

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の実施しているほか、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



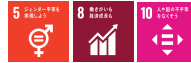
▶ キャリア実現のサポート制度

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。

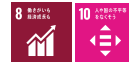
ダイバーシティ&インクルージョン

女性社員の活躍



ソフトバンクグループでは、女性が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



外国籍社員との社内イベント

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。

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

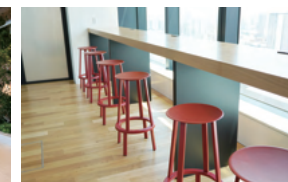
ワークスタイルの変革を目指す新オフィス

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、時々の目的に応じて、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



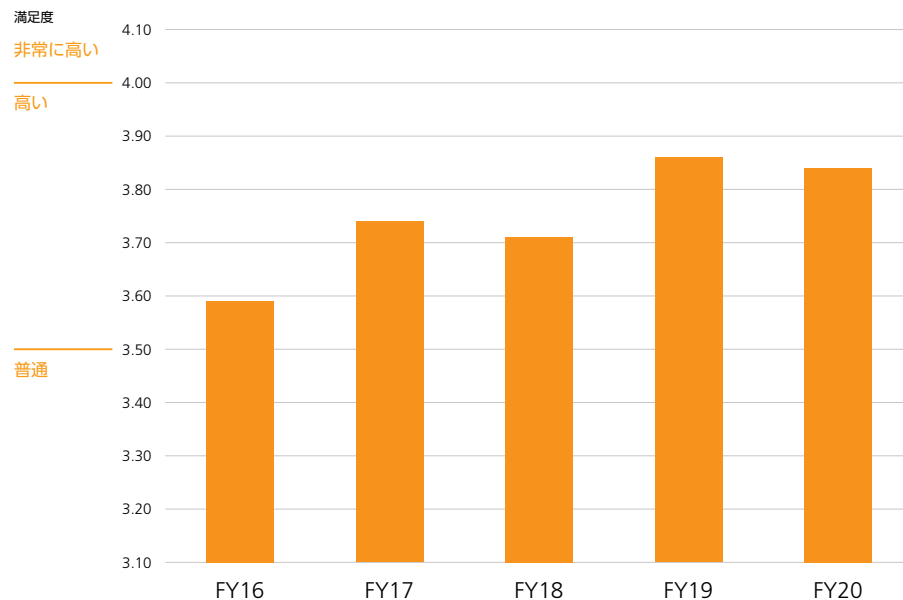
オープンミーティングスペース

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。今後と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えていく「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



体験型環境教育プログラムに参加する小学生

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。

[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ききましたが、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。

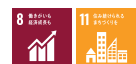


「ファイト！九州」特設サイト

[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	女性	9名
プログラム課程	80時間	アフリカ系	7名
ショーケースイベント参加投資家数	150名以上	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

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.

