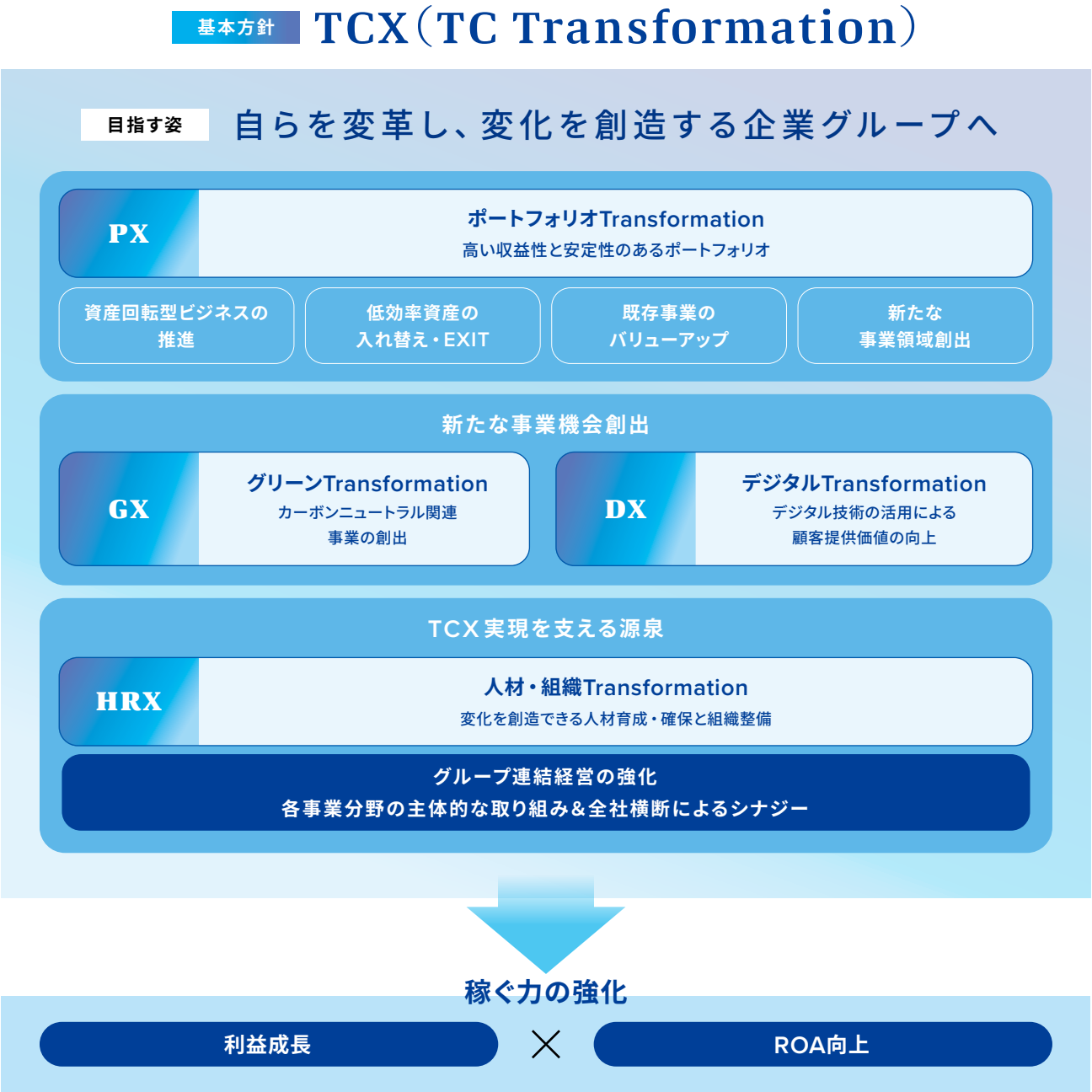


中期経営計画2027の進捗

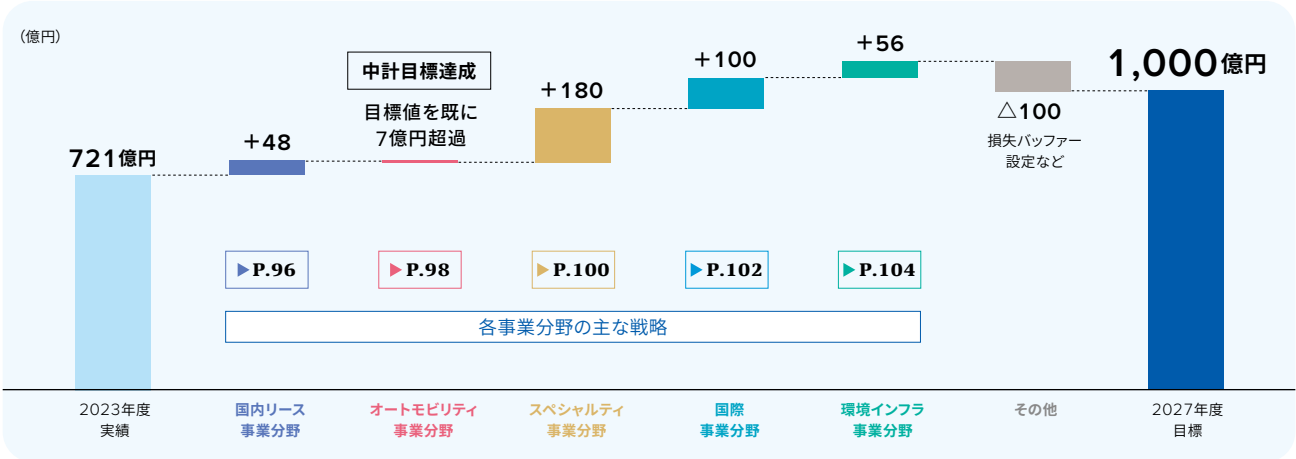


財務・非財務目標と実績

財務目標			非財務目標		
項目	実績 (2023年度)	目標値 (2027年度)	項目	実績 (2023年度)	目標値 (2027年度)
親会社株主に帰属する当期純利益	721億円	1,000億円	2030年度のGHG排出量*1 50%削減に向けた取り組み	—	33~50%
ROA (総資産純利益率)	1.2%	1.4%	エンゲージメント指数*2 (偏差値)	53.2	肯定的 回答率の向上
ROE	8.8%	10.0%			

*1 2021年度を基準年度とし、2030年度に50%削減目標を公表済み
*2 2024年度より(株)リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」での測定に変更。「モチベーションクラウド」におけるエンゲージメント指数は全国平均を50とした偏差値

財務目標(当期純利益)の達成に向けたロードマップ



TCXの進捗

PX

P.44

- 一部事業の持分比率見直しによる資産効率の向上および資産回転型ビジネスの推進
- 投資リスクのコントロールへ向けた体制強化

HRX

P.46

- 従業員エンゲージメント調査を通じた現状認識、課題把握および抽出
- 人事／組織制度の総点検

GX

P.56

- 気候変動リスクへの対応および環境関連事業・サービスの拡大など、成長機会の捕捉へ向けた取り組み強化

DX

P.60

- 攻めのDX(顧客提供価値の向上)、守りのDX(社内業務プロセスの生産性向上)へ向けDXタスクフォースを組成
- 全役職員を対象とするDX人材育成プログラムによるDXスキル強化(当社単体)

主な成長投資

事業分野	投資分野	概要
スペシャルティ事業分野	航空機	✈️ 発注機体の受領およびセカンダリーマーケットより航空機30機を取得(2023年度実績)
国際事業分野	米国データセンター	📦 NTTグループの運営する、米国シカゴの稼働済みおよび開発中のデータセンター3棟を保有する事業会社へ459百万米ドルを出資
環境インフラ事業分野	海外の再生可能エネルギー	🌞 シュローダーグループと共同で、英国の稼働済み太陽光発電所34カ所を取得 🌞 伊藤忠商事と共同で、北米の開発中の太陽光発電所2カ所を取得

経営企画部門長メッセージ



取締役 専務執行役員
経営企画部門長 兼 経理部門長
平崎 達也

Message

確かな実行力と成長ストーリーを推進し、
株式市場における当社の企業価値評価を
着実に高めていきます。

資本コストや株価を意識した経営

2023年度の当期純利益は721億円と4年ぶりに過去最高益を達成し、「中期経営計画2027」(以下、中計)の1年目として順調なスタートを切ることができました。2027年度の目標値である当期純利益1,000億円に向けて、着実に増益を継続していきたいと考えています。一方で、2021年度から資本市場の評価である当社のPBRが1倍を下回っている状況は課題として認識しています。

このような状況下、中計において「純利益1,000億円、ROE10%を達成し、PBR1倍以上に」とスローガンを掲げ、中計の基本方針や各施策をもとに、2023年12月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について方針を打ち出しました。

▶ P.39 図① 「中期経営計画2027」で目指すROEおよびPBRの水準

なお、株主資本コストは当社による算定結果と資本市場との対話をもとに、中計公表時に10%であるとの認識を発信しました。ROE10%超(2023年度実績:8.8%)の達成と、株主資本コストの低減を進めることで正のエクイティ・スプレッドを形成し、PBR1倍以上を目指していきます。

ROEの向上と株主資本コストの低減について具体的な施策と考えを述べていきます。

▶ P.40 図② PBR1倍以上へのTransformation

稼ぐ力へのこだわりと

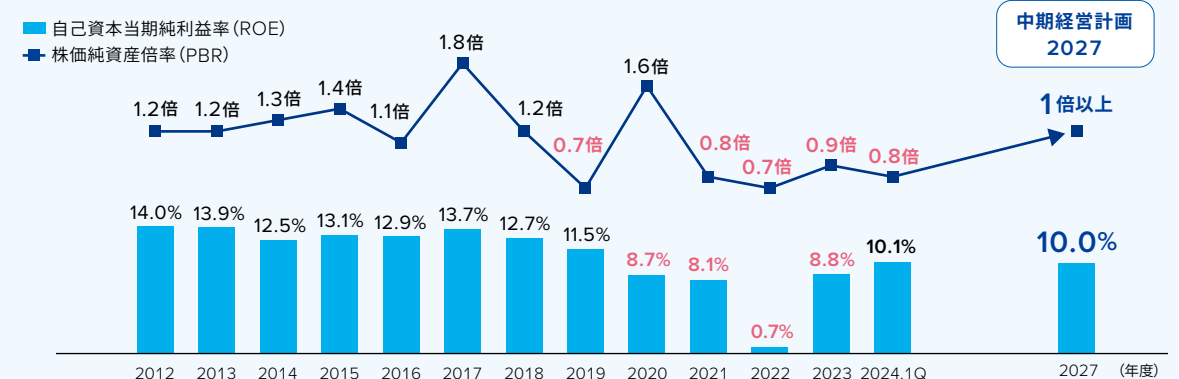
PXによる高効率経営の追求

2009年の合併以降の利益成長は、国内リース事業への依存から脱却を図るため、M&Aも活用しながら積極的な成長投資に伴う資産規模の拡大によって実現し、ROE10%以上・PBR1倍以上が継続するなど株主・投資家の皆さまから評価を得てきました。しかし、ROEが10%を下回ることにつれてPBRも1倍を下回り、また現在の当社の総資産は約6.7兆円、有利子負債は約5兆円(2024年6月末時点)に近づき、ROEが10%を下回る状況が続くなど、さらなる成長に向けてはボリュームありきの足し算のみの経営では成長のハードルが高くなっていくものと考えています。

