



Sumitomo Mitsui Auto Service

Sustainability Report

2023

住友三井オートサービス
サステナビリティレポート

もくじ

会社紹介

会社概要	03
事業領域	04
SMAS※ハイライト	05

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実現に向けて	06
マテリアリティ／中長期目標	07
トップメッセージ	08
管掌役員のコミットメント／サステナビリティ推進体制	09

特集

特集1:自動車リース業界でいち早くカーボンニュートラル宣言へ	10
特集2:(対談)サステナブルな社会を実現するために、私たちがやるべきこと	11
特集3:SDGsリースを通じて社会とつながる森林保全の実現へ	13

環境(Environment)

未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	15
-----------------------------	----

社会(Social)

新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	22
パートナーとの共創による相互成長	26
地域社会との共生	29
人権の尊重と人財基盤の強化	32

ガバナンス(Governance)

健全な企業活動の継続	42
------------------	----

エンゲージメント

エンゲージメント強化／イニシアチブへの参画	47
-----------------------------	----

ESGデータ集

環境関連データ	48
社会関連データ	49
ガバナンス関連データ	51

※「SMAS(エスマス)」は、住友三井オートサービス株式会社の略称です。

Sustainability Report 2023 概要

編集方針

当社のSustainability Reportは、ステークホルダーの皆さま向けに、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいる活動を、ESG(環境・社会・ガバナンス)の観点でまとめたものです。当社では、有価証券報告書において財務情報を、Sustainability Reportにおいて非財務情報を中心に開示し、情報提供に努めています。

Sustainability Reportの位置づけ

コーポレートサイト

財務情報

有価証券報告書

格付情報

サステナビリティボンド
／グリーンボンド

非財務情報

サステナビリティへの
取り組み

Sustainability
Report

対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日(2022年度)

※一部は2021年度以前の情報や2023年4月1日以降の内容も含まれます。

対象範囲

住友三井オートサービス株式会社およびSMAサポート株式会社

※今後、対象範囲を連結対象の国内グループ会社へ広げていく予定です。

参考にしたガイドライン

国際規格ISO26000『社会的責任に関する手引き』

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言

Webサイト

当社Webサイトの会社案内ページでは、サステナビリティへの取り組み以外に、企業情報なども詳しく掲載していますので、あわせてご覧ください。

<https://www.smauto.co.jp/company/index.html>

発行時期

2023年9月

会社概要

会社概要

【商号】

住友三井オートサービス株式会社
Sumitomo Mitsui Auto Service Company, Limited

【本店所在地】

東京都新宿区西新宿三丁目20番2号

【設立】

1981年2月

【事業内容】

- 1.各種自動車・車両リース・割賦販売
- 2.各種自動車・車両の整備修理、検査、点検に関する業務
- 3.中古自動車・車両の売買
- 4.金融業務
- 5.上記1～4に関連する一切の業務

【資本金】

136億円

【株主】

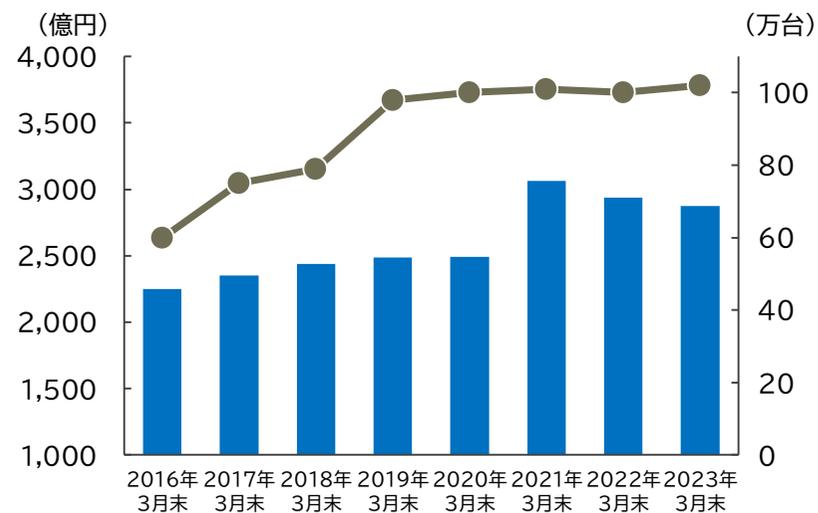
住友商事株式会社
株式会社三井住友フィナンシャルグループ
三井住友ファイナンス&リース株式会社

【グループ会社】

株式会社エース・オートリース
マツダオートリース株式会社
株式会社セディナオートリース
SMAサポート株式会社
スペース・ムーブ株式会社
i-SMAS少額短期保険株式会社
Sumitomo Mitsui Auto Leasing & Service (Thailand) Co., Ltd.
Summit Auto Lease Australia Pty Ltd.
SMAS Auto Leasing India Pvt. Ltd.
MOBILOTS株式会社

業績推移

左軸: 売上高(単体) 右軸: 車両保有管理台数(グループ連結)



事業領域

当社は、グループで約102万台を保有・管理する自動車リースのリーディングカンパニーとして、リースだけでなく、環境対策、安心・安全、コスト削減などクルマに関わる質の高い総合車両管理サービスを提供することで、お客さまの課題を解決してまいりました。さらに、クルマを利用される皆さまの声に耳を傾け続けた経験と強みを活かし、シームレスな移動体験を届けるモビリティサービスを生み出し、提供しています。

●モビリティソリューションサービス(移動サポート)

SMAS-Smart Connect



車載器の取得データを活用した社用車管理の高度化とスムーズな移動体験をお客さまへ提供しています。

Mobility Passport



運転日報の電子化、アプリの予約機能の活用により、社用車の共有範囲を拡大したり、アプリから複数社のレンタカーを手配できます。

車両台数最適化



車両の運行実績を分析し、社用車の最適台数を提案します。

●自動車リース事業(車両管理)

自動車リース



クルマを所有することで発生する煩雑な業務を一元化。お客さまに最適なクルマと管理・サポート体制を構築します。

安心・安全サービス



車両運行の実態に合わせた交通事故削減および安全運転マネジメント体制の構築と、効果的な車両の運用を実現します。

環境対策サービス



エコドライブの推進や環境にやさしい車種提案など、お客さまの環境貢献をサポートします。

コスト削減サポート



スケールメリットを活かした車両調達やメンテナンス、燃料費の削減など、あらゆる角度から車両関連のコスト低減を提案します。

SMASハイライト

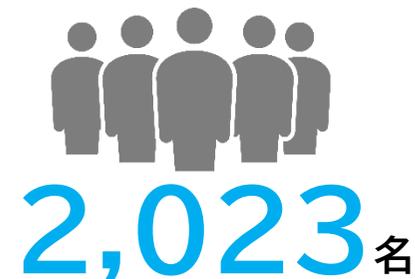
連結売上高



親会社株主に帰属する当期純利益



役職員数 (2023年4月1日時点・単体)



グループ保有管理台数



当社乗用車仕入台数に占める
次世代車両の割合



ESG債発行額 (累計実績)



リスクマネジメントソリューション提供者数



安全運転車載器取付台数 (累計実績)



提携メンテナンス工場数



サステナビリティ経営の実現に向けて

当社は、存在意義である経営理念をもとに、SDGsやESGなどの観点を取り入れたマテリアリティを特定し、事業内外の活動で社会課題の解決と社会貢献をすることで、サステナブルな社会の実現を目指しています。

2021年度には、マテリアリティを解決していくための取組方針として、「サステナビリティ基本方針」を策定しました。サステナビリティ基本方針のもと、マテリアリティ解決に向けた具体的なアクションを実行してまいります。

また、2023年度の事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」において、当社のありたい姿として「サステナブルな社会に向けたモビリティプラットフォーム」を掲げ、サステナビリティ経営の実践に取り組んでまいります。

経営理念

Vision 目指すべき企業像

私たちは、お客さまに満足と感動を提供し続けることで、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献します。

Mission 企業としての使命

私たちは、お客さまの声とスピードを最重視し、お客さまから支持される新たな価値と進化するサービスを提供し続けます。

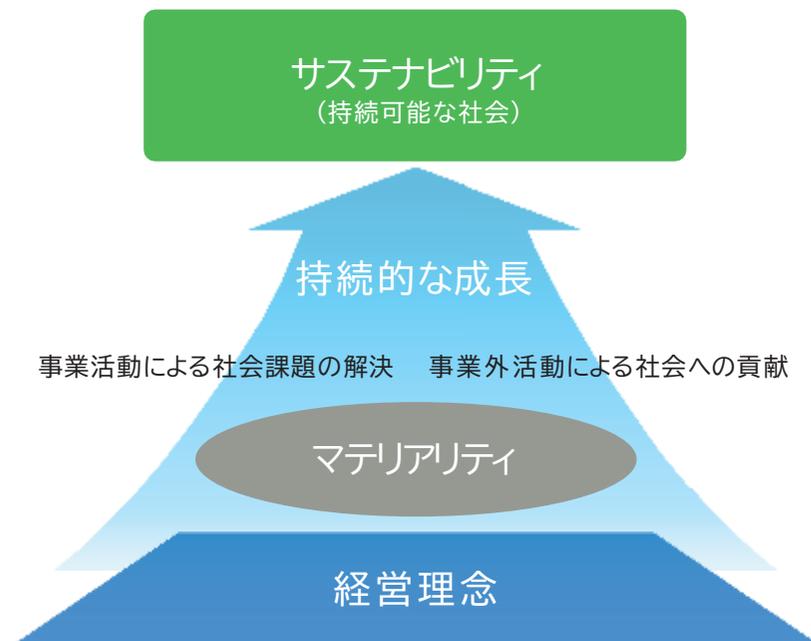
Value 大切にしている価値観

私たちは、全役職員が情熱とプライドを持ち、夢を共有し、お客さまと喜びを分かちあう豊かな企業風土を醸成します。

サステナビリティ基本方針

私たち住友三井オートサービスは、経営理念の中で「お客さまから支持される新たな価値を提供し続け、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献する」ことを掲げ、サステナブルな社会を目指しています。

実現にあたってはマテリアリティを定め、事業活動による社会課題の解決と事業外活動による社会への貢献にステークホルダーの皆さまとともに取り組んでまいります。



マテリアリティ／中長期目標

マテリアリティ

当社では、2021年3月にSDGsやESGを意識したマテリアリティの見直しを実施しました。見直しにあたっては社内タスクフォースを組成、さまざまな部署から年齢・性別を問わず選出した12名のタスクメンバーとともに、当社のありたい姿、社会環境などの議論を重ね、特に重要と考える6つのマテリアリティを特定しました。

社員一人ひとりがこのマテリアリティを意識し、事業内外の活動を通じ、社会課題の解決と社会貢献へ取り組むことで、サステナブルな社会を実現することを目指しています。

	マテリアリティ	SMASの取り組み課題	貢献するSDGs
E	 未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	・脱炭素・循環型社会へ向けた取り組み	 
S	 新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	・モビリティプラットフォームへの進化 ・人・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現	 
	 パートナーとの共創による相互成長	・パートナーとの関係強化 ・公平・公正な取引慣行の実施	 
	 地域社会との共生	・地域社会の発展に寄与するソリューションの提供 ・社会貢献活動への積極的な参加	 
G	 人権の尊重と人財基盤の強化	・働きがいのある職場環境の整備 ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進	 
	 健全な企業活動の継続	・コーポレートガバナンスの維持・充実 ・コンプライアンスの強化 ・リスクマネジメントの強化	

中長期目標

当社は、2017年から「中長期環境目標」を掲げ、活動を推進しています。マテリアリティへの実効性を高めるために、2021年度からは社会課題についても2030年のゴールを目指した中長期目標を策定し、活動のレベルアップを図っています。

	マテリアリティ	項目	中長期目標
E	 未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	社用車の電気自動車(EV)化促進	2024年度までに50%EV化 2030年度までに100%EV化
S	 新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	安心・安全な社会の実現に向けたハードの提供と持続的なソリューション開発	重大交通事故(死亡事故): 2030年までにゼロ
		女性管理職比率	2027年度までに15%
	 人権の尊重と人財基盤の強化	人財育成	社員能力開発時間の拡大: 2027年度までに20時間以上/人

事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」

当社は、2023年4月に新たな事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」をスタートしました。当社のありたい姿を「サステナブルな社会に向けたモビリティプラットフォーム」とし、実現に向けた大方針を①事業領域の拡大 ②事業基盤の維持・強化 ③社会変化への対応と定め、2027年に向けた明確なゴールとKPIを設定し、実行してまいります。

ISOへの取り組み

- ・ISO14001(環境マネジメントシステム)を全国30拠点で取得
- ・ISO39001(道路交通安全マネジメントシステム)を東京・大阪本社で取得

トップメッセージ



お客さまとともに目指すカーボンニュートラル

住友三井オートサービスは、お客さまにクルマを安心・安全にご利用いただくことを考え、自動車リースを基盤とした質の高い総合車両管理を提供することで成長してまいりました。これもステークホルダーの皆さまの温かいご支援あってのことと、感謝申し上げます。

当社は、2021年度に経営理念をもとに「サステナビリティ基本方針」を定め、サステナブルな社会を目指す上で欠かせない環境・社会・ガバナンスの3分野からなるマテリアリティを特定し、事業活動および社会貢献活動を実施しています。

さらに2023年度は、新たな事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」を策定し、当社のありたい姿として「サステナブルな社会に向けたモビリティプラットフォーム」を掲げ、サステナビリティ経営を実践してまいります。

中でも、世界が直面する最も深刻な問題の一つである気候変動への対応に全力で取り組み、特にクルマを取り扱う事業者として、CO₂削減を最重要課題として捉えています。

今後は、CO₂削減へのさまざまな取り組みを実行し、2050年までにカーボンニュートラルを目指してまいります。これらの進捗についても適時・適切に開示を行い、環境と経済の好循環によるサステナブルな社会の実現に積極的に貢献します。

さまざまなステークホルダーの皆さまに、当社の取り組みをより深くご理解いただき、力を合わせて推進していくことで、サステナブルな社会の実現に向けて一緒に歩んでいきたいと考えています。

住友三井オートサービス株式会社
代表取締役社長

佐藤 計

管掌役員のコミットメント／サステナビリティ推進体制

管掌役員のコミットメント

当社は、2023年度の事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」において、新たに当社のありたい姿として「サステナブルな社会に向けたモビリティプラットフォーム」を掲げました。事業を通じてサステナブルな社会を目指すことを明確にするとともに、サステナビリティ経営を実行してまいります。

サステナビリティ経営の中でも、特に気候変動への対応は最重要課題として認識しており、温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向け、算定を実施しました。

当社におけるCO₂削減に向けた対応として、事業活動におけるCO₂排出量のScope1においては、社用車台数の適正化およびEV切替を加速させ、2024年までに50%のEV化、2030年度までに全車両完全EV化を目指します。また、再生可能エネルギーを利用した電力の調達にも積極的に取り組んでまいります。

お客さまに対しては、クルマと車両管理の提案のみならず、EV導入を積極的にご提案してまいります。EV特有の課題である、車両導入コスト、充電設備、再生可能エネルギーの利用など従来にはない課題に対し、独自の技術を持つさまざまなパートナー企業とともに「EVワンストップサービス」をご用意し、お客さまのEV導入に向けた課題解決に貢献いたします。

さらに、車両のメンテナンスにおいては、グリーンパーツの利用促進、EVリース満了車両の燃料電池再利用などにより、サーキュラーエコノミへの取り組みも積極的に実施し、ステークホルダーの皆さまとともにCO₂削減へ取り組み、2050年カーボンニュートラルを目指してまいります。



執行役員 本社部門担当役員(経営企画部、広報部、サステナビリティ推進部)兼 経営企画部長

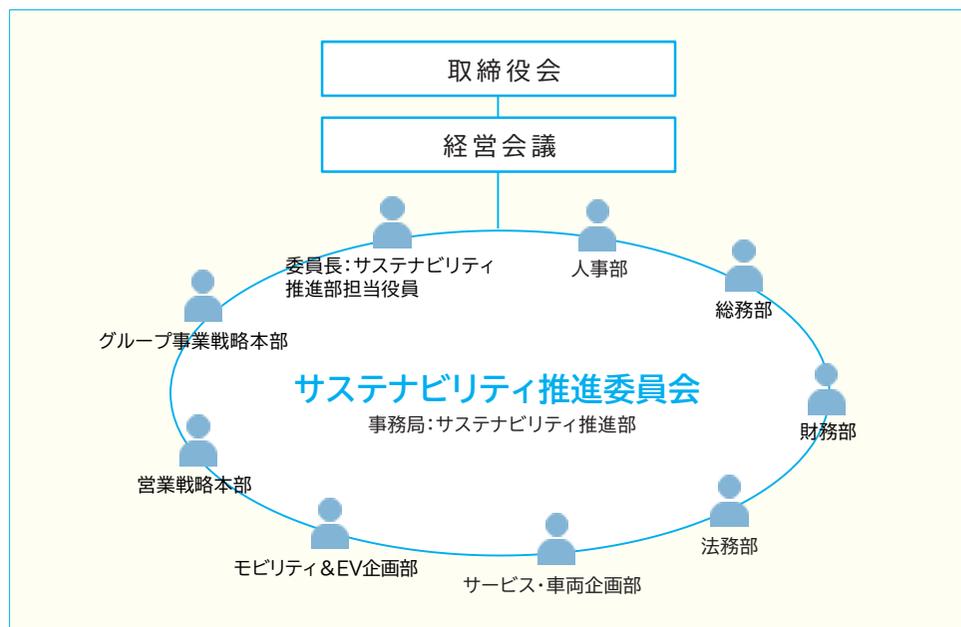
阪本 正人

サステナビリティ推進体制

サステナビリティに関連する 이슈は、当社の経営における重要課題の一つであると認識をしています。

サステナビリティ経営を推進していくためサステナビリティ推進部担当役員を委員長とした「サステナビリティ推進委員会」を組成しています。サステナビリティ推進委員会は年4回を基本的なスケジュールとして開催し、当社のサステナビリティへの取り組みを検討し、経営会議へ報告する体制を有しています。気候変動などのサステナビリティ経営全般における重要事項は経営会議で審議され、取締役会に報告されます。

