



■ 表紙について

背景に映る作品は、マネックスグループのアートプログラム「ART IN THE OFFICE 2026」の受賞作、藤本楓氏の「無駄話をしよう(会話の木)」です。無駄話において話題が本題から派生していく様子を木の枝分かれになぞらえ、普段は見過ごされがちななにげない対話や人と人との関わりの豊かさを表現しています。



INTEGRATED REPORT 2026

マネックスグループ統合報告書

企業理念

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

常に変化し続ける未来に向けてマネックスグループは、最先端のIT技術と、グローバルで普遍的な価値観とプロフェッショナリズムを備え、新しい時代におけるお金との付き合い方をデザインすると共に、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを目指します。

行動指針

自主性をもって事業を創造する

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

公正であることを尊重する

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

企業理念の実現に貢献する

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

目次・編集方針

Contents

イントロダクション

- 01 企業理念
02 目次・編集方針

マネックスグループについて

- 03 沿革とイノベーション史
05 価値創造プロセス
06 強みと成長資本
07 グループ事業の全体像

ビジョンと成長戦略

- 09 CEOメッセージ
既存の枠組みを越えた価値提供に挑み、
収益の数字として結実させる
- 14 ガバナンス鼎談
役員報酬制度改革によって目指す
“Global One Team”
- 17 CFOメッセージ
財務戦略と対話を通じて、
グループの成長と企業価値向上を実現する
- 18 CIOメッセージ
テクノロジーの力で、
グループの成長と変革を支える
- 19 成長戦略
- 21 事業セグメント別戦略
- 21 証券事業
23 クリプトアセット事業
25 アセットマネジメント・
ウェルスマネジメント事業
- 27 特集 | AIによるイノベーション加速

価値創造を支える基盤

- 33 マテリアリティ
- 35 サイバーセキュリティ
- 36 コンプライアンス
- 37 コーポレート・ガバナンス
- 38 取締役会議長メッセージ
39 指名委員会委員長メッセージ／
報酬委員会委員長メッセージ
40 監査委員会委員長メッセージ／
新任社外取締役メッセージ
41 退任社外取締役メッセージ
42 スキル・マトリックス／実効性評価
43 報酬制度
44 株主総会
- 45 役員一覧
- 47 リスクマネジメント
- 48 人材戦略ストーリー
- 49 人材戦略鼎談
- 53 人権尊重・多彩力
- 54 金融サービスへのアクセス向上
- 55 顧客エンゲージビリティ

データ編

- 56 事業 KPI
57 11 年間ハイライト
59 株式情報
60 グループ各社の概要

編集方針

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

- 対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日
(一部に2026年4月以降の活動内容等を含みます)
- 対象組織：マネックスグループ株式会社およびグループ会社
- 決算に関する詳細情報：2026年3月期決算の詳細については、
有価証券報告書をご覧ください。

WEB IRライブラリ

セグメント名の変更について

当社は2026年4月より、従来「クリプトアセット事業」としていた報告セグメントの名称を「デジタルアセット事業」に変更しております。本統合報告書では、従来の呼称である「クリプトアセット事業」を使用しています。

表紙のアート作品 | 「無駄話をしよう(会話の木)」 藤本 楓 2026年/木、寒冷紗、ガーゼ、紙、アクリル、インク/ w10,000×h1,550 (mm)



「ART IN THE OFFICE」※2026年度の受賞作品。藤本氏は、「無駄話」の持つ価値に着目し、会話の中で話題が本題から派生していく様子を木の枝分かれになぞらえ、対話から生まれる広がりや会話の軌跡を可視化する作品を提案しました。審査においては、会議室という空間の特性を活かし、社員との対話を創作の核に据えている点に加え、普段は見過ごされたり忘れられたりしがちなやり取りに光を当てる視点が高く評価されました。また、AI技術の急速な進化・浸透によって効率化が進む現代において、あえて「無駄」なものと捉えられやすい対話の価値を見つめ直し、人と人との関わりの豊かさを再認識させる発想も選定を後押ししました。

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



藤本 楓氏

プロフィール

2000年生まれ。2026年東京藝術大学美術学部デザイン科卒業。現在、同大学修士課程在籍。暖昧なもの、くだらないこと、無駄で余分なものももたらす豊かさを感じながら、現代で淘汰され始めたそれらの「あってもなくてもいいもの」を日常の観察から見つけ出し、その中に潜む些細で見落としがちな魅力を作品にできないか模索している。主な展覧会に、「小さな島の停泊所」(haco-art brewing gallery, 2024年)「あおちゃんとかえちゃん 青と緑の上」(ART・IN・GALLERY, 2024年)「生命あるもの-プリントによる新たな可能性」(BAGBrillia Art Gallery, 2025年)がある。またメディア掲載歴に、集英社読書情報広報誌「青春と読書」表紙絵掲載(2024年)、Webメディア「24M」12号、13号 サイト内グラフィック(2025年)など。敵でも味方でもない、冷たくも温かくもないけどどこか心地いい、台風の前に強く吹く生ぬるい風のようなものを作ること理想とし、表現媒体を固定せず制作を行っている。

沿革とイノベーション史

イノベーションを原動力に、
ダイナミックに企業価値を向上

新たな経営体制のもと、企業理念である
「個人の生涯バランスシート最良化」の実現を目指し、
既存・新規事業の拡大を目指す

2023年6月
新経営体制始動

2021年4月

企業理念改訂

2017年10月
第二の創業

2010年10月
グローバル・ビジョン

1999年4月

創業・企業理念制定

1999年4月

株式会社マネックス設立
(後のマネックス証券)



2010年12月
Boom証券グループ(香港)がグループ入り



※ 2024年10月に売却

2011年6月
トレードステーション(米国)がグループ入り



2015年8月
マネックス・
アセットマネジメント
立ち上げ
 Monex Asset Management

2018年4月
コインチェックが
グループ入り
 Coincheck

2024年1月
マネックス証券、NTTドコモと
資本業務提携

2024年4月
3iQ Digital Holdings
(カナダ)がグループ入り



2024年10月
Boom証券売却

2024年12月
コインチェックグループ(オランダ)
NASDAQ 上場
 Coincheck Group

2025年4月
ブロックチェーンインフラ企業である
Next Finance Techを買収



2025年4月
Westfield Capital
Management(米国)がグループ入り
 WESTFIELD
CAPITAL MANAGEMENT

2025年10月
機関投資家向けにサービスを提供する
暗号資産プライムブローカレッジの
Aplo SAS(フランス)を買収
 aplo

暗号資産関連事業への参画

オンライン証券事業の海外進出

アセットマネジメント事業の拡大

オンライン証券事業の国内M&A

新たな成長へ

1999 2000

2005

2010

2015

2020

2025

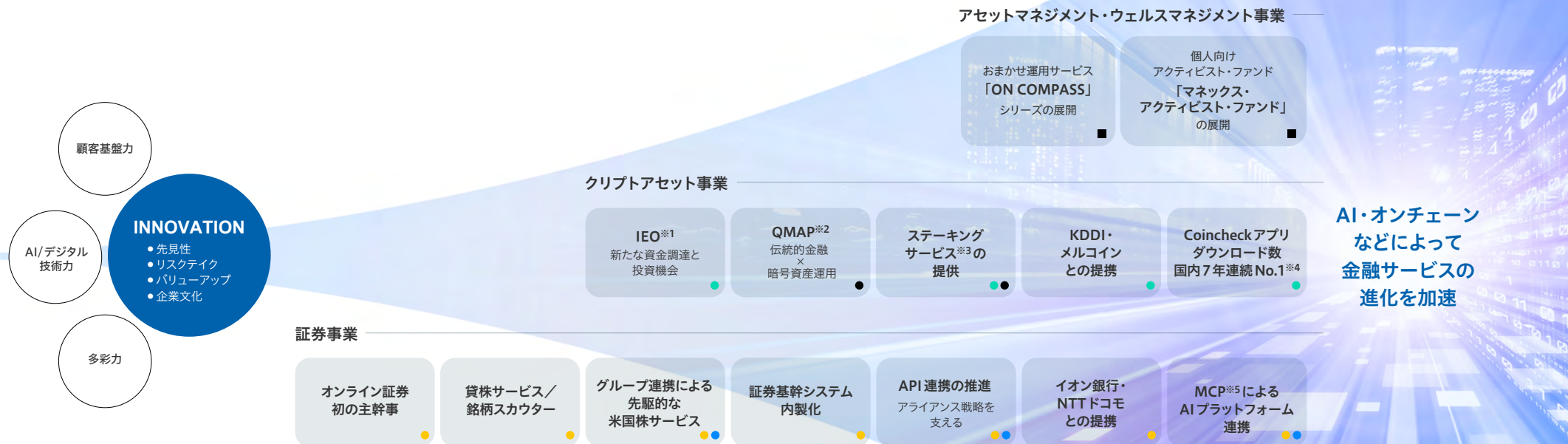
20XX

(年)

沿革とイノベーション史

3つの力で革新的な技術・サービスを実現。
AIとオンチェーンによってさらなる進化へ

● マネックス証券 ● トレードステーション ● コインチェック ● 3iQ ■ マネックス・アセットマネジメント



※1 IEO: 資金調達者が暗号資産取引所を介して新規トークンを販売し、その購入を通じて資金を調達する方法

※2 QMAP: 複数の暗号資産ヘッジファンドへのアクセスを提供する、機関投資家向けの暗号資産運用プラットフォーム

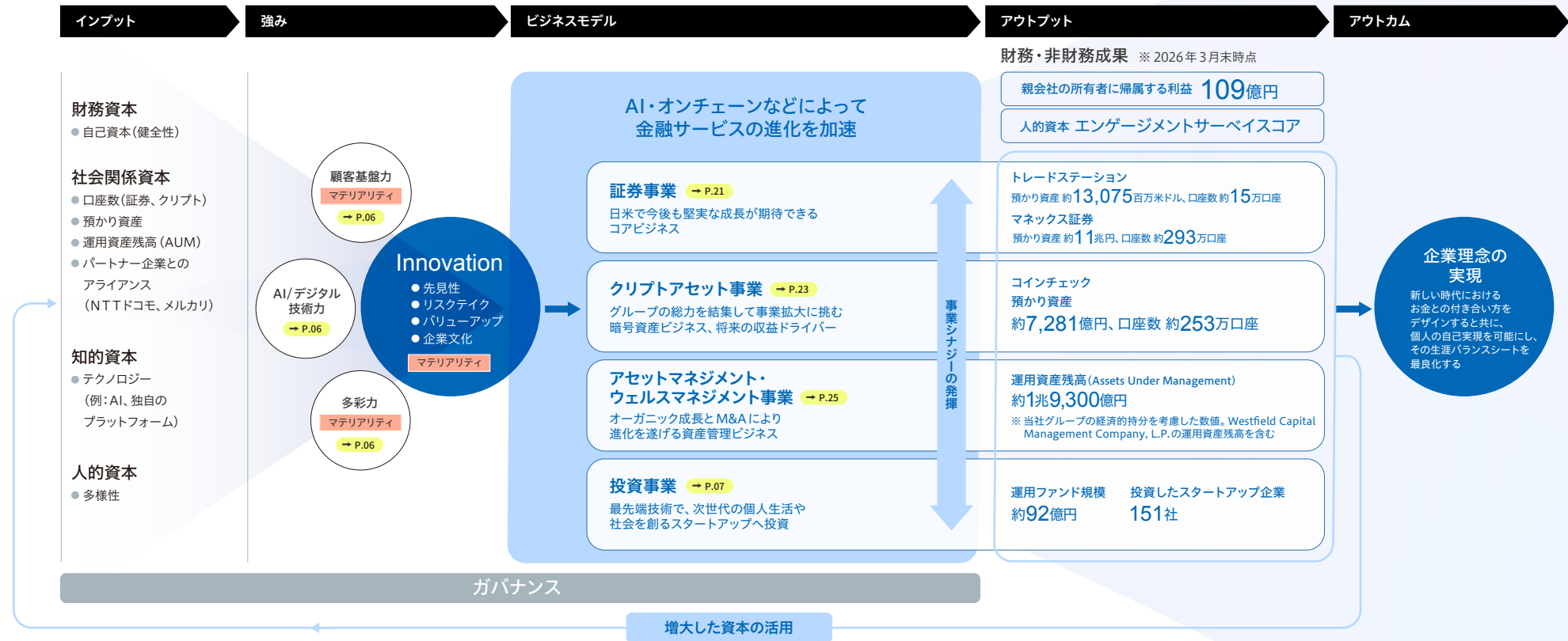
※3 ステーキングサービス: 保有する暗号資産をブロックチェーンのネットワーク運営に活用し、その対価として報酬を受け取る仕組み

※4 対象は国内の暗号資産取引アプリ

※5 MCP: Model Context Protocolの略。AIと外部のデータやツール、サービスを接続するための標準規格

価値創造プロセス

絶え間ないイノベーションで金融ビジネスの先端を開拓し、
人々のウェルビーイングに資する価値を提供していきます



強みと成長資本

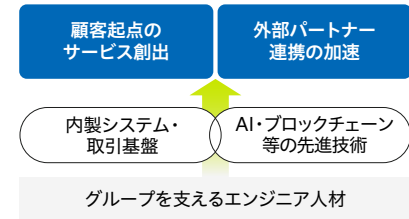
Strengths-1

AI/デジタル
技術力

マネックスグループの「技術力」を支えるのは、グループ人員の約4割を占めるエンジニア人材です。主要事業会社は、内製システム・取引基盤とAI・ブロックチェーン等の先進技術をそれぞれの事業に実装し、顧客起点のサービス創出と外部パートナーとの連携を加速しています。国内でオンライン証券サービスを展開するマネックス証券は、証券基幹システムの内製化による機動的な開発環境を活かし、APIを通じたNTTドコモ等のサービス連携や、生成AIを活用した資産形成支援の高度化を進めています。

米国でアクティブトレーダー向けオンライン証券・取引プラットフォームを展開するトレードステーションは、長年培った取引・分析プラットフォームと取引執行基盤を強みに、第三者サービスとのAPI接続を拡大しています。

国内で暗号資産取引サービスを展開するコインチェックは、暗号資産・ブロックチェーンに関する知見、セキュリティ・リスク管理、UI/UXを磨き、Coincheck CaaSを通じた外部サービスとの連携を広げています。



Strengths-2

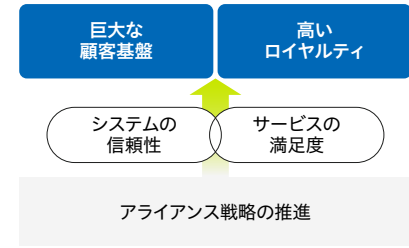
顧客基盤力

マネックスグループが誇る「顧客基盤力」は、国内からグローバルにかけて伝統的金融、クリプトをカバーし、それを高いロイヤリティによって構築されています。国内のオンライン証券会社であるマネックス証券は、2026年7月現在で預かり資産12兆円、総口座数が300万口座を突破するなど着実な成長を継続。新NISAの追い風やNTTドコモとの強力なアライアンスを背景に、月間の新規口座開設数が過去最高を更新するなど、安定した顧客基盤を維持しています。

オンライン証券会社であるトレードステーションは、アクティブトレーダーから「システムの安定性と高度な取引環境」において一定の支持を獲得しており、

顧客満足度調査でも高い評価を維持しています。その結果、ボラティリティの高い市場局面でも選ばれ続けるロイヤリティを確立しています。

一方、コインチェックは、2026年7月現在で260万口座を超える国内最大級のアカウント数を誇り、アプリダウンロード数7年連続国内No.1の個人向け暗号資産取引サービスを展開するなど日本における暗号資産交換業者のリーディングカンパニーとして存在感を放っています。さらに、メルカリやKDDIといった数千万人規模の巨大な顧客基盤を持つ外部パートナーとの連携を強化することで、未開拓の投資初心者層を迅速に取り込む体制を確立しています。



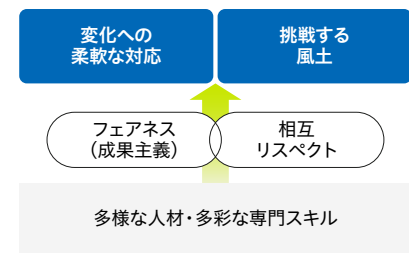
Strengths-3

多彩力

マネックスグループが成長の源泉として掲げる「多彩力(多様性)」の本質は、単なる女性管理職比率などの属性開示にとどまらない、「専門スキル、国籍、事業バックボンの圧倒的な異質性」とその掛け算にあります。当グループは、人員の半数以上が日本国外で働き、伝統的金融のプロフェッショナルから、最先端のクリプト・ブロックチェーン領域を牽引する人材、そしてグループの全人員の3~4割を占める高度なエンジニア集団まで、きわめて多様なバックグラウンドを持つ人材を内包しています。祖業である証券ビジネスから培った「強固な規制対応力」、テクノロジーや時代の変化に対応する「スピードと変化耐性」、世界各地に拠点を擁する「グローバルな対応力と多様性」、そして全社に実装される「AI・テクノロジーの高度なスキル」、これらの知見や専門性

が一つのグループに結集していること自体が、他社には真似できない独自の強みです。真の人的資本経営とは、これらの異質性を排除せず、互いにリスペクトし、フラットな対話を可能にする環境があり、フェアな評価が受けられることです。主要なグループ会社の人事部長が半期に一度集まり、マネックスグループが考えるDEI※や人事戦略、各社において新技術の登場により変化する採用や研修についての議論に加え、越境人材の検討や人事ノウハウを共有するのも、この「多彩な力」のシナジーを最大化するためです。同質的な集団では成し得ない「知の結合」をグローバルかつ機動的に起こすことで、変化の激しい時代における持続的な成長と圧倒的な競争優位を確立していきます。

※ DEI: 多様性(Diversity)、公平性(Equity)、包括性(Inclusion)の3つの言葉の頭文字をとった略称



グループ事業の全体像 (2026年3月期)

グループ主要データ

収益基盤 ※1

952 億円

海外収益比率 ※2

54 %

グループ会社数 ※3

51 社

グループ従業員数 ※4

1,568 人

事業セグメント別データ

		主要グループ会社	金融費用及び売上原価 控除後営業収益	主な事業資産・実績	従業員数
証券事業 	日本のマネックス証券では、お客さまの資産が増えるためのサービスを提供し、その中から対価を得る「アセマネモデル」を推進するとともに、パートナー企業とのアライアンス戦略を通じて投資をより身近なものへと広げています。米国のトレードステーションではアクティブトレーダーに特化したサービスによりいっそう磨きをかけています。今後も堅実な成長が期待できるグループのコア事業です。	TradeStation Group, Inc. ※ 中間持株会社 TradeStation Securities, Inc. マネックス証券株式会社	465 億円	顧客口座数： トレードステーション 15万口座 マネックス証券 293万口座 預かり資産： マネックス証券 11兆円	トレードステーション 646人 マネックス証券 446人
クリプトアセット事業 	NASDAQ 上場企業であるコインチェックグループを中核に、国内外のグループ各社のノウハウを結集。国内最大級の暗号資産交換所を運営するコインチェックや、機関投資家向けに暗号資産運用サービスを提供する3iQ社などのノウハウを掛け合わせることで、暗号資産の取引・保管・運用を一体的に提供するプラットフォームの構築を目指します。	Coincheck Group N.V. ※ 中間持株会社 コインチェック株式会社 3iQ Digital Holdings Inc. 株式会社 NEXT Finance Tech Aplo SAS	158 億円	本人確認済口座数： コインチェック 253 万口座	311 人
アセットマネジメント・ ウェルスマネジメント事業 	商品開発力と戦略的な成長投資で事業基盤を強化する「アセットマネジメント事業」と富裕層向けの対面サービスを提供する「ウェルスマネジメント事業」を展開しています。 安定した収益基盤と高い資本効率を強みに、グループの持続的な成長を支えるとともに、商品を創るアセットマネジメント事業と、お客さまへ届ける証券事業が連携することで、グループならではのシナジーを創出していきます。	マネックス・アセットマネジメント株式会社 カタリスト投資顧問株式会社 Westfield Capital Management Company, L.P. マネックス PB 株式会社 マネックス SP 信託株式会社	77 億円	運用残高： マネックス・アセットマネジメント 1.2兆円 Westfield 社 7,839 億円 ※5	52 人
投資事業 	グループ全体のイノベーションの「目」として、一歩先の未来の暮らしや社会をつくる挑戦者たちへ投資をする事業です。	マネックスベンチャーズ株式会社	1 億円	総投資先数 151 社	4 人

※1 連結の金融費用及び売上原価控除後の営業収益に、マネックス証券の純営業収益に対する当社の経済的持分相当額を加算した参考指標です。
※2 海外収益比率は、分子・分母ともに、マネックス証券および Westfield 社の営業収益に対する当社の経済的持分相当額（それぞれ 51%、20%）を加味して算出した参考指標です。
※3 連結子会社および持分法適用会社を含みます。 ※4 本指標は、連結子会社の従業員数に、持分法適用会社であるマネックス証券の従業員数を加算した参考値です。 ※5 Westfield 社の運用残高に当社の経済的持分（20%）を乗じて算出しています。

Vision and Growth Strategy

ヴィジョンと成長戦略

INDEX

- 09 CEOメッセージ
- 14 ガバナンス鼎談
- 17 CFOメッセージ
- 18 CIOメッセージ
- 19 成長戦略
 - 事業セグメント別戦略
 - 21 証券事業
 - 23 クリプトアセット事業
 - 25 アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業
- 27 特集 | AIによるイノベーション加速

CEOメッセージ

既存の枠組みを越えた 価値提供に挑み、 収益の数字として結実させる

INDEX

- 10 各事業の市場と強み——さらなる成長へ
- 11 オンチェーン経済圏におけるプラットフォーム
- 12 AI 時代に「人生の選択肢を広げる」伴走者
- 13 既存の枠組みにとらわれず、挑戦し続ける精神

CEO 就任以来の3年間、「マネジメント体制のトランジション」「事業ポートフォリオの変革」「ビジョンとブランドの進化」という3つのトランスフォーメーションに取り組んできました。

事業ポートフォリオの再構築が一つの区切りを迎えたいま、私たちは、新たな価値創出に目を向けています。これまでマネックスグループは、「証券事業」「クリプトアセット事業」「アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業」の各領域で独自の強みを築いてきました。しかし、これからのマネックスグループにとって重要なのは、グループ内に蓄積してきた顧客基盤、技術、ノウハウ、パートナーシップを融合させたシナジーの創出です。私たちはいま、単なる「証券会社」「資産運用会社」「暗号資産会社」の枠組みを越えて、多彩な機能を有機的に結び付け、人々に新しい選択肢を提供する企業グループへと進化しようとしています。

そのキーワードは、「Beyond」。グループの力を結集し、社会に新たな価値を提供するエコシステムを構築していきます。こうした取り組みとその丁寧な開示に努めることで、コングロマリットプレミアムを実現し、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまのご期待に応えてまいります。



マネックスグループ株式会社
代表執行役社長 CEO

清明 祐子

CEOメッセージ



成長産業としての証券業

シナジー戦略やグループ全体の展望をお話する前に、まず各事業の強みと戦略についてご説明します。

証券事業で強調したいのは、日本の資産形成市場には依然として大きな成長余地があるという点です。NISA制度の拡充や金利環境の変化を背景に、「貯蓄から投資へ」の流れは着実に進んでおり、個人の資産形成ニーズは今後も拡大していくと考えています。

こうした環境の中、当社はオンライン証券として培った基盤に加え、NTTドコモやイオン銀行とのパートナーシップを強みに、これまで投資との接点が少なかったお客さまにも資産形成サービスを提供しています。2026年8月から本格化するNTTドコモ、ドコモSMTBネット銀行との銀証連携は、さらなる成長を後押しする重要な取り

