



東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

異次元への挑戦

“Beyond Our Limits”



「誇り」と「憧れ」を感じる 企業グループへ

東海東京フィナンシャル・グループはお客様の資産・資本の
充実に貢献し、日本経済の成長に寄与することを目指しています。
当社グループはこれまでも独立系総合金融グループの特徴を
最大限活かし、地方銀行とのアライアンスや富裕層をターゲットに
したオルドールブランドの展開等、革新的な取り組みを業界に
先駆け実現してきました。

新たな価値をお客さまに届けるために2022年4月よりスタートした
中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」では、
「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の両輪で
新たな金融サービスを提供できる独自性ある総合金融グループの
構築に邁進しています。

新たな価値を創出し、ステークホルダーの皆さまに
「誇り」と「憧れ」を感じていただける企業グループ。
新たな時代の旗手として、東海東京フィナンシャル・グループは
挑戦し続けます。



「金融機能の担い手として、 お客様の資産形成や資本の充実に貢献し、 日本経済の成長に寄与します」

東海東京フィナンシャル・グループは、地域・人を大切にする信念を持って事業に取り組んでいます。私たちが目指すのは、すべてのお客様の資産・資本の充実に、日本経済の成長につなげることです。当社グループが一丸となって事業活動を行うことで、ステークホルダーの皆さまの信頼をいただきながらこれまでになかった総合金融グループを創り上げ、新たな時代のリーダーとなることを目指します。



Our Vision

私たちの目指す姿

Customer

お客様の資産を活かし、豊かなライフマネジメントの実現と、企業価値向上を支援するために、全力で努力する企業グループであり続けます

Global

時代の流れを的確にとらえ、グローバルな視点を持ち、常にイノベティブな企業グループであり続けます

Region

地域を大事に思い、地域の繁栄・未来に貢献する企業グループであり続けます

Employee

社員の成長を重んじ、個性を生かし、専門性に優れた、きらきら輝く社員の自己実現をサポートする企業グループであり続けます

Trust

時代のいかなる激流にも耐え、ステークホルダーの信頼を勝ち得る強くたくましい企業グループであり続けます

Our Mission

私たちの使命

Our Action

私たちの行動指針

- 私たちは、学び続けます
- 私たちは、チャレンジします
- 私たちは、コミュニケーションを大切にします
- 私たちは、「強く、たくましく」を目標にします
- 私たちは、「規律の文化」を尊重します

Catchphrase

キャッチフレーズ

当社では、経営理念の全体像を親しみやすく、簡潔に表すため、5つのキャッチフレーズを定めています。

- わくわくする会社 ● 学び続ける会社
- 仲間を大切にできる会社
- 誠実な会社 ● 強くたくましい会社



CONTENTS

価値創造ストーリー

- 06 会長メッセージ
- 10 社長メッセージ
- 16 Our History
- 18 At a Glance 東海東京フィナンシャル・グループの特徴
- 20 Value Creation Process
- 22 重要な資本と強み
- 23 各ステークホルダーへの価値提供と取り組み

サステナビリティ

- 54 サステナビリティ経営の実践
- 57 豊かなライフマネジメントの実現
- 58 イノベーション
- 59 パートナーシップ
- 60 ウェルビーイング
- 61 グリーン
- 62 気候変動への対応 (TCFD提言に沿った情報開示)

企業価値向上に向けた取り組み

- 24 序章
- 26 中期経営計画の進捗
- 28 金融力の強化
- 36 異次元に向けた重点施策
- 40 東海東京証券 社長メッセージ
- 42 財務・内部統括部門長メッセージ
- 44 財務・非財務ハイライト
- 46 人材戦略
- 52 従業員インタビュー

コーポレート・ガバナンス

- 64 取締役会議長メッセージ
- 65 コーポレート・ガバナンス
- 72 コンプライアンス
- 74 リスク管理体制
- 76 特集 社外取締役座談会
- 78 取締役一覧

経営・財務情報

- 80 11年間の財務・非財務サマリー
- 82 2024年3月期業績の概要
- 84 株式の状況
- 85 会社概要

統合報告書2024について

東海東京フィナンシャル・グループは、2000年の誕生以来、時代の変化を先取りし、常に挑戦し、イノベーションに取り組んできました。2016年より、財務情報とESG (Environment: 環境、Social: 社会、Governance: 企業統治) を含む非財務情報を同時に報告しています。本年は、東海東京フィナンシャル・グループの成長実現にいたる道筋を明らかにすべく、ロジックツリーを中心に、戦略から取り組みまでを具体的にお伝えすることに注力しました。また、特集として「従業員インタビュー」と「社外取締役座談会」の2本を掲載しています。

見直しに関する注意事項

本統合報告書は、2023年4月1日～2024年3月31日の業績および今後の経営ビジョンに関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的としたものではなく、また何らかの保証または約束をするものではありません。本統合報告書に記載された戦略や意見等は、本統合報告書作成時点の当社の判断であり、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。

編集方針

東海東京フィナンシャル・ホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまに当社の企業価値向上に向けた取り組みについてご理解いただくために、2024年3月期統合報告書を作成しました。「誇り」と「憧れ」を感じていただける企業グループへの成長をテーマに、新たなセクションとして「企業価値向上に向けた取り組み」を設け、ロジックツリーを軸に分かりやすくお伝えできるよう編集しました。編集にあたっては、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省が策定した「価値協創ガイダンス」を参照しています。今後も、読者の皆さまのご意見を反映しながら統合報告書としてのさらなる進化を目指します。



TOPICS 2025年10月 東海東京フィナンシャル・グループは25周年を迎えます。

当社グループは、2025年10月に25周年を迎えます。その記念となる協賛事業として、舞台『ハリー・ポッターと呪いの子』の特別協賛をすることとなりました。棋士藤井聡太氏とヴァイオリニスト葉加瀬太郎氏が出演するグループ企業広告の展開をはじめ、東海東京証券が協賛する棋戦「王座戦」や、ジブリパーク オフィシャルパートナー等、お客さまとの信頼の絆を大切に、「誇り」と「憧れ」を感じ愛される企業グループとなるようさらなるプレゼンス向上に努めていきます。



Value Creation Story

独立系総合金融グループの強みを活かし、
さまざまな企業と組みながら、価値を提供していきます。

東海東京フィナンシャル・グループは、これまでにない総合金融グループを目指してきました。
当社グループは、お客さまの資産・資本の充実を日本経済の成長につなげることを目指すとともに、
独立系総合金融グループの強みを活かし、新たな価値を提供していきます。

Our Vision

金融機能の担い手として、
お客様の資産形成や
資本の充実に貢献し、
日本経済の成長に
寄与します

中期経営計画

“Beyond Our Limits”
～異次元への挑戦

目指す姿 「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループ



行動指針 “Social Value & Justice” comes first

よりよい社会に

凡事徹底

わくわく

東海東京フィナンシャル・グループの特徴

大切にしている価値観

Our Vision

Our Mission

Our Action

Catchphrase



※1 Powerful Partners：電力会社、通信会社、金融機関、商社、不動産、大学、地方銀行、地方公共団体といった日本を代表するような企業・パートナーのこと。

※2 New Bonanza：新しい金鉱脈となるビジネスや機能のこと。

TOP MESSAGE

折り返し点を迎えた中期経営計画のもと
「異次元の成長」に向けた
取り組みを加速し、
企業価値のさらなる向上を追求する



東海東京フィナンシャル・ホールディングス
代表取締役会長

石田建昭

新たな経営体制の発足にあたって

2024年6月、当社東海東京フィナンシャル・ホールディングスは、私石田建昭を代表取締役会長、佐藤昌孝を代表取締役社長とする新たな経営体制をスタートさせました。前社長の退任の意向を受けて開始した次期社長の選任にあたっては、指名・報酬委員会において、当社が激変する市場環境のもとで今後の方向性を決定していく重要な時期を迎えていることを踏まえ、金融業界での経験が豊富で、当社グループの組織運営に精通している人物の起用を最優先に考えました。2010年に東海東京証券に入社した新社長は、同社の執行役

員、社長を歴任し、2023年からは東海東京証券の会長と当社の会長補佐を兼任、次代のリーダーに求められる諸条件を満たしていることから社長に適任であると判断しました。

今般発足した新体制では、私がグループ全体の戦略を統括し、新社長は主に個別プロジェクトの企画・進捗を掌管するとともに、グループおよび傘下各社の業績管理を担っていくことになります。会長と社長を「両輪」に当社グループのさらなる成長を追求してまいります。

異次元の地平を切り拓く成長戦略

当社グループは2022年4月に中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」を公表し、以来約2年半にわたってその進捗に力を注いできました。計画の策定にあたっては、銀行と証券の垣根を越えた競合の激化やDXの進展、資産形成に対する政府の後押し等、金融・証券市場で日々進行しつつあるトレンドを考慮しながら、当社グループが目指すべき方向性とビジョン実現へのプロセスを明確化するよう努めました。そこで出した答えが「異次元への挑戦」です。当社グループが「誇り」

と「憧れ」を感じる存在となるために、アグレッシブにダイナミックに新たな領域に挑戦し、自らの限界を打破することで、金融の世界を革新する独創的なビジネスモデルを構築していく。私たちは未来に向けた強い決意をこの言葉に託しました。

異次元の地平を切り拓くためのシナリオについては、収益力の強化や安定収益構造、生産性の向上を目指す「金融力の強化」と、Powerful Partnersとの連携およびNew Bonanzaの獲得を基軸とする「異次元に向けた重点施策」を基本方針に

TOP MESSAGE

設定しました。当社がこれまでに培ってきた金融力をNext Stageに引き上げることによって価値創造基盤を強化するとともに、当社の強みであるアライアンス構築力を活かして、電力や金融等さまざまな分野の有力企業（Powerful Partners）との間に価値協創に向けたパートナーシップを確立します。また、銀行機能をはじめ、当社グループにとって新たな業務・機

能の整備、ならびに将来の収益源として期待される資産運用ビジネスのさらなる拡充を通じて、新たなビジネス機会（New Bonanza）の獲得に努めていく方針です。

なお、本中期経営計画では、グループKGIとして2027年3月期のROE12%、預かり金融資産12兆円を目標数値に設定しています。

中期経営計画の進捗による事業構造の進化と預かり金融資産の拡大

過去2年半の取り組みにより中期経営計画は順調に進捗し、着実な進展を見せています。特に、大きな成果として強調したいのは、株式市況の変動に左右されにくい安定した事業構造、収益構造の確立に明確な道筋をつけることができたことです。「オルクドール」を拠点とした富裕層向けビジネスの拡大、証券会社の収益のエンジンであるマーケット部門の強化、デリバティブ取引の拡充、提携合併証券の収益改善、ポートフォリオ営業に適合した人事・評価システムの導入等、金融力の強化を図るさまざまな施策を推進した結果、当社の事業構造はより強靱なものへと進化しています。

私たちの経営努力は、すでに預かり金融資産の拡大というかたちで顕在化しています。2024年3月期における当社グループの個人の資金・資産純増額、すなわち資金・資産の流入超過は約1,800億円でした。富裕層ビジネスの進展やIFA（独立系ファイナンシャルアドバイザー）取引の拡大、証券担保ローンをはじめとする商品・サービスの多様化が資産純増に寄与しました。大手・中堅証券の多くが資金・資産純増額においてマイナスもしくは横ばいであったことを考えると、1,800億円という数字は当社グループの経営施策が市場ニーズに合致したものであることの確かな証だと言ってよいでしょう。

外部環境に敏感に反応する金融マーケットへの期待と警戒

金融マーケットの今後を展望する際に留意すべきことは、私たちは今「分断の時代」に生きているということです。ウクライナ紛争の長期化やイスラエルのガザ侵攻に伴う地政学的リスクの高まりに加え、米中の対立や米国の大統領選挙等、金融機関の経営に大きな影響を与える可能性がある危険要因が多く、マーケットの不確実性はかつてないレベルまで高まってきました。こうした不透明な状況にどのように対応し、金融機関の生命線である流動性をいかに確保していくか。当社グループの運営においても、外部環境の変化を捉えた適切な意思決定が不可欠だと認識しています。警戒心は絶対に解かないということです。

国際情勢が深刻度を増す一方で、日米の証券市場は歴史

的な高揚期を迎えています。株価の上昇エネルギーは極めて旺盛で、烈風に近いものが吹いていると感じています。米国では今後2年以内にダウ平均が5万ドルに達するとの見方が出ていますし、日本でもインフレ経済への移行が確実になり、政府も個人の資産形成を後押しする政策を次々に打ち出し始めています。しかし、現下のマーケットの動きを無条件に信用し、楽観することは許されません。日本の経済社会が抱えている3つの不安要因——人口減少による経済規模の減少、格付に悪影響を及ぼす巨額の政府債務、不安定な国際収支として顕現しつつある我が国の産業競争力の劣化をしっかりと見据えつつ、期待と警戒の両方を持って金融マーケットに向き合っていきたいと考えています。

時代環境の変化を先取りした経営と収益構造の確立

私たちが軸足を置く証券業界では、今企業の在り方を根底から変える構造的な変革が進行しています。大手オンライン証券が仕かけた「ゼロ革命」や銀証連携の本格化等、業界各社

は生き残りをかけて新たな試みに着手しています。また、少子高齢化が進む中、アキュムレーション（資産形成）だけでなく、デキュムレーション（資産の引き出し・取り崩し）にも配慮し

たセグメンテーション戦略が求められるようになってきました。こうした状況のもとで、当社グループが安定した財務基盤を維持していくためには、預かり資産の増大を図る一方で、預かり資産・投下資本・人的資本の効率性を重視した経営を進めて

戦略の実行を加速させる経営基盤の強化への取り組み

当社グループは今、経営体制の一層の強靱化を目指し、ガバナンスの強化、人的資本の最大化、そしてDXの定着に向けた取り組みの本格化を推進しています。まず、ガバナンスについては、取締役会の機能強化や指名・報酬の在り方の再検討等、ガバナンスの実効性を高める施策の実行に力を注ぎ、透明性と機動性を兼ね備えた経営体制の確立を目指しています。人的資本の拡充に関しては、社員のMBA取得のサポートや専門人材の活躍の場を広げる人事・評価システムの導入等、社員のエンゲージメントを高める取り組みを推進しています。

DXに関しては、「当社経営をアシストするDX」と、「新ビジネスとしてのDX」の両面でデジタル技術の活用に取り組んでいます。経営をアシストするDXでは、デジタル技術を駆使してオペレーションの効率化を図っているほか、マーケティング

いくことが欠かせません。ROEやパーヘッド（1人当たり）指標の向上を念頭に置きながら、これまで革新的な経営を通じて培ってきた独自の知見とノウハウを駆使して、時代の変化に先行する収益構造の構築に取り組んでいきます。

や各種データ分析においてもデジタルツールを積極的に活用しています。新ビジネスとしてのDXについては、ロボアド事業を手がけるお金のデザイン社への出資やスマホ専門証券であるCHEER証券の設立等、AIやデジタル技術を基盤とする新たな事業の創出に取り組んでいます。ただ、ゼロ革命が進展している今、スマートフォンを介して株式の売買を行うだけでは当社連結収益への寄与はほとんど期待できないことから、セキュリティトークンを活用した資金調達法であるSTOや非代替性トークン（NFT）等、コモディティ化していない商品・サービスを積極展開し、「DXの収益化」を図っていく方針です。

また、これらのデジタル機能をPowerful Partners等との協業事業に展開し、新たな価値創造に結びつけていきたいと考えています。

経済社会のサステナビリティに向けた取り組み

近年、自然環境と経済社会のサステナビリティに貢献することが企業存続の前提条件と考えられるようになってきており、長年にわたり新たな社会価値の創造に邁進してきた当社グループは、中期経営計画の策定にあたり、“Social Value & Justice” comes firstを行動指針として掲げました。行動の原点は「社会のために」という考え方であり、経営と事

業展開において徹底して社会正義を貫くという姿勢を打ち出しています。また、この基本方針のもと、SDGsの各目標に対する取り組みを加速させると同時に、ESGやSDGsに関連する金融商品・サービスの展開にも注力しています。今後もサステナビリティを意識した経営と事業運営を徹底し、持続可能な経済社会の形成に寄与していきます。

ステークホルダーの皆さまへ

ステークホルダーへの価値提供、中でも株主・投資家の皆さまへの利益還元は上場企業が果たすべき基本的な使命です。当社はこれまで、安定的かつ継続的な配当と当社独自の株主優待制度により、株主還元の充実を図ってきました。しかし、株主価値を最大化し、すべてのステークホルダーのご期待に応える最善の道は、当社の価値創造プロセスをさらに進化させることにより、中長期の成長を実現していくことだと考えています。中期経営計画で掲げた「金融力の強化」は着実に前進し、Powerful Partnersとの協業やNew Bonanza

の獲得に関しても、近い将来、ステークホルダーの皆さまに具体案件の進捗状況をご報告できる見通しです。

東海東京フィナンシャル・グループは今、新経営体制のもとで金融ビジネスの新たな地平を切り拓きつつあります。私は代表取締役会長として「異次元の成長」を見据えた経営を貫徹し、企業価値の最大化を追求してまいります。ステークホルダーの皆さまには、私たちの挑戦をわくわくする期待感を持って見守っていただきますようお願い申し上げます。

TOP MESSAGE

事業ポートフォリオの進化を目指して
「金融力の強化」と「異次元に向けた
重点施策」の2つの戦略を遂行し、
「異次元の世界」へ

東海東京フィナンシャル・
ホールディングス
代表取締役社長

佐藤 昌孝

すべてのステークホルダーの利益に資する経営を実践

私は1983年に東海銀行（現 三菱UFJ銀行）に入行して以来、国内外の金融ビジネスの最前線で経験を積み、2010年に当社グループに移ってまいりました。当社グループにおいては、当社と東海東京証券を交互に行き来し、東海東京証券では主にリテール部門や投資銀行部門を統括、当社においては総合企画、戦略企画、デジタル戦略の各グループを管掌し、その後、東海東京証券の社長、会長として同社の市場におけるプレゼンスの向上、業績拡大に尽力してまいりました。2024年4月に当社社長に就任いたしました。これまでメガバンクで27年、当社グループに参画して14年、その間に培ってきた金融ビジネスでの経験と知見を活かし、現在はグループ全体の戦略遂行、持続的な成長に向けた経営を担っています。当社は会長・社長の共同経営体制を敷いており、会長とともに、当社グループの独創的な未来、「異次元の世界」を切り拓いていく、そのための指針を示していくことが、我々経営者の使命であると認識しています。そして、役員一人ひとりが主役として、自分に、そして家族に胸を張って誇れる仕事が

できる企業となるよう尽力していく所存です。

経営にあたっては、「すべてのステークホルダーの利益に資する経営を実践する」ことを、常に心がけています。東証プライム市場に上場する企業として、安定した配当や株価向上に向けた取り組みに注力していくことは当然のことですが、常にお客さまに寄り添い、お客さまの期待に応える企業グループとして、お客さまと直接対面している部署はもちろん、間接部門も含めたすべての役社員が、お客さま本位という意識を強く持って日々の職務に邁進していくこと、当たり前前を当たり前前に徹底して実践していく「凡事徹底」の精神で職務に臨むことが大切であると考えています。また、社会価値の創出に向けた新たなサービスの開発・導入や、多様な社会貢献活動を通じた地域社会の発展に寄与していくことも、我々の重要な役割だと考えています。

さまざまな「種まき」が具体的な成果（業績）に結実した一年

2024年3月期の経営成績を振り返ると、私たちがこれまでの「挑戦の歴史」で築き上げてきたものが、2023年春からのマーケットの好転も加わり、成果として結実した一年であったと言えるのではないのでしょうか。2024年3月期の営業収益は前期実績を160億円ほど上回り、10年ぶりの高水準を達成したほか、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益も大幅に伸長しました。また、グループの預かり資産も順調に拡大し、初めて10兆円の大台に乗りました。

当社グループが以前から手がけてきた「顧客セグメント戦略」は、それぞれのセグメントのお客さまのニーズに応じたサービス展開が一層進展いたしました。富裕層戦略としての「オルクドール」ブランドの確立、またマスアフルメント層のお客さまに対しても、それまで東海東京証券を中心に推進してきたポートフォリオ営業の施策の高度化が進み、さらにマーケット環境も寄与して、お客さまにより納得感を持って受け入れられるようになったものと感じております。円安の進行もあり、通貨分散による外貨建資産保有の意義があらためて認識されたことも一つの要因だったと言えるでしょう。

私たちの強い気持ちを「異次元」という言葉に託し、ビジネスモデルの変革、事業規模の飛躍的向上を目指す

当社グループは現在、「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループを目指して、中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」を推進しています。

この中期経営計画で私たちが目指す「異次元」の世界は、“Social Value & Justice” comes firstを行動指針として、基本戦略である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」によって切り拓いた金融ビジネスのNext Stageを指しており、金融ビジネスの次代を当社グループが作り出していくという強い想いを「異次元」というワードに託しました。

基本戦略の一つである「金融力の強化」は、東海東京証券や提携合併証券をはじめとした既存の証券ビジネスを中心に「収益力向上」「安定収益構造」「生産性向上」を進めることで、当社グループのベースとなる事業基盤をより拡大、

また、マーケット部門、プラットフォーム部門においては、2010年代半ばから陣容・商品の拡充に努めてきた「セールス&トレーディング」モデルの整備が進んだことで、収益力の強化につながりました。

当社グループ特有の「プラットフォーム戦略」として2007年より取り組んでいる提携合併証券事業も、2023年3月期は一時的に業績が落ち込んだものの、ポートフォリオ営業による外貨建て資産保有提案、投資信託販売に注力したこと、富裕層・法人顧客の取引を拡大させたことなどで、2024年3月期の業績を急回復させることができました。

さらに、生産性向上施策の一環として、2023年から活動を続けるグループ横断での「断捨離プロジェクト」も定着してきており、これまで以上に生産性を意識した施策展開が現場に根づいてきたものと感じています。

デジタル各社の収支改善等、一部に課題は残すものの、以上のように、これまで当社グループが取り組んできた「種まき」が、具体的な成果、業績として実を結んだ一年だったと評価しています。

頑強なものにしていくものであり、もう一つの「異次元に向けた重点施策」は、「Powerful Partners」との協業・連携による価値協創、CHEER証券やTTデジタル・プラットフォーム等のデジタル機能の活用、そして「New Bonanza」である銀行機能や資産運用機能等の新たな機能の獲得によって、ビジネスモデルの変革に取り組んでいくものです。この2つの戦略を有機的に推進していくことで、当社グループの事業規模、顧客基盤、収益基盤を飛躍的に向上させることができると考えています。

現中期経営計画も残り約2年半となりましたが、当社グループは今後も、革新的な経営姿勢、チャレンジ精神を持って計画に掲げた諸目標の達成に全力を注いでまいります。

ロジックツリー



ROEと預かり金融資産をKGIとして、資本の効率性、顧客からの信頼を重視した経営を推進

2023年6月の東証の提言を契機に、「資本コストと株価を意識した経営」が優先的に取り組むべき経営テーマとして認識されるようになってきました。当社はこれまでも、効率的な経営を常に意識し、資本の適正配分、有効活用に努めてまいりました。中期経営計画においても、資本の効率性を示す「ROE」と、事業基盤・顧客基盤の規模を示す「預かり金融資産」をKGI (重要目標達成指標) に定めています。

ROEの数値については、現状ではまだ道半ばですが、「金融力の強化」および「異次元に向けた重点施策」の各施策の遂行と、「資本効率の向上」を徹底して推し進めていくことで、

ROEを向上させるとともに、株主・投資家の期待値であるPERの拡大につながる「株主資本コストの低減」と「期待成長率の引き上げ」の施策を展開していくことで、当社グループの企業価値をさらに向上させていきたいと考えています。

預かり金融資産に関しては、2024年3月末において約10兆9,000億円となっており、KGIである12兆円も十分達成可能な水準で進捗しています。個人のお客さまの預かり資産純増額は一部の大手証券会社を圧倒する水準であり、これは当社グループの個人のお客さまから一定の信託をいただいていることの証だと受け止めています。

人材を育成し、その人材が活躍できる場を提供することで、戦略・施策の実効性を高めていく

昨今、我が国の企業社会では「人的資本経営」という言葉が頻繁に取り上げられるようになってきました。私も、人材こそが企業成長の原動力であり、人材の「育成」と、その人材に「活躍の場を提供」することが肝要であると考えています。証券業界のみならず、日本そして世界の金融業界は今歴史的な

変革期を迎えています。異業種からの参入が相次ぐ一方で、同業間の競争も激化の一途を辿っています。私たちも従来の事業領域にとらわれず、新たな金融ビジネスの創出、新機能の獲得に努め、お客さまの潜在的なニーズに応えていく必要があります。そのための戦略を策定し遂行していく担い手こそ、

TOP MESSAGE

「人間性」と「専門性」を兼ね備えた人材だと考えています。今、AIやDXの重要性、それらが人間（社員）の代替となる可能性が盛んに取り沙汰されていますが、最先端のAIやDXも、それらを使いこなしていくのは人間（社員）であることは自明の理です。当社グループではこれまでも、社員の自己実現をサポートする「Humanity Enhancement Program」等の教育研修システムや、ジョブ型の人事制度、社員のキャリア形成を支援する社内公募制度等を導入し、当社グループ

の将来を担う人材の育成に努めてまいりました。結果として、従業員1人当たりの教育研修費は業界内でトップレベルの水準にあります。今後も人的基盤の強化に注力し、当社グループらしい人的資本経営、すなわち「人間性」「専門性」が備わった人材を育成し、その人材が自らの意思でキャリアを切り拓いていく、果敢にチャレンジしていくことができる仕組みを一層整備し、一人ひとりが存分に活躍できるフィールドを提供していきたいと考えています。

愛知県内の高校生に対し、海外留学・海外派遣の助成を行うほか、名古屋大学や愛知県立大学におけるグローバル人材の育成に対する支援等を行っています。

また、スタートアップを含むイノベーションに挑む企業への支援による社会課題の解決として、以前より「オープンイノ

ベーションカレッジ」を東京・名古屋で開催しているほか、2024年2月には「オルクドール・サロンAOYAMA」を開設し、スタートアップ支援の場とするなど、当社グループ全体でスタートアップを支援しています。

幅広い事業活動を通じて、お客さまの資産形成と持続可能な社会の形成に貢献

国連総会で「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されて以降、我が国においても、自然環境と経済社会のサステナビリティに対する貢献が企業の基本的使命の一つと考えられるようになってきました。当社グループでも2020年に「SDGs宣言」を制定し、SDGs推進体制を強化し、CSR活動による社会的価値の拡大を図っていく方針を打ち出しました。2023年には、サステナビリティに関する「マテリアリティ（優先すべき重要課題）」の見直しを行い、「豊かなライフマネジメントの実現」「イノベーション」「パートナーシップ」「ウェルビーイング」「グリーン」を新たなマテリアリティとして設

定し、課題解決に向けた取り組みを本格化させています。これまでの取り組みとしては、2021年に気候変動の情報公開に関する国際的な枠組み「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、現在は自社の事業に伴うCO₂排出量を2030年までに実質ゼロにする長期目標のもとで、環境負荷の低減を見据えた取り組みを推進しています。CSR活動については、グリーンボンドの引受等の事業活動を通じて、社会課題の解決に向けた貢献を果たすとともに、中部地区を中心に、伝統芸能の継承やスポーツ振興の支援、さらには地域の将来を担う人材を育成するため、

企業価値向上につながるガバナンス体制の高度化と、活力ある企業風土を醸成するダイバーシティの推進

経営体制の高度化に向けた取り組みとして、特に注力しているのが実効性のあるガバナンス体制の構築です。会長が2005年に当社社長に就任して以来、多様なバックグラウンドを持つ有識者を社外取締役として招聘し、経営の透明性と公正性の向上に尽力されてきました。2013年から当社取締役の過半数を社外取締役が占めるようになり、取締役会の議長も社外取締役が務めています。また、さらなる企業価値向上につながる取締役会および監査等委員会の在り方についても議論を重ねており、マネジメントの意思決定や監督機能において、より適性が担保されるガバナンス体制の高度化を追求しています。

そして、ダイバーシティの推進にも積極的に取り組んでい

ます。2024年6月に東海東京証券社長の北川尚子氏が当社取締役役に就任し、弁護士の池田取締役と合わせ、二人の女性に当社経営の一端を担っていただいているほか、東海東京証券の取締役、執行役員にも女性が多数、名を連ねており、提携合併証券においても当社から複数の女性役員が出向して、それぞれ経営に携わっています。KPIである女性管理職比率も年を追うごとに高まってきました。もちろん、ダイバーシティは女性活躍だけを意味する狭い概念ではありませんが、何より大切なことは、さまざまな個性、さまざまな意見がぶつかり合い「化学反応」を起こし、活力ある企業風土を醸成することだと考えています。

ステークホルダーから愛され信頼される企業グループの創造を目指して

当社グループの歴史は、新たな領域、新たなビジネスの開拓に邁進してきた「挑戦の歴史」でした。私自身も当社ならびに東海東京証券で、さまざまなことにチャレンジし、それらが、今経営としての職責を全うするうえで大きな財産となっています。

チャレンジにあたっては、もちろんリスクも伴いますが、リスクを可視化し適切に管理したうえで、成長投資を果敢に実行していく、これが当社グループの創業来のDNAであり、次の世代に継承していくべきものと考えています。私たちは「わくわくする会社」「学び続ける会社」「仲間を大切にする会社」「誠実な会社」「強くたくましい会社」を経営理念のキャッチフレーズとしています。提携合併証券をはじめ、当社が展開する独自のアライアンス戦略は、仲間を大切にする

企業文化が顕在化したものであり、今後もお客さま、株主・投資家の皆さま、提携先、社員、地域社会等、多くのステークホルダーを大切にしたい企業運営を進めてまいります。

当社グループは今日まで、ステークホルダーの皆さまの厚いご支援に支えられて着実な成長を実現してきました。すべてのステークホルダーに、当社グループ独自の価値を提供し、経済社会の発展に貢献していくことが私たちの変わらぬ役割です。私はこれからも、会長をはじめ、取締役、執行役員、また従業員と議論を重ね、ステークホルダーから愛され、信頼される企業グループであり続けられるよう取り組んでまいります。皆さまには引き続き、ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



