

Social

社会

当社グループは、人権の尊重、社員の活躍推進と健康促進、多様性の尊重やコミュニティへの参画など、ステークホルダーのさまざまな期待や課題に対し、企業市民として積極的に取り組んでいます。

- P. 28 人権の尊重
- P. 29 人材戦略
- P. 30 ダイバーシティ&インクルージョン
- P. 31 職場環境づくり
- P. 32 労働安全衛生
- P. 33 起業家支援
投資先・グループ会社の事業を通じた社会課題解決の取り組み
- P. 34 コミュニティへの参画
- P. 35 AI倫理

人権の尊重

人権の尊重は企業が果たすべき基本的な責任です。当社グループは、事業に関わる全ての人の人権が尊重されるよう、適切な体制を整備し対応しています。また、人権に関する基本的事項を定めた「人権ポリシー」を制定し、研修などを通じて人権尊重意識の向上にグループ全体で取り組むとともに、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。

● 人権ポリシーの全文はウェブサイトをご覧ください

人権リスクの特定

人権アンケート

ソフトバンクグループ(株)

ソフトバンクグループ(株)は、人権デュー・デリジェンスの一環として、事業活動における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月に役職員を対象とした人権アンケートを実施しました(回答率:約77%)。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得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。

特定された人権リスクに対しては、今後、継続的に研修を行うなどして発生を予防しつつ、年次でのモニタリングを基に対応策を検討していきます。また、ビジネスパートナーやグループ会社における人権対応の推進など、人権デュー・デリジェンスの拡充を目指した取り組みも継続検討しています。

サプライチェーンにおける人権の尊重

現代のビジネスにおいては、自社のみで事業を完結することは不可能であり、さまざまなビジネスパートナーとの協働が必須です。また、ビジネスを推進するにあたっては、単に法令を順守するだけでなく、高い倫理基準に基づき企業活動を行うことも不可欠だと考えています。そのため、ソフトバンクグループ(株)は、ビジネスパートナーである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、労働者の人権尊重と安全で衛生的な労働環境の確保など、高い倫理基準に則した事業活動の推進を求めています。

● サプライヤー行動規範の全文はウェブサイトをご覧ください

グループ会社の取り組み

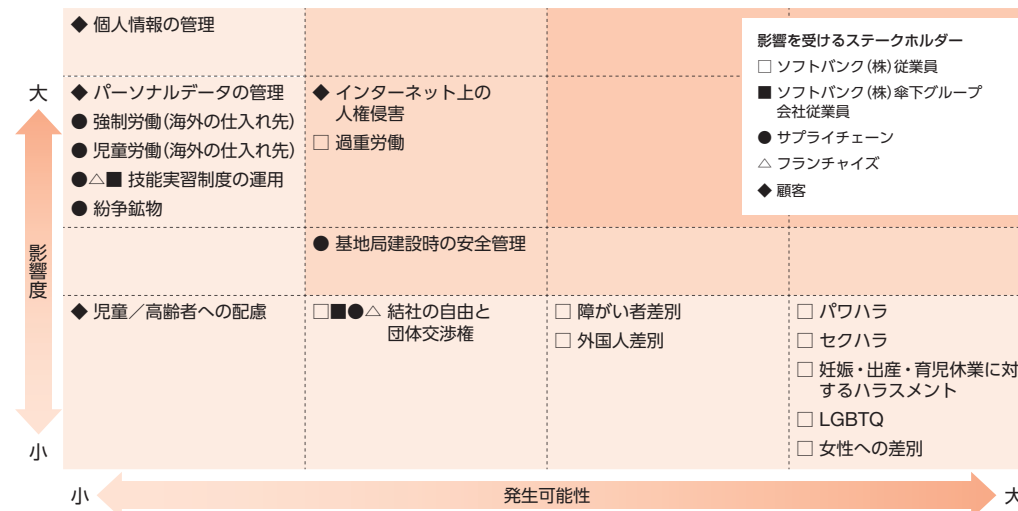
人権デュー・デリジェンス

ソフトバンク(株)

