



Sustainability Report 2021

サステナビリティレポート2021

情報革命と共に、創業来「変わらない」志。「変わり続ける」事業領域。



創業とパソコン時代の到来

PCソフトウェア



日本のブロードバンド普及を支える

インターネット・ブロードバンド



情報化社会の推進



移动通信事業で生活を豊かに

モバイルブロードバンド



情報革命の資本家を目指して

データ・AI

「変わらない」志 — 情報革命で人々を幸せに

「変わり続ける」事業領域

1981年 [創業]

- ▶ パソコン用パッケージソフトの流通事業を開始

1994年

- ▶ インターネット関連企業への戦略的投資を目的に SoftBank Holdings Inc. を米国に設立

1996年

- ▶ 米国ヤフーとの共同出資で ヤフー (株) を設立

2000年

- ▶ アリババへの戦略的投資を実行

2001年

- ▶ ブロードバンド総合サービス「Yahoo! BB」の商用サービスを開始

2004年

- ▶ 日本テレコム (株) を買収 固定通信事業に参入

2006年

- ▶ ボーダフォン日本法人を買収 移动通信事業に参入

2013年

- ▶ 米国の通信会社 スプリントを買収

2014年

- ▶ 「Pepper」誕生

2016年

- ▶ IoT時代を見据え 英国アームを買収

2017年

- ▶ 「ソフトバンク・ビジョン・ファンド1」始動

2019年

- ▶ ラテンアメリカ市場に特化したテクノロジーファンドを設立

2019年

- ▶ 「ソフトバンク・ビジョン・ファンド2」設立

2020年

- ▶ スプリントと Tモバイルの合併完了



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、新型コロナウイルス感染症の拡大は、想像を超える規模で世界の経済活動や人々の生活に影響を及ぼしてきました。

しかし、このような時代にこそ、未来への希望を持つべきではないでしょうか。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。このコロナ禍においては、あらゆる分野でテクノロジーの活用が進んだのではないかと思います。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しつ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かっていくために、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

ソフトバンクグループについて

経営理念

情報革命で人々を幸せに

ビジョン

「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

ソフトバンクグループは、情報革命で人々の幸せに貢献し、
「世界の人々から最も必要とされる企業グループ」を目指しています。

このビジョンの実現に向けて、時代に必要とされる
最先端のテクノロジーと最も優れたビジネスモデルにより、
「人々を幸せにする」情報革命を推進していきます。

群戦略

「300年間成長し続ける企業グループ」を目指し、

時代の変化に対応して自ら変わり続けること——

ソフトバンクグループが打ち出した独自の組織戦略が「群戦略」です。

「群戦略」は、特定分野において優れたテクノロジーやビジネスモデルを持つ

多様な企業群が、自律的に意思決定を行いつつ、

ソフトバンクグループとしてのシナジーを創出しながら成長するという戦略で、

業界のリーダー企業が「群」を構成することで

全体の競争力が高まり、柔軟なグループ経営によりグループ企業の

入れ替えも容易になるというアドバンテージがあります。

セグメント情報

セグメント	主な会社	売上高 (億円)
持株会社投資事業 ^{※1} 主な事業内容 ● ソフトバンクグループ(株) およびその子会社による投資事業	▶ ソフトバンクグループ(株) ▶ SoftBank Group Capital Limited ▶ ソフトバンクグループジャパン(株) ▶ SB Northstar LP	<p>2019年度: 52,389 2020年度: 56,282</p>
SVF1等SBIAの運営する ファンド事業 ^{※1} 主な事業内容 ● SVF1およびSVF2による投資事業	▶ SB Investment Advisers (UK) Limited ▶ SoftBank Vision Fund L.P. ▶ SoftBank Vision Fund II-2 L.P.	
ソフトバンク事業 主な事業内容 ● 日本国内での移动通信サービスの提供、 携帯端末の販売、ブロードバンドなど 固定通信サービスの提供 ● インターネット広告や イーコマースサービスの提供	▶ ソフトバンク(株) ▶ Zホールディングス(株)	
アーム事業 主な事業内容 ● マイクロプロセッサのIP および関連テクノロジーのデザイン ● ソフトウェアツールの販売 および関連サービスの提供	▶ Arm Limited	

■ 持株会社投資事業^{※1} ■ SVF1等SBIAの運営するファンド事業^{※1} ■ ソフトバンク事業
 ■ アーム事業 ■ その他^{※2} □□□ 調整額

※1 本事業は財・サービスの販売ではないため、売上高は計上していません

※2 その他には、PayPay(株)やFortress Investment Group LLC、ソフトバンク・ラテンアメリカ・ファンド、福岡ソフトバンクホークス(株)などの業績が含まれます

目次／編集方針

ソフトバンクグループのサステナビリティ

P.1	ソフトバンクグループのあゆみ	P.5	サステナビリティ 担当役員メッセージ	P.9	特集① 戦略的投資持株会社としての ESGの取り組み
P.2	トップメッセージ	P.6	ソフトバンクグループの サステナビリティ	P.13	特集② 新型コロナウイルス感染症への 取り組み
P.3	ソフトバンクグループについて	P.8	ステークホルダー コミュニケーション	P.15	特集③ 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
P.4	目次／編集方針				

環境 Environment

P.18	環境への取り組み
	環境ポリシー
P.19	気候変動への取り組み
	温室効果ガス排出量の削減
	温室効果ガス排出量削減の具体的な取り組み
P.21	イニシアチブを通じた脱炭素社会の推進
P.22	エネルギー事業を通じた脱炭素社会の推進
P.23	資源循環の推進
P.24	社員の意識向上

社会 Social

P.25	人権の尊重
	人権ポリシー
P.26	人権尊重意識の向上
	ステークホルダー・エンゲージメント
	人権尊重意識向上のための研修
P.27	人材戦略
	プロフェッショナル人材の育成
	プロフェッショナル採用とキャリア開発
	キャリア実現のサポート制度
P.28	ダイバーシティ&インクルージョン
	女性社員の活躍
	外国籍社員へのサポートと理解促進
	障がい者の活躍促進
	LGBTQに関する取り組み
P.29	職場環境づくり
	働き方改革
	ワークスタイルの変革を目指す新オフィス
P.30	従業員エンゲージメント
	労働安全衛生
	労働上のリスク特定と対応
	パンデミックを含む緊急時の安全対策
P.31	コミュニティへの参画

ガバナンス Governance

P.34	コーポレート・ガバナンス		グループ・ポリシー
	コーポレート・ガバナンス体制		腐敗防止への取り組み
P.35	取締役の状況	P.41	リスクマネジメント
P.36	監査役の状況		リスク管理体制
	各委員会の状況		グループ・リスク・コンプライアンス委員会 (GRCC)
P.37	取締役会の実効性評価	P.42	リスク管理の取り組み
	グループ経営に関する考え方および方針		リスクの把握
	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		リスクへの対応
P.38	コンプライアンス		当社を取り巻くリスクへの対応
	ソフトバンクグループ行動規範		財務リスク
	サプライヤー行動規範	P.43	情報セキュリティ
P.39	グループ・コンプライアンス体制		情報セキュリティの方針
	コンプライアンス・ヘルプライン (内部通報制度)		情報セキュリティガバナンス体制
P.40	教育・啓発活動		情報セキュリティ対策
		P.44	組織的対策
			物理的対策
			技術的対策
			人的対策
		P.45	ESGの主な社外評価
			会社概要

編集方針

本レポートは、当社グループ全体のサステナビリティの取り組みを、ステークホルダーの皆さまにご報告することを目的としています。

ESG(環境・社会・ガバナンス)の切り口に沿って各分野の方針や体制、グループ各社の取り組みを記載することで、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より網羅的に伝えるとともに、当年度の取り組みの中で、特に重要性が高いと考えるものを「特集」として紹介しています。

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*1

報告対象期間

2020年度(2020年4月～2021年3月)*2

発行年月

2021年9月(前回:2020年12月)

参考としたガイドラインなど

GRIスタンダード
持続可能な開発目標(SDGs)

社名の表記

別段の記載がある場合を除き、社名の表記は以下の通りです。

表記	意味
ソフトバンクグループ株式会社 または当社	ソフトバンクグループ株式会社 または当社
ソフトバンクグループ または当社グループ	ソフトバンクグループ株式会社 およびグループ会社*1
ソフトバンク・ビジョン・ファンド1 またはSVF1	SoftBank Vision Fund L.P. および代替の投資ビークル
ソフトバンク・ビジョン・ファンド2 またはSVF2	SoftBank Vision Fund II-2 L.P. および代替の投資ビークル
ソフトバンク・ビジョン・ファンド	ソフトバンク・ビジョン・ファンド1 および2の総称
SBIA	SB Investment Advisers (UK) Limited
ソフトバンク・ラテンアメリカ・ ファンド	SoftBank Latin America Fund L.P.
スプリント	Sprint Corporation
アリババ	Alibaba Group Holding Limited (旧: Alibaba.com Corporation)
アーム	Arm Limited
Tモバイル	T-Mobile US, Inc.

*1 グループ会社とは、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

*2 一部2020年度前後の内容を含みます

サステナビリティ担当役員メッセージ

チーフ・サステナビリティ・オフィサー メッセージ

取締役専務執行役員 CFO 兼 CISO 兼 CSusO

後藤 芳光



いまだ収束の見通しが不透明な新型コロナウイルスの感染拡大や、近年の世界的な異常気象による自然災害の増加など、グローバルリスクが顕在化する中、企業におけるESGへの取り組みはますます重要性を増しています。

ソフトバンクグループ株式会社は、こうした重要性を認識し、ESGへの取り組みをさらに強化するため、2020年度に社内基盤の構築を行うとともに情報開示の拡充を進めました。2020年6月に私がチーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）に就任し、サステナビリティ委員会が新設されて以来、グループ各社が個々に進めてきたESGの取り組みを改めて経営レベルで議論し、ソフトバンクグループ全体としてのポリシーや目標策定に着手しました。

環境面においては、当社の主要子会社が、自然エネルギー事業の拡大や、温室効果ガス排出量の削減目標の設定など、気候変動対策としての積極的な取り組みを打ち出しています。当社としても、より具体的な取り組みに着手すべき時期と捉えており、2020年度はカーボンニュートラルに組みこみこれを達成しました。今後は、気候関連のグループ目標の設定をはじめ、より一層の取り組みを進めながら、グループ全体で環境への負荷を軽減していきます。

また投資会社としての重要な取り組みとしては、2021年5月に、当社グループのESG観点での企業価値向上への取り組みを投資プロセスに明確に組み込むべく、「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」を改定し、環境・社会要素に起因する機会とリスクの評価も、投資判断や投資後のモニタリングに活用するよう明文化しました。当社が投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの期待と要請に応え、ESGの取り組みを強化するとともに、当社が投資先に対してESGの取り組みを主体的に促していくことは、社会全体の持続的発展とともに当社グループの持続的成長にも大きく寄与すると考えています。今後は、各投資子会社で機会とリスクを評価するための具体的な運用計画の策定を行ってまいります。

当社のESGは、今後、目標やポリシーを実現するための具体的なプロセスを検討するステージに入っていきます。非財務情報の開示をさらに拡充するとともに、われわれの取り組みの進捗を投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに適宜報告できるよう、グループ全体でESGの取り組みの強化を進めていきます。

ソフトバンクグループのサステナビリティ

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、当社グループがサステナビリティに関する活動を適切に推進するための指針として「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重要課題（戦略マ

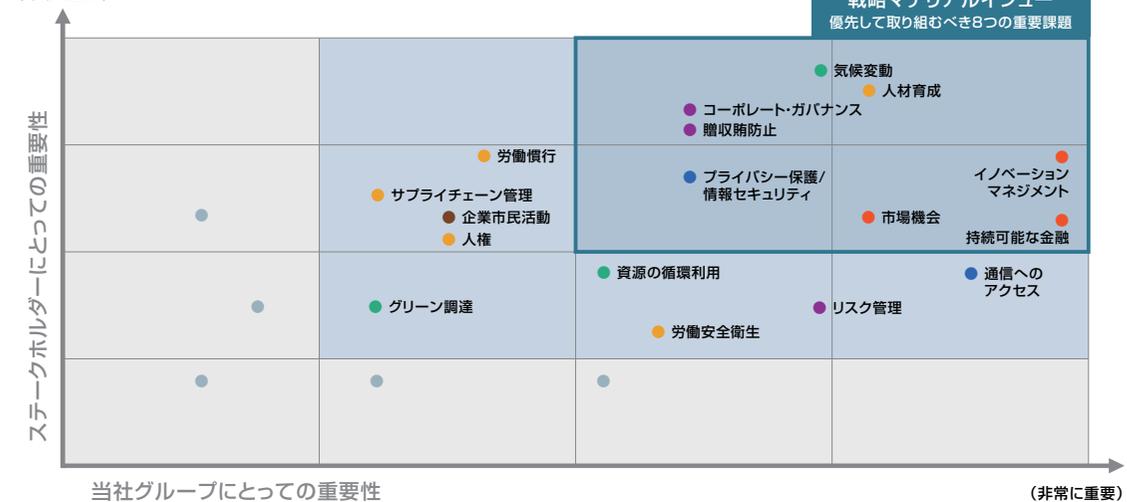
テリアルイシュー）を特定し、当社グループがサステナビリティへの取り組みを自律的に推進していくための6つの活動テーマを定めています。

サステナビリティ基本方針に基づく6つの活動テーマ

- 1 知恵と知識をつなぎ、社会の成長とイノベーションを推進する
- 2 テクノロジーの進歩に伴う新たな課題に対応し、未来への責任を果たす
- 3 すべての人が自分らしく挑戦できる環境をつくり、次世代と事業の成長を図る
- 4 最先端テクノロジーを活用し、エネルギー問題をはじめとした環境課題の解決に挑む
- 5 社会をリードする企業にふさわしい透明性の高いガバナンスとコンプライアンスを実践する
- 6 グループの強みを活かし、世界中の人々とともに、社会のさらなる幸せに貢献する

戦略マテリアルイシュー※1

(非常に重要)

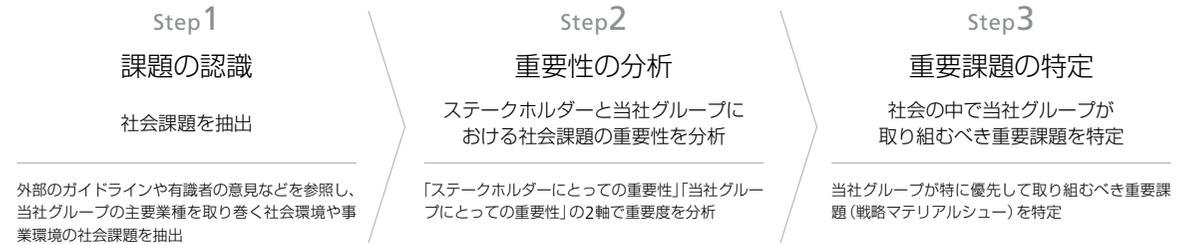


※1 色は6つの活動テーマを示しています

ソフトバンクグループのサステナビリティ

重要課題（戦略マテリアルイシュー）の特定

ソフトバンクグループ株式会社は、ステークホルダーにとっての重要性と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、優先順位を付けることで、特に優先して取り組むべき8つの重要課題（戦略マテリアルイシュー）を特定しています。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。

