東海東京フィナンシャル・ホールディングス

統合報告書

INTEGRATED REPORT **2026**

“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・グループはお客さまの資産・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の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

Our Vision | 私たちの目指す姿

「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・資本の充実を支え、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 Mission | 私たちの使命

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、
常にイノベー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

Our Action | 私たちの行動指針

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

Catchphrase | キャッチフレーズ

当社グループでは、
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

目次

3 経営理念
4 目次
5 一目でわかる 東海東京フィナンシャル・グループ

トップメッセージ

8 会長メッセージ
11 社長メッセージ

価値創造ストーリー

16 価値創造の歴史
17 競争優位性
19 価値創造プロセス
20 重要な資本

企業価値向上に向けた取り組み

22 中期経営計画で目指す姿
23 中期経営計画の進捗
24 財務・資本政策
27 事業ポートフォリオ
28 東海東京証券 社長メッセージ
31 ウェルスマネジメントカンパニー
33 ファイナンシャルウェルネスカンパニー
35 グローバル・マーケットカンパニー
37 投資銀行カンパニー
39 IFAカンパニー
41 提携合弁証券
43 異次元に向けた重点施策
45 人材戦略
49 従業員座談会

サステナビリティ

54 サステナビリティ経営の実践
55 マテリアリティへの取り組み
62 気候変動への対応
66 人権尊重への取り組み

コーポレート・ガバナンス

68 取締役会議長メッセージ
69 取締役一覧
72 社外取締役対談
75 コーポレート・ガバナンス
81 リスク管理体制
83 コンプライアンス

経営・財務情報

87 11年間の財務・非財務サマリー
89 株式の状況
90 会社概要

統合報告書のポイント

1 「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の解像度向上

中期経営計画の基本戦略である「金融力の強化」について、東海東京証券の各カンパニーや提携合弁証券が担う役割、競争優位性、今後の戦略を具体的に示しました。また、そこで創出される顧客基盤、収益、資本を土台として、「異次元に向けた重点施策」である「Powerful Partners」との連携や新たな金融機能の獲得へとつなげる成長ストーリーを明確化しています。

2 東海東京フィナンシャル・グループらしい価値創造の可視化

お客さまとの長期的な信頼関係を基盤とする対面営業力を起点に、ウェルスマネジメント、投資銀行、グローバル・マーケット、提携合弁証券などグループ各機能が連携しながら顧客価値と収益機会を創出する独自の成長モデルを可視化しました。また、その連携を支える「挑戦する文化」「学び続ける文化」と、組織の枠を超えて協働する社員の姿を、従業員座談会や具体的な取り組みを通じて紹介しています。

編集方針

東海東京フィナンシャル・ホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまに当社グループの企業価値向上に向けた取り組みをより深くご理解いただくことを目的に、統合報告書を作成しています。2026年3月期報告書では、中期経営計画に掲げる「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」を中核に、各カンパニーやグループ会社が担う役割や戦略、それらを支える財務・資本戦略を一体的に描いています。お客さまとの信頼関係を起点に、専門人材、商品・市場機能、アライアンスネットワークを組み合わせることで、顧客価値と収益へ転換するプロセスを示すとともに、その実行を支える企業文化や人的資本にも焦点を当てました。事業戦略、人的資本、サステナビリティ、ガバナンスのつながりを通じて、当社グループ独自の価値創造と持続的な企業価値向上への道筋をお伝えします。

見通しに関する注意事項

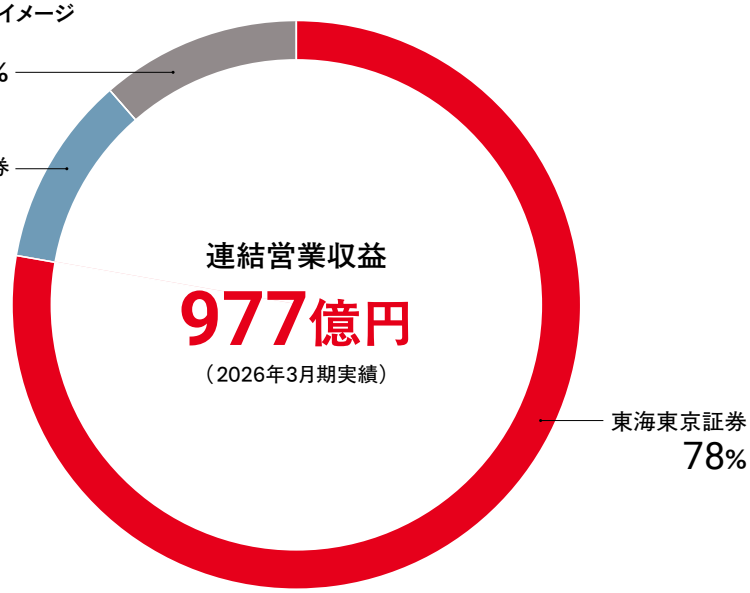
本統合報告書は、2025年4月1日～2026年3月31日の業績および今後の経営ビジョンに関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的としたものではなく、また何らかの保証または約束をするものではありません。本統合報告書に記載された戦略や意見などは、本統合報告書作成時点の当社の判断であり、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。

一目でわかる東海東京フィナンシャル・グループ〈❶財務ハイライト〉

経営成績（連結）（2025年3月期 → 2026年3月期）

営業収益	経常利益
863億円 → **977億円**（+13.2%）	151億円 → **204億円**（+35.5%）
親会社株主に帰属する当期純利益	**ROE**
110億円 → **165億円**（+50.5%）	6.1% → **8.8%**（+2.7pt）
EPS	**BPS**
44.08円 → **65.82円**（+21.74円）	723.29円 → **770.74円**（+47.45円）

▼比例連結収益イメージ



財務状況

自己資本規制比率（東海東京証券単体）
462.7%

株主還元

1株当たりの配当金	配当性向
50円（2026年3月期実績）	**76.0%**（2026年3月期実績）

※2025年10月にグループ誕生25周年を迎え、普通配当に加え、年間16円（中間8円、期末8円）の記念配当を実施しています。

格付

〈日本格付研究所（JCR）〉

長期発行体格付	短期発行体格付
BBB+	**J-2**

（2025年9月9日時点）

〈格付投資情報センター（R&I）〉

発行体格付 **BBB+**（2026年2月25日時点）

東海東京証券

東海地方を中心に
全国に58の営業拠点を展開

お客さまの資産規模や金融リテラシー、
ライフステージに応じたセグメント戦略を展開

〈個人営業部門〉総収入：**537**億円
- ウェルスマネジメントカンパニー ➡P.31
- ファイナンシャルウェルネスカンパニー ➡P.33
- IFAカンパニー ➡P.39 など

〈ホールセール部門〉総収入：**309**億円
- 投資銀行カンパニー ➡P.37
- グローバル・マーケットカンパニー ➡P.35

提携合弁証券

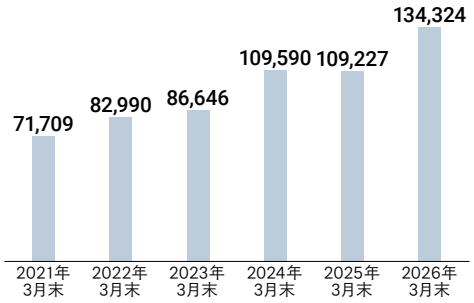
有力な地方銀行との間で設立した
提携合弁証券（7社）を通じ、
パートナーとの共創による
地域密着型の金融サービスを展開
➡P.41

その他

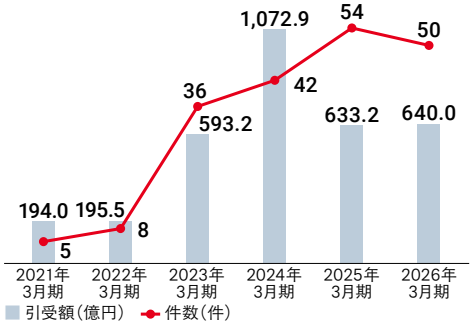
リサーチ、情報サービス、
保険、コンサルティングなど、
証券ビジネスを支える機能子会社

〈❷非財務ハイライト〉

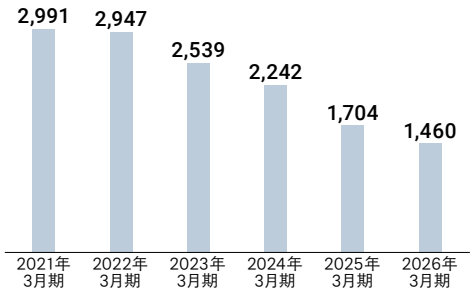
▼グループ預かり資産
（億円）



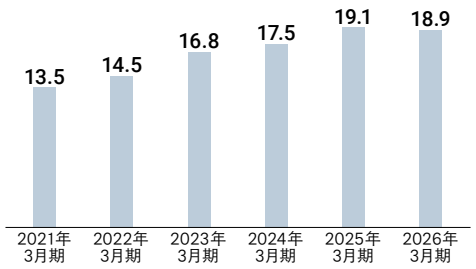
▼ESG債引受実績



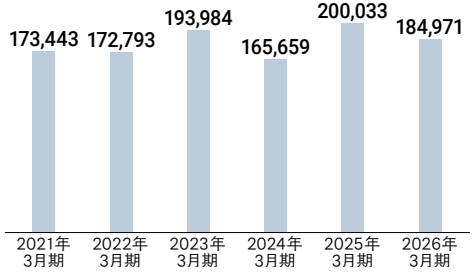
▼CO_2ネット排出量
（t-CO_2）



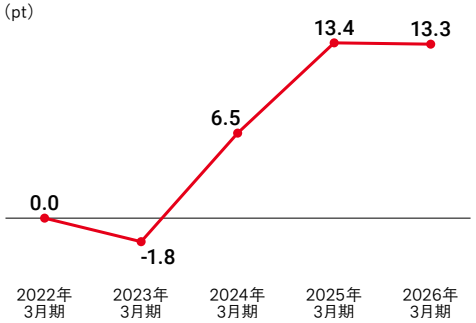
▼女性管理職比率
（%）



▼一人当たり教育研修費
（円）



▼カスタマーロイヤルティ（東海東京証券のNPS®*）
（pt）



*NPS®は、ベイン・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。

スタートアップ支援

- スタートアップ向けに融資（デット）による資金調達を支援するファンドを組成・運営しているSDFキャピタル株式会社と資本業務提携
- 東海地域活性化ファンド「Next Tokai Innovation Fund 1号投資事業有限責任組合」（NEX-T Tokai Innovation Fund）を設立
- スタートアップ支援プラットフォーム「スタートアップ広場」の運営を通じ、Webピッチ動画の配信や投資家・大手企業とのマッチング機会を提供
- 国内最大級のスタートアップ支援拠点「STATION Ai」との連携協定に基づき、入居企業へのIPO、M&A等の成長支援を実施

スタートアップ向け
ピッチイベント
延べ26回※

※2026年3月末までに開催されたOrque d'or Pitch延べ回数。

外部評価

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

CDP Discloser 2025

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

SPORTS YELL COMPANY 2026

TOKYO 東京都スポーツ推進企業 2025認定

トップメッセージ

8 会長メッセージ
11 社長メッセージ

会長メッセージ

金融の枠を超えた豊かさを届け、「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・ホールディングス
代表取締役会長
石田建昭

事業環境認識
──「異次元」の前提は現実となった

現中期経営計画「“Beyond Our Limits”～異次元への挑戦」を掲げてから4年が経過しました。今改めて振り返ると、この4年間に起きた変化は、当初の想定をはるかに超えるものであったと感じています。現在、世界は激動の只中にあります。変化はかつてないスピードと衝撃度を伴って進行しており、私はこれを“眩暈の時代”と呼んでいます。これまで数年あるいは十年単位で顕在化していた構造変化が、今や一気に表面化する局面に入ったと言えるでしょう。

その背景として、一つは、国際情勢の変化が挙げられます。従来の協調的枠組みの中で秩序が保たれるのではなく、各国が自国の利益を優先し、力によって均衡を保とうとする動きが強まっています。いわば「力は正義なり」の側面を帯びた環境への転換であり、資本市場や企業活動もその影響を直接受ける時代となりました。

次に、AI・DXの進展です。これは単なる効率化にとどまるものではなく、私たちの生活やビジネスモデルの前提そのものを変革する力を有しています。AIの深化は第6次産業革命とも言われる水準に達しつつあり、これまで積み上げてきた強みが短時間で無効化される可能性すらあります。すなわち、変化に適応し、先行できるか否かが、そのまま企業の競争力を左右する時代になったということです。

さらに日本においても、長らく続いた低金利・低インフレ環境は転換点を迎えています。物価および金利の上昇は、預金中心の資産形成から投資主体へのシフトを促しており、金融ビジネスの構造そのものを変えつつあります。

こうした構造変化は、金融・証券業界においても極めて鮮明に表れています。現在業界では、銀行と証券が高度に連携し、グループとして個人の金融資産も法人のニーズも包括的に取り込もうとする動きが加速しています。大手証券5社、まさに「巨象」が市場を抑えに来ている構図が鮮明になっています。また、資本力と信用力の優越がそのままプレーヤーに大きく有利に働く傾向が強まっています。

このように見てくると、当社が掲げた「異次元への挑戦」という前提は、決して誇張ではなく、むしろ現実を正確に捉えたものであったと改めて認識しています。環境は想定以上に厳しく、同時に変化の振れ幅は大きくなっています。それは危機であると同時に、大きな機会でもあります。

戦略原点
──なぜ「異次元への挑戦」が不可欠なのか

このような課題認識に立ったとき、次に問われるのは「当社はどのように戦うのか」ということです。これこそが、私たちが掲げる**「異次元への挑戦」**の核心となります。

私は、従来の延長線上での積み上げ型の成長では、今の時代においては絶対に勝てない。そうした危機感を強く持っています。そこには明確な理由があります。

まず、資本力、顧客基盤、信用力といった面で、大手との間には構造的な差が存在していることです。次に、お客さまのニーズそのものが変わってきていることです。単一の商品を個別に提案する時代から、個人のライフプランや法人の事業戦略まで包括した総合的な提案力が求められる時代へと移行しています。そして最後に、時間の制約です。仮に現在の延長線上で着実にお客さまの資産を積み上げたとしても、数兆円規模の拡大には十年単位の時間を要します。それでは、環境変化のスピードには到底追いつきません。だからこそ必要なのが、非線形の成長です。既存機能の積み上げではなく、異なる機能を持つプレーヤーと組み合わせ、化学反応を起こすことで、規模と機能を一気に引き上げる必要があります。

「異次元への挑戦」とは、理想論やスローガンではありません。構造的な制約と時間的な制約を同時に打破するための、極めて現実的な戦略であると私は位置付けています。

成長設計──規模と質をどう設計するか

では、非線形の成長の先に、私たちはどのような姿を実現しようとしているのか。ここで重要になるのが、規模と質の関係です。

私は、安定的な収益構造を確立するためには、預かり資産30兆円規模が一つの基点になると考えています。これは単なる数値目標ではなく、ビジネスモデルそのものを規定する水準です。現在の金融ビジネスにおいては、規模がそのまま競争力に直結します。資本力が信用力につながり、信用力が資金調達力や投資機会の差を生み、その差がさらに収益力の格差を拡大させていく。いわば、資本の力が露わになる時代に入っています。

大手の「巨象」たちは圧倒的な顧客基盤を起点に、資産運用、トレーディング、投資銀行業務などを組み合わせて収益を上げています。一方で、当社の現状規模では、大手と同じ構造をなぞるだけでは十分な収益性を確保できません。したがって、一定規模への到達は避けて通れない重要な分岐点となります。

ただし、目指すのは量的拡大そのものではありません。規模と質の好循環を生み出し、持続的な成長につなげることです。その意味において、統合や資本提携は単なる選択肢の一つではなく、構造転換を実現するための必然的な手段であると認識しています。

競争戦略──どこで戦い、どう勝つのか

では、どこで戦い、どのように勝つのか。

私は、すべての市場を取りにいく戦略は現実的ではないと考えています。重要なのは、当社の強みを最大限に発揮できる領域に集中し、その中で圧倒的な価値を創出することです。

当社は、個人分野では富裕層・準富裕層、法人分野では中堅・中小企業を主たるターゲットとしています。いわば金融資産ピラミッドの中の厚みのある層、私はこれを**「黄金の台形」**と表現していますが、この領域には、依然として決定的なチャンピオンは存在していません。この市場において、当社ならではのビジネスモデルを確立することが、明確な勝ち筋であると考えています。

証券会社の本質的な役割は、リスクを適切に取りながら、お客さまや企業の成長機会を創出することです。当社は、お金やモノの豊かさに加え、**「心の豊かさ」**まで含めた価値提供を目指しています。これが、私たちの考える**「豊かさのキューピッド」**です。

私はその具体像として、コミュニティ、ファミリー、そして感動という3つの領域を重視しています。お客さま同士がつながり、新しい知見を得る場を作ること。家族との関係を深め、次世代につながる価値を生み出すこと。そして他では得難い体験を通じて感動を提供すること。金融を通じて資産形成を支えるだけでなく、人と人とのつながりや人生そのものの豊かさを設計していく。この点にこそ、当社独自の差別化の本質があると考えています。

実装力──戦略を現実に変える力

こうした価値を実現するためには、理念にとどまらず、それを支える経営基盤の強化が不可欠です。

第一に、人材です。高度な提案力と専門性を備えた人材なくして、戦略の実現はあり得ません。そのため、私たちは教育・育成に継続的に投資し、人材の質を抜本的に高めていきます。富裕層ビジネスを担う人材についても、ポートフォリオ運用・税務・不動産までを含めて、より高度な知見を身につけていく必要があります。

第二に、AI・DXです。私は、DXにおいて一度遅れれば追い付くことは極めて困難であると考えています。当社はこれまでも先行的に取り組んできましたが、今後は単独で対応するのではなく、外部との連携を前提とした「AI・DX2.0」体制へと進化させ、スピードと投資効率の両立を図ります。

第三に、市場部門の強化です。証券ビジネスの収益基盤は市場部門にあると強く感じています。商品設計・プライシング、取引執行、そしてお客さまのニーズに応じた仕組みづくりは、市場部門の専門性とインフラがなければ成り立ちません。このような認識のもと、当社は20年近くにわたり、人材とインフラの両面でこの領域を強化してきました。この点は、他社と差がつく当社の重要な強みの一つであり、今後、さらに規模拡大と連携が進むことで、その機能はより大きな収益源として活きてくると考えています。

第四に、独自に築いた富裕層ビジネスの強化も欠かせません。当社は10年前に名古屋でオルクドール・サロンを開設して以来、東京の日本橋、青山へと拠点を広げながら、お客さまとの長期的な関係づくりに取り組んでまいりました。今後は、高度なポートフォリオ提案や資産承継コンサルティングの充実を図るとともに、「心の豊かさをお届けする」という理念のもと、コミュニティやファミリーへの取り組みを一層強化してまいります。また、金融サービスにとどまらず、お客さまの心が動くような感動や体験を提供することが、次の時代の競争力につながると考えています。

第五に、パートナー戦略です。当社にとって重要なのは、効率化にとどまらず、飛躍をもたらす提携です。ファイナンス、不動産、信託など不足する機能を補完できるパートナーとの組み合わせにより、規模・信用力・機能を一気に引き上げていきます。このような「組み合わせ」を、主体的に設計していくことが、「異次元への挑戦」の核心であると考えています。

目指す姿──存在価値の確立に向けて

私たちが目指すものは、規模拡大そのものを目的とするものではありません。企業としての「存在価値」の確立です。

当社が志向するのは、大手に匹敵する規模を備えながらも、明確に個性と強みを持った“尖った存在”です。すべての顧客を対象とするのではなく、選ぶべき領域で圧倒的な価値を提供し、その結果として選ばれる企業でありたいと考えています。

同時に、私が考える「存在価値」とは、従業員にもお客さまにも、「誇り」と「憧れ」を持っていただける企業であることです。

これからAIのさらなる進展により、社会はさらに大きく変化し、格差をはじめとするさまざまな課題もより鮮明になっていくでしょう。だからこそ、企業がどのような価値を提供できるのか、その存在意義が一層厳しく問われる時代になります。

「異次元への挑戦」は、その問いに対する私たちの答えです。

環境は厳しい。しかし、この変化は同時に大きなチャンスでもあります。これまで先行してきた取り組みをさらに進化させ、スピードを持って実行し、適切なパートナーと組み合わさることで、競争構造そのものを変えていく。その先に、当社ならではの成長と、社会への新しい価値提供を必ず実現していきます。

社長メッセージ

信頼を起点に顧客基盤を拡大し、東海東京フィナンシャル・グループの次なる成長ステージを切り拓いていきます

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

お客さま本位と信頼
――グループ運営の起点

昨年6月にホールディングスの代表取締役社長に就任してから、早いもので1年が経過しました。社長として、グループ全体の戦略、資本配分、組織運営を適切に遂行し、「Powerful Partners」とのアライアンスを通じて「異次元の世界」を実現すること、そして異次元の世界において「金融力の強化」で培った高付加価値のサービスや商品を、より多くのお客さまに提供するという将来像を具現化していくことの責任を担っています。経営トップに求められるのは、明確なビジョンを掲げ、何を優先し、どこに経営資源を投じ、どのような体制で実行を加速させるのか――その意思と判断を的確に示し、グループの戦略や活動を前に進めることが、私の果たすべき役割であると考えています。

私がグループ運営の起点に置いているのは、「お客さま本位」とその先に生まれる「信頼」です。お客さま本位であることは、当社グループが金融サービスを提供するうえでの前提であり、その姿勢があって初めて、お客さまの最善の利益につながる提案が可能になります。とりわけ、金利のある世界となり、インフレが定着しつつある環境下においては、お客さまの資産価値がインフレを上回って増加していくよう支援することが、私たちに求められる重要な役割になっています。だからこそ、適切なリスクテイクによって、お客さまの資産価値を増やせるように、私たちはお客さまの豊かなライフプランが実現可能な商品・サービスをご提供し、提案の幅を広げ、質を高めることが、求められているのです。

同時に、信頼は一朝一夕に築かれるものではありません。お客さまに「人生の豊かさ」や「資産価値の増加」を実感できる体験を積み重ねていただくことによって、信頼は築き上げられるのだと思います。その信頼が継続的なお取引へとつながり、さらに新たな価値提供の機会を当社に与えていただける――この循環こそが、当社グループのビジネスの起点であり、持続的な成長を支える土台になっていると考えています。

金融力の強化の成果
――ビジネスの多様性で難局を乗り越える

2023年3月期にスタートした現中期経営計画（5カ年計画）では、「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」の2つを基本戦略として掲げ取り組んできました。4年目の2026年3月期において、中核子会社である東海東京証券や地方銀行との提携合弁証券などの既存ビジネスの強化として掲げている「金融力の強化」は一定の成果を上げてきたと評価しています。経営計画の初年度である2023年3月期を振り返ると、証券業界にとって極めて厳しい事業環境下でのスタートとなりました。しかし当社グループは、この厳しい環境下においても、外貨建て商品やファイナンス関連商品など、お客さまのニーズに応える商品・サービスの多様化を通じて収益構造の転換を果たせたと思います。単一の商品に依存するのではなく、お客さまのニーズの広がりを的確に察知することによって収益ソースの多角化を進められたことが、この期間の成果であったと考えています。

戦略面では、東海東京証券の富裕層顧客向けブランド「Orque d'or（オルクドール）」のクオリティを高め、また準富裕層やアッパーマス層のお客さま向けには「CLAIRCIEL（クレールシエル）」ブランドを立ち上げ、資産規模に応じたお客さまのきめ細かなニーズに対し、金融・非金融の両面において、一段高度なサービスを提供することが可能となりました。お客さまとの接点の機会を増やし、当社のビジネスモデルの厚みは確実に増してきたと捉えています。

また、IFA事業も商品供給力の高さを武器に着実に成長し、預かり資産・収入の両面で存在感を増しています。グローバル・マーケットカンパニーが提供する多様な機能をIFA業者のお客さまにつなげることで、商品供給や情報連携の幅や奥行きが広がってきました。提携合弁証券においても、オルクドールで培った金融・非金融サービスを、提携地銀の法人オーナーや富裕層のお客さまへも展開していくことが視野に入りつつあります。ホールセール部門（グローバル・マーケットカンパニー、投資銀行カンパニー）においても、商品供給力の強化やスタートアップ企業支援のためのファンド立ち上げなどを行いました。特に法人向けビジネスに関しては、提供情報の質を一層高めていきたいと考えています。法人のお客さまは、企業動向、資本動向や国際情勢の大きな変化に対してタイムリーかつ質の高い情報を求めており、情報収集や提供機能を高めていきます。情報提供の高度化を図っていくことが、富裕層向けビジネスにおいても大きな武器となってくると考えています。これらの体制整備は、個別の取り組みの積み上げにとどまらず、グループ全体の価値循環の質を高めていると認識しています。

そしてお客さま本位が実践できているかを測る「ものさし」であるNPS®の改善にも真摯に取り組んできました。現状は過去最高水準で推移していますが、さらなる高みを目指して改善に向けた取り組みを進めていきます。各社がお客さま視点の取り組みを高度化するなかで、私たちも現状に安住することなく、お客さま本位の業務運営の取り組みを強化することが重要です。そして、その起点となるのが人材ということになります。お客さまのセグメントごとに求められる専門性と人間性は異なることから、画一的な教育体系を見直すとともに、従業員がお客さまや会社のために、能動的に力を発揮できるような「人事制度」と「評価制度」の改定も合わせて進め、複層的に人材の強化を図っていくことで、顧客体験の質向上につなげていきます。

異次元への挑戦の現在地
──困難から学び、勝ち筋を絞り込む

一方で、現中期経営計画のもう一つの柱である「異次元に向けた重点施策」については、当社のビジネスモデルや証券機能に関心を寄せてくださるパートナー（Powerful Partners）候補との対話を継続しています。

複数の提携先候補と同時並行で交渉を進める中で、私たちが一貫して大切にしてきたものは、①経営理念やビジョンの共有、②シナジー効果、③双方の経営方針の尊重などであり、現在、有力な候補先との間でこうした論点について議論を深めており、その具体化に向けた準備は着実に進展しています。今年（2027年3月期）は中期経営計画最終年度であり、現在協議を進めている提携候補先の中で、実現性や効果という観点で優先順位を明確にしたうえで、当社グループにとって戦略的意義が最も大きい先と合意形成を図り、提携を具体化していく方針です。

これまで当社グループは、デジタルクーポン券などを活用した地域創生事業やSTO関連ビジネスなど、複数のテーマに挑戦してきましたが、「選択と集中」の過程で、一部事業については整理・撤退を行いました。ただし、その過程で得られた商品知識やノウハウ、組成業者や投資家動向などは、グループ内に確実に蓄積され、その他のビジネスへの波及や展開に大きな気づきをもたらしました。事業の継続や拡大はもちろん大切なことですが、挑戦から何を学び、次へどうつなげていくか、逆境をチャンスに変えるたくましさが重要なのです。この挑戦する文化も我々が大切にしている企業カルチャーの一つなのです。

また、この数年のデジタル関連ビジネスへの取り組みを通じて、顧客基盤が十分でない、もしくは確立されていない事業環境下で、単独で新規事業を立ち上げることの難しさを学びました。当社のデジタル関連ビジネスは比較的早期参入を果たせた事業領域であり、アイデアとしては面白い取り組みも多かったのですが、お客さまにとっては当社の実績不足がネックになり、お客さま自身の参入の意思決定を阻む要因となり、前に進みにくい状況が少なくありませんでした。デジタル関連のビジネスは、暗号資産やステーブルコインなどの実事業に加え、AIやDXを活用した営業生産性や業務効率化など、これらはいずれも技術や事業環境の変化が速い領域であることから、先端の技術をどう活用していくかについては、当社グループは自前主義に固執することなく、今後は実績あるパートナーとの協業へと舵を切っていきます。不採算な事業は整理し、将来につながるビジネス機会は残すなど「選択と集中」を明確にし、次の成長へ確実につなげていく考えです。

一方で成果を出すことが困難であったデジタル事業ですが、好転の兆しも見え始めています。例えば、ロボットアドバイザリー機能を有するTHEOなどを展開する「お金のデザイン」においては、運用資産残高が大きく拡大しており、出資や事業連携のお話をいただいたり、有力な販売会社での商品の取り扱いが開始されるなど、新たなビジネス機会が広がりつつあります。このほか、大手事業法人のお客さまとは、THEOを活用した職域向けの資産形成サービスを開始する等、従業員の皆さまの資産形成がTHEOを通じて進めば、お金のデザイン社の運用資産残高に、長い目で見れば大きなプラス効果をもたらしてくれるのではないかと期待しています。このように、当社グループのサービスや商品を高く評価いただき、将来のアライアンスについて、より踏み込んだ議論ができるパートナーも現れています。こうした変化を踏まえると、これまでの取り組みが着実に成果に結びついてきているビジネス領域と勝ち筋は徐々に明確になりつつあると考えており、「選択と集中」の取り組みを加速してまいります。

実行力を支える経営基盤
──資本活用・人材育成・組織改革

その他、戦略を実現するために、重要なのは人材と組織です。人材育成については、これまでのように幅広く対応できる人材を育てるだけでなく、今後は事業領域や顧客セグメントに応じて高度な専門性を発揮できる人材の育成へと軸足を移しております。特に当社の富裕層向けビジネスにおける人材育成においては、そのブランドである「Orque d'or（オルクドール）」の名を冠した「オルクドール・アカデミー」を創設し、提携先企業の人材にも当社グループの育成プログラムに参加していただき、提携ネットワーク全体で富裕層向けビジネスのスキル向上を図り、提携先の富裕層のお客さまに対しても専門性を活かした高度な提案ができるよう、グループ全体での人材の底上げを進めております。そして専門性だけでなく人間性も磨くことが、お客さまからの信頼獲得につながり、ひいてはビジネスの成長を支える基盤になると考えています。

加えて、中途採用市場の環境や従業員のエンゲージメントに関する考え方の変化を踏まえ、報酬、評価、昇格といった人事制度のあり方についても見直しを進めています。高い貢献に対して十分に報いる仕組みがなければ、優秀な人材を惹きつけ、活躍してもらうことはできません。部門ごとの特性に応じた報酬体系と、納得感の得られる評価制度を整備し、従業員がモチベーション高く力を最大限に発揮できる環境を、経営の責任として構築していきます。

そして資本の活用方法においては、引き続き成長投資として「Powerful Partners」との提携や「New Bonanza」の獲得に

活用していく方針です。激変するビジネス環境では、資本市場の変化を十分に考慮のうえ、優先順位を明確にし、当社にとって戦略的意義が高く、双方でシナジー効果が最大限生まれる事業領域に成長投資を振り向けていく必要があります。同時に、日ごろ当社グループを応援してくださる株主の皆さまへの配当還元も、利益水準に応じて実施していきたいと考えています。

そして、次期中計に向けて推進すべき重要な改革はいくつかありますが、その前提となるのはグループ一体経営の確立です。当社グループは、東海東京証券が収益の中核を担ってきた歴史がある一方で、持株会社と各事業会社の間におけるグループ戦略遂行のための意思疎通や統一感、意思決定のスピードという点で課題を抱えてきました。今後は、グループ戦略に沿って、グループ全体が同じ方向を向き、迅速かつ一貫性のある意思決定や行動がとれる体制へと改革していきます。グループ一体経営を強化することで、資本戦略、提携戦略も、人事革命のいずれについてもスピード感を持って対応できると考えています。

価値創造と次期中計
―最重要テーマは「規模」

私は、価値創造を単線的に捉え結果のみを追求するのではなく、目指すアウトカムから逆算し、どのような道筋で何を積み上げるべきか、そのプロセスも重要だと考えています。当社グループが目指している価値創造とは、「お客さま本位の業務運営の遂行」を念頭に、証券機能・サービスを提供することにより、お客さまの資産・資本の充実という直接的な「経済的価値」を増大させることへの貢献に加え、その結果としてお客さまの豊かな暮らしの実現を支援するという「社会的価値」を高めることへの貢献を継続して実践していくことだと思います。「お客さま本位の業務運営の遂行」は、当社への信頼を高め、当社のファンを増やすことにつながり、その結果、当社とお客さまの取引が深耕することで、ビジネス機会が広がり「当社の企業価値向上」につながる側面もあると思います。係る観点でも「お客さま本位」という概念はとても大切であり、当社の企業価値を増やすことにつながる好循環を実現できるよう「お客さまの最善の利益」を意識した活動を、今後も継続していきたいと考えています。

こうした価値創造をより多く実現していくための次期中期経営計画に向けた最重要テーマは「規模」、すなわち顧客基盤の拡大だと考えています。今の当社の規模で、安定収益のみの積み上げにフォーカスした場合、足元のインフレ下で増大する費用をカバーすることは容易ではなく、コア・サテライト戦略のバランスを取りつつ、同時に成長領域からの収益機会を取り込む、つまり提携による顧客基盤（規模）拡大を実現していく必要があります。規模の拡大が事業の安定性向上につながり、その結果、信用力や格付けへのプラス効果をもたらし、ファイナンスを含む事業展開の自由度も広がります。規模の拡大は単なる量の追求ではなく、当社の機能を活かし、成長の質を高めるための前提条件であり、戦略上の最重要課題であると認識しています。

だからこそ、その実現に向けて不可欠なのが、アライアンスを通じてお客さまを増やし、規模を拡大していくことなのです。これを実現できれば、安定収益の基盤を強化すると同時に、新たな収益機会も着実に取り込むことが可能になります。現中期経営計画の最終年度は、そのための具体的な提携を早期に実現し、提携先企業のお客さまに、当社の多様なサービスや商品を、将来、長きにわたって享受していただくための基盤固めの期間としたいと考えています。

株主の皆さまへ

株主の皆さまには、当社グループがお客さま本位と信頼を軸に、既存の金融力をさらに磨き、異次元の領域については選択と集中を加速させ、提携、資本活用、人材育成、組織改革を通じて持続可能な実行力を高めていく姿をお見せできたらと考えています。

投資家や株主の皆さまに対しては、東海東京フィナンシャル・グループならではの付加価値の高いサービスをより一層充実させることによる企業価値（お客さまからの評価）の向上を通じて株価上昇につなげ、利益水準に応じた還元も継続していきます。これからも、お客さま・株主の皆さま、それぞれの期待に真摯に向き合いながら、持続的な成長と企業価値の向上の実現に尽力してまいります。

価値創造ストーリー

16 価値創造の歴史
17 競争優位性
19 価値創造プロセス
20 重要な資本

価値創造の歴史

「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループ

当社グループは、常に他社に先駆けて新たな挑戦を重ねてきました。地域金融機関との共創、人と人をつなぐ富裕層ビジネスの展開、新たな金融サービスへの挑戦などを通じて、お客さまに選ばれる存在を目指してきた歴史そのものが、東海東京フィナンシャル・グループの価値創造の軌跡です。当社グループは、金融の枠を超えた豊かさを届け、「誇り」と「憧れ」を感じる企業グループを目指し、持続的な成長と新たな価値創造に取り組んでいきます。

2000年～
東海東京証券が誕生

東海東京証券

- 旧東海丸万証券と旧東京証券が合併
- 2010年4月 東海東京証券と旧トヨタファイナンシャルサービス証券が合併
  - ➡職域サービスの提供

2007年～
業界に先駆けたアライアンス戦略

- 地方銀行との提携合弁証券を業界に先駆けて展開し、現在は7社体制へ拡大
- 提携合弁証券7社合計の預かり資産が4兆円を突破（2026年6月末）

2012年～
マーケット部門の躍進

- プラットフォームビジネスの本格化
  - ➡専門人材の採用拡大、システムを高度化

2015年～
富裕層ビジネスの先駆者へ

Orque d'or

- 富裕層向けブランド「Orque d'or」創設
- メンバー専用サロン「オルクドール・サロン」の展開
  - 2016年3月 オルクドール・サロン（名古屋）
  - 2019年4月 オルクドール・サロン TOKYO
  - 2024年2月 オルクドール・サロン AOYAMA
- メンバーの預かり資産が1兆円を突破（2026年6月末）

