

Section 03

さくらインターネットのESG経営

34 サステナビリティの
推進

環境

35 環境戦略メッセージ

36 グリーン社会に貢献
する国産AIインフラ

社会

37 CHROメッセージ

40 人的資本の考え方

41 デジタル人材の育成、
ITを活用した社会連携

セキュリティ

42 CISOメッセージ

43 セキュリティ関連の
取組み

ガバナンス

44 ガバナンスの考え方

45 ガバナンス体制強化の
取組み

46 役員選任方針

47 役員・執行役員紹介



サステナビリティの推進

基本的な考え方

さくらインターネットグループは、社会基盤を担うデジタルインフラ事業者としての責任を果たすべく、サイバーセキュリティへの対応を最重要課題のひとつとして位置づけています。

また、事業の基盤であるデータセンターは大量の電力を消費することから、気候変動・脱炭素も重要課題と認識し、対応を進めています。さらに、社員の働きやすさと働きがいの両立を図る人的資本投資にも注力しています。

持続的な事業成長と持続可能な社会の実現に向けた取組み

方針		関連する取組み
E	- 二酸化炭素排出の抑制 - 再生可能エネルギーの活用	- 太陽光発電所の開設 - 再生可能エネルギー電源100% - 非化石証書利用によるCO₂排出ゼロ
	- 人的資本経営の実践 「働きやすさ」と「働きがい」の両立	- 行動指針の刷新 - リモートワーク前提の働き方継続 - 男性育児休暇取得の推進 - エンゲージメントサーベイツール活用
	- デジタル分野の人材育成と、ITを活用した社会課題の解決を推進 - 地方創生とデジタルイノベーションの創出	- クラウドを学ぶ教育機会の提供 - 高専支援プロジェクトによる実践教育 - 地域と連携したスタートアップ支援 - 大阪・関西万博シグネチャーパビリオンへのサプライヤーとしての参画
G	- 情報セキュリティ維持・向上 - コンプライアンスの徹底 - リスクマネジメントの推進 - ガバナンスと経営の透明性向上	- 各種セキュリティ認証の継続更新 - ガバメントクラウド要件の継続対応 - コンプライアンスおよびセキュリティ教育の実施 - 指名・報酬委員会の運営 - 適時・適切な情報開示





環境

環境戦略メッセージ

環境課題の解決力を競争優位性へ昇華させ、 グリーンな次世代インフラを創出します。

澤村 徹 執行役員（2026年6月30日現在）

北海道函館市出身。PC/AT互換機専門店の店舗責任者、バイヤー、PCパーツ輸入製造販売に入社。データセンター会社の立ち上げを経て2005年さくらインターネット運用部門管掌役員を10年務め、2020年から現職。ゲーム・アニメ・インターネットミーム等のサブカル分野に精通。JDCC人材マネジメントワーキンググループ主査、NEDO技術委員（2019年度、2020年度）。



「電力・通信・立地」の三位一体開発と、環境負荷低減への社会的使命を果たす

生成AIの急速な普及に伴う高性能サーバーの電力消費急増は、単なる運用コストの課題にとどまらず、事業の持続可能性と企業の社会的責任を根本から揺るがす最優先の経営課題となっています。現実には既存の電力インフラの余力活用だけでは対応が困難となる中、電力供給が可能な用地の確保が極めて重要です。

従来のデータセンター運用とは次元の異なる莫大なエネルギー負荷が生じている現在、さくらインターネットはこの急激な環境変化を自らの「社会的な使命」と捉え、これまでの常識にとらわれない多角的なアプローチで課題解決に向かおうとしています。デジタル社会の基盤を支えるインフラ企業として、クラウドやAIの学習・推論など、それぞれの用途に応じた最適な立地と運用を推進し、成長と環境保全のトレードオフを乗り越え、次世代に向けた持続可能なデジタル社会基盤を構築していくことが私たちの極めて大きな責務です。

今後のインフラ確保においては、データセンターの立地選定にGXの観点を強く打ち出し、「電力・通信・立地」の三位一体開発を推進していきます。特に通信と電源を一体で整備する「ワット・ビット連携」は、これからのビジネスに

おいて他社が模倣できない圧倒的な参入障壁と付加価値を生み出し、最大の競争優位性になると確信しています。

広域分散・自律運用型レジリエンスの確立と気候変動リスクへの多角的な対応

具体的には、当社が最速かつ確実な拠点開設能力を持つことで、生成AI特有の需要に応えるコスト・環境の最適化ができるという顧客価値を創出します。その結果、グリッド全体の「調整弁」となることによる電力コストの逆転化が起き、インフラの調達者から、データセンター運用を中心とした、プラットフォームの創出者になることを目指しています。

お客さまが環境性能で企業を選択する時代において、石狩データセンターの設計段階から一貫して追求してきた環境性能、超電導送電の実証研究、直流サーバーの運用、外気冷房設備の全面導入や水冷式GPUコンテナの先駆的な採用実績は、他社を凌駕する強固な事業基盤になるものです。同時に、データセンターが消費する電力を地域に還元する仕組みを提案し、産学官連携による課題解決型パートナーシップを通じて、地域社会から選ばれる企業を目指します。

AI向けデータセンターの需要拡大に伴い、気候変動による電力不足や自然災害への対応力、すなわちレジリエンスのさらなる向上が不可欠です。リスクヘッジの面では、単一拠点の可用性を高めるだけでなく、全国の複数拠点を有機的に結びつける、広域分散・自律運用型レジリエンスの確立が急務だと考えています。

そこで、まずはデータセンター立地の広域分散化を進めるとともに、オールフォトニクス・ネットワーク（APN）技術を利用したワークロードシフト、リージョンを跨いだマイグレーション技術、そしてAI分散コンピューティングなどの最先端技術を駆使し、災害対策と事業継続性（BCP）を飛躍的に高めていきます。

また、気候変動がもたらす多様なリスクに対しては、発電・送電・小売りを含む電力会社や自治体と連携した電力供給の安定化を図り、業界団体や行政とのパイプを生かした規制策定段階からの参画により早期対応を進める方針です。環境課題の解決を確固たる競争力へと昇華させ、強靱でグリーンなデジタル社会の実現に向けて全社一丸となって力強く挑戦を続けていきます。