Our History

当社グループの歩み



中期経営計画



独自性拡大の変遷

プラットフォーム戦略

基盤の拡大

地域金融機関や同業他社との提携・証券機能提供

Powerful Partners

プラットフォーム戦略

機能の拡充

証券機能の深化と新規機能の拡張

New Bonanza

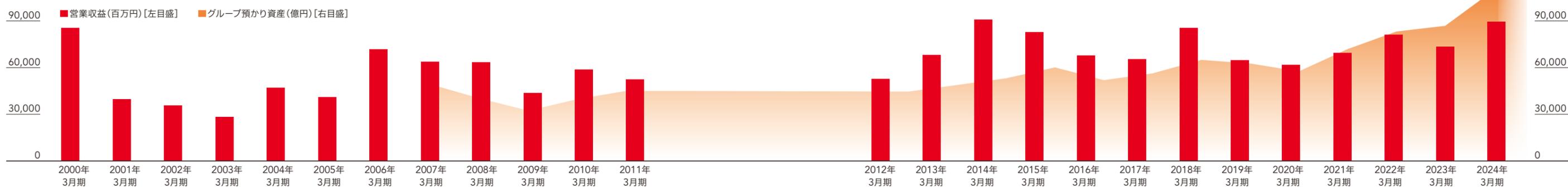
セグメント戦略

ターゲット層の細分化

顧客ニーズに沿った最適なサービス提供

金融力の強化

営業収益とグループ預かり資産の推移



At a Glance

東海東京フィナンシャル・グループの特徴

01 フルパッケージの証券機能

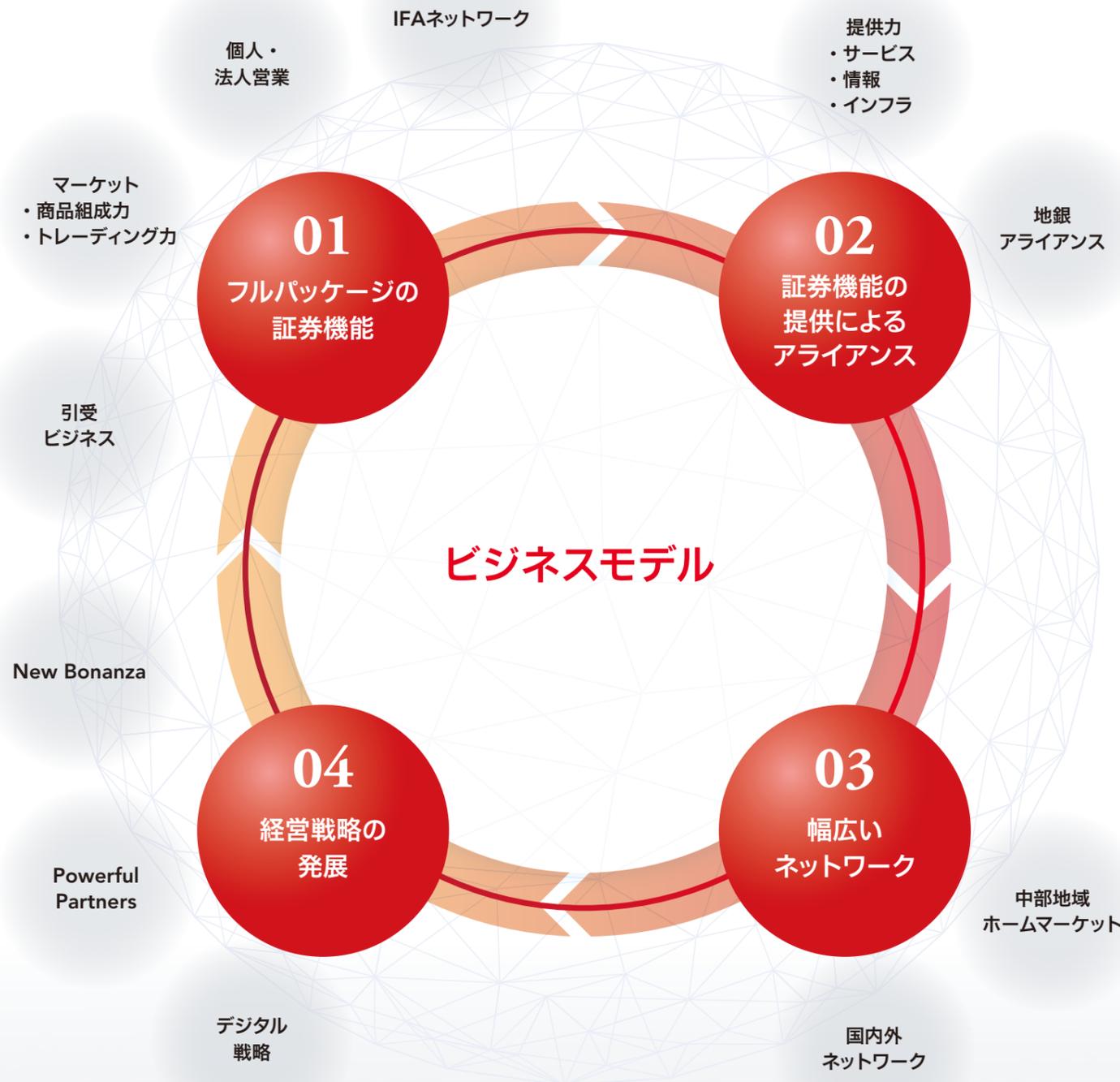
- **さまざまなお客さまのニーズへの対応を可能とする体制**
当社グループでは、個人はもちろんのこと法人のお客さまのニーズに対応できるよう、中核子会社である東海東京証券では個人のお客さま向けに対面中心としたリテールカンパニー、ウェルスマネジメントカンパニー、法人のお客さまには法人営業部門(グローバル・マーケットカンパニー)、投資銀行カンパニー、独立系ファイナンシャルアドバイザー向けにIFAカンパニーを設けています。また、より多くの方にサービスを拡充すべく、スマホ専業証券のCHEER証券や提携合併証券も展開しています。

- **幅広い商品提供を可能とする体制**
当社グループでは、株、債券、投資信託はもちろんのこと、STOやデリバティブ、証券担保ローン等の多種多様な商品を提供できる体制を整えています。

04 経営戦略の発展

- **デジタル戦略**
当社グループは、デジタル領域での技術力を磨き、新しい事業の展開に取り組んでいます。スマホ専業証券のCHEER証券では、近年のスマートフォンの普及やデジタル化の進展を背景に、資産形成層のお客さまニーズに対応した金融サービスを提供しています。TTデジタル・プラットフォームでは、自治体に向けたヘルスケア機能やデジタル商品券の提供を通じて、地方創生に欠かせないデジタル・プラットフォームを提供しています。また、2016年10月にデジタルの専門部署を設置し、AIを活用したデータベースマーケティング、相続診断シミュレーションシステム、資産運用分析ツールによる顧客サービスの向上等を進めてきました。これまで取り組んできたアライアンス戦略とデジタル関連投資を結実させることで当社グループ経済圏の拡大に貢献すべく「Digital New World」を展開しています。

- **Powerful Partners**
これまで当社グループが培ってきたアライアンス戦略をさらに発展させた戦略「総合金融のグレート・プラットフォーマー」として、Powerful Partnersと呼ぶ他業種の有力企業・団体との連携・提携し、さらなる成長・事業基盤の拡大を目指します。



02 証券機能の提供によるアライアンス

- **地銀との提携合併証券**
2007年10月の山口フィナンシャルグループとの提携によるワイエム証券設立以来、15年以上にわたり大手地方銀行グループと提携関係を築いてきました。大手地方銀行グループとの共同出資により、2024年3月末現在、7社の提携合併証券を展開しています。

- **プラットフォーム戦略**
地方銀行との提携合併事業で培ったノウハウを活用し、プラットフォームとして同業証券会社へ証券ビジネスに必要な商品・インフラ・機能等を提供しています。2024年3月期末においては、証券会社67社へ外国株式・外国債券・仕組債等の商品やシステム、社員教育等のサービスを提供しています。

03 幅広いネットワーク

- **中部地域をホームマーケットに提携戦略で全国展開**
当社の子会社である東海東京証券では、愛知県を中心に店舗展開をしています。東海東京証券、提携合併証券7社、丸八証券を含め131の営業拠点を展開しています。

- **海外ネットワーク**
当社グループは、世界の金融センターのニューヨーク、ロンドン、シンガポール、香港に100%現地法人5拠点を展開。また、現地の有力金融機関との合併事業や業務提携を通じ、当社グループで取り扱うお客さま向け金融商品の開発や投資情報収集等のさまざまな活動により、顧客利便性の向上とグループの収益拡大に努めています。

Value Creation Process

「誇り」と「憧れ」を感じられる企業グループへ

社会全体の大きな変化を次なる成長への好機と捉え、証券ビジネスのプラットフォームを独自のネットワークに広く提供することで、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

Input



人的資本

- 豊富な専門人材
- 経営理念を深く理解し、共感する人間性豊かな人材
- 積極的な教育投資



知的資本

- 総合金融グループ力
- アライアンス戦略を実現させる豊富な知見



社会・関係資本

- 中部地域を中心とした店舗ネットワーク
- 充実したアライアンスネットワーク
- 地方銀行・地域金融機関との強固な信頼関係



財務資本

- 健全な財務基盤
- 積極的・安定的な株主還元

Business Model



- オルクドール戦略
- マスアフルエント戦略
- 中期経営計画
- さらなるアライアンス Powerful Partners
- 新たな金融機能の拡充 New Bonanza
- Digital New World

Output

2024年3月期実績

法人部門収益
4,546百万円

提携合併証券収益*
1,226百万円

IPO引受額
4,971百万円

預かり資産残高(グループ)
109,590億円

個人営業部門収益
48,332百万円

マーケット部門収益
13,921百万円

*持分比率の営業外収益

Outcome

2027年3月期目標値

グループKGI

- ROE 12%
- 預かり金融資産 12兆円

KPI

金融力の強化

- 経常利益 300億円
- 預かり金融資産 10兆円
- 安定収益/固定費カバー率 20%
- 1人当たり労働生産性 23百万円

異次元に向けた重点施策

- 経常利益 60～100億円

非財務KPI

- CO₂ネット排出量 半減 (2022年3月期実績比50%)
さらに、2030年までに実質0t
- 社会貢献活動費 1% (前期経常利益比)
- お客さま本位 (東海東京証券のNPS[®]) +20pt改善 (2022年3月期実績比)
- 従業員エンゲージメント 63%
- 教育投資 3% (前期経常利益比)

*NPS[®]は、ヘイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ (現 NICE Systems, Inc) の登録商標。「Net Promoter Score (ネット・プロモーター・スコア)」の略で、正味推奨者比率と訳され、顧客ロイヤリティ(企業やブランドに対する愛着・信頼の度合い)を数値化する指標。

重要な資本と強み

当社グループは、金融機能の担い手として、お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄与することを目指しています。このビジョンに基づき、現中期経営計画では既存の証券ビジネスを中心とした「金融力の強化」、および Powerful Partnersとの連携や新たな機能の獲得を目指す「異次元に向けた重点施策」を掲げています。これらを実現するため、当社では「人的資本」「知的資本」「社会・関係資本」「財務資本」を特に重要な経営資本であると認識し、事業を展開しています。当社グループの持続的な成長と企業価値向上のため、さらなる資本の有効活用と充実を目指します。

重要な経営資本	優位性	資本の充実に向けて
 人的資本 <ul style="list-style-type: none"> お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄与する人材 常に自分のキャリアを模索し、自律的に学び続けることができる人材 変化を恐れず、変化をチャンスと捉え、新たなことにチャレンジできる人材 	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念を深く理解し、共感する2,655名の社員 女性管理職比率 17.5% 豊富な専門人材 <ul style="list-style-type: none"> デジタルビジネス従事者 65名 ウェルスマネジメント業務従事者 136名 マーケット業務従事者 243名 教育に関する積極的な投資 <ul style="list-style-type: none"> 1人当たり年間教育投資額（連結） 165,659円 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性従業員の割合の向上 <ul style="list-style-type: none"> 17.5%（実績）⇒ 21.0%（目標） 従業員エンゲージメント <ul style="list-style-type: none"> 41.0%（実績）⇒ 63.0%（目標） 教育投資（前期経常利益比） <ul style="list-style-type: none"> 8.4%（実績）⇒ 3.0%（目標）
 知的資本 <ul style="list-style-type: none"> 高度な商品組成と経営執行にかかるとる知見・ノウハウの蓄積 証券ビジネスを支える高度な専門性（東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京ウェルス・コンサルティング、東海東京アセットマネジメント） 顧客セグメントに合わせたマーケティング手法 アライアンス先とWin-Winの関係構築する経験とノウハウ 	<ul style="list-style-type: none"> 総合金融サービスの提供が可能なグループカ <ul style="list-style-type: none"> ・オルクドールブランド 3拠点（富裕層向け非金融サービス：メンバー 3,315名） ・デジタル戦略：Digital New World DX3年連続選定（2021年3月末、2022年3月末、2023年3月末）、DX注目企業2024選定（デジタル関連子会社 4社） ・金融プラットフォーム（商品ラインナップ、商品組成力、証券ビジネスを支える機能子会社） 	<ul style="list-style-type: none"> オルクドールブランドの価値向上 DXに関する知識・ノウハウの高度化、デジタルサービスの発展 商品組成と経営執行を高度化するための人材育成 調査、ソリューション、運用の機能強化 金融プラットフォームの強化
 社会・関係資本 <ul style="list-style-type: none"> 中部地域を中心とした営業基盤 地方銀行との信頼関係 充実した顧客基盤（自社、提携合併先、プラットフォーム先の顧客基盤活用） オープンイノベーションを中心としたスタートアップ企業の支援 デジタルを活用したサービス提供 海外提携ネットワーク 株主・投資家さまへの積極的な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 中部地域を中心としたグループ店舗ネットワーク（注）東海東京証券、丸八証券 69店舗（愛知県内34店舗） 充実したアライアンスネットワーク <ul style="list-style-type: none"> ・地方銀行との強固な信頼関係 提携合併証券 7社・62店舗 ・IFAネットワーク 225社 ・海外ネットワーク 16社 新たなアライアンス獲得へのコミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> ・Powerful Partners ・New Bonanza 個人投資家向け、機関投資家・アナリスト向け説明会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> NPS®+20pt改善（2022年3月期末実績比） 中部地域を中心としたサービス拡充 地銀、提携合併証券向けのサービスの拡充 デジタルサービスの拡充 個人投資家向け説明会 4回 機関投資家・アナリスト向け説明会 2回
 財務資本 <ul style="list-style-type: none"> 自己資本 1,798億円 総資産 1兆4,003億円 グループ預かり資産 10.9兆円 営業収益 892億円 経常利益 183億円 東海東京証券 自己資本規制比率 369.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 健全な財務基盤 <ul style="list-style-type: none"> 自己資本比率 12.8% グループ預かり金融資産 10.9兆円 積極的な株主還元 配当方針： <ul style="list-style-type: none"> 連結配当性向50%以上または1株当たりの年間配当金24円以上のいずれか高いものを配当基準とする 【参考】配当性向（連結） 68.5% 年間配当 28円 	<ul style="list-style-type: none"> 金融力の強化KPI [収益力向上] <ul style="list-style-type: none"> 経常利益 300億円 預かり金融資産 10兆円 【安定収益構造】 安定収益/固定費カバー率 20% 【生産性向上】 1人当たりの労働生産性 23百万円

※数値は2024年3月期末実績、目標は2027年3月期の目標値

各ステークホルダーへの価値提供と取り組み

当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に向け、株主・投資家さまをはじめとするさまざまなステークホルダーを尊重し、良好かつ円滑な関係の維持に努めています。ステークホルダーの皆さまとの積極的な対話で得たご意見を経営改善に活かしています。

	方針	取り組み
お客さま	当社がこれまで培ったビジネス・強みを活かし、お客さまのニーズやリスク許容度に合った商品・サービスを提供し、お客さまの長期的な資産形成をサポートします。	<ul style="list-style-type: none"> お客さまの嗜好やライフスタイルに合わせたセミナーの開催 多様な金融商品・サービスの提供 資産形成サポート
従業員	従業員一人ひとりが生き活きと活躍できるよう、環境整備や人材育成、ダイバーシティ・機会均等の推進等に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいのある環境整備 積極的な人材育成 ジョブ型人事制度の導入 キャリア形成（キャリアデザインプログラム、リーダー育成研修、HEP制度等）
アライアンス・パートナー先	当社グループが培ってきた金融力をアライアンスパートナーに提供することで、アライアンスパートナーの顧客満足度を向上させ、アライアンスパートナーおよび当社の双方がWin-Winの関係を構築できるよう取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> 証券ノウハウ、知見の提供 多様な金融商品の供給 専門性の高いマーケット情報の提供 専門人員の派遣/研修・人材育成 運用支援・事務/システムの支援
地域社会	地域の方々や、地域金融機関、地方自治体のニーズや課題を把握し、地域経済発展のために事業活動を通じて課題解決に努めるとともに、伝統文化の普及振興、スポーツチーム等の地域に密着した協賛を通じて、地域の発展とともに社会貢献活動に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> 東海東京証券によるオープンイノベーションカレッジの開催 文化・芸術への協賛 プロスポーツのスポンサー
株主・投資家さま	適時・適切な情報開示に努め、株主・投資家の皆さまに当社の経営戦略や取り組み状況をご理解いただけるよう、建設的な対話に取り組み持続的な企業価値向上を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 個人投資家向け会社説明会 株主アンケート 決算説明会 株主優待

▶ P.57

▶ P.46～51

▶ P.59

▶ P.58～59

IR資料室 <https://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/>

企業価値向上に向けた取り組み

序章

1 市場部門の強化・高度化と専門性の向上

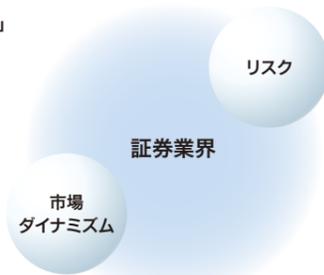
証券ビジネスは「市場ダイナミズム」と「リスク」を真正面から受け止め、顧客が保有する金融資産の価値を守り、育てることがミッションであり、そのためには、教育体制を整え、社員の専門性をより向上させるとともに「市場部門」をさらに強化、高度化していく必要があります。

▶ P.28

「グローバル・マーケット戦略」

▶ P.46

「人材戦略」



2 ターゲットとする顧客セグメントで覇権

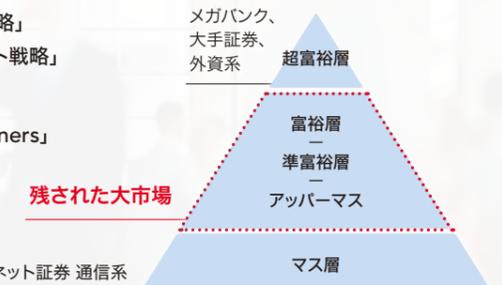
大変動の金融市場において、当社グループが支配力を発揮していくために、業界趨勢を見極めたうえで、ターゲットとする顧客セグメントを特定し、そのセグメントでの他社との差別化、違いを明確に打ち出していく施策を展開しています。

▶ P.29～P.31

「オルドール戦略」
「マスアフルエント戦略」

▶ P.36

「Powerful Partners」



3 「新しい資本主義」に基づいた戦略推進

日本政府が掲げる政策、世界情勢、時代の要請や変化を的確に捉え、先取・先駆的に取り組むことで、サステナブルな発展につなげていきます。

- ▶ 資産運用立国の推進
- ▶ 地域創生
- ▶ スタートアップ育成
- ▶ DX/GXの推進
- ▶ 資産所得倍増プラン

- ▶ P.32 「投資銀行ビジネス」
- ▶ P.38 「資産運用機能」
- ▶ P.38 「Digital New World」
- ▶ P.33 「提携合併証券」
- ▶ P.31 「IFAビジネス」
- ▶ P.30 「マスアフルエント戦略」
- ▶ P.37 「New Bonanza」

4 企業変革・資本改善の大きなうねりに則した施策の展開

東証「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」要請等、日本企業は大きく変革しようとしており、当社グループもこの大きなうねりを踏まえた、適切な資本政策、ガバナンス体制の高度化を追求していきます。

- ▶ P.6 「TOP MESSAGE」
- ▶ P.42 「財務・内部統制部門長メッセージ」
- ▶ P.64 「コーポレート・ガバナンス」



中期経営計画の進捗

当社グループは、従来の金融モデルとは異なる大変革を起こすべく、2022年4月より中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」をスタートさせました。

基本戦略である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」を軸として、「金融力の強化」では、東海東京証券や提携合併証券等、既存の証券ビジネスを中心に、「収益力向上」「安定収益構造」「生産性向上」を目指していきます。「異次元に向けた重点施策」では、CHEER証券やTTデジタル・プラットフォーム等のデジタル機能も活用しながら、「Powerful Partners」との協業・連携による事業基盤の拡大、さらに「New Bonanza」である新たな機能、銀行機能や資産運用機能の獲得を図っていくことで、ビジネスモデルの変革、当社グループのさらなるビジネスの拡大・成長を目指します。

5カ年計画

“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦

目指す姿

「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループ

行動指針 “Social Value & Justice” comes first

目指す地点 異次元の世界 “New World”

よりよい社会に 凡事徹底 わくわく

戦略の基本方針



KGI / KPI項目		主な推進戦略・施策	2024年3月期の進捗	2024年3月期実績	2027年3月期目標値	
グループKGI	▶ ROE	—	—	5.8%	12%	
	▶ 預かり金融資産 ^{※1}	—	—	10.9兆円	12兆円	
財務KPI	収益力の強化	▶ 経常利益 ^{※2}	● オルルドール/マスアフルメント戦略 ● ポートフォリオ営業によるコア資産へのアクセス ● JVビジネスの進化 ● IFAビジネスの基盤拡大	● ポートフォリオ提案、外貨建資産保有の提案 ● 提携合併証券の業績回復 ● 新規IFA業者、稼働外務員の拡大による顧客基盤の拡大 ● トレーディングストラテジーの多様化に伴う収益性の向上	215.7億円	300億円
		▶ 預かり金融資産 ^{※1}	● セールス&トレーディングモデルの確立 ● スタートアップエコシステム		10.9兆円	10兆円
	金融力の強化	▶ 安定収益/固定費カバ率 ^{※3}	● 保険ビジネスの強化 ● ストック収益の拡大	● 顧客セグメント・ニーズに応じた営業チャネル、商品提案による保険ビジネスの展開 ● 投資信託・ファンドラップの積み上げ、証券担保ローン等の推進によるストック収益の拡大	21%	20%
		▶ 生産性向上	● デジタルツール活用による業務効率化 ● システム統合、スリム化によるコスト削減 ● グループ企業の再編	● DXへの積極投資による収益力、生産性向上 ● 個人営業部門におけるデジタルツール導入による労働生産性向上 ● 業務シナジーと効率化を追求したグループ会社4社の再編	21.5百万円	23百万円
異次元に向けた重点施策	▶ 経常利益 ^{※4}	● Powerful Partnersとの協業・連携 ● New Bonanzaの獲得 ● デジタル機能の活用	● ゆうちょ銀行との協業・連携 ● 資産運用機能の拡大に向けたグループ企業再編（お金のデザインに東海東京アセットマネジメントの全株式を現物出資し同社を持分法適用関連会社化）	△31億円	60～100億円	
非財務KPI	よりよい社会に	▶ CO ₂ ネット排出量	● 再生可能エネルギーの導入 ● 低燃費車への入替 ● 高効率照明・高効率空調への切替	● 電気自動車の導入 ● 純ガソリン車台数を前期比75%に削減	2,242t	1,474t (2022年3月期実績比半減)
		▶ 社会貢献活動費	● 教育・文化・芸術振興等に関する活動支援 ● 地域貢献・災害支援	● スポーツ復興支援 ● 教育、研究に資する取り組みへの支援	4.6% (前期経常利益比)	1.0% (前期経常利益比)
	“Social Value & Justice”KPI	▶ お客さま本位 (東海東京証券のNPS [®])	● お客さま本位の業務運営 ● 部店行動目標の設定	● お客さまアンケートの分析 ● 社内教育の実施	+6.5pt改善	+20pt改善 (2022年3月期実績比)
		▶ 従業員エンゲージメント	● 社員のチャレンジ支援 ● 働きやすい職場環境の整備	● 社内公募、ポジションチャレンジ ● Humanity Enhancement Program	41%	63%
わくわく	▶ 教育投資	● 幅広い能力開発 ● 自己啓発の支援	● 国内外のビジネススクールへの派遣 ● MBA等資格の取得	8.4% (前期経常利益比)	3% (前期経常利益比)	

※1 預かり金融資産は、顧客の金融資産（証券、預金、保険等）のうち当社グループで管理する預かり残高。「金融力の強化」の領域で残高10兆円、「異次元に向けた重点施策」等の領域で残高2兆円を目指す。

※2 対象は、既存の証券ビジネスモデルを中心とした各社とし、デジタル関連会社を除く。

※3 安定収益は残高連動収入や継続的に発生する収入（投信信託報酬、ラップ、信用金利、保険継続分、証担ローン、投資助言等）

※4 対象は、デジタル関連会社、「New Bonanza」および「Powerful Partners」とのアライアンスにより計上される経常利益

金融力の強化

収益力の強化

当社グループでは、グループの企業価値向上に向け「収益力の強化」「資本効率の向上」「株主資本コストの低減」「期待成長率の引き上げ」に取り組んでいます。

「収益力の強化」においては、中期経営計画の「金融力の強化」として東海東京証券や提携合併証券等、既存の証券ビジネスを中心に、収益力の強化に向け各種戦略を推進しています。

東海東京証券

グローバル・マーケット

グローバル・マーケットカンパニーは、マーケット部門・プラットフォーム部門・法人営業部門の3部門で構成され、「セールス&トレーディング」を基本方針に、東海東京証券の各カンパニー、提携合併証券、またプラットフォーム先のお客さまへ、多種多様なプロダクト・ソリューションを提供しています。

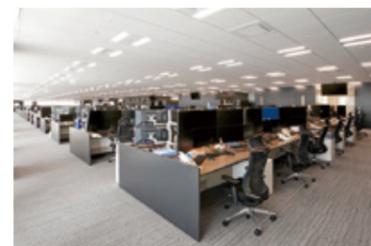
中期経営計画では、グローバルな観点からお客さまの金融資産ポートフォリオのリスク分散を図ることを目的として、外国株式・外国債券等の外貨建資産の保有・拡大を推進しており、現在、お客さまが保有する外国株式・外国債券等の外貨建資産の残高は中期経営計画開始時点から2倍ほどに増加、取引ボリュームが増えたことで、トレーディング収益も増加しています。また、法人のお客さま向けソリューションの一つである金利為替デリバティブについても、為替ヘッジニーズの強い輸入企業を中心に新規開拓を進め、着実に顧客基盤が拡大しています。

東京証券取引所の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」要請以降、企業の政策保有株の売却の動きが活発になっていることから、東海東京証券のホームマーケットである東海地区において、また提携合併証券とその親銀行との協業等を活用して、日本株のトレーディング収益の強化を図っています。国内債券については、ゼロ金利政策解除以降、徐々に国内投資家の円債回帰への動きが出て

きていることから、「中央機関投資家と事業法人・学校法人」や「中央機関投資家と地域金融機関」での国内債券マッチング取引に注力し、金融法人向けビジネスのさらなる強化に取り組んでいます。

2025年度以降も現行ビジネスを拡大していくとともに、伝統的資産以外のプライベート・エクイティやプライベート・デット等のオルタナティブ商品の取り扱い、マーケット部門では新規市場での裁定取引やレンディングビジネスへの取り組み等

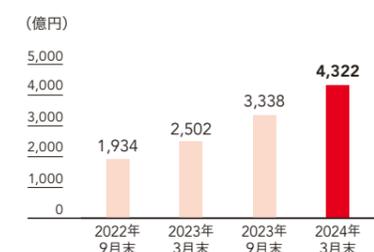
により、収益の多角化を図り、月間営業収益「30億円体制」を目指していきます。



外国株式残高



外国債券残高



金利為替デリバティブ 売上収益



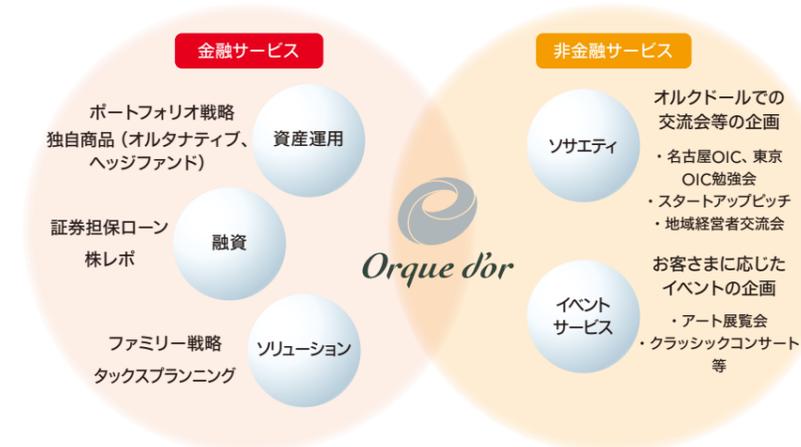
東海東京証券

オルクドール戦略

「強い信頼」をモットーに、究極の空間で、最高のおもてなしを

富裕層向けブランド「Orque d'or (オルクドール)」では、資産運用から資本政策・相続・事業継承・不動産等お客さまが抱えるさまざまな課題に対してワンストップで最適なソリューションを提供し、お客さまのビジネスに対するサポートやプライベートな時間にも彩りを添えられるサービスを充実させることで、お客さまにとってビジネス、ライフに欠かせないプラットフォームになることを目指しています。

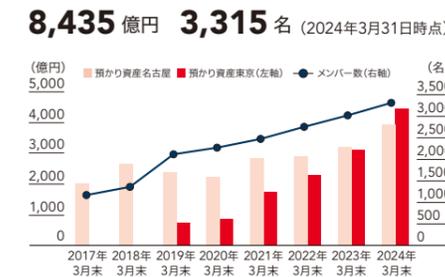
これまで対面証券として培ってきたきめ細やかなサービスを、オルクドールのお客さまに高い水準で提供し、ご満足いただけるような独自のビジネスモデルを築いています。



オルクドール・サロン

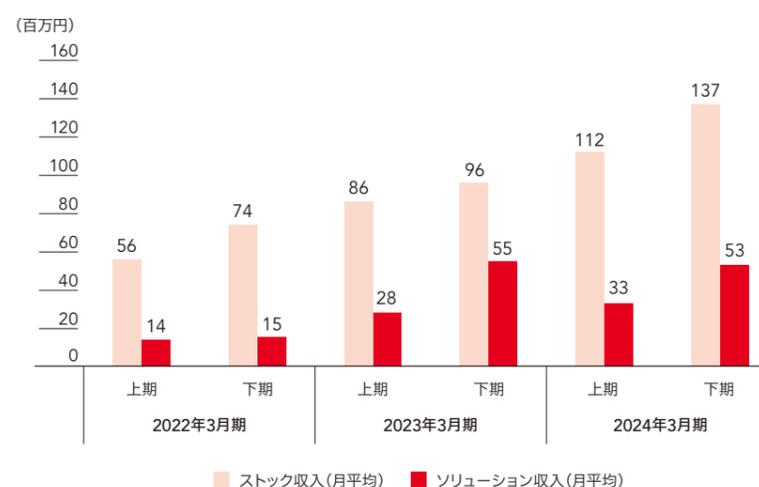
当社ではオルクドールの会員さまがご利用できるサロン（オルクドール・サロン）を2016年に名古屋、2019年に東京日本橋、2024年2月には東京青山に開業しました。

「オルクドール」預かり資産・メンバー数



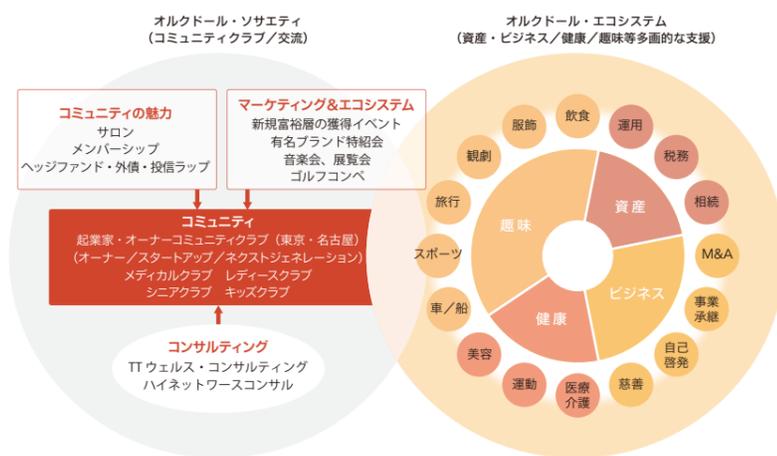
お客さまのニーズに沿った営業推進

オルクドールブランドを展開するウェルスマネジメントカンパニーでは、収益力・基盤の拡大を目指しています。ストック収入に関しては、中長期で保有できる商品の代表である投資信託や、証券担保ローンの提供拡大により、またソリューション収入においては、不動産や相続、保険商品等お客さまのニーズに沿った商品・サービスの提供を行い、コンサルティング営業を強化したことにより、2024年3月期はストック収入は前期比+42%、ソリューション収入は前期比+4%となりました。



オルドールソサエティ・エコシステムの構築・推進

オルドールでは、経営者を中心にした「コミュニティ」でビジネスマッチングやスタートアップのピッチイベント等を積極的に展開する一方、富裕層のお客さまの関心事であるさまざまなサービスに関連する異業種企業と積極的に連携することで、そのニーズにお応えするネットワーク「エコシステム」を構築・推進し、独自のブランド構築に取り組んでいます。

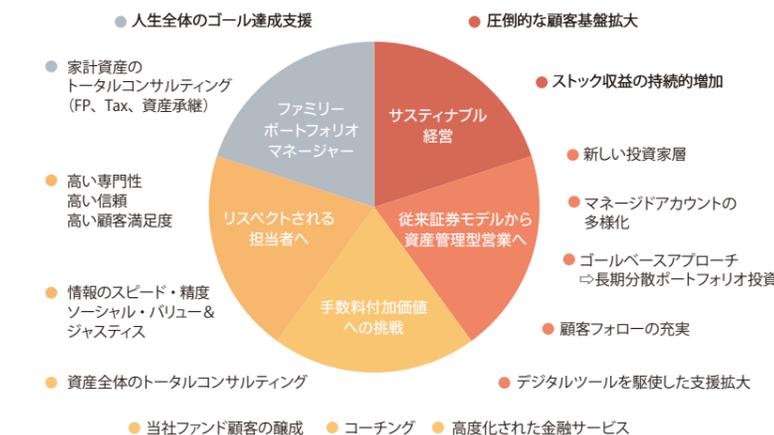


東海東京証券

マスアフルエント戦略

前期より新しい戦略としてマスアフルエント戦略を推進しています。昨今高齢化問題や年金問題をはじめ、自助努力による運用の必要性が高まっています。当社では、ゴールベース資産形成（アキュムレーション）から計画的な資産引き出し（デキュムレーション）までのロングタームにわたる、お客さまへの最適なプロダクトやサービスの提供、次世代とのリレーションを強化したファミリー全体のポートフォリオマネージャーとしての役割を担うことを目指します。

