社内規程に基づき、当社の取締役・使用人の職務執行の効率性を確保しているほか、取締役会においては十分に審議できる環境を確保しています。

監査役の職務に関する事項

監査役は当社の重要な会議に出席し、必要に応じて当社および当社グループの取締役および使用人にヒアリングをする機会を設けるほか、会計監査人や重要な子会社の監査役等との定期的な会合を設け連携を継続的に図ることで、監査の実効性を確保しています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

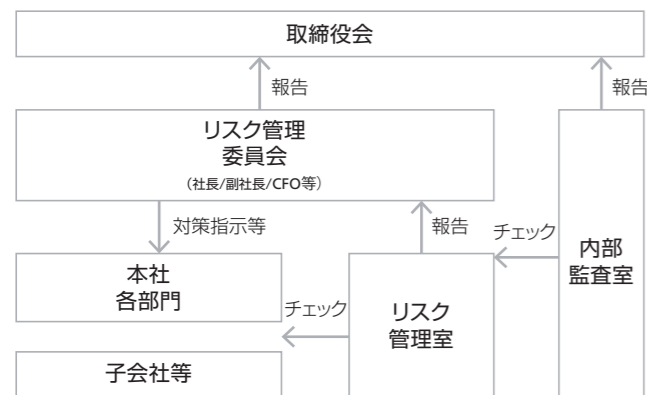
[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

リスクマネジメント

企業を取り巻く環境は刻々と変化しており、リスクも複雑化・多様化しています。リスクへの対応は、早期発見と迅速な対策の実施が効果的です。ソフトバンクでは、全社的にリスクを洗い出して、予防策を実施するための組織体制を整備し、定期的なリスクマネジメントサイクルを回すことにより、リスクの低減と未然防止に取り組んでいます。

リスク管理体制

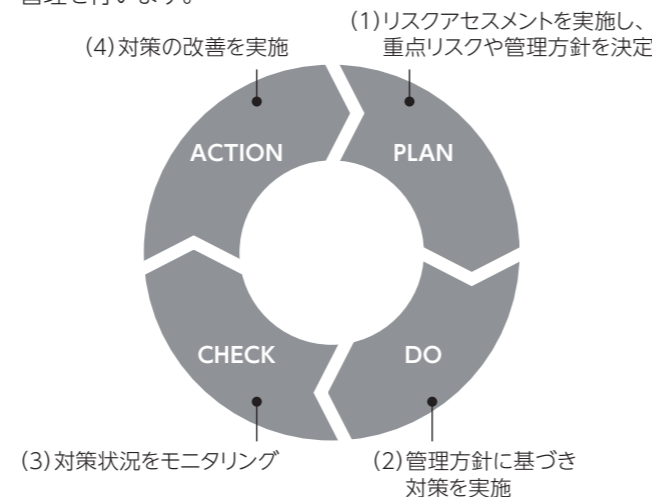
全社的なリスクの特定と顕在化を防止するため、社内でもさまざまな角度から分析をする管理体制を整えています。各部門が現場で各種施策を立案する際にリスクを含めた検討を実施するとともに、リスク管理室が、全社的・網羅的リスクの把握と対策状況のチェックを定期的実施し、リスク管理委員会(社長、副社長、CFO等を委員とし監査役や関係部門長



等が参加)に報告しています。リスク管理委員会では、リスクの重要度や対応する責任者(リスクオーナー)を定め、対策指示等を行い、状況を取締役に報告します。内部監査室はこれら全体のリスク管理体制・状況を独立した立場から確認します。

リスク管理手法

(1) 毎年リスクアセスメントを実施し、潜在リスクを網羅的に洗い出したうえ、リスク管理委員会において、重点リスクや管理方針を決定し、(2) 管理方針に基づき対策を実施、(3) リスク管理室が対策状況をモニタリング、(4) 対策の改善を実施する形のPDCAサイクルを回すことにより、リスクの全体管理を行います。



〈主な重大リスク〉

政治、経済、社会情勢及び規制や市場環境の変化、他社との競争に関するリスク	国際・国内政治情勢、法令改正・景気変動、為替・金利、金融市場、人口変動、人権の尊重、ダイバーシティ、気候変動、CSR等
技術・ビジネスモデルの変化への対応に関するリスク	技術革新、競合他社の状況、顧客の期待
情報の流出および当社グループの提供する製品やサービスの不適切な利用に関するリスク	サイバー攻撃や情報漏洩、紛失、消失、情報資産の不適切利用
安定的なネットワークの提供に関するリスク	通信ネットワーク障害
他社の買収、業務提携、合併会社設立等に関するリスク	投融資
他社経営資源への依存に関するリスク	他社経営資源
人材の育成・確保に関するリスク	人的資源(採用、転職)、労務管理(過重労働など)
法令・コンプライアンスに関するリスク	法令による規制状況
財務・経理に関するリスク	資金流動性、与信、コベナンツ、税務、会計
親会社との関係に関するリスク	独立性、客観性、透明性
関連システムの障害などによるサービスの中断・品質低下に関するリスク	システム障害

コンプライアンス

基本的な考え方

ソフトバンクが考えるコンプライアンスとは「法令順守はもとより社会通念や道徳といった、社会から求められるより高いレベルの倫理に従って行動すること」と捉えています。当社では役員・従業員の一人一人が順守すべき行動規範である「ソフトバンク行動規範」に基づき、日常業務の中で高い倫理観と責任感を持ったコンプライアンスの実現に取り組んでいます。

ソフトバンク行動規範

1. コンプライアンスの約束

私たちは、高い倫理観をもち、適用される全ての法令および社内ルールを守り、社会的な良識に従って行動するとともに、違反行為または違反のおそれのある行為を発見した場合、上司への報告・相談またはコンプライアンスホットライン等の利用により、その解決を図ります。

2. 人権の尊重と差別およびハラスメントの禁止

私たちは、人権を尊重し、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別およびハラスメントを許容しません。

3. お客様の満足

私たちは、お客様のニーズにかなう製品・サービスとそれらに関する正しい情報を提供するとともに、お客様の声を真摯に受け止め、適正に対応します。

4. 公正な事業活動の約束

私たちは、反競争的行為を行わず、市場での公正な競争を通じて企業活動を行い、取引先と公正で相互発展可能な関係を保ちます。

5. 会社資産の適正な利用・管理

私たちは、会社の資産を適正なルールに従って利用・管理し、個人的な利益や不正な利益を得るために利用しません。また、会社の許可を得ない利益相反取引やインサイダー取引は行いません。

6. 相互に働きやすい職場環境の推進

私たちは、お互いの多様性を認めあい尊重しあうことで会社全体でイノベーションを推進していくとともに、多様な働き方を

尊重しあい、労働安全衛生の向上に取り組むことで、誰もが働きやすい職場環境を維持・推進するよう努めます。

7. 社会貢献と環境保全

私たちは、資源を大切に、地球環境の保全に努めるとともに、社会が抱えている課題の解決や地域社会との対話を通じて、持続的に社会貢献に取り組んでいきます。

8. 知的財産権の尊重

私たちは、知的財産権の重要性を認識し、他者の知的財産権を尊重するとともに、自社の知的財産権の適正な保護および活用を推進します。

9. 情報の保護

私たちは、お客様、取引先、従業員のプライバシーを尊重し、個人情報や機密情報その他の情報資産を適正に保護・管理するとともに、それらを情報セキュリティの脅威から守るために最善を尽くします。

10. 政治および行政との適正な付き合い

私たちは、政治および行政と適正な関係を保ち、不適切な贈答・接待の授受等の腐敗・汚職行為には関与しません。

11. 反社会的勢力と犯罪行為からの絶縁

私たちは、反社会的勢力やマネーロンダリング等の犯罪行為とは一切の関わりを持ちません。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

コンプライアンス推進体制

当社の取締役会はコンプライアンスの最高責任者として「チーフ・コンプライアンス・オフィサー (CCO:Chief Compliance Officer)」を選任し、CCOはコンプライアンス体制の確立・強化に必要な施策を立案・実施しています。CCOの職務の遂行を補佐するコンプライアンス部門は、各本部に設置されたコンプライアンス本部責任者およびコンプライアンス推進者と連携し、各部門の日常業務における点検・教育などを通してコンプライアンスの徹底を図っています。

コンプライアンス部門では、贈収賄および汚職を含めたコンプライアンス違反や違反する恐れのある行為に関する報告を定期的にCCOに行い、汚職行為全般の管理状況と対応方針をCCOが監督しています。また、それらの状況について取締役会および監査役会にも定期的に報告しています。

また、ソフトバンク株式会社およびその子会社・関連会社を含む、当社グループで働く全従業員を対象として「ソフトバンク行動規範」を周知し、日常業務における法令および企業倫理の順守を促しています。

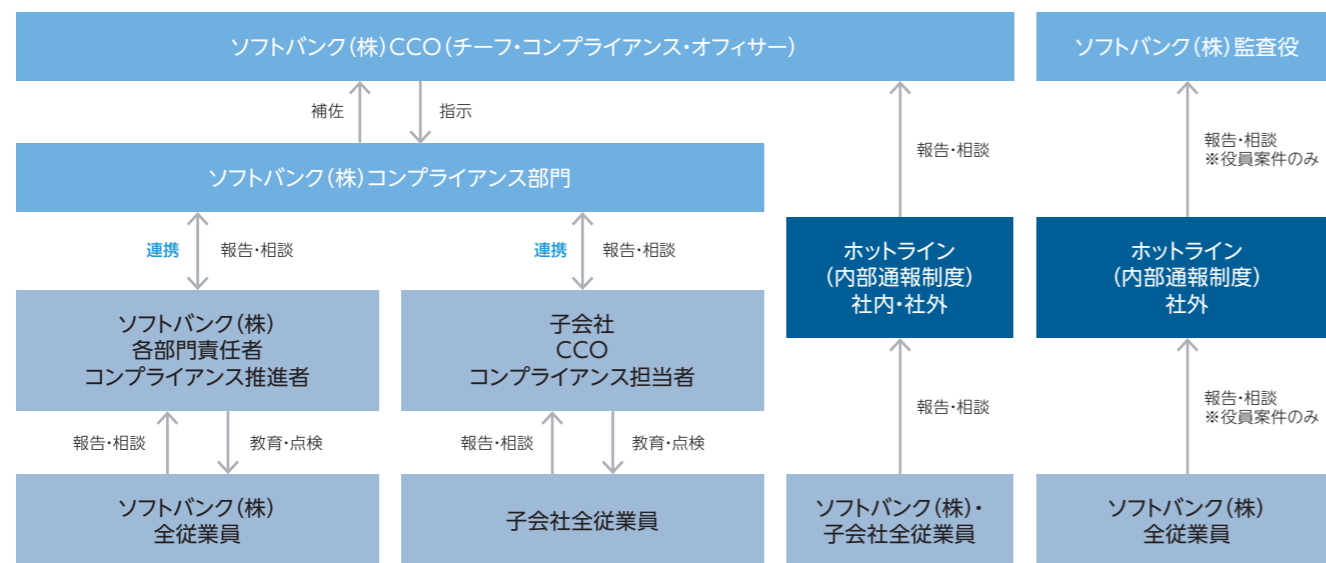
ホットライン (内部通報制度)

事業活動における贈収賄および汚職全般を含めたコンプライアンス上のリスクを早期に発見・改善または未然に防止するため、当社およびその子会社の全役員・従業員ならびにサプライヤーなどがコンプライアンス違反や違反する恐れのある行為を知った際に、相談・通報ができる窓口「ホットライン」を設けています。相談や通報に対しては、十分な調査の上、適時適切な対応を行い、いかなる内容であれ、相談・通報者が不利益を被らないことを保証しています。

「ホットライン」は利用しやすいように、対面・電話・電子メール・郵送の手段で受け付けており、匿名での相談・通報にも応じています。窓口は社内と社外に設置し、それぞれコンプライアンス部門と社外弁護士が対応しています。なお、役員に係る事案については、社外窓口を通じ、経営幹部から独立した監査役に相談・通報が可能です。

当社のホットラインは、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」への適合状況の確認を受け、2020年2月28日、消費者庁の内部通報制度認証 (自己適合宣言) に登録されました。

〈推進体制図〉



コンプライアンスの取り組み

各種研修

役員向け研修・管理職向け研修・新人中途社員研修といった階層別研修やテーマ別研修、および子会社の役員やコンプライアンス担当者向けの研修を実施しています。

その他、偽装請負、ハラスメント、贈収賄など、部門別のリスクに応じた研修も実施しています。

コンプライアンス浸透月間

役員・従業員へのコンプライアンス意識の浸透を目的とした「コンプライアンス浸透月間」を毎年開催しています。この「コンプライアンス浸透月間」では、役員・従業員にとって身近で具体的な事例をベースとしたeラーニングの他、コンプライアンスの知識・理解度を自己診断するための「コンプライアンス・テスト」をイントラネットで実施し、毎年多くの役員・従業員が参加しています。

腐敗防止の取り組み

当社は、「ソフトバンク行動規範」に政治および行政との適切な関係について規定し、腐敗につながるいかなる行為も禁止しています。当社は各国の腐敗行為防止法の順守を前提に、公正な取引に努めています。「Business Principles for Countering Bribery」(トランスペアレンシー・インターナショナル発行)を参照し、当社グループの全ての役員および従業員に対し、贈賄の禁止を徹底しています。腐敗防止に対する取り組みを引き続き強化していきます。

当社は、「公務員等との適正な関係の維持に関する規程」に公務員等に対する接待・贈答などの利益提供に関する申請と審査手続き、エージェントの起用に関する申請と審査手続き、政治献金・寄付金に係る社内手続き、それらの記録の作成・保管、ファシリテーションペイメントの禁止等を定め、従業員が腐敗行為に関与しないための仕組みを整備運用しています。また、腐敗防止の観点での定期的な申請手続きのチェックを行っています。

※2019年度、汚職・贈収賄に関連して法的措置を受けた事例、罰金または罰則等を課された事例はありませんでした。

ビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまには、「サプライヤー倫理行動規範」において、いかなる形態の贈賄行為も行わないよう順守をお願いしています。

責任ある政治的関与

政治や政策への関与について、当社の主要なステークホルダーのみならず、社会全体の利益となる政策の策定・推進に貢献するよう誠実に向き合っていきたいと考えており、取締役会により承認されたソフトバンク行動規範の中で、政治および行政との適切な関係について規定しています。

また、政党や政治家に対して中立の立場であることを重視し、公職選挙法、政治資金規正法、その他の政治関係の法令を順守しています。法律によって禁じられている政治家個人への献金や、特定の政治団体・政党への法律で許容された範囲を超える金額の寄付などは固く禁止しています。

政治献金は、取締役会の承認事項としており、法令の範囲内で実施した場合は、ウェブサイト上で適切な情報開示を行っています。2019年度の政治献金の実績はありません。詳細はESGデータブックをご覧ください。

公正競争に対する取り組み

当社は、「ソフトバンク行動規範」に、反競争的行為を行わず、市場での公正な競争を通じて企業活動を行い、取引先と公正で相互発展可能な関係を保つように定め、全従業員に遵守を徹底しています。

また、「サプライヤー倫理行動規範」において、取引先に対し、独占禁止法、下請法など公正な取引に関する法令の遵守および、いかなる形態の贈賄行為を行わないことを要請しており、適正な事業運営を推進していきます。

反社会的勢力との関係

当社は、「反社会的勢力への対応に関する規程」において、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関わりを持たない方針です。

反社会的勢力に関する社内の体制を整備し、責任部署を置いて全体管理を実施しています。

なお、反社会的勢力から不当要求等を受けた場合は、警察等の外部専門機関と連携の上、毅然とした態度で臨み、断固として拒否していきます。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1)コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

知的財産

知的財産戦略

「情報革命で人々を幸せに」という企業理念の下、他者の知的財産を尊重しつつ、知的財産の積極的な創造・保護・活用に努めることで、企業価値を向上し、ICT産業の発展に寄与することを基本方針としています。

知的財産戦略は当社の研究開発戦略、事業戦略および営業戦略の礎となるものであり、各部門と知的財産部門との連携を強化し、知的財産活動の活性化を継続的に図ることが、当社サービスの競争力を高め、顧客の維持・拡大に貢献するとともに、競合他社に対する優位性の確保につながると考えています。

知的財産への取り組み

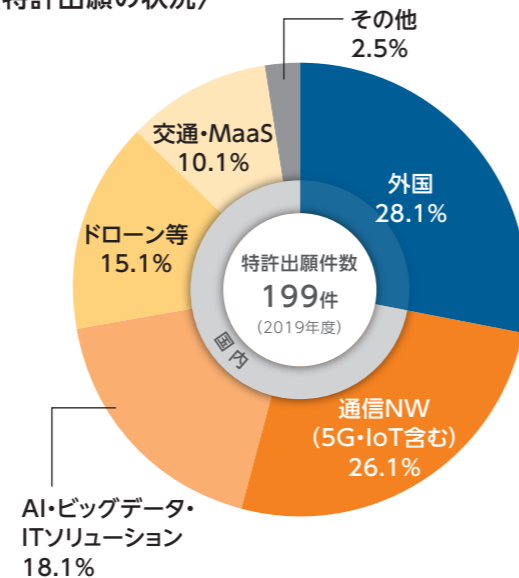
当社では、知的財産の保護に当たり、関連法令を順守するとともに、特許や商標管理に関する社内規程等に基づき、知的財産の積極的保護と活用に努めています。

当社が推進するBeyond Carrier戦略を踏まえ、5G等の通信技術のみならず、AI・IoTや交通ソリューション等の新規事業領域においても重点的に特許出願を行った結果、2019年度の特許出願件数は国内外あわせて199件となりました。

知的財産に関する社員への取り組み

当社では、社内イントラネットに知財ポータルサイトを開設しています。本サイトでは、体系的に知的財産の基礎知識を習得できるeラーニング、各種コラムおよび知的財産の保有状況等を掲載する他、相談窓口や侵害通報窓口を設置し、知的財産の重要性について情報発信と啓発活動を行っています。これにより、社員による知的創造活動を推進するとともに他者知的財産の侵害予防に努めています。

〈特許出願の状況〉



税務戦略

基本方針

当社グループは、役員・従業員の一人一人が常に高い倫理観と責任感を持ったコンプライアンスの実現に取り組んでいます。税務ガバナンスにおいても、経理規程および「ソフトバンク行動規範」に基づいた責任ある行動により誠実に事業活動を行っています。税務の透明性を確保するとともに、事業展開を行う全ての国における税法や規制を遵守し公正性を重視した納税を果たし、BEPS行動計画など国際的な税務コンプライアンスへの対応を確実に行うことで、事業を展開するあらゆる国・地域の経済社会の発展に貢献することを目指しています。

移転価格税制への対応

国外関連取引において各国の法令を遵守し、またOECD移転価格ガイドラインやBEPSプロジェクトにおける各行動計画に基づいた税制改正への対応を適切に行っています。税務リスクを軽減するため、国外関連取引の決裁に税務グループを加え情報の集約化を図るとともに、アームズ・レングス原則にのっとった取引であることの検証および文書化を行っています。また海外の投資先による低税率国への投資の有無についてモニタリングし、適切な申告ができるよう体制を整備しています。

税務リスクとガバナンス体制

国内外で公正かつ公平な取引を行うとともに、適正かつ合理的な税務プランニングにより税務リスクを軽減させるとともに、納税者としての責任を果たしています。税務慣行の管理状況と対応方針については、取締役であるCFO (Chief Financial Officer) が責任を担っています。税務リスクの検討には、外部アドバイザーへも定期的に助言を仰いでおり、特に国外関連取引においては、移転価格税制とタックスヘイブンについて次のように体制を整備し取り組んでいます。

タックスヘイブンへの対応

事業目的や実体の伴わない事業体によるタックスヘイブンの利用など、租税回避を意図した税務プランニングは行いません。軽課税国へ投資をする場合や事業展開国・地域の法令改正による税率の引き下げが実施された場合には、各国法令などの定めるところによりタックスヘイブン対策税制の適用有無を判定しています。その結果、タックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適切に申告納税をしています。