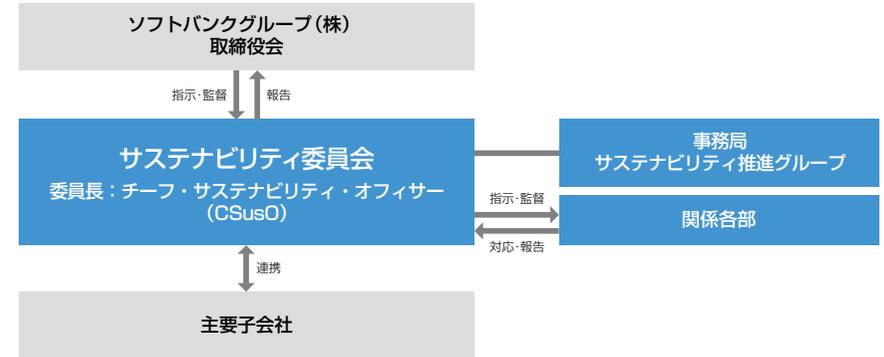


サステナビリティガバナンス体制

ソフトバンクグループ株式会社は、サステナビリティの推進にあたり、取締役専務執行役員で財務の最高責任者（CFO）の後藤 芳光をチーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）に任命しており、財務と非財務の両面からリスクと機会の検討を可能とすることで、より競争力の高い経営の実現を目指しています。また、CSusOを委員長、執行役員を中心とするメンバーを委員として構成する「サステナビリティ委員会」を設置しており、議題に応じて関係各部や主要子会社と連携しています。委員会では当社グループを取り巻くESGの重要課題や推進方針について、ステークホルダーからの要請を踏まえながら定期的に議論し、その内容を取締役に報告しています。

2020年度は2020年10月と2021年3月に委員会を開催しました。当社グループの重要な課題である、気候変動への積極的な対応、人権に対する責任、サプライチェーンや投資先を含む企業取引への責任、ESG要素の投資プロセスへの組み込みなどの今後の対応方針について議論を行いました。

サステナビリティガバナンス体制図



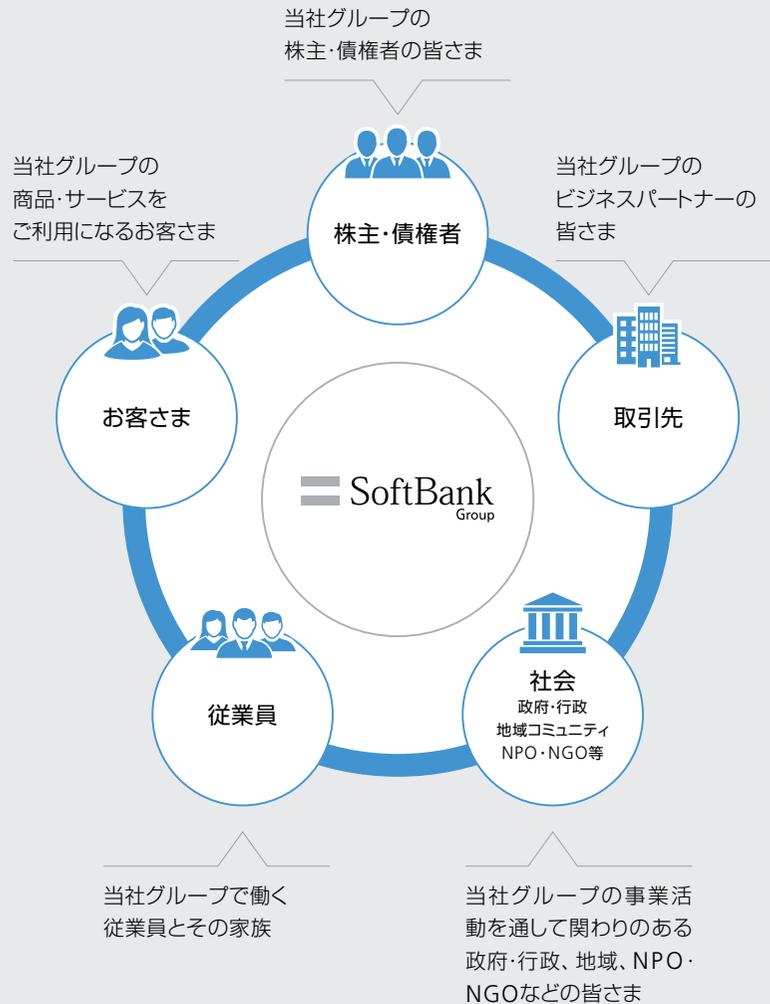
SDGsへの取り組み

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、サステナビリティ基本方針で定めた6つの活動テーマに基づき、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きます。



ステークホルダーコミュニケーション

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		コミュニケーションの機会と内容*1	本レポート内の関連コンテンツ
株主・債権者		<ul style="list-style-type: none"> 株主総会、決算説明会、投資家向け説明会等の開催 機関投資家との対話の実施(2020年度は668件) アニュアルレポート、サステナビリティレポート、株主通信等の発行 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 	<ul style="list-style-type: none"> P.9 戦略的投資持株会社としてのESGの取り組み P.15 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 P.34 コーポレート・ガバナンス P.38 コンプライアンス P.41 リスクマネジメント P.45 ESGの主な社外評価
お客さま		<ul style="list-style-type: none"> 問い合わせ窓口の設置 ウェブサイトの情報拡充 SNS等を通じた情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> P.13 新型コロナウイルス感染症への取り組み
取引先		<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー行動規範の制定と周知 ウェブサイト、アニュアルレポート、サステナビリティレポートを通じた情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> P.18 環境ポリシー P.25 人権ポリシー P.18 P.25 P.38 サプライヤー行動規範
従業員		<ul style="list-style-type: none"> 社員座談会の開催(年2回) 社員満足度調査の実施(年1回) 内部通報制度／相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> P.27 人材戦略 P.28 ダイバーシティ&インクルージョン P.29 職場環境づくり P.30 労働安全衛生 P.39 コンプライアンス・ヘルプライン(内部通報制度)
社会	政府・行政	<ul style="list-style-type: none"> 業界団体等を通じた政策提言等の活動 <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> P.21 イニシアティブを通じた脱炭素社会の推進
	地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティへの参加 <ul style="list-style-type: none"> - 新型コロナウイルス感染症への対応、地域人材の育成、被災地支援 	<ul style="list-style-type: none"> P.13 新型コロナウイルス感染症への取り組み P.31 コミュニティへの参画
	NPO・NGO等	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の実施 <ul style="list-style-type: none"> - 次世代リーダー育成プログラム等の協働プロジェクトの実施 	<ul style="list-style-type: none"> P.31 コミュニティへの参画

*1 ソフトバンクグループ株式会社の情報を記載

戦略的投資持株会社としてのESGの取り組み

当社は、グローバルに投資活動を行う戦略的投資持株会社として、投資活動の持続性を高めるため、投資プロセスへのESG要素の組み込みに取り組んでいます。本レポートでは、当社の株主であり、世界最大の資産運用会社であるブラックロックグループのブラックロック・ジャパン株式会社 インベストメント・スチュワードシップ部長 マネージング ディレクターの江良 明嗣氏をお招きし、株主としての当社への要望や期待、投資会社としてのESGの取り組みのあり方について対談を行いました。



ブラックロック・ジャパン株式会社
インベストメント・スチュワードシップ部長
マネージング ディレクター

江良 明嗣氏

ソフトバンクグループ株式会社
財務統括 IR部長

上利 陽太郎

ソフトバンクグループ株式会社
総務部 サステナビリティ推進グループ長

小田 礼子

フィンク・レターの背景にあるもの

- 上利** 貴社CEOのラリー・フィンク氏が、投資先のCEOに向けてメッセージを発信する「フィンク・レター」は、毎年大きな話題になっています。われわれも、貴社の投資先として毎年内容を拝見していますが、ここ数年は特にESGに関するメッセージが多くなっているように感じます。その背景にあるものを教えてください。
- 江良** フィンク・レターは、2012年から発行しています。その時々为社会経済の状況によってテーマは異なりますが、メッセージは「長期的な企業経営を応援したい」という点で一貫しています。

発信を始めた当初、特に米国企業を念頭に、あまりにも短期視点の市場の声や、企業の長期的な経営を阻害しているのではないか、という危機意識がありました。行き過ぎた自社株買いや配当での還元よりも、長期視点での成長投資や人材投資に資金を振り分けるべきではないか。また投資家側も、このような長期的な目線で企業の取り組みを見守り、応援しなければならないのではないか、という想いが起点となり、フィン

特集①

戦略的投資持株会社としてのESGの取り組み

ク・レターを出ささせていただくようになりました。

このように長期的な視点を重視したメッセージですので、近年では当然、ESGについての言及も多くなっています。取締役会が長期的な戦略を議論しているか、パーパスの重要性を認識しているか、気候変動リスクに対してビジネスをアップデートできているか、エネルギーのあり方や社会構造の変化に対して成長機会を見いだせているか。このように、長期的な経営において何が大切で何がリスクと機会になりうるのか、われわれの考えを示すとともに、企業のお考えを伺うため、フィンク・レターをお送りしています。

ソフトバンクグループの長期経営

江良 長期経営という意味では、ソフトバンクグループは、2010年の「新30年ビジョン」※1発表から10年以上が過ぎましたが、その進捗や何か変化を感じている点などはありますか。

小田 「新30年ビジョン」の中で、当社は「情報革命で人々を幸せに」という経営理念を再認識するとともに、情報産業を基軸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、その時代、時代で、世界の優れた企業とパートナーシップを結び、人々に最も必要とされる企業グループとして、300年成長する企業を目指す、ということを打ち出しました。

これは、10年20年単位ではなく100年単位で社会

の動きを考えていくことや、常に世の中の変化を捉えて、その都度最も必要とされる存在であり続けることの重要性を伝えるものでもあり、ある意味、当社としてのサステナビリティの意識の言語化であったともいえます。その点においても、ビジョンそのものは長期的なものであり、10年以上たった今も変化はありません。

発表当時は通信グループの持株会社としての側面がより強く、IT・通信という業界の中で、自分たちがハンズオンで社会に変化を起こしていくという意識があったように思いますが、今年度の株主総会の中で「情報革命の資本家」というキーワードでご説明させていただいた通り、今は情報産業の中の優れた技術やビジネスモデルのよき理解者となり、投資会社としてビジョンを実現していくという方向へ変化しています。

上利 代表の孫は、時々振り返って「大体思った通りのことが、それ以上のスピードで起きている」と申しておりますし、ビジョンに対して確信をより深めていると感じるところもあります。10年前はインターネット領域に投資をしているハイブリッドな通信会社だったと思いますが、現在は、通信事業はポートフォリオの一部で、会社全体としては投資会社になってきています。まさしくAIを基軸にした、ヘルスケア、フィンテック、ロボティクスなど、人々の生活をより豊かにするイノベーションを加速させる領域への投資を行っており、「新30年ビジョン」で掲げた内容が実現しつつありますし、ビジョンに沿った事業を展開していると思います。

ソフトバンクグループにおける投資事業へのESGの組み込み

江良 この5月に、投資プロセスの中に環境・社会要素の評価を組み込んでいくことを発表されましたが、どのような考えに基づく動きだったのですか。

上利 ここ1、2年の投資家の皆さまとの対話の中で、「投資会社としてESGをどのように投資プロセスに組み込んでいるのか」という趣旨のご質問を受けることが多くなってきましたが、当社は実際に、環境・社会の観点からも良い変化を起こしている企業への投資を多数行っています。このような従来からの当社の強みを生かすためにも、より組織的な対応を行うべきだという流れになりました。これまで、ある意味、本能的・直感的に投資を行っているように見えていたところを、投資プロセスの中で仕組みとして明確にし、環境・社



※1 「新30年ビジョン」の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください

特集①

戦略的投資持株会社としてのESGの取り組み

会要素のリスクと機会を評価する仕組みを構築した上で、ステークホルダーの皆さまにもご説明していくことが重要であろうと、当社の経営陣との議論の上、決定しました。

江良 投資そのものの目線を変えるというよりも、これまで行ってきたことを可視化するということですね。どの程度の深さで取り組んでいかれるご予定ですか。

小田 現在、投資領域ごとに、環境・社会要素の中で何が重要なリスク・機会となるのかの分析を進めています。ただ、壮大な辞書のようなものを作っても、現場では活用できませんし、手続きを煩雑にして当社の強みであるスピード感のある意思決定を阻害するものになってはいけないとも考えています。シンプルでありながらも、投資先候補のビジネスモデルにおける環境・社会要素のリスクと機会の把握ができ、投資後に当社としてサポートしていくべき事項が明確になるようなものを目指しています。



このような投資プロセスにおけるESGの組み込みについては、考え方や手法もさまざま、われわれ自身が試行錯誤しながら、当社のベストプラクティスを見つけていく必要があると考えています。

上利 リスクの方は、ある程度共通項目が見えますが、機会の方はビジネスモデルによっても異なってきますので、マーケットニーズをしっかりと見ていく必要があると考えています。

江良 これからの時代は、経済的リターンと社会的リターンをかなり高い次元で両立させていかなければなりません。言うは易し行はるは難しで、経営の難易度が上がっています。これをうまくやらないと評価はされませんし、逆にしっかりできると企業価値の向上に繋がります。われわれ自身も、このような難易度が高いことを経営者の皆さまに期待していることは理解しており、共に考えていきたいと思えます。

ブラックロックがエンゲージメントの際に重視するもの

上利 投資家として、投資先とのエンゲージメントの際に重視されている点があれば教えてください。

江良 経営理念やビジョン、サステナビリティへの意識など長期経営の視点が、経営陣や現場に浸透しているかを重視してコミュニケーションをしています。例えば、非常にしっかりした情報開示をしていらっしゃる企業でも、「サステナビリティの話は担当者に聞いてください」という反応をされることもあります。逆に、開



示情報は少なくとも、経営者の方の意識が非常に高く、情熱をもってサステナビリティや長期経営について語られる場合もあります。このようにESGのレーティングや開示情報だけでは分からない、対話から得られる定性的な情報を重視しており、社内でもナレッジとして共有し、ポートフォリオマネージャーとの意見交換にも活用しています。

また、サステナビリティやESGを考える際に重視すべき点は、ビジネスモデルや地域や社会によっても変わってきます。世の中の動きにアンテナを張りながら個別の状況を見ていくことが重要ですが、簡単なことではありません。

小田 定性面を重視しているという江良さんのお話はとても共感できます。われわれは今、投資プロセスの中で、定性的に行ってきたことを仕組みやフレームワークに落とし込むことに取り組んでいますが、むしろ直感が正しいこともありますし、一律のものさしでは計りに

特集①

戦略的投資持株会社としてのESGの取り組み

くい状況があることも理解しています。

これらのバランスをどう取っていくかは、今後、われわれとしても重要なポイントになっていくと考えています。

株主としてブラックロックからソフトバンクグループへの期待は

小田 最後に当社の株主として、当社への要望や期待などがありましたら、ぜひお願いします。

江良 投資のチャンスを失わないようにある程度リスクを取りながら、攻めと守りのバランスをどのようにうまく取っていくのかを、より外部に見せていただくと投資家として安心できると思っています。

投資家にとってガバナンス体制の強化は当然ながら重要なのですが、それにとどまらず、企業が長期的に成長することに軸足を置いた経営体制を敷き、それを支える実効性のあるガバナンス体制を整えることができているか、という視点がより重要だと考えています。御社においても、型にはまるのではなく、御社にとって何が重要で、どのような哲学・価値観で、かつどのようなバランスで経営とガバナンスを構築しているのか、御社のDNAやカルチャーも併せて伝えていくと良いのではないのでしょうか。

上利 確かに、当社は孫のアイデア、エネルギー、リーダーシップが強みですし、社風としてもリスクを取らず失敗を最小限にするのではなく、多少のリスクや失敗を包含しながら、これまでの常識とは違う形で挑戦してリターンを得る、というところがあります。この一方

で実は現場の守りが強いところもあり、会社のカルチャーとして、ダメなものはダメ、失敗したらすぐに正すというような面も強いです。また取締役会では、毎回活発な議論がなされ、社外取締役からもそれぞれの専門的見地からの忌憚のないご意見をいただきます。今後、当社のガバナンスのあり方を語る際には、このような部分も含め、しっかりと伝えていく必要があるのかもしれませんが。

