

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～



当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべくコーポレート・ガバナンスの強化・改善に努め、高度なガバナンス体制を構築していきます。また、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。

能力のある多様な人材の活躍がさらなる事業成長の原動力になると考え、ダイバーシティの推進を重要な経営課題として位置付けています。そのために女性活躍推進委員会の設置をはじめ、LGBTQなどの性的少数者も含めた多様な人材が個性や能力を發揮でき、従業員がやりがいと誇りを持って活躍できる誰もが働きやすい環境整備を進めています。また、従業

員だけでなく当社のサプライチェーンに関わる外部のステークホルダーの方々と一緒に人権尊重にも取り組んでいます。

ITやAIなどの最先端テクノロジーを活用しながら、先進的な職場環境および多様な働き方を整備し、生産性を向上させるスマートワークを推進しています。「Smart & Fun!」のスローガンの下、多様な人材が活躍できるように、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な職場環境を整備・提供しています。それにより、イノベーションの創出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生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

- 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・環境側面への対応
- 働き方改革、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進

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(毎年度)
 - コンプライアンス研修受講率：99%以上(毎年度)
 - 社員コンプライアンス意識調査：スコア4.0以上
 - 正社員における内部通報窓口の認知度：99%以上(毎年度)
 - 取締役会の実効性担保：評価の実施
 - 全取締役取締役会平均出席率：75%以上
- (2)
 - サステナビリティ調査調査回収：90%以上(毎年度)
 - ハイリスクサプライヤーに対する改善活動の支援：100%実施
 - サプライヤー視察／CSR監査：15社以上
 - NPO団体等連携数：1,000団体(2023年度)
 - DJSI Worldへの選定(毎年度)
- (3)
 - 女性管理職比率：20%以上(2035年度) その過程である2030年度には15%以上(2021年度比で2倍)を実現
 - 障がい者雇用率：法定雇用率以上(毎年度)
 - 有給休暇取得率：70%以上維持(毎年度)
 - 従業員および工事に伴う重大事故：0件(毎年度)
 - 育児休職からの復帰率：100%(毎年度)
 - 男性育児休職取得率：30%以上(2023年度)、50%以上(2026年度)
 - 介護による退職者数：0人(毎年度)
- (4)
 - 多様な働き方を推奨するオフィス環境の提供：実数・実績把握(毎年度)
 - テレワーク実施率：90%以上(毎年度)
 - 喫煙率：前年度比1%以上減、20%未満(2030年度)
 - 国内調査ランキング上位：主要調査上位(毎年度)

リスクと機会

- リスク**
- 法令違反やコーポレート・ガバナンス不在による企業としての信用低下
 - サプライチェーンにおける人権侵害や環境への対応不足によるレピュテーションの低下
 - 従業員のモチベーションの低下や離職の増加、採用活動への支障
- 機会**
- コーポレート・ガバナンスやサプライチェーンマネジメントに対する投資家の信頼
 - 働き方改革、DE&I推進によるモチベーションの向上とイノベーションの創発
 - 先進的なワークスタイルによる生産性向上および必要な人材の確保・定着、培った業務プロセスの改革やノウハウの商材化

主な事業・取り組み

- コンプライアンスの強化
- 反社会的勢力の排除、汚職・腐敗防止
- 高度な内部統制体制の構築
- 取締役会の高度化
- リスクアセスメントの実施
- サプライチェーンマネジメントの高度化
- 健全かつ透明な情報公開
- 団体・地域との連携
- 人的資本経営に向けた取り組み実施
- 社員の成長、キャリア実現支援^{*1}
- 公平な評価、報酬制度
- 多様な人材が活躍できる取り組み推進(女性活躍推進、障がい者採用と定着、LGBTQに関する取り組み)
- スマートワークスタイルの推進^{*2}(Smart & Fun!)
- 多様で柔軟なワークスタイルの提供(出社・在宅勤務・サテライトオフィス勤務などを組み合わせたベストミックスの働き方)
- 健康経営の推進

※1 フリーエージェント、ジョブポストイング制度、ソフトバンクユニバーシティ、SB版キャリアアドック
 ※2 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

レジリエントな経営基盤の発展

Key Person Interview



執行役員 人事本部 本部長 兼 総務本部 本部長

源田 泰之

持続可能な社会と企業づくりに向けた強靱な経営基盤の構築

ライフラインである通信を担う当社において、事業を支える経営基盤をより強靱にしていくことは、当社の持続的な成長はもとより、持続可能な社会の実現に貢献するものであると考えています。

実効的なコーポレート・ガバナンスの実現

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、監査役会設置会社として、取締役会と監査役会をベースとしています。取締役会では独立社外取締役を3分の1以上選任し、多角的な視点から議論を行っています。また、取締役会の任意の諮問機関として、指名委員会、報酬委員会に加えて、親会

社などとの重要な利益相反取引について少数株主保護の観点から審議を行う特別委員会を設置しています。いずれも独立社外取締役を議長とし、委員は独立社外取締役を中心に構成することで、客観性・独立性の確保に努めています。さらに、第三者機関の支援の下で、取締役会の実効性についての分析・評価を毎年実施しており、取締役や監査役からの指摘や提案などを生かした取締役会の実効性を高めるアクションを継続的に行っています。

ステークホルダーの意見や立場を尊重する企業文化を醸成することもコーポレート・ガバナンスの実効性を高めるために重要です。「ソフトバンク企業行動憲章」や「サステナビリティ基本方針」を策定し、これらを遵守・徹底することで、全てのステークホルダーとの良好な関係を構築し、持続可能な社会の実現を目指していきます。

多様な人材の活躍に向けた支援と人的資本の活用に向けて

ソフトバンクの人事の不変のミッションは『「人」と「事業」をつなぐ』ことです。当社をけん引する鍵となるのは人材であり、多様な人材が個性や能力を発揮できる機会と環境を整備することが重要であると考えています。また、中長期の事業戦略と人材戦略を密に連動させることで、これから当社が進む未来や変化していく世の中においてどのような人材・組織が必要になるか、どのような人材ポートフォリオを描いていくべきかなど、常に社会環境と会社のニーズに沿った人材戦略を推進することを目指しています。一方で、社会、環境、人の価値観などが時代とともに変

化するのに伴い、人事の方向性や考え方も変化しています。そこで当年度、従来の人事ポリシーを見直し、新たな人事ポリシーを策定しました。これまでの基本的な考え方は踏襲しつつ、社員が持続的に健康・幸福な状態、すなわち Well-being な状態であることが重要であるとの考え方を明確化しました。新たな人事ポリシーの下、今後もグループ全体で人材戦略を推進していきたいと考えています。社員に対しては、「資源」と捉えて管理するのではなく、「資本」と捉えて活用・成長支援をしていこうという考え方にシフトしています。さらなる事業成長のため、社員がいきいきと働き、今まで以上に成長・挑戦していけるよう、能力開発・エンゲージメント向上・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・健康経営など、人的資本へのさまざまな投資を行っています。

健康経営の推進

社員一人一人が心身共に健康であることは、会社と個人の夢・志の実現に向けた原動力であり、当社は、社員の健康を維持・向上させることを重要な経営課題の一つと位置付けています。「健康管理」「安心安全な職場環境」「健康維持・増進」の各種取り組みを推進した結果、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」において「大規模法人部門(ホワイト500)」に5年連続で認定されました。また当年度は、ホワイト500選定企業の中から選ばれる「健康経営銘柄」に初選定されるなど、社外からも高い評価を頂くことができました。引き続き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を目指します。

レジリエントな経営基盤の発展

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。

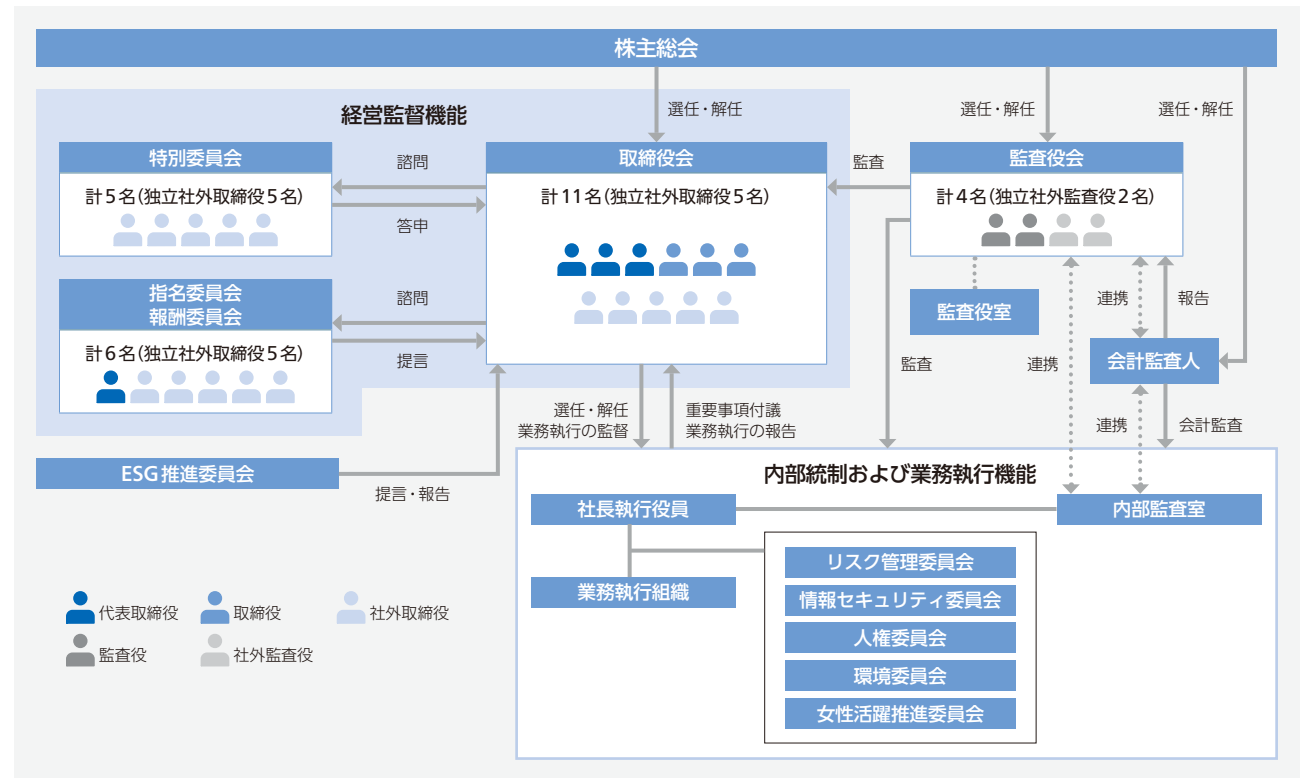
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、グループ共通の経営理念である「情報革命で人々を幸せに」という考え方の下、「世界に最も必要とされる会社」となるというビジョンの実現に向けて、これまで築き上げた国内での通信事業の基盤と、最先端のデジタルテクノロジーを活用した製品やサービスの提供により新しい社会基盤を作り、誰もが便利で、快適に、安全に過ごせる理想の社会の実現に取り組んでいます。

当社グループでは、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とともに、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、グループ内のコーポレート・ガバナンスを強化しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



レジリエントな経営基盤の発展

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

取締役会

取締役会は、社外取締役5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年以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ときまでとしています。

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、特別委員会およびESG推進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のうち3名以上（取締役会の決議をもって選定）で構成され、委員会の独立性を確保しています。特別委員会は独立社外取締役5名（取締役会の決議をもって選定）で構成され、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行っています。ESG推進委員会は代表取締役 社長執行役員をESG最高推進責任者としています。また、社内委員会としてリスク管理委員会、情報セキュリティ委員会、人権委員会、環境委員会および女性活躍推進委員会を設置しています。

取締役会付議事項は「定款」および「取締役会規則」にて定めています。また、執行役員制度を導入し、取締役会の経営監督機能の明確化と業務執行機能のさらなる強化を図るとともに、経営の迅速化を確保しています。また、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、年齢等も考慮し、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。独立社外取締役は5名選任しており、取締役会において、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。

取締役会メンバー

宮内 謙	取締役会長
宮川 潤一	代表取締役
榛葉 淳	代表取締役
今井 康之	代表取締役
藤原 和彦	取締役
孫 正義	創業者 取締役
堀場 厚	社外取締役（独立役員）
上釜 健宏	社外取締役（独立役員）
大木 一昭	社外取締役（独立役員）
植村 京子	社外取締役（独立役員）
越 直美	社外取締役（独立役員）

(注1) 2022年度における取締役会への取締役全員の平均出席率は94.7%です。
(注2) 2022年度における取締役会への社外取締役全員の出席率は96.2%です。

→ 取締役のスキルマトリックス、社外取締役の選任理由および出席状況

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を選定しています。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のできる人物を選定しています。独立社外取締役候補者の選定に当たっては、指名委員会での議論を踏まえ、取締役会にて決議することとしています。

取締役会実効性評価

当社取締役会は、さらなる実効性確保および機能向上に取り組むため、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行うこととしています。

2022年度の当社取締役会の実効性評価の方法および結果の概要は、以下の通りです。

評価プロセス

評価対象者
社内取締役(5名)、社外取締役(5名)、監査役(4名)
評価方法
実施方法：アンケート(記名式)、インタビューまたはその両方 実施期間：2023年1月～2023年6月

アンケート項目

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 戦略とその実行 | 5. グループガバナンス |
| 2. リスクと危機管理 | 6. 経営陣の評価、報酬および後継者計画 |
| 3. 企業倫理 | 7. ステークホルダーとの対話 |
| 4. 事業再編(合併、買収、売却または事業提携)取引 | 8. 取締役会の構成と運用 |

レジリエントな経営基盤の発展

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

■ 2022年度取締役会実効性評価の結果の概要

実効性評価の結果として、当社取締役会は当社が目指すコーポレート・ガバナンスの姿に向けて毎年改善が図られているとともに、全体として高い実効性が確保されていることを確認しました。

また、当年度の実効性評価の過程で、過年度の実効性評価において導出された課題への対応状況を確認しました。

過年度の課題への対応状況	
1	中長期戦略に係る議論をするための機会を増やすように努めました。
2	グループ各社ごとの事業特性を考慮した重要リスク情報が速やかに報告されることが徹底され、グループのリスク管理について取締役会におけるモニタリングが強化されました。
3	支配株主と少数株主の利益が相反する重要な取引については、特別委員会で審議・検討を行うことで少数株主の利益保護の仕組みを強化しました。

今後の重点対策課題	
中長期戦略議論のさらなる深化	以下の重点課題について取締役会でのテーマ設定と議論のプロセスを強化すること ①事業ポートフォリオ戦略 グループ傘下の重複事業を解消し、成長に向けた重点事業を明確化 投資の事後評価を通じて、事業ポートフォリオ戦略を強化 ②財務戦略 上記の事業ポートフォリオ戦略と整合し、最適資本構成を実現するための財務戦略 ③人材戦略 中長期戦略に基づく中核人材の育成・登用
グループのガバナンス・リスク管理体制に係るモニタリング強化	今後のグループ再編に伴う潜在的なリスクの体系的整理とそのモニタリング体制の強化を図ること
社外役員の知見をより生かす工夫	取締役会の機能強化のため、議題設定において社外役員の知見をさらに生かす工夫を図ること

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および総務本部本部長を務めるなど、ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理に関する豊富な知識や経験を有しているほか、グループ企業の代表取締役社長を務め、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、公認会計士として豊富な知識と経験を有しており、ソフトバンクグループ株式会社の常務執行役員経理統括を務めています。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人事・コンプライアンス・リスク管理に関する豊富な知識と経験を有しています。非常勤社外監査役は、カリフォルニア州公認会計士として財務および会計に関する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。

レジリエントな経営基盤の発展

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

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、四半期ごと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等から個別案件に関する説明を受けています。なお、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。

→ 監査役スキルマトリックス、社外監査役の選任理由および出席状況

監査役会メンバー

島上 英治	常勤監査役
小嶋 修司	常勤社外監査役 (独立役員)
君和田 和子	監査役
工藤 陽子	社外監査役 (独立役員)

内部監査室

内部監査室 (25名) は、代表取締役 社長執行役員直下の独立した組織として設置され、リスクベースの年度監査計画を策定し、当社の業務全般を対象に内部監査を実施しているほか、関係会社 (主に連結子会社対象) に対して全社的な内部統制監査を実施しています。業務の遵法性および内部統制の有効性などを評価し、内部監査の結果および過去に実施した監査指摘事項のフォローアップ状況については、当社の代表取締役 社長執行役員のみならず、取締役会ならびに監査役および監査役会に対しても報告しています。

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・社外監査役のサポート体制

取締役会の事前説明	議題の具体的な内容を理解した上で取締役に臨めるよう、社外取締役および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等も行っています。毎回の取締役会に先立ち、社外取締役、監査役に対して事前説明会を実施しています。いずれの事前説明会にもCFO等が同席し、取締役会に上程される議案などについて、担当部門より詳細な説明を受けた後、質疑応答を通じて付議内容を理解いただけるよう努めています。また当該説明会において、社外取締役より課題の提示を受けた場合には、担当部門において当該課題をクリアにした上で取締役に臨んでいます。
社外取締役と監査役会との連携	半期ごとに、社外取締役と監査役による情報交換会を開催し、情報共有および意見交換を通じて相互理解を深めています。
社外取締役と会計監査人との連携	会計監査人と社外取締役の情報共有を目的として、年1回、面談を実施しています。経営環境認識や内部統制の整備状況、ガバナンス上の懸念事項等について、CFO等の同席の下、意見交換を行っています。

支配株主との取引への対応

当社では、親会社グループとの取引を含めた関連当事者取引は、関連当事者としての有利な立場を利用して会社の財政状態や経営成績に影響を及ぼすことがある取引であると認識しています。そのため当社は、関連当事者取引等の実施に当たっては、「関連当事者規程」および「関連当事者取引管理マニュアル」に基づき、その取引が当社グループの経営上合理的なものであるか、また取引条件が他の外部取引と比較して適正であるかに留意して、特に重要な取引については、独立社外取締役のみで構成される特別委員会への諮問・答申を経て、都度取締役会の承認により行う方針です。

また、特に重要な取引に該当しない関連当事者取引についても、原則として年1回、財務経理本部は、当該取引の総額および内容をモニタリングすることとしています。

加えて、取締役の競業取引、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の承認により行い、その取引結果について取締役会に報告することとしています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

特別委員会

当社では、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為等について審議・検討を行うことを目的に、取締役会の諮問機関として独立社外取締役5名で構成された特別委員会を設置しています。特別委員会では、各独立社外取締役が少数株主の利益保護の観点から意見を述べ議論します。

委員長	筆頭独立社外取締役 堀場 厚
委員	独立社外取締役 上釜 健宏、大木 一昭、植村 京子、越 直美
オブザーバー	独立社外監査役 小嶋 修司、工藤 陽子

2023年6月21日現在

利益相反の回避

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式会社は、同社の子会社であるソフトバンクグループジャパン株式会社を通じて、当社議決権の40.47%（2023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式会社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。

当社は、上場時には親会社の承認事項・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まいりました。また、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を5名、独立社外監査役を2名選任しています。

加えて当社では、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為等について審議・検討を行うことを目的に、取締役会の諮問機関として独立社外取締役5名で構成された特別委員会を設置しています。

これらにより、親会社からの関与を最小化し、当社として独立した事業運営を行うことができる体制を構築できています。

指名委員会・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のうち3名以上（委員となる独立社外取締役は、取締役会の決議をもって選定）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	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、取締役会へ提言します。	取締役の個人別の報酬および役員報酬ポリシーについて取締役会に提言します。
委員長	堀場 厚 (社外取締役)	
構成 (含む委員長)	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) 越 直美 (社外取締役)	宮川 潤一 (CEO)

