

*“Beyond Our Limits”*  
～異次元への挑戦



# 「誇り」と「憧れ」を感じる 企業グループへ

東海東京フィナンシャル・グループはお客様の資産・資本の充実に貢献し、  
日本経済の成長に寄与することを目指しています。

当社グループはこれまでも独立系総合金融グループの特徴を最大限活かし、  
地方銀行とのアライアンスや富裕層をターゲットにしたオルクドールブランドの展開など、  
革新的な取り組みを業界に先駆け実現してきました。

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

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





# 経営理念

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

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

## Our Vision

私たちの目指す姿

## Our Mission

私たちの使命

## Our Action

私たちの行動指針

## Catchphrase

キャッチフレーズ

### Customer

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

### Global

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

### Region

地域を大事に思い、地域の繁栄・未来に貢献する  
企業グループであり続けます

### Employee

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

### Trust

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

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

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

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

# 中期経営計画で目指す姿

東海東京フィナンシャル・グループは、ステークホルダーの皆さまから「誇り」と「憧れ」を感じていただける企業グループになることを目指し、中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」を掲げ、価値創造に取り組んでいます。

本計画では「異次元」をキーワードに、当社グループの限界を超え、さらなる高みを目指していきます。これまで培った独自のビジネスモデルや強みを活かし、グループ一丸となって計画の達成に向けて取り組むことで、お客さまの資産・資本の充実に貢献し、日本経済の成長へとつなげていきます。

5カ年計画 (2022年4月～2027年3月)

## “Beyond Our Limits”

～ 異次元への挑戦

目指す姿 「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループ

〈行動指針〉

“Social Value & Justice” comes first

よりよい  
社会に

凡事徹底

わくわく

〈目指す地点〉

異次元の世界 “New World”

〈戦略の基本方針〉

収益力  
向上

安定収益  
構造

生産性  
向上

金融力の強化

異次元に向けた  
重点施策

Powerful  
Partners

New  
Bonanza

### 行動指針

中期経営計画の行動指針として「“Social Value & Justice” comes first」を掲げています。これは、企業倫理や行動規範を含む広範な概念であり、「社会的価値の追求と社会的正義の遂行なくして企業の存在価値なし」とする考えに基づいています。この考え方を社員一人ひとりの行動の原点とすることで、利益の追求に加え、社会への価値提供も重視した事業運営が可能となり、持続的な企業価値の向上につながると考えています。さらに、「よりよい社会に」「凡事徹底」「わくわく」の3つの視点に照らして“Social Value & Justice” KPIを設定し、指針の実践を促進するとともに、社員の主体的な参画を後押ししています。

### 戦略の基本方針

中期経営計画における戦略方針である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の2つは、相互に関連しながら、当社グループ独自のビジネスモデルに高い付加価値をもたらすとともに、既存機能の深化および新たな機能の創出を促進しています。これらの戦略は、企業価値の持続的な向上に資する重要な柱であり、本統合報告書では、具体的な施策や事例を交えながら、その取り組み内容について詳しくご紹介しています。

- Powerful Partners：電力会社、通信会社、金融機関、商社、不動産、大学、地方銀行、地方公共団体といった日本を代表するような企業・パートナーのこと。
- New Bonanza：新しい金鉱脈となるビジネスや機能のこと。



## 統合報告書のポイント

### 1 目指す姿の可視化

当社グループは目指す姿として「『誇り』と『憧れ』を感じる企業グループ」を掲げています。会長・社長メッセージを中心に、私たちが目指す世界観と、そこに向かう過程でどのような社会価値を創出していくかを解説しています。

### 2 戦略の基本方針の具体化

中期経営計画の戦略の基本方針である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」は、それぞれが相互に関連し合う重要な2つの軸となっており、当社独自のビジネスモデルに高付加価値をもたらすとともに、既存機能の深化や新たな機能の創出を促進しています。本統合報告書では、企業価値向上に大きく貢献する2つの戦略の基本方針を、具体的な施策や事例を交えて解説しています。

### 3 目指す姿への基盤となる「挑戦の文化」と「人材力」

当社グループの最大の強みは、長年にわたり培ってきた「挑戦の文化」と、それを支える「人材力」にあります。これまで、地方銀行とのアライアンス構築を推進したり、富裕層向けサービス「オルクドール」の展開など、業界に先駆けた革新的な取り組みを推進してきました。これらの挑戦は、既存の枠組みにとらわれない柔軟な発想と、実行力を備えた人材によって支えられています。

「挑戦の文化」の実行を支える人材が「社員座談会」において、各人の挑戦のエピソードや目指す異次元に向けた意気込みを本音で語っています。

# 目次

2 経営理念

3 中期経営計画で目指す姿

4 統合報告書のポイント

5 目次

## 価値創造ストーリー

6 変革の歴史

8 一目でわかる東海東京フィナンシャル・グループ

10 会長メッセージ

14 社長メッセージ

18 価値創造プロセス

20 経営資源と競争優位性

## 企業価値向上に向けた取り組み

22 中期経営計画の進捗

24 財務戦略

26 東海東京証券 社長メッセージ

28 金融力の強化

38 異次元に向けた重点施策

40 人材戦略

44 社員座談会

## サステナビリティ

48 サステナビリティ経営の実践

55 気候変動への対応(TCFD提言に沿った情報開示)

58 人権尊重への取り組み

## コーポレート・ガバナンス

59 取締役会議長メッセージ

60 取締役一覧

62 社外取締役対談

64 コーポレート・ガバナンス

71 コンプライアンス

74 リスク管理体制

## 経営・財務情報

76 11年間の財務・非財務サマリー

78 株式の状況

79 会社概要

## ■ 編集方針

東海東京フィナンシャル・ホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまに当社グループの企業価値向上に向けた取り組みについてご理解いただくために、2025年3月期統合報告書を作成しました。当社の強みを起点として、中期経営計画の基本戦略である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の解説を主眼に置き、短・中・長期の価値創造を幅広いステークホルダーの皆さまと共有するための統合報告書を目指しました。編集にあたっては、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省が策定した「価値協創ガイダンス」を参照しています。今後も、読者の皆さまのご意見などを反映しながら統合報告書としてのさらなる進化を目指します。

## TOPICS

東海東京フィナンシャル・グループは、2025年10月に25周年を迎えました。お客さまとの信頼の絆を大切に、「誇り」と「憧れ」を感じ愛される企業グループとなるよう、さらなるプレゼンス向上に努めていきます。



感謝と誇りを原動力に、翼を広げて限界のその先へ。

## ■ 見直しに関する注意事項

本統合報告書は、2024年4月1日～2025年3月31日の業績および今後の経営ビジョンに関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的としたものではなく、また何らかの保証または約束をするものではありません。本統合報告書に記載された戦略や意見などは、本統合報告書作成時点の当社の判断であり、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。

# 変革の歴史

## ビジネスモデルを変革し続けてきた25年

2000年10月の東海東京証券の誕生以来、当社グループはリテール証券ビジネスを基盤としながらも、常に時代やお客さまのニーズの変化に対応し、既成概念にとらわれない挑戦を重ねてきました。多様なパートナーとの戦略的なアライアンス構築を通じて、独自のビジネスモデルを形成し、現在では証券ビジネスを中核とする総合金融グループとして新たな価値の創造に取り組んでいます。

## 東海東京フィナンシャル・グループの歩み

2000

外部環境  
2000 ITバブルの崩壊  
2001 9.11同時多発テロ  
2007 サプライム問題で世界同時株安  
2008 リーマン・ブラザーズ破綻

2000/10

東京証券と東海丸万証券が合併、東海東京証券  
(現：東海東京フィナンシャル・ホールディングス) 誕生

2009/4

体制移行、東海東京フィナンシャル・  
ホールディングス発足

### 基盤の拡大

地域金融機関や  
同業他社との提携・  
証券機能提供

2007/10

ワイエム証券開業

2010/4

トヨタファイナンシャル  
サービス証券と東海東京  
証券が合併

2008/11

浜銀TT証券開業

2010/5

西日本シティTT証券開業

### 機能の拡充

証券機能の深化と  
新規機能の拡張

2005/7

東海東京ファイナンス&  
リアルエステート (現：  
東海東京アセットマネジ  
メント) 設立

2006/4

東海東京イン  
ベストメント  
設立

2007/1

東海東京証券ヨーロッパ  
設立

2007/6

東海東京SWPコンサル  
ティング (現：東海東京  
ウェルス・コンサルティ  
ング) 設立

2008/2

東海東京証券アメリカ  
設立

2008/7

東海東京ビジネス  
サービス設立

2011/1

東海東京ファイナン  
ス&リアルエステート  
と東海東京投資顧問  
が合併 (現：東海東京  
アセットマネジメント)

2011/3

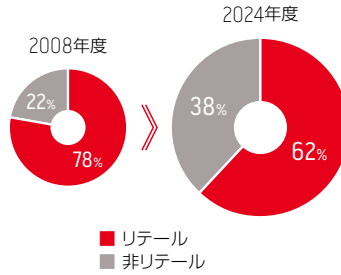
東海東京アカデミー  
設立

2011/3

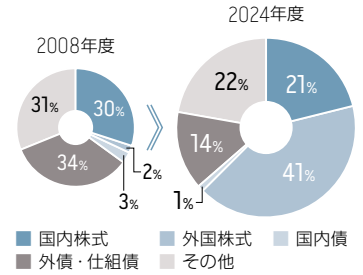
東海東京シンガポール  
設立

当社グループは、従来のリテール業務を基盤としながらも、法人向けサービスや投資銀行業務など非リテール分野への展開を進めてまいりました。さらに、株式を中心とした商品ラインナップに加え、投資信託や債券、オルタナティブ商品など多様な金融商品を取り扱う体制を整備し、お客さまの幅広いニーズに応える総合金融グループへの進化を図ってきました。

▼ セグメント別営業収益内訳



▼ 商品別営業収益内訳



2025

2014  
NISA制度開始

2016  
英国EU離脱 (Brexit)

2020  
COVID-19の感染拡大

2023  
新NISA制度開始

2013/9  
池田泉州TT証券開業

2017/1  
ほくほくTT証券開業

2019/6  
十六TT証券開業

2021/4  
丸八証券の子会社化

2017/4  
とちぎんTT証券提携合併証券会社化

2019/9  
高木証券と東海東京証券が合併

2021/10  
フィデアホールディングスとの金融商品仲介開始

2017/4  
高木証券子会社化

2022/5  
エース証券と東海東京証券が合併

2015/3  
フィリップ東海東京インベストメント・マネジメント設立

2018/6  
お金のデザイン株式取得

2024/2  
オルグドール・サロン AOYAMA開設

2015/8  
オールニッポン・アセットマネジメント設立

2019/4  
オルグドール・サロン TOKYO開設

2024/3  
東海東京調査センターと東海東京アカデミーが合併 (現: 東海東京インテリジェンス・ラボ)

2016/3  
オルグドール・サロン (名古屋) 開設

2019/11  
3.0証券準備株式会社 (現: CHEER証券) 設立

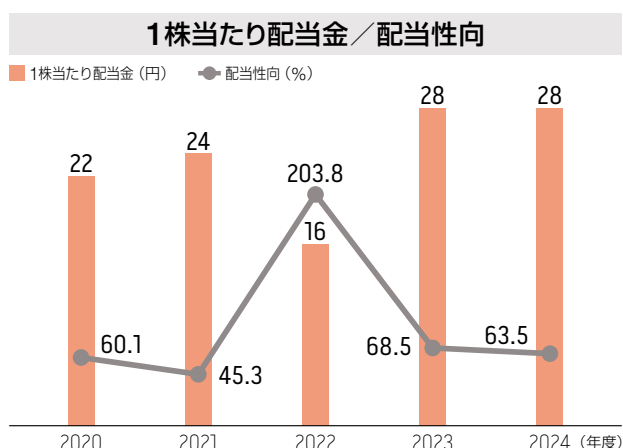
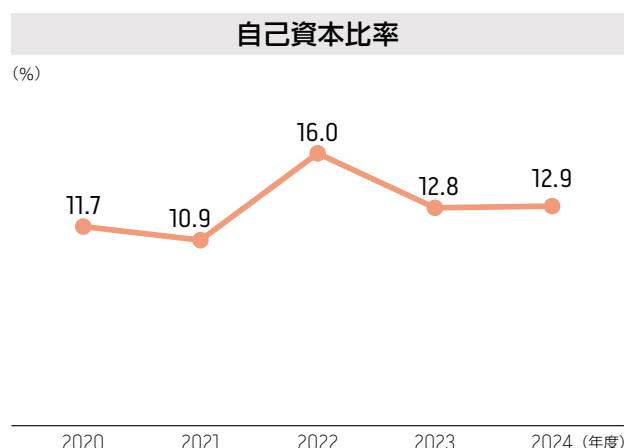
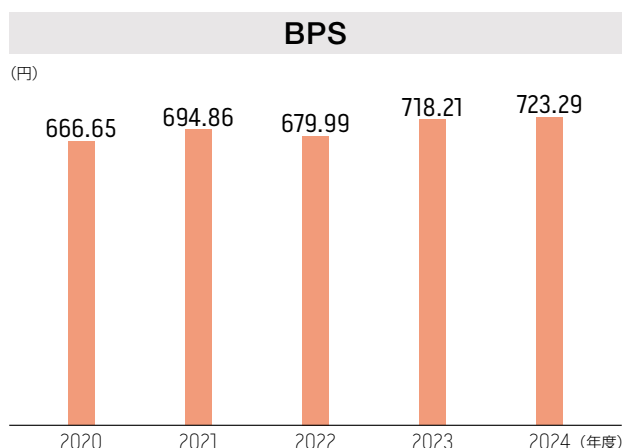
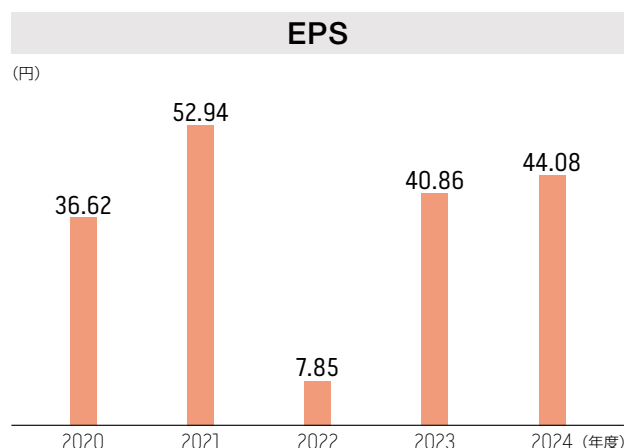
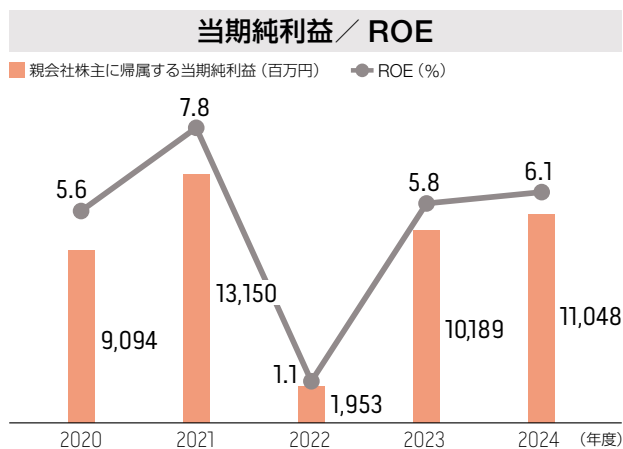
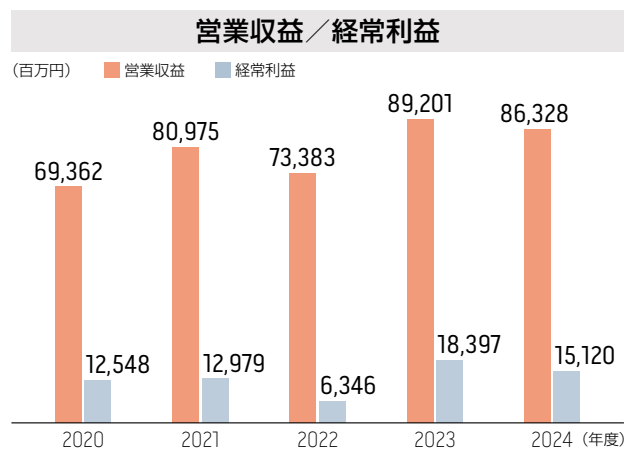
2016/5  
東海東京グローバル・インベストメンツ設立

2017/3  
ETERNALの子会社化

2025/4  
CHEER証券とTTデジタル・プラットフォーム合併 (現: CHEER証券)

# 一目でわかる東海東京フィナンシャル・グループ

## 財務ハイライト



## 外部評価

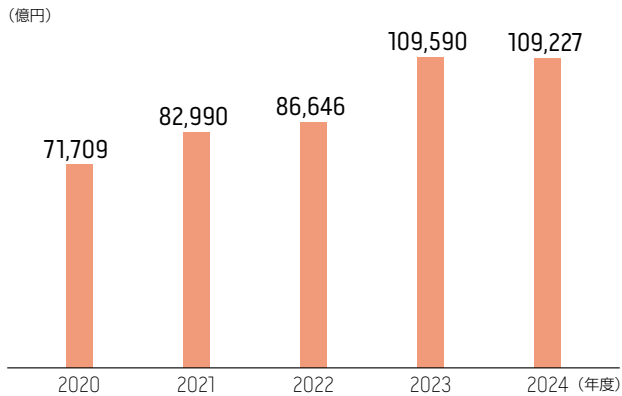


DX注目企業2024  
Digital Transformation

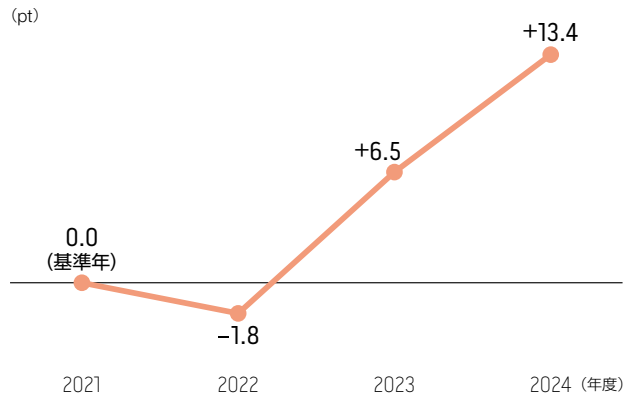
HDI格付けベンチマークにおいて、  
「問合せ窓口」および「Webサポート」の2部門で、  
最高評価となる三つ星を獲得

## 非財務ハイライト

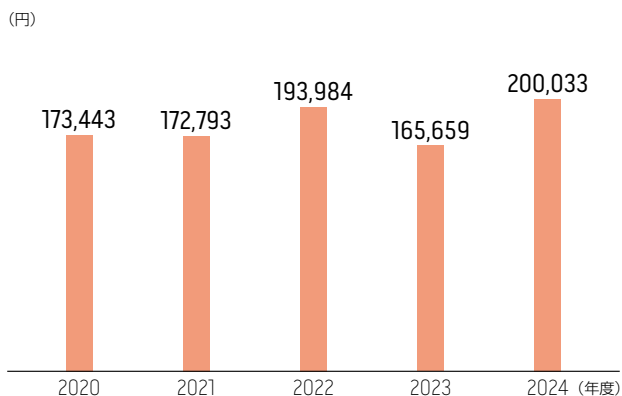
### 預かり資産残高



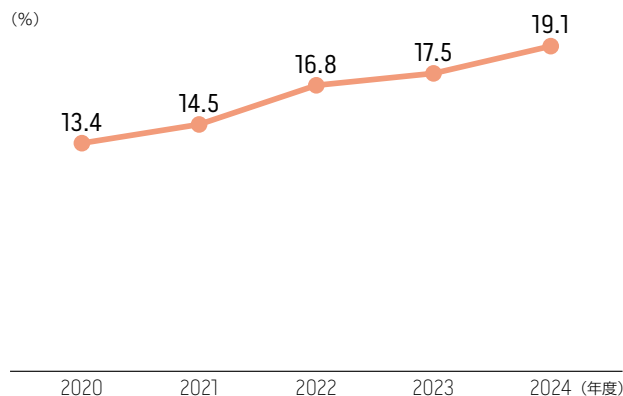
### カスタマーロイヤリティ (NPS®)



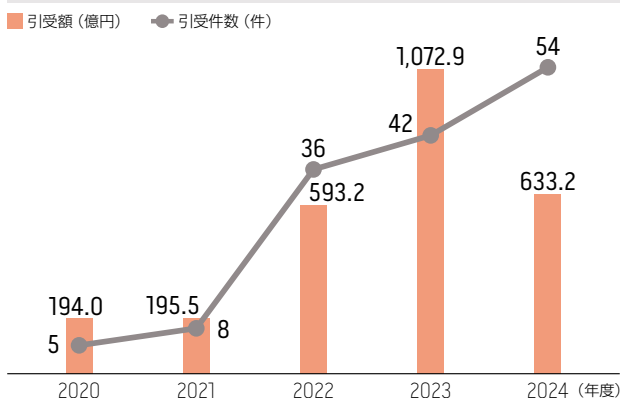
### 一人当たり教育研修費



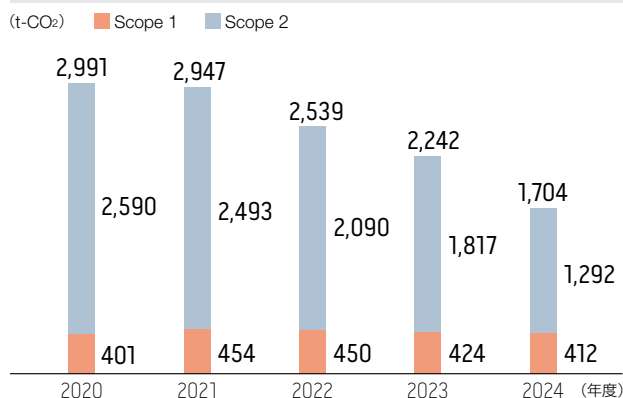
### 女性管理職比率



### ESG債引受



### 温室効果ガス排出量



FTSE Blossom  
Japan Index



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index



2024年 気候変動  
「B」スコア取得



2025  
健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
大規模法人部門

# 会長メッセージ



東海東京フィナンシャル・ホールディングス  
代表取締役会長

石田建昭

# 変わらぬ志と変革への挑戦、 これまでにないファイナンスグループを目指し 異次元の成長へ

東海東京フィナンシャル・グループは2025年10月に誕生から25周年を迎えました。私は社長就任以来、大きく変化する社会環境の中で組織の進化と変革を推進してきました。

節目の今も変わらないもの、それは国際舞台で経験してきた金融マンとしての「誇り」を胸に、世界水準の金融ソリューション機能を備え、「誇り」と「憧れ」を感じる総合金融グループを目指す思いです。

2025年6月には私、石田建昭を代表取締役会長、春日井博を代表取締役社長とする新たな経営体制をスタートさせました。春日井は私とともに戦略推進担当副社長として私たちが目指す「異次元への成長」を描き、“Beyond The Bank”構想の実現に向けてリードしてきました。これからは社長として、そのビジョンの実現に向けグループをけん引していくこととなります。

誇りと憧れをもって羨望される存在へとまた一歩近付いています。

## 金融プロフェッショナルを目指す決意

私が海外で相對してきた証券や投資銀行のプロフェッショナルたちは、専門性と人間性を兼ね備え、「誇り」高く真摯にビジネスと向き合っていました。その姿は、人々からの「憧れ」を受けるに値する崇高な職業人でした。

しかし、私が社長に就任した当時の東海東京証券では、日々の株価の動きに一喜一憂する社員の姿が目立ち、海外で見てきた金融プロフェッショナルとは異なる印象を受けました。しかし、非常に誠実でまっすぐに仕事に取り組んでいる社員も多く、「ここで奮起し、真の金融プロフェッショナルから成る証券ビジネスを築いていこう」と決意を固め、高みを目指す第一歩を踏み出しました。

## 改革の端緒は「学び続ける文化」の醸成

掲げたテーマは「すべて変える、変わる」――。従来の株式売買委託手数料中心の収益構造を見直し、欧米でみられるような「お客さまのライフプラン実現を長期的に支える高度なモデル」への進化を目指しました。

その実現のために会社の根幹に据えたのが「学び続ける文化」です。専門性を磨き続けることは当然のことですが、特に富裕層のお客さまの大切な財産をお預かりする立場としては、人間的な魅力を備えることも不可欠です。そこで、社員が自ら学び続けられる環境と制度の整備に着手しました。

目指したのは、国際的な舞台で活躍できる金融プロフェッショナルです。そのため、MBAの取得やロンドンをはじめとする世界の主要金融都市での勤務経験、語学留学など、多様な経験を通じてグローバルな視野を広げる機会を積極的に提

供してきました。また、「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」など会社の重要スローガンにあえて英語を用いることで、日常から国際感覚を磨く工夫も重ねてきました。

さらに、意識改革には働く環境の整備も欠かせません。東海東京証券の本社を名古屋駅前の主要ビジネス拠点の一角へ移転することなどを通じて、日々の業務の中で金融のプロフェッショナルを志す、誇りと意欲を育める職場環境づくりにも取り組んできました。

## 地方銀行との連携が生んだ 新たなビジネスモデル

当社グループにとって大きな転機となり、後の「異次元への挑戦」を後押しする契機となったのが地方銀行との提携による合併証券事業です。

東海東京証券は全国に拠点を展開しており、地域ごとに成長ステージや人材確保の状況には違いがありました。こうした中、地方支店の社員は証券市場に関する確かな知見を持ち、地域金融機関は銀証連携の高まりを背景に、新たな証券ビジネスの展開を模索していました。こうした双方の課題と強みが合致した結果、「提携合併証券」という形で新たなビジネスモデルが生まれました。

2007年の山口フィナンシャルグループとの提携を皮切りに、提携合併証券事業は15年以上にわたって発展を続け、現在では提携先は7社にまで広がっています。このように、従来にない新しい取り組みを重ねることで、社内にも少しずつ変化の兆しが芽生え始めたのです。

## “Beyond Our Limits”～異次元への挑戦 さらなる高みを目指す

当社グループを含む世界の金融機関を取り巻く環境は、今まさに劇的に変化しています。金融の勢力図は多様化し、従来の枠組みにとらわれないインフラやサービスを武器に、強い影響力を持つ「ネオファイナンス企業」が次々と登場しています。こうした中、東海東京フィナンシャル・グループは誕生から25年を迎え、これまでの延長線上にない「非線形のビジョン」をもって、さらなる高みを目指すことが求められています。

### 激しさを増す競争環境

現在、日本国内の金融業界では、異なる強みを持つ大手金融グループとネット証券などの新興勢力が併存する構図が形成されています。これらの企業は、銀証の機能連携の高度化に加え、AIやDX（デジタルトランスフォーメーション）とリアル融合を進めながら、マスマーケットでのシェア獲得を競い合っています。従来にはなかった仕組みやスケールを活かした戦略により、市場を席捲する動きが加速しています。このような環境下において、当社グループが従来の対面型ビジネスのみで持続的な成長を実現していくことは容易ではありません。

一方、グローバル市場に目を向けると、特に米国では、金融業界においても従来とは異なるビジネスモデルを採用する企業が急速に業績を伸ばし、マーケットシェアを拡大しています。その代表例が、バンキング機能とノンバンク機能をシームレスに連携させ、従来の枠組みにとらわれないサービスを展開する「ネオファイナンス企業」です。

国際情勢が大きく変化し、企業がさまざまなリスクを織り込みながら経営を余儀なくされる中、日本においてもこのような「ネオファイナンス企業」が新しい金融勢力として台頭することが予想されます。当社グループはこれまでの挑戦を通じて、証券機能の充実を図ってきました。しかし、経営環境の変化の大きさとスピードに対応するためには、証券や銀行にとどまらず、さまざまな業態との連携を通じて機能を刷新することが不可欠だと考えています。

### そして、異次元の世界への挑戦

東海東京フィナンシャル・グループ誕生から25年にわたる変革への挑戦を通じ、私たちは地方銀行との提携や富裕層を対象にした「Orque d'or（オルクドール）」など独自のビジネスモデルを築き上げてきました。こうした取り組みや当社グループのブランドに共感し、当社グループの対面証券ビジネスモデルとともに展開したいとお声がけくださる企業も増えていきます。

激化する経営環境の中で持続的な成長を実現するためには、他社にはない独自性をさらに磨き上げることが不可欠です。証券業務に加え、保険・不動産・信託・リース・カードなど、多様な金融機能を融合させることで、従来のコンセプトとは全く異なる次元のビジネスモデルを、さまざまなパートナーの皆さまとともに創出していきます。この挑戦の旗印となるのが、中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」です。この計画には、既存の限界を超え、新たな価値を創造するという強い思いが込められています。

## 異次元の世界を目指すパートナーシップ構想

当社では、巨大な顧客基盤を持ち、証券領域に強い関心を寄せる企業群を「Powerful Partners」と位置付けています。これらの企業とのタイアップを通じて、当社グループの成長を飛躍的に加速させることを目指します。この構想では、互いの強みを掛け合わせることで、Win-Winの関係を築きながら、当社グループが保有する資産や機能の価値をさらに高めていきたいと考えています。

### パートナーシップの根幹は「想いの共有」

新たなパートナーとの提携において、当社がとりわけ重視しているのは、「金融の新たな価値創造の仕組みを構築する」というビジョンへの共感です。そして総合的なシナジーの可能性を見極めることが、提携の成否を左右する重要な要素となります。パートナー企業は、当社とは生い立ちもビ

ジネスモデルも異なります。だからこそ、双方の強みを活かしながら、相互に主体性を尊重する姿勢は、いかなる提携においても決して揺るがせてはならない原則だと考えています。

一方、大手金融グループでは、銀証連携がすでに主要なビジネスモデルとして定着しており、銀行機能と証券機能の統合によるサービス提供が一般化しています。加えて、ECや通信など独自のプラットフォームを持つ企業との融合が進み、証券ビジネスに新たな付加価値をもたらす動きが加速しています。

当社も「Powerful Partners」との連携を通じて、金融における新たな価値を創造していき、お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、持続可能な経済社会の形成に寄与していく思いです。

## パートナーシップ構想の現在地

当社が掲げるパートナーシップ構想は、グローバルに台頭するネオファイナンス企業の潮流と合致しており、すでに複数の企業から賛同と協業の打診を受けています。この構想は、単なる業務提携にとどまらず、金融の枠を超えた新たな価値創造を目指すものです。

