

サステナビリティ・ ガバナンス

私たちは、
皆さまに寄り添い
歩んでいます



第4世代ATM ▶ 2019 ~
顔認証技術やAIなどの
新技術を搭載し、
社会・お客さまニーズ
の変化に対応。

会長メッセージ



社会や環境の
持続可能性を増進させ
「SDGsの達成」に
貢献してまいります。

代表取締役会長

二子 謙輔

日頃よりセブン銀行をご利用いただき誠にありがとうございます。

セブン銀行は創業以来、常にお客さまの立場に立って考える経営を、そして「社会課題の解決」と「企業価値の向上」を同時に実現する経営を目指してまいりました。CSR活動についても、その基本方針で「お客さまや社会から支持され環境や社会と共存する企業として主体的に果たすべき社会的責務」と定義したうえで、当社の事業内容や規模等を踏まえた継続的かつ実効性のあるものを行うと宣言しています。



こうした方針のもと、基幹事業であるATMプラットフォーム事業では、多様化するお客さまのニーズに積極的に対応しながら、提携金融機関や事業パートナー等との共存共栄を図り、高品質の社会インフラの構築に努めてまいりました。一方で、ATMの消費電力量の削減に継続的に取り組み、視覚障がい者や外国人のお客さまにも安心してご利用

いただくためにさまざまな工夫を凝らすなど、環境や社会にも配慮した事業展開を行ってまいりました。さらには、親子のコミュニケーション促進を目的に発行されているコミュニケーションマガジン「森の戦士ボノロン」を15年にわたり協賛し、災害に遭われた方々への支援や森の環境保護活動にも積極的に参画するなど、さまざまな社会貢献活動に地道に取り組んできております。



近年、世界では気候変動や格差拡大といった国際社会共通の課題解決に取り組む「SDGs」の動きが活発化しています。我が国においても異常気象による大規模自然災害や貧困問題などの深刻化が進んでおります。私たちは、健全な社会や良好な地球環境なくして健全な企業活動を続けることはできないことを改めて深く認識し、社会や環境に与えるマイナスの影響を減殺させるだけでなく、持続可能性を増進させる努力を経営に取込んでいく必要があります。SDGsへの取り組みは企業の持続可能性の前提であり、SDGsの課題解決に挑戦することは、新しい社会や生活を創り出すイノベーションをもたらし、新たな企業収益にもつながります。



セブン銀行では昨年、社会課題の解決と持続的な企業価値の向上を目指し、その羅針盤となる5つの「重点課題」を策定しました。また、今年度から執行と監督の両面での更なる充実を目的にガバナンス体制を強化しました。変化の激しい不透明な時代ですが、長期的な視野に立って「社会や環境の持続可能性と企業の持続的成長をともに追求していく経営」に努めてまいります。



今後とも引き続きご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

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。

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・ローング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。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。

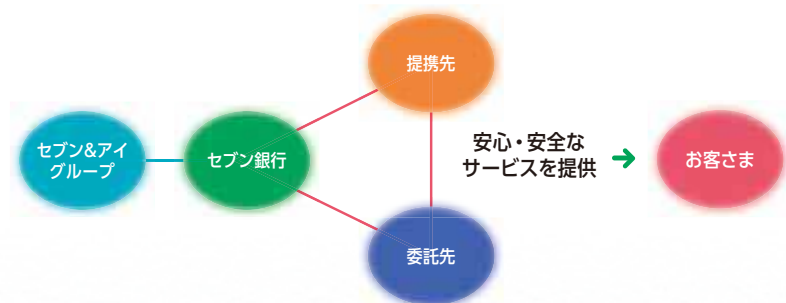
また、ATM内蔵センサーによる障害予兆から予防保守を行うと同時に、必要に応じて適時点検を実施することにより、障害を未然に防いでいます。万が一、予期せぬトラブルでATMのメンテナンスが必要になった場合は、停止時間を最小限に抑制するためにパートナー企業から保守担当者が出向き、復旧の対応を行います。

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。

警備会社とはATMの利用パターンに応じた現金需要から、ATM内の適正な現金量を予測し効率的な運用を協力して行い、停止回数・時間を最小限に抑えています。さらに、より高度化された現金需要予測を実現すべくAIを活用しています。

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に対する復旧を遠隔操作で行っています。復旧ができない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。こうしたパートナー企業との協働により、セブン銀行ATMの稼働率は99.98%を実現しています。



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財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、さらに通信講座や通学講座から、外国語やプログラミングなど、学びたい科目を選択して学べる制度「自己啓発プログラム」によって、自主的に学ぶ社員への支援を行っています。

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さまざまなサポートを行っています。

女性活躍の推進

セブン銀行では、女性が能力を発揮し、キャリア形成できるよう、ライフステージの変化(結婚、出産、育児、介護など)による離職の防止、ワークライフバランスを実現できる環境を整備することで中長期的に社員の定着率を高める取り組みを行っています。



えるぼしマーク

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の推進

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、「仕事と育児の両立支援に向けた環境整備」「ワークライフバランスの実現や柔軟な働き方の促進に向けた環境整備」に取り組んでいます。具体的な取り組みとしてスライド勤務制度の拡充や、定時退社励行週間の実施など、長時間労働抑止のための施策を行っています。

「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・取り組み

- 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がきることを周知するための研修)
- 在宅勤務制度(さまざまな事由で通勤が困難な場合に、自宅で勤務が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)
- マスターズ社員制度(嘱託社員であった者が希望すれば、有期雇用契約によりマスターズ社員として勤務・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(2020年3月末現在)(人)

	男性	女性	総数	従業員平均勤続年数	7.5年
従業員数 ^{※1}	288	199	487	女性管理職比率 ^{※3}	17.4%
パート社員数 ^{※2}	0	0	0	障がい者雇用率 ^{※4}	2.2%
派遣スタッフ社員数	8	18	26	有給休暇取得率	80.0%

※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2020年4月1日現在

社員登用制度によって社員登用した人数

	(人)
2019年度	6

従業員・雇用に関するデータ(2019年度)(人)

