

岡三証券

岡三証券グループ
統合レポート
2025

岡三証券グループのPurpose(存在意義)

金融のプロフェッショナルとして 「お客さまの人生」に貢献する

創業以来の経営哲学である「お客さま大事」を礎に、お客さまの人生に寄り添い、
お客さまの資産を将来、さらには次世代へと「つなぐ」使命を果たすとともに、
当社グループが有する各種リソースなどを通じて
ビジネスパートナーとお客さまを「つなげる」役割を担い、
多様なステークホルダーの皆さまと
より深い絆で「つながる」証券グループを目指してまいります。

Purposeを実現するために必要な3つのValues(価値観)

矜 持

Uphold Integrity

情 熱

Ignite Passion

共 創

Forge Synergy

～「岡三証券（表紙）」「人生貢献」を書家の先生に揮毫していただいた当社の想い～

当社の社名とPurposeを、書道という日本の伝統文化を通じて表現することで、当社が大切にしている伝統と革新の融合、そして未来へ「つなぐ」という想いが込められています。書の力強さと繊細さは、岡三証券グループが築いてきた信頼と実績を表すとともに、変化の時代においても歩みを止めずに、新しい価値を常に創造し続ける姿勢を象徴しています。



書家略歴

鹿倉 碩齋 (かくら せきさい)

1975年、鹿児島県出身。古典の品格と現代的な美意識を融合させ、書の可能性を考える研究を行う。

公益社団法人日展準会員、読売書法会常任理事、謙慎書道会常任理事、大東文化大学文学部書道学科特任講師。平成17年第22回読売書法展「読売新聞社賞」受賞、平成19年 第69回謙慎書道会展「西川賞」受賞、平成30年 改組 新 第5回日展「特選」受賞、令和3年 第8回日展「特選」受賞。

グループトップメッセージ

変革を止めない 岡三の「人生貢献」 矜持・情熱・共創で築く 次の100年

岡三証券グループ 取締役社長

新芝 宏之

■ 経営を取り巻く環境認識

グローバル化の逆回転

私たちは歴史的なパラダイムの転換点にいます。この時代を読み解くキーワードの1つが、グローバル化の「逆回転」だと捉えています。1989年にベルリンの壁が崩壊し、自由民主主義が完全に勝利したかに思われましたが、30余年を経て巻き戻しが起こっています。

この象徴が、米国のトランプ大統領です。第2次トランプ政権では世界大戦をさらに遡り、19世紀前半のモンロー主義をも想起させます。同様に、ロシア・ウクライナ情勢や中東情勢、中国台頭に伴う米中新冷戦もある意味、時代の逆回転ではないでしょうか。

翻って、逆回転の主な原因は、グローバル化がもたらした行き過ぎた格差の拡大です。さらに、テクノロジーの進

化も見逃せません。これら2つの要因が、国の政策や企業の戦略など、あらゆる事に急激な変化をもたらしています。その結果、変革を加速できることが国家リーダーの必須要件となり、専制的、独善的なトップダウン型のリーダーシップも求められるようになっていていると考えています。

こうした時代認識の下で当社の経営も考えていかなければならないと思っています。

証券ビジネスは日本の成長産業

足元、日本国内に目を向けると、少子高齢化・人口減少による市場の縮小が多く産業で懸念されており、製造業を中心に海外展開を強化する企業も少なくありません。一方、証券業界はこうした趨勢とは一線を画すと見ています。

日本における証券投資人口は近年増加傾向にあり、約2,500万人とも言われています。背景には、新NISAをはじめとした制度の拡充、将来の不安による若年層の投資への関心



の高まりなどがあり、人口が減少する中でも5,000万~6,000万人が投資する時代が到来すると想定しています。

また、家計の金融資産に占める株式、投資信託などリスク資産の割合を見ても、日本は20%を下回っており、米国の50%超、欧州の30%超と比べてもまだまだ低水準にとどまっています。仮に米国並みにまで拡大すれば、金融資産約2,200兆円の半分、1,000兆円以上が株式や投資信託になる計算です。投資人口が増え、投資金額も増えることから、証券ビジネスは日本の成長産業であると言えます。

ただし、留意すべき点は利益率の低下です。オンライン取引を筆頭に株式などの取引手数料は低下もしくはゼロ化が進んでおり、コミッション型のビジネスモデルに依存していたのでは、いずれ立ち行かなくなるのは明白です。証券会社としてビジネスモデルの変革が喫緊の課題となっています。

主な 外部役職

日本証券アナリスト協会 顧問 (元会長)

日本証券業協会 理事

日本取引所自主規制法人 規律委員会 委員

東京証券取引所 市場運営委員会 委員長

日本証券奨学財団 理事長

令和国民会議 (令和臨調) 第一部会「統治構造」委員

経済同友会 政治・行政改革委員会委員長 兼 幹事

日本投資者保護基金 理事

グループトップメッセージ

岡三証券グループにとって、創業100周年を機に掲げた「人生貢献」というパーパス（存在意義）は、変革の象徴であり、私たちの未来への指針です。単なる金融商品の仲介にとどまらず、お客さまの人生の節目ごとに寄り添い、金融サービスや多様なソリューションを通じて、お客さまの人生のお役に立ちたいという想いが込められています。

就職したとき、結婚して子どもが生まれたり、マイホームを購入したりするとき、あるいは定年退職だったり、孫が生まれたときなどの大切な節目ごとに、お客さま一人ひとりに最適な付加価値の高いサービスを提供することができれば、さらなる信頼の向上につながるとともに、当社グループとしての収益機会も拡大すると考えています。

差異化戦略としての

「証券プラットフォーム事業」

日本の証券業界を成長産業と見ていますが、銀行の参入など様々なプレーヤーの台頭により競争は激化しており、これに打ち勝つには、当社が“唯一無二の存在”にならないといけません。証券会社として、大手証券やネット証券とは異なる役割やミッション、差異化された戦略が必要となっているわけです。

日本の証券ビジネスは成長産業でありながら、実は店舗を構え対面でサービスを提供する地域証券会社（地場証券）の経営は厳しい状況に置かれています。かつて150社近くあった地域証券会社は大幅に減少し、現在50社程度と言われています。

私たちはグループ傘下に複数の地域証券会社を抱えるほ

か、取次証券会社としてグループ外にも中小規模の友好証券会社が数十社あります。厳しい競争環境においても、地域のお客さまのために地域証券会社の持続可能な運営と、継続的な発展を支援していきたい——。そうした想いを込めて推進しているのが当社の「証券プラットフォーム事業」です。

これは、岡三証券グループが持つ総合証券としての各種機能を、グループ内外の証券会社に対してプラットフォームとして提供するために金融商品仲介業者（IFA 法人）への転換を支援するものです。

証券プラットフォーム事業のメリットは、地域証券会社にとっては、商品・サービスが大幅に充実します。ミドルやバックオフィス業務を岡三証券グループが担うことで、営業活動に専念でき、共通化できる部分を割り勘にすることで、コストが削減され、競争力の強化につながります。

プラットフォーム事業は競合他社にはない当社独自の戦略で、そのポテンシャルは、仮に日本に現存する中堅・中小証券をネットワーク化し、プラットフォームを共同利用すると、大手証券のリテール事業に匹敵する規模にもなり得ます。

プラットフォーム戦略の根底にある「共存共栄」の考え方は、故加藤精一会長の揺るぎない信念にほかなりません。平成の金融危機の真ただ中に業界のトップ（日本証券業協会会長）に就任する中で、「業界への恩返し」を胸に、危機的状況にあっても仲間を大事にしてきました。

そうした歴史は経営トップの信念、企業の経営理念のうえに形成されます。加藤会長が築いた歴史をしっかりと継承しながら、われわれ自身もプラットフォーマーとして、一層力をつけていきたいと考えています。

過去の延長線上に未来はない

中期経営計画がスタートして、2年が経過しました。「ビジネスモデルを変革し、次の100年も成長しつづける経営基盤を確立する」というゴールに向かって、しっかりと時間をかけて本質的な変革を遂げるために、従来の3ヵ年ではなく、5ヵ年の計画としました。

この5ヵ年の中期経営計画に特別感があるのは、初年度に創業100周年を迎えたことにあります。100年のうち、実に55年間トップを務めたのが加藤会長です。岡三証券グループがここまで勝ち残ることができたのも、加藤会長の功績によるところが非常に大きいと考えています。しかし、次の100年も成長を続けるには過去の延長線上を歩むだけでは駄目です。時代とともに証券会社の有り様はどんどん変わっていき、



誰も変化を拒むことはできません。その変化を乗り越え、勝ち残っていくために必要な変革の道筋を描いたのが現中期経営計画であり、次の100年に向けたわれわれの決意が込められています。

■ 中期経営計画の成果

量と質を追う成長戦略

「プラットフォームの高度化」

中期経営計画の3年目を迎え、私たちは成果を着実に積み上げています。成長戦略の一つである「プラットフォームの高度化」においては、量（営業チャネル）と質（証券ビジネス機能）の両面の強化を進めてまいりました。まず、「量の強化」に関しては、先にご説明した証券プラットフォーム事業の進捗が重要な成果の一つです。

岡三証券を軸とした証券プラットフォーム事業の第1号案件として、友好先の旧相生証券（兵庫県相生市）が金融商品仲介業者に業態転換し、「あいおい証券ウェルスマネジメント」として2024年9月から事業を開始。グループ子会社においては、三縁証券（愛知県名古屋市中区）が「三縁証券ウェルスマネジメント」として2025年5月より事業を開始しました。本件については、証券会社の金融商品仲介業者への転換事例として、国内史上最大の規模となり、大きな注目を集めました。また、少し異色のケースとなりますが、三晃証券（東京都中央区）については長年培ってきた地域密着型のビジネスノウハウを活用した新会社「三晃証券ウェルスマネジメント」を設立し、2025年より岡三証券の証券プラットフォームを利用して事業を開始しました。

このほか、グループ子会社の証券ジャパン（東京都中央区）のプラットフォームにおいては「新林投資アドバイザー（2023年10月）」や「ずかわ証券ウェルスマネジメント（2024年10月）」が金融商品仲介業者として新たな船出を切り、証券ジャパンとしての転換実績は累計6社（グループ外の5社、グループ内の1社）となりました。

証券会社として存続するには、現行法制のもとでは、いかに規模が小さくとも、コンプライアンスや内部管理、情報システムといった間接部門を一通り揃えておく必要があり、各担当者の人件費なども含めて莫大な費用が継続してかかります。一方、岡三証券グループの証券プラットフォームに参画すれば、間接部門を全てアウトソーシングできるだけでなく、中堅・中小証券会社ではなかなかアクセスできない商品・サー

ビスを取り揃えることもできます。それらを活用し、地域に根差した営業に特化すれば、お客さまの資産も、従業員の雇用も維持、発展させることができるのです。

もっとも理屈は分かっているとしても、証券会社にとって金融商品仲介業者への転換を決断することは決して容易ではありません。特に、長い歴史と地域に根差した信頼を持つ老舗の証券会社にとっては、なおさらのことではないでしょうか。そのような想いに深く共感しているからこそ、私たちは、大正12年に創業し、国内に12拠点を持つ当社子会社の三縁証券を金融商品仲介業者へ転換したのです。私たちが追い求めている「共存共栄」という同じ船に地域証券の皆さまにお乗りいただくためには、当社自ら実践し、三縁証券を“ロールモデル”として、その真の価値を示すことが重要だと信じています。

「量の強化」について、もう一つ大事な成果は、現中期経営計画よりも前から進んでいた話にはなりますが、資産運用子会社の合弁化による販路の拡大です。グループ内に岡三アセットマネジメントという100%子会社の資産運用会社を有していましたが、2022年11月にSBIグループ（株式保有比率51%）と当社グループ（同49%）との間で合弁会社となり、2023年7月に商号を「SBI岡三アセットマネジメント」に変更しました。SBIグループの1,000万口座にアクセスできるようになり、多くの相乗効果を生んでいます。当社の株式保有比率はおよそ半分となりましたが、収益貢献は大きく拡大しており、グループ全体の成長に資する重要な成果となっています。

質の強化は「オープンアーキテクチャ」の発想のもと外部リソースを積極的に活用

当社のプラットフォームの高度化は、いわば自前主義からの脱却を含意しており、「オープンアーキテクチャ」の考えのもと、外部リソースの積極的な活用により、様々な施策が加速度的に進行しています。

「質の強化」の観点では、基幹システムの共同利用型への移行があります。これまでは自前でシステム開発・運用を行っていましたが、2023年に業界の標準型であるシステムに切り替えました。

コスト削減を図りながらも、将来、プラットフォーム事業が拡大し、アライアンス先が大きく増えたときのことを見越して、自前の開発をやめる決断をしたわけです。

一方、グループ内では、証券システムに関する豊富な知見を持つ岡三情報システムと、証券事務業務等を手がける岡三

グループトップメッセージ

ビジネスサービスが経営統合し、新会社「岡三ビジネス&テクノロジー」が2025年4月に誕生しました。この統合は、経営の効率化を図るとともに、両社が培ってきた先進的なノウハウを融合することで、証券プラットフォームのさらなる高度化を推進することを目的としています。

銀行サービスやファンドラップの導入も「質の強化」に位置づけられます。お客さまの資産全体を捉えたトータルコンサルティングの実現に向けて、2024年9月に「岡三BANK」の提供を開始しました。銀行サービスの成果として挙げられるのは、「証券投資に興味はあるけれど、いきなりリスクの高い株式等への投資に踏み切れない」という新たな顧客層の資金の受け皿になっていることです。さらなる資金導入と、既存顧客層の背景資産へのアクセスを目指して、今年度以降も機能拡充とサービス内容の強化を図っていく予定です。

ファンドラップについては、富裕層の資産運用に精通したUBSグループの知見を活用した「岡三UBSファンドラップ」を導入し、2024年10月にサービスを開始しました。こちらもお客さまのニーズは強く、契約資産残高は順調に積み上がっています。新規資金による契約が多く、背景資産の取り込みに寄与しています。

2025年8月には、岡三BANKと岡三UBSファンドラップの金融商品仲介業者向けサービスも開始し、当社のプラットフォーム利用会社においても取り扱いが可能になりました。今後もサービスの拡充を進め、プラットフォームを通じてより多くのお客さまへ付加価値の高いサービスを提供していきます。

「One to Oneマーケティング」により ストック型ビジネスは拡大

コア資産（中長期で安定運用する資産）を預けていただくお客さまが増加しており、あわせて「ストック型ビジネス」も拡大しています。

預り資産全体は2023年3月期の6.9兆円から8.5兆円（2025年6月末時点）に、投信の預り資産は1.8兆円から2.0兆円にそれぞれ伸長し、2028年3月期の経営指標目標の達成に向けて、順調に推移しています。

岡三BANKや岡三UBSファンドラップも進捗し、資金導入については流入超過が継続しています。投資信託については、5年以上連続で流入超過が続いており、累積額は4,000億円を超えました。

こうしたストック型ビジネスの進捗の背景にあるのが、中期経営計画の成長戦略の一つである「One to Oneマーケティ

ングの強化」、すなわち、お客さま一人ひとりのニーズに最適な商品・サービスを提供することです。従前から、お客さまに寄り添い、深い関係を構築する中で、商品の単体売りではなく、資産全体のトータルコンサルティングを提供し、お客さまの多様なニーズに的確に応える商品ラインアップ、ソリューションメニューの拡充に努めてきました。

このOne to Oneマーケティングを進化させ、「人生貢献」を徹底するために、組織体制と役割の大幅な見直しを行うとともに、高付加価値のコンサルティングをサポートするデジタルツールの導入を矢継ぎ早に実行しました。

組織体制の見直しでは、お客さまニーズに基づいた商品・サービス等の開発および推進を担う役割を明確にするため、「プロダクト・ソリューション部門」を「プロダクト・ソリューション開発推進部門」へ進化させました。また、主に推進の役割を担っていた「マーケティング統括部門」を廃止し、各証券カンパニーの統括・管理機能を担う部門として、「リテールカンパニー統括部門」を新設することにより、現場の機動力を高め、お客さまに近い各証券カンパニーの「分権化」を一段と進めています。

さらに、営業社員の生産性向上と事務負担の軽減を図りながら、お客さまにより深い、より高度な商品・サービスの提案を行うためには、デジタルの活用が不可欠です。そのため、顧客データベース「岡三データプラットフォーム」や、独自開発の顧客管理システム「岡三NBA Plus (Okasan Next Best Action Plus)」の活用を推進しています。

お客さま向けのデジタルツールとしては、各種サービスを統合的にDX化し、顧客接点の高度化を実現する「岡三アプリ（仮称）」のリリースを予定しています。第1弾として今秋予定しているのが、資産状況や投資情報の確認機能です。今後、社内システムや「岡三NBA Plus」などと接続することで、多様なお客さまニーズにきめ細やかにお応えするための強力なサポート機能も搭載したいと考えています。

「働きたい会社No.1」を目指して 新人事制度の導入やバリューの制定も

「人的資本経営」の重要性が叫ばれて久しくなります。人に投資することにより、一人ひとりが成長し、活躍してもらえる環境を創ることを目指してきました。その結果、企業価値が高まるという好循環を生む事が大切だと思います。

人に関して歴史的な経緯でいうと、家族的な雰囲気当社の特長です。それは社員一人ひとりを大事にする経営です。

しかし、世間では人の流動化が進み、企業と社員の関係は希薄化していきます。そんな時代だからこそ、岡三証券グループは社員とその家族を大事にする会社でありたい。どんなことがあっても、守るべき信条は「人大事」だと考えており、これは経営哲学の根幹にあるものです。

中期経営計画では、「コーポレートブランディングの進化」を成長戦略の一つに掲げ、その一環としてインナーブランディングの強化を図っています。「働き続けたい、働いてみたい会社No.1」を目指して、今年度より新しい人事制度の運用を開始しました。

新人事制度の主な特徴は、「魅力的な報酬水準」「年齢に捉われない能力に応じた処遇」「個々の志向や適性に沿ったキャリア形成や働き方」で、初任給を30万円に引き上げたほか、役員より給与が高い社員の創出を可能にしたり、20代・70代でも支店長になれる仕組みを設けました。

新人事制度に併せて、ビズリーチが提供する人財活用システム「HRMOSタレントマネジメント」を導入しました。従来型のローテーションによる人事異動のあり方を見直したうえで、社員自身が働く地域や希望する職種を自律的に選択できるよう、キャリアの見える化を通じて、「社内転職」をはじめとした戦略的な人事施策を推進していくものです。

経営哲学の「お客さま大事」やパーパス（存在意義）の「人生貢献」に併せて、若い社員が増えている中で、会社のバリュー（価値観）を分かりやすく再定義したほうが良いと考え、「矜持」「情熱」「共創」の3つを掲げました。

「矜持」とは、プライドを持つこと。金融のプロフェッショナルとして、自ら誇れる働き方を目指してほしいと考えています。「情熱」は、「Ignite Passion」の英語表記のとおり、自身の夢を実現するためにハートに火をつけようという意味です。部下の気持ちに火をつけることは上司の大事な役割です。「共創」は、仲間と協力して新しい価値を生み出すことです。当社グループだけでなく、プラットフォームに参画するアライアンス先とも連携して、シナジーの最大化を目指します。

■ ステークホルダーの皆さまへ

「共存共栄」のエコシステム構築で グループ全体の存在価値を高める

当社は、東証の要請がある前から「資本コストや株価を意識した経営」やPBR（株価純資産倍率）1.0倍超に着目し、こだわってきました。PBRは「ROE（自己資本利益率）×PER



（株価収益率）」で表され、PBRを上げるには、「稼ぐ力」であるROEを高めると同時に、成長期待のPERを高める「成長ストーリー」が不可欠です。

われわれは、より高いROEが期待できるビジネスモデルへの変革を柱として、株主還元なども組み合わせ、トータルで市場評価の向上を目指しています。2028年3月期のROE8%の目標達成は当然として、中長期的には8%を超える水準を目指していきたいと考えています。

プラットフォーム戦略は当社の成長ストーリーであります。様々なアライアンスやM&Aの推進を通じて、業界内外のパートナーとともに成長する共存共栄の「森」のような生態系を構築していくことでもあります。皆の稼ぐ力を引き上げ、全体の存在価値を高めることにほかなりません。

企業リーダーは確固たるゴール、未来をビジョナリーに示し、社員の心に火をつけなければなりません。皆が協力し、新しい価値を生み出し、プライドを持って働ける環境を創っていく覚悟です。

変革は常に失敗を伴うものです。大切なことは沢山の失敗をどう乗り越えるかです。変革という歩みを止めないことこそが企業として真の成功につながると信じています。そのため、グループ全体でバリュー（価値観）を共有し、「次の100年」に向けて高い志で進むことが大切です。

皆さまの変わらぬ温かいご支援とご期待が「変革を恐れず、歩み続けるための大きな力」となっております。今後とも岡三証券グループをどうぞよろしくお願い申し上げます。

Contents 目次

- 1 経営理念
- 3 グループトップメッセージ
- 9 Contents 目次

岡三証券グループの価値創造

- 10 岡三ブランドを創造するグループ力
- 11 グループ各社概要
- 13 岡三証券グループの歩み
- 14 証券ビジネス拠点・海外提携先
- 15 岡三証券グループの価値創造モデル
- 17 マテリアリティ(重要課題)

価値創造ストーリー

- 19 中期経営計画
- 21 CFOメッセージ
- 23 価値創造を実現する岡三証券グループの強み
- 27 岡三証券社長メッセージ
- 29 サステナビリティ
- 37 人材戦略
- 44 デジタル化・DX

価値創造を支える仕組み

- 45 お客さま本位の業務運営
- 47 コーポレートガバナンス
- 57 総合リスクマネジメント

データセクション

- 60 非財務ハイライト
- 61 11年間の財務ハイライト
- 63 業績の概況
- 64 会社概要

岡三証券グループ 統合レポート2025

■ 編集方針

岡三証券グループでは、お客さまや株主・投資家といったステークホルダーの皆さまに、当社が持続的な成長に向けてどのように価値を創造し続けていくかについて理解を深めていただくために「統合レポート」を作成いたしました。本報告書では、IFRS財団の国際統合報告フレームワーク等を参考にし、当社の価値創造の仕組みや、その強化について統合的に説明しています。

なお、詳細な財務データ等につきましては、当社Webサイトに掲載しています。

▶ 岡三証券グループ

<https://www.okasan.jp>

〈報告対象期間〉2024年4月1日～2025年3月31日

(一部期間外の情報を含みます)

■ 決算に関する詳細情報

2025年3月期決算の詳細につきましては、有価証券報告書等をご覧ください。

▶ IR情報

<https://www.okasan.jp/ir/>

▶ サステナビリティ

<https://www.okasan.jp/sustainability/>

■ 免責事項

本レポートの目的は、当社の経営方針や持続的な価値創造に向けた取り組みに関する情報の提供であり、当社が発行する有価証券への投資を勧誘することを目的としておらず、また何らかの保証・約束をするものではありません。

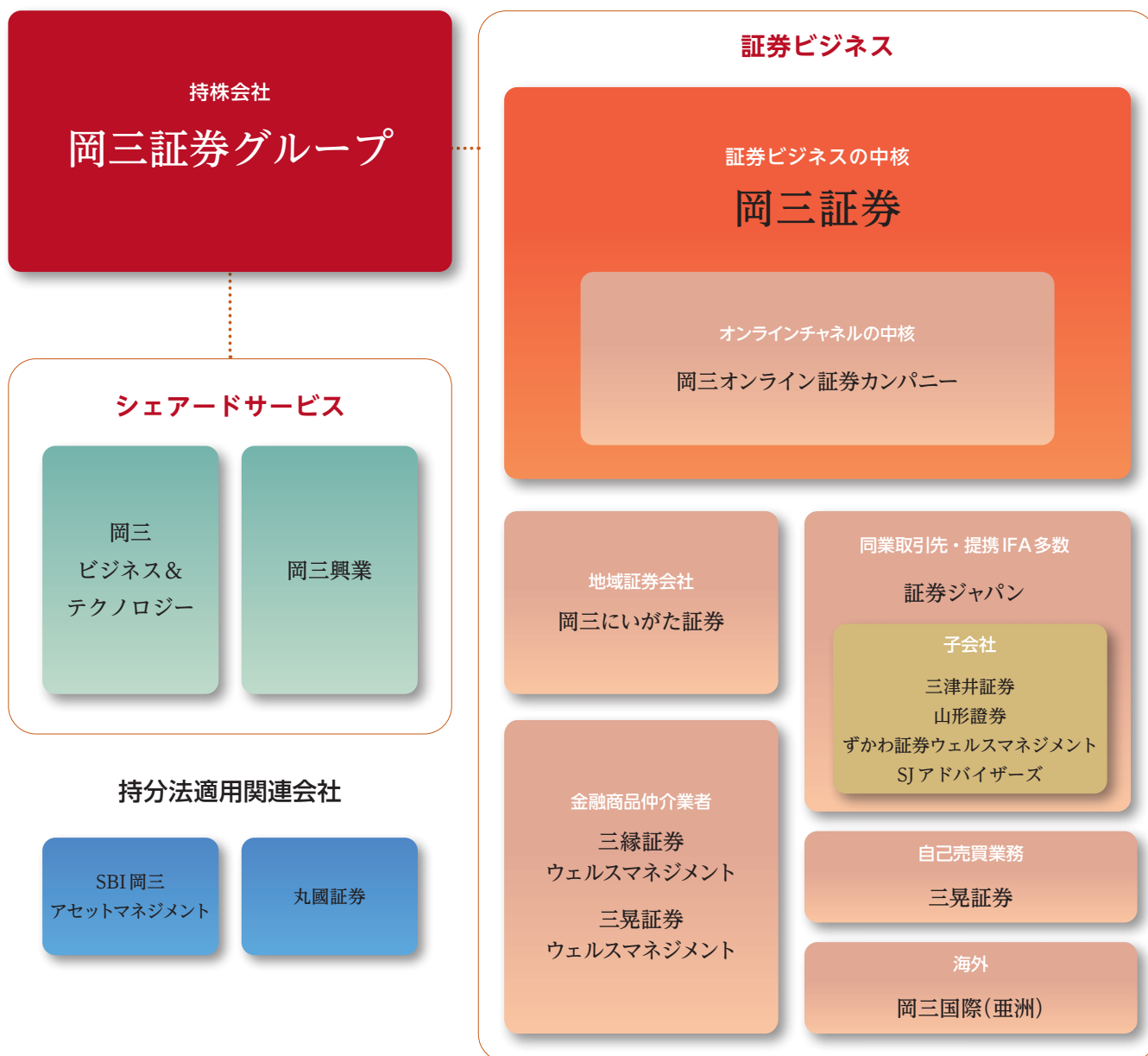
本レポートには、当社および当社グループに関連する認識や予測、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらの将来に関する記述は、本報告書の作成時点において当社および当社グループが入手可能な情報やそれらの情報に基づいた当社の判断等を基礎として作成しており、既知または未知のリスクや不確実性を含んでいます。従いまして、将来の実績、経営成績や財務状態等が、本レポートにおける将来に関する記述と大きく異なる結果となる恐れがあることをご承知おきください。

