

SUSTAINABILITY

DATA

BOOK

2023

2022.4.1 ▶▶ 2023.3.31



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	2022年4月1日～2023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	2023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、4、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10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)^注、TCビジネス・エキスパーツ(株)^注、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、(株)IHファイナンスサポート
注 TCビジネスサービス(株)およびTCビジネス・エキスパーツ(株)の2社を、2023年4月1日付で吸収合併しております。
- TC** : 東京センチュリー単体
- Gr** : 東京センチュリーグループ90社[※]
※国内48社、海外42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1、4、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

2023年10月26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

長谷 友春

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 2023」(以下「報告書」という。)に記載されている[]の付された2022年度の環境パフォーマンス情報(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

当社は、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。

当社の独立性及び品質マネジメント

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、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」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、包括的な品質マネジメント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、事業所の現地調査を実施した。

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象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	2022年度 対象範囲および算定方法
GHG排出量 スコープ1	<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90社) (国内48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)^{注1}、TCビジネス・エキスパーツ(株)^{注1}、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、ニッポンレンタカーグループ18社、TC神鋼不動産(株)グループ3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、(株)アマダリース、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、水田湖二合同会社、水田湖三合同会社、T&Jパワープラント(株)、T&Jエコエナジー(株)、A&Tm(株)、周南パワー(株)、TCホテルズ&リゾーツ軽井沢(株)、TCホテルズ&リゾーツ別府(株)、CSI Leasing Japan(株) 注1 TCビジネスサービス(株)およびTCビジネス・エキスパーツ(株)の2社を、2023年4月1日付で吸収合併しております。
GHG排出量 スコープ2	(海外42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 Asia Pte. Ltd.、Tokyo Century Capital (Malaysia) Sdn. Bhd.、PT. Century Tokyo Leasing Indonesia^{注2}、AIBISHI ENERGY CO., LTD. (愛弼士能源有限公司)、CHAOHUI ENERGY CO., LTD. (昭暉能源股份有限公司)、TISCO Tokyo Leasing Co., Ltd.、TC Car Solutions (Thailand) Co., Ltd.、HTC Leasing Co., Ltd.、CSI Leasing, Inc.グループ16社、EPC Inc.グループ6社、Tokyo Century (USA) Inc.、AP Equipment Financing Inc.、Work Truck Direct Inc.、Fiber Marketing International Inc.、TC Aviation Capital Ireland Limited、Aviation Capital Group LLC、Aviation Capital Group Singapore Pte.Ltd.、ACG Aircraft Leasing Ireland Limited、BPI Century Tokyo Lease & Finance Corporation^{注3} 注2 PT. Century Tokyo Leasing Indonesiaは、2023年5月30日付でPT. Tokyo Century Leasing Indonesiaに商号変更しています。 注3 BPI Century Tokyo Lease & Finance Corporationは、2023年度中に商号変更を予定しています。 エネルギー使用に伴うGHG排出量を対象 <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」 海外：IEA(国際エネルギー機関)Emissions Factors 2022の排出係数
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)	<対象範囲> 東京センチュリー株式会社 <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.3.3)」(環境省)
GHG排出量 スコープ3 ：カテゴリー4 (上流の輸送・流通)	<対象範囲> Aviation Capital Group LLC <算定方法> Aviation Capital Group LLCのオフリース機・リボゼス機のフェリーフライト(回送運航)で使用するジェット燃料使用量×CO₂排出係数^(※) ※「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.3.3)」(環境省)

保証対象項目	2022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)	①電子計算機、事務用機器、通信機器 ＜対象範囲＞ 東京センチュリー株式会社 ＜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2022年度の代替値 ②航空機 ＜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 ＜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 ③船舶 ＜対象範囲＞ 東京センチュリー株式会社 ＜算定方法＞ A重油・C重油の年間使用量×CO₂排出係数^(※2) ※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」
GHG排出量 スコープ3 ： カテゴリー15 (投資)	＜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 ＜算定方法＞ スコープ1およびスコープ2のCO₂排出量をCDPで開示している政策保有株式企業 または自主的にスコープ1およびスコープ2のCO₂排出量を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
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	＜対象範囲＞ 京セラTCLソーラー合同会社の太陽光発電施設 ＜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^(※) ※太陽光発電協会表示ガイドライン(2022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2020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433g-CO₂/kWhー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=387.5g-CO₂/kWh

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
● 中期経営計画2027	22

環境 / Environment

● 環境政策	25
● 環境パフォーマンス	29
● 気候変動戦略	31
● 環境市場機会	34

社会 / Social

● 人権	37
● ダイバーシティ	40
● 人材活用	42
● 健康経営	44
● 社会貢献活動	45
● 人材関連データ	47
● 株主・投資家・顧客向け活動	50

ガバナンス / Governance

● コーポレート・ガバナンス	53
● リスクマネジメント	58
● コンプライアンス	62
● 情報セキュリティ	67
● 個人情報保護	68

その他 / Others

● 外部評価・ESGインデックス	69
● 外部イニシアティブへの参加	71

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 ^{※1} 、スペシャルティ事業 ^{※2} 、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 ^{※1}	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 ^{※2}	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） ^{※3} （2023年3月31日現在）	
国内リース事業	697	(132)
国内オート事業 ^{※1}	3,471	(3,205)
スペシャルティ事業 ^{※2}	1,314	(1,351)
国際事業	2,114	(17)
その他事業	52	(20)
全社（共通）管理部門	230	(29)
合計	7,878	(4,754)

※1. 国内オート事業は、2023年4月よりオートモビリティ事業に改称しています。

※2. スペシャルティ事業には、2023年4月に新設した環境インフラ事業を含みます。

※3. 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	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
売上高	百万円	1,200,184	1,277,976	1,324,962
営業利益	百万円	77,154	82,675	91,221
経常利益	百万円	78,105	90,519	106,194
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	49,145	50,290	4,765
1株当たり当期純利益	円 銭	402.57	411.56	38.95
自己資本当期純利益率	%	8.7	8.1	0.7
総資産経常利益率	%	1.4	1.6	1.8
売上高営業利益率	%	6.4	6.5	6.9

2. 連結財政状態

項目	単位	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
総資産	百万円	5,602,897	5,663,787	6,082,114
純資産	百万円	688,345	795,580	888,985
自己資本比率	%	10.2	11.9	12.5
1株当たり純資産	円 銭	4,670.45	5,507.50	6,222.16

3. 連結キャッシュ・フローの状況

項目	単位	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	51,331	227,383	△31,429
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△97,405	△16,075	△31,308
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	18,946	△201,421	6,926
現金及び現金同等物期末残高	百万円	216,901	240,047	201,280

4. セグメント別情報（2023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 ^{※1}	スペシャルティ事業 ^{※2}	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	481,467	353,515	344,103	144,883	993	△1,870	1,324,962
セグメント利益	31,740	27,977	57,398	△948	4,669	△14,642	106,194
セグメント資産	1,312,037	611,558	2,743,531	655,683	40,964	718,338	6,082,114
ROA ^{※3}	2.4%	4.6%	2.3%	—	—	—	2.1%

※1. 国内オート事業は、2023年4月よりオートモビリティ事業に改称しています。

※2. スペシャルティ事業には、2023年4月に新設した環境インフラ事業を含みます。

※3. 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、活力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。

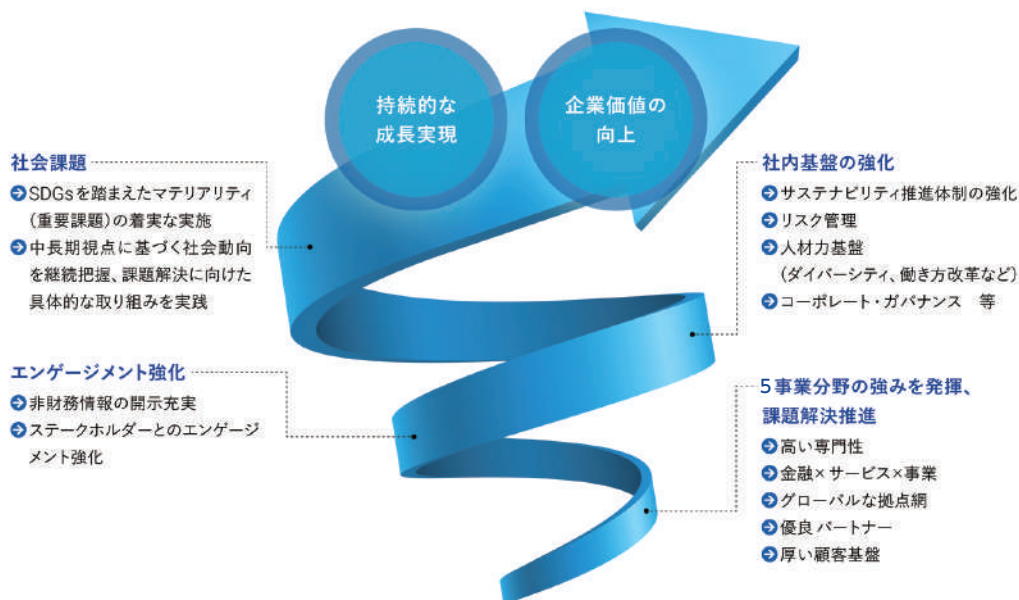
6. 反社会的勢力・犯罪組織との関係を遮断します

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。

東京センチュリーグループのサステナビリティ経営

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



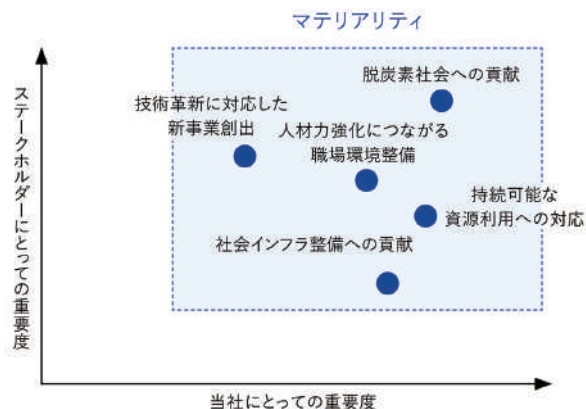
マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

東京センチュリーのサステナビリティ経営とは、事業活動を通じて当社の経営理念である循環型経済社会の実現に貢献し、社会課題の解決と当社の持続的な成長・企業価値向上を同時に推進していく経営戦略です。

サステナビリティ経営実現に向けたマテリアリティの特定については、国連の持続可能な開発目標（SDGs）を踏まえた、ステークホルダーにとっての重要度（縦軸）を考慮しつつ、当社の「モノ」価値に着目した事業特性や自由度の高い経営環境を活かした多彩な事業展開（航空機事業、太陽光発電事業ほか）など、当社にとっての重要度（横軸）を勘案の上、マテリアリティマップを策定しました。

特定までのプロセスにおいては、主要なESG評価や非財務情報開示基準とSDGsの17の目標・169のターゲットを紐付け、ステークホルダーにとっての重要度を決定し（縦軸）、続いて、当社の経営理念や財務情報を同様にSDGsと紐付け、当社にとっての重要度を決定（横軸）しました。二つの軸をもとにマテリアリティマップを作成し、関係部インタビュー、サステナビリティ委員会、取締役会での議論を経て、11ページ記載の5項目をマテリアリティとして特定しました。