	男性	女性	総数		
育児休職取得者数 ^{※5}	1	10	11	ボランティア休暇取得件数	13件
				労働災害度数率 ^{※6}	0.0
介護休職取得者数	0	0	0	労働災害強度率 ^{※7}	0.0
				ヘルプライン受付数	12件
育児・介護を事由とした短時間勤務制度利用者数	2	22	24	1月当たりの従業員の平均残業時間	18.8時間

※5 育児休職者は、2019年度中に育児休職を取得した社員

※6 労働災害度数率=(労働災害発件数/のべ労働時間)×1,000,000

※7 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程を定め、その規程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、健康診断の結果や産業医、保健師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り組みとして、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、産業医、保健師による面接指導や健康相談を実施しています。

一方、新型コロナウイルス感染症との共存を前提にした働き方の改革にも積極的に取り組んでおります。テレワークやスライド勤務等の拡充による感染防止策を徹底し、政府・自治体が要請する「働き方の新しいスタイル」に引き続き応えています。

お取引先さまや従業員など、関係者の安心・安全の確保を図り、社会インフラを担う企業として業務を継続し、お客さまの毎日の生活を支える役割を果たしています。

地域・社会の発展のために

視覚障がい者向けATM「音声ガイダンスサービス」認知向上への取り組み

セブン銀行では、視覚障がいのある方にも安心してATMをご利用いただけるよう、音声案内を聞きながらボタン操作だけで入出金ができる「音声ガイダンスサービス」を提供しています。このサービスが広く認知、活用されるための活動として2019年11月には、「日本点字図書館オープンオフィス[※]」にて音声ガイダンスサービス体験会を行いました。ATM操作へのハードルを取り除くことを目的に視覚障がいのある方やご同行の方に実際にATMに触れていただき、音声ガイダンスを聞く体験をしていただきました。誰もが活躍できる社会づくりを目指し、関係各所との連携を図りつつサービスへの認知を向上させるとともに、今後も誰もが使いやすいサービスの提供に努めていきます。

※社会福祉法人日本点字図書館での視覚障がい者向け施設公開イベント



ATM音声ガイダンス体験会の様子



多文化共生の実現に向けて

年々、増加する居住外国人の方から、母国へ便利に送金ができるサービスとして高い評価を得ているセブン銀行の海外送金サービスは、年間で121万件(2019年度)のご利用をいただいています。

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、地域情報や災害時の緊急情報の取得が可能となっております。外国人が多く暮らす地方公共団体と、本アプリの活用等を含んだ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に多文化共生実現への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。

多文化共生に関する協定を締結した自治体 (2020年3月末現在)	2016年9月	愛知県名古屋市	10月	東京都新宿区	2019年3月	北海道上川郡東川町
	2017年2月	岐阜県可児市	2018年4月	愛知県豊橋市	8月	静岡県浜松市
	3月	愛知県	7月	神奈川県横浜 [※] 市	10月	三重県桑名市
	4月	神奈川県	8月	静岡県	※ 公益財団法人横浜市国際交流協会	
	5月	神奈川県川崎市	12月	長野県		

電子地域通貨とのATM提携開始

セブン銀行のATMで電子地域通貨「アクアコイン^{※1}」「さるぼぼコイン^{※2}」のチャージが無料でできるようになりました。電子地域通貨は、お金の地産地消の促進や相互扶助を目的に生まれました。電子地域通貨へのATMチャージは、全国初の取り組みとなり、最新の技術を活用することで利用者の拡大を通じ地域の活性化をお手伝いします。

※1 君津信用組合、木更津市、木更津商工会議所の3者が連携し普及を推進している電子地域通貨。 ※2 飛騨信用組合が提供する電子地域通貨。

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[※]」の育成に取り組み、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。

『森の戦士ボノロン』への協賛

『森の戦士ボノロン』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『森の戦士ボノロン』の大型絵本を読み聞かせる「ボノロンおはなし会」イベント等を開催しています。

©コアミックス、©ボノロンといっしょ。2007



～全国2,679カ所の児童館に読み聞かせ絵本「森の戦士ボノロン」を寄贈～

セブン銀行では2011年より、ボ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『森の戦士ボノロン』を特別編集して寄贈する活動を継続しています。2019年度は56,227人のお客さまにボ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2,679カ所の児童館に寄贈いたしました。



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付けています。また、グループ全体の取り組みとして、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
首里城火災	2019年11月11日～2019年12月31日	80,806円	沖縄県
令和元年台風19号	2019年10月15日～2019年11月10日	672,695円	福島県、宮城県、長野県、栃木県、茨城県、千葉県、神奈川県、埼玉県、岩手県、東京都、群馬県、静岡県
令和元年台風15号	2019年9月14日～2019年9月29日	211,491円	千葉県、東京都、神奈川県

令和2年新型コロナウイルスに対する活動支援

グループ全体の取り組みの1つとして、新型コロナウイルス感染症の対策に取組む活動を支援するため、インターネットによる支援金の募金活動を実施いたしました。救命救急医療の最前線である全国の救急指導医施設[※]に、医療従事者の安全性向上、医療崩壊防止を目的に、新型コロナウイルス感染者対応に際し不足している医療器材(感染防護服等)を提供いたしました。

※ 日本救急医学会が認定する全国139の指導医指定施設

募金名称	時期	募金額	お届け先
令和2年新型コロナウイルスに対する緊急支援募金	2020年4月18日～2020年5月31日	809,526円	公益財団法人 日本財団 (災害復興支援特別基金〈新型コロナウイルス緊急支援〉)

セブン銀行クリック募金

セブン銀行の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	2019年12月1日～2020年1月15日	642,700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て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。

気 候変動問題への取組み

環境問題、世界の生物多様性の劣化は、資源や経済といった、企業の事業そのもののゆくえにも大きく関係する、深刻な課題です。

特に気候変動リスクは、海水面の上昇や、異常気象の増加、農漁業への影響など、将来世代まで影響の及ぶ重大な脅威となりえることから、環境負荷低減に向けた取組みが必要です。

その影響は、社会だけでなく当社サービスにも大きく関係することを鑑み、セブン銀行は、「気候変動問題」を優先して取組むべき重要な社会課題と捉えています。

セブン銀行は、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、ATMの開発や運用等における環境配慮型の業務設計等、技術革新の成果を取入れた金融サービスの提供により環境負荷の低減に取組むとともに、従業員の環境意識の向上とグループ各社と協働で環境保全活動を推進していきます。

