

社会 / Social

人権

人権に係る 当社グループの 基本スタンス

東京センチュリーグループにおける人権に係る基本スタンスは、「人権基本方針」のほか「企業行動規範-4. 人権の尊重」、「私たちの行動指針-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」に記され、事業活動において人権尊重を推進していくものと表明し、お客さまやサプライヤーなどのステークホルダーの皆さまに対しても、人権の尊重を期待することとしています。

取引に関し、採択を判断する際の基本的な考え方を規定する「与信業務規範」においても、「公共性の原則」の一つとして「対象の与信行為が人権尊重等の社会的課題の解決等に資するか」を要件に掲げ、個々の案件では、その確認を得ることとしています。

<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。

*結社の自由および団体交渉権、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、雇用およ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、活力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係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。

方針

<p>方針</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>								
<p>企業行動規範 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-4.></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-3.></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)」を社内イントラに掲載し、国内外の役職員がいつでも閲覧できるようにしています。加えて、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 1485 1453 1731"> <thead> <tr> <th data-bbox="413 1485 756 1525">対象者</th> <th data-bbox="756 1485 1453 1525">主なテーマ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="413 1525 756 1630">全役職員</td> <td data-bbox="756 1525 1453 1630"> <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/当社の人権への取り組み ■ 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 1630 756 1682">各部署の所属員(職場ごと)</td> <td data-bbox="756 1630 1453 1682">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 1682 756 1731">グループ会社人権担当者</td> <td data-bbox="756 1682 1453 1731">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/当社の人権への取り組み ■ 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/当社の人権への取り組み ■ 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>人権リスクの管理</p>	<p>人権リスクは、総合的なリスク管理のなかでコントロールする体制を敷いています。総合的なリスク管理とは、当社グループに係るリスク(人権リスクを含む)を全体として把握・評価し、必要に応じ定性・定量それぞれの面から、適切な対応を行うための体制で、総合リスク管理委員会により実施され、その状況は定期的に経営会議および取締役会に報告しています。</p> <p>人権リスクは、当リスク管理体制のなかで「オペレーショナルリスク」のうちの「人権・職場環境リスク」に分類しモニタリング等を行い、適正性の検証などを行っています。</p>								

人権侵害等への
対応体制
(救済メカニズム)

(1) 当社グループ会社役員

当社グループでは、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、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。

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、問題発生の未然防止に努めています。

(2) お客さま、社外ステークホルダーの皆さま

当社グループでは、事業活動において人権尊重を推進する一環として、お客さま、社外ステークホルダーの皆さま用の人権相談窓口を設置しています。

当社グループとのお取引の有無に関わらず、当社グループ会社やその役員による人権侵害行為にお気づきになられた場合、以下窓口にお知らせください。状況を確認のうえ、結果をご回答いたします。

人権相談窓口

東京センチュリー株式会社 総合リスク管理部 コンプライアンス室

ご相談はこちら <https://www.tokyoecentury.co.jp/jp/contact/humanrights/>

人権
デューデリジェンス

東京センチュリー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を実施しています。

当社では、2022年度に当社および国内連結子会社の人権デューデリジェンスを実施しました。

○実施方法

第三者機関の協力を得て、人権リスクのロングリストを作成したのち、そこから当社の事業内容や関連ステークホルダーを考慮したうえで、重点人権リスクの絞り込みを行いました。

その重点人権リスクの現状を把握すべく、相談・通報事案、従業員意識調査やコンプライアンスに関するアンケート結果の分析に加えて、当社および国内連結会社へのアンケート調査ならびにインタビューを実施しました。

○把握した課題等

今回のリスク特定では重大なリスクは識別されておらず、人権に関する方針類、救済メカニズムとしての内部通報制度、有事のコンプライアンス事案や事件・事故の報告制度、eラーニング等の教育は整備・運営されています。

一方で、ハラスメント等に関する課題認識のほか、労働安全衛生、労働時間等の人権リスクに対し、当社が親会社としてグループ各社の平時の実態を把握する点については課題があり、方針などのグループ各社への周知や、グループ各社に対するモニタリングの頻度等について改善の余地があることが判明しております。