案件審査会議や経営会議・取締役会におけるマテリアリティ表記制度の導入や、表彰制度においてサステナビリティ貢献賞を創設するなど、従業員のマテリアリティの取り組み意識の向上を図るとともに、マテリアリティに紐づくKPIを設定したPDCAサイクルを進めています。

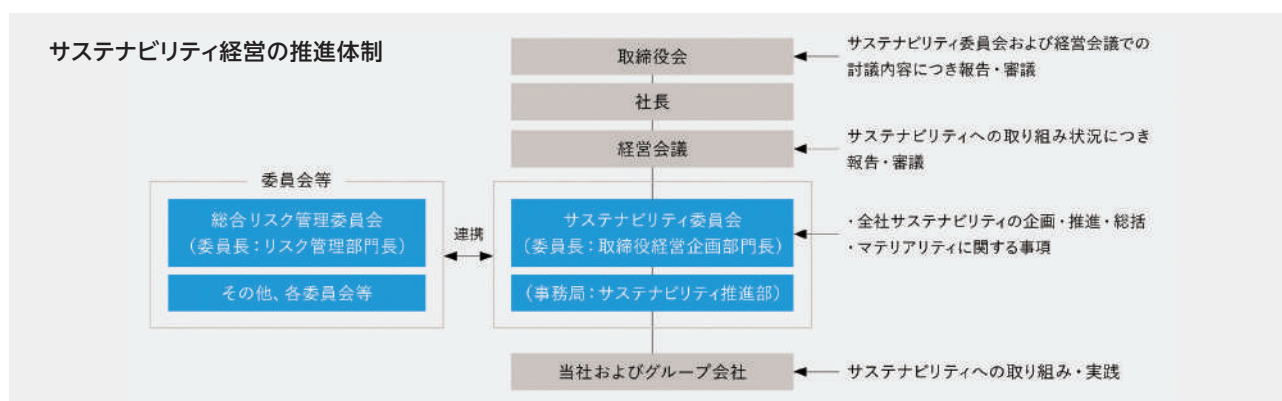


※ステークホルダーの重要度算出において参照したESG評価・非財務情報開示基準
Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good Index, MSCI Index, SASB

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・環境への取り組みを通じた 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に つなぐ 13 気候変動に 適応する
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 基盤をつくる
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 住み続けられる まちづくりを
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、リファバービッシュ、 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 基盤をつくる 12 つくばない ものを減らす
人材力強化につながる 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り組みを進めています。

サステナビリティ委員会メンバーと開催状況

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：5事業分野営業統括部長(国内リース・オートモビリティ・スペシャルティ・国際・環境インフラ)、オブザーバー(必要に応じて招集)
監査	常勤監査役	
2022年度開催状況		
開催実績	3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 ・ インターナルカーボンプライシングの試行的導入 ・ サステナビリティ経営の推進に向けた中長期的な取り組み(ロードマップ)の進捗状況 ・ カーボンニュートラル方針および実行計画 ・ GXリーグへの参画(2023年度)	

● 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25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。2022年度には、東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社、京セラコミュニケーションシステム株式会社と3社で、太陽光発電事業におけるアセットマネジメントサービスとテクニカルマネジメントを提供する共同事業会社、A&Tm株式会社を設立いたしました。共同事業各社の高い技術力を結集し、太陽光発電事業者の発電効率向上、収益力向上を強力にサポートしています。

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、オートモビリティ事業分野における、2030年度EV保有台数10万台目標など、スコープ3排出量の削減取り組みも継続的に進めています。2023年4月1日付組織改編により、国内外における再生可能エネルギー等の環境エネルギー事業の強化・拡充を図り、脱炭素化に向けた事業戦略を強力にサポートするために、「スペシャルティ事業」から「環境インフラ事業」を独立・新設し、事業セグメント等の変更を行いました。

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。2022年度は、オートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)のシナリオ分析を行い、その結果を公表いたしました。

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

KPI	対象	単位	目標年度	目標	2020年度	2021年度	2022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	2023	1,800,000kWh以下	1,578,546	1,539,011	1,593,216
	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2023	318t-CO ₂ 以下	770	723	546
〈 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	2023	60,000L以下	43,768	45,360	49,937
	CO ₂ 排出量	t-CO ₂	2023	139t-CO ₂ 以下	102	105	116
	燃費	km/L	2023	14.0km/L以上	14.3	14.5	16.1
〈 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	2023	11,000千枚以下	9,262	8,278	9,457
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 以下 (2009年度対比23%削減)	59.75	64.84	67.69
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	—	—	0.029	0.030	0.017
連結子会社 ^(※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	2023	508,600MWh以上	414,047	482,795	536,591
	CO ₂ 削減量 (通常火力発電対比)	t-CO ₂	2023	198,100t-CO ₂ 以上	172,864	192,877	207,929
電動車(EV,FCEV,PHEV,HV)比率	オートモビリティ 事業 ^(※2)	%	—	—	18.4	19.3	20.6
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)	%	—	—	40.4	45.7	51.8
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	56,000t-CO ₂	34,547	35,457	38,343

※1. 連結子会社：2023年度目標は、太陽光発電事業会社「京セラTCLソーラー合同会社」を含む9社が対象

※2. オートモビリティ事業：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、株式会社オリエントリース

※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・環境への取り組みを通じたク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石炭火力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石炭火力発電所からの排出量となります。当該バイオマス混焼石炭火力発電所は、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）

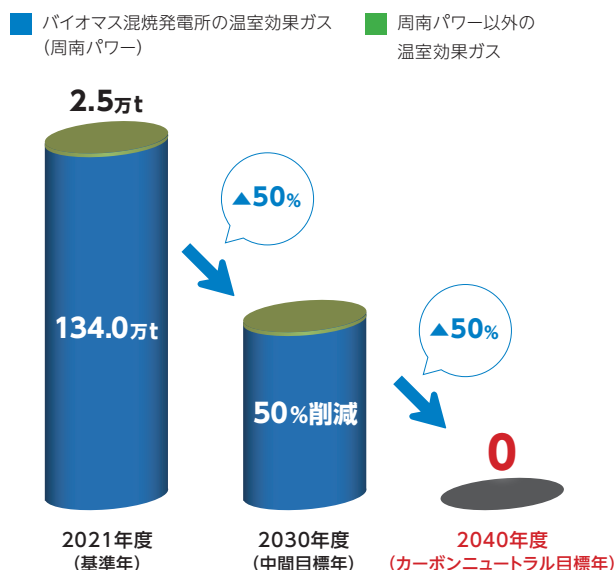
※2. 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（スコープ1）および他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出（スコープ2）が対象

※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り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オートモビリティ事業では、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（現GO株式会社）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と出資契約を締結しました。2022年度に当社が業務提携契約を締結したクロススマート株式会社が展開するSaaS型受発注プラットフォーム「クロスオーダー」は、LINEを活用し、飲食店と食品卸売事業者間におけるアナログ発注業務を大幅に効率化する仕組みであり、シンプルながらも画期的なソリューションとして大変注目されています。また、JFE エンジニアリング株式会社と共同設立した株式会社SecondSightでは、人体の視覚・聴覚・嗅覚・筋変位に代わるセンシングなどの最先端技術を組み合わせ「診断ソリューション」を提供するなど、次代を見据えた新事業創出に向けて、全社で取り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。2023年3月に継続して認定されています。また、2022年度、Plug and Play Japan株式会社が主催するコーポレートキックオフデー（パネルディスカッション）に参加し、スタートアップ企業との協業に向けた当社のオープンイノベーション推進事例を紹介いたしました。

また、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。

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。2023年3月に認定の更新を受けています。

※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及び管理に関する指針」を踏まえ、優良な取り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」（2022年9月改訂）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2023年5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）2023」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、9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オートモビリティ事業分野において、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行っています。2022年9月に、日本カーソリューションズ株式会社（NCS）と株式会社Mobility Technologies（現GO株式会社）は、同社が提供する次世代AIドラレコサービス『DRIVE CHART』に関する顧客紹介契約を締結しました。NCSのリース契約先等の取引先企業に提供している『DRIVE CHART』では、ドライブレコーダー等の各種データから交通事故につながる可能性の高い危険シーンを自動検知し、ドライバーの運転傾向を分析して運転改善方法を提案することで、交通事故削減の効果が期待できます。

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り組みの一つです。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活かし、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、三菱地所株式会社および関係権利者の方々と共に開発中の東京駅日本橋口前「TOKYO TORCH（トウキョウトーチ）」街区において、日本一の高さとなる「Torch Tower」高層部のホテルにウルトララグジュアリーホテル「Dorchester Collection（ドーチェスター・コレクション）」（ホテル開業予定は2028年度）を誘致することを決定しています。TOKYO TORCHは、日本・東京の玄関口として「都心観光の核」となることを目指しており、このホテルはその重要な構成要素の一つです。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り組みを進めるなど、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。

2022年3月には、NTT・TCリースとの不動産事業における初の協業案件である富山市公設地方卸売市場の再整備事業において、施設をNTT・TCリースおよび当社にて開発・保有し、富山市へ建物リースを実施しました。今後も両社は、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り組みを推進していきます。

KPI	対象会社（※1）	単位	2020年度	2021年度	2022年度
テレマティクスサービスの導入台数	NCS・NRS・OAL	台	67,757	74,180	82,051
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）	459	923	1,132
		参加者数（人）	7,095	13,261	18,774
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	%	94.3	96.0	97.2

※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大幅減となり、これに伴い参加者人数も減少しました。

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活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、今後も大きな伸び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50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2022年度の経常利益は、当社が出資した2015年度対比で約4.7倍と拡大しています。2022年度、CSIではドイツ、デンマークおよびスウェーデンにおける現地企業の買収による法人の新設により、IT機器のライフサイクルマネジメントサービスのさらなる推進を行っています。

航空機事業について、米国大手航空機リース会社であるAviation Capital Group (ACG) は、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んでいます。航空部品・サービス事業を展開するGA Telesis, 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活かしてグループシナジーを発揮しています。

オートモビリティ事業についても、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活かした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ともに、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。2022年度は、関西電力株式会社とフォークリフトや電動二輪車を含む電動車使用済み電池 (リユース電池) を活用した定置型蓄電池事業に係る業務提携契約を締結しました。リユース電池を組み合わせ、これまでにない大規模な定置型蓄電池を系統用蓄電池としてご提供することを検討します。本業務提携において、当社はリース満了後のEVや電動二輪車などから使用済み電池を回収し、定置型蓄電池などとして再利用を検討します。

KPI	対象	単位	目標年度	目標	2020年度	2021年度	2022年度
リファーマービッシュ事業の推進	中古PC 年間販売台数	台	2025	241,000台以上	405,055	247,456	327,017
ITADによるデータ消去の推進 (CSI子会社であるEPC社)*	ITAD実施台数	台	—	—	829,815	1,208,184	1,713,011
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	—	—	33,098	31,157	33,201

※ 2022年度から米国EPC社を含む8社を対象に追加しています。



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。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。2022年度から、従業員同士のコミュニケーション活性化を目的とする交流会「TC-Mee+ (ミータス)」を開始しました。当社社長がゲスト参加した会では、従業員とともに「10年後の当社をどのような会社にしていきたいか」をテーマにディスカッションを行いました。