ATMの省電力化

2019年9月より導入を開始した第4世代ATMは、第3世代ATMに対して消費電力量を約40%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10,000トン※のCO₂排出量削減になっています。お取引がないときは常に省エネモードにしているなど最新技術を積極的に導入しております。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。

※ CO₂排出係数を0.000500 t-CO₂/kWh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の現金輸送回数の削減

ATM内の現金を維持するためには、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輸送回数を削減することで、これにかかるCO₂排出量を減らすことに貢献しています。

また、セブン-イレブンの売上金等を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® 森林認証紙の活用

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® 森林認証紙を使用しています。

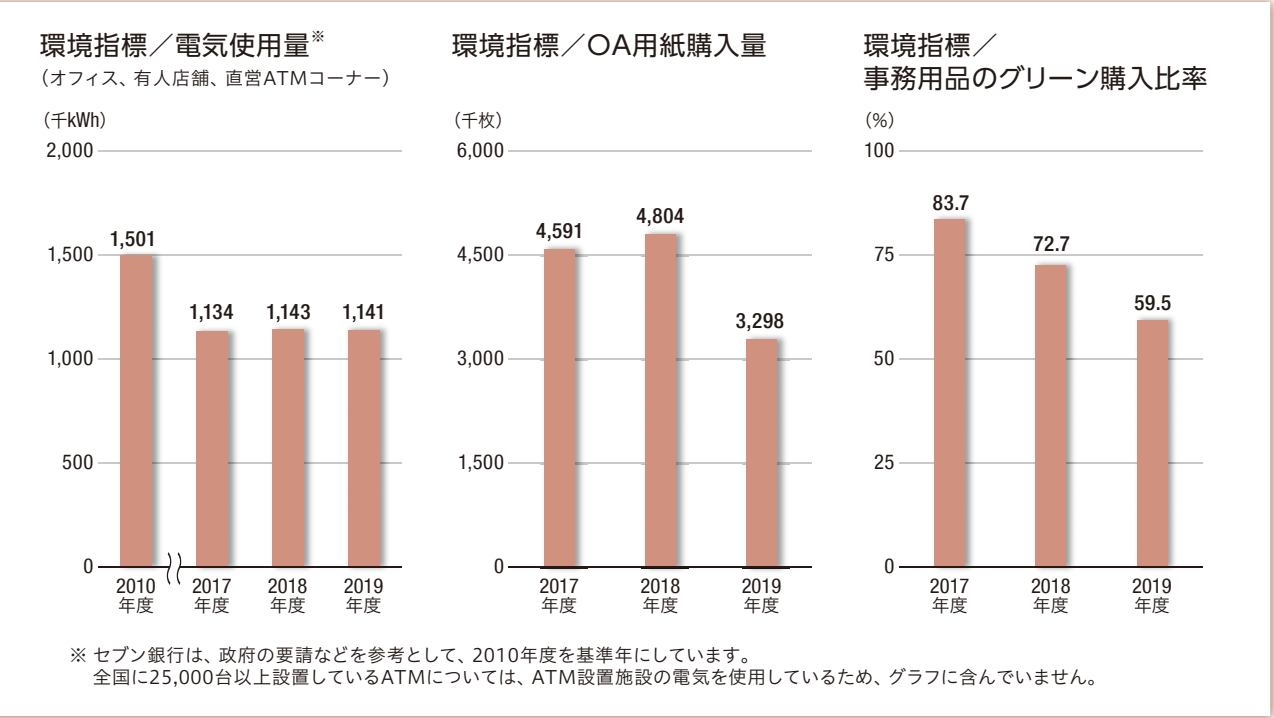
FSC® 森林認証とは、適切に管理された森林や、その森林から切り出された木材の適切な加工・流通を証明する国際的な認証制度です。今後も環境に配慮した素材の活用を拡大していきます。



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9,623kgは、国内クレジットを用いてオフセットしています。

また、2019年度は会議のペーパーレス化や文書保管基準の変更等による環境に配慮した取組みを推進しました。



従業員の参加による活動

従業員の環境意識の向上を目的として、「eco検定®※」の取得を推奨しています。eco検定合格者に対しては、受験料を全額会社が補助することで取得を促進しています。従業員の環境意識向上の表れとして2014年度からのeco検定の累計合格者数は181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、セブン&アイ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。

2019年には、セブン-イレブン記念財団との連携による「セブンの森」での森林保全活動や地域清掃活動、フードバンクへの食品の寄贈等、さまざまな取組みを行いました。このような活動は、従業員一人一人の環境意識の向上に寄与しています。