ソフトバンク(株)は、全てのステークホルダーの人権を尊重するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権デュー・デリジェンスを実施しています。人権リスクの特定にあたっては、有識者との意見交換を踏まえ、自社の事業活動または取引関係によって負の影響が生じ得る人権リスクについて、マッピングを行いました。これらのリスクを優先的に対策すべきリスクと捉え、人権への影響を特定・評価し、潜在的なリスクに対しては低減のための適切な対策を実施するとともに、顕在化している人権への影響に対しては、速やかな問題解決と適切な救済措置を実施しています。

また、2020年度に続き2021年度も、自社の社員、子会社・関連会社、ジョイントベンチャー投資先に加え、ビジネスパートナーである主要なサプライヤーや主要な販路かつお客さま窓口であるソフトバンクショップ、ワイモバイルショップを運営する販売代理店に対して、人権への取り組みに関するセルフアセスメントを実施しました。人権への影響が顕在化した事例は特定されなかったものの、潜在的な人権リスクが見られた子会社やビジネスパートナーなどに対しては、問題解決ならびに是正に向けた取り組みを実施しました。今後も継続的なモニタリングおよび改善提案を行い、さらなるリスク低減に努めていきます。

人権リスクのマッピング



人材戦略

人材は当社グループの価値創造の源泉であり、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。当社グループは、社員がその個性や能力を最大限に生かして挑戦・活躍できる環境を整えることが、企業価値の向上につながるとの考えの下、さまざまな形で人材の育成・活躍推進に継続的に取り組んでいます。

■ 人材マネジメント

コア能力を重視したプロフェッショナル採用

ソフトバンクグループ(株)

ソフトバンクグループ(株)は、Professionalism・Smart・Relationの「3つのコア能力」を重視したプロフェッショナル採用を行っています。年齢・性別・国籍・障がいの有無などにかかわらず、ポジションに最適な人材を確保することを基本として、優秀で多様な人材を採用しています。また、採用後も3つのコア能力を社員一人一人が継続して高められるよう、自律的なキャリア開発の仕組みを整備しています。さらに、多様な経験を通じた自己成長がキャリア開発につながるとの考えから、二重就業(副業)が可能な制度を設けています。

社員に求める「3つのコア能力」

Professionalism

各分野における高水準な専門性



Smart

前例のない課題に数字と根拠をもってアプローチできる論理的思考力



Relation

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

プロフェッショナル人材の活躍



鈴木 大輔

公認会計士 所属：経理部 連結決算グループ

ダイナミックな挑戦を続けるソフトバンクグループ(株)において、グループ会社の決算論点の取りまとめや会計監査人との調整など、連結決算を統括する業務を担当しています。時に先例となり得る新たな案件も取り扱うため、公認会計士としての知識やスキルが試される場面が多くありますが、経理のプロフェッショナルとして、会社の機動的な経営判断を支えています。



富永 絢

弁護士 所属：コーポレート法務部/CLO室

企業内弁護士として、契約業務、係争案件の管理業務、取締役会資料の事前審査などガバナンス関連業務を担当しています。経営上重要な案件や前例のない事案も多く、弁護士としての知識や折衝・調整力などが求められます。ソフトバンクグループ(株)の攻めと守りの両面の要として、自身のスキルを生かし、会社の持続的な成長に貢献しています。

■ 人材育成

当社グループは、社員が自律的にキャリア開発を行うことを重視しています。社員一人一人が必要な知識とスキルを自ら判断し高めていくことが、個人と組織の両面を強くすると考え、英会話教育や「ソフトバンクユニバーシティ」*1などの自主的に参加できる社内研修プログラムを提供するほか、社員が主体的に社外の研修を選択・受講できるよう、各部門へ教育予算を配分するとともに、資格維持に必要な費用を会社で負担するなどの支援も行っています。

企業価値向上を目指した人材育成制度

ソフトバンク(株)

ソフトバンク(株)は、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、社員のキャリアプランの実現を支援しています。また、副業については、その経験が自社事業の活性化やイノベーションにつながると考え、本業に影響が生じない範囲での副業への従事を認めているほか、社内においても、他部署の業務を経験できる社内副業制度を導入し、社員の能力開発の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図っています。

AI人材の育成

ソフトバンク(株) Zホールディングス(株)



AIの恩恵を社会が最大限享受するためには、開発者側・利用者側の双方におけるAIリテラシーの向上が重要であるとの考えの下、グループ全体でAI人材育成に取り組んでいます。

