

MONEX GROUP INTEGRATED REPORT 2024

マネックスグループ統合報告書



企業理念

**MONEXとはMONEYのYを一步進め、
一足先の未来における人の活動を表わしています。**

常に変化し続ける未来に向けてマネックスグループは、

最先端のIT技術と、グローバルで普遍的な価値観と

プロフェッショナリズムを備え、

新しい時代におけるお金との付き合い方をデザインすると共に、

個人の自己実現を可能にし、

その生涯バランスシートを最良化することを目指します。

行動指針 - Core Values -

自主性をもって事業を創造する

一人一人が、未来のあるべき姿と当社事業の成長のために自ら考え進んでいく。プロフェッショナル意識を持ち、必要な知識や技術を追求し、自らの価値を高めるよう努める。

公正であることを尊重する

多様な背景や考え方を尊重する。一人一人の能力が最大限発揮できる透明性のある公正なチームを構築することで、当社の企業価値の向上につなげるとともに、より良い社会の実現を目指す。

企業理念の実現に貢献する

私たちのステークホルダーの価値創造に貢献する。未来における人の活動において、生涯バランスシートを最良化するため、何が望まれているかを想像して、個人およびチームが短期的かつ長期的な目標に向かって邁進する。





マネックスグループの進化に向けて

未来の金融を創るから 未来の人の活動のすべてへ

MONEYのYを一步進めて、未来の金融を創る。

そんなビジョンを掲げて、1999年にマネックスグループは創業しました。

それから25年、社会は大きく変化し、テクノロジーの目覚ましい進歩によって

金融の常識を超えたサービス、人々の暮らしを革新するようなサービスが次々と生み出されています。

私たちも、そうした時代に合わせて、自らの存在意義をアップデートしなければならない。

これからマネックスグループが目指すのは、未来の人の活動のすべてを、

最先端のテクノロジーとDEIがもたらすダイナミズムによって、より高度に豊かにしていく企業です。

TOGETHER WE BUILD

ここに集う一人一人が、さまざまな感性や視点を持ち寄り、異なる価値観を尊重しながら、ポジションなど関係なく自由に意思を発し、新事業につながるイノベーションを起こしていく。そんな「みんなのマネックスグループ」のカルチャーのもと、新たな未来を創造していきます。



MONEX GROUP

「未来フェス2023」より

社員総会「未来フェス2023」を創業25年の節目となる2023年8月に開催。グループ各社から総勢380名が参加し、経営層と社員が一体となって未来の価値創造をディスカッションしました。





CONTENTS

イントロダクション

- 01 企業理念/行動指針
- 02 マネックスグループの進化に向けて
- 03 TOGETHER WE BUILD MONEX GROUP
- 04 目次/編集方針

価値創造への挑戦

- 05 CEOメッセージ
- 10 沿革|成長の軌跡
- 11 マネックスグループの価値創造プロセス
- 12 特集:企業理念の実現に向けたグループの進化
- 15 CFOメッセージ

価値創造を支える基盤

- 20 ESG対談
- 24 マテリアリティ
- 26 イノベーション
- 27 DEI (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)
- 29 生産性と効率性を上げるための人材戦略
- 32 気候変動
- 33 リスクマネジメント
- 34 サイバーセキュリティ
- 35 人権
- 36 コンプライアンス
- 37 顧客ユーザビリティ
- 38 コーポレート・ガバナンス
- 43 新任社外取締役からのメッセージ
- 44 役員一覧
- 46 セグメント別業績

財務・企業情報

- 51 事業KPI
- 52 11年間ハイライト
- 54 株式情報
- 55 グループ各社の概要

編集方針

本報告書はIFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省の「価値協創ガイダンス」を意識しつつ当社の考え方に基づき、作成しました。当社グループのユニークなビジネスモデルと経営戦略を解説し、読者にマネックスグループの全体像をつかんでいただけるように構成しました。

対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日
(一部に2024年4月以降の活動内容等を含みます)

対象組織

マネックスグループ株式会社およびグループ会社

決算に関する詳細情報

2024年3月期決算の詳細については、有価証券報告書をご覧ください。

[WEB](#) 株主・投資家情報 | IRライブラリ | 有価証券報告書



表紙のアート作品

「雨だれにひそむ、」 植松 美月

2024年/コピー用紙、インク、釘/w 9,121×h 1,189 (mm)、サイズ可変

「ART IN THE OFFICE」2024年度を受賞作品。植松氏は、一日に彼女が行う呼吸のタイミングに合わせて、紫のインクが染み渡ったロール紙に、数を打刻するというプランを提案。誰しもに共通する「呼吸」とその数に着目した植松氏のアプローチは、一見、無機的にも見える数字の羅列でありながら人間の根源的な営みと時間を想起させます。また、インクの滲みという素材の特性を作品に活かしたプランは、一日の移り変わりを「そこにあること」の痕跡として美しく残しており、人の往来があるプレスルームにおいて、瞑想と交感が生まれる特別な空間になることが期待されます。

「ART IN THE OFFICE」とは

ART IN THE OFFICEとは、アーティストとビジネスが出合う場所をつくることで、アートを通じた社会貢献および社員啓発活動の一環として実施している取り組みです。

植松 美月氏 プロフィール

1995年兵庫県生まれ、東京都在住。2023年東京藝術大学大学院美術研究科彫刻領域博士後期課程修了。主に、鉄や紙といった規格のある素材を中心に彫刻作品を制作する。近年は、作品制作過程において、反復行為が自身の呼吸と同期していくことに着目し、自身の存在を確かめるように作品に「痕跡と変容」を残す試みを行っている。





CEO Message

CEOメッセージ



すべては企業理念の実現に向けて。
あるべき事業ポートフォリオを構築し、
社会に必要なビジネスを創出し続けます

社会が大きく変化するなかで、どうすれば個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することができるのか。マネックスグループがいま追求しているのは、まさに企業理念でうたわれている、その一点に尽きます。私は2023年6月にマネックスグループのCEOに就任して以来、常にそのことを念頭に置き、マネックス証券におけるNTTドコモとの資本業務提携など、グループの未来に関わるアクションを次々と起こしてきました。企業理念の実現につながり、グループの価値を高めていく取り組みであれば、既存の事業ポートフォリオにとらわれることなく果敢に実行に移していきたい。そして、社会の変化に応じて新たな価値をもたらす事業を創造し続ける企業体として、永続的に成長していきたいと考えています。

清明 祐子

マネックスグループ株式会社
代表執行役社長CEO



CEOメッセージ

注力したのは、成長戦略の明確化と 事業ポートフォリオの最適化

私は毎年6月、株主総会が開催されるタイミングでCEOアジェンダを策定し、今後1年間で取り組みたいことを取締役会で共有しています。CEO就任1年目の2023年に掲げたアジェンダは、主要セグメントの成長戦略の明確化と事業ポートフォリオの最適化でした。

日本セグメントの成長戦略は、お客さまの資産の増加が自らの事業成長につながるアセマネモデルを追求し、アライアンス戦略をいっそう推進していくことです。その成果が、マネックス証券とイオン銀行との業務提携、およびNTTドコモとの資本業務提携です。マネックス証券は創業以来、個人投資家のお客さまに向けて、質の高い商品やサービスを開発し続けてきました。しかし、一般の方々にとって投資はまだハードルが高いのが実情です。お客さまが日常的に利用されるサービスにひもづけて、普段の生活のなかで投資商品に触れられる環境にしなければ、日本の個人の資産形成は変わらない。そんな考えから、人々の暮らしに根づいたプラットフォームであるイオン銀行やNTTドコモとの提携を決断しました。私たちの商品やサービスを両社の事業に組み入れることで、より多くの個人のお客さまにリーチしていきます。

米国セグメントでは、ターゲットとする顧客層を「スーパーアクティブトレーダー」に絞り、ニーズに応える商品やサービスを深く究めることで過去最高の収益を記録しました。この戦略を継続強化し、相場や金利の変動に影響されることなく、どんなマーケットでもお客さまから支持され、安定して利益を上げられる体制を築いていきます。クリプトアセット事業セグメントでは、ダウンサイドリスクを排除する事業運営に努め、前期第4四半期に暗号資産マーケットが好転したことでグループの業績に大きく貢献しました。引き続き、マーケットに左右されるトレーディング収益への依存度を低減するべく、例えばデジタル経済圏の創出にかかる法人向けサービスや顧客預かり資産にアプローチするサービスなど、さまざまなアプローチから新たな収益源を開拓していきます。





CEOメッセージ



この好業績は、私たちの意思が 過去から未来につながっている証

こうした取り組みによって、2023年度は結果として好業績を上げることができました。しかし、投資家の方々が注視しているのは、マネックスグループの将来の成長可能性だと思っています。いま行っている意思決定は、今日明日に結果が出るものではなく、5年後10年後に成果につながるものです。昨年度の業績は、以前からの取り組みが結実したに過ぎず、私たちは常に未来を見据えて新たな意思決定をしていかなければなりません。そうした観点において、過去に下した判断から主要子会社の中長期戦略が明確になり、それに伴って業績が向上した昨年度は、私たちの意思が過去から未来につながっていることをまさに示せた決算であったと思っています。

また、主要セグメントの戦略を明確にした一方、事業ポートフォリオを最適化するための決断も数々下しています。創業して25年、マネックスグループはひたすら成長を志向し、事業を大きく広げてきました。しかし、企業としてのステージも大きく変わり、これまでのような拡大路線一辺倒ではグループの価値を高めることはできません。資本コストを意識して、マネックスグループ傘下である意義が失われつつある事業はキャッシュに変えて、別の有望な領域に再投資するなど、リソースを適切に配分しなければならない。事業を閉じることも成長戦略の一つであり、そうした考えのもと、アジア・パシフィックセグメントのマネックスBoom証券の全株式の売却を決定しました。

私はグループの社員に向けて、自分たちの手で自分たちの未来を創っていくことをうたっており、5年後10年後の後輩たちにどんなビジネスを残したいのかを考えてほしいと日々伝えています。一人一人が、いま自分が下す判断は5年後10年後に花開くのだという思いでビジネスに臨み、未来を創る営みを続けていけば、マネックスグループはものすごく強い組織になると考えています。



CEOメッセージ

金融の枠を超えて、テクノロジーを核に 人々のウェルビーイングに貢献する企業へ

私たちの究極のゴールは企業理念の実現です。いま展開している事業もすべて企業理念に基づくものであり、その実現に向けてビジネスモデルに絶えず磨きをかけています。しかし、時代が大きく変化しているいま、もはや金融の枠のなかだけでは「個人の自己実現」を果たし、人々のウェルビーイングに貢献することはできないと考えます。これからの社会が抱えるさまざまな課題に応え、企業理念をベースに新たな事業を創造していくことが、マネックスグループが挑むべき最も重要なテーマです。

そのカギとなるのはテクノロジーです。インターネットが出現したことでオンライン証券というビジネスが生まれ、ブロックチェーン技術の登場によって暗号資産というアセットが生まれました。これからはおそらくAIが世の中を変えていくでしょう。それをただ眺めているのではなく、新たなテクノロジーが社会にもたらす価値を想像し、どんなビジネスが可能になるのかを常に探索して、そのための企業を起ち上げたり、あるいは買収していきたい。私たちはイノベーションを生み出すテクノロジーに対して貪欲な組織でありたいと思っています。

マネックスグループの大きな特徴は、他の一般的な金融サービス事業者とは異なり、自らテクノロジーを有してシステムを内製化していることです。だからこそ、外部のいろいろな方々とオープンに連携ができる。日本においてイオン銀行やNTTドコモとスムーズに提携できたのもマネックス証券の内製化システムが大きな役割を果たしており、米国ではAPIで他社のシステムと容易につながれる環境を設けることで、サードパーティからの顧客流入が非常に増えています。そうして自社で構築したシステムをレバレッジすることによって、ビジネスの領域を大いに広げています。私たちの事業のコアとなるのはテクノロジーであり、これからは単なる金融サービス会社ではなく、新たな事業を創造し続けるテクノロジー企業として世間から認知されるような存在を目指していきます。

グループ内でシナジーを発揮し、 次代をけん引する新事業を創っていききたい

マネックスグループは、新事業の創造につながるイノベーションが次々と湧き起こる企業体でありたいと考えています。その源泉となるのがテクノロジーであり、DEIや企業文化です。現在、グループの社員の4割がエンジニアであり、最新のテクノロジーに精通した人材も多数抱えています。また、マネックスグループ本体にも新技術のR&Dを担う専門部署を設けています。このエンジニアチームと、グループ内の多様な職能を持つメンバーが交わり、異なる意見を混ぜ合わせることで創造性がより発揮されていく。そうしてテクノロジー起点で生み出された新たな発想を、ビジネスのなかで果敢に試せる文化を築くことがイノベーションにつながっていく。事実、マネックスグループは暗号資産技術やAIをいち早くサービスに取り入れており、なかにはヒットしなかったものもありますが、トライアル&エラーを重ねながら価値を創っていくのが私たちのスタイルです。

また、社会の流れを汲んで商品やサービスの方向性を変える「ピボット」も得意です。いまや新しいテクノロジーが次々と登場し、何が社会に受け入れられるのかわからない時代です。私たちは過去の成功事例を踏襲せず、臨機応変にピボットすることを良しとする経営であり、それもトライアル&エラーを促しています。イノベーションを促すカルチャーが浸透し、主要子会社はそれぞれ成長軌道に乗ってきましたが、各社をテクノロジーでつなぎ、お互いのリソースを掛け合わせることで新しい価値を生み出しているかといえば、私はまだまだ道半ばだと考えています。グループ内でシナジーを発揮して、マネックスグループの次代をけん引する事業を創っていくことが、これからぜひとも取り組まなければならない課題です。10年後、マネックスグループがどんな事業を営んでいるのか、まだまったく見えませんが、現在よりも企業価値ははるかに向上していると確信しています。



CEOメッセージ

豊富なキャッシュをいかに早く利益に変えるか そこにマネックスグループの真価が問われる

市場と密に対話することも、CEOである私の重要な役割です。たくさんの投資家の方々から、ネガティブな意見も含めて当社への要望を率直にうかがい、解決すべき問題を探っていききたい。そして、マネックスグループが今後どのように成長していくのか、きちんと数字を伴った戦略をしっかりとお伝えしたいと考えています。

マネックス証券の中間持株会社における株式の持分減少に伴う利益貢献の低下も、向こう3年で回復させていく考えです。株主還元方針として年間で約80億円の配当を下限としてお約束するとともに、年間の利益が約160億円を超えた場合は、その50%を配当金としてお支払いいたします。約160億円を超える当期利益については、やはり3年以内で実現したいと考えており、果敢にリスクを取って成長投資を実行していきます。マネックス証券やマネックス Boom証券の株式売却など事業ポートフォリオの整理を進めてきた結果、当社には豊富なキャッシュがあります。それをどれだけ早く利益に変えていくかが、CEO就任2年目となる今年度のCEOアジェンダにおける重要事項であり、株主への還元方針もそうした強い決意のもとで掲げています。

マネックスグループは創業以来、自社による事業創出とM&Aの両方を駆使しながら、事業ポートフォリオを絶えずアップデートしてきました。これは、きわめて戦略的でなければ果たせないことです。昨今、企業経営において資本コストが重視されていますが、私たちはかねてそれを強く意識し、M&Aにおいても「買う」だけでなく「売る」ことも果敢に実行し、明確な軸に沿ってグループとして最適な事業ポートフォリオを追求しています。こうして資本市場をしっかりと理解しつつ、かつ、個人に対してグローバルに事業を展開している企業は稀有ではないかと思っています。私自身、まだまだマネックスグループの本質を理解いただけていないという気持ちがあり、他社にはないアプローチで成長し続けていく姿を中長期的に示していきたい。そのためにやるべきことは、これからも躊躇せず実行していきます。

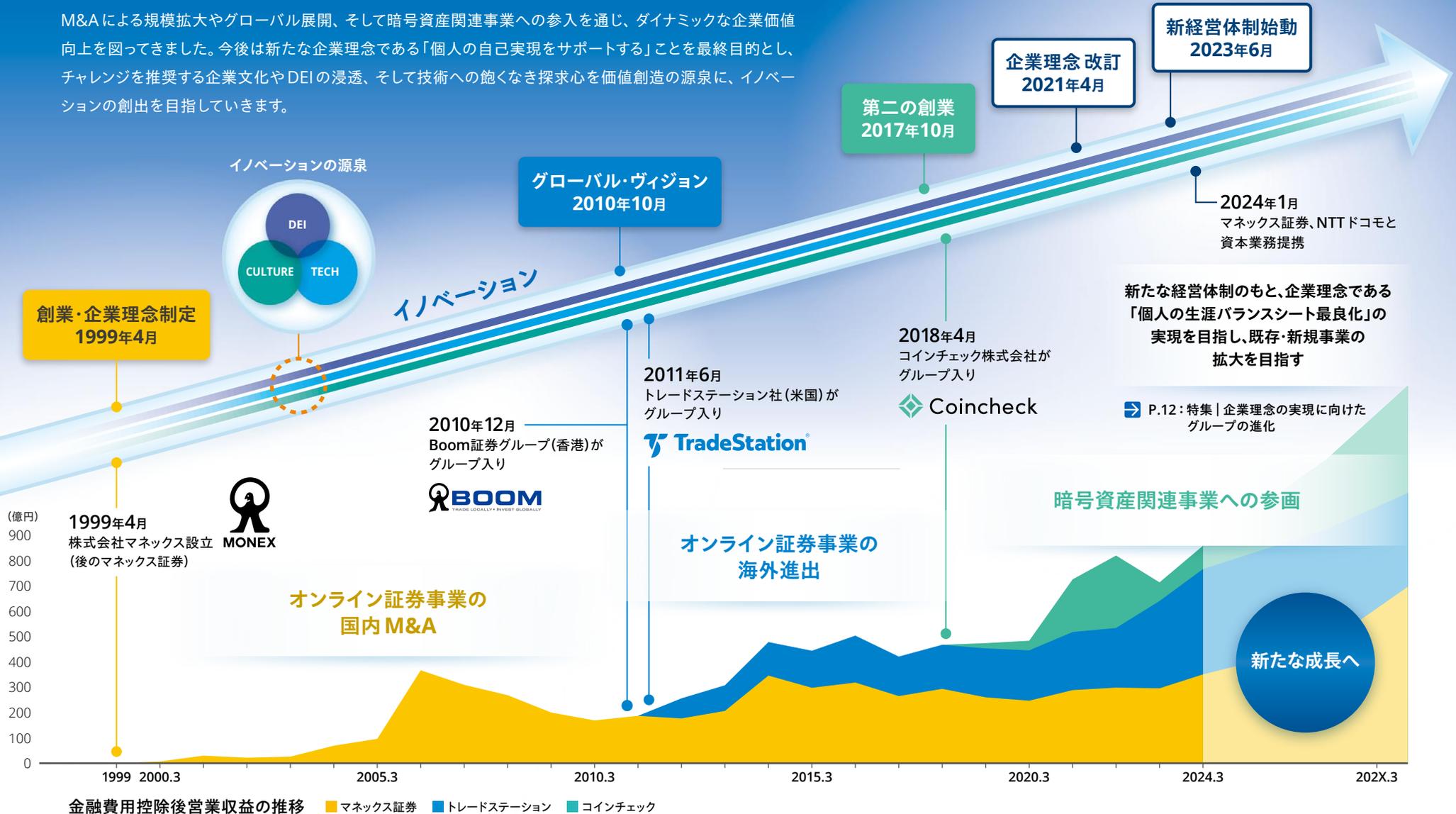




沿革 | 成長の軌跡

主要グループ会社の成長戦略を推進し、グループの企業価値向上を目指す

マネックスは、「未来の金融を創造する」というスローガンを掲げて1999年に創業しました。以来、国内M&Aによる規模拡大やグローバル展開、そして暗号資産関連事業への参入を通じ、ダイナミックな企業価値向上を図ってきました。今後は新たな企業理念である「個人の自己実現をサポートする」ことを最終目的とし、チャレンジを推奨する企業文化やDEIの浸透、そして技術への飽くなき探求心を価値創造の源泉に、イノベーションの創出を目指していきます。

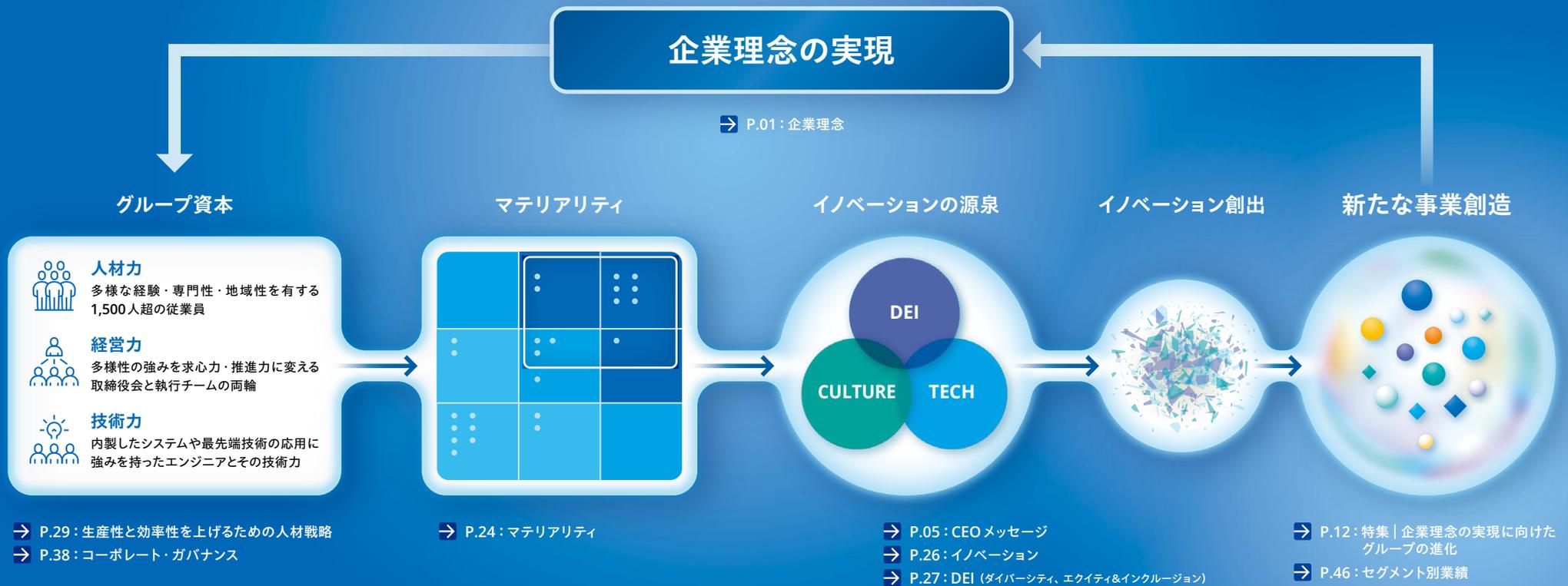




マネックスグループの価値創造プロセス

グループ全社で理念を共有し、社会に新たな価値を創出

当社グループは企業理念の実現を最上位としています。2021年の企業理念改訂では、当社は金融の枠を超えて、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを目的としました。創業時から重視してきたDEIの文化やイノベーション追求の姿勢は、当社の価値創造におけるもっとも重要な要素です。地域・業種・職能や考え方の異なる多様な人材が技術力を結集させ、今後も企業理念の実現に取り組んでいきます。