各事業の市場と強み——さらなる成長へ

組みです。米国においては、すでに資本市場に向き合う文化が個人の生活に根付いています。人口も増加を続けており、投資を通じた資産形成は今後も重要なテーマであることから、市場の成長が期待できます。米国のオンライン証券であるトレードステーションは、ここ数年アクティブトレーダーにフォーカスした戦略を推進してきました。同社は1982年にトレーディングシステムの開発企業として創業し、高機能な取引システムを強みとしています。近年はAPI連携やAIの活用を進め、顧客体験のさらなる向上に取り組んでいます。

トレードステーションは、米国のみならず海外の顧客にも米国市場へのアクセスを提供しています。2026年6月には欧州で投資サービス事業を開始し、欧州30カ国の個人投資家・機関投資家向けに高度な分析機能や取引ツール、投資ソリューションを提供することで、グローバルな顧客基盤の拡大と今後の成長が期待されます。

アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業が成長の中核に

アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業の特長としては、第一に、資本効率が高い点が挙げられます。アセットマネジメント事業は、多額の自己資本を必要とするビジネスではなく、運用力や商品開発力、ネットワークを活かして成長できることは大きな強みです。

第二の特長は、リカーリング収益が期待できることです。運用資

産が積み上がれば、一定の継続的な収益基盤を形成することができます。もちろん市場環境の影響は受けますが、グループ全体の収益安定化にも寄与する重要な事業だと考えています。なお、同事業においても成長投資は重要なポイントになります。必ずしもすべてを完全子会社化することにこだわらず海外の優れた運用会社と協力し、それぞれの強みを活かしながら価値を創出していきたいと考えています。

お客さまに金融商品を届けるディストリビューターとしての証券事業におけるマネックス証券では2020年に「アセマネモデル戦略」を掲げ、お客さまの資産増加に合わせて収益が増加するビジネスモデルを追求してきました。新たな金融商品を開発するマニユファクチャラーとしてのアセットマネジメント事業と証券事業をより緊密に結び付けることで、新しい成長機会をつくっていきます。個人投資家の意思を企業に届け、建設的な対話を通じて企業価値の向上に貢献する「マネックス・アクティビスト・ファンド」は好調なパフォーマンスを見せ、顧客の資産形成にも寄与しているといえます。成長投資によりグループ入りする会社にも中長期でお客さまの資産形成に寄与する商品開発力があるかを重視し、シナジー追求をしていきます。

日本では金利環境が変化し始めていることを踏まえると、今後、キャッシュ代替となる商品や、これまでとは異なる資産形成ニーズに応える商品への需要が高まる可能性があります。そうした商品

CEOメッセージ

オンチェーン※経済圏におけるプラットフォーム

をグループ内で一貫して開発し、提供していくことができる点は、大きな強みになるはずです。

金融インフラのあり方を変える ——
クリプトアセット事業が持つ射程

クリプトアセット事業については、単なる暗号資産取引の領域にとどまらず、「オンチェーン※の金融インフラ」を構築するという視座で取り組んでいます。

暗号資産については、いまだに「難しい」「リスクがある」「今後どうなるか分からない」といった否定的な見方もある一方で、トークンの世界は着実に広がっています。金融の歴史を振り返ると、かつて紙や対面を前提としていた取引は、すでにその大部分がオンラインへと移行しました。そして現在、オンライン上の一部の経済活動がオンチェーンへと移り始めています。

オンチェーン化によって取引や権利移転の履歴が記録されることで透明性やトレーサビリティが向上し、より効率的で信頼性の高い金融サービスの実現が期待されます。また、価値の移転は24時間、国境や時差に左右されず迅速に行われるようになります。時間そのものがコストであると考えれば、この変化は単なる技術革新ではなく、金融インフラのあり方そのものを変える可能性を秘めているのです。

コインチェックと3iQ社が持つ多彩な機能とシナジー

当社グループのクリプトアセット事業は、コインチェックによる取引所機能に加え、3iQ社によるクリプトアセット運用、カストディ、ステーキングなど、オンチェーン経済圏に必要な機能をすでに有しています。さらに、コインチェックが持つリテール向けサービスの知見と、3iQ社が持つ機関投資家向け運用ノウハウを組み合わせることで、新たなサービスの創出も可能になります。

私たちが目指しているのは、単なる暗号資産交換業者ではありません。取引、保管、運用をはじめとする機能を有機的に結び付け、オンチェーン経済圏を支えるプラットフォームを構築することです。足元の市場環境に左右されることなく、将来の成長に向けた仕込みを進めることが重要であり、2026年度はその基盤を整える重要な一年になると考えています。

さまざまな経済圏をつなげる強靱なエコシステムへ

2025年度、私はBeyondというキーワードのもとで、伝統的金融や分散型金融といった既存の枠組みを越え、ブランドやカルチャー、テクノロジーを掛け合わせながら新たな価値を創造していく方向性を示しました。いま私たちが取り組んでいるシナジー創出は、そのBeyondを具体的な事業戦略として実行していく取り組みでもあります。

その先に見据えているのは、株式、投資信託、暗号資産、トークン



化された資産などを、一つのグループ、一つのプラットフォームの中で提供できる世界です。例えば国内証券事業ではNTTドコモとの協業を進め、クリプトアセット事業ではKDDIとの協業を進めています。その他にもさまざまな経済圏との接点を持っています。それらをつなぐハブとして機能することができれば、従来にはない社会的インパクトをもたらすエコシステムを構築できる可能性があります。

私たちは、必ずしも表舞台に立つことだけを目指しているわけではありません。裏方であっても、より大きな市場をつくることに携わり、強靱なエコシステムを構築できれば、大きな価値創造につながるはずです。

※ ブロックチェーン上で直接行われる取引やデータ処理のこと。ネットワーク上で記録が永続的に残り、改ざんが困難な高い透明性と安全性を持つ。

CEOメッセージ

AI時代に「人生の選択肢を広げる」伴走者

ビジョンとブランドの再定義

3つのトランスフォーメーションのうち、「マネジメント体制のトランジション」「事業ポートフォリオの変革」が完了したいま、「ビジョンとブランドの再定義」に注力しています。

マネックスグループは、創業から25年以上が経過し、その間に世の中は大きく変わりました。かつてインターネットが世界を変えた存在となりましたが、いまではAIがその座についたといっても過言ではないでしょう。

こうした時代だからこそ、「自分たちの強みは何か」「どこに向かっていくのか」をあらためて定義する必要があります。重要なのは、AIを使うこと自体ではなく、それによってどのような価値を提供できるのかです。私は、AI時代だからこそ、コミュニティや人とのつながり、

そして人の可能性を広げることの価値が高まると考えています。

AIは答えを出す方向、効率化を進める方向に進化しています。しかし、人生において本当に大切なのは、それだけではありません。投資も同じです。投資を始めた人に対して、ただ効率的な答えを提供するだけでよいのか。それとも、投資を通じて「こういう世界がある」「こういう人生の選択肢もある」と感じてもらえるように寄り添うのか。その違いは大きいと思います。

私たちは創業以来、お金と、そして、多くの方々の人生に向き合ってきました。だからこそ、答えだけを提供するのではなく、人々が自らの可能性や選択肢を広げるための良き伴走者でありたい——。これが、これからのマネックスグループのビジョンやブランドを再定義する上で重要な軸になると考えています。

人的資本の強化——多彩力とフェアネス

「人々の可能性を広げる」という点では、当社グループ内の人材についても同じことがいえると思います。当社グループでは、社員一人ひとりの個性やバックグラウンドの違いを尊重するだけでなく、それぞれが持つ創造性や可能性を最大限に引き出す力を重視し、それを「多彩力」と呼んでいます。

さまざまな国や地域、多様な専門性や価値観を持つ人材が集うことは、当社グループの大きな強みです。しかし、多様な人材が存在す

るだけでは価値は生まれません。重要なのは、互いの違いを尊重しながら率直に意見を交わし、その違いを新たな価値創造につなげていくことです。その土台となるのがフェアネスです。それは、単に優しいということではありません。時には厳しい判断を伴うこともあります。しかし、評価や意思決定の基準が公平であり、自らの努力や成果が正当に報われるという信頼があるからこそ、人は安心して挑戦し、自らの力を発揮することができます。

今後さらに重要になるのは、グローバルスタンダードで物事を考えられる人材の獲得と育成です。日本の常識や成功体験だけにとらわれるのではなく、自分たちがグローバルな競争環境の中でどのような立ち位置にいるのかを冷静に見つめられる視点が求められます。同時に、常に社会や市場、テクノロジー、そしてお客さまの変化に目を向け、外部から新しい知見や刺激を取り込めることも重要です。

多彩な人材がフェアな環境の中で学び合い、視野を広げながら挑戦を続けることが、マネックスグループの持続的な成長と新たな価値創造を支える原動力になると考えています。

資本市場との対話

私は、CEO就任後、資本コストと株価を意識した経営に取り組んできました。具体的には、事業ポートフォリオの最適化に伴う事業セグメントの刷新、資本コストが比較的低いアセットマネジメント事業



CEOメッセージ

既存の枠組みにとらわれず、挑戦し続ける精神

の拡大、そしてROE目標や株主還元方針の設定などを実践し、これらを資本市場で投資家の方々と共有してきました。これらの取り組みが、株価に十分に反映されていない点については、投資家の皆さまには申し訳ない気持ちです。

この数年間、当社はトランスフォーメーションを進めてきました。変革期には、どうしても予見可能性が低くなります。それでも、私はこの変革が必要だったと考えています。これを実行しなければ、その先の成長基盤をつくることはできませんでした。今後は、ポートフォリオ改革が一巡したことを踏まえ、各事業の戦略やシナジー創出の成果を、より具体的にお示ししていきたいと考えています。

自らの学びと今後への決意

この3年間は、会社にとって変革の期間であったと同時に、私自身にとっても多くの学びがありました。世の中にはさまざまなリーダーシップ論があり、CEO就任当初は、自分のリーダーシップをどのように捉えるべきか悩むことも少なくありませんでした。ビジョナリストでもない、サーバントでもない、サポーターでもない、と。しかしいまは、無理に既存の型に当てはめる必要はないと思っています。

振り返れば、マネックスグループそのものが常に既存の枠組みを越えて挑戦を続けてきた会社でした。オンライン証券にはじまり、ア

セットマネジメント、クリプトアセットへと領域を広げながら、新しい価値を創り続けてきました。またコーポレート・ガバナンスについても、先進的な制度を他社に先駆けて取り入れ、積極的に強化してきました。2026年6月には、より報酬と業績との連動性を高めた新たな報酬制度もスタートさせています。

こうした挑戦の精神こそが当社らしさであり、私自身も受け継ぐべきものだと感じています。だからこそ、私にとって「Beyond」という言葉は単なるスローガンではありません。マネックスグループの歩みそのもの、精神そのものを表す言葉だと思っています。

マネックスグループはこれからも既存の枠組みにとらわれることなく挑戦を続けてまいります。人々の選択肢を広げ、社会に新たな価値を提供しながら、企業価値向上を追求していきます。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は、今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



ガバナンス鼎談

マネックスグループ株式会社
前独立社外取締役
(2026年6月28日退任)

榎原 純

HRガバナンス・
リーダーズ株式会社
代表取締役社長 CEO

内ヶ崎 茂

マネックスグループ株式会社
代表執行役社長 CEO

清明 祐子

役員報酬制度改革によって目指す

“Global One Team”

グローバルワンチーム

2026年6月、マネックスグループは役員報酬制度および役員報酬ポリシーを全面的に改定しました。

今回の制度改定の中核を担った、当社代表執行役社長CEOの清明祐子、今年の6月に当社の独立社外取締役と報酬委員会委員長を退任された榎原純氏、そして今回の制度改定を外部コンサルタントとして支えたHRガバナンス・リーダーズ株式会社CEOの内ヶ崎茂氏にお集まりいただき、改定の背景や狙い、役員報酬制度をきっかけとしたこれからの経営チームづくりについて語り合いました。(文中、敬称略)

制度の詳細についてはP.43「報酬制度」のページをご覧ください。

次の成長ステージへ進むために

清明: CEOに就任して以来、マネックスグループを次の成長ステージへ進めるためには、これまでの良いものを単に引き継ぐのではなく、形式知化・言語化し、仕組みとして次につないでいく必要があると考えてきました。事業ポートフォリオのトランスフォーメーションに一定の道筋が見えてきたいま、次に取り組むべき最大のテーマが「長期的に持続可能な成長を推進する経営チームづくり」です。

当社は創業者の松本のもとで長く成長してきましたが、これまでの延長線上ではなく、会社が非連続に「ジャンプ」できるような強いチームをつくる必要があります。これまでの報酬や評価には、創業者の経験や暗黙知に頼る部分がありました。しかし、今後は創業者のイズムを属人的に受け継ぐのではなく、制度や仕組みとして客観化し、次の経営へとバトンを渡していかなければなりません。その土台を整えるため、まずは役員報酬制度を抜本的に見直したいと考えました。

榎原: 私は長く社外取締役として報酬委員会のメンバーや委員長を務めてきましたが、マネックスグループという会社はずっと進化し続けてきました。創業期は、松本氏が経営陣全員をしっかりと把握しており、皆が同じ方向を向いていましたから、報酬委員会の役割もいまほど大きくはなかったと思います。

しかし、会社がより複雑に進化し、トレードステーションやコインチェックなど事業領域が広がりグローバル化が進む中で、会社としての方針やインセンティブをより明確にする必要が出てきました。

清明: 「グローバルワンチーム」をつくらうと思えば、共通のゴールとインセンティブが不可欠です。グループ全体で共有できる目標と、そ

ガバナンス鼎談



こに向かうための仕組みとして、役員報酬制度の改定が必要でした。

横原: 日本でも報酬そのもののインセンティブとしての重要性は高まっています。人材の流動性が高まり、他社の報酬水準も見えるようになっていきます。以前は報酬だけで人の行動が大きく変わるわけではないという感覚もありましたが、経営人材を獲得し、つなぎとめていく上で、役員報酬制度は非常に重要な要素になっています。さらに資本市場からも、「どのようなルールで報酬を決めているのか」「それが企業価値向上とどう結び付いているのか」といった透明性のある説明が強く求められるようになってきました。

経営成果と報酬をより強く連動させる「覚悟」

内ヶ崎: 今回の制度改定では、役員報酬を「基本報酬」「短期インセンティブ報酬」「中長期インセンティブ報酬」の3つで構成し、インセンティブ報酬については従来以上に業績との連動性を高めました。特にCEOについては、当面、基本報酬40%、短期インセンティブ報酬25%、中長期インセンティブ報酬35%と、変動報酬の比率を60%まで引き上げる構成を目指しています。

特徴的なのは、ROEやTSR(株主総利回り)という企業価値の指標を組み込んだ「パフォーマンス・シェア(業績連動型株式報酬)」の導入を通じて、投資家との対話を強化するという姿勢です。また、短期インセンティブ報酬では、年度ごとの進捗や重要課題(ミッション)の遂行状況を委員会で評価する仕組みを入れています。中長期的な企業価値向上を軸にしながら、その実現に向けたマイルストーンも評価する設計になっています。

清明: 私自身、この議論を通じて、報酬制度は資本市場との対話の強力なツールになるのだと腹落ちしました。例えば「ROE15%」という目標を掲げることは誰にでもできますが、ただいっただけでは、「どうやって実現するのか」だけでなく、「本当に覚悟があるのか」と問われます。そこに報酬制度が連動していることで、私たちが本気で実現しようとしていることを明確に示すことができます。

内ヶ崎: 特に「相対TSR」を評価に組み込んだ議論は印象的でした。株価はさまざまな要因の影響を受けるため、自社だけでコントロールできるものではありません。そうした指標を役員報酬の評価として積極的に採用し、さらにTOPIX(東証株価指数)をベンチマークとするだけでなく、その伸び率を上回るターゲットを達成しなければ100%の評価を得られないという厳しい基準を設けたことは、資本市場と真摯に向き合い、株主と成果を共有するという強い意思の表れだと感じました。経営としてROEの向上に取り組むことはもちろん重要ですが、それだけでは十分ではありません。その成果が市場から適切に評価され、株価や配当という形で株主に還元されて初めて、企業価値の向上につながります。

外部の客観的な視点と「マネックスのDNA」の融合

横原: 報酬委員会では非常に活発な、時に侃々諤々の議論が行われました。委員それぞれが異なるバックグラウンドを持っているため密度の高い議論が交わされましたが、「経営陣にどのようなインセンティブを与えるべきか」「市場から見て納得できる制度か」という目的は完全に一致していました。また、経営層のインセンティブ設計は、投資家だけでなく従業員に対する強力なメッセージにもなります。役員報酬制度に組み込むことで、ROE15%という目標も、単に掲げるだけではなく、経営が本気でコミットしていることを示す仕組みになったと思います。

清明: 今回、外部コンサルタントを起用したことも大きなポイントでした。当社は「自分たちで考える」文化が強いですが、客観性や透明性を高めるためには第三者の視点が不可欠でした。ただ、枠組みを提示されてそのまま受け入れるのではなく、「マネックスらしさ」や「私がつくりたい経営チーム」につながる要素を制度にしっかり入れ込むよう、委員の皆さまからも強く求められましたし、そこにはこだわりました。

内ヶ崎: 社外の私たちもCEOの思いを最も大切に考えました。海外のプラクティスを単純に当てはめるのではなく、例えばピアグループ



ガバナンス鼎談

(比較対象企業)の設定一つをとっても、安易に国内の同業同規模で組むのではなく、マネックスのユニークな事業ポートフォリオや、将来目指すべき時価総額(3,000~5,000億円)を見据えた未来志向の議論を行いました。報酬制度には独立性、客観性、透明性が求められます。そのため、社外取締役の皆さまの議論に外部の専門的知見を加えることで、投資家が期待するグローバルスタンダードを踏まえつつ、自社のDNAと融合させた当社らしい「カスタムメイドの報酬ガバナンス」を構築できたと思います。



人的資本の強化とグローバルワンチームの実現へ

清明: モノを持たない金融サービス企業にとって、価値の源泉は「人」という資本に尽きます。人が成長し、挑戦し、その成果が正当に評価される環境を整えることが、企業価値向上に直結します。役員報酬制度は単なる報酬改定ではなく、経営人材の採用やモチベーションアップはもちろん、個々のタレントのエネルギーを掛け合わせ、オーガニック成長以上の「アルファ(付加価値)」を創出するための基盤です。「成果に対してフェアに応える(ペイ・フォー・パフォーマンス)」

仕組みがあつてこそ、人は進化し、挑戦できるのです。

榎原: 欧米では、報酬委員会が単なる報酬の議論にとどまらず、経営人材の育成やタレントマネジメントにも深く関与する方向へと進んでいます。今回、明確なミッション評価を導入したことで、取締役会が次世代のシニア経営陣を深く理解し、健全なサクセッションプランニング(後継者育成)に参加していく大きな土台ができたと考えています。

清明: 日本だけでなく、海外のグループ会社を含めた「グローバルワンチーム」を実現していくためには、グループ全体で共有する目標のもと、それぞれが力を発揮できる環境をつくっていくことが重要です。そうした仕組みや組織づくりは、これから取り組むべき重要なテーマだと考えています。

内ヶ崎: まさに今回の改革は、マネックスが掲げる「人的資本経営」のど真ん中にあるイニシアチブです。CEOのミッションをスコアカードで明確にし、それを経営チームにブレイクダウンして一人ひとりのインセンティブや評価につなげていく。これは非常に先進的です。

清明: 次のステップとしては、この仕組みを執行役や重要なキーポジションへと広げていくことです。そして将来的には、日本国内の枠にとどまらず、米国のトレードステーションなどグローバルな拠点のインセンティブプランともホールディングスレベルで連動させ、文字通りの「グローバルワンチーム」をつくりたいと考えています。例えば、米国のエンジニアがAI開発で成果を出せば、当社グループ全体の株価が上がり、それが自身のインセンティブにも直結する、そんな未来を描いています。

次世代へとバトンを渡していく

内ヶ崎: 今回の制度改定は、創業者を中心とした経営スタイルから、CEOのリーダーシップのもとでチームとして経営する時代へと移行する、その強い意志を示したものだと思っています。今後も、資本市場や経営陣、社内外のステークホルダーの声も取り入れながら、外部環境の変化に合わせてアジャイルに制度を進化させていくことが重要になります。

清明: 私はもともとゴール主義者です。これまでも常に目標を定め、その達成にコミットしてきました。ROE15%も含め、これまでも目標は掲げてきましたが、なぜそれに取り組むのか、どのようなインセンティブで向き合うのかは、外からは見えにくかったと思います。今回の制度改定によって、私たちのコミットメントをより分かりやすく示せるようになって感じています。

最後に申し上げたいのは、私自身、自分のミッションを「引き継ぐこと」ではなく、「つなぐこと」だと考えているということです。松本のマネックスを清明のマネックスに変えたいわけではありません。組織として成長した形で、次の世代へとバトンを渡していくことが私の役割です。今回の制度改定は、企業価値向上へのコミットメントであると同時に、そのための経営基盤を整える取り組みでもあります。

今回の意思決定が、3年後、5年後、10年後、さらにその先の経営につながっていく。そう信じて、この制度を活用しながら、より強い経営チームをつくり、マネックスグループを未来へつないでいきたいと思っています。

CFOメッセージ

執行役員 CFO
戦略企画室長

亀井 達彦

財務戦略と対話を通じて、 グループの成長と企業価値向上を 実現する

資本市場での経験を活かして

私はこれまで、金融庁、東京証券取引所、上場企業、PEファンドの投資先企業等において、資本市場と密接に関係する業務に携わってきました。法令や上場規則に関わる業務に加え、IRにおいては、ガバナンスコードや統合報告書の制度立ち上げ時から、実際の作成実務を含めて関与し、時代の変化を捉えた先進的な取り組みをリードしてきました。今後、CFOとして、これまでの経験を存分に活かし、唯一無二の

ビジネスポートフォリオを有するマネックスグループの価値を、より多くの方々に認識・理解してもらうことが私の使命だと考えています。

事業ポートフォリオの価値を成長へつなげる

現在のマネックスグループは、この数年での事業ポートフォリオの大きな変革が一旦終了し、枠組みの構築から価値の具現化のフェーズへと移ってきています。証券事業・アセットマネジメント事業・クリプトアセット事業を主要3事業として、それぞれの事業の特徴を活かした成長戦略を描いています。

例えば、証券事業は、グループの強固な収益基盤として、NTTドコモとの資本業務提携も活かしながら底堅く成長させ、クリプトアセット事業は、将来の非連続的な成長を期待し収益と投資家層の多様化・拡大を目指しています。その中でも今後の収益エンジンはアセットマネジメント事業であると考えており、本事業の成長を最重要視し、集中的に取り組んでいます。

M&Aや新規事業も積極的に行っていく予定です。これまで私は多くのM&Aやこれに関連した資本政策に携わってきました。そうした経験とノウハウを活かし、より迅速に、資本効率を意識した最適な経営資源の配分に取り組んでいきたいと考えています。

攻めのCFOとして持続的な高成長を目指す

私の考える理想のCFO像は、単にコストを統制し、保守的に資金を管理するだけの存在ではありません。当然、それらも強固な土台として不可欠ですが、真に求められるのは、財務戦略と事業戦略を両

輪として駆動させ、いかに未来の成長機会を創出できるかという「攻め」のCFOとしての役割だと考えています。持続的な高成長を目指す現在のマネックスグループにおいて、私はこの「攻め」の姿勢を強力にリードし、企業価値の最大化に向けて全力で取り組んでいきます。

マネックスグループの真の価値を市場に伝える

マネックスグループの「唯一無二のポートフォリオ」は強みである一方、前例や他社比較が難しいという側面も持っています。そのため、私たち経営陣や従業員は、誰かの真似をするのではなく、自らの頭と身体で新たな市場を切り拓いていかなければなりません。これは非常にエキサイティングで大きな挑戦です。

実際、投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの方々から、「事業構造がユニークであるが故に全体像が見えにくい」という声をいただくこともあります。市場において「理解しづらさ」は、往々にして評価のディスカウントにつながります。