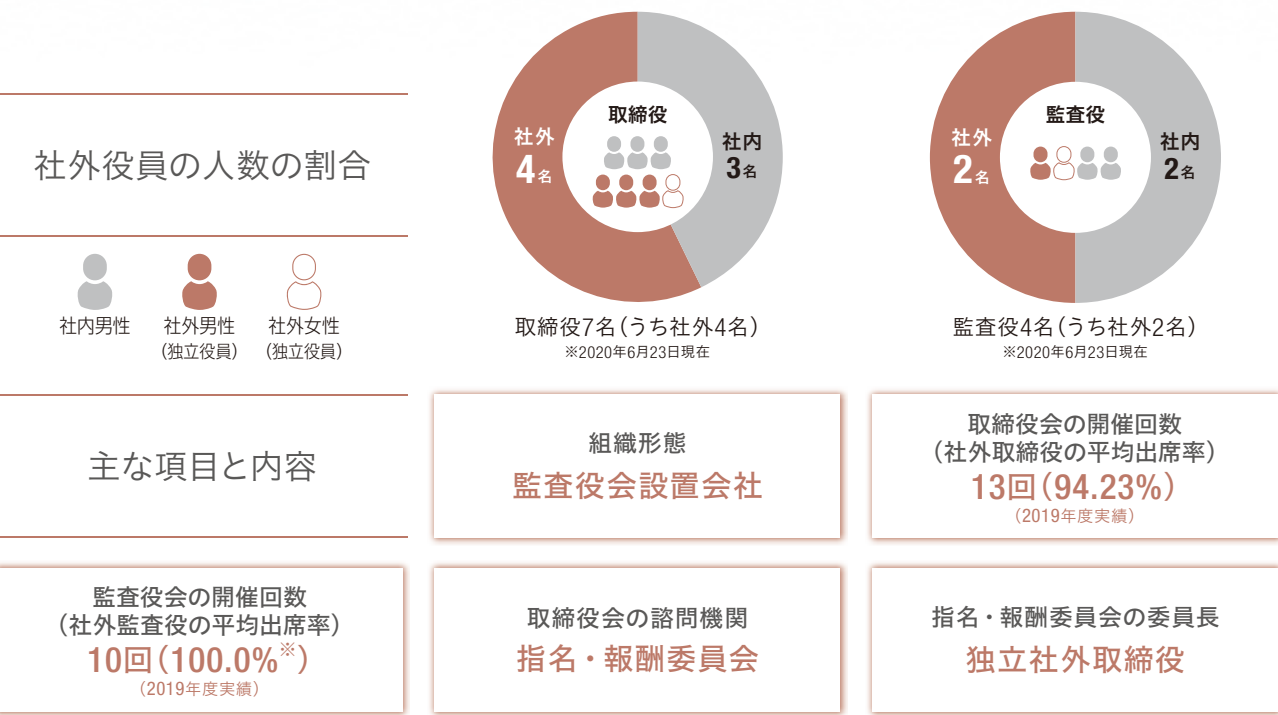
※東京商工会議所が主催している環境に関する検定試験。正式名称は「環境社会検定試験®」。



セブンの森での森林保全活動

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制の概要



ガバナンス体制のさらなる強化に向けて

当社は、2020年6月22日開催の第19回定時株主総会において、以下の通り定款を変更しました。

取締役員数を減少	経営環境の変化に対応した意思決定の迅速化と取締役会の経営監督機能の強化を図ることを目的として、取締役の員数の上限を11名から9名に変更しました。
取締役会議長と社長の分離を可能に	今般、株主・投資家の意見等も踏まえて、当社取締役会の実効性評価を通じて協議した結果、取締役会議長については社外取締役を含む非業務執行取締役の中から選定するという選択肢も含めて、中長期的な観点で検討することになりました。そこで、取締役会の運営について、柔軟な対応を可能とするため、取締役会議長と社長の分離を可能とする定款へと変更しました。

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おります。

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、2020年6月23日現在取締役7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、業務計画、財産の取得・処分、信用供与に関する事項、借財・経費支出、債権管理に関する事項、社員の賞罰、社員の勤務条件・福利厚生に関わる事項、組織の設置・変更及び廃止、規則・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。

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ております。

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)
--	---

監査役会

当社の監査役会は、2020年6月23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。

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.

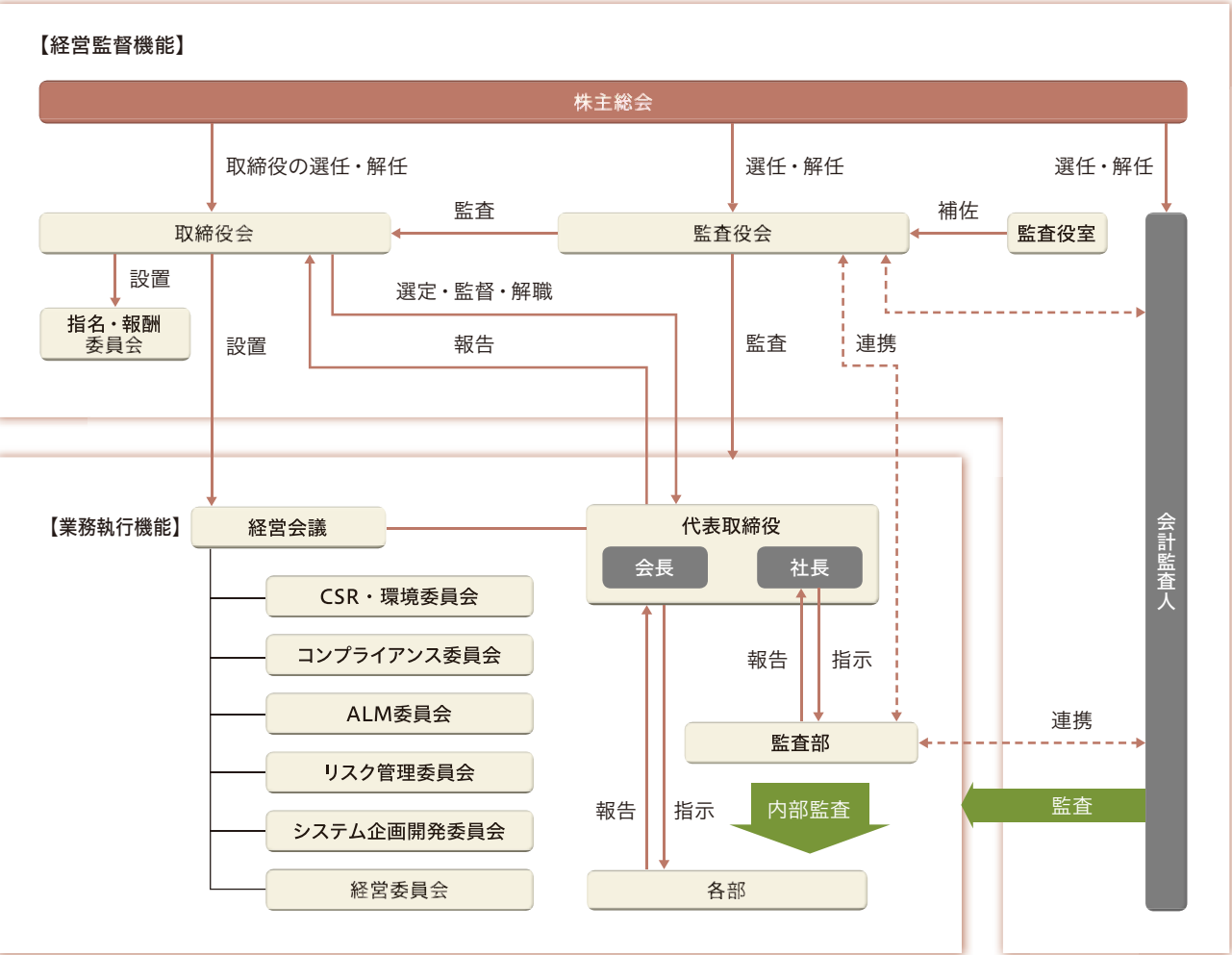
当社から役員報酬以外に多額の金銭等を得ているコンサルタント・会計専門家・法律専門家又は団体に所属していた者ではないこと。
4.