小田 自社の強みや重要性を軸にして、体制づくりや本質的な対応を進めていくことや情報開示を行っていくことが重要ということですね。投資を行う側としても、このような点を意識し、投資先との本質的なコミュニケーションを行っていきたいと思います。本日は、貴重なご意見をありがとうございました。



江良 明嗣氏

ブラックロック・ジャパン株式会社
インベストメント・スチュワードシップ部長
マネージング ディレクター

運用部門のインベストメント・スチュワードシップ部長として、コーポレート・ガバナンスの問題に取り組む日本企業に対する株主議決権行使を担当し、株主議決権行使における方針やガイドラインを確立させる。2011年ブラックロック・ジャパン入社。ブラックロック入社以前は、2006年より日興アセット・マネジメントにおいて、コーポレート・ガバナンス・マネジャー及びファンダメンタル株式のアナリストとして従事する。また、1999年より7年間、創業したインターネット関連企業の代表取締役社長を務める。日本経済団体連合会（経団連）、経済産業省等のコーポレート・ガバナンスに関する様々な社外ワーキング・グループにも数多く参加。また経済産業省主導の伊藤レポート「『持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～』プロジェクト」にも貢献。

□ ブラックロック・ジャパン株式会社の詳細は公式ウェブサイトをご覧ください

新型コロナウイルス感染症への取り組み —変化する状況にあわせた迅速な支援で社会に貢献—

新型コロナウイルスの感染拡大により、私たちの暮らしや経済は大きな影響を受けています。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は、グループ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、各種支援を実施しています。

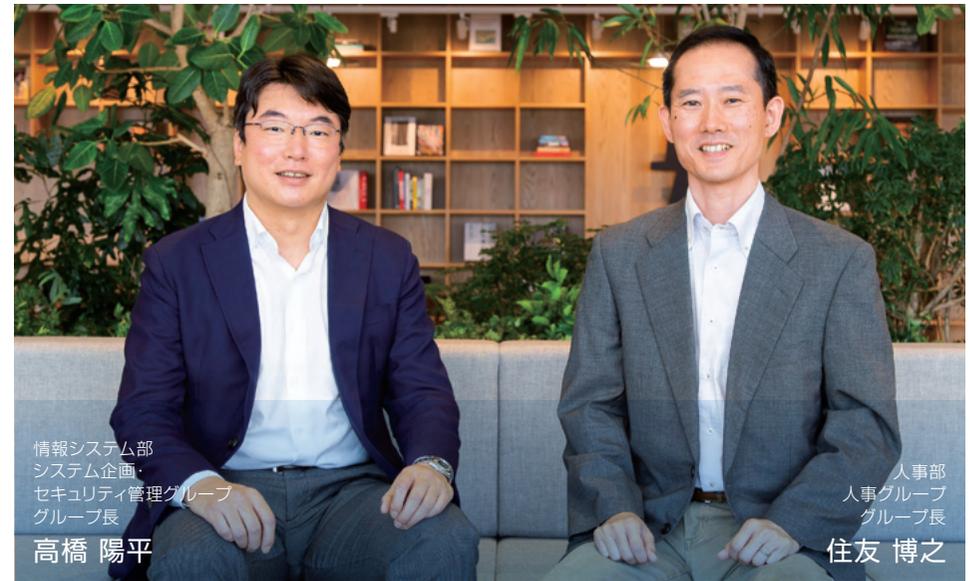
日本国内における当社グループの主な取り組み※1



※1 1月の記載は、各施策を開始したタイミングを示しています

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

新型コロナウイルス感染症の拡大が続く中、ソフトバンクグループ株式会社は、社員の安全を確保しながら、企業としてのレジリエンスを強化し、安定的な事業継続を果たしています。ここでは、働き方の大きな変化を制度面で支える人事部 人事グループと、実際の業務を環境面で支える情報システム部 システム企画・セキュリティ管理グループの責任者が、コロナ禍における取り組みと当社のレジリエンスを語ります。



情報システム部
システム企画・
セキュリティ管理グループ
グループ長
高橋 陽平

人事部
人事グループ
グループ長
住友 博之

緊急時において最も意識したこと

—— 2020年から本格化した新型コロナウイルス感染症の拡大は、われわれの制度面および業務環境面のいずれにも大きな変化をもたらしました。このような中で、最も意識したことはどのようなことでしょうか。

住友 人事視点ですと、未知のウイルスとの闘いを強いられる中、社員の健康管理の実現と安全な職場環境維持を最も重視し、可能な限り、迅速な対応や施策実施を心掛けました。

高橋 情報システム部としては、PCの設定や手配からセキュリティ面の対応も含めて、社員が負担を感じずに働ける環境を整備し、業務効率を最大化することです。新型コロナウイルス感染症の拡大も含む緊急時の業務運

営においても、不便や不都合を極力伴わない環境整備や効率化を常に意識していました。

感染防止対応と 「ゼロトラストネットワーク」の実現

—— 新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、制度面や環境面の変更・運用はどのように行われましたか。

住友 社員の安全の確保と事業の継続を両立するため、国内での感染の拡大傾向が現れ始めた2020年3月から、全社的に在宅勤務に切り替えました。新型コロナウイルス感染症拡大以前より、既に在宅勤務・テレワーク導入をトライアル実施していたので、全社的な在宅勤務への切り替えも比較的スムーズに進めることができました。

高橋 情報システム部としては、IT-BCPや働き方改革などへの対応として在宅勤務・テレワークを継続して評価、検証していました。今回の新型コロナウイルス感染症拡大の局面にあっては、在宅勤務のためにPCを持ち運ぶのは負担が大きいということで、会社用・自宅用に1台ずつ合計2台を配布することを決定し、準備を進めていました。

住友 情報システム部のそのような準備のおかげで、1回目の緊急事態宣言が発出され、在宅勤務に移行した2020年4月には、社員などを対象にPCの2台配布が行われました。社員からは、やむを得ず出社が必要な際も含め、在宅勤務と出社のどちらも負担なく行うことができると好評でしたね。

高橋 そうした動きと並行して情報システム部では、24時間365日、世界中のどこからでも高速かつセキュアに社

特集③

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

内環境にアクセスし、かつ、より効率的な業務を可能とする「ゼロトラストネットワーク」への移行を進めていました。2019年後半の構想からスタートしたこの導入プロジェクトは、2020年10月に完了し、新たな方式によるテレワークが開始されました。通常数年はかかると思われる移行ですが、2020年12月末の竹芝新本社への移転に合わせるべく、約1年という短時間で完了させました。新型コロナウイルス感染症の拡大以前から導入準備を進めていたことで、在宅勤務においても高いセキュリティを確保した業務環境の早期実現につながったと考えています。

住友 在宅勤務の全社導入に伴い、社内会議や1on1などの面談、採用面接や取引先・投資先とのコミュニケーションも、原則WEB会議システムを介する形となりました。従来から海外とのコミュニケーションで活用していましたが、緊急事態宣言中は全社でオンライン会議を推奨しており、当初は戸惑いつつも、各部門において、比較的スムーズに活用されるようになりました。

高橋 WEB会議システムは、現在「Zoom」を標準ツールとして、全員にアカウントを発行しています。セキュリティチェック・対策も実施しておりセキュアな通信を可能としています。

—— 社員の安心・安全を担保するためにどのような対策を行っていますか。

住友 2020年5月には、国内主要グループ各社で抗体検査を実施し、抗体の有無や感染状況の確認を進めました。また、グループ内にPCR検査センターを設立した強みを生かし、2020年8月以降は、全社員を対象として、

定期的な唾液PCR検査を実施しています。唾液PCR検査は当日結果が出ますので、陽性の疑いが出た場合すぐに本人と上司に連絡し、本人の体調を確認するとともに、濃厚接触者の可能性についても確認しています。検査結果を踏まえて医療機関などへの受診や在宅勤務を指示することができますし、万一、陽性者が出勤をしていた場合は、専門業者によるオフィスの消毒作業を速やかに実施します。無症状陽性者を早期に把握し、クラスターを発生させない仕組みを構築することで、社員に安心して働くことのできる環境を提供できていると思います。

また、2021年6月からは、国内グループ各社の社員とその家族や取引先などを対象としてワクチンの職域接種を開始しました。各社と連携し、会場や医師・看護師の手配を速やかに進めたことにより、早期に職域接種を進めることができました。

コロナ対応から生まれた働き方への気付きと改善

—— こうしたコロナ禍での対応によって生まれたプラスの側面があればお聞かせください。

住友 良い面として挙げたいのは、今までは「出社しないと仕事ができない」と考えていた社員が、在宅勤務でも一定の業務遂行が可能ということを体感できたことですね。これまで当たり前と思っていた業務ルールを変更していくことで、出社を最低限に抑えることができましたし、業務効率化にもつながっています。また、電



子署名の活用などについても検討が進んでおり、これまで取り組めていなかったことにも着手しています。

コロナ禍の環境は多くの困難をもたらしましたが、業務改善の可能性をもたらしてくれたことは結果的にプラスとなっています。これは、情報システム部がどこでも働ける環境を整備してくれているからとも言えます。

高橋 「ゼロトラストネットワーク」の導入を果たしたことも大きい成果ですが、業務システムにおいても、業務効率化をもたらすグローバルリーダーとして評価の高いクラウドサービスを迅速に導入できていることもプラスの側面だと思います。

—— では、課題や問題点として残ったことは何でしょうか。

高橋 今後の有事の際を想定するに、数カ月以上の長期間に及ぶオフィス完全閉鎖状況においても、全ての業務を平時と同様に継続できるシステム環境や体制を目指していますので、特に契約関連の業務処理や、海外子会社を含めた連結決算処理に携わる経理部門の業務などは、今後さらなるオンライン化に対応できる環境を整

特集③

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

えていく必要があると考えています。

住友 在宅勤務が続く中で懸念として感じたことは、メリハリがつけにくく、上司の目も行き届かないためにオン・オフの切り替えが難しいという点です。昨年1年間の時間の使い方を見ても、社員自身も上司も苦労しているように感じていますし、オン・オフの切り替えは、生産性の向上においても非常に重要ですので、在宅勤務時の留意点について啓発を行うなどの対策を行っています。在宅勤務2年目は、こうした課題を克服すべく、社員一人一人の意識を高めながら、より適正な働き方の実現を目指したいと思います。

スピーディーで円滑な 変化を促す企業文化

—— コロナ禍の人事施策とBCP対応がスムーズに実現している理由・背景について、どう考えますか。

住友 当社グループには、従来から「何とかする」「できないと言わず、出来る方法を考える」企業文化があり、それ



が組織の隅々まで浸透していると感じています。今回のコロナ禍においても、在宅勤務を選択せざるを得ない状況になった以上は、実現に向けたルールを考え、仕組みを作り上げ対応していくという姿勢で進めた結果、短期間で全社的な在宅勤務やPCR検査・ワクチン接種を実現し、社員の安全と事業継続の確保につながっていると思います。

また、その後の状況の変化においても、その都度、柔軟かつ速やかに対応することで、オフィス勤務と在宅勤務のベストミックスを実現し、コロナ禍の環境においても成果を上げられる組織であり続けられていると感じています。

高橋 ソフトバンクグループは、スピードや執念、No.1への強いこだわりを持つ企業集団であり、それだけにプロジェクトに取り組む側としては、常に高いプレッシャーを感じていますが、目的を実現するためのリソースとして価値や効果が見込める要素については、社内承認や実行がスピーディーで、高い自由度を与えられています。また、日本に先例のないものでも、海外の投資先の知見やグループ会社のパワーを使って進めることができるとともに、それらにとらわれず、ベストなソリューションを組み合わせ、最高の状態を目指す姿勢をも持ち合わせています。こうした企業風土による特性が、今回のコロナ禍での効果的な対応の実現にも表れていると考えます。

—— アフターコロナにおいて目指すもの、今後取り組んでいきたいことについてお聞かせください。

住友 感染症が収束し、全面的にオフィス勤務が再開される

状況においては、オフィス勤務、在宅勤務・テレワーク双方のメリットをどう生かしていくか、今回のオンライン化で出てきた課題(労働時間管理、社員ケア、人事評価、コミュニケーションの活性化など)をどう解決するか、あらためてアフターコロナにおける働き方を考える必要があります。さらに今後、より柔軟な働き方を希望する求職者も増えてくると思われ、組織・業務運営における多様性の実現可能性なども考えていくことになるでしょう。

高橋 ワクチン接種が進み、海外出張が再開されていく中で、コロナ対応の中で構築した「ゼロトラストネットワーク」の業務体制が強みを発揮し、24時間365日、世界中のどこからでも安全かつ効率的に仕事ができるようになっていくと思います。情報システム部は、その環境の実現のため、的確にサポートし、組織や社員のさらなる活躍につなげていきます。国内外のグループ会社に対しても、情報セキュリティガバナンスやそのプロセスの推進・強化を図り、事業のグローバルな発展を支えていきたいと思っています。



環境への取り組み

私たち人類は、科学技術の急速な進歩を原動力に、今日の経済成長を実現してきました。しかし同時に、こうした活動により地球環境のバランスが崩れ、異常気象などの気候変動、資源の枯渇、生物多様性の損失などの問題が深刻化しています。

ソフトバンクグループは、地球環境の維持・保全が、持続的な発展と成長の基盤であるとの認識の下、事業活動が環境に与える影響を評価し、温室効果ガス排出量の削減や資源循環の取り組みを推進しています。また、再生可能エネルギー事業や環境負荷の少ない次世代型製品の開発など、グループ各社が持つ先進技術を生かし、事業活動を通じて環境課題の解決に取り組んでいます。私たちは、「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の下、人と地球がいつまでも共存できる世界を目指します。

環境ポリシー

ソフトバンクグループは、地球環境の維持・保全が持続的な発展と成長の基盤であるという認識の下、2021年5月に「環境ポリシー」を制定しました。本ポリシーでは、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、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。

当社グループは本ポリシーに則り、地球環境に配慮した企業活動を推進していきます。

環境ポリシーの主な内容

- 環境保全に関する法規制等を順守すること
- 気候変動の影響や関連するリスクと機会を認識し、気候変動の緩和と適応に取り組むこと
- 温室効果ガス排出量の削減、エネルギーや資源の使用量削減、自然環境に配慮した調達網の構築等を通じて、環境負荷低減に努めること
- 環境や生物多様性に及ぼす負の影響の予防または低減に努めること
- 環境に関する情報の開示に努め、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを推進すること

[環境ポリシーの全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

☑ サプライヤー行動規範

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きます。

[サプライヤー行動規範の全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

気候変動への取り組み

ソフトバンクグループは、グローバルかつ緊急性の高い社会課題である気候変動に対しグループ各社やさまざまなステークホルダーとの連携の下、その緩和と適応に取り組んでいます。グループ各社において事業活動における温室効果ガス排出量の削減目標を掲げ、その達成を目指すとともに、グループ内のエネルギー関連事業を通じて、再生可能エネルギーの普及・拡大に貢献しています。また、環境関連団体・イニシアチブと連携し、社会全体の脱炭素化も推進しています。

今後は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）のフレームワークに則って、グループ全体のリスクと機会の特定、シナリオ分析、目標設定を行い、気候変動に対するレジリエンスの一層の強化を図るとともに、情報開示の拡充に努めていきます。

温室効果ガス排出量の削減

ソフトバンクグループ株式会社は、事業活動に伴う温室効果ガス排出量を実質ゼロにするカーボンニュートラルを2020年度に達成し、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。また、グループ各社においても、事業活動における温室効果ガス排出量削減目標を設定し、その達成に向けて取り組んでいます。

主要子会社の温室効果ガス排出量削減目標と達成状況

企業名(法人格省略)	目標・達成状況
ソフトバンクグループ	2020年度カーボンニュートラル達成 達成済み
ソフトバンク	2030年までにカーボンニュートラル達成
Zホールディングス	2028年度までに、売上収益当たりのCO ₂ 排出量を2008年度比で50%削減
ヤフー	2023年度中に使用電力の100%を再生可能エネルギー化
アーム	2030年までにネットゼロカーボン達成