2018年～
新たな成長領域の開拓

お金のデザイン

- 2018年6月 お金のデザイン社 株式取得
- 2019年11月 3.0証券準備株式会社設立（現：「CHEER証券」）

2019年～
総合金融グループの機能・サービスを強化

- 2019年9月 東海東京証券と旧髙木証券が合併 IFAビジネス参入
- 2022年5月 東海東京証券と旧エース証券が合併 IFA業者拡大
- 2025年4月 準富裕層・アッパーマス層向けブランド「CLAIRCIEL」創設

▼グループ預かり資産

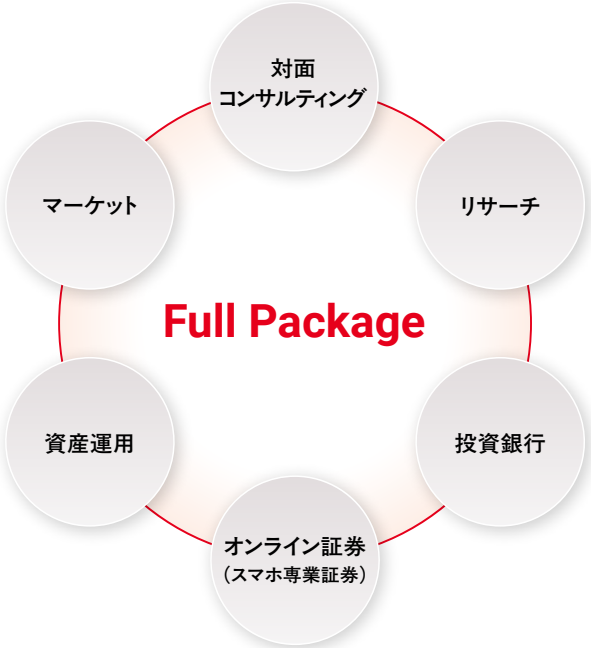
中期経営計画

Innovation Jump up 5 → TT Revolution → Ambitious 5 → New Age's Flag Bearer 5 → "Beyond Our Limits" ～異次元への挑戦

競争優位性

当社グループの競争優位性は、幅広い金融ニーズに応える「フルパッケージの証券機能」、その機能を外部パートナーへ展開する「アライアンス」、長年培ってきた「東海地方での強固な地域基盤」、新たな価値の創出を後押しする「挑戦の文化」、そして、これらを支える「人材」という5つの強みによって形成されています。

フルパッケージの証券機能

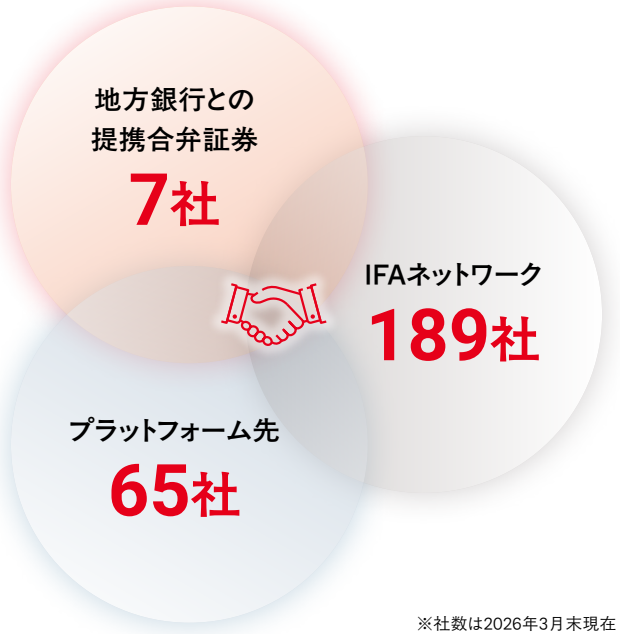


当社グループは、個人のお客さまへの対面コンサルティングを中心に、法人のお客さまへの高度な金融ソリューション提供までを対応可能とするフルパッケージの証券機能（マーケット、リサーチ、資産運用、投資銀行やオンライン証券）を有しています。

そうした機能を取り揃え、国内外の株式、債券や投資信託をはじめとした豊富な商品・サービスと高い専門性と人間性を持つ人材を備え、お客さま一人ひとりのニーズに応えることで、高いカスタマーロイヤルティと競争優位の確立につなげています。

東海東京証券社長メッセージを参照 ➡P.28

アライアンス構築力



※社数は2026年3月末現在

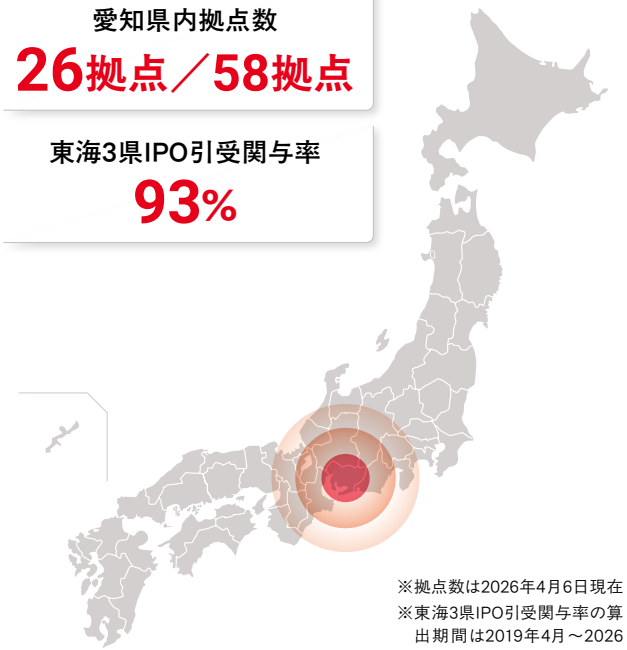
当社グループは、2007年より地方銀行との提携合弁証券を展開しています。地方銀行と当社グループの証券機能を融合し、独自性のある「銀行と証券の連携によるシナジー」を創出し、お客さまに付加価値を提供しています。

また、地方銀行との提携合弁事業で培ったノウハウを活用し、プラットフォームとして同業証券会社やIFA業者へ証券ビジネスに必要な商品・インフラなどの機能を提供しています。

東海地方に根差した強固な事業基盤

東海東京証券
愛知県内拠点数
26拠点／58拠点

東海3県IPO引受関与率
93%



※拠点数は2026年4月6日現在
※東海3県IPO引受関与率の算出期間は2019年4月～2026年6月

グループの中核である東海東京証券では、愛知県を中心に、全国に50超の拠点ネットワークを展開しています。このうち半数以上の拠点が東海地方に集中し、強固な地盤を築いています。また、地域との強いネットワークを活かし、スタートアップ企業に対して資金調達や事業成長に向けた支援を行うとともに、IPO実現に向けたサポートを積極的に展開しています。創業期から成長期、IPO後に至るまで、企業の成長ステージに寄り添った伴走支援を行っています。

挑戦の文化

有力地方銀行とのアライアンス

- ワイエム証券 | YMfg
- ほくほくフィナンシャルグループ ほくほくTT証券
- 浜銀TT証券 横浜銀行グループ
- 栃木銀行グループ とちぎんTT証券
- 西日本シティTT証券
- 16FG 十六TT証券
- 池田泉州TT証券

富裕層向けブランドの展開

- Orque d'or

デジタライゼーション（DX）の推進

- お金のデザイン
- CHEER証券 by 東海東京フィナンシャル・グループ

当社グループは、有力地方銀行との先進的なアライアンスの構築をはじめ、富裕層向けブランド「オルクドール」を通じた独自性の強い富裕層ビジネスやロボットアドバイザーを活用した資産運用機能の獲得、スマホ専業証券の設立やデジタライゼーション（DX）の積極推進など、外部環境やお客さまのニーズの変化を機会と捉え、新たな価値創出のために挑戦してきました。

こうした既存の枠組みにとらわれない新たな取り組みへの挑戦を後押しする企業文化こそが、当社グループの競争優位の源泉となっています。

事業基盤を支える人材

専門性	AFP資格取得率 **75.9%**	
育成	一人当たりの年間教育投資 **約18.5万円**	
多様性	キャリア採用比率 **30.8%**	女性管理職比率 **18.9%**
働きやすさ	男性育休取得率 **89.4%**	年次有給休暇取得率 **56.6%**

従業員の挑戦と成長を最大の事業基盤として位置付けています。専門性の向上につなげる国内外のMBA派遣制度、資格取得支援やプライベート支援など自己実現に向けた挑戦を後押しすることで、従業員の成長を支援しています。「学び続ける会社」として、ビジネスモデルに基づく体系的な教育研修プログラムを通じ、専門性と人間性を兼ね備えた人材の育成を推進しています。また、多様な価値観や変化を受け入れ、自ら考え行動できる人材を育むことが当社グループの成長を支える基盤の構築につながっています。

人材戦略のページを参照 ➡P.45

価値創造プロセス

認識する外部環境

- 競争環境の激化
- お客さまのニーズの多様化
- デジタル化やAIの進展
- 経費負担の増加

インプット

人的資本
- 多様かつ豊富な専門人材
- 人間性豊かな人材
- 積極的な教育投資

知的資本
- 総合金融グループ力
- アライアンス戦略を実現させる豊富な知見

社会・関係資本
- 東海地方を中心としたネットワーク
- 充実したアライアンスネットワーク
- 地方銀行・地域金融機関との強固な信頼関係

財務資本
- 健全な財務基盤
- 積極的・安定的な株主還元

ビジネスモデルと5つのマテリアリティ

豊かなライフマネジメントの実現 ➡P.57

〈ビジネスモデル〉

高付加価値化
- 戦略に沿った人材育成
- 高付加価値商品・サービス
- 特徴あるセグメント戦略
- 高いカスタマーロイヤルティ

×

ビジネスモデルの変革
- アライアンス戦略の深化
- シナジーの創出
- AI・DXとリアルの融合
- 金融＋αの価値提供

イノベーション ➡P.58

パートナーシップ ➡P.59

ウェルビーイング ➡P.60

グリーン ➡P.61

経営戦略

中期経営計画

"Beyond Our Limits"
～異次元への挑戦

〈行動指針〉

"Social Value & Justice" comes first

〈主要戦略〉

金融力の強化
- オルクドール戦略
- クレールシエル戦略
- 提携合弁証券
- グローバル・マーケット
- 生産性向上

異次元に向けた重点施策
- Powerful Partnersとの連携
- New Bonanza

アウトプット

KGI
（2027年3月期）
- ROE…… 12%
- 預かり金融資産… 12兆円

財務KPI
（2027年3月期）

金融力の強化
- 経常利益……300億円
- 預かり金融資産… 10兆円
- 安定収益／固定費カバー率 …… 20%
- 一人当たり労働生産性 ……23百万円

異次元に向けた重点施策
- 経常利益 ……60～100億円

非財務KPI
（2027年3月期）
- CO_2ネット排出量*1 …… 1,474t-CO_2
- 社会貢献活動費*2 …… 1.0%
- お客さま本位（東海東京証券のNPS®）*3 …… ＋20pt改善
- 従業員エンゲージメント …… 63%
- 教育投資*2 …… 3.0%

*1 2022年3月期実績比半減
*2 前年度経常利益比
*3 2022年3月期実績比

アウトカム

経済的価値
- お客さまの資産や資本の充実

社会的価値
- お客さまの豊かな暮らしの実現
- サステナブルファイナンスを通じた持続可能な社会の実現
- 地域経済の持続的な発展
- 文化・芸術の復興や伝承
- 社会課題に挑むベンチャー企業の成長支援を通じたイノベーション創出
- 地域における安定的な雇用と人材育成の促進
- 気候変動の緩和

コーポレート・ガバナンス／リスクマネジメント／コンプライアンス

挑戦の文化／学び続ける文化

重要な資本

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

重要な経営資本	優位性	資本の充実に向けて
[人的資本] ■ お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄与する人材 ■ 常に自分のキャリアを模索し、自律的に学び続けることができる人材 ■ 変化を恐れず、変化をチャンスと捉え、新たなことにチャレンジできる人材	■ 経営理念を深く理解し、共感する**2,528名の社員** ■ 女性管理職比率……18.9% ■ 豊富な専門人材 ・デジタルビジネス従事者……65名 ・ウェルスマネジメント業務従事者……152名 ・マーケット業務従事者……158名 ■ 教育に関する積極的な投資 ・年間教育投資額……588百万円 ※上記の数値は連結ベース、2026年3月末時点	**成長できる環境** ■ カフェテリア研修等による学びの機会の提供　■ 専門性向上に向けた資格取得支援 ■ 国内外MBA（修了者数50名）、リーダー育成研修、複業留学等を通じた人間性・専門性の向上 ■ 自律的なキャリア形成支援 **活躍できる環境** ■ ジョブ型人事制度による専門性に応じた処遇　■ 社内公募制度による挑戦機会の創出 ■ DE&Iの推進　■ 多様な人材が能力を発揮できる組織風土の醸成 **働き続けられる環境** ■ ウェルビーイング経営の推進　■ 健康経営施策の充実 ■ 育児・介護との両立支援　■ 柔軟で働きやすい職場環境の整備
[知的資本] ■ 顧客セグメントに合わせたマーケティング手法 ■ 高度な商品組成と経営執行にかかる知見・ノウハウの蓄積 ■ 証券ビジネスを支える高度な専門性（東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京ウェルス・コンサルティング、東海東京アセットマネジメント） ■ アライアンス先とwin-winの関係を構築する経験とノウハウ	■ 総合金融サービスの提供が可能なグループ力 ・オルクドールブランド （富裕層向け非金融サービス：メンバー3,986名） ・金融プラットフォーム （商品ラインナップ、商品組成力、証券ビジネスを支える機能子会社）	■ オルクドールブランドの価値向上 ■ 専門人材育成　・教育投資額（前年度経常利益比）…3%（目標） ■ DXに関する知識・ノウハウの高度化、デジタルサービスの発展 ■ 商品組成と経営執行を高度化するための人材育成 ■ 調査、ソリューション運用の機能強化 ■ 金融プラットフォームの強化
[社会・関係資本] ■ 東海地方を中心とした営業基盤 ■ 地方金融機関との信頼関係 ■ 充実した顧客基盤 （自社、提携合弁先、プラットフォーム先の顧客基盤活用） ■ オープンイノベーションを中心としたスタートアップ企業の支援 ■ デジタルを活用したサービスの提供 ■ 海外提携ネットワーク ■ ステークホルダーの皆さまとの積極的なコミュニケーション	■ 東海地方を中心としたネットワーク※ **58拠点**（愛知県内26拠点）※東海東京証券 ■ 充実したアライアンスネットワーク ・提携合弁証券……7社・63拠点 ・IFAネットワーク……189社 ・プラットフォーム先……65社 ※社数、拠点数は2026年3月末時点 ■ 新たなアライアンス獲得へのコミュニケーション ・Powerful Partners　・New Bonanza	■ NPS®＋20pt改善（2022年3月期実績比） ■ 東海地方を中心としたサービス拡充 ■ 地銀、提携合弁証券向けのサービスの拡充 ■ デジタルサービスの拡充 ■ 個人株主をはじめとする投資家の皆さまとの対話 ・個人投資家向け説明会……年3回（実開催、オンライン） ・機関投資家アナリスト向け説明会……年2回
[財務資本] ■ 自己資本……1,955億円 ■ 総資産……1兆5,262億円 ■ グループ預かり資産……13.4兆円 ■ 営業収益……977億円 ■ 経常利益……204億円 ■ 東海東京証券　自己資本規制比率……462.7% ※上記の数値は2026年3月末時点	■ 健全な財務基盤 ・自己資本比率……12.8% ■ グループ預かり資産……13.4兆円 ■ 積極的な株主還元方針：連結配当性向50%以上または1株当たりの年間配当金24円以上のいずれか高いものを配当基準とする ［参考］配当性向（連結）76.0% 年間配当50円（普通配当34円、記念配当16円） ※上記の数値は2026年3月末時点	■ 金融力の強化 ［収益力の向上］　・経常利益……300億円 ・預かり金融資産……10兆円 ［安定収益構造］　・安定収益/固定費カバー率……20% ［生産性向上］　・一人当たりの労働生産性……23百万円 ※上記の数値は中期経営計画2027年3月期KPI

企業価値向上に向けた取り組み

22 中期経営計画で目指す姿
23 中期経営計画の進捗
24 財務・資本政策
27 事業ポートフォリオ
28 東海東京証券 社長メッセージ
31 ウェルスマネジメントカンパニー
33 ファイナンシャルウェルネスカンパニー
35 グローバル・マーケットカンパニー
37 投資銀行カンパニー
39 IFAカンパニー
41 提携合弁証券
43 異次元に向けた重点施策
45 人材戦略
49 従業員座談会

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。

“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

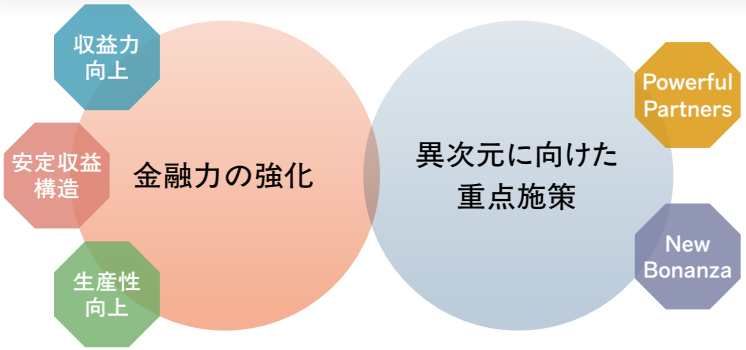
行動指針

“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”



中期経営計画の進捗

中期経営計画4年目となる2026年3月期は、「収益基盤の強化」に向けた各施策が着実に成果を発揮しました。市場環境の追い風を取り込みながら、安定収益の拡大を継続したことで増収増益を達成し、ROEは前年から2.7pt改善しました。主要経営指標は計画達成に向けて順調に推移しており、最終年度に向けてさらなる成長を目指します。

			KGI／KPI項目	主な施策	2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2027年3月期目標値
グループKGI			ROE	—	1.1%	5.8%	6.1%	**8.8%**	12%
グループKGI			預かり金融資産※1	—	8.6兆円	10.9兆円	10.9兆円	**13.4兆円**	12兆円
財務KPI	金融力の強化	収益力向上	経常利益※2	• オルクドール／クレールシエル戦略 • ポートフォリオ営業によるコア資産へのアクセス • 提携合弁証券ビジネスの深化 • IFAビジネスの基盤拡大 • セールス&トレーディングモデルの確立 • スタートアップエコシステム	91.9億円	215.7億円	187.4億円	**230.7億円**	300億円
財務KPI	金融力の強化	収益力向上	預かり金融資産※1		8.6兆円	10.9兆円	10.9兆円	**13.4兆円**	10兆円
財務KPI	金融力の強化	安定収益構造	安定収益／固定費カバー率※3	• ストック収益の拡大 • 保険ビジネスの強化	18.6%	21.0%	23.7%	**28.0%**	20%
財務KPI	金融力の強化	生産性向上	一人当たり労働生産性	• デジタルやAIの活用による業務効率化 • システム統合、スリム化によるコスト削減 • グループ企業の再編	16.5百万円	21.5百万円	19.8百万円	**24.1百万円**	23百万円
財務KPI	異次元に向けた重点施策		経常利益※4	• Powerful Partnersとの提携 • New Bonanzaの獲得 • デジタル機能の活用	△28.5億円	△31億円	△36億円	**△25.8億円**	60～100億円
非財務KPI	“Social Value & Justice” KPI	よりよい社会に	CO_2ネット排出量（2022年3月期実績比半減）	• 再生可能エネルギーの導入 • 低燃費車への入替 • 高効率照明・高効率空調への切替	2,539t-CO_2	2,242t-CO_2	1,704t-CO_2	**1,460t-CO_2**	1,474t-CO_2
非財務KPI	“Social Value & Justice” KPI	よりよい社会に	社会貢献活動費（前年度経常利益比）	• 教育・文化・芸術振興などに関する活動支援 • 地域貢献・災害支援	1.5%	4.6%	1.7%	**2.2%**	1.0%
非財務KPI	“Social Value & Justice” KPI	凡事徹底	お客さま本位（東海東京証券のNPS®）（2022年3月期実績比）	• お客さま本位の業務運営 • 部店行動目標の設定	△1.8pt	+6.5pt改善	+13.4pt改善	**+13.3pt改善**	+20pt改善
非財務KPI	“Social Value & Justice” KPI	わくわく	従業員エンゲージメント	• 社員のチャレンジ支援 • 働きやすい職場環境の整備	40%	41%	38%	**40.7%**	63%
非財務KPI	“Social Value & Justice” KPI	わくわく	教育投資（前年度経常利益比）	• 幅広い能力開発 • 自己啓発の支援	4.5%	8.4%	3.4%	**3.9%**	3.0%

※1　預かり金融資産（預かり資産）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。
※3　安定収益は残高連動収入や継続的に発生する収入（投資信託報酬、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。

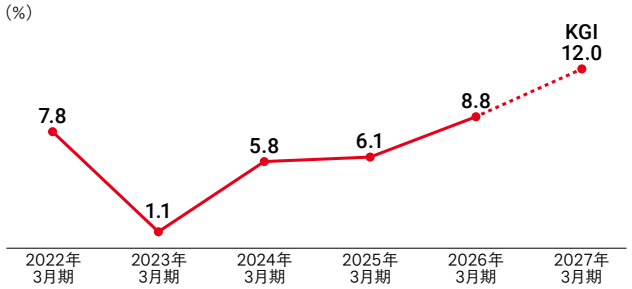
財務・資本政策

「金融力の強化」による利益成長と、成長投資を支える財務基盤の構築により、ROE12%の実現と企業価値向上を目指す

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

中期経営計画（以下、中計）の最終年度を迎え、当社グループは、これまで掲げてきた財務・資本政策を具体的な成果へと結実させる重要な局面にあります。財務担当役員として重視しているのは、「金融力の強化」を通じて利益水準を引き上げること、資本効率を意識したバランスシート（BS）マネジメントを徹底すること、そして将来の成長投資に必要な資本余力を確保することです。これらを一体で進めることにより、中計で掲げるROE12%の実現と、中長期的な企業価値の向上につなげていきます。

▼ROEの推移



中計では、「金融力の強化」による収益目標として300億円を掲げています。これは、当社グループが本業を通じて安定的に創出すべき利益水準であり、達成に向けた重要な経営目標です。中計期間を通じて、ストック収益を中心とする安定収益基盤の拡大は着実に進展してきました。今後は、富裕層・準富裕層のセグメント層を起点としたストック収益の拡充に加え、不動産、保険、相続・事業承継、資本政策、M&Aなど、お客さまの多様なニーズに応えるソリューション収益を積み上げるとともに、マーケット部門のトレーディング機能を伸ばしてフロー収益の最大化を促進することで、利益成長をさらに加速させていきます。

一方、「異次元に向けた重点施策」による中計最終年度60~100億円の利益貢献については、提携や投資を伴う案件が中心であり、相手先との協議や事業立ち上げには一定の時間を要しています。そのため、中計期間中にすべてを収益として顕在化させることは容易ではありません。しかしながら、当社グループは、異次元の成長に向けた取り組みの旗を降ろすつもりはなく、むしろ、次の成長ステージに向けて、具体的な案件の検討や提携先との関係の構築・拡充を着実に進めるとともに、それを実行するための財務基盤の整備を進めています。

そのために重要となるのが、成長投資の原資を生み出すBSマネジメントです。まずは、「金融力の強化」を通じた利益の積み上げにより内部創出力を高めています。加えて、将来的な収益性やグループ戦略との親和性を見極め、不採算事業からの撤退やノンコア資産の売却、政策保有株式の縮減などを通じて、資産サイドからも成長資金を捻出していきます。さらに、信用力の維持・向上を通じて、必要な局面で外部資金を機動的に活用できる調達余力を確保することも、財務戦略上の重要なテーマです。

さらに、当社グループの金融機能を一段と拡張していくため、銀行機能の獲得も視野に入れながら、資本提携や業務提携を含むさまざまな「Powerful Partners」との連携のあり方を探究し、次期中計以降の持続的な成長につなげていきます。

ストック収益とソリューション収益の拡大により、収益構造の安定性と多様性を高める

中計期間において大きく進展した取り組みの一つが、ストック収益を中心とする安定収益基盤の拡大です。安定収益による固定費カバー率は中計で掲げた目標水準を上回って推移しており、市場環境の変動に左右されにくい収益構造への転換が着実に進んでいます。特に、富裕層・準富裕層のお客さまとの長期的なリレーションシップを基盤とするセグメント戦略は、当社グループの安定収益を支える重要な柱へと成長しています。

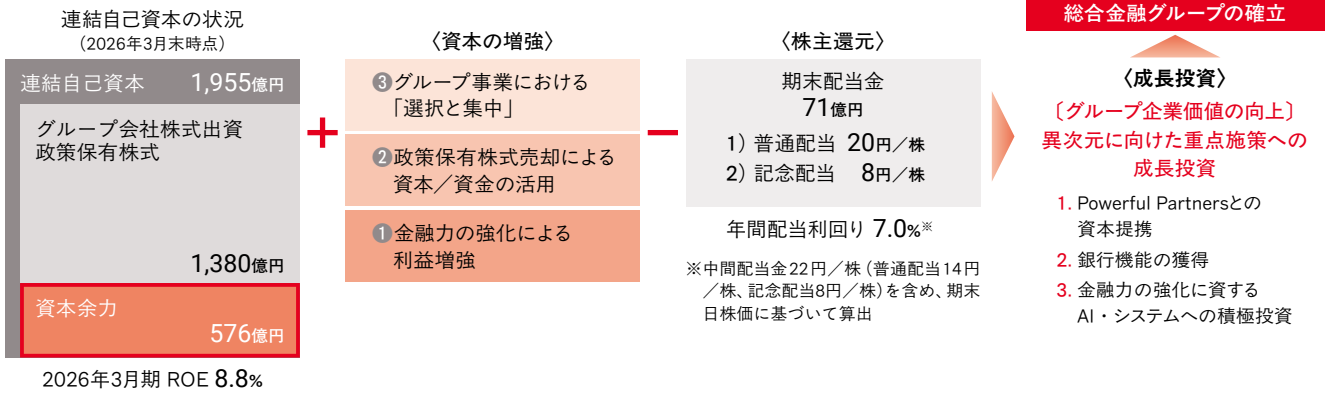
また、富裕層・準富裕層のお客さまや法人オーナーのお客さまが抱える不動産、保険、相続・事業承継、さらには資本政策

財務・資本政策

やM&Aなどの多様な課題に対して、グループの総合力を活かしながら最適なソリューションを着実に提供することで、新たな収益機会の創出にもつなげてきました。対面チャネルを通じてお客さまとの長期的な関係性を構築し、課題を丁寧に把握しながらグループの機能を組み合わせた解決策を提供できることは、当社グループならではの強みです。こうした取り組みを通じて、安定性と多様性を兼ね備えた収益構造への転換を進めています。

また、安定収益基盤の拡大に加え、市場環境の変化を的確に捉えるマーケット機能の強化にも取り組んでいます。商品供給力の拡充や専門人材への投資を通じて、お客さまの取引ニーズや市場機会を収益へと結び付ける体制を強化しており、ストック収益、ソリューション収益、および取引フローを源泉とするマーケット収益が相互に補完し合う収益構造の構築を進めています。

▼総合金融グループの確立に向けたファイナンス機能の向上



BSマネジメントを通じ、成長投資の原資を捻出する

中計の達成と次の成長ステージへの移行に向けては、既存事業からの利益積み上げに加え、BSを不断に見直し、成長投資に振り向ける原資を確保していくことが重要です。当社グループでは、各事業の収益性や成長性に加え、グループ戦略との親和性、将来的なシナジー創出の可能性を多面的に検証し、事業ポートフォリオの最適化を進めています。

特に、将来的に収益性の向上が見込めない事業や、目指すビジネスモデルとのシナジーが限定的な事業については、聖域を設けることなく、投資継続の妥当性を厳格に見極めています。実際に、デジタル領域においても、一定の事業育成期間内に採算性や戦略的意義を十分に見込めない事業については、売却や撤退も含めた選択と集中を進めてきました。投下した資本に対し、当社における株主資本コスト8%（CAPMに基づく）を期待リターンの基準と考えています。こうした取り組みにより資本を回収し、より収益性・成長性の高い領域へ再配分することで、将来の企業価値向上につながる資本循環を実現しています。

また、政策保有株式についても、資本効率向上の観点から着実に縮減を進めています。2023年9月末時点の時価を基準として設定した削減目標に対し、すでに約7割を達成していますが、今後も保有意義や経済合理性を継続的に検証しながら、さらなる縮減に取り組んでいきます。

〈信用力を背景に、成長投資に向けた調達余力を確保する〉

成長投資の実行にあたっては、内部留保による資本蓄積だけでなく、必要な局面で外部資金を機動的に活用できる財務基盤を維持しておくことも重要です。現在の事業基盤から創出される資本（内部留保利益）に加え、当社グループが目指す非連続的な成長の実現には、時として一定規模の戦略投資が求められます。そのため、必要となる財務レバレッジを発揮できるよう日ごろから信用力を維持・向上させ、多様な資金調達手段へアクセスできる状態を確保しておくことが、将来の成長機会を確実に捉えるための強固な財務基盤になると考えています。

Powerful Partnersや提携合弁証券の強化を通した機能拡張

――ファイナンス機能の強化を通じて、顧客提供価値と収益基盤を拡大する

当社グループが次の成長ステージへ進むためには、これまで培ってきた証券ビジネスやプラットフォーム機能の強みに加え、新たにファイナンス機能を強化していくことが重要と考えています。ファイナンス機能の強化は、単に資金調達力を高めることを目的とするものではありません。お客さまの多様化・高度化する金融ニーズに応えることで顧客基盤を深化させるとともに、金融収益の拡大を通じて、ストック収益やソリューション収益をさらに伸ばす新たな収益源を育成する取り組みでもあります。収益源の多様化を進めることで、当社グループの収益構造をより厚みのある、安定したものへと進化させていきます。

提携合弁証券事業の深化

提携合弁証券事業は、提携銀行からの顧客紹介を中心とした従来の紹介型モデルにとどまらず、今後は、銀行と一体となって地域のお客さまの課題解決を担う媒介型モデルへと進化させ、提携銀行と当社グループの双方がwin-winの関係になるものと考えています。モデル転換を通じて当社グループがより主体的に、当社グループが強みとする富裕層や法人のお客さまを中心とした満足度の高い対面サービスを提供できる機会を増やしていきます。

提携銀行のお客さまに対して、証券ビジネスの視点から資産運用ニーズを掘り起こすだけでなく、富裕層や法人オーナー層が抱える事業承継、資本政策などの課題に対しても提案機会を拡大していきます。商品提供にとどまらず、当社グループが有するウェルスマネジメント機能や投資銀行機能、多様なニーズに合致する商品提供力を組み合わせることで、地域のお客さまに対し、より高度で付加価値の高い金融サービスを提供できる体制を強化していきます。

その他のパートナーとの提携

「Powerful Partners」との事業提携に向けた取り組みは、銀行や地域金融機関との連携にとどまるものではありません。当社グループが目指すのは、当社グループに不足する機能を外部パートナーの強みで補完し、既存事業とのシナジーの極大化を通じて企業価値を高めることです。

特に注力しているのが、独自の確固たる顧客基盤を持ち、新たに金融サービスの提供を望むパートナーとの連携です。現在、提携協議を進める中には、日本の大手法人にとどまらず、グローバルなビジネス展開を展望し、海外投資家と日本市場をつなぐ機能や魅力のある商品の供給など、お客さまに提供できる投資機会の拡充を求める先があります。それは、当社グループの競争力向上につながる重要なテーマです。

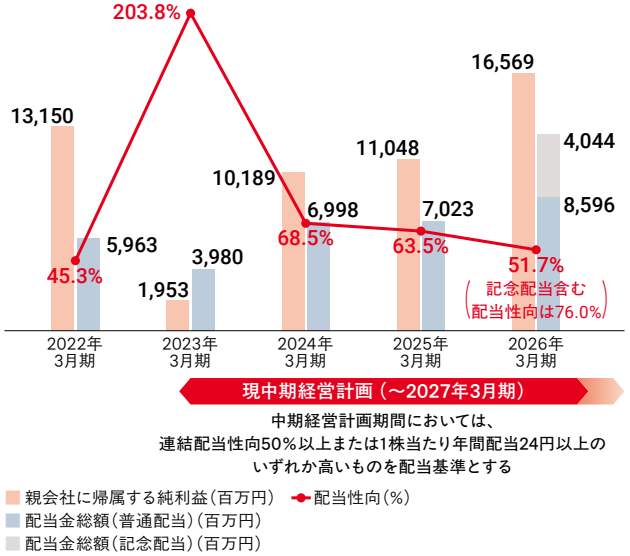
また、デジタルツールと暗号資産を活用する決済領域や新たな金融インフラに関わるパートナーとの連携可能性も視野に入れて研究しています。金融サービスのデジタル化が進展する中、当社グループは、すべての機能を自前で構築するのではなく、優れた技術や顧客基盤を持つパートナーとの協業を通じて、機動的かつ効率的に新たな金融機能を取り込むなど、各々の現行ビジネスから得られる収益に加え、新たなシナジー効果を一体となって追求できる関係を重視しています。銀行機能の獲得は当社グループの将来像における重要なパーツであり、ファイナンス機能を飛躍的に高めることで、より多くのお客さまに満足いただけるものと考えています。今後も「Powerful Partners」との連携については、既存の枠組みにとらわれることなく、多様な形を探究・実践しながら、顧客提供価値の向上と持続的な成長につなげていきます。

株主還元と企業価値向上の両立を目指して

株主還元については、引き続き期間利益に応じた還元を基本としています。当社グループはこれまでも配当性向や配当利回りを意識しながら、株主の皆さまへの継続的かつ安定的な還元に努めてきました。一方で、今後の非連続的成長を実現するためには、有望な投資機会を確実に捉えられる資本基盤を確保することも重要です。そのため、短期的な還元拡大に偏ることなく、成長投資と株主還元の最適なバランスを追求し、中長期的な企業価値向上につながる資本配分を実践していきます。

また、当社グループの株主構成を踏まえると、個人株主の皆さまを中心とした安定的な株主基盤の形成も重要な経営課題です。そのためには、成長戦略や資本政策について丁寧かつ継続的に情報開示するとともに、株主還元の予見可能性を高めていくことが必要であると理解しています。来年度以降の新中計の策定と合わせ、新たな株主配当方針を明確にし、公表したいと考えます。その検討過程においては、株主資本配当率（DOE）の採用などによる安定的な還元手法についても検討の選択肢に含め、株主の皆さまに安心して当社株式を保有いただける環境づくりに取り組んでいきます。