人権への対応

人権に対する取り組み

基本的な考え方

当社は、「世界人権宣言」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際的スタンダードに従って人権を尊重しています。年齢、性別、国籍、障がいの有無などによる一切の差別やハラスメントを禁止するとともに、多様な人材が個性や能力を發揮できるダイバーシティの推進に向け、積極的な取り組みを行っています。

推進体制

当社の人権啓発活動は、取締役会の承認を受けた「ソフトバンク人権憲章」の考え方の下、委員長に代表取締役社長執行役員、委員にコンシューマ事業、法人事業、テクノロジーユニット、財務、人事総務を統括する役員、および人事部、総務本部、法務本部、CSR本部の本部長をメンバーとする「人権啓発推進委員会」を中心に行われています。当委員会では人権に関する研修の企画・実行といった人権意識の内部浸透や、人権デューデリジェンスの管理、また、窓口に寄せられた人権侵害のおそれのある事項の調査・対処などの日々の活動を通じ、当社および社外ステークホルダーにおける人権啓発を推し進めています。

人権問題に対する取り組み

人権リスクアセスメント

当社は、社内における人権デューデリジェンスの一環として、全社員を対象とした満足度調査であるESサーベイにおいて社員が人権を侵害された行為や、人権リスクを生じかねない組織課題について確認する仕組みを構築しています。

この調査は2004年より毎年継続しており、調査結果に

よって高リスクと判断された人権課題については教育研修や社内啓発活動などを通じて確実な問題解決を図るとともに、発生した事案については人事部門を通じて事案の解決と申告者の救済・支援を行います。さらに翌年度のESサーベイを通じたモニタリングにより前年度までの人権課題の解決に向けたリスク低減策や是正措置の効果を測定する一連のプロセスを構築しています。

また、2018年からは当社および当社の主要なグループ会社38社に対してリスクアセスメントを実施しています。リスクアセスメントの実施により、当社および当社グループの事業活動を起因とした潜在的・顕在的な人権リスクを把握し、特定する仕組みとしています。

現在は当社のサプライチェーンを含む事業活動全体にこうした人権デューデリジェンスを構築することにより、当社事業に起因する、または当社事業が影響を与える人権リスクの発生を抑制するとともに、環境変化に対応し、常に適切な是正措置が速やかに実施できる体制づくりを進めております。

プライバシーの尊重

当社は、「プライバシーの尊重」を事業と関わりの深い人権課題と考えています。通信サービスの提供に当たり、当社はお客さまをはじめとする個人の情報をお預かりします。プライバシーに関わる個人情報の適切な取り扱いを行うため、「個人情報保護のための行動指針」および「情報セキュリティポリシー」に基づき、全社員向けの教育やセキュリティ対策の充実、社内監査体制の整備をはじめとする取り組みを行っています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (1) コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

さらに、当社事業特有の人権問題を特定するために、2020年には二度にわたるステークホルダー・ダイアログを行いました。今回のダイアログにおいては、それぞれ、「通信事業者がプライバシー尊重に向けて果たすべき役割」、「テクノロジー発展がもたらす人権課題」をテーマとして、有識者の皆さまからご提供いただいた知識を基にディスカッションを行いました。活発な議論を通じ、当社が人権問題の解決に向けて果たすべき役割や優先的に取り組むべき事業特有の課題を明確化することができました。今回の成果を生かし、プライバシーの尊重をはじめとする当社事業に関わりの深い人権問題に対する取り組みの高度化を進めるとともに、ステークホルダーとの協議も継続的に進めていきます。

第一回 ステークホルダー・ダイアログ

東北大学大学院 非常勤講師 牛島 慶一 氏
「通信事業者がプライバシー尊重に向けて果たすべき役割」
・人権課題をとりまく現在の潮流
・当社が想定される人権リスク
・当社の今後の取り組みに向けたアイデア

第二回 ステークホルダー・ダイアログ

真和総合法律事務所 弁護士 高橋 大祐 氏
「テクノロジー発展がもたらす人権課題」
・AI等のテクノロジーが人権に与える影響(社会的弱者の人権、プライバシー、表現の自由など)
・人権課題への取り組みを進める意義(人権デューデリジェンス、苦情処理メカニズム)

人権啓発研修

「ソフトバンク行動規範」に人権の尊重と差別およびハラスメントの禁止について定めるとともに、従業員に対する人権啓発研修を行うことで、社内の人権尊重意識の醸成を図っています。新入社員研修や新任管理職研修といった階層別研修に加え、管理職以上の従業員に対しては、いじめやハラスメントなどの報告や相談を受けた場合の対処について、定期的な研修および登用時の研修を行っています。

2019年10月には、LGBTに関する取り組み評価指標「PRIDE指標」*の最高位「ゴールド」を3年連続で受賞しました。

*任意団体「work with Pride」が策定した指標

2019年実施研修一覧

研修名称	実施対象	研修種別
ハラスメント防止講座 (パワハラ・セクハラ編)	全従業員	eラーニング
コンプライアンステスト	全従業員	eラーニング
管理職向け コンプライアンス啓発	全管理職	eラーニング
経営幹部向けコンプライアンス研修(ハラスメント)	本部長以上の 管理職	集合
コンプライアンス研修	中途採用社員	集合
コンプライアンス マニュアル	新入社員/ 中途採用社員	eラーニング
部落差別問題と部落差別 解消推進法について	新入社員	eラーニング

国際的イニシアチブへの参加

自社の人権啓発活動をさらに深化するために、国連グローバルコンパクトへ署名し、志を同じくする企業や外部ステークホルダーとの意見交換を行っています。国連グローバルコンパクトでは「人権デューデリジェンス・ワークショップ」に参画し、企業として認識し、対応すべき人権課題について継続的に対話を重ねています。

2つの相談窓口

ソフトバンクグループで働く全ての役員、正社員、契約社員、派遣社員などを対象として、2つの相談窓口を運営し、事業活動に関わる人権問題を確実に知得、対応する仕組みを設けています。2019年度において、ハラスメントなど人権侵害に起因して当事者の懲戒処分に至った人権侵害事例は14件ありました。いずれのケースも、相談者に対する不利益が無いように事実関係の調査を行い、社内規定に従って適切な対応を行うとともに、同様なケースに対する再発防止策を講じました。

コンプライアンス ホットライン

人権問題を含むコンプライアンス違反に関する相談窓口としてコンプライアンスホットラインを常設しています。相談窓口では相談者のプライバシー保護のため、匿名での相談も可能になっています。なお、当社のホットラインは、「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン(2016年12月9日消費者庁)」への適合状況の確認を受け、2020年2月28日、消費者庁の内部通報制度認証(自己適合宣言)に登録されました。

ハラスメント相談窓口

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、人権侵害を含むいじめなど、ハラスメント行為に関する相談窓口を常設しています。

ソフトバンク人権ポリシー

1. 人権に関する約束

私たち、ソフトバンク株式会社およびグループ企業の全役員・従業員(以下、私たち)は、企業活動のあらゆる場面において人権を尊重することで、持続可能な社会の発展に貢献します。

とどまらない過剰な労働時間の削減に取り組み、地域および業界の労働市場と比較しても競争力のある、生活賃金を超える報酬を従業員に支給します。

2. 参照先と対象範囲

私たちは、国際的な人権の原則*1に従い、サービス・製品・事業活動全てにおいて自らが差別や人権侵害に関与しないよう努めるとともに、サプライヤー・ビジネスパートナーなどに対しても、これらの原則にのっとり人権を尊重し、侵害しないように求めます。

7. 従業員の安全と健康の維持

私たちは、健全かつスマートな職場環境を提供すると共に、安全・衛生に関する法令、規制、規定を遵守し、健康リスクへ適切な対応を行うことで、その維持に取り組みます。

3. 多様性の重視

私たちは、共に働く仲間の多様性を尊重し、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別およびハラスメントを許容しません。機会は常に平等であり、採用、配置、評価、報酬および昇進は、本人の能力・経験や成果に基づいて行われます。

8. 表現の自由とプライバシーの保護

通信やインターネット、ソーシャルメディア上でのコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても認識し、その侵害が無いように最大の注意を払います。さらに全てのお客さまに対して公平公正に接するとともに、安心かつ利便性の高いサービスを提供します。

4. 強制労働・児童労働の禁止

私たちは、あらゆる形態の強制労働や人身売買、および児童労働を禁じ、人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組みます。

9. 人権尊重に向けた取り組み・体制

私たちは、人権侵害の発生を防ぐための適切な報告窓口を設けることで、実効性のある対策の仕組みづくりを行います。事業活動が及ぼす人権への影響を評価するため、人権デューデリジェンスを実施し、継続的な影響の監視・適切な関係者への報告を行います。万が一事業活動を通じて人権への負の影響が生じた場合には、その軽減・解消に向けて、公正かつ公平な救済措置をもって適切に対応します。

5. 結社の自由・団体交渉の権利行使の尊重

私たちは、従業員個人の意思に基づいて労働組合を結成する権利、および参加・不参加を選択する権利を尊重し、効果的な団体交渉権の行使を容認します。会社はその代表者との建設的な対話を通じ、誠意をもって交渉にあたります。

10. コミュニケーション

この憲章の推進は、最高経営責任者を含む人権委員会によって所管され、全役員・従業員や外部ステークホルダーに対し憲章の浸透を進め、人権啓発活動の積極的な推進を図ります。

6. 福利厚生と賃金

賃金、労働時間、超過勤務時間および福利厚生に関する適用法の遵守に取り組みます。加えて、法令遵守に

*1 「世界人権宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネス原則」「ILO宣言の中核8条約上の基本原則」を差します。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値]

(2) ステークホルダーとの協働による持続的な発展

事業活動において、関わる全てのステークホルダーの皆さまへの適切な情報公開と継続的な対話を通じて共創を重ね、サプライチェーン全体に対する最適な意思決定と社会課題に取り組むことで持続可能な社会の発展に貢献します。

サプライチェーン

| 購買基本方針

当社は、「情報革命で人々を幸せに」という経営理念を掲げ、人々の暮らしをより豊かで楽しいものに変えるライフスタイルカンパニーを目指しています。この実現に向けて、当社は、以下に掲げる方針に基づいた購買活動を行っています。

1. 公平な競争機会の提供

私たちは購買取引の情報を適時・適切に公開し、購買取引を希望される国内外全てのビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまに公正な競争機会を提供するとともに、特定の取引先への過度な依存や互恵取引を行いません。

2. 合理的な取引先の選定

私たちは原則として複数のビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまからご提案やお見積書を取得し、品質・価格・納期・供給安定性・信頼性などの合理的で明確な基準に基づいて取引先の選定を行います。
また、取引先の選定に係る決定は、購買部門が他の部門から独立して行います。

3. 法令の遵守

私たちは購買取引を行うに当たって第三者の知的財産権などの権利を侵害するような取引を行わず、下請法や独占禁止法等の全ての関連法規を遵守します。

4. 機密情報の管理

私たちはビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまから提供された機密情報の価値を認識し、自社内の同種の情報と同様に取り扱うとともに、承諾なしに第三者に開示しません。

5. 相互信頼の醸成

私たちはビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまとのコミュニケーションを大切にすることによって、相互に信頼する関係をつくる努力を怠りません。

6. 環境の保全

私たちは環境への負荷が少ない物品やサービスの調達を行うことによって環境保全に配慮します。

7. 私的な関係の禁止

私たちは全てのビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまとの間で私的な関係や個人的な利害関係を持ちません。

8. CSRへの取り組み

われわれが事業を継続する上ではビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまを含めたサプライチェーン全体で社会的責任を果たす取り組みを行うことが大切ですので、われわれが行うCSR活動へのご協力と、ビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまにおけるCSR活動を積極的に評価します。

上記の購買活動を推進するために、電子取引システムを原則利用するものとしています。

| サプライヤー倫理行動規範

当社は環境・社会・経済のバランスを保ち、持続可能な発展に寄与するために、あらゆる利害関係者（株主、従業員、お客さま、ビジネスパートナーおよびサプライヤー、行政）との間の活動および取引において「企業の社会的責任」(CSR)の視点を基盤とした自主的な取り組みを行うとともに、サプライチェーン上にいる利害関係者に対してもCSRの視点に基づいた取り組みをお願いしてきました。

本来、CSRは各企業が自主的に取り組むものですが、安全で信頼性が高く、価値の高い製品やサービスを当社がお客さまに提供するためには、当社のサプライチェーン上にいるビジネスパートナーおよびサプライヤー各社さまのご協力が不可欠となっています。

この考えの下、当社では「サプライヤー倫理行動規範」を定め、この規範に対する皆さまの積極的な取り組みをお願いしています。
なお、この規範の履行に当たり、ビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆さまの自社内だけでなく、ご自身のサプライヤーも包含した取り組みとしていただくこともお願いしています。

| 責任ある鉱物調達

購買活動における社会的責任を果たすため、お取引先さまと連携し、コンゴ民主共和国およびその周辺諸国において人権侵害を行う反政府勢力の資金源となっているタンタル、錫、タングステン、および金が含まれる製品の不使用に向けた取り組みを推進しています。

具体的には、サプライヤー倫理行動規範において、コンゴ民主共和国およびその周辺諸国において、人権侵害を行う反政府勢力の資金源となっているタンタル、錫、タングステン、および金を使用しないことを定め、お取引先さまにもその順守を求めています。

| 外部団体への参加

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「サプライチェーン分科会」に参加し、企業として取り組むべき課題を認識すると共に、具体的な解決方法について継続的に対話を重ねています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (2) ステークホルダーとの協働による持続的な発展

ステークホルダーエンゲージメント

考え方

多様なステークホルダーとの関わりの中で事業を推進しており、持続的な成長を遂げていくために、ステークホルダーの皆さまと良好な関係を構築し、共に社会への価値を創出することが不可欠と考えています。ステークホルダーの皆さまの声を事業活動に反映するため、それぞれのステークホルダーに適した窓口を設置し、いただいた貴重なご意見を当社の経営にフィードバックする体制を整備しています。

取り組み

各種窓口を通していただいたご意見をはじめとするステークホルダー・エンゲージメントの結果を把握するとともに、サステナビリティ担当役員を責任者とする推進体制の下、日々の事業活動の改善に生かしています。皆さまの声をトップマネジメントに確実に届けるため、ご意見は担当部署が集約し、定期的に経営会議や取締役会などの会議体や役員に、その情報の共有を行っています。また、ステークホルダー・エンゲージメントの結果は必要に応じ、関係のあるステークホルダーの皆さまにもレポートなどで共有しています。

個々のエンゲージメントの維持・強化にあたっては、ビジネスや事業上の機会創出だけでなく、リスクも勘案しながら計画・立案を行っています。また、エンゲージメントにおいては、ステークホルダー間での参加度やステークホルダー間での意見の違いといったさまざまな要因が影響する可能性がある



ため、リスクの高い事案については適切な是正措置を実行し、より効果的なエンゲージメントにつなげることを目指しています。

さらに、エンゲージメントのプロセスが言語の障壁や専門知識の有無などによって妨げられないよう、ウェブサイトにおける英語対応や充実した情報掲載を通じて、全てのステークホルダーが十分にエンゲージメントに参画いただけるよう取り組んでいます。

ステークホルダーエンゲージメント実績

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダー	関係性	エンゲージメント方法
お客さま	お客さまの満足度向上のため、ショップクレーヤークンタクトセンターによるサービスやネットワーク環境の品質向上に日々取り組んでいます。	お客さま問い合わせ窓口 ウェブサイト、SNS ショップ、スマホ教室
株主さま	信頼される企業を目指し、株主さまの期待に応える企業経営の実践と的確な情報開示に努めています。	株主総会 IR説明会(決算説明会、個人投資家向け説明会、事業説明会) 統合報告書/サステナビリティレポート 株主通信 IR/SR活動における個別面談 ウェブサイト
お取引先さま	お取引先さまと公正で良好な関係を構築し、また共にCSR課題に対処することで相互の企業価値向上と発展を目指しています。	サプライヤー説明会 ウェブサイト 統合報告書/サステナビリティレポート
従業員	従業員が生き生きと働ける職場環境づくりや、従業員による社会貢献活動の応援を通して、従業員のやりがいと誇りを大切にしています。	労働組合との意見交換 ダイバーシティ・カフェ 各種研修・セミナー 従業員満足度調査、パルスサーベイ コンプライアンス浸透月間 社内外相談窓口 イントラネット/社内報
地域社会の皆さま	基地局設備建設等について、地域社会の皆さまに対する適切なご説明や対話に努めています。	ウェブサイト 地域住民に向けた説明会の実施 自治体への訪問/説明
国・行政機関・業界団体	関連法規を遵守し、公正な競争のもと、企業として成長を実現します。	各種政策審議会への参加 官公庁との審議会・懇談会への参加 地方自治体等出向等を含めた人材交流 業界団体を通じた活動

地域の方へのご説明について

より多くの皆さまに高品質な通信サービスを提供するため、基地局設備の建設工事を行っています。基地局建設にあたっては、地域社会の皆さまの安心・安全・環境を第一に優先することが当社の責任と考えています。関連法令や社内ルールに沿って特定された地域社会の皆さまに対して適切なご説明や対話を行い、基地局の役割や電波の安全性について十分にご理解いただいた上で建設工事を開始します。建設工事の実施段階においては地域社会の皆さまの安全を第一に優先し、窓口を通していただいたお問い合わせやご意見に対しては、丁寧にご説明を提供しています。

子どもたちが安全にインターネットを利用するために

低年齢層へのスマートフォンの普及が進んだことから、子どもたちがインターネットを通じて有害なサイトにアクセスし、トラブルに巻き込まれる危険性が高くなっています。このようなトラブルを予防し、子どもたちに安全なインターネット環境を提供するため、当社では「あんしんフィルター」、「ウェブ安心サービス」といった無料のフィルタリングサービスを提供し、お客さまの満足度向上に努めています。

自治体との協定

地方創生の実現に向けて全国47*の自治体と各種協定を締結しています。自治体や地域との協力関係を結ぶことで、それぞれの地域のニーズや社会課題に対する地方創生に取り組んでいます。

*2020年8月末現在

外部イニシアチブ

当社では持続可能な社会づくりに向けて国内外のイニシアチブへの参加・賛同しており、広く情報の共有や発信を行っています。

参加・賛同している外部イニシアチブ(一部)	
通信・通信規格	環境
公益社団法人移動通信基盤整備協会	TCFDコンソーシアム
国際電気通信連合 無線通信部門(ITU-R)	TCFDサポーター
一般社団法人電波産業会(ARIB)	JBIB(企業と生物多様性イニシアティブ)
一般社団法人電気通信事業者協会(TCA)	Eco Vadis
社会	GSMA Climate Action Task Force
国連グローバルコンパクト	自然エネルギー協議会
地方創生SDGs官民連携プラットフォーム	国民運動[COOL CHOICE]
京都超SDGsコンソーシアム	気候変動キャンペーン[Fun to Share]
つくばSDGsパートナーズ	国連グローバル・コンパクト環境分科会

(2020年7月時点)

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値]

(3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

すべての社員が、多様なバックグラウンドを踏まえ、個々の能力を最大限発揮でき、働きがいのある環境づくりに取り組みます。より創造性の高い組織づくりを実現することで、市場価値の高い人材から常に選ばれ続ける企業風土を追求し、企業価値の持続的向上を目指します。

人事ポリシー

基本方針・考え方

継続的な事業の成長・成功を実現するためには、勝ち続けることができる組織であることが不可欠であり、従業員が常に元気で活力にあふれた集団であることが重要と考えています。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。

「勝ち続ける組織」の実現

300年続く企業になるために、「勝ち続ける組織」を実現します。決して大企業病になってはダメ。永遠のベンチャーマインドを持ち続け、全員が変化を楽しみ、ワクワクしながら、目標に向かって進む。そんな活力あふれる組織を追求し続けます。

「挑戦する人」にチャンス

自らの成長に向けて挑戦する人をバックアップします。チャンスをつかむのは自分次第。失敗を恐れずに、どんどん挑戦してほしい。個性あふれる人材が集い、切磋琢磨し、挑戦する人が成長できる機会をガンガン提供し続けます。