温室効果ガス排出量削減の具体的な取り組み

グループシナジーを生かした 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「カーボンニュートラル2030宣言」を2021年5月に発表しました。達成に向けて、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*1を購入し、2020年度末時点ですでに携帯電話基地局における使用電力の約30%を実質再生可能エネルギー化*1しています。2021年度はその比率を50%以上、2022年度には70%以上に引き上げる予定です。

また、ソフトバンクグループ株式会社の子会社であるSBエナジー株式会社が発電する再生可能エネルギー由来の電力を直接調達することも検討しています。

※1 再生可能エネルギー指定の非化石証書を活用した再生可能エネルギー実質100%の電力



再生可能エネルギー化を進める携帯電話基地局

データセンターの省エネと電力再生可能エネルギー化(ヤフー株式会社)

ヤフー株式会社は、2023年度までに事業活動における使用電力の全てを再生可能エネルギー化する目標を掲げ、データセンターを中心に、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。さらに白河データセンターでは、2021年5月より使用電力を、SBパワー株式会社が発電する実質再生可能エネルギーによる電力*2に全面転換しています。

※2 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

新本社ビルの省エネ対応 (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株式会社はソフトバンク株式会社などと共に、2020年に「東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー」へ本社を移転しました。最先端スマートビルである新社屋では、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などの省エネ対応の技術が導入されています。



新本社ビルの東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー

次世代リチウムイオン電池の開発 (ソフトバンク株式会社)



ソフトバンク株式会社は、国立研究開発法人物質・材料研究機構 (NIMS) をはじめとするさまざまな研究機関や、大学、メーカー、企業と共に、2018年から電池の材料技術に関する研究開発や情報交換などに取り組んでいます。HAPS (High Altitude Platform Station、成層圏通信プラットフォーム) ※1やドローンタクシーなどの次世代デバイスに欠かせない次世代電池の分野では、質量エネルギー密度が高く軽量な次世代リチウムイオン電池の開発を進めており、2021年3月には米国Enpower Greentech Inc. と共同で、質量エネルギー密度が従来の電池比で約2倍 (450Wh/kg級) となる電池の試作に成功しました。

また、同社は2021年6月に「ソフトバンク次世代電池 Lab. (ラボ)」を設立しました。同ラボでは世界中のさまざまな次世代電池の評価・検証を行っており、今後、研究開発や早期実用化を推進することで、次世代電池の開発を促進するプラットフォームになることを目指しています。

※1 成層圏に飛行させた航空機などの無人機体を通信基地局のように運用し、広域のエリアに通信サービスを提供できるシステムの総称



ソフトバンク株式会社とEnpower Greentech Inc.が共同開発したリチウムイオン電池 (試作品)

気候変動フレームワークへの加盟 (SBIA)



ソフトバンク・ビジョン・ファンド1や2を運営するSBIAは、プライベート・エクイティ・ファンドで構成されるワーキンググループの創設メンバーとして、2020年11月にOne Planet気候変動フレームワークに加盟しました。同フレームワークへの加盟を通じて、投資ポートフォリオにおける気候変動のリスクと機会への理解促進を目指しています。

[One Planet気候変動フレームワークの詳細はウェブサイトをご覧ください](#)

脱炭素に貢献する企業への投資事例



SBIAは気候変動の緩和に貢献する企業に数多く出資しています。



Tier Mobility (SVF2※2)

電動スクーターのシェアリングサービスを欧州の10カ国、80以上の都市で展開。2020年にスクーターなどを含む超小型モビリティ業界ではじめて完全なカーボンニュートラルを実現し、業界全体の脱炭素化を牽引。



Energy Vault (SVF1※2)

重力と運動エネルギーを活用し、タワー状に積み上げた独自の「ブロック」に貯電するシステムを開発。天候によって発電量が左右される再生可能エネルギーの有効活用に必要な蓄電設備の低コスト化を実現し、再生可能エネルギーのさらなる普及に貢献。



Cruise (SVF1※2)

走行時に排気ガスを一切出さない全電動式の自動運転車を開発。「無事故、無排気ガス、無渋滞」というビジョンを掲げ、環境保全と安全性の両面で自動車業界の最前線を行くフロントランナー。

※2 各企業に投資しているファンド名

👉 イニシアチブを通じた脱炭素社会の推進

TCFD提言への賛同・TCFDコンソーシアムへの加盟

(ソフトバンク株式会社、Zホールディングス株式会社)

ソフトバンク株式会社は2020年4月に、Zホールディングス株式会社は2020年6月に、それぞれ気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明し、同提言に基づき、気候変動に関する積極的な情報開示とその充実に努めています。また、両社は、提言への賛同企業などで構成されるTCFDコンソーシアムにも加盟しており、同コンソーシアムの活動への参加や、加盟企業・団体との情報交換などを行っています。



SBT認定の取得・目標設定へのコミット (ソフトバンク株式会社、ヤフー株式会社)

ソフトバンク株式会社が「カーボンニュートラル2030宣言」で掲げている、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が、国際的気候変動イニシアチブの Science Based Targets initiative (SBTi) によって、パリ協定で定められた目標を達成するために科学的に根拠ある水準であると認められ、2021年6月にSBT認定を取得しました。また、ヤフー株式会社も2021年4月にSBTにコミットしています。



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、SBエナジー株式会社)

ソフトバンクグループ株式会社とSBエナジー株式会社は、気候変動イニシアティブ*1に2018年の創設時から参加しています。気候変動対策に積極的な企業や地方自治体、NGOなどと意見交換を進め、同イニシアティブの活動をグループ全体の脱炭素化に向けた取り組みに生かしています。また、同イニシアティブの発表内容 (宣言、パブリックコメント、意見広告) への賛同を通じて、社会全体に気候変動対策の重要性を訴えています。



[☑ 気候変動イニシアティブの詳細はウェブサイトをご覧ください](#)

*1 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ことを目的に設立されたイニシアチブ

自然エネルギー協議会 (道府県ならびに指定都市) の設立・運営

(ソフトバンクグループ株式会社)



東日本大震災によるエネルギー危機を受け、ソフトバンクグループ株式会社は、安心・安全かつ永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、全国の道府県で構成する「自然エネルギー協議会」ならびに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」を各参加自治体と共に設立しました。両協議会は、それぞれ全国34道府県・20都市の自治体が主体となり、上記趣旨に賛同する民間企業などの皆さまと共に活動しており、当社は、事務局として中立の立場で、設立以来10年間の両協議会の運営に携わっています。

これまでに両協議会は、自然エネルギーの導入目標の設定や関連制度の構築・改正など、多くの要望を政府に提言してきました。特に数年にわたって政策提言を行ってきた「自然エネルギーの主力電源化」については、菅首相による「2050年カーボンニュートラル宣言」を起点に「2030年度温室効果ガス46%削減 (2013年度比)」の表明や経済産業省による「エネルギー基本計画」などの国の根幹的な脱炭素化への戦略において、両協議会の提言の主旨に沿った推進方針が言及されました。次期計画素案では、2030年度の電源構成比率における再生可能エネルギーの導入目標水準を、現行の計画から12%引き上げる36~38%と設定しており*2、2050年カーボンニュートラルを実現するためにも、再生可能エネルギーは主力電源として最優先かつ最大限の導入が進められていきます。

また両協議会は、有識者や政府の政策立案担当者を招いたセミナー、意見交換会、優良事例や課題を自治体同士で共有するワークショップの開催などの活動を通じて、自治体間ならびに他の協議会会員間のさらなる情報共有を促すとともに、自治体の自然エネルギー政策の拡充および民間企業の事業網の脱炭素化あるいはESG経営の推進・対応に資する機会を提供しています。当社は、引き続き両協議会の運営を通じ、将来の世代に向けて脱炭素社会の実現に寄与していきます。

*2 2021年9月現在



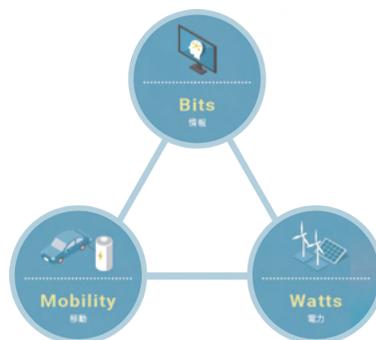
政策提言提出の様子

エネルギー事業を通じた脱炭素社会の推進

発電事業を強みに再生可能エネルギー普及を促進 (SBエナジー株式会社)



SBエナジー株式会社は、2011年の設立当初から再生可能エネルギーによる発電事業に取り組み、国内有数の発電容量に規模を拡大させてきました。近年は、Watts、Bits、Mobilityの3事業をコアビジネスと定め、電力事業における川上の位置づけである再生可能エネルギー発電所を開発・保有・運営する強みを生かし、川中・川下の電力活用を俯瞰した新たな事業にも取り組んでいます。



Watts事業では、2012年に太陽光発電所の運転を開始し、現在では国内に48カ所^{※1}の太陽光発電所および風力発電所を稼働させています。その合計発電容量は、日本の一般家庭約21.6万世帯分の年間消費電力量に相当する671MW^{※1}に上ります。海外では、モンゴル・ゴビ砂漠に32.6万haの土地を有し、発電容量約50MWの風力発電設備を稼働させています。また、従来の大規模な発電所の運転に加え、小型発電所から企業などに直接電力を供給する新事業にも取り組んでいます。

Bits事業は、AI・IoTを駆使したプラットフォームで電力の需給バランスを調整し、再生可能エネルギー由来電力の安定供給化を図ります。Mobility事業は、蓄電技術の活用により、再



ウインドファーム浜田

※1 2021年8月末現在



ソフトバンク八雲ソーラーパーク

生可能エネルギー由来電力の貯蔵や輸送を可能にします。

SBエナジー株式会社は、これら3事業を軸に、再生可能エネルギーのさらなる普及拡大に努め、脱炭素社会の実現に貢献します。

環境負荷を低減する電力サービスの提供 (SBパワー株式会社)



小売電気事業を行うSBパワー株式会社は、再生可能エネルギーの普及や森林保全活動の支援を目的とした、実質的に再生可能エネルギー比率100%^{※2}の家庭向け電力サービス「自然でんき」を提供しています。2021年度は自然でんきの提供を通じて、年間で約1.6万tのCO₂排出量削減効果^{※3}を見込んでいます。

また、大規模なビルや工場などへ高圧電力を提供する「ソフトバンクでんき for Biz 高圧」では、企業や自治体において加速する脱炭素化の流れに合わせるため、環境負荷の低い電力メニューも提供しています。2021年5月には、ヤフー株式会社の白河データセンターにRE100^{※4}対応の電力サービスの提供を開始し、グループ会社の脱炭素化に向けた取り組みも支援しています。

さらに、「ソフトバンクでんき」をご契約のお客さまに対して「エコ電気アプリ」を無償で提供しています。このアプリでは、電気料金の確認や1か月の電気料金予測に加え、アプリを通して手軽に無理なく節電が可能な「節電チャレンジ」サービスを提供しています。節電チャレンジの冬季トライアル^{※5}では、約3万2,000世帯のお客さまにご参加いただき、計23万3,237kWhの使用電力量を削減しました。これは、約122tのCO₂排出量削減に相当します。



エコ電気アプリを通じた節電チャレンジの概要

SBパワー株式会社は、今後も省エネや環境に配慮したサービスの開発・提供を通じて脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

※2 お客さまへ供給する電気に、再生可能エネルギー指定の非化石証書を組み合わせることで、再生可能エネルギー比率100%かつCO₂排出量ゼロの電気の供給を実質的に実現

※3 CO₂削減効果は、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と、森林保全団体への活動支援によるJクレジット償却量を加算して算出

※4 企業が自らの事業の使用電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアチブ

※5 対象期間：2020年12月1日～2021年3月31日

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

循環型社会に寄与するeコマースサービス (ヤフー株式会社、PayPay株式会社)

ヤフー株式会社では「ヤフオク!」、PayPay株式会社では「PayPay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。

ヤフオク!

ヤフオク!

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。



PayPay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。「ヤフオク!」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。

物流プロセスにおける資源の効率利用と資源循環への取り組み

(SBロジスティクス株式会社)

物流関連事業を展開するSBロジスティクス株式会社は、サステナブルな物流とサプライチェーンの実現を目指し、さまざまな資源循環の取り組みを進めています。その一つが緩衝材の変更です。手動梱包ラインでは一般的な物流倉庫で使用されているプラスチックフィルムの緩衝材ではなく、再生紙などの緩衝材を使用しています。

また、今後稼働を予定している自動梱包のラインでも、緩衝材の使用を減らしながら、梱包サイズをより小さくするために、3辺(高さ、幅、長さ)が調整可能な箱を自動生成する梱包機の稼働を予定しています。また、商品とほぼ同じ大きさの出荷箱の自動生成システムや、商品をシュリンクラップで台紙に固定する梱包システムの導入などにより、緩衝材そのものを無くしていきます。その他の梱包サイズを小さくする取り組みとしては、商品ごとに最適なサイズの出荷箱を自動選択する「ボックスレコメンデーション・システム」を構築しており、これによって段ボール紙の使用量を削減するとともに、梱包サイズの最適化による荷室利用の効率化で、輸送に伴うCO₂排出量を削減しています。

さらに、2021年7月からは、機能や品質に問題がないにもかかわらず、パッケージの破損などの理由で廃棄されてしまう商品を、社会貢献型ショッピングサイト「KURADASHI」を通じて再流通させる取り組みも開始しており、物流を通じた循環型社会の実現に貢献しています。



3辺が調整可能な箱を自動生成する梱包機

水再生技術を活用した水循環型手洗い機 (ソフトバンク株式会社)



ソフトバンク株式会社は、WOTA株式会社と資本・業務提携し、水道インフラから独立した新たな水供給システムの構築に取り組んでいます。その一環として2021年5月、WOTA株式会社が開発した水循環型手洗い機「WOSH (ウォッシュ)」の販売を開始しました。

電源と20リットルの水があればどこでもWOSHを使用することができ、水道のない場所でも世界保健機関 (WHO) の飲料水水質ガイドラインに準拠した衛生的な水を繰り返し使うことができます。IoTセンサーで収集したデータに基づくAIによる水処理自律制御技術により、使った水をその場で98%以上再生することができ、水資源の循環利用に大きく貢献します。また、水道への接続ができない店舗や施設の入口などにも設置することができるため、新型コロナウイルス感染症をはじめとした感染症の拡大防止にも寄与します。



水循環型手洗い機「WOSH」

社員の意識向上

ソフトバンクグループは、地球環境に配慮した企業活動を行うことを「環境ポリシー」に定めるとともに、「ソフトバンクグループ行動規範」において社員が環境に配慮して日々の業務に取り組むための行動指針を明示し、グループ全体に周知徹底しています。また、社員の意識向上のため、環境に関する社内啓発活動もグループ各社において積極的に実施しています。

社内啓発活動 (ソフトバンク株式会社)

社員の環境に関する意識向上のため、ソフトバンク株式会社では、研修や環境配慮型ツールの活用を通じた啓発活動を実施しています。

啓発活動例

- 研修：環境基礎知識習得研修、産業廃棄物処理に関する研修
- 社内ツール：リサイクル可能素材のみを使用した紙袋や、環境・文化保護につながる「葛」を活用した名刺



リサイクル可能な素材を使用した紙袋

同社のマテリアリティがデザインされた名刺

温室効果ガス排出量^{※1}

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2020年度 (目標)	達成率 (%)
Scope1&2	t-CO ₂	722,514	693,953	776,104	620,929	722,000	116
Scope1	t-CO ₂	11,386	11,456	15,803	15,416	15,000	97
Scope2	t-CO ₂	711,128	682,497	760,301	605,513	707,000	117
原単位 ^{※2}	t/Gbps	849	682	628	411	520	127

長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
Scope1&2	t-CO ₂	553,000	473,000	443,000	417,000	400,000	0

