

03

サステナビリティ

対談：“サステナビリティ”へのアップデート	P39
サステナビリティ重点テーマと特定プロセス	P44
セプテーニグループのサステナビリティ重点テーマ	P45
重点テーマ1 AI活用による産業の発展	P46
重点テーマ2 高品質な人材育成	P46
重点テーマ3 ダイバーシティ&インクルージョン	P49
重点テーマ4 デジタル広告業界の健全な発展	P51
重点テーマ5 文化・スポーツ・エンターテインメント 産業の支援	P52
環境	P53
コーポレート・ガバナンス	P54
社外取締役メッセージ	P58
FFS理論に基づくチーム編成	P59



対談

“サステナビリティ”へのアップデート

株式会社セプテーニ・ホールディングス
代表取締役 グループ社長執行役員

佐藤 光紀 × 宮崎 陽子

株式会社セプテーニ・ホールディングス
広報部 部長

セプテーニグループは2022年1月、“サステナビリティ”へのアップデートを掲げ、サステナビリティ委員会を設立しました。その背景や体制、取り組み、展望について、代表取締役 グループ社長執行役員 佐藤光紀と、広報部兼サステナビリティ委員会メンバーの宮崎陽子が対談しました。

対談 “サステナビリティ”へのアップデート

**サステナビリティ委員会は、
企業活動そのものを
より「サステナブル」に変えていく実行部隊**

佐藤 これまでも私たちは、当社グループの事業が社会にどのような良いインパクトを与えられるかについて、解像度を高めていく活動を進めてきました。特にアントレプレナーシップが生まれる環境と人的資本への投資というのは、長



期的には財務的なリターンに必ず反映されるものだと思念を持っていますが、そうした取り組みを、ステークホルダーの皆さまへよりわかりやすく説明していきたいと考えたのが、サステナビリティ委員会を設立したきっかけです。

まず、外部とのコミュニケーションに対応できる体制を強化・整備する必要があるということで、従来のCSR委員会をアップデートするかたちでサステナビリティ委員会を設立し、位置付けを大きく格上げしました。CSR委員会は社長直轄の委員会でしたが、サステナビリティ委員会は取締役会の諮問機関となります。取締役会からのリクエストを受けながら、企業の長期的な発展に資する活動を行い、それをまた取締役会にフィードバックしていきます。

特徴としては、アドバイザリーボードというよりは、私たちの事業活動や企業活動そのものを、よりサステナブルなものに変えていく、事業変革の実行部隊になるということです。そのため、サステナビリティ領域に深い知見をお持ちの社外取締役の石川善樹さんにアドバイザーとして参加いただくとともに、長期にわたる活動を見据え、社員が中心となり、セプテーニグループの未来を担う世代にも積極的に参加してもらう人員構成としています。

宮崎 CSR活動を積み重ねてきたからこそ、今回、運営基盤のアップデートができたと思います。事業ドメインごとにESG推進責任者を立てたことも、これまでの体制からの大



きな変化です。これが事業をサステナブルに変えていく、とても重要な基盤になっていくだろうと感じています。

**社会的インパクトを生み出すために、
最も多様性をもたせた「本気」の体制**

佐藤 委員会の人員構成の点ではダイバーシティ&インクルージョンの推進、なかでもジェンダーギャップの解消を重

対談 “サステナビリティ”へのアップデート

視して女性管理職が3名参加しています。宮崎さんもその一人ですね。また、入社2年目の社員を含む若手社員2名も、将来世代を代表して参加しています。役職や年代、性別に関係なく、参加しやすく、発言しやすい、セプテーニグループの中で最も多様性に富んだメンバーからなる会議体となっており、この取り組みに対する本気度を示しています。

宮崎 もともと当社グループには、性別・年齢・国籍などにかかわらず手を挙げた人にあらゆるチャンスが提供される風土がありますが、今回の多様性に富んだメンバー構成は、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する上で強いメッセージになったのではないかと私も思いました。

KPI設定とデータ基盤整備に 最優先で取り組む

佐藤 サステナビリティ活動というのは、長期的な目線でのプロジェクトが多くなると思いますが、ステークホルダーへの説明では短期の取り組みとその進捗をまとめて共有することも重要ですね。また、個別の事業活動の単年度ないしは中期での経営計画を実現させつつ、サステナビリ

ティ活動が、セプテーニグループをよりサステナブルにしていることを示す、短期・中期と長期をつなぐKPIが求められます。このKPIの設定とそのためデータ基盤の整備というのが、まずは現在の活動テーマだと考えています。

人材関連のところかというと、当社はHRテクノロジーの基盤を10年以上にわたり整備してきて、これをAIに学習させることで得た当社独自のアルゴリズムにより予測する形で、組織運営・事業活動にフル活用しています。これによって、人的資産の可視化ができるようになってきています。一人ひとりのスコアリングによる人的資産価値の見える化というのは、おそらく世界でも例を見ない、ユニークな開示になると思います。

宮崎 重点テーマにそって、社会に良いインパクトのある事業活動を可視化できるように、データ基盤の整備を進めていきたいと思っています。これまでは、CSRはCSR、事業は事業と、どこか少し離れて見られることが社内外ともに多かったので、会社と社会の重なりを可視化すること、そして、自分の仕事が社会の発展につながっていると意識できる社員が増えるように、いろいろな角度から接点をつくることも、サステナビリティ委員会の重要な役割だと考えています。この重なりを可視化、社員への浸透といったところで、佐藤さんからアドバイスをいただけますか。

佐藤 活動を社内に浸透させていく上で難しいと思うの

が、事業部門側の理解です。サステナビリティの30年、50年先を見据えた活動と、事業側の今日、今週というスパンの目線を合わせていくことは簡単ではないと思います。やはり、コツコツとした行動の積み重ねによるリテラシーの向上が必要になります。活動を継続することで、協力者なり理解者は指数関数的に増えていくでしょう。これもまた、サステナブルな活動ですね。

Socialの分野で、セプテーニグループ ならではの活動を推進・検討していく

佐藤 サステナビリティをESGで分けて見ると、当社においてガバナンス(G)についての取り組みは相応に進みつつあるので、事業特性を鑑みて、ソーシャル(S)に関連したところで尖りが出せるように、現在重点テーマを掲げています。

具体的なところでいくつか言うと、まずダイバーシティ&インクルージョンの促進です。人的資産の最大化に向けて、セプテーニグループの社員誰もがアントレプレナーシップを発揮し、活躍できるように、環境を整備していきます。

次に透明性・健全性の強化です。デジタルマーケティングの業界では昨今、データ管理やプライバシー保護の観点

対談 “サステナビリティ”へのアップデート

から透明性や健全性を求める声が高まっています。私たちは、業界全体がより健全になっていくための取り組みを、率先して行っていきます。

最後に、AIの利活用です。私たちには、人事基盤でのAIの利活用で得た知見があります。広く世の中とつながりながら、これまで社内で進めてきた、人と組織の関係をなめらかにしていく取り組み、その知見を社会に還元していくことができれば、もちろん自社の事業も伸びるでしょうし、その結果、社会全体の豊かさや、幸せの増加に貢献することができます。