だからこそ私たちは、他社に類を見ないユニークな成長ストーリーをロジカルに数値化し、そして、分かりやすく開示し続けていく責任があります。今回の統合報告書の作成にあたっては、私のみならず会社全体がその強い覚悟を持って臨みました。

今後も、事業の推進、適切な財務戦略、効果的なIR/SRをシームレスに連携させることで、マネックスグループの真の価値を市場へ訴求していきます。皆さまの変わらぬご支援とご期待を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

CIOメッセージ

執行役員 CIO
西岡 真樹テクノロジーの力で、
グループの成長と変革を支える

IT・セキュリティ・AI 活用による経営課題解決を

マネックスグループにおけるCIO(Chief Information Officer)の役割は、単にIT基盤を整備することにとどまりません。証券事業を祖業としながら、現在では国内外に多様な事業を展開するグループ全体を見渡し、IT、セキュリティ、AI活用を経営課題の解決に結び付けていくことが期待されていると捉えています。私はこれまで、日本の大手製造業、外資系企業でのソフトウェア開発やマーケティング、IT関連企業の創業・コンサルティング、さらに大手製造業

でのCIO、CISO、CTOとして、グローバルなIT環境のモダン化、セキュリティ強化、業務効率化、AI活用などを推進してきました。

こうした経験を活かし、各社の自主性や強みを尊重しながら、横断的に知見を共有できる“連邦制”のようなITガバナンスを構築したいと考えています。特にAIについては、個別最適で導入するだけでなく、グループ全体で活用方針やリスク管理の考え方を共有し、業務生産性の向上、サービスレベルの向上、新たな価値創出につなげることが重要です。技術面での風通しを良くし、各社が持つ知見を相互に活かすことで、グループとしてのシナジーを高めていきます。

信頼性と生産性を両立する
グループ全体最適のITガバナンスを目指して

現在のマネックスグループのIT・情報基盤は、金融業として求められる高い水準を踏まえ、製造業など他業界の平均と比べても数段高いセキュアな環境が整備されていると感じています。また、海外グループ会社ではAI活用も積極的に進んでおり、先進的な取り組みがすでに存在していることは大きな強みです。

一方で、セキュリティレベルを高めてきた反動として、業務生産性や利便性に影響が生じている場面もあると見ています。金融サービスを提供する企業グループとしての信頼性を確保することは大前提ですが、現場のスピードが落ちてしまえば、成長機会を逃す可能性もあります。だからこそ、セキュリティレベルを落とさずに、生産性を高めるためのバランスある基盤づくりが必要です。各社・各部門の状況を可視化し、何を共通化し、何を各社の裁量に委ねるべきかを

丁寧に見極めながら、グループにふさわしいITガバナンスを設計していきたいと考えています。

AIと人の協働によって顧客価値と競争力を創出

今後まず注力したいのは、グループ全体のIT、セキュリティ、AI活用の現状を可視化し、同じ景色を見ながら議論できる土台をつくることです。各部署、各グループ会社は、それぞれのミッションに向かって努力を重ねていますが、全体最適の観点で見れば、共有できる知見や連携の余地は多数あると見ています。得意な会社が苦手な会社を支え、課題を抱える部門が先進的な取り組みから学べる環境をつくることで、グループ全体の底上げにつなげたいと考えています。

また、生成AIやLLM、AIエージェントの活用は一過性のブームではなく、企業の働き方や競争力を大きく変えるものだと考えています。マネックスグループとしても、AIと人が協働する前提で、より高い生産性と新しい顧客価値の創出を追求していきます。一方で、IT部門やセキュリティ部門の仕事は、日々の安定稼働を支える地道な努力の積み重ねでもあります。その努力を理解し、無駄にせず、前向きな変革につなげることがCIOとしての責任であると認識しています。

株主・投資家の皆さまには、テクノロジーを成長基盤として磨き続けるマネックスグループの今後に、ぜひご期待いただきたいと思います。

成長戦略

各セグメントの目指す成長戦略

創業以来、事業は証券からアセマネ、クリプトアセットへと拡大。
各事業の成長戦略の推進により、今後も収益基盤の拡大を目指す。

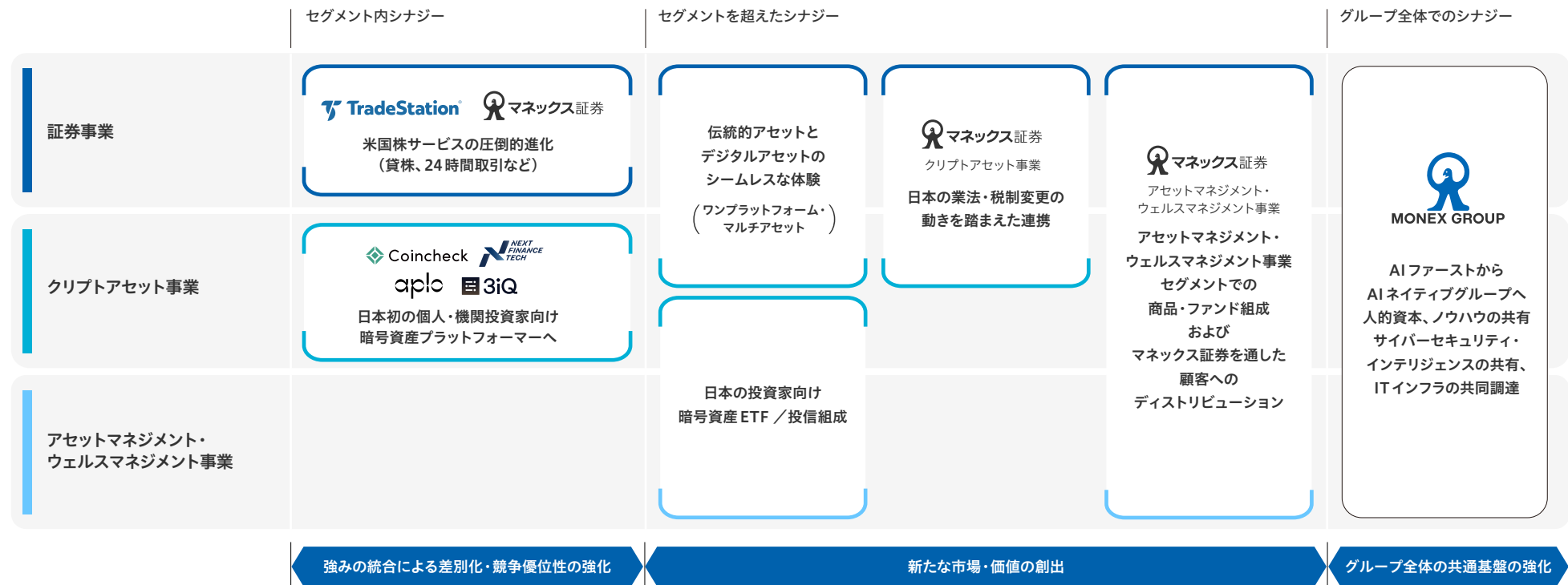
	目指す姿	成長戦略	KPI(重要業績評価指標) ※ 2026年3月末時点
証券事業	トレードステーション	アクティブトレーダーの獲得、顧客エンゲージメントの増加(提供価値の増加)	アクティブトレーダーの数 2万人
	マネックス証券	NTTドコモなどの既存エコシステムとの連携	総口座数 293万口座 預かり資産 11兆円
クリプトアセット事業	日本初の個人・機関投資家向けの暗号資産プラットフォーム	個人投資家 Coincheck CaaS ^{※1} の活用による新たなエコシステムの創出 機関投資家 コインチェックグループ内でのシナジー創出による機関投資家向けサービス・プロダクトの組成	総口座数 253万口座
アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業	真の資産運用改革	顧客の資産形成に貢献するために必要な商品開発力・運用力の強化	運用残高 2兆円 ^{※2} 運用残高に対する収益率 72bps ^{※3}

※1 API連携により暗号資産関連機能を組み込むよう、パートナー企業に必要なシステムや機能を提供するBtoB型サービス
※2 マネックス・アセットマネジメントとWestfield社の運用残高に当社の経済的持分(20%)を乗じて算出したものの合算
※3 当社の経済的持分を考慮した「調整後ネット収益÷運用資産残高」により算出。調整後ネット収益は2026年3月期第4四半期の実績を年換算し、運用資産残高は各社の同四半期における平均残高を使用

成長戦略

シナジー実現に向けた2027年3月期の取り組み

セグメント内外での連携強化、グループの共通基盤の強化によりシナジーを実現し、
 コングロマリット・プレミアムの創出を目指す。



成長戦略 | 事業セグメント別戦略

証券事業

**TradeStation®**

トレードステーション

President and CEO
John Bartleman技術革新と市場拡大によって
持続的成長の基盤を築く

機会とリスク

機会

- トレードステーション ヨーロッパでのサービス開始や、APIを通じたサードパーティプラットフォームとの連携拡大による、アクティブトレーダー数および顧客預かり金の増加
- AIをはじめとする先進技術の積極活用による顧客ユーザビリティおよびLTV(顧客生涯価値)の向上
- ヘッジファンド、CTA(商品投資顧問業者)、ファミリーオフィス、RIA(登録投資顧問業者)、イントロデューシング・ブローカーなどの機関投資家・法人顧客向けサービス拡充による収益源の多様化
- 取引時間の拡大やトークン化証券など、市場構造の変化に伴う新たな成長機会

リスク

- Federal Funds Rateの低下や、顧客預り金が想定を下回ることによる純金利収入の減少
- 市場環境の変化、取引量の減少、不利な規制変更、競争激化などによる取引関連収益の減少

2026年3月期は、トレードステーションおよびその子会社にとって、成長基盤を一段と強固にした一年となりました。株式・オプション取引の活発化を背景に、取引関連収益および純金利収入が伸長し、営業収益は過去最高を更新しました。ペイメント・フォー・オーダーフロー(PFOF)^{※1}による収益拡大に加え、証券貸借や信用取引貸付金利収入も高水準となりました。これらの成果は、アクティブトレーダーの高度なニーズに応えるプラットフォームと、それを支えるチームの実行力によるものです。

将来の成長に向けた取り組みも着実に前進しました。アクティブトレーダー向け次世代プラットフォーム「TITAN X」を投入したほか、口座開設から取引、口座管理までの顧客体験を向上させるサービス「HUB」をローンチしました。また、高度なオプション取引機能の強化に加え、ヘッジファンドやファミリーオフィス、フィンテック企業などを含む、多様な個人投資家、機関投資家および法人顧客向けサービ

スの拡充も進めました。さらに、トレードステーションヨーロッパのライセンス申請が承認され、欧州経済領域(EEA)の個人投資家および機関投資家に米国市場へのアクセスを提供する体制を整えました。

技術面では、米国の証券会社としていち早くModel Context Protocol(MCP)^{※2}に対応し、お客さまがAIを活用してポートフォリオ分析や取引、口座管理を行える環境を構築しました。こうした取り組みは外部からも高く評価されています(詳細はP.27参照)。今後は、取引時間の拡大など市場構造の変化を成長機会として捉え、アクティブトレーダー層のさらなる拡大を目指します。トレードステーションはマネックスグループのグローバルなテクノロジーエンジンとして、世界中のお客さまに高度な取引プラットフォームを提供し、グループの成長を支えていきます。

※1 ペイメント・フォー・オーダーフロー(PFOF):顧客注文をマーケットメーカー等に取り次ぎ、その対価を受け取る仕組み。

※2 Model Context Protocol(MCP):AIアシスタントと外部システムを連携するための標準プロトコル。

TOPIC 欧州展開を通じてグローバルな顧客基盤の拡大を加速

トレードステーショングループは、2026年5月、トレードステーションヨーロッパを立ち上げ、EUでのサービス提供を開始しました。オランダを拠点に30カ国を対象として、米国株式やオプション、先物など幅広い投資商品へのアクセスを提供します。長年培ってきた先進的な取引プラットフォームを欧州市場へ展開することで、グローバルな顧客基盤の拡大と持続的な成長を目指しています。

成長戦略 | 事業セグメント別戦略

証券事業



マネックス証券

マネックス証券

取締役社長執行役員

清明 祐子

顧客基盤を着実に拡大し
成長市場でさらなる飛躍を目指す

機会とリスク

機会

- 資産運用立国政策を背景とした「貯蓄から投資へ」の流れの加速
- 新NISAの定着や金融経済教育の推進による資産形成市場の拡大
- NTTドコモ・フィナンシャルグループ、ドコモSMTBネット銀行との銀証連携、その他イオン銀行等とのアライアンス戦略による新規口座獲得数、顧客預り金の増加
- グループシナジーや内製システムを活用した商品・サービスの高度化

リスク

- 市場環境の悪化による取引量・預かり資産の減少
- 個人投資家獲得競争の激化やシェア低下による収益性の悪化
- サイバーセキュリティ、金融規制の変化

パートナーシップ戦略による成長を追求

持分法適用会社であるマネックス証券株式会社は、2020年より「アセマノモデル」をビジネスモデルとして掲げ、お客さまの資産の増加と当社の収益機会が連動する構造への転換に注力してきました。2024年1月に開始した株式会社NTTドコモとの資本業務提携は強力なシナジーを創出し、2026年1月には創業来最高となる月間4.7万口座の獲得を達成したほか、2026年3月末時点で預かり資産残高は10.8兆円に達するなど、飛躍的な成長を遂げています。

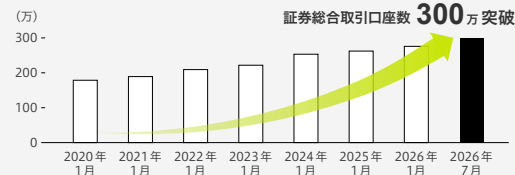
NTTドコモとの提携開始後2年半で、dポイントを活用した「dアカウント連携」や、dカードでの投信積立サービス、「d払い®」アプリ内で資産形成を始めることができる「かんたん資産運用」のリリースに加え、ドコモショップでの対面サポートを開始し、またNTTグループ従業員向けサービスの展開により、投資初心者を含む顧客基盤の拡大に努めてきました。

証券事業は、個人の資産形成ニーズの高まりを背景に、今後も成長が期待される領域です。新NISA制度の定着や金利環境の変化により、個人金融資産の貯蓄から投資への流れが加速することが期待されています。その意味で当社はこうした市場環境を成長機会と捉え、今後もNTTドコモやイオン銀行をはじめとするパートナーとの連携を通じて顧客接点を拡大していきます。なお、2026年8月から、NTTドコモ・フィナンシャルグループ、ドコモSMTBネット銀行、マネックス証券の3社の銀証連携が本格化し、さらなる飛躍が期待されます。

また、グループのアセットマネジメント事業との連携による商品・サービスの拡充を進めるほか、内製化したシステム基盤を活用した機動的なサービス開発や顧客体験の向上にも取り組んでいます。これらの強みを活かしながら、より多くのお客さまの資産形成を支援し、持続的な成長を実現していきます。

TOPIC 口座数が300万を突破

マネックス証券の証券総合取引口座数が2026年7月に300万口座を突破しました。今後も、革新的な金融体験の提供を通じて、お客さまの資産形成を支援していきます。



クリプトアセット事業



Coincheck Group

コインチェックグループ

2026年4月1日付でCoincheck Group N.V.のCEOに就任。また、カナダ初の規制下にあるデジタル資産運用会社である3iQ Digital Asset ManagementのCEOも兼務。

CEO
Pascal St-Jean

最重要市場の日本のトップの座を守り、
攻め切り、そのモデルを世界へ広げる

機会とリスク

機会

- Coincheck CaaS を通じたリテール顧客基盤拡大
- 日本における規制・制度整備の進展に伴う商品・サービスの拡充と機関投資家の本格参入
- グローバル金融機関や機関投資家のデジタル資産市場への参入拡大
- 3iQ 社の機関投資家水準の運用・リスク管理体制を活かした、世界の機関投資家のデジタル資産運用ニーズの取り込み
- 独自の運用戦略・新興運用会社へのアクセスを通じた資産運用事業の拡大

当期の概況

2026年3月期のクリプトアセット事業は、2025年後半からの暗号資産価格の低迷により、コインチェックの販売所売買代金は3,126億円(前年度比7.4%減)と低迷し、トレーディング損益は10,276百万円(同13.3%減)と苦戦しました。しかし、コインチェックを中心にステーキング等のストック収益が台頭し、営業収益は17,592百万円(同9.7%増)へと拡大しました。

費用においては、前期のNASDAQ 上場関連費用等の剥落がありました。M&Aによる連結範囲の拡大などに伴う人件費の増加や、事務委託費の増加などにより、16,754百万円(同0.7%増)となりました。その結果、セグメント損失(税引前損失)は539百万円となりました。このように厳しい結果ではありましたが、M&Aや3iQ社のクリプトアセット事業セグメントへの移管に伴い機関投資家向け事業のインフラの拡充とステーキング等の安定収益で補う構造への転換が着実に進んだ一年といえます。

リスク

- 暗号資産市場の低迷に伴う取引量減少による収益への影響
- 規制・制度整備の遅れや変更による商品・サービスの開発・拡充への影響
- 新商品・サービスの開発・提供における顧客ニーズとのミスマッチや実行リスク

ミッションと成長戦略

暗号資産・デジタル資産を取り巻く環境は、個人中心の市場から、金融機関を含むプレイヤーの参入を前提とした段階へと移行しつつあります。これに伴い、競争の軸も個別サービスの機能や顧客獲得に加え、金融サービス全体を支える基盤の質や信頼性へと広がっています。

こうした環境認識のもと、コインチェックグループは、一般消費者向けサービスに加え、金融機関や事業会社のサービス提供を支える領域に重点を置き、BtoBの暗号資産インフラとしての役割を強化しています。グループが前面に出るのではなく、パートナーのサービスに組み込まれる形で機能を提供することで価値を発揮する「金融サービスの裏側を支える存在」(プラットフォーム)となることを目指しています。

成長に向けては、事業領域の選択と集中を進めています。具体的には、暗号資産サービス基盤(Crypto as a Service)、アセットマネジメント、資産の保管・管理(カストディ)の3領域を軸とし、それぞれの機能を強化するとともに、相互連携による提供価値の拡張を図っています。加えて、これらの領域を単独で成長させるのではなく、グループ内での機能補完を通じて一体的な価値提供を実現することにより、競争力の強化につなげていきます。また、グループ各社の独立性を維持しつつ、技術、商品、人材の連携を進めてい

成長戦略 | 事業セグメント別戦略

クリプトアセット事業

ます。各社の強みを組み合わせることで提供機能の幅と深さを高め、金融機関や事業会社にとっての「選ばれるパートナー」となることを目指しています。こうした取り組みにより、安定性と拡張性を備えた事業基盤の構築を進めていきます。

市場別戦略と施策

コインチェックグループは日本市場を最重要市場と位置付け、まずは同市場において事業基盤の強化を進めています。日本では個人顧客基盤やブランドの蓄積に加え、制度面の整備が進んでいることから、機関投資家を含めた市場の拡大が見込まれる環境にあります。こうした特性を踏まえ、金融機関やパートナー企業との連携を通じて、基盤サービスの提供を広げていきます。

3つの注力領域



具体的には、既存の顧客基盤を活用しつつ、外部パートナーとの協業を通じたサービス提供を拡充しています。KDDIとの取り組みなどに見られるように、パートナーとの連携により顧客接点の拡張やサービス機能の拡充が進みつつあり、BtoBモデルの具体的な展開が進行しています。こうした取り組みを通じて、日本市場における実績とノウハウの蓄積を図っています。

その上で、日本で構築した事業モデルやオペレーションを基点に、グローバル市場への展開を進めていきます。海外展開においては、無差別な拡大ではなく、既存のネットワークや事業基盤を活用しながら、機関投資家向けの領域を中心に段階的に進めていく方針です。日本市場で蓄積したプロダクト、運営体制、パートナー連携の知見を活かしながら海外での事業展開を行うことで、収益機

会の拡大と事業ポートフォリオの強化を図っていきます。こうした段階的な拡張により、持続的な成長の実現を目指します。

実現に向けたグループ経営の強化

これらの戦略を実行するため、コインチェックグループではマネジメント体制の見直しを進めています。まず、グループ各社の役割分担の再設計を行い、責任と機能を明確化するとともに、グループとしての連携を強化しています。独立性を維持しながらも、重要領域においては協働を前提とした運営を進めることで、実行力の向上を図っています。

ガバナンス面では、上場企業としての統治体制の整備に加え、グループ横断での運営管理を進めています。共通の目標設定や管理の枠組みを通じて、各社の活動を統一的に把握し、戦略との整合性を確保しています。また、コーポレート機能の整備を通じて、成長投資とリスク管理の両立に向けた基盤づくりを進めています。

さらに、グループ横断での運営とコミュニケーションの改善にも取り組んでいます。技術や人材の連携を進めるとともに、情報共有の機会を継続的に設けることで、各社間の連携を円滑にしています。こうした取り組みにより、グループ全体での意思決定の精度とスピードを高めています。

これらの施策を通じて、各社の強みを活かしながらグループとしての実行力を高め、戦略を着実に推進していきます。

成長戦略 | 事業セグメント別戦略

アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業

運用残高が大幅に伸長、
今後もさらなる成長へ

2026年3月期、アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業セグメントは、マネックス・アセットマネジメント株式会社の運用資産残高の増加に加え、「マネックス・アクティビスト・ファンド」の成功報酬も計上した結果、営業利益相当額は31億円と大幅な増益を達成しました。連結当期利益もWestfield社にかかる持分法投資利益、アーンアウト負債の公正価値評価益を計上した結果、50億円と好調に推移しました。

マネックス・アセットマネジメントの運用残高は2026年3月末時点で1兆1,854億円まで拡大しました。ロボアドバイザーサービス「ON COMPASSシリーズ」については、NISA(少額投資非課税制度)の対象かつ高パフォーマンスにより、運用残高が2026年3月末で1,340億円まで拡大しました。また、機関投資家向け私募投信の運用残高は、業界全体が横ばいで推移する中、2026年3月

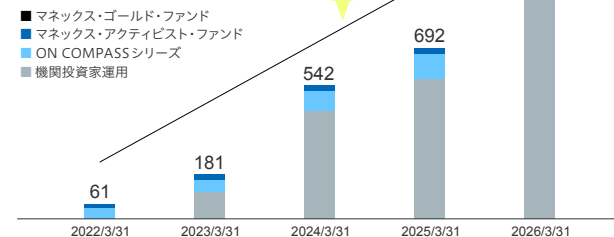
末で9,936億円まで成長しました。さらに、上場企業の資本効率改善と資本市場活性化を追求するファンド「マネックス・アクティビスト・ファンド」の運用パフォーマンスは、投資先企業へのエンゲージメント効果もあり好調に推移しており、運用残高は2026年3月末で531億円(年間成長率106%)まで拡大しました。また、2025年4月に出資し、持分法適用会社となったWestfield社においては、時価総額を問わず幅広い米国の成長株式を対象とした資産運用を手掛け、2026年3月末で運用残高は24,694百万米ドル、決算時レートによる円換算後では3兆7,291億円となりました。

ウェルスマネジメント事業では、富裕層のお客さま向けのプライベートバンキングサービスを行っており、預かり資産が順調に積み上がったことで業績は堅調に推移しています。

当事業セグメントは、今後も安定した運用資産の増加による、持続的な成長を目指します。さらに、当事業セグメントで組成したファンド等をマネックス証券を通じて顧客へディストリビューションするなどのセグメントの枠組みを越えたシナジーを創出し、企業価値向上に寄与していきます。

マネックス・アセットマネジメント
の運用商品別の資産運用残高
推移

(単位:十億円)



※ 2022年3月31日から2026年3月31日の4年での換算

機関投資家向け資産運用

機関投資家(中央・地方の金融機関)に対して私募投信を組成。個々のニーズに合わせたコンサルティング営業により、機関投資家の大きな支持を獲得し、運用残高の増加に貢献。国内の私募投信における2025年4月から2026年3月の資金流入額は92社中6位^{※1}。