「成果」に正しく報いる

仕事の成果に正しく報います。実力と意欲があれば、活躍の場は無量大。年齢・性別・国籍・学歴なんて関係ない。がんばって活躍したら、活躍した成果の分、きちんと報います。

ソフトバンクバリュー

300年成長し続け、世界No.1を目指すソフトバンクグループのDNAとして「努力って、楽しい。」というソフトバンクバリューを掲げています。さらに、特に大切にしたい5つのバリューとして「No.1」、「挑戦」、「逆算」、「スピード」、「執念」を設定しています。激しく変化する事業環境の中で勝ち抜いた

めに、これらのバリューを仕事で実践することで、あらゆる局面も乗り越えることができると考えています。

人事制度

基本方針・考え方

評価と報酬は、努力し成果を出した人が次の挑戦へ向かえるように正当・公平な仕組みを取り入れています。

等級・評価・報酬制度

ミッショングレード制

年齢や性別などの属人的な要素ではなく、担うミッションや働き方に応じて領域・グレードを決定します。ミッション定義書は職種ごとに設けられており、社員に対して会社が期待するミッションや発揮してほしい力を明らかにすることで、チャレンジの方向性を示します。

評価制度

仕事の成果や組織への貢献を評価する貢献度評価。ミッションや実力を評価するミッション評価。ミッションを遂行するために求められるコア能力およびバリューに対する評価など、複数の評価指標を取り入れています。

報酬制度

ミッショングレード制度と評価制度を連動させた報酬制度となっています。賞与については、各人の貢献度評価に連動し、変動幅をもたせることで、組織への貢献に対し報酬を支給する仕組みです。

表彰制度

SoftBank Award

キーワードは、「チャレンジ」、「イノベーション」。売上や利益だけでなく、チームや個人の挑戦的・独創的な取り組みによる貢献を表彰する制度です。また、このような取り組みを互いに認め合い、称え合うことで、社員のモチベーション向上やチャレンジ精神の醸成を実現します。

チーム別利益管理

チーム別利益管理とは、営業部門を対象とした表彰制度です。現場の最小組織単位(課・チーム)にフォーカスをあて、個々のチームが当事者意識をもって自律的に利益向上に取り組むことの集積が、会社全体としては莫大なパワーとなって業績の拡大、成長につながっていくというものです。

四半期ごとに成果を集計し、上位に入賞したチームには報奨としてチームボーナスが支給されます。

従業員満足度調査(ESサーベイ)

強い組織づくりと組織のモチベーション向上のための現状把握と課題抽出を目的として、従業員満足度調査を毎年行っています。全社および各部門の結果と実態を踏まえた分析を行った上で、それぞれアクションプランを作成しています。より良い組織づくりに向けた継続的な改善活動へとつなげるとともに、改善活動を組織の隅々にまで波及・浸透させることで、社員の活力と会社の業績向上へと結び付けています。



人材採用

基本方針・考え方

当社では、中途採用・新卒採用を通して、多様な人材を採用しています。

いずれの採用でも、年齢、性別、国籍、障がいの有無などに関わらず、同じ選考基準で選考を行っています。

新卒採用

ソフトバンクの新卒採用では「ユニバーサル採用」というポリシーを掲げ、日本の従来の新卒一括採用とは異なり、挑戦する意欲ある方には自由な時期に自己の意思で就職活動を行えるように、広く門戸を開いています。募集対象は新卒・既卒は問わず、一度他社に就職をした方でも、再度挑戦することが可能です。

また、性別や国籍など属性に関わらず同じ選考基準で選考を行っており、No.1採用や就労体験型のインターンシップなど、多岐にわたる選考プログラムの中から自己の最適なアピール方法で選考に臨んでいただけます。

採用におけるテクノロジー活用

ソフトバンクの採用活動では、企業と候補者のマッチングを追求するために、また、新たに創出した時間で候補者とソフトバンクにとって最適でより戦略的な採用に注力するために、積極的にテクノロジーを活用しています。

候補者の選考会場への移動にかかる時間や費用を軽減することを目的に導入した動画面接や候補者の問い合わせにかかる時間や手間を軽減することを目的に導入したAIを用いたチャットボットなど多岐に渡ります。

また、エントリーシートや動画面接の可否判断にAIを活用する取り組みでは、統一された評価軸でのより客観的で公平な評価を実現しています。

※AIが不合格と判断した場合は、人事担当者が改めて評価することで選考の正確性を担保しています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

人材育成

基本方針・考え方

当社の経営理念実現に貢献する人材の育成を目的とし、グループ全社員が志を共有し、共に学び、切磋琢磨する機会を提供しており、持続的成長の源泉となる多様性を尊重し、個性豊かな人材の育成を目指します。

また、社員のキャリア形成のために、多様なキャリア開発支援を行っています。社員が自己のキャリア目標や将来あるべき姿と向き合い、その実現に必要な経験や知識・スキルを把握し、主体的に選択していくという自律的なキャリア開発を支援することにより、個性豊かな人材の育成を目指しています。

ソフトバンクユニバーシティ

ソフトバンクユニバーシティは、経営理念の実現に貢献する人材の育成を目的として2010年9月に設立された実践的プログラムを提供する育成機関です。

従業員の多様性を尊重し、個性豊かな人材の育成を実現するために、従業員による自律的なキャリア開発が行われることを重視しています。このような考え方の下、ソフトバンクユニバーシティでは、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ています。

また、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しています。

プログラムは、社員が自ら手を挙げて事業の推進に必要なスキルを学ぶ「ビジネスプログラム」(約80コース)、成長事業発展/既存事業拡大に向けたテクノロジーに関する知識・スキルを習得する「テクノロジープログラム」、役割・役割が変わる節目で必要となるスキルの取得や成長をサポートする「階層別プログラム」の3つがあります。個々のキャリア目標や携わる業務に合わせて、社員が主体的に必要な研修を受講できるようにしています。



ソフトバンクユニバーシティ認定講師

2009年6月より、従業員が持つノウハウ(知恵・知識・経験)を伝え、効果的な人材育成を推進するための「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、従業員が講師として研修を実施します。これにより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するものです。講師は本務を持ちながら研修を企画、実施を行っており、単なる知識だけではなく、経験やノウハウを生かした内容を盛り込むことができるため、効果的な人材育成につながっています。

2020年3月時点でICIの人数は110名以上、ICIが担当しているコースは約60コースにのぼります。

*Internally Certified Instructor

知恵マルシェ

2013年7月より、互いに学び合う風土醸成を目的とした社員発信型の学びの場として「知恵マルシェ」を開始しました。知識や知恵を持っている社員が、少人数でのワークショップや勉強会を開催し、フラットな関係で知恵と知識の共有を図っています。今後も従業員が持つノウハウや知識、経験を反映させた研修を実施することで、従業員の成長をサポートしていきます。

各種研修制度

内定者学習

ソフトバンクへ入社する志を高め、スムーズに社会人生活をスタートできるよう、内定から入社までの間の学習支援を行っています。

会社の沿革、マナー、ExcelなどのビジネススキルやITスキルを学習・習得できるeラーニング、ソフトバンク社員に求められるスキルを測る各種検定の受検や講演会への招待などさまざまなコンテンツを用意しています。

また、特定の資格については取得支援(受検料および一部支援金)を受けることもできます。

集合研修

入社後に全体共通で約3週間、エンジニアコースはその後最大約4週間、新入社員研修を行います。この期間で社会人としての意識へしっかりと切り替えるとともに、ビジネスマナーや文書作成をはじめ、業務に必要なパソコン操作、思考系のコンテンツを学んだ後に、チームで企画検討を行いながら進める実践型のプロジェクトワーク研修があります。

ワークメニューを多く取り入れ、主体的に学び、行動できるビジネスマンになるための第一歩となる研修です。

技術研修

エンジニアコースおよび配属先で専門知識を必要とする新入社員を対象として、共通研修に続いて最大約4週間、技術研修を行います。通信の仕組みやLAN構築といったネットワーク知識をはじめ、セキュリティ、システム開発プロセス、プログラミングなどの基礎を学ぶ研修です。

エルダー制度

新入社員に対し育成担当(エルダー)を設け、OJT(オンザジョブトレーニング)や日々の密接なコミュニケーションを通じて、新入社員が組織になじみ、早い時期から自発的に業務が進められるよう、サポートする制度です。

3年目社員ステップアップ研修

新卒入社3年目の若手社員を対象とした研修で、入社してから今までの経験を振り返り、自分の強み・求められている役割や自身が大切にしている価値観などの再認識をします。

今後ありたい姿を見据えて課題を見出して行動につなげるとともに、その年次で求められるスキルを学びます。3年目という一つの節目において今後のキャリアを考え、実践にも役立てられる研修です。

新任管理職層(課長・部長)向け研修

管理職においては、「組織目標の達成に責任を負う」とこと「組織を束ねる」ことが求められます。

そのため「事業のマネジメント」と「人のマネジメント」の両立を高いレベルで実現するための研修を行っています。

キャリア開発・能力発揮

キャリア形成の機会提供

ジョブポスティング(社内公募)制度

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。

フリーエージェント(社内公募)制度

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、異動が実現できる仕組みです。

資格取得支援制度

受検料や奨励金を会社が支給することにより、自己啓発・スキルアップを目的とした社員の資格取得を支援します。「ビジネス」、「技術」、「IT」の分野で約240の資格が支援対象になります。

自己申告制度

年に1回、社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、上司と面談を行う仕組みです。この制度により、本人の適性や将来のキャリアを考慮した配置・配属につなげます。

能力開発目標

半期に一度、自身の能力を棚卸しして、能力開発目標を作成して実行することにより、研修と連動した従業員の能力開発を支援します。

SB版キャリアドック

今後のキャリアに向けて、自分自身の成長や活躍機会の拡大などの前向きな一歩を踏み出すためのサポート施策です。有識者によるセミナーや講演会、集合研修、ビデオコンテンツなどを通じて、定期的に自身の能力・スキルを見直す機会を提供しています。

シニア人材の活躍推進

シニア層に対する新たな活躍機会創出を目的に、50歳以上の社員を対象としたジョブポスティング制度やSB版キャリアドック、セカンドライフセミナーなどのキャリア開発支援のプログラムを用意しています。

定年退職者の再雇用制度

60歳の定年まで正社員として勤務した社員を対象とした「継続雇用制度」を設けており、一定の基準を満たした社員は最長65歳まで嘱託社員として継続雇用しています。

今まで培った豊富な経験や多様な専門スキルを継続して発揮・活躍いただけます。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

【SDGs創出価値】(3)社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

後継者の発掘・育成を目的とした教育プログラム

「ソフトバンク 新30年ビジョン」の発表と同時に、孫正義は自らの後継者の発掘・育成を目的とした「ソフトバンクアカデミア」の設立を宣言し、2010年7月28日に開校しました。

初代校長である孫自らが指導をする講義のほか、受講者同士が相互に評価し合い、実践的に、切磋琢磨していくプログラムも用意しています。

また、社員のみならず、グループ外にも門戸を開き、2011年6月からは外部生も入校しています。入校生は厳正な審査のうえ決定されており、さまざまなバックグラウンドをもった志の高いアカデミア生が、互いに刺激を与えあい、今後のソフトバンクグループを担う後継者を目指しています。

ダイバーシティ推進

基本方針・考え方

当社では、年齢・性別・国籍・障がいの有無などに関わらず、多様な人材が個性や能力を発揮できる機会と環境の整備に取り組んでおり、役割と成果、能力に応じた公正な評価に基づいて役職や処遇を決定しています。

ダイバーシティマネジメント

従業員一人一人が、経営理念の実現に向けて志を一つにし、互いの強みを生かしながら自由な発想で意見を出し合い、革新を生み出せる組織づくりを目指しています。

具体的な取り組みとして、LGBTなど性的マイノリティの方への理解および社内制度の適用や障がいの有無に関わらない採用基準の適用、女性活躍推進への取り組み、「Smart &



Fun!」を実現するための働き方改革に向けた取り組み、育児・介護と仕事の両立支援、専門性を有した人材採用、シニア人材の活躍推進、定年退職者の再雇用制度、外国籍社員の活躍推進など、多様な人材が価値観を共有し、これらの制度を利用できる環境を整え、組織のパフォーマンス向上を目指しています。

ダイバーシティ推進体制

社内ダイバーシティの推進にあたっては、組織ごとの課題に向き合い、人事本部の専任組織・ダイバーシティ推進課を設置、同課を中心に、全社員対象のアンコンシャスバイアスのeラーニングや管理職対象のダイバーシティマネジメント研修の実施などの取り組みを行っています。

LGBTなど性的マイノリティ理解

LGBTに関する取り組み

LGBTも含めて、誰もが働きやすい環境を整え、社員が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。

2016年10月から、日本の法律で認められる配偶者に加えて、同性パートナーも社内規程上の配偶者として追加しました。これにより、当社の社員は該当する書類を提出し受理されれば、休暇や慶弔見舞金など配偶者を持つ社員を対象とした社内制度の適用を受けることができます。また、人事窓口と併せて、ウェルネスセンターにもLGBT関連の相談窓口を設けています。

社内規程の人権尊重および差別禁止条項の前文には「性別、性的指向および性自認に関係なく互いの人権を尊重する」旨を明記し、社内における差別禁止を打ち出しています。また、LGBTに関する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など理解醸成の取り組みも進めています。今後もさらなる多様な人材の活躍を目指し



て、だれもが力を発揮し、成長に向けて挑戦できる環境を整えていきます。

日本最大級のLGBT関連イベント「東京レインボープライド」に参加

LGBTなどの性的マイノリティが差別や偏見を受けることなく、自分らしく生活できる社会の実現を目指す「東京レインボープライド」の趣旨に賛同しています。

2018年、2019年に行われたパレードには、社員やその家族が参加しました。期間中、パレードのコース沿いに位置するソフトバンク表参道では、「レインボー」をテーマに店内の装飾や限定デザインのショッピングバッグの配布、ソフトバンクグループによるオリジナルTシャツの着用などの啓発活動を行ったほか、会場内にて、LGBTに関する当社の取り組みを紹介するパネル展示を実施しました。

2020年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大のため、イベント開催は中止となりましたが、株式会社アウト・ジャパンが開催するオンラインパレード(ウェブ配信イベント)に参加し、ソフトバンクの取り組みに関する考え方を発信しました。



「PRIDE指標」の最高位「ゴールド」を3年連続受賞

企業内でのLGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」における最高位「ゴールド」を2017年から3年連続で受賞しています。

「PRIDE指標」とはLGBTに関する取り組みについて優れている企業を表彰し、LGBTなどの性的マイノリティが働きやすい職場づくりの具体的な方法を社会に広く認識されることを目的として任意団体「work with Pride」が策定した指標です。



社内コミュニティ「カラフル・プロジェクト」

社員の有志と人事部門が協力して、2017年4月にLGBTとアライの社内コミュニティ「カラフル・プロジェクト」を発足しました。だれもが自分らしく、笑顔を大切にしながら生き生きと働ける職場を目指して活動しています。LGBTに関する正しい情報を発信し、あらゆるバックグラウンドを持つ社員同志が、お互いを理解し合える環境作りを行っています。

障がいのある方の雇用

全ての社員が各自の能力を生かして活躍してほしいとの考えから、障がいのある方の雇用の採用選考は原則として障がいのない社員と同じ基準を適用し、入社後の処遇においても区別はありません。障がいの状況に配慮した上で、仕事の範囲や業務内容、昇級や昇格、評価の仕組みも、障がいのない社員と全く同一です。障がいの有無にかかわらず前向きに働ける環境を目指して取り組んでいます。当社の障がい者雇用率は2020年6月時点で2.39%です。

ショートタイムワーク制度

ショートタイムワーク制度は、精神障がいや発達障がいなどの理由により、業務の遂行に支障がなくても、長時間勤務することが難しい方が週20時間未満の労働時間で就業できる制度です。企業が業務内容を明確に定め、その業務を遂行することが可能な障がいのある方を雇用します。

それぞれの特性を生かし短時間でも働ける職場環境をつくることで、今まで就労意欲があっても、働く機会を得られなかった方の就労機会を創出します。また、企業・自治体においても、人材の有効活用が期待できます。

また、ショートタイムワーク制度を社会に広め、多様な人たちが共に生きる社会を実現するために、2018年2月に東京大学先端科学技術研究センター人間支援工学分野と連携し「ショートタイムワークアライアンス」を立ち上げました*。多くの企業や自治体などと協力し、誰もが自分らしく活躍できる社会づくりに貢献していきます。

*賛同・実施 173団体(2020年3月末時点)

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

2020年4月時点で、女性の社員構成比は約30%、女性管理職比率は6.6%です。出産・育児休暇後は、9割以上の女性社員が復職しており、男女別の平均勤続年数は男性12.2年、女性11.7年とその差は1年弱で、多くの女性が仕事と育児の両立を実現しています。

また、今後もさらなる女性の活躍推進を目指し、育児・介護休業法の法定を上回る育児休業期間・短時間勤務制度の拡充など子どもを安心して出産し育てられる職場環境づくりや出産祝金制度、育児サポートなど独自の制度に加え、女性が能力を十分に発揮できるようなキャリア支援を実施します。

〈女性活躍推進法にもとづく行動計画〉

計画期間	2019年4月1日～2022年3月31日までの3年間
当社の課題	女性管理職の比率が産業別平均に比較し低い
内容	目標1:2021年度までに、女性管理職を300人にする <対策> 女性社員と、上司・組織風土へのアプローチの実施 ●2019年4月～ 女性のキャリア意識・能力・スキルのさらなる向上に資する、研修・ワークショップ等の実施 性別に関わらない仕事の任せ方・育成等に関する理解浸透のための、研修・ワークショップ等の実施 働き方等に関する多様性を受容する、風土・意識の変革のための、研修・ワークショップ等の実施 ※上記取り組みは、2016年から引き続き実施しており一定の効果を認め、継続し推進する。
	目標2:次期管理職候補となるリーダー層の女性を増やす <対策> 課題の把握と改善のためのアプローチの実施 ●2019年4月～リーダー層・次期管理職層の現状と課題の把握、打ち手の検討・トライアル ●2020年4月～現状を踏まえた取り組みの実行 ●2021年4月～取り組みの効果の検証と改善検討



「えるぼし」の取得

当社は、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として「えるぼし」(認定段階2[※])の認定を受けています。

今後も、異業種交流型の女性営業職活躍推進プロジェクト「新世代エイジョカレッジ」への参画や女性社員のための「ライフ・キャリアビジョンワークショップ」の開催など、女性の活躍を推進できるような取り組みを行っていきます。

※「えるぼし」認定制度には、評価項目を満たす項目数に応じて3段階の認定段階があります。



「えるぼし」認定に関連したソフトバンクの主な取り組み

●採用イベント

2020年5月にソフトバンクで働くイメージを持ってもらうことを目的として、女性内定者向けのキャリアセミナーを実施しました。

セミナーでは、人事ポリシーや育児支援制度の説明、また、女性社員から実際の仕事内容や働き方についてプレゼンを行いました。

個人/グループワークも通して、一人一人が女性として働くことを考える機会となり、実施後のアンケートでは参加者29名全員が満足と回答しています。



●女性向けキャリア研修

ソフトバンク独自のプログラムである「ライフ・キャリアビジョン研修」や外部講師を招いた女性向けのワークショップを毎年開催し、働き方やライフイベントとの両立など、一人一人が自身のキャリアと向き合う機会づくりをしています。

ソフトバンクは、今後も成長し続ける企業を実現するため、個人と組織の可能性が最大限に引き出され、より多様な人材が仕事と家庭を両立しながら挑戦・活躍できる企業を目指します。

活動内容

- 外部講師を招いた女性向けのワークショップを開催(年3回)
- 管理職・リーダー層の女性を対象とした、社内メンタープログラム



マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (3)社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