当社の成長に資する中長期的な取り組みとして、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。当社は、「ダイバーシティ基本方針」に基づき、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍にとらわれない、多様な人材の採用・育成・登用を進めているほか、役職員への研修・教育活動等を通じ、一人ひとりがお互いを尊重しながら能力を最大限発揮できる環境づくりを推進しています。また、オウンドメディア「東京センチュリーNEWS」においてもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをテーマとしたウェビナーを企画・配信するなど、社外への情報発信も積極的に行っております。これらの取り組みにより、2022年度に、職場におけるLGBTQ+などセクシュアル・マイノリティに関する取組評価指標「PRIDE指標2022」の「シルバー」を受賞しました。

さらに、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。多角的な視点で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。

役職員の健康管理を経営課題としてとらえ、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ています。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。産業医・産業保健師や健康保険組合、社外有識者と連携しながら、全役職員向けeラーニングでさまざまな健康に関するテーマを採り上げることで健康意識を醸成し、健康増進アプリの提供やカフェテリアプランの活用により生活習慣の改善を図っております。また、35歳以上の役職員は定期健康診断として人間ドックを導入しています。

これらの取り組みにより、2022年度は「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定され、株式会社日本政策投資銀行による「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」にて最高ランクの格付けを取得しております。

KPI	単位	目標年度	目標	区分	2020年度	2021年度	2022年度
年次有給休暇の取得率(消化率)	%	2027	70%以上を維持	—	72.7	75.6	78.8
育児休業取得率	%	2027	男性の育児休業取得率 100%を維持	女性	100.0	100.0	100.0
				男性	100.0	100.0	100.0
障がい者の雇用比率	%	2027	障がい者の法定雇用率 以上の雇用を維持	—	2.61	3.22	2.86
新卒採用に占める女性比率	%	2027	40%以上を維持	—	30.8	52.9	42.1
管理職に占める女性比率	%	2030	30%以上	—	9.1	9.7	11.8
係長級にある者に占める女性比率	%	—	—	—	50.7	48.1	49.6
労働者の男女の賃金差異 ^{*2}	%	—	—	全労働者	—	—	58.7

KPI	単位	目標年度	目標	区分	2020年度	2021年度	2022年度
男女別の採用10年後の継続雇用割合	%	—	—	女性	48.6	42.9	61.5
				男性	53.7	58.3	65.4
離職率	%	—	—	女性	0.7	0.9	0.9
				男性	3.7	4.5	3.6
介護離職者数	人	2027	介護離職者ゼロを維持	—	0	0	0
定期健康診断受診率	%	2027	定期健康診断受診率 100%	—	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック受検率	%	2027	ストレスチェック受検率 100%	—	94.3	98.6	100.0
特定保健指導実施率	%	2027	80%以上	40歳以上の 役職員で 特定保健指導 の対象者	76.4	81.7	80.4
研修費 ^{※3}	千円	—	—	—	37,442	51,036	70,921
社員一人当たり研修費 ^{※3}	千円	—	—	—	40	55	74
社員一人当たり研修時間	時間	—	—	—	13.7	22.5	46.5
キャリアチャレンジ制度(社内公募制度)による 異動人数 ^{※4}	人	—	—	—	14	13	18
エンゲージメント指数	%	2027	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	全労働者 (派遣、他社から の出向者除く)	—	—	63.0

※1. 本項目に掲載のKPI、目標および実績数値は、東京センチュリー単体を対象としています。

※2. 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。

※3. 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。

※4. キャリアチャレンジ制度(社内公募制度)は2020年度より開始しています。

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。



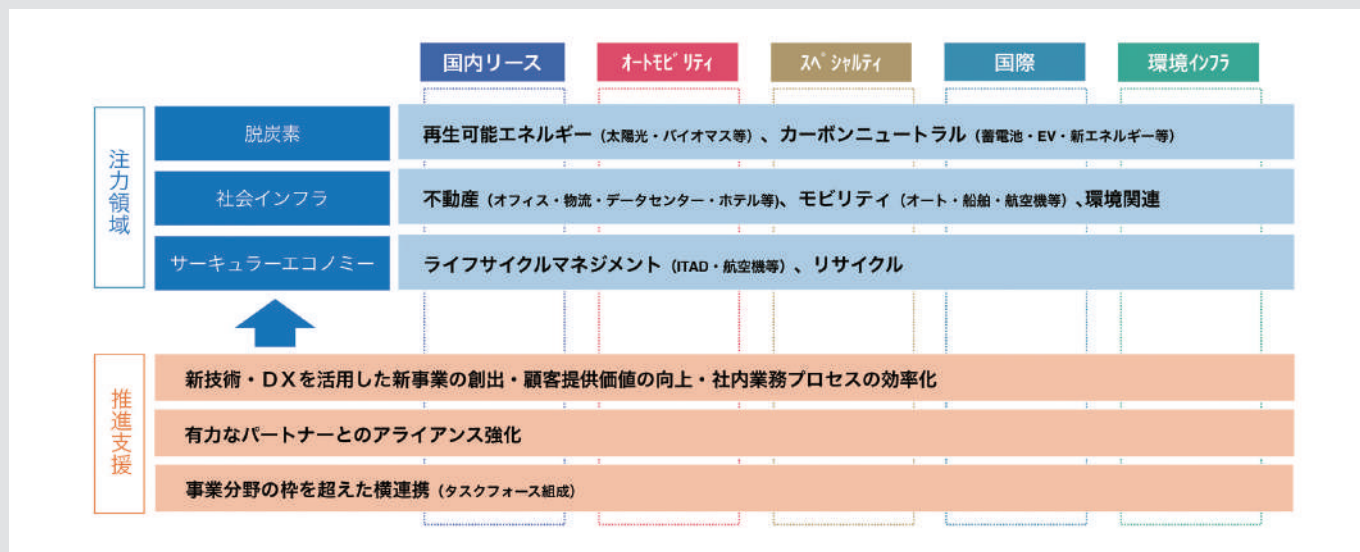
ステークホルダーへの考え方と主な活動・コミュニケーション

	各ステークホルダーへの考え方	主な活動・コミュニケーション
お客さま・取引先	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」等にもとづき、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等により、顧客である「お客さま」に対する責任を果たしていきます。 また、パートナー企業と当社が事業主体となることで、従来型のリースの範囲を超えた多種多様なビジネスを展開し、成長ドライバーとなる新たな事業領域への進出を目指しています。 当社とパートナー各社の得意分野と専門性を融合することにより、循環型経済社会の実現に貢献し、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長実現に努めます。	● パートナーシップの強化(各事業分野においてパートナーのニーズに応える共創案件を推進) ● オープンイノベーションによる価値共創(デジタルやモビリティ分野において独自の技術を持つスタートアップへ出資) ● お客さま・取引先の課題把握のため、金融・サービスの立案など各種取り組みに関するナレッジの共有化を図る「ナレッジラボ」の実施 ● 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、管理体制の整備(金融商品の勧誘・販売に係る内部管理・営業管理体制、苦情への対応) ● 教育訓練プログラムの実施(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eラーニング等の実施)
株主・投資家・金融機関	東京センチュリーは、株主・投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーに対し、フェア・ディスクロージャーの観点から適時適切で公平な情報公開を行い、企業活動の透明性を確保する体制を整備しています。 また、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。	● 株主総会 ● 有価証券報告書・決算短信 ● 決算説明会(年4回) ● アナリスト・機関投資家とのIRミーティング(年間200件程度) ● 個人投資家向け会社説明会(年2回程度) ● 事業戦略説明会 ● 海外ロードショー(年2回程度) ● 統合レポートやサステナビリティデータブック、公式ウェブサイトによる情報提供 ● サステナビリティ・リンク・ローン等による資金調達
国・行政・地域社会・NPO	東京センチュリーグループは、企業が存続していくためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、すべての役職員が公正で高い倫理観に基づいて行動し、広く社会から信頼される経営体制の確立に努めています。 特に環境においては、環境基本方針「4.法令等の遵守」に、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することを謳っています。	● 腐敗防止への取り組み(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) ● 人権への取り組み(人権デューデリジェンスの実施、情報公開、救済メカニズムの整備など) ● 環境基本方針(法令等の順守) ● 京セラとの共同出資会社である京セラTCLソーラー合同会社が公益財団法人淡海環境保全財団(滋賀県地球温暖化防止活動推進センター)主催「地球温暖化防止COOL CHOICE啓発ポスターコンテスト」に協賛 ● TCFD、グローバルコンパクト等のイニシアチブへの賛同・参加 ● JCMを通じたGHG排出削減への貢献

	各ステークホルダーへの考え方	主な活動・コミュニケーション
国・行政・ 地域社会・ NPO	また、当社グループでは、社会貢献活動の一環として、公共の利益に貢献し、営利を目的としない組織、団体を対象に寄付を行っています。さらには、事務所周辺の清掃活動のほか、大学で業界セミナーを開催するなど、地域社会とのコミュニケーションを積極的に図っています。 加えて、観光立国と地方創生は政府の成長戦略における重要テーマであり、当社もその一翼を担いたいと考えています。今後も日本の観光業の活性化と地方創生にいっそう貢献していくためにも、パートナー企業と進めているホテル事業をはじめ観光立国と地方創生に寄与する事業等を前向きに検討したいと考えています。	● 清掃活動など地域社会への貢献活動 ● 植林など生物多様性への取り組み ● TCわくはび農園による障がい者の雇用促進 ● レンタカーの無償提供等の災害復興支援 ● 環境、社会福祉、教育、災害支援の重点分野等への寄付活動 ● 寄付を通じた認定特定非営利活動法人(認定NPO法人)との協働(日本レスキュー協会、セカンドハーベスト・ジャパン他) ● キャリアデザイン・セミナー、プロボノによる次世代育成支援等 ● スポーツ支援の取り組み ● 芸術支援活動 ● ホテル事業を通じた地方創生(ANAインターコンチネンタル別府リゾート&スパ、ホテルインディゴ軽井沢) ● (株)ゼンリンとニッポンレンタカーサービス(株)ならびに当社による長崎市での観光型MaaSの実証実験
従業員	東京センチュリーグループでは、「活力あふれる組織」の実現を目指して、従業員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる環境を整備しています。 特に、当社は、従業員一人ひとりが互いに尊重しながら能力を最大限発揮できる職場環境を目指し、従業員とのエンゲージメントを積極的に推進しています。従業員意識調査で得られた意見をもとに、課題分析と今後の取り組みについて経営会議や取締役会において討議を重ね、重要な経営課題として対応を進めています。 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。	● 従業員の定期健康診断、ストレスチェック ● 従業員意識調査 ● 360度評価 ● 内部通報制度 ● キャリアチャレンジ制度 ● TC Biz Challenge制度 ● 従業員同士の交流会「TC-Mee+」の開催 ● キャリアデザイン室によるキャリア相談 ● キャリア形成のための各種研修、能力開発支援 ● 出産・育児、介護などの両立支援のための各種制度 ● 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 ● 従業員持ち株会 ● ファミリーデーやワーキングマザー&ファザー ランチコミュニティ

