

サステナビリティ

ガバナンス



【サステナビリティ】

サステナビリティの考え方	51
セブン銀行の考えるCSR	52
持続的な成長を支える 人財育成	55
多様な人財が安心して 働くことのできる職場づくり	57
地域・社会の発展のために	59
パートナー企業等との連携	61
気候変動問題への取組み	63

【ガバナンス】

コーポレート・ガバナンス	65
セブン銀行のマネジメント紹介	71
リスク管理の取組み	73
コンプライアンスの取組み	76



サステナビリティの考え方

ESGの観点を大切にし、
持続的な成長の実現と
企業価値の向上を目指しています。

代表取締役会長 **二子石 謙輔**

お客さまの声をふまえて誕生したセブン銀行は、創業以来、多様化するお客さまのニーズにお応えし着実に成長し、今では社会インフラの一翼を担う存在となっております。しかしながら、当社を取巻く事業環境は大きく変化しており、これまで以上に社会構造の変化、お客さまのニーズの多様化を敏感に捉え、技術革新の成果をスピーディーに取入れた柔軟な対応が必要な時代を迎えています。

先行き不透明な時代だからこそ、環境変化をビジネスチャンスと捉え当社が持続的な成長を実現するためには、会社として寄って立つべき判断基準・行動基準を明確にし、ぶれない経営をしていくことが求められております。当社が持つ強みや資産を活かしながら、本業を通じてどのような社会課題解決に貢献できるのか役職員全員参加で議論し、5つの「重点課題」を策定しました。この「重点課題」を新たな判断基準・行動基準と位置付け、社会課題解決への貢献と持続的な企業価値の向上を目指した企業運営の羅針盤としていきます。

私たちは、これまでにない身近で便利な金融サービスを通じ、毎日の暮らしの中に新たな価値を提供することを目指していきます。このような事業を通じた価値提供と財務・非財務(ESG)両面での中長期的な企業価値を継続的に高めるためにも、コーポレート・ガバナンスは重要な要素です。当社では「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定・公表し、このガイドラインに沿って、ガバナンスの実態を示すとともに、業務に精通した業務執行取締役に加え、豊富な経験や各分野における高い見識を有する社外取締役の多様な視点をこれまで以上に取入れ、さらには監査役による監査により、コーポレート・ガバナンス体制を充実させ、外部からの指摘や評価を真摯に受け止めてコーポレート・ガバナンスの強化を図ってまいります。

また、代表取締役社長である舟竹泰昭は、経営戦略を推進してきた豊富な経験と実績、見識を有しております。私は、引続き経営全般の管理・監督者としての役割を全うし、舟竹をはじめ、全役職員とともにステークホルダーの皆さまと進める価値協創の道程を着実に歩んでいきたいと思っております。

今後も変わらぬご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



社長 舟竹泰昭(左)

会長 二子石謙輔(右)

セブン銀行の考えるCSR

セブン銀行は従来からCSR(Corporate Social Responsibility)の重要性を強く認識し、事業の持続・発展のためにはCSR活動が不可欠であるという考えのもと、さまざまな取り組みを行ってきました。

多様化する社会課題、社会要請に対し、私たちに期待される役割は変わりつつあります。

本業を通じ社会と企業の双方に価値を生み出すCSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)に積極的に取り組み、持続的な社会、持続可能な企業成長を目指しています。

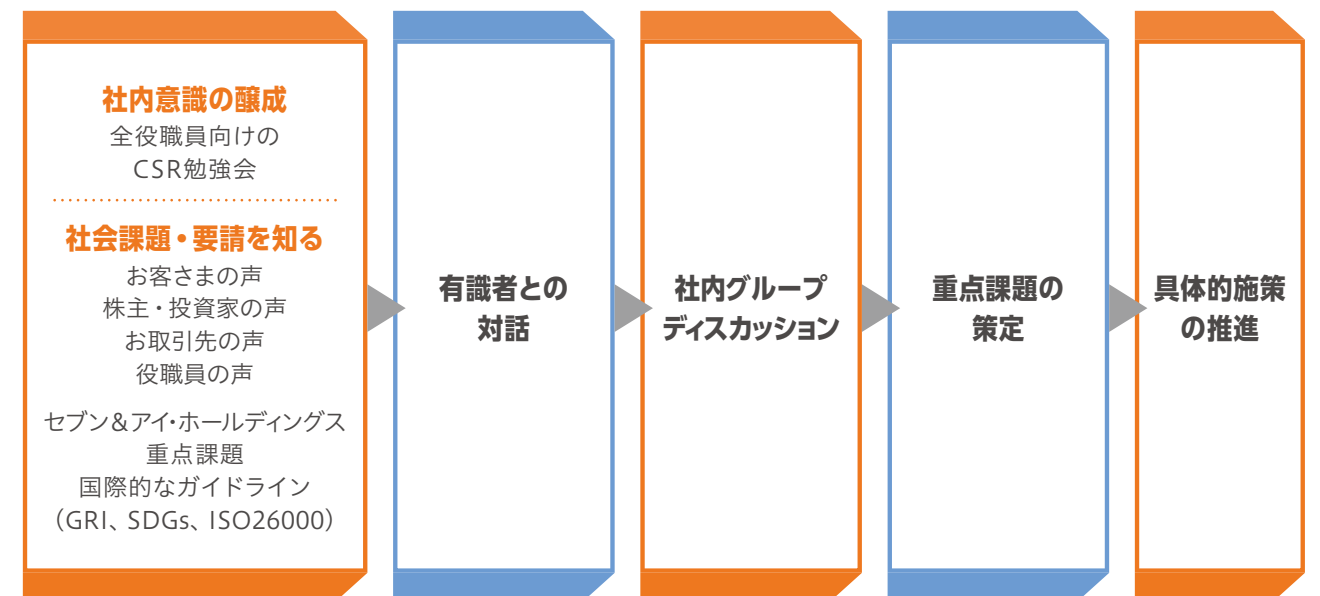
また、CSVに取り組むことで、SDGsへの貢献にもつながると考えております。

重点課題の策定プロセス

ステークホルダーからセブン銀行に対して求められる社会的責任や、事業内容は時代とともに常に変化し続けています。多様化する社会・環境課題を高い視座で捉え、事業機会とリスクを見据えて当社として優先的に取り組むべき課題を設定し、社会課題解決への貢献と企業価値向上のため、2018年度にセブン銀行の「重点課題」の策定を行いました。

策定プロセスにおいては、株主・投資家へのアンケートの実施や経営層と有識者との対話を実施して、セブン銀行が果たすべき役割について意見を交わしました。さらに、役職員の参加に重点を置き、各部署の勉強会やアンケートを実施し、それらの結果をもとに、経営層と従業員による社内グループディスカッションを複数回開催して議論を深めました。

このようなプロセスを経て、2018年度内に5つの「重点課題」を策定しました。この5つの「重点課題」を新たな判断基準・行動基準と位置付け、社会課題解決への貢献と持続的な企業価値の向上を目指した企業運営の羅針盤としていきます。



1	CSR勉強会 (各部毎に13回開催)	365名参加	3	第1回グループディスカッション	36名参加(経営層+従業員)
2	有識者講演	25名参加(経営層)	4	第2回グループディスカッション	27名参加(経営層+従業員)

重点課題の策定

■ 当社が優先すべき社会課題・変化

ステークホルダーにとっての優先度 大 中 小	大	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化 消費者データおよびプライバシーの保護 多様な人が多様な形で活躍できる社会 デジタル決済の広がり・決済セキュリティの確保 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動化リスクの増加 大都市圏への集中、地方の空洞化 金融犯罪の拡大
	中	<ul style="list-style-type: none"> 健全なコーポレートガバナンスの確立 コンプライアンスの遵守 労働環境・人権の保全 職場における人材育成 貧困、格差の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 金融等の消費者教育 すべての人に金融アクセスの確立 人手不足による在日外国人労働者の増加 訪日外国人の増加
	小	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の削減 再生可能な原材料の使用 顧客満足度の向上 	
		セブン銀行にとっての優先度 小 中 大	

優先して取り組むべき社会課題を5つの課題群に整理

縦軸：GRIスタンダードや、ISO26000等の国内外のCSRガイドライン等をもとに株主・投資家（個人投資家および金融業界のアナリストの方々など）や役員にアンケート形式でヒアリング調査を実施し策定