現在の進行中のスキームは、以下の3つに分類されます。

### ● Super Tie Up

総合的な連携を通じて、新しい金融機能を提供

### ● DX Tie Up

当社グループのデジタル技術を基盤に、  
B to B to Cモデルを確立

### ● Bank Tie Up

銀行機能を有するグループと、  
当社グループの証券機能を連携し、  
相互補完による新たな価値を創出

これらのスキームに参画するのは、当社グループにない機能を持ち、ビジョンを共有し、新しい価値をともに創り出



す志を持つ金融機関や事業会社です。現在、複数の交渉が進展を見せています。

## 未来を創るのは人の力

当社グループが描く未来像の実現に向けて、AIやDXといった先進技術への取り組みは不可欠ですが、それ以上に重要なのが「人財」の力です。競合企業が高度なシステムと大規模なスケールで存在感を示す中、私たちは「人を起点とした価値創造」を強みとしています。人を中心に据えるからこそ、パートナー企業とも自然に仲間意識を育み、ともに新たな未来を切り拓いていくことができるのです。

だからこそ、人材育成では「専門性」の向上だけでなく、

「人間性」を育むことを大切にしてきました。成長への意欲を持つ社員には、学びや挑戦の機会を広げるための支援を積極的に行ってきました。その結果、当社グループにはビジネスでもプライベートでも高い目標を掲げ、豊かな個性と意欲を持った人材が集まり、育つ循環ができています。この「人材を核にした発展」こそが、当社グループならではの強みであり、今後の「異次元への挑戦」を力強く推進する原動力となるのです。

## ステークホルダーの皆さまへ

当社グループは中期経営計画において、社員の行動指針として「“Social Value & Justice” comes first」を掲げています。この指針は、事業活動において「社会価値の創出」と「社会的正義の追求」を最優先に捉えるという強い意志を示すものです。

私たちは、安全・安心が最優先される金融機関とは異なり、「お客さまの豊かさをお届けするキューピッド」としての役割を担っています。ここでいう豊かさとは、単にお金やモノの充足だけでなく、「心の豊かさ」も含まれます。この想

いを原点に、当社グループは金融サービスの提供にとどまらず、環境・社会課題への積極的な取り組みを通じて、サステナビリティ経営を実践しています。また、安定的な配当政策の継続と、当社独自の株主優待制度を通じて、株主の皆さまへの還元にも力を注いできました。私たちは、すべてのステークホルダーの皆さまに対して、誠実かつ持続的な価値創造を追求しながら、これからも「異次元への挑戦」を確固たる意志で推し進め、未来を切り拓いていきます。

## 社長メッセージ



東海東京フィナンシャル・ホールディングス  
代表取締役社長

春日井 博

# 信頼を礎に、変化の時代を超える ——「Beyond The Bank」実現への挑戦

## 社長就任にあたって ～人と人をつなぐ「信頼」が変革の起点になる～

私は1987年に東海銀行（現 三菱UFJ銀行）に入行しました。大学で専攻した管理工学科、確率、統計学や経済性工学など理系の視点から、企業のキャッシュ創出や技術力を評価する力を金融の現場で活かしたいと考え、銀行を就職先を選びました。入行直後にブラックマンデーが発生し、金融業界でリスク管理の重要性が急速に高まる中、最前線でリスク管理業務に携わったこと、また派遣されたロンドンで、当時としては最先端のデリバティブ業務を学ぶ機会にも恵まれたことが、私のキャリアの原点となりました。2020年からは、当社グループにてこれまでの経験を活かし、市場業務、経営管理、リスク管理に携わり、直近では「Powerful Partners」との提携戦略の推進を担ってまいりました。

最先端のビジネスや商品への興味を持ち、高度な専門性を磨くことを重視してきましたが、社内外のさまざまな人と

協働し、プロジェクトや案件を推進する機会が増えると、自身が「誠実」であり「信頼」されることがとても大切だと気付きました。高いスキルや豊富な経験はもちろん重要ですが、誠実さを欠いては真の信頼関係は構築できず、成果も生まれません。

現在、当社グループでは、限界を超えた先の「Beyond The Bank」を目指し、既存事業の「金融力の強化」に加え、「異次元に向けた重点施策」を推進しています。この施策の実現には、多様なパートナー企業との提携が不可欠です。共通の課題意識やビジョンの共有に加え、我々自身が信頼できるパートナーとして、一緒に組んでやっていきたいと思っ頂ける企業カルチャーを持つことが重要です。だからこそ、すべての役社員には、誠実な対応を心掛けてほしいと願っています。

## 中期経営計画とその進捗

当社グループがさまざまな金融機関や事業会社との提携により、顧客基盤を拡大できたとき、そこには当社グループ単独では実現できない異次元の世界が広がり、新たなお客さまに当社グループの機能やサービスをご提供できます。巨大な資本が武器の大手金融グループや、テクノロジーで顧客接点を切り拓くFinTech企業が台頭する中、当社グループがこれまでの延長線上に留まっていたら、時代の変化の波に飲み込まれてしまう。だからこそ私たちは「異次元への挑戦」をしていかなければならないのです。

さらに「Beyond The Bank」に向け、「金融力の強化」でこれまでに培った多様な証券ノウハウ・機能をレベルアップすると同時に、「New Bonanza」で新たな機能を獲得・強化し、さらに「Powerful Partners」と呼ぶ事業会社との双方にメリットをもたらす協業・連携により、お客さまに新たな価値をお届けできる世界（＝異次元の世界）の実現が、中期経営計画を完遂できる鍵を握っています。

## 市場の荒波を乗り越える、確かな金融力を構築

2024年度の1年間は市場環境の変化が大きく、日経平均株価が前年度比で13%下落し、当社グループの預かり資産残高も一定の影響を受けました。しかし、他社からの資

産の預け替え、新規資金でストック型商品などの購入、また提携合併証券での預かり資産も純増し、預かり資産残高は10兆円の大台を維持することができました。

こうした環境下において、「金融力の強化」でとりわけ当社グループが注力してきた富裕層向けビジネスは「オルクドール」というブランドとして定着し、堅調に推移しました。質の高い金融・非金融サービスをお客さまにご満足いただけ、着実な基盤拡大が進んでいます。お客さまの投資行動は多様化し、国内外の株式や投資信託のみならず、外国債券投資を通じたインカムゲインの確保、海外中心のプライベートアセットや不動産、高リスク商品への投資が広がりました。こうした投資行動の変化は、富裕層に限らず幅広い顧客層においても広がり、当社グループの提供する商品・サービスの裾野を拡大する好機となっています。

地方銀行との提携合併証券では、新NISA導入などを追い風に2024年度の預かり資産は約7%増加しました。また、長期的な資産形成を支援するポートフォリオ提案への転換も着実に成果を上げています。一方で、足元の金利上昇局面において、地方銀行のお客さまが求めるニーズも多様化してきており、そのニーズにきめ細かく対応するためにも、提携モデルを一段高いレベルに引き上げるべく、柔軟な見

直しも必要であると認識しています。既存ビジネスを一段高いレベルに引き上げる「金融力の強化」を地道に継続する努力こそが、当社グループのビジネスを支える基盤となっています。

### DXから広がる、異次元への突破口

一方の「異次元に向けた重点施策」では、Super Tie Up、DX Tie Up、Bank Tie Upの3つの連携モデルを軸に、「Powerful Partners」との連携を通じて新たな価値の創出を目指しています。中でも、DX Tie Upは、挑戦の文化の中で築き上げた機能を活用する象徴的な取り組みであり、その中心を担うのは、2022年にスマホ専門証券として設立されたCHEER証券です。CHEER証券では、スマホ上で少額から国内外の株式を手軽に売買できる仕組みを提供しており、投資初心者の皆さまにとっての「投資の入り口」としての機能を担っています。加えて、ロボットアドバイザー機能を有するファンドラップ「THEO」を提供するお金のデザイン社との連携や、銀行アプリへのCHEER証券機能の組み込みなど、具体的な連携が進行中です。これらの取り組みにより、「Powerful Partners」との協業が本格化すれば、その顧客基盤へのアクセスが容易となり、当社グループ単独では辿りつけない、すなわち限界を超えた先の「異次元の世界」への到達が現実味を帯びてくると期待しています。



お金のデザイン社は、足元では黒字が継続し、CHEER証券もアライアンス戦略において既存取引先に加え、複数の事業会社との連携に向けた協議を進めるなど、好材料も出てきています。しかしながら、中期経営計画も後半戦に突入したこのタイミングでは、投資先事業が計画通りに進捗しない場合、事業計画の見直しや、場合によってはエグジツ

トも選択肢として検討する必要があります。その一例として、地域創生を目的に2019年に設立したTTデジタル・プラットフォームは、地域通貨などのDXサービスを展開してきましたが、2025年3月をもって、CHEER証券へ統合する形を選択しました。CHEER証券へと引き継がれた職域アプリ「YORISO」は、ライフプランシミュレーションや福利厚生支援など多機能を備えたアプリケーションであり、若年層からオーナー経営者まで幅広い層の資産形成ニーズに対応可能です。提案先の企業からも高評価を頂いており、今後の成長基盤としての役割を期待しています。

### 共創による新たな価値の創出へ

提携候補先である「Powerful Partners」とのアライアンスを検討する際に重視するポイントは、①ビジョンの共有、②経営基盤の強化、③シナジーの最大化、の3点となります。

まず重要なのは、提携する両社が、何を指すのかというビジョンを初期段階からしっかりと共有・共感することです。これがアライアンス成功の大前提となります。次に、アライアンスの成否を分ける鍵は、提携先の顧客に当社の機能（サービスや商品）を提供することで、顧客基盤をどれだけ拡大できるかという点です。さらに、金融プラットフォームが多数存在する中で、当社のサービスと組み合わせることで新たな価値を共創し、双方の強みを活かしたシナジーを最大化できるかが重要になってきます。

この点に関しては、当社は有力な地方銀行と共同設立した提携合併証券で確かな実績を築いてきました。銀行が6割、当社が4割の出資比率のもと、銀行のお客さまに当社グループの証券機能を提供し、常に提携先の経営スタンスに寄り添いながら事業を確立してきました。この姿勢が信頼を生み、同事業は独自性のある成功事例として高く評価されています。

このような提携合併証券の実績こそが、「Powerful Partners」をはじめとする複数のアライアンス候補先から有意義な連携先として声をかけていただける理由であり、異なる文化やビジネスモデルとも柔軟に連携できる当社の強みであると考えています。

### 中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」を担う現場の力

「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」を実行する主体は、当社グループの一人ひとりです。そして、すべてのビジネスの起点には常に「お客さまのニーズ」があるという視点を忘れてはなりません。環境の変化とともにニーズも多様化しています。その変化を敏感に捉える感度と嗅覚

を磨き続けることが、これからの当社グループの人材に求められる力です。お客様の悩みや困りごとは、顧客セグメントや家族構成、ライフスタイルなどが類似していれば、意外と共通項が多いのかもしれませんが。そうした課題をいち早く捉え、迅速にソリューションを提供できれば、一つの成功事例を横展開することで、より多くのお客様のニーズに応えることが可能になります。そのためには、ニーズを的確に捉える「Fact Finding」の力が重要です。

また冒頭で述べた「誠実さ」と「信頼」は、お客様のニーズを伺うための前提となる姿勢であり、営業の最前線でも根幹をなす価値です。フィデューシャリー・デューティーに象徴されるように、お客様本位の姿勢や最善の利益の追求は、誠実な行動と信頼の積み重ねによって育まれます。さらに、それを「心」で理解し、行動できるようになることで、個人の行動の中に定着・浸透していくのではないかと思います。そして、もう一つの重要な要素が「高い専門性」です。高い専門性に裏付けされた高度なアドバイスと誠実さの2つが揃って初めて、お客様から選ばれる存在になります。



す。当社グループを選んでくださったお客様のニーズに対して、期待水準を超える提案をしたいという意志を常に持ち、行動し続けてほしいと願っています。

## 価値創造の連鎖 ～お客様本位の姿勢がもたらす持続的成長～

日本の金融業界は銀行を中心とした構造が長く続いており、預金者保護の観点からリスクテイクに対する規制が厳格であるため、お客様向けのサービスにも一定の安全性に強く重きが置かれています。一方で、政府が掲げる「資産運用立国実現プラン」により、個人の貯蓄を投資にシフトさせ、リスクマネーの供給を増やすことで、日本経済の成長力を強化する流れが加速しています。このような環境下で、証券会社には資産運用のプロフェッショナルとして投資のサポートを行う社会的役割が求められています。当社グループはその期待に応えるべく、商品ラインナップの拡充に取り組むと同時に、リスク管理のプロフェッショナルとして、お客様一人ひとりのリスク許容度に応じた最適なサービスを提供する責任を負っています。

特に、東海東京証券の地盤である東海地方のお客様に加え、提携合弁証券の設立などを通じて日本全国のお客様に対して証券機能を提供しており、これは当社グループが地域創生のために各提携地銀と築き上げた独自モデルです。この日本各地域の有力な地方銀行との連携を重視し、その協働関係を深化させていく方針は、今後も当社と提携先銀行の双方の成長を支える重要な戦略です。

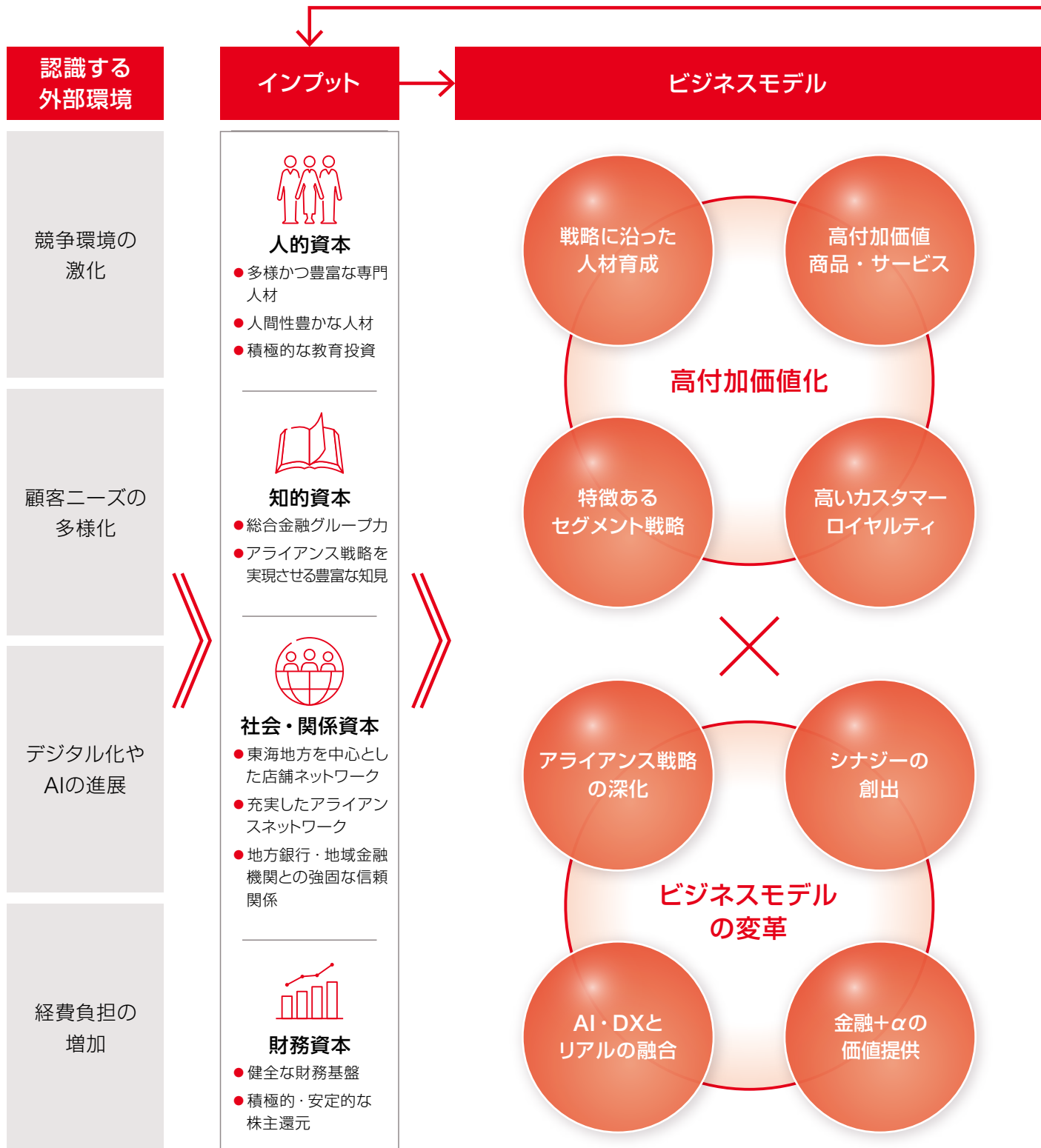
さらに、IPOやM&Aといったエグジジット案件においても大手証券会社との差別化を図りながら、独自性の高い資金調達ニーズにも柔軟に対応することで、地域企業や起業家の

挑戦を力強く応援・サポートし、地域経済の活性化にも貢献しています。

こうした取り組みの根底にあるのは、「良い価値の循環」を生み出すことです。お客様との信頼関係があるからこそ、大切な資産を託され、他では相談しにくいご依頼も寄せていただけるのです。その中で、質の高いサービスや商品をより多くのお客様に提供することが、収益の拡大につながり、最終的には社員や株主をはじめとするステークホルダーへの還元に結び付きます。

もちろん、収益の確保は重要ですが、それは常にお客様本位が前提であり、お客様から評価いただいた対価として頂戴するものだと考えています。当社が中期経営計画の行動指針として掲げる「“Social Value & Justice” comes first」を念頭に、当社グループが、この先、誰からも愛され、「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループにしたい、そのためにも「自分自身が誠実であること」を大切にしたいと考えています。社員一人ひとりが、正しい行動を選択し、実行することの大切さを頭ではなく、「心」で理解できるようになったとき、そこには周囲から信頼していただける人間性が育まれているはずで、金融力の強化の中で培った高い専門性の提供と、お客様の立場に立つ真摯な姿勢を日々積み重ねることこそが、持続的な価値向上の源泉になると信じています。

# 価値創造プロセス



マテリアリティ

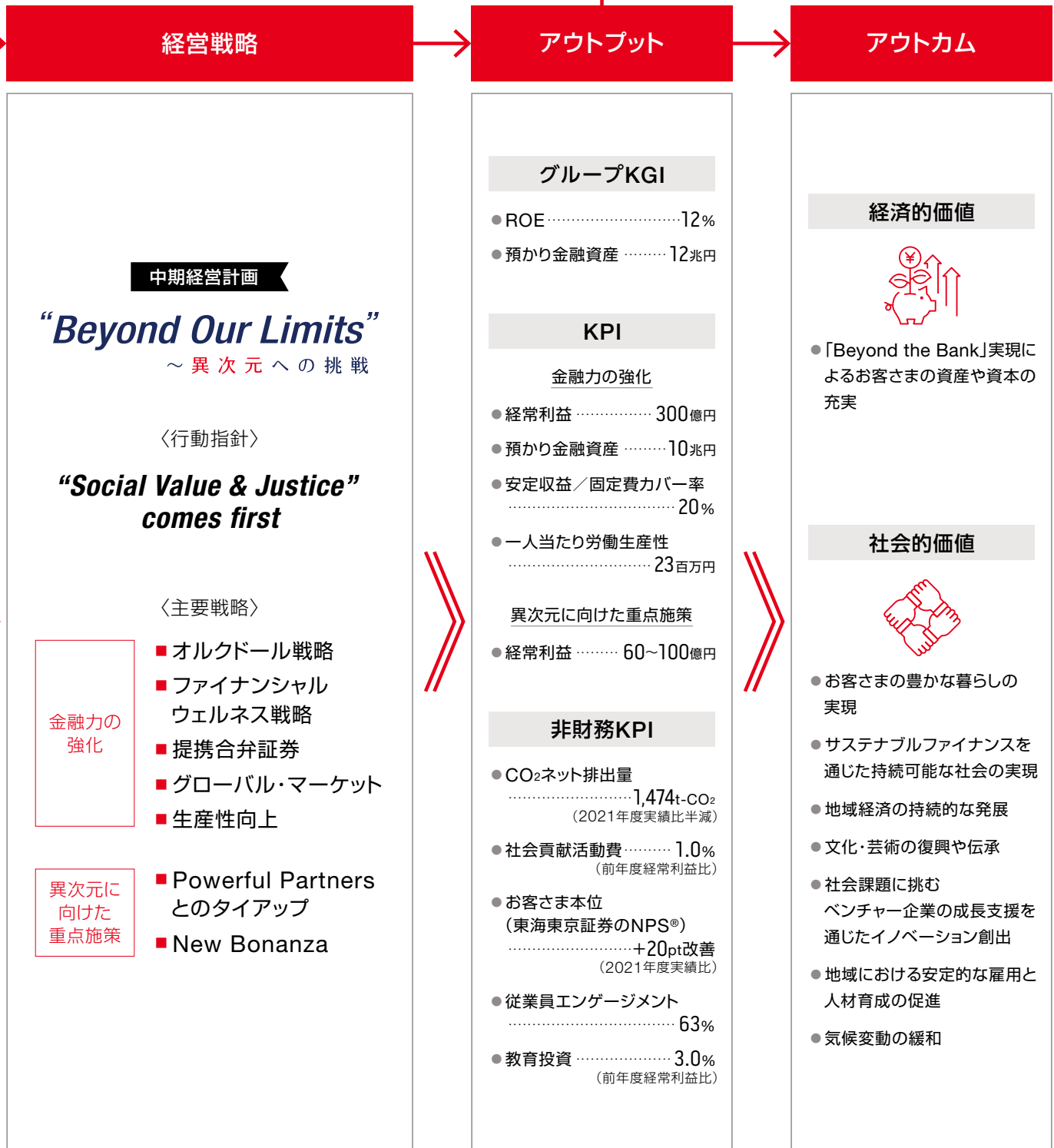


豊かなライフマネジメントの実現



イノベーション

挑戦の文化



# 経営資源と競争優位性

## 強み① 人材力

社員数  
**2,658名**

営業人員数  
**1,117名**

AFP<sup>\*</sup>資格保有者数  
**2,227名**  
※AFP: Affiliated Financial Planner

GMC<sup>\*</sup>中途採用比率  
**約80%**

※GMC: グローバル・マーケット・カンパニー

一人当たり年間教育投資額  
**約20万円**

会社の制度を利用した  
自律学習者数  
**1,772名**

HEP<sup>\*</sup>制度利用者数  
**延べ 390名**

※HEP: Humanity Enhancement Program

ポジションチャレンジ<sup>\*</sup>人数  
**応募者 81名**

※管理職を含む全ポジションを公募する制度

ポジションチャレンジで  
管理職登用の平均年齢  
**39歳**

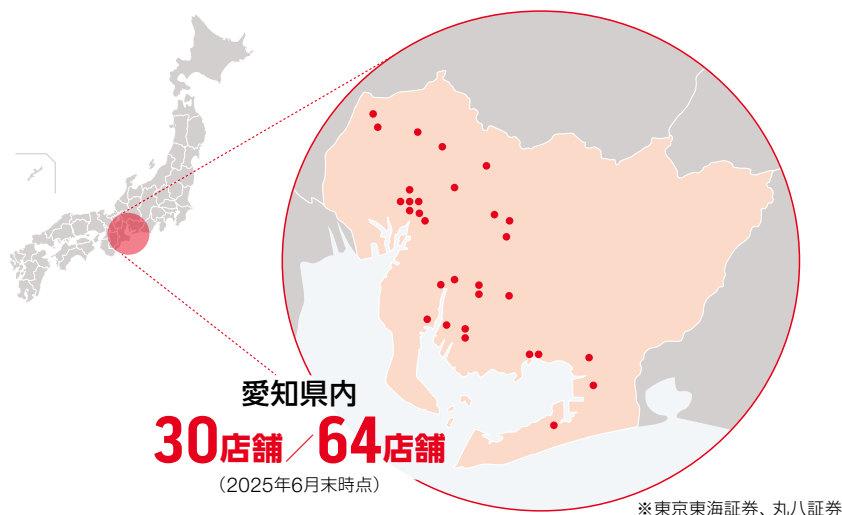
当社グループの競争優位性の源泉は、卓越した人材にあります。社会やお客さまのニーズが高度化・多様化する中、専門性と人間性の両面を兼ね備えた人材の育成に注力してきました。当社グループの特徴である富裕層向けサービスやファイナンシャルウェルネスなど、戦略の推進を担うのは確かな

提案力と信頼関係構築力を持つ人材です。これからも自ら学び、変化に挑む風土を強化しながら、金融のプロフェッショナルとしてのスキルと、人としての魅力を磨き戦略的な人的資本投資により、企業価値の向上を実現していきます。

■ 人材力についての詳細は [▶P.40](#)

## 強み② 東海地方でのプレゼンス

### ▼ 東海地方を中心としたグループ店舗のネットワーク



東海地方は、人口や一人当たりの県民所得が全国上位に位置する愛知県などを擁する、日本経済を支える主要地域の一つです。

近年では、日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」に代表されるように、イノベーションの創出や新産業の育成にも注力しています。

東海東京フィナンシャル・グループは、こうした東海地方の産業発展とともに歩んできました。現在では、グループ内の東海東京証券と丸八証券で展開する64店舗のうち、愛知県内に30店舗を展開しています。

また、東海地方でのIPOの引受件数は252件、IPO関与率93%など地域に根差した金融サービスを展開し、地域経済の成長に貢献しています。

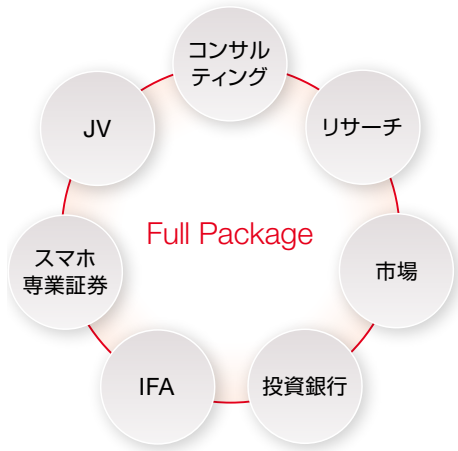
### ▼ 東海3県におけるIPO引受件数と関与率

IPO引受件数<sup>\*</sup>  
**252件**

IPO関与率<sup>\*</sup>  
**93%**

※東海3県、算出期間は2019年4月～2025年6月

### 強み③ フルパッケージの証券機能



当社グループは、さまざまなお客さまの多様なニーズにお応えするため、幅広い金融商品・サービスを取り揃えるとともに、対面・非対面の双方に対応したチャネルやデジタルツールの充実を図っています。

また、証券業務においては、強固なトレーディング機能や独自のリサーチ機能を備えており、迅速かつ的確な情報提供と市場対応力を有しています。

さらに、これらの機能を有機的に連携させることで、資産形成支援や企業価値向上に資する高度なソリューションを提供し、独自性と総合力を兼ね備えた金融グループとしての強みを発揮しています。

### 強み④ アライアンス構築力

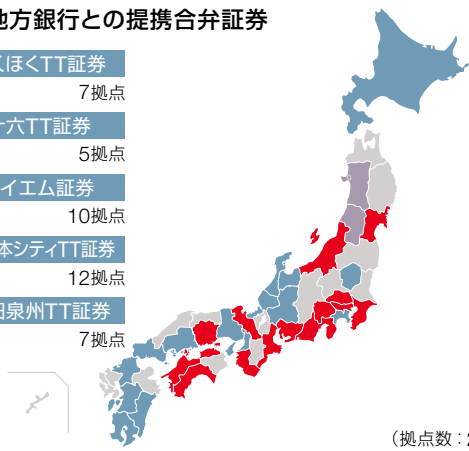
地銀との提携合併証券  
**7社**

IFAネットワーク  
**225社**

海外ネットワーク  
**16社**

#### ▼ 地方銀行との提携合併証券

- ほくほくTT証券 7拠点
- 十六TT証券 5拠点
- ワイエム証券 10拠点
- 西日本シティTT証券 12拠点
- 池田泉州TT証券 7拠点



(金融商品仲介)

- フィデアHD 2行
- とちぎんTT証券 9拠点
- 浜銀TT証券 14拠点
- 東海東京証券 59店舗
- 丸八証券 5店舗

(拠点数：2025年10月1日現在)

当社グループの成長を推進する原動力は、独自のアライアンス構築力にあります。全国の地域金融機関との提携による合併証券やIFAネットワーク、さらに海外の証券会社との提携など、多様なパートナーとの信頼関係に基づく連携を通じて、他社にはない金融エコシステムを構築してきました。こうした戦略は、限られた経営資源を柔軟に活用しながら、リテールやホールセールをはじめとする各分野における価値創造を加速させています。単なる協業にとどまらず、地域や社会の課題解決に資する持続的な成長モデルをともに描ける点こそが、当社グループならではの強みです。

### 強み⑤ 挑戦の文化

地銀戦略の推進	
富裕層ビジネスの展開	
デジタルイノベーションへの取り組み	

各地方銀行との提携合併証券、独自性のある富裕層向け事業、新たなデジタル技術への積極的な投資など、多角的に事業を展開してまいりました。

また、事業展開にとどまらず、経営戦略と人材戦略を融合させ、独自の人事制度を確立するなど、組織基盤の強化にも注力してきました。これらの取り組みを支えているのは、当社グループの根底にある「挑戦の文化」という揺るぎない強みです。

# 中期経営計画の進捗

当社グループは、従来の金融モデルとは一線を画す大変革を起こすべく、2022年4月より中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」をスタートさせました。基本戦略である「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」を軸として、「金融力の強化」では、東海東京証券や提携合併証券など、既存の証券ビジネスを中心に、「収益力向上」「安定収益構造」「生産性向上」を目指しています。「異次元に向けた重点施策」では、CHEER証券などのデジタル機能も活用しながら、「Powerful Partners」との協業・連携による事業基盤の拡大、さらに「New Bonanza」となる新たな機能、銀行機能や資産運用機能の獲得を図ることで、ビジネスモデルの変革と当社グループのさらなる事業拡大・成長を目指しています。

			KGI/KPI項目	主な施策
グループKGI			ROE	—
			預かり金融資産 <sup>※1</sup>	—
財務 KPI	金融力の強化	収益力向上	経常利益 <sup>※2</sup> 預かり金融資産 <sup>※1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オルクドール／ファイナンシャルウェルネス戦略</li> <li>・ポートフォリオ営業によるコア資産へのアクセス</li> <li>・提携合併証券ビジネスの深化</li> <li>・IFAビジネスの基盤拡大</li> <li>・セールス&amp;トレーディングモデルの確立</li> <li>・スタートアップエコシステム</li> </ul>
		安定収益構造	安定収益／ 固定費カバー率 <sup>※3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストック収益の拡大</li> <li>・保険ビジネスの強化</li> </ul>
		生産性向上	一人当たり労働生産性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタルやAIの活用による業務効率化</li> <li>・システム統合、スリム化によるコスト削減</li> <li>・グループ企業の再編</li> </ul>
	異次元に向けた重点施策		経常利益 <sup>※4</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Powerful Partnersとの協業・連携</li> <li>・New Bonanzaの獲得</li> <li>・デジタル機能の活用</li> </ul>
	非財務 KPI	“Social Value & Justice” KPI	よりよい社会に	CO <sub>2</sub> ネット排出量 (2021年度実績比半減) 社会貢献活動費 (前年度経常利益比)
凡事徹底			お客さま本位 (東海東京証券のNPS <sup>®</sup> ) (2021年度実績比)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客さま本位の業務運営</li> <li>・部店行動目標の設定</li> </ul>
わくわく		従業員エンゲージメント	従業員エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員のチャレンジ支援</li> <li>・働きやすい職場環境の整備</li> </ul>
		教育投資 (前年度経常利益比)	教育投資 (前年度経常利益比)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幅広い能力開発</li> <li>・自己啓発の支援</li> </ul>