※1 対象範囲：2018年度まではソフトバンク株式会社、2019年度以降はソフトバンク株式会社、ヤフー株式会社、アスクル株式会社 (ソフトバンクグループ株式会社は、2020年度にScope1,2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。2021年度以降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 通信量当たり排出量

環境データの詳細は当社ウェブサイトをご覧ください

社外からの評価

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、「CDP」の気候変動分野で「A-」の評価を受けています。



人権の尊重

情報技術の発展やグローバル化の進展により、企業が人々の生活に与える影響はより大きくなってきています。人権の尊重は企業が果たすべき基本的な責任であり、ソフトバンクグループが目指す「世界の人々から最も必要とされる企業グループ」の実現において、最も重要な事項の一つです。

ソフトバンクグループは、事業活動のあらゆる場面において人権を尊重し、人権擁護に向けた適切な体制の整備と対応を図っています。また、グループ全体で人権尊重意識の向上に取り組み、投資先やビジネスパートナーに対しても、人権に関する法令などの順守を求めています。

人権ポリシー

ソフトバンクグループは、当社グループの役職員が最低限順守すべき基準として「人権ポリシー」を定めています。同ポリシーでは、全てのステークホルダーの人権を尊重し、尊厳と敬意を持って接すること、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などを求めています。また、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働の禁止なども定めています。

人権ポリシーの主な内容

- 国際人権章典や人権に関する国際規範を支持し、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進すること
- 人権に関する法規制を順守し、国際的な人権の原則を最大限尊重すること
- 直接・間接を問わず、個人のアイデンティティを定める特性により差別しないこと
- いかなるハラスメントも行わないこと
- 強制労働、児童労働、奴隷労働、人身取引などの人権侵害や違法行為を行わないこと
- 安全かつ衛生的で健全な職場環境の維持に努めること
- 労働基本権を尊重すること
- 競争力のある、生活賃金を超える賃金の支給および福利厚生を提供に努めること
- 人権リスクを識別し、その低減に取り組むこと

[□ 人権ポリシーの全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

サプライヤー行動規範

ソフトバンクグループは、世界で最も必要とされる企業グループとなるために、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、単に法令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」を制定し、本規範に定める倫理基準に則した人権や職場の安全衛生に関する取り組みを求めています。

[□ サプライヤー行動規範の全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

人権尊重意識の向上

ソフトバンクグループでは、「人権ポリシー」の役職員への浸透と人権に対する意識向上を図るため、研修などを通じて継続的に教育・啓発を行っています。また、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対しても、人権に関する法令などを順守して行動することを求めています。

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、事業活動において発生する人権に対する負の影響を予防、低減するために、人権リスクアセスメントとして、グループ各社において特有の人権リスクを特定し、その発生リスクの予防、低減を図るとともに、速やかに適切な措置を取れる体制づくりを進めています。

ソフトバンク株式会社では、2020年是有識者を招いての「ステークホルダー・ダイアログ」を二度にわたって実施し、同社事業にかかわる人権課題について、有識者から提供された情報をもとにディスカッションを行いました。第1回は「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」、第2回は「テクノロジー発展がもたらす人権課題」をテーマにそれぞれ活発な議論が交わされ、情報革命をリードする企業の責任として、どのような人権課題を認識し、優先的に取り組むべきかを明確化しました。

ソフトバンクグループでは、引き続き人権尊重への取り組みを強化するため、ステークホルダーとの継続的なコミュニケーションを行っていきます。

ステークホルダー・ダイアログ概要(ソフトバンク株式会社)

第1回 ステークホルダー・ダイアログ

東北大学大学院 非常勤講師 牛島 慶一 氏
「通信事業者がプライバシー尊重に向けて果たすべき役割」

- 人権課題をとりまく現在の潮流
- 当社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 ステークホルダー・ダイアログ

真和総合法律事務所 弁護士 高橋 大祐 氏
「テクノロジー発展がもたらす人権課題」

- AI等のテクノロジーが人権に与える影響
(社会的弱者の人権、プライバシー、表現の自由など)
- 人権課題への取り組みを進める意義
(人権デューデリジェンス、苦情処理メカニズム)

人権尊重意識向上のための研修

ソフトバンクグループ株式会社では、人権尊重意識の向上を図るとともに、より良い人事制度や会社組織を共に作り上げるため、社員と人事との座談会を定期的実施しているほか、改正労働施策総合推進法の施行も踏まえ、人事部主催のライン長向け定例会議を通じて、基礎的な内容にとどまらない、最新のハラスメントの世間動向や詳細な留意点を伝え、適切な対応方法を指導しています。

ソフトバンク株式会社では、「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、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。

2020年度実施研修一覧(ソフトバンク株式会社)

研修名称	実施対象	研修種別
入社者向けコンプライアンス研修	中途採用社員／新入社員	eラーニング研修
ソフトバンク行動規範への誓約	全従業員	その他
コンプライアンス研修 (中途入社者オリエンテーション)	中途採用社員	集合研修
ハラスメント防止講座 (パワーハラスメント・セクシャルハラスメント編)	全従業員	eラーニング研修
ハラスメント防止講座(LGBT編)	全従業員	eラーニング研修
リモートワークにおける業務指示/ リモートハラスメントに関する研修	全従業員	eラーニング研修
コンプライアンスマガジン (リモートハラスメントへの注意喚起)	全従業員	その他
新任管理職研修	新任管理職	eラーニング研修
経営幹部向けコンプライアンス研修(ハラスメント)	本部長以上の管理職	集合研修
コンプライアンステスト	全従業員	eラーニング研修

人材戦略

革新的な事業を展開し続けるソフトバンクグループにとって、人材はイノベーションの源泉であり、当社グループで働く社員は、持続的成長を支える重要なステークホルダーです。多様な人材がその個性を生かしながら挑戦・活躍できる環境を整え、個人と組織の可能性を最大限に引き出すことが、企業価値の向上につながるのと考えの下、情報革命をリードする企業として、人材の育成・活躍推進に取り組んでいます。

プロフェッショナル人材の育成

ソフトバンクグループでは、年齢・性別・国籍・障がいの有無、性的指向や性自認などにかかわらず、誰もがその能力を十分に発揮できる多様性のある職場環境づくりに努めています。

▶ プロフェッショナル採用とキャリア開発

ソフトバンクグループ株式会社は、Smart・Professionalism・Relationの「3つのコア能力」を判断基準とするプロフェッショナル採用を行っています。採用方針は、年齢・性別・国籍などにかかわらず、ポジションに最適な人材を確保することを基本とし、求める人材の多様化を進めています。また、人材育成面においても、この「3つのコア能力」を社員一人一人が高められるよう、自律的なキャリア開発の仕組みを整備しています。英会話教育など社内研修サービスの提供だけでなく、社外研修についても社員が主体的に選択・受講できるように、各部門へ教育予算を配分し、また、多様な経験を通じた自己成長をキャリア開発につなげるべく、二重就業（副業）制度を設けています。

社員に求める3つのコア能力



▶ キャリア実現のサポート制度

ソフトバンクグループは、社員が自ら将来のあるべき姿やキャリアプランを考え、必要な経験や知識・スキルを把握しながら、自律的にキャリア開発を行うことを重視しています。そのための機会を提供し、それぞれのキャリアプランの実現を支援することで、個性豊かな人材を育成することを目指しています。

ソフトバンク株式会社では、キャリア形成の機会として、新規事業や新会社の立ち上げメンバーを社内公募するジョブポスティング制度、希望する部門などへの異動を実現するフリーエージェント制度、資格取得支援制度などを設け、誰もが自己成長・自己実現にチャレンジできる環境を提供しています。副業については、その経験を通じたスキルアップや成長が自社事業の活性化やイノベーションにつながるのと考えの下、本業に影響のない範囲でこれを認めています。また社内においても、自部署以外の業務を経験できるSB流社内副業制度を導入しており、社員が自分の能力を生かせる機会を広げるとともに、部門間交流による組織の活性化を職場にもたらしています。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性社員の活躍



ソフトバンクグループでは、女性はその個性と能力を十分に発揮することは、グループ全体の成長を支える原動力になると考えており、女性社員の採用や管理職への登用を積極的に推進しています。ソフトバンク株式会社では、女性社員に対し、キャリア形成に関するワークショップや、ロールモデルとなる女性管理職からアドバイスを受けるリーダー層向けメンタープログラムを実施しています。また、社員が安心して子育てをし、また復職後も育児と仕事を両立できるよう、法定で定められた期間を上回る育児休業の取得や短時間勤務を可能としています。その結果、育児休業取得後の女性社員の復職率は、2021年3月末時点で98%以上となっています。

外国籍社員へのサポートと理解促進



多様性に富んだ職場で、社員の一人一人が個性と能力を十分に発揮することがグループ全体の成長を支える原動力になるとの考えから、ソフトバンクグループ株式会社では、国籍を問わない採用および管理職への登用を推進しています。また、外国籍社員の活躍を支える取り組みとして、通達などの公式文書や社内研修コンテンツ、社内システムなどは原則日英2カ国語で提供され、コミュニケーションの円滑化を図っています。

さらに、外国籍社員に対する社内の理解を深め、社員同士のつながりを強めるべく、ソフトバンク株式会社では、「ダイバーシティ・ウィーク」などの社内イベントや研修を通じて、啓発活動を行っています。社内制度の整備と並行してこれらの啓発活動を継続することで、外国籍社員がより働きやすい環境づくりを目指しています。



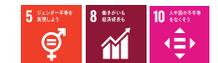
外国籍社員との社内イベント

障がい者の活躍推進



ソフトバンクグループは、採用選考や入社後の処遇において障がい者と健常者を区別せず、全ての社員が自分の能力を生かすことのできる職場環境づくりを目指しています。その一環として、ソフトバンク株式会社では、2016年5月からショートタイムワーク制度を本格導入しました。同制度は、精神障がいや発達障がいなどの理由により、業務の遂行に支障がなくても長時間勤務することが難しい方が、週20時間未満の労働時間で就業できる制度です。今後も引き続き企業や自治体と協力し、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。

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います。

☑ 人材・ダイバーシティデータ (ソフトバンクグループ株式会社) ※1

女性社員比率 42.3%	女性管理職比率 23.9%	新規採用者に占める女性比率 33.3%
平均勤続年数 男性: 8.8年 女性: 8.9年	中途採用者比率 90.0%	外国籍社員比率 6.2%

※1 2021年3月末現在

☐ 人材・ダイバーシティに関するデータは当社ウェブサイトをご覧ください

職場環境づくり

私たちは、ソフトバンクグループで働く全ての社員が自分らしくいきいきと働き、さらなる成長に向けて挑戦できる職場環境づくりを行っています。社員の権利の尊重や機会均等、労働安全と健康に配慮するとともに、社内コミュニケーションの活性化を図り、一人一人の社員がその力を最大限に発揮できる職場環境を実現することで、「世界の人々から最も必要とされる企業グループ」を目指していきます。

働き方改革

ソフトバンクグループは、社員のワークライフバランスを尊重し、仕事と生活の両立を実現させるための諸制度を整備しています。また、長時間労働の削減にあたっては、テクノロジーを活用するなど、さまざまな対策に取り組んでいます。

主な働き方改革施策（ソフトバンクグループ株式会社、ソフトバンク株式会社など）

- 在宅勤務の全社導入
- スーパーフレックスタイム制^{*1}の全社導入
- 顔認証による入退館管理システムと連動した出退勤状況の把握
- RPA^{*2}化による勤怠アラートメールの定期配信
(勤怠登録状況の把握、労働時間予測シミュレーションによる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^{*3}の推進

*1 コアタイムを設けないフレックスタイム制度

*2 Robotic Process Automationの略。コンピューター上で行われる業務プロセスや作業を人に代わり自動化する技術

*3 毎月末金曜日の終業時間を早めることで消費活性化・ライフスタイル変革を目指す官民連携の取り組み

ワークスタイルの変革を目指す新オフィス

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、東京都港区の竹芝エリアに開業したオフィスビル「東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー」への本社移転を2020年9月に開始し、12月にこれを完了しました。

新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、社員は、集中して作業したい場合や複数名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。私たちはこの新オフィスで、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



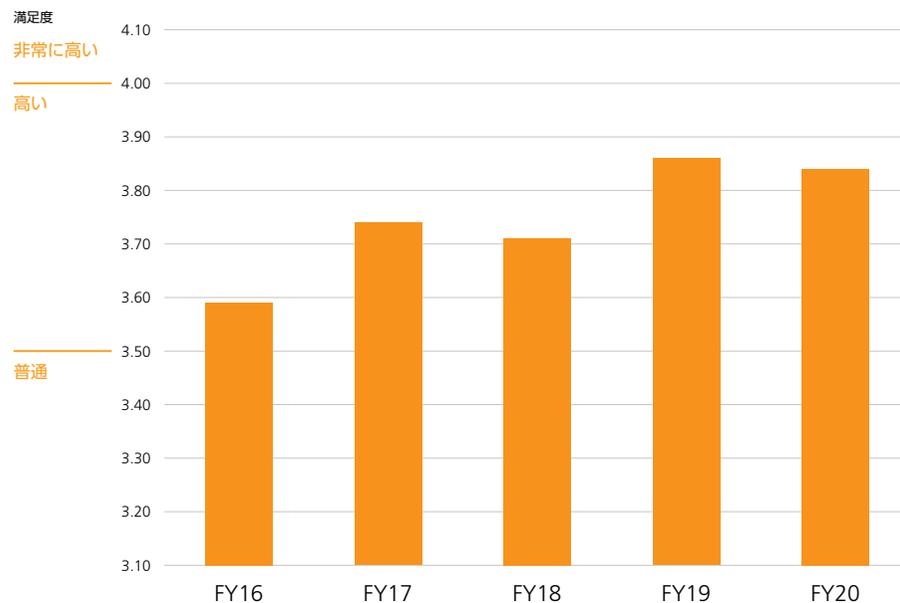
オープンミーティングスペース

従業員エンゲージメント

より強い組織づくりと社員のモチベーション向上に向けた状況把握を目的として、ソフトバンクグループでは年に1回、全社員を対象とする満足度調査（ESサーベイ）を実施しています。このサーベイは、グループの特性を踏まえて開発したもので、2020年度は、グループ26社で実施されました。

ESサーベイでは、組織（仕事・職場・上司）および会社への満足度について、対象者からの回答を項目ごとにスコア化しており、経年での比較が可能です。また、サーベイの結果を継続してモニタリングすることで、組織の課題を早期に発見し改善につなげることが可能となっています。なお、ソフトバンクグループ株式会社の2020年度のESサーベイでは、各項目とも3.60以上の高スコアを獲得し、特に上司や職場に対する満足度の高さが示されました。今後も働きやすい職場の実現に向けて、積極的な従業員エンゲージメントを継続していきます。

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）※1



※1 集計方法変更により、FY18以前は総合満足度、FY19以降は組織満足度

労働安全衛生

労働上のリスク特定と対応

労働災害の発生の予防や適正な労働慣行を順守するため、ソフトバンクグループ株式会社は、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、社員満足度調査においてハラスメントの有無を確認するなどの労働リスクアセスメントを行っています。また、社員の労働時間の適正化に向けて、勤怠管理システムを用いた月次・年次の労働時間シミュレーション、長時間労働が特に見込まれる社員への個別対応、経営層への労働時間の逐次報告を行っています。

パンデミックを含む緊急時の安全対策

ソフトバンクグループ株式会社は、自然災害（地震・台風など）やパンデミックなどの緊急時に社員の安全を確保する体制を整えています。2020年4月の新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言下においては、全社員を原則在宅勤務としたほか、2020年8月以降は定期的な唾液PCR検査や温度検知可能なシステムによる入館管理などの感染症対策を導入し、社員が安心して働ける環境を整備しました。

