

ソフトバンクグループ株式会社

サステナビリティアクティビティ ウェブアーカイブ 2024

目次

(2024年12月末時点)

サステナビリティトップ

- ▶ トップメッセージ

- ▶ サステナビリティの考え方

サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）

- ▶ 環境への取り組み

- ▶ 社会への取り組み

コミュニティへの参画

- ▶ ガバナンス

- ▶ 投資先のサステナビリティ

- ▶ ESGデータ集

報告対象範囲（バウンダリ）

- ▶ サステナビリティに関する社外からの主な評価

- ▶ ステークホルダーエンゲージメント

- ▶ 新型コロナウイルス感染症への取り組み

- ▶ サステナビリティ編集方針・免責事項

サステナビリティ

事業を通じて継続的な社会課題の解決に取り組み、
世界中の人々が豊かに暮らすことができる社会の実現を目指しています。



ソフトバンクグループ サステナビリティ

後で見る 共有

Contributing to society through technology

見る YouTube

トップメッセージ →

サステナビリティアーカイブ →

サステナビリティニュース →

サステナビリティの考え方



サステナビリティビジョン



サステナビリティ基本方針



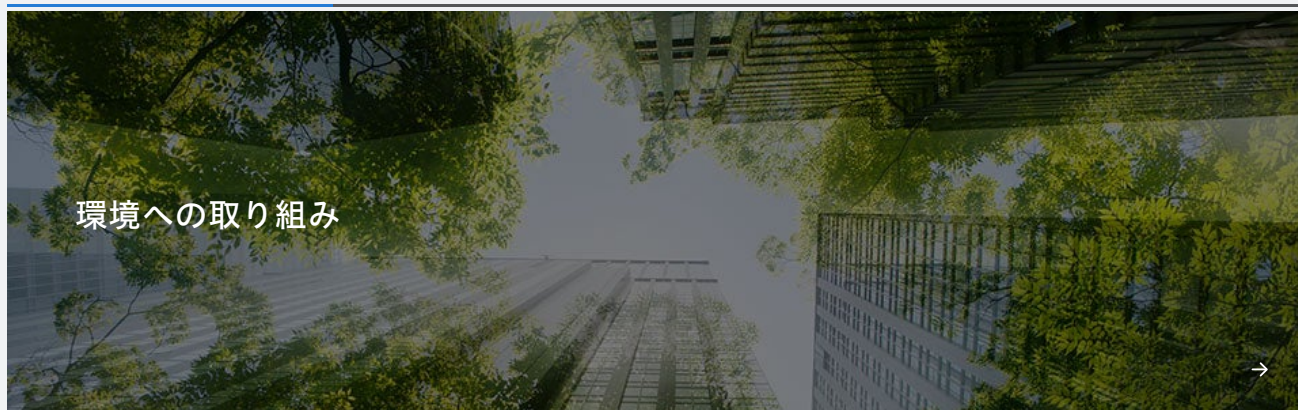
重要課題（マテリアリティ）



サステナビリティ
ガバナンス・リスク管理



環境への取り組み



環境マネジメント



気候変動への対応



再生可能エネルギーの普及・拡大



自然資本の保全



社会への取り組み



人権の尊重



職場環境づくり



サプライチェーンマネジメント



コミュニティへの参画



ガバナンス

コーポレート・ガバナンス →	コンプライアンス →
情報セキュリティ →	リスクマネジメント →
税務に対する取り組み →	

投資先のサステナビリティ

投資先のサステナビリティ →

ESGデータ集／サステナビリティに関する社外からの主な評価

ESG データ集 →	社外からの主な評価 →
-------------------------------	--------------------------------

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



新型コロナウイルス感染症への取り組み

新型コロナウイルス感染症への取り組み



サステナビリティ編集方針・免責事項

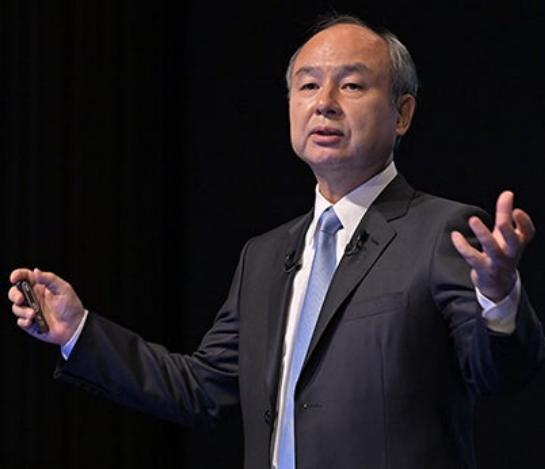
編集方針・免責事項



トップメッセージ

サステナビリティメッセージ

代表取締役 会長兼社長執行役員
孫 正義



ソフトバンクグループは
「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下
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て
成長と努力を続けていきます。

気候変動への懸念、格差の拡大、人種やジェンダーに関する問題など、われわれを取り巻く課題はよりグローバル化し、企業のみならず人類の持続性に懸念を生じさせています。また、昨今の混沌とした世界情勢は、経済活動や人々の生活に大きな影響を及ぼしています。

しかし、これまでの歴史の中で、人類は危機に直面したときこそ知恵を働かせ、問題を解決してきました。ソフトバンクグループも、テクノロジーの進化によるイノベーションを加速させることで情報革命を引き続き牽引し、地球規模の課題の解決と人類や地球の持続可能性に大いに貢献できると信じています。

「情報革命で人々を幸せに」というソフトバンクグループの経営理念には、300年後の未来、何世代も先の人々まで幸せに近づけるという決意が込められています。

人と地球がいつまでも共存できる世界をつくっていくために、ソフトバンクグループは持続可能な社会の実現に向けて、情報革命をリードする企業としての責任を果たしていきます。

代表取締役 会長兼社長執行役員
[孫 正義](#)

チーフ・サステナビリティ・オフィサー
財務統括 IR部長 兼
管理統括 サステナビリティ部長
上利 陽太郎



現在の経営環境を見ると、AI革命、すなわちAIによる技術革新が急速に進む一方で、地政学的緊張の高まり、異常気象の増加といったさまざまな課題についてこれまで以上に注視が必要な状況です。このような複雑な環境だからこそ、サステナビリティの推進が一層重要であると考えています。ソフトバンクグループは、創業以来「情報革命で人々を幸せに」という経営理念を掲げており、この理念自体にサステナビリティ推進への強い思いが込められています。情報革命の推進により、企業として中長期的に成長していくとともに「自動運転で無事故の世界」「遠隔教育で格差のない世界」といったさまざまなビジョンを実現していくことが、サステナビリティの課題の解決に繋がっていくものと信じています。

この1年間の取り組みとしてお話ししたいのは、サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）について、事業環境の変化を踏まえて見直しを実施したことです。気候変動と人的資本は引き続き極めて優先度の高い重要課題です。気候変動への取り組みは待ったなしであり、グループ目標*である「2030年度までにカーボンニュートラル達成」に向け、温室効果ガス削減計画を策定し着実に推進しています。また、投資先等を含むスコープ3の排出量算定にも取り組んでおり、スコープ3を含めたネットゼロへの道筋を早期に示したいと考えています。人的資本は、AIなど技術革新に投資し推進していく当社にとって、その重要性は言うまでもなく、人材の挑戦と活躍を支える基盤整備を進めています。

これらに加え「責任あるAI」を最も優先度が高い重要課題として位置付けました。AI革命が急速に進む中で、AIの潜在的なリスクとリスク抑制のための枠組み作りの議論が活発になっています。最先端に立ってAI革命を推進するソフトバンクグループにとって、AIのリスクに対処しながら、機会を捉え価値創造に繋げていく「責任あるAI」の枠組み作りは非常に重要です。

サステナビリティに関する情報開示も重要なテーマです。制度開示に対応しつつ、これまでの開示情報を非財務情報として適切に言語化する、ソフトバンクグループとしてのサステナビリティ開示の在り方を示したいと考えています。

また、投資会社であるソフトバンクグループにとっては、投資を通じてサステナビリティを推進することが求められます。そのため、投資プロセスにおいてサステナビリティ関連のリスクと機会を評価する枠組みを構築し、運用を始めています。

※ 対象はソフトバンクグループおよび主要子会社（原則、有価証券報告書記載の「主要な子会社」に準ずるが、一部規制上等の理由による例外がある）の事業活動に伴う温室効果ガス排出（スコープ1およびスコープ2）

チーフ・サステナビリティ・オフィサー
財務統括 IR部長 兼 管理統括 サステナビリティ部長
上利 陽太郎

サステナビリティの考え方

サステナビリティビジョン ▾

サステナビリティ
基本方針 ▾

マテリアリティ ▾

サステナビリティ
ガバナンス・リスク管理 ▾

サステナビリティビジョン

「考えるのは、300年後の人と地球」

情報革命で人々を幸せに。その言葉には、300年後の未来、何世代も先の人々まで幸せにしつづける、という私たちの決意が込められています。人と地球が、いつまでも共存できる世界をつくっていくために。私たちソフトバンクグループは、持続可能な社会の実現に向けて、情報革命をリードする企業としての責任を果たしていきます。

サステナビリティに関する基本方針

ソフトバンクグループ株式会社は、株主、債権者、顧客、取引先、従業員、地域社会などのステークホルダーの期待に真摯に向き合い、持続的な社会の実現に貢献するために、ソフトバンクグループのサステナビリティに関する指針として「ソフトバンクグループサステナビリティ基本方針」を定めています。本方針に基づき、グループ各社の事業特性や社会の要請に応じてサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定しています。

ソフトバンクグループ サステナビリティ基本方針  (117KB/2ページ)

サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）

ソフトバンクグループ株式会社は、ダブルマテリアリティの考え方に基づき、ステークホルダーにとっての重要性および当社グループにとっての重要性の2軸で取り組むべき課題を分類した上で、優先して取り組むべきサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定し、これを取締役会において決定しています。

マテリアリティの詳細はこちら →

サステナビリティガバナンス・リスク管理

サステナビリティに関するガバナンス

— サステナビリティガバナンス体制

ソフトバンクグループ株式会社は、取締役会において、グループ全体のサステナビリティ推進の責任者として、チーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）を任命するとともに、当社グループのサステナビリティに関する活動を推進するため、サステナビリティビジョン・基本方針などの全体方針、サステナビリティに関する課題・目標設定・情報開示方針などの個別活動方針およびサステナビリティ推進体制・運営方針などを継続的に議論するサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、CSusO（IR部長 兼 サステナビリティ部長）を委員長、取締役 専務執行役員 CFO 兼 CISO（財務統括 兼 管理統括）、常務執行役員（経理統括）、執行役員 CLO 兼 GCO（法務統括）の3名を委員として構成されており、サステナビリティ委員会の議論内容についてはCSusOが取締役に報告し、監督を受けています。

— サステナビリティ委員会

ソフトバンクグループ株式会社のサステナビリティ委員会は2020年6月に発足し、四半期に1回程度の頻度で開催しています。同委員会には、サステナビリティ委員のほか関係部門の責任者も出席し、専門的な知見や複合的な視点を踏まえた部門横断的な議論を行っています。

2023年度は、2023年4月、10月および12月の計3回開催し、サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）の見直し、投資プロセスへのESGリスク評価の枠組み整備、責任あるAIの実現に向けた取り組み、非財務情報開示義務化への対応方針の策定、気候変動への対応などについて議論しました。

委員

2023年度末現在

委員長	上利 陽太郎（CSusO IR部長 兼 サステナビリティ部長）
委員	後藤 芳光（取締役 専務執行役員 CFO 兼 CISO 財務統括 兼 管理統括） 君和田 和子（常務執行役員 経理統括） ティム・マキ（執行役員 CLO 兼 GCO 法務統括）

2023年度の主な議論内容

- マテリアリティの見直し
- 責任あるAIの実現に向けた取り組み
- 投資プロセスへのESGリスク評価の枠組み整備
- 非財務情報開示義務化への対応方針の策定
- 気候変動への対応
- 人権リスクへの対応
- サステナビリティ情報開示の強化
- サステナビリティ関連グループポリシーの整備

[委員の出席率はこちら](#) →

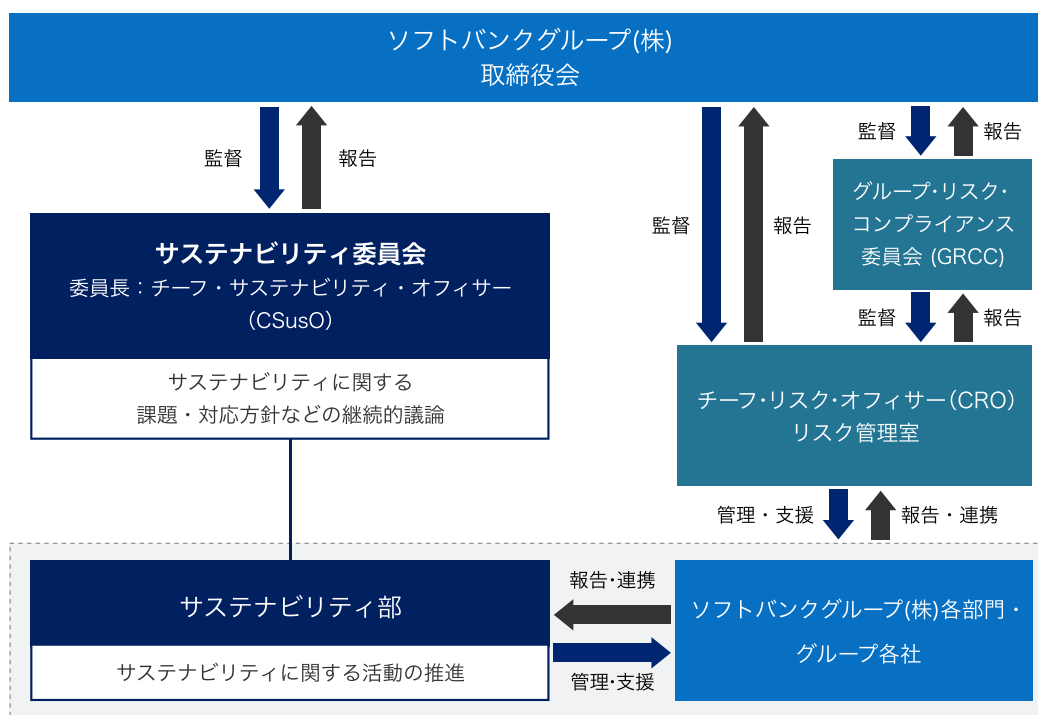
サステナビリティに関するリスク管理

ソフトバンクグループ株式会社では、リスク管理室が「リスク管理ポリシー」に基づき、グループ全体のリスクを統合的に管理しています。そのうちサステナビリティに関するリスクは、CSusOの下、サステナビリティ部が主要なグループ会社やソフトバンクグループ株式会社の各部門から報告を受けて情報を収集し、サステナビリティ委員会での議論を踏まえて特定しています。また、上記グループ全体のリスク管理プロセスの枠組みに基づき、特定されたリスク、その対応策および対応状況についてリスク管理室へ報告しています。

リスク管理室は、サステナビリティを含む各種リスクおよびその対応策を分析・評価し、グループの持続的成長へ大きな影響を与える重大リスクについては、各リスクの関係者と連携し、対応策の検討や、対応策の有効性をモニタリングしています。また、ソフトバンクグループ株式会社の取締役会や、取締役および執行役員で構成されるグループ・リスク・コンプライアンス委員会（GRCC）に、重大リスクとその対応状況を報告し、そこでの議論結果を踏まえてリスク管理の強化に努めています。

[リスクマネジメント](#) →

サステナビリティガバナンス・リスク管理体制図



SDGsへの取り組み

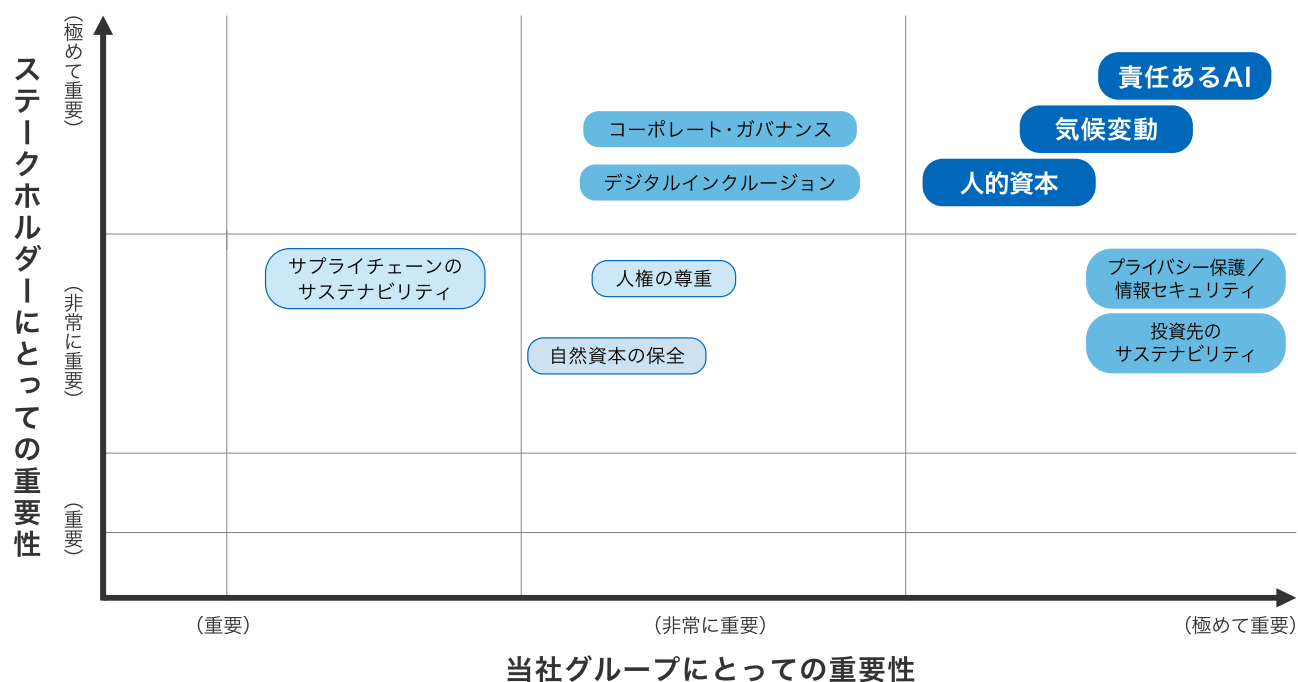
ソフトバンクグループは「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、世界の人々が幸せに豊かに暮らす社会の実現を目指しており、グローバルに事業を展開するグループ各社と共に、SDGsの達成に向けて取り組んでいます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）

