

8697

にっぽんとりひきじょ

(株)日本取引所グループ

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用含む)」:公開情報ベース 「環境」:公開情報ベース(連結ベース)

【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	A	A	A	A
59.3	52.7	55.6	34.1	49.0

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
 【活動のマテリアリティ設定】 有
 社会と経済をつなぐサステナビリティの推進など
 【方針の文書化】 有
 【活動の報告】 Web
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
 機関投資家・アナリスト:国内外のIRコンファレンスを含めて対面とオンライン形式で面談、決算・事業説明会を実施。個人投資家:オンラインでの会社説明会
 【汚職・贈収賄防止】 方針有
 公私のけじめをわきま、職場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。また、国内外の公的機関の職員に対してはもとより、職場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行わない
 【CSR部署】 (専任)サステナビリティ推進本部
 【CSR担当役員】 他
 【同・CSR業務比率】 —
 (注)グループCEOを本部長、グループCOOを副本部長とするサステナビリティ推進本部を設置して、関連課題の事業への影響分析し、対応を進めている
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:日本証券業協会、投資信託協会、経済産業省)
 ①証券関係団体共同事業としての証券知識普及プロジェクト ②経済産業省と共同で、特定のテーマに注力して優れた取り組みを実施している上場企業を業種ごとに選定・公表している
 【CSR等関連基準】 ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、RE100、国内業界団体基準(価値協創ガイダンス(経済産業省))、国際業界団体基準(SSE(Sustainable Stock Exchanges)イニシアチブ、WFE(国際取引所連合))

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:国内機関投資家:投資家目線での市場の利便性向上を目的とした意見交換。海外投資家:国内・海外両拠点から市場制度に関する説明や意見交換)
 【相談役・顧問制度】 有
 相談役:0人 顧問:0人
 導入目的:他
 メリット:新旧役員間で業務を円滑に引継ぐこと
 【社外取締役による経営者評価】 行っている
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
 【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 —
 【紛争鉱物の対応】 必要無

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考に行っている
 【SDGsの対応】 目標5/目標7/目標8/目標10/目標12/目標13/目標17
 【SDGsの達成基準】 有
 【今後のSDGs】 自ら再生可能エネルギーを創出し、脱炭素社会・循環型社会に貢献。30年に向けて、ESG目標に関する長期目標として「証券市場の運営(バリューチェーン)に係るカーボンニュートラル」を掲げ、取り組みを進めている
 【社会課題解決型債券等の発行】 有
 【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金融・資本市場を熟知した自社社員を講師として派遣(社会人が対象) ②学生を対象とした教育プログラムの提供だけでなく、先生のための経済教室等のセミナーも開催

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 16人 【代表者数】 2人 【女性】 3人 【社外】 10人

監査役

【人数】 0人 【社外】 0人

株主

【株式数】 528,578千株 【株主総数】 135,834人
 【特定株比率】 39.9% 【浮動株比率】 3.5%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 32.99%、金融商品取引業者 20.50%、他法人 3.81%、外国法人等 36.76%、個人他 5.93%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化:公開
 【従業員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 (専任)総務部内コンプライアンス関連業務事務局

IR

【部署】 (専任)広報・IR部

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: —
 【公益通報者保護法ガイドライン】 参考に行っている
 【実効性向上への取り組み】 公益通報制度としてコンプライアンス・ホットラインを設置し運用

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(2023年3月)
 【CIO】 有(執行役CIO、IT企画担当)
 【CFO】 有(常務執行役CFO、財務・広報・IR担当)
 【情報セキュリティポリシー】 策定済み
 【ISMS】 認証済み
 【プライバシーポリシー】 制定済み
 (注)ISO/IEC27001、JISQ27001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
 【責任者】 社長など会社の代表者
 【BCP策定】 有
 【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/システム障害、社会インフラの停止
 【取り組み状況】 リスクに対応するため、社外取締役を委員長とする「リスクポリシー委員会」およびCEOを委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、「リスク管理方針」に従って、未然防止の観点からリスクの認識と対応策の整備・運用を行うとともに、リスクが顕在化あるいはそのおそれが生じた場合には、早期に適正な対応をとる体制を整えている

