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「サステナブル調達方針」、「企業行動規範－4. 人権の尊重」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。投融資に関する方針としては、「環境基本方針」および「人権基本方針」に基づき、環境・社会へ負の影響の大きい事業に対する投融資等を制限することを明記した「東京センチュリーグループ 環境・社会に配慮した投融資方針」を制定し、強制労働・児童労働・人身取引など深刻な人権侵害を引き起こしている事業や、化学兵器・生物兵器・核兵器・クラスター弾など非人道兵器製造に関与する事業への投融資等を禁止しています。 また、役職員共通の与信業務に係る基本姿勢や考え方などを示す「与信業務規範」を遵守し、「人権尊重」の観点を与信取引の判断基準のひとつに掲げ、個々の案件で確認を得ることとしています。
人権基本方針	東京センチュリーグループは、経営理念体系に基づき、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、多様な人財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。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/humanrights.html
企業行動規範	当社は「企業行動規範」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.** **人権の尊重と働きやすい職場環境・企業風土の醸成** 私たちは、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ます。
国連グローバル・コンパクトに署名	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/newsroom/news/005576.html
人権リスクの管理 人権に関する研修・啓発 人権侵害への対応体制（救済メカニズム）	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/humanrights.html
人権デューデリジェンス	東京センチュリーグループでは、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、外部の専門機関の協力のもと実施しています。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/humanrights.html#anc_humanrights-efforts

ダイバーシティ

ダイバーシティ基本方針	東京センチュリーの経営理念体系は、Purpose「青い地球の未来をつくる」、Vision「地球規模の社会課題を解決に導く“永遠のベンチャー企業”」、Values(大切にする価値)「挑戦」「共創」「信頼」です。この経営理念体系のもと、新しい価値を創造するためには、多様な能力と個性をもつ役職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。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/diversity/policy.html
推進体制	多様な人財の能力と個性の積極的な発揮を促し、その活躍を支援するとともに、多様な役職員が活躍できる企業風土の醸成を図るべく、2015年4月1日に人事部内にダイバーシティ推進室を設置（2026年4月「ダイバーシティ推進グループ」に改編）、「ダイバーシティ基本方針」に基づき、さまざまな施策に取り組んでいます。
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、外部講師を招いたダイバーシティセミナーなどを開催しています。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/diversity/corporate-culture.html
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。
グローバル人財の活躍推進 障がい者の雇用促進	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/diversity/enpowerment.html#anc_globalHuman
女性の活躍推進	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/diversity/enpowerment.html https://www.tokyocentury.co.jp/tc-news-jp/life/_tc-mee_womens_careers/

人財育成

人財育成の方向性	東京センチュリーグループは、Purpose「青い地球の未来をつくる」、Vision「地球規模の社会課題を解決に導く“永遠のベンチャー企業”」の実現に向け、人財を最も重要な経営資本のひとつと位置付けています。中期経営計画2030では、「挑戦する人財とカルチャーの醸成」を経営基盤強化の重要テーマとして掲げ、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し、変化を創造できる組織づくりを推進しています。 当社は、人財価値の向上を企業価値向上の原動力と捉え、「挑戦」「信頼」「共創」の価値観を共有しながら、専門性の向上、多様な経験の獲得、主体的なキャリア形成を支援しています。
社内環境整備の方向性	当社は、事業戦略の変革を支える経営基盤として人事制度を刷新し、多様な人財が幅広く挑戦できる処遇・育成・環境を高度化し、人的資本の最大化と持続的な企業成長を目指しています。 市場水準に準拠した報酬体系や中長期の挑戦を評価する目標制度の導入、多様な働き方を実現する諸制度の充実に取り組むとともに、エンゲージメントサーベイを通じて組織力の強化を図ります。
推進体制	当社は、人事部を中心に人的資本経営を推進するとともに、経営戦略と連動した人財戦略の高度化を進めています。2026年度からはCxO体制のもと、人的資本の最大化に向けた施策を推進し、従業員エンゲージメント向上、多様な人財の活躍促進、人財育成投資の拡充に取り組んでいます。 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グループを設置しています。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。
キャリア形成 **能力開発支援**	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/diversity/development.html
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財育成を目的に、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。 ▶ 統合レポート2025「従業員座談会」も合わせてご確認ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/ir/library/integrated-report/2025/strategy/dialogue-employee-roundtable.html
従業員エンゲージメントの向上	当社は、人的資本の最大化に向けて、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。エンゲージメントサーベイを通じて組織課題を把握するとともに、「理念浸透×風土改革×制度充実」を推進し、組織力の強化・拡大を図っています。また、360度評価やキャリアチャレンジ制度などの取り組みを通じて、従業員一人ひとりの主体的な参画を促し、働きがいのある組織づくりを進めています。2025年度のエンゲージメントスコアは57.1となり、2年連続で前年を上回る結果となりました。

