



SUSTAINABILITY

DATA BOOK 2021
2021.4.1 – 2022.3.31

編集方針 / Editorial Policy

● SUSTAINABILITY DATA BOOKの位置付け

東京センチュリーでは、統合レポートなどを通じて、当社の価値観と強みや持続的な企業価値向上につながるサステナビリティへの取り組みを、皆さまにご理解いただくためにご報告しています。

「SUSTAINABILITY DATA BOOK」では、統合レポートやウェブサイトなどで開示しているESG関連情報を集約し、主にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆さまにご参照いただくデータブックとしてESGの項目別に整理し、情報の一覧性を高めています。統合レポートおよびウェブサイトと合わせてご覧ください。

今後も皆さまからのご意見を参考にしながら、より分かりやすいSUSTAINABILITY DATA BOOKとなるよう改善を図ることで、ステークホルダーの皆さまとの対話に資するコミュニケーションツールとしてまいります。

● 報告の対象

対象組織	原則として東京センチュリー株式会社および連結子会社を対象としています。 一部、東京センチュリー株式会社単体もしくは特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。
対象期間	2021年4月1日～2022年3月31日(一部対象期間以降の活動内容を含みます)
発行	2022年10月

● 第三者保証

環境パフォーマンスデータの情報の信頼性を確保するため、GHG排出量スコープ1・2および3(カテゴリー1、13、15)、京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電事業による年間発電量およびCO₂削減貢献量について、デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。(詳細は、2～4ページ「第三者保証」ご参照)


● 凡例

- EMS** : 東京センチュリーの環境マネジメントシステム(EMS)適用範囲9社^{*}
*東京センチュリー(株)、(株)TRY、TCエージェンシー(株)、TCビジネスサービス(株)、TCビジネス・エクスパーツ(株)、TCプロパティソリューションズ(株)、エス・ディー・エル(株)、FLCS(株)、(株)アイテックリース
- TC** : 東京センチュリー単体
- Gr** : 東京センチュリーグループ60社^{*}
*国内43社、海外17社を対象としています。
- : 第三者保証の対象項目

第三者保証 / Independent Practitioner's Assurance

環境パフォーマンスデータの情報の信頼性を確保するため、GHG排出量スコープ1・2および3(カテゴリー1、13、15)、京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電事業による年間発電量およびCO₂削減貢献量について、デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

独立した第三者保証報告書




Deloitte.
デロイトトーマツ

独立した第三者保証報告書

2022年10月24日

東京センチュリー株式会社
代表取締役社長 馬場 高一 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号
代表取締役 

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。)は、東京センチュリー株式会社 (以下「会社」という。)が作成した「SUSTAINABILITY DATA BOOK 2021」(以下「報告書」という。)に記載されている の付された 2021 年度の環境パフォーマンスデータ (以下「環境定量情報」という。)について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任
会社は、会社が採用した算定及び報告の基準 (報告書 P.3-4) に準拠して環境定量情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理
当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第 1 号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任
当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、環境定量情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会)及び「サステナビリティ情報審査実務指針」(サステナビリティ情報審査協会)に準拠して、限定的保証業務を実施した。
当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証拠及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

 限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論
当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、環境定量情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

保証対象項目	2021年度 対象範囲および算定方法
GHG排出量 スコープ1	<p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社および主要グループ会社(計60社)</p> <p>(国内43社)東京センチュリー(株)、(株)TRY、TCエージェンシー(株)、TCビジネスサービス(株)、TCビジネス・エキスパート(株)、TCプロパティソリューションズ(株)、エス・ディー・エル(株)、富士通リース(株)^{(注)1}、(株)アイテックリース、ニッポンレンタカーグループ20社、神鋼不動産^{(注)2}グループ4社、日本カーソリューションズ(株)、(株)オリコオートリース、(株)オリコビジネスリース、(株)IHIファイナンスサポート、京セラTCLソーラー合同会社、KCT洗陽合同会社、EnergyGate2合同会社、EnergyGate4合同会社、TCホテルズ&リゾート軽井沢(株)、CSI Leasing Japan(株)</p> <p>注1 富士通リース(株)は、2022年4月1日付でFLCS(株)に商号変更しております 注2 神鋼不動産(株)は、2022年4月1日付でTC神鋼不動産(株)に商号変更しております</p>
GHG排出量 スコープ2	<p>(海外17社)東瑞盛世利融資租賃有限公司、東瑞盛世利(上海)商業保理有限公司、Tokyo Century Leasing (Singapore) Pte. Ltd.、Tokyo Century Capital (Malaysia) Sdn. Bhd.、PT. Century Tokyo Leasing Indonesia、TISCO Tokyo Leasing Co., Ltd.、TC Car Solutions (Thailand) Co., Ltd.、HTC Leasing Co., Ltd.、CSI Leasing, Inc.、EPC Inc.、Tokyo Century (USA) Inc.、AP Equipment Financing Inc.、Work Truck Direct Inc.、Aviation Capital Group LLC、Aviation Capital Group Singapore Pte.Ltd.、ACG Aircraft Leasing Ireland Limited、BPI Century Tokyo Lease & Finance Corporation</p> <p>エネルギー使用に伴うGHG排出量を対象</p> <p><算定方法> スコープ1 各燃料使用量×CO₂排出係数^(※1) ※1. 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」 スコープ2 電気使用量×CO₂排出係数^(※2) ※2. 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「電気事業者別排出係数一覧」 米国：Environmental Protection Agency(EPA)、eGRIDの排出係数[U.S.Average(2020)] その他海外：IGES Grid Emissions Factors(GEF)、各国排出係数(直近年度)</p>
GHG排出量 スコープ3 : カテゴリー1 (購入した製品およびサービス)	<p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社</p> <p><算定方法> リース物件の各品目群の取得金額×産業連関表ベースの排出原単位^(※) ※「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.2)」(環境省)</p>
GHG排出量 スコープ3 : カテゴリー13 (下流のリース資産)	<p>①電子計算機、事務用機器、通信機器</p> <p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社</p> <p><算定方法> 物件数の多い代表的機器の消費電力×年間想定利用時間×CO₂排出係数^(※1)×各機器の総数 ※1. 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「電気事業者別排出係数一覧」の2021年度の代替値</p> <p>②航空機</p> <p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社、TC Skyward Aviation U.S., Inc.、TC Skyward Aviation Ireland Limited、TC Aviation Capital Ireland Limited、Aviation Capital Group LLC</p> <p><算定方法> 上記会社が管理する機体の飛行データをもとにCO₂排出量を計算する、IBAのCEC(Carbon Emissions Calculator)から抽出したデータ</p>

保証対象項目	2021年度 対象範囲および算定方法
GHG排出量 スコープ3 : カテゴリー13 (下流のリース資産)	<p>③船舶</p> <p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社</p> <p><算定方法> A重油・C重油の年間使用量×CO₂排出係数^(※2)</p> <p>※2. 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」</p>
GHG排出量 スコープ3 : カテゴリー15 (投資)	<p><対象範囲> 東京センチュリー株式会社 対象投資：政策保有株式</p> <p><算定方法> CO₂排出量をCDPで開示している政策保有株式企業のCO₂排出量×当社の出資比率</p>
京セラTCLソーラー 合同会社の 太陽光発電事業による 年間発電量および CO ₂ 削減貢献量	<p><対象範囲> 京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電施設</p> <p><算定方法> 年間発電量：各太陽光発電施設の年間発電量(送電ベース)の合計 CO₂削減貢献量：太陽光発電による年間発電量(送電ベース) × CO₂排出係数^(※)</p> <p>※太陽光発電協会表示ガイドライン(2021年度)のCO₂削減に関する基準に記載の、環境省より公表された2019年度の温室効果ガス排出量(速報値)におけるCO₂排出原単位445g-CO₂/kWh—結晶系シリコン太陽電池(太陽光発電システムの消費電力)45.5g-CO₂/kWh=399.5g-CO₂/kWh</p>

目次 / Contents

編集方針 / Editorial Policy	01
-------------------------	----

第三者保証 / Independent Practitioner's Assurance	02
--	----

サステナビリティ / Sustainability

● 会社基本情報	06
● 財務データ	07
● サステナビリティに対する理念・考え方	08
● 新・第四次中期経営計画	19

環境 / Environment

● 環境政策	20
● 環境パフォーマンス	23
● 気候変動戦略	25
● 環境市場機会	27

社会 / Social

● 人権への対応	29
● ダイバーシティ	31
● 人材活用	33
● 健康経営	36
● 社会貢献活動	37
● 人材関連データ	38
● 株主・投資家・顧客向け活動	40

ガバナンス / Governance

● コーポレート・ガバナンス	42
● リスクマネジメント	46
● コンプライアンス	49
● 情報セキュリティ	54
● 個人情報保護	56

その他 / Others

● 外部評価・ESGインデックス	59
● 外部イニシアティブへの参加	60

GRIスタンダード対照表 / GRI Standards Index

● 一般開示項目	61
● 経済・環境・社会	63

サステナビリティ / Sustainability

会社基本情報

会社概要

商号	東京センチュリー株式会社
事業内容	国内リース事業、国内オート事業、スペシャルティ事業、国際事業
本社所在地	東京都千代田区神田練堀町3番地 富士ソフトビル
設立	1969年7月1日
代表者	代表取締役会長 雪矢 正隆 代表取締役社長 馬場 高一
資本金	81,129百万円
上場区分 (証券コード)	東京証券取引所プライム市場 (8439)
主要株主	伊藤忠商事株式会社、中央日本土地建物株式会社、日本電信電話株式会社
グローバルネットワーク	世界30以上の国と地域

事業セグメント

国内リース事業	情報通信機器、事務用機器、産業工作機械、輸送用機器、商業・サービス業用設備等を対象としたリース・ファイナンス(貸付・出資)およびその附帯サービス、各種事業等
国内オート事業	法人・個人向けのオートリース、レンタカー、カーシェア事業等
スペシャルティ事業	船舶、航空機、不動産、環境・エネルギー等のプロダクツを対象とした、国内・海外におけるリース・ファイナンス(貸付・出資)およびその附帯サービス、各種事業等
国際事業	東アジア・アセアン、北米・中南米を中心としたリース・ファイナンス(貸付・出資)およびその附帯サービス、オート事業等

セグメントの名称	連結従業員数 (人)	
国内リース事業	692	(125)
国内オート事業	3,493	(3,138)
スペシャルティ事業	1,192	(1,424)
国際事業	1,982	(17)
その他事業	58	(22)
全社 (共通) 管理部門	217	(30)
合計	7,634	(4,756)

従業員数は、就業人員であり、臨時雇用者数は年間の平均人員を()外数で記載しております。

財務データ

1. 連結経営成績

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
売上高	百万円	1,166,599	1,200,184	1,277,976
営業利益	百万円	88,346	77,154	82,675
経常利益	百万円	91,126	78,105	90,519
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	56,303	49,145	50,290
1株当たり当期純利益	円 銭	524.96	402.57	411.56
自己資本当期純利益率	%	11.5	8.7	8.1
総資産経常利益率	%	1.9	1.4	1.6
売上高営業利益率	%	7.6	6.4	6.5

2. 連結財政状態

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
総資産	百万円	5,608,556	5,602,897	5,663,787
純資産	百万円	660,145	688,345	795,580
自己資本比率	%	9.9	10.2	11.9
1株当たり純資産	円 銭	4,543.43	4,670.45	5,507.50

3. 連結キャッシュ・フローの状況

項目	単位	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△50,664	51,331	227,383
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△315,177	△97,405	△16,075
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	523,062	18,946	△201,421
現金及び現金同等物期末残高	百万円	250,096	216,901	240,047

4. セグメント別情報（2022年3月期）

単位：百万円

項目	国内リース事業	国内オート事業	スペシャルティ事業	国際事業	その他	連結財務諸表との調整額	連結財務諸表上の合計
セグメント売上高	512,691	342,098	307,108	116,814	1,036	△1,772	1,277,976
セグメント利益	33,939	19,227	29,498	18,987	351	△11,484	90,519
セグメント資産	1,379,734	611,769	2,311,842	557,055	18,999	784,386	5,663,787
ROA	2.4%	3.1%	1.3%	3.7%	—	—	1.9%

*ROA：経常利益/(前期末セグメント資産+当期末セグメント資産)/2

サステナビリティに対する理念・考え方

● 経営理念

東京センチュリーグループは、
高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、
事業の成長に挑戦するお客さまとともに、
環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献します。

● 経営方針

お客さまとの連携や、グループの総力の結集をもって、
あらゆる可能性を追求しながら、
グローバルに最良の商品・サービスを提供し、
お客さまの事業発展に貢献します。

新しい事業領域を切り拓きつつ、
持続的成長を実現することにより、
中長期的な企業価値の向上に努めます。

多様な人材の能力と個性の積極的な発揮を促す風土を醸成し、
すべての役職員が専門性を高め、
成長と誇りを実感できる企業を目指します。

企業の社会的責任を常に意識し、
循環型経済社会づくりを担う存在として、
積極的かつ誠実に事業活動を行います。

● コーポレートスローガン

その挑戦に、力を。



● 企業行動規範

1. お客さまとの関係深化

東京センチュリーグループは、お客さまの事業の発展を実現するため、的確かつ高品質な商品・サービスを提供し、強固な信頼関係を築きます。

2. 健全かつ公正な企業活動

東京センチュリーグループは、全ての法令およびルールの順守と、社会規範に則った健全かつ公正な企業活動を行います。

3. 企業の社会的責任と社会貢献

東京センチュリーグループは、良き企業市民として、誠実な事業の運営を通じて社会的責任を果たすとともに、社会の期待に応じた貢献活動に努めます。

4. 人権の尊重

東京センチュリーグループは、あらゆる人々の人権を尊重するとともに、ダイバーシティを推進し、多様な人材が活躍できる企業風土を醸成します。

5. 環境の保全

東京センチュリーグループは、事業活動のあらゆる分野において、環境に配慮した持続可能な循環型経済社会の実現を目指し、環境の保全に努めます。

6. グローバル・スタンダードへの適応

東京センチュリーグループは、事業活動を行う国や地域の文化、慣習を尊重のうえ法令と諸制度を順守し、グローバル視点による透明性の高い真摯な行動を実践します。

● 私たちの行動指針

1. お客さまの信頼と評価を得るため創造を続けます

私たちは、お客さまの課題解決のため、高度な専門知識と先見性を持ってニーズに即した最適な商品・サービスを提供し、お客さまからの信頼と評価を得られるよう努力します。

2. 法令順守と社会的良識に従って行動します

私たちは、法令を順守し、公正かつ適正な事業活動を実践するとともに、品格のある一個人として社会良識に従い、自律的に行動します。公私のけじめをつけ、会社の利益を損なう行為は厳に慎みます。

3. 人権・人格を尊重し、働き甲斐のある職場環境を作ります

私たちは、お互いに人権と人格を尊重し合い、差別やハラスメントのない、活気に満ちた働き甲斐のある職場環境の形成に努めます。

4. 個人情報・お客さま情報の管理を徹底します

私たちは、業務上知り得た個人情報およびお客さまの情報について、社外への漏えいや目的外の利用を防止するため、管理を徹底します。

5. 環境の保全活動に努めます

私たちは、環境問題に対する意識を高く持ち、自ら進んで地球温暖化対策や省エネルギー活動など、環境に配慮した保全活動に努めます。

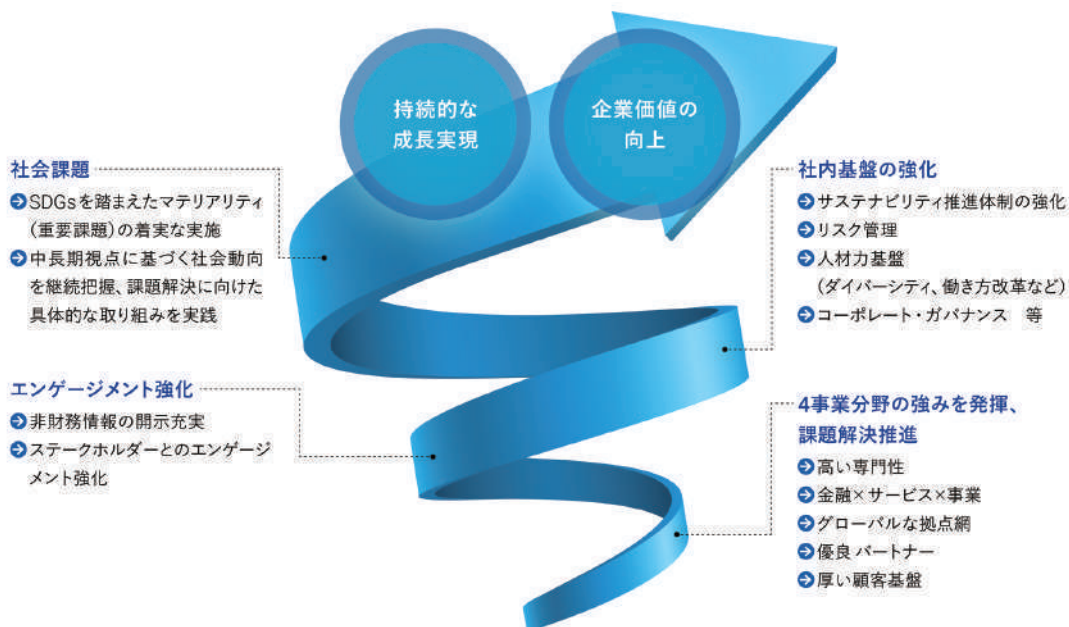
6. 反社会的勢力・犯罪組織との関係を遮断します

私たちは、社会の秩序と安全を乱す反社会的勢力や、正当な経済活動を阻害する国内外の犯罪組織の行為に対し、厳格な姿勢で臨み、一切の関係を遮断します。

サステナビリティ経営の考え方

東京センチュリーのサステナビリティの根源は、金融・サービス企業としてステークホルダーの皆さまとともに持続的な成長と企業価値の向上を図り、循環型経済社会の実現に貢献することにあります。SDGsの目標を読み解き、10年後・20年後の未来を想定し、必要とされる金融・サービスの創出を志向するバックカスティングのもと、サステナビリティ経営を推進しています。

ステークホルダーの皆さまとともに、社会課題の解決に貢献

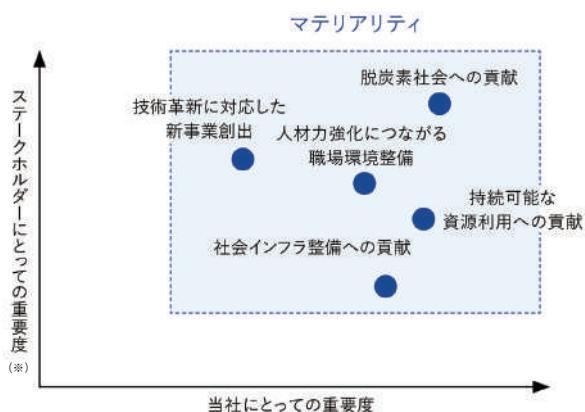


サステナビリティ経営の推進

事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と当社の持続的な成長と企業価値向上を図るサステナビリティ経営を進めるため、SDGsに対応するマテリアリティ(重要課題)を特定し、取組みを進めています。

SDGsの17の目標と169のターゲットを用いて分析・ひもづけられたマテリアリティマップ案を土台に、全社関係部インタビュー、サステナビリティ委員会での議論、中期経営計画との関連付けなどを進め、経営会議および取締役会での審議を経て、5つのマテリアリティとそれを支える共通基盤を決定しました。

マテリアリティの取組みを推進し、進捗状況を確認するPDCAサイクルを構築している他、案件審査や経営会議・取締役会付議案における「マテリアリティ表記」制度の導入や表彰制度などを通じ、従業員のマテリアリティ取組み意識の向上を図っています。

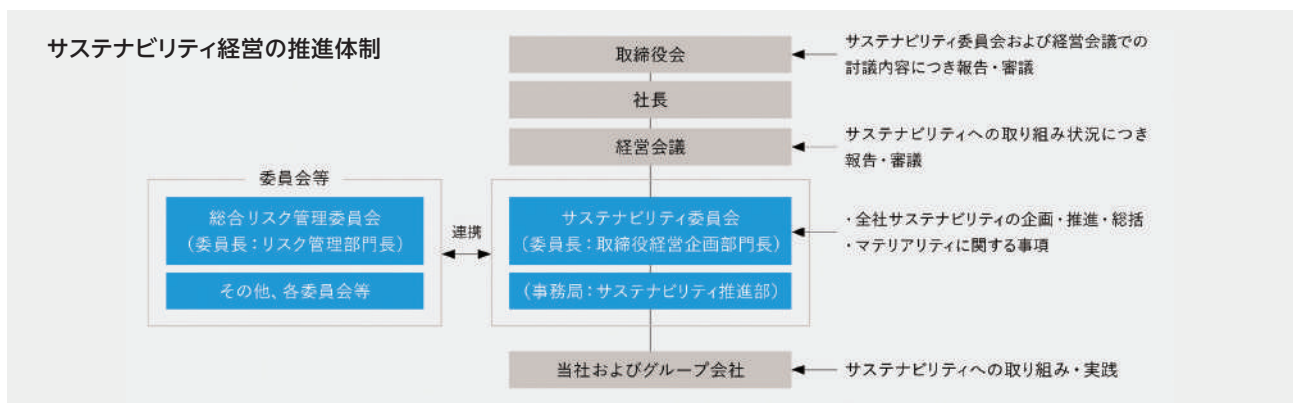


※ステークホルダーの重要度算出において参照したESG評価・非財務情報開示基準
Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good Index, MSCI Index, SASB

SDGsに対応する東京センチュリーのマテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ	マテリアリティに対応する重点取組	取組事例	SDGs
脱炭素社会への貢献	気候変動・環境への取組を通じたグリーンエネルギー普及への貢献	太陽光発電を中心とする再生可能エネルギー事業、リースによるEVの普及	7 再生可能エネルギーを拡大してクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を
技術革新に対応した新事業創出	金融・サービスと新技術の融合による新たな事業創出・デジタルエコノミーへの貢献	サブスクリプション、フィンテック、スマホアプリを活用した新しいレンタカーサービス	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
社会インフラ整備への貢献	グローバルなモビリティサービスの進化への対応や、地域・社会との連携を通じた社会インフラ構築への貢献	レンタカー・カーシェア、安全運転をサポートするドライブドクター、ホテル事業を通じた地方創生	3 すべての人に健康と福祉を 11 持続可能な都市づくりを
持続可能な資源利用への対応	モノ価値に着目したサーキュラー・エコノミー拡大への貢献	IT機器リース、リファービッシュ、航空機ライフサイクルマネジメント、自動車リース	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくばないものを減らす
人材強化につながる職場環境整備	職場満足度の向上や自己成長を実感できる人材育成・ダイバーシティ・働き方改革の推進	テレワークの導入・実施、従業員意識調査の実施、360度評価の実施	8 働きがいも経済成長も
共通基盤	多様なパートナーシップの活用による新たな価値創造		17 パートナーシップで目標を達成しよう