2023年6月21日現在

CEOサクセッションプラン

CEOを含む取締役の選解任について、指名委員会の事前審議を経た提案を最大限に尊重し、取締役会で決議、株主総会に諮ることとしています。取締役候補者は、企業価値の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を基準とし、取締役会全体のスキル等バランスも考慮し選定しています。

CEO後継者については、指名委員会にて、ビジョン構築力・テクノロジーやファイナンスの知見など、次期CEOに求められる資質や能力について議論した上で、戦略に基づき候補者要件を定義し、あわせて数名の内部候補者を選定します。候補者には実際の会社経営や事業運営などを通じ具体的な経験を積みながら、社内における360度評価や各種社内外発信内容なども考慮し、指名委員会にて定期的にモニタリング、必要に応じて要件・プロセス・候補者の見直しを実施することで、そのときの事業環境に最適な後継者を指名できる仕組みとしています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

役員報酬

当社における役員報酬の決定方針は、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、事業規模がおおむね同程度以上の国内外企業経営者の報酬に比して高い競争力のある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しています。基本報酬は、役職ごとに年額を定め、それぞれ取締役会長は96百万円、代表取締役 社長執行役員は120百万円、代表取締役 副社長執行役員は84百万円、取締役 専務執行役員は60百万円とし、毎月現金で定額を支給しています。なお、業績連動報酬は、短期業績連動報酬と中期業績連動報酬で構成し、全て譲渡制限付株式によって支給することと決めています。業績連動報酬の算定の基礎とした財務諸表の数値に重大な修正・訂正等が生じた場合に、当該付与対象取締役の職責を踏まえ、本割当株式を無償で取得する等の措置を講じることができるものとしています。

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。

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(2022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 ^{*2}	
取締役 (社外取締役を除く)	2,025	444	1,331	251	6
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	—	—	1
社外取締役	84	84	—	—	6
社外監査役	30	30	—	—	3

※1 業績連動報酬は、譲渡制限付株式として2022年7月20日に付与したものであり、翌連結会計年度に会計処理(費用計上)されます。

※2 非金銭報酬等として2018年3月および2021年7月に付与した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。

(注) 2022年度に係る役員報酬の支給実績額です。

当社の役員ごとの連結報酬等の総額等(2022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
宮内 謙	470	取締役	当社	96	319	55 ^{*1}
宮川 潤一	574	取締役	当社	120	399	55 ^{*1}
榛葉 淳	355	取締役	当社	84	227	44 ^{*1}
今井 康之	355	取締役	当社	84	227	44 ^{*1}
藤原 和彦	249	取締役	当社	60	159	30 ^{*1}
川邊 健太郎	388	取締役	Zホールディングス(株)	96	191 ^{*2}	100 ^{*3}

※1 2018年3月および2021年7月に付与した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)した額です。

※2 Zホールディングス(株)にて支給した2022年度に係る業績連動報酬であり、現金賞与および譲渡制限付株式報酬(RS)の合計額です。

※3 Zホールディングス(株)にて支給したRSUプラン(役員報酬BIP信託)およびストックオプションの合計額です。

(注) 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。

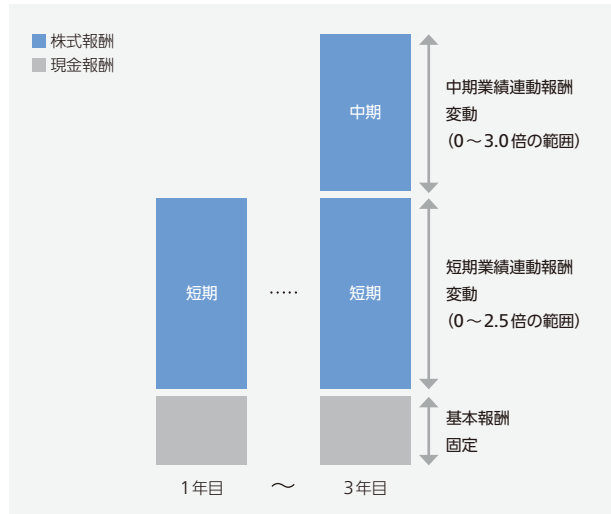
レジリエントな経営基盤の発展

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

取締役(社外取締役を除く)の報酬体系

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、固定的な報酬に加え短期業績および中長期企業価値向上へのインセンティブを引き出すため、基本報酬と業績連動報酬の構成としています。



短期業績連動報酬の算定方法

基本報酬と短期業績連動報酬の報酬総額の支給割合は「基本報酬：短期業績連動報酬 = 1：2.3～3.2」を基本方針としています。

短期業績連動報酬は、当社の単年度の実績等に基づいて報酬額を決定し、役職別基準額の0～2.5倍(目標：1.0倍)の適用幅で変動しています。

短期業績目標達成度を決定する指標は、親会社の所有者に帰属する純利益と営業利益(連結ベース)*1、マテリアリティ目標*2を採用しています。マテリアリティ目標の達成度は純利

益、営業利益の目標達成度により計算された係数に、別途0～5%の範囲で加算しています。短期業績連動報酬は全て譲渡制限付株式により支給しています。

- *1 親会社の所有者に帰属する純利益と営業利益の採用に当たり、減損などの特殊要因、他の経営指標(FCF等)や重大な不祥事や事故など特段の勘案すべき要素があった場合には、報酬委員会への諮問の後、係数を決定しています。
- *2 マテリアリティ目標は当社が持続的に成長していくために特定した6つのマテリアリティ(重要課題)の中から採択した目標です。カーボンニュートラル2030年実現への対応としての基地局電力の再生可能エネルギー比率を含みます。

$$\text{短期業績連動報酬} = \text{役職別基準額} \times \left(\text{純利益係数} \times 50\% + \text{営業利益係数} \times 50\% \right) + \text{マテリアリティ係数} + 0 \sim 5\%$$

中期業績連動報酬の算定方法

基本報酬と中期業績連動報酬の報酬総額の支給割合は「基本報酬：中期業績連動報酬 = 1：1.7～2.1」を基本方針としています。

中期業績連動報酬は、当社の3カ年の実績等に基づいて報酬額を決定しています。

中期業績目標達成度を決定する指標は、TSR(株主総利回り)を採用しています。中期業績連動部分は、指標に応じて0～3.0倍の比率で変動し、その係数は当社のTSR実績とTOPIX対比を元に算出しています。中期業績連動報酬は全て譲渡制限付株式により支給しています。

$$\text{中期業績連動報酬} = \text{役職別基準額} \times \text{TSR(株主総利回り)係数}^*$$

※当社のTSRとそのTOPIX対比を考慮し決定します

* TSRの採用に当たり、当社株式分割などの特殊要因や重大な不祥事や事故など特段の勘案すべき要素があった場合には、報酬委員会への諮問の後、係数を決定しています。

政策保有目的株式に係る保有方針および議決権行使基準

当社は、持続的に企業価値を向上させるため、業務提携や事業シナジーを見込める等、純投資以外の経営戦略上の重要な目的がある場合、いわゆる「政策保有株式」を保有することがあります。当社における政策保有株式の保有目的は、事業展開または業務運営における優位性の確保やシナジーの創出、人材・技術の確保・コスト削減等の効果の享受です。

毎年、目的に応じた保有であることの検証を行い、保有目的の希薄化および経済合理性がない状況のどちらかまたはその双方が認められる株式については、株価や市場動向を勘案の上、適宜処分を行います。

検証方法として、当社では、毎年個社別に、保有目的に応じた業務提携、取引関係の継続確認や、経済合理性の観点で、政策保有株式の出資額に対して発行会社が当社利益に寄与した金額の割合の算出を行っています。保有意義が希薄化した場合や上記利益に寄与した金額の割合が当社の単体3年平均ROAの50%を下回る場合には、売却検討対象とします。また、簿価から30%以上時価が下落した銘柄および、ガバナンスの観点から不祥事への対処も精査した上で検討します。その上で、政策保有株式の保有の適否に関して、取締役会に報告しています。

政策保有株式の議決権行使については、持続的な企業活動の向上に資するかどうかを総合的に検討した上で、適切に対応しています。

➔ 株式の保有状況

レジリエントな経営基盤の発展

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

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のっとり、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	
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	コンプライアンスを所管する部署を置き、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、「内部通報規程」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益な取り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益な取り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	
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密度に応じて分類の上、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の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・個人情報等の取り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	
1	「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。
2	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る。その上でリスク管理委員会の結果を定期的に取締役会に報告している。
3	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	
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。

レジリエントな経営基盤の発展

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

内部統制システム

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	
1	CCOは、当社グループ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当たり、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となるようグループ各社のCCOに対し助言・指導・命令を行う。また、当社グループ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「内部通報規程」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益な取り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益な取り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の責任者であるCISOを長とし、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動向や計画等について、報告や情報共有を行う。
3	グループ各社の代表者からの当社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、過去の監査実績の他、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およびグループ各社に対して監査を行う。
5	当社グループ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、監査役がその職務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他、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

レジリエントな経営基盤の発展

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

内部統制システム

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	
1	当社は、監査役が必要と認めた場合、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る。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る。
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り扱いを受けない体制を確保している。
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、当社が負担している。

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他、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、リスク管理委員会へ報告しています。取締役を委員とし、監査役や関係部門長が参加するリスク管理委員会では、リスクの重要度およびリスクオーナー（対応する責任者）を決定し、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、対策指示などを行うことでリスクの未然防止および低減を図るとともに、リスク管理委員会の結果を定期的に取締役会に報告しています。また、当社グループ各社についても、各社が洗い出した事業に関連するリスクとその対策状況の定期的なチェックを実施することで、リスクの未然防止および低減を継続的に図っています。
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他、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。
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他、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、監査結果を当社の代表取締役 社長執行役員のみならず、取締役会ならびに監査役および監査役会に対しても報告しています。
監査役に関する事項	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他、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継続的に連携を図ることで、監査の実効性を確保しています。

レジリエントな経営基盤の発展

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。当社は、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、定期的なリスク管理のサイクルを構築することにより、リスクの低減と未然防止に取り組んでいます。

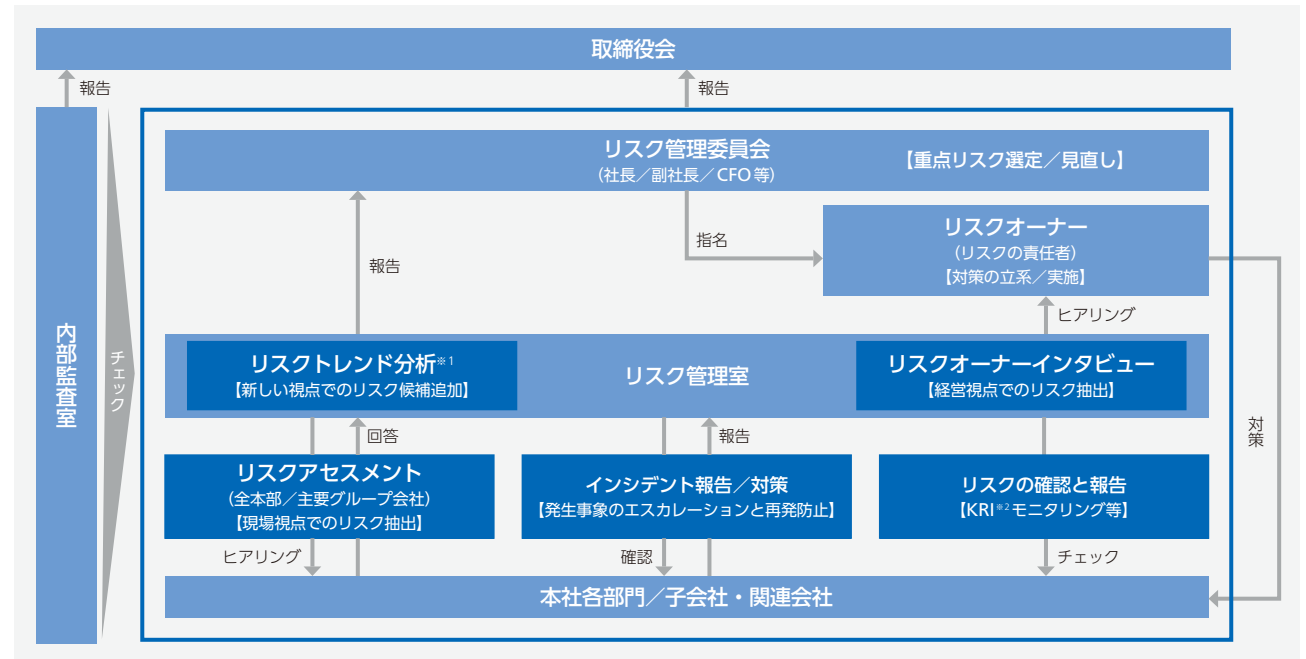
リスク管理体制

さまざまな角度から全社的なリスクを特定し、リスクの顕在化を防止するための管理体制を整えています。本社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、事業部門から独立した組織であるリスク管理室が、全社的・網羅的リスクの把握と対策状況を確認し（年2回実施）、リスク管理委員会に報告しています。社長、副社長、チーフ・フィナンシャル・オフィサー（CFO）などを委員とし、監査役や関係部門長が参加する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、対策指示などを行い、状況を取締役に報告します。なお、情報セキュリティ経験を有する取締役（宮川 潤一 代表取締役 社長執行役員 兼 CEO）が中心となり当社グループに重要な影響を与えるリスクを監督しています。

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監査しています。

社員に向けては取り組むべきリスクの社内周知や研修（eラーニングなど）の実施、社内からの相談窓口を設置しており、リスク管理は管理職を含めた従業員の能力評価に組み込まれています。

リスク管理体制図



また、グループ全体のリスク管理の観点から、子会社・関連会社からの報告体制を整備するとともに、それぞれが洗い出した事業に関連するリスクとその対策状況の定期的なチェックを実施します。

※ 1 リスクトレンド分析：リスク管理者が事故や事業損失などの将来の事象を予測するために用いる手法

※ 2 KRI (Key Risk Indicators)：重要リスク評価指標

(注 1) リスク管理と監査について、最高人事責任者であるチーフ・ヒューマンリソース・オフィサー（CHRO）と内部監査室長が、それぞれの職責に基づき独立して取締役会に報告しています。

(注 2) 当社では、外部からのリスク管理に関する評価として、金融商品取引法で定められている内部統制報告制度およびSSAE18に準拠した第三者機関による内部統制の評価を受け、リスク体制のさらなる精度向上に努めています。

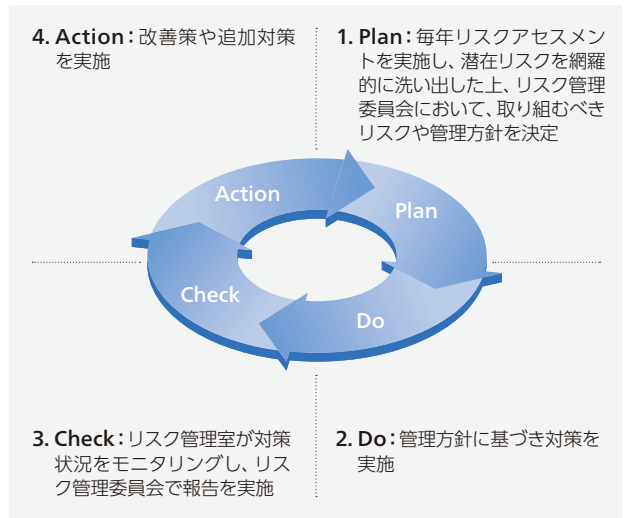
レジリエントな経営基盤の発展

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

リスク管理手法

一年を通して以下のような管理を行い、PDCAサイクルを構築しています。定期的にリスク管理のサイクルを回すことにより、複雑化・多様化するリスクの低減と未然防止に取り組んでいます。



年間スケジュール

本社各部門や子会社・関連会社によるリスクアセスメントや、リスクオーナーへのインタビューなどを通じて、リスクを抽出し、選定し、評価するとともに、見直しも行っていきます。

具体的には、リスク管理委員会が決定した当社に重要な影響を与えるリスクや、リスクの見直し結果などに基づき、リスクオーナーがリスクの対策を検討し、実行します。リスク管理室はリスクオーナーによる対策状況をモニタリングし、リス

ク管理委員会にリスク対策状況などを報告しています。リスクオーナーはその結果を受けて、さらに対策の改善や追加対策を行っています。

また、リスク管理室は、定期的に社外取締役役にリスクの選定とその対策状況などの他、リスクの見直し結果や、直近の技術動向などを含めた最新のリスク関連情報に関する報告を実施し、社外取締役からリスク管理に関する助言を得ています。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
情報開示			★有価証券報告書開示									
取締役会*								C 対策状況報告		C 対策状況報告 / リスク関連情報等のインプット		
リスク管理委員会							C 10月頃開催 リスク管理委員会 (中間報告)				P 2月頃開催 リスク管理委員会 (リスクの選定/見直し)	
リスクオーナー	D リスクの対策検討/実行								A 追加対策検討/実行			
							P リスクオーナーインタビュー					
リスク管理室					C リスク対策状況評価 (上期)			C リスク対策状況評価 (下期)				
						C KRIモニタリング (月次)						
本社各部門子会社・関連会社			P リスクアセスメント									

P Plan D Do C Check A Action

※ 上記「取締役会」には、社外取締役・監査役への事前説明会を含みます。

レジリエントな経営基盤の発展

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

当社に重要な影響を与えるリスクへの対応

リスクの発生可能性(発生確率)と潜在的影響の大きさ(影響度)に基づき、当社の事業活動に重要な影響を与えるリスクを選定した上で、優先的に対応すべきリスクを定め、対策を実施し、リスクの低減と未然防止に努めています。

経営戦略上のリスク

リスク項目	代表的リスク内容	リスク低減措置
a. 経済情勢、規制環境および市場環境の変化、他社との競争について		
<ul style="list-style-type: none"> 国内政治情勢 顧客の期待 人口変動 競合他社の状況 法令改正 商品・サービス瑕疵 景気変動 	<ul style="list-style-type: none"> 新規参入者などによる通信業界の競争激化、新興企業などによるサービスが急速に広まり、当社グループのサービスに対する競争となるリスク 提供する商品(製造物)・サービスに重大な瑕疵等が存在し、顧客に損害を及ぼすリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 消費者の志向に合ったサービス・製品・販売方法を導入 製造/開発段階の品質管理の徹底
b. 技術・ビジネスモデルへの対応について		
<ul style="list-style-type: none"> 技術革新 	新たな技術(生成AIを含む)やビジネスモデルの出現を含む市場環境の変化に、当社グループが適時かつ適切に対応できないリスク	最新の技術動向や市場動向の調査、技術的優位性の高いサービスの導入に向けた実証実験、および他社とのアライアンスの検討など
c. 情報(個人情報を含む)の流出や不適切な取り扱いおよび当社グループの提供する商品やサービスの不適切な利用について		
<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃による情報の流出、消失 情報資産の不適切利用 商品・サービスの不適切利用 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの故意・過失、第三者によるサイバー攻撃などの不正アクセスにより、情報の流出や消失などが発生するリスク 保有する情報資産の管理・活用を誤ることで社会的な批判を受け、当社グループの社会的信用および信頼を失墜するリスク 当社グループが提供するアプリや決済サービス等が不正に利用(詐欺等の犯罪等)されることにより、信用・信頼の低下を招くリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 機密情報に関する作業場所を限定し入室管理ルールを設ける。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。情報のセキュリティレベルに応じてアクセス権限や使用するネットワークなどを分離・独立 ガイドラインの整備や研修の実施 定期的な不正利用の監視
d. 国際情勢の不安定化について		
<ul style="list-style-type: none"> 機器・設備等の調達 	紛争国や関連国が課す航空機や船舶などの規制・制限による通信事業関連の機器・設備などの輸送が遅延するリスク	モニタリングや情報収集、サプライヤーの分散化・多様化
e. 安定的なネットワークの提供について		
(a) 通信ネットワーク障害	<ul style="list-style-type: none"> トラフィック(通信量)の増加や必要な周波数帯が確保できないことなどにより、通信サービスの品質を維持できないリスク 自然災害や感染症の流行などにより、通信ネットワークや情報システムを正常に稼働できないリスク 	トラフィックの将来予測に基づいて通信ネットワークを増強
(b) 自然災害など予測困難な事情	自然災害や感染症の流行などにより、通信ネットワークや情報システムを正常に稼働できないリスク	ネットワークの冗長化、応急復旧体制の構築、ネットワークセンターおよび基地局での停電対策等の導入