ソフトバンクグループ株式会社は、ダブルマテリアリティの考え方にに基づき、ステークホルダーにとっての重要性および当社グループにとっての重要性の2軸で取り組むべき課題を分類した上で、優先して取り組むべきサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定し、これを取締役会において決定しています。2020年度に特定した8項目のマテリアリティについては、その後のソフトバンクグループを取り巻く社会環境や事業環境などの変化を踏まえ、2024年1月に10項目へ見直しを実施しました。なお、当社グループにとっての重要性においては、当社グループの主要な業種における課題を分析し、優先順位を決定しています。

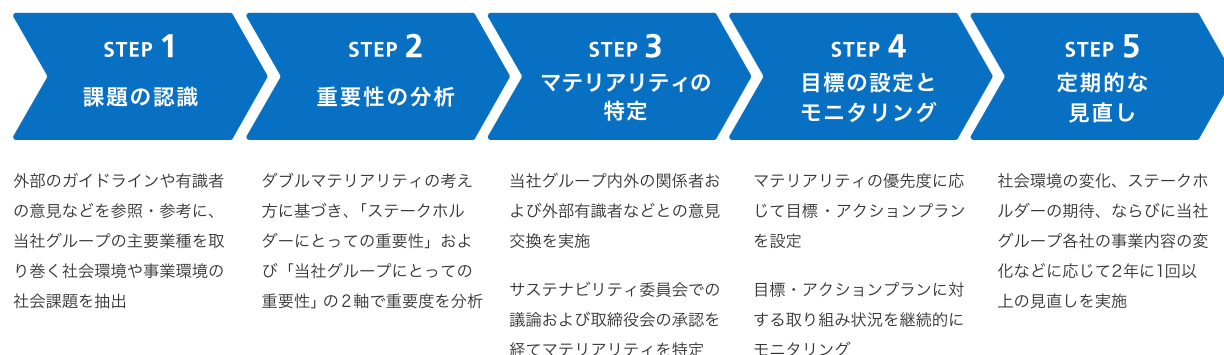
マテリアリティ



マテリアリティ	コンセプト
責任あるAI	常に情報革命の最先端に立ち、責任あるAIの活用を通じて新たな価値を創造し、人々の幸せに貢献します
気候変動	多様な企業群の事業活動を通じてグローバルな気候変動の課題解決に挑みます
人的資本	価値創造の源泉である人材の挑戦と活躍を支える基盤を整えることで、持続的な成長を目指します
プライバシー保護／情報セキュリティ	情報革命の担い手として、情報資産の保護に真摯に取り組み、安心・安全なデジタル社会の実現を牽引します
投資先のサステナビリティ	戦略的投資持株会社として、投資を通じて、投資先とともに、持続可能な社会の実現に貢献します
コーポレート・ガバナンス	自由・公正・革新の基本思想の下、透明性や実効性が確保されたガバナンス体制を強化します
デジタルインクルージョン	情報革命を推進することで、誰もがテクノロジーの恩恵を享受できるデジタルデバйдのない世界を目指します
人権の尊重	事業活動のあらゆる場面において、サプライチェーンなどを含む全ての人々の人権を尊重します
自然資本の保全	地球市民の一員として、地球環境の保全に真摯に取り組んでいきます
サプライチェーンのサステナビリティ	あらゆる事業活動において、ステークホルダーと協働し、持続可能なサプライチェーンの構築を追求します

マテリアリティの特定と見直し

マテリアリティは、以下のプロセスで特定しています。また、社会環境の変化、ステークホルダーの期待、ならびにソフトバンクグループ各社の事業内容の変化などに応じて2年に1回以上の見直しを実施します。



目標・アクションプラン

マテリアリティのうち、特に優先度の高いマテリアリティについては、以下の目標・アクションプランを設定した上で、今後継続的に取り組み状況のモニタリングを実施し、開示していく予定です。

責任あるAI

ワーキンググループでの議論を通じて適切なグループAIガバナンス体制の確立を目指していきます。

[責任あるAIへの取り組み](#) →

気候変動

グループ目標として2030年度カーボンニュートラル達成に向けた取り組みを推進していきます。

[環境への取り組み](#) →

人的資本

人材は価値創造の源泉であり、持続的成長を支える重要なステークホルダーと捉え、社員が個性や能力を最大限に発揮しながら、挑戦し活躍できる社内環境を整備し、自律的でプロフェッショナルな人材の確保と、成長・活躍支援を継続的に行っていきます。

[ESG関連データ集（社会関連データ）](#) →

責任あるAI

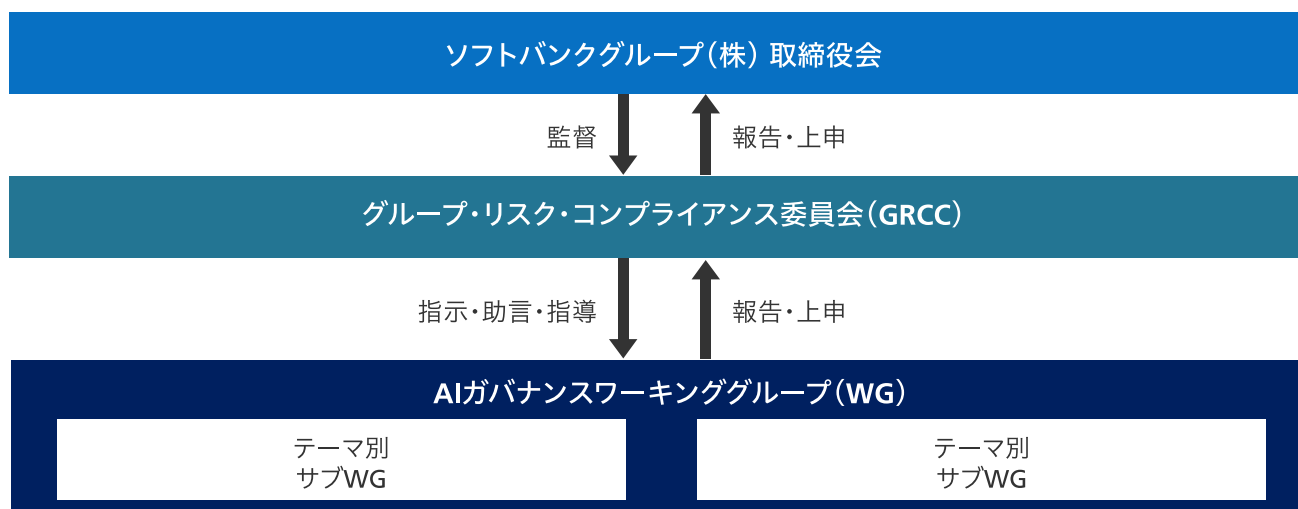
ソフトバンクグループは、常に情報革命の最先端に立って人々を幸せにすることを使命としています。現在その最先端にあるAIの恩恵を広く社会全体が享受できるよう、世界で最もAIを活用するグループを目指し、責任あるAIの実現に向けた取り組みを推進しています。

AIガバナンス確立に向けた取り組み

ソフトバンクグループらしいAIガバナンス

ソフトバンクグループ株式会社は、「責任あるAI」を優先して取り組むべきサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）のうち最も優先度の高いマテリアリティとして特定し、適切なグループAIガバナンス体制の確立を目指しています。その一環として、AIガバナンスの在り方を議論するため、グループ・リスク・コンプライアンス委員会（GRCC）の傘下にAIガバナンスワーキンググループ（WG）を設置しました。本ワーキンググループは、座長のチーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）と、社長室、法務、情報システムなどの関連部門、アーム、ソフトバンク株式会社、LINEヤフー株式会社、SBIAなどの主要なグループ会社のメンバーで構成されており、定期的にベスト・プラクティスの共有やAIガバナンスの在り方についての議論を行っています。今後も、変化の速いAIに対応し、攻めと守りのバランスの取れたAIガバナンス体制の確立に向けて取り組んでいきます。

AIガバナンスワーキンググループ体制図



攻めと守りを意識したAIの活用

ソフトバンクグループ株式会社は、世界で最もAIを活用するグループを目指し、攻めと守りの両面を意識した取り組みを進めています。その一環として、2023年4月に生成AI利用ガイドラインを制定したほか、2024年4月には当社グループの全役職員に適用される「ソフトバンクグループ行動規範」に責任あるAIに関するアクションステートメントを追加し、生成AIの積極的かつ適切な利用を促進しています。また、生成AIを活用したアイデアを募る当社グループ社員を対象とした「ChatGPTなど生成AI活用コンテスト」を開催するなど、グループ全体でAIの積極的な活用を推進しています。



コンテスト表彰式

グループ各社の取り組み

客観的で実効性の高いAIガバナンス（ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社は、AIを適切に活用し顧客に安全・安心なサービスを提供するため、2022年7月に「ソフトバンクAI倫理ポリシー※」を制定し、専門部門を中心に適切なAIガバナンスの構築に取り組んでいます。本ポリシーに加え、AIの企画・運用・開発・委託における具体的なルールも整備し、チェックシートなども活用して実効性の高いガバナンスを実践しています。また、AIガバナンスの理解促進を図るため、全社員向けの基礎研修と、AIの企画、開発、運用などに関わる社員向けの応用研修も実施しています。さらに、AIガバナンスの取り組みについてまとめた社内ポータルサイトも開設しました。2024年3月には「AIガバナンス強化月間」を開催し、メルマガによる情報発信や社外講師を招いた講演会を開催するなど社内啓発も積極的に行っています。2024年4月にはAI倫理に係る各種課題の議論や提言を行うことを目的として、社外有識者が参画する「AI倫理委員会」を設置しました。今後も、本委員会での議論などを通じて、ユーザー視点を踏まえた、客観的で実効性の高いAIガバナンスを実現していきます。

※ 2024年4月末現在でソフトバンク株式会社傘下のグループ会社72社に適用されています

生成AIの活用を促進するための取り組み（LINEヤフー株式会社）

LINEヤフー株式会社は、2021年に前身となるZホールディングス株式会社において「AI倫理に関する有識者会議」を設置し、現在も継続的に開催しています。2022年には「AI倫理基本方針」を制定し、AI利用に関するガバナンスの方向性を宣言しました。2023年7月のチャット型生成AIツールの社内公開に際しては、「生成AI利用ガイドライン」の理解とeラーニングのテスト合格を条件に利用を承認することで、社員の適切なAI活用を促進しています。また、研修にも力を入れており、エンジニア向けの定期研修のみならず、全社員を対象としたAIガバナンス研修、効果的なプロンプトエンジニアリング※研修などを実施しています。さらに、子ども向けポータルサイト「Yahoo!きっず」において「マンガで学ぼう！AIガイド」を公開し、若年層のAIリテラシー向上に資する施策も推進しています。2024年2月には、報道関係者向けに社内外における生成AI活用に関する説明会を実施し、こうした取り組みをメディアを通じて広く開示しました。



Yahoo!きっず「マンガで学ぼう！AIガイド」

※ AIに対して適切な質問や指示（プロンプト）を与えるための設計プロセス

環境への取り組み

環境マネジメント ▾

気候変動への対応 ▾

再生可能エネルギーの
普及・拡大 ▾

自然資本の保全 ▾

[TCFD提言に基づく気候変動情報開示 →](#)

環境マネジメント

環境ポリシー

ソフトバンクグループの環境ポリシーは、地球環境に配慮して企業活動を行うための原則を定めたものです。本ポリシーはソフトバンクグループ株式会社の取締役会で決議されており、当社グループの役職員に対し、全ての事業活動において地球環境への負荷低減を意識し、省資源・省エネルギーに努めること、また、人類と自然との調和を目指し、エネルギー効率の向上と資源の有効活用に努めるとともに、生物多様性の維持と継続的な地球環境改善への貢献に努めることを求めています。ソフトバンクグループは、ステークホルダーとコミュニケーションを取りながら、地球環境に配慮した事業活動を推進していきます。

[環境ポリシー](#)  (108KB/2ページ)

環境課題への取り組み

ソフトバンクグループでは、事業活動における温室効果ガス排出量やエネルギー使用量等の環境パフォーマンスをモニタリングし、それらの集計結果を年次で開示しています。また、ステークホルダーとも連携しながら、気候変動への対応やエネルギー効率の向上といった環境課題の解決に寄与する取り組みを推進しています。

さらに、ソフトバンク株式会社の主要な拠点においては、国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）の構築・運用を基本とし、事業活動が環境に与える影響の程度に応じて適宜システムのPDCAサイクル（計画・実行・確認・改善）を遂行し、継続的な改善を進めています。なお、ソフトバンク株式会社では環境関連法令の順守に努めており、2023年度は環境関連法令の違反はありませんでした。

[ESGデータ集（環境関連データ）](#) →

環境配慮に対する意識向上

ソフトバンクグループは「ソフトバンクグループ行動規範」において、環境や社会に良い影響をもたらす革新的なソリューションを提供するよう尽力すること、環境への負荷を低減・改善するために世界を先導し地域レベルで活動すること、地球環境に配慮し、限られた天然資源を有効に活用して事業活動を行うことなどを明記し、グループ全体の従業員に周知徹底しています。具体的には、従業員に対して日々の業務の中で温室効果ガス排出量の管理および削減、環境保護に十分配慮した産業廃棄物の取り扱いといった環境への配慮を求めるとともに、行動規範の理解促進のための研修を実施しています。

また、ソフトバンク株式会社では、環境保全に関する基礎知識の習得および啓発のため、従業員向けのeラーニングによる環境教育を実施しています。2023年度は気候変動、循環型社会、生物多様性の3分野で、それぞれの最新トピックスに焦点を当てた内容のeラーニングを実施しました。特に産業廃棄物処理に関しては、法令を順守し廃棄物を減らしていくために、発注量の適正化や再利用の促進など、社員一人一人が心がけることについて伝え、水資源に関しては、従業員へ社内における適正利用を教育しました。これら環境関連のeラーニングはiPadやiPhoneでも受講することができ、時間を有効活用できる環境も整えています。

環境に配慮したサプライチェーン

ソフトバンクグループは、環境に配慮した事業活動を推進するために「サプライヤー行動規範」においてサプライヤーの皆さまに順守いただきたい環境に関する倫理基準を定め、本規範に定める倫理基準に則したお取り組みを求めています。ソフトバンクグループは、こうしたステークホルダーとのパートナーシップの下、環境に配慮した企業活動に積極的に取り組んでいます。

[サプライチェーンマネジメント →](#)

気候変動への対応

気候変動に対する考え方

気候変動によって引き起こされる自然災害等は年々深刻化しており、その緩和と適応に向けた緊急の対応が求められています。ソフトバンクグループは、気候変動対応の重要性を強く認識し、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減に努めるとともに、気候変動対策に寄与する新たなテクノロジーを社会に提供していく取り組みにグループ全体で挑戦しています。

TCFD提言に基づく気候変動情報開示

ソフトバンクグループ株式会社は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づき、気候変動対応に関するガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標を開示しています。

[TCFD提言に基づく気候変動情報開示](#)  (759KB/12ページ)

主要子会社のTCFD提言およびTCFD提言に類似する法規制等に基づく気候変動情報開示は、各社のウェブサイトをご参照ください。

- [TCFD提言に基づく情報開示（ソフトバンク株式会社）](#) 
- [TCFD（LINEヤフー株式会社）](#) 
- [SoftBank Vision Fund 1 Climate Disclosure（SB Investment Advisers \(UK\) Limited）](#) 
- [Annual Report and Consolidated Financial Statements（アーム）](#) 

なお、アームは英国会社法に基づく気候関連財務情報開示の義務付けに関する規則(CFD)[※]に準拠し、年次報告書において気候変動に関する情報を開示しています。

※ 本規制は、企業に対し、気候変動に対するガバナンス、戦略、リスク管理への対応や、気候変動が事業に及ぼす影響をモニタリングするための指標や目標について報告することを求めています。また、CFDは、気候変動リスクと機会の影響を様々な時間軸で評価し、企業のレジリエンスを評価することを求めています。

グループ目標「2030年度カーボンニュートラル達成」に向けて

ソフトバンクグループは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。当社が排出する温室効果ガスの大半は電力使用に伴う排出のため、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを中心に進めるとともに、本社ビルやデータセンターなどでIoTを活用した省電力・省エネルギー化などにも取り組んでいます。

— グループ目標

ソフトバンクグループは、2022年6月に以下のグループ目標^{※1}を設定し、事業活動に伴う温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目指しています。

グループ目標 ^{※1}	2030年度までにカーボンニュートラル達成
----------------------	-----------------------

— グループ目標達成に向けた温室効果ガス排出量削減計画

ソフトバンクグループ株式会社は、グループ目標達成に向けた温室効果ガス排出量削減計画を2024年3月に策定・開示し、適宜見直しを行っています。ソフトバンクグループ株式会社および主要子会社は、この計画に基づき温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

2024年7月現在

	実績	計画						バウンダリ
	FY22 (基準年)	FY24	FY25	FY26	FY27	FY28	FY30	
スコープ1&2 (t-CO ₂)	591,508 ^{※2}	530,255	516,062	492,019	466,930	442,828	0	SBG + 主要子会社 ^{※1}

— ソフトバンクグループ株式会社および主要子会社の目標

ソフトバンクグループ株式会社は、2020年度よりカーボンニュートラルを達成^{※3}しています。また主要子会社においても、各社が温室効果ガス排出量の削減に関する目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでいます。

ソフトバンクグループ株式会社および主要子会社の目標および2023年度進捗

	目標	2023年度進捗
ソフトバンクグループ株式会社	2020年度からカーボンニュートラル達成 ^{※3}	
ソフトバンク株式会社	・2030年度までにグループ全体でカーボンニュートラル達成 ^{※3} ・2050年度までにグループ全体でネットゼロ達成 ^{※4}	基地局の使用電力の81.6%を再生可能エネルギー化（2023年度）
LINEヤフー株式会社	2025年度までにLINEヤフー株式会社における温室効果ガス排出量実質ゼロ ^{※3} 2030年度までにLINEヤフーグループにおける温室効果ガス排出量実質ゼロ ^{※3}	LINEヤフーグループの再生エネルギー比率62.4%（2023年度）
アーム	・2023年までにグループ全体で使用電力の100%再生可能エネルギー化 ・2030年までにグループ全体でネットゼロカーボン達成 ^{※4}	2022年度からグループ使用電力の100%再生可能エネルギー化

ソフトバンクのネットゼロ（ソフトバンク株式会社） 

脱炭素社会の実現（LINEヤフー株式会社） 

サステナビリティ（アーム） 

※1 対象はソフトバンクグループ株式会社および主要子会社（原則、有価証券報告書記載の「主要な子会社」に準ずるが、一部規制上等の理由による例外がある）の事業活動に伴う温室効果ガス排出（スコープ1およびスコープ2）