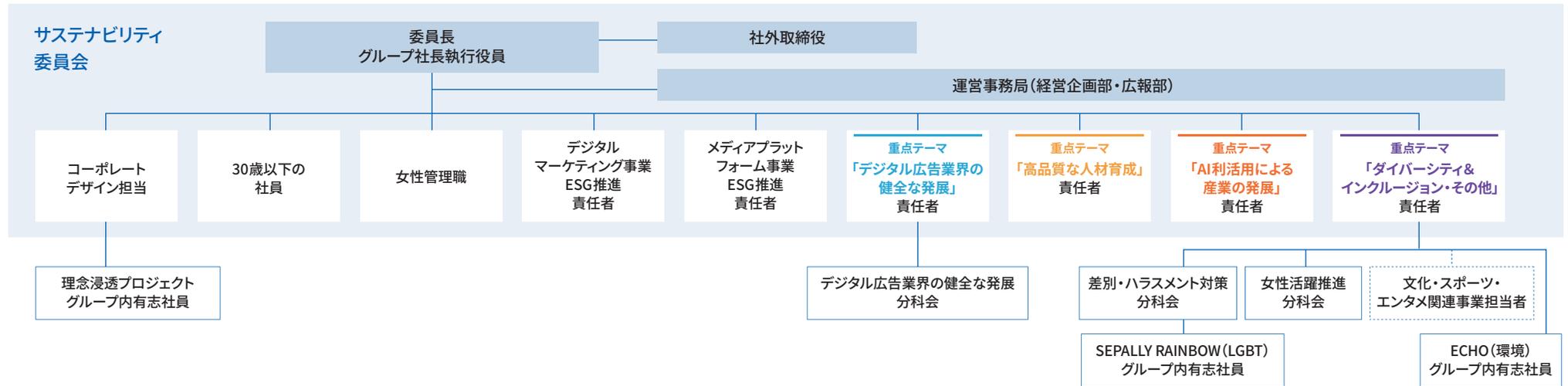
宮崎 これまでにも行ってきたことですが、サステナビリティ活動を通じて新たな課題や取り組むべきものが見えたら、これらの重点テーマも適宜見直しを行っていくべきだと考えています。

佐藤 そうですね。それと私は、サステナビリティ委員会自体も今後もっと発展させたいと思っています。将来的には、マルチステークホルダーと直接つながるユニットにしていきたいと考えています。例えば、投資家・お客さま・取引先のパートナーさま・社員のご家族など、当社グループを取り巻く方々が交わり、活動に加わっていただく。それが、実現したいサステナビリティ委員会の完成形のイメージです。

宮崎 そこまでできると、相当おもしろいものになりますね。



サステナビリティ委員会体制図



社外取締役メッセージ

非財務資本の企業価値貢献の道筋が見える化されることを期待しています

このたびセプテーニグループは、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を新設しました。当社グループが持続的に企業価値を高めていくために、長期的視点（～2050年）およびマルチステークホルダーの視点に立ってマテリアリティについて議論し、途中経過も含めて取締役会に対し報告・答申を行ってまいります。

初年度となる2022年度は、四半期に一度の開催を予定しており、グループ横断で多様なメンバーを選定し、活発な議論を行ってまいります。その際に総論的・包括的な議論を目指すのではなく、あくまでも企業価値の持続的向上という観点から、マテリアリティの戦略的な指標化を目指していきます。また同時に、マテリアリ

ティに関連する環境変化(リスク・機会)への対応方針(=サステナビリティ方針)についても取りまとめていく予定です。

私はアドバイザーという立場で本委員会に参加いたしますが、これまで当社グループが重点的に取り組んできたサステナビリティ活動や非財務資本——特にAIを活用した人的資産の最大化——がどのように企業価値向上に貢献するのか、道筋が見える化されることを期待し、また貢献したいと考えています。

引き続きステークホルダーの皆さまからも、様々なご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

株式会社セプテーニ・ホールディングス
社外取締役

石川 善樹



サステナビリティ重点テーマと特定プロセス

セプテーニグループは、2022年1月にサステナビリティ委員会を設置しました。2016年から取り組んできたCSR活動をアップデートすることで、重点テーマにそって、より積極的に活動を推進しています。

重点テーマの特定と検証

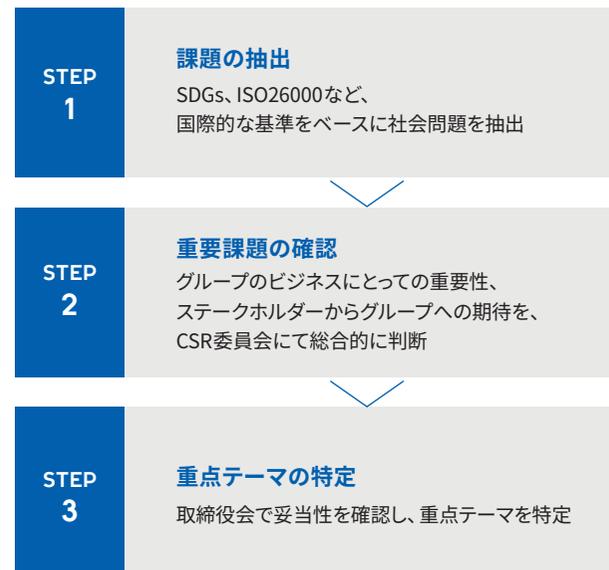
セプテーニグループでは2016年にCSR委員会を組成し、事業を通じて社会課題の解決に貢献すべく、これまで活動を推進してきました。現代社会に顕在化した数多くの課題とその影響は、企業活動と事業活動の双方と切り離すことはできません。ステークホルダーの皆様とともに持続的な発展を目指すためには、これらの課題に積極的に取り組み、課題解決に貢献し続けることが必要だと考えています。そのため従来のCSR活動では「事業を通じて社会課題の解決に貢献する」ことを方針に掲げました。

活動の推進にあたっては、数ある社会課題の中から、「ステークホルダーのセプテーニグループへの期待」、「セプテーニグループのビジネスにとっての重要性」を総合的に判断し、5つの重点テーマを特定しました。特定プロセスでは、まずCSR委員会を中心に重点テーマについて議論し、取締役会でその妥当性を確認しています。さらに、特定したテーマは定期的に見直し、社会やセプテーニグループの状況を鑑みて、重点テーマの入れ替えや再定義をすることもあります。また上記の工程を経て、リスクや機会を検討しています。

2022年1月には、サステナビリティ委員会体制へ移行し、再度重点テーマを見直しました。現在「AI利活用による産業

の発展」「高品質な人材育成」「ダイバーシティ&インクルージョン」「デジタル広告業界の健全な発展」「文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援」の5つを重点テーマに掲げ、活動を続けています。今後も社会や当社を取り巻く状況に適したテーマへ更新しながら、企業価値向上に向けたサステナビリティ活動を目指します。なお現在は、テーマごとにKPIの設定やデータ開示について議論を進めており、活動

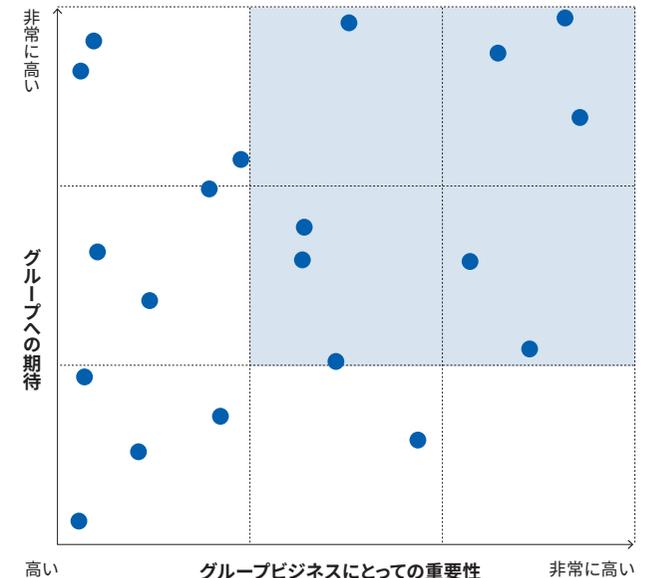
特定プロセス



を定量的に開示することでステークホルダーの皆様には評価いただけるよう、取り組んでいます。

重点テーマには、セプテーニグループのコアバリューに関連する「Social」分野が多くを占めています。セプテーニグループらしいサステナビリティ活動を通じ、ステークホルダーの皆様とともに持続的な発展を目指していきます。