ソフトバンク(株)は、エンジニア職以外の社員を含めた社員全員のAIスキル習得を目指し、「ソフトバンクユニバーシティ」*1の中に「AI Campus」を立ち上げ、AI関連の知識・スキルを有するAI人材育成に向けた取り組みを加速しています。また、Zホールディングス(株)は、AI人材を育成するコミュニティ「Z AIアカデミア」を発足させ、知識の共有やAIを利用したビジネス協業を促進しています。研究者やエンジニア以外の職種も育成対象に含め、AI人材の育成に注力しています。

*1 経営理念の実現に貢献する人材の育成を目的として2010年9月に設立された社員向け研修制度

ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、社員の一人一人がその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考えています。年齢、性別、国籍、障がいの有無などを問わない人材採用や管理職登用を推進することで、誰もが活躍できる多様性に富んだ職場づくりを実現しています。

📌 人材・ダイバーシティデータの詳細はウェブサイトをご覧ください

■女性の活躍推進

当社グループは、グループ全体の成長を支える原動力であり、重要なステークホルダーである社員が生き生きと働ける環境を整備するためダイバーシティを推進しており、特に女性の活躍推進について、グループ全体で積極的に取り組んでいます。

階層を問わない女性活躍

ソフトバンクグループ(株)は、性別を問わない能力中心の採用や登用を行っており、全社員の約44%、管理職の約22%を女性が占めています。活躍の場は、取締役から初級管理職まで幅広く、女性の占める割合は、取締役では約11%、上級管理職では約18%、初級管理職では約28%となっております*1、それぞれがその専門性を生かして職務に従事しています。

ベンチャーキャピタルにおけるジェンダーギャップ解消に向けて

ソフトバンク・ビジョン・ファンドを運営するSBIAでは、2021年11月、女性として初めてリディア・ジェットがマネージング・パートナーに就任しました。2021年度の投資パートナーおよびマネージング・パートナーへの昇格者のうち約40%は女性であり、SBIA全社における女性比率も年々高まっています。

また、ソフトバンクグループ(株)のグローバル資産を運用するSoftBank Group International (SBGI)でもダイバーシティ推進の取り組みが進んでおり、2021年の新規採用者における女性比率が51%、人種のマイノリティ比率が55%と、多様化が進んでいます。

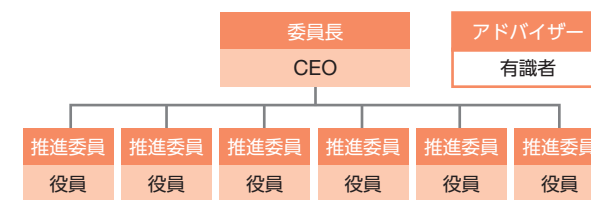
SBIAおよびSBGIは、採用における多様性の確保を進めるとともに、偏見をなくすための研修を実施するなど、ジェンダーギャップの解消に積極的に取り組んでいます。

女性管理職比率向上を目指して

ソフトバンク(株)は、ダイバーシティの推進を重要な経営課題として位置づけ、女性活躍推進を目的に、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、その達成に向けて役員や外部の有識者などで構成する「女性活躍推進委員会」を2021年7月に発足させました。具体的な施策としては、女性社員向けのワークショップ、女性管理職などのロールモデルによるメンタープログラム、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する全社員向けeラーニングなどを実施しています。

今後もこれらの取り組みをさらに拡充するとともに、女性活躍推進委員会の議論などを踏まえた新たな施策も導入・推進し、活力にあふれる組織を目指していきます。

女性活躍推進委員会



■外国籍社員の活躍推進

ソフトバンクグループ(株)では、国籍を問わない採用および管理職登用を推進しており、社内通知や社内研修コンテンツ、社内システムなどを原則日英2カ国語で提供するなど、外国籍社員でも働きやすい環境を整備しています。

■障がいのある社員の活躍推進

ソフトバンク(株)は、全ての社員に各自の能力を生かして活躍してほしいとの考えから、障がいのある方の採用選考において、原則として障がいのない方と同じ基準を適用しており、入社後の処遇においても区別はありません。また、障がいの状況に応じて短時間でも働けるショートタイムワークという新しい働き方を社内外で推進し、一人一人が能力を最大限に生かして働ける環境づくりに取り組んでいます。



