

価値創造の源泉となる仕組み

CSR

CSR方針

私たちは、事業を通じて社会課題の解決に貢献することこそが、持続可能な社会の実現、そしてセプテーニグループのミッションである「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」の実現に向けて、社会やステークホルダーの皆さまから求められているセプテーニグループらしいCSRだと考えており、この考えを中心に据えてCSR活動を続けています。

重点テーマと取り組み事項

重点テーマ(関連するSDGs)	提供する社会的価値	2020年9月期 主な取り組み
ダイバーシティ&インクルージョン 	- 誰もが活躍できる社会実現への貢献 - 労働生産性向上への貢献	女性活躍推進 外部講師を招いたオンラインセミナー「女性が活躍するためのキャリア構築」の実施など、グループ全体の女性キャリア支援を推進。 LGBTに関する取り組み LGBT&アライネットワークを通じた啓発活動を継続的に実施。取り組みが評価され、3年連続で「PRIDE指標」最高位Gold受賞。 差別・ハラスメント対策 ハラスメントの予防・防止を目的とした管理職向けハラスメント研修や、全社員向けのeラーニングによる学習を実施。
文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援 	- 心豊かな社会実現への貢献 - DXによる産業発展への貢献	文化の支援 マンガ家育成支援プログラム「RouteM」を提供、100名超の専属作家が参画。クリエイティブ学生支援を目的として美術大学への出張授業を実施。 スポーツの支援 フェンシング(サーブル)トップアスリート 福島史帆選手を支援。プロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES」を結成。 ※エンターテインメント産業の支援は2021年9月期より取り組み開始。
デジタル広告業界の健全な発展 	安心・安全なデジタル社会実現への貢献	オウンドメディアや全社員向けeラーニングを用いた社内の啓発活動、外部セミナーへの登壇などの社外活動を実施。
AI利活用による産業の発展 	- イノベーションの創出 - 労働生産性向上への貢献	HRテクノロジーにおけるデータの利活用 安心・安全なデータの取り扱いに向けて「デジタルHRガイドライン」を策定・公開。 デジタルマーケティングにおけるデータの利活用 「PRECOG」「Odd-AI」など、独自のAI・データソリューションを顧客企業に提供。
高品質な人材育成 	- 労働生産性向上への貢献 - 地方創生への貢献	新型コロナウイルス感染拡大に備えたオンラインリクルーティングの対象地域を拡大、グループ会社のMANGOと協働して独自オンライン選考を開発・実施するなど、人的資産研究所での研究に基づいた取り組みを推進。さまざまな取り組みが評価され、経済産業省後援「第5回 HRテクノロジー大賞」にて採用部門優秀賞を受賞(5年連続受賞)。



トピックス

高品質な人材育成

📄 研究概念・研究テーマ・研究をもとにした取り組み

2016年に社内の研究部門として設立した「人的資産研究所(Human Capital Lab)」では、AI(機械学習)などを活用し、蓄積してきた人材に関する膨大なデータを統合・分析することを通じて、成長産業における“人材育成の構造”を科学的な観点から明らかにし、広く共有することを目的に研究活動を続けています。



株式会社セブテーニ・ホールディングス
久保 健

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークが全社導入されたことで、社内でのコミュニケーション方法が大きく変化しました。この環境変化への適応度は一律ではなく、社員個々の個性や特徴により異なる傾向が見られたため、分析を進めることでテレワーク環境下での人材育成やマネジメントの最適化につなげられるのではないかと考え、「テレワーク環境が新入社員の職場適応に与える影響についての検証」を行いました。

また、検証結果レポートを一般公開したところ、非常に多くの反響をいただきました。今後もさまざまな研究を通じて、社員にも、広く社会にも価値のある情報を提供していきたいと考えています。

人的資産研究所での研究をもとに、時間やコスト負担が大きい地方在住の学生向けに、2017年(2018年卒)の新卒採用からオンライン採用を実施してきました。新型コロナウイルスの感染拡大に備え、そのノウハウを活かして全地域を対象に新卒採用をオンライン化することを2020年2月に決定。学生の皆さまに安心して選考に参加いただけるよう、来社の必要性を最小限に抑えた採用活動を実施しました。