人事データ

項目		パウンダリ	単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
社員数*1	女性	SB+主な子会社	人	5,351	5,358	5,356	7,730
	男性			13,381	13,433	13,468	18,332
	計			18,732	18,791	18,824	26,062
平均臨時雇用者数*1		SB+主な子会社	人	3,672	3,701	3,606	4,294
平均勤続年数*1	女性	SB+主な子会社	年	9.6	10.3	10.9	10.2
	男性			11.4	12.0	12.2	11.2
	計			10.9	11.4	11.9	10.9
平均年齢*1	女性	SB+主な子会社	歳	35.1	35.8	36.3	36.6
	男性			39.5	40.0	40.1	39.3
	計			38.2	38.7	39.1	38.5
社員の年齢構成*1	20代	SB+主な子会社	人	3,550	3,434	3,337	5,042*3
	30代			7,684	7,412	7,276	10,017*3
	40代			5,584	5,810	5,904	7,863*3
	50代			1,891	2,113	2,283	2,905*3
	60代			23	22	24	45*3
社員の平均年間給与		SB+主な子会社	千円	7,554	7,818	7,298	7,782
社員の賞与(中央値)		SB	千円	2,430	2,662	2,135	2,253
外国籍社員数*1		SB+主な子会社	人	323	337	393	618
外国籍管理職数*2		SB+主な子会社	人	19	26	32	40

* SBとは、ソフトバンク株式会社の略称です。

*1 各年3月31日時点

*2 各年4月1日時点

*3 一部の会社においては、受入出向者を含んでいません。

各種社会データの第三者保証取得

2019年度の女性管理職者数、障がい者雇用率、有給取得率は、一般財団法人日本品質保証機構(JQA)による第三者保証を2020年9月に取得しました。

仕事と育児の両立

「特例認定マーク(プラチナくるみん)」の取得

従業員が仕事と育児を両立しつつ、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりに積極的に取り組むため、育児支援制度のポリシーの策定や次世代育成支援対策推進法に定められた一般事業主行動計画を定めています。これまで仕事と育児の両立支援制度の導入や利用を推進してきた結果、2017年2月には、高い水準の取り組みを行っている企業が評価される「特例認定マーク(プラチナくるみん)」を取得しました。



少子化問題への取り組み

少子化問題に企業として取り組み、子どもを安心して産み、育てることのできる職場環境をつくるための施策の一環として、従業員を対象に、第1子5万円から第5子500万円までの出産祝い金を支給しています。



勤続年数	1年以上					
	1年未満	第1子	第2子	第3子	第4子	第5子以降
子どもの数	一律	第1子	第2子	第3子	第4子	第5子以降
支給額	2万円	5万円	10万円	100万円	300万円	500万円

育児支援制度・内容

区分	制度	内容
妊娠・出産のための休暇	チャイルドプラン	不妊治療による通院・入院等のため勤務が難しい日に取得可能。 ※無給。積立年休を充当可能。
	マタニティ通院休暇	妊娠中～産後1年未満における健診のための通院に必要な日に取得可能。 ※無給。積立年休を充当可能。 ※半日単位で取得可能。
	母性保護休暇	医師等から指導を受けた場合に取得可能。 ※無給。積立年休を充当可能。 ※作業軽減または母性保護休暇等の措置を適用。
	産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間に取得可能。 ※販売職の従業員は、妊娠判明後すぐに産前休暇を取得可能。
	配偶者出産休暇	配偶者の出産予定日の1週間前から出産後1か月以内の5日間で有給休暇を取得可能。 ※半日単位で取得可能。
育児中の休業・休暇	育児休業	子の1歳の誕生日の前日までの間で取得可能。 ※育児休業のうち、最後の5日間は有給休暇を充当可能。 ※配偶者が子を養育できる状態でも取得可能。 ※夫婦共に取得する場合は、子の1歳2か月までの1年間まで(パパママ育休プラス)。 ※保育園に入園できず復職が困難な場合、1年ごと(1歳、2歳の時点)、最長で3歳の誕生日前日まで延長が可能。ただし、販売職の従業員は育児休業の開始日から最長で3歳の誕生日前日まで取得が可能。
	看護休暇	子の看護、予防接種・健康診断への同行など、子の小学校就学前まで子1人につき年間10日間取得可能。 ※無給。積立年休を充当可能。 ※半日単位で取得可能。
勤務措置制度	キッズ休暇	子の看護、予防接種・健康診断への同行、保育園・学校行事への出席、保育園・幼稚園・小学校側の都合や配偶者の入院等により、当該子の保育・養育ができない場合に子の小学校卒業時まで年間10日間取得可能。 ※無給。積立年休を充当可能。 ※半日単位で取得可能。
	妊娠中短時間フレックス勤務	妊娠判明後から出産前までの間、コアタイムのない短時間フレックス制度を利用可能。 ※フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 ※最大2時間45分の短縮が可能。 ※販売職の従業員は妊娠中短時間勤務を適用。
	妊娠中のスーパーフレックスタイム勤務	妊娠判明後から出産前までの間、コアタイムのないフレックス制度を利用可能。 ※フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 ※販売職の従業員は取得不可。
	育児短時間フレックス勤務	子の小学校6年生修了時までの間、コアタイムのない短時間フレックス制度を利用可能。 ※フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 ※最大2時間45分の短縮 ※販売職の従業員は育児短時間勤務を適用。
	育児のためのスーパーフレックス勤務	子の小学校6年生修了時までの間、コアタイムのないフレックス制度を利用可能。 ※フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 ※販売職の従業員は取得不可。
育児時間外・深夜勤務制限時間外勤務免除	子の小学校6年生修了時までは時間外勤務、深夜勤務の制限、免除、時間外勤務の免除が可能。	
育児時間	子の1歳の誕生日前日まで、労働時間中に育児のために時間を取得可能。	

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

育児に対する不安軽減への取り組み

育児休業中に待機児童問題で不安を抱える社員の救済措置と早期復職支援として、企業主導型保育園の共同利用を導入しています。さらに、託児所、ベビーシッター、家事代行などのサービスが受けられる福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」が利用できるほか、提携保育園の保育料補助などを受けることができます。育児休業後の復職に向けてシームレスに情報共有ができるよう、育児休業中(産前・産後休業期間中も含む)も業務用携帯電話を継続貸与し、会社との連絡やeラーニングが受講できます。



産前休暇前相談会	妊娠中に利用できる制度や出産後の手続きや給付金について説明、人事の窓口相談できる場を提供。参加できない従業員向けにeラーニングも用意。
育児休業中オリエンテーション	育児休業中に赤ちゃん連れで参加できるオリエンテーション。復職に向けた準備・制度の説明や、先輩ママの過ごし方、お休み中従業員同士による座談会などを開催。久しぶりに会社に来る機会としても好評。
育児休業明けオリエンテーション	復職後に利用できる制度や社内コミュニティーの紹介、復職後の悩みを話せる座談会を開催。

育児支援の取り組み

妊娠中～復職後までの不安を払拭

妊娠中はeラーニングやハンドブックで制度内容や給付金等を詳しく案内するとともに、定期的に相談会を開催しています。育児休業中は赤ちゃんと一緒に参加できるオリエンテーションを開催して会社とのつながりを感じ、復職に向けた不安払拭と準備ができる機会を提供、復職後は同時期に復職した方を対象とした育休明け座談会を開催しています。

育児中の休業・休暇

妊娠・出産・育児期の従業員を支援するため、妊娠中から子どもが小学校6年生修了時まで利用できる柔軟な勤務体系を整えています。育児休業は最長3歳まで取得可能、復職後も法定を上回る内容の看護休暇や当社独自のキッズ休暇や在宅勤務を導入しています。

男性の育児参加促進

社内の男性育児ロールモデルを紹介する「育メンインタビュー」の社内イントラ掲載や「育児支援メルマガ」の配信を通じて、男性向けに制度の認知向上に取り組んでいます。

従業員同士のネットワークを築き、子育てを応援

カウンセリングやコーチングの知識を基礎としたワークショップを通じて、子どもが出すサインに気づき、親と子の心に信頼の架け橋を築く会話スキルを身に付けることを狙いとしたコミュニケーション・トレーニングの場として、2004年度から子育て中の有志社員による「おやおや倶楽部」を開催しています。その他、女性向けコミュニティも定期的に開催してつながりを深めています。



家族が触れ合い、絆を深める機会を提供

● 富良野自然塾の開催

NPO法人 C・C・C富良野自然塾の協力を得て、「親と子の健全な関係づくり」、「環境・自然を真剣に考える」をテーマにしたオリジナルプログラムを毎年夏休みの時期に開催しています。北海道の大自然の中での環境学習やさまざまなアクティビティを親子で経験することは、家族のコミュニケーションを深めるきっかけとなっています。



● ファミリーデーの開催

会社や仕事内容、職場環境などについて社員の家族に理解を深めてもらうことを目的として、家族をオフィスに招待するファミリーデーを開催しています。

ファミリーデーは、2008年から開始され、ソフトバンク本社の開催では毎年1,000人近くの社員とその家族が参加しています。本イベントでは、普段入室することができないエリアの見学や、人型ロボット「Pepper」のプログラミング体験、社員食堂でランチ体験など多くのイベントを実施しています。

ファミリーデーの開催を通して、社員の仕事への意欲の向上や、同僚の家族を知るきっかけにもなり、社員同士のコミュニケーションの機会増加、社員同士でお互いを思いやる動きやすい環境を醸造し、勤務に対するストレス軽減につながることも目指しています。



〈育児休職の取得状況〉

項目		パウンダリ	単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
育児休職取得者数	女性	SB+主な子会社	人	299	334	348	573
	男性			66	101	141	278
育児休職取得率	女性	SB+主な子会社	%	100	100	100	100
	男性			9	14	20	28

※ SBとは、ソフトバンク株式会社の略称です。

仕事と介護の両立

仕事と介護の両立を希望する社員の不安や悩みに応える支援制度や情報提供体制を充実させることで、家族の介護を理由とした離職の防止を図るべく「介護離職ゼロ」を目指します。

区分	制度	内容
介護のための休業・休暇	介護休業	家族の長期的な介護で最大1年間取得可能。 (注)分割取得可能。積立年休を充当可能。
	介護休暇	家族の介護・通院等の付き添いなどで年間10日間取得可能。 (注)要支援状態から取得可能。 正社員・準社員以外は5日間。
勤務措置制度	介護短時間フレックス勤務	コアタイムのない短時間フレックス制度を利用可能。1年ごとに延長申請が必要(制限なし)。 (注)フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 最大2時間45分の短縮が可能。 販売職は介護短時間勤務を適用。
	介護のためのスーパーフレックス勤務	コアタイムのないフレックス制度を利用可能。 (注)フレキシブルタイム:午前7時～午後10時 販売職は利用不可。
	介護時間外・深夜勤務制限時間外勤務免除	家族の介護のため時間外勤務の制限、免除、深夜勤務の制限が可能。
その他	常時介護者の新幹線(特急)通勤	家族の介護を行う正社員を対象として、必要な要件を満たす場合、新幹線などの特急列車通勤を許可。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (3) 社員の幸福度向上とダイバーシティ&インクルージョン

福利厚生/生涯設計サポート

社員の幸福や企業が社員にできることはいったい何かを常に問い続けながら、社員の働くより良い環境と快適な生活をサポートしています。

年次有給休暇

入社年数に応じて、以下の通り年次有給休暇が付与されます。年次有給休暇は、半日単位の取得が可能です。

1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目以降
11日	16日	17日	18日	19日	20日	21日

※年次有給休暇の有効期間は2年間です。
※10月入社の場合、1年目は8日が付与されます。

積立年休

有効期間を過ぎた年次有給休暇は、「積立年休」として積立することができます(最大60日)。私傷病で欠勤する場合、介護休業、介護休暇、災害休暇、マタニティ通院休暇、看護休暇、キッズ休暇、母性保護休暇などに利用可能です。

特別有給休暇

年次有給休暇とは別に、以下の特別有給休暇があり、有給で以下の休暇を取得することができます。結婚休暇、配偶者出産休暇、子女結婚休暇、リフレッシュ休暇、引引休暇、転勤休暇、公務休暇、災害休暇、交通遮断休暇、召喚休暇、ドナー休暇、ボランティア活動休暇、公傷病休暇(3日目まで)
なお、スポーツ・文化系の競技を問わず、日本代表として世界大会に挑戦する社員には、大会参加にあたって特別有給休暇を付与しています。

※2019年2月20日時点

特別無給休暇

有給休暇の他に、以下の特別無給休暇があり、無給ですが休暇を取得することができます。公職休暇、生理休暇、産前休暇、産後休暇、マタニティ通院休暇*、看護休暇*、キッズ休暇*、母性保護休暇*、介護休暇*、公傷病休暇(4日目以降)、ハンディキャップ休暇(障がいのある方のための通院休暇)*、がん治療休暇*など
※積立年休での取得可

新卒住宅補助

新卒入社後3年間、家賃に対する一部補助を行います。(自己名義で住居を賃借し、自ら家賃を支払っている場合)

ソフトバンク従業員持株会

ソフトバンク(株)の株式を持つことにより社員としての一体感をさらに高め、全員経営による経営参加意識の向上に努めています。また会社発展の利益を受け、長期的な財産形成に役立つことを狙いとして持株会を組織しています。

1口の単位は1,000円からで、無理のない金額を設定できるため、小額からソフトバンク株式を購入できます。個人の拠出金に加え、会社からの奨励金(拠出金の10%)があります。

財形貯蓄

財産形成貯蓄制度(以下、財形)とは、会社が財形取扱機関と契約を結び、社員の希望する金額を毎月の給与や賞与から控除し、財形取扱機関に預入を行う貯蓄制度です。財形貯蓄には、一般財形・年金財形・住宅財形の3種類があります。また、年1回、会社からの奨励金(財形積立額の3%(上限9,000円))があります。

転勤社宅

転勤先で利用できる社宅を用意しています。単身赴任や家族との同居など、転勤後のライフスタイルに応じて社員が入居先*を決めることができ、会社が本人に代わって社宅契約手続きを行います。

社宅の契約に関わる費用、支度料、社宅賃料の一部などは会社が負担しています。

※入居先の選択は会社の定める基準に準じます。

社員食堂

お台場やレインボーブリッジの眺望が広がる東京汐留本社の25階は、ワンフロア全てが社員食堂です。有名飲食店や著名料理人などのコラボ企画やソフトバンク完全オリジナルメニューなど多種多様なラインナップを用意しています。また記者発表会や異業種交流会などのイベントにも利用されています。



福岡ソフトバンクホークス野球観戦

毎年、本社社員食堂にて福岡ソフトバンクホークスの激励会やパブリックビューイングなどを開催しています。また、「鷹の祭典」と銘打った応援イベントも全国で開催しています。こうした恒例のイベントを通じて、グループの一体感や社内交流を深めています。



その他福利厚生サービス

現在、ソフトバンクでは、(株)ベネフィット・ワンが提供する福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」に加入しています。日常で使えるサービスから、託児所、ベビーシッターなど、さまざまなサービスを利用できます。さらに、ソフトバンクオリジナルの福利厚生サービス「Gift Program」では、会社が付与したポイントを家族と一緒に使えるお得な商品と交換できるギフトサービスも行っています。また、社員の将来設

計・資産形成プランの策定支援を目的とした「ライフプランニングサポート」では、ライフプランセミナーの定期開催、シミュレーションツールの活用、ファイナンシャルプランナーへの個別相談を3つの柱として、社員の資産形成や投資教育にも力を入れています。

年金制度

当社は、確定拠出年金(会社拠出・選択拠出)と確定給付年金選択拠出制度を導入しています。

確定拠出年金制度(会社拠出・選択拠出)

確定拠出年金(401k)とは、会社が掛金を拠出し加入者である社員が自ら運用を決定し、その運用結果次第で将来受け取る年金額が変動する年金制度です。

社員本人の選択により賞与支給額の一部を401kに拠出することを可能とする制度で、少子高齢化が進み公的年金の財政が厳しくなる中、この年金制度の果たす役割は日々高まっています。

確定給付年金選択拠出制度

確定給付年金選択拠出制度とは、将来に備えた資産形成の選択肢を増やすことを目的に、安定的で先取貯蓄しやすい年金制度として、各自の賞与から本人の希望した金額を拠出可能とする制度です。本人の選択により、賞与支給額の一部を拠出可能という点では、確定拠出年金選択拠出制度と同様ですが、確定給付年金選択拠出制度は本人による運用は不要で国債利回りに応じた利息が付与され、元本は保証される制度です。将来に備えた安定的な資産形成の選択肢を増やすことを目的に2018年12月に導入し、年金制度の拡充を図っています。

再雇用制度「配偶者ウェルカムバック制度」

配偶者の転居に伴う転勤に帯同するために正社員が退職する場合、一定の条件を満たせば、「配偶者ウェルカムバック制度」を利用し、退職時の居住地に戻った際に再入社することを可能にしています。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値]

(4) 先進的な職場環境による生産性の向上

最先端テクノロジーを活用しながら、多様な人材が活躍できる先進的職場環境を整備し、イノベーションの創発と従業員の幸福度向上を図ることで、より持続的な企業の成長につなげていきます。社員が最適な働き方で組織と個人の生産性を最大化することにより、企業自体における生産性も向上させ、加えて、将来に向けての戦略的な投資および企業の価値の向上にもつなげていきます。

「Smart & Fun!」で働き方改革を推進

基本方針・考え方

社員が最適な働き方で組織と個人の生産性を最大化することを目的に、ITやAI(人工知能)の活用など、多様な働き方を取り入れたスマートワークの推進を行っています。

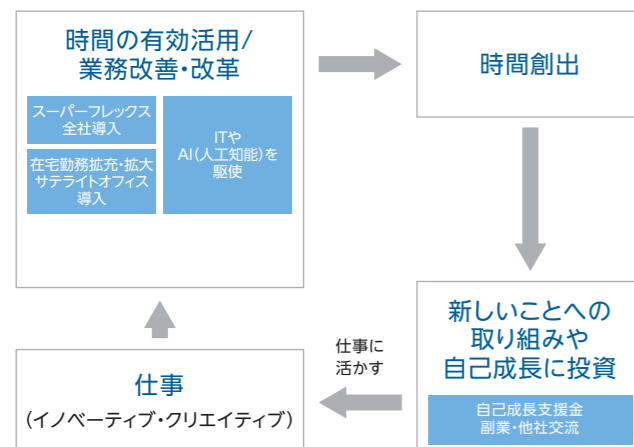
当社では、働き方に関する社内スローガンとして「Smart & Fun!」を掲げ、スマートに楽しく仕事をして、よりクリエイティブ、よりイノベティブなことへ取り組める状態を目指した「働き方改革」に取り組んでいます。

従来の労働時間に捉われず、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」などを導入することで時間を創出しています。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、従業員一人一人が、そして会社全体がイノベティブかつクリエイティブになり、働くことそのものが「Fun!」である状態を実現するとともに、より高い成果へ結びつけることを目指しています。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、オフィスにおけるソーシャルディスタンス(社会的距離)を確保すると同時に、個人と組織の生産性を最大化することを

自己成長支援金

～ITを駆使して、スマートに楽しく働こう～



的に、6月1日から在宅勤務やサテライトオフィスの活用、外出先への直行・直帰などを、それぞれ回数制限なく組み合わせることができる新たなワークスタイルを導入し、1日当たりの出社人数を5割以下に維持することを目標としています。

テレワーク

ITを活用して、場所や時間にとらわれない柔軟で多様な働き方を実現し、社員のライフステージに合わせた労働環境の提供や労働生産性の向上を実現しています。なお、新型コロナウイルス感染症の影響拡大に伴う緊急事態宣言下においては、出社が必須な社員を除いた90%以上である約1万4,000人が在宅勤務を実施しました。

サテライトオフィス

関東圏内の事業所5拠点をサテライトオフィスとして全社員に開放しています。

営業部門の社員が外出先で近隣のサテライトオフィスを活用するなど、移動時間を短縮する効率的な働き方を推進しています。

なお、2018年7月9日にコミュニティ型ワークスペースであるWeWork「日比谷パークフロント」拠点内に事業所を開設。2020年7月より全国13か所のWeWorkをサテライトオフィスとして開放し、場所に縛られない柔軟な働き方により生産性の最大化に取り組んでいます。