ON COMPASSシリーズ

論理性・客観性を重視した数値的アプローチを用いてポートフォリオ構築するロボアドバイザーサービス。NISA(少額投資非課税制度)の対象かつ高パフォーマンスにより、運用残高は1,340億円^{※2}。

マネックス・アクティビスト・ファンド

カタリスト投資顧問(当社100%子会社)が助言をし、マネックス・アセットマネジメントが運用するエンゲージメントファンド。高いパフォーマンスにより、運用残高は531億円^{※2}。

マネックス・ゴールド・ファンド

インフレ下における中長期的な資産形成のニーズに応え、商品ラインナップを拡充。金現物価格の値動きと同等の投資成果を目指すファンド。運用残高は46億円^{※2}。

※1 出所)一般社団法人資産運用業協会

※2 2026年3月末時点

機会とリスク

- | | |
|-----|---|
| 機会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新NISA・高齢化を背景とした資産形成・資産承継ニーズの拡大 |
| リスク | <ul style="list-style-type: none"> ● 株式・金利・為替の変動による運用資産残高(AUM)の減少と、それに伴う手数料収益の減少 ● パッシブ商品・低コスト商品の普及による競争激化や、金融庁の監督強化・情報開示義務の拡充に伴う収益性の低下 |

成長戦略 | 事業セグメント別戦略

アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業

アセットマネジメント

マネックス・アセットマネジメント株式会社



代表取締役社長
足立 哲

当社は特色ある運用商品の開発・運用を通じてお客さまの資産形成に貢献する資産運用会社で、運用規模は1兆円を超えています。個人向けでは「ON COMPASSシリーズ」「マネックス・アクティビスト・ファンド」等が好調に推移し、適格機関投資家向け私募投信も顧客ニーズに応えるコンサルティング営業を通じて残高を大きく伸ばしました。今後は個人向け商品と私募投信を事業の両輪として成長を加速させるとともに、公募投信のラインナップ拡充や運用体制の強化を通じ、さらなる運用資産の拡大を目指します。

カタリスト投資顧問株式会社



社長執行役員 /
チーフ・ポートフォリオ・
マネージャー /
投資助言委員会メンバー
平野 太郎

当社は「マネックス・アクティビスト・ファンド」を含む、日本株式に関するエンゲージメント投資の助言をする会社です。上場企業の経営陣との建設的な対話により、資本効率向上や事業ポートフォリオ改革を促し、企業価値向上を後押ししています。こうした活動を通じて、最終投資家の皆さまのリターンと社会の発展に貢献しています。2026年6月末の投資助言残高は、国内外合計で約700億円と前年同期比で倍増しました。日本のガバナンス改革への期待を背景に、海外機関投資家の関心も高まっており、助言対象資産のさらなる拡大が見込まれています。

Westfield Capital Management Company, L.P. 持分法適用会社



プレジデント /
CEO / CIO
Will Muggia

当社は、規律あるチーム運営と継続的な改善を通じて、一貫して優れた運用成果の提供を目指しています。市場環境を見据えた販売戦略のもと、同業他社を上回る成果を実現しており、過去5年間で運用資産残高は90%超拡大し、新規資金流入額は140億ドルに達しました。機関投資家向けコンサルティングとの関係強化や、成長が続くサブアドバイザー、退職年金市場への展開を進めるとともに、安定した運用実績と質の高い顧客サービスにより、米国グロース株式運用において業界をリードする運用会社としての地位を確立しています。

ウェルスマネジメント

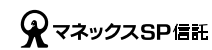
マネックス PB 株式会社



執行役員 /
営業本部長
村瀬 基之

当社は対面型プライベートバンキングを担う会社として事業を展開しています。富裕層のお客さまの多様なニーズに応えるため、ファイナンシャルアドバイザーがお客さまとじっくり向き合い、長期的な信頼関係を構築しながら資産運用に加え、グループ各社と連携した資産承継や相続などのウェルスマネジメントサービスを提供しています。今後も、PB専用商品の拡充と、お客さまやご家族のライフステージに応じた包括的なポートフォリオ提案を通じて富裕層市場における事業基盤拡大と企業価値の持続的向上を目指します。

マネックス SP 信託株式会社



代表取締役社長
徳永 玲

当社は、高齢化に伴う資産凍結や相続トラブルといった社会課題の解決に取り組んでいます。主にマネックス証券のお客さまを対象に、信託を活用した財産管理や遺言作成、相続手続きなどをサポートし、ご本人とご家族の将来の安心につながるソリューションを提供しています。また、マネックスPBとの連携により富裕層からの相談も増加しており、専門家とのネットワークを活かしたサービス拡充を進めています。今後も事業の社会的意義を広く発信し、さらなる顧客基盤の拡大を目指していきます。

特集 | AIによるイノベーション加速

組織的に、全工程に、 成果を測りながら、グループ全体を “AI 駆動組織”へ。



マネックスグループ株式会社
Head of AI and Technology
TradeStation Group, Inc.
CTO (Chief Technology Officer)

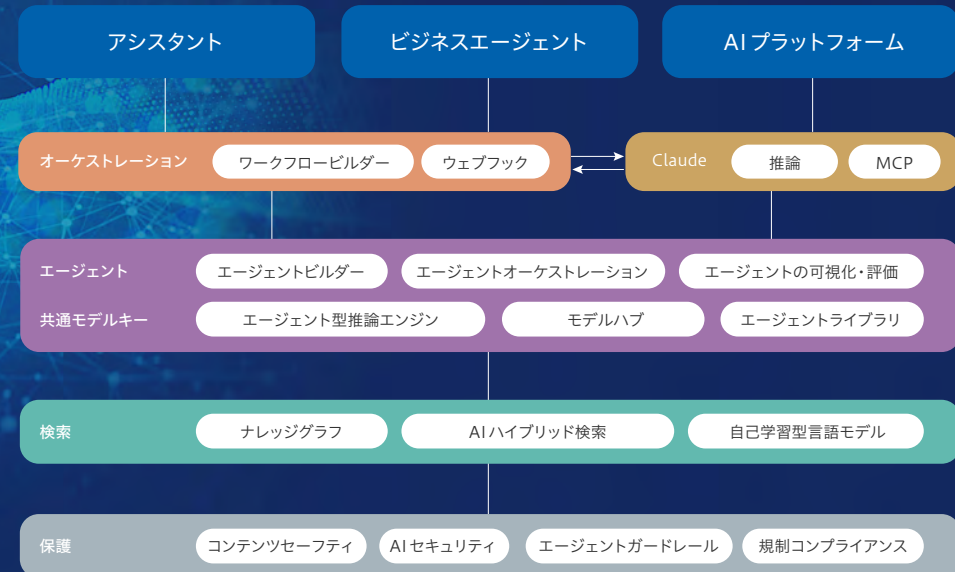
Michael Fisch

マネックスグループ傘下のトレードステーショングループのグローバルAI&テクノロジー責任者。CTOとして、企業全体のAI戦略とプラットフォームエンジニアリングを統括し、マネックスグループ全体のAI連携を日本の経営陣と共同で主導しています。トレードステーションを、AIエージェントとModel Context Protocol(MCP)を大規模に本番環境に導入した最初のブローカーディーラーの一つへと変革させました。

AIのビジョンと基本原則

マネックスグループは、AIを次なる成長の原動力と位置付けています。トレードステーションはグループのAI変革を牽引しており、そこで培われた運用モデルはグループ全体へ展開されています。私たちにあってAIは単なるツールや個別のプロジェクトではありません。業務の進め方そのものを変革する基盤であり、重視しているのは活動量ではなく成果です。その考え方のもと、グループ全体で活用できる共通基盤の構築を進めています。

Work AI プラットフォーム



特集 | AIによるイノベーション加速

我々のAI戦略は、以下の4つの柱に基づいています。これらすべてに共通する原則は、「人間が最終的な責任を担うこと」と、「成果を定量的に評価すること」です。

- ① **エージェントレール**：AIエージェントを新たな顧客として捉え、その活用を支えるAPIおよびMCP基盤を整備
- ② **仕様駆動型開発**：お客さま自身が活用できる機能を拡充する新たなソフトウェア開発ライフサイクルを定義
- ③ **運用ワークフロー**：部門横断でAIを組み込んだ業務運営の推進
- ④ **トレードステーション インテリジェンス**：顧客向けサービスに組み込まれたAI機能を提供

業務最適化のための成果測定

トレードステーションでは、業務の最適化こそがAIの価値を最大化する近道であると考えています。そのため、AIの導入を単なる技術活用ではなく、成果を伴う変革プログラムとして位置付けています。すべての施策は、時間短縮や業務サイクルの短縮、収益向上といった具体的な成果と結び付けて管理され、四半期ごとに経営陣へ報告されています。

評価指標の中核となるのは、「導入率」「効率性」「事業への影響」の3つです。これらを継続的に分析することで、AIが価値を生み出している領域や改善の余地がある領域を把握し、投資判断に活用しています。ここで紹介する数値は実証実験ではなく、本番環境での運用実績に基づくものです。AI活用が全社的に定着しつつある状況を示しており、その効果は四半期ごとに拡大しています。

組織全体にわたるアプローチによる意思決定の強化

より良い意思決定は、より正確な情報把握から生まれます。トレードステーションではAIを全社的に活用し、すべての部門が必要な情報や分析結果へ迅速にアクセスできる環境を整えています。

コード活用実績※

Claude Code経由で **79万** 行超のコードを採用
(Copilotを含めると **100万** 行超)

コード採用率※

99.6% (Claude Code)、全体でも **90%超**

Glean 利用者率※

73% (460 名中 337 名がアクティブ利用)

Glean 利用件数

約 **67,000件** (第4四半期実績。月平均約 22,000件)

Glean Agent 利用実績

2,851回 実行(第4四半期実績。月平均約 950回)

※ 2026年6月時点

また、統一されたガバナンスモデルと共通のツール群を導入するとともに、部門横断でベストプラクティスを共有するAIチャンピオンネットワークを構築しています。トレードステーションではAIを個別のプロジェクトとしてではなく、企業の競争力を支える基盤的な能力として管理しています。各ユースケースはリスク、データ機密性、自律性の観点から4段階(Tier0～Tier3)に分類しています。AIチャンピオンプログラムは20を超える部門へ広がり、証券業務、リスク管理、コンプライアンス、監査、財務、法務など幅広い分野でAI活用が進んでいます。現在は、Ruleguardによる監視、監査ログの自動要約、顧客満足度分析、MCPを活用したOFAC(米国財務省外国資産管理室)制裁スクリーニング、ServiceNowインシデントCopilotなどが実運用されています。これらにより、人材をより付加価値の高い業務へ振り向けることが可能になっています。

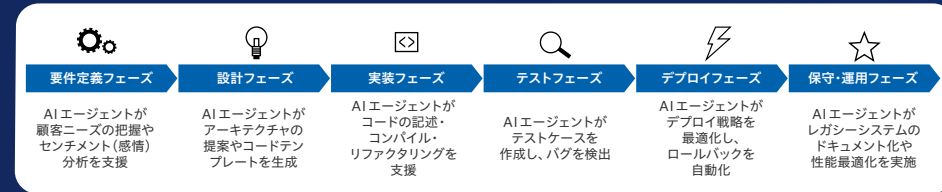
開発プロセスの改善：「全段階」にわたる実施

仕様駆動開発(SDD)は、トレードステーションのソフトウェア開発を大きく変革しています。AIエージェントが開発ライフサイクル全体に関与し、仕様書作成からコーディング、テスト設計、検証までを支援しています。

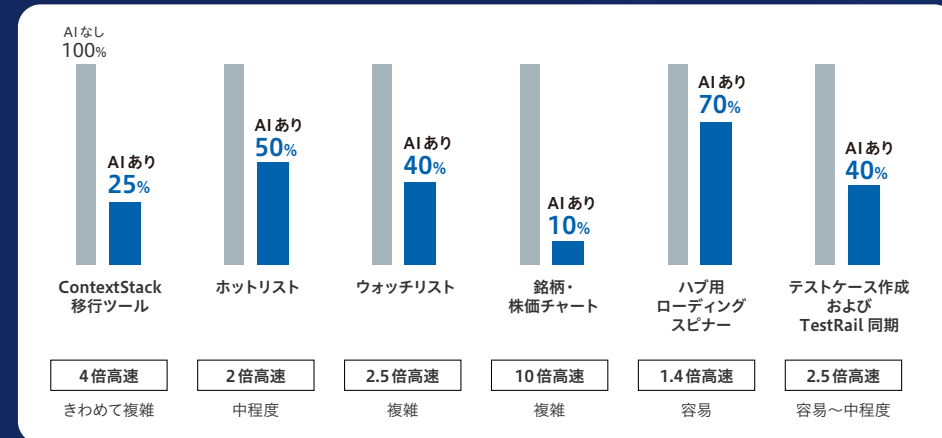
特集 | AIによるイノベーション加速

トレードステーションは顧客への提供スピードを10倍に高めることを目標としています。SDDは単なる生産性向上ツールではなく、新たなソフトウェア開発ライフサイクルそのものであり、すべてのエンジニアリングチームがその導入を進めています。

AI実装後の標準的な開発プロセス



AI 導入前後 (AI なし vs. AI あり) の比較 開発加速率の測定

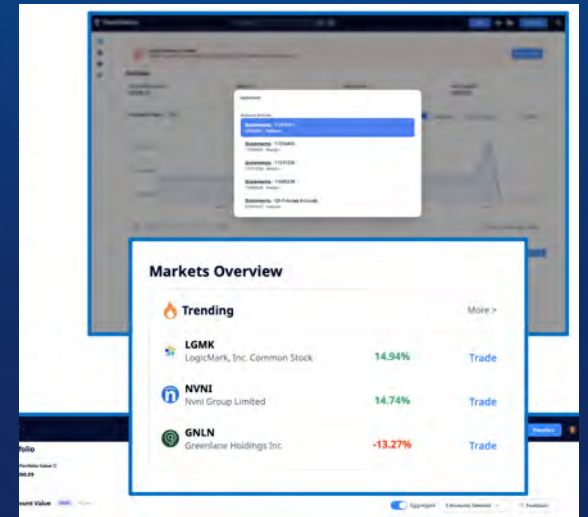


また、AI エージェントを活用した開発では、新規開発案件における概念実証(POC)の生産性が約10倍に向上することを確認しました。開発者向けダッシュボードでは、AIが効果を発揮する領域と、人によるレビューが重要な領域を可視化しています。SDDと開発基盤を組み合わせることで、競合他社が容易には模倣できない市場投入スピードを実現しています。

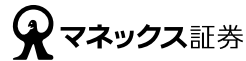
顧客サービスへの展開

AIはすでに顧客向けサービスの中核的な機能として活用されています。その基盤となるのが、大手ブローカーに先駆けて導入した本番環境向けのMCPサーバーです。これにより、ChatGPT、Claude、Geminiなどの外部AIが、認証済みの顧客に代わってトレードステーションのデータや取引機能へ安全にアクセスできるようになっています。

SDDとトレードステーションインテリジェンスは、当社の重要な競争優位の源泉です。今後、AI搭載APIは業界の標準になっていくと考えています。その中でトレードステーションは、40年以上にわたり蓄積してきたトレーディングの知見とAIを組み合わせることで、お客さまにより高度な投資体験を提供していきます。



特集 | AIによるイノベーション加速



マネックス証券

AIによる顧客体験と組織体制の革新

マネックス証券では、トレードステーションで蓄積されたAI活用の知見を積極的に取り込みながら、新たな投資体験を提供するサービスの開発や、組織体制の強化を図っています。

次世代の投資体験を実現

2026年6月には、資産分析サービス「MONEX VISION」において、生成AIを活用した「パーソナルアドバイス(β版)」の提供を開始しました。お客さまの保有資産や目標ポートフォリオを分析し、追加購入やリバランスなどの改善提案を自然な言葉で分かりやすく提示することで、より納得感のある情報提供を実現しています。

従来は数値やグラフ中心だった分析結果についても、生成AIがお客さま一人ひとりの資産状況に応じて解説を行うことで、資産配分の課題や改善の方向性を直感的に理解できるようになりました。

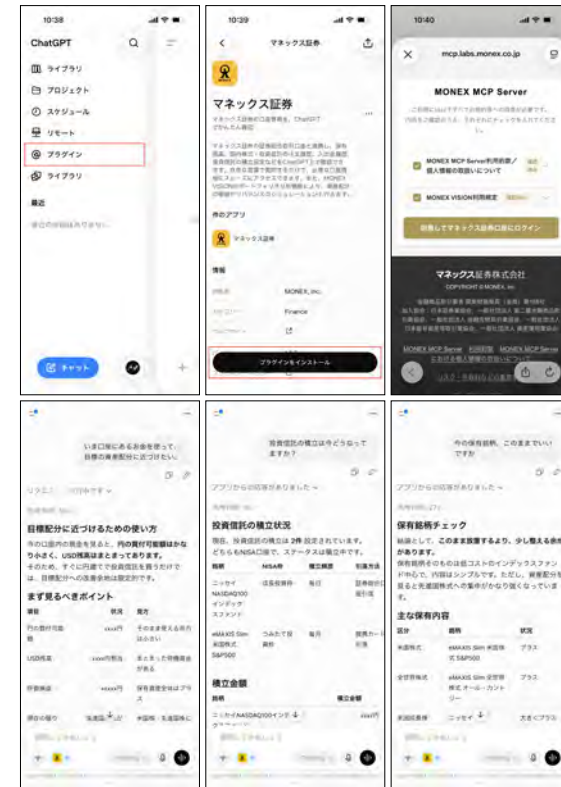
また、マネックス証券では、外部の生成AIと証券サービスを安全に連携するための「MONEX MCP Server」のサービスを2026年8月より開始しました。これにより、ChatGPTなどのAIサービスから資産情報や各種分析データを活用できる環境を構築し、より自然でパーソナライズされた投資体験の実現を目指しています。

AI駆動組織への進化

マネックス証券では、AI活用を一部の部署や担当者に限定せず、組織全体で推進する体制づくりにも注力しています。全部署でAI活用目標を設定し、業務改善や生産性向上に向けた取り組みを継続的に実施しています。開発領域では、要件定義や仕様策定などの上流工程からAIを活用することで、開発プロセス全体の高度化・効率化を図っています。これにより、開発者は単なる実装作業ではなく、顧客価値の創出やサービス設計により多くの時間を割けるようになります。

さらに、AI活用の高度化に向けたガバナンス体制の整備も進めています。トレードステーションの知見を取り入れながら、AIエージェントの活用を見据えた管理・運用ルールの策定や認証・アクセス管理の仕組みづくりを推進し、安全性と利便性を両立したAI活用基盤の構築に取り組んでいます。

今後も、AIを活用した新たな価値創造を通じて、お客さまの長期的な資産形成を支援していきます。



特集 | AIによるイノベーション加速



コインチェック

ゼロフリクションで
つながデータと意思決定

暗号資産やブロックチェーンの世界は、資産や取引がデジタルデータとして記録されるオンチェーンを基盤としており、AIとの親和性がきわめて高い領域です。コインチェックでは、その特性を活かしながら、組織運営や開発プロセス、内部統制を含む幅広い領域でAI活用を推進しています。

「摩擦」のない組織を目指す

全社的なAI活用を支えるため、情報システムと経営管理の機能を融合した「コーポレートインテリジェンス部」を設置し、その下に、AIを社内のさまざまな業務へ実装する「アブライドAIグループ」を組成しました。同グループは、AIが円滑に機能するためのデータ基盤とAI基盤の整備を進めるとともに、経営の意思決定に必要なデータの活用を支援しています。データの蓄積からAIによる分析、経営判断までを滑らかにつなぐ「ゼロフリクション」を掲

げ、AIが組織の一部として働ける環境の構築を目指しています。

また、非エンジニアの社員にもAIエージェントの仕組みやその周辺のデータの持つ意味を理解してもらった上で活用してもらうため、各部門にAI活用を促すエバンジェリストを置き、AIだけでなく周辺ツールも含めた教育を進めています。

内部監査の「能力拡張」へ

AI活用の具体例の一つが、内部監査業務における監査人レビューを前提とした能力拡張および監査プロセスの再構築です。金融とテクノロジーの専門知識を併せ持つ監査人材の確保は容易ではなく、担当者の経験や知識によって監査品質に差が生じることも課題でした。そこで、専門知識を補完し、監査品質を均質化するためにAIを活用しています。

監査証拠の転記や調書のドラフト作成などをAIが担うことで、監査人はリスクの検討や被監査部門との対話といった、より高度な判断が求められる業務に時間を振り向けられるようになります。目指しているのは、人の判断をAIに置き換えることではありません。人が最終的な判断と責任を担う「ヒューマン・イン・ザ・ループ」の考え方のもと、AIによって人の能力を拡張することです。

今後は、経理、財務、人事、経営企画などの能力拡張を前提とした活用領域の拡大を行うとともに、開発や事業オペレーションにAIを自然に組み込み、人とAIが一体となって業務を遂行する組織への進化を目指します。

AIによる開発力の向上と品質の両立

事業のコアとなるシステムが内製かどうか、AI時代にこそ生死の分かれ目になるとわれわれは考えています。これを外部に委ねれば、つくる過程のノウハウは委託先の側に蓄積します。この構図はAI以前からありましたが、AIの登場でさらに強まりました。委託先には、AIで高めた開発速度やノウハウを発注元へ還元する動機がないからです。だから当社は、ほぼすべての開発を自社のエンジニアが担い、AIの速さも学びも余さず自社の力に変えています。

実際、エンジニアはAIを日常的に活用しています。ただ恩恵は自動では手に入りません。生成量が増えるほどレビューと手戻りの負荷は膨らみ、向上した生産性が吸い込まれて正味ゼロになる。当社では、これを「真空仮説」と位置付け、警戒しています。

手戻りの源流は上流にあります。そこで要件定義や設計に人と時間を厚く配し、要求仕様と設計、設計とコード、仕様とテストのつながりをAIで突き合わせ、トレーサビリティを強化しています。最近の大規模プロジェクトでは、要求、仕様とテストの約320万ペアを照合し、約750項目の法令要件チェックリストとも突き合わせて、手戻りの「真空」を組織と技術で塞ぎました。開発者の役割も変わりつつあります。自らつくるより、AIの成果の良否を見極め、技術とビジネス、規制、オペレーションを横断し筋を通すことへ重心が移りました。内製だからこそ、AIが生む改善は当社の資産となり、その速さがお客さまが使うサービスの改善と、事業の強さになります。

Foundation Supporting Value Creation

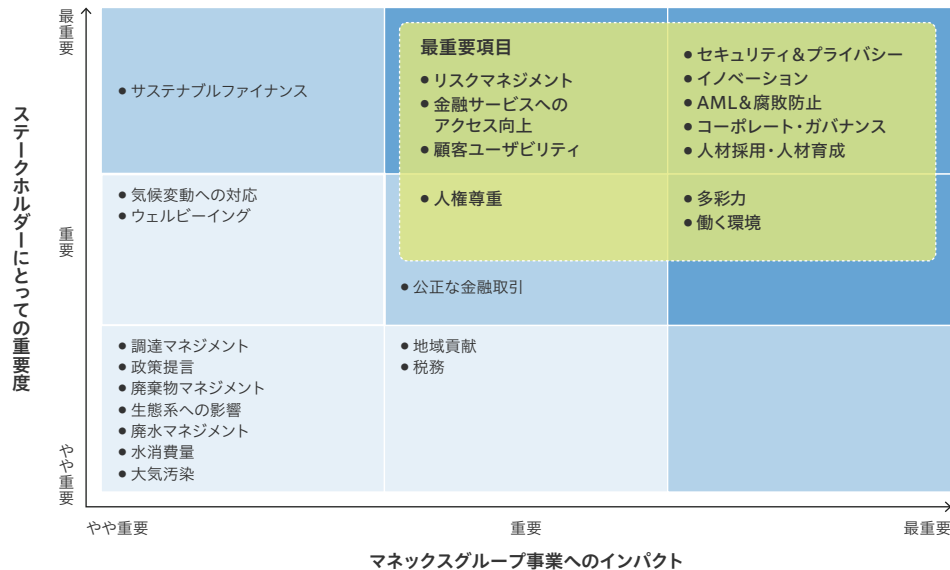
価値創造を支える基盤

INDEX

- | | | | |
|----|--|----|----------------|
| 33 | マテリアリティ | 48 | 人材戦略ストーリー |
| 35 | サイバーセキュリティ | 49 | 人材戦略鼎談 |
| 36 | コンプライアンス | 53 | 人権尊重・多彩力 |
| 37 | コーポレート・ガバナンス | 54 | 金融サービスへのアクセス向上 |
| | 取締役会議長メッセージ、指名委員会委員長メッセージ、
報酬委員会委員長メッセージ、監査委員会委員長メッセージ、
社外取締役(新任・退任)メッセージ、
スキル・マトリックス／実効性評価、
報酬制度、株主総会 | 55 | 顧客ユーザビリティ |
| 45 | 役員一覧 | | |
| 47 | リスクマネジメント | | |