○今後の予定

2023年度につきましては、海外連結子会社への人権デューデリジェンスを実施するとともに、今後お取引先に係る人権リスクを評価する仕組みの構築に向け、まずは当社の投融資先を対象とした人権デューデリジェンスを試行開始する予定です。

引き続き、企業活動のさまざまな場面で起こりうる人権課題を検証し、人権への負の影響を防止・軽減していくための継続的なPDCAを、外部専門機関を交えながら定期的を実施していくことで、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けた取り組みに努めてまいります。

<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。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・推進を行っています。</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+への取り組み</p>	<p>コンプライアンスハンドブックでは、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント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>										
<p>グローバル人材の活躍推進</p>	<p>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。今後さら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。</p>										

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。(2023年6月1日時点の障がい者雇用率 3.40%[単体ベース])

障がい者のさらなる雇用促進を図る取り組みとして、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。2023年6月現在では5チーム体制で運営しています。

「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、新型コロナウイルスの影響に伴い、学校の休校により給食の中止が続いた子育て世帯や、職を失った生活困窮世帯の方々に食料を提供しています。

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
2023年4月1日～2028年3月31日	<ul style="list-style-type: none">● 新卒採用に占める女性比率は40%以上を維持する● 管理職に占める女性比率は2030年までに30%以上とする● 男性の育児休業取得率は100%を維持する● 有給休暇取得率は70%以上を維持する

^{**}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は40%以上を維持する● 管理職に占める女性比率は2030年までに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。

(2023年3月31日時点:女性取締役2名、女性管理職57名[11.8%])

^{**}本行動計画は、一般社団法人日本経済団体連合会のWeb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

人材育成の方向性	<p><人材育成の方向性></p> <p>従業員一人ひとりが個々の人間力を磨きながら成長し、自らを変革し、変化を創造することのできる人材を育成します。</p> <p>①自己変革力 自らのなりたい姿を実現するために進化を続け「変革する」力を高められること</p> <p>②創造力 過去の自分を超越して新しい価値を生み出す「創造力」が豊かであること</p> <p>③挑戦心 様々なことに関心・意欲がある「挑戦心」を持ち続けられること</p>
社内環境整備の方向性	<p><社内環境整備の方向性></p> <p>当社が持つ高い組織実行力を維持しつつ、個々人が自由な発想力で働くことのできる環境を整備します。</p> <p>①多様な人材が健やかでやりがいを持ち前向きに働ける組織づくりの整備</p> <p>②社会情勢やライフステージ、事業環境の変化に応じた学び・学び直しの場の整備</p> <p>③従業員同士のコミュニケーションが円滑に行える職場環境の整備</p>
キャリア形成	<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。従業員一人ひとりにも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></p> <p>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)、能力開発支援</p>
推進体制	<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>
能力開発支援	<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>
360度評価	<p>経営基盤の強化の主要施策である「従業員エンゲージメントの向上」の取り組みの一環、また、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。評価結果は被評価者本人と上司にフィードバックされます。</p>
キャリアチャレンジ制度	<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>
TC Biz Challenge	<p>従業員が失敗を恐れず新しい取り組みにチャレンジできる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への応募の中から選ばれた「複合型養殖プラント事業」について、実証実験を進めてまいりました。本件は事業化に至りませんでした。今後も新しい取り組みへのチャレンジを続けてまいります。</p>
従業員エンゲージメント調査	<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づくりに注力するため、「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り組みについて、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。なお、2023年度より開始した中期経営計画2027では、エンゲージメント指数^(※)で肯定的回答率の維持・向上を非財務目標に掲げています。</p> <p>※2022年TC個社実施の従業員エンゲージメント調査</p>

従業員
エンゲージメント
の向上

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。今後も従業員の意見を経営陣が適切に吸い上げるサイクルの浸透により、従業員との信頼関係の構築および職場環境の改善を図り、従業員エンゲージメントの向上につなげていきます。