レジリエントな経営基盤の発展

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

リスク項目	代表的リスク内容	リスク低減措置
f. 他社の買収、業務提携、合併会社設立、グループ内組織再編等について		
<ul style="list-style-type: none"> ● 投融資 	当社グループの投資先会社が見込み通りの業績を上げることができないリスク	各投資の実行の検討に際し、必要十分なデューデリジェンスを実施した上で、定められた承認プロセスを経て投資判断
g. 他社経営資源への依存について		
<ul style="list-style-type: none"> ● (a) 業務の委託 ● 委託先の情報不適切管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 委託先が当社の期待通りに業務を行うことができないリスク ● 委託先が当社グループおよび顧客の情報の不正取得または目的外使用等を行うことで顧客の人権を侵害するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務委託先の業務の定期的な監査を実施 ● 購買規程にのっとった評価・選定
<ul style="list-style-type: none"> ● (b) 他社設備などの利用 ● 他社経営資源 	他の事業者が保有する通信回線設備を継続して利用することができなくなるリスク	複数の事業者の通信回線設備などを利用
<ul style="list-style-type: none"> ● (c) 各種機器の調達 ● 供給停止 ● 納入遅延 	通信機器などの調達において、供給停止や納入遅延などの問題が発生するリスク	複数の取引先から機器を調達してネットワークを構築
h. 「ソフトバンク」ブランドの使用について		
<ul style="list-style-type: none"> ● ブランド使用 	当社がソフトバンクグループ株式会社の信用または利益を害する行為をし、「ソフトバンク」ブランドを使用できなくなるリスク	ブランド使用前のチェック体制の強化、利用に関する資料公開、研修の実施
i. 関連システムの障害などによるサービスの中断・品質低下について		
<ul style="list-style-type: none"> ● システム障害 	お客さま向けのシステム、キャッシュレス決済サービス「PayPay」などで人為的なミスや設備・システム上の問題、または第三者によるサイバー攻撃、ハッキングその他不正アクセスなどによりサービスを継続的に提供できなくなるリスク	ネットワークを冗長化するとともに、障害やその他事故が発生した場合の復旧手順を明確化
j. 人材の育成・確保について		
<ul style="list-style-type: none"> ● 人的資源（採用、育成） ● 労務管理（過重労働など） ● 人権 ● ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業運営に必要な技術者等の人材を予定通り確保できないリスク ● 基本的な人権への配慮に対する社会的要求に応えられず、当社の社会的信用および信頼の低下を招くリスク ● 多様性を認め合い、生かすことに関する社会的要求に応えられず、当社の社会的信用および信頼の低下を招くリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高市場価値のある人材に対し、その専門性の高さを踏まえた報酬制度を導入 ● 人権ポリシーの策定、人権デューデリジェンスプロセスの構築、リスクアセスメントの実施 ● ダイバーシティに関する取り組みの社内周知の徹底、研修の実施
k. 気候変動について		
自然災害による被害の甚大化	設備被災の増加や被害の甚大化により復旧・整備コストが増加するリスク	基幹ネットワークの冗長化の推進や災害時の通信の確保等

➔ 経営戦略上のリスク以外のリスク（法令・コンプライアンスに関するリスク、財務・経理に関するリスク、その他、新興リスク）

レジリエントな経営基盤の発展

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

事業継続計画(BCP)

防災等業務計画

万が一の自然災害やテロ、パンデミック発生時などの非常事態においても、お客さまの安全を確保するとともに、安定した通信サービスが提供できるよう努めています。

■ 防災業務計画

「災害対策基本法」は、国土ならびに国民の生命、身体および財産を災害から保護し、防災に関する基本理念を定め、社会の秩序の維持と公共の福祉の確保を目的に、国や地方公共機関の役割分担、指定公共機関の役割、災害時の実施体制などについて定めています。

「災害対策基本法」に基づき、国の定める指定公共機関として「防災業務計画」を策定しています。災害予防対応や災害発生時の体制を確立し、災害が発生した際は「防災業務計画」を遵守するとともに、その他の関連機関と連携し対応します。

→ 防災業務計画

■ 国民保護業務計画

「武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律(以下「国民保護法」)」は、武力攻撃から国民の生命、身体および財産を保護し、武力攻撃が国民生活および国民経済に与える影響を最小とすることを目的に、国や都道府県および市町村の役割分担、指定公共機関の役割、国民保護の実施体制などについて定めています。

「国民保護法」に基づき、国の定める指定公共機関として「国民保護業務計画」を策定しています。テロなど武力攻撃の事態などが予見される、または発生した際は「国民保護業務計画」を遵守するとともに、その他の関連機関と連携し対応します。

→ 国民保護業務計画

■ 新型インフルエンザ等対策業務計画

「新型インフルエンザ等対策特別措置法」は、新型インフルエンザ等に対する対策の強化を図ることで、国民の生命および健康を保護し、生活や経済への影響を最小とすることを目的に、国や地方公共団体の役割分担、指定公共機関の役割、緊急事態の実施体制などについて定めています。

「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づき、国の定める指定公共機関として政府行動計画等に沿って「業務計画」を策定しています。未発定期、海外発定期以降の体制、感染対策などを「業務計画」に記載し、関連機関と連携し対応します。

→ 新型インフルエンザ等対策業務計画

コンプライアンス

基本的な考え方

当社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、グループ会社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。

また行動規範の順守については、管理職を含めた従業員の能力評価に組み込まれています。

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しません。

3. お客さまの満足

私たちは、お客さま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、お客さまの声を真摯に受け止め、適正に対応します。

レジリエントな経営基盤の発展

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

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、お客さま、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。

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)」を選任し、CCOは法令や行動規範の順守と違反の防止に向け、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行動規範に違反するおそれのある行為に関する報告を定期的にCCOに行っています。違反行為全般の管理状況と対応方針に関する内容は、CCOの責任の下で監督しています。また、それらの状況については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、当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（臨時従業員を含む）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。

行動規範とそれを順守するための推進体制、および違反に対する報告体制については独立した第三者の検証を受けています。

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おそ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、適時適切に対応し、いかなる内容であれ、相談・通報者に対する不利益な取り扱いを内部通報規程で禁止しています。

「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。

当社の行動規範は、法令順守に関する内容と社内ルールの遂行に関する内容が反映されています。行動規範の中でも、コンプライアンス違反に該当する事案が生じた場合にはしかるべき懲戒処分を適切に実施することになっています。

2022年度のホットラインへの通報を含めたコンプライアンス違反に関する相談・通報は267件、うち、調査中の案件は53件でした (2023年3月末現在)。コンプライアンス違反が確定した案件は47件で、当社規定にのっとり行為者に対し必要な処分を実施しました。

(注) 違反内容内訳 (不正営業: 12件、セキュリティ違反: 16件、業務怠慢: 2件、ハラスメント: 5件、その他: 12件)

レジリエントな経営基盤の発展

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

コンプライアンスの取り組み

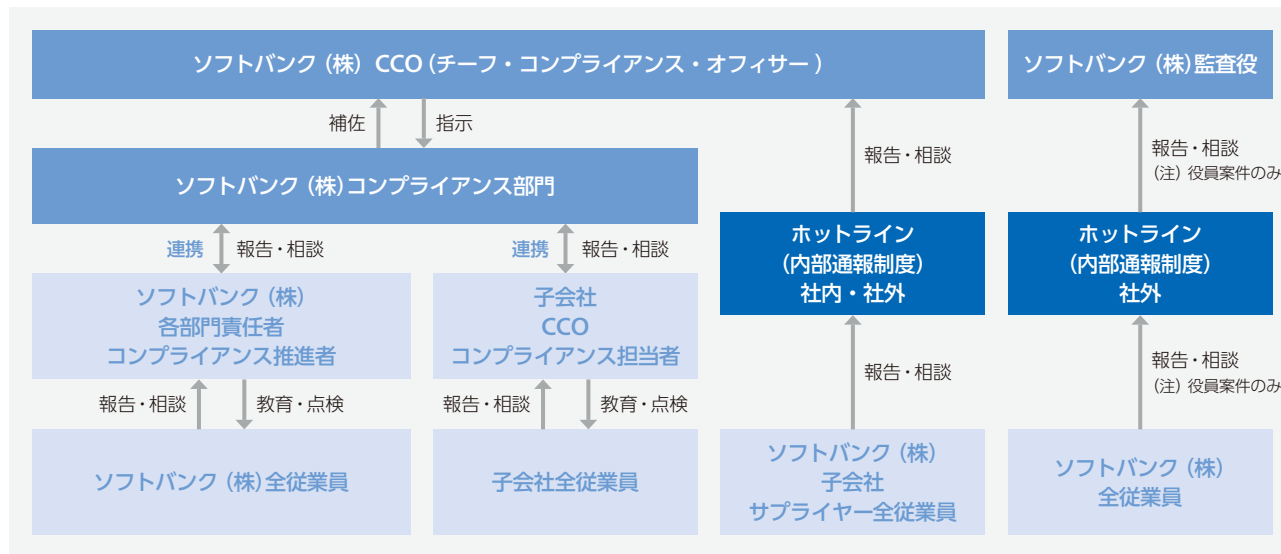
各種研修	役員向け研修・管理職向け研修・新人中途社員研修といった階層別研修やテーマ別研修、および子会社の役員やコンプライアンス担当者向けの研修を実施しています。その他、偽装請負、ハラスメント、贈収賄等、部門別のリスクに応じた研修も実施しています。
コンプライアンス浸透月間	役員・従業員へのコンプライアンス意識の浸透を目的とした「コンプライアンス浸透月間」を毎年開催しています。この「コンプライアンス浸透月間」では、コンプライアンスの知識・理解度を自己診断するため、全従業員を対象に、身近で具体的な事例をベースとした「コンプライアンス・テスト」を実施しています。併せて「ソフトバンク行動規範」を順守する旨の確認書を年次で取得しています。 また、経営幹部向けに、当社の事業においてコンプライアンス上注意すべき重要なテーマに関する研修を毎年実施しています。
腐敗防止の取り組み	「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。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」(トランスパレンシー・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、あらゆる形態での贈賄の禁止を徹底しています。また、2022年6月に「ソフトバンク汚職贈収賄防止方針」を策定しました。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。 「公務員等との適正な関係の維持に関する規程」および「稟議規程」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・スポンサーシップに係る社内手続き、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直接・間接を問わず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。 2022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各社さまには「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。2022年度の政治献金の実績はありません。 → ESGデータブック2023
コンプライアンスハンドブックの展開	行動規範をより深く理解して正しい行動が実践できるように、法令や事例の解説などを記載した「コンプライアンスハンドブック」を社内のイントラネット上に掲載し、従業員がいつでも活用できるようにしています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

コンプライアンス推進体制図



知的財産戦略は、事業戦略、技術戦略(研究開発)および営業戦略などの礎となるものであり、継続的に活性化することで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。また、AIやIoTなどの最先端テクノロジーを最大限に活用したデジタルシフトを自ら実践し、社会やあらゆる産業におけるDX推進の旗振り役となることで、社会課題の解決に取り組んでいます。

体制

基幹事業である通信事業に加え、最先端テクノロジーやビジネスモデルを活用した新規事業拡大を積極的に推進するためには、知的財産権を含むコンプライアンス順守のための一貫した高い倫理観や責任感の浸透がより一層求められます。

知的財産権を管理する知的財産部門では、事業戦略、技術戦略(研究開発)および営業戦略などを担う各部門と連携を強化することで知的財産戦略を推進しています。また、コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性担保の観点から、知的財産に関するリスクコントロール機能に加え、業務執行を戦略的かつ効率的に支援するための社内連携体制を多角的な視点から構築しています。

知的財産部門は、常に高い倫理観と責任感で知的財産を含むコンプライアンスを推進することで、企業価値向上に貢献してまいります。

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、全従業員に順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順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。

知的財産

知的財産戦略

当社は、役員・従業員、グループ会社の一人一人が順守すべき「ソフトバンク行動規範」の中で「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の推進」を宣言しています。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、ひいては社会全体の産業発展に寄与することを基本方針とした「知的財産戦略」を掲げ推進しています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

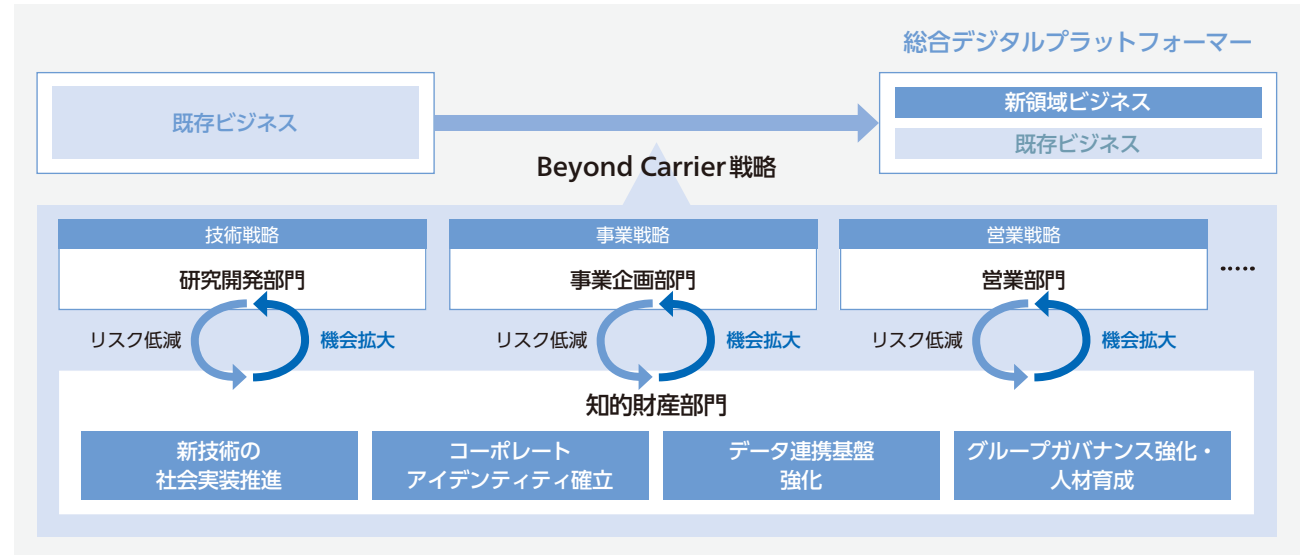
コンプライアンス

自社ブランドイメージ維持・向上のための体制

当社ブランドイメージの維持・向上を図るため、知的財産部門とブランド部門が連携し、適正なブランド管理を実施するとともに、当社ブランドに信頼を寄せるお客さまへ不利益をもたらすことがないよう努めています。

主な活動	<ul style="list-style-type: none"> ● ブランド使用に伴う各種審査 ● ブランドライセンスとの連携強化 ● 他社による不正ブランド使用監視体制（水際対策含む）の強化
------	--

また、ブランド部門は規程やマニュアルを整備する他、定期的にブランドの使用実態を調査するとともに、ブランド使用に関する社内窓口を設けて、ビジネスをサポートしています。



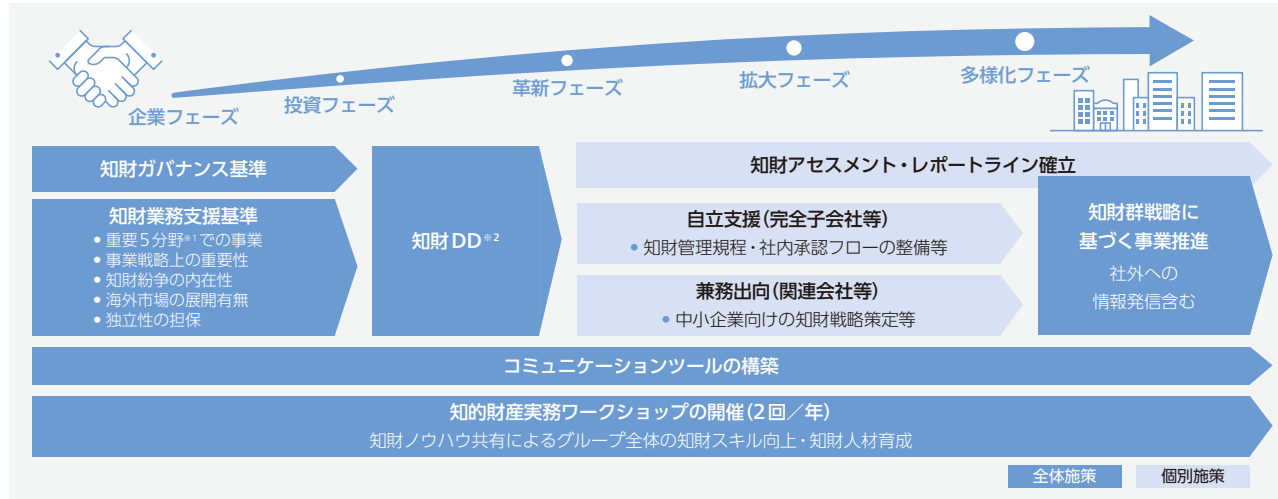
主な取り組み

当社グループの知財ガバナンス強化および知財人材の育成	国内外の最先端テクノロジーを用いた新しいビジネスモデルの早期実装を目指し、事業会社設立前の知財デューデリジェンスから設立後の知財関連規程整備、知財人材育成、権利化促進等、知的財産に関する機会拡大を推進しています。併せて知財ガバナンス基準を策定し、企業フェーズに合わせ、対象子会社および対象関連会社に対して定期的にアセスメントを実施するなどグループ一体となったガバナンス体制構築を推進しております。また、グループ企業各社の独立性を担保しつつ知的財産業務のノウハウを共有することにより、グループ全体としての知的財産戦略の深度化・拡充化を目指して「知的財産実務ワークショップ」をソフトバンクグループ株式会社と共に主催しています。加えて、主に大学生・大学院生向けに知的財産に関する啓発を推進するため、東京大学先端ビジネスロー国際卓越大学院プログラムにおいて、2019年より「ソフトバンク法務の実務的課題と対応」と題して当社の知的財産戦略に関する講演を行っています。
マルチブランド戦略の支障となり得るブランド不正使用の排除	当社のブランドを不正使用した他社サービスや模倣品を放置しておくことは、ブランドイメージの悪化や不正資金の流れを招くだけでなく、ブランドに信頼を寄せるお客さまの健康や安全被害につながるおそれもあります。他社によるブランド不正使用の検知、侵害排除および侵害未然防止に速やかに対応するため、当社がマルチブランド戦略として展開する“ソフトバンク”“ワイモバイル”そして“LINEMO”ブランドのライセンスであるグループ企業の各知的財産部門との連携を強化し、グループ一体となったブランド価値向上施策を推進しています。さらに、水際対策（日本税関への輸入差止や識別研修対応）に加えて企業団体や官公庁との情報交換を通じて問題解決に向けた社外への情報発信も継続しています。
データ連携基盤の構築推進	不正競争防止法や著作権法の観点から社内におけるデータ管理責任部門やデータ活用部門との連携を強化し、社内外データ適正管理に関する方針を定めデータの戦略的利活用の基盤固めを推進しています。加えて、警察当局とも連携しながらフィッシングサイトなどへの監視や停止措置を継続的に実施することで、安心してデータを活用できる社会づくりに貢献します。
知的財産の保護	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、通信ネットワーク技術のみならず、AI・IoTを応用した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、2022年度の特許出願件数は国内外合わせて264件となりました。