職場環境づくり

当社グループは、全ての社員が自分らしく生き生きと働き、心身共に健康でいられる職場環境を維持するため、労働安全や健康に配慮するとともに、仕事と生活を両立できる諸制度を整備しています。

働き方改革

当社グループは、社員のワークライフバランスを尊重し、仕事と生活を両立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。

働き方改革施策(一部)

ソフトバンクグループ(株) ソフトバンク(株) など

- 在宅勤務制の全社導入
- 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)
- ノー残業デー、プレミアムフライデー^{*3}の推進

福利厚生

当社グループは、社員が心身共に安心して仕事ができる職場環境を整えるため、さまざまな制度を提供しています。

福利厚生(一部)

ソフトバンクグループ(株) ソフトバンク(株) など

- 社会保険(健康保険/厚生年金保険/労災保険/雇用保険)
- 企業年金(確定拠出年金/確定給付年金)
- 財産形成貯蓄(一般/年金/住宅、奨励金あり)
- 従業員持株会(奨励金あり)
- 団体保険、会員制福利厚生サービス、ポイントのギフト交換プログラム

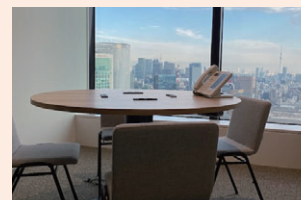
社員のウェルビーイング

当社グループは、社員が心身共に健康であることが企業の持続的成長において重要であるとの考えの下、社員の健康管理、維持、改善に向けたさまざまな取り組みを行っています。

健康管理、維持、改善に向けた施策(一部)

ソフトバンクグループ(株) ソフトバンク(株) Zホールディングス(株) など

- 定期健康診断の実施と受診促進
- 健康診断で改善の必要性が認められた社員に対する個別フォローアップの実施
- 産業医、保健師、カウンセラーによるカウンセリングの実施
- 定期的なストレスチェックの実施
- 主菜・副菜バランス良く、その日の体調に合わせてカスタマイズできるデリやスマートミール^{*4}の審査・認証を受けた定食・弁当の提供
- マッサージルームの提供
- 健康に関する動画コンテンツの提供
- オンライン医療相談サービスの提供
- 禁煙支援施策の実施
- 社員向け唾液PCR検査の定期実施(新型コロナウイルス感染症対策の一環)



カウンセリングルーム



健康的なメニューを提供するカフェテリア



マッサージルーム

※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 毎月未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

※4 「健康な食事・食環境」コンソーシアムが認証する、健康に資する要素を含む栄養バランスの取れた食事の通称

労働安全衛生

当社グループは、全社員が心身共に健康に働ける職場環境を維持するため、労働安全衛生リスクの特定と低減に取り組んでいます。

■ 安心・安全な職場環境整備に向けた職域接種

ソフトバンクグループ(株)は、日本国内における新型コロナウイルス感染症ワクチンの早期接種に貢献するため、グループ各社と連携の下、グループ会社社員およびその家族や取引先、医療従事者、地域住民の皆さまを対象に、2021年6月から全国13会場で合計約24万回*1のワクチン接種を実施しました。職域接種の運営においては、グループ会社のヘルスケアテクノロジーズ(株)が提供するヘルスケアアプリ「HELPO(ヘルポ)」を使ったスムーズな受け付けや接種完了の登録、医師などがチャットで24時間365日対応する健康相談、ヤフー(株)による「ワクチン接種枠お知らせサービス」を使った当日キャンセル枠の有効活用など、デジタルソリューションを活用した効率的な接種を実現しました。また、社員に対しては、ワクチン接種とその移動時間を勤務時間とするとともに、副反応により休養などが必要な場合に特別有給休暇を付与しています。社員が安心して働ける職場環境を整備することで、国内での新型コロナウイルス感染症の早期収束に貢献しています。