在宅勤務制度

月の上限回数なく在宅勤務を可能とし、最適な働き方を自ら選択して業務に取り組むことを推進しています。

スーパーフレックスタイム制

コアタイムを撤廃し、業務状況などに応じて始業時刻・終業時刻を日単位で変更できます。

定時退社Day

退社後のプライベートな時間の充実や、健康的な日常生活を過ごしてもらうために、週に1度、毎週水曜日に「定時退社Day」を設けています。

プレミアムフライデー

経済産業省およびプレミアムフライデー推進協議会が推進する消費喚起施策である「プレミアムフライデー」の趣旨に賛同し、毎月末最終金曜日の午後3時を退社奨励時間としています。

自己成長支援金

成長戦略の実現を支える社員一人一人の自己成長に向けた動きを継続、毎月1万円の「自己成長支援金」を支給しています。

副業の許可

本業に影響のない範囲でかつ社員のスキルアップや成長につながる副業について、会社の許可を前提に認めています。副業によって得た知見やノウハウを、これまで培ってきた経験や知見と新しく組み合わせることによって、将来の新規事業や既存事業の活性化などイノベーションの創出につなげることを目的としています。2017年11月に副業を解禁して、2020年8月時点で1,000件を超える案件を承認しました。

「日経Smart Work経営調査」五つ星と「日経Smart Work大賞 2019」特別賞を獲得

日本経済新聞社が実施する「日経Smart Work経営調査」において、最高評価である五つ星を2年連続で獲得しました。本調査は、全上場企業および従業員100人以上の企業を対象として、「人材活用力」、「イノベーション力」、「市場開拓力」、「経営基盤」の4つの柱について評価し、「企業の力」を総合的に判定するものです。

さらに、市場開拓や、イノベーション力強化、先端テクノロジーの積極的な活用や、他社の先端技術の利用を進めている点なども評価され、「日経Smart Work大賞 2019」における審査委員特別賞を獲得しています。



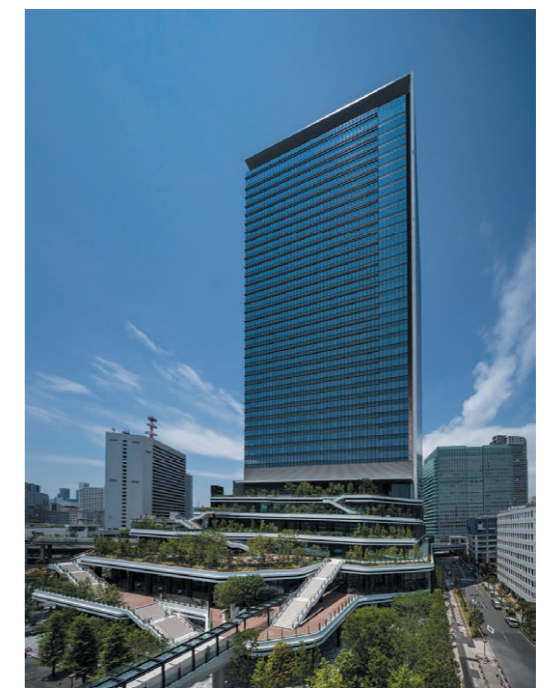
新オフィス

新オフィスでイノベティブ・クリエイティブな働き方へシフト

当社は、ワークスタイルのさらなる変革とBCP(事業継続計画)の強化を目的に2020年11月に本社を東京ポートシティ竹芝に移転しました。新たなオフィスで部署をまたいだオープンイノベーションの創出を目指すほか、テレワーク、サテライトオフィスを活用し場所や空間、コミュニティに縛られない、よりイノベティブでクリエイティブな働き方に取り組んでいきます。

また本ビルは、トイレの空き状況の見える化や、エレベーターホールの混雑状況の見える化による時差通勤の提案、飲食店の空席状況の見える化、利用者の滞留や警備員の位置情報の可視化など、AIやIoTを活用しビル内のさまざまなデータをリアルタイムに収集し活用する最先端のスマートビルとなっています。

これまでもコアタイムを撤廃したスーパーフレックスタイム制度の導入など、「Smart & Fun!」をスローガンにワークスタイルの変革に取り組んでおり、このたびの移転により、多様な働き方をさらに推進して組織と個人の生産性を最大化し、さらなる経営効率の向上を実現していきます。



マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (4)先進的な職場環境による生産性の向上

健康経営

ソフトバンクの健康経営宣言

当社は、社員一人一人が心身共に健康であることが、会社と社員のビジョンを実現する原動力であると考え、社員の健康維持・向上を重要な経営課題の一つと位置付けて、健康経営に取り組むことを宣言します。

健康経営とは、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。経営理念に基づき、社員の健康に投資することは、社員の活力や生産性の向上など組織の活性化をもたらすと期待されています。ソフトバンク株式会社は、情報革命の新たなステージで挑戦・成長し続ける企業となることを目指して、組織と個人の生産性の最大化に向けた健康経営に取り組めます。

健康経営宣言

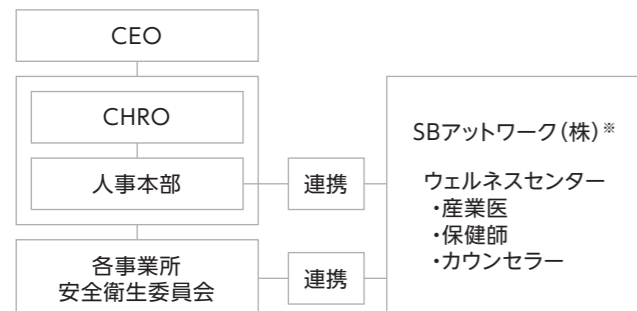
情報革命の新たなステージに挑戦し、成長し続けるためには、社員一人一人が心身共に健康で、常に活力あふれた集団であることが最も大事な基盤です。ソフトバンクらしく最先端のAI・ICTを積極的に活用し、社員とその家族の健康維持・増進に取り組む健康経営を推進します。

ソフトバンク株式会社
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO
宮内 謙

心身の健康づくりに関する基本方針

ソフトバンクで働く社員が、心身ともに健康で夢・志を持って仕事に取り組むことができるよう、社員一人一人の健康をサポートします。
一人一人が持てる力を十分に発揮できるよう、安全で快適な職場環境の形成に取り組めます。
社内外のステークホルダーからより信頼される企業グループとなるために、労働安全衛生関連法令およびこれに関するコンプライアンスを順守します。

健康経営推進体制



※SBアットワーク(株)は、ソフトバンク(株)の子会社です。

外部からの評価

健康経営優良法人2020 大規模法人部門(ホワイト500)に認定

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、健康経営に積極的に取り組んでいる法人として、「健康経営優良法人2020 大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。ホワイト500は2020年で2年連続の認定となります。

※健康経営優良法人とは保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人のことで、ホワイト500は経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰している制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目指しています。



社員の健康維持・増進に関する取り組み 健康管理の推進

社員が心身ともに健康であることができるよう、健康管理に関する施策や取り組みを推進しています。

「ウェルネスセンター」の設置

安全で快適な職場環境の整備と社員の健康維持・増進を担う機関として、産業医、保健師、専任カウンセラーが常駐する「ウェルネスセンター」を2007年から設置し、SBアットワーク株式会社が運営しています。

健康診断の事後措置やカウンセリング、マッサージ、過重労働者のケアなどを通して心身に関するサポートを行うほか、健康に関する相談を受け付けています。

健康診断受診の促進

病気の早期発見・治療を目的に、社員に定期健康診断の重要性を周知して受診の促進に努めています。(2019年度受診率は100%)

ストレスチェックに関する取り組み

セルフケアによるメンタルヘルス不調の予防や職場の環境改善に向けた取り組みとして、常時50人以上の労働者が使用している事業所を対象に、2015年12月から実施が義務化されたストレスチェックを、2007年から継続して実施し

ています。また、子会社であるSBアットワークが産学共同研究の上で開発したストレスチェックシステム「Wellness Eye」を活用して、セルフケアや組織課題の改善に取り組んでいます。



オンライン医療相談サービスの活用

健康状態や医療に関する不安・悩みについて、パソコンやスマートフォンなどから高度な専門知識を持つ医療チームに相談できるオンライン医療相談サービスを社員に提供しています。

就業時間中の禁煙

当社は、社員の健康増進のために、2019年4月から就業時間内の禁煙を段階的にすすめ、2020年4月からは毎日就業時間内禁煙としています。禁煙パッチ・禁煙ガム・禁煙外来などの一部費用補助を定期的に行っています。2020年3月期の当社の喫煙率は29.7%です。

ピアサポーター制度の導入

産業カウンセラーやキャリアコンサルタントなどの資格を持つ社員が、一定の選考とトレーニングを経て、ボランティアで社員からの相談に対応、または悩みを抱える社員への声掛けを行うピアサポーター制度を2008年から導入しています。

健康維持における対策

常に活力あふれる組織を目指すため、社員が健康で働き続けるための対策を実施しています。

勤務間インターバル制度の導入

社員の生活時間や睡眠時間を十分に確保することを目的に、終業から次の始業まで一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入し、全社員を対象として、終業から次の始業までに10時間以上の連続した休息時間を取ることを

義務付けています。ただし、緊急の対応を要する業務がある場合などは例外としています。

年次有給休暇の取得奨励

オンとオフのメリハリをつけた働き方を促進することを目的に、プレミアムフライデーや、土日と祝日に1日だけ挟まれた平日、ゴールデンウィーク期間中の平日などを年次有給休暇の取得奨励日とし、より社員が有給休暇を取得しやすい環境を整えます。

※ 2018年度年休取得率実績:76.5%
2019年度年休取得率実績:72.2%

社員の健康改善サポート

健康リテラシーの向上

「5分でわかる!ソフトバンクの健康経営」を社内展開し、健康リテラシー向上に努めています。

食生活の改善

食生活改善のための集合型セミナーやeラーニングを実施しているほか、社員食堂でヘルシーな特別メニューを提供しています。

運動の習慣化

Zoomによるオンライン朝ヨガや、ウォーキングイベント、ヘルスキーパーによるストレッチ動画の配信を行っているほか、社内クラブ活動への参加を推奨しています。

メンタルヘルスの向上

睡眠不足改善のための「睡眠負債」講演会やセルフケア・ラインケアのためのeラーニングを実施しています。

女性の健康に向けた取り組み

「女性の元気応援コラム」の社員向けメール配信や、「女性の健康サポートセミナー」の開催などを行っています。

健康的な職場環境

ハラスメントのない職場づくり

部門別の研修やeラーニングなどにより、従業員のハラスメントに対する啓発活動を行っています。万が一、問題が発生した際に速やかに適切な対応を取ることができるよう、「ハラスメント相談一次対応窓口」を設置し、まずはカウンセラーが話を聞いてその後の対応を一緒に検討しています。相談内容は守秘義務により厳重に取り扱われるため、安心して相談することができます。

マテリアリティ 6

レジリエントな経営基盤の発展

[SDGs創出価値] (4)先進的な職場環境による生産性の向上

労働慣行

労働慣行に関する考え方

労働慣行に対する方針を「ソフトバンク人権ポリシー」に掲げ、適切な労働慣行の推進に向けた各種制度を整備しています。また、賃金や労働時間等の労働基準に関する方針は、英語に翻訳し、国内・海外で働く全ての従業員が理解できるようにしています。

労働慣行に関する取り組み

労使関係

結社の自由と団体交渉権を社員の権利として尊重し、これらの効果的な行使を容認しています。当社は、労働組合との労働協約を締結しています。建設的な労使の対話を行うために、労働組合の代表者と経営層との労使協議や委員会を開催し、賃金・一時金や労働安全衛生の協議に加え、諸制度の改善や経営環境に関する定期的な意見交換を行っています。

労働リスクアセスメント

自らの事業活動に適正な労働慣行の順守を確認するために、新規子会社の立ち上げ時には、担当人事責任者として人事分野のスペシャリストを配置するなど、組織が目標達成のために健全に機能し、所属する社員が健康を害することのないように配慮しています。具体的には、過重労働を含めた労働問題のリスクアセスメントの実施と、タイムリーに対策の実施・課題解決に当たることができる体制を整えています。

既存事業においても、36協定順守を目的に、過重労働発生リスクのアセスメントと是正対策を行っています。具体的には、勤怠管理システムを用いた月次・年次での労働時間シミュレーションにより、特に長時間労働が見込まれる社員に対しては、個別の状況確認と対応検討、逐次経営層への報告を実施することで、労働時間の適正化に取り組んでいます。また全従業員を対象に、定期的な「サービス残業アンケート」による実態の把握や「時間外労働に関する社員の意識調査」による啓蒙活動を実施しています。このような取り組みや過重労働状況については経営幹部層の集まる会議や安全衛生委員会への定期的な報告を行うことで、リスク低減の効果を確保するとともに、さらなる取り組みの強化につなげています。

労働に関するコンプライアンス

2019年度、コンプライアンス違反が1件発生しています。これは、休日労働に関して36協定で定められた時間帯以外に労働をさせたというもので、この違反に対しては36協定の見直しを行い、労働基準監督署への提出をもって改善いたしました。

公正で業界競争力のある処遇の徹底

法定最低賃金の順守にとどまらず、生活賃金以上の業界競争力のある支払いに努めています。報酬の決定に当たっては、各地域での法律を順守しており、新卒採用者の初任給は地域別最低賃金全国加重平均額を大きく上回る水準*となつています。

*2020年現在、約170%相当(東京都の最低賃金との比較では約150%)

イニシアチブへの参加

当社は、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、結社の自由と団体交渉権の実効的な承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用と職業に関する差別の撤廃への支持を表明しています。また、外部との積極的な情報交換の機会を通じて適切な労働慣行に向かう取り組みを強化しています。従来よりさまざまな業界をリードする企業の人事部門との交流を継続的にを行い、特に2017年以降、労働慣行に関するワークショップの合同開催などを通じて、互いに労働問題に関する意見交換や対策検討を行っています。得られた情報は社内フィードバックし、適切な労働慣行の推進に生かしています。

労働安全衛生に関するポリシー

従業員が心身ともに健康に働くことのできる職場環境を維持するために、当社グループに適用される「安全衛生管理規程」を定めています。安全衛生委員会を中心とした体制の下、労働安全衛生に関する目標値の設定・パフォーマンスの把握や目標達成に向けた全社および各職場における取り組みを推進しています。

※対象範囲:ソフトバンク株式会社およびグループ会社

労働安全衛生への取り組み

労働安全衛生のリスクチェック・監査

労働災害の発生を予防するためには、当社の事業活動における労働安全衛生リスクを特定し、リスクを低減することが重要と考えています。リスクアセスメントの一環として、ストレスチェックの定期的な実施により従業員の健康と安全を確

保するとともに、月に1回の頻度で選任産業医による職場巡視を通して従業員の作業環境や作業内容をチェックし、労働安全衛生に関する潜在的な危険を特定しています。リスクアセスメントの結果は各職場に対して報告し、高リスクと判断された事項については、リスク低減に向けた改善活動に取り組んでいます。

基地局建設工事における安全衛生管理

当社は、通信事業者として、通信工事会社への発注工事の管理を行っています。基地局建設工事には高所における危険な作業が伴うため、徹底した安全衛生管理が求められます。当社では、作業環境の安全性を十分に確保するとともに、発注工事に携わる作業員に対して作業具や設備の使用ルールを浸透させた上で建設工事を開始しています。また、当社独自のルール「工事安全ポリシー」を制定し、現場監視を強化することにより、作業員の気付かない危険を排除し、現場の安全を確保しています。同時に、通信工事会社と合同にて安全大会の実施やビデオによる安全啓発活動を行い、工事における「事故0」に向けて取り組んでいます。

緊急時の安全対策

地震・台風やその他緊急事態が生じた場合に、従業員の安全を確保するための体制を整えています。緊急事態発生時には、必要に応じて対策本部を設置し、当社が定めた規程などに

労働慣行に関するデータ

〈年間総労働時間・年次有給休暇取得率・社員の平均年間給与・社員の賞与〉

項目	パウンダリ	単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
年間総労働時間	SB+主な子会社	時間	1,846	1,811	1,764	1,756
年次有給休暇取得率	SB	%	73.3	75.1	76.5	72.2
	SB+主な子会社	%	73.2	75.0	76.4	74.2
社員の平均年間給与	SB+主な子会社	千円	7,554	7,818	7,298	7,782
社員の賞与(中央値)	SB	千円	2,430	2,662	2,135	2,253

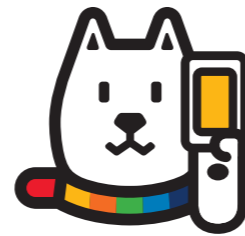
※ SBとは、ソフトバンク株式会社の略称です。

基づき適切な措置を講じます。また、緊急事態に備えるため、定期的な社内トレーニングや設備の安全対策などにも取り組んでいます。さらに平時からの安全対策として、飲料水や食料などの生活必需品を全国の拠点に備蓄し、災害時にも従業員の健康を確保する環境づくりに努めています。

海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理

当社では、海外に赴任する社員・帯同家族の健康と安全を確保するためにさまざまな取り組みを行っており、安心して海外で働くことができるようサポートしています。

- 赴任前の社員に対しての産業医面談案内
- 赴任中社員に対しての一時帰国時の健康診断受診義務化(一時帰国できない場合、赴任地における同等レベルの健康診断受診料を会社が負担)
- 赴任前・赴任中・帰任後の人事面談による心身面および生活面のフォロー
- 緊急時の備えとして、全海外赴任者・海外出張者を対象に、テロや政情不安となった場合に国外へ退避するための「緊急国外退避サービス」と、重篤な疾病やけがなどの治療のために国外へ搬送するための「緊急医療搬送サービス」を導入
- 全海外赴任者・海外出張者を対象とした有事発生時の安否確認



環境・ガバナンスと協働するマテリアリティ



マテリアリティ 1



DXによる社会・産業の構築

～デジタルトランスフォーメーションによる産業の再定義～

5G、AI、IoT、RPA、ビッグデータなど最新のテクノロジーを活用し、ビジネス環境をデジタル化していくことにより、あらゆる産業・企業において、生産性を向上させていくとともに、業務やさまざまなプロセスを効率化し、社会の変革スピードを加速します。その変革にともなって、産業や社会を再定義していくとともに、その変化を契機とした新たなビジネスや産業の創出も後押ししていきます。交通の領域では、都市部の渋滞解消や高齢者・地方部での交通手段確保などの解決に役立つ新しいモビリティサービスを実現し、住環境の領域では、AIやIoTなどのテクノロジーを街全体で活用することで、都市の再生や産業発展に大きく貢献することが期待されるスマートシティの実現を目指します。また、日本では地方創生が大きな課題となっており、内閣府がSociety5.0をキーワードにするなど、その解決に対するテクノロジーへの期待が高まっています。5GやIoT、MaaSなど最新テクノロジーの活用は、高齢化や雇用創出、観光促進など地域が抱える多種多様な課題に対して、地方の自治体や教育機関などとパートナーシップを締結するなどにより、解決を図るためのさまざまな取り組みを行っています。

SDGs創出価値	KPI
(1)最先端テクノロジーによる産業基盤拡充と効率化	(1) ●社会/産業発展に向けたDXソリューション展開・ソリューション等事業売上: CAGR(年平均成長率)10%
(2)DXによる新しい産業の創出	(2) ●お客さまとの共創によるプロジェクト遂行:17PJの推進
(3)地域社会の活性化(地方創生)	(3) ●地方自治体との連携協定拡大と人材交流:70自治体(2023年度)

[SDGs創出価値]

(1)最先端テクノロジーを通じた産業基盤拡充と効率化

5Gやビッグデータ、AIなどIoTの活用により、最先端ソリューションを社会に向けて広く展開。ビジネスの効率化と活性化を通じて、DXによる社会基盤の発展に貢献します。