そうした観点から、当社が将来にわたって持続的な成長を果たしていくための重要な経営戦略として「資産効率の向上」を掲げています。既存事業のバリューアップや事業投資の資産回転に加え、各事業の中身を精査し、低効率で成長が見込みづらい事業からはEXITし、株主・投資家の皆さまが求める収益率の実現に期待できる事業に経営資源を投入することで資産効率の向上を図り、ROEの分子である

当期純利益の成長へとつなげていく考えです。したがって、中計の財務目標の実現に向け、稼ぐ力の高い成長性のある資産に変えていくというポートフォリオ・トランスフォーメーション(PX)は非常に重要な取り組みであり、各事業分野においても積極的に進めている段階です。中計初年度(2023年度)におけるPXの代表的な事例として、オリエントコーポレーション(オリコ)との合併会社である2社(オリコオートリースおよびオリコビジネスリース)について持株比率の見直しを実施し、当社の連結子会社から持分法適用関連会社へ変更しました。社内外において議論を進めていく中、両合併会社は順調に資産規模を拡大し業績は安定しているものの、オリコの連結子会社として経営戦略を推進していくことが最も企業価値向上に資するとの判断に至り実行した事例です。投下資金の回収と持分法適用関連会社化により、当社のROA改善にもつながっています。今後こうした事業の見直しを進めていく方針ですが、単にEXITを推進するだけでは1株当たり純利益(EPS)の低下につながりますので、PXにより捻出した資金を新たな成長分野へ投資し、さらなるEPS拡大を実現していくことで資本市場の評価を高めていくことが肝要です。例えばNTTグループとのデータ

図① 「中期経営計画2027」で目指すROEおよびPBRの水準



$$\text{直近のPBR} = \frac{\text{ROE}}{\text{期待成長率等を含む株主資本コスト}}$$

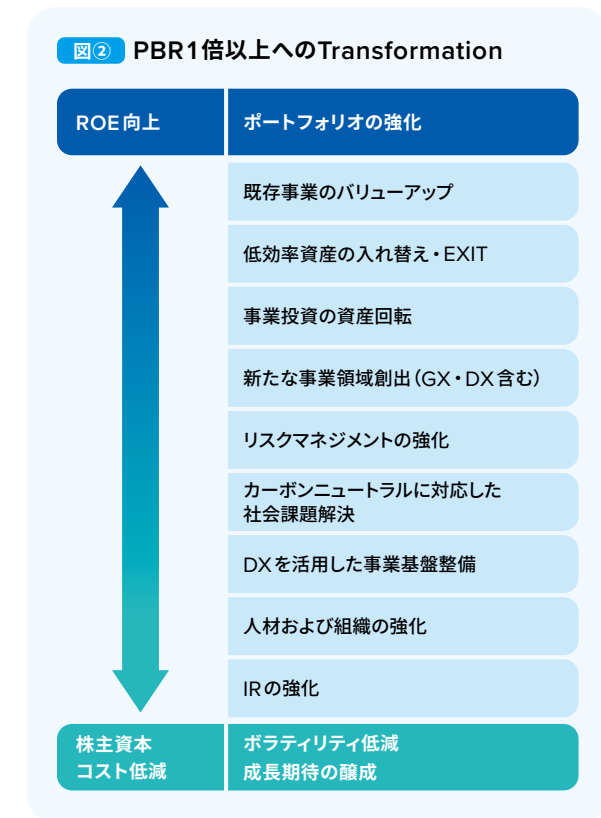
0.8~0.9倍

ROE 8.8%*↑

期待成長率等を含む株主資本コスト 約10%↓

* 2023年度ROE実績

経営企画部門長メッセージ



センター事業など、当社の強みであるパートナーシップ戦略に沿う楽しい案件も数多く出てきている状況です。高い成長性が見込まれ、当社の既存事業とのシナジーも期待できるようなポテンシャルのある事業領域に思い切って成長投資できるようPXを進めていきます。

また、ROEの分母である自己資本の水準見直しも、ROE改善に寄与する要素の一つではありますが、財務の健全性を維持し、資金調達の安定性を図るためには、現状の自己資本の水準はリスク量に対して適正であると考えております。

株主資本コストの低減

株主資本コストを低減していくには、業績の安定性や予見可能性を高めることで株主・投資家の皆さまにとってサプライズとなるような事象を起こさないことが必要と考えています。前中期経営計画(2020～2022年度。以下、前中計)において、新型コロナウイルス感染症の拡大やロシアによ

るウクライナ侵攻など、テールリスクの顕在化により多額の損失計上を余儀なくされたことが株価に一定の影響を与えたものと考えています。そして、皆さまが当社に投資したいと思っていただけるように実績を積み重ねながら、高い成長期待を醸成していくことにも努める必要があります。

そのためのキーとなる要素として、(1)総合的なリスクマネジメントの高度化、(2)成長期待の醸成、(3)IR活動の強化が挙げられると考えており、これらを推進することで株主資本コストの低減を図っていきます。

(1)総合的なリスクマネジメントの高度化

資本・リスク・リターンの三位一体のコントロールを進め、財務健全性の維持、資本効率の向上、リスク・リターンの向上により利益の最大化の実現を目指していきます

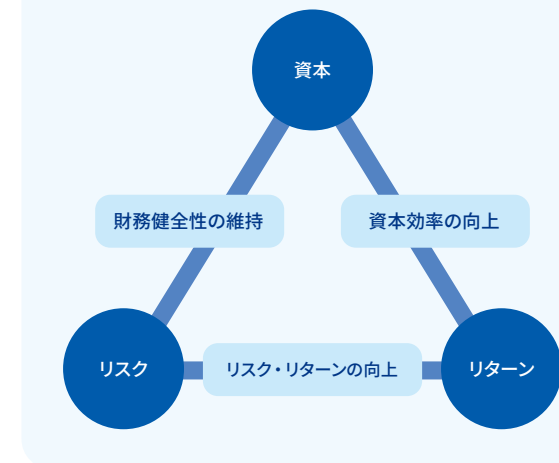
リスクマネジメントのミッションは、取るべきリスクに果敢に挑み、価値創出と成長を支えることと捉えています。一方で前中計における多額の損失計上、ROEの現状を踏まえ、リスクマネジメントの高度化は中計における重要な施策と捉えています。具体的には、資本利用率のガイドライン管理、資本コストを意識したリスク・リターンの経営管理、投資マネジメントフレームワークの定着と高度化、カンントリーリスク・グローバルリスクへの対応の4つの取り組みを進めています。

▶ P.41 図③ 資本・リスク・リターンの三位一体のコントロール

資本利用率のガイドライン管理は、経済資本に対するリスク量の比率である資本利用率を測定し、これにガイドライン水準を設け、一定の資本吸収バッファー内にリスク量を収める運営を行っています。当社はこの資本利用率を適切にコントロールすることで、財務規律の維持を図りつつ、取るべきリスクに果敢に挑み、成長投資を実行していきます。

資本コストを意識したリスク・リターンの経営管理に向け、ROICスプレッドの活用を高度化を推進します。事業やリスク特性を反映した事業分野別のリスク・リターン指標として、ROICスプレッド(投下資本利益率(ROIC)－加重平均資本コスト(WACC))の定期的なモニタリングを行っ

図③ 資本・リスク・リターンの三位一体のコントロール



ていますが、今後はモニタリングに留まらず、ポートフォリオの入れ替えや事業評価などにおいて、リスク・リターンを加味した資本コストの概念を取り入れることは必須と考えており、導入に向けた準備を進めています。

投資マネジメントフレームワークは、投資の採択や途上管理のプロセスにおいて、リスクに対応した資本コスト考慮後の収益性(定量基準)や当社戦略との整合性(定性基準)などを確認するとともに、投資案件に共通して撤退を判断すべき基準(共通撤退基準)や案件ごとに撤退トリガーとなる数値(個別撤退項目)も設け、適切なポートフォリオマネジメントの運用を行っています。こうした運用を進めていく上で、営業現場にとっては耳の痛い意見も多々出てきますが、規律あるガバナンス機能を働かせるため、さまざまなリスクシナリオを想定してあらゆる角度から妥当性の検証を行う体制を整えていくことが肝要です。関係者が活発な議論を交わす場を提供し、制度の定着と高度化を図っていきたくと考えています。

最後にカンントリーリスク・グローバルリスクへの対応力の強化です。航空機リース事業を中心に、ポートフォリオに占めるグローバル資産比率は高まっています。地域の政治・社会・経済など環境変化に対するモニタリングを強化するとともに、国別エクスポージャーのガイドライン化、投融资対象不適格国の指定などを進めています。

(2)成長期待の醸成

価値創造の布石となる成長投資による当社の挑戦を進め、資本市場に対し成長期待の醸成を進めていきます

リスクマネジメントの高度化とともに、中長期的な価値創造の布石となる「成長投資」による当社の挑戦も着実に進めていきたいと考えています。当社が合併により誕生した2009年度、時価総額は約650億円(2009年4月末ベース)でしたが、現在は約8,000億円規模にまで成長しています。これは失敗を恐れず、M&Aも活用した積極的な投資による事業領域の拡大によって成長ドライバーを打ち立て、資本市場の期待に応えてきたからこそ実現できたものであり、株主資本コスト低減において最も重要なファクターであると考えています。

2023年度の主な成長投資として、航空機リース子会社ACGの資産拡大を図るための航空機取得、そして米国データセンターや海外の再生可能エネルギーなど新たな成長事業への投資を実行しましたが、株主・投資家の皆さまの期待には十分応えられていないと考えています。成長投資による利益成長イメージを認識していただけるよう、全社一丸となってビジネスチャンスを獲得していきます。