特集 企業理念の実現に向けたグループの進化

金融の枠を大きく超えて 世界中の人々のウェルビーイングに 貢献し続ける企業グループへ

マネックスグループは1999年の創業以来、企業理念を軸に自らを大きく進化させてきました。当初は未来の金融を創ることを掲げ、マネックス証券はインターネットによって個人投資家が最良の金融市場と金融商品にアクセスできる環境を、トレードステーションは独自のテクノロジーで高度な投資活動を可能にする環境を、そしてコインチェックは暗号資産取引サービスを通して社会に新たな価値交換をもたらすことを追求してきました。

そして近年、私たちは企業理念をアップデートし、「個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化する」ことを掲げています。アセマネモデルの推進も、この企業理念を実現するための手段の一つです。さらには証券業の枠を超えて、例えばマネックスライフセトルメントでは、がん患者さまの経済的なお悩みの解決を支援する生命保険買取サービスなども新たに展開しています。

そして、企業理念実現のためのアプローチは何も金融ばかりではありません。個々人の能力を伸ばすことのできるSTEAM教育や児童発達支援向けサービスを提供するヴィリング、個人のゲノム情報を適切・安全に管理するサービスを提供するジューネックスなど、教育やヘルスケアの領域にも進出しています。これからも人々のウェルビーイングに貢献する事業を次々と創造し、マネックスグループは進化を続けていきます。





特集 企業理念の実現に向けたグループの進化

個人投資家だけではなく、あらゆる個人のお客さまを対象に

マネックスグループはこれまで、投資機会の平等や投資環境の整備をはじめ、あらゆる個人が金融へアクセスできるサービス提供に努めてきました。今後は、個人の自己実現を可能にするという理念にしたがって、資産形成を目指すお客さま以外にも、教育や保険買取といった、生涯を通じた自己実現の機会をサポートするためのサービスを、あらゆるお客さまへ届けていきます。

日本における資産形成/投資機会の拡大

投資未経験者層をはじめ、資産形成を望むあらゆる個人のお客さま

- NTTドコモ、イオン銀行といった、幅広い生活者を顧客基盤とするパートナー企業とのアライアンス強化により、投資未経験者層などの新たな顧客層の獲得を目指します。
- 上記パートナー企業の対面チャネルを通じ、窓口での商品説明やサポート体制を充実させることで、これまでオンライン証券事業で接点のなかったお客さまにもアプローチします。
- 基幹システムが内製化されているというアドバンテージを背景に、APIを通じ他社システムと円滑に連携し、サービス向上のために必要なシステムを機動的に開発していきます。



- 投信口座は移管完了(2024年1月4日)
- 移管投信口座数^{※2} +34万口座 NISA口座^{※2} +17万口座

※1 2024年2月末時点
 ※2 2023年12月末時点
 (イオン銀行とマネックス証券の重複口座を含む)
 ※3 2024年3月末時点

by マネックス証券

オンライン取引以上の手厚いサポートを求める富裕層のお客さま

- 東京・名古屋・福岡・大阪に拠点をもち、外資系や国内大手の金融機関で経験を積んできたプロフェッショナルなフィナンシャルアドバイザーが対面で資産運用をサポートします。
- 通常のオンライン口座では取り扱っていないプライベートバンキングサービス(PBサービス)専用の商品やサービスを多数取り揃えています。

by Monex PB

米国内外の個人/法人のアクティブトレーダー顧客の獲得

対面営業によるアクティブトレーダー顧客のさらなる開拓

- TradingViewをはじめとするサードパーティとのAPI連携を通じて、アクティブトレーダー顧客の獲得を目指します。
- 受賞歴のあるブランドと商品を活用し、対面営業などによりターゲットとなる個人および機関投資家(ヘッジファンドやファミリーオフィス)の顧客の獲得を企図します。
- コンシェルジュサービスにより高度に個別化されたハンズオン・アプローチでお客さまをサポートし、より良い商品・サービス開発につなげて、中長期的にアクティブトレーダー顧客を拡大できる体制を構築します。

by TradeStation

法人へのサービス提供を通じ、個人顧客を積極的に開拓

デジタル経済に関心を持つ国内個人顧客

- 日本における暗号資産交換業者のリーディングカンパニーとして国内最大級の顧客基盤を保有しており、内製化されたマーケティング体制を強みとして、マーケット環境にに応じて機動的に口座獲得を図ります。
- 国内最大級の顧客基盤を活かして法人とのパートナーシップを拡大し、法人のweb3ビジネスをサポートするとともに、法人の先にいる個人の顧客基盤へアプローチしていきます。

by Coincheck

より良い人生を送るための思考力を養う機会を、あらゆる子どもへ

未来に向けて思考力を養う子どもたち

- 論理的・創造的に物事を考えられる力は、これからの生きるすべての人の土台になり、個人の自己実現の支えになる。ヴィリングでは、こうした土台をつくる教育の一環として、STEAM教育を実践する教室「STEMON(ステモン)」を展開しています。
- 「STEMON(ステモン)」では、子どもたちが何かを組み立てるなど、アウトプットしながら論理的・創造的に物事を考える力を身に付けます。

by VILING inc



コンストラクシヨニズム学習をベースにした、つくることで学ぶSTEAM教育スクール。Engineeringを軸としたプロジェクトを通じて、「しる」「つくる」「ためす」を繰り返すことで、「自ら課題を設定し、自分なりの答えを創造する力」を育みます。



特集 企業理念の実現に向けたグループの進化

金融サービスだけではなく、あらゆる人がより良く生きることをサポート

マネックスグループは創業以来、「一歩先の未来の金融」の創造を掲げ、金融事業を通じて高品質かつユニークなサービスや投資体験を提供してきました。今後も理念を軸に、金融事業の枠にとらわれず、あらゆる個人のバランスシートを最良化するためのサービスを生み出し続けていきます。

資産増大に貢献するサービス

アセットマネジメント関連事業

マネックス・アクティビスト・ファンド

これまで機関投資家が主なプレイヤーだったアクティビスト・ファンドに、個人投資家が参加できるサービスです。プロフェッショナルに資産運用を任せられるだけでなく、投資の主体である個人の声も投資先に届けるといったエンゲージメントを通じて、上場企業の資本効率の改善と資本市場の活性化を目指します。



ON COMPASS

お客さま一人一人に合った資産運用プランを立てられる個人向けロボアドバイザーです。「2022年ファンドラップ費用控除後運用パフォーマンス」における過去3、5年のシャープレシオおよびリターンで第1位となりました。



3iQ

カナダの暗号資産運用会社。ビットコインとイーサリアムETFを北米で初めて設定し、トロント証券取引所に上場させた先駆者です。デジタル通貨を運用するサービスである、QMAPも提供しています。暗号資産の運用分野で、機関投資家や取引所の運用ニーズに応えるサービスを展開していきます。



新しい投資体験を提供するサービス

ドコモとマネックスの機能連携

創業以来資本市場の民主化を目指してきたマネックス証券が、NTTドコモとの資本業務提携を開始し、次世代の資産形成サービスを共同で開発することで、投資の民主化をさらに推し進めています。



Coincheck IE0

企業と暗号資産取引所が一緒に新しいトークン（暗号資産）を発行する仕組みです。コインチェックのお客さまは、当選すると先行してトークンを購入でき、プロジェクト内でトークンを活用したり、取引所/販売所でトークンの売買ができます。



顧客の特性に応じたツールの開発

誰でも簡単に使える暗号資産取引アプリ

初心者でも使いやすいコインチェックアプリ

コインチェックアプリは金融リテラシーに関わらず誰でも使いやすく、わかりやすいUI/UXにこだわっています。その結果、コインチェックアプリは、アプリダウンロードシェア5年連続国内No.1※を記録しました。



※ 国内の暗号資産交換業者
期間：2019年～2023年 データ協力：AppTweak

アクティブトレーダーに最適な取引環境を提供

高度なトレーディング・プラットフォーム/分析ツール

トレードステーションはトレーディングのためのシステム開発企業として創業した歴史があり、システム開発に強みを持ち、高度なトレーディング・プラットフォームや分析ツールを開発する技術力は高く評価され、数々の賞を受賞しています。



個人がより良く生きることをサポートするサービス

「根拠のある療育」を支援

AIセラピスト co-mii

AIセラピスト co-mii（コミー）は、放課後等デイサービス・児童発達支援事業所での療育を支えるAIセラピストです。AIが子どもの発達特性をアセスメントし、支援計画を個別支援計画書に反映、日々の療育課題も提示します。



がん患者さまの経済的なお悩み解決を支援

マネックスの保険買取

保険買取サービスにより、生命保険契約の解約を検討するがん患者さまは、生命保険契約を解約返戻金よりも高い金額で売却することができます。サービスを通じて、がん患者さまがより良い治療を受け、生活環境の充実を図ることを支援しています。

マネックスの保険買取



CFO Message

CFOメッセージ

新たな成長領域に果敢に投資し、 マネックスグループだからこそ 創造できる企業価値を追求します

マネックスグループの2024年3月期の最大のトピックは、マネックス証券とNTTドコモとの資本業務提携締結を決定したことです。それに伴う株式売却益等の計上により、本来の業績が見えにくくなっていますが、全体として評価できる1年だったと思っています。クリプトアセット事業セグメントのコインチェックは、業績の変動が激しいものの固定費をしっかりと削減して筋肉質になり、相場の回復もあって黒字に転じました。米国セグメントのトレードステーションは、ターゲット顧客を絞った戦略が奏功し、高金利を背景に最高益を更新しています。日本セグメントに含まれているマネックス・アセットマネジメントも、黒字化に向けて着々とお客さまからの預かり資産を積み上げており、どのセグメントも良い方向に進展しています。今後も、各事業会社の成長戦略を推進しつつ、新たな成長領域への投資を通じて、事業ポートフォリオの最適化とさらなる企業価値の向上を目指していきます。

大八木 崇史

マネックスグループ株式会社
取締役兼執行役CFO
TradeStation Group, Inc.
取締役CSO





CFOメッセージ

NTTドコモとの資本業務提携を マネックスグループ全体の成長につなげていく

マネックス証券の株式売却による利益減少を早急に回復

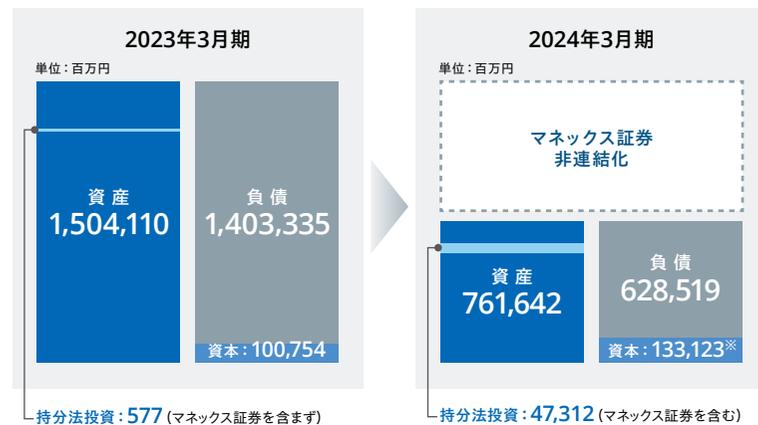
2024年1月に実施したNTTドコモとの資本業務提携は、同社の膨大な顧客層にリーチすることで日本におけるアセマノモデル推進を加速させるとともに、マネックス証券の株式の半分をキャッシュにし、成長に向けて新たに投資していこうという私たちの決意の表れです。そして、この資本業務提携は当社の財務にも大きなインパクトをもたらしました。

NTTドコモへの株式譲渡および第三者割当増資の実施により、マネックス証券はNTTドコモの連結子会社となり、当社においては持分法適用会社となりました。それに伴い、2024年3月末時点の当社の連結財政状態計算書(連結BS)においては、資産・負債にマネックス証券に係るものが計上されておらず、持分法投資にマネックス証券が計上されています。また、2024年3月期の当社の連結損益計算書(連結PL)においては、2023年4月から12月のマネックス

証券に係る収益費用が各勘定科目に計上されており、2024年1月から3月のマネックス証券の当期利益の51%が日本セグメントの持分法投資利益に計上されています。また、株式売却益および持分法の適用に伴う公正価値評価益として約217億円(税引後・税効果後)を計上しています。

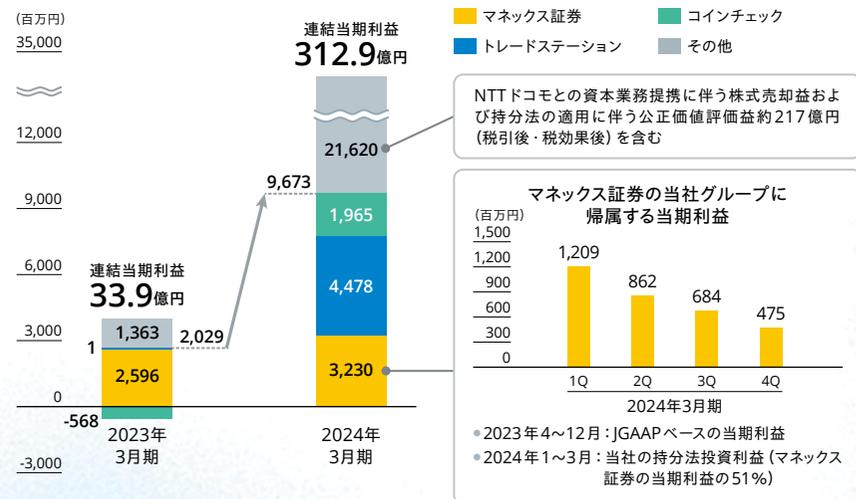
今後に向けては、マネックス証券の株式売却による利益貢献分の減少を早急に回復することが重要な課題です。マネックス証券は、2024年時点で8兆円ほどの預かり資産を3年で15兆円に増やし、また、現在の口座数250万を同様に3年で500万にする目標を立てています。つまり、向こう3年間で収益を2倍にすることを目標に掲げており、それを達成できれば当社の株式持分が以前の半分でも、当社に帰属するマネックス証券からの利益額が以前と同水準に戻る計算です。これをできる限り迅速に達成したいと考えています。

連結財政状態計算書(連結BS)

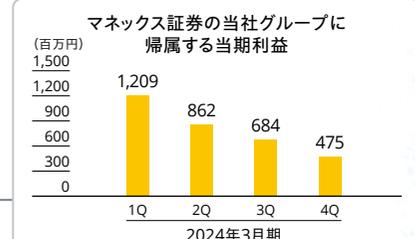


*主に、2024年3月期の連結当期利益(31,293百万円)が増加。NTTドコモとの資本業務提携に伴う株式売却益および持分法の適用に伴う公正価値評価益約217億円(税引後・税効果後)を含む

連結損益計算書(連結PL)



NTTドコモとの資本業務提携に伴う株式売却益および持分法の適用に伴う公正価値評価益約217億円(税引後・税効果後)を含む



●2023年4~12月: JGAAPベースの当期利益
●2024年1~3月: 当社の持分法投資利益(マネックス証券の当期利益の51%)



CFOメッセージ

企業理念を実現するポートフォリオ構築を 資本政策の面からもリードしていく

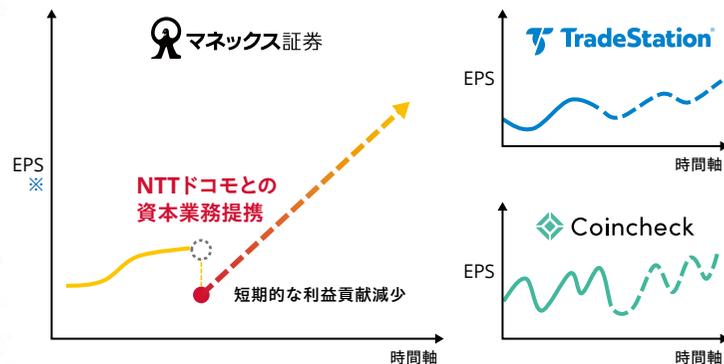
国際的・事業領域的に分散された事業ポートフォリオでリスクを分散

各セグメントの成長戦略を推進するにあたって、業績に大きな影響を与える要因として、日米の株価、日米の金利、暗号資産価格と為替の4つだと認識しています。2024年3月期は、日本株・米国株はともに好調でした。今後は、インフレが沈静化し、米国短期金利も下がっていくなか、株式市場の活況は続いていくと考えています。日本株についても、国内企業の構造改革が進んでおり、まだまだ上昇余地はあるとポジティブに捉えています。為替は、日米の短期金利差が縮小するため、適正な水準に落ち着くでしょう。私たちの事業ポートフォリオは国際的・事業領域的に分散されているので、例えば金利が高いときには顧客預り金運用で金利収益を上げる米国セグメントが高収益となり、金利低下時には株価や暗号資産価格の上昇を背景に日本やクリプトアセット事業セグメントが好調になる可能性が高まります。これまでグローバルかつ事業領域的に分散化された事業ポートフォリオを確実に築いてきたメリットを、こうしていま存分に享受できていると評価しています。

アセマネ事業強化のために米国資産を運用する会社等への投資を検討

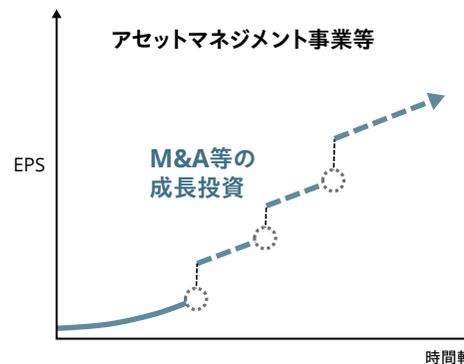
私たちがこれから尽力すべきは、企業理念の実現に資する事業ポートフォリオを追求していくことです。NTTドコモとの資本業務提携の関係で、いまBSにキャッシュが大きく計上されていますが、資本戦略としては配当金の下限を2倍に引き上げること、そして機動的に自己株式取得を行うとともに、成長領域にこの資金を投じていきます。アセマネ事業は、お客さまからお預かりした資産の残高に応じて収益が増えていく事業であり、この機能をさらに強化していかなければと考えています。すでに日本国内ではマネックス・アセットマネジメントという資産運用会社をグループ内に設け、順調に黒字化の道のりを辿っていますが、アセマネ事業のポートフォリオを強化するならば、やはり息の長い成長が見込める米国株式を中心とした資産を運用する会社をグループに加える必要があり、M&Aを含めてさまざまな手段を検討している段階です。

既存の事業基盤

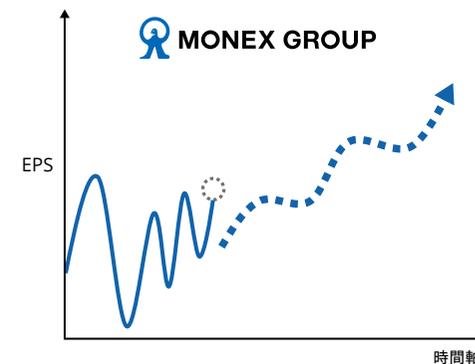


※ EPS (Earnings per share) : 1株当たり当期利益

成長投資領域



連結業績





CFOメッセージ

アセマネ事業の展開を図りつつ 事業ポートフォリオを最適化して収益力を高める

アセマネ事業が将来的に事業ポートフォリオの柱に

グループの収益のボラティリティを平準化することにも、いっそう力を入れて取り組んでいきます。いま日本セグメントで推し進めているアセマネ事業は、それほど重い資本が必要とされる業態ではないため、より効率化することで収益をさらに伸ばせると考えています。安定的な収益が期待できるアセマネ事業を事業ポートフォリオに組み入れることによって、グループのリスクプレミアムは理論的には下がるはずで、結果、同じリターンを上げるために必要な資本は逆に少なくなるため、余裕が生じた資本の最適な活用法をしっかりと考えて実行に移していきます。

また、暗号資産についても、アセマネ事業のモデルを展開して収益力を強化していきたいと考えています。そのアプローチの一つとして、2024年4月にカナダの暗号資産運用会社である3iQを買収しました。同社は、暗号資産ETFを運用するのみならず、暗号資産を対象資産としてさまざまな投資戦略を手がける、厳選されたヘッジファンドへの分散投資を可能にするプラットフォーム「QMAP」を設立し、世界の機関投資家からの複雑な運用ニーズに応えています。世界の暗号資産取引所では、資産運用機能をユーザーに提供する流れが強まっており、こうした提携を通じて個人投資家の暗号資産による運用ニーズを取り込むことも期待できます。その際、日本国内で180万口座を抱えるコインチェックとのシナジーを最大限に追求し、クリプトにおけるアセマネ事業を確立できればと考えています。同様に、米国株を運用する会社をグループ内に取り込むことにより、米国アセットの価値が上昇することで収益も伸びていくような仕組みも設けていきます。こうして、日本セグメントで展開しているアセマネ事業を、暗号資産や米国株式等の資産にも展開していく戦略をイメージしています。