また、今後も続く働き方の変化を見据え、時間・場所にとらわれない勤務に対応したOA環境の整備、システムや情報のクラウド化、セキュリティ対策などを推進しています。



温度検知が可能な顔認証入退館システム



顔認証と同時に温度を表示

コミュニティへの参画

社会と共に歩み、コミュニティへの参画を通じて社会の期待に応じていく「良き企業市民」としての姿勢は、企業の持続的成長には欠かすことのできない要素です。私たち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、さまざまな社会課題の解決に貢献し、地域コミュニティをはじめとするステークホルダーの皆さまとの良好な関係を築きながら、豊かな社会の実現を支えています。

TOMODACHI ソフトバンク・リーダーシップ・プログラム (ソフトバンクグループ株式会社)

—東北の復興を担うリーダー育成プログラム—

「TOMODACHI ソフトバンク・リーダーシップ・プログラム」は、在日米国大使館と米日カウンシルが主導する「TOMODACHIイニシアチブ」の趣旨に賛同したソフトバンクグループ株式会社が、東日本大震災の被災地域である岩手・宮城・福島の高校生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、帰国後の地域活動を後押しするプログラムです。生徒たちは、プログラムで学んだ地域貢献と問題解決の知識を活かし、それぞれの地元で地域貢献活動を行います。実社会での活動を通じてリーダーシップを磨いてもらうことで、東北の未来を支える人材を育成しています。



カリフォルニア大学バークレー校でプログラムに参加する4期生

[詳細は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

Pepper社会貢献プログラム (ソフトバンクグループ株式会社)

—小学校におけるプログラミング教育を支援—

ソフトバンクグループ株式会社は、社会貢献や学校教育に活用していただくことを目的に、人型ロボット「Pepper」を貸し出す「Pepper社会貢献プログラム」を実施しています。2020年に必修化された小学校におけるプログラミング教育においては、授業プログラムを教員が簡単に作成できる「Robo Blocks スクールテンプレート」も提供し、教育現場をサポートすることで、児童・生徒の論理的思考力や問題解決力の向上につなげています。こうした教育機関へのPepperを活用した支援活動は、日本国内だけでなく、米国や中国においても展開されています。



プログラムに参加する小中学生

[詳細は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

未来×エネルギー プロジェクト (SBエナジー株式会社)

— 未来を担う子どもたちが主体的・創造的にエネルギー問題を考える機会を提供 —



再生可能エネルギー発電事業などを行うSBエナジー株式会社は、発電所近隣の小学生を対象に体験型環境教育プログラム「未来×エネルギー プロジェクト」を実施しています。2012年に開始した本プロジェクトでは、動画教材やタブレット端末を活用して子どもたちが主体的かつ創造的にエネルギーを考えるきっかけを作るとともに、話し合いと発表を通じてエネルギーに関する学びを深めてもらうことを目指しています。環境問題やエネルギー問題について、未来を担う子どもたちが自ら考える機会を今後も提供していきます。



体験型環境教育プログラムに参加する小学生

[詳細はプロジェクトサイトをご覧ください](#)

格差のない学修機会の提供 (株式会社サイバー大学)

— 格差解消を目指したオンライン高等教育 —



高度IT人材の育成を目指す日本初のフルオンライン4年制大学であるサイバー大学では、教育におけるジェンダー・年齢・地域格差を解消し、全ての人が平等に学修機会を得られるよう、格差解消に向けた取り組みを進めています。これまで男性割合が高かった専門職や管理職への女性の進出を推進するため、情報系高等教育における学生の男女比格差の解消に力を入れています。その結果、在校生の女性比率は2007年の開学時における約15%から、2021年の25%以上に増加しました。今後は、この比率を2030年までにはさらに35%まで高めることを目指しています。

地域人材の雇用 (SBロジスティクス株式会社)

— 雇用と人材育成を通じた地域貢献 —



物流関連事業を展開するSBロジスティクス株式会社では、カスタマーサポートや庫内オペレーションなどの雇用において、積極的に近隣地域の人材を採用しています。

市川ロジスティクスセンターでは、自動梱包設備など世界最先端のロボット技術を導入しており、業務を通じて先進技術を扱うことで、人材育成による地域社会への貢献につながる

と考えています。今後は、地域住民の方々や大学などの教育機関に対し、最先端技術の見学の機会を設けるなど、雇用以外の形での地域貢献も進めていきます。

ファイト！九州 (福岡ソフトバンクホークス株式会社)

— 九州に根ざした災害復興・地域活性化の取り組み —



「ファイト！九州」は、福岡ソフトバンクホークス株式会社が2016年4月に立ち上げた熊本・大分地震災害復興支援プロジェクトです。発足以来、選手会と共に多くの復興支援活動を継続的に行ってまいりましたが、コロナ禍で明るい話題が少なくなった社会状況において、九州に根ざした球団として何をなすべきかを追求した結果、本プロジェクトの目的を復興支援に限らず、「ホークスが九州を元気にする活動」を行うことと再定義し、活動を続けています。今後も九州全体を巻き込んで、社会を明るく元気に盛り上げる活動をホークスの選手たちと一緒に進めていきます。



「ファイト！九州」特設サイト

[詳細はプロジェクトサイトをご覧ください](#)

Next Action → Social Academia Project (ソフトバンク株式会社、ヤフー株式会社)

— 東日本大震災の被災地域における人材育成と事業創出支援プロジェクト —



東日本大震災から10年の節目を迎えた2021年3月10日、ソフトバンク株式会社およびヤフー株式会社は、一般社団法人パイオニズムと共に福島県南相馬市の復興に向けた「Next Action → Social Academia Project」を始動しました。

本プロジェクトは、3者が持つ起業・事業化のノウハウやリソース、アセットを最大限に活用し、次代のリーダー育成と事業創出を2021年から2030年にかけて推進するものです。震災後に直面した課題への対応なども含む、幅広い事業を募集し、参加者同士や県内外の企業、団体、自治体との交流・コラボレーションを促しながら、シナジーを最大化する機会を創出していきます。2030年までの10年間で、より多くの事業を創出し、世界に通用する人材を多数輩出することで、持続可能な復興のモデルケースとなることを目指しています。

[詳細はプロジェクトサイトをご覧ください](#)

アクセラレーター・プログラム「Emerge」(SBIA)

—マイノリティ起業家支援プログラム—



テクノロジーと資金調達の世界は、マイノリティ起業家にとって、まだまだ十分に開かれた世界であるとは言えません。現状のままでは、われわれを含む投資家は、多様な視点と革新的な思考で世界を変えていける企業を見逃してしまう可能性があります。

そこで、SBIAは、テクノロジーと起業の世界に、より豊かな多様性をもたらすため、マイノリティ起業家によるスタートアップを支援するアクセラレーター・プログラムである「Emerge」を2020年にスタートしました。

Emergeでは、参加した起業家に、ワークショップやメンターによるメンタリング、当社グループ幹部との対話セッションなどからなる8週間の集中プログラムを提供し、2020年6月にその集大成として、150名以上の投資家の前でのショーケースイベントを開催しました。SBIAは、これまでに13社に投資を行い、2021年6月には、ヨーロッパにおいて第2期Emergeプログラムを開始し、取り組みをさらに拡大させています。



第1期Emergeプログラム参加者

第1期Emergeプログラム概要(2020年3月~5月実施)

ハイライト	参加起業家の属性
メンター数	40名
プログラム課程	80時間
ショーケースイベント参加投資家数	150名以上
	女性 9名
	アフリカ系 7名
	ラテン系 2名

[詳細はプログラムウェブサイトをご覧ください](#)

SBオポチュニティ・ファンド(SB Opportunity Fund Manager LLC)

—米国のマイノリティ起業家を支援する投資ファンド—



ソフトバンクグループでは、テクノロジー業界における多様化に貢献するため、米国のアフリカ系、ラテン系、ネイティブアメリカンの起業家による事業に投資する1億米ドル(約100億円)規模の新ファンド「SBオポチュニティ・ファンド」を設立しました。

SBオポチュニティ・ファンドの最大の目的は、際立つ運用益を生み出すことで、人種的多様性と投資パフォーマンスが相反しないことを証明することです。これまでに同ファンドを通じて54社^{*1}に投資を行っており、今後も卓越した才能を持つマイノリティ起業家を発掘し、投資を行っていきます。

ファンド投資先(一部)

PlayVS	PlayVS	高校や大学のeスポーツイベント開催のためのプラットフォームを運営
Eight Sleep	Eight Sleep	最先端のAIと機械学習モデルにより、睡眠を再設計する世界初のスリープフィットネス企業
Career Karma	Career Karma	キャリアアドバイスや職業訓練を通じて、テクノロジー分野の活躍を支援
Praxis Labs	Praxis Labs	研究に基づいたカリキュラムと最先端のVR技術を融合することで、企業のバイアス研修を再構築
Zoe Financial	Zoe Financial	受託者責任を負う独立系のファイナンシャルアドバイザー探しを支援

Delane Parnell
PlayVSAlexandra Zatarain
Eight SleepRuben Harris
Career KarmaElise Smith
Praxis LabsAndres Garcia
Zoe Financial

^{*1} 2021年6月末現在

[詳細はファンドウェブサイトをご覧ください](#)

取締役の状況 (2021年6月23日現在)

役職・氏名	社外取締役	独立役員	在任期間 ※1年未満は「—」	所有株式数(千株) ※2021年3月末現在	スキルマトリックス							社外取締役の選任理由・活動状況
					企業 経営	金融/ M&A	財務/ 会計	法律/ ガバナンス	テクノ ロジー	学識 経験	多様性	
 代表取締役 会長兼社長執行役員 孫 正義 Masayoshi Son			39年	460,161	✓	✓			✓			—
 取締役専務執行役員 CFO 兼 CISO 兼 CSUsO 後藤 芳光 Yoshimitsu Goto			2年	1,078	✓	✓	✓					—
 取締役 宮内 謙 Ken Miyauchi			33年	2,532	✓	✓			✓			—
 取締役 川邊 健太郎 Kentaro Kawabe			—	0.2	✓	✓			✓			—
 社外取締役 独立役員 飯島 彰己 Masami Iijima	✓	✓	3年	1	✓	✓		✓				活動状況 グローバルに事業を展開する総合商社の経営者として、企業経営やコーポレート・ガバナンスに関する豊富な知識と経験を有しており、当社の経営判断・意思決定の過程で、その知識と経験に基づいた助言・提言を行っています。指名報酬委員会の委員長として、独立した立場から客観的な議論の展開を主導し、取締役会への諮問にあたり重要な役割を果たしています。
 社外取締役 独立役員 松尾 豊 Yutaka Matsuo	✓	✓	2年	—		✓			✓	✓		活動状況 長年にわたりAIの研究を行い、AIに関する第一人者として、AIをはじめとしたテクノロジーに関する豊富な知識と経験を有しており、当社の経営判断・意思決定の過程で、その知識と経験に基づいた助言・提言を行っています。指名報酬委員会の委員として、独立した立場から客観的な意見を述べ、取締役会への諮問にあたり重要な役割を果たしています。
 社外取締役 独立役員 リップブー・タン Lip-Bu Tan	✓	✓	1年	—	✓				✓		✓	活動状況 テクノロジー分野に特化した国際的なベンチャーキャピタルの経営者として、投資および企業経営に関する豊富な知識と経験を有しており、当社の経営判断・意思決定の過程で、その知識と経験に基づいた助言・提言を行っています。
 社外取締役 独立役員 襟川 恵子 Keiko Erikawa	✓	✓	—	94	✓				✓		✓	選任理由 (株)光栄(現(株)コーエーテクモゲームス)の創業以来、経営者やファイナンスの責任者として、同社グループの発展および経営基盤の強化に大きな役割を果たすなど、企業経営とテクノロジーに関する豊富な知識と経験を有しています。当社グループのさらなる成長のために、豊富な知識と経験を生かした監督および提言を期待し、社外取締役として選任しています。
 社外取締役 ケン・シーゲル Kenneth A. Siegel	✓		—	—		✓		✓			✓	選任理由 1986年8月にMorrison & Foerster LLPに入所後、1994年1月に同所Partner、1996年8月にはモリソン・フォースター東京オフィス(モリソン・フォースター外国法事務弁護士事務所)のマネージングパートナーに就任し、企業買収、合併および戦略的提携等の案件を手掛け、弁護士として豊富な知識と経験を有しています。同氏は直接会社経営に関与した経験はないものの、当社グループのさらなる成長のために、豊富な知識と経験を生かした監督および提言を期待し、社外取締役として選任しています。

監査役の状況 (2021年6月23日現在)

役職・氏名	社外監査役	独立役員	在任期間 ※1年未満は「—」	所有株式数(千株) ※2021年3月末現在	スキルマトリックス							監査役の選任理由・活動状況	
					企業経営	金融/M&A	財務/会計	法律/ガバナンス	テクノロジー	学識経験	多様性		
 常勤社外監査役 独立役員 遠山 篤 Maurice Atsushi Toyama	✓	✓	6年	—		✓	✓						活動状況 米国カリフォルニア州公認会計士としての豊富な知識と経験に基づく専門的な見地から必要な発言を行っています。
 常勤社外監査役 独立役員 中田 裕二 Yuji Nakata	✓	✓	—	—		✓		✓					選任理由 金融機関における代表執行役およびリスク管理の責任者として、経営管理およびリスク管理に関する豊富な知識・経験を有しています。その知識と経験に基づき、公正かつ客観的に、独立した立場からの監査に期待して、社外監査役として選任しています。
 社外監査役 宇野 総一郎 Soichiro Uno	✓		17年	—		✓		✓					活動状況 弁護士としての豊富な知識と経験に基づく専門的な見地から必要な発言を行っています。
 社外監査役 独立役員 大塚 啓一 Keiichi Otsuka	✓	✓	—	—		✓	✓						選任理由 公認会計士として豊富な知識と経験を有しています。同氏は社外役員としての職歴以外で会社経営に関与したことはないものの、その知識と経験に基づき、専門的な見地や、より独立した立場からの監査に期待して社外監査役として選任しています。

各委員会の状況

ソフトバンクグループ株式会社は、コーポレート・ガバナンス強化の一環として、取締役会への報告または具申を行う任意の委員会を設置しています。

取締役の選解任や評価・報酬に関する方針などを審議し、取締役会に意見具申する「指名報酬委員会」、投融資や借入などについて意思決定を行う「投融資委員会」、ソフトバンクブランドに関する事項の意思決定と管理を担う「ブランド委員会」のほか、「グループ・リスク・コンプライアンス委員会(GRCC)」や「サステナビリティ委員会」など、それぞれの委員会において重要課題や推進方針を議論することで、取締役会の効率性を損なうことなく、適正な経営判断を担保する体制を構築しています。

	委員長	主な役割	人数と構成
指名報酬委員会	社外取締役 独立役員 飯島 彰己	取締役の選解任基準や候補者案、個人別報酬、評価・報酬に関する方針等について審議し、取締役会に意見具申	3名 (内2名が社外取締役)
投融資委員会	—	一定金額未満の投融資や借入れなど「投融資委員会規程」に定められた事項の決裁	4名
ブランド委員会	取締役専務執行役員 CFO 兼 CISO 兼 CSusO 後藤 芳光	ソフトバンクブランドの管理や使用許諾など「ブランド委員会規程」に定められた事項の決裁	委員長1名 委員 4名 (常務執行役員、コーポレート法務部長、広報室長、総務部長)
グループ・リスク・コンプライアンス委員会	執行役員 CLO 兼 GCO ティム・マキ	当社およびグループ会社のリスク管理およびコンプライアンス活動に関する方針および推進体制・状況、その他委員長または委員が必要と判断した事項について審議	委員長1名 委員 2名 (取締役 専務執行役員、常務執行役員)
サステナビリティ委員会	取締役専務執行役員 CFO 兼 CISO 兼 CSusO 後藤 芳光	当社およびグループ会社のサステナビリティに関する重要課題や推進方針等を継続的に審議	委員長1名 委員 3名 (常務執行役員、執行役員 CLO 兼 GCO、総務部長)