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

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

5カ年計画

“Beyond Our Limits” ~ 異次元への挑戦

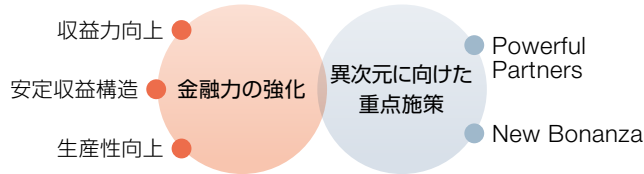
目指す姿 「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループ

〈行動指針〉 “Social Value & Justice” comes first



〈目指す地点〉 異次元の世界 “New World”

戦略の基本方針



2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2026年度目標値
1.1%	5.8%	6.1%	12%
8.6兆円	10.9兆円	10.9兆円	12兆円
91.9億円	215.7億円	187.4億円	300億円
8.6兆円	10.9兆円	10.9兆円	10兆円
18.6%	21.0%	23.7%	20%
16.5百万円	21.5百万円	19.8百万円	23百万円
△28.5億円	△31億円	△36億円	60~100億円
2,539t-CO <sub>2</sub>	2,242t-CO <sub>2</sub>	1,704t-CO <sub>2</sub>	1,474t-CO <sub>2</sub>
1.5%	4.6%	1.7%	1.0%
△1.8pt改善	+6.5pt改善	+13.4pt改善	+20pt改善
40%	41%	38%	63%
4.5%	8.4%	3.4%	3.0%

※3 安定収益は残高運動収入や継続的に発生する収入（投信信託報酬、ラップ、信用金利、保険継続分、証券担保ローン、投資助言など）。

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

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

## Message

### 成長投資を軸に、株主還元の充実も重視して、資本戦略を推進します

● 東海東京フィナンシャル・ホールディングス  
常務執行役員 総合企画グループ担任（財務管掌） 大参 恭佳



#### 中期経営計画の進捗

2025年3月期は、相場環境の変化が極めて激しい1年となりました。特に日米の株式市場の急落により警戒感が一気に高まり、先行きの不透明感が増したことは、お客さまの心理に敏感に作用しました。その結果、投資を控える動きが顕著となり、年度終盤には業績への影響が如実に表れたと認識しています。

一方、こうした変動局面においても、当社グループの預かり資産は堅調に推移しました。背景には、収益構造モデルの転換に向けた取り組みの成果が着実に表れはじめていることがあります。従来、当社の業績は、米国株式市場の上昇を起点に顧客フローが活発化し、マーケット部門のポジション形成を促すことで好循環を生むモデルでしたが、現在、その構造を変えつつあります。

モデル転換は大きく2段階で進みました。第一に、フロー収益偏重からストック収益の積み上げを重視する方針へ転換しました。富裕層ビジネスでは、お客さまのコア資産を対象に、長期安定的な収益を確保する体制を整備し、ファイナンシャルウェルネス戦略では、中長期・分散投資を前提としたポートフォリオ提案を加速しています。第二に、営業担当者の意識改革も進展しました。フローカレッジからファミリーポートフォリオマネジャーを目指す営業員育成を進めた結果、急落局面での短期的対応は減り、中長期保有を前提とする投資提案が定着し、ストック資産の安定的な積み上げにつながっています。

もっとも、現在はストック収益とフロー収益の最適なバランスを模索している段階です。ストック収益が乏しければ業績の変動が大きくなり、逆に偏重しすぎれば収益力が低下し、株主還元や内部留保の原資確保に影響を及ぼしかねません。持続的な成長には、両者のバランスを取りながら安定性と収益性を両立させることが不可欠であると考えています。

#### 「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の進捗

当社グループは中期経営計画において、「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の2つを成長の柱に据えています。

まず「金融力の強化」について、東海東京証券では、富裕層向けウェルスマネジメント戦略を一層強化し、お客さまのコア資産とサテライト資産を的確に捉え、資産の特性やニーズに応じた運用やソリューションを提案することで、取引基盤の拡大を実現しています。さらに、準富裕層・アッパーマス層を対象とするファイナンシャルウェルネス領域では、オルクドール戦略に続き、新たにクレールシエル戦略を展開し、メンバーシップ制ブランドの確立を進めています。これらの取り組みにより、金融・非金融サービスの充実を通じてお客さまとの関係を深化させるとともに、マーケット部門の多様な商品供給能力や顧客フロー・ポジションの効果的な運用を活かし、ストック収益の積み上げとともに、収益機会の最大化に向けて成果が表れています。

もっとも、中期経営計画の折り返し年度である2025年3月期は、最低限確保すべきと考えていた経常利益200億円には届きませんでした。特にデジタル戦略に係る先行投資の影響もあり、当初見込みを40～50億円程度下回る結果となりました。今後は、証券担保ローンの利用拡大などファイナンス領域の強化により収益の拡大と安定化を図るとともに、提携合併証券およびその親銀行グループと一体となって、圧倒的な顧客基盤を活かし、東海東京証券の強みである富裕層開拓や法人取引を中心に事業規模の拡大を進めることで、業績の伸長は十分に見通せるものと考えています。

一方、「異次元に向けた重点施策」では、当社単独では得られない顧客基盤を取り込むため、各業界で豊富な顧客基盤を持つ「Powerful Partners」との提携による飛躍的な成長を追求しています。当初は中計3年目までに提携合意を形成し、4～5年目に具体的な施策を稼働させる計画でしたが、現状では進捗が想定より遅れています。その結果、最終年度に掲げる60～100億円規模の利益達成を見通すまでには至っていません。背景には、証券事業から生まれるシナジー効果をパートナー側と十分に共有するため、追加的な協議を重ねる必要があることが挙げられます。現在、具体的な価値創出の方向性を描くため、丁寧な議論を継続しています。

## 成長原資の確保と資本活用方針

「金融力の強化」や「異次元に向けた重点施策」に向けた投資は、資本余力を原資とする資本の有効活用方針の中核を成します。さらに、今後の投資計画の進捗や必要性などを踏まえ、政策保有株式や不採算事業の売却など、資産の入れ替えによる追加的な資金・資本の確保も視野に入れていきます。

具体例として、富裕層ビジネス拡大の一環として進める証券担保ローンの増強は、多くのお客さまから高い評価を得ており、取引拡充の強力な推進力となっています。現状では当社の信用力を背景に資金を調達・供給していますが、さらなる拡大に向けては、銀行機能の獲得によるファイナンス力の強化も検討しています。これは、当社にとって資金調達余力を高める施策であると同時に、連携する銀行にとっても証券仲介を通じて富裕層や法人向けに当社グループの証券プラットフォームを活用できる新たな収益機会を創出するものであり、双方にとってWin-Winを目指す提携戦略の一形態（Bank Tie Up）です。単なる業務提携にとどまらず、資本拠出を伴うパートナーシップの構築により両社の関係をより強固なものとするを期待しています。

さらに、金融に限らず大規模な顧客基盤を有する企業グループとのアライアンスを通じ、総合的な連携による新しい金融機能の提供（Super Tie Up）や、当社グループの多様なDX企業を活用したB to B to Cモデルの確立（DX Tie Up）など、「Powerful Partners」との提携戦略を追求しています。こうした戦略の実現のため、資本余力を原資として「異次元に向けての重点施策」の遂行を優先する考えです。

もっとも、出資を行う以上、資本コストを上回る利益の確保が不可欠です。当社としては、「Powerful Partners」が持つ顧客基盤に対し多様な証券サービスを提供し、複層的な収益機会を創出することで、投資家の期待に応えてまいります。その際の投資規模は、300～500億円程度を想定した資本戦略を描いています。

## 資本効率の改善に向けて

当社はグループのKGIとしてROE 12%を掲げ、その達成に向け、これまでにお示した資本戦略に加え、非効率事業や資産の整理を含む資本効率の向上に取り組んでいます。

2025年3月期のROEは6.1%に留まりました。背景には、2024年8月および2025年2月以降の株式市況の急変による投資意欲の減退があり、フロー収益の減少が業績に大きく影響しました。加えて、ポートフォリオ運用の拡大など、各種施策が道半ばであることが課題として顕在化しました。さらに、多様なDXビジネスモデル確立に向けた先行投資コストが年間36億円に達し、ROEを2%強押し下げたこ

とも低調な結果の主要因です。

DX事業においては、アライアンスによる事業の本格展開を追求する一方、赤字縮減に向けた事業の選択と集中が急務です。2025年3月期には、子会社に分散していたシステム部門や管理部門の集約（子会社統合）、間接コストの削減、地方創生事業からの撤退と財務上ののれんの一括償却などを実行しました。

政策保有株式については、純資産に対する保有残高比率は5～6%程度と特段高い水準ではないものの、総額108億円（2023年9月末時点）を中期経営計画の最終年度末までに半減する方針です。2025年3月末時点で半減目標に対して60%超まで進捗しました。政策保有株式の削減は、リスク資本の削減・回収であると同時に、成長投資の原資確保という意義を持ちます。不採算事業も政策保有株式も、「果断に判断し、資本効率・資金効率を高める」という方針のもと、社内で議論を重ねています。

## 株主還元の方針

当社は、株主の皆さまへの安定的かつ持続的な還元を経営の重要課題と位置付けています。近年、法人間での株式持合いの解消が進み、当社における個人株主さまの比率は30%に達するなど、株主構成に変化がみられています。こうした変化は、当社が安定した事業経営を实践するうえで、中長期的にご支援いただける株主基盤の構築を一層重要なテーマとしています。

競合他社では資本余力を背景に自社株買いを積極的に進めていますが、当社では資本余力を将来の企業価値に直結する事業戦略投資に充当する方針です。そのため、当社は期間利益からの株主配当を主体とした還元の充実を重視しています。具体的には、配当方針として「配当性向50%以上」かつ「年間24円以上」とする（2027年3月末まで）ことを公約し、株主の皆さまの配当期待に応えるべく努めています。

当社グループは2025年10月1日に、現在のグループ体制となって25周年の節目を迎えました。これまで当社グループを支えてくださった株主の皆さまへの感謝の意を込め、本年度は前述の方針に基づく普通配当に加えて、1株当たり年間16円の記念配当を実施します。この記念配当を加味した今年度の株主配当は40円以上となり、株主の皆さまの還元期待にお応えできる水準であろうと考えます。

当社は、こうした方針のもと、資本効率の向上と株主価値の最大化を両立させ、株主の皆さまとの信頼関係を一層強化してまいります。

## 「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」に向けた「金融力の強化」と収益構造改革を推進



東海東京証券  
代表取締役社長

北川尚子

### 東海東京証券の使命と責任

東海東京証券は、グループ全体の業績の約8割を担う中核子会社として、重要な役割を果たしています。こうした位置付けのもと、グループの中期経営計画におけるROEや預かり資産といったKGI達成に大きな影響があり、その責任を強く自覚しています。

従来の証券ビジネスの強化に加え、収益構造を改革し、資産管理を軸とした営業モデルへ加速しています。業績や預かり資産の拡大に向けた取り組みを進めています。

### 経営計画の進捗と振り返り

2022年度に始動した現中期経営計画は、従来の延長線ではなく、当社グループの未来をかけた構造改革の5年間です。初年度は厳しい市場環境に直面しましたが、その後は制度改革や市場の追い風を背景に、変革の基盤を整備してきました。市場変動に左右されにくい安定収益の確立に向け、資産管理モデルへの転換を加速しています。

このモデルは、お客さまにとってはポートフォリオ構築や事業承継・税務・不動産を含む総合的なサポートを受けられる価値を提供し、東海東京証券にとっては、ストック収益の拡大による安定的かつ持続的な収益基盤の確立を可能にします。

中期経営計画は残り2年を切りましたが、ここからは成果の最大化に向けた正念場として、気を引き締め、戦略の確実な実行に全力を尽くしていきます。

### カンパニーごとの実績評価

東海東京証券は、機能やお客さまの属性に応じたカンパニー制を導入しております。

個人領域におけるウェルスマネジメントカンパニー（WMC）では、オルクドール戦略が預かり資産の拡大をけん引し、ストック収益比率は約4割に達するなど、構造転換の取り組みが着実に成果を上げています。現在、名古屋に1拠点、東京に2拠点のオルクドール・サロンを展開し、地域特性と顧客ニーズに即したきめ細かなソリューションを提供しています。

一方、ファイナンシャルウェルネスカンパニー（FWC）はストック収益比率のさらなる向上を重要テーマに掲げています。フロー収益比率とのバランスを重視しながら、計画的な収益構造の転換が不可欠と認識しています。お客さまの資産形成を支援するポートフォリオ構築支援サービスに加え、計画的に資産を取り崩す「デキュムレーション」の推進など、WMCとは異なるお客さまのニーズに応ずるサービスを展開し、明確な差別化を図っています。2025年に始動したクレールシエル戦略も、入念な準備を経て本格稼働しています。

法人領域では、投資銀行カンパニーが当社の強みである

名古屋の成長企業を中心に、主幹事案件を堅調に獲得しています。東証グロース市場での上場基準厳格化を背景に、開示体制やガバナンス強化のニーズが高まる中、名古屋証券取引所でのIPOを視野に入れた総合的な支援機会が着実に拡大しています。

グローバル・マーケット・カンパニー（GMC）は、トレーディングを基盤に、地銀系証券や中小証券への商品供給を通じて独自のプラットフォームを進化させてきました。フロー増加による収益拡大に加え、近年は外国株式の販売が大きく寄与するなど、その波及効果はグループ全体で一層高まっています。

IFAカンパニーは、提携アドバイザーの増加を背景に、選別をしながらも、ビジネス基盤を強化しています。富裕層を中心に外貨資産の積み上げに注力し、2024年度は約600億円の資産純増を達成しました。

さらに、各カンパニーは独立して成果を上げるだけでなく、相互連携によるシナジー創出にも注力しています。例えば、WMCと投資銀行部門のクロスオーバーによるスタートアップ支援や、FWCとGMCの連携による商品供給など、グループの総合力を活かした価値創出を推進しています。

## 「金融力の強化」と進捗

WMCの中核はオルクドール戦略が担います。直近では、富裕層の多様なファイナンスニーズに応えるため、証券担保ローンを中心とした対応を強化し、ローン残高は約1,000億円に届きました。さらに、不動産担保ローンをはじめとする実物資産向けソリューションの提供領域も拡大しています。こうした取り組みを背景に、全資産を対象としたアセットアロケーション提案とファイナンス機能を連動させ、資産の最適化・最大化を支援するサービスモデルの構築を進めています。

FWCが展開するクレールシエル戦略では、ポートフォリオコンサルティング特化型店舗を開設し、総資産管理を進めています。同戦略の特徴は、お客さま一人ひとりのさまざまなニーズに応じた金融サービスにあります。総資産の一元管理を進め、運用商品の提案はもちろんのこと、課題解決となるソリューションとして、保険の提案や不動産への対応など、幅広くお客さまの資産にアクセスすることにより、ビジネスの成長可能性を高めていきます。また、メンバーシップ制を導入し、非金融サービスを基盤としたコミュニティ形成や地域に根差した文化活動など、共創型の価値創出を推進しています。会員同士のつながりを活かした紹介によるメンバー拡大を図り、持続的な成長を目指します。

加えて、東海東京証券は長年にわたりお客さまとの信頼

関係を通じて蓄積してきた、ライフイベントや資産承継のニーズ、投資嗜好、また職域といったコミュニティー情報など、豊富な定性情報を有しています。これらは単なるデータではなく、お客さまの価値観や行動特性を深く理解するための重要な資産です。この強みを活かし、AIやマーケティングオートメーションを組み合わせた当社独自のDX戦略を推進することで、個々のお客さまに適時適切な情報を届け、成約の可能性を高めます。

さらに、コール・対面を含む全方位でのタッチポイントの強化に努めており、東海東京証券の預かり資産は限定的ながら、総資産では高額の金融資産を保有するお客さまに対して、コールセンター部門を起点としたリレーションマネジメントを強化し、対面へのトスアップを着実に進めています。

さらには、職域市場でのニーズを捉え、2025年2月には、AI人事機能による人事業務の効率化や、財産診断サービスを通じた将来的な税務・贈与対応が可能な職域アプリ「YORISO」をリリースしています。

## 着実な計画の実行に向けて

以上のように、多様化するお客さまニーズと市場環境の変化を背景に、東海東京証券では資産管理を中心としたビジネスモデルへの進化を加速しています。多面的なチャネルとサービスを組み合わせ、持続可能な成長とお客さま満足の上昇を同時に実現していきます。

## 人材が価値を生む組織づくり

当社グループの競争力の源泉は「人材」にあります。入社後は、2年間のOJTに加え、コールセンターでのヒアリング力の醸成やGMCで証券パーソンとしての専門性強化などの実践型プログラムを組み合わせ、お客さまへの理解と提案力を磨きます。こうした育成体制により、若手でも大手顧客の資産導入に成功する事例が増えてきております。資産管理型営業への転換が進むほど、こうした教育効果は一層発揮されると確信しています。

東海東京証券は、資産管理型営業推進による「基盤拡大」「マーケット対応力の高度化」を推進し、「金融力の強化」の加速に努めます。AIやDXを駆使した業務革新と、人材育成による価値創造を高め、顧客接点の最大化を実現し、業界における独自のステータスを築いていきます。

グループの中核企業として、「Beyond Our Limits」を旗印に、既存の枠を超え、挑戦を恐れずスピード感を持ち、資産運用立国の実現、業界の変革の挑戦者として、力強く進んでまいります。

# 金融力の強化

「金融力の強化」においては、当社グループの基盤である証券業を中心としたビジネスモデルの強化を推進することで、当社グループの魅力となる独自性や優位性をより強く創出していくことを目指しています。

## 3つの重点分野

当社グループは、経営の持続可能性と競争力の強化に向けて、「収益力向上」、「安定収益構造」、「生産性向上」の3つの観点から「金融力の強化」を戦略的に推進しています。

当社グループとして基盤を強化し、将来的な収益力の向上を図ることで、環境変化に強い経営を実現していきます。

### 収益力向上

高度化・多様化する顧客ニーズに応じて、高付加価値なサービスを提供。法人・個人双方に対するソリューションの深化により、お取引の深度と拡張性を追求し、持続的な成長を実現します。

### 安定収益構造

市況に左右されにくいストック型ビジネスモデルの強化を通じて、収益の安定性と継続性を確保します。金利収入、資産管理やアドバイザーフィーなどのストック収益の拡大により、企業としてのレジリエンスを高めていきます。

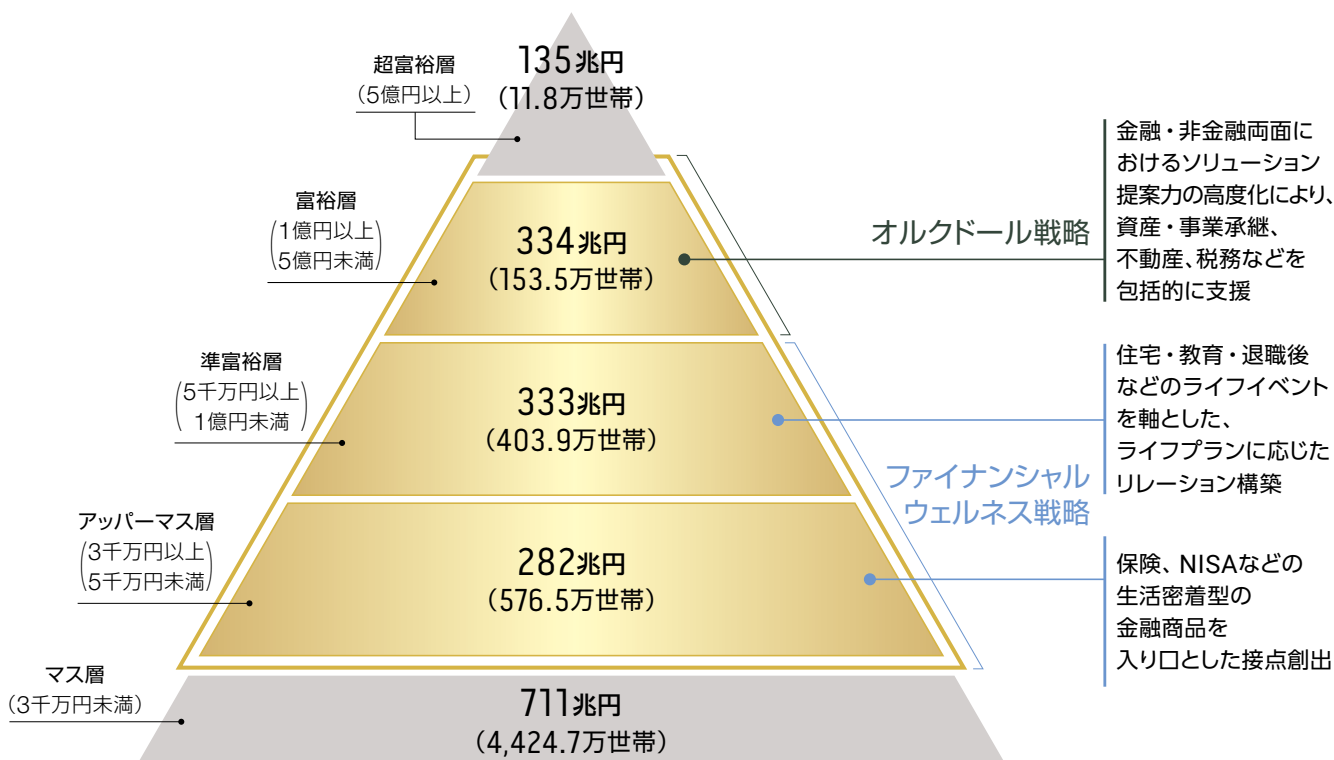
### 生産性向上

DX戦略の推進や業務プロセスの改革により、効果的かつ効率的な組織運営を実現します。人材配置の最適化やチャネルの再設計を通じて、収益性の高い体質への転換を進めていきます。

## 個人金融市場におけるセグメント戦略

東海東京証券では金融力の強化を目的に、個人営業領域において顧客の資産規模・金融リテラシー・ライフステージに応じた新たなセグメント戦略を策定しました。富裕層、準

富裕層、アッパーマス層にまたがるセグメントを「黄金の台形」と称し、重点強化領域として取り組んでいきます。



出典：NRI「純金融資産保有額の階層別に見た保有資産規模と世帯数の推移」をもとに当社作成

## オルクドール戦略

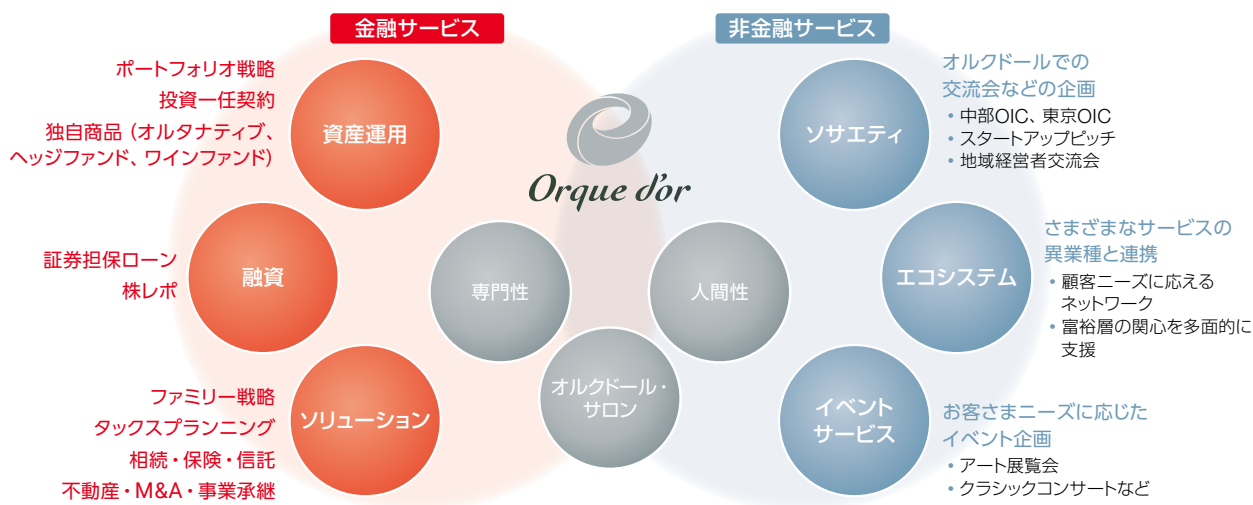
当社グループでは、セグメント戦略に基づき、各層のお客さまに最適なチャネルと提案を展開しています。

富裕層向けブランド「Orque d'or（オルクドール）」は、資産運用から証券担保ローンなどの融資、相続・事業承継などの金融ソリューションに加え、不動産、税務、M&Aなど多岐にわたる課題に対して、ワンストップで最適なソリューションを提供しています。

さらに、金融領域にとどまらず、「心の豊かさ」を提供す

る非金融サービスにも注力しています。お客さまのビジネス活動の支援や、プライベートの時間に彩りを添えるイベント・コミュニティ活動を通じて、ライフスタイル全体を支える価値を創出しています。

こうした取り組みにより、当社グループは、お客さまにとってビジネスとライフの両面で欠かせない存在となることを目指しています。



### ■ オルクドールのコミュニティとエコシステムによるブランド価値の創出

オルクドールでは、経営者層を中心にさまざまなコミュニティを創出し、ビジネスマッチングやスタートアップピッチイベントなどを積極的に展開しています。これらの取り組みは、金融サービスの枠を超え、人的ネットワークの構築と新たな価値創出の場として機能しています。

また、富裕層のお客さまが関心を寄せる多様なサービス領域においては、異業種企業との連携を通じて、幅広いニーズに応える「エコシステム」を構築・推進しています。医療、

教育、不動産、アート、ウェルビーイングなどの分野で、専門性の高いパートナーと協業し、オルクドールならではの統合的なサービス提供を実現しています。

このようなコミュニティとエコシステムの融合により、オルクドールは「紹介したくなる」ブランドとしての独自性を確立し、お客さまの人生に寄り添う存在として、長期的な信頼関係の構築を目指しています。

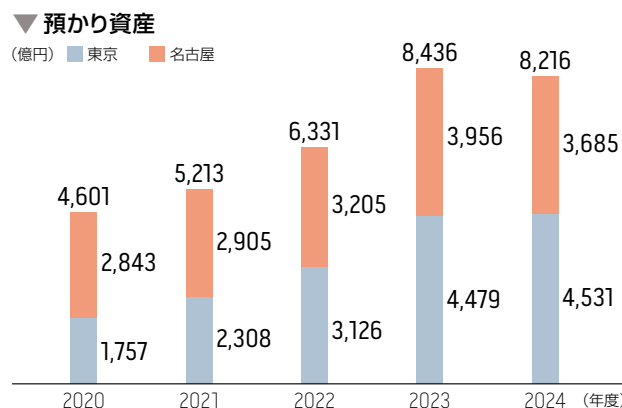
### ■ 預かり資産、運用資産などの推移

オルクドールはメンバーから高い評価をいただいております。名古屋・東京ともに預かり資産は着実に増加しています。

名古屋では、安定的な資産運用ニーズのもと、運用資産を着実に取り込み、預かり基盤を拡大しています。

一方、東京では起業家コミュニティとの関係構築を通じ、若手オーナー経営者の自社株活用ニーズを取り込むことなどで、預かり基盤をさらに拡大しています。

収益基盤の拡大に加え、投資信託や証券担保ローンの提供拡大により、ストック収入は前期比50%増加となりました。安定収益構造の構築に向けて着実に進展しています。



### ■ 価値を具現化する3つのオルクドール・サロン

オルクドール戦略は、富裕層のお客さまとの長期的な信頼関係を基盤としています。その理念を体現する場が、名古屋・東京・青山の3つの「オルクドール・サロン」です。各サロンでは、高級感あふれる空間づくりに加え、お客さま

のニーズに応じた高度でカスタマイズされた提案や資産コンサルティングを提供しています。これらのサロンは、オルクドール戦略の中核的なインフラとして機能し、「金融力の強化」と高収益の実現を支えています。

#### 名古屋

2016年3月、大名古屋ビルヂング最上階に開設。ラウンジやレストラン、応接室、セミナールーム、多目的ホール、はなれ（和室）などを備え、東海地域の財界・名家、上場企業の経営者・役員などのお客さまに対し、対面証券で培ったきめ細かいサービスを高水準で提供しています。

#### 東京

2019年4月、日本橋高島屋三井ビルディング最上階に開設。老舗企業オーナーや経営者など感度の高いエグゼクティブ層が集う拠点として、多様なニーズに対応する総合コンサルティングを提供。現代アートが彩る空間で、ビジネスと文化の融合による交流を育んでいます。

#### 青山

2024年2月、3rd MINAMI AOYAMA最上階に開設。富裕層の属性が多様化する中、お客さまニーズに応える拠点として新設されました。若手経営者が多く集まる青山エリアの特性を活かし、スタートアップ経営者との交流やIPO支援など、新たな機会の創出にも取り組んでいます。



オルクドール・サロン (名古屋)



オルクドール・サロン TOKYO



オルクドール・サロン AOYAMA

### オルクドール担当者からのコメント

#### お客さまに寄り添い、未来をともに創る

私は、お客さまとの信頼関係を何よりも大切に、日々の業務に取り組んでいます。リレーション構築を軸に、マーケット情報の収集・分析やポートフォリオ提案、資産承継や相続対策などのウェルスマネジメント業務を行いながら、高いホスピタリティとプロ意識を常に意識しています。そして、お客さまに「一番に相談したい」と思っただけの存在であることを目指しています。

オルクドールが選ばれる理由は、「紹介したくなる」担当者、空間、そしておもてなしのサービスにあります。私自身も、その価値をお客さまに感じていただけるよう努めています。

特に印象に残っているのは、ファミリー資産の管理者

が不在でお困りのお客さまをご紹介いただいたときのことです。複数名で所有するご自宅の売却から、事業承継や相続対策まで幅広くサポートし、ご家族の将来に対する不安を少しでも軽減できたことは、私にとって大きなやりがいであり、かけがえのない経験です。