グループ会社を整理して成長領域に再投資

アセマネ事業の推進にあたっては、オンライン証券のモデルにとらわれることなく、対面営業も強化していく方針です。お客さまが使いやすいサービスを提供するという観点で事業を営むのであれば、対面営業を含めてオフラインのチャンネルを増やしていくのは自然な流れです。アセットを世の中から広く獲得するには、やはり人の顔が見える取引も大切であり、オフラインのチャンネルを拡充しつつ対面できちんとソリューションを提供する営業体制を構築していきます。その一環として、グループ内にマネックスPBという新会社を立ち上げ、富裕層にフォーカスしたプライベートバンキングサービスを開始していますが、こうしたチャンネルもしっかりと伸ばしていくことができると考えています。アセマネ事業に寄与する資産運用の機能強化は、近々取り組まなければならない重要課題ですが、先に触れた3iQのような特徴のある資産運用会社に投資していく戦略です。

そして事業ポートフォリオを最適化するために、グループ会社の整理も果敢に実行していきます。2024年6月には香港のマネックスBoom証券の売却を発表しましたが、これは私たちがさらにリソースを注入して成長を加速させることが難しいと判断し、いったん売却してまた新たな成長領域に投資したいとの考えからです。売却が完了するとアジア・パシフィックセグメントは消滅しますが、中国以外の東南アジアやインドはマーケットとして非常に魅力があるので、長期的に最適な事業を模索しながらある程度の資金を投じていく考えです。また、国内で出資しているグループ会社についても、有望な事業については経営への関与を強化し、シナジーが希薄な企業についてはグループから切り離し、より価値を高めることのできるパートナーへ売却することも決断していきます。



CFOメッセージ

成長戦略は明確。豊富なキャッシュをもとに そこに足りないピースをこれから埋めていく

これからは有言実行で結果を出していくフェーズへ

個人的には、マネックスグループの株式市場での価値はまだまだディスカウントされていると捉えています。CFOとしてこの状況を何とか変えたいと考えていますが、そのためには、当社がこれからどう成長していくのかを投資家に示し、きちんとステップを踏んで実績が上がっていることを証明するしかありません。投資家の方々から評価いただける事業ポートフォリオを実現するには、まだまだ欠けているピースもありますが、成長戦略は明確に掲げられているので、今期以降そのピースをきちんと埋めて、有言実行で地道に結果を出していくフェーズになると考えています。

特にNTTドコモとの資本業務提携によって得たキャッシュの活用については、市場からも大いに注目されていると認識しています。基本的には成長投資に振り向ける方針ですが、その一方、短期的には株主還元することで株価の下支えにしたいという思いもあります。株主還元については、市場に対してお約束した下限またはそれ以上の配当金を安定的にお支払いしつつ、株価が安いと感じたときは機動的に自社株買いを実施する考えで、そのタイミングと規模を判断していくこともCFOとしての私の重要な仕事だと思っています。

こうしてしっかりと市場と対話し、マネックスグループ本来の企業価値を発揮できる体制を整えた上で、私たちは大きく成長していきたい。5年先、10年先を見据えて、「個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化する」事業を次々と創造し、私たちにしか担えないポートフォリオを組んでいきたい、と考えています。マネックスグループは100年企業になることを標榜しています。100年というのは、10年を積み重ねることで果たせるのであり、その間を途切れさせないことがとても大切です。世の中の変化のスピードはどんどん速くなっており、そこに私たちは応じていかねばならず、もしかしたら10年後は全く違うビジネスを手がけているかもしれません。人類の進化につながるようなテクノロジーには感度高く臨み、その技術が社会に入ってきたときに私たちの業界、ビジネスがどう影響を受けるのかをしっかりと考え、それに対してどんなピースを組み入れるべきか、もしくはどのピースを外すべきなのか。あるべき事業ポートフォリオを常に突き詰めながら、マネックスグループの経営をリードしていきたいと考えています。





ESG Dialogue

ESG対談

DEIのカルチャーを さらなる企業価値へ つなげていくために

マネックスグループは、社会へのイノベーション創出および企業理念の実現を目指すにあたり、DEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）がその価値創造の過程に大きな影響を与える重要な資本であると考えています。このDEIに対する想いを企業価値にいつそう反映させるためには、どのような視点や行動が求められるのか。サステナブル投資の専門家であり、企業が有する無形資産、なかでも人的資本に関して積極的なエンゲージメント活動に取り組まれている領家広晴氏をお招きし、CEOの清明祐子と意見を交換しました。

領家 広晴 氏 | Hiroharu Ryoke

略歴：国内株式アナリスト、外国株式FMを経て、国内株式FM（アクティブ）として、年金等長期資金の資産運用業務に従事。ガバナンスコンサルティングのリサーチ業務を経て、2019年12月から責任投資スペシャリストとして社内外に足元のESG課題について情報発信や、顧客向け勉強会に登壇、2023年4月より現職。



領家 広晴 氏

MUFG AMサステナブルインベストメント
エンゲージメントグループ
シニアリサーチオフィサー

清明 祐子

マネックスグループ株式会社
代表執行役社長CEO



ESG対談



DEIなくしてイノベーションはない それが私たちのゆるぎなき信念

未来の成長をもたらす 人的資本を充実させるのがDEI

清明: 私はCEOとしてマネックスグループの企業価値を訴えるべく、投資家の方々とのコミュニケーションに努めていますが、皆さんが関心を寄せるのは利益やキャッシュ・フローなどの財務数値であり、人的資本に関する質問など皆無なのが実情でした。そんななか、あるIRミーティングで領家さんから人的資本、要は財務数値に表れない価値についてご質問をいただき、大変感銘を受けたことを覚えています。

領家: 昨今、時価総額に占める無形資産の価値が目立っていますが、米国ではここ数年でドラスティックに有形資

産より無形資産の比重が高くなってきました。一方、日本は残念ながらまだ無形資産が評価されておらず、その代表格である人的資本の活用が不十分であることが大きな課題だと認識しています。ただ、これを逆に考えると日本企業のポテンシャルは非常に高く、無形資産としての人的資本が評価されるようになると、企業価値向上が大いに期待できる。そんな考えのもと、マネックスグループの人的資本への取り組みについて質問させていただきました。

清明: 私は「人的資本」という言葉は言い得て妙だと思っていて、人材は資産ではなくあくまでも資本であり、この資本でどのような資産をつくり上げるかが重要であり、その意味において、マネックスグループの人的資本の要諦はDEIです。

DEIによって多様な人材が集うことでイノベーションが生まれ、新しい価値を提供することができ、それが将来の利益につながっていくと考えるからです。株価というのは現在の数字ではなく、未来の成長性が反映されて弾き出されるものである以上、未来の成長性を示すためには、どのような資本を擁しているのかが重要であり、DEIはその資本を駆動させ、イノベーションを創出させるものです。こうした思いが投資家の方々になかなか伝わらず、残念な思いを抱いていたのですが、領家さんから初めて「マネックスグループが成長するための根底にある価値は何か」とただされて、あのときの衝撃はいまでも強く残っています。

企業理念を軸に、外部労働市場との エンゲージメントも強化していく

領家: これは個人的な意見ですが、DEIへの取り組みの差が日本企業と欧米企業のイノベーションの差になり、収益力の差につながっているように思います。欧米企業は、ビジネスを強くするためにDEIを推進している。一方で日本企業のDEIは表層的であり、それがビジネスに結びついていないケースがほとんどです。投資家が期待しているのは、経験や価値観などの深層的なDEI。なぜそちらを重視しているかといえば、いま清明さんがおっしゃったように、すべてイノベーションに結びつくからです。

清明: 私は、DEIがなければイノベーションは絶対に起きないと思っています。同じものを見たとき、同じ意見しか言えない人ばかりが集まっているようでは駄目で、異質な思考が



ESG対談

ぶつかつて化学反応が起き、そこから新しいチャレンジが次々と自然発生していくような組織でなければイノベーションは起きない。ですから、アイデアの良し悪しはともかく、多様な価値観のもとで、それぞれが異なる発想をする人材が雑多に混じり合っていることが重要であり、そうした人材ポートフォリオづくりを図っています。

領家：我々投資家が重視しているのは、現在の人材ポートフォリオよりも、5年後10年後の人材ポートフォリオです。未来に向けて企業価値を向上させる人材ポートフォリオをどう構築していくのかを知りたいのであり、これからの日本企業は従業員とのエンゲージメントはもちろん、外部労働市場とのエンゲージメント、すなわち人材採用力の強化がますます重要になると思います。マネックスグループも何が自社の強みなのかをもっとアピールし、この人材採用力を高めてほしいですね。コーポレートサイトや統合報告書などを拝見すると、マネックスグループの軸は「企業理念」であることが強くうかがえます。この企業理念について採用面接時に常にディスカッションし、共感する人材しか採用しないので離職率が低いのだとか、また、M&Aに関しても、相手企業と企業理念を共有するからこそ成功しているのだとか、企業理念を軸にして人的資本をアピールするのは一つの有効な手段ではないでしょうか。

**マネックスグループならではの
人材への想いをもっと訴求すべき**

清明：領家さんのご指摘の通り、マネックスグループは企業

理念がベースにあり、それを追求するためにDEIのカルチャーがあります。企業理念とカルチャーはセットだと考えていて、どんなに理念が素晴らしくても、それを追い求める文化がなければ意味はない。そして、当社は常に成長を志向しており、成長するためには新しい価値を創り出さなければならず、新しい価値を創るにはリスクテイクが必要。誰もが臆することなくチャレンジできる風土を醸成するべく、各々が自分の価値観を発現し、かつ他人の価値観を否定せず、やりたいことを追い求めていく姿勢を私たちは何よりも重んじています。ちなみに当社では「過去はこうだった」とか「前例がない」という言葉が最も嫌われます。常に未来を見ているので、過去や前例、そして年次や性別など関係なく、旧来の枠組みを飛び越えて新しい価値を考え、生み出そうとする人が認められる。私がトップに就いたのも、そ

うした風土に基づくものだと思っています。このような企業理念をベースにしたカルチャーは当社の大きな特徴であり、もう少し打ち出して採用力につなげられればと思います。

領家：いま清明さんが言及されたように、マネックスグループは企業理念がすべての企業活動にしっかりと結びついています。その企業理念から導き出される、目指すべき姿や経営方針、そしてCEOがそこにしっかりとコミットメントしていることを訴えるべきです。人的資本に関しても、人材の採用や育成、人事施策がエンゲージメントにつながり、しっかりとガバナンスされていることを市場に向けて伝えるべき。その一連の流れが生産性改善やイノベーション創出に結びつき、我々投資家が期待している時価総額や企業価値の向上につながっていきます。いまの日本企業でよく見られるのは、企業理念に基づく経営戦略とサステナビリティ戦略が分断されて

**DEIがもたらす非財務シナジーを
大いに発揮し、新市場を創造してほしい**





ESG対談



いること。どの企業も「人材が大事だ」とうたっているものの、マテリアリティ・マトリックスで人材に関するところは右下に位置づけられていることが多い。ところが、マネックスグループは人的資本がマテリアリティ・マトリックスのいちばん右上にある。これは本当に素晴らしいことです。マネックスグループがなぜここにプロットできるのかを考えると、おそらく従業員をステークホルダーの一員としてしっかりと認識されているからではないでしょうか。多くの日本企業は、企業が従業員を確保し、従業員が企業に依存するというタテの関係が強いのですが、マネックスグループはすでにそこから脱している印象です。

これからは非財務シナジーが 企業価値向上につながる時代へ

清明：当社には、人材がいなければイノベーションを起こす

ことができないという確固たる思想があり、もともと従業員は重要なステークホルダーだという認識です。私たちのビジネスはすべて人材がいなければ成り立たず、だからこそ人材の生産性が低いと財務インパクトにも非常に影響があるため、グローバル拠点を含む従業員にもアンケートをとって人的資本をマトリックスの右上にプロットしました。綺麗ごとではなく、企業価値向上のためのマテリアリティ・マトリックスを真剣に考えてつくった結果、この形になったという感じです。私たちは真摯にステークホルダーと向き合い、マテリアリティをどう実際のビジネスとつなげていくかを強く意識しています。私たちのゴールは企業理念の実現であり、すべてはそこにつながっている。企業理念を全うせずして従業員の幸福はなく、株主の幸福もないと本気で思っています。グループ経営に関しても、NTTドコモとの資本提携がまさにその実例ですが、従来のストラクチャーに縛られずに本来あるべき姿を追求していきたい。私たちが目指すのは「個人の自己実現を可能にする」ことであり、それが叶う新しい未来を創っていくために、過去や前例にとらわれずにグループの事業を動かしていきたいと考えています。

領家：マネックスグループは事業ポートフォリオも多様化していますね。一般的に投資家からは、事業の多角化はコングロマリットディスカウントを引き起こすとして嫌われる傾向にありますが、私は必ずしもそうだと考えていません。企業価値評価において、有形資産よりも無形資産が占める割合が高まっている現在、財務シナジーだけではなく、いかに非財務シナジーを創出できるかが、企業価値向上のカギとなるのではないのでしょうか。その点、マネックスグループに

とって非財務シナジーの源は企業理念であり、それを核にして、まったく違う業種・業態の人たちが集まって叡智を結集し、新しい事業を起こせるのであれば、コングロマリットプレミアムを生み出せる可能性もある。DEIがもたらすこの非財務シナジーを大いに発揮して、マネックスグループには世間がまだ気づいていない新しい社会課題を発掘し、それを解決することで新しいマーケットを創造していくことをぜひ期待したいですね。それがまさにイノベーションであり、我々投資家や従業員、そしてお客さまに成果として還元することで、マネックスグループの持続的な成長につながってほしいと思います。

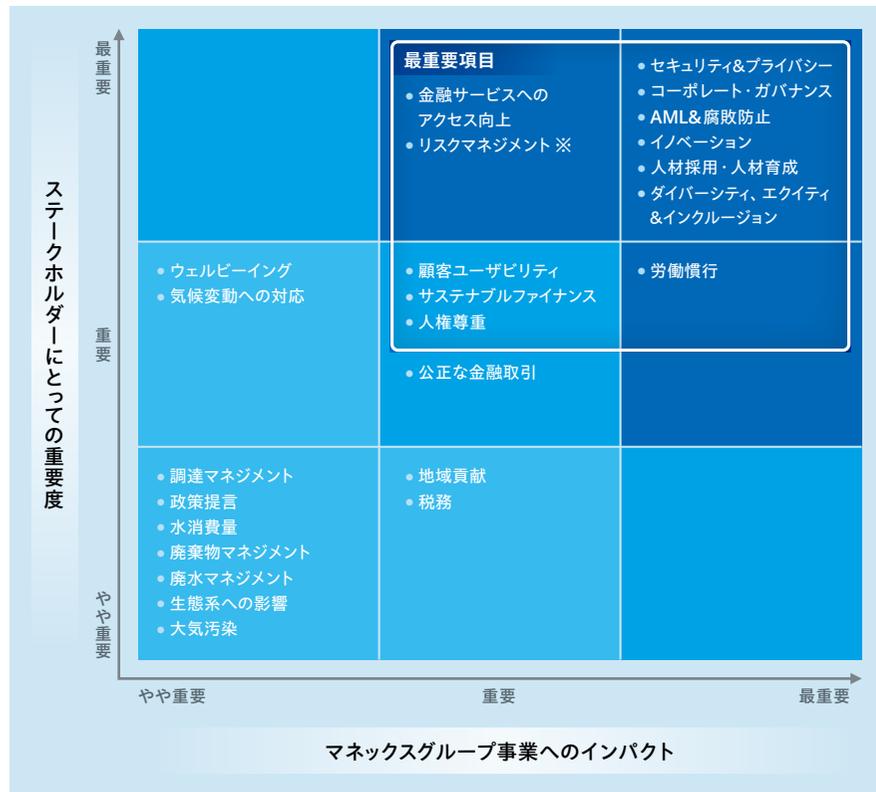
清明：今回もまた領家さんから重要な示唆をいただくことができ、大変感謝しております。本日はどうもありがとうございました。





マテリアリティ

当社では、「マネックスグループのマテリアリティ・マトリックス」を作成することで、事業運営のなかでの社会的課題の解決を図りつつ、グループ全体で企業理念の実現に取り組んでいます。本マトリックスでは、顧客・従業員・株主へのアンケートを通じて測定した「当社グループのステークホルダーにとっての重要度」を縦軸、そして定量・定性的な分析をもとに算出した「当社グループの事業へのインパクト」を横軸とし、各マテリアリティの取組優先度を特定しています。また、各マテリアリティを適切にプロットするため、外部環境や当社の状況の変化を考慮しながら、マテリアリティ項目を定期的に見直すこととしています。



※ リスクマネジメントには、気候変動リスク対応を含める

注：「気候変動への対応」は、現時点において、GHG排出量の直接、間接排出（Scope1, 2）に取り組んでいます。また、当社グループの暗号資産関連ビジネスについては、現時点では暗号資産のマイニング事業を取り扱っておらず、省電力に努めています。

マテリアリティ・マトリックスの特定プロセス

STEP1 重要課題の整理

ESG評価機関の調査項目や、SASB、GRIガイドラインなどの枠組みを参照し、従来当社グループが掲げていた重要課題に対する優先順位を数値化しました。

STEP2 重要度の評価

縦軸：STEP1で優先順位が高いと判断された課題について、顧客、株主、従業員へアンケート（合計回答件数：約4,500件）を実施しました。
横軸：各項目の取り組みによって生じる財務的影響度（定量的分析）や、企業理念の具現化に向けた影響度（定性的分析）による数値化をもとに、評価しました。

マテリアリティ見直しアンケート回答数（2024年春実施）

- 顧客向け：1,944名*
- 個人株主向け：2,234名
- 従業員向け：332名*

* マネックス証券、コインチェック、トレードステーション他

STEP3 マテリアリティの特定

STEP2の結果をもとに、社内のESG・サステナビリティ推進タスクフォースにて議論を行い、9象限に分けたマテリアリティ・マトリックスを新たに策定しました。縦軸、横軸ともに「やや重要」「重要」「最重要」の三段階で表現しています。各象限内の項目は、重要度の数値が高いものから順に記載しており、白色の枠で囲われた取り組みをいっそう推進すべき新たな最重要項目としました。

STEP4 経営層による議論と決定

最重要項目における推進責任者と推進担当者への説明とヒアリング、また、CEOをはじめとした執行役との協議、取締役会における報告と協議を経て、決定しました。

マテリアリティの継続的な見直し

2024年のマテリアリティ・マトリックスの年次見直しにおいて、いくつかの重要な更新を行いました。まず、企業の社会的責任やステークホルダーへのインパクトの高まりに鑑みて「人権尊重」を当社マテリアリティの最重要項目の一つとし、新たに人権担当執行役を任命するなど、人権尊重の推進体制を強化しました。「生涯バランスシート対応」はSTEAM教育事業と難病ゲノム検査事業に分割し、STEAM教育事業は「ウェルビーイング」に名称変更して単独でプロットされ、難病ゲノム検査事業は「イノベーション」に統合されました。さらに、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」および「金融サービスへのアクセス向上」は、ステークホルダーへのアンケートの結果を受け、重要性の位置づけを変更しました。