岡三証券グループの価値創造

岡三ブランドを創造するグループ力

岡三証券グループは、持株会社である(株)岡三証券グループのもと、岡三証券(株)を含む証券会社や金融商品仲介業者のほか、システムやビジネスサービスをはじめとしたグループサポートを担う会社が事業会社群を構成しています。これら各社を合わせたグループ全体の総合力が岡三証券グループの特色であり強みでもあります。

岡三証券グループ (2025年9月末時点)



数字で見る 岡三証券グループ (2025年6月末時点)

預り資産

8.5兆円

口座数

109万口座

拠点数

114拠点
(海外拠点含む)

アライアンス体制

100社
(友好証券その他同業取引先、IFA、海外提携先など)

岡三証券グループの価値創造

グループ各社概要

岡三証券グループは、岡三証券(株)をはじめとする国内子会社8社、海外子会社1社それぞれの特色を活かし、お客さまのニーズに即した金融商品、サービス、ソリューションを提供しています。

証券ビジネス

岡三証券



岡三証券は、1923年に三重県津市に創業した岡三証券グループの中核を担う証券会社です。地域に根ざした対面コンサルティング営業のほか、コンタクトセンターやインターネット取引のサービスを展開しています。2024年には銀行サービスやファンドラップサービスを開始し、お客さまの資産全体を捉えたトータルコンサルティングを推進しています。
(➡参考：P27～28「岡三証券社長メッセージ」)

岡三にいがた証券



岡三にいがた証券

岡三にいがた証券は、新潟県を本拠とする証券会社としては最大手の地域証券会社です。1899年新潟県長岡の地に創業し、1944年株式会社組織の丸福証券となりました。2014年には、岡三証券グループの証券会社であるとともに、地域に根ざし地域と共に歩む会社であることをより明確にするため、現在の社名へと変更しました。県内13店舗を拠点に、岡三証券グループのネットワークを活かした質の高い商品・情報・サービスの提供を通じて、地域の皆さまの資産形成に貢献できるよう努めています。

証券ジャパン



証券ジャパン

証券ジャパンは、対面、インターネット、同業取引(取引所資格のない証券会社の注文取次業務)、金融商品仲介業者の4つの営業チャネルを通じて、お客さまの資産形成を支援するサービスを展開しています。IFAビジネスでは、子会社で金融商品仲介業を営んでいるほか、地域証券のIFA転換支援も手掛けており、豊厚かつ質の高い基盤・知見を有しています。なお、2023年に策定した5ヵ年計画である「第六次事業計画」に基づいて、ゴールベース型投資一任サービス「ユメミライテラス」をはじめ、資産形成型ビジネスモデルへの転換を進めています。

■ 子会社



もっと密かにコミュニケーション
三津井証券

山形証券



ずかわ証券
ウェルスマネジメント

SJ Advisors Corporation
株式会社 SJ アドバイザーズ

三縁証券ウェルスマネジメント



三縁証券
ウェルスマネジメント

三縁証券ウェルスマネジメントは、三縁証券から金融商品仲介業者へ業態転換し、2025年5月に新たなスタートを切りました。前身である三縁証券は、2010年に三重県桑名市の旧・六二証券と岐阜県大垣市の旧・大石証券の合併によって誕生しました。また、同年の広島県三原市への進出や、2020年の田原証券からの事業譲受など、東海地方を中心に安定した経営基盤の構築を進めました。業態転換後は、協業先である岡三証券のプラットフォームを通じた商品・情報提供サービスのさらなる向上により、これまで以上に特色のある地域密着型の営業を展開しています。

三晃証券ウェルスマネジメント



三晃証券ウェルスマネジメントは、2025年4月に岡三証券グループ100%出資の金融商品仲介業者として営業を開始しました。1953年に設立された三晃証券が長年培ってきた地域密着ビジネスのノウハウを引き継ぎながら、協業先である岡三証券のプラットフォームを活用しています。対面サポート業務に特化した会社として、お客さまに充実したサービスの提供を実現いたします。

三晃証券



三晃証券は、1953年の創業以来、首都圏を中心に地域に密着し、「お客さまに愛される証券会社」を経営の基本理念としています。1980年に岡三証券グループの一員となり、2002年には東京証券取引所の総合取引参加権を取得、2007年にディーリング専用のトレーディングセンターを開設しました。2025年に長年培った証券ビジネスのノウハウを活用した新会社「三晃証券ウェルスマネジメント」が業務を開始したことに伴い、自己売買業務中心の会社となりました。

岡三国際(亜洲)



岡三国際(亜洲) 有限公司は、岡三証券の海外現地法人として1976年に香港で設立されました。1984年には香港証券取引所の取引資格を取得し、香港・中国株の売買機能も有しています。現在では、香港をはじめとするアジアの機関投資家、個人富裕層向けに日本株ビジネスを展開するだけでなく、日本国内の投資家向けに香港・中国株式の売買仲介業務も担うなど、国内外のお客さまのニーズに積極的に対応しており、グループのアジア戦略拠点として重要な地位を占めています。

シェアードサービス

岡三ビジネス&テクノロジー



岡三ビジネス&テクノロジーは、グループ内外の証券会社に対するシステム開発と運用を担っていた岡三情報システムを存続会社として、証券バックオフィス業務の受託や人材派遣等を展開していた岡三ビジネスサービスとの経営統合により、2025年4月より営業を開始しました。長年にわたり培ってきた証券システムに関する豊富な知見と証券事務業務のノウハウを生かしたサービスの提供を通じ、「証券 as a service」の実現や、グループ内外の企業へ証券ビジネスのサポートを展開しています。

岡三興業



岡三興業は、岡三証券グループのビジネスサプライ部門として1954年に設立されました。グループの不動産管理・賃貸業務のほか、グループ各社従業員の福利厚生に関する業務、不動産売買仲介業務、保険代理店業務などを担っています。

(2025年9月末時点)

岡三証券グループの価値創造

岡三証券グループの歩み

「岡三証券グループ100年の歩み」
<https://www.okasan.jp/100th/book>



1923 年創業～

津の一商店から「三重の岡三」へ、
さらに大阪・東京へと営業基盤を拡大

岡三商店の創業は、8畳一間に電話一台という徒手空拳の船出でした。幾度となく経営危機に見舞われながらも誠実にお客さまに向き合うことでこれを切り抜け、1944年に岡三証券株式会社が誕生。第二次大戦時の空襲では本店支店もろとも灰燼に帰したものの、戦後に復興を遂げて大阪へ進出。その後東京、名古屋へと拠点を広げ、「誠一筋」で営業基盤を拡大していきました。

1923 創業者 加藤清治が三重県津市
に岡三商店を創業

1944 岡三証券(株)設立

1949 本店を大阪市に移転



岡三商店(1931年頃)

1961 年以降～

総合証券として躍進、そして市場の構造変化や
昭和・平成の難局を乗り越えて

創業者の急逝を受け加藤精一が社長に就任し、岡三証券は昭和の証券不況に直面しつつも本社を東京に移転して業容を拡大。証券業の免許制への移行に際しては、様々な改革を断行して単独での証券免許の取得を成し遂げました。それを弾みに海外への展開を図りました。バブル経済崩壊により証券会社の再編が相次ぐ中でも、当社は単騎独行で乗り切ります。手数料自由化等の金融ビッグバンによる証券界の難局も乗り越え、わが国で唯一の「独立系準大手証券」としての地歩を固めることとなりました。

1965 本店を東京・日本橋に移転

1973 東京・大阪両証券取引所へ株式上場

1998 改正証券取引法に基づく総合証券会社として登録



2003 年以降～

「証券」に特化したブランドへ、
持株会社体制に移行し、グループ経営の確立

創業80周年を機に持株会社体制に移行し、経営の自由度と資本効率の向上を目指すグループ経営がスタート。証券業界を取り巻く環境が大きく変化する中、企業価値の持続的な向上に努めてまいりました。

2003 持株会社体制へ移行し、岡三ホールディングス(株)に
社名変更

2008 当社社名を(株)岡三証券グループに変更

2011 室町本社を開設し、本社機能を移転

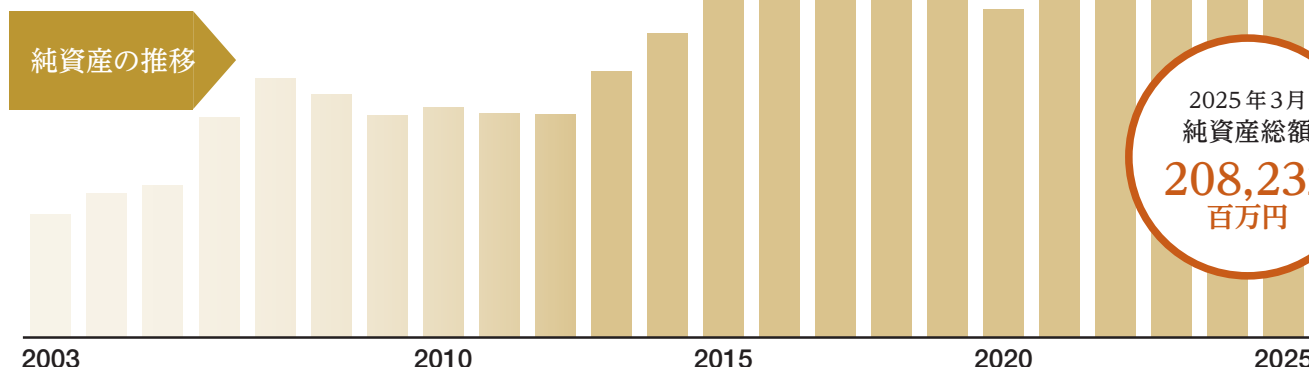
2023 年以降～

創業100周年を未来のスタートラインに
これからの使命はお客さまへの「人生貢献」

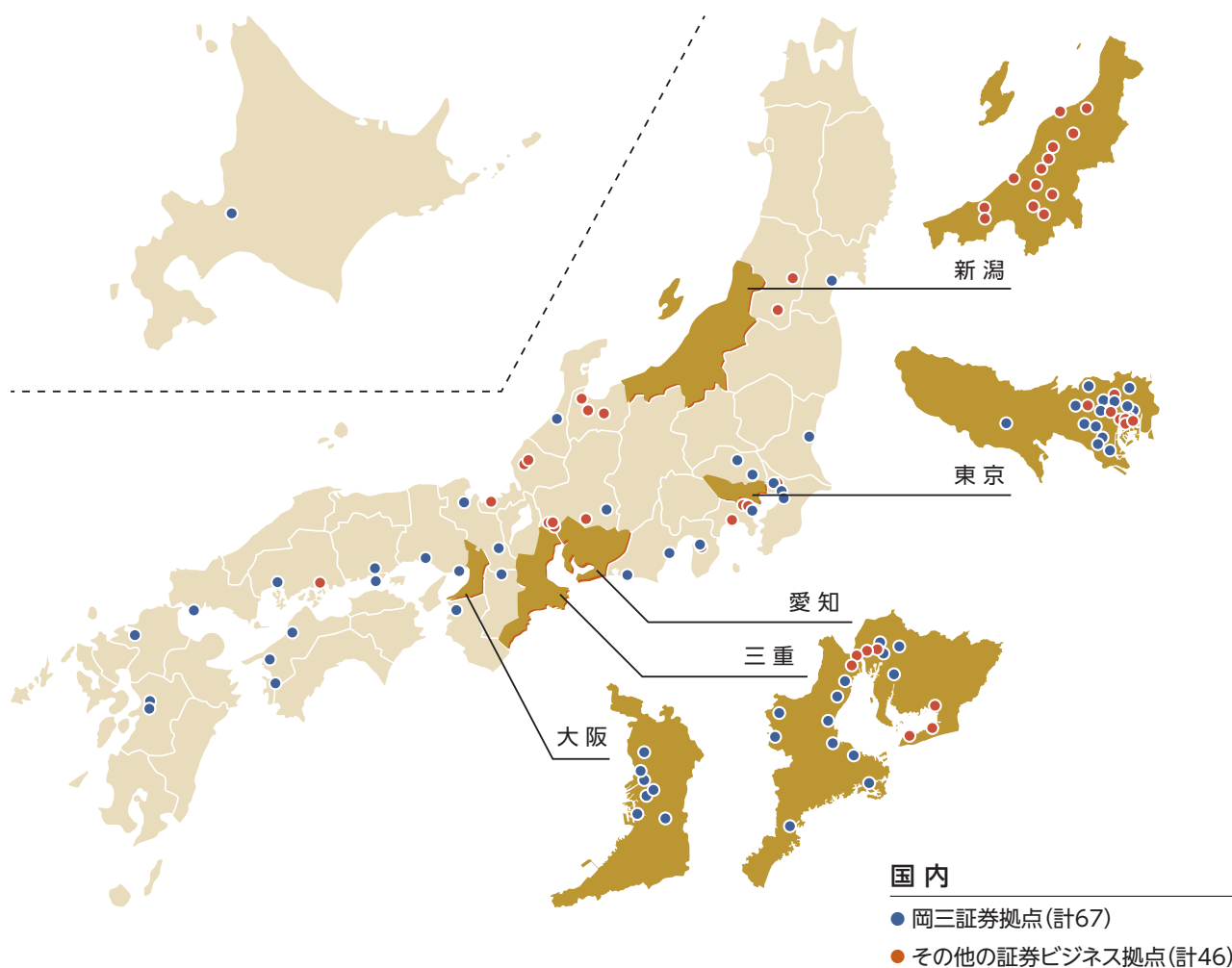
5ヵ年にわたる中期経営計画を施行。新しい時代に沿った経営基盤の確立を目指します。次の100年も持続的成長を実現するためにプロジェクトを展開していき、さらなる事業基盤の強化を図っております。(➡参考：P19～20「中期経営計画」)



本社

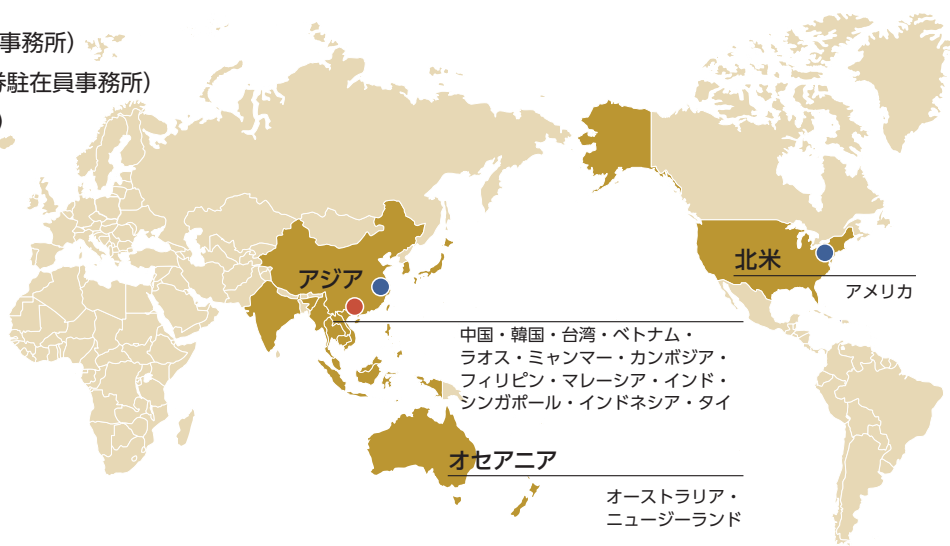


証券ビジネス拠点・海外提携先 (2025年8月末時点)



海外

- 香港 (現地法人)
- 上海 (岡三証券駐在員事務所)
- ニューヨーク (岡三証券駐在員事務所)
- 提携先 (株式取次含む)



岡三証券グループの価値創造

岡三証券グループの価値創造モデル ~ビジネス基盤強化とグループ

ステークホルダーに

グループ総合力を生む
岡三証券グループの経営資源

財務資本 健全な財務基盤 連結純資産： 2,082 億円 (2025年3月末時点)
人的資本 金融のプロフェッショナルとして お客さまの人生に 貢献するための人材 連結従業員数： 3,343 名 (2025年3月末時点)
知的資本 充実の投資情報提供力 「情報の岡三」ならではのリサーチ力 お客さまニーズに応える オンライン対応力 取引ツールは高い外部評価を獲得 デジタル化推進力 マーケティングやサービス向上、 働き方など広範に推進
社会関係資本 世代を超えたお取引を通じて 築き上げた岡三ブランド 創業以来の顧客基盤 地域証券・IFAなどの ビジネスネットワーク 100 社 (2025年3月末時点)
自然資本 電力使用量 5,722 MWh (岡三証券/2024年度)



業態を超えた
—営業チャネル拡大

次の100年も成長しつつ
岡三証券



トレンド

- 人生100年時代の到来
- インフレ、金利上昇、円安等
- 資産形成への意識の高まり
- 相続に伴う資産移転
- デジタル化の進展
- 地球温暖化・気候変動など



企業価値の向上と

ーの枠を超えた成長戦略～

提供する価値

株 主

証券リテールビジネスを
コアにした
グループ全体の価値向上

社 会

サステナブルな
社会の実現

アライアンス

— 自前主義からの脱却 —

ける経営基盤の確立へ グループ

プラットフォームの
高度化

3 コーポレート
ブランディングの
進化

人材戦略

P.37

デジタル化・DX

P.44

ポレートガバナンス

P.47

総合リスクマネジメント

P.57

お客さまニーズ

- 長寿化を前提とした資産形成
- グローバル視点での情報および商品
- One to Oneのコンサルティング
- 利便性の高いオンラインツール

岡三証券グループの 将来ビジョン

財務資本

- 安定的な収益を生み出す経営基盤の構築
- 連結ROE8%
(中期経営計画目標)

人的資本

- お客さまの人生に貢献する金融のプロフェッショナル集団
- 社員に選ばれる会社、より一層「誇り」をもって働ける会社
- 人材の拡充、育成強化、多様性の確保

知的資本

- 投資情報提供力の強化
- DX推進によるマーケティング強化、サービス向上・効率化

社会関係資本

- 岡三ブランドのさらなる浸透とビジネスネットワーク拡大
- 自前主義からの脱却による事業基盤の強化
- 預り資産10兆円、お客さま満足度向上

自然資本

- 2030年自社のGHG排出量ネットゼロ

各資本の充実

岡三証券グループの価値創造

マテリアリティ（重要課題）

岡三証券グループは、社会課題に貢献し持続的な成長を実現するため、2021年に重点的に取り組む課題（マテリアリティ）を策定しました。重要課題と取り組み方針を可視化し全社に示すことにより認識の共有と定着を図り、当社グループの「あるべき姿」を目指してグループ各社・各部門の戦略や取り組みに持続可能性の観点を組み込み、その進捗を確認しながら、サステナブルな社会と豊かな未来の実現に向けて責任を果たしてまいります。

岡三証券グループのマテリアリティ（重要課題）

	テーマ	方針	主な取り組み・関連項目
ビジネス	お客さまの未来	「長く豊かなお客さまの未来のために」 現役世代・若年世代も含めた一人ひとりのお客さまに最適な金融サービスを提供し、お客さまの人生に貢献します。	● 少子高齢化の時代における資産形成、運用、管理のサポート ● 顧客体験価値＝カスタマー・エクスペリエンス（CX）の向上 ● 金融投資に関する情報提供
	社会づくり	「サステナブルな社会の実現のために」 事業活動を通じて、気候変動への対策、環境負荷の軽減などの社会課題の解決と地域への貢献に取り組めます。	● SDGs債の引受、販売 ● ESG関連ファンドの販売 ● サステナブル投資に関する情報発信
	イノベーション	「イノベーションによるサービス向上のために」 テクノロジーやAIを活用したデジタル・イノベーションの推進によって、個々のお客さまのニーズに即した情報をお届けし、きめ細かなサービスを実現します。	● お客さまサービスの高度化、利便性向上 ● 金融サービスへのアクセス向上
経営基盤	人材	「社員が輝く職場づくりのために」 高い付加価値をお客さまに提供するためにはプロとしての高度な知識と専門性、高い倫理観が不可欠です。最大の経営資本である人材の育成と労働環境整備をさらに進めます。	● 顧客体験価値＝カスタマー・エクスペリエンス(CX)を高められる社員の育成 ● ダイバーシティ&インクルージョン（多様な人材の活躍） ● 従業員体験価値＝エンプロイー・エクスペリエンス(EX)の向上。働きがいのある会社No.1
	財務基盤	「財務の健全性と企業価値の向上のために」 発展の礎となる強固な財務基盤を維持し、中長期的な企業価値の向上に努めます。	● 健全な財務基盤 ● ROEの向上
	ガバナンス	「ガバナンス強化のために」 適正な企業統治と業務遂行が行われるよう体制を整備し、経営における多様なリスクをコントロールします。	● コーポレートガバナンス ● リスク管理 ● FD、コンプライアンス ● システム基盤の強化

マテリアリティ(重要課題)の策定プロセス

マテリアリティの策定に当たり、国連等、国際機関の各種ガイドラインや指標を参考に、岡三証券グループが考慮すべき主な経営課題、機会またはリスクに発展しうる重要な社会課題を経営戦略部・サステナビリティ推進室にて抽出・分析。経営会議での議論を重ねたうえで、取締役会において今後当社グループが優先的に取り組むべき重要課題として6つのテーマを特定いたしました。



グローバルな社会課題の把握・リスト化



分析・影響度の判定



経営会議での議論を経て、取締役会で決定



重要課題を特定し、SDGsへの貢献を表明

SDGsへの貢献

具体的な取り組み



お客さま一人ひとりに最適なポートフォリオ、商品・サービスのご提供に努めております。また、グローバルな視点での独自の投資情報をタイムリーにお客さまへお届けいたします。

P.26 特色あるタイムリーな情報提供

P.45 お客さま本位の業務運営



事業活動を通じた取り組みとして、SDGs債等の取り扱いをしております。そのほか、セミナーの開催、レポートやWebセミナーの配信を通じて、サステナブル投資に関する情報提供を行っております。

P.30 SDGs債の取り扱い

P.30 SDGs・ESGに関する情報提供



DXを成長の原動力と位置づけ、デジタル技術を活用した新ビジネスの創出等を図っております。独自のツール開発、データ利活用基盤の整備、デジタル人材の育成に取り組んでおります。

P.44 デジタル化・DXによる付加価値向上



顧客体験価値(CX)を高められる人材の育成と、多様な人材が活躍し、それぞれの能力・特性を活かしてさらに高められる組織の実現に向けた人材基本方針を策定しております。また、従業員体験価値(EX)の持続的な向上に努めております。

P.38 人材基本方針

P.43 Okasan EX Score



成長投資と株主還元のパランスを重視して、企業価値向上に取り組んでまいります。

P.21 CFOメッセージ



コーポレートガバナンスの持続的な向上に努めております。また、環境の変化に対応するためのリスクマネジメント体制を構築しております。

P.47 コーポレートガバナンス

P.57 リスクマネジメントの取り組み

価値創造ストーリー

中期経営計画（2023年4月～2028年3月）

お客さまの人生に寄り添い、お客さまの資産を将来と次世代へ“つなぐ”使命を果たすとともに、ビジネスパートナーとお客さまを“つなげる”役割を担い、多様なステークホルダーの皆さまとより深い絆で“つながる”証券グループを目指します。

前中計

中期経営計画概要

Purpose（存在意義）	金融のプロフェッショナルとして「お客さまの人生」に貢献する
Vision（目指す姿）	真心のこもったサービスでお客さま一人ひとりのニーズに応えつづける ベスト・パートナー

基本方針

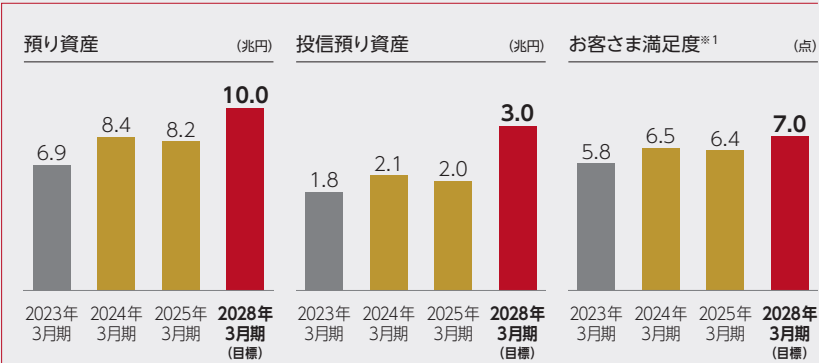
ゴール	ビジネスモデルを変革し、次の100年も成長しつづける経営基盤を確立する
成長戦略	1 One to Oneマーケティングの強化 多様化するお客さま一人ひとりのニーズに合ったコンサルティングサービスを提供する 2 プラットフォームの高度化 自前主義にこだわらず、外部パートナーとも連携しシナジーを追求することで、プラットフォームの付加価値を高める 3 コーポレートブランディングの進化 多様な人材が活躍できるカルチャーを醸成することで企業価値を高め、全てのステークホルダーから信頼される企業グループとなる

全領域での
“デジタル化”
推進

競争領域	独自のDX強化により付加価値や生産性を向上させる
非競争領域	パートナーとの協業を活用し、共通化による効率化を推進する

経営指標目標

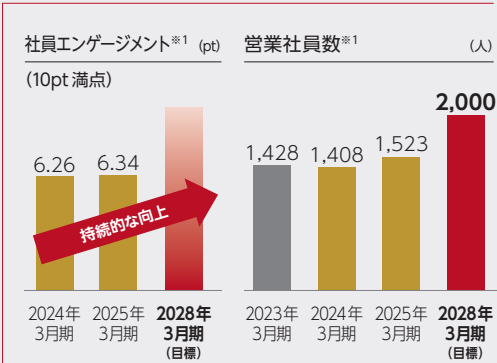
お客さま



※1：岡三証券㈱単体の値

※2：ビジネスパートナーに関する経営指標目標を2025年3月に変更。主なプラットフォーム利用会社の想定を、証券会社を母体とする大口IFA法人に絞ったことによる

社員



次の100年へ

2023年度

2024年度

2025年度

2026年度

2027年度

計画の取り組みと進捗

1 One to Oneマーケティングの強化

- BaaSを活用した銀行サービス「岡三BANK」やファンドラップサービス「岡三UBS ファンドラップ」を導入、ストック型収益の拡大を推進
- ソリューションサービスのさらなる拡充に加え、お客さま一人ひとりへの最適なサービスの実現に向け、適切な施策が実施できる体制を整備