事業戦略における注力領域と推進方法

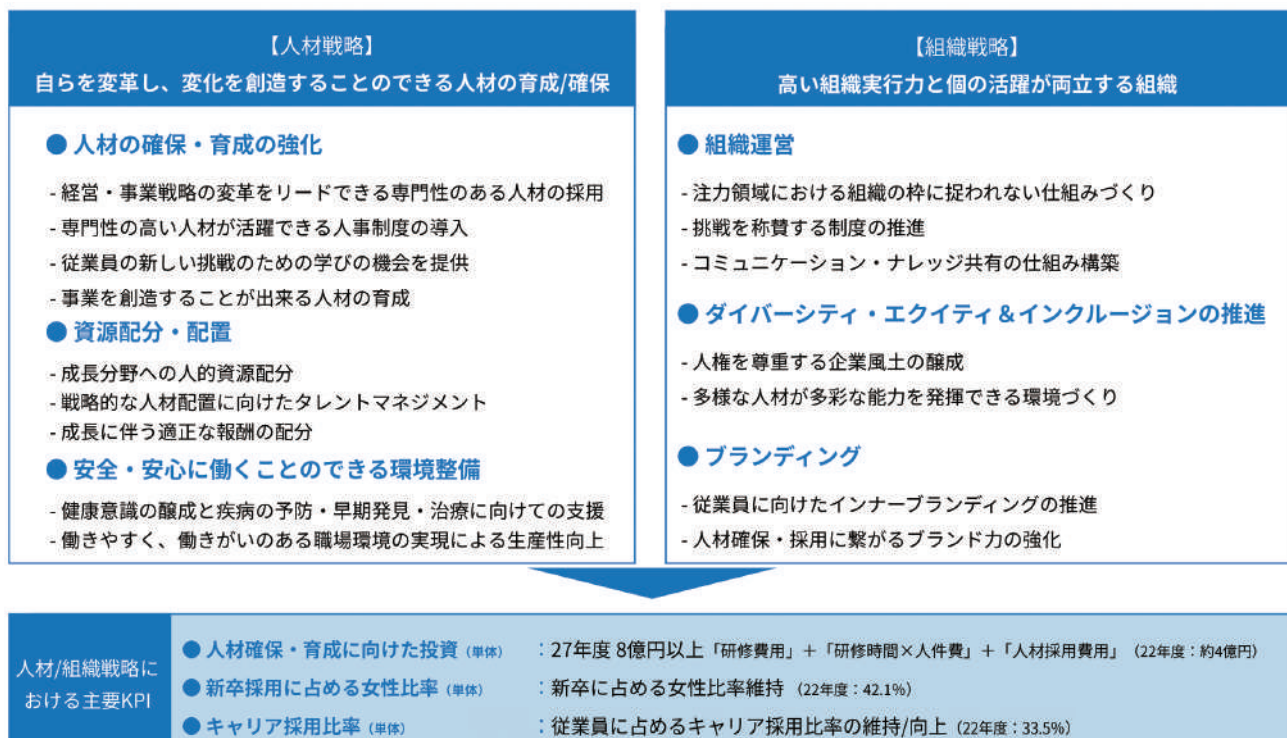
注力領域:「脱炭素」「社会インフラ」「サーキュラーエコノミー」 推進方法:組織の枠にとらわれず取組み、事業分野間の繋がりを強化



5事業分野の主な成長戦略



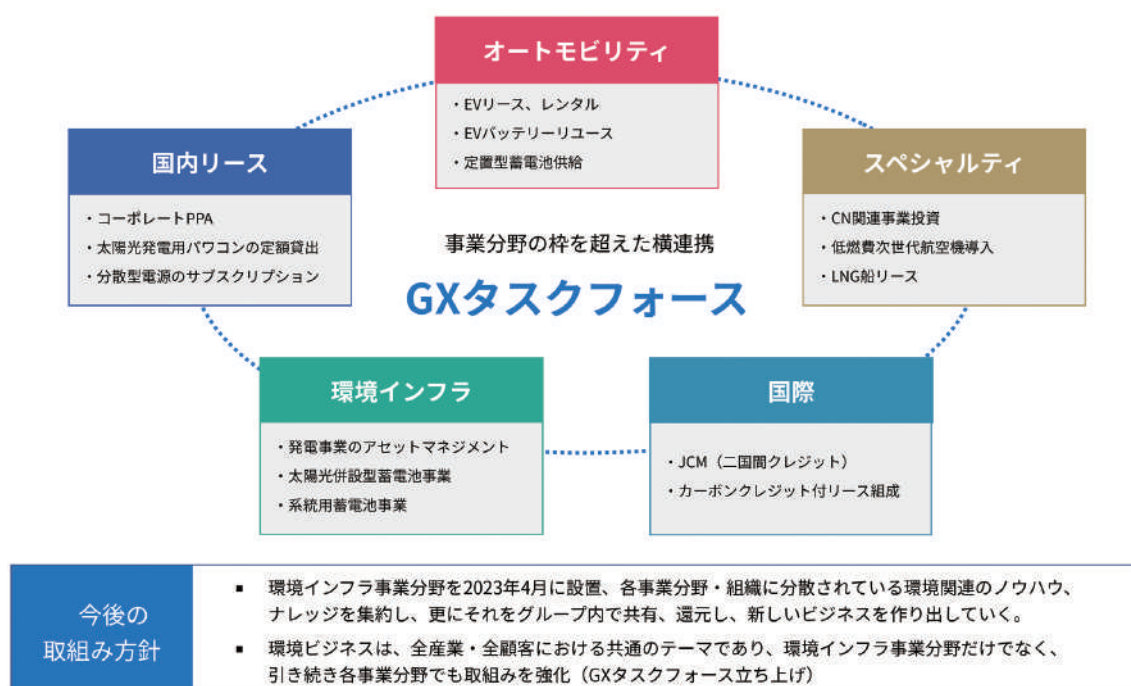
推進支援のための人材戦略と組織戦略



推進支援のためのタスクフォース

GXタスクフォース

■ 各事業分野におけるカーボンニュートラル関連の事業の創出と組織を跨いだ連携推進

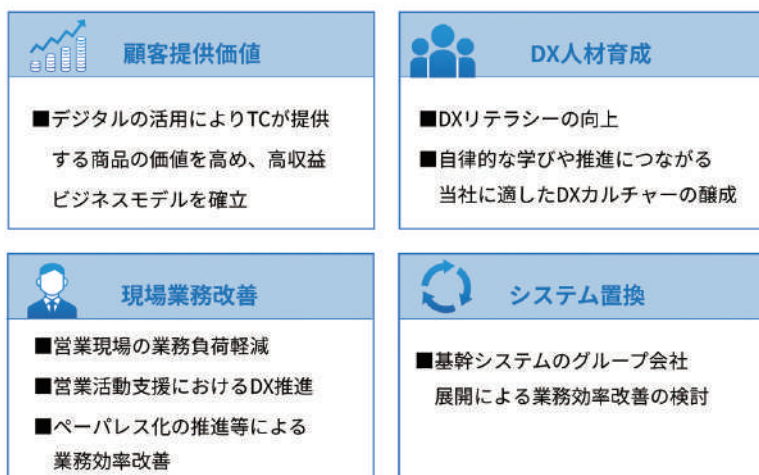


DXタスクフォース

- デジタル技術の有効活用により、当社・パートナー・顧客が今後直面する環境変化に適応可能な事業基盤を整備
- 「DXタスクフォース」を立ち上げ、事業分野の枠を超えて実現に向けて推進する

DXタスクフォース

「DXタスクフォース」を立ち上げ全社共通テーマを設定。
事業分野の枠を超えて目的・手段・ゴールイメージを共有し、実現に向けて推進。



変化の実現

顧客提供
価値の向上

社内業務
プロセスの
生産性向上

環境 / Environment

環境政策

環境に 関する方針	環境基本方針	＜環境基本方針＞ 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。 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て、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。
マネジメント 体制	最高責任者	代表取締役社長
	責任機関	環境マネジメント委員会
	取締役会による 気候変動の監督	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。 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。 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。

ISO14001の 認証取得について

当社グループは、環境問題への取り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。

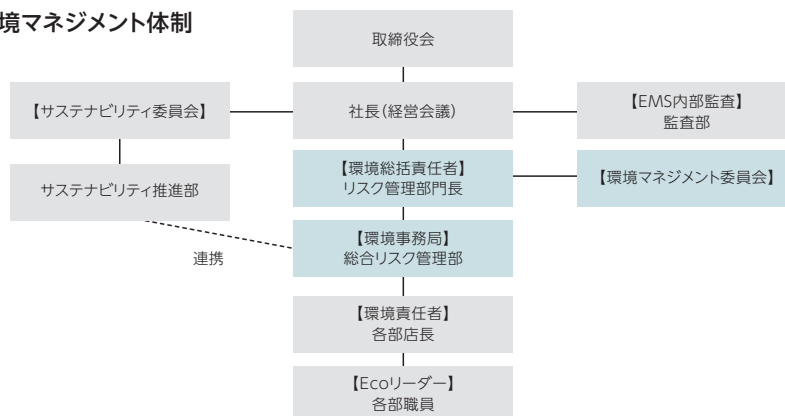
- 日本カーソリューションズ株式会社(本社)
- 株式会社アマダリース
- EPC Inc.(米国CSI Leasing, Inc.の子会社)

<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^注、TCビジネス・エキスパーツ株式会社^注、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、株式会社IHIファイナンスサポート

注 TCビジネスサービス[※]およびTCビジネス・エキスパーツ[※]の2社を、2023年4月1日付で吸収合併しております。

環境マネジメント体制



ISO9001の 認証取得について

当社グループの子会社である株式会社TRYは、品質マネジメントシステムに関する国際規格であるISO9001の認証を2023年8月に取得いたしました。

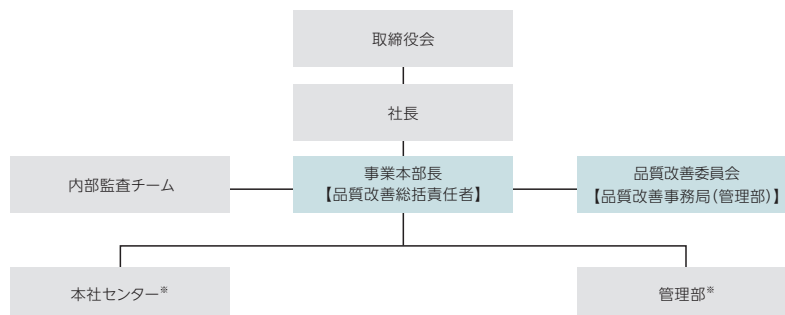
品質基本方針はWebサイトご参照

https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/company/try_quality.pdf

株式会社TRYにおける品質マネジメント体制



FS 787014 / ISO 9001



※本社センターのITAD課、管理部のDX戦略課はISO9001の認証範囲に含みません。

環境監査

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とおりに業務が行われたことを確認しています。2022年に実施した監査では「不適合」はありませんでした。

マネジメント体制

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。なお、2022年度は、2022年11月から本社ビルを再生可能エネルギー由来の電気に切り替えたため、4月～10月までの実績となります。

<長期目標> 本社床面積あたりの電力消費量

2030年度: 70.00kWh/㎡ (基準年度である2009年度比 23%削減)

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
本社床面積あたりの電力消費量	kWh/㎡	59.75	64.84	67.69
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 /㎡	0.029	0.030	0.017

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、2022年度発行回数:4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り組みなど、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。

生物多様性への取り組み

<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り組みです。

※詳細はWebサイトをご参照

<https://www.tokyocentury.co.jp/jp/newsroom/news/pdf/58105ee0d259efdd95ea649543643920.pdf>

<海岸林再生プロジェクト> 植栽面積 累計103.05ha、植栽本数 累計370,198本(2023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> 5カ国・累計8,670.4haで実施(2023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。