サステナビリティ重点テーマイメージマップ



セプテーニグループのサステナビリティ重点テーマ

重点テーマ	社会への提供価値	2021年9月期の取り組み
<p>1 AI活用による産業の発展</p> 	<p>AIの利活用によって、様々な産業におけるイノベーションの創出を目指しています。またHRにおけるAI利活用では、労働生産性向上への貢献に向けて取り組んでいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●HRテクノロジーにおけるAIの利活用 株式会社人的資産研究所が、社員のオンボーディングを支援するDXサービス「HaKaSe Onboard」の提供を開始。早期戦力化の支援を通じ、労働生産性向上への貢献を目指し活動しています。 ●デジタルマーケティングにおけるAIの利活用 AIによる広告効果予測などを行う広告クリエイティブソリューションツール「Odd-AI」を活用したディスプレイ広告クリエイティブ制作メソッド「Odd-AI Creation」を構築し、サービス提供を開始。人とAIの協業による広告効果の最大化を目指しています。
<p>2 高品質な人材育成</p> 	<p>“人材育成の構造”を科学的な観点から明らかにし、広く社会に共有することを通じて、オープンイノベーションの創出を目指しています。</p>	<p>データを活用した採用～オンボーディング～育成を一貫して運用するHRバリューチェーンをグループ内で構築。蓄積したデータベースを活用し、リモートワーク下での人材マネジメントの変化に対する定量的な検証レポートを作成し、外部向けの人材育成研究サイト「Digital HR Project」を通じて社外に発信するなど、企業の枠を超えた情報提供を行っています。また6年連続でHRテクノロジー大賞を受賞するなど、外部からも活動を評価いただいています。</p>
<p>3 ダイバーシティ&インクルージョン</p> 	<p>ジェンダーギャップの解消や差別・ハラスメントの発生しない環境を整えることで、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現を目指しています。また同時に、労働生産性の向上への貢献も目指しています。</p>	<p>2021年5月にグループ横断の「ダイバーシティ月間」を初開催。1か月にわたってダイバーシティ&インクルージョンに関連するイベントを集中的に実施し、グループメンバーの啓発につとめています。また女性活躍推進、LGBTに関する取り組みといった属性についてのダイバーシティ&インクルージョンに加え、2020年よりスタートした「ダイバーシティアワード」の継続実施を通じ、経験の多様性についての啓発も行いました。誰もが安心して活躍できるよう心理的安全性を担保した上で、経験や視点の多様性によってイノベーションを創出すべく、活動を推進しています。</p>
<p>4 デジタル広告業界の健全な発展</p> 	<p>デジタル広告市場のより健全で、豊かで、魅力的な発展への貢献を通じ、安心・安全なデジタル社会が実現することを目指し活動を推進しています。</p>	<p>ブランドセーフティやアドベリフィケーションの取り組みなど、広告品質向上に向けた取り組みを推進しています。活動が評価され、2021年に「アドフraudを含む無効配信の除外」と「広告掲載先品質に伴うブランドセーフティの確保」の両項目においてJICDAQより「品質認証事業者」として認証されました。またインフルエンサーマーケティングに関する取り組みやクッキーレスへの対応など、業界課題に真摯に対応しています。</p>
<p>5 文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援</p> 	<p>アスリートや、新たなジャンルのスポーツ・選手の支援、マンガやアニメなどのDX推進によって、感動あふれる豊かな社会づくり、産業の発展への貢献を目指しています。</p>	<p>フェンシング(フルール)トップアスリートの西藤俊哉選手を新卒社員として採用。アスリート社員の挑戦を支援しています。またプロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES(セプテーニラブチャーズ)」を結成し、日本発のプロダンスリーグ「D.LEAGUE」に参画しています。文化・エンターテインメントの分野では、テクノロジーを活用したアニメ業界のDX推進を目指し、デジタルアニメスタジオ「Qzil.la」を設立、様々な作品を発表しています。</p>

重点テーマ 1 AI利活用による産業の発展 2 高品質な人材育成

「AI利活用による産業の発展」に関する詳しい取り組みはこちらをご覧ください。



セプターニグループでは、デジタル化が進む社会に対し、社会課題の解決とプラスαの豊かさを実現すべく、テクノロジーを用いた様々な活動に取り組んでいます。

「高品質な人材育成」に関する詳しい取り組みはこちらをご覧ください。



デジタルマーケティングにおけるデータの利活用

セプターニグループでは独自のAI・データソリューションを開発し、提供しています。2022年は、AIを活用したディスプレイ広告クリエイティブ制作メソッド「Odd-AI Creation」の動画フォーマットへの対応を開始しました。「人」×「テクノロジー」を主軸に、顧客企業のニーズに対応した質の高いデジタルマーケティングソリューションの提供を目指し、活動を推進しています。

デジタルHRガイドラインに則ったデータ利活用

セプターニグループのデータを用いた人事施策(デジタルHR)は、個人の成長を最大化させることが目的です。「企業価値の向上は個人の成長によって達成される」と考え、個人と企業双方にとって有益な取り組みであり続けるために、「相互利益」「信頼構築」「リスク抑制」の3つの原則を徹底しています。これらの考えをまとめたデジタルHRガイドラインを策定し、社内外に公開することで、デジタルHRに関わるグループ社員のリテラシー向上や個人の理解を促進し、個人・企



業・社会のすべてにメリットがあるよう取り組みを続けていきます。

AI人事による社会課題への対応

人的資産研究所と育成方程式

セプターニグループでは、社員ひとりひとりのパフォーマンスを最大化できるよう、人材データを研究する専門機関、「人的資産研究所」をセプターニ・ホールディングス内に設置し、経営判断や人材育成に活かしています。

人的資産研究所では、20年以上にわたり蓄積した人材に関する膨大なデータを分析して「人材育成の構造」を科

学的に明らかにすることを目的に研究活動を続けています。グループ内の事例や研究結果の外部公開・発信、他企業や大学との共同研究などを通じ、さらなるイノベーションの創出を目指して取り組んでいます。

セプターニグループでは、人材育成の概念を「育てる」ではなく、「職場で良質な経験を重ねることで“育つ”」と定義しています。個々人が生まれ持った個性と、その人を取り巻く環境の相互作用が成長に影響を及ぼすという考え方で、職場にある環境(E)をチーム(T)および仕事(W)と定義し、その2つの要素と本人の個性(P)との相性が高いほど大きな成長(G)につながる可能性が高くなると考えています。

育成方程式



重点テーマ **1** AI利活用による産業の発展 **2** 高品質な人材育成

セプテーニグループ内でのHRバリューチェーンを構築

これまで蓄積してきた人材のデータベースをもとに、採用～オンボーディング～育成を一貫したサービスとして設計するHRバリューチェーンを構築しました。採用では、採用候補者が入社後に活躍する可能性をAIで算出し、人材評価の参考・材料にしています。また、採用候補者には「キャリアフィードバック」という資料を提供し、入社後のキャリアをイメージしてもらうことで、入社前後のギャップを解消し、内定承諾率の向上につなげています。オンボーディングでは育成方程式による相性モデルを活用して、個人が適応しやすい環境を定量的に算出する相性配属を実施しています。新入社員に対しては、自身の強みや弱みを

踏まえた「適応プラン」を提供するなど、新人の早期戦力化に向けた取り組みを積極的に展開しています。

研究を活かし、事業を通じて社会課題解決に貢献

研究やグループで培った技術と経験をもとに、デジタルHRのクラウドサービス提供・コンサルティング事業を行う株式会社人的資産研究所を、2021年に設立しました。2020年から40年で、生産年齢人口が約40%減少すると推計される※日本では、「人的資産の最大化」が重要なテーマです。同社では最新テクノロジーを駆使し、企業や組織の人事課題の解決に貢献することで、人的資産の最大化実現を目指し、事業を展開しています。

▶ 詳細はP.37「新たな事業セグメントへの拡張」へ

※参照：内閣府「国民経済計算（GDP統計）」年次推計主要計数・生産（産業別GDP等）

VOICE

株式会社セプテーニ・ホールディングス
採用企画部採用企画課



村上 周

採用選考時の情報の取り扱いについても「デジタルHRガイドライン」に則り、適切な管理・運用体制を構築しています。また、個別のフィードバックを通して当社に興味を持っていただいた皆様が安心して、納得したキャリア選択ができることを目指しています。