入社から約20年、オルクドールのメンバーさまを担当できることは、私の誇りです。これからもお客さまにご満足いただき、オルクドールブランドをさらに高めていきたいと考えています。

東海東京証券  
東京オルクドール一部 アドバイザー三課  
課長 河村 しのぶ



## ファイナンシャルウェルネス戦略

### ■ 準富裕層市場の拡大と金融業界の動向

近年、金融資産3,000万～1億円未満を保有する準富裕層とアップーマス層の存在感が世界的に高まっています。インフレの進行や資産価格の上昇を背景に、この層の資産は急速に拡大しており、証券会社や銀行、信託銀行、ネット証券など、各金融機関が競って取り組みを強化しています。

日本においても、高齢化や年金制度への不安、インフレと

いった構造的課題を踏まえ、資産寿命を延ばすための総合的な資産管理が不可欠です。新NISA制度の導入などを契機として、若年層を含む幅広い世代において早期からの資産形成への関心が高まる中、顧客の不安を解消し、長期的なライフプランに寄り添うサービスの重要性が一層高まっています。

### ■ リテール戦略からファイナンシャルウェルネス戦略へ

従来のリテール戦略は、株式や投資信託の売買が中心でした。しかし、少子高齢化や金利のある世界への移行を契機に、顧客は長期的な資産形成やライフプラン支援を重視するようになってきました。

こうした変化に対応するため、東海東京証券は販売中心のモデルから、顧客に伴走する支援型モデルへと転換しました。2025年4月には、カンパニー名を「ファイナンシャルウェル

ネスカンパニー」へと変更し、より一層お客さまのファイナンシャルウェルネスの向上を目指す姿勢を明確にしました。

「ファイナンシャルウェルネス」とは、個人が日常生活や将来の計画において金銭的な不安がなく、生活を楽しむための選択ができる状態を指します。当社は、安定的なストック収益の強化とともに、顧客のニーズに応えるサービス提供を通じて、持続可能な社会の形成に貢献してまいります。

### ■ ライフステージに応じた資産運用

東海東京証券は、ライフステージに応じた最適な資産運用の提供を重視しています。ファイナンシャルウェルネス戦略のもと、「ゴールベースアプローチ」を採用し、教育資金や退職後の生活資金など、複数の目標に基づいたポートフォリオ構築を支援しています。

リタイア後には、「運用しながら計画的に取り崩す」デキュムレーション型サービスを提供し、資産寿命の延伸をサポート

ト。資産形成期から運用期、取り崩し期までを一貫して支援することで、長期的な資産管理を実現しています。

また、ポートフォリオ構築支援に加え、予約型代理人取引制度や保険商品を組み合わせた総合提案を強化。お客さまのライフプランやリスク許容度に応じた柔軟な資産運用を可能にし、安心して将来設計ができる環境を整えています。

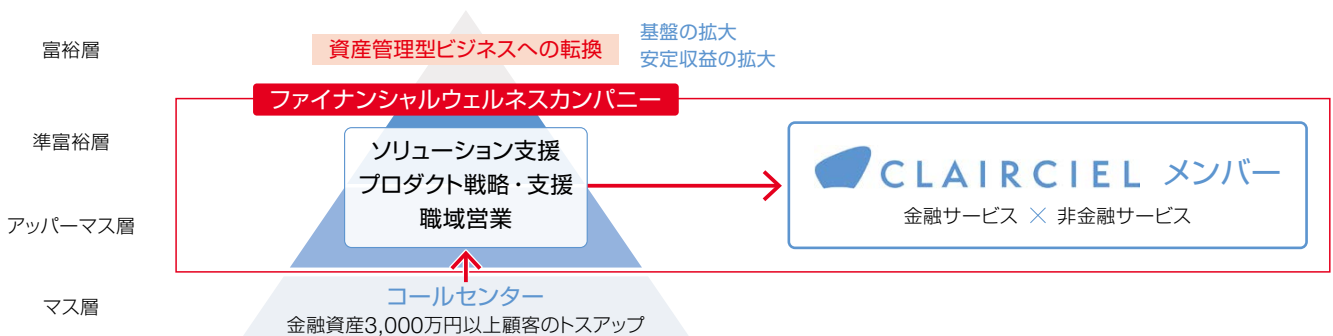
### ■ ブランド戦略と新たな価値創造

当社グループは、富裕層向けブランド「Orque d'or (オルクドール)」に続き、準富裕層・アップーマス層を対象とした新ブランド「CLAIR CIEL (クレールシエル)」を立ち上げました。クレールシエルは、金融資産3,000万円以上を保有する層を中心に、より広範な年齢層・価値観に対応するブランドとして位置付けられています。

本ブランドでは、メンバーシップ制を採用し、金融サービスに加えて、趣味や価値観を共有するお客さま同士をつな

ぐイベントやコミュニティ活動を展開。金融と非金融を融合させることで、お客さまとご家族の暮らしをより豊かにし、長期的な信頼関係の構築を目指しています。

また、クレールシエル戦略では、ポートフォリオ資産の保有状況に応じたサービス提供や、ライフサイクルに合わせたゴールベースアプローチを導入。資産形成から運用、承継までを一貫して支援することで、当社のファンづくりと持続的な顧客基盤の拡大を推進しています。



## 「グローバル・マーケット」～月間30億円体制へ向けて

市場部門は、金融市場との直接的な接点を担い、証券ビジネスの中核を成す存在です。自己売買や顧客取引、マーケットメイクなどを通じて安定的な収益を創出するとともに、お客さまに対して先進的かつ高度な金融サービスを提供することで、企業価値の向上に寄与しています。

市場部門（グローバル・マーケット・カンパニー）は3つの部門で構成されており、国内外の株式・債券・為替・デリバティブなど多様な金融商品を取り扱い、機関投資家や法人のお客さまの多様なニーズに応えるとともに、リスク管理や資産運用の高度化を支援しています。また、目まぐるしく変化する国内外の経済・金融情勢の変化にも迅速に対応し、深度ある市場情報や的確なソリューションを提供することで、お客さまとの信頼関係を深めています。

近年では、現金担保付株式等貸借取引（株レポ取引）による保有資産の有効活用や、エクイティ・ブロックオフター（EBO）による市場への影響を抑えた保有株式の売却など、法人に加えて企業オーナーのお客さまのニーズにもお応えしております。

東海東京証券では、商品開発力の高度化・多様化を戦略的に追求しています。特に、外債・為替・デリバティブなどの分野では、専門チームによる高度なサポート体制を構築し、法人のお客さまのニーズに応える提案力を強化しています。

さらに、独自の「セールス&トレーディング」により、商品戦略と顧客戦略を両立させる運営体制のもと、お客さまとの取引により発生したポジションを活用し、トレーディングによる収益の最大化を図っています。これにより、マーケットの変動を収益機会へと転換し、収益力と提案力の両面を強化しています。



### ■ マーケット部門

マーケット部門は、国内外の株式や債券、為替、デリバティブなどの市場性商品のトレーディングを行っています。法人部門や投資銀行部門と密接に連携し、お客さまの資金調達、資産運用、リスクヘッジといった多様なニーズに対して、最適な金融商品を提供しています。

例えば、M&A資金の調達における私募債の組成や、グローバル企業向けの金利為替ヘッジ提案など、各部門との協働を通じて、金融技術とマーケットの知見を融合させた付

加価値の高いソリューションを実現しています。

当部門は、証券ビジネスの「エンジン」としての役割を担っており、商品開発力の強化と機能の高度化・多様化を継続的に追求しています。市場環境の変化に柔軟かつ迅速に対応し、お客さまの課題解決に資する革新的な商品・サービスの提供を通じて、企業価値の向上と健全な資本市場の形成に貢献しています。

### ■ プラットフォーム部門

プラットフォーム部門は、提携合併証券や50以上の同業他社（プラットフォーム先）のお客さまへさまざまな金融商品の導入および販売支援業務を担っています。

### ■ 法人営業部門

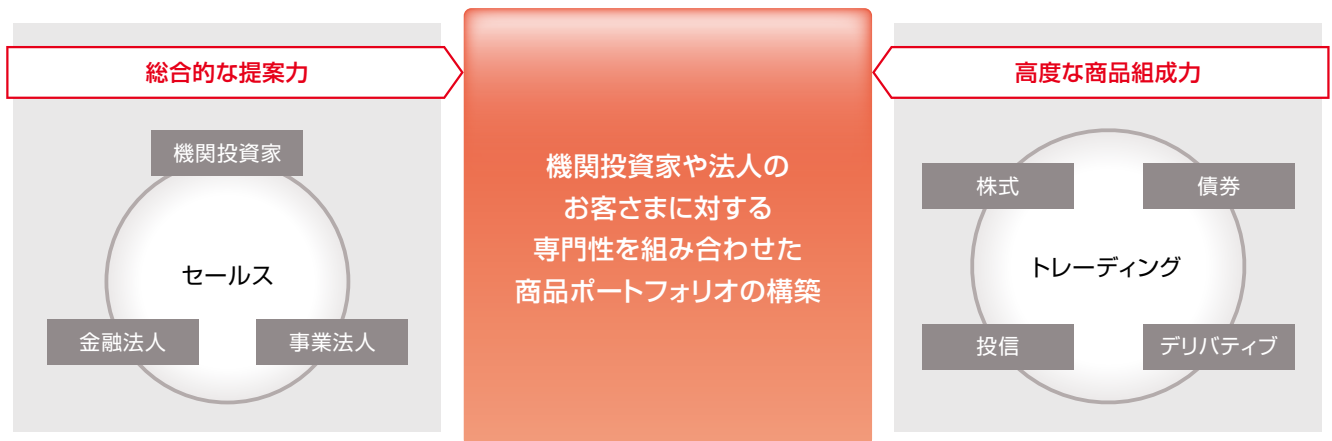
法人営業部門は、日本全国の金融機関や事業法人、公共・公益法人、諸法人のお客さまに対し、国内株式や債券のブローカー業務、高い引受能力を背景とした新発債販売、多

種多様な外国債券、金利為替リスクに対応するデリバティブ取引の提案や組成など、金融商品に関わるさまざまなソリューション提供を担っています。

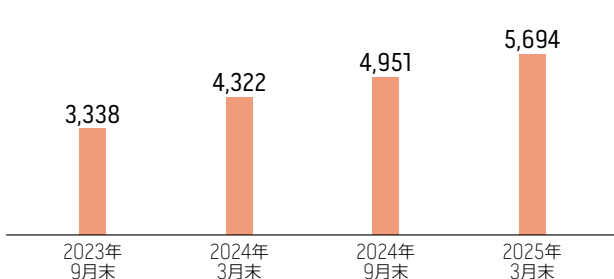
### 市場部門の中核的能力

- 投資銀行カンパニーや提携合併証券などのグループ内連携によるシナジーを活かした、お客さまへの付加価値提供
- 提携合併証券やプラットフォーム先を含む、個人・法人のお客さま双方へ向けた多様で広範囲な商品ラインナップ
- 東海東京インテリジェンス・ラボとの連携による国内株式のリサーチセールスと自己ポジションを活用した執行能力に対する国内外機関投資家からの高い評価
- 金利・為替・国内外株式などを対象とした多様なデリバティブ取引を可能とする商品組成力
- 国債市場特別参加者としての長年の実績および地方債の引受実績を背景とした新発債の提供力と流通市場における売買執行力
- 米国株式を中心とした外国株式の国内店頭取引の執行力
- 金融機関向けの私募投資信託の組成・販売力

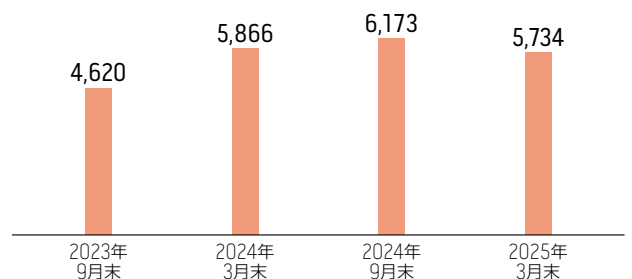
### ■ 独自のセールス&トレーディング



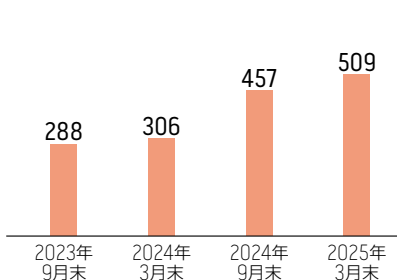
▼ 外国債券残高 (億円)



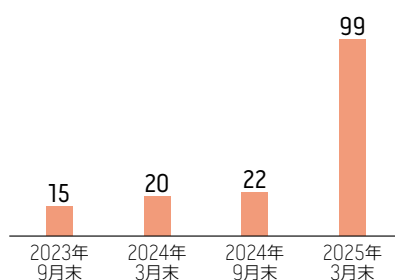
▼ 外国株式残高 (億円)



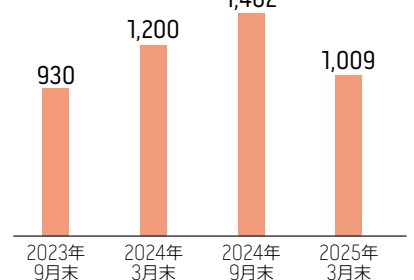
▼ 株式レポ取引約定金額 (億円)



▼ EBO約定金額 (億円)



▼ 金利為替デリバティブ想定元本 (億円)



## 投資銀行部門 ～成長支援と構造的課題への対応～

IPOやM&A、資本政策など、法人顧客の成長支援や構造的な経営課題に専門的に対応する中核部門です。法人営業部門と連携し、発掘された課題に対して中長期的視点からの解決策を立案・実行します。

また、ファイナンススキームの設計においては、マーケット部門と協働し、株式・債券・デリバティブなどの市場性商品を

組み合わせることで、実行力の高い提案を実現しています。

引受業務では、近年では地方債・電力債分野を主軸に事業債分野の拡大に取り組んでおり、大手証券に次ぐ引受実績を有しています。IPO引受業務では、大手証券会社が手掛けにくい中小型案件を中心に、優れたビジネスモデルを有する企業の株式公開支援に取り組んでいます。

その結果、IPO引受業務においても相応のポジションを確立しています。

### 強み

- 特色あるビジネスモデルを有する企業の主幹案件獲得
- 提携合併証券の全国的なリテール網を活用したIPO企業の安定的な株主の形成
- 提携先地方銀行や東海東京のグループ企業と連携した案件ソーシングルート
- 東海地方の法人取引ネットワーク、首都圏のスタートアップ支援コミュニティとの連携
- グループのベンチャー・キャピタル機能を活用したスタートアップ起業家の支援育成力

### ▼ 東海東京証券の2025年3月期リーグテーブル (引受実績)

	債券総合	地方債	IPO
ランキング	6位	7位	11位
金額	3,113億95百万円	1,029億円	89億97百万円
件数	155件*	25件	30件

(キャピタルアイ・ニュースより当社作成)

\* 定例債 (定期的かつ計画的に発行する公募債) を除く。

### 自社完結型のスタートアップ支援体制

東海東京証券では、スタートアップ経営者とオルクドールメンバーの交流の場として「オルクドール・サロンAOYAMA」を開設し、日本を変える熱意を持ったスタートアップ経営者と起業ステージの若い時期から長期的な関係性構築を行っております。スタートアップ企業が同社と接点を持ち、投資銀行部門によるIPO支援を受けて上場を実現するほか、その後も主幹事としてのファイナンス、IR、財務戦略のサポートを継続的に提供していくことで、当社グループが目指す「自社完結型のスタートアップ支援体制」を体現しています。

今後は、自社完結型からもう一段、ステップアップして、専門性を有する外部パートナーと連携し、出資や融資の供与という新たなファイナンス機能を兼ね備えて提供することに加え、法人部門や投資銀行部門、ウェルスマネジメント部門も一体となり、より積極的に、強力にスタートアップ支援に注力し、他社との差別化につながる独自のビジネスモデルの形成を進めていきます。

### 東証グロース市場の厳格化に伴う 機会の捕捉

東証グロース市場における審査基準の厳格化により、企業にはガバナンスや財務戦略、成長可能性に関する説明責任が一層求められるようになってきました。これは東海東京証券が主に対象としてきた、地方発の中堅・中小企業やスタートアップにとって、上場維持のハードルが高まる一方で、東海東京証券への支援ニーズが拡大する好機でもあります。

当社グループでは、IPOに向けた資本政策の立案、ガバナンス体制の整備、IR支援などを法人・マーケット・投資銀行の各部門が連携して提供できる体制を整えており、上場基準の厳格化に伴う“伴走者”としての役割を果たしています。

大手証券が注力しにくい領域において、当社は地域特性と専門性を活かした支援を通じて、地域経済の成長と企業の競争力強化に貢献し、独自のビジネスモデルを形成しています。

## IFAビジネス

IFA部門は、2019年に高木証券の事業基盤を継承する形で発足しました。ここ数年、顧客の中長期的な資産形成をサポートするIFA（独立系ファイナンシャルアドバイザー）へのニーズが高まっており、当部門はこうした社会的要請に応える存在として、着実にその役割を拡大しています。

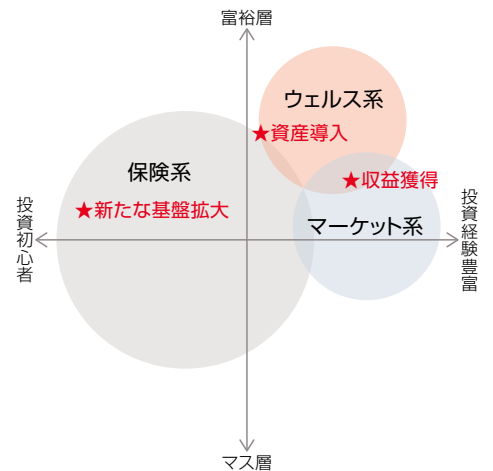
現在IFA部門では、対面営業を通じて蓄積された知識・知見を活かして、幅広い金融商品・ソリューションを提供す

るとともに、金融関連レポートの発行やオンラインセミナーの開催など、東海東京フィナンシャル・グループの各専門部門と連携した情報提供活動にも注力しています。

今後もIFA業者の獲得による事業ネットワークの拡充を図るとともに、当社グループが強みを有する富裕層向けビジネスのさらなる成長を追求していきます。

### IFAビジネスにおけるセグメント戦略

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



### IFAビジネスにおける基盤拡大の推移

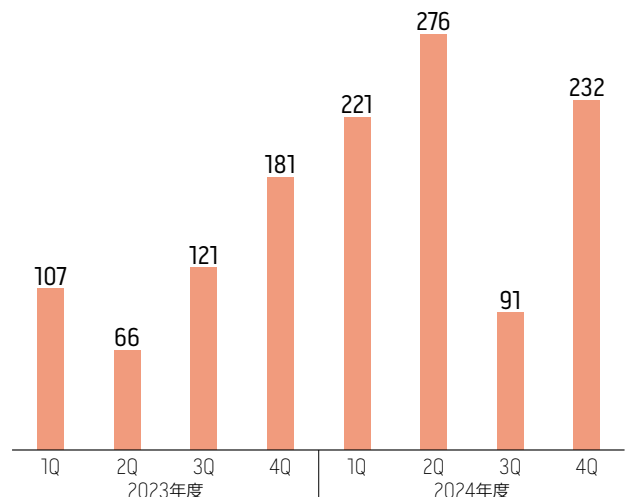
ウェルス系IFAでは、富裕層のポートフォリオの中核を担う外債販売を主軸とした営業活動が奏功。稼働外務員の増加に伴い、資産純増が大きく伸長し、2024年度末での預かり資産は4,642億円となりました。

また、投信残高や証券担保ローンの積み上げで、安定収益を増加させると同時に、商品別収益はバランスの取れた収益ポートフォリオへと変化させています。

### 今後の取り組み

当社グループでは、IFAビジネスの持続的な成長に向けて、対面証券ならではの強みである商品・サービスの優位性を活かすとともに、コンプライアンス体制の高度化、人間味あふれる支援体制の構築を前面に掲げています。プラットフォーム機能のさらなる進化を図ることで、競合他社との差別化を強化し、IFAビジネスの飛躍的な拡大を目指してまいります。

▼資産純増額推移 (億円)



## 提携合併証券

### ■ 共創型ビジネスモデルの確立

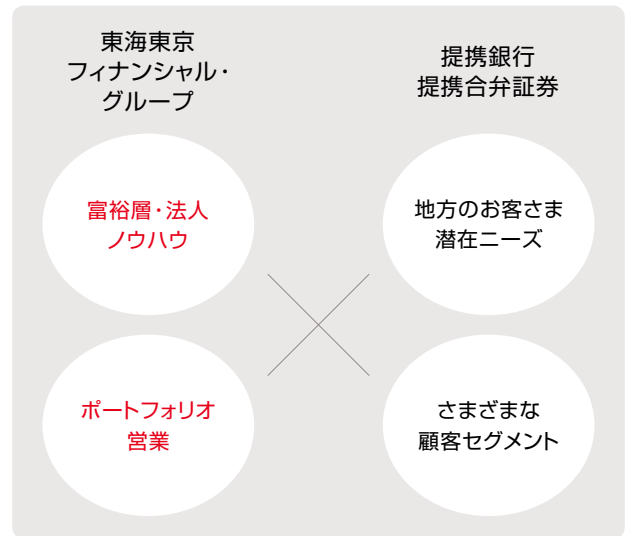
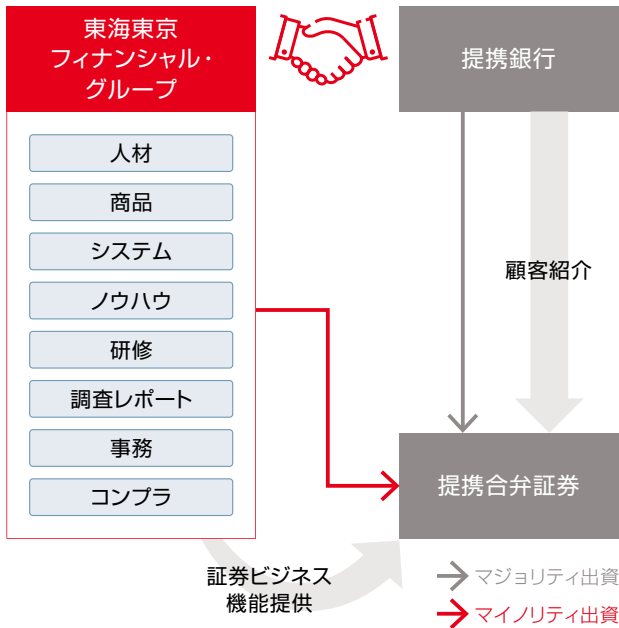
当社は地方銀行との間で設立した合併証券会社を通じて、パートナーとの共創による地域密着型の金融サービスを展開してきました。2007年の山口フィナンシャルグループとの提携を皮切りに、15年以上にわたり大手地方銀行との連携を深め、2025年3月末時点で提携合併証券は7社に拡大しています。この提携合併証券事業は、当社グループ

### ■ 提携合併証券の戦略的意義

提携合併証券事業は、地方銀行の持つ地域富裕層との強固な関係性と、当社グループの高度な証券サービスを融合させるプラットフォームです。地銀への信頼を基盤に、富裕層向けの資産運用や事業承継支援など、専門性の高いサービスへの導線を構築しています。地銀との共創による新たな顧客基盤の獲得は、富裕層ビジネス拡大における重要な施策の一つです。現在、各提携合併証券では、お客さまの資産に対し最適な提案を行うポートフォリオ営業や富裕層・

ブにおける「提携・アライアンスの文化」形成の出発点であり、自前主義にとらわれない協働の姿勢を示すものです。地域金融機関の顧客基盤と東海東京証券の証券ノウハウを掛け合わせることで、双方にとって大きなメリットを生み出すとともに、地域企業支援の枠組みにもつながる礎となりました。

法人向けのご提案などに取り組んでいます。これらの取り組みに対し、当社グループからは、研修プログラム、マーケット情報、新商品の提供に加え、東海東京証券より富裕層支援担当者や法人支援担当者を派遣し、提携合併証券の営業員との同行を通じて、お客さまのニーズ喚起や地方銀行グループの利益に資するソリューション案件の創出に貢献しています。



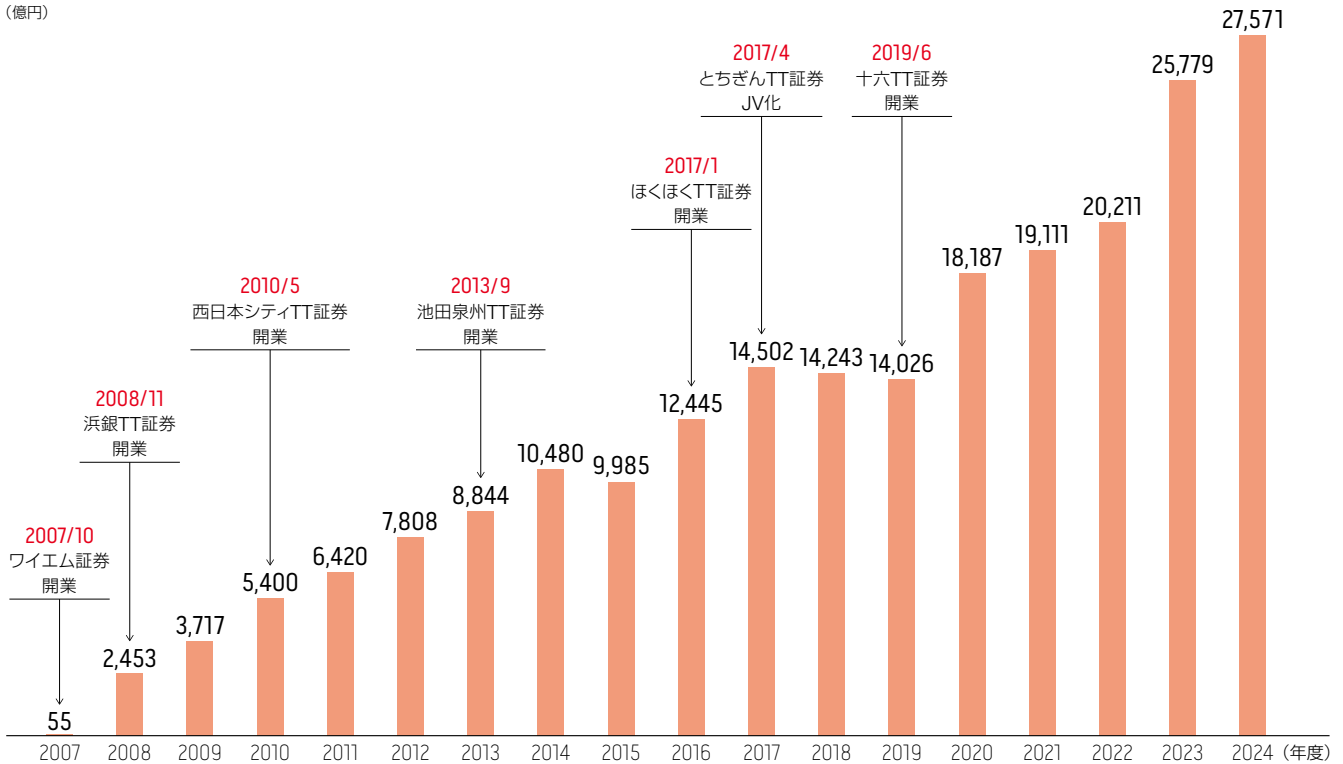
### ■ 足元の状況と今後の展望

2025年3月末時点で、地方銀行との提携合併証券7社合計の預かり資産は2兆7,571億円に達しました。今後も、各地方銀行が有する強固な顧客基盤と、当社グループのリテール・法人・マーケット各部門における豊富な知見・ノウハウを融合し、シナジーの最大化とアライアンスの深化に努めてまいります。

また、東海東京証券のグローバル・マーケット・カンパニーをはじめとするグループ一体での機能提供や協業を推進し、グループ全体の収益拡大を図ります。さらに、従来の紹介型仲介に加え、媒介型仲介を取り入れるなど、多様な連携スキームを活用した最適なビジネスモデルの構築を目指し、連携を強化してまいります。

▼提携合併証券 預かり資産推移

(億円)



提携合併証券へ出向した社員からのコメント

パートナーシップで広がる可能性

池田泉州ホールディングスにおかれては、多くの富裕層のお客さまが他社の証券会社をご利用されており、銀行では取り扱いできない金融商品ニーズにどうお応えするかとの問題意識がありました。こうした状況を踏まえ、お客さまの幅広いニーズに的確にお応えし、大切なご資金がグループ内で有効に活用されるよう、当社グループは同社と合併で証券会社を設立し、豊富な商品ラインナップと専門性の高いサービスをご提供しております。

本提携により、地域ブランドとしての信頼と、専門証券会社のノウハウを融合させることで、質の高い資産運用サービスを実現しています。人材面では、銀行から証券への出向や、当社グループによる研修を通じて、営業力強化と人材育成を推進しました。異なる企業文化の融合は、多様な価値観を受け入れる風土を醸成し、組織の柔軟性を高めています。

また、提携の成果として、IPOを目指す地元企業を複数ご紹介いただき、東海東京証券が上場を支援することで、地域経済への貢献の大きさを実感しています。加えて、マーケット勉強会やウェルスマネジメント研修を通じ、営業担当者の対応力を高め、預かり資産の拡大やお客さま満足度の向上につなげています。今後は、DXを活用した営業・管理ツールの共同開発を進め、業務効率化を図りながら、提携の価値を一層高めてまいります。両社の強みを結集し、地域社会の持続的成長に資する金融機能を提供し続けます。



東海東京フィナンシャル・グループより出向  
現 池田泉州TT証券 常務執行役員  
**梅澤 真臣**

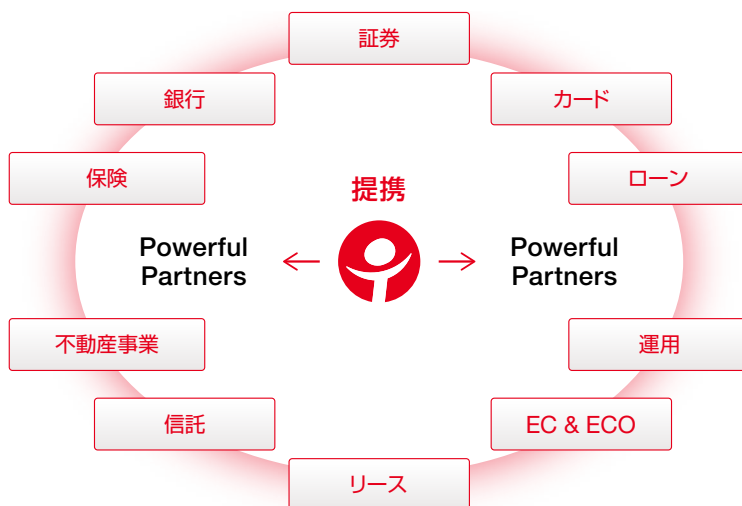
# 異次元に向けた重点施策

これまでの地方銀行との提携に加え、当社グループにとっての限界を超えた異次元の成長・事業拡大を実現していくために、「Powerful Partners」と呼ぶ日本を代表する事業会社などとの協業や連携を目指しています。協業や連携を推進し、彼らが持つ顧客基盤に対し、当社グループが培ってきた金融事業のノウハウや、新たに獲得する機能「New Bonanza」を提供することで、双方にメリットをもたらす関係を築いていきます。さらに、急速に発展するデジタル技術を活用し、当社グループの金融事業の飛躍的な発展と高度化を実現するために、DXの推進にも注力します。