生物多様性
への取り組み

<子供の森計画> 37の国と地域の5,468校が参加(2023年3月末現在)

- ・「子供の森」計画は、子どもたち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、子どもたち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。

<リファーマビッシュ事業>

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マ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。

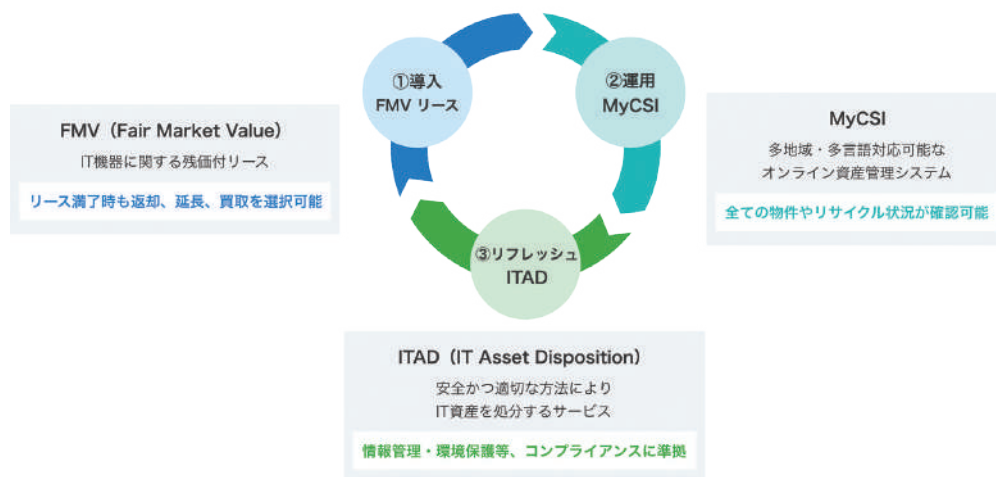
<FMVリース・ITADサービス>

FMVリースは、リース期間終了後にお客さまが物件返却、買取、リース延長等オプションを選択し、その際の取引価格をFMV(Fair Market Value=公正市場価格)にて決定する柔軟性に富んだリース契約です。

また、ITAD(IT Asset Disposition)サービスをご利用いただくことで、情報管理・環境保護等コンプライアンスに準拠した安全かつ適切な方法によりIT機器を処分できます。

※このサービスは、当社連結子会社のCSI Leasing, Inc.と同社の100%子会社であるEPC, Inc.が提供しています。

CSI Leasing, Inc. によるITライフサイクルマネジメント



持続可能な
資源の活用

環境パフォーマンス

GHG排出量	スコープ区分			単位	2020年度	2021年度	2022年度	
	スコープ1(直接排出)			Gr	t-CO ₂	3,613	10,963	1,082,758 ^{*1}
	スコープ2(エネルギー起源の間接排出)※ロケーション基準			Gr	t-CO ₂	7,964	9,177	14,784 ^{*1}
	スコープ2(エネルギー起源の間接排出)※マーケット基準			Gr	t-CO ₂	—	—	15,368 ^{*1※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	1,043,996	6,195,446	7,727,580
	スコープ1、スコープ2(ロケーション基準)、スコープ3の合計				t-CO ₂	1,055,573	6,215,586	8,825,123
	スコープ1、スコープ2(マーケット基準)、スコープ3の合計				t-CO ₂	—	—	8,825,706 ^{*2}
	<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	843,494	617,405	650,423
	カテゴリー 2 資本財			TC	t-CO ₂	100	71	42
	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)				t-CO ₂	1,739	3,820	97,728 ^{*3}
	カテゴリー 4 上流の輸送および物流				t-CO ₂	0	0	2,341 ^{*4}
	カテゴリー 5 操業で発生した廃棄物			TC	t-CO ₂	1,247	593	309
	カテゴリー 6 出張			TC	t-CO ₂	120	121	122
	カテゴリー 7 雇用者の通勤			TC	t-CO ₂	221	222	225
	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	5,452	19,104	39,086	
カテゴリー 12 販売した製品の廃棄			TC	t-CO ₂	148	575	808	
カテゴリー 13 下流のリース資産				t-CO ₂	181,292	5,544,166	6,923,346	
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	10,183	9,369	13,150 ^{*5}	
その他の環境 パフォーマンス データ				単位	2020年度	2021年度	2022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	kWh	1,550,000	1,650,000	1,600,000	
			使用実績	kWh	1,578,546	1,539,011	1,593,216	
			排出実績	t-CO ₂	770	723	546	
		紙の使用量	環境目標	千枚	13,500	13,000	10,000	
			使用実績	千枚	9,262	8,278	9,457	
		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	L	72,000	69,000	65,000	
			使用実績	L	43,768	45,360	49,937	
			排出実績	t-CO ₂	102	105	116	
			燃費実績	km/L	14.3	14.5	16.1	
	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	MWh	355,000	400,000	410,000	
			年間発電量 (実績)	MWh	388,084	447,619	456,008	
			CO ₂ 削減貢献量 (実績)	t-CO ₂	162,025	178,824	176,703	
		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	台	230,000	260,000	209,000	
			販売台数実績	台	405,055	247,456	327,017	

その他の環境 パフォーマンス データ			単位	2020年度	2021年度	2022年度
	廃棄物	廃棄物等総排出量	t	2,670	1,350	1,693
		有価物(マテリアルリサイクル量)	t	985	526	1,127
		産業廃棄物排出量	t	1,685	824	566
	水資源	水資源投入量 *本社・御徒町ビルのみ	千m ³	22	18	17.7
		水資源投入量(原単位)	m ³	16.43	12.87	11.9
法令順守	環境関連法令違反件数 EMS		件	0	0	0
環境会計	<環境保全コスト> TC					
	分類	取組内容	単位	2020年度	2021年度	2022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	33	147	107
	(2)上・下流コスト	廃棄物の処理	百万円	98	50	27
	(3)管理活動コスト	ISO14001維持・運営費用	百万円	28	35	41
		事務局運営、環境・CSR関連費用	百万円			
	合計			159	231	175
グリーン 事業収入 (Green Revenues)	内訳		単位	2020年度	2021年度	2022年度
	太陽光発電事業の売上高	太陽光発電事業10社 (京セラTCLソーラー合同会社を含む) (計10社の合計)	億円	147	184	186.7
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)	%	80.2	81.6	84.7
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	34,547	35,457	38,343
航空機事業に おける省燃費対応	省燃費機材比率 (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)	%	40.4	45.7	51.8
環境対応車の 導入実績	電動車比率 (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㈱) (ニッポンレンタカーサービス㈱) (㈱オリコオートリース)	%	18.4	19.3	20.6

<算定範囲の変更>

2022年度の集計から、以下のとお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：スコープ1およびスコープ2の算定範囲には、周南パワー㈱ およびTC ホテルズ&リゾーツ別府㈱含む国内会社8社(子会社等の合併・再編により3社減)、また、CSI Leasing, Inc.グループ(日本・米国を除く)15社およびEPC Inc.(米国を除く)グループ5社を含む海外会社25社を新たに算定範囲に加えています。
- ※2：スコープ2マーケット基準のGHG排出量は、非化石証書購入によるGHG排出量152.4t-CO₂控除後の数値です。
- ※3：周南パワー㈱(バイオマス混焼石炭火力発電所)の運転開始により、主として当該企業を算定範囲に追加しています。
- ※4：Aviation Capital Group LLCの航空機(オフリース機・リボゼス機)のフェリーフライト(回送運航)を算定範囲に追加しています。
- ※5：当社が保有している政策保有株式のうち、CDPでスコープ1およびスコープ2を開示している先に加えて、自主的にスコープ1およびスコープ2を開示している企業分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、さまざまな取り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分析の結果から、「環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)」「(2021年5月)」、「航空機事業(航空機リース事業)」「(2022年4月)および「オートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)」「(2023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/sustainability/esg/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パリ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 ■ 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 ■ 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 ■ 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/assets/pdf/sustainability/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)	➡ 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	➡ 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)	➡ 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	➡ 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	➡ 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	➡ 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	➡ 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	➡ 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/assets/pdf/sustainability/sa_aircraft_j.pdf

< オートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)のシナリオ分析より(一部抜粋)>

リスク重要度の評価

項目	リスク	機会
炭素排出目標/政策	➡ EVへのシフトが進むことにより、ガソリン車・ディーゼル車の中古価格が下落する可能性	➡ 規制・補助金等により新型車両への入替が促進され、新車リースの需要が高まる
顧客行動の変化	➡ 顧客の環境意識が高まり、ガソリン車・ディーゼル車の需要が減少する可能性	➡ 顧客の環境意識が高まり、EVリースの需要が高まる
製品およびサービス	➡ ガソリン車・ディーゼル車に比べ、部品点数の少ないEVが普及することにより、メンテナンス収益が減少する可能性	➡ EVへのシフトにより、充電サービスや、中古EVバッテリーの二次利用ビジネス等、新たな収益機会が発生する

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
EVシフト	➡ EV100宣言しているNTTグループへのEV提供等、顧客に対するEV導入推進 ➡ 自然災害時にEVを非常用電源として活用するBCP対策の提案 ➡ EVタクシー、EVバス、電動マイクロモビリティの取扱開始等EVリースのノウハウ蓄積	➡ 新たなEV関連サービスの提供(法人向け・個人向け)に向けたバリューチェーンの強化 ➡ EVに対応した適正なメンテナンス体制の確立 ➡ グリーンボンド発行等によるEV調達時の優遇金利の活用拡大
資産売却	➡ ガソリン車・ディーゼル車の中古車価格変動を踏まえた残価設定と売却先の多様化	➡ ガソリン車・ディーゼル車・EVの中古車相場の変化に対するモニタリング強化と適正な残価設定

■ オートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)

https://www.tokyoCentury.co.jp/assets/pdf/sustainability/sa_autoleasing_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り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・認識するための取り組みとして、「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、環境に配慮した取り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及ぼす影響をチェックする取り組みを2020年度から開始しています。

項目	単位	2020年度*	2021年度*	2022年度*
環境影響評価チェック件数	件	36	48	64

※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。
2022年度から海外案件を正式運用

全社的な
省エネへの取り組み

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。

<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

<再生可能エネルギー由来の電気導入>

2023年1月より、当社およびグループ会社が入居する秋葉原所在のビル3棟における使用電気の100%を再生可能エネルギー由来に変更

※詳細はWebサイトをご参照
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/2216908/00.pdf>

<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

<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

東京都
「地球温暖化
対策計画書制度」
への取り組み

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。

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。

詳細は、東京都の各社ごとの公表ページをご覧ください。

<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

持続可能性 に関連した 金融商品	持続可能性に 関連する 資金調達	省エネ補助金 サービス	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ともに、脱炭素化を目指す中小企業のサポートを行っています。 <主な補助金> ・ 脱炭素社会の構築に向けたESGリース促進事業 ・ 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)	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り組みとして、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。 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。 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り組みです。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。^(※) ※詳細はWebサイトをご参照 https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/2150317/00.pdf
		カーボンプレジット 付リース	当社は、お客さまの脱炭素経営の取り組みや、企業価値向上を支援することを目的に、カーボンプレジット付リースの取り扱いを開始いたしました。取り扱いを開始したカーボンプレジット付リースは、当社およびグループ会社が提供するリース・オートリース等に、J-クレジットをはじめとしたカーボンプレジットのオフセットサービスを付加したものであり、当該サービスを活用することで、生産設備・IT機器・車両等のリース物件の使用に伴い排出するCO₂のオフセットが可能です。 ※詳細はWebサイトをご参照 https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/2240405/00.pdf
		森林ファンド	当社は、住友林業株式会社傘下の米国・森林アセットマネジメント事業会社 Eastwood Forests, LLCが組成し、運用を開始した森林ファンド Eastwood Climate Smart Forestry Fund IIに出資・参画いたしました。 当社は、大口出資者として、森林資産の購入、売却をはじめとする重要事項を決定するコミティのメンバーとなり、本ファンド運営に携わることで森林経営に係る知見を会得し、新たな森林関連ビジネスの展開につなげてまいります。 ※詳細はWebサイトをご参照 https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/tdnet/2310035/00.pdf