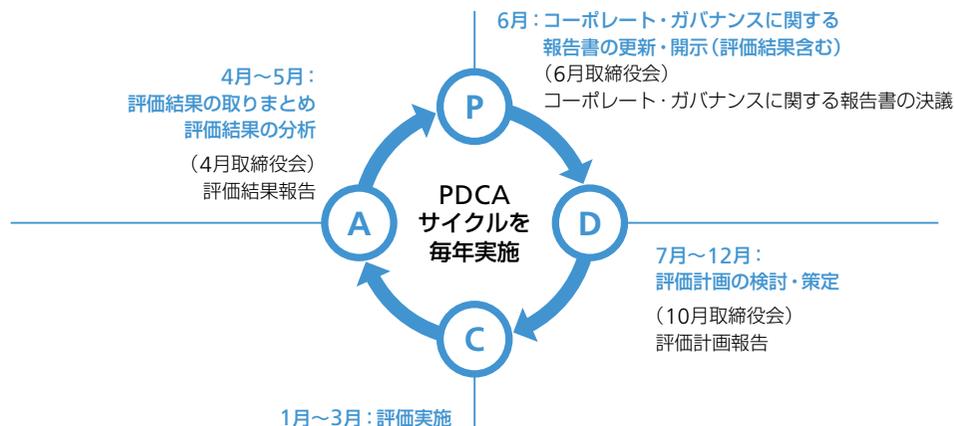
取締役会の実効性評価

ソフトバンクグループ株式会社は、年次で、取締役会の実効性評価を実施しています。直近では、2020年11月から2021年4月にかけて、第三者機関を起用し、取締役会の構成や運営、取締役会を支える体制などの観点から、取締役と監査役の全員を対象にアンケートおよびインタビューを行い、その結果に基づき取締役会全体の実効性を評価しました。評価の結果、取締役会全体としての実効性が概ね確保されていることが確認されました。

一方、アンケートおよびインタビューでは、取締役会が果たすべき重要な役割として、経営戦略・経営計画の議論のほか、内部統制システムの整備・監督、利益相反の監督、グループ会社および投資先の管理・監督が多く挙げられました。これらの役割に関し、当社が戦略的投資持株会社である点に鑑み、グループ全体の状況報告をより充実化させることや、利益相反に対する監督の在り方を検討する必要があることが認識されました。加えて、取締役会資料に関する議案の実質的な検討・議論に必要な情報の充実化および提供時期に関する指摘や、指名報酬委員会における取締役および経営陣幹部の指名・報酬に関し、監督の実効性を図るべきとする指摘がありました。

なお、今回の評価結果については、2021年4月開催の取締役会において報告され、指摘された課題についても改善していくことが確認されています。

取締役会評価の実施スケジュール



グループ経営に関する考え方および方針

ソフトバンクグループ株式会社はグループ会社への投資を含む直接投資^{*1}に加え、投資ファンド^{*2}への投資を通じて、情報・テクノロジー分野において多様な事業を展開する企業グループを構築し、NAV (Net Asset Value) の向上に取り組んでいます。この過程において、各投資先は自律的な成長を目指す一方、当社は、戦略的投資持株会社として当社グループのネットワークを活用しながら、投資先同士による協業の促進を含めた支援を行い、投資先各社の企業価値の向上を後押ししていきます。

また、当社は、各投資先が「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」に定める環境、社会、コーポレート・ガバナンス基準と実質的に同等の基準により運営されていることを確認する、または運営されるように合理的な努力を尽くします。

^{*}1 子会社を通じた投資を含む

^{*}2 SVF1やSVF2など

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

ソフトバンクグループ株式会社は、2020年1月に制定した「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」において、当社とその子会社^{*3}が投資の検討過程において考慮すべき投資先のコーポレート・ガバナンスに関わる基準を明確化しています。同ポリシーは、投資先の取締役会の構成、創業者・経営陣の権利、株主の権利 (多議決権株式に関する事項を含む)、利益相反の回避などに関連するもので、広範にわたるコーポレート・ガバナンスの重要事項を網羅しています。なお、同ポリシーは一般的な原則を定めたものであり、一定の場合を除き、各投資元の裁量を認めています。各投資元は各投資先のコーポレート・ガバナンスを監視し、その結果を当社に定期的に報告することが義務付けられており、2021年1月に本ポリシーの準拠状況の年次評価が当社の取締役会に報告されました。また、2021年5月に同ポリシーを改定し、投資の検討過程から投資後の監視と年次評価までの一連のプロセスにおいて、コーポレート・ガバナンスに加えて、環境・社会の項目を追加しました。環境・社会の項目については、投資判断の迅速性を損なうことなくリターン向上を確保するための当社グループのベストプラクティスを確立することについて、継続的な検討を行っています。

^{*}3 SVF1やSVF2、ソフトバンクグループ株式会社の子会社が管理する投資子会社を含みます。ただし、上場会社および規制上の理由からソフトバンクグループによる支配が禁止されている子会社ならびにその傘下の子会社は除きます。

コンプライアンス

ソフトバンクグループは、単なる法令順守にとどまらず、高い倫理基準に基づき事業を行うことが不可欠であると考えています。私たちが行うあらゆる事業活動は、社会との信頼関係を土台とするものであり、その信頼に背く行為は、企業存続の危機につながりかねません。こうした考えから私たちは、社員一人一人が日々の業務において高い倫理観を持ち、常に誠実に行動できる組織であることを重視しています。

ソフトバンクグループ行動規範

志高く

ソフトバンクグループ株式会社は、戦略的投資持株会社として、グループ全体のコンプライアンス体制を強化するために、「ソフトバンクグループ行動規範」を制定しています。この行動規範は、あらゆる国・地域、事業分野や部門で働くソフトバンクグループの全ての役職員に適用されます。「ソフトバンクグループ行動規範」は、「誠実さと尊重」「お客様本位」「透明性と堅牢性」「ダイバーシティ&インクルージョン、環境への取り組み」「公正な事業活動」の5つをコミットメントとして明示しており、それぞれのコミットメントにおいて、倫理的に行動するための方向性を示すアクションステートメントを明記しています。

[詳細は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

ソフトバンクグループの倫理基準

誠

誠実さと尊重への
コミットメント

信

お客様本位への
コミットメント

守

透明性と堅牢性への
コミットメント

尊

ダイバーシティ&
インクルージョン、
環境への取り組みへの
コミットメント

正

公正な事業活動への
コミットメント

サプライヤー行動規範

ソフトバンクグループは、世界で最も必要とされる企業グループとなるために幅広い領域で事業を展開しており、国内および海外に多様なサプライチェーンを構築しています。これらのサプライチェーンにおいても、法令を順守するだけでなく、高い倫理基準に基づいて事業を行うことが不可欠であると考えています。そのためサプライヤーの皆さまに対して、ご協力いただきたい事項を明文化した「サプライヤー行動規範」を2021年5月に制定し、本規範に定める倫理基準に則した取り組みを求めています。ソフトバンクグループは、サプライヤーの皆さまと共に、今後も持続可能な社会の発展と環境・社会課題の解決に貢献していきます。

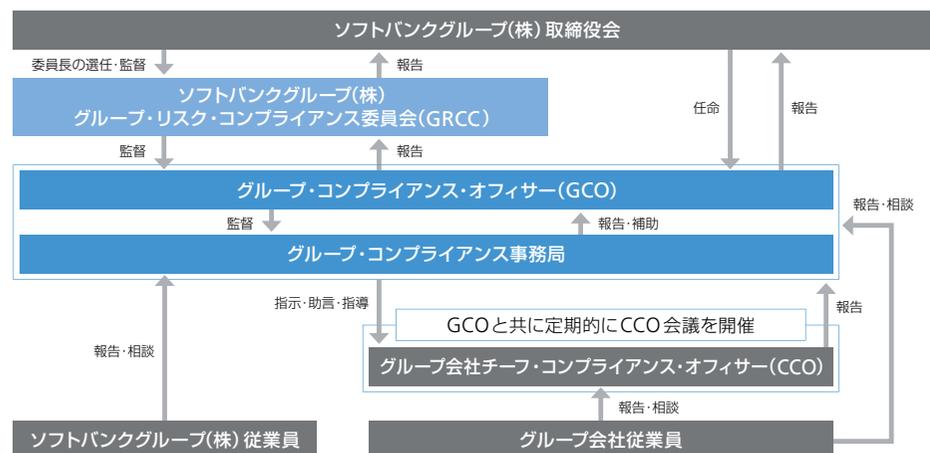
[サプライヤー行動規範の全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

グループ・コンプライアンス体制

ソフトバンクグループ株式会社は、コンプライアンスに関する権限を集中し、対応の迅速化を図るべく、グループ全体のコンプライアンス最高責任者としてグループ・コンプライアンス・オフィサー（GCO）を設置しており、執行役員CLO兼法務統括のティム・マキを選任しています。また、グループ各社においてもコンプライアンス責任者としてチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）を設置しています。

GCOおよび各社のCCOは、コンプライアンス体制の確立と強化に必要な施策の立案・実施を担い、日常業務においてコンプライアンスの点検・教育を担う各部門の責任者と協力し、高い倫理観を持った事業活動を行えるよう、体制を整えています。また、各CCOが参加するCCO会議を通じて定期的に情報を共有するなど相互連携を図り、グループ全体のコンプライアンス意識向上への取り組みを推進しつつ、コンプライアンスに関わる課題の把握と解決に努めています。

グループ・コンプライアンス体制図



コンプライアンス・ヘルプライン（内部通報制度）

ソフトバンクグループは、コンプライアンスに関する問題点や懸念を安心して報告・相談できる環境を整えることが、倫理的な職場を維持する上で非常に重要なことだと考えています。管理職には、部下の一人一人が問題や懸念を報告・相談しやすい環境を整えることが求められています。

また、ソフトバンクグループは、役職員がコンプライアンスに関する問題や懸念を報告・相談できる窓口を複数用意しており、グループ各社の内部通報窓口に加え、ソフトバンクグループ株式会社が運営するコンプライアンス・ヘルプラインを設置しています。これは、全てのグループ会社の役職員が二次的に利用できる窓口で、グループ各社の内部通報窓口を利用することに支障がある場合や、グループ全体に重大な悪影響を及ぼすような事態について報告・相談することができ、匿名や複数の言語にも対応しています。役職員は、このヘルプラインを通じて、財務や会計上の不正、人権侵害やハラスメント、あらゆる形態の腐敗行為（横領、贈収賄など）、利益相反、インサイダー取引といった職場で生じるコンプライアンス上の問題や懸念を報告・相談することができます。

ソフトバンクグループは、通報を受けた事案に対して調査を適時・適切に実施し、事実を確認した上で必要に応じた是正・救済措置を取るとともに、適切な事案の開示や報告などの対応を行っています。また、誠実に懸念を報告したり、調査に協力したり、不正行為に関与することを拒んだ社員への報復行為を禁止しています。



コンプライアンス・ヘルプラインは、ソフトバンクグループの役職員だけでなく、社外の方もご利用いただけます。ソフトバンクグループまたはその役職員による法令・倫理に違反する行為やそのおそれのある行為を発見した場合には、以下の通報・相談窓口にご連絡ください。

[コンプライアンス・ヘルプラインへの通報・相談はこちら](#)

教育・啓発活動

ソフトバンクグループは、役職員がコンプライアンス上のリスクが高い分野を認識し、正しい判断を行うために必要な情報を得られるよう、研修やコンプライアンスの浸透活動を行っています。また、リスクアセスメントの結果に基づき、インサイダー取引、利益相反などリスク分野に関する研修を役職員向けに行っています。

ソフトバンクグループ株式会社では、毎年、役職員向けにソフトバンクグループ行動規範に関する研修を実施することで、行動規範の理解推進および順守徹底に努めています。さらに、グローバルな研修システムを導入しており、ソフトバンクグループ行動規範や特定のリスク分野に関する研修を国内外のグループ会社に提供しています。

コンプライアンス浸透活動の一例としては、当社と国内外の主要な子会社の役職員向けに「コンプライアンス浸透月間」を毎年開催しています。コンプライアンス浸透月間においては、コンプライアンス意識を調査する従業員サーベイやウィークリークイズの配信、コンプライアンスに関する研修など、コンプライアンス意識向上のためのさまざまな取り組みを実施しています。加えて、役職員が倫理的な行動を改めて学ぶヒントを得られるように、身近なコンプライアンスの問題を題材にしたアニメーション動画を定期的に配信しています。また、従業員サーベイの結果に基づき、経営陣やGCOから社員向けのコンプライアンスに関するメッセージの配信なども行っています。

2020年度に実施したコンプライアンスに関する研修・啓発活動（ソフトバンクグループ株式会社）

- ソフトバンクグループ行動規範に関する研修
- インサイダー取引に関する研修
- 利益相反に関する研修
- 情報漏えいに関する注意喚起のアニメーション配信
- 個人情報の取り扱いに関する注意喚起のアニメーション配信
- 有給休暇の取得に関する注意喚起のアニメーション配信
- コンプライアンス浸透月間



2020年度
コンプライアンス標語



コンプライアンス啓発の
アニメーション

グループ・ポリシー

ソフトバンクグループ株式会社は、コンプライアンス上のリスクが高い分野においてグループ各社が順守すべき最低限の基準を「グループ・ポリシー」として定めています。グループ・ポリシーには、腐敗防止、競争法、利益相反、投資コンフリクト管理、投資先のガバナンス、インサイダー取引、経済制裁、リスク管理、情報セキュリティ、プライバシー、ブランド管理、人権、環境の分野が含まれています。

腐敗防止への取り組み

ソフトバンクグループは、取締役会の監督の下、「腐敗防止ポリシー」において、倫理的に事業活動を行うこと、およびいかなる形態の贈収賄や汚職も容認せず贈収賄や汚職を禁止する腐敗防止に関する諸法規（腐敗防止関連法規）を順守することを約束しています。また、グループ全体のコンプライアンス違反に該当するあらゆる形態の腐敗行為を防止するため、腐敗防止ポリシーの順守をグループ全体に周知徹底しているほか、サプライヤー行動規範を通して取引先の皆さまにも腐敗防止への取り組みをお願いしています。

グループ各社は、腐敗防止関連法規を考慮の上、腐敗防止ポリシーを業務上のプロセスに効果的に取り込むために必要な社内規程や手続きを定めています。なお、ソフトバンクグループ株式会社が第三者と取引を行う場合は、腐敗防止に加えて、取引先との間に利益相反が生じていないか、取引先が経済制裁対象者や反社会的勢力などに該当しないかを事前に確認しています。

そのほか、ソフトバンクグループ株式会社またはその子会社が新たに直接投資を行う場合は、投資判断プロセスにおいて、対象企業の事業内容等だけでなく、法令順守状況についてデュー・ディリジェンスを実施し、コンプライアンスや内部統制に係るリスクも把握するよう努めています。

[腐敗防止ポリシーの全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

リスク マネジメント

ステークホルダーの利益を守り、事業の継続を担保するリスクマネジメントは、企業にとって必要不可欠な事項の一つです。「情報革命で人々を幸せに」という経営理念の下、グローバルに事業を展開するソフトバンクグループの経営環境には、管理すべき多種多様なリスクがあります。これらのリスクに対応するために、収集したリスク情報を分析し、特定した重要リスクの回避や損失の最小化を図るための体制構築に努めています。

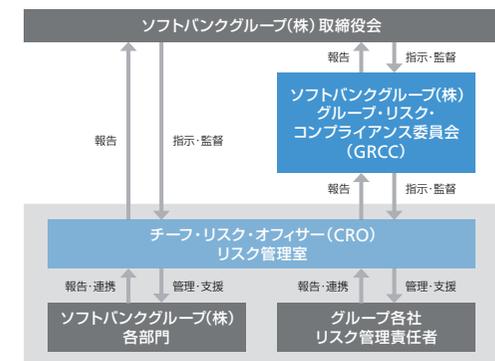
リスク管理体制

ソフトバンクグループ株式会社はリスク管理体制を強化するため、2020年11月にチーフ・リスク・オフィサー（CRO）を任命しリスク管理室を新設しました。CROによる監督の下、リスク管理室を中心にグループ全体でリスク管理活動に取り組んでいます。