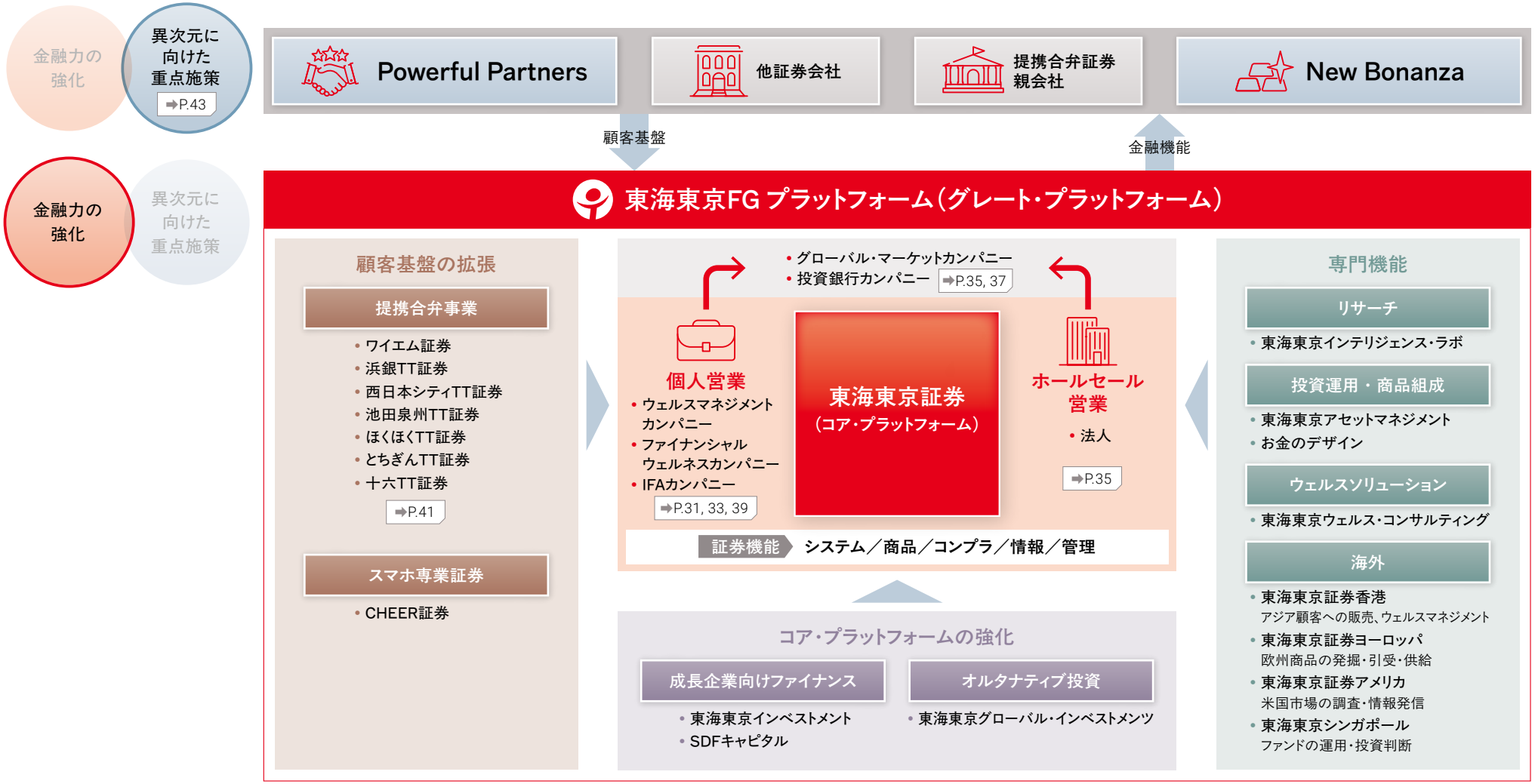
▼株主還元の推移



中計最終年度である2027年3月期は、これまで進めてきた収益構造改革、資本効率改善、そして成長投資に向けた土台作りを、次の成長ステージへとつなげる重要な1年です。株主・投資家の皆さまには、今後とも中長期的な視点で当社グループの成長を見守り、ご支援いただければ幸いです。

事業ポートフォリオ

当社グループの事業ポートフォリオは、「金融力の強化」を土台に、お客さまとの接点から生まれる多様なニーズをグループ内外の機能へとつなぎ、新たな価値へと転換する価値創造のための基盤です。商品・市場機能、投資銀行機能、資産運用、コンサルティング、提携ネットワークなどを有機的に結び付けることで顧客価値と収益を創出し、その成果を人材、DX、商品・サービス、外部パートナーとの提携へ再投資することで、持続的な成長サイクルを形成しています。こうした循環を通じて顧客基盤・収益基盤・経営基盤を強化し、「Powerful Partners」と「New Bonanza」を成長エンジンとして、「異次元の世界」の実現に挑戦していきます。



金融力の強化　異次元に向けた重点施策

東海東京証券 社長メッセージ

お客さまとの信頼関係を起点に、対面の力とグループの総合金融力を融合し、東海東京証券ならではの価値創造を実現してまいります

東海東京証券
代表取締役社長
北川尚子

東海東京証券の役割

当社は、東海東京フィナンシャル・ホールディングスの中核子会社として、お客さまとの最前線に立ち、グループ戦略を具体的な価値として提供する役割を担っています。中期経営計画の基本戦略の一つである「金融力の強化」は、商品・サービスの拡充に加え、お客さま一人ひとりの資産形成や事業成長に寄り添い、その実現を支援することに本質があります。当社はその戦略を現場で実践し、お客さま価値の創出を通じて持続的な収益成長へとつなげる役割を担っています。

当社が創出する価値は、グループ全体の企業価値向上の源泉です。今後もお客さまとの長期的な信頼関係を基盤に、グループの持続的な成長をけん引する「中核エンジン」としての責任を果たしていきます。

事業環境認識

足元の事業環境は、市場変動の影響を受ける循環的な側面を持ちながらも、資産運用ニーズの拡大という構造的な追い風に支えられており、総じて良好な状態が継続する可能性が高いと認識しています。新NISA制度の浸透や「貯蓄から投資へ」の流れを背景に、お客さまの投資行動は中長期志向へと変化しており、市場下落局面でも、株式を「長期軸で保有する資産」として位置付ける動きが着実に広がっています。また、債券市場においても、金利環境の変化を踏まえた外国債券投資や安定的な利息収入を求める需要は根強く、さまざまな商品を組み合わせたポートフォリオ提案の重要性は一段と高まっています。

こうした環境の中で問われているのは、拡大する運用ニーズをいかに持続的な収益へと転換し、その成長機会を次の競争力へ結び付けられるかという点です。一方で、コストの上昇、人材流動化の加速、AI・DXの実装スピードの差は、経営の質を左右するリスクでもあります。こうした中で当社では、人の力を中核に据えながらテクノロジーを高度に組み合わせる「ハイブリッド型」の経営を志向しています。AI・DXによって業務効率や提案精度を高めつつ、最終的な価値提供においては、対面営業ならではの深いお客さま理解と伴走力で差別化する――この両輪を融合させることこそが、当社の持続的な競争優位の源泉であると考えています。

当社の特徴・強み

当社の競争力の源泉は、個人のお客さまとの長期的な信頼関係を基盤とした独自の顧客基盤と、その関係性から生まれる多様なニーズに応える総合金融サービスにあります。当社は、個人営業部門を中核としてお客さまとの接点から生まれる、資産運用・資産承継・資金調達・事業支援などのニーズをグループ各機能へとつなぎ、価値へと転換する独自のビジネスモデルを有しています。お客さまとの対話の中から課題をくみ取り、グループ全体のソリューションへと広げていく力に、当社の根源的な強みがあります。

こうした競争力を支えているのが、対面証券として長年磨いてきた「専門性」と「人間性」を兼ね備えた提案力です。当社では、金融商品の知識や市場対応力といった高度な専門知識に加え、お客さま一人ひとりの価値観やライフプラン、事業課題を深く理解し、長期的に伴走する姿勢を重視しています。だからこそ、単なる

東海東京証券 社長メッセージ

金融商品の販売にとどまらず、金融・非金融の両面から最適なソリューションを提案することが可能となります。これは、デジタル技術が進展する時代においても容易に代替されない、当社ならではの競争優位性であると考えています。

その象徴が、富裕層向けブランド「オルクドール」を核とした独自の顧客基盤です。オルクドールは、10年以上にわたり金融・非金融の両面から価値提供を磨き上げる中で、単なる富裕層向けサービスを超え、経営者や資産家が集うコミュニティへと進化してきました。このメンバーシップ型のアプローチにより形成された顧客基盤は、新たな価値創造やビジネス機会を生み出す源泉となっています。また、オルクドールで培った知見は、準富裕層・アッパーマス層向けブランド「クレールシエル」や提携合弁証券（JV）にも展開し、お客さまへのさらなる提供価値の向上につなげています。

また、2026年4月に新設した「ものづくりネットワーク推進本部」は、当社らしい対面モデルを法人・社員の双方へ広げる新たな起点です。当社のマザーマーケットである東海地方を基盤に、事業会社への支援と社員向け金融リテラシー向上を一体で進めることで、事業オーナー層との関係性を深化させ、ウェルスマネジメントカンパニー、投資銀行カンパニー、グローバル・マーケットカンパニーへとつながる新たな顧客接点と価値創造を進めています。個人と法人を一体として捉え、企業を起点として社員、オーナー、資本政策、市場取引までをつなげていく点にも、当社の独自性があります。

一方で、こうして生まれた顧客ニーズや投資機会を高付加価値な金融サービスへと転換しているのが、グローバル・マーケットカンパニーのトレーディング機能です。内外株式・内外債券・デリバティブにわたる商品供給力と市場対応力を背景に、個人営業部門（ウェルスマネジメントカンパニー、ファイナンシャルウェルネスカンパニー、IFAカンパニー）、提携合弁証券、法人部門といった多様なチャネルから生まれる顧客ニーズや取引需要を取り込み、お客さまへの提供価値と当社の収益機会を最大化しています。さらに、東海東京インテリジェンス・ラボを含むリサーチ機能との連携を通じて、高度な企業分析や市場調査の知見と、グローバル・マーケットカンパニーの売買執行力・流動性供給力が結びつくことで、国内外の投資家との接点を拡大し、国内株式を中心としたフローの質と厚みを高めています。特に中小型株を含む企業情報を国内外の投資家へつなぐ役割は当社の特徴の一つであり、企業と投資家を結ぶ好循環の形成を通じて、日本の資本市場の活性化にも貢献しています。

また、投資銀行カンパニーはIPO、M&A、資本政策を通じて法人のお客さまの課題解決を支援するとともに、その成長や変革の実現に貢献しています。そこで培われた関係性や資金ニーズは、個人部門やグローバル・マーケットカンパニーとの連携を通じて、新たなビジネス機会と顧客価値の創出へと発展しています。

このように当社は、お客さまとの信頼関係を起点に多様なニーズや事業機会を生み出し、それをグループの総合金融力によって価値へと転換し、さらに新たな価値創造へとつなげる「循環型のビジネスモデル」を有しています。商品・サービスの提供に加え、お客さまとの関係性そのものを資産として蓄積し続けることが、当社の持続的な成長と企業価値向上を支える本質的な競争力であると考えています。

市況に左右されにくい収益モデルの構築

当社では、市況変動に左右されにくい持続的な収益モデルの構築実現に向け、各カンパニーがそれぞれの専門性を高めながら、お客さまとの接点から生まれる顧客ニーズを相互に連携・循環させることで、収益基盤の多様化と安定化を進めています。

ウェルスマネジメントカンパニーにおいては、証券担保ローンが大きく拡大しました。東京地域の預かり資産は1兆円規模まで積み上がり、若手経営者を中心としたお客さまとの関係深化と預かり資産拡大に大きく貢献しています。これは、富裕層のお客さまとの関係性を単なる「取引」から「資産全体のマネジメント」へと深化させる取り組みであり、今後は金融・非金融を組み合わせた「オルクドール2.0」へと発展させることで、さらなる提供価値の高度化を図っていきます。また、こうした富裕層ビジネスのノウハウをJVへ展開することで、提携合弁証券で従来取り込めていなかった富裕層や事業オーナー層との接点を拡大し、M&Aや事業承継等の法人ソリューション需要へとつなげていきます。

ファイナンシャルウェルネスカンパニーでは、ポートフォリオ資産残高が1,500億円規模まで拡大し、ストック型の資産管理ビジネスが着実に定着してきました。また、「クレールシエル」の会員基盤も拡大しており、準富裕層・アッパーマス層のお客さまに対しても総合資産管理型ビジネスを展開する基盤が整いつつあります。お客さまのライフステージに寄り添いながら資産形成を支援することで、長期的な信頼関係に基づくストック型収益の拡大を進めています。

IFAカンパニーでは預かり資産が6,000億円規模まで成長し、当社グループの重要な顧客接点として存在感を高めています。特に、金利環境の変化を背景とした外国債券ニーズの高まりは、グローバル・マーケットカンパニーとの連携による収益機会の創出につながっています。一方、当社の価値創造に資するIFA業者との関係深化を進めることで、持続的な成長を実現していきます。

投資銀行カンパニーでは、50～100億円規模のミッドキャップ企業を中心に伴走型支援を展開し、差別化されたポジションを確立してきました。また、STO分野においても先行的な取り組みを進めています。IPO、M&A、事業承継、資本政策などを通じて法人のお客さまの課題解決を支援することで、新たな顧客接点を創出

するとともに、グループ各機能へとつながる価値循環の起点としての役割を果たしていきます。

グローバル・マーケットカンパニーは、各カンパニーから生み出されるニーズを価値へと転換する中核機能です。株式・債券・デリバティブを横断した商品供給力と市場対応力を背景に、お客さまの取引によるフロー収益に加え、市場環境を踏まえたポジション運営による収益の積み上げを図っています。リスク管理とのバランスを徹底しながら収益機会を最大化していきます。加えて、機関投資家ビジネスの強化やリサーチ機能との連携を通じて、国内外の投資家との取引や市場参加をより厚く取り込める体制を整えていきます。

競争力を支えるうえで鍵を握るのが、人材です。例えば、内外株式、内外債券、デリバティブのフロント領域に加え、商品設計や市場分析、リスク管理など高度な専門性を有する人材の獲得・育成を進めることで、マーケット機能の高度化を図っています。同時に、中堅・若手人材の育成とリテンションにも注力し、多様な知見や経験を組織の力へと転換することで、人材の高度化を進めていきます。

このように当社は、各カンパニーが生み出す顧客接点や事業機会をグループ全体で有機的に結び付けることで、お客さま価値と収益機会を拡大する独自の価値循環を形成しています。フロー収益とストック収益の両輪を強化しながら、外部環境の変化に左右されにくい持続的な収益モデルの確立を目指していきます。

東海東京らしさを活かした最適な収益構造の探究

当社の経営課題はフロー収益に偏りがちな収益構造です。そこから、ストック収益を着実に積み上げながら、両者を最適に組み合わせた持続可能なビジネスモデルを確立することを目指します。

証券会社として、市場環境の変化を捉え、お客さまの投資ニーズに応じた売買機会を提供することは当社の本質的な役割であり、そこで生み出されるフローは当社の競争力の源泉でもあります。実際、当社は長年にわたり培ってきた対面営業力によって、お客さまとの深い信頼関係を築き、その関係性の中からフローを創出してきました。

一方で、フロー収益だけでは収益の安定性や持続性に限界があることも事実です。だからこそ、当社が目指すのは、フローとストックを対立する概念として捉えるのではなく、相互に高め合うものとして両立させることです。これは、お客さまの運用ニーズに応じて「継続的な資産管理」と「機動的な売買機会」とを組み合わせる“コア・サテライト”の考え方を、当社自身の収益構造にも応用する取り組みでもあります。市場機会を捉えるフロー収益と、長期的な資産管理を基盤とするストック収益をバランスよく組み合わせることで、外部環境の変化に強い収益基盤を構築していきます。

また、ストック収益の拡大においても重要なのは、お客さまにどのような価値を提供し、その価値に対して対価をいただくかという点です。資産配分の設計やゴールベースアプローチによる資産形成支援、高度な商品提案、さらには金融・非金融を組み合わせた総合的なソリューションを通じて、お客さま一人ひとりの人生や事業の成長に伴走することが、結果として持続的なストック収益につながると考えています。これにより、市況変動の影響を受けにくい収益基盤を強化し、安定的な経営基盤の確立を目指していきます。

さらに、こうしたビジネスモデルへの転換を確実に進めるため、人事評価制度の見直しも進めています。資産純増やストック残高に加え、NPS®といったお客さまからの評価を重視することで、短期的な売買成果だけではなく、お客さまとの長期的な関係性の構築や価値提供を促す仕組みへと進化させています。

私たちが目指しているのは、お客さまとの信頼関係から生まれるフローを起点に、その関係性をさらに深めることでストック収益へとつなげ、両者が相乗的に成長する好循環を実現することです。この「フローとストックの最適な融合」こそが、東海東京らしい収益モデルであり、今後の持続的な成長を支える競争力の源泉になると考えています。

経営指標の達成にとどまらない収益モデルの確立

中期経営計画の残り期間において私が必ず実現したいと考えているのは、当社の持続的な成長を支える「フローとストックを高い次元で両立する収益モデル」を実際の事業運営の中で完成させることです。その実現に向けては、株式や債券を中心とした市場の収益機会を着実に捉えながら、プロダクトの高度化やAI・DXの活用を現場レベルまで浸透させ、人の提案力と融合させていくことが極めて重要です。

こうした変革を支えるのは、何よりも人材です。市場環境やテクノロジーが想定以上のスピードで変化する時代だからこそ、変化を前提として自ら考え、挑戦し続ける社員一人ひとりの存在が企業競争力の源泉となります。私は社員に対し、新しい価値の創造に果敢に挑戦していく姿勢を期待しています。

当社はこれからも、お客さまとの信頼関係を起点として生まれる多様なフローを、グループの総合金融力によってより高い価値へと昇華させ、その循環をさらに高度化していきます。そして、フロー収益とストック収益の最適な融合を通じて、外部環境の変化に左右されにくい持続的な収益基盤を確立するとともに、お客さま、株主の皆さま、社員をはじめとするステークホルダーの期待に応え、企業価値の持続的な向上に取り組んでまいります。

金融力の強化　異次元に向けた重点施策

ウェルスマネジメントカンパニー

豊かなライフマネジメントの実現

「最高品質のサービス」をお客さまに提供し、オルクドールのブランド価値向上を目指す

ウェルスマネジメントカンパニーでは富裕層向けブランド「オルクドール」を展開しています。資産運用、融資、相続・事業承継などの金融サービスに加え、サロンの展開を起点とする独自の非金融サービスを提供しています。主な収益源は、お客さまからの国内外株式を中心としたフロー収益や投資信託・証券担保ローンに係るストック収益や不動産などのソリューション収益となっています。

当カンパニーは、お客さま一人ひとりの人生と事業の成長に伴走し、個人資産と法人価値を一体で捉えた高度なソリューションの提供を目指しています。従来のプロダクト販売中心の金融サービスから、お客さまの課題解決と資産形成を支えるストック型ビジネスへの転換を進めて、資産運用、事業承継、M&A、資金調達など、多様化・高度化するニーズにワンストップで応える体制を強化しています。

また、オルクドール・サロンを起点としたコミュニティの形成により、お客さま同士の交流や新たなビジネス機会の創出が自律的に広がり始めています。こうした「つながり」と「化学反応」こそが、当社グループならではの強みであり、価値創造の源泉です。

私たちは、金融サービスの枠を超え、お客さまの挑戦と成長を支える最良のパートナーであり続けます。成長戦略の中核を担う存在として、グループの総合力を結集し、新たなウェルスマネジメントモデルの実現を通じて、お客さまとともに持続的な成長を創出してまいります。

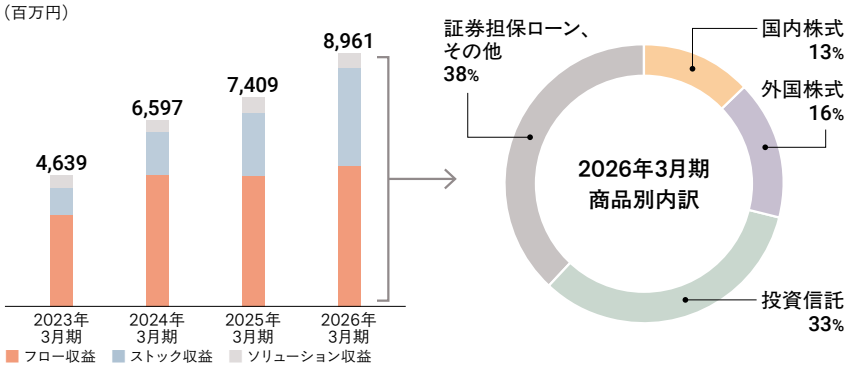
ウェルスマネジメントカンパニー
カンパニー長 専務執行役員
山内 英輔

ウェルスマネジメントカンパニーの収益体制

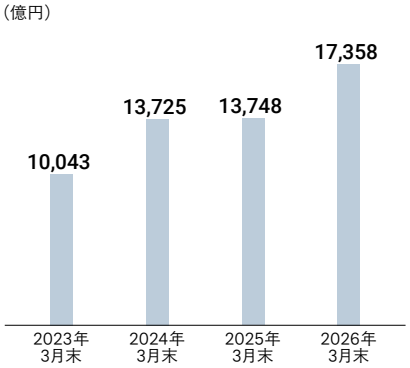
フロー収益優位の収益構成からフロー収益とストック収益のバランスを取りながら、ストック収益の拡大を目指してきました。オルクドールを起点にお客さまに付加価値を提供するさまざまな非金融サービスを展開し、紹介したくなるブランドとしてオルクドールメンバーの会員数を増やしています。

2026年3月期に総収入が8,961百万円へと伸長し、預かり資産も1.7兆円にまで増加しています。収益面では、証券担保ローンや信託報酬に加え、個別ポートフォリオ提案をストック収益の柱として育成してきました。一方で、株式市場の活況といった外部環境の追い風によるフロー収益も拡大しています。また、基盤となるお客さまの数の拡大については、「預かり資産残高の積み上げ」につなげる運営設計を進めています。その結果、預かり資産残高の成長とストック収益の増加が同時に進む構図が一段と強まっています。

▼ 総収入の推移と商品別内訳



▼ 預かり資産



地域別ニーズへの最適化

富裕層のお客さまでも、地域や属性によって投資行動や抱える課題が異なることを前提に、ターゲットと提供価値、必要な専門機能の組み合わせを区分しています。

東京のお客さまでは、50～60代の事業オーナー層が中心を占めており、関心は「個人資産を増やす」「企業価値を高める」「レバレッジを活用する」といった成長志向に向かう傾向があります。こうしたニーズの強さは、ストック収益につながる証券担保ローンの利用の約9割が東京に集中しているという実態にも表れており、資産拡張や投資機会の探索に対する需要が相対的に大きい市場といえます。

一方、名古屋のお客さまでは名家層が多く、重点課題は「資産保全」といった守りのニーズに加え、事業承継を中心とする高度で複雑な承継課題に置かれる傾向があります。

このため東京では成長・レバレッジ志向の資産拡張ニーズを、名古屋では保全・承継を軸とした課題解決をそれぞれ主要なお客さまとの接点として捉え、地域特性に応じて提案内容や専門家連携を最適化することで、収益機会の最大化を図っています。

事業オーナーへの統合ソリューション

事業オーナーを「法人」と「個人」に分断して捉えるのではなく、オーナー自身が抱える本質的な悩みの解決を起点とすることを中核に据えています。

具体的には、当社の担当者がオーナーから資本政策、事業承継、M&Aといった多面的なニーズを受け止め、投資銀行などのグループ機能を束ねて最適なソリューションを提供することで、長期的な関係性に基づく付加価値創出を目指しています。

このアプローチの背景には、日本の金融機関に根強く残る「法人優先」の風土があります。

例えば、オーナーが相続税負担を見据えて株価の引き下げを望む一方、金融機関は担保価値の観点から株価維持を優先するといった利害の不一致が生じ、結果として意思決定の停滞や価値の毀損を招くケースが少なくありません。こうした「個人最適」と「法人最適」の軋轢を同時に扱える点を差別化要素と位置付け、オーナー視点で優先順位を整理しながら必要な専門機能へとつなぐことで、ソリューションの質と実行の確実性を高めています。

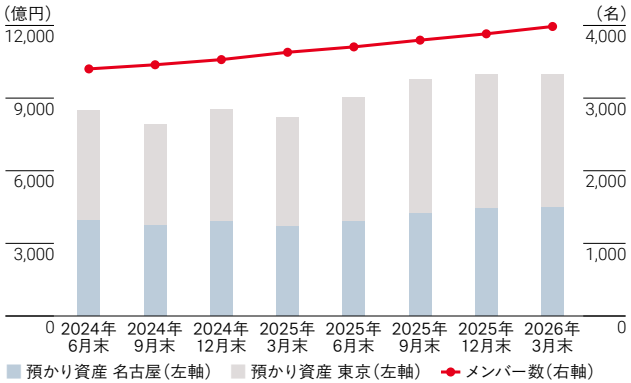
コミュニティ起点の会員・案件紹介

オルクドール戦略における展開はオルクドールメンバーが単に増加するということから、「サロン×コミュニティ」そのものを価値として提供し、メンバー同士の交流によって案件紹介・資産移管が自走的に生まれる仕組みへと転換しつつあります。

「オルクドール・サロンを利用できること」という入会動機から、コミュニティが自律的に活性化し、会員にとっての価値が「経営者や富裕層と継続的に交流できること」へとシフトしています。

こうしたコミュニティ内の交流は、事業売却・投資、M&Aといった具体的な取引案件を誘発し、オルクドールメンバーの一方には資金需要が、もう一方にはキャッシュ流入が生じるなど、「資産が動く局面」を自然に生み出します。当カンパニーはこの資産移動の局面を的確に捉えることで、ローンや運用商品による資金需要の取り込みと、売却益等の資産移管や運用残高の積み上げが同時に進む構図を構築し、収益機会と資金流入が連動する仕組みの確立を目指しています。

▼オルクドールの地域別預かり資産（個人のみ）、メンバー数の推移



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

金融力の強化　異次元に向けた重点施策

ファイナンシャルウェルネスカンパニー

豊かなライフマネジメントの実現

お客さまのファイナンシャルウェルネス向上を目指して

当カンパニーは、お客さまのライフプランに寄り添い、長期的な資産形成と資産運用を支援しています。主な収益基盤は、国内外株式の取引に伴うフロー収益と、投資信託を中心とした資産残高に応じて積み上がるストック収益です。準富裕層・アッパーマス層向けブランド「クレールシエル」を通じて、金融サービスに加え、新たな非金融サービスを提供し、お客さまのファイナンシャルウェルネス向上を支援しています。

当カンパニーは、お客さま一人ひとりのニーズやライフプランに応じた金融サービスを提供し、資産形成から運用、承継に至るまで、長期にわたり寄り添うことを使命としています。市場環境やニーズが大きく変化するなか、私たちは従来のフロー収益中心のビジネスに加え、安定的な資産管理型ビジネスの拡大を進めています。一方で、証券会社として培ってきた運用提案力やマーケット分析力も磨き続けることで、高いレベルのサービスを提供できる体制を構築しています。さらに、新ブランド「クレールシエル」を通じて、お客さま同士のつながりや学びの機会を創出し、金融を超えた価値提供にも挑戦しています。地域に根差したきめ細かな活動を強みに、お客さまとの信頼関係をより深めてまいります。今後は、デジタル技術の活用やグループ各社との連携を一層強化し、お客さまとの対話により多くの時間を注ぐことで、最適なソリューションを提供していきます。私たちは、「資産を預かる会社」から「人生に伴走するパートナー」へと進化し、お客さまのファイナンシャルウェルネスの実現と、当社グループの持続的な成長と企業価値向上の実現に挑戦してまいります。

ファイナンシャルウェルネスカンパニー
カンパニー長　専務執行役員
沖藤 季彦

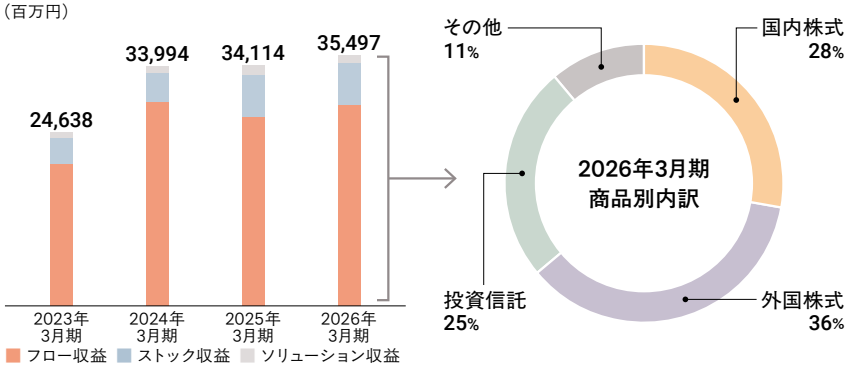
ファイナンシャルウェルネスカンパニーの収益体制

2026年3月期の総収入は35,497百万円、預かり資産3兆円となりました。国内外株式の取引に伴うフロー収益を中心に、個人投資家の旺盛な投資ニーズや堅調な株式市場を背景に成長を続けています。

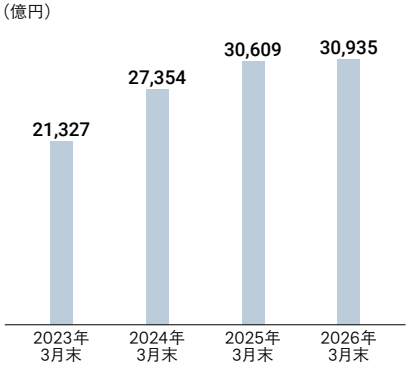
当カンパニーでは資産管理型ビジネスへの転換を推進しています。お客さまの資産を安定的な運用を担う「コア資産」と成長機会を追求する「サテライト資産」に分けた管理・提案により、お客さまの資産増加を目指しています。サテライト資産から生じるフロー収益に加え、コア資産の積み上げにより安定的なストック収益の拡大を図ることで、安定的かつ持続的な収益基盤の構築を推進しています。中期経営計画のKPIである安定収益／固定費カバー率も着実に改善しており、資産管理型ビジネスへの転換成果が表れています。

また、対面証券会社として国内外株式の取引に対するお客さまへの助言ニーズも根強く存在します。そのため、投資信託やファンドラップだけでなく、国内外株式に関する高度な助言が可能な人材の育成と運営体制強化を進めています。相続・不動産・保険などの専門性の高いソリューションについては、東海東京ウェルス・コンサルティングと連携し、お客さまのライフステージに応じたソリューションを提供しています。さらに、受電やアウトバウンド業務を担うコールセンター営業から対面営業へのトスアップ、ポートフォリオ提案に特化した店舗展開、クレールシエルのメンバーシップ戦略を通じた顧客紹介の強化、相続・不動産といった相談に対する専門機能との連携強化によるソリューション提供の高度化等の施策を進めることで、ストック収益・フロー収益、そしてソリューション収益のバランスの取れた拡大を目指しています。

▼総収入の推移と商品別内訳



▼預かり資産



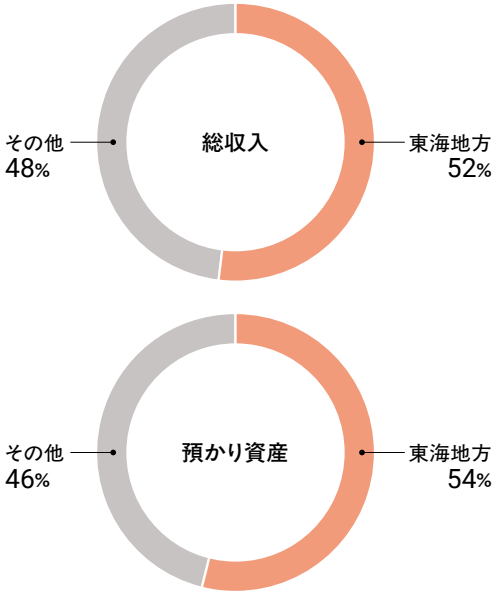
東海地方を基盤とした強固な顧客基盤と全国ネットワーク

当カンパニーでは、当社のルーツである東海地方に東海東京証券の全58拠点のうち31拠点（うち、愛知県は26拠点）に展開し、対面証券会社としての強固な基盤を築いています。

さらに、地方銀行との提携合弁証券の営業拠点を含めることで全国に広範なネットワークを確立しています。

当カンパニー全体における東海地方が占める収入（2026年3月期）は52%、預かり資産は54%と多くを占めており、当カンパニーの成長を支える重要な基盤となっています。長年にわたり培ってきた地域との信頼関係と高いブランド認知を強みに、お客さまとの長期的な関係構築を推進しています。

▼東海地方における事業基盤の強さ

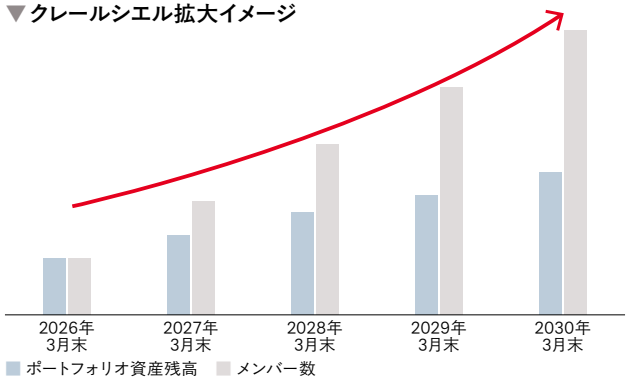


クレールシエル戦略によるコミュニティの形成 ～メンバーシップ制による紹介～

当カンパニーでは、準富裕層からアッパーマス層のお客さま向けブランド「クレールシエル」を核にした独自の顧客戦略を展開しています。一定のポートフォリオ資産を保有するお客さまにメンバーシップ制を導入し、従来の金融サービスだけでなく、多様な非金融サービスを提供しています。それらのサービスをお客さまに評価していただき、お客さまによる紹介の広がりを目指しています。

クレールシエル戦略の特徴は、大型イベント中心ではなく、地域や支店単位で継続的に開催するイベントを通じてお客さまとの接点を深めている点にあります。趣味や価値観を共有するメンバー同士の交流を促進することでコミュニティを組成し、信頼関係を基盤とした紹介の輪を拡大しています。この仕組みは、新たな顧客獲得と既存顧客のロイヤルティ向上の両面で差別化要因となっています。

▼クレールシエル拡大イメージ

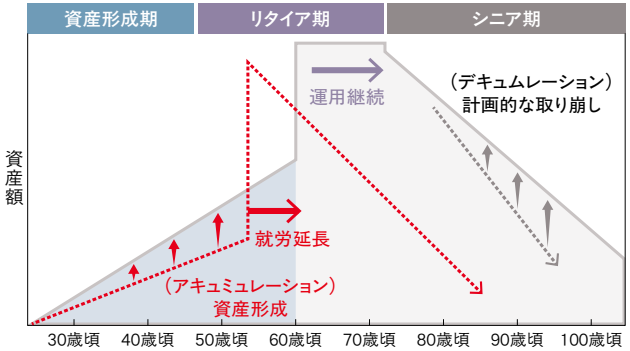


ライフステージに応じた資産運用提案と総合ソリューション提供

当カンパニーでは、お客さまの資産形成に貢献するため、お客さまのライフステージに応じた資産運用の提案を重視しています。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資産配分を考える「ゴールベースアプローチ」により、中長期的な資産形成を支援しています。特に、お客さまの資産をコア資産とサテライト資産に分け、コア資産のゴールベースアプローチに注力することで、お客さまの資産管理をサポートしています。例えば、退職後には「運用しながら計画的に取り崩す」デキュムレーション型投資信託などライフサイクル・プロダクトを提供しています。また、全58拠点中5拠点を「ポートフォリオ提案特化型店舗」とし、お客さまが保有する投資信託、ポートフォリオ資産や投資一任サービスなど資産管理型ビジネスの拡大を推進し、安定収益の拡大を推進しています。

さらに、予約型代理店制度や保険商品を組み合わせた提案などお客さまのさまざまなニーズに応じた幅広い商品・サービス・ソリューションを提供し、お客さまのファイナンシャルウェルネスの向上を目指しています。

▼ライフステージ別資産運用モデル



金融力の強化　異次元に向けた重点施策

グローバル・マーケットカンパニー

豊かなライフマネジメントの実現　パートナーシップ

証券ビジネスの中核
月間収益30億円体制に向けて

グローバル・マーケットカンパニーは、金融市場での収益機会を直接的に捉えるマーケット部門、地方銀行との提携合弁証券や他証券会社へ商品を提供するプラットフォーム部門、金融機関・事業法人・公益法人等にコンサルティング（セールス）を行う法人営業部門の3部門で構成されています。各部門が有機的に連携しながら多様な収益機会を創出し、当社グループの証券ビジネスを支える中核として、月間収益30億円体制の実現を目指しています。