## 最終的に目指す姿

当社グループは、これまで地方銀行を含む、さまざまな金融機関にグレート・プラットフォームとして、証券にかかる多様な機能・サービスを拡充し、提供してきました。

さらに異次元の重点施策における「New Bonanza」（新たな機能）の獲得や「Powerful Partners」との提携での機能のシナジーによるローンや信託、不動産事業などを含む幅広い機能を統合し、新たな総合金融サービスを創出することを目指しています。



## Powerful Partnersとの提携の形

「ビジョンの共有」と「シナジーの最大化」、そして「人材・DXを軸とした経営基盤の強化」を前提として、以下の3つのアプローチ、あるいはそれらを組み合わせた新たなタイアップを目指しています。

### Super Tie Up

総合的な提携を通じて、  
新たな金融機能を構築

### DX Tie Up

当社グループのデジタル技術を基盤に、  
B to B to Cモデルを確立

かんたん

差別化

スピード

- 証券担保ローン  
極度機能
- セキュリティー・  
トークンの小口取扱い

利便性

### Bank Tie Up

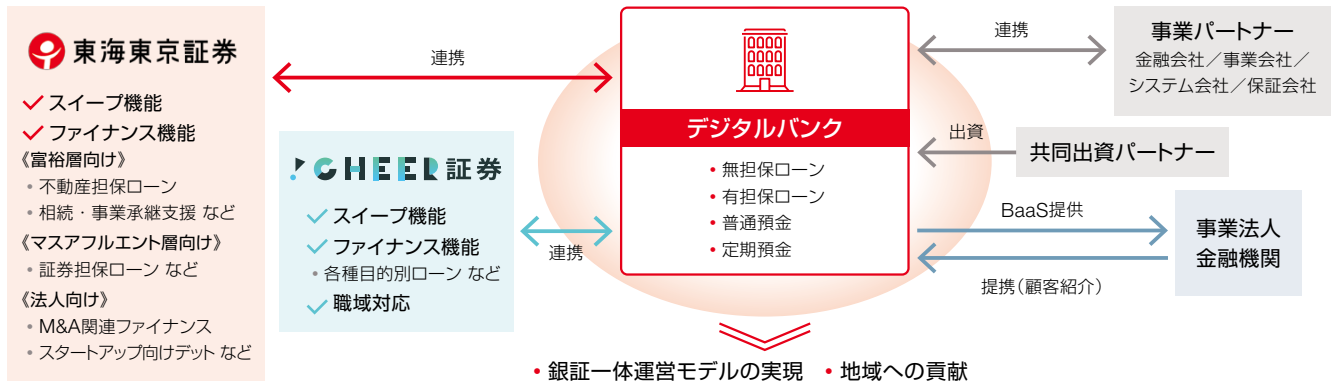
銀行機能を有するグループと、  
当社グループの証券機能を連携し、  
相互補完による新たな価値を創出

## New Bonanza（新たな機能）の獲得

### ■ 銀行機能

銀行機能の追加により、当社グループはお客さまの多様なニーズに総合的に応える体制を確立します。その体制を活かし、中長期にわたる健全な資産形成と、そのための資金繰り管理を、より広範囲かつきめ細かく支援します。

さらに、銀行と証券を中心とした当社グループ内の連携にとどまらず、多様なパートナーとの協業を通じて、新たなファイナンス機能を創出し、当社グループのマザーマーケットである東海地方を含む地域金融の補完・活性化に貢献します。



### ● 資産運用機能の拡充

資産運用機能を担うお金のデザインと東海東京アセットマネジメントは、独自性のある商品ラインナップで多様なニーズに対応し、グループ全体で資産運用サービスの向上に努めています。

お金のデザインは、ロボットアドバイザー機能を有す

る投資一任運用サービスの「THEO」を展開し、公募投資信託を組成しています。また、NISA調整機能や配分金確認機能を追加し、利便性向上に取り組んでいます。東海東京アセットマネジメントでは、ファンドラップの運用や私募投資信託の組成・販売などを行っています。

## DX戦略の取り組み

当社グループでは急速に発展するデジタル技術を取り込むことにより、業務の飛躍的な効率化や金融サービスの発展に取り組んできました。

### ■ 顧客体験の高度化と新たな金融サービスの提供

- ・相続診断シミュレーションシステムの導入
- ・資産運用分析ツールの提供
- ・デジタル技術を活用した新サービスの開発・拡充

### ■ 社内業務の効率化・生産性向上

- ・データベースマーケティングの活用
- ・AIオペレーターを活用
- ・RPAや電子ワークフローによる業務時間削減
- ・生成AIの活用によるさらなる効率化

### ● スマホ専門証券「CHEER証券」

従来の地方銀行アプリへの証券機能の導入に加え、顧客との接点を広げる施策として、ゆうちょ銀行と連携した広告配信を推進しました。また、「THEOファンドラップ」の「おまかせ運用」の提供、定期買付サービス「ツミタテ」の導入、新NISA制度への対応や東海東京インテリジェンス・ラボが提供するレポートの配信を通じて、資産形成を支援するサービスの充実を図っています。



## Message

### 学び・挑戦・成長の好循環が支える 企業価値向上。人材の力で 持続的な成長基盤を構築していきます

東海東京フィナンシャル・ホールディングス  
総合企画グループ 人事部門長 倉下 文



#### 人的資本経営の基本的な考え方

近年、事業環境は急速に変化し、お客さまの金融リテラシーの向上やニーズの多様化により、証券ビジネスは一層高度化・複雑化しています。その結果、当社に求められる水準もこれまで以上に高まっています。こうした環境変化に対応するため、当社は「人的資本経営」を推進し、人材の在り方を進化させています。具体的には、より高い専門性と人間性を備えた人材を育成し、お客さまに最適な価値を提供できる体制を構築することを目指しています。

当社は、他社に先駆けてジョブ型人事制度を導入し、さまざまな才能を持つ社員の挑戦を後押ししているほか、デジタル領域での新たな取り組みも生まれています。こうした挑戦を可能にしているのは、社員が学び続けることを会社が本気で後押ししているからです。学ぶための制度や仕組みを次々に提供し、社員は積極的に活用し成長を遂げています。“学び”、“挑戦”し、“成長”を実感できる好循環こそ、当社の人的資本開発の特徴であり強みです。

“指示されてから動く”のではなく、“自らの意思で成長している”という実感が、社員の主体的な会社への貢献意欲を引き出しています。

#### ビジネスモデルの進化と人的資本経営の変革

当社は、事業環境の変化に応じてビジネスモデルを進化させるとともに、人事制度や育成方針も柔軟に変革してきました。現在、富裕層向けビジネスの強化や、さまざまな金融グループや事業会社とのタイアップに挑戦する中で、改めて証券業務の基礎力を強化し、人としての魅力を高めること、さらに、多様化・高度化するお客さまのニーズに応える専門性の向上に取り組んでいます。

基礎力強化の取り組みとして、2016年から入社後2年間を「教育期間」と位置付け、3年目には業務や課題に対して自律的に遂行できる力を養成しています。コールセンターでの営業活動などを通じ、顔が見えない中でお客さまのニーズを把握できるよう実践力を高めています。この手厚い研修制度は、金融知識に自信のない学生からも安心感を持たれる要因となっています。

さらに、人としての魅力を高めるため、当社は2020年に「Humanity Enhancement Program (HEP)」を開始し、社員の人間的な成長を後押ししています。HEPでは、プライベート支援、複業留学、社内インターンなどを通じ、社員が自らの興味や価値観を広げる機会を創出しています。特にプライベート支援では、キックボクシングや作曲活動、フラダンスなどの文化・芸術活動を通じて、業務外での挑戦を積極的に支援しています。こうした取り組みを共有する場を設けることは、互いの挑戦を刺激し合う文化の醸成につながっています。

もう一つの重点は、専門性の向上です。当社は2019年、他社に先駆けて「ジョブ型人事制度」を導入しました。当時は同一労働同一賃金や働き方改革が進む中、当社も事業領域を拡大し、各分野に特化した専門人材の確保が不可欠となっていました。こうした背景から、人材確保を経営上の最重要課題と位置付け、業務の価値と処遇を連動させる制度を導入したのです。

結果としては、若手管理職の登用が進み、実力に応じた抜擢が実現しています。一方で、導入から6年が経過し、ポジションの硬直化や専門性要件の高度化といった課題も見えてきました。今後は経営戦略に応じ、より柔軟な制度へのアップデートを進めていきます。

さらに、社員のキャリア自律を支援するため、従来の「社内公募」を拡張した「ポジションチャレンジ」を2024年に新設しました。この制度では、原則すべてのポジションを対象とし、社員が希望すればどの部署にも自由に応募できます。実際に、応募率は従来の社内公募を上回り、社員の主体的なキャリア形成を後押ししています。

以上のように、当社は変化をチャンスと捉え、新たな領域に果敢に挑戦できる人材の育成を進めています。その一環として、一人当たり年間約20万円という水準で、業界でもトップクラスの教育投資を実施し、社員の成長を力強く支えています。今後も、徹底した基礎教育に加え、心理的安全性を担保した健全な挑戦と競争の環境を整備し、社員一人ひとりの成長を後押しし、人的資本経営の強化を一層加速してまいります。

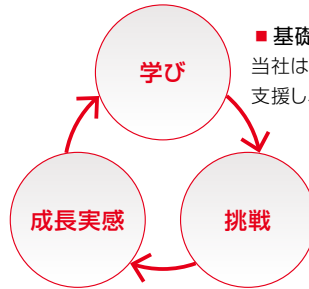
## 基本方針

当社グループの人的資本経営の根底は社員が「学び続ける」こと。社員に求めることは、金融プロフェッショナルとしての高い専門性と豊かな人間性の醸成です。社員が“学び”、

“挑戦”し、“成長”を実感できる好循環が当社グループの人的資本開発の特徴であり、競争優位性を築く根源となります。

### ■キャリア自律・抜擢・文化

自ら選ぶ成長。その実感が、次の成長を生み出します。挑戦する人が輝き、その姿が次のステージと周囲の挑戦を生み出します。



### ■基礎力・専門性・人間性を磨く

当社は、制度や仕組みの整備にとどまらず、本気で「学ぶ」を支援し、社員自ら成長を実感できる環境を作り続けます。

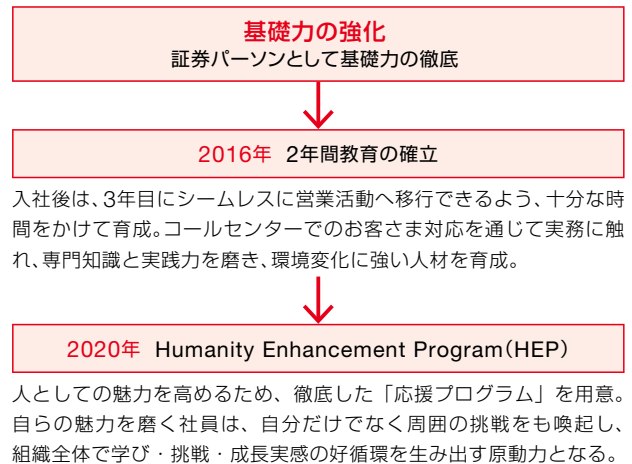
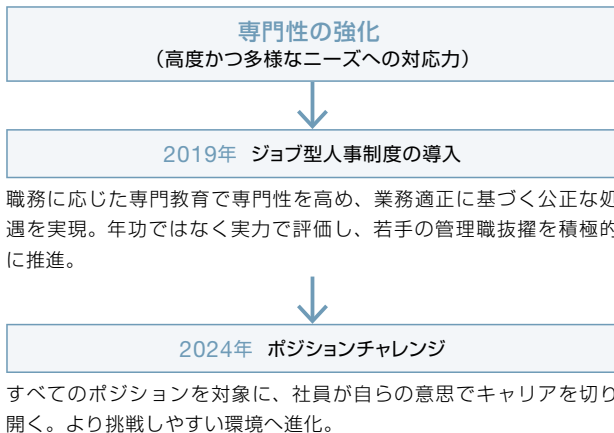
### ■自ら手を上げる機会

学びや挑戦を支える制度、磨かれた人間性を発表する場、そして安心して挑める環境。当社はこの3つで社員の成長を本気で後押しします。

## 新たなビジネスモデルの実現に向けた人材開発の進化

当社グループは、お客さまの金融リテラシー向上やニーズの多様化、ネオファイナンス企業の台頭といった事業環境の変化に対してビジネスモデルの刷新を継続してきました。その象徴が富裕層ビジネスを強化する「オルグドール

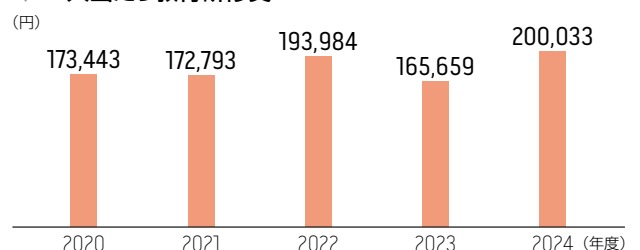
戦略」や、さまざまな企業とのタイアップです。こうした変革実現のため、これまで実践してきた専門性をより高めるとともに証券業務に携わる人としての魅力（人間性）、基礎力の強化に徹底的に取り組めます。



## 人材への戦略的投資による持続的な成長の実現

当社グループは、人材を企業価値向上の原動力と位置付け、戦略的な人材育成に注力しています。その一環として、研修体系の充実を図っています。一人当たりの教育研修費は年間約20万円と業界でも高い水準にあります。入社後の教育期間に加え、階層別・目的別の多様なプログラムや自律的な学びを支援する制度を通じて、社員一人ひとりの成長を後押ししています。

### ▼一人当たり教育研修費



## 具体的な取り組み

人間性と専門性を高めるための多様な取り組みの中でも、社外での挑戦や異分野での経験を通じて視野を広げる Humanity Enhancement Program (HEP) が特徴的な制度であり、2020年度から累計390名が利用しています。他にも、社外チャレンジ支援やコミュニケーション活性化などを通じて、人材の自律的なキャリア形成を積極的に支

援しています。

豊富で体系的な研修プログラムや研修機会・時間（一人当たり81時間）を充実させることで、人材の成長へとつなげています。

特に、新卒入社社員には2年間で計約600時間を超える研修機会を提供し、早期の成長を支えています。

研修・制度名	概要・特徴
入社後2年間の教育	新卒入社後の2年間で教育期間と位置付け、Off-JTと配属先でのOJTを組み合わせた育成プログラムを実施。コールセンターでの実践や、マーケット部門での市場体験、ウェルスマネジメント部門での富裕層営業研修などを通じ、証券業務に必要な知識と実務感覚を養います。
MBA派遣	国内は早稲田大学大学院または一橋大学大学院、海外は米欧の大学院への派遣を公募・選抜する制度です。真に「選ばれ、誇れる総合金融グループ」への成長を目指し導入し、これまで海外12名、国内39名の派遣実績があります。
海外トレーニー	社内公募により、毎年数名を海外現地法人へ派遣し、現地企業やリサーチ会社での実地研修を実施しています。
ポジションチャレンジ	2024年4月より、従来は一部の部署・ポジションに限定していた社内公募制度を、部長職を含む全ポストに対象を拡大し、「ポジションチャレンジ」として実施しました。これにより、社員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援しています。ポジションチャレンジ制度が社員の挑戦を後押しし、若手登用やキャリアパスの多様化に貢献しています。
リーダー育成研修	次世代リーダーの育成を目的に2011年度より研修を実施。2024年度からは公募制度を導入し、挑戦意欲の高い社員の参加を促しています。これまで300名を超える参加者が受講しています。管理職候補・幹部候補・役員候補の3階層に応じ、視野拡大・洞察力強化・意識向上を図るプログラムを展開しています。
プライベート支援	社員の「文化」「スポーツ」「学業」における自主的なチャレンジに対し、資金と時間の支援を行い、人間的な素養・教養などの習得を目指す制度でこれまで123名の社員が利用しています。
複業留学	スタートアップなど他社で3か月間業務に従事し、実践経験や多様な価値観を習得する制度です。これまでに19名が参加し、「視野が広がり、自身の課題を認識できた」といった声が寄せられています。
カフェテリア研修	社員の主体的な学びを支援するため、任意参加型研修、Eラーニング、社外セミナー、資格取得支援など多様な学習機会を提供。業務関連に限らず、幅広い講座を自由に選択できます。



⇒Humanity Enhancement Programや社内制度について

## 採用

当社グループを支えているのは人であり、その源泉となる採用に力を入れています。

新卒採用については、当社の理念に共感し、自ら行動できる方とともに働きたいと考えています。多様な人材と出会いたいとの考え方から、大学卒に限らず高卒や高専卒も含めて幅広く採用しています。また、金融やデジタルの分野において専門性の高い人材を採用するための部門別採用も積極的に行っています。2025年4月に入社した新入社員は191名、そのうち40名は部門別採用として入社しました。

また、2026年度の初任給は26万5000円から30万円（大卒）へ引き上げを行い採用力の強化を継続しています。

キャリア採用についても、経営計画の達成に向けてこれまで以上に各分野で専門知識を有する人材が必要であると考え、取り組みを強化しています。

2024年4月には社員紹介による採用につなげる「リファラル採用」を導入しました。社員を通じて当社の魅力に共感してくれる新たな人材の採用につながっています。

## 評価・報酬

当社グループは、属性・勤続年数などにかかわらず、より適した人材のポジション登用を行うために、従来の年功序列とは一線を画したジョブ型人事制度を取り入れています。この制度は、経営計画の達成や専門性の高い人材の育成につながるよう設計されています。

それぞれの職務を遂行するのにふさわしい専門性・人間

性を備えていると評価されれば、年齢にかかわらず、専門性・人間性の高さに応じた処遇がされる仕組みです。実際に、30代半ばで課長職や部長職に就いている社員がいます。

また、上司・部下の双方が納得できる評価実施にあたり、上司と部下が、期初・期中・期末に面談を行い、十分なコミュニケーションを取る仕組みとなっています。

## 従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

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

2023年度の当社グループのエンゲージメントスコアは

41%、2024年度は38%となっています。調査結果を踏まえ、自律的なキャリア形成に向け、社員自ら挑戦したい部署に応募を可能とするポジションチャレンジ制度を導入しました。

また、今後は人事・報酬制度の見直しや管理職向けコーチング研修の実施、人事部員の部店訪問による情宣活動、社員提案制度の活用などにより社員のモチベーションを高め、仕事に達成感を得られるよう環境整備を一層進めてまいります。これに加え、経営層と社員のコミュニケーションの機会を増やしてまいります。

### ▼ 制度利用者からのコメント

海外トレーニー（2023年8月～2024年8月）

#### 現地での学びが、提案力を強化する

海外トレーニー制度は私にとって、単なる語学留学にとどまらず、現地での実務や異文化体験を通じて視野を大きく広げる貴重な機会となりました。私はニューヨークでの1年間、オフィス業務や提携先での研修、大学での学び、企業訪問など幅広いプログラムに参加しました。当初はネイティブが話すスピードやアクセントに戸惑いましたが、挑戦を重ねる中で積極性が身につきました。この経験により、米国企業の実情も深まり、お客さまに米国株式の魅力をより具体的に伝えられるようになりました。今後は、現地で培った知見を活かし、銘柄分析の精度を高めるとともに、チーム内での知見共有を通じて組織全体の成長に貢献していきます。

外国株式プロモーション部  
プロモーション第一G GL 関 載喜

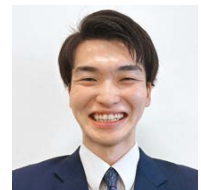


ポジションチャレンジ（2025年4月）

#### 新たな挑戦で広がるキャリアの可能性

入社から3年が経過し、自身のキャリアを見つめ直していたとき、前の営業所の上司からポジションチャレンジの制度を教えてもらい、応募を決意しました。選考は書類と面談を経て進み、希望したオルクドール部門への異動が実現しました。ウェルスマネジメント領域の営業は未経験で、最初は戸惑うことも多くありましたが、富裕層ビジネスならではの高度な知識やスキルを学ぶ中で、仕事へのやりがいが一層高まっています。うまくいかないときには先輩や上司がしっかりとサポートしてくれる体制もあり、この制度を利用して本当に良かったと感じています。今後も知識を積極的に吸収して、お客さまに寄り添うための提案力を磨きながら営業員として成長していきたいと思えます。

オルクドール二部アドバイザー 一課  
野川 寛太



## 社員座談会



東海東京証券(株)  
大井町支店  
支店長  
**及川 康平**  
(2007年入社)

東海東京証券(株)  
東京オルクドール一部  
アドバイザー課  
**山下 利奈**  
(2015年入社)

浜銀TT証券(株)  
本店営業部  
**中川 真砂子**  
(2001年入社  
→ 2014年再雇用)

東海東京証券(株)  
債券部 国債グループ  
**森本 達輝**  
(2018年入社)

CHEER証券(株)  
職域事業部  
**北村 紅月**  
(2017年入社)

東海東京フィナンシャル・  
ホールディングス(株)  
新事業戦略統括部  
**片桐 悟**  
(2024年中途入社)

## 挑戦のDNAで切り開く「異次元」への道

当社グループは中期経営計画で「異次元の世界」を目指すことを掲げています。

この実現に向けて欠かせないのが挑戦を恐れない文化です。

本座談会では、各分野の最前線で活躍するメンバーが、働き方の変化や挑戦の現状、そして「異次元」に向けた想いを語り合いました。

——まず、自己紹介と東海東京フィナンシャル・ホールディングスへの入社きっかけを教えてください。

**中川** 学生時代から金融業界を志望し、証券や銀行、保険を中心に就職活動を進めていました。その中でも、投資への興味が強かったので、証券会社への志望度が最も高かったです。当社を選んだ決め手は、採用面接の際、面接官の方がとても親身に話を聞いてくれたことで、この会社なら安心して働けると感じました。

実は入社して10年ほどたったころ、一度退職しています。家族の看護や海外旅行など、自分と家族の時間を大切にするために2年ほど休職していました。その後、以前お世話になった支店長から声をかけてもらって、縁あって再び戻って

きました。

**及川** 入社後は、愛知県内の支店で8年間営業を経験しました。その後、組合活動に専念するために現場を離れましたが、3年後に営業に戻り、今は大井町支店で支店長を務めています。大学時代、同期の多くは公務員を目指していましたが、自身の志向とは少し違うと感じていました。そんなとき、大学の求人リストで最初に目に飛び込んできたのが東海東京証券でした。入社当時は、金融商品の知識はほとんどありませんでしたが、運とご縁に恵まれて、ここまで続けてこれました。

**山下** 入社後は3年間、都内で営業を担当し、調査センター(現:東海東京インテリジェンス・ラボ)に出向したのち現在はオルクドールを担当しています。就職活動では、プライベート

トと仕事の両立がしやすい環境で働きたいという思いがありました。内定者懇親会に北川社長が参加されていて、女性も証券会社で長くキャリアを描ける姿を具体的にイメージできたことが、入社の大きな決め手になりました。

**北村** 現在はCHEER証券に所属し、その前は5年間、営業を担当していました。学生時代は管理栄養士を目指し、病院での実習も経験しましたが、より自分に合った道を模索したいと考えるようになりました。友人から「金融系も受けてみる」という話を聞き、自分もエントリーしてみることにしました。働いてみると、待遇も働き方の面でも、当社の魅力を実感しています。

**森本** 学生時代は競技ダンスに打ち込みました。最後の大会は最終学年の6月から始まり就職活動への影響も心配していましたが、当社は事情をくみ取り、選考活動においても柔軟に配慮いただきました。そのおかげで、競技活動と就職活動の双方で満足できる結果を得ることができました。金融業界に興味を持ったきっかけは、「お金に対するリテラシーを高めたい」という思いです。

入社後は2年間営業を担当した後、マーケット部門の債券部に異動し、5年目を迎えています。



森本 達輝

**片桐** キャリアのスタートは新卒で入社した別の証券会社です。その後、IPOコンサルなどを経て、2024年に当社に転職しました。現在は新事業戦略統括部で、「Powerful Partners」との連携推進を担当しています。証券会社の枠組みを超え、他の業態とも積極的に協業を進めている点に強く惹かれたのが当社を選んだ理由です。

### ——当社グループの重要な価値観の一つ、「挑戦」について教えてください。

**及川** 「挑戦」という言葉を掲げるようになったのは最近ですが、その文化自体は、私が入社したころからすでに根付いていたと思います。積極的に動き続けることで成果につな

がるという実感もあり、挑戦することに対する納得感も強いのです。

実際に、大井町支店では今年4月から「ポートフォリオコンサルティング部門」として新たに戦略的な取り組みをスタートしましたが、支店全体が前向きに一丸となって取り組んでいます。新しいことを始めるときにも違和感なく、自然に受け入れられる。この文化こそが当社の大きな強みだと感じています。



北村 紅月

**北村** 営業からデジタル戦略部門に公募で異動したことは、自分にとって大きな「挑戦」でした。異動後は地方創生事業を担当し、アライアンス先の提携地銀と連携しながら地域活性を目指す取り組みを進めてまいりました。現在では職域事業を担当しており、企業で働く社員の福利厚生や人事業務の効率化に貢献していきたいと考えております。また、職域事業は当社グループにおいて前例がないものの、社内外への訴求効果も大きく、グループとしてその価値をどう高めていくかという点にも新たな挑戦があると感じています。

さまざまな施策に取り組んできた一方で、地域通貨やふるさと納税など、満足な結果を得られなかった施策もありました。その際の、経営判断やピボットの切り替えに係る意思決定のスピードはとても速く、これも当社の重要な文化の一つだと感じております。

**片桐** 私にとっては当社への転職そのものが大きな挑戦でした。また北村さんがお話された公募やポジションチャレンジは、当社の挑戦を象徴する施策だと思います。実際、制度を活用してキャリアを切り開いた仲間の姿を間近で見えました。その姿は私に強い刺激を与え、挑戦し続ける意欲を一層高めています。

また、経営陣の発想力は豊かで、証券会社の枠を超えたアイデアを次々と発信されていますが、不思議と違和感なく受け入れられています。それも、挑戦が文化として浸透している証だと思います。

**山下** 出向後、再び営業の現場に戻ってきたとお話ししましたが、営業から事務部門に異動する人が多い中で、逆の道を選んだのは大きな決断でした。営業は実に5年ぶり、制度やお客さまの構成も大きく変わっていて、分からないことだらけでした。それでも、調査センターでの経験が、現在のオルクドールの現場で大いに活かしています。今振り返ると、出向は自分のキャリアの幅を広げるために不可欠な挑戦の機会だったと強く感じています。

**森本** 現在は債券のディーリングを担当していますが、若手の自分にもしっかりポジションを任せてもらっており、これは自分にとって大きな挑戦です。債券は扱う金額が大きく、当初はかなり不安もありましたが、部長や先輩の手厚いサポートを受けながら、自身でマーケットメイクができるまで成長することができました。

債券部に異動してから約2年でポジションを任せてもらったのですが、ちょうど先輩が退職したタイミングで、その穴を埋める役割として託していただけたことに感謝しています。

**中川** 普段は提携合弁証券の支店で業務をしていますが、銀行と証券ではお客さまのリスクに対する考え方や価値観が全く異なるため、毎日が挑戦の連続です。連携を通じ銀行のお客さまをご紹介いただくことが私にとっての大きな役割です。

また、提携先の銀行には若手行員の方も多く、東海東京証券が扱う商品やサービスの知識が十分ではないケースもあります。商品の勉強会を開いたり、営業トークのノウハウを共有する機会を設けるなど、日常業務に加えて、毎日が挑戦です。



中川 真砂子

**——挑戦の文化が浸透している理由、そしてさらに浸透させるために大切なことは？**

**中川** 入社してから20年以上経ちますが、挑戦の風土は日々の積み重ねにより築かれてきたと感じています。提携合弁証券やオルクドールといった、他の証券会社に先駆けた取り組みが成功を収め、その成果が次の挑戦につながってきました。こうした挑戦の好循環が、今の当社の自信や強みに発

展していったのだと思います。

**森本** 挑戦に対する心理的な安全性がしっかり確保されているのも、当社の特徴だと思います。上司からはよく「失敗してもいいからやってみよう」と言われますし、実際に挑戦してうまくいかなかったときには上司や先輩がきちんとフォローしてくれます。会社全体でも、何か新たな取り組みを開始するときに「これが挑戦だ」と意識しないくらい、挑戦のマインドが自然に染み込んでいると感じます。

**及川** 挑戦を促す管理職の立場としては、支店に配属された社員には必ず「なぜ当社に入社したのか」、「どんな仕事をしたいのか」を聞くようにしています。1年も経つと、だんだん他部署のことも見えてきて、「あの部署で挑戦したい」という声も出てきます。そうした前向きな気持ちを持った部下は全力で後押ししますし、公募の申請があれば基本的にはすべて承認するようにしています。

**北村** ただ、営業の現場にいると社内制度の詳細まではなかなか伝わってこない印象があります。例えば、社内公募については募集先の業務内容は共有されていますが、実は異動前にその部署を体験できる「社内インターン」という仕組みがあることは、私自身デジタル戦略部への異動後に初めて知りました。とても魅力的な制度が揃っているので、その認知度を高め、より気軽に使えるような情報発信や環境づくりがあれば、挑戦の文化はさらに全社に浸透していくと思います。

**——働きやすいという土台があってさまざまなことに挑戦できると考えます。働きやすさや労働環境について、お感じになっていることをお聞かせください。**

**中川** 現在は提携合弁証券の支店で勤務していますが、休暇はとても取りやすい環境です。入社当初はときには業務が深夜におよぶこともありましたが、今では勤怠管理が徹底しており働き方も大きく変わりました。期待される役割は年々高度化していますが、勤務時間は短縮され、その分「時間内に終わらせよう」という意識が自然に根付いていますし、周囲の意識も大きく変わったと感じます。

**森本** 休暇についても、年間で最低5日間の有休取得が推奨されていて、「休むのは義務」という雰囲気すらあります。だから新入社員のことを含めて、これまで有休が取りにくいと感じたことは一度もありません。

**山下** これまで、個人、法人、機関投資家と幅広いお客さまを対象に営業を担当してきました。先輩や同僚の働き方を見ていると、例えば女性が出産後も営業の最前線に立ち続けることは、お客さまとの面談が頻繁に発生する場合など、難しさを感じる場面もあります。