マテリアリティ

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



リスクマネジメントには、気候変動リスク対応を含める

注：気候変動への対応は、現時点において、GHG排出量の直接、間接排出（Scope1、2）に取り組んでいます。

また、当社グループの暗号資産ビジネスについては、現時点では暗号資産のマイニング事業を取り扱っておらず、省電力に努めています。

マテリアリティ・マトリックスの特定プロセス

STEP 1

持続的成長を支える基盤

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

STEP 2

重要度の評価

縦軸：STEP1で優先順位が高いと判断された課題について、顧客、株主、従業員へアンケート（合計回答件数：約9,600件）を実施しました。
横軸：各項目の取り組みによって生じる財務的影響度（定量的分析）や、企業理念の具現化に向けた影響度（定性的分析）による数値化をもとに、評価しました。

マテリアリティ見直しアンケート
回答数（2026年春実施）

- 顧客：2,693名^{※1}
- 個人株主：6,688名^{※2}
- 従業員：217名^{※3}

※1 コインチェック、マネックス証券、トレードステーション ※2 マネックスグループ ※3 グループ全役職員

STEP 3

マテリアリティの特定

STEP2の結果をもとに、社内のサステナビリティ・タスクフォースにて議論を行い、9象限に分けたマテリアリティ・マトリックスを新たに策定しました。縦軸、横軸ともに「やや重要」「重要」「最重要」の3段階で表現しています。各象限内の項目は、重要度の数値が高いものから順に記載しており、黄緑の地色部分の取り組みをいっそう推進すべき新たな最重要項目としました。

STEP 4

経営層による議論と決定

最重要項目における推進責任者と推進担当者への説明とヒアリング、また、CEOをはじめとした執行役との協議、取締役会における報告と協議を経て、決定しました。2026年度は、上記プロセスをあらためて経た結果、以下の項目へ名称変更を行いました。

- 法令遵守や制度設計といった従来の「労働慣行」の枠組みにとどまらず、日々の対話や心理的安全性を通じて、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、挑戦し続けられる職場づくりまでを包含する概念として、「働く環境」に名称変更

MONEX サステナビリティ・ステートメント

マネックスグループは、サステナビリティへの取り組みについての考え方を「サステナビリティ・ステートメント」として定め、本ステートメントに基づき、当社取締役全員が持続可能な社会の実現への貢献にコミットいたしました。

※ステートメントの全文は下記のウェブサイトに掲載しています。

WEB ポリシー・ステートメント

マテリアリティー一覧

マテリアリティ	最重要項目	リスク	機会	主な取り組み	該当頁
ガバナンス・リスク管理の高度化 持続的な企業価値向上を目指し、資本配分から社会への価値提供までの価値創造プロセスを包括的に支える先進的な事業基盤を構築します。	セキュリティ&プライバシー	システム障害による顧客からの信頼度低下、および瑕疵のある個人情報の取り扱いによるブランド毀損・経済的損失	先進的なガバナンス体制の構築に加え、グループ横断的なリスク管理を実施することにより、当社が抱える潜在的なリスクを管理しつつ、当社の事業の強みを企業価値に直接反映	パスワード管理強化策の導入、個人情報保護法改正に伴うセキュリティポリシーの改定	→ P.35
	AML&腐敗防止	当局が規定するマネー・ローndリング体制、ならびに外部からの過剰な接待・贈答および接待を規制する体制が不十分であることによる損失		当社グループ全体のAML/CFTに関するリスクおよび遵守状況について定期的にモニタリングを実施、定期的なAML/CFT研修の実施、内部通報制度の整備その他贈賄防止のための制度の整備	→ P.36
	コーポレート・ガバナンス	適切な執行／けん制／監督機能が履行されないことによる経営戦略の成功確率の低下		独立社外取締役が6割を占める取締役会、筆頭独立社外取締役の指名 [※] 、スキル・マトリックスと多様性を意識した取締役メンバーの選定	→ P.37
	リスクマネジメント	リスク管理体制の不備によって、不測の事態の発生や損失を最小化できないことによる企業価値の毀損		グループVaR(Value at Risk)によるリスク量の適時把握、グループRCM(Risk Control Matrix)によるリスクの統制状況の把握	→ P.47
多彩力の発揮(人的資本) 多様な人材と働き方を受け入れる公正な就労環境を整備し、当社の最も重要な資本である「人材」のウェルビーイング向上を通じて、企業理念の実現を目指します。	人材採用・人材育成	優秀な人材が確保できないことによる企業競争力の低下	現場との対話や育成機会の質を高める取り組みを継続的に行うとともに、高度専門人材の確保など人材への投資を積極的に行い、企業価値の持続的／飛躍的な向上につなげる	組織エンゲージメントサーベイの結果をもとにした内部議論の実施、1on1実践を踏まえた管理職研修の実施、資格取得支援制度や自律的学習の促進とOJTを介した経験学習機会、ストレッチアサインメントを意識したジョブローテーション	→ P.48
	多彩力	さまざまな人材が持つ多彩な力の推進不足による企業価値・競争力の低下	イノベーション創出のための人材競争力の確保、採用力・ブランド価値の向上	人材戦略や柔軟な職場環境に関する情報の社内外への発信、重要なライフイベントに対する理解の促進、研修の実施	→ P.53
	働く環境(労働慣行)	就労環境(働き方)が改善しないことによる離職率の増加や労働生産性の低下	柔軟な働き方の推進を通じた優秀な人材の定着	在宅勤務制度、フレックスタイム制、有給消化促進、男女育児休業推進、地域・時間限定正社員制度の導入	—
	人権尊重	人権侵害や苦情による職場環境の劣化、生産性の低下の結果、レピュテーションの低下、労働力の不安定化	風通しの良い企業風土により、従業員がいきいきと働く環境が整備され、ブランド価値・競争力が向上	人権相談窓口の設置・運用(日本事業拠点)、主要子会社によるサプライチェーンの人権デューデリジェンス、サプライヤー発注者向けガイドライン制定(日本国内のみ)、研修の実施	→ P.53
未来をひらく社会価値 主業である金融領域でのイノベーションの追求および新規顧客層の獲得に加え、「個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートの最良化」という新たな企業理念に沿った事業創造を目指します。	イノベーション	—	非連続かつ革新的なサービスを提供することによる新しい顧客層の創造および収益機会の獲得	当社グループのイノベーションについて、4つの特徴(先見性、リスクテイク、バリューアップ、企業文化)を軸に企業成長を果たしてきた事例を開示	→ P.04
	金融サービスへのアクセス向上	顧客および事業基盤の維持・拡大機会の損失。または社会や規制当局からの要請への対応遅れによるブランド価値の毀損	金融サービスのアクセシビリティ改善による顧客層の裾野拡大	デジタル技術とパートナー連携により投資機会を拡大し、経験や地域を問わず誰もが資産形成に参加できるアクセス向上を推進	→ P.54
	顧客ユーザビリティ	—	顧客からの意見・フィードバックを活かした新たな顧客体験の創出および満足度の向上	当社グループは個人の生涯バランスシートの最良化に向け、各社で直感的かつ安心な顧客ユーザビリティの向上を追求	→ P.55

※ 社外取締役・独立役員の互選により、筆頭独立社外取締役を指名

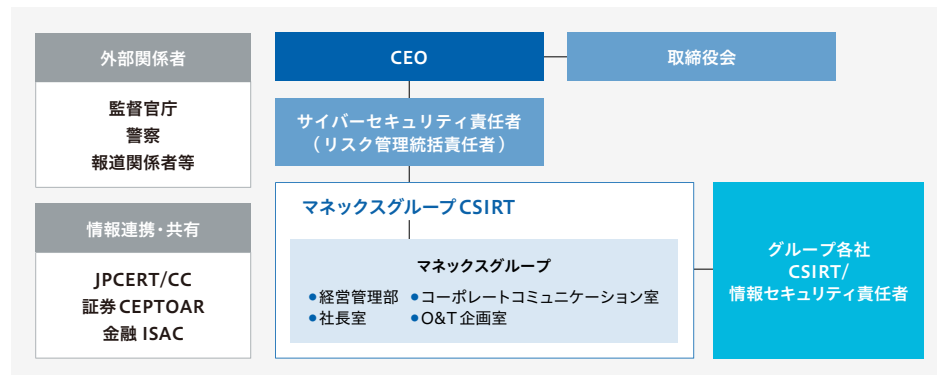
サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ対策

マネックスグループは、オンライン証券ビジネス、クリプトアセットビジネス、アセットマネジメント・ウェルスマネジメントビジネスなど、デジタルを基盤とした金融サービスをグローバルに展開しています。お客さまの重要な情報および資産をお預かりする金融グループとして、サイバーセキュリティの強化は、安心してお取引引きいただくための基盤であり、事業継続、顧客保護、企業価値の維持・向上に直結する重要課題であると認識しています。

近年、生成AI技術の進展等を背景に、サイバー攻撃は世界的に高度化・巧妙化しており、証券事業、クリプトアセット事業やアセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業をはじめ、多様な事業を国内外で展開する当社グループにおいては、特定の事業や地域にとどまらない包括的な対策が不可欠です。当社グループでは、金融庁が定める金融商品取引業者向けの総合的な監督指針や、米国国立標準技術研究所(NIST) SP800シリーズ等を参照し、リスクベースでサイバーセキュリティ対策を継続的に強化しています。

サイバーセキュリティ体制



サイバーセキュリティに対する主な取り組み

マネックスグループでは、サイバー攻撃の高度化・巧妙化に対応するため、外部専門機関からのインテリジェンスも活用しながら、脆弱性情報や攻撃動向の把握、リスク分析、モニタリングを継続的に実施しています。有事の際にはCSIRT(Computer Security Incident Response Team)を中心に原因分析、被害の最小化、早期復旧、再発防止に取り組む体制を整備しています。

システム面では、不正アクセスやマルウェア等への対策として、検知・防御の仕組みを複数組み合わせた多層防御を行っています。また、第三者による脆弱性診断やセキュリティ評価を定期的の実施し、検知された課題には速やかに対応することで、サービスの安全性と安定性の向上に努めています。

人的対応としては、「マネックスグループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、役職員に対する研修や訓練を継続的に実施し、情報セキュリティリテラシーの向上を図っています。また、金融ISAC、JPCERT/CC等の外部機関との連携を通じて、脅威や脆弱性に関する情報を収集・共有しています。

事業特性に応じたセキュリティ強化

マネックス証券では、フィッシング等による不正アクセスおよび不正取引への対応として、パスワードを用いたログインの必須化など本人認証の強化およびJC3(一般財団法人 日本サイバー犯罪対策センター)からの脅威情報の収集、分析に取り組んでいます。

コインチェックでは、暗号資産の不正送金リスクを低減するため、預り暗号資産の大半をインターネットから切り離されたコールドウォレットで保管し、ホットウォレットについても継続的な監視と管理を行っています。

コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンスに関する考え方

マネックスグループは、倫理的な行動を追求し、コンプライアンス体制を維持しつつ、経営・事業活動を行っています。当社およびグループ内各社のお客さまや事業に関係する方々から長期的に安定した信頼をいただくためにも重要であるとともに、ひいては、当社グループの企業価値を向上していくためにも、きわめて重要であると認識しているからです。このような考えに基づき、当社グループは、事業活動を展開していくにあたり、「マネックスグループ行動規範」に基づき、役員および従業員（当社グループの業務に従事する者のすべてを含む）が遵守すべき具体的な行動指針として「企業倫理・コンプライアンスに関する行動指針」を定め、世界中のグループ各社の役職員に示しています。

企業倫理・コンプライアンス管理体制

マネックスグループは、グループ各社において法令遵守を徹底するための体制として、倫理・コンプライアンス活動はそれぞれ管轄する専任チームが計画を策定し、それに従って活動を展開しています。グループ各社の責任者は役員が務め、グループの専任チームに連携し、専任チームの執行役がグループのCEOや取締役会に直接報告する体制が敷かれています。当社は、コンプライアンス違反や労働者の人権侵害、その他労務問題を含む、当社グループの企業価値を毀損する恐れのある行為の早期発見および未然防止を目的とした内部通報・相談制度を設置しています。

2025年度の実績

- マネックスグループ人権方針違反の事案：なし
- 法令諸規則や社内方針の違反事案の件数：0件
- 「内部通報・相談窓口」への相談・通報総件数：1件

腐敗・贈収賄の防止について

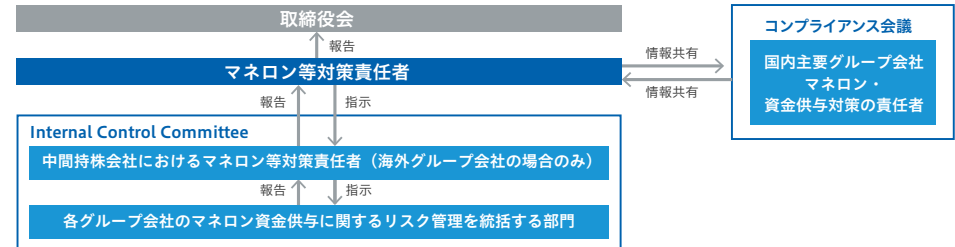
腐敗行為（贈収賄）の防止を目指して、マネックスグループの役職員を対象とした「企業倫理・コンプライアンスに関する行動指針」を規定しています。当社では、それに基づく贈答・供応に関する行動指針として、「贈答供応管理規程」を制定しています。贈収賄および腐敗行為の防止に対する姿勢を明確にするた

めに、当社グループの役職員すべての行動指針となる「マネックスグループ行動規範」の中で、贈収賄や汚職の排除に努めるなど、あらゆる腐敗行為や犯罪行為の防止と排除に取り組むことを明記しています。

2025年度の実績

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

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策



内部通報・相談制度

マネックスグループは、法令等に違反する行為の早期発見および是正を図り、コンプライアンス経営の実施および強化を目的として、外部弁護士による通報窓口を設置するほか、当社グループ会社の役職員等も利用可能な通報窓口を設置しています。これらの制度の意義と重要性、通報窓口の利用方法およびプライバシー保護に関する秘密保持のルールは、継続的に当社および当社グループ会社の役職員等に周知しています。いずれの制度も、通報は匿名で、電子メール等により24時間365日連絡が可能です。また、相談・通報を理由とする解雇、降格、減給その他の不利益な取り扱いには厳に禁止されています。通報受理後、指名された調査責任者が事実関係を調査し、その調査結果や是正措置等の対応は、通報者本人に通知されます。また、調査結果の概要は当社取締役会に報告され、取締役会の監督を受けています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの特徴

資本市場がグローバルであることを前提として、グローバル・スタンダードを意識した仕組みを積極的に取り入れ、さまざまな観点からの意見を持つメンバーからなる取締役会構成を実現し、取締役会で実質的議論を活発に行うことで、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めています。

- ① 先進的な仕組みである、指名委員会等設置会社制度を早期に導入
設立時より常に複数の社外取締役を選任し、2013年から指名委員会等設置会社制度を導入
- ② さまざまなバックグラウンドや考え方を前提とする、取締役会メンバー構成を実現
さまざまな観点からの意見を持つメンバーからなる取締役会構成を常に意識し、議論の実効性を向上
- ③ グローバル的思考に基づく、コーポレート・ガバナンスのポリシーを堅持
グローバル資本市場の優れた知見を導入し、世界水準のコーポレート・ガバナンスの実現を目指す

コーポレート・ガバナンスの変遷(マネックス証券創業時から)

※1	2000	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
機関設計	監査役会 設置会社	指名委員会等設置会社※2										
取締役会の人数(名)	6	11	11	9	9	9	11	10	11	11	11	11
うち社外取締役の人数(名)	3	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7
取締役会における 社外取締役の割合(%)	50	64	55	67	67	67	64	60	64	64	64	64
諮問委員会・その他	アドバイザリー ボード※3	コーポレート・ガバナンス・コード適用										
		グローバル・マネジメント・コミッティ										
		筆頭独立社外取締役を選定										
取締役会のダイバーシティ (外国籍、女性)(名)	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
取締役会における ダイバーシティの割合(%)	17	18	18	22	22	22	27	30	36	36	36	36
執行役の人数(名)	—	11	12	11	10	9	9	9	9	10	9	8

※1 各年、定時株主総会終了後の6月末時点での状況を示しています。 ※2 2013～2014年は委員会設置会社

※3 1999～2013年、委員会設置会社への移行により廃止

コーポレート・ガバナンス概念図



WEB コーポレート・ガバナンス

指名委員会等設置会社について

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

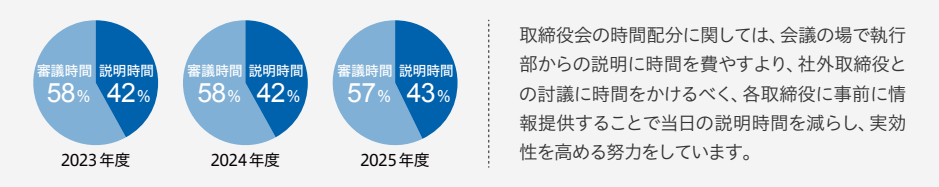
コーポレート・ガバナンス

取締役会での議事内容について

マネックスグループは指名委員会等設置会社であり、取締役会規則にて取締役会の決議事項を重要な投資判断などに絞り、経営執行チームに権限を委譲することで、取締役会の回数を減らしつつ、各回の取締役会の時間は長くして、経営戦略の討議など、中身の濃い実質的かつ戦略的な議論を重視しています。また、重要な資本政策やM&A ディールなどについては、臨時取締役会を機動的に開催し、外部アドバイザーの意見も参考にしながら、しっかりと議論を行っています。2025 年度は臨時取締役会を含め、7 回の取締役会を開催しました。これらの取締役会で時間を割いて議論した議事内容のポイントは下記の通りです。

コーポレート・ガバナンス・株主総会運営について	- 株主総会議長および取締役会議長の選定方針とサクセッション - 定時株主総会の9月開催への移行、ならびにバーチャルオンリー化を検討 - 社外取締役および各委員会委員の任期 - CEO のミッション - 取締役会の実効性
事業戦略・組織再編について	- 成長投資の方針とアセットマネジメント事業の拡大 (Westfield 社出資等) - グループ内組織再編 (3IQ 株式のコインチェック グループへの譲渡) - マネックス証券の NTTドコモとの連携に関する進捗 - コインチェック グループの CEO サクセッションと機関投資家向けビジネスのシナジー創出 - 株式価値向上のための IR 強化
リスクマネジメント・コンプライアンスについて	- 証券業界における不正アクセス事案への対応 - 事業の多角化に伴う定量リスク管理フレームワーク
その他	- 潜在的な M&A アプローチに対する企業価値評価と対応方針 - マテリアリティ・マトリックスおよびサステナビリティ・ステートメント - アクティビズムの潮流と協働エンゲージメントに関する取締役研修

取締役会における時間配分



取締役会議長メッセージ

取締役会が果たすべき役割

取締役会議長 松本 大

私は、取締役会は経営を監視するだけの組織でも、経営を代行する組織でもないと考えています。その本質的な役割は、経営陣が企業価値と株式価値の持続的な向上に向けて適切な意思決定を行えるよう支えるとともに、世界の資本市場や投資家の視点を経営に届け、より質の高い議論と意思決定を実現することにあります。

経営陣と取締役会の考え方は、常に一致するとは限りません。経営陣は事業の最前線から判断を行い、取締役会はより客観的な立場から企業価値を考えます。また、グローバルな投資家が当社に期待することと、経営陣が日々直面する課題との間にも、時に認識の違いが生じます。その違いは対立ではなく、より良い経営判断につなげるための健全な緊張感です。取締役会は、その違いを率直に議論し、資本市場の視点を経営の意思決定に反映させる橋渡し役であるべきだと考えています。

そのためには、多様な経験や専門性を持つ取締役が、独立した立場から率直かつ建設的な議論を行うことが重要です。マネックスグループでは2025 年度も、榎原氏の退任、生田氏の就任を含め、取締役会全体として必要な知見と多様性の充実を図るとともに、経営戦略、グループガバナンス、資本政策など、中長期の企業価値に関わるテーマについて活発な議論を重ね、取締役会の実効性向上に努めてきました。

当社は2013 年に指名委員会等設置会社へ移行し、監督と執行の分離をいち早く進めてきました。しかし、優れたガバナンスは制度だけで実現するものではありません。重要なのは、経営陣と取締役会が互いを尊重しながら率直な議論を重ね、企業価値の向上という共通の目的に向かって意思決定の質を高め続けることです。ガバナンスを制度として整えるのではなく、企業価値と株式価値の向上につながる意思決定の質を高め続けること。そのために、経営と資本市場をつなぐ橋渡し役であり続けること。それが、私が目指す取締役会の姿です。

コーポレート・ガバナンス

指名委員会委員長メッセージ



独立社外取締役
指名委員会委員長
鈴木 蘭美

2027年3月期体制：
社外取締役3名
社内取締役1名の4名
2025年度開催数：
4回

成長を支える人財基盤を築く

このたび指名委員会委員長を拝命いたしました。マネックスグループの次なる成長を支える体制づくりに携われることを光栄に思い、強い使命感をもって臨んでまいります。マネックスグループは1999年の創業以来、未来を想像し、MONEYの「Y」を一步步つ前へ進めてまいりました。AIの急速な進展により、世界はすでに大きな変革の真っただ中にあります。そうした時代を担う最高のチームを形成し新たな価値を創造していくことが、当委員会の使命であると考えております。

2025年度は、取締役会の多様性と専門性のいっそうの充実に向けた議論を深め、指名プロセスの透明性を高めてまいりました。実効性評価においても一定の進展が確認された一方、変化の速度に見合う機動的な人材の見極めは、引き続き取り組むべき課題であると認識しております。

実効性評価が示す「最適な人材への入れ替え」については、事業と技術の双方を理解し、変革をリードできる資質を備えた人財を、機を逃さぬスピード感で登用してまいります。候補者の探索においては、社内外の幅広いネットワークを最大限に活用するとともに、多様な経験と専門性の高い人財を継続的に発掘し、人を活かすマネックスグループとして、さらなる成長を目指します。

委員会の運営においては、率直かつ建設的な対話を重んじ、長期的な視点から最善の意思決定を一つひとつ積み重ねることを大切にいたします。今後は、経営環境の変化に即応できる後継者計画の高度化を最も重要なテーマと位置付け、お客さま、株主の皆さま、そして社会のために、執行と取締役が一体となって前進いたしますので、どうかよろしくお願い申し上げます。