株式会社セブテーニ・ホールディングス
平野 希

オンライン選考に安心して参加いただくため、採用や選考に関するデータ・会社理解につながる情報をこれまで以上に詳細に公開しました。また、選考過程で提供いただく情報をもとに入社後のキャリアをシミュレーションした「個別フィードバック」を提供しています。こうした情報提供によって納得感や安心感を持てたという声も多くいただきました。

今後もよりオープンな情報提供を意識し、個々人の成長や活躍をサポートする取り組みを行っていきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

📄 主な取り組み

さまざまな背景を持った社員それぞれが、自律した価値ある仕事で業績に貢献することが、グループの持続的発展につながるという考えのもと、行動規範「Septeni Way」の一つ「Diversity」のとおり、多様な働き方を推進、支援しています。



ダイバーシティ&インクルージョンの意義の理解と浸透を目的として、グループ代表の佐藤と社外取締役 岡島氏によるダイバーシティワークショップをオンライン配信で実施。約200人の従業員が参加しました。

文化・スポーツの支援

📄 主な取り組み

アスリートやチーム、アーティストなど、幅広いジャンルにおける人材の活躍支援に取り組んでいます。2021年9月期からは、エンターテインメント産業の支援にも挑戦、文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援を推進します。



株式会社セブテーニ・ホールディングス
福島 史帆実

2020年9月に開催された全日本選手権では、4年ぶり2回目の優勝を果たすことができました。今回の試合は完全オンライン開催でしたが、セブテーニグループの皆さんは予選から中継を見ながら応援してくださり、とても励みになりました。また、優勝後たくさんメッセージをいただき、その中には「勇気をもらえた」「感動した」という言葉もあり、自分がプレーすることでそう感じてくれる人がいることをとてもうれしく思いました。今後も、フェンシングを通じて、より多くの方に勇気と感動を与えられるようにがんばっていききたいと思います。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社及び当社子会社から成る企業集団（以下、「当社グループ」という。）のコーポレート・ガバナンスは、当社グループの企業理念・行動規範に基づく行動及び透明公正で効率的な意思決定が行われ、法令遵守と企業業績の適切な監督（モニタリング）が行われるよう整備・運用することを基本としています。

ガバナンスハイライト

取締役人数
(うち社外取締役)
(2021年1月時点) > **8名(5名)**

取締役会 (2020年9月期実績)

取締役の平均出席率 > **100%** (開催回数13回)

監査役の平均出席率 > **98%** (開催回数13回)

監査役人数
(うち社外監査役)
(2021年1月時点) > **4名(3名)**

監査役会 (2020年9月期実績)

監査役の平均出席率 > **98%** (開催回数14回)

取締役会の実効性の評価について

当社では、取締役会の機能向上を目的として、原則として年1回、その実効性について分析・評価を実施しています。2020年9月期は、外部の第三者機関の助言に基づき実施した取締役会の運営状況に関するヒアリングおよびアンケート結果のフォローアップを中心に、取締役会および役員合宿での議論を通じて、取締役会の実効性評価を実施しました。その結果、当社取締役会は適切に運営され、明確な目的意識のもとに取締役会の実効性を高めるための具体的な取り組みが自発的に推進されており、実効性が確保されていることを確認しました。

また、取締役会での議論の質をより一層高めていくために、メリハリをつけた議論や意思決定、レポートングなどに関し、それぞれ改善の余地があるとの認識のもと、当社取締役会は、これら課題の改善につながる施策を積極的に講じ、取締役会の実効性をさらに高める取り組みを進めています。

役員報酬制度

当社グループは、当社の取締役（社外取締役および国内非居住者を除く。）および執行役員（国内非居住者を除く。取締役と併せて、以下「取締役等」という。）の報酬と当社グループの中長期的な業績および株主価値との連動性をより明確にし、報酬が中長期的な業績向上と企業価値増大への健全なインセンティブとして機能することを目的に、2017年9月期に新たな報酬制度（BIP信託）を導入しました。これにより、当社の取締役の報酬は、「月例報酬」および「株式報酬」により構成され、業務執行から独立した立場である社外取締役については「月例報酬」により構成されています。