サステナビリティ経営の推進体制



当社はサステナビリティ経営に関わる審議機関としてサステナビリティ委員会を設置し(2018年4月)、原則年2回開催しています。サステナビリティ委員会で審議された重要事項については、経営会議および取締役会に報告・審議を行い、取締役会の監督を受ける体制を構築しています。サステナビリティ委員会は取締役経営企画部門長が委員長を務め、サステナビリティを重要な経営課題と認識して取組を進めています。

サステナビリティ委員会メンバーと開催状況(2021年度)

メンバー	
委員長	取締役経営企画部門長
委員	業務ライン：各部門長(システム・事務・人事・総務・リスク管理部門) 経営企画部門長補佐、経営企画部長、サステナビリティ推進部長 営業ライン：4事業分野営業統括部長(国内リース・国内オート・スペシャリティ・国際) オブザーバー(必要に応じて招集)
監査	常勤監査役
開催状況	
開催実績	4回
主な議案	・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)対応に係る情報開示 ・ビジネスと人権への取組み ・サステナビリティ経営の推進に向けた中長期的な取組み(ロードマップ)の進捗状況 ・カーボンニュートラルへの取組み

マテリアリティに係る非財務KPI

当社はマテリアリティに係る非財務KPIを設定し、サステナビリティ経営を推進しています。
本項では、それぞれのマテリアリティに対応する主な非財務KPIを紹介します。
(当該非財務KPIは20ページ以降に記載されたESG別の非財務KPIと一部重複しています。)

脱炭素社会への貢献



当社は気候変動への対応を重要な課題として認識し、オフィスにおける環境活動にとどまらず、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギー事業や、途上国と協力して温室効果ガスの削減に取り組み、削減の成果を両国で分け合う制度である二国間クレジット制度(JCM: Joint Crediting Mechanism)の推進など、事業を通じて気候変動の緩和へ取り組み、脱炭素社会への貢献を推進しています。また、当社の連結子会社であるAviation Capital Group LLCによる、前世代機に比べ25%燃料消費を削減できるA220ほかエアバス機体60機の発注決定や、国内オート事業分野における、2030年度EV保有台数10万台目標など、スコープ3排出量の削減取組みも進めています。

2021年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明するとともに、TCFD提言に沿って複数のシナリオを用いた気候変動リスクおよび機会の特定と、定性的・定量的な事業インパクト評価を実施し、ホームページ(※)で情報開示を実施しています。

※「気候変動への対応とTCFDへの賛同」<https://www.tokyoCentury.co.jp/jp/csr/environment/tcfd.html>

KPI	対象	単位	目標年度	目標	2019年度	2020年度	2021年度
〈オフィス活動を通じた環境貢献〉 電気使用量削減	電気使用量	kWh	2022	1,600,000kWh以下	1,598,069	1,578,546	1,539,011
	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2022	725t-CO ₂ 以下	818	770	723
〈オフィス活動を通じた環境貢献〉 ガソリン使用量削減	ガソリン使用量	L	2022	65,000L以下	69,038	43,768	45,360
	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2022	151t-CO ₂	160	102	105
	燃費	km/L	2022	13.5km/L以上	13.9	14.3	14.5
〈オフィス活動を通じた環境貢献〉 紙使用量削減	紙使用量 (A4サイズ換算)	千枚	2022	10,000千枚以下	13,832	9,262	8,278
本社オフィスにおける電気使用量削減 (原単位目標)	床面積あたりの 電気使用量	kWh/m ²	2030	70.00kWh/m ² (2009年度対比23%削減)	65.28	59.75	64.84
本社オフィスにおける電気使用による 年間CO ₂ 排出量削減(原単位目標)	床面積あたりの 電気使用による CO ₂ 排出量	t-CO ₂ /m ²	2030	0.041t-CO ₂ /m ² (2009年度対比23%削減)	0.033	0.029	0.030
連結子会社4社 ^(※1) の太陽光発電事業 の推進を通じたCO ₂ 削減への貢献	年間発電量	MWh	2022	478,900MWh以上	359,665	414,047	482,795
	CO ₂ 削減量 (通常火力発電対比)	t-CO ₂	2022	191,321t-CO ₂ 以上	162,029	172,864	192,877
電動車(EV,FCEV,PHEV,HV)比率	国内オート事業 ^(※2)	%	—	—	16.9	18.4	19.3
航空機事業の省燃費機材 ^(※3) 比率	省燃費機材の資産 残高比率 ^(※4)	%	—	—	31.3	40.4	45.7
JCM(二国間クレジット制度)の想定 GHG削減量(累計)	GHG (温室効果ガス)の 想定削減量(累計)	t-CO ₂	2025	56,000	29,795	34,547	35,457

※1. 連結子会社4社: 太陽光発電事業会社「京セラTCLソーラー合同会社」他3社が対象

※2. 国内オート事業: 日本カーソリューションズ株式会社、ニッポンレンタカーサービス株式会社、株式会社オリコオートリース

※3. 省燃費機材: 従来機比で燃費効率の高い機種である、A220、A320neo、A321neo、A350、737MAX、747-8F、787が対象

※4. 資産残高比率: 保有機材アセットに占める省燃費機材の資産残高割合(Aviation Capital Group LLCを含む)

東京センチュリーグループのカーボンニュートラル方針

当社は、「脱炭素社会への貢献」をマテリアリティに掲げ、気候変動・環境への取組みを通じたグリーンエネルギー普及への貢献を進めております。連結子会社である周南パワー株式会社(以下「周南パワー」)が保有するバイオマス混焼発電所の商業運転開始(2022年9月)に伴い、同発電所のトランジション・ロードマップを含む、当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量実質ゼロを目指す「2040年度カーボンニュートラル方針」を策定いたしました。

当社グループのGHG排出量の約98%が、周南パワーが保有するバイオマス混焼発電所からの排出量となります。当該バイオマス混焼発電所は、今後、バイオマス混焼比率を高めていくとともに、将来的な技術面での進展などを前提に、燃焼効率の高いブラックペレットの導入や、GHGを排出しないアンモニア混焼へのトランジションに向けた対応を進めていくことで、2040年度をターゲットにGHG排出量の早期実質ゼロ化を目指します。また、国内外の連結子会社で使用する電力を中心に、再生可能エネルギー比率の向上も同時に進めていくことにより、当社グループの2040年度カーボンニュートラルの達成を目指してまいります。

東京センチュリーグループのカーボンニュートラル方針

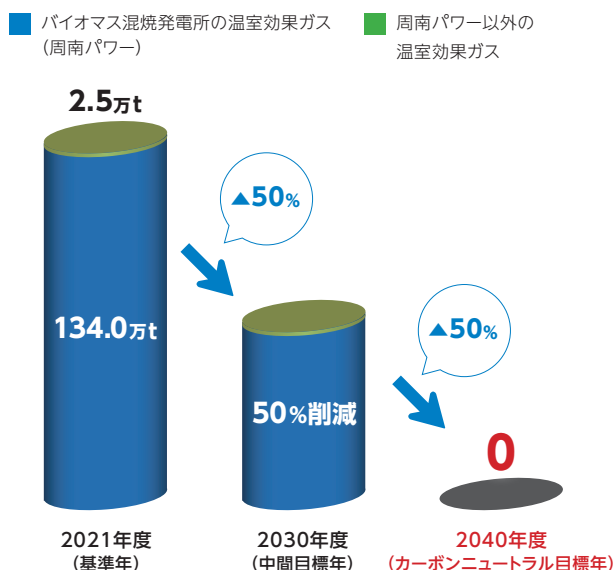
東京センチュリーグループは^(※1)、
自社が排出する温室効果ガス^(※2)の削減を進め、
2040年度のカーボンニュートラルを目指します。

カーボンニュートラルに向けた中間目標として、
2030年度の温室効果ガス排出量の50%削減を目指します。(2021年度対比^(※3))

- ※1. 有人拠点の主要連結子会社が対象(周南パワーのバイオマス混焼発電所を含む)
- ※2. 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(スコープ1)および他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出(スコープ2)が対象
- ※3. 2021年度の排出量136.5万t-CO₂
(カーボンニュートラルの削減基準排出量は、「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」)

イメージ図

東京センチュリーグループの全社カーボンニュートラル方針(温室効果ガス削減計画)



課題

外部環境を踏まえた
バイオマス混焼発電所の戦略的な
カーボンニュートラル対応

POINT

バイオマス混焼率の引き上げに加え、アンモニア混焼等の次世代技術導入も想定し、2030年に温室効果ガス排出量の50%削減、2040年にカーボンニュートラル達成を目指す「トランジション・ロードマップ」を策定。

- ▶ [周南パワー株式会社の発電所の商業運転開始について](#)
- ▶ [周南パワー株式会社の発電所のトランジション・ロードマップ概要](#)
- ▶ [株式会社日本格付研究所\(JCR\)評価レポート](#)

技術革新に対応した新事業創出



当社はパートナー企業との協働や有望な新技術を持つ企業への投資などを通じ、金融・サービスと新技術の融合による新たな事業創出・デジタルエコノミーへの貢献を目指しております。広範な顧客基盤を有し、有力パートナー企業と多数の合併事業を展開する国内リース事業分野では、サブスクリプションビジネスの統合プラットフォーム提供事業者であるビープラッツ株式会社への出資・業務提携などを通じてデジタルエコノミーへの基盤強化を進めながら、サブスクリプションビジネスへの取組みを推進しています。また、脱炭素社会の実現に寄与する分散型電源である家庭用蓄電システムならびに関連機器のサブスクリプションサービスを提供するため、伊藤忠商事株式会社と共同で合併会社「株式会社IBeeT」を設立しました。業界トップクラスとなるフルラインアップのオートビジネスを展開する国内オート事業分野では、日本最大規模の車両台数を有するタクシーアプリ「GO」の運営を手掛ける株式会社Mobility Technologiesとの資本業務提携や、地図ソリューション事業大手の株式会社ゼンリンとの業務提携を通じ、それぞれの持つリソースを組み合わせ、MaaSビジネスやスマートシティ等、モビリティ領域でのデジタルトランスフォーメーション(DX)の活用による新たなビジネスの共創に取り組んでいます。高い専門性で当社の成長を牽引するスペシャルティ事業分野では、次世代エアモビリティである「空飛ぶクルマ」を開発するドイツのVolocopter GmbHと出資契約を締結するなど、次代を見据えた新事業創出に向けて、全社で取組みを進めています。

全社のDX戦略の企画・推進する組織体制として、2020年12月に経営企画部門に「DX 戦略部」を新設。リース事業を基盤に金融・サービスを提供する事業会社として初めて、経済産業省が定める「DX認定制度」に基づくDX認定事業者として認定を取得しました。

また、従業員 が失敗を恐れず新しい取組みにチャレンジできる風土を作り出し、将来的な当社の事業成長につなげていく仕組みとして、新規事業提案制度(TC Biz Challenge)を2020年度に新設し、優秀な事業プランは会社が全面的にサポートを行い、事業化を検討する体制が整いました。第1回は36件の応募の中からファイナルステージを通過した1件の新規事業について、事業化への実証実験を開始しています。

KPI	補足説明
経済産業省が認定する「DX認定制度 ^(※) 」の認定維持	当社は2021年3月にDX認定事業者として認定を取得しています。

※DX認定制度：DX認定制度とは、2020年5月15日に施行された「情報処理の促進に関する法律の一部を改正する法律」に基づく認定制度です。国が策定した「情報処理システムの運用および管理に関する指針」を踏まえ、優良な取組みを行う事業者を申請に基づいて経済産業省が認定します。DX認定制度では、2020年11月に経済産業省が取りまとめた「デジタル・ガバナンスコード」に定められた経営ビジョン、戦略、成果と重要な成果指標、ガバナンスシステムの各項目における基本的事項について、既に対策を講じており、DX推進に向けた準備が整っていることが認定のポイントになります。

当社は2022年6月に公表された「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2022」に選定されました。DX銘柄とは、東京証券取引所に上場している企業の中から、企業価値の向上につながるDXを推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業を、業種ごとに最大1~2社ずつ選定して紹介するものです。当社は前身の「攻めのIT経営銘柄」が創設された2015年度以来、8年連続で選定されています。

社会インフラ整備への貢献



業界トップクラスとなるオートビジネスを展開する国内オート事業分野において、オートリース事業やレンタカー事業を通じた「移動」に関わるサービスの提供は、社会インフラ整備への貢献として重要な役割を担うと同時に、「安全」についても重要なマテリアリティであると認識しています。SDGsの3番「すべての人に健康と福祉を」のターゲットである3.6「世界の道路交通事故による死傷者の半減」に貢献するため、自動ブレーキなどの安全装置を付帯した車両の導入推進といったハード面での対応に加え、テレマティクスサービスを利用した安全運転講習の実施によるソフト面でのサポートも積極的に実施しています。

当社はリース・ファイナンスにとどまらず、規制に縛られない自由な経営環境のもと、パートナーとの共創による「金融×サービス×事業」を融合した独自のビジネスモデルの発展・拡大に注力しています。地方の過疎化が社会問題となる中、観光業の発展を通じた地方創生は重要な取組みの一つです。2019年8月、大分県の別府市において、当社が誘致に携わったANAインターコンチネンタル別府リゾート&スパが開業。国内初となるインターコンチネンタルのリゾートホテルとして注目を集め、観光立国・地方創生に貢献する社会インフラとして機能を果たしています。ここで得られた知見を生かし、インターコンチネンタルホテルズグループと運営受託契約を締結し、2022年2月に、日本を代表する高原リゾートとして人気の軽井沢に「ホテルインディゴ軽井沢」が開業しました。

東京都心における不動産事業では、東京駅日本橋口前「TOKYO TORCH(トウキョウトーチ)」街区において、2027年度竣工予定のTorch Tower(トーチタワー)のスーパーラグジュアリーホテルと大規模ホールを、三菱地所株式会社と共同取得することを発表しました。既に共同取得しているオフィス部分と合わせ、都市機能における重要な社会インフラとしての機能が見込まれます。また、当社が参画する千代田区内幸町一丁目街区の開発を推進する事業者10社は、当街区の事業構想である次世代スマートシティプロジェクト「TOKYO CROSS PARK構想」を発表しました。当街区は、都心最大級の延べ床面積約110万㎡の開発プロジェクトであり、約16haの日比谷公園とつながるとともに、オフィスや商業施設、住宅機能等を備え、カーボンマイナスを共通のGOALに掲げる持続可能な街・社会を目指します。

当社は2020年2月に日本電信電話株式会社(NTT)と資本業務提携を発表しました。世界的に広がる膨大なデータの高速処理・蓄積によりデータセンター需要が増加しており、NTTと協業し、社会インフラ事業として取組みを進めるなど、パートナーとの連携を通じた貢献を全社で進めています。

当社はNTT・TCリース株式会社と富山市公設地方卸売市場再整備事業の新市場施設を対象とした建物リースを共同で実施します。今後とも両社は、全国公共施設の老朽化に伴う建替需要への対応、地域社会における各種インフラ整備に貢献するなど、地方創生につながる社会的意義の高い取組みを推進していきます。

KPI	対象会社 ^(※1)	単位	2019年度	2020年度	2021年度
テレマティクスサービスの導入台数	NCS・NRS・OAL	台	63,668	67,757	74,180
テレマティクスサービスを利用した安全運転講習 ^(※2)	NCS	実施回数(回)	962	459	923
		参加者数(人)	19,212	7,095	13,261
安全装置(自動ブレーキ等)を付帯したレンタカー車両の導入比率	NRS	%	90.3	94.3	96.0

※1. NCS：日本カーソリューションズ株式会社、NRS：ニッポンレンタカーサービス株式会社、OAL：株式会社オリコオートリース

※2. 安全運転講習は、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催回数が増減となり、これに伴い参加者人数も減少。

持続可能な資源利用への対応



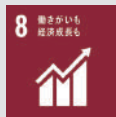
当社の祖業であるリースビジネスは、リデュース・リユース・リサイクルの3Rを実践し、創業来、循環型経済社会の実現に貢献してきました。「モノ」が必ず介在するリースビジネスは、「モノ」の価値に着目し、有効活用することがビジネスの根幹であるともいえます。当社は長年培ってきた「モノ」の価値を見極める能力を高めることで、従来型のファイナンス・リースから事業領域を自動車や飛行機などのライフサイクルマネジメント事業へと取り扱う「モノ」の範囲を拡大。さらに、パートナー企業とともに、各社の得意分野と専門性を生かしながら社会課題を解決し、資源を効率的に活用しながら経済発展を可能にする循環型経済社会の実現に貢献できる領域において事業を発展させていくビジネスモデルを進めています。

当社リース事業の主力物件である情報通信機器においては、リース満了後のIT資産の処分における環境への配慮や情報管理の重要性が年々高まっております。安全かつ適切な方法でIT機器のデータ消去や破砕処理などを行うITAD(IT Asset Disposition)サービスに対する需要は、世界共通のサービスを求めるグローバル企業を中心に、今後も大きな伸長が見込まれています。米国子会社のCSI Leasing, Inc. (CSI)は、IT機器のリースに加えてITADサービスを世界40カ国以上で展開しており、世界基準の高品質なサービスをグローバルに提供できることが大きな強みとなっております。CSIの2021年度の経常利益は、当社が出資した2015年度対比で約3.7倍と拡大しています。

航空機事業についても、2019年12月に米国大手航空機リース会社であるAviation Capital Group (ACG)を完全子会社化、新造機を中心とする航空機のオペレーティング・リース事業に主体的に取り組むことが可能となりました。航空部品・サービス事業を展開するGATelesi, LLC (米国)などを含め、戦略的に航空機のライフサイクルマネジメントを可能にする東京センチュリーグループの航空機バリューチェーンを生かしてグループシナジーを発揮しています。

オート事業についても、メンテナンス工場を含めたバリューチェーンを通じて、持続可能な資源利用に貢献しています。特にニッポンレンタカーサービスが展開するレンタカー事業は、循環型経済に注目が高まる中で、「所有から使用へ」を象徴するシェアリング・エコノミーへ貢献する事業としてさらなる顧客利便性の向上に努めています。また、当社は電気自動車(EV)のリース・レンタル事業の拡大を図るため、バッテリーの診断評価・リユース事業等を展開するMIRAI-LABO株式会社と資本業務提携を行いました。MIRAI-LABOの使用済みバッテリー診断評価技術を生かしたEVのリース・レンタルビジネスを一層強化していくとともに、「環境プラットフォーマー」を標榜するMIRAI-LABOおよび同社のパートナー企業と共に、今後EVバッテリーのリユース・リサイクルなど、環境に配慮したモビリティサービスの拡充・提供にも注力していきます。

KPI	対象	単位	目標年度	目標	2019年度	2020年度	2021年度
リファービッシュ事業の推進	中古PC 年間販売台数	台	2024	210,000台以上	479,625	405,055	247,456
ITADによるデータ消去の推進 (CSI子会社である米国EPC社)	ITAD実施台数	台	—	—	1,246,042	829,815	1,208,184
レンタカーの普及 (ニッポンレンタカーサービス株式会社)	レンタカー 保有台数	台	—	—	37,832	33,098	31,157



人材力強化につながる職場環境整備

目まぐるしく変化する時代の中で、当社がこれからも進化を続け、持続的な成長を実現するために、成長を支える人材へ投資を続け、役職員全員がいきいきと働ける職場環境の整備に努めています。

一人ひとりがお互いに尊重しながら能力を最大限発揮できる環境づくりに注力するため「従業員意識調査」を実施し、得られた結果の課題分析と今後の取組みについて、役員研修会や経営会議、取締役会で討議を重ね、重要な経営課題として対応を進めています。一例としては、時間休制度や在宅勤務制度の導入、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)の導入、出産・育児、介護に携わる社員への積極的な支援による両立支援制度の充実など、エンゲージメントの向上につながるさまざまな施策を進めています。

当社の成長に資する中長期的な取組みとして、人事部にダイバーシティ推進室、キャリアデザイン室を設置し、多様性のある人材の確保や人材育成、ダイバーシティ&インクルージョンの推進など、多様な人材の能力と個性の積極的な発揮を促す風土の醸成を進めています。また、年次研修などの指定研修に加え、ビジネススキルだけにとらわれないさまざまな学びを自身で選択して学んでいくオンライン学習、各事業分野ごとに実施している実践的かつ専門的な研修などの多様な研修機会を設けています。さまざまな角度からスキルアップの機会を提供することにより、当社の成長を支え、次世代の経営を担う人材育成を推進しています。

当社は2021年度に健康経営基本方針を定め、役職員の健康増進について一層注力して取り組むことを宣言しました。当社の最大の財産である人材一人ひとりが心身ともに健康で、個性と持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働ける環境を整備することが重要であり、健康管理を経営課題としてとらえ、役職員とその家族の健康保持・増進に取り組んでいます。

KPI	単位	目標年度	目標	区分	2019年度	2020年度	2021年度
一カ月当たりの平均残業時間	時間	—	—	総合職	15.2	14.9	16.5
				業務職	2.7	3.2	2.6
				合計	10.2	10.2	11.2
年次有給休暇の取得率(消化率)	%	2023	70%	—	76.3	72.7	75.6
育児休業取得率	%	2023	男性の育児休業取得率 100%	女性	100.0	100.0	100.0
				男性	100.0	100.0	100.0
障がい者の雇用率	%	—	—	—	2.93	2.61	3.22
新卒採用に占める女性比率	%	2023	30%	—	50.0	30.8	52.9
管理職に占める女性比率	%	2023	30%	—	7.9	9.1	9.7
係長級にある者に占める女性比率	%	—	—	—	48.8	50.7	48.1
男女別の採用10年後の継続雇用割合	%	—	—	女性	57.4	48.6	42.9
				男性	60.3	53.7	58.3
離職率	%	—	—	女性	1.2	0.7	0.9
				男性	4.9	3.7	4.5
定期健康診断受診率	%	—	—	—	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック受検率	%	—	—	—	97.0	94.3	98.6
キャリアチャレンジ制度(社内公募制度)による異動人数	人	—	—	—	—	14	13