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（産後パパ育休）	産後8週間（うち4週間）
	育児休業	満2歳6ヶ月未満
	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）
	特別休暇（パートナー出産時）	産前1ヶ月～産後2週間（うち5日）
	子の看護等休暇	小学校6年生修了まで（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	小学校就学前
	始業・終業時刻繰り上げ	小学校6年生まで（2時間）
	始業・終業時刻繰り下げ	小学校6年生まで（2時間）
	短時間勤務	小学校6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	該当する家族の人数によらず、一律年間10日まで（1日・半日・時間単位での取得可、有給扱い）
	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、業務の効率化や残業時間の削減を進めることで、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいます。従業員が健康で快適に働けるように、夏期の定時退社推進やドレスコードの見直し、期間の定めのないクールビズ導入等をすることで、従業員一人ひとりが自身のライフスタイルに合わせて働ける職場環境づくりにも注力しております。 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、2025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。

健康経営

方針	**健康経営基本方針** 東京センチュリーの経営理念体系は、Purpose「青い地球の未来をつくる」、Vision「地球規模の社会課題を解決に導く“永遠のベンチャー企業”」、Values（大切にする価値）「挑戦」「共創」「信頼」です。この経営理念体系のもと、新しい価値を創造するためには、当社の最大の財産である人財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、安心・安全・いきいきと働ける環境を整備することが重要です。そのために健康管理を経営課題として捉え、役職員とその家族の健康保持・増進に取り組み、お客さまや取引先の皆さまを含めたサプライチェーン全体の健やかな発展も支援します。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/health-and-productivity-management.html
健康経営の推進体制	当社は、経営戦略と連動した健康経営を継続的かつ実効性をもって実践するため、CEOをトップとする推進体制を構築しています。CHRO（Chief Human Resource Officer:最高人事責任者）が管轄し、社員組合、衛生委員会、健康保険組合、産業医、産業保健師と連携し、各種施策の立案・実行から効果検証までを組織的に行う体制を整えています。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/health-and-productivity-management#anc_promotionStructure
健康経営戦略マップ	当社のPurpose「青い地球の未来をつくる」の実現を支える原動力は、最大の財産である人財一人ひとりの心身の健康です。 健康経営戦略マップは当社が実践する健康投資（各種施策）と、その成果との繋がりを示したものです。各種施策を通じて役職員の意識や行動の変容を促し、働きがいやエンゲージメントの向上、人的資本の充実を通じた経営課題の解決を目指す道筋を整理しています。 当社はこれからも役職員が安心・安全に、いきいきと挑戦できる環境づくりに注力してまいります。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/health-and-productivity-management.html#anc_strategyMap

労働安全衛生

労働安全衛生	当社では、労働安全衛生法に基づき衛生委員会を設置し、産業医・産業保健師監修のもと、健康やメンタルヘルスに関する事項など、毎月テーマを決めて議論を行い、議事録および資料を社内イントラに掲載し、当社役職員が閲覧できるようにして、労働安全・衛生面の意識の向上を図っています。 また、当社グループの子会社である、EPC Japan株式会社では、2024年3月にITADサービス、PCに関わるキッティングサービスおよび中古機器販売の認証登録範囲において、労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の認証を取得しています。 （参照）EPC Japan株式会社の労働安全衛生基本方針 https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/company/epcjapan_occupational_health_and_safety.pdf