※2 基準年（2022年度）の実績値は、主要子会社の変更を反映したバウンダリにて再計算した数値です。過去の実績値およびそのバウンダリについては[ESGデータ集](#)をご覧ください。

※3 対象はスコープ1およびスコープ2

※4 対象はスコープ1、スコープ2およびスコープ3

エネルギーの効率利用と再生可能エネルギーの活用

ソフトバンクグループは、エネルギーや資源の効率的かつ持続可能な利用の重要性を認識し、エネルギーや資源の使用量削減および再生可能エネルギーの積極的な導入に取り組んでいます。

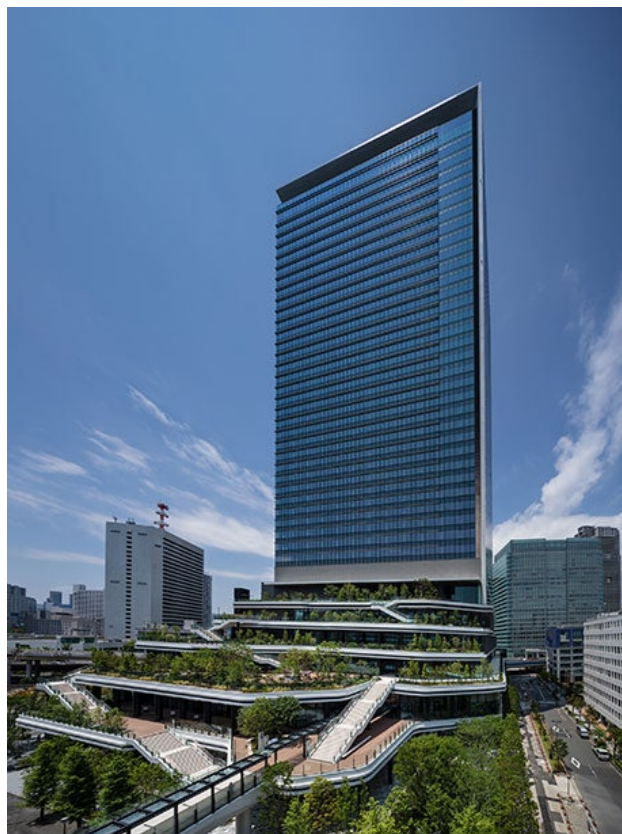
— 本社ビルの使用電力を再生可能エネルギーに切り替え（ソフトバンクグループ株式会社、ソフトバンク株式会社）

ソフトバンクグループは、スコープ1およびスコープ2を対象に、ソフトバンクグループ株式会社および主要子会社で2030年度までにカーボンニュートラルを達成することを目標としています。これに向けた取り組みの一環として、ソフトバンクグループ株式会社およびソフトバンク株式会社は、入居している本社ビル「東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー」で、

使用電力を2022年9月より再生可能エネルギー※に切り替えました。

また、同ビルでは、人感センサーで自動調光を行うLED照明や自動開閉ブラインドによる空調最適化などの省エネ対応技術が導入されており、エネルギーの効率的な利用を図っています。

※ 再生可能エネルギー指定の非化石証書を組み合わせた再生可能エネルギー比率実質100%の電気



東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー

— 基地局使用電力の再生可能エネルギー化（ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社は、2030年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロにするという目標の達成に向けて、基地局使用電力の再生可能エネルギー化を進めています。同社の子会社で小売電気事業を行うSBパワー株式会社から、実質再生可能エネルギーによる電力※を購入し、2023年度末時点ですでに基地局における使用電力の81.6%以上を実質再生可能エネルギー化※しており、2024年度はその比率を90%以上に引き上げる予定です。

※ 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

— データセンターの省エネと電力再生可能エネルギー化（LINEヤフー株式会社）

LINEヤフー株式会社は、スコープ1&2での主要なCO₂排出要因となっている電力の切り替えを積極的に進めています。国内の主要なデータセンターでは、以前よりサーバーの排熱処理に外気を利用する空調システムを導入し、電力消費量の大幅な削減に取り組んできました。北九州データセンターおよび白河データセンターでは、2021年度中から使用電力を順次実質再生可能エネルギーによる電力※に転換しています。

※ トラッキング付きFIT非化石証書などを活用した再生可能エネルギー実質100%の電力

気候変動の緩和に資する技術の開発・サービスの提供

— 次世代電池で環境負荷軽減に貢献、成層圏通信プラットフォーム「HAPS」用の電池パックを開発（ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社は、「ソフトバンク次世代電池Lab.」「先端技術研究所」を中心に、環境負荷軽減につながる次世代電池の実用化に向けた研究開発を推進しています。

2023年3月には、Enpower Japan株式会社との共同開発した高重量エネルギー密度のリチウム金属電池セルを用いた成層圏通信プラットフォーム「HAPS（High Attitude Platform Station）」用の電池パックを開発しました。「HAPS」は、通信基地局を搭載した無人航空機が成層圏を旋回し続けることによって、広域エリアでの通信サービスの提供を目指す通信サービスシステムの総称です。「HAPS」の実現により、通信ネットワークが整っていない山岳部や離島、開発途上国、そして地震や台風などにより被害があった地域でも通信サービスの提供が可能となります。今回開発した成層圏通信プラットフォーム「HAPS」用電池パックは、エナックス株式会社の協力のもと電池パック部材を軽量化し、電池パックの重量エネルギー密度300Wh/kgの実現に大きく近づきました。この数値は従来のリチウムイオン電池セルの最高値と同等の値となります。また、2023年2月には開発した電池パックの充放電サイクル試験を米国で実施し、成層圏での正常な動作実証に初めて成功しました。

— 検索ルートのCO₂排出量を表示し、環境に優しいルートが選択できる機能を提供（LINEヤフー株式会社）

LINEヤフー株式会社は、2023年2月より、地図アプリ「Yahoo!マップ」、カーナビアプリ「Yahoo!カーナビ」、乗換検索アプリ「Yahoo!乗換案内」において、検索したルートのCO₂排出量を確認でき、環境に優しいルートを選択できる機能の提供を開始しました。

「Yahoo!マップ」「Yahoo!カーナビ」では、ルートの距離や勾配などの情報をもとに算出されたCO₂排出量が表示され、加えて「Yahoo!カーナビ」では自動車の重量やガソリン車・ハイブリッド車などの動力区分などを設定することで、より実態に近いCO₂排出量を確認することができます。また、「Yahoo!乗換案内」では、検索した経路のCO₂排出量だけでなく、その経路を自動車で移動した場合の排出量との差も表示することで、電車移動によるCO₂排出削減貢献量を知ることが可能です。さらに、最もCO₂排出量が少ないルートには「ECOマーク」が掲出され、ユーザーは環境に優しい経路をひと目で確認できます。



画像は2023年2月時点のイメージです

省エネルギー技術の開発

— エネルギー効率向上に資する半導体アーキテクチャーの開発（アーム）

アームのアーキテクチャーを採用した半導体の出荷数は加速度的に増加しており、スマートフォン、家電、自動車、サーバーなど多様な製品で活用されています。アームは、卓越した処理能力とエネルギー効率を両立させる数多くのテクノロジーを開発してきました。

ワークロードの複雑化が進み、演算処理能力の需要が増大する中で、アームのソリューションはエネルギー消費を抑えつつ、市場トップクラスのパフォーマンスを提供することに重点を置いています。例えば、アームのデータセンターの顧客は従来のアーキテクチャーと比較して大幅な電力効率の改善を報告しており、このことがアームのエネルギー効率に優れた技術が選ばれる理由の一つとなっています。

イニシアチブを通じた脱炭素化の推進

— 自然エネルギー協議会・指定都市 自然エネルギー協議会の設立および運営（ソフトバンクグループ株式会社）

ソフトバンクグループ株式会社は、東日本大震災によるエネルギー危機を受け、安心・安全かつ持続的に供給可能な自然エネルギーの普及・拡大を目指し、2011年7月に道府県で構成する「自然エネルギー協議会」、および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」を参加自治体と共に設立しました。以来、当社は事務局として会員自治体と連携し、両協議会の運営に携わっています。両協議会の目的は、「1. 自然エネルギーの普及・拡大に向けた政策提言」と「2. 自然エネルギーの普及・拡大に向けた情報交換並びに情報共有」です。

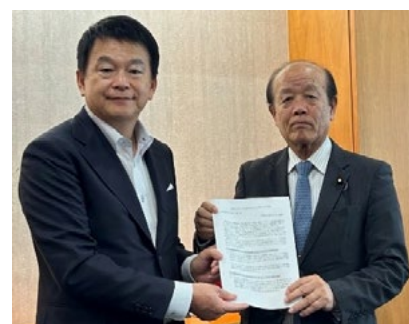
「1. 自然エネルギーの普及・拡大に向けた政策提言」については、自然エネルギーの意欲的な導入目標値の設定や、地域特性を考慮した制度の構築・改正など、自然エネルギーの普及・拡大に資する要望を政府に対して行っています。参加自治体の総意として取りまとめた政策提言案は、総会の場で参加首長により決議され、両協議会の会長である知事や市長から政府に直接提出されます。

政策提言の例として、両協議会は、「自然エネルギーの主力電源化」や「意欲的な自然エネルギー目標値」を政府に要望してきました。2021年に改定された「第6次エネルギー基本計画」では、2050年カーボンニュートラルを実現するために、再生可能エネルギーを主力電源として最優先の原則の下で最大限の導入に取り組むと記され、電源構成比率は「2030年度36～38%を見込む」という意欲的な目標値が示されました。また、2024年度中の改定が予定されている「第7次エネルギー基本計画」に向けて、「より高みを目指す」とした政策提言を2024年夏の総会で取りまとめ、政府に要望しました。

「2. 自然エネルギーの普及・拡大に向けた情報交換並びに情報共有」については、自然エネルギー分野の有識者や省庁から講師を招いたセミナー、優良事例や課題を共有するワークショップの開催、全国自治体の自然エネルギーに関する事業や自然エネルギー普及の支障となる事例のとりまとめなど、自治体・民間企業会員に対して、脱炭素化に向けた情報共有の機会を提供しています。



2024年8月19日、自然エネルギー協議会の平井会長は
滝沢 求 環境副大臣（当時）へ政策提言書を提出



2024年8月7日、指定都市 自然エネルギー協議会の清水会長は
八木 哲也 環境副大臣（当時）、石井 拓 経産大臣政務官（当時）
へ政策提言書を提出

当社は、政府と会員自治体、会員自治体と企業会員間の重要なコーディネート役を担い、引き続き両協議会の事務局運営に携わることで、自然エネルギーの普及・拡大に貢献していきます。

[自然エネルギー協議会](#) 

[指定都市 自然エネルギー協議会](#) 

— 気候変動イニシアティブへの参加（ソフトバンクグループ株式会社）

ソフトバンクグループ株式会社は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークである「気候変動イニシアティブ（Japan Climate Initiative）」に創設時の初期メンバーとして参加しています。

気候変動イニシアティブは「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」ことを目的として、2018年にCDPジャパン、WWF（世界自然保護基金）ジャパン、ならびに当社の代表である孫正義が2011年に創設した自然エネルギー財団を事務局として設立された団体です。ソフトバンクグループは、気候変動を重要な経営課題と認識し、その対応に主体的に取り組んでおり、「気候変動の影響や関連するリスクと機会への積極的な対応」を重視するソフトバンクグループの方針は気候変動イニシアティブの目的と合致しています。



本イニシアティブは創設以来、毎年「気候変動アクション日本サミット」を開催しています。また、G7広島サミット開催に合わせたメッセージ「再生可能エネルギーとカーボンプライシングで二つの危機を打開する」や、日本政府に対する「JCIカーボンプライシング提言」及び「1.5度目標と整合する野心的な2035年目標を日本政府に求める」メッセージなどを、これまでに発表しています。ソフトバンクグループは上記への賛同を通じて、他の加盟団体と共に気候変動対策の重要性を訴えてきました。また、本イニシアティブが主催するセミナー等各種イベントへの参加や加盟企業との意見交換などの活動を、自社の投資先・事業群の脱炭素化に向けた取り組みの加速化に生かしています。

具体的には以下の通りです。

- ・ 2018/7/6 JCI^{※1}創設時に初期メンバーとして加入
- ・ 2018/10/12 日本の非国家アクターによる気候変動対策の推進に向けたメッセージ「気候変動アクション日本サミット宣言」に賛同
- ・ 2018/10/12 「気候変動アクション日本サミット2018（JCA52018）」のセミナーに参加
- ・ 2019/5/16 JCIが、日本政府に対するメッセージ「日本の脱炭素リーダーシップを世界に示す長期戦略を」をパブリックコメントとして提出。SBG^{※2}が賛同
- ・ 2019/10/31 「気候変動アクション日本サミット2019（JCA52019）」のセミナーに参加
- ・ 2020/10/13 「気候変動アクション日本サミット2020（JCA52020）」のセミナーに参加
- ・ 2021/1/18 JCIが、2030年再生可能エネルギー導入目標の引き上げに関する意見広告を日本経済新聞に掲載。SBGが賛同
- ・ 2021/4/19 JCIが、パリ協定を実現する野心的な2030年目標を日本政府に求めるメッセージを公表。SBGが賛同
- ・ 2022/6/3 日本の非政府アクターによるメッセージ「いまこそ再生可能エネルギーの導入加速をーエネルギー危機の中でも気候変動対策の強化を求めるー」に賛同
- ・ 2023/4/12 「再生可能エネルギーとカーボンプライシングで二つの危機を打開する」メッセージに賛同
- ・ 2023/12/5 「JCIカーボンプライシング提言」に賛同
- ・ 2024/7/8 「1.5度目標と整合する野心的な2035年目標を日本政府に求める」メッセージに賛同

さらに、本イニシアティブが気候変動対策におけるリーダーシップを発揮し、世界の推進役となるべく、加盟企業と協働し対策強化に積極的に関与していきます。

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative)

※1 気候変動イニシアティブ

※2 ソフトバンクグループ株式会社、上記特に記載のないものはSBGの取り組み

— カーボンクレジット市場活性化に向けてナチュラルキャピタルクレジットコンソーシアムに参画 (ソフトバンク株式会社)

ソフトバンク株式会社は、2022年12月、国連・新国富報告書代表を務める九州大学主幹教授／都市研究センター長の馬奈木俊介氏が理事長を務める「ナチュラルキャピタルクレジットコンソーシアム（NCCC）」に参画しました。NCCCの会員は日本のカーボンクレジット市場の活性化や地方の森林や農地などを活用した新たなカーボンクレジット創出に取り組み、地方活性化と脱炭素社会実現への貢献を目指しています。

日本のカーボンクレジット市場を将来的に発展させていくためには、政府主導のクレジットとともに、欧米のような民間セクターによるボランタリークレジットの活性化も必要となります。クレジットの創出は、温室効果ガスの排出量削減に加え、森林での植林や間伐などによる温室効果ガス削減といった手段があるものの、クレジット化に当たっての精度や信頼性の向上が重要となっています。

NCCCの会員数は、2024年8月時点で65団体となっており、各団体と連携しながら更なるカーボンクレジット市場の活性化に貢献します。



— One Planet Sovereign Wealth Fund (OPSWF) ネットワークへの参画 (ソフトバンクグループ株式会社、SBIA)

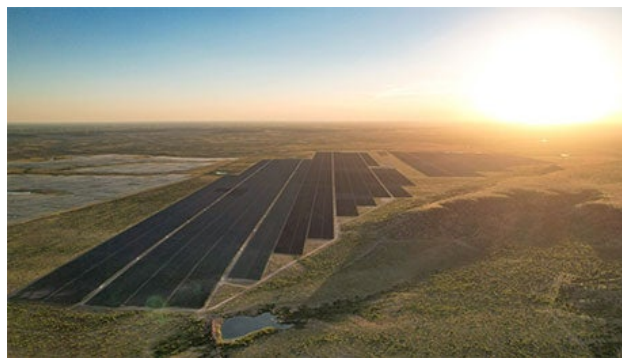
ソフトバンクグループとSBIAは、2018年7月設立の「One Planet Sovereign Wealth Fund (OPSWF) ネットワーク」に参加しています。OPSWF創設メンバーは、大規模で多様な資産への気候変動リスクと機会の統合を進めるためのOPSWFフレームワークを開発しています。現在、アブダビ投資庁、クウェート投資庁、カタール投資庁のほか、ニュージーランド退職年金基金（NZ Super Fund）およびサウジアラビアのPublic Investment Fund（PIF）が運営しており、2019年7月には、資産運用会社が本フレームワークを導入する支援をするための「One Planet Asset Manager (OPAM) イニシアチブ」が発足しました。2020年7月にはSBIA、カーライル・グループ、マッコーリー・アセット・マネジメント他合計5社が「One Planet Private Equity Funds (OPPEF) イニシアチブ」を設立しています。SBIAとOPPEFを含む11のメンバーは、CEOサミットや同業者交流を含むOPSWFのプログラムや議論に積極的に参加しています。

再生可能エネルギーの普及・拡大

— 米国での太陽光発電事業（SB Energy Global Holdings）

SB Energy Global Holdingsおよびその子会社は、米国有数の規模の太陽光発電所を持つ発電事業者として、再生可能エネルギーの普及に取り組んでいます。同社およびその子会社は、米国で合計9カ所^{*}の太陽光発電所を所有・稼働させており、発電容量は2,130MW^{*}に上ります。

※ 2024年10月末現在。交流電力（AC）における発電容量



— CO₂削減に寄与する電力サービスの提供（SBパワー）

小売電気事業を行うSBパワーは、再生可能エネルギー比率実質100%^{※1}の家庭向け電力サービス「自然でんき」を提供しています。同サービスによる2023年度の年間CO₂排出量削減効果^{※2}は約3.9万トンに上ります。また、同社の家庭向け電力サービス「ソフトバンクでんき」契約者に対して「エコ電気アプリ」を無償で提供しています。同アプリは過去の電気料金確認や当月の電気料金予測に加えて、指定時間帯に節電に取り組むことで節電量に応じたPayPayポイントを獲得することができる家庭向け節電サービスを提供し、利用者の電気使用量の削減をサポートしています。同サービスによる2023年度の消費電力量削減効果は1,412万kWh、CO₂排出量削減効果は7,104トンに上り、現在は「ソフトバンクでんき」契約者の半数以上にご利用いただいています^{※3}。

※1 利用者へ供給する電気に、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実質100%かつCO₂排出量実質ゼロの電気の供給を実現しています。

※2 「自然でんき」加入者の使用電力量に全国平均のCO₂排出係数を乗じたものに、森林保全団体への活動支援による「クレジット償却量」を加算して算出しています。

※3 2024年4月末現在



エコ電気アプリ画面イメージ

— 投資先を通じた再生可能エネルギーの拡大

アフリカ、中東およびアジア地域における再生可能エネルギーの普及・拡大に向けた投資(AMEA Power)