取締役および監査役の報酬等の額（2020年9月期実績）

(単位: 千円)

区分	支給人員	役員報酬	摘要
取締役	7名	158,966	うち社外取締役4名 39,200
監査役	4名	43,800	うち社外監査役3名 12,600

- (注) 1. 取締役のうち、当社子会社の取締役兼務に係る取締役のうち、当社子会社の取締役兼務に係る報酬等は当該子会社で一部費用を負担しています。上記の当社負担額と子会社負担額を合計した取締役の報酬等の額は194,852千円となります。
2. 支給人員には、2020年8月31日をもって退任しました社外取締役1名および2019年12月18日開催の第29回定時株主総会終結の時をもって退任しました社外監査役1名を含んでいます。
3. 上記報酬等の額のほか、2003年12月18日開催の第13回定時株主総会において承認可決された役員退職慰労金制度の廃止に伴う打ち切り支給決議に基づき、2019年12月18日開催の第29回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名に対する役員退職慰労金を266千円支給しています。

BIP信託について

取締役等の報酬と当社グループの株式価値との連動性をより明確にすることを目的とした、業績連動型の株式報酬制度です。役位および中期経営方針における業績目標の達成度に応じて、役員報酬として当社株式を市場から買い付けて信託口座に保管し、交付するものです。

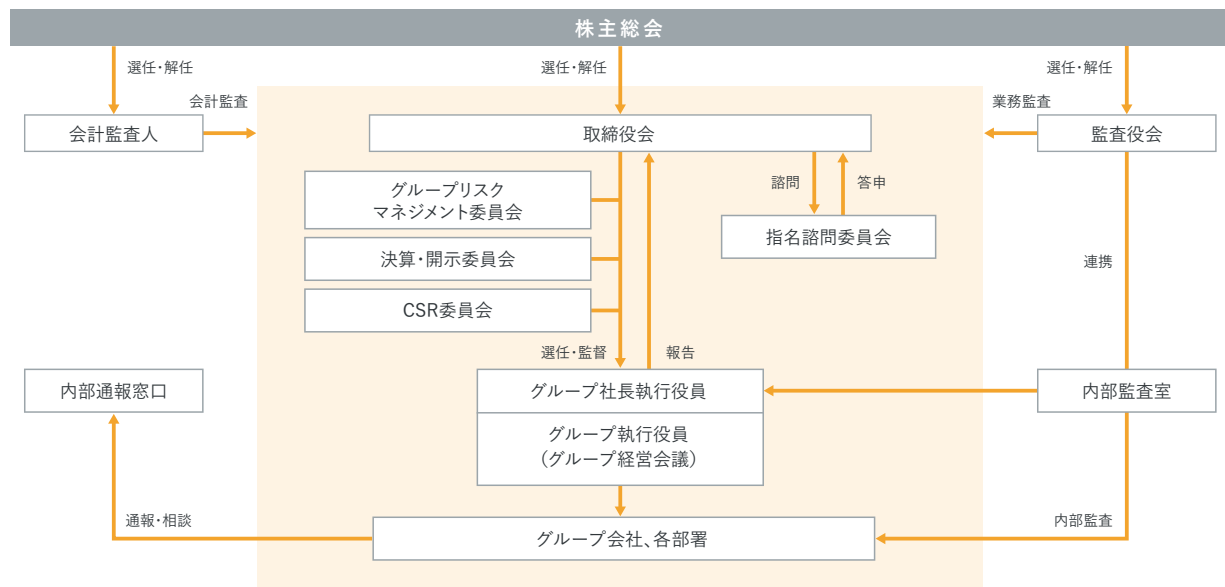


コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社グループは、最終親会社である当社を株式会社とし、当社子会社を事業会社とする持株会社体制を採用しており、当社グループ全体の経営管理機能と個別事業の執行機能を分離し、事業子会社への権限委譲と当社によるグループ事業への監督（モニタリング）機能を強化しています。

