Integrated Report 2025

SBI新生銀行

SBI新生銀行
統合報告書 2025
2024年4月1日～2025年3月31日

Contents

SBI新生銀行　統合報告書2025

「SBI新生銀行グループ」とは

03　CEOメッセージ

01 SBI新生銀行グループの価値創造

10　経営理念
11　SBI新生銀行グループの進化の軌跡
12　価値創造プロセス
13　SBIグループ入り3年間のハイライト
14　公的資金返済
15　新中期経営計画 ～ 今後のさらなる飛躍に向けて

02 価値創造の戦略を支える事業基盤

18　CFOメッセージ
19　商品・サービス紹介
20　法人業務
　23　特集　ストラクチャードファイナンスの先進的な取り組み
25　個人業務
　28　特集　SBI新生銀行の個人のお客さまに向けた商品・サービス
30　海外事業／証券投資
32　人材価値向上に向けた取り組み
40　デジタル戦略 ～ さらなるAIの利活用へ
42　サステナビリティ
　42　CSOメッセージ
　43　サステナビリティ経営
　45　気候変動への取り組み
　48　人権への取り組み
　49　さまざまなステークホルダーへの取り組み ～ 社会貢献活動
　52　お客さまへの取り組み ～ フィデューシャリー・デューティー

03 価値創造の戦略を支える経営基盤

54　役員紹介
58　役員の状況
59　コーポレート・ガバナンス
69　リスクガバナンス
72　サイバーセキュリティの確保

04 データセクション

74　ESGデータ
76　財務データ
77　資本の状況・格付情報
78　SBI新生銀行グループの店舗網

編集方針

本統合報告書は、SBI新生銀行グループの持続的な価値創造に向けた戦略や取り組みをまとめています。お客さまや取引先など、あらゆるステークホルダーの皆さまがご覧いただくことを意識して制作しました。編集にあたっては、IFRS財団が提示するフレームワークおよび経済産業省が示す価値協創ガイダンスを参考にしつつ、SBI新生銀行グループの価値創造ストーリーを示しています。

SBIグループの中核銀行として着実に成長している姿や、2025年度から始まる中期経営計画について触れるとともに、「ありたい姿」に向けて取り組む従業員にフォーカスを当てています。すべてのステークホルダーの皆さまに、当行グループの取り組み姿勢に共感いただくきっかけとなれば幸いです。

なお、本報告書および「SBI新生銀行 統合報告書 資料編 2025」は、銀行法第21条に基づくディスクロージャー資料（当行の業務ならびに財産の状況に関する事項を記載した説明書類）を兼ねています。本文中には、経営方針や将来的な業績に関する記述が含まれていますが、それらを保証するものではありません。経営環境などの変化により、それらは変動する可能性があることにご留意ください。

参考としたガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRIスタンダード」
- IFRS財団（The IFRS Foundation）「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」

開示範囲

期間：2024年4月～2025年3月（一部、2025年4月以降の情報を含みます）
範囲：原則として、SBI新生銀行グループおよび子会社・関連会社

発行

2025年7月

見通しに関する注意事項

本報告書には、SBI新生銀行グループ（以下「当行グループ」）の財務状況および将来の業績に関する当行グループ経営者の判断および現時点の予測について、将来の予測に関する記載が含まれています。こうした記載は当行グループの現時点における将来事項の予測を反映したものですが、かかる将来事項はリスクや不確実性を内包し、また一定の前提に基づくものです。かかるリスクや不確実要素が現実化した場合、あるいは前提事項に誤りがあった場合、当行グループの業績等は現時点で予測しているものから大きく乖離する可能性があります。こうした潜在的リスクには、当行グループの有価証券報告書に記載されたリスク情報が含まれます。将来の予測に関する記載に全面的に依拠されることのないようご注意ください。

ディスクロージャー誌（統合報告書）
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/ir/library/integrated.html

財務情報

- **ディスクロージャー**
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/ir.html

連結財務ハイライト
財務情報
格付
電子公告

非財務情報

- **サステナビリティ**
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/sustainability.html
- **ガバナンス**
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/governance.html

企業情報

- **企業情報**
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/corporate.html
- **事業紹介**
https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/business.html

賛同するイニシアティブ

国連グローバル・コンパクト
21世紀金融行動原則
責任銀行原則（PRB）
女性のエンパワーメント原則（WEPs）
ポセイドン原則
GXリーグ
赤道原則
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
インパクト志向金融宣言
金融向け炭素会計パートナーシップ（PCAF）

外部評価

PRIDE指標
CDP
くるみん
えるぼし
がんアライアワード

代表取締役社長

川島克哉

「第4のメガバンク構想」を具現化。次世代の金融で、共に未来を築き切り拓く

CEO Message

CEOメッセージ

CEOメッセージ

「顧客中心主義」を徹底した3年間

皆さまには、日頃よりご愛顧を賜り、厚く御礼申し上げます。

SBIグループ入りから3年余りが経過し、2024年度は中期経営計画の最終年度として大きな節目の1年となりました。この3年間、SBIグループの経営思想である「顧客中心主義」を実践し、当行グループの顧客基盤と収益は大きく拡大しました。SBIグループは1999年の創業当初から今日に至るまで、「顧客中心主義」に立ったサービスを徹底的に追求してきました。当行グループにおいても、法人・個人のお客さまの立場に立った「顧客中心」とは何かを常に自問自答し、さまざまな施策に取り組んできました。2025年6月にオリコン株式会社が発表した「2025年 オリコン顧客満足度®調査『インターネットバンキング』」において、2年連続となる総合第1位を受賞したことは、そうした取り組みが評価された一つの成果であると考えています。

また、SBIグループの「企業生態系」は拡大を続けており、2025年3月末時点のグループ顧客基盤は5,442万件と過去5年で2倍に拡大しました。当行グループはこの企業生態系がもたらす相乗効果と相互進化を通じ、多くの成果を生み出しつつあり、将来の成長機会はますます広がっています。

前中期経営計画の達成と公的資金の完済

2022年4月にスタートした前中期経営計画では、3年後に目指す姿として、①連結純利益700億円の達成と更なる成長への基盤の確立、②先駆的・先進的金融を提供するリーディングバンキンググループ、③公的資

※ 公的資金の約3分の1に相当

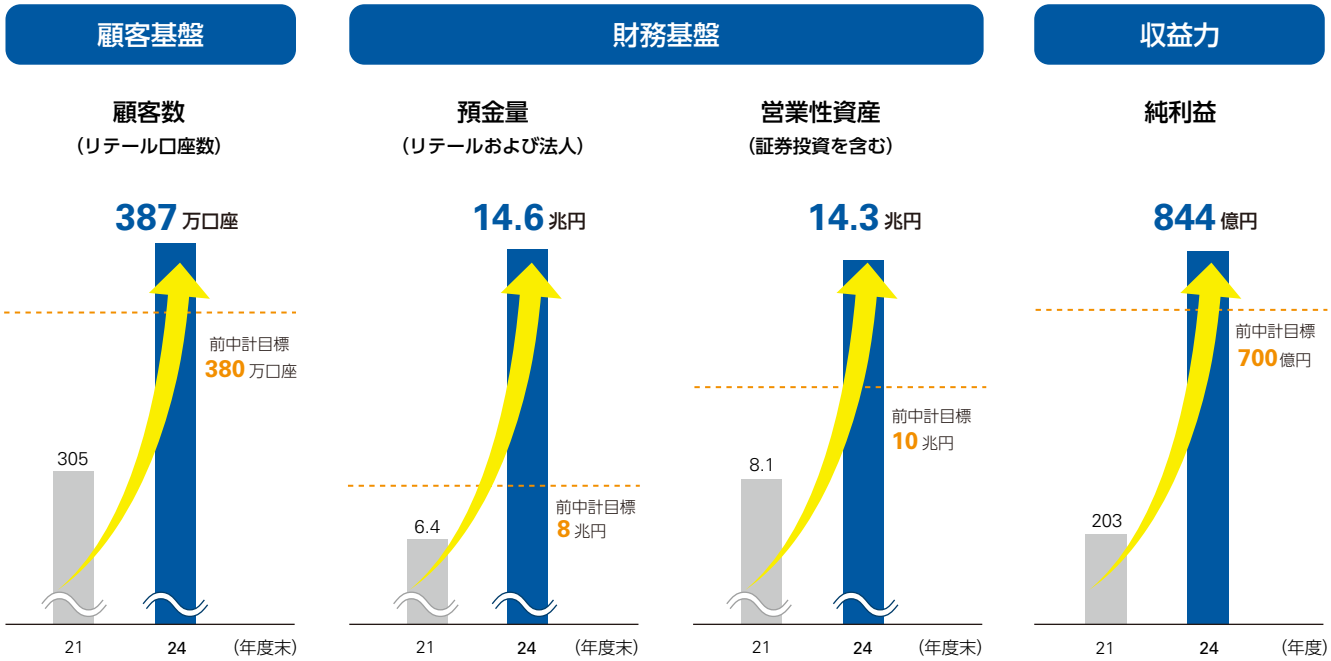
CEOメッセージ

金返済に向けた道筋を示す、という3つの中期ビジョンを掲げました。チャレンジングな目標ではありましたが、2025年3月期の連結純利益は目標の700億円を大きく上回る844億円を計上しました。

中でもSBIグループのシナジーを徹底的に追求することを強く意識して取り組んでまいりました。個人業務の領域では、個人顧客向けの全22店舗に、SBIマネープラザとの共同店舗「SBI新生ウェルスマネジメント」を併設し、SBIグループの幅広い商品をワンストップでご案内できる体制を整えました。またSBI証券のお客さま向けに当行の最優遇サービス「ダイヤモンドステージ」を適用し、その後矢継ぎ早に、若年層や60歳以上のお客さまなどにもその対象を拡大していきました。預金や住宅ローンの戦略的な金利設定も奏功し、3年間でリテール口座数は1.3倍の387万口座、住宅ローンの新規実行額は4.4倍の4,432億円に拡大しました。

法人業務の領域でもさまざまなシナジーが発現しています。SBI証券やSBIインベストメントの法人顧客向けの貸出のほか、SBIグループの地方創生戦略における「広域地域プラットフォーマー」として、協調融資や貸出債権のディストリビューションなどの取り組みが進展しました。3年間で法人業務の営業性資産は1.7倍の7.5兆円、地域金融機関へのディストリビューションは1.8倍の約5,400億円に拡大しました。また、セキュリティトークン（デジタル証券）やUSDC（米ドルに連動したステーブルコイン）を活用したビジネス展開など、新しいデジタルアセット領域での連携も進んでいます。

前中計の3つ目の目標「公的資金返済に向けた道筋を示す」についても、大きな進展がありました。当行の非上場化や、国が保有する普通株式の優先株への変更を経て、この3年間に、2025年3月の1,000億円の返済を含む計1,193億円の返済を実現しました。残額の2,300億円についても、親会社であるSBIホールディングスの全面的な資金支援により、2025年7月末にすべて返済し、当行の公的資金は完済となる予定です。これまでの皆さまの多大なるご支援に深く感謝を申し上げます。



CEOメッセージ

新中期経営計画のスタート

当行グループは2025年5月に、今後3年間の目指すべき方向として、2025年度から2027年度までを対象期間とする新中期経営計画（新中計）を策定しました。新中計においては、今後3年間で目指す姿として新中期ビジョン「次世代の金融、共に築き切り拓く未来」を掲げており、4つの「構成要素」とその実現のための4つの「基本戦略」から成り立っています。

構成要素の1つ目に掲げるのは「次世代金融」です。SBIグループの事業構築の普遍的な基本観の一つである「顧客中心主義」を推進した結果として、すべてのお客さまに提供される、より新しい、より高度な金融を総称したものです。具体的には、先進的テクノロジーを活用した「次世代を感じる」金融、サステナブルファイナンスや資産承継ビジネス等のような「次世代につなぐ」金融、個人のお客さま・法人のお客さま・地域金融機関が投融資などを通じて「次世代に向かう」ための金融等により構成されます。これらは、社会的責任を果たすことも内包し、今を生きるすべてのお客さまに寄り添うことを企図しています。

構成要素の2つ目は、「第4のメガバンクの中核」です。第4のメガバンクとは、世界的にもユニークな「企業生態系」を有するSBIグループ、ならびに地域金融機関との連携により構成される金融ネットワークであり、当行グループがその中核、すなわち「広域地域プ

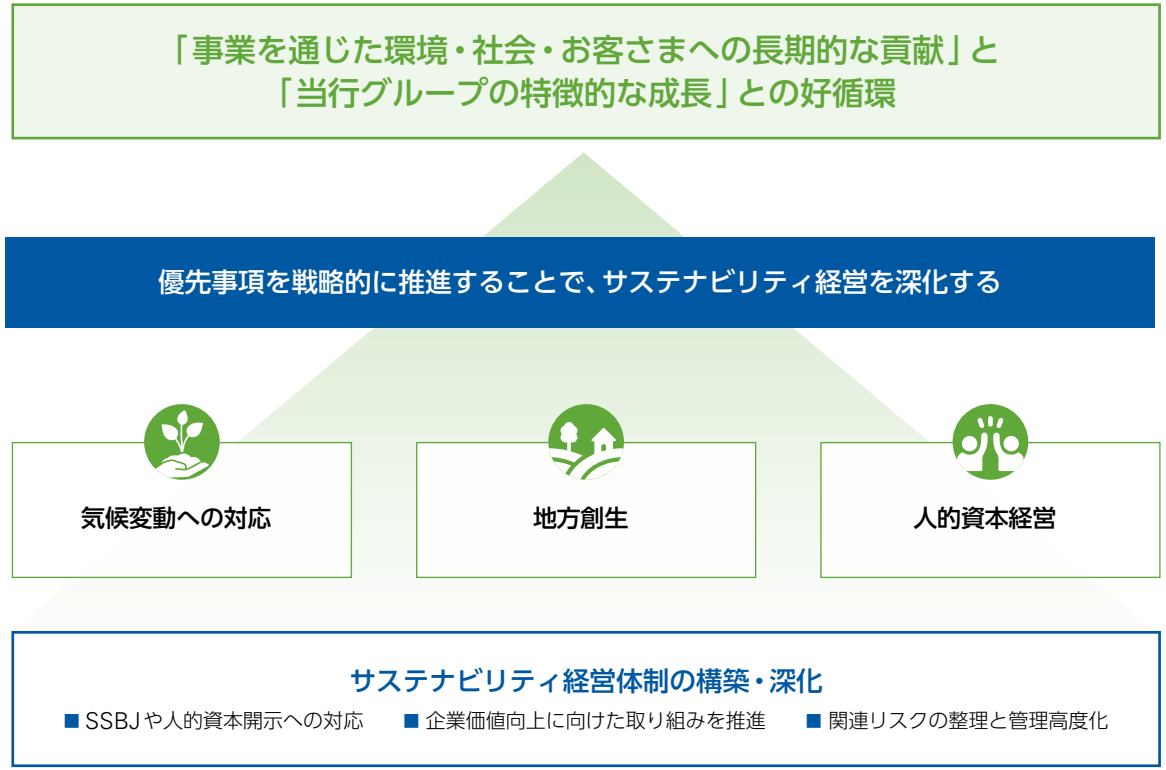
CEOメッセージ

ラットフォーマー」となり、地域社会、地方創生に貢献することを目指します。

新中期ビジョンはほかにも、3つ目の要素「持続的な成長の実現」、4つ目の「公的資金完済の早期実現」で構成されています。それぞれの要素を達成することで、「次世代金融で、お客さまや社会、従業員、またステークホルダーの皆さまと共に、より良い環境・社会・産業の実現を目指す」こととしています。

サステナビリティ経営の深化

当行グループは、サステナビリティ経営として「事業を通じた環境・社会・お客さまへの長期的な貢献」と「SBI新生銀行グループの持続的な成長」との好循環を目指しています。SBIグループの機能を存分に活用し、お客さまの課題解決に取り組むことで、お客さまの事業とそれを取り巻く環境・社会がより良いものとなり、そのことが当行グループの企業価値向上へとつながるものと考えています。



新中計では、当行グループのサステナビリティ経営を一層深化させるべく、優先事項として「気候変動への対応」「地方創生」「人的資本経営」の3点を掲げています。

「気候変動への対応」では、サステナビリティ目標の一つとして、サステナブルファイナンスを2030年度末までに累計5兆円組成することを掲げており、グ

CEOメッセージ

リーンローン、ソーシャルローンなどのファイナンスを提供するほか、金融機関の立場から企業の脱炭素化を支援するものとして、お客さまとの対話を通じたトランジションファイナンスなどにも取り組んでいます。サステナブルファイナンスは地域金融機関の関心も高く、個別案件での協調のほか、人材交流や研修実施等を通じて地域におけるサステナビリティの推進も支援しています。

「地方創生」は当行グループが掲げる独自の取り組みの一つです。地方が抱える人口減少・少子高齢化や、

後継者不足などによる廃業、地方経済の衰退などの課題について、地域の中核となる地域金融機関と連携し取り組んでいきます。例えば、国が進めるエネルギー政策では、再生可能エネルギーの主電源化や省エネと電化の推進等が掲げられています。太陽光、風力、地熱などの再生可能エネルギーや、電力の需給バランスを調整する技術としての蓄電池などが重要な要素ですが、こうした設備の設置は用地確保等の観点から地域経済との連携が不可欠です。当行グループは地域金融機関とのネットワークを活かし、「広域地域プラットフォーマー」として地方創生に貢献していきます。

また「人的資本経営」もサステナビリティの観点から重要な要素であり、新中計においても重要テーマとして取り上げています。当行グループの人材が、SBIグループの企業生態系の中で中核的な存在感を発揮すべく、採用・育成・活躍の3本を柱に人事戦略を立案しており、多様・多層な人材ポートフォリオの実現と、従業員エンゲージメントの向上を目指しています。年齢、性別、国籍等にかかわらず、多様な人材が活躍し相互に尊重しあう組織づくりについても、グループダイバーシティ＆インクルージョン委員会での活動を中心に取り組んでいます。

再上場を申請、「第4のメガバンク構想」の具現化と、次世代金融を目指す

当行は2025年7月11日、東京証券取引所に株式上場の申請を行いました。再上場をさらなる成長への起点とし、財務基盤および収益基盤を拡大し事業拡大のペースを加速させていきます。SBIグループは2025年5月、新たな中期ビジョンの中で、創業30周年にあたる2029年3月にグループの顧客基盤を現在の約2倍となる1億件にするとの目標を発表しました。当行はSBIグループの中核として、SBIグループが目指す「第4のメガバンク構想」の具現化を加速すべく、地域金融機関との連携を進化させていきます。顧客中心主義をより徹底し、お客さまにとって魅力的な金融サービスをあまねく提供していくことで、自らもさらなる成長を目指してまいります。SBI新生銀行グループが目指す「次世代金融」にご期待ください。

2025年7月

代表取締役社長　川島 克哉

SBI新生銀行グループの価値創造

01

10　経営理念
11　SBI新生銀行グループの進化の軌跡
12　価値創造プロセス
13　SBIグループ入り3年間のハイライト
14　公的資金返済
15　新中期経営計画 ～今後のさらなる飛躍に向けて

SBIグループの5つの経営理念

正しい倫理的価値観を持つ

「法律に触れないか」、「儲かるか」ではなく、それをすることが社会正義に照らして正しいかどうかを判断基準として事業を行う。

金融イノベーターたれ

革新的技術を導入し、より顧客便益性を高める金融サービスを提供することで、従来の金融のあり方に変革を与える。

新産業クリエーターを目指す

21世紀の中核的産業の創造および育成を担うリーディング・カンパニーとなる。

セルフエボリューションの継続

「創意工夫」と「自己変革」により経済環境の変化に柔軟に適応すべく、自己進化し続ける。

社会的責任を全うする

SBIグループ各社は、社会の一構成要素としての社会性を認識し、様々なステークホルダー（利害関係者）の要請に応えつつ、社会の維持・発展に貢献していく。

SBI新生銀行グループ

経営理念

SBI新生銀行グループは次の経営理念を掲げて、日々の経営・業務に取り組んでいます。

安定した収益力を持ち、国内外産業経済の発展に貢献し、
お客さまに求められる銀行グループ

経験・歴史を踏まえた上で、多様な才能・文化を評価し、
新たな変化に挑戦し続ける銀行グループ

透明性の高い経営を志向し、
お客さま、投資家の皆様、従業員などすべてのステークホルダーを大切にし、
また信頼される銀行グループ

Management Philosophy

SBI新生銀行グループの進化の軌跡

当行は2021年12月にSBIグループ入りし、2023年1月4日に「SBI新生銀行」となりました。設立からの歴史を大切にしながら、SBIグループの中核企業としてさらなる顧客基盤拡大とテクノロジーの活用を通じ、先駆的・先進的金融を提供するリーディングバンキンググループとなることを目指しています。

株式の変遷

- 2000年 優先株式による資本注入および優先株式の一部無償減資
- 2003年 普通株式2株を1株に併合減資
- 2006年 公的資金の一部返済／自己株式を消却
- 2007年 優先株式を普通株式に転換
- 2008年 第三者割当増資による新株式の発行／優先株式を普通株式に転換
- 2011年 海外募集による新株式の発行
- 2016年 自己株式の取得（～2022年までの各年）
- 2017年 普通株式10株を1株に併合
- 2018年 自己株式の消却
- 2019年 主要株主による株式売出
- 2023年 自己株式の消却／普通株式20百万株を1株に併合
- 2024年 端数株式の取得（公的資金を一部返済）／普通株式1株を6株に分割／自己株式の売出による第三者割当
- 2025年 普通株式の一部を優先株式に変更

1952
日本長期信用銀行設立

2000
新生銀行スタート
行名を「日本長期信用銀行」から「新生銀行」に変更

2021
SBI地銀ホールディングス株式会社による公開買付けの結果、同社連結子会社に

2023
行名を「新生銀行」から「SBI新生銀行」に変更

1950 — 2000 — 2020

日本長期信用銀行

1998年 経営破たんにより金融再生法に基づく特別公的管理の開始、一時国有化

新生銀行

2001年 新生証券株式会社開業
2003年 新生インベストメント・マネジメント株式会社（現 SBIアセットマネジメント株式会社）開業
2004年 東京証券取引所市場第一部に上場
普通銀行に転換
株式会社アプラスを連結子会社化
2005年 昭和リース株式会社を連結子会社化
2007年 シンキ株式会社（現 新生パーソナルローン株式会社）を連結子会社化
2008年 GEコンシューマー・ファイナンス株式会社（現 新生フィナンシャル株式会社）を連結子会社化
2016年 昭和リース株式会社を完全子会社化
2019年 ファイナンシャル・ジャパン株式会社（保険代理業）の株式を取得

SBI新生銀行

2020年 UDC Finance Limitedの株式取得（連結子会社化）
株式会社アプラスフィナンシャル（現 株式会社アプラス）を完全子会社化
2022年 東京証券取引所スタンダード市場へ移行
2023年 SBI地銀ホールディングス株式会社による公開買付け
株式併合により上場廃止
2024年 ダイヤモンドアセットファイナンス株式会社（現 SBI新生アセットファイナンス株式会社）を連結子会社化
NECキャピタルソリューション株式会社を持分法適用関連会社化

グループの変遷

History

価値創造プロセス

新中期ビジョン

次世代の金融
共に築き切り拓く未来

- 次世代金融
- 第4のメガバンクの中核
- 持続的な成長の実現
- 公的資金完済の早期実現

組織的能力

- 人的資本
- デジタル
- 専門性・経験
- ガバナンス
- 財務資本

基本戦略

基本戦略①	基本戦略②
融合と連携の進化	量質転化の追求
基本戦略③	**基本戦略④**
堅牢かつ柔軟な経営基盤	サステナビリティ経営の深化

×

成長ドライバー

- 法人営業／ストラクチャードファイナンス
- 住宅ローン
- 証券投資
- リテールバンキング

企業価値向上

- 顧客基盤の拡大
- グループシナジー発揮
- 収益力の強化

SBIグループの事業構築の基本観

1. 「顧客中心主義」の徹底
2. 「企業生態系」の形成とシナジーの徹底追求
3. 革新的技術に対する徹底的な信奉
4. 近未来を予見した戦略の策定と遂行
5. 公益は私益につながる
6. 金融を核に金融を超える

SBIグループ入り3年間のハイライト

2021年度

連結純利益※
203億円

ROE
2.2%

リテール口座数
305万口座

預金量
6.4兆円

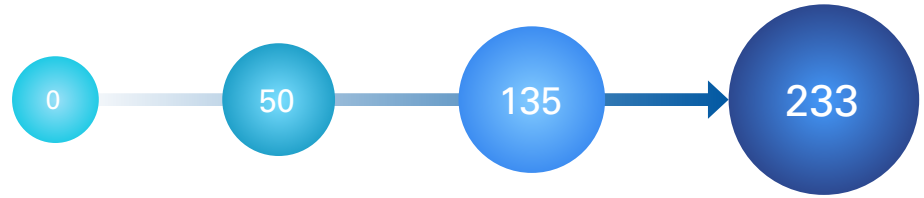
営業性資産
8.1兆円

2021年度 → 2022年度 → 2023年度 → 2024年度

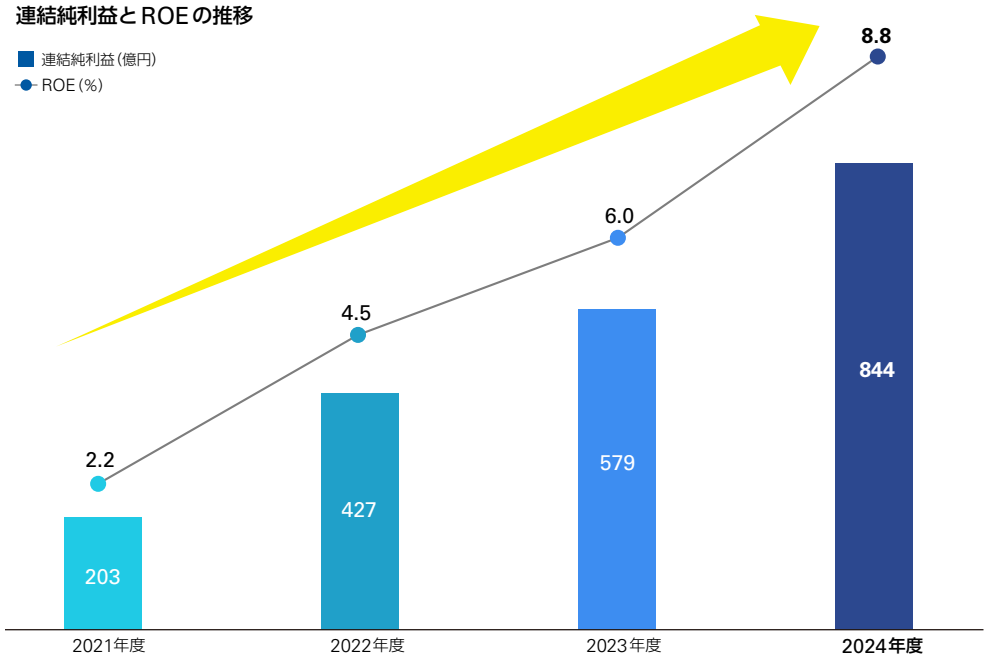
2021年12月SBIグループ入り

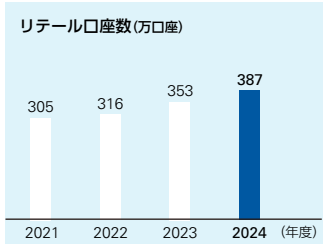
SBIグループシナジー実績（連結純利益）

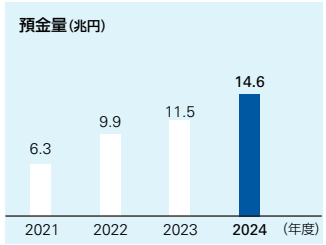
（億円）

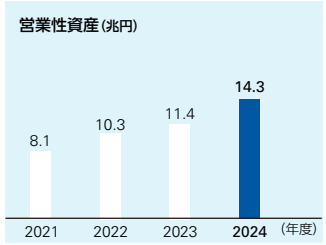


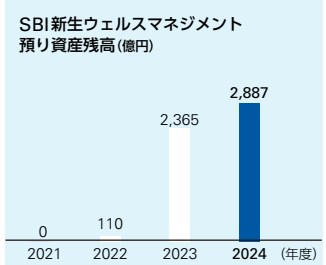
連結純利益とROEの推移











2024年度

連結純利益
844億円

ROE
8.8%

リテール口座数
387万口座

預金量
14.6兆円

営業性資産
14.3兆円

※ 親会社株主に帰属する当期純利益、以下同じ

公的資金返済

公的資金返済に向けたスキームを前倒しで合意し、1,000億円の返済を実現

当行は、当行グループの企業価値向上に向けた取り組みとして、重要な経営課題である公的資金の返済に関して、当行の親会社であるSBIホールディングスと緊密に連携し検討を進め、政府の皆さまと協議を重ねてきました。2025年3月7日、当行は、預金保険機構、株式会社整理回収機構、SBIホールディングスとの間で「確定返済スキームに関する合意書」を締結しました。

預金保険機構、株式会社整理回収機構およびSBIホールディングスとの間で締結した2023年5月12日付「公的資金の取扱いに関する契約書」に基づいたもので、2025年6月末までに合意することを目指していた公的資金の具体的な返済方法に関して締結したものです。

本合意書に基づき、当行は、預金保険機構および株式会社整理回収機構が保有する普通株式のすべてを優先株式に変更しました。そのうえで、国に対して1,000億2円の特別配当を実施いたしました。当該特別配当はすべてその他資本剰余金を原資とするものであり、全額が公的資金の返済にあたることを確認しています。この返済の財源確保のため、当行はSBIホールディングスを引受先とする自己株式の処分を行い、500億円を調達しました。

2025年7月に公的資金を完済予定

さらに、可能な限り早期に公的資金を完済するべく検討を進めた結果、当行は本合意書を踏まえ、公的資金の残額約2,300億円を2025年7月31日に完済する方針を決定しました。完済にあたっての財源は、SBIホールディングスがその全額を負担する予定です。約四半世紀にわたり経営課題であった公的資金の完済が、いよいよ実現することとなります。

東京証券取引所に上場を申請

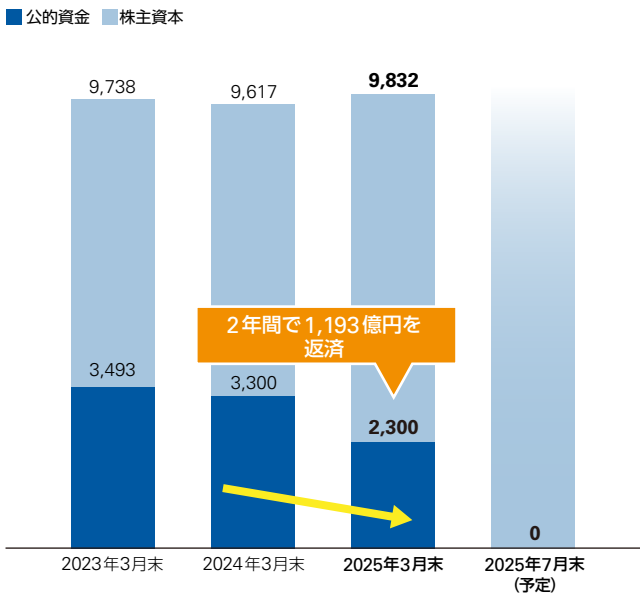
当行は企業価値の向上および公的資金返済の道筋を示すため、2023年9月に株式の非公開化を行いましたが、2025年7月末に公的資金を完済する予定となったことを踏まえ、2025年7月11日に東京証券取引所へ株式上場申請を行いました。今後も着実に収益基盤を拡大し利益を蓄積するとともに、事業拡大のペースを向上させるために、株式上場をはじめとする自己資本の調達手段を多様化させたいと考えています。

なお、東京証券取引所への上場には、今後の日本取引所自主規制法人による上場審査を経て、東京証券取引所から上場承認を得る必要があるため、本統合報告書発行日時点で上場可否および上場時期について確約されたものではありません。また上場する市場や時期は、本統合報告書発行日時点で未定です。

- 2023年5月 当行、預金保険機構、株式会社整理回収機構、およびSBIホールディングスとの間で、「公的資金の取扱いに関する契約書」の締結
- 2024年2月 **公的資金193億円を返済**（18年ぶり）
- 2025年3月 **確定返済スキームの合意 公的資金1,000億円を返済**
- 2025年7月 **公的資金を完済予定**