山下 利奈

一方で、当社には他部門への柔軟な異動の仕組みが整っており、ライフステージに応じてキャリアを選択できる環境もあります。キャリアを継続したいという意欲がある社員に対して、とても配慮の行き届いた職場だと感じています。

**及川** みなさんがおっしゃる通り、当社はかなり早い段階から働き方改革に取り組んできました。だからこそ、政府の働き方改革法案が施行されたときには、「むしろ後退では?」と感じる部分もあったほどです。例えば、以前は平日に5連休を組み合わせて9連休を取れる制度に加えて、平日3連休で5連休を実現できる仕組みもありました。ところが、法案施行後に後者がなくなってしまいました。それくらい、私たちは先を走っていたということですね。

**——当社グループでは、中期経営計画の目指す姿として「異次元の世界」へ到達しようとしています。「異次元」に向けたみなさんの今後の抱負やお考えをお聞かせください。**

**片桐** 金融業界に異業種が参入するなど複雑さが増す中で、当社グループは決して現状に留まり続けることなく、常に挑戦しながら独自路線を歩んできました。その象徴が、提携合



片桐 悟

弁証券やオルグドールといった、これまでにない新しい価値を生み出す取り組みです。この価値観と当社ならではのスタイルを貫きながら、「Powerful Partners」との連携をさらに加速させていきます。

**及川** 社会の大きな変化に正面から挑み続けることこそが「異次元」だと思います。その先には、既存のビジネスの延長線上では見えない世界を切り開く未来があります。ただ、そのために必要なのは、日々の積み重ねです。大きな理想を胸に、まずは目の前の一步を着実に達成していく、その挑戦の連続が、異次元につながる道だと考えます。



及川 康平

**中川** 率直に言えば、「異次元」の具体像はまだはっきりしていません。ただ、これまでにない挑戦を続ける姿勢こそが大切だと思っています。特にDXをはじめとする大きな変化の中で、今、自分は何をすべきかを常に念頭に置きながら、日々の業務に取り組んでいきたいです。

**森本** 私が所属するマーケット部門は、中途入社メンバーが多数を占めています。優秀な方が多い環境の中で、そのノウハウや知恵をしっかりと吸収しながら、東海東京証券でキャリアをスタートした社員としてまずは部門を、そして会社全体を盛り上げていける存在になりたいと考えています。

**北村** デジタル領域は新しい取り組みとの親和性が高く、さまざまな挑戦に関わらせてもらっています。ただ、まだ大きな成果につながっていない部分も多いのが現状です。それでも、挑戦に対して批判的な目を向けられることはなく、むしろ前向きに後押ししてもらっています。こんな環境そのものが「異次元」を象徴していると思いますし、みなさんの期待をしっかりと形にしていきたいです。

**山下** 「異次元」とは従来の枠組みや常識を超えた革新的な取り組みであり、限界を突破するチャンスです。マーケット環境やお客さまのニーズが急激に変化する中で、既存の価値観にとらわれず、挑戦を恐れず、自らの使命を信念をもって追求していきたいと思っています。

# サステナビリティ経営の実践

## 〈サステナビリティの考え方〉

当社グループは、サステナビリティの重要性を深く認識し、金融・資本市場の担い手としての責任を果たすべく、事業活動を通じて環境・社会課題の解決に積極的に取り組んでいます。持続可能な社会の実現に貢献することは、当社グループが長期的に成長するための不可欠な前提であると考えています。

現中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」では、行動指針として「“Social Value & Justice” comes first」を掲げています。これは、社会からの信頼を得て持続的に事業を行うためには、社会的価値の創出と社会的正義の遂行を最優先に据えるべきである、という強い意思を示すものです。当社グループのすべての事業活動は、「社会的価値の創出につながるのか」「社会に受け入れられる正しい行為なのか」という問いに立ち返りながら実行されています。

このような姿勢のもと、当社グループはイノベティブな事業活動を通じて、人・地域・地球環境を大切に、持続可能な社会の実現に継続的に貢献してまいります。

## サステナビリティへの取り組みと推進体制

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

サステナビリティに関する戦略・方針は、当社および東海東京証券の経営メンバーが参加する「SVJ協議会」にて定期的に議論を行い、事務局であるソーシャル・バリュー&ジャスティス推進室（SVJ推進室）が中心となりグループ全体へ展開しています。また、SVJ協議会での議論内容は経営会議や取締役会で適宜報告・協議され、経営層の意思決定に反映されています。

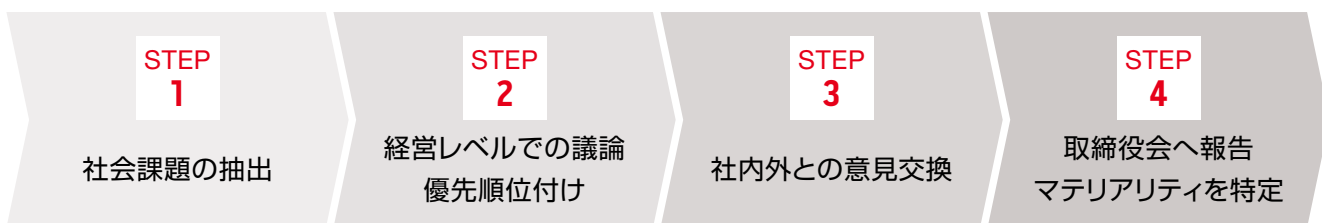
当社グループは、すべてのステークホルダーの皆さまの

信頼に応え、末永く支持していただけるよう、引き続きさまざまな環境・社会課題に積極的に取り組み、社会的価値の創出を通じて企業価値の向上につなげていきます。

### 2024年度の「SVJ協議会」で議論した主な内容

- 人権デュー・ディリジェンスの実施体制と運営
- 2024年度のサステナビリティの取り組み
- “Social Value & Justice” KPI実績および今後の取り組み
- 気候変動への対応(TCFD提言に沿った情報開示)の見直し
- ESG評価の報告および今後の取り組み
- サステナビリティイベントについて

## マテリアリティ特定プロセス



当社グループは、人生100年時代、人的資本経営への要請、気候変動の深刻化など社会や環境の変化に対応し、中期経営計画の行動指針「“Social Value & Justice” comes first」に基づき、2023年にマテリアリティを見直しました。

見直しにあたっては、「金融機能の担い手として、お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄

与する」という当社の経営理念を基盤として、社会課題の解決に向けた優先課題を特定することを重視しました。そのうえで、SVJ協議会において課題を議論し、さらに社内外での意見交換および取締役会への報告を経て優先的に解決すべき重要課題として5つのマテリアリティを特定しています。

## マテリアリティの取り組み

重要課題	重点分野	主な取り組み
 豊かなライフマネジメントの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 家計の資産形成のサポート</li> <li>■ 感動エクスペリエンスの提供</li> <li>■ 金融リテラシーの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多種多様な金融商品の開発・提供</li> <li>■ お客さまのライフプランやニーズに合わせた金融・非金融サービスの提供</li> <li>■ 金融教育の機会提供</li> </ul>
 イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ デジタルなどを活用した先進的な金融サービスによる多様化するニーズへの対応</li> <li>■ スタートアップを含むイノベーションに挑む企業への支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ブロックチェーン技術を活用した金融商品の開発</li> <li>■ AIと人材アセスメントデータを用いた人材分析</li> <li>■ 東海東京証券によるスタートアップ支援</li> </ul>
 パートナーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域金融機関との協働拡大による地域経済の活性化、地域創生</li> <li>■ 金融業界を超えた幅広いパートナーシップ構築による多様な顧客ニーズへの対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地方銀行との提携合併証券の展開</li> <li>■ 「Powerful Partners」との提携・連携</li> <li>■ 「地域のスタートアップ・エコシステム構築」の実現を目指した取り組み</li> <li>■ 東海東京財団による地域貢献</li> </ul>
 ウェルビーイング	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権の尊重</li> <li>■ 多様な人材が多様な環境で安心して活躍できる職場環境の整備（DE&amp;I）</li> <li>■ 社員の教育支援</li> <li>■ エンゲージメントの向上</li> <li>■ 健康経営の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人事制度の拡充、制度の利用促進のための周知活動</li> <li>■ エンゲージメントサーベイの実施</li> <li>■ ストレスチェックの実施</li> <li>■ 産業医・保健師への健康相談</li> </ul>
 グリーン	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 金融事業を通じた、グリーンでサステナブルな社会の実現支援</li> <li>■ 自社の脱炭素化をはじめとする環境負荷削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG債の引受</li> <li>■ 電力の再エネ化や営業車両の計画的な入替え</li> </ul>

## “Social Value & Justice” KPI

	2024年度	2026年度 目標値	2024年度	2026年度 目標値
よりよい社会に	CO <sub>2</sub> ネット排出量 <b>1,704t-CO<sub>2</sub></b>	1,474t-CO <sub>2</sub> (2021年度実績比半減)	社会貢献活動費 <b>1.7%</b>	1.0% (前年度経常利益比)
凡事徹底	お客さま本位 (東海東京証券のNPS®) <b>+13.4pt</b>	+20pt (2021年度実績比)		
わくわく	従業員エンゲージメント <b>38.0%</b>	63.0%	教育投資 <b>3.4%</b>	3.0% (前年度経常利益比)

⇒マテリアリティの詳細はこちらをご覧ください。





## 豊かなライフマネジメントの実現



### 〈基本的な考え方〉

当社グループは、時代の変化に伴い多様化するお客さまのニーズを的確に把握し、証券会社として多様な金融商品・サービスを継続的に提供・拡充してまいりました。人生100年時代を迎え、貯蓄から投資への流れが加速する中、お客さまのライフプランに寄り添い、「豊かなライフマネジメントの実現」を目指しています。また、経済の仕組みに関する知見を活かし、金融情報の発信や教育活動にも注力し、自立した生活設計の支援に貢献していきます。

## お客さまの特性やニーズに応じたサービスの提供

東海東京証券では、オルクドール、クレールシエルといったお客さまの特性に基づいたサービスを展開しています。

またCHEER証券は、資産運用初心者でも投資を始めやすいよう、資金・知識・時間・リスクといった投資に対するハードルを低減し、「始めやすく、続けやすい、投資へ。」を実現するスマホ専門証券です。日本株・米国株・投資信託が原則24時間、500円から購入可能で、「おまかせ運用」サービスではお金のデザインのファンドラップを通じて資産形成をサポートしています。

これらの取り組みにより、お客さまのライフスタイルに応じた資産形成を支援し、サービスの改善・充実を継続的に図ってまいります。

さらに、お客さまが抱える投資や相続などに関する疑問や不安の解決に向けて、オンラインセミナーを継続的に配信しています。

→「東海東京TV」アナリストによるマーケット解説



→「東海東京LIVE!プラス」ライブ配信による解説



## ファイナンシャルウェルネスを提供する福利厚生スマホアプリ「YORISO」

東海東京証券は、2025年2月に福利厚生スマホアプリ「YORISO」をリリースしました。

「YORISO」は、導入企業の社員を対象に、資産形成や人事面でのサポートを通じてファイナンシャルウェルネスの実現を目指すものです。

本アプリでは、社員のライフステージに合わせた資産形成や保険に関するアドバイスをワンストップで行っています。例えば、給与・福利厚生と連動した家計管理、年金の情報整理、オンライン相談機能など日常生活に密着した利便性の高い体験を実現しています。

「YORISO」の導入により、企業の社員には資金計画に対する安心感と将来設計における多様な選択肢を提供し、導入企業には社員満足度の向上や人材の定着を目指しています。



### 次世代向けの金融経済教育の取り組み



東海東京証券では、金融経済教育の機会提供に積極的に取り組んでいます。

2025年8月には、オリジナルすごろくを使用した小学生向け金融経済教育イベントをJ-FLEC(金融経済教育推進機構)と共催にて初めて実施しました。その他にも、名古屋市内の小中学校への出張授業や高校生向けインターンシップの受入れなど、将来を担う人材への金融リテラシー教育を通じて地域社会に貢献しています。



## イノベーション



### 〈基本的な考え方〉

当社グループは、「イノベーション」を持続的成長に向けた企業価値創出の原動力と位置付け、その推進に取り組んできました。ブロックチェーンをはじめとする先端技術の活用やスタートアップ企業との連携、地域社会との協働を通じて、社会課題の解決と新たな価値創造に取り組むことで、企業としての競争力を高めています。これらの活動は、顧客ニーズの多様化に対応する柔軟なサービス提供を可能にし、資産形成支援の高度化にもつながっています。

今後も、イノベーションを原動力とした事業展開を通じて、持続可能な社会の実現と東海東京グループの企業価値向上を両立させていきます。

## 多様な金融商品の展開

当社グループは、個人および法人のお客さまの多様なニーズに対応するため、株式・債券・投資信託に加え、セキュリティトークン（ST）やデリバティブ、証券担保ローンなど、幅広い金融商品を取り揃えたプラットフォームの強化に取り組んでいます。

### ■ リタイアメントファンド

東海東京証券では、人生100年時代の到来とインフレへの備えを踏まえ、資産寿命の延伸を目指した運用を可能にするリタイアメントファンドを取り扱っています。本ファンドは、お客さまのライフプランに応じて資産を運用しつつ、計画的に元本を取り崩す「デキュムレーション」型の設計となっており、長期的な資産形成と安定的な資金確保の両立を支援します。

### ■ セキュリティトークン（ST）

当社グループは、ブロックチェーンをはじめとする先端技術を活用した金融商品の開発・提供に取り組んでいます。たとえば、株式や不動産などの資産の所有権をブロックチェーン上で証明するSTは、金融商品の小口化を可能にし、個人投資家にも幅広く提供できます。現在、CHEER証券においても購入可能な体制を整備しており、次世代の投資機会の創出と金融アクセスの拡大を図っています。

## イノベーション創出に向けたスタートアップ支援

東海東京証券では、2024年に「オルクドール・サロン AOYAMA」を開設し、【Sustainable】【Unique】【Technology】の3つのテーマに挑み、日本を変える熱意を持ったスタートアップ経営者を「ジュネスメンバー」として支援しています。

また、中部および東京にて「オープンイノベーションカレッジ（OIC）」を運営しており、企業経営者や大学関係者との連携を通じて、学びと交流の場を提供しています。本プログラムでは、最新のイノベーション動向に関する勉強会のほか、将来性が高く、成長が期待されるスタートアップ企業の発掘やビジネスマッチングを目的としたスタートアップ

ピッチイベントを定期的を開催しています。

さらに、当社では愛知県のスタートアップ支援拠点「STATION Ai」と連携協定を締結し、地域のイノベーション促進に向けた取り組みを積極的に展開しています。



### 個々の心理特性に応じたOJT最適化で営業成績向上

東海東京証券は、個人特性が営業成果にどのようにつながるかを可視化し、特性に応じた指導を可能にするデータドリブン型OJTシステムを構築。心理特性・行動・業績データを統合分析し、ハイパフォーマーの特徴を可視化。上司が部下の心理特性を理解した指導を行うことで行動変容を促進し、受注件数30%増を達成。営業力強化と地域密着型金融サービスの質向上が評価され、第10回HRテクノロジー大賞「地方活性賞」を受賞しました。





## パートナーシップ



### 〈基本的な考え方〉

サステナブルな社会実現のためには地域社会の活性化が不可欠です。当社グループでは、地方銀行との提携合併証券の設立や同業他社へのプラットフォーム提供、東海東京財団を通じた助成活動・寄付活動など、幅広い活動を通じて地域経済の発展に貢献してきました。

当社グループがこれまで培ってきた証券会社としての伝統的な事業領域と、証券業務のノウハウを活かしたプラットフォーム展開はビジネスの根幹であり、今後は私たちが「Powerful Partners」と呼ぶ事業会社との連携によりさらに社会に対する価値を推進していきたいと考えています。

## アライアンスの構築

当社グループでは、15年以上にわたり国内トップクラスの地方銀行と提携関係を構築してきました。これまで培ったアライアンス力に加え、新たに獲得したデジタルなどの新機能を融合させることで、現中期経営計画の重点施策である「Powerful Partners」との提携・連携を通じて、成長・事

業基盤の拡大を目指しています。

2023年にはゆうちょ銀行との協業を開始し、「地域のスタートアップ・エコシステム構築」によって地域のスタートアップ企業を支援し、地域活性化に貢献していきます。

■ [▶P.36](#) 参照

## 地域社会の発展を目的とした東海東京財団の活動

当社グループは誕生15周年を機に一般財団法人東海東京財団を設立しました。本財団は、地域の将来を担う人材やグローバルに活躍できる人材の育成、国際経済や社会の理解を促す機会の創出、文化・芸術振興などを通じて、地

域社会の発展に寄与することを目的としています。

2024年度は以下の取り組みを実施し、総額約1,600万円の助成事業を実施しました。

→ 東海東京財団



- **祭礼行事伝承助成** .....5団体  
愛知県内の祭礼行事や民俗芸能の保存・伝承活動に対する助成を行い、若い世代に受け継いでいくために必要となる道具や衣装の購入費、修繕費を助成
- **留学奨学金（AFS年間派遣プログラム）** .....5件  
愛知県内に在住・通学する学生を対象に、公益財団法人AFS日本協会の年間派遣プログラムの参加費用を助成
- **高校生海外派遣助成** .....3件  
短期留学・海外ボランティア活動などに自主的に取り組む愛知県内の高校生へ参加費用を助成
- **名古屋大学「グローバル教育推進事業」への助成**  
グローバル人材の育成を目的に、「ケンブリッジ大学との学術交流」「エジンバラ大学への学生派遣」に対する助成
- **愛知県立大学「グローバル実践教育事業」への助成**  
多言語学習センターで、語学力の向上や異文化理解の促進向上などを目的として実施されている「グローバル実践教育事業」へ助成
- **愛知県教育・スポーツ振興財団への助成**  
青少年の自立支援事業、ICT教育関連事業などを通して、児童・生徒の健全な育成を図る事業に助成

## 株主優待制度を通じた寄付

当社グループは、事業を通じた社会課題解決に加え、事業活動だけではカバーしきれない社会・環境課題に対してさまざまな取り組みを行っています。その一環として、株主優待制度（カタログギフト）のメニューの一つに、「株主

優待SDGs基金への寄付」を設けています。この基金は、SDGsの推進に株主優待を活用することを目的に日本証券業協会が設立したものであり、当社の株主が寄付を選択することで「国連WFP」などへの支援につながります。



## ウェルビーイング



### 〈基本的な考え方〉

当社グループは、創出する価値の源泉は「人」と考えており、社員が心身ともに健康で、前向きな気持ちで働き続けられる環境づくりが持続的な成長の基盤であり、組織全体の活力および企業価値の向上につながると認識しています。

そのため、社員一人ひとりが身体的・精神的・社会的に良好な状態を保てるよう、ウェルビーイングの視点を取り入れさまざまな取り組みを継続的に実施しています。

今後も、働きがいのある職場の実現に向けて、社員の声に真摯に耳を傾けながら、より良い職場環境づくりに努めます。

## 社員のウェルビーイングを後押しする社内制度

当社グループでは、社員が生き活きと、そしてわくわくする気持ちで前向きに働き続けられる組織を築くことで、さらなる企業価値の向上を目指しています。そのために、性別・年齢・ライフステージを問わず、自律的なキャリア形成を支援する仕組みを整備しています。

「学び続ける会社」を目指し、高い専門性と豊かな人間性を兼ね備えた人材育成に取り組んでいます。具体的には、社員が自ら学び、キャリアを自律的に形成するための「キャリアデザイン研修」や「ポジションチャレンジ」、さらに

異分野での挑戦を支援する「Humanity Enhancement Program」など、さまざまな制度を積極的に展開しています。

また、DE&Iを企業価値向上の源泉と捉え、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮できる職場環境の整備にも力を入れております。今後も、一人ひとりの多様性を尊重し、インクルーシブな組織風土の醸成を推進してまいります。

■ [P.40](#) 参照

▶ [ダイバーシティの推進](#)



## 健康経営の推進

社員が健康で生き活きと働ける環境を整えるために、「ウェルビーイング宣言」を発表しています。また、CHO（Chief Health Officer：健康経営最高責任者）、専任保健師、産業医代表をメンバーとする健康経営推進協議会を設置し、役社員のメンタルヘルスやハラスメントなどについて分析を行い、研修や人事制度などの施策に取り入れてい

ます。

こうした健康経営の推進や働きやすい職場環境づくりへの取り組みが評価され、当社グループは、経済産業省および日本健康会議が選定する「健康経営優良法人」に6年連続で認定されています。



Topics

### 多様な人材が活躍できる職場づくり

当社グループは、性別、国籍、障がいの有無、職業経験など、多様な背景を持つ人材が組織や社会に良い影響をもたらすと考えています。

私たちは、個性や強みを尊重し、能力を発揮できる環境づくりに努めています。「障がい者アーティスト採用を起点とした社会満足の輪を目指すプラットフォーム」を通じて入社した20名のアーティスト社員の作品を社内に展示しています。多様な視点や表現は社員の感性を刺激し、組織全体に新たな価値や気づきをもたらすものとなっています。

アーティスト社員による作品  
(日本橋TMビル30階メディアラウンジ)



## 〈基本的な考え方〉

当社グループでは、カーボンニュートラル社会の早期実現を重要な目標の一つとして位置付け、企業としての社会的責任として事業活動に伴う環境配慮を行っています。限りある資源を大切に、次世代へ健全な環境を引き継ぐため、環境方針を定め、環境負荷の低減に継続的に取り組んでいます。

また、金融機能を活用して環境課題の解決に貢献することを目指し、環境・社会・経済の持続可能性を支える企業やプロジェクトへの資金供給を行っています。

## 温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み

当社グループは温室効果ガス排出量を実質ゼロにするため、すべてのオルクドール・サロンを含む23拠点で再生可能エネルギーを導入しています。また、社用車を段階的に低炭素車両に切り替え、事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

2024年度のScope1、2によるCO<sub>2</sub>排出量は、2021年度から約42%減少しました。また、当社は2024年度よりScope3カテゴリー6（出張）、カテゴリー7（雇用の通勤）を算出しています。詳細は当社ホームページをご参照ください。 →グリーン



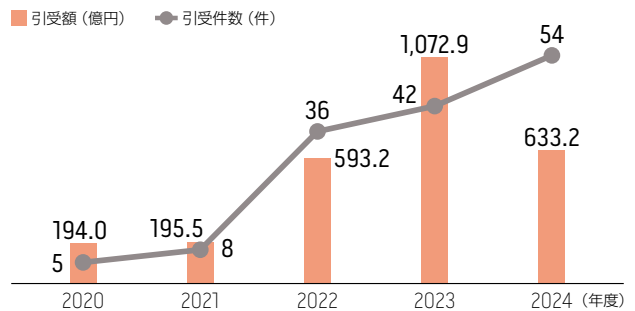
### 温室効果ガス排出量のネットゼロ宣言

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

## 金融事業を通じた気候変動に対する取り組み

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

### ▼ ESG債引受実績



## 役社員によるサステナビリティへの取り組み

当社グループでは、社員が自発的にサステナビリティへ参画できる機会を提供するため、毎年サステナビリティイベントを開催しています。2024年度は11月に約1か月間、ウォーキングやサステナビリティクイズ、自宅・オフィスで使用していない物品をNPO法人を通じて発展途上国へ寄贈する活動などを行いました。

また、2022年からコンタクトレンズ空ケースの回収活動を実施し、約7万個以上を回収（約200kgのCO<sub>2</sub>削減）しました。

今後もこうした活動の成果を振り返り、改善を加えながら、社員一人ひとりが主体的にサステナビリティについて考え、取り組める仕組みを拡充してまいります。



# 気候変動への対応（TCFD提言に沿った情報開示）

## ガバナンス

東海東京フィナンシャル・グループは、金融商品取引業者として、気候変動をはじめとする環境課題に取り組む重要性を認識し、指針となる環境方針を定め、取り組みを推進しています。

気候変動を含むサステナビリティの推進は、コーポレートコミュニケーション部ソーシャル・バリュー&ジャスティス（SVJ）推進室が中核を担っています。

サステナビリティに関する戦略・方針は、経営レベルでサステナビリティ課題を議論する「SVJ協議会」にて報告・協議され、特に重要な取り組みは経営会議および取締役会に付議されます。



## 戦略

### リスクおよび機会の認識

当社グループはマテリアリティの一つに「グリーン」を特定し、気候変動を解決すべき喫緊の課題として取り組んでいます。

気候変動に関連するリスクには、低炭素経済への移行に伴う移行リスクと、気候変動の影響が資産などに直接および物理的リスクの2つのリスクがあります。移行リスクは、規制強化などの政策・法的リスク、新しい技術が影響を与える技術リスク、市場リスク、評判リスクに分類され、物理的リスクは、台風・洪水発生などの急性リスクと気温上昇や海面上昇など、中長期的に影響がおよぶ慢性リスクに分類されます。一方、気候変動に関する取り組みは、新商品の販売

などによる収益化などの機会を創出する可能性があります。

これらのリスクと機会が顕在化した場合、その内容に応じて、当社グループの財務状態や業績に影響をおよぼす可能性があることを認識しています。そこで、気候変動が当社グループの事業に与える可能性がある想定される具体的なリスクと機会を2050年頃までの時間軸の中で認識し、シナリオ分析などを通じて当社グループのレジリエンスを評価しています。

このように、気候変動が当社グループの事業におよぼす可能性があるリスクと機会の認識を基に対応方針を決定し、気候変動へのレジリエンスを高めるための取り組みを推進しています。

### ▼ 気候関連リスクの例

リスク	想定される影響	時間軸	カテゴリー	
移行リスク	政策／法規制	政府の排出量削減政策の厳格化や規制強化などにより当社グループの事業コストが増加	中・長期	政策・法規制リスク
	技術	脱炭素技術の発展による産業構造の変化や顧客ニーズの変化に適応した商品・サービスが十分提供できないことなどにより当社グループの収益が減少	中・長期	オペレーショナル・リスク
	市場	脱炭素社会への移行に向けた政策変更や規制強化により市場が急激に変動し当社グループのトレーディング資産に損失が発生	短・中・長期	市場リスク
	評判	ステークホルダーが当社グループの気候変動問題への取り組みや情報開示を不十分と評価し当社グループのレピュテーションが低下	短・中・長期	レピュテーションリスク
物理的リスク	急性／慢性	台風・豪雨などの異常気象による当社グループ資産の損壊、社員の被災に伴う業務の中断、対応コストの増加などにより当社グループの業績が悪化	短・中・長期	オペレーショナル・リスク
	急性／慢性	台風・豪雨などの異常気象により当社グループの取引先に人的被害や物的損害が生じ収益機会が減少	短・中・長期	信用リスク
	急性／慢性	台風・豪雨などの異常気象により融資事業の担保価値が減少し、債権の回収可能性が低下	短・中・長期	市場リスク

※短期：3～5年、中期：5～10年、長期：10～30年

▼ 気候関連機会の例

機会	時間軸
省エネルギーの取り組みによるエネルギーコストの削減	短・中・長期
脱炭素社会への移行に取り組むための資金調達などの引受の増加	短・中・長期
脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資機会の増大	短・中・長期
気候変動への取り組みを通じたレピュテーション向上による事業機会の拡大	短・中・長期

■ シナリオ分析

「気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）」が公表するシナリオのうち、移行リスクと物理的リスクが最小となる「秩序ある2050年脱炭素シナリオ（Net Zero 2050）」、移行リスクが最大となる「無秩序な2050年脱炭素シナリオ（Delayed Transition）」、物理的リスクが最大となる「現状政策シナリオ（Current Policies）」をベースとして、当社グループの財務（費用および収益）に与える影響について、定量・定性分析を通じた財務への影響を評価しました。

その結果、再生可能エネルギーの利用や東海東京証券の社有車を中心としたゼロエミッション車の導入などの緩和策

により、年間約1億円の費用が増加する可能性があることが分かりました。さらに、異常気象による豪雨・水害などにより当社グループの一部の店舗に影響をおよぼす可能性があることが分かりました。

当社グループの事業全体への影響を総合的に考慮した結果、一定のリスクはあるものの財務に与える影響は限定的と考えております。

一方で、今後のグリーン分野への投資ニーズの拡大などを見据えたビジネス機会の拡大可能性についても再認識いたしました。今後も分析レベルの高度化を図り、緩和と適応の両面から取り組みを推進してまいります。

▼ シナリオ分析概要

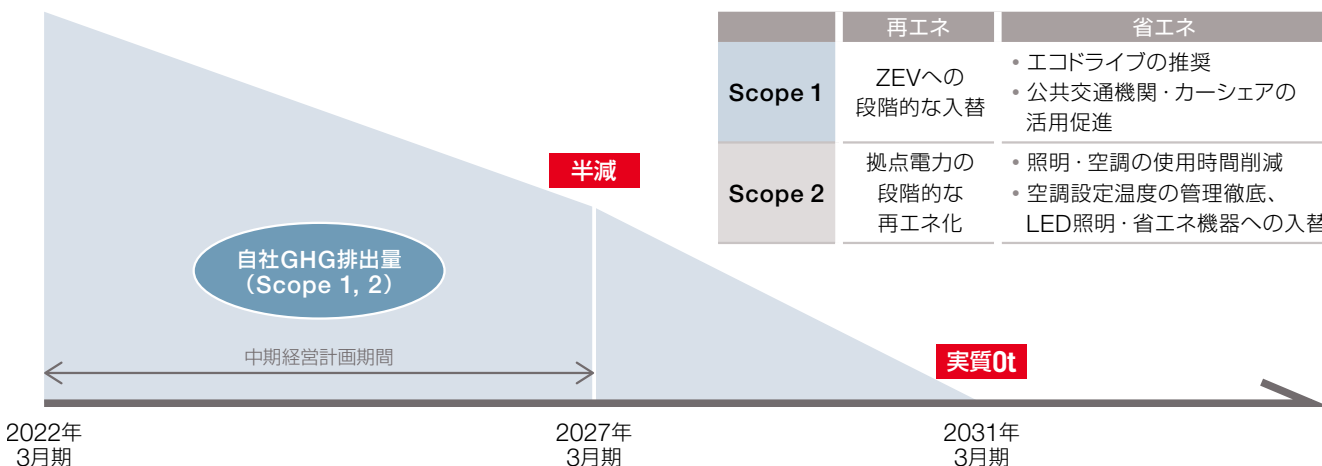
気候変動シナリオ（NGFS第4版）	秩序ある2050年脱炭素シナリオ（Net Zero 2050）	無秩序な2050年脱炭素シナリオ（Delayed Transition）	現状政策シナリオ（Current Policies）
シナリオ概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>厳格な排出削減政策とイノベーションにより世界の気温上昇を1.5℃に抑制</li> <li>2050年に日本を含む世界のCO<sub>2</sub>排出量をネットゼロにすることを目指す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年まで排出量が減少せず、脱炭素社会への移行が遅れる</li> <li>温暖化を抑えるために強力な政策が必要となり移行リスクが高くなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在実施されている政策のみが保持される</li> <li>気温上昇が進み物理的リスクが最も高くなる</li> </ul>
分析期間	2050年時点		
分析方法	定量・定性分析、影響度評価		
分析結果	当社グループの財務に与える影響は限定的		