対話のサイクルによる従業員エンゲージメントの向上



両立支援

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/パパ育児)	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	通算1年まで分割取得可 [取得回数の制限なし]
	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]

長時間労働の
抑制と
ワーク・ライフ・
バランス

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、2022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役職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>寄付等を通じた 社会貢献活動</p>	<p>東京センチュリーは、経営理念、経営方針に則り、社会的使命・責任を果たし、広く社会の発展・向上に貢献することを目的として、①環境、②社会福祉、③教育、④災害支援の項目を重点分野として寄付を行う取り組み方針があります。</p> <p>2022年度はそれぞれ以下のとおり団体に寄付を行っております。</p> <p>①環境：公益財団法人 日本自然保護協会(森林保全、生物多様性保全、海洋保全等、全国規模の自然保護) ②社会福祉：公益財団法人 がん研究会(がん研究) ③教育：認定NPO法人 カタリバ(子供を取り巻く環境づくり、居場所提供、出張授業、不登校支援プログラム) ④災害支援：社会福祉法人 中央共同募金会(赤い羽根)(災害ボランティア・NPO活動サポート募金)</p> <p>※カッコ内は各団体の主な活動内容</p> <p>【ご参考】地域社会とともに https://www.tokyoentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/community.html</p>
<p>災害復興支援</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>オートモビリティ事業分野では、電気自動車(EV)の取り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。2023年7月には、ニッポンレンタカーと鹿児島県熊毛郡屋久島町が災害時応援連携協定を締結しました。これは、大規模な地震、風水害等が発生した場合に屋久島空港営業所に配備しているEVを活用し、災害対策本部または避難所等への電力供給を中心に連携を図るものです。</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>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>当社は、令和4年までに「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132社のうち、特に波及効果の大きい優れた取り組みを実施している、一斉帰宅抑制推進モデル企業36社の1つに選定されています。</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。2022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、子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>企業版ふるさと納税を活用して、「FC今治サッカー専用スタジアム建設プロジェクト」、福岡市まち・ひと・しごと創生推進事業（世界水泳選手権福岡大会開催等準備事業）に寄附を実施しました。</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13回福島県スイミングスクール対抗水泳競技大会兼第10回萩原智子杯水泳競技大会』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を行っています。</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、海外でも清掃ボランティア活動に参加しています。2022年度は、タイ中央部ナコンナーヨーク県の野生動物保護施設において清掃活動等を行いました。また、米国ACGおよびCSIの子会社のEPCでは、海岸や河川の清掃活動を実施しています。</p> <p>【ご参考】サステナビリティピックアップ https://www.tokyoCentury.co.jp/jp/sustainability/topics/</p>

人材関連データ

KPI項目 <small>TC</small>	目標(目標年度)	小分類	2020年度	2021年度	2022年度	
新規採用者数に占める女性比率 (各年度の3月31日時点であり、嘱託社員・派遣社員は含めていない)	—	女性	4人	11人	26人	
		男女合計	33人	43人	88人	
		割合	12.1%	25.6%	29.5%	
うち、新卒採用に占める女性比率	40%を維持 (2027年度)	女性	4人	9人	16人	
		男女合計	13人	17人	38人	
		割合	30.8%	52.9%	42.1%	
うち、中途採用に占める女性比率	—	女性	0人	2人	10人	
		男女合計	20人	26人	50人	
		割合	0%	7.7%	20.0%	
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	12.1%	23.8%	29.5%	
		業務職	—	100.0%	—	
		嘱託社員	50.0%	100.0%	0.0	
		合計	17.9%	28.9%	29.2%	
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	11.2年	11.2年	9.8年
			業務職	18.8年	19.6年	20.6年
			合計	16.6年	17.1年	16.7年
		男性	総合職	17.3年	17.3年	16.9年
			業務職	—	—	—
			合計	17.3年	17.3年	16.9年
管理職に占める女性の割合 (各年度の3月31日時点)	30%以上 (2030年度)	女性	42人	45人	57人	
		男女合計	460人	466人	482人	
		割合	9.1%	9.7%	11.8%	
役員に占める女性の割合 (各年度の3月31日時点) (役員(非常勤含む)=取締役、監査役、執行役員)	—	女性	1人	2人	2人	
		男女合計	43人	42人	38人	
		割合	2.3%	4.8%	5.3%	
係長級にある者に占める女性の割合 (各年度の3月31日時点)	—	女性	113人	115人	119人	
		男女合計	223人	239人	240人	
		割合	50.7%	48.1%	49.6%	
一月当たりの平均残業時間 (法定時間外労働)	—	総合職	14.9時間	16.5時間	17.2時間	
		業務職	3.2時間	2.6時間	2.5時間	
		合計	10.2時間	11.2時間	11.8時間	
採用における男女別競争倍率 (中途採用者を含む)	—	女性	総合職	167.5倍	72.1倍	21.8倍
			業務職	—	1.0倍	—
			嘱託社員	1.0倍	2.5倍	—
			合計	96.1倍	55.9倍	21.8倍
		男性	総合職	44.7倍	41.8倍	18.6倍
			業務職	—	—	—
			嘱託社員	1.7倍	—	17.0倍
合計	40.6倍	42.3倍	18.6倍			