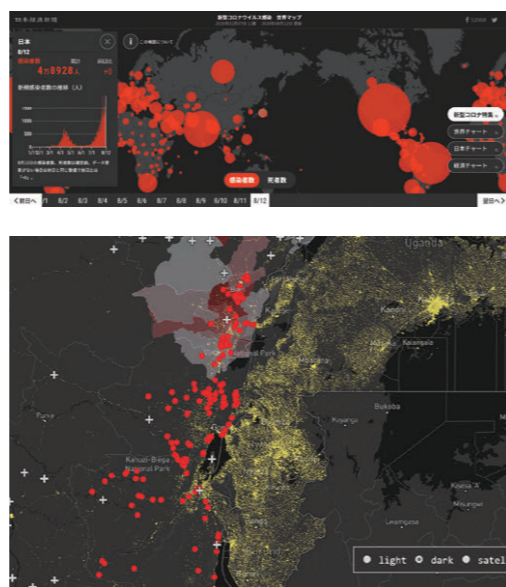
DX活用の主な取り組み

位置情報を活用した医療分野における支援「Mapbox」

2020年3月に、Mapbox, Inc.(本社:米国サンフランシスコ)と合併会社「Mapbox Japan JV合同会社」(以下「Mapbox Japan」)を設立し、新型コロナウイルス感染症の影響範囲のモニタリングなどで「Mapbox」のサービスを活用する企業を対象とした特別支援を開始しました。

「Mapbox」は、人びとの動向や交通、気象情報、自然災害などのデータを集約し、オンライン上で可視化するサービスです。「Mapbox」が提供する地図情報サービスの開発プラットフォームは、高度なデザイン性とカスタマイズ性を有しており、各種データとレイヤーを柔軟に組み合わせた独自の地図情報を簡単に開発でき、データを常に最新の状態に保つことで、データのさまざまな動きをリアルタイムに可視化できることを特徴としています。

2019年にはコンゴ共和国におけるエボラ出血熱感染拡大において「Mapbox」が活用され、医療従事者の活動を支援しました。2020年には世界的に感染が拡大する新型コロナウイルス感染症の影響範囲の可視化に用いられ、その活用分野は医療分野をはじめ私たちの安定した生活基盤を担う幅広い領域を包括しています。



5G活用による工事現場の安全性向上

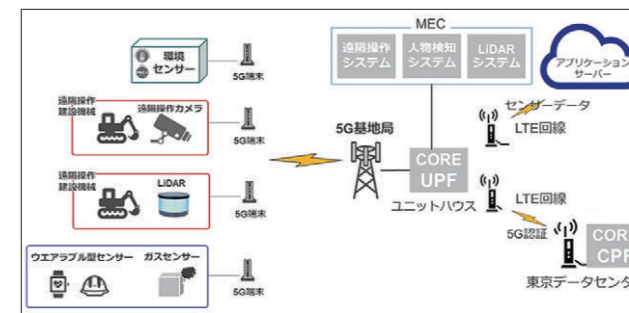
WCP*は、当社が開発した「おでかけ5G」(高い通信品質のサービスを局地的に提供できる可搬型5G設備)を工事現場に設置し、5Gネットワークを構築して、センサーによるトンネル工事現場のデータ収集と建設機械の遠隔操作に関する実証実験を2019年12月に実施しました。本実証実験は、日本の生産年齢人口の減少によるさまざまな業種の労働生産性の向上およびICT(情報通信技術)機器などの高度化、データの利活用による移動や労力の削減、生産性の向上を目的に実施しています。

ガスセンサーや環境センサー、ウェアラブルセンサーを使用し、現場内で発生する危険性の高い毒性ガスや可燃性ガス、労働環境の指標となる温度や二酸化炭素(CO2)などのデータをリアルタイムに監視します。危険な値を検出した場合にはアラートを作業員へ送る仕組みになっています。さら

に、5Gの大容量通信などを活用することで「おでかけ5G」の設置場所から約1,400mの地点で操作室からの建設機械の遠隔操作と、4台のフルHD画質カメラを搭載した建設機械から操作室への映像伝送が問題なく行えることを確認しました。また、建機に設置したガスセンサーのデータで坑内環境も確認できます。

※Wireless City Planning株式会社

<5Gのネットワーク構成図>



農業の未来をIoTで開く「e-kakashi」

最先端テクノロジーを農業現場で活用する「e-kakashi」の導入が日本だけでなく、世界中に広がっています。「e-kakashi」は、農業現場の「経験と勘」と「データ」を融合させ、より効率的な農作業をサポートする農業AI(人工知能)プレーンです。農業におけるさまざまなデータを植物科学の知見に基づいて分析し具体的な対処法を提案したり、栽培技術をマニュアル化することで、生産性の向上や技術継承の促進に貢献します。

また、日本では農家の後継者不足問題が喫緊の課題と

なっており、ベテランの技術をどう若手に継承するかは最重要課題ともされています。「e-kakashi」の導入によって、技術継承が促進され、収入が増加した事例があります。

海外においては新品種の栽培技術確立・普及や農業分野からの温室効果ガス抑制や水資源の最適利用に向けた取り組みも進めています。

当社は、「e-kakashi」による技術支援を通して、日本だけでなく、世界における持続可能な農業の実現に貢献していきます。



福岡県宗像市
いちご栽培にIoTを使った栽培ナビゲーション「e-kakashi」を導入し新規就農者の育成と増収に取り組む。

京都府与謝野町
農業用IoTソリューション「e-kakashi」を稲作に活用、ベテラン農家の栽培技術を新規参入者へ効率的に継承。

マテリアリティ 1

DXによる社会・産業の構築

[SDGs創出価値]

(2) DXによる新しい産業の創出

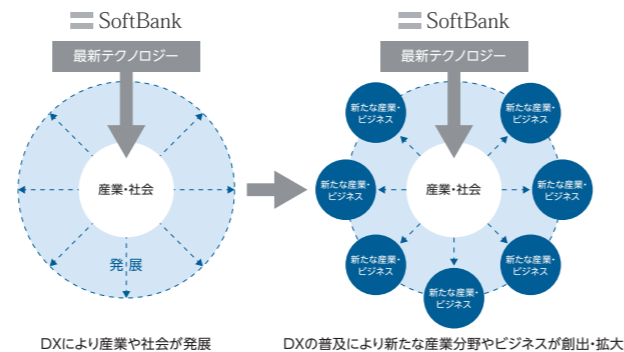
AIやRPA、IoTなどさまざまな最新のデジタルソリューション・サービスの普及や浸透によって生み出される新たな産業や分野、ビジネスの創出・発展に取り組みます。

さまざまな産業や企業・団体においてDXソリューションやサービスの活用を促進し、多様なユースケースを創出し、顧客の事業やビジネスを最大化してだけでなく、新たなビジネスチャンスや飛躍的に増加させるとともにこれまでの商慣習や価値観では成し得なかった企業・団体間でのビジネスマッチングなどの新たな出会いの場面づくりへと誘います。

ソフトバンクでは、17プロジェクトを中心に、デジタルトランスフォーメーションによる新たなビジネスモデルを創出し、新規事業の開発に取り組んでいます。

企業の働き方改革や物流、ヘルスケア、サービス、観光などの領域におけるさまざまな社会課題を解決し、DXによって生み出された新しい産業は社会のあらゆるプロセスや仕事を効率化することで、人々の生活をより豊かで安全なものにしていくことを目指します。

〈DXによる産業創出イメージ〉



〈DXによる注力領域とアプローチ〉



分野	件数
物流	4件
社会インフラ	3件
小売・流通	3件
不動産・建設	3件
サービス・観光	2件
ヘルスケア	1件
その他業界	1件

※2019年度末時点。内容が変更になる場合もあります。

[SDGs創出価値]

(3) 地域社会の活性化(地方創生)

最先端テクノロジーの利活用やDX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進を通じて、さまざまな社会課題に取り組み、Society 5.0が描く「格差なく多様なニーズに対応するモノやサービスの提供」を目指し、スマートシティや地方創生を実現する社会に貢献します。

都市部での事例(Smart City Takeshiba)

一般社団法人竹芝エリアマネジメント、東急不動産株式会社、鹿島建設株式会社、一般社団法人CiP協議会および当社が竹芝地区(東京都港区)において共同で推進するプロジェクト「Smart City Takeshiba(スマートシティ竹芝)」が、「スマート東京」の実現に向けて東京都が公募したプロジェクトに採択されました。東急不動産と当社は、竹芝エリアマネジメントが活動を行うエリアにおいて、2019年7月から最先端のテクノロジーを街全体で活用するスマートシティのモデルケースの構築に取り組んでおり、これらの取り組みの延長として「Smart City Takeshiba」を推進することになりました。

今後、竹芝地区において収集した多様なデータをさまざまな事業者がリアルタイムで活用できるデータ流通プラットフォーム(都市OS)を開発するとともに、先端技術を活用したサービスを展開し、地域の課題解決や付加価値の創出を実現するモデルケースの構築を目指します。



「医師の乗らない移動診療車」が挑む地域医療問題(長野県伊那市)

伊那市は、新しい技術による産業振興や地域の課題解決を目指し、2016年に産学官からなる伊那市新産業技術推進協議会を設立し、これまでに農業、林業、工業、ICT教育、インテリジェント交通、ドローン物流、移住定住など各分野に取り組んでいます。また、長野県で3番目の面積を持つ伊那市では、定期的な通院を必要とする高齢者を中心に、「通院できない」、「通院に負担を感じる」など、移動困難者が増加傾向にあります。

また、伊那市の上伊那医療圏では、医師の人員数が全国平均より低く、医師不足が大きな課題です。移動に課題を抱える慢性疾患患者に対しては、かかりつけ医による訪問診療などで支えてきましたが、移動距離が長く、医師の高齢化も進んでいることから、医師の負担増加が懸念されています。

今回、伊那市は、ソフトバンクやトヨタ自動車などの共同出資会社であるMONET Technologies(以下「MONET」)、フィリップス・ジャパンと協業し、MONET初となる医療MaaSを活用することで、これらの課題解決に向けて取り組んでいます。

モバイルクリニック事業では、看護師などの医療スタッフが乗車した移動診療車が自宅などへ出向き、車内のテレビ電話を用いて診療所の医師とオンライン診療を実施します。患者は病院まで行かずに受診することができます。

また、高齢者など通信機器の操作に慣れていない方でも、看護師が操作することでオンライン診療を受けることができ、医師側も看護師に対して指示することができるため、患者のみで受診する一般的なオンライン診療よりも安全で質の高い診療を行うことが可能です。

さらに、医師はこれまで訪問診療のために要していた移動時間を、外来の患者や緊急性の高い患者の対応に充てることのできるなど、医師にとっても効率的な診療が行えることによる負担の軽減が期待されています。また、新型コロナウイルス感染症を受けて新しい診療様式としても注目されています。

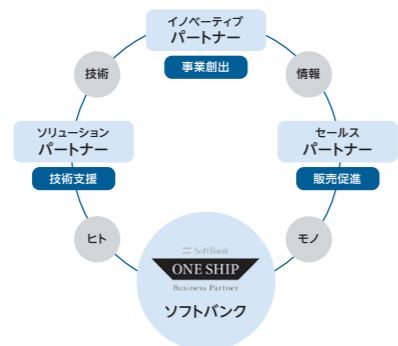
今後は、改正薬機法施行を見据えて、薬局と連携することも検討しています。



ビジネスパートナープログラム「ONE SHIP」

企業どうしを結びつけ、オープンイノベーションを加速させるためのビジネスパートナープログラム「ONE SHIP」を展開しています。2019年にスタートし、既に120社以上の企業が参加し、500社を目標に今後も参加企業を募集していきます。

パートナーの種別は大きく3つに分けられ、新規事業創出のためのアイデアを求めるイノベティブパートナー、技術を持って他社との連携を目指すソリューションパートナー、特定の地域や業界で販売力を持っているセールspartnerです。アイデア、技術、販路といった各パートナー企業の強みをクロスさせて議論を重ねることで、新たなソリューションやビジネスの創出につなげることができるのが、「ONE SHIP」の特長です。



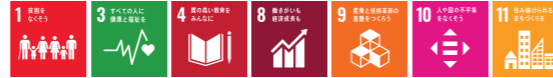
健康医療相談サービス「HELPO」

「HELPO」では、健康に関する相談^{※1}にチャット形式で24時間365日応対します。ヘルスケアテクノロジーに所属する医師・看護師・薬剤師の健康医療相談チームが健康維持や病気予防のアドバイス、症状にあった診療科や一般用医薬品選びの相談を通じて健康・安全・安心をサポートし、健康医療相談だけでなく、病院検索やヘルスマール^{※2}の機能も提供します。身近なヘルスケアから、将来的には病院・診療所向けのオンライン診療支援ツールや、病院・診療所の予約ができる機能の実装など、幅広いサービスを提供するヘルスケア・プラットフォームを構築することを目指しています。

※1 医学的な情報の提供を行うサービスです。相談者の個人的な状態を踏まえた診断や、薬の処方はいりません。
※2 対象エリアは東京都23区(2020年7月末時点)。順次拡大予定。



マテリアリティ 2



人・情報をつなぎ新しい感動を創出

～高度な通信・ICTによるライフスタイルの向上～

スマホやタブレットなどスマートデバイスの普及と、あらゆる状況においてもコミュニケーションや情報の入手、生活に必要なアクションができるような高度な通信・ICTを提供し、新しい情報体験、魅力ある価値を創造していくことにより、より多くの人々を便利で豊かな新しいライフスタイルへ導きます。

5Gの提供は、高速・大容量を生かした高品質なコンテンツのインターネット通信が可能となり、VRやARなどを駆使したサービスが身近になります。Yahoo! JAPANでは、さまざまなニュースや災害情報など、必要な情報を安心して、即時に手に入れられるような情報提供や環境づくりを行っており、時間や地理的な制約をカバーできるというICTの利点を生かし、ショッピング、医療、教育、金融など多方面の分野で、スマートデバイスやインターネットの活用が積極化していきます。また、PayPayはキャッシュレス化を促進し、スマート/エコな経済活動の実現を支援します。

全ての人がスマートデバイスやインターネットによる魅力や価値を享受できるように、これからも情報格差（デジタルデバイド）の解消や、ICTの活用を促進する教育支援や土壌づくりにも取り組み、年齢や身体的な条件、貧富の差などに関わりなく、誰もがテクノロジーやデバイス、情報に安心して触れることができる世の中を目指します。

マルチブランド戦略

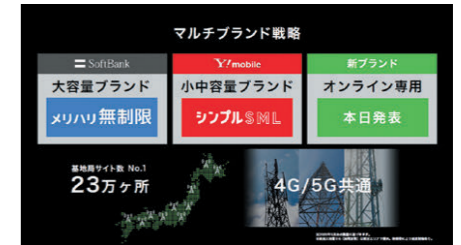
当社では、「マルチブランド戦略」を掲げてスマホの拡大と他社との差別化を図っています。

多様化するユーザーニーズに対応することで、他社をご利用中のお客さまや新規のお客さまに対して、幅広い選択肢を提供し、当社のモバイルサービスを選択しやすい環境をこれまで提供してきました。既存のお客さまに対して、3ブランドによる展開によってライフステージやライフスタイルなどが変わった場合に、他社への乗り換えを行うことなく、お客さまのご利用のニーズに応じた多彩な選択肢をご用意することができています。

2021年2月18日には、「タノシイオドロキ。」をキーワードとする、オンライン専用の新ブランド「LINEMO（ラインモ）」を発表し、3月17日より提供を開始します。コミュニケーションアプリ「LINE」がデータ容量を消費せずに使い放題となる「LINEギガフリー」*1を提供するとともに、サービスの契約など全ての手続きをオンライン上で、簡単な操作で完了することができます。

お客さまのご利用のニーズに応じた多彩な選択肢をご用意し、今後も「1億総スマホ」の実現に向けて、スマートフォン契約数を着実に伸ばしていきます。

*1 「LINEギガフリー」の対象は、LINEトーク、LINE通話などです。トークでの位置情報の共有やLiveの利用、スタンプショップの利用、ニュース記事の閲覧など、「LINEギガフリー」の対象外となるサービスがあります。有料コンテンツを利用する場合は、別途支払いが必要です。



※オンライン専用新ブランドに関する発表会 (2021年2月18日)



※オンライン専用新ブランドに関する発表会 (2021年2月18日)

SDGs創出価値

- (1) スマートデバイス普及を通じた魅力的な顧客価値の実現
- (2) 誰もが情報へアクセスできる環境の提供
- (3) ICT活用による新たなライフスタイルと生活基盤の高度化

KPI

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 全ての人が最先端デバイス/通信の価値を享受 ① スマホ累計契約数:3,000万件(2023年度) ② NPS*1向上に向けた調査:実数把握 (2) 活用しやすい情報取得/配信環境の推進 ① Yahoo!ニュースDAU数*2:4,500万件 ② 世界中のインターネット通信拡大に向けたHAPSアライアンスの推進:取り組み推進 | <ul style="list-style-type: none"> (3) ライフスタイル分野のICTサービス利用者拡大 ① PayPay登録ユーザー数:4,000万人 ② eコマース取扱高(物販):4兆円 |
|--|---|

*1 Net Promoter Score (ネットプロモータースコア) *2 デイリーアクティブユーザー数

[SDGs創出価値]

(1) スマートデバイス普及を通じた魅力的な顧客価値実現

ICTやテクノロジーの力を最大限活用した最新デバイスの提供やサービス展開、情報やコンテンツの提供を通して、人と情報が豊かにつながる価値の創出を目指します。

近年多様化する顧客ニーズを把握するためには、顧客の暮らす土地の特性や習慣などを含めた生活背景の理解が不可欠です。テクノロジーのチカラを効率化やコスト削減のためだけに使うのではなく、新しい感動や価値を創造するためのマルチデバイスツールとしての活用を推進します。また、顧客のニーズに合致した最適なサービスを提供するために、当社はグループ企業のサービス群における最先端テクノロジーを使い、個々のニーズ、状況に応じた魅力ある価値を提供できるようこれからも努力し続けます。

それにより、「これまでにない新しい体験や感動」、「質の高い豊かな暮らし」を全ての人が享受できる社会の実現が可能と考えます。



※2020年8月4日 2021年3月期 第1四半期決算説明会 発表資料

スマホアドバイザー制度・スマホ教室の開催

ソフトバンクの店舗では、スマホのプロであるソフトバンク認定のスマホアドバイザーがお客さまのご相談に無料で応えています。ご利用状況をお伺いしながら、お客さまに最適な料金プランをご案内したり、機種選びから、フィルタリングなどの初期設定までしっかりとサポートします。また、修理相談やPayPay活用の案内も行っています。タブレット教室、ネットショッピング教室、スマホ決済教室などさまざまな講座を用意し、ソフトバンクのお客さまも、他社のお客さまも利用いただけるスマホ教室を開催しています。2020年7月には新型コロナウイルスの影響で外出ができないお客さまのために、Zoomを活用した「オンラインスマホ教室」を開始しました。店舗と同等のサービスをオンラインで提供することで、新型コロナウイルスの感染リスクに対する不安を軽減しながら、スマホなどのサポートが受けられる取り組みを今後も検討し、ソフトバンクショップの一層の利便性向上を図っていきます。



2019年実績
教室開催数:312,100回
スマホアドバイザー数:1,200人

臨場感あふれる視聴体験を実現 「5G LAB」

当社は、ソフトバンクの新たなサービスとして、5G時代ならではの臨場感溢れる視聴体験を実現するコンテンツ配信サービス「5G LAB」の提供を、2020年3月27日から開始しています。「5G LAB」は、エンタメやスポーツを中心にラインアップし、スマートフォンやタブレットなどで、キャリアを問わずに楽しめるサービス*です。「5G LAB」には、「AR SQUARE」、「VR SQUARE」、「FR SQUARE」、「GAME SQUARE」の4つのサービスがあります。



※4G(LTE)環境でもご利用いただけますが、5G環境でご利用の場合、より快適にお楽しみいただけます。

<p>AR SQUARE 好きなタレント・キャラと同じ空間に</p>	<p>VR SQUARE ライブ・スポーツの臨場感が目の前に広がる</p>	<p>FR SQUARE 多視点で自由に楽しむ新映像体験</p>	<p>GAME SQUARE あなたのPCゲームがスマホでプレイ可能に</p>
---	--	---	--

マテリアリティ 2

人・情報をつなぎ新しい感動を創出

[SDGs創出価値]