(3)IR活動の強化

IR活動において得られた意見をもとに、情報開示の拡充や経営課題の改善を実現していきます

株主資本コストの低減において、「IR活動の強化」は非常に重要な要素です。情報開示の拡充はもちろんのこと、株主・投資家の皆さまとの対話を積極的に実施し、さまざまなご意見・ご要望に対してマネジメントが真摯に向き合い、一つひとつ改善していくプロセスを推進していきます。そして皆さまが当社に抱いている成長への期待値を高めることや、業績のボラティリティに対する懸念の払拭など、資本市場との丁寧なコミュニケーションを推進することで着実に信頼を得ていきたいと考えています。

過去1年を振り返れば、当社ホームページにおける「DATA BOOK」の公開や、四半期決算における事業分野別純利益計画の進捗状況に関する開示を新たに開始しました。また、株主資本コストの決定や配当政策の見直しに

経営企画部門長メッセージ

においても、国内外において株主・投資家の皆さまとの多くの対話の機会を設けた結果であり、当社の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の開示について

は非常に高いご評価をいただくことができました。今後も皆さまに「変化に対する期待」を感じていただけるよう、開示拡充や経営課題の改善に前向きに取り組んでいきます。

バランスシート・マネジメント

財務健全性の維持とROE10%超の実現を図るため、適切なバランスシート・マネジメントを推進しています。中計最終年度の2027年度において、総資産が約7兆円、自己資本比率14%程度というバランスシートの内訳を前提にROE10%の達成を計画していますが、足元(2024年6月末時点)においては、既に総資産が6.7兆円、自己資本比率

が14%水準となっている状況です。これは、米ドル建て資産を多く抱えていることから、為替が円安に振れたことでバランスシートが増加したことが主因です。日米金利差などの状況を勘案すると、現状の円安水準は徐々に緩和されていくものと考えており、中計で定めた資産規模や適正と考える自己資本比率の方針に変更はありません。

株主還元

株主還元については「長期的かつ安定的に利益還元を行うこと」を基本方針とし、利益成長による増配を目指し、配当性向35%程度を維持していきます。また、これまでも利益成長にあわせる形で減配することなく配当を実施していますが、株主・投資家の皆さまの意見をもとに、継続的な増

配を目指すという方針を明文化するため、中計の配当政策において、新たに原則として減配を行わない「累進配当」を追加しました。2024年度においては着実な利益成長を達成することで、前年度比6円増配となる1株当たり58円の配当を計画しています。

金利変動リスク

国内ではマイナス金利政策の解除、2024年7月には政策金利0.25%の利上げが決定するなど、「金利ある世界」に回帰した円金利の動向にも注視していく必要があります。当社は四半期ごとに開催しているALM委員会において、直近の動向を踏まえた円金利の予測シナリオや資金原価の見通しの共有、ヘッジ比率など資金調達方針を決定し、金融市場の変化に機動的に対応できるような体制を取っています。2024年度計画は、市場金利は7月および12月に0.25%ずつ、計2回の利上げがあるとの前提のもと策定しています。円金利の上昇に伴い短期的に資金原価の増加

という影響を受けるものの、上昇に備えてヘッジ比率も相応の水準を維持しています。

ビジネス面においては、従前とは異なる事業環境であることを全従業員が理解して営業活動にあたるよう、「金利ある世界」に順応するための対応力強化を推進しています。足元の実績を勘案しても十分対応できているものと評価していますが、中期的にしっかり金利収益を獲得していくのはもちろんのこと、金融機能のみで競うのではなく、付加価値となる「サービス」を提供して差別化を図ることによる収益力向上も進めています。

TCXの実現に向けて

TCXの実現に向けては、PXおよびPX実現のための基盤であるHRX、GX、DXそれぞれの取り組みが欠かせない要素となっています。特にHRXにおいては、実際にTCXの実行を担う人材と組織の変革が重要であると考えており、まずは従業員エンゲージメント調査なども活用しながら、あるべき姿と現状のギャップの把握から開始しています。

具体的には、「企業と従業員は対等な立場である」という前提に立って、会社は従業員に何を求めるのか、そのために会社として何を提供・支援するのかを改めて考え、課題の共有と今後の取り組みについてさまざまな役職員と意

見交換を実施しています。企業風土の醸成や人財の育成には時間がかかり、すぐに結果として表れるものではありませんので、中長期的なタームで腰を据えて取り組んでいかなければならないと考えています。そして、事業戦略と人材・組織戦略は連動する必要があります。人材・組織戦略の強化が「従業員エンゲージメント向上」につながり、さらに専門性を持つ従業員がそれぞれの業務においてモチベーション高く活躍することで、「稼ぐ力」ひいては「企業価値向上」につながってくるものと考えています。

「中期経営計画2027」の目標達成と
さらなる成長に向けた施策の推進・実行

中計の達成に向けたロードマップとして、事業分野別に利益目標を開示し、達成に向けてどのようなことに取り組むのかという事業戦略を詳細に開示しました。国内・海外において面談を行った多くの株主・投資家の皆さまからも理解が深まるとご評価をいただいております。当社が向かうべき道筋や経営のコンセプトを市場に対して明瞭にすることができたのではないかと感じています。資本市場の皆さまへ当社の目指すべき方向性を発信しましたので、あとはさらなる成長を成し遂げるためのドライバーとなる新たな事業の柱を打ち立てること、そしてPXの推進・実行に一層注力していきます。これをいかに実行するかはマネジメントの責任だと思っています。

中計の最終年度である2027年度において、財務目標は当期純利益が1,000億円、ROAは1.4%、ROEは10%を掲げています。中計の達成に向けた課題は前述の通り明白ですから、今後は一つひとつを着実に実行していくのみであり、財務目標のいずれも十分に達成できると考えています。

役職員が一丸となって当社の創出価値を最大化し、掲げた目標の達成を目指し、そして当社の持続的成長を株主・投資家の皆さまに応援していただけるように、引き続き努力していきます。今後とも変わらぬご支援をよろしくお願い致します。



PX 高い収益性と安定性のある事業ポートフォリオへ変革

当社の長期的な企業価値向上ストーリーにおいて、資産・資本効率向上、業績のボラティリティの抑制、安定した利益成長を実現し、高い収益性と安定性のある事業ポートフォリオへ変革していくことが最も重要です。「中期経営計画2027」最終年度の経営目標であるROA1.4%・ROE10%達成に向けて、利益成長とROA向上に徹底的にこだわり、全社横断でPXの取り組みを推進しています。

ポートフォリオ・トランスフォーメーションの全体像

1 資産回転型ビジネスの推進

情報通信機器、航空機、船舶、不動産など「モノ価値を見極めるノウハウ」を活用し、適切なタイミングでの投資・売却を行う資産回転型ビジネスを推進することで良質なポートフォリオを目指します。

2 低効率資産の入れ替え・EXIT

成長性やリスクなどの定性評価、ROA・ROICスプレッドなどの定量評価を徹底して行い、低収益・低効率資産を優良資産へ入れ替えることで事業ポートフォリオの強化を図ります。

3 既存事業のバリューアップ

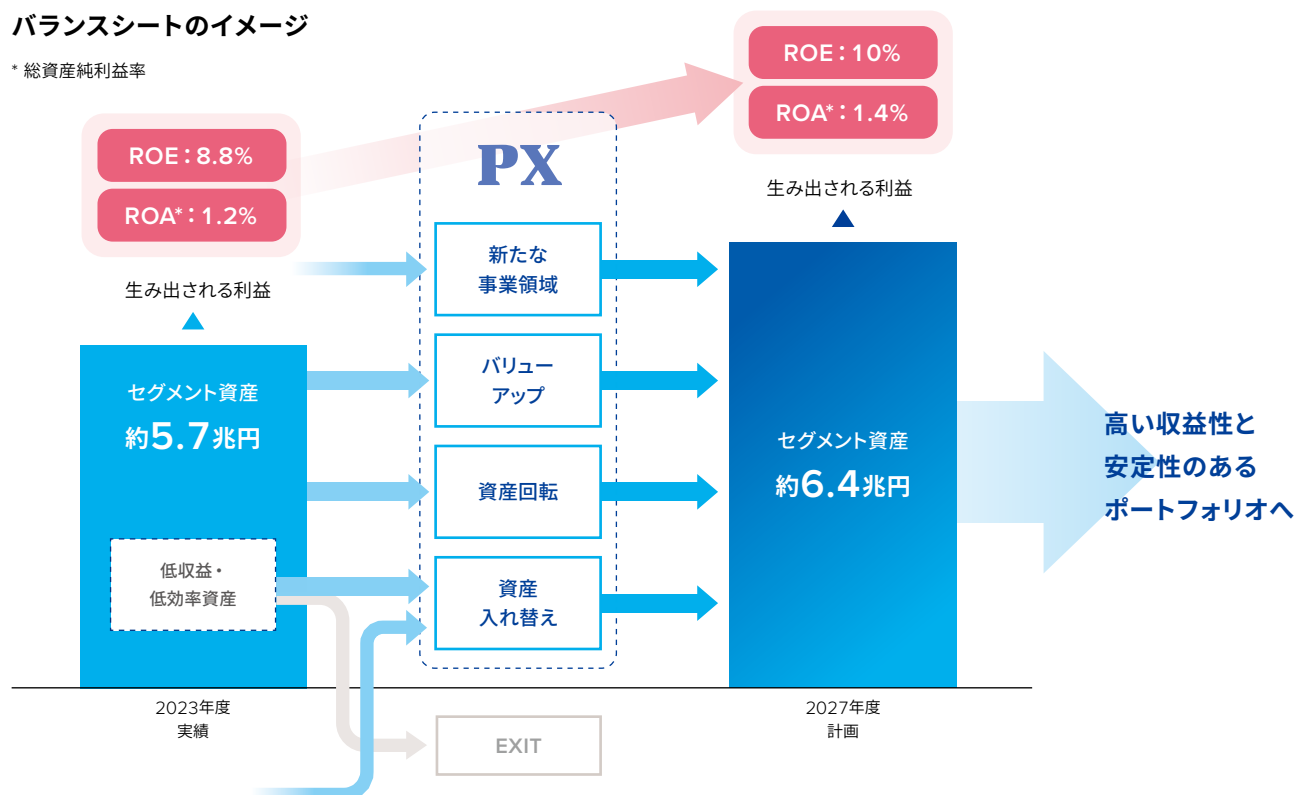
既存事業のビジネスモデルの見直しを行い、より収益性・効率性向上を重視した取り組みを推進します。

