

8697

にっぽんとりひきじょ

# (株)日本取引所グループ

(注)未回答。公開情報などから調査

【本社】 103-8224 東京都中央区日本橋兜町2-1 【TEL】 03-3666-1361  
 【設立】 2001.4 【上場】 2004.4 【決算期】 3月  
 【特色】 持株会社。傘下に東証、大阪取引所、日本証券クリアリング機構。東京商品取引所を19年秋統合

## CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	B	A	B	B
42.4	20.0	56.3	24.7	31.1

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
—	—	—	—

## CSR全般

### CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有  
 【活動の報告】 紙とWeb  
 【第三者の関与】 無  
 【英文の報告書】 有  
 【統合報告書】 有  
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有  
 株主総会、IRミーティング、決算・事業説明会  
 【汚職・贈賄防止】 方針有  
 公私のけじめをわきま、職務上の関係者との間で、社会的儀礼の範囲を超えた会食や贈答品の授受を一切行わない。国内外の公的機関の職員に対してはもとより、職務上の関係者との間において、不適切な便宜や利益の供与もしくは享受、またはその申し出は一切しない

【CSR部署】 (専任)サステナビリティ推進本部  
 【CSR担当役員】 兼任有(取締役兼代表執行役グループCEO サステナビリティ推進本部長)  
 【同・CSR業務比率】 —  
 【CSR関連基準】 国際統合報告FW、国際業界団体基準(SSEイニシアティブ(Sustainable Stock Exchanges Initiative)、TCFD、SASBスタンダード)、価値協創ガイダンス

### ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示  
 【ESGインデックス等への組み入れ】 MSCIジャパンESGセレクトリーダーズ、MSCIIB本株女性活躍指数(WIN)  
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

### CSR調達

【CSR調達の実施】 —

### 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 —  
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている  
 【プロボノ支援の具体例】 ①政治・経済、公民等の授業に社員を講師として派遣し、小学生から高校生を対象に「株式会社への仕組み」と題したロールプレイングを交えた授業を実施。併せて東京証券取引所でも生徒を受け入れ、授業を行っている ②全国の大学に講師を派遣して寄付講座、連携講座を開講

### ポストコロナ・社会課題解決／社会貢献

【コロナ課題解決への貢献】 —

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】 14人 【代表者数】 3人 【女性役員】 2人

【社外取締役】 9人

### 監査役

【人数】 0人 【社外監査役】 0人

### 株主

【株式数】 536,351千株 【株主総数】 55,147人

【特定株比率】 28.7% 【浮動株比率】 1.8%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 28.52%、金融商品取引業者 23.61%、他法人 3.35%、外国法人等 41.32%、個人他 3.20%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【社員の行動規定】 有

### 法令順守

【部署】 —

## IR

【部署】 (兼任)広報・IR部

(注)担当執行役の下、広報・IR部に専任担当者を置いている

### 内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内：設置済み

社外：—

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

### 内部統制への取り組み

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2020年3月)

【CIO】 有(常務執行役CIO)

【CFO】 有(執行役CFO)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【情報セキュリティ監査】 内部：定期的 外部：—

【ISMS】 認証済み

【プライバシーポリシー】 制定済み

(注)06年にISO27001認証を取得

### リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【対応マニュアル】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震／水害／感染症大流行／システム障害、電力・通信等の社会インフラの停止、物理的破壊行為、サイバーテロ等のテロ行為

【取り組み状況】 ①我が国証券市場全体の業務継続体制の整備のために、取引参加者をはじめとする関係機関にもできる限り知らせることが有効であるとの考えから、BCPをセキュリティ等の面で問題とならない範囲においてホームページで公表している ②BCPIについては、年1回以上の頻度で定期見直しを行う

## 雇用・人材活用

### 基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	189	—	—
18年度	189	—	—
19年度	223	—	—
平均年齢(歳)	42.8	—	—
18年度	42.8	—	—
19年度	43.4	—	—
勤続年数(年)	17.3	16.1	19.9
18年度	17.1	16.4	18.4
19年度	17.1	16.4	18.4
平均年間給与(円)	10,236,025	19年度	10,175,478
18年度	—	19年度	—
臨時雇用者数(人)	—	19年度	—
18年度	1,110	19年度	1,208
連結従業員数(人)	—	19年度	—
18年度	—	19年度	—
外国人従業員数(人)	—	19年度	—
18年度	—	19年度	—
連結外国人従業員数(人)	—	19年度	—
18年度	—	19年度	—

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短・専門 高卒・他  
 19年4月入社 26 — — — —  
 20年4月入社 26 — — — —  
 (注)JPXグループの人数。うち女性と外国籍の人数は、18年度12人、19年度11人

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女  
 18.4~19.3 7 — — — —  
 19.4~20.3 15 — — — —  
 非正規から正社員の登用事例:JPXグループの人数。うち女性と外国籍の人数は、18年度2人、19年度3人

### 多様な人材活用

【役職雇用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	29	393	—	6.9
うち部長職以上	2	46	—	4.2
役員	—	—	—	—
うち執行役員	—	—	—	—
2020年4月現在	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:22年度までに8%以上

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ推進グループ/2014年)

(注)人事部に設置

【退職した社員の再雇用制度】 有

【65歳までの雇用】 全員雇用

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【推進のための基本理念】 社員一人ひとりで異なる価値観やライフスタイルをお互いに尊重し合う、すなわち多様性を受容することで、個人が生き生きと活躍し、組織全体の成長につながる新たな価値(イノベーション)を創出する

【推進の取り組み】 ①女性社員向けキャリア研修、育児制度利用者とその上司による意見対話会の実施 ②ベテラン層の活躍支援として50歳以上の社員のライフプラン研修や再雇用者向け研修プログラムの実施 ③イクボス企業連盟に加入