環境

グリーン社会に貢献する国産AIインフラ

環境負荷の低減と、安定的なインフラ提供の両立

国産デジタルインフラを担う企業として、北海道・石狩の地の利を生かした省エネルギー型データセンターの運営をはじめ、環境負荷の低減と安定的なインフラ提供の両立に取り組んでいます。

さくらの環境方針

当社事業の基盤であるデータセンターは、サーバーの稼働や冷却のために、大量の電力を消費することから、気候変動・脱炭素への対応を重要課題のひとつと認識しており、CO₂（二酸化炭素）排出量の抑制および再生可能エネルギーの活用を積極的に推進することで、脱炭素社会の実現を目指していきます。

SSBJ基準に則った情報開示

当社グループは、SSBJ基準に則った、気候変動に伴うリスクおよび機会が事業活動や業績に与える影響について適切な開示を行うための準備を進めております。その一環として、気候変動が当社にもたらすリスクの分析・評価を実施いたしました。データセンター事業では多数のサーバー等を稼働させるため、多くの電力を消費しています。電力価格が想定以上に上昇し、その増加分をサービス価格へ適切に転嫁できない場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。これに対し、当社グループでは省エネルギー化による消費電力の削減を推進するとともに、非化石証書の調達を通じて再生可能エネルギーの利用拡大を図り、リスクの低減に取り組んでいます。

気候変動が与える中期および長期の財務インパクト

分類	区分	ドライバー	事業への影響	リスク重要度
移行リスク (2°Cシナリオ)	政策・法規制	GHG排出に関する規制の強化	・ 操業コストの増大	小
			・ 政策および規制による現有資産の償却、資産価値減損、早期除却	小
	技術	既存製品の低炭素技術への入れ替え 既存製品／サービスの低炭素オプション追加	・ 低炭素技術への移行の先行コスト	小
			・ 新技術・代替技術のR&Dへの先行出費	小
	市場	消費者行動の変化 デジタルインフラ需要の増大に伴う電力供給の逼迫	・ 消費者の好みの変化による商品／サービスの需要低下 ・ 顧客の環境配慮意識が高まり、環境性能の低いサービスの価値低下	小
			・ 電力確保のための投資増加、電力費の増加	中
物理的リスク (4°Cシナリオ)	慢性／急性	紛争／災害等に起因する原材料、物流コストの上昇	・ サービス機材／電力費の上昇	中

環境配慮型データセンターの実現（石狩データセンター）

デジタル化が加速する中で、データセンターの重要性の高まりに伴い、高性能サーバーによる消費電力は増大しています。また、昨今の地政学的リスクの高まりは、特定のエネルギー源や地域への依存リスクを顕在化させ、国内でデータを処理・保管するインフラの安定性への関心をより一層高めています。

こうした課題に対し、当社は北海道の寒冷な気候を生かした石狩データセンターで直接・間接外気冷房方式を採用し、従来比約4割の消費電力削減を実現。その他のデータセンターおよび事業所でも非化石証書の調達により、使用電力に伴うCO₂排出量の実質ゼロを達成しています。

脱炭素社会の実現に向けた取り組み

- 安定かつ効率的な電力運用
- 再生エネルギー由来の電力を100%活用
- 環境配慮型冷却システムの導入



社会インフラを支えるさくらのレジリエンス

当社グループはデータセンター運営において、データ単一拠点の可用性向上だけでは限界があるため、全国の複数拠点を有機的に結び付ける「広域分散・自立運用型レジリエンス」の確立を推進しています。あわせて、先進技術の活用と実用性の高いBCPにより、持続的なサービス提供と社会の発展に貢献してまいります。

レジリエンス向上の取り組み

データセンター立地の広域分散

リージョンを跨いだマイグレーション技術

APN技術を利用したワークロードシフト

AI分散コンピューティング



BCP（事業継続計画） 防災訓練の実施 / 電源・設備の強化 / 運用体制の強化

BCP実践事例：北海道胆振東部地震（2018年9月16日）

北海道全域が停電となる中、非常用発電設置により約60時間にわたり運用を継続。
約**38,000**のお客さまにITインフラを提供し続けました。



CHRO Message

人材投資を、企業価値へ。
組織改革と行動指針の刷新を通じて、一人ひとりの力を競争力へつなげる。

人材投資を競争力へ昇華し、組織改革が成長を加速するフェーズへ

さくらインターネットは「ESとCSの実現」を企業理念の軸に据え、人材を最も優先すべき経営資本のひとつと位置付けてきました。CHROとしての私の役割は、「ESとCSの実現」を軸として長期的な組織力強化のために変革をもたらすことです。2026年3月期は、その考え方に基づく人材投資をより戦略的に実行し、組織変革が特に大きく前進した一年でした。

2026年3月期は145名の採用を実施し、クラウド・AIをはじめとする成長領域へ重点的に人材を配置しました。その結果、開発体制の強化に加え、営業・企画・運用を含めた組織全体の実行力が着実に向上しています。また、多様な知見や経験を持つ人材が加わったことで、組織内で学び合いや挑戦が活発になり、新たな価値を生み出す土壌も育まれました。2026年3月期は、採用が単なる人員補強にとどまらず、組織の進化を力強く後押しした一年だったと実感しています。

また、当社にとって大きな転換点となったのが、これまで積極的には取り組んでこなかった経営人材の外部採用です。取締役の招聘をきっかけに、財務やマーケティングなどの領域で高度な専門性を持つ経営人材を

迎え入れたことで、従来の延長線上では実現が難しかった経営機能の強化が進みました。その結果、意思決定の質とスピードが向上し、事業成長を支える経営基盤の強化が進んでいます。

一方で、これまでの大規模採用による組織の拡大に伴い、従来の組織体制では迅速な意思決定や戦略実行が難しい場面も見られるようになりました。事業の成長を持続させるためには、組織の規模を拡大するだけでなく、変化に迅速に対応できる体制へ進化させることが必要だと考えています。

そこで2026年4月には組織体制を刷新し、肥大化していた組織を迅速な意思決定が可能な規模へ再編するとともに、各役職の責任と権限を明確化しました。さらに、セールス・プロダクト・ビジネスがそれぞれの戦略に沿った組織構造を構築することで、戦略の実行力を高め、各組織がより主体的かつ機動的に価値を創出できる体制を構築しました。さらに、2026年7月にバックオフィス部門の業務改善や全社システムの開発支援、システム間連携の最適化を担う組織として、情報システム統括室内へシステム開発グループを新設しました。急成長する企業にとって、意思決定スピードを