当カンパニーは、マーケット機能、商品開発機能、法人営業機能を有機的に結び付け、法人・個人のお客さまや提携金融機関、グループ各社との接点を広げることで、グループの成長を支えています。私たちの強みは、多様化・高度化するお客さまのニーズを的確に捉え、それに応える商品・サービスを開発・提供するとともに、その価値を最大限に活かすための営業支援や人材育成まで一貫して担えることにあります。こうした取り組みを通じて、リテール、ウェルス、法人営業、IFA、提携金融機関など、グループ内外の幅広いネットワークをつなぎ、新たなビジネス機会の創出に挑戦しています。それぞれの事業や顧客基盤が培ってきた知見を融合させることで、新たな価値を創造し、その結節点として収益機会の拡大とお客さまへの提供価値の向上を実現してまいります。

グローバル・マーケットカンパニー
カンパニー長　副社長
椎窓 和彦　＊2026年7月末時点

部門ごとの役割

マーケット部門

国内外の株式、債券、金利・為替デリバティブなど幅広い市場性商品のトレーディングを担い、各カンパニーや部門との連携を通じて収益機会を創出しています。収益の中心は、各カンパニーや部門における法人・個人のお客さまの市場性商品取引に伴うカスタマーフローです。法人営業部門や投資銀行カンパニーと連携し、お客さまの資金調達、資産運用、リスクヘッジなどの多様なニーズに応える商品開発やソリューション提供を通じて、多種多様な収益へとつなげています。

例えば、輸入企業向けの金利・為替ヘッジや、M&A用の資金調達のための私募債の組成など、お客さまの課題解決に資するソリューションを提供しています。

プラットフォーム部門

当社が有する多様な金融商品と商品ごとの専門的な販売支援機能を、東海東京証券の各カンパニーや地方銀行との提携合弁証券、他の証券会社（プラットフォーム先）へ提供しています。東海東京証券、提携合弁証券、プラットフォーム先においてお客さまの取引が拡大することが収益の源泉であり、商品供給に加え、営業支援や情報提供などを通じてビジネスの成長を支援しています。

法人営業部門

日本全国の金融機関、事業法人、公共・公益法人などのお客さまに対し、株式、債券、金利・為替デリバティブを中心とした多様な金融商品やソリューションを提供しています。お客さまの属性に応じた専門組織によるリレーションとマーケット部門、プラットフォーム部門と連携した高い専門性により、多様化するお客さまのニーズにもきめ細かく対応しています。

収益体制と独自のセールス&トレーディング

当カンパニーの収益は、東海東京証券の各カンパニーや法人営業部門、ならびに提携合弁証券を通じて創出される個人・法人のお客さまからのカスタマーフローを主な基盤としています。

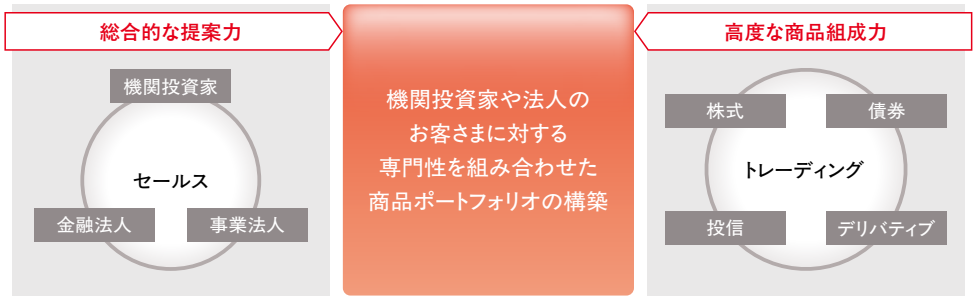
こうした収益基盤の拡大に向け、当カンパニーは、市場部門による外国株式や外国債券、デリバティブなどの商品供給機能と、各カンパニーや証券会社への営業支援機能を組み合わせることで、グループ全体のカスタマーフロー拡大と収益基盤の強化を推進しています。

具体的には、プラットフォーム部門が東海東京証券の営業店に対して商品提案を行いやすい環境を整備するとともに、各種営業支援を実施しています。さらに、その支援対象をグループ内にとどめることなく、地方銀行との提携合弁証券やプラットフォーム先へと拡大し、勉強会や情報提供を高頻度で実施することで、営業現場の提案力向上を支援しています。

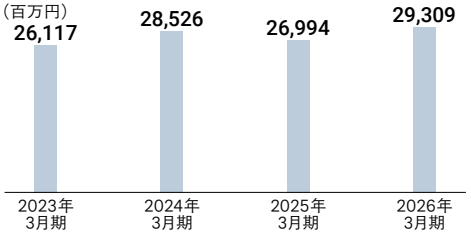
また、法人のお客さまの高度化・多様化するニーズに応えるため、専門チームによるサポート体制を構築しています。営業部門が把握したお客さまの課題やニーズをマーケット部門と共有し、それらを商品開発やトレーディング戦略に反映することで、お客さまへの提供価値向上と収益機会の創出を両立しています。

加えて、当社独自の「セールス&トレーディング」体制のもと、営業部門とマーケット部門が一体となり、お客さま起点の商品提供とトレーディング機能を有機的に連携させています。その結果、お客さまへのソリューション提供力を高めるとともに、カスタマーフローを基盤とした安定的な収益基盤の拡大を実現しています。

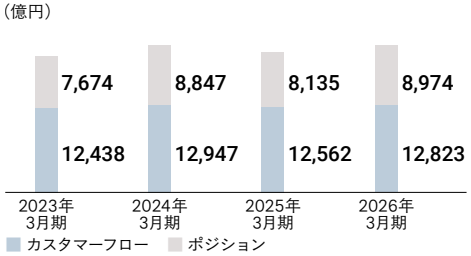
さらに、現金担保付株式等貸借取引（株レポ取引）による保有資産の有効活用や、エクイティ・ブロックオファー（EBO）による市場への影響を抑えた株式売却などのソリューションを提供することで、法人のお客さまに加え、企業オーナーのお客さまの多様なニーズにも対応しています。



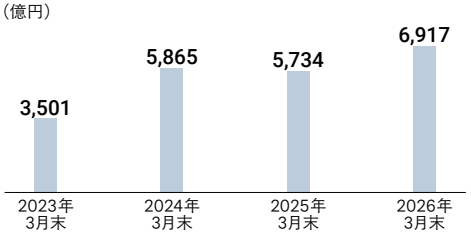
▼ 総収入



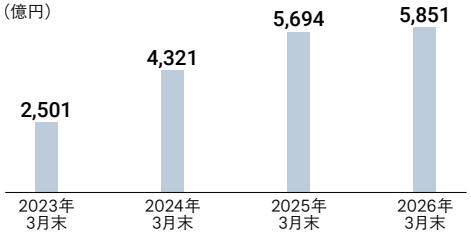
▼ カスタマーフロー、ポジション収益



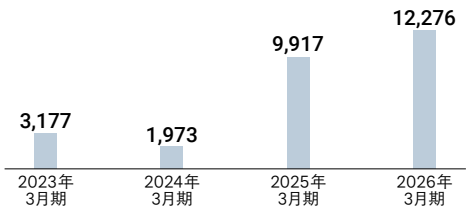
▼ 外国株式残高



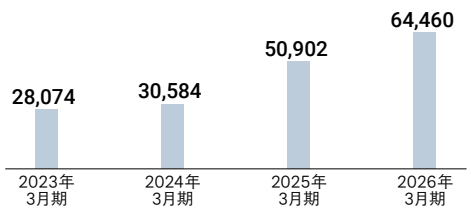
▼ 外国債券残高



▼ EBO約定金額



▼ 株レポ取引約定金額



金融力の強化　異次元に向けた重点施策

投資銀行カンパニー

豊かなライフマネジメントの実現　イノベーション　グリーン

法人のお客さまの成長支援・経営課題解決

投資銀行カンパニーは、法人のお客さまの成長戦略や経営課題の解決に向けて、債券・株式・セキュリティ・トークン（ST）の引受などによる資金調達支援やM&Aアドバイザリーを提供しています。また、将来の資本市場を担うスタートアップ企業の育成・支援にも積極的に取り組み、お客さまの成長ステージに応じた幅広いソリューションを通じて企業価値向上に貢献しています。

当カンパニーは、債券引受、株式引受（IPO／PO）、M&Aアドバイザリーを中核事業としながら、企業の成長ステージや上場・未上場を問わず、資金調達、事業承継、企業価値向上など、多様な経営課題の解決に取り組んでいます。

IPO市場を取り巻く環境が変化する一方で、事業承継やM&A、未上場企業の資金調達ニーズは一段と高まっています。こうした環境変化を機会と捉え、従来の投資銀行業務の枠を超えた新たなビジネスモデルの構築を進めています。重要となるのが、ウェルスマネジメントカンパニーおよびグローバル・マーケットカンパニーとの連携強化です。経営者・オーナーとのリレーションを基盤に、法人向けソリューションと投資銀行機能を有機的に結び付け、（経営者である）個人と（経営する）法人のお客さまを一体的に支援する独自のモデルを追求します。また、STO（セキュリティ・トークン・オファリング）やスタートアップ支援など、新たな資本市場の発展につながる領域にも挑戦しています。お客さまとともに持続的な成長と豊かな社会の実現に貢献してまいります。

投資銀行カンパニー
カンパニー長* 常務執行役員
武井 孝夫
*2026年7月より共同カンパニー長体制

投資銀行カンパニーの収益体制

東海東京証券および地方銀行との提携合弁証券による全国規模の対面営業ネットワークを基盤に、地域に根差した投資銀行業務を展開しています。

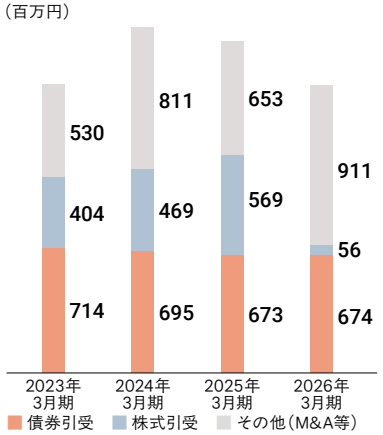
債券引受業務では、地方債主幹事のシェア拡大に注力するとともに、企業が発行する社債（SB）の引受にも積極的に取り組み、リーグテーブルにおいて安定的に上位ポジションを維持しています。

株式引受業務においては、新規株式公開（IPO）市場全体の件数減少や上場基準の見直しを踏まえ、中小型案件を中心に上場難易度が高まる環境下でも、大手他社が手掛けにくい中堅・中小企業の成長支援に注力しています。一方で、企業再編や非上場化ニーズの高まりを成長機会と捉え、M&Aアドバイザリー業務の拡大を進めています。また、企業の株式持ち合い解消等、政策保有株式に係る大型売出し案件への引受獲得にも取り組んでいます。

さらに、STO（セキュリティ・トークン・オファリング）については、企業にとって新たな資金調達手段としての活用を促進するとともに、投資家にとっては、投資機会の小口化によるアクセス向上を実現する新たな資本市場の形成に取り組んでいます。

加えて、ゆうちょ銀行と東海東京インベストメントをアンカー投資家とする「NEX-T Tokai Innovation Fund」を設立し、地域やスタートアップ支援に注力しています。また、将来的なIPOや公募・売出（PO）などの成長資金調達につなげるべく、当社グループでは、デットによる融資支援も早期段階から提供しています。エクイティとデットの両面から、資金供給を通じてスタートアップの成長を支援し、新たな価値創造と地域経済・資本市場の発展に貢献しています。

▼総収入の推移



▼債券の引受ランキング（2025年4月～2026年3月）

順位	引受会社	件数（件）	金額（百万円）	シェア（%）
1	みずほ証券	640	4,188,600	20.3
2	SMBC日興証券	629	4,022,430	19.5
3	大和証券	642	3,980,660	19.3
4	野村證券	641	3,741,530	18.2
5	三菱UFJモルガン・スタンレー証券	546	2,915,670	14.1
6	東海東京証券	155	360,400	1.8
7	SBI証券	57	335,700	1.6
8	岡三証券	136	274,765	1.3
9	ゴールドマン・サックス証券	63	218,240	1.1
10	BofA証券	37	200,450	1.0

※キャピタルアイ・ニュースより弊社作成

法人オーナーを起点とした新たな投資銀行モデルへの進化

当カンパニーは、これまで社債引受、IPO・PO、M&Aアドバイザリーを事業の柱として、企業の成長や資金調達を支援してきました。しかし、IPO市場の縮小や上場維持基準の厳格化など、事業環境が大きく変化する中で、従来型の投資銀行ビジネスにとどまらない新たな成長モデルの構築が求められています。

こうした認識のもと、当社は上場・未上場を問わず、法人オーナーを起点とした課題解決型ビジネスへの深化を進めています。企業経営者が抱える課題は、資金調達に限らず、事業承継や企業価値向上、資産承継、M&Aなど多岐にわたります。当カンパニーはお客さまの経営課題を総合的に捉え、その解決に向けた最適なソリューション提供を目指しています。

その実現に向けて特に注力しているのが、ウェルスマネジメントカンパニーとの連携強化です。経営者との強固なリレーションを有するウェルスマネジメント機能と、資金調達、M&A、事業承継支援などの専門性を有する投資銀行事業を融合することで、個人資産と企業価値の双方を見据えた付加価値の高い提案が可能になります。

従来の紹介中心の連携から一歩踏み込み、法人ニーズの発掘段階から共同で対応する体制づくりを進めています。大手金融機関には実現しにくい機動力と緊密な連携を強みに、オーナー企業の成長に長期的に寄り添いながら、グループ一体となって課題解決に取り組んでいます。

今後は、法人オーナーとのリレーションを起点に、投資銀行機能、ウェルスマネジメント機能、さらにはグローバル・マーケット機能を有機的に結び付けることで、東海東京グループならではの独自の投資銀行モデルを確立し、お客さまの持続的な成長と企業価値向上を支援していきます。

スタートアップから成長企業までを支えるエコシステムの構築

当カンパニーは「自己完結型スタートアップ支援体制」の構築を目指し、創業期から成長期、IPO、さらには上場後まで一貫して支援するエコシステム形成を進めています。スタートアップ支援室の設置や「NEX-T Tokai Innovation Fund」の組成などを通じて、地域経済の成長を担う有望企業の発掘・育成に取り組んでいます。

近年、IPO市場を取り巻く環境は大きく変化しており、上場は成長企業にとって唯一の選択肢ではなくなりつつあります。こうした環境変化を踏まえ、当社はIPO支援に加え、未上場企業の資金調達支援やM&Aによる成長支援など、多様な成長シナリオに対応できる体制の整備を進めています。

当社の強みは、企業の成長ステージに応じて最適なソリューションを提供できることにあります。グループ内のベンチャーキャピタル機能や投資銀行機能、ウェルスマネジメント機能を有機的に連携させることで、創業期から成長期、さらには次の飛躍に向けた資本戦略までを一貫して支援しています。

さらにウェルスマネジメントカンパニーが有する事業基盤との連携により、スタートアップと投資家を結びつける新たな価値創造にも取り組んでいます。企業の成長とともに、その経営者が将来の投資家として次世代のスタートアップを支援する循環を生み出し、持続的な成長エコシステムの形成を目指しています。

単なる資金供給にとどまらず、企業の成長に伴走しながら新たな産業や地域経済の発展を支えることこそ、当社が目指すスタートアップ支援の姿です。今後も多様な成長機会を提供することで、イノベーション創出と資本市場の活性化を後押ししていきます。

デジタル証券を活用した新たな資本市場の創造資金調達手段の多様化と投資家層の拡大

STを活用したデジタル証券事業を成長領域の一つと位置付け、戦略的に推進しています。STOセンターを設置し、不動産を裏付けとしたSTの組成・販売を進めるなど、新たな資本市場の創造に向けた基盤構築を進めてきました。

STの最大の意義は、これまで一部の機関投資家や富裕層に限定されていた投資機会を、より幅広い投資家へ開放できる点にあります。不動産やプライベートエクイティ、社債など、多様な資産を小口化・証券化することで、投資家の選択肢を広げるとともに、発行体にとっても新たな資金調達の創出につながると考えています。

また、STは単なる新商品ではなく、資本市場の裾野を広げる可能性を秘めています。個人投資家がこれまでアクセスしにくかった投資対象へ参加できる環境を整備することで、より多様で活力ある市場形成に貢献していきます。

市場の拡大はまだ途上にありますが、CHEER証券や提携地域金融機関との連携を通じて販売チャネルの拡大を進めるなど、成長に向けた基盤整備は着実に進展しています。また、当社が強みとする対面営業ネットワークや法人顧客基盤との連携により、発行体と投資家の双方に価値を提供できるビジネスモデルの構築を目指しています。

当社は、今後もデジタル技術を活用した新たな金融商品の開発や流通基盤の整備に取り組み、お客さまの選択肢を広げるとともに、企業の資金調達手段の多様化を支援することで、次世代の資本市場の発展に寄与していきます。

金融力の強化　異次元に向けた重点施策

IFAカンパニー

豊かなライフマネジメントの実現　パートナーシップ

全国IFAネットワークを通じた資産形成支援と新たな顧客接点の拡大

IFAカンパニーは、2019年9月に旧髙木証券の事業基盤を継承してIFAビジネスに参入し、2022年5月の旧エース証券との統合やIFA業者の新規開拓を通じて、事業基盤を拡大してきました。

近年、特定の金融機関に属さない独立系金融アドバイザーであるIFA（Independent Financial Advisor）を通じて、お客さまの中長期的な資産形成を支えるニーズは高まっています。当カンパニーは、こうした変化を成長機会と捉え、IFA業者の特性や顧客基盤に応じた支援を行うことで、収益力の強化と生産性向上を進めています。

当カンパニーは、全国のIFAネットワークを通じて、お客さま一人ひとりの資産形成や資産保全に寄り添う金融サービスを提供し、グループの成長と社会的価値の向上に貢献しています。

私たちは、全国の多様なお客さまとの接点から得られる知見をグループ全体へ還元し、新たな商品・サービスの創出や金融ソリューションの高度化を支える重要なプラットフォームです。対面営業で培った知識・知見を活かし、幅広い金融商品・ソリューションを提供するとともに、金融関連レポートやオンラインセミナーなどを通じた情報提供にも注力しています。

今後は、当社グループ内の営業部門や福利厚生支援の本部などとの連携を一層深化させ、事業法人グループとの協業を推進してまいります。こうした取り組みを通じて、新たな顧客接点や事業機会を創出するとともに、いずれ到来する大企業グループ金融子会社の金融商品仲介業参入拡大を見据え、その先駆けとなるビジネスモデルの構築に挑戦してまいります。

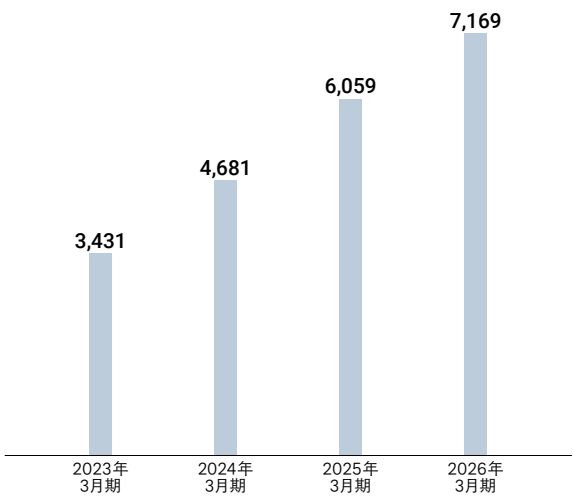
IFAカンパニー
カンパニー長 執行役員
山口 雄史

IFAカンパニーにおける収益体制

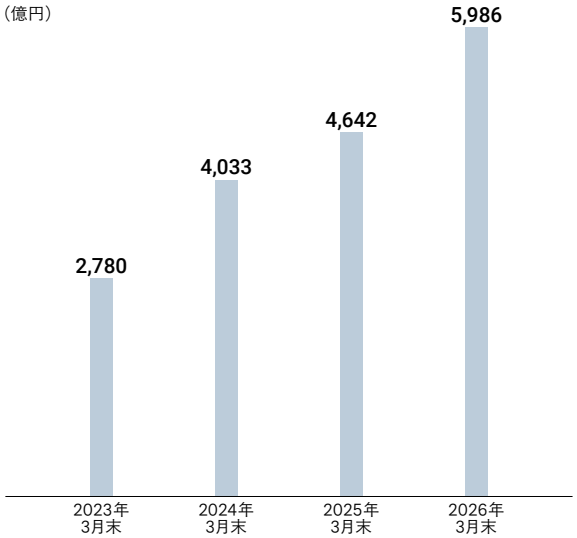
2026年3月期は総収入7,169百万円、預かり資産は5,986億円へと伸びました。好調な市場環境を背景に、主に国内株式・外国債券の取引による収益が伸長しました。IFAカンパニーの収益の源泉は、外国債券、投資信託や国内株式を中心とするフロー収益とストック収益となっています。IFA業者の先の富裕層のお客さまを中心とした多様な投資ニーズに対応し、幅広いソリューションを提供しています。また、2022年の旧エース証券との統合後に拡大した事業基盤を活かしながら、人員配置やコスト構造の最適化を進めました。その結果、収益・預かり資産の拡大と経費抑制を両立し、収益性も着実に改善しています。

IFAビジネスは、外務員の活性化などにより提携ネットワークの質の向上と既存パートナーへの支援強化を通じて、事業基盤の拡充を進めています。預かり資産の拡大に加え、取引基盤の強化やお客さまの層の多様化も進展しており、グループの中長期的な成長を支える重要なチャネルへと成長しています。お客さまとの長期的な関係構築を重視しながら、安定的な預かり資産の積み上げと収益基盤の強化を進めていきます。

▼ 総収入
（百万円）



▼ 預かり資産
（億円）

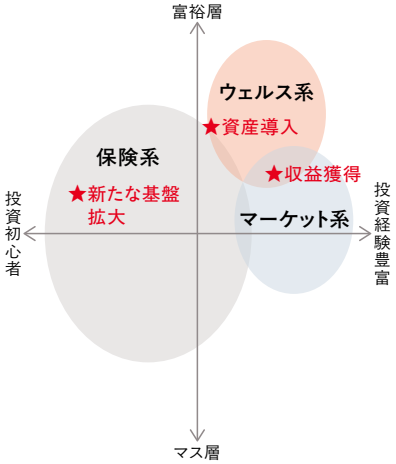


IFAビジネスにおけるセグメント別戦略

IFAビジネスでは、ウェルスマネジメントカンパニーおよびファイナンシャルウェルネスカンパニーの顧客セグメント戦略との一貫性を図りながら、顧客基盤や専門領域の異なるIFA業者に対し、それぞれの強みに応じた支援を行っています。外資系証券会社や大手金融機関で富裕層営業の経験を有するウェルス系IFAに対しては、多様なポートフォリオ提案や高度な資産承継・資産保全ソリューションの提供を通じて預かり資産の拡大を推進しています。また、証券営業経験者を中心とするマーケット系IFA業者に対しては、市場動向を踏まえた投資情報や商品供給を強化し、お客さまの資産運用ニーズに応えることで安定的な収益獲得につなげています。さらに、保険代理店を兼業する保険系IFA業者に対しては、NISAや投資信託積立を活用した資産形成提案を支援し、資産形成層や中間層との接点拡大を通じて将来の顧客基盤の構築を進めています。

当社は、こうした多様なIFA業者を支えるプラットフォームとして、国内外株式、投資信託、債券に加え、証券担保ローンや相続・承継関連サービスなど幅広い商品・ソリューションを提供するとともに、情報提供、営業支援、コンプライアンス体制の強化を通じて提案力と業務品質の向上を支援しています。各セグメントの強みを活かしながら顧客層の裾野を広げることで、資産形成層から富裕層、さらには法人オーナー層まで幅広いニーズに対応し、IFAネットワークの成長とお客さまへの提供価値向上の両立を目指しています。

	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	新規口座獲得（将来への基盤拡大）

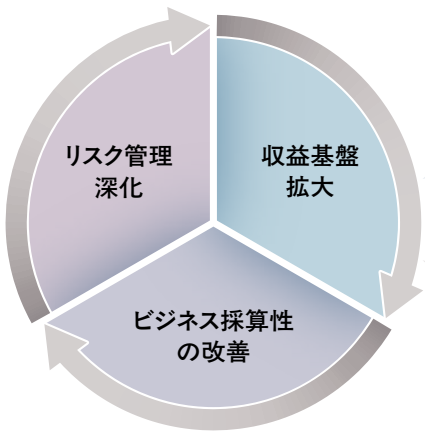


今後に向けて

今後の成長に向けては、IFAビジネスを支える稼働外務員の拡大と生産性向上を重要なテーマとして取り組んでいきます。各外務員が抱える課題やニーズに寄り添いながら、ウェルス系IFA業者に対しては資産承継や相続、不動産などの高度なソリューションを提供し、提案力の向上を支援します。また、保険系IFA業者に対しては、証券営業に関するノウハウや成功事例の共有を通じて、新たなビジネス領域への挑戦を後押ししていきます。さらに、個々の外務員との対話を重ね、それぞれの事業ステージや顧客基盤に応じた支援を行うことで、競合他社にはない魅力と満足度を備えたIFAプラットフォームの構築を目指します。

また、全国のIFAネットワークを通じて、お客さまや事業オーナーが抱える潜在的なニーズの発掘にも注力していきます。不動産関連サービスやM&Aなど、グループが有する多様なソリューションの活用を促進するとともに、ビジネスマッチング契約（BM契約）を活用した情報提供を強化し、新たな商談機会の創出につなげます。加えて、デリバティブ、株式レポ取引、株式活用ソリューションなどの商品・サービスの提案機会を拡大することで、お客さまの多様な資産活用ニーズに応えていきます。

さらに、ユーロ円ゼロクーポン債をはじめとする新たなプロダクトへの取り組みを強化し、変化する投資ニーズに対応していきます。こうした取り組みを通じて、収益基盤の拡大と預かり資産の増加を実現するとともに、IFAネットワークを起点とした新たな顧客価値の創出と、グループ全体の成長につなげてまいります。



稼働外務員の拡大

- 外務員が抱える課題に寄り添ったソリューション提供（ウェルス系）
- ノウハウ伝授等により証券営業への不安感を取り除く支援（保険系）
- 個々の外務員と向き合い、競合他社にはない満足感を提供（全社）

問題解決 ／ 不安解消 ／ 他社にない満足感

潜在ニーズの発掘

- 不動産・M&Aの情宣（BM契約）
- デリバ・株レポ・株活の情宣（BM契約）
- 新プロダクトへの取り組み強化（ユーロ円ゼロクーポン債等）

不動産M&A ／ デリバ・株レポ・株活 ／ 新プロダクト活用

金融力の強化

異次元に向けた重点施策

提携合弁証券

豊かなライフマネジメントの実現

パートナーシップ

当社の提携合弁証券ビジネスの特徴は、地方銀行との強固なパートナーシップを基盤とした「地域密着型の共同経営」にあります。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、大手地方銀行との連携を着実に拡大し、2026年3月末時点では7社の提携合弁証券を展開しています。提携銀行と当社がそれぞれ60%、40%の割合で出資し、当社グループは銀行の経営方針や地域戦略を尊重し、商品・サービスの提供、人材育成、コンプライアンス、業務運営ノウハウの提供などを通じて、証券ビジネスを支えるパートナーとしての役割を果たしています。これにより地域の顧客基盤やブランド力を持つ銀行と、専門的な証券業務ノウハウを持つ当社の強みを融合した、地域特性に即した証券サービスの提供が可能となっています。

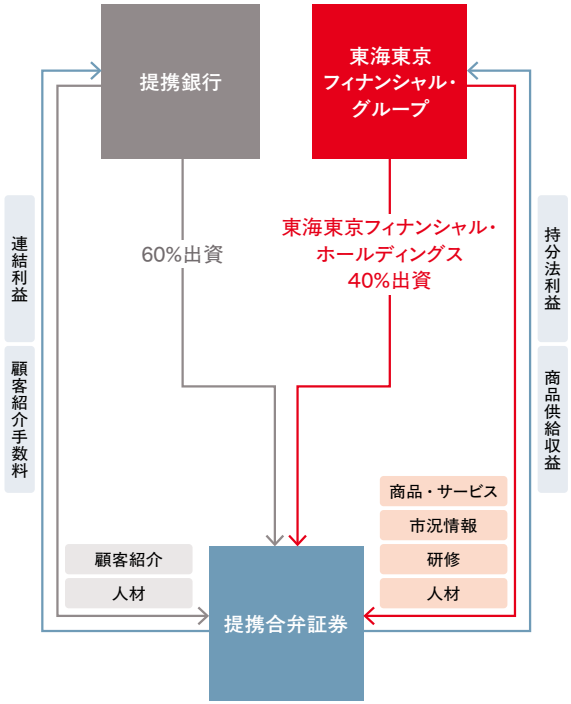
また、大手証券会社のような画一的な営業モデルではなく、提携銀行ごとの経営課題や地域ニーズに応じて柔軟かつきめ細かな対応を行える点も大きな強みです。資産形成・資産承継支援やコンサルティングサービスを通じて、地域のお客さまに長期的な価値提供を実現しています。

提携合弁証券の事業スキームと預かり資産残高の推移

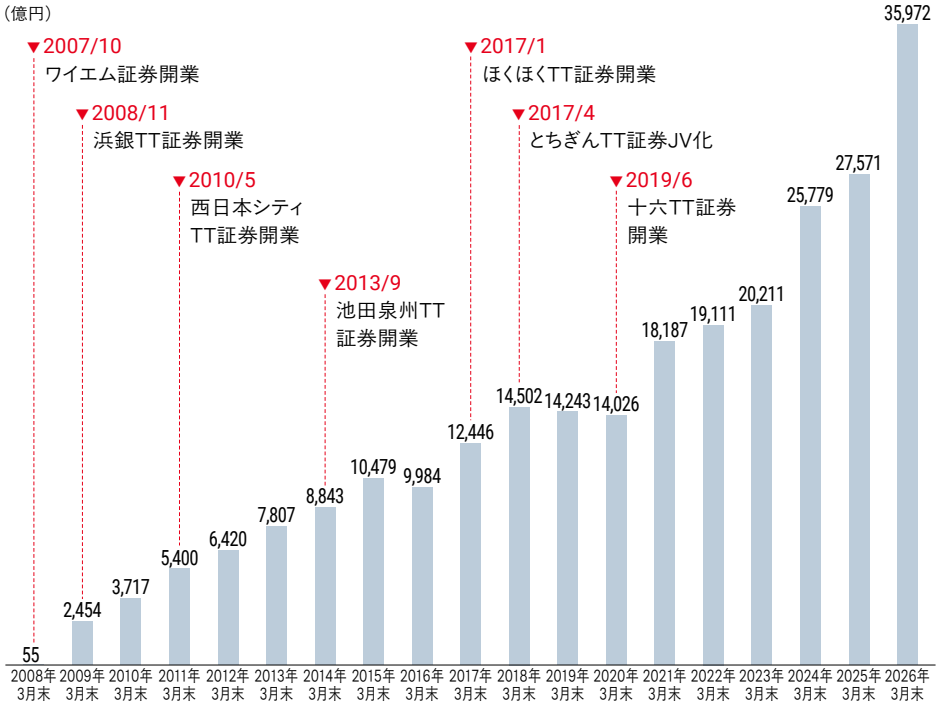
提携合弁証券事業は、単に提携銀行からお客さまの紹介を受ける仕組みではなく、地域で長年培われた銀行の信頼と顧客接点に、当社グループの証券ビジネスに関する商品・サービス、専門人材、研修、市況情報などのプラットフォーム機能を組み合わせた、地域密着型の金融モデルです。提携銀行が60%、当社が40%を出資し、双方が人材やノウハウを持ち寄ることで、地域のお客さまに高度な資産運用・資産形成サービスを提供するとともに、富裕層への総合的な提案や、相続・事業承継、法人への支援へとサービス領域を広げています。

2007年の事業開始以降、提携合弁証券は7社まで拡大し、2026年3月末の預かり資産は合計約3兆5千億円に達しています。

▼事業スキーム



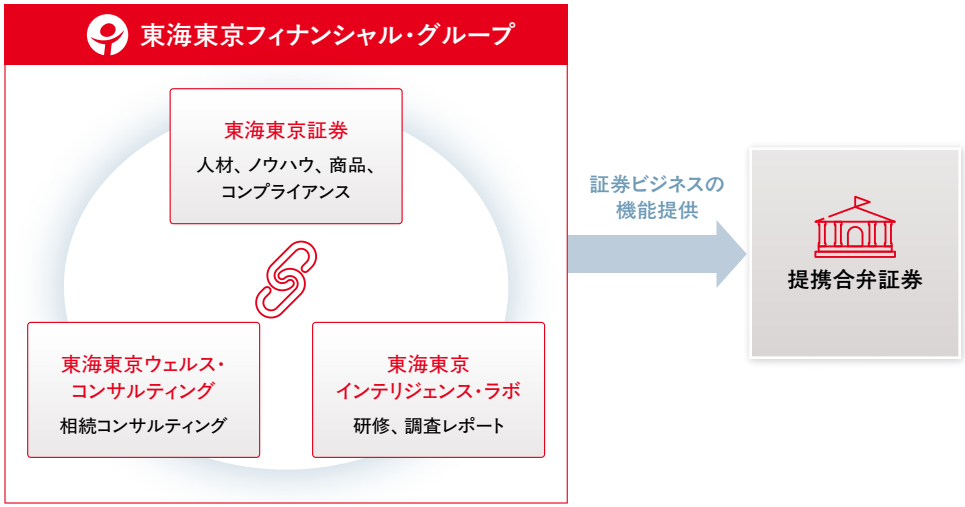
▼預かり資産の推移



提携合弁証券の戦略的意義

当社グループの提携合弁証券への支援領域は幅広く、金融商品の提供に加え、人材育成、コンプライアンス態勢の構築、システム・事務運営、調査レポートの提供など、証券ビジネス全般をカバーしています。例えば、銀行から出向する従業員に対しては、証券業務に必要な専門知識やコンプライアンスに関する研修を実施し、高度な金融サービスを提供できる体制づくりを支援しています。また、商品面では当社のグローバル・マーケット機能を活用し、多様な金融商品や投資ソリューションを提供することで、地域のお客さまの幅広い資産運用ニーズに対応しています。

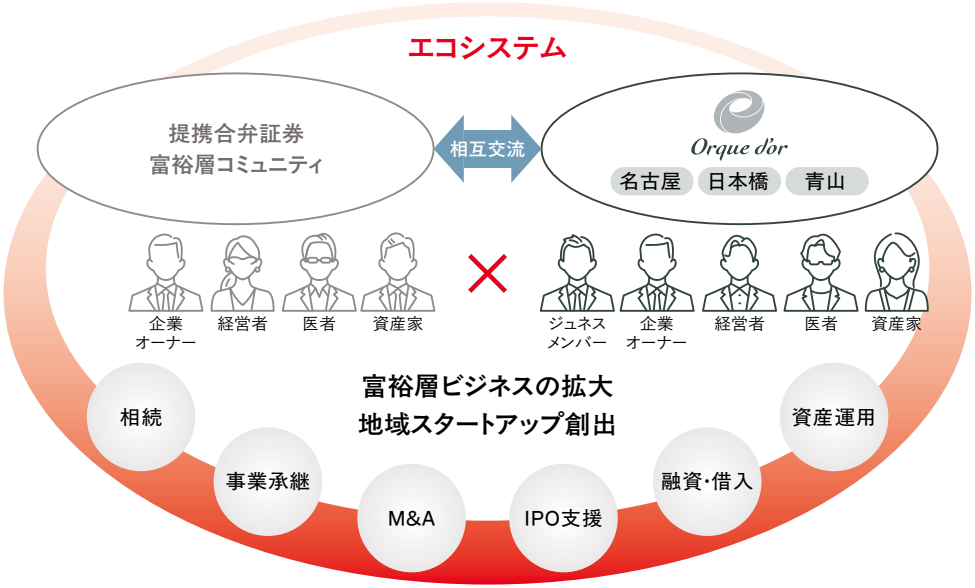
近年、地方銀行と大手証券会社との提携事例が増加する中で、提携銀行に対し継続的に提携合弁証券のメリットを提供し続けることが重要になっています。その点、当社の提携合弁証券モデルは、画一的なサービス提供ではなく、各提携銀行の経営課題や地域特性、顧客ニーズに応じた柔軟かつきめ細かな支援を行うことを特徴としています。こうした「伴走型」の支援は、大手証券会社には容易に模倣できない競争優位性となっており、提携銀行との長期的な信頼関係の構築につながっています。提携合弁証券は、当社にとって地域における資産形成ビジネスの重要な成長基盤であると同時に、提携銀行にとっても証券ビジネスの高度化と顧客サービス向上を実現する戦略的なパートナーシップであり、双方の強みを融合することで持続的な成長を目指すビジネスモデルとなっています。