2 プラットフォームの高度化

- 岡三証券を軸とする証券プラットフォーム事業がスタート
 - ・ 初号案件：相生証券が金融商品仲介業者（IFA 法人）に転換し、あいおい証券ウェルスマネジメントへ
 - ・ 子会社三晃証券の知見を活用した三晃証券ウェルスマネジメントを設立
 - ・ 子会社三縁証券が金融商品仲介業者（IFA 法人）に転換し、三縁証券ウェルスマネジメントへ、証券会社からの転換としては国内史上最大（2025年5月）
- 岡三情報システムと岡三ビジネスサービスが経営統合し「岡三ビジネス&テクノロジー株式会社」へ
 - ・ 証券ビジネスに関わる機能を強化し、グループ内外の証券会社へサービスを展開

3 コーポレートブランディングの進化

- 人事制度改革を実施し、役割・責任・成果に応じた報酬体系や抜擢登用を促す人材体系を実現
- SDGs 債の引受・販売など、事業活動を通じた社会課題解決の取り組みを継続推進

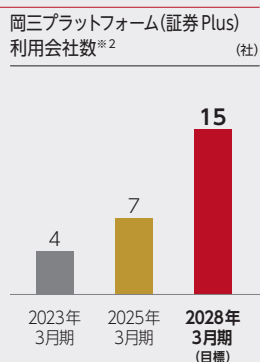
全領域での“デジタル化”推進

- 独自開発の顧客管理システム「岡三NBA Plus」を導入、営業社員の生産性向上と最善のサービス提供へ
- 顧客接点の高度化を図るべく「岡三アプリ（仮称）」を開発、2025年秋リリース予定

株主還元の強化

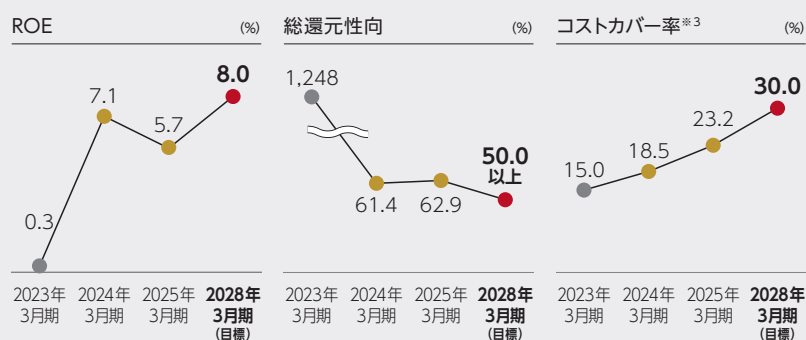
- 総還元性向50%以上。3年間で総額100億円以上の自己株式取得（2025年度～2027年度）
〔PBR1.0倍を超えるまで年間10億円以上の自己株式取得（2023年度～2024年度）〕
- 中長期投資の個人株主さま等を念頭に、株主優待等の新たな施策を検討

ビジネスパートナー



（「証券Plus」は当社グループが提供する証券プラットフォームの呼称。）

株主



※3：岡三証券(株)リテールカンパニー統括部門における「ストック型収益÷販管費」の値

価値創造ストーリー

CFO メッセージ

企業価値向上のために
成長投資と株主還元の
バランスを重視してまいります。

グループCFO
宮崎 伸之

執行役員
財務企画部・内部統制室・
サステナビリティ推進室担当

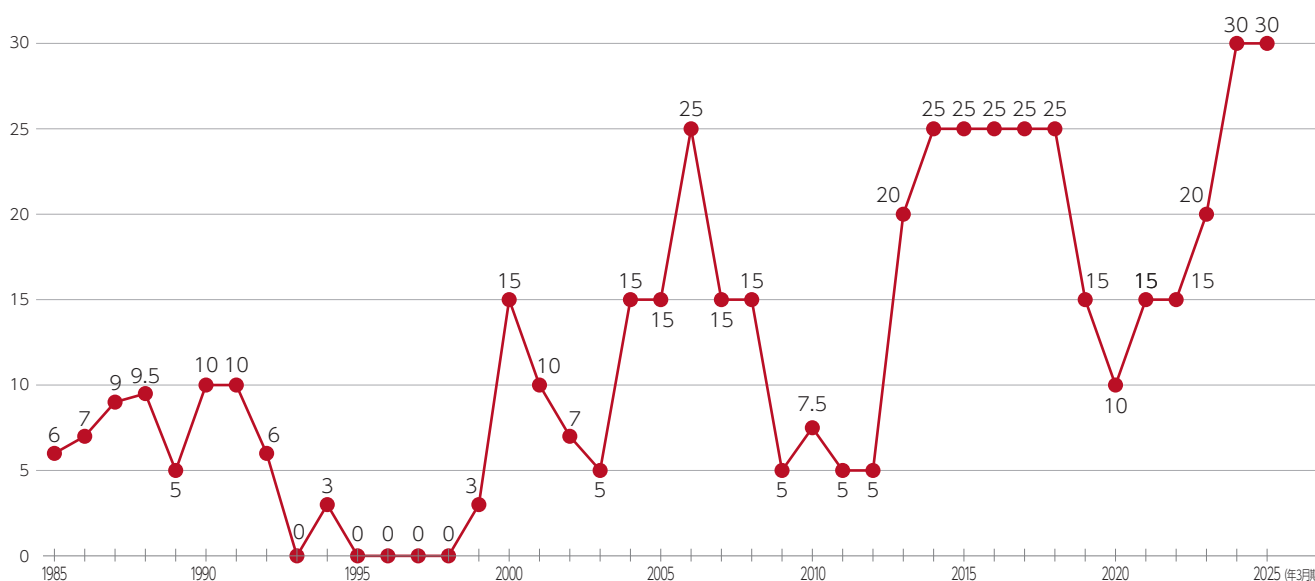


2025年3月期を振り返って

2025年3月期は、経済のゆるやかな回復を受けて日経平均株価は史上最高値を更新しましたが、対ドルで円高が進展したほか、インフレ率の高止まりを受けて政策金利は2回にわたり引き上げられました。さらに年度末にはトランプ政権による追加関税公表もあり、金融のみならず政治や経済においても大きな変化のある一年となりました。

そのような中、当社グループではストック型収益である信託報酬が増加したものの、国内株式を中心とした収益が減少し、アベノミクス以来の営業収益や経常利益を確保した前期から減収減益の決算に着地しました。他方で配当金額は過去最高だった前期の30円配当を継続し、期中に行った約13億円の自己株式取得と合わせた総還元性向は63%となりました。

● 1株当たり配当額（円）



グループ財務戦略

当社では安定的な配当の維持・継続を勘案しつつ、業績の進展に応じた配分を基本方針としています。また投資と還元のバランスや資本効率の向上を図るため、基本方針は維持しつつも、2023年には総還元性向を50%以上とする指標目標を導入し、その後の総還元性向は61%、63%の水準で推移しております。さらに自己株式取得については、中期経営計画の期間中は、PBR1倍を超えるまで年間10億円以上の自己株式取得を実施するという還元ポリシーを変更し、残り3年間で総額100億円以上の自己株式を取得することを決定しました。PBRの制約を取り払うとともに金

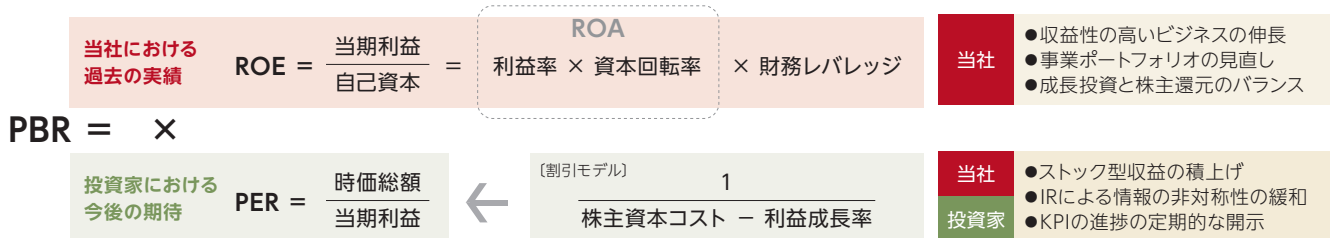
額を大幅に積み増すなど、財務キャパシティを踏まえた株主還元策を導入したものであり、既に本年5月から6月にかけて15億円の自己株式を取得しました。

また昨年11月には経営のガバナンス強化を目的として証券ジャパンを完全子会社化しております。当社グループでは、子会社の配当性向を原則として100%にすることでグループ内の財務規律を高めるとともに、資金を必要とするビジネスには収益性を見極めたうえで資本投下をするなど、グループ全体の資金効率を高めています。

企業価値向上に向けて

昨年1月の新NISA開始や物価の上昇によって資産運用ニーズが飛躍的に高まるなど、証券ビジネスは成熟産業ではなく、明らかに成長ポテンシャルのある産業に位置づけられたと認識しています。

成長投資と株主還元については、株価指標でもあるPBR(=ROE×PER)も十分に意識したうえで意思決定を行っています。



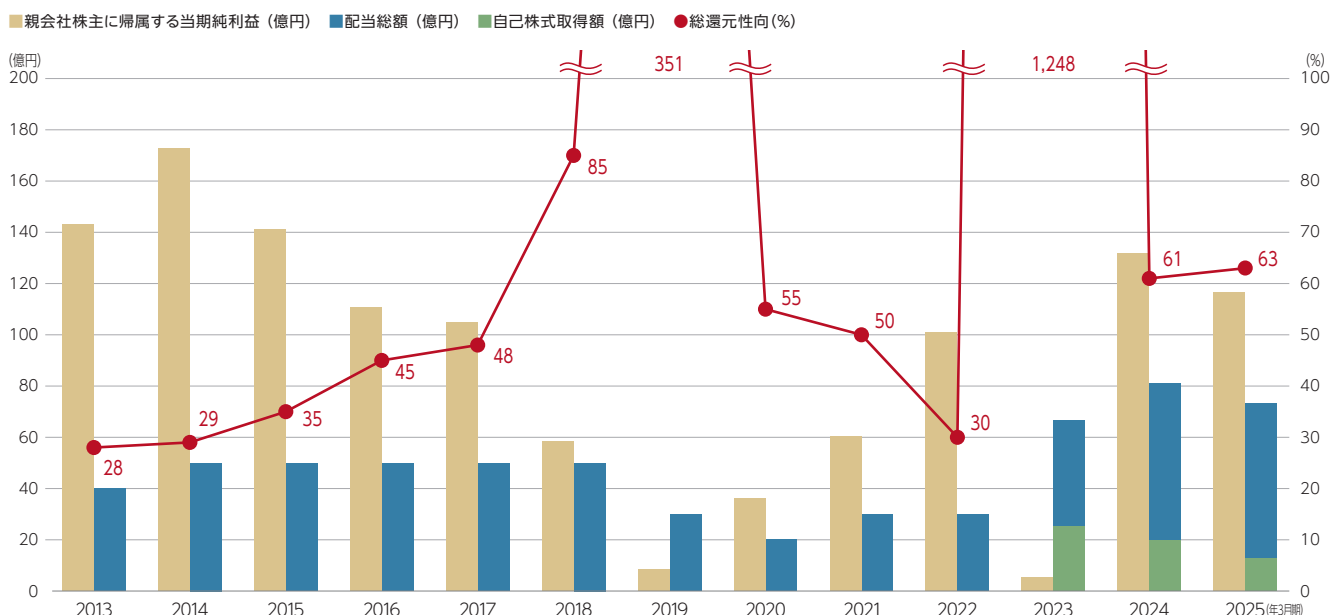
なおROEの要素である財務レバレッジの向上は指標の改善に資するものの、経済産業省が公表した「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクトの最終報告書（通称「伊藤レポート」）では、日本企業の利益率の低さにこそ課題があると指摘されています。中長期的な企業価値の向上には収益性の高いビジネスへの資本投下が必要となる一方、収益性の低いビジネスの整理といった事業ポートフォリオの見直しも不可欠となります。そのため、岡三証券では2024年9月をもって暗号資産CFD取引のサービスを終了しました。また、ビジネスの収益性をさらに向上させるため、今年4月には従前よりも精度の高い管理会計ツールを稼働させ、ビジネスや組織を軸とした収支のモニタリングを行っています。

最後になりますが、金融商品取引業をビジネスの中心とする当社グループは、リテールのほか機関投資家とのトレーディングや投資銀行といった相互に関連するビジネスを展

開し、近年、機能向上が求められているインベストメント・チェーンの中で重要な役割を担っていると自負しています。幅広いビジネスで収益機会を創出するためにはバランスシートを使ったポジションテイクも不可欠であり、そのリスクに備えて自己資本規制比率を維持するなど一定の資本バッファも必要となります。

そのような事業特性の中にあっても、将来に向けた成長投資や株主還元は最も重要な検討事項であることは言うまでもありません。具体的な成長投資案件としては、当社の強みである対面営業を強化し、他社との差別化を図る「岡三アプリ（仮称）」の開発のほか、社員の生産性を高めるデータベースの構築などに取り組んでいます。

当社グループでは、今後も収益性やビジネスのポテンシャルを十分に検討し、投資と還元のバランスを重視のうえ、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。



価値創造ストーリー

価値創造を実現する岡三証券グループの強み

岡三証券グループは、金融のプロフェッショナルとして、1世紀にわたり築いた強みと新たな取り組みにより、より多くのお客さまの人生に貢献する証券会社グループを目指しております。

岡三証券グループの多様な事業基盤

岡三証券グループでは、約109万のお客さま口座（2025年6月末時点）を有しており、グループ全体で「多様性」を重視した営業基盤を構築しております。

対面のコンサルティングサービスを強みとし、グループの中核を担う岡三証券では、各証券カンパニーおよび同社プラットフォーム利用会社を合わせて約52万口座を有しています。一方、オンラインチャネルでの基盤を拡大してきたインターネット専業の岡三オンライン証券カンパニーで約46万口座、その他グループ証券各社で約11万口座と、それぞれが独自の営業基盤を有しています。（➡参考：P10「岡三ブランドを創造するグループ力」、P11～12「グループ各社概要」）

岡三証券	岡三とうきょう証券カンパニー、岡三とうかい証券カンパニー、 岡三みえ証券カンパニー、岡三かんさい証券カンパニー、 岡三にしにほん証券カンパニー 資産運用等に関わるサービスを総合的に提供、対面コンサルティングサービスに強み	52万口座
	金融商品仲介業者 3社（➡参考：P25「証券プラットフォーム事業の実績」） 岡三証券の多彩な商品・サービスを取り扱う地域密着型営業を展開	
	岡三オンライン証券カンパニー インターネットチャネルで先進的かつ利便性の高いサービスを提供	46万口座
グループ証券 各社	岡三にいがた証券、三晃証券 各地域に根ざした営業、自己売買業務	
証券ジャパン	リテールビジネス 対面取引（含む三津井証券）、インターネット取引、株式取次業務を展開	11万口座
	金融商品仲介業者 42社（➡参考：P25「証券プラットフォーム事業の実績」） 証券ジャパンの高度な証券ビジネス機能を利用	

対面コンサルティングサービスは、創業以来、岡三証券グループにおける最大の価値創出の源です。岡三証券をはじめとした全国の証券ビジネス拠点において、お客さま一人ひとりのニーズに合ったOne to Oneのサービスをご提供することで、パーパス（存在意義）に掲げる「金融のプロフェッショナルとして『お客さまの人生』に貢献する」ことを目指しております。お客さまごとに異なる多様なニーズを的確に捉え、最適なソリューションでお応えするプロフェッショナルとしてのアドバイス力が、お客さまに高い満足度をもたらすとともに、資産運用全般にかかわる相談窓口としての強固な信頼感を生み出し、企業価値向上につながっております。そして、各従業員の高度な専門知識やコミュニケーションスキルに裏打ちされたサービスをさらに向上させるための人材育成体制の構築や、高スキルのキャリア人材獲得にも注力しているほか、社員の満足度がサービス品質向上にもつながることから、社員との強固かつ長期的な関係の構築を目的とした様々な人事施策を実施しております。（➡参考：P37～43「人材戦略」）

オンラインチャネルの基盤も厚みを増しています。2006年にインターネット専業証券として「岡三オンライン証券」を設立し、



先進的な取引ツールなどを武器に業容を拡大するとともに、インターネットビジネスの知見を蓄積し、グループへフィードバックしてまいりました。岡三証券との経営統合以降は「岡三オンライン証券カンパニー」として引き続きオンラインチャネル戦略を担っております。

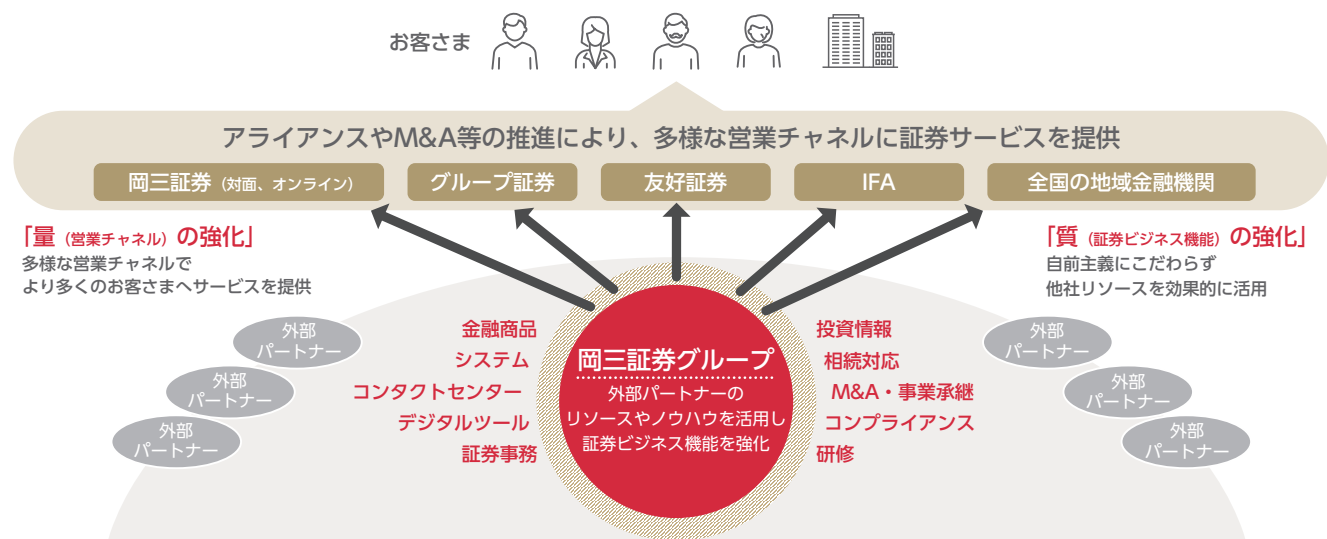
業容の多くを占めるリテール営業以外にも、ホールセール、トレーディングなど様々なビジネス部門を抱え、システムやバックオフィスなどに関わるグループ各社や各部門の体制も合わせた総合力として、強固な事業基盤を構成しております。



質と量の両面から「プラットフォームの高度化」を実現

岡三証券グループは、長年にわたり築き上げてきた確固たる事業基盤を有している一方、サービスの高度化や営業網のさらなる拡充に向けて単独で投入できるリソースには限りがあります。当社の成長戦略の一つである「プラットフォームの高度化」は自前主義からの脱却でもあり、証券会社としての機能・サービス強化にあたり有力な外部パートナーのノウハウを積極的に取り入れること（質の強化）、アライアンスや連携、M&A等により実質的な営業網を拡張すること（量の強化）を目的としております。

証券ビジネス機能を強化し、グループ内外に対して「証券as a Service」の展開を加速

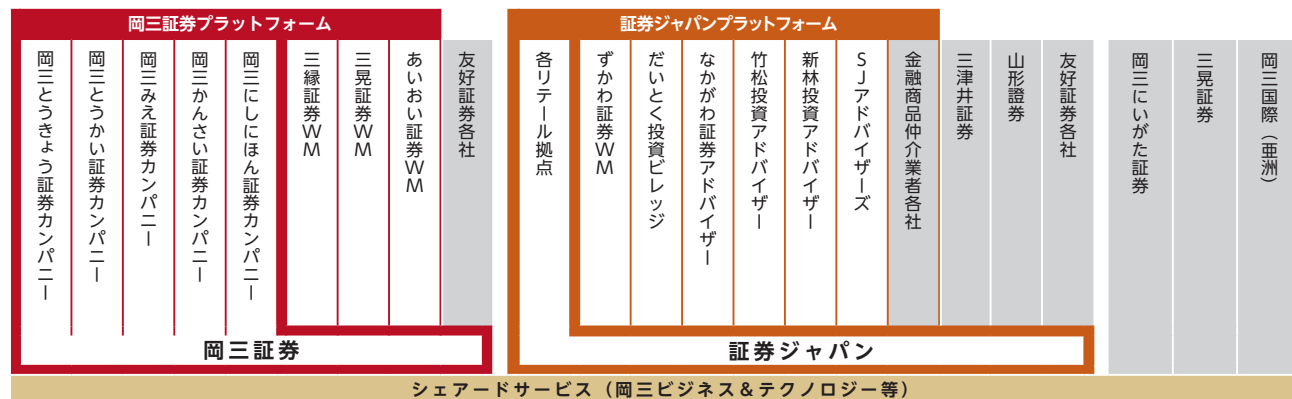


（岡三証券グループ中期経営計画より）

質の強化としては既に、基幹システムの移行（共同利用型への移行）、銀行サービスやファンドラップの導入、ソリューションビジネス等における外部パートナーとの連携などを実施しております。また、量の強化としては、これまでに資産運用子会社の合併会社化（現・SBI岡三アセットマネジメント）による販路拡大を実現（質の強化も合わせて実現）したほか、地域証券からの事業譲受や買収による顧客基盤の拡大も行っております。

これに加えて、現在、量の強化において重要な柱となっているのが、「証券プラットフォーム事業」です。証券会社がそれぞれ自前で整備しなければならない商品・ソリューション、情報、取引・決済、システム、コンプライアンス対応等の証券ビジネスに欠かせないあらゆる機能の基盤である「証券プラットフォーム」を、証券会社の金融商品仲介業者（IFA法人）への転換を通して、提供できるようにするもので、当社は日本で唯一、本格的な実績を有しております。中核子会社である岡三証券が2024年9月に同事業を開始したことにより、当社グループでは現在、岡三証券と証券ジャパンのそれぞれを軸とした二つのプラットフォーム運営を推進しております。

共存共栄を目指す岡三証券グループのプラットフォーム



（2025年8月末時点）

価値創造ストーリー

当社のプラットフォーム利用会社は、ミドル・バックオフィス業務などの間接部門を実質的にアウトソーシングし、プラットフォームの共同利用による業務効率化とコスト削減を図れるほか、限られた経営資源をフロントオフィス業務に集中できるため、コンサルティング営業に専念することが可能となります。また、銀行サービスやファンドラップ、相続サポート、M&A・事業承継等の充実した「商品・ソリューション」や、海外の駐在員事務所やアライアンス先を通じたマーケット情報を含む国内外の「リサーチ情報」にもアクセスが可能となり、対面営業の高度化を図ることができます。間接部門のコスト効率化とあわせた支援を通じて、当社はプラットフォーム利用会社の収益性向上に貢献してまいります。

一方、岡三証券グループにおいても、プラットフォームの提供を通じたリソースの共有化により、グループ全体としての業務の合理化を進めることができます。さらに、多様性を尊重した独自の証券ネットワークの拡大により、事実上の営業力強化につながるため、当社が目指す共存共栄の実現に向けた重要な取り組みになっております。

証券プラットフォーム事業における証券会社の金融商品仲介業者への転換実績はグループ全体で9社（2025年8月末時点）となり、2028年3月までの中期経営計画で掲げる目標15社に向けて順調に進捗しております。9社目の転換は、創業100年を超え、東海3県を中心に12拠点を持つ当社子会社の三縁証券であり、国内最大規模の実績となりました。証券プラットフォームを利用することの有益性を当社自らが示すことで当該事業のさらなる展開を加速させてまいります。なお、岡三証券グループは共存共栄の業界内連携を続けてきた歴史から同業取引ネットワーク（株式注文の市場への取次ぎ）においても、業界トップ級の社数を数えます。引き続き、独立系グループならではの、既存の枠に縛られないプラットフォーム経営を発展させてまいります。

証券プラットフォーム事業の実績

岡三証券	2024年	相生証券	▶ あいおい証券ウェルスマネジメント
	2025年	三晃証券	▶ 三晃証券ウェルスマネジメント（新規設立）
	2025年	三縁証券	▶ 三縁証券ウェルスマネジメント
証券ジャパン	2013年	大徳証券	▶ だいとく投資ビレッジ
	2018年	飯塚中川証券	▶ なかがわ証券アドバイザー
	2019年	竹松証券	▶ 竹松投資アドバイザー
	2021年	都証券	▶ だいとく投資ビレッジ
	2023年	新林証券	▶ 新林投資アドバイザー
	2024年	頭川証券	▶ ずかわ証券ウェルスマネジメント

コア資産へのアプローチ強化

国内の家計金融資産は2,000兆円を超え、デフレからの転換等により資産運用アドバイスへのニーズはますます高まっています。投資人口・投資金額の増加が予測され、証券ビジネスの成長ポテンシャルが広がるなか、岡三証券グループでは、お客さまの資産全体を捉えたトータルコンサルティングを推進することで、コア資産（中長期で安定運用する資産）にアプローチしてまいります。



そして、お客さまのライフステージに応じた多様なサービスをご提供することにより、親・子・孫と世代を超えたお取引関係の構築に努めております。大相続時代における「つなぐ」使命を果たすことにおいても、「お客さまの人生」に貢献することを目指してまいります。

そのために、各従業員のスキルアップに加え、ソリューションビジネスの強化を進めております。近年ニーズが高まりつつある相続、事業承継への対応のほか、M&A、事業保険、不動産小口化商品やリース案件など、ラインアップの拡充につとめており、各専門部署からのサポート体制や情報提供力の強化によって、さらなるクオリティの向上を図ってまいります。また、富裕層ビジネスについては、岡三証券において専門部署として「プライベートバンキング部」を各証券カンパニーに設置し、サービスを一段と充実させる方針であります。

幅広い資産へのアプローチのための商品・サービス拡充として、2024年に銀行代理業による銀行サービス「岡三BANK」、そして「岡三UBSファンドラップ」を導入いたしました。「岡三BANK」は従来の証券サービスだけでは実現できなかった新たな付加価値を提供し、安全資産の運用ニーズにもお応えできるようになったことで、事業開始以降、