当社では、グループ全体のリスク管理の高度化を図るため、グループの全役職員に適用される「リスク管理ポリシー」を制定しています。同ポリシーはリスク管理の目的をグループ全体で共有し、役職員やリスク管理責任者の役割を明示することで、リスク管理への積極的関与を促進するとともに、実効性のあるリスク管理を担保しています。同ポリシーの下、当社では、各リスクに対応する責任部門が「リスク管理規程」に基づきリスクの低減とその未然防止に努めています。また、グループ各社は、当社への報告事項などを定めた「グループ会社管理規程」に基づきリスク管理責任者の選任を進めるとともに、事業活動において発生するリスクの低減と未然防止に向けた取り組みを自律的に行っています。これらの規程は定期的に見直され、当社取締役会などの決議により承認されます。

また、当社グループにて事業活動の遂行やレピュテーションに重大な影響を与えるインシデントが発生した際は、これらの規程に基づきリスク管理室への即時報告がなされるとともに、状況に応じてリスク管理室が当社の各部門やグループ各社と連携を図り、適切に対処できる体制を整備しています。

リスク管理体制図



グループ・リスク・コンプライアンス委員会 (GRCC)

当社では、グループ全体のリスク管理およびコンプライアンスのプログラムを監督する組織として、グループ・リスク・コンプライアンス委員会 (GRCC) を設置しています。GRCCは当社の取締役と執行役員で構成され、リスク管理に関わる関係各々が参加の下、四半期に一度、リスク管理活動の方針や、重大リスクとその対応策を審議するなど、グループレベルでのリスク管理体制の強化に取り組んでいます。また、審議された内容は「取締役会規程」に基づき定期的に取締役会に報告し、その監督を受けています。

2020年度のGRCCは、2020年4月、6月、10月および2021年1月に開催されました。リスク管理やコンプライアンス推進に関する活動報告に加え、投資先のガバナンス状況、情報セキュリティの強化、ESGに関する対応、インサイダー情報管理など、グループ全体の持続的成長に向けた審議が行われています。

リスク管理の取り組み

ソフトバンクグループ株式会社のリスク管理室は、グループ全体の持続的成長の阻害要因の排除・低減に向け、リスクの把握とその対応を通じたリスク管理活動の強化に取り組んでいます。

リスクの把握

当社グループにおける多様なリスクを網羅的に把握するべく、主に以下の取り組みを行っています。

重要議案の事前確認

当社取締役会などにて重要な意思決定を行う場合、リスク管理室が事前確認を行います。リスクに関する情報を適切に議案に反映させることで、意思決定に必要な情報を提供しています。

グループレベルのリスク分析

健全な財務基盤の維持が当社の重要な経営課題であるとの認識の下、将来起こりうる経済・金融環境の大幅な悪化が当社の主要な経営指標にどのような悪影響を及ぼすかを分析するストレステスト、集中的に投融資を行っている企業のリスク要因の把握などに努めています。

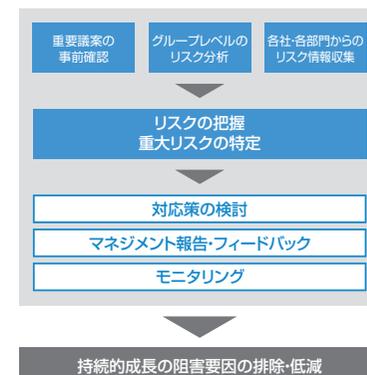
各社・各部門からのリスク情報収集

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で把握されている非財務リスクを含むリスク情報を定期的に収集するとともに、リスクが顕在化した際にはインシデント報告を受けています。

リスクへの対応

収集した情報を基にリスクの影響度や発生頻度を分析・評価することなどにより、グループレベルでの重大リスクを特定しています。重大リスクをGRCCおよびソフトバンクグループ株式会社の取締役会に報告するとともに、そこでの議論を踏まえ、対応策についての検討や、対応策が有効に機能していることを確認するためのモニタリングを行っています。

当社のリスク管理の流れ



当社を取り巻くリスクへの対応

財務リスク

ソフトバンクグループ株式会社では、ソフトバンク・ビジョン・ファンド1および2、SB Northstar LP、ソフトバンク・ラテンアメリカ・ファンドなどを通じたハイテク企業などへの株式投資を行っています。他方、資産と負債のバランスを健全な水準に保つべく、LTV (Loan to Value) ※1などの指標を活用した財務方針の堅持に努めています。しかし、リーマンショックなどの大規模な金融危機や、大口投融資先の急激な経営悪化などの局面においては、当社の財務基盤が脅かされる可能性があります。そこで、過去の大規模な市場変動などを想定したストレステストや、大口投融資先などへの集中リスクの把握を行うことで、危機への備えに向けた議論に役立てています。

※1 ソフトバンクグループ株式会社の純負債÷保有株式価値で計算される指標

非財務リスク

非財務リスクについては、ソフトバンクグループ株式会社の各部門や主要なグループ会社と定期的に連携することで、グループ全体の持続的成長の阻害要因となるリスクとその対応状況の把握に注力しています。気候変動や人権をはじめとするESG対応、利益相反、レピュテーション、情報セキュリティなど多様なリスクについて関係者と議論し、それぞれのリスクについて重要性評価を行うとともに、グループ全体の観点から対応策の検討を行っています。

主なリスク	対応状況
財務基盤の悪化	ストレステスト分析、大口投融資先の動向把握
カントリー・リスク	国・地域別集中度分析、規制動向などの把握
当社代表の不測の事態	行動指針や事前対応策を含むコンティンジェンシープランの策定
ESG対応の遅れ	サステナビリティ委員会を中心に重要なESG課題を議論し、各種ポリシー・施策に反映
情報セキュリティに関するリスク	情報セキュリティ管理責任者の設置や役職員への教育・訓練、AIを活用した監視体制の強化

情報セキュリティ

あらゆる分野でデジタル技術の活用が広がり、生活やビジネスにおける利便性・効率性が高まる一方、サイバー攻撃などの脅威が高度化・複雑化し、新たなリスクが生まれています。ソフトバンクグループは、情報革命の担い手として幅広い事業を展開していく上で、強固な情報セキュリティをグループ内に構築・維持し、当社グループを取り巻く情報リスクを特定・管理しつつ、適切な対応を図ります。

情報セキュリティの方針

ソフトバンクグループ株式会社は、情報セキュリティに関する方針として「情報セキュリティポリシー」と「プライバシーポリシー」を定めています。両ポリシーにおいて当社およびグループ会社の役員だけでなく、サプライヤーや委託事業者の皆さまなど、当社グループのために業務を行う第三者に対しても順守することを求めることで、グループ全体の情報セキュリティ確保に努めています。

[情報セキュリティポリシーの全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

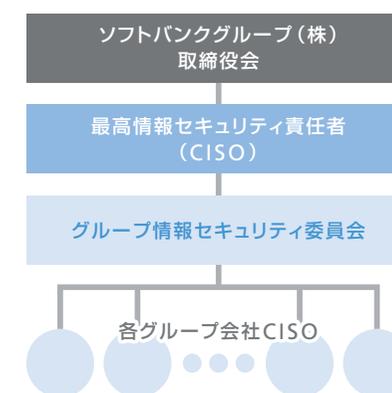
[プライバシーポリシーの全文は当社ウェブサイトをご覧ください](#)

情報セキュ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、最高情報セキュリティ責任者（CISO）として、当社の取締役専務執行役員である後藤 芳光を任命し、各社のCISOを構成員とするグループ情報セキュリティ委員会の運営を通じて、グループ全体の情報セキュリティガバナンスを推進・強化しています。

当社は、情報セキュリティに関するリスクを把握・管理するために、リスクマネジメントプロセスを構築・運用しています。重大なリスクと認識されるものについては、原因や影響を分析した上で方針を検討し、グループ会社にリスク対策の遂行を促しています。また、潜在的リスクの早期把握および顕在化防止を図るべく、情報資産の侵害につながる脅威・脆弱性について情報を収集し、グループ会社に共有するとともに、グループ各社におけるリスク対策の遂行状況をモニタリングすることで、万が一の事態の発生防止や影響の最小化につなげています。さらに、重大な情報セキュリティインシデントの発生時には、CISOによる統制の下、担当部署が迅速かつ適切に対応・復旧を行っています。同時に、再発防止のためにインシデントの発生原因を分析し、今後の課題を洗い出すとともに、当社およびグループ全体の情報セキュリティ戦略に反映し、役職員へのセキュリティ教育内容の改善にも役立てています。

情報セキュリティガバナンス体制図



情報セキュリティ対策

当社およびグループ会社は当社グループを取り巻くリスクに対応するために、4つの観点から情報セキュリティ対策に取り組んでいます。組織全体の適切な統制を取る「組織的対策」、物理的な情報資産の破壊や不正持ち出しを防止する「物理的対策」、

サイバー攻撃や内部不正などの脅威に対する技術的な対策を行う「技術的対策」、役職員および外部委託従事者の情報セキュリティに関する意識や能力を向上させる「人的対策」、これらの観点から対策を行うことで当社グループの重要な情報資産を保護しています。

組織的対策

当社は情報セキュリティ管理の推進・強化のためのマネジメントシステム・体制を整備するとともに、情報セキュリティ計画を年次で策定しています。計画の策定にあたっては、当社ビジョンや技術進展との整合性をふまえるとともに、関連する法規制や当社を含むグループ全体のリスク評価を考慮しています。

情報セキュリティ対策



物理的対策

当社事業所内部への不正侵入を防止、情報資産の物理的破壊や不正な持ち出しを防止するために、セキュリティエリアを設置し、ICカードおよび顔認証による入退室管理を実施しています。また、業務上取り扱う情報については、印刷の際にICカード認証を必要とするセキュリティプリンタの導入や、机の上に書類や情報媒体を放置しない「クリアデスク化」を行うことで、第三者への情報漏えいを防止しています。さらに、不正行為への対応だけでなく、災害発生時に備えた事業継続管理の必要性からも、遠隔地へのデータバックアップなど、情報資産の保護や防災環境整備などの対策も進めています。

技術的対策

ソフトバンクグループ株式会社は、サイバー攻撃や内部不正などの脅威に備えた技術的な対策を実施しています。当社は、クラウド活用や働き方改革など時代の流れに対応できるように、社内と社外のネットワークを隔てる従来の境界型のセキュリティ対策ではなく、信頼できる場合にのみ接続を許可する「ゼロトラスト」型ネットワークを採用しており、業務環境によらない強固なセキュリティ確保を実現しています。また、第三者機関による脅威分析とセキュリティオペレーションセンターによる24時間365日のセキュリティ監視に加え、定期的な侵入テストを実施し、システムの脆弱性の分析・強化を実施しています。さらに、内部不正

人的対策

情報セキュリティリスクには、物理的・技術的対策による低減が困難なものもあります。こうしたリスクを最小化するために、役職員および外部委託従事者に対し、情報セキュリティに関する意識や能力の向上を目的とする教育を継続的に行っています。当社の役職員に対するセキュリティ教育については、場所・時間による制約を受けずに受講できるよう、eラーニング環境を整えており、このeラーニングの定期的な実施に加え、社内の情報サイトに開設したセキュリティポータルサイトを通じて、関連規程やガイドラインを示し、事故発生時の相談窓口などを周知しています。このセキュリティ教育はグループ会社にも情報を共有しており、グループ全体として意識や能力の向上を図るとともに、役職員および外部委託会社に対し、関連する法令や守秘義務の順守徹底を求めています。

ソフトバンクグループの情報システム・セキュリティの強み

投資先・グループ会社との連携 ソフトバンクグループの強みの一つは、グローバルに事業展開する多種多様なグループ会社や投資先企業を有することです。各社と定期的にセキュリティに関する脅威や対策の情報を共有し合うことで、常に最新のセキュリティ対策情報などにキャッチアップするだけでなく、各社が展開する先進的なサービスやシステムをいち早く導入することで、セキュアな業務環境整備を実現しています。

人材育成 ソフトバンク株式会社では、サイバー攻撃に対応するホワイトハッカー^{※1}の育成に加え、サイバー攻撃による情報漏えいやサービス停止といったサービスのセキュリティインシデントに対応する「SoftBank CSIRT」を社内スタッフ250名ほどで組織し、セキュリティインシデントの未然防止と、迅速なインシデント対応による被害の最小化を図っています。

※1 コンピューターやネットワークに関する深い知識や高い技術を社会還元を利用する技術者

ESGの主な社外評価／会社概要

ESGの主な社外評価 (2021年8月末現在)

ESGインデックスの組入れ

インデックス名	企業名(法人格省略)
 Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index (DJSI Asia Pacific)	Zホールディングス
 FTSE4Good Index Series*1 FTSE Blossom Japan Index*1	ソフトバンクグループ ソフトバンク Zホールディングス
 2021 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)*2	ソフトバンクグループ Zホールディングス
 2021 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数*3	ソフトバンク Zホールディングス

主な評価・認定 (法人格省略)

CDP
ソフトバンクグループ／ソフトバンク
環境に関する国際的な非営利団体CDPの気候変動分野
の評価において「A-」を取得



健康経営優良法人 (ホワイト500)
ソフトバンク／Zホールディングス
優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経
営優良法人 (ホワイト500)」に認定



Science Based Targets (SBT)
ソフトバンク
「カーボンニュートラル2030宣言」で掲げる目標が、科学的根拠に基づ
いて設定された目標として「Science Based Targets (SBT)」に認定



えるぼし
ソフトバンク
女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業と
して「えるぼし」(認定段階2)に認定



EcoVadis
ソフトバンク
サプライチェーンのサステナビリティ評価に特化したフランスの評価機関
エコパティス社による調査において「シルバー」の評価を取得

くるみん／プラチナくるみん
ソフトバンクグループ／ソフトバンク
優良な「子育てサポート企業」としてソフトバンクグループが
「くるみん認定」、ソフトバンクが「プラチナくるみん認定」を取得



詳細は各社ウェブサイトをご覧ください  ソフトバンクグループ株式会社  ソフトバンク株式会社  Zホールディングス株式会社

*1 FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that SoftBank Group Corp., SoftBank Corp., and Z Holdings Corporation has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.
*2 THE INCLUSION OF SoftBank Group Corp. and Z Holdings Corporation 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. and Z Holdings Corporation 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.
*3 THE INCLUSION OF SoftBank Corp. and Z Holdings Corporation 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 Corp. and Z Holdings Corporation 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.

会社概要 (2021年3月末現在)

社名 (商号)	ソフトバンクグループ株式会社 (英文社名) SoftBank Group Corp.
コーポレートサイト	https://group.softbank/
設立年月日	1981年 (昭和56年) 9月3日
本社所在地	〒105-7537 東京都港区海岸1-7-1
代表電話番号	03-6889-2000
代表者	代表取締役 会長兼社長執行役員 孫 正義
資本金	2,387億72百万円
子会社数	1,408社
関連会社数	535社
共同支配企業	34社
従業員数	241人 (連結ベース58,786人)
事業内容	純粋持株会社
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

免責事項

本レポートは、当社グループに関する関連情報を提供するものであり、全ての法域において、いかなる証券の購入または応募の申込みを含む、いかなる投資勧誘を構成、または形成するものでもありません。

本レポートには、当社グループの推定、予測、目標および計画を含む当社グループの将来の事業、将来のポジションに関する記述など、当社グループの将来の見通しに関する記述、見解または意見が含まれています。当社グループおよびその経営陣は、これら将来の見通しに関する記述に明示されている予想が正しいものであることを保証するものではなく、実績や成果は、予想と著しく異なる可能性があります。

お問い合わせ先

ソフトバンクグループ株式会社
<https://group.softbank/contact>



ソフトバンクグループ株式会社

<https://group.softbank/>

Copyright © 2021 SoftBank Group Corp. All Rights Reserved.