定量化技術とデータベース

配属検討時

「相性配属」
配属先のメンバー・仕事との相性を算出して決定

入社時

「適応プラン」
配属先のメンバーや仕事との関わり方を解説

入社後3か月ごと

「適応評価」
配属先での適応具合を可視化、早期適応を促進

重点テーマ **1** AI利活用による産業の発展 **2** 高品質な人材育成

社外からの評価



**第10回日本HRチャレンジ大賞
イノベーション賞**
株式会社セプターニ・ホールディングス

人事データ活用に細心の注意を払い、テレワークの環境下でも社員の安全衛生面の把握と個々人に合ったマネジメントを実施できる仕組みを構築していることが、革新的であると評価されました。



**第6回 HRテクノロジー大賞
採用部門優秀賞**
株式会社セプターニ・ホールディングス

個別にキャリア支援を実施するメディア「COGRESS」と、学生へ採用結果をフィードバックしてキャリア開発の機会を提供する「データフィードバック選考」が、学生・企業双方にメリットのある取り組みだと評価されました。



**第6回 HRテクノロジー大賞
地方活性賞**
MANGO株式会社

デジタルHRを活用した施策によって、県外の学生のエントリー数が3年で5倍増えるなどの実績や、そのノウハウを共有することにより宮崎県全体の人材獲得競争力の向上を目指す取り組みが、地方活性化に貢献すると評価されました。



**第6回 HRテクノロジー大賞
奨励賞**
株式会社人的資産研究所

新入社員オンボーディングとDX双方を成功に導くDXサービス「HaKaSe Onboard」が、採用から早期戦力化の再現性を高めることで、人材投資回収率に貢献できるサービスだと評価されました。



**2022年版 日本における
「働きがいのある会社」ランキング
大規模部門10位 セプターニグループ**

従業員向けと企業向けの2種類で構成されるアンケートによって、ランキングが決定します。11年連続ベストカンパニーに選ばれました。

社外取締役メッセージ

個人に急成長の機会を提供する「仕組み」が、人的資本投資における重要な武器となっています

指名諮問委員会や取締役会での議論を通じて、当社グループにとって「人」は付加価値創出の源泉であることを実感しています。人材育成を「人材管理」ではなく「人的資本投資」と捉え、社員一人ひとりのパフォーマンスを最大化することが、持続的な企業価値の向上に寄与すると考えます。

当社の人材育成は「人を育てる」のではなく「人は職場で良質な経験を重ねることで“育つ”」という哲学に基づき、個性にあった「育つ」環境の整備に注力する独自の「育成方程式」を運用しています。

昨今、HRテクノロジーが注目されていますが、当社は20年以上にわたって膨大な人材データを蓄積し、AIをはじめとする様々なテクノロジーを活用して、人事施策で大きな成果を上げています。特に、環境との相性

が定量化されているため、個人に急成長の機会を提供する「抜擢」や「配置」を仕組みとしてスピーディー、かつタイムリーに意思決定できることは、当社の人的資本投資における重要な武器となっています。結果、最高レベルの経営者、リーダー輩出ができています。

課題としては、20代の戦力化は早期化しているものの、大企業化していくことで若手のアントレプレナーシップの着火時期が少し後退しているように感じます。AI人事をより活用し、デジタルネイティブたる若手への機会提供をより加速させるような支援をしていきたいと思えます。今後も「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」の実現に邁進してまいります。

株式会社セプターニ・ホールディングス
社外取締役

岡島 悦子



重点テーマ 3 ダイバーシティ&インクルージョン

「ダイバーシティ&インクルージョン」に関する詳しい取り組みはこちらをご覧ください。



性別や年齢、国籍にかかわらず多様な背景をもった社員が、それぞれ自分らしく最大のパフォーマンスを発揮することがグループの持続的な発展につながると考え、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進

セプテーニグループでは、あらゆる人権を尊重して多様性を認め合い、ひとりひとりの強みが発揮される働き方を実現し、多様性を競争力に昇華することを目指してダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

この推進活動の意義やメリットの社内浸透、セプテーニグループとして積極的に取り組む意思を内外に示すことを目的に、2020年からグループを横断したダイバーシティアワードを設立。グループ社員から「ひとりひとりが活躍できる環境をつくり、イノベーション・成果創出を目指す取り組み」を公募し、特に価値が高いと評価された取り組みをグループキックオフで表彰しています。

また2021年からダイバーシティ月間を開催。ダイバーシティ&インクルージョン推進の「自分ごと化」を目的に、1か月間集中的にイベントを実施しました。



LGBTに関する取り組み

「LGBTに対する理解を深め、アライ(理解者)を増やすことで、LGBTであるないに関わらず、すべての社員にとって働きがいの高まる職場をつくる。」ことを目的として、グループ横断のLGBT&アライネットワーク「SEPALLY RAINBOW」を組成し、活動しています。

2021年に実施したダイバーシティ月間では、LGBTをテーマにした映画「カランコエの花」のオンライン上映会を実施するなど、あらゆるタッチポイントから啓発活動を実施。

継続的な活動が評価され、職場におけるセクシュアル・マイノリティに関する取り組みの指標である「PRIDE指標」で4年連続最高位の「GOLD」を取得しています。



差別・ハラスメント対策

性別や年齢、国籍、人種、民族、宗教、思想、信条、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別・ハラスメントを発生させない環境を整えることで、ひとりひとりの強みが十分に発揮されるよう、新任管理職向けのハラス

メント研修やハラスメントの予防・防止、「人権に配慮した広告表現」がテーマのeラーニングなどを実施しています。

女性活躍推進

2010年から積極的に女性活躍推進に取り組んでいます。社員のライフステージの変化や社会からの要請等を先んじて捉え、それらに対する施策を検討・展開することで、様々なバックグラウンドを持つ社員が安心して働き、活躍できるように、活動を推進しています。

国内主要会社の女性管理職比率は2021年に22%となり、2018年の16.7%から堅調に推移しています。今後も社内への啓発活動や、男女育児休業のスムーズな取得と復帰、ワーキングペアレンツの仕事と家庭の両立サポートなどの支援を通じて、2023年の女性管理職比率目標25%の達成を目指します。

女性活躍推進目標：女性管理職比率(国内主要会社)

22.0%
(2021年10月)

25.0% (2023年)

重点テーマ **3** ダイバーシティ&インクルージョン

TOPICS

ダイバーシティアワード

2021年10月、第2回となる「ダイバーシティアワード2021」を開催。Septeni Japan株式会社の「気になる先輩と気軽に話せ、キャリアの幅が広がる『メンター面談』」がグランプリを受賞しました。応募件数 **32**件

受賞者からのコメント

「メンター面談」で多様なキャリア形成を

当社では直属の上司以外に、気軽に自身のキャリアを相談できる相手が少ないため、所属部門以外の職務・キャリアを知る機会がないという声がありました。これらを解決すべく「キャリアを相談したい人」と「自身のキャリアを活かして社員の力になりたい人」をつなぐ仕組み、「メンター面談」を実施しています。今回のアワードでは、社内の多様な経験・キャリアを活かせる点が評価され、とても嬉しく思います。今後も支援を必要としている人が気軽に利用できるよう、改善を重ねながら運用していきます。



Septeni Japan株式会社
HRビジネスパートナー本部
採用育成部

西田 あいび



Septeni Japan株式会社
HRビジネスパートナー本部
採用育成部 エキスパート

石井 麻美

社外取締役メッセージ

ダイバーシティあふれる施策が自然発生的に出てくる社風を評価しています

私がセプテーニ・ホールディングスの社外取締役に就任して1年以上が経ちました。その間、当社のESGへの様々な取り組みのなかでも「多様な人材」への貢献に関する取り組みには強く感銘しています。いうまでもなく、多様な人材を受け入れるダイバーシティ経営や、様々な人々に様々な活躍の機会を与え、その未来への成長を促す人材投資は、ESGのSであるSocial(社会的価値)の側面から非常に重要です。