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。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2020年6月23日現在)



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。
	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。
社 外 監査役	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。

支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

株式会社セブン&アイ・ホールディングスは、当社議決権の46.27%を間接保有する親会社であり、適時開示規則に定められた支配株主に当たります。親会社との取引等を行う際には、利益相反取引を通じて銀行経営の健全性が損なわれること等を防止するための規定として定められた銀行法上のアームズ・レングス・ルールを遵守しており、当該取引等の必要性および当該取引等の条件が第三者との通常の取引の条件と著しく相違しないことを十分に確認するものとします。

その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社が健全で持続的な成長を達成していくには、企業としての信頼性・経営の透明性を基盤とし成り立つ様々な提携先との協業を高度に融合させ事業発展（イノベーション）させていく事が不可欠であると考えております。そして、当社の信頼性・経営の透明性を担保するために、市場への上場は最も有効な手段の一つであると認識しております。当社は独立した上場企業として、事業戦略・人事政策・資本政策等の全てを親会社から独立して主体的に検討・決定の上、事業活動を展開しております。また、親会社から必要な独立性を確保するため、一般株主との間で利益相反が生じるおそれのない独立性を有する社外取締役及び社外監査役を配置することとしております（2020年6月23日時点の独立役員は6名）。なお、親会社におけるグループ経営に関する考え方や方針は以下の通りであります。

「当社は、上場子会社として株式会社セブン銀行を有していますが、当該上場子会社の独立性を尊重する観点から、同社の経営判断を重視し、事業戦略・人事政策・資本政策等を独立して主体的に検討・決定の上、事業活動を展開することを尊重しております。そして、同社が独自の成長戦略等により企業価値を向上させていくことがグループ経営の観点からも望ましいと考えています。」（株式会社セブン&アイ・ホールディングス発行「セブン&アイ経営レポート」より引用）

また、親会社との間でグループ経営に関連した契約は締結しておりません。

役員報酬の考え方と役員報酬制度

2020年度よりコーポレート・ガバナンスの強化に向けた役員体制の見直しを踏まえ、業務執行取締役の企業価値向上に対する貢献意欲をより一層高めるとともに、結果責任を適正に評価反映できるように、役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しを行い、会社業績と役員報酬の連動性をより一層高めることといたしました。

役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しの一環として、会社業績と役員報酬の連動性を高めるため、賞与を新たに導入することといたしました。これにより、当社の役員報酬制度は、固定報酬である「基本報酬」並びに変動報酬である「賞与(短期インセンティブ)」及び「業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)」により構成されます。

また、業務執行及び監督の役割を適切に担う優秀な人材を確保でき、職責に応じた適切な報酬体系・報酬水準となるよう、報酬の決定プロセスの客観性・透明性を高めた上で、役位毎の報酬水準の改定もいたしました。

これらの役員報酬の考え方と役員報酬制度の見直しは、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議の上、決定しています。

なお、執行役員の報酬につきましても、業務執行取締役と同じく、企業価値向上に対する貢献意欲をより一層高めるとともに、結果責任を適正に評価反映できるように、業務執行取締役と同様の報酬体系・報酬の決定プロセスに改定いたします。

1 役員報酬に関する基本方針

当社は、役員報酬について、以下の考えに基づき決定します。

- ▶ 企業価値の持続的な向上を促進し、会社業績との連動を重視した報酬制度であること
- ▶ 業務執行及び監督の役割を適切に担う優秀な人材を確保でき、職責に応じた適切な報酬体系・報酬水準であること
- ▶ 客観性・透明性あるプロセスにより決定され、公平・公正な報酬制度であること

2 報酬体系

当社の役員報酬体系は、固定報酬である「基本報酬」と、変動報酬である「賞与」及び「業績連動型株式報酬」で構成され、以下のとおり適用します。

	固定報酬	変動報酬	
	(a)基本報酬	(b)賞与	(c)業績連動型株式報酬
業務執行取締役	●	●	●
非業務執行取締役	●	—	—

各制度の位置付けは以下のとおりとします。

(a) 基本報酬	役位に応じ着実に職務を遂行することを促すための報酬
(b) 賞与	中長期的な企業価値向上に向けた各事業年度の業績目標(マイルストーン)を着実に達成するための短期インセンティブ
(c) 業績連動型株式報酬	株主との利害共有を図り、中長期的に企業価値を高めるための中長期インセンティブ

各制度の割合は、固定報酬と変動報酬のバランス、金銭報酬と株式報酬のバランス、及び短期・中長期のバランスのとれた視点を持ち経営を担うための賞与と株式報酬のバランス等を考慮し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議の上、次頁のとおり決定しています。

また、非業務執行取締役及び監査役は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割を考慮し、固定報酬のみとします。

業務執行取締役	基本報酬 50%	賞与 25%※	業績連動型株式報酬 25%※
▶ 固定報酬と変動報酬のバランス	固定報酬 50%		変動報酬 50%
▶ 金銭報酬と株式報酬のバランス	金銭報酬 75%		株式報酬 25%
非業務執行取締役及び監査役	固定報酬 100%		

※ 賞与及び業績連動型株式報酬が基準報酬額である時を前提として算出しております。

3 報酬水準

当社の役員報酬水準は、優秀な人材を確保できるよう競争力ある報酬水準とすべく、外部専門機関の客観的な報酬水準データの中から、当社と同規模の企業群及び同業種の企業群の報酬水準データを分析・比較し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議の上、決定しています。