※ 東京センチュリー単体。キャリアチャレンジ制度(社内公募制度)は2020年度より開始。

多様なパートナーシップの活用による新たな価値創造

経営理念の実現に向けて

私たちはさまざまな企業・事業の挑戦をサポートしながら、ともに成長してきました。

- IHIファイナンスサポートを連結子会社化



2009

- センチュリー・リーシング・システムと東京リースが合併し、社名を東京センチュリーリースに変更

2010

- 東京オートリースと日本カーソリューションズが合併、日本カーソリューションズを連結子会社化



- ニッポンレンタカーサービスを連結子会社化



2011

2012



- GA Telesisへ出資し、持分法適用関連会社化
- 京セラと発電事業会社 京セラTCLソーラー合同会社を設立

2013



2014

- 米国の大手独立系リース会社であるCSI Leasingを持分法適用関連会社化し、2016年完全子会社化



- オリентコーポレーションとベンダーリースを専門とするオリコビジネスリースを設立



2015

2016



Tokyo Century

- 商号を東京センチュリーに変更

2017

- 米国の大手航空機リース会社 Aviation Capital Groupを持分法適用関連会社化、2019年に完全子会社化



2018

- ビープラッツを持分法適用関連会社化
- 神鋼不動産の株式を取得し、連結子会社化



2019

- アマダリースの株式を取得し、連結子会社化



- 米国のリース・ファイナンス会社 AP Equipment Financingを完全子会社化



- 伊藤忠建機の株式を取得し、持分法適用関連会社化、伊藤忠TC建機に社名変更



2020

- 日本電信電話(NTT)との資本業務提携契約を締結
- NTTファイナンスのリース・ファイナンス事業を分社化し、NTT・TCリースを設立




2021

- 日通リース&ファイナンスの株式を取得し、持分法適用関連会社化




事業分野別主要施策

国内リース
事業分野

 **リースビジネスのバリューアップとデジタルトランスフォーメーションへの適応**


- リースビジネスのバリューアップと共創ビジネスの加速
- デジタルトランスフォーメーションに対応した新たな事業ドメインの創生
- ビジネススタイルの変化に合わせた組織の最適化・業務効率化

国内オート
事業分野

 **変革の時代を好機ととらえ、「一歩先行く」オートサービスへの挑戦**


- 圧倒的サービス品質による顧客価値・ブランド力の向上
- 事業基盤拡大に向けたチャネル・セグメント戦略の推進
- 新しい時代に向けた革新的取組みの実施
- 事業の拡大を支えるグループ経営体制の強化

スペシャルティ
事業分野

 **「専門性」と「発想力」で事業のさらなる洗練を指向**

- パートナーとの協業によるバリューチェーンの最大化
- 環境変化に応じた新規ビジネスの開拓
- グローバル・スタンダードの組織基盤・インフラ構築
- 買収先のPMIとガバナンスの確立


国際
事業分野

 **デジタルエコノミー拡大とモビリティ革命への対応**

- アライアンス戦略による優良企業との協働
- フィンテック・オート関連事業の拡大・深化


経営基盤の強化[重要テーマ・主要施策]

連結経営の強化




- グローバルベースでの連結経営管理の高度化
- SDGs・ESG対応強化に資するサステナビリティ経営の実践
- 各事業分野の自立経営に資する運営体制実現に向けた継続検討
- クリエーティブな発想での新ビジネス創出

デジタル技術活用によるビジネス変革の推進




- デジタル技術を活用した企業価値向上と競争力の強化
- デジタル変革の実現を加速させる既存システムの抜本的見直し
- デジタル変革の推進に向けた体制整備

財務基盤の充実と強化




- 資金調達安定性の確保
- 外貨調達力の拡充
- ALM管理の高度化

リスクマネジメント態勢の高度化




- 事業投資等リスクプロファイル多様化に対応するリスク管理の強化
- 経営資源の効率的配分を目指したリスクコントロール・フレームワークの構築
- 情報セキュリティ・多様な危機管理・品質管理等の社会的要請への対応

多様性を重視した人材開発と働き方改革への取組み



- 多様性のある人材の確保(各事業分野・業務ラインに求められる有能人材)
- グローバル人材の育成
- 事業分野特性と働き方改革に対応した人事諸施策の見直し・改革

ガバナンスの強化



- 企業価値向上に資するマネジメント体制の強化
- グループガバナンスの強化
- 取締役会の実効性向上への取組み強化

環境 / Environment

環境政策

<p>環境に関する方針</p>	<p>環境基本方針</p>	<p><環境基本方針></p> <p>東京センチュリーグループは、環境問題への取り組みが重要な経営課題のひとつであると認識し、国連の持続可能な開発目標(SDGs)を踏まえて、事業活動のあらゆる分野において、環境汚染の予防、温室効果ガスの排出削減、気候変動の緩和・適応、生物多様性および生態系の保全など環境問題に配慮し行動することで、持続可能な循環型経済社会および脱炭素社会の実現に貢献します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業を通じた地球環境保全 事業活動を通じ、環境に配慮した商品・サービスの企画・提供をグローバルに推進し、環境負荷の軽減、森林・海洋・水資源の保全などに配慮した取り組みを行うとともに、事業活動から生じる生態系への影響を把握し、生物多様性保全に貢献する活動を行います。 2. 循環型経済社会の実現への貢献 ライフサイクルマネジメントの視点に立ち、廃棄物の発生抑制・リユース・リサイクルの推進、再生可能エネルギーへの取り組みを通じ、持続可能な循環型経済社会の実現に努めます。 3. 省資源・省エネルギー活動の推進 サプライチェーンを含めた事業活動に伴う資源・エネルギー消費や廃棄物等の排出による環境負荷を認識し、省資源・省エネルギー活動を推進します。 4. 法令等の順守 環境に関する法令、条例、条約および当社グループが同意する環境上の国際基準、ステークホルダーとの合意事項を順守します。 5. 継続的改善への取り組み 環境目的・目標を設定して、環境汚染の予防、環境保全活動および教育・普及活動に取り組み、結果を定期的に見直し、環境マネジメントシステムの継続的改善と環境問題に対する意識啓発に努めます。 6. 情報開示 本方針および環境への取り組みについて、多様なステークホルダーに対して情報開示に努め、理解と協力を働きかけます。
<p>マネジメント体制</p>	<p>最高責任者</p> <p>責任機関</p> <p>取締役会による気候変動の監督</p>	<p>代表取締役社長</p> <p>環境マネジメント委員会</p> <p>気候変動への対応として、ISO14001の環境マネジメント体制におけるマネジメントレビューにて、環境パフォーマンスの評価・今後の方向性について指示を行っています。また、環境総括責任者であるリスク管理部門長が委員長として「環境マネジメント委員会」を年2回開催しています。</p> <p>環境マネジメント委員会は、年度の環境活動を経営会議に報告するとともに、活動の評価および今後の方向性についての指示を受けています。</p> <p>環境基本方針の制定・改廃など重要事項については、取締役会に上程のうえ決定するガバナンス体制を構築しています。</p>

ISO14001の
認証取得について

当社グループは、環境問題への取組みが社会的責務のひとつであると認識し、以下の範囲において環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得しています。
(認証機関:BSIグループジャパン株式会社)

<ISO14001認証範囲>

東京センチュリーおよびグループ会社における以下事業所で認証を取得しています。

- 東京センチュリー株式会社(本社、御徒町、秋葉原UDX)
- 株式会社TRY
- TCエージェンシー株式会社
- FLCS株式会社(本社)



EMS 506044 / ISO 14001

また、連結子会社である以下の3社については、個別に認証を取得しています。

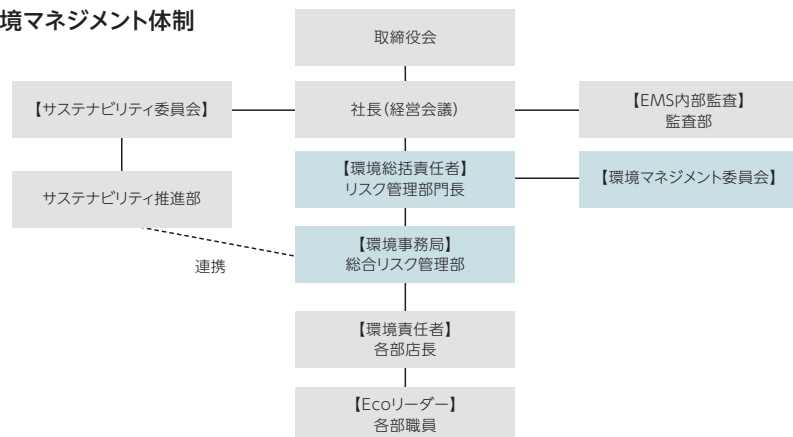
- 日本カーソリューションズ株式会社(本社)
- 株式会社アマダリース
- EPC Inc.(米国CSI Leasing, Inc.の子会社)

<環境マネジメントシステムの適用範囲>

東京センチュリー株式会社、株式会社TRY、TCエージェンシー株式会社、TCビジネスサービス株式会社、TCビジネス・エキスパーツ株式会社、TCプロパティソリューションズ株式会社、FLCS株式会社、エス・ディー・エル株式会社、株式会社アイテックリース

環境マネジメント
システム推進体制

環境マネジメント体制



環境監査

上記環境マネジメントシステムの適用範囲会社における各組織を対象に内部監査を実施し、当社環境マネジメントシステムの規定通りに業務が行われたことを確認しています。2021年に実施した監査では「不適合」はありませんでした。

GHG排出量を
削減する長期の
定量的な目標
(原単位目標)

当社は公益社団法人リース事業協会の「低炭素社会実行計画」に参加しており、長期目標はリース事業協会の2030年度目標を達成するため、独自に設定しています。

- <長期目標>
- ① 本社床面積あたりの電力消費量
2030年度: 70.00kWh/m² (基準年度である2009年度比 23%削減)
 - ② 本社床面積あたりの電力消費による年間CO₂排出量
2030年度: 0.041t-CO₂/m² (基準年度である2009年度比 23%削減)

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度
本社床面積あたりの電力消費量	kWh/m ²	65.28	59.75	64.84
本社床面積あたりの電力消費による年間CO ₂ 排出量	t-CO ₂ /m ²	0.033	0.029	0.030

環境教育

- ・環境意識の向上を目的に、「eラーニング」による環境教育を東京センチュリーおよびグループ会社で実施しています。
- ・2011年以降、年3～4回発行してきた「eco news」を、2020年1月に「サステナビリティ通信」に名称変更しました。環境関連の話題にとどまらず、経営戦略としてのサステナビリティに係るさまざまなトピックスについて紹介しています。「サステナビリティ通信」は、東京センチュリーおよびグループ会社向けに配信しています(日本語版・英語版、2021年度発行回数:5回)。
- ・リース満了物件の処理や、再生可能エネルギー事業の取組みなど、環境と関係の深い部署において、「環境法規制管理表」を用いて定期的に業務に関連する法令や条例を確認。社内外の講習会や研修への参加を通して、知識習得に努めています。
- ・太陽光発電事業の地元環境保全財団への寄付金を用いた、小中学生向け環境教育の継続的な実施に対して、滋賀県の環境保全財団から「感謝状」を受領しています。

<生物多様性に関わるガイドライン>

「環境基本方針」参照

<里山バンキングプロジェクト>

当社は、千葉県印旛郡酒々井町で里山保全活動(以下、里山バンク)の実証実験を行っている株式会社椿ファームとの協業により、「里山バンキングプロジェクト」に参画しています。里山バンクでの環境保全活動のプラス面および開発などの経済活動によるマイナス面を、市場原理を用いてトレード・オフすることでマイナス影響を相殺(オフセット)する仕組みで、日本版「生物多様性オフセット・バンキング」の構築を目的とした取組みです。

※詳細はWebサイト

https://www.tokyocentury.co.jp/_cms/wp-content/uploads/2021/07/58105ee0d259efdd95ea649543643920.pdf

生物多様性への取組み

<海岸林再生プロジェクト> 植栽面積 累計72.46ha、植栽本数 累計370,198本(2022年3月末現在)

- ・東日本大震災の津波により被災した海岸林を再生すべく、育苗・植栽・育林を行うプロジェクト。
- ・公益財団法人オイスカへの継続的な寄付を通じて「海岸林再生プロジェクト」を支援しています。

<マングローブ植林プロジェクト> 9カ国・累計8,543haで実施(2022年3月末現在)

- ・アジア太平洋地域において、沿岸のマングローブ消失や高波等による海岸浸食を防ぎ、植林を通じて沿岸の自然と人々の暮らしを守り、生計向上にも寄与するプロジェクト。
- ・公益財団法人オイスカへの新たな寄付事業として、2022年度から「マングローブ植林プロジェクト」を支援しています。

<子供の森計画> 37の国と地域の5,406校が参加(2022年3月末現在)

- ・「子供の森」計画は、子供達自身が学校や地域で苗木を植え、育てていく活動を通して、「自然を愛する心」や「緑を大切にする気持ち」を養いながら緑化を進めていくプログラムです。
- ・公益財団法人オイスカへの継続的な寄付を通じて、子供達自身が学校の敷地や隣接地で苗木を植えて育てていく活動を支援しています。

<ペーパーラボ>

セイコーエプソン株式会社が開発したオフィス製紙機「PaperLab(ペーパーラボ) A-8000」を導入。社内に配置した専用回収BOXから集められた古紙を、PaperLabにより新しい紙に再生し、有効活用しています。シュレッダー等による紙ゴミの削減および使用済み用紙のリサイクルによる環境負荷低減を目指します。

持続可能な資源の活用

<リファービッシュ事業>

リース終了物件であるパソコンやサーバ等のIT機器にデータ消去サービスを実施し、中古品として販売するリファービッシュ事業を行うことで、循環型経済社会に寄与しています。

環境パフォーマンス

	スコープ区分		単位	2019年度	2020年度	2021年度	
	GHG排出量	スコープ1(直接排出)	Gr	t-CO ₂	3,139	3,613	☑ 10,963 ^{*1}
スコープ2(エネルギー起源の間接排出)		Gr	t-CO ₂	8,590	7,964	☑ 9,177 ^{*2}	
スコープ3(サプライチェーンなどスコープ1、2以外の排出)			t-CO ₂	1,390,556	1,043,996	6,195,446 ^{*3}	
合計			t-CO ₂	1,402,285	1,055,573	6,215,586	
<スコープ3 (カテゴリー別内訳) >							
カテゴリー 1 購入した製品およびサービス		Tc	t-CO ₂	1,054,304	843,494	☑ 617,405	
カテゴリー 2 資本財		Tc	t-CO ₂	512	100	71	
カテゴリー 3 燃料およびエネルギー関連活動 (スコープ1、2に含まれない)		Tc	t-CO ₂	1,574	1,739	3,820	
カテゴリー 4 上流の輸送および物流		Tc	t-CO ₂	0	0	0	
カテゴリー 5 操業で発生した廃棄物		Tc	t-CO ₂	597	1,247	593	
カテゴリー 6 出張		Tc	t-CO ₂	127	120	121	
カテゴリー 7 雇用者の通勤		Tc	t-CO ₂	231	221	222	
カテゴリー 8 上流のリース資産		Tc	t-CO ₂	0	0	0	
カテゴリー 9 下流の輸送、配送		Tc	t-CO ₂	0	0	0	
カテゴリー 10 販売した製品の加工		Tc	t-CO ₂	0	0	0	
カテゴリー 11 販売した製品の使用	Tc	t-CO ₂	3,108	5,452	19,104		
カテゴリー 12 販売した製品の廃棄	Tc	t-CO ₂	350	148	575		
カテゴリー 13 下流のリース資産		t-CO ₂	193,866	181,292	☑ 5,544,166 ^{*3}		
カテゴリー 14 フランチャイズ	Tc	t-CO ₂	0	0	0		
カテゴリー 15 投資	Tc	t-CO ₂	135,886	10,183	☑ 9,369		
その他の環境パフォーマンスデータ			単位	2019年度	2020年度	2021年度	
	オフィス活動を通じた環境貢献 EMS	電気使用量 (CO ₂ 排出量)	環境目標	1,880,000	1,550,000	1,650,000	
			kWh	1,598,069	1,578,546	1,539,011	
			t-CO ₂	818	770	723	
		紙の使用量	環境目標	15,800	13,500	13,000	
			千枚	13,832	9,262	8,278	
			営業車およびレンタカーのガソリン使用量 (CO ₂ 排出量) (燃費)	環境目標	90,000	72,000	69,000
		L	69,038	43,768	45,360		
		t-CO ₂	160	102	105		
		km/L(燃費)	13.9	14.3	14.5		
	事業活動を通じた環境貢献	再生可能エネルギー事業の推進 (京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電事業によるCO ₂ 削減への貢献)	環境目標	300,000	355,000	400,000	
			年間発電量 MWh	340,712	388,084	☑ 447,619	
			CO ₂ 削減貢献量 t-CO ₂	153,491	162,025	☑ 178,824	
		リファービッシュ事業の推進 (中古PCの年間販売台数) EMS	環境目標	210,000	230,000	260,000	
			台	479,625	405,055	247,456	
廃棄物 Tc	廃棄物等総排出量	t	1,533	2,670	1,350		
	廃棄物最終処分量	t	851	1,685	824		
水資源 Tc	水資源投入量 *本社・御徒町ビルのみ	千m ³	31	22	18		
	水資源投入量(原単位)	m ³	22.96	16.43	12.87		

法令順守	環境関連法令違反件数 TC	件	0	0	0	
環境会計	<環境保全コスト> TC					
	分類	取組内容	単位	2019年度	2020年度	2021年度
	(1)事業エリア内コスト	エコカーへの入替・ネットワーク機器更新	百万円	164	33	147
	(2)上・下流コスト	廃棄物の処理	百万円	47	98	50
	(3)管理活動コスト	ISO14001維持・運営費用	百万円	19	28	35
		事務局運営、環境・CSR関連費用	百万円			
合計			230	159	231	
グリーン事業収入 (Green Revenues)	内訳		単位	2019年度	2020年度	2021年度
	太陽光発電事業の売上高 Gr	国内の太陽光発電事業7社 (京セラTCLソーラー合同会社を 含む計7社の合計)	億円	133	147	184
グリーン購入比率	事務用品のグリーン購入比率	「TC推奨品*」の購入割合 (*グリーン購入法適合商品)	%	68.6	80.2	81.6
JCMを通じたGHG排出削減	JCM(二国間クレジット制度)案件採択時の想定GHG排出削減量(累計)	GHG(温室効果ガス)の想定削減量(累計)	t-CO ₂	29,795	34,547	35,457
航空機事業における省燃費対応	省燃費機材比率 Gr (従来機比で燃費効率の高い7機種が対象)	省燃費機材の資産残高比率 (保有機材アセットに占める省燃費機材の資産残高割合)	%	31.3	40.4	45.7
環境対応車の導入実績	電動車比率 Gr (EV、FCEV、PHEV、HV)	国内オート事業3社 (日本カーソリューションズ ^(株) ニッポンレンタカーサービス ^(株) ^(株) オリコオートリース)	%	16.9	18.4	19.3

<算定範囲の変更>

2021年度の集計から、以下の通り算定範囲を変更しています。(算定範囲の詳細は、P3~4ご参照)

※1：ニッポンレンタカーグループ20社のレンタカー事業を新たに算定範囲に追加しています。

※2：太陽光発電事業を行う子会社4社を新たに算定範囲に追加しています。

※3：航空機事業を行う子会社4社および当社船舶事業を新たに算定範囲に追加しています。

当社は、リスク管理態勢の中で「気候変動リスク」をオペレーショナルリスクの一つとして認識し、非財務のリスクカテゴリーとして管理しています。当社事業と照らし合わせ、気候変動が与える影響はリスクのみならず、事業機会としての側面も大きいと考えており、さまざまな取組みを進めています。

2021年4月に、「気候関連財務情報開示タスクフォース* (TCFD)」提言への賛同を表明するとともに、気候変動に係るリスク重要度評価から、「環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)」（2021年5月）、および「航空機事業(航空機リース事業)」（2022年4月)を対象に、TCFD提言に沿って、複数のシナリオを用いた気候変動リスクおよび機会の特定と、定性的・定量的な事業インパクト評価を実施しました。

*TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

当社の気候変動への対応とTCFDへの賛同 <https://www.tokyocentury.co.jp/jp/csr/environment/tcfd.html>

<環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)のシナリオ分析より(一部抜粋)>

リスク重要度の評価

リスク	小分類	事業インパクト		
		指標	リスク	機会
移行 リスク	炭素価格	支出	太陽光発電事業について、炭素税にかかわるリスク面での影響による事業インパクトは見込まれない。	化石燃料由来の発電コストの上昇により、再生可能エネルギーの価格競争性が優位になる可能性が高まる。
	リサイクル規制	収益 支出	太陽光パネルの回収やリサイクルに関する法規制に伴い、財務的影響や中長期的にはレピュテーションの毀損の可能性がある。	パネルリサイクル、危険物質のリサイクル技術・サービスを先行して開発し、市場に導入することで、市場拡大が期待できる。
	再生可能エネルギー等補助金政策	収益	FIT制度終了までの間にグリッドバリエティを達成できない場合、事業収益性が悪化する可能性がある。	より厳しいCO ₂ 排出量削減政策が取られ、FIT制度を活用して今後も事業拡大の機会が長く提供される。
	エネルギーミックスの変化(エネルギー需要推移含む)	収益	再生可能エネルギー発電事業者が増え競争環境が厳しくなる。販売価格の下落などが発生する可能性がある。	日本政府の脱炭素目標設定により、再生可能エネルギー発電のシェアが拡大する。
	再生可能エネルギー・省エネ技術の普及	収益 資産	発電設備の機器金額下落や発電コストの減少により、他社との競争が加速する可能性がある。	再生可能エネルギーの利用拡大により、太陽光発電・バイオマス発電事業のビジネス機会が拡大する。
物理的 リスク	異常気象の激甚化	収益 支出	災害による人的・物理的被害から、設備復旧などの追加投資が発生。また、発電設備等に対する保険料等のコストが上昇し、業績に影響が発生する可能性がある。	知見の蓄積によりレジリエントな設備を開発することができれば、外部に出すことで新たな機会につながる可能性がある。

