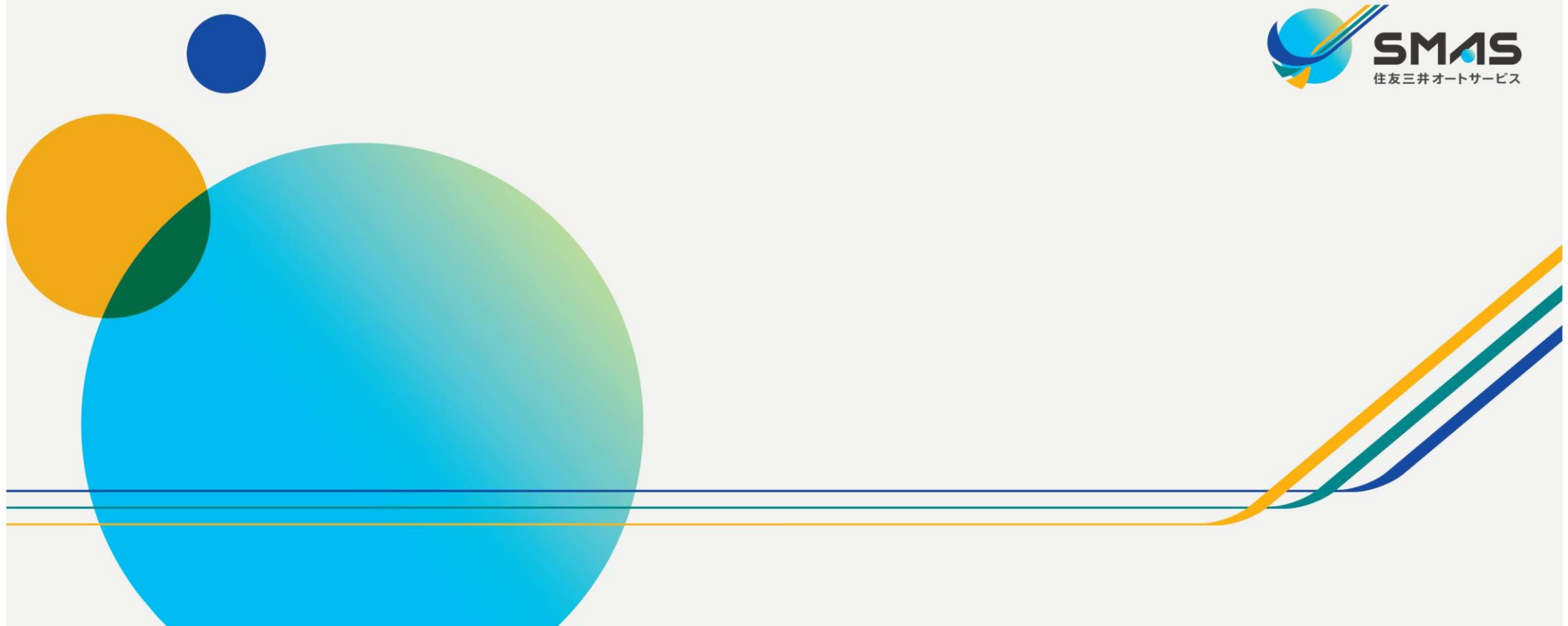




Sumitomo Mitsui Auto Service

Sustainability Report

2024

SMAS（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	02
------------	----

サステナビリティ経営

トップメッセージ	03
管掌役員のコミットメント	04
サステナビリティ経営の実現に向けて	05
サステナビリティ基本方針および関連基本方針	06
マテリアリティ／中長期目標	07
サステナビリティ推進体制	08

財務

財務責任者インタビュー	09
財務戦略	10
事業領域	11
SMASハイライト	12

環境 (Environment)

未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	13
EV責任者インタビュー	14
EV戦略	15

※「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。

社会 (Social)

新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	23
モビリティ戦略	24
パートナーとの共創による相互成長	33
パートナーとの共創戦略	34
地域社会との共生	39
地域社会との共生戦略	40
人権の尊重と人財基盤の強化	44
人財責任者インタビュー	45
人財戦略	46

ガバナンス (Governance)

健全な企業活動の継続	59
ガバナンス／コンプライアンス＆リスク管理責任者対談	60

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント強化	66
イニシアチブへの参画	67

ESGデータ集

環境関連データ	68
社会関連データ	69
ガバナンス関連データ	71

Sustainability Report 2024 概要	72
-------------------------------------	----

SMASサステナビリティ経営の歩みとこれから	73
------------------------------	----

会社紹介

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〕

マツダオートリース株式会社
株式会社エース・オートリース
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
MOBILOTS株式会社（持分法適用会社）
Sumitomo Mitsui Auto Leasing & Service（Thailand） Co., Ltd.
Summit Auto Lease Australia Pty Ltd.
SMAS Auto Leasing India Pvt. Ltd.
PT SMAS Mobility Indonesia