また、2022年度には、サステナビリティ経営の強化を図るため、経営企画部傘下にあったサステナビリティ推進室をサステナビリティ推進部に昇格させています。



特集1 自動車リース業界でいち早くカーボンニュートラル宣言へ

EVの普及促進で脱炭素化を加速

100年に一度と言われる大変革期を迎えている自動車業界ではカーボンニュートラルに向けたEV戦略を本格化しています。

カーボンニュートラルを実現させるためには、技術開発といったイノベーションに加え、インフラ整備の加速や、コスト抑制などの課題が多く、普及促進に相当な時間が掛かると予測しています。

当社は、グループとして約102万台の保有管理台数と、約5万社のお客さまの移動をサポートする自動車リース業界のリーディングカンパニーとして、より多くのパートナーと連携しながらEV戦略を進めるべく、2050カーボンニュートラルの宣言を行いました。EVの普及促進に向け、住友三井オートサービスグループ一丸となって、モビリティ社会の脱炭素化を加速させてまいります。



カーボンニュートラル宣言

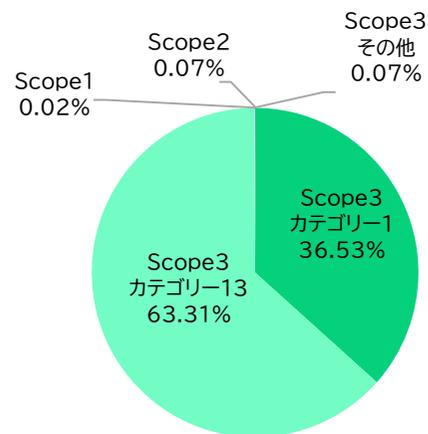
GHG排出量の算定をScope3にまで拡大

この壮大な目標の実現に向け、当社の現状を正確に把握して、バックカスティングでチャレンジングな事業計画を策定するために、Scope1、2のGHG排出量の算定に加え、2022年度からは算出範囲をScope3まで拡大しました。

当社のScope1、2の排出量はサプライチェーン全体で占める割合の0.09%しかありませんが、率先してEV化を進める姿勢を示すことが大事と考えており、社用車のEV化を進めています。カーボンニュートラルの実現に向け、社用車のEV切替を加速させ、2024年までに50%のEV化、2030年度までに全車両完全EV化を目指します。

Scope3については当社からの直接的な排出ではないものの、サプライチェーン全体で占める割合が非常に高く、特にカテゴリ13の「リース資産(下流)の使用」に伴うGHG排出量は全体の6割以上を占めています。サプライチェーンのGHG排出量削減のためにも、自動車リースにおけるお客さまのEV導入、普及拡大に向けた活動を積極的に推進してまいります。

●GHG排出量(Scope1,2,3)の割合



【データ集計範囲】
 Scope1,2: SMASおよび国内連結対象グループ会社
 Scope3: SMASおよびSMAサポート

年間196万トン(2022年度実績)

特集2 (対談) サステナブルな社会を実現するために、私たちがやるべきこと

住友三井オートサービスは、サステナブルな社会、カーボンニュートラルを実現するために、EV導入の推進をはじめ、さまざまな取り組みを実施しています。そのけん引役である「EV&カーボンニュートラル戦略推進部」「サステナビリティ推進部」の責任者による対談を行い、私たちの役割、責任について語り合いました。

EV&カーボンニュートラル戦略推進部長 中村 憲治 (右)
サステナビリティ推進部長 原 昌伸



クルマを扱う企業としての責任と使命

原: 昨今、さまざまな企業が「サステナブルな社会を目指す」ための取り組みをしています。当社はクルマを扱う企業として、特に気候変動への対応は必須です。

私たちを取り巻く環境が厳しくなる中、電気自動車(以下、EV)は走行時のCO₂排出量がゼロということもあり、カーボンニュートラルに向けた取り組みとしてグローバルで加速しています。一方、製造コストと脱炭素技術のイノベーションの両立はメーカー側で積極的に推進していますが、導入に向けた充電インフラの整備、導入コストの抑制などの課題も山積みです。

そういった中で、当社がEVに着目した経緯などをお話してください。

中村: 当社は、EVへの取り組みをかなり早くからスタートしました。2009年には、日本で初めてとなる50台という大量のEVを大手製薬会社向けに納入するというプロジェクトに取り組み、業界に先駆け、EV担当部署(EV事業推進室)を設置しました。実は、私が初代室長でした。当時を振り返ると、何から手をつけていいのか…そんなスタートでした。

EVを50台納入するためには、解決すべき課題は多く、自動車ディーラーのみならず、自動車メーカー、充電設備会社、駐車場会社、不動産会社、関係省庁、自治体、それと実際に運転いただく利用者との対話など、幅広い連携が必要でした。この経験が、EV導入には従来の

サービススコープに留まらず、幅広いサポートが期待されるとの考えに至り、現在の「EVワンストップサービス」というコンセプトにつながっています。

原: そうした経験を踏まえ、「EVワンストップサービス」をお客さまにご提案をしているのですが、現在の導入実績はどのくらいになるのですか？

中村: 現在、約700社に約4,000台のEVを導入しています。

まだお客さまの大半は、試験的に数台を導入するフェーズにいます。実際にEV導入の検討および必要な手続きを経験し、多くの社員に乗っていただいて、知見を積み上げ、本格導入に備えている状況です。

一方、1,000台規模で導入に踏み切っているお客さまも登場してきています。本格導入されるお客さまには、担当営業部店に加え、当部も直接対応し、お客さまの新たなご要望に対するサポート、潜在ニーズの発掘に努めています。

原: すでに導入しているお客さまの反応や、当社としてどんな対応をしているのかなどお聞かせいただけますか？

中村: 数台の試験的な導入では、EVならではの静粛性と加速性能についてはもちろん好評なものの、航続距離、充電環境への不安もあり、やや慎重に使用しすぎる傾向があり、ポテンシャルを十分に発揮できていないと感じるケースもあります。

特集2 (対談) サステナブルな社会を実現するために、私たちがやるべきこと



サステナビリティ推進部
原 昌伸

昨年からは三菱自動車工業様と一緒に、軽商用EVを活用した実証実験を始めました。お客さまに実際にご利用いただき、データ収集や、車種仕様への要望、運用面での改善点、および運転される方々の心理面の変化について直接お聞きし、分析しています。

お客さまからの声を通じて、わかったことは、最初は恐る恐る利用していたお客さまも、次第に慣れて、最後は使っていく上での改善点まで助言してくれるなど、お客

さまの声を通じて、その気持ちの変化が感じ取れました。

お客さまに対しては、EV導入計画、費用対効果の支援はもちろん有効ですが、それ以上に重要なのは、リアルな情報をお伝えすることだと思います。我々が情報収集のみに留まらず、自ら経験、体感し、それら进行评估し、お客さまへ共有する。そういったお客さまへのサポートが最も重要であり、お客さまとの信頼関係につながると感じています。

EV試乗機会の提供、あるいは充電インフラなど、社会で多くの企業が新たなEV関連の取り組みを展開していますので、我々自身がこれらに直接接することが重要です。

リアルな情報をお届けし、かつお客さまにも直接触れていただくための場を提供することが有効であり、それは当社の重要な使命です。

今の取り組みがカーボンニュートラル実現への試金石に

原:カーボンニュートラルの実現に向けて、私たちはEVを積極的に進めていく、そのためにはお客さまの理解と賛同が必要不可欠だと思います。EVはまだ新しい分野であるため、インフラなどの課題に加え、お客さまの心理的なハードルも少なくない。多くのお客さまに導入の実態を知ってもらい、ご理解いただくために、私たちは、事例紹介、体験運転などに力を入れ、導入する前の不安を取り払うための努力が重要なのですね。

では、今後、EV導入に向けての具体的な活動をお聞かせいただけますか？

中村:3つのテーマに注力して取り組んでいます。

①当社が最も大事にしているお客さまとの接点を、一層感度を高めて見つけ直し、さらなる気づきを模索していきたいと考えています。具体的には、できるだけ多くのお客さまにEV導入の一步を踏み出すようにお声がけし、少数台数であっても、実際にEV導入および利用いただき、そしてしっかり伴走させていただく。その過程において、お客さまからのご要望に留まらず、お客さまと一緒に、潜在課題および解決策を発掘していきたいと考えています。

②EV本格普及を見据えて、先んじてEV利用を支える事業基盤構築に取り組んでまいります。サービスネットワークの整備、モビリティの提供方法の多様化、社会が求めるサーキュラーエコノミーを実現するための循環型モデルも検討してまいります。

③EVならではの新たな提供価値開発・事業開発にも力を入れます。積極的に新たな価値創出に向けてチャレンジしているスタートアップ企業、あるいは大手企業の新規事業開発チーム、また、住友商事グループ、三井住友ファイナンスグループとの連携を一層活用して、新たな価値開発に取り組んでまいります。

原:そうですね、特に②サーキュラーエコノミーの観点は非常に注目を浴びているところです。その点で当社が寄与できることは大きく、まずは商品レベルでとことん使い倒し、そして部品レベルでもとことん使い倒す、それ以上使えなくなったら、リサイクルするということで商品と部品の使用寿命を最大限に延ばせるような取り組みも、カーボンニュートラルに向けた活動になるものと期待しています。

中村:数年後に今を振り返ると、非常に重要なエポックメイキングな日々であったと思えるような気がします。住友三井オートサービスグループ一丸となって、社会の期待を上回るようなチャレンジを展開してまいります。



EV&カーボンニュートラル戦略推進部
中村 憲治

特集3 SDGsリリースを通じて社会とつながる森林保全の実現へ

2021年度より行っているSDGsリリース『みらい2030®』に賛同いただいたお客さまとともに、一般社団法人モア・トゥリーズ（more trees）の支援をしています。森林破壊と地球温暖化の危機的状況に憂慮し、地域との協働で森林保全を行う「more treesの森」を展開、「都市と森をつなぐ」をキーワードに「森と人がずっとともに生きる社会」を目指すモア・トゥリーズ。事務局長の水谷様に活動の現状と展望をうかがいました。

一般社団法人モア・トゥリーズ
事務局長
水谷 伸吉氏



森林破壊を進めてきた人類の責任として「森と人がずっとともに生きる社会」を目指す

私たちモア・トゥリーズ（more trees）は、今年3月に他界した音楽家の坂本龍一が中心となって設立した森林保全を目的とする団体です。もともと坂本はさまざまな社会課題に関心を持っていて、本業のかたわらそれらの課題解決に向けた活動に取り組んでいました。そんな中、世界的に森林破壊が急速に進んでいる状況を憂慮して、2007年にモア・トゥリーズを立ち上げたのです。当時、私はインドネシアで植林をするNPOで活動していましたが、坂本からの誘いを受けて事務局長に就任しました。

私たちは「森と人がずっとともに生きる社会」を目指すことをビジョンに掲げ、「都市と森をつなぐ」さまざまな活動に取り組んでいます。そのメインとなるのが、現在、国内19カ所、海外2カ所で展開している「more treesの森」での保全活動です。

世界では今、1秒間にテニスコート12面分というものすごいスピードで森林が失われています。中でも顕著なのが、赤道周辺の低緯度地域にある熱帯雨林です。

例えば、加工食品や洗剤に使われるパームオイルの生産が盛んなインドネシアのカリマンタ

ン（ボルネオ）島では、プランテーション農園を開墾するために熱帯雨林を伐採して火入れを行います。その火が周囲に延焼してしまうことがあります。延焼が引き金となって森林の急速な消失につながるのです。結果、絶滅危惧種のオランウータンやゾウなど多くの野生動物が生息地を奪われて危機的状況に陥っています。この状況にモア・トゥリーズでは、オランウータンの保護活動を行っている現地のBOS財団とともに、森林再生のための植林活動に取り組んでいます。

また、東南アジアでは、日本が1960年代から木材を大量に輸入し始めたことから森林が次々と伐採されました。そのため、フィリピンでは森林が国土面積の20数%にまで減少し、台風などによる大規模な土石流や山崩れなどの災害が多発する原因となっています。私たちはルソン島北部のキリノ州で、地元住民と協力して在来種を植林する森林再生プロジェクトに取り組んでいます。

一方、日本国内でも戦後から高度経済成長期にかけて急増した建築需要に対応するため、国策として各地の山々にスギやヒノキが植えられました。ところが近年、木材価格が下落したことで林業が衰退し、木を伐採した後に苗を植林するコストが捻出できない山林の所有者が続出。毎年約5万haのペースで、はげ山が増え続けています。また、スギとヒノキばかり植え

特集3 SDGsリースを通じて社会とつながる森林保全の実現へ

たため、人工林の約7割がこの2種類で占められ、森の多様性が失われたことも大きな問題です。

私たちは、スギやヒノキが伐採された跡地に植林するほか、除材や間伐などの手入れも行っています。植林の際には、スギやヒノキでなく、その地域の気候風土にマッチした広葉樹など、複数の種類を植えるようにしています。

森林再生と地元産業の活性化の両立により 将来にわたり持続的な活動が可能になる

私たちが森林保全活動を行う際には、基本的には無償のボランティアではなく、地域の人々に人件費を払って有償で参加していただくようにしています。その理由は、森を育てるという行為は、数十年という単位で継続していかなければならないからです。また、植林も簡単な作業はなく、一定の経験を必要とする重要な仕事です。

私たちの活動は、森の保全だけでなく、地域の雇用創出へのコミットも目的としており、地元の林業で生計を立てているプロの方をお願いをしています。

住友三井オートサービスさんも「SMASの森」で、植林や、除伐、下草狩りなどの森林保全をやられているとお聴きしていますが、ひとりでも多くの社員の方々が重要かつ必要なことだと実感していただけていることは、意味のある活動だと思います。

奈良県の天川村には、キハダというミカン科の木の皮を煎じて作る陀羅尼助丸(だらにすげがん)という、1300年前からこの地域に伝わる丸薬があります。しかし、戦後の植林活動で原料のキハダが



スギやヒノキに置き換わってしまい、今ではわざわざ村外から木の皮を買って来なければなりません。そこで、数年前から村の象徴であるキハダを植林して森林を再生する活動を始めました。地元の材料で陀羅尼助丸を作って地元の温泉街で販売する“地産地消”のプロジェクトは、村のアイデンティティーを取り戻すことでもあり、地域の方々だけでなく村外や都市部の企業のバックアップもいただきながら、夢の実現に向けた取り組みが進められています。

このように森林の再生が地元産業の振興につながることで、これらの活動が一過性ではなく、持続的に回っていくようになります。私たちの役割は、その最初の一步を踏み出す背中を押してあげることで、それにはモア・トゥリーズがSDGsリース『みらい2030®』(寄付型)を通じていただいている皆さまからのご寄付をはじめ、多くの方々からのサポートが大きな力になっています。

そのほかにもモア・トゥリーズでは、森林保全活動につながるさまざまな取り組みを行っています。国内外の森林に関わる課題をより多くの方に知っていただくためのセミナーや講演、シンポジウムなどを、日本各地の高校や大学、企業などで開催しています。また、公共施設や商業施設の一部を会場に、子どもたちが積み木で自由に遊ぶスペースを設置したり、親子で椅子を作る木工のワークショップを開催するなど、木材資源に対する理解を深める活動も行っていきます。

さらに、国産材を使用したオリジナルグッズの製作も手がけています。私たちが中心となって企画し、デザインは隈研吾(注・6月に代表理事就任)氏のようなデザイナーに依頼し、その地域の木工メーカーや職人さんに加工していただきます。完成した小物や玩具、オブジェなどは、国内外の約50の店舗で販売されています。

私たちは、これからも多様性のある森づくりを通じて、地球環境の保護とともにさまざまな地域課題の解決に取り組んでいきます。世界の森林保全活動をいっそう推進していくためにも、引き続きSDGsリース『みらい2030®』(寄付型)などによるご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

SDGsリース『みらい2030®』(寄付型)の詳細は31ページをご覧ください。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



マテリアリティへの想い

地球環境は人類共有の財産であり、未来を生きる世代に受け継いでいかななくてはなりません。当社は、将来にわたり、事業を通じ脱炭素・循環型社会を目指すとともに、事業外でも環境保全活動に取り組むことで、未来を生きる世代が安心して暮らせる社会を目指します。

環境マネジメントの基本的な考え方

当社では、経営理念のVisionにおいて、「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献」を掲げており、全役職員が日頃から地球環境にやさしい事業活動に取り組んでいます。

2003年1月からは、住友商事株式会社のグループ会社として、ISO14001(環境マネジメントシステム)統合認証方式に参画して環境に配慮した事業活動を進め、2023年3月末現在、全国30拠点で認証を取得しています。

住友商事グループの環境方針に則り、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境の保全が両立したサステナブルな社会を実現してまいります。

●住友商事グループの環境方針

I.基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境の保全が両立した「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II.基本方針

住友商事グループは、国内外におけるさまざまな事業活動を行うにあたり、以下の方針に従い、グループ会社が協力して、この環境の基本理念の実現に努める。

1.環境に対する基本姿勢

良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。

2.環境関連法規の遵守

国内外の環境関連法規及び同意した協定等を遵守する。

3.自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。

4.気候変動への対応

気候変動の緩和及び気候変動の影響への適応に十分配慮する。

5.資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、その有効利用に努める。

6.循環型社会構築への寄与

廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに取り組み、循環型社会の構築に向け努力する。

7.環境保全型事業の推進

総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。

8.環境管理の確立

環境マネジメントシステムを活用して、環境目的・目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図りつつ、環境汚染の予防に努める。