4 新たな事業領域創出

社会課題の解決に貢献するGX・DXの取り組みやパートナーシップ戦略を全社的に強化し、新たな成長事業の確立を目指します。
成長領域への投資に向けて、各事業分野において継続的な検討を重ねるとともに、全社的な推進体制を構築しています。

バランスシートのイメージ

* 総資産純利益率



投資リスクのコントロール

多様化する投資リスクを適切にコントロールする必要があるため、投資マネジメントフレームワークの導入とROICスプレッド管理による体制強化を目指しています。

投資マネジメントフレームワーク

投資ガバナンスの確立を目的とした投資管理の枠組みを制定しています。この枠組みにおいては、個別投資案件採択時に定量・定性的な評価を行うとともに、撤退を判断するためのトリガー設定の妥当性についても評価を行います。投資実行後は、定量・定性基準の達成状況に加えて撤退基準への抵触の有無についても継続的なモニタリングを行うことで、PX推進のための判断材料として活用しています。

⇒P.113 詳細は「事業領域拡大への対応：投資マネジメントフレームワーク」をご参照

ROICスプレッド管理

事業やリスク特性を反映した事業別のリスク・リターン指標（資本コストベース）として、ROICスプレッド（投下資本利益率（ROIC）－加重平均資本コスト（WACC））の定期的なモニタリングを行っています。今後のPX推進への活用にあたり、適切なリスク・リターンを反映すべく課題抽出を進めています。

⇒P.114 詳細は「事業領域拡大への対応：事業分野別ROICモニタリング」をご参照

中計初年度（2023年度）の取り組み

低効率事業の見直し、不動産・船舶・データセンターを中心とした資産回転型ビジネスの推進など、今後のPX推進に向けた取り組みが順調に進捗。

事例1 低効率資産の入れ替え・EXIT

オートモビリティ、国内リース事業分野の子会社2社における持株比率の見直し

オリエントコーポレーション（オリコ）との合併会社である子会社2社の持株比率を見直し、持分の一部を譲渡することで持分法適用関連会社としました。

この見直しにより、持株比率の低下に伴う当社に帰属する利益の減少があったものの、セグメント資産残高が約2,000億円減少したことにより資産効率（ROA）を約2倍に改善することができました。持分法適用関連会社化以降も、オリコグループによる営業力強化を図ることで持続的成長を実現していきます。

事例2 資産回転型ビジネスの推進

スペシャルティ事業分野の航空機事業・船舶事業における資産回転型ビジネスの推進

航空機・船舶事業においては、資産効率の向上に向けて市況が上昇するタイミングに合わせた保有資産の売却を進めています。

今後も航空機、船舶、不動産などの各プロダクトの市況を適切に把握することで、最適なタイミングでの資産回転を進め資産効率の改善を推進していきます。

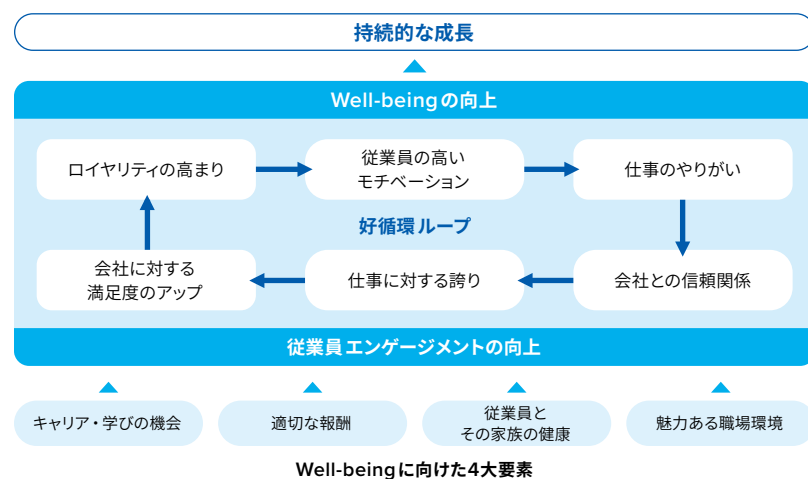
HRX 人材・組織戦略

当社は経営・事業戦略を実行できる「自己変革力」を持ち、「創造力」「挑戦心」にあふれる人材の育成を目的に人材・組織戦略を推進しています。



Well-beingの達成へ向けて

人材・組織戦略を着実に遂行するには、役職員にWell-beingの考え方を浸透させていく必要があると考えています。「従業員エンゲージメント」および従業員との信頼関係に基づく「好循環ループ」を創出し、Well-beingの向上に注力することで、持続的な成長を実現できるものと考えています。



人材・組織戦略の詳細

高い組織実行力と個の活躍の両立を目指し、各施策を実行していきます。

カテゴリ	「中期経営計画2027」において目指す方向性	主な取り組み
人材戦略	従業員エンゲージメントの向上	▶ TC Biz Challenge 制度（新規事業提案制度） ▶ キャリアチャレンジ制度（社内公募制度） ▶ TC-Mee+（社内コミュニケーション活性化） ▶ 360度評価 ▶ 1on1面談（人事評価の定期的なフィードバック面談など） 中計主要KPI ・エンゲージメント指数の向上
	人材の確保・育成の強化	➡ 経営・事業戦略の変革をリードできる専門性のある人材の採用 ➡ 専門性の高い人材が活躍できる人事制度の導入 ➡ 従業員の新しい挑戦のための学びの機会を提供 ➡ 事業を創造することができる人材の育成 中計主要KPI ▶ DXに関する研修 ▶ キャリア開発支援 ▶ ビジネススクールへの派遣 ▶ 育成プログラム
	資源配分・配置	➡ 成長分野への人的資源配分 ➡ 戦略的な人材配置に向けたタレントマネジメント ➡ 成長に伴う適正な報酬の配分 中計主要KPI ・キャリア採用比率の維持・向上 ・人材確保・育成に向けた投資 2027年度に8億円以上
組織戦略	安全・安心に働くことのできる環境整備	➡ 健康意識の醸成と疾病の予防・早期発見・治療に向けての支援 ➡ 働きやすく、働きがいのある職場環境の実現による生産性向上 その他KPI ・特定保健指導実施率 80%以上 ・定期健康診断受診率 100% ・ストレスチェック受検率 100%
	組織運営	➡ 注力領域における組織の枠にとらわれない仕組みづくり ➡ 挑戦を称賛する制度の推進 ➡ コミュニケーション・ナレッジ共有の仕組み構築 中計主要KPI ▶ ダイバーシティ計画（2023年度） ▶ 人権基本方針（2021年度）
	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	➡ 人権を尊重する企業風土の醸成 ➡ 多様な人材が多彩な能力を発揮できる環境づくり 中計主要KPI ・新卒採用に占める女性比率維持（2023年度実績 53.2%） その他KPI ・管理職に占める女性比率 2030年までに30%以上 ・障がい者の雇用率 法定雇用率以上を維持
組織戦略	ブランディング	➡ 従業員に向けたインナーブランディングの推進 ➡ 人材確保・採用につながるブランド力の強化

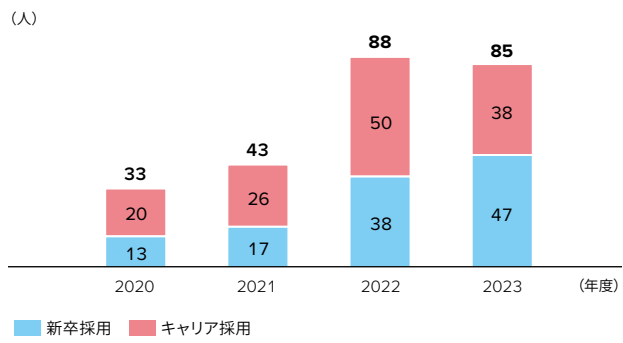
HRX

人材の確保

① 新卒採用・キャリア採用の強化

金融に留まらない新たなサービス・事業による価値創造、事業活動の推進による持続的な成長を果たしていくために、優秀な人材・多様な人材の確保、専門性の高い人材の育成は不可欠であり、新卒採用・キャリア採用ともに積極的に強化を図っています。

新卒採用・キャリア採用者数の推移*



* 東京センチュリー単体

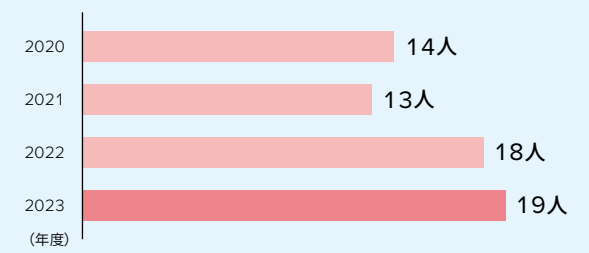
② キャリア形成支援

当社で活躍してもらうために、従業員一人ひとりの目指すキャリアを会社が支援することを重要視しています。

キャリアチャレンジ制度

従業員が自らの意思でキャリア形成にチャレンジできる機会を提供するキャリアチャレンジ制度(社内公募制度)を導入しています。制度開始から累計64人が希望部署へ異動し、自律的なキャリア形成を後押しする重要な制度として運用しています。

キャリアチャレンジ制度による異動人数



キャリアデザイン面談(相談含む)

キャリア全般について幅広く相談することができ、客観的に頭の中を整理し、将来のキャリア設計や自分らしくいきいきと働くための考え方、実現へ向けての行動を考えていくために実施しています。

実施状況(2023年度)

計284人

(国家資格キャリアコンサルタントを保有するキャリアデザイン室員、または外部キャリアコンサルタントが対応)

対象者: 全従業員

キャリアデザイン研修

自分自身のキャリアを振り返り、強み・弱み、価値観を把握し、さらに個人特性分析ツールを活用して、パーソナリティの特徴や開発すべき能力ポイントを客観的な視点から把握し、今後のキャリアを考えるために実施しています。

実施状況(2023年度)

計175人受講

対象者: 社会人3年目・10年目
年代別(40歳、50歳、55歳)
ライフデザイン研修(54歳)

TCキャリアセミナー

2021年度より、自分らしいキャリアを実現するための考え方や、具体的な行動について学ぶセミナーを実施しています。2023年度からは、セミナー受講者のうち希望者を対象に、セミナーで学んだテーマを深掘りし、自ら具体的行動に移すことを促すためのワークショップも実施しています。