新型コロナウイルス感染症の早期収束への貢献 ～機動的な検査体制の実現～



ソフトバンクグループ(株)の子会社で、低価格・高品質の唾液PCR検査を提供するSB新型コロナウイルス検査センター(株)は、2020年7月の設立以降累計で470万件以上*2の検査を実施しています。同社は、検査需要により柔軟に対応するため、2022年4月1日から「移動式PCR検査車」による検査を開始しました。これは、登録地以外の検査が現行法では難しかったところ、同社が厚生労働省や自治体と協議を行い、厚生労働省が特例として認可したものです。これにより、検査体制が脆弱な山間部や過疎地、不特定多数の人が一時的に集中するイベント会場や観光地などでも場所の制約なく、高精度なPCR検査を迅速に提供することが可能となります。今後も、移動式PCR検査サービスの提供を通じて新型コロナウイルス感染症の検査体制確保に貢献していきます。



■ with コロナ時代の働き方



当社グループは、新型コロナウイルス感染症拡大時であっても、社員の安全を確保しながら安定的な事業継続を実現してきました。今後のwithコロナ時代においては、自然災害(地震・台風など)やパンデミックなどの緊急時にも対応できるよう、各社の事業に即したベストミックスの働き方を目指しています。

各社の取り組み

企業名	取り組み
ソフトバンクグループ(株)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 社員の負荷軽減とセキュリティ確保のための業務用パソコンを2台配布(オフィス用/在宅勤務用)
ソフトバンク(株)	<ul style="list-style-type: none"> • 出社・在宅勤務・サテライトオフィス勤務などを組み合わせたベストミックスの働き方の推進 • 全社一律ではなく、組織単位で出社頻度などを設定可能 • 社員アンケート結果を制度に反映
ヤフー(株)	<ul style="list-style-type: none"> • 2014年、働く場所を自由に選択できる人事制度「どこでもオフィス」を設定 • 2020年、どこでもオフィス利用回数上限を撤廃 • 2022年、通勤手段や片道交通費上限を撤廃、これに伴う居住可能地域を拡大 • 働く環境を整備するための「どこでもオフィス手当」を支給
PayPay(株)	<ul style="list-style-type: none"> • パフォーマンスが発揮できる環境であれば、日本中どこでも好きな場所で、好きな時間に自由に働ける「Work From Anywhere at Anytime(WFA)」を制度化

*1 2022年5月末までの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

*2 2020年7月~2022年3月までの累計

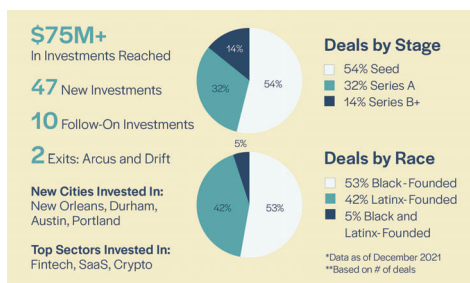
起業者支援

米国のマイノリティ起業家支援

SB Opportunity Fund Manager LLC



SBオポチュニティ・ファンドは、いまだに存在する人種差別を解消し、卓越したマイノリティ起業家を支援することを目的として、1億米ドル規模のファンドとして2020年に設立され、70社以上に投資を行ってきました。目指す未来をさらに強固なものとするため、SBオポチュニティ・ファンドは、今後も継続してマイノリティ起業家を支援していきます。



2021年ハイライト



ナスダックでの設立2周年記念イベント 写真提供: ナスダック社

詳細はファンドウェブサイトをご覧ください

マイノリティ起業家育成プログラム「Emerge」

SBIA



SBIAは、マイノリティ起業家に対する支援と投資を行うアクセラレーター・プログラム「Emerge」を2019年に開始しました。プログラム合格者は、SBIAや他のベンチャーキャピタルからの出資を受けられるほか、ワークショップやメンタリング、当社グループの経営幹部との対話セッション、投資家の前で行うショーケースイベントへの参加の機会が提供されます。2022年は、プログラムの提供地域を欧州、中東、インドに広げ、さらに多くのマイノリティ起業家の活躍を支援していきます。



The Stack World



Blloc™

vitaance

juli

kwara

pear bio



詳細はプログラムウェブサイトをご覧ください

投資先・グループ会社の事業を通じた社会課題解決の取り組み

■ ソフトバンク・ビジョン・ファンド投資先

全ての人に質の高い教育を提供

Unacademy



Unacademyは、インド最大のオンライン教育プラットフォームです。質の高い教育にアクセスできる環境を人々に提供することを目指し、資格取得に向けた講義を中心に、100万件以上の動画を無料で提供しています。