● **公的資金と株主資本の推移**

（単位：億円）



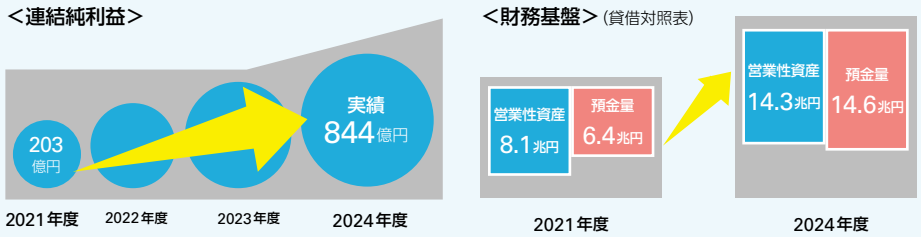
新中期経営計画 ～ 今後のさらなる飛躍に向けて

前中計の振り返り：2024年度に目指す姿

前中期経営計画（前中計、2022年度～2024年度）の成果として、目標としていた連結純利益700億円を達成し、財務基盤の大幅な拡充に成功しました。SBIグループの顧客基盤と知見を活用しながら、収益性・効率性のさらなる向上、先駆性・先進性の発揮にも取り組んでいます。公的資金返済に向けた道筋も明確になり、着実に前進しました。

1. 連結純利益700億円の達成とさらなる成長への基盤の確立

- 連結純利益目標700億円を達成
- 資本のフル活用やSBI連携の進展により、量（財務基盤）が大幅に拡大
  質（収益性・効率性）の向上に課題



中期ビジョン

2. 先駆的・先進的金融を提供するリーディングバンキンググループ

- SBIグループの顧客基盤、知見を取り込む
- 連結純利益へのシナジーは233億円（2024年度）
  中計目標150億円を達成
- SBIグループの進化や新しい展開に対応した先駆性・先進性の発揮は途上

3. 公的資金返済に向けた道筋を示す

- 2023年5月 政府を含む四者間契約を締結
- 2023年9月 株式非上場化
- 2024年2月 公的資金約193億円を返済
- 2025年3月 確定返済スキームの合意
- 同 公的資金1,000億円を返済

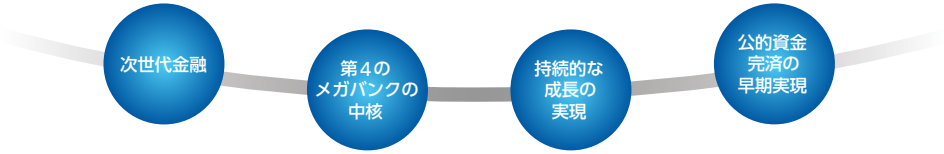
新中期経営計画の全体像

新中期経営計画（2025年度～2027年度）では目指す姿として、新中期ビジョン「次世代の金融、共に築き切り拓く未来」を掲げており、4つの「構成要素」と、その実現のための4つの「基本戦略」から成り立っています。

当行グループがSBIグループ入りしてから約3年が経過し、両グループのより一体的かつ発展的な事業運営を推進するべく、SBIグループの事業構築の普遍的な基本観に則り、外部環境の変化も踏まえて新たな中期ビジョンを策定しました。

新中期ビジョン

次世代の金融
共に築き切り拓く未来



事業構築の基本観を踏まえた各戦略を遂行することで新たなビジョンを実現する

基本戦略①	基本戦略②	基本戦略③	基本戦略④
融合と連携の進化	量質転化の追求	堅牢かつ柔軟な経営基盤	サステナビリティ経営の深化

SBIグループ事業構築の基本観

- 「顧客中心主義」の徹底
- 革新的技術に対する徹底的な信奉
- 公益は私益につながる
- 「企業生態系」の形成とシナジーの徹底追求
- 近未来を予見した戦略の策定と遂行
- 金融を核に金融を超える

前中期経営計画の評価と課題 | 外部環境の現状と動向

新中期経営計画 ～ 今後のさらなる飛躍に向けて

ビジネス戦略：今後３年間の成長ドライバー

新中期経営計画においては、国内の金利環境の正常化を踏まえて、法人営業およびストラクチャードファイナンス、住宅ローン、証券投資、リテールバンキングの４つの分野を成長ドライバーと位置付けています。

SBIグループの顧客基盤への訴求・デジタル金融生態系による商品提供力、ファイナンス組成や証券投資等における高度な専門性、地域金融機関や外部パートナーとの連携といった、当行グループの強みを活かし、各分野の成長につなげていきます。

金利上昇を追い風に、国内バンキングビジネスを成長ドライバーにする

法人営業／ストラクチャードファイナンス
- 法人営業、ストラクチャードファイナンス一体の運営
- オリジネーション＆ディストリビューションの強化

残高・収益の拡大

住宅ローン
- 競争力ある金利・商品の提供
- SBIグループおよび外部のチャネルを活用

新規貸出額の拡大

証券投資
- 投資の対象および金額の拡大
- リスク管理・運営態勢の高度化

ポートフォリオの拡大

リテールバンキング
- ネットとリアルのマルチチャネルを展開
- 魅力ある商品の提供、UI/UXの向上
- SBIグループとのシームレスな連携

資金調達基盤の拡大

外部環境の追い風
国内における金利環境の正常化

活かせる強み
- SBIグループの顧客基盤への訴求、およびデジタル金融生態系（ステーブルコイン、セキュリティトークンなど）を活用した商品提供力
- ストラクチャードファイナンス、サステナブルファイナンス、証券投資等における高度な専門性
- 地域金融機関や外部パートナーとの連携における発展性

財務目標：KPI（重要な活動指標）

新中期経営計画においては、税引前純利益、RORA、預金量、営業性資産※1、連結自己資本比率の５つを、連結の財務目標：KPI（重要な活動指標）として掲げています。

		KPI	2024年度実績	2027年度目標
質の向上	収益性	税引前純利益	877億円※2	2024年度対比 +50%前後
質の向上	効率性	RORA 税引前純利益／リスクアセット	0.96%	1.15%前後
量の拡大	財務基盤	預金量 リテール預金＋法人預金	14.6兆円	18兆円
量の拡大	財務基盤	営業性資産 証券投資を含む	14.3兆円	20兆円
健全性		連結自己資本比率 バーゼルⅢ、国内基準	9.33%	8.5%以上を目途

目標値算定の主な前提条件

2027年度において、日本銀行の政策金利が0.75%（2025年度までは0.50%）、日本の10年物長期国債流通利回りが1.50%。
2027年度までの各年度において、日本の実質GDP成長率がプラスで推移。

※1 貸出金、有価証券、金銭の信託、買入金銭債権、リース債権およびリース投資資産、有形リース資産、無形リース資産、支払承諾見返、割賦売掛金等の残高の合計
※2 税引前純利益の2024年度実績877億円は、大口の負ののれん益117億円を除外した数値

価値創造の戦略を支える事業基盤

02

18　CFOメッセージ
19　商品・サービス紹介
20　法人業務
　23　特集　ストラクチャードファイナンスの先進的な取り組み
25　個人業務
　28　特集　SBI新生銀行の個人のお客さまに向けた商品・サービス
30　海外事業／証券投資
32　人材価値向上に向けた取り組み
41　デジタル戦略 ～さらなるAIの利活用へ
43　サステナビリティ
　42　CSOメッセージ
　43　サステナビリティ経営
　45　気候変動への取り組み
　48　人権への取り組み
　49　さまざまなステークホルダーへの取り組み ～社会貢献活動
　52　お客さまへの取り組み ～フィデューシャリー・デューティー

CFOメッセージ

専務執行役員
グループ最高財務責任者(CFO)
寺澤 英輔

2024年度の業績

2024年度の業務粗利益は2,987億円となり、2000年に新生銀行として発足して以来、過去最高の実績となりました。前年度の2,679億円からは307億円増加しました。

資金利益は1,580億円となり、前年度の1,561億円から18億円増加しました。これは、法人業務における貸出残高増加に伴う利息収入の増加を主因とするものです。

非資金利益は1,406億円となり、前年度の1,117億円から288億円増加しました。これは主に、法人業務における貸出残高の増加やストラクチャードファイナンスの手数料収入の増加、個人業務における住宅ローン関連の手数料収益や資産運用商品の販売関連収益の増加、NECキャピタルソリューションの関連会社化に伴う負ののれんの計上、海外事業での大口案件の実行による手数料収益の計上によるものです。

経費は1,684億円となり、前年度の1,657億円から27億円増加しました。これは、コンシューマーファイナンス業務におけるシステム関連費用の増加などを主因とするものです。

与信関連費用は470億円となり、前年度の378億円から91億円増加しました。これは、法人業務では主にストラクチャードファイナンスにおける大口案件にかかる個別貸倒引当金の計上、また個人業務ではアプラスにおける好調な営業資産残高の増加を主因としたものです。資産規模を拡大しつつ、十分な引当金を計上しています。

以上の結果、2024年度の親会社株主に帰属する当期純利益は、前年度の579億円から265億円増加し、2001年度以降最高の844億円となりました。

● **損益の状況(連結)**

(単位:億円)

(年度)	2024	2023	増減(金額)
資金利益	1,580	1,561	18
非資金利益	1,406	1,117	288
役務取引等利益	442	431	11
特定取引利益	80	124	-44
その他業務利益	883	561	322
リース収益・割賦収益	731	616	114
業務粗利益	2,987	2,679	307
経費	-1,684	-1,657	-27
実質業務純益	1,302	1,022	280
与信関連費用	-470	-378	-91
与信関連費用加算後実質業務純益	831	643	188
のれん・無形資産償却額(グロス)	-41	-44	2
その他利益	203	30	173
税金等調整前当期純利益	994	629	364
法人税、住民税及び事業税	-126	-103	-23
法人税等調整額	-25	52	-78
非支配株主に帰属する当期純利益	3	0	3
親会社株主に帰属する当期純利益	844	579	265

商品・サービス紹介

SBI新生銀行グループは、銀行とノンバンクの機能を併せ持つハイブリッドな総合金融グループです。SBIグループの金融サービス事業の中核企業として、お客さまが真に求める商品・サービスを提供していきます。

個人業務

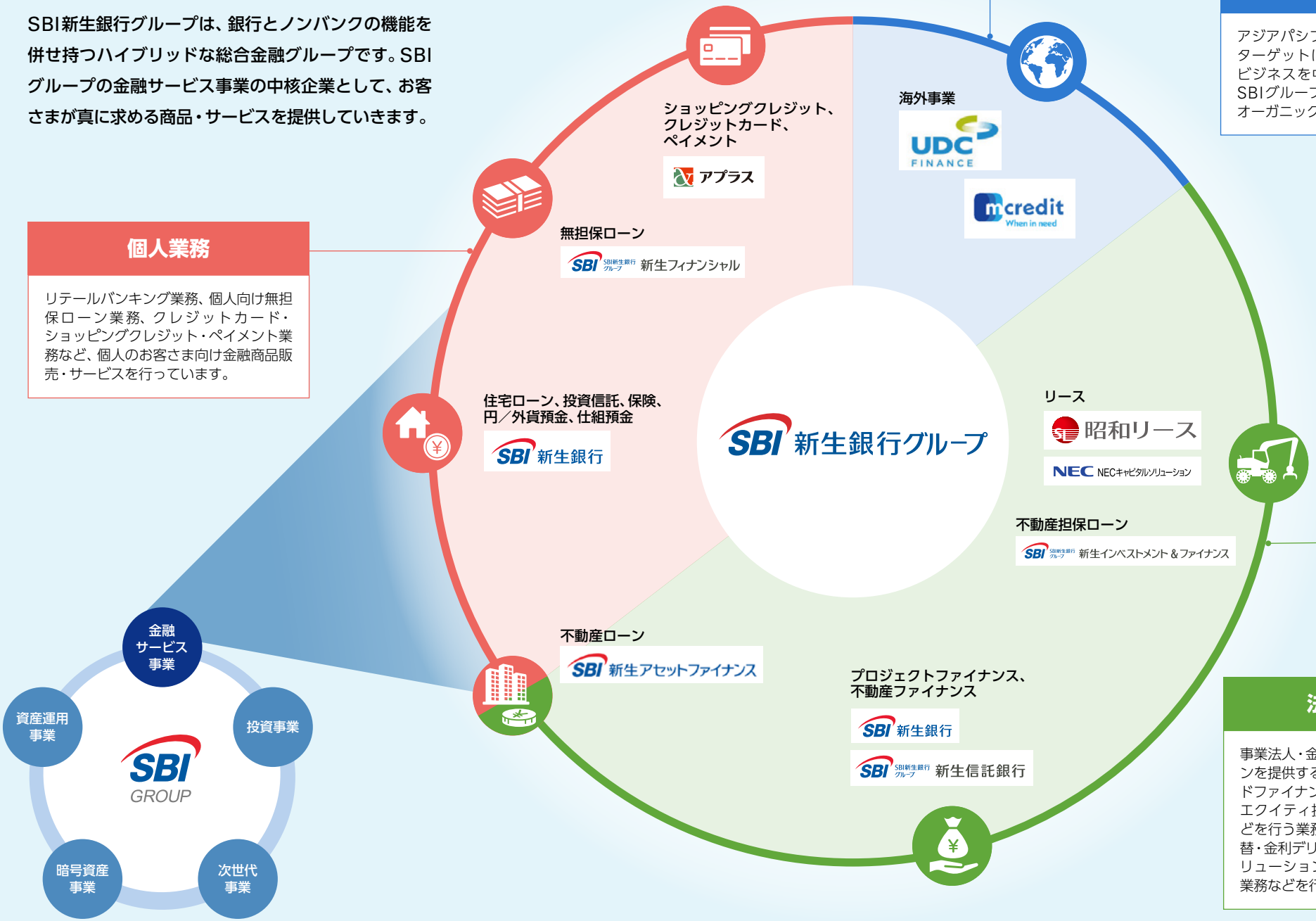
リテールバンキング業務、個人向け無担保ローン業務、クレジットカード・ショッピングクレジット・ペイメント業務など、個人のお客さま向け金融商品販売・サービスを行っています。

海外事業

アジアパシフィック地域をメインターゲットに、小口ファイナンスビジネスを中心とした事業展開、SBIグループとの連携によるノンオーガニック投資を行っています。

法人業務

事業法人・金融法人にソリューションを提供する業務、ストラクチャードファイナンス業務、プライベートエクイティ投資や事業承継金融などを行う業務、リース業務、外国為替・金利デリバティブなどの市場ソリューションを提供する市場営業業務などを行っています。



法人業務

株式会社SBI新生銀行
専務執行役員 法人営業総括
薦田 貴久

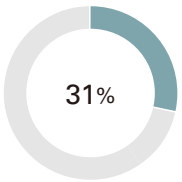
昭和リース株式会社
代表取締役社長
泰山 信介

2024年度の実績

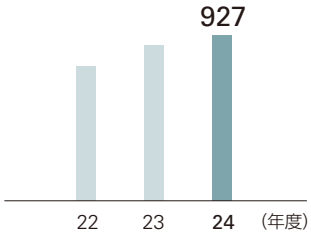
2024年度の法人業務の業務粗利益は927億円となり、前年度比約6%の増収となりました。資金利益は主に法人営業での貸出残高拡大に伴い利息収入が増加しました。非資金利益は、為替デリバティブ収益が堅調であったことに加え、大口案件の成約等によりストラクチャードファイナンスで大きく増加しました。一方、主にストラクチャードファイナンスでの個別案件の貸倒引当金の計上により与信関連費用は前年度比増加し、セグメント利益は前年度に比べて減少しました。

業務粗利益

● セグメント構成比

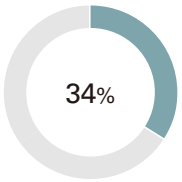


(単位：億円)

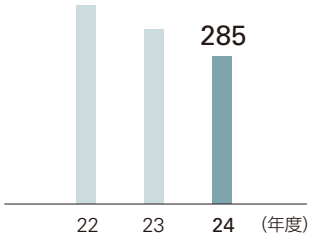


与信関連費用加算後実質業務純益

● セグメント構成比



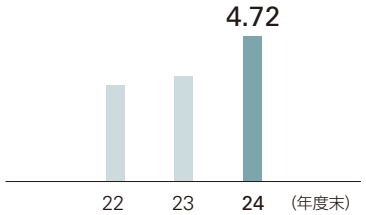
(単位：億円)



営業性資産

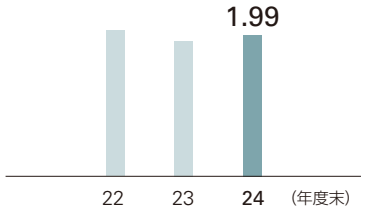
● 法人営業

(単位：兆円)



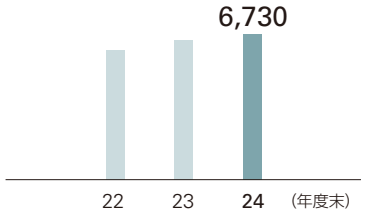
● ストラクチャードファイナンス

(単位：兆円)



● 昭和リース

(単位：億円)



主な業務内容

● **法人営業**	事業法人、公共法人、金融法人向けの金融商品・サービス、アドバイザリー業務、シンジケーション業務、ウェルスマネージメント業務など
● **ストラクチャードファイナンス**	ノンリコースローンなどの不動産金融業務、プロジェクトファイナンス・スペシャルティファイナンス(船舶航空機、M&A関連ファイナンスなど)・ヘルスケアファイナンスに関する金融商品・サービス、信託業務など
● **プリンシパルトランザクションズ**	ベンチャービジネス関連業務、事業承継業務、プライベートエクイティ業務、クレジットトレーディング業務など
● **昭和リース**	リースを中心とする金融商品・サービス
● **市場営業**	外国為替、デリバティブ、その他のキャピタル・マーケッツ業務

ストラクチャードファイナンス：特別なストラクチャー(仕組み)を要するファイナンス(融資)のこと。

デリバティブ：金利・債券・為替・株式・商品などの取引から派生した取引の総称。

法人業務

法人向けビジネス

事業法人向けビジネスは、引き続き積極的な営業活動の展開により、戦略的な取引が期待できるお客さまやインフラ関連企業等との取引が大きく進展したことに加え、お客さまの資金需要に積極的に応えた結果、営業性資産は事業法人向け（公共法人向けを含む）で前年度末に比べ約35％増と大きく増加しました。また、資産拡大を支える預金の獲得にも注力し、預金残高は同約24％の増加を達成しました。

SBIグループとのシナジーも引き続き件数・金額ともに拡大を続けており、商品やサービスのラインナップのさらなる拡大によりお客さまのニーズに応え、より一層の成長を目指します。

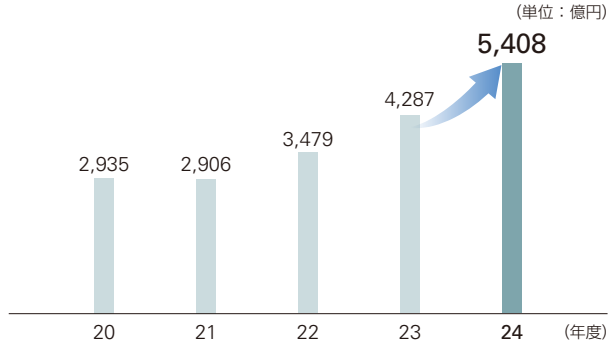
金融法人向けビジネスでは、地域金融機関のプラットフォーマーとしての活動が大きく進展しました。融資における連携に加え、M&A、お客さまの為替ヘッジニーズへの対応、ノンリコースローンやプロジェクトファイナンス等、地域金融機関の皆さまとの共同での取り組みも多様化しました。ストラクチャードファイナンスを中心としたトレーニー受け入れや地域金融機関向けセミナー開催などでの連携も強化した結果、全国の地方銀行との取引は全97行中93行にまで拡大しています。

ストラクチャードファイナンス

当行グループが強みを有するストラクチャードファイナンスは、2000年代前半の不動産ノンリコースローンへの取り組みを契機に、プロジェクトファイナンス、買収ファイナンス、船舶・航空機向けファイナンス、ヘルスケア関連にまで領域を拡大しています。近時は、再生可能エネルギーや不動産STOに関連する案件に加え、データセンター、大型洋上風力発電、蓄電池等の新たなアセットにも取り組んでいます。引き続き、これまで培ってきた国内外の機関投資家とのリレーション、知見・分析力などの活用に加えて、SBIグループの機能も活用し、SBIグループおよび法人部門一体となっての成長を目指していきます。

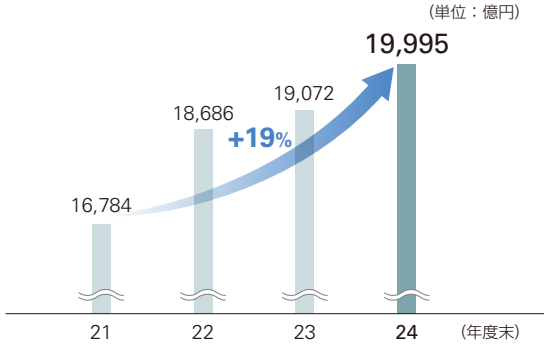
サステナブルインパクト推進部では、投融資案件に対して内室であるサステナブルインパクト評価室が各種サステナビリティ要件に沿って、中立的な立場から資金使途や潜在的な環境・社会面への影響などの評価を行うとともに、お客さまの脱炭素化へ向けた支援、地域金融機関との協調案件の組成やサステナブルファイナンス体制支援などの取り組みも行っています。

● 融資案件への地方銀行の参加実績



（注）実績はシンジケートローン、債権譲渡等を含む

● ストラクチャードファイナンス 営業性資産



法人業務

昭和リース

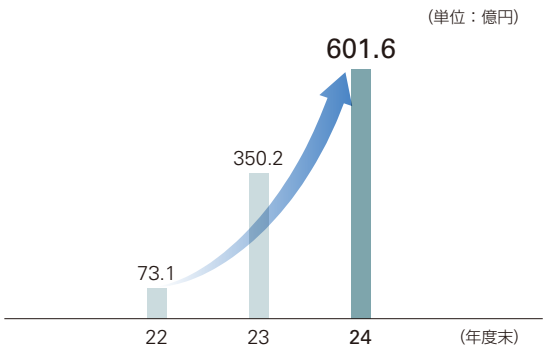
昭和リースは「Be a Partner」の基本方針のもと、中堅・中小企業のお客さまを中心に、不動産、再生可能エネルギー、ヘルスケア、航空機・船舶などの分野において、リース・割賦や各種財務ソリューション提供のコア事業を中心に、SBI新生銀行グループ各社との連携による付加価値の高いファイナンスやリースを提供しています。

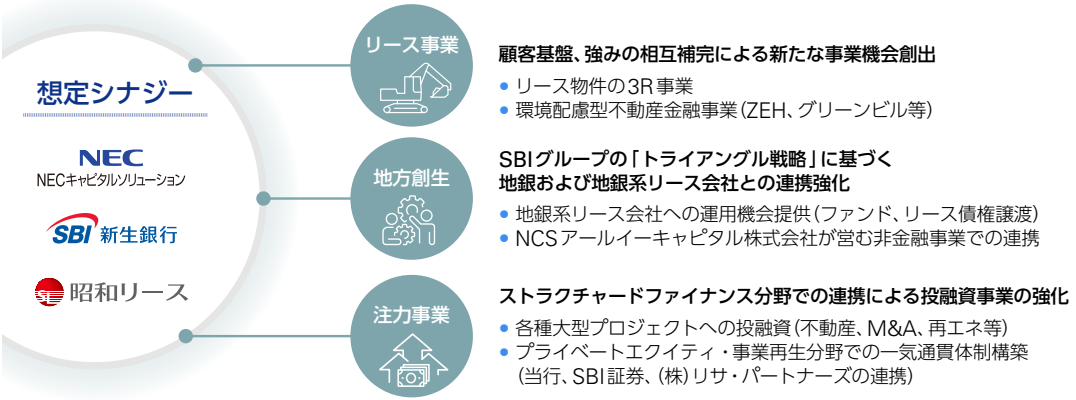
2024年度はSBIグループおよび地域金融機関との連携が進展し、質・量両面から顧客基盤が拡大しました。ファンドビジネスではこれまでのZEH(Net Zero Energy House)、グリーンビル等のファンドの組成のみならず、大型商業ビルファンドのファイナンス、障がい者グループホームファンド事業のエグジット等、取り組みも多様化しています。モビリティ、サブスク分野での新たなリース商材の拡販も推進し、これまでのSBIリーシングサービスとのJOLCO分野での提携に加え、大口ファクタリング、太陽光発電、不動産リース、建機関連案件の受注により、契約取扱高は堅調に推移しました。また、地域金融機関との協働では、地方銀行系リース会社への営業資産売却やシンジケーション取引など、連携実績を拡大しており、地方銀行系リース会社からのトレーニー受け入れやセミナー開催などを通じて、連携を強化しています。

～NECキャピタルソリューションの持分法適用関連会社化～

当行は、2024年10月2日にNECキャピタルソリューション株式会社(NECキャピタル)株式の33.32%の取得を完了し、持分法適用関連会社とするとともに、昭和リースを含む3社間で業務提携契約を締結しました。NECキャピタル、当行および昭和リースは、互恵関係のあるパートナーとして事業の緊密な連携を行い、SBIグループの顧客基盤、金融生態系や先駆的な機能を最大限活用し、リース事業およびストラクチャードファイナンス事業分野での新たな事業機会の創出を目指してまいります。

● ZEH・グリーンビルファンド累計組成額





特集
法人業務

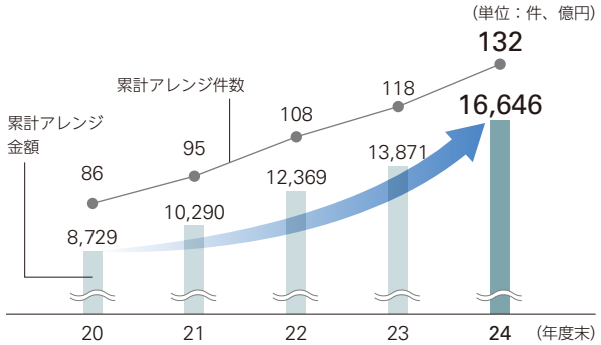
ストラクチャードファイナンスの先進的な取り組み

環境分野で先進的資金調達を推進

当行のストラクチャードファイナンス部門は、環境やデジタル技術などの新たな分野におけるプロジェクトに対して、専門的な知見と豊富な経験を持つ専門家集団が高度なファイナンスを提供しています。これにより、不動産、船舶、環境など多岐にわたるプロジェクトに対して、先駆的な資金調達ソリューションを実現しています。

特に環境プロジェクトに対しては、積極的にファイナンスを提供し続けています。2012年のFIT法施行以降、2025年3月末までに当行が国内で手掛けたプロジェクトファイナンス案件は累計132件、アレンジ総額は1兆6,646億円に上ります。

● **国内プロジェクトファイナンスの累計アレンジ件数および累計アレンジ金額**



2050年のカーボンオフセットを目指して

日本政府は2050年までにカーボンオフセットを達成するためのグリーン成長戦略を策定し、14の重点分野を選定しました。

SBI新生銀行グループは、この戦略に基づき、SBIグループ各社との協業を通じて持続可能な未来を築くための取り組みを進めています。これまでもグリーントランスフォーメーション（GX）の流れに沿って、再生可能エネルギーの分野において数多くのファイナンスを組成してきました。今後は蓄電池、水素・アンモニアなどの分野にも注力することで、温室効果ガスの削減と経済成長の両立を図り、持続可能な社会の実現を目指していきます。

再生可能エネルギーの導入に伴い、電力の需給バランスを柔軟に調整する仕組みが不可欠となっています。系統用蓄電池は、出力変動の平準化や周波数調整を担い、電力系統の安定化といった機能があります。そのため、従来の火力発電への依存を低減し、脱炭素化を支えるGXの重要な技術基盤として期待されています。当行も、系統用蓄電池を再生可能エネルギーに続くアセットとして注目しており、今後、ファイナンス組成を本格化してまいります。

なお、再生可能エネルギーへの本格移行が進む中で、LNG火力発電はCO_2排出が比較的少なく、安定供給を担えるトランジション電源として注目されています。当行は、2024年度に大型LNG火力発電所向けのファイナンスをアレンジすることで、脱炭素社会への移行を現実的に支える役割を果たしています。

2050年に向けて成長が期待される、14の重点分野を選定。

・高い目標を掲げ、技術のフェーズに応じて、実行計画を着実に実施し、国際競争力を強化。 ・2050年の経済効果は約290兆円、雇用効果は約1,800万人と試算。

1 洋上風力・太陽光・地熱
- 2040年、3,000万～4,500万kW導入【洋上風力】
- 2030年、発電コスト14円/kWhを視野【太陽光】

2 水素・燃料アンモニア
- 2050年、2,000万トン程度の導入【水素】
- 東南アジアの5,000億円市場【燃料アンモニア】

3 次世代熱エネルギー
- 2050年、既存インフラに合成メタンを90%注入

4 原子力
- 2030年、高温ガス炉のカーボンフリー水素製造技術を確立

5 自動車・蓄電池
- 2035年、乗用車の新車販売で電動車100%

6 半導体・情報通信
- 2040年、半導体・情報通信産業のカーボンニュートラル化

7 船舶
- 2028年よりも前倒しでゼロエミッション船の商業運航実現

8 物流・人流・土木インフラ
- 2050年、カーボンニュートラルポートによる港湾や、建設施工等における脱炭素化を実現

9 食料・農林水産業
- 2050年、農林水産業における化石燃料起源のCO_2ゼロエミッション化を実現

10 航空機
- 2030年以降、電池などのコア技術を、段階的に技術搭載

11 カーボンリサイクル・マテリアル
- 2050年、人工光合成プラを既製品並み【CR】
- ゼロカーボンスチールを実現【マテリアル】

12 住宅・建築物・次世代電力マネジメント
- 2030年、新築住宅・建築物の平均でZEH・ZEB【住宅・建築物】

13 資源循環関連
- 2030年、バイオマスプラスチックを約200万トン導入

14 ライフスタイル関連
- 2050年、カーボンニュートラル、かつレジリエントで快適なくらし

（出所：経済産業省）

特集
法人業務

ストラクチャードファイナンスの先進的な取り組み

クリーンエネルギーを運ぶ海のGX戦略

船舶、不動産、環境、コーポレートといった分野においてもストラクチャードファイナンスの手法を駆使し、持続可能な発展を支援しています。特に、GXの実現に向けた重要な次世代エネルギーとして注目される水素・アンモニアは、主に海外で製造され、専用船によって国内へ輸送されます。現在、これらの専用船の建造プロジェクトが多数進行しており、当行もそれらに対してファイナンスを提供することで、海上輸送の分野においてもGXへの貢献を進めています。

グリーン化するデジタルインフラの最前線

これまでのデータセンターは、主にクラウドサービスを提供するハイパースケーラー向けに最適化されてきました。しかし近年、生成AIや大規模機械学習の急速な普及により、AI専用の高性能・高密度なデータセンターの需要が急増しています。これにより、従来のITインフラとは異なる設計思想や電力・冷却要件を持つ施設が各地に建設され、データセンターの用途や提供価値が多様化しています。また、GXの観点からも、より効率的で持続可能なインフラ整備が求められています。

これまで当行はハイパースケーラー向けのデータセンターにはファイナンスを提供してきましたが、今後は急激な拡大を続けているAIデータセンター向けへのファイナンス提供に向けた検討を進めています。

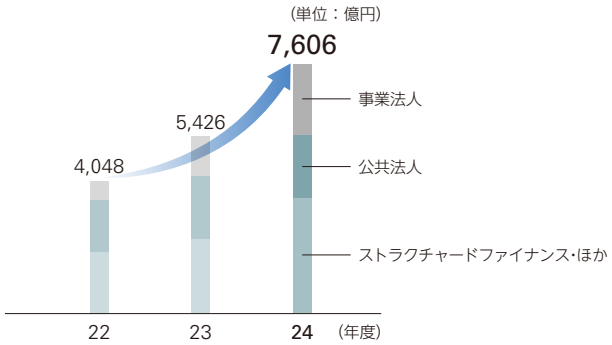
「トライアングル戦略」実現に向けた地域金融機関とSBI新生銀行グループの協調

当行はSBIグループの一員となって以降、SBIグループが持つスピード感や先進的技術を取り入れて「顧客中心主義」を徹底することで、お客さまにとって利便性の高い商品・サービス・機能を提供していくことを基本方針としています。

その中でもSBIグループが推進する地方創生への取り組みを発展させるべく、当行ではSBIグループおよび地域金融機関と協働する「トライアングル戦略」を打ち出しています。我々が強みを持つストラクチャードファイナンスの知見を活かしつつ、地域金融機関の持つ地域に根差した情報を織り込むことでシナジーのある取り組みを目指しています。当行は先駆的なファイナンスのフレームワークを提供することを得意としています。今後の環境の変化をいち早くとらえ、それを的確にストラクチャリングし、そのファイナンス・フレームワークを地域金融機関と共有・展開することで、地域金融機関と協調していきたいと考えています。