今後に向けて

昨今、地域金融機関においても、資産承継や事業承継など富裕層ニーズへの対応力強化が重要性を増しています。当社は中核子会社である東海東京証券が培ってきた富裕層向けブランド「オルクドール」でのノウハウを活用し、提携銀行との協業を通じて、富裕層向けサービスの充実と顧客への提供価値向上に取り組んでいます。この取り組みを実効性あるものとするため、「オルクドール」が培ってきた営業ノウハウや人材育成プログラムを提携合弁証券にも展開し、富裕層ビジネスを担うスペシャリストの育成を支援します。これにより、提携合弁証券のお客さまに対して、より質の高いコンサルティングや高度なソリューションを提供し、サービス水準の向上を目指します。また、「オルクドール2.0」を融合させることで、地域銀行が有する富裕層顧客基盤と当社グループのネットワークを結び付ける新たなエコシステムの構築を推進しています。

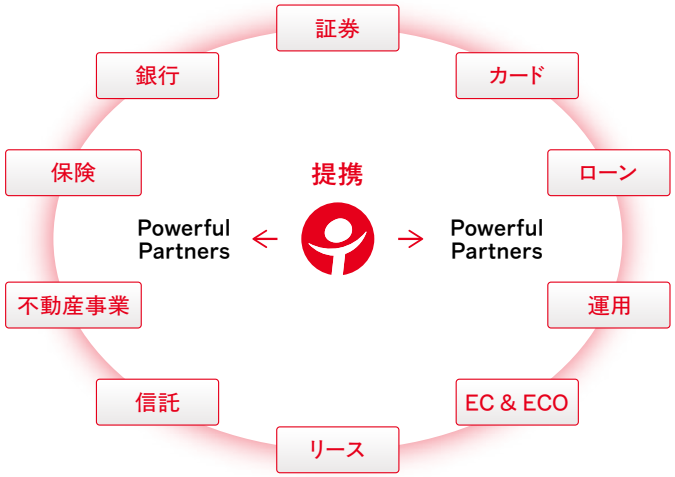
資産承継や事業承継、ビジネスマッチングなど、金融サービスを起点とした総合的なソリューションの提供を強化することで、提携合弁証券のお客さまへの提供価値向上と、グループ全体の持続的な収益成長の両立を目指していきます。



金融力の強化　異次元に向けた重点施策

異次元に向けた重点施策

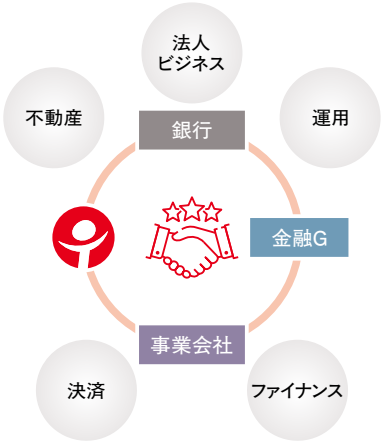
金融業界を取り巻く環境は、デジタル技術の進展、金利・物価環境の変化、顧客ニーズの多様化、業態を超えた競争の激化などにより、大きな転換点を迎えています。こうした変化の中で、当社グループが持続的な成長を実現するためには、既存の証券ビジネスを磨き上げるだけでなく、従来の延長線上にとどまらない新たな成長モデルを構築していくことが不可欠です。当社グループは、地方銀行をはじめとする金融機関との連携を通じて培ってきた証券機能を軸とする独自のプラットフォームを基盤に、外部パートナーとの連携による顧客基盤・事業基盤の拡大や、新たな金融機能の獲得・強化を推進しています。これらの取り組みを通じて、資産形成、事業成長、事業承継、相続、資本政策など、お客さまや企業が抱える多様な課題に応え、独自性のある総合金融グループへの進化を目指しています。お客さまの資産・資本の充実と豊かなライフマネジメントの実現に貢献し、「誇り」と「憧れ」を感じていただける企業グループを目指していきます。



Powerful Partnersとの提携
～顧客基盤・事業基盤を拡大するための「外部連携」～

「Powerful Partners」との連携は、当社グループが単独では到達し得ない顧客接点や事業領域を獲得し、新たな成長機会を創出するための取り組みです。当社グループが培ってきた証券ビジネスの専門性と、パートナー企業が有する顧客基盤や事業基盤を融合することで、双方に新たな価値を生み出す共創モデルを構築していきます。

また、当社グループは、単なる顧客紹介や機能補完にとどまらず、目指す世界観やビジョンを共有できるパートナーとの連携を重視しています。それぞれの強みや経営資源を活かしながら持続的な成長を実現し、お客さまへの提供価値の向上と新たな収益機会の創出につなげていきます。



New Bonanza～提供価値を広げるための「新機能の獲得・強化」～

「New Bonanza」は、当社グループが今後の成長に向けて獲得・強化すべき新たな金融機能を指します。証券ビジネスを中核としながらも、お客さまのニーズは資産運用にとどまらず、資金調達、事業承継、相続、不動産、資産管理、決済などへ拡がっています。こうした多様なニーズに一体的に応えるため、当社グループは銀行機能、信託、不動産といった金融周辺機能の拡充を進めています。

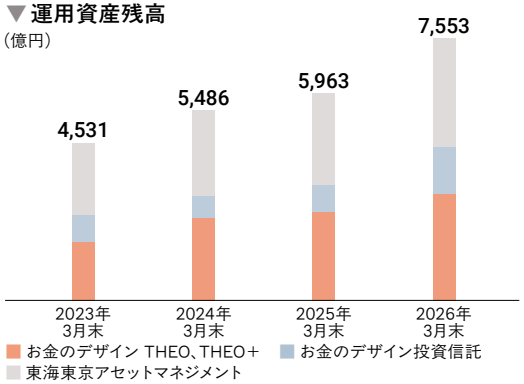
これらの機能を既存の証券機能、マーケット機能、ウェルスマネジメント機能、投資銀行機能、運用機能などと組み合わせることで、富裕層、企業オーナー、中堅・中小企業などのお客さまに対して、より総合的で付加価値の高いソリューションを提供することを目指します。

資産運用機能の拡充

資産運用機能の拡充も、「New Bonanza」を支える重要な取り組みの一つです。お客さまの資産運用ニーズが高度化・多様化するなか、商品販売にとどまらず、資産全体を俯瞰した提案力が求められています。

当社グループでは、お金のデザインと東海東京アセットマネジメントを中核に、運用機能の強化を進めています。これらの機能をリテールビジネスや「Powerful Partners」との連携によって拡大する顧客基盤と結びつけることで、長期的な資産形成から高度な運用ニーズまで、幅広く対応できる体制を構築していきます。

▼運用資産残高
（億円）

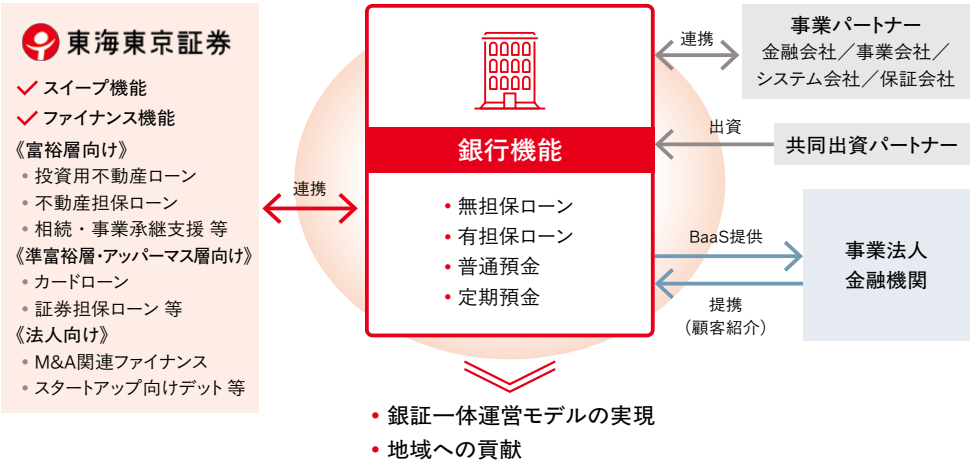


銀行機能の獲得～ファイナンス機能の高度化～

銀行機能（デジタルバンクなど）の獲得は、富裕層・企業オーナー向けビジネスをさらに高度化するための重要な戦略の一つです。お客さまのニーズは、資産運用のみならず、不動産活用、事業承継、相続対策、事業成長に向けた資金調達など、多様化・高度化しています。

当社グループでは既に証券担保ローンなどのファイナンス領域に取り組んでいますが、今後は銀行機能の活用により、不動産担保ローンや相続・事業承継に関連する資金ニーズ、M&A関連ファイナンスなど、証券ビジネスとの親和性が高い領域を中心にサービスを拡充していきます。

これにより、お客さまの資産形成を支援するだけでなく、資産活用や企業成長、事業承継に至るまで、一貫したソリューションを提供できる体制の構築を目指します。



DX戦略～デジタル技術を活用した顧客体験の高度化と生産性向上～

選択と集中

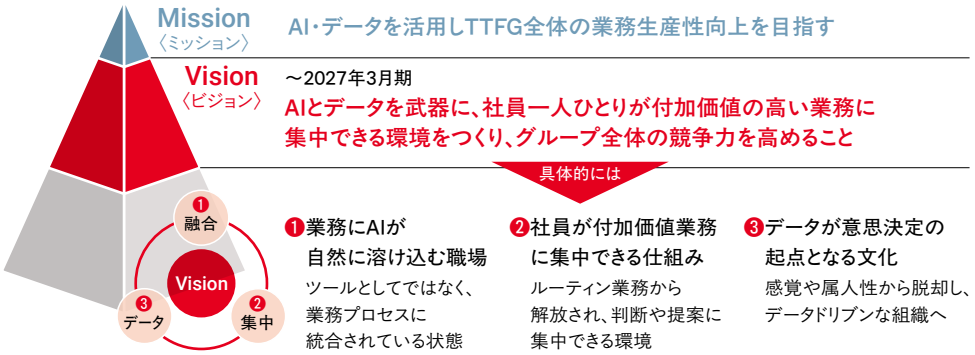
デジタル関連事業については、事業性や成長性を見極めながら選択と集中を進めています。事業基盤の見直しと経営資源の最適配分を行うことで、将来の成長につながる領域への投資を強化し、顧客体験の高度化と新たな金融サービスの創出を目指しています。

AIを前提とした経営への進化

当社グループは、顧客体験の高度化と業務改革の両面でDXを推進しています。各種分析ツールを活用した高度なコンサルティングに加え、AIやRPA等による業務効率化を進めることで、生産性向上とサービス品質向上を両立しています。

さらに、AIを経営変革の基盤と位置付け、営業活動や顧客接点、本部業務へ活用を拡大しています。対面とデジタルを融合した新たな顧客体験の創出を通じて、「AIを前提とした経営」への進化を目指します。

▼AI戦略ビジョン



株式会社トレードワークスとの資本業務提携

トレードワークスとの資本業務提携は、当社グループのデジタル戦略を加速させる取り組みの一つです。同社が有する金融システム開発の知見・技術力と、当社グループの証券ビジネスに関するノウハウを融合することで、次世代の証券基盤や金融インフラへの対応力を強化していきます。

今後は、お客さま向けサービスの高度化に加え、データ基盤やセキュリティ分野の強化などを通じて、デジタル機能の実装力向上と競争力強化を目指します。

資本業務提携により期待されるシナジー

（1）お客さま向けサービス開発における協業	• 次世代証券基盤	• 米株取引23時間対応
（2）AI・DX領域における協業	• データ基盤	• セキュリティ基盤：ゼロトラスト
（3）デジタル・IT 人材の交流	• 勉強会開催	

人材戦略

一人ひとりの成長と挑戦を、組織の競争力へ

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**

人材戦略の考え方

当社グループでは、「成長」と「挑戦」をキーワードに、人材戦略を進めています。従業員一人ひとりが自律的に成長し、その力を事業の中で発揮していくことが、企業価値の持続的向上につながると考えています。現在、事業環境はこれまでにないスピードで変化しており、当社が掲げるこれまでの延長線上にとどまらない成長を実現するうえでも、人材の専門性と多様性はこれまで以上に重要度を増しています。私自身、人事担当として2年超業務に携わる中で強く感じているのは、組織および人材の多様化が進み、従来の画一的な育成やマネジメントでは対応しきれなくなってきているという点です。実際に、キャリアの多様化も進む中で、これまでのやり方では対応が困難な場面が出てきています。

そうした状況の中で、管理職に求められる役割も変わってきました。従業員一人ひとりに合わせた関わり方や育成が必要となり、指導する側にも柔軟性やマネジメント力の向上が求められています。当社グループとしては、その底上げを重要な経営課題と位置付けています。

こうした課題を踏まえ、2026年7月に管理職以上を対象とした研修を開始しました。本研修は、「人材」を育て活かすマネジメントの実践に向けて、管理職に求められる関係構築力や育成力を一層高めることを目的としました。この研修を契機として、従業員のエンゲージメント向上や組織の活性化、チーム力の強化につなげていきたいと考えています。

私たち人事の役割は制度を整えるだけではありません。一人ひとりの成長を支え、事業の成長につなげていく環境づくりを進めていくことが重要な役割だと考えています。

学びと成長を支える環境づくり

具体的な取り組みの一つとして、2026年4月に「オルクドール・アカデミー」を立ち上げました。当社の特徴的なビジネスである富裕層向けブランド「オルクドール」では、不動産、税務、M&Aなど幅広い領域で高度なソリューションを提供しています。そのため、専門知識だけでなく、思考力や対話力も欠かせません。ブランド創設から10年が経つ中で、さらなる提供価値の向上を目指し、高度な専門性に加えて、思考力や対話力を養うカリキュラムを整えました。事業の高度化に対応していくためには、継続的かつ体系的に学び続けられる環境が不可欠だと考えています。

また、営業員向け研修や階層別研修、各カンパニーによる研修など、組織の枠を超えた人材交流も日常的に行っています。時には「お節介」と受け取られることもあるかもしれませんが、あえて一定の負荷とコストをかけることで、組織全体の活性化を図っています。

さらに、若手従業員についても配属先の業務に限定されることなく、市場部門やコールセンター、富裕層領域などを横断する機会を提供しています。こうした多面的な経験の積み重ねが、個人の成長だけでなく、組織全体の提案力の底上げにもつながっています。

制度面で見えてきた課題

一方で、制度面では課題も明確になってきています。2019年に導入したジョブ型人事制度は、職務の明確化という点では一定の成果を上げましたが、実際の運用においては、経験や専門性の違いが評価に十分反映されていないケースが見られます。例えば、長年特定分野で経験を積んできた従業員と、新たにその職務に就いた従業員が同一グレードで扱われる場合もあり、その違いが処遇に反映されにくい状況があります。こうした点は、現場のモチベーションにも影響を与えていると感じています。

また、エンゲージメント調査の結果も40.7%と、必ずしも十分な水準に達しているとは言えません。従業員からは、処遇水準だけではなく、評価基準の透明性や昇格の納得感に関する指摘も寄

せられており、制度の設計と現場の実態との間にギャップが生じていることを強く認識しています。

経営戦略を支える人材戦略の再構築

こうした課題認識を踏まえ、次期中期経営計画策定に合わせて人材戦略の抜本的な見直し、すなわち「人事革命」を進めています。今回の革命では、採用・育成・評価といった各施策を個別に最適化するのではなく、一体として見直し、経営戦略との連動をこれまで以上に強化していきます。具体的には、専門性や役割の違いをより適切に反映できる評価制度への見直しや、評価と報酬の連動性の強化を進めるとともに、管理職の育成やマネジメント力の底上げにも取り組んでいきます。また、採用や配置についても、これまで以上に事業戦略に合わせた形で見直しを行い、必要な人材を適切に配置できる体制を整えていきたいと考えています。

人事革命の目的は制度そのものを変えることではありません。多様な人材がそれぞれの強みを発揮しながら、公正に評価され、成長と挑戦を継続できる状態を実現することにあります。

こうした取り組みを通じて、従業員一人ひとりが納得感を持って働ける環境を整え、エンゲージメントの向上と組織全体の活性化につなげていきたいと考えています。

「人事革命」の方向性

❶ **新たな人事制度の導入**
経営戦略に即した人材の獲得・定着に向け、人員構成やポスト・報酬設計の柔軟性を高めるとともに、意欲と成長を促す

❷ **新たな人材育成プログラムの確立**
多様化・高度化する専門的ニーズに対応するために、業務や職責に応じて最適化した育成プログラムを整備し、従業員の継続的な成長を支える

組織の枠を超えたつながり

当社グループが目指すのは、従業員一人ひとりが専門性を高めながら、自ら考え、挑戦し続けられる組織です。同時に個人の力を最大化するためには組織内のつながりが不可欠です。部門やカンパニーの枠を越えた知見や経験の共有により、単独では生み出せない価値を創出していく必要があります。一方で、現状では制度と現場運用との間にギャップや課題もあり、すべてが十分に機能しているとは言えません。だからこそ、一人ひとりの経験や専門性が適切に評価され、納得感をもって成長や挑戦に向き合える環境を整えていくことが重要だと考えています。また、多様化する人材に対応できるようマネジメントのあり方も変えていく必要があります。

人材の力を最大限に引き出し、それを事業の成長につなげていく――そのための基盤を一つひとつ着実に整えていくことが、人事としての責任だと考えています。

当社グループの人的資本経営の考え方

成長と挑戦を支える
人材戦略の推進

↓

専門性×人間性を
兼ね備えた人材育成

↓

お客さまの
豊かなライフマネジメントの実現

↓

従業員エンゲージメントの向上
企業価値向上

人材戦略

当社グループの人材戦略の特徴

当社グループが人的資本経営において重視するのは、高い専門性と豊かな人間性の両立です。

金融サービスの高度化が進む中で、お客さまの多様なニーズやライフプランに応じた商品・サービスを提供するには、専門知識やスキルを磨き続けることが不可欠です。一方で、当社グループが目指すのは商品・サービスの提供にとどまらず、お客さま一人ひとりに寄り添い、長期的な信頼関係を基盤とした、豊かなライフマネジメントの実現を支援することです。そのためには、誠実さや多様な価値観を尊重する姿勢といった人間性が欠かせません。

当社グループのジョブ型人事制度では、職務遂行にふさわしい専門性と人間性の双方を評価し、その発揮度に応じて処遇する仕組みを導入しています。これは、年齢や業績のみに依拠するのではなく、個人の専門性と人間性を企業価値創造の源泉として捉える当社グループの人材戦略の特徴です。

専門性を育む人材育成

当社グループでは、多様化するお客さまのニーズに応え、質の高いサービスを提供し続けるべく、重点領域ごとに求められる知識やスキルを明確化し、それに即した育成体系を構築しています。カンパニーごとの特性に応じた育成プログラムを整備し、基礎知識の習得から実践の強化までを体系的に支援しています。

オルクドール・アカデミーの新設

当社グループが重点領域として強化する富裕層ビジネスの拡大に伴い、金融商品に関する専門知識だけではなく、お客さまに寄り添い、ブランドにふさわしい応対品質や人間性を備えた人材が求められることから、従来の一律的な育成では十分ではないとの課題認識がありました。オルクドール・アカデミーは、そのような高度化・多様化するお客さまニーズに応える人材を計画的に育成するために新設した特化型プログラムです。

人間性を育む人材育成

当社グループでは、専門性の強化に加えて、人間性を育むことを重視しています。商品・サービスに関する知識や提案力だけではなく、お客さまに寄り添い、信頼関係を築きながら価値を提供できる人材であることが重要と考えています。

このため当社グループでは、「学び続ける」「挑戦する」といった行動指針を育成の理念にとどめず、人事評価にも組み込むことで、専門性と人間性の双方を高める仕組みとして運用しています。このような育成方針のもと、知識・スキルの向上と人としての成長を両面で支えることで、事業戦略の実現を担う人材基盤の強化を進めています。

「一流」に触れる　高い基準や異なる価値観に触れることで視野を広げ、自ら挑戦し、人としての魅力を磨きながら、専門性と人間性を兼ね備えた人材へ成長していく

外の世界に触れ、視座を高める施策			手挙げによるキャリアチャレンジ	人間味（Humanity）を育む制度
国内外MBA	海外トレーニー	複業留学	ポジションチャレンジ	Humanity Enhancement Program（プライベート支援）

人事制度利用者の声

■国内MBA

体系的な学びを、スタートアップ支援の高度化へ

企業の新規上場をはじめとするさまざまなコーポレートアクションに携わる中で、企業経営を体系的に学び、実務に活かしたいとの思いから国内MBAに挑戦しました。MBAでは、経営戦略やマーケティング、ファイナンスなどケーススタディを交えて学ぶとともに、多様なテーマに関する議論やネゴシエーションを通じて、新たな取り組みを推進するための視点や考え方を培いました。こうした学びは、スタートアップ支援室のさまざまな業務にも活かされており、富裕層×スタートアップの連携やベンチャーキャピタルの新設、未上場株の取扱いなど新しい業務の創出を実現しております。今後は、IPO支援にとどまらない形でスタートアップ企業の成長に寄り添いながら、学び続ける姿勢を大切にし、当社グループの持続的な成長と新たな価値創出に貢献していきたいと考えています。

東海東京証券　スタートアップ支援室　室長　**進藤 達**

■リーダー育成研修

未来から逆算し、新たな価値づくりをけん引する

研修運営に携わる中で、人の成長を支える立場でありながら、自分自身は事業をゼロから創る経験や経営視点が十分ではないという課題意識を持ち、リーダー育成研修に挑戦しました。外部の学びに飛び込み、新規事業を企画する過程では、未来から逆算して今とるべき行動を考えることに加え、ロジックやデータだけでなく、ストーリーを通じて周囲の共感を得る重要性を学びました。通常業務との両立は容易ではありませんでしたが、限られた時間と人員の中でチーム全体の力をどう引き出すかを考える機会にもなりました。お客さまの悩みやニーズに直接向き合う立場として、新たな選択肢や価値をご提供することで、当社グループの価値創出をけん引していきます。

東海東京証券　カスタマーコンサルティング部　**笹山 亮輔**

多様性の受容

当社グループは、DE&Iの推進を通じて、多様な価値観やライフイベントを持つ従業員一人ひとりが、その能力を最大限に発揮しながら長く活躍できる環境の実現を目指しています。これまで、キャリア採用の拡充による人材の多様化を図るとともに、女性活躍や男性育休、育児との両立支援などを通じて、働き続けやすい環境整備を進めてきました。

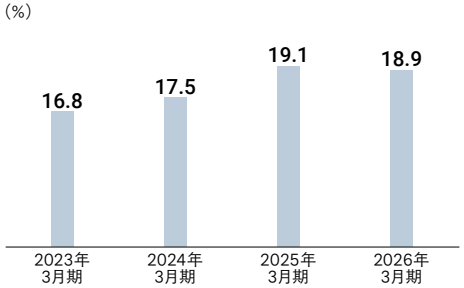
今後はその理解浸透や風土醸成をさらに深め、制度を実効性あるものへと高めていく考えです。あわせて、育児に加え、介護や健康など多様なライフイベントへの対応を強化するとともに、社外ロールモデルの活用や対話の機会を通じて、多様な働き方やキャリア観を受け入れる組織文化の醸成を一層進めていきます。

このような考え方のもと、当社グループは、多様な人材が自分らしく挑戦し成長できるインクルーシブな組織を実現し、持続的な企業価値向上につなげていきます。

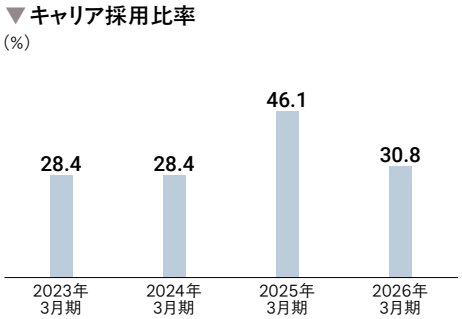
女性管理職比率の向上に向けた施策

- 管理職候補層のキャリア形成支援
- アンコンシャスバイアスの払拭
- ライフイベントと両立できる育成・キャリア形成支援
- 育児休業からの円滑な復職および復職後のキャリア形成支援

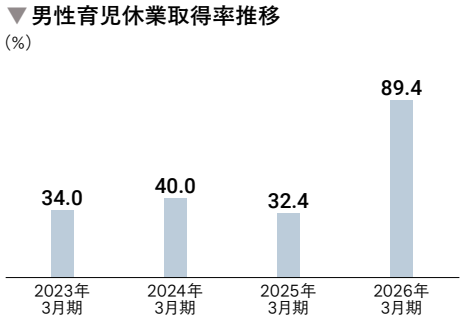
▼女性管理職比率



▼キャリア採用比率



▼男性育児休業取得率推移



組織の枠を超えたコミュニティ形成

社内クラブ活動の様子

当社グループでは、組織や役職の枠を超えて知識や経験を共有し、新たな価値創出につなげるコミュニティの形成を重視しています。社内イベント、経営陣による講演会、クラブ活動を通じてグループ内の多様な人材が継続的に交流し、知識や経験を共有することで、相互理解や信頼関係を深めるとともに、新たな発想や協働を生み出す風土を醸成しています。こうしたコミュニティは、多様な専門性や経験を結び付け、当社グループの価値創造を支える基盤として機能しています。

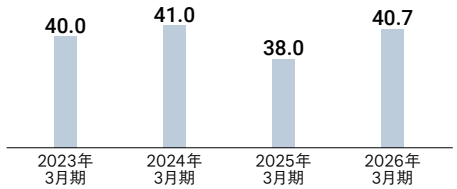
従業員エンゲージメント

エンゲージメントの向上に向けて

当社グループでは、従業員エンゲージメントを、従業員が経営理念や会社の方向性に共感し、自発的に貢献したいと思う意欲を示す重要な指標として位置付けています。2026年3月期の従業員エンゲージメントスコアは40.7%となり、中期経営計画最終年度の目標値63%に向けて、さらなる向上が必要であると認識しています。一方で、個別項目では改善がみられる項目も多く、特に上司との信頼関係に関する指標は高い水準にあることから、現場における関係性や支援の土台は着実に形成されつつあると捉えています。

今後は、従業員が仕事を通じて達成感や成長実感を得られるよう、人事革命による人事制度・評価運用などを見直し、自律的なキャリア形成支援、経営と従業員の対話機会の拡充などに取り組み、エンゲージメントの向上につなげていきます。

▼従業員エンゲージメント推移



〈評価が高い項目〉

上司や同僚との縦・横のつながり、および社内の風通しの良さに関する設問において、高い肯定的回答が集まる

〈評価が低い項目〉

信頼関係の土台がある一方で、全体のスコアを押し下げる要因

- モチベーションの維持・向上
- 組織ごとの意識の格差

従業員座談会

人と組織がつながり、新たな価値を生み出す

地方銀行との提携合弁証券の個人営業、東海東京証券の個人営業、投資銀行部門、富裕層向け営業企画、個人向け営業企画、法人向け営業企画――異なる領域で働く6名は、さまざまな経験を通じて視野を広げ、人や組織とのつながりを意識しながら業務に取り組んでいます。部門や会社の枠を超えて専門性を結びつけることで、お客さまや地域へ新たな価値を届け、その実感を次の挑戦への力に変えています。

一人ひとりの「つなぐ」という意識と実践を、いかに組織の力へと広げていくのか。6名の対話から、当社グループらしい文化と、その先に目指す「異次元の世界」の姿を探ります。

東海東京フィナンシャル・グループで経験を重ねる中で芽生えた、「つなぐ」という意識

――皆さんは所属する部門も、これまで歩んできたキャリアもさまざまです。入社後の異動や役割の変化、新たな仕事への挑戦を通じて、意識や周囲との関わり方にも変化があったのではないでしょうか。まずは、それぞれの転機と、現在の仕事につながる気づきについてお聞かせください。

後藤　私にとって大きかったのは、支店営業からイベントプロモーション部門への異動です。一宮支店で3年半ほど営業を経験した後、自ら希望しました。

営業では、お客さまが何に関心を持ち、何を心地良いと感じるかを考えていました。その視点を、イベントやセミナーとして、より多くのお客さまに届けたいと思ったのがきっかけです。約2,000名をお招きする年末の「第九」コンサートにも携わりました。現在のオルクドールでも営業で培ったお客さま視点を、金融商品とは異なる体験価値へ広げています。

及川　私の転機はネット証券から当社への転職です。前職では地場証券のオンライン化に携わり、機能向上や効率化が営業の中心でした。一方で、対面だからこそ築ける信頼や、会話から見えるニーズもあると考え、対面営業に強みを持つ当社に入社しました。

当初はお客さまとの関わり方の違いに戸惑いましたが、時間をかけて関係を築く価値を実感しました。その経験が、現在、法人のお客さまと社内外の機能を結ぶ仕事につながっています。

佐藤　入社3年目に渋谷支店から中津川支店へ異動したことです。大規模店から少人数の支店へ移り、収益目標も大きくなりました。

すぐ相談できる人が少なく、自分で考えなければ仕事が進まない環境に苦労しました。その経験から、自ら考えて行動する営業のスタイルを身に付けました。

山﨑　私の転機は、営業担当者から管理職になったことです。担当者時代は、自分がお客さまに提供する価値や成果を考えていま

山﨑 真一郎

した。

管理職になってからは、社員一人ひとりの成長と、チームとしての価値提供を考えるようになりました。営業実績だけでなく、コンプライアンス、業務品質、記録や提案プロセスも重要です。個人の力量に頼らず、支店全体で顧客本位の営業を実践できる状態をつくる。それが今の役割です。

玉田　私は30年以上リテール営業に携わり、4年ほど前に本部へ異動しました。本部で改めて、収益を生み出す営業現場の重要性を実感し、現場がより良い提案をできる環境づくりが本部の役割だと気づきました。

営業の戦略をそのまま伝えるだけでは、現場は動きにくい。各施策がお客さまにどのような価値を持ち、どう説明すればよいか。本部と現場の間に立ち、営業経験を活かして翻訳することが、現在の仕事です。

王　私は留学生として来日し、博士課程、監査法人を経て当社に入社しました。入社後はスタートアップ支援を中心とした産学官連携に携わりましたが、活動を続ける中で、「証券会社として、どう収益につなげるのか」という課題も感じました。

本来であれば、証券会社としてのスタートアップ支援は、関連のイベント企画だけでなく、成長企業を上場へと導き、資本市場につなぐ力が必要です。そこで現在はIPOの主幹事営業に軸足を移し、IPOを支援することで、よりスタートアップのためになる話ができるようになりました。社会的意義と収益性をどう両立させるか。仕事の役割を捉え直したことが大きな転機でした。

お客さまの課題を起点に、「つながり」を実践する

――さまざまな経験を通じて仕事を見る視野が広がり、人や組織とのつながりを意識するようになった過程を伺いました。では、その意識は、日々の業務の中でどのような行動につながっているのでしょうか。特に、複雑化するお客さまの課題に対し、部門や会社の枠を超えて連携した経験についてお聞かせください。

及川　現在の部署は、さまざまな機能をつなぐ役割を担っています。法人のお客さまには経営課題に加え、オーナー個人の資産運用、相続、事業承継など、複数のニーズがあります。課題に応じて専門部署や個人のお客さまを担当する部門につなぎ、時には企業同士を結ぶこともあります。

及川 利恵

山﨑　支店でも、お客さまの相談は、株式や投資信託に限りません。相続、不動産、保険、事業承継、M&Aなど多岐にわたります。支店には、ウェルスコンサルティング、保険、外国株式やM&Aなどさまざまな商品の専門家が日常的に出入りしています。最初の接点は私がつくりますが、その後は部下と専門家が直接やり取りできるようにし、連携が自律的に広がる環境を整えています。

佐藤　十六TT証券では、十六FGからの出向者と一緒に働いており、会議や案件管理など、東海東京証券とは異なる文化もあります。

十六FGには、岐阜県を中心とする強い顧客基盤と地域ネットワークがあり、東海東京には、金融商品や資本市場の知識と機能があります。外株などでは東海東京の専門部署に勉強会を開いてもらうなど、双方の強みを活かしています。

後藤　オルクドールは営業担当者、レストランを運営するホテル、サロンの運営・管理事業者など、複数の組織で支えています。会社ごとに文化や言葉が異なるからこそ、「お客さまにどのような時間を過ごしていただくか」という目的を共有し、対話を重ねる。その積み重ねが品質につながっていることを実感しています。

王　スタートアップ支援では、「オルクドールピッチ」や「中部オープンイノベーションカレッジ」の企画運営を通じて、スタートアップや外部ゲストを招き、オルクドールと連携してイベントを開催しました。スタートアップ支援室では外部講師や成長企業を選び、オルクドール側には富裕層のお客さまへの案内をお願いしました。

スタートアップには経営者や投資家との出会いを、お客さまには成長企業や新事業に触れる機会を提供できます。そこから投資や

従業員座談会

王 家元

協業が生まれれば、双方の価値になります。

結局仕事を動かすのは人です。「この人が言うなら協力したい」と思ってもらえる信頼関係を、普段から築くことが重要です。投資銀行部門は情報管理上、他部署から仕事が見えにくい面があります。だからこそ、普段から他のフロアへ足を運び、声を掛け合える関係を構築するよう日々心掛けております。

玉田　本部も現場と同じです。優れた戦略も、現場が理解し、お客さまに説明できなければ価値にはなりません。本部から施策を一方的に伝えるのではなく、現場の声を経営へ届ける。双方向の情報交換があって初めて、戦略は実行につながります。

「つながる」を可能にする、自由と信頼の文化

――ここまでのお話から、皆さんが所属や立場の違いを超え、必要な相手へ自然に働きかけていることがわかりました。人や組織がつながり、新しいことに挑戦できる背景には、どのような価値観や企業文化があるのでしょうか。

及川　立場や所属に関わらず、比較的発言しやすい会社だと思います。「若手だから」「他部署だから」と遠慮せず意見を伝えられる雰囲気が、部門を越えた連携につながっています。

王　私もかなり自由に仕事をさせてもらっています。もちろん収益性を意識しております。投資銀行部門は中途入社者も多く、異なる会社での経験や専門性を持っています。一つのやり方に固まらないからこそ、外からの考え方も受け入れやすいのだと思います。

玉田 誠

玉田　当社は合併を重ね、多様な背景を持つ社員が集まってきました。私自身も内外証券への入社後、会社統合を経験しています。単一のプロパー社員だけで構成されていないことが、風通しのよさにつながっていると思います。

一方、文化は昔から同じではありません。強い指示で部下を厳しく動かす時代から、対話し、任せ、必要な時に支えるマネジメントへ、時間をかけて変わってきました。

山﨑　私自身は、ちょうどその過渡期に管理職になりました。昔は、上から指示された商品を全員が同じように販売する面もありました。今は多くの情報の中から、営業員がお客さまに合うものを考えて提案しています。

ただし、自由であれば何をしてもよいわけではありません。顧客本位であること、誠実に説明すること、記録を残すこと。共通の軸があるからこそ、現場に判断を任せられます。

「つながる」価値を届け、その喜びを次の力に

――異なる専門性や機能が結びつくことで、お客さまに具体的な価値を届けること、その価値が相手に届いた実感は、皆さん自身の喜びや、次の仕事への原動力にもなるのでしょうか。