※リスクと機会に関する事業インパクトのうち影響度が「大」と評価された項目のみを記載

対応策の定義

対応項目	具体的な施策
収益性改善	設備効率の改善による収益向上 <ul style="list-style-type: none"> ■ アセットマネジメントの強化 ■ アセットマネジメントのノウハウ蓄積を通じた、発電効率の最大化
FIT制度終了後の売上減への対策	非FIT事業への展開 <ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートPPA、自己託送モデル、VPP*等の新規事業開拓
新たな機会の取り込み	太陽光発電以外の再生可能エネルギー事業の検討 <ul style="list-style-type: none"> ■ 太陽光発電以外の再生可能エネルギー事業(水力・バイオマス・風力発電等)への事業拡大 ■ 蓄電池を活用したVPP事業、需給調整市場・容量市場等への参入 ■ 新技術、新事業モデルを提供する企業への出資を通じた事業拡大 ■ リユース太陽光パネル活用による新規ニーズの発掘、リサイクル事業への参入等

*バーチャルパワープラント

■ 環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)

https://www.tokyocentury.co.jp/download/pdf/jp/csr/sa_solarpower_j.pdf

< 航空機事業 (航空機リース事業) のシナリオ分析より (一部抜粋) >

リスク重要度の評価

時間軸	リスク	機会
中期 (2030年)	<ul style="list-style-type: none"> 各国政府・航空業界のCO₂排出規制により旧型機のリース需要は減少 次世代機^{*1}の普及により、旧型機の資産価格が下落 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代機の十分な確保により、収益機会が増加 投資家からの評価向上により、次世代機・新世代機^{*2}の調達金利優遇の可能性
長期 (2050年)	<ul style="list-style-type: none"> 新世代機の普及により、現在の次世代機の価値が急速に下落 ESG格付け悪化により、資金調達が困難になる可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 保有する新世代機^{*2}の割合が大きければ、収益増加・保有資産の価値上昇の可能性

*1 燃料効率化・機体軽量化等による低炭素機体

*2 BWB (Blended Wing Body): 旅客機、代替燃料対応機、電動航空機、水素航空機等

対応策の定義

対応項目	現状の主な取り組み	今後検討すべき対応策
需要の縮小	<ul style="list-style-type: none"> 新造航空機の発注・コミットによる、ニーズの高い資産拡大機会の確保 (2028年までのデリバリースロットを保有) パーツアウト事業、コンバージョン事業の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> バイオジェット燃料、水素・電動航空機等に関連する新規アセットへの投資とビジネスへの参画
減損率の上昇	<ul style="list-style-type: none"> アセットリスクを考慮したポートフォリオの構築 (流動性の高い平均機齢の若いナローボディ機中心、満了時期を分散等) アセット価値の変動率について、VaR (最大想定損失額) を連結ベースで計量するなど、定期的なモニタリングを実施 自社ポートフォリオに占める次世代機 (省燃費航空機) の割合をKPIに設定 	<ul style="list-style-type: none"> リース先の分散・拡大、および次世代機へのアセット入れ替えによるポートフォリオリスクの低減 保有機体の早期売却と収益向上を実現する資産回転ビジネスの拡充 保有機体売却後の機体管理を担うアセットマネジメント事業の拡大

■ 航空機事業 (航空機リース事業)

https://www.tokyoCentury.co.jp/download/pdf/jp/csr/sa_aircraft_j.pdf

環境影響評価

当社の経営理念や環境基本方針に掲げる「循環型経済社会の実現」に向けて、事業活動を通じた環境貢献の取組みが欠かせないものとなっていることから、「個別案件」が環境にどのような影響を与えるかを確認・認識するための取組みとして、「環境影響評価ワークシート」を用いた環境影響評価を2019年度から開始しています。

当社が実行する「投資案件」についても、環境に配慮した取組みが求められており、環境影響評価の対象を拡大し、「環境影響評価ワークシート」を用いて投資先の環境に対する姿勢および投資対象事業が環境におよぼす影響をチェックする取組みを2020年度から開始しています。

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度*
環境影響評価チェック件数	件	20	36	48

*2019・2020年度の件数は国内案件のみ。2021年度の件数は海外案件を対象としたトライアル分を含む

環境負荷低減	全社的な省エネへの取り組み	<p>全社的な省エネルギー活動として、以下の取り組みを推進しています。</p> <p><電気使用量の削減> PCモニタの離席時の消灯や未使用会議室、昼休みの消灯等、節電施策の実施。業務効率化の推進による残業時間の削減、クールビズ・ウォームビズの実施等</p> <p><ガソリン使用量の削減> エコドライブの推進による営業車の燃費向上、レール&レンタカー、営業車に搭載したテレマティクスサービスの活用による自動車営業活動時のガソリン使用量の削減</p> <p><紙使用量の削減> 申請書等のペーパーレス化・電子化機能の活用、シンクライアント端末・iPadの活用によるペーパーレス会議の推進</p>
	東京都「地球温暖化対策計画書制度」への取り組み	<p>東京センチュリーの本社ビル(富士ソフト秋葉原ビル)は、東京都環境確保条例で定める特定テナント等事業所に該当するため、「特定テナント等地球温暖化対策計画書」を東京都へ提出しています。</p> <p>総合評価が「A」以上となった特定テナント事業所は優良事業者として公表されますが、当社は「S」～「C」まで6段階の総合評価中、継続して「AA(省エネ対策の体制・取組が良好なテナント)」の評価を受けています。</p> <p>詳細は、東京都の各社ごとの公表ページをご覧ください。</p> <p><東京都環境局> 「特定テナント等事業者における地球温暖化の対策に係る取組の評価・公表」 https://www.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/climate/large_scale/tenant/tenant_karte.html</p>

環境市場機会

環境関連金融商品	持続可能な社会に貢献する金融サービス	<p>省エネ補助金サービス</p> <p>環境負荷軽減につながるようなお客さまの先進的な設備導入を、各種補助金を用いて支援しています。リース料の低減を通じて脱炭素機器の普及を促進し、地球環境の保全に寄与すると共に、脱炭素化を目指す中小企業のサポートを行っています。</p> <p><主な補助金></p> <ul style="list-style-type: none"> ・脱炭素社会の構築に向けたESGリース促進事業(旧「エコリース」) ・先進的省エネルギー投資促進支援事業費補助金 ・工場・事業場における先導的な脱炭素化取組推進事業 等 (「SHIFT事業:工場・事業場における先導的な脱炭素化取組推進事業」ほか)
	寄付型コーポレートPPAの提供(自家発電サポートサービス)	<p>2022年6月、東京センチュリー株式会社と京セラ株式会社、京セラコミュニケーションシステム株式会社(以下「KCCS」)は、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に資する新たな取組みとして、寄付型のコーポレート PPA(自家発電サポートサービス)の提供を開始いたしました。</p> <p>東京センチュリーと KCCS が太陽光発電設備の導入に必要な初期投資および維持管理のためのコストや手間を負担。「初期投資ゼロ」で太陽光発電システムを導入できるコーポレート PPA(自家発電サポートサービス)を提供しています。</p> <p>本サービスは、従来のコーポレート PPA 契約に、SDGs の達成に向けた活動を推進する公益社団法人や NPO 法人への寄付の実施を組み込んだ取組みです。本サービスを利用して太陽光発電システムを導入したお客さまのご意向を踏まえて寄付先の団体を決定し、東京センチュリーの収益の一部を団体へ寄付いたします。^(※)</p> <p>※詳細はWebサイトをご参照 https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/2150317/00.pdf</p>

	<p>グリーンボンド</p>	<p><概要> 2018年10月、国内公募形式によるグリーンボンド(無担保普通社債)を発行し、100億円を調達しました。調達資金は、連結子会社の京セラTCLソーラーが手掛ける太陽光発電の設備リースに充当しています。</p> <p>※プレスリリース https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/1633732/00.pdf</p> <p><適格性に関する第三者評価> 株式会社格付投資情報センター(R&I)による「R&Iグリーンボンドアセスメント」において、グリーンボンド原則2018およびグリーンボンドガイドライン2017年版に適合する旨のセカンドオピニオンを取得しております。</p> <p>※詳細はWebサイトご参照 https://www.r-i.co.jp/rating/esg/greenfinance/index.html</p>														
<p>グリーン メカニズム</p>	<p>サステナビリティ・ リンク・ローン</p>	<p><概要> 2021年3月の第1号案件締結以降、2021年度末までに計6件、総額2,135億円を「サステナビリティ・リンク・ローン(以下、SLL)」により調達しました。 SLLは、サステナビリティ目標と連携したサステナビリティ・パフォーマンスターゲット(以下、SPTs)を設定し、借入条件とSPTsのパフォーマンスを連携させることで、環境的・社会的に持続可能な経済活動や成長を促進することを目指すものです。</p> <p><適格性に関する第三者評価> 全てのSLLは、株式会社格付投資情報センター(R&I)または株式会社日本格付研究所(JCR)よりSLL原則、ならびに環境省によるグリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン(環境省ガイドライン)への準拠性と設定したSPTsの合理性について第三者意見を取得しております。</p> <p>SPTsとして、「脱炭素社会への貢献」および「人材力強化につながる職場環境整備」等に資する以下の目標が採用されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電事業による年間発電量およびCO₂削減貢献量目標の達成 ・二国間クレジット制度(JCM)の想定温室効果ガス削減量(累計)目標の達成 ・DX認定(経済産業省)の維持 ・年次有給休暇取得率70%以上の維持 ・男性育児休業取得率100%の維持 <p>※詳細は当社プレスリリースご参照 https://www.tokyoentury.co.jp/jp/ir/</p>														
<p>脱炭素技術 実現のための プロジェクト</p>	<p>二国間クレジット 制度(JCM*) ※Joint Crediting Mechanism</p>	<p>「JCM」は、日本の優れた脱炭素技術をパートナー国に提供。導入資金の一部を補助金として支援し、パートナー国の温室効果ガスの削減と持続可能な社会インフラの整備に貢献するとともに、削減された温室効果ガスの一部を日本の排出削減量として計上する仕組みです。</p> <p>当社のJCM事業は、累計4カ国、計10件のプロジェクトで採択実績があります。(2022年3月現在) うち2021年度の2件は、当社が制度設計に協力し、新たに制度化された「JCMエコリース事業」での採択となります。</p> <p>「二国間クレジット制度の推進による地球温暖化対策の推進」 https://www.tokyoentury.co.jp/jp/csr/csr/social.html</p> <table border="1" data-bbox="699 1928 1453 2022"> <thead> <tr> <th>目標</th> <th>単位</th> <th>2021年度*</th> <th>2022年度*</th> <th>2023年度*</th> <th>2024年度*</th> <th>2025年度*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>JCM案件採択時の想定GHG排出削減量(累計)</td> <td>t-CO₂</td> <td>39,000</td> <td>45,000</td> <td>49,000</td> <td>53,000</td> <td>56,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>※上記目標の各年度は「1月～12月」を指す</p>	目標	単位	2021年度*	2022年度*	2023年度*	2024年度*	2025年度*	JCM案件採択時の想定GHG排出削減量(累計)	t-CO ₂	39,000	45,000	49,000	53,000	56,000
目標	単位	2021年度*	2022年度*	2023年度*	2024年度*	2025年度*										
JCM案件採択時の想定GHG排出削減量(累計)	t-CO ₂	39,000	45,000	49,000	53,000	56,000										

社会 / Social

人権

<東京センチュリーグループ人権基本方針>

東京センチュリーグループは、企業としての社会的責任を常に意識し、自由な事業領域を活かした高い専門性と独自性のある幅広い金融・サービスを提供することで、資源を効率的に活用しながら経済発展を可能にする「循環型経済社会」の実現への貢献を経営理念に掲げています。

東京センチュリーグループは、経営理念に基づき、人権基本方針を定め、事業活動において人権尊重を推進していきます。

東京センチュリーグループは、人権尊重を重要な課題と認識し、多様な人材の能力と個性の積極的な発揮を促す風土を醸成し、すべての役職員が専門性を高め、成長と誇りを実感できる企業を目指します。

1. 適用範囲

人権基本方針は、東京センチュリーグループの全ての会社の役職員に適用されます。

さらに、グループ各社のお客さまやサプライヤーなどあらゆるステークホルダーに対し、人権尊重していただくことを期待します。

2. 尊重する国際規範

東京センチュリーは「国連グローバル・コンパクト」に賛同し署名しています。また、「国際人権章典(世界人権宣言・国際人権規約)」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」*を参照し、人権尊重に取り組みます。

*結社の自由及び団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、同一労働同一賃金

3. 法令遵守

東京センチュリーグループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法令を遵守します。また、国際的に認められた基準等と各地域の法令等に矛盾がある場合には、国際的な基準等を尊重するための方法を追求します。

4. 方針の位置づけ

人権基本方針は、経営会議の審議を経て取締役会で決議し、制定されました。

5. 役職員の人権

東京センチュリーグループは、全役職員の人権を尊重するとともに、お互いに人権と人格を尊重し合い、活気に満ちた働き甲斐のある職場環境の形成に努めていきます。また、別途定めたダイバーシティ基本方針に基づきダイバーシティ&インクルージョンを推進し、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍にとらわれず、多様な人材が活躍できる企業風土を醸成していきます。

6. 人権デューデリジェンス

東京センチュリーグループは、自社の行う事業や提供するサービスがどの分野においても人権への負の影響を助長する、もしくはそれらに関与する可能性があることを認識し、事業活動による人権への負の影響を防止または軽減するため適切なデューデリジェンスを実施していきます。

7. 救済措置

東京センチュリーグループは、事業活動による人権への負の影響を引き起こした、または関与が明らかになった場合、影響を受けた当事者の救済に努めていきます。

8. ステークホルダーとの対話

東京センチュリーグループは、人権に関する取り組みについて、ステークホルダーと対話していきます。

9. コミュニケーションと研修

東京センチュリーグループは、全役職員が人権尊重の重要性を理解し、本方針が全ての事業活動に組み込まれるように適切なコミュニケーションと研修を実施していきます。また、コンプライアンスに関する研修を実施のうえ、差別やハラスメントを容認しないことを明確にし、役職員に遵守を徹底していきます。

10. 情報公開

東京センチュリーグループは、人権基本方針に基づく取り組みについて、ホームページ等で情報公開しステークホルダーに理解していただけるよう努めていきます。

方針

<p>企業行動規範</p> <p>私たちの行動指針 (人権の尊重)</p>	<p>当社は「企業行動規範」および「私たちの行動指針」においても、人権の尊重について、以下のとおり定めています。</p> <p><企業行動規範></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権の尊重 東京センチュリーグループは、あらゆる人々の人権を尊重するとともに、ダイバーシティを推進し、多様な人材が活躍できる企業風土を醸成します。 <p><私たちの行動指針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権・人格を尊重し、働き甲斐のある職場環境を作ります。 私たちは、お互いに人権と人格を尊重し合い、差別やハラスメントのない、活力に満ちた働き甲斐のある職場環境の形成に努めます。 								
<p>国連グローバル・コンパクトに署名</p>	<p>当社は、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しており、UNGCが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる4分野10原則[*]を支持し、その実現に向けて努力を継続することにより、持続可能な循環型経済社会の実現に貢献しています。</p> <p>[*]UNGC10原則は、世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、環境と開発に関するリオ宣言、腐敗防止に関する国際条約に依拠しています。</p>								
<p>人権に関する 研修・啓発</p>	<p>人権の方針を含む「企業行動規範」、「私たちの行動指針」に誓約する「コンプライアンス確認書」を全役職員が毎年提出しています。また、「コンプライアンスハンドブック(日本語・英語・中国語)」を国内外の役職員に配布し、啓発を行っているほか、以下のとおり研修・啓発活動を実施し、人権尊重の意識醸成を図っています。</p> <table border="1" data-bbox="413 1055 1453 1296"> <thead> <tr> <th data-bbox="413 1055 756 1088">対象者</th> <th data-bbox="761 1055 1453 1088">主なテーマ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="413 1095 756 1200">全役職員</td> <td data-bbox="761 1095 1453 1200"> <ul style="list-style-type: none"> ■ 企業活動における人権リスク/ビジネスと人権/当社の人権への取組み ■ ハラスメント(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・介護休業等ハラスメント、リモートハラスメント)の禁止 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="413 1207 756 1240">各部署の所属員(職場ごと)</td> <td data-bbox="761 1207 1453 1240">ハラスメントの禁止 ~ 関連法令・防止指針・発生防止の基本姿勢等</td> </tr> <tr> <td data-bbox="413 1247 756 1296">グループ会社人権担当者</td> <td data-bbox="761 1247 1453 1296">人権に関する基本知識</td> </tr> </tbody> </table>	対象者	主なテーマ	全役職員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業活動における人権リスク/ビジネスと人権/当社の人権への取組み ■ ハラスメント(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・介護休業等ハラスメント、リモートハラスメント)の禁止 	各部署の所属員(職場ごと)	ハラスメントの禁止 ~ 関連法令・防止指針・発生防止の基本姿勢等	グループ会社人権担当者	人権に関する基本知識
対象者	主なテーマ								
全役職員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業活動における人権リスク/ビジネスと人権/当社の人権への取組み ■ ハラスメント(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・介護休業等ハラスメント、リモートハラスメント)の禁止 								
各部署の所属員(職場ごと)	ハラスメントの禁止 ~ 関連法令・防止指針・発生防止の基本姿勢等								
グループ会社人権担当者	人権に関する基本知識								
<p>人権侵害等への 対応体制 (救済メカニズム)</p>	<p>ハラスメント行為や人権侵害を含むコンプライアンス違反、コンプライアンス違反懸念を認識したときの対応として、当社グループでは、国内外グループ会社で働く全ての役職員(取締役、執行役員、社員、嘱託、派遣社員、出向者、パートタイマー、アルバイト等)および退職後1年以内の退職者等が利用できる内部通報制度を運用しています。通報者の匿名性確保と通報に係る秘密保持を徹底し、通報を受け付けた事案について調査の結果、人権侵害が認められた場合には、被害者に対し救済措置を講じます。</p> <p>全役職員に対してコンプライアンス・アンケートを毎年行い、その中に人権侵害を含むコンプライアンス懸念事象に関する質問事項を設け、回答された内容によっては必要に応じヒアリングを実施するなど、問題発生への未然防止に努めています。</p>								
<p>人権 デューデリジェンス</p>	<p>当社グループの事業活動によって生じる人権への負の影響を分析、特定、評価のうえ、その防止または軽減するための是正策を講じていくPDCAを2022年度以降に実施予定です。事業特性に基づく考慮すべき具体的な人権課題について、外部専門機関を交えながら検討しています。</p>								

<p>方針</p>	<p><ダイバーシティ基本方針></p> <p>東京センチュリーグループは、高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、事業領域のさらなる拡大とグローバル展開を進めていきます。</p> <p>お客さまの多様なニーズにお応えするため、多様な能力と個性をもつ社員が柔軟な発想と行動力を発揮し、付加価値の高いサービスを提供し続けることができるよう、ダイバーシティを推進してまいります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業風土の醸成 社員一人ひとりがダイバーシティの重要性を理解し、多様な人材が活躍できる企業風土を醸成します。 2. 多様な人材の活躍推進 人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍にとらわれず、多様な人材の採用・育成・登用を推進します。 3. キャリア形成と能力開発の支援 個人がもつ能力と個性の発揮を促すため、社員一人ひとりのキャリア形成と能力開発を支援します。 4. 両立支援の充実 社員一人ひとりの事情にあわせ、多様で柔軟な働き方ができるよう、両立支援を充実します。 										
<p>推進体制</p>	<p>人事部に「ダイバーシティ推進室」を設置し、全社のダイバーシティに関する企画・推進を進めています。</p>										
<p>ダイバーシティ 研修</p>	<p>役職員のダイバーシティへの理解を深めるため、ダイバーシティ研修を実施しています。入社時基礎研修(新卒採用者・中途採用者対象)での研修実施や全役職員を対象にしたeラーニング研修実施に加え、外部講師を招いた講演とディスカッションを行うダイバーシティセミナーなどを開催しています。</p> <table border="1" data-bbox="411 1155 1452 1597"> <thead> <tr> <th>対象者</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全役職員</td> <td>ダイバーシティの基礎知識、ダイバーシティへの理解 ダイバーシティ推進×経営戦略 東京センチュリーのダイバーシティ基本方針 多様で柔軟な働き方 仕事と介護の両立、東京センチュリーの介護支援制度 LGBTQ+への理解</td> </tr> <tr> <td>女性社員</td> <td>ダイバーシティへの理解 女性のキャリア形成 視野を広げて問題を捉える重要性の理解 問題解決のアクションプラン立案</td> </tr> <tr> <td>9年次までの社員(階層者別研修)</td> <td>働き方改革(生産性の高い働き方)</td> </tr> <tr> <td>ナショナルスタッフ</td> <td>相互理解、コミュニケーションの深耕</td> </tr> </tbody> </table>	対象者	内容	全役職員	ダイバーシティの基礎知識、ダイバーシティへの理解 ダイバーシティ推進×経営戦略 東京センチュリーのダイバーシティ基本方針 多様で柔軟な働き方 仕事と介護の両立、東京センチュリーの介護支援制度 LGBTQ+への理解	女性社員	ダイバーシティへの理解 女性のキャリア形成 視野を広げて問題を捉える重要性の理解 問題解決のアクションプラン立案	9年次までの社員(階層者別研修)	働き方改革(生産性の高い働き方)	ナショナルスタッフ	相互理解、コミュニケーションの深耕
対象者	内容										
全役職員	ダイバーシティの基礎知識、ダイバーシティへの理解 ダイバーシティ推進×経営戦略 東京センチュリーのダイバーシティ基本方針 多様で柔軟な働き方 仕事と介護の両立、東京センチュリーの介護支援制度 LGBTQ+への理解										
女性社員	ダイバーシティへの理解 女性のキャリア形成 視野を広げて問題を捉える重要性の理解 問題解決のアクションプラン立案										
9年次までの社員(階層者別研修)	働き方改革(生産性の高い働き方)										
ナショナルスタッフ	相互理解、コミュニケーションの深耕										
<p>LGBTQ+への 取組み</p>	<p>コンプライアンスハンドブックを全役職員に配布し、セクハラ・パワハラ・マタハラなどさまざまなハラスメント行為の禁止、LGBTQ+への差別的言動の禁止について事例を明記して周知徹底しているほか、LGBTQ+について正しい理解を深めるため、全役職員を対象に研修を実施しています。</p>										