(2) 誰もが情報へアクセスできる環境の提供

インターネットにおける情報へのアクセシビリティの向上

ヤフーを中心とした情報・メディアサービス

人と情報をつなぐ日本国内最大のインターネットプラットフォーム「Yahoo! JAPAN」において、だれもが生活に欠かせない情報へアクセスできる、高度なアクセシビリティを実現します。

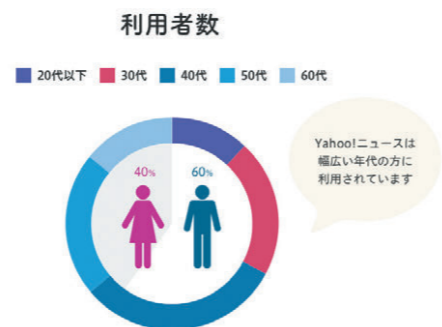
ヤフーは、月間で約8,000万超*1の利用者を持つ日本国内最大級のインターネットカンパニーとして、メディア事業を事業領域の軸の一つにしています。



通知し、ユーザーが速報を逃さずチェックできるようにしています。また、コメントで他のユーザーの意見がわかるほか、「コメントランキング」で話題の記事の確認もできるようになっています。さらに、ライブ配信のニュース動画を24時間365日いつでも観ることができます。

「Yahoo!ニュース」は、特定の性別や年代のユーザーに偏ることなく、幅広い年齢層から支持されており、「Yahoo!ニュース」の月間PV（ページビュー）は約225億PVにのぼっており、日本最大級のニュースサイトとなっています。

*1 Yahoo! JAPANサービスを閲覧するために利用されたデイリーユニークブラウザユーザー数（2020年3月期平均）。スマートフォンにおいてブラウザとアプリの両方を通じて閲覧した場合は重複カウントしています。



*2019年1月～12月 月間平均ユニークユーザー数 (対象デバイス:PC、スマートフォン)

ヤフーでは、インターネットの即時性や即報性を活かし、ニュースや災害情報など誰もが必要とする緊急性の高い情報に加え、ファイナンス情報、地図や交通案内、スポーツ、TVや占いなどのエンターテインメントなど多様な情報を提供しています。

ヤフーの主要コンテンツの1つである「Yahoo!ニュース」は、1996年7月にサービスを開始し、新聞・通信社が配信するニュースのほか、映像、雑誌や個人の書き手が執筆する記事など日本国内や海外のニュース・話題を多岐にわたり提供し、現代のスマートフォンを起点としたライフスタイルに合わせ、ニュースをリアルタイムに分かりやすく整理・選定することで、だれもが情報にアクセスできる環境を提供しています。

「Yahoo!ニュース」では、「Yahoo!ニューストピックス」編集部が24時間365日、世の中の動きをみて最新ニュースを届けており、防災情報や重大ニュースなどをリアルタイムで

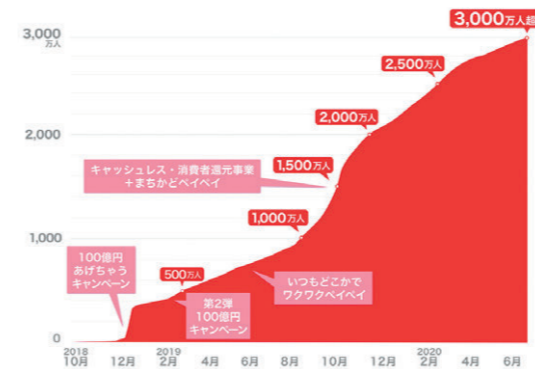
[SDGs創出価値]

(3) ICT活用による新たなライフスタイルと生活基盤の高度化

金融分野でのテクノロジー活用

PayPayを中心とする金融サービスへの取り組み

スマホアプリを介してシームレスに支払いができるキャッシュレス決済サービスとして2018年10月にサービスを開始しました。2020年6月には累計登録ユーザー数3,000万人を突破し日本のキャッシュレス決済の普及を牽引するなど、消費者の新たな決済ツールとしてその影響力を拡大しています。



*2020年7月1日 PayPay株式会社 プレスリリース資料

PayPayは、これまでのクレジットカードや交通系ICカードのようなキャッシュレスサービスとは異なり、カードリーダーなどの機器の導入が不要であるほか、決済システム利用料や入金手数料も基本的にかからない*1ため、加盟店舗のコスト削減につながります。また、会計時はユーザーのスマホをつかって決済を行うため、現金やお釣りを扱う必要がなく、会計の時間を短縮できるなどのメリットがあります。現在、加盟店は地方のお店から大型チェーン店まで230万箇所*2に拡大しており、日本全国のさまざまなお店で利用いただけます。

*1 決済システム利用料は、2021年9月30日まで無料。ただし、2020年4月1日以降新たに加盟店になる年商10億円以上の法人の場合は有料です。入金手数料は、ジャパンネット銀行の場合は永年無料。その他の場合は入金サイクルが当月末締め(月1回の入金)の場合は無料、累計決済金額1万円以上で都度入金とする場合は105円(税込)の手数料がかかります。
*2 店舗やタクシーなど、PayPayへの加盟契約お申し込み数です。2020年6月29日時点。

またPayPayは、3,000万人以上の登録ユーザー数や230万カ所の加盟店に加え、認知度No.1*3のブランド力、年間60回以上にもおよびアプリケーションのアップデート実施による新機能追加やユーザビリティ、セキュリティの強化など、より多くのお客さまが日本全国のさまざまな場所で、安心して便利に利用いただけることを強みとしています。

*3 PayPay調べ

また、2020年秋以降に当社のグループ内で展開する既存の金融サービスをPayPayブランドに統一します。

銀行やクレジットカード、保険などの金融サービスをPayPayブランドに統一することで、各金融サービス間の相互連携を強化し金融サービスをシームレスにつなげていきます。また、ユーザーにとって分かりやすい名称にすることで、より親しみをもってサービスを利用いただけるようにしていきます。また、2020年6月にはソフトバンクとみずほフィナンシャルグループは次世代型金融事業における戦略的提携を行うことを合意し、レンディング分野、スマホ証券分野、決済代行分野での連携とともに、PayPayとも連携し、金融領域のさらなる強化とお客さまの利便性向上を図ります。

*上記に記載した新しい金融サービスは、関係各社において、当該事業を行う上で法律上必要な登録や関係する監督官庁からの承認等の取得等が条件となり、法令の遵守および準拠を前提に検討しています。

さらにPayPayは、ソフトバンクや「Yahoo!ウォレット」の顧客基盤を活用し、「オフライン決済」だけでなく、「オンライン決済」、「公共料金決済」、「個人間の取引」など、サービスの幅を拡大していきます。

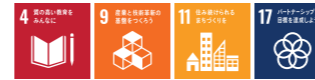
また、PayPayモールやPayPayフリマなどのeコマースサービスや他のモバイルサービスとも連携し、日常のあらゆる場面で利用できる多機能なプラットフォームとして活用できる「スーパーアプリ」化を目指しています。

PayPayは、総務省の主導で2020年9月より開始するマイナポイント事業(マイナポイントの活用により、消費の活性化、マイナンバーカードの普及促進、官民キャッシュレス決済基盤の構築を目的とする事業)を強力に後押しし、さらなるキャッシュレス決済の促進に貢献します。



*2020年8月4日 2021年3月期 第1四半期 決算説明会 発表資料

マテリアリティ 3



オープンイノベーションによる新規ビジネスの創出 ～海外グループ企業の新規ビジネスなどによる新たな価値創出～

産業やライフスタイルの変革をさらに加速するために、国内外の優れた企業とのパートナーシップなどによるシナジー創出（スパイラルアップ）を戦略的に行うことにより、長期的なビジネスを共創するとともに、最先端テクノロジーという強みを生かし、今までになかったような新しいビジネスモデルを次々と展開していきます。金融・決済事業では「PayPay」、次世代交通事業では「MONET」や「BOLDLY」、オフィスシェア事業では「WeWork」、タクシー配車サービス事業では「DiDi」、成層圏通信プラットフォーム事業では「HAPSモバイル」が、すでに事業展開を行っています。

SDGs創出価値

- (1) 最先端テクノロジーによる新しいビジネスモデルの展開
- (2) 海外最先端ビジネスのインキュベートとスパイラルアップ
- (3) 成長を牽引する人材採用・育成と事業創出のための仕組みの構築

KPI

- (1) ●HAPSサービス提供:サービス提供開始(2023年度)
- (2) ●日本国内の事業展開の促進
- (3) ●ソフトバンクイノベーション事業化促進

[SDGs創出価値]

(1) 最先端テクノロジーによる新しいビジネスモデルの展開

グローバルトップランナー企業とのパートナーシップにより、最先端テクノロジーを生かした新規ビジネスを創出します。日本におけるイノベーションをよりスピーディーに促進し、世界中のあらゆるモノがつながる「安心で快適なモビリティ社会」の実現に貢献します。

成層圏通信システム「HAPS」

HAPSモバイル株式会社は、ソフトバンクの子会社として2017年に設立され、上空から通信ネットワークを提供するシステム「HAPS (High Altitude Platform Station)」の構築とグローバルでの事業展開を目指して、地上約20キロメートルの成層圏で飛行させる成層圏通信プラットフォーム向け無人航空機である「Sunlider」を開発しました。

「Sunlider」は、機体の開発パートナーであるアメリカのAeroVironment, Inc.とともに開発しました。

成層圏に飛行させた「Sunlider」を通信基地局のように運用し、広域のエリアに通信サービスを提供することで、山岳部や離島、発展途上国など、通信ネットワークが整っていない場所や地域に、



安定したインターネット接続環境の構築が可能になります。

また、現状の通信ネットワークと効率的に相互連携

させることで、上空からと地上からの広域にわたるネットワークカバレッジが実現し、ドローンなどの普及・活用につながるほか、IoTや5Gの普及にも役立てることができます。

さらに、地上の状況の影響を受けることなく安定した通信ネットワークを提供できるため、大規模な自然災害発生時における救助や復旧活動への貢献も期待できます。

2020年2月には高高度飛行体を活用したインターネット通信の提供を促すための各国の規制当局などに対する働き掛けや「HAPS」向け製品の仕様の定義、「HAPS」技術の相互運用に向けた標準化活動などにおいて協力していくことを目的に、テレコミュニケーションやテクノロジー、航空業界における世界のリーディングカンパニーが結束し、「HAPSアライアンス」を発足しました。この活動によって高高度通信ネットワークやその飛行体の活用によって世界中にインターネット接続環境を構築し、多様な社会課題の解決や価値の創造を目指します。誰もが情報へアクセスできる世の中を目指し、「HAPSアライアンス」を通して世界規模のインターネット通信の拡大に向けた取り組みを推進していきます。

主な取り組み:MaaS事業 (Mobility as a Service事業)

モビリティサービスの可能性を追求「MONET」

当社やトヨタ自動車株式会社などの共同出資会社であるMONET Technologies株式会社は、2019年2月1日に事業を開始し、自治体や企業と連携して移動における社会課題の解決や新たな価値の創出に取り組んでいます。

日本では、都市部の渋滞や高齢者による自動車の事故、免許返納による移動困難者の増加、過疎化などによる公共交通の空白地化、ドライバー不足などさまざまな社会課題に対する策として、MaaSに注目が集まっています。「MONET」では、これらの課題の解決に向けて、オンデマンドの配車プラットフォームなどを提供している他、自動運転車両を活用した移動型コンビニやクリニック、オフィスなど、人・モノ・サービスをつなぐ新たなモビリティサービスが実現することを見据えています。

また、企業や自治体のMaaSの実現を支援する「MONETプラットフォーム」の本格運用を開始し、機能の拡充に伴い、オンデマンドバスの配車システムをはじめ、天気・観光・地図情報などのデータやシステムのAPIを提供する「MONETマーケットプレイス」を、「MONETコンソーシアム」の加盟企業*でシステム開発などを行う企業向けにプレオープンしています。さらに、今後は「MONETマーケットプレイス」を一般企業向けにもオープンするほか、複数のAPIなどを組み合わせ、開発不要ですぐにMaaS事業を開始できるパッケージの提供を予定しています。

また、MaaSの実現を推進するパートナーとして、「MONETマーケットプレイス」にAPIを提供していただける企業からの申し込みを受け付ける予定です。これからもMONETはさまざまな企業や自治体と連携し、MaaS事業の推進に取り組んでいきます。

*企業以外の団体も含む



運転手不足によるバスの廃線の課題を自動運転バスで解決する「BOLDLY」

2020年4月1日に「より太い」交通網の構築に「大胆に」挑戦するという思いを込めて社名を変更したBOLDLY株式会社（旧BSBドライブ株式会社）は、設立以来、自動運転バスの実証実験や自動運転車両運行プラットフォーム「Dispatcher」、手動運転の車内事故ゼロを目指したAIサポートシステム「DaiLY」を基軸として、便利で持続可能な移動サービスの早期実現に向けた事業を推進しています。また、「BOLDLY」は、手動運転バスの車内事故を軽減させることを目的に、「DaiLY by dispatcher」も提供しています。



国内初、自治体が公道で自立走行バスを実用化（茨城県境町）

茨城県境町は、「BOLDLY」と株式会社マクニカの協力の下、町内の移動手段として自律走行バス「NAVYA ARMA（ナビヤ アルマ）」（仏 Navya社製）を2020年秋頃から定時・定路線で運行予定で、自治体による公道での自律走行バスの実用化としては国内初*となります。

境町では、高齢化に伴う免許返納者の増加や鉄道の駅の不足、バスやタクシードライバーの不足などの課題を抱えており、移動手段の拡充が喫緊の課題でした。

境町は、自律走行バスの運行により、住民がさらに便利に移動できる環境を構築することを目指します。境町、BOLDLY、マクニカの3者は、新しいモビリティサービスを通して地域および産業の活性化と町民サービスの向上に取り組むための連携協定を締結しました。

*定員11人以上の車両が一般の方の移動手段として、期間を限定せずに大半の区間を自律走行するのは初めて（BOLDLY調べ）



マテリアリティ 3

オープンイノベーションによる新規ビジネスの創出

[SDGs創出価値]

(2) 海外最先端ビジネスのインキュベートとスパイラルアップ

国内外先鋭企業とのジョイントベンチャーや業務提携による「シナジー創出」を戦略的に行うことで、進化・成長を続ける持続可能で革新的なビジネスモデルを共創し、経済的機会の最大化に貢献します。

主な取り組み

タクシー配車プラットフォームサービス「DiDi」

「DiDi」は、日本をはじめ中国やオーストラリアなどで、タクシー配車やライドシェア、バイクシェア、フードデリバリーサービスなどを提供する世界最大級の交通プラットフォームで、日本においては、タクシーの配車依頼をできるアプリを提供しており、高度なAIとデータ分析技術により、今タクシーに乗りた乗客と空車タクシーを効率的にマッチングさせることが可能です。また、一部のドライバーには乗客の需要予測マップを試験的に提供しています。

タクシーを利用されるお客さまは、スマホアプリで出発地や目的地などを入力することでタクシーを呼ぶことができ、タクシーが到着するまでの時間や位置情報をリアルタイムに確認できます。車両情報も確認できるため、スムーズに乗りいただくことができます。また、決済はアプリ内で完了するため、到着後にドライバーとやりとりせずに降車することが可能です。

また、タクシー事業者には、ドライバー用アプリを提供することで、シンプルな操作でオーダーの受注から、お客さまの送迎、決済までを完了できるようにしているほか、管理者は

事業者用の管理コンソールにより、配車状況やドライバーの稼働状況などを管理することが可能です。

新型コロナウイルス感染症の影響で、2020年3月のタクシー業界の売上平均が-27%の中、「DiDi」経由の売上は-6%に留まり*、外出自粛などによる流し営業における乗客獲得機会の減少を「DiDi」アプリからの注文対応でカバーしています。

また、「DiDi」はキャッシュレス決済の推奨や、ドライバーのマスク着用状況などの感染症予防策の情報をアプリで表示するなど、お客さまの安全な移動をサポートできるよう努めています。

*売上増減率(2020年1月実績対比/2020年3月)DiDiモビリティジャパンによる、一般社団法人全国タクシー・ハイヤー連合会へのヒアリング結果
*2020年5月11日 2020年3月期 決算説明会 発表資料



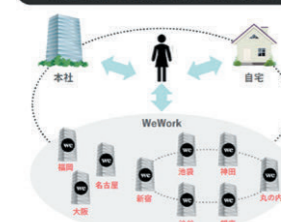
コミュニティ型ワークスペース「WeWork」

ソフトバンクグループと「WeWork」は、2017年7月にWeWork Japan合同会社を設立しました。

現在日本国内では6都市で30以上の拠点を展開しており、メンバー数(利用者数)は2020年3月には2万2,000人を超えました。特に東京都心エリアの稼働率は平均80%以上と高い水準で推移しており、今後も東京エリアを中心に広範囲な展開をしていきます。

また、「働き方改革」がさらなる変革を迎えるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響下において、オフィスの分散化の需要は、さらに高まっていくと予想されます。

「働き方改革」は新時代に突入



「WeWork」は、多様化していくオフィス需要に対して、デスクからオフィス、または本社機能まで、さまざまなお客さまのニーズに合わせたオ

*2020年5月11日 2020年3月期 決算説明会 発表資料

フィス環境を提供しています。

さらに、オープンイノベーションを促進する空間やコミュニティの活性化を生むさまざまな仕掛けを提供することで、メンバー同士が新しいアイデアを気軽に共有できるようにし、コラボレーションを推進しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、多くの企業が新しい時代の働き方を模索しています。ニューノーマルの時代において急増しているテレワークやサテライトオフィスのニーズに応えるために、2020年7月からは国内全ての「WeWork」を自由に使える新プラン「We Passport」の提供を開始しました。メンバーは移動時間を減らして、生産性を向上させることができます。

WeWork Japanは、「誰もが自分らしく働き、共に挑戦できるコミュニティを創造する」をミッションに掲げ、今後も業界・業種の壁を越えた多様なオープンイノベーションを引き出すオフィス環境の提供を通して、これからの時代のスタンダードとなる新しい働き方を創造していきます。

[SDGs創出価値]

(3) 成長を牽引する人材採用・育成と事業創出のための仕組みの構築

次世代のニーズに対応したビジネスをいち早く展開していくために、高度な専門性を備えた人材の獲得・育成と、新規ビジネス創出のキードライバーとなる仕組みの構築を、事業創出のための重要な取り組みと捉え推進します。

次世代ビジネス創出を支える人材採用・育成と事業創出のための仕組み

当社の新卒採用では、次代の事業を支える多様な人材を広く発掘するため、「ユニバーサル採用」というポリシーを掲げ、日本の従来の新卒一括採用とは異なり、挑戦する意欲ある方には自由な時期に自己の意思で就職活動を行えるように、広く門戸を開いています。募集対象は新卒・既卒は問わず、一度就職をした方でも、再度挑戦することが可能です。また、性別や国籍など属人的な要素に関わらず同じ選考基準で選考を行っており、No.1採用や就労体験型のインターンシップなど、多岐にわたる選考プログラムの中から自己の最適なアピール方法で選考に臨んでいただけます。

また、新たなビジネスの創出と推進を支える人材の育成のために、3つの施策「ソフトバンクイノベーション」、「ソフトバンクアカデミア」、「ソフトバンクユニバーシティ」を中心にソフトバンクならではの育成を推進しています。ソフトバンクグループは、創業30年となる2010年に、次の30年も情報革命で人々の幸せに貢献し、「世界の人々から最も必要とされる企業グループ」となるための「新30年ビジョン」を発表し、その中でグループ企業を30年以内に5,000社規模に拡大する「戦略的シナジーグループ5,000社」の計画を立てました。この計画の実現に向けて、2011年には新規事業のアイデアを社内外から募集する社内起業制度「ソフトバンクイノベーション(SoftBank InnoVenture)」を開始しています。現在は年3回程度の募集を行い、審査を通過して事業化が決定した場合、原則として会社を設立します。提案者が自ら経営や事業推進に参画できる仕組みにし、年々、事業化案件も増加しています。