### ■ 移行計画（脱炭素社会の早期実現に向けたロードマップ）

当社グループは、2015年12月に採択された「パリ協定」ならびに2020年10月に日本政府が発表した「2050年カーボンニュートラル宣言」に賛同し、脱炭素社会への移行と実現に取り組むため、マテリアリティの一つに「グリーン」を特定し、事業活動においてさまざまな取り組みを行っています。具体的には、自社事業に伴う温室効果ガス排出量（Scope 1, 2）を2030年までに実質ゼロとする「温室効

果ガス排出量のネットゼロ宣言」を発表し、中間目標として2027年3月までに2021年度実績比で半減する目標（中期経営計画のKPI）を設定しています。

また、金融事業を通じた取り組みとして、グリーンボンドや脱炭素社会への移行に向けたトランジションボンド、ESG債の引受・販売に積極的に取り組むなどサステナブルファイナンスに取り組んでいます。



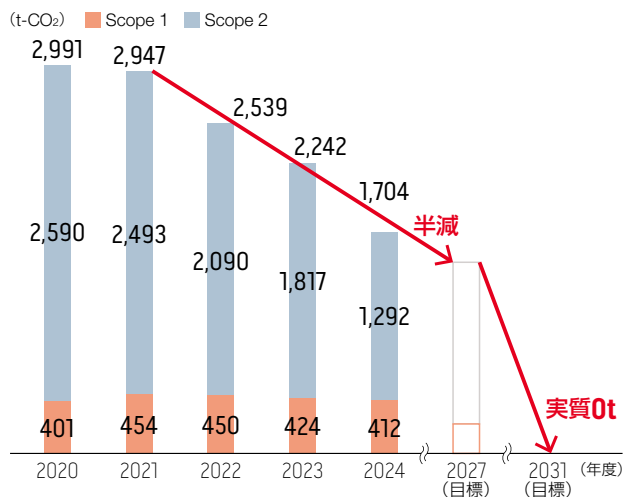
### ■ リスク管理

当社グループで想定される具体的な気候変動リスクおよび機会、サステナビリティ推進を担当するソーシャル・バリュー&ジャスティス推進室と総合リスク・コンプライアンス部を中心に当社グループの事業特性を踏まえて想定されるリスクを整理、評価しています。また、東海東京フィナンシャル・ホールディングスおよび東海東京証券の代表取締役会長および代表取締役社長と関連部門の役員から構成されるSVJ協議会および経営会議にて報告・協議し、取締役会へ報告し議論することで全社的な管理を行っています。

### ■ 指標と目標

当社グループでは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量を継続的に削減してきました。今後は、「2030年実質ゼロ」を達成するため、再生可能エネルギーの一層の利用や省エネの推進などにより、さらなる削減を進めていきます。

#### ▼ 温室効果ガス排出量 (t-CO<sub>2</sub>)



※温室効果ガス排出量（CO<sub>2</sub>排出量）の集計対象は、以下のとおり。  
 東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券、CHEER証券、東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京インベストメント、東海東京サービス（東海東京証券が入居する拠点）、東海東京ビジネスサービス（2021年度から旧エース証券を追加）。  
 現在の温室効果ガス排出量の集計範囲は、当社グループの連結営業収益の約9割を占めています。今後も集計範囲の拡大に努めてまいります。

# 人権尊重への取り組み

## 人権方針および推進体制

当社グループは、人権尊重を重要な経営課題と認識し、経営層の積極関与のもと、全社を挙げて取り組んでいます。2024年3月に従来からの取り組みをより体系的に実施する観点から、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り人権方針を策定し、人権デュー・ディリジェンスを実施す

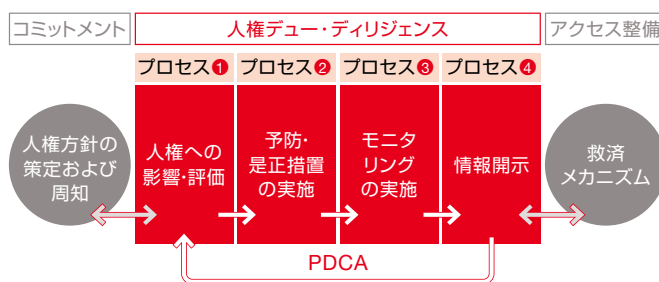
るとともに、救済制度の充実化を図っています。人権尊重に関する取り組み全般については「SVJ協議会」にて協議し、経営会議および取締役会に報告しています。

→ 東海東京フィナンシャル・グループ人権方針



## 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

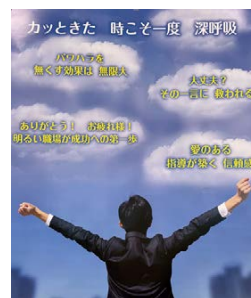
当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスの各プロセスを実施し、年間を通してPDCAサイクルを回しています。特定した優先的に取り組むべき人権課題に対して、定期的な研修やワークショップ開催などの予防・是正措置を実施し、アンケートなどを通じてモニタリングを行っています。優先順位が特に高い人権課題については、プロジェクトチームを立ち上げて個別に取り組んでいます。



## 役社員への取り組み

当社グループは、すべての役社員の人権を尊重することを経営の重要課題と位置付け、DE&Iを推進するとともに、安全で働きがいのある職場環境の構築に取り組んでいます。2023年には、全役社員を対象とした「労務管理」および「ハラスメント防止」に関する階層別研修を実施し、問題と問題解決に関する理解の浸透を図りました。また、2024年には、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に対する自己認識を深めるためのセルフチェックツールを導入し、役社員一人ひとりの気付きを促す取り組みを展開しています。加えて、ハ

ラスメント撲滅への意識を高めるため、標語・川柳の社内募集を行い、1,200件を超える応募が寄せられました。入選作品はポスターとして掲示し、社内全体への周知と啓発に活用しています。今後も人権尊重に向けた研修を継続し、誰もが安心して働ける企業風土の醸成に努めてまいります。



■ 当社グループのDE&Iに関する取り組みの詳細は [→P.53](#)

## お客さまへの取り組み

お客さまの人権尊重の取り組み例としては、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めるべく「個人情報保護方針」を定め公表しているほか、「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を制定し、お客さまの立場に立っての業務遂行を徹底しています。設備面では、本社機能のある大規模拠点およびオルグドール・サロンにおいてバリアフリー設備を導入するなど、お客さまへの配慮を強化しています。2025

年度の株主総会では、耳の不自由な株主さまへの配慮として、初めて会場のモニターにリアルタイムで文字起こしを表示するシステムを導入しました。また、お客さまのご意見を広く拝聴するため、相談窓口（専用ダイヤル）を設置しています。

→ 個人情報保護方針



→ 東海東京証券  
お客さま本位の業務運営に  
関する取組方針



## パートナー企業・取引先企業への取り組み

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

# 取締役会議長メッセージ

## Message

## 独立した監督と徹底的な議論で ガバナンスの実効性を高める

● 東海東京フィナンシャル・ホールディングス  
社外取締役 取締役会議長 中山 恒博

### 取締役会の使命と進化

取締役会の最も重要な使命は、経営判断が常に公正であり、株主をはじめとするステークホルダーの利益を損なわないよう監督することです。そのためには、執行側と一定の距離を保ち、独立した視点から意思決定の妥当性を検証する姿勢が不可欠です。

当社の取締役会は、形式的な承認機関ではありません。経営の根幹に関わる課題を深く掘り下げ、意思決定の質を高める場として機能しています。その実効性を確保するため、事前説明や資料提供を充実させ、定型的な報告は簡素化し、限られた時間を戦略や事業上のリスクに関する本質的な議論に振り向けています。必要に応じて追加セッションを設けるなど、柔軟な運営を通じて、監督と助言の両機能の向上を図っています。

こうした取り組みは、単なる制度設計にとどまらず、取締役会の文化として根付いています。コーポレート・ガバナンスの実効性は、仕組みだけでなく、日々の議論の質に宿るものだと考えています。

### 議長の役割と「魂の宿るガバナンス」

取締役会議長に求められるのは、取締役が自由闊達に意見を交わし、最適な結論に至るための環境を整えることです。議題の優先順位を見極め、論点を明確にし、必要とあれば時間を延長してでも徹底的に議論を尽くすように心がけています。このように調整役ではなく、議論を深める場の設計者であることが、議長の本質的な役割であると認識しています。

当社では2007年以降、一貫して社外取締役が議長を務めています。この体制は、経営執行からの独立性を確保し、透明性と中立性を担保するうえで極めて重要です。さらに、2013年以降は取締役会の過半を社外取締役が占め、指名・報酬委員会も社外取締役中心で構成しています。こうした枠組みは、経営側の強いコミットメントなくして実現しませんでした。形式的なガバナンスではなく、「魂の宿るガバナンス」を追求する姿勢こそ、当社の特徴です。



また、社外取締役の多様性と専門性も、意思決定の質を高める源泉です。金融・法務・経営など異なるバックグラウンドを持つ取締役が、忌憚なく意見を交わすことで、事業のリスクやリターンを多角的に検証することができます。議長としては、その多様な視点を引き出し、結論に合理性と納得感を備えさせることを重視しています。

### 中期経営計画の進捗と異次元の挑戦

当社は2022年に開始した5か年の中期経営計画において、「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」という2つの柱を掲げています。前者は、当社グループの基盤である証券を中心としたビジネスモデルの強化や、収益性の向上に向けた施策が着実に成果を上げています。一方、後者は、圧倒的な顧客基盤や専門的なノウハウを持つ「Powerful Partners」との協業を前提とする従来の延長線上にない挑戦であり、実現には高い難易度を伴います。だからこそ、取締役会ではこのテーマを優先的に取り上げ、戦略の妥当性やリスクの許容度を徹底的に議論しています。この過程においても、取締役会が建設的な議論を尽くし、意思決定の質を高めることの重要性を実感しています。

### 持続的な企業価値向上に向けて

コーポレート・ガバナンスの実効性向上に終わりはありません。制度やプロセスを磨き続けるとともに、取締役一人ひとりが知見をアップデートし、変化に対応する力を高め続ける必要があります。私自身も、他社での経験や継続的な学びを通じて、当社の議論に新たな視点をもたらす努力を続けています。

当社取締役会は、独立した監督と深い議論を通じて、経営陣の挑戦を力強く支えます。変化の激しい時代にあっても、「魂の宿るガバナンス」をさらに深化させ、ステークホルダーの信頼をゆるぎないものとし、持続的な企業価値向上に貢献してまいります。

# 取締役一覧 (2025年6月26日現在)

当社の取締役は、金融機能の担い手として、さらなるビジネスの拡大・成長のために、さまざまな分野における経験や知見を持ち合わせている必要があります。

現中期経営計画「Beyond Our Limits」～異次元への挑戦」の達成に向け、

また、取締役会が果たすガバナンス上の役割を鑑み、

主要な戦略や施策に関連付けた必要なスキル項目（専門性・バックグラウンド）を選定し、取締役を構成しています。



枠内 2024年度 取締役会出席状況

**1 石田 建昭**

代表取締役会長 15回/15回

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

**2 春日井 博**

代表取締役社長 ※新任

- 1987年4月 (株)東海銀行入行
- 2010年7月 三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株)市場商品統括部特命部長(兼)三菱UFJ証券ホールディングス(株)事業統括部参事
- 2012年7月 Mitsubishi UFJ Securities International plc.(ロンドン) Managing Director / Head of Administration Unit, Head of Global Liaison
- 2015年4月 三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株)市場商品統括部部長(兼)三菱UFJ証券ホールディングス(株)グローバル業務戦略部参事
- 2017年6月 同社執行役員コンプライアンス統括部部長(兼)三菱UFJ証券ホールディングス(株)執行役員コンプライアンス統括部部長
- 2018年6月 同社執行役員コンプライアンス統括部部長(兼)三菱UFJ証券ホールディングス(株)執行役員コンプライアンス統括部部長(兼)MUSビジネスサービス(株)取締役(兼)(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ執行役員コンプライアンス統括部部長(特命担当)
- 2019年1月 同社執行役員コンプライアンス統括部部長(兼)三菱UFJ証券ホールディングス(株)執行役員コンプライアンス統括部部長兼執行役員グローバル規制対応戦略室長(兼)MUSビジネスサービス(株)取締役(兼)(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ執行役員コンプライアンス統括部部長(特命担当)
- 2019年6月 三菱UFJ国際投信(株)常勤社外監査役
- 2020年6月 当社顧問
- 2020年7月 東海東京証券(株)常務執行役員グローバル・マーケット・カンパニー副カンパニー長
- 2021年4月 同社常務執行役員経営企画本部長
- 2023年4月 同社専務執行役員リスク管理本部長
- 2024年8月 当社副社長戦略推進グループ担任兼デジタル部門長
- 2025年4月 当社副社長戦略推進グループ担任
- 2025年6月 当社代表取締役社長 兼 東海東京証券株式会社取締役(現任)

**3 北川 尚子**

取締役 11回/11回

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

**4 中山 恒博**

社外取締役 取締役会議長 15回/15回

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

**5 宮沢 和正**

社外取締役 15回/15回

- 1980年4月 ソニー(株)入社
- 1997年4月 ソニー・アメリカIT事業部企画部部長
- 1999年4月 ソニー(株)ICカード事業部総合企画部部長
- 2001年1月 ビットワレット(株)執行役員常務最高戦略責任者
- 2006年10月 東京工業大学経営システム工学講師(現任)
- 2010年1月 楽天Edy(株)執行役員企画部部長
- 2017年1月 ソラミツ(株)COO最高執行責任者
- 2020年4月 同社代表取締役社長(現任)
- 2020年4月 Digital Platformer(株)取締役
- 2021年10月 ReNet Soramitsu Financial Technology Co., Ltd.取締役(現任)
- 2023年6月 当社取締役(現任)
- 2025年5月 ソラミツCBDC(株)取締役会長(現任)

**6 大野 哲嗣**

取締役 監査等委員 15回/15回

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

**7 山崎 穰一**

社外取締役 監査等委員会委員長 15回/15回

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

**8 池田 綾子**

社外取締役 監査等委員 15回/15回

- 1984年4月 弁護士名簿登録・第二東京弁護士会入会 原後法律事務所(現 原後総合法律事務所)
- 1990年1月 米国ステップトー・アンド・ジョンソン法律事務所
- 1991年4月 ニューヨーク州弁護士資格取得
- 1992年9月 濱田松本法律事務所(現 森・濱田松本法律事務所)(現任)
- 2002年4月 司法研修所教官(民事弁護担当)
- 2006年4月 日本弁護士連合会事務次長
- 2015年4月 日本弁護士連合会常務理事 第二東京弁護士会副会長
- 2021年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
- 2024年3月 東京応化工業(株)取締役(現任)
- 2025年5月 原後総合法律事務所(現任)

**9 太田 克彦**

社外取締役 監査等委員 11回/11回

- 1977年4月 新日本製鐵(株)入社
- 1993年7月 同社資金部資金第二室長
- 1994年7月 同社財務部資金第一室長
- 1998年7月 同社財務部財務総括グループリーダー
- 2007年4月 同社執行役員経営企画部長
- 2011年6月 同社常務取締役
- 2013年4月 新日鉄住金(株)代表取締役副社長 兼グローバル事業推進本部長
- 2016年6月 新日鉄住金化学(株)代表取締役社長
- 2019年4月 日鉄ケミカル&マテリアル(株)取締役相談役
- 2021年4月 学校法人成蹊学園評議員(現任)
- 2021年6月 日鉄ケミカル&マテリアル(株)相談役
- 2022年6月 同社顧問
- 2023年12月 同社退任
- 2024年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

(注1) 取締役会への出席状況は、当事業年度(2024年4月~2025年3月)の状況です。  
 (注2) 「当社」は、2009年3月までは商号変更前の「東海東京証券株式会社」、2009年4月以降は商号変更後の「東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社」です。

## 社外取締役対談



社外取締役 監査等委員会委員長 **山崎 穰一**

社外取締役 監査等委員 **太田 克彦**

東海東京フィナンシャル・ホールディングスでは、中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」を掲げ挑戦を続けています。その実現を支えるのが、健全なガバナンスの実現に向けた社外取締役の視点です。本対談では、社外取締役の山崎氏と太田氏に、同社の特徴やガバナンスの進化、そして今後の展望について語っていただきました。

——まず、当社に対する率直な印象をお聞かせください。

**山崎** 社外取締役として5年の歳月を重ねる中で、当社の本質的な強みは、臆することなく新たな領域に踏み出す企業風土にあると感じています。地銀との提携合併証券など、業界内で前例の少ない取り組みにも積極的に挑み続けてきました。取締役会では、想像以上に自由闊達な議論が交わされており、アライアンスを含む戦略的課題に対しても、率直かつ深みのある意見交換が行われています。

**太田** 2024年の就任以前から、当社には「道なき道を進む企業」という印象を抱いていました。山崎さんが触れられた地銀との提携や、富裕層向けの「オルクドール戦略」など、先進性の高い施策はその姿勢を端的に物語っています。社外取締役として実際に関わる中で強く感じるのは、戦略と戦術が極めて明快であることです。社員の行動指針、金融力の強化、そして「異次元への挑戦」というビジョンが、組織全体に明快に示されており、企業としての方向性が揺るぎないものとなっている点に深く感銘を受けています。

——6月の株主総会を経て、新たな経営体制がスタートしました。会長と新社長の体制について、どのような期待をお持ちですか。

**山崎** 新たな経営体制に対し、私は大きな期待を抱いています。特に春日井社長は、当社が掲げる「異次元」の実現に向け、外部パートナーとの提携を主導してきた中心人物です。副社長時代から戦略領域を担い、数々の交渉を先導してきた経験は、今後の提携において確かな推進力となるでしょう。

**太田** 会長と社長の役割分担が明確である点も、機動力を高める要因です。会長は戦略やビジョンといった大局的な視点から経営を統括し、春日井社長はその構想を着実に実行へと移す役割を担う。この明快なすみ分けにより、掲げた目標の実現に向けた動きが、より一層力強く進展していくことを期待しています。

——ガバナンスの実効性や、その変遷についてはどのように評価されていますか。また今後の課題についてもお聞かせください。

**山崎** 取締役会で活発な議論が交わされている背景には、社外取締役が議長を務めていることが大きく寄与していると感じます。経営陣のガバナンス意識も高く、2007年には議長職を社外取締役に、2013年には社外取締役が過半数を占める体制へと移行しました。形式的な枠組みにとどまらず、実効性を伴う体制整備を着実に進めてきた点は、評価に値するものと捉えています。

**太田** 近年では、IIA（内部監査人協会）の基準に則り、監査部門の独立性をより明確にしたことが、ガバナンス面の大きな前進となりました。また、制度面の整備に加え、経営陣には社外取締役の知見を積極的に取り入れようとする姿勢が根付いています。私たちが発言すれば、真摯に耳を傾け、議論に反映しようとする姿勢が随所に見られ、ガバナンスの実効性を支える重要な要素となっています。

**山崎** 一方で、取締役会の時間的制約は依然として課題と感じています。ただ最近では、事前説明と書面報告を併用する方式へと移行し、重要な決議事項により多くの時間を割けるようになりました。運営上の工夫により、議論の質と効率性は着実に向上していると実感しています。

また、社長および会長との意見交換会も定期的開催されており、その場でも自由闊達な対話が行われていますが、開催頻度についてはさらなる充実が望まれます。加えて、ホールディングスとしての責務である子会社へのガバナンス強化は、今後取り組むべき重要な課題であると認識しています。

**太田** 山崎さんのご指摘は的確を射ています。当社グループは、証券・保険をはじめ、リサーチやデジタルなど多様な子会社を擁しており、それぞれの設立経緯や出資構造は一様ではありません。当社から経営者を派遣していない企業も存在し、



そうした先に対しては、リスク管理の枠組みをどう構築するかが問われます。

この点において、製造業で用いられる「三現主義」の考え方は示唆に富んでいます。証券業は「現場現物」が見え

にくく、外からの実態把握が難しい面があります。だからこそ、事故などの発生を未然に防ぐために、現場が主体となって現場の実情に即したリスク対応力を高めていく必要があると考えています。

**——中期経営計画は折り返しを過ぎ、残り2年を切りました。ここまでの進捗と、今後の注力点についてどのようにお考えですか。**

**山崎** 残された2年は、これまでの取り組みを着実に実行し、成果へと結びつけるフェーズであると捉えています。金融力の向上、特にROEの改善や資本効率の向上に向けた施策は着実に進展していますが、目標達成にはなお一定の距離があります。一方の「異次元に向けた重点施策」は、極めて高い

ハードルであり、その実現には継続的な努力が求められます。

中計は5年単位で策定されていますが、実際にはより長期的な視座で取り組むべき課題も多く存在します。特にアライアンスの進展は、戦略の成否を左右する重要な要素です。私は、提携を進めるにあたり「相手からどう見られるか」という視点が不可欠であると考えており、デュー・ディリジェンスの観点から自社の価値やリスクを見直すことを提言しています。こうした取り組みは、将来の有力な提携先との関係構築にも資するものと捉えています。



**太田** この1年、大きな相場変動を肌で感じる場面が多ありました。その中で特に印象的だったのは、預かり資産残高の推移です。相場が乱高下したにもかかわらず、当

社の預かり資産は大きく減少しておらず、これは現場が長期的な視点に立った提案を徹底している証左であると感じています。

今後は、「Powerful Partners」との提携が戦略の焦点となる局面に入っていきます。その段階では、社外取締役としてステークホルダーの視点から助言を行う役割が、これまで以上に重要性を帯びてくるでしょう。中計の後半戦は、まさに「実現力」が問われる段階であり、これまでの構想をいかに具体的な成果へと昇華させるかが、今後の成否を左右すると考えています。

**——最後に、社外取締役としての抱負をお聞かせください。**

**山崎** 社外取締役としての最大の使命は、不祥事や重大なリスクを未然に防ぐことにあると考えています。必要とあらば、身を挺してでも止める覚悟で臨んでおり、その責任の重さを常に意識しています。一方で、当社が大切にしている「やってみよう」という挑戦の文化は、成長に不可欠な要素です。その精神を尊重しつつ、必要な場面では冷静にブレーキをかける役割を果たしていきたいと思えます。

**太田** 私は金融業の経験はありませんが、製造業で財務・企画・海外展開などを通じて証券・金融市場と関係してきましたので、その知見から、当社に貢献したいと考えています。M&A交渉に携わってきた経験も、今後の経営判断において役立つ場面があるかもしれません。他の社外取締役の専門性から学びを得ながら、自らの視点を加えることで、当社の持続的な成長に寄与していく所存です。

# コーポレート・ガバナンス

## 〈基本的な考え方〉

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

## コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンスは、経営の「業務執行機能」と「監督機能」を明確化した点に特徴があります。また、当社は2016年6月29日より、「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行し、取締役会および監査等委員会の機能強化を図っています。当社の経営上の意

思決定、執行および監督に関わる経営管理組織を、下記の「コーポレート・ガバナンス体制図」のように定めています。



→コーポレートガバナンス・ガイドライン

## コーポレート・ガバナンスの主な特徴

### ■ 機関設計

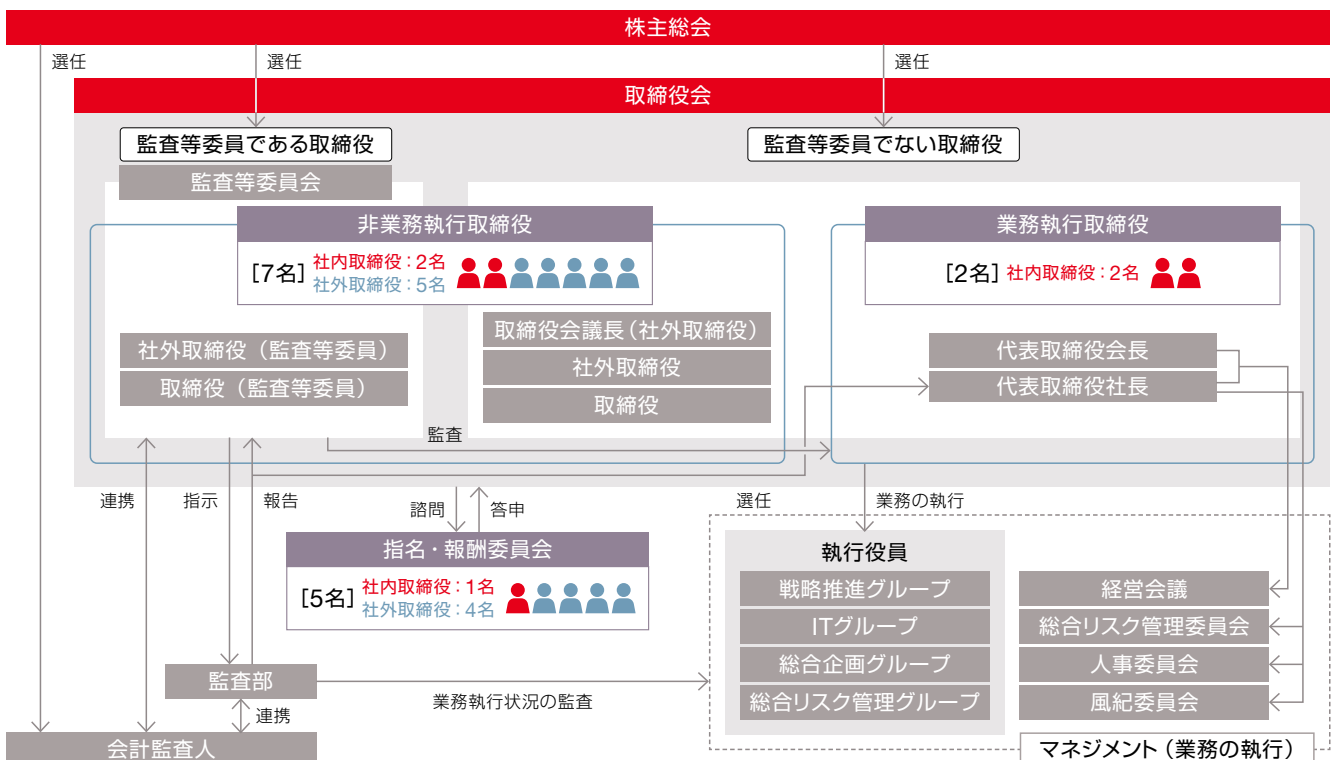
当社は、取締役会による経営に対する監督機能を強化するとともに、取締役会から業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、取締役会でより戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用していま

す。また、当社の取締役候補者の指名、取締役の解任および報酬などの決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しています。



→コーポレート・ガバナンス報告書

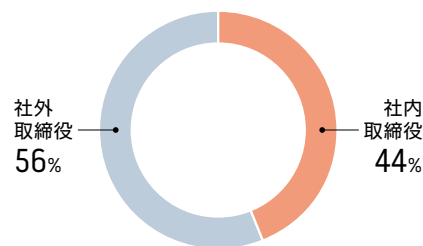
### ▼コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月26日現在）



### ■ 取締役会および監査等委員会の機能強化

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

▼ 取締役構成比率（2025年6月26日現在）



### ■ 経営の「業務執行機能」と「監査機能」の明確化

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

### ■ スキルマトリクス

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

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

## コーポレート・ガバナンスの変遷

2007年6月

- ▶ 社外監査役が監査役会の過半数に
- ▶ 業務執行役員と非業務執行役員の職責区分明確化
- ▶ 取締役会議長を社外取締役から選任
- ▶ 内部統制システム整備の基本方針の策定

2016年6月

- ▶ 監査等委員会設置会社へ移行
- ▶ 取締役会の実効性分析・評価(年1回)
- ▶ コーポレートガバナンス・ガイドラインを制定
- ▶ 指名・報酬委員会の設置

2010年12月

- ▶ グループ倫理行動基準の制定

2011年6月

- ▶ 「グループコンプライアンス・ホットライン制度」の設置

2013年6月

- ▶ 社外取締役が取締役の過半数に

## 取締役会

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

思決定および業務執行を迅速に行える体制の整備を行っています。

### 2024年度の主な議題

開催回数：15回

- 2025年3月期 中間配当実施の件
- 監査体制整備に係る機構改革の件
- 中期経営計画「異次元に向けた重点施策」の進捗状況について
- 2024年度 IR活動方針およびIRスケジュールについて
- 政策保有株式の保有合理性検証について

## 取締役会の実効性分析・評価

### ■ 分析・評価の方法

取締役会が、適切な構成で多様性が確保され、取締役の役割が発揮される場となっているか確認することを目的に、取締役全員を対象にした無記名式の質問票による自己評価

を実施しました。その集計結果をもとに、導き出された分析結果について取締役会にて審議しました。

### ■ 分析・評価の結果

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

当社取締役会は、2007年より取締役会議長を社外取締役から選任し、かつ現在、取締役9名のうち、5名を社外取締役（全員が独立性基準を充足）とするなど、社外取締役の役割を重視した構成としています。また、各取締役の専門性および経験などにより、ガバナンスの観点から、多様性が適切に確保されているとの意見が多数ありました。取締役会の運営におきましては、2024年度においては業務執行取締役へ委任する重要な業務執行の定義につき継続的な議論を行い、現在の当社の規模を勘案し適切な範囲に見直

しを行ったことに加え、2024年度半ばより、定例的な報告事項などは社外取締役に対する事前説明会をより充実して実施し、取締役会では書面報告とする運営方法に変更したことで、取締役会においてより重要な事項に関する審議時間を確保することができ、取締役会の実効性を向上させる一助となっていると評価する意見がありました。

経営に対する取締役会の監督機能につきましては、各社外取締役の専門的知見に基づく多様な発言や助言を通して、経営監督機能が十分に果たされていると判断しております。

当社取締役会では闊達な議論を行う環境が整備され、取締役会の実効性が図られていますが、さらなる実効性向上に向けた当社取締役会の課題として、1点目は、子会社を

含めたグループ全体の取り組みを深く理解する機会の創出とこれまで以上に深度ある議論を行う時間の確保を求める意見が、2点目は、取締役会以外の場での取締役間の自由な意見交換の機会の設置を求める意見が、2023年度の分析・評価から継続して挙がりました。

## ■ 2024年度の取り組み

2024年度は、2023年度に引き続き、当社のコーポレート・ガバナンスを一層向上させることを目的として、外部専門家から提言を受け、施策について社内で検討を重ねてまいりました。取締役会の実効性に関わる観点では、①取締役会および取締役が担う役割の再構築、②取締役会の運営高度化、および③情報連携を通じた信頼関係のさらなる強化の3点を重要検討項目としており、2024年度は、前項「分析・評価の結果」に記載のとおり、特に②に関する取り組みが多く実を結びました。