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女			
従業員数(人)	21年度 208	—	—			
	22年度 204	—	—			
平均年齢(歳)	21年度 46.0	—	—			
	22年度 47.0	—	—			
勤続年数(年)	21年度 19.9	—	—			
	22年度 20.4	—	—			
平均年間給与(円)	21年度 10,347,816	—	—			
	22年度 10,566,018	—	—			
臨時雇用者数(人)	21年度 —	22年度 —	—			
連結従業員数(人)	21年度 1,193	22年度 1,238	—			
外国人従業員数(人)	21年度 —	22年度 —	—			
連結外国人従業員数(人)	21年度 —	22年度 —	—			
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒女	短・専門	高卒・他	
	22年4月入社 25	—	—	—	—	
	23年4月入社 27	—	—	—	—	
	(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休産休者含む)					
【中途採用】	合計	大卒男	大卒女	他男	他女	
	21.4~22.3 18	—	—	—	—	
	22.4~23.3 25	—	—	—	—	
	(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休産休者含む)					
【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
	男 —	—	7	—	—	—
	女 —	—	2	—	—	—
	合計 —	—	9	—	—	—

2022年4月～2023年3月
(注)自社および中核子会社の人数

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	45	476	4	8.6
うち部長職以上	—	—	1	—
役員	3	20	—	13.0
うち執行役員	—	—	—	—

2023年4月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:25年度までに50人(21年度の約1.5倍)以上、30年度までに70人(21年度の約2倍)以上とする

(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:役員は執行役(男:9人、女性:1人、合計10人)を含む

【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)

(注)人事部内に設置

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている

LGBTQなど性的少数者への対応について、偏見や差別をすることなく理解を深めることができるよう毎年全社員に対しトレーニングを実施。施設内においては、「誰でもイレ」を設置するなど安心して働ける環境の整備などを行い、個々の相談に対応する相談窓口を置いている

【推進のための基本理念】 企業行動憲章において「人権尊重および差別禁止」を基本ポリシーとして定めている

【推進の中長期ビジョン】 性別、国籍、新卒採用や中途採用等のバックグラウンドにかかわらず、多様な人材を採用・育成し、柔軟な働き方を提供することで、社員エンゲージメントを高め、強固な組織基盤の構築を目指している

【推進の取り組み】 22年4月に初の内部昇格による女性執行役が誕生

【男女間賃金格差】 有

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有

【正社員の定年】 有:65歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【定年後の就業機会】 定年年齢引き上げ(65歳)

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 GSコース:自社グループの事業強化に資する業務に組み込み、さまざまな業務分野を経験し、幅広い知識や高度な専門性を身に付け活躍することを期待。DSコース:業務分野を取りシステムの開発を始めとするデジタルネットワーク分野に特化し、高い専門性を発揮することで、事業の多角化やサービスの高度化等を推進することを期待。SSコース:自社グループの安定的な業務運営を支える業務に組み込み、専門性を身に付け、一般事務や専門的業務の実務の中心を担うことを期待

【若手社員のスキルアップ】 国内留学/海外留学/外部へのトレーニー(国内内外の教育機関や専門機関等)

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】 性別、国籍、新卒採用や中途採用等のバックグラウンドに関わらず、多様な人材を採用・育成し、柔軟な働き方を提供することで、社員エンゲージメントを高め、強固な組織基盤の構築を目指している。人権を尊重するJPXグループ人権方針を制定し、役員・従業員に対して方針への理解を促進し、人権課題への認識を深めさせるための研修等を適切に実施するとともに、人権への負の影響が生じうるステークホルダーとのエンゲージメントを通じた取り組みの向上と改善に努めている

【ILO中核的労働基準】 尊重している

結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

障害者雇用

【障害者雇用の取り組み】 障害者の採用は通年でっており、体調の不安な働き続けられるよう、採用後も定期的な面談を実施し、細かいフォローを行うなど、ほかの社員と同様に、個々の能力や適性に応じて、市場運営に関するさまざまな業務に従事している。自社グループでは、フレックスタイム制度や時間外制度などがあり、定期的な通院がある場合でも、安心して、仕事と両立できる制度を用意しており、ほかの社員と同様に利用できる

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 毎年度、社員一人ひとりが自身の目標を設定し、行動計画を立てる

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 上司評価

【従業員の満足度調査】 行っている

【キャリアパス・キャリアマップ】 有

【部署別必要スキル】 開示

【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】 相談コミュニティの設置:社員同士が過去のプロジェクトの経験談や仕事の進め方などに関する相談を気軽に言い、他社員と交流しながら知見を得られる場

【新業務チャレンジ支援】 有(外部へのトレーニー派遣・出向、異動希望申告制度・公募制度)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休業 産前6週間・産後8週間

配偶者の出産休業制度 —

育児休業(最長)	子が3歳まで取得可能		
	20年度	21年度	22年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育児取得者数(人)	44	42	29
うち女・取得者数(人)	21	23	9
うち女・取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男・取得者数(人)	23	19	20
うち男・取得率(%)	79.3	57.6	66.7
(1週間以内・取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—