佐藤　営業の現場では、お客さまの気持ちが動き、取引につながったときに大きなやりがいを感じます。

以前保有株式を長く預けたままの法人オーナーを担当しました。投資に慎重な方だったため、すぐに商品を提案せず、必要な情報を1、2年にわたり提供しました。対話を重ねて信頼を得た結果、それまでの約10倍の規模のお取引につながりました。

及川　法人営業は、提案から成立まで時間がかかり、途中で担当者が交代することもあります。

私の担当時には成立しなかった案件が、後任者への引き継ぎ後に実を結びました。お客さまが「及川さんにもよろしく」と伝えてくださり、自分が蒔いた種を次の担当者が育ててくれたことをうれしく感じました。

山﨑　部下が失敗やスランプに陥ることもあります。対話を重ね、再びお客さまに向き合えるようになり、成果を嬉しそうに報告してくれるときがあります。

管理職の仕事は、部下の成長を通じてお客さまへの価値提供を高めることです。人の成長がお客さまの信頼や支店の成果につな

がる。その過程に関われることがやりがいです。

後藤　私は日々の仕事を確実に積み重ねることを大切にしています。

オルクドールでは、さまざまな関係者と連携し、誠実にお客さまをお迎えします。その積み重ねで、お客さまが繰り返し足を運んでくださる。「また来たい」と思える場所をつくり、品質を保つことが、私のやりがいです。

後藤 友里子

玉田　私は現場の状況を把握するため、多くのデータを日々集計しています。整理した情報が経営判断を支え、現場の活動を変え、最終的にお客さまの成果につながる。その流れの一部を担えていることにやりがいを感じます。

王　担当先から「大手ではなく、東海東京に」「王さんに担当してほしい」と言っていただくことに、やりがいを感じます。IPOは単なる上場ではなく、新たなビジネスモデルが社会に認知され、社会的な標準となる可能性を広げます。かかわった企業の成長が、社会へ影響を与えることに大きな魅力を感じています。

「つながり」を組織の力へ、そして「異次元の世界」へ

――ここまでのお話では、一人ひとりが周囲とつながりながら、さまざまな価値を生み出していることがわかりました。今後は、当社グループが掲げる「異次元の世界」に向けて、現在のつながりをどのように広げ、どのような価値や仕組みを実現していきたいと考えていますか。

後藤　オルクドールはブランド立ち上げから10年を迎えました。資産運用に加え、文化・芸術、食、人との交流を通じて「心の豊かさ」を届けたいです。社内外の専門性を組み合わせ、お客さまとともに唯一無二のブランドへ育てることが次の挑戦です。

及川　今後は、金融商品や個別の課題解決にとどまらず、個人の人生や企業経営に長く伴走する必要があります。そのために、非金融サービスや外部ネットワークも含めて、グループ全体で価値を提供していきます。

モノづくり企業の成長は、従業員や家族、取引先、地域にも価値を広げます。その先の地域活性化まで見据え、社内外の力を結びつけたいと思います。

王　目指すのは、「この分野のファイナンスなら東海東京」と、市場に認識される投資銀行です。そこから横のビジネスも広まります。個人の人脈や能力だけに頼らず、知識や経験を組織に蓄積し、再現性のあるビジネスの仕組みにする。IPOをゴールとせずスタートアップの発掘から上場後の成長まで継続して支えることで、当社ならではの投資銀行をつくりたいです。

玉田　私は、営業現場の状況を正確に伝えるデータをさらに磨きます。営業の支店から本部へ異動した頃は、エクセルも基本操作だけでしたが、今では関数も使ってデータを整理できるようになりました。

今後はAIも活用し、より早く、精度の高い情報を届けていきたいと思います。長年の営業経験とデータ、AIを結び、経営と現場の意思決定を支えることが、私自身の「異次元の世界」への挑戦です。

山﨑　「金融のことなら、まず東海東京に相談したい」と思っていただける支店をつくりたいです。商品や相場だけでなく、人生設計、相続、事業、地域とのつながりまで総合的に相談できる存在を目指します。お客さまから選ばれ、社員からも「この支店で働きたい」と思われる支店をつくることが目標です。

佐藤　十六TT証券を岐阜県内で最も選ばれる証券会社にしたいです。十六FGが地域で長年築いてきた信頼や顧客基盤に東海東京フィナンシャル・グループの証券機能と専門性を組み合わせ、「異次元の世界」への挑戦を目指します。

佐藤 敏之

サステナビリティ

54 サステナビリティ経営の実践
55 マテリアリティへの取り組み
62 気候変動への対応
66 人権尊重への取り組み

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、金融・資本市場の担い手として、事業活動を通じて社会課題の解決と持続的な経済成長の両立に貢献することを重要な使命と考えています。持続可能な社会の実現に貢献することは、当社グループの中長期的な成長および企業価値向上の前提であり、サステナビリティへの取り組みは経営戦略そのものと位置付けています。

現中期経営計画「“Beyond Our Limits” ～異次元への挑戦」においては、「“Social Value & Justice” comes first」を行動指針として掲げています。これは、社会的価値の創出と社会的正義の遂行をあらゆる経営判断の基準とする考え方であり、事業戦略、商品・サービスの提供、人材戦略、リスク管理など、当社グループの事業活動全体に反映されています。

すべての事業活動において、社会的価値の創出につながるか、社会に受け入れられる正しい行為か、という視点を重視し、お客さま、株主・投資家、役社員、取引先、地域社会など、さまざまなステークホルダーとの信頼関係の構築に努めています。

サステナビリティ経営の推進

当社グループは、2020年9月に「SDGs宣言」および「マテリアリティ（優先すべき重要課題）」を公表し、サステナビリティを経営に統合する取り組みを推進してきました。

その後、社会課題や事業環境の変化を踏まえ、2023年9月にマテリアリティを見直し、「豊かなライフマネジメントの実現」、「イノベーション」、「パートナーシップ」、「ウェルビーイング」、「グリーン」の5つを重要課題として特定しています。また、2024年3月には国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「東海東京フィナンシャル・グループ人権方針」を策定しました。人権尊重を企業価値向上の基盤と位置付け、人権デュー・ディリジェンスおよび救済制度の整備を通じて、人権リスクの予防と是正に取り組んでいます。

2020年9月
- SDGs宣言
- マテリアリティを特定

2021年10月
- TCFD提言へ賛同

2022年3月
- 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」へ初選定
- 「東京都スポーツ推進モデル企業」に初選出

2022年4月
- 温室効果ガスネットゼロ宣言
- 環境方針に気候変動に関する取り組みを追加
- 「FTSE Blossom Japan Index」に初選定
- クリーンエネルギーカーの導入
- マテリアリティの見直しを実施（2023年9月）

2024年3月
- 「東海東京フィナンシャル・グループ人権方針」を策定
- CDP気候変動分野においてB評価を獲得
- 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「FTSE Blossom Japan Index」に継続認定中

2025年4月～
- 「スポーツエールカンパニー」においてシルバー認定を獲得
- 「東京都スポーツ推進企業」、「健康経営優良法人」の継続認定
- CDP気候変動分野においてB評価を継続認定
- 人権救済措置として「グループ外部相談窓口」を設置（2026年5月）

サステナビリティ推進体制

サステナビリティに関する重要事項は、当社代表取締役会長を議長とする経営会議で協議され、社外取締役が議長を務める取締役会が監督しています。マテリアリティの特定や人権方針の策定など特に重要な事項については、経営会議での協議を経て取締役会に付議しております。また、当社および東海東京証券の代表取締役社長をはじめとする経営陣が参加するSVJ協議会において、サステナビリティに関する課題の抽出、KPIの進捗確認、情報開示の検討等を行っています。2026年3月期は、人権における救済措置、“Social Value & Justice” KPIの進捗管理、CO_2排出量削減の進捗確認、気候変動情報開示、サステナビリティイベントの開催等について議論を交わしました。

▼サステナビリティ推進体制図

取締役会
↓
経営会議
↓
SVJ協議会
↓
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&ジャスティス推進室

2026年3月期の「SVJ協議会」で議論した主な内容

- 人権「救済措置」について
- 2025年3月期 “Social Value & Justice” KPIの結果および今後のCO_2排出量の削減について
- サステナビリティイベントの開催について
- 社員参加型の環境問題への取り組みについて
- マテリアリティについて
- 2026年3月期 気候変動情報開示の見直しについて

マテリアリティへの取り組み

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
社会課題の抽出	経営レベルでの議論 優先順位付け	社内外との意見交換	取締役会へ報告 マテリアリティを特定

当社グループは、「金融機能の担い手として、お客さまの資産形成や資本の充実に貢献し、日本経済の成長に寄与する」という経営理念を基盤としてマテリアリティを特定しています。

特定にあたっては、環境・社会課題が当社グループの事業に与える影響および当社グループが環境・社会課題に与える影響の両面から重要課題を評価しています。

当社グループの事業におけるリスクおよび機会や経営理念および中期経営計画で掲げる方向性との整合性の観点から、当社にとっての重要性を整理し、経営レベルでの議論を経て優先順位付けを行いました。SVJ協議会での議論および社内外との意見交換を踏まえ、取締役会への報告を経て現在の5つのマテリアリティを決定しています。

5つのマテリアリティと価値創造

豊かなライフマネジメントの実現

「豊かなライフマネジメントの実現」という言葉は、当社経営理念のOur Missionの中で謳っており、人生100年時代における資産形成や金融リテラシー向上という社会的要請に応え、お客さまの豊かな人生の実現を応援すべくさまざまな取り組みを行っています。お客さま満足度の向上とお客さまとの長期的な信頼関係の構築を図り、持続的な企業価値向上につなげています。

イノベーション

当社グループの経営理念「時代の流れを的確にとらえ、グローバルな視点を持ち、常にイノベーティブな企業グループであり続けます」に基づき、技術革新や社会の変化に的確に対応し、お客さまの多様なニーズに応える商品・サービスを開発し提供する等、新たな価値創出に取り組んでいます。

パートナーシップ

当社グループは、金融プラットフォーム、デジタル戦略、富裕層ブランド戦略という独創的な経営戦略をさまざまなパートナー企業との協働を通じて実践し、創出した価値をステークホルダーに提供することでビジネスを拡大してきました。今後もパートナーシップを通じた価値創出により地域経済の活性化や地域創生に積極的に貢献していきたい想いを込めています。

ウェルビーイング

お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまに高い価値を提供し続けるためには、役社員が健康で活き活きと働ける環境の整備が不可欠であると考えており、人材戦略の一環で「ウェルビーイング」を推進しています。また、人権尊重をウェルビーイングの重要な要素として位置付け、人権デュー・ディリジェンスの継続実施や救済制度の整備などに取り組んでいます。

グリーン

気候変動は世界共通の重要課題であり、当社グループにとっても重要な経営課題です。当社グループは、2031年3月期までにScope1、2排出量ネットゼロの実現を目指しています。自社の環境負荷の削減に積極的に取り組むとともに、グリーンボンドやトランジションボンドなどサステナブルファイナンスの推進を通じて、カーボンニュートラル社会の実現に取り組んでいます。

今後に向けて

当社グループは、持続可能な社会の実現や企業価値向上に向けて、サステナビリティを重要な使命として取り組んでいます。

今後も、5つのマテリアリティに基づく取り組みを通じて、環境・社会課題の解決と企業価値向上の両立を図り、金融・資本市場の担い手として持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

マテリアリティへの取り組み

重要課題	重点分野	主な取り組み	“Social Value & Justice” KPI
豊かなライフマネジメントの実現	■家計の資産形成のサポート ■感動エクスペリエンスの提供 ■金融リテラシーの向上	■多種多様な金融商品の開発・提供 ■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 ■金融教育の機会提供	CO_2ネット排出量 1,474 t-CO_2 （2022年3月期実績比半減）
イノベーション	■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 ■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	■ブロックチェーン技術を活用した金融商品の開発 ■AIと人材アセスメントデータを用いた人材分析 ■東海東京証券によるスタートアップ支援	社会貢献活動費 1.0% （前年度経常利益比）
パートナーシップ	■地域金融機関との協働拡大による地域経済の活性化、地域創生 ■金融業界を超えた幅広いパートナーシップ構築による多様な顧客ニーズへの対応	■地方銀行との提携合弁証券の展開 ■「Powerful Partners」との提携・連携 ■「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 ■東海東京財団による地域貢献	お客さま本位 （東海東京証券のNPS®） +20pt改善 （2022年3月期実績比）
ウェルビーイング	■多様な人材が多様な環境で安心して活躍できる職場環境の整備（DE&I） ■社員の教育支援 ■エンゲージメントの向上 ■健康経営の推進	■人権の尊重 ■人事制度の拡充、制度の利用促進のための周知活動 ■エンゲージメントサーベイの実施 ■ストレスチェックの実施 ■産業医・保健師への健康相談	従業員エンゲージメント 63% 教育投資 3.0% （前年度経常利益比）
グリーン	■金融事業を通じた、グリーンでサステナブルな社会の実現支援 ■自社の脱炭素化をはじめとする環境負荷削減	■ESG債の引受 ■電力の再エネ化や営業車両の計画的な入替	

※実績につきましては、➡P.23 をご参照ください。

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、社会環境や価値観の変化に伴い、多様化・高度化するお客さまのニーズに応えるべく、証券会社として多様な商品・サービスを提供・拡大してまいりました。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、お客さま一人ひとりのライフプランに寄り添い、経済的な安定のみならず、人生そのものの質の向上につながる「豊かなライフマネジメントの実現」を目指します。また、金融の専門性を活かし、金融情報の発信や教育活動にも積極的に取り組むことで、個人の金融リテラシー向上と自立的な生活設計を支援し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

お客さまに合わせた資産形成のサポート

東海東京証券では、お客さま一人ひとりのライフプランやニーズに寄り添った商品・サービスをご提案すべく、セグメント別のブランド戦略を展開しています。単なる金融商品の提供にとどまらず、資産形成や資産承継、ライフデザインを支援する独自サービスを通じて、お客さまの豊かなライフマネジメントの実現に貢献しています。

富裕層向けサービス

富裕層向けブランド「Orque d'or（オルクドール）」では、オルクドールメンバー専任の専門チームが、お客さまに常に寄り添い、“金融”の概念を超えた最高水準のサービス提供を目指すとともに、多様な課題に対してワンストップで最適なソリューションを提供しています。

さらに、金融サービスに加え、イベントやコミュニティなどの非金融サービスも提供し、「財」「心」「モノ」「コト」の各側面で、お客さまの豊かさをサポートしています。

詳細は ➡P.31

準富裕層・アッパーマス層向けサービス

オルクドールに続くブランドとして、2025年4月に新たに「CLAIRCIEL（クレールシエル）」を創設しました。幅広い世代の準富裕層・アッパーマス層のお客さまに寄り添い、それぞれのライフステージに応じた資産形成・運用を長期的にサポートする「ファミリー・ポートフォリオ・マネージャー」としての役割を目指しています。

詳細は ➡P.33

職域単位でのファイナンシャル・ウェルビーイングを目指して

当社グループは、個人だけでなく企業における人的資本の持続的成長にも注目し、職域単位での金融支援を強化しています。2026年4月に東海東京証券に新設した「ものづくりネットワーク推進本部」では、グループの知見・機能を横断的に活用し、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上に取り組んでいます。企業の人材高齢化やキャリアの多様化が進む中、ライフプランニング支援や金融教育の提供に加え、オルクドールやクレールシエルで提供している非金融サービスも組み合わせることで、従業員のエンゲージメント向上と企業価値向上を目指します。

これらの取り組みを通じて、地域企業の持続的成長を支え、結果として地域経済の活性化に貢献していきます。

Topics

金融教育への取り組み

当社グループでは次世代の金融リテラシー向上を重要な社会的責任と捉え、小・中・高校生を対象とした金融経済教育の機会提供に積極的に取り組んでいます。

東海東京証券では、2025年11月に名古屋市中小企業振興会館で行われた「ミライトラベルDAY」にて、小学生向けの金融教育を実施しました。証券会社の仕事やお金の貯め方・増やし方をテーマとした講義の実施（1日4回実施）や、おこづかい帳を作成するワークショップを開催しました。また、2026年1月には、キャリア教育の一環として、名古屋市立志段味中学校および扇台中学校の生徒を迎え、企業訪問学習を実施しました。金融リテラシー向上につながる金融・証券業界に関する講義を行ったほか、証券会社の仕事内容やその魅力・やりがい等についても伝えました。参加者からは「証券会社で働く人達は、人の暮らしや事情にも寄り添ってくれる存在であると感じた」といった声が寄せられるなど、次世代の直接金融の価値に対する理解促進にもつながっています。

「ミライトラベルDAY」の様子

ワークショップに参加する小学生

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」を企業の持続的な成長と価値創造の原動力と位置付け、社会課題の解決と企業価値向上の両立に取り組んでいます。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、社会課題の解決と新たな価値を創造することで、企業の競争力を高めています。これらの活動により、多様化するお客さまのニーズに応じた柔軟なサービスの提供が可能となり、より効果的な資産形成支援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推進し、持続可能な社会の実現と当社グループの企業価値向上を目指します。

先端技術の活用による金融アクセスの拡大

当社グループは、ブロックチェーンなどの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。例えば、不動産や社債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（セキュリティ・トークン）は、金融商品の小口化を可能にし、これまで投資機会が限定されていた個人投資家にも幅広く提供できます。2025年12月には、CHEER証券において新たにSTの取扱いを開始し、グループにおけるSTの販売の間口を拡大しました。今後も先端技術の活用により、次世代の金融サービスを高度化させるとともに、金融アクセスの拡大と市場の健全な発展に貢献してまいります。

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2016年より東海地方の企業経営者・大学関係者の方々とともに、オープンイノベーションに基づく研鑽の機会である「中部オープンイノベーションカレッジ」を開催しており、これまで累計4,000名以上の方々にオープンイノベーション創出の場を提供してきました。近年、東海地方では研鑽の場から実装の場へと進化しています。具体的には、DXや事業課題の解決につながるサービスを提供するスタートアップ企業に登壇いただき、名古屋のオルクドール・サロンでは地域の富裕層経営者層に対して、また、連携協定を締結しているSTATION Aiでは地域の大企業に対して、継続的に事業紹介の機会を提供しています。これにより、スタートアップ企業と地域企業・投資家との間に、資本面・事業面の双方での接点を創出しています。また、東京の「オルクドール・サロン」においても、富裕層・事業会社・投資家向けの事業紹介の機会を2021年9月から提供しており、「Orque d'or Pitch」をこれまで26回開催（2026年3月期実績）しています。スタートアップの事業紹介の場を東京・東海地方に跨り提供する中、東海東京証券では「NEX-T Tokai Innovation Fund」の設立・運用開始も公表いたしました。今後も東海地方にゆかりのある、国内外のシード・アーリー・ミドルステージのスタートアップ企業を対象に東海地域内への資金提供に加えて、東海地域外の投資先と地域の事業会社等との連携を促進することで東海地域のさらなる活性化への貢献を目指します。

STATION Ai館内でのスタートアップピッチイベントの様子

当社グループでは、オープンイノベーションカレッジの取り組みを通じた次世代の日本の経済成長を担う起業家の皆さまとのつながりやファンド事業を通じた、スタートアップ企業への資金提供、さらにはスタートアップ企業のIPO支援などを通じて、今後の新たなイノベーション創出を加速してまいります。

Topics

AI・DX人材の育成

当社グループでは、イノベーションを継続的に創出する基盤として、人材の高度化を重要なテーマと位置付けており、AI・DXスキルの底上げを目的とした「デジタル・AI人材育成研修」に取り組んでいます。具体的には、全社員を対象にAI・DXの基礎理解やデジタルツールの活用力、情報リテラシーの習得状況を把握するスキルチェックを実施し、その結果に応じた段階的な研修を展開しています。本取り組みは「基礎スキルの向上」と「専門性の高い人材の育成」の2つの観点から推進しています。部門や個人でバラつきがある基礎スキルの底上げにより組織全体の生産性向上を図るとともに、専門性の高い人材の育成を通じ、社内のDX組織を統制する体制の強化を目指しています。

今後も各部門が連携しながら課題解決に取り組み、全社的な業務効率化とAI・DX活用のさらなる推進に向けた体制の構築を進め、デジタル技術の活用を通じた価値創造を加速していきます。

パートナーシップ

〈基本的な考え方〉

サステナブルな社会の実現には地域社会の活性化が不可欠であるという考えのもと、当社グループはこれまで地方銀行との提携による合弁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・寄付活動など、証券会社としての強みを活かしたパートナーシップの構築を通じて、地域経済の活性化および地域創生に注力してきました。

こうした取り組みの基盤には、従来の金融サービスに加え、証券業務のノウハウを活かしたプラットフォーム機能の高度化があります。

今後はさらに、金融の枠を超えた幅広いパートナーとの連携を拡大し、「Powerful Partners」と呼ぶ事業会社との共創を通じて新たな価値を創造するとともに、社会課題の解決と持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。

スタートアップ支援に向けた資本業務提携の展開

当社グループは、日本におけるスタートアップ支援の重要性の高まりや、世界的なプライベートクレジットファンドの拡大、そして「金利のある国」へと向かうなかでの市場拡大を見据え、新たな成長領域への取り組みを強化しています。

その一環として、プライベートデットを専門とするSDFキャピタル株式会社との資本業務提携を通じ、当社の顧客基盤・営業ネットワークと、SDFキャピタル株式会社の専門性・投融資実績を融合させています。本提携により、日本におけるスタートアップ企業の資金調達手段の多様化と持続的な成長支援を推進するとともに、投資家に対しても新たな投資機会を提供し、持続可能なスタートアップエコシステムの形成に貢献しています。

今後も、それぞれの強みを活かし、投資商品の充実と投資機会の拡大を図ることで、投資機会の多様化とお客さまへの提供価値の向上を目的として、連携を深めていきます。

東海東京フィナンシャル・グループ × STARTUP DEBT FUND

東海東京財団による地域社会活動

当社グループは、2016年に一般財団法人東海東京財団を設立し、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た地域の発展に寄与することを目的として活動しています。

2026年3月期には、愛知県内の祭礼行事や民俗芸能の保存・伝承支援活動への助成、愛知県在住または県内高校等在学者向け留学奨学金（AFS年間派遣プログラム）への助成、愛知県立高校「あいちリーディングスクール事業」指定校の生徒を対象とした、短期留学・海外ボランティア等に取り組む高校生への海外派遣費用助成など、総額約2,000万円、6件の助成事業を実施しました。

詳細は東海東京財団HPをご覧ください。https://www.tokaitokyo-fh.jp/zaidan/index.html

株主との協働による社会課題解決

当社グループでは、事業活動を通じた社会課題の解決に加え、自社の事業領域だけでは対応しきれない社会・環境課題に対しても株主、業界団体や支援機関などのステークホルダーとの協働により積極的に取り組んでいます。その一例として、株主優待制度（カタログギフト）のメニューの一つに、社会貢献につながる寄付メニューを設け、株主の皆さまとともに社会・環境課題に対する支援を行っています。

本取り組みは、日本証券業協会が推進してきた株主優待SDGs基金を起点とする仕組みに基づくものであり、現在は「一般社団法人株主優待こども・若者貧困対策支援機構」を通じて運営されています。当社も本取り組みに参画し、株主の皆さまからの寄付を、子どもや若者の貧困問題といった社会課題解決への支援につなげています。

今後も当社は、業界団体や支援機関、株主の皆さまとのパートナーシップを深化させることで、金融の枠を超えた持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

WFP国連世界食糧計画（国連WFP）
謝状贈呈の様子

こどもの未来応援基金謝状贈呈の様子

ウェルビーイング

〈基本的な考え方〉

当社グループは、あらゆる価値の創造は「人」によって実現されるものと考え、従業員が心身ともに健康で前向きに働き続けられる環境づくりが、企業の持続的な成長を支える基盤であると捉えています。

そのため、働きがいの向上と多様な人材の活躍促進の両立を目指し、身体的・精神的・社会的な側面からウェルビーイングの実現に取り組んでいます。

今後も、従業員の声に真摯に耳を傾けながら取り組みを強化し、人的資本価値の最大化を図るとともに、持続可能な企業価値の向上につなげていきます。

ウェルビーイングを支える職場環境整備

当社グループでは、組織の活性化が企業価値の向上につながるという考えのもと、従業員が前向きに働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。性別・年齢・ライフステージに関わらず、それぞれが自分らしいキャリアを形成し、能力を最大限発揮できる社内制度を整えています。

社内に展示されているアーティストの絵画

具体的には、異分野への挑戦を支援する「Humanity Enhancement Program」や「社内公募制度」、希望するポジションへの挑戦をサポートする「ポジションチャレンジ」があります。さらに、「カフェテリア研修」「MBA取得制度」などの学びの機会を後押しする制度を通じて、自律的なキャリア形成を支援しています。

また、DE&Iの推進により、多様な価値観やバックグラウンドを尊重する風土づくりに努め、多様な人材が能力を発揮できるための環境整備を図っています。当社では性別、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。「誰一人取り残さない社会の実現に向けた取り組み」として、2026年3月期より、「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。多様な視点や感性を組織に取り入れることで、新たな気づきや創造性の向上につなげています。

今後も、従業員一人ひとりが安心してキャリアを築き、挑戦し続けられる環境づくりを推進していきます。

人事制度に関する詳細は ➡P.47 をご覧ください。

健康経営の推進

当社グループでは、従業員が健康で活き活きと長く働ける環境を整えるために「ウェルビーイング宣言」を制定しています。

また、CHO（Chief Health Officer：健康経営最高責任者）、産業医、専任保健師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の分析を行い、研修や人事制度などの施策に取り入れています。

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（大規模法人部門）」に7年連続で認定されています。また、スポーツ庁による「スポーツエールカンパニー」においても連続認定7回以上に与えられる称号であるシルバー認定を獲得しています。

今後も、健康を起点としたパフォーマンス向上と組織活力の最大化を図っていきます。

Topics

社内イベントを通じたサステナビリティの理解促進

当社グループでは、従業員の健康や社会・環境などに対するサステナビリティへの意識を高めて行動変容を促すことを目的とし、さまざまな社内イベントを実施しています。

ウェルビーイング施策として毎年開催しているウォーキングイベントでは、2025年は845名が参加し、共通アプリで歩数を競いながら健康づくりに取り組みました。また、歩数が1日8,000歩を超えるごとに途上国の子どもたちへ給食1食分を寄付しました。その結果、期間中に9,169食分の寄付が集まり、「社会貢献」につなげることもできました。

また、禁煙川柳コンテストを通じて継続的に健康への関心を高めています。2025年7月にはグループ専有の喫煙所を廃止し、喫煙率も2024年3月期27.2％、2025年3月期26.1％、2026年3月期25.6％と減少しています。

グリーン

〈基本的な考え方〉

当社グループは、事業活動に伴う環境配慮は社会的責任の一つであると認識し、環境問題に取り組んでおります。限りある資源を大切にし、次世代へ健全な環境を引き継ぐ責任のもと「環境方針」を定め、環境負荷の低減に努めています。温室効果ガス排出量の削減に取り組むとともに、サステナブル・ファイナンスや資金調達支援を通じて、環境課題の解決を後押しし、脱炭素化社会への移行を支援しています。

温室効果ガス排出削減に向けた取り組み

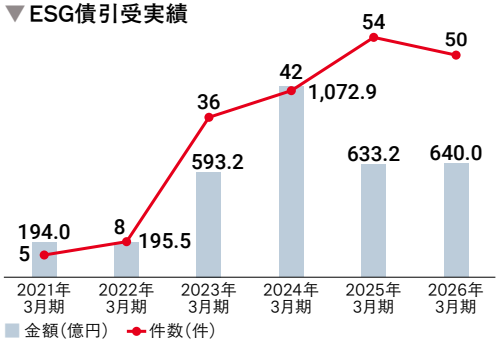
当社グループは事業活動に伴う温室効果ガス排出量の実質ゼロ化に向け、再生可能エネルギーの導入、社用車の燃費性能の高い車種や低排出車への入替などを通じ、CO_2排出量の削減に取り組んでいます。

自然関連課題への対応

当社グループは、気候変動に加え、生物多様性や自然資本に関するリスクと機会の重要性を認識しています。

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であり、東海東京証券では、持続可能な社会の実現に向けた取り組みに対しESG債を通じた支援をしています。世界的な環境意識の高まりにより、環境問題の解決に貢献する事業に使途を限定した「グリーンボンド」や、資金使途がより広い「サステナビリティボンド」の発行は増加しています。東海東京証券ではこれらに加え、脱炭素社会への移行を支援する「トランジションボンド」の引受を通じて、企業の環境投資および社会課題解決を支援しています。

▼ESG債引受実績



また、富裕層向けサロン「オルクドール・サロンAOYAMA」では、サステナブルをテーマの一つに掲げ、サーキュラーエコノミーの実現に寄与しています。海洋プラスチックを再利用したテーブルの導入や食品廃棄物のメタン発酵による再資源化など、資源循環の推進に貢献しています。

今後は、事業活動における自然への依存度・影響の分析を進めるとともに、自然関連のリスク・機会の特定を通じた経営への統合に向けて検討を深めていきます。

海洋プラスチックを再利用したテーブル（オルクドール・サロンAOYAMA）

Topics

ビーチクリーンボランティア活動

当社グループでは、サステナビリティ推進の一環として、2026年3月期にビーチクリーンボランティアを東京（葛西海浜公園）および名古屋（藤前干潟）で実施しました。経営陣や社員の家族を含む総勢52名が環境保護活動に参加しました。

両干潟は国内有数の渡り鳥の中継地であり、生物多様性の高い湿地として、ラムサール条約登録湿地に指定されています。

藤前干潟では、ビジターセンターで海洋プラスチックごみに関する講習を受けた後、周辺の清掃活動を実施し、参加者は環境課題への理解を深めました。

また、当社および東海東京証券の経営陣も参加し、部署や役職の垣根を超えた活動を通じて組織の一体感が深まる機会となりました。

今後も環境問題や社会貢献に関する機会を継続的に創出し、サステナビリティの推進に努めていきます。

〈東海東京証券 北川社長コメント〉

「干潟での清掃活動に参加し、環境への向き合い方を改めて考える機会となりました。社員とともに現場で取り組めたことは有意義であり、今後もこうした積み重ねを大切にしていきたいと考えています。」

ビジターセンターによる海洋プラスチックごみに関する講習の様子

活動中の様子

気候変動への対応

当社グループは、気候変動に起因する事業等のリスクおよび機会を認識し、TCFDフレームワークに基づく取り組みと情報開示の拡充に努めています。

ガバナンス

当社グループは、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。

取締役会による監督体制

気候変動を含むサステナビリティに関する事項（ESG債引受実績、各種施策の進捗等）の取り組み状況について、毎月取締役会に報告しています。特に重要な事項については、経営会議にて協議のうえ、取締役会に付議しています。

執行体制

（1）経営会議

当社の気候変動を含むサステナビリティに関する重要な案件は、代表取締役会長を議長とする経営会議にて報告または協議されます。経営会議はSVJ協議会での協議を踏まえた判断を行います。

（2）SVJ協議会

当社および東海東京証券の代表取締役社長をはじめとした経営陣が参加するSVJ協議会では、気候変動を含むサステナビリティに関する取り組みの検討の場として、課題の抽出、KPI進捗の確認、開示内容の検討等を行います。さらにSVJ協議会の内容は重要度に応じて経営会議に付議されます。

（3）ソーシャル・バリュー&ジャスティス（SVJ）推進室

当社グループの気候変動を含むサステナビリティに関する取り組みは、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&ジャスティス推進室が中心となり、関係部門と連携して施策の企画・管理、KPI集計、開示対応および各子会社への展開を行っています。

2026年3月期 取締役会での主な報告事項

- 気候関連情報開示の見直しについて
- ESG評価の結果報告および今後の対応について
- CO_2ネット排出量削減の進捗状況について

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」を設定し、気候変動が当社グループの事業活動および中長期的な財務状態に影響を及ぼす可能性があることから、対応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、気候変動の直接的影響による物理的リスクの2種類に大別されます。

移行リスクは、規制強化等に伴う政策・法規制リスク、新技術の普及による技術リスク、市場の構造変化に伴う市場リスク、企業姿勢に対する社会的評価に起因する評判リスクが含まれます。物理的リスクは、異常気象の発生のような急性リスクと、気温上昇や海面上昇等中長期的に影響を及ぼす慢性リスクに分類されます。

一方で、気候変動は事業環境の変化を通じて当社グループに新たな機会をもたらす可能性があります。これらの気候関連リスクや機会が顕在化した場合、当社グループの財務状態や業績に影響をもたらす可能性があります。

当社グループでは、5年未満を短期、5年以上10年未満を中期、10年以上を長期の区分で気候関連リスク・機会を評価しています。なお、当社グループの中期経営計画は 5 年単位で策定していることから、中期区分と整合した形で評価を実施しています。

こうした考え方に基づき、当社グループは、2031年3月期にScope1およびScope2の温室効果ガス排出量のネットゼロ達成を目標としていることから、この目標に関するリスクおよび機会が顕在化する重要な短期の評価時点として2030年を設定しています。また、カーボンニュートラル社会の到達点とされる2050年を長期の時間軸として設定し、これら2つの時間軸で気候変動が事業に与える影響についてシナリオ分析を行っています。

また、これらの分析結果を踏まえ、気候変動に関するリスクと機会を認識し、当社グループ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。

気候変動への対応

▼ 気候関連リスクの例

リスク		想定される影響	カテゴリー	時間軸
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等により当社グループの事業コストが増加	政策・法規制リスク	短・中・長期
	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等により当社グループの収益が減少	オペレーショナル・リスク	中・長期
	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	市場リスク	短・中・長期
	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	レピュテーションリスク	短・中・長期
物理的リスク	急性／慢性	異常気象発生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、対応コストの増加等により当社グループの業績が悪化	オペレーショナル・リスク	短・中・長期
		異常気象発生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	信用リスク	短・中・長期
		異常気象発生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	市場リスク	短・中・長期

▼ 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等の引受の増加	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

当社グループは、「気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）」が公表する長期シナリオ第5版のうち、「秩序ある2050年脱炭素シナリオ（Net Zero 2050）」、無秩序な移行を前提とする「無秩序な2050年脱炭素シナリオ（Delayed Transition）」、温暖化が進行する「現状政策シナリオ（Current Policies）」を用いて分析を行いました。2050年時点については各シナリオにおいて気候関連リスクが事業に与える影響を確認するとともに、2030年時点についてはリスクの発生可能性および影響度から重要度を確認しました。

移行リスクは、規制強化や炭素価格の上昇による政策・法規制リスク、新技術への対応遅れ等による技術リスク、市場の構造変化に対応できないことによる市場リスク、不十分な気候変動の取り組みによる評判リスクが含まれます。物理的リスクは、巨大台風・集中豪雨等の異常気象の発生による業務の中断と施設の復旧費用等による急性リスクと、気温上昇や海面上昇等、中長期的に影響を及ぼす慢性リスクに分類されます。一方で、適切な気候変動への対応は、新商品の開発・販売やサステナブル金融の拡大等、当社グループに新たな機会をもたらす可能性があります。

シナリオ分析の結果、Current Policiesシナリオでは、一部拠点において豪雨や洪水等による物理的リスクの影響を受ける可能性があることを確認しました。一方で、Net Zero 2050シナリオでは、脱炭素社会への移行に伴い、サステナブルファイナンスやESG関連商品の需要拡大が見込まれることを確認しました。また、Delayed Transitionシナリオでは、政策対応の遅れによる移行リスクの増加が想定されるものの、当社グループの事業への影響は管理可能な範囲であると評価しています。これらの分析結果を総合的に勘案した結果、当社グループの財務への影響は限定的である一方、脱炭素社会への移行に伴う事業機会は拡大すると認識しています。

▼シナリオ分析の概要

気候変動シナリオ（NGFS 長期シナリオ第5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）
シナリオカテゴリ	秩序ある移行	無秩序な移行	温暖化が進行する世界
前提とする気温上昇（2100年）	約1.5℃未満	約1.7℃	約3.0℃
市場・政策環境	脱炭素政策が段階的に進展	政策対応が遅れ後半に急変	気候政策は限定的
シナリオ概要	• 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 • 2050年に日本を含む世界のCO_2排出量をネットゼロにすることを目指す	• 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 • 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	• 現在実施されている政策のみが保持される • 気温上昇が進み物理的リスクが最も高くなる
分析期間	2050年時点		
分析方法	定量・定性分析		
分析結果	当社グループの財務に与える影響は限定的		