また、各種貸付債権のシンジケーションも積極的に実施しており、直近3年間のシンジケーション総額は合計で1兆7,079億円まで拡大しました。加えて、直近7年間のシンジケーションによる地方銀行との取引は93行まで拡大しており、全国の地方銀行との取引実績が広がっています。

● 貸付債権売却額



個人業務

株式会社SBI新生銀行
専務執行役員
個人営業総括
鍵田 裕之

株式会社アプラス
代表取締役社長
嶋田 貴之

新生フィナンシャル株式会社
代表取締役社長
和智 正

SBI新生アセットファイナンス
株式会社
代表取締役社長
中村 純也

主な業務内容	
● リテールバンキング	円預金・外貨預金、仕組預金、金融商品仲介による投資信託・債券、提携先を通じた生命保険・損害保険、住宅ローンなど、個人向けの金融商品販売・サービス
● 新生フィナンシャル	無担保カードローンおよび信用保証業務
● アプラス	ショッピングクレジット、クレジットカードおよびペイメント業務
● SBI新生アセットファイナンス	投資用マンションローンおよび不動産業者向けファイナンス

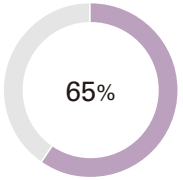
2024年度の実績

個人業務は、預金・資産運用コンサルティング・住宅ローンなどのリテールバンキング業務、個人向け無担保ローン業務、ショッピングクレジット・クレジットカード・ペイメント業務、不動産ファイナンス業務など、個人のお客さまに対して多彩な金融商品・サービスを提供しています。

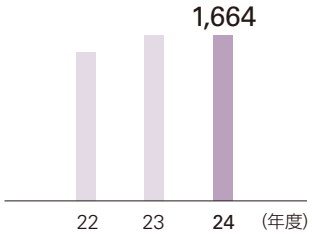
2024年度は、SBIグループ内の連携の強化により顧客基盤が拡充したことに加え、各ビジネスの積極的な営業展開のほか、既存商品の利便性の向上や新商品の開発の取り組みが進展したことにより、個人業務における業務粗利益は、前中期経営計画期間（2022年度～2024年度）の3年間で、2021年度の1,511億円から2024年度の1,664億円と伸長し、引き続き堅調に推移しています。

業務粗利益

● セグメント構成比

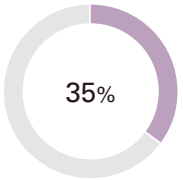


（単位：億円）

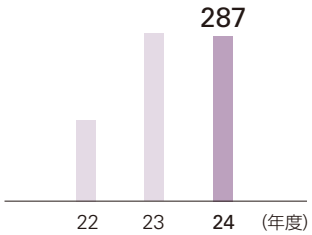


与信関連費用加算後実質業務純益

● セグメント構成比

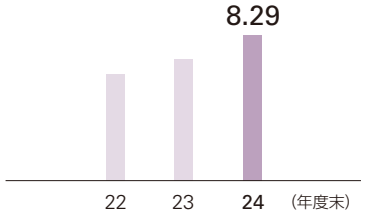


（単位：億円）

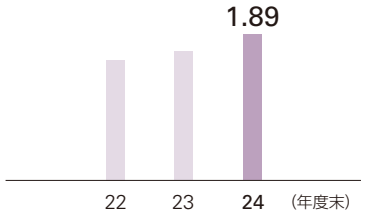


営業性資産

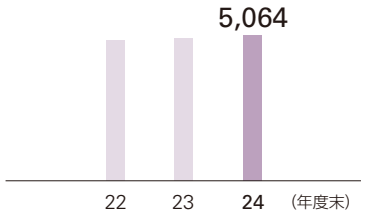
● リテールバンキング（預り資産）　（単位：兆円）



● アプラス　（単位：兆円）



● 無担保ローン　（単位：億円）



個人業務

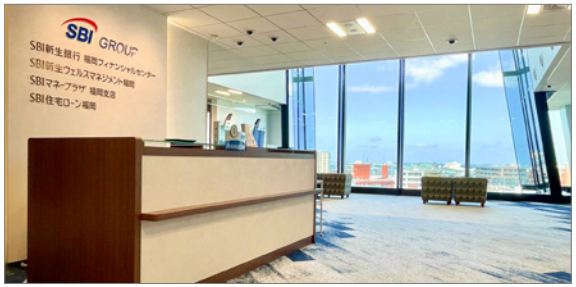
リテールバンキング

リテールバンキング業務では、SBIグループ内でのシナジーにより、預金残高・口座数が大幅に増加しました。

SBI証券との銀証連携では、2024年10月にSBI証券口座をお持ちで当行との口座振替契約を登録済みのすべての個人のお客さまに、当行のロイヤルティプログラムにおける最上位ステージであるダイヤモンドステージの提供を開始しました。さらに、2024年12月からは満28歳以下のお客さまを対象にした「U28 Zero世代」、2025年4月からは満60歳以上のお客さまを対象にした「Bright 60」も開始し、これらの年代のお客さまへもダイヤモンドステージの提供を始めました。これにより、より多くの世代のお客さまの金融ニーズにお応えし、顧客基盤のさらなる拡大を図るとともに、預金調達基盤の拡充、ならびに当行グループの業容拡大へつなげ、顧客基盤のさらなる拡大を推進しています。

またSBIマネープラザとの共同店舗であるSBI新生ウェルスマネジメントを、2025年3月までに全国22カ所すべてのフィナンシャルセンターに併設しました。これにより、豊富な商品ラインナップと経験豊富なアドバイザーとの対面相談を通じた資産運用コンサルティングサービスを、より多くのお客さまへ身近な有人店舗でご提供することが可能になりました。

住宅ローンにおいては、より多くのお客さまにご利用いただけるよう競争力のある条件設定を行い、金利上昇に備え固定金利貸出しへの取り組みも強化した結果、2021年度の新規貸出額1,007億円から2024年度には4倍超の4,432億円まで増加しました。2025年度以降のさらなる貸出額拡大に向けて、実行件数増大への対応と業務フローの効率化を目指し、審査能力の向上を進めています。



当行は株式会社oricon MEが実施した「2025年 オリコン顧客満足度®調査『インターネットバンキング』」において、2016年の同調査開始以降、通算5度目（2016～2018年、2024年～2025年）となる総合第1位を受賞しました。

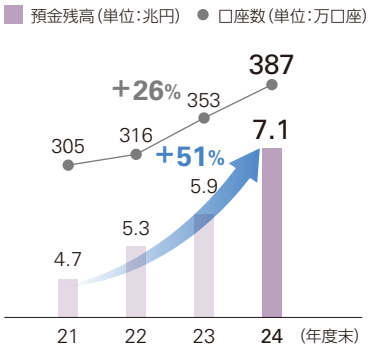
アプラス

ショッピングクレジット事業では、オートクレジット・オートリースの伸長に加え、住宅用太陽光発電システム、宝石貴金属、事務機器といった分野にも注力し、事業規模は拡大しています。

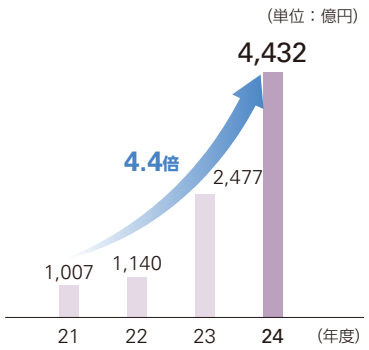
カード・ペイメント事業においては、キャッシュレス決済市場の拡大やインバウンド消費が増大する中、クレジットカードやコード等決済、コンビニ収納代行といった多様な決済手段・サービスをより多くのお客さまへ提供しています。

また、スマートフォンアプリやAPI連携を通じてパートナー企業とそのお客さまに決済や与信などの機能を提供する金融プラットフォーム「BANKIT®」については、新たなパートナー企業との提携開始やSBI損害保険による「海外旅行保険」ミニアプリの開始など利用拡大や機能増強を進めています。2025年4月には、株式会社ことらが提供する個人間小口送金サービス「ことら送金」を資金移動業者として初めて実装しました。

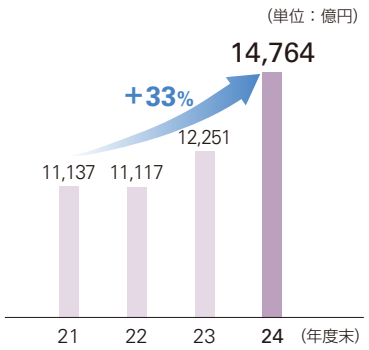
● リテール預金残高・口座数



● 住宅ローン新規貸出額



● 住宅ローン残高



個人業務

新生フィナンシャル

無担保ローンの分野では、債権品質を安定化させつつも無担保ローン残高が堅調に伸長しました。

主力商品の「レイク」では、PayPay株式会社と提携し、デジタル時代にふさわしい金融サービスとして2025年2月から、コード決済サービスを利用してお借入れ・ご返済の双方が可能となる業界初「Payチャージ・Pay払い」を開始しました。また、3月には、初めてご契約されるお客さまを対象に、1年間利息負担なくご返済を進めていただけるサービスとして、365日間無利息の新サービスを開始しました。これからも、お客さまのご期待を超える革新的な商品やサービスを提供し続けてまいります。

（注）1. 複数の都道府県に営業所を設置していると登録している貸金業者の個人向け無担保ローンにおいて、全国にお住まいの方を対象とした定常的に提供する365日間無利息サービスは業界初。新生フィナンシャル調べ（2025年2月28日現在）
2. 他の無利息商品との併用不可。ウェブサイトでお申込み・ご契約、かつご契約が50万円以上でご契約後59日以内に収入証明書類の提出と新生フィナンシャルでの登録が完了の方は、初回契約日の翌日から無利息。無利息期間経過後は通常金利適用

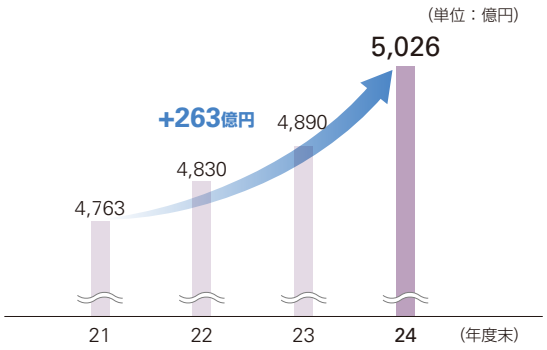
SBI新生アセットファイナンス

2024年1月に当行グループ入りして以降、投資用マンションローンおよび不動産業者向けファイナンスの両面で、相互送客や協業に向け、SBIグループ各社および地方銀行とのビジネスマッチングを推進しています。個人向け投資用マンションローンについては、重点取引先へのローン条件見直しや京阪神エリア物件の取り扱い再開など、積極的な営業取り組みを行いました。その結果、2025年3月末における契約実行額は前年同期を大幅に上回りました。

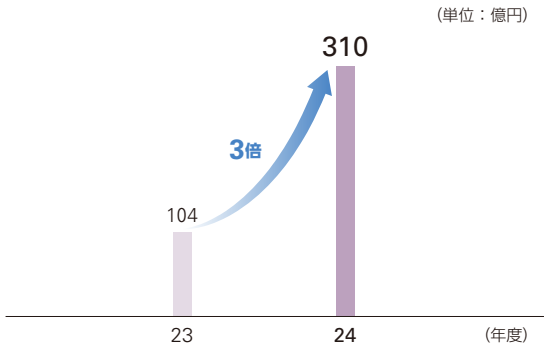
急増する個人向け投資用マンションローンの契約件数への対応策として、オンライン本人確認ツールを導入し、非対面での金消契約締結面談を2024年10月より開始しています。電子契約・申込システムの導入も、2025年度第1四半期での開始を目指しています。

マーケットシェアの拡大余地は大きく、新中期経営計画では上位グループ入りをターゲットとして、取引先の拡大、中古物件取扱い拡大に向けた態勢整備に取り組みます。

● 新生フィナンシャル 営業性資産



● 投資用マンションローン実行額



特集
個人業務

SBI新生銀行の個人のお客さまに向けた商品・サービス

「金利のある世界」にいち早く対応

日本銀行のマイナス金利政策解除と追加利上げにより始まった「金利のある世界」において、当行は主要行の中でも早いタイミングで預金金利を引き上げました。

2024年8月には円普通預金の金利を年0.3%※(税引前)に、さらに2025年3月には年0.4%※(同)としました。多くのメディアでも取り上げられ、当行の預金残高は2024年度、大きく伸長しました。

※ 優遇サービスの最高位であるダイヤモンドステージの場合

ダイヤモンドステージ リテール戦略の中核を担う最上位の優遇サービス

当行では、お客さまの資産形成と日常の金融取引をサポートするロイヤルティプログラム「ステップアッププログラム」を提供しています。「ダイヤモンドステージ」は同プログラムの最上位のサービスです。

ダイヤモンドステージになると、預金金利の優遇やセブン銀行ATMなどでは出金手数料が無制限で0円。インターネットによる他行宛て振込手数料が月10回まで0円(11回目からは1回当たり75円)など、銀行で利用される機会の多いお取引がお得になる優遇サービスを提供しています。

このようなプログラムを通じ、当行は顧客との接点拡大と長期的な預かり資産の増大を図るとともに、SBIグループとしてのシナジーを最大化し、持続可能な成長と企業価値向上を目指しています。

世代、銀行・証券の枠を超えた資産形成を生涯にわたり支援

2024年10月より、SBI証券に口座を持つお客さまにもダイヤモンドステージの優遇サービスを提供しています。また、世代別のニーズにきめ細やかに応えるべく、12月には満28歳以下の個人のお客さますべてにダイヤモンドステージのサービスを提供(サービス愛称:「U28 Zero世代」)、さらに2025年4月からは満60歳以上のお客さま向け無料会員サービスにご入会された方にも同じ優遇の提供を開始しました(サービス愛称:「Bright 60」)。

ダイヤモンドステージの優遇を利用することで学生の間はATM入出金時や振込の手数料無料のメリットを享受していただき、社会人になりSBI証券で資産形成を始めていただければ29歳以上になっても優遇サービスを継続いただけます。60歳を過ぎて資産整理を意識される世代のお客さまにも、普通預金で金利優遇を受けていただけます。未成年から社会人、さらにシニア世代に至るまで、資産運用から普段使いまで便利な銀行としてご利用いただけます。ライフステージに応じた最適な金融サービスの提供という当行のビジョンを体験いただけるように、「銀行口座はこれ1つでOK!」というキャッチコピーを「U28 Zero世代」と「Bright60」で統一して使っています。これらのサービスに加えて、SBI証券との同時口座開設などのグループ連携のシナジーもあり顧客基盤拡大につながりました。その結果、前中計「SBI新生銀行グループの中期ビジョン」で掲げた顧客数380万口座という計画を超えて、2024年度末には387万口座まで口座が一気に増加しました。

2025年度は、SBI証券と当行の口座連携をより便利に、使いやすいものにするサービスの提供に向けた準備も進めています。

特集
個人業務

SBI新生銀行の個人のお客さまに向けた商品・サービス

個人向け全支店で共同店舗を併設。グループ連携をフルに活用

より幅広い世代のお客さまとの取引拡大に伴い、資産づくりや資産運用のみならず、ご家族への生前贈与や相続対策、事業承継といったご相談も増えています。当行では、お客さまのニーズに適切に応えるために、専門的な知識を有する「財産コンサルタント」を増員し、資産管理型のコンサルティングサービスを強化しています。

また2022年から開始したSBIマネープラザとの共同店舗である「SBI新生ウェルスマネジメント」も活用することで、他行にはない専用の商品や、これまで銀行単体では扱えなかった商品やソリューションを提供しています。SBI新生ウェルスマネジメントは2025年3月に個人向け全支店で併設が完了しており、どの店舗でもご利用いただけます。

銀行店舗との併設により、お客さまの運用方針、運用リスクへの許容度などを把握している「銀行」と、商品提案力やノウハウを持っている「SBIマネープラザ」の双方の強みを活かした今まで以上に質の高いサービスが提供できるようになり、お客さまからは「SBI新生銀行とSBI証券の連携が良くなり、同じグループで手数料も安く対面で相談できるところはSBIならでは」というお言葉もいただいています。

また銀座、横浜、名古屋、福岡の店舗にはSBIマネープラザが運営するSBI住宅ローンの店舗を銀行の店舗と同じフロアに設置。グループ連携を強化しお客さまのさまざまなニーズにお応えできるようにしています。

当行は平日は17時まで営業しており、土曜日も資産運用相談ができます（予約制・一部店舗を除く）。店内にはカウンターを設けず、ソファーでゆったりとお待ちいただけます。また運用のご相談には個室もご用意しております。

普段の取引はインターネットでされているお客さまも、誰かの意見も聞いてみたい、専門家に相談してみたいとお考えの際には、ぜひ店舗にお越しください。

VOICE

資産運用や相続のご相談は専門のコンサルタントが揃うSFCにてお任せください。

SBI新生銀行
SBI新生ウェルスマネジメント
渋谷店
河野 俊

SBI新生ウェルスマネジメントとして協業を開始したことで、お客さまへの提案が広がっています。SBIグループで密に連携し、証券投資ニーズを有するお客さまなどに対して、さまざまなサービスをご提供できるようになりました。資産運用コンサルタント向けの勉強会などを通じて、今後も「顧客中心主義の徹底」を図ります。

カフェに立ち寄る感覚で、お金のことを気軽に相談いただけます。どんなお悩みでも大歓迎です。まずはお気軽に足をお運びください。

海外事業／証券投資

株式会社SBI新生銀行
専務執行役員
グループ海外事業担当
畑尾 勝巳

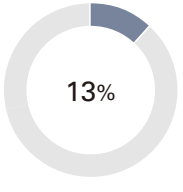
株式会社SBI新生銀行
専務執行役員
グループトレジャリー担当
藤崎 圭

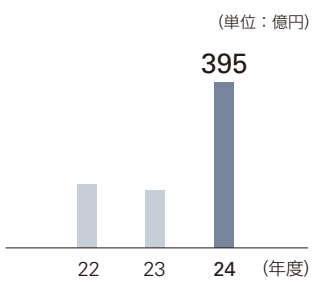
2024年度の実績

海外事業および証券投資の2024年度の業務粗利益は、前年度比257億円増の395億円となりました。これは、海外事業においてSBIグループと連携した大口保証案件実行による手数料収益の計上のほか、UDC Finance Limited（UDC）の決算期変更（12月期から3月期）により大幅に増益となったことや、証券投資において戦略的なアセットアロケーションの高度化と残高拡大により、好調な運用成績を実現したことによります。与信関連費用は、ニュージーランド経済の景気後退と決算期変更により、UDCの与信関連費用が増加しました。

業務粗利益

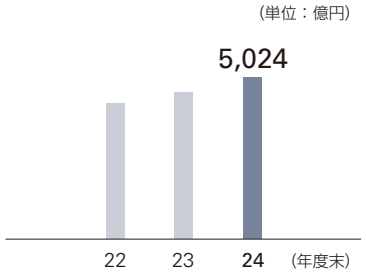
● セグメント構成比





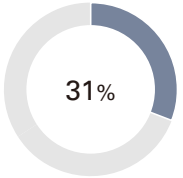
営業性資産

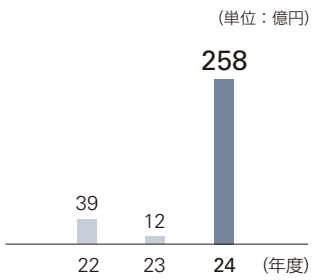
● 海外事業



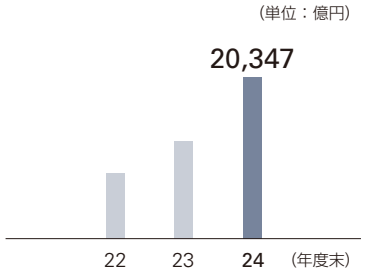
与信関連費用加算後実質業務純益

● セグメント構成比





● 証券投資



主な業務内容

● **海外事業**	海外子会社（UDC Finance Limited／ニュージーランド）、海外関連会社（MB Shinsei Consumer Credit Finance（Mcredit）／ベトナム）、海外金融機関への保証などの損益
● **証券投資**	ALM業務、資本・債券関連取引による損益
● **その他**	報告セグメントに含まれていない損益、予算配布した経費の予実差異の金額、セグメント取引消去額など

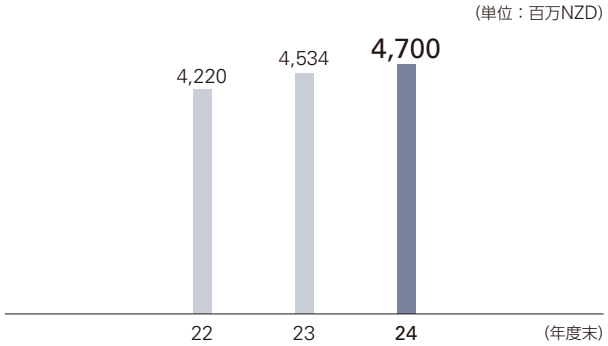
海外事業／証券投資

海外事業

海外事業はアジアパシフィックを中心にノンバンクに出資しています。

ニュージーランドでは最大手のノンバンクであるUDC Finance Limited（UDC）が事業を展開しています。UDCは個人向けオートローン、法人向け（運輸、林業、建設業など）資産担保ファイナンス、およびオートディーラーに対する在庫ファイナンスに強みを持っています。2024年度は厳しい経済環境の中、前期に与信費用が大幅に増加しましたが、顧客需要に柔軟な対応を行いながら審査プロセスや回収体制の見直しを行い後期は抑制することができました。また、債権買取り、オートローンの新規貸付の拡大により、前年度比増収増益、貸付残高は過去最高を更新しています。2020年9月にSBI新生銀行グループとなって以降、ノンオーガニックの取り組みと業務提携の強化を行っており、2022年度から開始した高級自動車ブランドの代理販売を行う現地企業グループとの業務提携が好調であることに加え、2024年度にはオーストラリアの銀行から購入した貸付債権が収益に貢献しています。また、SBI新生銀行グループを通じて現地の日系建機ディーラーと連携するなど、順調に業容を拡大しています。

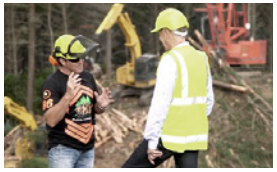
● UDC営業性資産



ベトナムにおいては、大手民間商業銀行Military Commercial Joint Stock Bank（Military Bank）と当行の合弁会社である、MB Shinsei Consumer Credit Finance（Mcredit）が2016年3月からコンシューマーファイナンスを展開しています。近年はMilitary Bankのエコシステムを活かした顧客獲得を進めており、資産規模で業界第3位にまで成長しました。

オーストラリアではショッピングクレジットおよびコンシューマーファイナンスのリーディングカンパニーであるLatitude Groupへ出資しています。割賦ローン、クレジットカード、個人ローン、オートローンに強みを持ち、強固な顧客・加盟店基盤とオセアニア地域の中長期の安定的な経済成長予測を背景に、良質なアセットによる事業成長が期待されます。

SBIグループ海外子会社へ、当行の強みである小口金融、データ分析機能を活かしたソリューションの提供を行っており、SBIグループ出資先であるドイツの新興銀行Solaris SEの保有カード債権ポートフォリオへ保証を提供するなど、SBIグループとしての連携も進めています。また、グループのシンガポール拠点への人員派遣を起点とした収益機会の検討や、海外拠点や海外投資先との連携強化、新たな投資機会の積極的な開拓を行うことにより、SBIグループ一体での価値向上を促進しています。



UDCオークランド本社社員とUDC取締役（当行川島社長往訪時）

証券投資

2024年度までの前中計において、証券投資では「運用の高度化と多様化、およびこれに対応するリスク管理体制の強化」を個別戦略として掲げ、ポートフォリオ運営を行ってきました。特に2023年度より開始したポートフォリオ再構築の取り組みを、2024年度には一段と進めるとともに、ポートフォリオの分散や機動的なオペレーションを実践しました。その結果、2025年3月末の有価証券ポートフォリオ残高は2兆347億円となり、前年同期の1兆2,298億円から大幅に増加しました。また、内外金融情勢の不透明感が高い投資環境が続く中においても、証券化商品を中心とした投資規模の拡大とアセットアロケーション効果が奏効し、2024年度の証券投資の業務粗利益は108億円となり、前年度実績70億円を大幅に上回るものとなりました。

こうした投資規模の拡大に合わせて、証券化投資増額プロジェクトをはじめとして、証券化商品やクレジット投資を中心にモニタリング態勢の強化についても継続的に取り組んでいます。

SBIグループとの連携の観点では、グループ運用会社を通じた投資により、効率的なポートフォリオ運営を実践するとともに、多様な資産クラスへのアクセスの拡充がグループ全体の市場運用力の向上に資するものと期待しています。

2025年度からスタートした新中期経営計画では、債券・上場株式・クレジットといった伝統的資産および証券化商品に加え、新たな投資地域や投資アプローチを取り入れるとともに、新たな資産の組み入れによりリスク分散と収益力の強化を目指していきます。また、こうした運用体制を支える専門人材の採用・育成、ならびにリスク管理・審査態勢の強化・拡充を進めていきます。

人材価値向上に向けた取り組み

執行役員 グループ人事担当
矢野 宇生

人事担当役員メッセージ

SBI新生銀行グループは「人材」を最も重要な経営資本の一つと位置付けています。多様な強みを持つ人材が集い、有機的に連携することで、これまでの常識にとらわれない新たな価値を創出し、お客さまのさまざまなニーズに応える革新的な金融商品・サービスを提供することが可能になります。私たちの競争力の源泉は、まさにこの「人」にあります。

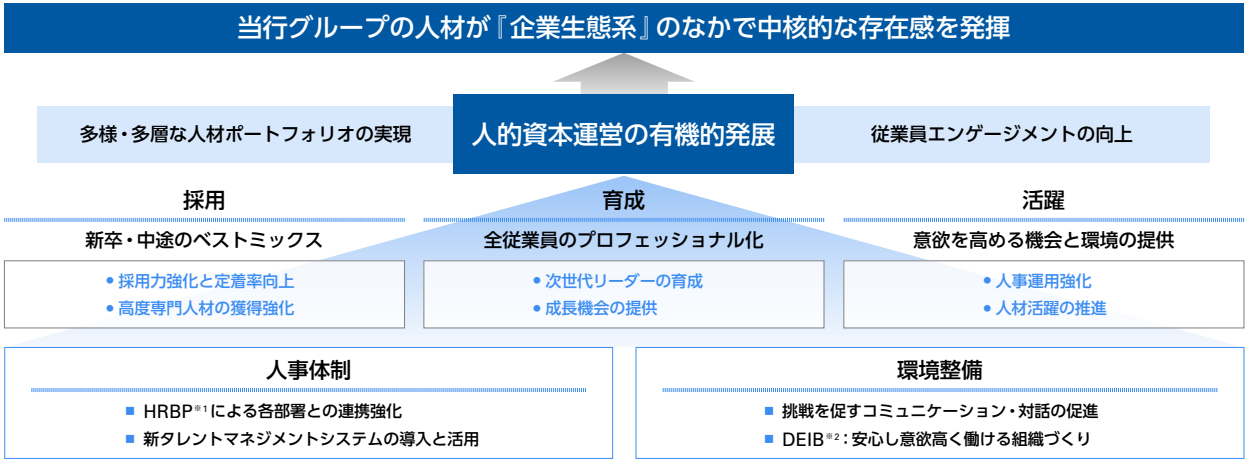
2025年度より始動した新たな中期経営計画では、SBIグループ各社とのシナジー創出を一層加速させ、企業価値の飛躍的な向上を目指しています。その実現に向けた最重要課題の一つとして、人的資本経営の強化を掲げており、計画期間の3年間で人的リソースの増強を進めていきます。ただし、人的資本の充実は、単に増員を意味しません。従業員の能力と意欲を最大限に引き出し、組織全体の生産性と創造性を高めることが、私たちの目指す姿です。

当行グループの人事戦略は、「採用」「育成」「活躍」の3本の柱を中心に据え、これらを支える基盤として、「人事体制の強化」と「環境整備」に注力しています。

採用面では、新卒採用と中途採用の最適なバランスを追求し、即戦力人材の確保と将来を担う若手人材の育成を組み合わせ、リソースを確保します。特にIT分野を代表として、専門人材向けのキャリアコースを設計し、処遇面でも競争力を持たせることで優秀人材のリテンションを図っていきます。

育成においては、OJTを中心に、業務の実践とフィードバックによる成長支援に加え、ジョブローテーションや戦略的異動による業務経験の拡張、さらには研修や自己啓発といったインプットの機会を組み合わせた多層的な育成を推進しています。多様な価値観やスキルを持つ人材に、上長が真摯に向き合い、その人に合った機会を提供することが、重要かつ挑戦的な取り組みです。そのためマネジメント層には、人材マネジメントや育成に資するインプットの機会を提供し、現場主導の育成力を高めています。また、SBIグループの経営理念でもある「セルフエボリューション(自己変革)」を従業員一人ひとりが実践する意欲醸成にも注力していきます。そして、人事はビジネスパートナー機能を磨き、社員と部店との対話を強化して、事業戦略を担うリソースの最適配置を実践します。これらの取り組みを通じて、多様性と専門性を兼ね備えた厚みのある人材ポートフォリオの構築を図り、当行グループ全体の持続的成長と中長期的な企業価値の創造を実現してまいります。

SBI新生銀行グループの人事戦略



※1 人事ビジネスパートナー：各組織に対し、組織・人事課題の相談や解決策の提案、人事課題解決策の実行の推進を行う
※2 「Diversity(多様性)」「Equity(公平性)」「Inclusion(包括性)」「Belonging(所属感)」：多様な属性や違いを持つ社員が認め合い、違いによる障壁が取り除かれ、組織の一員であると感じ、活躍できている状態

人材価値向上に向けた取り組み

SBI新生銀行グループの人事戦略

人的資本運営強化のための取り組み

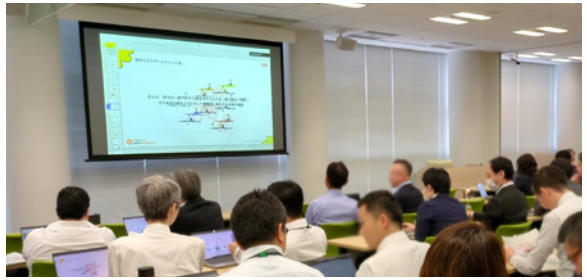
当行グループは、2021年12月のSBIグループ参入以降、SBIグループ内の連携施策を通じて、法人および個人の両ビジネス領域において顧客基盤を着実に拡大してきました。顧客基盤の拡大に伴い、人材の確保とその最適配置の重要性が一層高まっています。

こうした経営環境の変化を踏まえ、2024年度より、グループの人的資本の戦略的活用と人材育成の強化を目的として、「人的資本戦略会議」を開始しました。この会議には、各ビジネス領域および間接部署のリーダーに加え、グループ人事部(以下「人事部」)およびグループ経営企画部が参加しています。セグメントごとの人員計画の進捗確認やこれまで限定的であったセグメント間異動の活発化に向けた議論を行い、グループ全体での人材の最適配置を推進しています。

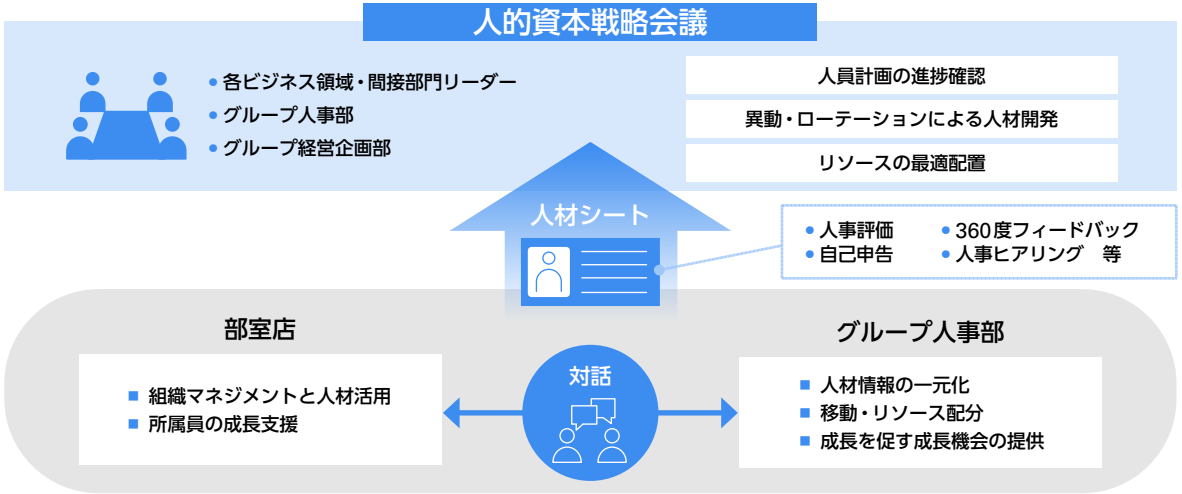
さらに、各組織が抱える人事課題や所属員のキャリア志向・育成状況を可視化するため、所属長が「人材シート」を作成し、人事部と共有する取り組みを開始しました。この人材シートは所属員一人ひとりの人事評価や360度フィードバック、異動の履歴だけでなく、人事ヒアリングで聴取した内容などを記録し、長期的な人材育成に資する情報を集約しています。そして、人材シートを活用し、部室店と人事部間の人的資本に関する対話をより具体的かつ実効性のあるものとし、人的資本戦略会議の枠組みを使って、全社的なリソースの最適配置や、主要ポジションのサクセッサーなど次世代リーダー育成に向けた施策に活用しています。