横軸：経営層を交えた幅広い階層のグループワークにより社内議論を重ね策定

■ 5つの重点課題

重点課題	課題の捉え方
安心・安全な決済インフラの提供	<ul style="list-style-type: none"> 現金決済の利便性・安全性の維持（時代の変化に則した、より安心・安全なATMプラットフォームの整備） 新たな金融サービスに対する安心提供 金融犯罪への対応、安心な決済インフラ提供 災害時の決済インフラの維持
新しい金融サービスを通じた生活創造	<ul style="list-style-type: none"> より身近な銀行へ（物理的だけでなく心理的にも、近くて便利） すべての人に身近で便利な金融サービスを提供 働き方の多様化やシェアリングエコノミーの普及等に対し、金融サービス面でサポート（「ATM受取」等） リアルな顧客接点を活かして新しい金融商品を提供（グループ独自の金融商品開発）
誰もが活躍できる社会づくり	<ul style="list-style-type: none"> 社内外の多様な人が多様な形で活躍できる社会づくりに貢献
環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 技術革新（次世代ATM等）の成果で環境負荷を低減 金融サービス（売上入金サービス等）を通じ環境負荷低減 グループと協働した自然環境保全への取り組み 環境意識の醸成
多文化共生の実現	<ul style="list-style-type: none"> 日本で働く外国人への金融サービスを言語サポート、SNS等を通じて手厚く支援 コレクティブ・インパクトで外国人の生活を総合的にサポート

誰でもわかる・取組めるメッセージ

セブン銀行の強み・機会・リスク

CSRの推進体制

セブン銀行では2012年より、経営会議の諮問機関としてCSR・環境委員会を設置しています。企画部担当役員を委員長として、経営会議メンバーが出席し、原則年2回以上、CSR全般に関する計画、進捗等の報告および重要事項の協議を行っています。CSRの推進にあたっては、CSR・広報室が主体となり、全社的な活動の方向性を決定し、各部門への周知徹底を行っています。また、セブン&アイグループで年2回開催されるCSR統括委員会に参加し、セブン&アイHLDGS.やグループ各社との連携を密に取りながら、セブン銀行としての活動の方向性を定めています。



■ 取組みの具体化に向けたステップ



持続的な成長を支える 人財育成

セブン銀行の持続的な成長にとって「人財」は最も重要な財産の1つです。
従業員一人ひとりが最大限能力を発揮し活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

人財に関する基本的な考え方

セブン銀行が従業員に求めるのは「自ら挑戦する姿勢」「旺盛な成長意欲」「高いコミュニケーション能力」です。これらは、経営理念の一つに掲げる「社員一人一人が、技術革新の成果をスピーディーに取り入れ、自己変革に取り組んでいきます。」を実現するために不可欠なものです。一人ひとりが個性を活かし、力を発揮し成長することが、会社の成長につながると考え、各種制度・施策を導入しています。

2019年4月には、事業ステージの変化への対応と従業員のモチベーション向上のために人事制度を改定しました。今後も、事業や社会の動静を見極めながら、さらなる制度改革を図っていく考えです。

人財の採用

採用にあたっては、セブン&アイグループ企業行動指針に定める「差別的な取り扱いを行わず、雇用における機会均等に努める」ことを原則としています。

新卒採用は、毎年安定的な採用を見込んでおり、配属後は職場内で先輩社員がつき、半年程度のサポートを行っています。一人ひとりのポテンシャルを見極めるため、適切なローテーションを通じて適性を確認しながら中長期的な視点で育成を行います。また、豊富な知見と経験を有するキャリア人材の積極的な採用も進めています。

人事評価

人事評価は、単に処遇を決定するものではなく、社員の成長を促す要素の一つであると考え、公正で透明性の高い評価を目指しています。セブン銀行では、職群別に期待する姿を明確にして、より高いレベルで会社に貢献することを促す行動評価と、高い業績目標を達成することでさらなる成長を促す業績評価の両輪で評価を行っています。

人財の教育・育成

会社が成長するためには、一人ひとりが能力を高めていくことが重要です。当社では、従業員の成長を「プロとしての力を育むステージ」と「プロとしての力を発揮するステージ」とに分け、各ステージに必要な知識やスキルを習得するためのさまざまな研修を実施しています。また、さらに外国語でコミュニケーションがとれる人材育成にも力を入れており、通信教育に対する補助等の語学の習得支援を行っています。

2018年度の研修実績

	プロとしての力を育むステージ			プロとしての力を発揮するステージ
	新入社員	若手社員	中堅社員	管理職社員
全社共通研修	コミュニケーション研修			
	金融基礎研修(通信教育)			
	中途入社者研修			
	コンプライアンス・人権研修など			
段階別研修	新入社員研修	リーダーシップ研修Ⅰ	リーダーシップ研修Ⅱ	新任管理職研修
	新入フォロー研修	OJTトレーナー研修		管理職研修
		入社3年目研修		グループリーダー育成研修派遣
				海外研修派遣
部門別研修	能力開発研修			
その他	自己啓発・各種通信教育への補助			
	大学院MBA派遣			
	語学研修			

さあ、次の時代のセブン銀行へ。



多様な人財が安心して働くことのできる職場づくり

セブン銀行では、従業員が自律的に働き、成長できる環境を整えることが、働き方改革の目指すものであると捉えています。その実現に向けて、働く時間・働く場所の自由度を広げるための制度を設けています。また、従業員が持つ能力を最大限に発揮するためには安心して働ける環境が必要です。当社にとって重要な人財が個人の事情で実力を発揮できないことがないよう、柔軟な働き方の実現に向けた様々なサポートを行っています。

女性活躍の推進

女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として、「えるぼし認定」の5つの評価項目すべての基準を満たし、厚生労働大臣から最高位である3段階目の認定を受けました。



次世代育成支援対策推進法への対応

セブン銀行では、従業員のワークライフシナジーの実現に向けて、「一定水準以上の育児休職取得」「会社と従業員の生活双方を尊重できる環境の改善」「従業員やその家族がワークライフシナジーのあり方を検討できるような施策実施」に取り組んでいます。

「くるみんマーク」※を取得

2015年6月には「子育てサポート企業」として2度目の厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を取得しました。

※「次世代育成支援対策推進法」に基づいた育児支援の行動計画に取組み、実績が認められた企業が使用できるマーク



障がい者等の活躍支援

障がい者の雇用定着を図るため、東京都障害者職業センターを利用したトレーニングの実施や、聴覚障がい者のための翻訳ツール(UDトーク)を導入するなど、働きやすい職場環境づくりに配慮しています。また、短時間勤務者がフルタイム勤務に移行できるよう、業務内容の見直し・整備を行っています。

■ その他多様性を支える主な制度・取組み

- リ・チャレンジプラン(出産、育児、介護をしながら勤務を継続するための、休職・短時間勤務・時間外休日勤務免除の制度)
- 育児活動休暇(育児を事由とした有給休暇)
- 介護研修(介護に直面しても、制度を活用して勤務を継続できることを周知するための研修)
- 在宅勤務制度(様々な事由で通勤が困難な場合でも勤務を継続できるようにする制度)
- 社員登用制度(契約社員・アソシエイト社員(契約社員から無期雇用転換した者)のうち、一定の条件を満たした場合に社員に登用する制度)
- 嘱託社員制度(60歳の定年後も、本人が希望すれば65歳まで嘱託社員として勤務・活躍できる制度)

多様性に関するデータ

■ 従業員・雇用に関するデータ(2019年3月末現在)(人)

	男性	女性	総数	従業員平均勤続年数	7.4年
従業員数 ^{※1}	281	179	460	女性管理職比率 ^{※3}	14.5%
パート社員数 ^{※2}	0	1	1	障がい者雇用率 ^{※4}	2.32%
派遣スタッフ社員数	5	15	20	有給休暇取得率	78.1%

■ 社員登用制度によって社員登用した人数 (人)

2016年度	2
2017年度	3
2018年度	5

※1 従業員数は、役員、執行役員、当社からの社外への出向者、パート社員、派遣スタッフ社員を除き、社外から当社への出向者を含む。

※2 パート社員数：1日8時間換算による月平均人員

※3 女性管理職比率は、当社から7&iグループへの出向者および7&iグループ以外からの出向者を除き、7&iグループから当社への出向者を含む。

※4 障がい者雇用率は2019年4月1日現在

■ 従業員・雇用に関するデータ(2018年度) (人)

	男性	女性	総数		
育児休職取得者数 ^{※5}	2	10	12	育児休職後の従業員の復職率および定着率 ^{※6}	100%
介護休職取得者数	0	0	0	ボランティア休暇取得件数	8件
育児・介護を事由とした短時間勤務制度利用者数	3	21	24	労働災害度数率 ^{※7}	0.0%
在宅勤務制度利用者数	4	7	11	労働災害強度率 ^{※8}	0.0%
				ヘルプライン受付数	3件
				1月当たりの従業員の平均残業時間	18.4時間

※5 育児休職者は、2018年度中に育児休職を取得した社員

※6 育児中及び復職後の退職者なし

※7 労働災害度数率=(労働災害発生件数/のべ労働時間)×1,000,000

※8 労働災害強度率=(労働損失日数/のべ労働時間)×1,000

従業員の安全・健康の維持・増進

セブン銀行では労働安全衛生規定を定め、その規定にしたがって安全衛生委員会を設置し、毎月開催しています。

従業員の健康管理にあたっては健康データ管理ツールを導入し、健康診断の結果や保健師・産業医との面談結果などを一律で管理できるようになっています。

また、残業時間を削減する取組みとして、定時退社励行週間を年2回実施しています。

残業時間が長時間となった従業員に対しては、保健師、産業医による面接指導や健康相談を実施しています。

地域・社会の発展のために

多文化共生の実現に向けて

セブン銀行の海外送金サービスは、約26万口座(2019年3月末時点)のご利用をいただいています。これは、日本で働く外国人の約17%が当社口座を有しているという規模になります。