9.環境方針の周知と開示

この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

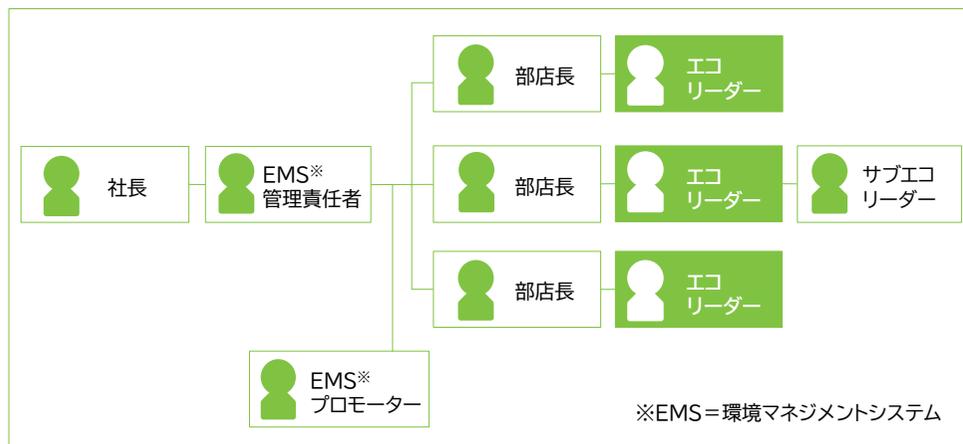
未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



環境マネジメント体制

当社では、日頃から地球環境に配慮した業務を続けることで、未来を生きる世代が安心できる地球環境が実現していくと考え、全国の拠点にエコリーダーを設置し、現場レベルで取り組みを推進しています。

●環境管理組織図



取り組み課題とアクションプラン

脱炭素・循環型社会へ向けた取り組み

当社は、カーボンニュートラルの実現に向けた環境配慮型商品・サービスを普及促進するとともに、限りある資源を浪費することなく、有効活用する仕組みを構築し、推進することで、脱炭素社会と循環型社会の両立を目指した取り組みを実施します。

アクションプラン(抜粋)

- 社用車EV化推進
- お客さまの状況分析から車両台数の最適化・代替手段提供・電動車導入への積極的な提案
- メンテナンスリース・メンテナンスマネジメントサービス(MMS)取引の推進
- 自動車整備におけるリサイクル品・リビルド品の積極的な活用
- ペーパーレス化の推進

サステナブルファイナンスの活用

サステナビリティボンドの発行により、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献

当社は2020年からサステナビリティ関連のボンドを発行しています。

サステナビリティボンドにより調達した資金は、「環境配慮型車両の普及促進事業(グリーンプロジェクト)」および「交通事故削減サポート事業(ソーシャルプロジェクト)」に充当しています。

グリーンプロジェクトでは、グリーン適格基準を満たす環境性能の高い車両、つまりEUタクソミー※のCO₂排出基準を下回る電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)、およびハイブリッド自動車(HV)などの新規購入資金として活用することで、気候変動への対応に貢献しています。

ソーシャルプロジェクトでは、ソーシャル適格基準を満たす当社の次世代テレマティクスサービス「SMAS-Smart Connect」に用いる高機能車載器の導入を促進し、車載器が取得したデータを活かしたさまざまな交通事故削減ソリューションを提供することで、モビリティ分野における安心・安全な社会の実現を目指しています。

当社はこれからもサステナブルファイナンスを積極的に活用し、環境や社会に配慮した製品や技術の普及拡大を通じたクルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献してまいります。

※企業の経済活動が地球環境にとって持続可能であるかどうかを判断するEU独自の仕組み



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



気候変動への対応(TCFD提言に基づく情報開示)

当社は法人のお客さまや自治体向けの自動車リース事業を主軸に、お客さまの移動をシームレスにするモビリティサービスを提供しています。自動車産業の脱炭素への移行を支援する立場から、気候変動の影響に注目し、将来を見据えたEVリース事業を強化しています。

ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティ全般のガバナンス体制は9ページをご覧ください。

サステナビリティ推進部担当役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会では当社のサステナビリティへの取り組みを検討し、経営会議へ報告する体制を有しています。気候変動などのサステナビリティ経営全般における重要事項は経営会議で審議され、取締役会に報告されます。経営会議は社長をはじめとする執行役員で構成されています。

リスク管理

当社では気候変動をはじめとするサステナビリティ全般のリスクと機会をあらかじめ識別、評価し、サステナビリティ推進委員会で重要リスクを特定しています。重要リスクについては経営会議で審議を行い、取締役会に報告することとなっています。重要課題の進捗状況については、サステナビリティ推進委員会および経営会議を通じて適切に管理してまいります。

戦略

不確実な将来を見据えたサステナビリティ経営を実現するためには、2℃以下を含む複数のシナリオで分析を行い、気候戦略を立てる必要があります。1.5℃と4℃のいずれのシナリオにおいても気候変動リスクはかなり限定的で、影響が少ないと評価しています。

一方、1.5℃シナリオの中長期視点から評価したとき、気候変動は当社にとって大きなビジネス機会になることと考えているため、脱炭素に向けたEVリースの普及拡大に向けた戦略を強化しています。

シナリオ	重要課題	分類	当社影響	
			短期	中長期
1.5℃シナリオ	気候変動 (カーボンニュートラル)	リスク	小	小
		機会	小	大
	資源循環 (サーキュラーエコノミー)	リスク	小	小
		機会	小	大
4℃シナリオ	自然災害	リスク	小	小
		機会	小	小
	自然環境・生物多様性	リスク	小	小
		機会	小	小

気候変動と生物多様性は密接な関係にあることから、TCFDで推奨している気候変動や資源循環、自然災害以外に、TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)で要求される自然環境や生物多様性も含めてシナリオ分析を行っています。

時間軸

気候変動のシナリオ分析においては、単年度を短期、2024年～2030年(SDGs対象期間)を中期、2031年～2050年(カーボンニュートラルのゴール年)を長期と定義しています。

採用したシナリオ

1.5℃シナリオでは、国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)が発行したWorld Energy Outlook (WEO)2021のNZEシナリオ※を採用しています。4℃シナリオでは、国際気候変動に関する政府間パネル(IPCC:Intergovernmental Panel on Climate Change)の報告書のRCP8.5シナリオを採用しています。

※Net Zero Emissions by 2050の略:2050年ネットゼロ達成、2100年の温度上昇1.5℃



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



それぞれの環境課題におけるリスクと機会の詳細内容は次のとおりです。

●気候変動(カーボンニュートラル)

分類	詳細内容
リスク	当社は、石炭火力のような座礁資産になりうるものは保有しておらず、工場も所有していません。環境負荷を極力抑えた形で事業活動を展開しているため、脱炭素社会への移行に伴うリスクは小さいと認識しています。 商品であるリース車両に関して、強い制限が課される状況にはないことから、気候変動の観点から当社への影響は小さく、将来においても影響を及ぼす可能性は低いと考えています。
機会	将来的には新車販売だけではなく、自動車リースについてもEVへのシフトが進む見込みです。 当社ではEVリースをビジネスの競争軸として考え、次世代車両の仕入台数に占める割合を中長期的に高める計画を掲げており、EVリースを積極的に推進する方針です。 EVに特化した専門部署を設置し、お客さまや地域への導入支援を行っています。単なるEVリースだけではなく、充電環境、車両管理・メンテナンスを含めた複合的な提案を行い、普及促進を加速化させています。 EVリースのニーズが今後さらに強まることから、将来的には当社ビジネスへの貢献の可能性も広がると想定しています。

●資源循環(サーキュラーエコノミー)

分類	詳細内容
リスク	当社は整備工場などを所有していないため、廃棄物はオフィスから排出される一般廃棄物がメインになります。 また、商品であるリース満了車両については、中古市場で売却しているため、車両商品関連の廃棄物を直接的に排出する機会はかなり限定的と考えています。 資源・廃棄物の観点から、当社への影響は小さく、将来においても影響を及ぼす可能性は低いと考えています。
機会	当社では、リース期間が満了した車両が再リースとして継続利用されなかった場合、入札会などの中古市場等で売却および処分しています。これらの活動は資源の循環的な利用と、車両の使用壽命の延伸に貢献しています。 また、車両修理等においてはリビルト部品などのグリーンパーツを使用しており、資源を有効的に活用しています。 資源枯渇や、世界的な人口の増加の背景から、サーキュラーエコノミーへの対応ニーズが今後さらに強まることから、将来的には当社ビジネスへの貢献の可能性も広がると想定しています。

●自然災害

分類	詳細内容
リスク	特定の自然災害が当社の与信先や事業拠点に損害を与える可能性はあるものの、地域が分散されていることなどから影響は限定的と考えています。自然災害の観点から、当社への影響は小さく、将来においても影響を及ぼす可能性は低いと考えています。
機会	自動車リース業界では、損害保険業界などと比較して自然災害との関連性が低いです。当社では、大雨・洪水・台風・高潮・地震による津波などの水害で、概ね車両の床下(フロア)浸水程度の被害を受けた既存取引先の車両に対し、車両使用の可否について臨時的簡易点検を行う車両災害サポートプログラムを提供しています。 また、地方自治体とEVの導入および再生可能エネルギーの調達、災害対策に向けた連携協定などの締結により、連携企業とともに活動を推進していますが、自然災害分野での当社ビジネスへの貢献が小さく、将来においても影響範囲が限られると想定しています。

●自然環境・生物多様性

分類	詳細内容
リスク	当社は、製造業などと比較して自然環境・生物多様性などとの関連性が低いため、自然環境・生物多様性の観点から当社への影響は小さく、将来においても影響を及ぼす可能性は低いです。
機会	当社は、製造業などと比較して自然環境・生物多様性などとの関連性が低いため、自然環境・生物多様性の観点から当社ビジネスへの貢献は小さく、将来においても貢献範囲が限られると想定しています。

※表は株式会社日本格付研究所(JCR)が発行するESGクレジットアウトLOOKの評価内容をもとに当社で作成

指標と目標

当社では2050カーボンニュートラルの実現に向け、気候関連の指標と目標を策定して活動を推進しています。

指標と目標は7ページをご覧ください。

実績は48ページをご覧ください。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



脱炭素への施策(Scope1, 2, 3)

当社では、2050カーボンニュートラルの実現に向け、Scope1,2,3の3つのスコープに分けて脱炭素の施策を進めています。

Scope1: 社用車の台数の最適化とEV化の推進

Scope1は、社用車の使用に伴う直接的排出量を対象としています。

経営理念に掲げている「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献する」ことを実践し、率先して脱炭素社会を実現するため、社用車のEV切替を加速させ、2024年までに50%のEV化、2030年度までに全車両完全EV化を目指します。

当社は、営業活動で計221台の社用車を利用していましたが、「車両最適化サービス」(自社提供)を活用し、2022年度までに約3割の社用車を削減しました。最適化で捻出した費用を活用し、社用車のEV化を促進しています。

Scope2: 再生可能エネルギー由来の電力へ切り替え

Scope2は、事業所における電力や熱の使用に伴う間接的排出量を対象としています。

当社の事業所は本社も含めすべてテナントビルに入居しているため、使用電力を再生可能エネルギー由来に切り替えるのは難しい面もありますが、一つでも多くの事業所で再生可能エネルギー由来の電力を利用できるよう、テナントビルに働きかけています。大阪本社においては、すでに全電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えています。

Scope3: お客さまや自治体のEV導入、普及拡大に向けた活動支援

EVに特化した専門部署を設置し、お客さまや自治体向けのEV導入を促進

Scope3は、カテゴリ1, 2, 3, 5, 6, 7, 13の間接的排出量を対象としています。

特に、カテゴリ13の「リース資産(下流)の使用」に伴うGHG排出量はサプライチェーン全体の6割以上を占めているため、脱炭素社会を目指すためには、お客さまや自治体のEVの普及拡大に向けた活動支援が必要不可欠です。

当社は、EVと融合した「モビリティプラットフォーム」への進化を目指し、法人のお客さまや自治体のEV導入を支援するために、「EV&カーボンニュートラル戦略推進部」と「モビリティ&EV企画部」を設置しています。

EV&カーボンニュートラル戦略推進部は、お客さまを担当する各営業部店と連携し、お客さまがEVを導入される際の導入計画や、使用目的に応じた車種選定、充電環境、充電サービス手配、アフターサービス、および再エネ設備、エネルギー管理などの周辺サービスも含めたサポート(EVワンストップサービス)を行っています。また、EVの特性を活かした、リース、リサイクルなど長期的な利活用につながる新たなサービスも検討しています。

モビリティ&EV企画部は、テクノロジー進化、ビジネスマクロ環境の変化へ迅速に対応するため、モビリティやEV関連の企画およびプロジェクトに取り組んでいます。

お客さまの車両台数最適化およびEVの導入促進

当社は自動車リースを主業としていますが、レンタカーやカーシェアなども組み合わせた車両台数最適化サービスも提供しています。2022年度までにすでに100社以上のお客さまの車両稼働状況を分析し、最適化提案を行っています。稼働率の低い車両を減らし、削減できたコストを原資にEV導入を促進することで、気候変動への対応スピードを加速させ、脱炭素社会の実現に貢献しています。

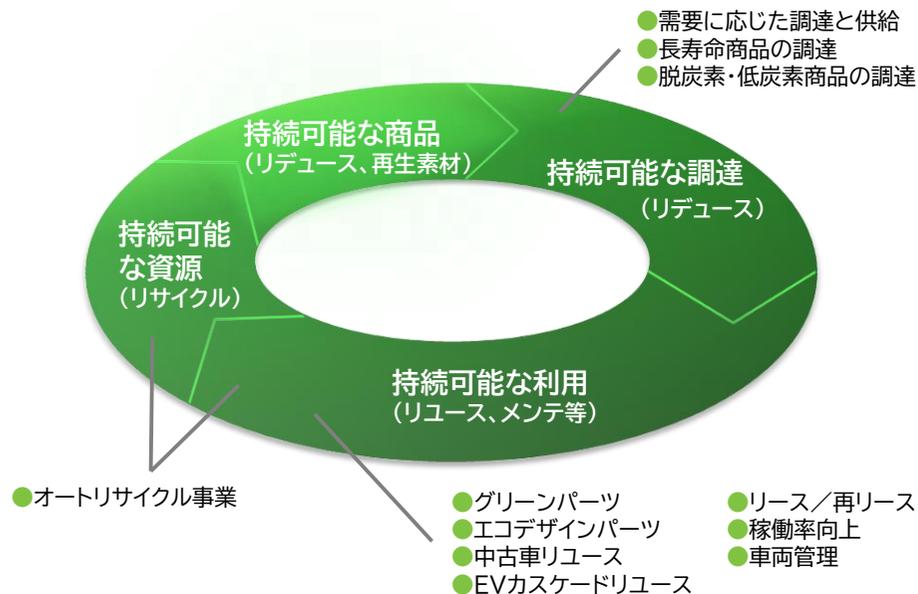


未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



サーキュラーエコノミー (Circular Economy)への取り組み

当社は自動車メーカーやディーラーからクルマを調達し、法人のお客さまや自治体にリース商品として提供するだけでなく、クルマを安心・安全にご利用いただくためのモビリティサービスを提供しています。このような事業特性により、当社のサーキュラーエコノミー活動は、持続可能な調達およびお客さまの持続可能な利用に向けたサポートに重点を置いています。



持続可能な調達

クルマと部品は需要に応じた調達と供給体制を構築しているため、実質的なロスゼロです。クルマ提供の際は、お客さまに良い商品を長く使っていただくために、メーカー保証付きで高品質の脱炭素、低炭素のクルマを積極的に調達しています。

持続可能な利用に向けたサポート

当社は自動車リースを主業としていますが、レンタカーやカーシェアなども組み合わせた車両台数最適化サービスを提供しています。稼働率の低い車両を減らし、削減できたコストを原資としてEV導入の提案を行っています。お客さまの車両を良好な状態に保つために、メンテナンスサービスを含む車両管理サービスを提供し、車両の使用可能年数の延長に貢献しています。部品交換時にはリビルド部品などのグリーンパーツを積極的に活用、タイヤ交換時には低燃費(エコ)タイヤや、地域によってはオールシーズンタイヤなどのエコデザインパーツを活用することで、省資源化やCO₂排出量の削減に貢献しています。

リース満了車両を中古車として再利用

当社では毎年7万台以上のリース車両が満了を迎え、多くは良質な中古車として売却していますが、昨今は自社の中古車リースやレンタカーへの再利用も推進しています。2018年から中古EVの新たな二次利用を促進する「EVカスケードリユースプロジェクト」を日産自動車株式会社、住友商事株式会社と共同で取り組み、現在はこれらの知見をベースに、当社として取り組みを加速させています。

オートリサイクル事業の展開

使用済み車両のリユース・リサイクル市場での売却を数多く扱ってきたノウハウを活かし、損保会社、リース・レンタカー会社等から委託を受けた全損車両の処分を仲介するオートリサイクル事業を展開しています。

適切な処分に向けた管理

車両廃棄処分をする際にはマニフェスト管理や解体業者の資格有無など、法令に則り適正に処理が行われるよう、管理しています。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



主な活動

ペーパーレス化の推進

当社は自動車リースやメンテナンスマネジメントサービスなどの契約を「電子契約」で締結する「電子契約システム」を構築し、お客さまへ提供しています。

電子契約を採用することで、事務用紙の削減(ペーパーレス)だけでなく、契約書の捺印・保管業務のほか、保管場所の確保など、お客さまの手間が不要となり、省スペースにも貢献可能です。2023年3月末時点の電子契約比率は、約54.4%を占めています。