KPI項目	TC	目標(目標年度)	小分類	2020年度	2021年度	2022年度
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	3.8	1.7	1.2
			業務職	—	—	—
			嘱託社員	0.6	—	—
			合計	2.4	1.3	1.2
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	11.3%	12.0%	14.6%
			業務職	100.0%	100.0%	100.0%
			嘱託社員	24.3%	29.4%	31.3%
			派遣社員	81.3%	86.8%	90.5%
			合計	30.6%	30.7%	32.0%
離職率	—	—	女性	0.7%	0.9%	0.9%
			男性	3.7%	4.5%	3.6%
			合計	4.4%	5.3%	4.4%
介護離職者数	介護離職者 ゼロを維持 (2027年度)	—	0人	0人	0人	
障がい者の雇用比率 (各年度の6月1日時点)	法定雇用率 (2.7%)以上の 雇用を維持 (2027年度)	—	2.61%	3.22%	2.86%	
定期健康診断受診率	100% (2027年度)	—	100.0%	100.0%	100.0%	
ストレスチェック受検率	100% (2027年度)	—	94.3%	98.6%	100.0%	
特定保健指導実施率	80%以上 (2027年度)	40歳以上の役職員で 特定保健指導の対象者	76.4%	81.7%	集計中	
男女別の採用10年後の継続雇用割合 (2020年度：2009～2011年度新卒採用者) (2021年度：2010～2012年度新卒採用者) (2022年度：2011～2013年度新卒採用者)	—	女性	総合職	36.8%	37.5%	60.0%
			業務職	62.5%	50.0%	66.7%
			合計	48.6%	42.9%	61.5%
		男性	総合職	53.7%	58.3%	65.4%
			業務職	—	—	—
			合計	53.7%	58.3%	65.4%
男女別の育児休業取得率	男性の 育児休業 取得率 100%を維持 (2027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) (括弧内は平均取得日数)	70%以上を 維持 (2027年度)	—	総合職	71.4%	73.6%	75.4%
			業務職	76.5%	80.3%	88.1%
			嘱託社員	77.7%	92.4%	103.0%
			合計	72.7%(14.0日)	75.6%(14.5日)	78.8%(14.8日)

KPI項目 <small>TC</small>	目標(目標年度)	小分類	2020年度	2021年度	2022年度	
労働者の男女の賃金差異 ^{*1}	—	全労働者	—	—	58.70%	
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	—	—	1人(女性)
			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	1人
男女別の再雇用 または中途採用の実績	—	女性	3人	4人	10人	
		男性	23人	24人	41人	
		合計	26人	28人	51人	
研修費 ^{*2}	—	全労働者	37,442千円	51,036千円	70,921千円	
社員一人当たり研修費 ^{*2}	—		40千円	55千円	74千円	
社員一人当たり研修時間	—		13.7時間	22.5時間	46.5時間	
ダイバーシティ研修の実績	—	eラーニング実施回数	2回	3回	5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	18人	
エンゲージメント指数	従業員エンゲージメント調査における肯定的回答の維持向上(2027年度)	全労働者 (派遣、他社からの出向者除く)	—	—	63.0%	