海外送金サービスをご利用のお客さま向けに、9言語に対応した「海外送金アプリ」を提供しています。このアプリを通じて、地域情報の発信や災害時の緊急情報の発信が可能なることから、外国人が多く暮らす地方公共団体と多文化共生の推進に関する協定を締結しています。日本で暮らす外国人が、より快適で便利な生活を実現するための金融サービスを通じた環境整備の一つとして、今後も積極的に取り組んでいきます。

■ セブン銀行が多文化共生に関する協定を締結した自治体 (2019年3月末現在)

2016年9月	愛知県名古屋市	2018年4月	愛知県豊橋市
2017年2月	岐阜県可児市	7月	神奈川県横浜市*
3月	愛知県	8月	静岡県
4月	神奈川県	12月	長野県
5月	神奈川県川崎市	2019年3月	北海道上川郡東川町
10月	東京都新宿区		

※ 公益財団法人横浜市国際交流協会

認知症サポーターの育成

従業員の認知症に対する理解を深め、認知症の方やそのご家族が安心して暮らせるまちづくりを支援するため「認知症サポーター※」の育成に取り組んでいます。現在累計138名が認知症サポーターの資格を取得し、地域社会の安心・安全に貢献しています。

※認知症について正しく理解し、認知症の方やご家族を温かく見守り支援する応援者。

『森の戦士ポノロン』への協賛

『森の戦士ポノロン』は、読み聞かせを通じて生まれる子どもの「なぜ?」「どうして?」が親子のコミュニケーションにつながることを期待して、偶数月に約100万部発行されている絵本です。セブン銀行はこの活動に協賛し、全国のセブン-イレブン、デニーズ、セブン銀行の本店等で絵本を配布しています。また、誌面での絵画コンクールや写真募集などで読者とのコミュニケーション促進や、従業員が子どもたちに児童館等で『森の戦士ポノロン』の大型絵本を読み聞かせる「ポノロンおはなし会」イベント等を開催しています。



©NSP2005、©ポノロンといっしょ。2007

Topics

全国2,722カ所の児童館に読み聞かせ絵本「森の戦士ポノロン」を寄贈

セブン銀行では2011年より、ポノロンがデザインされた社会貢献型キャッシュカードを発行しています。このキャッシュカードを1枚発行するごとに、100円をセブン銀行が拠出し、全国の児童館に絵本『森の戦士ポノロン』を特別編集して寄贈する活動を継続しています。2018年度は56,998人のお客さまにポノロンキャッシュカードを選んでいただき、製作した絵本を全国2,722カ所の児童館に寄贈しました。



被災者・被災地の支援に向けた活動

地震や台風などで被災された方々を支援する募金活動を実施しています。セブン銀行WEBサイト内に特設ページを設け、セブン銀行口座をお持ちのお客さまや従業員からの募金を受け付けています。また、グループ全体の取組みとして、被災者の生活を支え、被災地の復興を支援する活動を継続して行っています。

災害名	時期	募金額	お届け先
「平成30年台風21号」及び「平成30年北海道胆振東部地震」	2018年9月8日～ 2018年10月4日	735,932円	中央共同募金会(台風21号の被災地) 北海道共同募金会
平成30年7月豪雨	2018年7月10日～ 2018年9月2日	1,081,208円	岡山県、広島県、愛媛県、福岡県、京都府、 山口県、岐阜県、島根県、高知県、兵庫県

セブン銀行クリック募金

セブン銀行WEBサイトでは、セブン銀行がお客さまのクリック回数に応じた金額(1クリック=1円)を寄付する「クリック募金」を実施しています。

募金名称	時期	募金額*	お届け先
音声ガイダンスサービス 知って!広めて!キャンペーン	2018年12月	715,106円	ラジオ・チャリティ・ミュージックソン (ニッポン放送など主催)

※ 募金額は、クリック募金に加えセブン銀行口座をお持ちのお客さまや従業員からの募金などの合計額です。「音声ガイダンスサービス 知って!広めて!キャンペーン」については、音声ガイダンスのご利用回数に応じた寄付金拠出も含まれています。

Topics

一般社団法人全国銀行協会の人権啓発標語にて優秀賞に

セブン銀行は、セブン&アイグループの一員として、セブン&アイグループの企業行動指針に定められている「ひとり一人の人権が尊重される企業風土を創る」ために、従業員と従業員の家族を対象に人権啓発標語に毎年応募しています。標語を考える過程で、一人ひとりの従業員が「人権」と向き合うことで、人権に対する意識の向上を図っています。

2018年度(第32回)は、多数の応募作品の中からセブン銀行 企画部の安喰弥栄が優秀賞に選ばれました。

優秀賞 受賞作品

言葉一つで傷つける 言葉一つで救われる 放つ言葉は自分の心

日々のコミュニケーションの中で「今の言い方きつくなかったかな」、「もっと優しい言葉をかけてあげられたら」と声に出してからはっきりすることがあります。

この標語は、人に社会に優しい暮らしをつくるために、まずは自分の心を整えて周囲に接していけたらいいなという思いを込めてつくりました。

今回の受賞をきっかけに、これからより良い社会づくりに貢献できるような行動を日々心がけていきたいと思っています。



企画部 安喰弥栄

パートナー企業等との連携

提携金融機関等とのかかわり

セブン銀行は創業以来、ATMをご利用されるお客さまに「いつでも、どこでも、だれでも、安心して」使えるATMサービスを提供すると同時に、提携金融機関等にもコスト面やサービス面でさまざまな価値を提供してきました。セブン銀行のATMネットワークのインフラや運営・管理ノウハウを提供し、提携金融機関等におけるATM運営・管理負担の軽減とお客さまの利便性向上に寄与し、強い信頼関係を築いてきました。そして提携金融機関等の課題やニーズを汲み取り、より便利にご活用いただけるよう、主要国際ブランドの海外発行カードや各種電子マネー、さらにはQR・バーコード決済等の新たな決済サービスの取扱いを可能にし、セブン銀行独自の付加価値を日々進化させています。

提携金融機関等にとって、自社でATMの設置や運営管理をせずとも、お客さまに対して全国25,000台以上、原則24時間365日ご利用いただける、多彩なサービス・機能を持ったATMを自社のお客さまにも提供することができる環境が整うことは、ビジネス上の大きなチャンスを生むことにつながります。

これまでセブン銀行では、2007年6月野村證券株式会社のATM設置、運営の受託を皮切りにスタートし、2018年12月には株式会社南都銀行の店外ATMを広域に多数受託しました。2019年3月時点では29社、455台のATMを受託、運営しています。

加えて、セブン銀行が不正口座対策で培ったノウハウを連結子会社である株式会社バンク・ビジネスファクトリーに提供し、同社にて行っている金融機関向けの事務受託サービスの提供に加え、マネー・ローンダリング対策のサポートを新たに実施し、金融業界全体における社会課題解決へ貢献する取組みを行っています。

パートナー企業：ATMメーカーとのかかわり

セブン銀行のATMは、パートナーであるメーカーと共同で開発・製造を行っています。コンビニの限られたスペースの中で、安心・安全で、便利なサービスを提供できるよう工夫しています。シンプルで高機能な独自のATMを開発・製造するため、お客さまの立場にたって考え、まだ形になっていないニーズ、セブン銀行の想いを共有し、コンセプトの段階からともに検討を重ね実現を可能にしています。

ATMは、パートナー企業の国内工場で組み立てられ、セキュリティや作業効率等を確認するために、セブン銀行の役員および社員による視察を予告なしで定期的に行っています。

また、予期せぬトラブルでATMのメンテナンスが必要になった場合は、停止時間を最小限に抑制するためにパートナー企業の関連会社から保守担当者が出向き、復旧の対応を行います。

パートナー企業：警備会社、コールセンターとの連携

セブン銀行のATMは原則24時間365日、休むことなく稼働しています。誰もが安心して利用できる環境を提供するためには、ATMの障害対応から機械警備、警備輸送までを行う、高い専門技術を持ったパートナー企業との連携が不可欠です。

現金切れによってATMが停止することがないように、警備会社と協力しATMの稼働状況を1台ごとに分析しています。利用パターンに応じた効率的な管理で現金補充のタイミングを設定し、停止回数・時間を必要最小限に抑えています。こうした警備会社との協働により、セブン銀行ATMの稼働率は99.98%を実現しています。