矢部 真理子 執行役員 / グループ最高人事責任者 (CHRO)

福島県喜多市出身。メーカーでの営業、社長秘書、人事支援会社での採用・教育支援、マネジメント経験を経て2012年にさくらインターネットに入社。一貫して人事部門を率い、人事ポリシー・バリュー策定、採用強化、働き方改革、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンなどに従事。現在は、人事業務全般に加え人的資本経営を推進。



社会

CHROメッセージ

維持しながら全社最適な業務基盤を構築することは非常に重要です。私たちはAI活用を前提に業務プロセスそのものを見直し、個人の生産性向上にとどまらない組織変革へつなげていきたいと考えています。

また、組織の成長に伴うリーダー育成の強化も重要なテーマだと考えています。2025年度にはリーダー・マネジャー約150名を対象とした3日間のマネジメント研修を実施し、「人のマネジメント」と「仕事のマネジメント」の両面で共通基盤を整えています。私たちが求めるリーダーは、単に組織を管理する人ではありません。顧客を起点に考え、自らオーナーシップを持ち、周囲を巻き込みながら成果を生み出せる人です。そして、メンバー一人ひとりの成長を支援しながら、組織全体の力を引き出せるリーダーを育成していきたいと考えています。

2027年3月期は、これまでの大規模採用を中心としたフェーズから、一人ひとりの能力や志向を最大限に引き出す活躍フェーズへと軸足を移します。人材をコストではなく、持続的な成長を生み出す資産と捉え、採用・育成・配置・評価を一体で運用するタレントマネジメントを強化することで、人材価値の最大化を目指していきます。

一方で、採用を緩める考えはありません。ここ数年で事業成長を支える人材基盤は着実に強化されましたが、エンタープライズや公共分野への展開など、今後の成長戦略の実現には、新たな専門性や経験を持つ人材の参画が不可欠です。そのため、成長領域を中心に必要な人材を引き続き積極的かつ戦略的に採用していきます。

こうした採用と人材活躍を両輪で進める中で、今後は人材ポートフォリオの最適化がより重要になります。当社が目指す市場では、優れたサービスを

開発する力に加え、その価値をお客さまへ届け、課題解決につなげる力がこれまで以上に求められます。そのため、エンジニアや運用、営業など幅広い職種で採用を継続しながら、特に、お客さまの本質的な課題を理解し、解決策を構想し、実行までやり切ることができる人材の確保を重視しています。

技術力だけでなく、市場を開拓する力や顧客価値を創出する力を持つ多様な人材を迎え入れ、人材ポートフォリオを進化させることで、持続的な事業成長と企業価値の向上を実現していきたいと考えています。

文化は守るものではなく、進化させるもの。 10の行動指針で示す、さくらのこれからの姿

2026年4月、当社は行動指針を刷新しました。これまで掲げてきた「肯定ファースト」「リード＆フォロー」「伝わるまで話そう」という3つの

新行動指針

01. 顧客を軸に

私たちは、顧客の問題やニーズを起点に行動します。判断に迷ったときは、自分たちの都合ではなく、顧客にとっての価値を最優先の基準として決断します。

02. 動きながら考える

ビジネスの価値は行動によって生まれます。失敗のリスク・コストが小さいと判断できることは、素早く試行し、その結果を検証します。

03. 根っこを掘る

私たちは、顧客や社内できている出来事を、その見かけだけで判断しません。私たちは、その裏にある構造と因果を探索し、根本原因まで踏み込みます。

04. 仕組みで解決する

私たちは、問題や非効率を見つけた時、直ちに個人の責任を追及するのではなく「どのような仕組みがあれば防げたのか」を考え、再発防止のために仕組みを設計、改善します。私たちは、仕組みを作ることによってクオリティ、スピード、スケールを継続的に高めます。

05. バーを上げる

私たちは、顧客や社会が求める水準に達していない仕事を見逃しません。基準は意識して引き上げなければ低下するものだと考え、高め続けます。

バリューは、社員一人ひとりの行動に浸透し、相手を尊重し、協力し合い、対話を重ねるといった文化を育んできました。この価値観は、これからも変わることのない私たちの土台です。

一方で、当社は1,000名規模の組織へと成長し、事業領域も大きく広がりました。組織が成長する中で、これまで自然に共有されていた価値観や判断基準は、意識して言語化しなければ組織全体に浸透しにくくなっています。私は、文化とは守るだけのものではなく、会社の成長や事業環境の変化に合わせて進化させていくものだと考えています。

こうした考えのもと、3つのバリューを発展させる形で10の行動指針を策定しました。今回の刷新の目的は、社員一人ひとりが共通の判断基準を持ち、自律的に行動できる組織をつくることです。そして、これまで大切にしてきた文化を受け継ぎながら、次の成長ステージに必要な実行力と

06. 判断の確かさ

私たちは、その時点で最も正しいと考えられる判断を下します。経験にもとづく感覚に、データや他者の意見を組み合わせることで、思い込みを回避します。矛盾や新しい事実を見つけたときには、前提と判断を変更します。

07. インテグリティ

私たちは、自身の言動が誤っていたと気づいたとき、居心地の悪さや体面よりも事実を優先し、素直に認めます。私たちは、他者からのフィードバックを成長機会として受け止め、次の行動に活かします。

08. 人を育てる

私たちは、同僚の成長に関心を持ち支援します。敬意と期待を持って、強みと成長領域を率直に伝え、言いづらいことであっても組織の成功のために進んで対話します。

09. オーナーシップ

私たちは、自分の責任を果たすために必要であれば、自ら組織を横断し、課題の解決に向けて行動します。私たちは、組織の境界を役割の境界とは捉えません。

10. 結果を出す

私たちは、結果を左右する最も重要なことに、注意と時間を集中します。結果に対する説明責任を引き受け、困難があっても粘り強くやり遂げます。



社会

CHROメッセージ

成果創出につながる行動を明確に示しました。

策定までのプロセスでは、プロジェクトオーナーの田中のもと、私は経営の意図と現場の実態をつなぐ役割として初期段階から参画しました。急成長する組織では、経営が目指す方向性を明確に示すことと、それが現場の行動として再現されることの両方が重要です。新しい行動指針では、「オーナーシップ」「仕組みで解決する」「結果を出す」「バーを上げる」など、事業成長を支える実行力と成果創出に踏み込んだメッセージを加えています。行動指針をもとに、これまで大切にしてきた信頼や協力の文化を土台にしながら、次の成長ステージに必要な行動を明確にし、成果にも強く向き合う組織へ進化することが、今回のプロジェクトの大きな狙いです。