実施状況(2023年度)

計885人受講

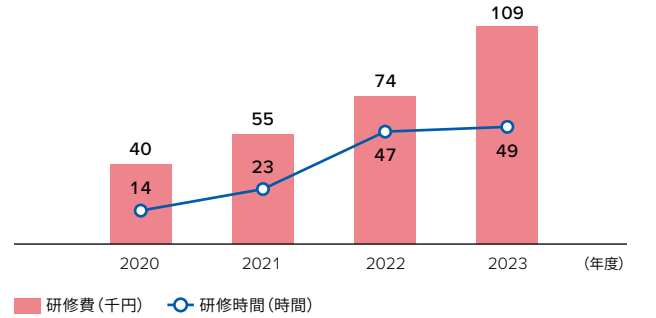
対象者: 世代別(若手、中堅、シニア世代など)

人材の育成

① 従業員向け研修の強化

当社の事業領域は金融からサービス・事業へと広がっており、より専門性の高い“モノ”や“サービス・事業”に関する知識が必要になっています。リース・ファイナンスなどの基礎知識に加え、各事業分野で取り組むビジネスにおいて求められるスキルを拡充すべく、研修強化を図っています。

従業員一人当たり研修費・研修時間の推移*



* 東京センチュリー単体

② 主な研修内容

研修体系図

対象	担当者層				管理職層			
	1年目	2年目	3年目	4年目～	マネージャー	次長	部長	執行役員
スキル	社会人基礎力			財務分析 (応用)	役割理解 マネジメント	リーダーシップ 人事評価	経営戦略	戦略構想 経営スキル
	ロジカル シンキング	プレゼン テーション	戦略的思考					
	リース・ ファイナンス	サステナビリティ・DX・ 事業分野理解						
	マーケティング	財務分析(基礎)						
必須	導入研修	プレゼン テーション研修	戦略的 思考研修	審査研修	新任 管理職研修	新任 次長研修	新任 部長研修	新任 執行役員研修
	中間研修							
	集中講座	事業理解 研修Ⅰ	事業理解 研修Ⅱ		次世代リーダー 育成プログラム			
	フォローUP 研修							
事業 分野	各事業分野・部門の戦略に基づく研修							

事業分野別の主な研修内容(事例)

国内リース	➡ナレッジラボ(好事例案件の共有による営業力の底上げ) ➡メンタープログラム(若手従業員との対話を重視したサポート)
オートモビリティ	➡ビジネスセミナー(社内外との連携による、新事業創出意識の醸成とアイデア模索)
スペシャルティ	➡若手従業員意見交換会・ローテーション研修(配属先以外の部署の業務を経験) ➡若手・中堅従業員向けの講習(財務・企業分析・市場動向に関する知識など)
国際	➡海外赴任者向け研修(海外赴任時に必要な知識・スキル向上) ➡ミドルマネジメント研修(海外現地法人の拠点長候補の育成)
環境インフラ	➡ワークショップ(再生可能エネルギーの業務理解・知識向上) ➡リーガルセミナー(環境関連の法令対応など実践力向上)

HRX

③ 経営人材の育成

ビジネススクールへの派遣、関係会社や海外現地法人への出向を通じた経営管理業務の経験など、将来の経営幹部育成に向けた取り組みに注力しています。2021年度からは、管理職層を対象に「経営戦略」「人材マネジメント」など経営に必要な各種理論習得を目指した育成プログラムを開始しています。

ビジネススクールへの
派遣者数
(2020～2023年度の累計)

17人

育成プログラム
(2023年度受講者数)
対象者：管理職

87人

TOPIC | グローバル研修の実施

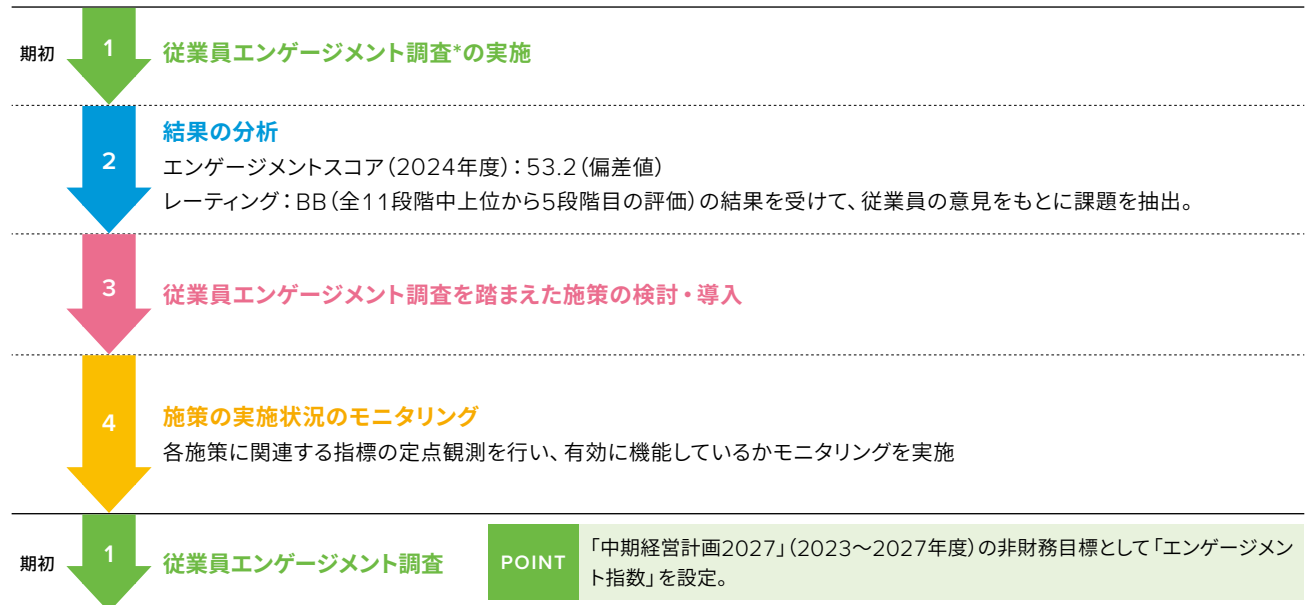
海外拠点のグローバル社員（現地経営幹部および幹部候補）を対象に、次世代経営リーダーの育成を目的としたグローバル研修を実施しました。企業の事業変革ケーススタディなどグループワーク形式の議論のほか、当社グループの「中期経営計画2027」の基本方針である「TCX」の説明も行い、グローバル社員に対する当社経営戦略の理解度向上を図っています。本研修を通じて当社グループの一体感の醸成を図り、今後の事業拡大を見据えたグローバルリーダーの育成を推進していきます。



従業員エンゲージメント調査による改善プロセス

当社では「中期経営計画2027」において、非財務目標として「エンゲージメント指数」を設定しており、定期的に従業員エンゲージメント調査を実施した上で同指数の測定を行っています。結果の分析を行い、抽出した課題に対する改善策の検討・導入を進め、従業員エンゲージメント指数のさらなる向上を図っています。

対話のサイクルによる従業員エンゲージメントの向上



*（株）リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」による測定

人事部門長メッセージ



会社として必要な投資を惜しまず、
学びの機会と能力発揮の場を提供し、
チャレンジが称賛される組織を
作っていきます。

常務執行役員
人事部門長 兼 総務部門長 兼 システム部門長 兼 事務部門長
乙部 俊幸

当社はリースを祖業とする会社ですが、世の中の変化やお客さまのニーズを捉え、オートモビリティ・航空機・不動産・環境インフラなど新たなビジネス領域に挑戦し成長を続けてきました。今後さらなる成長を果たしていくために、ボトムアップによる課題解決やお客さまのニーズを満たす商品・サービスの創出が求められるため、従業員一人ひとりが個々の能力をさらに高めていく必要があります。「中期経営計画2027」において「自己変革力を持ち、創造力・挑戦心にあふれる人材」を求める人物像として掲げ、自分自身が「変化し成長する力」、社会やお客さまのさまざまな課題やニーズを捉え、より高い付加価値を生み出していくための「創造力」、失敗や困難を恐れず新しいことへ挑戦し続ける「挑戦心」の3つを、当社従業員に必要な“力”であると定義しました。

そして、今後の成長において優秀な人材の採用・維持への対応は不可欠です。これからも多くの優秀な人材が当社に関心を持ち、事業のみならず社風や職場環境、働き方などに対する理解も深められるように、対外的な訴

求力を高めていくことが課題と考えています。近年、入社を希望する方々との面談を通して感じることは、仕事や働くことに対する価値観が多様化してきているということです。より多くの方に当社を選んでいただけるよう、労働条件や仕事内容のみならず、仕事を通して得られる達成感や高められる能力・スキル、キャリアプランなどをより具体的に示していきたいと考えています。

加えて、従業員が高いモチベーションで業務に取り組める環境と、達成した成果にきちんと報いる制度の整備も必要となります。現在の人事制度は運用開始から10年以上が経過し、この間、世の中の変化に対応した改定を行ってきましたが、2024年度の従業員エンゲージメント調査の結果や従業員の声も参考とし、人事制度の総点検を開始しています。従業員一人ひとりが変化の創造に向けて挑戦し、社会やお客さまの課題解決に貢献できる人材に成長するよう、会社として必要な投資を惜しまず、学びの機会と能力発揮の場を提供し、チャレンジが称賛される組織を作っていきたいと考えています。



DIALOG 従業員座談会

LOOKING AHEAD 10 YEARS

東京センチュリーの未来の成長を担うのは今の20代、30代の従業員です。どのような人材が東京センチュリーに集まって、どのような想いを持って仕事に取り組んでいるのか。お客さまとの挑戦を実現する最前線にいる4人の従業員の座談会をお届けします。