グリーンボンド、
サステナビリティ・
リンク・ローン、
ポジティブ・インパ
クト・ファイナンス
およびDBJ健康経営
(ヘルスマネジメント)
格付融資

当社は、2018年以降、グリーンボンド、サステナビリティ・リンク・ローン (SLL)、ポジティブ・インパクト・ファイナンス (PIF) および日本政策投資銀行 (DBJ) の健康経営 (ヘルスマネジメント) 格付融資より、2023年3月末現在、合計4,538億円の資金調達を行っております。

種類	件数	調達額 (億円)
グリーンボンド	1	100
サステナビリティ・リンク・ローン	7	2,337
ポジティブ・インパクト・ファイナンス	3	2,001
DBJ健康経営格付融資	1	100
合計	12	4,538

グリーンボンド：

企業等が、国内外のグリーンプロジェクトに要する資金を調達するために発行する債券であり、調達資金の使途がグリーンプロジェクトに限定されます。また、調達資金が確実に追跡管理されるなどの特徴があります。当社では、調達した資金を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。

サステナビリティ・リンク・ローン：

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融資です。

ポジティブ・インパクト・ファイナンス：

国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI) が策定したポジティブ・インパクト金融原則および同実施ガイドラインに基づき、環境、社会、経済に及ぼすインパクト (ポジティブな影響とネガティブな影響) を包括的に分析・評価し、ポジティブな影響を与える活動を継続的に支援することを目的とした融資です。また、SDGs達成への貢献度合いを評価指標とし、開示情報に基づくモニタリングを行うことが最大の特徴となります。

DBJ健康経営 (ヘルスマネジメント) 格付融資：

DBJ独自の評価システムにより、従業員への健康配慮の取り組みが優れた企業を評価・選定するという、「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。

<適格性に関する第三者評価>

グリーンボンド、SLLおよびPIFについては、それぞれの原則・ガイドライン等の準拠性と当社が設定した指標の合理性について、第三者意見を取得しています。

当社が設定した指標の例としては、SLLでは、SPTsに、「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。

- ・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

※詳細はWebサイトをご参照

<https://www.tokyocentury.co.jp/jp/ir/>

持続可能性 に関連した 金融商品	脱炭素技術 実現のための プロジェクト	二国間クレジット 制度(JCM※) ※Joint Crediting Mechanism	「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。 当社のJCM事業は、2017年度から2022年度までにインドネシア、フィリピン、タイ、ミャンマーの4カ国で、合計12プロジェクトが採択される実績を上げてきました。2022年度の採択は2件(タイのプラスチック容器メーカー向けおよび化粧品メーカー工場向け合計1.6MWおよびフィリピンのアルミニウム製品・包装資材メーカー・車両部品メーカー各工場向け合計0.8MWの太陽光発電システム)。 2022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。 「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.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/materiality/decarbonized-society.html <table><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><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></table> ※上記目標の各年度は「1月～12月」を指す	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											
環境関連の 表彰事例	千代田区 温暖化配慮 行動計画書 制度「特別賞」 受賞	当社は、事業を通じた省エネ・省資源、環境教育、地域貢献の活動実施が評価され、令和4年度千代田区温暖化配慮行動計画書制度「特別賞」を受賞いたしました。本件は、2016年の「優秀賞」に続く2回目の受賞となります。 「千代田区温暖化配慮行動計画書制度」は、千代田区内の事業者の温暖化配慮行動の促進や優良な取り組みの普及を目的に、各事業所で取り組んでいる、「環境活動」「環境教育」「地域貢献活動」などの温暖化配慮行動の実施状況・計画の中から、優良な取り組みを表彰しております。 今回の表彰は、事業パートナーとの太陽光発電事業、お客さまに再生可能エネルギーを提供するコーポレートPPAの展開などのグリーンエネルギーの普及・拡大への取り組みのほか、当社グループ会社が保有する滋賀・矢橋帰帆島メガソーラー発電所における、寄付先財団と連携した温暖化防止セミナー、小学生向けソーラーカー工作教室の開催などの環境教育・啓発活動が温暖化配慮行動として高く評価を受けたものです。															

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。

方針

方針	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。								
企業行動規範 私たちの行動指針 (人権の尊重)	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。 <企業行動規範-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。 <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。 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。								
国連グローバル・ コンパクトに署名	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。 [※]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。								
人権に関する 研修・啓発	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。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象者</th><th>主なテーマ</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全役職員</td><td> ■ 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>各部署の所属員(職場ごと)</td><td>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>グループ会社人権担当者</td><td>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	■ 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	■ 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								
人権リスクの管理	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。 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。								

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職員

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案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 of 未然防止に努めています。

(2) お客様、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、お客様、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職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.tokyocentury.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の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。

方針	<ダイバーシティ基本方針> 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。 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。										
推進体制	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。										
ダイバーシティ 研修	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。 <table border="1"> <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										
LGBTQ+への 取り組み	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。										
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ング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。(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	- 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	- 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	<人材育成の方向性> 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。 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 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 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
社内環境整備の方向性	<社内環境整備の方向性> 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。 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 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 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
キャリア形成	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。 <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・海外トレーニング派遣）、能力開発支援
推進体制	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。
能力開発支援	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。
360度評価	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。
キャリアチャレンジ制度	従業員が自らの意思でキャリア形成にチャレンジできる機会を提供するキャリアチャレンジ制度（社内公募制度）を導入しています。
TC Biz Challenge	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が、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。
従業員エンゲージメント調査	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取り締役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。 ※2022年TC個社実施の従業員エンゲージメント調査

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

ボランティア 休暇制度	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。
寄付等を通じた 社会貢献活動	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。 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。 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) ※カッコ内は各団体の主な活動内容 【ご参考】地域社会とともに https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/community.html
災害復興支援	「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。 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。 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。
防災	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。 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。 ※詳細はWebサイトご参照 https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/kitaku_portal/1000048/1006510/index.html 
株主優待制度を通じた 貢献活動	株主優待制度を通じた社会貢献として、株主優待(フオカード)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。
次世代育成支援	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。 <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 <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 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。

スポーツ支援	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。 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。 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。
芸術支援	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。 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。
清掃活動 等	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。 ＜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。 ＜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ッ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。 【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/

人材関連データ

KPI項目	TC	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%
一カ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%	80.4%
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 TC	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ポリシー

<情報開示の基本方針>

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。

<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。

<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。

<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。

<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させていただきます。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。

株主還元

原則として、年2回(中間・期末)の配当を実施しています。

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。

1株当たり年間配当金の推移

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%	367.1%

コミュニケーション

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。

主なIR活動実績

	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)	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。 <私たちの行動指針> ・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	<金融商品の勧誘方針> 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。 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。
	顧客責任	<顧客責任> 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ん。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.tokyocentury.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.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/responsibilities.html#anc_kpi

ガバナンス / Governance

コーポレート・ガバナンス

● 経営体制

考え方

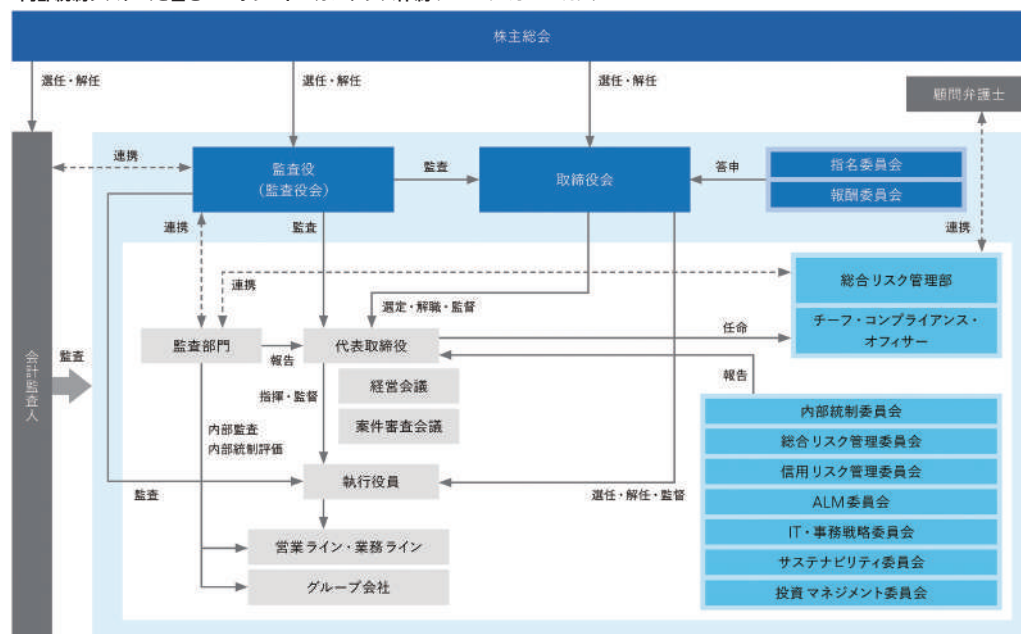
当社は、企業価値の最大化にはコーポレート・ガバナンスを有効に機能することが重要な経営課題であると認識しています。このため、経営環境の変化に対する迅速かつ的確な判断が可能な健全で透明性の高いマネジメント体制の実現に取り組んでいます。また、内部統制とリスクマネジメントシステムを適切に運用し、有効に機能させることにより、企業経営の健全性・透明性の向上を図っています。

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24名のうち、女性執行役員の登用は1名です。（2023年6月26日現在）

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制（2023年6月26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（2023年6月30日付）（PDF形式:234KB）
https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/sustainability/governance_230630.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54回定時株主総会后）	2022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	15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54回定時株主総会后)	2022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	8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	2022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	2022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	2022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	4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	5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	3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	3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関する事項について審議を行い、経営会議に答申	15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 (2023年6月26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	67		●		●		●	●
代表取締役社長	馬場 高一	62		●	●	●		●	●
社外取締役	吉田 政雄	74	元 古河電気工業(株) 代表取締役社長	●	●	●	●		
	中村 明雄	67	元 財務省理財局長	●		●	●		
	浅野 敏雄	70	元 旭化成(株) 代表取締役社長	●	●			●	
	田中 美穂	48	芝・田中経営法律 事務所パートナー			●	●	●	
	沼上 幹	63	一橋大学大学院 経営管理研究科教授	●	●			●	
	岡田 明彦	63		●	●	●			
取締役 執行役員副社長	佐藤 浩	63		●	●			●	●
取締役 専務執行役員	北村 登志夫	60			●	●		●	●
	原 真帆子	58			●	●		●	●
取締役 常務執行役員	平崎 達也	55				●	●	●	●
取締役	浅田 俊一	74		●	●	●			