ソフトバンクグループの投資先であるAMEA Powerは、再生可能エネルギー発電所の開発・運営を通じ、アフリカ、中東およびアジア地域の脱炭素化のみならず、経済的・社会的発展に貢献しています。2016年に設立された同社は、運転中および建設中・建設間近のクリーンエネルギー発電所を合計1,600MW以上※有しています。また同社が開発検討中の発電容量は20カ国で6GW※を超えており、同社は上記地域において最も急速に事業を拡大している企業の一つです。さらに、同社は再生可能エネルギー発電所の開発を通じて蓄積した知見を活用し、アフリカ各国におけるグリーン水素事業の展開を計画しています。2022年11月には、エジプト政府と合計1GWのグリーン水素事業に関する包括協定を締結するなど、各国のクリーンエネルギーへの転換を積極的に後押ししています。

※ 2023年12月時点



自然資本の保全

資源循環の推進

ソフトバンクグループは、限りある資源を効率的かつ有効に利用するために、事業活動における省資源化や廃棄物の発生抑制、商品などの再利用および再資源化を推進し、環境負荷の低減に努めています。また、リユース事業を通じて循環型社会の実現に寄与しています。

— 携帯電話サービスにおける「3R」活動の推進（ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社では、循環型社会の実現に向けて、お客さまに提供する携帯電話サービスにおいて「3R（リデュース=ごみの量を減らす、リユース=繰り返し使う、リサイクル=再度資源として生かす）」活動を推進しています。



リデュース	取扱説明書や請求書の電子化、店頭でのiPad活用など、紙資源の使用量を削減
リユース	携帯電話やタブレットの下取りを推進、新興国での再利用も実施
リサイクル	使用済み携帯電話の本体や電池パックなどを回収し、再資源化

3R活動の推進（ソフトバンク株式会社）

— 循環型社会に寄与するeコマースサービス（LINEヤフー株式会社）

LINEヤフー株式会社は「Yahoo!オークション」、「Yahoo!フリマ」といったリユースの推進を通じて循環型社会の実現に寄与するeコマースサービスを展開しています。

Yahoo!オークション	1999年から続く日本最大級のネットオークション・フリマサービス。不要なものを必要とする人に譲るリユースを推進し、循環型社会形成の一助となっています。
Yahoo!フリマ	個人が固定価格で手軽に取引できる、フリマに特化したサービス。「Yahoo!オークション」とも連携し、サステナブルな二次流通事業のさらなる成長を目指しています。

水資源に関する取り組み

— 水の再生処理技術により災害時にも水インフラを確保 （ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社は、独自の「水処理自律制御技術」を持つWOTA株式会社と2021年5月に資本業務提携しており、WOTA株式会社とともに水インフラから独立した分散型の新たな水循環システムの構築に取り組んでいます。この取り組みを通じて、水資源の再利用、持続可能な水インフラの実現、そして災害時の避難所の水インフラの確保や衛生環境の向上に貢献しています。WOTA株式会社の「WOTA BOX」は、使った水の98%以上を再生循環することにより、水道がない場所でも水利用を実現する水循環型シャワーで、通常2人がシャワーを浴びる水量である100Lの水があれば約100回のシャワー入浴が可能です。電源を確保できれば短時間で設置することができるため、災害により上下水道が断水した場合でも避難所で入浴ができるようになります。また、水循環型手洗いスタンド「WOSH」も、災害現場で、より衛生環境の構築が重視される医療・介護施設などで活用されています。

また、人口減少などの影響により水インフラの維持が困難な過疎地域や島しょ地域などの課題解決にも取り組んでいます。WOTA株式会社が開発を進めている住宅向け「小規模分散型水循環システム」は、水道に接続せずに住宅から出る全生活排水を100%再生循環することで、1世帯あたりの水利用を可能にする水循環システムです。



関連コンテンツ

ESGデータ集（環境関連データ） →

社会への取り組み

人権の尊重 ▾

職場環境づくり ▾

サプライチェーン
マネジメント ▾

コミュニティへの参画 ▾

人権の尊重

人権への考え方

ソフトバンクグループは「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、情報革命の力を人々の幸福のために正しく発展させていくことを目指しています。そのために、事業活動のあらゆる場面において、全ての人々の人権が尊重されることが重要であると認識し、ソフトバンクグループポリシーとして「人権ポリシー」を策定し、当社グループの全役職員に対して理解の浸透を図り、投資先やビジネスパートナーなどの外部のステークホルダーにも同様の対応を求めています。

人権ポリシー

ソフトバンクグループの人権ポリシーは、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働などを禁止するほか、健全な職場環境を維持するために、当社グループの全役職員が順守すべき最低限の基準を定めたものです。本ポリシーでは、当社グループの全役職員に対し、ソフトバンクグループにかかわる全てのステークホルダーの人権を尊重し、尊厳と敬意をもって接すること、また、法令を常に順守するとともに、国際的な人権の原則を最大限尊重して行動することを求めています。

人権ポリシー  (196KB/3ページ)

人権推進体制

ソフトバンクグループは、当社グループの人権ポリシーに基づき、グループ全体における人権擁護、尊重に取り組んでいます。事業活動における人権擁護、尊重に関する取り組みは部署横断的な事象であることから、ソフトバンクグループ株式会社では、人事、コンプライアンス、リスク管理、サステナビリティなど各分野の専門チームで当社グループ特有の人権リスクに対処しています。

また、グループ・リスク・コンプライアンス委員会（GRCC）において、事業活動が及ぼす人権への負の影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を議論し、結果を取締役会に報告していく予定です。

グループ会社においては、事業を展開する業界特有の人権リスクを識別し、適切な対応を取ることができるよう、社内の人権に関する情報交流を活発化させる体制を整え、人権意識の向上に取り組んでいます。

重要な人権リスクの識別

ソフトバンクグループの重要な事業領域の一つが「情報産業」であることから、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における表現の自由の尊重およびデータプライバシーの保護は、特に重要な人権 이슈であると認識しており、安心かつ利便性の高いサービスの提供に向けて日々技術向上を図っています。

また同時に、特定のテクノロジーやビジネスモデルにはこだわらず、多様なサービス・製品・事業活動を展開していくにあたり、グループ各社がそれぞれの業界における特有の人権 이슈を特定する必要があります。これらの取り組みを促進するため、今後はステークホルダーエンゲージメントを実施し、潜在的リスクの特定や人権侵害事象の防止または軽減・改善に積極的に取り組んでいく予定です。

ソフトバンク株式会社では、人権課題に関する有識者との対話、ステークホルダー・ダイアログを行っています。2020年度は、「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」、2021年度は、「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～」、2022年度は、「AI と人権 ～AI による差別と公平性～」、2023年度は「誰もが力を発揮し、成長に向けて挑戦できる環境を～職場におけるLGBTQ+を取り巻く課題と対策～」をテーマとし、人権課題に関する有識者との対話、ステークホルダー・ダイアログを継続的に行っています。活発な議論を通じ、自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しています。これらのダイアログの成果を生かし、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とともに、時流に応じた事業特有の人権問題を特定するため、ステークホルダーとの協議も継続的に行っていきます。

人権デュー・デリジェンス

ソフトバンクグループは、ソフトバンクグループおよびサプライヤーを対象として、重要な人権リスクをはじめとした、事業活動が及ぼす人権への負の影響を継続的に評価・モニタリングするための仕組みを構築しています。その一環として、ソフトバンクグループ株式会社では、事業活動における当社特有の人権リスクを把握し予防策や対応策を検討するため、2022年2月に全役職員を対象とする人権アンケートを実施しました（回答率：約77%）。当該アンケートでは、直近1年以内に発生した人権問題の確認と今後発生しうる人権リスクの把握が行われました。回答には、過重労働やハラスメント、ジェンダーやその他の事由を原因とした差別、投資先のテクノロジーやAI に関わる人権リスクなどへの言及が見られました。2022年10月には、当該アンケートにより特定された人権リスクに対する予防・是正措置として研修を実施し、87.4%の役職員が受講しました。また、2023年6月には、ジェンダーハラスメントをテーマに研修を実施し、94.9%の役職員が受講しました。今後も定期的に調査・評価・モニタリングを実施することで人権侵害の可能性を早期に発見し、速やかに適切な是正・救済を図るとともに、継続的な啓発や研修の実施により人権リスクの発生を予防していきます。また、是正・救済措置については、ステークホルダーへの誠意ある説明責任を果たすとともに、それらの取り組みの進捗状況と振り返りについて、適宜情報開示していきます。

教育・啓発活動

ソフトバンクグループでは、社内にグループ行動規範および人権ポリシーを浸透させ、グループの全役職員の人権に対する意識向上を図るために、研修を実施しています。

ソフトバンクグループ株式会社では、全役職員を対象として、人権ポリシーの内容や人権侵害が企業に与える影響、人権リスクアセスメントの重要性についての研修を実施しているほか、特に管理職以上の従業員に対しては、研修を通じて、ハラスメントの世間動向や詳細な留意点を伝えることで、適切な対応方法を指導しています。なお、改正労働施策総合推進法が施行されたことを踏まえ、2020年7月にはライン長を対象としたハラスメント研修を実施、2022年度以降はライン長向けに加えて全従業員向けの研修を毎年行っています。

相談・報告窓口の設置

ソフトバンクグループではいじめやハラスメントを含む人権侵害の疑いのある行為に関して報告・相談できる守秘義務のある窓口を用意しており、全てのグループ会社の役職員は、それらに関連する問題や懸念について、ヘルプラインを通じて報告、相談することができます。また、この窓口は、サプライヤーの皆さまを含む社外の方もご利用いただけます。ソフトバンクグループ株式会社では、ヘルプラインのほか、人事部の窓口など複数の相談先を準備しており、研修などを通じて社員に窓口の周知を行っています。

[コンプライアンス・ヘルプライン（内部通報制度）](#) →

人権に配慮したサプライチェーン

ソフトバンクグループでは、サプライチェーン全体において人権に配慮した事業活動を推進するため、「[人権ポリシー](#) 

[サプライチェーンマネジメント](#) →

職場環境づくり

ソフトバンクグループでは、全ての人が自分らしく挑戦できる環境づくりを目指し、従業員の基本的な権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮しています。ソフトバンクグループのビジョンである「世界の人々から最も必要とされる企業グループ」を目指して、グループの全従業員がそれぞれの力を最大限発揮できる環境の構築に取り組んでいます。

人材戦略

ソフトバンクグループ株式会社は、各分野のNo.1企業とのパートナーシップにより持続的な成長を目指しています。だからこそ、働く一人一人にもその道を極めようとするプロフェッショナルであることを求めています。全ての職種、ポジションにおいて「前例のない課題に数字と根拠を持ってアプローチできる論理的思考力」、「世界トップクラスの企業とビジネスができるコミュニケーション能力」および「各分野における高水準な専門性」が必須であると考えています。そのため、年齢・性別・国籍・障がいの有無を問わない人材採用や管理職登用を行い人材の多様化を進めるとともに、入社後も従業員の自己研鑽に十分な機会を提供し、それぞれが自己のキャリア目標や将来あるべき姿と向き合い、その実現に向け自律的なキャリア開発を行う支援を行っています。

— キャリア開発マネジメント

ソフトバンクグループでは、従業員の可能性を最大限に引き出すべく、人材開発に向けた効果的な取り組みを進めています。

キャリア形成の制度

ソフトバンクグループは、社員が自律的にキャリア開発に取り組むことを重視しています。上長との継続的な1on1ミーティングや同僚からの多面的な360度フィードバックなど、個々の気づきの機会を提供することにより、社員が内省や振り返りを行いながら成長することを促しています。

研修制度

ソフトバンクグループは、社員一人ひとりが業務に必要な知識やスキルを自発的に習得できる環境を提供しています。具体的には、いつでも自由に受講できる英会話教育や当社グループ内で運営する「ソフトバンクユニバーシティ」といった研修プログラムを提供するほか、社外の研修も受講できるよう、各部門に教育予算を配分しています。

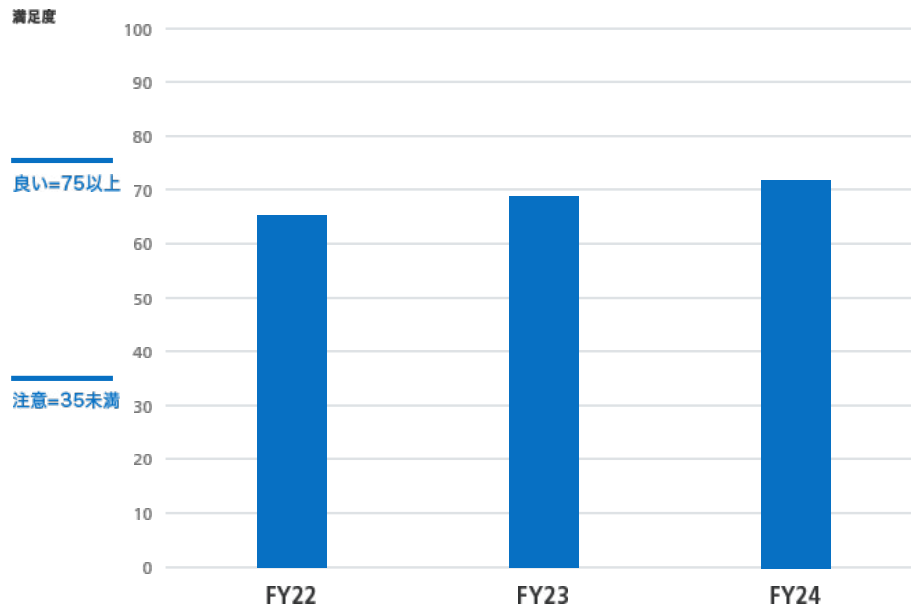
さらに、業務遂行に必要な各種資格の登録や維持に関する費用を会社が負担することで、弁護士、弁理士、公認会計士、税理士などのプロフェッショナルな人材の高度化をサポートしています。2023年度には、約12%の社員に対して支援を行いました。

エンゲージメントサーベイの実施

ソフトバンクグループでは、年に1回、全社員を対象とした満足度調査（エンゲージメントサーベイ）を実施しており、2023年度はソフトバンクグループ株式会社を含む国内グループ企業32社が参加しました。このサーベイは、当社グループの特性を踏まえて開発されたもので、組織（仕事・職場・上司）と会社への満足度についての回答結果を項目ごとにスコア化して、課題を早期に発見します。この結果を継続的にモニタリングすることで、強い組織づくりと社員のモチベーション向上につなげています。

ソフトバンクグループ株式会社では、2007年度から毎年従業員満足度調査を実施しており、導入以来、高い従業員満足度を継続しています。2023年度の調査では、全社員の86%が回答し、組織（仕事・職場・上司）および会社のカテゴリ別の結果もバランス良く、引き続き高い満足度が示されました。今後も調査結果と実態を踏まえた分析を行い、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きます。

ソフトバンクグループ株式会社 社員満足度調査（ESサーベイ）※



※ 2023年度から社員満足度調査の回答方式を、従来の5段階評価から7段階評価に変更しました。それに伴い、各評価スケール（「良い=75以上」と「注意=35未満」）も見直しを行いました。2022年度のデータは新スケールに置き換えたものです。

ダイバーシティ＆インクルージョン

ソフトバンクグループは、豊かで生き生きとした社会を築く上で、ダイバーシティとインクルージョンが中心的な役割を果たすと考えており、誰もが個人として大切にされ、偏見のないことを当然のこととするインクルーシブな職場環境の整備を目指しています。

女性従業員の活躍

ソフトバンクグループでは、女性がその個性と能力を十分に発揮することは、グループ企業全体の成長を支える原動力になると考えています。そのため、女性従業員の採用や管理職への登用を積極的に推進しています。2024年3月末時点では、ソフトバンクグループ株式会社における女性従業員の占める割合は、全社員の46.2%、管理職の25%、新規採用者の40%を占めています。なお当社は、性別多様性に優れた企業から構成される[MSCI日本株女性活躍指数（WIN）](#)に採択されているほか、子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定する[くるみん](#)と女性の活躍に関する取り組み状況が優良な企業として[えるぼし（認定段階3）](#)を取得しています。

また、ソフトバンク株式会社では、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のほか、2018年からは女性のチームリーダーや課長層を対象に、社内管理職によるメンタープログラムを提供しています。本プログラムでは、3か月間にわたるメンタリングを通じて、女性管理職の自己肯定感を高めるとともに、ステップアップするためのプロセスを見せることで、一步上の役割を目指すために何ができるか、メンティ自身の行動変容につなげることを目指しています。さらに、管理職の女性比率を2021年度（7.1%）比で、2030年度までに約2倍の15%、2035年度までに約3倍の20%とする目標を設定し、その達成に向けてCEOや役員などで構成する「女性活躍推進委員会」を2021年7月に発足させ、女性の活躍を推進しています。

障がい者の雇用拡大

ソフトバンクグループは、障がい者雇用についても積極的に推進しています。全ての社員が各自の能力を活かして活躍してほしいとの考えから、障がい者雇用の採用選考は原則として健常者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生き生きと働ける環境を目指して取り組んでいます。

障がい者雇用率は、2024年3月末時点で法定雇用率2.3%に対して2.8%を達成していますが、さらなる雇用率の向上を目指し、採用活動を継続しています。

LGBTQに関する取り組み

ソフトバンクグループでは、LGBTQなどの性的マイノリティについても、尊重すべき多様性と捉え、職場での包摂を推進しています。ソフトバンクグループ株式会社およびソフトバンク株式会社では、2016年10月より社内規程における配偶者の定義について、日本の法律で認められる配偶者に加え、同性パートナーを含むこととし、休暇や慶弔見舞金など配偶者を持つ社員と同様の社内制度を適用しています。

また、ソフトバンク株式会社では、LGBTQ社員および同僚や上長のための相談窓口の設置、LGBTQに関する階層別研修の実施、社員有志と人事部門共同で発足した、社内コミュニティ「カラフル・プロジェクト」の活動支援などを通じ、LGBTQを含む全ての社員が働きやすい職場環境づくりを進めており、2017年以降、PRIDE指標でゴールドを7年連続で獲得しています。

再雇用制度（継続雇用制度）

ソフトバンクグループ株式会社では、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、希望する社員は最長65歳まで嘱託社員として継続雇用しています。

[ESGデータ集（人材・ダイバーシティ）](#) →

— 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。

複数の著名人と孫との特別対談のほか、ソフトバンクグループの事業戦略をテーマにしたプレゼンテーションプログラムや経営シミュレーションゲーム大会、独自プロジェクトや事業創出など多数の取り組みを実施しています。