グローバル人材の活躍推進

当社の海外ネットワークは各国有力パートナーとの協業による「アライアンス戦略」により世界30以上の国と地域にまで拡大しております。今後更なる成長を続けていく上では、グローバル人材の育成が必要不可欠といえます。当社は外国籍の従業員の採用を積極的かつ継続的に行い、国内外で活躍できる人材を育成し登用しております。また、新卒採用における「国際コース」の新設や、若手従業員を対象とした海外トレーニー制度および海外派遣を積極的に推進することで、将来グローバルに活躍できる人材の育成に努めております。

障がい者の雇用促進

当社は、幅広い分野から人材を求め、意欲あふれる人材に活躍の場を提供するため、障がい者の雇用にも積極的に取り組んでおり、障害者雇用促進法に定める雇用者数の基準を満たしています。

(2022年6月1日時点：障がい者雇用率 2.86%[単体ベース])

障がい者の更なる雇用促進を図る取組みとして、2019年4月に知的・精神障がい者6名を雇用し、千葉県船橋市内に「TCわくはび農園」を2チームで開園しました。2021年2月には農園の拡張に伴いまして、新たに3名の障がい者を雇用。現在は計3チームで運営しています。

当社に加え、国内に20社以上あるグループ各社にも農園運営の意義を伝えて、農園での経験をグループ内で共有した結果、グループ2社の4チームが農園に参画。現在、グループ全体で7チーム21名の障がいのある方を受け入れています。

「TCわくはび農園」では、障がい者がやりがいを感じながら、長期に安心して働ける環境を整備しています。安全・清潔をモットーに設計された農業ハウス内で野菜を栽培し、収穫した野菜を社会貢献活動の一環としてセカンドハーベスト・ジャパンに寄付しております。

セカンドハーベスト・ジャパンは、2002年3月に設立された日本初のフードバンクです。フードバンクとは、食料銀行を意味する社会貢献活動のことをいいます。まだ十分食べられるにもかかわらず、さまざまな理由で廃棄される食品を食品メーカー・卸売業者・農家・個人などから引き受け、児童養護・母子支援・障がい者支援等の福祉施設や生活貧困家庭などに提供しています。また、東日本大震災、熊本地震等への支援活動なども行っています。

女性の活躍推進

当社は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進し、従業員一人ひとりが多様で柔軟な働き方ができるよう、次の行動計画を策定しています。

<女性の活躍推進に向けた行動計画*>

計画期間	定量的目標
2016年4月1日～2023年3月31日	<ul style="list-style-type: none">● 新卒採用に占める女性比率を30%以上とする● 管理職に占める女性比率を30%以上とする● 男性の育児休業取得率を100%とする● 有給休暇取得率を70%以上とする

*本行動計画は、厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースにも公表しています。
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=985>

女性の役員・管理職登用

当社は、2014年10月に「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」を策定し、意欲と能力の高い女性を積極的に採用・育成・登用することで、女性役員・管理職を着実に増やしていきます。

<女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画*>

目標
<ul style="list-style-type: none">● 新卒採用に占める女性比率30%以上とする● 管理職に占める女性比率30%以上とする

さらに、個々の社員がライフステージに合わせて安心して働けるよう、職場の風土改革、キャリア形成と能力開発の支援、両立支援の充実と活用推進に継続的に取り組んでまいります。

(2022年7月1日時点：女性取締役2名、女性管理職55名[11.4%])

*本行動計画は、一般社団法人日本経済団体連合会のウェブサイトにも公表しています。
<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/ap10425.html>

人材活用

<p>キャリア形成</p>	<p>当社は、「人材こそが財産であり、企業が持続的に成長する原動力である」と考えています。従業員一人ひとりがつ能力と個性の発揮を促すため、自発的なキャリア形成と能力開発を支援しており、各種研修を実施しています。</p> <p><研修種類> 若年層年次別研修、管理職研修、キャリアデザイン研修、グローバル人材育成（外部研修・海外トレーニー派遣）等</p>
<p>推進体制</p>	<p>従業員一人ひとりの職業人生を通じたキャリアについて、自らが主体となって構想・設計し、実現していくことをサポートしていくため、人事部内にキャリアデザイン室を設置しています。世代ごとに研修と面談、任意で相談ができる窓口を開設して、従業員のキャリア形成に注力しています。</p>
<p>能力開発支援</p>	<p>通信教育受講修了者への補助金支給制度や、業務に関連する資格を取得した者への奨励金支給制度により、従業員の学ぶ姿勢を応援しています。</p>
<p>360度評価</p>	<p>職場の円滑な人間関係に基づく組織運営を意識したライン管理職の人材育成を目的に、360度評価を実施しています。</p>
<p>キャリアチャレンジ制度</p>	<p>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。</p>
<p>TC Biz Challenge</p>	<p>従業員の能動的なチャレンジを積極的にアシストする「TC Biz Challenge（新規事業提案制度）」を導入しています。第1回 TC Biz Challengeの提案36件の中から選ばれた1件の新規事業について、事業化への実証実験を開始しています。</p>
<p>従業員エンゲージメント調査</p>	<p>従業員の一人ひとりがお互いに尊重しながら能力を最大限発揮できる職場作りに注力するため、「従業員意識調査」を実施し、調査結果の課題分析と今後の取組みについて、役員研修会や経営会議、取締役会で討議を重ね、重要な経営課題として対応を進めています。人材力強化につながる職場環境整備を進め、従業員エンゲージメント向上に継続的に取り組むとともに、その進捗について定期的にと取締役会に報告を行っています。</p>
<p>従業員エンゲージメントの向上</p>	<p>従業員エンゲージメントの向上を固めるため、第1回従業員意識調査の結果を踏まえ、新たに「キャリアチャレンジ制度¹」と「TC Biz Challenge制度²」の2つの制度を導入し運用を開始しています。第2回従業員意識調査についても同様に結果の分析を行い、有効な施策の検討を行ってまいります。</p> <div data-bbox="438 1512 1428 2027" style="border: 1px solid blue; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">従業員エンゲージメントの向上</p> <p>1 第1回 2019年度従業員意識調査の実施 ↓ 結果の分析、対応する制度の検討・導入</p> <p>2 従業員意識調査を踏まえた施策 「キャリアチャレンジ制度」、「TC Biz Challenge制度」の導入 ↓ 制度の運用</p> <p>3 施策の実施状況 キャリアチャレンジ制度：制度開始後2回実施し、計27名が制度を利用 TC Biz Challenge制度：ファイナルステージを通過した案件において実証実験を実施中 ↓ 制度の改善</p> <p>1 第2回 2021年度従業員意識調査の実施</p> <p><small>*1 キャリアチャレンジ制度：人材を募集する部店が求める人材要件を明示し、応募者の中から人材を登用する社内公募制度 *2 TC Biz Challenge制度：従業員が失敗を恐れず新しい取り組みにチャレンジする新規事業提案制度</small></p> </div>

当社は、従業員一人ひとりの事情にあわせ、多様で柔軟な働き方ができるよう、両立支援を充実しています。

<主な両立支援制度>

対象者	制度	対象期間
出産・育児	産前休業	産前6週間
	産後休業	産後8週間
	出生時育児休業(産後/パパ育休)	産後8週間(うち4週間)
	育児休業	満2歳6カ月まで
	健康診査等通院特別休暇	妊娠～産後1年間(うち必要な日数)
	配偶者出産特別休暇	産前1カ月～産後2週間(うち5日)
	看護休暇	小学校就学前(子供1人につき年間5日まで、1日・半日・時間単位での取得可)
	時間外勤務免除	小学校3年生まで
	始業・終業時刻繰り上げ	小学校3年生まで(2時間)
	始業・終業時刻繰り下げ	小学校3年生まで(2時間)
	短時間勤務	小学校3年生まで(75分短縮)
	介護	介護休業
介護休暇		家族1人につき年間5日まで、1日・半日・時間単位での取得可
時間外勤務免除		家族の介護終了まで
始業・終業時刻繰り上げ		利用開始から3年間(2時間) [取得回数の制限なし]
始業・終業時刻繰り下げ		利用開始から3年間(2時間) [取得回数の制限なし]
短時間勤務		利用開始から3年間(2時間短縮) [取得回数の制限なし]

<ファミリーデー>

ダイバーシティ推進の一環として、当社グループ従業員の仕事への更なるモチベーション向上、CSR、ワーク・ライフ・バランスなどを目的に、子育てをしながら働いている従業員の子どもたちが夏休みに親の職場を訪問するファミリーデーを開催しています。

<ワーキングマザー&ファザー ランチコミュニティ>

育児に携わる従業員への積極的な支援の一環として、子育てと仕事を両立している従業員同士の交流を深めるため、定期的にお昼休みを利用したランチコミュニティを実施しています。

当社は2018年3月30日に以下の「働き方改革アクションプラン」を策定しました。

「働き方改革アクションプラン」を通して、従業員の健康増進を図り、生産性を高め、従業員一人ひとりの多様で柔軟な働き方と、事業・企業成長を加速させる働き方の実現を目指します。

1. 長時間労働の是正

KPI(数値目標・達成時期)

- 1カ月あたりの平均時間外労働時間は10時間以内を維持する。

行動計画

- 従業員が時間管理に対する意識を高め、限られた時間の中で最大限の成果を上げられるよう、勤務時間管理（時間外労働の事前申請・承認制）を徹底する。
- 従業員の自己啓発や健康増進を図るため、夏期(7月・8月)は原則定時退社とする。

2. 年休の取得促進

KPI(数値目標・達成時期)

- 年休取得率70%以上を維持する。

行動計画

- 従業員が期初から計画的に年休を取得しやすいよう、夏期連続休暇、年末年始連続休暇、土日祝日の前後の年休取得を推奨する。
- 時間給の有効活用を推奨する。
- 従業員が期初から計画的に年休を取得できるよう、職場内で年休の年間スケジュール表を活用する。

3. 柔軟な働き方の促進

KPI(数値目標・達成時期)

- 2023年3月31日までに男性の育児休業取得率を100%とする。
- 2023年3月31日までに介護離職者をゼロとする。

行動計画

- 男性従業員の育児休業取得を本人と上司に推奨し、育児休業を取得した男性とその上司を社内報などで紹介する。
- 従業員が介護をしながら働き続けられるよう、介護に関するハンドブックを社内ポータルサイトへ掲載し、介護への理解を深めるための研修を実施する。

※「働き方改革アクションプラン」は、一般社団法人日本経済団体連合会のウェブサイトにも公表しています。
<http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb/actionplan.html>

当社は、業務の効率化を推進し、残業時間の削減による自己啓発や家族・友人などとの充実した時間を確保するなど、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいます。特に政府が節電を要請する夏季(7~8月)は定時退社を推進するとともに、クールビズを導入しています。

また、労働基準法に基づき、労働組合と「時間外勤務および休日勤務に関する協定(36協定)」を締結しています。その他の労働条件等に関しても、当社は労働基準法を遵守しており、2021年度において違反はなく罰則等を受けておりません。

なお、当社グループは、各国が定めた法令に従い、従業員に法定最低賃金を上回る生活賃金を支払い、かつ、不当な賃金減額を行っていません。

方針

<健康経営基本方針>

東京センチュリーは、「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献します。」という経営理念のもと、パートナーシップ戦略を推進し、新しいビジネスを創出し続けることによってさらなる成長を果たし、企業価値の向上を目指します。そのためには、当社の最大の財産である人材一人ひとりが心身ともに健康で、個性と持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働ける環境を整備することが重要であり、健康管理を経営課題としてとらえ、役職員とその家族の健康保持・増進に取り組みます。

1. 健康意識の醸成

心身の健康に関する情報を発信し、役職員一人ひとりの自立した取り組みを支援することで、健康を優先する意識を醸成します。

2. 健康課題の把握

健康診断、ストレスチェックを通じ、その検査結果から抽出される課題の把握に努めます。

3. 健康管理と対策

健康課題の一つひとつに対し、改善と是正に向けた対策を講じるとともに、健康に関する情報を適正に管理します。

4. 病気の治療と仕事の両立支援

疾病予防と早期発見のための取り組みを促進するとともに、病気の治療と仕事の両立を支援します。

健康経営の
取り組み

<健康経営の取り組み>

1. 健康意識の醸成

- (1) 健康保険組合とのコラボヘルスを推進し、健康増進アプリの提供により健康習慣づくりを支援する。
- (2) 健康経営の基本方針を制定し、健康経営への取り組みを社内外に公表する。
- (3) 健康への意識を高めるため、産業医・産業保健師と連携しe-ラーニング等による情報発信を継続する。
- (4) 基本方針を関係会社に紹介し、取り組み内容について相互に情報共有を進める。
- (5) コーポレートサイトを通じて当社の取り組みを社内外に発信する。

2. 健康課題の把握

- (1) 定期健康診断を実施し、受診率100%を目指す。
- (2) ストレスチェックを実施し、受検率100%を目指す。
- (3) 定期健康診断の受診およびストレスチェックの受検の実績について、社内外に公表する。

3. 健康管理と対策

- (1) 定期健康診断の結果、メタボリックシンドロームと診断された役職員への特定保健指導を行なう。
- (2) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された従業員が産業医と面談する機会を設ける。
- (3) 心と身体の健康に関する不安や疑問を相談できるよう、健康相談窓口(人事部、産業医、産業保健師)を設置し、周知する。
- (4) 従業員一人ひとりの労働時間を適正に管理し、長時間労働を防止する。
- (5) 新型コロナウイルスの感染対策として、在宅勤務、時差勤務、時間休の活用を推奨する。
- (6) 定期健康診断の結果、再検査・精密検査が必要と診断された従業員の検査費用を補助する。
- (7) 食生活の改善、喫煙率の低下に向けてKPIを設定し、実績を社内外に発信する。

4. 病気の治療と仕事の両立支援

- (1) 病気の治療をしながら働き続けられるよう、在宅勤務、時差勤務、時間休の活用を推奨する。
- (2) 円滑な復職が実現できるよう、メンタルヘルス休職者に対する復職サポート体制を構築し支援する。
- (3) 従業員が安心して家族のために働けるよう、従業員が死亡または高度障がい状態になった場合に、子の教育資金などを年金として支給する遺児育英年金を導入する。
- (4) 病気を早期に発見し治療できるよう、人間ドック・がん健診等の任意健診を推奨し費用を補助する。
- (5) 特別積立休暇制度を拡充し、不妊治療と仕事の両立を支援する。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

社会貢献活動

<p>ボランティア 休暇制度</p>	<p>2009年にボランティア休暇制度を制定し、①環境保全活動、②地域社会活動、③社会福祉活動、④その他会社が認めた活動、について、社員がボランティア活動を行うための休暇を特別休暇として認めています。</p>
<p>災害復興支援</p>	<p>熊本地震や豪雨被害(平成30年、令和2年)等の大規模災害時に、義援金拠出やレンタカーの無償提供を行っています。令和2年の台風19号被災地の小学校(宮城県丸森町と福島県郡山市)に、当社社のオフィス改装で余剰となった机やイス等を寄贈し、有効活用していただきました。</p> <p>「東京都帰宅困難者対策条例」に基づき本社で備蓄していた災害備蓄品セット1,274名分を、社会貢献型ショッピングサイト「KURADASHI」を運営する株式会社クラダシの仲介により、全国のフードバンク団体計8団体へ寄贈しました。災害備蓄品セットを受け取った各団体経由で困窮世帯や福祉施設、難民支援団体等に配布し、有効活用していただきました。</p> <p>国内オート事業分野では、電気自動車(EV)の取組みを拡大しており、その一環として、非常時の電源対策となるEVを活用したBCP商品の普及を図っています。令和元年に千葉県が被災した台風15号による長期停電時に当該EVを提供し、社会福祉施設等の非常用電源として活用、復旧サポートに役立てることができました。</p> <p>その他にも、東日本大震災復興支援として、公益財団法人オイスカを通じて「海岸林再生プロジェクト」への寄付を継続的に行っています。</p>
<p>防災</p>	<p>東京都が実施する令和3年度の「東京都一斉帰宅抑制推進モデル企業」に選定されました。</p> <p>「東京都一斉帰宅抑制推進企業認定制度※」において認定された、推進企業32社中、特に波及効果の大きい優れた取組みを実施している当社を含む8社が、一斉帰宅抑制推進モデル企業に選定されたものです。</p> <p>※詳細はWebサイトご参照 https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/kitaku_portal/1000048/1006510/index.html</p>
<p>株主優待制度を通じた 貢献活動</p>	<p>株主優待制度を通じた社会貢献として、株主優待(クオカード)総額の5%相当額を社会貢献活動に取り組んでいる団体に寄付を行っています。2021年度は、介助犬を育成する「社会福祉法人日本介助犬協会」ならびに災害救助犬の育成・派遣を行っている「認定NPO法人日本レスキュー協会」へ、それぞれ2.5%相当額を寄付しました。</p>
<p>次世代育成支援</p>	<p>当社グループは国内外で、プロボノ活動等を通じて、次世代育成支援に携わっています。</p> <p><国内事例> ・大学の業界研究セミナー(金融・リース)やキャリアデザイン・セミナーへ社員を講師として派遣 ・中学生の職場体験プログラムの実施</p> <p><海外事例> ・インドネシアにおける金融リテラシー・レクチャーの開催(小学校・高校・大学)等</p> <p>次世代育成支援の一貫として、公益財団法人伊藤忠記念財団への寄付を通じて、こども文庫の助成や電子図書普及事業を行っています。</p>
<p>スポーツ支援</p>	<p>スポーツ振興の一環として、Jリーグ/川崎フロンターレのオフィシャルスポンサーを務めています。</p> <p>また、東日本大震災復興支援の一環として、福島県下の小学生から高校生までの学生を対象に水泳の競技力向上を目的とした『第12回福島県スイミングクラブ対抗水泳競技大会』に特別協賛しました。</p>
<p>芸術支援</p>	<p>芸術振興の一環として、三菱一号館美術館の企業会員を継続的に務めています。</p> <p>文化振興の一環として、公益財団法人渋沢栄一記念財団への寄付を継続的に行っています。</p>
<p>清掃活動 等</p>	<p>当社グループは、地域との共生の一環として、役職員が参加する清掃活動を実施しています。</p> <p><国内> 本社(千代田区)、御徒町事務所(台東区)周辺にて、早朝の清掃ボランティア活動を実施しています。</p> <p><海外> タイの現地法人が、海軍基地内のビーチで、サンゴ礁保護および海岸清掃活動に参加するなど、海外進出国での清掃ボランティア活動に参加しています。</p> <p>【ご参考】 CSRトピックス https://www.tokyocentury.co.jp/jp/csr/topics/</p>

人材関連データ

KPI項目	TC	目標(目標年度)	小分類	2019年度	2020年度	2021年度	
新卒採用に占める女性比率		30% (2023年度)	女性	8人	4人	9人	
			男女合計	16人	13人	17人	
			割合	50.0%	30.8%	52.9%	
採用した労働者に占める女性の割合 (中途採用者を含む)		-	総合職	21.4%	12.1%	23.8%	
			業務職	100.0%	-	100.0%	
			嘱託社員	11.1%	50.0%	100.0%	
			合計	22.6%	17.9%	28.9%	
男女の平均勤続勤務年数の差異 (各年度の3月31日時点)		-	女性	総合職	11.0年	11.2年	11.2年
				業務職	17.8年	18.8年	19.6年
				合計	15.9年	16.6年	17.1年
			男性	総合職	17.3年	17.3年	17.3年
				業務職	-	-	-
				合計	17.3年	17.3年	17.3年
管理職に占める女性の割合 (各年度の3月31日時点)		10% (2023年度)	女性	36人	42人	45人	
			男女合計	454人	460人	466人	
			割合	7.9%	9.1%	9.7%	
1カ月当たりの平均残業時間 (法定時間外労働)		-	総合職	15.2時間	14.9時間	16.5時間	
			業務職	2.7時間	3.2時間	2.6時間	
			合計	10.2時間	10.2時間	11.2時間	
採用における男女別の競争倍率 (中途採用者を含む)		-	女性	総合職	68.8倍	167.5倍	72.1倍
				業務職	193.5倍	-	1.0倍
				嘱託社員	5.0倍	1.0倍	2.5倍
				合計	84.3倍	96.1倍	55.9倍
			男性	総合職	47.6倍	44.7倍	41.8倍
				業務職	-	-	-
				嘱託社員	1.6倍	1.7倍	-
				合計	38.6倍	40.6倍	42.3倍
採用における競争倍率の男女比 (中途採用者を含む)		-	総合職	1.4	3.8	1.7	
			業務職	-	-	-	
			嘱託社員	3.1	0.6	-	
			合計	2.2	2.4	1.3	
労働者に占める女性の割合 (各年度の3月31日時点)		-	総合職	11.0%	11.3%	12.0%	
			業務職	100.0%	100.0%	100.0%	
			嘱託社員	25.0%	24.3%	29.4%	
			派遣社員	77.4%	81.3%	86.8%	
			合計	30.7%	30.6%	30.7%	
離職率		-	女性	1.2%	0.7%	0.9%	
			男性	4.9%	3.7%	4.5%	
			合計	6.1%	4.4%	5.3%	

KPI項目	TC	目標(目標年度)	小分類	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者の雇用比率(各年度の6月1日時点)		—	—	2.93%	2.61%	3.22%
定期健康診断受診率		—	—	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック受検率		—	—	97.0%	94.3%	98.6%
男女別の採用10年後の継続雇用割合 (2019年度:2008~2010年度新卒採用者) (2020年度:2009~2011年度新卒採用者) (2021年度:2010~2012年度新卒採用者)		—	女性	総合職 45.8%	36.8%	37.5%
				業務職 66.7%	62.5%	50.0%
				合計 57.4%	48.6%	42.9%
			男性	総合職 60.3%	53.7%	58.3%
				業務職 —	—	—
				合計 60.3%	53.7%	58.3%
男女別の育児休業取得率		男性の育児休業 取得率100% (2023年度)	女性	総合職 100.0%	100.0%	100.0%
				業務職 100.0%	100.0%	100.0%
				合計 100.0%	100.0%	100.0%
			男性	総合職 100.0%	100.0%	100.0%
				業務職 —	—	—
				合計 100.0%	100.0%	100.0%
年次有給休暇の取得率(消化率)		70% (2023年度)		総合職 73.2%	71.4%	73.6%
				業務職 83.9%	76.5%	80.3%
				嘱託社員 98.0%	77.7%	92.4%
				合計 76.3%(14.6日)	72.7%(14.0日)	75.6%(14.5日)
係長級にある者に占める女性の割合		—	女性	101人	113人	115人
			男女合計	207人	223人	239人
			割合	48.8%	50.7%	48.1%
役員に占める女性の割合		—	女性	1人	1人	2人
			男女合計	43人	43人	42人
			割合	2.3%	2.3%	4.8%
男女別の職種または雇用形態の転換実績		—	職種 転換	全国→限定 —	—	—
				限定→全国 —	—	—
				全国→業務職 —	—	—
				限定→業務職 —	1人(女性)	—
			雇用形態 転換	派遣→業務職 —	—	1人(女性)
			合計	—	1人	1人
男女別の再雇用または中途採用の実績		—	女性	4人	3人	4人
			男性	33人	23人	24人
			合計	37人	26人	28人
ダイバーシティ研修の実績		—	eラーニング実施回数	1回	2回	3回
キャリアチャレンジ制度(社内公募制度) ※2020年度より開始		—	異動人数	—	14人	13人