ファイナンシャルインクルージョン

ファイナンシャルインクルージョン	東京センチュリーグループは、国内外で事業を展開する企業として、地域や所得水準にかかわらず誰もが金融サービスを利用できる社会の実現に貢献します。新興国を含む各地域での金融リテラシー向上や社会貢献活動を通じて、人々の自立と経済発展を支援し、持続可能な社会の形成に取り組んでいます。 **国内事例** ・大学の業界研究セミナー（金融・リース・サステナビリティ）やキャリアデザイン・セミナーへ社員を講師として派遣 ・中高生の職場体験プログラムの実施 **海外事例** ・International Society of Transport Aircraft Trading Foundationが運営する「Diversity and Inclusion Fund」へ寄付を通じて、アフリカの航空関連分野の学生や南米の女性学生に奨学金やキャリア支援を提供 次世代育成支援の一環として、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。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/financial-inclusion.html

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、経営理念体系に則り、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。 2025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）、公益財団法人 オイスカ（支援対象詳細はP.12をご覧ください） ② 社会福祉 ： 公益財団法人 がん研究会（がん研究）、社会福祉法人 日本介助犬協会（介助犬の育成・訓練） 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）、 認定NPO法人 日本レスキュー協会（災害救助犬の育成・派遣） ※カッコ内は各団体の主な活動内容 なお、2025年度の寄付金実績の合計は21,511,000円です。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/community.html
災害復興支援	モビリティ部門では、日本カーソリューションズ株式会社が自然災害へのレジリエンス向上に貢献する取り組みとして、NTTドコモビジネス株式会社と共同で、電源となるEVリース車と衛星通信「Starlink」を組み合わせた災害時用BCP車両をパッケージで取り扱っています（Japan Mobility Show 2025に出展）。また、南千住の自社整備センターに使用済みEVバッテリーを再製品化した自律型スマート街路灯を設置しており、災害停電時には非常用電源としてスマートフォン約300台分の充電に対応可能です。 ニッポンレンタカーサービス株式会社では、2023年7月に鹿児島県熊毛郡屋久島町と災害時応援連携協定を締結しました。これは、大規模な地震や風水害等が発生した際に、屋久島空港営業所に配備しているEVを活用し、災害対策本部や避難所等への電力供給を中心に連携を図るものです。 ▶「仙台市へ「企業版ふるさと納税」を通じた寄付を実施 ～文化芸術と災害文化を融合する新たな拠点づくりに貢献～」 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/newsroom/news/005501.html
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、「SC相模原」のシルバーパートナーを務めています。また、当社は、ジャパンラグビー リーグワン所属チーム「浦安D-Rocks」とプラチナパートナーシップ契約を締結。当社連結子会社・TC神鋼不動産株式会社は、同リーグ所属の「コベルコ神戸スティーラーズ」とゴールドパートナー契約をしています。さらに当社は「福岡ソフトバンクホークス」とスポンサーシップ契約を締結しています。
文化支援	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。また、TCホテルズ＆リゾーツ株式会社が経営する「ホテルインディゴ軽井沢」にて、軽井沢町社会福祉協議会が運営するデザインチーム「アート・あぷりえ」と連携し、地域に暮らす障がいのあるクリエイターによるアートやクラフト作品を、ホテル内アイテムとして活用する取り組みを開始しました。
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）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** グループ会社が、CSR活動の一環としてスロバキアの動物園施設の清掃や修繕作業に参加しました。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/community.html#anc_environmentalConservation

人材関連データ

KPI項目 TC	目標（目標年度）	小分類	2023年度	2024年度	2025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	30人	32人	39人
		男女合計	85人	99人	96人
		割合	35.3%	32.3%	40.6%
うち、新卒採用に占める女性比率	40%を維持（2027年度）	女性	25人	21人	35人
		男女合計	47人	52人	61人
		割合	53.2%	40.4%	57.4%
うち、中途採用に占める女性比率	—	女性	5人	11人	4人
		男女合計	38人	47人	35人
		割合	13.2%	23.4%	11.4%
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	25.7%	38.6%	37.2%
		業務職	100.0%	100.0%	100.0%
		嘱託社員	41.7%	0.0%	38.5%
		合計	35.3%	42.6%	41.5%
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	9.3年	9.1年	8.6年
		女性 業務職	21.2年	21.5年	21.7年
		女性 合計	16.9年	16.8年	16.2年
	—	男性 総合職	17.3年	16.5年	15.9年
		男性 業務職	—	—	—
		男性 合計	17.3年	16.5年	15.9年
管理職に占める女性の割合 （各年度の3月31日時点）	20%以上（2031年）	女性	63人	73人	78人
		男女合計	525人	534人	531人
		割合	12.0%	13.7%	14.7%
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	2人	3人	3人
		男女合計	36人	36人	37人
		割合	5.6%	8.3%	8.1%
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	133人	143人	141人
		男女合計	257人	268人	282人
		割合	51.8%	53.4%	50.0%
一カ月当たりの平均残業時間 （法定時間外労働）	—	総合職	16.8時間	16.0時間	16.3時間
		業務職	2.6時間	2.5時間	3.1時間
		合計	11.6時間	11.3時間	12.0時間