2011年6月からは社員のみならず、グループ外にも門戸を開き、外部生も入学しており、さまざまなバックグラウンドを持った志の高いアカデミア生が「共に切磋琢磨し、共に学び合う」ための場として、次の時代を切り開く人材の輩出を目指しています。

[ソフトバンクアカデミア](#) 

労働慣行

ソフトバンクグループは、柔軟な働き方を実現し、全ての従業員が働きやすい環境の整備を目指しています。なお、これらの取り組みは、ソフトバンクグループ行動規範を通じて当社グループの全役職員に共有されています。

— 労使関係

ソフトバンクグループ株式会社には労働組合はありませんが、建設的な労使の対話を行うために、従業員代表を含む複数の従業員と人事部門が対話する場を半年に1回開催しており、人事制度改正や労働時間・休暇取得状況などの勤務状況、職場環境など労働安全衛生に関する定期的な意見交換を行っています。

— 労働に関するコンプライアンス

労働に関するコンプライアンス違反が認められた場合には、規程に基づき適切に対処するとともに、社会への説明責任を果たすべく、速やかに情報開示を行っています。また、コンプライアンス違反を予防するため、毎年、従業員向け研修を実施しています。

— 公正で業界競争力のある処遇の徹底

ソフトバンクグループは、従業員のモチベーション向上とウェルビーイングのために、法定最低賃金の順守に留まらず、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。また、給与や賞与の決定プロセスにおいては、各地域での法律を順守するとともに、先進企業や業界他社の調査結果を踏まえ、各個人の成果に応じた適切な金額を算定しています。なお、2023年度のソフトバンクグループ株式会社の全社員の給与は、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年度現在、賃金構造基本統計調査：東京都の平均年収約581万円との比較で約234%

— 福利厚生

ソフトバンクグループ株式会社では、社員が安心して働くことのできる、より良い職場環境づくりと快適な生活をサポートするための諸制度を構築しています。

休日・休暇（有給休暇、特別有給休暇を含む）、福利厚生（社会保険、企業年金（401Kなど）、財形貯蓄、従業員持株会など）、人材育成（教育訓練・資格維持支援、英会話トレーニング、社内研修など）に関する諸制度の詳細については、以下当社採用ページをご参照ください。

[採用ページ](#) 

— ウェルビーイング

純粋持株会社であるソフトバンクグループ株式会社は、最大の資産である社員の健康管理や維持・増進のため、ワークライフバランスを実現させるための諸制度構築、長時間労働の削減など、さまざまな取り組みを行っています。

ワークライフバランスの実現推進と長時間労働の削減

- ・ 年次有給休暇（入社2年目より年間25日付与、2023年度実績：64%（14.6日））
- ・ 特別有給休暇の充実（結婚休暇、リフレッシュ休暇等）
- ・ 在宅勤務の活用
- ・ スーパーフレックスタイム制の活用（コアタイムを設けないフレックス）
- ・ RPA化による勤怠アラートメールの定期配信（入力率促進、長時間労働の注意喚起、年休取得促進）
- ・ プレミアムフライデーの実施推進
- ・ ウェルカムバック制度（配偶者の転勤により退職した社員の再雇用制度）

従業員の健康管理

- ・ 通常の健康診断に加え、各世代に合わせたオプション検査が会社負担で受診できる制度の導入（2023年度より）
- ・ 女性特有の体調不良時や男女問わず不妊治療・更年期症状等で利用できる休暇制度の設置（セルフケア休暇＜年度12日まで＞）
- ・ 私傷病における長期休暇・休職制度

育児・介護等の支援制度

◆出産・育児制度の充実

- ・ 人事による産前・復職後オリエンテーション、人事面談の実施（復職3ヵ月後）、育休中交流会の実施
- ・ 出産祝金制度（一子：5万円、二子：10万円、三子：100万円、四子：300万円、五子以上：500万円）
- ・ 男性の高い育児休業取得率：2023年度取得率：117%
- ・ 出生時育児休業・育児休業（最長3歳誕生日前日まで）における積立年休の充当
- ・ 妊娠中・育児中の短時間勤務（最長小学校6年生まで）
- ・ 育児のための時間外勤務の制限・免除、深夜業の制限（最長小学校6年生まで）
- ・ 休暇制度の充実（配偶者出産休暇＜特別有給休暇、1回の出産につき5日まで＞、キッズケア休暇＜積立年休充当可、年度24日まで＞）
- ・ マタニティ通院休暇、母性保護休暇、産前産後休暇における積立年休の充当
- ・ 「こども家庭庁ベビーシッタークーポン」の活用による保育などへの費用補助
- ・ 企業主導型保育園の共同利用の導入
- ・ 福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」の導入を通じた託児、ベビーシッター、家事代行サービスなどの提供

◆介護時の支援制度

- ・ 介護休暇（対象家族1人につき毎年、連続または通算年度10労働日まで）
- ・ 介護休業（対象家族1人につき、通算1年まで）
- ・ 介護休暇、介護休業時における積立年休の充当
- ・ 短時間勤務（利用期間・回数の制限なし）
- ・ 介護のための時間外勤務の制限・免除、深夜業の制限
- ・ 介護中社員の新幹線などの特急列車通勤可能

オフィス勤務と在宅勤務のベストミックスを推奨

ソフトバンクグループ株式会社では、新型コロナウイルス感染症拡大以前より、在宅勤務導入のトライアルを実施し、国内での感染の拡大傾向が現れ始めた2020年3月から、在宅勤務を全社に導入しました。

緊急事態宣言解除後は、出社を中心としつつ、在宅勤務やスーパーフレックスタイム制などを有効活用したベストミックスの働き方を目指しています。

また、PCを持ち運ぶ社員の負担を軽減するため、会社用・自宅用に1台ずつ合計2台のPCを全社員に配布しています。

サステナビリティレポート2021「コロナ禍においてさらに強化されるソフトバンクグループのレジリエンス」  (8.8MB/47ページ)

多様なワークスタイルに対応するオフィス

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、ソフトバンクグループ株式会社および一部グループ会社は、2020年、東京ポートシティ竹芝 オフィスタワーに本社を移転しました。

オフィスのデザインは、当社グループ会社のWeWorkが手がけており、従業員は、集中して作業したい場合や複数人でディスカッションしたい場合など、時々目的に応じて、効率的に働ける場所を自由に選択できます。従業員はこのオフィスで、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とともに、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を実践しています。



ラウンジ



カウンターエリア



オープンミーティングスペース

労働安全衛生

ソフトバンクグループは、全ての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、担当執行役員の管轄の下、人事部長が委員長を務める衛生委員会の開催や、各種健診の実施、産業医によるカウンセリング等を実施しています。また、グループ各社の事業活動における労働安全衛生リスクを特定し、リスクを低減する取り組みを推進しています。

— 労働リスクアセスメント

ソフトバンクグループ株式会社は、労働災害の発生の予防および労働慣行を順守するため、社員の定期的なストレスチェック、長時間労働のモニタリングと発生予測の実施、ハラスメントのモニタリングを含む社員満足度調査の実施等の労働リスクアセスメントを通じて、労働安全衛生リスクの特定と低減に取り組んでいます。

また、ソフトバンク株式会社においても、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、経営層の集まる会議および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認するとともに、さらなる取り組みの強化につなげています。

また、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・課題解決にあたることの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。

— 緊急時の安全対策

ソフトバンクグループは、自然災害（地震・台風など）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。緊急事態の発生時には、必要に応じて緊急対策本部を設置し、グループ各社が定めた緊急事態対応のルールに従って適切な措置を講じます。また、ソフトバンクグループ株式会社では平時より、緊急事態の発生に備えるための緊急事態トレーニングや設備の安全対策にも取り組んでいます。

サプライチェーンマネジメント

サプライヤー行動規範

ソフトバンクグループは、さまざまな事業領域でビジネスを行っており、世界中に多様なサプライチェーンを構築しています。われわれは、こうしたサプライチェーンにおけるサステナビリティを重視しており、単に法律を順守するだけでなく、高い倫理基準に基づき事業を行っていただくことが不可欠であると考えています。そのため、ソフトバンクグループは、サプライヤーの皆さまに順守いただきたい事項を定めた「サプライヤー行動規範」を策定し、本規範に定める環境、労働、安全衛生、公正なビジネスの各分野における倫理基準に則したお取り組みを求めています。また、ソフトバンクグループ株式会社では、サプライヤーの皆さまとの取引に際し、サプライヤー行動規範を順守いただくことを求め、契約に明記したうえで取引を開始しています。

サプライヤー行動規範  (413KB/6ページ)

サプライヤーコミュニケーション

世界で最も必要とされる企業グループとして事業を推進するためには、すべてのサプライヤーの皆さまの協力が不可欠です。ソフトバンクグループは、サプライヤーの皆さまとのコミュニケーションを通じて「サプライヤー行動規範」の理解浸透を図り、サプライヤーの皆さまと共に高い倫理基準に基づいた事業活動の推進に努めていきます。

持続可能なサプライチェーンの構築

ソフトバンクグループは、資源の保護、環境負荷の低減、労働者の安全確保や人権の尊重などの社会的課題解決のため、サステナビリティの観点を組み込んだ、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

多くのサプライヤーとの取引を行うソフトバンク株式会社では、サプライヤーとの公正で良好な取引関係を保つための「購買基本方針」や、環境の維持・保全に積極的に取り組むための「環境行動指針」「グリーン調達ガイドライン」を定めるほか、新規取引開始時には、「購買基本方針」に則った評価・選定を行うとともに、「サプライヤー倫理行動規範」を順守することを盛り込んだ取引基本契約書を締結し、取引を開始しています。また、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、改善の必要性が認められた事項については、サプライヤーの皆さまと共に取り組みの改善を推進し、状況をモニタリングしています。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おり、2023年度の回収率は94%でした。また、2023年度は、NTT・KDDI・ソフトバンク サステナブル調達共通SAQ（自社評価調査）調査対象サプライヤーへ実施しました。

ソフトバンク株式会社の
サプライチェーンマネジメント



コミュニティへの参画

ソフトバンクグループは「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、「考えるのは、300年後の人と地球」というサステナビリティビジョンを掲げています。このビジョンを実現するため、グループ各社とも連携して、情報革命を通じた人類と社会への貢献を推進し、次世代育成などに取り組んでいます。

コミュニティへの参画の詳細はこちら →

関連コンテンツ

ESGデータ集（社会関連データ） →

コミュニティへの参画

ソフトバンクグループは「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、「考えるのは、300年後の人と地球」というサステナビリティビジョンを掲げています。このビジョンを実現するため、グループ全体のサステナビリティを統括するチーフ・サステナビリティ・オフィサーの指示の下、グループ各社とも連携して次世代育成などの社会貢献活動を推進しています。

情報革命が急速に進む現代において、すべての人が情報技術を活用できる環境を整備し、次世代を対象とした教育支援やリーダーシップ育成プログラムを実施することは、単なる社会貢献にとどまらず、われわれの意志を引き継ぐ将来の優秀な人材の育成や確保につながると考えています。また、これまで起業の分野において十分に評価されてこなかったマイノリティ起業家を対象とした教育支援や起業支援は、優れた人材への能力発揮の場を提供すると同時に、多様性への貢献も実現できると考えます。

更に、優れたテクノロジーやビジネスモデルを持つグループ会社が、自律的な意思決定の下で、強みやリソースを活かした社会貢献活動を推進し、デジタルデバイド（情報格差）の解消や次世代育成などをはじめとする特定分野で協調した活動に取り組むことは、資本関係・同志的結合を通じてより良い社会の創造に貢献する当社グループの成長戦略である「群戦略」を体現したものであると言えます。

ソフトバンクグループは今後も、地域社会の皆さまをはじめとするステークホルダーとの対話を重ねながら、世界中の人々と共に、社会のさらなる幸せに貢献していくことを目指します。

デジタルインクルージョン

ソフトバンクグループは、「情報革命で人々を幸せに」という経営理念に基づき、情報革命を通じた人類と社会への貢献を進めています。テクノロジーの発展は多くの人に恩恵を与える一方、デジタルデバイドといった新たな課題も生まれています。当社グループは、各社の強みを生かした取り組みを推進するとともに、情報革命の恩恵を誰もが受けられる世界の実現に貢献していきます。

[デジタルデバイド（情報格差）への対応（ソフトバンク株式会社）](#) 

Pepperを活用したプログラム – Pepperを活用した次世代教育支援 –



人型ロボット「Pepper」を自治体や非営利団体などに3年間貸し出し、小中学生のプログラミング教育支援やPepperを使った授業ツールの作成、社会課題の解決を目指す「Pepper社会貢献プログラム」を国内で実施したほか、中国、米国、カナダなど世界中でPepperを活用した次世代教育支援を実施しました。

[詳しくはこちら →](#)

TOMODACHI ソフトバンク・リーダーシップ・プログラム－東北の復興を担うリーダー育成プログラム－



ソフトバンクグループ株式会社と米日カウンシルは2012年より毎年^{※1}、東日本大震災の被災地域（岩手・宮城・福島）の高校生^{※2}を、米国カリフォルニア大学バークレー校で開催される3週間の集中コースに招待しています。生徒たちは同大学の問題解決型ワークショップ「Y-PLAN」でグローバルリーダーシップ・スキルと地域貢献について学び、帰国後、本プログラムで学んだことを活かしてさまざまな地域貢献活動を積極的に行っています。

活動実績（2023年12月時点）

累計参加人数：1,017人

※1 2020年から2022年まで、新型コロナウイルス感染症の影響によりプログラムを一時中止

※2 2023年は大学生も対象

[詳しくはこちら →](#)

世界各国の少年少女たちの野球を通じた国際交流

ソフトバンクグループ株式会社は、日米を代表する打者として歴史に名を刻んだ王貞治、ハンク・アーロン両氏が、正しい野球を世界に普及、発展させ、子供たちの友情と親善の輪を広げる目的で1990年に米ロサンゼルスで初めて開催し、以降毎年夏に世界各都市で行われている「世界少年野球大会」[※]に協賛しています。

※ 2020年から2023年の間は、新型コロナウイルス感染症の影響により国内の野球教室に変更し開催

[世界少年野球大会](#) 



第30回 世界少年野球大会福岡大会

社会的イノベーションで世界をより良い方向へ導く（アーム）

アームは、デジタルデバイドの解消に向けて、テクノロジーを活用した不平等の解消やテクノロジーへのアクセス拡大を目指し、民間および公共機関などのパートナーと共に社会的インパクトのある取り組みを行っています。

その一例が、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）の「イノベーションサービス」に対する技術支援と能力開発支援です。「イノベーションサービス」とは、持続可能な人道支援活動を実現するための取り組みで、データ、デジタルインクルージョン、難民自身がリードするイノベーション、環境レジリエンスなど広範な分野をカバーしています。

また、アームエデュケーションではコンピュータ工学やSTEM*分野における教育格差・技術格差解消を目指し、大学に対して指導や学習のためのリソース、IPツールを提供するなど、学界や産業界のパートナーと緊密に連携して研究開発を進めています。アームは、2013年以来、世界2,500校以上の大学と協力し、10,000回を超える授業の実施を支援しています。

※ 科学・技術・工学・数学の教育分野の総称

起業家への支援

マイノリティ起業家を支援（SBIA）

SBIAは、マイノリティ起業家への支援と投資を通じてテック業界の多様性を促進することを目指し、2019年に米国で「SoftBank Vision Fund Emerge プログラム」を開始しました。このプログラムでは、ビジネスを成長させるための資金、ツール、人的ネットワークを提供しました。2020年には対象地域を欧州に拡大し、23名の優れた起業家を支援しました。

デジタル人材および起業家の育成を支援（ソフトバンク株式会社）

ソフトバンク株式会社は、2023年4月に開校した私立高等専門学校「神山まると高専」にスカラーシップパートナーとして参画し、同校の学費実質無償化の実現のために10億円を支援しています。起業支援やテクノロジーに関する教育プログラムの提供などを通じて、デジタル人材や起業家の育成を支援するとともに、将来の日本をリードするような人材輩出に寄与することを目指します。

社員のボランティア活動の促進

ソフトバンクグループ株式会社およびソフトバンク株式会社では、社員がボランティア活動に取り組みやすい環境づくりとして、社員が任意に選択したボランティア活動に参加するためのボランティア活動休暇を年2日付与しているほか、災害時の被災地支援活動については、状況に応じて追加で必要な日数の休暇を付与しています。またソフトバンク株式会社では、月1回の2時間未満のボランティア活動を勤務とみなす、みなし勤務ボランティア制度も導入しています。

採用活動における社会貢献

ソフトバンクグループでは「群戦略」に基づき、多様な分野のリーダー企業に投資を行い、世界中のさまざまな地域で事業を行っています。当社グループの特徴は、投資先企業を100%子会社化して支配・管理するのではなく、きわめて柔軟なグループ経営を維持することにあります。採用活動においても、事業を実施する地域での雇用を重視し、現地での人材採用を原則としています。事業の展開地域のエキスパートとともに事業活動を進めることで、国・地域に根ざす文化に密着した事業活動を行うことができるとともに、各地域における雇用市場の活性化にも繋がります。また、採用活動や従業員の人事評価においては、社会的地位・身分・階級・学歴といった個人のバックグラウンドに関わりなく公正な扱いを行い、生まれ育った環境などによらない平等な機会の提供に努めています。

その他の社会貢献活動

[災害対策・復興支援](#) 

関連コンテンツ

ESGデータ集（社会貢献活動
費） 

Pepperを活用したプログラム

人型ロボット「Pepper」を使った社会貢献や教育で活用するためのプログラムを日本、中国、米国、カナダにおいて展開しました。

日本での展開

プログラミング教育必修化に向けた教育支援



2017年4月からプログラミング教育や社会貢献に活用いただくことを目的として人型ロボット「Pepper」を貸し出す「Pepper社会貢献プログラム」※1を実施し、小学校でのプログラミング教育必修化に向けた教育活動を支援することで、児童・生徒の論理的思考力・問題解決力・想像力育成に貢献しました。また、NPO等へも貸し出しを行い、Pepperを活用した社会課題の解決にも貢献しました。

さらに第2弾の取り組みとして、2018年4月から「Pepper社会貢献プログラム2」※2を実施し、より多くの子どもたちに対する教育支援を行いました。

※1 2020年よりソフトバンクグループ株式会社よりソフトバンクロボティクス株式会社が事業を引き継ぎ運営

※2 2021年4月新規受付分より、ソフトバンクロボティクス株式会社が主体となり運営

Pepperを使った授業ツールの作成

Pepperをプログラミング教育以外にも活用してもらうために、Robo Blocks®を使って教員が授業を簡単に編成できる「Robo Blocksスクールテンプレート」を提供しました。これは、教員や子どもたちとのPepperを介した授業中のやりとりをテンプレート化したもので、複数のテンプレートの組み合わせにより、Pepperを使った授業プログラムが簡単に作成できます。