マテリアリティ

最重要項目	リスク	機会	主な取り組み	WEB	目指す姿
セキュリティ&プライバシー	システム障害による顧客からの信頼度低下、およびかしのある個人情報の取り扱いによるブランドきそん・経済的損失	先進的なガバナンス体制の構築に加え、グループ横断的なリスク管理を実施することにより、当社が抱える潜在的なリスクを管理しつつ、当社価値の事業の強みを直接的に企業価値へ反映	パスワード管理強化策の導入、個人情報保護法改正に伴うセキュリティポリシーの改定		<p>持続的成長を支える先進的な基盤づくり</p> <p>持続的な企業価値向上を目指し、資本配分から社会への価値提供までの価値創造プロセスを包括的に支える先進的な事業基盤を構築します。</p>
コーポレート・ガバナンス	適切な執行/けん制/監督機能が履行されないことによる経営戦略の成功確率の低下		独立社外取締役が6割を占める取締役会、筆頭独立社外取締役の指名※、スキル・マトリクスと多様性を意識した取締役メンバーの選定		
AML&腐敗防止	当局が規定するマネー・ローディング体制、ならびに外部からの過剰な接待要請および接待を規制する体制が未整備であることによる損失		当社グループ全体のAML/CFTに関するリスクおよび遵守状況について定期的にモニタリングを実施、AML/CFT研修のルーティーン化、贈答対応管理規程の制定、内部通報制度の整備その他贈賄防止のための制度の整備		
リスクマネジメント	リスク管理体制の不備によって、不測の事態の発生や損失を最小化できないことによる企業価値のきそん		グループVaR (Value at Risk) によるリスク量の適時把握、グループRCM (Risk Control Matrix) によるリスクの統制状況の把握		
人材採用・人材育成	優秀な人材が確保できないことによる企業競争力の低下	人材への投資により、企業価値の持続的な成長を実現	組織エンゲージメントサーベイの実施(年複数回)、管理職研修、1on1ミーティングの導入、資格取得支援制度を含む自律的学習の推進		<p>多様な人材の自主性ある活躍を促す公正な環境づくり</p> <p>多様な人材と働き方を受け入れる公正な就労環境を整備し、当社の最も重要な資本である「人材」のウェルビーイング向上を通じて、企業理念の実現を目指します。</p>
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	DEI推進の対応不足による企業価値・競争力の低下	イノベーション創出のための人材競争力の確保、採用力・ブランド価値の向上	役員、管理職の順にDEI研修を実施、ウェブサイト開示情報の充実、管理職評価に反映(一部子会社)		
労働慣行	就労環境(働き方)が改善しないことによる離職率の増加や労働生産性の低下	就労環境の改善による良質な人材の定着	在宅勤務制度、フレックスタイム制、有給消化促進、男女育児休暇推進		
人権尊重	グループ内の人権侵害や苦痛による職場環境の劣化、生産性の低下の結果、レピュテーションの低下、労働力の不安定化	風通しの良い企業風土により、従業員がいいきと働く環境が整備され、ブランド価値・競争力が向上	人権相談窓口の設置・運用(日本事業拠点)、主要子会社によるサプライチェーンの人権デューデリジェンス、研修の実施、社内向けタウンホールでの講話		
イノベーション		非連続かつ革新的なサービスを提供することによる新しい顧客層の創造および収益機会の獲得	当社グループのイノベーションについて、4つの特徴(先見性、リスクテイク、バリューアップ、企業文化)を軸に企業成長を果たしてきた事例を文書化		<p>個人の自己実現を可能にする価値の創造</p> <p>主業である金融領域でのイノベーションの追求および新規顧客層の獲得に加え、「個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートの最良化」という新たな企業理念に沿った事業創造を目指します。</p>
金融サービスへのアクセス向上	顧客および事業基盤の維持・拡大機会の損失。または社会や規制当局からの要請への対応遅れによるブランド価値のきそん	金融サービスのアクセシビリティ改善による顧客層の裾野拡大	マネックス証券はアライアンス戦略を進捗させ、新たな顧客基盤を獲得。コインチェックは暗号資産交換業の顧客基盤を武器に、法人事業を拡大。トークンを用いた企業の新たな資金調達法として国内でIEO産業を確立し、実施件数では国内1位		
顧客ユーザビリティ		顧客からの意見・フィードバックを活かした新たな顧客体験の創出および満足度の向上	グループ各社でフィードバックサイクルを構築するとともに、定期的に少人数でのヒアリングセッションを実施。トレードステーションでは重要顧客と経営陣が直接対話するセッションをニューヨークで開催		
サステナブルファイナンス		持続可能な社会の実現を目指したアセットマネジメントサービスによる収益機会の獲得	東京ウェルネスインパクトファンド、マネックス・アクティビスト・ファンド、マネックス・クライメート・インパクト・ファンドの設立、運営		

企業理念の実現

※ 社外取締役・独立役員の内選により、筆頭独立社外取締役を指名



イノベーション

4つの要素で読み解く、マネックスグループのイノベーション

企業理念の実現には、イノベーションによって社会に新たな価値を提供することが不可欠だと考えています。当社のイノベーション追求の歴史には4つの要素があり、それぞれの要素は成長を続ける当社グループの重要な資本となっています。これらの資本を継続的に強化させることで、今後も持続的なイノベーションを実現していきます。

1. 先見性

社会の変化をつかむリサーチ機能

先端技術や社会動向を正確に把握して、一足先の未来の社会像から逆算して当社グループの事業機会を検討しています。グループ各社の既存事業における周辺情報に加えて、例えば、当社マネックス・ゼロ室の調査・研究においては、最新技術等が社会および当社事業に与える影響度を測りながら、事業機会の特定を行っています。また、特定した事業機会をもとに企業理念やビジョンを都度アップデートしつつ、その具現化に向けたM&A案件等の情報も収集しています。

マネックス・ゼロ室の主な調査研究テーマ

- IoTの本格的な普及に伴うUI/UXの変化
- AIによる経済活動の変化
- プライベートなデータ管理とAIによる個人のエンパワーメント
- 世界秩序の分散化と分散型の価値レイヤーの台頭
- 変化と流動性の早い不安定な時代に適した金融機能

2. リスクテイク

適切にリスクを測り、機を見て迅速な意思決定を下す経営体制

本業におけるオペレーショナルリスクの管理に加えて、M&Aによる事業拡大などの重大な経営判断においては、取締役会が適切にリスクを把握し、機会を逃さずに迅速な意思決定を下せる経営体制を構築しています。

カナダの大手暗号資産運用会社3iQがグループ入り (2024年4月)

当社が注力領域に定めるアセットマネジメント事業においては、対象資産自体の価格上昇が預かり資産の拡大に大きく寄与することを見込んで、鋭角的な成長が期待できる暗号資産の運用会社をグループに加える判断をしました。また、3iQの暗号資産関連の商品組成力によって、コインチェックの法人ビジネス等、既存のグループ事業の強化につながることに加えて、将来的に多様な資産がブロックチェーン上で管理されるようになった際、それらに対応した運用商品の組成が可能となります。

3. バリュアップ

イノベーションの成果を最大化する、グループ会社の成長支援体制

M&A後の企業や既存のグループ企業に対しては、グループリソースの投入や他社との業務提携を通じて単独では得られない成長機会を創出し、グループ全体の企業価値向上に積極的に取り組んでいます。

NTTドコモとの資本業務提携を振り返って (2024年1月～)

今般のNTTドコモとの資本業務提携では、祖業であるマネックス証券の中間持株会社の一部株式を譲渡しました。マネックス証券から当社への利益貢献が短期的に減少することはリスクですが、この提携がもたらす成長機会はマネックス証券単体での成長曲線とは異なった非連続な成長機会をもたらすものと考えており、今後、NTTドコモと協業してマネックス証券の大幅なバリュアップに取り組んでいきます。

代表執行役社長 CEO 清明 祐子

4. 企業文化

イノベーション追求への姿勢が浸透した企業文化

当社グループは、主にM&Aを通じて事業ポートフォリオを拡大し、企業理念の実現に取り組んできました。各M&Aでは、企業理念に対する相互理解や共感を最重要条件としつつ、グループ入り後はその企業のさまざまな価値観やカルチャーを積極的に受け入れ、当社グループ全体の多様性向上に努めています。多様性のあるグループ内企業が交流し、価値観や知見を交換することで生まれるアイデアこそが、当社グループのイノベーションを促す上で最も重要な文化的資産の一つとなっています。



GLOBAL IDEI AWARD

マネックスグループでは、革新的なアイデアや取り組みを行った個人またはグループを称える社内表彰制度として、全グローバル拠点を対象とした「GLOBAL IDEI AWARD」を開催しています。



DEI (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

競争力の源泉としてのDEI推進

企業理念の実現に向けて重要なイノベーションの創出は、当社グループ内に根づくDEIの考え方と実践が土壌となっています。多様性を重視した企業文化は、先見性のあるビジョンの実行に向けて、広範なインプットから帰納法的に定めるアプローチにおいても、グループ会社それぞれの個性や企業文化を維持しながらバリューアップするアプローチにおいても、それらの土台となり、イノベーションを推進する重要な要素となっています。

DEIの基本的な考え方

マネックスグループは、中長期のビジョンを掲げ、企業理念やビジョンを共有できる会社をM&A等により統合することで業容を拡大してきました。そのような歴史を通じて、当社グループではさまざまなバックグラウンドや考えを持つ社員が公平に主張・活躍できる環境整備を推し進めつつ、多様な文化や考え方が共存できる企業風土を創業時より培ってきました。

特に現代のように技術進化のスピードが速く、かつ国境を越えて新しいサービスや製品が次々と流入する時代においては、さまざまな考えや発想を持つ人材が自由闊達に発言できる企業風土を重視することが、イノベーションをもたらし、不確実な将来を乗り越えるためのより柔軟で強力な組織をつくると考えています。

グループ全体のDEIの取り組み・体制

マネックスグループ全体の取り組みとして、2021年に主要4セグメントの人事担当者、DEI推進担当者からなるDEIグローバルステアリンググループを発足しました。年に2回開催するオンラインミーティングでは、行動指針ならびに取締役会がコミットする「MONEXサステナビリティ・ステートメント」に、DEIが基軸として語られていることをあらためて確認し、グループ各社の現状を定量的および定性的に共有する場として活用されています。



DEIグローバルステアリンググループ

多様な人材や働き方が存在するなかで、絆や交流を深め、インクルーシブな環境を整えるための取り組みを共有することで、ノウハウを蓄積し、各社のDEI推進の一助とすることを目的としています。

公正な評価とペイギャップの抑止

マネックスグループおよびグループ会社の人事制度においては、性別、年齢、国籍などによらず、企業価値への貢献度を最も重要な評価基準として人事評価を行っており、その結果にのみ基づいて人事処遇することで、多様性を損ねない組織体制を構築しています。

賃金格差(ペイギャップ)については、男女別の報酬体系を持たないため、個々人の貢献度や習熟度に対する評価や職種の違いに応じた格差は生じますが、性差による格差は生じません。なお、多様性がどの程度の品質で確保されているかを測る指標として、評価と報酬の観点から「女性管理職比率」と「男女賃金格差」を計測しています。

	区分	男性	女性	評価
人数比率	全社員	76%	24%	女性の数を人口比に近づける程度まで増やしたいと考えています。
	管理職者	78%	22%	貢献度に沿って適正に処遇すべきで、目標は定めません。
ペイギャップ	全社員	100%	86%	男女別の給与体系を持たないため、原則男女間格差は生じませんが、左記は報酬に関する職種間格差から生じたものです。
	非管理職	100%	81%	
	管理職者	100%	102%	

※ 対象会社：マネックスグループ、TradeStationグループ各社、コインチェック

M&A後の経営統合 (Post-Merger-Integration) に関する考え方

当社グループでは、M&A等を通じてグループ入りした企業の経営課題に対し、必要なりソースの投下を行い、各社の成長戦略の推進と企業価値の向上に取り組んでいます。こうして各社の事業成長を図る一方、グループ入りを契機とする社名変更や大幅な経営陣の入れ替え等は行わず、各社がかねて有する既存の強みや文化を尊重することを重視しています。当社グループでは、企業理念というゴールを共有しながらも、グループ会社間の多様性や自律性を担保し、企業理念の実現に向けて必須となるイノベーションの創出が起りやすいDEIの醸成を目指しています。



DEI (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

DEIとグループシナジー

イノベーション創出に向けた当社のDEIは、従業員への浸透やチーム単位での実践だけでなく、より大きな組織単位の共存や学び合いも重要であると考えています。当社は、グループ会社が事業ポートフォリオにおける事業領域や地域性の分散効果を生み出すことに加えて、グループ会社間の人材やテクノロジー交流による非財務的なシナジー効果が、最終的な財務シナジーの創出につながると考えています。



- 1 事業内容
- 2 強みとなるアセット
- 3 シナジーにより強化されたもの

Coincheck コインチェック

- 1 日本の暗号資産交換業者
- 2 暗号資産交換業のリーディングポジション、デジタルマーケティング能力、新技術を扱うエンジニア人材
- 3 社会的信頼の醸成、円滑な規制・当局対応、内部管理態勢・セキュリティ強化、グローバル事業への挑戦



マネックス証券主催イベント「お客様感謝Day」へのコインチェックのブース出展や、暗号資産とマネックスポイントの交換プログラム等、両社マーケティングチームが連携。
(写真：マネックス証券とコインチェックのマーケティングメンバーたち)

人材交流

テクノロジーの知見共有

マーケティング等のノウハウ共有

MONEX マネックス証券

- 1 日本のオンライン証券会社
- 2 内製化証券基幹システム、NTTドコモやイオン銀行とのアライアンス、20年以上の金融事業者としての実績
- 3 最先端デジタルマーケティングの導入、米国株サービスの国内競争力強化、柔軟なシステム開発力、暗号資産CFDサービスの開始



マネックス証券からコインチェックのマーケティング部へと出向し、現在はマネックス証券にて最先端のデジタルマーケティングを活かしたNTTドコモからの顧客獲得を担っています。

マネックス証券 田邊湧志

人材交流

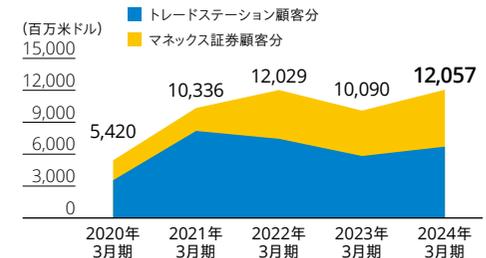
テクノロジーの知見共有

米国株取引に係る開発支援

TradeStation® トレードステーション

- 1 米国のオンライン証券会社
- 2 開発力、アクティブトレーダーに特化した顧客基盤、堅牢かつ最先端のシステムと豊富なAPI
- 3 米国株取次事業の拡大、暗号資産事業の知見の獲得、人材支援と経営体制の強化

トレードステーション内の米ドル建て顧客資産



トレードステーションは、マネックス証券の米国株取引における注目の取次先となっています。今後はこの取引をさらに発展させ、マネックス証券の顧客が保有する米国株株券を活用した貸株事業の可能性も検討しています。



生産性と効率性を上げるための人材戦略 日本

人的資本強化

企業理念と人材資本施策との関連性

当社は、企業理念を2021年に改訂し、その実現を促すべく2023年に行動指針の見直しを実施しました。新たな行動指針では、企業理念追求に貢献する人材像を言語化し、多様性を許容する組織の姿勢について定めています。マネックスグループおよびマネックス証券では、新たな行動指針に沿って人事評価制度を再設計することで、企業理念の実現を体現できる人材の育成を推し進めています。

エンゲージメントサーベイの実施

マネックスグループおよびマネックス証券では、定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。2024年3月期に実施したエンゲージメントサーベイでは、「支援」「人間関係」等の職場のコミュニケーションの程度を測るスコアはベンチマークと同水準だったものの、会社への帰属意識の醸成に関係するいくつかの項目にベンチマークからの乖離があり、特に「成長機会」や「やりがい」のスコアに今後の改善余地を認めました。

改善策の実施 (2024年3月期より実施)

1. 対話を通じた自律的な成長支援

評価面談とは別に、従業員個人の成長やキャリア支援を主題とした1on1ミーティングを開始。部長やグループ長だけでなく、非管理職者が新設した「トレーナー」として部下の成長を支援することで、細やかなコミュニケーションの機会を創出するとともに、マネジメントに関わる社員の裾野を広げ、次世代の管理職育成も推進。

2. 人事評価基準の見直し

企業理念に基づき定められた行動指針に従業員の評価基準に取り入れることで、各従業員が目標達成に向けて行う活動が、結果的に企業理念の実現を推し進めるように評価制度を設計。具体的には「チャレンジ」「プロフェッショナル」「新たな価値提供」などを新たな評価項目として設定。

3. グレード要件の明確化

各グレード(社内等級)に求められる人材要件として能力レベルや責任範囲をより具体的な表現に変更。グレード別に求められる人材要件を明確にすることにより、社員の目標設定を容易にするとともに、共通の評価基準を持つことを通じて評価結果に対する公平感と納得感を醸成。

DEIの取り組み

基本的な考え方

当社の日本事業拠点、広く社会に受け入れられるサービスの提供を行うためには、国籍・年代・経験等に多様性のある組織を構築し、役職員が互いに尊重し合う企業文化を育むことが大変重要だと考えています。各グループ会社では、若いうちから裁量権のある業務を任せ、性別・国籍を問わず能力重視で人材を登用してきた結果、女性管理職、20代の管理職が誕生しています。

DEI研修の実施

2021年度以降、日本拠点の全従業員を対象にしたDEI研修を定期的実施しており、多くの従業員がDEIの概念や自分たちが普段どのような意識を持ち、行動すればよいかを学んでいます。

DEI研修実績(2023年度)

研修名	内容	参加者
CEO主催 行動指針およびDEIの研修	DEIの意義について	380名
社員総会	経営方針および企業理念の理解促進	360名
OTDワークショップ	日本事業拠点の役員以上を対象としたDEIの理解促進	50名

※ 対象者：日本事業拠点8社向け

MONEX DAYの開催

マネックスグループ、マネックス証券、マネックス・アセットマネジメントを対象として、オフィスに従業員家族を招いての社内イベントを開催しています。2024年8月に実施したMONEX DAYでは、各グループ会社の従業員が家族を招き、総勢76名が集いました。当日は子ども向けの名刺交換会や金融プログラムなどを通じて、家族が従業員の職場環境を理解する貴重な機会となりました。





生産性と効率性を上げるための人材戦略

米国

人的資本強化

基本的な考え方

人的資本の強化は、経済成長、イノベーション、社会全体の発展を推進する上できわめて重要な要素です。そのためには、従業員の能力を高めるトレーニングプログラムや専門的な能力開発への長期的な投資が肝要です。トレードステーションでは、人材育成を重視することで、技術の進歩に適応し、複雑な問題を解決できる、生産性と競争力を持ち合わせた有能で熟練した人材が属する組織を育成することができると認識しています。

能力開発/人材育成プログラム

トレードステーションでは、能力開発/人材育成プログラムは従業員を惹きつける上で不可欠な要素であり、より結束力のある企業文化の創出につながるものと認識しています。業界平均と比較して高い従業員の定着率が示すように、トレードステーションでは人材の育成と社内昇進を重要視しており、これに加えてリーダーシップ開発にも重点を置いています。これらのトレーニングプログラムは、リーダーシップと戦略目標の整合性を図り、リーダー育成とより良いコミュニケーションの促進にも役立っています。

エンゲージメントサーベイによる現状認識と改善策

トレードステーションのeNPS[※]の総合スコアは50点で、ポジティブな職場環境と企業文化、強いコミュニティ意識、学習と成長の機会等が高く評価された一方、「説明責任」や「責任範囲の明確化」にはより高度なパフォーマンスが求められていることがわかりました。

このようなサーベイ結果を受けてトレードステーションでは、経営陣によるコミュニケーションの強化と明確で一貫性のあるメッセージの発信を徹底することで、信頼性向上に努めました。四半期ごとのミーティングに加え、経営陣とのランチQ&Aを毎月1回開催し、特定の部門や取り組みにもスポットを当てながら、従業員からの質問を受ける時間を設けました。また、責任範囲の明確化に対しても、リーダーシップ研修やコーチングの実施に加えて、従業員向けの綿密なキャリア・アップと能力開発のための調査を開始するなど、積極的に従業員の満足度向上に努めています。

※ eNPSスコアの範囲は0~100。一般的には10~30点が「良い」、50点以上が「素晴らしい」

DEIの取り組み

雇用機会の平等を方針とした人事制度

トレードステーションは、お客さまに最高の商品やサービスを提供するために各従業員のユニークな経験や経歴を歓迎しています。従業員は、互いを認め、違いを尊重しながら、卓越したサービスを提供し、より良いものを追求するために助け合います。さらに、社内にDEIカウンシルを設立し、経営陣、従業員、および特定のコミュニティと協力して、自社組織における多様性の擁護および支援と、マイノリティグループに均等な機会を奨励し促進すること、そして全従業員のために成長、理解、成功を育む環境を創出することをコミットしています。

ハイブリッド勤務やリモート勤務の実施

トレードステーションでは、エンジニアを含む従業員の多様な働き方に対応するべく、リモートまたはハイブリッド勤務を積極的に導入しています。また、リモート勤務する従業員の心理的安全性を向上させるべく、全従業員の所属意識や組織貢献感を高めるための研修やメンターシッププログラムを実施しています。リモート勤務や離れた拠点に勤務する従業員同士のつながりを深めるため、ERG (Employee Resource Group) を会社として支援し、帰属意識とチェスを通じた戦略的思考を育むことを目的としたERGや、フィンテック業界の女性をエンパワーすることを目的としたERGなどが起ち上がっています。

NDC (National Diversity Council) への参画

トレードステーションでは、包摂性を推進するためのさまざまなプログラムを展開しています。NDCとマーケティングチームの協力を得て、DEI推進の研修プログラムを開発し、メンターシッププログラムを通じて知識の共有とキャリア形成をサポートしています。また、従業員による草の根活動を会社として支援し、トレードステーションのDEIカウンシルの参加メンバーに対して、NDCパートナーシップからの支援が得られるよう調整し、取り組みを強化している他、DEIイニシアティブは継続的に取締役会に報告する事項となっています。



生産性と効率性を上げるための人材戦略 **コインチェック**

人的資本強化

人材基本方針

コインチェックでは、マネックスグループの人的資本強化に対する考え方を念頭におきつつ、コインチェック独自の行動指針“MOST”に沿った社内環境の整備をしています。かねてさまざまなバックグラウンドを持った社員が多数合流し、事業拡大に合わせて多様な価値観を内包しながら成長してきた一方で、コインチェックらしい価値観である“MOST”を策定・導入することで、従業員や組織の判断基準・評価基準をより明確にするための社内環境の整備を推進しています。

MOST (Maximize team results, Own your work, Surpass expectations, Think integrity)

- Maximize team results / チームの成果を最大化しよう
- Own your work / オーナーシップを持とう
- Surpass expectations / 相手の想像を超えよう
- Think integrity / 高い倫理観を持ち続けよう

エンゲージメントサーベイの実施

2023年からISO30414に準拠したダッシュボードを構築し、並行して全社員を対象にGallup社のQ12 + eNPSを用いたエンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイ結果と各人的資本データ推移を確認することで、効果測定可能な状態で社内環境や健全な組織運営を維持しています。

採用強化および能力開発

コインチェックでは、人材採用エージェントとのエンゲージメントによる採用経路の確保や、ブロックチェーン・暗号資産に明るいエンジニアが在籍するコミュニティへの参加、またはオフィス移転を通じた採用力の強化など、優秀な人材の採用に向けた複数の取り組みを行っています。また、従業員向けの能力開発支援として、書籍購入や勉強会、セミナー参加、オンライン学習補助などに使えるポジティブラーニング制度などのスキルアップ支援を実施しながら、従業員の自発的な学習機会を奨励する環境づくりに努めています。