さらに、より高度化された現金需要予測を実現すべくAIの活用も検討しています。また、コールセンターでは24時間、365日ATMを監視し、障害が発生したATMに対し復旧を遠隔操作で行っています。リモートで復旧が出来ないATMには、コールセンターから警備会社へ出動指示を行い、パートナー企業が連携して早急なATM復旧に努めています。

なお、警備会社では、障害発生でお困りのお客さまに適切な対応ができるよう、高い応対品質を実現するための取組みや停止時間短縮のための、ロールプレイング、ATM障害対応モニタリング評価等を通じて、知識やスキルを向上しています。



パートナー企業の評価および褒賞制度

セブン銀行では、定期的に警備会社に対して、監査を含めた評価を実施しています。適切な事業運営が行われているかを確認し、課題はともに解決する姿勢で臨んでいます。監査も含めた評価を通じて優秀な成績を収めた方に対しては、毎年2回、感謝状を贈呈し、日頃の尽力に感謝を表しています。

また、ATM備付けのインターホンを通じてお問合せ等に対応するコールセンターでは褒賞制度を設置しており、毎月、オペレーターから寄せられる事例報告や意見・提案のうち、優れた内容を選出し表彰しています。



「年間表彰式・感謝祭2019」の様子

気候変動問題への取組み

セブン銀行は、「気候変動問題」を優先して取り組むべき重要な社会課題と捉えています。

近年、豪雨、地震等の自然災害リスクは増加傾向にあり、

社会だけでなく当社サービスにも甚大な影響を与える可能性があります。

当社は、有事においてこそ社会インフラとしての真価が問われるものと認識し、

災害発生時のレジリエンスを含めた災害に強いATMプラットフォームを目指して取り組んでいます。

(「安心・安全を追求した ご利用環境の整備」はP.47をご参照ください。)

また、持続可能な社会に見合うビジネスモデルを実現するために、

ATMの開発や運用等における環境配慮型の業務設計等を通じ、環境負荷の低減を推進しています。

ATMの省電力化

現在、全国で稼働している第3世代ATMは、第2世代ATMに対して消費電力を約48%削減しています。これを約25,000台のATMで算出すると、年間で約16,000トン^{*}のCO₂排出量削減になっています。最新技術を積極的に導入し、お取引きがないときは常に省エネモードにしたことや、ディスプレイのバックライトをLEDにしたことで、大幅に消費電力を削減できました。また、長寿命部品、リサイクル可能な素材を使用しており、資源の有効利用を推進しています。さらに2019年から導入を開始する第4世代ATMでは、さらなる環境負荷の低減を実現してまいります。

^{*} CO₂排出量を1Wh=0.579gで換算。

ATMの長寿命化・リサイクル

ATMは設計段階から、リサイクル素材の導入やメンテナンスしやすい構造などを積極的に採用しています。不具合が起きた場合は、パーツごとの取替えやメンテナンスを行い、長く使えるような工夫も取り入れています。

セブン-イレブン店舗の改装や閉店によるATMの入替えや撤去などが発生した際には、使用していたATMは回収し、まだ使用できる機体はメンテナンスを行ってリユースするほか、パーツ単位でも再利用を行います。再利用できない古くなったATMやUPS(無停電電源装置)バッテリーは、リサイクル業者を通じて再資源化し、リサイクル率約100%を達成しています。

ATMの現金補充回数の削減

ATMに現金を補充するためには、警備会社が現金を車両で輸送する必要があります。警備会社では、ATMの利用状況を1台ごとに分析し現金補充回数を削減することで、この輸送にかかるCO₂排出量を減らすことに貢献しています。

また、セブン-イレブンの売上金をATMに入金することで、ATM内の現金がまかなわれ、安定稼働と効率運用を実現しています。この取組みは、セブン-イレブン店舗の運営にとっても、店外のATMや銀行に行き入金する手間が省け効率化につながっています。このような工夫を重ねて、稼働率99.98%を実現しながらも、ローコスト運営をしています。

FSC認証紙の活用

ATMに備付けている現金封筒や各種リーフレット、セブン-イレブンなどで配布している読み聞かせ絵本『森の戦士ボノロン』などに、FSC認証紙を使用しています。

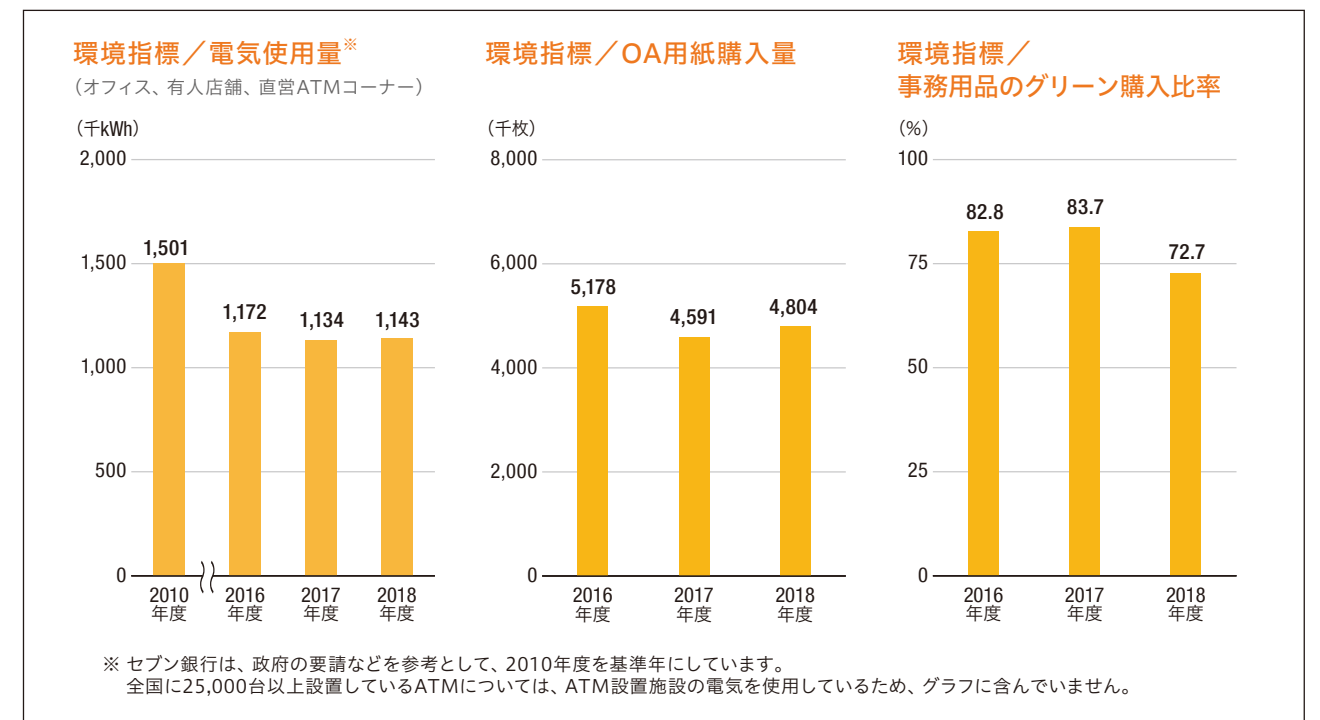
FSC森林認証とは、適切に管理された森林や、その森林から切り出された木材の適切な加工・流通を証明する国際的な認証制度です。今後も環境に配慮した素材の活用を拡大していきます。



オフィスでの環境配慮

本冊子の製造・流通・廃棄に要するCO₂排出量11,933kgは、東日本大震災復興支援型国内クレジットを用いてオフセットしています。

また、当社は「CSR基本方針」に基づきグリーン調達に関する当社の基本的な考え方を示した「グリーン調達ガイドライン」を定めています。事務用品の購入にあたっては本ガイドラインに規定された調達・発注活動を行い、環境保全活動への貢献に取り組んでいます。



役職員の参加による活動

役職員の環境意識の向上を目的として、「eco検定[®]」取得キャンペーンを実施しています。本キャンペーンは、eco検定合格者に対して受験料を全額会社が補助するものです。2014年度からのeco検定の累計合格者数は118名になりました。

また、地球環境保護や地域社会に貢献することを目的に、従業員は当社独自の環境活動をはじめ、グループ全体による各種ボランティア活動に積極的に参加しています。2018年度はセブン-イレブン記念財団と連携し「セブンの森」での植樹から間伐、下刈りまでの森の保育を行う活動に参加し、森林保全と地球温暖化防止に貢献するとともに、環境保全活動を通じた従業員の環境意識向上を促進しています。