4 変動報酬の内容

● 賞与

短期インセンティブとなる賞与は、役位別に定められる基準額に対し、前事業年度の連結業績目標に応じた業績連動係数を乗じて決定します。

● 業績連動型株式報酬

中長期インセンティブとなる業績連動型株式報酬は、役位別に付与するポイント数が定められる「固定部分」と、役位及び業績に応じ付与するポイント数が変動する「業績連動部分」で構成されます。いずれも在任期間中、毎年ポイントを付与・累積し、退任時にポイントの累積値に相当する当社株式を交付します。

業績連動部分は、役位別に定められるポイント数に対し、連結業績目標達成度に応じた業績連動係数を乗じてポイント数(交付株式数)を決定します。

制 度		指標及び評価方法
賞 与		●「本業を伸ばしつつ事業の多角化」を実践するという経営戦略を踏まえ、中長期的な企業価値向上に向けた業績目標(マイルストーン)達成状況・プロセスに基づき評価 ●前事業年度の連結経常収益、連結経常利益の目標達成状況に基づき定量的に評価 ●基準額の0%～200%の範囲で支給額を決定
業績連動型 株式報酬	固定部分	—
	業績連動部分	●「本業を伸ばしつつ事業の多角化」を実践するという経営戦略を踏まえ、中長期的な企業価値向上の結果に基づき評価 ●前事業年度の連結経常収益、連結経常利益等の目標達成状況に基づき定量的に評価 ●基準ポイントの0%～200%の範囲でポイント数(交付株式数)を決定

5 報酬の決定プロセス

取締役の個別支給額は、株主総会にて決議された総額の範囲内で、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて審議した上で、取締役会において決議します。

また、指名・報酬委員会では、当社の役員報酬に関する基本方針を踏まえ、役員報酬制度・報酬水準等の審議、報酬支給額についての検証も行うものとし、報酬の決定プロセスの客観性及び透明性を担保しています。

2019年度に指名・報酬委員会において審議・協議された主な事項は以下のとおりです。

- ▶ 取締役会への取締役候補者、執行役員候補者の推薦
- ▶ 取締役会への取締役・執行役員の報酬の提案
- ▶ 監督と執行、取締役の構成、執行役員の役割について
- ▶ 取締役・執行役員の報酬体系・報酬水準について

監査役の報酬等については、株主総会において決議された報酬制度の範囲内で、監査役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、取締役会の承認を取得しております。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取得しております。個別の内部監査においては下記の項目に基づいて内部管理体制全般の適切性・有効性の検証及び評価を実施し、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の体制、お客さま保護等管理の状況
- 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

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。

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こととし、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こととしております。

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5名、会計士試験合格者2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（2019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	●北米							●アジア				

セブン銀行のマネジメント紹介（2020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

略歴
1977年 4月 株式会社三和銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）入行
2001年 4月 株式会社UFJホールディングス（現株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ）リテール企画部長
2002年 1月 株式会社UFJ銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）五反田法人営業部長
2003年 10月 当社入社
2003年 11月 当社業務推進部長
2004年 6月 当社取締役
2006年 6月 当社取締役執行役員
2007年 11月 当社取締役常務執行役員
2009年 6月 当社取締役専務執行役員
2010年 6月 当社代表取締役社長
2018年 6月 当社代表取締役会長（現任）



ふなたけ やすあき
舟竹 泰昭
代表取締役社長

略歴
1980年 4月 株式会社日本長期信用銀行（現株式会社新生銀行）入行
2001年 7月 株式会社新生銀行リテール業務推進部長
2001年 12月 当社入社
2002年 10月 当社事業開発部長
2006年 5月 当社業務開発部長
2006年 6月 当社執行役員業務開発部長
2008年 6月 当社取締役執行役員業務推進部長
2010年 6月 当社取締役常務執行役員企画部長
2013年 6月 当社取締役専務執行役員企画部長
2014年 4月 当社取締役専務執行役員
2016年 6月 当社取締役副社長執行役員
2018年 6月 当社代表取締役社長（現任）
2018年 6月 株式会社セブン・ベイ取締役



ごとう かつひろ
後藤 克弘
取締役

略歴
1989年 7月 株式会社セブン・イレブン・ジャパン入社
2002年 5月 株式会社イトーヨーカ堂取締役
2004年 5月 同社常務取締役
2005年 9月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス取締役
2006年 5月 株式会社ミレニアムリテイリング取締役
2009年 8月 株式会社そごう・西武取締役
2016年 5月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス代表取締役副社長（現任）
2017年 6月 当社取締役（現任）



き がわ まこと
木川 眞
社外取締役
（独立役員）

略歴
1973年 4月 株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行）入行
2004年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行（現株式会社みずほ銀行）常務取締役
2005年 4月 ヤマト運輸株式会社（現ヤマトホールディングス株式会社）入社
2005年 6月 同社常務取締役
2006年 6月 同社代表取締役専務執行役員
2007年 3月 ヤマト運輸株式会社代表取締役社長社長執行役員
2011年 4月 ヤマトホールディングス株式会社代表取締役社長 社長執行役員
2015年 4月 同社代表取締役会長
2016年 6月 株式会社小松製作所取締役（現任）
2018年 4月 ヤマトホールディングス株式会社取締役会長
2018年 6月 当社取締役（現任）
2019年 4月 ヤマトホールディングス株式会社取締役
2019年 6月 冲電気工業株式会社取締役（現任）
2019年 6月 ヤマトホールディングス株式会社特別顧問（現任）
2020年 4月 株式会社肥後銀行監査役（現任）



い たみ としひこ
伊丹 俊彦
社外取締役
（独立役員）

略歴
1980年 4月 東京地方検察庁検事任官
2010年 6月 最高検察庁総務部長
2012年 7月 東京地方検察庁検事正
2014年 7月 最高検察庁次長検事
2015年 12月 大阪高等検察庁検事長
2016年 11月 弁護士登録・第一東京弁護士会所属（現任）
2016年 11月 長島・大野・常松法律事務所顧問（現任）
2018年 6月 当社取締役（現任）
2018年 6月 戸田建設株式会社取締役（現任）
2020年 6月 株式会社JPホールディングス取締役（現任）