※2030年時点については、自社事業に伴う温室効果ガス（Scope1・Scope2）の2031年3月期実質ゼロの目標を見据え、財務影響およびリスクの発生可能性と影響度から重要度を確認しました。

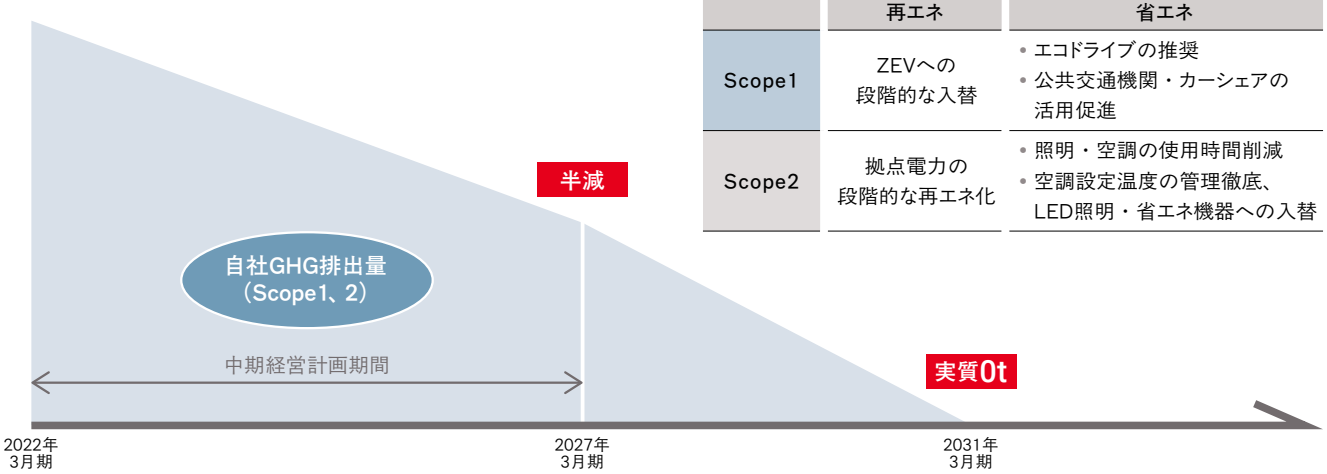
気候変動への対応

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（Scope1、2）を2030年度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（現中期経営計画の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等サステナブルファイナンスに取り組んでいます。

▼温室効果ガス排出量のネットゼロに向けたロードマップ



リスク管理

当社グループでは、気候変動によって発生し得るリスクおよび機会は、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および総合リスク・コンプライアンス部を中心に、事業特性を踏まえて識別・評価しています。

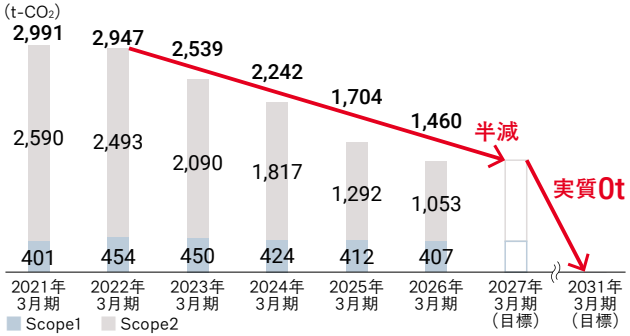
移行リスク、物理的リスクおよび気候関連の機会に区分し、政策・規制動向、シナリオ分析の結果等をもとに、リスクの発生可能性および影響度から重要度を確認しています。当社では年に一度の定期見直しに加え、重大な制度変更や災害が発生した場合には必要に応じて随時見直しを行います。

識別・評価したリスクと機会は、SVJ協議会および経営会議で協議または報告し、取締役会へ報告することで全社的な管理を行っています。

また、気候変動に関するリスクを当社グループの総合的リスク管理に組み込んでいます。

	再エネ	省エネ
Scope1	ZEVへの段階的な入替	• エコドライブの推奨 • 公共交通機関・カーシェアの活用促進
Scope2	拠点電力の段階的な再エネ化	• 照明・空調の使用時間削減 • 空調設定温度の管理徹底、LED照明・省エネ機器への入替

▼温室効果ガス排出量（t-CO_2）



※集計範囲は、東海東京フィナンシャル・ホールディングス、東海東京証券、CHEER証券、東海東京インテリジェンス・ラボ、東海東京インベストメント、東海東京サービス（東海東京証券が入居する拠点）、東海東京ビジネスサービスです。2022年3月期より旧エース証券も追加しています。なお、当集計範囲は、当社グループの連結営業収益の約9割を占めています。

指標と目標

当社グループは、パリ協定ならびに日本政府の「2050年カーボンニュートラル宣言」に賛同し、自社事業に伴う温室効果ガス（Scope1、2）の2031年3月期実質ゼロを目標としています。中間目標として、2027年3月までに2022年3月期実績比で半減し、その進捗を中期経営計画のKPIとして定期開示しています。排出量はGHGプロトコル等に基づき算定しており、2017年3月期以降継続的にモニタリングしています。達成に向け、再生可能エネルギーの利用拡大、省エネ・設備更新、運用改善等を優先し削減に努めています。

なお、Scope3はカテゴリー6、7を算出し、詳細は当社ホームページの「サステナビリティ」の「グリーン」に掲載しています。また、Scope3の開示範囲は随時拡大に努めています。

https://www.tokaitokyo-fh.jp/sustainability/materiality-5/

人権尊重への取り組み

〈人権尊重の基本方針と考え方〉

当社グループは、人権の尊重をサステナビリティ経営の重要な基盤であると認識しています。2010年には、グループ倫理行動基準の一つとして人権の尊重を定め、2024年に「東海東京フィナンシャル・グループ人権方針」を制定しました。当社グループは、人権尊重を企業価値向上の基盤と位置付け、国際連合による「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を支持・尊重しています。今後も、お客さま、役社員、取引先をはじめとするすべてのステークホルダーの人権尊重に取り組むとともに、人権侵害が企業の法的リスク、人材流出等のリスク、レピュテーションリスクなどの負の影響をもたらすことを認識し、その予防と是正に取り組んでまいります。

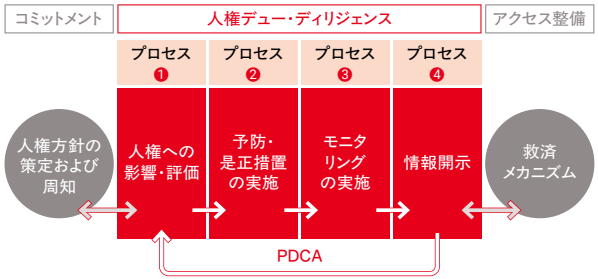
詳細は東海東京フィナンシャル・グループ人権方針をご覧ください。
https://www.tokaitokyo-fh.jp/sustainability/materiality-4/diversity/human-rights-policy/

人権に係るガバナンス

人権尊重に関する取り組みは、「SVJ協議会」で協議し、経営会議および取締役会へ報告しています。また、「グループ人権規程」を制定のうえ、統括部署、人権デュー・ディリジェンス、負の影響の類型、是正・救済、相談・苦情対応などに関する体制を整備し、経営層の関与のもと、グループ全体で人権課題の適切な管理・監督を行っています。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスにより、人権への負の影響を特定・評価し、人権リスクマップで可視化しています。また、リスクの防止・軽減策を講じ、継続的なモニタリングと見直しにより、取り組みの実効性向上に努めています。



優先すべき重要課題と対応状況

（1）お客さま・商品サービスに関する取り組み

当社グループは、お客さまをはじめとする主要ステークホルダーの人権リスクを把握・評価し、責任ある金融サービスの提供に取り組んでいます。「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」に基づく適切な提案やマネー・ローンダリング対策、情報セキュリティ強化によるプライバシー保護を推進するとともに、耳の不自由な株主さまへの合理的配慮として、株主総会でのリアルタイム字幕表示システムやバリアフリー設備の導入など、アクセシビリティ向上を通じて、すべてのお客さまが利用しやすい環境整備に努めています。

（2）役社員に関する取り組み

役社員に関しては、DE&Iの推進やハラスメントの防止等を通じて、働きがいがあり、誰もが安心して働ける職場環境の整備に努めています。主な取り組みは次のとおりです。

①DE&Iの推進

当社グループは、女性活躍推進を起点にDE&Iの取り組みを拡大し、女性管理職比率の向上や男性の育児休業取得促進など、性別を問わない公平な機会提供を推進しています。さらに、2026年3月期にはアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）への理解を深める啓発活動を実施し、多様な人材が活躍できる組織づくりを通じて企業価値の向上に取り組んでいます。

詳細はダイバーシティの促進をご覧ください。https://www.tokaitokyo-fh.jp/sustainability/materiality-4/diversity/

②ハラスメントの防止

当社グループは、ハラスメントを許容しない組織風土の醸成に取り組んでいます。2025年度は、カスタマーハラスメントに関する社内規程の整備や匿名アンケートの実施、事例共有やインシビリティをテーマとした対話、相談員のスキル向上施策等を通じて、ハラスメントの未然防止と対応力の強化を図りました。

（3）サプライチェーン・取引先に関する取り組み

当社グループは、サプライチェーン・取引先における人権尊重の観点から、カスタマーハラスメント対応に関する規程を制定するとともに、役社員への研修等を通じて取引先従業員へのハラスメント防止を徹底し、人権への負の影響の防止・軽減に努めています。

コーポレート・ガバナンス

68 取締役会議長メッセージ
69 取締役一覧
72 社外取締役対談
75 コーポレート・ガバナンス
81 リスク管理体制
83 コンプライアンス

取締役会議長メッセージ

取締役会の実効性向上を通じた企業価値向上に向けて

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 指名・報酬委員会委員長 **中山 恒博**

私が取締役会議長に就任して以来、最も大きく変化したのは、取締役会が形式的な報告の場から、企業価値向上に向けた本質的な議論を行う場へと進化してきたことです。従前は定例報告が中心で、重要案件に十分な時間を割けないという課題がありました。そのため、重要テーマにより多くの時間を充てられるよう取締役会の運営を見直し、その結果、社外取締役と執行側の議論が深まり、取締役会は中長期的な企業価値向上を議論する場へと変化してきたと感じています。

当社は早期から社外取締役制度を導入し、過半数を社外取締役が占める体制を維持しています。現在の取締役会には、ICT、財務・会計、法務、金融・経済など多様な経験と専門性を有する社外取締役が参画しています。議長として重視しているのは、それぞれの知見や経験を活かした多面的な議論が行われることです。執行側との間に適切な緊張関係を維持しながら、株主をはじめとするステークホルダーの視点に立ち、意思決定の妥当性や利益相反の有無を監督するとともに、中長期的な企業価値向上につながる議論を行うことが取締役会の重要な役割であると考えています。

現中期経営計画は最終年度を迎えており、この1年、取締役会では「Powerful Partners」やデジタル事業に関する議論を重ねてきました。複数の成長機会が存在する中で、限られた経営資源をどのように配分していくかは重要な経営課題であり、事業ポートフォリオのあり方やキャピタルアロケーションについても活発な議論を行っています。「Powerful Partners」については、個別案件の是非だけでなく、競争力強化や成長への寄与という観点から議論しています。複数の投資機会や提携案件が存在する中で、何を優先し、どのような組み合わせで推進していくことが企業価値向上につながるのかを見極めることも、取締役会の重要な役割です。一方、デジタル事業については、事業環境が大きく変化する中で、各事業の成長性や収益性、将来的な競争優位性について検証を行いながら議論を進めてきました。また、事業ポートフォリオの最適化に向けて、事業の成長性や資本効率を踏まえた検討を行い、保険事業の売却やデジタル事業の一部売却を実行しました。成果が見込めない事業については、必要に応じて見直しや撤退を判断することも重要であるとの認識のもと議論を重ねています。過去の成功体験や既存の前提が将来にわたって有効であるとは限らない中、限られた経営資源を有効活用し、重要な成長領域へ集中させることが、持続的な企業価値向上につながると考えています。

人材戦略もまた、当社の持続的成長を支える重要なテーマです。私が議長を務める指名・報酬委員会では、サクセッションプランを重点課題として継続的に議論しています。現時点で特定の後継者が確定している状況ではありませんが、持続的成長を支える経営基盤として、透明性と納得性の高い後継者選定プロセスを構築していくことが重要であると考えています。委員会での議論内容は取締役会に報告し、継続的な議論につなげています。また、将来的な課題についても共有し、一度で結論を出すのではなく、継続的かつ体系的に議論を深めていく運営を行っています。

今後の課題としては、取締役会の独立性と実効性をさらに高める観点から、取締役会議長のあり方や取締役会の構成について継続的に検討していく必要があると認識しています。独立社外取締役の選任や取締役の入替に際しては、取締役会全体として必要なスキルセットが適切に維持されているかを継続的に検証していかなければなりません。また、多様性についても重要な課題であると考えています。国際性やジェンダーに加え、多様な経験や価値観が議論や意思決定に活かされているかを重視しています。多様性を形式的なものにとどめることなく、企業価値向上につながる実質的な力として機能させていくことが重要であると考えています。変化の激しい経営環境においては、取締役会自身も変化し続けなければなりません。今後も本質的な議論を行う場として取締役会の実効性向上に努めるとともに、中長期的な企業価値向上の実現に貢献してまいります。

取締役一覧 （2026年6月30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に鑑み、
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。

1 代表取締役会長 石田 建昭

16回／16回

1968年 4月　株式会社東海銀行入行
1992年 4月　欧州東海銀行頭取
1994年 6月　株式会社東海銀行取締役
1996年 6月　同行常務取締役
1998年 6月　東海投信投資顧問株式会社取締役社長
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　東海東京証券株式会社代表取締役会長 最高経営責任者（CEO）
2014年 6月　株式会社名古屋証券取引所取締役（現任）
2016年 8月　一般財団法人東海東京財団代表理事（現任）
2019年 4月　東海東京証券株式会社取締役（現任）
2021年 6月　当社代表取締役会長（現任）

2 代表取締役社長 春日井 博

13回／13回

1987年 4月　株式会社東海銀行入行
2010年 7月　三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社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式会社事業統括部参事
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・スタンレー証券株式会社市場商品統括部部長
　（兼）三菱UFJ証券ホールディングス株式会社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式会社執行役員
　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長
　（兼）三菱UFJ証券ホールディングス株式会社執行役員
　コンプライアンス統括部長
　（兼）MUSビジネスサービス株式会社取締役
　（兼）株式会社三菱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長
　（兼）三菱UFJ証券ホールディングス株式会社執行役員
　コンプライアンス統括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式会社取締役
　（兼）株式会社三菱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長（特命担当）
2019年 6月　三菱UFJ国際投信株式会社常勤社外監査役
2020年 6月　当社顧問
2020年 7月　東海東京証券株式会社常務執行役員
　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（現任） 東海東京証券株式会社取締役（現任）

3 取締役 北川 尚子

16回／16回

1990年 4月　丸万証券株式会社入社
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　東海東京証券株式会社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　髙木証券株式会社副社長執行役員企画担当
2017年 6月　同社代表取締役副社長企画管理本部長
2019年 9月　当社専務執行役員総合企画グループ担任
2021年 4月　東海東京証券株式会社専務執行役員
　グローバル・マーケットカンパニー副カンパニー長
2022年 4月　同社副社長グローバル・マーケットカンパニー長
2023年 4月　同社代表取締役社長（現任）
2024年 6月　当社取締役（現任）

4 社外取締役 取締役会議長 中山 恒博

16回／16回

1971年 4月　株式会社日本興業銀行入行
1999年 6月　同行執行役員営業第一部長
2000年 9月　株式会社みずほホールディングス常務執行役員
2002年 4月　株式会社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式会社顧問
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式会社代表取締役会長
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　三井不動産株式会社取締役
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　昭和西川株式会社取締役

5 社外取締役 宮沢 和正

16回／16回

1980年 4月　ソニー株式会社 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　ソニー株式会社ICカード事業部総合企画部部長
2001年 1月　ビットワレット株式会社執行役員常務
　最高戦略責任者
2006年10月　東京工業大学（現 東京科学大学）
　経営システム工学講師（現任）
2010年 1月　楽天Edy株式会社執行役員企画部長
2017年 1月　ソラミツ株式会社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株式会社取締役
2021年10月　ReNet Soramitsu Financial Technology Co., Ltd.
　取締役
2023年 6月　当社取締役（現任）
2025年 5月　ソラミツCBDC株式会社取締役会長（現任）

6 取締役（監査等委員） 伊藤 義文

※新任

1989年 4月　三洋証券株式会社入社
1998年 5月　東海丸万証券株式会社入社
2017年 7月　東海東京証券株式会社コンプライアンス企画部長
　兼企画Gグループリーダー
　当社総合リスク・コンプライアンス部付主任調査役
2017年10月　同社コンプライアンス企画部長
2017年12月　同社コンプライアンス企画部長兼企画部
　フィデューシャリー・デューティー推進室
2018年 4月　同社執行役員コンプライアンス本部長
2019年 4月　同社執行役員コンプライアンス部門長
2021年 4月　当社常務執行役員総合リスク管理グループ担任
2022年 6月　東海東京証券株式会社常務執行役員
　内部管理本部長（内部管理統括責任者）
2024年 4月　当社参与監査部長
2026年 4月　当社顧問
2026年 6月　当社取締役（監査等委員）（現任）

7 社外取締役（監査等委員会委員長） 山崎 穣一

16回／16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式会社顧問
2019年 5月　損保ジャパンDC証券株式会社常勤監査役
2020年 6月　当社取締役（監査等委員）（現任）

8 社外取締役（監査等委員） 池田 綾子

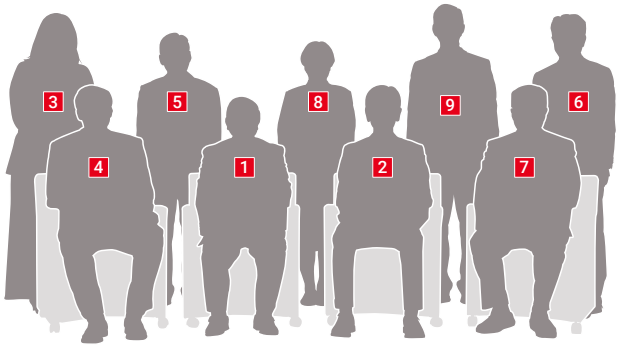
16回／16回

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 原後綜合法律事務所）
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
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　東京応化工業株式会社取締役
2025年 1月　原後綜合法律事務所弁護士（現任）
2025年 3月　東京応化工業株式会社取締役（監査等委員）（現任）

9 社外取締役（監査等委員） 太田 克彦

16回／16回

1977年 4月　新日本製鐵株式会社入社
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　新日鉄住金株式会社代表取締役副社長
　兼グローバル事業推進本部長
2016年 6月　新日鉄住金化学株式会社代表取締役社長
2020年 4月　日鉄ケミカル&マテリアル株式会社取締役相談役
2021年 4月　学校法人成蹊学園評議員
2021年 6月　日鉄ケミカル&マテリアル株式会社相談役
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）
2025年 6月　学校法人成蹊学園理事（現任）
　一般社団法人成蹊会代表理事（会長）（現任）



枠内　2026年3月期 取締役会出席状況

（注1）取締役会への出席状況は、当事業年度（2025年4月～2026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。

取締役一覧（2026年6月30日現在）

取締役会の構成（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	非業務執行		●			●	●		●	●			
宮沢 和正	社外取締役	独立役員 非業務執行		●			●	●				●	●	
伊藤 義文	取締役	非業務執行	●						●	●	●			
山崎 穣一	社外取締役	独立役員 非業務執行	●						●		●	●		●
池田 綾子	社外取締役	独立役員 非業務執行	●	●				●	●					
太田 克彦	社外取締役	独立役員 非業務執行	●	●			●	●		●	●			

▼スキルの定義

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又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及びコミュニケーションは必要不可欠であることから、行政機関における知識・経験は重要であるため。
ICT	中期経営計画におけるDigital New Worldの実現に向け、デジタルを活用した新規ビジネスの創出、アライアンスの進展、顧客サービスの向上、業務効率化等、ITは欠かせないものとなっており、当社グループが革新的な発展を遂げるために、その知識・経験は重要であるため。
サステナビリティ	当社グループは “Social Value & Justice” comes firstを中期経営計画の行動指針として掲げ、地域・人・地球環境を大切にし、サステナブルでより良い社会の実現に向けた活動を実施。このようなサステナビリティ経営の実現のためには、SDGs、ESG関連の知識・経験が重要であるため。

社外取締役対談

企業価値向上を支える、社外取締役の視点と実効性あるガバナンス

当社グループでは、中期経営計画の最終年度を迎える中、「金融力の強化」と「異次元に向けた重点施策」を通じて、持続的な企業価値向上に取り組んでいます。オルクドールをはじめとする富裕層ビジネスや、地域金融機関とのアライアンス、「Powerful Partners」との提携戦略など、当社グループならではの挑戦を続ける一方で、安定収益基盤の拡大、人材の確保・育成、資本効率の向上といった課題にも直面しています。

こうした中、社外取締役は経営をどのように監督し、企業価値向上に関与しているのでしょうか。今回は、4名の社外取締役が、当社グループの強みやガバナンスの実効性、中期経営計画の進捗、そして今後の成長への期待などについて語りました。

社外取締役 宮沢 和正 ／ 社外取締役（監査等委員会委員長） 山崎 穣一 ／ 社外取締役（監査等委員） 池田 綾子 ／ 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・グループの価値創造とは、挑戦する風土と信頼に根差した事業基盤が起点

山崎　当社グループの特徴を一言でいえば、やはり「挑戦する風土」だと思います。証券業界を取り巻く環境が大きく変化する中、従来型の証券ビジネスだけでは成長を描きにくくなっています。そうした危機感が「まずやってみよう」という当社グループの挑戦する風土につながっているのだと思います。オルクドールや地域金融機関とのアライアンスは、その代表例です。

太田　私が特に注目しているのは、山崎さんからお話があったオルクドールの存在です。オルクドールは、単なる富裕層向けサービスにとどまらず、お客さま同士、あるいはスタートアップ企業との接点を生み出す場としての可能性を持っています。そこから新しい事業や企業が育てば、当社グループの収益機会だけでなく、日本経済への貢献にもつながります。

宮沢　「異次元への挑戦」や「Powerful Partners」に象徴されるように、当社グループは常に未来を見据えて挑戦を続ける文化があります。一方で、対面営業を通じて培ってきたお客さまとの信頼関係や、きめ細かなサービスという強みも大切にしてきました。ウェルスマネジメントやグローバル・マーケットをはじめとする多様な事業基盤を有しながら、その強みを土台に新たな価値創造へ挑み続ける、その両立こそが、当社グループの大きな特徴だと思います。

池田　宮沢さんがお話しされた挑戦や多様な事業展開を支えているのは、長年にわたり築き上げてきた顧客基盤だと思います。私が特に評価しているのは、預かり資産の厚みです。これは日々の地道な対話やお客さまの視点に立ったサービスの積み重ねによって形成されたものであり、簡単に模倣できるものではありません。こうした基盤があるからこそ、新たな事業やサービスへの挑戦を進め

社外取締役対談

池田 綾子

ながらも、安定的な成長を目指すことができるのだと思います。

強いリーダーシップと自由闊達な議論の両立により、実効性あるガバナンスを実現

山崎　当社グループは経営トップのリーダーシップが強い会社ですが、だからこそ社外取締役による牽制機能が重要です。当社グループでは社外取締役が全体の過半数を占め、議長も社外取締役が務めています。監査等委員会を含めた監督機能も着実に強化されており、実効性の高いガバナンス体制が整っていると考えています。

池田　社外取締役として関与してきた中で感じるのは、社外取締役の意見や視点をしっかりと尊重する環境が整っているということです。取締役会はもちろん、指名・報酬委員会においても自由に意見を述べることができ、社外取締役としての役割を果たしやすい体制が構築されていると感じています。

また、課題やリスクについても適切に情報共有されており、社外取締役が客観的な立場から意見を述べやすい環境が整っています。

宮沢　池田さんがお話しされたように、取締役会では課題やトラブルもオープンに共有されています。私たちは原因や再発防止策の妥当性を確認し、必要に応じて意見を述べます。執行側も真摯に対応しており、こうした建設的な対話の風土がガバナンスの大きな強みになっていると感じています。

また近年は、人材確保・育成、気候変動対応、AI活用といったサステナビリティ課題についても、リスクと成長機会の両面から議論を重ねています。それぞれのテーマが将来の収益力や企業価値にどのような影響を与えるかという観点から、社外取締役として中長期的な視点で議論に参加しています。

太田　取締役会では定例報告だけでなく、戦略に関する議論にも十分な時間が割かれています。経営トップから最新の業界動向が共有される機会も多く、実質的な議論を行うための基盤が整っています。一方で、今後は持ち株会社である当社と中核子会社である東海東京証券とのさらなる連携強化も重要だと考えています。

太田 克彦

社外取締役の専門性と独立した視点を通じ、経営の質と監督機能を向上

太田　コーポレートガバナンス・コードが改訂されましたが、社外取締役には、マクロ経済や金融市場、お客さまのニーズや業界動向など、これまで以上に幅広く深い知識・知見が求められます。そのため、社外取締役自身も常に学び続け、見識を磨いていく必要があります。一方で、その知識や知見をもって執行側に過度に踏み込むべきではありません。私たちの役割は、あくまで監督する立場から、経営陣に新たな視点や論点を提示することで、企業価値向上に貢献することにあると考えています。

宮沢　社外取締役の役割は、経営の監督と専門性に基づく助言です。当社ではそれぞれ異なる知見を持つ社外取締役が、多様な視点から議論に参加しています。私は金融やデジタル、AI分野の経験を踏まえ、技術革新や環境変化をどう経営に活かしていくかという観点で助言しています。取締役会では、スキルマトリクスに沿って各取締役が専門性を発揮し、それぞれの視点を持ち寄ることで、質の高い意思決定につながっていると考えます。

山崎　企業価値向上には成長戦略の推進だけでなく、それを支える経営基盤の強化も欠かせません。企業が成長し事業領域が広がるほど、監督機能やリスク管理体制もそれに見合った水準へ高度化していく必要があります。

当社では、取締役会や監査等委員会において、監査機能の強化はもちろん、ミドル・バック部門を担う専門人材の確保や人材育成についても継続的に議論を重ねています。私自身も、中長期的な視点から持続的成長を支える組織基盤や監督体制の充実に引き続き貢献していきたいと考えています。

池田　山崎さんがお話しされたように、実効性の高い監督機能を維持・強化していくためには、それを支える人材や組織基盤の充実が

不可欠です。特に金融業界では専門人材の確保が年々難しくなっていますが、監査やリスク管理を担う人材の確保・育成は重要な経営課題だと認識しています。監査等委員会においても、必要な人員体制や専門性の充実について継続的に議論しており、監査機能の実効性を高めるための基盤整備を引き続き推進していきます。

「金融力の強化」と事業ポートフォリオの見直しは進展し、次の成長モデルの具体化が重要な局面を迎える

宮沢　この数年間で事業ポートフォリオの見直しや経営資源の最適配分は着実に進展してきました。取締役会でも部門ごとの採算性や成長可能性を踏まえた議論を重ね、強みを発揮できる領域への集中を進めた結果、経営基盤は着実に強化されていると考えています。その過程で社外取締役としても一定の役割を果たせたと思います。

　デジタル分野への挑戦についても、事業の見直しは行ったものの、先行投資によって蓄積された知見やノウハウは今後の成長に活かされていくはずです。

太田　ROEは着実に改善していますが、目標達成にはなお距離があります。証券業は市場環境の影響を受けやすいため、継続的な収益力の強化が欠かせません。そのためにも、お客さまと向き合う社員の金融力や提案力を高め、その人材育成の成果を組織全体の成長につなげていくことが必要と考えています。

山崎　「異次元に向けた重点施策」は、ROEのように毎年進捗を測れるものではありません。大型の提携や新たな事業モデルは、実現するときには大きく前進する性質があります。そのため短期的な成果のみで評価すべきではないと思います。一方で、中計が終盤に差し掛かった今こそ、これまでの成果と課題を総括し、次の成長戦略や目指す企業グループ像を明確にすることが重要です。

山崎 穣一

池田　現在の良好な市場環境は、当社にとって大きな追い風ですが、それに依存した成長には限界があります。好調な今だからこそ変革を推進し、将来を見据えた収益モデルを構築していくことが求められています。この1年は、これまでの挑戦の中から強みをさらに伸ばし、次の成長ステージにつなげていく重要な局面にあると捉えています。

資本効率の改善と積極的な情報発信により、市場からの理解と評価を高める

山崎　ROEや資本効率については、取締役会でも継続的に議論しています。子会社ごとの収益性や資本活用を含め、経営陣の意識は高いと感じています。一方で、皆さんが指摘されるように、証券業は市況の影響を受けやすいため、短期的な株価ではなく、資本効率や収益力の向上を継続することで、市場から適正な評価を得ることが重要だと考えています。

池田　取締役会では株価や配当だけでなく、PBRや資本コストを含む市場評価についても継続的に議論されるなど、企業価値向上に向けた意識の高さがうかがえます。また、国内外の投資家との対話にも積極的に取り組んでおり、当社グループの強みや特徴を丁寧に発信できていると考えます。今後も市場との対話を重ねながら、当社グループへの理解と評価を高めていくことを期待します。

太田　株主・投資家を意識した情報開示については高く評価しています。また、資本効率向上の観点では、AIをはじめとする新技術の活用も重要です。業務効率化や営業力強化につながるテクノロジーを積極的に取り入れる姿勢が、今後の競争力向上につながると考えています。

宮沢　経営トップ自らが国内外の投資家と積極的に対話し、経営の透明性向上に取り組んでいます。オルクドールのような当社グループの独自の強みは海外投資家からの評価も高く、こうした特徴を的確に発信していくことが重要です。お客さま・株主双方の視点を踏まえながら、企業価値向上と株主還元の両立を図っている点も評価しています。

宮沢 和正

コーポレート・ガバナンス

〈基本的な考え方〉

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化・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。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、持続的な成長と中長期の企業価値の向上を図っています。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。

このような考えのもと、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針を定めてウェブサイトにて公表しております。詳細は当社ウェブサイト、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示しています。

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・ガイドライン」（以下、CGガイドライン）は、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を整理し、実効性あるコーポレート・ガバナンスの実現を目的として定めています。

機関設計、取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会の役割・構成、ステークホルダーとの対話および関係について整理しています。

体制・機関設計	目的
監査等委員会設置会社の採用	適法性監査に加え、妥当性監査を行うことによる監査・監督機能の強化。また、取締役会から業務執行取締役への重要な業務執行の決定の委任による意思決定の迅速化および取締役会における議論の深化
指名・報酬委員会の設置	独立社外取締役が過半を占める指名・報酬委員会の設置で決定プロセスの客観性と透明性を確保
取締役会	業務執行を担当する取締役と業務執行の監督機能を担うそれ以外の取締役に役割を明確化

詳細は有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、コーポレートガバナンス・ガイドラインをご覧ください。
〈有価証券報告書〉https://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/securities/
〈コーポレート・ガバナンスに関する報告書〉https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance.pdf
〈コーポレートガバナンス・ガイドライン〉https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_guideline.pdf

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

当社グループは、経営の公正性と迅速な意思決定の両立に向けコーポレート・ガバナンスの強化を推進してきました。2007年には国内で先駆けて社外取締役を取締役会議長に選任し、2016年に独自のガイドラインを策定。2016年には「監査等委員会設置会社」へ移行し、執行への大幅な権限委譲と監督機能の強化を実現しました。近年は買収防衛策の廃止や多様性の確保に取り組み、実効性と透明性の高い経営体制を構築し続けています。

2007年～2011年
監督機能・内部統制の基盤整備期

2007年6月
- 社外監査役が監査役の過半数に
- 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

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～2016年
独立性・客観性の強化期

2013年6月
- 社外取締役が取締役の過半数に

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）開始
- 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

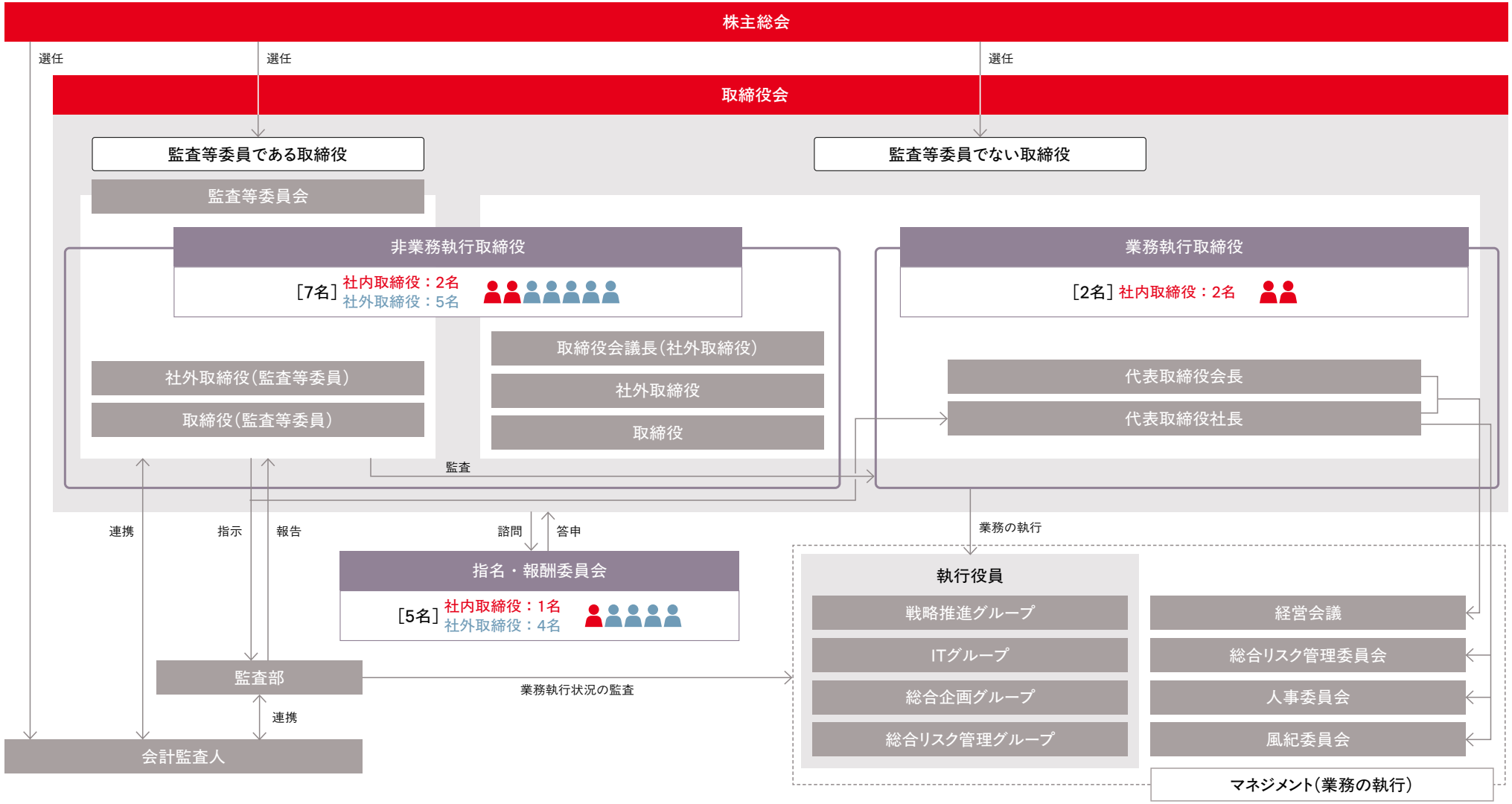
2021年～
多様性・実効性の高度化期

2021年
- 初の女性取締役就任

2025年
- 取締役会の実効性分析・評価の高度化（外部インタビュー導入）

コーポレート・ガバナンス体制と機関設計

▼**コーポレート・ガバナンス体制図**（2026年6月26日現在）



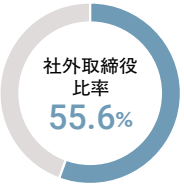
コーポレート・ガバナンス

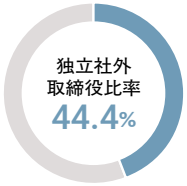
取締役会の役割・構成・活動

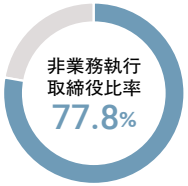
取締役会の役割、責任および権限

取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、法令、定款および取締役会規則で定められた重要事項ならびに経営の基本方針の決定を行います。その他の業務執行の意思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を整備しています。取締役会は、取締役の指名・解任・報酬に関し、決定プロセスの客観性および透明性を確保する観点から取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。毎年、取締役会全体の分析・評価を行い、取締役会の実効性の向上に努めています。