マスアフルエント戦略における目指すべき姿



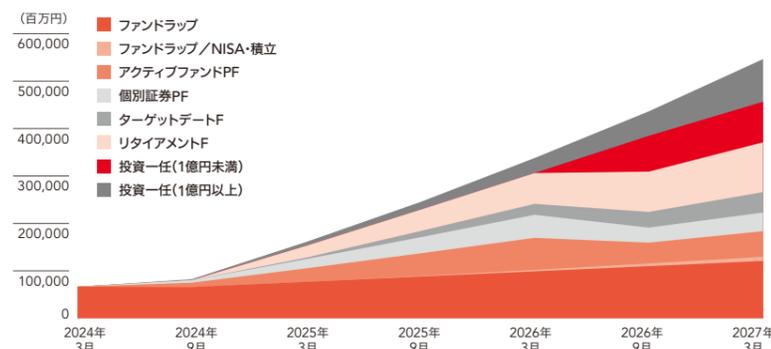
戦略のポイント

- デジタル戦略**
 - データベースマーケティング
 - 生産性向上
- プロダクト戦略**
 - ポートフォリオ
 - ゴールベースアプローチ
- 顧客戦略**
 - 職域サービス
 - コールセンター
- Good Service**
 - 暮らしのサポート

当社では、お客さまへよりよいサービスを提供し、安定収益構造を確立するためストック収益の拡大に努めています。

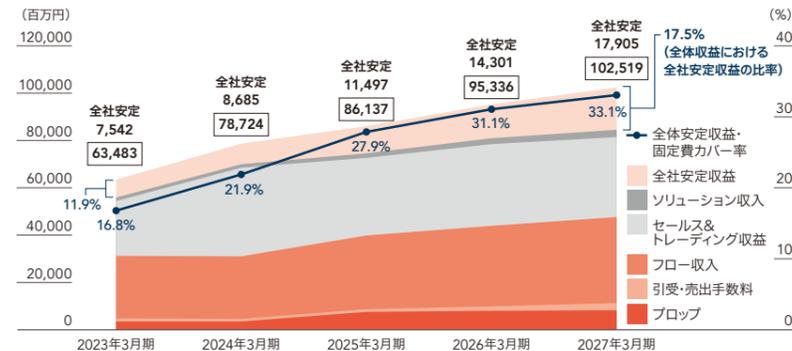
マスアフルエント戦略においては、ポートフォリオ提案および投資一任サービスを強化することで、お客さまの資産拡大を図るとともに、当社収益の安定化を目指します。

ポートフォリオ資産残高 想定推移



中期経営計画最終年度末にはコア資産の獲得による預かり金融資産を8.1兆円（2024年3月末時点）から9.4兆円へ拡大、ポートフォリオ資産残高拡大による安定収益／固定費カバー率は21.9%（2024年3月期実績）から33.1%へとサステナブルな経営の実現に向け取り組んでいます。

全社 安定収益／固定費カバー率想定推移



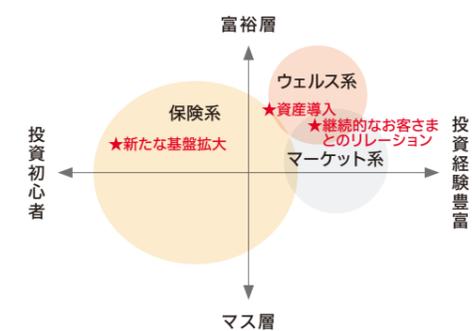
東海東京証券

IFAビジネス

2019年から旧高木証券の事業基盤を継承してIFAビジネスに参入。2022年の旧エース証券統合およびIFA事業者の新規開拓等により、事業基盤を拡大してきました。IFAビジネスの収益力強化・生産性向上を効率的に進め、事業基盤の飛躍的な拡大を目指すために、IFA事業者を業態ごとにセグメントし、その特性やミッションに応じた特化型戦略を展開しています。

IFAビジネスにおけるセグメント戦略

	ウェルス系	マーケット系	保険系
特徴	外資系証券・大手金融機関での富裕層向け営業経験者が多く、多様な投資ポートフォリオ提案が中心	一般的な証券営業経験者が多く、マーケット動向を捉えた資産運用提案が中心	保険代理店等を兼業し、NISAや投信積立を活用した資産形成提案が中心
主要顧客層	超富裕層・富裕層（ハイネットワース）	成熟層（投資経験者）	資産形成層・中間層（投資初心者）
ミッション	資産導入（預かり資産拡大）	継続的なお客さまとのリレーション	新規口座獲得（将来への基盤拡大）



IFAビジネスにおける基盤拡大の推移

ウェルス系IFAでは、富裕層のポートフォリオの中心である外債販売を主軸に稼働外務員が増加したことで、資産純増が大きく伸び、2023年度末での預かり資産4,000億円到達（前期末比144%）を牽引

しました。また、保険系IFAを中心に、新NISAを背景とした資産形成層・中間層の新規口座開設等が増加し、将来に向けた顧客基盤の拡充が進展しました。

今後の取り組み

IFAビジネスの持続的な成長に向けて、対面証券ならではの商品・サービスの優位性やコンプライアンス体制の高度化、人間味あふれる支援等を前面に掲げ、プラット

フォーム機能のさらなる進化と競合他社との圧倒的な差別化を図ることで、IFAビジネスの飛躍的な拡大を目指していきます。



東海東京証券

投資銀行ビジネス

投資銀行カンパニーでは、SB・IPO等の引受業務やM&Aアドバイザー業務をはじめ、法人のお客さまに対してさまざまなソリューションを提供しており、その容容も近年拡大傾向にあります。

SB引受業務では、地方債・電力債分野を主軸に近年では事業債分野の拡大に取り組んでおり、大手証券に次ぐ引受実績を有しています。

IPO引受業務では、大手証券会社があまり手がけられない中小型案件をターゲットとし、規模は小さいながらも優れたビジネスモデルを持つ企業のIPO支援に取り組んでいます。その結果、IPO引受業務においても相応のポジションを確立しています。

2024年3月期債券リーグテーブル（全新発債）

※条件決定日2023年4月1日～2024年3月31日

6位 東海東京証券

2024年3月期IPO引受金額リーグテーブル

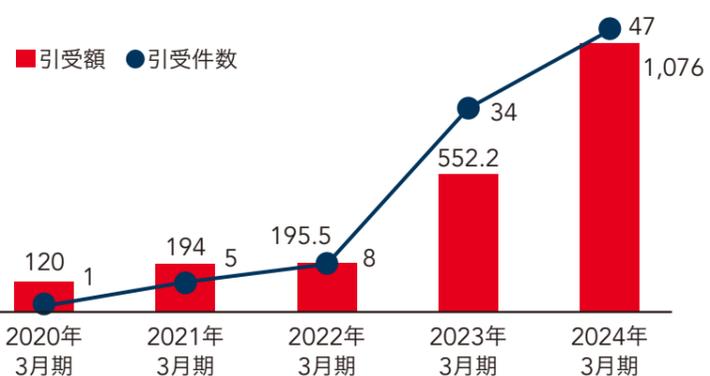
※条件決定日2023年4月1日～2024年3月31日

8位 東海東京証券

債券を通じた社会課題の解決

近年、自然災害が頻発し、途上国に与える影響が甚大化している中、国際協力機構の防災・復興ボンドの起債・引き受けを通じて、グローバルな視点で社会課題および環境課題の解決に向けて金融機関の立場から貢献しています。

SDGs債※の引受実績



※SDGs債：グリーンボンド、ソーシャルボンド、トランジションボンド、サステナビリティボンド等

M&Aアドバイザー業務では、当社内のウェルスマネジメントカンパニーやリテールカンパニー等と連携して、事業承継に絡んだM&A案件に取り組んでいます。

また、社外では監査法人やコンサル会社等と連携し、TOB代理人の案件を紹介いただき、実績を上げています。

また、新規業務への取り組みとして、STO業務を取り扱う専門部署である「STOセンター」を2021年に設立し、さらには、2023年にはスタートアップ企業を支援する専門部署「スタートアップ支援室」を設立しました。

STO引受業務は、2021年度の1号案件発行以来、計5件のST発行を行っており（2024年3月末）、件数・金額ともに業界5位の実績を有しています。

スタートアップ支援業務では、2024年2月に開設したオルクドールAOYAMAに、有望スタートアップ企業が集う施設を新設しました。ビジネスマッチングをはじめ、スタートアップ企業への多くの支援メニューを用意しています。

また、中部地区においても、名古屋大学、および、中部地域最大規模のインキュベ-

ション施設であるSTATION Aiとそれぞれ協定を締結し、地域に根差したスタートアップ支援活動を行っています。



提携合弁証券

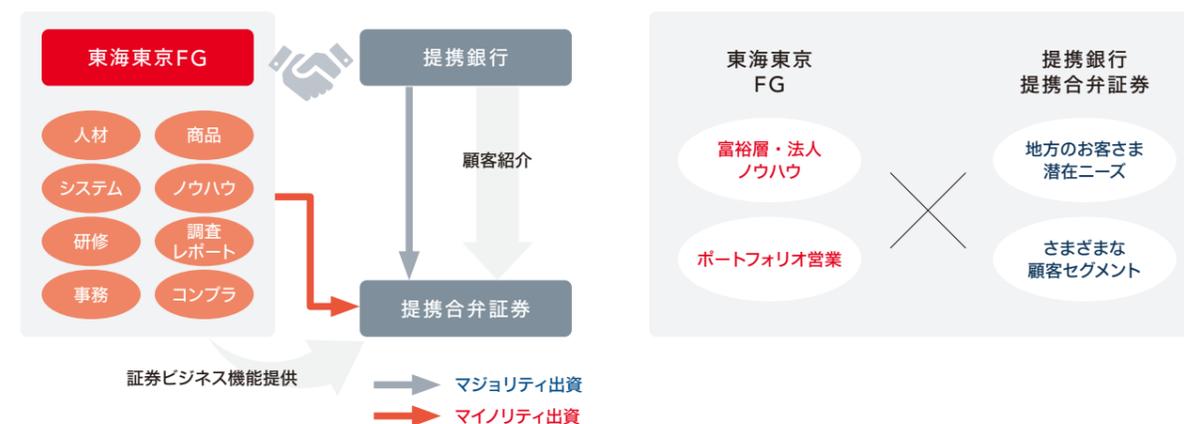
当社は、2007年10月の山口フィナンシャルグループとの提携によるワイエム証券設立以来、15年以上にわたり大手地方銀行グループと提携関係を築いてきました。当社グループが築いた商品・人材育成・ノウハウ等の証券ビジネス機能の提供が評価され、大手地方銀行グループとの共同出資による提携合弁証券の展開は、2024年3月末現在、7社まで拡大しています。

現在、各提携合弁証券においては、お客さまの資産に対し最適な提案を行うポートフォリオ営業や富裕層・法人のお客さま向

けのご提案等に取り組んでいます。これらの取り組みに対し、当社グループからは、研修プログラム、マーケット情報、新商品等の提供とともに、東海東京証券より、富裕層支援担当者や法人支援担当者を派遣し、提携合弁証券の営業員と同行することにより、お客さまのニーズ喚起や地方銀行グループの利益に資するソリューション案件の創出に寄与してきました。

このような施策により、2024年3月末現在、提携合弁証券7社合計の預かり資産は、2兆5,779億円に達しました。

今後も、大手地方銀行グループと提携合弁証券との価値向上に資する新たなビジネスモデルをご提供することで、地方銀行グループにおける銀証連携体制の深化に寄与することを目指します。また、東海東京証券グローバル・マーケットカンパニーをはじめとしてグループ一体となって機能提供や協業をより進め、シナジーを創出することにより、グループ全体の収益拡大に努めていきます。



提携合弁証券 預かり資産推移



安定収益基盤

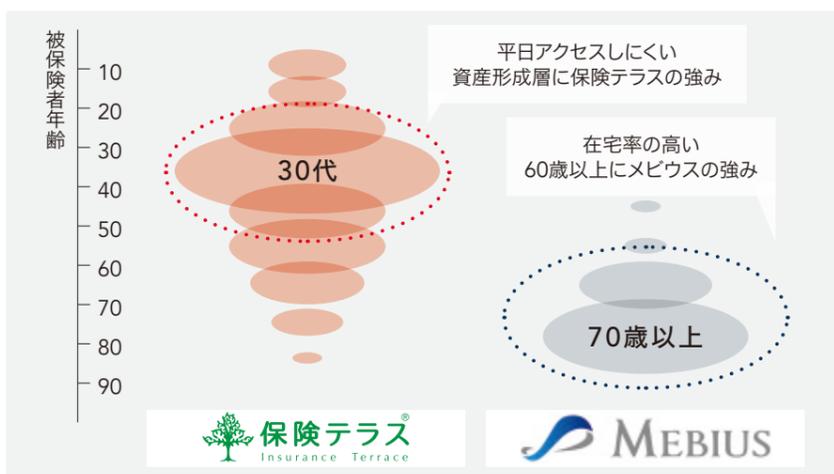
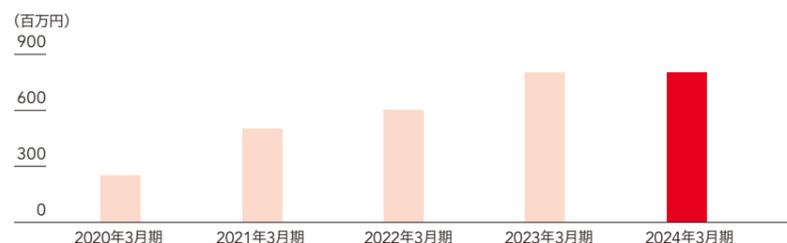
保険ショップ

当社は、2017年来店型保険ショップ「保険テラス」を運営する株式会社ETERNALを完全子会社化、また、同年10月には、テレマーケティングを活用した保険募集に特化したビジネスモデルの保険代理店メビウスをETERNALが子会社化し、両社で当社グループの保険事業の中心的役割を担っています。



それぞれターゲットとしている顧客の層が異なり、顧客層にふさわしい営業を展開し当社グループの安定収益の確保に寄与しています。

保険ショップ (ETERNAL、メビウス) 経常損益 (連結)



生産性向上

断捨離プロジェクト

今後も当社グループが独自性ある斬新なビジネスモデルを創出し続けていくため、現状に甘んじることなく、収支構造改革を断行し、当社グループにとって、より価値を生み出す事業・業務に振り向けられる体

制の構築を目指すため、大局的な見地から各案件の実施是非の協議を行う任意の協議機関として2023年1月に断捨離プロジェクトを立ち上げました。2024年3月期では

100件以上の案件を協議し、当社のみならず、東海東京証券の案件やシステム案件等グループのコストコントロールを行っています。

グループの再編とシステム投資

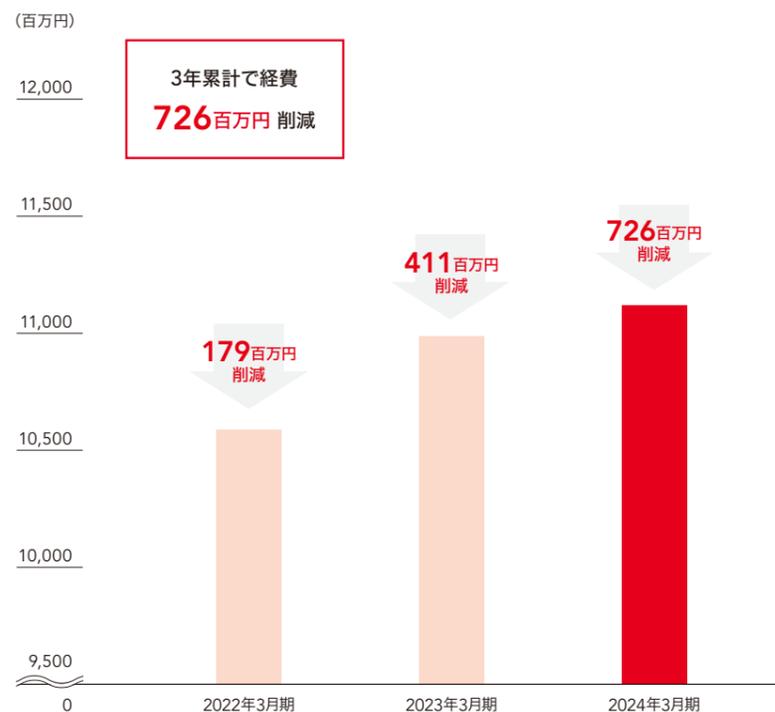
当社グループでは、現在、事業ポートフォリオ最適化の観点から、グループ企業間における事業・コストシナジーをより一層追求し、抜本的な効率運営体制を構築すべく、グループ企業の再編を進めています。2023年12月には資産運用事業を展開する子会社の「東海東京アセットマネジメント」と、持分法適用関連会社でロボアドバイザーによる資産運用に強みを持つ「お金のデザイン」を経営統合し、グループ資産運用機能の中核企業としての一体運営体制を構築しました。そのほか、2024年2月には「東海東

京調査センター」と「東海東京アカデミー」を合併し、両社が保有する投資情報や研修プログラムといったコンテンツを有機的に融合させ、新たな付加価値の創出を図っています。また、同年6月には、M&A子会社の「ITソリューション」と東海東京証券を統合させ、M&A事業の効率的運営体制を整備しました。

システム投資については、制度対応やセキュリティ関連投資等、対応が必須となる投資に加え、中期経営計画に基づく戦略投資やDX案件等、いわゆる攻めの投資を軸

として、収益力・競争力の強化を目指しています。一方で、東海東京証券では経費抑制にも努めており、2023年度にはシステム導入や更改時にサーバーのクラウド化や統合化を進めるとともに、既存システムの見直し等コスト適正化を徹底して行い、年間約3億円のシステム経費を削減しました。また、2021年度からの3年間で累計約7億円の経費削減を行っており、より効果の高いシステムやサービスの導入に資源を投資しています。

東海東京証券システム経費の推移



2024年3月期の経費削減実績
 △315百万円
 内) 既存△275百万円
 新規△ 40百万円

- 既存経費の削減
 システム/サービス廃止 (△133)
 更改時のシステム見直し (△80)
 ID棚卸しによる削減 (△21) ほか
- 新規経費の削減
 更改時のシステム見直し (△15)
 価格交渉による費用抑制 (△22) ほか

2023年3月期の経費削減実績
 △232百万円
 内) 既存△221百万円
 新規△ 11百万円

- 既存経費の削減
 更改時のシステム見直し (△122)
 基幹システム利用料削減 (△64)
 情報端末削減 (△19) 他
- 新規経費の削減
 価格交渉による費用抑制 (△11) ほか

今後もお客さまへのさらなるサービスの向上、およびグループ企業価値の向上に資するグループ企業体制の整備に努めていきます。

異次元に向けた重点施策

期待成長率の引き上げ

「期待成長率の引き上げ」においては、現中期経営計画の「異次元に向けた重点施策」として、CHEER証券、TTデジタル・プラットフォーム等のデジタル機能の活用や、新たな機能の獲得、またPowerful Partnersとの協業により、これまでにないビジネスモデルへの変革を目指します。

グレート・プラットフォーム 総合金融のグレート・プラットフォームとして、Powerful Partnersと事業提携を目指します。



Powerful Partners

現中期経営計画で目指す異次元の成長・事業拡大を実現していくためには、当社グループが従来から取り組んできた金融ビジネスの強化に加え、私たちがPowerful Partnersと呼んでいる日本を代表する事業会社等との協業や連携、すなわち、当社グループが培ってきたグレートプラットフォームとしての金融力やノウハウをPowerful Partnersの持つ顧客基盤に提供することで、新たな金融マーケットを構築し、双方にメリットをもたらすWin-Winの関係を築いていくことが必要だと考えています。

TOPICS ゆうちょ銀行とのスタートアップ支援

Powerful Partnersの1社である株式会社ゆうちょ銀行（以下、「ゆうちょ銀行」と）と、当社および当社の子会社で地方創生プラットフォームビジネスを手がける株式会社TTデジタル・プラットフォームは、2023年7月に地域経済の活性化、および地域創生の実現を目指した協業に関する基本契約を締結、同11月に当社はスタートアップ支援の連携・協力の実現に向けた覚書を締結し、本格的な協業を開始しています。

当社グループではこれまで、マテリアリティ（優先すべき重要課題）として、「スタートアップを含むイノベーションに挑む企業への支援による社会課題解決」や「地域経済の活性化、地域創生」に関わる各種施策に取り組んできました。一方、ゆうちょ銀行は、全国津々浦々の強固なネットワークを活用しながら、多様な枠組みによる地域への資金循環やリレーション強化を通じて、地域経済の発展に貢献することを目指しており、これらのゆうちょ銀行の取り組みが、当社グループの考え、方向性と合致していることから、両社が目指す地域創生に向けて、一層の協業、事業連携を図っていく意義は大きいと考えています。

ゆうちょ銀行が推進するΣビジネスの足がかりとして、当社が主催

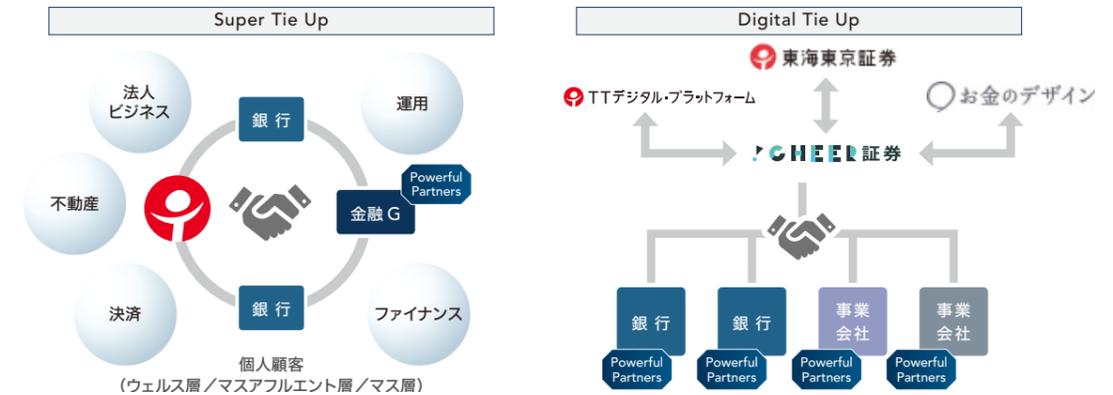
する東京および中部のオープンイノベーションカレッジにゆうちょ銀行もコアメンバーとして参加し、スタートアップ支援におけるさまざまなサポート体制の構築について協議しています。また、デジタル分野での協業として、CHEER証券との間で広告業務委託基本契約を締結し、ゆうちょ銀行の「通帳アプリ」において、CHEER証券が提供する「おまかせ運用」に関する広告配信を実施しました。今後さらに連携し、金融ビジネスの拡大に努めていきます。



TOPICS その他Powerful Partnersとの提携の姿

その他のPowerful Partnersとの提携パターンとしては、あらゆる分野で全面的に協業し、広範な顧客層に対し、運用のみならず、さまざまな金融商品・サービスを提供し、シナジーを追求する《Super Tie Up》提携と、当社グループのDX会社各社が保有・展開する、

スマホ証券機能、アグリゲーション機能、ロボアドバイザー機能等をベースに連携を図る《Digital Tie Up》提携を軸に、現在複数のPowerful Partnersと協議を進めています。(2024年9月末現在)



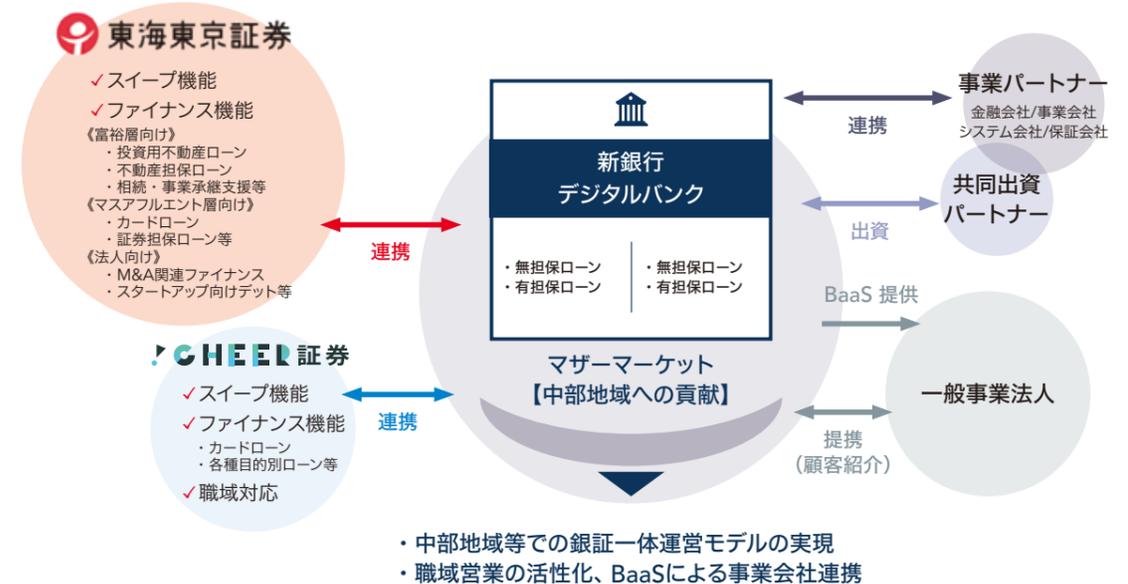
New Bonanza

証券ビジネスをコアに据えている当社グループが、お客さまへさらなる総合金融サービスの提供や安定収益拡大を目指すには、銀行機能の獲得や資産運用機能の強化が必要と考えています。

銀行機能

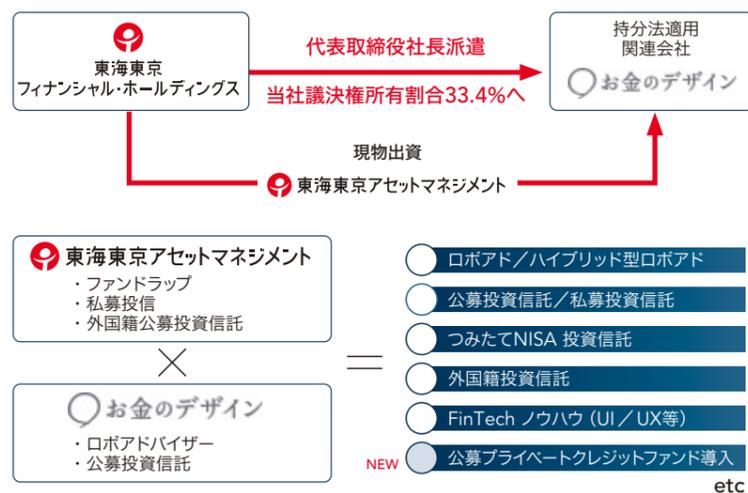
当社グループに、預金、融資等の銀行機能が加わることで、お客さまの多様なニーズに総合的に応えることができ、「中長期にわたる健全な資産形成とそのための資金繰り管理」をワンストップにサポートすることができると考えています。

さらに、銀行と証券を中心とした当社グループ内の連携にとどまらず、各事業領域のパートナーとの協業により新しいファイナンス機能の創造や、当社のマザーマーケットである中部地域を中心に事業会社との各種連携（BaaSの提供や職域営業の活性化）を通じ、地域金融の補完・活性化に貢献できると考えています。



資産運用機能

2023年12月に東海東京アセットマネジメントとお金のデザイン両社のそれぞれの事業領域で培った強みを相互補完的に活用し、一層の資産運用機能の向上につなげるため、お金のデザインが東海東京アセットマネジメントを子会社化しました。2024年5月には、お金のデザインの当社シェアを33.4%に引き上げるとともに、代表取締役CEOを派遣しています。これらは、当社グループにおける「資産運用機能」の強化を目的とした取り組みの一環であり、お金のデザインを当該機能のコアとして位置づけ、東海東京証券、提携合弁証券、CHEER証券のお客さまに対しより魅力的な商品・サービスを提供することによって、今後のアライアンス戦略や当社グループにおけるデジタルサービスの拡大・発展に重要な役割を担うとともに、安定収益拡大にも資するものです。



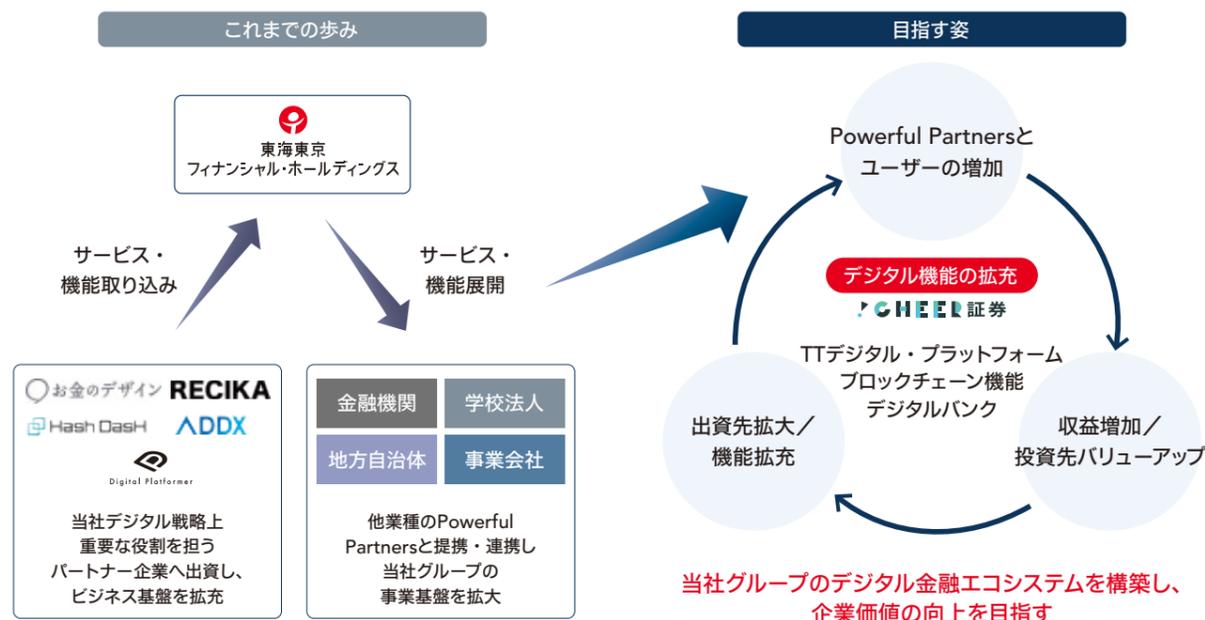
預かり資産の拡大



Digital New World

当社グループでは中期経営計画の中で「Digital New World」を掲げ、「Powerful Partners」との協働やデジタル分野への投資、生成AIを活用した業務効率改善を通じて、当社グループの収益力および企業価値の向上に努めてきました。5ヵ年計画が折り返しとなる今期は、これまで取り組んできたアライアンス戦略とデジタル関連投資を結実させることで当社グループ経済圏の拡大に貢献していきます。

Digital New World 実現ストーリー



CHEER証券

CHEER証券では、従来取り組んできた地方銀行アプリへの証券機能の導入に加え、直近では新たな顧客接点の獲得を目的としてゆうちょ銀行やTEPCO i-フロンティアズと連携し、広告配信を実施しました。今後もお客さまのさらなる利便性向上を目指し連携サービスの強化を検討していきます。

また、連携を通じてCHEER証券アプリをご利用いただくお客さまに豊かな投資体験を提供するべく、関連会社であるお金のデザインとの連携による「おまかせ運用」サービスや、新NISA対応、定期買付サービス「ツミタテ」の導入といった機能拡充にも継続的に取り組んでいます。



ITデジタル・プラットフォーム

提携銀行と連携しふるさと納税事業に取り組んでおり、今後は提携銀行を広げ、地域創生の実現に向けた活動を継続していきます。また、当社グループのデジタル戦略の一翼を担う新施策として職域アプリ「YORISO」を自社開発し、グループ内で

のトライアルを実施しました。このアプリは、ゴールベース等の各種シミュレーションを提供する「資産形成ポータル」と、生成AIを活用して社員の疑問や相談を解決する「人事ポータル」という2つの機能から構成されています。本アプリは、企業に

よる従業員への福利厚生の一つのツールとして気軽に利用いただき、金融リテラシーの向上を図っていただくことを目的としており、今後、金融機関や事業会社への展開を計画しています。

YORISO

ゴールベース等の各種シミュレーションを提供する
「資産形成ポータル」

生成AIを活用して社員の疑問や相談を解決する
「人事ポータル」

Web3分野への注力

Web3は日本政府の「骨太の方針2024」内に明記される等、今後その市場の発展が期待されます。当社では、これまでWeb3関連のスタートアップへの投資を通じて、デジタル証券であるSTO等のブロックチェーン技術を活用した証券化商品の品揃え拡充に努めてきました。特に、STOについては2019年にシンガポールの「ADDX」、2020年には本邦にてSTOプラットフォームを展開する「Hash Dash Holdings」への出資を通じて業界に先駆けて当該分野への取り組みを開始。2022年1月には東海東京証券の投資銀行カンパニーに専門部署として「STOセンター」