また、私自身は策定以上に「浸透」が重要だと考えています。行動指針はつくっただけでは意味がなく、社員一人ひとりの判断や行動に根付いて初めて価値を発揮します。刷新からまだ数ヶ月ですが、管理職からは「メンバーの成長課題に行動指針の項目を組み込みたい」という相談も届くようになってきました。組織文化はトップが発信するだけでは定着しません。管理職が日々のマネジメントの中で体現し、それが現場へ広がることで初めて文化になると考えています。浸透度としてはまだ道半ばですが、その第一歩は確かに踏み出せていると感じています。

私たちの理想は、将来的に行動指針という言葉そのものを意識しなくても、その考え方が自然と組織に根付き、日々の行動として実践されている状態です。今後は2027年4月に予定している新人事評価制度への組み込みなどを通じて、行動指針を単なるスローガンで終わらせず、採用・育成・

配置・評価というタレントマネジメント全体の中で実践される状態をつくること、今の私の重要な役割だと考えています。

多様性を競争力に、 タレントが生きる組織で持続的な価値を生み出す

多様性とは配慮の対象ではなく、競争力の源泉だと考えています。異なる経験・価値観・専門性を持つ人材が集まることで意思決定の質が高まり、新しい発想が生まれやすくなります。特に変化の激しいIT業界においては、多様な視点を持つこと自体が大きな強みになると考えています。当社では、多様性をゴールではなく、より良い意思決定と持続的な成長を実現するための経営基盤と捉え、性別・年齢・居住地・バックグラウンドに関わらず、一人ひとりが能力を発揮し挑戦できる環境づくりを進めてきました。その結果、多様な人材が活躍し、それぞれの経験や専門性を生かせる組織づくりにつながっていると考えています。

こうした考えのもと、当社は居住地にとらわれず全国から人材を採用し、多くの社員がリモートワークを活用しながら働いています。これは単に働きやすさを実現するためではなく、全国から優秀な人材を迎え入れ、多様な経験や専門性を事業成長につなげるための取り組みです。実際に、この働き方によって全国各地で暮らしながら活躍する人材や、従来であれば出会うことが難しかった専門人材・経営人材の参画も実現しています。

一方で、当社の事業はデータセンターを基盤として成り立っています。24時間365日の安定運用を担う現場では、日々多くの社員が現地対応や夜間対応を行い、社会インフラを支えています。

当社は、リモートワークか出社かという二項対立ではなく、事業に必要な役割に応じて最適な働き方を実現することを大切にしています。2026年にはデータセンター勤務者を対象に出社・夜勤手当を新設するなど、それぞれの勤務形態や役割に応じた環境整備も進めています。

場所にとらわれず活躍できる柔軟さと、社会インフラを支える現場力。その両立こそが、当社の働き方の特徴であり、組織力の向上という意味でも非常に大きな成果につながっています。

私たちは「『やりたいこと』を『できる』に変える」という企業理念を大切にしてきました。そして、その実現の原動力は社員一人ひとりであると考えています。だからこそ、「社員を信じる」という人事ポリシーのもと、人への投資を通じて、一人ひとりが学び、挑戦し続けられる環境づくりを進めています。AIをはじめとする技術革新が加速する時代だからこそ、個人の挑戦を組織の実行力へとつなげ、社員と会社がともに成長し、その成長がお客さまの成長や新たな価値創出、社会価値の創出へとつながる好循環を生み出していきます。社員一人ひとりの成長と挑戦を起点に、この好循環を生み出し続けることこそが、私たちの人的資本経営の根幹です。

これからも、日本のデジタル基盤を支える企業として、人への投資を通じてお客さまとともに成長し、持続的な企業価値の向上と社会の発展に貢献していきます。



社会

人的資本の考え方

人材の成長と成功を導く「5つの柱」

人材教育と
学び合う
文化づくり

- 社員が講師を務める生成AI導入研修の開催
- 全社員対象にITパスポート試験、Di-Liteの資格取得を推奨
- 外部動画学習サービスの提供
- 資格取得の費用補助
- キャリア相談窓口の設置
- 生成AIサービス利用料の全額補助



心と体の健康

- 保健師による社内報での情報発信
- ヘルスチェックサーベイの実施による組織全体の健全性向上
- 残業状況のリアルタイム確認・リマインドをシステム化
- 工数管理による人的リソースの最適配分
- 傷病介護休暇積立制度
- 介護セミナーやウォーキングイベントなどの開催

多様な人材の
活躍促進

- 女性リーダー育成プログラムなどのキャリア支援
- 賃金のベースアップ
- MVP表彰
- 多様な人材採用

チャレンジと
リーダーシップに
よって新しい価値を
育む文化づくり

- エンゲージメントサーベイトールの活用
- 社内公募や本人の希望に基づく出向制度、副業制度の活用によるチャレンジ機会の提供
- マネジメントスキル強化を目的とした、ピープルマネジメント研修

フレキシブルな
働き方

- リモート前提の働き方
- 働きがいと働きやすさを実現する制度「さぶりこ」
- 男性の育児休暇取得推進
- フレックス制度を始めとする柔軟な勤務制度の活用
- 記念日休暇など連続した有給休暇取得を奨励する手当制度

行動指針

→ P.38

顧客起点で
組織一丸となり
社会的価値を創出する



社会 デジタル人材の育成、ITを活用した社会連携

デジタルを前提とした社会のために、社内外でデジタル人材を育成

さくらインターネットの強みであるクラウドサービスなどを通じて、デジタル分野を推進する人材の発掘・育成と、ITを活用した社会との連携に取り組んでいます。

教育機会の提供

AI人材育成のための「さくらのAI検定」を設立

- 2026年3月、AIの基礎的な技術を理解するだけでなく、実務において適切にAIサービスを選択し、安全に使いこなせる判断力とスキルを身につけられる人材の育成を目的として検定制度を設立しました。
- 学習教材も無料公開しています。