● 木水 祥 | Kimizu Sho

入社8年目(キャリア採用)。スペシャルティ事業分野に所属し、現在は当社の出資先であるPEファンドのアドバンテッジパートナーズ(AP)に出勤中。



● 谷口 祥子 | Taniguchi Shoko

入社10年目(新卒採用)。国内リース事業分野に所属し、首都圏エリアのリース営業を経て、社内公募制度により現在は法人向けリース・ファイナンスなどの営業に従事。



● 小池 涼 | Koike Ryo

入社2年目(キャリア採用)。オートモビリティ事業分野に所属し、現在はオート関連の新規事業創出を担う次世代オートモビリティ部に所属。



● 杉浦 さくら | Sugiura Sakura

入社7年目(新卒採用)。国際事業分野に所属し、シンガポール現地法人にてオートリース業務を経験。現在は東南アジアを中心とする現地法人の事業開発に従事。

数ある企業から東京センチュリーを選んで入社した動機とは

木水

前職は金融機関に在籍していましたが、エクイティ投資など金融機関では制限されてしまうような自由度の高いプロジェクトに挑戦したいという想いを抱いていた矢先に当社と出会いました。私の入社当時は、スペシャルティ事業分野で航空機事業や、新たな収益の柱としてプリンシパル・インベストメント事業の拡大をねらったM&Aを積極的に進めている最中の時期であり、即戦力として若い頃から大きな投資案件に挑むことができ、やりがい強く実感しています。

谷口

当社は金融業界の中でも比較的自由度が高い会社だと思いますし、それに加えて私は当社で「働く人」に魅力を感じたことが大きいです。学生時代に参加したインターンシップで当社のリース営業担当者の商談に同行し、お客さまと一緒に仕事を作り上げていく過程、そして常にアンテナを張り、さまざまな業界のお客さまに対して巧みに提案している姿を見て、「このような仕事ができる人になりたい」と強い憧れを抱いたことがきっかけです。

小池

皆さんも同じことを感じているのだなと感じました。私も、取り組める事業の自由度と「働く人」に惹かれ、入社を決め手にもなりました。当社の採用面接時に、志望動機やビジョンなど形式的な質問だけではなく、「この人と一緒に働きたいか」という軸を重視しているのだと感じる質問内容が多かったです。私の所属しているような新たな収益事業や提供価値を創ろうとする組織には、心理的安全性やフラットさが重要だと思うので、こうした要素を兼ね備えた組織で実現したいことに挑戦できるという期待感につながりました。

杉浦

自分を飾る必要がなく、ありのままを受け入れてくれる会社だと感じています。学生時代の就職活動では、自身の強みをどのように活かせるのか？自分を快く迎え入れてくれるのだろうか？と

いう不安が大きかったのですが、採用担当者の方が親身になって接して下さったことが印象に残っています。もう一つは海外留学の経験を通じて、グローバルに活躍する人材になりたいという想いを軸に就職活動を行っていたので、海外事業を積極的に推進しているところも魅力に感じました。

「中期経営計画2027」の基本方針「TCX」の推進に必要な要素とは

谷口

ポートフォリオ・トランスフォーメーション(PX)は必ず話題に上がりますし、日々の業務で意識することが多いです。国内リースは事業環境が厳しいこともあって、単なる金融機能の提供だけでは生き残れないという危機感を全員が持っているのと、PXとはこれまでのようなボリュームありきではなく、収益性を高めるための手段であるという共通認識を持っていると思います。付加価値を加えた提案などリターンをねらった案件が増えてきているなど感じますね。

杉浦

国際事業分野でも、各案件の収益性を重視するように意識しています。東京本社の従業員のPXに対する理解は進んできていますが、難しいのは現地法人で働くGE(Global Employee)への浸透だと感じています。GEは目の前の営業活動に注力して数字を伸ばすことが大きなミッションでもあるので、バランスを取りながら既存のビジネスを変革して収益性を高め、それが数字として表れるまでには時間が必要だと思います。

小池

人材・組織のトランスフォーメーション(HRX)は推進されていると実感しています。特に研修制度など人事関連のサポート体制は非常に充実していると思いますし、人材価値の向上について会社が真剣に取り組んでいるのだなと身をもって感じています。一方でデジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進については、DXを通じて最終的に成し遂げたいビジョンを従業員全員が持っておくこと

DIALOG 従業員座談会



が重要だと考えています。直面している課題に対してどのようにデジタル技術を活用して解決できるのかを議論し、目指す姿に向かって、具体策をより明確にしていくことができればと思います。

木水 そうですね。DXに加えてグリーン・トランスフォーメーション(GX)もありますが、どれも当社の成長に必要な要素であることは理解できるので、あとは各従業員が自分の業務に落とし込んで肌感覚を持つプロセスが必要ではないでしょうか。自分の業務に置き換えるなどのような事例が考えられるのか、日々考えることで自分ごととして捉えるようになれば、現場に浸透していきやすいと思います。

お客さまやパートナーとともに挑戦を実現するために大切にしていること

木水 当社がお客さまやパートナーと一緒に挑戦を実現するために、単なる資金提供だけではなく、お客さまやパートナーとともに経営課題を見つけ根本的に解決することを意識しています。お互いに得意分野が異なる中、密接なコミュニケーションや徹底した議論を通じて、単なる足し算に留まらない効果を生み出すことが結果的に当社の収益寄与に通ずると考えています。私が出向しているPEファンドでは、投資先の経営体制やビジネスモデルに潜む課題を投資先の皆さまと一緒に一つひとつ解決していき、永続的に成長できる企業への発展を通じてすべてのステークホルダーが経済価値を享受できるよう日々活動

しています。投資先の経営者や従業員が何に困っているのか、そこに当社がどういったソリューションを提供できるのか、お互いがWin-Winの関係になることを見据えた挑戦を続けることが非常に重要ではないかと思っています。

谷口 木水さんのお話と似ていますが、お客さまとの信頼関係の構築、これに尽きると思います。単にお客さまと頻繁に会うというだけではなく、お客さまの求めるニーズを先取りして色々な角度から提案をぶつけてみることで、例えばお互いに新たな一面を知るきっかけになったり、次のステップに向けた話が具体化していくことにつながったりと可能性を広げられるような関係性を意識しています。当社のパートナー戦略を軸にすると、お客さまに対してさまざまな座組みで説得力のある提案ができるので裾野が広がりますし、当社独自の競争力の一つとしてアピールしていきたいですね。

杉浦 現地法人と海外でパートナー開拓を行う際に意識していることは、それぞれの視点に立ち、お互いにとって魅力的な戦略を考えて提案することです。例えば、現地のどのパートナーと組めば自社およびパートナーの事業拡大につながるのか業界動向を調査、協業したいターゲット企業のWebサイトや掲載資料などを読み込んで課題(ニーズ)の仮説を立て、現地法人と連携してアプローチしています。

小池 オートモビリティ事業はエンドユーザーに近いビジネスも多いので、オートモビリティ営業推進部門長の大杉専務が大切にしている「マーケットイン」の思考を常に意識して業務に取り組んでい

ます。新しいビジネスの種を見つけるためにはどのマーケットにどんな課題があって、どのパートナーと課題解決に取り組んでいくのがベストなのかを探索するプロセスが必要ですので、最も重要なマーケットニーズの捕捉は常に意識しなければならないと思っています。パートナーとともに挑戦を実現するという軸はもちろん持っていますが、挑戦の主体はあくまで当社(自分たち)なのだという精神も忘れずにいたいですね。

東京センチュリーでそれぞれの目指すキャリアを築いていく

木水 新しいことにどんどんチャレンジして突き進んでいる実感、自分が描いていたキャリアパスを順調に進んでいる実感のどちらもありますし、東京センチュリーという大きなプラットフォームを通じてまだまだ人として成長していきたいという気持ちを持っています。それは知識やスキルだけではなく、一緒に仕事をして“楽しい”だとか“何か面白いことが起きそう”と思ってもらえるパーソナリティを兼ね備えた人になることが私の理想です。

谷口 壮大なことでなくても、東京センチュリーや自分自身が介在したことで少しでも世の中が良くなるような、社会課題解決につながるビジネスに携わりたいという想いを持っています。「東京センチュリーと一緒に仕事をして良かった」と感謝され、社会から求められる存在になることを目指して仕事をしたいなと思いますね。そのためにはまだまだ専門知識

も勉強しなければならないですし、人としての引き出しや魅力を広げるための努力も必要だなと感じています。

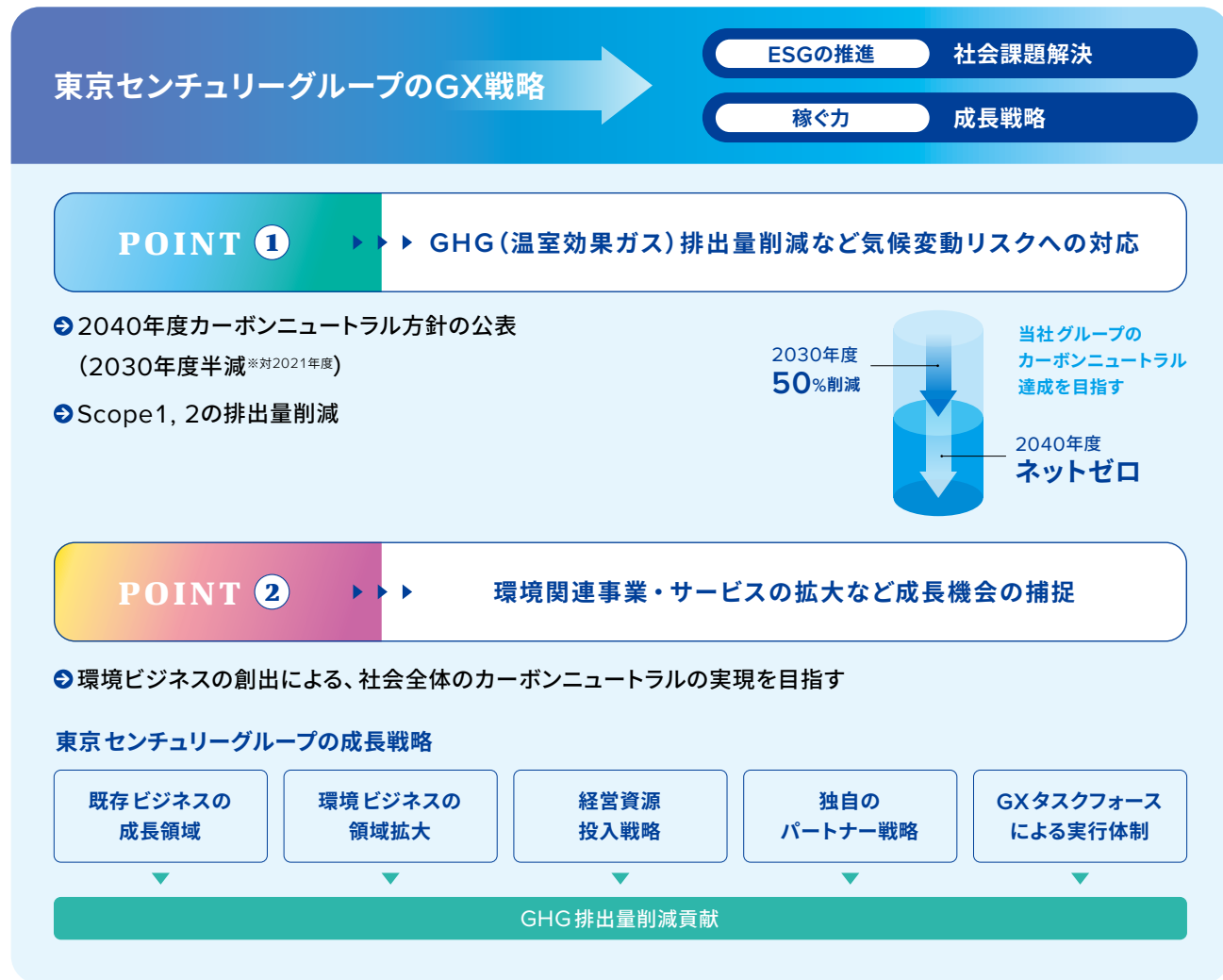
小池 私は「自分がこうなりたい」というより「社会に貢献したい」という視点の話になるのですが、車を持つことや使うことによって皆さんの人生がより豊かに、より幸せになる社会にしたいなという想いを持って仕事をしています。特に若い世代の車離れなどが話題に上がる時代ですが、「車を購入する・保有する」という選択がしづらい社会に変容しています。そういった方たちにとって車がより身近な存在になり、生活の幸福度・満足度の向上につながるようなサービスや事業を当社で創り上げていきたいと思ひますし、その取り組みを先導する人材になりたいと思っています。当面の目標はオートモビリティ事業分野が「中期経営計画2027」で掲げている「No.1モビリティ・サービスカンパニー」を目指すことです。