DEIの取り組み

コインチェックのDEIポリシー

コインチェックは「新しい価値交換を、もっと身近に」をミッションに、社会に対してイノベーター的な価値を提供することに挑戦しています。

社会への新しい価値提供を促進するためには、多様なバックグラウンドや個性を持つメンバーを迎え入れ、異なる強みと多角的なものの見方を確保しながら、プロダクトを創造することが重要です。一方で、多様なバックグラウンドや個性を持つメンバーが協働し、チームとしてのパフォーマンスを最大化するためには、さまざまな組織的なサポートを必要とします。

コインチェックは、DEIポリシーを掲げ、多様なバックグラウンドや個性を持つ人材のモチベーションを高め、持続的成長を可能にするカルチャーを醸成し、ミッションの実現につなげていきます。

役職者の人事評価

コインチェックにおいては、国籍、性別、年齢、学歴、経験に多様性のある人材が集う組織になっており、さまざまなバックグラウンドを持った人材が活躍しています。コインチェックにおける各組織の本部長・執行役員の個人評価では、DEI項目を設定し、DEIポリシーに則した各組織の運営を推進しています。

働きやすさ

コインチェックでは女性育休取得・復職率100%、男性育休取得率も83%と高い比率になっています。「男性育児休職取得率は上がっても取得日数が短い」という社会課題に対し、コインチェックの男性社員の平均取得日数は107日間、なかには1年間の休業を取る従業員も少なくありません。その背景には、タスク管理ツールを利用した業務の可視化、マニュアルや手順書のテキスト化などにより、休業で業務を離れてしまっても、戻ってきた際のオンボーディングがスムーズな体制づくりを行っていることが挙げられます。



気候変動

マネックスグループは、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures : TCFD) に賛同するとともに、国際NGO (民間非営利団体) であるCDPに対して、気候変動に関する情報を質問書への回答という形で提供し、これに基づく情報開示の拡充に取り組んでいます。

ガバナンスとリスク管理

当社グループは、ESG活動に本格的に取り組むにあたり、社内の横断組織である「ESG/サステナビリティ推進タスクフォース」が中心となり、気候変動をはじめとする環境問題 (E)、イノベーションや人的資本における社会課題 (S) などのサステナビリティ全般に関して審議・検討を行っています。これらのESGへの取り組みは、定期的に当社取締役会に報告され、承認を受けながら、グループ全体を巻き込んで各種課題の解決とESG情報開示を推進しています。また、気候変動に伴うリスクの評価については、各社のリスク管理体制のなかで、その他のリスクとともに運用し、定期的に取締役会に報告しています。

戦略 (シナリオ分析)

当社グループにおけるすべての拠点と事業を対象に、気候変動によるリスクと機会の洗い出し、および事業への影響度と対応策を考察・分析しました。分析にあたっては、IPCCやIEAが公表するシナリオをもとに、産業革命期以前の世界平均気温と比較して2100年頃までに4℃上昇する4℃シナリオと、カーボンニュートラルへの取り組みにより1.5℃未満に気温上昇が抑制される1.5℃シナリオの2つのシナリオを設定し、2030年時点での当社グループへの影響について考察しました。

分析結果から想定される影響として、4℃シナリオでは、異常気象の激甚化に伴う洪水・高潮をはじめとする物理的リスクの拡大を確認しています。対して、1.5℃シナリオでは、再生可能エネルギーの需要拡大と普及、脱炭素化社会への移行に伴うイノベーションの創出を背景に、ESGファンド等の資本市場における気候変動に対応する需要拡大の可能性がります。その結果、当社グループ従業員の離職率低下に影響することで、採用コストが減少することを確認しています。一方で電力価格や炭素税等の新たな税制など、政策規制の導入に伴う企業のコスト増が想定されます。

要因	リスクの影響	4℃ シナリオ	1.5℃ シナリオ	対応策
		影響度		
異常気象の激甚化	異常気象の激甚化に伴う設備への被災および操業停止	中	小	事業継続計画の策定および、有事の対応策の事前検討
カーボンプライシングの導入	脱炭素社会への移行に向けた炭素税や排出権取引の導入による操業コストの増加	小	中	GHG排出量の削減目標の設定と再エネ導入を含めた削減に向けての取り組み
再エネ・省エネ需要の拡大によるエネルギーコストの変化	主に電力コストの増加による操業コストの増加	小	中	再エネ電力導入の検討
環境への取り組みによる離職率低下に伴う採用コストの変化	気候変動への取り組みが従業員の離職率低下に影響することによる採用コストの減少	—	中	気候変動へのグループ全社における継続的な取り組み

注) 影響度 大:1億円超、中:1千万円超1億円未満、小:1千万円未満

[WEB](#) サステナビリティ情報 | 環境 | エネルギー消費量

CDP回答および格付け

グローバルな環境課題に関するエンゲージメントの改善を目的とした、英国の国際環境NGO組織「CDP」による質問書に回答しています。2023年度は、気候変動質問書に回答し、Cスコア認定されています。

「マネックスの森」植林活動

脱炭素への取り組みとして、マネックスファイナンスが発行し、マネックス証券が販売する円建て社債の販売手数料の一部を用いて、長野県信濃町に植林を実施しました。植樹の行われぬ土地は土砂崩れなどの原因にもなり、将来的に利用の見込まれる樹木を植え、適切な間伐などを行いながら育てていくことはとても重要です。お客さまとともに、森を守り、貴重な水資源の確保、未来の生物多様性の維持に向けて取り組んでいます。



植林日: 2024年5月24日 (金)
 植林地: 長野県信濃町
 樹木名: カラマツ
 植樹数: 125本 (うち60%程度が生育の想定)
 費用: 298,100円 (社債販売手数料を充当)



リスクマネジメント

リスク管理体制

マネックスグループは、経営に影響を与えるリスクを、許容できる一定の範囲内にとどめることが事業目的達成に資するという考えに基づき、「統合リスク管理規程」等に定めたリスクを適切に識別、分析、評価した上で、当社およびグループ会社の各々のリスクに応じた適切な管理体制を整備しています。以下の体制の通り、当社CEOが任命するリスク管理統括責任者がリスク管理体制に関する整備状況、運用状況を把握し、VaR管理も含めて定期的に取り締役に報告しています。



※1 セグメントを担当する執行役は、各リスクについて担当子会社の具体的な管理方法と管理体制を決定
 ※2 セグメントを担当する執行役は、リスクが発生/その蓋然性が高いと判断した場合、リスク管理統括責任者と各リスクの担当執行役に報告

リスク管理方法

1 グループVaRにおける定量的なリスク管理

当社グループは、グループ全体で保有するリスク量が許容額に収まっているかを把握するため、毎月グループVaRを計算し、定量的に管理しています。市場リスクは、一定の期間内(保有期間二週間)に一定の確率(信頼区間片側99%)で被りうる最大損失額を、信用およびオペレーショナルリスクは、上記に準じて発生しうる最大損失額を算出しており、その合計値であるグループ全体のリスク量が許容額(連結株主資本から固定的な資産を控除した額の1/2)と比べてどのような状況にあるのかを取り締役に報告し、取締役が確認しています。

市場VaR

市場リスクは、株式、金利、為替、暗号資産など当社グループが保有する資産価格の変動により損失を被るリスクとして、基準時点の各資産残高にそれぞれの金融商品等における価格変動率を乗じてリスク額を計算しています。なお、当社グループにおいては、ブローカー業務における収益の計上がほとんどであり、トレーディング目的として自己で保有し収益を計上する取引はごく一部であるため、市場リスクは限定的です。

信用VaR

信用リスクは、各社の金融商品取引、暗号資産取引における取引先および顧客の貸倒れリスクとして、取引先リスクおよび顧客リスクを計算しています。取引先リスクは、取引金融機関に対する預金残高や金融商品取引等で発生する保証金および証拠金の残高に対して、各金融機関に付与されている外部格付評価機関の格付け評価にひもづいたデフォルト率を乗じて、リスク額を計算しています。顧客リスクは、信用供与された各社の金融商品取引等における過去の貸倒れ実績に基づくデフォルト率に、該当する取引の残高を乗じて計算したリスク額や、過去リターン実績に基づく一日のリターンの範囲をリスク額として算出しています。

オペレーションVaR

オペレーショナルリスクは、暗号資産取引における顧客の預かり資産であるウォレット残高に、コールドウォレットおよびホットウォレットごとに設定した不正送金リスク率を乗じて、サイバー攻撃等によって生じうる損失をサイバーセキュリティリスクとしてリスク額を計算しています。上記以外のオペレーショナルリスクとして、各セグメントの年間の金融費用控除後営業収益に一定の率を乗じた額により、リスク額を算出しています。

2 グループRCMにおける定性的なリスク管理と主要な取り組み

グループVaRとしての定量的なリスク管理に加えて、網羅的に残存リスク(グループ全体の影響度×発生確率/統制)の算出、評価をしたリスクコントロールマトリックスを取り締役に報告して、当社グループのリスクの状況^{※3}を定性的に管理しています。

当社グループがオンライン金融商品取引業を営む上で、最も重要なリスクであるサイバーセキュリティリスクにおいては、マネックスグループCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を中心に、各社で設置されたCSIRTとの協力のもと、グローバルな管理体制を構築しています。一方、暗号資産取引を営むコインチェックおよびTradeStation Crypto Inc.のウォレット管理においては、各社が不正送金に対して適切な管理体制を構築し、リスクの低減を図っています。

※3 WEB サステナビリティ情報 | ガバナンス | リスクマネジメント | リスクの定義および主要な取り組み



サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ対策

マネックスグループは、日々深刻化するサイバー上の脅威に対して、オンライン証券ビジネスやクリプトアセットビジネスの担い手としてサイバーセキュリティを重要課題と捉え、これまで以上に対策が必要であると認識しています。

グローバルにビジネス展開をしている当社グループでは、深刻化するサイバーセキュリティに対する脅威からお客さまの情報や資産を守り、安心して取引を行っていただくため、金融庁が制定している金融商品取引業者向けの監督指針や、米国国立標準技術研究所 (NIST) SP 800 シリーズを参照し、包括的なサイバーセキュリティ対策の強化に努めています。

マネックスグループの子会社では、リスクに応じた適切な情報セキュリティ対策を講じるため、リスクベース評価を行い、発見されたリスクへの対策を立案し、継続的な改善活動を行っています。また、これらの活動については年1回以上定期的な監査を実施しています。さらに、近年のリスク環境の変化に応じて脆弱性診断やレッドチームテストを取り入れたり、外部等からの評価を受けることでリスクマネジメント活動の信頼性を高めるなど、事業リスク最小化のために投資し、引き続き体制強化に努めます。

サイバーセキュリティ体制

グループ全体でサイバー攻撃により発生した事象への対応、および被害を軽減させるためのグローバルな体制を構築しています。マネックスグループに設置したマネックスグループ CSIRT を中心に、マネックス証券およびマネックスグループ各社にも CSIRT を設置。マネックスグループ CSIRT はグループ各社の CSIRT との協力体制のもと、ガバナンスの強化を図っています。各社の CSIRT は、それぞれの業務・情報資産・システムを守る機能を果たしており、組織運営、システム対応、人的対応、外部連携の4つの軸でサイバーセキュリティ対策を推進しています。

サイバーセキュリティに対する主な取り組み

情報セキュリティおよび不正アクセスの対策

日々の情報セキュリティ対策においては、外部専門機関からのインテリジェンスを活用し、サイバーセキュリティのモニタリングなどを実施して継続的な強化に努めています。また、リスク分析を行い、被害の最小化や、被害からの早期復旧のための対策を講じています。危険な脆弱性情報の入手や、サイバー攻撃の検知といった「有事」には、CSIRT を中心に原因分析、被害の最小化、早期復旧のための対応を実施します。

また、不正アクセスや、コンピューターウイルスなどの不正プログラムに対する検知・防御の仕組みを複数導入するなど、多段階の対策（多層防御）を行っています。また、新しい脅威の発生に対して適時対策の見直しを行っています。

コインチェックでは、暗号資産交換業として継続的なセキュリティの強化に努めています。お客さまの暗号資産は、全額コールドウォレットで管理することで安全性を確保しています。お客さまの取引は、2段階認証でのログインとしており、暗号資産送金をモニタリングする仕組みなどで不正防止を図っています。また、NFT のセキュリティに関しては、暗号資産交換業で培ったウォレット管理技術や不正アクセス対策をもとに強化しており、お客さまに安心してマーケットプライスをご利用いただけるよう努めています。

サイバーセキュリティ教育および関係各所との連携

「マネックスグループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、全役職員に対して情報セキュリティに関する脅威動向や、必要な対策に関する教育を継続的に実施し、情報セキュリティリテラシーの向上に努めています。具体的には、全社員を対象としたeラーニングや訓練による対応力の把握、注意喚起などの社内活動を実施。金融庁や金融 ISAC (Information Sharing and Analysis Center) などが主催する各種訓練・サイバー演習などへの参加を通じて有事への対応に備えています。

また、マネックスグループでは金融業界の情報連携組織「金融 ISAC」や日本 CSIRT 協会における活動、JPCERT/CC (Japan Computer Emergency Response Team/Coordination Center) 等のコンピューターセキュリティ関連団体からの情報収集等を通じ、脆弱性や各脅威等に関する情報の収集・共有体制を構築しています。



人権

基本的な考え方

マネックスグループは、人権の尊重を事業活動における重要課題として認識しており、「マネックスグループ人権方針」を2023年1月24日の取締役会で承認を得て、策定しています。また、事業を営む上で「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業ガイドライン」、「子どもの権利とビジネス原則」を尊重しています。さらに、「行動規範」において、「4.人権と多様性の尊重」を定めており、定期的に発行しグループ全社員に配布するNewsletterにて、行動規範を周知・徹底しています。

人権尊重にかかる推進体制

当社グループの人権の尊重における取り組みの進捗については、当社の取締役会が監督しており、人権尊重に関する施策の検討・推進は、担当執行役として当社取締役兼代表執行役の松本大が任命されています。

マテリアリティ・マトリックスにおける重要性の見直し

本年実施されたマテリアリティ・マトリックスの見直しにて、サステナビリティ項目「人権尊重」が与える「マネックスグループ事業へのインパクト」が再認識されたため、当社マテリアリティ・マトリックスにおける最重要項目の一つに新たに追加されました。今年度、当社では人権尊重のための取り組みを強化しており、今後も社内外の人権尊重に関わる施策を推進し、持続的な企業価値向上に努めます。

人権尊重の取り組み

当社グループでは、職場のハラスメント防止として、管理職を含む全役職員を対象とするいじめ・ハラスメント研修を定期的実施しています。ハラスメントの定義や事例、未然防止策、事案が発生したときの対応などを学ぶ機会を提供することで、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどを防止し、お互いを尊重し認め合い、一人一人が能力を発揮し活躍できる職場環境を整備しています。

また、多様性に富む職場において、役職員の悩みや気づきに傾聴し、安心して長期間働ける職場をつくるために、新たに日本に事業拠点があるグループ各社を対象とした「ハラスメント・人権・苦痛相談窓口」を設置。役職員が話しやすい人物を介して、苦痛なども含めて相談が容易になる工夫を施し、また、相談対応者も社内外から選べる設計としました。

さらに、社会全体で人権を重視する流れを加速させるために、サプライヤーに対する人権デューデリジェンスに取り組んでいます。人権への影響を特定、防止、軽減するための対処方法を確立するべく、サプライヤーに対するリスクの所在、影響度を分析し、当社グループの人権方針の考え方を明示し、サプライヤーとのコミュニケーションを図っています。マネックスグループ人権担当執行役およびグループ各社の経営責任者が、関係するステークホルダーと事業活動における人権問題を特定するための対話と協議を行い、その状況を取締役会に報告しています。現状、半年ごとにサプライヤーのリスクを分析し、対話を継続しています。

人権研修

マネックスグループならびに日本に事業拠点があるグループ各社を対象として、ヒューマン・ライツ・ウォッチ日本代表を講師に招いた社内人権研修を実施しました。冒頭で人権担当執行役の松本大から、「人権は人間の基本的な権利であり、人間の尊厳である。ビジネスを営むことが社会において大きな役割を占めている現代では、企業のなかで人権を考えることが、社会全体としても大事である。」と研修の重要性が語られました。



研修内容は、基本的な人権、人権とビジネスの関係、さらにサプライヤーバリューチェーンへの配慮等を網羅



コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンスに関する考え方

当社グループが株主、グループ各社のお客さま、その他さまざまなステークホルダーから長期的に安定した信頼をいただくためには、グループ各社およびそのすべての役職員が倫理的な行動を追求し、コンプライアンス体制を維持、強化することが重要です。

当社グループは、このような考えに基づき、当社グループに従事する者すべてが遵守すべき具体的な行動指針として「企業倫理・コンプライアンスに関する行動指針」を定め、世界中のグループ各社の役職員に示しています。

企業倫理・コンプライアンス管理体制

当社では、グループ各社において法令遵守を徹底するための体制を構築しています。具体的には、グループ各社において倫理・コンプライアンス活動に従事する担当者を指名し、さらに主要なグループ会社では専任チームを設置。各社の担当者および専任チームが中心となって年間計画を策定し、その計画に沿って活動をリードします。さらに、担当者および専任チームは、所属するグループ各社の役員や当社の担当執行役とも連携します。そして当社では、担当執行役が当社の取締役会に対し、定期的にその活動を報告する体制をとっています。

当社は、コンプライアンス違反や労働者の人権侵害、その他労務問題などの当社グループの企業価値をきそんする恐れのある行為の早期発見および未然防止を目的とした、内部通報・相談窓口を設置しています。国内外を問わず、当社グループで働くすべての役職員がアクセスできる内部通報・相談窓口を準備するなど、不断に制度の充実と改善に努めています。

2023年度の実績

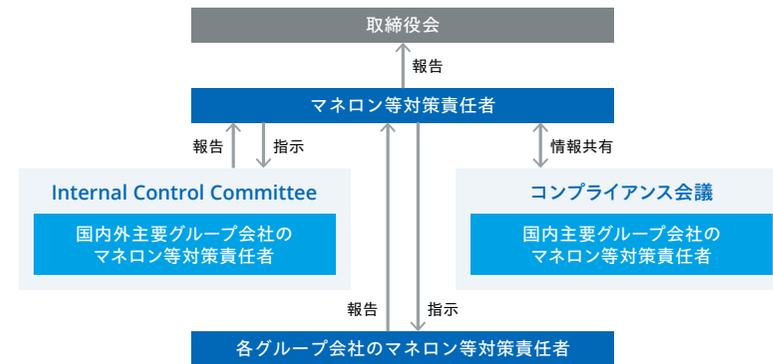
- マネックスグループ人権方針違反の事案：なし
- 法令諸規則や社内方針の違反事案の件数：3件
- 「内部通報・相談窓口」への総件数：3件
- ※ 対象会社：マネックスグループ、マネックス証券、コインチェック、TradeStationグループ各社（以上により、グループ従業員の9割超をカバー）

腐敗・贈収賄の防止について

腐敗行為（贈収賄）の防止を目指して、当社グループの役職員を対象とした「企業倫理・コンプライアンスに関する行動指針」を規定しています。当社では、それに基づく贈答・供給に関する行動指針として、「贈答供給管理規程」を制定しています。また、グループ会社のすべての役職員を対象として、定期的に腐敗行為禁止を内容とするコンプライアンス研修を実施しています。

マネー・ローndリング及びテロ資金供与対策

当社グループでは、マネー・ローndリング及びテロ資金供与に対して健全な金融システムを維持していくために、「マネー・ローndリング及びテロ資金供与対策に関する規程」および「マネー・ローndリング及びテロ資金供与対策に関する法令等遵守方針」を策定し、グループ全体で下図の体制に基づく対策を進めています。また、重要なグループ会社の役職員を対象として、定期的にマネー・ローndリング及びテロ資金供与対策に関するコンプライアンス研修を実施しています。



2023年度の実績

- 政治献金：なし
- 腐敗・贈収賄の防止方針違反事案の件数：なし
- 腐敗・贈収賄の防止方針違反により懲罰または解雇された従業員数：なし
- 腐敗・贈収賄に関連した罰金、課徴金、または和解金の金額：0円



顧客ユーザビリティ

マネックスグループの基本方針

マネックスグループは、「新しい時代におけるお金との付き合い方をデザインすると共に、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化する」という企業理念のもと、個々人のウェルビーイングの向上に資するサービスの開発・提供と、お客さまの声を活かしたサービス管理を行っています。

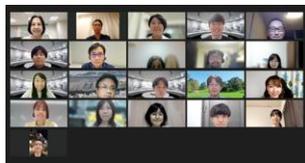
[PDF](#) 顧客本位の商品・サービス提供に関するポリシー



マネックス証券の取り組み

マネックス証券では、自社サービスにおける「お客様本位の業務運営に関する方針」を策定し、顧客満足度などの重要業績評価指標（KPI）等をもとにした商品・サービスの提供に努めています。また、お客さまからのフィードバックを集める仕組みを積極的に作り、その声を商品開発・提供に活用するPDCAサイクルを回すことで、経営陣が中心となってマネックス証券における顧客本位の業務運営に取り組んでいます。

また、お客さまからのご意見・ご要望をコールセンターやメール窓口で受け付けるだけでなく、定期的な顧客へのヒアリングセッションや、経営陣が顧客と直接コミュニケーションするオンラインセミナーの開催を通じて、商品・サービスに対するフィードバックを積極的に集めています。また、カスタマーセンターではそれらの要望をとりまとめ、必要に応じて関係部署との集中討議を通じて策定した対応方針についても全役員・社員に共有し、その一部をウェブサイトでも開示しています。



オリエンテーションコミティー

マネックス証券は、事業担当者が顧客に直接ヒアリングを行う「オリエンテーションコミティー」を創業時の1999年11月より四半期ごとに開催しています。サービス・商品に対する顧客からのフィードバックは、その後事業部にて対応が検討され、一部のエンゲージメントについてはウェブサイトが開示しています。