トップメッセージ

SMAS（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。

SMASは、2023年度に将来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」の実現を目指し、持続可能な社会を実現するための新たなビジネスモデルを提案しました。環境負荷の低減だけでなく、社会的な課題解決や経済的な持続可能性と事業の持続可能性を両立させるサステナビリティ経営を実践しています。

そのために、SMASはビジネス全体を通じて、環境、社会、ガバナンス（ESG）の観点からの取り組みを強化しています。

環境に対しては、自動車産業の一員として、自動車の脱炭素に向けた取り組みを推進する責務があると認識し、昨年「2050年カーボンニュートラル」を宣言しました。これは、SMASがCO₂排出量の削減を通じて、地球温暖化の抑制に貢献するという強い決意を示すものです。また、サーキュラーエコノミーの取り組みも推進しています。

社会に対しては、自治体をはじめとした地域社会との共生を通じて、新たな社会的価値を創出しています。そして従業員に対しては、健康と安全を最優先に考え、多様性と包摂性を尊重し、公正な労働環境を提供しています。

ガバナンスに対しては、透明性と説明責任を重視し、すべてのステークホルダーに対して公正で公開された情報を提供しています。私たち経営陣は、持続可能な成長を達成するための戦略を策定し、その実行を監督しています。

SMASは、今年3月にロゴデザインを刷新しました。この新たなロゴは、私たちが目指す未来を象徴するものであり、私たちのビジョンと価値をより明確に表現しています。

地球をイメージしたアイコンは、コーポレートカラーを引き継ぎ、またサステナビリティをイメージさせる色でもあり、安心感を表現しています。

また、右上に伸びていく3本のラインの青は「信頼」、緑は「環境」、黄は「希望」を表現しており、「さまざまな人がいきいきと輝く、希望あふれる世界をつくりだす」「次のモビリティ社会をリードしていく」という想いをデザインにしています。

SMASは、これからも皆さまとともに、持続可能な未来を創造するために、全力を尽くしてまいりますので、引き続きのご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



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

SMASは、2023年に制定した事業計画「SMAS Evolution 2023 ∞」において、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、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しました。そして、2024年度はマテリアリティと事業計画の関係性を明確にし、サステナビリティ経営の高度化を図っています。

SMASは、クルマを扱う企業として、気候変動への対応を最重要課題として認識しています。中でも温室効果ガス（GHG）の排出量の削減を目指すため、Scope1,2の算定・公表を実施してきました。2023年度には、算定範囲を持分法適用会社を除く国内事業会社にも拡大するとともに、Scope3について、SMASおよびSMAサポートに加え、一部のカテゴリにおいては、i-SMASも対象範囲に含め、算定・公表しました。

さらに昨今、GHG排出量の算定・公表にあたっては、信頼性の高い情報開示が求められつつあることから、当社データの正確性・信頼性を確保するため、第三者検証を受けています。

今後、SMASではGHG排出量の削減に向けて、以下3点の取り組みを進めることで、ステークホルダーの皆さまとともに2050年カーボンニュートラルを目指してまいります。

①社内での取り組み

GHG排出量の削減策として、Scope1においては、社用車台数の適正化を実施し、さらにEV切替を加速させ、2024年度にはEV比率55%、2030年度には100%EV化を目指します。

また、Scope2においては、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み、GHG排出量の削減を目指します。

②お客さまへの取り組み

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」を提案し、お客さまのEV導入に向けた課題解決に貢献してまいります。

③その他の取り組み

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、さらにはEVリース満了車の再利用などにより、サーキュラーエコノミーへの取り組みも積極的に実施してまいります。

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。

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マー」を掲げ、サステナビリティ経営の実践に向けた取り組みを開始しました。2024年度の事業計画「SMAS Evolution 2024 ∞」では、マテリアリティと事業計画を一体化させ、サステナビリティ経営の高度化を目指しています。