独立社外取締役
報酬委員会委員長
堂前 宣夫

2027年3月期体制：
社外取締役3名
社内取締役1名の4名
2025年度開催数：
8回

成果連動を重視した役員報酬制度へ改定

これまで5年間、報酬委員会委員を務めており、本年度、委員長を務めることとなりました。よろしくお願い申し上げます。マネックスグループは、近年、事業ポートフォリオの多様化とグローバル化のさらなる推進、トップマネジメント体制のサクセッションを進めており、それに対応するべく、役員報酬ポリシーと役員報酬制度について、議論を重ねてきました。また、資本市場においては、コーポレート・ガバナンスの最優先課題として役員報酬制度に対し、透明性と客観性の確保および業績連動性のいっそうの強化が投資家から強く期待されるようになっていました。

このたび、役員報酬ポリシーおよび役員報酬制度を大きく改定し、2026年6月29日に発表しました。特に、短期および中長期の企業価値向上へのインセンティブならびに株主の皆さまとの価値共有の強化を目的として、ペイ・フォー・

パフォーマンスの考え方で業績連動型の報酬制度を抜本的に強化しました。さらに、数値指標目標に対する達成度の報酬反映に加えて、企業価値向上に資する重要課題目標に対する達成度についても報酬に反映する制度としました。これにより、定性的な重要課題に対する目標設定とその達成度に関する議論が深まり、執行に対する取締役会からのガバナンスがいっそう強化されるものと考えます。すなわち、報酬委員会の位置付けは、報酬制度や報酬額に対する株主目線の実現という役割に加え、執行における重要課題目標の設定やその達成度の評価に対して果たす役割も、大きくなっていきます。このように報酬委員会の果たす役割の重要度がますます高まる中、持続的な成長と企業価値向上に向け、委員会の委員長としても尽力していきます。

コーポレート・ガバナンス

監査委員会委員長メッセージ



独立社外取締役
監査委員会委員長
小泉 正明

2027年3月期体制：
社外取締役4名
2025年度開催数：
9回

監査を通じて企業価値の向上を支える

監査委員会の主要な課題は2つあると認識しています。第一は、さまざまなプロジェクトにおいて、適切なリスク・テイクがなされているかを検証し、健全な事業推進を支える体制を監査することです。第二は、マネックスグループの事業領域が多岐にわたる中、サクセッションプランを含めたコーポレート・ガバナンス体制が適切に整備・運用されているかを検証し、企業価値の保全・向上に資することです。

第一の点ですが、企業価値を最大化する事業体である以上、慎重な判断を前提にしつつも、保守的な判断だけに墮することなく、適切なリスク管理のもとで積極的な事業展開が行われているかを見極めることが重要です。経済情勢は流動的であり、クリプトアセット事業の環境変化も急速です。また、AIが当社グループ事業に与える影響への対応や、他業種との協業による証券取引の利便性向上、および

当社グループの専門性をより発揮するための対応も必要です。このようなさまざまな事象に対し、執行側が適時・適切に対応しているかを厳格に監査しています。

第二の点ですが、多岐にわたる事業領域において内部管理体制を整備・運用することを前提に、全社レベルのガバナンス体制を評価し、監査することが重要です。こうすることで当社グループの企業価値の保全・向上に資すると考えています。複雑で急速な事態の変化に対する執行側の統制状況を検証する必要もあります。例えば、情報セキュリティに関する事後的な対応コストが増大している昨今、可能な限り、事前的なリスク管理体制が機能しているかといった点を検証することが重要と考えています。

今後も監査委員会では、これら2つの重要な責務を果たし続けることで、当社グループの持続的な企業価値の保全・向上を支えていきます。



独立社外取締役
生田目 雅史

2026年6月就任

新任社外取締役メッセージ

金融とテクノロジーをつなぐ視座から

このたび、マネックスグループの社外取締役を拝命しました生田目雅史です。私はこれまで、投資銀行においてM&Aや資本市場業務に長く携わり、またブラックロック・ジャパンの取締役としてグローバルな資産運用ビジネスの経営に参画し、投資家と企業の対話の充実にも関与してまいりました。その後、メルカリの社外取締役として、急成長するテクノロジー企業のガバナンスや経営監督にも関与してきました。こうした多様な立場から企業の成長と変革を支えてきた経験をもとに、マネックスグループのさらなる成長と発展に貢献したいと考えています。

社外の視点から見たマネックスグループについては、創業以来、金融の常識に挑戦し続ける独自のDNAを持ち、デジタル技術を積極的に取り入れながら、個人投資家の可能性を広げるとい

う明確な理念を貫いています。また、経営陣が掲げる戦略は、証券・資産運用・暗号資産といった多様な領域を横断しながら、グループとしてのシナジーを追求するものであり、変化の激しい金融市場においてきわめて先見性の高いものと感じています。加えて、取締役会における議論は透明性が高く、健全なガバナンスが機能している点も強く印象に残りました。

私は新任取締役として、これまで培ってきた金融・資本市場の知見、グローバルな経営経験、そしてテクノロジー企業のガバナンスに携わった視点を活かし、株主の皆さまからの付託に応えるべく、独立した立場から経営の監督と助言に尽力してまいります。マネックスグループが掲げる「個人の自己実現を可能にする」という理念をさらに進化させ、持続的な企業価値向上に貢献できるよう、誠心誠意取り組む所存です。

コーポレート・ガバナンス

退任社外取締役メッセージ



榎原 純

2026年6月退任

20年の感謝と未来への期待

このたび取締役を退任するにあたり、ひと言ご挨拶を申し上げます。

私は約20年間マネックスグループの取締役を務めました。現在のコーポレート・ガバナンスの考え方からすれば長すぎたかもしれません。それにもかかわらず、長年にわたり私の在任をお認めいただいた株主の皆さまに、心より感謝申し上げます。

この20年間、当社を取り巻く環境は劇的に変化しました。私が取締役に就任した2006年6月、マネックスは創業からわずか7年、上場して6年の若い会社でした。お客さまはデスクトップパソコンで取引を行っており、iPhoneが発売されるのはその翌年の2007年6月(日本では2008年7月)でした。

当時の私たちの課題は、米国や中国で証券事業をどのように拡大するか、株式投資をより魅力的なものにするにはどうすればよいか、外部委託していたITインフラを内製化すべきか、そして創業以来の若々しく柔軟なスタートアップ文化をいかに維持するか、といったものでした。

その後の20年間、当社は米国のオンライン証券会社トレードステーションを買収し、資産運用事業へ参入しました。さらに、日本最大級の暗号資産取引所であるコインチェックをグループに迎え、その後、米国市場への上場も実現しました。また、当社最大の事業の日本の証券事業をNTTドコモとの共同運営体制へと移行しました。結果として、従業員数も大きく増加しました。

そして現在、私たちが向き合っている課題は、証券・暗号資産・資産運用という3つの金融事業をいかに成長させ、互いのシナジーを育てるか、そのために資本や人材をどのように配分するか、サイバーセキュリティをどう強化するか、AI戦略をどう構築するか、そして何より創業以来の若々しく柔軟な企業文化をいかに維持するかということです。

マネックスが成長し発展してきたのは、創業以来の理念を守りながら時代の変化に柔軟に対応してきたからです。環境や技術は予測できない速さと形で変化するため、柔軟性は欠かせません。一方で企業理念にある「新しい時代におけるお金の付き合い方をデザインすると共に、個人の自己実現

を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを目指す」という考えは変わっていません。それこそが社員がマネックスで働く理由であり、企業文化こそが、私たちの戦略を実現する力です。

この20年間、日本ではコーポレート・ガバナンスと取締役会の役割に対する期待が大きく高まりました。政府や東京証券取引所による制度整備が進み、海外投資家からの要請も強まりました。しかし、マネックスはその影響を比較的受けずに済みました。それは私が就任した当初から社外取締役が過半を占める活発で率直な議論を行う取締役会が存在していたからです。

もちろん取締役会の多様性を高めるための見直しは行ってきましたが、議論の質や深さは一貫して非常に高いものでした。基本的には経営陣の提案を支持してきましたが、時には強く異論を唱え、その結果、経営陣が考えを改めたこともありました。こうした関係は日本企業で珍しくなくなりましたが、2006年当時は決して一般的ではなかったと思います。

取締役会で議論してきた数多くのテーマの中でも、会社、そして株主の皆さまにとって最も重要なのは、後継者計画(サクセッションプランニング)、すなわち、松本氏の後継者を誰にするかという課題です。その検討にどれほど多くの時間と議論が費やされたかは外からは見えにくいかもしれませんが、私たちは株主の皆さまや社員の皆さんにも、私たちと同じように清明氏の選任を歓迎していたけているものと信じています。

最後に私の在任期間における株価について触れたいと思います。私が取締役に就任した当時の株価は1,100円でした(2013年10月の100株分割を反映)。そしてこの原稿を書いている2026年6月時点では636円です。この間、マネックスグループの時価総額は約2,560億円から約1,600億円へと減少しました。決して満足できる成果ではなく、その点については私自身も責任の一端を負っていると考えています。一方で、約700億円の配当を実施し、約300億円の自己株式取得も行っています。

私が取締役会を離れるいま、マネックスは以前にも増して持続的かつ安定的な成長を実現できる体制が整ったと確信しています。そして、これからの20年間において、会社がより大きく成長し、株主の皆さまにもより高い株価という形でその成果が還元されることを心から願っています。

スキル・マトリックス／実効性評価

取締役スキル・マトリックス

経験・専門性		社内				社外						
		松本 大	清明 祐子	大八木 崇史	山田 尚史	堂前 宣夫	小泉 正明	羽生 祥子	鈴木 蘭美	下川 亮子	澤野 隆之	生田目 雅史
資本市場	資本市場の経験および知識	●	●	●						●	●	●
テクノロジー	テクノロジーに関する経験および知識	●			●	●			●			●
上場企業経営	上場企業の創業者もしくは代表者経験	●	●		●	●						
財務・会計	財務会計ならびにM&A等に関する経験および知識		●	●			●			●	●	●
リスク管理統制	内部統制ならびにリスクマネジメントに係る経験および知識	●	●	●			●	●				●
グローバル経験	グローバル就業経験	●		●		●			●	●	●	●
事業会社	金融以外の事業会社の経験				●	●		●	●	●		
サステナビリティ推進	人的資本、環境、DE&Iに関する知識と推進経験	●	●					●		●		

取締役会の実効性分析と評価

全取締役に対し実施した取締役会評価にかかるアンケートの集計結果および取締役会事務局(取締役会室)による取締役全員との対話をもとに、取締役会および指名委員会において取締役会全体としての実効性について分析および評価を行っています。

WEB コーポレート・ガバナンス

取締役会全体の実効性に関する分析および評価の概要

実施内容

2025年11月28日～2025年12月22日にかけて全取締役にに対し記名式にて取締役会評価にかかるアンケートを実施し、その集計結果をもとに、2026年1月23日開催の取締役会および同日開催の指名委員会において、取締役会全体としての実効性等について分析および評価を行いました。

分析および評価の結果

取締役会の実効性、各委員会の構成・実効性は概ね高い水準で確保されており、特に、自由闊達な議論が推奨される企業風土や、多様なバックグラウンドを持つ取締役間の関係性は高く評価されました。取締役会の規模や社内外バランス(11名。うち独立社外取締役7名)にかかる問題については、過去の取締役会や指名委員会での議論も踏まえ、取締役会の規模としては、現在の定款上の定員11名体制は概ね適切とされるものの、将来的には社外取締役の比率をさらに高め、社内取締役を減員する方向性が望ましいとの意見が複数ありました。

また、各取締役の知識、経験、世代などの多様性については、当社の経営執行の監督において必要なスキルとして、アセットマネジメント分野やクリプトアセット分野など、当社の成長戦略を効果的に監督し、適切な助言を行うためのグローバル経営経験者や、テクノロジー・AI・トークナイゼーション等の先端分野に強い人材が必要との認識が共有されました。さらに、コーポレート・ガバナンス上重要な問題である、取締役会の構成および取締役のサクセッションプランの観点においては、社会情勢や事業環境が変化し、経営判断の難度が高まる中、変化に対応した新陳代謝や新たな視点も必要であり、その時々での最適の人材に入れ替えていくことが望ましいという意見がありました。

報酬制度

報酬制度および報酬ポリシーの改定

中長期的な成長と企業価値向上に向けて、2026年6月に役員報酬制度および役員報酬ポリシーを改定しました。ペイ・フォー・パフォーマンスの考え方に基づき、業績連動報酬の比率を引き上げることで、企業価値向上に向けたインセンティブを強化し、業績と報酬との連動をより明確化しています。

報酬ポリシー：基本方針

① 企業理念に根ざした価値創造と挑戦の支援

- 企業理念に基づき、社会に新たな価値をもたらす創造的な取り組みや、適切なリスクテイク、そして前向きな挑戦を正当に評価し、持続可能な成長を促進するもの

② 多様な価値観・専門性を活かした組織と人材の進化

- 経営陣の役割・責任に応じた報酬制度および報酬体系とし、競争力ある人材の採用・定着、当社グループの価値観および革新を尊ぶ文化を体現する経営陣の育成を支援するに資するもの
- 多様な価値観・専門性を持つ人材がグローバルな視点やデザイン思考を取り入れながら能力を最大限に発揮できる環境を整備するもの

③ 公正・透明な評価と説明責任の徹底

- ペイ・フォー・パフォーマンスの精神に則り、成果に対する公正な評価と透明性の高い報酬ガバナンスを通じて市場競争力のある報酬制度を実現し、株主・投資家などステークホルダーへの説明責任を果たし、信頼性の高い経営を実現するもの

報酬制度

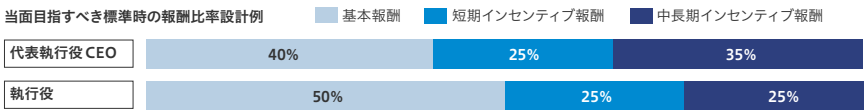
当社の役員報酬は、執行役を兼務する取締役および執行役については「①基本報酬」「②短期インセンティブ報酬」「③中長期インセンティブ報酬」で構成し、執行役を兼務しない取締役については「基本報酬」「株式報酬」で構成しています。①は役割・責任に応じた固定報酬とし、②は会社業績に係る指標の目標達成度と重要課題の目標達成度（ミッション評価）に応じて0～200%の範囲で変動します。③は、ROEや相対TSRなどの業績、株主価値の向上に資する指標に連動するKPI連動型株式報酬と、在任期間に応じて付与するKPI非連動型株式報酬で構成され、前者は目標達成度に応じて0～200%の範囲で変動します。執行役を兼務しない取締役については、独立した監督機能を維持しつつ株主との価値共有を促進する観点から、KPI非連動型株式報酬のみを支給します。

報酬体系イメージ例：執行役を兼務する取締役および執行役について

	報酬の種類	内容	評価係数
固定	基本報酬	—	—
変動	短期インセンティブ報酬	60% 純営業収益、当期利益等 会社業績に係る指標	40% ミッション評価
	中長期インセンティブ報酬	50% ROE、相対TSR等 KPI連動型株式報酬	50% KPI非連動型株式報酬
		ミッション評価	0～200%*

※ KPI連動型株式報酬における評価係数を表す。

各報酬の比率については第三者による外部サーベイ等を活用して決定し、また外部環境の変化に応じて適宜見直しを行います。将来的に、標準時の比率は概ね以下の通りとし、上位の役位ほど変動報酬の割合を高めることとします。



報酬ガバナンス

当社は、指名委員会等設置会社として報酬委員会が役員報酬ポリシーおよび個人別報酬を決定しています。報酬委員会は過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務めることで、客観性と透明性を高めています。また、役員報酬制度については必要に応じて外部専門家の知見や客観的視点も活用しながら見直しを行っています。さらに、執行役を対象とする短期・中長期インセンティブ報酬については、重大な不正行為や法令違反等が認められた場合に報酬を受ける権利の全部または一部を没収することや、支給から3年以内の報酬の全部または一部の返還を求めることができるマルス・クローバック条項を導入しています。

株主総会

基本的な考え方

当社は、上場企業であると同時に資本市場の一翼を担う企業グループとして、株主総会を経営における最も重要な対話の場と位置付けています。創業以来、より多くの人々が資本市場に参加できる環境づくりに取り組んできた当社は、株主総会においても、できるだけ多くの株主の皆さまが参加し、自らの考えや意見を表明できる環境づくりを重視してきました。

その考え方のもと、当社では開催日を土曜日とするほか、発言時のお名前や株主番号の申告を不要とするなど、参加・発言のハードルを下げる工夫を継続してきました。また、議案の採決に先立ち取締役候補者本人が所信を表明する機会を設けるなど、株主の皆さまと候補者との直接的な対話を促進してきました。こうした取り組みは、株主総会を形式的な意思決定の場ではなく、経営陣と株主が相互理解を深める場へと発展させることを目的としています。

定款変更により、さらに開かれた株主総会へ

2026年6月に開催した第22回定時株主総会では、この考え方をさらに発展させるため、株主総会のあり方に関する定款変更を提案し、承認されました。変更の主な内容は、開催場所を定めない「バーチャルオンリー株主総会」の実施を可能とすること、議決権行使の基準日および開催時期の見直し、そして株主総会議長の選任対象を拡大することです。これらの変更により、地理的な制約を受けることなく、すべての株主の皆さまが同じ条件で質問や議論に参加できる環境を整備するとともに、有価証券報告書の開示後に十分な分析期間を確保した上で株主総会に臨むことが可能になります。さらに、代表執行役に限らず、取締役会の監督機能を担う取締役が議長を務める選択肢を設けることで、監督と執行の役割をより明確にし、ガバナンスの実効性向上につなげていきます。



定款変更による改善ポイント

	2027年3月期まで	2028年3月期以降
アクセシビリティ	インターネットによる議決権行使やライブ配信を実施 課題：会場参加者のみ当日質問や議決権行使が可能	場所の定めのない総会が開催可能に 対応：バーチャルオンリー株主総会を導入し、すべての株主の皆さまが、同じ条件でご質問や議決権行使ができる環境を整備
基準日・開催時期	株主総会は毎年6月に招集 (議決権の基準日は3月31日) 課題：有価証券報告書の提出が株主総会直前で分析する時間が不足	株主総会開催時期は9月 (議決権の基準日は6月30日*) 対応：有価証券報告書を分析する時間を確保
議長	取締役会の決議に基づき代表執行役を兼務する取締役が議長 課題：代表執行役に固定	取締役から選定可能 対応：監督と執行の役割を明確化

※ 配当、株主優待の基準日は3月末、9月末から変更なし

株主総会アンケート

当社は、株主総会を法定の意思決定の場にとどまらず、株主の皆さまとの重要な対話の機会と位置付けています。会場参加者およびインターネット配信視聴者を対象に毎年アンケートを実施し、満足度や議長による説明の分かりやすさや質疑応答における回答の分かりやすさの推移を継続的に把握しています。選択式回答による定量的な評価に加え、自由記述で寄せられた厳しいご意見や改善要望についても分析・共有し、次年度の議事運営、説明内容、情報提供方法などの改善に反映しています。

株主アンケートの結果（小数第1位を四捨五入）

年度	会場参加者	オンライン参加者	総合満足度※1	議長説明の分かりやすさ※2	質疑応答の分かりやすさ※2
2025年	309名	194名	95%	97%	96%
2026年	174名	258名	99%	98%	97%

※1：大いに満足、満足の回答率 ※2：大変分かりやすい、分かりやすいの回答率

役員一覧 2026年8月末現在（在任年数、兼職状況は同年6月27日時点。所有株式数は同年3月末時点）



松本 大

(まつもと おおき)

取締役、
取締役会議長、
指名委員会委員在任年数：21年
所有株式数：1,120,300株※

重要な兼職状況

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



清明 祐子

(せいめい ゆうこ)

取締役、
報酬委員会委員、
代表執行役社長CEO在任年数：5年
所有株式数：2,107,300株

重要な兼職状況

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



大八木 崇史

(おおやぎ たかし)

取締役

在任年数：15年
所有株式数：510,600株

重要な兼職状況

TradeStation Group, Inc. (当社100%子会社) 取締役会長
Coincheck Group N.V. (当社子会社) 取締役会長
3iQ Digital Holdings Inc. (当社子会社) 取締役会議長
コインチェック株式会社 (当社子会社) 取締役



山田 尚史

(やまだ なおふみ)

取締役

在任年数：5年
所有株式数：51,800株

重要な兼職状況

ソシデア知的財産事務所所属弁理士



堂前 宣夫

(どうまえ のぶお)

社外取締役、
報酬委員会委員長、
指名委員会委員、
筆頭独立社外取締役在任年数：10年
所有株式数：68,000株

重要な兼職状況

なし

※ 松本大氏は、松本大氏個人の資産管理会社として、株式会社松本の発行済株式の100%を保有しています。なお、2026年3月末の松本大氏の保有株数は1,120,300株、株式会社松本の保有株数は22,080,200株、両者の保有合計株数は、23,200,500株です。

役員一覧



小泉 正明

(こいずみ まさあき)

社外取締役、
監査委員会委員長在任年数：8年
所有株式数：41,400株

重要な兼職状況

小泉公認会計士事務所 公認会計士
株式会社ファンコミュニケーションズ 社外取締役

羽生 祥子

(はぶ さちこ)

社外取締役、
指名委員会委員在任年数：2年
所有株式数：14,900株

重要な兼職状況

株式会社羽生プロ 代表取締役社長



鈴木 蘭美

(すずき らみ)

社外取締役、
指名委員会委員長在任年数：2年
所有株式数：14,400株

重要な兼職状況

ARC Therapies株式会社 代表取締役社長 CEO



下川 亮子

(しもかわ りょうこ)

社外取締役、
監査委員会委員在任年数：2年
所有株式数：14,400株

重要な兼職状況

SOMPOヘルスサポート株式会社 代表取締役社長 社長執行役員
SOMPOホールディングス株式会社 執行役員 ウェルビーイングビジネス担当

澤野 隆之

(さわの たかゆき)

社外取締役、
監査委員会委員、
報酬委員会委員在任年数：1年
所有株式数：6,900株

重要な兼職状況

なし



生田目 雅史

(なまため まさし)

社外取締役、
監査委員会委員、
報酬委員会委員在任年数：新任
所有株式数：0株

重要な兼職状況

明治安田生命保険相互会社 執行役専務

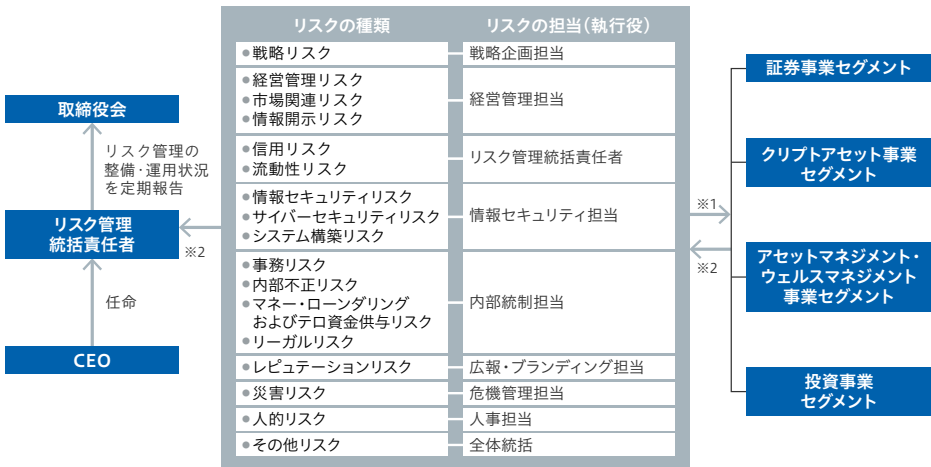
リスクマネジメント

リスク管理体制

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

また、取締役会はそのリスク管理体制に関する整備状況等を確認すること、さらに、内部統制システムが有効に機能するよう体制の整備および運用状況についての内部監査を実施し、取締役会はリスク管理の有効性評価をしています。

※ VaR 管理：保有する資産やポートフォリオが、過去のデータをもとに「一定の期間」と「一定の確率（信頼水準）」の範囲内で被る可能性がある予想最大損失額を統計的に測定・管理する手法