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。

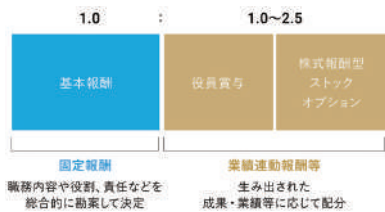
取締役の報酬については、当社の持続的成長に向けた健全なインセンティブや中長期的な事業の発展と連動する枠組みとしており、取締役と株主様の利害関係を一致させ、取締役の株主価値向上意識を喚起するとともに、優秀な人材を引き付け、企業価値向上を牽引する人材を確保・育成することを狙いとした報酬制度としています。

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、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(2022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)	498	267	79	151	11
監査役(社外監査役を除く)	41	41	—	—	3
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、2022年6月27日付をもって退任した取締役4名、監査役1名を含めています。

<2022年度の実効性評価における主な議題>

経営全般

中期経営計画2027方針協議、利益計画の策定・進捗報告、一定額以上の株式取得・売却、投資実行の審議、投資マネジメントフレームワークのモニタリング結果報告、投資家向け広報(IR)活動報告

ESG

取締役会の実効性評価に関する報告・実施、指名委員会・報酬委員会の開催内容、「サステナビリティ経営の推進に向けた中長期的な取り組み(ロードマップ)」の推進結果について、当社グループのカーボンニュートラル方針について

その他

コンプライアンス取り組み計画・状況報告、監査計画・実施報告、リスク管理の状況報告

取締役会の実効性評価と課題

取締役会の諮問機関として取締役会評価会議を設置し、取締役会の実効性について各取締役の自己評価等も参考にしつつ、原則として年1回、取締役会評価会議を開催し、取締役会の監督機能の発揮、議論の状況、体制や運営方法等の分析・評価を行っております。

2022年度の重要テーマと評価

10～15年後を視野に入れた 中長期の議論の拡充	当社の置かれている状況や外部環境を踏まえた当社グループの中長期的なありべき姿・経営戦略について、活発に議論がなされている。
	取締役会に加え、役員研修会などフリーディスカッションの場において議論を重ね、2023年度から開始する中期経営計画2027を策定。
リスク管理・ グループガバナンス	リスク管理体制・内部統制については、年々改善が進んでおり、適切な報告を受け取締役会で議論がなされている。
	投資マネジメント委員会においては課題整理・活発な議論が行われ、投資にかかる管理態勢の整備が進捗している。
	事業展開の拡大や大きな損失事案も発生しており、地政学リスクをはじめ、グループ全体でのさらなるリスク管理の徹底が求められている。

2023年度の重要テーマ

事業ポートフォリオの全体構成・ありべき姿

経営資源配分・資本効率性などを踏まえ、事業ポートフォリオの全体構成・ありべき姿について、フリーディスカッションなどを通じて、中長期的な議論を深めていきます。

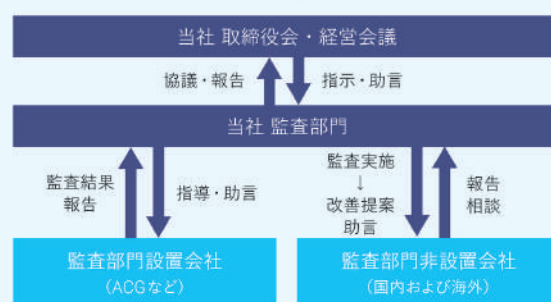
<客観性を担保した、独立した監査体制>

当社は、社長直轄の監査部門を独立した組織として設置し、当社およびグループ会社に対し内部監査を実施しています。内部監査では、会社の制度・組織・諸規程が適切に整備されているか、すべての業務が法令、社内諸規程等に適合して行われているか、業務プロセスおよびリスクマネジメントが適切かつ合理的に機能しているかなどを検証し、改善提案、助言を行っています。当社グループの事業が拡大する中で、リスクプロファイルも多様化・複雑化しており、リスクベースのアプローチで有効な内部監査の実施を指向しています。また、出資・買収等による新たな連結子会社に対しては適時・適切に監査を実施しています。こうした監査活動により、当社およびグループ会社のリスクマネジメントの高度化、企業価値の向上を図っています。内部監査の年度計画は社長（経営会議）の承認を経て取締役会に報告しており、実施結果は社長（経営会議）および取締役会に報告しています。

<グループ会社の監査体制>

国内主要グループ会社および海外主要グループ会社であるACG、CSIについては、独自の監査部門が整備され、各社の監査部門が監査を実施しています。監査計画、監査結果は当社監査部門に報告され、必要に応じて指導・支援を行っています。監査機能を有していない子会社については、当社監査部門による直接監査を実施しています。

東京センチュリーグループの監査体制



<監査の基本方針>

当社の成長に向けたチャレンジを支える第3ライン～「頼りになる監査部門」を目指して～

- ①「隠れたリスク」「見えないリスク」をあぶり出し、業務改善・不正防止に役立つ提案・アドバイスを行う。
- ②監査員全員が研鑽を重ねてレベルアップを図り、リスク発見・分析力、検証力を強化する。
- ③当社グループ全体の監査体制強化に向けて、グループ会社の支援および連携を推進する。

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。

マネジメント

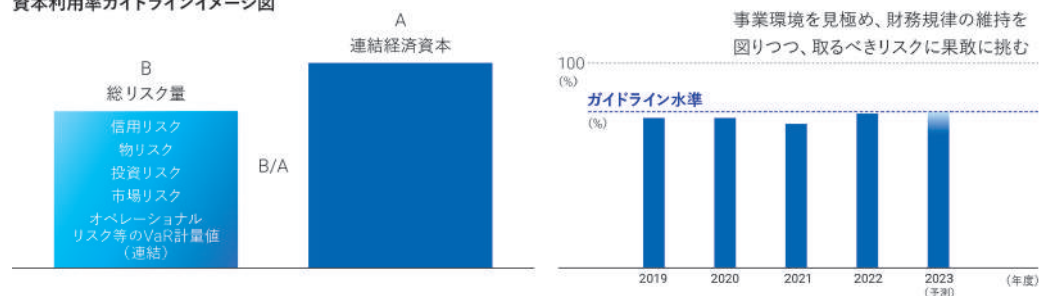
<連結ベースでの総合リスクマネジメント(ERM)>

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。したがって当社も、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。中期経営計画2027では、ERMによる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を施策として掲げております。初年度にあたる2023年度より、リスクプロファイルの上位を占める特定リスクカテゴリー(航空機、投資、不動産)に対して、リスク量ガイドライン(ソフトリミット)の試行的導入を行い、事業ポートフォリオのリスク分散を含むポートフォリオTransformation(PX)を進めています。

当社グループでは、リスクマネジメントのミッションを、取るべきリスクに果敢に挑み、価値創出と成長を支えることと捉えています。今後も適正ガイドライン水準に資本利用率をコントロールしつつ、事業領域の拡大や環境変化に合わせて枠組みのレベルアップを図り、サステナブルな企業価値向上に努めます。

資本利用率ガイドラインイメージ図



<経営レベルでの可視的なリスク情報管理(MIS)>

当社グループ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、Aviation Capital Group(ACG)とCSI Leasing(CSI)に特に配慮しています。ACGは「リスクアパ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・為替リスクなど)」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。さらにACGでは、ロシア関連の特別損失計上を踏まえ、カンントリーやエアラインごとの集中リスク分散と、案件特性に応じた適正リスク・リターンを確保を骨子とする「新たなリスクフレームワーク」を構築し、2023年度から個別案件ベースへの運用を試行しています。

※ 当社の各会議体におけるモニタリング状況については、「主なリスクと管理態勢」(P60)をご参照

<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なじ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、最近では「人権」、「気候変動リスク」の把握・管理が重要となっており、人事・労務のスコップ拡大(単体から連結へ)、再生可能エネルギー、CO₂排出量、省燃費機材(航空機)・電動車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「人権」「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。

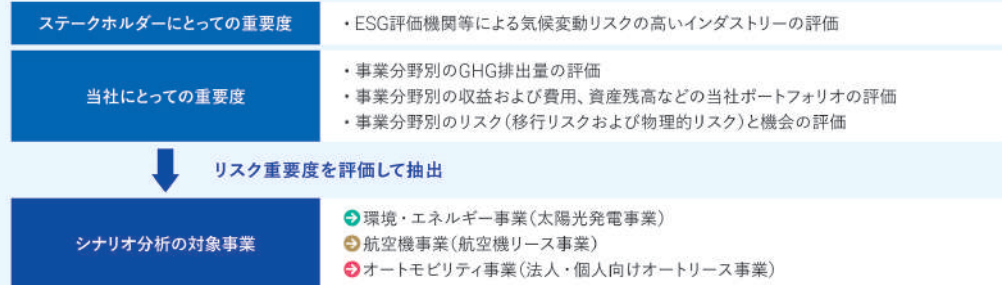
<環境・気候変動リスク>

当社グループは、気候変動への対応を重要な課題として認識しており、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同し、TCFD提言に準拠したシナリオ分析の実施と情報開示を開始するなど、気候変動への対応を進めております。

リスク重要度評価によるシナリオ分析の実施

当社グループは、五つの事業分野を有していることから、シナリオ分析の対象事業を選定するに当たっては、インダストリー別の気候変動リスクによる環境影響評価とGHG排出量・資産残高等の当社事業分野間での相対比較により、リスク重要度評価を実施しています。これまで、環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)、航空機事業(航空機リース事業)、およびオートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)を対象にシナリオ分析を行いました。今後もリスク重要度評価に応じて、シナリオ分析対象事業の拡大と分析精度の向上を通じて、リスクの対応策と機会の獲得について検討を深めていきます。

リスク重要度評価について



※ シナリオ分析の対象事業の詳細は、「気候変動戦略 気候変動リスクと機会」(P31)をご参照

主なリスクと 管理態勢

主なリスクと管理態勢



※ カントリーリスク

2023年4月より昨今の地政学的リスクの顕在化を踏まえ、カントリーリスクをリスクカテゴリーとして独立させ(従来は信用リスクの一部)、カントリーリスクに関する情報収集・社内周知の強化、カントリーエクスポージャーのモニタリング強化、投融資対象不適格国の指定、情報セキュリティや腐敗防止などの観点からの外国所在の事業関係者などのリスク評価の強化などに取り組んでいます。

主要グループ会社と 主なリスクカテゴリーの 関係

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 ソリューションズ	FLCS	ニッポン レンタカー サービス	オリコ オート リース	TC神鋼 不動産	周南パワー	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	●	○	○	○	○		○	○	○	●	○	○	○
カントリーリスク	●									●	○	○	○
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	● バイオマス 混焼発電		○ 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