※ Robo Blocks：ビジュアルプログラミング言語「Scratch（スクラッチ）」をベースに、Pepper社会貢献プログラム用にソフトバンクグループ株式会社とソフトバンクロボティクス株式会社が開発したロボット・プログラミングツールです。

[Pepper社会貢献プログラム（ソフトバンクロボティクス株式会社）](#)

[Pepper社会貢献プログラム2（ソフトバンクロボティクス株式会社）](#)

ソーシャルチャレンジ 3年間の活用事例 (17.7MB/13ページ)

中国での展開



2019年5月から2023年9月には、Pepperを活用した中国の科学技術分野における人材育成を支援する取り組みを中国浙江省で実施しました。本取り組みでは、Pepper2,000台が浙江省陽光教育基金会に無償で提供され、同会を通じて、省内の教育機関に提供されました。結果、浙江省の小学校、中学校、高等学校、大学など、延べ約300の教育機関に配置され、プログラミングやロボティクスなどの先進的な科学技術を育むための教材として活用されました。また、Pepper専用の教育用プログラミングツール「Robo Blocks」の中国語版、教師用のプログラミング参考書なども提供しました。

北米での展開



2018年11月から2021年9月にかけて、人型ロボット「Pepper」を活用した教育プログラムを北米の教育機関などを通じて実施しました。米国カリフォルニア州のサンフランシスコ統合学区（San Francisco Unified School District）、マサチューセッツ州のボストン・パブリック・スクールズ（Boston Public Schools）や、カナダのサイモンフレイザー大学（ブリティッシュコロンビア州）などの教育機関に対し、合計100台以上のPepperが寄付され、STREAM教育普及のためのイベントやテクノロジーに関するワークショップなどのほか、受付やアンバサダーとして学校の広報活動などに活用されました。

ガバナンス

— コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する報告書、基本方針、体制、役員の選任理由および出席状況、IR活動、内部統制システムをご覧ください。



— コンプライアンス

ソフトバンクグループ行動規範、グループ・コンプライアンス体制、コンプライアンス浸透に向けた取り組み、および腐敗防止への取り組みをご覧ください。



— 情報セキュリティ

情報セキュリティのための方針、情報セキュリティ報告書、情報セキュリティガバナンス体制、情報セキュリティ委員会などをご覧ください。



— リスクマネジメント

リスク管理体制、リスク管理の取り組み、およびチーフ・リスク・オフィサーからのメッセージをご覧ください。



— 税務に対する取り組み

当社グループの税務ポリシー、税務の特徴などをご覧ください。



投資先のサステナビリティ

ソフトバンクグループは、投資活動において投資先のサステナビリティへの対応状況を考慮することが、社会全体の持続的発展と当社グループの中長期的な投資パフォーマンスの向上に寄与するという考えの下、以下のような取り組みを行っています。

投資プロセスへのESGの組み込み

ソフトバンクグループ株式会社は、投資プロセスで考慮すべき投資先のガバナンスに関する基準を定めた「ポートフォリオ会社のガバナンス・投資指針に関するポリシー」を2021年5月に改正し、投資先の選定や投資後のモニタリングにおいて、ガバナンスに加えて環境・社会要素に起因するリスクと機会の評価を行うことを明記しました。このポリシーは、ソフトバンクグループ株式会社とその子会社※に適用されており、各社が具体的な運用計画の策定とその実行を進めています。今後も、投資プロセスへのESGの組み込みを積極的に進めていきます。

※ ソフトバンク・ビジョン・ファンドおよびソフトバンクグループ株式会社の子会社が管理するその他の投資子会社を含みます。ただし、上場子会社および規制上の理由からソフトバンクグループ株式会社、子会社、および関連会社による支配が禁止されている子会社およびその傘下の子会社は除きます。

— ソフトバンク・ビジョン・ファンドにおけるESGの組み込み

ソフトバンク・ビジョン・ファンドでは、以下の通り投資プロセスへのESGの組み込みを進めています。

投資前リスク評価

国際社会および投資事業における重要性に鑑み、「責任あるAI」「気候変動」「人権（強制労働）」「差別・ハラスメント」を環境・社会分野の重要課題としています。投資先候補におけるこれら環境・社会分野の重要課題に関する対応状況、およびガバナンスに関する対応状況をデュー・デリジェンスを通じて確認し、リスクを評価し、その結果を投資判断に活用しています。

投資後のモニタリングおよびエンゲージメント

投資後も継続的なモニタリングを通じて、投資先の状況を把握し、リスクの顕在化防止に努めています。重要課題に対する投資先の取り組みを促進するための適切なエンゲージメントを実施することで、社会全体の持続的な発展と中長期的な投資パフォーマンスの向上を目指しています。

環境・社会課題の解決に資する企業への投資

ソフトバンクグループ株式会社は、革新的なテクノロジーやビジネスモデルを持つ企業への投資を通じて、気候変動や経済格差などのグローバルな課題の解決や、地球規模でのサステナビリティの実現に寄与できると考えています。ソフトバンク・ビジョン・ファンドをはじめとする投資事業を通じて、AIを活用して環境・社会課題の解決に資する企業に数多く投資しています。

環境・社会課題の解決に資する投資先の例



※ 上記は環境・社会課題の解決に資する投資先の一部です（2024年11月現在）

事業を通じた環境・社会課題解決の取り組み

投資事業を主力事業とするソフトバンクグループ株式会社は、投資先の事業を通じて、環境・社会課題の解決に取り組んでいます。

魚やエビのスマート養殖を促進し、養殖業者の経済性を向上（eFishery）

eFisheryは、手ごろな価格のソフトウェアとハードウェアを提供し、養殖業者の経済性向上に貢献しています。同社の技術革新の一つであるeFeederは、自動で適時適量の給餌を行うことで、人手と無駄餌を削減する養殖効率向上のみならず、過剰な給餌による水質汚染防止や養殖業者収入最大23%向上などを通じて、サステナブルな養殖に貢献しています



すべての住宅に、再生可能エネルギーを使いやすく提供（Enpal）

Enpalは、欧州の住宅向けに分散型太陽光発電システム、蓄電池、ヒートポンプ、EV充電器を含むオールインワンのレンタルとファイナンスソリューションを提供しています。同社は、グリーンエネルギーを誰もが手ごろな価格で利用可能にするサービスの提供を通じて、再生可能エネルギーのコミュニティ構築を目指しています。



屋内の照明で発電可能な太陽電池素材の開発・製造（Exeger）

Exegerは、自然光のみならず、屋内の人工光などでも効率よく発電できる太陽電池素材を開発・製造しています。同素材はリモコンやヘッドホンなどの身近なデバイスに組み込むことができ、私たちが日々使用している電子機器による温室効果ガスの排出を削減することができます。



太陽電池素材と同素材が組み込まれたヘッドホン

AI搭載の内視鏡でがんを早期発見（AI Medical Service）

AI Medical Serviceは、AI搭載の内視鏡を開発し、胃がんの早期発見と患者の生存率の向上を目指しています。同社の技術は日本とシンガポールの当局から承認を受けており、同社は責任あるAIの活用と患者データの保護を徹底して、大手医療機関とともに医療アクセスの改善など人々の健康維持と医療機会の公平化に取り組んでいます。



手術室をデジタルでつなぎ、患者の治療効果を向上（Proximie）

Proximieは、手術中の状況をリアルタイムで共有し、病院内はもとより、離れた場所にいる外科医や医療機器企業に情報を提供することで、どこからでもリアルタイムに手術をサポートすることを可能としています。医療関係者の生産性を向上させるとともに、治療効果を上げるための新しい知見の創出に役立っています。



小規模農家の利益を最大化し、農業の持続可能性を支援（Apollo Agriculture）

Apollo Agricultureは、アフリカの小規模農家が、より高い利益を上げながらサステナブルな農業を行うことを支援する、アグリ・フィンテックのプラットフォームです。同社は、小規模農家が投資と事業拡大に必要とする、最適化された融資や高品質の種子や肥料、専門家によるデジタルアドバイス、リスク管理ソリューションを、人工知能と自動化されたオペレーションを活用して提供することで、ケニアとザンビアの未開拓で広大な小規模農業市場に新たな可能性をもたらしています。



ESGデータ集

[環境関連データ](#) ▾[社会関連データ](#) ▾[ガバナンス関連データ](#) ▾[税務関連データ](#) ▾[各会議の開催状況](#) ▾

環境関連データ

※ 本ページ記載の報告対象範囲（バウンダリ）は2023年度のバウンダリです。2023年度のバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去分を含むバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去の実績値については、集計結果の精査を行い、遡って修正する場合があります。

温室効果ガス排出量（スコープ1&2）

— 長期目標

	目標	バウンダリ
スコープ1&2	2030年度までにカーボンニュートラル達成 (温室効果ガス排出量実質ゼロ)	SBG ^{※1} + 主要子会社①

— 排出量削減に関する中長期計画

2024年7月現在

	実績	計画						バウンダリ
	FY22 (基準年)	FY24	FY25	FY26	FY27	FY28	FY30	
スコープ1&2 (t-CO ₂)	591,508 ^{※2}	530,255	516,062	492,019	466,930	442,828	0	SBG ^{※1} + 主要子会社①

実績

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
スコープ1&2 合計 (t-CO ₂)	776,104	620,929	720,619	591,878	534,246	SBG ^{※1} + 主要子会社①
スコープ1 (t-CO ₂)	15,803	15,416	12,052	15,127	7,477	SBG ^{※1} + 主要子会社①
スコープ2 (t-CO ₂)	760,301	605,513	708,567	576,751	526,769	SBG ^{※1} + 主要子会社①
原単位 ^{※3} (t/Gbps)	628	411	359	249	204	SBKK

※1 ソフトバンクグループ株式会社（SBG）は、2020年度よりスコープ1,2におけるカーボンニュートラル（排出量実質ゼロ）を達成しています。今後も継続的にカーボンニュートラルを達成していきます。

※2 基準年（2022年度）の実績値は、主要子会社の変更を反映したバウンダリにて再計算した数値です。過去の実績値およびそのバウンダリについては本ページ「温室効果ガス排出量（スコープ1&2）」>「実績」をご覧ください。

※3 通信量当たり排出量

温室効果ガス排出量（スコープ3）

	FY20	FY21	FY22	FY23	算出定義	バウンダリ
スコープ3 合計 (t-CO ₂)	3,121,487	8,685,602	9,368,649	9,287,493		SBKK
カテゴリ1：購入した製品・サービス	340,222	2,715,644	2,916,405	3,061,864	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係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ2：資本財	1,446,099	1,211,839	1,312,591	1,094,719	設備投資額に、資本財の価格当たりの排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ3：スコープ1、2に含まれないエネルギー関連活動	113,432	991,026	1,262,619	952,921	使用した電気・熱の使用量に製造過程での燃料調達等に伴う排出係数を乗じ、売電用に外部から電力を調達している場合は、当該電力量に燃料調達時の排出係数を乗じて算出	SBKK

カテゴリ4：輸送、 配送（上流）	26,481	192,923	147,001	215,315	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係数を乗じて算出 （調達輸送はカテゴリ1に含めて算出）	SBKK
カテゴリ5：事業活動から出る廃棄物	837	2,702	1,986	2,937	産業廃棄物重量に、廃棄物種類・処理方法別の排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ6：出張	4,216	6,149	14,780	23,097	交通費支給額に、交通区分別交通費支給額当たり排出係数を乗じ、宿泊日数に、宿泊数当たり排出係数を乗じ、レンタカーの延べ走行距離に、燃料別最大積載量別燃費の排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ7：雇用者の通勤	12,634	15,980	17,295	26,095	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係数を乗じ、テレワーク時における電力消費量に電力の排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ8：リース資産（上流）	94,282	376,440	428,056	449,889	倉庫およびレンタルオフィスの延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出係数を乗じ、賃借物件に設置・運用している通信設備の消費電力量に、電力の排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ9：輸送、配送（下流）	603,376	716,763	678,913	627,508	出荷輸送について、輸送費に金額当たりの排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ10：販売した製品の加工	—	—	—	—	（算出対象外）	SBKK
カテゴリ11：販売した製品の使用	449,008	2,275,537	2,397,972	2,559,800	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	SBKK
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	762	148,668	160,830	181,231	販売した製品の延べ重量に、廃棄物種類別の排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ13：リース資産（下流）	—	48	961	67,688	レンタルした製品の台数に、電力消費量と電力の排出係数を乗じて算出	SBKK

カテゴリ14：フランチャイズ	30,138	31,883	29,242	24,429	フランチャイズ店舗の延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出係数を乗じて算出	SBKK
カテゴリ15：投資	—	—	—	—	(算出対象外)	SBKK

※ 「-」：記載なし

エネルギー使用量

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	パウンダリ
エネルギー使用量合計(MWh)	1,644,234	1,680,530	2,263,151	2,451,291	2,576,875	SBG+主要子会社①
非再生可能エネルギー使用量(MWh)	1,611,718	1,355,764	1,585,951	1,402,469	1,277,491	SBG+主要子会社①
再生可能エネルギー使用量(MWh)	32,516	324,766	677,200	1,048,822	1,299,384	SBG+主要子会社①
再生可能エネルギー比率(%)	2.0	19.3	29.9	42.8	50.4	SBG+主要子会社①

— 各種環境データの第三者保証取得

ソフトバンク株式会社の2023年度の温室効果ガス排出量（スコープ 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の第三者検証を実施しています。（温室効果ガス排出量はISO14064-3、エネルギー使用量はISAE3000に準拠の限定保証水準）

2023年度環境情報検証報告書（ソフトバンク株式会社）  (1.23MB/2ページ)

社会関連データ

※ 本ページ記載の報告対象範囲（バウンダリ）は2023年度のバウンダリです。2023年度のバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去分を含むバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去の実績値については、集計結果の精査を行い、遡って修正する場合があります。

人材・ダイバーシティ

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
在籍人数（人）						
合計	27,568	29,212	54,778	62,378	63,723	SBG + 主要子会社①
男性	19,350	20,549	37,172	41,480	42,480	SBG + 主要子会社①
女性	8,218	8,663	17,598	20,893	21,220	SBG + 主要子会社①
収益創出機能 ^{※1} における女性社員比率（％）	33	33	37.0	39.0	41.5	SBG + 主要子会社①
STEM分野 ^{※2} における女性社員比率（％）	14	14	16.9	17.5	16.6	SBG + 主要子会社①
その他 ^{※3}	—	—	8	5	23	SBG + 主要子会社①
在籍者年齢構成（人）						
～29歳	5,369	5,257	12,184	12,638	12,512	SBG + 主要子会社①
30～49歳	18,888	20,210	36,601	41,501	42,131	SBG + 主要子会社①
50歳～	3,104	3,513	6,486	8,300	9,103	SBG + 主要子会社①
管理職数（人）						
合計	6,150	6,784	12,643	13,516	14,072	SBG + 主要子会社①
男性	5,577	6,121	11,782	11,446	11,874	SBG + 主要子会社①

	女性	573	663	1,861	2,070	2,197	SBG + 主要子 会社①
	初級管理職 ^{※4} における女性社員数	482	564	1,467	1,620	1,699	SBG + 主要子 会社①
	初級管理職 ^{※4} における女性社員比率（％）	—	8.3	16.7	17.4	17.6	SBG + 主要子 会社①
	上級管理職における女性社員数	91	99	400	450	498	SBG + 主要子 会社①
	上級管理職における女性社員比率（％）	—	1.4	10.4	10.7	11.3	SBG + 主要子 会社①
	その他 ^{※3}	—	—	0	0	1	SBG + 主要子 会社①
新規採用者人数（新卒・中途）（人）							
	合計	2,246	2,214	2,987	2,824	2,866	SBG + 主要子 会社①
	男性	1,673	1,626	2,224	2,102	2,141	SBG + 主要子 会社①
	女性	573	570	736	717	712	SBG + 主要子 会社①
	その他 ^{※3}	—	—	10	5	33	SBG + 主要子 会社①
	新規採用者に占める中途採用者数（人）	1,148	1,313	1,948	1,680	1,599	SBG + 主要子 会社①
	フルタイム社員の平均採用コスト（千円） ^{※5}	3,112	3,301	1,194	1,260	1,298	SBG + 主要子 会社①
社員の平均勤続年数（年） ^{※5}							
	合計	6.6	5.7	8.6	8.4	8.4	SBG + 主要子 会社①
	男性	6.8	5.8	8.9	8.8	9.6	SBG + 主要子 会社①
	女性	6.3	5.5	7.8	7.7	8.9	SBG + 主要子 会社①
	その他 ^{※3}	—	—	—	0.4	0.4	SBG + 主要子 会社①

フルタイム社員の離職率（％）	8.5	6.1	7.2	7.4	5.7	SBG＋主要子会社①
臨時雇用者数（人）	5,450	5,680	23,626	22,125	24,101	SBG＋主要子会社②
障がい者雇用率（％）	－	－	2.1	2.6	3.0	SBG＋主要子会社③

※1 営業や販売等、直接的に収益を上げる部門

※2 日常的にScience, Technology, Engineering, Mathematicsの4分野等の理系知識を活用する部門

※3 グループ内で「その他」の区分を設定している会社のみ集計

※4 エントリーレベルの管理職（一般的には課長相当を指します）

※5 FY21から加重平均で算出

※ 「-」：記載なし

国籍（国・地域別在籍者割合）※

全社員	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
上位1位の国籍	日本（96.6％）	日本（77.4％）	日本（77.3％）	日本（78.7％）	SBG＋主要子会社①
上位2位の国籍	中国（1.5％）	英国（5.3％）	韓国（4.8％）	韓国（4.0％）	SBG＋主要子会社①
上位3位の国籍	韓国（0.9％）	インド（3.7％）	英国（3.2％）	インド（3.2％）	SBG＋主要子会社①
上位4位の国籍	その他アジア（0.6％）	米国（2.9％）	インド（2.7％）	英国（3.1％）	SBG＋主要子会社①
その他	その他（0.4％）	その他（10.7％）	その他（12.0％）	その他（10.9％）	SBG＋主要子会社①
管理職					
上位1位の国籍	日本（98.7％）	日本（75.9％）	日本（77.1％）	日本（76.8％）	SBG＋主要子会社①
上位2位の国籍	中国（0.4％）	英国（6.3％）	英国（5.1％）	英国（5.4％）	SBG＋主要子会社①
上位3位の国籍	韓国（0.2％）	米国（3.6％）	韓国（3.7％）	インド（3.3％）	SBG＋主要子会社①
上位4位の国籍	その他アジア（0.2％）	インド（3.0％）	インド（2.8％）	米国（2.9％）	SBG＋主要子会社①
その他	その他（0.4％）	その他（11.1％）	その他（11.3％）	その他（11.7％）	SBG＋主要子会社①