※1：男女の賃金の差異に関する補足説明

・当社は男女による賃金体系および制度上の違いはありません。

・当社はコースおよび資格により異なる賃金水準を設定しておりますが、男女ではコースおよび資格の人員分布に差があり、それに伴う男女の賃金差異が生じております。

※2：研修費および社員一人当たり研修費には会場費・交通費も含まれます。

IR	IRポリシー	<p><情報開示の基本方針></p> <p>当社は、株主、投資家等の皆さまに、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></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>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を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> <th>2022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> <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> <td>36.7%</td> </tr> </tbody> </table>	事業年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	年間配当金	114円	124円	136円	138円	143円	143円	配当性向	23.5%	25.1%	25.9%	34.2%	34.7%	36.7%		
	事業年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																		
年間配当金	114円	124円	136円	138円	143円	143円																			
配当性向	23.5%	25.1%	25.9%	34.2%	34.7%	36.7%																			
コミュニケーション	<p>当社は、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・ご要望を経営陣および従業員へフィードバックするサイクルを軸としたIR活動を推進しています。こうしたIR活動において得られたご意見をもとに、情報開示の拡充や経営課題の改善を実現し、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の構築、資本市場からの適切な評価の浸透を図り、中長期的な企業価値向上につなげています。</p> <p>主なIR活動実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>活動</th> <th>2022年度実績</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">アナリスト・機関投資家向け</td> <td>決算説明会</td> <td>4回</td> <td>四半期ごとに決算説明会を開催(第1・3四半期はIR担当役員、第2・4四半期は社長による説明)</td> </tr> <tr> <td>社長によるミーティング</td> <td>約25回</td> <td>国内外のアナリスト・機関投資家との対話(スモールミーティングを含む)</td> </tr> <tr> <td>IR担当によるミーティング</td> <td>約230件</td> <td>国内外のアナリスト・機関投資家との対話(うち海外投資家:約50件)</td> </tr> <tr> <td>事業戦略説明会</td> <td>1回</td> <td>NTTグループとの連携事業に関する事業説明会</td> </tr> <tr> <td>海外ロードショー</td> <td>1回</td> <td>社長による海外の機関投資家との対面形式の面談</td> </tr> <tr> <td>個人投資家向け</td> <td>個人投資家向け会社説明会</td> <td>2回</td> <td>会社概要や事業戦略、株主還元方針などに関する説明会</td> </tr> </tbody> </table>		活動	2022年度実績	内容	アナリスト・機関投資家向け	決算説明会	4回	四半期ごとに決算説明会を開催(第1・3四半期はIR担当役員、第2・4四半期は社長による説明)	社長によるミーティング	約25回	国内外のアナリスト・機関投資家との対話(スモールミーティングを含む)	IR担当によるミーティング	約230件	国内外のアナリスト・機関投資家との対話(うち海外投資家:約50件)	事業戦略説明会	1回	NTTグループとの連携事業に関する事業説明会	海外ロードショー	1回	社長による海外の機関投資家との対面形式の面談	個人投資家向け	個人投資家向け会社説明会	2回	会社概要や事業戦略、株主還元方針などに関する説明会
	活動	2022年度実績	内容																						
アナリスト・機関投資家向け	決算説明会	4回	四半期ごとに決算説明会を開催(第1・3四半期はIR担当役員、第2・4四半期は社長による説明)																						
	社長によるミーティング	約25回	国内外のアナリスト・機関投資家との対話(スモールミーティングを含む)																						
	IR担当によるミーティング	約230件	国内外のアナリスト・機関投資家との対話(うち海外投資家:約50件)																						
	事業戦略説明会	1回	NTTグループとの連携事業に関する事業説明会																						
	海外ロードショー	1回	社長による海外の機関投資家との対面形式の面談																						
個人投資家向け	個人投資家向け会社説明会	2回	会社概要や事業戦略、株主還元方針などに関する説明会																						