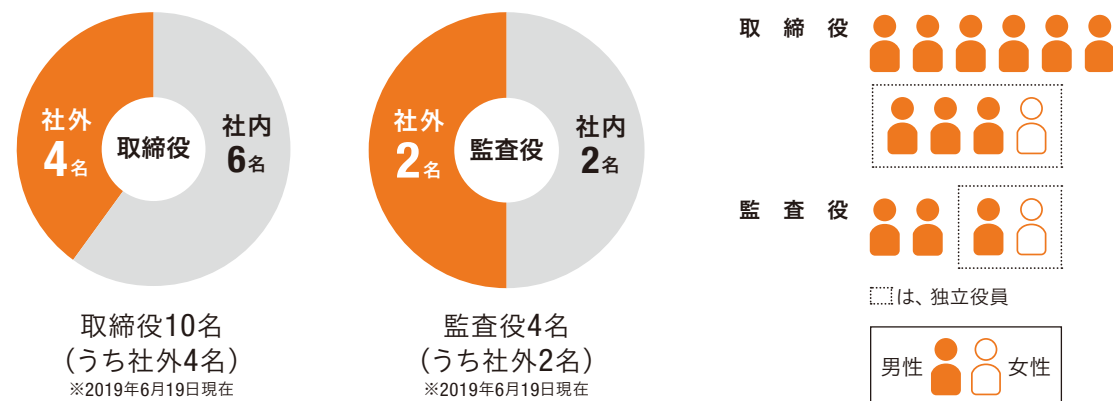
^{*} 東京商工会議所が主催している環境に関する検定試験。正式名称は「環境社会検定試験[®]」。



コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制の概要

社外役員の人数の割合



主な項目と内容

組織形態 監査役会設置会社	取締役会の開催回数 (社外取締役の平均出席率) 13回(95.0%※) (2018年度実績)	監査役会の開催回数 (社外監査役の平均出席率) 14回(96.4%) (2018年度実績)
取締役会の諮問機関 指名・報酬委員会	指名・報酬委員会の委員長 独立社外取締役	※ 就任(2018年6月19日)後に開催された取締役会のみを対象としております。

基本的な考え方

当社は、広く預金を預かるとともに、公共インフラ的性格を有するATMネットワークを保有・運営する銀行として、規律ある経営を行うことが社会的信頼に応えるために不可欠と考え、意思決定における透明性・公正性・迅速性の確保、業務執行における役割と責任の所在の明確化、経営監督機能の強化、業務の適正を確保するための体制整備及びコンプライアンス体制の充実を推進し、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を追求いたします。

当社は、企業統治の体制として監査役会設置会社を採用しています。取締役会においては、業務に精通した業務執行取締役と豊富な経験や各種分野における高い見識を有する社外取締役による意思決定を行い、かつ監査役による監査により、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

当社の取締役会は、2019年6月19日現在取締役10名(うち社外取締役4名)で構成され、原則として毎月1回開催し、会社経営に関する基本方針及び業務運営に関する重要事項の決定並びに業務執行取締役及び執行役員の職務の執行を監督しております。

取締役会は、その傘下に取締役会が委任する範囲の業務執行に係る意思決定機関として経営会議を設けております。経営会議は、原則として毎週1回開催し、取締役会付議事項の事前協議を行うとともに、重要な業務計画、重要な財産の取得・処分、信用供与に関する重要な事項、多額の借財・経費支出、債権管理に関する重要な事項、社員の賞罰、社員の重要な勤務条件・福利厚生に関わる事項、重要な組織の設置・変更及び廃止、重要な規則・重要な規程の制定及び改廃、その他重要な業務執行に関する決議を行っております。なお、当社は2006年6月から執行役員制度を採用し、経営会議の構成員は執行役員及び取締役会が指名した者となっております。

取締役会の実効性に関する分析・評価結果

当社は2015年度より「取締役会の実効性評価」を年次で実施しております。

2018年度の実効性については、取締役及び監査役へのアンケートを実施し、その結果を整理したものに基つき取締役会で議論を行い、評価いたしました。評価の結果は以下のとおりです。

- 1 取締役会は、多様な知識・経験・能力を有する取締役で構成され、活発な議論を通じて、意思決定及び監督の両機能を十分に発揮しており、取締役会全体としての実効性は確保されております。
- 2 同時に、当社を取り巻く事業環境が大きく変化していることを踏まえ、次のような課題に対して執行側から提供する情報の内容・方法を工夫することにより、議論を深めております。
 - 中長期的観点での成長戦略や新たな事業領域の検討
 - セブン&アイ・ホールディングスの金融戦略との連携

監査役会

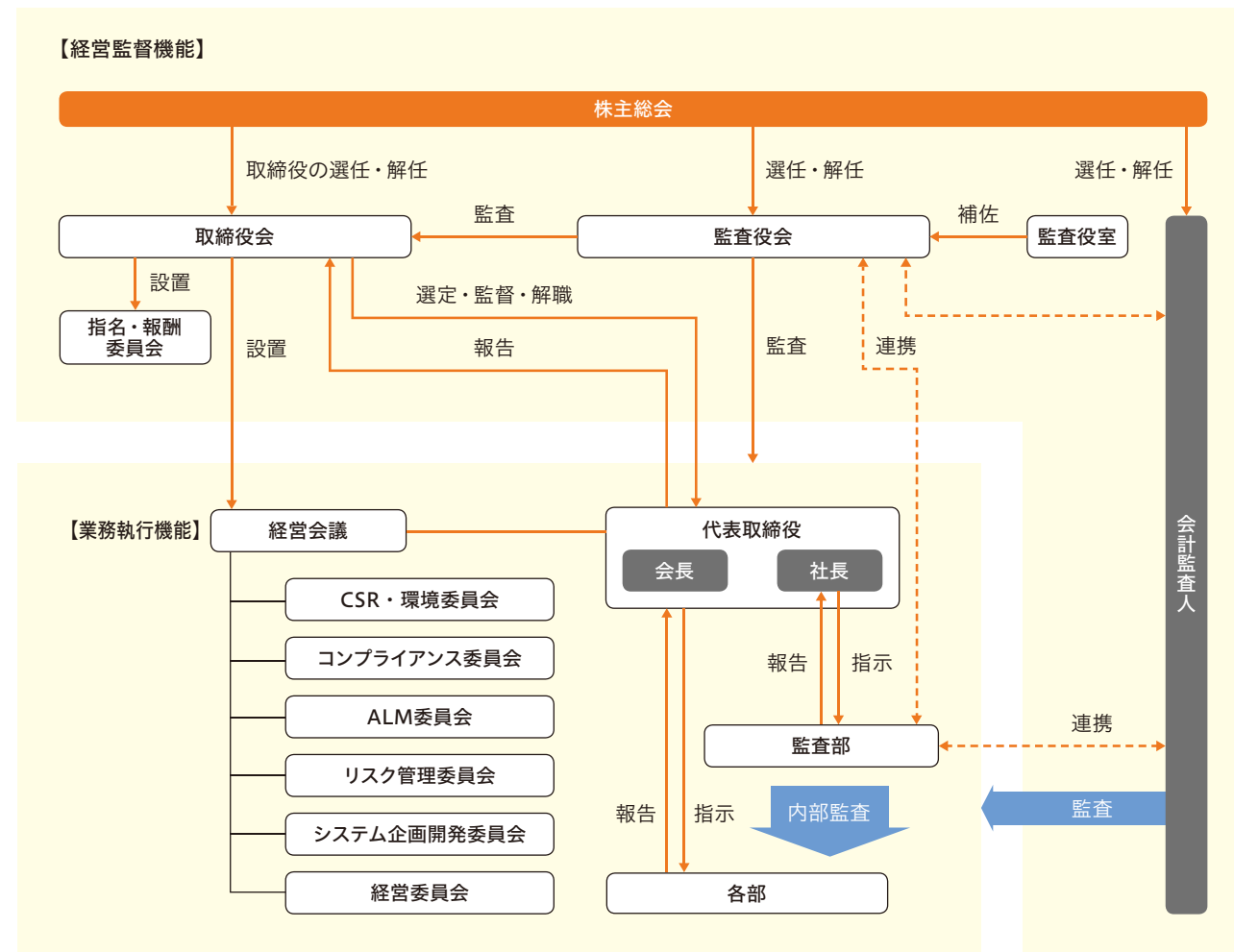
当社の監査役会は、2019年6月19日現在監査役4名(うち社外監査役2名)で構成され、原則として毎月1回以上開催し、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行い又は決議を行っております。また、監査役会は代表取締役及び内部監査部門、会計監査人と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要事項等について意見を交換し、併せて必要と判断される要請を行っております。また、監査役は、取締役会決議その他において行われる取締役の意思決定に関して、善管注意義務、忠実義務等の法的義務の履行状況を、以下の観点から監視、検証しております。

- 1 事実認識に重要かつ不注意な誤りがないこと
- 2 意思決定過程が合理的であること
- 3 意思決定内容が法令又は定款に違反していないこと
- 4 意思決定内容が通常の企業経営者として明らかに不合理ではないこと
- 5 意思決定が取締役の利益又は第三者の利益ではなく会社の利益を第一に考えてなされていること

なお、監査役を補佐し、監査役会を円滑に運営するため、監査役室を設置し、社員を配置しております。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2019年6月19日現在)