[PDF](#) お客様本位の業務運営に関する方針

[WEB](#) お客様からのご意見・ご要望への回答



トレードステーションの取り組み

トレードステーションは、顧客に優れた製品とサービスを提供するために、社員がハイパフォーマンスな文化のなかで働きつつ、お客さまにもたやすトレーディング体験の質を継続的に改善することを目指しています。さらにトレードステーションでは、顧客が同社の商品やサービスに関するフィードバックを発信できる多様な機会を提供しています。2024年には、トレードステーションの経営陣が顧客からより深いフィードバックを集めるべく、同社のVIP顧客を招いてのクローズミーティングを開催し、また、今後の同社サービス開発の方針について顧客に説明するセッションを開催しました。

さらに、トレードステーションは2022年に、ネット・プロモーター・スコア（NPS）による顧客満足度の測定も導入しており、顧客がトレードステーションに対してフィードバックできるその他のチャネルとともにこれを活用しています。



クローズミーティング

2024年春にトレードステーションの経営陣が同社のVIP顧客を招き、より深いフィードバックを得るクローズミーティングを開催しました。また、経営陣からトレードステーションの今後の開発方針について顧客に説明するセッションも設け、顧客とのエンゲージメントを通じた相互理解を図りました。



コインチェックの取り組み

コインチェックでは、顧客からの要望や問い合わせを広く受け付け、迅速に回答できる運営体制の構築に努めています。また、顧客からのサービス体験に関わるフィードバックを積極的に収集するべく、「ユーザーインタビュー」を週次で実施し、マーケティングチームだけでなくデザイナーやビジネスチームまでが自由に参加可能にすることで、チームの垣根を超えた顧客要望の共有・浸透を徹底しています。さらに、これらのインタビューから得られるインサイトは、マーケティングやプロダクトの事業推進担当者が率先して商品開発のプロセスに取り入れ、各サービスの改善に反映されています。



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの特徴

資本市場がグローバルであることに基づき、グローバル・スタンダードを意識した仕組みを積極的に取り入れ、地域、世代、性別、知見などの多様性を持つ取締役会構成を実現し、取締役会で実質的議論を活発に行うことで、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めています。

- 1 先進的な仕組みである、指名委員会等設置会社制度を早期に導入**
設立時より常に複数の社外取締役を選任し、2013年から指名委員会等設置会社制度を導入
- 2 多様性を前提とする、取締役会メンバー構成を実現**
知見、経験、地域、世代、性別などに基づく取締役会構成の多様性を常に意識し、議論の実効性を向上
- 3 グローバル的思考に基づく、コーポレート・ガバナンスのポリシーを堅持**
グローバル資本市場の優れた知見を導入し、世界水準のコーポレート・ガバナンスの実現を目指す

コーポレート・ガバナンスの変遷(マネックス証券創業時から)

※1	2000	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
機関設計	監査役会 設置会社	指名委員会等設置会社 ※2									
取締役会の人数(名)	6	11	11	11	9	9	9	11	10	11	11
うち社外取締役の 人数(名)	3	6	7	6	6	6	6	7	6	7	7
取締役会における 社外取締役の割合(%)	50	55	64	55	67	67	67	64	60	64	64
諮問委員会・ その他	アドバイザリー ボード ※3	コーポレートガバナンス・コード適用 グローバル・マネジメント・コミティ 筆頭独立社外取締役を選定									
取締役会の ダイバーシティ (外国籍、女性)(名)	1	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4
取締役会における ダイバーシティの 割合(%)	17	27	18	18	22	22	22	27	30	36	36
執行役の人数(名)	—	6	11	12	11	10	9	9	9	9	10

※1 各年、定時株主総会終了後の6月末時点での状況を示しています。 ※2 2013~2014年は委員会設置会社
※3 1999~2013年、委員会設置会社への移行により廃止

取締役会議長より

「多様性」と、
「グローバル・スタンダード」で、
取締役会の実効性を高める



松本 大
取締役会議長

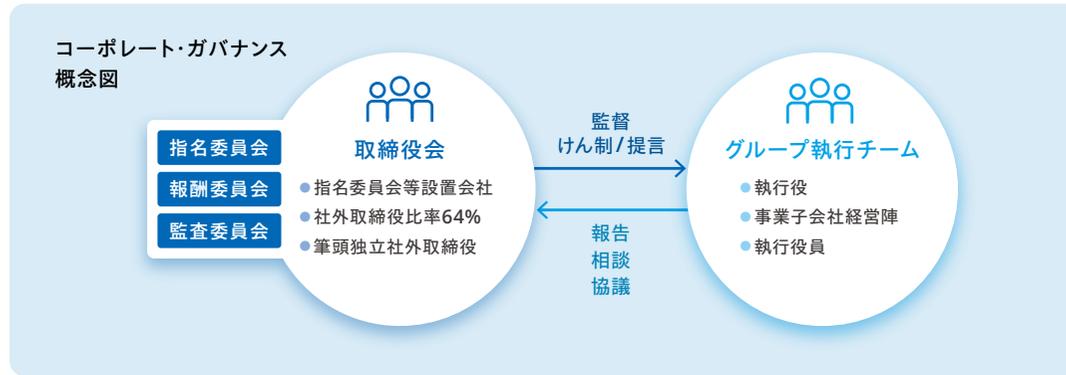
当社のコーポレート・ガバナンスの根幹は、取締役会の多様性と取締役の資質だと考えています。各取締役が、取締役会において経営執行側に対し、経営課題や重要案件について、多様な観点から意見や質問を発しています。経営トップに遠慮のない闊達な議論が行われている結果として、モニタリング・ボードとアドバイザリー・ボード両面の機能が果たされ、取締役会の実効性を担保できています。

2024年6月には、現在の経営環境と将来の成長戦略の方向に適した取締役会構成の見直しを行い、新任取締役候補者の適正を指名委員会にて議論し、3名の交替を実施しました。新任3名はいずれも女性であるだけでなく、下川亮子氏はグローバルな事業会社と金融機関との執行の豊富な経験、鈴木蘭美氏はグローバルでのテクノロジーの知見、羽生祥子氏はマスメディア経験による資本市場の枠を超えた生活者の視点など、それぞれ多様な資質を有しています。早速、当社取締役会でも遠慮なく発言することで、新たな風を吹き込み、取締役会での議論がさらに活性化するという、いい影響を及ぼしています。

今後も、創業時からの経営思想の核となる「多様性」を強く意識した取締役会構成をさらに充実させ、グローバル・スタンダードを強く意識したコーポレート・ガバナンスを堅持していきます。



コーポレート・ガバナンス



WEB サステナビリティ情報 | ガバナンス | コーポレート・ガバナンス | コーポレート・ガバナンス体制の概要

指名委員会等設置会社について

指名委員会等設置会社とは、企業統治制度（コーポレート・ガバナンス・システム）として多くの日本企業が採用している監査役会設置会社と異なり、米国の企業統治制度を参考に、取締役会の経営に関する役割から執行を分離し、経営方針等、重要な意思決定を行う「取締役会」と、実際の業務の執行を行う「執行役」の二つの機能を設置した制度です。具体的には、取締役会のなかに社外取締役が過半数を占める委員会（指名委員会、報酬委員会、監査委員会）を設置し、取締役会が経営を監督する一方、業務執行については執行役に委ね、経営執行のスピードアップと、経営判断の合理化・適正化を目指しています。当社は、グローバル・スタンダードに基づくコーポレート・ガバナンス・システムを目指し、2013年6月には委員会設置会社（現・指名委員会等設置会社）制度を採用し、現在に至っています。この制度導入により、経営執行チームへの適切な権限移譲が行われ、取締役会では、大局的かつ中長期的な経営課題ならびに経営戦略に関する議論に時間を割いています。

筆頭独立社外取締役の設置について

東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの補充原則4-8②に記載される「独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである」との指針に基づき、当社は2015年より、社外取締役の互選により筆頭独立社外取締役を選定し、現在は榎原取締役が任に就いています。榎原取締役は筆頭独立社外取締役として、リーダーシップを発揮し、社外取締役の意見を取りまとめ、経営執行チームへ率直かつ厳しい指摘を行っています。

各委員会の活動

指名委員会

当社の指名委員会は社外取締役4名、社内取締役1名の5名から構成され、堂前社外取締役が委員長を務めています。当社の経営戦略や課題に対応し、かつ多様性を維持するために、適宜、取締役会構成を見直しています。そのため、各委員のネットワークを活かした取締役候補者のリストアップとロングリストの作成、取締役スキル・マトリックスの見直しなどを行い、毎年、株主総会に上程する取締役選任議案の内容を決定しています。

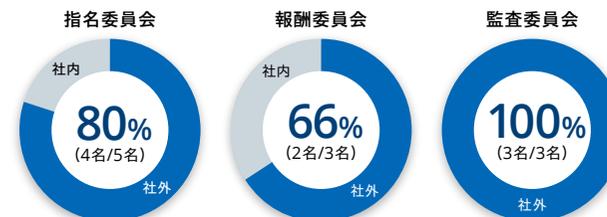
報酬委員会

当社の報酬委員会は社外取締役2名、社内取締役1名の3名から構成され、榎原社外取締役が委員長を務めています。当社グループの取締役、執行役、執行役員など役員の報酬に関し、経営執行からの評価に基づき、賞与や譲渡制限付株式報酬など個別報酬について日本と米国など国情の違いも加味しながら、内容を検討し決定しています。

監査委員会

当社の監査委員会は3名全員が社外取締役から構成され、小泉社外取締役が委員長を務めています。監査委員会の監査活動としては、当社および関係会社の執行役や監査役等との対話や会計監査人との対話を通じて当社およびグループ会社の状況のモニタリングを実施する他、当社および関係会社に適宜現地往査を実施しています。これらの監査活動を通して、当社のコーポレート・ガバナンスの実効性を担保しています。

社外取締役の割合





コーポレート・ガバナンス

取締役会での議事内容について

当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会の回数より、実質的・戦略的な議論を重視しています。一方、NTTドコモとの資本提携など重要なM&Aなどのディールについては、臨時取締役会を機動的に開催し、外部アドバイザーの意見も参考にしながら、しっかりと議論を行っています。

2023年度は臨時取締役会を含め、対面で12回の取締役会を開催しました。これらの取締役会で時間を割いて議論した議事内容のポイントは下記の通りです。

NTTドコモとの資本提携について

- ネット証券を取り巻く業界環境、経済圏の動向
- 提携によるメリット・デメリット
- 子会社でなくなることについての、経営権、理念、社風の考え方
- 売却価格のバリュエーション
- 顧客データ分析や人材などのシナジー効果

コインチェック・グローバルのDe-SPACについて

- グローバル上場企業となるメリット
- クリプトアセット業界への当局、資本市場の評価
- 上場時のバリュエーション

キャッシュ・フローの配分について

- 成長戦略と株主還元とのバランス

M&A案件について

- ディールのバリュエーション
- ターゲットの経営陣評価

その他

- 取締役スキル・マトリックスについて
- サステナビリティ・ステートメントについて
- APセグメントのexitについて
- グループのリスクマネジメントについて
- ハラスメントや人権侵害に関するホットライン設置について

取締役会の実効性分析と評価

全取締役に対し実施する取締役会評価にかかるアンケートの集計結果をもとに、取締役会および指名委員会において取締役会全体としての実効性について分析および評価を行っています。

WEB サステナビリティ情報 | ガバナンス | コーポレート・ガバナンス | 役員 | 取締役会の実効性評価について

取締役会全体の実効性に関する分析および評価の概要

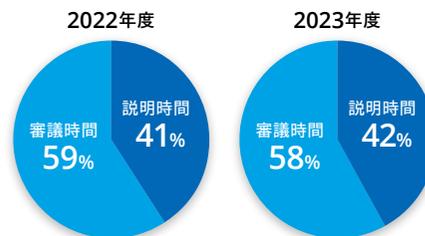
実施内容

2021年9月上旬～2021年10月上旬にかけて全取締役に対し取締役会評価にかかるアンケートを実施し、その集計結果をもとに2021年10月開催の取締役会および指名委員会において、取締役会全体の実効性についての分析および評価を行いました。

分析および評価の結果

取締役会の実効性、各委員会の構成・実効性に関する問題は認識されませんでした。取締役会の規模や社内外バランス(11名。うち独立社外取締役7名)に関する問題については、過去の取締役会や指名委員会での議論も踏まえ、取締役会の規模としては、現時点では定款上の定員11名が望ましく、社内・社外の比率については、将来的に社外取締役比率を上げるべきであるという意見がありました。また、各取締役の知識、経験、世代などの多様性については、現任取締役のスキル・マトリックスに鑑み、さらにテクノロジーや金融に関する知見、イノベーターとしての卓見、人的資本や多様性などサステナビリティに関する専門性、そしてグローバル経験などが必要との認識が共有されました。さらに、コーポレート・ガバナンス上重要な問題である、取締役会の構成および取締役のサクセッションプランの観点においては、社会情勢や事業環境が変化し、経営判断の難易度が高まるなか、変化に対応した新陳代謝や新たな視点も必要であり、その時々での最適の人材に入れ替えていくことが望ましいという意見がありました。

取締役会における時間配分



取締役会の時間配分に関しては、会議の場で執行部からの説明に時間を費やすより、社外取締役との討議に時間をかけるべく、事前にメールなどで情報提供することで当日の説明時間を減らし、実効性を高める努力をしています。



コーポレート・ガバナンス

取締役スキル・マトリックス

	氏名	経験・専門性								2024年3月期出席状況	
		資本市場	テクノロジー	上場企業経営	財務・会計	リスク管理統制	グローバル経験	事業会社	サステナビリティ推進	取締役会	委員会
社内	松本 大	●		●				●	●	12回 / 12回	指名委員会:5回 / 5回 報酬委員会:2回 / 2回※
	清明 祐子	●		●	●				●	12回 / 12回	報酬委員会:3回 / 3回※
	大八木 崇史	●			●	●	●			12回 / 12回	—
	山田 尚史		●	●					●	12回 / 12回	—
社外	槇原 純	●			●			●		12回 / 12回	指名委員会:5回 / 5回 報酬委員会:5回 / 5回
	堂前 宣夫		●	●				●	●	12回 / 12回	指名委員会:5回 / 5回 報酬委員会:5回 / 5回
	小泉 正明				●	●				12回 / 12回	監査委員会:9回 / 9回
	朱 殷卿	●			●	●	●			12回 / 12回	監査委員会:9回 / 9回
	羽生 祥子					●		●	●	—	—
	鈴木 蘭美		●					●	●	—	—
	下川 亮子	●			●			●	●	—	—

※ 委員在任中の出席回数

スキル・マトリックスを大きく見直し、経営戦略に合った構成を目指す

当社は、常に変化し続ける外部環境に対応し、各事業の経営戦略を機動的に修正するとともに、取締役のスキル・マトリックスをその経営戦略に合致するよう継続的に見直しています。2024年度は、モニタリング・ボード（監督機能を意識）と、ストラテジック・ボード（戦略推進機能を意識）の適切なバランスを構成すべく、大きく以下の3点を再定義しました。1点目は持続的成長を目指す当社の経営戦略推進に必要なサステナビリティについて、より重要な要素への意識を高めるため、人的資本、環境、DE&Iの定義を見直し、その知識と推進経験を含む「サステナビリティ推進」という項目としました。2点目は、当社の経営理念実現への施策において金融の枠組みに留まらない領域を目指していることにより、非金融的な資質を重視すべく、「事業会社」という項目を新設しました。3点目は、株式・債券・投資信託など当社の現在の主力商品・サービスに関する知見を重視すべく、「金融」を「資本市場」に変更しました。

(注)「経験・専門性」の定義は以下の通りです

- 資本市場：資本市場の経験および知識
- テクノロジー：テクノロジーに関する経験および知識
- 上場企業経営：上場企業の創業者もしくは代表者経験
- 財務・会計：財務会計ならびにM&A等に関する経験および知識
- リスク管理統制：内部統制ならびにリスクマネジメントに係る経験および知識
- グローバル経験：グローバル就業経験
- 事業会社：金融以外の事業会社の経験
- サステナビリティ推進：人的資本、環境、DE&Iに関する知識と推進経験



コーポレート・ガバナンス

役員報酬について

役員報酬の基本的な考え方

指名委員会等設置会社である当社は会社法上、報酬委員会が取締役および執行役（以下、「役員」）の報酬等に関する方針を定め、個人別の具体的な報酬等について決定しています。報酬委員会は、3名の取締役（うち2名は社外取締役）により構成されています。

役員の報酬については、固定の基本報酬に加え、単年度の当社グループ業績に応じた「業績連動報酬」、そして自社の株価と連動する「譲渡制限付株式報酬制度（RS）」を導入しています。また、社外取締役を除く役員の報酬等の支給割合は、固定的な基本報酬を70%、変動的な業績連動報酬およびRSの合計を30%にそれぞれ配分することを基本的な考え方としています※。

今後、社外取締役を除く役員報酬については、変動報酬、特にRSの割合を高めていく方針です。これにより持続的成長による企業価値向上へのコミットメントをさらに強め、株価に関して株主の皆さまと同じ意識を共有していきます。

※ 当社グループの事業は、経済環境や相場環境の状況等によって業績が大きく変化することなどから、基本報酬と業績連動報酬の支給割合については、当社の中長期的な持続可能性の観点を踏まえた報酬委員会での議論の結果、支給割合の基本的な考え方とはかい離した判断で決定することがあります。

現CEOの役員報酬の考え方

2023年6月、当社はCEOサクセッションを実施しました。これまで20年以上にわたり創業者かつ大株主である松本大がCEOとして経営執行をけん引してきましたが、後継者として清明祐子を選定するにあたり、松本と同様に経営者としての重責を担い、株主からの負託に応えてもらうためには、グローバル企業の経営者報酬の考え方を取り入れ、当社のCEOに相応しい規模の変動報酬の手当てが必要であると報酬委員会は判断しました。そこで、2022年7月および2023年7月の2回に分けて、10年間の譲渡制限を条件とするRSを中心とした変動報酬を清明祐子に付与しました。これは清明CEOに対して、10年という長期間、持続的に企業価値を向上させる経営責任を担うことへのインセンティブを与えたものです。

クローバック方針

健全かつ公正な経営をいっそう実行していくために、2023年4月、執行役の報酬に関して、不正時に当社への返還が可能となるクローバック方針※を導入しました。当方針は、まずは当社執行役を対象に導入しましたが、いずれは社外取締役を除く当社グループの取締役、執行役員、専門役員にも拡大する予定です。

※ 当社グループにおいて、重大な会計上の誤り、不正による決算の事後修正、または重大な不正行為が行われた場合においては、それを行った執行役の業績連動賞与の一部または全部の返還、およびRSの一部または全部の没収、ならびに過去に遡及した返還要請が、報酬委員会の決定で行うことができます。

PDF 有価証券報告書 2024年3月期 P.64-66

報酬等の内訳（2024年3月期）

	基本報酬	短期 インセンティブ報酬	中長期 インセンティブ報酬※1
取締役を兼務する 執行役	106百万円	9百万円	186百万円※2
取締役を兼務しない 執行役	89百万円	12百万円	12百万円※2
社外取締役	68百万円	—	21百万円※2

※1 日本国外に居住する役員については譲渡制限付株式の割り当てに代え、仮想付与株式の配賦により当社株式の基準株価から算出した金額を支給

※2 すべて非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）



新任社外取締役からのメッセージ



羽生 祥子 Sachiko Habu

**編集と発信のプロとしての経験を活かし
未来を見据えた大胆で緻密な経営へ
貢献します**

編集と発信のプロとして25年間キャリアを積んでまいりました。文学・科学・金融・デジタル・働く女性など、情報を届けたい相手ごとに、最適な手法で創刊を手がけてきました。また、人口減少やダイバーシティ経営の課題を、日本はどう乗り越えられるか、政府や自治体とともに政策提言も行っています。価値観や生活様式がスピーディに変化する現在。企業が何に挑むのか、個人にどんな変革をもたらすのか。この挑戦は、情報収集力、発信力、そして多様な人材によるチームワークを抜きにしては実現できません。マネックスグループの、未来を見据えた大胆で緻密な経営に貢献できるよう、尽力してまいります。



鈴木 蘭美 Rami Suzuki

**しなやかな成長、
良好なガバナンスの実現へ
執行への監督・けん制に努めます**

企業理念に基づき、社員の皆さんは日々真摯に取り組んでいます。しなやかな成長を続けていくには、大切なことを見失わない体制が必須です。良好なガバナンスは、透明性や的確なリスク管理を通じて疑心暗鬼を取り除き、働きがいのある環境を生み出します。私はこれまで、経営者としてイノベーションを世界に広めるために挑戦してきました。勢いある前進を心がけつつ、社会の一員としての役割を忘れません。このたび、マネックスグループの新任社外取締役に就任するにあたり、今日までに培った知見を活かし、執行への監督・けん制に努めます。周囲の意見をしっかりと聴き、正直な意見を率直に述べることを心がけてまいります。



下川 亮子 Ryoko Shimokawa

**世の中にポジティブな
インパクトを与え、
社会を一步前に進めるために**

キャリアの前半は専門性の高い金融業界のプロとして、事業会社に転じた後半は主にBtoC企業のマネジメントとして、カルチャーの異なる組織、担当分野も専門性も異なるさまざまな仕事を通じ、多岐にわたる経験を積んできました。どのような仕事をしていても、「世の中にポジティブなインパクトを与え、社会を一步前に進めること」を意識しています。マネックスグループが今後ともサステナブルに成長していくためには、より多角的な視点での経営討議と迅速な意思決定が必要だと考えます。いままでの経験を活かし、経営チームの一員として、企業価値向上に資する執行への監督・けん制に尽力します。



役員一覧 2024年8月末現在（在任年数は同年6月22日時点。所有株式数は同年3月末時点）



MESSAGE

英語圏の経験なく外資系金融機関に就職し、日本に未だ存在しなかったデリバティブを仕事として選択し、日本で初めて倒産債権買取ビジネスを始め、株式手数料完全自由化に合わせて独立し、マネックスを起業しました。その後も常に、日本初の事業やサービスを創ってきました。私のエッセンスはエンタープライナーシップ、起業家精神であり、未知に対して挑戦する情熱と実行力です。マネックスの非連続な成長を後押ししていきます。