提携メンテナンス工場による自動車メンテナンスの提供については、契約や点検の管理、請求までを行うWebシステム「MIW」により、メンテナンス工場とのやり取りのペーパーレス化を推進することに加え、メンテナンス工場自体の事務作業効率化にも取り組んでいます。なお、MIWの利用率は2023年3月末時点で約91.5%となっています。2023年度中には97%を目指しています。

また、当社では従来、保険商品改定の際に保険商品のパンフレット、重要事項説明書を書面にてお客さまへご案内していましたが、ペーパーレス化推進の観点から書面でのご案内を廃止しました。営業部店としては書面、冊子の在庫管理業務がなくなることで業務も効率化し、郵送時に発生していた封筒も削減されることで、さらなるペーパーレス化を図っています。

「SMASの森」活動の継続

当社の経営理念のVisionでは「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献」することを掲げており、社員参加型のボランティアとして「SMASの森」(神奈川県南足柄市)の森林保全活動を行っています。この活動は社員一人ひとりが事業と環境への関わり方を意識することが大切であるという考えのもと、地球環境の維持・改善の大切さを学ぶことを目的として2017年から始まり、2022年度には5周年を迎えました。今までに計13回、社員とその家族延べ約500名がボランティアとして参加しました。

「SMASの森」では間伐、栽地整備・植栽、二酸化炭素吸収量の調査などを実施しています。間伐は木々に適度な間隔を設けることで光を地表に届け、成長を阻害することなく健康な木を育てます。栽地整備・植栽は森林の役割を回復させ、落葉落枝によって長い年月をかけて土壌の有機物や炭素量を増やすことができ、森林の維持に役立ちます。

森林は、二酸化炭素を吸収し酸素を供給することはもとより、木々の根は土壌を斜面になぎ止め、落葉落枝は降雨による土壌流出を抑えるなど、土砂災害防止の機能があります。豪雨や日光をやわらげることで、昆虫や動植物が健やかに成長する生息地にもなります。また、森林浴やハイキングは癒やしとなるほか、ストレス解消や気分転換、健康維持に高い効果を発揮します。

木が育ち、健全な森になるまでには数十年から百年ほどの時間がかかります。当社の活動が続けられる限り、未来の子どもたちに住みやすい地球環境を残すため、「SMASの森」活動を継続してまいります。



「SMASの森」ボランティア活動



活動の様子



新たな価値提供によるモビリティ社会の発展

3 すべての人に
健康と安全を9 豊かとしほ至望の
基盤をつくらう11 住み続けられ
る暮らしをつくり

マテリアリティへの想い

当社は、100年に一度と言われる自動車業界の大変革期に、目まぐるしく変容するモビリティ市場において、お客さまに新たな価値と進化するサービスを提供し続けることで、モビリティ社会の発展を目指します。

取り組み課題とアクションプラン

モビリティプラットフォームへの進化

当社は、自動車業界における次世代トレンド「CASE※1」「MaaS※2」を、当社の事業基盤と融合させ、新たな価値と進化するサービスを提供し、モビリティプラットフォームへと進化してまいります。

当社は、リース車を増やすだけでなく、お客さまが最適な車両保有台数となるようなご提案や社用車の稼働率向上に寄与するカーシェアや繁忙期のレンタカー手配などを容易に組み合わせ利用できるよう、ソリューションのご提案を行っています。

※1 4つの技術トレンド「Connected(つながる)」「Autonomous(自律走行)」「Shared&Services(共有)」「Electric(電動化)」の総称

※2 「Mobility as a Service (モビリティ・アズ・ア・サービス)」、鉄道・バス・タクシー・旅客船・旅客機・カーシェア・シェアサイクルなど複数の交通機関を一つのサービスとして結び付け、人々の移動を大きく変える概念

人・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現

当社は、安心・安全な社会の実現に向け、安全装置付き車両などの導入を積極的に促進することに加え、当社が長きにわたり培ってきた事故削減へ向けたプログラムを進化させ、新たなソリューションとして提供します。

アクションプラン(抜粋)

- モビリティミックスの実現
- 蓄積したビッグデータを利活用した新たなモビリティサービスの提供
- 安心・安全な社会の実現に向けたハードの提供と持続的なソリューション開発

新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



主な活動

アルコールチェック義務化に対する当社の新たな価値提供

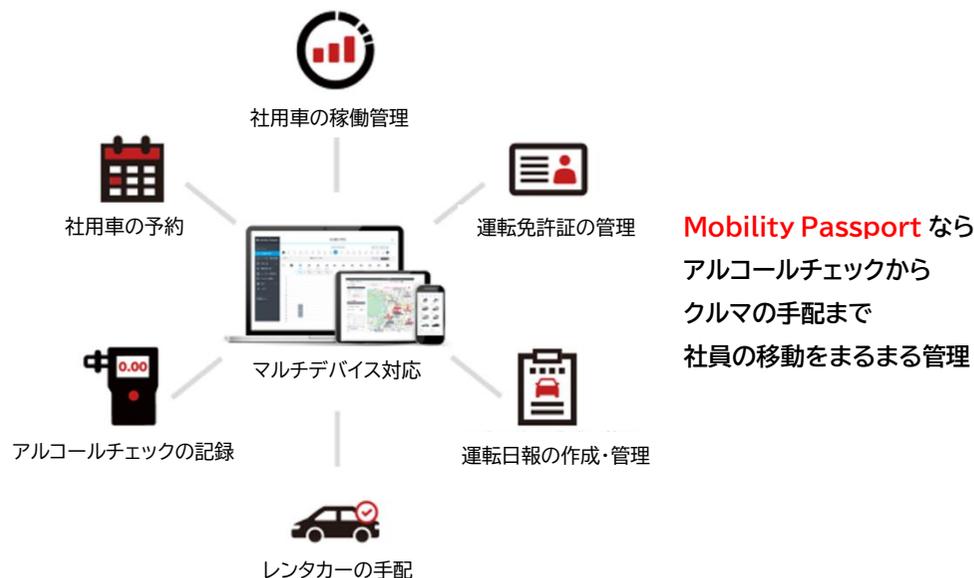
2022年の道路交通法改正により、白ナンバー車両を一定数以上扱う事業所にもアルコールチェックが義務化されました。全国で約34万事業所、約782万人の運転者が新たにその対象となり、多くの企業で管理方法の確立が急務となっています。

このような課題に対し、当社では、「Mobility Passport」のアルコールチェック記録機能および専用アルコール検知器との自動連携機能を追加し、「ALnote」を新たな商品として提供しています。

「Mobility Passport」のアルコールチェックの機能追加

当社が開発し、当社の100%子会社であるSMAサポートが提供している「Mobility Passport」は、多様化するモビリティに対応するビジネスMaaSアプリです。アプリで社用車を予約、空がない場合はレンタカーやカーシェアを予約・手配といったスムーズな移動体験を提供するだけでなく、運転日報の作成・管理、社用車の稼働管理等、モビリティの手配と車両関連業務の改善の機能を併せ持っています。

Mobility Passportにアルコールチェック機能を追加したことで、アルコールチェック義務化の対応に必要な8項目を記録することが可能になりました。アプリ内で日報データと突合せ、管理者はアルコールチェックの状況を確認できます。また、タニタ製FC-810との自動連携により、さらなる業務効率化とアルコールチェックの正確な記録管理を実現することが可能です。



Mobility Passport なら
アルコールチェックから
クルマの手配まで
社員の移動をまるまる管理



※Bluetooth®ワードマークおよびロゴは登録商標であり、Bluetooth SIG, Inc.が所有権を有します。

新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



ALnote(アルコール管理)によるペーパーレス化

「ALnote」は、アルコールチェック義務化に特化したアプリです。まずはアルコールチェック義務化への対応から検討したいというお客さまに、紙などのアナログ管理からデータによるデジタル管理に切り替える第一歩として利用していただくことを想定しています。

シンプルな画面操作で、車両や社員登録、アルコールチェック結果の記録や管理などをスムーズに行えるため、記入漏れや紛失のリスクが回避できます。Mobility PassportにもWeb上でアルコールチェック結果記録機能がありますが、ALnoteはアルコールチェック結果記録と管理のみに機能を絞ることで、無料で提供を実現しました。法改正への対応として、書面手続き不要のWeb申し込みだけで手軽に導入できます。

ALnoteを提供することにより、飲酒運転を防止し、安心・安全な車社会の発展とペーパーレス化による地球環境の向上に貢献してまいります。



※2023年度からは住友三井オートサービス株式会社が本サービスを提供しています。

チェック・記録が必要な8項目

 確認者名	 運転者名	 自動車登録番号 (または識別できる記号)	 確認日時
 確認方法	 酒気帯びの有無	 指示項目	 その他必要事項

- ・アルコール探知器の使用有無
- ・対面でない場合は具体的方法

ALnoteとは無料でアルコールチェック記録のデータが管理できるWebアプリ。どなたでも簡単に、今すぐ導入可能です。

ALnoteを導入することで

 スマートフォン/PCから記録送信	 チェック記録のデータ管理	 チェック記録のCSV出力
---	---	---

などが可能になり、業務の効率化が実現できます。

新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



「SMAS-Mobility Data Insight(MDI)」による生産性の向上

当社は、2022年12月、クルマをご利用のお客さまにおけるサステナビリティの推進、生産性向上を目的とした新たなサービスをリリースしました。

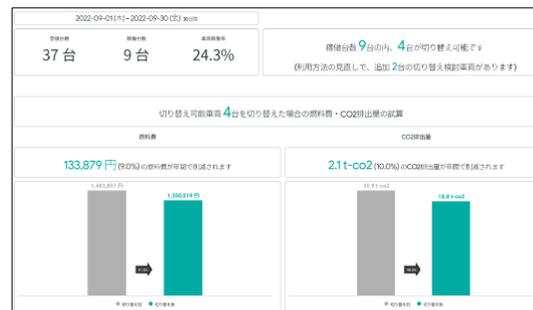
このサービスは、当社が提供しているテレマティクス「SMAS-Smart Connect」搭載車両の運行データを基に、「EV導入」「生産性の向上」「排出されるCO₂※とアイドリングによる消費燃料」「安全運転推進」の4つの観点から、お客さまが必要とされる専門性の高い分析レポートを選択することができ、ダッシュボードとして可視化いただけます。

「MDI」を利用することで、面倒な集計やデータ分析が不要となります。目的に応じて、確認したい期間や対象範囲を選択するだけで、必要な情報を入手することができます。

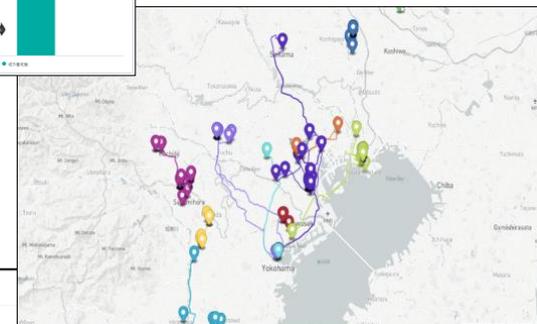
※一部排出量が計算できない車両があります。

●SMAS-Mobility Data Insightが提供する4つのメニュー

EV導入台数の可視化



訪問エリアの可視化



CO₂排出量推移



安全運転診断



SMAS-Mobility Data Insight

自社に必要なデータを
一目で把握

豊富なダッシュボードで手軽に分析



パートナーとの共創による相互成長



マテリアリティへの思い

企業が成長し続けるためには、さまざまな関係者との協力は欠かせません。当社はパートナーとの関係を深化させ、新たなことにも挑戦し、ともに価値を創造、成長し続けることを目指します。

取り組み課題とアクションプラン

パートナーとの関係強化

当社は、社会の変化に対応し続けるため、新たなネットワークの構築と、既存パートナーとの関係を発展・進化させることで、パートナーとともに成長してまいります。

公平・公正な取引慣行の実施

当社はパートナーとともに、公平・公正な取引を引きを継続するため、関連法規の遵守、社会規範に基づいた企業活動を推進してまいります。

アクションプラン

- 脱炭素社会の実現に向けた異業種企業との提携
- 提携整備工場との共生
- 地銀(地銀系リース会社)との共生

主な活動

EVワンストップサービスの実現に向けて

EV車は、ガソリン車より価格が高いため、導入にあたっての購入予算の捻出や充電設備の整備が必要になってきます。また、EVを利用しようとすると、航続距離によっては外出先での充電ネットワークの確保やEVを活用したエネルギー管理などの課題があります。当社ではそれらの課題をすべてワンストップでお任せいただけるよう、パートナーとの提携を進めています。

●EVワンストップサービス



パートナーとの共創による相互成長



事例紹介

EV充電ネットワークサービス構築に向けた実証実験を実施！

当社は、2023年2月から3月下旬まで、関西電力グループやEVおよび充電器の導入を検討するパートナー企業と連携し、EV充電ネットワークサービスの構築に向けた実証実験を行いました。

本実証では、EV充電スポットを有するパートナー企業等から、大阪府内を中心に既設の急速充電器および普通充電器をシェアリング、加えてパートナー企業には当社からEVを貸し出すことで、当該EV充電スポットを使用することが可能となりました。急速充電器および普通充電器を組み合わせたシェアリングの実証は全国初の取り組みです。

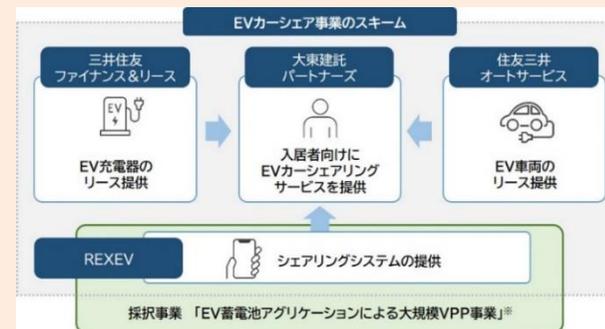
実証を通じて、パートナー企業はEVの利用実態や、充電器の使用頻度等の検証を行い、EVの運用・充電計画の作成、充電器の導入にかかるコストダウンの検討等に活用します。また、関西電力グループが実証における走行距離や充電器の稼働率等のデータ分析を行います。それらの結果を踏まえて、関西電力株式会社は、EV充電サービスのサービスプラットフォームを開発します。商業施設や飲食店等とも連携し、充電と多様なサービスを組み合わせることで提供することにより、お客さまの付加価値向上を目指します。

さらに、将来的には法人のお客さまの一部充電スポットを一般のEVユーザーが利用できるシェアリングサービスも検討します。本実証を通じて、脱炭素に向けた取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

社有EV車を活用したカーシェア事業を共同で開始
～EVエネルギー管理の実用化を目指す～

当社は、大東建託パートナーズ株式会社と株式会社REXEV、三井住友ファイナンス&リース株式会社と共同で、2023年3月から大東建託パートナーズが管理する賃貸住宅の入居者を対象に、同社の社有車を活用した「EVカーシェア」の事業化に向けた取り組み

を開始しました。4社が協力して行う本事業では、EV蓄電池とIoT技術を活用し新しい電力需給調整の仕組みを構築、「ゼロエミッション東京」の実現に向け、EVエネルギー管理の実用化を目指します。



企業間EVカーシェアリングの実証実験

当社は、SCSK株式会社およびSMAサポート株式会社の3社において、今後需要が見込まれる、企業間EVカーシェアリングサービスの構築に向け、2021年7月から実施している福岡支店に続き、同一ビル内に入居している名古屋支店およびSCSK中部支社との間で、企業間EVカーシェアリングの実証実験を開始しました。

働き方改革に伴い、多くの企業で固定費削減のため、社用車の削減やカーシェアへの移行ニーズがあります。稼働率の低下したクルマを企業間でカーシェアリングを行うことにより、企業の負担低減を可能にします。また、複数社での共同利用は、EV導入コストを抑え、脱炭素を推進します。

本取り組みは、具体的なスキームの作成、システムの検証、メンテナンスなどの運営体制を構築し、企業間EVカーシェアリングサービスとして事業化することを目的としています。



当社の中川中部北陸営業本部長（左）とSCSK田辺中部支社長

パートナーとの共創による相互成長

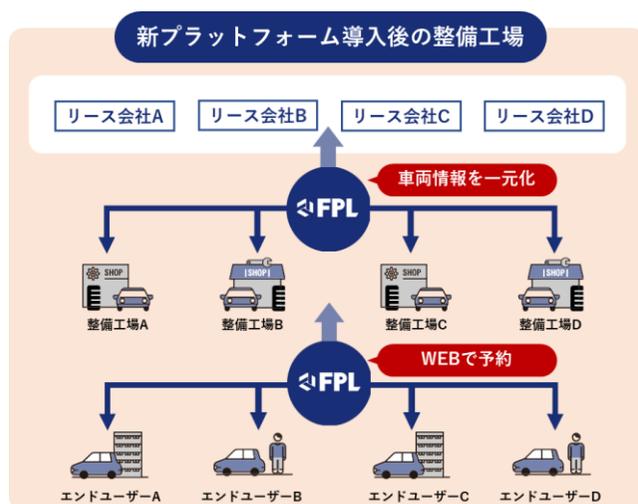


自動車リース大手4社と三菱商事エネルギーによる、車両メンテナンスDX「FLEET PITLOCK」始動！

当社と自動車リース大手3社ならびに三菱商事エネルギー株式会社の5社は、2021年10月に車両メンテナンス管理専門の共通プラットフォーム「FLEET PITLOCK(フリート・ピットロック、FPL)」の開発、普及を目的とした、業務提携を締結しました。

昨今の自動車整備業界は、急速な高齢化と人材不足、車両の技術進化に伴う新たな技術習得、自動車リース各社からのメンテナンスを請け負うためのシステム連携などによる負担感が増しており、メンテナンス業務の効率化が求められていました。これらの課題を解決するため、三菱商事エネルギーグループ会社のWebシステムのノウハウを活かし、自動車リース業界と整備工場を横断する車両メンテナンス管理の共通プラットフォームとして「FLEET PITLOCK」を開発し、業界全体に普及していくことが本業務提携の目的です。