KPI項目 TC	目標（目標年度）	小分類	2023年度	2024年度	2025年度
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	26.9倍	14.1倍	16.3倍
		女性 業務職	17.6倍	13.0倍	13.9倍
		女性 嘱託社員	1.2倍	—	2.6倍
		女性 合計	20.7倍	14.0倍	14.4倍
		男性 総合職	20.1倍	20.6倍	21.4倍
		男性 業務職	—	—	—
		男性 嘱託社員	1.0倍	1.0倍	1.9倍
		男性 合計	17.3倍	20.1倍	19.1倍
採用における競争倍率の男女比 （中途採用者を含む）	—	総合職	1.3倍	0.7倍	0.8倍
		業務職	—	—	—
		嘱託社員	1.2倍	—	1.4倍
		合計	1.2倍	0.7倍	0.8倍
労働者に占める女性の割合 （各年度の3月31日時点） （連結ベースでの女性の割合［嘱託社員・派遣社員を除く］は2026年3月31日時点で36.4%）	—	総合職	14.7%	16.4%	18.7%
		業務職	100.0%	100.0%	100.0%
		嘱託社員	34.2%	23.1%	25.4%
		派遣社員	92.7%	93.1%	94.8%
		合計	32.7%	33.5%	34.7%
離職率 （各年度の3月31日時点） （嘱託社員・派遣社員は含めていない）	—	女性	1.0%	1.0%	1.5%
		男性	4.0%	4.6%	4.3%
		合計	5.0%	5.6%	5.8%
介護離職者数	介護離職者ゼロを維持（2027年度）	—	0人	0人	1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）	—	3.40%	3.26%	2.83%
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）	—	100.0%	100.0%	100.0%

人材関連データ

KPI項目 TC	目標（目標年度）	小分類		2023年度	2024年度	2025年度
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		75.9%	81.4%	集計中
男女別の採用10年後の継続雇用割合 （2023年度：2012～2014年度新卒採用者） （2024年度：2013～2015年度新卒採用者） （2025年度：2014～2016年度新卒採用者）	—	女性	総合職	66.7%	75.0%	69.2%
			業務職	—	—	100.0%
			合計	66.7%	75.0%	77.8%
		男性	総合職	56.0%	44.4%	43.1%
			業務職	—	—	—
			合計	56.0%	44.4%	43.1%
男女別の育児休業取得率 ※育児休業等と育児目的休暇の取得者の割合	男性の育児休業取得率100%を維持（2027年度）	女性	合計	85.7%	83.3%	111.1%
		男性	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		79.6%	80.5%	81.0%
		業務職		85.4%	86.1%	87.6%
		嘱託社員		85.6%	87.3%	94.2%
		合計		81.1%（15.2日）	81.2%（15.1日）	81.8%（15.1日）
男女別の職種または雇用形態の転換実績	—	職種転換	総合職（全国勤務）→総合職（首都圏限定）	—	—	—
			総合職（首都圏限定）→総合職（全国勤務）	—	2人（女性）	—
			総合職（全国勤務）→業務職	—	—	—
			総合職（首都圏限定）→業務職	—	—	—
		雇用形態転換	派遣社員⇒業務職	—	—	1人（女性）
		合計		—	2人	1人