杉浦 私も小池さんのお考えに近いですが、自分が携わるビジネスを通じて、人々の生活や経済が豊かになることに貢献したいという気持ちを持って進みたいキャリアを歩んでいます。例えばQRコード決済の普及によって、これまで銀行口座やクレジットカードを持つことのできなかった人々にも利便性の高いサービスを届けることができるような世の中が変わってきていますし、当社の強みである金融サービスも同ような価値を創出して、社会課題を解決できるようなビジネスを生み出すポテンシャルは大いにあると思っています。そのようなキャリアを叶えるために、日々の業務に一生懸命に取り組んでいきたいと思ひます。

GX

カーボンニュートラル関連事業の推進

TCX実現へ向けたTransformationの一つとして、当社グループのカーボンニュートラルの達成と社会のカーボンニュートラルニーズに貢献する環境ビジネスの創出を目指します。



POINT 1 GHG排出量削減など気候変動リスクへの対応

気候変動への取り組みの意義

当社グループは、経営理念に掲げている「環境に配慮した循環型経済社会の実現」に向けて、気候変動への対応を重要な成長機会として認識し、全社一体となって取り組みを推進しています。「脱炭素社会への貢献」を当社のマテリアリティの一つとして設定しており、社会課題の解決と当社の持続的な成長・企業価値向上を同時に実現していきます。

当社グループのGHG排出量と削減目標

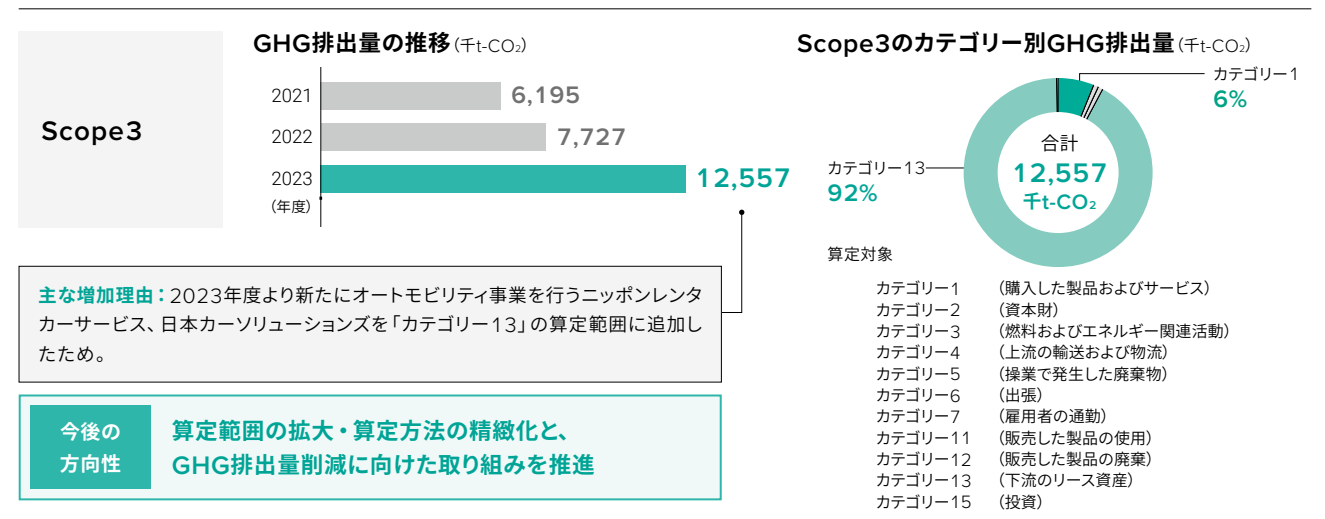
Scope1～2	GHG排出量の推移(千t-CO ₂)				削減目標*2
		2021年度	2022年度	2023年度	
	Scope1	11	1,083	920	
	Scope2(L)*1	9	15	17	
	合計	20	1,098	937	

*1 (L)：ロケーション基準

*2 削減基準排出量(136.5万t-CO₂)対比。(2021年度実績+周南パワーのバイオマス混焼発電所およびホテル事業の年間想定排出量)

2023年度より新たに 国内会社2社、CSIグループの海外子会社4社を算定範囲に加えています。

2030年度：50%削減
2040年度：ネットゼロ



詳細は最新のサステナビリティデータブックをご参照ください。

<https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/databook/>

Scope1～2：排出量の削減に向けた取り組み事例

自社の直接排出・エネルギー起源の間接排出

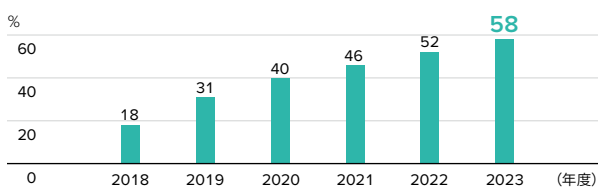
直接排出は、社用車(ガソリン車)を段階的にEVなどの電動車へシフトし、ガスの電力への転換や高効率・省エネ機器への入れ替え、再生可能エネルギーを活用しているビルへの移転による削減を計画しています。間接排出は、グリーン電力への調達切り替えや非化石証書購入による実質再生可能エネルギー化を目指します。

Scope3：排出量の削減に向けた取り組み事例

航空機事業：燃費効率の高い次世代機体の導入

航空機リース子会社のACGをはじめ、燃費効率の高い次世代機の積極的な導入によるGHG排出量削減を進めています。特に主力機であるエアバスのA320neoシリーズは、従来機に比べて約20%のGHG排出量削減効果があり、環境に配慮した航空機の保有比率を高めることで排出量の削減を推進します。また、航空業界の排出量削減を進める上で、燃料をSAF*へ代替していくことは喫緊の課題であり、当社としても新たなビジネスチャンスと捉え、取り組みを検討しています。

当社グループの保有航空機に占める次世代機体比率



※ 算定方法など詳細は最新のサステナビリティデータブックをご参照ください。

※ ACGのESGLレポートは下記URLをご参照ください。

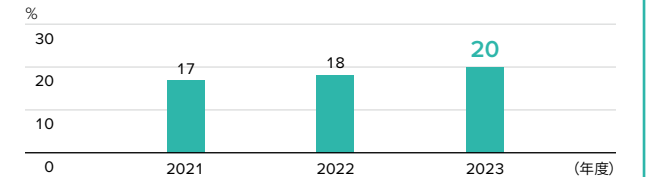
<https://www.aviationcapitalgroup.com/wp-content/uploads/2024/02/2023-ESG-Report.pdf>

オート・レンタカー事業：

EV車両の取り扱い強化・EVバッテリービジネスへの参入

- ④ 「EV100」を宣言しているNTTグループへのEV提供など、顧客に対するEV導入推進
- ④ EVタクシー、EVバス、電動マイクロモビリティの取り扱い開始
- ④ EV関連サービス提供に向けたバリューチェーンの強化