業界上位4社の提携により、自動車リース業界の構造変革を牽引するとともにパートナーである自動車整備工場の業務効率化の支援を推進していきます。



EVメンテナンスへの対応

当社では、専門講師を招き、整備工場向けにEVの基本構造と整備研修を実施しています。2022年度は、Web上で3回開催し、合計247名(208社)に参加いただきました。

また、近畿地区を中心に現地ディーラーに協力いただき、実車を用いて動力用バッテリーの取り付け位置、マフラーがないフラットな下回り・足回り等を実際に確認する研修を行い、さらにスキャンツールを使ったEVの故障診断なども実施しました。

当社ではこれらの活動を通じ、きたるEVの本格普及に向けたEVメンテナンスに備えています。



実車を使用しての研修。EVメンテナンスは確認から故障診断まで多岐にわたる



地域社会との共生



マテリアリティへの思い

当社は、事業活動を通して、地域社会にさまざまな影響を与えています。この事実を認識し、「良き企業市民」として、事業活動や社会貢献活動を通じ、地域社会への発展と活性化に寄与し続けることを目指します。

基本的な考え方

クルマを扱う当社の事業活動は、安全や生活環境面で、地域社会にさまざまな影響を与えています。その影響を認識し、当社はお客さまをはじめ、取引先や株主、自治体、地域コミュニティなどのステークホルダーの皆さまとともに、モビリティを通して、地域ごとに抱える社会課題の解決に向けて、取り組んでまいります。

また、当社が持つソリューションだけでは対応することが難しい社会課題に対しても、真摯に向き合い、次世代を担う子どもたちの育成支援、社員がコミュニティに参画しての社会貢献活動により、地域社会の活性化に寄与してまいります。

取り組み課題とアクションプラン

地域社会の発展に寄与するソリューションの提供

地域ごとに抱える課題に対し、当社が持つさまざまなソリューションを通じ、各地域の発展と活性化に寄与します。

社会貢献活動への積極的な参加

当社は、地域社会の活性化につながる社会貢献活動への積極的な参加により、地域との関係性を高めます。

アクションプラン

- 地域活性モビリティ事業の推進
- EVと再生可能エネルギーをミックスさせた地方創生ビジネスの実施
- 地域向けコンテンツ(安全運転支援・講習会開催など)の拡充
- SDGs/リースの活用による社会貢献
- 寄付・寄贈などを通じた社会貢献活動
- 社内交通安全啓発活動の積極的な実施

主な活動

自治体の「地域脱炭素化」活動への支援

世界的・国家的な取り組みである「脱炭素化」に呼応する形で、自治体による「地域脱炭素化」が活発化しています。当社は、思いを同じにする自治体の活動をサポートするため、社内プロジェクトを立ち上げ、それぞれの地域に合った「脱炭素」実現に真剣に向き合っています。

社員の声

ゼロカーボンシティ実現に向けて自治体は加速する

自治体プロジェクトは、国が掲げる2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、当社にできることを広く考え、速やかに実行に移すべく、全国を横断して組成されました。

現地を訪問する中で、職員の真剣さや意思決定のスピードを感じ、改めてこのプロジェクトは成功させなければならないと考えるようになりました。2023年2月時点で146の自治体と取り引きをするに至りましたが、さらに多くの自治体の課題に向き合い、一緒に取り組んでいきたいと思えます。



自治体プロジェクト
リーダー
奥村 進吾



地域社会との共生



事例紹介

入間市におけるEV活用再生可能エネルギーマネジメント事業

当社は、入間市(埼玉県)、入間ガス株式会社、株式会社REXEV、アースシグナル株式会社とともに、SDGs未来都市に選定された入間市においてゼロカーボンシティ実現を加速するための協定を締結しました。

入間市ではEV公用車10台を導入、さらには公用車の一部を市民等とのカーシェアリングに供する事業を行っています。太陽光発電設備とEVの導入により、公用車の使用による環境負荷の低減と、災害時の防災レジリエンス強化を図ります。EVを公用時間外に活用することで、市民へのEV普及促進と地球温暖化防止に対する意識啓発を目的としています。

太陽光発電設備は、正面玄関前と本庁舎立体駐車場に設置し、発電した電力はEVに供給する一方、余剰分を本庁舎で使用しています。さらに、災害等による停電時には、EVに蓄電した電力を避難所等で活用する予定です。当社は協定締結各社とともに事業のサポートを行っています。



EVカーシェアリング

地域SDGsコンソーシアムへの参画

地域SDGsコンソーシアムの動きは、多くの自治体で展開されています。地域におけるSDGsコンソーシアムは、当該地域に拠点を置く業種の異なるさまざまな企業で構成され、課題解決のために情報交換などを活発に行っています。

当社は現在、4県4市のコンソーシアムに参画し、情報交換や自治体向けウェビナーなどを通じて、地域社会の課題解決を目指しています。

交通事故撲滅と交通事故による被害者救済への取り組み

自動車リース事業を行う当社は、交通事故による被害を大きな社会課題としてとらえています。このような社会課題を解決すべく、交通事故撲滅のための講習会開催から交通事故による被害者救済に至るまで、さまざまな活動を積極的に行っています。

安全運転講習会の内容に新たなプログラムを追加

当社は、1998年に安全運転の啓発と自動車交通事故削減を担う専門部署として、現在のRMS(リスクマネジメントソリューション)部の前身であるセイフティコンサルティング室を設立しました。以来、一貫してお客さま企業の交通事故ゼロを目指し、サポートを続けています。

RMSはサービスの単品売りではなく、お客さまの課題に合わせた計画を策定し、事故削減に向けたサポートが重要です。

2022年度には、介護・デイサービス事業者や物流・配送事業者で多く利用されているワンボックス車両向けに一般乗用車との違いを認識していただく新たなプランを開始したほか、準中型車用プランの充実も図っています。

また、講習会開催形態も多様なニーズへ対応すべく、集客型Web講習会やオンデマンド配信講習会を追加しました。



地域社会との共生



献血活動

交通事故などによるケガや病気により輸血を必要とされる方のため、当社は2014年から継続的に献血活動を行っています。2022年度は東京本社・大阪本社それぞれ2回(計4回)の献血を行いました。社員をはじめとするステークホルダーの皆さまが社会課題に向き合い、できることから取り組む姿勢を大切にしています。

公益財団法人 交通遺児育英会への寄付

当社は、交通事故による被害者救済を目的に、2011年から公益財団法人 交通遺児育英会へ寄付を行っています。交通遺児育英会は、保護者が道路上の交通事故が原因で亡くなったり、重度の後遺障がいのため、経済的に修学が困難になった子どもたちに奨学金を無利子で貸与(一部給付)して、高校や大学などへの進学を支援している公益財団法人です。

SDGsリース『みらい2030®』を通じた寄付活動

SDGsに掲げられた社会課題の解決を目指す当社は、三井住友ファイナンス&リース株式会社(SMFL社)が提供するSDGsリース『みらい2030®』(寄付型)*の提供を2021年度より行っています。SDGsリース『みらい2030®』(寄付型)は、お客さまの賛同を得てリース料の一部をSDGs達成に資するNPO法人や一般社団法人などに寄付する仕組み付きのリースで、SMFL社と日本総合研究所が共同で開発、提供する商品です。

2022年度には、SDGsリース『みらい2030®』(寄付型)に125社のお客さまから賛同をいただき、リース料の一部を認定NPO法人キッズドアと一般社団法人more treesに寄付しました。キッズドアは、「すべての子どもたちが夢や希望を持てる社会」を目指し、貧困の連鎖を断ち切るため、小学生から高校生・若者まで幅広い層への無料学習会を運営している認定NPO法人、more treesは、「都市と森をつなぐ」をキーワードに「森と人がずっとともに生きる社会」を目指したさまざまな取り組みを行う一般社団法人です。

*SDGsリース『みらい2030®』(寄付型)は、三井住友ファイナンス&リース株式会社の登録商標です。

障がい者支援活動「sweet heart project」への協力

「sweet heart project」は、障がい者支援活動として、障がい者施設で作っているお菓子を仕入れ、お客さまへの配布活動を行っています。

当社もその活動趣旨に賛同し、年末年始の挨拶などに手土産として利用しています。



配布しているお菓子の一例

全日本空手道連盟を通じた未来の日本を背負う子どもたちの支援

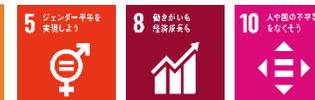
未来を支える健全な青少年の育成を目指し、公益財団法人全日本空手道連盟とオフィシャルスポンサー契約を締結しています。空手は国内に普及する過程で日本古来の武道の精神を継承し、術から道に発展した日本固有の武道です。未来を生きる世代を育てていくため、支援を続けてまいります。

その他活動実績

- 公益財団法人 日本ユニセフ協会への「ユニセフ募金」としての寄付
- 公益財団法人 日本補助犬協会を通じた、引退した補助犬の支援プログラムへの参加・寄付
- 認定特定非営利活動法人 全国就労支援事業者機構への寄付
- NPO法人 Table for Two International「Cup for Two」プログラムへの参加
- 公益財団法人 新国立劇場運営財団法人賛助会員
- 公益社団法人 大阪フィルハーモニー協会正会員
- NPO法人 セカンドハーベスト・ジャパンへの株主優待品や防災用の非常食・水の寄贈



人権の尊重と人財基盤の強化



マテリアリティへの想い

当社が成長し続けるためには、人財が重要であると認識しています。人権の尊重と人財基盤の強化を当社のマテリアリティとし、個人のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境、多様な価値観を持つ人財を受け入れる環境を整えることを目指します。

取り組み課題とアクションプラン

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

当社は、お客さまのニーズや環境の変化に柔軟に対応し、新たな価値を提供し続けるために多様な価値観・専門性を持った人財が欠かせません。そのため、当社ではダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

働きがいのある職場環境の整備

当社が新たな価値を提供し続けるためには、社員一人ひとりの健康やモチベーションを高く維持していくことは欠かせません。当社は、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組み、個人の能力を最大限発揮できる働きがいのある職場環境づくりを実施します。

アクションプラン(抜粋)

- 「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進
- 女性活躍推進
- ハラスメントのない職場「Good Workplace」の推進
- 働き方改革「Workstyle Evolution Project」の加速
- 労働安全衛生への継続的な取り組み
- ワーク・ライフ・バランスの推進

主な活動

Good Workplace活動

当社ではハラスメントがなく、すべての役職員が自分らしく働きやすい健全な職場「Good Workplace」を目指し、各種研修等の取り組みを継続的に行っています。2020年度からは、D&I推進を中心としたにハラスメント撲滅、コンプライアンスの遵守、職場のコミュニケーション促進などを全社で展開しています。

●活動の概要

環境整備フェーズ	社員の意識改革・理解フェーズ		定着フェーズ
2020年度	2021年度	2022年度	2023年度以降～
社長メッセージ Good Workplace 構築宣言	社長メッセージ 真のGood Workplace (D&I)	社長メッセージ Good Workplace 継続宣言	誰もが強みを活かせる職場へ 働きやすい職場から 働きがいのある職場へ イノベーションを起こせる 職場へ
まずは相談を ハラスメント社内相談窓口	外部専門家と社長 との対談動画配信	コンプライアンスマニュアル 改定	
経営層向け ハラスメント防止研修	副社長メッセージ ハラスメント防止のその先へ	副社長メッセージ 女性活躍推進	
全役職員向け ハラスメント防止研修	全役職員向け LGBTG+セミナー	全役職員向け アンコンジャス・バイアスセミナー	
ほっとライン開設 ハラスメント外部相談窓口設置	ガイドブック配布 ALLY ステッカー配布	e-learningによる ハラスメント防止研修	
Good Workplace 推進事務局設置	ハラスメント・人権 階層別研修	ハラスメント・人権 階層別研修	

ハラスメント防止研修・人権研修

毎年、階層・組織ごとの研修において「ハラスメント防止研修」「人権研修」などを行っています。また、ハラスメント防止に対する意識の維持・向上を目的に、動画研修および視聴後のe-learningによる理解度確認テストを実施しています。これらの研修を通じて「Good Workplace構築」の意義に触れ、一人ひとりが人権を尊重し、個の幸福とともに企業も成長していける風土づくりを推進しています。

人権の尊重と人財基盤の強化



通報・相談窓口の設置

当社では、コンプライアンス違反などの早期発見のための通報・相談窓口としてコンプライアンスデスク(内部通報窓口)を設置しており、ハラスメントなどの早期発見・是正に関しても、このコンプライアンスデスク経由の通報・相談※を推奨しています。また、2022年6月施行の「公益通報者保護法」改正を受け、従来からあるコンプライアンスデスクに“公益通報窓口”の機能を設けました。すでに導入している外部相談窓口である「職場のハラスメントほっとライン」とあわせ、役職員の選択肢を拡大し、通報や相談がしやすい体制を確保しています。

※通報・相談は、無記名ででき、かつ通報者の不利益にならないように保護される仕組みになっています。

全役職員参加セミナーの開催

Good Workplaceの実現に向けて、多様な価値観を認め合う重要性についての理解を深めることを目的に、外部講師によるセミナーを毎年全役職員向けに開催しています。性的マイノリティを示す「LGBTQ+」に関する基礎知識やアンコンシャス・バイアスについて全役職員が学び、性的マイノリティを理解、支援していることを示すALLYステッカーを社内で配布し、D&I実現に向けての風土醸成に取り組んでいます。



アンコンシャス・バイアス セミナー



LGBTQ+セミナー開催



ALLYステッカー

女性活躍推進

当社は、女性活躍推進をD&I推進の一環とし、女性社員がモチベーション高く、働きがいを感じながら永続的に活躍できる会社となるためのさまざまな取り組みを進めています。

●女性活躍推進法に基づく行動計画開示

【目標】

1. 総合職群の男性平均勤続年数に対する女性平均勤続年数の割合を70%以上とする
2. 毎年女性管理職を1~2名登用する

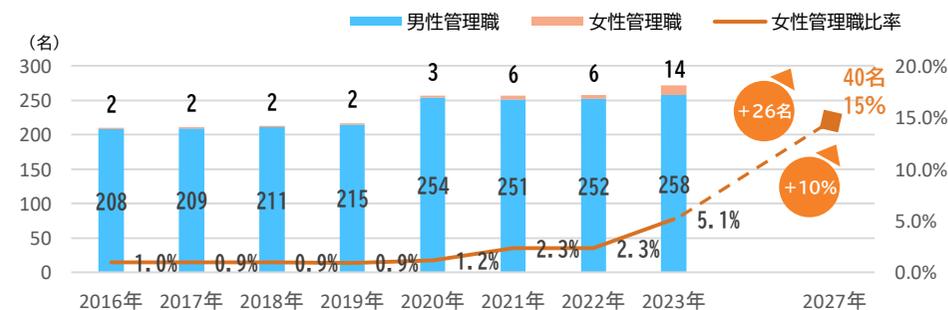
【主な取組内容】

- ・トップメッセージの継続的発信
- ・女性活躍推進に関する各種情報発信
- ・マネジメント職向け女性活躍推進セミナーの継続開催
- ・女性管理職候補者の外部セミナー派遣
- ・女性管理職候補となる人財の採用
- ・各階層別研修にキャリア研修を導入
- ・育児休暇復帰者セミナー(仕事と育児の両立とキャリア意識)の継続開催

女性管理職の登用

当社は、2027年度までに女性管理職比率を現在の約3倍の40名程度に引き上げる目標を掲げており、今後より積極的に女性登用を推進していく予定です。

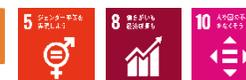
●管理職に占める女性の割合



※各年度4月1日時点のデータをもとに作成



人権の尊重と人財基盤の強化



働き方改革「Workstyle Evolution Project」(通称:ワクエボ)の加速

当社では、持続的成長のためには、多様な人財が個々人の強みを最大限に活かしながら働くことが非常に重要と考えており、社内の環境や働く人々の意識を進化させることを目的に2017年度より「ワクエボ」を立ち上げ、職場・社員主導での社内改革を進めています。

ワクエボは、仕事の効率・生産性を高めること、個人の生活をより充実させることを高次元でバランスさせることで、イキイキ・ワクワク働くことを目的とした風土改革の取り組みです。

Workstyle Evolution Project(通称:ワクエボ)

総合モビリティサービスの先駆者を目指します
～多様な人財 絶賛活躍中～

Direction

成果を生み出す
戦略の実行

イキイキ
ワクワクで貢献

SMAS行動指針...2. 私たちは、数多くの改善や、新しい試みにも自ら進んで取り組みます。

Solution

職場&個人

職場

- ・未来へつながる業務への投資／今ある業務の取捨選択
- ・多様な価値観から生まれる新発想
- ・個々人の強みを活かす

Custom
made

個人

- ・自分らしく働く楽しさ、充実感
- ・自律的なキャリア形成

× With Evolution

人事施策

ステージ I 意識改革・課題発見の機会提供

進化中

ステージ II 時間と場所にとらわれない働き方トライアル
仕事と個人事由の両立支援
生産性を高めるためのメリハリ支援

ステージ III 部店施策の実行に向けた継続的フォロー
現場要望を受けての施策検討

※社内関連部署とも連携して取り組んでいきます。

Workstyle Evolution Project関連で 新たに誕生した主な制度・取り組み

働く
場所

ノートPCとiPhoneを全社員に支給し
テレワーク制度を導入。
在宅テレワークやレンタルオフィスの利用を促進し、社員のライフスタイル・業務形態に合わせた勤務が可能。

働く
時間

スーパーフレックス制度や時差出勤などを使って柔軟に勤務時間を設定することが可能。

ドレス
コード

より柔軟な発想、創造を喚起できる環境づくりを目的として**ビジネスカジュアルを適用**。毎週金曜日は「スマートカジュアルフライデー」で、ジーンズ、スニーカーでの勤務が可能。