松本 大 （まつもと おおき）

取締役、取締役会議長、指名委員会委員、代表執行役会長

- 在任年数：19年
- 所有株式数：1,103,500株

重要な兼職状況

TradeStation Group, Inc. (当社100%子会社) 取締役会長
コインチェック株式会社 (当社子会社) 取締役
カタリスト投資顧問株式会社 (当社100%子会社) 取締役会長
ドコモマネックスホールディングス株式会社 (当社関連会社) 取締役会長
Mastercard Incorporated 社外取締役



MESSAGE

「あなたの人生はあなたにしかデザインできない」という幼少期からの家庭教育のおかげで、「意思決定」と「成功への執着」を自然と身に付けました。社会人になってからは、「女性初の〇〇」や「女性は一人だけ」という経験が多く、多様な価値観を有するチームをつくり、ゴールに向かい、成果を出すことに誇りと喜びを感じてきました。これからも、一人一人がいきいきと働き、皆で未来を創造していける経営を目指していきます。

清明 祐子 （せいめい ゆうこ）

取締役、報酬委員会委員
代表執行役社長CEO

- 在任年数：3年
- 所有株式数：2,135,000株

重要な兼職状況

TradeStation Group, Inc. (当社100%子会社) 取締役
ドコモマネックスホールディングス株式会社 (当社関連会社) 取締役
マネックス証券株式会社 (当社関連会社) 取締役社長執行役員



MESSAGE

マネックスの創業に携わってから25年、米国に移住して21年が経ちました。その間、米国や香港のオンライン証券、カナダの暗号資産運用会社の買収を行うなど、マネックスグループのグローバル展開に関わってきました。世界を視野に入れながら、次の25年を見据えて、グループのビジネスポートフォリオをつくり上げていくのが、一番大切な仕事だと思っています。

大八木 崇史 （おおやぎ たかし）

取締役、執行役CFO

- 在任年数：13年
- 所有株式数：510,600株

重要な兼職状況

TradeStation Group, Inc. (当社100%子会社) 取締役CSO
マネックス・アセットマネジメント株式会社 (当社100%子会社) 取締役
3IQ Digital Holdings Inc. (当社子会社) 取締役会議長



MESSAGE

35歳になりました。私の社会人経験は深層学習や生成AIの発展とともにあり、世の中への影響の大きさを目の当たりにしてきました。その傍ら、起業と上場も経験し、それらの知見を経営に活かせることを嬉しく思います。今年は夢だった小説家デビューも果たし、個人の自己実現と生涯バランスシートの最良化を自ら実践しています。我が社の企業理念をお客さまはもちろん、弊社に関わるすべての方が達成できるよう尽力してまいります。

山田 尚史 （やまだ なおふみ）

取締役、執行役

- 在任年数：3年
- 所有株式数：40,000株

重要な兼職状況

ソシデア知的財産事務所 弁理士



MESSAGE

自分はほとんど海外（英国、米国）で育った。日本の経験は生まれて2年、小学校3年間、そして仕事6年。海外（55年間!）では周りに日本人は少なく、ある意味（軽〜く）マイノリティの存在であった（特に小さいときはそう思った）と同時に、多種多様な人材に囲まれる良さを知った。仕事ではダイバーシティは男女の比率だけでなく、さまざまなタイプ（年齢、経験、人種、障がいなど）が混ざって生まれる強みがある。自分も違った思想の人を部下や上司として持ち、鍛えられ、判断力が向上した。マネックスはそういう会社だ。日本もそうあってほしい。

榎原 純 （まきはら じゅん）

社外取締役、指名委員会委員、報酬委員会委員長、筆頭独立社外取締役

- 在任年数：18年
- 所有株式数：20,000株

重要な兼職状況

TradeStation Group, Inc. (当社100%子会社) 取締役 (実質社外)



MESSAGE

「他者のための人であれ」という学生時代に培った美意識のもと、より良い未来の実現に向かって社会の健全な発展に貢献したいという思いから、仕事に限らず、さまざまな社会活動に従事しています。マネックスグループは金融を通じて未来を描く最先端の集団。これからも、マネックスグループが、社会によりインパクトを出し続けていくよう、社外取締役として尽力してまいります。

堂前 宣夫 （どうまえ のぶお）

社外取締役、指名委員会委員長、報酬委員会委員

- 在任年数：8年
- 所有株式数：54,100株

重要な兼職状況

株式会社良品計画 代表取締役社長

独立役員



役員一覧



小泉 正明 (こいずみ まさあき)

社外取締役、監査委員会委員長

- 在任年数：6年
- 所有株式数：27,500株

独立役員

MESSAGE

公認会計士としてキャリアを始めて以来、国内企業および国外企業の監査業務の他、ベンチャー支援、海外ファイナンス支援、国内企業の海外進出支援、内部統制体制構築支援、企業買収支援、企業再編支援などさまざまなプロジェクトに関与させていただきました。当社グループに関与することとなり、これまでの経験を活かすことができ、光栄に思っております。まだまだ続く当社グループの挑戦に引き続き貢献していきたいと考えております。

重要な兼職状況

小泉公認会計士事務所 公認会計士
株式会社ファンコミュニケーションズ 社外取締役
株式会社ツクイキャピタル 監査役



朱 殷卿 (しゅう うえきよん)

社外取締役、監査委員会委員

- 在任年数：2年
- 所有株式数：20,600株

独立役員

MESSAGE

40年近くのアドバイザー業務といくつかの会社での社外取締役を通じて、企業の再編と変革を支援してきましたが、当社の意思決定のダイナミズムとスピード感には度々驚かされています。第二の創業ステージにある当社経営陣にとって、10年、20年先を見据えた舵取りは引き続き容易ならざるものですが、そのリーダーシップが株主の皆さまの期待にお応えできるものであるよう、取締役の一員としてしっかり関わってまいります。

重要な兼職状況

株式会社コアバリューマネジメント 代表取締役
双日株式会社 社外取締役



羽生 祥子 (はぶ さちこ)

社外取締役、指名委員会委員

- 在任年数：新任
- 所有株式数：0株

独立役員

MESSAGE

私の成長パワーの源は、「マイノリティ(少数派)」の声です。大学時代も農学部から文芸論に転部、20代も無職からのスタートと、辺境を楽しみながら歩んできました。憧れる人も、「ちょっと変だけど、その道を極めている」方です。マネックスにはそんな異端児、突破者がたくさんいるような気がして、ワクワクが止まりません。私生活では、筋金入りの共働き夫婦、2児の母。趣味は、水泳・ピアノ・料理・たまに筋トレです。

重要な兼職状況

株式会社羽生プロ 代表取締役社長



鈴木 蘭美 (すずきらみ)

社外取締役、指名委員会委員

- 在任年数：新任
- 所有株式数：0株

独立役員

MESSAGE

大学時代に友人二人ががんを患い、それを契機に私はがんの完治に向けて自分の人生を捧げることを決意しました。まだ道半ばですが、がん治療は確実に進歩しています。理にかなったことをコツコツと続ければ、想像を超える大きな成果を生み出せると信じています。世界中の同志たちががんの完治を目指し、人類の「バランスシート」を最良化することを夢見ています。趣味は乗馬(流鏑馬に挑戦中)です。3児と大型犬の母です。

重要な兼職状況

ARC Therapies株式会社 代表取締役社長 CEO
ARCHIMED GROUP マネージングディレクター
ヘパリスファーマ株式会社 社外監査役
スベラファーマ株式会社 社外取締役



下川 亮子 (しもかわ りょうこ)

社外取締役、監査委員会委員

- 在任年数：新任
- 所有株式数：0株

独立役員

MESSAGE

いろいろな機会に恵まれ、多様な経験ができたのは、コミュニケーションと好奇心、そして「どうせやるなら仕事は楽しく」というモットーによるものと思っています。チームで物事を達成することにいつも喜びを感じます。人にとっても興味があり、特にその人固有のストーリーに惹かれます。別の上場会社の執行役を兼務しながらの挑戦ですが、多様なキャリアの在り方を示しつつ、当社のガバナンスの強化に貢献してまいります。

重要な兼職状況

SOMPOホールディングス株式会社 グループCSuO 執行役



セグメント別業績

At a Glance

マネックスグループは、安定した収益基盤を持つ国内オンライン証券事業、エンジニアを多く有する米国オンライン証券事業、グローバルな成長余力を持つクリプトアセット事業、そしてアジア・パシフィックおよび投資事業の計5セグメントから構成されています。特に主要3社であるマネックス証券・トレードステーション・コインチェックは順調に成長を続け、当社に帰属する当期利益は3社合計で97億円(2024年3月期)となりました。

■ マネックス証券 ■ トレードステーション ■ コインチェック

当社に帰属する当期利益



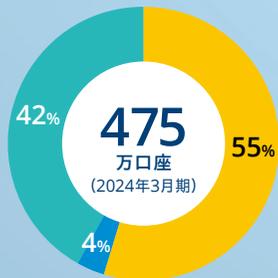
※ マネックス証券：2023年4～12月はJGAAPベースの当期利益、2024年1～3月は当社の持分法投資利益

Return On Equity(自己資本利益率)



※ 中間持株会社の税引後売却益および評価益を除く

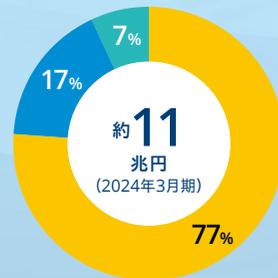
顧客数(口座数)



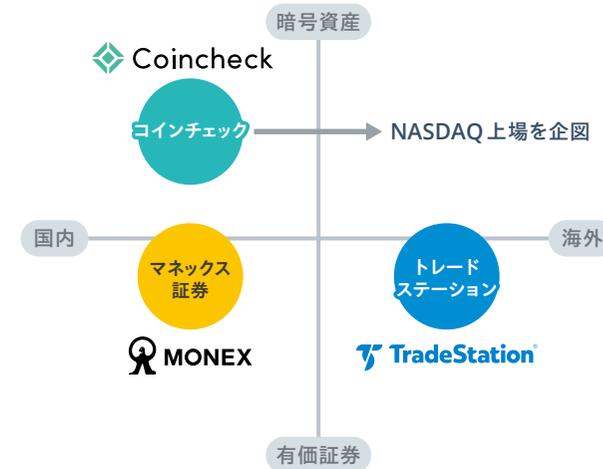
従業員数



預かり資産



主要3社の事業領域および地域性



当社は、国内オンライン証券会社マネックス証券の創業後、海外進出や暗号資産事業参入により事業基盤拡大を行っています。

外部機関からの評価

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数



2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index





セグメント別業績

主要3社 社長メッセージ



清明 祐子

マネックス証券株式会社
取締役社長執行役員

John Bartleman

TradeStation Group, Inc.
取締役社長CEO

井坂 友之

コインチェック株式会社
取締役社長執行役員パートナー企業との連携を強化し、
日本の投資・資産形成の裾野を広げる

私たちは「アセマネモデル」を経営方針として掲げ、私たちの商品やサービスを通じて、お客さまからお預かりした資産を増やし、お客さまの資産の増加に応じて私たちの収益も上がるビジネスモデルを追求しています。さらに内製化した証券基幹システムを用いたアライアンス戦略もかねてから取り組んでいます。

今後はその一環として2024年1月に開始したNTTドコモとの資本業務提携をさらに推し進め、新サービスを通じてこれまでリーチしてこなかった顧客層にもアプローチし、日本における投資・資産形成の裾野の拡大と、さらなる事業基盤の強化を目指します。

洗練されたトレーダー向けに
最適な取引体験を提供していく

私たちは、究極のトレーディング体験を求めらるお客さまからより多くの支持を得るために、現在、ターゲットとなる顧客層を絞った戦略に注力しています。「アクティブトレーダー」に向けて、私たちだからこそ提供できる価値を広くお伝えするとともに、当社の強力なツールや卓越したコンシェルジュサービス、カスタマイズ機能が必須のソリューションであることをアピールします。

アクティブトレーダーの方々の方が本来持つ可能性を引き出すことが、トレードステーションの存在意義です。私たちが描く成長ストーリーは、新たに設計された使いやすいクライアントポータルのリリースと、機関投資家レベルのツールの開発に向けた継続的な投資により、さらに現実化していくでしょう。

環境変化に迅速に適応し、
暗号資産市場の未来を切り拓く

当社は「新しい価値交換を、もっと身近に」というミッションのもと、誰もが暗号資産という新しい価値交換に簡単にアクセスできる社会の実現を目指しています。急速に変化する社会に適応しながら、革新的で使いやすいプロダクトづくりとサービスラインナップの拡充を進めていきます。また、パートナー企業との連携をいっそう強化し、より多くの新しい価値交換の機会を提供していきます。

暗号資産はさまざまな産業で活用される可能性を秘めています。私たちはその可能性を信じてさらなる成長と革新を追求し、圧倒的なポジションを築いていきます。



セグメント別業績

日本セグメント



セグメント概況

マネックス証券は、当社グループの祖業であり、現在は日本国内に約260万口座を有するオンライン証券会社を営んでいます。日本株に始まり、米国株やFX、暗号資産CFDまでを幅広く取り扱い、預かり資産は国内第3位の約8.7兆円です(数字は2024年3月末時点)。国内のオンライン証券他社では、2023年秋頃から課税口座での日本株取引手数料無償化を開始し、マネックス証券においてはNISA口座内でのすべての取引の売買手数料を無償化しました。また、国内証券会社では珍しく証券基幹システムを内製化(2017年完了)しており、柔軟な開発環境とAPIを使ったパートナー企業とのアライアンス戦略が強みです。

資産形成を支援する「アセマネモデル」を推進し、預かり資産の積み上げと収益構造の変革を目指す

業績・事業ハイライト

2024年3月期の日本セグメントは、主要グループ会社であるマネックス証券の好業績等により増益となりました。2024年1月にはイオン銀行との金融商品仲介業務に関するサービス提供を開始し、同行の投資信託保護預り口座に関する権利義務がマネックス証券に移管されたことに加え、イオン銀行に投信口座を保有していたお客さまに対して、より多くの投資信託銘柄やその他金融商品を提供できる体制となりました。この連携は、マネックス証券が内製化した証券基幹システムのAPIを通じて実現され、マネックス証券の強みを活かした事業シナジーの創出につながっています。

なお、マネックス証券は2024年1月からNTTドコモとの資本業務提携を開始し、NTTドコモの連結子会社となり、当社における持分法適用会社になりました。提携後の当社持分は51%となるため、今後のマネックス証券の業績は日本セグメントにおける持分法投資損益として計上されます。新たな日本セグメントには、日本拠点のマネックス・アセットマネジメントや2024年4月にグループ入りした3iQが含まれています。

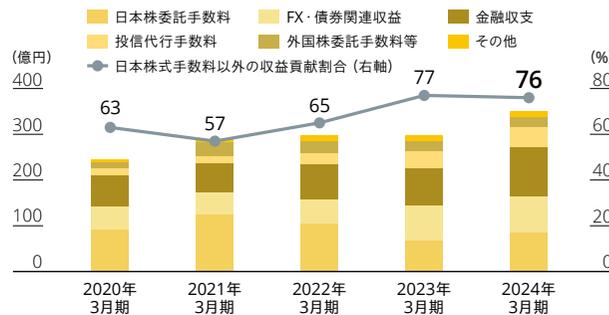
中長期戦略のポイント

マネックス証券は、2020年に発表した「アセマネモデル戦略」のもと、顧客取引量に連動した委託手数料に依存する収益モデルから、顧客資産の増加に合わせて収益が拡大するモデルへの構造転換に取り組んでいます。日本株サービスの国内競争力は維持しながらも、グループ内にあるトレードステーションとの連携による米国株サービスの拡大に加え、同じくグループ内のマネックス・アセットマネジメントが運用するロボアドバイザーサービス「ON COMPASS」や「マネックス・アクティビスト・ファンド」等の投資信託商品も強化しています。

また、マネックス証券では2024年1月からNTTドコモとの資本業務提携を開始しており、NTTドコモが有するdポイント(約1億アカウント※)、dカード®(約1,800万枚※)、d払いアプリ(約6,000万ユーザー※)等を含んだ独自経済圏に対してアクセスすることが可能となっています。すでにdカード®を使ったクレジットカード投信積立の他、dポイント連携も開始しており、今後もパートナー企業の顧客基盤やサービスラインナップを駆使したシナジー創出を目指していきます。

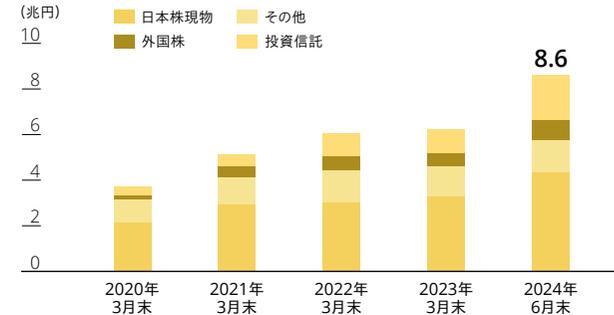
※ 2024年6月末時点

マネックス証券の営業収益※の推移



※ 金融費用及び売上原価控除営業収益

商品別残高の推移





セグメント別業績

米国セグメント



セグメント概況

米国セグメントを担うトレードステーションは、1982年にトレーディングのシステムを開発する企業として創業し、2000年代初頭にオンライン証券業に業態を変更しました。米国のオンライン証券業界は、2000～2010年にかけて株式委託手数料の引き下げ競争が激化し、合従連衡を繰り返して2019年には株式等の売買手数料の無料化が導入されました。そうした環境下において、2023年3月期の初頭まで幅広い顧客基盤の拡大を目指して大規模なマーケティング施策等を推進してきましたが、2022年8月よりアクティブトレーダー層にフォーカスして顧客獲得を目指す方向にシフトしています。

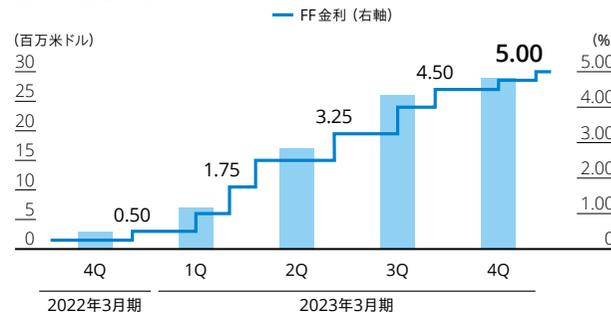
アクティブトレーダーに最適な取引環境を提供し、顧客基盤・収益基盤の強化を目指す

業績・事業ハイライト

トレードステーションの収益源は主に二つあり、取引関連手数料等収益と金融収益です。取引関連手数料等収益は、株式・先物・オプション取引に応じて顧客からいただく「委託手数料」と、顧客からの注文をHFT（高速・高頻度取引）業者などのマーケットメーカーに回し、その対価としてリベートを受け取る「PFOF (Payment-For-Order-Flow)」があります。金融収益は、顧客の信用取引や貸株取引の金利収益のほか、顧客の米ドル預り金の運用から得られる運用益があり、この預り金運用益については米国の金利環境に影響を受けて増減します。

2024年3月期におけるトレードステーションの業績は、2022年8月に実施したアクティブトレーダー層にフォーカスする戦略転換が奏功し、顧客取引が市場環境に左右されずに活況となったため、取引関連手数料等収益が大きく伸びて業績に貢献しました。さらに高金利環境下において顧客の預り金運用益も好調となり、金融収益も前年比で大幅に増加。一方で費用は適切にコントロールし、2024年3月期は営業収益、当期利益ともに過去最高を記録しました。

金利収益とFF金利の推移

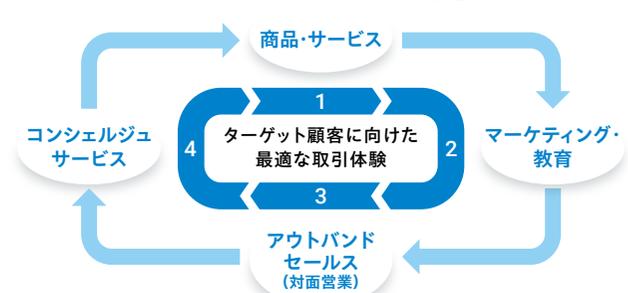


中長期戦略のポイント

トレードステーションでは、2023年3月期の初頭までアクティブトレーダーに限らず幅広い顧客層の獲得を目指して、大規模なマーケティング施策とサービス向上のための積極的なシステム投資等を行ってきました。しかしながら、市場環境の変化などに対応すべく戦略転換を行い、2022年8月からはアクティブトレーダー層にフォーカスして顧客獲得を目指す方向にシフトしています。

今後はこうした戦略のもと、TradingViewをはじめとするサードパーティ (API連携等) との連携や対面営業を通じて、ターゲットとなるアクティブトレーダー (個人/機関投資家) の顧客基盤の拡大を目指します。また、コンシェルジュサービスを通じてそれぞれのお客さま向けにカスタマイズされたサポートサービスを提供し、収益性およびLTV (Life Time Value) の向上を目指していきます。また、顧客の米ドル預り金運用益については、高金利環境下では金利収益を享受することができますが、今後の金利低下局面に備えて約50%を目途に固定金利で運用し、長期にわたって安定的に収益を獲得する運用方針を掲げています。

トレードステーションの顧客への価値創造サイクル





セグメント別業績

クリプトアセット事業
セグメント

セグメント概況

暗号資産業界は、ビットコインの誕生以来急速に成長し、暗号資産取引所や販売所の数が増加しています。他方、2022年の大手暗号資産取引所FTXグループの破綻などの影響で、世界中で暗号資産の規制に向けた動きが強まっています。そうした状況のなか、当社のクリプトアセット事業セグメントを担うコインチェックは、金融庁および自主規制機関による規制のもと、日本における暗号資産交換業者のリーディングカンパニーとして国内最大級の顧客基盤を有しています。2024年3月末時点で本人確認済み口座数は198万口座、アプリダウンロードシェアは5年連続国内で第1位を記録しました。