例えば当社では一年に一度、ダイバーシティ推進に貢献した施策に取り組んだ社員を表彰する「ダイバーシティアワード」という制度を設けており、私もその審査員を務めました。今年度はコロナ禍という

こともあり、オフィスに来られずに、ややもすれば孤立感を感じてしまう社員へのサポートに対して様々な活動報告がありました。そのなかでも、特に孤立感を感じてしまう、日本在住の外国人社員に対してのきめ細かいサポート施策には私も高い評価をつけました。いうまでもなく、現在のような危機的状況で、特に苦しい思いをするのは外国人などのマイノリティの方々であり、こういった施策が自然発生的に出てくる当社の社風は素晴らしいものだと思っています。当社のこのような「社会に優しい」取り組みを、ステークホルダーの皆様にも知っていただければ幸いです。



株式会社セプテーニ・ホールディングス
社外取締役

入山 章栄

重点テーマ 4 デジタル広告業界の健全な発展

「デジタル広告業界の健全な発展」に関する詳しい取り組みはこちらをご覧ください。



デジタル広告業界の健全な発展のためのポリシー「セプテーニグループ3つの約束」を中心に、取り組みを推進しています。

デジタル広告業界の健全な発展のためのポリシー セプテーニグループ3つの約束

1. 真摯な対応

私たちは、真摯さがすべての基本だと考え、「損得より善悪」の精神で行動します。社会に対して有益な情報を、適切な手法で伝えることがデジタル広告の信頼につながることを常に意識し、ステークホルダーとの協力のもと、すべての関係者が笑顔になるよう活動します。

2. 品質向上

私たちは、関連する法令・関係者と合意したルールを遵守し、あらゆる事故・不正が起りにくい社内オペレーション構築を目指し、教育と改善を重ね、サービス品質の向上にむけて邁進します。

3. 可能性への挑戦

私たちは、デジタル広告の価値向上とステークホルダーの満足度向上を目的として、新たな技術、手法へのチャレンジを続けます。

業界課題への対応

広告品質向上に向けた取り組み

不適切な配信面に広告が配信されないよう配慮し広告主のブランドを守るブランドセーフティ、機械によるインプレッションの水増しやポットによるクリックなど、あらゆる不正(無効)トラフィックの検知と低減を目的に、各種ソリューションを提供するアドベリフィケーションの取り組みを推進しています。これらの活動が評価され、「アド fraud を含む無効配信の除外」と「広告掲載先品質に伴うブランドセーフティの確保」の両項目においてJICDAQより「品質認証事業者」として認証されました。



インフルエンサーマーケティングに関する取り組み

ステルスマーケティングに関する様々なトラブルを防ぎ、コミックスマートに所属するマンガ家をはじめ、あらゆるインフルエンサーが安心して創作活動や情報発信ができるよう、啓発マンガ『3分でわかるステマ防止マニュアル supported by WOMJ』をGANMA!で公開しています。このマンガは、消

費者間コミュニケーションマーケティング活動の専門団体であるWOMマーケティング協議会に監修いただき、WOMマーケティングガイドラインに準拠、現時点における最新の知見を反映しています。



クッキーレスへの対応

世界的なデータプライバシーの重要性の高まりから、Apple、Facebook、Googleなどのプラットフォームにおいて、これまでデジタルマーケティングのターゲティング配信や効果測定に活用していたCookieを規制する動きが加速しています。セプテーニグループではこうした動きを受け、経験豊富なデータエンジニアが数多く在籍する開発会社FLINTERSによる顧客カスタマイズ型のソリューション提供やSepteni Japanの独自ソリューション「Precog Base」を活用したサービス提供などを実施しています。より一層データプライバシーを尊重し、個人情報を適切に取得・管理した上で、これまで以上に三方良しとなるデジタルマーケティングを実現すべく、啓発活動やソリューションの開発・提供などに取り組んでいます。

重点テーマ 5 文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援

「文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援」に関する詳しい取り組みはこちらをご覧ください。



アスリートやアーティストなど、幅広いジャンル・分野での人材の活躍支援活動に取り組み、テクノロジーを活用した産業発展への貢献を目指し活動しています。

スポーツの支援

トップアスリート支援

フェンシングのトップアスリート2名を新卒社員として採用しました。両名の挑戦を支援しています。



フェンシング(サーブル)
福島 史帆実 選手

主な成績

- 2015年 全日本学生選手権 個人優勝
- 2016年 U23アジア選手権 団体優勝
全日本選手権 個人優勝
- 2020年 全日本選手権 個人優勝
- 2021年 東京2020オリンピック 団体5位
- 2022年 フェンシングワールドカップ ギリシャ大会 団体2位



フェンシング(フルーレ)
西藤 俊哉 選手

主な成績

- 2015年 全日本選手権 個人2位
- 2017年 世界選手権 個人2位
全日本選手権 個人優勝
- 2018年 フェンシングワールドカップ ドイツ大会 団体3位
- 2019年 アジア選手権 個人3位
- 2021年 東京2020オリンピック 個人13位 団体4位

プロダンスチームの発足

2020年8月にプロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES (セプテーニ ラプチャーズ)」を結成し、日本発のプロダンスリーグ「D.LEAGUE」に参画しています。あらゆるジャンルのプロダンサーたちが集結する「SEPTENI RAPTURES」は、演技を披露する度に多様な世界観を創りあげ、常に新鮮でサプライズのあるパフォーマンスで観客を魅了しています。



主な成績

- ・第一生命 D.LEAGUE 20-21 総合5位
- ・最優秀ダンサー賞ノミネート(MiYU)
- ・リーグ最高記録タイとなるシーズン最多ラウンド優勝

文化の支援

株式会社ビビビットはデザインやアートを仕事につなぐために、作品を投稿してしごとに出会うポートフォリオマッチングサービス「ViViViT」を提供しています。「ViViViT」は、全国で累計2,700社以上の企業が利用し、全国のデザイナーが110万点超の作品を投稿する日本最大級のプラットフォームです。当サービスはデザイナーの求職活動と企業の採用活動における情報・地域間格差を解消することで、デザイナーと企業の多様な出会いをつくっています。



エンターテインメント産業の支援

テクノロジーを活用したアニメ業界のDX推進を目的に、2021年にデジタルアニメスタジオ「Qzil.la」を設立し、様々な作品を創出しています。

▶ 詳細はP.32「戦略とパフォーマンス」>メディアプラットフォーム事業へ

環境

セプテニグループでは、持続可能な社会の実現を目指し、事業活動における環境への影響を低減させるため、GHG排出量の低減や資源の有効活用に取り組んでいます。

環境方針とGHG排出量

環境方針に「印刷用紙の削減」「積極的なグリーン購入」「省資源・省エネルギー施策の実施とリサイクルの推進」を掲げ、サステナビリティ委員会配下に組成したグループ横断の有志プロジェクト「ECHO by SEPTENI GROUP」を中心に、環境への取り組みを推進しています。

これまでセプテニグループでは、社内文書や請求書のペーパーレス化を推進し、業務の効率化と環境負荷低減の両立に努めてきました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響によってリモートワーク中心の働き方へシフトしたこと

で、ペーパーレス化は大きく進捗しました。

また2019年からは、名刺に石灰石を主原料としたLIMEX（ライメックス）を採用しています。水や樹木を使用しない素材を使用することで、環境負荷の低減に寄与しています。

さらに本レポートでは、GHG排出量を開示します。脱炭素社会の実現に向けて、グループのGHG排出量について実態を把握し、今後も環境への取り組みに活かしていきます。2020年・2021年は、リモートワークへのシフトによって、社員の通勤や出張にかかるGHG排出量が大きく減少しました。今後もセプテニグループでは、環境への負荷低減と事業活動の両立に向けて活動を推進していきます。