新設
休暇

メリハリをつけた働き方を推進すること、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から事由を問わず記念日としての休暇を、有給休暇とは別に特別休暇として取得可能となる**記念日休暇を新設**。

セミナー

ワークショップ・D&Iセミナー各種ツール勉強会など、**各職場から挙がってくるテーマを受けてのセミナーを開催**。

「テレワーク制度」「スーパーフレックス制度」

当社は、多様な働き方を実現するため、2018年10月に「在宅」または「在宅以外での社外」での勤務が可能となる「テレワーク制度」を導入しています。

また、2021年1月には試行期間を経た上でコアタイムのない「スーパーフレックス制度」※を導入し、社員一人ひとりが働き方を自ら考えることを通じて、組織・個人双方のパフォーマンス向上を目指しています。

※コアタイム(就業必須となる時間帯)がなく、5:00～22:00の間において、個人の裁量により始業・就業時間を設定できる制度。

東京本社・大阪本社にてグループアドレスを導入

「テレワーク」が浸透したことを受け、新しい働き方・働き場所に対応して東京本社・大阪本社の執務スペースを固定席からグループアドレス※に変更しました。

今後も、他拠点を含め、環境にも配慮したウェルビーイングを追求したオフィス環境の整備を進めていく計画です。

※部署単位でのフリーアドレス化。

レンタルオフィス利用制度の導入

効果的なオフィス形態のあり方、時間や場所にとらわれない、より柔軟で多様な働き方の施策として、事務所・自宅(テレワーク)に次ぐ第三の働く場所として「レンタルオフィス」の導入を進めています。2021年度の首都圏での正式導入に続き、2022年度は近畿圏でトライアル導入を行いました。

今後は対象を全拠点に拡充し、効率的な働き方を実現する環境を整備していきます。

各所属部署よりワクエボ職場リーダーを選出、全社ワクエボ会議(年3回)でさまざまなテーマが話し合われています。

人権の尊重と人財基盤の強化



ドレスコードの見直し

当社は、2018年により柔軟で自由な発想力、創造力を喚起できる環境整備の一環として社内アンケートの結果をふまえ、“お客さまや周囲に不快感を与えない、業務上適切で清潔感のある常識的な服装”を大原則に、“従来のビジネススーツに加えて、通年ビジネスカジュアル”をドレスコードとしました。

さらに、ドレスコードを改定し、現在では「スマートカジュアルフライデー」※を導入しています。
 ※毎週金曜日は、スマートカジュアルフライデーとして“ジーンズ・スニーカー可”

人財育成

当社の財産はヒトであり、ヒトが成長することで会社も成長できるという基本的な考えのもと、高い志を持ち、何事にも積極的にチャレンジしていく集団でありたいと考えています。社員には積極的にチャンスを与え、困ったときにはバックアップする体制のもと、のびのびと成長できる環境が整っています。社員こそが当社最大の強みと考えています。

人財育成体系

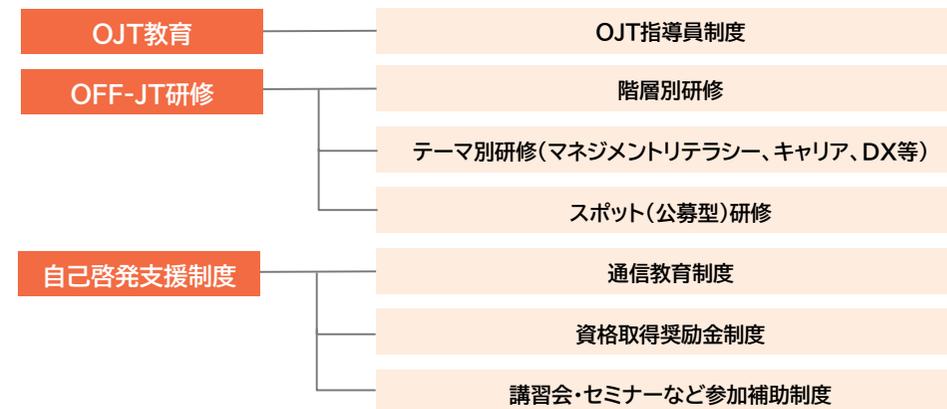
求める人財像を各人が具現化するために、当社の人財育成は、「OJT(職場トレーニング)」「OFF-JT(集合研修等)」「自己啓発」が相互を補完し合いながら三位一体となり個々人の成長をサポートしています。

OJT教育は入社時や部署異動時に、OFF-JT研修は年間計画に沿って実施、自己啓発支援制度は対象講座を定め費用の一部負担や報奨金給付などを行っています。

●求める人財像

- 多様性を受容し、SMASグループとともに自ら**成長**できる人財
- 新たな価値創造へ自ら工夫し、**挑戦**し続ける人財
- 常に相手目線で考え、揺るぎない**信頼**を獲得できる人財

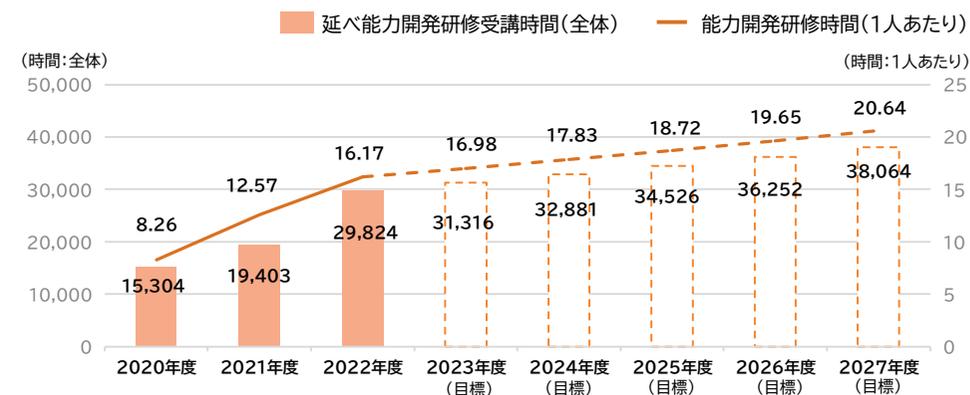
●教育研修体系



人財への投資

当社では、必須研修・公募型研修・自己啓発研修・選抜研修と幅広いラインナップを用意し、OFF-JT研修として年間100を超える講座に個々人が必要とされるスキル・知識を自律的に学べる環境を整備しています。

●社員能力開発時間実績と今後の目標推移



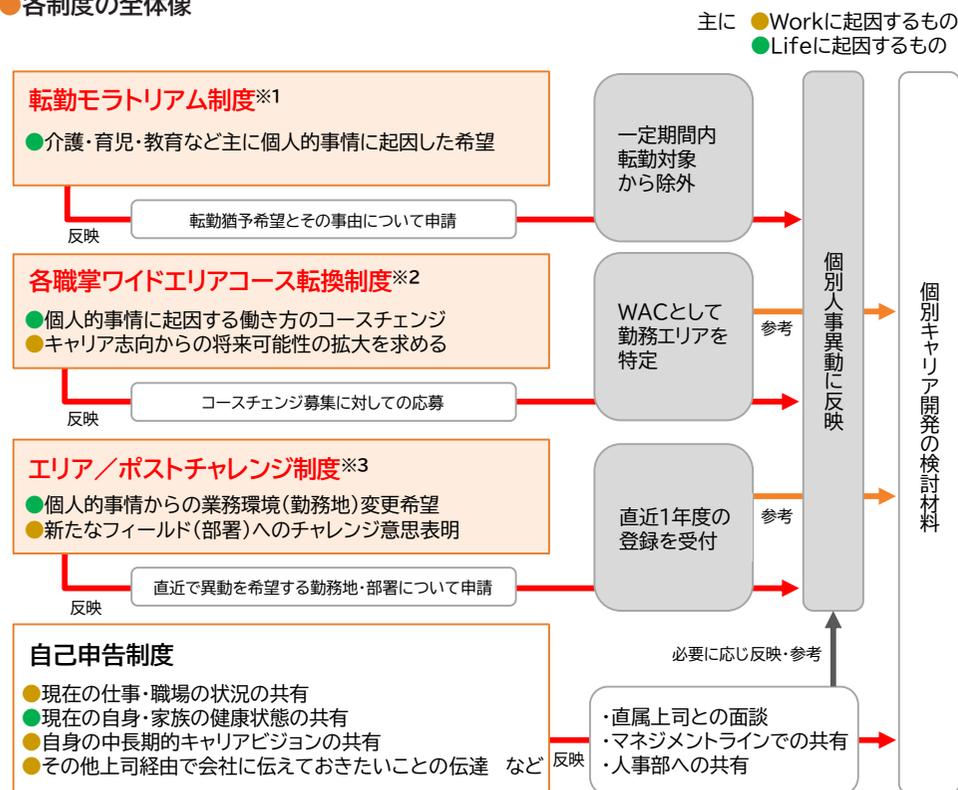
人権の尊重と人財基盤の強化



キャリアプランをサポートする人事制度

当社は、社員一人ひとりのキャリアをサポートするためのさまざまな制度があります。本人の希望を登録することによる異動の実現や職掌転換・社内公募をはじめとする各種制度を設け、人財配置や社員の目指すキャリア実現のサポートを行っています。

●各制度の全体像



※1 転勤モラトリアム: 介護・育児・教育など主に個人的事情に起因した転勤猶予
 ※2 ワイドエリアコース転換: 全国を5ブロックに分け、エリア内での異動を前提
 ※3 エリア/ポストチャレンジ: 個人的事情からの業務環境(勤務地)変更希望、新たなフィールド(部署)へのチャレンジ意思表明

自己申告制度

年に一度、自らの今後のキャリアに関する希望を会社に申告することができる制度です。現在の仕事に対するモチベーション、能力の発揮度、異動の希望等や、健康状態・個人的事情等を申告します。上司との面談を通して、より自己を高めていくことができる仕事内容や携わり方を確認しています。各自の適切な能力開発と、本人の能力・適性をふまえた指導や育成、上司部下間における活発なコミュニケーションを図っています。さらには、本人の希望、各部署の人財育成計画をふまえた適材適所の人財配置を行うための情報としても活用しています。

新入社員面談

新入社員が抱える不安や悩み、疑問を解消し、より具体的なイメージを持ち、自信を持って社会人生活をスタートできるよう、配属前に入社2年目の先輩社員とのグループセッションを実施しています。

また、配属後には年2回、人事部と新入社員の面談を実施し、新入社員が抱える問題を早期に発見し、解決・サポートを目的に実施しています。

新人育成プロモーター制度(PMG: Professionals Mission for Generalist)

若手社員から新人育成に熱意を持って意欲的に取り組む社員をOJT指導員に任命し、入社から1年間指導を実践しています。OJT指導員育成にも注力し、指導員向けに年2回、指導



指導員ガイドブック

責任者(上司)向けには年1回、研修を実施しています。また、各職場で指導に差が出ないように、当社独自のOJT指導ガイドライン(冊子)を毎年リリースしています。新人育成は配属部署全体で行うべき重要課題として位置づけ、新人育成に全社的に注力する風土を醸成しています。

PMG~新人育成のために毎年組成されるプロジェクトチーム~
 営業現場で経験を積んだ中堅営業社員から、新人育成に対する熱意を持った立候補者と推薦によって毎年組織し、OJT指導体制のサポートから全社的視野に立った新人育成を実現するために、年間育成プログラムに企画・運営・研修講師までと新人育成の中心的立場として携わる存在で1年間活動しています。



人権の尊重と人財基盤の強化



社内公募制度

当社では、“適材適所人事”と“育成のための人事ローテーション”の実現に向けた施策として2017年から「社内公募制度」を実施しています。

社内公募制度は、自己申告制度で希望を会社に伝えるだけでなく、社員自らがキャリア創造意識に基づき能動的に特定ポジションにアプローチする機会の創出を目的として、特定のポジションにおいて公募を行うものです。2022年度は、5回実施しています。

海外トレーニー制度

当社では、海外事業化要員・事業経営要員の早期育成を目指し、公募により海外グループ会社にトレーニーを派遣しています。コロナ禍で2019年度からはしばらく延期していましたが、2022年度から再開しています。「海外トレーニー制度」は、多様な価値観に直に触れる機会としても意味が大きいと考えています。

キャリア・サポーター(CS)制度

多様な人財の活躍促進施策の一つとして「キャリア・サポーター(CS)制度」を導入しています。CS制度は、当社で長年にわたり活躍した社員が若手社員に対し、自律的なキャリア形成を考える一助となるべく、知見・経験を活かしたサポートを行う制度です。日常の上下関係から離れた立場の社員による面談を通じ、悩みや課題の解決をサポートしています。職場への定着や能力発揮の機会が増え、社員が安心して自律的なキャリア形成に取り組むことにつながっています。

キャリア研修

当社では、キャリアについて定期的に考える機会を設け、自己理解の深化、キャリアアップのための行動計画、モチベーションの向上など自己成長につながる研修を実施しています。40歳を中心としたキャリア40研修、50歳を中心としたキャリア50研修をはじめ、事務職若手層におけるキャリア研修、異業種・住友商事グループなど他社社員とのキャリア研修への派遣など幅広く社員がキャリアを考える機会の提供に努めています。

公正な評価への取り組み

当社は、人事評価を一人ひとりが自分の役割を理解してその実現に向けて努力し、自らを成長させていく人財育成のための重要な仕組みと位置づけています。

評価制度では、当社が求める人財像に向けて、期待される行動が明らかにされており、それぞれが自分に期待されている行動や役割を正しく理解し、実践できるようになっています。

評価にあたっては「人事評価の手引き」を作成し、役職員全員へ配布、評価者への定期的な説明会なども実施し、公正な評価運営に努めています。また、評価結果は面談を通じてフィードバックを行い、納得感と透明性の担保にも力を入れています。

能力行動考課

本人に与えられた役割の遂行度合いを把握し、能力開発やキャリア開発につなげることをねらいとするもので、行動結果に応じた適正な評価を通じて公正な処遇を実現しています。本人による自己評価と上司(評価者)による評価の両方を実施しています。自己評価では自身の努力や成果を伝え、上司は評価フィードバック時に本人の長所、改善点を正確に伝えることで、より納得感をもってもらうことを大切にし、その後の能力開発やキャリア開発につなげています。能力行動考課は年1回行われ、評価結果は昇給および昇格に反映されます。

人権の尊重と人財基盤の強化



業績考課

社員各自がその役割に応じて、年間で達成することが期待される目標を期初に設定、期末にその達成状況を評価する制度です。設定された目標は所属組織が達成すべき成果、発揮すべき機能と連動することになり、その目標を適切に割り振ることにより組織として出すべき結果をコントロールしていくマネジメントのツールとして機能しています。

能力行動考課と同様に自己評価と上司(評価者)による評価の両方が行われ、面談を通じたフィードバックにより、納得性と公平性を担保しています。業績考課は年1回実施し、評価結果は賞与査定に反映されます。

多面観察

管理職が自らのマネジメントスタイルにおける“強み”や“弱み”を適切に把握するための仕組みとして、当社は年に1回、多面観察を実施しています。多面観察は、部下(観察者)が上司(被観察者)の行動様式に関する観察を行い、その結果を上司へフィードバックします。これによって、上司はこれまで自分で気づいていなかった強み、弱みを把握し、気づきによる自己の成長と行動変革を促すことをねらいとしています。

上司とともにより良い組織づくり、より働きやすい職場環境を目指した取り組みの一環となっています。

労働安全衛生の継続的な取り組み

社員が健康であることは、職場でのストレスや不満を軽減する効果があり、仕事に対するやりがいや自信を持ち、職場でのパフォーマンスや満足度を高めることができると考えています。また、社員の健康は、労働生産性の向上や離職率の低下、人財の定着にもつながることから、健康に対する取り組みを積極的に行っています。

衛生委員会

当社は、安全衛生管理細則を定め、東京本社・大阪本社・名古屋支店・福岡支店で月1回、衛生委員会を開催しています。産業医や社員代表の衛生委員が参加し、職場巡視の報告や健康診断の実施および労働時間等の状況など多岐にわたり議論しています。なお、議事録は社内イントラサイトに公開されています。

定期健診・人間ドック・特定保健指導

当社は、入社時健診、34歳以下を対象とした定期健康診断、35歳以上を対象とした人間ドックなどを行っています。定期健康診断は東京本社で実施、その他の拠点では地域医療機関を利用しています。人間ドックは健康組合からの補助を受けることができます。

定期健康診断や人間ドックの結果から健康保険組合において特定保健指導を行い、社員の疾病予防と早期発見に努めています。

感染症予防への取り組み

当社は、感染症予防の一環としてインフルエンザ予防接種を行うとともに、健康保険組合より予防接種費用の補助を行っています。

また、新型コロナウイルスへの対応として、職域接種の利用案内、さらにはワクチン接種日当日と翌日以降の副反応による休暇を最大2日間まで特別休暇※とするなど、ワクチン接種を希望する社員が少しでも安心して接種を受けられるよう環境整備を行っています。

※5類感染症移行に伴い、新型コロナワクチン接種に関する取り扱いを変更しています。

人権の尊重と人財基盤の強化



メンタルヘルスへの取り組み

人事部内にメンタルヘルス専門担当者を配置するとともに、メンタル不調時の手続きフローを整備し、社内体制を整えています。さらに、社外EAP※会社を活用した専門医による面接・電話カウンセリングなど専門家によるバックアップ体制も整えています。

また、新人を対象にしたメンタルヘルスのセルフケアやライン職を対象にしたメンタルヘルスラインケアの研修受講をはじめ、役員から事務職員までの幅広い層で、階層別のメンタルヘルス研修を実施しています。

※Employee Assistance Program(社員支援プログラム)