※ 小数点第二位以下切り捨てのため、合計値が100％とならない場合があります

給与・報酬^{※1}

	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
社員の平均年収（千円）	8,245	9,146	10,000	10,803	SBG + 主要子会社①
男性	—	9,888	10,823	11,790	SBG + 主要子会社①
女性	—	7,356	8,032	8,429	SBG + 主要子会社①
その他 ^{※2}	—	9,567	7,491	11,492	SBG + 主要子会社①
管理職レベルにおける平均基本給年額（千円）					
男性	8,112	9,598	10,347	10,967	SBG + 主要子会社①
女性	7,248	10,356	10,947	11,585	SBG + 主要子会社①
その他 ^{※2}	—	—	—	23,101	SBG + 主要子会社①
管理職レベルにおける平均年収（千円）					
男性	11,365	14,854	15,558	17,051	SBG + 主要子会社①
女性	10,455	16,389	16,537	17,121	SBG + 主要子会社①
その他 ^{※2}	—	—	—	23,101	SBG + 主要子会社①
非管理職レベルにおける平均年収（千円）					
男性	6,508	7,588	8,517	9,334	SBG + 主要子会社①
女性	5,505	6,204	6,565	6,959	SBG + 主要子会社①
その他 ^{※2}	—	—	4,286	10,964	SBG + 主要子会社①

※1 FY21から加重平均で算出

※2 グループ内で「その他」の区分を設定している会社のみ集計

※ 「-」：記載なし

研修と能力開発※

	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
社員一人当たりの平均年間研修コスト（千円）	126	113	104	102	主要子会社②
社員一人当たりの平均研修時間（時間）	—	18.0	22.1	22.8	主要子会社②

※ FY21から加重平均で算出

※ 「-」：記載なし

社会貢献活動費

	FY23	バウンダリ
寄付額（千円）	5,497,425	SBG + 主要子会社①
コミュニティ投資（千円）	15,271	SBG + 主要子会社①

ガバナンス関連データ

※ 本ページ記載の報告対象範囲（バウンダリ）は2023年度のバウンダリです。2023年度のバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去分を含むバウンダリは[こちら](#)をご覧ください。

※ 過去の実績値については、集計結果の精査を行い、遡って修正する場合があります。

政治献金額

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	バウンダリ
合計額（円）	0	0	0	0	0	SBG + 主要子会社②
ロビー活動	0	0	0	0	0	SBG + 主要子会社②
政治活動	0	0	0	0	0	SBG + 主要子会社②
事業者団体	0	0	0	0	0	SBG + 主要子会社②
その他	0	0	0	0	0	SBG + 主要子会社②

社内規程・法令違反等に関する懲戒件数

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	バウダリ
人権侵害やハラスメントに関する違反件数	0	1	0	0	0	SBG
腐敗行為（汚職、贈収賄等）に関する違反件数	0	0	0	0	0	SBG
労働問題（長時間労働、不当解雇等）に関する違反件数	0	0	0	0	0	SBG
セキュリティに関する違反件数	0	0	0	0	0	SBG
業務怠慢に関する違反件数	0	0	0	0	0	SBG
プライバシー（顧客個人情報を含む）に関する違反件数	—	—	—	0	0	SBG
利益相反に関する違反件数	—	—	—	0	0	SBG
インサイダー取引に関する違反件数	—	—	—	0	0	SBG
その他	—	—	—	—	1	SBG

※ 「-」：記載なし

情報セキュリティ

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	バウダリ
ITインフラ重大事故発生数	0	0	0	0	0	SBG

報告対象範囲（バウンダリ）

SBG：	ソフトバンクグループ株式会社
SBKK：	ソフトバンク株式会社 ^{※1}
主要子会社①：	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Holdings plc、SB Investment Advisers (UK) Limited、SB Global Advisers Limited
主要子会社②：	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社、SB Investment Advisers (UK) Limited、SB Global Advisers Limited
主要子会社③：	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社

※1 ソフトバンク株式会社の主な子会社を含む（ただし、一部データには主な子会社は含まれない）。詳細はソフトバンク株式会社ウェブサイト「[ESGデータ](#)」をご覧ください。

税務関連データ

連結ベースの法人所得税の支払額（純額）

(億円)						
	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	5年計
連結ベース	7,574	3,245	5,893	5,259	8,168	30,139
国内	6,963	1,895	5,512	4,697	7,170	26,237
SBGおよび国内中間持株会社（100%子会社）	4,458	-853	2,000	2,142	4,433	12,180
国内事業会社（主にSBKK、LINEヤフー等）	2,505	2,748	3,512	2,555	2,737	14,057
海外	611	1,350	381	562	998	3,902

※ 納税額と還付額の純額を記載しています。

※ 法人所得税の支払額（連結）は、連結キャッシュ・フロー計算書における「法人所得税の支払額」と「法人所得税の還付額」の純額に一致します。

※ 2020年度のSBGおよび国内中間持株会社の支払額がマイナスとなっているのは、2019年度に支払った源泉所得税1,430億円が同年度に還付されたことによるものです。

※ 2023年度のSBGおよび国内中間持株会社の支払額4,433億円には中間納付1,180億円が含まれており、このうち767億円は2024年7月末までに還付されました。

（ご参考）連結ベースの法人所得税の支払額トップ10（2019年度～2023年度）

（億円）

会社名	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	5年計
1. トヨタ自動車	7,775	8,101	8,098	12,972	11,243	48,189
2. ソフトバンクグループ	7,574	1,895	5,893	5,259	8,168	30,139
3. INPEX	4,439	2,181	3,527	9,056	8,367	27,571
4. 日本電信電話	4,883	5,243	4,343	7,384	4,856	26,709
5. 本田技研工業	2,305	2,063	2,031	4,013	5,407	15,819
6. KDDI	3,040	3,314	3,671	2,895	2,726	15,646
7. 三菱UFJフィナンシャル・グループ	1,424	1,115	2,494	4,775	5,269	15,077
8. 三井住友フィナンシャルグループ	2,835	1,395	2,746	3,844	2,037	12,857
9. 三菱商事	1,853	1,148	1,569	3,395	4,736	12,702
10. ソニーグループ	2,169	1,027	2,699	2,979	2,940	11,814

※ ランキング作成方法：（1）対象は12月～3月期決算の日本の上場企業、（2）S&P Global Capital IQで、2019～2023年度の連結法人税支払額（＝連結キャッシュ・フロー計算書における法人税支払額+還付額）を抽出、（3）各社決算短信の連結キャッシュ・フロー計算書の金額と差異がある一部のデータを決算短信に合わせて更新の上、2019～2023年度の連結法人税支払額合計の上位10社を記載

2023年度における各会議の開催状況

※ 2023年4月1日～2024年3月31日の開催状況を記載しています。

※ 期中の就退任および2024年7月現在既に退任している方については注釈で記載しています。

過去の開催状況：[2022年度](#) [2021年度](#) [2020年度](#) [2019年度](#)

取締役会

氏名	出席回数／開催回数 ^{※1} （出席率）
孫 正義	7回／7回（100％）
後藤 芳光	7回／7回（100％）
宮内 謙	7回／7回（100％）
レネ・ハース ^{※2}	6回／6回（100％）
飯島 彰己	7回／7回（100％）
松尾 豊	7回／7回（100％）
襟川 恵子	7回／7回（100％）
ケン・シーゲル	7回／7回（100％）
デビッド・チャオ	7回／7回（100％）
川邊 健太郎 ^{※3}	1回／1回（100％）
遠山 篤	6回／7回（85.7％）
中田 裕二	7回／7回（100％）
宇野 総一郎	7回／7回（100％）
大塚 啓一	7回／7回（100％）

※1 書面決議による取締役会の回数を除く

※2 2023年6月21日就任

※3 2023年6月21日退任

監査役会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
遠山 篤	12回／12回（100％）
中田 裕二	12回／12回（100％）
宇野 総一郎	12回／12回（100％）
大塚 啓一	12回／12回（100％）

指名報酬委員会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
飯島 彰己	2回／2回（100％）
松尾 豊	2回／2回（100％）
孫 正義	2回／2回（100％）

投融資委員会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
孫 正義	22回／22回（100％）
後藤 芳光	22回／22回（100％）
君和田 和子	22回／22回（100％）
ティム・マキ	22回／22回（100％）

ブランド委員会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
後藤 芳光	8回／8回（100％）
君和田 和子	8回／8回（100％）
大賀 夏子	8回／8回（100％）
抜井 武暁	8回／8回（100％）
飯田 達矢	8回／8回（100％）

グループ・リスク・コンプライアンス委員会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
ティム・マキ	4回／4回（100％）
後藤 芳光	4回／4回（100％）
君和田 和子	4回／4回（100％）

サステナビリティ委員会

氏名	出席回数／開催回数（出席率）
上利 陽太郎	3回／3回（100％）
後藤 芳光	3回／3回（100％）
君和田 和子	3回／3回（100％）
ティム・マキ	3回／3回（100％）

関連コンテンツ

社外からの主な評価



報告対象範囲（バウンダリ）

※ ESGデータ集は[こちら](#)

報告対象範囲（バウンダリ）

①	ソフトバンクグループ株式会社
②	ソフトバンク株式会社 ^{※1}
③	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、PayPay株式会社、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社
④	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、PayPay株式会社、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2}
⑤	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、PayPay株式会社、株式会社サイバー大学、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社
⑥	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、PayPay株式会社、株式会社サイバー大学、SBエナジー株式会社 ^{※2}
⑦	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2}
⑧	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、PayPay株式会社、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Limited、SB Investment Advisers (UK) Limited、SoftBank Ventures Asia Corp、SoftBank Group International
⑨	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Limited、SB Investment Advisers (UK) Limited
⑩	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、SB Investment Advisers (UK) Limited
⑪	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Limited、SoftBank Ventures Asia Corp.、SB Global Advisers Limited
⑫	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、SoftBank Ventures Asia Corp.、SB Global Advisers Limited
⑬	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社
⑭	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、SBエナジー株式会社 ^{※2} 、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Limited、SoftBank Ventures Asia Corp.
⑮	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社、Arm Holdings plc、SB Investment Advisers (UK) Limited、SB Global Advisers Limited
⑯	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社、SB Investment Advisers (UK) Limited、SB Global Advisers Limited
⑰	ソフトバンク株式会社 ^{※1} 、株式会社サイバー大学、福岡ソフトバンクホークス株式会社、ソフトバンクロボティクス株式会社

※1 ソフトバンク株式会社の主な子会社を含む（ただし、一部データには主な子会社は含まれない）。詳細はソフトバンク株式会社ウェブサイト「[ESGデータ](#)」をご覧ください。

※2 SBエナジー株式会社は、2023年4月28日付でテラスエナジー株式会社へ商号変更しました。

環境関連データ ▾

社会関連データ ▾

ガバナンス関連データ ▾

環境関連データ

温室効果ガス排出量（スコープ1&2）

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
スコープ1&2 合計 (t-CO ₂)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
スコープ1 (t-CO ₂)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
スコープ2 (t-CO ₂)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
原単位 (t/Gbps)	②	②	②	②	②

温室効果ガス排出量（スコープ3）

	FY20	FY21	FY22	FY23	算出定義
スコープ3 合計 (t-CO ₂)	②	②	②	②	
カテゴリ1：購入した製品・サービス	②	②	②	②	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係数を乗じて算出
カテゴリ2：資本財	②	②	②	②	設備投資額に、資本財の価格当たりの排出係数を乗じて算出
カテゴリ3：スコープ1、2に含まれないエネルギー関連活動	②	②	②	②	使用した電気・熱の使用量に製造過程での燃料調達等に伴う排出係数を乗じ、売電用に外部から電力を調達している場合は、当該電力量に燃料調達時の排出係数を乗じて算出
カテゴリ4：輸送、配送（上流）	②	②	②	②	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係数を乗じて算出（調達輸送はカテゴリ1に含めて算出）
カテゴリ5：事業活動から出る廃棄物	②	②	②	②	産業廃棄物重量に、廃棄物種類・処理方法別の排出係数を乗じて算出
カテゴリ6：出張	②	②	②	②	交通費支給額に、交通区分別交通費支給額当たり排出係数を乗じ、宿泊日数に、宿泊数当たり排出係数を乗じ、レンタカーの延べ走行距離に、燃料別最大積載量別燃費の排出係数を乗じて算出
カテゴリ7：雇用者の通勤	②	②	②	②	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係数を乗じ、テレワーク時における電力消費量に電力の排出係数を乗じて算出
カテゴリ8：リース資産（上流）	②	②	②	②	倉庫およびレンタルオフィスの延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出係数を乗じ、賃借物件に設置・運用している通信設備の消費電力量に、電力の排出係数を乗じて算出
カテゴリ9：輸送、配送（下流）	②	②	②	②	出荷輸送について、輸送費に金額当たりの排出係数を乗じて算出
カテゴリ10：販売した製品の加工	②	②	②	②	（算出対象外）

カテゴリ11：販売した製品の使用	②	②	②	②	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
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	②	②	②	②	販売した製品の延べ重量に、廃棄物種類別の排出係数を乗じて算出
カテゴリ13：リース資産（下流）	②	②	②	②	レンタルした製品の台数に、電力消費量と電力の排出係数を乗じて算出
カテゴリ14：フランチャイズ	②	②	②	②	フランチャイズ店舗の延べ床面積に、建物用途別・単位面積当たりの排出係数を乗じて算出
カテゴリ15：投資	②	②	②	②	（算出対象外）

エネルギー使用量

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
エネルギー使用量合計 (MWh)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
非再生可能エネルギー使用量 (MWh)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
再生可能エネルギー使用量 (MWh)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
再生可能エネルギー比率 (%)	②	②	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮

社会関連データ

人材・ダイバーシティ

		FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
在籍人数（人）						
	合計	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	男性	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	女性	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	収益創出機能 ^{※1} における女性社員比率（％）	① + ⑥	① + ⑥	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	STEM ^{※2} 分野における女性社員比率（％）	① + ⑥	① + ⑥	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	その他 ^{※3}	—	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
在籍者年齢構成（人）						
	～29歳	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	30～49歳	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	50歳～	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
管理職数（人）						
	合計	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	男性	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	女性	① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	初級管理職 ^{※4} における女性社員数	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑫	① + ⑮
	初級管理職 ^{※4} における女性社員比率（％）	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑫	① + ⑮
	上級管理職における女性社員数	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑫	① + ⑮

		上級管理職における女性社員比率（％）	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑫	① + ⑮
		その他 ^{※3}	—	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
新規採用者人数（新卒・中途）（人）							
	合計		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	男性		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	女性		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	その他		—	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
新規採用者に占める中途採用者数（人）			① + ⑤	① + ⑤	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
フルタイム社員の平均採用コスト（千円）			① + ②	① + ②	① + ⑨	① + ⑪	① + ⑮
社員の平均勤続年数（年）							
	合計		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	男性		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	女性		① + ③	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
	その他		—	—	—	① + ⑪	① + ⑮
フルタイム社員の離職率（％）			① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
臨時雇用者数（人）			① + ⑥	① + ⑥	① + ⑧	① + ⑫	① + ⑯
障がい者雇用率（％）			—	—	① + ⑧	① + ⑬	① + ⑰

※1 営業や販売等、直接的に収益を上げる部門

※2 日常的にScience, Technology, Engineering, Mathematicsの4分野等の理系知識を活用する部門

※3 グループ内で「その他」の区分を設定している会社のみ集計

※4 エントリーレベルの管理職（一般的には課長相当を指します）

国籍

全社員	FY20		FY21		FY22		FY23	
上位1位の国籍	日本	① + ⑥	日本	① + ⑧	日本	① + ⑪	日本	① + ⑮
上位2位の国籍	中国	① + ⑥	英国	① + ⑧	韓国	① + ⑪	韓国	① + ⑮
上位3位の国籍	韓国	① + ⑥	インド	① + ⑧	英国	① + ⑪	インド	① + ⑮
上位4位の国籍	その他アジア	① + ⑥	米国	① + ⑧	インド	① + ⑪	英国	① + ⑮
その他	その他	① + ⑥	その他	① + ⑧	その他	① + ⑪	その他	① + ⑮
管理職								
上位1位の国籍	日本	① + ⑥	日本	① + ⑧	日本	① + ⑪	日本	① + ⑮
上位2位の国籍	中国	① + ⑥	英国	① + ⑧	英国	① + ⑪	英国	① + ⑮
上位3位の国籍	韓国	① + ⑥	米国	① + ⑧	韓国	① + ⑪	インド	① + ⑮
上位4位の国籍	その他アジア	① + ⑥	インド	① + ⑧	インド	① + ⑪	米国	① + ⑮
その他	その他	① + ⑥	その他	① + ⑧	その他	① + ⑪	その他	① + ⑮

給与・報酬

	FY20	FY21	FY22	FY23
社員の平均年収（千円）	① + ③	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
男性	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
女性	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
その他*	—	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
管理職レベルにおける平均基本給年額（千円）				
男性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
女性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
その他*	—	—	① + ⑪	① + ⑮

管理職レベルにおける平均年収（千円）				
男性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
女性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
その他※	—	—	① + ⑪	① + ⑮
非管理職レベルにおける平均年収（千円）				
男性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
女性	④	① + ⑧	① + ⑪	① + ⑮
その他※	—	—	① + ⑪	① + ⑮

※ グループ内で「その他」の区分を設定している会社のみ集計

研修と能力開発

	FY20	FY21	FY22	FY23
社員一人当たりの平均年間研修コスト（千円）	⑥	⑩	⑫	⑮
社員一人当たりの平均研修時間（時間）	—	⑩	⑫	⑮

社会貢献活動費

	FY23
寄付額（千円）	① + ⑮
コミュニティ投資（千円）	① + ⑮

ガバナンス関連データ

政治献金額

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
合計額（円）	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑭	① + ⑯
ロビー活動	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑭	① + ⑯
政治活動	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑭	① + ⑯
事業者団体	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑭	① + ⑯
その他	① + ④	① + ④	① + ⑧	① + ⑭	① + ⑯

社内規程・法令違反等に関する懲戒件数

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
人権侵害やハラスメントに関する違反件数	①	①	①	①	①
腐敗行為（汚職、贈収賄等）に関する違反件数	①	①	①	①	①
労働問題（長時間労働、不当解雇等）に関する違反件数	①	①	①	①	①
セキュリティに関する違反件数	①	①	①	①	①
業務怠慢に関する違反件数	①	①	①	①	①
プライバシー（顧客個人情報を含む）に関する違反件数	—	—	—	①	①
利益相反に関する違反件数	—	—	—	①	①
インサイダー取引に関する違反件数	—	—	—	①	①
その他	—	—	—	—	①