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。

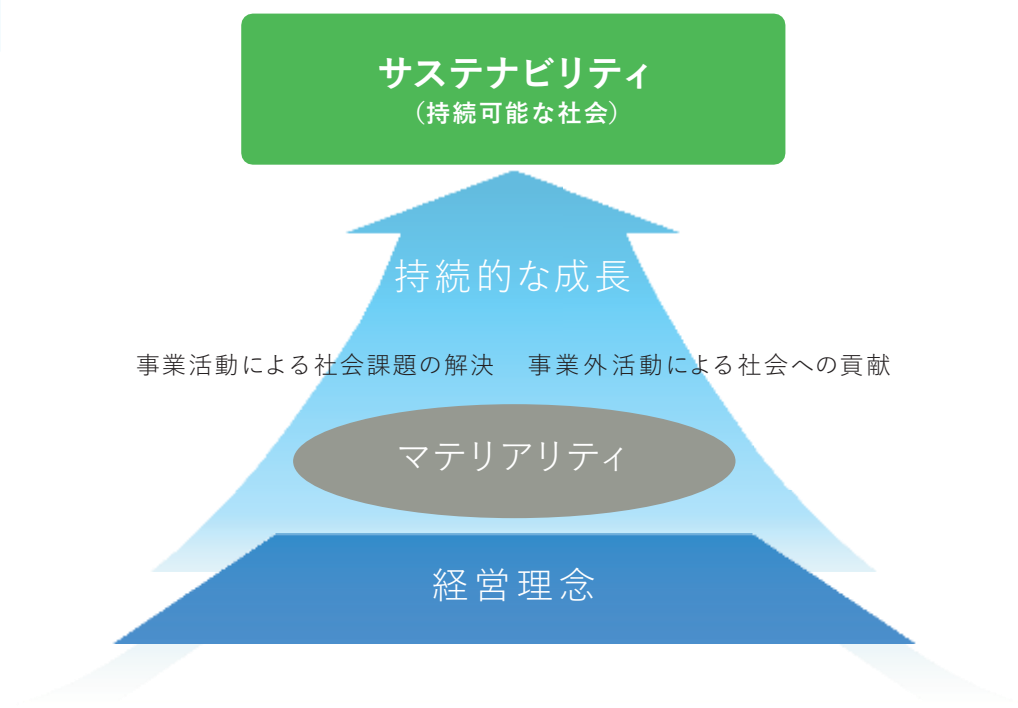
Value 大切にする価値観

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

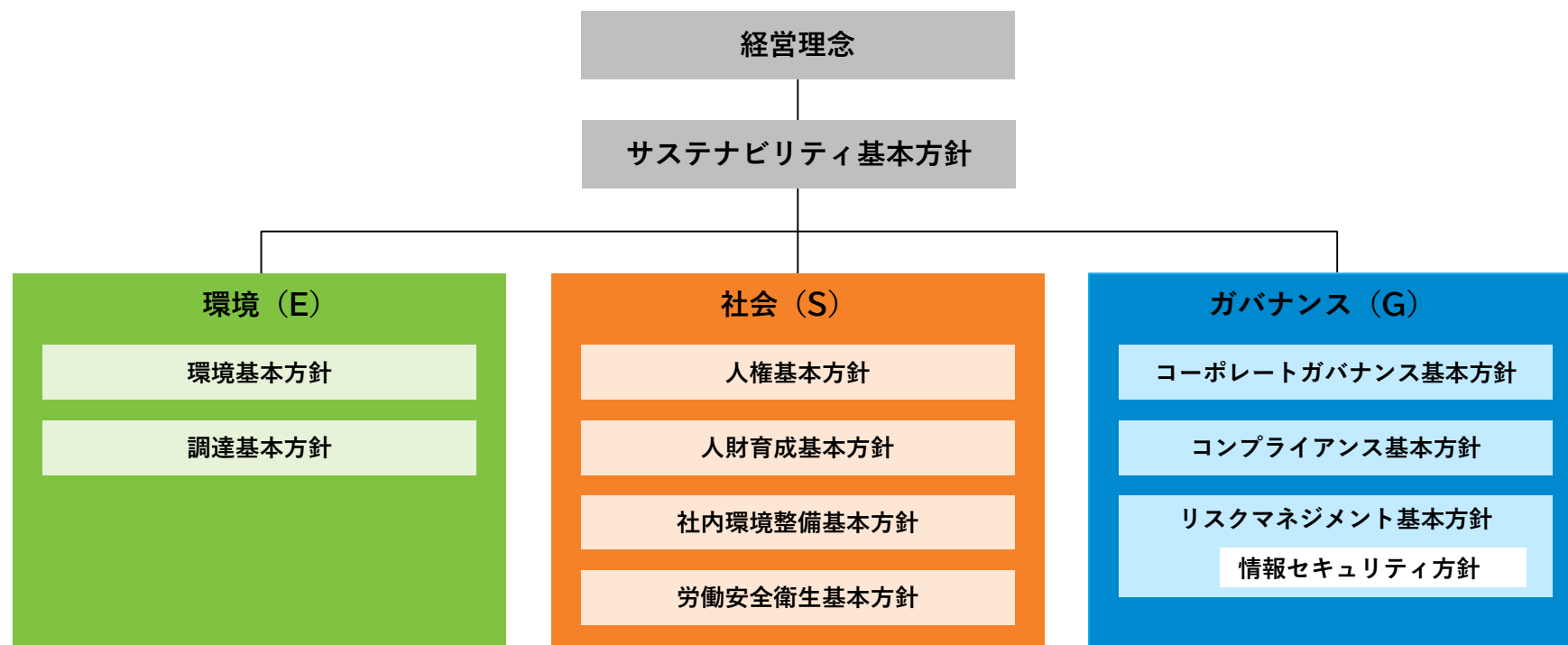
私たちSMAS（住友三井オートサービス）は、経営理念の中で「お客さまから支持される新たな価値を提供し続け、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献する」ことを掲げ、サステナブルな社会を目指しています。