ストレスチェックの実施

当社は例年、当社産業医へ委託し、「ストレスチェック」を実施しています。ストレスチェックは、社員自身によるセルフケアとして重要な「ストレスへの気づきと対処の促進」と「ストレスの原因となる職場環境の改善」を通じて、「メンタルヘルス不調の発生を未然に防止する」ことを目的として全役職員に実施しています。実施後は実施者に医師面接要否のメールが配信され、適切なフォローにつなげています。

なお、本ストレスチェックは性質上、常時受検を可能としています。

相談窓口「メンタルコンシェルジュ」の常時開設

当社社員のメンタル不調を未然に防止することを目的として、顧問医(精神科医)による相談窓口「メンタルコンシェルジュ」を開設。

- ①自身のストレスへの対処方法(業務・職場環境、プライベートなど事由に関わらず)
- ②上司、先輩・同僚の立場として、メンタル不調ではないかと感じる社員への対応
- ③すでに自身がメンタル面で体調に異変を感じることへの相談

といった問題等を抱える社員からの専用相談窓口です。内部通報制度と同様に相談者の不利益にならないよう秘密保持がされています。

健康セミナーの開催・健康ニュースの掲示

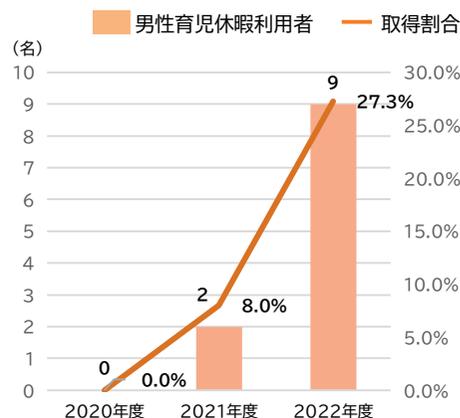
当社社員の健康づくりに役立ててもらうため、健康セミナーを2022年度より開催しています。初年度は、「生活習慣病」と「メンタルヘルス」をテーマに全6回実施。また、当社産業医が発行している健康ニュースも毎月社内イントラに掲示し健康意識の向上につなげる取り組みを継続的に実施しています。

ワーク・ライフ・バランス

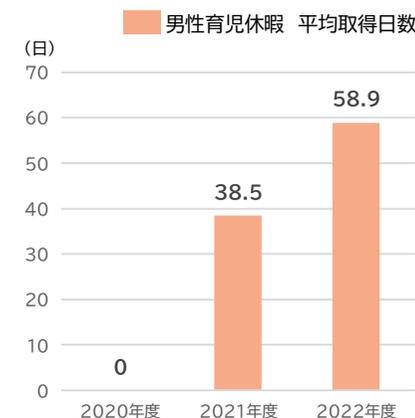
育児休暇

当社は、社員に将来にわたって活躍できる人財になってほしいと望んでおり、出産・育児というライフイベントの中でも就業意識のさらなる向上と、仕事と育児を両立するスキルを身に付けてもらうための「育児休暇復帰支援プログラム」を導入しています。仕事に役立つ100種類以上の講座の中から受講し、休暇中におけるスキルアップを目指すことや、育児に関し24時間相談できるサービスを導入し、積極的な育児休暇取得を推進しています。また、男性の育児休暇取得促進にも注力しています。

●男性育児休暇の利用者と取得割合



●男性育児休暇 平均取得日数



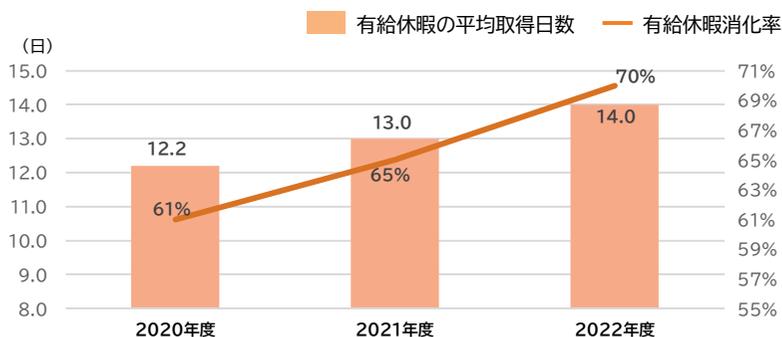
人権の尊重と人財基盤の強化



有給休暇取得推進

当社は、プライベートの充実が仕事にも良い影響を与えると考えており、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方で、オン・オフのメリハリのある日々を過ごしてもらいたいと考えています。心身のリフレッシュを図るため、12日以上の有給休暇取得を奨励しています。

●有給休暇の平均取得日数および消化率



その他休暇制度

当社は、有給休暇・育児休暇・介護休暇など法令による休暇以外に社員の声を反映し、さまざまな休暇制度を導入しています。

- リフレッシュ休暇(15年・25年・35年、奨励金)
- いつでも記念日休暇(1日/年、事由不問)
- ボランティア休暇(5日/年)

選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」

当社は、社員に一定のポイントを付与し、設計されたメニューの枠内で自由に選択、利用できる選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」を採用しています。個人のライフスタイルに合わせて“ライフサポート”や“リフレッシュ”などのメニューを幅広く用意しています。

ライフプラン支援

当社は、社員のライフプランを支援し、福利厚生の充実に資することを目的として、「財形貯蓄細則」「選択型確定拠出年金制度」を設け、適切に資産運用を行えるよう継続的に投資教育に関するセミナーを開催しています。また、対象の社員に将来の生活設計に役立つよう「ライフプランセミナー」を定期的を実施しています。

安否確認システム

当社は、大規模自然災害などが発生した場合に速やかに社員の安否を確認するため、「安否確認システム」を整備しています。社員各自が携帯電話にアプリをインストールし、災害発生時には職制ラインに沿って速やかに安否確認を行います。

災害発生時に遅滞なく利用できるように説明会や安否確認訓練を定期的に行っています。

防災

当社は、事業所全拠点に在籍人数分の「非常時持出袋」「毛布」「ヘルメット」を配布しています。各拠点には各々3日分の「非常時用の飲食物」を備蓄し、災害時における生命維持に備えています。また、入居しているビルごとに主催する避難訓練などに参加をしています。



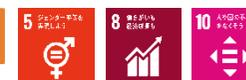
東京本社の備蓄庫

一斉帰宅抑制に対する取り組み

災害発生時の社員の斉帰宅は、帰宅困難者を発生させ、二次災害や救助活動の阻害を招くとされています。当社は、生活物資・非常用電源・フロアごとの備蓄庫の配備などを行うことで、災害発生時の人命救助のデッドラインとされている72時間、社員が職場に留まれるよう備えており、『東京都一斉帰宅抑制推進企業』として東京都より認定をいただいています。



人権の尊重と人財基盤の強化



全拠点への自動体外式除細動器(AED)設置

AEDは、心室細動という致命的な不整脈による突然の心停止を起こしてヒトが倒れた場合、電氣的なショック(除細動)を与えて心臓の動きを戻すことを試みる医療機器です。

当社では、社員の万が一に備えて全拠点に設置するとともに、メーカーごとの取扱説明動画を社内でご公開しています。

その他の取り組み

デジタルリテラシー向上への取り組み

変化の激しい時代、社会、ビジネス環境に対応するためには、デジタルリテラシーの向上は全社員にとっての重要課題であり、サステナブルな社会のモビリティプラットフォーム実現に必要不可欠なものと考えています。2021年度からデジタルリテラシー向上、デジタルファーストの浸透を目指し、取り組みを継続的に行っています。

- ・全役職員向けデジタルリテラシー研修
- ・役員向けDX研修

また、情報セキュリティ教育にも力を入れており、階層別研修、入社時研修、e-learningによる学習に加え、標的型メール訓練(年複数回実施)を実施しています。さらに、デジタル系の資格取得を推奨するために「資格取得奨励報奨金」の対象に組み込み、通信教育プログラム、外部団体主催の各種セミナーや研修など、日常的に社員が学べる環境を提供しています。

経営人財育成・グローバル人財育成への取り組み

将来の経営人財育成のために、住友商事グループ長期研修プログラムに選抜メンバーを、毎年派遣しています。当該プログラムは、ビジネスをリードできるリーダーの育成を目的に、住友商事グループ会社各社の幹部候補者ととも約10カ月間、リーダーシップを中心に経営リテラシー、人財マネジメント、キャリア、リベラルアーツ、イノベーションなど多岐にわたる分野を学ぶプログラムです。

そのほか、経営層向け、部店長向け、中堅社員向け、若手社員向けと各階層に異業種研修や長期研修を用意、さらにMBA講座プログラムの提供など経営人財育成の施策を拡充しています。

グローバル人財育成は、海外トレーニー制度に加え、海外勤務者育成の一環として、英会話スクール補助制度、TOEICスコア取得報奨金制度なども用意しています。

新人事制度導入プロジェクト

2021年2月に実施した「働きがい実態調査」で上がった社員からさまざまな声や課題、アイデア、さらには世の中の動向を踏まえ、変化の激しい時代の中で柔軟に対応できる会社、組織、人財の必要性を再認識したことから新人事制度導入プロジェクトを発足しました。

より一層多様な価値観を受容し、幅広いキャリアを自ら選択しながら全社員が成長実感と働きがいを持つことができる人事制度を構築すべく、等級制度、評価制度、報酬制度、人財配置、人財育成、勤務地のあり方、女性・シニアの活躍推進など全体設計の見直しに着手し、現在検討を重ねています。

労働組合・労使関係・労働条件

当社は、住友三井オートサービス労働組合と賃金、労働条件、職場環境の改善などに関する協議を労使対等の立場で行っています。



健全な企業活動の継続



マテリアリティへの思い

当社は、健全な企業であり続けるため、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントを基軸に主体的に企業活動を行い、ステークホルダーから信頼され続ける企業を目指します。そのためには、株主や外部有識者との対話を通じて、外部環境の変化を敏感に察知し、対応することが重要であると認識しています。

取り組み課題とアクションプラン

コーポレートガバナンスの維持・充実

当社は、経営理念と行動指針を経営における普遍的な考え方として定めています。これらに掲げる考え方を実現するため、強固で実効性のあるコーポレートガバナンスの維持・充実に努めます。

コンプライアンスの強化

当社は、コンプライアンスの対象は法令のみならず倫理規範などを含むものと考えています。役職員一人ひとりがコンプライアンスの実践主体として、法令や社内規程に加え社会・倫理規範を遵守した行動の実践とチェックができるようコンプライアンス体制を強化してまいります。

特に、以下を重点分野として注力してまいります。

1. 公平・公正な企業活動

- ① 独占禁止法などの遵守と不正競争の禁止
- ② 他者の知的財産権を侵害しない企業活動
- ③ 各種業法の遵守
- ④ 政治献金・寄付・贈収賄に関する関連法規や社会規範の遵守

2. 反社会的勢力の排除

当社は契約相手方に対し、反社会的勢力ではないことや暴力的な要求行為等を行わないこと等を確約させるために反社会的勢力排除条項を定めた上、契約相手方が同条項に反した場合には、当該契約相手方との契約を解除できる旨を定めています。

3. 人権尊重と不当な差別の禁止

当社は、出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、障がい等の多様性を尊重し、不当に差別しない会社制度と職場環境を整備しています。

人権を尊重する上で、個人の多様性を尊重するとともに、あらゆる差別、児童労働や強制労働などの人権侵害、人身売買や奴隷行為の禁止、およびハラスメントの禁止、個人情報・プライバシーの保護などを全社員に周知徹底しています。

リスクマネジメントの強化

企業を取り巻く環境変化によりリスクも多様化、複雑化しており、リスクマネジメントの強化は健全な企業経営には不可欠なものとなっています。当社は、発生しうるリスクを特定、回避するとともに、発生した場合の損失を最小限に抑え、個々のリスクに適したマネジメントにより、持続的な企業活動を行ってまいります。



健全な企業活動の継続



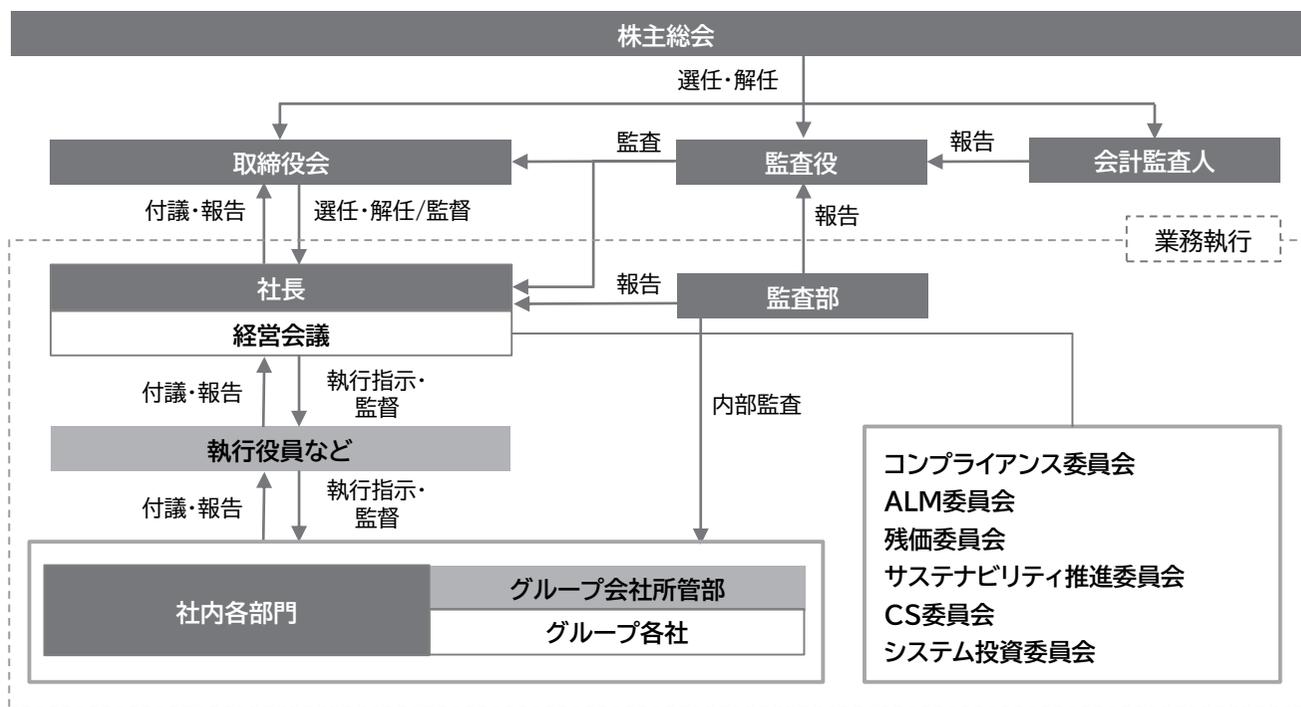
コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社では、経営理念と行動指針を定め、企業活動を行う上での「拠り所」としています。そこで掲げている考え方を実現するため、コーポレートガバナンスの強化・充実を経営上の最優先課題の一つと考えています。

コーポレートガバナンス体制

取締役会は、原則月1回開催し、取締役社長を議長として、社則に定める重要事項を決定するとともに、取締役および執行役員の職務執行を監督しています。また、任意の機関である監査役協議会を設置し、取締役の職務執行を監査しています。

●コーポレートガバナンス体制図



取締役 8名(うち社外取締役4名)

監査役 4名(うち社外監査役2名) 2023年6月末現在



健全な企業活動の継続



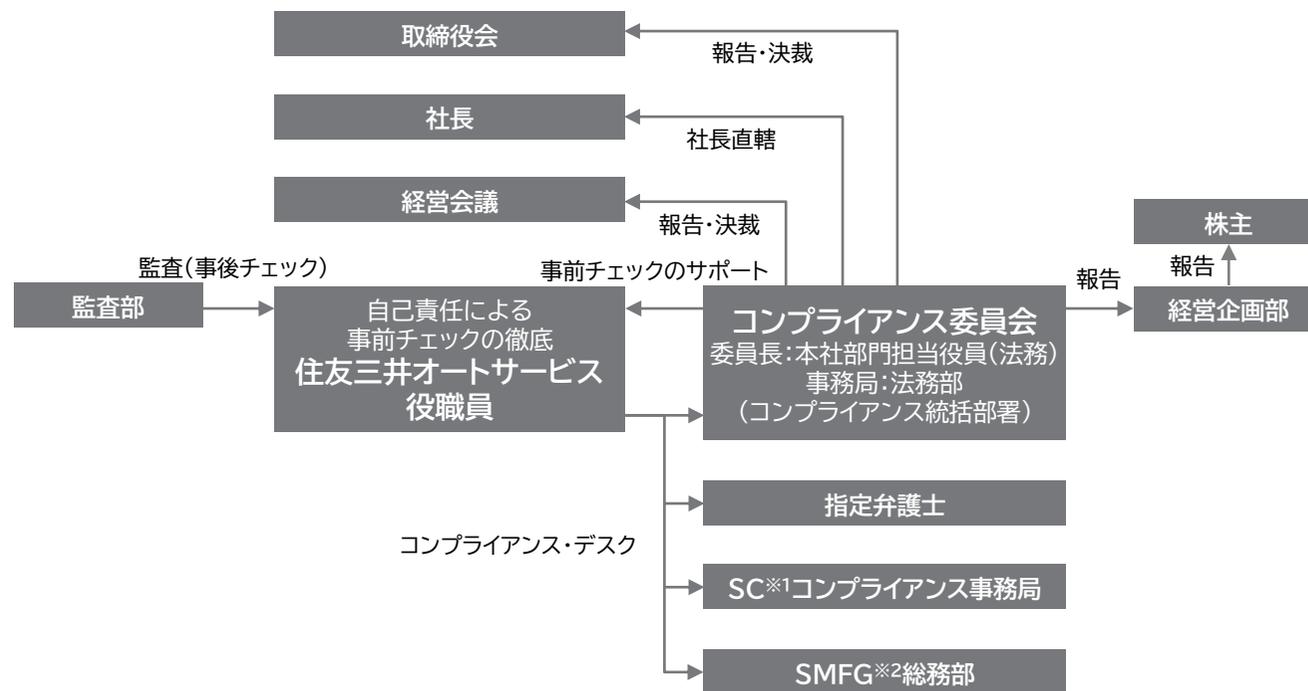
コンプライアンスの基本的な考え方

当社では、法令のみならず広く社会的規範も含めたコンプライアンスを経営上の最重要課題の一つととらえ、コンプライアンスが最優先であることを明確化しています。この基本方針に基づき、役職員一人ひとりがコンプライアンスの実践主体として法令、社内規程および倫理・道徳を遵守した行動の実践とチェックができるよう、コンプライアンス体制を整備しています。