デジタル技術を基礎から実践まで幅広く学べる「さくらのクラウド検定」の提供拡大

- オンラインで受験可能な模擬試験を提供開始（2025年1月）、利用者数は4,200人を突破しました。（2026年6月現在）
- 学習環境を1か月間無償で利用できるプログラム「さくらのクラウド検定ラボ」を開設しました。（2025年12月）
- より高度なクラウド活用を扱う「アドバンスド」区分を新設、従来の検定を「ベーシック」と位置づけ、高度な設計や最適化まで段階的な習得が可能となりました。（2026年3月）



ITやデジタルインフラの知識を学ぶための公式YouTubeチャンネル「さくらのデジタルインフラ学校」を開設（2025年9月）

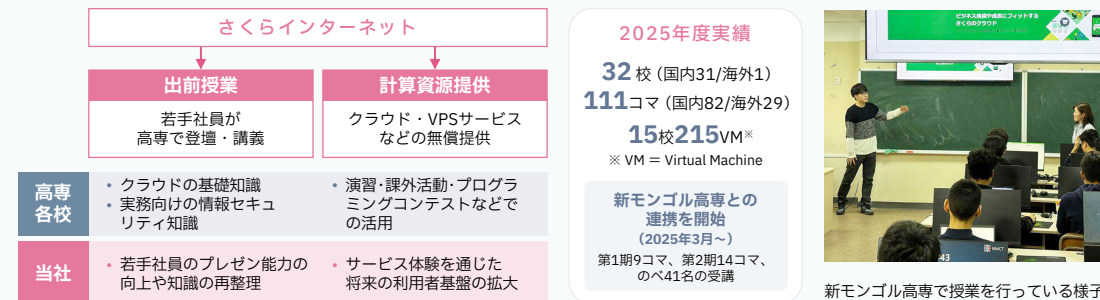
- 大阪・関西万博「null²」で得られた知見や未来のインフラ像を語る、落合陽一氏との対談動画を公開しました。（2026年6月）
- チャンネル登録数は3万人超、動画掲載数は80本超となっています。（2026年6月現在）



さくらのデジタルインフラ学校

高専支援プロジェクトによる実践教育

国立高等専門学校機構との包括連携協定締結を背景に、より実践的な「活きた教育」を提供していきます。



落合陽一プロデュース「いのちを磨く」大阪・関西万博 シグネチャーパビリオン「null²（ヌルヌル）」

サプライヤーとして、当社GPUサービスがパビリオンの体験の中で登場するアバターの生成に活用されました。当社が提供しているGPUサービスは、深層学習や3D処理などの負荷の大きい演算に対応できるように設計されたもので、画像解析や3Dアバター生成といった処理を行うのに適しています。

- 2D処理** 顔画像から背景を取り除く、口の動きをつくる
- 3D処理** 「Scaniverse」アプリで撮影した3Dモデルから人の形を抽出し、動かせるアバターを生成する



パビリオンの内部



セキュリティ CISOメッセージ

さくらのセキュリティとは、
より大きな挑戦を支えるガードレール。

江草陽太 執行役員 / 最高情報セキュリティ責任者 (CISO) / 最高情報責任者 (CIO)

大阪府出身。洛星中学・高等学校時代にロボット研究部を立ち上げる。その後大阪大学工学部電子情報工学科に進学。学生時代より個人事業としてシステム開発やISMS取得などのセキュリティコンサルタントを行う。2014年10月、さくらインターネットに入社。2016年7月、25歳の時に執行役員に就任。社内全体の技術推進を統括。ネットワーク、データベース、情報セキュリティスペシャリスト。



セキュリティがあるからこそ、安心して挑戦し、新しい価値を生み出せる

さくらインターネットにとって情報セキュリティは、事業継続や企業価値に直結する重要な経営課題です。特に近年はAI、データ活用などの進展によって、セキュリティに求められる役割も大きく変化しています。単に脅威から守るだけではなく、事業成長やイノベーションを支えながら、変化に強い組織とサービスを実現することが求められていると感じています。そのため当社では、技術的な対策だけでなく、人材育成や組織文化の醸成、ガバナンスの強化を含めた総合的なセキュリティ強化を進めています。自社の生成AI活用でも、ガイドライン策定や契約上の担保によりリスクを統制しており、今後も技術や法規制の変化を評価しながら、リスクベースの適切なガバナンス構築で安全なAI活用を支えていきます。

当社が提供する「さくらのクラウド」では、2026年3月のガバメントクラウド採択を経て、セキュリティ面では多層防御や厳格な運用、統制・監査のドキュメント整備などの平時運用化を通じて、全社的なガバナンスの高度化と大きな市場競争力の獲得を実現しました。

また、2025年9月に提供開始した「さくらのAI Engine」でもセキュリティノウハウを生かして通信・処理・保存の全てを国内で行う「国内完結型」を強みとしています。地政学的リスクやサプライチェーンリスクが高まる中、閉域網や専有GPU対応、外部へのデータ提供なしといった設計により、顧客が国内法制度のもとで機密情報を安心して活用できる選択肢を提供しています。

情報セキュリティインシデントへの備えとしては、経営陣と一体となった全社的な対応フローや定期的な訓練体制を整備しています。発生時の影響最小化を重視し、「責めない文化」による心理的安全性を確保することで、早期把握と根本原因の分析に基づくプロセスや運用の改善を推進しています。さらに、社会のデジタル基盤を担う企業として、対応チームのSAKURA.SIRTでは「インターネットそのものを安全にしていこう」という理念を掲げています。業界連携や知見の共有、情報発信を通じて社会全体のセキュリティ向上と組織のレジリエンス強化に貢献していきます。

お客さまや社会からの要求に応え、インターネット全体のセキュリティ向上に貢献する

セキュリティの考えを真に実効性のあるものにする上では、私自身の技術者としての経験や現場感覚、そしてCIO兼任の視点も大いに生かされています。現場のシステム特性を理解し、共通言語で議論しながら実現可能な対策を模索することを心がけています。こうした考えのもと、専門部署のみに依存せず、各部門に責任者を配置して全社で主体的に取り組む文化を定着させ、社員が自律的に判断できる組織づくりを目指しています。セキュリティは事業推進のブレーキではなく、より大きな挑戦を可能にするためのガードレールであり、当社の企業理念「『やりたいこと』を『できる』に変える」を支える重要な基盤です。そのため、「安全であることの証明」である第三者認証を取得・維持しながら、「より安全になるための仕組み」として活用し、高水準な統制を平時より発展させていきます。