レジリエントな経営基盤の発展

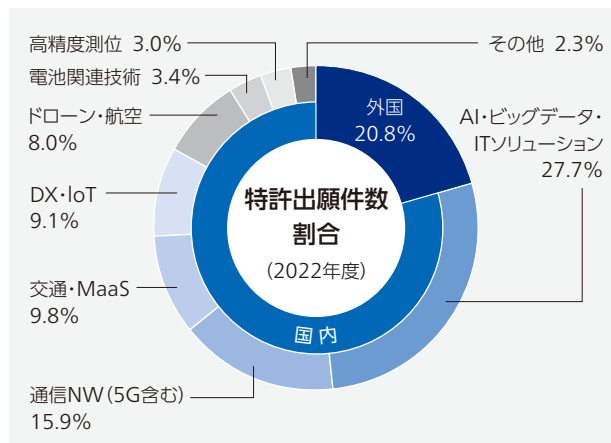
創出価値 ① コーポレート・ガバナンスの高度化と実効性の担保

コンプライアンス



*1 経済産業省「Connected Industries」で掲げる取り組み [→ 詳細はこちら](#)
 *2 DD: Due Diligence (デューデリジェンス)

▼ 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。

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て、納税者としての責任を果たしています。また、税務当局との健全な関係を構築し、必要に応じて事前照会などを実施し、意見の相違が生じた場合は、建設的な対話によりその解消に努めます。税務慣行全般の管理状況と対応方針については、取締役であるチーフ・フィナンシャル・オフィサー (CFO) が承認し責任を担っています。また、各事業で発生する税務上の課題については、監査役会に対しても、必要に応じて課題の報告を行い、監査役会は会計監査人に対して、適宜税務上の課題について説明を求めるなど状況を確認しています。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。

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、税金を回避することのみを目的とした低税率国への利益転移は行わず、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。

レジリエントな経営基盤の発展

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

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。

→ 地域別納税額 (2022年度) / 企業名と主な事業

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発揮できるダイバーシティ&インクルージョンの推進に向け、「ソフトバンク人権ポリシー」を定め、積極的な取り組みを行っています。

→ ソフトバンク人権ポリシー

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「ソフトバンク人権ポリシー」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、コーポレート統括する役員、および人事部、総務本部、法務・リスク管理本部、CSR本部の本部長をメンバーとする「人権委員会」を中心に行われています。当委員会は2020年度以降毎年開催され人権デューデリジェンスの管理、人権侵害のおそれのある事項の調査・対応、および人権に関する研修の企画・実施による人権意識の内部浸透などの日々の活動を通じ、当社の人権活動を推進しています。

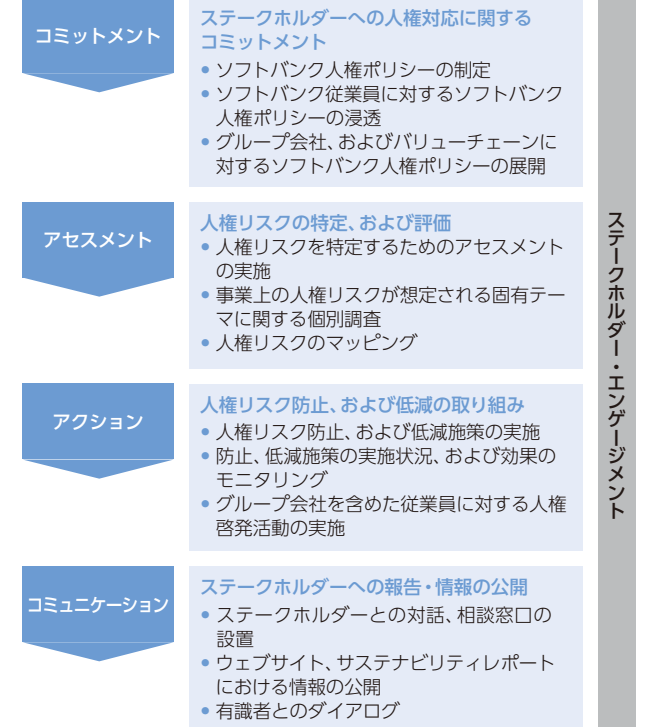
なお、「人権委員会」に付議された事項は、取締役会においても審議・報告される仕組みです。

人権デューデリジェンスの取り組み

人権デューデリジェンスのプロセス

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、当社の事業活動によって影響を受ける全てのステークホルダーの人権を尊重するために、人権デューデリジェンスのプロセスを構築しています。

▼ 人権デューデリジェンスのプロセス



ステークホルダー・エンゲージメント

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

人権リスクのマッピング

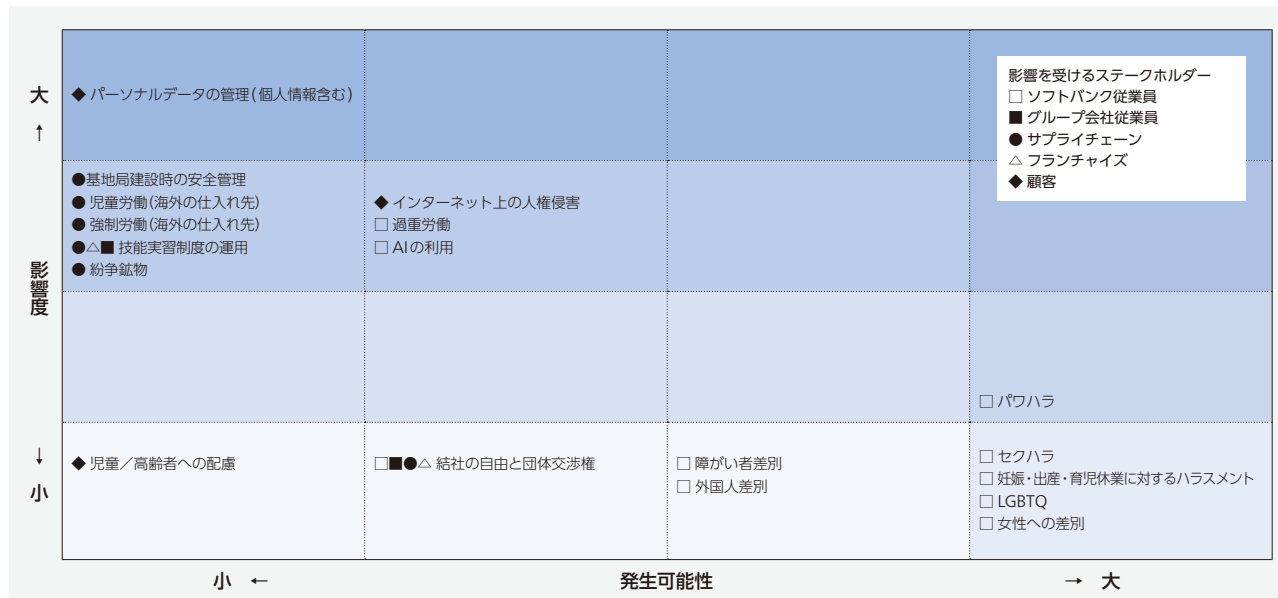
当社の事業活動により負の影響が生じるリスクのある人権課題についてマッピングを行いました。以下項目を当社において優先的に対策すべき人権リスクと考え、これらリスクについては人権デューデリジェンスのプロセスに基づき、顕在的に発生している、あるいは潜在的な人権への影響を特定・評価しています。

実際に起こっている人権リスクに対しては、負の影響を取り除くなど問題の解決に取り組むとともに、必要に応じて被害者への適切な救済措置を実施し、また潜在的なリスクについても低減のための適切な対策を実施します。

なお、マッピング項目については継続的に見直しを行っていく予定です。

(注) 2022年度より人権リスクの評価基準は、当社リスク評価基準に是正困難性(人権侵害が発生した場合は是正できる可能性)を加えたものへ変更しました。

▼ 人権リスクのマッピング



人権への負の影響の特定および評価

人権デューデリジェンスの一環として、重要なセグメントに対して人権リスクを特定するためのアセスメントを2020年度より実施しています。2022年度のアセスメントにおける重要テーマ、対象としたセグメントおよび結果は以下の通りです。

▼ 2022年度のアセスメントにおける重要テーマおよび対象セグメント

アセスメントにおける重要テーマ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権に対する基本姿勢・主な取り組み 2. コミットメント(約束・声明): 人権に関する方針 3. 強制的な労働、人身取引および児童労働の禁止 (人権侵害の加担の回避) 4. ハラスメントの禁止 5. 差別の禁止 6. 長時間労働の低減 7. 従業員の結社の自由と団結権
対象としたセグメント	<p>→ 人権に関するセルフアセスメント項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. バリューチェーン (1) 主要サプライヤー (2) “ソフトバンクショップ” “ワイモバイルショップ”を運営する販売代理店 2. 当社グループ会社: 自社事業(当社および子会社)、ジョイントベンチャー(関連会社等) 3. 出資検討時の投資先 4. 当社従業員

▶ アセスメント結果一覧(単位:会社数)

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

主なリスク項目に対する緩和の取り組み

2022年度のアセスメントの結果、リスク緩和の対象となったバリューチェーン、自社事業、ジョイントベンチャーのアセスメント先は49社でした。これらの対象先で特定された主要な潜在的な人権リスク項目およびリスク緩和のために行った取り組みは以下の通りです。

セグメント	対象テーマ	リスク内容	緩和措置
<ul style="list-style-type: none"> 主要サプライヤー ショップ運営販売代理店 子会社/関連会社 	強制的な労働、人身取引および児童労働の禁止	技能実習生(移民労働者)の人権 サプライチェーンにおける技能実習生の有無や人権が守られているか把握できていないケースがある	<ul style="list-style-type: none"> 供給網に対する実態調査の要請(依頼手順書や調査票の提供) 供給網にて人権侵害が発覚した場合の対応手順の提供 グループ会社向け説明会開催
子会社/関連会社	人権に関する基本姿勢	従業員向け人権アンケート調査の実施 各社従業員に対する各種差別、ハラスメントおよび強制労働などの有無についてアンケート等による調査を行っておらず実態把握が不十分なケースがある	<ul style="list-style-type: none"> 調査実施の要請(手順書およびアンケートフォーマットの提供) 人権侵害が発覚した場合の対応手順の提供 グループ会社向け説明会開催
子会社/関連会社	差別・ハラスメント	従業員向け啓発取り組み 各種差別やハラスメントに関して、各社従業員に対する研修や周知など、低減に関する取り組みが不十分なケースがある	<ul style="list-style-type: none"> 各社従業員向けの啓発コンテンツを提供し、研修等実施を要請 グループ会社向け説明会開催

ジョイントベンチャー出資検討時の人権アセスメント

既存の事業活動の人権アセスメントに加え、新規事業を展開する際についても人権尊重の観点から人権アセスメントを実施しています。アセスメント項目は強制労働の禁止、差別の禁止、ハラスメントの禁止、団結権の尊重、児童労働の禁止など人権に関する重要事項を網羅した内容になっており、アセスメントの通過が当社出資基準の一つとなっています。

→ ジョイントベンチャー出資検討時の人権アセスメント項目

バリューチェーンに対する人権アセスメント

当社は、バリューチェーンに対する取り組みの一環として、2020年度以降、継続的な仕入先である主要サプライヤーならびに主要な当社販路かつお客さまとの窓口であるソフトバンクショップ、ワイモバイルショップを運営する販売代理店等に対して、人権への取り組み、および人権侵害の加担の有無などに関するセルフアセスメントを継続的に実施しています。本アセスメントにて人権リスクが確認された場合、その問題解決ならびに是正に向けた取り組みを行っています。また、今後も定期的に実施し、継続的なモニタリングおよび改善提案を行い、さらなるリスク低減に努めていきます。

→ バリューチェーンに対する人権アセスメント

当社グループ会社に対する人権アセスメント

当社および国内外の子会社159社、関連会社22社に対して、人権に関するセルフアセスメントを実施しました。その結果、現実に発生している人権への影響は見られませんでした。一方で、潜在的な人権リスクの見られた22社(うち関連会社5社)に対しては、単なる改善要請にとどまらず、リスクの緩和手順を記したマニュアルや必要な調査票および各社従業員向けの啓発コンテンツ等の提供など、改善取り組みのサポートも行いました。今後も定期的にも実施し、継続的なモニタリングおよび改善提案を行い、さらなるリスク低減に努めていきます。

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

当社従業員に対する人権アセスメント

人権デューデリジェンスの一環として、従業員への人権啓発やアンケート調査を行い、問題が見られた場合には直接的もしくは間接的な救済措置を講じています。

従業員との人事面談／座談会の実施	人事部門では、従業員のコンディション把握のため、2015年から2021年にかけて従業員との人事面談を行いました(累計26,100名)。その中で、人権に関するリスクが見られた場合には速やかに関連部署と連携の上、改善対応に取り組みました。また、2022年には人事本部長と従業員による座談会を全国主要9事業所において行いました(参加者数計117名)。人事部門の責任者が従業員と直接対話することで迅速な改善取り組みにもつなげています。今後も従業員との対話を大切にし、現場の実態把握と改善に努めます。
従業員への人権アンケート調査実施	毎年、差別・ハラスメントを中心とした人権に関する従業員向けの研修や啓発コンテンツの配信を実施しています。また、全従業員に対して人権侵害が起きた場合の相談窓口を案内し、人権侵害の未然防止に努めるとともに、人権侵害事案が発生した際は規定に基づき厳正に対処しています。 さらに毎年、人権侵害有無の確認を目的とした全従業員向けのアンケート調査を実施しており、2022年度は従業員25,500名に対して調査を行いました。その結果、職場での人権侵害への救済を求めるような回答はありませんでした。 ただし、アンケート結果から人権リスクになり得る9つの課題(うち重点課題4つ)を特定したため、主管部署と協同しリスク低減のための施策を検討・実施しています。 なお、本調査の結果およびリスク低減策は従業員に公開されています。今後も継続的なアンケートの実施およびモニタリングを通じて、従業員の人権尊重を図っていきます。

対象テーマ	潜在的なリスク項目 (重点課題)	リスク緩和策
差別・ハラスメント	パワーハラスメント	従業員向け研修の継続的な実施およびコンテンツのさらなる拡充
	妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> マタハラ、パタハラに関する研修コンテンツの追加 男性も育休が取りやすくなるよう、さらなる環境づくりの推進
	性別を理由とする差別	<ul style="list-style-type: none"> 従業員向け研修の継続的な実施(アンコンシャスバイアス)
	年齢に関する差別・ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 従業員向け研修の継続的な実施 年齢に関する制度の検証／在り方の継続検討

➔ 従業員に対する人権アンケート項目

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

事業上の人権リスクが想定される固有テーマに関する個別調査

2020年度以降、当社では人権デューデリジェンスの一環として、事業上の人権リスクが特に高いと想定されるテーマにフォーカスし、人権リスクを低減するための取り組みを確認しています。調査は対象テーマを担当する管理者に人権担当者がヒアリングする形式で行い、定量的なアンケートでは把握が難しい現場の業務プロセスや運用実態も含めて確認を行ったものです。

2022年は「AI利用に関する人権管理」を新たにテーマとして追加しました。

テーマ	対応内容
パーソナルデータの管理	責任者と組織体制 <ul style="list-style-type: none"> パーソナルデータの管理責任者としてチーフ・データ・オフィサー(CDO)を設置し、法令・世論・お客さまの心情など多様な視点でパーソナルデータを取り扱うために全社横断の専門組織を構築 プライバシーポリシーと相談窓口 <ul style="list-style-type: none"> プライバシーポリシーを定め当社が保有するお客さまのパーソナルデータの利用目的と利用範囲を定め、開示 保有データの開示やパーソナルデータの取り扱いに関する苦情を受け付けるお客さま相談窓口の設置 プライバシー影響評価による人権侵害の防止 <ul style="list-style-type: none"> プライバシー情報の活用にあたり「お客さまの便益につながるか」「公益につながるか」といった観点に加え、「プライバシー侵害に当たらないか」「お客さまの不利益はないか」などのリスクを評価することによって人権侵害を防止する運用を実施 パーソナルデータの保護 <ul style="list-style-type: none"> お客さまのデータを守るためにセキュリティ、データ利活用、情報システムの3つの観点で責任者を配置し、体制を強化 情報セキュリティポリシーやデータ利活用のルールを定め、社員への教育・研修を定期的実施し、データ保護に関する考え方や注意点の浸透・意識付けに取り組む
高齢者・児童やジュニア世代・障がいのある方たちに対する配慮	高齢者への支援：かんたんスマホ2+ <ul style="list-style-type: none"> 携帯電話からスマートフォンへの移行をためらっている利用者への支援と犯罪行為から高齢者を保護することを目的に開発 児童・ジュニア世代の保護：キッズフォン3 <ul style="list-style-type: none"> ネット上での人権侵害行為から利用者の安全を守りながらそれぞれの世代に必要な保護内容に適合させた端末やサービス開発し、提供 障がい者の保護：アシストガイド <ul style="list-style-type: none"> 「日常生活で困りごとを抱える子ども」の人権が尊重され、円滑な日常生活が送れるようにスマートフォンを活用したアプリ「アシストガイド」を提供
基地局などの建設工事に携わる工事業者作業員の方たちに対する安全管理	工事安全責任者の設置 <ul style="list-style-type: none"> 当社ならびにビジネスパートナー企業の作業員の安全に関し、全体を統括する「工事安全責任者」を設置し、基地局工事の安全管理をリードし、現場作業員の安全のため安全作業方針の策定や管理方法の開発、作業員向けの教育、各関係会社のモニタリング、新たな施策の企画など各種啓発や推進の実施 工事作業員への対応 <ul style="list-style-type: none"> 作業環境の安全性の十分な確保と関連する当社従業員へ必要な安全装備(保護具など)の提供、発注工事に携わる作業員に対する作業具や設備の使用ルールの浸透 リスク分析と課題の特定 <ul style="list-style-type: none"> 「全国安全大会」「安全パルスサーベイ」「無事故継続表彰」の実施
AI利用に関する人権管理	ソフトバンク AI 倫理ポリシーの制定 <ul style="list-style-type: none"> 2022年7月に「ソフトバンク AI 倫理ポリシー」を制定・公表し、「人間中心の原則」「プライバシーの保護とセキュリティの確保」など6つの項目について指針を定め、指針に沿った事業運営やサービス開発を実施 グループ会社でのポリシー適用 <ul style="list-style-type: none"> グループ会社でも適用できる体制を整え、2022年7月の時点で56社がソフトバンク AI 倫理ポリシーの適用を決定 ガバナンス体制の構築 <ul style="list-style-type: none"> ポリシーを運営につなげるためのガバナンス体制を構築、サービス開発の段階でポリシーに沿った開発が行われていることを確認するための運用プロセスを設けるなど、各種規程や管理体制を整備

→ 詳細はこちら

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

人権啓発活動の実施

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、全従業員に対して「ソフトバンク人権ポリシー」の内容を含む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。

グループ会社への啓発

子会社および関連会社に対する人権リスクを緩和する取り組みとして、当社で活用している人権に関するセルフアセスメントツールの提供と、その結果を踏まえた個別での改善要請を行い、人権リスクの緩和と各社の人権制度の拡充を進めています。

具体的には、当社の人権デューデリジェンス活動に関する情報や、人権担当者に対する関連情報の定期的な提供とともに、2022年は当社での取り組みを中心としたナレッジの公開や、四半期ごとに従業員向けの人権に関する基礎学習コンテンツを提供しました。

今後もグループ各社の人権に関する取り組み状況を確認しながら、双方向の情報提供やノウハウの共有などを通じて、グループ全体の人権推進活動の底上げを継続して図っていく予定です。

■ 実施研修一覧(2022年度)