IR	IRポリシー	<p><情報開示の基本方針> 当社は、株主、投資家等のみならず、当社の経営戦略、事業活動の状況、財政状況等を適時、公平、正確に、積極的かつ継続的に開示します。</p> <p><情報開示の基準> 当社では、会社法、金融商品取引法等の諸法令および東京証券取引所の定める有価証券上場規程(以下上場規程という。)に基づき情報を開示します。また、上記法令等に基づいた情報のほか、当社への理解を促す上で有用な情報も開示します。ただし、諸般の状況を勘案し、開示が不適切と判断される情報については開示をしないことがあります。</p> <p><情報開示の方法> 上場規程に該当する情報は、同規程に基づき、東京証券取引所に説明の後、同取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて公開するとともに、報道機関に公表します。公表した情報は、速やかに当社Webサイトに掲載します。また、上場規程に該当しないその他の情報についても、適時開示の趣旨を踏まえ適切な方法により開示します。</p> <p><将来見通しについて> 当社が開示する情報の一部には、将来の予測および見通しに関する記述が含まれる場合があります。こうした記述は、資料作成時点における当社の判断に基づくものであります。これらの予測および見通しは、リスクおよび不確実性を内包するものであり、その実現を当社が保証するものではありません。</p> <p><沈黙期間について> 当社は、決算情報の漏えいを防ぎ、公平性を確保するため決算期日(四半期開示を含む。)の翌日から決算発表日までを沈黙期間とします。この期間は、原則として決算情報に関してコメントすることや質問にお答えすることを控えていただきます。ただし、沈黙期間中であっても、現在発表されている業績見込みに上場規程に定める基準に該当する変更が見込まれるときは、適宜、情報を開示します。</p>																		
	株主還元	<p>原則として、年2回(中間・期末)の配当を実施しています。</p> <p>当社の配当方針として、長期的かつ安定的に利益還元を行うことを基本とし、持続的な利益成長を果たしたうえで、配当性向の向上を図っていきます。</p> <p>1株当たり年間配当金の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>事業年度</th> <th>2017年度</th> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年間配当金</td> <td>114円</td> <td>124円</td> <td>136円</td> <td>138円</td> <td>143円</td> </tr> <tr> <td>配当性向</td> <td>23.5%</td> <td>25.1%</td> <td>25.9%</td> <td>34.2%</td> <td>34.7%</td> </tr> </tbody> </table>	事業年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	年間配当金	114円	124円	136円	138円	143円	配当性向	23.5%	25.1%	25.9%	34.2%	34.7%
	事業年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度														
年間配当金	114円	124円	136円	138円	143円															
配当性向	23.5%	25.1%	25.9%	34.2%	34.7%															
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 機関投資家等：オンライン・電話会議などにより、国内外機関投資家・セルサイドアナリストと200件以上(うち海外機関投資家40件以上)の面談、および決算説明会、スモールミーティングなどを実施。 個人投資家：2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンラインを活用し実施。 																			

	<p>私たちの行動指針 (お客さまの信頼)</p>	<p>当社は「私たちの行動指針」において、お客さまの信頼について、以下のとおり定めています。</p> <p><私たちの行動指針></p> <ul style="list-style-type: none"> • お客さまの信頼と評価を得るため創造を続けます 私たちは、お客さまの課題解決のため、高度な専門知識と先見性を持ってニーズに即した最適な商品・サービスを提供し、お客さまからの信頼と評価を得られるよう努力します。 • 個人情報・お客さま情報の管理を徹底します 私たちは、業務上知り得た個人情報およびお客さまの情報について、社外への漏えいや目的外の利用を防止するため、管理を徹底します。
<p>顧客</p>	<p>金融商品の 勧誘方針</p>	<p><金融商品の勧誘方針></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令の遵守 社会規範及び金融商品の販売等に関する法律、消費者契約法等の法令を遵守し、お客様にご満足いただける適正な業務を行ないます。 2. 適切な勧誘 お客様の知識、経験、購入(投資)目的、及び財産状況等に応じた適切な金融商品をお勧めいたします。また、商品のご説明に際しては、お客様にとってご無理のない場所、時間帯、方法によることを心掛けます。 3. 重要事項の説明 お客様ご自身の判断でお取引いただくため、商品内容やリスク内容など重要な事項を十分にご理解いただけるよう、説明に努めます。 4. プライバシーの保護 お客様に関する情報については、適正かつ厳正に管理いたします。 5. 教育・研修 当社の社員は、お客様の信頼と期待を裏切らないよう、知識技能の修得、研鑽に努めます。 <p>以上の方針は、「金融サービスの提供に関する法律」に基づく、当社の勧誘方針です。</p>
	<p>顧客責任</p>	<p><顧客責任></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 方針・基本的な考え方 世界30以上の国と地域において、金融・サービス事業を中心とした企業活動を行っている東京センチュリーグループでは、「事業活動を通じて社会的・倫理的課題の解決に取り組んでいくことが、持続可能性(サステナビリティ)を保ち、更なる成長に繋がる」と考えております。 東京センチュリーグループは、お客さまに適した金融・サービスを提供していくため、教育訓練プログラムの実施や、管理体制の更なる整備により、お客さまに対する責任を果たしていきます。 2. 的確かつ高品質な商品・サービス提供 東京センチュリーグループは、全ての法令およびルールを順守し、お客さまの事業の発展を実現するための的確かつ高品質な商品・サービスを提供する方針のもとに、責任ある事業活動・コンプライアンスに関する教育訓練プログラムとしてeラーニング等を実施し、お客さまからの信頼と評価を得られるよう努力します。 3. 責任ある広告・マーケティング 経営理念、企業行動規範、私たちの行動指針のもと、社会的な責任を十分考慮した責任ある広告・マーケティングの取組みを行っています。 ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請を受け止め、適切に事業活動に反映していきます。 4. 目標 お客さまの事業の発展を実現するため、的確かつ高品質な商品・サービスを提供し、お客さまと強固な信頼関係を構築します。 的確かつ高品質な商品・サービスを持続的に提供するための従業員研修プログラムを実施します。

ガバナンス / Governance

コーポレート・ガバナンス

経営体制

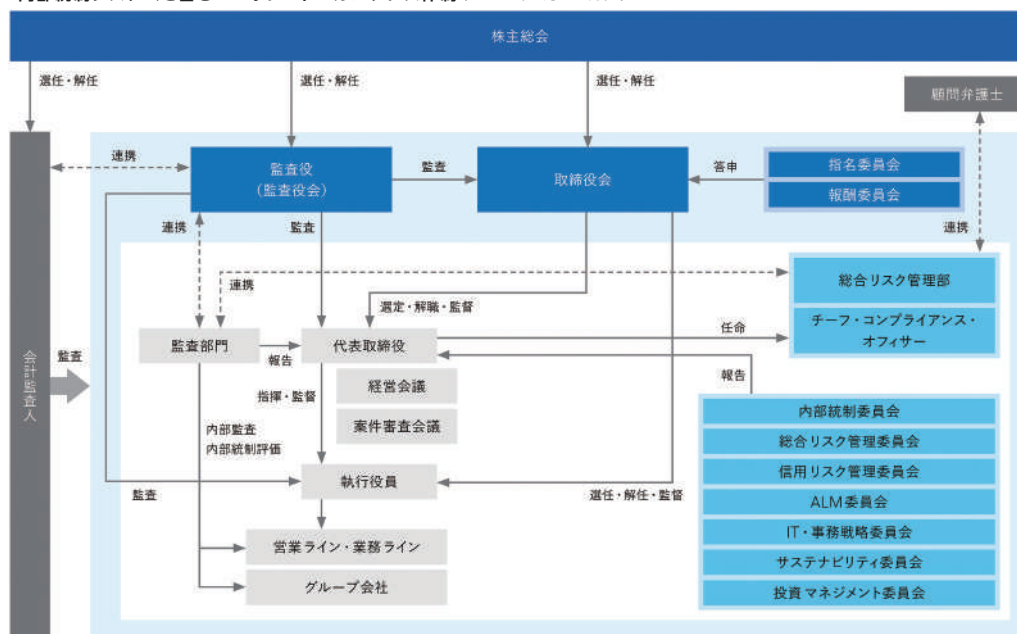
考え方

当社は、企業価値の最大化にはコーポレート・ガバナンスを有効に機能することが重要な経営課題であると認識しています。このため、経営環境の変化に対する迅速かつ的確な判断が可能な健全で透明性の高いマネジメント体制の実現に取り組んでいます。また、内部統制とリスクマネジメントシステムを適切に運用し、有効に機能させることにより、企業経営の健全性・透明性の向上を図っています。

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制

当社の経営体制は、取締役会、監査役会を中心に構成されています。また、経営戦略決定の迅速化と監督体制・業務執行体制のさらなる強化を目的として執行役員制度を導入しています。
 なお、取締役13名のうち、女性取締役の選任は2名、執行役員26名のうち、女性執行役員の登用は1名です。(2022年7月1日時点)

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制 (2022年7月1日現在)



コーポレート・ガバナンスに関する報告書

📄 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 (2022年6月28日付) (PDF形式:239KB)
https://www.tokyocentury.co.jp/download/pdf/jp/csr/governance_220628.pdf

取締役会

当社および当社グループ会社の経営方針、経営戦略、事業計画、その他経営に関する重要事項および法令・定款・取締役会規則で定められた事項につき審議、意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。

議長	構成員 (第53回定時株主総会后)	2021年度開催回数
代表取締役社長 馬場 高一	取締役13名 うち、社外取締役5名	13回

監査役会

定期的に開催され、監査の独立性を確保のうえ、取締役および執行役員の職務執行をはじめ、企業活動の適法・妥当性について公正な、監督機能の徹底に努めています。

議長	構成員 (第53回定時株主総会后)	2021年度開催回数
常勤監査役(社外) 岡田 太	監査役4名 うち、社外監査役2名	9回

経営会議

業務執行に関する特に重要な事項を審議し、当社グループ全体の意思決定を行っています。

議長	構成員	2021年度開催回数
代表取締役社長 馬場 高一	計8名	原則週1回

案件審査会議

当社および当社グループ会社における大口の営業取引および複雑なリスク判断が要求される営業取引について審議を行い、当該取引に対する当社の意思決定を行っています。

議長	構成員	2021年度開催回数
常務執行役員 中川 耕	計8名	原則週1回

各種委員会

名称	目的	2021年度開催回数
指名委員会	取締役会の諮問機関として、独立取締役を主要な構成員とし、取締役・監査役候補等の指名等に関する事項について協議を行い、取締役会に答申	8回
報酬委員会	取締役会の諮問機関として、独立取締役を主要な構成員とし、取締役等の報酬制度の設定、方針等に関する事項について協議を行い、取締役会に答申	2回
内部統制委員会	内部統制を有効に機能させるため、財務報告内部統制の有効性評価や評価範囲など内部統制全般について審議を行い、経営会議に答申	4回
総合リスク管理委員会	リスク管理体制の構築から各種リスクの計量手法などについて審議を行うとともに、当社のリスク状況についても定期的に計測し、経営会議に答申	4回
信用リスク管理委員会	当社グループ全体のクレジットポートフォリオや信用リスクの管理に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	2回
ALM委員会	資産・負債が金利や為替などの変動により被るリスクを把握し、極小化するために、市場リスク、流動性リスク等の管理に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	4回
IT・事務戦略委員会	当社および当社グループのIT戦略、IT投資計画、事務体制の企画等に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	2回
サステナビリティ委員会	当社グループの持続可能な企業活動(サステナビリティ)の企画・推進・総括をし、サステナビリティの重要事項について審議を行い、経営会議に答申。重要なものは取締役会へ報告	4回
投資マネジメント委員会	適切な投資リスクマネジメントを行うため、投資に係る管理態勢の構築・運営および大口の投資案件の評価に係る事項について審議を行い、経営会議に答申	9回

取締役の スキルマトリックス

取締役のスキルマトリックス (2022年7月1日現在)

役職名	氏名	年齢	主な経歴など	主な専門性および当社が期待する分野					
				企業経営	グローバル	金融・財務・ リスク管理	法務・会計・ 税務	サステナ ビリティ	IT・DX
代表取締役会長	雪矢 正隆	66		●		●		●	●
代表取締役社長	馬場 高一	61		●	●	●		●	●
社外取締役	吉田 政雄	73	元 古河電気工業(株) 代表取締役社長	●	●	●	●		
	中村 明雄	66	元 財務省理財局長	●		●	●		
	浅野 敏雄	69	元 旭化成(株) 代表取締役社長	●	●			●	
社外取締役	田中 美穂	47	芝・田中経営法律 事務所パートナー			●	●	●	
	沼上 幹	62	一橋大学大学院 経営管理研究科教授	●	●			●	
	岡田 明彦	62		●	●	●			
取締役 執行役員副社長	佐藤 浩	62		●	●		●	●	
取締役 専務執行役員	北村 登志夫	59			●	●		●	●
	原 真帆子	57			●	●		●	●
取締役 常務執行役員	平崎 達也	54				●	●	●	●
取締役	浅田 俊一	73		●	●	●			

役員報酬の方針と 決定方針

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を独立社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会に諮問し、外部専門家の助言も受けた上で、取締役会で決議する形で決定しています。

取締役の報酬については、当社の持続的成長に向けた健全なインセンティブや中長期的な事業の発展と連動する枠組みとしており、取締役と株主の利害関係を一致させ、取締役の株主価値向上意識を喚起するとともに、優秀な人材を引き付け、企業価値向上を牽引する人材を確保・育成することを狙いとした報酬制度としています。

報酬の方針・制度・水準等については、報酬委員会に原案を諮問し、その答申を尊重して、取締役会が決定します。

報酬の構成は、基本報酬、役員賞与、非金銭的報酬等である株式報酬型ストックオプションとしています。固定報酬である基本報酬については、その職務内容や役割、責任等を総合的に勘案して決定しています。

業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、役員賞与と株式報酬型ストックオプションからなる業績連動報酬等により構成し、基本報酬と業績連動報酬等の割合の額は、概ね、1.0:1.0~2.5を目安とし、期待される職務を基準に、生み出された成果・業績等を総合的に勘案して決定しています。

なお、取締役の個人別の報酬等の内容については、報酬委員会が決定方針に従ったものも含めて審議し、同委員会の答申内容を尊重して代表取締役社長が決定しているため、取締役会としても、決定方針に沿うものと判断しています。また、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役の報酬は、その役割を踏まえ基本報酬のみとしており、監査役の報酬額は、限度額の範囲内で監査役の協議によって決定しています。



役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2021年度実績)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	626	301	194	131	11
監査役(社外監査役を除く)	45	45	-	-	2
社外役員	132	132	-	-	8

(注) 1. 業績連動報酬等に該当する株式報酬型ストックオプションについては非金銭報酬等に記載しており、業績連動報酬等の金額には含まれていません。
2. 当事業年度末日時点における在籍人員は、取締役13名、監査役4名ですが、上記報酬等の額には、2021年6月28日付をもって退任した取締役4名を含めています。

当社の取締役会実効性評価では、外部評価機関を活用し、第三者の視点から作成された評価資料を基に評価会議を実施しています。

<2021年度の重要テーマ>

1. 子会社・関連会社の管理・監督機能の強化

大型のM&Aや出資案件による事業リスク増大に伴う、一層の投資先モニタリング機能強化

2. 多様性を含む取締役会の構成

監督機能の在り方に関する検討をさらに深め、取締役会の社内・社外の構成およびジェンダーや国際性の面を含む多様性について、引き続き検討

<2021年度における評価>

評価項目	進捗度	進捗度詳細
中長期的な経営戦略の議論拡充	△	取締役会規模の縮小や、金融業界以外の社外取締役の登用によって、より建設的な議論が行われるようになった。しかし、コロナ禍の制約もあり、中長期的な経営戦略をテーマにしたフリーディスカッションの時間を十分に設けることができず、今後、より活発な議論を促すための運営方法の工夫を図る。
資本コストを意識した議論	◎	投資マネジメントフレームワークが機能し始めたことで、投資案件の透明性が高まり、資本コストを意識した議論が、従前より活発に行われるようになった。
グループ会社の情報共有体制強化	△	グループ会社のリスク管理体制は整備されているものの、コロナ禍を受け、海外のグループ会社における実地での往査がやや不足。グローバル展開が進み、海外のグループ会社管理の重要性が高まっているため、引き続き重要な経営課題として取り組む。
サステナビリティ経営の推進	○	サステナビリティ経営が重要課題であるとの認識が共有されており、カーボンニュートラルに向けた施策や、人権・健康経営に係る基本方針の策定など、種々の取り組みが進捗。

<2022年度取締役会で議論すべき経営課題>

1. 10～15年後を視野に入れた中長期の議論の拡充

大きく変化する外部環境を踏まえた経営ビジョン、ビジネスモデル、長期目標、リスクコントロールなど

2. グループガバナンス

パートナー企業と推進する共同事業や、海外事業の拡大に伴う、情報共有体制・リスク管理面における連携強化

方針

当社グループのリスクマネジメントに関しては、「リスク管理の基本方針」を定め、当該基本方針に則り、当社が総合リスク管理を行うにあたっての管理規程として「総合リスク管理規程」をはじめとする各種のリスク管理に対応する個別規定を制定し、マネジメントを実施しています。

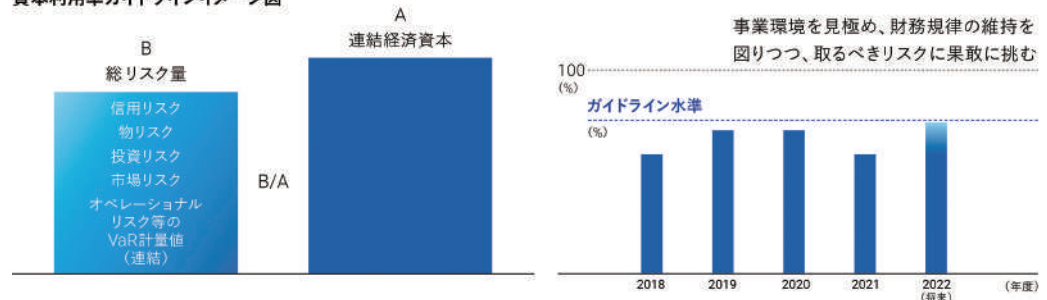
具体的なリスクマネジメント手法としては、連結ベースでのERM(Enterprise Risk Management)とMIS(Management Information System)による可視的なリスクマネジメントの強化、非財務リスクの管理、および国内外での包括的なグループガバナンスの高度化を図っています。

<連結ベースでの総合リスクマネジメント(ERM)>

当社グループのERMは、引き続き、連結定量的リスク管理による「資本利用率のガイドライン運営」を核に展開しています。資本利用率は、金融機関格付においても重要な判断基準の一つである「リスク耐久力」の評価に使用されています。そのため当社も、一定の資本吸収バッファ内にリスク量を収めるよう、資本利用率のガイドライン運営を行ってきました。事業領域が拡大している状況では、投資家を中心に資本量とリスク量の関係性に注目が集まることから、資本利用率は、当社の成長持続性やさらなる投資余力の有無を客観的に判断する基準として重要な指標となっています。

資本利用率の水準については、当社が金融機関のような規制業種ではないことから、あくまでもガイドラインとして運営しています。事業運営においては、M&Aなど、その時々「商機」を逃さないことも重要なリスクマネジメント上の判断となります。会社の健全性を静的に捉えるのではなく、3年程度の中期中におけるリスク量の増加水準と利益成長によるオーガニックな自己資本比率の積み上がり見込みや資本政策の許容度なども考慮することとしています。コロナ禍や地政学的環境変化の中においても、十分な成長余力を担保しつつ、適正ガイドライン水準に資本利用率をコントロールしており、今後も事業領域の拡大や環境変化に合わせて枠組のレベルアップを図ります。

資本利用率ガイドラインイメージ図



マネジメント

<経営レベルでの可視的なリスク情報管理(MIS)>

当社は連結ベースのリスク計量および資本利用率のコントロールに加え、MISを行っています。これは、信用リスク管理委員会と総合リスク管理委員会が中心となり、複数の項目で定期的にリスク情報をモニタリングし、経営会議と取締役会に報告するものです。

グローバルでは、投資規模や資産規模が大きい米国の専門リース子会社である、ACG(Aviation Capital Group)とCSI(CSI Leasing)に特に配慮しています。ACGは「リスクアペタイトフレームワーク」を導入し、「許容するリスク(例:航空機アセットリスク)」と「回避(軽減・移転)すべきリスク(例:金利・流動性・為替リスク等)」を明確化するなど、独自の管理手法を取り入れレジリエント企業の典型として効果を上げています。一方で当社標準に沿った統一感のあるガバナンスも連結経営管理では重要で、ACGとCSIの管理指標と当社のグローバル管理の考え方を融合しています。両社は大型M&Aであり、PMI(買収後マネジメント)の好事例です。

<非財務リスク(非定量)>

事業領域の拡大、特に金融から事業・サービスへの展開とともに、リスクの定量評価には馴染まない非財務のオペレーショナルリスクが重要となっており、非財務情報のリスク指標(KRI)を定めてモニタリングし取締役会等に報告しています。

具体的な指標の種類としては、人事、情報セキュリティ、事件事故、コンプライアンス、気候変動、法務・腐敗防止等がありますが、最近「気候変動リスク」の把握・管理が重要となっており、再生可能エネルギー、CO₂排出量、省燃費機材(航空機)の保有比率等の環境関連指標の拡大に努めています。ステークホルダーの非財務リスクに対する関心は高まっており、今後も気候変動リスクのほか、サステナビリティの観点からESG/SDGsに関する有効な指標の拡充を図っていきます。