指名・報酬委員会

取締役会の機能を補完するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置し、取締役会の委任を受けて、株主総会議案として取締役候補者を取締役会に推薦すること、及び取締役会議案として執行役員候補者を取締役会に推薦すると同時に、取締役等の後継者計画を監督します。

指名・報酬委員会は、当社の取締役及び執行役員に関する次の事項等を審議しております。



指名・報酬委員会

- 1 報酬及び賞与に関する事項
- 2 その他報酬に関する重要事項
- 3 取締役候補者及び執行役員候補者の推薦に関する事項
- 4 代表取締役候補者及び役付取締役候補者の推薦に関する事項
- 5 その他取締役の人事に関する重要事項

〈構成員〉(○は委員長を表す)

- 福尾 幸一 (独立社外取締役)
- 伊丹 俊彦 (独立社外取締役)
- 二子石 謙輔 (代表取締役)
- 舟竹 泰昭 (代表取締役)

社外役員の選任理由

	氏名	選任理由
社外取締役	木川 眞	ヤマトホールディングス株式会社等の会社経営に携わってきた経験・見識を、現に当社経営に活かしていただいているため。
	伊丹 俊彦	検事として長年培ってきた企業法務等に関する見識を、現に当社経営に活かしていただいているため。
	福尾 幸一	本田技研工業株式会社等の会社経営に携わってきた経験・見識を、現に当社経営に活かしていただいているため。
社外監査役	黒田 由貴子	会社経営の経験及びグローバル人材の育成に係る見識を、現に当社経営に活かしていただいているため。
	寺島 秀昭	弁護士として培ってきた企業法務等に関する幅広い見識を、当社経営の監査に活かしていただくことが期待できるため。
	唐下 雪絵	公認会計士としての専門的な知識、会計・システムのコンサルタントとしての豊富な見識及び会社経営者としての経験を、当社経営の監査に活かしていただくことが期待できるため。

社外役員の独立性判断基準

当社の「社外役員の独立性に関する基準」は以下のとおりです。

- 1 親会社又は兄弟会社の業務執行者(過去その立場にあった者を含む。以下同じ)ではないこと。
- 2 当社を主要取引先とする者ないしその業務執行者又は当社主要取引先若しくはその業務執行者ではないこと。
- 3 当社から役員報酬以外に多額の金銭等を得ているコンサルタント・会計専門家・法律専門家又は団体に所属してはいた者ではないこと。
- 4 当社の主要株主又はその業務執行者でないこと。
- 5 上記の近親者、当社業務執行者の二親等内の血族・姻族ではないこと。

役員報酬について

当社の役員報酬につきましては、会社への貢献、職務の内容・重要度及び職務遂行の状況等を総合的に勘案し決定しております。当社では、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役2名及び代表取締役2名の合計4名から構成される指名・報酬委員会を設置しております。取締役の報酬等の具体的な支給額は、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内において、指名・報酬委員会が取締役に提案し、取締役会の決議により決定しております。監査役等の報酬等については、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、監査役会の協議にて決定しております。

内部監査及び監査役監査の状況

当社は、他の業務部門から独立した代表取締役社長直属の内部監査部門として、監査部を設置しております。監査部は、年度ごとに内部監査計画の基本方針と重点項目を策定し、取締役会の承認を得ております。個別の内部監査計画については、監査部長が策定し、監査部担当役員である代表取締役社長の承認を得ております。個別の内部監査においては下記の項目について検証、評価を実施し、問題点の発見、指摘並びに改善方法の提言を行っております。また、監査結果については、代表取締役社長、経営会議及び監査役に報告しております。

- A 業務計画遂行状況
- B コンプライアンス体制、コンプライアンス状況
- C 財務報告に係る内部統制の適切性・有効性
- D お客さま保護等管理体制、お客さま保護等管理状況
- E リスク管理体制、リスク管理状況
- F 各業務部署の内部管理体制、内部管理の適切性・有効性
- G 上記A.B.C.D.E.F.に基づく内部管理体制全般の適切性・有効性

なお、内部監査は当社(子会社を含む)全ての部署とシステムを対象に実施しておりますが、主要な外部委託先業務についても、当該業務の当社社内所管部署による管理状況を監査するとともに、外部委託先と合意した範囲で外部委託先に対する監査を実施しております。

監査役は、取締役会に出席すること等により取締役の職務執行を監査し、当社(子会社含む)業務監査及び会計監査を実施するとともに、会計監査人による外部監査の結果について報告を受け、その適正性をチェックしております。

また、監査役は、監査部からその監査計画及び監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求めるとし、監査部による監査結果を内部統制システムに係る監査役監査に有効的に活用することとしているほか、内部統制機能を所管する部門から内部統制システムの整備及び運用状況について、定期的及び随時に報告を受け、必要に応じて説明を求めるとしております。

監査役会は各監査役から提出された監査報告書に基づき、事業年度に係る監査報告を作成しております。また、監査役会と会計監査人は定期的な意見交換の場を持ち、相互の連携を図っております。

当社は有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、会計監査を受けております。当事業年度において業務を執行した公認会計士の氏名及び会計監査業務に係る補助者の構成は以下のとおりです。

会計監査業務を執行した公認会計士の氏名
 指定有限責任社員 業務執行社員 辰巳 幸久氏
 指定有限責任社員 業務執行社員 竹内 知明氏
 会計監査業務に係る補助者の構成
 公認会計士6名、会計士試験合格者3名、その他9名

内部統制システムの整備及び運用の状況

会社法第362条第4項第6号に規定する体制の整備について、当社が実施すべき事項を2006年5月8日開催の取締役会で決議いたしました。本決議の内容については、年度毎に進捗状況をレビューし、見直しを行っております。この決議内容に基づき、良好なコーポレート・ガバナンス、内部統制及び当社グループにおける業務の適正な運用を行っております。

より緊密な対話の促進

私たちは、株主・投資家の皆さまに対して、財務状況や経営戦略に関する正確な情報をお伝えし、事業活動への理解を深めていただくことを目指しています。株式市場の評価を経営に活かし、さらに緊密なIRコミュニケーションを形成することで、企業価値の向上につなげていきます。



ディスクロージャー・ポリシーについては、下記のWEBサイトに掲載しています。
<https://www.sevenbank.co.jp/ir/policy/>

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを深めるために

セブン銀行は、株主・投資家の皆さまにより理解を深めていただくため、法定開示の範囲にとどまらない積極的な経営情報公開に努めています。

対話の基盤となるツール一覧

- ▶ アナリスト、機関投資家向け決算説明会の動画、音声および書き起こしの配信(日本語・英語)
- ▶ 統合報告書(ディスクロージャー誌)の発行
- ▶ Annual Report(英語版)の発行
- ▶ 「株主の皆さまへ」の発行
- ▶ 個人投資家向けWEBページの掲載



個人投資家向け説明会

IRカレンダー(2018年度の主な実績) ※アナリスト、機関投資家向け

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
決算関連		●本決算発表			●第1四半期決算発表			●中間決算発表				●第3四半期決算発表
		●決算説明会*			●電話会議*			●決算説明会*				●電話会議*
			●定時株主総会					●個人投資家向け説明会				
ツールコミュニケーション				●統合報告書(ディスクロージャー誌)発行				●「株主の皆さまへ」発行		●中間ディスクロージャー誌発行		
					●Annual Report(英語版)発行							
海外でのIR活動		●アジア		●北米				●欧州・北米		●アジア		

セブン銀行のマネジメント紹介 (2019年7月1日現在)

取締役



ふたごいし けんすけ
二子石 謙輔
代表取締役会長



ふなたけ やすあき
舟竹 泰昭
代表取締役社長



いしぐろ かずひこ
石黒 和彦
取締役専務執行役員



かわだ ひさなお
河田 久尚
取締役常務執行役員



いながき かずたか
稲垣 一貴
取締役執行役員



ごとう かつひろ
後藤 克弘
取締役



きがわ まこと
木川 眞
社外取締役



いたみ としひこ
伊丹 俊彦
社外取締役



ふくお こういち
福尾 幸一
社外取締役



くろだ ゆきこ
黒田 由貴子
社外取締役

監査役



ひらい いさむ
平井 勇
常勤監査役



しみず あきひこ
清水 明彦
常勤監査役



てらしま ひであき
寺島 秀昭
社外監査役



とうげ ゆきえ
唐下 雪絵
社外監査役

執行役員

まつはし まさあき
松橋 正明
専務執行役員

やまもと けんいち
山本 健一
常務執行役員

たけうち ひろし
竹内 洋
常務執行役員

まえかわ こうじ
前川 幸司
執行役員

いしむら ひろし
石村 浩志
執行役員

こやま たかし
小山 敬
執行役員

きただやま みや
喜多山 美弥
執行役員

ふかさわ こうじ
深澤 孝治
執行役員

ながしま つねお
永嶋 恒雄
執行役員

リスク管理の取組み

取締役会により毎年度決定される「リスク管理方針」により、全社的なリスク管理方針、各種リスク管理方針及びリスク管理組織・体制を定めています。この方針に基づき、経営会議にてリスク管理に関する諸規程を定めるとともに、四半期ごとに全社的なリスク状況を確認しています。リスク管理組織としては、全社的なリスク管理統括部署としてのリスク統括部リスク管理担当、各種リスク管理統括部署、内部監査部署としての監査部等を設置しております。また、リスク管理に関する経営会議の諮問機関として、リスク統括部担当役員を委員長とするリスク管理委員会及び企画部担当役員を委員長とするALM委員会を設置しております。