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。



サステナビリティ基本方針および関連基本方針

SMASは、2023年11月に経営理念およびサステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティへの取り組みに関する基本的な姿勢や考え方として、10の関連基本方針を作成しました。



マテリアリティ／中長期目標

マテリアリティ

当社は、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	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
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	5 ジェンダー平等を實現しよう 12 つくも又低 つかう責任
	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	8 働きがいも 経済成長も 13 気候変動に 具体的な対策を
	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	9 産業と地域発展の 連携をつくらう 16 平和と包容を すべての人に
	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	10 人や国の不平等を なくそう 17 パートナーシップで 目標を達成しよう
G	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

マテリアリティの実効性を高めるために、2017年に気候変動における環境関連目標、2021年に安全や人財における社会関連目標を中長期的な視点で掲げ、活動を推進しています。

	マテリアリティ	項目	指標	ゴール年	目標値
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EV化促進	社用車EV化率	2030年度	100%
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永続的なソリューション開発	重大交通事故（死亡事故）	2030年度	0件
	人権の尊重と人財基盤の強化	女性活躍推進	女性管理職比率	2027年度	15%
		人財育成	社員能力開発時間	2027年度	30時間以上／人※

※前事業年度は20時間／人に設定していましたが、2023年度で達成したため目標値を上方修正しています。

事業計画「SMAS Evolution 2024 ∞」

当社は、2024年4月に新たな事業計画「SMAS Evolution 2024 ∞」をスタートさせました。SMASのありたい姿「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」を目指すため、事業計画とマテリアリティを紐づけ、社員のサステナビリティ意識の醸成につなげています。

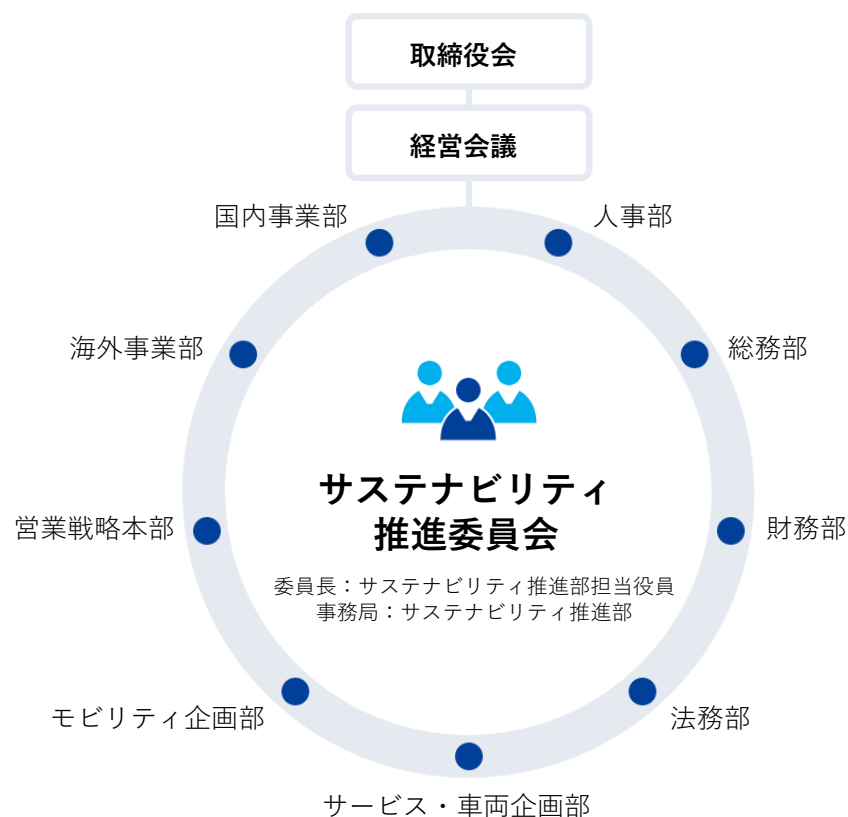
ISOへの取り組み

- ・ISO14001（環境マネジメントシステム）をすべての本支店（計29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