従業員エンゲージメント向上への取り組み

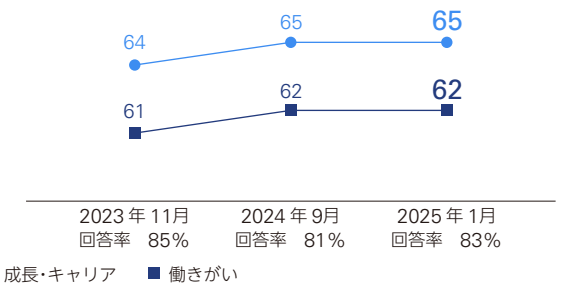
従業員が仕事を通じて、所属組織や自身の業務に対して自発的かつ主体的に価値貢献する環境の実現を目指し、従業員エンゲージメントの現状と課題を継続的に把握しています。2024年度には9月および2025年1月の2回にわたり、全従業員を対象とするエンゲージメント調査を実施しました。またエンゲージメントに対する理解の浸透を図るため、2024年8月には全従業員向け説明会を開催し、延べ3,000名を超える従業員が参加しました。さらに、各部署でのエンゲージメント向上を支援する目的で、同年10月には、当行グループ部室店長約240名を対象とした「エンゲージメント調査ワークショップ」を開催しました。



これらの取り組みと調査結果の分析に基づいて、当行グループでは、「従業員の成長やキャリア形成」「働きがい」を重点課題として位置付け、これらの向上につながる具体的な施策を展開しています。従業員の育成や活躍を意識した施策を継続して行うことで、関連するエンゲージメントスコアも着実に改善傾向を示しています。



● 従業員エンゲージメントスコア(成長・キャリア/働きがい)



人材価値向上に向けた取り組み

採用 ―新卒・中途のベストミックスによる人材の獲得・確保―

当行グループでは、持続的な価値創造を支える人材の獲得・確保に向けて、新卒採用と中途採用を効果的に組み合わせた採用活動を行っています。複数の採用チャネルと育成体制を整備することで、即戦力人材の登用と将来を担う人材の計画的かつ継続的な採用と育成を両立し、厚みある人員構成の実現を目指しています。

新卒採用

新卒採用では、応募者のキャリア志向に応じた専門コース別の採用を基本とし、複数の業務領域を経験しながら金融を幅広く学ぶオープン型採用も併用することで、個々のキャリア形成を支援しています。入社後は、当行グループでの合同研修を経て、ビジネスエリアに分かれて業務研修を実施し、担当業務への理解を深めています。さらに、入社後1年間、所属部署が異なる先輩社員がメンターとして日常的な相談に応じる「メンター制度」を整備し、社会人としての成長と早期戦力化を多面的にサポートしています。これにより、新卒入社者の高い定着率を実現しています。

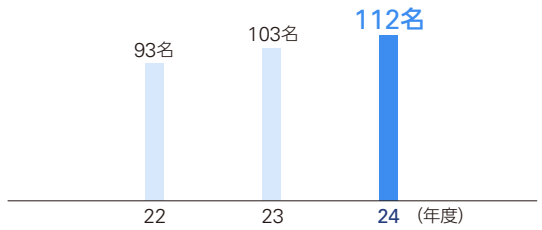
● キャリア形成を支援する多様な採用コース

SBI新生銀行	SBI新生銀行オープンコース
	金融エキスパートコース
	ストラクチャードファイナンスコース
	リテールエキスパートコース
	金融IT・システムコース
	事務オペレーションコース
	データサイエンティストコース
アプラス	アプラスコース(営業)
	アプラスコース(事務)
昭和リース	リース・ソリューションビジネスコース
	ビジネスサポート&イノベーションコース
新生フィナンシャル	コンシューマーファイナンスコース
	金融IT・システムコース

中途採用

中途採用では、従業員からの紹介による「リファラル採用」、他社で経験を経て再入社する「カムバック採用」、さらには退職者ネットワーク「アルムナイ」の活用など、多岐にわたるチャネルを通じた採用を積極的に展開しています。

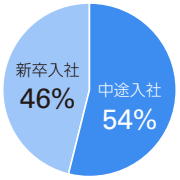
● カムバック採用在籍者数



(注) SBI新生銀行単体／2025年3月31日時点

また、高い専門性と実務経験を有する人材が入社後すぐに活躍できるよう、毎月実施している「中途オリエンテーション研修」では中途採用者の声を反映したプログラムを提供し、オンボーディング体制の強化を図っています。現在、当行の従業員の約半数が中途採用者であり、さまざまなバックグラウンドを持った人材がそれぞれの専門性を活かして幅広い領域で活躍しています。

● 中途採用者比率



(注) SBI新生銀行単体／2025年3月31日時点

VOICE メンター制度

メンター経験がくれた気づき

メンターとして、月に1度、瀧澤さんと対面で面談を重ねてきました。意識していたのは、上下関係を作らず、親しみやすい雰囲気で接すること。アドバイスが指導にならないよう心掛けました。自分自身の経験を振り返りながら話す中で、私自身もキャリアのあり方を見つめ直す機会にもなりました。自分の過去や思いをノートに書き出すことで、「自分が本当にやりたいこと」を再確認できました。この制度を通じて、互いに前向きな影響を与え合えたと感じています。(片岡)

対話がくれた安心と成長

メンター制度では、業務だけでなく、自分のパーソナルな部分も話すよう意識しました。片岡さんとの対話を重ねる中で、「まずやってみる」という思考が身につき、不安も前向きにとらえられるようになりました。部署を越えて先輩とつながる機会は貴重で、相談できる存在がいることで安心感がありました。メンター制度のおかげで、社会人1年目の仕事とプライベートを自分なりに両立できたと感じています。人に恵まれながら挑戦できる環境に感謝しています。(瀧澤)

メンター 新生信託銀行(SBI新生銀行から出向) 片岡 靖太郎(2017年入行)

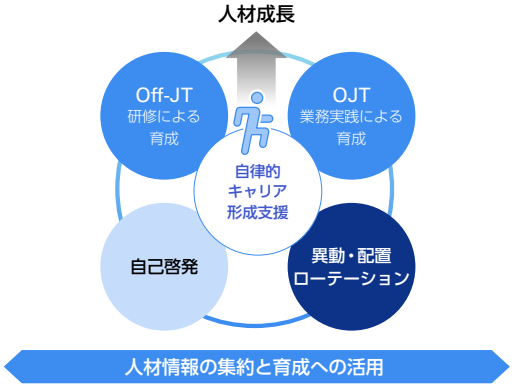
メンティー SBI新生銀行 瀧澤 有未(2024年入行)

人材価値向上に向けた取り組み

育成　―全従業員をプロフェッショナル人材へ―

当行グループでは、従業員一人ひとりのキャリア形成の希望を尊重しつつ、OJT（On-the-Job Training）を中心に、各種研修（Off-JT）や戦略的な人事異動を組み合わせた育成を重視しています。部店長・人事部・本人の三位一体の育成体制・成長環境を整え、育成による人材の価値向上を図っています。

● 人材育成の考え方



OJT　―マネジメント層の育成力強化と日常業務を通じた成長支援―

業務経験を通じた育成を重視し、所属長が所属員の成長と育成に対するオーナーシップを持ち、積極的な支援と指導を行う体制を整えています。2021年度からは、上司と部下の1対1の対話の場である「1on1ミーティング」を導入し、個々のキャリア志向を尊重した育成を実践しています。また、年に1回の「360度フィードバック」により、多面的視点から個々の強みと課題を把握し、育成に活かしています。

マネジメント層に対しては、「評価者研修」に加えて、2024年度からは、「部下のキャリアを考える研修」や新任マネジメント向けの人事・法務・コンプライアンスに関するガイダンスを通じて、現場単位での人的資本運営のスキル向上を図っています。

Off-JT　―体系的な研修と自律的な学びの支援―

ビジネスに共通する汎用的なスキルに加え、業務特性に応じた専門性を高めるための研修機会を提供しています。

2024年度は、当行では、特に銀行員としての基礎力強化に注力しました。

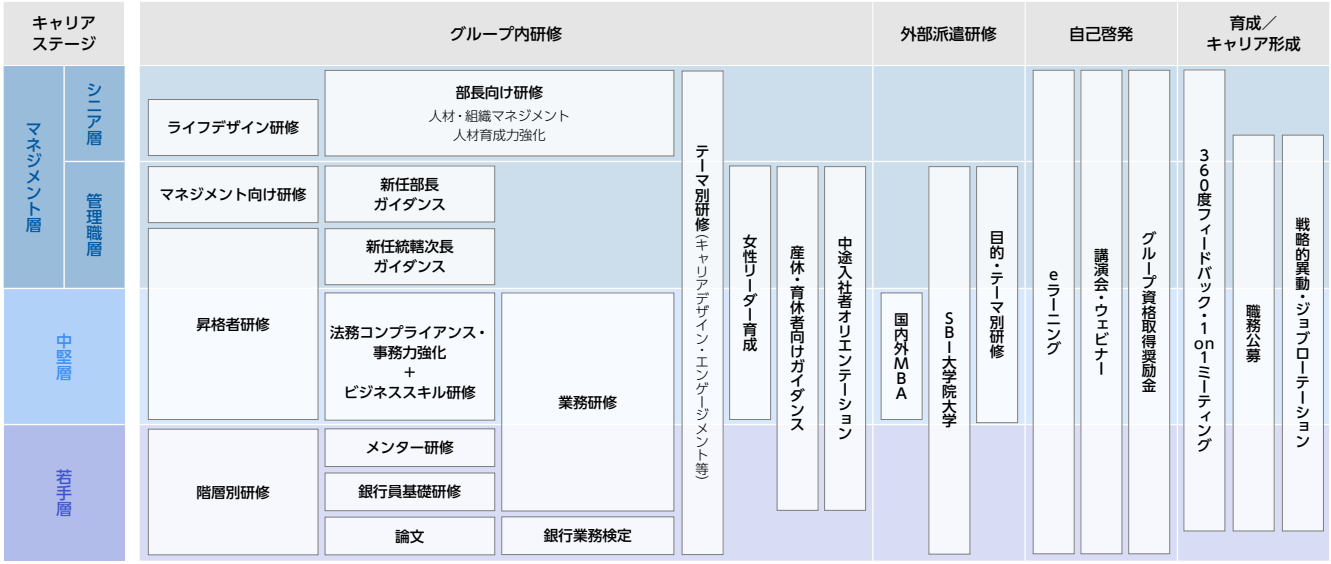
中堅層に対しては、業務上求められる法務やコンプライアンスの知識や事務の基本スキルを測るアセスメントを実施、721名が受検し、その結果に基づき、課題に応じた研修を提供しています。若手層には、銀行員としての基礎を学ぶ研修を拡充し実施しました。

また、従業員の自律的学びを支援するため、公募制の研修制度も充実させています。SBI大学院大学をはじめとする国内外の大学院への派遣制度、DXやロジカルシンキングなどのテーマを選定できるeラーニング、約40種類の資格を対象としたグループ資格取得奨励制度など、多岐にわたる学習機会を提供しています。さらに、最新の知見を学ぶ場として、ビジネス部署による業界別セミナー、サステナビリティ関連部署による勉強会、グループデジタル戦略部による生成AI講座等を開催しています。

戦略的人事異動・ローテーション ―成長とキャリアの実現を支える仕組み―

SBIグループの「総合金融グループ」としての強みを活かし、グループ内での人材交流を積極的に推進しています。従業員個々のキャリア志向を尊重しながら、所属組織内のジョブローテーションや各社内の異動に加え、グループ各社間での異動を通じて、従業員に成長の機会を提供するとともに、シナジーの創出と適材適所の実現を図っています。

● 人材育成体系



人材価値向上に向けた取り組み

活躍　―意欲を高める機会と環境の提供―

当行グループでは、従業員が自律的にキャリアを形成し、持続的に活躍できるよう、多様な機会と柔軟に働くことができる環境の整備に取り組んでいます。

職務公募制度とキャリア形成支援

従業員の主体的なキャリア形成を支援するため、グループ横断の職務公募制度を導入しています。従業員は自らの意志で新たな挑戦の場を選択でき、キャリアの幅を広げることが可能です。2024年度には、当行グループ全体で108名が本制度を活用し、異動が実現しました。また、人事部による定期的な人事ヒアリングを通じて、従業員のキャリア志向や評価、業務経験などの情報を収集・有機的に活用し、計画的な人材配置と育成を行っています。さらに、仕事やキャリアとライフイベントとの両立に関する悩みや相談に対応する「キャリア・ライフ・サポートデスク（通称：キャリサポ）」を設置し、従業員のニーズに寄り添った支援を行っています。

公正な評価・処遇とシニア人材の活用

当行グループでは、実力と成果に応じた昇給・昇格を基本とし、年次にとらわれない抜擢人事を推進しています。外部の報酬水準も踏まえた処遇体系を構築することで、優秀な人材の定着とモチベーション向上を図っています。

2025年4月には、定年再雇用者の雇用年齢上限を撤廃し、年齢に関係なく意欲と能力を有するシニア人材が活躍できる環境を整備しました。さらに、終身雇用を前提とした従来型の退職給付制度からの転換を図り、ポータビリティに優れた確定拠出年金（DC）制度を導入しました。今後もキャリアの多様化や人材の流動性が高まる時代に対応した柔軟な制度設計を実現し、若手や中堅の活躍・成長機会との両立を図りながら、能力本位の人事運営を徹底していきます。

多様なキャリアパスの提供

マネジメント職を目指すキャリアに加え、専門性を高めて活かすスペシャリスト型のキャリアコースも設置しています。2025年度には、その一環として、IT・システム領域での専門人材の評価体系を見直し、IT専門人材として自律的なキャリア形成を意識できるキャリアパスの明示と、当該キャリアステップにマッチした処遇運営を行います。当行グループのDX戦略を推進する人材を計画的に育成するため、デジタル戦略全般に関する企画立案、アナリティクス活用を専門とする採用コースも設けています。

また、銀行業界では他に先駆けて副業・兼業を解禁し、社外での経験や学びを個人の成長と組織のイノベーションにつなげています。2025年3月末時点で89名が副業・兼業を行っています。

VOICE　SBIグループのフィールドで活躍する従業員

■ 挑戦が広げた視野と絆

私は2017年にSBI新生銀行に入行し、法人営業などの融資業務を経て、2022年からSBI証券不動産投資部に出向しています。現在は不動産投融資やSTO組成などを担当しています。銀行での経験を活かしながら、エクイティ投資など新たな分野にも挑戦したいという思いから出向を希望しました。異なる文化の中での業務は戸惑いもありましたが、適応力が養われ、ネットワークも大きく広がりました。

現在の業務では、不動産という「かたちのある資産」を通じて、社会に直接的なインパクトを与えられる点にやりがいを感じています。SBI新生銀行からの資金調達をはじめ、グループ内でさまざまな連携をすることができ嬉しく思っています。銀行員としての見方だけでなく、証券会社や投資家といった多様な立場の視点で物事をとらえられるようになったことは大きな成長です。斎藤さんをはじめ、出向を通じてSBIグループ内のさまざまな会社の方と業務を共にし、信頼関係とネットワークを構築することができています。若手のうちからこうした挑戦できる環境があることが、SBIグループの魅力だと感じています。（植田）

■ 不動産の枠を超えて学ぶ

2021年にSBI新生アセットファイナンスに入社し、開発事業部や法人営業部で経験を積んだ後、2025年にSBI証券不動産投資部に出向し、その後転籍しました。現在は植田さんと同じチームで、不動産投融資や小口化商品の組成に携わっています。前職では賃貸マンションを中心に扱っていましたが、現在は、オフィスやホテルなど多様な物件にかかわれることに、大きなやりがいを感じています。植田さんからは、資料作成の背景や業務の意義まで丁寧に教えていただき、現場でしか学べないことを吸収しています。グループ内の連携も新鮮で、銀行・証券・不動産といった異なる専門性が交わる中で、視野が広がっていくのを実感しています。（斎藤）

SBI証券
斎藤 碧

SBI証券
（SBI新生銀行から出向）
植田 祐輔

■ 専門性を高め、キャリアを拓く

私は2012年にSBI新生銀行に入行し、現在はSBIインベストメントの海外投資部で、海外スタートアップへの投資や成長支援を担当しています。もともと投資分野に興味があり、銀行ではスタートアップ向けの融資を担当していましたが、より専門性を高めたいという思いから、グループ内での異動を希望しました。

現在は、世界中のスタートアップや投資家と対話を重ねながら、グローバルな視点を少しずつ養っています。銀行時代には得られなかった、事業面での深いかかわりも貴重な経験です。将来的には、銀行での経験と今の経験を掛け合わせて、より広いフィールドで貢献していきたいと考えています。

SBIインベストメント
（SBI新生銀行から出向）
黒田 渉

人材価値向上に向けた取り組み

ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）

年齢、性別、国籍、人種、性的指向、性自認、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍し、相互に尊重し合う組織づくりを推進しています。多様な価値観の融合から生まれるシナジーこそが、当行グループの持続的な成長の原動力であると考え、D&Iに関するさまざまな取り組みを展開しています。

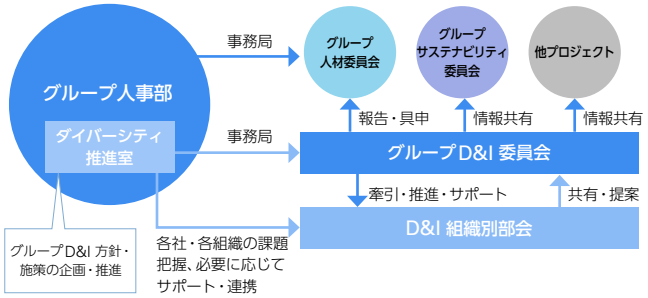
グループダイバーシティ＆インクルージョン委員会

法人ビジネス・個人ビジネスのトップとグループ各社役員を中心に構成し、ダイバーシティ推進室が事務局を担う「グループダイバーシティ＆インクルージョン委員会（以下、グループD&I委員会）」が、女性活躍やジェンダー課題をはじめグループ共通のD&I課題に取り組んでいます。

D&I組織別部会

各組織の特徴に応じた課題解決を目的に、「D&I組織別部会」を設置しています。2024年度は、部会の連携強化を目的とした「D&I組織別部会連携会」を2回開催し、ワークショップや活動共有を通じて組織横断的な対話を行っています。

● D&I推進体制



従業員の声を活かす座談会の開催

グループD&I委員会では、委員である役員と従業員有志による座談会を2023年10月から毎月開催し、2024年度末までに18回開催され、延べ98名が参加しました。少人数制で実施することで、従業員が自身の思いや会社への提案を委員に直接伝え、本音で対話する機会となっています。

意思決定層の多様性の確保に向けた取り組み

意思決定層の多様性の確保を重視し、D&I推進目標の一つとして、女性管理職比率の数値目標※を設定しています。2024年度は、上長ヒアリングや各人の育成課題に合わせた学びの機会として、ありたい姿や目標を明確にし、主体的にキャリア形成を行うことを目的とした「キャリアリーダーシップ研修」や、仕事のスピードと質を上げるための「ロジカルシンキング研修」などを通じて、管理職候補の育成を強化しました。

● 女性管理職比率の数値目標

	目標※	実績（2025年3月末）
SBI新生銀行	25%	20.7%
アプラス	25%	23.9%
新生フィナンシャル	20%	19.9%
昭和リース	12%	12.5%
新生インベストメント＆ファイナンス	18%	21.1%

※ 上記5社は、2023年度から3年間の「次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定し、その目標の一つとして女性管理職比率を掲げている。

女性活躍推進に関する取り組み

毎年3月8日の「国際女性デー」に合わせて、ジェンダー平等、女性のエンパワーメント、D&Iについてあらためて知る・考えることを目的に、全従業員が参加可能なアクションイベントや講演会を開催しています。当行の各フィナンシャルセンターでは、ミモザの花で店舗を飾りつけ、ご来店いただいたお客さまにオリジナルのノベルティをお渡しし、当行グループの取り組みを知っていただくきっかけとなっています。

2025年は、大正大学地域創生学部公共政策学科教授 兼 地域構想研究所所長の片山善博氏を迎え、「ジェンダー・ダイバーシティが開く組織の未来」と題した講演をいただくとともに、グループD&I委員会委員である、当行執行役員長澤祐子、アプラス執行役員小針かおり、新生フィナンシャル執行役員の和泉隆則も加わりパネルディスカッションを実施しました。そのほか、SBIグループの女性リーダーを対象とした交流会も実施し、組織を超えたネットワーキングの機会を持ちました。

人材価値向上に向けた取り組み

ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）

多様性理解に向けた取り組み

2024年7月に、グループD&I委員会にニュージーランドの当行子会社UDC Finance社のHRゼネラルマネージャーを招き、D&Iの課題や従業員エンゲージメントの向上に向けた情報交換を行いました。12月には、ニューロダイバーシティに関する理解を深めるため、Neurodiversity at Work 株式会社代表取締役の村中直人氏を迎え、グループ内勉強会を開催しました。

LGBTQ＋に関する取り組み

セクシャル・マイノリティの従業員が安心して働ける環境づくりを進めており、人事制度・福利厚生制度の充実や相談窓口の設置などのほか、全従業員を対象とした研修の実施やアライ活動を推進しています。当行グループ主要会社は、任意団体work with Prideによる、職場におけるLGBTQ＋などのセクシャル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、最高位の「ゴールド」を2022年から3年連続で獲得しています。

障がい者に関する取り組み

多様な価値観を有する人材がそれぞれの個性を活かし、ともに働くという考えのもと、さまざまな職場で49名（2025年3月31日時点／SBI新生銀行単体）の障がいのある従業員が活躍しています。2021年3月には、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に賛同しました。また、2023年11月からはニューロダイバーシティに関する理解を深め、特性の違う人たちの相互理解を通して、多様な人材の活躍機会を広げるための環境整備に向けて「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」へ参画しています。

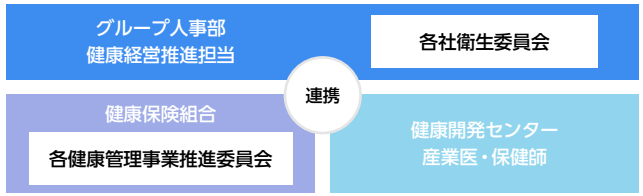
従業員の健康・ウェルビーイングに対する取り組み

従業員の心身の健康が、企業の持続的成長を支える重要な基盤であるという認識のもと、健康経営、およびウェルビーイングの推進に取り組んでいます。

労働安全衛生にかかわる法律に則り、衛生委員会の活動と産業保健体制の連携を通じて、安全かつ働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、従業員の健康保持・増進を図っています。

推進体制

人事部の健康経営推進担当を中心に、各社衛生委員会、健康管理事業推進委員会、健康保険組合が主体的に関与・相互連携を図りながら、健康開発センター、産業医・保健師とも連携し、実行力ある体制づくりを行っています。



健康経営宣言と取り組み

「SBI新生銀行グループの健康経営宣言」を策定し、健康保険組合と協力しながら、健康経営を推進しています。

健康診断の結果に基づき二次検査が必要な従業員に対して、文書や電子メールを通じて受診を促すとともに、二次検査費用の一部補助や産業医によるフォローアップを実施するなど、従業員の健康維持に向けた支援を強化しています。

また、2024年11月には、スマートフォンアプリを活用したウォーキングイベント「歩fes.（あるふぇす）SBI新生銀行グループ」を開催し、736名が参加しました。各種取り組みの結果、当行は2021年以降連続して「健康経営優良法人」の認定を受けています。

メンタルヘルス支援

心の健康の維持・向上にも注力しており、年1回実施するストレスチェックでは、個人および組織の課題を可視化し、結果のフィードバックを丁寧に行うことで、改善に向けた具体的なアクションにつなげています。

さらに、外部の専門機関によるEAP（従業員支援プログラム）を導入し、プライバシーに配慮した相談体制を整備しています。加えて2025年5月からは、専任の社内カウンセラーを新たに配置して体制を強化することで、従業員が安心して働ける環境を整えています。

GLTD制度

2024年6月より、従業員の福利厚生の拡充を目的として、GLTD（団体長期障害所得補償保険）制度を新たに導入しました。この制度は、従業員がより安心して働けるよう、病気やケガが原因で働けなくなった場合に治療に専念できる環境を整えるものです。

人材価値向上に向けた取り組み

環境整備

従業員が自身に最適な働き方を柔軟に選択しながら業務に取り組み、各自の強みが十分に発揮できる職場となるよう、各種人事制度の導入や組織風土づくりに取り組んでいます。画一的な働き方ではなく、「働きやすさ」と「働きがい」を感じながら、サステナブルに活躍を続けることができる組織を目指します。

働き方の選択肢の充実

従業員がそれぞれのライフステージやライフイベントに応じて、仕事と生活の調和を図りながら活躍できるよう、働き方の選択肢を充実させています。勤務時間、働く場所、育児・介護に関する休暇や時短制度を整備しています。さらに「フレキシブル・ワーキング制度」として、「週3日勤務・週4日勤務制度」「ライフサポート時短勤務制度」「ライフサポート休職制度」を導入し、さまざまなライフイベントに対応する働き方の選択肢を提供しています。

人事制度を活用できる組織風土の醸成にも力を入れており、年次有給休暇や、暦日で1週間以上2週間以内の連続した休みを取得する「連続休暇」の取得も推進しています。また、育児休業または配偶者の妊娠時から子が2歳になるまで半日単位で取得可能な「はぐくみ休暇」を含む男性の育児関連休暇取得については、対象者と上司の面談の実施等により、対象者の100%(SBI新生銀行)が取得しており、性別を問わず、育児と両立しながら活躍する従業員をサポートしています。

	年次有給休暇取得率
SBI新生銀行	69.5%
アプラス	77.1%
新生フィナンシャル	83.2%
昭和リース	69.8%
新生インベストメント&ファイナンス	73.6%

● SBI新生銀行グループの働き方改革関連制度

働き方の選択肢

時間	日数	休暇・休業	場所
セルフ時差勤務 フレックスタイム制 スーパーフレックスタイム制 ライフサポート時短勤務制度	週3日勤務・ 週4日勤務制度	育児休業・介護休業 ライフサポート休職制度 はぐくみ休暇・連続休暇	在宅勤務制度

×

多様な価値観

ライフステージ
ライフスタイル

学び / 育児 / 介護 / 治療 / その他

VOICE はぐくみ休暇を取得した従業員

SBI新生銀行
髙梨 考司

SBI新生銀行
遠藤 駿

Q. 育児のための休暇を取得した期間は?

遠藤:私は第2子の誕生に合わせて、はぐくみ休暇と年次有給休暇を組み合わせ、2カ月半の休暇を取得しました。

髙梨:私も同様に制度を活用し、3カ月間の休暇を取得しました。

Q. 取得までの準備はスムーズでしたか?

遠藤:共働きなので、家計のバランスも考慮しながら、夫婦で計画を立てました。半年以上前から上司に相談し、業務の引き継ぎも計画的に進めたことで、希望どおりの時期に休暇を取得することができました。パートナーからも「本当に助かった」と言ってもらえました。

髙梨:私もパートナーと相談しながら期間を決め、制度の組み合わせを検討したうえで、上司に相談しました。上司も「ぜひ取りなよ」と背中を押してもらえたのが心強かったです。

はぐくみ休暇とは
配偶者の妊娠から子どもが2歳になるまで、20日間の特別休暇が取得できる制度。連続休暇または1日単位・半日単位での取得が可能。

Q. 休暇を経て働き方に変化はありましたか?

髙梨:以前は時間をかけて仕事を進めることが多かったのですが、今は移動中に業務の段取りを考えるなど、限られた時間で成果を出す意識がより強くなりました。部下にも効率的な進め方を伝えられるようになったと思います。

遠藤:私も、子どもの急な体調不良に備えて、極力仕事を翌日に持ち越さないように意識するようになりました。自分だけでなく、チーム全体にとってプラスになるような仕事の進め方を心掛けています。

Q. 制度や組織に対する思いを教えてください

遠藤:はぐくみ休暇は当行グループ独自の制度で、付与される20日の中で15日間は取得が義務化されているため、男性社員でも休暇を取りやすいと感じています。制度がしっかりと浸透していると思います。

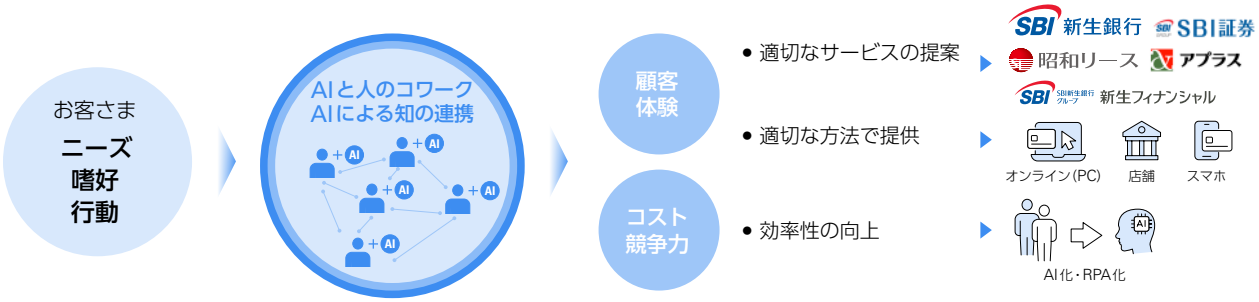
髙梨:共働きが当たり前になる中で、制度が整っていることは本当に大事です。当行グループは、従業員の多様性を大切にしており、その姿勢が制度にも表れていると実感しています。

デジタル戦略 ～ さらなるAIの利活用へ

デジタル戦略の目指す姿

SBIグループは、革新的な技術の導入によって顧客便益性を高めた金融商品・サービスを提供し、金融のあり方に変革を与える、「金融イノベーター」であることを経営理念の一つとして掲げています。

当行グループでも多様化する顧客・社会課題に対し、あらゆる場面でAIを活用し、人だけでは実現できない高い洞察力をもって、顧客利便性のあるソリューションの提供を目指しています。全従業員はAIの活用機会を自ら見出す“主体的AI利用者”を担い、グループデジタル戦略部は“最新のテクノロジーをもってアイデアをカタチにする専門集団”として新しい発想でのソリューション提供をリードしています。



〈実現に必要なもの〉

全従業員が主体的AI活用者	×	AI活用の専門人材	×	最新テクノロジー基盤
AIによるスタッフへの提案や対話、ビジネスインテリジェンスツールに基づくサービス運営の日常化に向け、活用機会を見出す		AIの活用機会に対して、最新テクノロジーをもって解決を行うデータサイエンティスト		国内外の優れたテクノロジー・先端クラウドを見極め、採用

AI活用による営業支援

SBI新生銀行では、生成AIを活用して顧客との交渉履歴を要約し、従業員が移動中でも簡単に確認できるようにしています。これにより、訪問前の事前ミーティングが減少し、上司やエグゼクティブは見たい時にコンパクトに整理された情報をクイックに確認し、課題把握や戦略の立案に活かせるようになりました。

また、クラウドサービスを使ってデータを集約し、生成AIの活用に役立てています。例えば、グループ統合データベースをクラウドサービス上に構築し、生成AIの実戦配備を完了しました。これにより、業務フローの自動化が可能になり、生産性向上を実現しています。

さらに、グループ法人営業戦略部、IT関連部署、グループデジタル戦略部が協力して、AIを使った業務改善を進めています。例えば、法人営業支援、リテールのお客さまの声の分析、企業融資審査、消費者動向の分析、財務報告の補助など、各部と共同で実現したユースケースは2024年度で130件超に上ります。