(注)取得者数:育児休業、産後1ヶ月内・育児、育児休業(有給)を取得した合計数

【産休・育児取得の取り組み】 男性の場合、会社からの給与支給のない法定の育児休業は、配偶者の同意が得られず取得しにくいなどの実態があることから、有給かつ、子が3歳になるまで何回でも取得可能な「育児休業制度」を導入し、男性社員でも利用しやすいように対応

【看護・介護】

看護休暇(最大) 子1人につき5日。2人以上の場合は10日(有給)。1日、半日、1時間単位で取得可能

介護休暇(最大) 介護対象1人につき5日、2人以上の場合は10日。加えて積立休暇最大60日(時間単位で取得可能、有給)

介護休業(最長) 1年

(注)一事由に対し、最長1年間取得可能(分割取得も可能)

【3歳～就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/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病児病後児保育・延長保育利用時の補助金の支給制度(実費の半額。上限:月額2万円) ②保育所等経由のための通勤補助制度

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 —時間/年

【就業時間】 27.8時間/月(自社および中核子会社における数値(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、産休産後者含む))

【残業削減の取り組み】 行っている

年間の上社平均総労働時間について1,815時間を目標とする水準とおき、各部・室において男性、女性とも継続的に就業できる環境を目指し、ライフと仕事を両立できるメリハリのある働き方への各種施策を実施するなどの取り組みを推進。人事から組織全体・部署ごとに総労働時間・休暇取得状況の確認などのフォローアップを行う

【有給休暇】 付与日数

	取得日数	取得率(%)
20年度	—	12.0
21年度	—	12.2
22年度	—	12.6

(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、産休産後者含む)

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(全社員を対象。6:45～9:45、14:45～16:45をフレキシブルタイム、9:45～14:45をコアタイム(コアタイムにおいてはコアタイムを撤廃)) /短時間勤務制度(育児・介護等を行う社員が対象) /時間単位の有給休暇制度(育児/介護等を行う社員が対象) /在宅勤務制度(17年度より、育児・介護等の理由問わず、全社員が在宅勤務を利用できる環境を整備。週2日まで在宅勤務可能(コロナ禍においては取得日数の上限を撤廃)) /保育設備・手当(病児保育や延長保育の費用補助(上限:月額2万円)。保育所経由の通勤費補助) /ワークライフサポート休暇(積立休暇(過去5年の消滅有給休暇を積み立て、年60日まで取得可)、通院治療のために利用可能) /自己啓発休業(留学など自己啓発のために取得できる) /配偶者帯同休業(配偶者の海外転勤時に取得できる)

【テレワーク】 導入

利用率(%)	21年度	22年度	43.0
(注)22年度:23年1月4日～3月31日。売買監視、清算・決済業務およびシステム運用等の安定的な資本市場運営の維持に不可欠な業務に従事する社員を除く(出勤者削減率)	—	—	—

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度/社内公募制度/FA制度/国内留学制度/海外留学制度/キャリアアップ支援制度(「実務経験」「知の共有」「研修」を3本柱とした能力開発プログラムを提供) /キャリアデザイン支援制度(業務に必要な技術・知識等を習得するための研修等の費用を社員1人につき年間30万円まで補助。22年度は延べ227人利用) /自己申告制度(毎年度、社員本人の異動希望を人事部へ申告できる)

労働安全衛生

【生産部門等】 無

【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回、長時間労働・深夜勤務の管理、ストレスチェックの実施等を行っている。自社グループでは、内科や心療内科を専門とする3人の産業医と1人の保健師を選任しており、積極的に連携を図っている

【メンタルヘルスの取り組み】 社員が心身ともに健康的に働けるよう、社内外に相談窓口を用意。また、必要に応じて精神科医の面談を受けられるようにするとともに、メンタル不調予防の情報提供

【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】 ハラスメント・コンプライアンス研修:若手、中堅社員、管理職の各層および全社員に対して実施

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】 ー

事業事例

【地域社会参加】 ①毎年、東京都中央区そのものを「ミュージアム」に見立てたイベント「中央区まるごとミュージアム」に協力、大阪では「生きた建築ミュージアム」に参加 ②日本橋保存会の主催する「日本橋を洗う会」の清掃活動や、兜町地域の清掃活動、兜町界隈で開催される祭りである日枝神社山王祭、さらに大阪・北浜で堺筋の清掃活動等 ③20年4月および12月には、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中において、医療従事者に感謝の気持ちを表す取り組みとして、大阪取引所の青色ライトアップを実施

【教育・学術支援】 22年4月から学習指導要領が改訂され高校の家庭科の授業で「資産形成」が導入されることをきっかけに、学生に金融経済の基礎知識がさらに広がることを期待している。JFXは日本社会全体の金融リテラシーの底上げを目指して活動。①授業支援(小学校～高等学校対象) ②親子経済教室等(小中学生対象) ③JFX起業体験プログラム(中学校・高等学校対象) ④先生のための経済教室等(教員対象)