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に、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され、当社のサステナビリティへの取り組みを検討し、検討結果を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。



※全社的なサステナビリティへの取り組みを具体化するために、社内各部署が明確な役割分担と連携の上、積極的に取り組んでいます。

財務責任者インタビュー



新たなクルマ社会の実現に向けて 強固な財務基盤で持続的成長を支える

執行役員 本社部門（経理部・財務部）担当役員
橋 淳

財務リスクを軽減する安全性重視の資金調達体制

サステナビリティ経営において財務の果たすべき役割は、資金の流れを維持し、持続的成長と安定的な経営を支える強固な基盤を構築することです。その中心にあるのが、安全性を重視した資金調達です。当社は、金利リスクを軽減し堅実な資金確保につながる長期固定金利による資金調達を主に行ってきました。長く続いた超低金利時代は日本銀行の金融政策転換で終焉を迎え、今後、「金利のある世界」への対応が重要になると考えますが、私たちは金利上昇を見通して、2023年度後半から長期固定金利での資金調達を先行して行い、足元を固めてきました。同時に、営業資産（主に自動車リース）の満期到来状況に合わせて借入の期間等を設定するALM（Asset Liability Management：資産・負債総合管理）を徹底しています。流動性リスクに対しては、十分な金額の当座貸越契約やコミットメントライン契約を締結していることに加え、取引金融機関は全国約70行におよび、返済・借り換えのタイミングも分散させることでリスクをミニマイズしています。

コロナ禍の社会情勢では、パンデミックや半導体不足の影響で自動車生産が大幅に遅れ、当社のリース事業においても新車入替が停滞しました。その結果、リース料やメンテナンス料などの収入が車両代支払などの支出を上回る状態が続き、借入金の返済を進める状況になりましたが、各行との協議を通じてバランスを取ることで、将来に向けた良好な取引関係の維持に努めました。

多様なステークホルダーと一体となり、新たなクルマ社会の実現を目指す

当社は、EVを今後の主要ビジネスと位置づけ、自動車リース業界におけるEV推進役となるべく事業活動を行っています。また、EVはカーボンニュートラル実現に向けた最大の解決策の一つと確信していますが、その市場を拡大するにはお客さまがEVを選択しやすい環境や選択肢を増やしていくことが不可欠です。そこで、IoTやAIを活用して、燃費向上やリース台数の最適化、安全運転につながる多角的なモビリティサービスも展開してきました。

資金調達手段の多様化を図るため、2018年から自動車リース業界初となる公募社債を発行しています。社債について投資家にご案内した際に、当社の環境配慮型車両普及促進の取り組みが国際的なグリーン適格基準にも適合するとご評価いただいたことをきっかけに社内で検討を進め、2020年にグリーンボンドの発行に至りました。さらに、高度な交通事故削減サポートなどを実現するために当社がパートナー企業と共同開発したモビリティサービス「SMAS-Smart Connect」が社会貢献につながるサービスであることから、2021年にはそれに用いる車載器の購入資金を用途に加えたサステナビリティボンドを発行しました。

これらの資金調達の手法は、より安全で環境にやさしいクルマ社会の実現に結びつくことはもちろん、投資家の皆さまは債券投資による収益を享受しつつ、投資表明を通じて環境・社会への貢献を積極的に示すことが可能となります。当社としても、サステナビリティへの取り組みに賛同してくださる投資家から広く支援を募ることができるようになりました。今後、サステナビリティボンドのプログラムを子会社にも拡大し、グループ全体でのサステナビリティ推進につなげていければと考えています。

SMASのサステナビリティ経営が目指すのは、自動車リース業界や自動車産業、さらには金融機関や投資家の皆さまと連携し、より大きく社会に貢献できるように自動車ビジネスを進化させていくことです。今後も、財務面からEV推進や関連事業をバックアップし、新たなクルマ社会の実現を目指してまいります。

財務戦略

SMASを取り巻く外部環境

気候変動をはじめとする多様な社会的課題の解決と持続可能な社会の実現に向けて、金融が果たす役割がますます重要視されています。金融機関や投資家が、企業の業績だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の視点を考慮して投融資を行うことで、ESG課題解決のための資金の流れを生み出していくというサステナブルファイナンスが拡大してきています。このような動きをさらに加速させていくための取り組みが官民を挙げて行われています。

サステナブルファイナンスの推進には、資金調達を行う企業の情報開示の充実が不可欠です。そのため、上場企業や公募社債発行企業に対しては、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示が義務化されています。