を設置し、大手が取り組まないようなニッチなマーケットへのアクセスもきめ細かく行い、オリジネーター、投資家双方にとって利便性の高い商品組成に努め、他社との差別化を図っています。そのほか、2024年7月にはウイスキー樽の所有権を小口化したNFT（非代替性トークン）販売の実証実験を行いました。こうした取り組みを通じて、NFTのニーズやSNSでのプロモーションに関する知見を深め、新たなサービスの展開を実現していきます。今後も、来たる新たなデジタル社会に向けWeb3関連の事業に引き続き注力し、当社グループの企業価値向上につなげていきます。

Hanyu Single Malt TTFH collab NFTデザイン



社長メッセージ

東海東京証券

グループの中核的存在として、
独自性ある収益基盤確立を推進東海東京証券
代表取締役社長

北川尚子

独自性のある経営戦略と新たな戦略

昨今、多くの証券会社が富裕層ビジネスに力を入れてきていますが、当社では早くから「顧客セグメント戦略」を展開し、セグメントごとのお客さまのニーズに合ったサービスを提供してまいりました。富裕層ビジネスとしては、2015年に独自の会員制プライベートバンキングサービス「オルクドール」ブランドを立ち上げ、会員向けサロンである「オルクドール・サロン」を2016年に名古屋に、2019年には東京・日本橋に開設しました。オルクドールファンのお客さまも増え、一定の評価をいただいております。そして2024年2月には東京・青山に3拠点目となるオルクドール・サロンAOYAMAをオープンいたしました。青山サロンは名古屋、東京・日本橋の富裕層特化型サロンというコンセプトだけではなく、富裕層とスタートアップ企業とのシナジーを企図したサロンコンセプトです。AOYAMAオルクドールメンバーと若手起業家であるジュネスメンバーとの交流を促し、協業や出資等ビジネスマッチングの創出も期待しております。新しい取り組みでAOYAMAサロンに新たな価値を生み出したい、と考えております。

また、金融資産3千万円から1億円の層、いわゆる準富裕層の成長性が世界的にも注目を集めておりまして、この層は世帯数が多く、インフレによる資産効果で金融資産の拡大がスピード感を伴って進んでいる点が特徴です。当社といたしましては、富裕層に次ぐ「ボリュームゾーン、新たな成長領域」といわれているこのマスアフルメント層のお客さまに対して、ライフステージや資産状況に応じた最適なポートフォリオ、適切な商品・サービスの提供に努めるとともに、デジタル技術を駆使した新たな事業・サービスの創出にも積極的に取り組んでまいります。

また、昨年より、一部のオンライン証券が手数料無料化を打ち出しておりますが、手数料という考え方自体が次第に薄れてくるものと思われます。対面営業を主とする当社においては、お客さまに提供するサービス・商品にいかにつ加価値をつけられるかが焦点になると思っています。例えば、退職を迎える年齢層のお客さまにとって、将来の年金不足分を補うためにどういうふうな資産の取り崩しを行うかは非常に難しい判断で、決してお一人では決断できないと思います。デキユ

ミュレーションといいますが、老後の資産を運用しながら取り崩す、資産寿命を少しでも延ばし、安心して老後をお過ごしいただけるような確かなアドバイス、商品・サービスを付加価値としてご提供していきたいと考えております。

提供価値向上のさらなる追求

当社では中期経営計画の基本戦略の一つである「金融力の強化」施策として、安定収益構造の確立や既存ビジネスを中心とした収益力強化に向け取り組んでいます。先ほど触れた「顧客セグメント戦略」のほかIFAビジネスでは、旧高木証券、旧エース証券との合併により、今では業界トップの契約業者数を持つ規模となり、当社の特徴的な戦略として存在感が増えています。また、足下の業界動向に目を向けると、企業の資本政策に関する東証の要請を契機とした政策保有株式の縮減、持ち合い解消の動きが加速していますが、当社でもこれをきっかけにMBOやTOB案件も増えてきており、投資銀行部門、マーケット部門にとっては新しい戦略になってきていると考えています。さらに、日本銀行のマイナス金利政策の解除によるJGB（国債）の見直しも当社にとって重要な収益機会となっています。

これまでのブローカレッジ主体のビジネスからストックを基軸としたフィービジネスへの着実な転換と事業の多角化が進展し、次世代の金融・証券ビジネスにふさわしい事業構造、収益構造が確立されつつあることを実感しています。

社員との対話、役員間の議論の徹底により、
経営と現場の一体感が向上

東海東京証券の社長に就任して1年半が経ちましたが、経営にあたって特に大切にしていることは柔軟な発想と挑戦者スピリッツを持って、常に前に進んでいくということです。大手証券会社や銀行系証券会社との厳しい競争環境の中、当社の存在感を発揮していくためには、お客さまの声に感度よく耳を傾けながら、プロダクト、サービスの開発・提供を機敏に行っていくことが不可欠です。証券会社を取り巻く環境は大きく変化しつつありますので、従来のやり方に固執することなく、新しいことを受け入れ、取り組んでいくことは重要なことだと考えております。ここ最近での新たな取り組みとして、投資未経験者、初心者の方々に金融の基礎知識を楽しく学んでいただくために、YouTubeにて投資教育コンテンツの配信を始めました。他社においても取り組んでいるところがありますが、当社では、人気お笑い芸人が出演する公式YouTubeチャンネル

ルを新たに開設し、より投資未経験者・初心者に寄り添った内容といたしました。もちろん、社内ではさまざまな議論がありましたが、私自身新しいことに積極的にチャレンジしていきたいという思いもあり、多くの人々の投資を始めるきっかけになればと思い取り組むことといたしました。

新たな取り組みを始めるにあたっては、社員にきちんと理解してもらうことも重要だと考えています。コロナ禍では、社員となかなか「会って話す」ということができませんでした。最近ではタウンホールミーティングを積極的に開催し、現場の社員の声を直接聞くようにしています。現場との一体感を常に意識した経営をこれからも実践してまいります。

貯蓄から投資への流れと当社の役割

私が社会人になって以来、これほどまでに「貯蓄から投資へ」の流れが日本で強く意識されたことはありません。この潮流を主流に変えるぐらいのお客さまへのサポート、それはもちろん金融教育であり、お客さまのために働くということであり、そこをしっかりと当社の中で浸透させていきたいと思っています。米国の証券営業員のようにリスペクトされる存在に当社の社員にもなってほしいという想いは強くありまして、そのためにも高い専門性、高い信頼性を得られるような社員教育・育成への取り組みは継続していきたいと考えております。当社はすべてのお客さまにしっかり伴走し、「ファミリー・ポートフォリオマネージャー」として、総合的な家計金融資産管理を任せただけの存在でありたいと考えておりますし、社員にとって「誇りと憧れを感じる企業集団」になりたいと思っています。今後も、経済・金融の最新動向を注視しながら、実効性ある事業戦略を遂行し、企業価値の向上を目指してまいります。



財務・内部統制部門長メッセージ

財務・内部統制部門長メッセージ

中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」を支える グループ財務戦略がますます重要性を増す

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
常務執行役員 総合企画グループ 財務・内部統制部門長
大参 恭佳



2024年3月期業績を振り返って

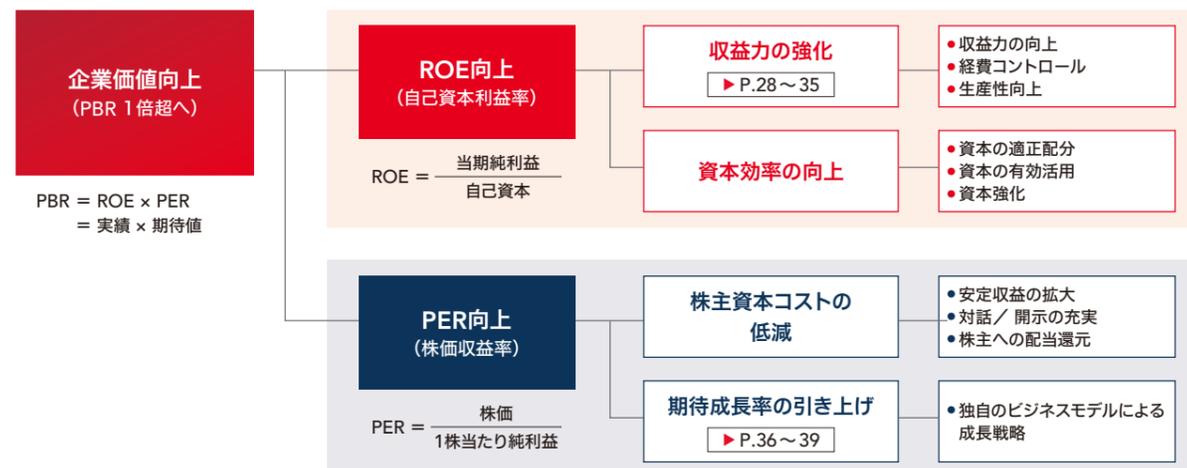
2024年3月期業績は、特に年度後半の日米株価の上昇を背景に増収増益となり、営業収益では10年ぶりの高水準を達成しました。グループ証券各社では、国内外株式の取引増加により、委託手数料や株券等トレーディング収益が前期比大幅増収となりました。引き続きデジタル戦略に係る投資コストが先行していますが、現在、アライアンスによる提携事業の本格化に向けたステージへと協議を継続して進展させています。また、当社グループが注力している営業基盤の拡大や、商品・サービスの拡充により預かり資産が初めて10兆円の大台に到達し、今後の取引拡大・深耕につながる成果と評価しています。

企業価値向上に向けて

当社グループの中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」（以下、中計）を、2022年4月から5年間で達成するべく、独自のビジネスモデルへの飛躍的な成長に向けて取り組みを進めています。その中に、グループKGIとして2027年3月期においてROE12%の達成目標を掲げました。このKGI達成には、現状のビジネスモデルの継続、延長線ではなく、「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の2軸を戦略の基本方針とし、Powerful Partnersとの協業等により、これまでにないビジネスモデル、「異次元の世界“New World”」へ到達することが不可欠であり、それによって当社グループの企業価値は大きく高まると考えています。

当社グループでは企業価値向上とPBR1倍を達成するためのロジックツリーを設定しています。これにより、中計で進める多様な戦術や施策が、ROEとPERの向上を通じて、目指す企業価値につながることを“見える化”することを目的としています。

ロジックツリー



1つ目の指標が「ROE向上」です。その実現のため、「収益力の強化」と「資本効率の向上」の視点からその具体策に取り組んでいます。「収益力の強化」では、東海東京証券、提携合併証券等の既存の証券ビジネスを中心に、お客さまのライフプランにある金融面のゴール設定に合わせたポートフォリオ提案営業の推進等により、基盤となる預かり資産残高も着実に増加しており、お客さまからもご評価いただけていると感じています。また、「資本効率の向上」として、主要事業単位でのROE分析を継続しながら、不採算事業の縮小・撤退と、より効果の高い事業への資本のアロケーションに努めています。その一環として、政策保有株式（2024年3月末残高108億円、純資産額対比の残高比率は5.6%）の縮減も継続的に進め、固定化された資本の有効活用に充当してまいります。

2つ目の指標が「PER向上」です。その実現のため、「株主資本コストの低減」と「期待成長率の引き上げ」に取り組む必要があります。「株主資本コストの低減」のため、コミッション型からフィー型へのビジネスモデルの転換や利便性の高い証券担保ローンの拡大等による安定収益の拡大、業績ボラティリティの低下を図るとともに、昨年10月末に「配当方針の見直し」を公表し、年間配当金24円以上とするなど、株主・投資家等の皆さまに安心して当社株式に投資いただけるよう、改善を図っています。そして、「期待成長率の引き上げ」に向けて、Powerful Partnersとの幅広い事業協働、New Bonanzaとしての資産運用機能の拡充や銀行機能の獲得、また経済産業省等が実施する「DX注目企業2024」に選定されるなど、注力分野として先行投資を進めている独自のデジタル戦略も今後、事業アライアンスとして実装する等し、異次元のビジネスモデルへの成長を目指してまいります。

ROEは、2023年3月期は1.1%でしたが、2024年3月期では5.8%まで改善しました。KGI「ROE12%」に向け、今後の中計3年間において、これらの取り組みをより一層、スピードアップしてまいります。

持続的成長に向けた資本戦略について

当社グループの2024年3月末時点におけるグループ連結自己資本額は1,798億円であり、東海東京証券や提携合併証券等の中核証券事業に対する資本額として1,304億円、対面証券機能とは別に、先進的で、多彩なデジタルツールを組み入れたプラットフォーム機能の構築・拡充に向けた戦略領域に対する投資額として一定の資本を投下しています。

東海東京証券における自己資本規制比率は369.3%（2024

年3月末現在）となり、提携合併証券各社の自己資本規制比率も非常に高い水準を維持しています。中核証券事業における財務健全性の観点からは、今後も安定した事業運営と営業基盤のさらなる拡大を推進しながら、適正な資本配分を行っていく、資本効率をより高めていく、それが当社グループの資本戦略において重要なものと考えています。資本配分の在り方に関しては、例えば、東海東京証券においては、個人営業部門内の顧客セグメントごとに、また法人・マーケット部門、投資銀行部門の事業単位にROE分析を定期的を実施することにより、資本の効率性を検証し、より収益力強化につながる資本活用に向けた見直しを反復しています。それは東海東京証券以外の子会社・関連会社についても同様です。

資本余力については、配当による株主還元と企業価値向上に資する戦略的な成長投資に充当してまいります。なお、配当による株主還元は業績（期間利益）から捻出することを方針としています。2027年3月期までの配当方針（①連結配当性向50%以上、②1株当たり年間配当金24円以上、のいずれか高いものを配当基準とする）に沿って、業績の伸長を伴って株主の皆さまにご満足いただける配当を実施していきたいと考えています。

また、自己株式取得による株主還元という選択肢もありますが、現時点において、当社では、自己株式の取得により短期的にはPBR改善にも寄与すると考えるものの、その反面、中長期的には資本余力を縮減し、結果的に今後の成長投資を制約しうるため、まずは中計に掲げる「異次元への挑戦」や「異次元の世界」の達成に向かうために必要となる資本へ、優先的に配分していくことをグループの資本運営方針としています。

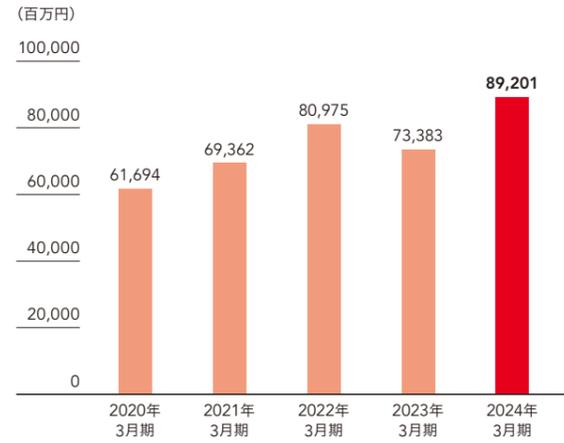
当社は、異次元に向けた重点施策として掲げる「Powerful Partnersとの事業提携、あるいは資本提携」、「New Bonanza / 新たな収益源となる資産運用機能の強化や銀行機能の獲得」、およびデジタル領域の機能拡充とプラットフォームとしてのアライアンス先への提供（カスタマイズ開発を含む）等を積極的に進めるため、資本余力を最大限に活用し、持続的な成長の実現、中計KGIやKPIの達成を目指したいと考えています。足元での資本余力を拡大するためにも、現在の資本の活用状況を定期的に検証し、より適切な資本配分へと見直しを行うことが有効となります。

当社は、今後一層、株主や国内外投資家の皆さまとの対話機会を増やすよう、努めてまいります。対話を通じ、当社グループの取り組みをご理解いただくと同時に、多様なご意見をお伺いしながら、資本コストや株価を意識した経営の実現、経営の高度化に活かしていくことが重要と考え、取り組んでまいります。

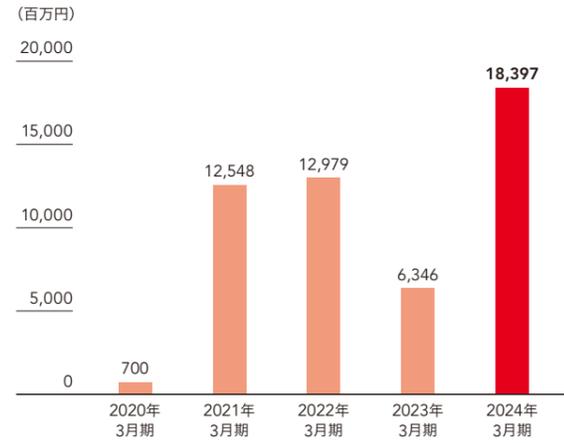
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

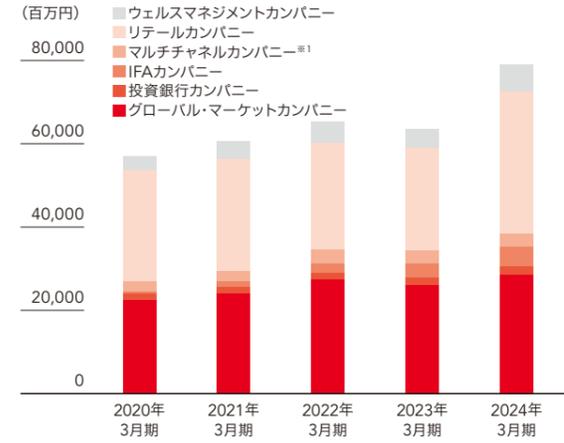
営業収益(連結)



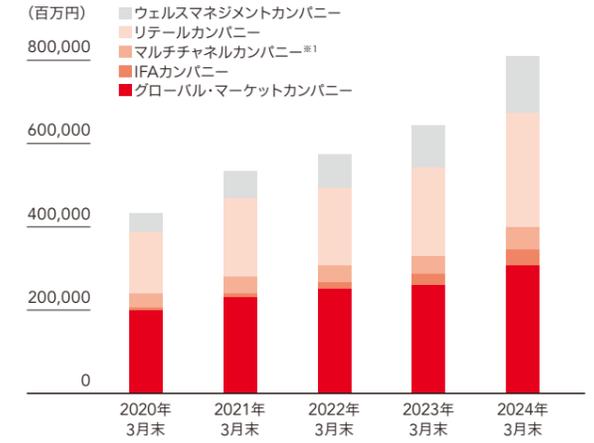
経常利益(連結)



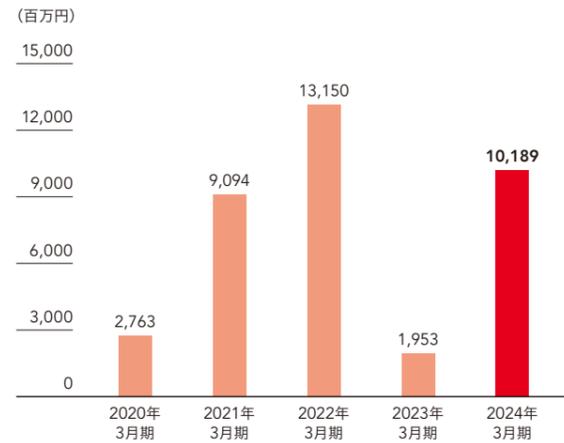
東海東京証券カンパニー別営業収益



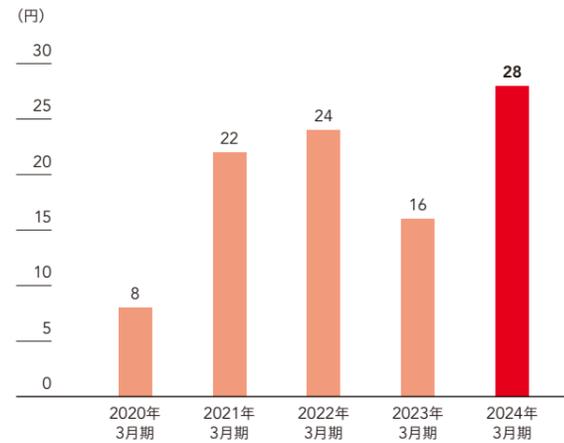
東海東京証券カンパニー別預かり資産



親会社株主に帰属する当期純利益



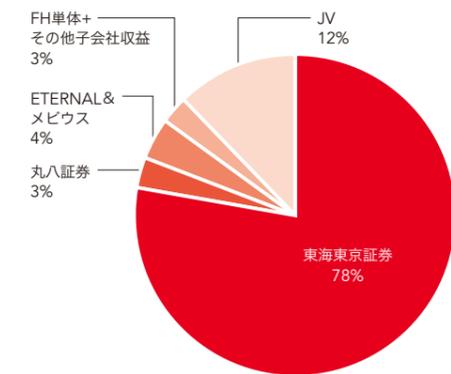
配当金



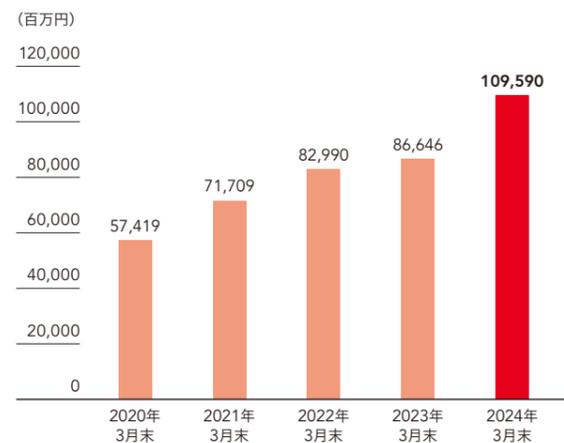
グループ会社の損益状況

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
東海東京証券	713	6,186	8,924	3,001	17,067
提携合併証券(JV)	131	1,628	1,575	131	1,226
東海東京グローバル・インベストメンツ	226	3,424	300	2,554	1,592
エース証券	—	—	962	△3	—
丸八証券	—	—	452	129	768
高木証券	△894	—	—	—	—
保険(ETERNAL、メビウス)	274	498	622	815	825
M&A※2	△94	321	△22	△38	91
デジタル(子会社+持分法損益)※3	△637	△955	△1,243	△2,850	△3,169
その他	981	1,446	1,409	2,609	△5

営業収益構成比(2024年3月期)



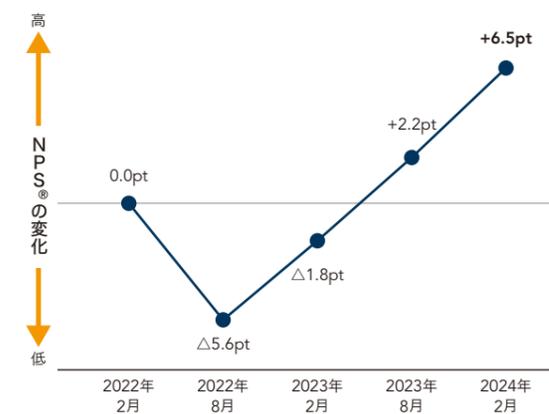
グループ預かり資産残高



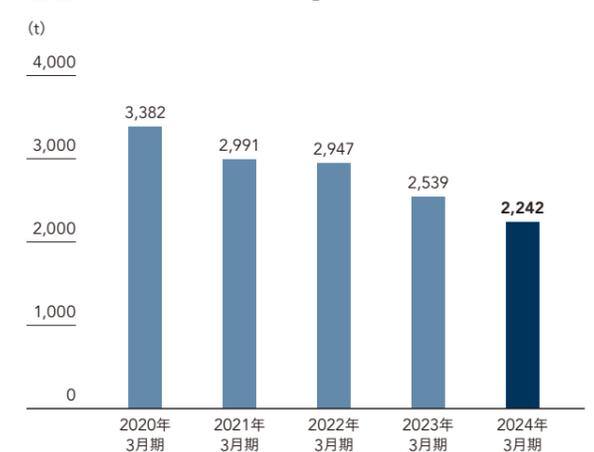
非財務ハイライト

カスタマーロイヤルティ度(東海東京証券 NPS®)

(2022年2月を0.0ptとした場合の推移)



温室効果ガス排出量(t-CO₂)※4 ※5



※1 2024年4月1日付でマルチチャネルカンパニーを廃止。

※2 2024年3月期まではビナクルを含む。2025年3月期1QはTTソリューション(旧 ビナクルTTソリューション)、マフォロバ、2025年3月期2Qはマフォロバのみ計上

※3 CHEER証券、TTデジタル・プラットフォームの経常損益およびお金のデザイン、Hash DasH Holdings、Digital Platformer の持分法投資損益を合計(旧 マネーコンパスを含む)

※4 温室効果ガス排出量(CO₂排出量)の集計対象は、東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券、CHEER証券、東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京インベストメント、東海東京サービス(東海東京証券が入居する分)、東海東京ビジネスサービス、TTデジタル・プラットフォーム。なお、2022年3月期は旧エース証券を追加。

※5 Scope1,2の合計値

人材戦略

経営戦略と人材戦略の 一体的な取り組みを通じて 企業価値の最大化を追求する

執行役員
倉下文



人的基盤の拡充に向けた2つの取り組み

当社の人的資本経営における最大の特徴は、経営戦略と人材戦略が不可分にリンクしていることです。2019年に導入したジョブ型人事制度をベースに、経営戦略と連動するかたちで人材戦略を策定・実行してきました。現在は、2022年4月にスタートした中期経営計画の戦略・施策を加速させるため、人的資本の基盤拡充に向けた2つの取り組みを推進しています。

一つは専門人材の確保と育成です。新卒採用においては、ウェルス、グローバル・マーケット、投資銀行、デジタル、リサーチ、IT等高度な専門知識が求められる業務について部門別の採用を行っています。また、入社後2年間で研修期間と位置づけ、専門部署による実地研修と現場でのOJTを組み合わせた独自のプログラムを通じて、専門的なスキルの習得を促しています。

もう一つの取り組みは、社員のキャリア形成を支援することです。若手から中堅まで、さらに課長やグループリーダーから役員まで、すべてのレイヤーにおいて自らキャリアを思考するための教育プログラムを提供しているほか、各種のリスクリグ研修によって社員の専門能力・スキルの再開発を進めています。また2020年には社員の自己研鑽をサポートするHumanity Enhancement Programの運用を開始しました。人間的な素養を高める業務以外の自主的な取り組みを支援することで、社員がそれぞれの個性を発揮できる多様性ある組織風土の醸成に努めています。さらに、全社員のボトムアップだけでなく、トップ層を引き上げる制度としてリーダー育成研修も実施しています。

ジョブ型人事制度とともに、キャリア形成支援の両輪となっているのが社内公募制度です。書類と面談によって応募者の適性と能力を審査し、合格した場合は希望の職種・部署への異動がかなう当制度は、運用開始から約18年、すでに300人以上の社員が新たな活躍の場を獲得しました。また社内公募制度と同年度にスタートした国内外のMBAについても、延べ

50人以上の卒業生を輩出しています。

当社グループが経済社会の構造変化が進行する時代の転換期を乗り越え、次代のビジネスモデルを構築していくためには、専門的な知識とスキルを持った社員の存在が欠かせません。特定分野に精通した人材の確保と育成に努め、中期経営計画の標題である<異次元への挑戦>を体現する人的基盤の拡充・形成を目指していきます。

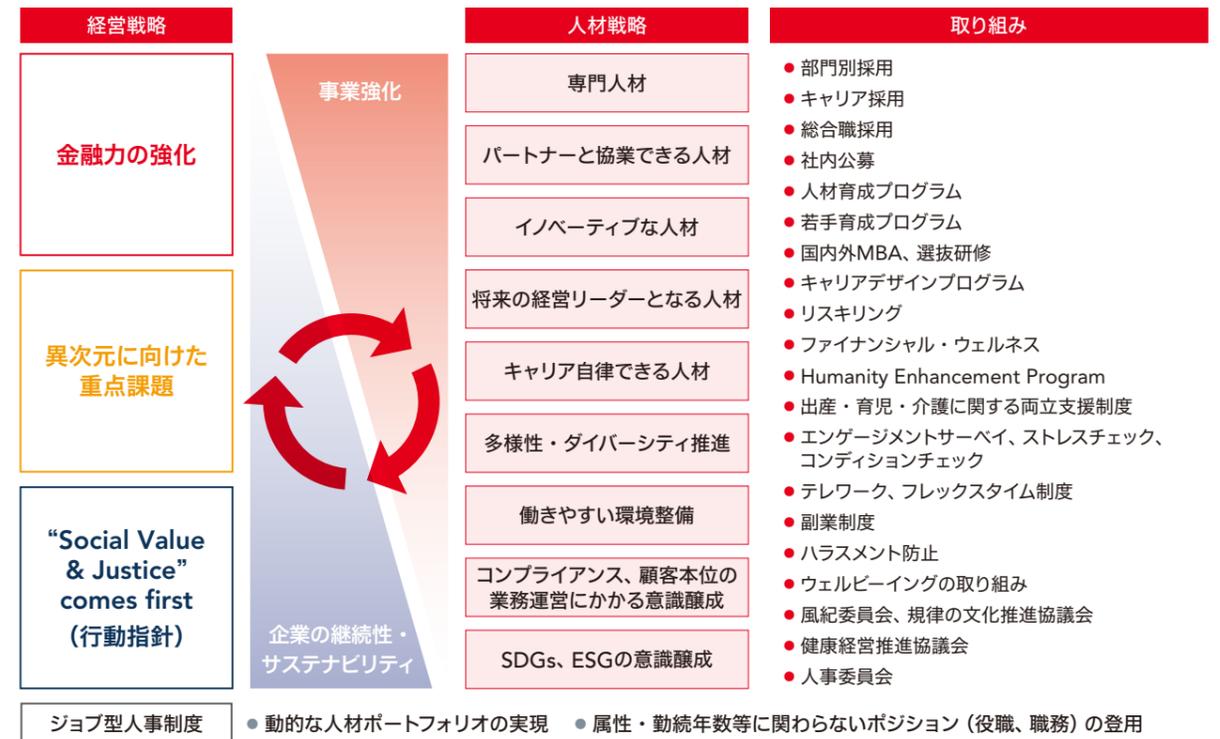
<学び続ける>会社を目指して

当社は「行動指針」や「キャッチフレーズ」で謳っているとおり、<学び続ける>会社の実現を目指しています。専門人材の育成やキャリア形成のサポートは、学び続ける社員を応援するもので、今後もこれらの取り組みを継続し、証券・金融ビジネスの未来を担う人材の輩出に努めると同時に、チャレンジを重んじる創業来の企業文化を次の世代へと継承していきます。前段でお話したリーダー育成研修についても、従来の選抜型から今年度は手挙げ制となり、社員の自律的なキャリア形成の支援やチャレンジする企業文化の醸成を一層加速させていく取り組みであると考えています。

ジョブ型人事制度を導入して5年が経過しました。社員の中に個性や適性を活かして職務に取り組む姿勢が強まったことなど一定の成果を残すことはできましたが、人的資本のさらなる強化に向けて取り組むべき課題も見えてきました。例えば、企業体である以上、ポジションは限定されており、約3,000人の社員すべてが望む職位に就けるわけではありません。上位ポジションへのチャレンジの活発化とジョブローテーションによるスキルの深化を課題と捉え、いかに組織の活性化につなげていくか。人事制度の運用方法を適宜見直しながら、会社と社員の絆をより強固なものとしていきます。

人材戦略は成長戦略の成否を左右する根幹的な取り組みだと考えています。私はこれからも、人的資本経営の進化を通じて当社グループの持続的成長と企業価値の拡大をリードしてまいります。

人材戦略の体系



各人材戦略の目的

人材戦略	目的
専門人材	金融のプラットフォームとなるため、各分野における専門的な知識（DX含む）、ノウハウを有する人材を育成・採用
パートナーと協業できる人材	協調性に富み、相手の立場に立って考え行動できる人材、提携先においても円滑な業務遂行が可能なレベルの人材を育成・採用
イノベティブな人材	新規事業の立ち上げや、既存ビジネスの改革に積極的に挑戦できる人材を育成・採用
将来の経営リーダーとなる人材	サステナブルな経営を実現するため、重要なポジションの経験や高い視座、企業経営の知見を有する人材を育成
キャリア自律できる人材	変化する環境の中で常に自らの意思でキャリア形成を目指す人材を育成
多様性・ダイバーシティ推進	優秀な人材の確保やイノベーションの創出につなげるため、多様な人材が活躍できる環境を整備
働きやすい環境整備	一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、柔軟な働き方や心理的安全性を高める環境を整備
コンプライアンス、顧客本位の業務運営にかかる意識醸成	さまざまなステークホルダーの価値を守り、お客さまに選ばれる金融機関となる運営を行うための意識を醸成
SDGs、ESGの意識醸成	事業活動を通じて社会・環境課題解決を促すため、当社の社会的存在価値・意義について考え行動する意識を醸成