私たちが目指しているのは、業界の中で「さくらインターネットの取組みを参考にしたい」と評価されるようなセキュリティのベストプラクティスを確立し、業界全体の発展にも貢献できる存在になることです。セキュリティを事業の持続的成長を支える競争力の源泉と位置づけ、技術、人材、組織文化、ガバナンスを網羅した総合的な強化を進め、最も信頼されるデジタルインフラトップ企業への飛躍を目指します。



セキュリティ セキュリティ関連の取り組み

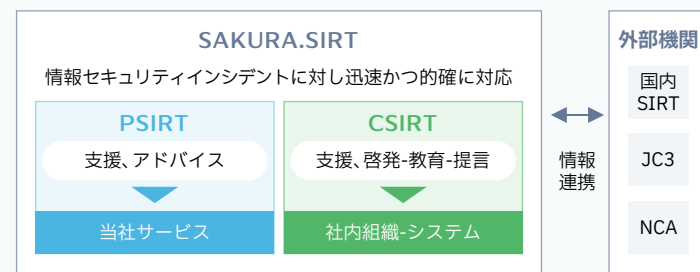
情報セキュリティ基本方針

さくらインターネットグループは、総合的なITインフラ・プラットフォーム企業グループとして、私たちとつながりのある全ての人たちのためにあらゆるアプローチをインターネットを通じて提供することを企業理念として活動しています。この理念の実現には、情報セキュリティに関する企業モラルを堅持し、お客さまからお預かりする情報資産ならびに当グループの経営資源としての情報資産をあらゆる脅威から保護することが重要な課題となります。情報セキュリティマネジメントシステムを確立し継続的な改善を行うことによりこの課題を解消し、セキュリティ基盤をより強固なものとするために「情報セキュリティ基本方針」を定め、推進します。

サイバーセキュリティへの取り組み

SAKURA.SIRT（さくらサート）

2015年5月に社内システムを対象としたSAKURA.CSIRT（さくらシーサート）を設立し、同年7月には日本シーサート協議会へ加盟しました。その後当社サービスも対象に含める形でSAKURA.SIRT（さくらサート）と改め「お客さまとインターネットそのものを安全にしていく」をモットーに、専門技術者とともに社内外と連携し、セキュリティ関連情報や情勢の把握・共有および活用を行っています。



インシデント対応訓練の実施

当社のサーバーへの攻撃に備え、経験の浅いスタッフを中心に、実務訓練を実施。対応訓練を通じて将来の中核人材が経験を積むことで、組織全体として迅速かつ適切なインシデント対応が可能な状態を維持しています。

情報セキュリティの維持・向上

取得している認証・ガイドライン

当社は、お客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう、情報セキュリティマネジメント体制の強化に継続的に取り組んでいます。その一環として、国際規格および国内の基準に基づく以下の認証・登録を取得しています。

ISMAP/ISMS/ISMSクラウドセキュリティ認証/プライバシーマーク/PCI DSS/SOC2・SOC3/ISO/IEC 27018:2019認証

[適用範囲等詳細](#)

透明性レポートの提供開始

「個人情報」「表現の自由」「通信の秘密」の重要性を認識し、要請に対応する際には、個人情報保護法、電気通信事業法、プロバイダ責任制限法などをはじめとする関係法令やガイドラインを遵守することで、これらの保護に努めています。

この取り組みの一環として、当社が要請を記録した数と、対応の概要を透明性レポートとして公開し、透明性を確保していきます。レポートの対象には当社サービスである、「さくらのレンタルサーバ」、「さくらのVPS」、「さくらのクラウド」、「さくらの専用サーバ PHY」、「さくらのドメイン」、「ハウジング」が含まれます。

政府認証ISMAPの「さくらのクラウド」

政府が求める厳格なセキュリティ基準を満たしています。公的機関における安全性の確保に加え、民間企業への円滑なクラウドの導入を支援します。

ISO27018の取得

国際的な情報セキュリティ基準をベースとして、パブリッククラウド上で処理される個人情報に安全に保護するための管理策を提供します。

警察表彰

2025年1月、当社クラウド事業本部カスタマーサービス本部カスタマーリライアビリティ部（現カスタマーサービス本部カスタマーサポート部）に所属する社員が群馬県警察サイバーセンター長より警察表彰を授与いただきました。

Comment

日頃よりお世話になっている企業さまの窓口担当の方よりお声がけいただき、群馬県警察学校で講義を行いました。内容は、ホスティング・クラウドサービスの構造などの基礎知識のほか、不正申込の実情、照会・差押えで当社が提供可能な記録（証拠）等についてです。講義を行うことは初めてで、自身の成長にもつながったと感じていましたが、さらにその結果、今回の表彰をいただけて大変光栄に思っています。



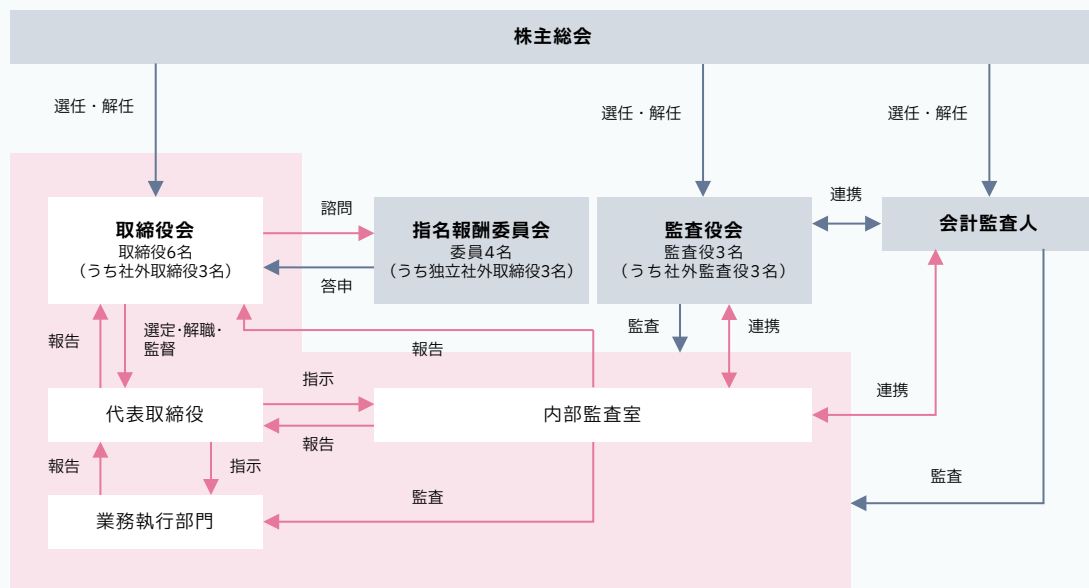
基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

さくらインターネットのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、当社が企業規模を拡大していくのに並行して、経営管理組織の整備を推進し、各部門の効率的・組織的な運営および内部統制の充実を図ることであり、その基本姿勢を基に現在まで努力してきました。

特に、インターネット業界は、目に見えない多数の利用者に対して通信施設を開放しており、世界中のインターネット利用者を市場として成立している事業でありますので、他業界以上の大きな社会的責任を背負っています。当社におけるコーポレート・ガバナンスの確立は、このような社会的責任を果たしていくことを可能にする経営基盤であると考えています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制は下図の通りです。



● 取締役会の活動状況（2025年度実績）

当事業年度における取締役会の主な議題は、事業基盤の強化および成長に向けた設備投資に伴う資金調達や重要な契約の締結に関する事項、並びに取締役および執行役員の人事・報酬等、経営体制およびコーポレート・ガバナンスに関する事項であります。また、主な報告事項としては、指名報酬委員会の活動状況や取締役会実効性評価の結果を含むコーポレート・ガバナンスの運用に関する報告、並びに中期経営計画の進捗や予算編成の状況等、経営管理に関する報告であります。なお、財務状況および重要な職務の執行状況をはじめ、内部統制および内部監査の状況等についても適切に報告を受けています。

● 指名報酬委員会の活動状況（2025年度実績）

当事業年度において、当社は指名報酬委員会を6回開催しています。また、より多角的な議論の実現に向けて、多様な視点を取り込む観点から、委員会の構成を見直し（委員1名を増員）、体制の強化を図りました。

● 監査役・監査役会の活動状況（2025年度実績）

監査役は取締役会に出席し、経営の意思決定機関を監視するとともに、必要に応じて意見表明を行うほか、グループ会社の監査役との報告・情報共有を通じた連携や、内部監査部門へのヒアリング等により、グループ会社における職務執行状況等について適切に報告を得ています。監査役会は原則として毎月1回開催され、必要に応じて随時開催しています。当事業年度では計13回開催され、1回当たりの平均所要時間はおおむね1時間弱でした。

氏名	開催回数	出席回
田中 邦裕	14	14
川田 正貴	14	14
伊勢 幸一	14	14
前田 章博	14	14
畑下 裕雄 (社外・独立)	14	14
猪木 俊宏 (社外・独立)	14	14
大坂 祐希枝 (社外・独立)	14	14
荒川 朋美 (社外)	13	11
守田 達也 (社外)	10	8

※取締役会の開催回数は、出席者の在任期間中に開催した回数を記載しております

役職名	氏名	開催回数	出席回数
委員長	独立社外取締役 畑下 裕雄	6	6
委員	独立社外取締役 猪木 俊宏	6	6
委員	独立社外取締役 大坂 祐希枝	3	3
委員	代表取締役 田中 邦裕	6	6

氏名		開催回数	出席回数
山口 やよい	(常勤・社外・独立)	13	13
梅木 敏行	(社外)	13	13
長谷川 浩之	(社外・独立)	13	13
広瀬 智之	(社外)	12	11

※監査役会の開催回数は、出席者の在任期間中に開催した回数を記載しております



ガバナンス ガバナンス体制強化の取り組み

社外役員・独立役員の活用とコーポレート・ガバナンスの強化 (2026年6月30日現在)

● 指名報酬委員会の設立と社外役員、独立役員の選任状況

指名報酬手続きの公正性・透明性・客観性を強化

■ 独立社外取締役を中心とした任意の諮問機関

取締役会の任意の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しました。委員の過半数を占める独立社外取締役から委員長を選任し、取締役および監査役の指名・報酬などに関する取締役会機能に対し、これまで以上にガバナンスを効かせます。

■ 指名報酬委員会の主な役割

経営陣幹部、取締役および監査役の報酬などを決定するに当たっての全般的な方針と手続を検討します。
取締役会に付議する取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定に関する方針案を検討します。

■ 取締役会における社外役員・独立役員比率

指名報酬委員会の構成 (2025年度)



取締役



監査役



社外役員比率 66%
(監査役の社外比率100%)

独立役員比率 55%

● 取締役会構成

さくらインターネットは、法令および定款に定める取締役および監査役の員数を満たすとともに、社内外の多様な知見や経験を取り入れた取締役会を構成しています。今後は、急速に拡大するデジタルインフラ事業を支えるガバナンス体制のさらなる高度化に向け、経営の独立性および機動性を高めるとともに、変化する事業環境への適応力を高め、迅速かつ適切な意思決定を実現することで、持続的な成長と企業価値向上を目指していきます。

社外取締役メッセージ

成長を支えるガバナンスの高度化が、
企業価値向上の鍵になる。

烟下 裕雄 社外取締役

公認会計士・税理士。監査法人や米国大手会計事務所での業務経験を経て、2005年株式会社プロキューブジャパン設立、代表取締役社長就任。企業経営、財務会計に関する豊富な知見を有する。2015年より当社社外取締役、現在は指名報酬委員会委員長を務める。



多様な企業を見てきた視点を、ガバナンスの「ものさし」として生かす

私は監査法人を経て独立して以来、ベンチャーから時価総額数兆円規模の企業までさまざまなステージの会社を見てきました。その知見から、当社のステージに合ったベストプラクティスを提案できることが私の強みです。

近年の当社は、AI需要の急拡大を背景に大規模投資を積極的に進めたことで、急速に事業が成長しております。その成長を持続的な企業価値向上につなげるためには、ガバナンス体制のさらなる高度化が重要なテーマになっていると認識しています。社外の独立した立場から、正しいプロセスでスピード感を持って成長できているかという点を注視し、取締役会における議論を通じて経営の意思決定の質向上に努めています。

ガバナンスの進化こそが、企業価値を高める

長年、経営判断に関わってきた実感として、当社には不正や過ちなどが起きにくい企業文化が根付いていると感じています。社員一人ひとりが誠実に仕事に向き合っており、全体として透明性の高い組織風土が醸成されています。