取締役会の審議を通じた社外取締役による職務執行に対する監督と、職務執行の決定に関与しない独任制の監査役による監査の双方が機能することで、より充実したガバナンス機能が確保され、コーポレート・ガバナンスの実効性がより高まると考え、現状の企業統治体制を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2020年12月23日現在）



取締役会

- ・2017年1月から委任型執行役員制度を導入し、主にグループ執行役員を監督することに重点を置く、モニタリング・モデルの考え方を志向しています。
- ・経営の基本方針等の大きな方向性の提示や経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うとともに、経営陣の業務執行を監督する役割を担っています。
- ・取締役8名で構成され、そのうち過半数の5名を独立社外取締役としています。
- ・原則として、毎月1回、必要に応じて臨時に開催しています。

グループ経営会議

- ・当社、当社グループの事業会社、複数の事業会社にまたがる業務執行の意思決定と執行を担っています。

- ・取締役会が業務を担当するグループ執行役員を選任。代表取締役を兼務するグループ社長執行役員がグループ執行役員の業務執行を統括しています。
- ・グループ経営会議では、グループ社長執行役員の意思決定を支援し、当社グループの経営上の重要事項を協議しています。
- ・原則として、毎月2回、必要に応じて臨時に開催しています。

監査役会

- ・監査役会が定めた監査方針、監査計画等に基づき、取締役の職務執行の監査を行っています。
- ・監査役制度を採用し、監査役4名で構成され、そのうち3名を独立性の高い社外監査役としています。

各種委員会

各種委員会を設置し、権限と責任の明確化及び迅速かつ適正な意思決定を可能とする体制を構築しています。

- ・**グループリスクマネジメント委員会**
当社グループが直面するリスクの多様化・複雑化・分散化に迅速かつ効果的に対応するとともに、グループ全体のリスク管理を統括しています。
- ・**決算・開示委員会**
決算情報及び適時開示情報等の検討、評価を担当しています。
- ・**CSR委員会**
CSR活動を通じた社会的責任の遂行を担当しています。
- ・**指名諮問委員会**
取締役会の任意の委員会として、経営陣人事（当社取締役、グループ執行役員等の選任・解任に関する事項等）について、審議プロセスにおける独立性・客観性と説明責任を確保しています。

エグゼクティブ・セッション

- ・社外取締役のみが参加し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有のための場を確保しています。
- ・社外監査役や外部会計監査等の他の独立社外者の参加も可能で、独立社外者間の連携の場としても活用しています。
- ・原則として、四半期に1回開催しています。

FFS理論に基づく経営チーム編成

当社では、AI型人事システムをはじめとした人材マネジメントに「FFS理論」を取り入れています。FFS理論（Five Factors & Stress）とは、株式会社ヒューマンロジック研究所が提供する人の組み合わせを科学する理論で、人を5つの因子とストレスで数値化し、その人の思考行動が把握できます。

FFS理論をもとに、当社の取締役会の特徴を調査した結果、状況への対応力が高いチームをリーダーが牽引するような取締役会構成であり、変化の激しい経営環境において柔軟な事業運営が期待できる関係性となっています。ここでは、当社取締役陣のパーソナリティマトリクスおよび各人のパーソナリティの分析結果をご紹介します。

氏名	パーソナリティ解説
佐藤 光紀	変革を好み、判断力・決断力に優れるリーダータイプ。「拡大」が求められるミッションが得意
上野 勇	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しいことへの「洞察」ミッションが得意
松田 忠洋	攻守のバランスが良く、判断力に優れるマルチタイプ。臨機応変が求められるミッションが得意
岡島 悦子	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しいことへの「洞察」ミッションが得意
朝倉 祐介	周囲を巻き込み合理的に業務を遂行するタイプ。論理的に戦略を立て実行するミッションが得意
石川 善樹	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しいことへの「洞察」ミッションが得意
入山 章栄	攻守のバランスが良く、柔軟性に優れるマルチタイプ。臨機応変が求められるミッションが得意
高岡 美緒	周囲を巻き込み合理的に業務を遂行するタイプ。論理的に戦略を立て実行するミッションが得意

※各人のパーソナリティの公表について各取締役より同意を得ています。

経営チームのパーソナリティマトリクス