今後も当行グループ全体でAIによる業務効率化と営業力強化を進め、企業価値向上に取り組みます。

VOICE 最先端のデータ分析からビジネスの課題解決まで、一気通貫でグループ会社の期待に応える

グループデジタル戦略部
山本 俊介
(2021年入社)

SBI新生銀行グループのアプラスのマーケティングチーム・与信チームが抱える課題に対して、分析／モデリング／BIダッシュボードの提供などのデータソリューションを提供する業務に取り組んでいます。よりニーズの高いお客さまに効率よくアプローチするために機械学習を用いたモデル作成を行い、業務の最適化やコスト削減につなげる業務改善に取り組んでいます。協業先の部署へのヒアリングを行う情報収集から始め、実際のビジネスに一歩踏み込んだ支援をしています。提案して終わりではなく、実際のビジネスにも関与できることが面白いと感じています。自分が作った分析モデルや、分析が機能した現実を見るのは格別で、大いなる達成感を感じながら日々浮かび上がる課題解消に取り組んでいます。

デジタル戦略 ～ さらなるAIの利活用へ

企業価値向上を支える人材

当行グループでは、AI・RPA※の適用領域の拡大と高度化に継続して取り組んできました。また、個々の従業員の提案支援や効率向上、暗黙知やベストプラクティスをAIによって組織知化してきました。今後も全従業員が主体的にAIを活用して、活用機会を見出す役割を担っていきます。また、AIを活用するためには、最新テクノロジーを駆使できるデータサイエンティストなどの専門人材が必要だと考えています。今後も人材の採用継続、ビジネス側からの公募、人材育成を進めます。

VOICE

データサイエンティストコースでの採用者

最新の技術にいち早く触れることで、自分の成長を実感できる

グループデジタル戦略部
石田 明日香
（2022年入社）

SBI新生銀行で働く一番の魅力は、データサイエンティストとして成長できる環境が十分に整っている点だと感じています。配属後、早い段階で実務に取り組む機会を得ることができました。先輩たちは、分からない部分を自分たちで理解できるように、そして、次の成長につながるよう本質的な問いに向き合い、考えるよう促してくれます。

現在、部内では各人のスキル向上の取り組みとして、業務時間の10%を自身の技術向上の時間に充てることができます。その時間を活用して、私自身はいまAIツールを試しており、データサイエンティストとしての成長を後押しする環境が整っていると感じています。学ぶ意欲、向上心があれば、いつでも成長できる職場環境と刺激を受ける同僚が揃っていると思います。今後はデータサイエンティストとしてチームをリードし、将来的にはチームマネジメントに取り組みたいと考えています。後輩の育成を任せてもらえる、周りから頼られる存在として認められるような姿を目指します。

従業員による生成AIの利活用

生成AIの活用を当行グループ全体で推進するため、グループデジタル戦略部が中心となり利活用アイデア創出のワークショップを実施しました。SBI新生銀行では2024年度、15部店がワークショップに参加。アイディア総数は約400件で、そのうち130件超が実際のビジネスの場で活用に至りました。今後も先進性のある取り組みを進めて、効果の創出に取り組みます。

内部人材によるアイデア創出ワークショップ

● ビジネス・間接各部のAI・RPA推進をグループデジタル戦略部が伴走支援

AI／アナリティクス	生成AI	RPA※
取組件数 （前中計） **200件超**	**生成AIが組み込まれた業務数** （2024年度末） **130件超**	**削減した業務時間** （SBI新生銀行単体・前中計） **15万時間超**
● 来店ニーズを持つお客さまの探索AI ● マーケティングキャンペーンの効果測定 ● 有人対応が効果的な接点の特定AI　ほか	● 法人顧客との面談記録のAI要約による迅速な情報共有 ● 法人審査での情報収集・整理 ● お客さまから寄せられたご意見（VoC）からインサイトを抽出　ほか	● 住宅ローン申込書類の取り込み業務を従来の最大7名から1名で実行可能に ● 銀行口座の開設審査など多くの人員を要する業務の自動化 ほか

※ RPA（Robotic Process Automation）：ソフトウェアロボットを使ってパソコン上の業務作業を自動化できる技術

サステナビリティ

チーフサステナビリティオフィサー（CSO）
執行役員
藤木 康寛

CSOメッセージ

SBI新生銀行グループは、サステナビリティ経営を「事業を通じた環境・社会・お客さまへの長期的な貢献」と「当行グループの持続的な成長」との好循環を目指すことと定義しています。それは環境問題や社会課題に、事業を通じて取り組み、企業価値向上を持続的に実現していくという「経営そのもの」にほかなりません。当行グループにとってのステークホルダーを意識し、特に気候変動への対応、地方創生、人的資本経営に重点的に取り組んでいます。

1. サステナブルファイナンスの拡充

気候変動という環境や社会問題の解決に向けて、脱炭素や環境負荷低減に資する投融資や、金融商品・サービスの提供に積極的に取り組み、サステナブルファイナンス組成額累計5兆円を2030年度末までに達成する目標を掲げています。

2024年度もSBI新生銀行でのサステナビリティ・ローンだけでなく、昭和リースの地方創生ファイナンスプログラム、アプラスの住宅用ソーラーローン、新生信託銀行の環境不動産受託などグループで総力を挙げた取り組みを進めており、2024年度では1.2兆円、累積2.6兆円の組成額となりました。

特に法人融資の分野では対象セクターを現在の3業種から8業種に広げて、対象業種のお客さまの脱炭素に向けたトランジションに関するエンゲージメント（建設的対話）や情報収集をさらに進め、目標の早期達成に向けて推進します。

2. ステークホルダーと協調した地方創生への取り組み

地域の中核となる地域金融機関の皆さまとの協調融資や、インターン等の人材交流、サステナブルインパクト評価室による研修実施など、地域経済活性化や地方創生に向け、当行グループらしい取り組みを行っています。

また当行・地域金融機関・SBIグループと三位一体となる「トライアングル戦略」により、当行グループがさまざまなファイナンスソリューションを提供することで、地域金融機関の皆さまにとっての新たな収益機会を提供し、地域経済への価値貢献と、課題解決に向けた取り組みをさらに強化していきます。

3. 人的資本経営の推進

社員一人ひとりの価値を最大限に引き出すことを目指し、人的資本経営を推進しています。「人材価値向上に向けた取り組み」（P.32）のページに記載のとおり、私たちは、人材が最も重要な資本であると考えています。研修・OJTなどを通じた学びの機会の提供、ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の活動も積極的に行い社内啓発に取り組んでいます。

4. 最後に

長らく返済ができていなかった公的資金については、SBIグループの傘下に入ったことを機に返済が進み、2025年7月末には完済できる見込みです。当行のサステナビリティの取り組みは、国民の皆さまへの恩返しの意味合いもありますので、引き続き当行の取り組みを見守っていただきたいと思っています。

サステナビリティ

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営推進体制

当行グループは、グループサステナビリティ委員会を設置し、チーフサステナビリティオフィサーおよびシニアサステナビリティオフィサーがそれぞれ委員長および副委員長を務めています。同委員会はサステナビリティ経営に係る事項について調整、協議し、業務執行に反映させるとともに、取締役会およびグループ経営会議に定期報告および重要事項の付議を行っています。

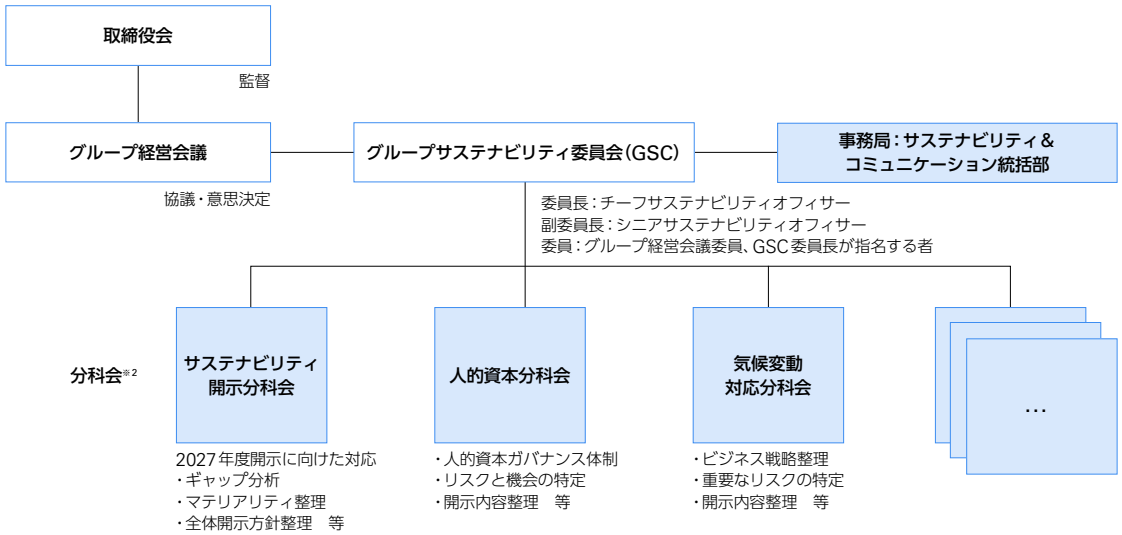
また、会社や部署をまたいで協議・推進を深める事項については気候変動や人的資本などテーマ別に分科会を設置することとし、実務担当者レベルでの推進強化を図る予定です。

サステナビリティ開示分科会においては、2028年3月の開示に向けた対応を議論しています。2024年11月には外部専門家を招き、経営層を対象としたSSBJ※1勉強会を実施し、2025年6月にかけてギャップ分析を実施しました。

人的資本・人権の分野においては、重要委員会の一つであるグループ人材委員会、グループダイバーシティ＆インクルージョン委員会およびグループ人権推進委員会を設け、人事制度や諸施策などについての協議、調整および決定を行っています。

※1 SSBJ：サステナビリティ基準委員会。日本の企業がサステナビリティに関する情報を開示する際に用いる基準を議論している組織

● グループサステナビリティ経営推進体制



※2 2025年度からの取り組み

外部イニシアティブへの参画

社会的な課題解決の枠組みを認識したうえでサステナビリティ経営を推進するために、当行グループは、国内外のイニシアティブへの参画、賛同を行っています。一例として、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」へ賛同、「責任銀行原則（PRB: Principles for Responsible Banking）」へ署名、環境・社会課題解決を目指す「インパクト志向金融宣言」へ署名を行い、それらの枠組みに即した取り組みを行っています。

当行の責任銀行原則の取り組み

当行グループは2021年4月、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱する責任銀行原則（Principles for Responsible Banking, PRB）に署名しました。

責任銀行原則は、社会や人々の持続可能な繁栄のために尽くすことが、金融仲介機関としての果たすべき責任であるという認識のもと、制定されたものです。持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定などの社会的目標と整合した戦略と目標を定めて取り組みを実行し、取り組み内容について透明性のある開示を行うためのフレームワークとなっています。

当行グループは、事業活動を通じたポジティブなインパクトの拡大と、ネガティブなインパクトの低減・回避を企図し、持続可能な社会の実現に向けた活動を積極的に行っています。2022年以降毎年、責任銀行原則の実施状況報告を公表しており、2024年に公表した報告書においては、第三者保証を取得しています。

サステナビリティ

サステナビリティ経営

サステナビリティ重点課題

当行グループは、「事業を通じたサステナビリティの実現」と「持続可能な環境・社会への責任」の観点からサステナビリティ重点課題(マテリアリティに相当)を定めています。

サステナビリティ目標と2024年度の進捗

	目標	2024年度進捗
環境・社会課題解決への資金提供	● サステナブルファイナンス組成金額を2030年度末までに累計5兆円 ● 温室効果ガス高排出セクター企業のトランジション推進の支援	● サステナブルファイナンス組成金額は累計2.6兆円 - グループ全体として、当年度目標を達成 - SBI新生銀行が温室効果ガス(GHG)高排出産業のお客さまと年1回以上独自のエンゲージメントシートを用いた対話を実施 - トランジションタスクフォース・ルールブックの策定と、年次見直しを通じて当行知見が集積・向上 - 昭和リース、アプラスにおいても小規模太陽光発電プロジェクトや住宅用ソーラーローンの促進が進み、各社目標を達成
社会の変化や多様なニーズを踏まえた金融サービスの提供	● 社会の変化やお客さまの価値観の多様化に対し、フィンテックの活用や事業パートナーとの連携を通じ、グループ一体となってお客さまに新たな価値および選択肢を提示し続ける存在となること	
グローバルな視点での環境・社会問題の解決に貢献	● 日本国内に限らず、新技術を駆使した金融サービスを提供し、環境・社会問題を解決	
環境・社会課題解決のための資金の流れの構築	● 環境・社会課題解決をテーマに資金調達者と資金提供者を結び付けるため、個別の課題ごとの商品を提供	
人権尊重・人材価値向上	● 人権尊重に関する推進・管理体制を確立し、企業に求められる責任を適切に遂行 ● 従業者一人ひとりの持つ価値観や個性を認め、その強みと特性が最大限に発揮される環境の整備 ● 多様性が融合しながら共存し、新しい価値の創出を実現する組織風土の醸成	● グループの女性管理職比率目標は、女性活躍推進法の行動計画でマイルストーンとなる数値目標(18%以上)を達成 ● 従業者向け人権デュー・ディリジェンスを実施し、課題に対する施策を実行。取引先等の人権デュー・ディリジェンス体制構築は今後の課題
気候変動への対応	● 当行グループのエネルギー使用に伴う温室効果ガス排出量を2030年度末までにネットゼロ ● 当行グループの投融資先ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量を、2050年度末までにネットゼロ ● 石炭火力発電向けプロジェクトファイナンス融資残高を2040年度末までにゼロ	● 自社オフィスの一部につき、再生可能エネルギー電力への切り替えを実施し、温室効果ガス排出量削減に貢献 ● 石炭火力発電向けプロジェクトファイナンス融資残高は着実に減少
社会貢献活動の推進	● 持続的な社会貢献活動による社会的インパクトの創出と可視化	● 当行グループは、社会貢献活動を「従業員が共感を持って参画できる、持続可能な社会の創出にポジティブなインパクトを与える活動」と位置付け、2024年度は31件の活動に延べ753名が参加
ガバナンスの向上	● サステナビリティに取り組むにあたっての取締役会監督体制および経営執行体制の確立 ● 評価および報酬におけるサステナビリティへの取り組み状況の考慮 ● サステナビリティに関するリスク管理体制の構築	● グループサステナビリティ委員会の体制を刷新し、会社や部署をまたいで協議・推進を深める必要がある事項はテーマ別分科会を設置 ● グループサステナビリティ委員会では主として経営レベルでのグループ全体での協議が必要な事項を取り扱うことと整理 ● 業績評価項目にサステナビリティ項目を反映 ● サステナビリティと役員の評価・報酬との連動、サステナビリティリスク管理体制構築について、継続的な情報収集

サステナビリティ

気候変動への取り組み

当行グループは気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）の提言への賛同を表明しています。当行グループの気候変動への取り組みについて、TCFDのフレームワークに沿ってご説明します。

ガバナンス

持続可能な社会の実現のためには、気候変動への対応は不可欠であると認識しており、サステナビリティ重点課題の一つとして「気候変動などの環境課題への対応」を掲げています。気候変動への対応に資する事業への投融資など、さまざまな取り組みを通じた社会的な価値創出と、当行グループの中長期的な企業価値向上に努めています（詳細は「サステナビリティ経営」（P.43）をご参照ください）。

戦略

機会

前中計期間における気候変動にかかる取り組み

当行グループでは各社の事業を通じた気候変動対応を継続的に実施してきており、気候変動に資するファイナンス組成に取り組んでいます。法人向けの再生可能エネルギーアセットやグリーンビル案件へのファイナンス、個人向けの太陽光パネルへのファイナンス等さまざまなメニューを取り揃えており、今後も引き続きファイナンスを通じた気候変動対応を実施していきます。

　また、事業を通じた気候変動対応をより一層強固なものとするべく、以下のような取り組みを進めてきました。気候変動やサステナビリティ全般にわたる国内外の情勢を勘案しつつ、今後も引き続き事業を通じた気候変動対応を推進していきます。

資金調達面での取り組み

- 日本銀行が実施する気候変動対応を支援するための資金供給オペレーションの利用
  気候変動対応に資する投融資の実績
  2024年度実績：6,242億円（当行単体・組成額ベース）
- 個人のお客さま向けのサステナビリティ預金の募集

資金供給面での取り組み

- 当行によるグリーン評価案件の継続的な実行（昭和リースが組成するファンドに対する評価案件も含む）
- グリーンファイナンスの組成能力を有する金融機関として環境省のグリーンファイナンスサポーターズ制度への登録
- トランジション資金の供給における、経済産業省による成果連動型利子補給制度の活用
- 資金の出し手としての当行グループのグリーンファイナンス・フレームワークの改定

VOICE

脱炭素化に向けた段階的な移行（トランジション）の取組状況

トランジション関連のファイナンス実行と並行し、営業部署、審査部署、サステナビリティ部署等の担当者が参加する部署間横断の「トランジションタスクフォース」による活動を継続しています。このタスクフォースは、お客さまと実りある対話（エンゲージメント）を行うために必要な情報を蓄積し、営業担当者へ還元することを目的の一つとしています。2024年度は、トランジションセクターの事業構造や、移行に不可欠となる技術の概要、イノベーションの知見などについて調査を進めました。これらの調査結果は、営業担当者を対象とした勉強会開催や、分析ツールの提供などを通じて還元しています。

トランジションタスクフォースのメンバー（2024年7月時点）

サステナビリティ

気候変動への取り組み

リスク

セクター別の気候変動リスクの整理

当行グループでは、定性評価の結果およびエクスポージャーの大きさに基づき、セクターおよびアセットタイプごとに優先順位を付けたうえで、定量的な分析などによるリスクの深掘りを実施しています。

● セクター別の気候変動リスクヒートマップ

投融資先ポートフォリオ		移行リスク	物理的リスク	エクスポージャー
事業法人等	石油・ガス・石炭	高 ※	低 ※	中
	電力	高 ※	低 ※	高
	海運、空運	高 ※	中	中
	陸運	中	中	低
	自動車	中	中	低
	金属・鉱業	高	中	低
	化学	高	中	低
	建築資材、資本財	中	中	中
	不動産管理・開発	低	低 ※	高
	飲料、食品	中	中	低
	製紙・林業	高	中	低
個人	住宅ローン	低	中 ※	高
	コンシューマーファイナンス	低	中 ※	高

※ 対象業種のほぼすべてあるいは一部について定量化を実施

シナリオ分析

気候変動への対応を経営上の重要課題の一つと位置付け、日頃よりモニタリングしている景気変動と2次元でシナリオの世界観、機会とリスクを整理しました（詳細は、ウェブサイトのシナリオ分析マトリックスをご参照ください）。また、世の中が「2℃以下のシナリオ」に向かっていることを受けて、当行グループの対応状況をまとめました。

気候変動リスクについて当行グループに重要な影響を与える投融資先セクターを特定するにあたっては、前述のリスクヒートマップのとおり、セクターごとにリスク評価を実施し、当行グループの投融資先ポートフォリオの構成から、重要度の検討を行っています。

物理的リスクについては、これまで、国内不動産ノンリコースローン、住宅ローン、国内プロジェクトファイナンス、および新生フィナンシャルの個人向け無担保ローンについて定量化しました。現時点で早急に対応策を打つ必要はないと思われる水準であるものの、継続してモニタリングし、定量化範囲の拡大を検討していきます。

移行リスクについては、電力ユーティリティ、石油・ガス、海運セクターについて定量化しました。今後も定量化範囲の拡大を検討しつつ、脱炭素社会への移行に向けた課題の解決に資するプロジェクトや事業者への投融資に積極的に取り組んでいきます。

● シナリオ分析テーブル

	物理的リスク	移行リスク
シナリオ	IPCC第5次評価報告書RCP2.6（2℃シナリオ）／同8.5（4℃シナリオ）	NGFS Net Zero 2050（1.5℃シナリオ）、Delayed Transition、Current Policies
対象期間	2050年	2050年
リスク事象	洪水発生による担保価値の毀損、デフォルトの発生	脱炭素社会への移行による投融資先の事業・財務悪化、デフォルトの発生
対象ビジネス	国内不動産ノンリコースローン、国内プロジェクトファイナンス、住宅ローン、新生フィナンシャルの個人向け無担保ローン	電力ユーティリティ、石油・ガス、海運
財務影響	累計で55億円から90億円程度の与信関連費用	累計で85億円から320億円程度の与信関連費用

気候変動への取り組み：https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/sustainability/activity/environment.html

サステナビリティ

気候変動への取り組み

リスク管理

気候変動に関するリスクへの対応の強化に向けて、当行として独自の「責任ある投融資に向けた取組方針」を制定し、特に重要な課題を明確化するとともに、国内外共通の下記のようなフレームワーク・イニシアティブに参画し、リスクと経済合理性とを適切に判断したうえで、気候変動に貢献するファイナンスに取り組んでいます。

責任ある投融資に向けた取組方針 2021年7月制定	環境問題や社会課題に適切な配慮をしない企業と取引することは重大なリスクがあるという認識のもと、取引を禁止または制限しています。新設の石炭火力発電の建設を使途とする新規の投融資をせず、石炭火力発電所向け投融資額の圧縮を進めています。
Equator Principles（赤道原則） 2020年4月採択	大規模な開発を伴うプロジェクトへの融資に際しては環境・社会への影響を総合的に判断しています。透明性の高い情報開示を通じて、企業としての社会的責任を果たすとともに、環境・社会リスク管理の高度化を図っています。
ポセイドン原則 2021年3月署名	船舶ファイナンスに積極的に取り組む金融機関として、海運業界全体のトランジションを金融面から支援しています。同原則に基づく当行の2023年12月末基準の整合度スコア実績はMinimum＋22.5%、Striving＋28.4%の結果となりました。今後も新造／若齢船や二元燃料船に対するファイナンスを強化することで、融資ポートフォリオの継続的な適正化を図っていきます。
GXリーグ 2022年11月賛同表明 2023年4月参画	経済産業省主導で進められているGXリーグに参画し、カーボンニュートラルへの取り組みを推進しています。他の企業や研究機関と協力し、温室効果ガス排出削減の推進とビジネス機会の拡大を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。
PCAF 2022年10月加盟	PCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）は、投融資先から排出されるGHG排出量の算定・開示基準を策定する組織です。GHG排出量を正確に把握し、気候変動リスクを効果的に管理することで、環境への責任を果たしつつ、社会全体の持続可能性向上に貢献します。

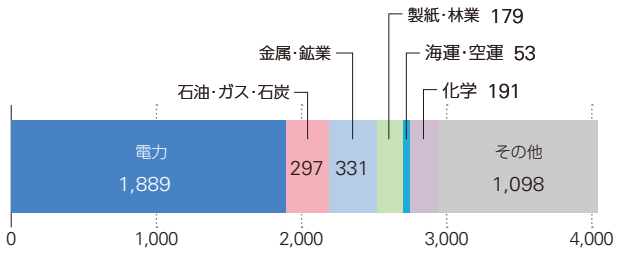
指標と目標

当行グループは、サステナビリティ重点課題の一つとして「気候変動などの環境課題への対応」を掲げています。環境・社会の課題解決に取り組むお客さまに資金提供することが金融機関の重要な役割であると認識し、積極的に取り組みを支援し、カーボンニュートラルへの取り組みを推進しています。同時に、引き続きグループ一丸となって自社としての温室効果ガス排出量の削減に取り組みます。

また、投融資先ポートフォリオからのGHG排出量については、2050年度末までにネットゼロとすることを目標にしています。当該GHG排出量実績は、PCAFが公開する国際的な基準に準拠しています。今後も段階的な対象アセットの拡大および算定精度の向上に取り組む予定です。

なお、詳細は「サステナビリティ目標と2024年度の進捗」（P.44）、ESGデータ「環境」（P.75）をご参照ください。

● スコープ3カテゴリー15 GHG排出量



（注）1. 当該GHG排出量は、PCAFの公開する国際的な基準に準拠し算定
2. 当該GHG排出量は、各投融資先のGHG排出量のうち、当行グループの寄与分を算出
3. PCAF基準におけるアセットタイプのうち、事業法人は「上場株式および社債」ならびに「事業融資および非上場株式」を計測

サステナビリティ

人権への取り組み

基本的な考え方

グローバル化の進展に伴い、企業の人権課題が社会にもたらす影響が顕在化しています。当行グループでは、企業の社会的責任として人権尊重に取り組むため、2018年に人権ポリシーを定めました。2021年11月には国内外の動向を踏まえ、「グループ人権ポリシー」を全面改正し、取り組みを推進しています。

本ポリシーは、「世界人権宣言」「国際人権規約」「ビジネスと人権に関する指導原則」「労働における基本的原則と権利に関するILO宣言」および「子どもの権利とビジネス原則」の国際的な規範に準拠しています。

今後も国際的な規範に沿って、人権尊重の取り組みの高度化を図っていきます。

ガバナンス・マネジメント体制

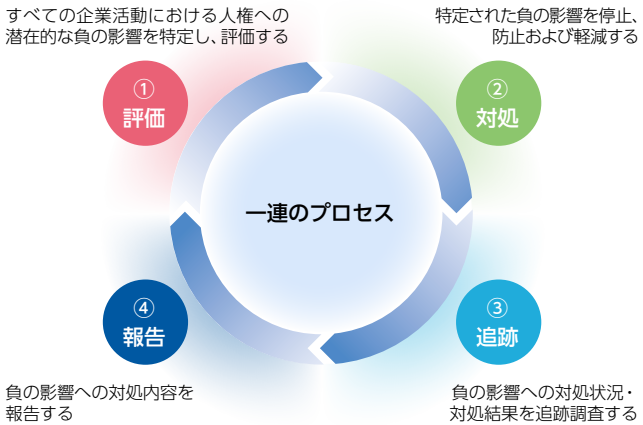
人権尊重に関する重要課題については、グループサステナビリティ委員会において、その対処について協議または検討しています。グループ経営会議にて意思決定したうえで、取締役会に報告し、その対処状況が監督されます。

また、当行グループ内での周知浸透・教育などの人権啓発については、グループ人権推進委員会が推進しています。

人権デュー・ディリジェンス

当行グループは、法人のお客さまおよび従業者を対象に、重要な人権課題を特定、防止、軽減するための人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

● 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



救済メカニズム（相談窓口）

グループ従業者に対しては、「ハラスメント・人権相談窓口」や「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

ステークホルダー別の取り組み

法人のお客さま

- 当行グループの「責任ある投融資に向けた取組方針」および当行が採択する「赤道原則」に基づき、強制労働、児童労働、人身売買などの重要な人権課題を対象としたデュー・ディリジェンスを実施しています。

個人のお客さま

- 障がいのあるお客さまや高齢のお客さま、ケガや病気をお持ちのお客さまが安心してご利用いただけるよう、代筆・代読サービス、筆談および手話での対応、遠隔手話通訳サービスなど、多様な支援サービスを提供しています。

  また、お客さまの個人情報保護のための規定や体制の整備、および金融犯罪やマネー・ローンダリングの防止に取り組んでいます。

従業者

- 2022年より年1回、グループ全体で人権デュー・ディリジェンスを実施。重要な人権課題を特定し、改善施策を検討・実行。

  2024年回答者数：5,681名

- 人権啓発研修eラーニング（全従業員向け）

  2024年度人権啓発研修受講者数：7,068名

- ハラスメント・人権に関する研修（新入社員、中途採用社員、昇格者向け）
- 全従業員向けハラスメント防止のための研修
- 過重労働・長時間労働の防止・改善のための職場づくりの推進
- 「グループカスタマーハラスメント対応方針」の制定、および「グループ人権ポリシー」の一部改正（2025年4月）

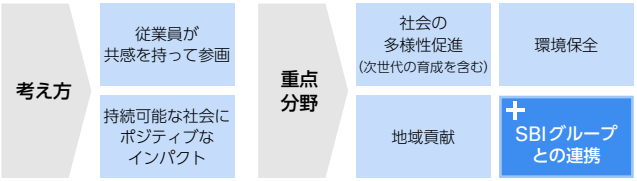
グループ人権ポリシー：https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/sustainability/policy/human_rights.html

サステナビリティ

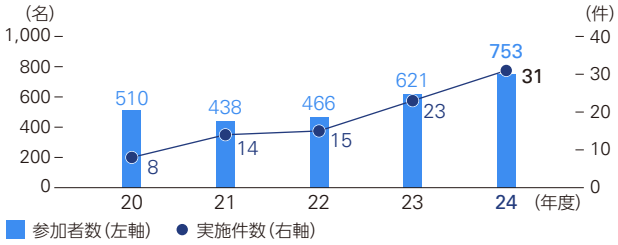
さまざまなステークホルダーへの取り組み ～ 社会貢献活動

社会貢献活動の考え方

当行グループは、社会貢献活動を「従業員が共感を持って参画できる、持続可能な社会の創出にポジティブなインパクトを与える活動」と位置付けています。社会の健全な発展がグループの存続基盤であることを自覚し、「良き企業市民」としての役割を果たし、持続可能な社会の発展に貢献します。



当行グループの社会貢献活動は、従業員とその家族が幅広く活動に参加できること、社会課題を知る・学ぶ・体感する・共感する機会になること、コミュニケーションの場になることを大切にしています。SBIグループとも連携を図り、対面をメインにオンラインも活用し、多くの従業員に参加機会を提供できるよう努めています。2024年度は、31件の活動に753名が参加しました。



「ことら×サステナビリティ」プロジェクト ～公益財団法人SBI子ども希望財団へ寄付

「事業を通じたサステナビリティ」への取り組みとして、2024年10月に、個人間送金サービス「ことら送金」の利用実績に応じてSBI新生銀行が寄付を行う「ことら×サステナビリティ」プロジェクトを実施しました。SBIグループで児童福祉の向上に取り組む公益財団法人SBI子ども希望財団※を寄付先としたこの取り組みは、多くのお客さまにご賛同いただき、またことら送金の利便性を実感いただく機会となりました。翌11月には、児童虐待防止を呼びかける「オレンジリボン運動」の推進キャンペーンと連動し、SBI新生銀行の全店舗にて啓発ポスターの掲示やスタッフによる「オレンジリボン」の着用などを行いました。

※ SBI子ども希望財団：虐待を受けるなど厳しい境遇に置かれた子どもたちの福祉向上を目的に活動。児童福祉施設等への寄付や児童養護施設の職員を対象とした研修、施設退所後の子どもたちへの自立支援のほか、児童虐待防止のための啓発活動を積極的に展開

（写真右）メンバー全員で何度も議論を重ねました
（写真左）寄付金贈呈式の様子

本プロジェクトは社会課題の解決を起点に、ビジネスの強みを活かした取り組みとして、サステナビリティ推進室のメンバー全員で企画したものです。

内閣府の調査から、多くの人々が「社会のために役立つことをしたい」と考えていることが分かり、私たちが「社会貢献機会を提供する」ことでお客さまに新しい付加価値をもたらすことができるのではないかと考えました。また、気軽に取り組めるように、「身近な手続きを通じて社会貢献ができるような仕組みづくり」を目指すことにしました。

そこで、SBI子ども希望財団との協業を通じて「ことら送金の利便性を体験しながら社会貢献につなげる」というストーリーを描き、本プロジェクトを実施しました。お客さまからも好意的な反響が寄せられており、子どもたちの未来を守りたいという想いの実現に向けて、今後も事業活動を通じた持続可能な社会の実現に取り組んでまいります。

児童虐待問題を知る・学ぶセミナー

SBIグループは、SBI子ども希望財団を通じ、虐待を受けるなどの厳しい境遇に置かれた子どもたちの福祉向上を支援しています。その一環として、児童虐待防止の社会的啓発運動である「オレンジリボン運動」を後援し、毎年11月をSBIグループの「オレンジリボンキャンペーン」期間としています。グループ各社で啓発ポスターを掲示するほか、役職員によるオレンジリボンのバッジ着用を奨励することで、次世代の育成を含む社会の多様性の推進への理解を深めています。

当行グループでは独自の取り組みとして、児童福祉の向上に取り組まれ現場のリアルを知る方のお話を伺う機会を設けています。2024年10月に社会福祉法人全国社会福祉協議会会長の村木厚子氏をお招きし、「子どもたちの現状を知ろう～親ガチャって何？～」と題した社内向けの講演会を開催しました。子どもたちを取り巻く実情や求められる支援について、福祉行政の専門知識と市民運動を通じたご経験を踏まえてお話しいただき、満席の会場には深い共感が広がりました。