人材関連KPIの設定

当社グループでは、人材関連のKPIとして従業員エンゲージメントと教育投資の2つのKPIを設定しています。従業員エンゲージメントは、会社の施策と従業員のエンゲージメントのギャップを把握し、働きがいを持てる環境整備のための重

要な指標です。教育投資は、DX等の専門性の高い人材の育成や、社員へのキャリア自律を促す教育投資を行っていくための数値目標です。当社ではこれらのKPIを適切に管理しながら、人的資本経営の実効性を最大限高めています。

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

2022年度より、当社グループでは「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。従業員エンゲージメントスコアは、従業員が会社の経営理念や方向性に共感し、業績向上のために、自発的に会社へ貢献したいと思う意欲を示す指標です。当社グループでは、エンゲージメントスコアを会社戦略と従業員の認識ギャップとして確認し、貢献意欲が高まる仕組みや風土をつくることに活用しています。中期経営計画では、従業員エンゲージメントスコアを2027年3月期までに63%に高めることを目指しています。

2022年度の当社グループのエンゲージメントスコアは40%、2023年度は41%と小幅な上昇にとどまりました。2023年度の調査結果を踏まえ、強みを維持し課題を解決するため、新たな施策の策定や既存施策の改善に取り組んでいます。

具体的には、エンゲージメントを構成している3つの要素（①モチベーションを得られている、②知人へ紹介したいと思える、③達成感を得られる）に基づく自社の強みを再確認しつつ、これらの要素に直接関係する施策を実施することが従業員エンゲージメントの向上に寄与すると考えています。具体策として、社内公募、ポジションチャレンジ、「Humanity Enhancement Program」、国内外MBAスクールへの派遣等既存制度の改善を行っています。また、ハラスメント撲滅によるさらなる労働環境の整備、管理職の定期的な研修、社員のチャレンジを後押しする組織風土の醸成、人事制度の情宣活動を目的とした各部支店へのキャラバン活動等といった新たな施策を講じることでより従業員のモチベーションを高め、仕事に対して達成感を得られるよう努めています。

教育投資

当社グループでは人材を最大の経営資本として位置づけています。そのため、以下の3つの人材育成方針を掲げ、多様な研修や、社員が意欲を持って主体的に取り組む幅広い能力開発や自己啓発を支援しています。

- ① 金融機能の担い手として、お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄与する人材の育成
- ② 常に自分のキャリアを模索し、自律的に学び続けることができる人材の育成

- ③ 変化を恐れず、変化をチャンスと捉え、新たなことにチャレンジできる人材の育成

人材関連KPIとして、教育投資前期経常利益比3.0%を2027年3月期目標として掲げています。2024年3月期の教育投資額は534百万円、前期の経常利益に対して8.4%（1人当たりの年間教育投資額16万5,659円）となりました。教育投資額は2021年3月期より500百万円台を維持しています。

MBA派遣／資格取得

金融やビジネスに関する最先端の知見を学ぶことを希望する社員を、国内外の有力ビジネススクールに派遣しています。

具体的には、国内の早稲田大学や一橋大学等の大学院で38名、海外では海外MBAと海外トレーニーで72名の派遣実績があります。海外MBAは選抜での派遣を実施しており、米国や欧州の有力大学院で13名がMBAを取得しています。海外MBAの候補者として選抜後は語学勉強のための予備校等合格までの支援を実施しています。また、海外トレーニーは社内公募を中心に毎年度数名程度を海外現地法人等に派遣しており、現地の有力企業やリサーチ会社等での実地研修も行っています。

ほかに、「学び続ける会社」として社員の自己啓発ニーズに応じた学習コンテンツを充実させ、社員が自ら積極的に資格取得に挑戦できるよう会社としてさまざまな支援制度を整

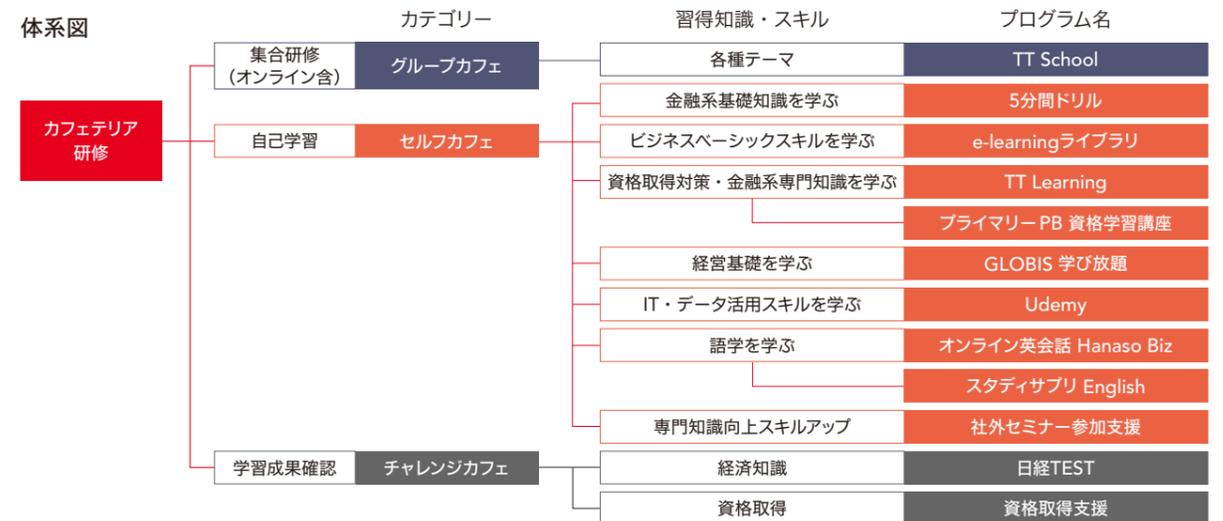
えています。

また、社員の自己啓発ニーズに応じた学習コンテンツとして、社員が自由に研修を選択・受講できるカフェテリア研修も実施しています。

「ビジネスベーシックスキル」の習得にとどまらず、専門性を強化できるプログラムも充実しており、費用を自己負担で受講するプログラムもありますが、条件をクリアすれば受講料の一部が還付される制度となっています。

資格取得状況(2024年3月期)

証券アナリスト	121名
AFP、CFP	2,439名
貸金業務取扱主任者	314名



人間性向上

社員の人間的な素養を高めることや、社内でのロールモデルとなるような自主的な取り組みを支援する制度として、「Humanity Enhancement Program」を2020年度から実施しています。各制度の特徴によって「社外チャレンジ支援」「コミュニケーション活性化」「社内ジョブ開発」のカテゴリーに分けています。多様な経験や価値観、知見を得るために他企業へ複業留学することの支援や、業務とは直接つながらない社外活動にチャレンジすることを希望する社員を支援しています。これまでに約350人の社員が本制度を利用しています。



- **プライベート支援**
社員の「文化」「スポーツ」「学業」における自主的なチャレンジに対し、資金と時間の支援を行い、人間的な素養・教養等の習得を目指す制度です。これまで利用してきた社員は延べ119名に上ります。

チームを結成し、新商品や新ビジネス、業務改善等を企画立案のうえ、経営提案を行う制度です。社内コミュニケーションの活性化に加え、コア人材との接触によるロールモデルの発見やキャリア意識醸成を図ることを目的としており、延べ58名の社員が参加しています。

- **社内インターン**
社員が希望する部署へ応募し、現在の所属・業務を継続したまま一時的に異分野での経験を積むことで、社員のキャリア意識醸成や、自身のスキルアップ、会社全体での人材活用・交流の活性化を図る制度です。派遣期間を上限2ヵ月とし、これまで延べ39名の社員が利用しています。

- **キャリア・プラスアップ制度**
現所属部署に在籍しながら、今後のキャリア形成に役立つ新たな知識・スキルを習得するための研修を受講することができる制度です。認定試験を経て研修を修了することにより、キャリアアップの機会を得られる可能性があります。延べ41名が参加し、実際に営業職から内部管理担当者等へのキャリアチェンジをかなえた社員が9名となりました。

- **複業留学**
スタートアップ等の他社の業務に従事し、アウェイな環境での実践経験や多様な価値観・知見の獲得を目指す制度です。留学期間は3ヵ月間で、同制度を利用した社員は延べ18名となりました。制度を利用した社員からは、「視野が広がり自分自身に足りないスキルや知識について知ることができた」といった声が寄せられています。

- **メンター・メンティ制度**
豊富な知識と業務経験を有した先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して面談を行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。悩み・質問を抱えるメンティは、タレントマネジメントシステム「カオナビ」に相談内容を入力し、人事企画部が仲介役となってメンターを募集し、マッチングを図るものです。
立候補するメンターがいない場合は、人事部門にて候補者を選出し、メンター依頼を行います。これまで延べ82名の社員が同制度を利用しています。

- **社内副業**
応募部署が特定のスキルや経験を持った社員に、自組織の業務へ一時的に参加してもらうことで、チームのスキル向上や意識改革を目指す制度です。これまで延べ22名の社員が利用しています。

- **チームセッション制度**
1名の課長・グループリーダークラスのコア人材を中心として

採用

当社グループを支えているのは人であり、人材の採用には力を入れています。

新卒採用については、当社の理念に共感し、自ら行動できる方とともに働きたいと考えています。多様な人材と出会いたいとの考えから、大学卒に限らず高卒や高専卒も含めて幅広く採用しています。高卒採用については、2024年度の入社は11名となっており、2025年度は16名を想定しています。高専卒採用は2023年度から継続的に採用し、2025年は2名内定しています。金融やデジタルの分野において専門性の高い人材を採用するための部門別採用も積極的に進めています。2024年4月に入社した新入社員146名のうち5部門24名が部門別採用として入社しました。また、専門性の高い人材採用をより強化するため、2025年は募集部門を8部門に広げ、前年よりも16名多い40名の入社内定となりました(2024年10月1日現在)。

育成・キャリア形成

当社では、さまざまな育成・キャリア形成に関する研修プログラムを実施しています。

研修時間については、2023年度は172,994時間/社員1人当たり53時間(期初人数3,224名で算出)となっており、2023年度

●キャリアデザインプログラム

当社は、社員一人ひとりが変化できる環境の中で常に自らの意思でキャリア形成できるよう、ジョブ型人事制度とあわせ、年齢とジョブグレードに応じたキャリアデザインプログラム(研修)を全社員に実施しています。

●新入社員・2年間研修

新卒入社後2年間を研修期間と位置づけ、高い専門性とキャリア観を身につけるためOff-JTと配属先におけるOJTとを交えた育成プログラムを実施しています。

本社トレーニー研修では、カスタマーサポートセンターでの受架電の実践や、グローバル・マーケットカンパニーでのマーケットのダイナミズムを体感しながら証券会社の社員として必要な知識を身につける研修、ウェルスマネジメントカンパニーでの富裕層営業に必要な知識習得を行う研修等を実施しています。

また、専門性が高い部署の業務内容や人材要件等の紹介動画を視聴し、会社のことを知りキャリア形成に役立てる研修も行っています。

●リテール営業員の育成(若手)

主に準富裕層をターゲットとしたマスアフルイベント戦略を実践する人材を育成するための若手育成プログラムを、より実践的な内容に拡充しています。具体的には、各拠点における集約研修により統一的な教育を実施し、実践の積み上げを行っています。また、集約研修での指導を行う専任課長に対しても、専門知識の確認・習得と、指導に必要な既得知識の整理や指導力の強化を行っています。

初任給については、以下のとおり引き上げています。

	2023年度	2024年度
短大・専門・高専本科卒	222,000円	233,000円
四大・高専専攻科卒	254,000円	265,000円
大学院卒	256,000円	267,000円

キャリア採用についても、経営計画の達成に向けてこれまで以上に各分野で専門知識を有する人材が必要であると考え、取り組みを強化しています。2024年4月には社員紹介により採用につなげる「リファラル採用」を導入しました。社員を通じて当社の魅力に共感してくれる新たな人材の採用につながっています。また、キャリアブリッジ制度(再雇用制度)も見直しました。育児や介護等を理由とした退職に限らず、キャリアアップのために他社へ転職した方も対象とし、社外で得た経験やスキルを再び当社で発揮していただきたいと考えています。

の1~2年次社員の主な研修時間は104,365時間となりました。

このうち、1年次社員1人当たりの研修時間は564時間、2年次社員1人当たりの研修時間は35時間(2年間で600時間程度)となっています。

●デジタル

デジタルスキル向上のため技術系の専門知識・ビジネススキル・デザイン思考等の内容を学ぶ研修を体系的に実施しています。また、デジタル部門では東京大学グローバル消費インテリジェンス寄付講座(データサイエンスを通じてビジネス課題解決の力を身につける講座)にも参加しています。

専門性を引き上げる研修だけでなく、全社員のデジタルスキル底上げに向けて、基礎的なITスキルのレベルアップに向けた施策も実施しています。具体的には、Excel/Word/PowerPoint についてスキルチェックを実施し、「できない・知らない・不安」と回答した質問があれば動画視聴を案内し、再チェックを実施するものです。2回目のスキルチェックでは、1回目と比較して理解度が改善した社員数が5割以上となり、個人のレベルに応じたプログラムを提供したことにより全体的な底上げにつながりました。

●リーダー育成研修

グループの将来を担う次世代リーダー育成のため、2011年度からリーダー育成研修を実施しています。2024年度からはチャレンジ意欲の高い社員の挑戦を促すため公募での実施としています。リーダーとしての視野拡大や洞察力の鍛錬、意識の向上を図るべく、管理職候補、幹部候補、役員候補の3階層での研修を実施しています。

●スキルアンケート

さらなる能力開発を促すため、自身の業務経験やスキル・資格等を社員自らが申告し、スキル・資格の習得状況を明確化する目的で実施しています。このアンケートをもとに、会社としても適切な人材配置につなげています。

●ポジションチャレンジ

従来の社内公募に加えて、さらにキャリア選択の機会を増やすため、2024年4月に東海東京フィナンシャル・ホールディングスの全部長のポジションを公募する「ポジションチャレンジ」を実施し、主体的にキャリア形成・選択をするための制度を拡充しています。

評価・報酬

当社グループは、従来の年功序列とは一線を画した、実力のある社員を適正に評価するジョブ型人事制度を取り入れています。中でも評価・報酬制度は、経営計画の達成や専門性の高い人材の育成につながるよう設計しています。それぞれの職務を遂行するのにふさわしい専門性・人間性があると評価されることで、年齢にかかわらず専門性・人間性の高

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み

当社グループは、多様な人材が安心して活躍できる組織を目指してダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組みを積極的に推進しています。

現在、性別や年齢、人種や民族等に左右されない公平な機会提供の実現を目指し、女性の管理職比率や男性の育児休業取得率、男女の賃金の差異について中期経営計画の最終年度に達成すべき目標値を設定し、取り組みを進めています。女性の管理職比率は17.5%、男性の育児休業取得率は

今後は、社員一人ひとりが自分のキャリアを検討するうえで役立つようなモデルとなるキャリアパスを提示するとともに、ポジションチャレンジの対象を課長職を含む全ポストにまで拡大し、適度な競争を促す仕組みづくりを行う方向で検討しています。

さに応じた処遇ができるような仕組みとなっており、実際に、30歳代前半の課長職や30歳代半ばの部長職が誕生しています。また、評価を実施するにあたっては、期初・期中・期末に上司と部下が面談を実施し、十分コミュニケーションを行ったうえで、評価者と被評価者の双方が納得した評価となるようにしています。

40.0%、労働者の男女の賃金の差異については、正規雇用労働者で73.3%となっています(2024年3月期実績)。

前年度は、外部の専門家による第三者評価を行い、課題の抽出と具体的な施策の検討を行いました。その結果、育児との両立支援に関する制度はおおむね充足していることがわかりました。

目標については、2027年3月末(2026年度末)までに女性の管理職比率21%、男性の育児休業取得率100%、男女の賃金の差異77%としています。

人権尊重への取り組み

■人権方針の策定

当社グループは、事業活動を通じ人権尊重に積極的に取り組んできました。この度、国際的な人権尊重の潮流を踏まえ、人権尊重の取り組みをグループ全体でさらに強化するため、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、2024年3月に人権方針を策定しました。本人権方針のもと、人権デュー・ディリジェンスや救済の取り組みを推進しています。

東海東京フィナンシャル・グループ人権方針：
<https://www.tokaitokyo-fh.jp/sustainability/materiality-4/diversity/human-rights-policy/>



■役員に対する取り組み

当社グループでは特定した主な人権リスクをテーマに、定期的に研修やワークショップを行っています。2023年は、グループの全役員を対象に「労務管理」と「ハラスメント」について階層別に研修を実施しました。2024年においては、アンコンシャス・バイアスのセルフチェックや標語の募集を通じて意識向上に取り組んでいます。

さらに、定期的にアンケートを行うことでモニタリングを行っています。

また、救済措置については、e-learning等を通じて通報・相談窓口の周知をしています。特定した優先順位が高いリスクについては、プロジェクトチームを立ち上げて個別にPDCAサイクルを回しています。

■お客さまに対する取り組み

お客さまへの人権尊重の取り組みの一つとして、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めるべく「個人情報保護方針」を定め公表しています。また、「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を制定し、お客さまの立場に立つて業務を遂行しています。設備面では、本社機能のある大規模拠点およびオルクドールサロンにおいてバリアフリー設備を導入する等お客さまへの配慮を強化しています。

救済措置として、お客さまからのご意見を幅広く受け入れる相談窓口(専用ダイヤル)を設置しています。

個人情報保護方針：

<https://www.tokaitokyo.co.jp/policy/privacy.html>

お客さま本位の業務運営に関する取組方針：

https://www.tokaitokyo.co.jp/policy/fiduciary_duty.html

■パートナー企業・取引先企業に対する取り組み

パートナー企業・取引先企業においては、当社グループの人権尊重の考え方を共有し、人権に負の影響が発生することを防止・軽減するよう努めています。



従業員インタビュー

ソーシャル・バリュー&
ジャスティス推進部
橘 真名

超限界成長戦略部
副部長 浅野 彰太

挑戦が奨励される文化 挑戦することで開けるキャリア

社内公募制度からHEPまで 社員の成長を後押しする充実の人材育成制度

**お二人の所属部署や業務の内容、業務を行うにあたって
やりがいを感じることをお聞かせください。**

浅野 私は超限界成長戦略部に所属しています。もともとは中期経営計画策定プロジェクト部であり、現中計の策定を主導した部署になりますが、始動に合わせ2022年に名称変更されました。現在の経営スローガンである「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」の達成に向けて、中期経営計画の推進に携わっています。

特に今は「Powerful Partnersの獲得」に向けて、各部と連携しながら、協業モデルや提携に向けた交渉を行っています。「Beyond Our Limits」という大きなビジョンを掲げ、経営戦略を推進するのは想像以上に大変ですが、「異次元への挑戦」という熱い想いが込められた一大プロジェクトを経営陣と一緒に進めていくことは自身のキャリアにとって大きな成長機会になっています。

橘 私はソーシャル・バリュー&ジャスティス推進部に所属しています。他社でいうサステナビリティ推進部におそらく近い業務内容なのですが、当社が現中期経営計画の行動指針として掲げている「Social Value & Justice comes first」という「社会的価値の追求 社会的正義の遂行なくして、企業の存在価値なし」という考え方を浸透させることも担っている部署です。変化の激しい現代では企業のサステナビリティはとても重要

であり、この「Social Value & Justice comes first」の考え方が、当社グループ全体に浸透すれば企業価値も高められると思っています。当部の具体的な仕事は、グループ全体のサステナビリティ経営推進の企画や関連部門との調整、情報開示、社外の評価機関への対応等多岐にわたります。サステナビリティの個別課題は、ESG（環境、社会、ガバナンス）に分類され、当社でもさまざまな部門が担当していますが、気候変動対策や人権方針の策定等、当部が主に担当している課題もあります。このうち私は、CO₂排出量の削減に向けた取り組みをはじめとするESGのE（環境）に関連する課題をメインに担当しています。成果を出していくためにはさまざまな部門と協力しながら着実に取り組みを進めていくことが大切だと思っており、そうやって一歩ずつ前進できていることにやりがいを感じています。

これまで活用された人事制度がありましたらお聞かせください。

浅野 私が活用した人事制度は「ポジションチャレンジ制度」と「複業留学」です。現在の役職は本年4月から新たに導入された「ポジションチャレンジ」に挑戦し、合格したものです。当制度は、従来の延長線上にはないキャリアでも、上位職への挑戦ができます。私は入社以来、営業部門に在籍していました。若くして課長職を任命いただいた経緯もあり、その後のキャリアパスは営業部長や支店長、営業幹部職等、証券営業でのキャリア形成を目指すのが一般的です。東海東京フィナ

ンシャル・ホールディングスで経営企画、戦略推進を担当するという、営業でのキャリアの延長線上では考えられないポジションに昇進を伴って異動可能という点で、当制度は画期的だと感じています。また、私は2020年より導入された「Humanity Enhancement Program」（HEP）を活用し、複業留学に挑戦しました。今まで3回の「複業」を経験しています。複業先は主にスタートアップ企業ですが、ある起業家に言われた「自分自身で手を挙げて、やりたい、と言ったことを成さない限りは、成功と思わない」という言葉に衝撃を受け、仕事に対する向き合い方が大きく変わりました。

橘 私は社内公募制度を活用して海外研修に応募し、東海東京証券ヨーロッパに1年間研修に行かせていただきました。ロンドンの中心部に拠点があるのですが、そこでは債券の発行に向けたアレンジや約定時の契約書等の書類手続きを主に行っていました。さらに現地採用のトレーダーが在籍しているので、先物やオプション取引等のトレード内容の確認・報告等も行っていました。社内公募を出した時は入社4年目でリテール営業をしており、周りには海外研修に行った先輩がいませんでした。なので、研修に行ったらどんなことができるか、帰国後はどんな業務を行うのか具体的に理解はしていなかったのですが、チャンスがあるなら挑戦したいと思い手を挙げました。現地では業務内容だけでなく考え方、働き方、物事の進め方等あらゆる点が異なり、多くの学びや気づきを得ることができました。特に研修期間が1年と決まっていたので、すべてのことに全力で取り組めたと感じています。

挑戦を重んじる企業文化のもと、 社員の力を結集し、Our Limitsを突破する

**制度を利用して新たに得た気づきや、その後の仕事に
活かされたことはありますか。**

浅野 ポジションチャレンジ制度や複業留学制度を利用して強く感じたのは、当社が私たち従業員の能力開発に真剣に取り組む、幸せを想い、当社グループのあるべき姿を追求していることです。中期経営計画で掲げている「Beyond Our Limits」達成に向けて、我々の持つポテンシャルを最大限に発揮できるような挑戦機会を促してくれる。複業を通じて、色々な会社を見てきましたが、ここまで真剣に従業員に向き合う会社はありません。さまざまな壁に当たることもありますが、常に背中を押していただき、今は期待に応えたい、との気持ちです。

橘 私も同感です。社内公募に応募する際には、直属の上司や先輩たちから手厚いサポートを受け、多くの仲間に背中を押してもらいました。人を育てるといふ企業文化が行き届いていることをあらためて実感しました。また、海外研修終了後に

は研修報告会を行いました。多くの方に参加いただき海外研修への関心の高さも感じました。社内公募という制度を使って新しい業務にチャレンジし、自らキャリアチェンジできる機会はとても貴重だと感じますし、やりたいと思った業務ができることは仕事のモチベーションにつながっています。

グループ企業の風土あるいは企業文化についてお聞かせください。

浅野 「挑戦」が当社の企業カルチャーではないでしょうか。当社グループは大手証券会社に追随し競争している訳ではなく、常に新しい領域、新しいビジネスに挑戦し、成長をつかみとってきた会社です。挑戦には失敗がつきもので、多くの悔しい思いを乗り越えて今があります。我々には世の中には存在しなかった新しい価値を創造したイノベティブなDNAがあります。そしてアニマルスピリットが競争力の源泉です。何事にも挑戦する会社、それは人材育成の面から見ても一貫していると感じます。**橘** 私は社員の意見やアイデアを尊重する文化があると感じます。社内公募やHEPでは、やりたい・挑戦したいという気持ちを応援してくれると感じていますし、会社に業務改善案や導入したい制度等のアイデアを出せる社員提案制度もあります。社員の挑戦を応援するさまざまな制度があることで、多くの社員が自然と挑戦することに前向きな気持ちになっていると思います。

私たちの決意— 当社グループの次代を担う人材を目指して

お二人の将来への抱負をお聞かせください。

浅野 当社グループが中期経営計画を推進していくうえで、従業員の成長と活躍が欠かせません。それにはまず挑戦することです。私が挑戦したポジションチャレンジ、複業留学に加えて、橘さんが活用された海外現地法人研修、さらには国内外の大学院でのMBA派遣等、成功のためのチャレンジ制度は複数用意されています。私は、より高みを目指し、より難関な挑戦にも手を挙げ、そして挑戦するからには、成功をつかみに行きます。

橘 私は社内公募制度に応募して海外研修を経験でき、挑戦する楽しさや新しいことを知る楽しさを実感しました。現在は、サステナビリティという世界中の企業が共通して課題認識を持っている分野に取り組んでいます。課題解決の難しさも感じていますが、社会の潮流をしっかりと捉えながら、当社の取り組みを1歩ずつ確実に前進させていきたいと考えています。そして自分の成長にもつなげていきたいと思っています。

サステナビリティ経営の実践

当社グループは、サステナビリティの重要性を認識し、持続可能な社会の実現に向け、金融・資本市場の担い手として、事業活動を通じ、環境・社会課題に積極的に取り組んでいます。

サステナビリティに対する考え方

当社グループは、経営理念として「金融機能の担い手として、お客様の資産形成や資本の充実に貢献する」を掲げ、全役社員が一丸となってお客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまのニーズやご期待にお応えすべくさまざまな取り組みを行っています。

2022年に始まった現在の中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」では、この理念の実現に向けてより一層取り組むために、「Social Value & Justice」comes first」を行動指針としました。「Social Value & Justice」comes firstは、当社グループが社会の皆さまから信頼され、継続して

事業を行っていくためには、社会的価値の創出と社会的正義の遂行が何よりも重要であるとの想いが込められています。特に「comes first」という言葉には、我々が何か行動を起こすとき、「それは社会的価値の創出につながるのか、社会に受け入れられる正しい行為なのか」を自身に問わなければならないという意味を含んでいます。この経営理念と“Social Value & Justice”comes firstという行動指針に基づき、イノベティブな事業活動を通じて人・地域・地球環境を大切に、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

サステナビリティへの取り組み

当社グループのサステナビリティ経営は、2020年9月に「SDGs宣言」を発表し、当社グループが優先して取り組む重要な環境・社会課題である「マテリアリティ」を発表したことを契機にグループ全体の経営課題としての取り組みに進化しました。

環境分野の取り組みでは、重要課題の一つである気候変動問題の緩和に向け、2022年に「2030年温室効果ガス排出量のネットゼロ宣言」を行い、自社グループの事業を通じて排出する温室効果ガスの排出量を2030年までに実質ゼロにすることを宣言しました。取り組みの進捗は、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言の開示フレームワークに基づいて毎年開示しています。

社会関連分野の取り組みでは、人材への投資拡充やDE&Iの推進、エンゲージメントの向上を中心とした人的資本経営の強化、社会課題の解決に挑むスタートアップへの支援、地域の課題解決に資する社会貢献活動等、幅広い分野で取り組みを行っています。

2023年4月には、サステナビリティ経営のガバナンスを強化するため、経営メンバーがサステナビリティに関する諸課題を定期的に議論する場として「SVJ協議会」を発足させました。SVJ協議会ではさまざまなテーマについて議論を開始し、2023年9月にはマテリアリティの見直しを行いました。

2024年3月には、従来から取り組んできた人権尊重の取り組みを、グローバルな潮流を踏まえグループ全体でさらに徹底すべく、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「東海東京フィナンシャル・グループ人権方針」を策定

しました。人権方針により、お客さまや取引先企業を含むすべてのステークホルダーの人権に配慮し、またお客さまやパートナー企業とともに人権尊重に取り組んでいきます。具体的には、新たに構築した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを確実に運用してまいります。

当社グループは、すべてのステークホルダーの皆さまの信頼に応え、末永く支持していただけるよう、引き続きさまざまな環境・社会課題に積極的に取り組み、社会的価値の創出を通じて企業価値の向上につなげていきます。

サステナビリティ推進体制（SVJ協議会の設置）



「SVJ協議会」で議論した主な内容
<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ情報開示について ・マテリアリティの見直しについて ・2023年度温室効果ガス排出量の算出結果について ・今後の当社グループの環境対応について ・人権方針の策定と人権デュー・ディリジェンスの構築について

「SVJ協議会」では、当社と東海東京証券の経営メンバーで定期的にサステナビリティに関する議論を行っています。SVJ協議会での活動は、取締役会および経営会議に適宜報告されています。

マテリアリティ特定プロセス

2023年9月に見直したマテリアリティは以下のプロセスを経て特定しています。



マテリアリティの特定は、最新の社会動向等の幅広い視点を考慮のうえ、SDGsの項目、ESG評価等で求められている内容等をもとに、まずは社会課題を抽出しました。そして、

SVJ協議会にて重要課題や優先順位づけを議論し、社内外での意見交換、取締役会への報告を経て特定しました。

マテリアリティ特定に込めた想い

重点分野	込めた想い
豊かなライフマネジメントの実現 	「豊かなライフマネジメントの実現」という言葉は、当社経営理念のOur Missionの中で謳っており、「人生100年時代」「国民の金融リテラシーの向上」という社会課題に対し、お客さまに本業を通じて貢献したいという想いを込めて特定しました。重点課題とした「家計の資産形成のサポート」「金融教育の機会提供による金融リテラシーの向上」にさまざまなセミナーやイベントの開催、大学での寄附講座を通じて貢献しています。
イノベーション 	当社グループは、経営理念のOur Missionに「時代の流れを的確にとらえ、グローバルな視点を持ち、常にイノベティブな企業グループであり続けます」と掲げ、イノベーションにより新しい価値を創出することを目指しています。例えば、お客さまや地域社会を主な受益者と想定したデジタルを活用した先進的な金融サービスの提供により多様化するニーズへ対応することや、スタートアップを含むイノベーションに挑む企業への支援による社会課題解決等を通じて、地域経済の発展ひいては日本経済の成長への貢献を目指しています。
パートナーシップ 	当社グループは金融プラットフォーム、デジタル戦略、富裕層ブランド戦略という独自の経営戦略をさまざまなパートナー企業との協働を通じて実践し、創出した価値をステークホルダーに提供することでビジネスを拡大してきました。今後もパートナーシップを通じた価値創出により地域経済の活性化や地域創生に積極的に貢献していきたいと考えています。
ウェルビーイング 	当社グループでは、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまに高い価値をご提供するためには、役社員が健康で生き生きと継続して働ける環境を整備することが重要と考えており、人材戦略の一環で「ウェルビーイング」を推進しています。具体的には、「ウェルビーイング宣言」のもと、健康経営、エンゲージメントの向上、多様な人材が多様な環境で安心して活躍できる職場環境の整備（DE&I）に注力しています。

グリーン



気候変動への対応は、世界が喫緊に取り組むべき最も重要な社会課題であると認識し、当社グループは「環境方針」を定め、自社の温室効果ガス排出量（Scope1,2）について2030年までにネットゼロを実現することを目指しています。自社の環境負荷の削減に積極的に取り組むとともに、当社グループの金融機能を活用したカーボンニュートラル社会の実現に取り組んでいます。

●ESG指数への選定

当社は、グローバルインデックスプロバイダーである「FTSE Russell」が構築する「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。両指数は、世界最大規模の公的年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人

（GPIF）のESG投資におけるパッシブ運用ベンチマークとして採用されている、ESG投資の代表的な指数です。



マテリアリティの取り組みとKPI

重点分野	重点課題	2024年3月期の取り組み
 <p>豊かなライフマネジメントの実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 家計の資産形成のサポート ■ 感動エクスペリエンスの提供 ■ 金融教育の機会提供による金融リテラシーの向上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ bellFace (ベルフェイス) リモートコントロール機能の導入 ■ 東海東京LIVE！プラスの定期開催
 <p>イノベーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ デジタル等を活用した先進的な金融サービスによる多様化するニーズへの対応 ■ スタートアップを含むイノベーションに挑む企業への支援による社会課題解決 ■ サステナブルな社会の実現に寄与する商品・サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ■ スタートアップ支援における専担組織の立上げ ■ スタートアップ支援のフロアをオルクドール・サロンAOYAMAに開設 ■ CHEER証券で自動積立買付サービス「ツミタテ」をリリース ■ AIと人材アセスメントデータを用いた人材分析を実施
 <p>パートナーシップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域金融機関との協働拡大による地域経済の活性化、地域創生 ■ 金融業界を超えた幅広いパートナーシップ構築による多様な顧客ニーズへの対応 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Powerful Partnersであるゆうちょ銀行との連携 ■ 東海東京財団による継続的な地域貢献
 <p>ウェルビーイング</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ エンゲージメントの向上 ■ 健康経営 ■ 多様な人材が多様な環境で安心して活躍できる職場環境の整備 (DE&I) ■ 社員の専門性向上のための教育支援 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「SVJチャレンジ」イベントの開催 ■ Humanity Enhancement Program ■ MBA
 <p>グリーン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 金融事業を通じたグリーンでサステナブルな社会の実現支援 ■ 自社の脱炭素化をはじめとする環境負荷削減 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 営業車に電気自動車を導入 ■ 純ガソリン車台数を前期比75%に削減 (318台から240台に) ■ 約975億円のSDGs債の引受