【国際交流参加】 ①WFE(国際取引所連合)の理事会メンバーとして、WFEの活動に積極的に参加 ②AOSEF(アジア・オセアニア証券取引所連合)の事務局として、調査研究活動や総会等の運営を担っている ③独立行政法人国際協力機構(JICA)からの委託に基づき、途上国の証券取引所職員等を研修員として受け入れ、各取引所の整備・発展状況に応じた研修を提供し、各国証券市場の発展に寄与している

【東日本大震災復興支援】 ー

【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付)

【新型コロナ課題解決の具体例】 国立国際医療研究センターに1億円を寄付

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

環境

組織と情報開示

【担当部署】 (専任)サステナビリティ推進部

【担当役員】 兼任有(グループCEO、グループCOO)

【同・環境業務比率】 半分以上

(注)気候変動への対応を重要な経営課題の1つとして認識し、グループCEOを本部長、グループCOOを副本部長とするサステナビリティ推進本部を設置して、関連課題の事業への影響分析し、対応を進めている

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

【環境会計】 無

パフォーマンス

【環境負荷量】	21年度	22年度
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	12,525	9,865

【スコープ3の集計状況】 集計

【サブライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	21年度	22年度
スコープ1	774	824
スコープ2	11,751	9,041
スコープ3	44,109	27,916

(算定対象カテゴリー:1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15)

(注)スコープ2はマーケット基準の数値

管理体制

【環境監査】 実施していない

【EMS構築】 EMSは構築していない

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 環境を含むサステナビリティ関連リスク管理を総合リスク管理プロセスに組み込んでいる。具体的には、「リスクホライズン委員会」において、事業年度ごとに重点的に対応すべきリスクを「重要リスク」として特定し、「包括的リスク管理ステートメント」として取りまとめ、取締役会に提言する。取締役会はこの提言を踏まえて議論し、最終決定を下す

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性無

【将来発生する可能性がある巨額費用の準備】 無

【環境影響評価(アセスメント)】 業態として特になし

【土壌・地下水等の把握状況】 取り組み対象がない

【水問題の認識】 特にリスクではない

環境関連法令

【国内】 東京都環境確保条例

【環境関連法令違反等】 (件数)	21年度	22年度
環境関連法令違反	無	ー
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	ー
環境問題に関する苦情	無	ー

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 行っていない

【原材料調達】

グリーン調達:業態として必要なし

取引先対応:取引先等へ指導

具体例:スコープ3排出量の7割程度を占めるシステム開発会社に対し、排出削減の取り組みや排出削減目標の設定を推進している

【環境ラベリング】 自社独自基準による環境ラベル実施

自社独自ラベル:10.4%(東京証券取引所が算出する指数のうち、「環境を配慮した指数」としている割合(23年10月時点、共同指数を含む48指数中5指数))

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

環境を考慮した指数の算出、関連ETFの上場、再生可能エネルギー施設に投資するインフラファンドのための市場提供等

【プラスチック削減の取り組み】 無

【容器包装削減の取り組み】 無

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 検討中

実証実験から得た知見と市場運営の経験を生かし、カーボン・クレジット市場を開発。23年10月を以て売買を開始

【環境・表彰】

(22年度)CDP2022気候変動「B」(CDP)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

①21年10月から、本社を置く東京証券取引所ビルと大阪証券取引所ビルの施設の電力メニューをRE100に対応したメニュー等に切り替えた ②グリーンボンドを発行して資金を調達し、農地で営農と発電を両立する太陽光発電設備、廃食用油を燃料とするバイオマス発電設備等を取得。自ら再生可能エネルギー創出に取り組んでいる

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	21年度	22年度
利用率(%)	9.4	20.9

(注)海外事務所も含む

【カーボンプライシングの認識】 経営に影響

【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】 24年度までに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スコープ2排出量をゼロにすること、同時期までにグループ全体でのカーボンニュートラル(スコープ1、2)達成

【COP21(パリ協定)】 参考にしていない

COP21を踏まえて排出削減目標(環境方針)を設定

【TNFD開示への対応】 行っていない

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握していない

04年6月、秋田県由利本荘市に約5haの「東証上場の森」を設け、樹木の成長に市場の発展や魅力向上などの願いを含め、森林保全活動を行っている

2022年度の環境目標・実績

【その他具体的な取り組み】 22年6月に発行したグリーンボンドによる調達資金で、農地における営農と発電を両立する太陽光発電設備、廃食用油を燃料とするバイオマス発電設備等を取得。主に休耕地・耕作放棄地における発電や二次資源(リサイクル原料)を燃料に再生可能エネルギーを発電することを通じて、脱炭素社会・循環型社会に貢献