これまで接点のなかった顧客層からのご利用も拡大しております。また「岡三UBSファンドラップ」においては、お客さまの資産状況に応じた100通りを超える投資スタイルをご提供し、目的別運用や相続サービスのほか、充実したフォローアップ体制などがご評価いただき、継続的に契約資産残高が増加傾向にあります。いずれも金融商品仲介業者各社への展開が2025年8月より始まり、幅広いお客さまへサービスをお届けできる体制となりました。ファンドラップ以外の投資信託においても、数多くの商品を取りそろえ、経済状況と投資環境に合わせた多様なテーマのファンドの導入を積極的に実施してまいりました。これらの施策により、市場環境に左右されにくい収益基盤の構築が、着実に進捗しております。

今後も一層の商品の充実を図り、岡三ならではのOne to Oneのサービスをご提供することで、お客さまとの長期的な関係を築いてまいります。



「岡三BANK」と「岡三UBSファンドラップ」

グローバルな視点による情報提供力とデジタル技術の活用

対面コンサルティングにおけるアドバイス力の付加価値を確かなものとするためのリサーチ力は、証券ビジネスにとって欠かすことはできません。創業間もない時期から「情報の岡三」を掲げる中、リサーチ力は伝統的に岡三証券グループの強みであり、中核の岡三証券をはじめ証券子会社におけるリサーチ部門が日々、マクロ経済から市場動向、個別企業リサーチまで、多くの独自レポート等を発信し、各チャネルを通じてお客さまにお届けしております。

特に、グローバルな視点での商品・情報提供力の強化は早い時期から推進してきており、香港や上海、ニューヨークといった海外拠点と、アジア・オセアニア



地域を中心とした国外のアライアンス先とを結んだネットワークを活用して海外マーケットの最新の情報を収集し、特色あるリサーチを発信しております。

2024年には新たな投資情報サイトを開設し、お客さまに価値ある情報をタイムリーにお届けする体制を構築いたしました。今後もより一層の情報提供の拡充を続けてまいります。(➡参考：P45～46「お客さま本位の業務運営」)



当社では成長戦略の実現性を高めるために、全領域での“デジタル化”推進を掲げており、上述の投資情報サイト以外にも、様々な取り組みを進めております。独自開発の顧客管理システムの導入については、お客さま一人ひとりのニーズや状況に合わせた最適なお提案が可能となったほか、従業員の生産性向上にも大きな効果が表れております。また、サービスの付加価値向上に向けた取り組みとして、スマートフォンアプリ「岡三アプリ(仮称)」の構築を進めております。2025年秋のリリース時点では、保有資産の状況や最新の投資情報がお客さまのスマートフォン上で確認できるようになる予定で、タイムリーな投資判断が可能となることにより利便性の向上につながると見込まれます。今後顧客管理システムとの連携などを通じて、お客さまとの接点のさらなる高度化を図ってまいります。

これからもデジタル技術の活用により、お客さまの多様なニーズにお応えするとともに、質の高い資産運用サービスのご提供に努めてまいります。

「岡三NBA Plus」と「岡三データプラットフォーム」

2025年4月より、顧客情報の高度な管理と営業活動の効率化を同時に実現するシステムとして独自開発された営業支援システム「岡三NBA Plus」および統合データベース「岡三データプラットフォーム」が導入されました。

今後、データのさらなる多様化・拡張を進めるとともに、AIを活用した分析機能の導入等を予定しており、営業活動の高度化と顧客理解の深化を通じて、一層の業務効率化とお客さまへの提供価値の最大化を目指してまいります。

価値創造ストーリー

岡三証券社長メッセージ

「人生貢献」の体現を通じて、
信頼される金融パートナーへ

岡三証券
取締役社長 池田 嘉宏



1986年当社入社、2020年取締役就任。

2006年岡三オンライン証券社長就任、その後岡三証券取締役として金融法人部門、トレーディング部門、当社法人RM部、戦略部門などを担当。
2022年6月当社副社長執行役員および岡三証券社長に就任。

平素より格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。経営哲学の「お客さま大事」を胸に走り続けた、岡三証券グループならびに中核子会社の岡三証券は、創業100周年を経て、次の100年に向けた歩みを着実に進めております。

2025年は、岡三証券グループの5ヵ年の中期経営計画の3年目にあたり、当社としても、「人生貢献」というパーパスのもと、お客さまの人生に寄り添い、信頼されるパート

ナーであり続けることを目指しています。

証券業界を取り巻く環境は大きく変化しています。制度改正やデジタル化の進展、お客さまニーズの多様化など、私たちが向き合う課題は複雑化しています。もっとも、こうした変化の中にこそ、私たちが果たすべき役割があると考えており、岡三証券は、現場の力を最大限に活かしながら、実行力をもって変革を進めてまいります。

「人生貢献」の体現に向けたサービスの進化

「人生貢献」を現場で具体化していくためには、当社の強みである中長期のコンサルティングをさらに深化させることが不可欠です。現在、相続や事業承継、M&A、不動産、証券担保ローンなどの領域のソリューションを強化、拡充しており、昨年には銀行サービスやファンドラップサービスを開始し、お客さまの様々なニーズに対応できる体制を整えております。

銀行サービス「岡三BANK」は、証券業務とのシームレスな連携を実現し、資産全体を捉えたコンサルティングの幅を広げました。専用アプリやカードの提供により、日常的な金融接点を創出し、これまで接点のなかった層へのアプローチができるようになりました。

また、「岡三UBSファンドラップ」は、世界トップクラスの金融機関と連携し、お客さまの高いニーズに応えるサービスや質の高いアドバイスなどを提供できており、おかげさまでお客さまからご好評いただいております。

さらに、富裕層ビジネスに特化したプライベートバンキング部では、企業オーナーや富裕層のお客さまに対して、相続・事業承継・不動産などの複合的なニーズに対応しております。現在は東京を中心に展開していますが、名古屋・大阪・福岡でのサービス提供に向けた準備も着実に進めております。

もちろん、商品やサービスの提供だけではなく、ツールの整備も重要です。現在、世界最高峰と認識されているコンサルティングツールの導入に向けた取り組みを段階的に推し進めており、導入によってお客さま一人ひとりに合った、より高度な資産運用のご提案が可能になります。

これらの取り組みは、お客さまの人生の節目に寄り添う「人生貢献」の実践そのものです。今後も迅速に、ライフステージに応じた多様なサービスの提供を行うことで、親・子・孫などの世代をつなぐ関係性の構築に努めてまいります。

現場力の強化とデジタル・AI活用による提案力の向上

岡三証券の現場力を強化し、対面証券として、お客さま一人ひとりと向き合う時間をより多く確保するためには、デジタル活用が欠かせません。グループ各社が一丸となって、デジタルツールの開発・導入や業務プロセスの見直しを進めています。

例えば、2025年度は、顧客管理システム「岡三NBA Plus」の活用が本格化しました。営業社員の生産性向上と対応漏れの防止に大きく貢献しており、お客さま接点の深化やITコストの削減などを目的とした、第2フェーズへの改善・開発を進めています。

また、今秋第1弾リリース予定の「岡三アプリ（仮称）」は、岡三証券のサービスに常時双方向で触れていただくためのアプリです。今後段階的に機能を拡充し、上質な金融体験のご提供を目指します。デジタルと対面の融合がさらに進むことで、お客さま満足度の向上につながると確信しています。

なお、2022年のChatGPT登場以降、マルチモーダル処理、AIエージェントなど、生成AI技術は急速に進化を遂げています。情報の取得・整理・提案のあり方が根本から変わる中で、

金融業界においても、AIを活用した業務支援や顧客体験の高度化が現実のものとなり、競争力の源泉として注目されています。こうしたなか当社は、AIを活用した、証券事務領域における業務効率化・省力化施策の実行やコンプライアンス体制の再構築などにも着手しています。デジタル・AIと人の力を融合させたさらなる業務プロセスや顧客接点の創出に向けた施策も検討・実装を進めてまいります。

ホールセールビジネスの成果

リテールビジネスが強みの岡三証券ですが、2024年度は、株式・債券の引受業務において、マーケットから高い評価を得る案件を複数手がけ、ホールセール領域においても着実な成果を挙げています。

株式関連では、IPO主幹事案件として、4社の上場を成功に導きました。うち2社は、初値倍率で年度1位、3位それぞれにランクインし、マーケットの注目度が高い案件を手がけること

ができました。債券関連では、当社として年度最多となる5本の電力債主幹事を獲得し、長年推進してきた電力債プロジェクトが実を結んだ象徴的な成果となりました。今後も、資本市場を通じた企業の成長支援を継続するほか、M&A強化やビジネスマッチング、事業承継などの各種コンサルティングなども強化することで、岡三証券ならではの価値を提供してまいります。

プラットフォーム戦略で岡三証券が果たす役割

岡三証券は、独自の戦略である岡三証券グループのプラットフォーム戦略においても重要な役割を担っています。証券プラットフォーム事業の展開により、グループ外の証券会社との連携を強化し、IFA法人化支援などを通じて、地域金融の持続的成長に貢献します。当社は、商品・サービスの提供に加え、

ミドル・バックオフィス業務の支援を通じて、アライアンス先の営業力強化とコスト効率化を実現します。今後も、共存共栄の理念のもと、プラットフォーム事業の拡大と質の向上に努めてまいります。

社員が誇りを持って働ける会社へ

岡三証券は、経営哲学の「お客さま大事」の精神を根幹に据えながら、「社員大事」の考えのもと、社員一人ひとりが誇りを持って働ける環境づくりにも注力しています。2025年度より開始した新人事制度では、年齢や役職にとらわれない柔軟なキャリア形成を可能とし、初任給の引き上げや能力に応じた報酬体系の導入を実現しました。また、社員の自律的なキャリア選択を支援するため、「社内転職」などの新たな人事施策も推進していきます。

健康経営の観点では、社員の健康を守りつつ、社員のQOL (Quality of Life) 向上を図っています。人的資本への投資を企業価値向上の重要な柱と位置づけ、実際に、健康経営優良

法人の認定も取得いたしました。

また、既存の施策とデジタル施策の融合も視野に入れています。現在、ビジネスアイデアコンテスト「O-Pitch」などを通じて、社員の主体性を引き出す取り組みを継続しています。当施策は、前例にとらわれない発想や部門を越えた協働を促すものであり、社員の創造性を高めるとともに、組織全体の活力向上にも寄与しています。今後の時代においては、社員には金融知識に加え、デジタル・AI分野の知見も広げてほしいと考えています。社員一人ひとりのアイデアを広く募りながら、岡三証券のみならずグループ全体でのデジタル・AI人材の育成に取り組み、未来志向の組織づくりを進めてまいります。

変化の時代における確かな存在へ

証券業界は今、大きな転換期を迎えています。だからこそ、私たちは「変わらぬ信頼」と「変わり続ける挑戦」を両立させることが求められています。お客さまの人生に寄り添い、社会に貢献し、社員が誇りを持てる会社であり続けるために、岡三証券はこれからも進化を続けてまいります。

私たちの挑戦全てが、岡三証券の価値を形づくっています。

これからも、お客さまにとって価値あるサービスの提供、社員のエンゲージメント向上、社会への貢献を通じて、変化する時代においても確かな存在としてあり続けることを目指します。

引き続きのご支援とご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

価値創造ストーリー

サステナビリティ

当社では、お客さま、社員、株主、そして地域社会といったあらゆるステークホルダーから信頼される企業グループを目指し、持続可能な社会づくりに貢献します。

サステナビリティ基本方針

当社は、サステナビリティとは経営そのものであり、社会の持続的な成長に貢献することが社会的存在価値であると考え、サステナビリティ基本方針を定めています。

私たちはステークホルダーの皆さまとのつながりを大切に、社会・地域・当社グループの持続的な成長の実現に向け取り組みを推進してまいります。

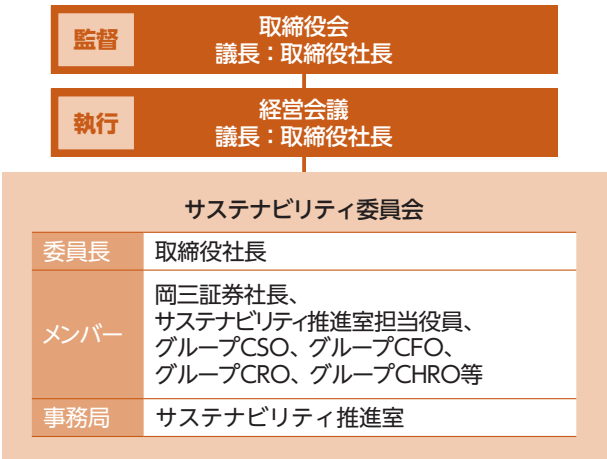
サステナビリティ基本方針

岡三証券グループは、金融・資本市場とお客さまの繋ぎ手として、
資金の供給と循環を促すことによって、
社会と地域の健全かつ持続的な発展に尽くします。
私たちは革新を続け中長期的な成長を実現するとともに、
人々の豊かな未来に向けて貢献してまいります。

サステナビリティ推進体制

当社では、取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を中心としたサステナビリティ推進体制を2024年11月に構築しました。同委員会は原則年1回以上開催しており、サステナビリティに関する方向性、具体的な活動・取り組み、リスクと機会の特定と評価等について審議しております。審議された内容は、適宜、取締役会や経営会議に付議・報告され、取締役会の監督を受けております。

なお、同委員会において、2024年度は脱炭素への取り組み、人権方針の改定、非財務情報の開示等のテーマを取り扱いました。



ESG 指数への選定 (2025 年 6 月末時点)

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用するESG投資の代表的な指数である「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。両指数はグローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより、環境、社会、ガバナンスについて優れた対応を行っている日本企業を対象として構築された指数です。



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

事業活動を通じた取り組み

当社はマテリアリティの1つとして「社会づくり」を掲げており、事業活動を通じて社会課題の解決と地域への貢献に取り組んでおります。

SDGs 債の取り扱い

当社は、グリーンボンド、ソーシャルボンドに代表されるSDGs債の引受・販売を通じて、社会に貢献したいという投資家のニーズと、社会課題の解決を目的としたプロジェクトにおける資金需要との橋渡し役を担っています。具体的な引受額・件数については「TCFD提言に基づく情報開示」の「指標及び目標-2. SDGs債の引受状況」(➡ P34)をご参照ください。

ー 当社で取り扱い実績のある主なSDGs債 ー

■ジェンダーボンド(発行体：国際協力機構(JICA))

独立行政法人国際協力機構(以下、JICA)は、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」のもと、一人ひとりが性別にとらわれず、それぞれの能力を発揮できる社会の実現を目指すなか、ジェンダーボンドを発行しました。調達資金は、JICAのジェンダー平等・女性のエンパワメントを推進する有償資金協力事業に充当されます。(但し、石炭火力発電事業への出融資は除きます。)

■サステナブル・ディベロップメント・ボンド(発行体：世界銀行)

世界銀行は、開発途上国の貧困撲滅および開発支援のため、教育・保健・インフラ・行政・農業・環境・女性の社会進出等の幅広い分野のプロジェクトに取り組んでいます。サステナブル・ディベロップメント・ボンドは、海洋汚染問題・プラスチックごみ問題、食品ロス・廃棄問題の解決に向けた取り組みを支えるために発行されたものであり、開発途上国の持続的発展を目的とするプロジェクトへの融資案件に活用されています。



インドネシアの海洋問題(© World Bank)

ファンドの販売を通じた寄付活動

当社では、ファンドを通じて得られた収益(信託報酬)の一部を地域社会や希少疾患支援団体へ寄付するファンドの販売を行っています。

■地域応援ファンド

岡三証券および岡三にいがた証券では、ファンドの販売を通じて地域社会のために寄付する「地域応援ファンド」の販売を行っています。これまで、地域における次世代育成や社会福祉の向上、インフラ関連事業等を支援しており、岡三証券グループ全体では2024年度に約2,300万円*の寄付を実施しました。

*グループ証券子会社と持分法適用関連会社であるSBI岡三アセットマネジメントが合同で実施した寄付



SDGs・ESGに関する情報提供

当社では、投資家や発行体向けのセミナー開催・レポート発行による情報発信等を通じ、SDGs・ESGの理解促進やサステナブルファイナンスの普及拡大に取り組んでおります。

■「岡三SDGsフォーラム2024」の開催

岡三証券では、2024年11月から2025年2月までの4ヵ月間、岡三SDGsフォーラム2024を開催いたしました。10団体11人の登壇者をお招きし、それぞれのお取り組みのご紹介とディスカッションを実施。様々な視点・角度から、持続可能な社会の実現、世界課題解決の道を探っていただきました。



価値創造ストーリー

■「岡三SDGsトーク・イベント」の開催

岡三証券では、2025年8月に横浜で開催された第9回アフリカ開発会議（TICAD9）にあわせ、「JICAと話そう！国際協力」をテーマに岡三SDGsトーク・イベントを開催しました。アフリカにおける様々な課題を確認するとともに、日本の技術と知見、そしてファイナンスの力を結集して国際協力と世界課題解決への最大効果を狙い、日本および国際社会の発展へとつながる道を探りました。なお、本事業は、外務省から第9回アフリカ開発会議（TICAD9）のパートナー事業として認定されています。



■「岡三SDGsレポート」の発行

岡三証券では、SDGs債に関する最新動向をはじめ、国内外のサステナブルファイナンスに係るニュース・特集記事、その他当社のSDGsの取り組みなどを「岡三SDGsレポート」にて、投資家・発行体の皆さまへご紹介しております。

■人材育成・社内浸透

当社では、サステナブルファイナンスに係る知識やサステナビリティ全般のリテラシー向上を目的に、サステナビリティに関する資格取得・研修・講座等の支援を実施しております。

環境への取り組み

当社は、気候変動への対応を含めたサステナブルな社会の実現をマテリアリティ（重要課題）の1つと位置づけ、自社の取り組みに加え、事業活動を通じた取り組みを進めております。

温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言の策定

当社では、2024年1月に「温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言」を取締役会の承認のもと策定し、公表しました。

温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言

当社グループでは、気候変動はグローバルで重要な社会課題との認識のもと、経営の重要課題（マテリアリティ）と位置づけ、事業を通じた取り組みを進めております。パリ協定や日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言に賛同し、脱炭素社会への移行と実現に向け、以下の事項を宣言いたします。

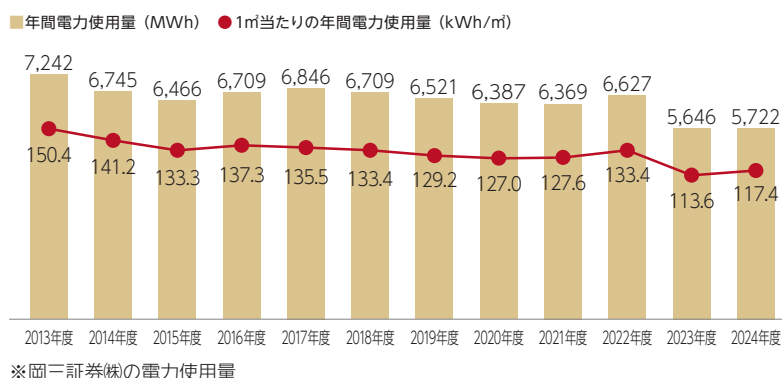
- 2030年までに自社の温室効果ガス排出量(Scopel・2) ネットゼロを達成する
- 事業活動を通じた脱炭素社会への移行の支援

具体的な取り組みは、「TCFD提言に基づく情報開示」の「③脱炭素社会実現に向けたロードマップ」（➡ P33）をご参照ください。

エネルギー使用量削減の取り組み

当社では、環境に配慮し、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

当社グループの中核企業である岡三証券では、各店舗・事業所の移転、リニューアルなどに合わせ、LED照明等への交換や省エネ型の空調機器・事務機器の導入、事務機器の待機電力削減などを進めました。その結果、岡三証券全体の電力使用量は、2013年度比で21.0%、床面積1m²当たりの電力使用量では21.9%削減されています。



TCFD 提言に基づく情報開示

当社は、「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」提言に賛同するとともに、本提言に基づく情報開示を実施しております。

■ ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティに関する対応については、取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会が主に担っており、同委員会においてサステナビリティに関する方向性、具体的な活動・取り組み、リスクと機会の特定と評価について審議しています。同委員会はサステナビリティ推進室が事務局となり、原則年1回以上開催しており、審議された内容は、適宜、取締役会や経営会議に付議・報告され、取締役会の監督を受けております。

■ 戦略

1. マテリアリティとの関係

当社グループは2021年10月にマテリアリティ（重要課題）を策定・公表しました。ビジネス領域の一つとして「社会づくり」（気候変動への対応を含むサステナブルな社会の実現）を掲げており、サステナブルファイナンスやESGファンドの取り扱い、サステナブル投資に関する情報発信等を通じて社会課題の解決と地域貢献を推進しています。

2. シナリオ分析

以上のような課題認識のもと、気候変動関連のリスクと機会を把握するためシナリオ分析を実施しています。気候変動に係る幅広い将来像に備えるため「1.5/2℃シナリオ」（脱炭素に向けた変革が進展する）と「4℃シナリオ」（気候変動の対策が進まない）の2つのパターンを想定し、それぞれのパターンにおいて考慮すべきリスクや機会を設定し、事業インパクトを算出しています。

選択したシナリオ*における気候変動のインパクトの考え方は以下のとおりです。

1.5/2℃シナリオ	気候変動の抑制に向けた市場の変化、規制強化の中で、移行リスクの影響が比較的大きい
4℃シナリオ	洪水等自然災害による物理的リスクの影響が比較的大きい

※国際エネルギー機関（IEA）のシナリオや気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）のシナリオ

① リスク・機会に係る定性分析

上記のシナリオにおける定性分析として、それぞれのパターンにおいて発生が想定される気候変動による移行リスクおよび物理的リスクを設定し、当社グループの戦略・ビジネスにとっての重要度が比較的高いと考えられるリスクを特定し、それぞれ想定される影響やその発生時期、ビジネスへの影響度を分析いたしました。

表1 想定される当社グループへの影響

リスク		想定される影響	時間軸*	影響度	
				1.5℃/2℃	4℃
移行 リスク	政策・法規制	法律・規制変化に伴う既存ビジネスの減少または資本負担の増大などによるコスト増加	中期～長期	中	中
	市場	気候変動に伴う顧客ニーズの変化による既存ファンド等商品の陳腐化、新規商品開発における競争優位性の低下	中期～長期	中	中
		低炭素社会への移行過程で、産業構造の変化などにより重大な影響を受ける企業などとのビジネスの減少	中期～長期	大	中
		保有する資産の価値低下や売却機会の減少	中期～長期	中	中
	評判	環境負荷の高い事業への投資に伴う評判低下リスク・気候変動リスクへの配慮のない企業や商品に対するブランドイメージの毀損	短期～長期	大	中
物理的 リスク	急性	台風・津波・洪水等による当社グループ施設・事業インフラの業務停止、復旧コスト、運転コスト等の増加、従業員の支援コスト等の発生	短期～長期	中	大
		台風・津波・洪水等による顧客の機能停止に伴う運転コストの増加によるホールセールビジネスの減少	短期～長期	中	大
		気候変動による異常気象や災害の激甚化と経済状況の悪化による個人資産の減少を通したリテールビジネスの減速	短期～長期	中	大

※発生時期は短期：現在～3年、中期：3～10年、長期：10～30年を想定

価値創造ストーリー

当社グループにおける影響の大きな事象として、移行リスクでは、低炭素社会への移行に伴い重大な影響を受けるお客さまとのビジネス機会減少、気候変動リスクへの対応が不十分とみなされた場合の評判悪化による調達コスト増加・ビジネス機会減少などを想定しています。物理的リスクでは、自然災害による当社グループ施設や事業インフラの損壊による各種コストの発生、お客さまが自然災害により重大な影響を受けることによる当社グループのビジネス減少などを想定しています。

なお、物理的リスクへの対応として、自然災害の発生等に備えて、「業務継続計画(BCP)の策定」および「危機対策本部の設置」によるリスク管理体制を構築しています。

一方、当社グループにとっての事業機会として、表2を想定しています。

表2 当社グループにとっての事業機会

機会
グリーンファイナンス、トランジション・ファイナンスやソリューションビジネスなど適応に関するビジネス機会の増加
ESG関連商品の信頼度向上と個人投資家の意識の高まりによる市場の拡大
持続可能性や環境に特化したサステナブルボンドやグリーンボンドなどの取り扱い機会の増加

今後、当社グループでは、これらの機会を捉えるための対応として多様な金融サービスの提供を強化していきます。

② リスク・機会に係る定量分析

定性分析に加え、上記のシナリオに基づく定量分析を実施し、2030年における財務インパクトを試算しました。

移行リスクについては、炭素税導入に係るコスト増や評判低下による調達コストへの影響のほか、当社グループの証券ビジネスの委託手数料への影響等を分析しています。物理的リスクについては、急性リスクである営業拠点の洪水被害による営業停止や当社施設の損傷や市場イベント等の影響を分析しています。なお、洪水被害は主要な拠点である国内拠点を想定したものとしています。

移行リスクでは、脱炭素・サステナブルファイナンスへの取り組みを継続することで、関連ビジネスを拡大し気候変動対策に対する当社グループのレピュテーションを保つことが重要であること、物理的リスクでは、異常気象による洪水等の直接的な影響に加え、市場を介した間接的な影響もあるため、気候災害の市場イベント時にも耐えうるリスク管理の必要性が認識されました。

試算の結果、いずれのシナリオでも気候変動関連のリスクと機会に対して適切な対策ができない場合は収益が圧迫される一方で、適切な対応をとることや機会を享受することができれば、当社グループの財務に与える影響は限定的となることが分かりました。

③ 脱炭素社会実現に向けたロードマップ

当社グループでは、気候変動はグローバルで重要な社会課題との認識のもと、「1. マテリアリティとの関係」のとおり経営のマテリアリティ（重要課題）と位置づけ、事業を通じた取り組みを進めております。パリ協定や日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言に賛同し、脱炭素社会への移行と実現に向け、「2030年までに自社の温室効果ガス排出量（Scope 1・2）ネットゼロの達成」および「事業活動を通じた脱炭素社会への移行の支援」を含む「温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言」を策定し取り組みを進めております。今後の具体的な取り組みは以下のとおりです。

① 2030年までに自社の温室効果ガス排出量（Scope 1・2）ネットゼロの達成

自社の温室効果ガス排出量（Scope 1・2）の削減については、省エネ活動の継続および再エネ電力の導入等を進めていきます。前者については、各施設におけるエネルギー利用の効率化などを行っていきます。また、後者については、EVや電動バイク等の導入に加え使用電力の再エネ化等を推進していきます。



② 事業活動を通じた脱炭素社会への移行の支援

気候変動問題を含む社会課題解決に向けて、グリーンボンドを始めとしたSDGs債の引受・販売や、投資家や発行体向けのセミナー開催・レポート発行の情報発信等に取り組んでおり、今後もサステナブルファイナンスの普及・拡大に貢献していきます。