SMASの現状と課題

当社は、2020年にグリーンボンドを発行しました。資金使途は、グリーン適格基準を満たすハイブリッド自動車、EVおよび燃料電池自動車の新規購入資金に限定しています。当社がこれらの環境性能の高い車をリース車両としてお客さまに提供することに加え、エコドライブの啓発、適切なメンテナンスの実施、低燃費タイヤの利用などを総合的かつ継続的に行うことにより、走行時のCO₂排出量削減を支援しています。

2021年には、環境改善と社会貢献の双方を目的としたサステナビリティボンドを発行し、資金使途に、モビリティサービス「SMAS-Smart Connect」用の車載器購入資金を加えています。これらの車載器を使用した当社のサービスは、お客さまの安全運転を支援し、人とモノの移動に関する安心・安全な社会の実現に寄与しています。

当社はこれらESG債を継続的に発行していますが、毎回多くの投資家から投資表明（当社の取り組みに賛同し、社債を購入したことを公表すること）を得ています。

ESG債の発行には、第三者評価取得、資金使途確認、定期レポートリングなどの負担が生じますが、当社の取り組みに対する投資家からの評価も高く、長期安定資金の確保や当社経営への信頼を高めるなどの点でサステナビリティ経営推進に役立っています。

今後に向けて

サステナブルファイナンス推進の動きは今後も続くと予想されます。開示基準や評価基準に関する国際的な動きは絶えず変化しており、新たなファイナンス手法も登場しています。最新の情報を常に把握し、適切な開示を行い、金融機関や投資家からの信頼に応えることが重要です。また、新しいファイナンス手法を研究し、活用可能なものは取り入れていきたいと考えています。

持続的な成長を達成するためには、金融市場が不安定なときでも揺るがない強固な財務基盤が必要です。これにより、投資を中断することなく、SDGsに向けた取り組みを続けていくことが可能になります。当社は、長期、固定金利での調達を中心とした安全性重視の資金調達を今後も続けていきます。さらに、調達ソースの多様化を進め、流動性枠を十分に確保し、返済・償還期日の分散を図ることで財務リスクの抑制に努め、サステナブルな事業拡大を支える基盤を強化していきます。

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



環境にやさしい車種提案やエコドライブの推進など、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

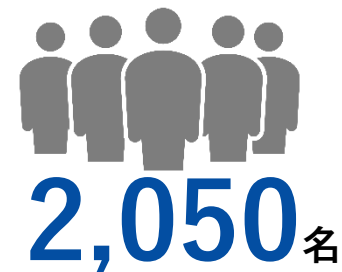
連結売上高



親会社株主に帰属する当期純利益



役職員数 (2024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



サステナビリティボンド発行額 (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





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。

取り組みの方向性

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。

KPIと実績

低炭素、脱炭素社会への貢献を目指し、当社の社用車をEVに切り替えるための推進活動を展開しています。

●中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 目標	中長期目標 (2030年度)
社用車EV化率	%	4.4	26.7	45.0	55	100



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



EV責任者インタビュー

未来のモビリティ社会を実現する
SMAS発EVビジネスを成長へ

営業戦略本部長補佐 (EV推進) 兼
EV & カーボンニュートラル戦略推進部長
中村 憲治

先駆けてEV推進に乗り出したSMASが描く未来のモビリティ社会

2009年、SMASが業界に先駆けEVを推進したのは、私たちが目指す「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献」という経営理念に合致するテーマだったからです。当時、日本の自動車メーカーからEV車が登場しました。地球温暖化や環境問題が深刻化する中で、走行時にCO₂を排出しないEVの登場は持続可能なモビリティ社会の未来を予感させました。以来、業界や官・民の枠を超えた連携と協業を推進してきました。EV用充電インフラ整備・EVサービスの事業会社との連携にも積極的に取り組み、環境省の有識者会議や全国自治体のEV推進委員メンバーとなって全国各地での実証実験にも参画。私たちはプレーヤーとしてたくさんの試行錯誤を重ねてきました。

カーボンニュートラルモビリティ社会の実現に向けてEVは最適な切り札の一つ

EVシフトは社会構造の変革が求められるもので、必ずしも一直線に進むものではないと考えています。東日本大震災以降の節電の高まりで失速し、やがて海外市場を起点としたEVブームが始まりますが、またここきてインフラ整備の困難さ、車種数が増えないなどを背景に低迷を危惧する声も多く出てきています。