研修/コンテンツ名	対象者	形式
ソフトバンク行動規範への誓約	全従業員	その他
入社者向けコンプライアンス研修	新入社員/中途採用者	eラーニング研修
新任管理職研修	新任管理職	eラーニング研修
コンプライアンステスト	全従業員	eラーニング研修
コンプライアンスマガジン	全従業員	メール配信
ハラスメント防止講座(パワハラ・セクハラ・SOGIハラ)	全従業員	eラーニング研修
新規:ハラスメント防止講座(エイジハラスメント)	全従業員	eラーニング研修
新規:ハラスメント防止講座(ジェンダーハラスメント)	全従業員	eラーニング研修
人権に関する啓発コンテンツ(全4回)	全従業員	メール配信
アンコンシャスバイアス研修	全従業員	eラーニング研修
ダイバーシティ&インクルージョン研修	管理職	オンライン研修
ダイバーシティマネジメント研修	管理職	オンライン研修

三つの相談窓口

当社では、当社に関わる全てのステークホルダー(お客さま、サプライヤー、サプライチェーンで働く人々、従業員など)に向けて相談窓口を設置し、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。

2022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6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ないように事実関係を調査し、社内規定に従って適切に対応するとともに、同様のケースに対する再発防止策を講じました。2022年度に起きた職場内でのハラスメントに起因する人権侵害事例では、当事者に対して適切な懲戒処分を検討・実施するとともに、実際の事例を踏まえて全従業員に対するハラスメント防止講座の内容を見直し、ハラスメントの行動類型や影響、事例紹介について内容を拡充しました。

(注) 相談窓口は日本語・英語対応のウェブサイトを通じて案内を行っています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

人権に対する取り組み

人権相談窓口	当社に関わる全てのステークホルダーの皆さまから、人権に関する当社へのご意見、ご相談をお受けする相談窓口を常設しています。相談窓口を通じて指摘された問題点は、直ちに実態調査を実施しています。万一調査によって人権侵害の事実が確認された場合は、速やかに被害者を救済するとともに、問題点を是正し再発防止策を実施します。 また、相談者に関する個人情報やご意見、ご相談内容は厳重に管理され、相談者の承諾なしに社外に漏えいすることはありません。
コンプライアンスホットライン	当社グループで働く全ての従業員（役員、正社員、受入出向社員、嘱託社員、契約社員、派遣社員など）に対して、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です。
ハラスメント相談窓口	当社グループは、あらゆるハラスメント行為に関する報告を真摯に受け止め、相談者が不利益を得ないように守秘義務を守りながら、事実関係調査や救済処置、再発防止策等の適切な対応を行います。この考えの下、全ての従業員に対して、ハラスメント行為に関する相談窓口を常設しています。 相談窓口を通じて相談・報告された全ての事例は、相談者のプライバシー保護に十分配慮の上、人事部門が調査を実施します。調査によって重大なハラスメントの事実が確認された場合は、懲罰審査委員会にて加害者の処分に関して審議され、速やかに是正・相談者の救済措置を講じるとともに適切な再発防止策を実施します。また、相談内容は厳重に管理され、相談者本人の承諾なしに第三者へ報告されることはありません。

ステークホルダーとの共同

ステークホルダーダイアログ

2022年度は「AIと人権 ～「AIによる差別」と公平性～」をテーマに、ステークホルダーダイアログを実施しました。有識者との対話を通じて、「AIによる差別」が起こるメカニズムの理解を深めるとともに、情報通信・ITビジネスにおけるAI・データ活用時の人権課題や、当社が取り組むべき点などを明確化しました。次年度以降も変化する人権課題に応じたテーマを設定し、当社事業の中での人権問題の発生防止に向け、ステークホルダーダイアログを継続的に実施していきます。

実施名	登壇者	議論内容
第1回：2020年8月24日 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」 <ul style="list-style-type: none"> 人権課題をとりまく現在の潮流 当社で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2回：2020年8月31日 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」 <ul style="list-style-type: none"> 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）
第3回：2022年2月18日 ステークホルダーダイアログ	公益社団法人 自由人権協会 理事 旗手 明 氏	「いちから分かる外国人労働者問題 ～ビジネスと人権の観点から～」 <ul style="list-style-type: none"> 日本における外国人労働者の人権問題
第4回：2023年3月15日 ステークホルダーダイアログ	九州大学 法学研究院 准教授 成原 慧 氏	「AIと人権 ～AIによる差別と公平性～」 <ul style="list-style-type: none"> 「AIによる差別」が起こるメカニズム 情報通信・ITビジネスにおけるAI・データ活用時の人権課題

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に署名し、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」および「人権教育・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。

東京人権啓発企業連絡会への参加

当社では、東京に本社を置く企業123社（約150万人）で組織される東京人権啓発企業連絡会に参加しており、企業の立場から同和問題などの人権課題の解決に向け、行政機関、経済団体と連携しながら幅広い活動を進めています。

レジリエントな経営基盤の発展

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。

サプライチェーンマネジメント

購買基本方針

サプライヤーとの公正で良好な取引関係を保つため、「購買基本方針」を定め、購買部門が行う全ての購買活動は、この基本方針に沿って行っています。

各項目の内容は当サイトで公開するとともに、社内外の関係者への周知と理解促進に努めています。

→ [購買基本方針](#)

サプライヤー倫理行動規範

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

→ [サプライヤー倫理行動規範](#)

環境行動指針・グリーン調達ガイドライン

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するための「環境行動指針」と共に、サプライヤーの皆さまに対してはグリーン調達に関する基本的な考え方を示す「グリーン調達ガイドライン」を定めています。

当ガイドラインを定めることで、CO₂排出量削減に寄与する製品調達の促進を目指しています。

サプライヤー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、皆さまと共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。

→ [環境行動指針](#)

→ [グリーン調達ガイドライン](#)

サプライチェーン戦略

責任ある調達活動の徹底	購買基本方針は、経営理念の実現のみならず、調達コスト、品質、納期、供給安定性の管理上重要な方針となっています。この方針に基づき、当社のサプライチェーン戦略においては「(1) 公平な競争機会の提供」「(2) 合理的な取引先の選定」「(3) 法令の遵守」「(4) 機密情報の管理」「(5) 環境の保全」を特に重要な5項目として位置付けています。
人権の尊重と労働安全衛生の確保	サプライヤーと共に社会から信頼される企業活動を行うために「サプライヤー倫理行動規範」を定めています。当該行動規範の中では、児童労働や強制労働の禁止、差別、非人道的な扱いの禁止、過剰な労働時間の削減といった人権の尊重や従業員の労働環境の整備に関する項目を規定しており、サプライヤーに対しては、当該行動規範の遵守を徹底しています。
気候変動への対応に向けたサプライヤーに対する環境行動指針およびグリーン調達ガイドラインの理解促進	事業を通じた地球環境保全の観点から「環境行動指針」およびCO ₂ 排出量の削減に寄与する製品の導入促進などを目的とした「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮した調達活動を進めています。

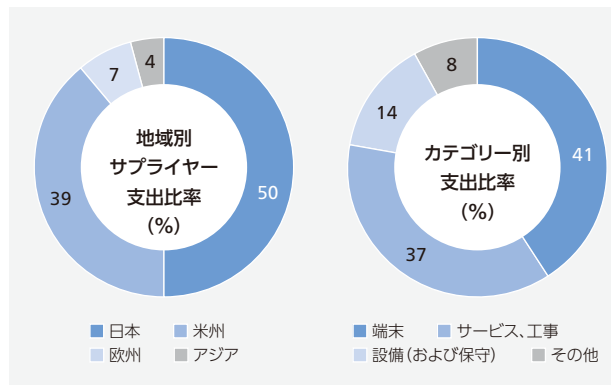
レジリエントな経営基盤の発展

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

サプライチェーン概要

サプライチェーンの状況

当社のサプライチェーンは、世界のさまざまな国や地域に広がっています。2022年度の地域別サプライヤー支出比率は、日本50%、米州39%、欧州7%、アジア4%となりました。また、カテゴリー別のサプライヤー支出比率は、端末41%、サービス・工事37%、設備(および保守)14%、その他が8%です。

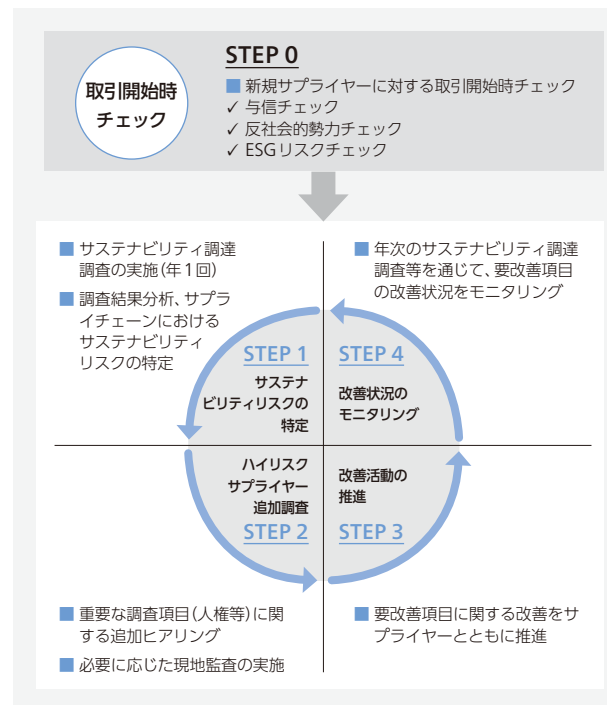


サプライヤーの選定

当社は、「サプライヤー倫理行動規範」の制定、サステナビリティ調達調査を通じたリスクアセスメントの実施、サプライヤー評価および課題の抽出、サプライヤーへのヒアリング実施などPDCAサイクルの構築によって、サプライチェーン上のリスクを低減しています。また、サプライヤーとの新規取引開始時に当たっては、購買規程にのっとった評価・選定を行うとともに、当社の「サプライヤー倫理行動規範」を遵守する

ことを盛り込んだ取引基本契約書を締結し、取引を開始していただきます。

当社が提供するサービスにおいて使用のために調達する通信機器、IT機器ならびに通信インフラとして設置しているファシリティ設備の一部の選定では、環境・社会・ガバナンスのESGの側面をサプライヤー選定評価に含めています。国際社会における時代の要請(変化)に基づき、サプライヤーに対する購買活動を継続的に見直すことで、サプライヤー倫理行動規範の遵守状況の確認やサプライヤー選定時のESG側面の考慮等することにより、責任ある調達活動を推進しています。



重要サプライヤー

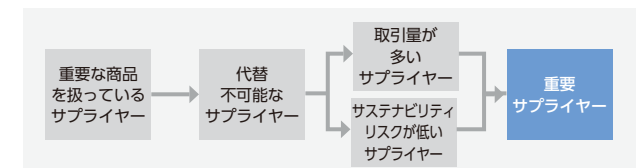
事業活動を行うに当たっては、さまざまなサプライヤーの皆さまとの関わりが重要です。

当社のサプライヤーは世界に2,000社以上存在しますが、サプライチェーンマネジメントにおいては、取引量や代替可能性の観点に加え、環境・社会・ガバナンスのESGの側面を考慮し、重要サプライヤーを定め、広範にわたるサプライヤーの中における重要サプライヤーとして、適切なサプライチェーンマネジメントを行っています。

選定基準

重要な商品を扱っているサプライヤー	基幹事業である国内通信事業(移動通信事業や固定通信事業)を支える無線機、基地局、ネットワーク等の重要商品・コンポーネントを取り扱っている
代替不可能なサプライヤー	代替できるサプライヤーがいるか(代替製品が基本的に市場にない、長期間のサプライチェーン崩壊で基幹事業が決定的なダメージを受ける等の観点)
取引量が多いサプライヤー	一定金額以上の取引がある
サステナビリティリスクが低いサプライヤー	地域・セクター・調達カテゴリーなどに特定したリスクがなく、環境・社会・ガバナンスのESGの側面が優れている

特定プロセス



レジリエントな経営基盤の発展

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

サプライチェーン概要

持続可能なサプライチェーンの構築

サステナビリティ調達調査

当社は、サプライチェーンにおける潜在的なサステナビリティリスクを特定し、適切に対応するために主要サプライヤーに対するサステナビリティ調達調査を毎年実施しています。なお、サステナビリティ調達調査票の回収率は、毎年90%以上を目標として実施しています。

2020年度より、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) にて2017年に作成されたセルフ・アセスメント質問表 (SAQ*) を採用し調査を実施しています。調査結果を分析し、改善の必要性が認められた事項については、サプライヤーと共に取り組みを改善し、状況をモニタリングしています。なお、2022年度のサステナビリティ調達調査票の回収率実績は94%でした。また、2022年度はSAQと同時期に2021年度から採用している紛争鉱物や外国人技能実習制度を含む人権に関するパート、スコープ1、2、3をふまえたCO₂排出等の環境に関するパートに分かれている「高リスク管理アンケート**2]を実施いたしました。

* 1 SAQは、グローバル・コンパクト10原則・ISO 26000等の国際ガイドライン、特定業界のCSRアンケートをベースに9つの中核項目を抽出し、業界を問わずサプライヤーとサプライヤー間で共有できるよう構成されています。

** 2 高リスク管理アンケート：各社方針、ガイドライン (行動規範) 以外の時勢に沿った人権、環境等、重要項目に関するアンケート

→ サステナビリティ調達調査の概要

責任ある鉱物調達

購買活動における社会的な責任を果たすため、サプライヤーと連携し、人権侵害を行う反政府勢力の資金源となっている紛争鉱物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紛争鉱物 (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、サプライヤーにもその遵守を求めています。

視察および監査の実施

当社は、2021年度より購買担当者によるサプライヤーの工場などの現場視察時に、人権・労働、安全衛生、環境分野などにおける「サプライヤー倫理行動規範」の遵守状況を点検し、その記録を蓄積する取り組みを実施しています。また、2022年度より第三者監査の実施を開始しており、項目は各国の法令要求事項、ILO条例やRBA等のグローバルスタンダード監査基準の要求事項を基に構成されたものを使用しています。

監査の結果、改善が必要なハイリスクと評価された場合、監査実施後、改善計画を策定し、取り組んでいただいています。

訪問調査	2021年度	2022年度	2023年度
目標	2社以上	10社以上	15社以上
実績	5社	12社	—

レジリエントな経営基盤の発展

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

サプライチェーン概要

高度化に向けた取り組み

他社との協働	<p>関連イニシアチブへの参加としては、GCNJのサプライチェーン分科会でさまざまな業種の企業と協働し、幅広い業界において持続可能なサプライチェーンマネジメントが行われることを目指して、サプライチェーンにおける人権侵害をはじめとした社会問題や環境問題に関する実務上の課題の共有や、それらの解決を支援するためのアウトプットの制作に取り組んでいます。また通信事業者間の連携体制としては、KDDI株式会社と定期的に意見交換を行い、双方のサステナビリティ調達活動の高度化を目指しています。</p>
パートナーシップ構築宣言	<p>「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。今回の宣言に当たり、以下の個別項目を明示しています。</p> <p>パートナーシップ構築宣言</p> <ul style="list-style-type: none"> • サプライチェーン全体の情報共有・可視化により、関係する取引先との業務効率化を行います。 • 電子取引システム (Web-EDI) による業務を推進することにより、テレワークやペーパーレス化を促進し、双方にとっての業務効率化や統制の強化を図ります。 • 自社の健康経営の実践ならびにパートナー企業へのノウハウ提供等の支援を行います。 <p>➔ 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト ➔ ソフトバンク株式会社「パートナーシップ構築宣言」</p>
サプライヤーとのコミュニケーション	<p>サプライヤー向け説明会を開催し、「環境への配慮」「人権への配慮」等に関する項目を含む「サプライヤー倫理行動規範」の遵守についてお願いするとともに、サプライヤー全体のCSRに対する意識向上と取り組みの推進を図っています。2020年度以降、主要サプライヤー30社以上に参加していただき「サプライヤー倫理行動規範」に規定した内容の説明を通して、サプライヤーにおける環境・社会に貢献する取り組み、および情報セキュリティの強化や公正な企業活動を推進する体制の構築等を促進しました。</p> <p>2023年度は、最近重要性が高まってきている「人権デューデリジェンス」や当社の脱炭素の取り組みについて説明する予定です。</p> <p>主要な無線機メーカーに対しては、2014年より毎年サプライヤー評価の一環として役員クラスを含めた部門横断型の定期的な意見交換を実施しています。サプライヤー・技術部門・購買部門が一体となって改善に向け実施する継続的な活動です。</p>
サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出削減 (スコープ3)	<p>事業活動で使用する電力などで排出する温室効果ガス (スコープ1、2) に加えて、取引先などサプライチェーン全体で排出される温室効果ガス (スコープ3) も含めた事業活動に関係する全ての温室効果ガスの排出量を、2050年までに実質ゼロにする「ネットゼロ」の実現に取り組めます。</p> <p>➔ ソフトバンクのネットゼロ～温室効果ガス排出量をサプライチェーン全体で実質ゼロへ～</p> <p>当社は、取引先などサプライチェーン全体で排出される温室効果ガス (スコープ3) が圧倒的に多いことから、サプライチェーン全体で脱炭素化に取り組む必要があり、サプライヤーの皆さまと共に推進することが不可欠です。2023年度にネットゼロ推進に向け基本的な考え方を示す「サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減に関するガイドライン」を定め、ネットゼロに向けた購買活動を進めていきます。</p> <p>➔ サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減に関するガイドライン</p>
人権に配慮した調達活動についてのガイドライン策定	<p>サステナビリティ調達活動の中でグッズ、ノベルティ、販促品に関しては「グッズ、ノベルティ、販促品の人権に配慮した調達活動のガイドライン」を策定し、発注前にガイドラインを遵守していることを確認しています。</p>
電子取引システム	<p>当社は、購買活動を推進するために電子取引システム (Web-EDI) による業務を推進しています。EDI*は企業間 (BtoB) に限定して利用される電子交換の仕組みで、当社では見積もり、契約、検収のそれぞれの業務で、オンラインシステムを利用して行います。EDIを利用することによりコスト削減に寄与し、業務効率化や統制強化のメリットが得られます。2022年度はEDIでの発注率が91%となり、2023年度以降も90%以上を目指し普及に取り組めます。</p> <p>※ EDI = Electronic Data Interchange : 電子データ交換</p>
購買担当者のスキル向上	<p>購買業務においては、物品の調達を目的にさまざまなサプライヤーとの間で交渉するに当たり、公平・公正・透明な取引を通じて継続的な安定調達を実現することが求められています。そのため、購買担当者向けの基礎研修 (下請代金支払遅延等防止法等) を毎年実施する他、新任購買担当者向けに基礎研修を実施しており、調達・購買スキルの向上を目的として、外部資格である調達プロフェッショナル認定者 (CPP*) の取得を推進しています。また、サステナビリティ調達に関する基礎知識の教育を購買担当者向けに実施しており、サステナビリティ調達に関する目標を購買担当者の人事考課に組み込んでいます。</p> <p>※ CPP = Certified Procurement Professional : 資材調達業務に必要な知識を測るための資格</p>

レジリエントな経営基盤の発展

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上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。当社および当社グループのステークホルダー・エンゲージメントは以下の考え方の下、実施しています。

体制

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、頂いた貴重な意見を当社および当社グループの経営にフィードバックする体制を整備しています。

当社および当社グループは、各種窓口を通して寄せられ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上位会議体や役員に、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。

重要なステークホルダーの特定と優先順位付け

当社および当社グループの多様な事業には、さまざまな個人・団体の皆さまが関わっています。中でも、社内外の環境分析に基づいた長期的成長と持続可能な関係性構築の観点から、当社および当社グループは、「お客さま」「従業員」「サプライヤーの皆さま」「株主さま」「地域社会の皆さま」「国・行政機関・業界団体」を重要なステークホルダーと特定しています。