■ リスク管理

気候変動に関するリスク（移行リスク・物理的リスク）は自然災害・環境、経済環境やファイナンスなどの経営環境にも影響を及ぼすと考えています。気候変動を含むサステナビリティに関するリスクは、サステナビリティ委員会にて特定・評価しており、独立したリスクカテゴリーの「ESG関連リスク」として全社的な枠組みで管理しています。

■ 指標及び目標

1. GHG排出量

当社グループは、自社の温室効果ガス排出量（Scope 1・2）の2030年ネットゼロを目標に掲げており、GHGプロトコルと整合した環境省・経済産業省の基本ガイドラインに従って排出量の把握と削減に向け、取り組みを進めております。事業活動を通じたエネルギー消費と温室効果ガスの排出削減に向け、引き続き対策を講じていきます。

GHG排出量（単位：t-CO₂）

	実績				目標
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
Scope1	993	984	689	759	ネットゼロ
Scope2	2,952	2,827	2,058	1,912	

※対象範囲：(株)岡三証券グループ、岡三証券(株)

2. SDGs債の引受状況

当社グループの中核企業である岡三証券では、2020年に「グリーンボンド発行促進プラットフォーム」に登録しており、グリーンボンドを始めとしたSDGs債の引受・販売を通じて気候変動問題を含む社会課題の解決に取り組んでおります。

SDGs債引受状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
引受額（億円）	162.0	321.0	458.3	786.4
引受件数（件）	12	19	34	42

当社グループは、今後も、TCFD提言に基づく情報開示のさらなる充実を図り、自社の脱炭素化に加えサステナブルな社会の実現に貢献するための取り組みを進めていきます。

環境保全・生物多様性

当社では、環境配慮型製品の使用や他社と協業したリサイクル活動、省エネ活動等の環境保全や生物多様性に配慮した取り組みを進めております。また、岡三証券では、三重県「木づかい宣言」事業者にも登録し、森林資源の利用拡大を通じて緑の循環に貢献しております。

外部イニシアティブへの参画

当社では、パートナーシップを通じて持続可能な社会の発展に貢献するため、以下の環境関連イニシアティブへの参画・署名・賛同を行っております。



人権尊重への取り組み

当社は、人権尊重を基本理念とする企業文化のさらなる向上を目指し、人権尊重の取り組みを推進しています。

基本的な考え方

当社は経営哲学である「お客さま大事」の実現を目指すうえで、人権の尊重が重要な社会的責任であると認識しています。企業として求められる責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を踏まえ、「岡三証券グループ人権方針」を策定しています（2021年策定、2025年1月改正）。また、全役職員を対象とした人権研修を通じて、人権方針の理解促進や人権に関するリテラシー向上にも取り組んでいます。

▶岡三証券グループ人権方針 https://www.okasan.jp/sustainability/human_rights.html

人権尊重の主な取り組み

役職員への主な取り組みとしては、差別・ハラスメント対策を実施しており、相談窓口の設置や研修を実施することで、明るく働きやすい職場づくりに取り組んでいます。また、過剰・不当な労働時間に対しては、事業を展開する国・地域の人権と労働に関する法令を遵守し、過度な労働時間の削減に取り組む等、労働環境・労働時間の改善に努めています。

お客さまへの取り組みとしては、「お客さま本位の業務運営に関する方針」を制定し、お客さまの立場に立った業務運営を行ったうえで、お客さまの情報の厳正な管理を実施しております。方針等により情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法等を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢強化に努めています。また、全てのお客さまが安心してご利用いただけるよう、設備等のハード面に加えソフト面においても、お客さまに配慮した接客に取り組んでいます。

サプライヤーに対しても、サプライヤーの働き方改革に対応できるよう配慮する旨を宣言しております。

救済措置

当社は、役職員に対し、匿名での通報が可能で守秘義務の守られたハラスメント相談窓口や内部通報受付窓口を設置し、人権に関する各種相談等に対応しています。また、お客さまからの相談・苦情などを受け付ける窓口（お客さま相談室）において、お客さまからの人権に関する苦情等にも対応しています。

金融経済教育

当社は、マテリアリティ（重要課題）で掲げる「お客さまの未来」に向けて、金融経済教育に取り組んでいます。長年にわたり培った証券ビジネスの知見やリソースを金融教育において活用いただけるものと考えており、当社グループ中核企業である岡三証券が用意した金融教育関連プログラムの提供等を通じて、将来世代を含めた金融リテラシー向上を支援してまいります。

特色ある取り組み

■ 高校の投資部の活動をサポート

岡三証券では、仙台育英学園沖縄高等学校で部活として株式投資を行う「投資部」を、創設時からサポートしています。2023年4月に創設された投資部は、投資活動を通してお金の重要性の理解や投資スキルを身に付けることを目的としています。オンライン授業による株式投資に関する知識の習得、アプリを使用した銘柄選び、業界分析などを行ったうえで、実際に株式の売買や運用報告等の活動を行っています。



■ 金融教育×落語

岡三証券では、2024年5月に東北学院大学教養学部の文化プロデュースのゼミ生を対象に、資産形成の必要性や投資の基礎知識等の授業を行いました。また、「笑って学べる」を意識し、社会人落語において受賞経験を持つ社員による「為替」を題材にした落語も披露しました。



社会貢献活動

当社は、豊かな社会の実現とその持続的な発展のため、社会的な課題の解決に向けた社会貢献活動を展開しています。

岡三デジタルドームシアター「神楽洞夢」

当社は、創業90周年事業の一環として、創業の地である三重県津市に高精細の映像表現力を誇る岡三デジタルドームシアター「神楽洞夢（かぐらどうむ）」を設置しています。「神楽洞夢」では、津市内の小学生向けに学習指導要領に基づいたプラネタリウムの学習上映を無償で行っております。2024年度は約1,250名の教職員および児童へ上映しました。臨場感あふれる映像空間で宇宙を体験することで、科学教育の支援につながるよう取り組んでいます。



「援農支援隊」活動への参加

当社は、過疎化や高齢化に伴う人手不足等でお困りの生産者を支援するため、2022年より「援農支援隊」活動（農作物の収穫支援ボランティア）に参加し、農業が抱える各種課題の解決に貢献しています。持続的な食糧生産と農業振興を通じ、SDGsの実現にも貢献します。

社員の社会貢献活動への参加を促すため、現地費用を会社負担とし、累計115人（うち、2024年度は30人）が収穫支援のボランティア活動に参加しました。

ボランティア活動後の参加者アンケートでは、同ボランティア活動の参加を通じて農業の抱える課題や農業全般に対する理解が深まったことを示す回答が9割以上となりました。



おやさいスケッチブックの贈呈

当社は、地域社会とのつながりを大切に、未来を担う子どもたちへの支援を通じた社会貢献を目指して、フコク生命と共同で、おやさいスケッチブック*（岡三証券グループ作成）ならびに「THE MUTUAL Art for children」おやさいクレヨン（フコク生命作成）を地域の幼稚園などに贈呈しています。

*廃棄予定の野菜から作るスケッチブック。食料ロスの削減にも貢献



株主優待を活用した寄付

■ 株主優待SDGs基金

当社は、株主優待品をSDGsに係る社会的な課題の解決に活用できるよう、日本証券業協会が運営する「株主優待SDGs基金」に参加しています。同基金は、SDGsの達成に寄与すると認められる活動を行う機関の中から選定し、寄付金を拠出しています。

2025年3月に同基金は、飢餓をゼロにすることを使命とする国連唯一の食料支援機関である「WFP国連世界食糧計画」および日本各地で植樹や森林の手入れ等の森林整備等の支援を行う公益社団法人国土緑化推進機構が実施する「緑の募金」へ拠出を行いました。



■ こどもサポート証券ネット

当社は、日本証券業協会が運営する、証券会社とNPO法人などをつなぐプラットフォームである「こどもサポート証券ネット」を通じ、子どもの貧困問題に取り組む全国のNPO法人に株主優待品（食料品や日用品）を寄付しております。



価値創造ストーリー

人材戦略

CHROメッセージ

「人大事」の想いに基づき、
社員一人ひとりが情熱と才能を最大限に
発揮できる環境を整えることで、
企業価値向上を目指してまいります。

グループCHRO
安江 啓

理事
人事戦略部担当
岡三証券人事部共同担当
兼人材開発部共同担当



「人大事」の想いに基づく人事戦略

岡三証券グループは、創業以来、人材こそが企業の価値そのものであり、企業の成長を具現化する原動力であると確信しています。人的資本経営が重要視されている中、経営哲学である「人大事」の想いを一層深め、全ての社員が成長し「当社で働き続けたい」と感じられるための挑戦を続けています。

当社の存在意義は、「金融のプロフェッショナルとして、『お

客さまの人生』に貢献する」ことにあります。この使命を果たすためには、社員一人ひとりがいきいきと働くことで、高いパフォーマンスを発揮し、お客さまに高い付加価値のあるサービスを提供することが不可欠です。その実現のため、当社の人材基本方針に基づき、「人大事」の考えを軸に、人事戦略を推進しています。

独自性を貫く新たな人事制度と施策の狙い

働き方に対する価値観の多様化や、働き手の意識の変化など、人材市場の環境が大きく変化する中で、社員が「この会社で長く働き続けたい」と感じられる組織であることが、今後ますます重要になると考えています。

そのためには、市場価値を意識した報酬体系だけでなく、「当社だからこそ自己実現ができる」と社員が実感できる、独自性のある環境づくりが不可欠です。こうした考えのもと、当社は人材マネジメントの在り方を抜本的に見直し、2025年4月より新たな人事制度を導入いたしました。

この新人事制度は、人材基本方針に基づき、社員が自らのキャリアプランを描き、働く場所や職務を選択できる「コース

制」を核に据えています。加えて、年齢や属性に捉われず、成長機会の提供と併せ、能力・成果に応じた積極的な登用、抜擢を行い、「役割・責任・成果」に応じた報酬を支給する“Pay for Job, Pay for Performance”の考えを徹底しています。

この制度を通じて、社員一人ひとりが「今の自分の価値」と向き合いながら、自律的にキャリア形成し、スペシャルな人材へと成長することを強く期待しています。そして、全ての社員が自身のキャリア志向に合わせた働き方を選択し、当社だからこそ実現できる充実したキャリアを築けるよう、独自性を大切にしながら、今後も進化を続けてまいります。

全ての社員にキャリアのオーナーシップを

ルネサンス期においては、抑圧されていた自己が解放され、人間性や才能を自由に表現することで革新的な芸術作品が生み出されました。これは、与えられた役割をこなすだけでなく、自ら情熱を注げることに取り組むことで、遥かに高いパフォーマンスが発揮されることを示しています。

社員一人ひとりが自由な創造性を持ち、主体的にキャリアを描ける環境が整えば、個々の情熱と才能が最大限に発揮され、結果としてさらに付加価値の高いサービスの創出が可能となり、社員の自己実現につながります。

しかし、日本企業では、会社から与えられた職務に従事するスタイルが長く主流であったため、社員が主体的にキャリアを描くためには、まず、社内にどのような「活躍の場」があり、どのような専門性やスキルが求められているのかを明示する必要があります。

そこで、当社はキャリア自立を支援する新たな仕組みとして「タレントマネジメントシステム」を導入いたしました。このシステムを活用することで、当社の全てのポジションの業務内容や、必要なスキル・経歴などの要件および自身やロールモデルのスキル・経歴も可視化され、社員のキャリアに対する意識を高めるきっかけとなります。社員が主体的に興味のあるポジションに意思表示ができるようになり、ポジション側からも魅力的な人材を積極的に迎え入れることで、双方が「選ばれる」関係となり、組織全体の成長につながる「社内転職」の文化を、広げていきたいと考えています。

私たちが目指すのは、全ての社員が自分自身のキャリアオーナーシップを持ち、唯一無二のプライドと夢を持って活躍できる会社であり続けることです。

企業価値向上に向けた人材施策の考え方（人材基本方針）

国籍・人種・性別・年齢・障がいの有無・性自認・性指向・信条・宗教・社会的身分等を問わず、多様な人材が共に働き、それぞれの能力や特性を活かし、さらに高められる組織を実現すべく、ダイバーシティ推進プロジェクトグループを設けて具体的な施策の検討・審議を行っております。あわせて、近年では、自己成長のためといったポジティブな理由での転職も一般化しており、一定程度の流動性を前提とした経営が不可欠であると捉えています。

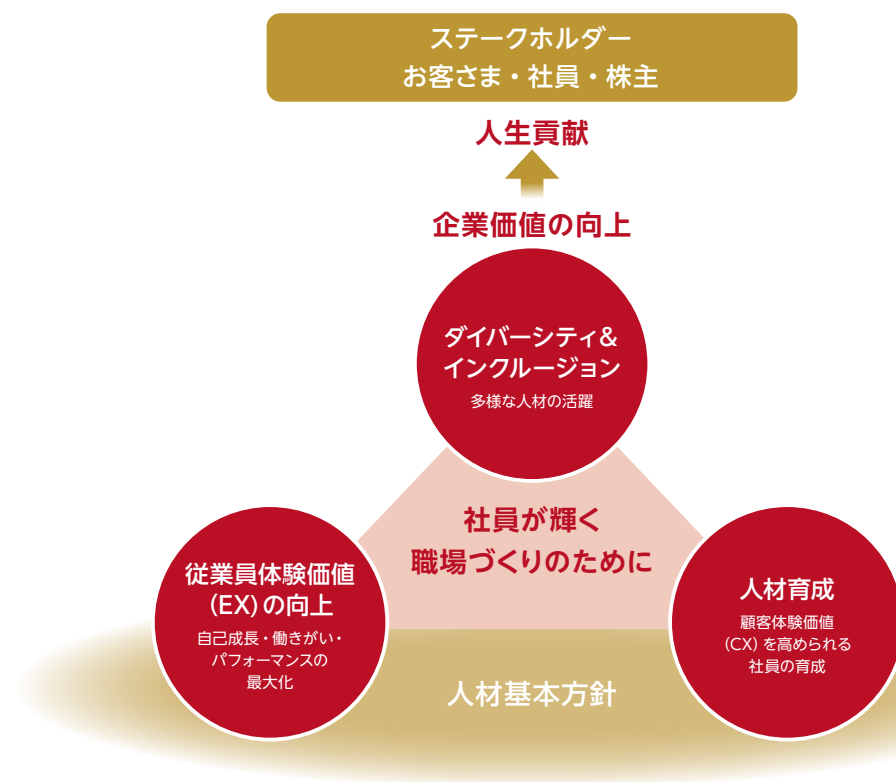
そのような前提に立ったうえで、収益性向上と規模拡大を両立できる人材基盤の確立が企業価値向上に向けて肝要であると考え、岡三証券グループは次のような人材基本方針に基づいた人材施策を策定・推進してまいります。

人材基本方針

長期的関係が前提	お客さまとの関係同様、従業員や様々なパートナーと岡三証券グループは長期的関係であることを前提とします
活躍の場や働き方の自律的な選択	個々人の価値観や適性に応じた自律的なキャリア形成、雇用形態に限定されない柔軟な関係性を目指します
個々人の成長意欲に応え市場価値を高められる組織環境	グループとして計画性のある育成や風土形成を図ると同時に、早期からの活躍の場を得られる仕組みを確立します
役割・責任・成果に応じた報酬体系／夢のある報酬水準	年齢や属性に関わらず、役割・責任・成果に応じ処遇が決まり、市場価値に即した報酬を得られる仕組みを実現します

マテリアリティ（重要課題）への取り組み

当社のマテリアリティ（重要課題）に対し、社員が輝く職場づくりのための施策を講じることにより、人的資本を高度化させ、ステークホルダーに対する満足度の向上につなげてまいります。



人材に関する課題と解決に向けたアプローチ・施策

主たる課題

課題へのアプローチ

人材基盤の
さらなる拡充

多様な
ビジネスモデル・
営業手法を共存させる
人材ポートフォリオの
実現

グループ全体での
人材管理最適化
(高度化・効率化)

人件費水準の
適正化

自律的なキャリア形成の実現

- 志向と適性に基づくキャリアパスの選択
- 従来型人材とは異なる人材の獲得・活躍促進

柔軟な働き方選択の実現

- 多様な人材がキャリア形成・経験を発揮しやすい環境
- 働き方の選択肢の拡大

組織的な人材育成と年齢にとらわれず
活躍できる風土と環境の整備

- 育成意識を促す環境
- 成長意欲の高い人材に対する積極的な支援
- ベテラン人材のモチベーションが向上する仕組み

グループ全体での人材管理一元化・
グループ内異動の潤滑化

- 採用や育成の全体最適を通じた人材確保の強化
- 適材適所を阻害しない仕組み

市場価値を意識した報酬水準設定

- 能力が高い人材にとって魅力のある報酬水準

職位および人件費の硬直化の回避

- 労働分配率を意識した人件費の適正化とバランスの保持

施策 ※1

効果 ※3



人材の定着

新卒採用 **192名**
キャリア採用 **151名**

自発的離職率
9.9% → **7.2%** ※4
2023年度 2024年度

自律的なキャリア形成

キャリアプランシート
(2025年7月実施分)

回答率 **100%** ※4
→ 参考: P43

多様な人材の活躍

女性管理職比率
12.1%
→ 参考: P41

男性育児休業取得率
102.0% ※4
→ 参考: P41

年次有給休暇取得率
56.0%
→ 参考: P41

長期的な関係の構築

業績連動型譲渡制限付株式
付与者 **181名** ※4

「当社で働きたい」
スコア **6.34/10** ポイント ※4
→ 参考: P43

※1 詳細は当社ホームページに記載しております。 ※2 方針や体制等の詳細については当社ホームページ (<https://www.okasan.jp/sustainability/personnel.html>)
に記載しております。 ※3 2024年度データより算出しております。(女性管理職比率は、2025年4月1日付で算出しております。) ※4 岡三証券(株)単体での数値です。

価値創造ストーリー

多様な人材の活躍に向けて

当社グループでは、「多様な人材が組織の活力と成長を生む」という考えのもと、多様性促進・働き方改革の実現のために必要な取り組みを推進しております。今後も、社員それぞれの能力や適性に応じて強みを発揮できる施策や、柔軟な働き方を可能とする勤務体系の導入等を重点的に実施してまいります。

多様性促進のためのKPI（重要評価指標）の策定

男女ともに仕事も生活も充実させながら、より一層いきいきと働くことができるようKPIを策定いたしました。多様な人材の活躍に向けて施策の推進と職場環境の整備を進めてまいります。

女性管理職

転勤のない職種においても管理職となれるよう制度を拡充し、様々なライフイベントを経験しながらステップアップする女性社員を着実に増加させております。

男性育休

お子さまの誕生を予定している社員と上司に対し、人事部門より育児制度の事前説明および個別フォローを実施し、男女ともに安心して育児との両立が実現できるよう育児制度の取得を推進しております。

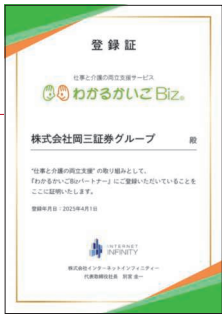
休暇取得率

心身ともにリフレッシュすることで生産性の向上につなげられるよう、期初に休暇取得日を計画的に設定する等、誰もが安心して休暇が取得できる環境を整備しております。

多様性促進のためのKPI（重要評価指標）

	2024年4月	2025年4月	2030年4月(目標)
管理職における女性比率	9.7%	12.1%	30%
男性育児休業取得率※	102.0%	102.0%	100%
年次有給休暇取得率	54.9%	56.0%	70%

※ 岡三証券㈱単体での数値です。



仕事と介護の両立

高齢化が進む現代において、介護は誰にとっても他人事ではない時代となっております。当社においてもビジネスケアラーとなりうる多くの社員が活躍できるよう、2025年4月より「仕事と介護の両立」を支援する福利厚生サービス「わかるかいごBiz」を導入いたしました。社員が家族の介護に対して不安を感じることなく、突然の有事の際にも安心して働き続けられる環境を整備しております。

社員の声

女性管理職

挑戦を支えるリーダーシップ



名古屋支店 支店長
青山 美都

管理職として大切にしていることは、部下の挑戦を支え、成長を後押しすることです。支店長に就任した当初を振り返ると、担当者としてお客さま一人ひとりと接することはなくなったため、少々戸惑いを感じていましたが、その分、日々お客さまのために懸命に努力する部下の姿がとても頼もしく思え、あらためて任せることの大切さを実感しました。そして、見事に

成果を出したときの誇らしさや喜びは、何ものにも代えがたいものであり、仕事をするうえでの大きな原動力になっています。当社には、性別や年次に関わらず、努力や実績を正當に評価する文化が根づいており、私自身もその中で様々なキャリアを歩んできました。このような風土が、一人ひとりの挑戦を後押しし、組織全体の成長につながっていると感じています。今後もこの文化を大切に守り育てながら、全ての社員が属性に関係なく、挑戦の機会を等しく得られる職場づくりに取り組んでいくとともに、自らも挑戦を続け、後に続く社員を温かく支えられる存在でありたいと思っています。

育児休業

「父としての時間」が教えてくれたこと



池袋支店 営業部 次長
八木下 修司

営業次長としてチームを率いる立場にあるからこそ、自らが育児休業を取得する姿を多くの社員に示すことが自身の重要な役割であると考え、取得を決意しました。育児に専念した期間は親子の結びつきを深める機会となり、普段の忙しさの中では気づきにくい、家族と過ごす時間の尊さを改めて実感することができました。実際に育児に深く関わることで、子

育て中の社員が直面している様々な苦勞や、職場におけるサポートの重要性を身近に感じるようになっただけでなく、自身の業務における効率化を図るきっかけにもなり、結果として仕事の質の向上にもつながったと感じています。誰もがそれぞれの仕事に対する考え方やスタンスを持っていますが、子どもが生まれてからの日々は、まさに「一生に一度」のかけがえのない時間です。その貴重な時期に積極的に育児に関わることは家庭のためだけでなく、仕事と同等、あるいはそれ以上の価値がある行動だと私は考えています。この経験を通じて、育児と仕事の両立を支える文化を今後も職場全体で育んでいければと願っています。

人材育成方針

当社グループは、「社員がお客さまに高い付加価値を提供し続けるためには、金融のプロフェッショナルとしての高度な知識と専門性、さらには高い倫理観が不可欠である」との人材育成方針のもと、社員育成に取り組んでおります。社員一人ひとりの能力を向上させるため、中核子会社である岡三証券を中心にグループ各社と連携し、多彩な教育および研修プログラムを導入しております。

2025年4月には新人事制度を導入し、人材育成体系も刷新いたしました。社員一人ひとりが業務遂行に必要な能力を高めるだけでなく、自身のキャリアビジョンを実現するためのスキル向上を支援する体系といたしました。人材育成方針および新たな人材育成体系に基づき、以下の研修・施策に取り組んでおります。

(i) 共通能力・基盤研修

新入社員から若手社員・中堅社員・管理職・店部長に至る各階層に応じた研修を実施し、全社員が共通して備えるべきプレイヤー能力やマネジメントスキルに加え、コンプライアンスや倫理観の向上を図っております。

(ii) 自律的能力開発研修

社員の特性や志向に応じて専門性を高められるプログラムを提供しております。金融のプロフェッショナルとしての証券知識の習得に加え、CFP、証券アナリスト、プライベートバンカーなどの資格取得も推奨しております。またマネジメント、対人スキル、ダイバーシティ、DX・ITスキル、語学力など幅広い分野のビジネススキルについて社員一人ひとりが自律的に学習できる環境を整備し、社員の主体的なキャリア形成を包括的に支援しております。

(iii) マネジメントの高度化施策

マネージャー層に対し実施していた“気づき力を高めるための研修・研鑽”を主眼とした「マネージャー行動診断」を一段階進化させ、「BOSS (Balance Objectivity Strength Sustainability) 評価」に刷新いたしました。180度評価制度の要素に加え、その結果をもとにした上司からのフィードバック、改善点を補強するための研修を行うことにより、マネージャーと部下の円滑なコミュニケーションを促進させ、全ての社員がパフォーマンスを最大限に発揮できる職場環境整備に取り組んでおります。

(iv) AIを活用した育成支援施策

AIを活用した育成支援システムを導入し、社員が時間や場所を問わずモバイル端末を使用して基礎的な営業スキルを習得できる環境を整備いたしました。即時フィードバックなどの双方向型コミュニケーションを通じ、学習に対するモチベーションを高め、現場でのOJTにおいては応用力の向上を主眼とした育成を可能としております。

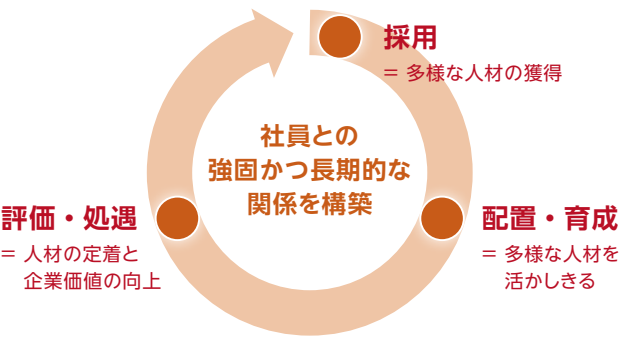
研修体系イメージ

職能等級	求められる能力	研修	
		共通能力・基盤研修	自律的能力開発研修
店部長	・経営方針に基づき、自部署の方針や計画を策定し、組織としての成果を上げることができる	各等級の求められる能力に応じて、以下の項目について研修を実施	自身の特性やキャリアプランに基づき、研修の受講、資格取得を推奨
管理職	・自部署の方針に基づき、自組織を率いて目標を達成することができる	共通能力 ・FD/コンプライアンス ・計画策定 ・問題解決 ・業務完遂 ・指導・育成 ・リーダーシップ	通信講座 ・ファンダメンタル分析 ・テクニカル分析 ・相続手続き ・統計 ・語学 etc. オンライン(集合)研修 ・ファンドマネジメント講座 ・インベストメントバンキング講座 ・営業スキル向上研修 etc.
中堅社員	・プレイヤーとして業務を自己完結できる ・自組織のメンバー・後輩に指導等を行うことができる	共通基盤 ・サステナビリティ ・キャリア自律 ・会社組織 ・倫理意識	資格取得 ・CFP ・証券アナリスト1次・2次 ・プライベートバンカー etc.
若手社員	・プレイヤーとして求められる業務の推進や改善を、独力で実施できる	資格取得 ・2級FP技能士(AFP) ・内部管理責任者	
新入社員	・上位者の指導・指示のもと、プレイヤーとして一定の業務遂行ができる		

価値創造ストーリー

社員との長期的な関係の構築

当社グループの成長と価値向上のためには、人材基盤の拡充が不可欠であります。多様な人材の「採用」「配置・育成」「評価・処遇」のバランスを適切に循環させることで、社員との長期的な関係を構築し、盤石な人材基盤を拡充します。