GHG排出量の推移

	2019年9月期		2020年9月期			2021年9月期			
	排出量 t-CO ₂	割合	排出量 t-CO ₂	割合	排出量 Y-Y	排出量 t-CO ₂	割合	排出量 Y-Y	
Scope1	4.5	0.1%	5.5	0.1%	1.0	6.9	0.1%	1.4	
Scope2	866.4	17.4%	768.5	15.9%	-97.9	719.6	14.8%	-49.0	
	4,117.6	82.5%	4,071.1	84.0%	-46.5	4,138.1	85.1%	67.0	
Scope3	カテゴリ1 購入した製品・サービス	2,572.7	62.5%	2,880.1	70.7%	307.4	3,259.1	78.8%	379.0
	カテゴリ2 資本財	102.6	2.5%	111.7	2.7%	9.1	196.1	4.7%	84.4
	カテゴリ3 エネルギー関連活動	129.0	3.1%	119.1	2.9%	-9.9	107.9	2.6%	-11.2
	カテゴリ6 出張	692.7	16.8%	368.6	9.1%	-324.1	106.2	2.6%	-262.4
	カテゴリ7 雇用者の通勤	166.5	4.0%	181.3	4.5%	14.8	35.2	0.8%	-146.2
	カテゴリ8 リース資産(上流)	454.2	11.0%	410.2	10.1%	-44.0	433.6	10.5%	23.4
総計	4,988.5		4,845.1		-143.4	4,864.6		19.5	

TOPICS

環境プロジェクト 「ECHO by SEPTENI GROUP」

2020年から、グループ横断の有志プロジェクト「ECHO」を立ち上げました。本プロジェクトは、サステナビリティ委員会の配下に組成し、グループ内SNSイベント「セブエコチャレンジ」の開催やロスフラワーを活用したオンライン会議用バーチャル背景の配布など、グループ内の環境意識の啓発に取り組んでいます。

また2021年には、来客用の飲料水をペットボトルからアルミ缶素材に変更しました。リサイクル率とリサイクル時のエネルギー効率の高いアルミ缶を採用することで、環境負荷低減に寄与することが目的です。今回の素材変更の背景とプラスチック問題をあわせてグループに周知することで、グループ内の環境問題への意識向上を図っています。

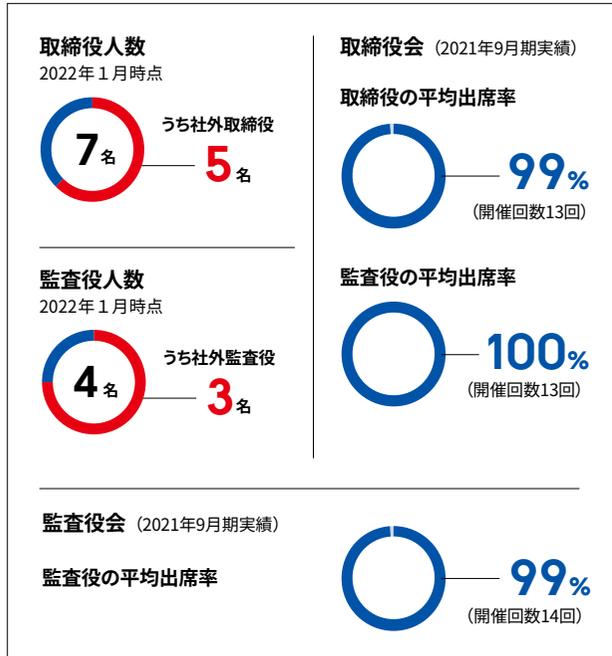


コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループのコーポレート・ガバナンスは、当社グループの企業理念である「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」というミッションのもと、行動規範「Septeni Way」に基づく行動およ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



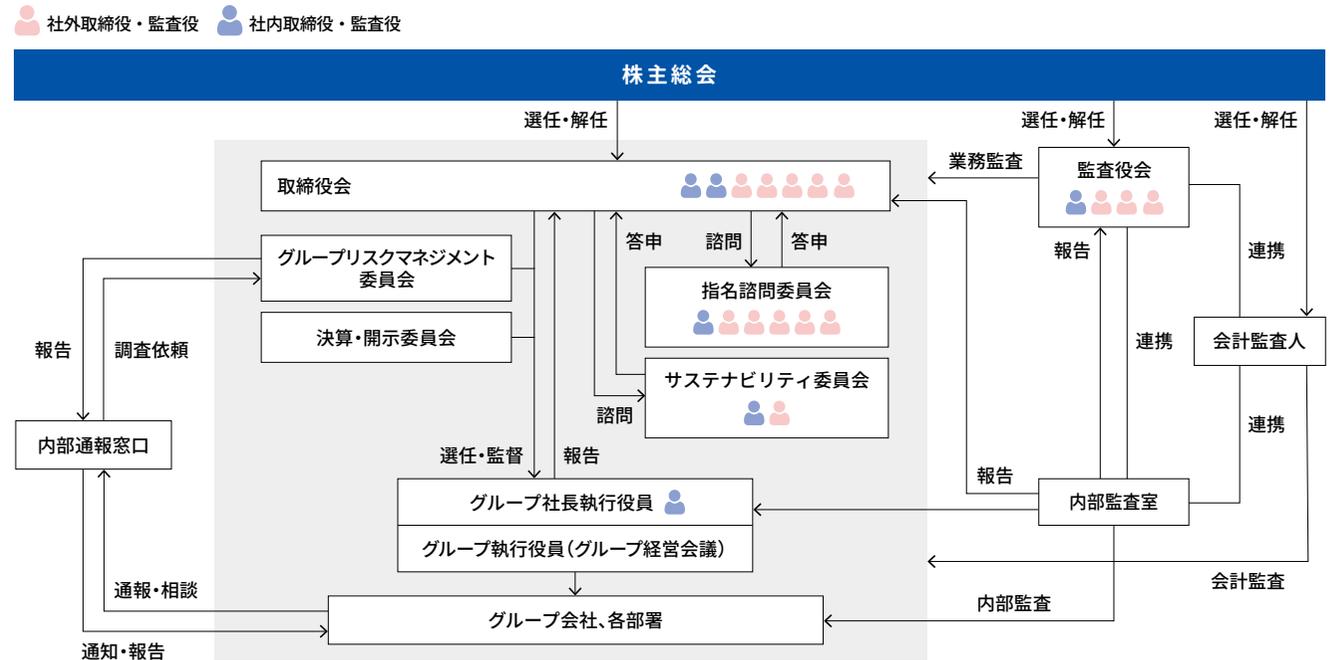
コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社グループはセプテニ・ホールディングスを持株会社とし、当社子会社を事業会社とする持株会社体制を採用しています。当社グループ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。

取締役会は、その過半数を独立性の高い社外取締役で構

成するものとし、現在、社外取締役5名を含む7名で構成され、法令、定款で定める事項と重要な業務執行の決定、業務執行の監督をしています。さらにコーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、2017年1月から委任型執行役員制度を導入しました。業務執行の意思決定と執行については法令上可能な範囲で、委任型執行役員であるグループ執行役員に権限を委譲し、取締役会は業務執行を担うグループ執行役員を監督することに重点を置いています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年1月4日)



コーポレート・ガバナンス

■ 取締役会

グループ執行役員は、当社の業務、当社グループの事業会社の業務または複数の事業会社にまたがる業務の業務執行を担い、取締役会が業務を担当するグループ執行役員を選任するとともに、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。

また、取締役会において決議すべき事項とグループ執行役員へ権限を委任する事項およびグループ執行役員が当社取締役会へ報告すべき事項については、取締役会規程において明確に定めています。

■ グループ経営会議

業務執行の意思決定に関わる体制として、当社グループの最高経営責任者である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するグループ経営会議を設置しています。