オートモビリティ事業分野における電動車の取り扱い比率*



* 日本カーソリューションズ、ニッポンレンタカーサービスの2社対象

不動産事業：再生可能エネルギーの導入

- ④ 再生可能エネルギー由来の電力の導入
- ④ 所有物件における太陽光パネルの設置

GX

POINT 2

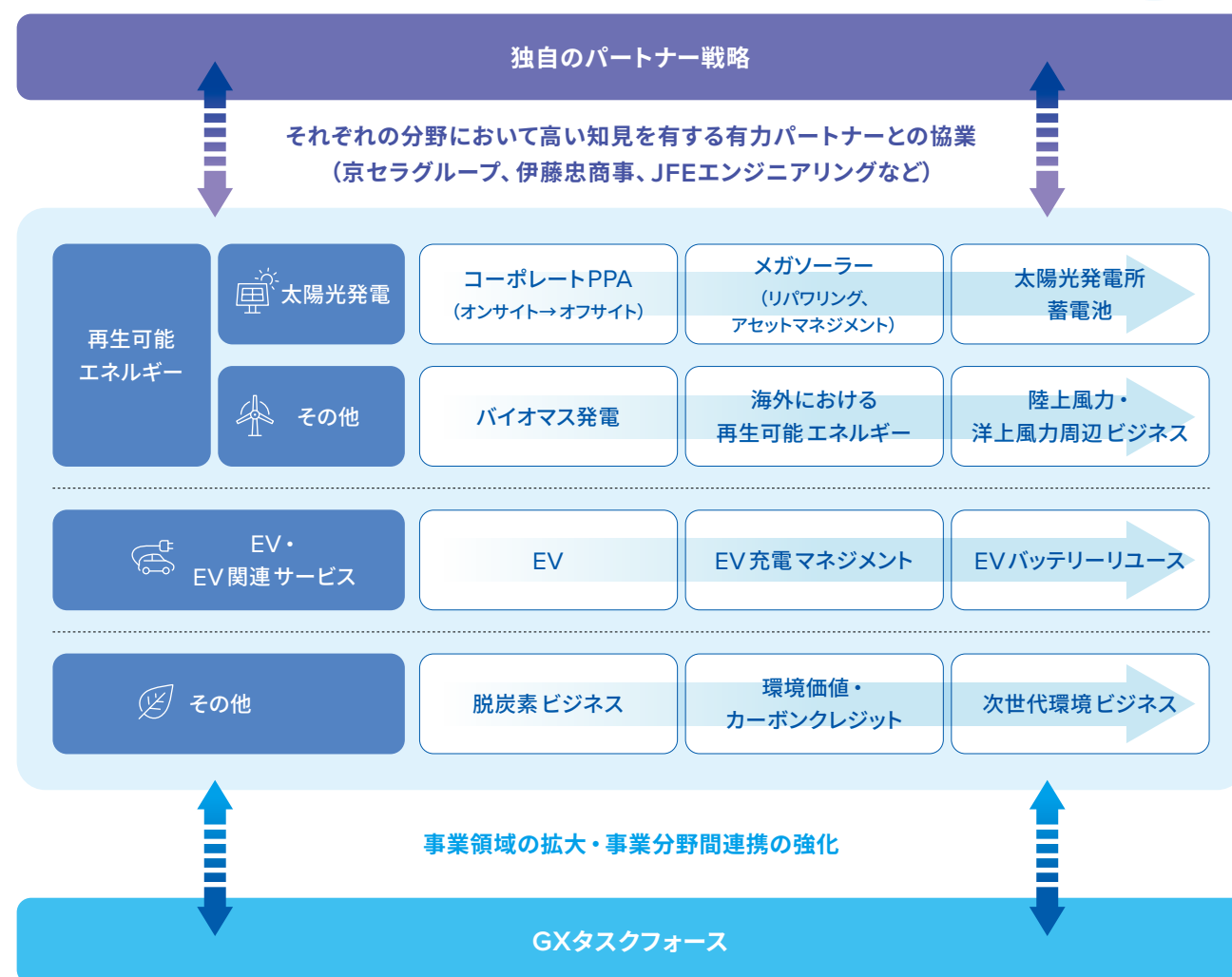
環境関連事業・サービスの拡大など成長機会の捕捉

ロードマップ

成長加速に向けて、当社グループの強みを活かした「独自のパートナー戦略」、「事業領域の拡大・事業分野間連携の強化」に注力することで成長加速を目指します。

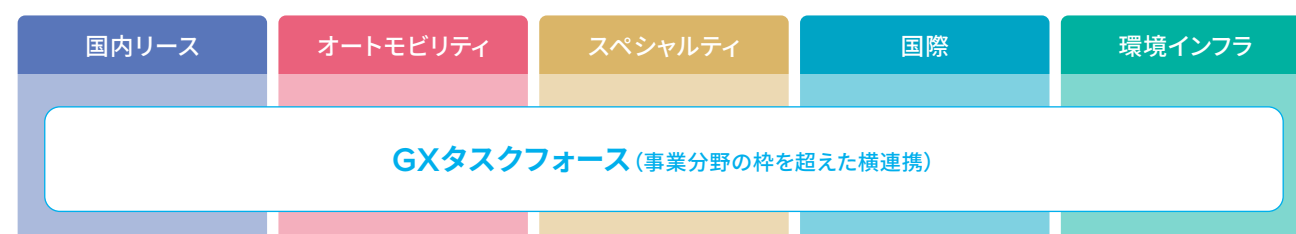
成長加速

環境ビジネス
中期経営計画
2027



カーボンニュートラルニーズに応える事業拡大(実行体制)

環境関連ビジネスは各事業分野共通の取り組みテーマであり、高まる社会のニーズに応え、より成長スピードを加速させるため全社横断のGXタスクフォースを設け、カーボンニュートラル社会の実現へ向けて推進しています。



パートナーとの協業による環境ビジネスの取り組みイメージ

社会のカーボンニュートラルニーズに応えるべく、エネルギーバリューチェーンのそれぞれの場面において、有力パートナーとの協業を中心に積極的な取り組みを推進しています。



太陽光発電

太陽光発電事業や、発電効率向上をねらったアセットマネジメント、テクニカルマネジメントなど

屋根置きソーラー

オンサイトPPA、オフサイトPPA

蓄電池

太陽光発電併設型や、系統直結型蓄電池など

風力発電

陸上風力発電、洋上風力発電の周辺サービスなど

EV・EV関連サービス

EVリース、EV充電マネジメントなど、EV関連サービス

森林ファンド

森林ファンドへの参画を通じたカーボנקレジットの組成・販売など

DX デジタル技術の活用による顧客提供価値の向上

「中期経営計画2027」において基本方針としている「TC Transformation (TCX)」では変革を目指しており、その変革のための土台としてDXの実現は必要不可欠な基盤です。

デジタル技術の活用による変化の創造を目指し、全社横断のDXタスクフォースを設け、実現に向けて取り組みを推進しています。



DX活用事例 TC-ChatAIの導入

当社専用の生成AIチャットサービスとして、「TC-ChatAI」の提供を開始しました。外部環境から隔離されており、機密情報が外部に流出する懸念はありません。導入初年度である2023年度は、全役職員（東京センチュリー単体）の約4割がさまざまな業務に活用しています。

主な利用シーン

- 社内外の情報を利用したアイデア出し
- アイデアの深掘り
- 打ち合わせ資料や報告書などの文書作成
- メールの文案作成 など

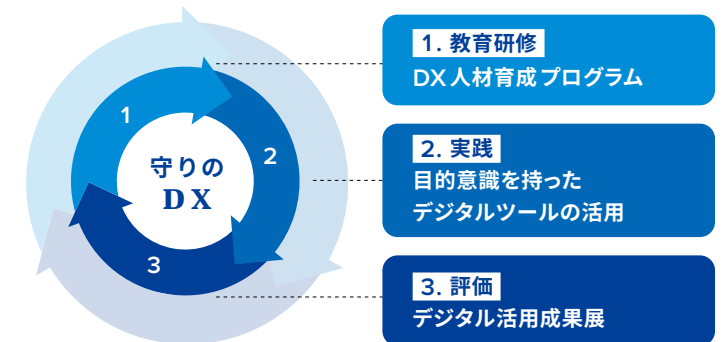


本サービスの活用による業務効率化・品質の向上とともにDXを身近に感じることも目的としています。

守りのDX

社内業務プロセスの生産性向上

守りのDXである社内業務プロセスの生産性向上においても、デジタルツールの導入が最終目的とならないよう、**1. 教育研修**、**2. 実践**(目的意識を持ったデジタルツールの活用)、**3. 評価**(ナレッジの共有と賞賛)の3つの取り組みにより有効な循環サイクルを推進しています。



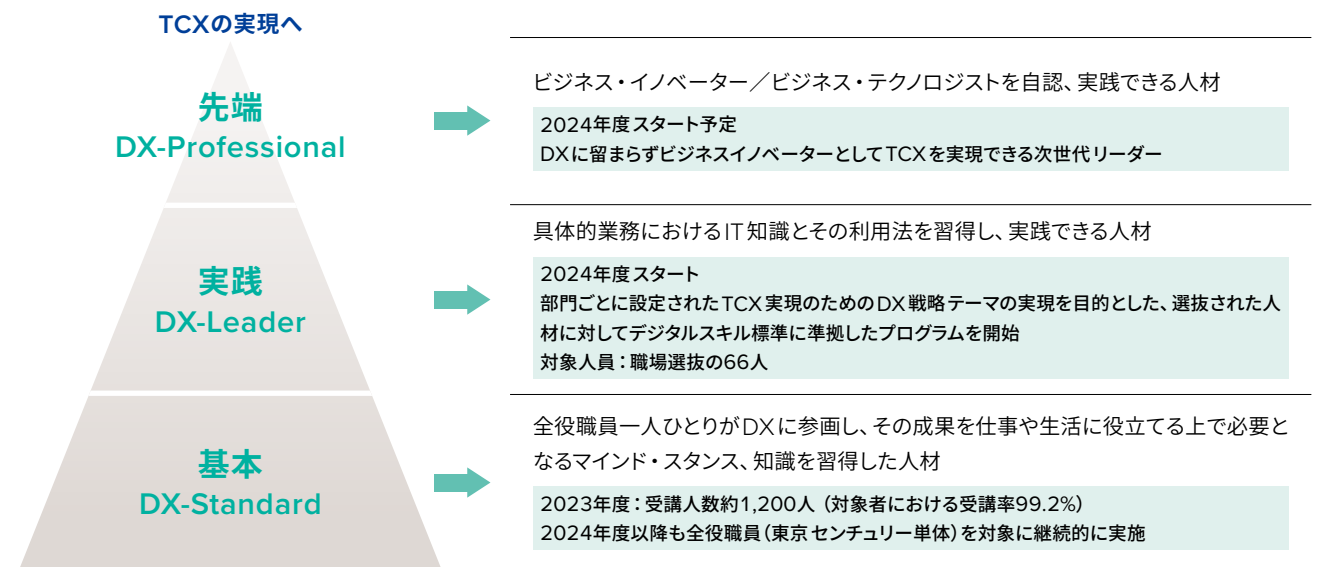
教育研修「DX人材育成プログラム」

3階層のDX人材育成プログラムを設定しています。全役職員（東京センチュリー単体）を対象に2023年度から開始している「基本：DX-Standard」プログラムでは、変化が激しい外部環境に対応するための基礎知識や背景を学ぶことで、全社的なDXリテラシー向上を目的としています。

また、2024年度からは、各部門で設定したDX戦略テーマを実践する選抜人材を対象とした「実践：DX-Leader」プログラムも開始しています。こちらは、選抜人材各自のスキルに合わせて最適化された実践的な内容を学ぶことで、DX推進に必要なスキル習得を目的としています。



DX研修の様子



DX活用事例 デジタル活用成果展

デジタルツールを活用した業務改善事例（資料や動画など）を社内ポータルサイトで公開・共有する成果展です。現場での創意工夫による改善事例を共有することにより、社内の業務改善を促進します。

2023年度においても、ノーコードツールの導入やクラウドサービス・AI・RPA*などの活用による効率化を推進し、案件ごとに年間数百時間の工数削減やペーパーレス化を実現しています。

* RPA：Robotic Process Automation（コンピューターによる事務処理の自動化技術）