統合的リスク管理体制

統合的リスク管理に関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「統合的リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。当社の直面するリスク・カテゴリーごとに評価したリスクを総体的に捉え、自己資本との比較・対照等による管理を行っております。

信用リスクの管理体制

信用リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「信用リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。信用リスクは現状、ATMに関する決済業務及びALM操作に関わる優良な金融機関等に対する預け金、公社債、資金放出、仮払金の他、小口の個人ローン等に限定し、信用リスクを抑制した運営としております。また、「自己査定・償却・引当方針」「自己査定・償却・引当規程」に従い、適正な自己査定、償却、引当を実施しております。

市場リスクの管理体制

市場リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「市場リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。「市場リスク管理規程」にて、リスク額限度、ポジション限度、損失許容限度を設定することを規定し、リスク統括部リスク管理担当がそれらについて日次で計測・モニタリングし、経営会議等に報告を行っております。なお、月1回開催するALM委員会にて、リスクの状況、金利動向の見通し等が報告され、ALM運営方針を決定する体制としております。

流動性リスクの管理体制

流動性リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「流動性リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。「流動性リスク管理規程」にて、運用・調達の間隔の違によって生ずるギャップ限度を設定することを規定し、リスク統括部リスク管理担当がそれらについて日次で計測・モニタリングし、経営会議等に報告を行っております。資金繰り逼迫時においては、全社的に迅速かつ機動的な対応がとれるよう、リスクシナリオ別対策を予め策定し、万全を期しており、資金流動性確保に懸念はないものと考えております。

オペレーショナル・リスク総合的管理体制

オペレーショナル・リスク総合的管理に関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「オペレーショナル・リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。オペレーショナル・リスクとして、「事務リスク」「システムリスク」「風評リスク」「法務リスク」「その他オペレーショナル・リスク」を認識し、各リスクにつき定性面及び定量面からの総合的管理を行っております。

事務リスクの管理体制

当社は、ATMを中心とした非対面取引を基本とした銀行のため、その特殊性を反映した事務リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に定め、その下位規程として「事務リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。事務リスク管理にあたり、非対面取引を基本とした当社の特殊性に合わせた事務規程を整備しております。また、当社全部室・センターの自主検査や監査部の内部監査を厳正に実施し、事務ミス発生防止、内部不正防止に努めております。不祥事件、業務上の事故、苦情・問合せ等で問題点を把握した場合には、速やかにその発生原因の分析・再発防止策の検討を講じる体制を整えております。さらに、事務ミス報告書・自主検査の検証により、当社全部室・センターの事務ミスの発生を把握し、潜在的な事務リスクを含めて事務リスクの管理を行っております。

システムリスクの管理体制

システムリスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「システムリスク管理規程」を制定し、効率的な開発・品質向上の徹底・安全な運用が実施できるよう努めております。また、年3回セキュリティ検討会を開催し、効果的なセキュリティ策を議論しています。

システムの構成は、最新のIT(情報技術)を最大限活用したうえで、なおかつ、ネットワーク・ハード機器を二重化・多重化し、災害・障害時に備え、バックアップセンターでの稼働切替等の対策を実施しております。ファイル・プログラム等のライブラリは、重要度に応じてバックアップを行い、不測の事態に備え隔地保管を実施しております。また、情報管理に関しても、ファイアウォールによる当社システムへの侵入防止、24時間365日のアクセス監視、お客さまとの間の暗号化通信、ウィルスチェックプログラムの導入等、細心の注意をもって対応しております。近年のクラウド化やアプリ開発などの新しい動きに対応すべく、2018年度にセキュリティ対策方針の見直しを行いました。さらには、お客さまに安心して当社のサービスをご利用いただけるよう、障害・災害等の不測の事態に備え、予め業務継続計画を策定し、また定期的に訓練を実施する等の体制を整えております。

風評リスクの管理体制

風評リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「風評リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。日常より風評等に関する情報収集に努め、風評発生時における全社的な連絡体制と適時適切なディスクロージャー等の対応体制を整備しております。

法務リスクの管理体制

法務リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「法務リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。法務リスク管理にあたっては、当社に発生する法務リスクを最小化するとともに、法務リスクの顕現化を防止し、また法務リスク顕現化に伴う当社の損失を回避または最小化すべく、的確かつ効率的に対応するよう努めております。

その他オペレーショナル・リスクの管理体制

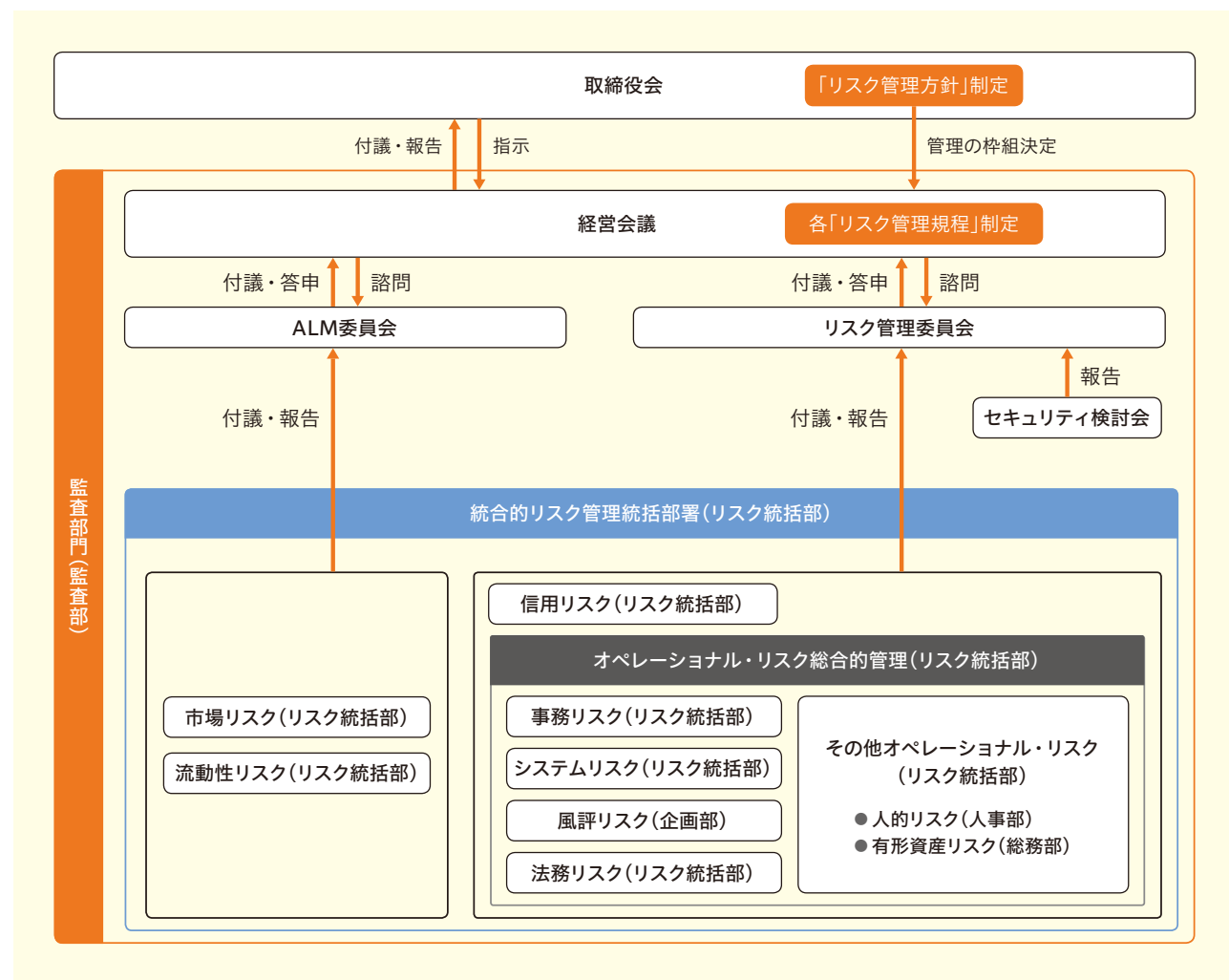
その他オペレーショナル・リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に制定し、これを遵守しております。主なリスクとして、「人的リスク」「有形資産リスク」を認識し、管理を行っております。