取締役会は、業務執行取締役2名と非業務執行取締役7名で構成しています。取締役9名中、過半数5名を社外取締役とし、取締役会議長は、原則、社外取締役が務めることとしています。また、取締役会の機能を効果的かつ効率的に発揮できるよう、専門知識や経験等が異なる取締役で構成し、ジェンダーや国際性の面においても多様性を確保するよう努めています。





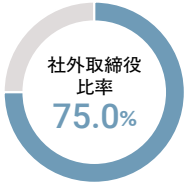


取締役会の主な議題　開催回数：16回

- 経営戦略に係る進捗状況（原則毎月）
- デジタル関連事業の状況（原則四半期に一度）
- 気候変動情報開示の見直し
- 当社グループのAI戦略推進
- 監査・リスクマネジメント・内部統制・コンプライアンスに関する状況
- IRミーティングの内容（開催都度）

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。



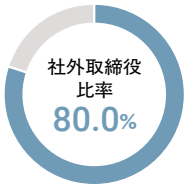
監査等委員会は、内部統制システムの構築・運用とそれに対する監視および検証を前提として、取締役会などの重要な会議への出席、取締役などからの報告聴取のほか、重要な書類の閲覧、監査部に対する監督、および監査部に対する指揮・指示および報告聴取、会計監査人からの報告聴取により、取締役の業務執行状況について監査しています。

監査等委員会の主な議題　開催回数：14回

- 監査等委員会監査計画の策定
- 監査等委員ではない取締役の選解任に係る意見の決定および陳述権行使
- 監査等委員ではない取締役の報酬等に係る意見決定および陳述権行使
- 定時株主総会提出の議案および書類等調査結果

指名・報酬委員会

当社は、取締役候補者の選解任および報酬の決定プロセスの客観性・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。同委員会は、取締役候補者および取締役報酬に関する事項を審議し、代表取締役会長、取締役会および監査等委員会へ答申しています。委員は4名以上で過半数を社外取締役とし、委員長は原則、社外取締役が務めます。現在は代表取締役会長1名と社外取締役4名で構成しています。



指名・報酬委員会の主な議題　開催回数：8回

- 取締役候補者に関する審議
- 取締役および監査等委員である取締役の報酬に関する審議
- 次期経営メンバーに関する事項の報告等
- 取締役賞与個人別支給額に関する審議

サクセッションプラン

当社は、当社グループの独自性の発揮、持続的成長を目的として後継者育成計画（サクセッションプラン）を制定しています。当該プランでは、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」「指名」のプロセスを運用しています。指名・報酬委員会は、当該プランに基づく後継経営者の選定への関与に加え、各プロセスが適切に実施されているかを継続的にモニタリングしています。

役員報酬

役員の報酬等の算定方法の決定に関する方針を以下のように定めています。

〈当社グループの役員報酬等の算定方法の決定に関する方針〉

1. 証券業を主とした金融グループとして、企業経営において重要となるコーポレート・ガバナンスのあり方の模範となる仕組みの一つであるとして役員報酬制度を整備し、かつそれを実際に適切に運用する。
2. 企業経営の骨格を担う取締役および執行役員に対する報酬の決定方法について、株主をはじめとしたステークホルダーに対して、透明性、説明力を備えた仕組みとする。
3. 役員に対して期待される役割、責任をきちんと喚起できるだけでなく、その任に就く役員が経営責任や業務執行責任を担うモチベーションを適切に持つことができる仕組みとする。
4. グループ各社の事業特性や位置付けを踏まえた形で、個社業績や、役員の貢献に対して適切に報いると同時に、グループ一体となった事業運営を可能とする仕組みとする。

役員報酬の構成

固定報酬	役員報酬制度に基づき、各役位の職務に応じて毎月固定で支給される報酬
業績連動報酬	短期的な業績との連動性を図ることを目的に、ROEをベースとした連結業績に個人業績評価を加味して毎事業年度一定の時期に支給される賞与
	中長期的な業績向上を目的に付与されるインセンティブ報酬としてのストック・オプション（非金銭報酬）

※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。
　社外取締役および監査等委員である取締役は、固定報酬のみ支給。

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）	223	139	82	2	2	3
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	24	24	—	—	—	1
社外役員	74	74	—	—	—	5

取締役会の実効性分析・評価

当社は毎年、CGガイドラインに基づき、取締役会の実効性分析・評価を実施し、継続的な改善に取り組んでいます。2026年3月期は、取締役間の対話促進や内部監査体制の強化、取締役会運営の高度化を推進しました。その結果、取締役会の実効性は概ね適切に確保されていると評価されました。一方で、サステナビリティや経営戦略に関する議論のさらなる深化が課題として認識されました。2027年3月期は、中期経営計画や資本政策に関する議論機会の拡充、取締役研修の強化を通じて、取締役会の実効性向上と持続的な企業価値向上を目指します。

評価項目

- 取締役の構成・多様性
- 取締役会の役割、責任および権限
- 取締役会の運営
- 取締役への支援体制
- 経営戦略・成長戦略への対応
- サステナビリティ課題への対応
- 株主・投資家との対話
- 指名・報酬委員会の構成・役割
- 前年課題への対応
- 監査の体制

コーポレート・ガバナンス

▼取締役会実効性向上に向けたPDCAサイクル

P（Plan） 課題認識・改善方針の策定
- グループ戦略に関する理解の深化
- 経営戦略や資本政策に関する議論の充実
- 取締役間のコミュニケーションの強化
- 取締役の知見向上に向けた研修機会の拡充
- ガバナンス高度化に向けた取締役会の役割・機能の見直し

D（Do） 課題解決に向けた取り組み
- 社外取締役への事前説明と書面報告制度の活用による審議時間の確保
- グローバル内部監査基準改訂への対応を通じた監督体制の強化
- 非公式な交流機会の創出による取締役間の対話促進
- 取締役会および取締役の役割再構築に関する議論の実施

C（Check） 実効性評価

〈評価された点〉
- 多様な専門性を有する取締役構成
- 社外取締役を中心とした実効的なガバナンス体制
- 活発で建設的な議論
- 指名・報酬委員会および監査体制の適切な運営

〈今後の課題〉
- サステナビリティと経営戦略の連動に関する議論の深化
- 重要戦略課題に関する議論時間のさらなる確保
- 取締役間コミュニケーションの一層の活性化
- 研修・情報提供機会の充実

A（Action） 次年度の改善施策
- 中期経営計画、資本政策、サステナビリティ等に関する議論機会の拡充
- 取締役間の対話・意見交換の機会の継続的な拡大
- 外部専門家による研修や事業理解を深める情報提供の強化
- 取締役会および取締役の役割再構築の具体的な実行

詳細は2026年3月期 取締役会の実効性分析・評価結果の概要についてをご覧ください。
https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_outline.pdf

2026年3月期の取り組み

2025年3月期の実効性評価では、グループ全体の戦略への理解を深め、重要な経営課題について十分に議論する機会を確保することや、取締役会以外で取締役同士が自由に意見を交わす機会の充実が課題として認識されました。これを踏まえ、2026年3月期は、取締役会および取締役が担う役割の再構築について議論を重ね、今後のあり方について一定の方向性を取りまとめました。

また、取締役間の相互理解を深めるため、非公式な交流の場を設け率直な意見交換を促進しました。加えて、書面報告制度を継続し、重要課題に充てる審議時間の確保を図るとともに、内部監査体制の強化にも取り組みました。

一方、外部専門家による研修は実施に至らなかったことから、2027年3月期は取締役会・取締役の役割再構築を実行に移すとともに、戦略議論、対話、研修・情報提供のさらなる充実を図ります。

内部統制

当社グループは、持続的な成長と企業価値の向上に資するため、業務の効率性の観点、法令順守の観点、財務報告の信頼性の観点等から、会社法および会社法施行規則に基づき、当社グループの業務の適正を確保するため体制の整備に関する基本方針を制定しています。社外取締役は、取締役会への出席等を通じて、内部監査および会計監査に係る報告を受けるなど、業務執行に対する監督機能の充実に努めています。

監査等委員である社外取締役は、常勤監査等委員および内部監査部門からの報告や会計監査人との意見交換等を通じて情報収集し、監査体制の独立性および中立性を一層高めるとともに、監査の実効性を向上させるなど、監査機能の充実に努めています。

また、社外取締役は、取締役会において内部統制部門から内部統制システムの構築・運用の状況について適宜報告を受け、必要に応じて意見を述べることにより、適正な監督または監査に努めています。

詳細はCGガイドライン、有価証券報告書をご覧ください。
〈CGガイドライン〉https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_guideline.pdf
〈有価証券報告書〉https://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/securities/

政策保有株式

当社グループは、CG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。当社グループが保有する保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式について、2027年3月末までに2023年9月末時点の残高（10,708百万円）を基準として半減することを目標としており、当事業年度末時点における目標に対する進捗率は70.4%となっています。

保有の合理性の検証にあたっては、グループの関係部門における継続保有についての考え方を基礎として検証したうえで、保有に伴うリスクとリターンが資本コストに見合っているか等についても合理性を精査しており、検証結果が経営会議に報告されたうえで保有の合理性についての議論がなされています。また、取締役会においても保有の合理性検証結果が報告されており、その内容を議論したうえで、保有の合理性がないとされた株式の売却の執行状況についての監査等がなされています。

株主・投資家との対話を通じた企業価値の向上

当社グループは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、当社グループの経営戦略、財務状況、成長可能性、資本政策等について理解を深めていただき、公正かつ適正な企業評価につなげることを目的に、IR活動を推進しています。

①多様な対話機会の創出

当社グループは、株主・投資家の皆さまに経営戦略や事業の進捗、財務状況、成長可能性、資本政策等への理解を深めていただくため、株主総会や決算説明会に加え、機関投資家・アナリストとの個別ミーティング、海外IRなど、多様な対話機会を設けています。個人株主に対しても、安定的かつ中長期的に当社を応援していただける関係の構築に向け、対面・オンラインによる会社説明会を開催するとともに、株主通信やIRサイト等を通じて、事業内容や成長戦略、株主還元等の考え方を発信しています。

こうした対話を通じて得られたご意見や関心事項を経営陣に共有し、経営戦略や情報開示の改善に活かすことで、株主・投資家の皆さまとの信頼関係を深め、持続的な企業価値の向上につなげています。

2026年3月期のIR活動

- 機関投資家・アナリスト向け説明会……2回
- 機関投資家・アナリストとの面談件数…42件
- 海外IR（面談件数）……26件
- 個人投資家向け会社説明会……3回

②対話を通じて寄せられた主な関心事項

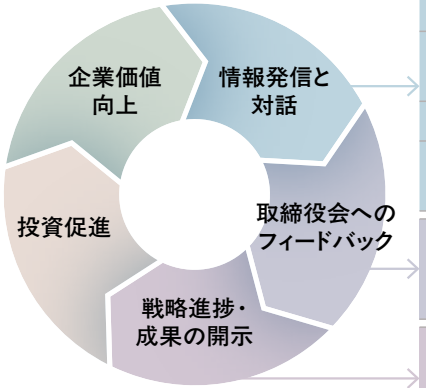
投資家との対話においては、中期経営計画の最終年度に向けた達成見通し、「Powerful Partners」との提携の進捗、ROE12%達成に向けた道筋、JV戦略のさらなる深化、株主還元の考え方などについて、多くの関心が寄せられています。また、国内外の金融機関同士の提携・連携が進む中、当社グループが「Powerful Partners」を通じてどのような金融グループ像を目指すのかについて、より明確に示していくことも重要なテーマとなっています。

③対話内容の経営へのフィードバック

対話を通じて得られたご意見やご要望、課題については、経営会議および取締役会への報告を通じて社内に適切にフィードバックし、経営戦略や資本政策の立案、IR資料、統合報告書等の情報開示の充実に活用しています。

今後も、建設的な対話を通じて得られた示唆を経営に活かしながら、当社グループの成長戦略、ROE向上に向けた取り組み、株主還元の考え方などについて、より分かりやすく透明性の高い情報開示を進め、株主・投資家の皆さまとの信頼関係を一層強化していきます。

▼企業価値向上に向けて、当社が目指すべき戦略的IRサイクル



経営戦略の理解促進	KGI及びKPI達成に向けた進捗状況を丁寧に説明
サステナビリティ情報を内包した非財務情報の発信	統合報告書の作成
株主構成への対応	個人向けIRの拡充
従業員への情報発信	メディアを通じた経営戦略、業績に対する理解促進
投資家・アナリストからのフィードバックの取得・共有	活動報告に加え、決算・イベントごとに取得した投資家・アナリストからのコメントを取締役会に報告
投資家・アナリストからの意見を経営戦略・情報開示に役立てる	サステナビリティ情報開示の改善 経営戦略の進捗・実績を開示

▼主な対話テーマと経営への反映

株主・投資家からの主な関心事項	当社の取り組み・経営への反映
中期経営計画の達成見通し	経常利益、ROE、安定収益などの進捗を説明。次期中計に向けてKPI分解・説明力向上を検討
Powerful Partners提携の進捗	提携候補や機能面でのシナジーについて、取締役会で議論
ROE12%への道筋	成長投資、JV戦略、富裕層・法人ビジネス、資本効率の観点から説明を充実
JV戦略の深化	取締役会にて、顧客紹介型に加え、媒介型モデルの展開を推進していくことを議論
株主還元・安定配当	中計期間中の配当下限設定に加え、安定的な還元のあり方を継続的に検討
個人株主との関係強化	個人投資家向け説明会、IRサイト、株主通信、アンケートなどを通じてファン株主化を推進

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な事項を協議・把握する組織として、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・提言しています。

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。

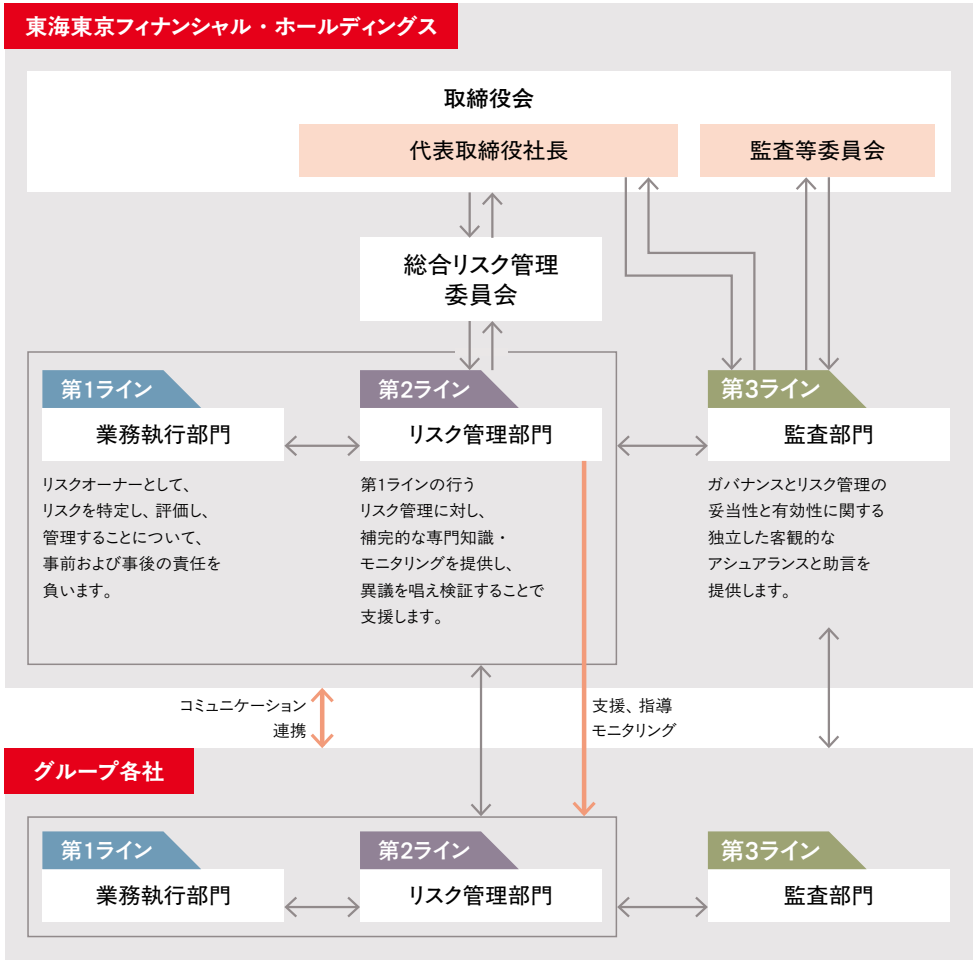
事業などのリスク

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

当社グループのサステナビリティ経営の推進体制については、➡P.54 をご参照ください。

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。

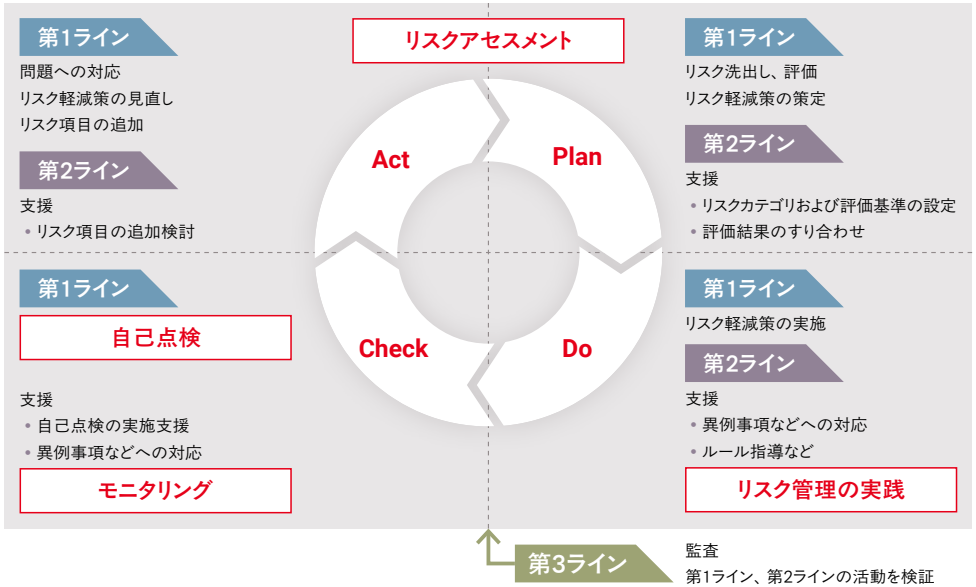


凡例：↔ 調整、コミュニケーション、連携、協働　↓ 委任、指示、資源、監督　↑ アカウンタビリティ、報告

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。

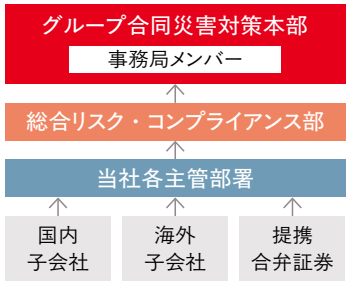
このPDCAサイクルの運用状況は総合リスク管理委員会、取締役会に報告を行っています。



災害などの危機管理

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

そのため、災害などの緊急事態発生時においても、役社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。

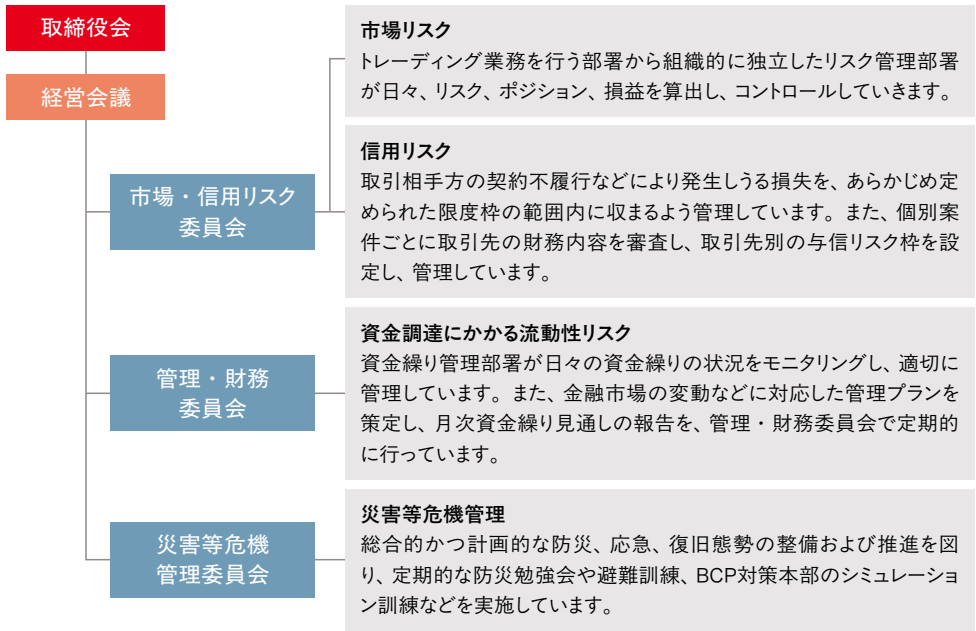


当社は、災害などの緊急事態が発生したときは、必要に応じて当社単独の災害対策本部またはほかのグループ各社とともに合同災害対策本部を設置し、このBCPに基づいて適切な対処を行います。

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、リスク特性ごとに委員会を設置し、市場・信用・流動性等の財務リスク（下図）に加え、FD（コンプライアンス含む）・プロダクトガバナンス・システム等非財務リスクについても、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あり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。



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。

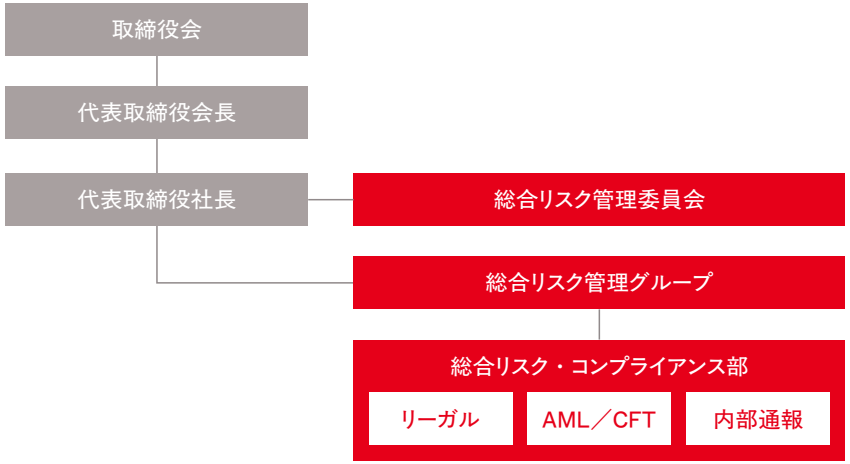
コンプライアンス体制

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。

当社では、コンプライアンスに関する方針、管理方法および必要な事項を協議・把握する総合リスク管理委員会に加え、コンプライアンス、リーガル、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策の統括・指導・モニタリングならびに内部通報を担う総合リスク・コンプライアンス部を設置しています。

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ました。

“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. **「お客さま本位の業務運営」と「社会」への責任**
3. **「守り」へのアテンション**
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止・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・ローンダリングおよびテロ資金供与対策

当社グループは、金融庁の「マネー・ローンダリングおよ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・ローンダリングおよ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、「TTFGにおける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。

コンプライアンス

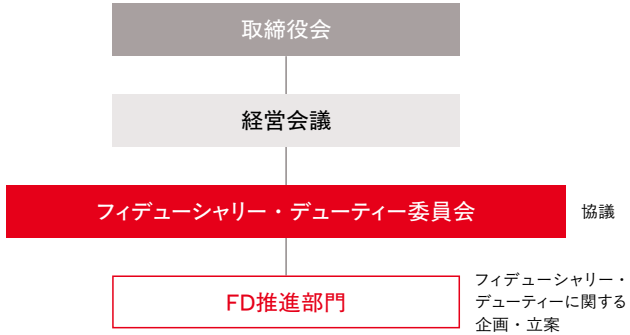
お客さま本位の業務運営

〈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、お客さまの投資スタイル・お客さまのご意向を理解し、ライフプランに即した商品・サービスの提供、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回のお客さまアンケートを実施しております。今後も、お客さまの声を大切にし、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。

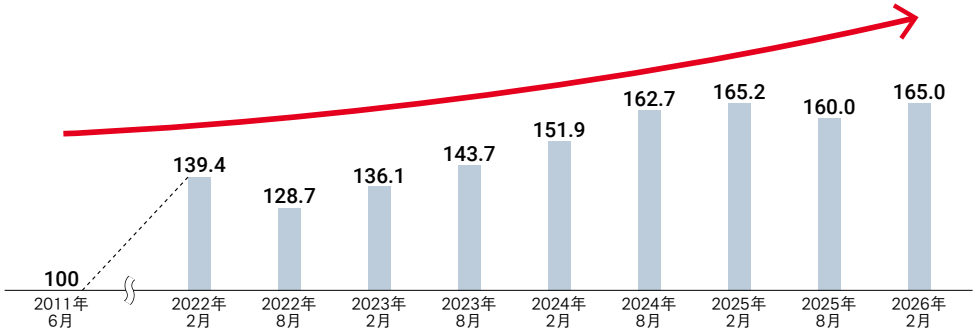


お客さまアンケート

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

▼NPS®（ネット・プロモーター・スコア）の推移

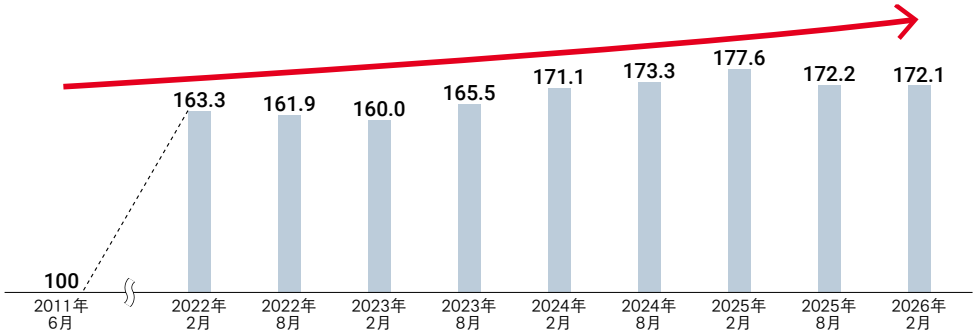
Q 親しい方から「どの証券会社が良いか」をたずねられたとき、東海東京証券を推薦しますか?



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

経営・財務情報

87 11年間の財務・非財務サマリー
89 株式の状況
90 会社概要

11年間の財務・非財務サマリー

連結損益計算書（百万円）	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
受入手数料	34,267	26,934	35,907	28,954	29,172	31,173	37,575	32,929	42,239	41,178	**48,179**
委託手数料	16,538	12,930	17,415	10,729	12,239	13,936	13,929	11,758	17,783	15,114	**20,425**
引受け・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の手数料	883	738	811	1,247	702	1,076	1,333	1,112	1,146	1,501	**1,077**
募集・売出し・特定投資家向け売付け勧誘等の取扱手数料	10,481	6,916	7,844	6,951	6,519	6,461	9,939	6,900	8,182	7,976	**7,892**
その他の受入手数料	6,363	6,349	9,836	10,025	9,710	9,700	12,372	13,157	15,126	16,586	**18,783**
トレーディング損益※1	30,329	35,737	45,095	32,179	29,510	34,008	33,998	31,287	40,439	36,905	**38,087**
株券等	11,691	13,779	22,227	15,401	14,010	22,369	16,185	13,630	25,497	21,729	**23,066**
債券・為替等	18,638	21,957	22,867	16,778	15,499	11,639	17,813	17,656	14,941	15,175	**15,021**
金融収益※1	2,987	2,741	4,258	3,638	3,011	4,180	9,401	9,165	6,523	8,244	**11,449**
営業収益	67,584	65,412	85,261	64,772	61,694	69,362	80,975	73,383	89,201	86,328	**97,716**
金融費用	1,306	1,684	2,342	2,219	1,926	2,321	2,726	3,784	2,509	3,146	**5,796**
純営業収益	66,277	63,728	82,919	62,553	59,767	67,041	78,249	69,598	86,692	83,182	**91,920**
販売費・一般管理費※2	53,634	54,230	65,472	62,945	60,591	57,355	68,368	66,438	71,387	71,442	**77,105**
内、人件費	24,888	25,336	31,110	29,544	27,827	27,501	32,320	30,836	33,928	32,855	**35,707**
営業利益	12,643	9,497	17,446	△391	△823	9,685	9,881	3,159	15,304	11,739	**14,815**
営業外収益※2	2,765	3,935	3,693	1,712	1,971	3,234	3,341	4,219	3,435	3,650	**5,982**
内、持分法による投資利益	948	2,058	1,963	—	—	1,591	1,179	—	506	177	**1,259**
営業外費用	111	163	200	388	446	371	243	1,033	341	268	**305**
内、持分法による投資損失	—	—	—	61	94	—	—	749	—	—	—
経常利益	15,297	13,269	20,939	932	700	12,548	12,979	6,346	18,397	15,120	**20,492**
税金等調整前当期純利益	17,925	16,195	31,742	1,528	3,049	12,827	17,828	6,099	18,330	17,047	**22,718**
親会社株主に帰属する当期純利益	12,423	11,990	25,397	1,079	2,763	9,094	13,150	1,953	10,189	11,048	**16,569**

※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。
（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。

		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
連結貸借対照表	（百万円）											
流動資産合計		525,258	688,551	902,103	1,323,532	1,043,541	1,342,676	1,505,707	979,880	1,312,677	1,322,176	**1,434,585**
内、トレーディング商品		259,234	292,495	388,099	657,524	422,351	588,098	529,440	272,917	328,216	342,958	**369,095**
固定資産合計		43,290	53,884	62,429	67,544	69,772	73,893	75,523	76,139	87,682	87,252	**91,699**
資産合計		568,548	742,435	964,533	1,391,076	1,113,313	1,416,569	1,581,231	1,056,020	1,400,360	1,409,429	**1,526,284**
流動負債合計		388,658	510,399	704,507	1,137,726	853,507	1,143,073	1,254,845	754,508	1,058,720	1,041,128	**1,128,772**
内、トレーディング商品		137,111	192,454	281,709	546,499	341,416	379,293	444,613	235,926	422,974	396,275	**296,064**
固定負債合計		24,245	74,357	84,564	88,431	98,781	100,176	140,114	119,474	147,919	172,688	**187,092**
負債合計		413,344	585,206	789,683	1,226,776	952,908	1,243,884	1,395,663	874,672	1,207,425	1,214,600	**1,316,755**
純資産合計		155,204	157,229	174,849	164,300	160,404	172,684	185,568	181,348	192,935	194,828	**209,529**
ROE、1株当たり情報、預かり資産												
1株当たり当期純利益（EPS）	（円）	46.92	45.73	97.27	4.18	11.04	36.62	52.94	7.85	40.86	44.08	**65.82**
1株当たり純資産（BPS）	（円）	580.16	593.47	668.18	625.05	630.24	666.65	694.86	679.99	718.21	723.29	**770.74**
自己資本当期純利益率（ROE）	（%）	8.1	7.8	15.5	0.6	1.7	5.6	7.8	1.1	5.8	6.1	**8.8**
1株当たり配当金※3	（円）	28.00	26.00	38.00	16.00	8.00	22.00	24.00	16.00	28.00	28.00	**50.00**
グループ預かり資産	（億円）	51,784	56,105	64,777	62,486	57,419	71,709	82,990	86,646	109,590	109,227	**134,324**
非財務情報												
従業員数（連結）		2,391	2,346	2,753	2,861	2,534	2,442	2,847	2,747	2,655	2,658	**2,528**
内、男性		1,591	1,533	1,753	1,789	1,518	1,465	1,701	1,618	1,556	1,558	**1,486**
内、女性		800	813	1,000	1,072	1,016	977	1,146	1,129	1,099	1,100	**1,042**
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）※4	（%）	17.6	21.0	22.2	23.9	13.3	13.4	14.5	16.8	17.5	19.1	**18.9**
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）	493	547	622	727	604	534	527	589	534	632	**588**
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）	（%）	96.9	99.3	97.0	97.3	100.9	100.9	101.6	93.9	93.2	104.4	**94.4**
CO_2排出量（東海東京証券）（基礎排出）	（t-CO_2）	3,671	3,499	3,243	3,009	2,851	2,699	2,642	2,811	2,760	1,362	**1,110**

※3 2021年3月期は4.00円、2026年3月期は16.00円の記念配当をそれぞれ含んでおります。
※4 各年4月1日現在、2020年4月より人事制度変更に伴い、算出基準を変更しています。
（注）1. 2018年3月期において、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、2017年3月期に係る各数値については、暫定的な会計処理の確定の内容を反映させています。
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（2026年3月31日現在）

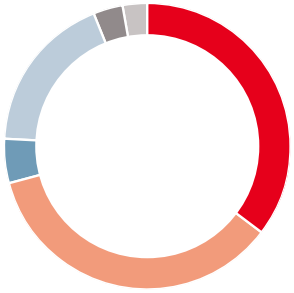
証券コード	8616
上場証券取引所	東京、名古屋の各証券取引所（東証プライム、名証プレミア）
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
発行可能株式総数	972,730,000株
発行済株式総数	260,582,115株
株主数	85,260名
1単元株式数	100株

▼大株主の状況（上位10名）（2026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）	33,258,900	13.11
株式会社三菱UFJ銀行	10,306,853	4.06
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	9,036,400	3.56
株式会社横浜銀行	7,014,553	2.76
日本生命保険相互会社	5,611,890	2.21
三井住友信託銀行株式会社	4,845,540	1.91
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,704,247	1.85
明治安田生命保険相互会社	4,406,000	1.74
JP MORGAN CHASE BANK 385781	4,135,804	1.63
三井住友海上火災保険株式会社	3,913,798	1.54

（注）1. 持株比率は発行済株式の総数から自己株式を控除した数に基づき算出しています。
2. 上記のほか、当社が保有している自己株式6,886,116株があります。

株式の分布状況（2026年3月31日現在）



個人・その他	35.53%
金融機関	35.42%
その他国内法人	5.10%
外国人	17.91%
証券会社	3.40%
自己名義株式	2.64%

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

TSR※推移（2021年3月～2026年3月）

※TSR（Total Shareholders' Return）：キャピタルゲインと配当を合わせた総合投資収益率
※2021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（2026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　362億96百万円

社員数（連結ベース）　2,528名
※投資アドバイザーおよびアセットアドバイザー7名、臨時従業員628名、派遣社員38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	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※1	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	愛知県名古屋市東区葵一丁目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	愛知県名古屋市東区葵一丁目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
株式会社メビウス※2	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, 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

※1 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います。
※2 2026年5月12日付で株式会社メビウスは、事業承継したうえで株式会社Milton清算会社に商号変更しています。
（注）2026年3月31日付で株式会社ETERNALは、保有する全株式を譲渡したため、連結子会社から除外しています。

東海東京フィナンシャル・ホールディングス

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