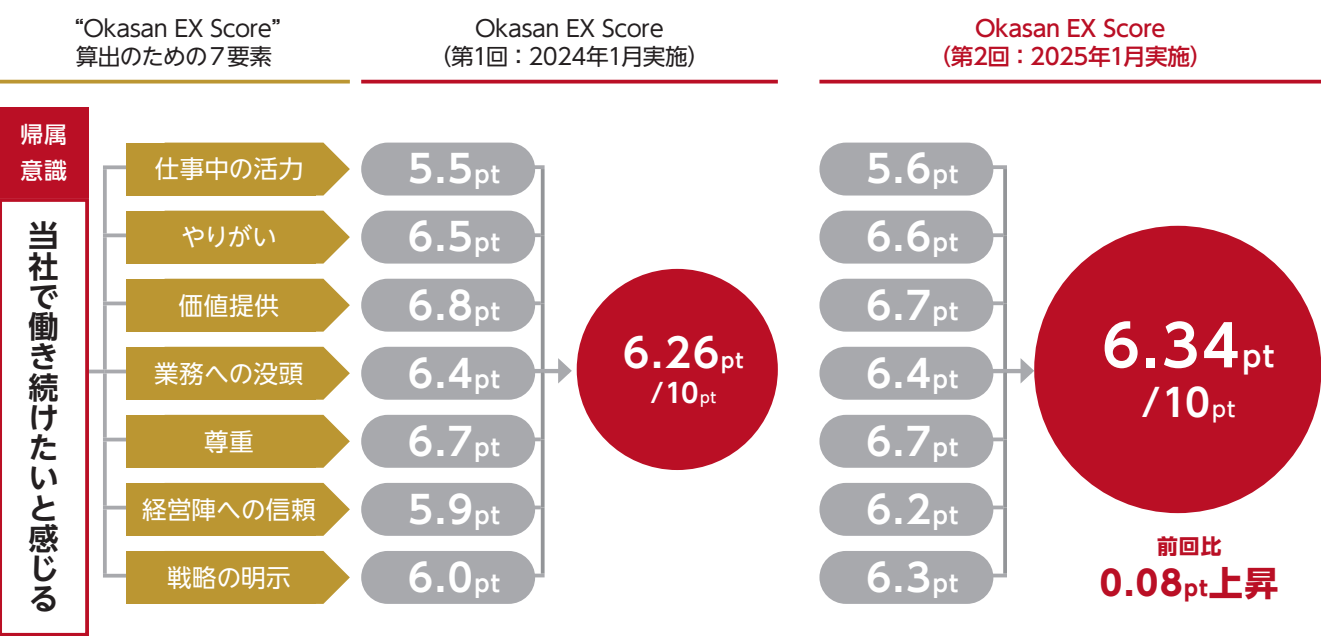


自律的なキャリア形成

岡三証券では、社員との長期的な関係構築を実現するため、個々の価値観や適性に応じて自律的にキャリア形成ができる環境の整備を進めております。従来より異動希望の把握を主たる目的として実施していた自己申告制度を刷新し、新たに自身の働き方やキャリア志向を会社に明確に伝えることができる「キャリアプランシート」の運用を開始いたしました。また、タレントマネジメントシステムの導入により、キャリアの見える化を推進し、社内転職をはじめとした戦略的な人事施策を積極的に展開してまいります。社員の成長意欲に応え、自己実現を支援するとともに、長期にわたり当社で活躍したいと考える社員が集まる魅力ある企業風土の醸成を目指してまいります。

“Okasan EX Score”の持続的な向上(エンゲージメント・サーベイの実施)

岡三証券では2024年1月よりエンゲージメント・サーベイを実施しており、88.5%（2025年1月実施時点）の多くの社員より回答を得られました。回答結果から、社員が「当社で働き続けたいと感じる」ためのスコアを可視化するため、「帰属意識（＝当社で働き続けたいと感じる）」と関連性の強い7つの設問を特定し、岡三証券独自の“Okasan EX Score”の算出方法を決定いたしました。今後、持続的に“Okasan EX Score”を向上させていくためのアクションプランを検討し、「従業員との長期的な関係性」を何よりも大切にするため、これと整合する働き方・制度・仕組みを整え、拡充してまいります。



デジタル化・DX

当社では、「イノベーション」をマテリアリティの1つと位置づけ、テクノロジーやAIを活用したデジタルイノベーションによるサービスの向上に取り組んでおります。中期経営計画では、成長戦略の実現性を高めるために、全領域での“デジタル化”推進を掲げています。オンラインチャネルに加え、対面コンサルティングにおいても、デジタルツールやデータ分析を活用したマーケティングに展開し、お客さま一人ひとりに最適な情報や商品をタイムリーかつ確にお届けすることで、サービスの付加価値向上を図っています。さらに、AIの活用にも力を入れており、外部パートナーとの連携を通じて、独自のツール開発にも取り組み、デジタル技術によるビジネス強化を加速させています。

取り組みの方向性

当社では、DXの推進にあたり、以下の3つの重点領域に取り組んでいます。

デジタルマーケティングの高度化	次期営業支援ツールの構築・展開を通じて、デジタルマーケティングの高度化と浸透を図り、「One to Oneマーケティング」の強化に貢献します。
デジタル技術のビジネスへの適用	先進的なデジタル技術の調査・検証・導入を進め、業務やサービスへの適用を通じて、「プラットフォームの高度化」を実現します。
デジタル人材の育成とスキルシフト	DXを牽引する旗振り役・指南役となる人材の育成・確保を進め、全社的なスキルシフトを促進することで、変革を支える組織基盤を強化します。

DX推進体制

当社では、グループCSO・グループCDOの指揮のもと、自前主義にこだわらず他社リソースを効果的に活用しながら、戦略的に差別化を進める領域を岡三独自でデジタル化する方針で、データ利活用基盤の整備、デジタル人材の育成について、全社横断的に取り組んでおります。

デジタル化／DXに関する主な取り組み

当社では、DXを成長の原動力と位置づけ、デジタルマーケティングの高度化やデジタル技術を活用した新ビジネスの創出等を図っています。

デジタルマーケティングの高度化	岡三独自の営業支援・顧客管理システム「岡三NBA Plus」	P.46	より深く高度な商品提案
	岡三証券投資情報サイト「岡三情報Plus」	P.46	最新の情報をタイムリーに提供
	「岡三アプリ(仮称)」(今秋リリース予定)	P.26	付加価値・利便性の向上
デジタル技術を活用した新ビジネスの創出・人材育成	銀行サービス「岡三BANK」	P.25	新たな付加価値を提供
	投資一任運用「岡三UBSファンドラップ」	P.25	100通り超の投資スタイルを提供
	「AIを活用した営業社員育成ツール」の開発・展開	P.42	モバイル端末で営業スキル習得

人材育成・社内浸透

当社では、DXを推進する人材またはデジタル技術を活用する人材の育成を目的に資格取得・講座等の支援を実施しております。

DX認定

当社の取り組みが経済産業省の定める認定基準を満たしていること、ステークホルダーへの適切な情報開示が行われていることなどが評価され、2025年3月に認定取得に至りました。

当社は今後も、DXの推進を通じて、全てのステークホルダーの皆さまとともに持続的な成長と持続可能な社会に向けて、事業活動の変革に取り組んでまいります。



価値創造を支える仕組み

お客さま本位の業務運営

当社では、創業以来「お客さま大事」の経営哲学を堅持してまいりました。

証券ビジネスにおいては、お客さまのニーズに誠実に向き合うことは最大の使命であり、持続的な企業成長のために不可欠であるとの認識のもと、グループをあげて岡三流のお客さま本位を徹底し、お客さま満足の向上に取り組んでおります。

▶ お客さま本位の業務運営を実現するための方針
<https://www.okasan.co.jp/fiduciary.html>

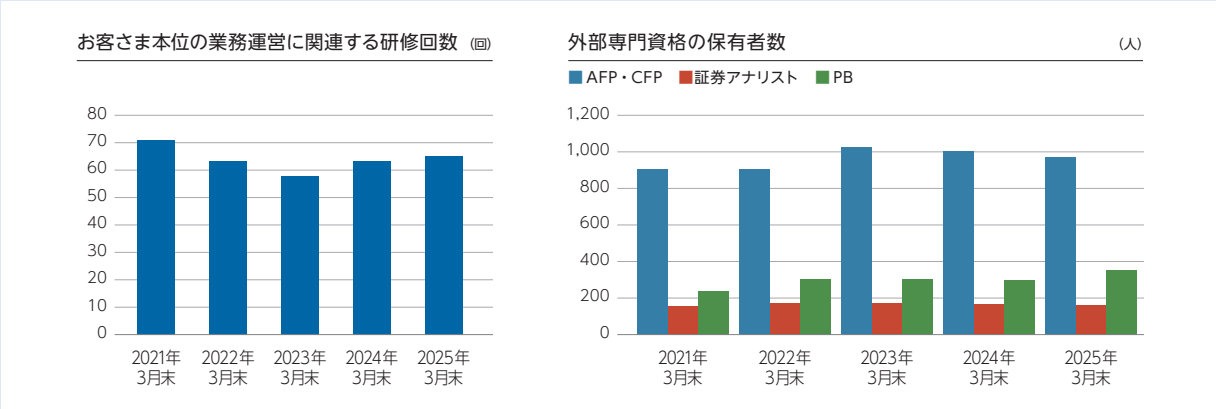


※数値は原則として岡三証券㈱単体。外部専門資格の保有者数は㈱岡三証券グループ含む。

お客さま一人ひとりに合ったコンサルティング（お客さまの最善の利益の追求など）

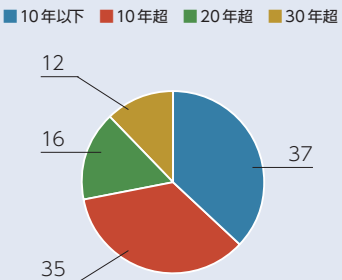
お客さま満足の向上においては、CX（お客さま体験価値）を重視し、One to Oneのサービスによる付加価値のご提供に努めることで、多様化するお客さまニーズにお応えしています。

世界にふたつとないお客さまの人生に全力で向き合い、金融のプロフェッショナルとしての的確なアドバイスをお届けできるよう、社員に対しては様々な研修を実施しているほか、高度専門性を確保するために専門資格の取得を奨励しています。

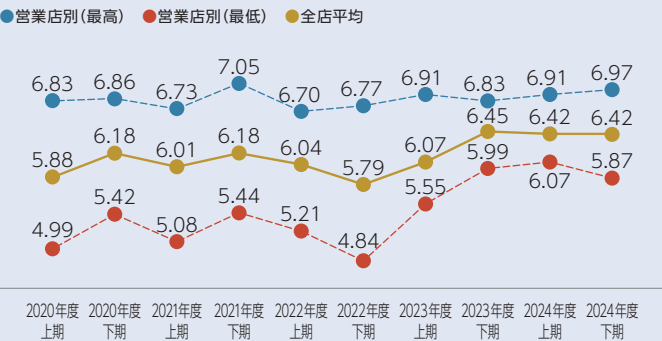


お客さま本位の業務運営による現状

お客さまの取引年数の状況 (%)



CX 指標の推移 (点)



〔CX 指標の推移〕

当社のお客さまを対象に半期毎に実施しているアンケート(CXアンケート)にて、継続意向、購入意向、推奨意向の3項目(各10点)に関する回答の平均値をCX指標としています。

タイムリーで価値のある情報を提供（重要な情報の分かりやすい提供など）

岡三証券をはじめとする証券ビジネス各社においては、お客さまへの情報提供の一環として、Webセミナーに加えて各地で対面セミナーを開催しています。最新の経済情勢や相場見通しはもちろん、ライフプランや税制、相続などお役に立つ様々なテーマをピックアップし、お客さまの資産運用サポートに努めています。

また、最新のマーケット情報を集約したサイト「岡三情報Plus」では、アナリストによるオリジナルレポートやマーケット解説動画などの豊富なラインアップを通して、お客さまへ価値のある情報をタイムリーにお届けしています。



Webセミナー



情報サイト「岡三情報Plus」

最適な商品・サービスの提供（お客さまにふさわしいサービスの提供など）

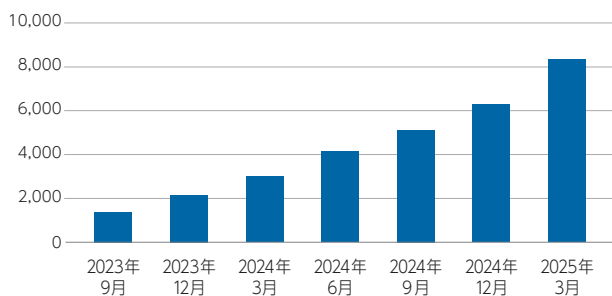
お客さまの投資方針・投資目的、投資経験、金融知識、資産の状況等をお伺いし、希望される場合にはさらにお客さまのライフプランや様々な観点からのご意向やニーズを踏まえ、お客さま一人ひとりにとって最適なポートフォリオ等、商品・サービス、ソリューションをご提供しています。独自開発のデータ管理システム「岡三NBA Plus」を活用し、より深く高度な提案を可能にしています。

今後も相続や事業承継、不動産などに関わる様々なソリューションに加え、岡三BANKや岡三UBSファンドラップ等の新サービスの導入により、お客さまの資産全体を捉えたトータルコンサルティングの提供をより一層推進してまいります。



ソリューションサービス一覧

相続フルサポート・サービス累積加入件数 (件)



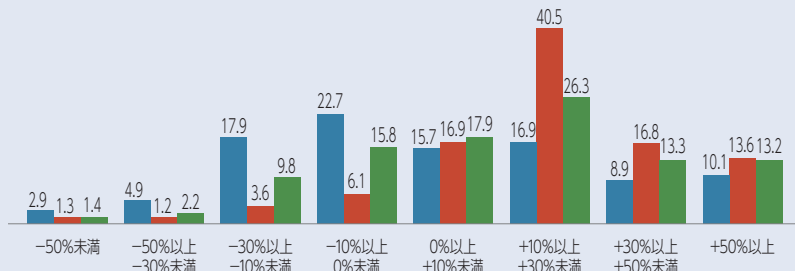
新規口座開設のうち、ご紹介によるお客さまの割合 (%)



2020年度 2021年度 2022年度 2023年度 2024年度

投資信託の運用損益別お客さま比率 (%)

■ 2023年3月末 ■ 2024年3月末 ■ 2025年3月末



価値創造を支える仕組み

コーポレートガバナンス

役員紹介 (2025年6月27日現在)



(後列) 池田 嘉宏 岡野 貞彦 宮林 綾子
(前列) 木村芳文 新芝 宏之 吉田 慎一 佐藤 慎一

取締役 (監査等委員である取締役を除く)

※出席状況は、2025年3月期の各状況を記載しています。

取締役社長 新 芝 宏 之

出席状況
取締役会10回/10回

1981年 4月 当社入社
2001年 6月 取締役就任
2003年10月 岡三証券株式会社
常務取締役就任
2004年 6月 当社常務取締役就任
2006年 6月 専務取締役就任
2011年 4月 専務取締役
企画部門、人事企画部担当
2014年 4月 取締役社長就任

外部役職
日本証券アナリスト協会 顧問 (元会長)
日本証券業協会 理事
日本取引所自主規制法人 規律委員会 委員
東京証券取引所 市場運営委員会 委員長
日本証券奨学財団 理事長
令和国民会議 (令和臨調) 第一部会「統治構造」委員
経済同友会 政治・行政改革委員会委員長 兼 幹事
日本投資者保護基金 理事

取締役 池 田 嘉 宏

出席状況
取締役会10回/10回

1986年 4月 当社入社
2014年 4月 岡三証券株式会社
取締役就任
金融法人部門担当
2018年 4月 同社常務執行役員就任
2019年 6月 当社常務執行役員就任
法人RM部担当
岡三証券株式会社
金融法人部門・グローバル
戦略室管掌兼法人業務部共
同管掌
2020年 4月 当社グループ企業支援部管
掌兼戦略部門担当 (グルー
プCSO兼グループCLO、
グループCDO)
岡三証券株式会社
企画部門担当
2020年 6月 当社取締役就任
岡三証券株式会社
取締役就任

2021年 4月 当社専務執行役員就任
戦略部門・グループ企業支援
部・サステナビリティ推進室
・法人RM部管掌兼システム
戦略部・資産運用ビジネス企
画部担当 (グループCSO兼
グループCLO、グループC
DO、グループCIO)
岡三証券株式会社
企画部門管掌兼システム企
画部担当 (CIO)
2022年 6月 当社取締役兼副社長執行役
員就任
岡三証券株式会社取締役社
長兼社長執行役員就任
現在に至る

監査等委員である取締役

取締役 宮 林 綾 子

出席状況

2005年 4月 岡三証券株式会社入社
2005年 5月 同社金融法人第二部
2012年 7月 同社企画部
当社広報部
2022年12月 監査等委員会室次長

2023年 6月 監査等委員会室長
2025年 4月 監査等委員会室理事
2025年 6月 取締役 (監査等委員) 就任
現在に至る

監査等委員である取締役（社外取締役）

社外取締役

吉田 慎一

（就任後の当事業年度中）
出席状況
取締役会7回／8回
監査等委員会7回／8回

1974年 4月	株式会社朝日新聞社入社	2014年 4月	株式会社テレビ朝日ホールディングス顧問
1991年11月	同社ワシントン特派員	2014年 6月	同社取締役社長
2003年 6月	同社取締役東京本社編集局長		株式会社テレビ朝日取締役社長
2005年 6月	同社常務取締役（編集担当）	2022年 6月	同社取締役相談役
2007年 4月	同社常務取締役（管理・労務・コンプライアンス担当）	2024年 6月	同社特別顧問（現任）
2008年 6月	同社常務取締役（営業統括）		当社社外取締役（監査等委員）就任（現任）
2011年 5月	公益社団法人日本記者クラブ理事長		現在に至る
2013年 6月	株式会社朝日新聞社上席執行役員（コンテンツ統括・編集・国際担当）		

社外取締役

木村 芳文

出席状況

1978年 4月	株式会社日本経済新聞社入社	2012年 3月	同社常務執行役員クロスメディア営業担当、特別企画室担当補佐
1988年 3月	同社米州編集総局ニューヨーク駐在記者	2015年 3月	同社専務取締役クロスメディア営業／文化事業統括
2005年 4月	同社編集局長付編集委員	2016年 3月	株式会社格付投資情報センター取締役副社長
2006年 3月	同社欧州編集総局長	2017年 3月	同社代表取締役社長
2007年 3月	同社法務室長	2021年 4月	同社取締役会長
2009年 4月	同社法務室長兼経営企画担当補佐	2023年 3月	同社特別顧問
2010年 3月	同社執行役員特別企画室長、経営企画／クロスメディア営業担当補佐	2025年 6月	当社社外取締役（監査等委員）就任（現任）現在に至る

社外取締役

佐藤 慎一

出席状況

1980年 4月	大蔵省入省	2010年 1月	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
1985年 7月	福岡国税局唐津税務署長	2011年 8月	財務省大臣官房総括審議官
1997年 7月	外務省在英日本国大使館参事官	2013年 6月	同省大臣官房長
2000年 7月	総務庁行政管理局管理官	2014年 7月	同省主税局長
2002年 7月	財務省主計局主計官（文部科学係担当）	2016年 6月	財務事務次官
2003年 7月	同省主税局調査課長	2017年11月	サントリーホールディングス株式会社顧問（現任）
2004年 7月	同省主税局税制第二課長	2022年 6月	日本電産株式会社（現ニデック株式会社）社外取締役（現任）
2005年 7月	同省主税局税制第一課長	2025年 6月	当社社外取締役（監査等委員）就任（現任）現在に至る
2006年 7月	同省大臣官房秘書課長		
2009年 7月	同省大臣官房審議官（主税局担当）		

社外取締役

岡野 貞彦

出席状況

1981年 4月	社団法人経済同友会事務局入局（総務、代表幹事・専務理事秘書）	2001年 5月	同会副理事・企画部長
1985年 5月	同会主事（企画調査、国際経済担当）	2005年 5月	同会副理事・執行役
1987年 8月	イリノイ大学（米国）大学院留学	2011年 4月	公益社団法人経済同友会常務理事
1989年 6月	社団法人経済同友会主事（国際事業兼企画調査）	2021年 4月	同会常務理事・事務局長
1993年 5月	同会参事（国際担当）	2022年 4月	同会事務局長・代表理事
1997年 5月	同会参事（企画調査担当、代表幹事補佐）	2024年 4月	同会常勤顧問
		2025年 5月	同会事務局顧問
		2025年 6月	当社社外取締役（監査等委員）就任（現任）現在に至る

取締役のスキル・マトリックス

氏名	役位	主な専門性とバックグラウンド（取締役に期待する知識・経験）					
		企業経営	金融・証券	財務・会計	法律・リスクマネジメント	DX・IT	サステナビリティ
新 芝 宏 之	取締役社長	○	○		○	○	○
池 田 嘉 宏	取締役	○	○		○	○	○
宮 林 綾 子	監査等委員 取締役		○	○			○
吉 田 慎 一	監査等委員 取締役（社外）	○			○		○
木 村 芳 文	監査等委員 取締役（社外）	○	○	○	○		
佐 藤 慎 一	監査等委員 取締役（社外）		○	○	○		
岡 野 貞 彦	監査等委員 取締役（社外）	○			○		○

※各取締役が有するすべての知識・経験を表すものではありません。

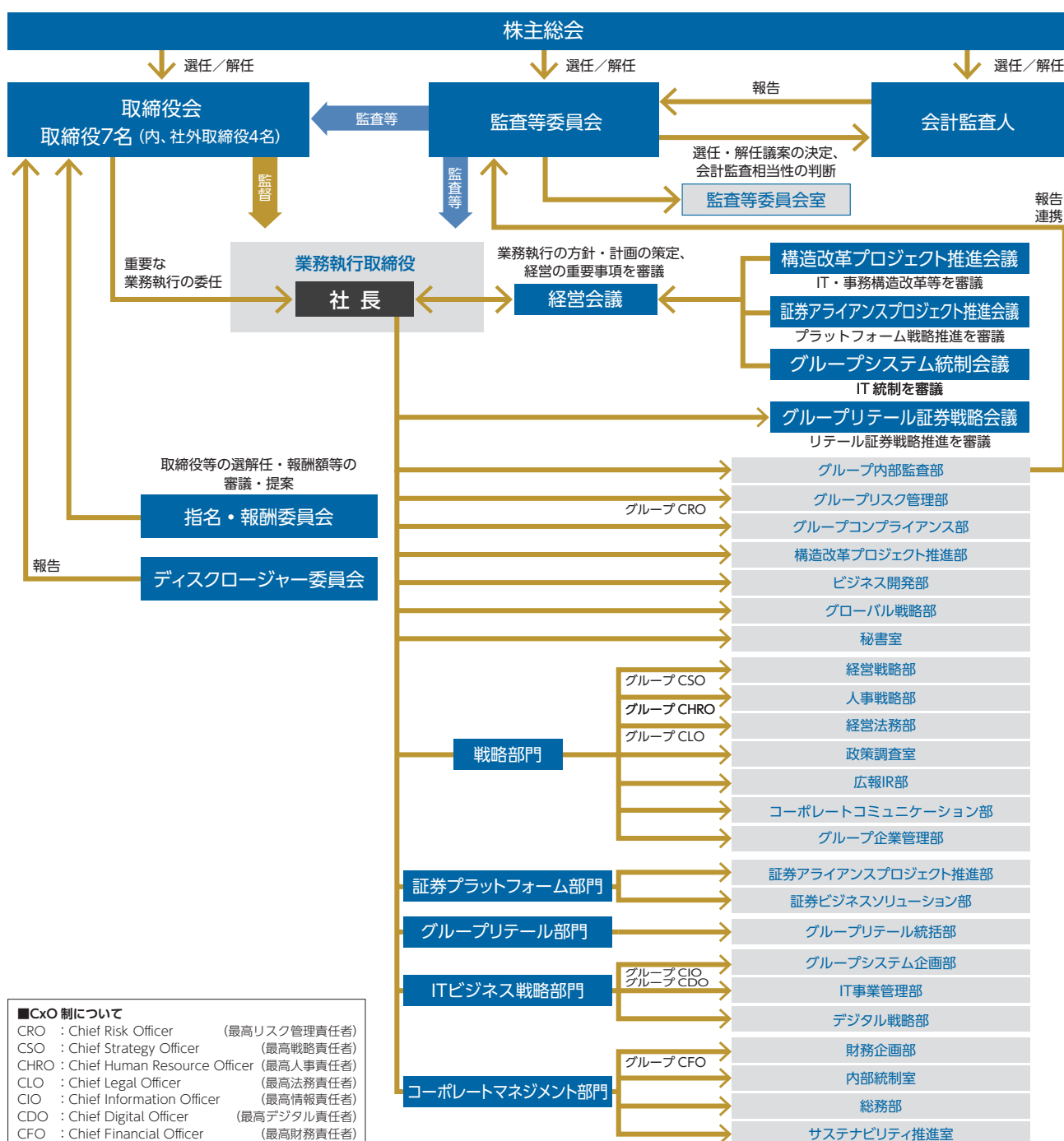
執行役員（取締役兼務者を除く）

副社長執行役員	田 中 充	常務執行役員	松 本 貴 司	執行役員	塩 川 克 史
副社長執行役員	相 澤 淳 一	常務執行役員	馬 場 裕 久	執行役員	堀 野 公 康
副社長執行役員	長谷川 俊 也	常務執行役員	篠 原 達 芳	執行役員	西 村 重 郎
副社長執行役員	清 原 俊 和	常務執行役員	當 野 日出樹	執行役員	綿 川 昌 明
専務執行役員	後藤田 晋	常務執行役員	中 川 貴 勝	執行役員	宮 崎 伸 之
専務執行役員	大 杉 茂	常務執行役員	中 野 茂 弘	執行役員	堀 内 隆 生
専務執行役員	田 中 拓	執行役員	江 越 誠	執行役員	山 元 美奈子

なお当社は、コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方および方針に関する「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ウェブサイトにおいて公表しております。

https://www.okasan.jp/jr/governance/pdf/governance_p.pdf

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンス体制の特徴

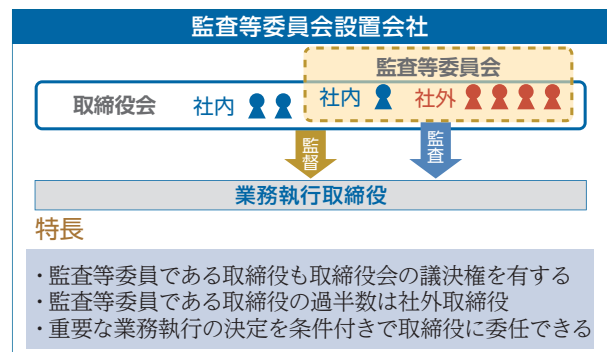
当社では、監査等委員会設置会社の体制を採用することにより、社外取締役の経営参画による意思決定の透明性向上ならびに監査・監督機能の強化を図っております。