BCP(業務継続計画)の策定

セブン銀行では、大規模な災害や事故が起こった場合でも銀行としての社会的責任を果たしていくために、「ATM業務」「銀行間及びATM提携先との資金決済業務」「当社預金の払出しと為替業務」の3つを優先して継続すべき業務と定義しています。また、これら重要業務が災害・事故の発生時にも継続できるよう、各部署でBCP(業務継続計画)を作成しています。さらに、BCPを確実に実践するために、各部署では、データセンターやその他拠点設備の被災がさまざまな時間帯で発生したケース等を想定し、定期的にBCP訓練を実施しています。

■ リスク管理体制

(2019年7月1日現在)



コンプライアンスの取組み

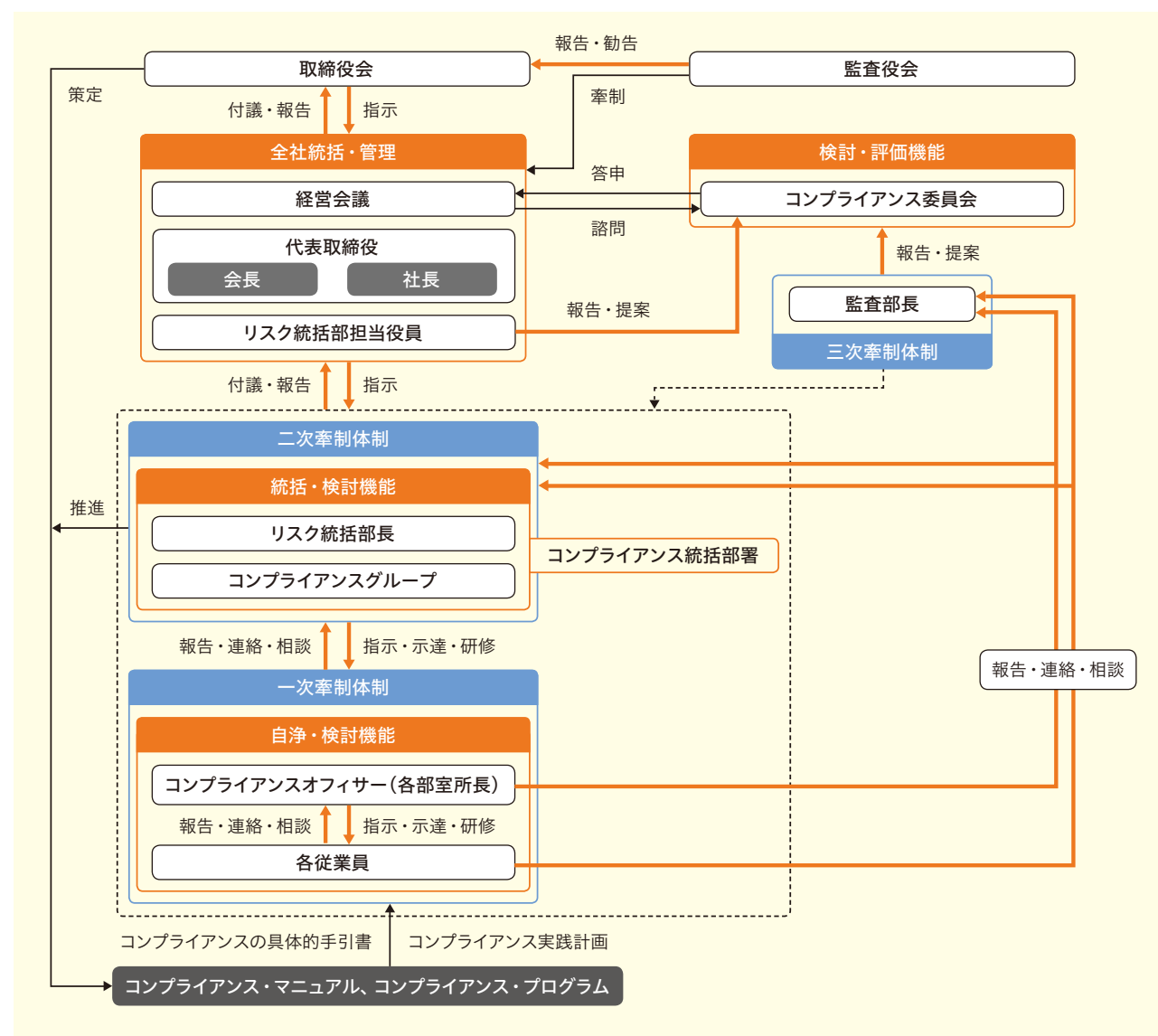
当社は、法令等の社会的規範の遵守は社会から信頼をしていただく当然の前提であると考え、また、銀行としての公共的使命の高さと社会的責任の重さを十分に認識し、経営の最重要課題であるコンプライアンスの徹底のために以下のとおり取り組んでおります。

コンプライアンス体制

当社では、各部署の責任者をコンプライアンスオフィサーとし、担当部署におけるコンプライアンスの徹底やトラブル案件等の相談窓口としての役割を担わせるとともに、リスク統括部担当役員による全社に亘る統括管理の下、リスク統括部を全社の統括部署として、自己責任、自助努力、相互牽制による自己検証機能を有する組織の確立を図っております。コンプライアンス全般についての重要事項については、経営会議の諮問機関であるリスク統括部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」にて検討・評価を行う体制をとっております。

■ コンプライアンス体制

(2019年7月1日現在)



コンプライアンス・プログラム

当社では、事業年度ごとに、コンプライアンスに関する具体的な実践計画として「コンプライアンス・プログラム」を策定しております。取締役会において、各期のプログラムの進捗状況、実施状況を検証・評価し、その結果を踏まえ翌期のプログラムを策定しております。

コンプライアンス・マニュアル

当社では、遵守すべき法令の解説や違法行為を発見した場合の対処方法などを示した「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、定期的に従業員全員が読み合わせを行っております。この内容は、法令の改廃等必要に応じて改訂しております。また、「コンプライアンス・マニュアル」の内容を徹底するため、eラーニングを含めた各種コンプライアンス研修を行っております。また、コンプライアンス遵守基準を携帯カードにして役職員に配布、常に確認・徹底しています。



コンプライアンス遵守基準カード

コンプライアンスの注力課題

1 アンチ・マネー・ローンダリング、金融犯罪防止への対応

当社は、厳格な取引時確認等を通じ、不正利用口座の開設防止に注力しております。また、金融犯罪対応の専任部署である金融犯罪対策部を設置し、モニタリングやフィルタリングを実施することで、マネー・ローンダリング防止や不正利用口座の排除、振り込め詐欺等の未然防止、警察等行政機関への適切な連携をすよう体制強化を図っております。2018年2月に公表された金融庁の「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」を受け、全社での対応を強化すべく、経営層を含めた研修を実施しています。実務に即した内容を教育し、日々の業務改善につなげています。

2 反社会的勢力への対応

当社は、平素より反社会的勢力に係る情報収集・蓄積を行い、新たな取引開始時には当該情報等に基づく事前審査を通じ、水際での関係排除に注力しております。また、2010年1月からは、口座申込時にお客さまに反社会的勢力でない旨の表明・確約をさせていただくとともに、取引規定等に暴力団排除条項を導入し、お客さまが反社会的勢力に該当した場合には、口座申込みの謝絶・口座の解約等をできるようにしております。さらに、万が一、不当要求等があった場合においても、社内規程・規則に則り適切かつ組織的な対応がとれるよう、定期的に役職員への教育を行っております。

コンプライアンス相談制度

当社では、コンプライアンス上の問題等の早期発見、早期是正、再発防止に努めることを目的に、「コンプライアンス相談制度」を設け、社内外に相談・通報窓口を設置しています。

従業員が相談・通報できる窓口としては、所属部署のコンプライアンスオフィサーのほか、社内に「コンプライアンス相談窓口」、社外に「グループ共通ヘルプライン」(セブン&アイグループ共通の相談・通報窓口)を設置しており、連絡先を記載したポスターの掲示や小冊子の全従業員への配布等により、従業員への周知を図っています。また、海外子会社の従業員を対象とし、現地語で相談できる窓口として「海外ホットライン」も設置しています。

また、公正な取引を推進し、安心・安全なサービスをお客さまに提供するため、お取引先を対象とした通報窓口「お取引先専用ヘルプライン」(セブン&アイグループ共通の相談・通報窓口)を設置しています。

さらに2018年度からは、ガバナンス強化の一環として、社外に経営層に関わる相談を受け付ける専門の窓口「監査役ホットライン」(セブン&アイグループ共通の相談・通報窓口)を設置しています。



グループ共通ヘルプライン

お取引先専用ヘルプライン▶

コンプライアンス違反への対応

当社では、コンプライアンス違反行為が調査等により明らかになった場合は、社長の諮問機関である賞罰協議会にて懲戒処分を決定し、度合いに応じた懲戒処分を行う体制をとっています。

なお、2018年度は、重大なコンプライアンス違反は発生しませんでした。