ふく お こういち
福尾 幸一
社外取締役
（独立役員）

略歴
1978年 4月 本田技研工業株式会社入社
2005年 6月 同社執行役員
2010年 6月 同社常務執行役員
2014年 4月 同社専務執行役員
2014年 11月 株式会社本田技術研究所副社長
2015年 4月 同社代表取締役社長
2015年 6月 本田技研工業株式会社取締役専務執行役員
2018年 6月 当社取締役（現任）
2019年 6月 日立金属株式会社取締役（現任）

監査役



し みず あきひこ
清水 明彦
常勤監査役

略歴
1994年 4月 株式会社イトーヨーカ堂入社
1996年 2月 同社経理部総括マネジャー
2004年 5月 同社執行役員経理部長
2005年 9月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス経理部シニアオフィサー
2006年 1月 同社執行役員経理部シニアオフィサー
2012年 5月 同社取締役執行役員経理部シニアオフィサー
2013年 6月 当社取締役
2015年 5月 株式会社ヨークマート（現株式会社ヨーク）監査役
2017年 6月 当社常勤監査役（現任）



い し ぐ ろ か ず ひ こ
石黒 和彦
常勤監査役

略歴
1980年 4月 株式会社三和銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）入行
2001年 4月 株式会社ユーフィット（現TIS株式会社）出向 取締役
2004年 4月 UFJIS株式会社（現三菱UFJインフォメーションテクノロジー株式会社）出向 取締役
2006年 3月 同社出向 常務取締役
2009年 5月 当社入社
2009年 5月 当社執行役員システム部長
2010年 6月 当社取締役執行役員システム部長
2013年 6月 当社取締役常務執行役員システム部長
2014年 4月 当社取締役常務執行役員
2016年 6月 当社取締役専務執行役員
2019年 5月 サインポスト株式会社監査役（現任）
2020年 6月 当社常勤監査役（現任）



て ら し ま ひ で あ き
寺島 秀昭
社外監査役
（独立役員）

略歴
1978年 4月 弁護士登録・東京弁護士会所属（現任）
1983年 4月 寺島法律事務所（現晴海協和法律事務所）開設
1995年 4月 最高裁判所司法研修所教官
2001年 1月 司法試験2次試験審査委員
2005年 4月 新司法試験審査委員
2007年 4月 専修大学法科大学院客員教授
2009年 4月 専修大学法科大学院教授（現任）
2017年 4月 中央大学法学部客員教授（現任）
2019年 6月 当社監査役（現任）



と う げ ゆ き え
唐下 雪絵
社外監査役
（独立役員）

略歴
1999年 5月 公認会計士登録
2003年 2月 公認会計士唐下雪絵事務所所長（現任）
2007年 6月 フェリーチェコンサルティング株式会社取締役（現任）
2019年 3月 マブチモーター株式会社取締役（監査等委員）（現任）
2019年 6月 当社監査役（現任）

執行役員

専務執行役員 **河田 久尚** [かわだ ひさなお]

専務執行役員 **松橋 正明** [まつはし まさあき]

常務執行役員 **稲垣 一貴** [いながき かずたか]

常務執行役員 **山本 健一** [やまもと けんいち]

常務執行役員 **竹内 洋** [たけうち ひろし]

執行役員 **前川 幸司** [まえかわ こうじ]

執行役員 **石村 浩志** [いしむら ひろし]

執行役員 **喜多山 美弥** [きたやま みや]

執行役員 **深澤 孝治** [ふかさわ こうじ]

執行役員 **永嶋 恒雄** [ながしま つねお]

執行役員 **滝沢 卓** [たきざわ たく]

執行役員 **西井 健二郎** [にしい けんじろう]

※当社では独立役員の資格を充たす者をすべて独立役員に指定しております。

リスク管理の取り組み

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グループ、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グループ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、四半期ごとに開催する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・調達の間隔の違い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グループ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、内部不正の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

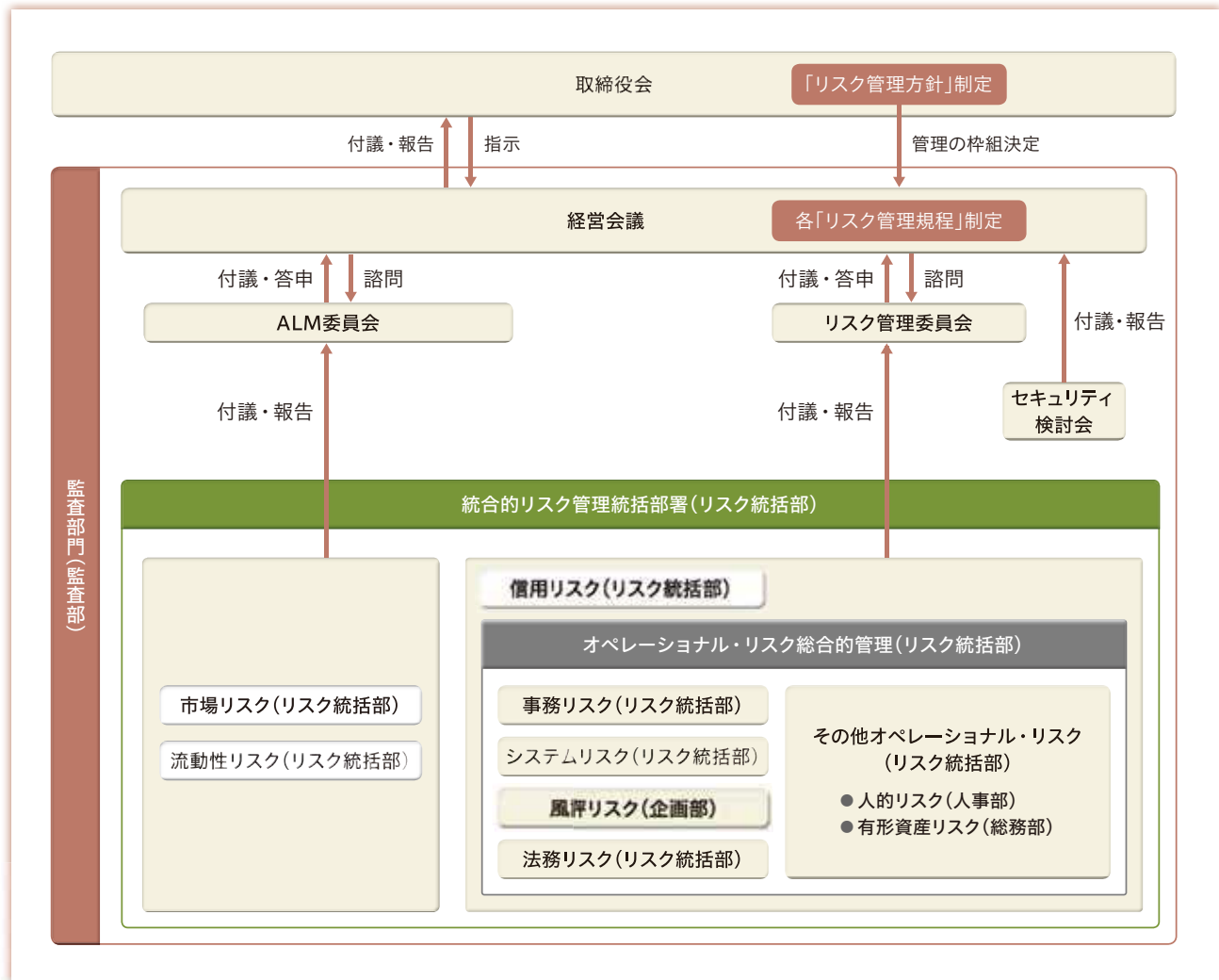
風評リスクに関する基本方針を「リスク管理方針」に、その下位規程として「風評リスク管理規程」を制定し、これを遵守しております。日常より風評等に関する情報収集に努め、風評発生時における全社的な連絡体制と適時適切なディスクロージャー等の対応体制を整備しております。