■ 監査役会

当社は監査役制度を採用しており、監査役会は現在、独立性の高い社外監査役3名を含む4名で構成しています。各監査役は、監査役会が定めた監査方針と監査計画等に基づき、取締役の職務執行の監査を実施しています。

■ 各種委員会

当社グループのリスク管理を統括するグループリスクマネジメント委員会、企業価値向上のためのサステナビリティ活動の推進を担当するサステナビリティ委員会、決算情報や適時開示情報等の検討・評価する決算・開示委員会を設置し、

権限と責任の明確化およ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。一方、当社グループの経営陣人事(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)については、取締役会の任意の委員会として、過半数を社外取締役で構成する指名諮問委員会を設置し、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する会合(エグゼクティブ・セッション)を原則月に1回開催し、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。本会合には、社外監査役や外部会計監査等の他の独立社外者の

参加も可能としており、独立社外者間の連携の場としても活用しています。

取締役会での主な審議事項

2021年9月期(2020年10月～2021年9月)の
取締役会における主な審議事項(定例議題・議案を除く)

中間持株会社設立について

中期経営方針アップデートについて

取締役会定例議題およびスケジュール等改定について

働き方改革関連法対応について

役員合宿議題案について

デジタルマーケティング事業戦略について

海外事業戦略について

メディアプラットフォーム事業戦略について

子会社の株式譲渡について

ESGへの取組みについて

東証市場再編に伴う新市場区分における選択申請について

社外取締役の再任基準(在任期間)について

改訂CGコード適用に向けての対応について

資本業務提携の深化について

各種委員会の構成

	サステナビリティ 委員会	指名諮問 委員会	エグゼクティブ・ セッション
佐藤 光紀	○	○	
岡島 悦子		○	○
朝倉 祐介		○	○
石川 善樹	○	○	○
入山 章栄		○	○
高岡 美緒		○	○
山口 修治			

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社では取締役会の機能向上を目的に、原則年1回、取締役会の実効性について分析・評価し、課題等のフォローアップを実施しています。また3年に1回、外部の第三者機関による大規模・詳細な調査を実施しています。

2021年9月期は、外部の第三者機関の助言に基づき従前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実施しました。さらに取締役会と役員合宿での議論を通じて、取締役会議題やスケジュールの見直し等を実施しました。

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、取締役会の実効性を高めるための具体的な取り組みが推進され、かつ実効性が確保されていることを確認いたしました。

また取締役会では、取締役会の議論の質をより一層高めていくために、メリハリのある議論や意思決定、レポート等々の課題に関して改善につながる施策を積極的に講じ、さらに取締役会の実効性を高めるための取り組みを進めています。

電通との資本業務提携以降のガバナンスについて

当社の親会社は(株)電通グループであり、当社取締役のうち1名が、(株)電通グループの電通ジャパンネットワーク執行役員および(株)電通グループの子会社である(株)電通の執行役員を兼任していますが、当該取締役は当社の非業務執行取締役として当社の企業価値向上を図るべく業務執行を監督する立場です。また親会社との取引に関して、経営指導料は業務内容を勘案し当事者間の契約により決定し、資金取引に係る利率については市場金利を参考に一般取引と同様に決定しています。これら諸施策により、事業運営上当社の親会社等からの独立性は十分に確保されていると判断しています。なお、当社は親会社を有する上場会社として、親会社との関係において、その自主性・独立性を維持することを当事者間の契約により合意しています。さらに当社取締役会は独立社外取締役が過半数を占めており、少数株主の保護の観点から踏まえた議論を経て、当社の経営にかかる意思決定がなされています。このため、当社や少数株主の利益を害することはないと判断しています。

役員指名、役員構成

- ・電通グループから取締役1名および監査役(非常勤監査役)1名をそれぞれ指名
- ・本資本業務提携以降も、当社の取締役の過半数は独立社外取締役とし、当社の代表取締役は当社の社外取締役でない取締役であり、かつ電通グループが指名する取締役以外の者が就任

経営の自主性、上場維持の協力

- ・電通グループは本取引の実行後においても、当社の自主性を尊重するとともに、当社の上場維持のために上場廃止基準に抵触しないよう行動するものとし、また、当社に対し合理的な範囲で協力を行う

株式の取り扱い

- ・電通グループは、当社の書面による事前の承諾を得ることなく、当社の株式の追加取得を行わない

コーポレート・ガバナンス

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)、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」)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

等の報酬は、「月例報酬」および「株式報酬」で構成され、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。

■ 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、交付します。

取締役および監査役の報酬等の額

区分	支給人員	役員報酬等の総額	摘要	
			基本報酬	業績連動 非金銭報酬
取締役 (うち、社外取締役)	8名 (5名)	319,703千円 (54,000千円)	223,110千円 (54,000千円)	96,593千円 (-円)
監査役 (うち、社外監査役)	5名 (3名)	37,500千円 (21,000千円)	37,500千円 (21,000千円)	-円 (-円)

(注) 取締役および監査役の報酬額に関する補足事項は、以下をご参照ください。
<https://www.septeni-holdings.co.jp/company/governance.html#directors-compensation>

リスクマネジメント

当社グループは、グループの事業経営に影響を与える重要な事象から、事業の発展成長を阻害するリスクを識別・分析・評価し、リスクの回避と低減、移転などに対応するため、「グループリスクマネジメント規程」を整備しています。さらに当社グループの共通方針のもと、リスクを統合的かつ効果的に統括・管理する機関「グループリスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメント活動のPDCAサイクルを構築するほか、持続的な成長のために当社グループ全体でのリスクマネジメントを推進しています。

2021年9月期は、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みて、グループにおける優先リスクを選定し、これらの対応を進めました。

リモートワーク環境におけるリスク

情報漏洩リスク

セキュリティリスク

従業員に対するマネジメント不足リスク

労務管理・勤務環境整備

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ



忖度なく各自の意見を
表明し合える環境が
醸成されています

社外取締役

朝倉 祐介

電通グループとの資本業務提携の深化は、年間の取締役会を通じて最大の論点でした。2018年の資本業務提携以降の事業進捗を踏まえ、成長のために有効かつ必要な打ち手であるという共通認識に至りました。一方で、少数株主の利益が損なわれないのか、さらなる成長を目指したパートナーシップであるという意図が伝わるのかといった点を、社外取締役一同、締結の直前まで議論しています。こうした議論を踏まえ、EPSも含めた開示に踏み切りました。

属人性のない永続的な経営体制の確立に向けた指名諮問委員会の運営もまた、セプテーニグループの特徴と言えるでしょう。グループの役員人事のみならず、次世代やその先の経営体制までも見据えたサクセッションプランの策定は、先進事例になり得るものだと捉えています。

その上で、当社取締役会の最大の特徴は、毎月の関連な議論だと思います。社外取締役比率の上昇を経て、その議論は年々白熱するようになっていきます。中には紛糾した末に、社外取締役の反対によって否決された決議事項もありますが、忖度なく各自の意見を表明し合える環境が醸成されているからこそその結果であるという点において、社外取締役としては大変ポジティブに捉えています。



提携深化の意義について、
あらゆる角度や時間軸を考慮し
議論を尽くしました

社外取締役

高岡 美緒

セプテーニグループの事業戦略におけるオプションの一つとして、電通グループとの提携深化の意義については従前より議論をしており、3年前からの資本業務提携を通して両社のカルチャーフィットの確認ができていたため、提携深化の成功はイメージがしやすかったです。

それでも「総論賛成だが各論は議論の余地あり」という認識のもと、ありとあらゆる角度や時間軸を考慮し、決議の直前まで執行側と取締役会、そして取締役会や社外取締役同士で議論を尽くしました。提携の深化によって、さらに価値の高いサービスをお客さまに提供し、より多くのお客さまに頼りにされる存在になることを期待しています。

取締役会では、組織人材戦略、イノベーション促進、ESGなどの長期戦略の議論から、M&A案件などのような個別案件まで、多岐にわたる議題について各役員の専門性を活かしつつ忌憚なき意見が飛び交い、広い視野をもって意思決定がなされています。