情報セキュリティ

	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
ITインフラ重大事故発生数	①	①	①	①	①

サステナビリティに関する社外からの主な評価

ESGインデックスへの組み入れ

評価・認定・表彰等

※ 2024年6月時点の情報です

ESGインデックスへの組み入れ

FTSE4Good Index Series ^{※1}	
 FTSE4Good	FTSE Russell社が選定するESG（環境・社会・ガバナンス）投資に関する代表的なインデックス。優れたESGの取り組みを行う企業から構成される。 FTSE4Good Index Series
FTSE Blossom Japan Index ^{※1}	
 FTSE Blossom Japan	FTSE Russell社が選定する日本企業に特化したインデックス。優れたESGの取り組みを行う企業から構成される。 FTSE Blossom Japan Index
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index ^{※1}	
 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	FTSE Russell社が選定する日本企業に特化したインデックス。ESG評価に加え、企業の気候変動リスクや機会に対する経営姿勢の優れた企業から構成される。 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）※2	
2024 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	米国のMSCI社による指数。女性活躍を推進する性別多様性に優れた企業から構成される。 MSCI日本株女性活躍指数（WIN） 外部リンク

- ※1 FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that SoftBank Group Corp. has been independently assessed according to the FTSE4Good Index Series, FTSE Blossom Japan Index, and FTSE Blossom Japan Sector Relative Index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of those index series.
- ※2 THE INCLUSION OF SoftBank Group Corp. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SoftBank Group Corp. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

評価・認定・表彰等

The Sustainability Yearbook Member	
 SoftBank Group Corp. Telecommunication Services Sustainability Yearbook Member S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score 2023 S&P Global CSA Score 2023: 78/100 Score date: February 7, 2024 The S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score is the S&P Global ESG Score without the inclusion of any modelling approaches. Position and scores are industry specific and reflect exclusion screening criteria. Learn more at https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/methodology/ S&P Global Sustainable1	ESG投資分野の世界的な調査・評価会社である米国S&Pグローバル社がサステナビリティに優れた企業を掲載する「The Sustainability Yearbook 2024」において、ソフトバンクグループ株式会社は産業界内で特に評価の高い上位15%の企業の1社として「The Sustainability Yearbook Member」に選定。「The Sustainability Yearbook Member」への選定は2022年から3年連続。 The Sustainability Yearbook 2024 外部リンク
CDP	
 CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	世界の主要な企業から気候変動などの環境分野に対する情報を収集・分析し、その結果を「A」～「D-」の8段階で評価。ソフトバンクグループ株式会社は2020年から4年連続で「気候変動」分野において「A-」評価を取得。また、2022年から2年連続でサプライヤー・エンゲージメント評価において最高位の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定。 CDP 外部リンク
えるぼし	
 女性活躍推進法に基づき行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業が厚生労働大臣から認定を受けられる制度。ソフトバンクグループ株式会社は2024年に「えるぼし」（認定段階3）を取得。 えるぼし 外部リンク	

くるみん	
	次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けられる制度。ソフトバンクグループ株式会社は2015年に「くるみん」を取得。 くるみん ㊞
サイバーインデックス企業調査2023	
	日本IT団体連盟により日経500種平均構成銘柄の企業を対象に行われる、企業のサイバーセキュリティへの取り組み姿勢に関する調査。ソフトバンクグループ株式会社は、サイバーセキュリティに対し、特に優れた取組姿勢および情報開示を継続的に確認できた企業として、3年連続で認定された。 サイバーインデックス企業調査2023 ㊞
「Cyber Index Awards 2022」最優秀賞を受賞	
	ソフトバンクグループ株式会社は、グループ全体での情報セキュリティ強化に向けた取り組み・情報発信が評価を受け、「Cyber Index Awards 2022」最優秀賞を受賞した。「Cyber Index Awards（サイバー・インデックス・アワーズ）」は、安全で持続的な社会の実現に向けて、DXの推進に不可欠なサイバーセキュリティで優れた成果を収めた企業や取り組みを表彰するために日本経済新聞社が設立したもの。 Cyber Index Awards 2022 ㊞

主要グループ各社のESGインデックス組み入れ状況／評価・認定等

[ソフトバンク株式会社](#) ㊞

[LINEヤフー株式会社](#) ㊞

関連コンテンツ

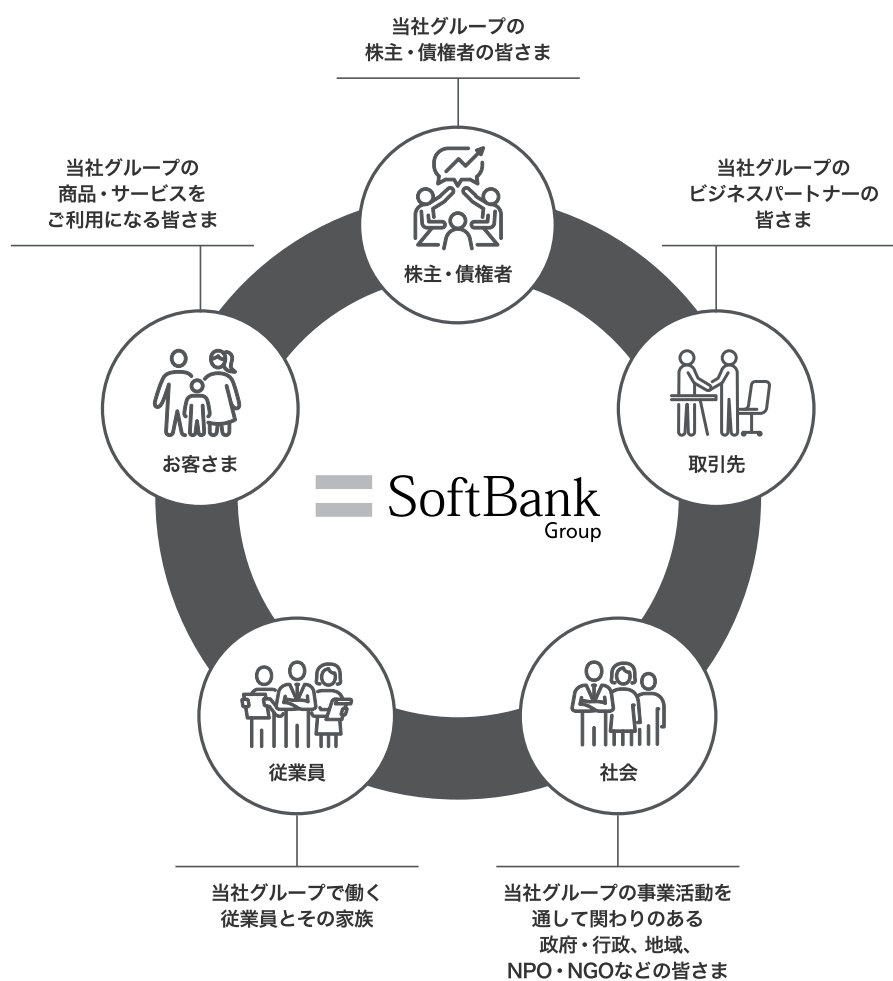
ESGデータ集



ステークホルダーエンゲージメント

ソフトバンクグループは、株主・債権者、お客さま、取引先、従業員、そして政府・行政や地域コミュニティなど、当社グループを取り巻くステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて信頼関係を築いていくとともに、頂いたご意見を企業活動に生かしていきます。

ステークホルダーとのコミュニケーション



主なステークホルダーとのコミュニケーションの機会と内容

ステークホルダー		コミュニケーションの機会と内容※	関連コンテンツ
株主・債権者		- 株主総会、決算説明会、投資家向け説明会などの開催 - 機関投資家／アナリストとの面談の実施（2023年度は762件） - ソフトバンクグループレポート（アニュアルレポート）、株主通信などの発行 - ウェブサイトの情報拡充 - プレスリリースやお知らせの発信	コーポレート・ガバナンス サステナビリティに関する社外からの主な評価
お客さま		- 問い合わせ窓口の設置 - ウェブサイトの情報拡充 - SNSなどを通じた情報発信	お問い合わせ
取引先		- サプライヤー行動規範の制定と周知 - ウェブサイト、ソフトバンクグループレポート（アニュアルレポート）を通じた情報発信	サプライヤー行動規範 サプライチェーンにおける人権の尊重環境に関する基本方針
従業員		- 社員座談会の開催（半年に1回） - エンゲージメントサーベイの実施（年1回） - 内部通報制度／相談窓口の設置	コンプライアンス・ヘルプライン  （内部通報制度） 人権の尊重 人材戦略 ダイバーシティ＆インクルージョン 職場環境づくり 労働安全衛生
社会	政府・行政	- 業界団体などを通じた政策提言等の活動 - 自然エネルギー協議会、指定都市 自然エネルギー協議会の運営 - 気候変動イニシアティブへの参加	イニシアチブを通じた脱炭素化の推進
	地域コミュニティ	- 地域コミュニティへの参加 - 新型コロナウイルス感染症対応（ワクチン接種会場の運営・PCR検査センターの運営など）、地域人材の育成、被災地支援、ウクライナから避難された方への支援	コミュニティへの参画 新型コロナウイルス感染症への取り組み（従業員に向けた取り組み）
	NPO・NGOなど	- 社会貢献活動の実施 - 次世代リーダー育成プログラムなどの協働プロジェクトの実施	コミュニティへの参画

※ 上記はソフトバンクグループ株式会社の情報を掲載しています

新型コロナウイルス感染症への取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの暮らしや経済に大きな影響を与えました。世界の人々から最も必要とされる企業グループを目指すソフトバンクグループでは、その影響を低減するため、各社の強みを生かした取り組みを推進するとともに、変化する状況に応じて、各種の支援を実施しました。

また、社内においても在宅勤務などの柔軟な働き方の促進や、定期的なPCR検査の実施などを通じて、従業員とその家族の安全確保・感染拡大防止に努めてきました。

社会に向けた取り組み ▼

従業員に向けた取り組み ▼

社会に向けた取り組み

ワクチンの早期接種に向けた取り組み（ソフトバンクグループ株式会社）

ソフトバンクグループ株式会社は日本国内における新型コロナウイルスワクチン早期接種に貢献するため、グループ各社との連携の下、2021年6月以降順次全国にワクチン接種会場を設置しました。グループ会社従業員およびその家族、取引先、医療従事者、地域住民の皆さまを対象に2022年5月末までに、全国13会場にて合計約24万回※の接種を完了しています。

※ 1～3回目接種の合計数。接種に協力している東京都乃木坂ワクチン接種センターとWeWorkみなとみらい会場を含む



PCR検査センターの設立（ソフトバンクグループ株式会社）

ソフトバンクグループ株式会社では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止と経済活動の早期正常化を目的として、2020年7月に「新型コロナウイルス検査センター株式会社（現・SB新型コロナウイルス検査センター株式会社）」を設立しました。

同社は唾液PCR検査を行う専用検査施設を東京と福岡に設け、社会貢献事業として、高品質で安全なPCR検査を企業や自治体、個人を対象に実費負担のみの低価格で提供。1日当たりのPCR検査能力は約2.1万件で、2023年6月末までに約690万件の検査を実施しました。

※ 同社は、2023年6月30日を以ってサービス提供を終了しました

[SB新型コロナウイルス検査センター株式会社](#) 



個人用防護具（PPE）や抗体検査キットを医療機関などに提供（ソフトバンクグループ株式会社）

日本国内における新型コロナウイルス感染症の拡大が顕在化した2020年4月以降、ソフトバンクグループ株式会社では、マスク、フェイスシールド、ゴーグル、防護服、ガウン、ニトリルゴム手袋の調達を進め、2021年3月末までにマスクを約3.5億枚、フェイスシールドを約41万枚、ゴーグルを約8.5万個、防護服を約100万着、ガウンを約1,000万着、ニトリルゴム手袋を約200万枚、政府・自治体・民間企業・医療関係者の方々などに対して無利益で提供しました。

さらに、国内の感染状況の早期把握が求められていた2020年5月以降、調達した抗体検査キット約32.8万個を医療機関などに無償で提供し、医療従事者の感染状況の把握に貢献するとともに、グループおよびその取引先の検査結果と併せて各所の協力のもと得られたデータを公表することで、日本国内の感染状況の把握と対応策の検討に貢献するとともに、社内の感染状況の把握にも役立てました。



グループ会社・投資先による取り組み

— ソフトバンク・ビジョン・ファンド1

ソフトバンクグループ株式会社の子会社であるSB Investment Advisers (UK) Limitedが運営する

[ソフトバンク・ビジョン・ファンド1](#)の投資先企業では、新型コロナウイルス感染症に対し、以下のような取り組みを行いました。

医療への支援	
Fanatics	各界著名人の企画や景品を対象としたオンラインオークションサイトであるAll-in Challengeを通じて、米国内の食料支援のために5,900万ドルを調達。また、米国内の工場を改造し、メジャーリーグ用ユニフォームの素材でマスクとガウンを製造し、病院や救急隊員に寄付
Flexport	800万ドル超の資金を集め、1.7億点を超える緊急物資の調達や配送などを支援
Ping An Good Doctor	感染拡大後速やかに45万枚のマスクを武漢に寄付。また56の地域においてオンライン医療相談、啓発、予防に関する支援を迅速に実施
Roivant	新型コロナウイルスによって引き起こされる急性呼吸窮迫症候群の治療のための臨床試験を迅速に実施
VIR	新型コロナウイルス感染症の治療、または感染予防につながる可能性のある抗体の分離に取り組み
Flexport + Clutter	FlexportとClutterが提携し、米国にて防護服などを医療従事者に届ける活動を実施。Flexportが出荷を、Clutterが保管設備の提供と配送を担当

組織への支援	
Collective Health	自主隔離を促すため、1分で感染リスクを評価できるツールをウェブサイト上で公開
Mapbox	米CDC（疾病予防管理センター）やWHOなどの機関が支援のニーズを把握できるよう、感染の拡大状況を可視化したリアルタイムデータを提供
Grab + Tokopedia	OVOと共同で「インドネシア政府新型コロナウイルス即応タスクフォース」に10億インドネシアルピアを寄付

社会への支援	
DiDi	新型コロナウイルスに感染したドライバーのために1,000万ドルの基金を設立。また感染拡大初期に武漢において医療従事者・関係者に対する無料送迎を実施
DoorDash	利用手数料を半額にすることで、米国15万軒の地元レストランを支援。加えて、非営利組織のUnited Wayとパートナーシップを結び、生活に困窮する人々に食料や物資を届ける配送サービスを提供。また、新型コロナウイルスに対する支援を行う非営利組織に対して無利益または費用補助によるデリバリーを実施
OYO	医療従事者向けに部屋を無料で提供（米国で実施中、その他の地域への拡大を検討中）。インドで検疫用の場所を提供
Paytm	KVN財団と提携し、1日75,000食を日雇い労働者に提供。また「新型コロナウイルス救済基金PM-CARES」への50億インドルピーの寄付を目標として、既に10億インドルピー以上を寄付
Rappi	ラテンアメリカ地域の病院勤務者に50万食を無料で提供。加えて、新型コロナウイルスに感染した配達員のための支援基金を設立。また配達員の感染リスクを減らすために、ロボットによる配達の実験を実施
Uber	医療従事者への無料送迎、医療従事者および救急隊員への無償の食事提供、地元レストランの支援、Uber Freightでの重要物資の運送などを含め、計1,000万件の支援をコミット

REEF + Uber	REEFとUberが提携し必要物資を消費者に届ける活動を米国で実施。REEFが駐車場スペースを物流拠点として活用し、UberEatsのプラットフォーム上でREEFのオンラインサービス「Stock-Up Mart」をリリース。UberEatsは消費者への配達を担当
-------------	---

※ 2020年11月5日時点。各社プレスリリースなどより。企業名は略称。

— ソフトバンク株式会社

ソフトバンク株式会社では、お客さまが安心してサービスを利用できるよう、店舗などにおける感染対策を徹底するとともに、企業に対してはテレワークの支援を、新型コロナウイルス感染症によって自宅でのオンライン授業に切り替わった学生に対しては自宅で学べる環境をサポートするなど、通信事業を通じた支援を行ってきました。

[新型コロナウイルス感染症に対する取り組み（ソフトバンク株式会社）](#) 

— その他のグループ会社

その他のグループ会社もさまざまな取り組みを行ってきました。詳細はサステナビリティレポート2021をご覧ください。

 [サステナビリティレポート2021「新型コロナウイルス感染症への取り組み」](#) (8.8MB／47ページ)

従業員に向けた取り組み

ソフトバンクグループ株式会社では、日本国内において新型コロナウイルスに関し、初めて緊急事態宣言が発出された2020年4月から、本格的に在宅勤務を全社に導入しました。その後は、その時々感染状況に応じて出社と在宅勤務を柔軟に切り替えられる環境を整えるとともに、出社時においてはAIを活用した温度検知システムによって入館管理を徹底し、また、2020年8月以降は、全従業員を対象に唾液PCR検査を定期的実施するなど、事業の安定的運営を維持するとともに、安心して働ける環境の整備に努めました。



さらに、2021年6月からは、自社の役職員のみならず、国内グループ各社の従業員とその家族や取引先なども対象としたワクチンの職域接種を行いました。従業員に対しては、勤務時間中のワクチン接種を認めるとともに、副反応により休養が必要な場合や、家族の接種に当たり付き添いや看病が必要な場合に、最大3日間の特別有給休暇を付与するなどの規定の整備も行いました。

当社のコロナ禍における働き方に関する取り組みについては、サステナビリティレポート2021をご覧ください。

 [サステナビリティレポート2021「コロナ禍においてさらに強化されるソフトバンクグループのレジリエンス」](#)
(8.8MB／47ページ)

サステナビリティ編集方針・免責事項

本サステナビリティサイトは、ソフトバンクグループのサステナビリティに関する取り組みをステークホルダーの皆さまにご紹介することを目的としています。

ESG（環境・社会・ガバナンス）の各分野に沿ってソフトバンクグループ株式会社およびグループ各社の方針や体制、施策などを記載することで、当社グループのサステナビリティに対する取り組み状況を網羅的にお伝えしています。

報告対象範囲

ソフトバンクグループ株式会社およびグループ会社※

※ 原則としてソフトバンクグループ株式会社の子会社を指し、記載内容によっては一部、関連会社も含まれます

報告対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）※

※ 原則として上記期間の活動を報告していますが、対象期間以前からの取り組みや、直近の活動報告も一部含まれます

参考としたガイドラインなど

- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言
- GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- 持続可能な開発目標（SDGs）

免責事項

本サステナビリティサイトにおける免責事項の詳細は[株主・投資家情報（IR）に関する免責事項](#)をご覧ください。