2025年度は、①についての議論を継続しつつ、継続課題でもある③に関する施策に取り組むことで、さらなるガバナンスの強化実現につなげてまいります。

## | 監査等委員会

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

## | 指名・報酬委員会

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

当社取締役会は、これまで当社が取り組み、構築してきたガバナンス体制の優位性を維持するとともにさらに発展させるため、今回の分析・評価結果を踏まえ、取締役会のさらなる機能充実のために必要な改善に取り組み、引き続き取締役会の実効性向上に努めてまいります。

### 取締役会の実効性向上に向けた 2025年度の取り組みテーマ

- 経営計画進捗・経営戦略推進に関する重要事項についての議論の機会の増加
- 取締役間のコミュニケーション・対話の機会の増加
- 取締役への研修および当社グループの事業に関する情報提供機会の増加
- 取締役会と内部監査部門との監査体制整備



⇒2024年度 当社取締役会の実効性分析・評価結果の概要

### 2024年度の主な議題

開催回数：13回

- 監査等委員会監査計画の策定
- 会計監査人との定期的な意見交換
- 内部統制上の課題への対応状況の確認
- 監査部監査結果報告聴取
- グローバル内部監査基準制定に伴う各種規程などの改正

任することとしています。現在は、社内取締役1名（代表取締役会長）、社外取締役4名により構成しています。

### 2024年度の主な議題

開催回数：6回

- 取締役の報酬金額承認の件（書面開催）
- 2024年3月期 取締役賞与支給の件
- 2025年3月期 取締役および監査等委員である取締役の月額報酬の件
- 当社および子会社の業務執行取締役に対する第16回ストック・オプション付与個数の件

## 社外取締役選任理由

### 中山 恒博

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

### 宮沢 和正

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

### 山崎 穰一

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

### 池田 綾子

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

### 太田 克彦

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

## サクセッションプラン

当社は、当社グループが独自性を発揮しながら、持続的に成長し続けることを目的に、後継者育成計画（サクセッションプラン）を制定しています。当該サクセッションプランにおいては、次期経営体制に求められるリーダー人材の要件を定め、「後継経営者候補の選定」「育成」「評価」および

「指名」という運用プロセスを実行しています。指名・報酬委員会は、当該サクセッションプランに基づき、後継経営者の選定に関与するとともに、当該運用プロセスが適切に実行されているかのモニタリングを継続的に行っています。

## 取締役の報酬制度について

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

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

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

## 業績連動報酬の算定方法

### ■ 賞与

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

### ■ ストック・オプション

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

### ■ 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

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	業績連動報酬		左記のうち、 非金銭報酬等	
			賞与	ストック・オプション		
取締役（監査等委員および 社外取締役を除く）	190	134	53	2	2 (一)	4
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く）	20	20	—	—	—	1
社外役員	72	72	—	—	—	6

(注) 取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、ストック・オプション2百万円であります。

## 取締役の選任に関する方針・手続き

### ■ 方針

当社の取締役会は、取締役候補者（監査等委員である取締役を除く。）については、取締役候補者等の選任・解任等基準に基づき、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有し、監督機能の向上に資する者を選任しています。監査等委員である取締役候補者については、監査等委員でない取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行す

ることができる知識、経験および十分な社会的信用を有する者を選任しています。

また、社外取締役候補者については、上記に加え、別に定める社外取締役の「独立性判断基準」を考慮し選任しています。

当社は社外取締役が全取締役の過半数に達していますが、取締役の指名に関する決定プロセスの客観性および透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」を設置しています。

### ■ 手続き

上記方針に基づき、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指名に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議の上、取締役会が決定しています。

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

また、執行役員等の指名に関する事項については、役員人事協議会での協議を踏まえ、代表取締役会長が決定し、参与の指名に関する事項については、役員人事協議会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会が決定しています。

## 取締役の解任に関する方針・手続き

### ■ 方針

当社の取締役会は、取締役として求められる職務遂行能力に疑義が認められるなど、取締役候補者等の選任・解任等基準に抵触したと認められた場合には、当該取締役の解任の手続きを開始いたします。

### ■ 手続き

上記方針に基づき、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議の上、取締役会が決定いたします。

また、監査等委員である取締役の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会が決定いたします。

## 政策保有株式

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

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

### ▼ 銘柄数および貸借対照表計上額

区分	2024年3月期		2025年3月期	
	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額（百万円）	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額（百万円）
非上場株式	45	3,157	39	2,925
非上場株式以外の株式	75	7,385	71	8,512

## 会社の支配に関する基本方針

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

→コーポレートガバナンス・ガイドライン P.16～17 会社の支配に関する基本方針



# コンプライアンス

## 〈基本的な考え方〉

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

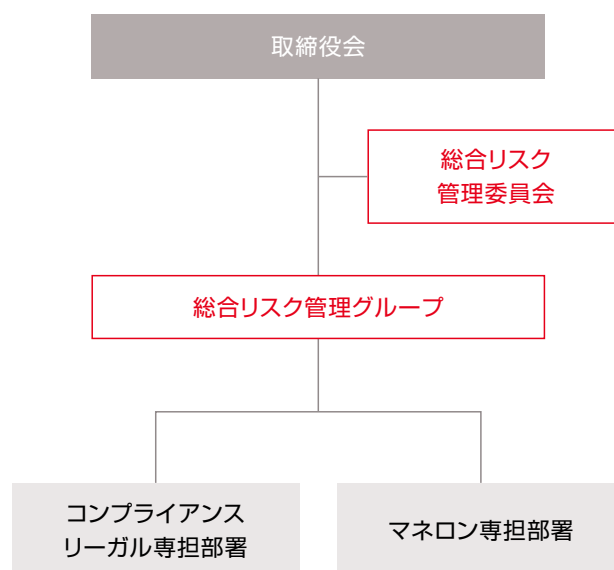
## コンプライアンス体制

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

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

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

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



## コンプライアンス・プログラム

当社グループではコンプライアンス実践のために、コンプライアンス・プログラムを各社で策定しています。

2026年3月期は、中期経営計画に合わせたグループ共通テーマを掲げています。

## “Social Value & Justice” comes first

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

### 「社会的価値の追求・社会的正義の遂行なくして、企業の存在価値なし」

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

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

- ① 専門性・人間性を高め、「誇り」と「憧れ」を感じられる企業グループへ
- ② お客さまとの対話を通じ真のニーズを捉えて行動
- ③ お客さま、ステークホルダー、市場の健全性、公共の利益を守る行動
- ④ フォワードルッキングなポジティブコンプライアンスへ

### 内部通報制度

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

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

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

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

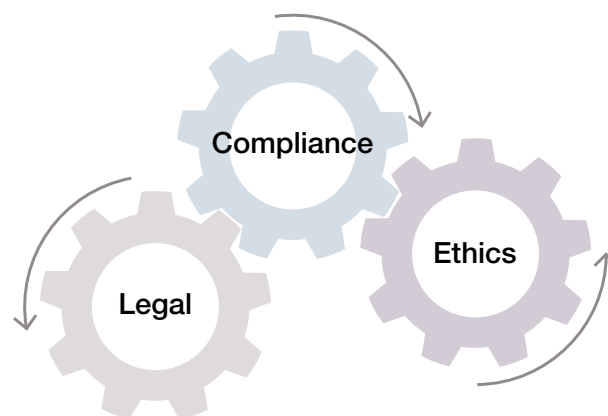
また、当社グループでは、全役社員向けの定期的な勉強会の実施などにより、内部通報制度の周知に努めています。

### コンプライアンスの定着

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

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

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



### マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策

当社グループは、金融庁の「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」および関連法令などに基づき、金融グループとして求められるマネロン・テロ資金供与リスク管理態勢を整備するものとしています。

当社グループの中核子会社の東海東京証券では「マネー・

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

### 反社会的勢力との関係遮断

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

また、「反社会的勢力との関係遮断に関する規程」にお

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

## お客さま本位の業務運営

### 〈基本的な考え方〉

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

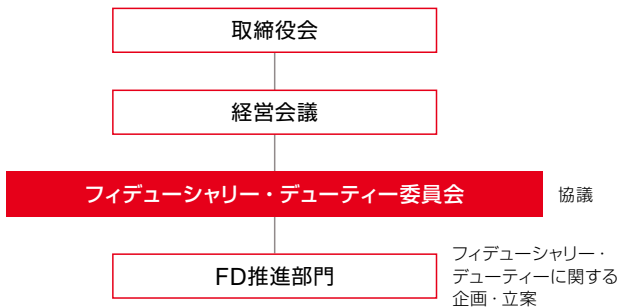
### ■ お客さま本位の業務運営に係る推進体制

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

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

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

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



### 第三者評価「R&I顧客本位の金融販売会社評価」

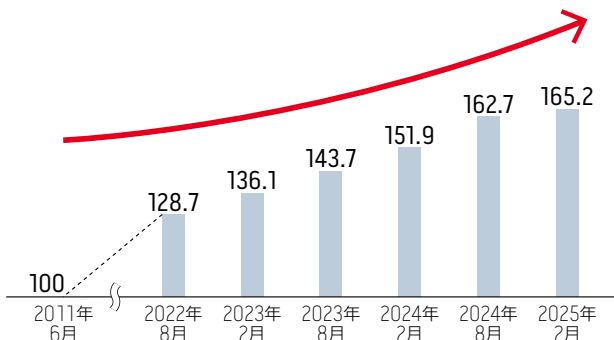


### ■ お客様アンケート

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

#### ▼ NPS®（ネット・プロモーター・スコア）の推移

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

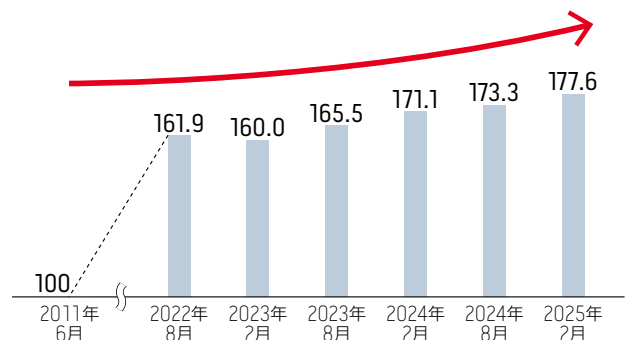


この設問は10（非常に可能性が高い）～0（非常に可能性が低い）の11段階でご回答いただき、「10～9」の回答の割合から「6～0」の回答の割合を差し引いて「NPS」を算出しています。

グラフでは2011年6月調査のNPSを100として表示しています

#### ▼ 社員の対応に関する設問の「お客さま満足度」推移

Q. 担当者から私の保有商品に関するフォローがある



この設問は5（そう思う）～1（そう思わない）の5段階でご回答いただき、「5～4」の回答の割合を満足度として算出しています。

グラフでは2011年6月調査の満足度を100として表示しています。

# リスク管理体制

## 〈基本的な考え方〉

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

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

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

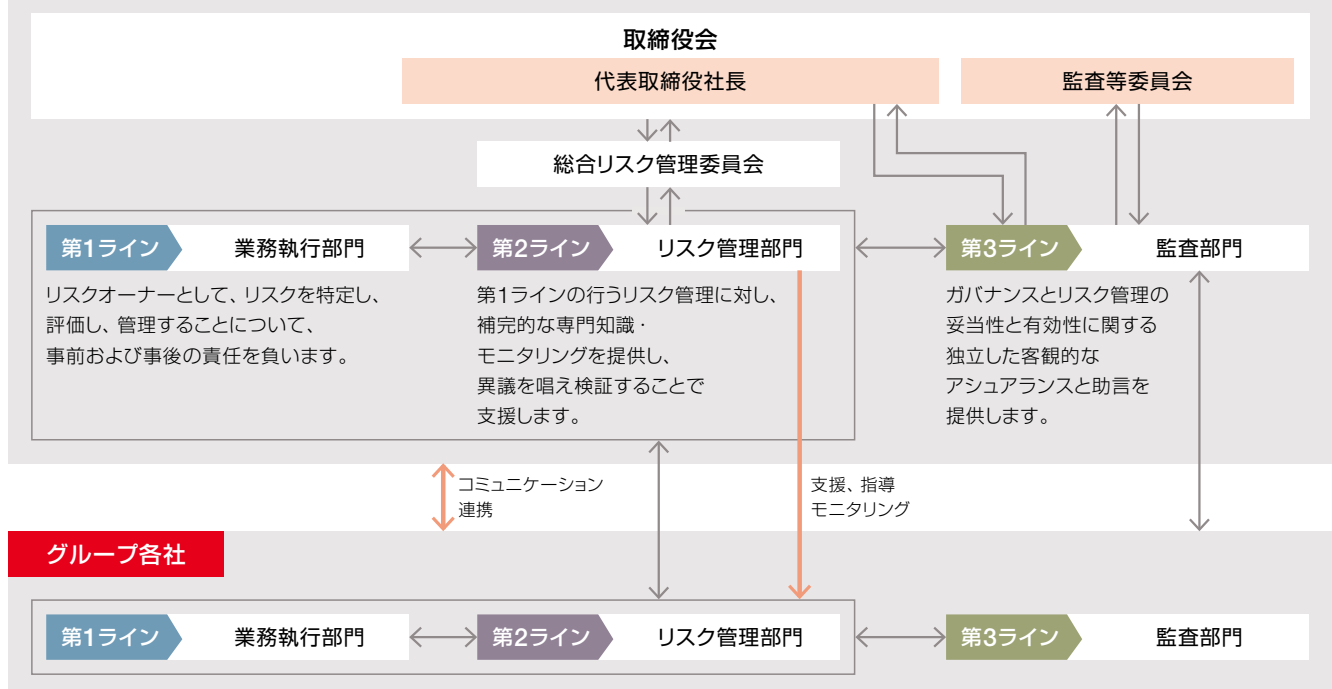
## 事業などのリスク

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

## 3ラインモデルによるリスク管理

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

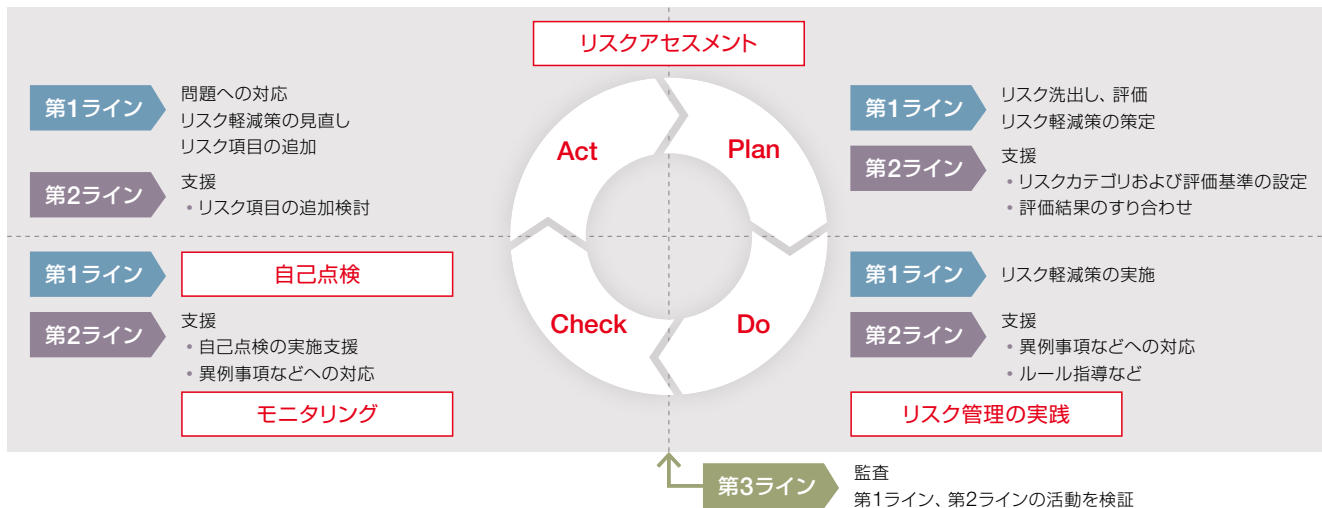
### 東海東京フィナンシャル・ホールディングス



凡例：↔ 調整、コミュニケーション、連携、協働   ↓ 委任、指示、資源、監督   ↑ アカウンタビリティ、報告

## リスク管理のPDCAサイクル

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



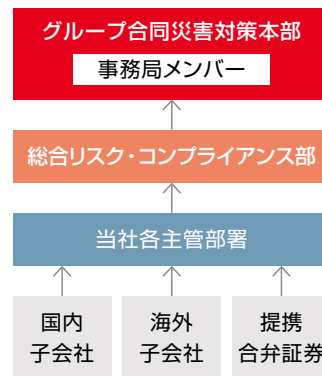
## 災害などの危機管理

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

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

当社は、災害などの緊急事態が発生したときは、必要に応じて当社単独の災害対策本部またはほかのグループ各社とともに合同災害対策本部を設置し、このBCPに基づいて適切な対応を行います。

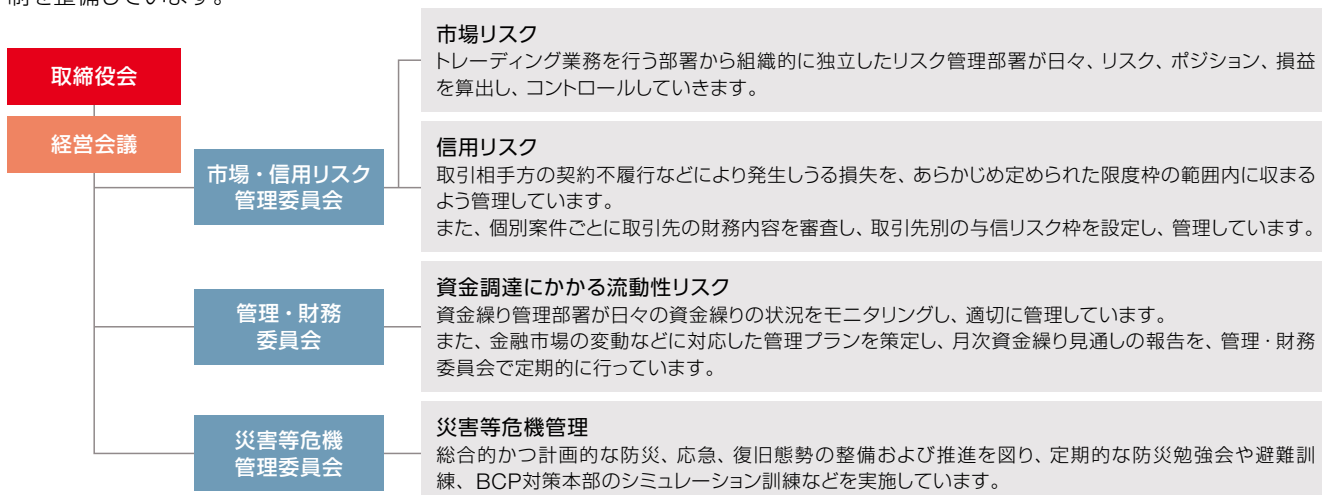
また、防災勉強会・防災訓練のほか、災害対策本部メンバー、事務局（役員、所管部署部長など）が参加するシミュレーション形式の訓練などを半期ごとに行い、万が一の事態に備えています。



## 東海東京証券のリスク管理体制

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

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



# 11年間の財務・非財務サマリー

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
<b>連結損益計算書 (百万円)</b>				
受入手数料	44,082	34,267	26,934	35,907
委託手数料	19,016	16,538	12,930	17,415
引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料	779	883	738	811
募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料	18,105	10,481	6,916	7,844
その他の受入手数料	6,180	6,363	6,349	9,836
トレーディング損益*1	35,427	30,329	35,737	45,095
株券等	16,732	11,691	13,779	22,227
債券・為替等	18,695	18,638	21,957	22,867
金融収益*1	3,190	2,987	2,741	4,258
営業収益計	82,700	67,584	65,412	85,261
金融費用	1,325	1,306	1,684	2,342
純営業収益	81,374	66,277	63,728	82,919
販売費・一般管理費*2	56,303	53,634	54,230	65,472
内、人件費	28,002	24,888	25,336	31,110
営業利益	25,071	12,643	9,497	17,446
営業外収益*2	3,522	2,765	3,935	3,693
内、持分法による投資利益	1,669	948	2,058	1,963
営業外費用	69	111	163	200
内、持分法による投資損失	—	—	—	—
経常利益	28,524	15,297	13,269	20,939
税金等調整前当期純利益	28,896	17,925	16,195	31,742
親会社株主に帰属する当期純利益	18,499	12,423	11,990	25,397
<b>連結貸借対照表 (百万円)</b>				
流動資産合計	415,327	525,258	688,551	902,103
内、トレーディング商品	198,053	259,234	292,495	388,099
固定資産合計	42,778	43,290	53,884	62,429
資産合計	458,106	568,548	742,435	964,533
流動負債合計	282,986	388,658	510,399	704,507
内、トレーディング商品	70,125	137,111	192,454	281,709
固定負債合計	17,379	24,245	74,357	84,564
負債合計	300,755	413,344	585,206	789,683
純資産合計	157,351	155,204	157,229	174,849
<b>ROE、1株当たり情報、預かり資産</b>				
1株当たり当期純利益 (EPS)	(円) 69.51	46.92	45.73	97.27
1株当たり純資産 (BPS)	(円) 579.91	580.16	593.47	668.18
自己資本当期純利益率 (ROE)	(%) 12.6	8.1	7.8	15.5
1株当たり配当金	(円) 34.00	28.00	26.00	38.00
預かり資産 (連結)	(億円) 59,955	51,784	56,105	64,777
<b>非財務情報</b>				
社員数 (連結)	2,353	2,391	2,483	2,753
内、男性	1,565	1,591	1,599	1,753
内、女性	788	800	884	1,000
女性管理職比率 (東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券)*3 (%)	15.2	17.6	21.0	22.2
教育研修費 (東海東京インテリジェンス・ラボへの委託費含む) (百万円)	479	493	547	622
エネルギーの使用にかかる原単位 (東海東京証券) (対前年度比) (%)	96.4	96.9	99.3	97.0
CO <sub>2</sub> 排出量 (東海東京証券) (基礎排出) (t-CO <sub>2</sub> )	3,938	3,671	3,499	3,243

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

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

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

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
28,954	29,172	31,173	37,575	32,929	42,239	<b>41,178</b>
10,729	12,239	13,936	13,929	11,758	17,783	<b>15,114</b>
1,247	702	1,076	1,333	1,112	1,146	<b>1,501</b>
6,951	6,519	6,461	9,939	6,900	8,182	<b>7,976</b>
10,025	9,710	9,700	12,372	13,157	15,126	<b>16,586</b>
32,179	29,510	34,008	33,998	31,287	40,439	<b>36,905</b>
15,401	14,010	22,369	16,185	13,630	25,497	<b>21,729</b>
16,778	15,499	11,639	17,813	17,656	14,941	<b>15,175</b>
3,638	3,011	4,180	9,401	9,165	6,523	<b>8,244</b>
64,772	61,694	69,362	80,975	73,383	89,201	<b>86,328</b>
2,219	1,926	2,321	2,726	3,784	2,509	<b>3,146</b>
62,553	59,767	67,041	78,249	69,598	86,692	<b>83,182</b>
62,945	60,591	57,355	68,368	66,438	71,387	<b>71,442</b>
29,544	27,827	27,501	32,320	30,836	33,928	<b>32,855</b>
△391	△823	9,685	9,881	3,159	15,304	<b>11,739</b>
1,712	1,971	3,234	3,341	4,219	3,435	<b>3,650</b>
—	—	1,591	1,179	—	506	<b>177</b>
388	446	371	243	1,033	341	<b>268</b>
61	94	—	—	749	—	<b>—</b>
932	700	12,548	12,979	6,346	18,397	<b>15,120</b>
1,528	3,049	12,827	17,828	6,099	18,330	<b>17,047</b>
1,079	2,763	9,094	13,150	1,953	10,189	<b>11,048</b>
1,323,532	1,043,541	1,342,676	1,505,707	979,880	1,312,677	<b>1,322,176</b>
657,524	422,351	588,098	529,440	272,917	328,216	<b>342,958</b>
67,544	69,772	73,893	75,523	76,139	87,682	<b>87,252</b>
1,391,076	1,113,313	1,416,569	1,581,231	1,056,020	1,400,360	<b>1,409,429</b>
1,137,726	853,507	1,143,073	1,254,845	754,508	1,058,720	<b>1,041,128</b>
546,499	341,416	379,293	444,613	235,926	422,974	<b>396,275</b>
88,431	98,781	100,176	140,114	119,474	147,919	<b>172,688</b>
1,226,776	952,908	1,243,884	1,395,663	874,672	1,207,425	<b>1,214,600</b>
164,300	160,404	172,684	185,568	181,348	192,935	<b>194,828</b>
4.18	11.04	36.62	52.94	7.85	40.86	<b>44.08</b>
625.05	630.24	666.65	694.86	679.99	718.21	<b>723.29</b>
0.6	1.7	5.6	7.8	1.1	5.8	<b>6.1</b>
16.00	8.00	22.00	24.00	16.00	28.00	<b>28.00</b>
62,486	57,419	71,709	82,990	86,646	109,590	<b>109,227</b>
2,861	2,534	2,442	2,847	2,747	2,655	<b>2,658</b>
1,789	1,518	1,465	1,701	1,618	1,556	<b>1,558</b>
1,072	1,016	977	1,146	1,129	1,099	<b>1,100</b>
23.9	13.3	13.4	14.5	16.8	17.5	<b>19.1</b>
727	604	534	527	589	534	<b>632</b>
97.3	100.9	100.9	101.6	93.9	93.2	<b>104.4</b>
3,009	2,851	2,699	2,642	2,811	2,760	<b>1,362</b>

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

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

# 株式の状況

## 株式情報 (2025年3月31日現在)

証券コード	8616
上場証券取引所	東京、名古屋の各証券取引所 (東証プライム、名証プレミア)
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
発行可能株式総数	972,730,000株
発行済株式総数	260,582,115株
株主数	71,791名
1単元株式数	100株

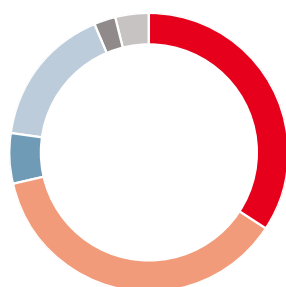
## ▼ 大株主の状況 (上位10名) (2025年3月31日現在)

株主名	持株数 (株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	36,927,800	14.71
株式会社三菱UFJ銀行	10,306,853	4.11
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	9,842,300	3.92
株式会社横浜銀行	7,014,553	2.79
日本生命保険相互会社	5,611,890	2.24
三井住友信託銀行株式会社	4,845,540	1.93
明治安田生命保険相互会社	4,406,000	1.76
三井住友海上火災保険株式会社	3,913,798	1.56
株式会社あいち銀行	3,566,671	1.42
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	3,507,500	1.40

(注) 1. 持株比率は発行済株式の総数から自己株式を控除して算出しております。  
2. 上記のほか、当社が保有しております自己株式9,576,620株があります。

## 株式の分布状況

(2025年3月31日現在)



個人・その他	32.24%
金融機関	37.18%
その他国内法人	5.97%
外国人	16.29%
証券会社	2.65%
自己名義株式	3.68%

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

## TSR<sup>※</sup>推移 (2020年3月~2025年3月)



※ TSR (Total Shareholders' Return) : キャピタルゲインと配当を合わせた総投資収益率  
(注) 2020年3月末日の終値データを100としてTSRによる時価を指数化

# 会社概要

## 会社概要 (2025年3月31日現在)

会社名	東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
英文社名	Tokai Tokyo Financial Holdings, Inc.
設立年月日	1929年6月19日
資本金	360億円
社員数	143名 (臨時従業員74名、派遣社員4名を含んでいません)
連結ベース社員数	2,658名 (投資アドバイザーおよびアセットアドバイザー8名、 臨時従業員631名、派遣社員67名を含んでいません)
本店所在地	〒103-6130 東京都中央区日本橋二丁目5番1号


## ▼ 主要子会社一覧

会社名	本社	主な事業の内容
東海東京証券株式会社 <sup>*1</sup>	愛知県名古屋市中村区名駅四丁目7番1号	金融商品取引業
CHEER証券株式会社 <sup>*2</sup>	東京都中央区新川一丁目17番21号	金融商品取引業
丸八証券株式会社	愛知県名古屋市中区新栄町二丁目4番地	金融商品取引業
株式会社東海東京インテリジェンス・ラボ	愛知県名古屋市中区葵一丁目19番30号	情報サービス業、金融商品取引業、 教育・研修業
東海東京インベストメント株式会社	東京都中央区新川一丁目17番21号	ベンチャーキャピタル業務、有価証券 の運用
東海東京ウェルス・コンサルティング株式会社	愛知県名古屋市中村区名駅四丁目5番28号	コンサルティング業、宅地建物取引業
東海東京サービス株式会社	愛知県名古屋市中区葵一丁目13番8号	不動産の賃貸・管理、事務代行業務
東海東京ビジネスサービス株式会社	東京都中央区新川一丁目17番21号	証券会社のバックオフィス業務の受託
株式会社ETERNAL	兵庫県神戸市中央区磯辺通三丁目2番17号	生命保険・損害保険代理店事業
株式会社メビウス	大阪府大阪市中央区南本町二丁目1番8号	生命保険・損害保険代理店事業
東海東京証券香港 Tokai Tokyo Securities (Asia) Limited	15/F, 33 Des Voeux Road Central, Central, Hong Kong	証券業
東海東京証券ヨーロッパ Tokai Tokyo Securities Europe Limited	4th Floor, Salisbury House, London Wall, London, EC2M 5QQ, United Kingdom	証券業
東海東京証券アメリカ Tokai Tokyo Securities (USA), Inc.	3 Columbus Circle, Suite 1715, New York, NY 10019, USA	情報サービス業
東海東京シンガポール Tokai Tokyo Investment Management Singapore Pte. Ltd.	20 Anson Road #09-02 Twenty Anson, Singapore 079912	資産運用業
東海東京グローバル・インベストメンツ Tokai Tokyo Global Investments Pte. Ltd.	20 Anson Road #09-02 Twenty Anson, Singapore 079912	有価証券の運用

<sup>\*1</sup> 2024年4月8日付でピナクルTTソリューション株式会社は、TTソリューション株式会社に商号変更し、2024年6月13日付で東海東京証券株式会社を存続会社とする吸収合併をしております。

<sup>\*2</sup> 2025年4月1日付で株式会社TTデジタル・プラットフォームは、CHEER証券株式会社を存続会社とする吸収合併をしております。

<sup>\*3</sup> 2024年10月2日付にてマフロバ株式会社は、解散しております (2024年12月26日付で清算終了)。

 東海東京フィナンシャル・ホールディングス



<https://www.tokaitokyo-fh.jp/>