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。

セブン銀行では、大規模な災害や事故等の危機が発生し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必須業務と定義しています。また、これら必須業務が災害・事故等の危機発生時にも継続できるよう、各部署で業務継続計画(BCP)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で被災等が発生したケースを想定し、定期的にBCP訓練を実施しています。

(2020年7月1日現在)

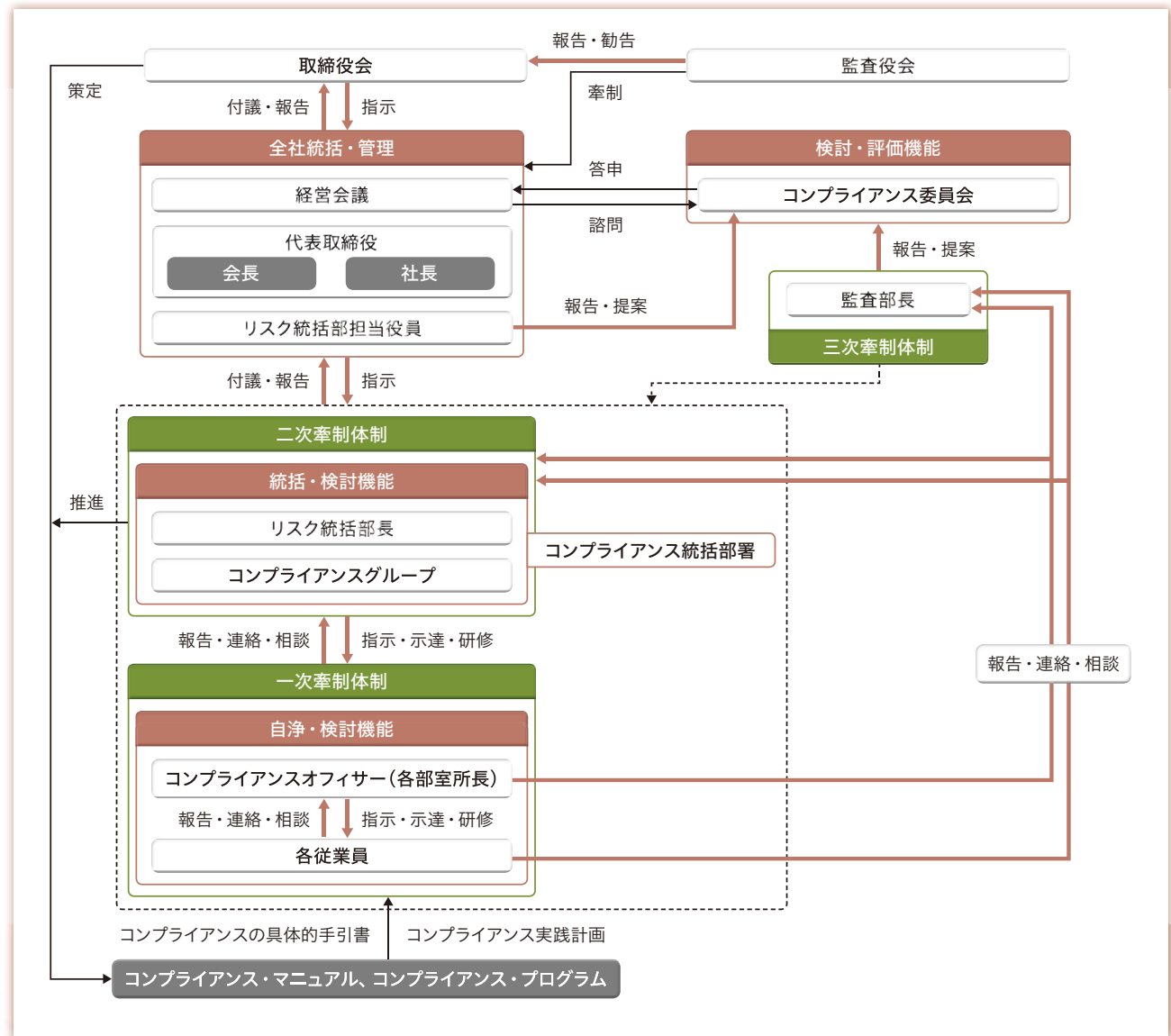


コンプライアンスの取組み

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。

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。

(2020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、金融犯罪対応の専担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る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・確約をし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、公正な取引きを推進し、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。



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、2019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。