### 人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

## 人事・評価制度

【能力・業績評価基準】—

## ワーク・ライフ・バランス

### 【産児・育児】

産児休暇	産前6週間・産後8週間		
配偶者の出産休暇制度	—		
育児休業(最長)	子が3歳に達するまで		
	17年度	18年度	19年度
産児取得者数(人)	—	—	—
育児取得者数(人)	48	55	43
うち女・取得者数(人)	18	20	19
うち女・取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男・取得者数(人)	30	35	24
うち男・取得率(%)	71.3	77.5	55.8
(1週間以内・取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	100.0	100.0	100.0

【産休・育休取得の取り組み】①育児休業制度：子どもが3歳になるまで、直近5年間に切り捨てとなった年次有給休暇内で何度でも取得可能な有給休暇。最低5日間(10日間を推奨)、1日休暇年度で60日まで有給②復職前面談の実施：復職前、仕事復帰への不安や働き方について、上司および人事部に相談できる機会を希望者に対して設ける

### 【看護・介護】

看護休暇(最大)	子が小学校就学の始期に達するまで、子1人につき5日、2人以上は10日(有給)。1時間、半日、1日で取得可能		
介護休暇(最大)	介護対象1人につき5日、2人以上は10日(有給)。1時間・半日・1日単位で取得可能。過去に切り捨てとなった有給休暇を最大60日まで利用可能		
介護休業(最長)	要介護状態に至るごとに、対象者1人につき最大1年間取得可能(分割して3回まで)		

【3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度】短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ／所定外労働をさせない制度／育児サービス費用を補助する制度

【特筆すべき両立支援制度】①子の小学3年生修了まで、育児時間を75分取得できる(15分単位)。子が1歳2カ月未満の間は給与控除なし②未就学児の子を養育する社員に保育所等経由のための通勤補助③介護のために、1日の所定労働時間を75分短縮できる。取得開始から連続する3年間で複数回取得可能

## 賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】—円

【残業時間】23.9時間/月

【残業削減の取り組み】行っている

部・室の総労働時間の目標を定め、業務外時間の創出、業務外経験の拡大を図る

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
17年度	—	13.4	67.0
18年度	—	14.3	71.8
19年度	—	14.4	72.0

(注)JPNグループのデータ

【ボランティア休暇・休職】	17年度	18年度	19年度
ボランティア休暇	有	—	—
同休職	—	—	—
青年海外協力隊	—	—	—
マッチング・ギフト	—	—	—

【勤務柔軟化への諸制度】フレックスタイム制度／短時間勤務制度／時間単位の有給休暇制度／在宅勤務制度(理由を問わず全社員が利用可能)／保育設備・手当て(病児病後児施設・延長保育利用の費用を一部負担)／配偶者帯同休業制度(配偶者の海外転勤に同行する際に取得できる)／病気の治療と仕事を両立するための制度(柔軟な短時間勤務や休暇制度を拡充し、治療を続けながら勤務継続が可能となる環境を整備)／ワークライフサポート休暇(過去に切り捨てていた有給休暇を、家族の看護・介護準備、不妊治療などに利用)

【インセンティブ向上への諸制度】国内留学制度(キャリア形成サポート研修：国内大学院留学)／海外留学制度(キャリア形成サポート研修：海外大学院留学・海外駐在員事務所派遣等)／トレーニー派遣制度(専門性をより強化するために、証券会社やシステムベンダー、官公庁など外部へ派遣)／自己スキル向上(カフェテリア)研修(1人につき年間30万円まで、受講料会社負担で足りないスキルや興味のある分野を選んで学ぶことができる)

## 労働安全衛生

【主な取り組み】衛生委員会の毎月開催、産業医による職場巡視、長時間労働・深夜勤務の管理、ストレスチェックの実施

【メンタルヘルスの取り組み】必要に応じて精神神経科医の面談を受けられる。社内外に相談窓口を設置

## ポストコロナ・従業員の働き方

【複線型人事制度】—

## 消費者・取引先対応

【対応部署】—

## 社会貢献

### 組織と支出

【担当部署】—

## 事業事例

【地域社会参加】①毎年「中央区まるごとミュージアム」に協力②地域の清掃活動に参加③団体および個人の取引所見学受け入れ

【教育・学術支援】①JPNアカデミーの開催②親子経済教室等(小中学生対象)③慶応義塾大学および上智大学での寄付講座

【文化・芸術・スポーツ】クラシックコンサート開催、または開催への協賛

【国際交流参画】JICAの委託に基づいて各国の証券取引所職員等を研修員として受け入れ、各国証券市場の発展に寄与している

## 環境

### 組織と情報開示

【担当部署】—

【方針の文書化】無【HP上の公開】—

### 管理体制

【環境監査】—

### その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】—

### 地球環境保全への取り組み

【環境分野に関する中期計画】有

【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】有

【中期計画の内容】東証ビルについて、15年度から19年度の5年間で、東京都環境確保条例に基づく温室効果ガス排出目標値を、05年度から07年度の排出量平均値比▲17%と定めた

【生物多様性保全への取り組み】—

04年6月に由利本荘市に約5haの「東証上場の森」を設け、樹木の保全活動を行っている

### 2019年度の環境目標・実績

【CO<sub>2</sub>排出量等削減】中期計画と同じ→東証ビルについて、排出目標値比▲13%(達成)

【その他具体的な取り組み】08年に証券界が自主的に設定した電力の削減目標をきっかけに、空調設備の更新や照明のLED化、共用部の照明開引きなど、継続的な節電に努めている