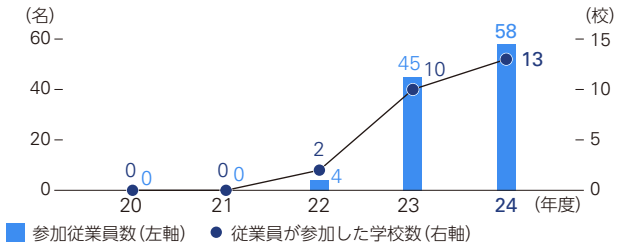
サステナビリティ

さまざまなステークホルダーへの取り組み ～ 社会貢献活動

金銭基礎教育プログラム「MoneyConnection®」

金銭基礎教育プログラム「MoneyConnection®」は、当行グループが2006年にニート対策や若者支援で実績のある認定NPO法人育て上げネットと開発した、独自のプログラムで、主に高校生を対象として、若者の無業化予防を目指しています。一人暮らしの予想生活費を考えながら、職業・雇用形態・月収・年齢などを設定したカードを使って「働く」ことをシミュレーションする授業です。「生きていくにはお金が必要」というシンプルなメッセージから、受講者それぞれの気づきを促します。2024年度は80校で計9,266名が受講しました。

当行グループの従業員も講師の補助役として参加しており、従業員参加型の社会貢献活動と位置付けています。従業員の関心は高く、2024年度は延べ13校に計58名が参加しました。



VOICE 「MoneyConnection®」に参加して

SBI新生銀行
スペシャルティファイナンス部
斉藤 麗央

金融業界に勤務しMBA留学を経験したことで、お金について考えることは夢を現実的に描くための入り口であり、将来設計こそが人生をより明るく豊かにすると実感するようになりました。資産形成とは異なる視点からも、社会に出る前に金融教育に触れることの重要性を再認識しました。

本プログラムの開始当初、生徒たちは上の空で反応も乏しい様子でした。しかしゲームを通じて少しずつ自分自身や未来について語り始め、“どんな仕事がしたいか”“そのために今何をすべきか”といった話題で盛り上がるようになりました。個々の考え方の違いにも関心が広がり、終盤には最初とは比べものにならないほど和やかで活気ある雰囲気が生まれていました。

その姿を見てあらためて将来について考える機会を提供することの大切さを実感しました。今後も金融教育を通じて若者たちが自らの未来を描き、その理想を実現できるよう、誠心誠意サポートしていきたいです。

新生フィナンシャル
東京レイク推進部
五十嵐 祐太

新生フィナンシャルのお客さまは20代の方が多いので、今の高校生の考えに興味があり、参加しました。私が過ごした高校とは全く異なる校風で最初は戸惑いましたが、他スタッフの皆さんが優しくフォローしてくださったおかげで楽しんで取り組めました。生徒さんとコミュニケーションをとる中で、今の高校生の等身大の考えを知ることができました。授業後半では24歳のリアルなお金事情や副業詐欺の危険性を伝えました。少しでも響いてくれていたら嬉しいです。普段はコールセンター勤務で外に出る機会がないので、社外の方と話せる貴重な機会でした。高校により雰囲気が全く異なると聞いたので、また機会があれば参加したいです。

マネーコネクション：https://moneyconnection.jp/

サステナビリティ

さまざまなステークホルダーへの取り組み ～ 社会貢献活動

若年層に持続可能な生活を伝えるために

社会経験が浅い若年層をターゲットとした金融トラブルが増加しています。個人のお客さまへのローンを取り扱う新生フィナンシャルでは、日本貸金業協会及び他の貸金業大手3社と協働で「金融リテラシー向上コンソーシアム」を立ち上げました。このコンソーシアムでは、中学校や高校、専門学校、大学などへ講師を派遣し、若年層に向けた金融経済教育に取り組んでいます。新生フィナンシャルは自社で認定講師を育成・派遣し、経験に基づいた実践的な知識を伝えお金で躓かないための教育を実施しています。

VOICE

コンソーシアムに参加して

新生フィナンシャル
東京レイク推進部
前原 可怜

日々のお客さま対応にかかわる業務を通じて、社会において金融リテラシーを底上げしていくことの重要性を感じていました。上司からの推薦もあり、仕事の幅を広げる機会にもなると考えて、講師にチャレンジしました。講義のコンテンツについては、受講対象者に合わせて決めていきます。「お金って何?」「お金と上手に付き合う方法」といった高校生向けのものから、「ローン・クレジットの仕組み」「金融トラブル」など大学生や専門学生向けなど、さまざまに取り揃えています。個社それぞれの活動だけでは限界がありますので、金融リテラシー向上コンソーシアムの取り組みを通じて、業界内外で情報連携しながら、金融経済教育の普及が進んでいくことを願っています。私も微力ながら貢献していきたいと思っております。

環境保全・地域貢献

当行グループは、楽しく参加できる社会貢献活動を通じて「持続可能な社会」や「生物多様性」について学び、一人ひとりが今からできることを考える機会にしています。また、オフィスを離れて、従業員の家族も一緒にリラックスした雰囲気でコミュニケーションできる場にもなる機会として、環境保全・地域貢献分野の活動を継続的に実施しています。

環境保全の活動では、協働するNPOの職員から活動の目的や意義、目指す姿などのレクチャーを受けて、環境課題への理解を深めています。

また、屋外での活動とリンクする「夏休みエコ教室」をSBI新生銀行の日本橋室町オフィスで開催しており、身近な出来事を入り口にして、親子でサステナビリティについて考える機会を提供しています。

河川敷の清掃活動(大阪・淀川)

森づくりボランティア活動 (大阪・奄山ふれあいの森)

夏休みエコ教室 (東京・日本橋室町オフィス)

物資支援プロジェクト

当行グループは、2024年12月、一般社団法人全国銀行協会と日本証券業協会の「物資支援プロジェクト」に参加しました。これは全国銀行協会による子ども・若者の貧困問題への取り組みです。昨今の物価上昇や一部食品の品不足等の影響により、食品を中心とする物資支援のニーズが高まっていることから実施されたものです。従業員が持ち寄った食品や日用品など段ボール6箱分の支援品を、一般社団法人全国フードバンク推進協議会に加盟する埼玉県内のフードバンク団体に寄贈しました。

従業員ボランティアが物品受付を行い、社会課題を知る機会と併せて、解決に向けて行動する機会にもなりました。

金融リテラシー向上コンソーシアム：https://www.j-fsa.or.jp/flic/

サステナビリティ

お客さまへの取り組み～フィデューシャリー・デューティー

お客さまの最善の利益の追求

SBIグループは、1999年の創業当初からお客さまの利益を最優先する「顧客中心主義」を貫き、インターネットをはじめとする革新的な技術を積極的に活用することで、真にお客さまの立場に立った金融サービスの提供に努めてきました。

SBIグループの一員であるSBI新生銀行も、「顧客中心主義」の考え方に立ち、先駆的・先進的金融を提供するリーディングバンキンググループとしてお客さまの安定的な資産形成に尽力し、お客さまの「最善の利益」の実現に向けて常に最適なソリューションをお届けしていきます。

魅力的な商品・サービスの拡充

1. SBIグループ各社との連携推進を中心に、お客さまの期待に応える多彩なソリューションを提供します。

- お客さまの真のニーズに応えるため、SBIグループをはじめとする各社との連携によりSBI新生銀行での取扱商品・サービスの拡充に努めます。
- SBI新生銀行で取り扱うことができない商品・サービスは、SBIグループ各社を紹介することにより、お客さまのあらゆるニーズにお応えできるようにします。

2. テクノロジーを活用した利便性・安全性重視のサービスを提供します。

- 最新のテクノロジーを活用し、お客さまにとって安心してご利用いただける利便性の高い環境を提供します。
- インターネットバンキングやスマートフォンアプリでは、お客さまの利便性と安全性を高めるためのさまざまな機能を提供します。

お客さまへの誠実な対応

1. 真のニーズを的確にとらえ、最適なソリューションを提案します。

- お客さまのことを第一に考え、お客さまにとって最適なソリューションを提案します。
- お客さまとのコミュニケーションを通じて、お客さまの真のニーズや課題を正確に把握し、より良い商品やサービスを提供することに努めます。
- 商品やサービスの選定には、利益相反の確認とチェックを行い、常にお客さま目線で選定が行われる体制を徹底します。

2. 継続的なアフターフォローとサポートを行います。

- サービス提供後もお客さまとのコミュニケーションを継続し、長期的な信頼関係を築きます。
- お客さまの声や要望に耳を傾け、商品やサービスの改善に取り組みます。
- お客さまからの評価やご意見を店舗およびスタッフに還元し、スタッフの評価およびトレーニングに活かします。

3. お客さまの立場に立って情報を提供します。

- お客さまにとって理解しやすい資料を用いた、分かりやすい説明を心掛けます。
- お客さまの理解度に応じて、商品やリスクの内容、手数料および市場動向などの情報を、きめ細かく提供します。
- お客さまが的確な投資判断が行えるよう、手数料やコストといった重要な情報の透明性のある開示を行います。

取組方針とSBIグループ経営理念との関連性

取組方針	関連するSBIグループ経営理念
● 魅力的な商品・サービスの拡充 - SBIグループ各社との連携推進を中心に、お客さまの期待に応える多彩なソリューションを提供します。 - テクノロジーを活用した利便性・安全性重視のサービスを提供します。	● 金融イノベーターたれ ● 新産業クリエーターを目指す ● セルフエボリューションの継続
● お客さまへの誠実な対応 - 真のニーズを的確にとらえ、最適なソリューションを提案します。 - 継続的なアフターフォローとサポートを行います。 - お客さまの立場に立って情報を提供します。	● 正しい倫理的価値観を持つ ● 新産業クリエーターを目指す ● 社会的責任を全うする

お客さま本位の業務運営に関する取組方針とアクションプラン：https://www.sbishinseibank.co.jp/fiduciaryduty.html

価値創造の戦略を支える経営基盤

03

54　役員紹介
58　役員の状況
59　コーポレート・ガバナンス
69　リスクガバナンス
72　サイバーセキュリティの確保

役員紹介

取締役

各役員の略歴は下記URLからご覧いただけます。

再任
取締役
取締役会 議長
五味 廣文

[選任理由]
金融庁長官等を歴任し、金融分野全般における豊富な経験を有することに加え、経営戦略、事業再生およびガバナンス等にも精通しており、当行の企業価値の向上への貢献が期待できることから、選任しています。

2022年2月　取締役会長(現職)

[重要な兼職の状況]
・アイダエンジニアリング株式会社社外取締役
・アステリア株式会社社外取締役
・株式会社ミロク情報サービス社外取締役
・株式会社ZUU社外取締役
・青山学院大学特別招聘教授

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
取締役
川島 克哉

[選任理由]
証券、銀行業界での経験が長く、そこで重要な役職を歴任するなど、金融サービス事業に精通していることに加え、経営全般に関する幅広い知識と豊富な経験を有しており、当行の企業価値の向上への貢献が期待できることから、選任しています。

2022年1月　顧問
2022年2月　代表取締役社長(現職)

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
取締役
畑尾 勝巳

[選任理由]
国内外の銀行での経験が長く、そこで重要な役職を歴任するなど、国内外の金融サービス事業や企業経営において幅広い知識と豊富な経験を有しており、当行の企業価値の向上への貢献が期待できることから、選任しています。

2022年1月　顧問
2022年2月　取締役専務執行役員
2022年4月　取締役専務執行役員 社長補佐、グループトレジャリー担当 兼 グループ海外事業担当
2023年6月　取締役専務執行役員 社長補佐、管掌グループ人事、グループリスク、グループ海外事業担当(現職)

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
取締役
寺澤 英輔

[選任理由]
銀行業務全般についての豊富な知識と経験、特に、経営企画、組織戦略および財務企画に関する専門的な知見を有していること、また、これらの業務経験を通じて当行グループの業務運営状況にも精通しており、当行の企業価値の向上への貢献が期待できることから、選任しています。

2021年4月　シニアオフィサー グループ企画財務 兼 グループ経営企画部GM 兼 執行役員 金融円滑化担当 兼 金融円滑化推進管理室長
2022年4月　常務執行役員 グループ経営企画担当 兼 グループ経営企画部長
2022年6月　取締役常務執行役員
2025年4月　取締役専務執行役員 グループ最高財務責任者 兼 グループ経営企画担当(現職)

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

役員の状況：https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/corporate/officers.html

役員紹介

社外取締役

各役員の略歴は下記URLからご覧いただけます。

再任
社外取締役
指名・報酬委員会 委員長
早﨑 保浩

[選任理由]
日本銀行で要職を歴任するなど、金融に関する豊富な知識と経験を有しており、それらを当行経営に反映していただくため、社外取締役として選任しています。

2022年2月　当行取締役（現職）

[重要な兼職の状況]
・株式会社リコー リコー経済社会研究所所長

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
社外取締役
指名・報酬委員会 委員
寺田 昌弘

[選任理由]
弁護士としての専門的な知識・経験に加え、金融機関における社内弁護士としての経験や他社での社外役員としての経験等を当行経営に反映していただくため、社外取締役として選任しています。

2022年2月　当行取締役（現職）

[重要な兼職の状況]
・三浦法律事務所パートナー弁護士

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
社外取締役
指名・報酬委員会 委員
瀧口 友里奈

[選任理由]
経済番組のキャスターを含めたマスメディアにおける豊富な経験や社会・経済全般に関する幅広い知見を当行経営に反映していただくため、社外取締役として選任しています。

2022年6月　当行取締役（現職）

[重要な兼職の状況]
・株式会社グローブエイト代表取締役
・東京大学工学部アドバイザリーボードメンバー
・株式会社テラスカイ社外取締役
・エイベックス株式会社社外取締役

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

再任
社外取締役
指名・報酬委員会 委員
谷崎 勝教

[選任理由]
大手金融機関において要職を歴任するとともに経営者としての豊富な知識と経験を有しており、それらを当行経営に反映していただくため、社外取締役として選任しています。

2023年6月　当行取締役（現職）

[重要な兼職の状況]
・株式会社日本総合研究所特別顧問
・SMBC日興証券株式会社取締役
・学校法人大妻学院理事
・株式会社日本貿易保険社外取締役
・公益財団法人東京財団理事
・公益財団法人国際情報金融センター参与

2024年度取締役会の出席状況率：11／11回

役員の状況：https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/corporate/officers.html

役員紹介

各役員の略歴は下記URLからご覧いただけます。

社外取締役

再任
社外取締役
指名・報酬委員会 委員
林 眞琴

[選任理由]
東京高等検察庁検事長、検事総長等の要職を歴任し、その長年の経験に基づくガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い知見を有しており、それらを当行経営に反映していただくため、社外取締役として選任しています。

2024年6月　当行取締役（現職）

[重要な兼職の状況]
・森・濱田松本法律事務所客員弁護士
・イオン株式会社社外取締役
・三井物産株式会社社外監査役
・東海旅客鉄道株式会社社外監査役

2024年度取締役会の出席状況：8／9回※

監査役

常勤監査役
笠原 二郎

[選任理由]
当行での長い業務経験を通じ、銀行業務全般に幅広く、また深い知見を有することに加えて、複数の当行グループ会社において監査役を歴任し、監査役監査に対する豊富な知見を有していることから監査役に適任との判断から選任しています。

2024年6月　常勤監査役（現職）

2024年度取締役会の出席状況：9／9回※

社外監査役

社外監査役
赤松 育子

[選任理由]
公認会計士および公認不正検査士としての専門的な知識・経験に加え、コンプライアンス、ガバナンス等に関する知見やコンサルタントおよびダイバーシティ推進にかかる豊富な経験を当行監査に反映していただくために選任しています。

2019年6月　当行監査役（現職）

[重要な兼職の状況]
・公認会計士、公認不正検査士
・日本公認会計士協会理事
・三菱UFJ証券ホールディングス株式会社社外取締役
・東洋製罐グループホールディングス株式会社社外監査役
・日本化薬株式会社社外取締役
・ブラザー工業株式会社社外監査役
・株式会社トップス社外取締役
・株式会社iCARE社外監査役

2024年度取締役会の出席状況：10／11回

社外監査役
中川 深雪

[選任理由]
検事および弁護士としての専門的な知識と経験、特に法律やコーポレート・ガバナンスに関する知見、また上場会社での社外取締役、社外監査役としての豊富な経験を当行監査に反映していただくために選任しています。

2022年6月　当行監査役（現職）

[重要な兼職の状況]
・香水法律事務所弁護士
・中央大学法科大学院教授
・日東工業株式会社社外取締役
・日産化学株式会社社外取締役
・アスクル株式会社社外監査役

2024年度取締役会の出席状況：11／11回

※ 2024年6月就任以降の出席状況

役員の状況：https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/corporate/officers.html

役員紹介

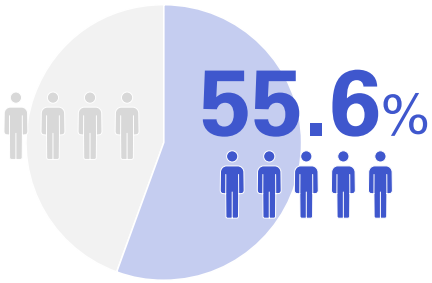
知識・経験、ダイバーシティに富んだ役員構成

当行の取締役会は、豊富な経験および高い専門知識を有した社外取締役5名および業務執行取締役4名によりバランス良く構成されています。加えて、ジェンダー、ジェネレーションを含む多様性のある構成となっています。

● 取締役のスキルマトリックス

		五味 廣文	川島 克哉	畑尾 勝巳	寺澤 英輔	早﨑 保浩 社外	寺田 昌弘 社外	瀧口 友里奈 社外	谷崎 勝教 社外	林 眞琴 社外
経営実務	企業・団体経営		○	○	○	○			○	
	ベンチャー企業経営		○							
金融実務	投融資業務	○	○	○	○	○	○		○	
	証券・金融市場業務		○	○	○		○		○	
	海外金融			○		○	○			
	財務・リスク管理	○	○	○	○	○	○			○
関連有用領域実務	IT・デジタル		○						○	
	消費者向け事業		○							
	不動産事業						○			
	マスメディア							○		
経営・金融関連の体系的知識	法務・ガバナンス	○		○		○	○			○
	IR・広報							○		
	人事労務・人権擁護			○			○	○		○
	ダイバーシティ							○		
	行政経験	○				○				○

● 取締役会における社外取締役比率



● 女性役員比率

● 監査役のスキルマトリックス

	笠原 二郎	赤松 育子 社外	中川 深雪 社外
金融	○		
財務会計		○	
法務			○

役員の状況 (2025年7月1日現在)

取締役(9名)

五味 廣文
取締役会長

川島 克哉
代表取締役社長

畑尾 勝巳
取締役

寺澤 英輔
取締役

早﨑 保浩 社外
取締役
株式会社リコー
リコー経済社会研究所所長
元日本銀行総務人事局長

寺田 昌弘 社外
取締役
弁護士

瀧口 友里奈 社外
取締役
経済キャスター

谷崎 勝教 社外
取締役
株式会社日本総合研究所特別顧問

林 眞琴 社外
取締役
弁護士
元検事総長

監査役(3名)

笠原 二郎
常勤監査役

赤松 育子 社外
監査役
公認会計士、公認不正検査士

中川 深雪 社外
監査役
弁護士

執行役員(39名)

(注)執行役員は姓のアルファベット順に記載

五味 廣文
会長

川島 克哉
最高経営責任者

(専務執行役員)

藤崎 圭
専務執行役員
グループトレジャリー担当

畑尾 勝巳
専務執行役員 社長補佐
管掌 グループ人事、グループリスク、
グループ海外事業担当

平沢 晃
専務執行役員
管掌 グループ経営企画、グループ人事、
グループ法務・コンプライアンス、
グループ総務、グループリスク、
グループIT、業務管理担当

鍵田 裕之
専務執行役員
グループ戦略企画担当 兼 個人営業総括

薦田 貴久
専務執行役員
グループ戦略企画担当 兼 法人営業総括

牧角 司
専務執行役員
審査総括

森田 俊平
専務執行役員 株式公開担当

寺澤 英輔
専務執行役員
グループ最高財務責任者
グループ経営企画担当 兼 金融円滑化担当

植坂 謙治
専務執行役員
グループストラクチャードソリューション総括
兼 フィナンシャルスポンサー担当
兼 法人営業担当

(常務執行役員)

浅野 仁
常務執行役員
グループIT担当 兼 ITシステム総括

實川 忍
常務執行役員
法人営業戦略担当 兼 金融法人営業担当
兼 法人営業担当 兼 営業推進担当

久保 貴裕
常務執行役員
グループストラクチャードソリューション担当
兼 法人営業担当

對間 康二郎
常務執行役員
グループ法務・コンプライアンス担当

湯淺 良弘
常務執行役員
個人営業担当

(執行役員)

有松 智浩
執行役員
ストラクチャードリスク管理部長

藤木 康寛
執行役員
グループ海外事業統括部長
兼 グループ経営企画担当

硲 浩一
執行役員
リテール営業担当

平山 真一
執行役員
金融法人営業担当 兼 法人営業担当

弘川 剛
執行役員
コンシューマーファイナンス担当
兼 リテール営業担当

星野 恒
執行役員
グループリスク担当

池田 直子
執行役員
法人事務部長

久保 秀一
グループ内部監査責任者
兼 グループ監査部長

三宅 剛
執行役員
グループ最高財務責任者補佐
グループ財務管理部長

村上 英樹
執行役員
グループ法務・コンプライアンス統括部長

長澤 祐子
執行役員
グループストラクチャードソリューション担当
兼 グループ経営企画担当

小国 力
執行役員
法人営業担当

大久保 宏章
執行役員
法人営業戦略担当 兼 法人営業担当

太田 剛
執行役員
グループリスク統括部長

大里 有光
執行役員
グループ戦略企画部長
兼 グループ経営企画担当

小崎 元
執行役員
グループリスク担当

佐川 裕紀
執行役員
プロジェクトファイナンス部長

杉本 雄一
執行役員
リテール業務担当

高原 剛
執行役員
金融法人営業担当
兼 法人営業担当 兼 大阪支店長

辻 貴史
執行役員
金融市場担当 兼 グループ法人企画部長

和田 裕美
執行役員
リテール営業部長

山本 泰子
執行役員
キャッシュフローソリューション部長

矢野 宇生
執行役員
グループ人事担当 兼 グループ総務担当

役員の状況:https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/about/corporate/officers.html

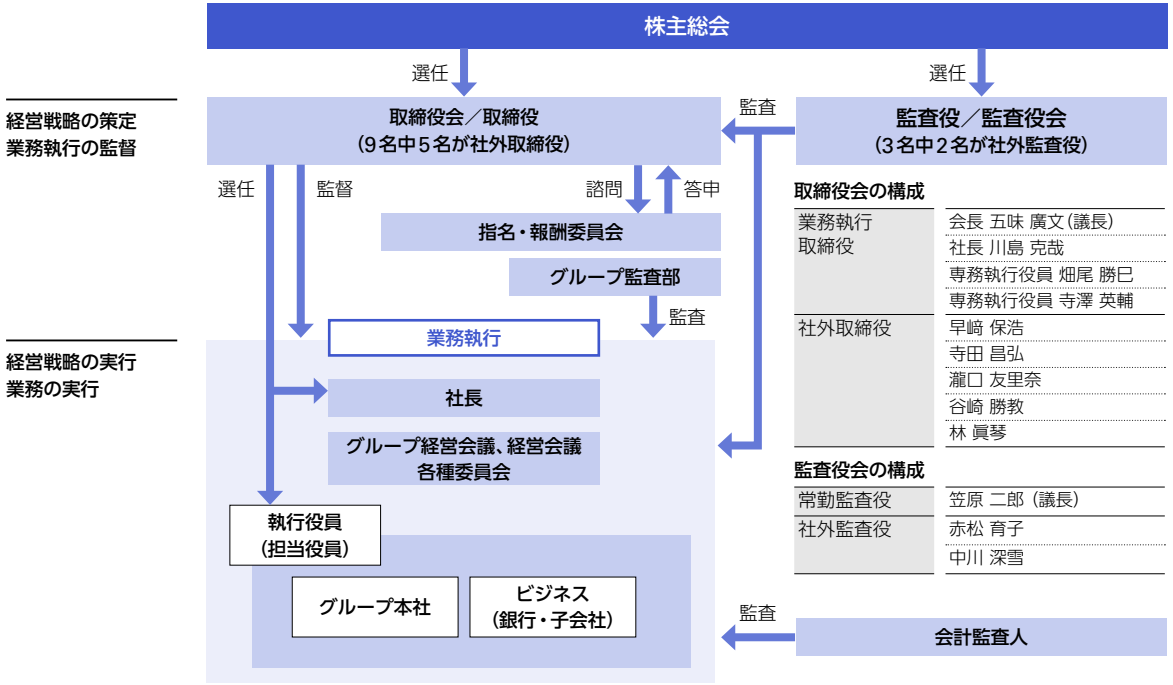
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当行は、経営理念の実現に向けて、当行グループのコーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つと認識し、監査役会設置会社としてコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。この体制により、①経営の最高意思決定機関である取締役会が中期経営計画や年度計画等経営の基本方針をはじめとする会社の重要な業務執行を決定することで、当行の向かう大きな方向性を示すとともに、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備等を実施し、②業務執行および取締役会から独立した監査役および監査役会が取締役会に対する監査機能を担うことで、適切な経営の意思決定と業務執行を実現するとともに、組織的に十分牽制の効くコーポレート・ガバナンス体制の確立を目指しています。

取締役会は、日常の業務執行を担う社内取締役4名と、国内外の金融業務や法務・ガバナンス、リスク管理、IT・デジタル、不動産事業、およびマスメディアの分野等について豊富な経験と高い専門知識を有した社外取締役5名を配置し、社外取締役が過半数を占める構成をとっています。社外取締役は、中立的かつ客観的な立場から当行の経営に対する意見を述べ、取締役の業務執行に対する監督機能を果たすなど、コーポレート・ガバナンスが有効に働くための重要な役割を担っています。また、ESG経営の「G」の観点から、株主を含むステークホルダーの皆さまへの説明責任を向上させるには、取締役候補者の指名および取締役の報酬の決定に係る取締役会機能の客観性と透明性のさらなる向上を目的として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。さらに、2021年12月に当行がSBIグループ傘下の会社となったことに伴い、親法人等との間の利益相反が発生するもしくは利益相反の恐れのある取引について、特定取引審査会で審議または決議しています。

● **コーポレート・ガバナンス体制図**（2025年6月20日現在）



コーポレート・ガバナンス

取締役会の運営方針

当行は、年6回の定時取締役会と臨時取締役会を合わせて、取締役会を、原則、毎月開催しています。また、一つの議題について集中的に議論するためのストラテジーセッションを実施しており、2024年度は、主として2025年度を初年度とする中期経営計画（全体概要、各ビジネス戦略を含めた定性・定量計画）やリスク管理等をテーマとして8回開催しました。同セッションでは執行側からの説明に対し、取締役、監査役から数多くの大所高所からの質問、意見および提案があがり、有益で活発な議論を行いました。

さらに、非常勤である社外役員が、それぞれの持つさまざまな知見や業務執行に関する情報を共有することを目的に、社外役員で構成する定期的な会合を設けています。

当行の取締役会は現在、社外取締役が過半数を占める構成（取締役9名中、社外取締役が5名）となっており、適切な経営の意思決定を実現するとともに、取締役候補者の指名、ならびに取締役の報酬制度や個別報酬額の決定について、客観性と透明性のある議論が可能な体制となっています。また、指名・報酬委員会は、社外取締役のみを委員とし、取締役会の諮問を受け、取締役の選任・解任に関する株主総会議案の内容や、代表取締役の選定・解任に関する事項、後継者計画および取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申する体制となっています。

引き続き、ステークホルダーの皆さまへの説明責任を果たすべく、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っていきます。

● 取締役会の議題およびその所要時間

2023年度

	社長報告	人事／報酬関連	財務関連／中長期戦略ほか	個別案件	監査・リスク管理関連※	その他
トータル所要時間（分）	120	70	255	240	245	215

※ コンプライアンス、システム関連議案は監査・リスク管理関連の項目に含む

2024年度

	社長報告	人事／報酬関連	財務関連／中長期戦略ほか	個別案件	監査・リスク管理関連※	その他
トータル所要時間（分）	265	70	330	70	300	95

※ コンプライアンス、システム関連議案は監査・リスク管理関連の項目に含む

● 2024年度取締役会等スケジュール

4月	臨時取締役会 ストラテジーセッション
5月	定時取締役会 （決算、株主総会招集関連決議、監査結果報告等）
6月	定時取締役会 （株主総会終了後開催、代表取締役選定等） 指名・報酬委員会
7月	臨時取締役会（第1四半期実績速報等） ストラテジーセッション
8月	
9月	定時取締役会 ストラテジーセッション
10月	臨時取締役会 ストラテジーセッション、指名・報酬委員会
11月	定時取締役会（中間決算決議等） ストラテジーセッション、指名・報酬委員会
12月	臨時取締役会 ストラテジーセッション
1月	定時取締役会（第3四半期実績速報等） ストラテジーセッション
2月	臨時取締役会 ストラテジーセッション
3月	定時取締役会（年度予算・計画協議等） 指名・報酬委員会

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当行は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会全体に対する実効性評価・分析を定期的に行うことと定めています。

2024年度の自己評価実施の概要は、以下のとおりです。

(1)目的

取締役会が自らに求められる役割・責務を果たしているかを自己評価し、PDCAサイクルを回すことにより、その機能向上に役立てること

(2)分析・評価対象

取締役会の活動（指名・報酬委員会、ストラテジーセッションおよびその他の活動を含む）および当該活動を効率的・効果的に行うための運営・支援体制

(3)実施主体

取締役会出席者全員（取締役、監査役計12名）による評価。例年同様、監査役のみを対象とした質問を実施

(4)分析・評価項目

取締役会・ストラテジーセッションでの議論の内容、執行側による運営、取締役会の構成・多様性、執行側からの取締役会メンバーへの情報提供、コミュニケーション、取締役会実効性第三者評価、指名・報酬委員会、監査役からの評価等

(5)分析・評価手段

取締役会議長の指示に基づき取締役会事務局によるアンケート調査（選択回答および自由回答）

(6)結果のフィードバック

選択結果および自由回答を取締役会に報告

主なアンケート結果の概要は、以下のとおりです。

取締役会やストラテジーセッションの運営面については昨年の評価を上回る項目が多く、相応の改善が図れたことで、効率性・実効性について一定程度確保ができていることを確認しました。一方、企業価値向上や持続的成長に向けた議論、および情報提供などについて改善が必要との意見もあったことから、2025年度は、より有益で重要なテーマを取り上げるよう努めることで、取締役会の実効性および機能性の向上につながるよう取り組んでまいります。

役員報酬制度

当行では、株主総会で承認された役員報酬総額の範囲内で、社外取締役が過半数を占める取締役会において、役員報酬制度の導入やその水準を決定しています。また、社外取締役の全員によって構成される指名・報酬委員会を取締役会の諮問機関として任意に設置しており、取締役会の諮問に応じて取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申することとしています。

報酬の決定方針

- グループ経営の推進、中長期的なグループ経営理念の実現に向けた適切なインセンティブ付けを行います。
- 各役員が担う役割・責任を反映します。
- 過度なリスクテイクは抑え、金融機関としての健全性維持に資する制度とします。
- 企業価値向上に向けたインセンティブが働く報酬制度を組み込みます。

取締役の報酬体系

常勤取締役（社外取締役を除く取締役）については、基本報酬（固定報酬）および退職一時金（役員退職慰労金）により構成しています。

基本報酬については、常勤、非常勤の別、役職および職責に応じた固定報酬としています。

常勤取締役を対象とする退職一時金（役員退職慰労金）については、経営目標との関係性や指標の客観性を踏まえ、取締役会において決定した内規に基づいて、以下の方法によって算定することとしています。

- 算定基準額×4×$\sqrt{\ }$（連結当期純利益増加率×連結当期純利益計画達成率）
- 上限を算定基準額の5倍、下限を算定基準額の3倍とする

なお、取締役に一定の事由が発生した時には、当該取締役の退職一時金（役員退職慰労金）については、減額または支給しないこととする規定等を設けています。

コーポレート・ガバナンス

● 報酬の種類・内容・報酬構成

役員区分		報酬等の種類	
		基本報酬	退職一時金（役員退職慰労金）
常勤取締役		役職および職責に応じた固定報酬	（算定式） ● 算定基準額×4×√（連結当期純利益増加率×連結当期純利益計画達成率） ● 上限を算定基準額の5倍、下限を算定基準額の3倍とする
	割合の目安	総報酬の75～80%	総報酬の20～25%
		指名・報酬委員会における審議を行ったうえで、取締役会において具体的割合を決定	
社外取締役		役職および職責に応じた固定報酬	対象外
	割合の目安	総報酬の100%	
		指名・報酬委員会における審議を行ったうえで、取締役会において具体的割合を決定	