コンプライアンス体制

当社は、役職員に対してコンプライアンス最優先の基本方針に基づき日々の業務遂行における実践を求めるとともに、判断に迷う事態や疑義が生じた場合には速やかに上司・関係部署に報告・照会を行い、最善の措置を取るよう求めています。これら業務遂行において特に重要かつ注意を要する事項についての指針などを「コンプライアンスマニュアル」として社内イントラサイトに掲示しています。また、コンプライアンス上の問題・疑義に気づいた職員等が通報・相談できるように、「コンプライアンス統括部署」「指定弁護士」「株主コンプライアンス事務局」宛にコンタクトできる「コンプライアンス・デスク制度」も導入し、早期対応体制を構築しています。以上を含め、当社におけるコンプライアンス推進のための中心組織として、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス遵守の整備・強化を図っています。

●コンプライアンス体制図



※1 SC=住友商事

※2 SMFG=三井住友フィナンシャルグループ

コンプライアンス研修の実施

当社では、コンプライアンスが最優先であることを社員に徹底するため、定期的に研修を実施しています。2022年度は動画およびe-learningを用いて、「契約の基礎」および「自動車リース契約」に関する研修を行っています。



リスクマネジメントの基本的な考え方

当社は、事業に付随するリスクが多様化、複雑化していく中、リスク管理を行うに際しての基本的な事項を「総合リスク管理規程」として制定し、信用リスク、市場リスク、残価リスクなど管理すべきリスクの種類を特定、所管部を明確にし、各リスクの特性に応じた適切な管理を実施しています。

リスクマネジメント体制

当社のリスクマネジメント体制は、「総合リスク管理規程」に基づき、戦略目標と業務形態に応じて、管理すべきリスクの所在と種類を特定した上で、以下を基本原則とし、各リスクの特性に応じ適切な管理を実施しています。

- ①計量化に基づく管理(各リスクの特性に応じ、必要な場合)
- ②業務戦略との整合性確保
- ③牽制体制の確立
- ④緊急時や重大な事態に備えた対応
- ⑤体制の検証(監査部が検証)

また、経営企画部長および各リスク管理の所管部の部長は、部門担当役員等に対し、定例的にリスク管理の状況を報告するとともに、リスク管理について取締役会に承認を求め、報告を行っています。さらに経営企画部は、株主に対し、定例的にリスク管理等に関する事項を報告する体制でリスクマネジメントを実施しています。

情報セキュリティマネジメント

当社ではすべての業務、それに関わる組織、ヒトおよび情報資産、その中でも高度な管理体制が必要とされる電子化情報について、社内規程を設けています。

その中で、

- ①法令遵守の観点に基づく情報資産の適切な取り扱い
- ②情報資産の保護
- ③情報セキュリティに関する役割、責任、実施事項の明確化
- ④情報セキュリティ意識ならびに知識の向上

について適切な運用ができるよう、体制・仕組みを構築するとともに、定期的に見直しを行っています。

さらに、急速に高度化、巧妙化するサイバー攻撃手法から情報資産を守るため、各種技術的対策を強化するとともに、「情報セキュリティの基本はヒト」ととらえ、社員教育にも一層力を入れています。

健全な企業活動の継続



事業継続マネジメント(BCP対策)

大地震や気候変動に起因する台風、集中豪雨などの自然災害や感染症の蔓延などの非常事態が発生しても、事業を止めないことや、中断しても可能な限り短い期間で復旧できるように、BCP(事業継続計画)対策を講じています。また、継続的にBCPの運用・見直しを行い、事業を継続的に改善する経営管理活動としてBCM(事業継続マネジメント)を平常時に実行することで、社内の定着を図っています。

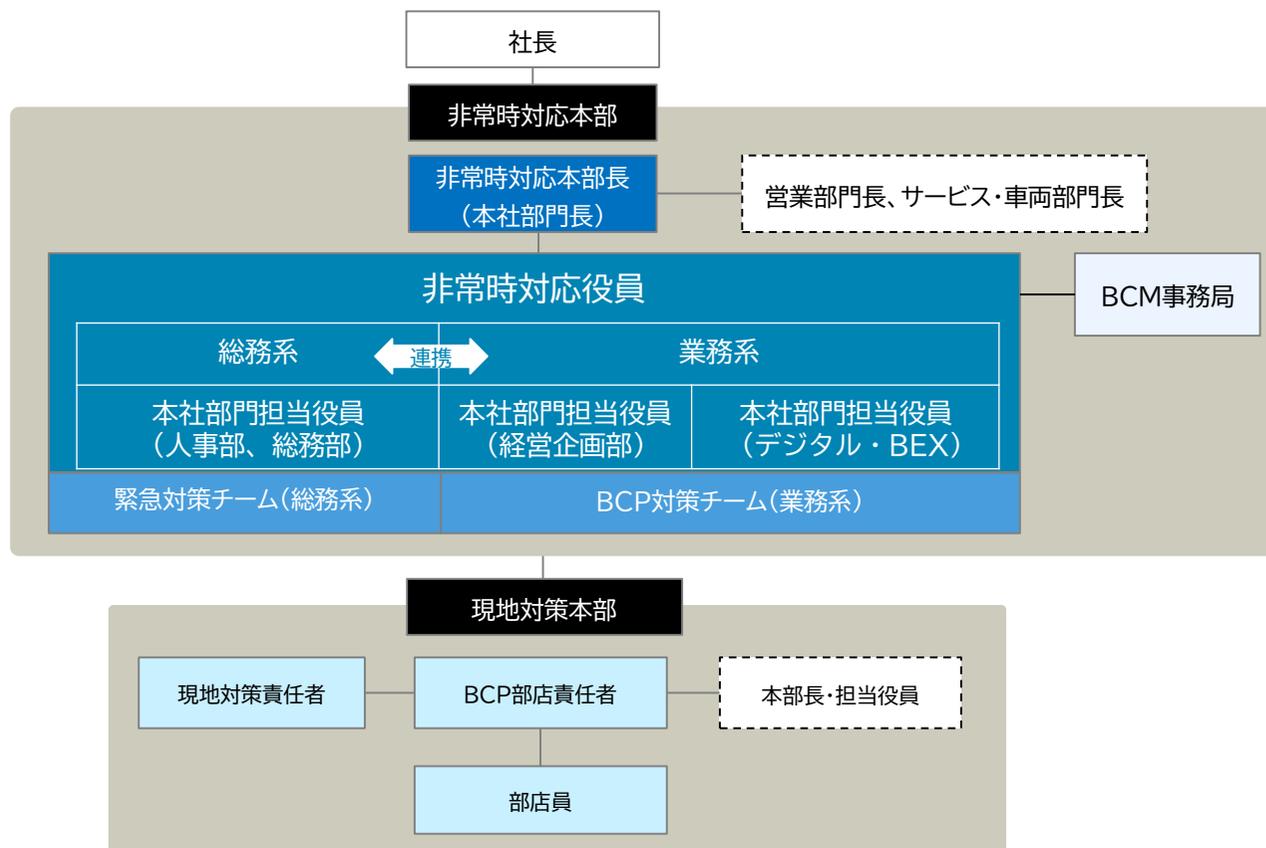
【BCP基本方針】

- ①適時・適切な情報収集に努め、現状を的確に把握する。
- ②役職員ならびにその家族の安全確保を最優先とする。
- ③地域社会の一員であることを認識した行動をとる。
- ④当社が請け負う業務からの二次被害を防止し、お客さまに迷惑をかけない。

【BCM基本方針】

- ①外部環境・内部環境の変化を踏まえ、継続的な対応力の維持・向上を図る。
- ②組織および役職員へ定着させる。

●BCP体制図



エンゲージメント強化／イニシアチブへの参画

エンゲージメント強化

【主な加盟団体】

一般社団法人日本自動車リース協会連合会
 公益社団法人リース事業協会
 一般社団法人日本経済団体連合会
 一般社団法人日本クレジット協会
 アルコール検知器協議会

【地方自治体との連携】

連携先	連携内容
小松市	「車両管理業務およびコスト削減」への取り組み
西海市	「電気自動車及び再生可能エネルギーを核とした災害に強いカーボンニュートラルな地域づくりに係る連携協定」締結

【各企業との連携】

連携先	連携内容
SCSK株式会社	企業間EVカーシェアリング実証実験
関西電力株式会社	EV充電ネットワークサービスの構築に向けた実証実験
大東建託パートナーズ株式会社	社有EV車を活用したカーシェア事業
日産自動車株式会社 住友商事株式会社	国が目指す2050年のカーボンニュートラルの実現に向けた「自治体向け脱炭素化支援パートナーシップ協定」
日本瓦斯株式会社	EVを活用した新たなLPガス搬送の協同実証実験
株式会社REXEV	「ゼロエミッション東京の実現」に向けた技術開発支援事業

【情報提供】

当社では、さまざまなお客さまに対して有益な情報を提供するため、Mobilit+（モビリティス）にて定期的に事故削減やEV導入に関する情報発信（事例紹介・ウェビナー）を行っています。
<https://mobilitas.jp/>

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）は、急速なグローバル化によってもたらされた課題に対して、国連と民間企業や団体が手を組んで、健全な社会を築いていくための世界最大のサステナビリティ・イニシアチブです。現在、約162カ国、22,117の企業・団体（2023年5月11日時点）が加盟しています。

UNGCに署名する民間企業や団体は、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる4分野10の原則に賛同し、企業トップ自らのコミッ

トメントのもとに、その実現に向けて努力をし続けることを求めています。

当社は、2014年3月に加盟し、10原則を企業活動に照らし、PDCAサイクルを回しながら、企業価値の向上を目指しています。

また、日本のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの活動にも会員企業の一社として積極的に参画しています。2022年度は、サプライチェーン、環境経営、関西、防災・減災、CSV、ESG、WEPs、レポート研究をテーマとした分科会に参加し、先進企業の事例、有識者の専門的知見などを得て、当社のサステナビリティ推進に活かしています。



コミットメント

当社は、人権・労働・環境・腐敗防止のグローバル・コンパクトの4分野10原則という国際的に認められた規範に賛同し、事業内外の活動の改善に積極的に取り組んでいます。

代表取締役社長 佐藤 計



環境関連データ

気候変動

●中長期目標

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目標	中期 目標	長期 目標
社用車 EV化率	%	1.7	4.4	26.7	43	50 2024年度 までに	100 2030年度 までに

●環境課題への対応

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
リース車両の提供	当社仕入台数に占める 次世代車両※1の割合	%	42.5	42.3	42.2
	EV契約台数	台	1,059	1,429	1,744

●エネルギー使用量※2

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1	GJ	2,855	3,718	5,292
社用車のガソリン使用量	kℓ	81.8	106.7	140.5
社用車の軽油使用量	kℓ	0.7	0.7	11.4
Scope2	GJ	26,032	25,361	28,481
電力使用量	MWh	1,936	1,811	2,198
熱使用量	GJ	5,250	5,654	5,187
合計(Scope1,2)	GJ	28,887	29,079	33,773

●CO₂排出量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
Scope1※2	t-CO ₂	192	250	356	
Scope2※2	t-CO ₂	1,188	1,120	1,273	
Scope3	1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	—	702,296	714,439
	2 資本財	t-CO ₂	—	474	424
	3 燃料・エネルギー 関連活動	t-CO ₂	—	368	358
	5 廃棄物	t-CO ₂	—	64	41
	6 出張	t-CO ₂	—	235	236
	7 通勤	t-CO ₂	—	422	425
	13 リース資産(下流)	t-CO ₂	—	1,341,419	1,238,095
小計(Scope3)	t-CO ₂	—	2,045,278	1,954,018	
合計(Scope1, 2, 3)	t-CO ₂	1,380	2,046,648	1,955,647	

資源循環・廃棄物・汚染防止※3

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
エコキャップ回収	個	50,000	63,000	70,000
廃棄物の排出量※4	t	11	81	60

※1 EV,FCV,PHEV,HV,CD

※2 2022年度より国内連結対象グループ会社を含み、調整排出係数を採用

※3 SMASおよび国内連結対象グループ会社では化学物質を取り扱っておりません。

※4 2021年度、2022年度のオフィスレイアウト変更により、廃棄物が一時的に増加

社会関連データ

人財育成

●中長期目標

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 目標	中長期 目標
女性管理職比率※1	%	1.2	2.3	2.3	5.1※2	15 2027年度までに
人財育成(社員能力 開発時間の拡大)	時間/人	8.26	12.57	16.17	17以上	20以上 2027年度までに

●働き方改革(環境整備)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
月間法定時間外労働平均時間	時間	11.9	9.5	9.3
年間有給休暇取得日数平均	日	12.2	13.0	14.0
有給休暇消化率	%	61.0	65.0	70.0
産前産後休暇取得者数	名	34	33	26
育児休業を取得する 権利を有していた従業員数	合計	名	69	58
	うち男性	名	35	25
	うち女性	名	34	33
育児休業取得者数	合計	名	34	35
	うち男性	名	0	2
	うち女性	名	34	33
育児休業後の復職者数	合計	名	25	39
	うち男性	名	0	2
	うち女性	名	25	37
子どもの看護休暇取得者数	名	1	2	1
介護休暇取得者数	名	0	0	0
時短勤務取得者数	名	28	30	27

●人財データ

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数※1	合計	名	1,823	1,825
	うち男性	名	1,062	1,058
	うち女性	名	761	767
従業員平均年齢※1	全体	歳	40.3	40.6
	うち男性	歳	43.2	43.5
	うち女性	歳	36.1	36.6
平均勤続年数	全体	年	12.2	12.6
	うち男性	年	12.9	13.3
	うち女性	年	11.1	11.7
男女の賃金格差の比率※3	%	—	—	57.7
管理職者数	合計	名	257	257
	うち男性	名	254	251
	うち女性	名	3	6
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	%	63.0	61.0	60.8
新卒採用者数※1	合計	名	46	36
	うち男性	名	17	23
	うち女性	名	29	13
新卒採用における女性割合	%	63.0	36.1	62.3
キャリア採用者数	合計	名	8	12
	うち男性	名	5	8
	うち女性	名	3	4
キャリア採用における女性割合	%	37.5	33.3	46.2
シニアスタッフ雇用者数	名	83	85	98
障がい雇用割合	%	2.2	2.3	2.3
自己都合退職者数割合(前年度従業員比)	%	1.9	2.2	1.7

※1 各年度4月1日時点のデータ

※2 2023年4月1日時点の実績

※3 基本的には男女同一、差は役割、等級、年齢構成の違いによるもの

社会関連データ

●人財育成支援

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
人財育成(社員能力開発時間の拡大)	延べ講座数	講座	153	180	220
	延べ能力開発研修受講者数	名	5,534	14,291	17,692
	延べ総研修受講時間	時間	15,304	19,403	29,824
公募制度応募者数	名	13	15	38	
公募制度実施回数	回	2	3	5	
職種や雇用形態の転換実績人数	名	4	31	14	

●労働安全衛生

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数	件	4	1	1
LTI(休業災害)発生件数	件	0	0	0
LTIFR(休業災害度数率)	%	0	0	0
労働災害による死亡者数	名	0	0	0
健康診断受診率	%	98.0	99.0	99.0
ストレスチェック実施率	%	95.4	93.5	92.6

安心・安全な社会

●中長期目標

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標	中長期目標
安心・安全な社会の実現に向けたハードの提供と持続的なソリューション開発による重大交通事故(死亡事故)の抑制	件	5	5	7	—	0 2030年度までに

●社会課題への対応

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
RMSの主な活動実績	コンサル・安全運転講習会提供回数	回	300	550	—※4
	安全運転講習提供者数	名	6,000	11,500	13,500
	実車研修(ADST)受講者数	名	7,000	7,500	8,100
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	百万円	15	16	12

※4 2022年度以降は新指標を検討中

ガバナンス関連データ

取締役体制

		単位	2020年度	2021年度	2022年度
社内取締役	合計	名	4	4	4
	うち男性	名	4	4	4
	うち女性	名	0	0	0
独立社外取締役	合計	名	6	4	4
	うち男性	名	6	4	4
	うち女性	名	0	0	0
取締役報酬	合計	百万円	146	126	138
取締役会の開催回数		回	13	13	12

監査体制

		単位	2020年度	2021年度	2022年度
社内監査役	合計	名	2	1	1
	うち男性	名	2	1	1
	うち女性	名	0	0	0
社外監査役	合計	名	3	3	3
	うち男性	名	3	3	3
	うち女性	名	0	0	0
監査役報酬	合計	百万円	43	48	40
監査役協議会の開催回数		回	13	12	12
監査報酬 (あずさ監査法人)	合計	百万円	76	72	75

住友三井オートサービス株式会社

(お問い合わせ先)

サステナビリティ推進部

〒163-1434 東京都新宿区西新宿3-20-2

Tel:03-5358-6689

レポートの内容は、Webサイトでもご覧いただけます。

<https://www.smauto.co.jp/company/sustainability/report/index.html>

レポートに関するご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

<https://forms.office.com/r/nYgZYPLJ1Z>

2023年9月発行