ガバナンスの土台になるのは、やはり企業文化です。当社はその土台がしっかりしているからこそ、今後は事業規模の拡大に合わせて、取締役会による監督機能や意思決定プロセスのさらなる充実を図っていく段階にあると考えています。新任役員の就任をはじめ、外部から経営経験豊富な人材が加わる動きは、取締役会の議論の質を高め、意思決定の幅を広げるという意味でも大いに歓迎しています。

私にとって、ガバナンス強化は単なるコンプライアンス対応にとどまりません。正しい意思決定プロセスが機能していれば、経営判断の質が上がり、事業そのものの質を底上げできるからです。その点で、ガバナンスは当社の企業価値を支える重要な基盤であると同時に、市場評価を高められる鍵なのです。投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、経営陣のリーダーシップを尊重しつつ、これからも社外の視点から問いを投げかけていきます。



ガバナンス 役員選任方針

● 役員選任方針

さくらインターネットは、取締役および監査役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会を設置しています。取締役および監査役候補の指名に当たっては、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会にて決定することとしており、以下の方針に基づき候補者を選定しています。

■ 取締役選任方針

当社における取締役候補の指名に関しては、以下の観点を総合的に検討し決定します。

a. 経営能力

- 当社の事業に関する知識が豊富であること
- 当社の経営戦略・事業特性などを踏まえ、当社の中長期的な企業価値向上に資する資質および能力を有すること
- 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること
- 客観的かつ全社的な見地から分析・判断する能力に優れていること
- 自ら変化を起こし、周囲を巻き込んで変化を推進する力があること
- 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるなど、会議体における建設的な議論・検討に貢献できること
- ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映できる資質を有すること
- 企業経営や上場企業における管理職経験を有すること
- 重要な経営検討課題（例、企業経営、テクノロジー、法務・コンプライアンス、財務・会計、マーケティング、グローバル）における専門的な知見を有すること

b. 人間性

- 法令、社内外の規範を遵守し、役員として必要な見識、公正さを有すること
- 当社の企業理念を理解・実践し、ステークホルダーに信頼される誠実さを有すること
- 多様な価値観や考え方を理解・受容し、個性を尊重した言動を実践していること

■ 監査役選任方針

当社における監査役候補の指名に関しては、以下の観点を総合的に検討し決定します。

a. 経営能力

- 当社の事業に関する知識が豊富であること
- 当社の経営戦略・事業特性などを踏まえ、当社の中長期的な企業価値向上に資する資質および能力を有すること
- 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること
- 客観的かつ全社的な見地から分析・判断する能力に優れていること
- ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映できる資質を有すること
- 企業経営や上場企業における管理職経験を有すること
- 監査を実施するための豊富な経験や知見または重要な経営検討課題（例、企業経営、テクノロジー、法務・コンプライアンス、財務・会計、マーケティング、グローバル）における専門的な知見を有すること

b. 人間性

- 法令、社内外の規範を遵守し、役員として必要な見識、公正さを有すること
- 当社の企業理念を理解・実践し、ステークホルダーに信頼される誠実さを有すること
- 多様な価値観や考え方を理解・受容し、個性を尊重した言動を実践していること

■ 取締役会の多様性・構成

- 取締役・監査役の選任にあたっては、年齢・性別・国籍などの属性を問わず、候補者個人における専門的な知識などの経営能力や資質により候補者を選任します。
- 取締役会の構成においては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、取締役会が重要な経営判断と業務執行の監督を行うために必要な多様性と、取締役会の機能が最も発揮可能な適正規模を確保します。
- 当社は監督機能の強化と客観性の確保を目的に、独立社外取締役の構成比率を取締役全体の3分の1以上とすると同時に、経営環境の変化を見通し、経営戦略に反映させる上でより重要な役割を果たしていただくべく、独立社外取締役に他社での経営経験を有するものを含めることとします。また、監査役には財務・会計に関して十分な知見を有するものを含めることとします。



取締役



田中 邦裕

Kunihiro Tanaka

代表取締役社長／最高経営責任者



川田 正貴

Masataka Kawada

取締役／最高財務責任者



田面木 宏尚

Hirohisa Tamonoki

取締役（新任）

社外取締役

畑下 裕雄 Hiroo Hatashita 独立

猪木 俊宏 Toshihiro Igi 独立

大坂 祐希枝 Yukie Osaka 独立

社外監査役

山口 やよい Yayoi Yamaguchi 独立 常勤

梅木 敏行 Toshiyuki Umeki

長谷川 浩之 Hiroyuki Hasegawa 独立

取締役・監査役のスキルマトリックス

役員紹介

	出席状況			経験・専門性					
	取締役会	指名報酬委員会	監査役会	企業経営	法務・コンプライアンス	財務・会計	エンジニアリング・テクノロジー	CS・マーケティング	グローバル
田中 邦裕	100%	100%	-	●			●		
川田 正貴	100%	-	-	●		●			
田面木 宏尚	-	-	-	●			●	●	●
畑下 裕雄	100%	100%	-	●		●			
猪木 俊宏	100%	100%	-	●	●				
大坂 祐希枝	100%	100%	-					●	
山口 やよい	100%	-	100%	●		●			●
梅木 敏行	100%	-	100%	●			●		
長谷川 浩之	100%	-	100%	●		●			●

※本スキルマトリックスは、2026年6月15日付で開示した有価証券報告書の内容を基に作成したものです。なお、各取締役・監査役が有する全てのスキル・経験を網羅的に示すものではありません



執行役員



舘野 正明

Masaaki Tateno

副社長 / 上級執行役員



高橋 隆行

Takayuki Takahashi

上級執行役員



穴戸 隆志

Takashi Shishido

執行役員



江草 陽太

Yota Egusa

執行役員 /
最高情報セキュリティ
責任者（CISO） /
最高情報責任者（CIO）



前田 章博

Akihiro Maeda

執行役員



横田 真俊

Masatoshi Yokota

執行役員



堀本 照

Akira Horimoto

執行役員



大嵯 昌子

Masako Ohsaki

執行役員



塚田 麻美子

Mamiko Tsukada

執行役員



眞崎 さゆり

Sayuri Masaki

執行役員



矢部 真理子

Mariko Yabe

執行役員 /
グループ最高
人事責任者（CHRO）