報酬額の決定プロセス

取締役の基本報酬については、履行中である経営健全化計画の内容を前提に、株主総会において決議された報酬総額の範囲内で、同業他社水準を参考に、指名・報酬委員会で審議を行い、その答申を受けた取締役会において報酬額を決定しています。退職一時金（役員退職慰労金）については、指名・報酬委員会における審議を行ったうえで、株主総会での決議を経て、取締役会において支給金額を決定することとしています。さらに、取締役会は、監査役会にて監査される内部統制の仕組みをとっています。

指名・報酬委員会は社外取締役全員により構成され、決議は出席委員の過半数により行います。また、監査役も指名・報酬委員会に陪席します。指名・報酬委員会は、年度内に4回開催されています。

取締役の報酬総額上限

取締役（社外取締役を含む）の報酬：年額230百万円以内（うち社外取締役60百万円）

● 役員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役員の員数（2024年4月1日～2025年3月31日）

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）					対象となる役員の員数（名）
		固定報酬	株式報酬型ストック・オプション	譲渡制限付株式報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬	
取締役（社外取締役を除く）	138	138	—	—	—	—	4名
監査役（社外監査役を除く）	21	21	—	—	—	—	2名 （内 退任済1名）
社外役員	81	81	—	—	—	—	7名
計	241	241	—	—	—	—	13名 （内 退任済1名）

（注）1. 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示
2. 上記区分において、執行役員を兼務している取締役は4名

監査役／監査役会

当行の監査役会は、当行での業務経験が豊かな常勤監査役1名と、弁護士、公認会計士および公認不正検査士である社外監査役2名で構成され、それぞれの持つ専門性とコーポレート・ガバナンス、ダイバーシティなどに関する知見をもとに、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行を適切に監査しています。

社外監査役は、ともに他社における社外役員の経験を活かし、独立的、客観的な立場から意見表明等を行い、監査役監査活動の実効性を高めています。常勤監査役は、取締役会のほかにグループ経営会議等の重要会議への出席、重要書類の閲覧、取締役、執行役員、会計監査人等からの報告聴取等の監査活動を自ら行うことに加え、グループ監査部等の内部統制部署との連携ならびに監査役室スタッフの活用を通じ、当行および子会社を含め当行グループの業務執行状況を継続的かつ効率的に監査しています。

● 監査役の2024年度の活動実績

		取締役会	監査役会
開催回数		11回	12回
出席率	笠原 二郎※	9／9回	9／9回
	赤松 育子	10／11回	12／12回
	中川 深雪	11／11回	12／12回

※ 2024年6月就任

コーポレート・ガバナンス

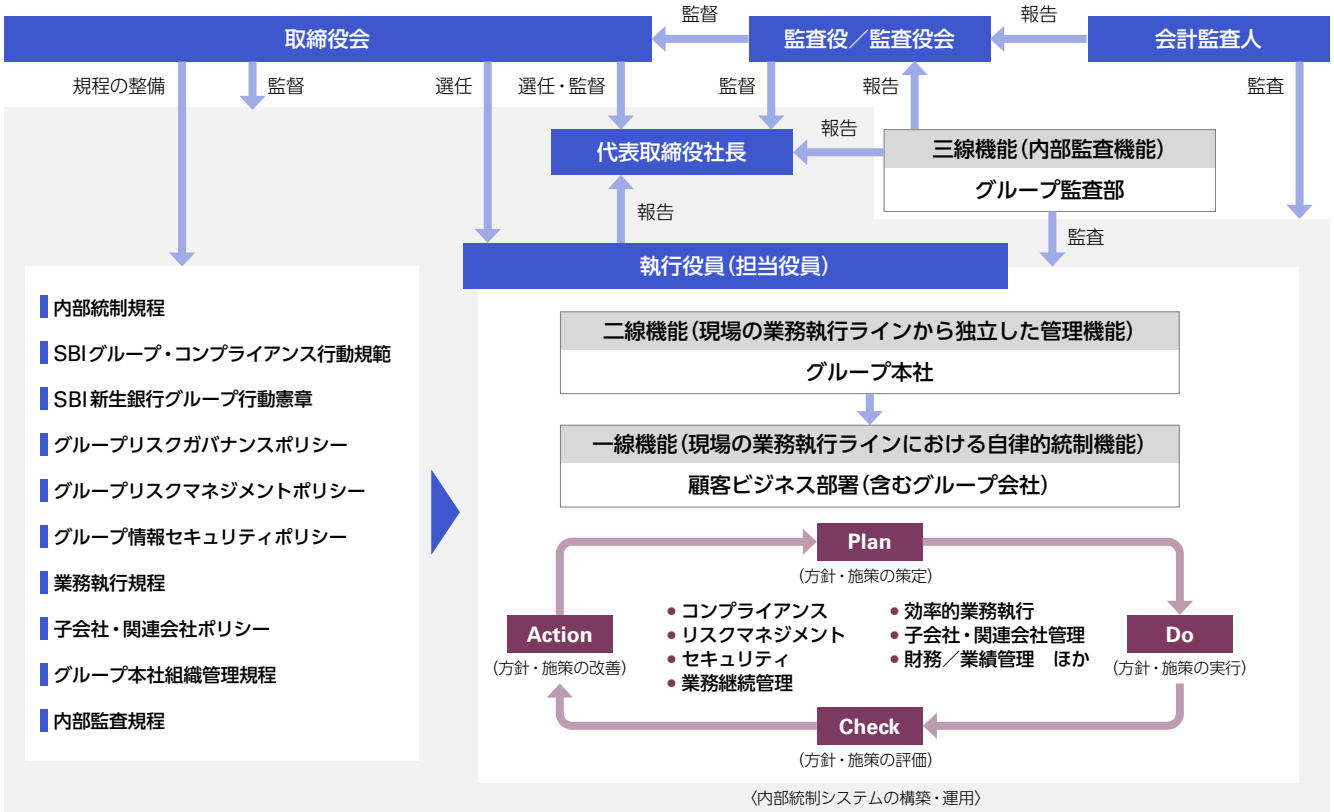
内部統制

コーポレート・ガバナンスが正しく機能するためには、取締役会を中心とした業務執行の監督と意思決定の仕組みを整備することに加え、内部監査、コンプライアンスといった機能が適切に働くための体制づくりが必要になります。また、会社法で求められる内部統制システムの構築、あるいは金融商品取引法で求められる財務報告の正確性を担保するための内部統制の確保も、コーポレート・ガバナンスが正しく機能するための重要な要素となります。これら内部統制の確保は、経営の責任において行うものですが、実際の業務を行う各部署において、具体的な内部統制を確保する手段を講じることによって、全体の内部統制が有効に機能します。

当行では、日常の業務を適切かつ効率的に遂行するための内部統制システム構築の基本方針は、取締役会が決定した「内部統制規程」に定めており、また、取締役会において毎年、内部統制システムの整備状況の確認を行っています。内部統制規程では、(1) 内部統制システムは、現場の業務執行ラインにおける自律的統制機能（一線機能）、現場の業務執行ラインから独立したコンプライアンスなどの管理機能（二線機能）およびこれらの機能から独立した内部監査機能（三線機能）を構成要素とすること、(2) 取締役会は、重大なリスクおよび問題を適切に把握し対処するため、二線および三線機能から適時適切な報告を受けるとともに、主要な方針およびコントロールを定期的に検証することが明文化されています。そして、本規程のもとで、SBIグループ・コンプライアンス行動規範、グループリスクガバナンスポリシー、グループリスクマネジメントポリシー、グループ情報セキュリティポリシー、業務執行規程、子会社・関連会社ポリシー、グループ本社組織管理規程および内部監査規程を基礎となる規程として定め、それに加え監査役による監査の実効性を確保するための体制を整備することにより、子会社を含む当行グループ全体を通じた業務の適正、透明性および効率性の確保に努めています。

また、SBI新生銀行グループ行動憲章において反社会的勢力との関係の遮断を定めるなど、反社会的勢力との関係を絶ち、業務の適正を確保する体制の整備を図っています。さらに、大規模な災害、事故その他の当行事業活動に対する中断事由が生じた場合に備えて、グループ業務継続体制管理委員会を設置しています。また、業務継続体制に関する各種規程を定め、重要業務を継続し、お客さまや社会に対する責務を最大限遂行するための体制を確保することとしています。

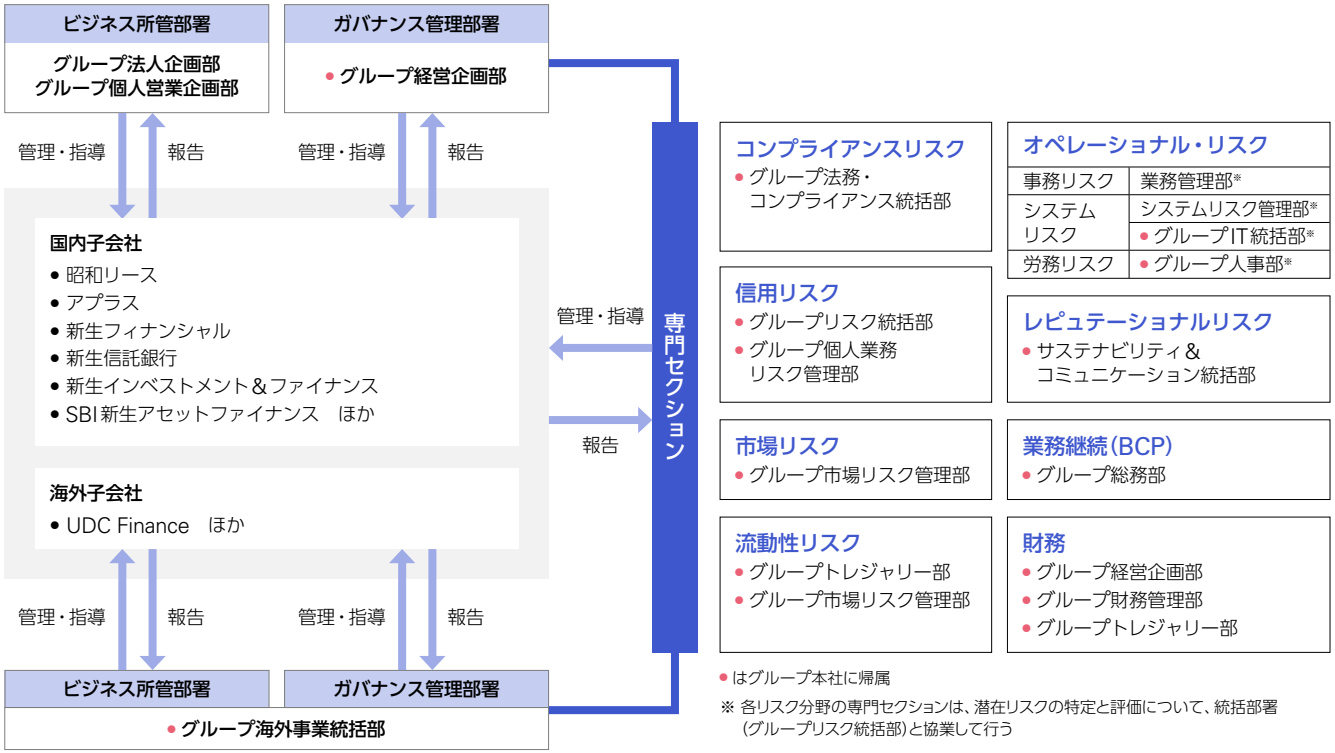
● 内部統制の枠組み



〈内部統制システムの構築・運用〉

コーポレート・ガバナンス

● **子会社の業務の適正を確保するための体制図**（2025年6月20日現在）



● はグループ本社に帰属

※ 各リスク分野の専門セクションは、潜在リスクの特定と評価について、統括部署（グループリスク統括部）と協業して行う

グループ会社に対する内部統制については、2017年4月以降、銀行法および会社法その他法令上可能な範囲において主要なグループ会社の間接機能を当行内に設置する「グループ本社」に集約し、グループ本社の専門セクションが所管する各管理部署において直接管理する体制を構築しています。この体制のもとで、子会社・関連会社の事業活動や内部管理に関する事項は定期的にグループ経営会議に報告されるとともに、子会社・関連会社の経営に関する重要事項についてグループ経営会議やグループ本社が主催する重要委員会に付議、報告されています。また、子会社・関連会社の管理に係る基本原則について定める「子会社・関連会社ポリシー」について、ジョイントベンチャーや海外グループ会社、持分法適用関連会社に対しても必要な管理が確保されるよう、2021年4月と2025年1月に改正し、管理区分を定めるとともに、ビジネス部署やグループ本社を含めた関係部署の役割と責任を明確化しました。

こうした体制整備を通じて、子会社・関連会社を含めたグループ全体としての管理体制の向上を一段と進めていきます。

コーポレート・ガバナンス

執行役員

日常の業務執行の機動性を確保するため、業務運営の基本単位を「部」とするとともに、取締役社長による指揮のもと、取締役会から委任された執行役員が担当役員として各部の業務を管掌する体制を構築しています。

人事、財務等の間接機能については、銀行法および会社法その他法令上可能な範囲でグループ各社の機能を当行内に設置した「グループ本社」に集約し、連結ベースでの運営の高度化と生産性の向上を図っています。

また、取締役社長がその業務執行に関する決定を行うための機関として業務執行取締役、総括担当役員、グループ本社の担当役員等からなるグループ経営会議・経営会議を設置し、専門的な事項を取り扱う各種委員会をその補完として設置することで、議案の性質に応じた十分な審議・検討を経て意思決定を行う枠組みを整えています。

● グループ経営会議、経営会議、重要委員会の概要

会議・委員会名	主な目的など
グループ経営会議	当行連結経営にかかわる日常の業務執行にあたっての社長の決議機関
経営会議	当行単体経営にかかわる日常の業務執行にあたっての社長の決議機関
グループALM委員会	資産負債に関する金利リスク、資金流動性リスクおよび資金調達の状況の監視、ならびに、ALM運営に関する基本方針についての横断的な協議および決議を行う
グループコンプライアンス委員会	当行グループの法令遵守体制や法令遵守にかかわる事項の協議、調整および決議を行う
グループリスクポリシー委員会	当行グループ全体にかかわるリスク認識を共有し、各社の主要ポートフォリオおよび成長ポートフォリオなどにおける中長期のビジネス戦略およびそのリスク管理フレームワークについて合意形成を図り、グループ全体で整合性のある協議および意思決定を行う
グループIT委員会	当行グループのIT戦略およびそのガバナンスに関する事項の決定、協議および報告を行う
グループ業務継続体制管理委員会	当行グループの業務継続体制の整備を推進するための組織横断的な協議、調整および決議を行う
グループバーゼル委員会	バーゼル規制への対応を中心とする、規制資本に関する事項についての協議、調整および決議を行う
グループ人材委員会	当行グループの人事制度や諸施策などについての協議、調整および決定を行う
グループ新規事業・商品委員会	新規事業等の着手および検討にあたり、当該新規事業等が当行事業戦略に沿ったものであることを、採算性および費用対効果ならびに解決すべき主たるリスクを含めて早い段階で共有し、牽制を確保する
グループサステナビリティ委員会	サステナビリティ経営の推進にかかる事項の協議、調整および決議を行う
債権管理委員会	問題債権のマネージメントへの報告および債権売却、債権放棄、直接償却等の決定を行う
中小企業向け貸出取引推進委員会	経営健全化計画における中小企業向け貸出の純増目標達成のための全行的な取り組みの主導、推進計画策定や進捗状況のモニタリング、具体的案件の取組方針の協議、その他当行の中小企業向け貸出取引推進に関する事項の検討や提言等を行う

コーポレート・ガバナンス

内部監査

当行のグループ監査部は、取締役社長と監査役会に監査結果およびグループ監査部の活動状況を定期的に直接報告します。グループ監査部は、取締役社長の業務管理責任の遂行、特に有効な内部統制システムを確立する責任の遂行を補佐するとともに、監査役の職務の遂行、特に監査役監査として行われる内部統制システムの構築および運用状況の監視検証を補佐します。グループ監査部は、リスク管理およびガバナンス体制の有効性、情報およびITシステムの信頼性ならびに法令規則などの遵守性について、独立した客観的立場から評価するとともに、経営のためのソリューションを提供します。グループ監査部は取締役会に対し年次および半期のグループ監査部の活動報告を行います。グループ監査部はまた、会計監査人と定期的および必要に応じて意見交換を行い、監査機能の有効性・効率性を高めるために相互に連携することに努めています。

グループ監査部は、監査対象となるすべての組織から独立しており、また、定型的な予防的・発見的コントロールを含むあらゆる日常業務および内部管理プロセスから独立しています。監査の方法は、リスクアプローチを採用しており、当行グループが直面するリスクを全行的視点からとらえたマクロリスク評価と、各部店固有のリスクを個別にとらえたマイクロリスク評価との組み合わせにより、包括的なリスク評価を行っています。相対的にリスクが大きいと考えられる業務やプロセスに対しては、優先的に監査資源を投入しています。

グループ監査部では、重要な会議への出席や、内部管理資料の閲覧および各業務部署のマネジメントとの定期的な会合を行うなど、日常的なオフサイトモニタリング機能を充実させています。

グループ監査部では、監査要員の専門性向上に力を入れており、公認内部監査人や公認情報システム監査人の資格取得も精力的に行っています。また、新たな監査手法の開発・導入に加え、監査業務にかかる基盤の整備も継続的に行っています。

グループ監査部は、当行および主要な子会社の内部監査機能を統合し、これらの内部監査の活動を当行グループ内で統一して実施しています。また、当行グループの内部監査活動に対する第三者機関による品質評価を定期的に受けることにより、自らの問題点を客観的に評価・識別し、改善活動に取り組んでいます。

法務・コンプライアンスへの取り組み

当行グループのコンプライアンス体制は、グループ本社に設置されたグループコンプライアンス委員会、グループ法務・コンプライアンス統括部、SBI新生銀行を含む主要グループ会社の各部室店に配置されたコンプライアンス責任者（部室店長）、コンプライアンス管理者を中心に運営されています。グループ法務・コンプライアンス担当役員を委員長とするグループコンプライアンス委員会では、グループ横断的なコンプライアンス態勢の基本方針やコンプライアンス関連事項の報告・審議を行っています。

グループ法務・コンプライアンス統括部内にはコンプライアンスオフィサーを設置し、コンプライアンス責任者、コンプライアンス管理者によるコンプライアンス推進活動の支援・指導等を行うとともに、毎年度グループコンプライアンス・プログラムを作成し、規程の整備、研修などを推進しています。

腐敗防止・贈収賄防止対応

SBI新生銀行は国連グローバル・コンパクト（UNGC）へ賛同し、その原則の一つである腐敗の防止に向けた取り組みを継続しています。グループサステナビリティ経営ポリシーにおいても「贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止」を明記しています。

内部通報制度

SBI新生銀行においては、コンプライアンス・ホットライン制度を導入し、当行の役職員等が、法令等の違反、あるいはその疑いのある事実を通報できるシステムを構築しています。通報があった場合は、経営陣に報告するとともに、対応チームを組成して調査を実施し、必要な是正措置および回復措置を講じます。通報を行ったことを理由に通報者に対して不利益な扱いを行うことは禁止されており、グループ法務・コンプライアンス統括部は通報者が事後に不利益な扱いを受けていないことにつきフォローアップを行っています。同様の内部通報制度は他のグループ各社にも設置されています。

● コンプライアンス・ホットライン

- **3つの窓口を設置**
  - (1) グループ法務・コンプライアンス統括部
  - (2) 常勤監査役
  - (3) 外部弁護士
- **社内規程および社内イントラにより、内部通報制度を周知**

コーポレート・ガバナンス

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

当行グループでは、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策ポリシー」を掲げています。マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策（AML/CFT）を経営上の最重要課題の一つと位置付けて、経営陣のリーダーシップのもと、全社的な対応と継続的な高度化に取り組んでいます。具体的には、FATF（金融活動作業部会）勧告にも示されるリスクベース・アプローチの考え方に基づき、当行グループ固有のリスクを特定・評価したうえで、当該リスクに対し個別の施策を実施することでリスクの低減を図り、より実効的な対策を講じています。こうした対策の有効性を検証し、不断の見直しを行うことによりマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与リスクを排除します。

企業法務

銀行グループの法務リスクには、銀行およびグループ会社が従うべき法令・規則などに抵触する行為をした結果、金融機関としての信用・評価を失うリスクおよびわが国の金融システム全体の信用・機能を損なうリスクがあります。また、個々の取引に関しても、紛争を惹起し、結果として当行に不測の損害を与えるリスクがあります。これらの法務リスクの発生を予防し適切に管理することは、今日の銀行グループの業務運営において極めて重要な課題の一つとなっています。当行グループでは、法務事項（組織法務、契約（取引）法務、訴訟法務など）を専門的に管轄するグループ法務・コンプライアンス統括部法務室を設置しています。グループ各社の法務担当者とともに、グループベースでの法務リスクの発生予防・管理を図るとともに、コンプライアンス体制を法務面から支えています。

業務継続体制（Business Continuity Plan: BCP）

地震・台風などの災害やテロ・犯罪等の発生による被害、感染症の流行などの業務中断事由が生じた際の、重要業務の継続、顧客および社会に対する責務の円滑な遂行のため、業務継続体制管理ポリシーと業務継続計画を策定しています。業務継続計画とその手順書のアップデートおよび業務継続計画で想定したシナリオに沿った訓練を毎年定期的に行い、その実効性の確認および改善の必要な箇所への対応を継続し、業務継続体制の維持、強化を図っています。また、災害や感染症などに対する従業員の理解・意識を常時確保するため、従業員に対する教育と情報提供を継続的に実施しています。

● マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策ポリシー

1. リスク評価	リスクベース・アプローチの考え方に基づき、国内法令等のほか、FATF（金融活動作業部会）、バーゼル銀行監督委員会等の国際機関が発出する文書等にも留意の上、自らが直面しているマネー・ローンダリング及びテロ資金供与に関するリスクを特定・評価し、リスクに見合った低減措置を講じます。リスクの特定・評価及び低減措置については、定期的にその有効性を検証し、必要に応じて見直しを行います。
2. 本人確認及び顧客管理措置	関係法令に基づいた取引時確認（本人確認）を実施し、適切な顧客管理を行うとともに、反社会的勢力を含む不適切な顧客との取引関係の排除に努めます。
3. 取引モニタリング、顧客フィルタリング及び疑わしい取引の届出	取引時確認および取引モニタリングでの異常検知、顧客フィルタリング、営業部室店からの報告等により疑わしい取引に該当すると判断した場合には、当局に対して直ちに疑わしい取引の届出をいたします。
4. 経済制裁及び資産凍結	国内外の規制等に基づき、制裁対象者との取引関係の排除、資産凍結等の措置を適切に実施いたします。
5. コルレス契約締結先の管理	コルレス契約締結先の情報収集を適切に行い、AML/CFTに係る態勢の評価を実施いたします。当行およびコルレス契約締結先に対し、シェルバンクとの取引及び匿名性が高い口座での取引を禁止いたします。
6. 役職員の研修	指導及び研修を通じて役職員のAML/CFTに対する知識・理解を深め、その役割に応じた専門性・適合性を有するように努めます。
7. 継続的な改善	AML/CFTに係る態勢の有効性について、定期的な点検を行い、その結果をも踏まえて継続的な態勢の改善に努めます。

コーポレート・ガバナンス

特集 研修講師による座談会

従業員に法務・コンプライアンス意識を浸透させるには
～法務・コンプライアンス研修における工夫

「受け身にさせない」研修設計の工夫

赤松　私は「ドキュメンテーショントレーニング～秘密保持契約書の検証」を担当しました。契約書の読み方やチェックポイントを学ぶ内容ですが、講義はどうしても一方的になりがちなんです。そこで、前半はグループディスカッション形式にして、実際の契約書を見ながら「どこにリスクがあるか？」を話し合ってもらいました。後半は各グループに発表してもらうことで、他の視点にも触れられるようにしました。

実際、「他の人の見方を聞いて気づきがあった」という声も多く、双方向のやり取りが学びを深めると実感しました。

「契約書を知らない人」にどう伝えるか

小林　私は「法務室による銀行契約書の解説（超基本編）」を担当しました。対象者の多くが契約書に触れたことがなかったので、契約書の内容をただ説明するだけでは伝わらないと感じました。そこで、例えば「取引先が債務不履行に陥った場合にどうなるか？」という具体的なシナリオを提示しながら解説しました。

「債務不履行」という言葉一つとっても、手続きの流れや当行取引への影響を知らないと、契約書の定めの趣旨が理解できません。だからこそ、背景や現実の場面を想像できるように説明することが大切だと思っています。

難しいテーマを「視覚」で伝える

長島　私は「倒産の知識」という研修を担当しました。新入行員にとっては、倒産というテーマはまだ遠い存在です。そこで、資料にイラストや図解を多く取り入れ、視覚的に理解しやすいように工夫しました。

例えば、破産手続きの流れを図にしたり、企業の財務状況が悪化していく様子をグラフで示したりすることで、「あ、こういうことか」と腑に落ちる瞬間が生まれます。難しいテーマほど、視覚的な補助が有効だと感じています。

経験や立場に応じたアプローチ

高崎　私は中途入行者や昇格者向けの研修を担当しています。中途入行の方は、当行のシステムや文化にまだ慣れていないことが多いので、例えばインサイダー取引の説明では、「どこに事前承認を取るのか」「どの画面で確認できるのか」といった具体的な操作まで示すようにしています。

また、昇格者には「リーダー・承認者」としての自覚を持ってもらうことが重要です。「部下は上司をよく見ている」という話をすると、皆さんハッとした表情をされます。自分の行動が周囲に影響を与えていることを認識し、コンプライアンスを意識してもらうことが、研修の大きな目的の一つです。

「自分ごと」として認識してもらう工夫

河合　私は新人研修で個人情報保護法を担当しました。法律の話はどうしても他人ごとになりがちですが、身近なSNSを例に話すことで、「自分にも関係がある」と感じてもらえるようにしています。

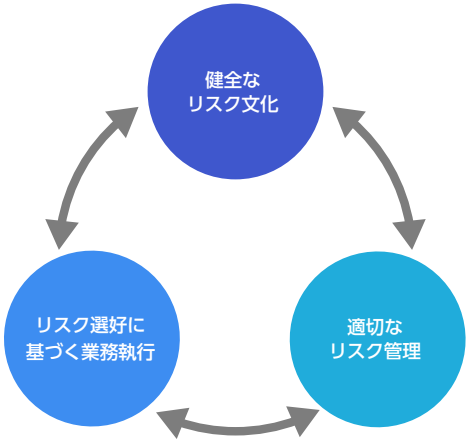
例えば「自分が投稿した写真に他人が写っていたら？」という問いかけをすると、皆さん真剣に考え始めます。個人情報を預かる立場になるという意識を持ってもらうことが、さまざまなリスクの芽を摘む第一歩だと思っています。

リスクガバナンス

基本的な考え方

リスクガバナンスは、コーポレート・ガバナンスの枠組みにおける重要な領域です。SBI新生銀行グループでは、取締役会および経営陣による監督や執行のあり方を適切に定義し、機能させることにより、リスクを持続的にコントロールするための自己規律としています。

● **リスクガバナンスの概念図**



SBI新生銀行グループでは「グループリスクガバナンスポリシー」を制定し、健全なリスク文化、リスク選好に基づく業務執行、および適切なリスク管理を要素とするガバナンスの考え方を明確化しています。金融機関が安定的な収益を獲得し、持続的な成長を実現するためには、リスク選好を明確にしながらリスクテイクしていくとともに、これを支援する適切なリスク管理が必要です。これらは個々の役職員の判断と行動の集積であり、規則やルールはもとより、組織の価値観やカルチャーからの影響を強く受けます。リスクガバナンスへの取り組みは、これらのすべての要素への俯瞰的な目線が必要であると考えています。

私たちはリスク管理の高度化の努力を重ね、保有するリスクにふさわしい体制の整備に向けて継続的な努力を続ける一方、リスク選好に基づく適切な業務執行のための体制構築に力を入れ、リスク選好と財務計画の整合性を基礎とする統合的な経営管理フレームワークを整備してきました。さらには、SBIグループの一員として、その経営理念も踏まえ、健全なリスク文化の醸成にもあらためて取り組んでいます。

リスク文化

強固なリスクガバナンスを確立するためには、健全なリスク文化の醸成が不可欠です。SBI新生銀行グループでは、SBIグループが掲げる共通の経営理念および「SBIグループ・コンプライアンス行動規範」のもとで「SBI新生銀行グループ行動憲章」を定め、これに従って行動することを前提とし、そのうえでリスクに向き合う際の行動原理となる価値観をリスク文化としています。

企業価値の向上のためには、リスクを回避するだけでなく、取るべきリスクは取る、適切なリスクテイクの姿勢が重要といえます。このため、取締役会および経営陣の基本姿勢がその起点となることを明確にしたうえで、職員のリスク意識にかかる調査を実施するなど、健全なリスク文化の醸成に向けた取り組みを進めています。

リスク選好に基づく業務執行

リスクアペタイト・フレームワークとは、一般に、リスク選好（リスクアペタイト）をリスクテイク方針全般に関する社内の共通言語として用いる経営管理の枠組みをいいます。SBI新生銀行グループではその重要な前提がリスク選好と財務計画の整合性にあることに着目し、両者にかかわる既存の機能を統合的に運用することで、リスク選好に関する取締役会の意思と経営陣の執行を整合させる体制としています。

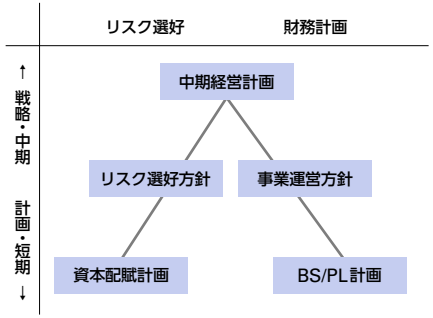
リスク選好と財務計画は、中期経営計画を踏まえ、ビジネスライン別の戦略・戦術に基づき、詳細化・具体化されていきます。SBI新生銀行グループでは、リスク選好を適切な詳細度で文書化した「リスク選好方針」を取締役会の承認のもとに策定し、財務計画の背景にあるグループのリスク選好を明確化のうえ、SBI新生銀行グループ全体およびリスクカテゴリーごとに設定した定量的な指標を活用した期中モニタリングの強化を進めています。また、リスク選好を統一的な尺度で定量化した姿として、リスク資本をビジネスラインごとに配賦していますが、その使用状況について定期的なモニタリングを行うことによって健全性を確保しています。

リスクガバナンス

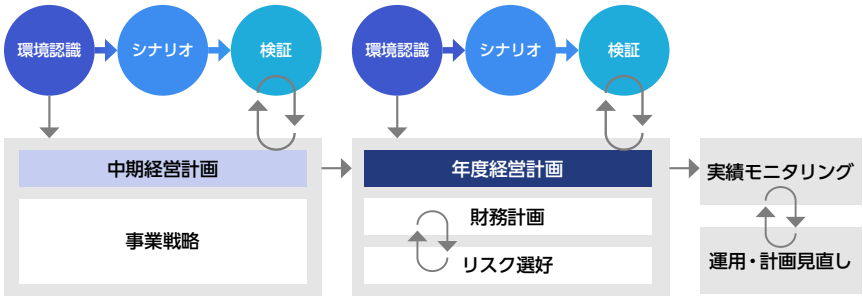
SBI新生銀行グループでは、リスク選好と財務計画の整合性を確保するため、シナリオ分析（ストレステスト）を実施し、自己資本の十分性や資金流動性、収益力などについて検証しています。シナリオ分析（ストレステスト）の結果、過大なリスクテイクと判断された場合や財務計画の実現性に疑義が生じた場合には、リスク選好や財務計画等の見直しを行う体制としています。

また、経営陣によるリスク選好にかかわる協議機関として、グループリスクポリシー委員会を設置しています。同時に実務レベルにおいても、リスクテイクの促進と抑制にかかわるセクション間の緊密なコミュニケーションを重視し、統合的な経営管理フレームワークにおける重要なコンセプトの一つとしています。