KPI項目 TC	目標（目標年度）	小分類	2023年度	2024年度	2025年度
労働者の男女の賃金差異※1	—	全労働者	58.1%	61.0%	62.7%
男女別の再雇用または中途採用の実績	—	女性	10人	11人	9人
		男性	40人	38人	39人
		合計	50人	49人	48人
人財確保・育成に向けた投資 （「研修費用」＋「研修時間×人件費」＋「人財採用費用」）	8億円以上（2027年度）	—	4.8億円	5.7億円	6.4億円
研修費※2	—	全労働者	113.2百万円	142.5百万円	165.5百万円
社員一人当たり研修費※2	—		109千円	135千円	153千円
社員一人当たり研修時間	—		49.1時間	55.2時間	61.2時間
ダイバーシティ研修の実績	—	eラーニング実施回数	1回	1回	1回
キャリアチャレンジ制度 （社内公募制度）	—	異動人数	19人	24人	16人
エンゲージメント指数※3 （理念浸透×風土改革×制度充実）	（満足度）4.0／5.0（2030年度）	全労働者（派遣、他社からの出向者除く）	—	3.2	3.3
エンゲージメント指数※3※4 **全体エンゲージメントスコア**	—		53.2	56.2	57.1
エンゲージメント指数※3 **レーティング**	—		BB	BBB	BBB
プレゼンティーズム（活性度）※5	85%以上を維持（2030年度）	—	86%	85%	85%
アブセンティーズム※6	3.0日以下を維持（2030年度）	—	2.2日	2.2日	2.0日

※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。
※3 エンゲージメント指数は、株式会社リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」で測定しています。（2025年度の測定人数1,328名、回答率99%）
※4 「モチベーションクラウド」におけるエンゲージメント指数は全国平均を50とした偏差値となります。
※5 健康問題による生産性への影響を踏まえ、本来発揮できるパフォーマンスがどの程度維持されているかを示す指標。数値が高いほど良好。株式会社ヒューマネージのデータベースに基づく「仕事の実績、質、量」に関する活性度（生産性）指数より把握しています。（2025年度の測定人数：1,306名、回答率：100%）
※6 健康問題により、仕事を休んでいる状態。「過去1年間に、自身の病気により仕事を何日休んだか」を尋ねるアンケートの回答日数の平均値。（2025年度の測定人数：1,306名、回答率：100%）

環境・社会に配慮した投融資

環境・社会に配慮した投融資方針	東京センチュリーグループ(以下、当社グループ)は、「青い地球の未来をつくる」というパーパスのもと、社会課題の解決を通じたグループの持続的な企業価値向上を目指すため、当社グループの「環境基本方針」および「人権基本方針」に基づき、環境・社会へ負の影響の大きい事業に対する投融資等を制限することを明記した「環境・社会に配慮した投融資方針(以下、当方針)」を制定しました。 当方針は、当社グループの事業活動により生じる環境・社会への負の影響をリスクと捉え、真摯に対応すべき経営上の重要課題と認識し、さまざまなステークホルダーの考え方を踏まえたうえで、取締役会で決議し、制定されました。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/environment/environmental-and-social-management-policy.html

サステナブル調達

サステナブル調達方針	サプライチェーン全体における持続可能な責任を求める国際原則に対応することで、企業としての社会的責任を果たすため「サステナブル調達方針」を制定しました。ESG (環境・社会・ガバナンス) に基づく包括的な取り組み方針を開示するとともに、すべてのサプライヤーに対して、本方針の理解と協力を求めていきます。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/procurement-policy.html

株主·投資家·顧客向け活動

IR基本方針	当社は、「経営理念体系」「企業行動規範」および東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重し、法令や規則に基づく適正な情報開示を行うとともに、さまざまなステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築しつつ、株主および投資家等との対話を促進し、長期的な視点での企業価値の向上に資することを目的としてIR基本方針を定めています。 IR基本方針には、上記の目的のほかに、対象となる情報開示、情報開示体制、情報開示および株主・投資家等との対話に際しての基本原則、情報開示の方法、株主および投資家等との対話、インサイダー情報の取り扱いなどを記載しています。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/ir/ir-policy/
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。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/ir/stock/return.html
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繋げています。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/investors.html
金融商品の勧誘方針	詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/finance-policy/
顧客責任	**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。 当社グループの「経営理念体系」に加え、「企業行動規範」、「勧誘方針」に基づき、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。 東京センチュリーグループは、サステナビリティ経営を標榜しており、グループの「経営理念体系」に基づき顧客責任を果たしてまいります。 詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/responsibilities.html