※1 セグメントを担当する執行役は、各リスクについて担当子会社の具体的な管理方法と管理体制を決定

※2 セグメントを担当する執行役は、リスクが発生／その蓋然性が高いと判断した場合、リスク管理統括責任者と各リスクの担当執行役に報告

リスク管理方法

当社グループは、定量管理と定性評価を組み合わせ、以下のリスクと管理指標を取締役に報告・モニタリングしています。

定量評価

管理するリスク	主な取り組み
グループVaR (定量評価)	グループ全体で保有する市場、信用、オペレーション、投資リスクの各リスク量が許容額に収まっているかを把握するため、毎月グループVaRを計算し、定量的に管理
財務健全性・ 成長投資余力	財務健全性の維持と成長投資や株主還元の適切な実施を目的として、コアキャッシュフロー、ネットデットエクイティレシオ、ネットレバレッジレシオをモニタリング
債務返済能力・ 緊急時流動性	予測困難な極端事象発生時も含めた債務返済能力や、緊急時流動性を把握するために、借入金に対するカバー率や暗号資産流出時の最大損失額への支払能力を評価

定性評価

リスク※	主な取り組み	リスク※	主な取り組み
戦略リスク	成長投資・競争力・シナジーを管理	内部不正リスク	教育・内部通報制度で不正を抑止
経営管理リスク	月次 KPI で事業ポートフォリオを確認	AML/CFT リスク	グローバル報告体制で課題を把握・対応
市場関連リスク	市場変動による損失を VaR 等で把握	リーガルリスク	法令周知・契約確認フローで統制
信用リスク	顧客・取引先の信用状況をモニタリング	レピュテーションリスク	PR 連携・情報開示で評判リスクを管理
流動性リスク	資金調達手段を多様化し資金繰りを管理	災害リスク	BCP と有事対応策を整備
情報セキュリティリスク	委員会による方針策定、継続教育でリテラシーを向上	人的リスク	多様性・評価制度・研修等で組織基盤を強化
サイバーセキュリティリスク	●多層防御により不正アクセスを未然に防ぐ ●CSIRT を構築し緊急時も迅速に対応	情報開示リスク	内部統制・開示委員会で適時適切に開示
システム構築リスク	委託先の技術力や実績を事前に厳しく審査	その他リスク	グローバル会議で政治・カントリーリスクを共有
事務リスク	新規案件レビューで事務リスクを確認		

※ RCM のリスクカテゴリごとに残存リスク(グループ全体の影響度×発生確率／統制)を算出

WEB リスクマネジメント

人材戦略

人材戦略ストーリー

マネックスグループでは、経営戦略の実現に向けた人材戦略における5つの課題を特定し、その課題の解決に向けた人材戦略に関する取り組み方針とあわせて、早期に着手する具体的な打ち手を示すことによって、人と組織が果たす役割を「人材戦略ストーリー」としてビジュアル化しました。人材戦略が中長期的に目指す姿を示し、その実現に向けて各施策を着実に推進しています。

目指す姿（理想の企業像）

「選ばれる会社」
であること

多様かつプロフェッショナル
人材が活躍し、
日常的にイノベーションが
起きる心理的安全性の
高い環境を持つ、
資本効率の高い組織

課題（経営課題との接続）

1 多様性の深化

2 事業ポートフォリオ変化への
柔軟な対応3 プロフェッショナル人材※
の確保4 株主資本経営の視点からの
生産性向上5 企業文化・
組織風土の醸成

戦略（取り組み方針）

1 ●本質的な多様性のデータ化・可視化
●多様な人材の活用と早期戦力化
●対話を重視した育成環境の改善2 ●推進する事業に適した迅速な人材供給
●アクティブラーニングの機会創出3 ●各事業領域を牽引するプロフェッショナル
人材の獲得と育成4 ●組織・個人の貢献度や品質を実績数値で
測定できる環境整備
●人的資本や人材戦略の品質に関する適切
かつ積極的な情報発信

5 ●求める人材や行動様式を育む業務環境整備

施策（具体的な打ち手）

1 ●有機的な人材マップの構築
●オンボーディング環境の改善
●ジョブローテーションと適材適所の実施
●女性社員比率の引き上げ2 ●人材アセスメントの実施
●社会人基礎力の早期習得
●対話やOJTを介した経験・反復学習の機会
提供3 ●グループ会社間での就業機会創出
●AIデジタル利活用の機会提供
●主要ポストのサクセッションプラン策定4 ●管理会計手法を用いた実績管理
●評価・報酬への連動
●重要な施策に関するKPIの設定5 ●行動指針を組み込んだ評価基準設定
●エンゲージメントサーベイを利用した全社
横断的な改善活動の実施

※ グローバル人材・マネジメント人材・AIデジタル人材、新規事業推進人材

人材戦略鼎談

選ばれる会社をつくる人材戦略

企業価値向上の源泉である人材。その力を引き出し、持続的な成長につなげるため、マネックスグループではグループ横断で人材戦略の高度化を進めています。本鼎談では、執行役員の加藤をファシリテーターに、人材戦略を担う山中とトレードステーショングループの人事担当Jessicaが、挑戦を賞賛しイノベーションが自然に生まれる組織風土や企業文化、グローバルなグループ間交流から生まれる学びや、AI時代に求められる人材・組織のあり方について意見を交わしました。



マネックスグループ株式会社
執行役 人事担当

山中 卓也

TradeStation Group Inc.
Chief Human Resources Officer(CHRO)

Jessica Pione

マネックスグループ株式会社
執行役員

加藤 明子

選ばれる会社が持つ環境が、イノベーションを生み出す

加藤：今回策定した「人材戦略ストーリー」では、「選ばれる会社」を目指す姿として掲げています。この言葉には、企業価値を高め続けるために、社員だけでなく投資家やお客さま、取引先など、あらゆるステークホルダーから信頼され、選ばれる存在でありたいという思いが込められています。まず、この「選ばれる会社」という考え方について教えてください。

山中：私たちが目指す「選ばれる会社」とは、単に採用市場で人気のある会社ではありません。企業理念を実現し、持続的に企業価値を高めるために、社員、投資家、取引先をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される会社です。人材戦略を整理する中で、「選ばれる会社」に共通する要素をあらためて考えてみると、挑戦する機会や失敗を許容する文化があること、経営の透明性が高いこと、仕事に社会的意義を実感できること、成長を実感できること、尊敬できる仲間と働けること、柔軟な働き方を選べること、公正な評価が行われること、そして安心して意見をいえる、心理的安全性が高い環境であることなど、いくつかの共通点が見えてきました。

何よりも興味深いのは、これらの要素の多くが、イノベーションを生み出している企業にも共通する要素であることです。私は、これまで「イノベーションを起こすこと」を人材育成の目標に掲げることに慎重になっていました。なぜなら、イノベーションは、学んで習得できる能力であるか判断しかねていたからです。

しかし、イノベーションを生み出す要素が明確であるならば、そこには一定の再現性があるはずです。であれば、それは一部の特別な人材だけが生み出すものではなく、学びの機会を通じて身につけられる能力として、広く人材育

成にも活用できると考えるに至りました。重要なのは、社員一人ひとりが自由に意見を出し合い、新しいことに挑戦し、そこから学びを得られる環境をつくることです。その環境が整えば、組織全体から自然に新しい価値が生まれてきます。人事の役割は、イノベーションそのものを生み出すことではなく、日常的に大小さまざまなイノベーションが自然に生まれる環境や組織をつくることだと考えています。

加藤：つまり、「選ばれる会社」と「イノベーションが生まれる会社」は、本質的には同じ組織風土や企業文化が根付いているということですね。

山中：その通りです。マネックスグループは創業以来、「多様性」とあわせて「イノベーション」を大切な価値観として掲げてきました。しかし、革新的なサービスや事業は、突然生まれるものではありません。日々の業務改善や、部署を越えた対話、小さな挑戦の積み重ねが、やがて大きなイノベーションにつながっていきます。先述したようにイノベーションは再現性があり、学びの機会を通じて身につけられる能力なので、広く人材育成に活用でき、人材戦略も、一部の特別な人材を育てることだけではなく、誰もが挑戦し、新しい価値を生み出せる環境をつくることを目指しています。そのような組織こそが、結果として社員にも社会にも選ばれる会社につながると考えています。

挑戦が自然に生まれる組織を目指して

加藤：人材戦略ストーリーでは、「多様性の深化」「事業ポートフォリオ変化への柔軟な対応」「プロフェッショナル

人材戦略鼎談

人材の確保」「株主資本経営の視点からの生産性向上」「企業文化・組織風土の醸成」という5つの課題を掲げています。いずれも重要な課題ですが、その中でも特に重視しているテーマは何でしょうか。

山中：5つの課題はいずれも、現在の経営戦略や事業戦略を実現するために人事領域において対応すべきコアな課題であり、個々の施策もそれぞれ重要なので、優先順位をつけるのは難しいですね。ただし、創業時より大切にしてきた多様性をさらに深めることを1番目の課題に掲げ、次いで事業推進上の直接的な課題や生産性向上のような具体的なテーマを3つ挙げ、最後にすべての活動の基盤となる組織風土や企業文化に関する課題を意図的に配しています。それぞれの課題は、影響し合う関係にあり、それらの課題を解決するための各戦略に共通する基盤となるのは、組織風土や企業文化の中でもよりコアな「圧倒的な当事者意識」やマネックスらしさを表す「チームワーク」や「挑戦が自然に生まれる環境」だと考えています。

人は制度があるから挑戦するわけではありません。「思い切ってやってみよう」と思えるのは、その挑戦が尊重され、たとえ期待した結果に至らなくても、その経験が次につながると信じられる環境があるからです。結果だけではなく、その過程も正当に評価されること。失敗を学びとして受け止める文化があること。そして、自分の考えを安心して発信できること。こうした要素が重なり合うことで、新しい挑戦は特別なものではなく、日々の仕事の中から自然に生まれるようになります。挑戦と表現すると少し肩に力が入るので、チャレンジと言い換えてもよいかもしれませんが、私たちが目指しているのは、声を掛け続けなければ挑戦が起きない組織ではありません。自発的に挑戦することが日々自然に起きるような組織です。

加藤：つまり、人材戦略に関する5つの取り組み方針も、それぞれは独立した施策であるものの、その基盤には共通の組織風土や企業文化が備わっているということですね。

山中：その通りです。例えば、人事評価、人材育成、キャリア開発、働き方、生産性向上は、それぞれ別々の制度ですが、影響し合う関係です。社員が安心して挑戦できる環境をつくるという共通の目的に向かって、それぞれが機能するよう設計しています。しかし、いくら立派な制度が揃っていても、人はそれだけでは挑戦しません。「挑戦しても大丈夫だ」と思える心理的安全性があり、「結果だけでなくプロセ

スも見てもらえる」という納得感や、「失敗も次の成長につながる」という文化があって、初めて新しいことにチャレンジできます。AIの進化などにより、これから変化はますます速くなります。そのような時代だからこそ、環境の変化に対応するだけではなく、自ら新しい価値を生み出せる人材と組織をつくるのが、人材戦略のカギだと考えています。組織風土や企業文化は、一朝一夕に築けません。日々の対話や評価、マネジメントの積み重ねによって少しずつ形づくられていくものです。

加藤：AIの進化をはじめ、事業環境はかつてないスピードで変化しています。こうした時代だからこそ、普遍的なコアバリューを内包した組織風土や企業文化の重要性はさらに高まっているのでしょうか。

山中：まさにそう思います。また、AIの進化や事業環境の変化がますます速くなる中で、これから求められるのは、変化に適応できるだけではなく、先見性をもって、自らが変化そのものを生み出し、その変化を楽しめる人材です。変化や不確実性に対する耐性とその状況をチャンスと捉え、正しくリスクテイクし、組織を方向付け、バリューアップできるリーダーシップを備えた人材が求められています。社員一人ひとりが目指すキャリアは異なります。しかし、それぞれが自ら考え、自ら選択し、成長し続けられる環境をつくるのが、組織全体の成長にもつながります。そのためには、対話を通したコミュニケーションが欠かせません。対話を通じて新しい視点に触れ、学び、それを実践する。その繰り返しが個人の成長を促し、やがて組織の成長へとつながっていきます。

AIが進化する時代だからこそ、人と人との対話や相互作用から生まれる学びの価値は、これまで以上に大きくなると考えています。私は、人材戦略とは制度を整備することではなく、社員同士が学び合い、刺激し合える文化を育てることだと考えています。

AI時代に求められる人材と組織

加藤：ここまでは、マネックスグループが目指す組織のあり方について伺ってきました。一方で、グループ各社は事業内容や市場環境が異なり、人材に求められる役割もさまざまです。Jessicaさん、トレードステーションでは、経営戦略と人材戦略をどのように結び付けているのでしょうか。

Jessica：私たちも、人材戦略は常に経営戦略と一体であると考えています。事業環境が変化すれば、お客さまのニーズも変わり、それに応じて求められる人材やスキルも変わります。そのため、人材戦略を固定的なもの



人材戦略鼎談

とは考えていません。例えば、証券ビジネスでは金融や市場への深い理解が欠かせません。一方で、AI やソフトウェア開発の分野では、まったく異なる専門性が求められます。そこでトレードステーションでは、専門性を持つ人材を採用するだけでなく、金融ビジネスや顧客への理解を深められる教育プログラムを整備しています。異なる専門性を持つ社員が、お互いの知識を理解し合うことで、より良いサービスや新しい価値が生まれると考えているからです。

加藤：AI についても積極的に取り組まれていますね。

Jessica：はい。私たちは「AI Forward」という考え方を掲げています。ただ、それは社員全員がAI の専門家になるという意味ではありません。重要なのは、新しい技術を理解し、自分の仕事の中でどのように活用できるかを考え続ける姿勢です。AI は、人の能力を広げるためのツールです。だからこそ、人材育成においても、知識を教えるだけでなく、変化を受け入れ、自ら学び続ける姿勢を育てることを重視しています。また、AI やテクノロジーがどれほど進化しても、新しいアイデアは人と人との対話から生まれます。

そのためには、多様な意見を歓迎し、安心して発言できる環境が欠かせません。私たちの DEI や組織文化に関する取り組みも、人事が一方向的に進めるのではなく、社員自身が主体となって活動しています。社員同士が対話し、会社をより良くしていく。そのプロセスそのものが、組織文化を育てると考えているからです。人事の役割は、文化をつくることではなく、その文化が育つ環境を整えるファシリテーターであるべきだと思っています。

加藤：「人事が文化をつくるのではなく、社員が文化を育てる」という考え方は、とても印象的です。

Jessica：文化は制度だけでは生まれません。社員が自分たちの会社だと感じ、自ら行動しようと思えることが何より重要です。そのため、私たちは社員のエンゲージメントサーベイやマネージャーとの対話を重視していますし、マネージャー自身も「自分も完璧ではない」と率直に伝えることを大切にしています。そうした日々の積み重ねが、社員の主体性や信頼関係につながり、結果として組織全体の成長につながっていくと考えています。

山中：私たちもエンゲージメントサーベイを重視しており、非常に共感します。制度や仕組みはもちろん重要ですが、それ以上に日々のコミュニケーションを通じた社員同士の相互作用の積み重ねによって、組織風土や企業文化は形づくられていきます。だからこそ、私たちは人材戦略を考えるときも、「どんな制度を導入するか」ではなく、「どんな組織をつくりたいのか」を起点に考えるようにしています。これらの取り組みを続けてきた効果

が、最近1年間のエンゲージメントサーベイの結果にも表れ始めているように感じています。1 on 1 を活用し職場での対話の機会をつくり始めた当時、低迷していた「やりがい」「達成感」「成長機会」「成果承認」「事業やサービスへの誇り」「挑戦する風土」などの会社への帰属意識や忠誠心につながる項目の直近3回のスコアは、総じて1〜3ポイント上昇しており、まだまだ良好といえるレベルではありませんが、改善活動に手応えを感じられる結果となっています。

グループの多彩力を競争力へ

加藤：マネックスグループでは、主要グループ会社の人事責任者が参加する「Global HR Exchange」を定期的に開催しています。国や事業領域の異なるグループ各社が、人材戦略や人的資本経営について議論し、互いの知見を共有する場ですが、この取り組みにはどのような意義があるのでしょうか。

山中：グループ各社は、事業も展開する国・地域も異なります。そのため、人材戦略の具体的な施策も当然それぞれ異なっています。一方で、人材を通じて企業価値を高めるという視点に立つと、多くの共通課題があります。

例えば、AI 時代にどのような人材を育成するのか。挑戦を促す組織風土や企業文化をどう育むのか。

多様な人材が能力を発揮できる環境をどうつくるのか。あるいは、人権や DEI をどのように経営へ組み込んでいくのか。こうしたテーマは、事業や国を超えて共通しています。

だからこそ、グループ各社が経験や知見を持ち寄ることには大きな意味があります。正直、毎回各社の特徴的な取り組みから多くの学びや気付きに加えてインスピレーションを得ています。

Jessica：私も Global HR Exchange は非常に価値のある取り組みだと感じています。課題は違っても、考え方やアプローチには共通点が多くあります。例えば 3iQ 社とは、人材採用や制度運営について情報交換をしていますし、必要に応じて人材やノウハウを共有する機会もありました。同じグループだからこそ率直に相談できることも多く、お互いに学び合える関係が築かれています。

山中：たしかに私自身も、以前は証券事業が中心でしたが、現在はトレードステーション、コインチェック、3iQ 社をはじめ、多様な事業を展開するグループ各社



人材戦略鼎談



が異なる市場や文化の中で培ってきた強みや知見に触れる機会が増え、自分たちが学ぶことの方がむしろ多いと感じています。

加藤：そうすると、人材戦略という観点での持株会社の役割はどうあるべきとお考えですか。

山中：私は、事業持株会社であるマネックスグループ株式会社は、それぞれの会社が持つ知見を結び付け、新しい価値を生み出す「潤滑油」や「接着剤」のような存在であるべきだと考えています。それぞれの会

社には、それぞれの強みがあります。事業持株会社の役割は、それらを標準化することではありません。異なる強みをつなぎ、学びを循環させ、新しい価値を生み出すきっかけをつくることです。それによって、グループ全体の企業価値を高めていく。その役割を、人材戦略の面からも果たしていきたいと考えています。

Jessica：グローバル企業では、それぞれの地域や会社が独自の文化を持っています。だからこそ、一つのやり方を押し付けるのではなく、お互いの違いを理解し、それぞれの優れた取り組みを共有することが重要です。私は、それがGlobal HR Exchangeの大きな価値だと思っています。

加藤：今回の鼎談を通じて、日本と米国、それぞれ異なる環境で事業を展開していても、人材戦略の根底にある考え方には多くの共通点があることをあらためて感じました。企業理念を実現し、新しい価値を生み出し続けるためには、人材への投資だけでなく、人が挑戦し、学び合い、成長し続けられる組織を育てることが重要です。その実践の場として、グループ各社との対話は今後ますます重要になっていくと感じています。

山中：人材戦略について考えれば考えるほど完成形はないような気がします。事業環境が変化すれば、求められる人材も組織も変わっていきます。だからこそ、私たちは常に対話を続け、学び続ける組織でありたいと思っています。マネックスグループには、それぞれ異なる事業や国・地域で培われた専門性があります。それらが互いにつながり、新しい挑戦や学びを生み出すことで、一社だけでは実現できない価値が生まれていきます。私たちは、この多様な知見と経験の掛け合わせを「多彩力」と呼んでいます。この多彩力こそが、マネックスグループの持続的な競争力であり、企業価値向上の源泉になると考えています。

グループ横断で人材戦略を議論する「Global HR Exchange」

マネックスグループでは、主要グループ会社の人事責任者が参加する「Global HR Exchange」を年2回開催しています。人材育成・採用・エンゲージメントをはじめ、AI時代の人材戦略、多彩力(P.53参照)の推進、人権の尊重(P.53参照)、主要事業拠点における法制度への対応など、グループ全体で取り組むべき重要テーマについて各社の知見や課題を共有しています。従業員エンゲージメントについては、各社のサーベイ結果の活用方法や組織との対話のあり方を共有し、心理的安全性の高い職場づくりに向けた知見を交換しています。

またグループ力を活かした越境人材交流についても議論を進めています。証券事業会社間で培ってきた人材交流に加え、各社の専門性や経験を相互に活用することで、グループ全体の人材育成につなげることを模索しています。AIの活用を前提とした人材育成や評価制度、次世代リーダー育成などについても各社の取り組みを共有し、成功事例や課題をグループ全体の知見として蓄積・活用しています。

また、法改正やガバナンス対応についてもタイムリーに情報共有を行い、グローバル共通の人事基盤の強化を進めています。多様な地域・事業会社の知見を結集し、グループ全体で学び合うことで、変化の激しい時代に対応できる組織能力を高め、持続的な企業価値の向上を支えています。



エンゲージメント向上に向けたアプローチ

これまでの取り組みを通じて、エンゲージメントを高めるには、組織と個人のそれぞれの特性に応じた働きかけが重要であることが見えてきました。「挑戦する風土」や「事業やサービスへの誇り」などは、継続的な働きかけを通じて組織風土として根付かせていく。一方、「やりがい」や「成長機会」などは、社員とマネジメント双方の関わりを重視し、対話の質を高めていく。サーベイを単なる定点観測にとどめず、結果を対話と行動につなげながら、目指す組織風土・企業文化の実現に活かしていきます。

人権尊重・多彩力

人権尊重

基本的な考え方と推進体制

マネックスグループは、人権尊重を事業活動における最重要課題の一つとして認識しており、取締役会での承認を得て「マネックスグループ人権方針」を策定しています。また、事業を営む上で「世界人権宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」「OECD 多国籍企業ガイドライン」「子どもの権利とビジネス原則 (CRBP)」を尊重しています。

当社グループの人権の尊重に関する施策の検討・推進は人権担当執行役が担い、取締役会では、毎月、人権担当執行役からの報告を受け、人権尊重の施策の進捗を監督しています。

主な取り組み

当社グループでは、職場のハラスメント防止として、管理職を含む全役職員を対象とするいじめ・ハラスメント研修を定期的 to 実施しています。ハラスメントの定義や事例、未然防止策、事案が発生したときの対応などを学ぶ機会を提供することで、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどを防止し、お互いを尊重し認め合い、一人ひとりが能力を発揮し活躍できる職場環境を整備しています。また、多様性に富む職場において、役職員の悩みや気付きに傾聴し、安心して長期間働ける職場をつくるために、相談しやすい職場環境の整備に努めています。例えば、当社は多数の国内グループ会社が利用できる「ハラスメント・人権・苦情相談窓口」を設置しています。本窓口は、正社員だけでなく契約社員、派遣社員、パートタイマーなど、雇用形態にかかわらずすべての者が利用できます。さらに、同僚やご家族など社内外の第三者からの相談も受け付けています。

さらに、社会全体での人権尊重を加速させるために、サプライヤーに対する人権デューデリジェンスにも取り組んでいます。国内のグループ各社向けに、サプライヤーとの間で対等かつ公正なパートナーシップを築くための指針として「サプライヤー発注者向けガイドライン」を策定し、人権尊重を推進しています。同時に、マネックスグループ人権担当執行役およびグループ各社の経営責任者が、年度ごとに関係するステークホルダーと事業活動における人権問題を特定するための対話と協議を行い、サプライヤーに対するリスクの所在や影響度を分析。その結果、対応が必要と判断されたサプライヤーに対しては、当社の人権方針をご理解いただけるようコミュニケーションを図っています。

多彩力の発揮

マネックスグループは、多様な価値観や経験を持つ人材が活躍する組織こそが、新たな価値創造と持続的な企業成長を支える基盤であると考えています。さらに私たちは、「Diversity, Equity & Inclusion (DEI)」を「多彩力」(英語名: Inclusive Talent Culture)と独自の表現に変えています。これは、一人ひとりの個性やバックグラウンドの違いを尊重するだけでなく、それらを組織やチームの創造性・可能性を最大限に引き出す力と捉えているためです。マネックスグループでは、それぞれの企業が育んできた文化や風土、そこで働く従業員一人ひとりが大切にしている価値観を尊重し、各社が持つ独自性や強みを活かしながら、多様な価値観や経験を掛け合わせることで、新たな価値創造につなげています。そのことは、M&Aした子会社の体制を変更しないなどの運営方針にも表れています。