“Social Value & Justice” KPI

	2024年3月期	2027年3月期 目標値	2024年3月期	2027年3月期 目標値
<p>よりよい社会に</p>	<p>CO₂ネット排出量 ▶ P.63</p> <p>2,242t</p>	<p>1,474t</p> <p>(2022年3月期実績比50%)</p>	<p>社会貢献活動費</p> <p>前期経常利益比 4.6%</p>	<p>前期経常利益比 1.0%</p>
<p>凡事徹底</p>	<p>お客さま本位 (東海東京証券のNPS®)</p> <p>+6.5pt</p>	<p>+20.0pt</p> <p>(2022年3月期実績比)</p>		
<p>わくわく</p> <p>▶ P.48</p>	<p>従業員エンゲージメント</p> <p>41.0%</p>	<p>63.0%</p>	<p>教育投資</p> <p>前期経常利益比 8.4%</p>	<p>前期経常利益比 3.0%</p>



豊かなライフマネジメントの実現



基本的な考え方

当社グループは創業以来、時代の流れ・変化、お客さまの多様なニーズを的確に捉えた金融商品・サービスを提供してきました。「人生100年時代」といわれ、貯蓄から投資への動きが本格

化する今、当社グループは、お客さまの多様なニーズに応え、それぞれのライフプランに合った金融商品・サービスをご提供することで「豊かなライフマネジメントの実現」への貢献を目指しています。

具体的な取り組みおよび戦略

■ お客さまに合わせた資産形成のサポート

マスアフルエント層向け

東海東京証券では、準富裕層・アッパーマス層のお客さまを「マスアフルエント層」と位置づけ、金融資産と金融リテラシーの中長期育成をメインテーマとし、対面営業で培ったノウハウをもとに、お客さま一人ひとりに適したアプローチを展開しています。

ゴールとして設定し、資産形成から計画的な資産引き出しまでのロングタームにわたる、お客さまへの最適なプロダクトやサービスの提供、次世代とのリレーションを強化したファミリー全体のポートフォリオマネージャーとしての役割を担うことを目指しています。

具体的には、お客さまのライフプランやニーズを具体的な

詳細は ▶ P.30

富裕層向け

当社グループでは、2015年より富裕層向けブランド「Orque d'or (オルクドール)」を展開しています。

た金融の概念を超えた最上級のサービスを提供し、オルクドールが富裕層のお客さまにとってビジネス/ライフに欠かせないプラットフォームになることを目指しています。

お客さまが抱える課題に対してワンストップで最適なソリューションを提案するほか、極上の空間とおもてなしといっ

詳細は ▶ P.29

■ 金融教育の機会提供

当社グループでは、J-FLEC (金融経済教育推進機構) の動きも踏まえ、金融教育の機会提供に努めています。その一つとして、お客さまへのタイムリーな情報提供を行うべく、実開催のほかオンラインでの開催等お客さまのライフスタイルに合わせてさまざまなセミナーを開催しています。オンラインセミナー「東海東京LIVE！プラス」では、お客さまからの投資に関する疑問や質問に講師がお答えしており、金融に関する講座や「楽しみながら」学ぶセミナー等、お客さまに親しみ

を持って参加いただけるセミナーを企画しています。

また、2022年4月より高校での金融教育が義務化されたことを受け、当社グループでは、従来の大学生に加え、高校生を対象にしたインターンシップも開催しています。

インターン生には金融や資本市場に求められる証券会社の役割について説明するとともに、営業フロアでの店頭見学や若手社員との交流、名古屋証券取引所で実際に株券を触る体験等の機会を提供し、金融リテラシー向上を応援しています。

TOPICS 東海東京証券 公式YouTube、Xの開設

東海東京証券では、投資未経験者や投資初心者の方々にも金融の基礎知識を楽しく学んでいただきたいという想いから、投資教育のコンテンツを配信する公式YouTubeチャンネルを開設しました。公式YouTubeチャンネルでは、今大人気のコメディアンと東海東京インテリジェンス・ラボのアナリストが、金融や投資の話をしながらか金融の基礎知識を楽しく学べる動画を配信しています。

【YouTubeアカウント】
<https://www.youtube.com/@TokaiTokyoSecurities/>
 ヤーレンズ&くるまのお金にまつわる喫茶店M meets 東海東京証券



【Xアカウント】
<https://x.com/TokaiTokyo8616/>
 東海東京証券公式X

イノベーション



基本的な考え方

当社グループは創業以来、イノベーション創出をグループにとっての重要テーマの一つとして位置づけ、その推進に取り組んできました。現中期経営計画においても、「異次元に向けた重点施策」として「Digital New World」を掲げています。例えば、当社グループが出資する企業のブロックチェーン技術を活用し、最先端の技術をパートナー企業や地

方自治体に提供して、さまざまな社会課題の解決に貢献することを目指しています。

今後も継続して先進的・独創的なイノベーションを創出し、お客さまの資産形成や資本の充実化のお手伝いをさせていただくことを通じて日本経済の成長にも貢献していきたいと考えています。

具体的な取り組みおよび戦略

■ 金融イノベーション

多様化する社会のニーズに応えるため、スマホ専業証券（CHEER証券）の開業や、ブロックチェーン技術を用いた新たな金融商品の開発を行ったことにより、新たな顧客層へのサービス提供が可能となりました。また、デジタル上だけではなくリアル空間でも楽しむことができる「リアルアセットに紐づいたNFT」にも注目し、ウィスキー樽の所有権を小

口化しNFTとして販売する実証実験を行うなど、これまで取り扱ってきた金融商品以外の価値提供に積極的に取り組んでいます。ほかにも東海東京インベストメントでは、地域医療機関等と協働しスタートアップ支援に取り組んでいます。これからもスピード感を持って新たな価値やサービスを提供していきます。

■ オープンイノベーションの場を通じたスタートアップ支援

東海東京証券では、地域貢献活動の一環として、企業経営者・大学関係者の方々とともに、オープンイノベーションに基づく研鑽機会を提供するため、中部と東京でオープンイノベーションカレッジを運営しています。本取り組みでは、イノベーションの動向を学び、産官学が交流する場としてさまざまな勉強会を開催しているほか、有望なスタートアップ企業の発掘や出資者とのマッチングを行うスタートアップピッチを中部と東京それぞれで定期的開催し、スタートアップ

企業の成長を継続して支援しています。イベントを通じて上場企業経営者とスタートアップ企業の若手経営者との交流の場をつくることで、若手経営者の成長機会となっています。

そして、2024年2月に新設したオルクドール・サロンAOYAMAは、これまでのオルクドール・サロンとは一線を画し、オルクドールメンバーの皆さまとスタートアップ経営者の皆さまがネットワークや知見拡大の場としてご活用いただけるなど、新たなコンセプトで運営しています。

TOPICS スタートアップが未来をつくるサポートを

当社グループはこれまで名古屋・東京エリアを中心にスタートアップ支援を実施してきました。2023年12月にはスタートアップ支援の専門組織を立ち上げ、オープンイノベーションの推進やスタートアップ企業の支援をより一層強化しています。これまで中部地域では、ナゴヤイノベーションズガレージやなごのキャンパス等のインキュベーション施設が続けてオープンしました。また、2024年10月には日本最大のスタートアップ支援拠点「STATION Ai」が開業するなど、中部地域のオープンイノベーションやスタートアップ支援の機運は急速に高まっています。

当社は名古屋大学および「STATION Ai」と連携し、東海地域のオープンイノベーションの推進やスタートアップ企業のグロース支援を進めています。今後も当社グループはスタートアップ企業を支援するため未来をつくる場を創出し、資本市場の活性化に貢献していきます。



東海東京証券スタートアップ広場
<https://www.tokaitokyo.co.jp/anshin/tt-startup/>



中部オープンイノベーションカレッジ
<https://www.tokaitokyo.co.jp/chubu-oic/>



パートナーシップ



基本的な考え方

サステナブルな社会実現のためには地域社会の活性化が不可欠です。当社グループでは、地方銀行との提携合併証券の設立や同業証券会社へのプラットフォーム提供等、事業を通じた地域経済の発展に貢献してきました。これまで培ってきた証券会社としての伝統的な事業領域と証券業務のノウハウのプラットフォーム展開は、当社グループのビジネスの根幹であり、今後はさらに私たちがPowerful Partnersと呼ぶ事業会社との連携によりさらに社会に価値を提供して

いきたいと考えています。

また、2016年に設立した東海東京財団を通じて、グローバルに活躍できる人材の育成、金融リテラシーの向上や国際経済への理解を深める機会として企業・大学・学生の交流の場の提供、文化、芸術、スポーツ等の支援にも積極的に取り組み、地域社会の将来の発展に寄与していきます。

具体的な取り組みおよび戦略

■ アライアンス戦略

当社グループでは、15年以上にわたり国内トップクラスの地方銀行と提携関係を構築してきました。これまで培ったアライアンス力に新たに獲得したデジタル等の新機能を加え、

さらに現中期経営計画の重点施策としているPowerful Partnersとの連携を拡大することで、社会により大きな価値を提供していきます。

■ Powerful Partnersとの連携

当社グループは、これまで強力に推進してきた地域金融機関との提携に加えて、Powerful Partnersと提携・連携することでさらなる成長・基盤拡大を目指しています。2023年には、「地域のスタートアップ・エコシステム構築」の実現に向け、全国津々浦々に強固なネットワークを持つゆうちょ

銀行と協業する基本合意を締結しました。ゆうちょ銀行と協業しオープンイノベーションを創出するエコシステムを形成することで、地域のスタートアップ企業を支援し、地域活性化に貢献します。

■ 東海東京財団による地域貢献

当社グループの誕生15周年を記念して、2016年に一般財団法人東海東京財団を設立しました。本財団は、地域の将来を担う人材やグローバルに活躍できる人材の育成、国際経済や社会の理解を促す機会の創出、文化・芸術振興等を通じて、地域社会の発展に寄与することを目的としています。

2023年度は、地域の将来を担う人材やグローバルに活躍できる人材を育成する「東海東京財団留学奨学金（AFS年間派遣プログラム）」や名古屋大学グローバル教育推進事業「ケ

ンブリッジ大学との学術交流」、市民・学生向けに国際情勢に関する知識をわかりやすく提供する「国際情勢講座」等に助成を行いました。また、愛知県内の伝統祭礼行事、民族芸能等の保存・伝承に寄与することを目的に、7件の祭礼団体へ助成を行いました。



東海東京財団
<https://www.tokaitokyo-fh.jp/zaidan/>

■ スポーツ支援

当社グループでは社会貢献活動の一環として、日本オリンピック委員会が運営するトップアスリートの就職支援システム「アスナビ」を通じて、これまで8名のアスリートを採用しています。アスリートと当社グループの役社員が一緒に働き、切磋琢磨することで当社グループ全員の連帯感が高まるものと考えています。

また、中部地区におけるスポーツ文化の振興を目指して、中京大学に「東海東京アスリート育成奨学金」を創設し、学生アスリートの育成を支援しています。



ウェルビーイング



基本的な考え方

当社グループが創出する価値の源泉は人であり、社員一人ひとりが健康で、生き生きと活動した気持ちで働き続けられるよう環境を整備することが当社グループの企業価値向上につながると思っています。そのため、当社グループでは、社員一人ひとりの健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけています。身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることが健康であるとする概念「ウェルビーイング」(wellbeing)を標榜し、さまざまな取り組みを継続的に実施しています。

キャリアアップのための多様な機会を充実させています。また、社員が業務外における人間的な素養を高めることや、社内でのロールモデルとなるよう自主的に取り組むことを支援するHumanity Enhancement Programを積極的に展開しています。

具体的な取り組みおよび戦略

■当社グループの人材戦略

当社グループでは「学び続ける会社」を標榜し、高い専門性と豊かな人間性を兼ね備えた人材を育成するため、さまざまな教育やキャリア形成を支援する取り組みを行っています。社員自らが学び、自律的にキャリア形成することを支援する取り組みとして、「キャリアデザイン研修」や「キャリア・プラスアップ制度」「カフェテリア研修」「社内公募制度」等、

キャリアアップのための多様な機会を充実させています。また、社員が業務外における人間的な素養を高めることや、社内でのロールモデルとなるよう自主的に取り組むことを支援するHumanity Enhancement Programを積極的に展開しています。

詳細は ▶P.46～51

■健康経営

当社グループでは、社員が健康で生き活きと働ける環境を整えるために、「ウェルビーイング宣言」を対外的に発表し、人事担当役員がCHO（Chief Health Officer：健康経営最高責任者）を務め、健康経営推進協議会を設置し、経営レベルで健康経営を推進しています。

例えば、2023年4月には、全役社員の健康状態を健康診断結果に基づき把握し、産業医による受診勧奨や保健指導

を行う「健康管理システム」を導入するなど、疾病の早期予防に取り組んでいます。

このような取り組みが評価され、当社グループは、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人」に5年連続で認定されています。



■「SVJチャレンジ」イベント

当社グループ社員の生活習慣病予防および運動習慣化の促進を目的に、グループ会社のTTデジタル・プラットフォームが開発した「地域応援アプリ」を活用したウォーキングイベントを定期的実施しています。2024年3月に実施したイベントでは、参加者の1日平均の歩数が6,000歩を達成し、心疾患や脳卒中等の生活習慣病の予防に必要とされる歩数を上回る結果となりました。イベント参加者は、このアプリを通して、歩数計のほかに、2023年9月に見直した新マテリアリティを特集とした社内通信や、アスリート社員による「健康運動動画」を見ることができ、当社グループのサステナビリティへの取り組みについて理解を深める機会にもなっています。

また、身近な環境保全活動の実践として、コンタクトレンズ空ケースの回収活動を実施し、約3万個を回収、約85kgのCO₂削減に貢献しました。



グリーン



基本的な考え方

当社グループでは、カーボンニュートラル社会の早期実現を目指し、企業の社会的な責任として限りある資源を有効に活用して次世代へ残していくために、環境方針を定め環境配慮に取り組んでいます。

2022年4月に開始した中期経営計画に紐づく非財務目標として、「自社事業に伴う温室効果ガス排出量を2027年3月までに2021年度実績比で半減し、2030年までに実質ゼロにする」さらに「温室効果ガス排出量のネットゼロ宣言」を発表しました。取り組みの進捗はTCFD提言の開示フレームワークに沿ってタイムリーにご報告していきます。

温室効果ガス排出量のネットゼロ宣言

- 自社事業に伴う温室効果ガス排出量を2030年までに実質ゼロとする
- 自社事業に伴う温室効果ガス排出量については2027年3月までに2021年度実績比で半減することを中間目標として設定し、その進捗状況を中期経営計画KPIとして開示する
- 金融機能の担い手として、当社グループが一丸となり、事業活動を通じた脱炭素社会の実現に貢献する

温室効果ガス排出量ネットゼロ実現に向けた取り組み

当社グループでは、温室効果ガス排出量を2030年までに実質ゼロにするため、すべてのオルクドール・サロンを含む5拠点および15の部店で再生可能エネルギーに切り替えるとともに、社有車にクリーンエネルギーカーを計画的に導入しています。

また、電話面談システム「bellFace（ベルフェイス）」のリモートコントロール機能を活用したオンライン手続きを導入し、お客さまの利便性の向上だけでなく、移動によるCO₂排出の抑制と、ペーパーレス化を実現しています。

金融事業を通じた気候変動に対する取り組み

サステナブルファイナンスは持続的な経済社会を支える金融面の重要なインフラになっています。地球と社会の持続可能な発展に貢献するために、東海東京証券は、使用用途を環境問題解決に資する事業に限定したグリーンボンドをはじめ、脱炭素社会への移行に向けたトランジションボンド、持

続可能性への取り組みに連動するサステナビリティボンド等の引き受けを行っています。今後もサステナブルファイナンスに取り組み、さまざまな環境課題・社会課題解決のための資金調達を支援していきます。

TOPICS 環境配慮の取り組み：オルクドール・サロンAOYAMA

2024年2月にオープンしたオルクドール・サロンAOYAMAでは、単に見た目が美しい素材や環境負荷の高い新材を使うのではなく、役目を終えたマテリアルに新たな用途を与え再デザインされた家具も採用しています。また、レストラン運営に伴い発生した食品廃棄物を、メタン発酵処理し、再生可能エネルギーとして発電し再利用しています。さらに、プラスチックごみを建材に一部利用するなど、環境負荷の低減に努めています。



破棄されたプラスチック素材を原料[※]としたリジェネラティブなデザインテーブル
※当社が地元商店会のイベントで回収した廃品プラスチックも一部使用しています。

気候変動への対応（TCFD提言に沿った情報開示）

ガバナンス

当社グループは、金融商品取引業者として、金融サービス分野における気候変動を含む環境問題の重要性を認識し、指針となる「環境方針」を定め、環境に配慮した取

り組みを進めています。環境・気候変動関連の取り組みは、経営会議および取締役会にて報告・議論を行ったうえで推進しています。

戦略

リスクおよび機会の認識

気候変動リスクとは、資産に対する直接的な損傷やサプライチェーンの寸断から生じる間接的な影響等、気候変動に起因したリスク（物理的リスク）と、脱炭素社会への移行に向けた、気候変動問題に取り組むための広範囲におよぶ政

策や規制等の変化による財務上および評判上のリスク（移行リスク）が挙げられます。これらのリスクが発生した場合はその性質・速度等に応じて、当社グループの財政状態および業績に悪影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

		リスク	機会
移行リスク	政策・法規制	政府の排出量削減施策の厳格化や規制強化等による事業コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー設備等の導入によるエネルギーコストの削減 当社グループの中部地域をはじめとする強固な営業基盤およびこれまでの各地域の有力地銀との提携戦略を活かしたグリーン投資等の裾野拡大への貢献
	市場	脱炭素社会への急激な移行による市場変動を受けたトレーディングによる損失発生	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応に積極的な企業の株式、債券または同企業を組み入れたファンド等への資金流入、脱炭素関連ファンドの資産価値上昇による運用資産残高の増加
	技術	脱炭素技術の進展による産業構造および顧客ニーズの変化に適応する商品・サービスの十分な提供および差別化等ができないことによる、収益機会の減少	<ul style="list-style-type: none"> 金融商品の組成能力の高度化および販売力の強化による顧客ニーズに適した商品・サービスの十分な提供、ならびに個人・法人の投資家による貢献（投資）喚起とその拡充等による収益機会の増加
	評判	ステークホルダーからの気候変動への対応要請の強化による、気候変動課題への取り組みや情報開示等が不十分であることによるレピュテーションの低下	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷の低い、あるいは低減する事業に関わる投資・引受等への支援を積極的に行うことによる当社グループの評判の獲得
物理的リスク		台風、豪雨等異常気象による取引先ならびに当社グループの保有資産の損壊、社員の被災に伴う業務の中断、対応コスト等の増加、業績悪化等、ビジネスへの悪影響	

シナリオ分析

「気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）」が公表するシナリオのうち、移行リスクと物理的リスクが最小となる「秩序ある2050年脱炭素シナリオ（Orderly - Net Zero 2050）」、移行リスクが最大となる「無秩序な2050年脱炭素シナリオ（Disorderly - Divergent Net Zero）」、物理的リスクが最大となる「現状政策シナリオ（Hot house world - Current Policies）」をベースとして、当社グループの財務（費用および収益）に

与える影響について、定量・定性分析および影響度評価を実施しました。全体としては、当社グループの財務に与える影響は限定的でありました。一方で、今後のグリーン分野への投資ニーズ拡大等を見据えたビジネス機会の創出、施策推進等の重要性を再認識しました。今後も引き続き、分析レベルの高度化を図っていきます。

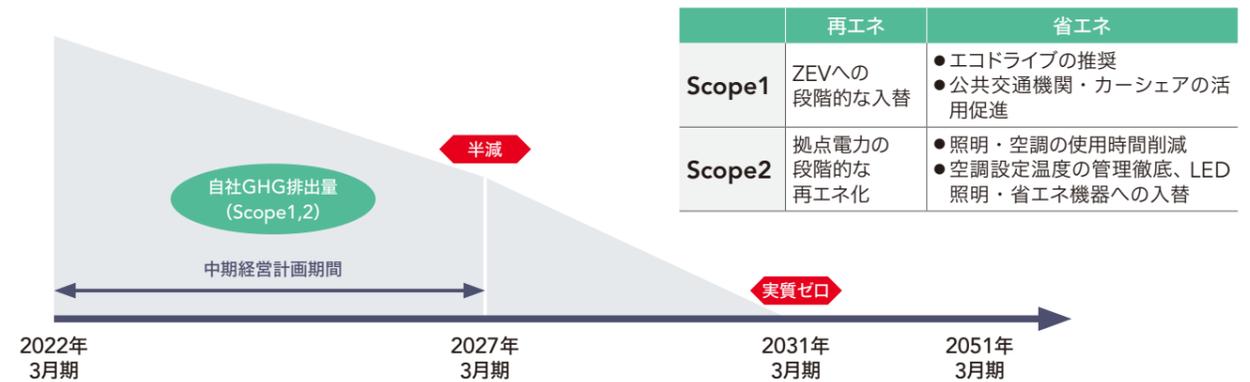
シナリオ分析概要

想定シナリオ	気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS） <ul style="list-style-type: none"> 秩序ある2050年脱炭素シナリオ（Orderly - Net Zero 2050） 無秩序な2050年脱炭素シナリオ（Disorderly - Divergent Net Zero） 現状政策シナリオ（Hot house world - Current Policies）
分析期間	2050年時点
分析方法	財務（費用および収益）に与える影響を定量・定性分析、影響度評価
分析結果	当社グループの財務に与える影響は限定的

移行計画（脱炭素社会の早期実現に向けたロードマップ）

当社グループでは、2022年4月より開始した中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦において、「自社事業に伴うCO₂排出量を2027年3月までに半減（2021年度実績比）および2030年までに実質ゼロ」をはじめとした「Social Value & Justice」KPIを設定しました。また、2022年12月には、上記目標のほか、2015年12月に採択された「パリ協定」、ならびに2020年10月に日本政府が発表

した「2050年カーボンニュートラル宣言」への賛同、金融機能の担い手としての事業活動を通じた脱炭素社会の実現への貢献を含めた「温室効果ガス排出量のネットゼロ宣言」を策定しました。移行計画については、TCFD等のフレームワークを踏まえ適宜見直しを行うとともに、脱炭素社会の早期実現に向けた取り組みを推進していきます。



リスク管理

想定される具体的な気候変動リスクおよび機会について経営会議において識別し、その結果を取締役会へ報告しました。今後、気候変動リスクについての分析および評価の高度化とともに、リスクの回避、低減のため、最適な管理体制の整備を一層進めていきます。

指標と目標

当社グループでは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量を2017年度以降、継続的に削減してきました。今後は、「2030年実質ゼロ」を目標に、現在グループのエネルギー使用量の約4割を占めている再生可能エネルギーの一層の利用や省エネの推進等により、さらなる削減を進めていきます。

温室効果ガス排出量 (t-CO₂)



※ 温室効果ガス排出量（CO₂排出量）の集計対象は、以下のとおりです。なお、2021年度は旧エース証券を追加しています。
 東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券、CHEER証券、東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京インベストメント、東海東京サービス（東海東京証券が入居する拠点）、東海東京ビジネスサービス、TTデジタル・プラットフォーム

コーポレート・ガバナンス

取締役会議長メッセージ

<魂が宿るガバナンス>の実現を目指して

社外取締役 取締役会議長
中山 恒博



取締役会議長として、ステークホルダーの想いを反映した意思決定をリード

東海東京フィナンシャル・ホールディングスは、2005年に石田建昭氏が代表取締役社長に就任して以来、ガバナンスの実効性向上に継続的に取り組んでいます。現在、取締役会のメンバー9名のうち過半数の5名が社外取締役であり、同時に社外取締役である私が議長の職責を担っています。社外取締役が議長を務める体制は、2007年7月から継続され、経営の透明性と公正性の両面において、プライム上場企業の多くに先んじた経験を蓄積していると自負しています。

しかしガバナンス体制が外形的な要件を満たしているかどうかは本質的な問題ではありません。私たち社外取締役の基本的な使命は、株主をはじめとするステークホルダーの意思に反する経営判断が行われないようしっかりと監督機能を発揮していくこと。経営において最も重要なことは、取締役会において当社の経営理念と中長期の企業価値拡大を見据えた真摯かつ多様な意見交換が行われることであり、同時に取締役会における議論や意思決定がガバナンスの効いたものになっていることです。

取締役会議長の職責を果たすうえで私が常に留意しているのは、社内・社外を問わず、すべての取締役がそれぞれの専門性や見識に基づいて積極的に討論に参画し、適正で有効性ある意思決定に寄与していく、そのための場（環境）を創造することです。現在の取締役会では、執行サイドと社外取締役の間で課題認識と情報の共有化が図られており、活発かつ忌憚ない意見交換が行われています。意思決定の迅速さを過度に重視することなく、すべての取締役が上程議案に関わる課題認識を共有し、意思決定に必要な時間をかけて議論を尽くしていることは、当社の取締役会およびガバナンスの優れた点の一つだと考えています。

取締役の使命は、経営のあらゆる側面において社会的な価値と公正さを追求すること

東海東京フィナンシャル・ホールディングスは今、2027年3月期を最終年度とする中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」を推進しています。本計画では「Social Value & Justice」 comes first」を行動指針として掲げていますが、経営のあらゆる側面において社会的な価値と公正さを追求することは、私たち社外取締役が果たすべき使命そのものです。また、Powerful Partnersとの価値協創やNew Bonanzaを目指す取り組み等、独自の経営戦略を展開する当社グループが効力ある成長投資を計画し実行するためには、社外取締役の助言・牽制機能が不可欠だと考えています。戦略や施策の策定において、想定されるリスクと機会を両面から適切に把握し、ステークホルダーの利益にかなうものであるかどうかを見極める外部視点の提供を通して当社グループのさらなる成長に貢献していきたいと決意しています。

当社では本年4月に石田会長、佐藤社長を両輪とする新たな経営体制が始動しました。メガバンク等で経験を積み、東海東京証券で社長・会長を歴任した佐藤社長は、優れた見識を持つ経営者だと評価しています。石田会長が革新的な経営手法で当社グループの成長を牽引してきた不世出のリーダーであることは言うまでもありません。私は取締役会議長として、両代表取締役やほかの取締役、執行役員と緊密な連携を保ちながら、ガバナンスの一層の実効性向上に努めるとともに、5カ年経営計画の着実な進捗を通じて、ビジョン/ミッションの具現化と<魂が宿るガバナンス>の実現を目指してまいります。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

東海東京フィナンシャル・グループは、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つとして位置づけています。そのために、迅速な意思決定と業務執行が行える体制を整えるとともに、経営の公正性と透明性を高め、あらゆるステークホルダーの皆さまから信頼を獲得し、継続的に企業価値の向上を図ることを目的として、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めています。また、継続的な企業価値の向上を実現するためには、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆さまとの協働も必要不可欠であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンスは、経営の「業務執行機能」と「監督機能」を明確化した点に特徴があります。また、当社は2016年6月29日より、「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行し、取締役会および監査等委員会の機能強化を図っています。当社の経営上の意思決定、執行および監督に関わる経営管理組織を、下記の「コーポレート・ガバナンス体制図」のように定めています。

コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_guideline.pdf



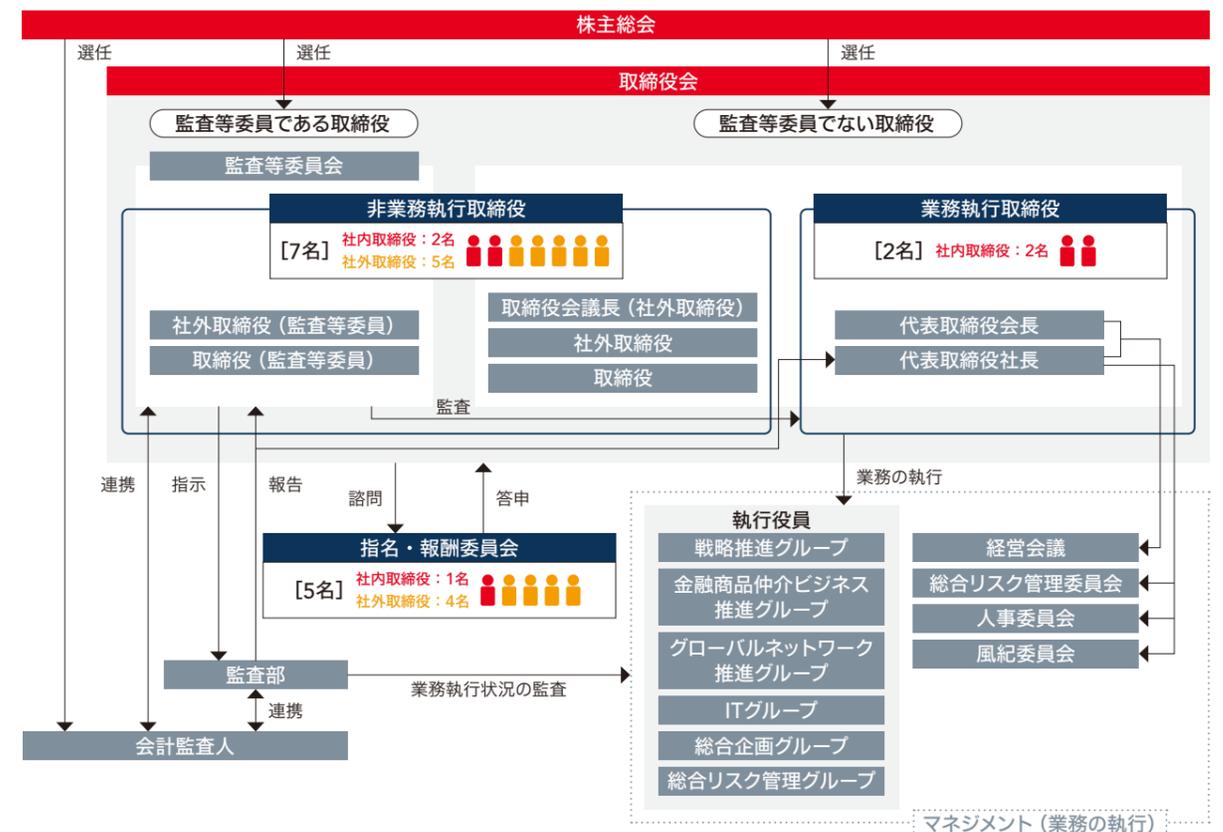
当社コーポレート・ガバナンスの主な特徴

機関設計

当社は、取締役会による経営に対する監督機能を強化するとともに、取締役会から業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、取締役会でより戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。また、当社の取締役候補者の指名、取締役の解任および報酬等の決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しています。

コーポレート・ガバナンス報告書
<https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance.pdf>

コーポレート・ガバナンス体制図（2024年10月1日現在）



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの変遷



取締役会および監査等委員会の機能強化

当社は、取締役のうち過半数を社外取締役とすることとしており、また、取締役会の議長は原則として社外取締役が就任することにより、審議の透明性・公平性を高め、取締役会の実効性の確保を図っています。現在は、5名の社外取締役（うち3名が監査等委員である社外取締役）を選任しており、この結果、当社の取締役会および監査等委員会はともに過半数が社外取締役となり、牽制機能の強化が実現されています。

経営の「業務執行機能」と「監査機能」の明確化

当社の取締役は、主として業務執行を担う業務執行取締役と、主として業務執行の監督を担う非業務執行取締役により構成され、それぞれの役割を明確にしています。

取締役会

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役5名（うち社外取締役2名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の計9名で構成されており、取締役会議長は社外取締役が務めています。取締役会は原則月1回開催し、法令等で定められた重要事項や経営の基本方針の決定、各議案に関して主に妥当性の観点から協議を行うとともに、各取締役の職務執行の監督を行っています。また、取締役会は監査等委員会設置会社への移行を機に、業務執行取締役による適切なリスクテイクを支える環境を整えたうえで、重要な業務執行の決定を業務執行取締役に委任し、意思決定および業務執行を迅速に行える体制の整備を行っています。