主なリスクと管理態勢

主なリスクと管理態勢



主要グループ会社と主なリスクカテゴリーの関係

主要グループ会社については、業務特性に応じ、主に以下のリスク項目について管理しています。

主要グループ会社と主なリスクカテゴリーの関係

●リスクのウエイトが大きいカテゴリー

リスクカテゴリー	東京センチュリー	日本カーンリュージョンズ	FLCS	ニッポンレンタカーサービス	オリコオートリース	TC持株不動産	オリコビジネスリース	IHIファイナンスサポート	Aviation Capital Group	CSI Leasing	Tokyo Century (USA) Inc.	TC Skyward Aviation
信用リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○
市場リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
金利リスク 為替リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
流動性リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○
投資リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
株式等投資リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
事業投資リスク	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ものにかかわるリスク	●	●自動車	○一般残価	○自動車	○自動車	●不動産	○	○一般残価	●航空機	●一般残価	○一般残価	●航空機
オペレーショナルリスク	●	○	●	●	○	●	○	○	●	○	○	○

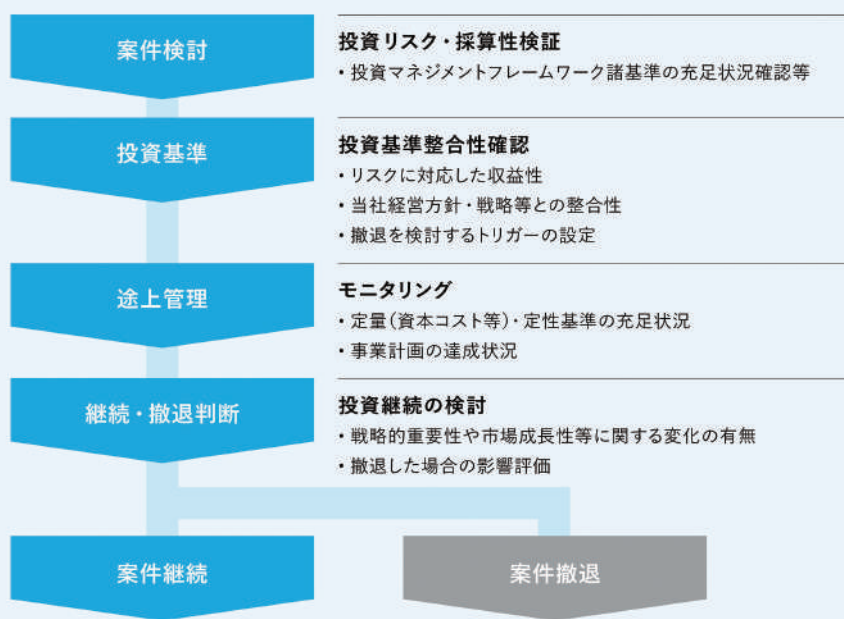
※管理対象は全連結子会社。上記表では重要子会社として金融商品取引法上の内部統制対象連結子会社のみ記載

投資マネジメント フレームワーク

当社では、多様化する投資リスクを適切にコントロールしつつ、事業ポートフォリオの最適化を実現することを目的として、投資採択基準の明確化や統一的モニタリングプロセスの構築、継続・撤退の判断基準明確化等を主眼とした投資管理のための枠組みを運用しています。

この枠組みにおいては、一定の基準に該当する投信案件の採択検討時に、経営会議の審議前に投資に係る諮問委員会を開催し、案件ごとのリスクに対応した資本コスト考慮後収益性(定量基準)や当社戦略との整合性等(定性基準)を確認するとともに、事業計画や投資ストラクチャー、想定されるリスク量や環境への影響等について、専門部による多角的な評価を実施します。投資実行後は統一されたプロセスに基づくモニタリングを行い、定期的に投資案件の現状と採択時のシナリオとの整合性を確認するとともに、当初の計画が達成できないことが明らかなる場合には、あらためて投資継続の是非を協議していきます。

投資マネジメントフレームワークの概要



事業分野別 ROICモニタリング

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(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も開始しています。4つの事業分野のリスクと収益のバランスが妥当であるか、取るべきリスクに果敢に挑み、価値創出と成長ができているか、時系列でのモニタリングを行い、資本コストを意識した経営と健全な財務規律の維持に努めていきます。

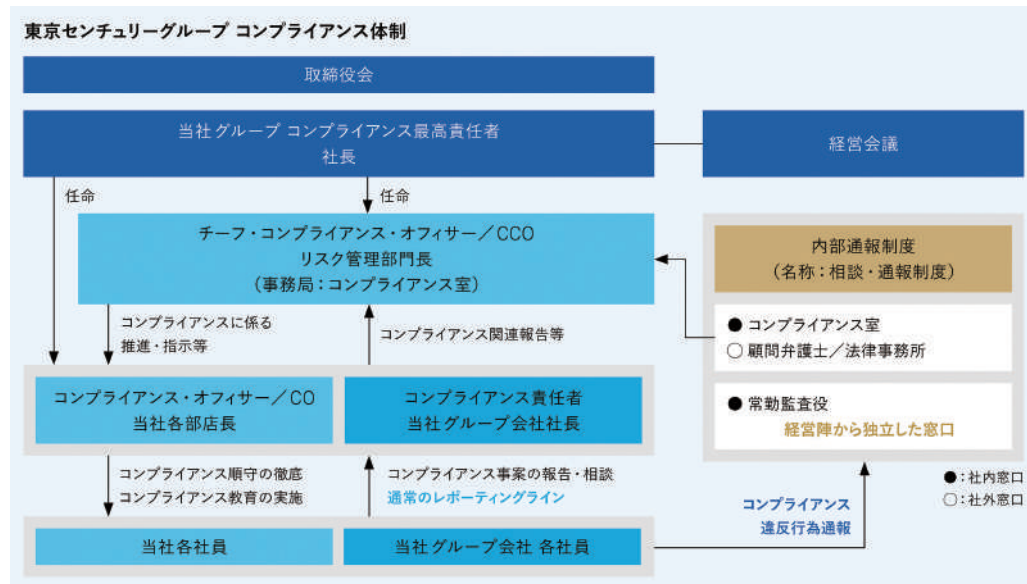
コンプライアンス

○ コンプライアンス

マネジメント

当社グループでは、コンプライアンス最高責任者を当社社長が務め、社長が任命するチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）の監督の下、各種コンプライアンス施策をコンプライアンス室が推進しています。また、当社の部店長およびグループ会社社長等は、コンプライアンス・オフィサー（CO）として、コンプライアンス室と連携しつつ、所管業務に関わる法令順守や社会規範に沿った事業活動を行う責任を担っています。

コンプライアンス体制



コンプライアンス活動

当社グループのコンプライアンス体制・運用状況および違反の特定状況は、半年ごとに経営会議および取締役会に報告し、有効性を含めてレビューを受け、その結果をもとにコンプライアンス推進策を策定し、実行するものとしています。

活動内容としてはeラーニングや対面またはオンラインでの研修、コンプライアンス関連情報の発信、コンプライアンス意識調査に加え、さらにはグループ横断的な情報交換会の開催などを行っています。

また、役職員にコンプライアンスの順守を徹底させるため、年に一度、コンプライアンス誓約書の提出を義務付けています。

2021年度において、人権の侵害事案を含め公表すべき重大なコンプライアンス違反は発生しておりません。

コンプライアンスハンドブック

当社グループは、経営理念、企業行動規範、コンプライアンス管理規程をはじめとする社内規則や、人権尊重、ハラスメントの禁止などを記載した「コンプライアンスハンドブック」を全役職員へ配布するとともに、社内ポータルサイトに常時掲載しています。

また、海外現地法人向けの英語版・中国語版「コンプライアンスハンドブック」も作成し、海外においてもコンプライアンスマインドの向上に努めています。



コンプライアンス教育

東京センチュリーグループでは、コンプライアンスマインドの徹底を図るため、新入社員から新任管理職までを対象とした階層別研修、全役職員（嘱託社員・派遣社員を含む）を対象としたeラーニングによる研修、コンプライアンス情報を教材としたコンプライアンス・オフィサー（部店長）による部店内研修などを通じ、計画的かつ継続的にコンプライアンス教育を行っています。

対象者(形態)	主な採り上げテーマ	実施回数
新入社員 (階層別研修)	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの意味・本質 コンプライアンス違反による影響 コンプライアンス意識のマスター コンプライアンスの実践上ポイント 内部通報制度の内容・目的 情報セキュリティ対策の重要性、サイバー攻撃への防御 情報セキュリティ管理体制・ルール・注意点 など 	年1回
新任部店長 (階層別研修)	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理・コンプライアンスに係る部店長の役割と責務 リスク・コンプライアンスの組織的管理体制・推進 危機、事件・事故事象への対応 BCP対応 情報セキュリティ・情報管理(個人情報、インサイダー情報他) 贈収賄および腐敗防止(反社会的勢力遮断、マネロン・テロ資金供与防止、公務員等接待、政治資金規正他) 環境関連ビジネス取組み など 	年1回
全役職員 (eラーニング)	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報制度 ハラスメント(セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、リモートハラスメント)禁止 接待・贈答等の留意点～民間企業、公務員、外国公務員等 反社会的勢力との関係遮断 マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与の防止 個人情報・マイナンバー・会社情報資産・インサイダー情報の適正管理 勤怠管理(労働時間、在宅勤務、年次有給休暇取得他) 不正のトライアングル 著作物の適正利用 国・自治体の補助金等不正利用禁止 独占禁止法の順守 「企業行動規範」「私たちの行動指針」に係る基本動作セルフチェック など 	年2回
各店の所属員 (コンプライアンス・オフィサー/ 部店長による職場研修)	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報制度(内容・目的・適正利用) ハラスメントの禁止～関連法令・防止指針、発生防止の基本姿勢等 過剰な接待・贈答の禁止 マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与の防止 個人情報保護法 インサイダー取引規制 独占禁止法 知的財産権 政治資金規正 公務員・みなし公務員等への接待・贈答等リスク など 	年4回程度
海外拠点の所属員 (赴任者研修/コンプライアンス 責任者(拠点長)による職場研 修/eラーニング)	<ul style="list-style-type: none"> 海外赴任者研修(海外拠点のコンプライアンス・リスク管理に関する規程体系、管理態勢、内部通報制度をはじめとする諸制度、赴任先拠点の特徴 など) コンプライアンス責任者(拠点長)による職場研修(内部通報制度、ハラスメントの禁止、贈収賄および腐敗防止、反社会的勢力遮断、マネロン・テロ資金供与防止、公務員等接待)、個人情報保護、情報セキュリティ、インサイダー取引規制、不正のトライアングル など) eラーニング(同上) 	随時 年4回以上 随時

コンプライアンス研修

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
実施回数 ^{*1}	回	10	9	9
eラーニング受講人数 ^{*2}	人	4,865	5,173	4,480

※1 東京センチュリー本社が運営する研修およびeラーニング(部店およびグループ会社が運営するものを除く)

※2 上記eラーニングの延べ受講人数

当社グループは、リスクの早期発見と解決、組織の自浄作用向上、コンプライアンス経営の強化を目的に、コンプライアンス違反行為などを知った役職員が上席者を介することなく、直接連絡できる内部通報制度(社内名称「相談・通報制度」)を運用しています。

1. 内部通報制度の概要

内部通報制度の利用対象者は、当社の国内外グループ会社で働く全ての役職員(取締役、執行役員、社員、嘱託、派遣社員、出向者、パートタイマー、アルバイト等)およびその退職後1年以内の退職者等です。

通報窓口として、社内にはコンプライアンス室、社外には当分野に精通した顧問弁護士事務所を設け、加えて独立性を確保するための常勤監査役の3ルートを用意し、通報者が事案の内容を問わずいずれかを選んで利用することができます。通報窓口の連絡先は、社内イントラネット、全役職員に配布している「コンプライアンスハンドブック」に掲載し、メール、電話、口頭、書面など、どのような方法でも受け付け、匿名での利用も可能とし、言語は、日本語と英語に対応しています。

通報対象の事案は、公正な競争を妨げる独占禁止法違反や贈賄等の腐敗行為、投資者等の利益を損なう金融商品取引法違反、ハラスメント行為、人権侵害をはじめ、業務に関するあらゆる法令への違反、企業倫理や社内ルールに反する不適切な行為など幅広く扱っています。更に、コンプライアンス違反、コンプライアンス違反懸念を認識した場合のみならず、業務遂行上でコンプライアンスに関し疑問を抱いたときにも、相談することができる制度としています。

通報者の保護は厳格に行い、会社による通報者への懲戒処分、報復などの不利益な取扱いを禁止し、通報者の匿名性の確保と通報に係る秘密保持を徹底しています。また、通報対応の業務に携わる者は、公益通報者保護法に定める公益通報対応業務従事者に指定し、同法により公益通報者を特定・認識させる事項の永続的な守秘義務が課されています。

2. 内部通報事案への対応

通報を受け付けた事案は、通報者の意向も尊重しつつチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)と対応方針を協議し、調査の必要性を判断したものについては速やかに事実関係の調査を行います。なお、通報者に対しては調査を行う旨、または行わない旨とその理由は、匿名による通報を除き、速やか(遅くとも20日以内)に通知することと定めています。その際、調査関係者および調査対象者には守秘義務を課し、調査対象者に対しては、通報者本人と同様、調査への協力を理由とした不利益な取扱いを禁止しています。

調査の状況は適時CCOに報告し、顧問弁護士の助言も得ながらコンプライアンス違反が明らかになった場合には、その是正と損失拡大の防止を図るとともに、再発防止策などの必要な措置を、当該事案が人権等の侵害に係るものであれば救済措置を講じます。

重大なコンプライアンス違反に関しては、東京センチュリーグループコンプライアンス最高責任者(当社社長)と監査役にも報告します。

3. 内部通報窓口の受付状況

内部通報窓口で受け付けた事案種別は、「ルール違反」「ハラスメント」「職場環境等」「その他」に大別され、国内・国外のグループ会社からの通報を含めた件数が以下のとおり推移し、2021年度は合計16件です。

いずれの種別の事案とも、内容に応じた適正な是正措置を講じています。

※ 詳細はWebサイトご参照

<https://www.tokyocentury.co.jp/jp/csr/governance/compliance.html>

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報件数(連結ベース)	件数	17	17	16

4. 内部通報制度の見直し・利用促進

内部通報制度の利用実態および個別事案への対応状況は、半年毎に経営会議、取締役会に報告するほか、顧問弁護士により定期的にチェック、評価を受け、必要に応じ改善策を図っています。

全役職員に対しては、コンプライアンス・アンケート(年1回)を通じた通報窓口の利用意識調査やeラーニング(年2回)による内部通報制度の目的・意義の啓蒙、各種研修等での制度解説テーマ採り上げなどを行い、利用促進にも努めています。

マネー・ローンダリング防止

マネー・ローンダリング防止に向けた取り組み

当社は、「企業行動規範」および「私たちの行動指針」に則り、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与ならびに拡散金融（以下、「マネー・ローンダリング等」）対策の重要性を認識し、当社グループ自身、当社グループの顧客および役職員等が、マネー・ローンダリング等に関与すること、また巻き込まれることの防止に努めます。

このため、当社グループは、国際連合やFATF (Financial Action Task Force on Money Laundering: 金融活動作業部会)等の国際機関の要請、本邦の法令による要請、およびOFAC (Office of Foreign Assets Control: 米国財務省外国資産管理室)規制を含む関係各国の法令による要請等に基づき、マネー・ローンダリング等に関する規制違反を防止するとともに、マネー・ローンダリング等対策の強化に継続的に取り組んでまいります。

具体的な内部管理態勢の整備および運営については、「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策規程」に定めています。

1. マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止態勢の整備

当社は、マネー・ローンダリング等対策を経営上の重要課題と位置付け、実効的な管理態勢を構築し、かつ維持します。

2. 経営陣の関与

当社の経営陣は、マネー・ローンダリング等防止に主導的に関与し取り組みます。

3. マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与に係るリスクの特定、評価、低減

当社は、リスクベース・アプローチの考え方に則り、当社におけるマネー・ローンダリング等に関するリスクについて検証してリスクを特定し、特定したリスクを評価し、その結果に基づき適切な措置を講じることでリスクの低減を図ります。

4. 顧客確認等

当社は、社会の安全確保と健全な経済活動の実現に寄与するため、組織的な犯罪行為を助長するマネー・ローンダリング等の防止、反社会的勢力との関係遮断を目的に、データベース等を活用し、取引開始前のフィルタリングならびに取引時確認の実施と、契約途上におけるモニタリング等のルールを定め、適時・適切なKYC (Know Your Customer)の措置を行います。

5. 疑わしい取引の届出

当社は、取引時確認、取引モニタリングおよび営業部門等からの報告等により、疑わしい取引を検知したときは、当局に対し速やかに届出ます。

6. 役職員の研修

役職員がマネー・ローンダリング等防止に関する知識・理解を深め、常に適切な対応を取れるよう、継続的に研修を実施します。

7. 遵守状況の監査

マネー・ローンダリング等防止に対する適切な運営を確保するため、定期的に内部監査を行い、社内態勢の改善に努めます。

● 腐敗防止

腐敗防止への 取り組み

当社グループは、事業活動のいかなる場合においても、公平で公正かつ透明性のある取引を行うものとし、腐敗防止に取り組んでいます。

1. 腐敗行為の防止への取り組み

当社グループは、マネー・ローンダリングやテロ資金供与ならびに拡散金融の防止、反社会的勢力との関係遮断、ならびにインサイダー取引の禁止、カルテル・入札談合等の独占禁止法および諸外国の競争法等の遵守等について、コンプライアンスの遵守と腐敗防止の徹底に努めます。

2. 贈収賄の禁止

関連ルール等で許容される場合を除き、国内外の公務員等(*)には、直接または、代理店やコンサルタント等の第三者を介し、便宜供与を期待する意図、便宜供与への謝礼の意図、営業上の不正な利益を得る意図での接待や金品等の提供による贈賄や不正・不当な利益の受領またはその要求や約束等の行為を禁じています。

(*) 公務員、民間の顧客、取引先その他の事業者

3. 教育・研修

これら腐敗防止への取り組みは、日本語・英語・中国語版の「コンプライアンスハンドブック」に明示するとともに、eラーニングをはじめとした社内研修でも随時採り上げるなど、当社グループ役職員に徹底しています。特に国際事業においては、外国公務員等との接待・贈答に関し、日本および現地の法規制遵守を徹底し、慎重かつ適切に行動することとしています。

当社グループ海外現地法人の役職員向けには、日本語・英語・中国語の「公務員等に対する接待等のガイドライン」を制定し、留意すべき事項を採り上げ周知しています。

(1) 公務員等との接待・贈答に関わる留意点

① 公務員等による便宜供与を期待する意図、あるいは便宜供与に対する謝礼の意図での接待・贈答を行わないこと

② 趣旨・目的が正当であり、費用等が通常の社会的儀礼の範囲内であること

③ 会合の場所や費用の処理について公然性・明朗性が確保されること

(2) 外国公務員等との接待・贈答に関わる留意点（上記(1)①-③に加えて）

④ 「営業上の不正の利益を得るため」のものでないことが明確であり、費用は、当該外国公務員等が属する国の慣習上、社会通念上許される範囲内であること

4. 体制及び対応

腐敗行為の防止に関する法令諸規則や社内規程への違反あるいは違反の可能性のある行為について、報告又は内部通報を行った役職員に不利益が生じないよう通報者保護の徹底を図っています。

5. 報告

経営会議および取締役会に対しても、当社グループのコンプライアンス体制・運用状況の一環として取り組み状況を報告し、レビューを受けています。

2021年度において、腐敗に関連して当社グループに科された罰金等はありませんでした。また、腐敗に関わる行為により処分・解雇をした役職員はありません。

政治資金の対応

当社グループは、事業活動を行う国や地域の文化、慣習を尊重のうえ、グローバル視点による透明性の高い真摯な行動を実践し、全ての法令およびルールの順守と、社会規範に則った健全かつ公正な企業活動を行うことを企業行動規範で定めております。

政治資金への対応に関しては、政党および政治資金団体、その他の政治団体、公職の候補者（政治家等）への寄附行為を禁止しています。

従いまして、毎年、政治資金の寄附の実績はありません。

ISO27001の 認証取得について

当社グループでは、お取引先に関わる情報資産および当社グループの情報資産を不正アクセス・紛失・漏えい・改ざん、破壊等の脅威から保護することを目的に、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO/IEC27001の認証を取得し、情報資産の適切な保護と管理に全社的に取り組んでいます。今後も、社会から信頼される企業を目指し、ISO/IEC27001のより一層の定着化と継続的な改善を図り、情報セキュリティの確保に努めます。

(認証機関:BSIグループジャパン株式会社)

<ISO27001認証取得範囲>

東京センチュリーおよびグループ会社における以下事業所で認証を取得しています。

- 東京センチュリー株式会社(本社、御徒町事業所、秋葉原UDX)
- 株式会社TRY
- TCビジネスサービス株式会社

また、連結子会社である以下の1社については、個別に認証を取得しています。

- FLCS株式会社(全事業所)



IS 91018 / ISO 27001

情報セキュリティ 基本方針

東京センチュリーグループは、お取引先に関わる情報資産および当社グループの情報資産を様々なセキュリティ上の脅威から保護するため、この方針および関連規程・規則を定め、以下の取り組みを行ってまいります。

1. 情報資産の保護

事業活動に関わる全ての情報資産を保護の対象とします。特に、お取引先に関わる情報および当社グループの機密情報等を最重要情報と位置づけ、不正アクセス、紛失、漏えい、改ざん、破壊の脅威から保護するため、必要かつ適切な対策を講じます。

2. 情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティに関する審議機関として情報セキュリティ委員会、諸施策の実施責任者として情報セキュリティ総括責任者を設置し、情報セキュリティに対する役割および責任を明確にし、全社の活動として取り組みます。

3. 情報セキュリティ教育

役職員等に対する情報セキュリティに関わる教育・研修を継続的に実施し、情報セキュリティ意識の維持・向上に努めます。

4. 事件・事故の対応

情報セキュリティ事件・事故の予防に努めるとともに、万一、事件・事故の発生時には、速やかに再発防止策を含む適切な対策を講じます。

5. 法令等の順守

情報セキュリティに関連する法令、規制および契約上のセキュリティ要求事項を順守します。

6. 継続的改善への取り組み

適正なリスクアセスメントに基づいて情報資産のセキュリティリスクを評価し、効果的なセキュリティ対策を推進します。また、経営環境の変化、情報技術の進展等に応じて、方針や規程、対策を定期的に見直し、継続的改善に努めます。

