

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】 国内唯一の総合取引所グループ。傘下に東証、大阪取引所、東京商品取引所(TOCOM)

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	B	A	B	B
45.2	20.0	57.3	20.0	31.7

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、会社説明会などをオンライン形式を含め実施
 【汚職・贈収賄防止】 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、TCFD、国際業界団体基準(SSEイニシアチブ(Sustainable Stock Exchanges Initiative)、SASBスタンダード)、価値協創がイダンス

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【相談役・顧問制度】 有
 相談役:— 顧問:0人
 導入目的:新旧従業員の業務引き継ぎを円滑に行うため
 メリット:3か月以内に新旧従業員間の業務引き継ぎが円滑に行われる
 【指名報酬委員会等の設置】 設置している
 (注)顧問の就任期間は最大3か月

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「株式会社での仕組み」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

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 14人 【代表者数】 2人 【女性】 2人 【社外】 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】 53,327人
 【特定株比率】 31.8% 【浮動株比率】 1.7%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 33.93%、金融商品取引業者 21.28%、他法人 3.57%、外国法人等 38.24%、個人他 2.98%

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

【通報・告発】 19年度 20年度
 件数 —
 (コンプライアンス担当者との連絡会議開催、イントラネットでの情報配信、eラーニングによる研修実施)

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(2021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わ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 ②BCP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) 19年度 223 — —
 20年度 206 — —
 平均年齢(歳) 19年度 43.4 — —
 20年度 45.3 — —
 勤続年数(年) 19年度 17.1 16.4 18.4
 20年度 17.4 16.9 18.7
 平均年間給与(円) 19年度 10,175,478 20年度 10,287,741
 臨時雇用者数(人) 19年度 — 20年度 —
 連結従業員数(人) 19年度 1,208 20年度 1,197
 外国人従業員数(人) 19年度 — 20年度 —
 連結外国人従業員数(人) 19年度 — 20年度 —
 【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短・専門 高卒・他
 20年4月入社 26 — — — —
 21年4月入社 25 — — — —
 (注)JFXグループの人数。うち女性と外国籍の人数は、19年度12人、20年度11人
 【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女
 19.4~20.3 15 — — — —
 20.4~21.3 13 — — — —
 非正規から正社員の登用事例:JFXグループの人数。うち女性と外国籍の人数は、19年度3人、20年度0人

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)
 管理職 34 402 — 7.8
 うち部長職以上 4 36 — 10.0
 役員 — — — —
 うち執行役員 — — — —
 2021年4月現在
 【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:22年3月末までに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)人事部内に設置

【LGBTへの対応】 基本方針:有
 【推進のための基本理念】 社員一人ひとりで違う価値観やライフ(多様性)をお互いに尊重し合う(受容性)ことで、個人が生き生きと活躍し、創造的かつ魅力的な市場サービスをつねに投資者など市場利用者に提供できるよう、新しい価値(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向け研修プログラムの実施 ③イクボス企業連盟に加入
 【退職した社員の再雇用制度】 有

【正社員の定年】 有:60歳
【定年後の就業機会】 有:継続雇用の上限引き上げ/パートタイム勤務新設など、就労ニーズの多様化を図る

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 個人の人権と職場における安全に配慮し、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう、不当な差別やハラスメントのない明るく働きがいのある職場環境の整備に努めている

障害者雇用

【障害者雇用の取り組み】 信条である「Competency(社員の能力発揮)」の下、障害者の方に対して、個々の能力、適性に応じた雇用機会を提供している

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 ー
【研修の自由選択】 できる(年間30万円まで受講費用が会社負担の、自ら選択するカフェテリア研修)
【キャリアパス・キャリアマップ】 有
【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

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 ー
育児休業(最長) 子が3歳に達するまで
18年度 19年度 20年度
産児取得者数(人) ー ー ー
育児取得者数(人) 55 43 44
うち女・取得者数(人) 20 19 21
うち女・取得率(%) 100.0 100.0 100.0
うち男・取得者数(人) 35 24 23
うち男・取得率(%) 77.5 55.8 79.3
(1週間以内・取得者数(人)) ー ー ー
育児休業復帰率(%) 100.0 100.0 100.0
(注)JPNグループのデータ。男性は育児休暇取得者を含む

【産休・育児取得の取り組み】 ①育児休暇制度: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日でも取得可能な有給休暇。最低5日間(10日間を推奨)、1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か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】 一円
【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(%)
18年度 ー 14.3 71.8
19年度 ー 14.4 72.0
20年度 ー 12.0 60.0
(注)JPNグループのデータ

【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(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)

【テレワーク】 導入 対象:限定無

【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、受講料が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

【生産部門等】 無
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【主な取り組み】 衛生委員会の毎月開催、産業界による職場巡視、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

【ハラスメント防止】 行っている

【ハラスメント防止の取り組み】 毎年管理職層を行う研修でハラスメントに関する事項を取り入れたり、全社員に対するハラスメント禁止に関するメッセージの発信やeラーニング教育に注力

消費者・取引先対応

【対応部署】 ー

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 ー

事業事例

【地域社会参加】 ①地域の清掃活動に参加 ②団体および個人の取引先見学受け入れ

【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複数の大学での寄付講座、連携講座

【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

【新型コロナ課題解決への貢献】 ー

環境

組織と情報開示

【担当部署】 ー

【方針の文書化】 無 【HP上の公開】 ー

パフォーマンス

【環境負荷量】 19年度 20年度
温室効果ガス排出量(t-CO₂) 14,446 14,188
(注)温室効果ガス排出量はスコープ1+2

【スコープ3】 集計 19年度 20年度
温室効果ガス排出量(t-CO₂) ー 24,732

管理体制

【環境監査】 ー

その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】 ー

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
【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 目標:24年度までにグループ全体でのカーボン・ニュートラル達成(グループ全体で消費する電力の100%を再生可能エネルギーに切り替える)

【生物多様性保全への取り組み】 ー
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

2020年度の環境目標・実績

【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、共用部の照明間引きなど、継続的な節電に努めている