* オリコオートリース、オリコビジネスリースの2社は、当社持分のグループ外への譲渡により持分法適用関連会社となるため2023年度第3四半期より管理対象外

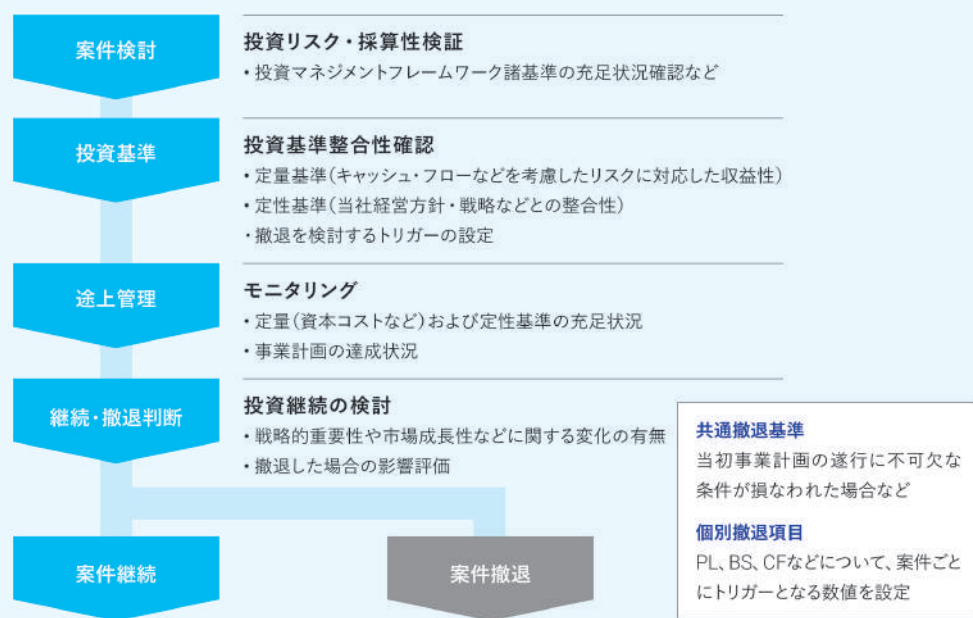
投資マネジメント フレームワーク

当社グループでは、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資案件の採択検討時に、経営会議の審議前に投資マネジメント委員会を開催し、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。また、すべての投資案件に共通して撤退を判断すべき基準(共通撤退基準)を設けている他、個別案件採択時にトリガーとなる財務数値等を設定するなど、撤退を判断するための基準をあらかじめ明確化しておくことで、ポートフォリオマネジメントの適正な運用を図っています。

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、撤退基準に抵触した場合には、投資マネジメント委員会が経営会議に対して意見具申や継続保有の妥当性評価を行い、経営会議において継続保有の可否を総合的に判断することとしています。

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を行っています。各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。中期経営計画2027では、資本コストを意識したリスク・リターンの経営管理の推進を施策として掲げており、事業分野別ROICスプレッド管理の見直しや業績評価・ポートフォリオ配分への落とし込みなど高度化に取り組んでいきます。

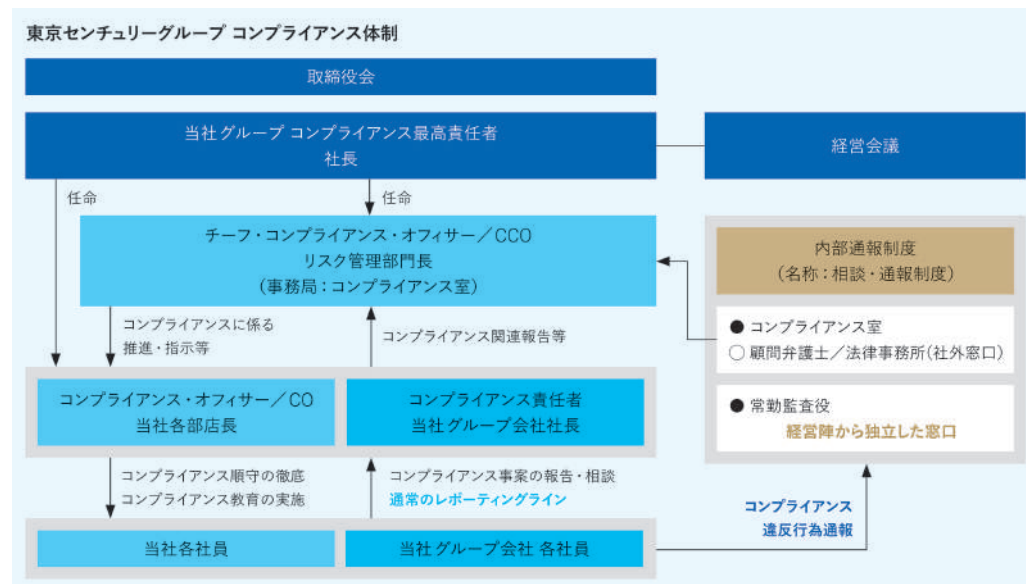
● **コンプライアンス**

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）の監督のもと、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。

2022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、コンプライアンスの基本事項を示した「コンプライアンスハンドブック」を作成し、社内ポータルサイトに常時掲出しています。テーマとして経営理念、企業行動規範、コンプライアンス関連の社内規則や人権尊重、ハラスメント禁止、インサイダー取引防止、腐敗防止などを解説し、全ての役職員がいつでも確認、振り返りすることで、コンプライアンスへの理解を深め、認識の共有を図っています。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、階層別研修や全役職員（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	- コンプライアンス入門 - 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 - コンプライアンスに依拠した日頃の姿勢 - 仕事のシーンでのコンプライアンス - 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	- 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） - 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） - 環境への取り組み など	年1回
全役職員 (eラーニング)	- 内部通報制度 - 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）禁止 - 接待・贈答等の留意点～贈賄禁止 - 反社会的勢力との関係遮断 - マネー・ロー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 - 公正取引の順守 「企業行動規範」「私たちの行動指針」に係る基本動作チェック など	年2回
各部店の所属員 (コンプライアンス・オフィサー/ 部店長による職場研修)	- 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・ロー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 - 不正競争防止法（営業秘密、誤認惹起、信用毀損他） 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)	- 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	2020年度	2021年度	2022年度
実施回数 ^{※1}	回	9	9	9
eラーニング受講人数 ^{※2}	人	5,213	4,532	4,751

※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、「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。さらに、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、2022年度は合計17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/sustainability/esg/governance/compliance.html#anc_whistleblower

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
	件数	17	16	17
内部通報件数(連結ベース)	ルール違反	0	1	0
	ハラスメント	9	6	8
	職場環境等	7	3	9
	その他	1	6	0

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

東京センチュリーグループは、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、みなし公務員、外国公務員等、特殊会社役員等

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。

(1) 公務員等との接待・贈答に関わる留意点

- ① 趣旨・目的が正当であり、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はないこと
- ② 費用等が通常の社会的儀礼(常識)の範囲内であること
- ③ 会合の場所や費用の処理等について公然性・明朗性が確保されること
- ④ 接待・贈答の相手先において、法令に加えて、内規(社内ルール)に抵触していないことを相手先へ確認すること
- ⑤ 相手先が外国公務員等の場合は、上記①～④に加えて、「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習慣上、社会通念上許される範囲内であること

(2) 社会的良識に反する接待等の禁止

特定の取引先、特定関係者との多頻度な接待・贈答等や、社会通念、業界慣行等に照らし高額なものは留意・忌避する。

3. 体制および対応

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。

4. 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。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。

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。

2022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、全社的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 への取り組み

当社グループでは、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などを実施しています。

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、日本シースア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。2022年よりグローバル・セキュリティ・ガバナンス強化のため、外部専門家も活用してグループ会社向けのミニマムスタンダードとしてセキュリティガイドラインを改定し、海外現地法人へのアセスメントを通じた課題抽出やその対応を行っています。また、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。

個人情報保護

個人情報保護の 取り組み

当社は、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、個人情報保護方針に基づいて、個人情報を適切に取り扱っています。

また、お客さまおよび株主さまの個人情報は、その利用目的を定め適切に取り扱っています。

<個人情報保護方針>

https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy

<お客さまの個人情報の取り扱いについて>

https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy-customer

<株主さまの個人情報の取り扱いについて>

https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy-shareholder

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。2023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](https://www.msci.com/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、**2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数**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。

※詳細はMSCI Webサイトご参照
[TERMS AND CONDITIONS](https://www.msci.com/terms-and-conditions)

MSCI日本株女性活躍指数(セレクト)

MSCI日本株女性活躍指数(セレクト)は、親指数における国際産業分類基準(GICS) 業種分類の中から、時価総額上位700銘柄で、性別多様性に優れた企業を対象にして構築される指数です。当社は2022年から当該指数に組み入れられています。

※詳細はMSCI Webサイトご参照
<https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-select-index-jp>

MSCIジャパン700 SRIセレクト指数

MSCIジャパン700 SRIセレクト指数は、明確な価値観や気候変動の基準に合致した企業のパフォーマンスを提供する目的で構築されています。各セクターにおいて、高い環境・社会・ガバナンス(ESG)の格付けを有する銘柄にエクスポージャーを提供するため、ベスト・イン・クラスのアプローチにより親指数の25%をカバレッジすることを目指しています。当社は当該指数に組み入れられています。

※詳細はMSCI Webサイトご参照
<https://www.msci.com/japan>

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。



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.lseg.com/en/ftse-russell/indices/ftse4good>



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/ja/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan

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/ja/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)は、[Equileap](https://www.equileap.com/)が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能になるよう設計された指数です。当社は当該指数に組み入れられています。

※詳細はMorningstar Webサイトご参照
<https://indexes.morningstar.com/gender-diversity-indexes-jp>

CDP

CDPI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	2020年度	2021年度	2022年度
CDP スコア	気候変動	B-	B	B
	水セキュリティ	C	C	C-

デジタルトランス フォーメーション銘柄(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9年連続で選定されています。



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、優良な取り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。2023年3月に認定の更新を受けています。



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。



健康経営優良法人2023

経済産業省により創設された「健康経営優良法人認定制度」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営*を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

※ 健康経営*は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



PRIDE指標2022

PRIDE指標は、LGBTQ+の方にとって働きやすい職場づくりを実現することを目的に、任意団体のwork with Prideが2016年に策定したものです。当社は2022年に「シルバー」を受賞しました。



ESGリース促進事業 「優良取組認定事業者」

環境省の補助金事業(脱炭素社会の構築に向けたESGリース促進事業)の指定リース事業者のうち、ESGリース促進の取り組みが顕著な事業者に対し、環境省が「優良取組認定事業者」として認定する制度です。当社は、優良取組認定事業者として認定されています。



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積極的に取り組む企業を東京都が認定する制度です。当社はその中でも特に波及効果の大きい優れた取り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。



外部イニシアティブへの参加

国連グローバル・コンパクト(UNGC)への署名	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ティブで、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。 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。	WE SUPPORT 
TCFDへの賛同	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。 ※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures ■ 詳細はTCFDオフィシャルサイトご参照 https://www.fsb-tcf.org/	
TCFDコンソーシアムに加盟	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つなげるための取り組みについて議論する団体です。	
GXリーグへの参画	当社は、2023年4月にGXリーグに参画いたしました。 GXリーグは、2050年カーボンニュートラルの実現などに向け、経済社会システム全体の変革(GX)に取り組む企業群が、行政、大学・研究機関、金融機関等のGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと一体となり、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場です。	
21世紀金融行動原則への署名	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。 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。	
Fun to Shareへの賛同	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。 「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。	
プラチナ構想ネットワークに加盟	当社は、2022年8月にプラチナ構想ネットワークに加盟いたしました。 プラチナ構想ネットワークは、「地球が持続し、豊かで、すべての人の自己実現を可能にする社会」をプラチナ社会と定義し、その実現を目指しています。産公学民のネットワーク化により、プラチナ構想ビジョンを共有する地域同士、主体同士の連携を促し「解決策を導く」ことなどが特長です。	