未来予測が困難なこの時代でも、「何が変わって、何が変わらないか」を見極める感性を持つことが重要だと考えています。変わらないのは、走行時にCO₂を排出しない

いEVが、現時点でもカーボンニュートラルの実現に向けた最適な切り札であるということです。私たちは「EVはサステナビリティという普遍的な課題への一つの解決策である」という認識を2009年以来、一度も変えていません。未来を生きる世代のために、私たちはEVを成長ビジネスに育て上げる覚悟を持って取り組んでいます。

EVでお客様の経営課題を解決に導くモビリティプラットフォームとなる

2024年、SMASはEVシフトに向けた大きな一歩を踏み出しました。EV事業推進の中核である当部は、モビリティ推進本部から、営業戦略本部に組織編入されました。これは企画開発から発展拡大のフェーズに突入することを意味します。モビリティ社会の新しい景色を生み出すには、多様な能力、価値観を持つ人財が不可欠です。そこでエネルギー分野や海外で活躍してきたキャリア人財、新しい価値観や柔軟な発想をもたらす女性や若手などダイバーシティを動力源とできる組織構成へと人員強化を図りました。また、欧米のフリートマネジメント会社Arval^{*1}・Element^{*2}とのアライアンスを活用し、サステナビリティ経営や優れたEVビジネス事例を吸収しながら国内外事業に活かしていくグローバルネットワークも強化しています。

既に、メンバー全員がEV提案を打ち出せる営業体制が全国で整い、活動が始まっています。成功のカギは、お客さまと同じ視点を持ち、お客さまの事業強化につながるEV活用ストーリーを語れるかにかかっています。また、昨今の経営課題は環境対応のみならず、市場変革、人手不足、高齢化、働き方改革、あるいは為替リスクなど多岐にわたります。私たちはお客さまの立場に立ち、経営課題の解決に貢献できる独自の提案活動を展開していきます。これまでSMASはEV推進の先頭に立ち、周辺サービスも含めた体制を構築してきました。その強みと知見を武器に私たちが目指すのは「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」です。サステナブルな未来へつながる、SMAS発のEVビジネスにご期待ください。

※1 Arval Service Leaseの略

※2 Element Fleet Managementの略



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



EV戦略

SMASを取り巻く外部環境

政府は2030年までにEV普及に不可欠な充電インフラを30万口設置、2035年までに乗用車新車販売の電動車※比率100%の目標を掲げ、種々の補助金スキームを構築しています。

足元においては、EVシフトの失速を示すような動きが見えていますが、EV化は気候変動問題の緩和策であり、充電環境が整備されるとともに、日系自動車メーカーのEVモデルラインナップが拡充されれば、EV化も加速すると見込んでいます。

※EV、FCV、PHEV、HEV

SMASの現状と課題

当社グループは保有管理台数約102万台、約4万5千社の顧客に対し、主業として自動車リースを提供していますが、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。2023年度までにすでに110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。

当社は、全国約2万社のメンテナンス工場と提携をしており、EV対応を進めています。充電環境のみならず、メンテナンスサービスも拡充させ、お客さまが安心してEVを利用できるようにしています。また、リユースEVの実証実験を実施しており、脱炭素化を推進する自治体向けにリユースEV活用の有効性およびリユースEV活用を支える仕組み、サポートのあり方を検討しています。

サステナブルな社会の実現に向けて、新車EVに加え、リユースEVの可能性追求も重要なテーマととらえています。

推進体制

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」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、お客さまのEV導入から運用までの一貫したワンストップサービスの企画・立案、各自動車メーカーと連携したEV車のプロモーションなどを行っています。

また、EVの特性を活かした、リユース、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。

ステークホルダーとの協創

当社は、住友商事株式会社、三井住友フィナンシャルグループおよび三井住友ファイナンス&リース株式会社とともに、カーボンニュートラル推進を起点としたEV事業スキーム、ならびにEVとEV周辺事業との連携に向けた協業を推進しています。

さらに、2023年には欧米のフリートマネジメント会社Arval・Elementと3社間の戦略的アライアンス契約を締結しました。本提携は、ArvalおよびElementという創設パートナーに加えて、当社を含めた提携会社9社によって構成され、世界5大陸の56か国で事業を展開しています。今後、さらなるグローバルネットワークの強化に向け、連携を進めてまいります。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



環境マネジメントの基本的な考え方

経営理念のVisionに「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献」を掲げ、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月から住友商事グループとして、ISO14001（環境マネジメントシステム）統合認証を受けており、環境に配慮した事業活動を進めています。2024年3月末現在、全国のすべての本支店、計29拠点で認証を取得しています。