新ゲノム工学で病気を治療

Tessera Therapeutics



Tessera Therapeuticsは、ゲノムへのDNAの書き込みや書き換えを可能とする新たなバイオテクノロジーを開発・提供し、病気を根本から治療させることを目指しています。



高齢者向けに安価で質の高い医療を提供

Devoted Health



Devoted Healthは、米国にて高齢者向けに安価で質の高い医療を提供しています。複雑になりがちな医療制度において、シームレスでシンプルな医療関連サービスを提供し、適時・適切な治療を実現しています。



AI予測を活用して危険運転や交通事故を回避

Nauto



Nautoは、車内外に設置されたカメラとセンサーで、ながら運転やあおり運転などの車内外の危険を察知しドライバーに警告を発することで、交通事故の発生を未然に防止します。



■ グループ会社

日本初のAI特化型インキュベーションコミュニティ

(株)ディープコア



(株)ディープコアは、AI分野、特にディープラーニング分野の技術者や研究者を起業家として育成することを目指し、日本初のAIエンジニアを中心としたインキュベーションコミュニティ「KERNEL (カーネル)」を運営しています。同コミュニティの運営を通じて、さまざまな研究機関や企業と連携し、ディープラーニングの技術者・研究者と産業界を結びつけ、運営ファンドからの出資による資金面でのバックアップも含めた起業支援を行っています。



コミュニティへの参画

当社グループは、事業活動を通じて社会に貢献するとともに、地域社会との継続的なコミュニケーションを図り、コミュニティの課題解決と発展に取り組んでいます。

■ ソフトバンクグループ(株)の取り組み

Pepper 社会貢献プログラム

ソフトバンクグループ(株)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、2017年より人型ロボット「Pepper」を貸し出す「Pepper 社会貢献プログラム」を実施しています。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^{*1}や中国においても展開しています。



プログラムに参加する小中学生

📄 詳細はウェブサイトをご覧ください

TOMODACHI ソフトバンク・リーダーシップ・プログラム^{*2}

ソフトバンクグループ(株)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、東日本大震災の被災地域の高校生を、米国の大学で開催される地域貢献と問題解決を学ぶプログラムに招待しています。プログラムで学んだ知識を、それぞれの地域の地域貢献活動に生かしてもらうことで、東北の未来を支える次世代のリーダーを育成しています。



カリフォルニア大学パークレー校でプログラムに参加する4期生

📄 詳細はウェブサイトをご覧ください

■ 当社グループの取り組み

ウクライナへの人道支援

当社グループは、ウクライナへの人道支援として各種施策を実施しています。SBIAおよびSBGIは、支援団体や寄付先と社員のマッチングを行っており、ソフトバンクグループ(株)およびソフトバンク(株)は、日本への避難民に対し、滞在中の情報収集や連絡手段としてスマートフォンを2,000台規模で貸し出すなど、グループ各社が自社の強みを生かした支援を行っています。

※1 米国でのプログラムは2021年9月末で終了

※2 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2020年以降は渡米プログラムを中止しています

アフリカでの低価格なブロードバンドサービスの提供

ソフトバンク(株)とSmart Africa Secretariat^{*3}は、アフリカの通信環境が整っていない地域に、低廉な価格で利用できるインターネット接続環境を構築して、アフリカの情報格差の解消を目指す取り組みを推進しています。

決済プラットフォームを活用した経済活性化の支援

新型コロナウイルス感染症拡大を受け落ち込む地域経済の活性化のため、PayPay(株)は地方自治体と連携し、「PayPay」の決済プラットフォームを使って地域での消費を促進するキャンペーン「あなたのまちを応援プロジェクト」を実施しています。

📄 詳細はPayPay(株)のウェブサイトをご覧ください

自動運転で持続可能な移動サービスを実現

ソフトバンク(株)の子会社であるBOLDLY(株)は、過疎化などによる移動困難者の増加や運転手不足など、公共交通に関するさまざまな社会課題に対し、自動運転などを活用した解決策を提案しています。具体的には、自動運転バスの実証実験や実用化、運行管理プラットフォーム「Dispatcher」の開発・提供などを通じ、便利で持続可能な移動サービスの早期実現に向けた取り組みを推進しています。