顧客	私たちの行動指針 (お客さまの信頼)	<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。
	金融商品の 勧誘方針	<p><金融商品の勧誘方針></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令の遵守 社会規範およ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、お客さまにご満足いただける適正な業務を行います。 2. 適切な勧誘 お客さまの知識、経験、購入(投資)目的、およ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、お客さま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 お客さま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 お客さま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、お客さま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>
	顧客責任	<p><顧客責任></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 方針・基本的な考え方 世界のさまざまな地域において、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、さらなる成長に繋がる」と考えております。 「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。」と定めている当社グループの「経営方針」に加え、「企業行動規範」、「私たちの行動指針」、「勧誘方針」にもとづき、お客さまにとって最適かつ、満足していただける商品・サービスを提供するため、管理体制のさらなる整備や教育訓練プログラムの実施により、顧客である「お客さま」に対する責任を果たしていきます。 当社グループは、リース事業という特性上、法人向け取引が中心です。なお、個人向けオートリース、個人向けレンタカーなどの消費者に直接アクセスする商品・サービスにおいては、安全に関する法律や規制、品質基準を順守し、安全性や品質向上の取り組みを推進しています。万が一、当社グループの提供した商品・サービスに品質上の問題が生じた場合には、迅速に対応し、原因究明・再発防止に努めます。 当社グループは、サステナビリティ経営を標榜しており、グループの「経営理念」・「経営方針」にもとづき顧客責任を果たしてまいります。

2. 的確かつ高品質な商品・サービス提供

当社グループは、取り扱う商品・サービスに関する法令を順守し、お客さまの事業の発展を実現するために的確かつ高品質な商品・サービスを提供いたします。

「金融サービスの提供に関する法律」に定められた「金融商品」の提供に関しては、「金融商品の勧誘方針」を定めており、本勧誘方針に従って活動します。

上記、「金融商品」以外の、商品・サービスの提供については、お客さまに対し、的確かつ高品質な商品・サービスを提供する旨を定めた「企業行動規範」に従って活動します。

金融商品の勧誘・契約の締結等の活動、顧客管理、商品・サービスの安全・安定な提供等が適正に行われるよう、役職員に対して責任ある事業活動・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。

「金融商品」の販売事例として、第二種金融商品取引業者である当社は、日本型オペレーティング・リース事業において、お客さまに投資家としての出資のご案内をしています。

3. 責任ある広告・マーケティング

個人オートリース、個人向けレンタカーなど、消費者に直接、商品・サービスを提供するビジネスについては、広告表現が消費者に与える影響を十分認識しております。安心・安全を最優先し、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り組みを行っています。消費者の立場を重視し、常に事実にもとづく表現を基本とし、商品・サービスの特性や品質などを誤認させるような表現は用いませぬ。また、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. 金融商品の勧誘・販売に係る管理体制

(1) 内部管理体制

内部管理部門は、金融商品取引法その他関連法令等および社内規則などに則った適切な金融商品取引業務の運営を確保するために、日常の金融商品取引業務運営全般に関し、モニタリング・検証・指導を行い、必要に応じて改善策の策定などを実施します。

(2) 営業管理体制

金融商品の勧誘・契約の締結等の活動、顧客管理が適正に行われるよう指導・監督する「営業責任者」は、営業社員を指揮監督し、金融商品取引業務に係る営業を統括すると共に、必要に応じて、金融商品取引業務に関する事項について経営会議に報告等を行います。

(3) 苦情への対応

顧客から取引についての苦情等の申立てがあった際には、役職員は苦情処理対応手続に従って対応し、紛争解決機関を利用する場合は、紛争解決機関が定める規程を順守し、苦情処理、あっせんの手続にしたがって紛争の解決に努めます。

ご意見・苦情等についてはこちらから

<https://www.tokyoecentury.co.jp/jp/contact/comment/>

5. 目標およびKPI

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。

※研修プログラム受講状況等の詳細は、Webサイトご参照

https://www.tokyoecentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/responsibilities.html#anc_kpi