特定プロセスは社内外の環境変化に応じて、適宜重要なステークホルダーの見直しを実施しています。

1. 当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーのロングリストを作成
2. ステークホルダーをグルーピング
3. 当社グループの長期的な成長にとっての重要性、同業他社の状況を踏まえて内部で協議し、重要なステークホルダーを特定

さらに、効果的なステークホルダーやエンゲージメントの実施に当たっては以下の項目を確認し、優先付けを行っています。

依存性	当社および当社グループの活動や製品・サービス等に対して依存関係にある、または当社の事業活動が依存するステークホルダー
責任	当社および当社グループが現在または将来的に法的義務を負っているステークホルダー
影響力	組織や意思決定に影響力を持つステークホルダー
多様な視点	当社および当社グループの事業活動に対して意見や分析、評価などを提供するステークホルダー

エンゲージメント方法の決定とリスクへの対応

ステークホルダーとのエンゲージメント方法については、情報の適時性や取得のしやすさ、ステークホルダーごとの参加のしやすさなどといった観点から、適切な方法を決定しています。

しかし、個々のエンゲージメントにおいては、ステークホルダーの参加によるリスク、例えば、ステークホルダー間での参加度合いや参加目的の違い、時間的・物理的制約の相違が発生する可能性があります。このようなリスクを管理・低減しリスクの顕在化を防止するために、ステークホルダー・エンゲージメントの実施に当たっては以下のプロセスを実施しています。

1. エンゲージメントの実施前には、エンゲージメントの目的や期待される成果を明確化するとともに、エンゲージメントに対する十分な時間の確保を行う。
2. エンゲージメントの過程では、ステークホルダーの参加が言語の障壁や専門知識の有無によって妨げられないようにし、ウェブサイトにおける英語対応や充実した情報掲載を行う。
3. 定期的にエンゲージメントの実効性を評価し、ステークホルダーの参加に関する潜在的なリスクが大きい場合には、より効果的なエンゲージメント方法への改善を行う。
4. リスクが顕在化した場合、課題を明らかにし、ステークホルダーとの継続的なコミュニケーションを通して、適切な是正措置を実行する。

レジリエントな経営基盤の発展

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

ステークホルダー	当社グループとの関わり	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、ショップクルーやコ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
従業員	従業員がいい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、ダイバーシティウィーク、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
サプライヤー	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
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
地域社会	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お説明や対話に努めています。	ウェブサイトでの電波の安全性に関する情報提供、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、公正な競争の下、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、地方自治体など出向などを含めた人材交流、業界団体を通じた活動

ステークホルダーダイアログ一覧

所属	氏名	日付	内容
東京大学 未来ビジョン研究センター	仲 浩史	2020年7月14日	<ul style="list-style-type: none"> 2020年1月戦略プロセスに関し、意見交換を実施 2020年度第2回SDGs委員会有識者レビューで意見交換
東北大学大学院 非常勤講師	牛島 慶一	2020年8月24日	「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」について
真和総合法律事務所 弁護士	高橋 大祐	2020年8月31日	「テクノロジー発展がもたらす人権課題」について
SDGパートナーズ 代表	田瀬 和夫	2020年10月16日	「SDGs/ESG」について
九州大学大学院工学研究院 都市システム工学講座 教授/都市研究センター長・主幹教授	馬奈木 俊介	2021年5月～	「ESGの社会インパクト」について
三菱UFJリサーチ&コンサルティング 経営企画部 副部長 プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト	吉高 まり	2021年7月27日	2021年度第2回SDGs委員会有識者レビュー
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治	2021年8月4日	全社員向け講演会「企業がSDGsに取り組む意義とは～ESGの視点から読み解く～」
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治	2022年2月17日	全社員向け講演会「カーボンニュートラルの最前線!～今知っておくべきSDGsにおける重要課題～」
一般社団法人パーチュデザイン 代表理事 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科講師(非常勤)	吉高 まり	2022年3月25日	SDGs推進コミッティ(第三者諮問機関)「サステナビリティ重点テーマの潮流」
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治		
一般社団法人パーチュデザイン 代表理事 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科講師(非常勤)	吉高 まり	2022年9月15日	SDGs推進コミッティ(第三者諮問機関)「ネットゼロ対応について」
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治		
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治	2022年10月18日	2021年度第2回SDGs委員会 有識者インプット「グローバル企業の経営層が意識するサステナビリティ動向」
一般社団法人パーチュデザイン 代表理事 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科講師(非常勤)	吉高 まり	2023年3月27日	SDGs推進コミッティ(第三者諮問機関)「サステナビリティ最新動向」
株式会社ニューラル 代表取締役CEO	夫馬 賢治		
社会福祉法人 中央共同募金会/一般財団法人 みらいこども財団/一般財団法人 あしなが育英会/ 公益財団法人 日本盲導犬協会	—	2023年6月26日	社会福祉活動に関する対話

レジリエントな経営基盤の発展

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

ステークホルダー	エンゲージメント内容
地域の方々への説明と対話	基地局建設に当たっては、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、関連法令や社内ルールに沿って特定した地域社会の皆さまに対して適切な説明や対話を実施しています。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するとともに、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、丁寧に説明しています。
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。こうしたトラブルを予防し、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 108*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。 ※ 2023年3月末現在 → 協定締結一覧 → 自治体との連携協定締結一覧 P. 48
NPO 団体との連携	当社は、CSR 活動における NPO 団体との連携について、2023 年度に連携数 1,000 団体を目標にしています。2022 年度実績として、日本財団、一般財団法人あしなが育英会、日本赤十字社、ジャパン・プラットフォーム、特定非営利活動法人国境なき医師団日本、認定 NPO 法人フローレンスなど 918 団体と連携しています。
教育機関との連携	当社は、九州大学都市研究センターと共に、サステナブル経営の評価方法構築の共同研究を継続的に実施しています。実施した研究結果では、SDGs や ESG の取り組みを強化することにより、株価に対して 3～5% のプラスの影響があることが示されました。
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・賛同をしており、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
公益社団法人移動通信基盤整備協会
国際電気通信連合 無線通信部門 (ITU-R)
一般社団法人電波産業会 (ARIB)
一般社団法人電気通信事業者協会 (TCA)
社会
国連グローバル・コンパクト (UNGC)
地方創生 SDGs 官民連携プラットフォーム
京都超 SDGs コンソーシアム
つくば SDGs パートナーズ
子どもの権利とスポーツの原則 (UNICEF)
The Valuable 500
環境
ETI-CGC
TCFD コンソーシアム
TCFD サポーター
JBIB (企業と生物多様性イニシアチブ)
Eco Vadis
GSMA Climate Action Taskforce
自然エネルギー協議会
国民運動「COOL CHOICE」
気候変動キャンペーン「Fun to Share」
国連グローバル・コンパクト (UNGC) 環境経営分科会
経団連自然保護協議会
TNFD フォーラム

(注) 2023年6月時点

NPO/NGO ダイアログの実施

2023年6月にNPO/NGOダイアログを実施し、社会福祉をテーマに、参加団体と意見交換を行いました。当社からは、NPO 団体の専門的な視点を社会課題解決のための活動に生かすことの重要性を語り、参加団体からは、受益者や支援者、団体自体が直面する課題についての質問や意見が述べられました。特に、情報格差や効率的な情報発信方法に関する課題が浮き彫りとなり、子どもたちへの機会提供やNPO 団体の連携による情報共有の重要性が議論されました。本ダイアログは、サステナビリティへの道を切り拓く重要なイベントとなりました。今後もNPO/NGO 団体との連携を深め、さらなる社会課題解決に向けた取り組みを推進していきます。

レジリエントな経営基盤の発展

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

当社は、全ての社員の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るよう、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。

人材戦略の方向性

当社は「人」と「事業」をつなぎ、双方の成長を実現することを人事ミッションとしています。そして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るとともに、多様な人材がいきいきと働く環境を支援する人事ポリシーを貫いています。社員に対する考え方は、従来のように「資源」と捉え管理することから「資本」と捉え、活用・成長支援をしていくことにシフトしています。

さらなる事業成長のため、社員がいきいきと働き、今まで以上に成長・挑戦していけるよう、能力開発・エンゲージメント向上・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) ・健康経営など、人的資本へのさまざまな投資を行っています。

人事ポリシー

人事が果たすべき役割や、会社や社員とのつながりを言語化して位置付ける必要があると考え、2015年に「人事ポリシー」を制定しました。会社が成長していくために欠かせない人事の役割、社員の挑戦へのサポート、仕事の成果への正しい評価を3項目で明文化しました。

一方、リモートワークの普及、就労観の変化、テクノロジー活用の加速など、人的資本を取り巻く環境変化は、会社と個人の関係性にも変化をもたらしています。また、世代の価値観の違いなどを踏まえ、2023年に人事ポリシーの見直しを行いました。本質的な内容は変わっていませんが、当社の社員に対する考え方を、世の中に伝わりやすい表現やニュアンスに変更しています。

また、社員が持続的に健康・幸福な状態、Well-beingな状態であることが、パフォーマンスの向上、人的資本の活用と相関関係にあるという考え方から、新たに1項目追加し、全4項目にアップデートしています。

新たな人事ポリシーの下、今後も社員の成長と事業戦略との連動を意識し、人材戦略を推進していきます。



レジリエントな経営基盤の発展

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

人事制度

基本方針・考え方

等級・評価・報酬は、属人的な要素に関係なく、努力し成果を出した人に正しく応え、各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	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、担う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の発揮度に対する評価など、複数の評価指標を取り入れています。
評価制度の マテリアリ ティ連動	年次評価の目標設定に当たっては、マテリアリティおよびKPI達成のために自身の取り組む内容を意欲的に盛り込むことをガイドしています。
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

社員のモチベーション向上、チャレンジ精神の醸成を目的とした表彰制度を設けています。

SoftBank Award	「チャレンジ」「イノベーション」をキーワードに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します。
チーム別 利益管理	営業部門を対象とした表彰制度で、現場の最小組織単位(部・課・チーム)にフォーカスを当て、個々のチームが当事者意識を持って自律的に利益向上に取り組むことを目指します。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を支給します。

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「総合満足度3.5以上」を目標に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・浸透させています。

また、個人の状態把握と上長とメンバーのコミュニケーション促進を目的としたパルスサーベイを毎月実施しています。自身のコンディション変化を測定するとともに、上長に結果を開示することで、より良いコミュニケーションを促進します。

従業員満足度調査およびパルスサーベイをリスクアセスメントと捉え、これらの結果を踏まえて人材の確保や定着に関するリスクを適切に把握することで、従業員の活力と会社の業績向上、事業の持続的な成長を支える優秀な人材の定着へと結び付けています。

2023年度以降は、上記のESサーベイ・パルスサーベイは新たなサーベイである「エンゲージメントサーベイ(年次・月次)」へ統合・刷新され、従業員のワークライフ・インテグレーション、職場の活性化・エンゲージメントの向上をさらに推進していきます。

従業員満足度調査	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
回答率(%)	98.1	97.4	96.8	96.4	96.3	
総合 満足度*	男性 平均	3.53	3.55	3.59	3.63	3.63
	女性 平均	3.46	3.49	3.57	3.63	3.63
	全社 平均	3.51	3.53	3.58	3.63	3.62

※ 総合満足度：仕事、職場、上司、会社に関する結果の集計値
5点満点で採点(～2.99:低い、3.00～3.49:普通、3.50～3.99:高い、4.00以上:非常に高い)

レジリエントな経営基盤の発展

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

人材採用

基本方針・考え方

当社では、「ソフトバンクの変化を楽しみ、何事もチャンスと捉え挑戦する人」を求める人物像とし、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こだわらず、同じ選考基準で選考を行っています。

新卒採用	新卒採用では「ユニバーサル採用」というポリシーを掲げ、挑戦する意欲の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。
通常採用	めまぐるしいスピードで変わりゆく次世代に向けて、自身の活躍するフィールドを限定せず、変化に富んだ環境で活躍できる人材を求めていることから、採用方法も多岐にわたります。
No.1 採用	テクノロジー、ビジネス、アカデミック、スポーツ、クリエイティブのカテゴリーのうちいずれかでNo.1になった経験のある学生が応募できる採用方法を取っています。応募者はスポーツの全国大会で優勝、ロボットコンテストで優勝など多岐にわたります。
多種多様な採用プログラム	就活インターンシップでは、就労体験型インターン「JOB-MATCH インターン」プログラムを実施しています。また、次の時代を創る“変革リーダー”を目指す学生のためのプログラムとして地方創生インターン「TURE-TECH」も実施しています。
採用活動のオンライン化	新型コロナウイルスの5類移行後も状況に応じて、採用活動（新卒採用、キャリア採用）における会社説明会を含むイベント、および面接・面談をオンラインで実施しています。

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月に設立した実践的プログラムを提供する育成機関です。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、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、集合研修の他、eラーニングや、オンラインでの双方向性をもったリアルタイム研修、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、「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」の3つで構成され、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月から「社内認定講師（ICI：Internally Certified Instructor）制度」を開始しました。この制度は、一定のスキルを持つ従業員をソフトバンクユニバーシティの講師に認定し、従業員が講師として研修を実施する機会、また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。2023年3月時点でICIの人数は103名、ICIが担当しているコースは約50コースにのぼります。
ソフトバンクユニバーシティTech	エンジニアだけではなく、全職種の社員がテクノロジースキルを習得し、今後の成長事業やDX推進の基盤となる知識・スキルを高めることを目的にソフトバンクユニバーシティ Tech（略称SBU Tech）を2019年に設立しました。社員に求められるITリテラシーを測定するため「IT検定」の受検により自身のレベルの可視化や、強化が必要な知識・スキルを集合研修、eラーニングなどを通して学習できます。また、約4,000動画コンテンツが学び放題のオンライン学習サービス「Udemy」や電子書籍の提供など、多種多様な内容を展開しています。
AI Campus from SBU Tech	さらなる事業推進を目指す中で、リスキリング&アンラーンの観点から最先端テクノロジー、特にAIを活用できる人材の必要性が高まっています。そこで、今までSBU Techで提供していたAI関連の学習コンテンツを体系化した「AI Campus from SBU Tech」を2021年から展開しています。日本ディープラーニング協会が実施するG検定、E資格の学習支援や、外部の有識者による講演会なども実施しています。
各種社内検定（ビジネス統計スキルテスト・ITスキルテスト）	事業変化に対応するために求められるスキルとして「ITスキル」と「統計力」の見える化とその向上を図ることを目的に「ビジネス統計スキルテスト」と「ITスキルテスト」を実施しています。また、「ビジネス統計スペシャリスト」「ITパスポート試験」「基本情報技術者試験」「応用情報技術者試験」受験への力試しとしても活用しています。
Technical Meister（テクニカルマイスター）制度	専門分野において、突出した知識・スキルを持ったエンジニアに与えられる当社の社内認定制度です。さらなる技術研さんと後進育成を目的に、本業と並行して自身の専門分野を自由に研究・開発することが認められています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

各種研修制度

新入社員研修	内定者学習	当社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を支援しています。
	共通研修	入社後に全体共通で約3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をしっかりと切り替え、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を行います。
	技術研修	専門知識を必要とする新入社員を対象として、最大約4週間、技術研修を行います。レベル別クラスにて、エンジニアとして知っておくべきネットワーク基礎知識や開発言語等学びます。
	エルダー制度	新入社員に対し育成担当(エルダー)を設け、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、サポートします。
若手社員研修	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などを再認識します。
新管理職層研修	課長・部長向け研修	管理職に求められる「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います。

キャリア開発・能力発揮

キャリア形成の機会提供

従業員が自己成長・自己実現できる環境として、キャリア形成におけるさまざまな機会を提供しています。

ジョブポスティング(事業別社内公募制度)	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
フリーエージェント(部署別社内公募制度)	意欲ある社員が自ら希望する部門やグループ会社に手を挙げ、異動が実現できる制度
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する制度
自己申告制度	社員の適性や将来のキャリアを考慮した配置・配属の実施を目的に、年に1回、これまでのキャリアを棚卸しし、現在の職場への適応状況や今後チャレンジしたい業務・将来のキャリアイメージを自己申告し、上司と面談を行う仕組み
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
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・育成することを目的に、社員のみならずグループ外にも門戸を開く「ソフトバンクアカデミア」を運営
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 講演会や各年代別のキャリア研修を実施

シニア人材の活躍推進

当社は、年齢・性別に関係なく、実力と意欲がある社員の活躍を支援しています。定年後も希望者は65歳まで働ける継続雇用制度に加え、2021年度からは基準を満たす社員が最長70歳まで働くことも可能としています。さらに、副業や働く時間・日数を自分で設定できる制度など、多様な働き方やキャリア形成を支援しています。

50代	シニア向けジョブポスティング	新規事業や新会社の立ち上げの際にメンバーを公募するジョブポスティングの中で、特にシニア層の新たな活躍機会創出を目的としたものであり、シニア社員が自ら手を挙げチャレンジする機会を提供。
	50代向けキャリア研修	これまでの自分自身を振り返り、今後のキャリアを考える研修を実施。
	セカンドライフセミナー	定年退職を迎える世代の正社員の方を対象に、年金や医療保険等の公的年金制度、会社の継続雇用制度を正しく理解し、定年後の人生設計について考える機会を持っていただくことを目的に開催。
60代	シニア転進補助	多様なキャリアの選択肢の一つとして、キャリアの節目を迎えた50代以降の社員に対して、社外への転進や独立・起業を志す挑戦を支援。
	短時間、短日数勤務	多様な働き方の一つとして、二重就業制度*による副業・兼業をはじめとした当社での業務以外の活動にも柔軟に時間を活用できるよう、フルタイム勤務以外の働き方(週3日、4日/実働5時間以上)も可能。 *本業に影響のない範囲で、インベティブ・クリエイティブな風土の醸成、多様な経験によるスキルアップを目的に二重就業が可能。
	65歳超雇用延長	一定の基準を満たす場合は、継続雇用の上限年齢である65歳を超える雇用延長が可能。

レジリエントな経営基盤の発展

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

ダイバーシティ推進

社長メッセージ

ソフトバンクは世界の人々から最も必要とされる企業グループを目指し「総合デジタルプラットフォーマー」に向けて挑戦と進化を続けます。その原動力の一つが、多様な人材が活躍できる経営基盤を整えることです。年齢、性別、国籍、障がいの有無などによる障壁をなくすことは必然であり、経営に関わる中核人材における多様性の確保は極めて重要です。

私は、ダイバーシティを重要な経営課題と位置付け、まずは女性の活躍推進に焦点を当て、有識者をアドバイザーに迎えた女性活躍推進委員会を設置して取り組んでいきます。多様な人材が活躍できる企業風土実現のため積極的にダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進し、ソフトバンクを躍動感にあふれる会社にしていきたいと思っています。

ソフトバンク株式会社
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO
宮川 潤一

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かかわらず、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。

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。

社内におけるダイバーシティの推進は、人事を担当する執行役員（チーフ・ヒューマンリソースズ・オフィサー（CHRO）：最高人事責任者）が責任を持ち、その監督の下で行っています。組織ごとの課題に向き合い、人事部の専任組織・ダイバーシティ推進課を中心に、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に取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社では、ダイバーシティを重要な経営課題と位置付け、まずは女性の活躍推進に焦点を当て、取り組みを進めています。

2023年4月時点で、女性の社員構成比は約27.0%、女性管理職比率は8.6%です。出産・育児休業後の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13.5年、女性13.4年とその差はわずか、多くの女性が仕事と育児を両立しています。