国内リーディングポジションにある暗号資産交換業の
顧客基盤を活かし、法人向け事業の拡大を推進

業績・事業ハイライト

コインチェックの主な収益は、販売所における顧客の暗号資産取引から発生するスプレッド収益（トレーディング損益）です。2024年3月期の金融費用及び売上原価控除後営業収益は、前期比25%増の92億3,100万円となりました。これは2023年末から暗号資産価格が回復し、取引量が前年を上回ったためです。販売費及び一般管理費は、固定費を削減し、市場環境に合わせて広告宣伝費を柔軟にコントロールした結果、前年比16%減の67億5,800万円となりました。なお、コインチェックはSPACとの合併によるナスダック上場を目指していますが、販売費及び一般管理費には、これに係る専門家報酬が含まれています。低調な市場環境でも利益計上をできる費用構造を実現し、前年比で収益が増加するなかで費用は減少した結果、利益は大きく上昇しました。

今後は、適切に費用をコントロールしながら暗号資産交換業の顧客基盤を拡大させ、その強固な顧客基盤を活かしてIEO (Initial Exchange Offering) などの法人向けサービスからの収益を拡大し、収益源の多様化を進めていきます。

中長期戦略のポイント

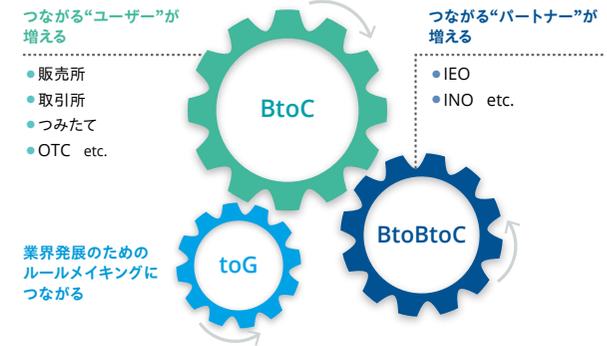
コインチェックは、日本における暗号資産交換業者のリーディングカンパニーとして国内最大級の顧客基盤を保有しています。内製化したマーケティング体制により、市場環境に応じた口座獲得も機動的に実施しており、引き続きこの顧客基盤を拡大させます。さらに、この顧客基盤を活かして法人とのパートナーシップを拡大し、企業が暗号資産を用いて資金調達する方法であるIEOなどの法人向け事業の拡大を推進します。こうしてコインチェックは既存の個人顧客基盤を活かして法人とのパートナーシップを拡大し、より多くの人に暗号資産・ブロックチェーンにより生まれる「新しい価値交換」を感じられる機会を提供していきます。

併せて、コインチェックグループを設立し、ナスダックに上場しているSPACとの合併によるナスダック上場を目指しています。ナスダック上場を通じてグローバルな人材採用や、企業買収時に採用通貨・買収通貨として世界的に有効なナスダック上場株を活用できるため、暗号資産事業のグローバル化を図り、さらなる拡大を目指します。

アプリダウンロードシェア
5年連続
国内No.1 ※1
累計アプリDL数 630万 ※2



※1 国内の暗号資産交換業者
期間：2019年～2023年 データ協力：AppTweak
※2 2024年3月末時点





事業KPI

総口座数 / 本人確認済み口座数 / 残有口座数

総口座数（マネックス証券、トレードステーション）、本人確認済み口座数（コインチェック）および残有口座数（マネックスBoom証券）は、預かり資産残高や取引のある（もしくは取引ができる）顧客を表す数値であり、証券およびクリプトアセットビジネスの成長を図るための顧客基盤を示す重要な指標の一つ

マネックス証券



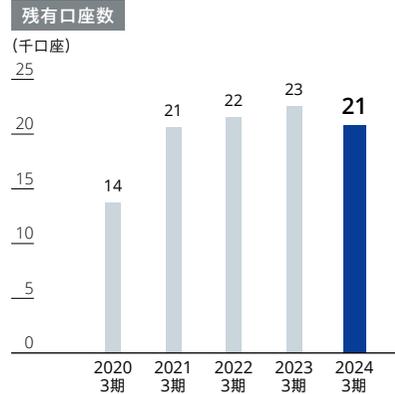
トレードステーション



コインチェック



マネックス Boom 証券

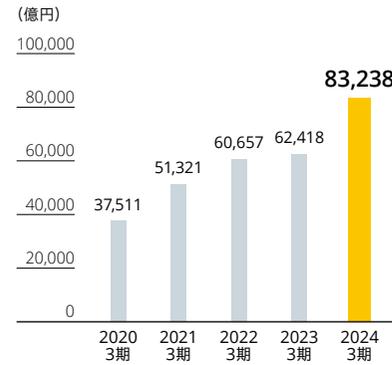


マネックス証券は、イオン銀行の投資信託口座を2024年1月に受け入れ、かつ同月にはNTTドコモとの資本業務提携も開始しました。トレードステーションは、口座当たり収益の向上を企図した非稼働口座に対するフィーチャージを開始した結果、非稼働口座の整理を行いながら、収益貢献の高い顧客層に集中して価値提供できる環境を構築しています。コインチェックは、5年連続のアプリダウンロード数第1位を記録し、国内暗号資産交換業者のリーディングポジションを堅持しています。

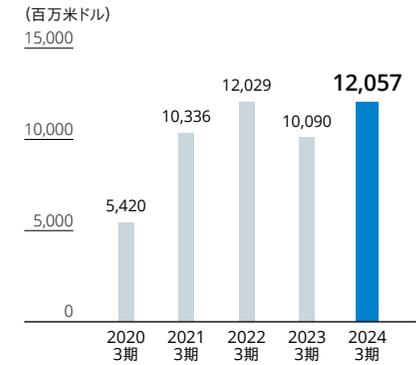
預かり資産

預かり資産は、証券およびクリプトアセットビジネスの成長を図るための顧客基盤を示す重要な指標の一つ

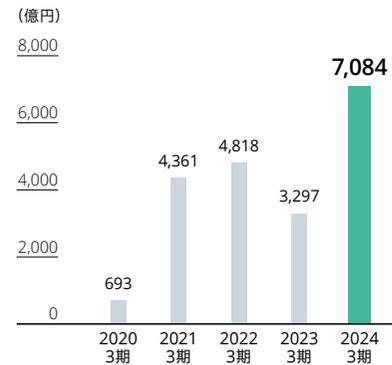
マネックス証券



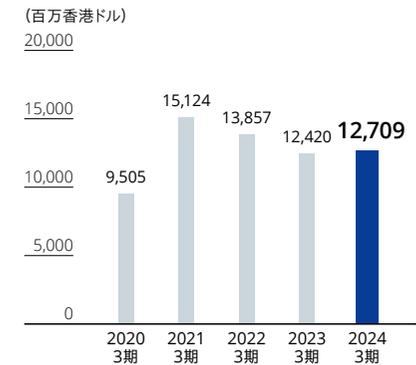
トレードステーション



コインチェック



マネックス Boom 証券



マネックス証券の預かり資産は、パートナー企業との連携や相場影響に伴い、大きく増加しました。トレードステーションでは、活発に取引を行うアクティブトレーダー層の資産増を受けて過去最高水準となりました。コインチェックでは、クリプトウインターから脱した暗号資産市場を背景に、顧客取引が回復したとともに、暗号資産の価格回復を受けて顧客資産が増加しています。



11年間ハイライト

カテゴリ	科目、項目、表示タイトル	単位	2014/3期	2015/3期	2016/3期	2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期 ^{※1}
			IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
連結	営業収益	百万円	54,722	50,975	54,271	45,831	53,635	52,175	53,226	77,905	88,783	79,304	66,796
	受入手数料	百万円	33,542	30,079	32,152	26,349	29,196	25,741	25,375	36,864	37,361	36,953	27,159
	トレーディング損益	百万円	8,011	6,242	6,671	4,498	3,865	6,461	8,550	24,504	30,477	10,788	8,380
	金融収益	百万円	12,583	13,987	14,610	14,313	19,349	19,242	18,579	15,394	18,886	29,413	26,182
	売上収益	百万円	—	—	—	—	—	—	—	—	950	960	253
	その他の営業収益	百万円	587	667	839	671	1,225	731	722	1,144	1,109	1,190	4,823
	金融費用	百万円	4,672	5,766	4,629	3,979	4,480	4,758	5,236	4,211	5,183	5,778	8,056
	金融費用及び売上原価控除後営業収益/純営業収益	百万円	50,051	45,209	49,642	41,852	49,155	47,417	47,990	73,695	83,549	73,316	79,756
	販売費及び一般管理費	百万円	34,981	37,143	41,395	40,578	39,853	44,690	42,835	49,861	68,601	68,487	50,303
	取引関係費	百万円	12,235	13,236	13,862	11,281	11,963	12,051	11,975	15,986	26,742	24,262	16,627
	人件費	百万円	9,613	9,538	10,651	10,393	10,854	13,111	13,413	15,614	19,866	21,727	19,925
	システム関連費 ^{※2}	百万円	10,779	11,659	13,343	15,685	14,742	16,437	14,794	15,039	16,441	17,193	16,178
	その他の販売費及び一般管理費	百万円	2,355	2,710	3,539	3,218	2,294	3,091	2,653	3,222	5,551	5,305	5,528
	営業利益相当額/営業利益	百万円	15,069	8,066	8,247	1,274	9,302	2,727	5,155	23,833	14,949	4,829	2,330
	その他の収益費用(純額)	百万円	1,825	△ 1,951	△ 3,146	△ 203	△ 671	△ 937	△ 1,025	△ 2,537	5,852	△ 160	16,454
	税引前利益/税金等調整前当期純利益	百万円	16,895	6,115	5,100	1,071	8,631	1,790	4,131	21,296	20,801	4,669	25,237
	当期利益/少数株主損益調整前当期純利益	百万円	10,356	3,494	3,516	161	6,579	1,029	2,820	14,385	13,032	3,324	31,475
	親会社の所有者に帰属する当期利益/当期純利益	百万円	10,354	3,494	3,554	298	6,730	1,181	3,011	14,354	13,017	3,392	31,293
	資産合計	百万円	939,270	1,055,242	888,116	936,776	973,520	1,027,849	1,022,934	1,401,130	1,607,761	1,504,110	761,642
	資本合計	百万円	80,701	86,932	86,022	81,687	80,493	80,142	77,024	90,524	106,018	100,754	133,123
	営業利益率	%	30.1	17.8	16.6	3.0	18.9	5.8	10.7	32.3	17.9	6.6	15.2
	「資本合計」と「固定的な資産」の差額 ^{※3}	百万円	34,608	30,887	23,934	20,133	23,819	22,840	15,777	25,824	43,033	35,346	37,433
	親会社所有者帰属持分当期利益率/ 自己資本利益率(ROE)	%	12.9	4.2	4.1	0.4	8.3	1.5	3.9	17.3	13.4	3.3	27.1
	親会社の所有者に帰属する基本的1株当たり当期利益/ 1株当たり当期純利益金額(EPS) ^{※4}	円	35.76	12.15	12.46	1.06	24.33	4.42	11.59	55.82	50.00	12.85	121.67
	1株当たり親会社所有者帰属持分/ 1株当たり純資産額(BPS) ^{※4}	円	280.52	302.18	302.03	290.00	298.50	297.28	297.70	347.67	391.64	388.67	426.18
	1株当たり配当額 ^{※4,5}	円	18.00	8.20	9.60	5.20	10.00	5.40	5.90	12.00	15.30	15.70	23.00
	総還元性向	%	103	68	109	827	100	291	163	22	31	269	269

※1 2024年3月期よりマネックス証券株式会社の事業を非継続事業に分類しています。これにより、営業収益、税引前利益は非継続事業を除いた継続事業の金額を表示し、親会社の所有者に帰属する当期利益は、継続事業および非継続事業の合算を表示しています。

※2 システム関連費：不動産関係費+事務費+減価償却費

※3 グループ各社の規制対応や事業投資、および当社株主還元のための原資。固定的な資産とは、有形固定資産、無形固定資産、持分法投資、有価証券投資レベル3(非上場株式等)の合計です。

※4 2013年10月1日を効力発生日として、当社普通株式1株につき100株の割合で株式分割を行いました。

※5 2014年3月期は、2014年3月期の期首に当社普通株式1株につき100株の割合で株式分割が行われたと仮定して配当額を表記しています。



11年間ハイライト

カテゴリ	科目、項目、表示タイトル	単位	2014/3期	2015/3期	2016/3期	2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
			IFRS										
マネックス証券	自己資本規制比率 ^{※6}	%	394.9	422.7	335.3	297.8	310.4	340.6	384.8	304.1	327.8	325.5	310.6
TradeStation Securities, Inc.	エクセス・ネット・キャピタル ^{※7}	千米ドル	52,163	49,074	62,441	71,782	84,379	115,554	129,057	136,500	132,700	157,000	204,600
連結	従業員数	名	992	951	971	830	853	1,093	1,108	1,129	1,480	1,491	1,052
マネックスグループ ^{※8}	取締役数合計	名	11	11	11	11	9	9	9	11	11	11	11
	社外取締役	名	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7
日本 ^{※9}	女性割合	%	49	47	45	44	40	39	37	37	39	37	41
	管理職に占める女性割合	%	23	22	19	19	20	21	20	28	31	28	—
米国	女性割合	%	29	31	25	24	22	22	22	25	25	24	24
	管理職に占める女性割合	%	19	24	21	18	27	21	20	27	25	25	26
クリプトアセット事業	女性割合	%	—	—	—	—	—	19	19	22	19	24	20
	管理職に占める女性割合	%	—	—	—	—	—	0	0	0	13	12	—
アジア・パシフィック ^{※10}	女性割合	%	41	50	50	45	45	45	44	41	42	35	—
	管理職に占める女性割合	%	36	36	45	42	42	42	38	31	31	31	—

※6 日本の金融商品取引業者として、金融商品取引法および金融商品取引業等に関する内閣府令に基づき定められる健全性の指標です。

※7 米国の金融事業者として、米国証券取引委員会 (SEC) や自主規制機関等が定める規則に基づき、一定額以上のネット・キャピタル (SEC規則に基づき計算される自己資本の額) の維持が必要であり、ネット・キャピタルから最低限維持すべき自己資本の額を差し引いた金額がエクセス・ネット・キャピタルとなります。

※8 各期末を基準日とする定時株主総会終了後の人数

※9 マネックスグループ、マネックス証券が対象。ただし2024/3期分は、マネックス証券が当社連結対象外となったことを受け、マネックスグループのみの数値

※10 マネックス Boom 証券グループが対象。ただし2024/3期分は開示対象外



株式情報 2024年3月31日現在

株式の概要

上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	8698
銘柄	マネックスグループ株式会社
発行済株式の総数	257,947,100株
株式の売買単位	100株
株主数	57,273名
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当基準日	3月31日
中間配当基準日	9月30日
定時株主総会	毎年6月

大株主の状況

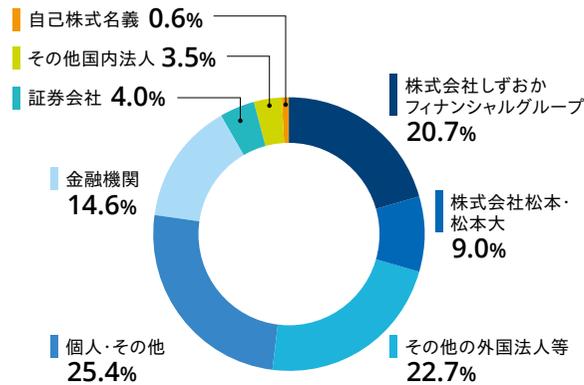
氏名または名称	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社しずおかフィナンシャルグループ	53,491	20.76
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	25,513	9.90
株式会社松本	22,080	8.57
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	8,450	3.28
株式会社リクルートホールディングス	5,720	2.22
THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	4,808	1.86
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	3,634	1.41
JPモルガン証券株式会社	3,479	1.35
工藤 恭子	3,455	1.34
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	3,282	1.27

※1 持株数、持株比率は表示未満の端数を切り捨てて表示しております。

※2 持株比率は自己株式保有数(383,504株)を控除して計算しております。

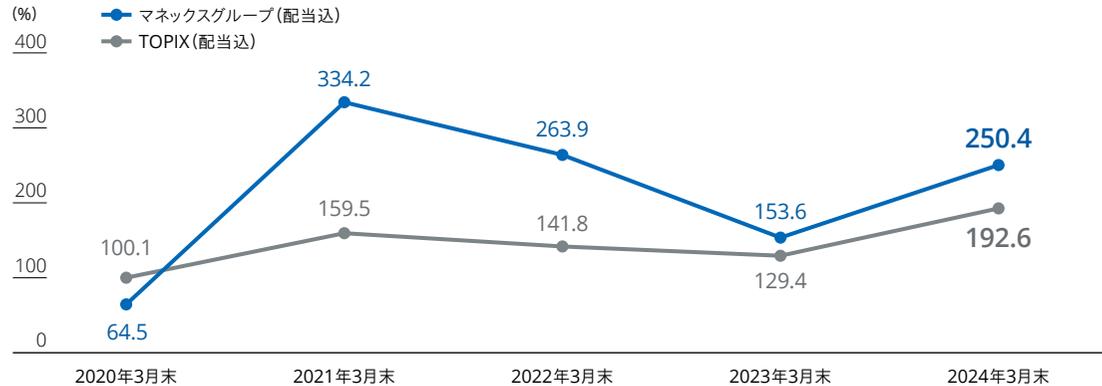
※3 株式会社松本は、当社の代表執行役会長 松本大氏個人が発行済株式の100%を所有する資産管理会社です。2024年3月15日付の変更報告書(大量保有報告書)にてすでに開示されている通り、松本大氏が保有している当社株式のうち約649万株が株式会社松本に移管されています。

主要株主および株式分布状況



※ 2024年3月末基準日の株主名簿および大量保有報告書をもとに当社作成(自己株式保有控除前)

TSR(5カ年ベース)の推移



※ 上図の株主総利回りは、各期ごとに、それぞれ5期前の最終日時点終値価格を起点として計算しています。



グループ各社の概要 2024年9月末現在

マネックスグループ株式会社

設立 2004年8月 事業内容 金融商品取引業等を営む会社の株式の保有
代表者 清明 祐子 所在地 東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル25階

日本セグメント

マネックス証券株式会社

設立 1999年5月
代表者 田原 務、相川 浩
事業内容 金融商品取引業、
金融商品取引業付随業務、
その他業務
所在地 東京都港区

マネックス・アセットマネジメント株式会社

設立 2015年8月
代表者 萬代 克樹
事業内容 資産形成・運用サービス
所在地 東京都港区

3iQ Digital Holdings Inc.

設立 2021年6月
代表者 Pascal St-Jean
事業内容 暗号資産等の運用等を営む
会社の株式の保有
所在地 カナダオンタリオ州

マネックスクリプトバンク株式会社

設立 2017年12月
代表者 万代 博史
事業内容 暗号資産サービスに関する調査、研究、
企画、開発およびコンサルティング
所在地 東京都港区

マネックスSP信託株式会社

設立 2017年8月
代表者 矢田 祐基
事業内容 管理型信託業
所在地 東京都港区

マネックスPB株式会社

設立 2021年7月
代表者 足立 哲
事業内容 富裕層のお客さま向け
プライベートバンキング業務
所在地 東京都港区

カタリスト投資顧問株式会社

設立 2019年9月
代表者 平野 太郎
事業内容 投資助言業
所在地 東京都港区

ジーネックス株式会社

設立 2019年8月
代表者 八木 研
事業内容 ゲノムおよび医療・ヘルスケアデータの
安全な管理と利活用に関する
サービスを提供
所在地 東京都港区

株式会社クラフター

設立 2016年9月
代表者 小島 舞子
事業内容 マーケティング SaaS「CraftChat」の
開発・運用
所在地 東京都港区

株式会社ヴィリング

設立 2012年10月
代表者 中村 一彰
事業内容 教育・保育および人材開発事業
所在地 東京都杉並区

米国セグメント

TradeStation Group, Inc.

設立 2000年1月
代表者 John Bartleman
事業内容 中間持株会社(米国)
所在地 アメリカ合衆国フロリダ州

TradeStation Securities, Inc.

設立 1995年9月
代表者 Peter Korotkiy
事業内容 金融商品取引業
所在地 アメリカ合衆国フロリダ州

アジア・パシフィックセグメント

Monex International Limited

設立 2010年8月
代表者 岡本 啓司
事業内容 中間持株会社(香港)
所在地 中華人民共和国香港特別行政区

Monex Boom Securities (H.K.) Limited (マネックスBoom証券)

設立 1997年3月
代表者 Ivan Law
事業内容 金融商品取引業
所在地 中華人民共和国香港特別行政区

クリプトアセット事業セグメント

コインチェック株式会社

設立 2012年8月
代表者 蓮尾 聡
事業内容 暗号資産取引所の運営
ならびに新金融サービスの研究開発
所在地 東京都渋谷区

投資事業セグメント

マネックスベンチャーズ株式会社

設立 2005年11月
代表者 和田 誠一郎
事業内容 ベンチャーキャピタル事業
所在地 東京都港区

本資料は、マネックスグループ株式会社の発行する統合報告書です。本資料は、当社についての具体的な説明を行う上で必要な事項を記載したものであり、当社グループ各社が取り扱う商品・サービス等についても記載していますが、それらの商品・サービス等を推奨し、勧誘するものではありません。
本資料には、当社が属する業界および当社についての、現時点における予想、仮定、見込に基づく将来の見通しに関する記述が含まれています。
これらの記述は現時点の情報に基づくものであり、実際の業績は、さまざまなリスクや不確定事項等に影響され、本資料とは異なる可能性がありますのでご了承ください。

(2024.10発行)



マネックスグループ株式会社

〒107-6025 東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル25階

www.monexgroup.jp