経営監視体制

当社の監査等委員の総数は5名（うち、常勤1名）となっており、うち4名は社外取締役であります。監査等委員は監査等委員会を構成し、監査等委員会規程に基づき、法令、定款に従い監査方針を定めるとともに、監査等委員会として監査意見を形成します。また、取締役会ほか重要な会議等への出席、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの聴取、重要な決裁書類等の閲覧を通じ、取締役会の意思決定の過程および取締役の業務執行状況について監督しております。さらに、会計監査人、内部監査担当部署と相互連携を図り、適切な監査の実施に努めております。

■監査等委員会設置会社の概要と特長

委員の過半数が社外取締役からなる監査等委員会が、取締役の業務執行が法令などに即した適正なものであるかどうか、また、代表取締役をはじめとする業務執行者の業務執行が効率的で妥当であるかを監督します。



業務執行体制

当社は、取締役会の運営等につきまして、より一層の改善を図るため、各取締役の自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性にかかる分析・評価を行っております。

業務執行体制につきましては、経営上の最高意思決定機関としての取締役会が、法令および定款に定められた事項の決定ならびにグループ経営戦略の立案および統括を行い、取締役社長が取締役会決議の執行、全般の統括を行う体制を敷いております。取締役会については、取締役の員数を7名（うち、監査等委員である取締役5名）とし、迅速な意思決定を可能とする体制としております。

また、「経営会議」を設置し、経営意思決定および監督を担う取締役会と業務執行を担う経営会議の役割を明確化してグループ経営管理の強化を図っております。経営会議では、取締役会で決定された経営基本方針に基づき、業務執行の具体的方針および計画の策定その他経営に関する重要な事項について審議いたします。

経営会議を構成する役職員

氏名	新芝 宏之 (議長)	池田 嘉宏	田中 充	相澤 淳一	長谷川 俊也
役職	代表取締役社長 兼執行役員	代表取締役 兼副社長執行役員	副社長執行役員	副社長執行役員	副社長執行役員
主な 担当職			グループリテール部門 管掌	ビジネス開発部担当兼改 革推進担当	岡三証券(株) 広域法人 部門・法人部門・投資銀 行部門長
主な 子会社 の役職	岡三証券(株) 代表取締役会長	岡三証券(株) 代表取締役社長兼社長執 行役員	岡三証券(株) 代表取締役副会長	岡三証券(株) 代表取締役兼副社長執行 役員	岡三証券(株) 代表取締役兼副社長執行 役員

氏名	後藤田 晋	大杉 茂	田中 拓	篠原 達芳
役職	専務執行役員	専務執行役員	専務執行役員	常務執行役員
主な 担当職	岡三証券(株) グローバル マーケティング部門・グロー バルリサーチ部門長兼金融 商品部・市場営業第一部 担当	岡三証券(株) リテールカ ンパニー統括部門・プロダ クト・ソリューション開発 推進部門・リテール DX 部 門長	戦略部門・証券プラット フォーム部門長兼デジタル 戦略部担当	グローバル戦略部担当
主な 子会社 の役職	岡三証券(株) 専務執行役員	岡三証券(株) 専務執行役員	岡三証券(株) 専務執行役員	岡三証券(株) 常務執行役員

※オブザーバーとして、社長の指名する重要業務の上位責任者（CxO）等が参加いたします。

コーポレートガバナンス鼎談

ガバナンスの強化による企業価値の向上を目指して



吉田 慎一

社外取締役(監査等委員)／
監査等委員会議長／
指名・報酬委員会委員長

新芝 宏之

取締役社長／
取締役会議長

宮林 綾子

取締役(常勤監査等委員)

新たな取締役会の体制について

―新体制への期待と、取締役就任にあたっての抱負―

新芝：当社は2023年に節目となる創業100周年を迎えました。100年を超えた現在の経営と、過去との明確な差として挙げられるのは、求められる「変革」のスピードです。過去の延長線上の経営ではなく、この変革をしっかりと推進しなければ次の時代を切り開くことはできません。その中において、このたび取締役会の体制を刷新いたしました。新体制では、監査等委員である取締役を1名増員して計5名とし、うち4名は社外取締役という構成です。これにより監査機能が強化されて、経営の透明性がより高まると考えています。中期経営計画に基づく様々な変革を進めるにあたり、それぞれ異なるバックグラウンドを持つ取締役(監査等委員)の方々には、多様な知見や専門知識、そして経験を経営に活かしていただければと思います。全方位を見渡せる新体制には大きな期待を寄せています。

吉田：私は就任2年目ですが、この間、取締役・業務執行役員の皆さんやグループ会社の経営幹部の方たちとの率直な意見交換をしてきました。はっきりしているのは、当社が激変する時代に対応するための変革という大課題に真正面から向き合っているということです。変わることを恐れず、次の成長を目指して

思い切ったスタートを切っているのに勇気づけられることも多かった1年でした。変わっていくためには新しい発想、外の世界からの刺激を取り込んでいくことが不可欠です。今回の新体制では、幅広いバックグラウンドを持つ人材が加わることでより多角的な視点が担保され、変化への対応とガバナンス強化に向けてギア・アップしたと捉えています。

宮林：私自身は長らく当社の経営戦略を踏まえての外部ステークホルダーとの関係構築に携わる業務を行ってきました。また、取締役就任前の2年半の間は、監査等委員会室で事務局の立場から、実効性のある監査活動が行われる体制づくりに携わりました。新任取締役がすぐに知見を発揮するための環境整備はとても重要です。このたび常勤の取締役監査等委員に就任しましたので、取締役会と執行側との意思疎通が一層スムーズになるよう尽力します。また、監査等委員会が監査、監督機能を十分に果たせるよう監査等委員会議長をはじめ各監査等委員と連携するとともに、様々な知見に基づく中長期的に企業価値向上につながる助言が各監査等委員からなされるよう、役割を果たしていきたいと思います。それが株主の皆さまからの負託に応えることだと考えています。

新芝： 当社は独立系の証券会社グループとして地歩を固めてきた会社ですが、一方でそれは時代ごとの大きな変化に対応してきた歴史でもありました。特に近年は外部環境の変化が大変激しいと感じております。それに呼応してグループ体制や経営

体制の多様化を進めてきました。そうした大きな流れの中で誕生した今回の新体制のもと、幅広い視点を取り込みながら当社ならではの経営を進化させていきたいと考えています。

当社を取り巻く環境と、成長の実現

一企業価値向上に向けた成長戦略について

新芝： いま、当社は非常に不確実性の高い市場環境に置かれており、激動の局面に立たされていると認識しています。例えて言うなら、長く続いていた江戸幕府による安寧の時代から突然、開国を迫られた時のようです。この大きな変化に対応する一つの方法が、自前主義からの脱却、すなわち「オープンアーキテクチャ」であると考えています。創業者に続いて、当社を55年間にわたり率いてこられた故加藤精一会長は、経営者の仕事は目の前にある状況を判断し、決断することだ、と口にしていました。今この時、私が経営者として決断を積み重ね、成し遂げるべきはオープンアーキテクチャによる変革であると信じています。

宮林： 取締役会に必要なのは、この不確実性の中でいかにして企業価値を向上させるかを常に意識することではないでしょうか。先ほど体制についてお話があったとおり、取締役7名のうち4名が、それぞれ高い見識と専門性を持つ社外取締役です。当社の経営意思決定が長期的な視点で合理的なものであるかどうか、より一層広い視点を取り込んだ議論が行われると思います。

新芝： パラダイムシフトの局面では、一般的に変化の姿をイメージすることは難しいと思われそうですが、それを提示していくことは経営の役割だと考えます。そして、当社のビジネスモデルを大きく変革し、成長の道筋と目指す姿を明確に、ビジョナリーに示すことが、企業価値向上には不可欠であると認識しています。これに対応するためには、取締役会が経営戦略を厳しく評価し、迅速かつ的確な意思決定を行うことが求められます。

吉田： 中期経営計画の成長戦略の一つとして掲げる証券アライアンス拡大のためのプラットフォーム戦略を強力に推進し始めました。地域証券や金融商品仲介業者に対して「証券プラットフォーム」を提供するネットワーク戦略ですが、人と人のつながりを大切にし、証券業界の多様性を維持しながら変化していくという、実に当社グループらしい方向です。他者と交わることで自分を広げ新しい力をはぐくむなど、自己変革を加速することにもつながると期待しています。

宮林： 証券アライアンスの拡大のほか、銀行サービスやファンドラップ等の新サービスの導入、さらに人事制度改革などは、



当社グループの競争力を高めるための有効施策だと理解しています。このような成長戦略の推進を監督することも非常に重要だと感じています。常勤監査等委員として、これらの進捗をしっかりと確認、評価しながら、他の監査等委員と連携して適切な監督や助言が行われるよう取り組んでいきたいと考えています。

新芝： 経営の要諦は、持続可能な成長への道筋を示し、それを実現することに尽きると思います。また、明確な成長戦略に基づき着実に成果を積み上げていくことで、株主をはじめステークホルダーの皆さまからの信頼をより一層深められると思っています。その中でも、資本コストと株価を意識することがますます求められてきていますので、取締役会において財務・資本戦略を含め、様々な角度から何ができるか議論を行い、思い切った意思決定を重ねていきたいと思っています。

吉田： 中長期的に収益性を向上させ、株主の皆さまの期待に応えるためには施策の継続は必要です。また、それを外部に理解してもらい市場全体から評価されるためにも、ぶれない経営戦略は必要でしょう。一方で継続性は惰性につながる危険性もはらんでいます。その点、社外取締役が外からの客観的な目線でしっかり経営を見つめ、時には耳の痛いことも含めて発言・助言していくことが必要だと考えています。

価値創造を支える仕組み

持続可能な成長のための人材戦略

ー「人」大事の経営と新人事制度ー

新芝： 当社の発展を支えてきたのは、「人」を大事にする経営だと思います。変革にあって、その伝統をしっかり守り、時代に合った人を集め育てるというサイクルを作りなおそうと、今年度からは新しい報酬体系や人事制度を導入し、透明性と公正性を保ちながら役職員のモチベーションを高めていく仕組みに舵を切りました。

吉田： 確かに人事面での大胆な変革も進んでいます。「年功序列」と決別し実力があれば20代の若手でも、逆に70代以上のシニアでも、支店長などの要職を担うことを可能とする人事制度改革や、新入社員の給与の大幅な引き上げなど、思い切った施策を打ち出しました。

宮林： 人的資本に対する関心が高まっている中、当社の施策はマスコミにも大きく報じられました。

新芝： 今後は、新人事制度を踏まえてマネジメント層の人材をどう育てていくか、さらに経営層の後継者育成にもつながっていく評価体制をどうするか、いわゆるサクセッションプランのさらなる体系化について議論を深めたいところです。

吉田： その議論は私が委員長を務める指名・報酬委員会の機能強化とも関連してきます。

新芝： 指名・報酬委員会では2025年度からは役員報酬制度や方針に関する事項についても審議し報酬体系を変更しました。委員会メンバーも刷新され、新しい体制で多様な視点からの審議を期待しています。

吉田： 次世代の人材をどう見極めるかは極めて難しい問題ですが、多様な視点で議論を戦わせながら社内も世の中も腹に落ちるような方向が見えてくるのが好ましいことです。社内でも様々な試みをしてもらうと同時に、指名・報酬委員会の運営面での工夫なども提言していきたいと思います。

進化を続ける岡三証券グループのガバナンス

ーガバナンス体制のさらなる高度化を目指してー

新芝： 当社のガバナンスは、2015年以降、監査等委員会設置会社の機関設計を採用し、社外取締役による意思決定の透明性の向上と監査・監督機能の強化を図ってきました。さらに、社外取締役を取締役会全体の過半数とすることによって、多面的な知見に基づく助言・監督により、多様性と透明性を高める努力をしてきました。コーポレートガバナンス基本方針に掲げている経営意思決定の透明性、公正性、迅速性の向上を今後も目指していきます。

吉田： 新しさを求めて変革に挑む時代こそ、ガバナンスが求められると考えています。社会もますますガバナンスを重視してきています。大急ぎの変化の中で歪みが生じていないか、新状況での見落としはないのかなど、一步距離を置いて業務執行を点検するのは監査等委員会の大事な役割でもありますので、会計監査や内部統制とも連携しながら必要な助言は積極的に行っていきたいと思います。

宮林： 透明性と適切なリスクテイクのもと経営意思決定が行われていくために、監査等委員会が果たす役割は非常に大きいと認識しています。また、監査等委員会のあり方も、環境の変化に柔軟に対応し、進化していくべきものと考えています。株主をはじめステークホルダーの皆さまからの信頼を一層深められるよう努めていきます。



取締役会における主な議題

2024年度に実施された取締役会において、1) 期末配当、2) サステナビリティ委員会の設置、3) 当社グループの腐敗防止基本方針の制定、4) 当社およびグループ各社の統合リスク管理、5) 政策保有株式の保有効果、6) 経営理念へのバリューの新設および行動規範の制定、7) 人権方針の改定等について検討、審議いたしました。

また、経営会議における重要な業務執行の決定と内部統制に関する基本方針のフォローについて報告を行い、取締役の一部委任した重要な業務執行の決定の状況および内部統制システムの整備、運用状況について監督いたしました。

新芝：今年度、パーパスとビジョンを実現するための3つのバリュー「矜持」「情熱」「共創」を定め、それに合わせて行動規範も改定しました。

吉田：バリューに込められた含意はお客さま視点や挑戦、共存共栄などこれまでの考えと特段変わるものではないでしょう。しかし、言葉に出して掲げることは大いに意義があります。当社グループの最大の活力源である営業現場を含めて、この精神の一層の浸透を図ってほしいと思います。

宮林：確かに、グループ役職員が同じベクトルを共有することがとても大切です。サステナビリティに関しても、企業価値や経営の根幹に関わる重要事項であるという取締役会の認識と、全国各地で推進をするグループ役職員のベクトルが一致しています。金融のプロフェッショナルとして「お客さまの人生」に貢献するという当社のパーパスに基づき、特に資本市場に関わる取り組みが推進されています。本業を通じて持続可能な社会づくりに貢献し、あらゆるステークホルダーから信頼される存在となることで、さらなる企業価値の向上が実現するのだと捉えています。

新芝：世界では、力による支配が台頭する中、いわばサステナビリティに対する反作用が強まっています。しかし、そもそも金



融は様々な問題を解決する可能性を有しており、当社も地球規模から身近な社会問題に至るまで、ソリューションを提供することが経営そのものであると捉えて、当社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の運営等につきまして、より一層の改善を図るため、各取締役の自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性にかかる分析・評価を行っております。

2025年3月に実施したアンケート調査による自己評価では、当社取締役会は、当社の掲げるコーポレートガバナンス基本方針に則り、各評価対象項目につきまして概ね遵守されている旨の回答を確認いたしました。取締役から出された主な意見は以下のとおりです。

- 取締役会は、財務・資本政策といった成長戦略に対し、適切な意思決定が行えるよう議論しており、独立した立場である社外取締役も知見や経験に基づいて、関与し検討を行っている。
- 取締役会が業務運営の基本方針を決定、経営陣が具体的な業務執行を担うことで、取締役会の審議事項、経営陣に対する委任の範囲は明確に定められている。また、業務の重要事項については経営会議の内容が取締役会に報告され、具体的な業務執行についても議論することができるなど、取締役会と経営陣の連携が図られている。
- 経営陣の報酬制度は、指名・報酬委員会で十分に議論され、その提案を踏まえて取締役会で適切に決定されている。また、譲渡制限付株式を役員報酬の一部とすることによって、中長期的な会社の業績や潜在的风险を報酬に反映させて、健全な企業家精神の発展に資するインセンティブを与えている。
- 社外監査等委員就任にあたり、求められる役割と責務について十分な説明を受ける機会があったほか、個別の要望、個別の事態展開に応じて会社側から適切な体制のもと適宜、必要な説明を受ける機会が作られている。

取締役会の実効性改善への課題については、前年のアンケートにおいて出されていた「取締役会においては、指名・報酬委員会における議論のプロセスが機能しているか否かの監督が重要」との意見を踏まえ、指名・報酬委員会における議論のプロセスの取締役会への報告の在り方、2025年4月より始まった新人事制度を踏まえたサクセッションプランのさらなる体系化などについて、検討を行いました。さらに自己評価アンケートにて出された意見を参考に、課題改善のためのさらなる取り組みを検討してまいります。

また、サステナビリティに関する審議は、取締役会評価において、これまで以上に重視すべき項目と捉えられております。取締役会からは、「サステナビリティ委員会」が設置され、ステークホルダーからの要請に対応できるような枠組みが整備された、取締役会においても適切に審議されている旨の意見がありました。今後も審議拡充に向けて取り組んでまいります。

当社取締役会の実効性に関する評価結果（概要）および実効性改善の取り組みにつきましては、当社ウェブサイト (https://www.okasan.jp/ir/governance/pdf/board_effectiveness.pdf) をご参照ください。

価値創造を支える仕組み

取締役・経営陣幹部の選任について

取締役の選解任に当たっては、指名・報酬委員会において、優れた人格と高い倫理観を有し、リーダーシップの発揮により会社目標を達成し経営理念を体現できる人物であることに加えて、証券業務や経営判断・会社運営に係る業務に関し豊富な経験と高い見識を有している人物であることを基準として候補者を選定し、取締役会に諮ったうえ株主総会で決議することとしております。

独立社外取締役の選解任に当たっては、指名・報酬委員会において、優れた人格と高い倫理観を有していることに加えて、財務・会計、法律、経営等の専門的知識を有し会社経営に係る重要な判断に対し的確な提言・助言ができ指導力に富み、取締役の職務執行の監督を的確かつ公正に遂行することができる人物のうち、当社の掲げる「独立社外取締役の独立性判断基準」を充足することを基準として候補者を選定し、取締役会に諮ったうえ株主総会で決議することとしております。

また、経営陣幹部の解任に当たっては、指名・報酬委員会に諮問し、同委員会の提案を踏まえて取締役会が決定することとしております。取締役の解任については、指名・報酬委員会の提案を踏まえ、取締役会に諮ったうえ株主総会で決議することとしております。

社外取締役について

当社では吉田慎一氏、木村芳文氏、佐藤慎一氏、岡野貞彦氏の4名を社外取締役として選任しており、いずれも監査等委員に就任しております。

なお、当社は社外取締役の独立性判断について、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」で示された独立性基準を基本要件として当社の基準を制定しております。当該基準は、当社ウェブサイトに掲載しているコーポレートガバナンス基本方針（https://www.okasan.jp/ir/governance/pdf/governance_p.pdf）に記載しております。

当社との関係

氏名	監査等 委員	独立 役員	選任の理由	補足説明
吉田 慎一	○	○	報道機関における豊富な経験および企業経営に関する高い見識から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。また、当社との間に特段の利害関係はなく、中立・公正な立場を保持しているものと判断し、当社一般株主との利益相反が生じる恐れがない者として独立役員に指定しております。	—
木村 芳文	○	○	企業法務の分野に関する専門的見地や企業経営および財務・会計に関する高い見識から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。また、当社との間に特段の利害関係はなく、中立・公正な立場を保持しているものと判断し、当社一般株主との利益相反が生じる恐れがない者として独立役員に指定しております。	—
佐藤 慎一	○	○	財務・会計に関する専門的見地および経済・財政やリスクマネジメントに関する高い見識から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。また、当社との間に特段の利害関係はなく、中立・公正な立場を保持しているものと判断し、当社一般株主との利益相反が生じる恐れがない者として独立役員に指定しております。	—
岡野 貞彦	○	○	経済団体運営を通じた企業経営およびリスクマネジメントに関する幅広い見識や各界とのネットワークを活かした多角的な視点から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。また、当社との間に特段の利害関係はなく、中立・公正な立場を保持しているものと判断し、当社一般株主との利益相反が生じる恐れがない者として独立役員に指定しております。	—

取締役の報酬について

■取締役の個人別の額または

その算定方法の決定に関する方針

- 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等については、グループ全体の着実かつ持続的な成長を実現し、短期および中長期的な業績拡大と企業価値向上に資する報酬体系とする。
- 当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）が経営管理面で果たすべき役割やその成果を的確に把握し、公正かつ客観的な評価を行うべく、指名・報酬委員会による審議によって役員報酬案を決定する。
- 当社は、報酬ガバナンスの観点から、役員報酬の決定方針および報酬水準・構成については、外部サーベイを活用しながら、指名・報酬委員会で継続的に審議する。

■役員報酬の決定プロセス（概要）

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等（基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬）について公正かつ客観的な決定を行うため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は監査等委員である社外取締役を議長とし、監査等委員である社外取締役2名および代表取締役社長の3名で構成されており、報酬算定プロセスの妥当性およびその算定が当該プロセスに則して行われていることを審議したうえで、全体の報酬水準および個別報酬水準について提案内容を決定しております。なお、役員報酬の支給水準については、外部機関のサーベイ等を活用し、適正性の判断を行っております。

■役員報酬の算定方法

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は役位毎に定められた基本報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬で構成されており、報酬構成比率については、役位に応じてインセンティブ性を有する報酬である業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬の占める割合が拡大されるように設定されています。

なお、当社の会長・副会長・社長の役職にある者については、中長期的な経営状況の評価に応じて報酬総額を決定しておりますが、業績によっては報酬の変動幅が他の取締役よりも大きくなることがあります。

	基本報酬	短期 インセンティブ	中長期 インセンティブ
支給形式	金銭報酬		非金銭報酬
報酬構成割合	基本報酬 30～45％程度	業績連動報酬 30～45％程度	譲渡制限付株式報酬 15～30％程度
支給頻度	年1回改定/ 月額固定/毎月支給	年1回改定/ 月額固定/毎月支給	年1回 7月に支給

※上記報酬構成割合は標準的なモデルであり、役位、会社業績や個別の評価によりその構成割合は変化いたします。

また、監査等委員である取締役の報酬等については、それぞれの役割や独立性を考慮し、固定報酬のみで構成することとしております。固定報酬は、監査等委員である取締役としての責務に相応しいものとし、各々の果たす役割等を考慮して株主総会決議に基づく報酬枠の範囲内にて、監査等委員会において決定しております。

■基本報酬の支給額の算定方法

基本報酬の支給額については、担当領域の範囲およびレベル等に応じた支給水準を設定する考え方に基づき、役位に応じた基準金額を設定しながら、同一の役位内においても、一定の範囲内において昇降給が可能な仕組みとしております。

■業績連動報酬の支給額の算定方法

中期経営計画において策定されている定性目標および定量目標を経営の中核的な目標と位置づけ、その目標の実現に向けた当社取締役の経営成果を評価する指標であり、グループ各社の各ステークホルダーとの利益意識を共有するグループ全体の総合力を測定する業績指標として、当社の連結営業収益および連結経常利益を採用しております。

業績連動報酬の支給額の算定に当たっては、当社の連結営業収益および連結経常利益を参考に業績連動報酬の総額を決定し、役位および個別の評価に基づいて個人の年間報酬総額を算出いたします。

■譲渡制限付株式報酬の支給額の算定方法

譲渡制限付株式報酬の支給額については、担当領域の範囲およびレベルに応じた役位に基づいて支給金額を決定しております。付与株数の算定に当たっては、役位別金額を株価（報酬決議を行う取締役会の前営業日終値）で除した数としております。なお、取締役退任まで譲渡制限を付しております。

■取締役の区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる取締役数（2025年3月期）

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 取締役数 (人)
		基本 報酬	業績連動 報酬	非金銭 報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	123 (-)	31 (-)	79 (-)	11 (-)	1 (-)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	52 (24)	52 (24)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計 (うち社外取締役)	175 (24)	84 (24)	79 (-)	11 (-)	6 (4)

※1. 報酬等の額には、当事業年度に係る譲渡制限付株式報酬として付与した譲渡制限付株式に係る当事業年度中の費用計上額（11百万円）を含んでおります。なお、監査等委員である取締役は譲渡制限付株式報酬制度の対象外であります。

※2. 取締役（うち社外取締役）の区分における役数には、2024年6月に退任した取締役1名を含んでおります。

なお、取締役の報酬等に関する情報の詳細は有価証券報告書および事業報告において開示しており、これら開示書類は当社ウェブサイト（<https://www.okasan.jp>）に掲載しております。

価値創造を支える仕組み

総合リスクマネジメント

リスクマネジメントの取り組み

■リスクカルチャー

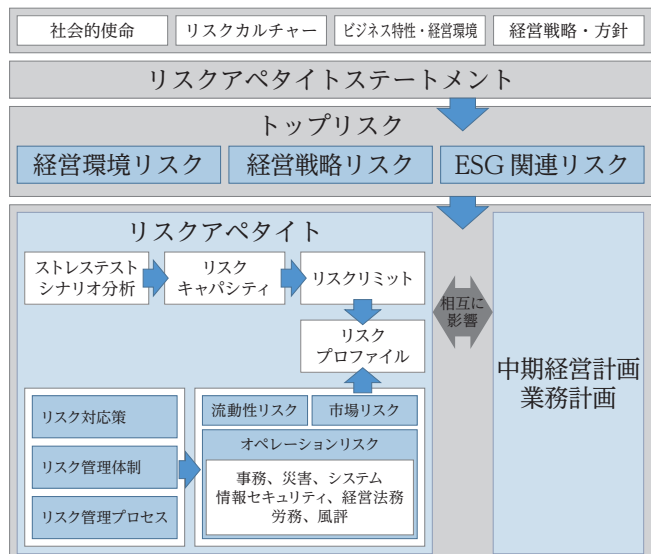
当社グループでは、「お客さま大事」の経営哲学のもと、お客さまのため、社員一人ひとりが高い倫理観と専門能力に基づいた判断をし、行動することで、お客さまの期待に応え、さらには持続的な企業価値の向上につながるものと考えております。

当社グループの社員一人ひとりが「お客さま大事」の精神を実践するためには、必要なリスクはあえて享受するという考えを持つということが必要と考えており、このような健全なリスクカルチャーを醸成することに取り組んでおります。

■リスクアペタイトフレームワーク

証券業界を取り巻く環境が目まぐるしく変化していくなか、当社グループは環境の変化に対応するための戦略を実行する必要があります。そのため、リスク管理の果たす役割はますます重要となってきました。

このような環境下、当社グループではリスクアペタイトフレームワークの枠組みを構築し、当社グループが直面している経営環境および経営戦略に従った事業計画を実行するうえで生じるリスクを識別、管理することが重要であると考えております。