また、祖業であるマネックス証券では、若手のうちから裁量権のある業務を任せ、性別や国籍にとらわれず、能力や成果を重視した人材登用を行ってきました。その結果、女性や多国籍人材が主要なポジションで活躍しているほか、20代で管理職に就く社員も誕生しています。創業から27年経ったいま、グループを支える役職員は、日本・北米・欧州などに広がりました。多様な地域・文化圏の人材が協働することで、新たな発想や価値創造にもつながるよう、心理的安全性が高く、公平性(フェアネス)を重視し、一人ひとりが自らの強みを最大限に発揮できる環境のさらなる充実を推進しています。

また、セミナーやレポート、記事広告などを通じて、当社の多彩力(DEI)推進に関する実践知や取り組みを積極的に発信し、多様な人材が活躍できる組織づくりに関する知見を社会と共有することで、企業や社会におけるDEI推進の一助となることを目指しています。

社外向けセミナーの開催

2025年7月、マネックスグループは「Empower All — マネックスの『個を活かす』組織戦略 —」と題した社外向けセミナーを開催しました。CEOや人事担当執行役の言葉を通じて、創業以来大切にしてきた個の姿勢を大切にすることや、一人ひとりの意見を尊重する組織風土、企業文化について発信しました。



金融サービスへのアクセス向上

マネックスグループの基本的な考え方

マネックスグループは、金融サービスへのアクセス向上を重要な経営課題と位置付けています。デジタル技術やパートナー連携を活用し、地域や経験にかかわらず、より多くの人々が資産形成に参加できる環境の整備を進めています。証券、暗号資産、資産運用といった多様な事業を通じて、投資機会の拡大と利用ハードルの低減を両立し、持続的な資産形成を支える基盤の構築に取り組んでいます。

マネックス証券の取り組み

マネックス証券では、他金融機関への証券プラットフォーム提供を通じた顧客基盤の拡大を進めています。NTTドコモとのアライアンスを軸に、ドコモSMTBネット銀行も含めた3社連携が進展しており、通信・金融・証券が一体となった新たな顧客接点の創出を図っています。2026年1月からはドコモショップにおいて証券口座開設やNISA申込の対面サポートを開始し、投資初心者が安心して資産形成を始められる環境を提供しています。さらに、イオン銀行との連携などを通じた銀行顧客への証券サービス提供も継続するなど、金融サービスの利用が限定されていた層へのアクセス拡大を進めています。

商品・サービス面では、「d払い®」アプリから簡単にマネックス証券の証券総合取引口座の開設や投資信託の積立申込ができる資産形成サービス「かんたん資産運用」を2025年7月から展開しました。ポイントによる投資信託の購入を可能とし、初心者層の参入障壁を低減し、新たな顧客層獲得につなげています。

さらに、UI/UXの改善による利用障壁の低減にも取り組み、2026年2月には米国株取引サービスの全面リニューアルを実施しました。こうした取り組みにより、2026年7月には証券総合取引口座数が300万口座を突破しました。また、2026年8月より「ChatGPTプラグイン」対応の「MONEX MCP Server」提供を開始しました。生成AI普及に伴い変化する情報アクセスの多様化にも対応していきます。



トレードステーションの取り組み

トレードステーションでは、グローバルにおける顧客基盤の拡大を通じて、金融サービスへのアクセス向上を図っています。欧州・中東地域における顧客獲得に向けて、オランダに事業拠点を開設し、2026年5月にトレードステーション ヨーロッパを立ち上げ、欧州連合全体でのサービス提供を開始しました。これにより、同地域における投資家へのサービス提供体制を強化しています。

また、顧客層の拡大に向けては、個人投資家に加え、ファミリーオフィスなどの法人顧客への対応を強化しています。顧客ニーズに応じたサービスのテラリングを進めることで、多様な投資主体が同社のサービスを利用できる環境の整備を図っています。

コインチェックの取り組み

コインチェックでは、API連携で暗号資産の売買機能を組み込む組込型金融サービス「Coincheck CaaS (Crypto as a Service)」の提供を開始し、クレディセゾン、KDDI、メルコインといったパートナーとの提携を通じ顧客基盤を拡大しています。加えて、アプリダウンロード数においても高水準を維持し、個人ユーザー基盤の拡大を継続しています。

また、法人顧客への展開も進めており、2026年には法人口座数が1万件を突破するなど、事業会社による暗号資産の活用機会も広がっています。

マネックス・アセットマネジメントの取り組み

アセットマネジメント領域では、資産運用計画づくりからゴール達成までをサポートする投資一任型ラップサービス「ON COMPASS」の提携金融機関の拡大や利用者の増加を図っています。ロボアドバイザーを活用したサービスは、投資経験や知識が限られる顧客でも利用しやすく、継続的な成長を実現しています。また、「マネックス・アクティビスト・ファンド」においても運用残高が大きく伸長しており、個人投資家の多様な運用ニーズに応えています。

WEB 金融サービスへのアクセス向上

顧客ユーザビリティ

マネックスグループの基本方針

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

マネックス証券の取り組み

マネックス証券は、「お客様本位の業務運営に関する方針」を策定し、顧客満足度などの重要業績評価指標(KPI)をもとにした商品・サービスの提供に努めています。また、お客さまからのフィードバックを集める仕組みを積極的につくり、その声を商品開発・提供に活用するPDCAサイクルを回すことで、顧客本位の業務運営に取り組んでいます。その中核となるオリエンテーションコミティーは、実際の顧客と社員が定期的に対話し、サービスや商品に対する意見や要望を直接収集する取り組みであり、創業以来四半期ごとに開催されています。2025年9月には通算100回を迎え、蓄積された顧客の声をサービス改善に活かす仕組みとして機能しています。

また、2026年には、近年増加する不正アクセスや口座乗っ取りへの対応として、ログイン時のパスキー認証の必須化を段階的に開始しました。パスキー認証は、生体認証などを活用したパスワードレスの仕組みであり、セキュリティ強化と操作性向上を同時に実現します。従来のID・パスワード入力やワンタイムパスワードを不要とすることで、安心かつスムーズな取引体験を提供しています。

さらに、2026年2月には米国株取引サービスの全面リニューアルを実施し、日本株の取引と近い操作性を実現しました。そして、2026年8月にはAIアシスタントを証券口座に接続できるMCP(Model Context Protocol)を国内主要証券会社に先駆けて提供開始しました。これにより資産状況や取引履歴をAIプラットフォームで手軽に確認でき、顧客の利便性はさらに向上します。



トレードステーションの取り組み

トレードステーションでは、最先端技術を活用した顧客体験の高度化を推進しています。2026年1月には、AIアシスタントを証券口座に接続できる機能(Model Context Protocol)の提供を開始しました。これにより、サードパーティを含むAIが口座情報と連携し、顧客は対話形式で市場分析や取引支援を受けることが可能となりました。

また、当該機能を通じて、投資戦略の設計・分析を支援するAIプラットフォームであるGlobal Financial AI社の「Financial® AI」とも接続可能となり、AIによる分析から取引の実行まで一体的に行える環境を整備しています。こうした革新性は外部からも高く評価されています。

2026年の主な外部評価

団体	評価内容
StockBrokers.com (証券会社評価メディア)	イノベーション部門1位
TradingView (分析プラットフォーム)	Broker of the Year
Technical Analysis of Stocks & Commodities (テクニカル分析の専門誌)	先物取引システム部門読者賞の最優秀賞(22年連続)

コインチェックの取り組み

クリプトアセット事業においては、直感的で分かりやすいユーザー体験の提供を軸にサービス開発を進めています。Coincheckアプリは、シンプルで迷わないUI/UX設計を特徴とし、2025年にはAPAC Awardsにおいて「ベスト暗号資産アプリ」を受賞しました。この評価は、日本国内における高い利用実績や、継続的に利用されるサービス設計が評価されたものです。

また、保有するだけで報酬を受け取ることができる「Coincheckステーキング」は、2025年1月にサービスを開始し、2026年3月には利用者40万人、累計報酬17億円に達しました。保有するだけで報酬が得られるシンプルな仕組みにより、投資のハードルを大幅に低減し、継続的な資産形成を支援しています。

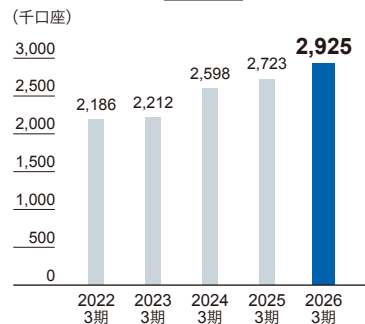
WEB 顧客ユーザビリティ

事業KPI

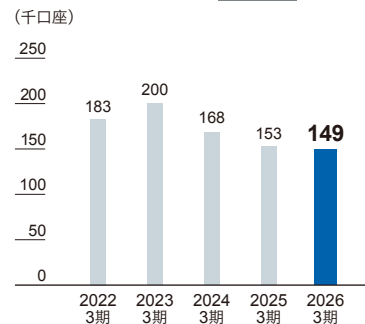
総口座数/本人確認済み口座数

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

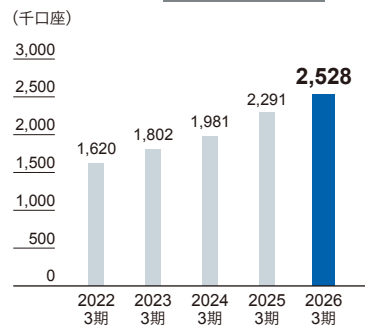
マネックス証券 総口座数



トレードステーション 総口座数



コインチェック 本人確認済み口座数

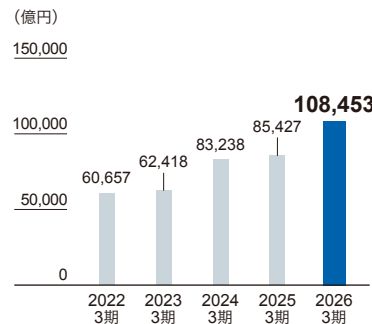


マネックス証券は、イオン銀行の投資信託口座を2024年1月に受け入れ、かつ同月にはNTTドコモとの資本業務提携も開始しました。トレードステーションは、口座当たり収益の向上を企図した非稼働口座に対するフィーチャージを開始した結果、非稼働口座の整理を行いながら、収益貢献の高い顧客層に集中して価値提供できる環境を構築しています。コインチェックは、7年連続のアプリダウンロード数第1位を記録し、国内暗号資産交換業者のリーディングポジションを堅持しています。

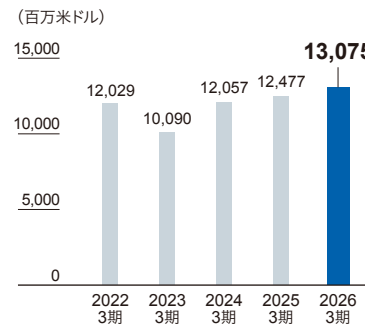
預かり資産

預かり資産は、証券およびクリプトアセット事業の成長を図るための顧客基盤を示す重要な指標の一つです。

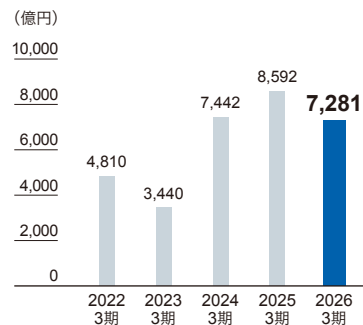
マネックス証券



トレードステーション



コインチェック

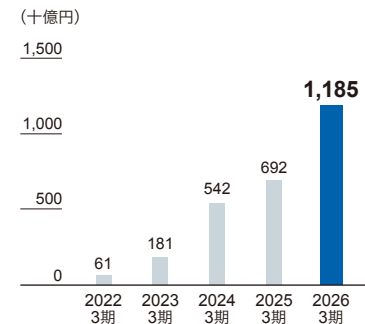


マネックス証券の預かり資産は、パートナー企業との連携や相場影響に伴い、大きく増加しました。トレードステーションでは、活発に取引を行うアクティブトレーダー層の資産増を受けて過去最高水準となりました。コインチェックでは、2026年3月期は2025年後半から暗号資産市場が軟調に推移したことで、預かり資産は前年を下回りました。

運用残高

運用残高は、アセットマネジメント事業の成長を図るための顧客基盤を示す重要な指標の一つです。

マネックス・アセットマネジメント



マネックス・アセットマネジメントの各運用商品の運用残高は、着実に大幅に成長しました。運用残高は2026年3月末時点で1.19兆円となり、今後もさらなる成長を目指します。

11年間ハイライト

カテゴリ	科目、項目、表示タイトル	単位	2016/3期	2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
			IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
連結	営業収益	百万円	54,271	45,831	53,635	52,175	53,226	77,905	88,783	79,304	87,680	74,522	83,606
	受入手数料	百万円	32,152	26,349	29,196	25,741	25,375	36,864	37,361	36,953	37,763	32,455	37,102
	トレーディング損益	百万円	6,671	4,498	3,865	6,461	8,550	24,504	30,477	10,788	13,193	11,854	10,276
	金融収益	百万円	14,610	14,313	19,349	19,242	18,579	15,394	18,886	29,413	34,746	26,172	28,690
	売上収益	百万円	—	—	—	—	—	—	950	960	253	27	2,748
	その他の営業収益	百万円	839	671	1,225	731	722	1,144	1,109	1,190	1,725	4,014	4,791
	金融費用	百万円	4,629	3,979	4,480	4,758	5,236	4,211	5,183	5,778	7,797	6,906	8,696
	金融費用及び売上原価控除後営業収益/純営業収益	百万円	49,642	41,852	49,155	47,417	47,990	73,695	83,549	73,316	79,756	67,592	73,106
	販売費及び一般管理費	百万円	41,395	40,578	39,853	44,690	42,835	49,861	68,601	68,487	67,606	61,924	64,632
	取引関係費	百万円	13,862	11,281	11,963	12,051	11,975	15,986	26,742	24,262	22,780	18,948	20,527
	人件費	百万円	10,651	10,393	10,854	13,111	13,413	15,614	19,866	21,727	23,120	22,926	26,156
	システム関連費※1	百万円	13,343	15,685	14,742	16,437	14,794	15,039	16,441	17,193	16,178	9,694	10,508
	その他の販売費及び一般管理費	百万円	3,539	3,218	2,294	3,091	2,653	3,222	5,551	5,305	5,528	10,355	7,440
	営業利益相当額/営業利益	百万円	8,247	1,274	9,302	2,727	5,155	23,833	14,949	4,829	12,149	5,668	8,475
	その他の収益費用(純額)	百万円	△3,146	△203	△671	△937	△1,025	△2,537	5,852	△160	35,021	△9,520	7,283
	税引前利益/税金等調整前当期純利益	百万円	5,100	1,071	8,631	1,790	4,131	21,296	20,801	4,669	47,170	△3,852	15,758
	当期利益/少数株主損益調整前当期純利益	百万円	3,516	161	6,579	1,029	2,820	14,385	13,032	3,324	31,475	△7,197	10,643
	親会社の所有者に帰属する当期利益/当期純利益	百万円	3,554	298	6,730	1,181	3,011	14,354	13,017	3,392	31,293	△5,067	10,914
	資産合計	百万円	888,116	936,776	973,520	1,027,849	1,022,934	1,401,130	1,607,761	1,504,110	761,642	709,641	746,768
	資本合計	百万円	86,022	81,687	80,493	80,142	77,024	90,524	106,018	100,754	133,123	126,254	129,970
	営業利益率	%	16.6	3.0	18.9	5.8	10.7	32.3	17.9	6.6	13.9	7.6	10.1
	「資本合計」と「固定的な資産」の差額※2	百万円	23,934	20,133	23,819	22,840	15,777	25,824	43,033	35,346	37,432	26,928	1,681

※1 システム関連費：不動産関係費＋事務費＋減価償却費

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

11年間ハイライト

カテゴリ	科目、項目、表示タイトル	単位	2016/3期	2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
			IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS	IFRS
連結	親会社所有者帰属持分当期利益率/ 自己資本利益率 (ROE)	%	4.1	0.4	8.3	1.5	3.9	17.3	13.4	3.3	27.1	△4.0	8.7
	親会社の所有者に帰属する基本的1株当たり当期利益/ 1株当たり当期純利益金額 (EPS) ※3	円	12.46	1.06	24.33	4.42	11.59	55.82	50.00	12.85	121.67	△19.79	43.41
	1株当たり親会社所有者帰属持分/ 1株当たり純資産額 (BPS) ※3	円	302.03	290.00	298.50	297.28	297.70	347.67	391.64	388.67	426.18	389.87	365.91
	1株当たり配当額 ※3	円	9.60	5.20	10.00	5.40	5.90	12.00	15.30	15.70	23.00	40.30	30.7
	総還元性向	%	109	827	100	291	163	22	31	269	269	—	70.7
マネックス証券	自己資本規制比率 ※4	%	335.3	297.8	310.4	340.6	384.8	304.1	327.8	325.5	310.6	296.0	241.2
TradeStation Securities, Inc.	エクセス・ネット・キャピタル ※5	千米ドル	62,441	71,782	84,379	115,554	129,057	136,500	132,700	157,000	204,600	202,955	225,036
連結	従業員数	名	971	830	853	1,093	1,108	1,129	1,480	1,491	1,052	1,078	1,122
マネックスグループ	取締役数合計 ※6	名	11	11	9	9	9	11	11	11	11	11	11
	社外取締役 ※6	名	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
マネックス証券	女性割合	%	34	34	35	38	35	35	37	37	38	37	35
	女性管理職割合	%	25	22	18	22	20	35	28	27	23	18	18
トレードステーション	女性割合	%	25	24	22	22	22	25	25	24	24	25	24
	女性管理職割合	%	21	18	27	21	20	27	25	25	26	27	26
コインチェック	女性割合	%	—	—	—	19	19	22	19	24	20	20	24
	女性管理職割合	%	—	—	—	0	0	0	13	12	—	9	10

※3 2013年10月1日を効力発生日として、当社普通株式1株につき100株の割合で株式分割を行いました。

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

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

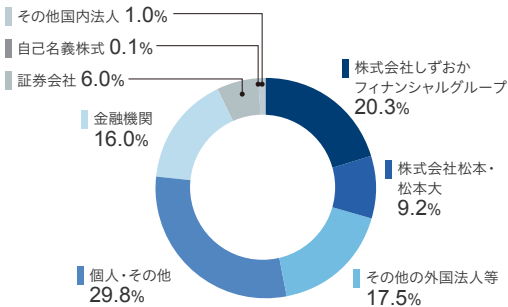
※6 各期末を基準日とする定時株主総会終了後の人数。

株式情報 2026年3月31日現在

株式の概要

上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	8698
銘柄	マネックスグループ株式会社
発行済株式の総数	251,647,100 株
株式の売買単位	100 株
株主数	108,435 名
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当基準日	3月31日
中間配当基準日	9月30日
定時株主総会	毎年6月

主要株主および株式分布状況



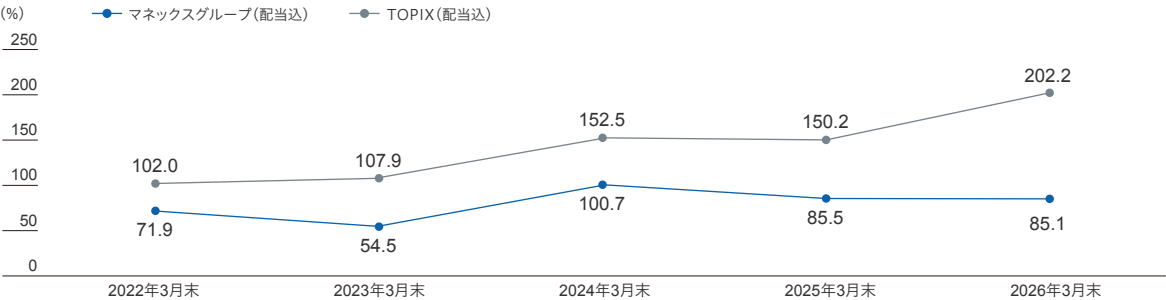
※ 2026年3月末基準日の株主名簿および大量保有報告書をもとに当社作成(自己株式保有控除前)

大株主の状況

氏名または名称	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社しずおかフィナンシャルグループ	51,091	20.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	28,766	11.44
株式会社松本	22,080	8.78
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	9,327	3.71
JPモルガン証券株式会社	6,248	2.48
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	3,798	1.51
工藤 恭子	3,455	1.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,618	1.04
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,526	1.00
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	2,484	0.98

※1 持株数および持株比率は表示未満の端数を切り捨てて表示しております。
※2 持株比率は自己株式保有数(283,416株)を控除して計算しております。
※3 株式会社松本は、当社の取締役会議長 松本大氏個人が発行済株式の100%を所有する資産管理会社です。2024年3月15日付の変更報告書(大量保有報告書)にてすでに開示されている通り、松本大氏が保有している当社株式のうち約649万株が株式会社松本に移管されています。

株主総利回りおよび配当込みTOPIXの推移(2021年3月期=100)



※ 2021年3月期末を100として算出しています。

グループ各社の概要 2026年8月末現在

マネックスグループ株式会社

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

証券事業セグメント

ドコモマネックスホールディングス株式会社

設立	2023年12月
代表者	江藤 俊弘
事業内容	中間持株会社
所在地	東京都千代田区

マネックス証券株式会社

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

TradeStation Group, Inc.

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

TradeStation Securities, Inc.

設立	1995年5月
代表者	Peter Korotkiy
事業内容	オンライン証券
所在地	アメリカ合衆国フロリダ州

クリプトアセット事業セグメント

Coincheck Group N.V.

設立	2022年2月
代表者	Pascal St-Jean
事業内容	暗号資産/web3事業のさらなる拡大を目指す企業群の持株会社
所在地	オランダ王国アムステルダム

コインチェック株式会社

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

3iQ Digital Holdings Inc.

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

株式会社 Next Finance Tech

設立	2021年5月
代表者	徳力 創一郎、土田 真也
事業内容	ステーキングサービス等の提供
所在地	東京都港区

Aplo SAS

設立	2019年10月
代表者	Oliver Yates
事業内容	暗号資産プライムブローカレッジサービスの提供
所在地	フランス、パリ

アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業セグメント

マネックス・アセットマネジメント株式会社

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

カタリスト投資顧問株式会社

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

Westfield Capital Management Company, L.P.

設立	1989年4月
代表者	Will Muggia
事業内容	投資顧問業
所在地	アメリカ合衆国マサチューセッツ州ボストン

マネックスPB株式会社

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

マネックスSP信託株式会社

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

投資事業セグメント

マネックスベンチャーズ株式会社

設立	2005年11月
代表者	万代 惇史
事業内容	ベンチャーキャピタル事業
所在地	東京都港区

その他

株式会社ヴィリング

設立	2012年10月
代表者	中村 一彰
事業内容	人材開発事業
所在地	東京都杉並区

ジーネックス株式会社

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



マネックスグループ株式会社

〒107-6025 東京都港区赤坂 1-12-32 アーク森ビル 25 階

www.monexgroup.jp

本資料は、マネックスグループ株式会社の発行する統合報告書です。本資料は、当社についての具体的な説明を行う上で必要な事項を記載したものであり、当社グループ各社が取り扱う商品・サービス等についても記載していますが、それらの商品・サービス等を推奨し、勧誘するものではありません。本資料には、当社が属する業界および当社についての、本資料作成時点における予想、仮定、見込に基づく将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は現時点の情報に基づくものであり、実際の業績は、さまざまなリスクや不確定事項等に影響され、本資料とは異なる可能性がありますのでご了承ください(2026年9月発行)。