情報セキュリティ への取組み

当社では、情報セキュリティを経営にかかわる重大な課題と認識しています。そのため情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001を取得し、情報セキュリティ委員会を中心に情報管理に関する規程類の整備、定期的なリスクアセスメントの実施によるリスクへの対策、役職員向けの情報セキュリティ研修等を実施しています。

また、サイバーセキュリティ対策を専門とする「TC-CSIRT」をシステム部門内に設置し、セキュリティ監視、クラウドサービスのセキュリティ評価、役職員への啓発活動等を通じてインシデントの予防や再発防止に努めています。サイバー攻撃は日々高度化・巧妙化するため、サイバーセキュリティに関する第三者アセスメントの実施、日本シーサート協議会への加盟による外部との情報共有および実践を想定した演習への参加等によりインシデントへの対応力強化を図っています。

事業のグローバル展開によりさまざまな文化、法制度のもとでの個人情報保護、情報セキュリティ対策強化が課題になると認識しています。そのためグループ会社向けのセキュリティガイドラインの制定、外部委託先管理の強化、情報セキュリティに関する情報提供および定期的な連絡会の開催等により、グループ会社との連携強化を図っています。

そのほかに、当社および国内外グループ会社を対象に日本語・英語・中国語によるメール攻撃を想定した訓練を毎年複数回実施しており、役職員の情報セキュリティ意識をブラッシュアップする手段として有効に機能しています。

東京センチュリー株式会社(以下、「当社」という)は、個人番号および特定個人情報(以下、総称して「特定個人情報等」という)を含む個人情報の保護を重要な社会的責務であると認識し、以下の方針に基づいて、個人情報を適切に取り扱います。

1. 関係法令等の順守について

当社は、個人情報の取扱に関し、「個人情報の保護に関する法律」(以下、「個人情報保護法」という)、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(以下、「番号法」という)その他関係法令等を順守します。

2. 個人情報の取得について

当社は、当社事業に必要な範囲内で適法かつ適正な方法によって個人情報を取得いたします。

3. 個人情報の利用について

当社は、個人情報の利用にあたっては、その利用目的を特定し、あらかじめ同意を得ている場合、または法令により認められた場合を除き、その利用目的の達成に必要な範囲を超えて利用いたしません。なお、特定個人情報等については、番号法その他関係法令等に定められた利用目的でのみ利用します。

4. 個人情報の第三者提供について

当社は、お客さまの同意をいただいた場合や法令等に基づく場合を除き、お客さまの個人情報を第三者に提供いたしません。ただし、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人情報の取り扱いを委託する場合または当社が合併等の場合は、お客さまの同意をいただくことなく、相手方に提供することがあります。なお、特定個人情報等については、番号法その他の関係法令等に基づく場合を除き、第三者に提供いたしません。

5. 個人情報の安全管理について

当社は、個人情報保護に関する規程を整備するとともに、個人情報の安全管理に関する責任者を定め、個人情報の漏えい、紛失、改ざん等が発生しないように、安全管理措置を講じます。また、当社が個人情報の取り扱いを第三者に委託する場合は、安全管理に関する当社の基準を満たす者に対してのみ委託するものとし、必要かつ適切な監督を行います。

なお、個人データの安全管理措置の具体的な内容につきましては、別途定める受付窓口にお客さまから問い合わせいただければ、遅滞なく回答いたします。

6. 個人データの開示等のご請求について

当社は、保有する個人データに係るお客さまの開示請求に対して誠実に対応いたします。また、保有する個人データが事実に反しており、お客さまから追加、訂正、削除などのご請求や苦情、相談があった場合についても、適切かつ迅速な対応に努めます。

7. 継続的改善について

当社は、個人情報保護法、番号法その他関係法令等、社会的要請等の変化に応じ、本方針および関連する社内規程等を見直し、個人情報の取り扱いについて、継続的改善に努めます。

東京センチュリー株式会社
〒101-0022 東京都千代田区神田練塀町3番地 富士ソフトビル
代表取締役社長 馬場 高一

1. 個人情報の利用目的について

当社は、お客様の個人情報の取り扱いに際しては、その利用目的を特定し、あらかじめ同意をいただいている場合または法令により認められている場合を除き、下記の当社の業務内容に関わる利用目的の達成に必要な範囲を超えて利用しません。なお、番号法における個人番号の利用等、特定の個人情報の利用目的が法令等に基づき別途限定されている場合には、当該利用目的以外での取り扱いはいたしません。

当社の業務内容

1. コンピューター、輸送機器、産業機械、医療機器、その他各種動産、不動産、および権利の賃貸借、割賦販売、売買ならびにその仲介業
2. 金融業
3. 損害保険代理業ならびに自動車損害賠償保障法に基づく保険代理業
4. 生命保険の募集に関する業務
5. 有価証券の保有、運用、管理および売買
6. 株式未上場企業への投資、融資、債務保証および経営指導
7. 各種工事の設計、施工、据付、修理ならびに解体請負業
8. 業務請負および業務受託に関する事業
9. 集金の代行業務
10. 介護保険法に基づく福祉用具の販売およびレンタル業
11. 介護保険法に基づく居宅介護支援事業
12. 在宅介護サービスに関する業務
13. 第二種金融商品取引業
14. 電力を始めとするエネルギーの供給・売電・仲介等に関する事業
15. ホテルおよび旅館の経営に関する事業
16. 前各号に附帯または関連する一切の事業

利用目的

1. リース、割賦販売、貸付等上記業務に関するお客さまとのお取引に際しての与信判断を行うため
2. お客さまとのお取引に係るご契約に関して、適切な管理を行うため
3. 当社および当社グループ会社を取り扱う商品やサービスのご紹介、ご相談およびお申込に応じるため
4. お客さまとのお取引に付随して当社が第三者との間で契約を締結または締結を検討する場合等に、当社が必要な範囲で当該第三者に提供するため
5. お客さまとのお取引に関して、お客さまご本人であること、またはご本人の代理人であることを確認するため
6. 与信事業に際して、お客様の個人情報を当社が加盟する個人信用情報機関に提供する場合等、業務の適切な遂行に必要な範囲で第三者に提供するため
7. 金融商品取引法等に定める適合性の原則等に沿って当社および当社グループ会社を取り扱う商品・サービスに係る適正な勧誘を行うため
8. 当社および当社グループ会社を取り扱う商品・サービスに関するマーケティング、新商品開発等に活用するため
9. その他お客さまとのお取引に係る業務を適切に遂行するため

2. 個人情報の共同利用について

当社は、お客様の個人情報を下記(1)から(3)の内容において、共同利用させていただくことがあります。ただし、特定個人情報等については、共同利用はいたしません。

(1) 共同して利用される個人情報の内容

- 氏名、性別、住所、生年月日、電話番号、メールアドレス、勤務先等の属性に関する情報
- 当社との取引等に関する情報およびグループ会社との取引残高等の取引履歴に関する情報

(2) 共同して利用する者の範囲

当社ホームページの「企業情報」欄内の「国内関係会社」および「海外ネットワーク」欄に記載している国内グループ会社および海外現地法人等

(3) 共同して利用する者の利用目的

先記1.の利用目的の達成に必要な範囲内で利用します。

(4) 個人情報の管理について責任を有する者の名称

〒101-0022 東京都千代田区神田練塀町3 富士ソフトビル
東京センチュリー株式会社 個人情報取扱責任者

3. 個人情報の第三者への提供について

当社は、お客様からあらかじめ同意をいただいている場合や法令に基づく場合を除き、原則として個人情報を第三者に対して提供いたしません。ただし、個人情報の情報処理を外部に委託する等の場合には、利用目的の達成に必要な範囲内において、十分な管理体制をもっている第三者に個人情報を預託することがあります。なお、特定個人情報等については番号法に限定的に明記された場合を除き、第三者へ提供いたしません。

4. 安全管理措置について

当社は、個人情報保護に関する規程を整備し、お客様の個人情報を正確かつ最新の状態で保管・管理するよう努めるとともに、個人情報の安全管理に関する責任者を定め、漏えい、紛失、改ざん等を防止するため、必要かつ適切な安全管理措置を実施いたします。また、お客様の個人情報の取り扱いを第三者に委託する場合には、安全管理に関する当社の基準を満たす者に対してのみ委託するものとし、必要かつ適切な監督を行ってまいります。

5. 個人情報の開示等のご請求手続きについて

当社は、保有するお客様の個人情報(ただし、個人情報保護法に基づく「保有個人データ」に限ります)について、お客様またはその代理人より、開示等(開示、利用目的の通知、訂正、追加、削除、利用停止、消去、または第三者への提供の停止)のご請求や苦情・ご相談等につきましては、次の窓口を設けて適切かつ迅速な対応に努めます。なお、開示等にあたっては、所定用紙への記名・捺印およびご請求者のご本人確認等当社所定の手続きがございます。また、これらの手続きにあたっては、所定の手数料をご請求させていただくこともございますので、ご理解とご協力の程よろしくお願い申し上げます。

開示請求、苦情・ご相談等の受付窓口

〒101-0022 東京都千代田区神田練塀町3 富士ソフトビル 東京センチュリー株式会社

総合リスク管理部

TEL : 03-5209-8273

受付時間 月曜日から金曜日の9:00~17:15

(ただし、振替休日を含む祝祭日・12月29日~1月3日を除きます)

6. 継続的改善について

当社は、個人情報保護法、番号法その他関係法令等の改正、情報技術の発展や社会的要請の変化等を踏まえて本方針や関係する社内規程等を適宜見直し、お客様の個人情報の取り扱いについて、継続的に改善に努めてまいります。

その他 / Others

外部評価・ESGインデックス

MSCI ESG Ratings

MSCI ESGリサーチは、ESGリスクの度合いなどを「AAAからCCC」までの7段階で評価。2020年、当社はMSCI ESG RATINGSで「AA」の評価を受けました。



※詳細はMSCI Webサイトご参照
[TERMS AND CONDITIONS](#)

MSCIジャパンESG セレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンIMI指数を親指数として、その中から、ESGに優れた企業を選別して構築される指数です。2017年から当該指数に組み入れられています。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

※詳細はMSCI Webサイトご参照
[TERMS AND CONDITIONS](#)

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

炭素効率性が高い企業と二酸化炭素排出量など温室効果ガスに関する情報開示を行っている企業等を選別して構成される指数です。2018年から当該指数に組み入れられています。



DX認定

DX認定制度は「情報処理の促進に関する法律の一部を改正する法律」に基づく認定制度です。「情報処理システムの運用及び管理に関する指針」を踏まえ、優良な取組みを行う事業者として経済産業省から2021年に認定を受けました。



DX銘柄

経済産業省と東京証券取引所が、上場企業の中から、企業価値の向上につながるデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業を選定するもの。前身の「攻めのIT経営銘柄」から通算8年連続で選定されています。



東京都一斉帰宅抑制推進モデル企業

「東京都一斉帰宅抑制推進認定制度」は災害発生時の救命活動への支障や二次被害を防止するため、従業員の一斉帰宅抑制に取り組む企業を東京都が認定する制度です。当社の中でも特に波及効果の大きい優れた取組みを実施していることが評価され、2021年度「東京都一斉帰宅抑制推進モデル企業」に選定されました。



FTSE4Good インデックスシリーズ

当社は、世界の代表的な社会的責任投資(SRI)指標の一つである当該指数の対象銘柄に選定されています。



※ 詳細はFTSE Webサイトご参照
<https://www.ftserussell.com/products/indices/FTSE4Good>

FTSE Blossom Japan Index

ESGに優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された指数です。2017年から当該指数に組み入れられています。



※ 詳細はFTSE Webサイトご参照
<https://www.ftserussell.com/products/indices/FTSE4Good>

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

各セクターにおいて、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数で、セクター・ニュートラルとなるように設計されています。2022年から当該指数に組み入れられています。



※ 詳細はFTSE Webサイトご参照
<https://www.ftserussell.com/products/indices/FTSE4Good>

CDP

CDPは、気候変動対策などの環境問題に対して情報開示を求め、調査・分析を行っている英国の非政府組織(NGO)です。当社は2016年度より、「気候変動」「水セキュリティ」質問書への回答を通じて情報開示を行っています。



	質問書の種類	2019年度	2020年度	2021年度
CDP スコア	気候変動	B-	B-	B
	水セキュリティ	C	C	C

プラチナくるみん

厚生労働大臣より優良な「子育てサポート企業」として2017年に「プラチナくるみん」の認定を受けました。



準なでしこ銘柄

経済産業省が東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れている企業を「準なでしこ」に選定。2019年から4年連続で選定されました。



外部イニシアティブへの参加

<p>国連グローバル・コンパクト(UNGC)への署名</p>	<p>当社は、2018年5月に、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しました。UNGCは国連が提唱している世界的なイニシアチブで、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。</p> <p>UNGCは企業に対し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を順守し実践するよう要請しています。当社は10原則の実現に向けた努力を今後も継続し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。</p>	 <p>WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT</p>
<p>アンステレオタイプアライアンスに加盟</p>	<p>UN Women(国連女性機関)が主導する、メディアと広告を含む一般企業の対外広報によってジェンダー平等を推進し、人権尊重の観点からステレオタイプ(固定観念)を廃絶するための世界的な取り組みです。</p> <p>当社は「アンステレオタイプアライアンス」日本支部に2020年度から加盟しています。</p>	
<p>TCFDへの賛同</p>	<p>当社は2021年4月に、金融安定理事会(FSB)により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD[*])」の提言に賛同を表明、提言に沿った情報開示を行っています。</p> <p>※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures</p> <p>■ 詳細はTCFDオフィシャルサイトご参照 https://www.fsb-tcf.org/</p>	 <p>TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES</p>
<p>TCFDコンソーシアムに加盟</p>	<p>TCFD提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進し、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断に繋げるための取り組みについて議論する団体です。</p>	 <p>TCFD Consortium</p>
<p>21世紀金融行動原則への署名</p>	<p>当社は2016年5月に、金融機関等によるESGを考慮した金融行動のイニシアティブである「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(通称:21世紀金融行動原則)」に署名しました。</p> <p>持続可能な社会の形成に向けた7つの原則に基づき、環境や社会に配慮した取り組みを積極的に実践しています。</p>	 <p>21世紀 金融行動原則</p>
<p>Fun to Shareへの賛同</p>	<p>Fun to Shareは、環境省が推進している低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーンで、当社は2014年3月から賛同しています。</p> <p>「Fun to Share」とは、「地球温暖化対策の最新の知恵を皆で楽しくシェアしながら、低炭素社会を作っていこうよ!」という合言葉です。</p>	 <p>Fun to Share みんなでシェアして、低炭素社会へ</p>

GRIスタンダード対照表 / GRI Standards Index

● 一般開示項目

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
1. 組織のプロフィール			
102-1	組織の名称	p6「会社概要」	会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	p6「事業セグメント」	サービス紹介
102-3	本社の所在地	p6「会社概要」	会社概要
102-4	事業所の所在地	—	事業所一覧
			海外ネットワーク
102-5	所有形態および法人格	p6「会社概要」	会社概要
102-6	参入市場	p6「事業セグメント」	サービス紹介
			4つの事業分野
102-7	組織の規模	p6「事業セグメント」	会社概要
		p7「財務データ」	会社案内
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	p38「人材関連データ」	従業員とともに
102-11	予防原則または予防的アプローチ	p46-47「リスクマネジメント」	リスクマネジメント
102-12	外部イニシアティブ	p60「外部イニシアティブへの参加」	コミットメントと外部評価
2. 戦略			
102-14	上級意思決定者の声明	—	社長メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	p11「マテリアリティ」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
		p25-26「気候変動戦略」	気候変動への対応とTCFDへの賛同
3. 倫理と誠実性			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	p8-9「サステナビリティに対する理念・考え方」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	p50「内部通報制度」	コンプライアンス「内部通報制度」
4. ガバナンス			
102-18	ガバナンス構造	p42-43「経営体制」	ガバナンス体制
102-19	権限移譲	p11「サステナビリティ経営の推進体制」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	p46-47「リスクマネジメント」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	p42-43「経営体制」	ガバナンス体制
			コーポレート・ガバナンス報告書(p4)

◎ 一般開示項目

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
4. ガバナンス			
102-23	最高ガバナンス機関の議長	p42「取締役会」	コーポレート・ガバナンス報告書(p4)
102-25	利益相反	—	コーポレート・ガバナンス報告書(p1)
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	p42「取締役会」	コーポレート・ガバナンス報告書(p10)
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	—	コーポレート・ガバナンス報告書(p3)
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	p45「取締役会の実効性評価」	コーポレート・ガバナンス報告書(p3)
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	p10「サステナビリティ経営の推進」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	p46-47「リスクマネジメント」	リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	p46-47「リスクマネジメント」	リスクマネジメント
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	p11「サステナビリティ経営の推進体制」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-33	重大な懸念事項の伝達	p50「内部通報制度」	コンプライアンス「内部通報制度」
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	p50「内部通報制度」	コンプライアンス「内部通報制度」
102-35	報酬方針	p44「役員報酬の方針と決定方針」	コーポレート・ガバナンス報告書(p9)
102-36	報酬の決定プロセス	p44「役員報酬の方針と決定方針」	コーポレート・ガバナンス報告書(p9)
5. 報告実務			
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	—	有価証券報告書(p7)
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	p1「報告の対象」	統合レポート(P6)
102-47	マテリアルな項目のリスト	p11「マテリアリティ(重要課題)」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
102-50	報告期間	p1「報告の対象」	統合レポート(P6)
102-51	前回発行した報告書の日付	サステナビリティデータブック前回発行: 2021年9月10日	統合レポート前回発行: 2021年8月30日
102-52	報告サイクル	サステナビリティデータブック: 年1回	統合レポート発行: 年1回
102-53	報告書に関する質問の窓口	サステナビリティデータブック: サステナビリティ推進部	統合レポート: 広報IR部
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	p61-65「GRIスタンダード対比表」	—
102-55	内容索引	p61-65「GRIスタンダード対比表」	—
102-56	外部保証	p2「第三者保証報告書」	—

● 一般開示項目

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
マネジメント手法			
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	p10「サステナビリティ経営の推進」	東京センチュリーのサステナビリティ経営
		p11「サステナビリティ経営の推進体制」	
103-2	マネジメント手法とその要素	p11「サステナビリティ経営の推進体制」	リスクマネジメント
		p46-47「リスクマネジメント」	環境マネジメントシステム体制
		p20-21「環境に関する方針」「マネジメント体制」	環境基本方針
		p36「健康経営基本方針」	健康経営基本方針
		p29「東京センチュリーグループ人権基本方針」	人権基本方針
103-3	マネジメント手法の評価	p12-17「マテリアリティに係る非財務KPI」	環境パフォーマンス報告
		p23-24「環境パフォーマンス」	多様な人材の活躍推進
		p38-39「人材関連データ」	—

● 経済

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
経済パフォーマンス			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—	有価証券報告書p72連結損益計算書
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	p25-26「気候変動戦略」	気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	有価証券報告書p141退職給付引当金
間接的な経済的インパクト			
203-1	インフラ投資および支援サービス	p15「社会インフラ整備への貢献」	お客さま・お取引先とともに(プロジェクトの事例)
			ホテル事業を通じた地方創生への取り組み
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	p37「社会貢献活動」	地域社会とともに
腐敗防止			
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	p53「腐敗防止」	腐敗防止に向けた取り組み
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	p53「腐敗防止」	腐敗防止に向けた取り組み
反競争的行為			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—	東京センチュリーグループのコンプライアンス体制

環境

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
原材料			
301-1	使用原材料の重量または体積	p23「その他の環境パフォーマンスデータ」	環境パフォーマンス報告
301-2	使用したリサイクル材料	p23「その他の環境パフォーマンスデータ」	環境パフォーマンス報告
301-3	再生利用された製品と梱包材	p23「その他の環境パフォーマンスデータ」	環境パフォーマンス報告
エネルギー			
302-1	組織内のエネルギー消費量	p23「その他の環境パフォーマンスデータ」	環境パフォーマンス報告
302-4	エネルギー消費量の削減	p26-27「環境負荷低減」	環境パフォーマンス報告
水と廃水			
303-3	取水	p23「その他の環境パフォーマンスデータ」	—
生物多様性			
304-3	生息地の保護・復元	p22「生物多様性への取組み」	千葉県印旛郡酒々井町での里山保全活動への参画について
大気への排出			
305-1	直接的な温室効果ガス排出量(スコープ1)	p23「GHG排出量」	環境パフォーマンス報告
305-2	間接的な温室効果ガス排出量(スコープ2)	p23「GHG排出量」	環境パフォーマンス報告
305-3	その他の間接的な温室効果ガス排出量(スコープ3)	p23「GHG排出量」	環境パフォーマンス報告
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	p21「GHG排出量を削減する長期の定量的な目標」	環境パフォーマンス報告
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	p13「東京センチュリーグループのカーボンニュートラル方針」 p21「GHG排出量を削減する長期の定量的な目標」	環境パフォーマンス報告
排水および廃棄物			
306-3	重大な漏出	p24「法令順守」	—
環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	p24「法令順守」	—

● 社会

開示No	開示事項	サステナビリティデータブックでの掲載ページ	Webサイトでの掲載箇所* ※2022年10月時点
雇用			
401-1	従業員の新規雇用と離職	p38-39「人材関連データ」	従業員データ
401-3	育児休暇	p39「男女別の育児休業取得率」	多様な人材の活躍推進
労働安全衛生			
403-6	労働者の健康増進	p35「働き方改革」	「従業員の健康・安全」 「長時間労働の抑制とワーク・ライフ・バランス
研修と教育			
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行(退職者)支援プログラム	p33「人材活用」	キャリア形成と能力開発の支援
ダイバーシティと機会均等			
405-1	ガバナンス機関(取締役)および従業員のダイバーシティ	p31-32「ダイバーシティ」	多様な人材の活躍推進
地域コミュニティ			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	p37「社会貢献活動」	地域社会とともに
マーケティングとラベリング			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	p41「顧客」	顧客責任
顧客プライバシー			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—	東京センチュリーグループのコンプライアンス体制
社会経済面のコンプライアンス			
419-1	社会経済分野の法規制違反	—	東京センチュリーグループのコンプライアンス体制