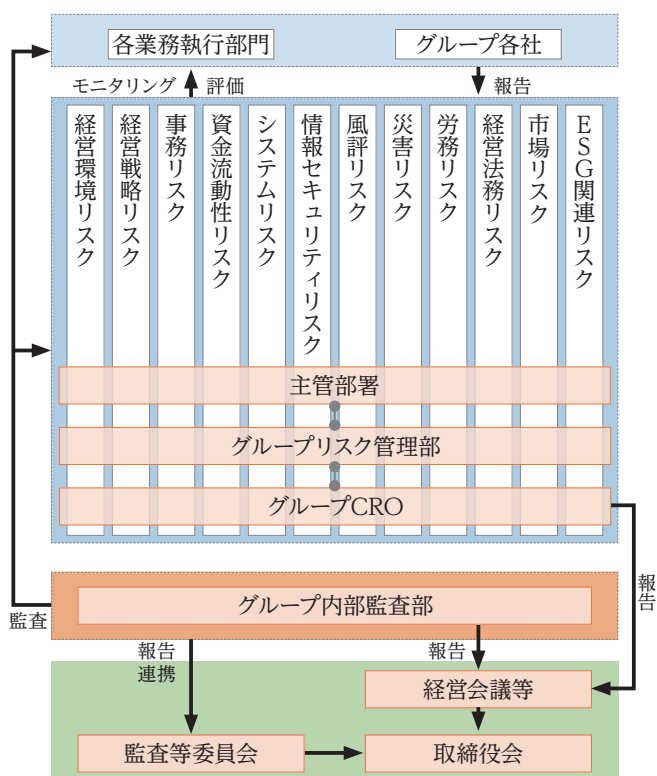


そのため、グループの事業特性を考慮し、管理すべきリスクとしてリスクカテゴリを定め、リスクごとに管理しております。これらの各リスクを識別し、リスクを定量化したうえで、事業計画達成のために進んで受け入れるべきリスクの種類と総量をリスクアペタイトとして表現し、定量化されたリスクがリスクアペタイトの範囲に収まるようリスク管理を実施しております。なお、管理すべきリスクの種類および管理方針は毎年見直しを行い、経営環境、事業戦略等の変化に応じて見直しを実施しております。

一方で、リスクのコントロールが困難であり、当社の業務遂行への影響度が大きいと思われる事案に対しては、別途、業務継続計画を定めて対応することとしております。

■リスクカテゴリ・管理体制

当社グループでは3つの防衛線（3ラインディフェンス）の考え方に則り、1線においては各現業部門のCSA（統制自己評価）、2線においては1線に対するモニタリング活動、3線においては独立した立場より1線、2線の活動に対する内部監査を行うことで、当社グループのリスクガバナンスの実効性を担保しております。



当社グループにおけるリスクカテゴリごとにリスク管理を行う主管部署を設け、業務執行部門をサポートしております。これを取りまとめる役割を果たすのがグループリスク管理部であり、リスクアペタイトに基づく主管部署へのリスクの識別、対応策の見直しを指示しております。グループCROはグループ全体のリスク管理活動の方針を定め、適切な管理が行われているかをモニタリングしております。加えて、当社グループのリスク管理の実効性を高めるため、定期的に関係者とグループリスク管理会議を開催し、リスク情報の共有と対応策の有効性を検証しております。

内部統制システムの取り組み

■内部統制システム・運用状況

当社グループにおける内部統制システムは、企業統治と業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、法令および規則等の遵守、資産保全を目的として整備運用されており、事業に係る主要なリスクを低減し、当社グループの価値創造モデルを側面から支える重要な役割を担っております。

当社は、内部統制システムの有効性を高め、経営リスクの低減および不正の防止等、業務の適正の確保に資することを目的として、社内に内部監査担当部署としてグループ内部監査部を設置しております。グループ内部監査部は、年度毎に監査計画を作成し、当社内およびグループ子会社各社に対する定期的な実地監査を実施するとともに、必要に応じ書面監査を実施しております。また、監査結果は定期的に取締役会ならびに監査等委員会へ報告しております。

監査等委員会とグループ内部監査部との連携については、監査等委員会はグループ内部監査部より定期的に報告を受けるほか、内部監査終了後の報告会を通して情報交換や意見交換を行い、内部統制の有効性の向上に努めております。

監査等委員会と会計監査人との連携については、監査等委員会は定期的に会計監査人より報告を受け、監査上の問題点の有無や今後の課題および監査体制の説明等に関して意見の交換や情報の共有を図るなど相互に連携し、監査の実効性と効率性の向上に努めております。

内部統制システムの品質向上のため、監査等委員会、会計監査人、グループ内部監査部それぞれの連携を目的とし、定期的に開催する会計監査人連絡会や三様監査連絡会において、監査上の問題点の有無や今後の課題および監査体制等について意見交換を行っております。

これらの状況を踏まえて当社では、内部統制システムについて、取締役会において継続的に経営上の新たなリスクを検討し、必要に応じて社内の諸規程および業務を見直し、その実効性を向上させております。

■3ラインディフェンス

当社グループにおけるリスク管理体制において、3ラインディフェンスは極めて重要な役割を果たしております。

リスク管理の多層的アプローチを実現し、企業の健全な運営を支える重要な枠組みであり、各ラインが相互に連携し、効果的に機能することで、リスクの軽減やステークホルダーからの信頼の向上につながると考えております。したがって、このフレームワークを積極的に活用し、継続的な改善に努めております。

第1ディフェンス

業務執行部門は第1の防衛線として認識し、日々の業務運営におけるリスクを直接管理しております。

第2ディフェンス

リスク管理部門、コンプライアンス部門は、業務執行部門から独立してリスクのモニタリング・評価をしております。

このディフェンスラインは、組織全体のリスク管理文化を促進するうえで重要と考えております。

第3ディフェンス

グループ内部監査部は、第1、第2のディフェンスの内部管理態勢の有効性を検証・評価し、その改善を促すことにより、適正性を確保しております。

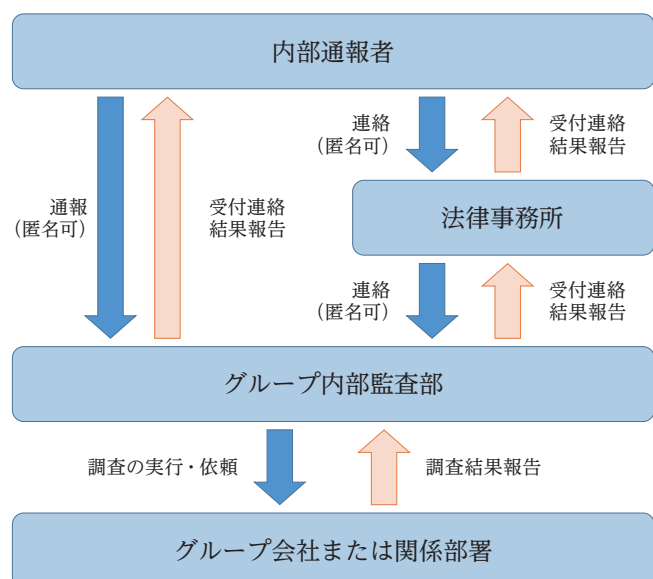
内部監査の結果は、経営陣や取締役会に報告され、戦略的な意思決定にも影響を与えております。

■内部通報制度

当社グループでは、法令違反行為およびその疑義が生ずる行為ならびに企業倫理上問題のある行為等を早期に把握して解決することを目的とし、原則グループ内各社に内部通報窓口を整備しております。さらにグループ全体を対象とする「グループコンプライアンス・ホットライン制度」を定め、グループ内部監査部および法律事務所を窓口としたコンプライアンス・ホットラインを設置し、グループ会社を含めた役職員へ周知しております。なお、通報を行ったことを理由として、通報者に対して一切の不利益な取扱いをしてはならない旨を社内規程に定めております。

通報を受付けた場合、グループ内部監査部は必要に応じグループ会社または関係部署と協力のうえで、通報者保護に留意しながら実態調査を行い、法令違反行為等の事案と確認した際は、グループ会社または関係部署に改善および再発防止を要請します。この運用状況は取締役会に定期的に報告が行われております。

■グループコンプライアンス・ホットライン制度



価値創造を支える仕組み

サイバーリスクに対する取り組み

当社グループでは、サイバーセキュリティを重要な経営課題の一つと位置づけ、システム面での投資にとどまらず、組織的・人的・技術的な側面から総合的な対策を講じております。

■経営体制とガバナンス

当社グループは、グループ全体を対象とした「サイバーセキュリティ・ロードマップ」を策定し、多面的かつ継続的な施策の実行に取り組んでおります。経営層に対しては毎年サイバーセキュリティインシデント対応訓練を実施し、意思決定層の対応力と危機管理意識の向上を図るとともに、定期的にサイバーセキュリティに関する報告を行い、モニタリングを行っております。あわせて、サイバーセキュリティに係る定期的な内部監査を実施し、必要に応じて外部機関による評価も活用することで、継続的な改善と信頼性向上に努めております。

■情報収集とリスク評価

当社グループは、金融ISAC (Information Sharing and Analysis Center) に参加し、業界横断的な脅威情報の収集・分析を通じて、リスク評価の精度向上に努めております。クラウド環境やサプライチェーンにおける脆弱性評価を実施し、情報資産のリスクアセスメントを推進しております。さらに、脅威インテリジェンスの活用による情報収集と分析を通じて、攻撃者の手口やマルウェアの動向、業界全体の脅威傾向などを把握しております。これらの情報は、社内のセキュリティ対策に反映され、未然防止や迅速な対応に寄与しております。

■技術的対策

当社グループは、収集した脅威情報やセキュリティ技術のトレンドを踏まえたセキュリティモデルを構築し、社内外のアクセス制御を厳格化しております。

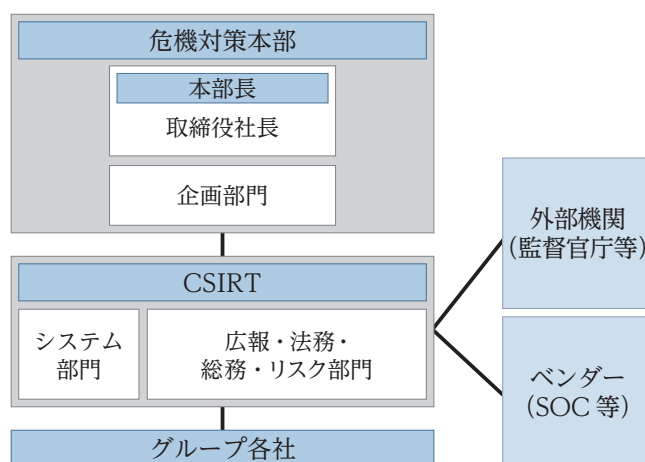
システムに対して定期的に脆弱性診断を実施し、検出されたリスクに対しては速やかに是正措置を講じております。また、ログ分析やネットワーク監視の高度化を進め、異常検知の精度向上を図っております。

■インシデント対応力の強化と事業継続計画 (BCP)

当社グループはサイバー攻撃などのセキュリティインシデントに対応・対処する専門チームであるCSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設置しております。CSIRTは、セキュリティイベントを常時監視するSOC (Security Operation Center) と連携し、24時間体制での監視・分析・対応を実施。重大インシデント発生時には危機対策本部を設置し、CSIRTを中心に、法務部門、広報部門、外部専門家 (当局、セキュリティベンダー等) と連携し、迅速な対応と被害の最小化を図って

おります。インシデント対応後には、事後分析と再発防止策の策定を行い、知見を社内にも共有しております。

また、当社グループは毎年、NISC (内閣サイバーセキュリティセンター、現・国家サイバー統括室) 主催の分野横断的演習に参加しており、官民連携による実践的なインシデント対応訓練を通じて、事業継続計画 (BCP) や情報共有体制の有効性を検証しております。これらの演習では、金融分野を含む重要インフラ事業者間での連携強化や、シナリオに基づく机上演習を通じた対応力の向上が図られており、CSIRTメンバーも積極的に参加しております。



■教育と人材育成

全社員を対象としたeラーニングによるセキュリティ教育を実施し、最新の脅威動向や対応策に関する知識の浸透を図っております。新入社員向けには、入社時研修に情報セキュリティを組み込み、早期からの意識醸成を図っております。加えて、標的型攻撃メール訓練や模擬インシデント対応演習を通じて、実践的な対応力を養成しております。専門人材の育成に向けては、情報処理安全確保支援士などの高度なセキュリティ資格の取得を推奨し、社内の専門性強化を推進しております。

■今後の取り組み

当社グループは、金融庁の「金融分野におけるサイバーセキュリティガイドライン」およびFISC安全対策基準に準拠しつつ、サイバーレジリエンスの向上とステークホルダーへの透明性確保を両立させるべく、継続的な改善に取り組んでまいります。今後は、AIを活用した脅威検知技術の導入や、外部機関との連携強化を通じてセキュリティ態勢のレベル向上を目指します。また、社外との情報共有や共同演習の機会を増やし、業界全体のセキュリティ水準向上にも貢献してまいります。

データセクション

非財務ハイライト

回次			第83期	第84期	第85期	第86期	第87期
	単位	対象 ^{*1,2}	2021年 3月	2022年 3月	2023年 3月	2024年 3月	2025年 3月
環境 - Environmental							
GHG排出量Scope1	t-CO ₂	連結	855	993	984	689	759
GHG排出量Scope2	t-CO ₂	連結	3,016	2,952	2,827	2,058	1,912
社会 - Social							
従業員数 ^{*3}	人	連結	3,607	3,609	3,358	3,281	3,343
男性	人	連結	2,507	2,496	2,335	2,267	2,285
女性	人	連結	1,100	1,113	1,023	1,014	1,058
管理職に占める女性の割合 ^{*4}	%	連結	—	—	8.6	9.7	12.1
新規採用者数	人	連結	—	—	—	—	343
新卒採用者数	人	連結	—	—	—	—	192
キャリア採用者数	人	連結	—	—	—	—	151
平均勤続年数 ^{*3}	年	連結	—	—	—	—	11.1
自発的離職率	%	単体	—	—	12.8	9.9	7.2
障害者雇用率 ^{*5}	%	連結	—	—	2.3	1.9	2.3
男性育児休業取得率	%	単体	—	—	50.0	102.0	102.0
従業員一人当たりの年間 平均研修（能力開発）費用	円	単体	—	—	92,116	99,035	91,487
AFP・CFP保有者数	人	連結	904	909	1,027	1,003	980
証券アナリスト保有者数	人	連結	156	169	161	160	160
PB（累計取得者数）	人	連結	239	300	303	300	358
健康診断受診率 ^{*4}	%	単体	99.3	98.3	99.2	99.1	99.4
年次有給休暇取得率	%	連結	—	—	51.8	54.9	56.0
Okasan EX Score ^{*6} (10ポイント満点)	ポイント	単体	—	—	—	6.26	6.34
ガバナンス - Governance							
取締役数合計 ^{*3}	人	連結	9	8	8	6	6
社外取締役	人	連結	3	3	3	3	3
女性取締役	人	連結	0	0	0	1	1
取締役会平均出席率	%	連結	98.0	98.8	99.1	98.4	98.3

※1 単体については、中核子会社である岡三証券(株)を対象としております。

※2 GHG排出量(Scope1・2)、外部専門資格(AFP・CFP/証券アナリスト/PB)保有者は、(株)岡三証券グループおよび岡三証券(株)を対象としております。

※3 3月末日時点算出基準日としております。

※4 翌年度の4月1日時点算出基準日としております。

※5 「障害者の雇用の促進等に関する法律」において設けられている「障害者雇用率」制度上の計算式を用いたもので、重度の障害者については2人分としてカウントしております。(重度身体障害者数+重度知的障害者数)×2 + 身体障害者数(重度以外) + 知的障害者数(重度以外) + 精神障害者数

※6 エンゲージメント・サーベイにおいて「当社で働き続けたいと感じる」指標を算出しております。

▶ 岡三証券グループの主なESGデータ

https://www.okasan.jp/sustainability/group_sustainability.html

データセクション

11年間の財務ハイライト

回次	第77期	第78期	第79期
	2015年3月	2016年3月	2017年3月
連結損益計算書 (百万円)			
受入手数料	63,341	57,665	47,073
委託手数料	19,489	20,804	16,129
引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料	454	545	400
募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料	25,391	15,747	13,381
その他の受入手数料	18,006	20,568	17,161
トレーディング損益	28,180	22,233	31,272
株券等	16,327	9,875	19,686
債券等	11,836	12,122	11,872
その他	16	235	△ 285
金融収益	2,339	2,237	1,493
その他の営業収益	770	790	802
営業収益計	94,632	82,927	80,640
金融費用	1,229	1,309	1,178
純営業収益	93,402	81,617	79,462
販売費・一般管理費	67,107	67,459	65,306
人件費	34,440	33,331	32,408
営業利益	26,294	14,158	14,155
営業外収益	1,084	3,668	1,434
営業外費用	169	431	164
経常利益	27,209	17,396	15,425
特別利益	339	1,807	2,407
投資有価証券売却益	339	1,795	614
特別損失	2,068	227	626
税金等調整前当期純利益	25,480	18,976	17,206
親会社株主に帰属する当期純利益	14,099	11,068	10,486
連結貸借対照表 (百万円)			
総資産	649,489	515,743	552,844
負債	478,078	343,645	374,588
純資産	171,411	172,097	178,256
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	64,275	13,734	52,216
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 806	△ 10,395	△ 4,094
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 58,897	△ 341	△ 50,153
現金及び現金同等物の期末残高	50,565	53,249	51,190
その他指標等			
1株当たり当期純利益 (円)	71.20	55.94	52.93
1株当たり純資産 (円)	728.26	739.82	792.05
自己資本当期純利益率 (%)	10.3	7.6	6.9
1株当たり配当額 (円)	25	25	25

※1. 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号2020年3月31日)等を第84期の期首から適用しており、第84期以降に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を
 ※2. 第85期より表示方法の変更を行っており、第84期については、当該表示方法の変更を反映した組替後の数値を記載しております。

第80期	第81期	第82期	第83期	第84期	第85期	第86期	第87期
2018年 3月	2019年 3月	2020年 3月	2021年 3月	2022年 3月	2023年 3月	2024年 3月	2025年 3月
52,776	42,995	39,732	43,850	46,598	41,119	49,948	50,201
20,163	14,314	14,933	22,576	18,966	16,163	24,173	22,911
629	677	384	434	1,106	615	1,459	1,442
14,671	11,776	9,738	6,937	11,005	10,709	14,419	13,534
17,312	16,227	14,676	13,902	15,520	13,631	9,896	12,313
26,541	22,305	22,696	20,767	24,193	21,947	29,139	24,572
18,529	12,880	10,507	13,125	14,658	13,186	22,808	20,323
8,078	9,478	12,006	7,882	9,561	8,461	6,496	3,658
△ 66	△ 53	182	△ 240	△ 26	299	△ 164	590
1,745	1,696	1,702	1,723	2,180	2,453	3,588	5,303
856	878	907	918	978	1,030	1,832	1,859
81,921	67,875	65,038	67,259	73,949	66,551	84,509	81,936
1,162	1,071	986	1,150	1,180	1,649	1,955	2,087
80,758	66,804	64,052	66,109	72,769	64,902	82,553	79,849
69,037	64,963	61,979	61,002	67,621	65,936	66,442	67,010
33,817	32,555	31,228	30,891	32,978	32,465	33,216	33,543
11,720	1,840	2,072	5,106	5,148	△ 1,034	16,111	12,838
1,409	1,234	3,564	2,499	1,946	1,687	2,466	3,094
358	173	148	178	195	231	515	355
12,771	2,901	5,488	7,426	6,898	421	18,061	15,577
5,065	142	1,662	7,220	9,679	3,089	2,275	2,320
5,018	72	1,653	67	9,585	317	1,937	2,320
7,164	138	896	6,473	1,223	476	2,138	1,008
10,672	2,906	6,253	8,174	15,354	3,034	18,199	16,889
5,852	853	3,626	6,017	10,073	529	13,167	11,652
475,163	425,700	440,453	783,440	816,567	876,057	1,207,779	1,379,738
295,114	250,516	276,005	593,136	626,706	690,418	993,623	1,171,505
180,048	175,183	164,447	190,304	189,860	185,638	214,156	208,232
△ 12,876	39,869	8,453	△ 40,941	△ 4,200	△ 1,359	△ 4,761	△ 20,688
660	△ 5,141	△ 2,887	△ 3,717	7,041	1,667	2,393	6,180
15,418	△ 24,880	△ 5,955	42,604	13,264	16,584	△ 4,414	△ 18,502
54,140	64,183	63,767	62,517	79,789	84,037	77,771	44,745
29.56	4.30	18.32	30.42	50.89	2.59	64.29	57.62
791.46	761.53	787.78	848.87	847.85	843.45	978.65	1,031.99
3.7	0.6	2.4	3.7	6.0	0.3	7.1	5.7
25	15	10	15	15	20	30	30

適用した後の指標等となっております。

業績の概況

当年度におけるわが国経済は緩やかに回復しました。価格転嫁の進展等により、企業収益は高水準で推移したほか、設備投資は総じて底堅い動きとなりました。また、賃上げの流れが継続していることが窺われた一方で、コメ価格等の上昇を主因として全国消費者物価指数（生鮮食品を除く総合指数、コアCPI）が前年比＋2％を上回って推移し、物価高によって家計の消費マインドが下押しされ、個人消費は幾分弱めの状況が続きました。

こうした環境のなか、日経平均株価は2024年7月半ばに一時42,000円台まで上昇し、史上最高値を更新しました。しかし、日米要人による円安牽制発言や米国経済への懸念の強まりを受けた急速な円高進行が嫌気され、8月上旬には31,000円台まで急落する場面がありました。その後は、国内主要企業の好決算などが相場の下支えとなった一方、米国経済に対する先行き不安から変動率の高い値動きとなりました。1月以降は、トランプ政権の政策に対する不透明感や円高進行、AI投資の減速懸念が嫌気され、軟調に推移しました。年度末にかけては、米国による自動車への追加関税発動や相互関税に関する発表などを背景に下落幅を拡大する展開となり、日経平均株価は35,617円56銭で当年度の取引を終えました。

債券市場では、4月初旬に0.75％程度だった日本の10年物国債利回りは、日銀の利上げ観測を背景に上昇し、6月から7月にかけて1.0％前後で推移しました。その後は、米国経済の減速懸念が強まったことから8月には一時0.8％を下回ったものの、10月以降は再び上昇に転じ、1月の追加利上げや決算期末に向けた持ち高調整の売りなどを受けて、10年物国債利回りは1.485％で当年度の取引を終えました。

為替市場では、4月から6月にかけて米国の堅調な経済指標を背景に利下げ期待が後退し、1ドル＝160円台まで円安が進行しました。7月以降は、米景気の先行き懸念から、一時1ドル＝140円を割り込みました。その後は、トランプ氏の大統領選勝利を受けてインフレ再燃不安が高まり、円安ドル高基調で推移しましたが、1月の日銀による利上げ実施や米景気後退懸念により、円高が進行しました。この結果、4月初めに1ドル＝151円台だったドル円相場は、1ドル＝149円台後半で当年度の取引を終えました。

このような状況のもと当社グループでは、5ヵ年の中期経営計画に基づき、持続的な成長を実現するための経営基盤の確立に取り組みました。引き続きソリューション営業を推進したほか、中核子会社の岡三証券株式会社を軸として証券会社の金融商品仲介業者転換を支援する証券プラットフォーム事業を開始し、当社グループ内外の証券会社に対して取り組みを進めました。また、岡三証券においては、銀行サービス「岡三BANK」およびファンドラップサービス「岡三UBSファンドラップ」の提供を開始し、コア資産（中長期で安定運用する資産）へのアプローチによる資産管理型ビジネスの拡大を図ったほか、菊陽町サテライトプレイスの設置、新たな投資情報サイトの開設など事業基盤の拡充とサービス強化を推進しました。以上の結果、当年度における当社グループの営業収益は819億36百万円（前年度比3.0％減）、純営業収益は798億49百万円（同3.3％減）となりました。販売費・一般管理費は670億10百万円（同0.9％増）となり、経常利益は155億77百万円（同13.8％減）、親会社株主に帰属する当期純利益は116億52百万円（同11.5％減）となりました。

過去5年間の株価推移



会社概要 (2025年3月31日現在)

商 号	株式会社岡三証券グループ (OKASAN SECURITIES GROUP INC.)
所 在 地	東京都中央区日本橋室町二丁目2番1号
創 業	1923年4月4日
設 立	1944年8月25日
資 本 金	18,589,682,639円
従 業 員 数	3,343名 (連結ベース)
上場金融商品取引所	東京証券取引所プライム市場 名古屋証券取引所プレミアム市場



本社

株式の状況

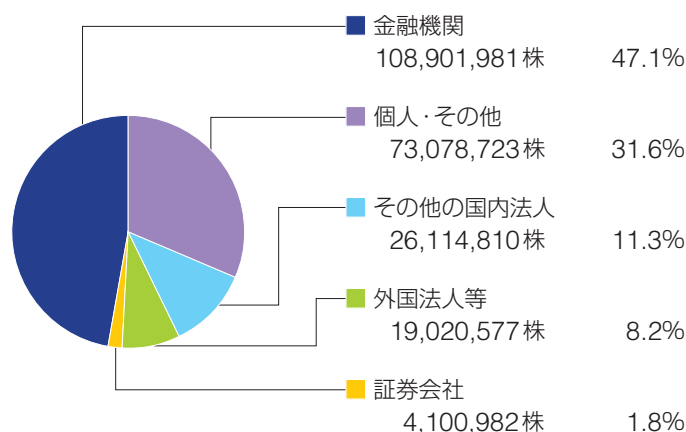
発行可能株式総数	750,000,000株
発行済株式の総数	231,217,073株
株 主 数	36,711名
公 告 方 法	電子公告 (当社ウェブサイトに掲載) https://www.okasan.jp やむを得ない事由により電子公告ができない場合は、日本経済新聞に掲載して行います。
株主名簿管理人	東京都千代田区
および特別口座の	丸の内一丁目4番1号
口 座 管 理 機 関	三井住友信託銀行株式会社

大株主(上位10名)

株主名	持株数(千株)	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)	19,987	9.92
日本生命保険相互会社	9,732	4.83
農林中央金庫	9,700	4.81
三井住友信託銀行株式会社	8,859	4.40
大同生命保険株式会社	8,660	4.30
三菱UFJ信託銀行株式会社	5,822	2.89
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	5,572	2.76
有限会社藤精	5,266	2.61
三東株式会社	5,193	2.58
株式会社りそな銀行	4,937	2.45

(注) 当社は、自己株式 29,661,406株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。
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おります。

所有者別持株比率





岡三証券グループ

www.okasan.jp