主な議題（2024年3月期）開催回数13回

- 配当方針の変更
- 人権方針の策定
- 経営戦略の進捗
- 監査、リスクマネジメント、内部統制、コンプライアンスに関する状況報告

監査等委員会

当社の監査等委員会は、4名（うち社外取締役3名）で構成され、監査等委員会委員長は社外取締役が務めています。監査等委員会は、内部統制システムの構築・運用とそれに対する監視および検証を前提として、取締役会等の重要な会議への出席、取締役等からの報告聴取のほか、重要な書類の閲覧、監査部に対する指揮・指示および報告聴取、会計監査人からの報告聴取により、取締役の業務執行状況について監査しています。

主な活動内容（2024年3月期）開催回数16回

- 監査等委員会監査計画の策定
- 会計監査人との定期的な意見交換
- 内部統制上の課題への対応状況の確認
- 監査部監査結果報告聴取

指名・報酬委員会

当社は、取締役候補者の指名、取締役の解任および報酬等の決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会では、取締役候補者について審議するとともに、外部報酬データベースへの参加を通じて得た同業種の報酬水準を参考に、取締役の報酬制度、報酬等の水準および個人別の報酬等の内容について審議し、その審議内容を代表取締役会長、取締役会および監査等委員会に答申しています。なお、指名・報酬委員会の委員は4名以上で構成することとし、1名は当社代表取締役会長、また、過半数を社外取締役とすることとして

います。委員長は原則として社外取締役から選任することとしています。現在は、社内取締役1名（代表取締役会長）、社外取締役4名により構成しています。

主な審議内容（2024年3月期）開催回数8回

- 取締役候補者決定の件
2023年3月期 取締役賞与の件
- 2024年3月期 取締役および監査等委員である取締役の月額報酬の件
- 当社および子会社の業務執行取締役に対する第15回ストック・オプション付与個数の件

スキルマトリックス

氏名	役職等	各委員会の構成					主な専門性・バックグラウンド							
		監査等委員会	指名・報酬委員会	総合リスク管理委員会	人事委員会	企業経営	グローバル	法務	財務・会計	金融・経済	行政	ICT	サステナビリティ	
石田 建昭	代表取締役会長 業務執行		○	○	○	○	○		○	○		○	○	
佐藤 昌孝	代表取締役社長 業務執行			○	○	○	○		○	○		○	○	
北川 尚子	取締役 非業務執行					○				○		○	○	
中山 恒博	社外取締役 取締役会議長 独立役員 非業務執行		○				○	○		○	○			
宮沢 和正	社外取締役 独立役員 非業務執行		○				○	○			○	○		
大野 哲嗣	取締役 非業務執行	○							○	○				
山崎 穰一	社外取締役 監査等委員会委員長 独立役員 非業務執行	○						○			○		○	
池田 綾子	社外取締役 独立役員 非業務執行	○	○					○	○					
太田 克彦	社外取締役 独立役員 非業務執行	○	○				○	○		○	○			

スキルの定義

中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」の達成に向け、取締役会が果たすガバナンス上の役割に鑑み、主要な戦略や施策に関連づけた必要なスキル項目（専門性・バックグラウンド）を選定しています。

項目	スキルの内容・選定理由
企業経営	当社グループを取り巻く事業環境が大きく変化する中で、現中期経営計画を達成し、企業価値向上を図るためには、企業経営全般に関する豊富な知識や経験・実績が必要であるため。
グローバル	当社グループの中核事業である金融商品取引業において、マーケットはグローバルベースで変動しており、また、各種施策・戦略において先行する海外金融機関の動向は重要。さらに、ガバナンスにおいてもグローバルな視座が必要となるため。
法務	中期経営計画の行動指針として、「“Social Value & Justice” comes first」掲げる当社グループにおいて、法令遵守、リスクマネジメント、コーポレート・ガバナンスにおける知識・経験は重要であるため。
財務・会計	強固な財務基盤の構築と適切な株主還元の実現、成長投資を含む財務・資本戦略の遂行において、財務会計分野における知識・経験は重要であるため。
金融・経済	中期経営計画の重要要素である「金融力の強化」および「異次元に向けた重点施策」を実現し、さらなる成長を遂げるため、中核ビジネスである金融・経済分野における実務またはマネジメントの知識・経験は重要であるため。
行政	中核事業である金融商品取引業はもとより、中期経営計画におけるPowerful Partnersとの連携、New Bonanzaと呼ぶ新たな機能の追加、Digital New Worldの実現や地域創生において、行政の考え方の把握およびコミュニケーションは必要不可欠であることから、行政機関における知識・経験は重要であるため。
ICT	中期経営計画におけるDigital New Worldの実現に向け、デジタルを活用した新規ビジネスの創出、アライアンスの進展、顧客サービスの向上、業務効率化等、ITは欠かせないものとなっており、当社グループが革新的な発展を遂げるために、その知識・経験は重要であるため。
サステナビリティ	当社グループは「“Social Value & Justice” comes first」を中期経営計画の行動指針として掲げ、地域・人・地球環境を大切に、サステナブルでよりよい社会の実現に向けた活動を実施。このようなサステナビリティ経営の実現のためには、SDGs、ESG関連の知識・経験が重要であるため。

社外取締役選任理由

中山 恒博

金融機関の企業経営者として長年務められており、その実績・識見は高く評価されているところです。同氏には、引き続き大手銀行および証券会社での長年の経営者としての豊富な経験と高い識見・金融業界における専門的な知見を活かし、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと考えています。

宮沢 和正

デジタル関連の企業経営者として長年務められており、その実績・識見は高く評価されているところです。同氏のデジタル関連企業における豊富な経験と高い専門性を活かし、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等において十分な役割を果たしていただけるものと考えています。

山崎 穰一

金融庁総務企画局参事官、東海財務局長等を歴任されており、その実績・識見は高く評価されているところです。同氏には、引き続き同氏の経験等を当社経営の監督・監査に活かしていただけるものと考えています。

取締役会の実効性分析・評価

分析・評価の方法

取締役会が、適切な構成で多様性が確保され、取締役の役割が発揮される場となっているか確認することを目的に、取締役全員を対象にした無記名式の質問票による自己評価を実施しました。その集計結果をもとに、導き出された分析結果について取締役会にて審議しました。

分析・評価の結果

分析・評価の結果、当社取締役会の実効性は、分析・評価項目の各項目および取締役会全体について、いずれも適切に確保されているとの結論に至りました。

当社取締役会は、2007年より取締役会議長を社外取締役から選任し、かつ現在、取締役9名のうち、5名を社外取締役（全員が独立性基準を充足）とする等、社外取締役の役割を重視した構成としています。また、各取締役の専門性および経験等により、ガバナンスの観点から、多様性が適切に確保されているとの意見が多数ありました。また、社外取締役に

池田 綾子

長年にわたる弁護士としての職歴を通じて、豊富な経験と高い識見・専門性を有しています。企業の業務執行にあたった直接の経験は有していませんが、官公署において数多くの委員を務められており、法律の専門家として、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に十分な役割を果たしていただいています。同氏には、引き続き客観的な視点から経営全般に係る積極的な意見をいただくとともに、経営を監督・監査する役割を果たしていただけるものと考えています。

太田 克彦

大手鉄鋼メーカーの企業経営者として長年務められており、その実績・識見は高く評価されているところです。同氏には産業界での長年の経営者としての豊富な経験と高い識見を当社経営の監督・監査に活かしていただけるものと考えています。

期待する役割・行動に関しては、多様な発言や助言をいただくことを通して経営監督機能が十分に果たされていると判断しています。

他方で、取締役会の実効性をより高めるために取り組みを続けるべき事項として、1点目は、子会社を含めたグループ全体の取り組みを深く理解する機会の創出とこれまで以上に深度ある議論の時間の確保、2点目は、取締役会以外での取締役間の自由な意見交換の機会の設置を求める意見もありました。

当社取締役会は、今後もこれまで当社が取り組み、構築してきたガバナンス体制の優位性を維持・発展させるため、今回の分析・評価結果を踏まえた取締役会の機能充実のために必要な改善に取り組み、さらなる実効性向上に努めていきます。

2023年度 当社取締役会の実効性分析・評価結果の概要
https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_outline.pdf

サクセッションプラン

当社は、当社グループが独自性を発揮しながら、持続的に成長し続けることを目的に、後継者育成計画（サクセッションプラン）を制定しています。当該サクセッションプランにおいては、次期経営体制に求められるリーダー人材の要件を定め、「後継経営者候補の選定」「育成」「評価」および「指名」という運用プロセスを実行しています。指名・報酬委員会は、当該サクセッションプランに基づき、後継経営者の選定に関与するとともに、当該運用プロセスが適切に実行されているかのモニタリングを継続的に行っています。

取締役の報酬制度について

当社では、取締役の報酬について、決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会では、外部報酬データベースへの参加を通じて得た同業種の報酬水準を参考に、当社の取締役の報酬の決定に関する方針、算定方法、および水準について代表取締役会長、取締役会および監査等委員会に対して答申を行っています。当社の取締役の報酬は、固定報酬と業績

連動報酬により構成されています。さらに業績連動報酬は、短期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である賞与と、中長期の業績に基づき変動するインセンティブ報酬であるストック・オプションにより構成されています。

業務執行取締役には固定報酬と業績連動報酬を7：3の割合を目安に配分しています。なお、社外取締役および監査等委員である取締役は、固定報酬のみの支給となっています。

業績連動報酬の算定方法

賞与

短期的な業績との連動性を図ることを目的に、自己資本利益率（ROE）をベースとした連結業績に部門および個人業績評価を加味して算出しています。

ストック・オプション

株主との利害の一致を図りながら、中長期的な当社グループ全体の業績向上というインセンティブを与え、もって連結業績の向上を図ることを目的として付与しています。

取締役（監査等委員である取締役を含む）の報酬等の総額

区分	員数（名）	報酬等の種類別の総額（百万円）			計
		金銭報酬		ストック・オプション	
		固定報酬	業績連動報酬	業績連動報酬	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	7 (3)	204 (30)	74 (－)	3 (－)	282 (30)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	4 (3)	62 (42)	－ (－)	－ (－)	62 (42)
計 （うち社外取締役）	11 (6)	267 (72)	74 (－)	3 (－)	344 (72)

（注1）カッコ内の数字は社外役員の人員数および支給額です。

（注2）上記業績連動報酬等の額には、取締役賞与74,420千円が含まれています。

（注3）監査等委員でない取締役の報酬について、監査等委員会で検討しましたが、特に指摘すべき点はありません。

取締役の選任に関する方針・手続き

手続き

当社の取締役会は、取締役候補者（監査等委員である取締役を除く）については、取締役候補者等の選任・解任等基準に基づき、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有し、監督機能の向上に資する者を選任しています。監査等委員である取締役候補者については、監査等委員でない取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有する者を選任しています。また、社外取締役候補者については、上記に加え、別に定める社外取締役の「独立性判断基準」を考慮し選任しています。当社は社外取締役が全取締役の過半数に達していますが、取締役の指名に関する決定プロセスの客観性および透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」を設置しています。

上記方針に基づき、取締役（監査等委員である取締役を除く）の指名に関する事項については、指名・報酬委員会の

答申を踏まえて審議のうえ、取締役会が決定しています。なお、監査等委員である取締役の指名に関する事項については、指名・報酬委員会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会が決定しています。

解任

当社の取締役会は、取締役として求められる職務遂行能力に疑義が認められる等、取締役候補者等の選任・解任等基準に抵触したと認められた場合には、当該取締役の解任の手続きを開始します。上記方針に基づき、取締役（監査等委員である取締役を除く）の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議のうえ、取締役会が決定します。また、監査等委員である取締役の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得たうえで取締役会が決定します。

政策保有株式

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドラインの「政策保有株式に関する方針」において、政策保有株式の保有およびその議決権の行使に関する方針を定めています。なお、政策保有株式の保有合理性については、定期的に保有目的

および資本コストとの見合い等を総合的に検証し、保有合理性が認められないと判断された銘柄については、縮減を図っており、半減させることを目標としています。

銘柄数および貸借対照表計上額

区分	2023年3月期		2024年3月期	
	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額（百万円）	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額（百万円）
非上場株式	46	3,407	45	3,157
非上場株式以外の株式	77	6,176	75	7,385

会社の支配に関する基本方針

当社は、当社株式の大量買付行為への対応策（買収防衛策）を2022年6月に廃止しました。買収防衛策の廃止とあわせ、会社の支配に関する基本方針（当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針）を策定し開示しています。

会社の支配に関する基本方針
（コーポレートガバナンス・ガイドライン ⇒ P.16～17）
https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_guideline.pdf

お客さま本位の業務運営

基本的な考え方

東海東京証券では、「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を毎年6月末に見直し、公表しています。東海東京フィナンシャル・グループの経営理念を踏まえ、2024年6月末に公表した取組方針では「お客さまそれぞれの目的（ライフプラン）とともに、ゴール（実現したい目標）に向かって資産・資本の充実を図ること」を、「お客さまの最善の利益の追求」と定義づけました。この考え方にに基づき、お客さまのライフプランやゴールをしっかりとヒアリングし、解決策をご提案することに努めています。

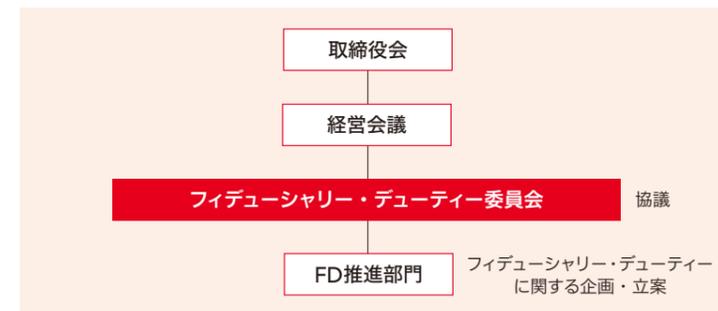
お客さま本位の業務運営に係る推進体制

東海東京証券ではお客さま本位の業務運営の浸透・定着に向けた取り組みを推進するため、業界でもいち早く専門組織を設置しました（下図、「フィデューシャリー・デューティー委員会」および「FD推進部門」）。また、「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を踏まえた営業員向けの基本行動原則を策定し、お客さまの保有商品のフォロー等の徹底を行っています。社員一人ひとりが高い専門性と職業倫理を保持し、お客さまの最善の利益を追求することを念頭に置

き、お客さまに対して誠実・公正に業務を遂行するべく、社内教育・研修を継続的に行い、知識・スキルの向上を促す体制を構築しています。

これらの推進体制が真に有効に機能しているかを確認するため、年2回のお客さまアンケートの実施や、中立的な第三者の立場から「R&I顧客本位の金融販売会社評価」の実施をしています。

今後も、お客さま本位の業務運営が当社の企業文化となるよう、取り組みを進めていきます。



第三者評価
「R&I顧客本位の金融販売会社評価」



お客さまアンケート

東海東京証券では現在年2回、延べ64,000名のお客さまにアンケート用紙をお送りし、ご意見を伺い、お客さま満足度の向上に活かしています。

NPS®（ネット・プロモーター・スコア）の推移

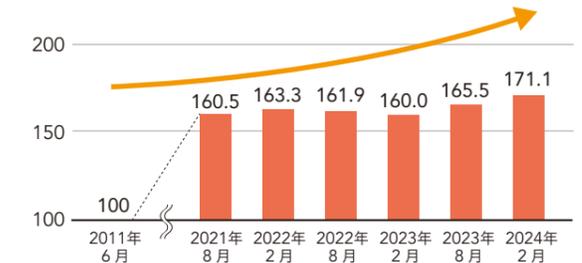
Q. 親しい方から「どの証券会社が良いか」をたずねられたとき、東海東京証券を推薦しますか



この設問は10（非常に可能性が高い）～0（非常に可能性が低い）の11段階でご回答いただき、「10～9」の回答の割合から「6～0」の回答の割合を差し引いて「NPS」を算出しています。グラフでは2011年6月調査のNPSを100として表示しています。

社員の対応に関する設問の「お客さま満足度」推移

Q. 担当者から私の保有商品に関するフォローがある



この設問は5（そう思う）～1（そう思わない）の5段階でご回答いただき、「5～4」の回答の割合を満足度として算出しています。グラフでは2011年6月調査の満足度を100として表示しています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループはコンプライアンスを経営上の最重要課題と位置づけ、業務の適正を確保するための体制整備を行っています。また、グループ・コンプライアンス基本方針、グループ倫理行動基準、倫理コード等の基本的な規範を制定し、これらの実践に努めています。

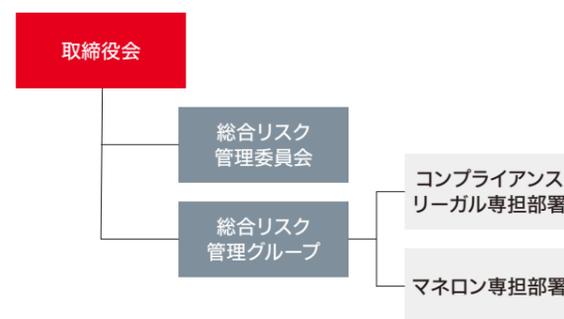
コンプライアンス体制

当社グループでは法令諸規則の遵守に関する実効性を確保するための体制を構築しています。

施策等の答申を行う当社の組織である総合リスク管理委員会、コンプライアンス・リーガルに関する統括・指導・モニタリング等を行う専担部署、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策の実効性および専門性・適合性を維持・向上するため、グループ全体の高度化を図ることを目的とする専担部署を設置しています。

また、「グループ倫理行動基準」において、贈賄および収賄行為等、あらゆる腐敗行為を行わないことを定め、グループ全体で一貫した贈収賄等防止の管理態勢強化を図っています。

さらに、グループ会社全体の内部通報制度の総合的な窓口を設置し、自浄作用の機能強化を図っています。



コンプライアンス・プログラム

当社グループではコンプライアンス実践のために、コンプライアンス・プログラムを各社で策定しています。2025年3月期は、中期経営計画に合わせたグループ共通テーマを掲げています。

“Social Value & Justice” comes first

総合金融グループとして社会的正義を貫き
「異次元の世界」を目指して挑戦し続ける

「社会的価値の追求・社会的正義の遂行なくして、企業の存在価値なし」

我々は、総合金融グループとして、ルールベースの遵守にとどまらず、社会的正義を貫くとともに、絶えず変化するお客さまや地域・株主・利用者といったステークホルダーの要請に応えることで、社会的価値の創造を目指します。

当社グループは、共通テーマのもと、4つの独自のテーマを掲げ、コンプライアンスの実践に日々取り組んでいます。

- ① 専門性・人間性を高め、憧れられる・誇らしい会社を目指す
- ② お客さまとの対話を通じ真のニーズを捉えて行動
- ③ 予防的なリスク軽減とフォワードルッキングなリスク回避
- ④ お客さま、ステークホルダー、市場の健全性、公共の利益を守る行動

内部通報制度

当社グループでは、役社員による業務上の不正行為を抑制・是正し、グループ全体に透明性と誠実・公正な社風を醸成することによってお客さまおよび社会からの信頼を得るために、公益通報者保護法に基づく「内部通報制度」を設けています。

関係者からの独立性を確保したグループ会社全体の内部通報制度の総合的な窓口を設置しているほか、外部弁護士への通報も可能となっています。

通報された不正の疑いのある行為については、秘密厳守のうえで調査を実施し、不正が判明した場合は、厳正に対処します。

通報者は、法令諸規則等で保護されており、秘密保持・プライバシーに最大の配慮を払っています。そして、通報したことにより、不利益を被ることがないよう徹底しています。

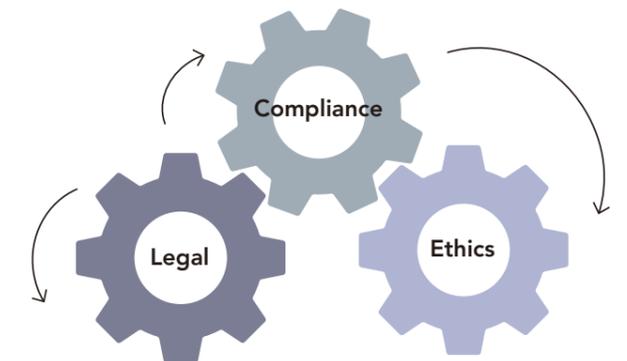
また、当社グループでは、全役員向けの定期的な勉強会の実施等により、内部通報制度の周知に努めています。

コンプライアンスの定着

当社では、定期的にコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスの定着に努めています。

カリキュラムは法令諸規則のみならず、社会的価値の追求・社会的正義の遂行のため、倫理の分野にも及んでいます。

また、当社はグループ各会社のコンプライアンス研修を支援しているほか、年に2回、グループ各社のコンプライアンス担当役員、責任者が参加する「グループ・コンプライアンス会議」を開催し、グループとしてのコンプライアンス意識の定着に努めています。



マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

当社グループは、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」および関連法令等に基づき、金融グループとして求められるマネロン・テロ資金供与リスク管理態勢を整備するものとしています。

当社グループの中核子会社の東海東京証券では「マネー・

ローンダリング及びテロ資金供与対策の基本方針」を定め、マネロン・テロ資金供与リスクの管理態勢を構築し、業務を適正に遂行するうえで必要な事項を定め、マネロン・テロ資金供与の防止に取り組んでいます。

反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、「グループ倫理行動基準」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、断固として対決する姿勢を貫くことを定めています。

また、「反社会的勢力との関係遮断に関する規程」におい

て、初めて当社と契約を締結する者および既存の契約先・取引先等についての反社会的勢力に該当するか否かの照合等を含む、反社会的勢力との関係遮断に関する具体的な手続きを定めています。

リスク管理体制

基本的な考え方

「リスク管理基本方針」「リスク管理規程」に基づき、当社およびグループ会社全体のリスクを統合的に管理しています。また、リスクの管理方針、管理方法およびリスク管理のために必要と認める事項を協議・立案する組織として、総合リスク管理委員会を設置し、その結果を取締役会へ報告・提案を行っています。

また、災害等の危機管理体制として、「災害等危機管理基本方針」「災害等危機管理規程」に基づき、責任の所在を明確にして、総合的かつ計画的な防災・応急・復旧態勢の整備および推進を図っています。

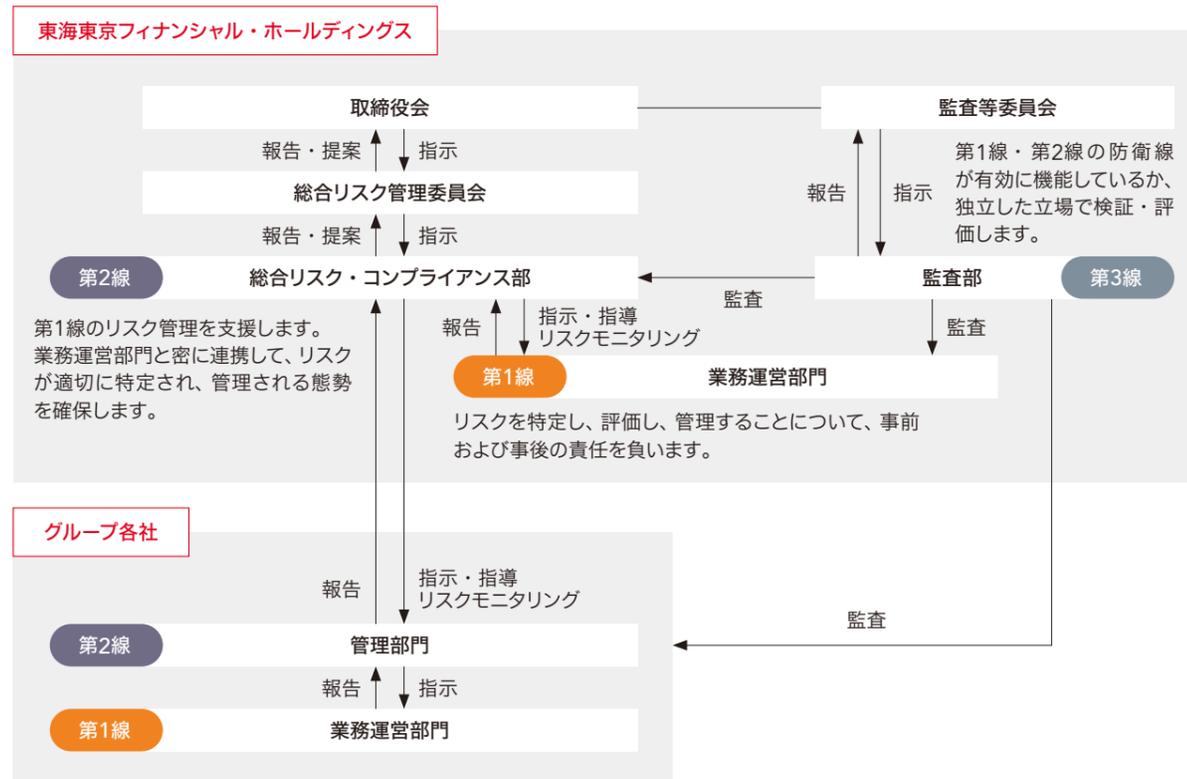
これらの各種リスクに関する統括、指導、モニタリング等を行う専門部署として、総合リスク・コンプライアンス部を設置しています。

事業等のリスク

- 経済情勢および市場変動に伴うリスク
- 法的規制に伴うリスク
- 競争状況に伴うリスク
- 取引先または発行体の信用力悪化に伴うリスク
- 資金調達環境の悪化に伴うリスク
- システムリスク
- オペレーショナルリスク
- 情報セキュリティに係るリスク
- 災害等に関するリスク
- 訴訟に関するリスク
- 人材確保に係るリスク
- 海外事業に関するリスク
- 風評に関するリスク
- リスク管理方針や態勢に関するリスク
- 事業の拡大に伴うリスク
- 気候変動等に関するリスク

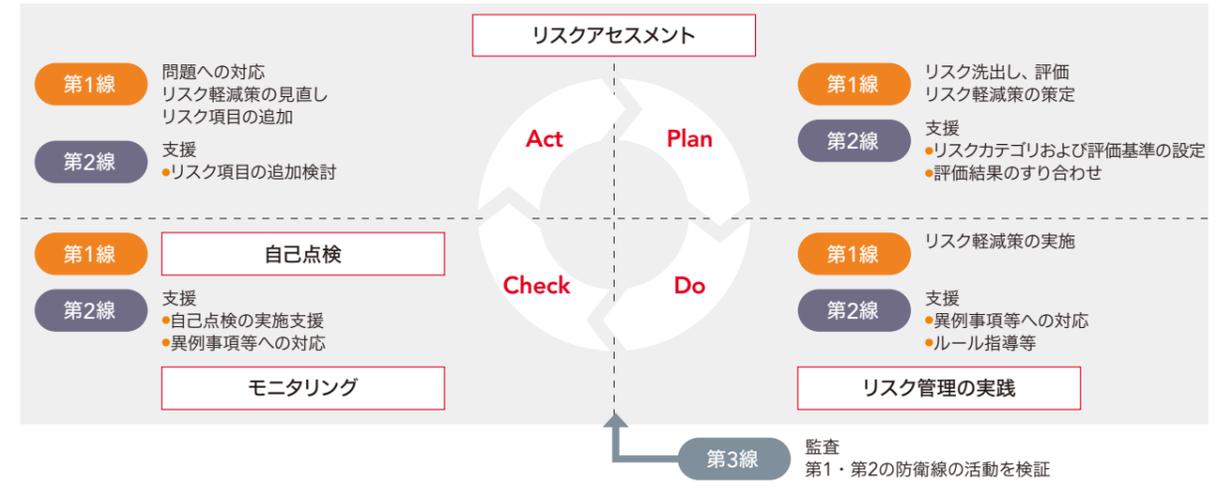
3つの防衛線によるリスク管理

当社グループでは、「3つの防衛線」の考え方に基づいて、リスクを特定、評価（アセスメント）、モニタリングすることにより、リスク管理体制の強化に努めています。



リスク管理のPDCAサイクル

当社グループでは、リスクアセスメントと自己点検・モニタリングを柱としたPDCAサイクルでリスク管理を実践しています。このPDCAサイクルの運用状況は総合リスク管理委員会、取締役会に報告を行っています。



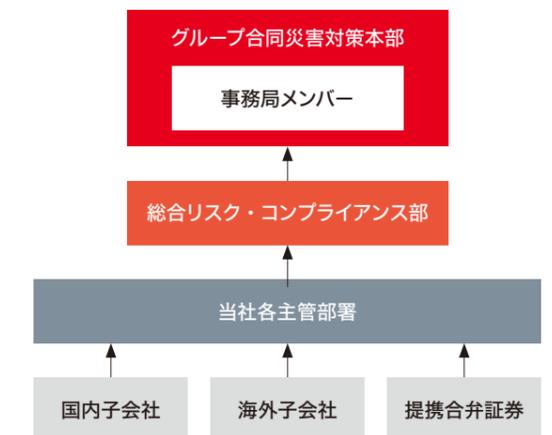
災害等の危機管理

当社は、公共性が高く、社会的信用の上に成り立つ金融商品取引業者等をグループに持つ持株会社として、危機管理に対する社会的要請に応えなくてはなりません。

そのため、災害等の緊急事態発生時においても、役社員等の安全確保を第一としながらも、可能な限り業務を継続し、損害の極小化と早期復旧を行うためBCPを策定しています。

当社は、災害等の緊急事態が発生した時は、必要に応じて当社単独の災害対策本部またはほかのTTFG各社とともに合同災害対策本部を設置し、このBCPに基づいて適切な対応を行います。

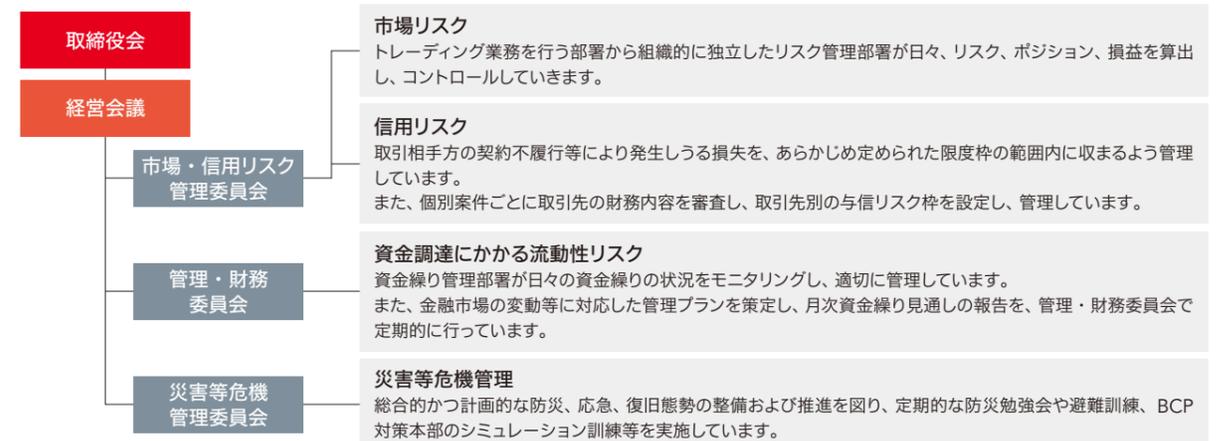
また、防災勉強会・防災訓練のほか、災害対策本部メンバー、事務局（役員、所管部署部長等）が参加するシミュレーション形式の訓練等を半期ごとに行い、万が一の事態に備えています。



東海東京証券のリスク管理体制

東海東京証券では、市場・信用リスク委員会および管理・財務委員会を設置するとともに、関連規程を定め、市場リスク、信用リスク、流動性リスクの管理・分析・報告を行う体制を整備しています。

また、公共性の高い金融商品取引業を営む同社にとり、災害等の緊急事態発生時への対応準備は、経営の重要な課題で早急に確立すべき要件と認識し、対応準備を進めています。





社外取締役
池田 綾子

社外取締役
宮沢 和正

企業価値向上に向けた議論

それぞれの専門性を活かして、ガバナンスの高度化に貢献

宮沢 私はソニー・アメリカのIT事業部企画部部長、ソニーのICカード事業部総合企画部部長、ビットワレットの最高戦略責任者（CSO）等を歴任した後、2020年よりソラミツの代表取締役社長を務めています。また、母校である東京工業大学で経営システム工学を教えています。東海東京フィナンシャル・ホールディングスの取締役に就任したのは2023年の6月。ようやく2年目を迎えたところですが、デジタル関連の大手企業で経営者を務めた経験を活かして、IT・DXを含む事業戦略全般について助言・提言を行っています。

池田 私は1984年から弁護士活動を行っています。1991

年には米国ニューヨーク州の弁護士資格を取得しました。また、司法研修所の教官や日本弁護士連合会の常務理事、第二東京弁護士会の副会長等、公正な司法制度の確立を目指す組織活動にも積極的に参画してきました。2021年6月に当社の取締役（監査等委員）に就任し、現在任期の4年目を迎えています。