さらに、2022年からは、社外取締役と監査役のみが参加する「エグゼクティブ・セッション」が毎月開催され、気になった事項や振り返りについて話し合っています。日常的に事業に携わっていない社外取締役のナレッジギャップを埋めることが目的で、社外取締役も主体性をもって連携し、議長にもフィードバックしています。おかげで執行側、取締役、そして社外取締役同士、とても円滑なコミュニケーションが取れていると認識しております。

コーポレート・ガバナンス

FFS理論に基づくチーム編成

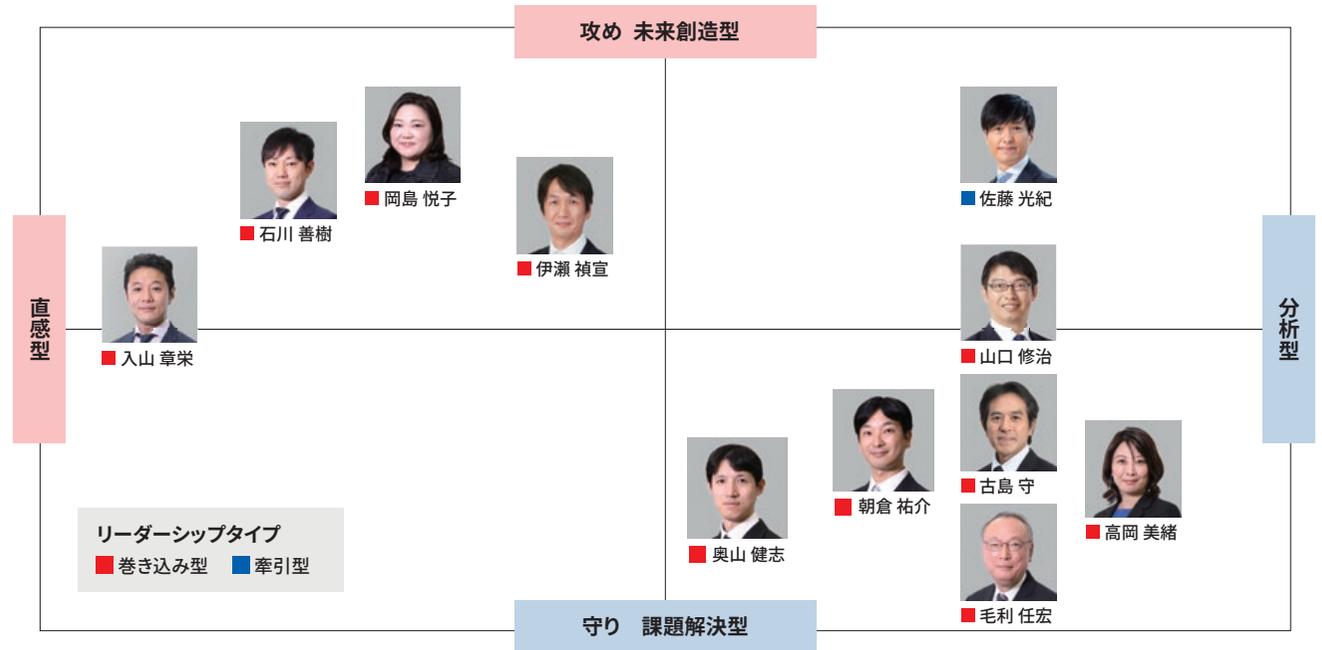
■ 取締役会・監査役会チーム

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視点で経営監督が期待できる関係性となっています。また、パーソナリティ上の攻守の配置バランスが良く、未来創造とリスクマネジメントの双方に長けたチーム編成といえます。

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。

取締役会のパーソナリティマトリクス



(注) 各役員の略歴、担当および状況についてはウェブサイトをご覧ください。 <https://www.septeni-holdings.co.jp/company/boardmembers/>

氏名	役割	パーソナリティ解説
佐藤 光紀	代表取締役	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。
岡島 悦子	社外取締役	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
朝倉 祐介	社外取締役	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	社外取締役	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
入山 章栄	社外取締役	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	社外取締役	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。

氏名	役割	パーソナリティ解説
山口 修治	取締役	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。
毛利 任宏	常勤監査役	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。
古島 守	社外監査役	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。
奥山 健志	社外監査役	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。
伊瀬 禎宣	監査役	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。

(注) 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。

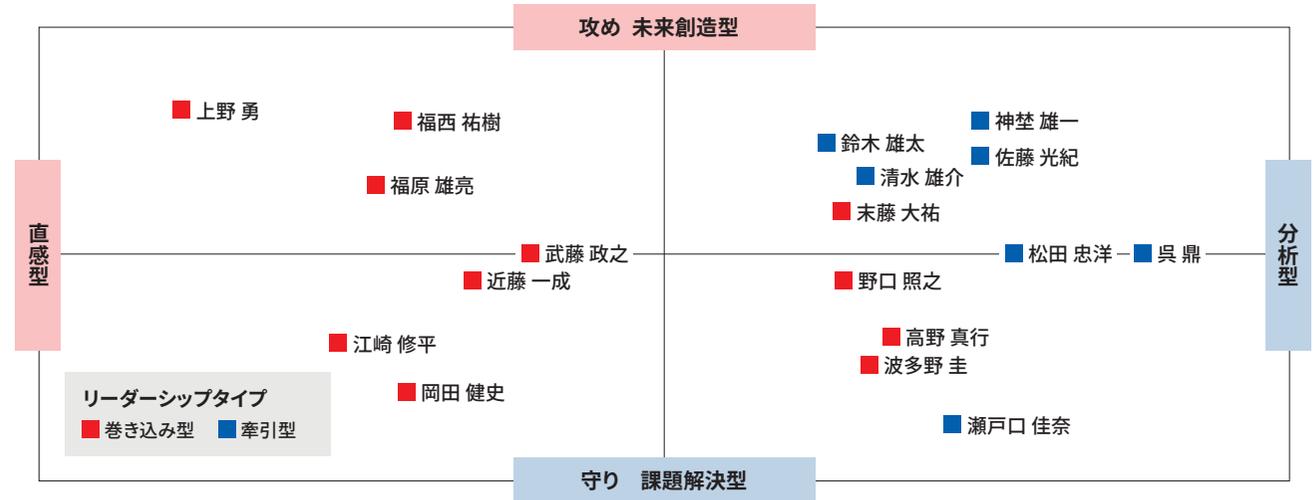
コーポレート・ガバナンス

■ 執行役員チーム

FFS理論をもとに当社の執行役員の特徴を調査した結果、攻め型や牽引型のリーダーシップをとるメンバーの比率が高く、スピード感のある事業推進が得意な布陣となっています。一方、守り型もバランスよく配置されており、事業執行におけるリスク管理も機能しやすい個性配置といえます。

ここでは、当社執行役員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。

執行役員のチームのパーソナリティマトリクス



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。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
松田 忠洋	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。
清水 雄介	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。
神埜 雄一	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。
波多野 圭	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。
野口 照之	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。
瀬戸口 佳奈	合理的な判断をもとに、改善を継続していくタイプ。リスクマネジメントが求められるミッションが得意。
武藤 政之	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。

氏名	パーソナリティ解説
末藤 大祐	変革を好み、合理的に業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
高野 真行	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。
福原 雄亮	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
岡田 健史	周囲の利害を調整しながら課題解決をするタイプ。対人関係構築が必要なミッションが得意。
福西 祐樹	変革を好み、周囲を巻き込み業務を遂行するタイプ。新しい事への「偵察」ミッションが得意。
吳 鼎	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。
江崎 修平	周囲の利害を調整しながら課題解決をするタイプ。対人関係構築が必要なミッションが得意。
鈴木 雄太	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。
近藤 一成	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。

(注) 各人のパーソナリティの公表について各執行役員より同意を得ています。