「ソフトバンクアカデミア」は、孫正義自身が校長となり、2010年に開校し、ソフトバンクグループの後継者およびAI群戦略を担う事業家を発掘・育成しています。

「ソフトバンクユニバーシティ」は、ソフトバンクグループの経営理念実現に貢献する人材の育成を目的とするソフトバンク独自の研修制度です。「ソフトバンクビジネスプログラム」、「テクノロジープログラム」、「階層別プログラム」を3つの柱として、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ています。

〈事業化案件〉

	サービス名称	設立日
第1弾	WONDER!	2012年11月
第2弾	kazoc	2013年02月
第3弾	PassMarket	2013年04月
第4弾	クラウドウェブマーケティング	2013年06月
第5弾	得するモール	2014年06月
第6弾	Smart IXサービス	2014年10月
第7弾	スマートコーチ	2015年10月
第8弾	e-kakashi	2015年10月
第9弾	ハートコミックス	2015年12月
第10弾	ユビ電	2016年09月
第11弾	HELLO CYCLING	2016年11月
第12弾	hugmo	2016年11月
第13弾	Scatch!	2017年05月
第14弾	MICE Platform	2019年04月
第15弾	umamill	2019年04月
第16弾	conect+	2019年04月

マテリアリティ 5



質の高い社会ネットワークの構築

～利便性が高く安定感・信頼のネットワークとセキュリティ～

通信ネットワークは、社会のライフラインであるという考えの下、どのようなときでも安定的につながるネットワークの維持に尽力します。また、セキュリティ強化に取り組み、お客さまの大切なデータを保護します。

5Gネットワークや成層圏に位置する通信プラットフォームなど、最新かつ高品質なネットワークを提供し続けることで、安定的にいつでも・どこでもつながる通信サービスの実現を目指します。

また、災害時の通信インフラ保持のために、防災や減災への取り組みと備えを強化します。

さらに、サイバー攻撃が高度化する現代において、お客さまに安心・安全にサービスをご利用いただくために、最先端テクノロジーを活用したネットワークの監視・運用を行うとともに、高度なセキュリティシステムの導入や社員に対するセキュリティ教育を徹底し、情報セキュリティの強靭さを高めます。

SDGs創出価値

- (1) 持続的な生活インフラの整備
- (2) 防災・減災に貢献する盤石な通信インフラ構築
- (3) データセキュリティとプライバシー保護の取り組みの推進

KPI

- (1) ●5G展開計画:基地局局数1万局超(2020年度末)、5万局超(2021年度末)、人口カバー率90%超(2021年度末)
 - ネットワーク重大事故発生件数:0件(2020年度)
 - 大容量光海底ケーブル「ADC(Asia Direct Cable)」:運用開始(2022年度)
- (2) ●主要ルートの3ルート化(沖縄/東北向け):構築完了(2021年度)
 - 災害応急・復旧機材:維持/強化(毎年)
- (3) ●情報セキュリティ重大事故件数:0件(毎年)
 - プライバシーに関連する重大事故件数:0件(毎年)
 - お客さまによる自身の情報の取扱い内容の理解促進:取り組み実施

[SDGs創出価値]

(1) 持続的な生活インフラの整備

海外ネットワーク構築に向けた取り組み

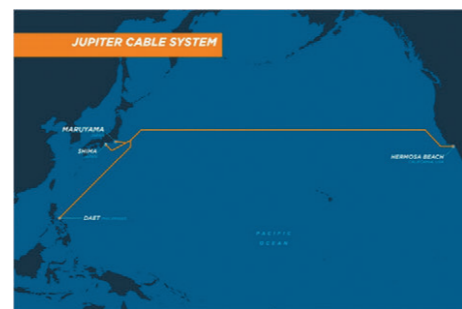
ソフトバンクは、これまでも多数の海底ケーブルプロジェクトに参画してきましたが、直近での取り組みに、2020年から本格始動した「ADC(Asia Direct Cable)」と、2020年運用開始の「JUPITER」の、2つの大規模ケーブルプロジェクトがあります。

アジア6カ国に新たな海底ケーブルを通す「ADC」は、2020年から敷設へ向けて本格始動するソフトバンク主導の海底ケーブルプロジェクトで、日本・中国・香港・フィリピン・ベトナム・タイ・シンガポールをケーブルで結び、ケーブルの全長は約9,400kmで、2022年末の完成、運用開始を目指します。



日本・アメリカ・フィリピンを結んだ海底ケーブル「JUPITER」は、2017年に始動し、2020年に運用開始のプロジェクトです。アメリカ(ロサンゼ

ルス)から日本(千葉県、三重県)、フィリピン(ダエト)を結び、全長約1万4,000kmの長さ及びます。6社共同によるグローバル企業のコンソーシアムで建設を進め、ソフトバンクは建設グループの共同議長を務めています。ここで培ったノウハウが「ADC」にも生かされる予定です。



5GやIoT、AI、クラウドなど、さまざまな最先端テクノロジーやサービスを活用した新しいビジネスのさらなる拡大を見据え、ソフトバンクグループの各社のグローバル事業とお客さまのビジネスを支える重要インフラとして、急増するインターネットトラフィック需要に対応するネットワーク基盤の最適化を図っていきます。

5Gネットワークの早期展開に向けた取り組み

当社が4G時代に培ってきたノウハウと、他社との連携により5Gネットワークの早期展開を行うために、2020年3月に開始した5Gサービスを2020年度末に基地局数1万局、2021年度末には5万局を展開し、2021年度末までに人口カバー率90%を目指しています。

その上で重要となるのは、既存基地局の活用、Massive MIMOのノウハウおよびKDDIとのインフラシェアリングです。まず、当社には23万箇所という他社に比べて圧倒的に多い基地局の設置場所があります。都市部では高密度に、郊外ではワイドにという5G時代に求められるネットワークの形を既に実現しています。

また、Massive MIMOは、従来よりも圧倒的に多数のアンテナ素子をひとつの無線基地局の中に納めて、必要な場所に必要な電波を放射することができる5Gで重要な技術ですが、当社独自の取り組みとして、4Gで既にこれを導入しています。これにより、通信速度の向上のみならず、すべての利用者に均一な品質の通信を届けることが可能となり、人が多く混雑している場所でも通信速度が落ちにくくなります。

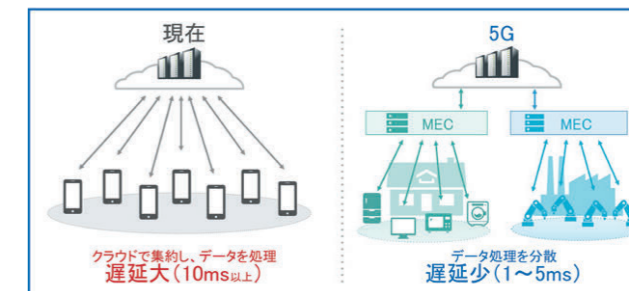
さらに、4月にはKDDIとの合併会社である「5G JAPAN」を発足しました。5G JAPANは、両社が保有する基地局資産を効率的に相互利用するインフラシェアリングを推進し、5Gネットワークの地方展開を加速します。

5Gは、「高速・大容量」、「超高信頼低遅延」、「多数同時接続」という3つの特長を持ち、スマートフォンやタブレットの利用に限らず、あらゆる産業での活用が期待されています。

高品質なVR(仮想現実)やAR(拡張現実)などのテクノロジーは既に一部の業界で活用されはじめていますが、5Gサービスの開始により超高速・大容量データ通信が実現されると、これらを活用した商品やサービス、またはプロモーションが増えていくと考えられます。現状、これらのサービスは、ゲームやカメラアプリでの用途が一般的ですが、医療の現場(手術のシミュレーションや遠隔医療での利用)や観光(観光地の

臨場感ある映像を視聴することにより旅行の意欲を喚起する、観光スポットの案内)、スポーツ観戦(アバターを通した多視点のリアルタイムコミュニケーション)など、さまざまなビジネス分野での用途に広がっていくと予想されます。

また、超高信頼低遅延の進化により、あらゆる情報をリアルタイムで届けて、遅延を少なくして活用することが可能になります。従来の通信技術では、膨大なデータ量をクラウドなどのモバイルネットワークの外部で処理していましたが、5GではMEC(マルチアクセスエッジコンピューティング)を活用し、端末や無線区間に近い場所で情報を処理することで、超低遅延を実現することが可能となります。



この技術により、建機の自動制御や工場の自動制御、また、高速道路での合流を効率化するなど、今までの通信技術では自動化が困難だった作業の自動化を実現することで、物流や生産性を飛躍的に向上させることが期待されています。

現在の4Gにおいても家電やスマートスピーカーなどがネットワークにつながる仕組み(IoT)がありますが、5Gでは、多数同時接続性を生かして、身の回りのあらゆるものをネットワークにつなげることが可能です。例えば、家電製品をインターネットに接続することにより、遠隔操作や自動管理を実現したり、電気やガスなどのライフラインをネットワーク化して省エネと快適性を両立したりすることができます。

今後、5Gによって「あらゆるものがネットワークにつながる」社会が実現されると予想されます。これまでの4Gサービス以前のモバイルネットワークの概念から大きく変化し、一人一人の働き方や生活そのものを大きく変化させる可能性に満ちたサービスと言えます。5Gの進化はまだまだスタート地点の段階ですが、今後、インフラの構築やコンテンツ・サービスの展開により、5Gの全体像がさらにはっきりと見えてくるでしょう。日本が国際社会のなかで競争力を発揮し、一人一人の多様化する価値観に対応するために、5Gの技術は不可欠であり、今後数年のモバイルネットワーク環境の進化には注目が集まると考えます。



※2020年5月11日 2020年3月期 決算説明会 発表資料

マテリアリティ 5

質の高い社会ネットワークの構築

[SDGs創出価値]

(2) 防災・減災に貢献する盤石な通信インフラ構築

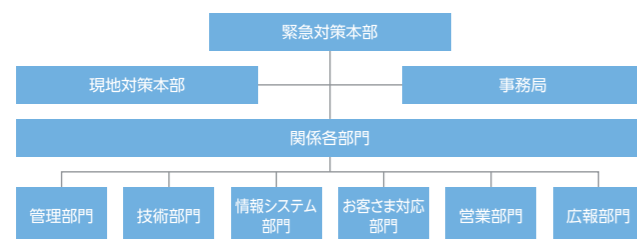
通信インフラは、災害時における最も重要なライフラインの一つであると捉え、いかなる状況下でも安定した情報通信サービスを提供するための取り組みを強化しています。人々の生活を支える重要な生活インフラとして、いつでも安心してつながることができる社会の実現に貢献します。

災害対策

緊急時の体制

大規模災害など緊急事態発生時には、担当部門が各事業分野における影響や被害の情報収集・分析を行います。その上で、影響や被害状況に基づき緊急対策本部を設置し、事態の早期復旧などの対策を講じます。

緊急対策本部 体制図



災害対策基地局の活用について

気球無線中継システムの開発と実用化

災害による基地局の倒壊などで通信サービスが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。

気球無線中継システムは、上空100mの高さに無線中継装置を上げることで、開放地にて半径5km程度のエリアをカバーすることができる技術です。カバーエリア内ではSoftBank 4G LTEによる音声通話、メールやウェブサイト閲覧などで使用するパケット通信を利用することができます。



移動基地局車・可搬型移動基地局の配備

災害などによる基地局の倒壊や停電などで、通信サービスがつながりにくいエリアや利用いただけなくなったエリアを早期に復旧させるため、移動基地局を配備します。

移動基地局にはさまざまなタイプがあり、被災エリアの状況に応じた基地局を全国各地に配置し、緊急時に備えています。



移動基地局車 可搬型移動基地局

被災された方の連絡手段を確保

災害時における避難所への支援として、電話連絡用の携帯電話やイエデンワ(受話器タイプ)の他、お手持ちのPC・スマートフォンでインターネット回線を使って、安否確認、支援情報を収集するための通信手段であるWi-Fi機器(00000JAPAN)を設置するなど、無料で利用可能な設備を提供しています。



[SDGs創出価値]

(3) データセキュリティとプライバシー保護の取り組みの推進

最先端テクノロジーを活用したネットワークの監視・運用と、社員に対するセキュリティ教育の徹底を行い、通信の秘密および顧客情報の保護の対策に努め、情報セキュリティリスクを把握し、安心・安全な通信が利用できる社会の実現に貢献します。

情報セキュリティ・プライバシー保護

当社は、情報漏えいリスクに対し抜本的、かつ高度な対策を講じることにより、お客さまをはじめ社会からの信頼を常に得られるよう、「情報セキュリティポリシー」を策定しています。

「情報セキュリティポリシー」および「個人情報保護のための行動指針(プライバシーポリシー)」を順守し、さまざまな脅威から情報資産を保護し、かつ適正に取り扱うことにより、情報セキュリティの維持に努めます。

情報セキュリティ委員会(ISC)

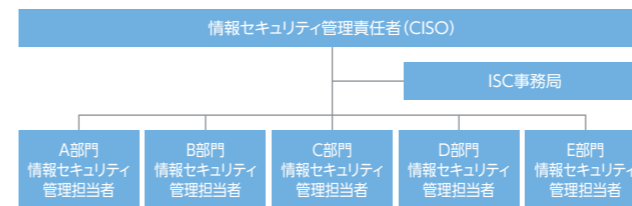
情報セキュリティ管理責任者を委員長として、各部門の情報セキュリティ管理担当者などで構成する情報セキュリティ委員会を設け、全社的な情報セキュリティ施策の推進・管理に努めています。また、効果的なセキュリティ施策を実行するために、情報セキュリティ委員会事務局(以下「ISC事務局」)を設置し、全社に向けて迅速な情報セキュリティの施策や計画の推進・調整を行っています。

さらに、個人情報保護管理者を選任し、個人情報の取り扱いに関わる方針を定め、お客さま、ならびに従業員などの個人情報の保護に努めています。

役割

横断的な組織として全社的な情報セキュリティ活動の推進・管理に取り組んでいます。

1. 情報セキュリティ活動に有益な情報の共有
2. 情報セキュリティ活動に関わる全社的な施策・計画の共有
3. 情報セキュリティに関わる全社的な状況の把握と改善
4. 情報セキュリティ教育の推進・啓発



具体的な情報セキュリティ対策

情報セキュリティの取り組み

憲法で保障された「通信の秘密」*を守り、お客さまからお預かりする個人情報を厳格に管理することは、各種通信サービス(移動通信サービス、ブロードバンド総合サービス、

固定通信サービスなど)を提供する企業として極めて重要な責務と考え、情報セキュリティ活動を推進する仕組みづくりや従業員への教育・研修など、「組織的対策」「人的対策」「物理的対策」「技術的対策」を主軸とした、情報セキュリティの強化に努めています。

また、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)のグローバルスタンダードであるISO27001規格の認証を取得しています。情報セキュリティマネジメントシステムを維持・確立することでお客さまの信頼に応えるとともに、情報セキュリティ体制の確立と継続的な改善を行っています。

※憲法で保障された「侵してはならない」重要な権利の一つ。通信の内容以外にも通信者の氏名や住所、通信の有無なども通信の秘密の保護対象となります。

社員研修・啓発の取り組み

当社は、社員に情報セキュリティに対して強い意識を持たせるため、社内イントラネットにセキュリティポータルサイトを開設しています。本サイトでは、情報セキュリティに関する規程、ガイドラインを掲載する他、相談窓口やセキュリティ事故発生時の緊急連絡窓口、定期的な社員向けeラーニングの配信などのコンテンツを充実させ、社員の情報セキュリティ意識向上と啓発に取り組んでいます。

セキュリティ事故の状況

情報セキュリティに関するさまざまな取り組みや研修などにより、2019年度、情報セキュリティ重大事故発生件数は0件でした。今後も研修やセキュリティ事故防止の取り組みを行い、情報セキュリティ重大事故発生防止に努めます。

● 技術的対策

高セキュリティエリアの「Security Operation Center(SOC)」において、セキュリティレベルの維持・管理のため、業務パソコンの操作状況、社内ネットワークの利用状況、社内の各サーバへのアクセス状況などを監視するとともに、社外からのサイバー攻撃による不正アクセスを、監視・防御しています。また、セキュリティレベルに応じてアクセス権限・使用するネットワークなどを分離・独立させています。

さらに業務用パソコンについては、業務に無関係なサイトの閲覧や利用を制限し、機密情報の社外持ち出しの抑止などを目的に、社内の業務エリアからウェブサイトへのアクセス規制やシンクライアント化を推進し、セキュリティの強化を実現しています。

最近追加されたESG外部評価

世界最大の公的年金である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が選定する、パッシブ運用ベンチマークに採用されているESG(環境・社会・ガバナンス)投資の主要指数である「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に初選定

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

ESG投資の代表的な指数の「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に初選定



環境情報の開示状況や炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して構成銘柄のウエイトを決定する指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定



世界の主要な企業・都市の環境評価を実施する国際的な非営利団体CDP(本部:イギリス ロンドン)から、気候変動への戦略および対応が評価され「A-」の評価を受けました



働き方改革を通じて持続的に成長する先進企業を選ぶ「日経Smart Work大賞2021」のテクノロジー活用部門賞を受賞



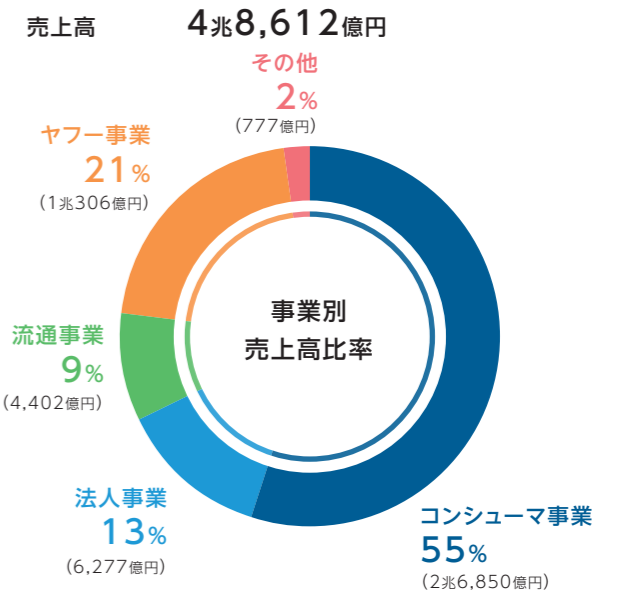
国連の「SDGs(持続可能な開発目標)」への取り組みを評価する日経「SDGs経営」調査2020において、星5つの最高評価のうち星4.5を獲得



会社概要

社名:ソフトバンク株式会社(英文社名)SoftBank Corp.
 事業内容:移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、固定通信サービスの提供、インターネット接続サービスの提供
 設立年月日:1986年(昭和61年)12月9日
 本社所在地:〒105-7529 東京都港区海岸一丁目7番1号
 代表者:代表取締役 社長執行役員 兼 CEO 宮内 謙
 代表取締役 副社長執行役員 兼 COO 榛葉 淳
 代表取締役 副社長執行役員 兼 COO 今井 康之
 代表取締役 副社長執行役員 兼 CTO 宮川 潤一
 資本金:204,309百万円(2020年3月31日現在)
 従業員数:単体:約17,300人(2020年3月31日現在)
 連結:37,821人(2020年3月31日現在)
 URL: <https://www.softbank.jp/>

2019年度業績(連結)



事業内訳
 (注)セグメント別売上高比率は、外部顧客への売上高を基に算出しています。比率は小数点以下を四捨五入しており、合計しても必ずしも100とはなりません。

編集方針

報告対象期間
 2019年度(2019年4月~2020年3月)
 ※一部2019年度以前・以降の情報を含んでいます。

ウェブサイト
 ソフトバンクのサステナビリティ
<https://www.softbank.jp/corp/sustainability/>
 IRライブラリー
<https://www.softbank.jp/corp/ir/documents/>

報告対象組織
 ソフトバンク株式会社およびグループ会社

- 参考ガイドライン
- ・GRI(Global Reporting Initiative)[GRI Standards]
 - ・SASB(Sustainability Accounting Standards Board)
 - ・IIRC(International Integrated Reporting Council)
 - ・ISO26000