📄 詳細はBOLDLY(株)のウェブサイトをご覧ください

九州に根ざした球団として地域一帯を元気に

福岡ソフトバンクホークス(株)は、熊本・大分地震災害復興支援を目的に2016年4月に立ち上げた「ファイト!九州」プロジェクトの活動目的を拡大し、「ホークスが九州を元気にする活動」を継続して行っています。2022年は、九州が誇る豊かな自然を守り、地域一帯を元気にすることを目指し、さまざまな活動を進めています。

📄 詳細は福岡ソフトバンクホークス(株)のウェブサイトをご覧ください

ソフトバンク(株)

PayPay(株)

BOLDLY(株)

福岡ソフトバンクホークス(株)



「ファイト!九州」特設サイト

※3 アフリカのデジタル課題に取り組む32のアフリカ諸国、国際機関、グローバルの民間企業によって構成されるアライアンス

AI倫理

ソフトバンクグループ(株)は、インターネット、モバイルなど、創業以来一貫して情報革命を牽引するテクノロジーに投資を行っており、現在はAIがその中心となっています。AIは、これまで人類が生み出した幾多のテクノロジーの中でもより多くの産業にイノベーションをもたらすと考えられており、これまで以上に人類の幸福の実現に寄与する可能性があります。一方、AIが誤って用いられれば自己決定権の侵害など人権に負の影響をもたらす可能性があります。AIが人々の幸せのために活用されるようソフトバンクグループ(株)は、AIに投資する企業としての責任を果たすため、グループ全体としてのAI倫理を検討していきます。

■ AI倫理に関する指針

ソフトバンクグループ(株)は、当社グループのAI倫理の指針となる基本方針の制定に向け、検討を進めています。AIは、その有用性が期待されるテクノロジーであると同時に、その影響度の大きさから十分に取り扱いに注意を要するテクノロジーです。そのため、AI倫理については国際的な議論も進んでいます。私たちは、これらの国際的な倫理基準を踏まえ、日本におけるAIおよびディープラーニングの第一人者であり、ソフトバンクグループ(株)の社外取締役でもある松尾 豊氏や、主要事業を担う国内外のグループ各社と連携し、当社グループが目指すべきAI倫理の在り方を議論しています。AI倫理の指針とすべき当社グループの共通の方針を明確にすることで、人々が安心してAIを利用できる社会の実現に貢献していきます。

■ グループ会社の取り組み

ソフトバンク AI倫理ポリシー

ソフトバンク(株)

ソフトバンク(株)は、AIを適切に活用してお客さまに安全・安心なサービスを提供するため、「ソフトバンクAI倫理ポリシー」を策定しました。このポリシーで定められた指針に沿って事業運営やサービス開発などを行っていくほか、ソフトバンク(株)傘下のグループ会社でも本ポリシーを適用できる体制を整え、今後もグループ内で連携しながら安全・安心なAIの活用を図ります。さらに、より具体的なルールを定めたガイドラインの策定や、AIに精通した有識者から成る外部委員会の設置を検討し、体制を強化していく予定です。

ソフトバンク AI倫理ポリシー

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 人間中心の原則 | 4. 安全性の確保 |
| 2. 公平性の尊重 | 5. プライバシー保護とセキュリティの確保 |
| 3. 透明性と説明責任の追求 | 6. AI人材・リテラシーの育成 |

Zホールディングスグループ AI倫理基本方針

Zホールディングス(株)

Zホールディングス(株)は、AI技術の活用の際し、ユーザーの皆さまに安心してサービスを利用していただくために「Zホールディングスグループ AI倫理基本方針」を策定しました。この基本方針では、ユーザーのプライバシーを尊重しながらAIを安全に活用し、情報の多様性を生かすことによって、一人一人が幸せを得られる社会の実現に貢献することを宣言しています。公平性や公正性に加え、高い透明性を維持していくため、引き続き有識者会議などを通じて外部からのご意見を頂きながら、具体的な自主ルールを順次定めていきます。

Zホールディングスグループ AI倫理基本方針

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. 情報の多様性から生まれるより良い未来の創造と人類への貢献 | 5. 透明性と説明可能性の追求 |
| 2. 平和で持続可能な社会の実現 | 6. 安全性とセキュリティの確保 |
| 3. ガバナンスコントロール | 7. プライバシーの保護 |
| 4. 公平性と公正性の追求 | 8. AI人材の育成 |