宮沢 社外取締役の基本的な使命は、監督機能と助言機能を発揮することにより、戦略・施策の実効性向上、株主価値の最大化、コンプライアンスの徹底、お客さまの利益の尊重といった種々の経営命題をバランスよく並立させていくことだと考えています。日本経済の成長とよりよい社会の形成に向けた当社の取り組みを支援していきたいという思いで社外取締役の職務にあたっています。

池田 実業界で豊富な経験をお持ちの宮沢取締役とは異なり、私は民間企業の経営に関与したことはありませんが、先程申し上げたように司法関係の組織運営に携わったことがあり、総務省の情報公開審査会で委員を務めたこともあります。そうした経験を踏まえ、一般的な投資家の視点から当社の意思決定や施策執行、情報発信の適正化に寄与していくことが私の役割だと感じています。

「“Social Value & Justice” comes first」の具現化を目指して

宮沢 池田取締役は東海東京フィナンシャル・グループの企業文化やガバナンスについてどのような印象をお持ちでしょうか。私は独自戦略を粛々と遂行していく当社の実行力と「“Social Value & Justice” comes first」という行動指針に象徴される真摯な経営姿勢を高く評価しています。また、取締役会では上程された諸案件に関して自由闊達な意見交換が行われています。石田会長、佐藤社長を中心に、ガバナンスの効いた経営を実践していることは、ステークホルダーの利益にもかなうものではないでしょうか。

池田 私も同感です。取締役会メンバー9名のうち社外取締役が5名を占めている現在の体制を見ても明らかなように、執行サイドは社外取締役の意見や提言に真摯に耳を傾けてくれますし、経営情報の提供・共有も徹底しています。

宮沢 開かれた風土を持つ企業だからこそ、私たち社外取締役の責任も大きいと言えるかもしれません。当社は今、スマホ専門証券であるCHEER証券や地域創生を牽引する「TTデジタル・プラットフォーム」等、DXによる新たなイノベーションの創出に取り組んでいます。外部の視点から当社のデジタル戦略の実効性向上に貢献することも、私の役割だと感じています。

「リスクと機会」に関する十分な議論が、中長期計画を成功に導く

池田 当社グループは金融業界においてユニークな地位を築いています。中期経営計画「“Beyond Our Limits”〜異次元への挑戦」でも、Powerful Partnersとの価値協創や

New Bonanzaの獲得等、他社にない独自の方針を打ち出しました。独創的な戦略を遂行するためには、機会とリスクを的確に把握・分析し、周到な準備によって戦略や施策の実効性を高める工夫が必要です。社外取締役は執行サイドの判断がステークホルダーの利益に沿ったものであるかどうかを、しっかりと見ていくべきでしょう。

宮沢 池田取締役が指摘されたように、戦略の有効性と公正性を担保するうえで、リスクに関する十分な議論が不可欠であることは言うまでもありません。ただ、リスクのないところに成長がないことも事実です。我が国の企業社会では今「資本コストと株価を意識した経営」の実現に向けた取り組みが活発化していますが、財務基盤の強化、中長期の成長投資、株主還元バランスよくキャッシュを配分し、企業価値の最大化を追求していくことが大切だと感じています。また、事業推進の基盤である人的資本の拡充も重要な経営課題の一つです。社員の待遇向上を通じて、モチベーションを高め、エンゲージメントをより確かなものにすることが必要です。

池田 時代の変遷に伴い、金融ビジネスを取り巻く環境は刻々と変化しています。資本コストを意識した経営やDXによる業務と事業の効率化、自然環境や経済社会のサステナビリティに対する貢献等、企業に求められる要件も一段と多彩になってきました。また、経営体制におけるダイバーシティの拡大も重要な経営テーマとなっています。当社では東海東京証券の北川社長と私の女性二人が取締役を務めていますし、東海東京証券の取締役・執行役員にも複数の女性が名を連ねています。今後も、当社は、組織と人材の多様化を促進するとともに、ステークホルダーとの対話の深化に注力し、当社グループの社会価値創造の取り組みをリードしていきます。

宮沢 AIやDXは既存のビジネス構造を変革する切り札と考えられています。しかし、AIには緊密なコミュニケーションの構築や信頼感の醸成という人間らしい行為はできません。大切なことはAIやDXを駆使して資本の有効活用を加速することであり、お客さまの資産形成に寄与することです。私は自身の経験からトップマネジメントや社内・社外取締役、執行役員と協力しながら、デジタル技術を基盤に経済社会の発展をリードする企業グループの創造を支援してまいります。

取締役一覧 (2024年6月26日現在)

当社の取締役は、金融機能の担い手として、さらなるビジネスの拡大・成長のために、さまざまな分野における経験や知見を持ち合わせている必要があります。現中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」の達成に向け、また、取締役会が果たすガバナンス上の役割を鑑み、主要な戦略や施策に関連づけた必要なスキル項目（専門性・バックグラウンド）を選定し、取締役を構成しています。

1 石田 建昭

代表取締役会長 (取締役会への出席状況 13回/13回)

1968年4月 (株)東海銀行入行
 1992年4月 欧州東海銀行頭取
 1994年6月 (株)東海銀行取締役
 1996年6月 同行常務取締役
 1998年6月 東海投信投資顧問株取締役社長
 2001年4月 欧州東海銀行会長
 2002年4月 UFJインターナショナル会長
 2003年4月 同社社長
 2004年5月 当社顧問
 2004年6月 当社代表取締役副社長
 2005年3月 当社代表取締役社長
 2006年6月 当社代表取締役社長最高経営責任者 (CEO)
 2009年4月 東海東京証券 (株) 代表取締役会長最高経営責任者 (CEO)
 2019年4月 同社取締役 (現任)
 2021年6月 当社代表取締役会長 (現任)

2 佐藤 昌孝

代表取締役社長 ※新任

1983年4月 (株)東海銀行入行
 2004年4月 (株)UFJ銀行アセットファイナンス室長
 2008年4月 (株)三菱東京UFJ銀行小牧支社長
 2010年11月 東海東京証券 (株) 入社投資銀行本部部長付部長
 2011年10月 同社コーポレート・ソリューション部門副担当
 2012年4月 同社企業金融本部副部長
 2013年4月 当社総合企画部長 兼 財務企画部長
 2013年10月 当社執行役員総合企画グループ副担任 兼 総合企画部長 兼 財務企画部長
 2014年4月 当社執行役員総合企画グループ副担任
 2015年4月 当社常務執行役員総合企画グループ担任
 2016年4月 東海東京証券株常務執行役員企業金融本部長
 2017年4月 同社専務執行役員リテール営業本部長
 2018年4月 同社専務執行役員リテールカンパニー長
 2019年4月 当社専務執行役員戦略企画グループ担任
 2020年5月 当社副社長総合企画グループ、戦略企画グループ、デジタル戦略グループ管掌
 2020年6月 当社取締役副社長総合企画グループ、戦略企画グループ、デジタル戦略グループ管掌
 2021年6月 東海東京証券 (株) 代表取締役社長
 2023年4月 同社代表取締役会長
 2023年10月 同社代表取締役会長 兼 当社会長補佐
 2024年4月 同社取締役 (現任)
 当社社長
 2024年5月 当社社長 兼 戦略推進グループ担任
 2024年6月 当社代表取締役社長 兼 戦略推進グループ担任
 2024年8月 当社代表取締役社長 (現任)

3 北川 尚子

取締役 ※新任

1990年4月 丸万証券株入社
 2005年9月 当社小牧支店長
 2008年4月 当社豊田支店長
 2011年5月 東海東京証券 (株) 名古屋支店営業二部長
 2013年4月 同社執行役員ウェルスマネジメント本部副本部長
 2014年4月 同社執行役員ウェルスマネジメント本部長
 2015年4月 同社常務執行役員ウェルスマネジメント本部長
 2017年4月 同社専務執行役員特命担当
 2017年5月 高木証券株副社長執行役員企画担当
 2017年6月 同社代表取締役副社長企画管理本部長
 2019年9月 当社専務執行役員総合企画グループ担任
 2021年4月 東海東京証券 (株) 専務執行役員 グローバル・マーケットカンパニー副カンパニー長
 2022年4月 同社副社長グローバル・マーケットカンパニー長
 2023年4月 同社代表取締役社長 (現任)
 2024年6月 当社取締役 (現任)



4 中山 恒博

社外取締役 (取締役会への出席状況 13回/13回)

1971年4月 (株)日本興業銀行入行
 1999年6月 同行執行役員営業第一部長
 2000年9月 (株)みずほホールディングス常務執行役員
 2002年4月 (株)みずほコーポレート銀行常務執行役員
 2004年4月 同行取締役副頭取
 2007年4月 メリルリンチ日本証券株顧問
 2007年5月 同社代表取締役会長
 2008年11月 同社代表取締役会長 兼 社長
 2009年3月 同社代表取締役会長 兼 社長 (兼)バンク・オブ・アメリカグループ在日代表
 2010年7月 メリルリンチ日本証券株代表取締役会長
 2017年6月 同社取締役
 2017年7月 同社特別顧問
 2018年6月 当社取締役
 2019年6月 三井不動産㈱取締役 (現任)
 2020年6月 当社取締役 (監査等委員)
 2021年6月 当社取締役 (現任)
 2024年5月 昭和西川㈱取締役 (現任)

5 宮沢 和正

社外取締役 (取締役会への出席状況 10回/10回)

1980年4月 ソニー (株) 入社
 1997年4月 ソニー・アメリカIT事業部企画部部長
 1999年4月 ソニー (株) ICカード事業部総合企画部部長
 2001年1月 ビットワレット㈱執行役員常務最高戦略責任者
 2006年10月 東京工業大学経営システム工学講師 (現任)
 2010年1月 楽天Edy (株) 執行役員企画部長
 2017年1月 ソラミツ (株) COO最高執行責任者
 2020年4月 同社代表取締役社長 (現任)
 2020年4月 Digital Platformer (株) 取締役
 2021年10月 ReNet Soramitsu Financial Technology Co., Ltd. 取締役 (現任)
 2023年6月 当社取締役 (現任)

8 池田 綾子

社外取締役 監査等委員 (取締役会への出席状況 13回/13回)

1984年4月 弁護士名簿登録・第二東京弁護士会入会 原後法律事務所 (現 原後総合法律事務所)
 1990年1月 米国ステップトロー・アンド・ジョンソン法律事務所
 1991年4月 ニューヨーク州弁護士資格取得
 1992年9月 濱田松本法律事務所 (現 森・濱田松本法律事務所) (現任)
 2002年4月 司法研修所教官 (民事弁護担当)
 2006年4月 日本弁護士連合会事務次長
 2015年4月 日本弁護士連合会常務理事 第二東京弁護士会副会長
 2021年6月 当社取締役 (監査等委員) (現任)
 2024年3月 東京応化工業 (株) 取締役 (現任)

9 太田 克彦

社外取締役 監査等委員 ※新任

1977年4月 新日本製鐵 (株) 入社
 1993年7月 同社資金部資金第二室長
 1994年7月 同社財務部資金第一室長
 1998年7月 同社財務部財務総括グループリーダー
 2007年4月 同社執行役員経営企画部長
 2011年6月 同社常務取締役
 2013年4月 新日鉄住金 (株) 代表取締役副社長 兼 グローバル事業推進本部長
 2016年6月 新日鉄住金化学 (株) 代表取締役社長
 2019年4月 日鉄ケミカル&マテリアル㈱取締役相談役
 2020年6月 同社相談役
 2021年4月 学校法人成蹊学園評議員 (現任)
 2021年6月 日鉄ケミカル&マテリアル (株) 顧問
 2023年12月 同社退任
 2024年6月 当社取締役 (監査等委員) (現任)

6 大野 哲嗣

取締役 監査等委員 (取締役会への出席状況 13回/13回)

1983年4月 丸万証券 (株) 入社
 1992年12月 (株)丸万ファイナンス入社
 1996年8月 (株)セントラル・キャピタル入社
 2000年7月 当社入社
 2003年7月 当社名古屋企業開発部長
 2007年4月 当社企業ソリューション推進部長
 2009年4月 東海東京証券 (株) 名古屋企業金融部長
 2010年4月 同社本店営業推進部長 兼 営業推進課長
 2012年4月 当社総合企画部長
 2013年4月 東海東京証券 (株) 東京法人第一部長
 2014年4月 同社東京法人部長
 2015年4月 当社財務企画部長 東海東京証券 (株) 財務部長
 2017年4月 当社執行役員財務企画部長 東海東京証券 (株) 執行役員財務部長
 2019年4月 当社常務執行役員総合企画グループ副担任 兼 総合企画部長
 2020年5月 当社顧問
 2020年6月 当社取締役 (常勤監査等委員) (現任) (一財)東海東京財団監事 (現任)

7 山崎 穰一

社外取締役 監査等委員 (取締役会への出席状況 13回/13回)

1978年4月 大蔵省入省
 1985年5月 理財局国債課課長補佐
 1995年1月 在大韓民国日本国大使館参事官
 1997年7月 証券局証券市場課公社債市場室長
 1998年12月 金融再生委員会事務局金融危機管理課長
 2000年7月 主計局主計官 (国土交通省、環境省担当)
 2005年12月 金融庁総務企画局参事官 (監督局担当)
 2009年7月 東海財務局長
 2010年7月 近畿財務局長
 2011年7月 独立行政法人国立印刷局理事
 2012年7月 税務大学校長
 2013年2月 財務省辞職
 2013年3月 農林中央金庫監事
 2018年12月 損害保険ジャパン (株) 顧問
 2019年5月 損保ジャパンDC証券 (株) 常勤監査役
 2020年6月 当社取締役 (監査等委員) (現任)

(注1) 取締役会への出席状況は、当事業年度 (2023年4月～2024年3月) の状況です。

(注2) 「当社」は、2009年3月までは商号変更前の「東海東京証券株式会社」、2009年4月以降は商号変更後の「東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社」です。

11年間の財務・非財務サマリー

	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
連結損益計算書：(百万円)											
受入手数料	54,939	44,082	34,267	26,934	35,907	28,954	29,172	31,173	37,575	32,929	42,239
委託手数料	26,301	19,016	16,538	12,930	17,415	10,729	12,239	13,936	13,929	11,758	17,783
引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料	921	779	883	738	811	1,247	702	1,076	1,333	1,112	1,146
募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料	21,149	18,105	10,481	6,916	7,844	6,951	6,519	6,461	9,939	6,900	8,182
その他の受入手数料	6,567	6,180	6,363	6,349	9,836	10,025	9,710	9,700	12,372	13,157	15,126
トレーディング損益 ^{※1}	32,775	35,427	30,329	35,737	45,095	32,179	29,510	34,008	33,998	31,287	40,439
株券等	10,484	16,732	11,691	13,779	22,227	15,401	14,010	22,369	16,185	13,630	25,497
債券・為替等	22,291	18,695	18,638	21,957	22,867	16,778	15,499	11,639	17,813	17,656	14,941
金融収益 ^{※1}	2,831	3,190	2,987	2,741	4,258	3,638	3,011	4,180	9,401	9,165	6,523
営業収益計	90,547	82,700	67,584	65,412	85,261	64,772	61,694	69,362	80,975	73,383	89,201
金融費用	1,865	1,325	1,306	1,684	2,342	2,219	1,926	2,321	2,726	3,784	2,509
純営業収益	88,682	81,374	66,277	63,728	82,919	62,553	59,767	67,041	78,249	69,598	86,692
販売費・一般管理費 ^{※2}	58,434	56,303	53,634	54,230	65,472	62,945	60,591	57,355	68,368	66,438	71,387
内、人件費	28,971	28,002	24,888	25,336	31,110	29,544	27,827	27,501	32,320	30,836	33,928
営業利益	30,248	25,071	12,643	9,497	17,446	△391	△823	9,685	9,881	3,159	15,304
営業外収益 ^{※2}	3,420	3,522	2,765	3,935	3,693	1,712	1,971	3,234	3,341	4,219	3,435
内、持分法による投資利益	1,708	1,669	948	2,058	1,963	—	—	1,591	1,179	—	506
営業外費用	262	69	111	163	200	388	446	371	243	1,033	341
内、持分法による投資損失	—	—	—	—	—	61	94	—	—	749	—
経常利益	33,405	28,524	15,297	13,269	20,939	932	700	12,548	12,979	6,346	18,397
税金等調整前当期純利益	35,307	28,896	17,925	16,195	31,742	1,528	3,049	12,827	17,828	6,099	18,330
親会社株主に帰属する当期純利益	23,243	18,499	12,423	11,990	25,397	1,079	2,763	9,094	13,150	1,953	10,189
連結貸借対照表：(百万円)											
流動資産合計	580,345	415,327	525,258	688,551	902,103	1,323,532	1,043,541	1,342,676	1,505,707	979,880	1,312,677
内、トレーディング商品	224,158	198,053	259,234	292,495	388,099	657,524	422,351	588,098	529,440	272,917	328,216
固定資産合計	36,924	42,778	43,290	53,884	62,429	67,544	69,772	73,893	75,523	76,139	87,682
資産合計	617,270	458,106	568,548	742,435	964,533	1,391,076	1,113,313	1,416,569	1,581,231	1,056,020	1,400,360
流動負債合計	466,243	282,986	388,658	510,399	704,507	1,137,726	853,507	1,143,073	1,254,845	754,508	1,058,720
内、トレーディング商品	76,593	70,125	137,111	192,454	281,709	546,499	341,416	379,293	444,613	235,926	422,974
固定負債合計	7,808	17,379	24,245	74,357	84,564	88,431	98,781	100,176	140,114	119,474	147,919
負債合計	474,340	300,755	413,344	585,206	789,683	1,226,776	952,908	1,243,884	1,395,663	874,672	1,207,425
純資産合計	142,929	157,351	155,204	157,229	174,849	164,300	160,404	172,684	185,568	181,348	192,935
連結キャッシュ・フロー計算書：(百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	△ 14,701	37,746	12,302	2,944	19,332	△ 72,750	10,945	△ 73,074	5,672	107,307	12,814
投資活動によるキャッシュ・フロー	5,452	△ 2,214	△ 775	△ 8,507	△ 588	△ 9,615	△ 6,686	△ 12,397	△ 23,011	△ 18,620	△ 42,571
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,864	△ 18,937	△ 21,829	35,864	△ 1,617	39,695	18,227	104,805	32,355	△ 57,593	△ 4,530
現金及び現金同等物の期末残高	39,141	56,039	44,615	72,043	89,204	46,274	63,201	81,950	98,442	130,423	96,651
ROE、1株当たり情報、預かり資産											
1株当たり当期純利益 (EPS) (円)	87.68	69.51	46.92	45.73	97.27	4.18	11.04	36.62	52.94	7.85	40.86
1株当たり純資産 (BPS) (円)	528.26	579.91	580.16	593.47	668.18	625.05	630.24	666.65	694.86	679.99	718.21
自己資本当期純利益率 (ROE)	17.7%	12.6%	8.1%	7.8%	15.5%	0.6%	1.7%	5.6%	7.8%	1.1%	5.8%
1株当たり配当金 (円)	32.00	34.00	28.00	26.00	38.00	16.00	8.00	22.00	24.00	16.00	28.00
預かり資産 (連結) (億円)	52,989	59,955	51,784	56,105	64,777	62,486	57,419	71,709	82,990	86,646	109,590
非財務情報											
従業員数 (連結)	2,214	2,353	2,391	2,483	2,753	2,861	2,534	2,442	2,847	2,747	2,655
女性管理職比率 (東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券) ^{※3}	13.0%	15.2%	17.6%	21.0%	22.2%	23.9%	13.3%	13.4%	14.5%	16.8%	17.5%
教育研修費 (百万円) (東海東京インテリジェンス・ラボへの委託費含む)	433	479	493	547	622	727	604	534	527	589	534
エネルギーの使用にかかる原単位 (東海東京証券) (対前期比)	97.0%	96.4%	96.9%	99.3%	97.0%	97.3%	100.9%	100.9%	101.6%	93.9%	93.2%
CO ₂ 排出量 (東海東京証券) (基礎排出) (t-CO ₂)	4,310	3,938	3,671	3,499	3,243	3,009	2,851	2,699	2,642	2,811	2,760

※1 2020年3月期連結会計年度において、「トレーディング損益」および「金融収益」の表示方法の変更を行っており、2019年3月期連結会計年度に係る数値については、表示方法の変更の内容を反映させています。

※2 2022年3月期連結会計年度において、「販売費・一般管理費」および「営業外収益」の表示方法の変更を行っており、2021年3月期連結会計年度に係る数値については、表示方法の変更の内容を反映させています。

※3 各年4月1日現在、2020年4月より人事制度変更に伴い、算出基準を変更しています。

(注1) 2018年3月期において、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、2017年3月期に係る各数値については、暫定的な会計処理の確定の内容を反映させています。

(注2) 「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」(企業会計基準第28号平成30年2月16日)等を2019年3月期の期首から適用しており、2018年3月期に係る各数値については、当該会計基準等を遡って適用した後の数値となっています。

2024年3月期業績の概要

損益の状況 (百万円)

	2023年3月期	2024年3月期
営業収益	73,383	89,201
純営業収益	69,598	86,692
営業利益	3,159	15,304
経常利益	6,346	18,397
親会社株主に帰属する当期純利益	1,953	10,189
自己資本当期純利益率 (%)	1.1	5.8

当連結会計年度の営業収益は21.6%増加（前年同期増減率、以下同じ）し892億1百万円、純営業収益は24.6%増加し866億92百万円となり、営業利益は384.4%増加し153億4百万円、経常利益は189.9%増加し183億97百万円を計上し、法人税等を差し引いた親会社株主に帰属する当期純利益は421.7%増加し101億89百万円を計上しました。

取引関係費は7.6%増加し133億67百万円となりました。また、人件費は10.0%増加し339億28百万円、不動産関係費は2.5%増加し77億77百万円、事務費は2.9%増加し88億85百万円となりました。この結果、販売費及び一般管理費の合計は7.4%増加し713億87百万円を計上しました。

営業外収益は、受取配当金12億80百万円、投資有価証券評価益11億80百万円等を計上し、営業外収益の合計は18.6%減少し34億35百万円となりました。また、営業外費用は、投資事業組合運用損2億71百万円等を計上し、営業外費用の合計は66.9%減少し3億41百万円となりました。

特別損益は、特別利益として9億36百万円を計上し、特別損失として10億3百万円を計上しました。

営業収益の内訳 (百万円)

	2023年3月期	2024年3月期
受入手数料	32,929	42,239
トレーディング損益	31,287	40,439
金融収益	9,165	6,523

【受入手数料】

当連結会計年度の受入手数料の合計は28.3%増加し422億39百万円を計上しました。

①委託手数料

株式委託手数料は56.6%増加し172億49百万円となりました。委託手数料全体では51.2%増加し177億83百万円を

計上しました。

②引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料

株式は9.5%増加し5億58百万円を計上しました。また、債券は2.5%減少し5億87百万円の計上となり、引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料全体では3.0%増加し11億46百万円を計上しました。

③募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料

受益証券は、18.2%増加し81億25百万円の計上となり、募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料全体では18.6%増加し81億82百万円を計上しました。

④ その他の受入手数料

投資信託の代行手数料は12.2%増加し59億83百万円、保険手数料収入は18.3%増加し53億81百万円の計上となり、その他の受入手数料全体では15.0%増加し151億26百万円を計上しました。

【トレーディング損益】

当連結会計年度の株券等トレーディング損益は87.1%増加し254億97百万円の利益の計上となり、債券・為替等トレーディング損益は15.4%減少し149億41百万円の利益を計上しました。この結果、トレーディング損益の合計は29.3%増加し404億39百万円の利益を計上しました。

【金融収支】

当連結会計年度の金融収益は28.8%減少し65億23百万円を計上しました。また、金融費用は33.7%減少し25億9百万円を計上し、差引の金融収支は25.4%減少し40億13百万円の利益を計上しました。

財政状態

	2023年3月期	2024年3月期
総資産 (百万円)	1,056,020	1,400,360
純資産 (百万円)	181,348	192,935
自己資本比率 (%)	16.0	12.8
1株当たり純資産 (BPS) (円)	679.99	718.21

【資産】

当連結会計年度末の総資産は3,443億39百万円増加（前連結会計年度末比、以下同じ）し1兆4,003億60百万円となりました。このうち流動資産は、有価証券担保貸付金が2,025億97百万円増加し5,067億6百万円となり、トレーディング商品が552億98百万円増加し3,282億16百万円となる一方、現金及び預金が339億33百万円減少し976億73百万円となっ

たことなどから、3,327億96百万円増加し1兆3,126億77百万円となりました。また、固定資産は、投資有価証券が58億58百万円増加し517億81百万円となったことなどから、115億43百万円増加し876億82百万円となりました。

【負債】

当連結会計年度末の負債合計は3,327億52百万円増加し1兆2,074億25百万円となりました。このうち流動負債は、トレーディング商品が1,870億47百万円増加し4,229億74百万円となり、有価証券担保借入金が1,182億29百万円増加し2,643億54百万円となる一方、1年内償還予定の社債が177億7百万円減少し90億70百万円となったことなどから、3,042億12百万円増加し1兆587億20百万円となりました。また、固定負債は、長期借入金が335億円増加し1,270億円となったことなどから、固定負債合計は284億45百万円増加し1,479億19百万円となりました。

【純資産】

当連結会計年度末の利益剰余金は52億6百万円増加し1,162億70百万円となり、純資産合計は115億87百万円増加し1,929億35百万円となりました。

キャッシュ・フロー (百万円)

	2023年3月期	2024年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	107,307	12,814
投資活動によるキャッシュ・フロー	△18,620	△42,571
財務活動によるキャッシュ・フロー	△57,593	△4,530

営業活動によるキャッシュ・フローは128億14百万円の収入となりました。これは税金等調整前当期純利益が183億30百万円の黒字となり、トレーディング商品（負債）が1,870億47百万円増加し、有価証券担保借入金が1,182億29百万円増加し、それぞれ収入となる一方で、トレーディング商品（資産）が552億98百万円増加し、有価証券担保貸付金が2,025億97百万円増加し、それぞれ支出となったことなどによるものです。

投資活動によるキャッシュ・フローは425億71百万円の支出となりました。これは、短期貸付けによる支出511億57百万円、無形固定資産の取得による支出22億49百万円、投資有価証券の取得による支出29億90百万円、短期貸付金の回収による収入128億90百万円等によるものです。

財務活動によるキャッシュ・フローは45億30百万円の支出

となりました。これは短期借入金の純増減額が74億15百万円、配当金の支払による支出49億76百万円等によるものです。

以上の結果、現金及び現金同等物は337億72百万円減少し、当連結会計年度末の残高は966億51百万円となりました。

配当の状況

	2023年3月期	2024年3月期
1株当たり当期純利益 (EPS) (円)	7.85	40.86
1株当たり配当額 (うち1株当たり中間配当額) (円)	16.00 (8.00)	28.00 (12.00)
配当性向 (連結) (%)	203.8	68.5
純資産配当率 (連結) (%)	2.3	4.0

当社グループの主たる業務は金融商品取引業であり、金融商品取引業界の収益は市況動向による影響を大きく受けやすいことから、利益配分にあたっては、内部留保の充実に努めるとともに、株主の皆さまに対し、安定的かつ適切な配当を実施することを基本方針としています。

当社の毎事業年度における配当の回数についての基本的な方針は、中間配当および期末配当の年2回としています。配当の決定機関は、中間配当は取締役会、期末配当は株主総会です。また、当社は会社法第454条第5項に規定する中間配当をすることができる旨を定款に定めています。

当期の期末配当金につきましては、1株当たり、普通配当16円とし、中間配当と合わせて年間で28円を実施しました。この結果、当期の連結配当性向は68.5%となりました。なお、当社は、2024年3月期以降、現在の中期経営計画期間（2027年3月期まで）における株主配当につきましては、以下のとおりとします。

- ① 連結配当性向を50%以上とする
 - ② 1株当たり年間配当金を24円以上とする
- 上記①、②のいずれか高いものを配当基準とする。

株式の状況

株式情報 (2024年3月31日現在)

証券コード:	8616
上場証券取引所:	東京、名古屋の各証券取引所(東証プライム、名証プレミア)
株主名簿管理人:	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
発行可能株式総数:	972,730,000株
発行済株式総数:	260,582,115株
株主数:	62,277名
1単元株式数:	100株

大株主の状況(上位10名)(2024年3月31日現在)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	30,300,400	12.10
株式会社三菱UFJ銀行	12,016,853	4.80
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	8,649,700	3.45
三井住友海上火災保険株式会社	7,283,798	2.91
トヨタファイナンシャルサービス株式会社	7,280,000	2.91
株式会社横浜銀行	7,014,553	2.80
日本生命保険相互会社	5,611,890	2.24
三井住友信託銀行株式会社	4,800,000	1.92
明治安田生命保険相互会社	4,406,000	1.76
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	3,686,600	1.47

(注1) 持株比率は発行済株式の総数から自己株式を控除した数に基づき算出しています。

(注2) 上記のほか、当社が保有している自己株式10,178,451株があります。

株式の分布状況

(2024年3月31日現在)



個人・その他	31.85%
金融機関	37.57%
その他国内法人	8.80%
外国人	15.36%
証券会社	2.51%
自己名義株式	3.91%

(注) 構成比の数値は小数点以下第3位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とはならない場合があります。

TSR[※]推移 (2019年3月～2024年3月)



※TSR(Total Shareholders' Return): キャピタルゲインと配当を合わせた総合投資収益率
(注) 2019年3月末日の終値データを100としてTSRによる時価を指数化

会社概要 (2024年3月31日現在)

会社名	東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
英文社名	Tokai Tokyo Financial Holdings, Inc.
設立年月日	1929年6月19日
資本金	360億円
従業員数	152名(臨時従業員60名、派遣社員3名を含んでいません)
連結ベース従業員数	2,655名(投資アドバイザーおよびアセットアドバイザー10名、臨時従業員526名、派遣社員65名を含んでいません)
本店所在地	〒103-6130 東京都中央区日本橋二丁目5番1号

主要子会社一覧

会社名	本社	主な事業の内容
東海東京証券株式会社 ^{※1}	愛知県名古屋市中村区名駅四丁目7番1号	金融商品取引業
CHEER証券株式会社	東京都中央区新川一丁目17番21号	金融商品取引業
丸八証券株式会社	愛知県名古屋市中区新栄町二丁目4番地	金融商品取引業
株式会社東海東京インテリジェンス・ラボ ^{※2}	愛知県名古屋市中区葵一丁目19番30号	情報サービス業、金融商品取引業、教育・研修業
東海東京インベストメント株式会社	東京都中央区新川一丁目17番21号	ベンチャーキャピタル業務、有価証券の運用
東海東京ウェルス・コンサルティング株式会社	愛知県名古屋市中村区名駅四丁目5番28号	コンサルティング業、宅地建物取引業
東海東京サービス株式会社	愛知県名古屋市中区葵一丁目13番8号	不動産の賃貸・管理、事務代行業務
東海東京ビジネスサービス株式会社	東京都中央区新川一丁目17番21号	証券会社のバックオフィス業務の受託
株式会社TTデジタル・プラットフォーム	東京都中央区新川一丁目17番21号	アプリの企画・運営・開発等による各種情報提供サービス
株式会社ETERNAL	東京都港区南青山四丁目20番19号	生命保険・損害保険代理店事業
株式会社メビウス	大阪府大阪市中央区南本町二丁目1番8号	生命保険・損害保険代理店事業
TTソリューション株式会社 ^{※1}	東京都港区芝公園一丁目6番7号	事業承継M&Aアドバイザー業務
マフォロバ株式会社 ^{※3}	東京都港区芝公園一丁目6番7号	M&Aマッチングプラットフォームサービス運営
東海東京証券香港	Tokai Tokyo Securities (Asia) Limited 15/F, 33 Des Voeux Road Central, Central, Hong Kong	証券業
東海東京証券ヨーロッパ	Tokai Tokyo Securities Europe Limited 4th Floor, Salisbury House, London Wall, London, EC2M 5QQ, United Kingdom	証券業
東海東京証券アメリカ	Tokai Tokyo Securities (USA), Inc. 3 Columbus Circle, Suite 1715, New York, NY 10019, USA	情報サービス業
東海東京シンガポール	Tokai Tokyo Investment Management Singapore Pte. Ltd. 60 Anson Road #13-03, Singapore 079914	資産運用業
東海東京グローバル・インベストメンツ	Tokai Tokyo Global Investments Pte. Ltd. 60 Anson Road #13-03, Singapore 079914	有価証券の運用

※1 2024年6月 東海東京証券株式会社(存続会社)とTTソリューション(旧ビナクルTTソリューション株式会社)(消滅会社)が合併

※2 2024年3月 株式会社東海東京調査センター(存続会社)と東海東京アカデミー株式会社(消滅会社)が合併

※3 2024年10月 事業譲渡のうえ、解散