● リスク選好と財務計画の関係の概念図



● 統合運用の概念図



● SBI新生銀行グループ　リスク選好方針（要旨）

公的資金完済を念頭に置きつつ、量質転化を追求し、相乗的かつ持続的な量と質の成長を実現する。
● SBIグループおよび地域金融機関との連携を通じた顧客基盤、預金量、営業資産残高といった「量」の拡大を図る。
● 一定の自己資本比率を維持するために、営業資産の拡大のみに依拠するのではなく、品質・収益性・効率性といったポートフォリオの「質」の向上をこれまで以上に意識する。
● 「量」の拡大と「質」の向上の相乗的な成長を実現することで、公的資金完済に向けて着実に利益を獲得し、当行グループの持続性・成長性に対して信認を受ける。
当行グループのリスクテイク能力に関しては、以下3点に留意する。
● 今後の資本政策を踏まえ、規制資本・リスク資本ベース双方での健全性、収益性を意識する。 ―リスク資本の予算管理に加えて、規制資本ベースでの健全性、収益性を評価指標としてリスク量をモニタリングしていき、事業ポートフォリオの修正が必要な場合には、機動的に対応していく。
● 与信集中に留意し、資産の健全性を維持する。 ―貸倒損失による利益の変動性を抑制するため、与信集中（個社集中・業種集中）について慎重な検討やモニタリングを行う。
● 安定的な資金調達構造を維持する。 ―安定的な資金調達構造を構築するため、預金の粘着性の変化に留意しつつ、粘着性の高い預金獲得のための施策を実施する。営業性資産残高の積み上げに際して、流動性カバレッジ比率の低下に十分留意する。

（注）上表の基本方針のもと、「資本充実度」「与信集中」「資金流動性・資金調達」「ビジネス」「オペレーショナル・リスク」の5カテゴリーごとに、リスクアペタイトとリスクリミット等を設定

リスクガバナンス

リスク管理

SBI新生銀行グループでは、現場の業務執行ラインにおける自律的統制機能（一線機能）、現場の業務執行ラインから独立した管理機能（二線機能）およびこれらの機能から独立した内部監査機能（三線機能）を構成要素とする3つのラインによる内部統制システムを整備しています。このうち二線機能であるリスク管理セクションは、リスクテイクの状況を検証し、リスク管理の観点から異なる意見があれば躊躇なく述べる「チャレンジ」（異議申し立て）の意思と能力を持つとともに、その行為は尊重されることを明確にしています。特に、グループリスクの担当役員は取締役会への陪席を原則とし、経営方針に対する「チャレンジ」の機会を担保しています。

リスク管理の基本方針は、「グループリスクマネジメントポリシー」に基づき、リスク種類別の管理フレームワークとビジネスラインへの適切な資源配分を柱としています。資源配分の主たる対象領域である資本配賦については、グループ全体が保有するリスクを総体的にとらえ、経営体力と比較・対照すべく、リスク資本制度を中心とする統合的なリスク管理態勢を整備しています。

リスク管理の詳細については、「SBI新生銀行 統合報告書資料編 2025」P.8より記載の「リスク管理」の章も併せてご覧ください。

経営環境の変化やSBIグループ各社を含むグループ内外の価値共創の追求に伴い、昨今は従来の枠組みでは捕捉しにくいリスクも増えています。SBI新生銀行グループでは、経営上重大な影響を及ぼす可能性の高いリスクを「重要なリスク」（トップリスク）とし、定量化が困難な非財務リスクも含めて、グループリスクポリシー委員会等での議論を踏まえて選定しています。現在、与信関連費用の増加のほか、金融市場の急変による保有有価証券の評価損、資金調達コストの増加、人材不足による成長の阻害などを重要なリスクとして選定しています。これらの重要なリスクに対しては、予兆管理の高度化や対応力の強化を重点的に取り組んでいます。

● SBI新生銀行グループの重要なリスク

リスクシナリオ	主な内容・影響
1. 与信関連費用の増加	● 長期金利の上昇ないしは高止まり、地政学リスクの発現、大規模自然災害・パンデミックの発生、暗号資産市場の相場急変等を端緒とした世界的な景気後退や不動産担保価格の下落に伴う、与信関連費用の増加。 ● 大口投融資先や与信集中業種の信用力悪化に伴う、与信関連費用の増加。
2. 金融市場の急変による保有有価証券の評価損	● 各国中央銀行の金融政策の変更やさらなる政策金利の引上げを端緒とした金利上昇に伴う、保有有価証券の価値下落。 ● 保有有価証券の価値下落により資本余力が低下し、事業計画が実行できなくなるリスク。
3. 資金調達コストの増加	● 預金獲得競争の激化による資金調達コスト増加や調達の不安定化により、事業計画が実行できなくなるリスク。 ● 主にコンシューマーファイナンスにおいて調達コスト増加を貸出金利に十分反映できずに収益力が低下するリスク。 ● 金利上昇下での預金金利競争の激化により、法人預金の資金流出、個人預金の粘着性低下による資金流出、追加的な調達コストが発生。 ● 地政学リスクの発現や大規模自然災害・パンデミックの発生・暗号資産市場の相場急変等を端緒とした金融市場の混乱に伴う、外貨流動性の低下および外貨調達コストの増加。
4. 人材不足による成長の阻害	● 人材獲得競争の激化を背景とする新卒・中途採用の困難化に起因した、戦略分野および基幹分野における競争力の低下。 ● 人材流動化の加速を背景とする中堅・ベテラン層の退職者の増加に起因した、内部管理上の問題の顕在化および業務運営上の制約の強まり。
5. サイバー攻撃・システム障害による業務停止・顧客の離反・損害	● サイバー攻撃による顧客情報の流出・決済機能等の停止や、サイバー金融犯罪による不正利用・不正送金の発生に伴う、直接的な損失の発生および評判の悪化。 ● システム障害の発生による顧客情報の流出や決済機能等の停止に伴う、直接的な損失の発生および評判の悪化。 ● 外部委託先起因の障害により、復旧までの時間が想定外にかかり、顧客からの評判が悪化。
6. 法令違反等による評判悪化・行政処分	● 役職員等による法令違反や社会的規範から逸脱した不適切な行為・不作為に起因した、直接的な損失の発生および評判の悪化。 ● AML/CFT対応、経済制裁等に係る国内外の法規制強化に伴う対応の不備に起因した、行政処分および直接的な損失、評判の悪化。
7. 海外情勢の変化による事業推進力の低下・専門人材不足による競争力の低下	● 海外事業の企画・推進・管理に必要な専門人材の不足に伴う、競争力の低下や戦略実行の遅延。 ● 海外における法規制・取引慣行等の相違や事前調査の制約に伴う、想定外の事象に対する対応費用・課徴金等の発生および与信関連費用の増加。
8. 環境・社会問題対応の不備による評判悪化	● 環境問題（気候関連問題を含む）や社会問題への対応に関する法規制等の厳格化。 ● 当行グループの環境・社会問題への対応が不十分とみなされることに起因した、競争力の低下および評判の悪化。 ● 環境・社会問題に対する対応が不十分な投融資先の業況悪化に伴う、与信関連費用の増加。
9. 資本余力の低下によるリスクテイクの制限	● 公的資金の返済や投融資拡大に伴う資本余力の低下・リスクアセットの増加を背景に、資本運営上の制約が高まり、計画どおりのリスクテイクができなくなるリスク、あるいは戦略変更を余儀なくされるリスク。
10. 技術進歩への対応の遅れによる競争力低下	● 生成AI等の先端技術の導入が遅れることで、他行に対する競争力の低下、顧客満足度の低下、金融犯罪やリスク管理上の予見が遅れる等のリスク。 ● 技術革新に伴う異業種からの参入により競争が激化。

サイバーセキュリティの確保

預金、融資、決済などの基本的金融機能は重要な社会インフラであり、その安定的な提供はSBI新生銀行グループの社会的責任の一つです。しかしながら、近年の社会の情報化・ネットワーク化の進展や昨今の国際情勢を背景に、金融システムの安定性を脅かすサイバー攻撃が一層深刻化・巧妙化しています。私たちは、情報システムの機能停止、機密漏洩、不正出金等の不正取引など、サイバーセキュリティリスクを経営の重要なリスクとして認識するとともに、サイバーセキュリティの確保もまた社会的責任としてとらえています。

サイバーセキュリティ管理態勢

SBI新生銀行グループでは「グループサイバーセキュリティガイドライン」に基づき管理態勢を構築しています。新しい攻撃手口や脆弱性情報の共有、情報システムへの対策状況の点検、従業員に対する定期的な教育、不正送金のモニタリングなど、グループ横断的なサイバーセキュリティの管理強化に取り組んでいます。

また、情報システムへのサイバー攻撃の防御や検知対策を実施するだけでなく、外部専門機関との連携による定期的なサイバー攻撃訓練を実施することで、従業員のセキュリティ意識と対応力の向上を図っています。

インシデント対応の態勢

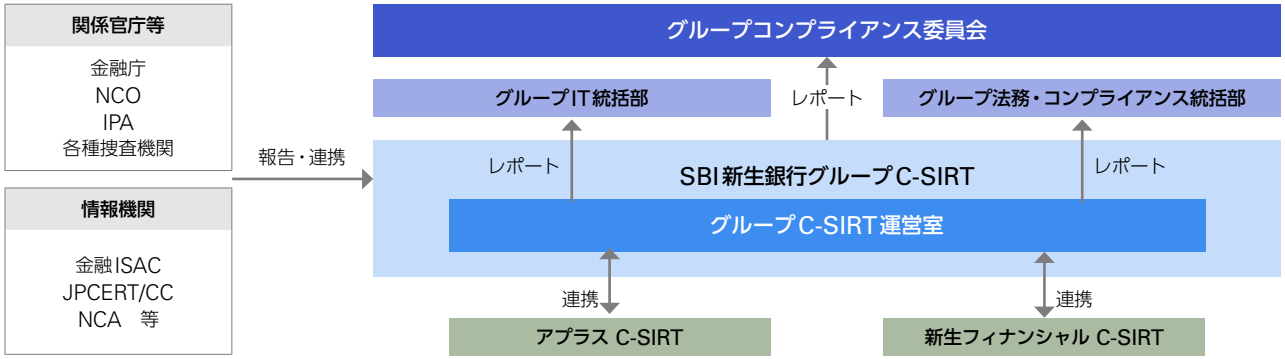
サイバーセキュリティの専担組織として「SBI新生銀行グループC-SIRT（Computer Security Incident Response Team）」をグループ本社内に設置し、グループ各社との連携により、グループベースでサイバーインシデント・金融犯罪対応を担っています。

「脅威ベースのペネトレーションテスト（Threat-Led Penetration Test）」と呼ばれる実践的な攻撃手法による侵入テストを実施し、発見された課題をグループ全体で共有し、改善につなげる取り組みも行っています。

サイバーセキュリティ経営宣言

「SBI新生銀行グループサイバーセキュリティ経営宣言」は、こうしたサイバーセキュリティの確保に対する私たちの取り組み姿勢を、お客さまやパートナー企業を含むすべてのステークホルダーに対して宣言するものです。本宣言では、各種事業活動におけるセキュリティ対策、組織的な対応力の強化、外部専門機関との連携などのサイバーセキュリティ対策の強化を経営主導により推進していく決意を述べています。

今後も必要な予算、人員などを確保し、対策を強化していくことで、社会全体のサイバーセキュリティ強化に貢献していきます。



用語解説：NCO：国家サイバー統括室
IPA：独立行政法人 情報処理推進機構
金融ISAC：一般社団法人 金融ISAC
JPCERT/CC：一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター
NCA：一般社団法人 日本シーサート協議会

データセクション

04

74 ESGデータ
76 財務データ
77 資本の状況・格付情報
78 SBI新生銀行グループの店舗網

ESGデータ

コーポレート・ガバナンス(単体)

(単位:名)

	2022年度	2023年度	2024年度
取締役人数	9	9	9
女性役員比率	33.3%	25.0%	25.0%
社外取締役人数	5	5	5
取締役会開催数	13回	18回	11回
取締役会出席率	100%	99%	98%

(注)2024年度の取締役人数、女性役員比率、社外取締役人数は2025年6月30日現在のもの

従業員(単体)

(単位:名)

	2022年度	2023年度	2024年度
社員数	2,179	2,233	2,268
男性	1,231	1,285	1,343
比率	56%	58%	59%
女性	948	948	925
比率	44%	42%	41%
採用における競争倍率(応募者ベース)	32.0倍	22.1倍	9.4倍
男性	33.7倍	19.1倍	8.7倍
女性	29.5倍	38.2倍	12.7倍
平均年齢	42.9歳	43.1歳	43.1歳
男性	42.3歳	42.2歳	42.0歳
女性	43.9歳	44.3歳	44.6歳
平均勤続年数	14年1カ月	13年10カ月	13年6カ月
男性	12年11カ月	12年5カ月	11年10カ月
女性	15年8カ月	15年9カ月	16年0カ月
平均給与月額	493千円	499千円	526千円
業務限定社員数	133	136	122
嘱託・契約社員数	259	287	304
臨時従業員数	6	3	9
海外現地採用者数	0	0	0
新卒採用者数	53	62	71
男性	31	52	59
比率	58%	84%	83%
女性	22	10	12
比率	42%	16%	17%
中途採用者数	72	147	150
男性	53	102	109
女性	19	45	41

(2025年3月31日現在)

従業員(単体)

(単位:名)

	2022年度	2023年度	2024年度
女性執行役員比率	11%	14%	8%
管理職数	755	776	794
女性管理職数			
課長級以上(推進役・管理役以上の職位)	162	168	164
比率	21.5%	21.6%	20.7%
係長級以上(部長代理・部長補佐・上席主任以上の職位)	505	513	503
比率	34.3%	34.1%	33.2%
障がい者雇用数	37	45	49
障がい者雇用率	2.1%	2.4%	2.7%
離職率(自己都合)	6.2%	4.4%	4.9%
平均残業時間(月間)	20.3時間	19.8時間	19.7時間
平均有給休暇取得率※1	65.7%	67.6%	69.5%
連続休暇取得率※1	96.1%	97.5%	98.6%
育児休業取得者数	44	50	42
男性	16	21	14
女性	28	29	28
ライフサポート休職取得者数	11	11	4
介護休業/介護休暇取得者数	6	8	10
兼業・副業登録者数	82	81	89
在宅勤務利用者割合※2	89.9%	51.0%	62.0%
継続雇用(再雇用)制度利用者数	26	40	42
カムバック制度※3利用者数	93	103	112
男性	46	51	58
女性	47	52	54
職種または雇用形態の転換実績	23	39	33
男性	11	11	11
女性	12	28	22

※1 平均有給休暇取得率および連続休暇取得率は受入出向者を含み、出向者を除く
※2 当該年度中に在宅勤務を実施したことがある社員の割合
※3 SBI新生銀行社員のうち、一度退職した後に当行で再度雇用され勤務している人数(定年再雇用を除く)

ESGデータ

(2025年3月31日現在)

環境(連結)

	2022年度	2023年度	2024年度
環境負荷データ			
ガス使用量(㎥)	43,800	45,600	46,225
重油使用量(kL)	10	2	1
ガソリン使用量(kL)	271	265	262
軽油使用量(kL)	70	74	97
温水使用量(GJ)	23	41	43
冷水使用量(GJ)	1,355	1,885	3,022
電力使用量(MWh)	26,662	25,404	23,473
上水使用量(t)	8,839	9,896	10,372
温室効果ガス排出量			
CO_2排出量合計(t)	11,009	13,696	8,929
Scope1(直接的排出量)(t)	941	921	698
ガス使用によるCO_2排出量	98	102	97
重油使用によるCO_2排出量	26	5	2
ガソリン使用によるCO_2排出量	630	615	600
軽油使用によるCO_2排出量	188	200	262
Scope2(間接的排出量)(t)	10,068	9,110	8,230
温水使用によるCO_2排出量	1	2	2
冷水使用によるCO_2排出量	77	107	161
電力使用によるCO_2排出量	9,989	9,001	8,093
Scope3(その他の間接的排出量)(t)	—	3,665	3,711
出張によるCO_2排出量	—	2,070	1,944
通勤によるCO_2排出量	—	1,595	1,767
廃棄物の発生量と再資源化量			
廃棄物発生量(t)	147	163	175
再資源化量(t)	98	93	104
最終処分量(t)	49	70	71
再資源化率	67%	57%	59%

(注) 1. 環境負荷データと温室効果ガス排出量は、株式会社SBI新生銀行および主な国内子会社とUDC Financeの合計値
そのうち、Scope3は、株式会社SBI新生銀行および主な国内子会社の合計値
廃棄物の発生量と再資源化量は、日本橋室町野村ビルのSBI新生銀行本店のSBI新生銀行およびグループ各社の合計値
2. ガス、重油、ガソリン、軽油、冷水の利用に伴うCO_2換算については、地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)に基づく排出係数を使用、電力は温対法に基づく「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」における電気事業者別の調整後排出係数の令和5年度実績値を使用
3. UDCは、会計年度の変更に合わせ、2024年度の集計期間は2024年1月から2025年3月の15か月

投融資先温室効果ガス(GHG)排出量

アセットタイプ	計算対象先残高(十億円)	GHG排出量($ktCO_2e$)	GHG排出原単位	データ品質スコア
事業法人	2,664	4,039	1.52($ktCO_2e$/十億円)	2.14
プロジェクトファイナンス	390	1,590	0.57($ktCO_2e$/MWh)	2.98
不動産ノンリコースローン	906	145	0.09($ktCO_2e$/千㎡)	4.00
住宅ローン	1,221	89	1.42($ktCO_2e$/戸)	4.19

(注) 1. 当該GHG排出量は、PCAFの公開する国際的な基準に準拠し算定
2. データ品質スコア:投融資先GHG排出量の計測・推定アプローチ別に計測・推定精度を5段階でスコア化しており、値が小さいほど精度が高いことを表す
3. 当該GHG排出量は、各投融資先のGHG排出量のうち、当行グループの寄与分を算出
4. PCAF基準におけるアセットタイプのうち、事業法人は「上場株式および社債」ならびに「事業融資および非上場株式」、住宅ローンは「居住用不動産」、プロジェクトファイナンスは「プロジェクトファイナンス」、不動産ノンリコースローンは「商業用不動産」の算定方法に基づき、投融資先ポートフォリオGHG排出量を計測

社会貢献(連結)

	2022年度	2023年度	2024年度
金銭基礎教育活動(MoneyConnection®)			
実施校数(累計)(校)	1,424	1,494	1,574
受講人数(累計)(名)	176,535	185,430	194,696
社会貢献活動			
実施回数(回)	15	23	31
参加人数(名)	466	621	752

コンプライアンス(単体)

	2022年度	2023年度	2024年度
社内外通報窓口に寄せられた通報件数(件)	2	3	4

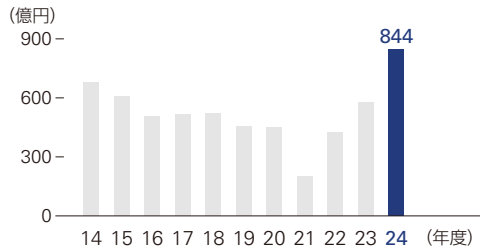
財務データ

株式会社SBI新生銀行および連結子会社
2014年度(2014年4月1日～2015年3月31日) ～2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)

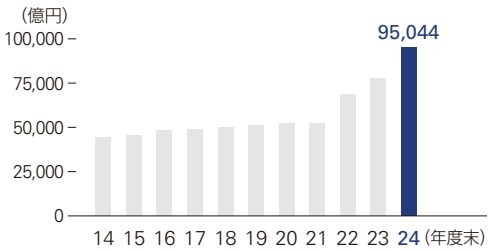
(年度)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
損益(億円) ※1											
業務粗利益	2,353	2,166	2,285	2,320	2,297	2,399	2,219	2,175	2,402	2,679	**2,987**
経費	1,416	1,405	1,424	1,425	1,447	1,495	1,496	1,554	1,616	1,657	**1,684**
与信関連費用	118	37	318	372	293	391	283	311	220	378	**470**
税金等調整前当期純利益	727	628	517	554	545	492	553	284	517	629	**994**
親会社株主に帰属する当期純利益	678	609	507	514	523	455	451	203	427	579	**844**
バランスシート(億円)											
有価証券	14,773	12,278	10,146	11,235	11,302	9,570	9,297	6,746	15,727	15,926	**28,142**
貸出金	44,612	45,629	48,334	48,959	49,868	51,104	52,336	52,418	68,888	77,889	**95,044**
リース債権及びリース投資資産	2,270	2,114	1,914	1,714	1,765	1,934	1,921	1,908	2,110	2,412	**2,886**
連結総資産額	88,898	89,287	92,583	94,566	95,711	102,265	107,401	103,114	136,948	160,489	**203,298**
預金・譲渡性預金	54,527	58,009	58,629	60,670	59,221	63,051	65,713	63,980	99,822	115,449	**146,666**
負債の部合計	81,360	81,356	84,375	86,006	86,745	93,160	98,094	93,871	127,283	150,822	**193,706**
連結純資産額	7,537	7,931	8,207	8,560	8,966	9,104	9,307	9,243	9,665	9,667	**9,592**
1株当たりデータ(円) ※2、※3、※4											
1株当たり純資産額	275.45	294.41	3,163.89	3,376.39	3,636.92	3,913.40	4,283.92	4,484.01	16,033.31	17,828.74	**16,119.61**
1株当たり当期純利益	25.57	22.96	194.65	199.01	211.24	190.59	202.16	96.78	712.85	990.85	**1,588.57**
1株当たり配当額(普通株式)	1.00	1.00	1.00	10.00	10.00	10.00	12.00	12.00	12.00	40.00	**40.00**
指標(%)											
総資産利益率※5	0.7	0.7	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4	0.2	0.4	0.4	**0.5**
株主資本利益率(潜在株式調整後)※6	9.8	8.1	6.3	6.1	6.0	5.1	4.9	2.2	4.5	6.0	**8.8**
経費率	60.2	64.9	62.3	61.5	63.0	62.3	67.4	71.5	67.3	61.9	**56.4**
連結自己資本比率(バーゼルⅢ、国内基準)	14.86	14.20	13.06	12.83	11.85	11.21	11.39	11.72	10.24	9.85	**9.33**
不良債権比率(金融再生法開示ベース、単体)	1.42	0.79	0.22	0.17	0.20	0.34	0.64	0.66	0.28	0.27	**0.27**

※1「損益」は、経営管理ベース(オペレーティングベース)の計数です。
※2 2017年10月1日付で普通株式10株につき1株の割合で株式併合を実施しました。2016年度および2017年度の1株当たり純資産額と1株当たり当期純利益については、2016年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定して算出しています。
※3 2023年10月2日付で普通株式20,000,000株につき1株の割合で株式併合を実施しました。また、2024年3月15日付で普通株式1株につき6株の割合で株式分割を実施しました。
※4 2022年度、2023年度および2024年度の1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益の数値は、2022年度の期首に当該株式併合および株式分割が実施されたと仮定して算出し、百万円単位で記載しています。また、2023年度の1株当たり配当額(普通株式)についても、当該株式併合および株式分割を考慮した金額を百万円単位で記載しています。詳細な数値はSBI新生銀行 統合報告書 資料編 2025(P.14)をご参照ください。
※5「総資産利益率」は、親会社株主に帰属する当期純利益を、期首総資産と期末総資産の平均で除して算出しています。
※6「株主資本利益率(潜在株式調整後)」は、親会社株主に帰属する当期純利益を、期首の(純資産ー新株予約権ー非支配株主持分)の金額と期末の同金額の平均で除して算出しています。

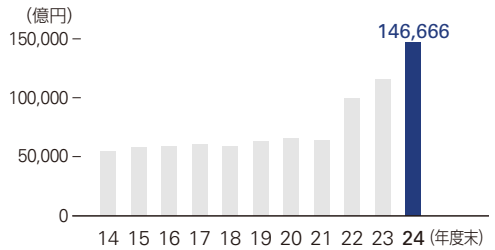
● 親会社株主に帰属する当期純利益



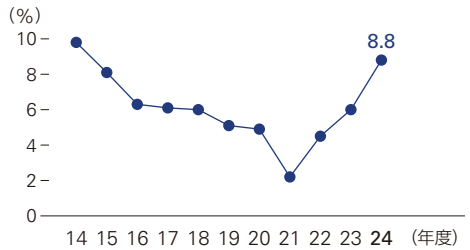
● 貸出金



● 預金・譲渡性預金



● 自己資本利益率(ROE)



資本の状況・格付情報

資本の状況

発行済株式総数、資本金などの状況

（2025年3月31日現在）
（単位：株、百万円）

年月日	発行済株式総数		資本金		資本準備金		摘要
	増減数	残高	増減数	残高	増減数	残高	
2011/3/15	690,000,000	2,750,346,891	35,907	512,204	35,907	79,465	海外募集による新株式発行（普通株式） 発行価格108円　資本組入額52.04円
2017/10/1	▲2,475,312,202	275,034,689	—	512,204	—	79,465	普通株式10株を1株とする株式併合 株式併合後の発行済普通株式数 275,034,689株
2018/5/18	▲16,000,000	259,034,689	—	512,204	—	79,465	自己株式の消却（普通株式） ▲16,000,000株
2023/3/30	▲54,000,000	205,034,689	—	512,204	—	79,465	自己株式の消却（普通株式） ▲54,000,000株
2023/9/29	▲889,915	204,144,774	—	512,204	—	79,465	自己株式の消却（普通株式） ▲889,915株
2023/10/2	▲204,144,764	10	—	512,204	—	79,465	普通株式20,000,000株を1株とする株式併合 株式併合後の発行済普通株式数 10株
2024/3/15	50	60	—	512,204	—	79,465	普通株式1株を6株とする株式分割 株式分割後の発行済普通株式数 60株
2025/3/19	—	60	△372,204	140,000	—	79,465	資本金の額減少 ▲372,204,560,638円（資本金減資割合 72.6%） 減少資本金の額を「その他資本剰余金」に振り替え
2025/3/28	—	60	—	140,000	20,000	99,465	公的資金返済 「その他資本剰余金」から配当を実施 資本準備金20,000,000,000円増加

（注）1. 2023年2月24日開催の取締役会決議により、同年3月30日付で自己株式を消却し、発行済株式総数が54,000,000株減少しております。
2. 2023年7月18日開催の取締役会決議により、同年9月29日付で自己株式を消去し、発行済株式総数が889,915株減少しております。
3. 2023年9月1日開催の臨時株主総会決議により、同年10月2日付で普通株式20,000,000株につき1株の割合で株式併合を行っております。これにより、発行済株式総数は204,144,764株減少し、10株となっております。
4. 2024年2月22日開催の取締役会決議により、同年3月15日付で普通株式1株を6株の割合で分割する株式分割を行っております。これにより、発行済株式総数は50株増加しております。
5. 2025年3月11日開催の臨時株主総会決議により、同年3月19日付で資本金の額が372,204,560,638円減少し、減少する資本金の額がその他資本剰余金に振り替わっております。（資本金減資割合 72.6%）
6. 2025年3月7日付で預金保険機構、株式会社整理回収機構、SBIホールディングス株式会社および当行と4者間で締結した「確定返済スキームに関する合意書」の一環として、同年3月28日付で公的資金返済を行いました。その他資本剰余金から配当を行い、資本準備金が20,000,000,000円増加しております。

大株主

順位	株主名	持株数	持株比率
1	SBI地銀ホールディングス株式会社	35	61.40%
2	SBIホールディングス株式会社	10	17.54%
3	預金保険機構	6	10.52%
3	株式会社整理回収機構	6	10.52%
計		57	100.00%

格付情報

（2025年6月30日現在）

	長期（アウトルック）	短期
R&I	A（安定的）	a-1
JCR	A（安定的）	J-1
S&P	BBB（安定的）	A-2
Moody's	Baa1（安定的）	Prime-2

SBI新生銀行グループの店舗網 ［SBI新生銀行※、アプラス、昭和リース、レイク］

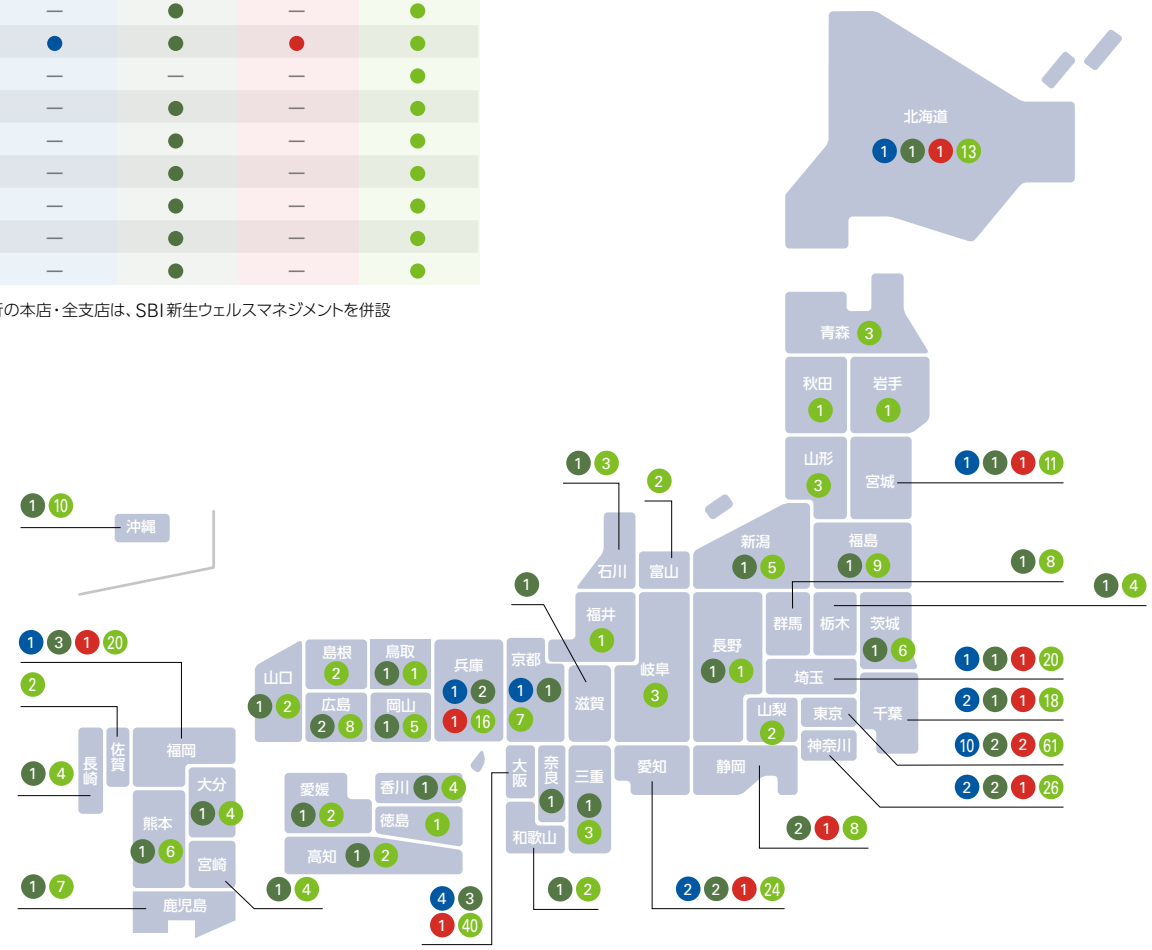
（2025年6月30日現在）

	SBI新生銀行	アプラス	昭和リース	レイク
北海道	●	●	●	●
青森	—	—	—	●
岩手	—	—	—	●
宮城	●	●	●	●
秋田	—	—	—	●
山形	—	—	—	●
福島	—	●	—	●
茨城	—	●	—	●
栃木	—	●	—	●
群馬	—	●	—	●
埼玉	●	●	●	●
千葉	●	●	●	●
東京	●	●	●	●
神奈川	●	●	●	●
山梨	—	—	—	●
長野	—	●	—	●
新潟	—	●	—	●
富山	—	—	—	●
石川	—	●	—	●
福井	—	—	—	●
岐阜	—	—	—	●
静岡	—	●	●	●
愛知	●	●	●	●
三重	—	●	—	●
滋賀	—	●	—	—
京都	●	●	—	●
大阪	●	●	●	●
兵庫	●	●	●	●
奈良	—	●	—	—
和歌山	—	●	—	●
鳥取	—	●	—	●
島根	—	—	—	●
岡山	—	●	—	●
広島	—	●	—	●
山口	—	●	—	●
徳島	—	—	—	●
香川	—	●	—	●
愛媛	—	●	—	●
高知	—	●	—	●
福岡	●	●	●	●
佐賀	—	—	—	●
長崎	—	●	—	●
熊本	—	●	—	●
大分	—	●	—	●
宮崎	—	●	—	●
鹿児島	—	●	—	●
沖縄	—	●	—	●

（注）SBI新生銀行の本店・全支店は、SBI新生ウェルスマネジメントを併設

● SBI新生銀行　● アプラス　● 昭和リース　● レイク

（注）○内の数字は店舗数



発行 2025年7月

株式会社SBI新生銀行 サステナビリティ＆コミュニケーション統括部

〒103-8303 東京都中央区日本橋室町2-4-3
URL：https://www.sbishinseibank.co.jp/

当行が契約している銀行法上の指定紛争解決機関：
一般社団法人全国銀行協会
連絡先：　全国銀行協会相談室
電話番号：0570-017109 または 03-5252-3772