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ています。

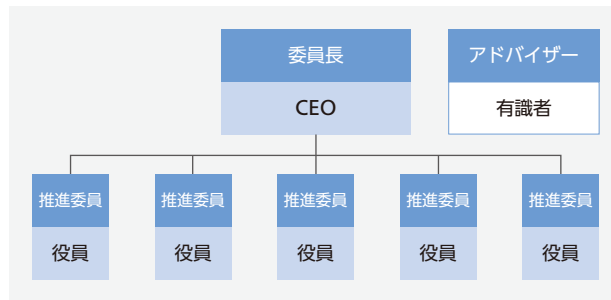
具体的には、女性社員を対象としたキャリア研修、リーダーシップ研修の継続実施や社員のコミュニティづくりの支援、また、2018年からは社内の管理職によるメンタープログラムをスタートし、より高い役割を発揮するためのキャリア形成をさまざまな形でサポートしています。また、女性管理職比率を2035年度までに20%とする目標を掲げ、2021年7月1日よりCEOと役員などで構成する「女性活躍推進委員会」を設置しています。この目標数値は2021年度の女性管理職比率（約7.1%）の約3倍に当たり、その過程である2030年度には15%超（2021年度比で2倍）を実現します。

レジリエントな経営基盤の発展

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

ダイバーシティ推進

女性活躍推進委員会



女性管理職数・比率

項目	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
女性管理職数 (人)	272	300	338	378	444
女性管理職比 率(%)	6.2	6.6	7.1	7.6	8.6

「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」の認定を受けています(認定段階2)。

今後も、女性社員のためのキャリア研修の開催やメンタープログラムの実施など、女性の活躍を推進できるような取り組みを行ってまいります。



女性向け採用イベント

当社では、社員一人一人がライフステージに合わせて最大限能力を発揮できるような環境を整備しています。キャリアも、子育ても、私生活も、全て充実させながら成長していきたい新卒女子学生に向けた採用イベント「SoftBank Woman Live」を2023年3月14日と4月19日に開催しました。

イベントではキャリア形成を支援するための当社ならではの取り組み紹介の他、管理職、地方勤務経験者の営業職、そして現在子育て中といった異なる経験を持つ女性社員3名に加え、子育てに奮闘する男性社員1名が当社での女性の働きやすさや育児休業取得のハードル、復帰後の働き方について、具体的な体験談を交えて語りました。



女性向けキャリア研修

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を創出しています。

当社は、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を最大限に引き出し、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



レジリエントな経営基盤の発展

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

ダイバーシティ推進

全社員向けフェムテックトライアルの実施

女性の働きやすい環境づくりのため、女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決するフェムテック*に関する社内トライアルを実施しました。

トライアルではフェムテックへの関心を高めるための商品展示会や勉強会を行い、無料でフェムテック製品を体験しました。また女性の健康をテーマにした勉強会も併せて実施しました。トライアル実施に当たっては、心理的安全性を担保するためにウェブミーティング時のカメラオフや匿名で参加できるなど、参加者に寄り添う工夫を行いながら進めました。実施後のアンケートでは満足度93%と非常に高く、今後はグループ連携も検討していきます。

* Female (女性) と Technology (テクノロジー) を掛け合わせた造語

ジェンダー・ペイ・ギャップ解消の取り組み

全ての従業員に対して、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等級(グレード)を決定し、仕事の成果に報いる報酬制度を導入しており、性別に関わらない公平な賃金の支払いに努めるとともに、性別による賃金格差(ジェンダー・ペイ・ギャップ)の解消を目指しています。このような方針の下、実態把握のために全社の正規、非正規労働者を対象として「給与」または「給与+賞与」の金額の比較を年に1回実施しています。男女で同一の給与体系を適用していますが、現状等級構成などに起因して報酬総額に男女差が発生しています。これらの状況も踏まえ、女性の活躍推進の各種取り組みを進めています。

実態把握のための調査結果

男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金		2020年度	2021年度	2022年度
全ての労働者	給与(%)	75.7	76.8	77.4
	給与+賞与(%)	74.0	75.2	75.7
正規労働者	給与(%)	76.4	77.0	77.5
	給与+賞与(%)	75.7	76.3	76.6
非正規労働者	給与(%)	83.7	88.7	88.0
	給与+賞与(%)	81.6	86.3	84.5

(注) 給与体系は男女同一の体系を適用。差は等級構成などによる。

障がいのある方の雇用

2023年6月時点で、国内および海外で働く全従業員における障がい者雇用率は2.74%です。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。

ショートタイムワーク

「ショートタイムワーク」は、何らかの理由により長時間の勤務が難しく、働く機会を得られなかった方が、週20時間未満という短時間からの就労環境を整えることで「共に働く」を実現できるダイバーシティな働き方です。それぞれの特性や経験を生かして働くことで、より多様な方の就労機会を創出し、企業や地域においても、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「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 224団体 (2023年4月末時点)



レジリエントな経営基盤の発展

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

ダイバーシティ推進

The Valuable 500へ加盟

当社は、障がい者の活躍推進に取り組むイニシアチブ「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、以下の取り組みを推進していきます。



ソフトバンクのコミットメント

1. 企業方針

経営理念「情報革命で人々を幸せに」に基づき、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が社会で活躍できる環境づくりを通して、新しい未来の創造に貢献します。

2. 活躍する環境の提供

障がいのある方が、分け隔てなく活躍出来る環境や機会、キャリアビジョン、サポート体制を用意します。

3. 働く機会の創出

障がいのある方が超短時間から働ける雇用環境の提供など、多様な人材と一緒に働ける機会の創出に取り組めます。

4. 共生・共働の社会の実現

障がいのある方の快適かつ便利な生活をサポートするサービスの提供や、さまざまな企業や自治体などと協力して「共に働く社会」の雇用スキームの構築や社会への浸透を推進することで、多様な人々が暮らしやすい社会の実現を目指します。

5. 情報発信

障がいのある方に対する取り組みやその意義を世の中に発信します。

ダイバーシティ&インクルージョンの理解浸透

ダイバーシティの推進を掲げる当社では、誰もが働きやすい職場環境を目指して日々さまざまな取り組みが行われています。

ダイバーシティウィーク	社員がダイバーシティについて考えを深めるための「ダイバーシティウィーク」を設定し、2022年度は女性の健康や男性育休、障がい・LGBTQに関する理解を深めるためのイベントやセミナーを開催しました。
アンコンシャスバイアスのeラーニング	全社員を対象として年1回、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)への理解、向き合い方を学ぶeラーニング研修を実施しています。
LGBTQに関する取り組み	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、LGBTQ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しています。
「東京レインボープライド」に参加	LGBTQ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。
「PRIDE指標」の最高位「ゴールド」受賞	当社は、企業内でのLGBTQなどの性的少数者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」を受賞しています。
社内コミュニティ「カラフル・プロジェクト」	社内の有志コミュニティ「カラフル・プロジェクト(LGBTとアライの会)」では、LGBTQに関する職場内の理解者を増やし、理解・受容の文化を醸成することを目的に、月1回のメールマガジン配信や、セミナーや映画上映などのイベントを実施しています。

人事データ

→ ESGデータブック2023

各種社会データの第三者保証取得

2022年度の女性管理職比率、年次有給休暇取得率、テレワーク実施率、社員の平均年間給与、役員の平均年間給与、管理職の平均年間給与、非管理職の平均年間給与、基地工事における重大事故件数は、一般財団法人日本品質保証機構(JQA)による第三者保証を取得しました。

レジリエントな経営基盤の発展

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

仕事と育児／介護の両立

基本方針・考え方

次世代の社会を担う子どもを安心して産み、育てられる職場環境をつくることは、企業に求められる基本的な役割の一つであると考えています。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を定めています。また、少子超高齢社会に突入した日本は、誰もが介護が身近な「大介護時代」を迎えようとしています。当社は、「介護で仕事を諦めない」を取り組み方針に掲げ、介護を担う従業員が活躍し続けられる環境をつくり、介護離職ゼロを目指しています。

育児支援制度のポリシー

「育児という家庭での責任を果たしながら働き続けていきたい」という意欲ある人を支援することを基本的な考え方とし、以下二つを育児支援制度のポリシーとして掲げています。

- 育児を行う従業員が、さらに成長意欲を持ってモチベーション高く仕事に取り組める仕組みづくり
- 育児が阻害要因となり、退職や本来の能力が発揮できないような状況を回避する仕組みづくり

妊娠中や育児中の従業員も他従業員と同じように、活躍を期待し育成していくために、これからも仕事と育児の両立を支援していきます。

「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。



男性の育児参画促進

当社は、男性の育児休業の取得を推進するため、株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言」に賛同しています。

社内ポータルサイトに育児支援に関する情報をまとめて掲載し、仕事と育児を両立させる男性社員のインタビュー記事や育児支援制度・手続きを掲載したり、男性育休の必要性や理解を深めるための企業版両親学級を開催するなど、男性育休取得を促進するための各種の取り組みを行っています。その結果、2022年度の男性育休取得率は、前年度から28%アップし、65%になりました。

[→「男性育休100%宣言」](#)

少子化問題への取り組み

少子超高齢社会は日本における社会課題となっています。当社では、少子化問題への取り組みとして、出産祝金制度をはじめとする法定を上回る独自の育児支援制度を整えています。

出産祝金制度

第1子5万円から第5子500万円までの出産祝金を支給しています。2022年度は、第1子・2子は合計約730人、第3子以降は約100人に支給しました。

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	5	10	100	300	500
支給額(万円)	2	5	10	100	300	500

レジリエントな経営基盤の発展

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

仕事と育児／介護の両立

仕事と育児の両立への不安軽減をサポート

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、約100園ある企業主導型保育園の共同利用^{*1}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^{*2}」が利用できる他、提携保育園の保育料補助などを受けることができます。

また、育児休業後の復職に向けて不安なく過ごすことができるよう、育児休業中（産前・産後休暇期間中も含む）も携帯電話などを継続貸与し、会社との連絡やeラーニングの受講ができるだけでなく、コミュニケーションの一環として赤ちゃん連れで参加できるオリエンテーションや相談会を開催しています。

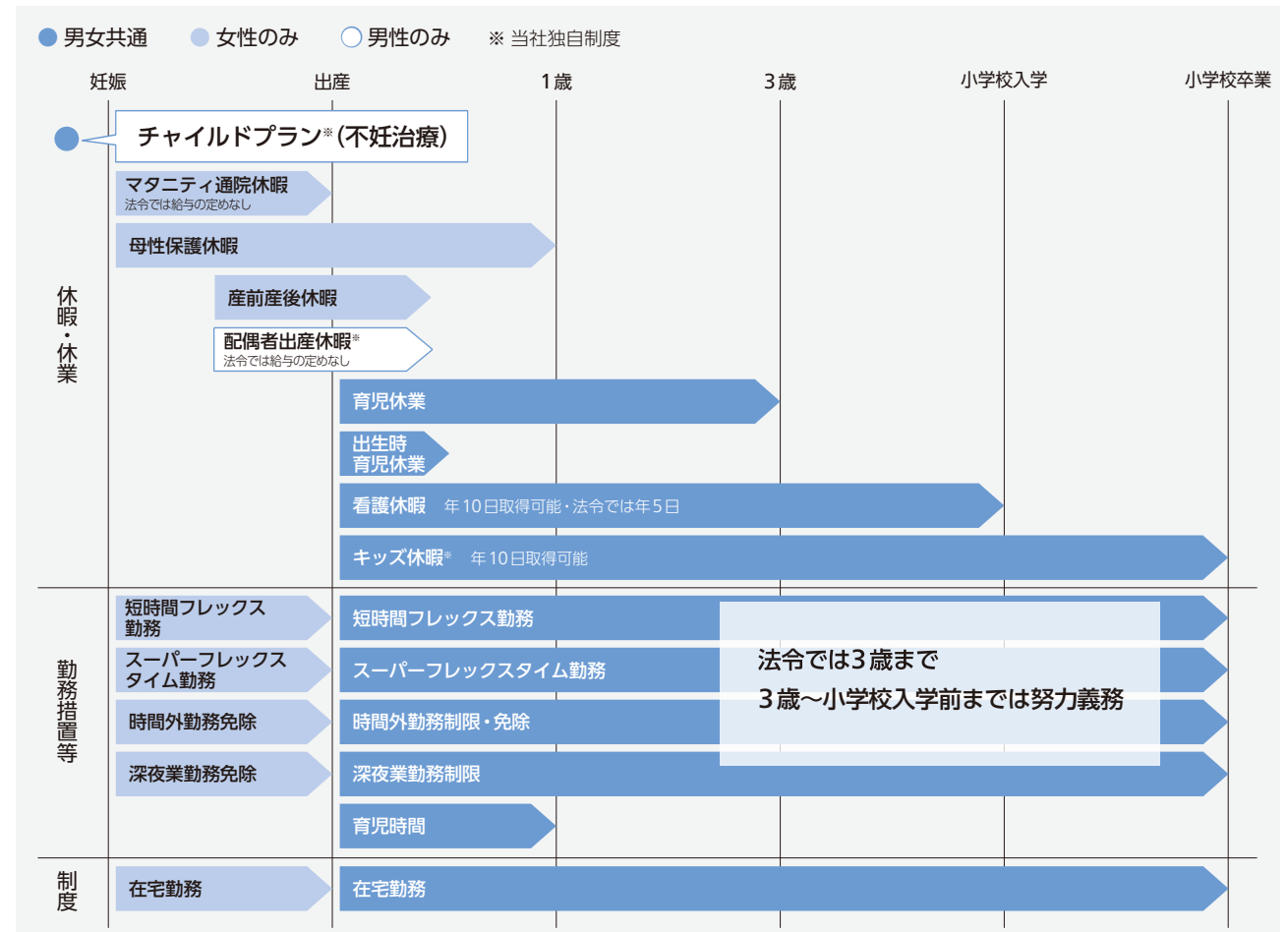
^{*1} 他社の設置した保育園の空き枠を利用する保育園の利用方法（2023年5月現在の利用園数）

^{*2} ベネフィット・ステーション：株式会社ベネフィット・ワンが提供する福利厚生サービス

育児支援制度・内容

従業員とその配偶者が、安心して出産を迎え子育てができるように、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。

→ 育児支援制度・内容



レジリエントな経営基盤の発展

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

仕事と育児／介護の両立

育児・介護支援の取り組み

妊娠・出産時	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、人事の窓口で相談できる場を提供しています。
	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しています。
	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の紹介、復職後の悩みを話せる座談会を開催しています。
育児中	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。育児休業は積立年休を充当することができ、最長3歳まで取得可能です。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	当社は、男性の育児休業の取得を推進するため、株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言」に賛同しています。配偶者出産時の有給休暇制度、育児休業やキッズ休暇、短時間フレックス勤務などの育児支援制度の多くは、法定事項を上回る内容となっており、希望する社員が育児に参加しやすい仕組みを整えています。社内ポータルサイトに育児支援に関する情報をまとめて掲載し、仕事と育児を両立させる男性社員のインタビュー記事や育児支援制度・手続きを掲載。男性育休の必要性や理解を深めるための企業版両親学級を開催するなど、男性育休取得を促進するために各種の取り組みを行っています。
	従業員同士のネットワークを築き、子育てを応援	親と子の会話スキルを身に付けることを狙いとした有志社員による「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。
	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。
介護中	仕事と介護の両立支援セミナー	介護に関する基礎知識を習得し、仕事と介護の両立を支援していくことを目的に、仕事と介護の両立支援セミナーを開催しています。今後も継続して取り組むことで社員が働きながら介護に携わることができる環境づくりを推進していきます。

レジリエントな経営基盤の発展

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、より良い職場環境づくり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を付与します。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

(注1) 年次有給休暇の有効期間は2年間です。

(注2) 年度途中で入社の場合、初年度の付与日数は入社月によって異なります。

積立年休	有効期間を過ぎた年次有給休暇は「積立年休」として積立てることができます(最大60日)。私傷病で欠勤する場合や介護休業、不妊治療、特別無給休暇の一部(下記参照)に利用可能です。
特別有給休暇	年次有給休暇とは別に、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、忌引休暇、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)があります。
特別無給休暇	有給休暇の他に、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*などの特別無給休暇があります。

* 積立年休での取得可

福利厚生	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。
	ソフトバンク従業員持株会	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。
	財形貯蓄	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。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	転勤時に利用できる転勤社宅制度があり、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ます。
	その他福利厚生サービス	(株)ベネフィット・ワンが提供する「ベネフィット・ステーション」、ソフトバンクオリジナルの「Gift Program」の2種類の福利厚生サービスに加入しています。
年金制度	ライフプランニングサポート	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をサポートしています。
	確定拠出年金制度(会社拠出・選択拠出)	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。
再雇用制度	確定給付年金選択拠出制度	確定給付年金選択拠出制度は、各自の賞与から本人の希望した金額を拠出、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。
	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、退職時の居住地域に戻った際に再入社することを可能にしています。

ハタラクエール2023 優良福利厚生法人

福利厚生の充実・活用に力を入れる企業等を認証・表彰するハタラクエールで、特に優れた取り組みを行う法人として最高位の「ハタラクエール2023 優良福利厚生法人」を受賞しました。



レジリエントな経営基盤の発展

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

労働慣行

基本方針・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、各種言語に翻訳し、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のために、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、新規事業に対して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や、迅速に対策の実施・課題解決に当たることができる体制を整えています。特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。 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、逐次経営層へ報告することで、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「36協定・労働時間取扱いに関する理解度アンケート」などによる啓発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定期的に報告することで、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	2022年度はコンプライアンス違反は発生していません。
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*となっています。 ※ 2023年現在、約170%相当(東京都の最低賃金との比較では約150%)
人材開発の取り組み	従業員一人一人が自己実現に向けやりがいを持って仕事に取り組み、自律的なキャリア開発を支援できる職場づくりに取り組んでいます。
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、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等を通じて、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にフィードバックし、適切な労働慣行の推進に生かしています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

労働安全衛生

方針

従業員が心身共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する「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。

(注) 対象範囲：ソフトバンク株式会社およびグループ会社

従業員への取り組み

健康維持と向上	社員の健康を維持・向上させることを重要な経営課題の一つと位置付け「健康経営宣言」を掲げています。社内の健康経営に関する重点施策を特定し、適切な目標を設定して毎年の実績をモニタリングしています。目標達成のための施策の推進に当たっては、経営会議で合意された「健康経営戦略マップ」に沿って行動計画を立案しています。
社内のリスクチェック・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、高リスクと判断した事項については、リスク低減に向けた改善活動に取り組んでいます。
災害など緊急時の安全対策	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、当社が定めた規程等に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等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。
労働災害防止に向けて	従業員の労働災害発生を未然に防ぐに当たり、労働災害要因の潜在的なリスクを洗い出すことが重要だと認識しています。過去の発生実績や中長期的な発生可能性に基づいて潜在的リスクを抽出し、発生頻度と発生した場合の影響の重大性を掛け合わせて評価した結果、「業務用自動車事故における労働災害」を優先的に対応すべきリスクと考えています。
重大事故発生防止の取り組み	当社は、「業務用自動車事故に伴う重大事故ゼロ」を目標とし、さまざまな安全対策を実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> • ADAS(先進運転支援システム)搭載車配備 • テレマティクスによる運行管理 • 全運転者の運転開始前後の酒気帯び確認、記録保存 • ハンズフリー通話を含む運転中のスマホ利用禁止 • 運転者資格の届出(年度) • 安全運転教育必須受講(年度、事故惹起者)、事故防止啓発(月次)
労働災害発生時の対応	業務用自動車事故による労働災害が発生した場合は、労働災害専用の報告ルートを通じて報告され、死亡・重傷等の重大な結果を伴う場合や、法令違反等が疑われる場合はコンプライアンス報告ルートも通じて報告するプロセスを整備しています。事故発生時のドライブレコーダー分析等、労働災害に対しては適切に対処(調査、所見への対応等)し、再発防止に努めております。
海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理	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、赴任前の社員に対しての産業医面談案内や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をはじめ、任地での医療受診サポートサービスの加入、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、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などさまざまな取り組みを行い、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。

レジリエントな経営基盤の発展

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

労働安全衛生

基地局建設工事における安全衛生管理

通信事業者として、ビジネスパートナー企業への発注工事における安全管理を行っています。

重要な安全リスクの特定と低減に向けた行動	工事において想定される安全リスクについて、過去の事故分析および建設業における死亡事故原因等のデータより評価した結果、「基地局建設工事での高所における作業」を重要なリスクと特定し、長期にわたり取り組みを続けております。 重要なリスクである高所作業に対しては、優先的にリスク低減のための取り組みを実施し、「工事に伴う重大事故0」という目標の達成に向けて取り組んでいます。
工事現場における安全監査	労働災害事故の発生を未然に防止するため、地域ネットワーク技術部長および工事安全責任者が指定する監査メンバーにて事前に作成した監査計画により建設工事現場の安全監査を実施しています。監査は「安全監査チェックシート」に基づき、工事現場管理状況・作業員の適正配置・行動・作業環境・書類等を確認します。重大な労働災害を誘引する可能性が確認された場合はビジネスパートナー企業へ改善報告を求め再監査を実施します。 監査実施の主な条件は以下になります。 <ul style="list-style-type: none"> 高所作業、重機作業等の危険作業 新規参入および当社工事の実績が少ない施工会社
基地局建設における労働災害発生時の対応と再発防止施策	基地局建設工事において労働災害が発生した場合は工事主管部署より工事安全責任者へ報告され、労働災害に対して適切に対処（調査、所見への対応等）し、速やかな再発防止策を講じる体制を構築しています。
工事安全責任者の設置	当社ならびに工事に協力いただくビジネスパートナー企業の作業員の安全に関し、全体を統括する「工事安全責任者」を設置しています。工事安全責任者は基地局工事の安全の管理をリードし、ビジネスパートナー企業を含む現場作業員の安全のため安全作業方針の策定や管理方法の開発、作業員向けの教育、各関係会社のモニタリング、新たな施策の企画など各種の啓発や推進活動に当たっています。
工事作業員への対応	作業環境の安全性を十分に確保するとともに、関連する当社従業員へ必要な安全装備（保護具など）を提供しています。また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。
リスクの分析と課題の特定	2005年～ 工事安全ポリシー制定、専任監視員の配置 2006年～ 工事会社安全表彰 2008年～ フルハーネスの普及促進（法令化に先駆け実施）安全標語の展開（四半期ごと） 2014年～ フルハーネス安全帯の着用完全義務化 2017年～ 全国安全大会開催（当社主催、対象はビジネスパートナー） 2020年～ 安全パルスサーベイ：ビジネスパートナー企業が実施している安全管理の主要な項目の状態を月次にトレースしながら個々の工事現場の管理状況を可視化 無事故継続表彰：長年にわたって無事故を継続しているビジネスパートナー企業に対して、その安定した業務運営と確実な安全管理ノウハウを当社が表彰

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

→ ESGデータブック2023

レジリエントな経営基盤の発展

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社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価値の向上にもつなげていきます。

スマートワークスタイルの推進

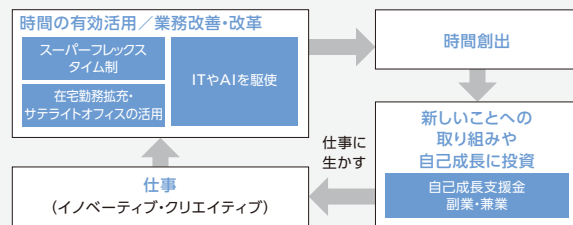
「Smart & Fun!」で働き方改革を推進

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の活用など、多様な働き方を取り入れたスマートワークを推進しています。

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。

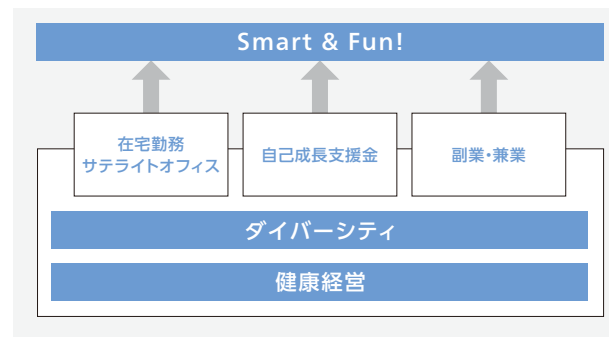
従来の労働時間にとらわれず、メリハリをつけて効率的に働くことで成果の最大化を図る、コアタイムを撤廃した「スーパーフレックスタイム制」などを導入することで時間を創出しています。この時間を自己啓発や人材交流、家族や友人とのコミュニケーションに充て、個々の成長へと投資することで、社員一人一人が、そして会社全体がイノベティブかつクリエイティブになり、働くことそのものが「Fun!」である状態を実現するとともに、より高い成果へ結びつけることを目指しています。

Smart & Fun! ～ITを駆使して、スマートに楽しく働こう～



ダイバーシティと健康経営との関わり

ダイバーシティによって多様な個人の力を結集することや健康経営によって社員一人一人が心身共に健康であることは「Smart & Fun!」を実現するための土台であると考えています。会社全体がイノベティブかつクリエイティブになり、より高い成果へ結びつけることを目指して、ダイバーシティや健康経営にも取り組んでいます。



新しいワークスタイルに向けた取り組み

「Smart & Fun!」を実現し、個人と組織の生産性を最大化するため、さまざまな取り組みを行っています。組織と社員個人のパフォーマンスを最大化することが企業価値の向上につながるの考えから、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として、ベストミックスの働き方を推進しています。全社一律での出勤頻度は設定せず、事業特性等を踏まえ組織単位で、組織と社員個人が最大限力を発揮できる働き方を実践しています。

最先端テクノロジーのオフィス環境

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、2021年1月に竹芝に本社を移転しました。新オフィスは、従業員全員が最高のパフォーマンスを発揮できる「Smart & Fun!」を体現できるコミュニティー型ワークスペースです。オフィスで働く部門をまたいだオープンイノベーションの創出を目指す他、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目指しています。

レジリエントな経営基盤の発展

創出価値 ④ 先進的な職場環境による生産性の向上

スマートワークスタイルの推進

カフェテリア「カフェシバ」

竹芝本社ビル30階のカフェテリアは「人と会う、繋がる、カフェテリア」をコンセプトに、美味しいものを一緒に食べるというコミュニケーションを通して連帯感が生まれる場所を目指して作られました。一人席を少なくし、イベント用スペースや社外のお客さまとも利用可能な会食スペースを設置することで、コミュニケーションを取る場所としても活用されています。カフェでは環境に配慮した農園で栽培したサステナブルコーヒーを提供しています。また脱プラスチックとして、紙カップ（フタも紙製）、とうもろこし原料のストローを採用しています。「おいしく食べて、なくそうフードロス」をスローガンに、規格外の野菜を積極的にメニューに取り入れ、カフェテリアでもSDGs達成のための取り組みを実践しています。



柔軟なワークスタイルに向けた取り組み

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に取り組んでいます。

テレワーク実施	オンライン会議システムやビジネスチャットなどのITツールを活用し、在宅勤務を実施しています。2022年度のテレワーク実施率は95.7%です。
サテライトオフィス	テレワーク導入の一環として働く場所の拡大による社員の生産性最大化を目的に、全社員へサテライトオフィスを展開しています。関東圏内の事業所6拠点をはじめ全国にあるWeWork拠点、その他400拠点を超えるシェアオフィスを最大限に活用し、場所や空間、コミュニティーに縛られない、よりイノベティブでクリエイティブな働き方へ転換しています。
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。
定時終業 Day	業務終了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「定時終業 Day」を設けています。
プレミアムフライデー	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	社員一人一人の自己成長に向けた動きを継続すべく、毎月1万円の「自己成長支援金」を支給しています。
副業・兼業	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。2017年11月に副業を解禁して、2023年4月時点で約3,000件の案件を承認しました。
SB 流社内副業制度	「成長機会や能力発揮機会を望む意欲ある社員」と「組織外の視点や経験、専門性を必要とする組織」のニーズをマッチングする制度として、2021年2月よりSB 流社内副業制度を導入しています。
Workstyle 支援金	コロナ禍での働き方を踏まえ、新しい働き方を支援するための手当として、2020年9月より「Workstyle 支援金」を新設しています。

レジリエントな経営基盤の発展

創出価値 ④ 先進的な職場環境による生産性の向上

スマートワークスタイルの推進

日経「スマートワーク経営」調査5星と「日経 Smart Work 大賞 2023」大賞

日本経済新聞社が実施する日経「スマートワーク経営」調査において、最高評価である5星を5年連続で獲得しました。本調査は「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」の3分野で構成され、企業向けアンケート調査や消費者調査、公開データなどから18の評価指標を作成し、企業を評価するものです。

テレワークを活用した柔軟な働き方が実現できていることや、フレックスタイムの適用範囲が広く自由度が高いこと、人材への投資水準も高いこと、また外部企業との共同開発や外部機関への参画などにも積極的であることが評価され「日経 Smart Work 大賞 2023」大賞を獲得しています。

NIKKEI Smart Work

★★★★★ 2023 Best 24

NIKKEI Smart Work

Awards 2023 大賞

健康経営

基本方針・考え方

「心身の健康づくりに関する基本方針」にのっとり、社員の健康維持・向上を目指しています。また、社員一人一人が心身共に健康であることが、会社と個人の夢・志の実現に向けた原動力であり、社員の健康を維持・向上させることは重要な経営課題の一つと位置付け「健康経営宣言」を掲げています。

健康経営宣言

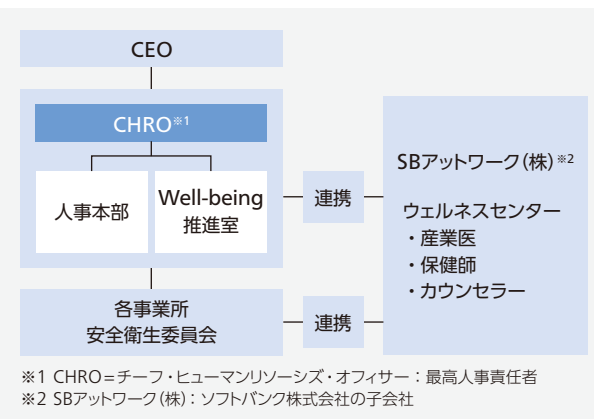
情報革命の新たなステージに挑戦し、成長し続けるためには、社員一人一人が心身共に健康で、常に活力あふれた集団であることが最も大事な基盤です。ソフトバンクらしく最先端のAI・ICTを積極的に活用し、社員とその家族の健康維持・増進に取り組む健康経営を推進します。

ソフトバンク株式会社
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO
宮川 潤一

心身の健康づくりに関する基本方針

- 当社で働く社員が、心身共に健康で夢・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発揮できるよう、安全で快適な職場環境の形成に取り組みます。
- 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



Well-being 推進室	CHROの直下に、社員が心身ともに健康な状態で仕事に向き合える環境づくりを推進するために発足した専門部署です。グループ会社のSBアットワーク株式会社に設置されたウェルネスセンターと連携し、各種健康経営の施策の企画・実行を推進しています。
SBアットワーク(株) ウェルネスセンター	SBアットワーク株式会社が運営する「ウェルネスセンター」には内科・精神科の産業医や、保健師・カウンセラー・ヘルスキーパー(あん摩マッサージ指圧師)等、専門の資格を持つスタッフが常駐することで心身に関する相談ができる環境を用意しています。
各事業所安全衛生委員会	事業所内で働く人々の安全と健康の確保は事業活動に不可欠な関係です。安全で働きやすい職場環境を整備するための会議体として50名以上の事業所には安全衛生委員会を設置しています。また委員会では安全衛生に関する取り組みについて、自部署で行っているグッドプラクティスの発表や他事業場での取り組み紹介を通じて、より良い職場改善に役立てています。

レジリエントな経営基盤の発展

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

健康経営全体のKPI

心身の健康だけでなく、働きがいに関する項目を全体のKPIと設定し、「健康管理」「安心安全な職場環境」「健康維持・増進」の三つのアプローチから各種指標をモニタリングし、PDCAサイクルを通して継続的な業務改善を図ります。



健康管理

健康診断の受診促進	病気の早期発見・早期治療を促進するために、定期健康診断の重要性を社員へ周知し受診促進に努めています。 CHROより全社員宛てに健康診断受診や再検査の重要性をメール配信するとともに、未受診者に対しては早めの受診要請を行っています。また、部門を管轄する人事担当者と連携の上、ツールを活用することで、未受診者本人だけでなく上長からも働きかけが行えるよう、受診促進の強化を図っています。 これにより2019年度から定期健康診断受診率は4年連続で100%となりました。また、2022年度の健康診断に係る総額は約1.8億円です。
二次検査が必要な社員やハイリスク者への対応	2022年4月より定期健康診断・二次検査（再検査・精密検査）の受けやすい環境づくりを目的に、検査にかかる時間を業務時間扱いとし、交通費も精算可能としています。また二次検査受診率の目標を80%と掲げ、病気の早期発見・早期治療の促進に努めています。また健康診断結果においてハイリスク群であると認められる社員に対し、産業医および保健師が面談やメール等で医療機関への受診勧奨や生活指導改善を促すなどの保健指導を実施しています。
婦人科健診・がん検診・歯科健診の受診促進	がんや女性特有の疾患の早期発見、早期治療を促進するために、年齢や性別に応じたがん検診や婦人科健診を実施しています。また、社員が健康な歯を保てるよう、健保組合と連携し歯科健診を事業場内で実施、推進しています。
ストレスチェックの受検促進	メンタルヘルスケアの一環として、グループ会社のSBアットワーク株式会社が提供するストレスチェックシステム「Wellness Eye」を定期的に全社員に促し実施することで、セルフケアによるメンタルヘルス不調の予防や職場改善に役立てています。

「健康経営銘柄」に初選定および「健康経営優良法人(ホワイト500)」に5年連続認定

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、経済産業省と東京証券取引所が主催する「健康経営銘柄」に初選定されました。

また、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人(大規模法人部門ホワイト500)」にも5年連続で認定されました。



レジリエントな経営基盤の発展

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

安心・安全な職場環境

ウェルネスセンターの設置	SBアットワーク株式会社が運営する「ウェルネスセンター」と連携し、内科・心療内科の産業医や、保健師の常駐、カウンセリングルームやマッサージルームを設置し、心身に関する相談ができる環境を用意しています。	
ピアサポーター制度の導入	産業カウンセラーや安全衛生に関する資格を持つ社員が一定の選考とトレーニングを受けた上で、ボランティアとして職場内の身近な相談役となる「ピアサポーター制度」を導入しています。	
感染症の対策	インフルエンザや新型コロナウイルスなどの感染症対策に取り組んでいます。新型コロナウイルス感染症においては、全社員を対象とした抗体検査の実施や、自社で確立した唾液PCR検査を社員へ実施している他、職域接種の社内外への提供を行っています。	
先進的なオフィス環境の整備	従業員全員が最高のパフォーマンスを発揮し、「Smart & Fun!」を体現できるコミュニティー型ワークスペースとなっています。また、安心・安全な職場環境を実現するため、オフィス内ではさまざまな健康につながる工夫を行っています。	
フレキシブルな働き方の推進	メリハリをつけた働き方の促進	土日と祝日に一日だけ挟まれた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ています。また週一回を定時終業デー、毎月末金曜日のプレミアムフライデーを推奨しています。
	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、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。
	がん治療と職業生活の両立支援	「がん」を理由とした通院、治療および治療後の体調不良(翌日)により勤務できない場合に利用できる「がん治療休暇」を設け、がん治療と職業生活の両立を行う従業員の働きやすい環境を整えています。
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、カウンセラーが話を聞いた後、一緒に対応を検討しています。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。	
パルスサーベイの導入	従業員の日々の充実度を測定する「パルスサーベイ」を独自開発し、2019年10月より導入しています。毎月一回「仕事面・生活面・健康面」からなる全13問(3分程度)の設問に答えることで自身のコンディションの変化を測定することができ、本サーベイを活用して上長とメンバーのタイムリーなコミュニケーションを図ることを狙いとしています。	

健康維持・増進

食生活の改善	<ul style="list-style-type: none"> 遺伝子検査付き食事ダイエットプログラムの実施 学習動画「働く人のための健康管理(飲酒含む)」の展開 ヘルシーレシピ配信 スマートミールの審査・認証*を受けた弁当の販売やヘルシーメニューの提供(社員食堂) <p>* スマートミールとは、健康に資する要素を含む栄養バランスの取れた食事の通称です。健康な食環境整備を目指した推進事業の一環として「健康な食事・食環境」コンソーシアムが行っています。</p>
運動の習慣化	<ul style="list-style-type: none"> 全社朝礼前ヨガの開催 Zoom朝ヨガ・夜ヨガの開催(参加満足度：平均90%以上) ウォーキングイベントの開催(2022年度春・秋開催、参加者：約3,700名) ヘルスキーパーによるストレッチ動画の公開 かんたん体力測定(臨場)、自宅で行えるかんたん体力測定セルフチェックの実施 社内クラブ活動の推奨
喫煙率の低減	<ul style="list-style-type: none"> 就業時間内禁煙の実施(2020年4月より全日実施) 社内喫煙室の撤廃 学習動画「喫煙と健康」の展開 「メールマガジン」「禁煙コラム」の配信 禁煙外来の費用補助を実施 保健師による禁煙相談
メンタルヘルスの向上	<ul style="list-style-type: none"> 睡眠セミナーの開催(参加人数：約1,600名) 学習動画「セルフケア・ラインケア他」「働く人のための健康管理(飲酒含む)」の展開 SAS検査(睡眠時無呼吸症候群)の割引提供 部門ニーズ別研修の実施
女性特有の健康課題改善	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進を支える健康セミナーの開催(参加人数約350名) みんなで考える女性の健康課題セミナーの開催(計4回実施、参加人数約500名) Femtech勉強会・トライアル実施 学習動画「職場における女性の健康理解」管理職向け展開 「女性の元気応援コラム」配信
ヘルスリテラシーの向上	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の積極的な情報発信 Wellness Eye Study 動画学習の提供 ヘルスケアアプリ HELPO の提供

レジリエントな経営基盤の発展

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

全社朝礼前朝ヨガの開催

毎月開催される全社朝礼前にヨガインストラクターの有資格者社員による「ヨガ」を実施しています。社長をはじめとした経営陣も参加し、ライブ配信にて全国の社員も参加し、健康経営の重要性を発信し運動の習慣化を促進しています。



全社朝礼前の朝ヨガの様子

重点施策と目標・実績

重篤な疾患の予防悪化防止

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	実績	実績	実績	実績	目標	実績
定期健康診断受診率(%)	99.9	100	100	100	100	100
二次検査受診率(%)	57.0	53.8	58.7	64.0	70.0以上	73.1 ^{*1}
定期健康診断有所見率(%)	54.7	55.1	57.9	57.9	57.4以下	56.7
特定保健指導完了率(%) ^{*2}	31.6	32.9	31.5	57.7	65.0以上	50.2

喫煙率の低減

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	実績	実績	実績	実績	目標	実績
喫煙率(%)	29.9	29.7	26.8	25.8	24.8以下	24.7

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	実績	実績	実績	実績	目標	実績
ストレスチェック受検率(%)	90.1	91.0	84.7	86.1	95.0以上	87.2
高ストレス者率(%)	12.7	13.3	11.2	11.8	13.0以下	12.2
アブゼンティーイズム ^{*3} (日)	4.6	4.6	3.8	4.0	5.0以下	4.1
プレゼンティーイズム ^{*4} (%)	81.0	80.0	81.0	85.0	85.0以上	85.0

※1 2023年7月13日時点

※2 特定保健指導完了率は全対象者の継続支援終了後の集計結果のため、前年度の実績および目標値を掲載

※3 傷病による欠勤・休職

※4 2020年度までは当社健康意識調査により体調不良による業務効率低下を感じる日数。「月1日～2日」「ほとんどない」と回答した数をカウント。2021年よりSPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)にて取得