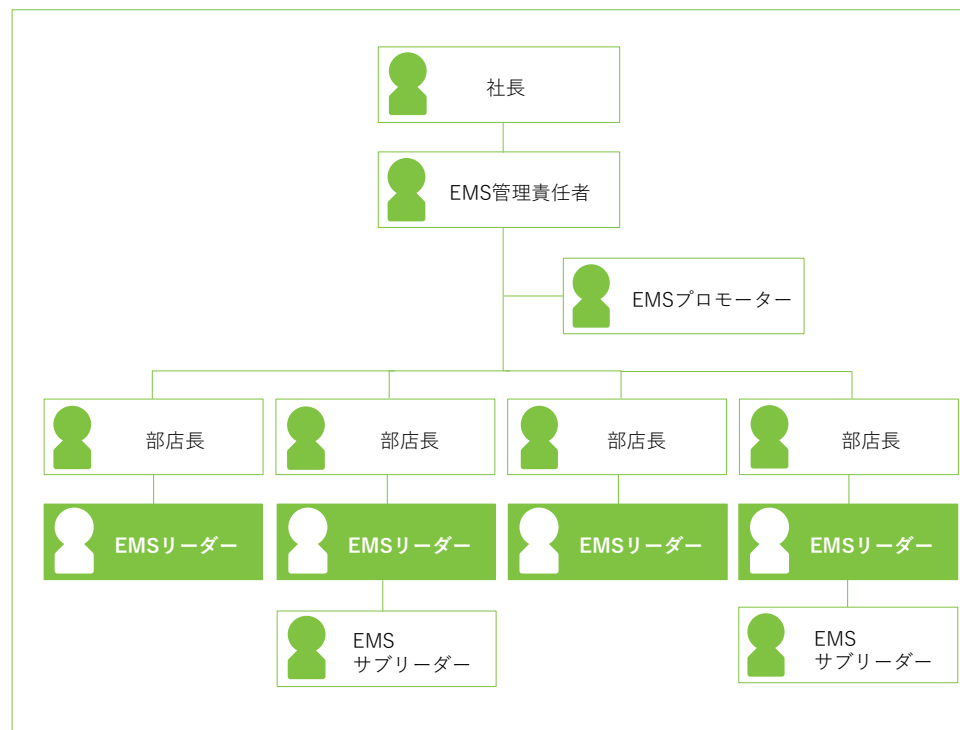
●ISO14001取得拠点



環境マネジメント体制

当社は、未来の世代が安心できる地球環境を実現するため、日頃から環境に配慮した業務を行っています。全国の拠点にEMSリーダーを設置し、現場レベルでの取り組みを推進しています。

●環境管理組織図



※EMS：環境マネジメントシステム



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

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。

サステナビリティ全般のガバナンス体制は8ページをご覧ください。

リスク管理

当社は、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°C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°Cと4°C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あり、影響が少ないと評

価しています。

一方、1.5°C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°C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°C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

時間軸

気候変動のシナリオ分析にあたっては、短期（1年以内）、中期（～2030年）、長期（～2050年）の時間軸を設定しています。

採用したシナリオ

1.5°C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°C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°C



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も、強い制限が課される状況にはないことから、気候変動の観点より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	企業は気候変動をはじめとする環境課題や社会課題への対応が求められています。その対策の一つとしてEVの導入を検討している企業が増えてきており、法人契約が主流となっている自動車リース市場においては、今後EV需要の増加が見込まれます。 当社は、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が、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が予想されるため、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、中古市場で売却および処分しているため、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していますが、これらの活動は資源の循環的な利用と車両の使用寿命の延伸に貢献しています。 また、車両修理等においては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が予想されるため、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と考えています。
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クレジットアウトルックの評価内容をもとに当社で作成

指標と目標

当社は、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68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



カーボンニュートラルへの対応

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、コスト抑制など課題が多く、普及促進に相当な時間がかかると予測しています。

当社は、グループとして国内外で約102万台の保有管理台数と、約4万5千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、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

脱炭素に向けた施策

当社は、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な排出量を対象としています。

当社は、「クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献する」という経営理念のもと、脱炭素社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。その一環として、自社が提供する「車両最適化サービス」を活用し、社用車の削減を進めており、2020年4月から2024年3月までの4年間で社用車を26%削減しました。

また自動車業界の一員として、自社が率先してCO₂削減に取り組む姿勢を示すことが重要だと考え、社用車のEV化を加速させています。2023年度には45%をEVに切り替えており、2024年度までに55%、2030年度までには全車両のEV化を目指しています。

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。

本社を含むすべての事業所が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。2023年度の再生可能エネルギー導入率は47%に達し、電力使用に伴うCO₂排出量は2022年度に比べて57%削減することができました。

100%再生エネルギー化	東京本社、大阪本社、南東北支店、富山支店、姫路支店、高松支店、青森エリアオフィス
一部再生エネルギー化	横浜支店、静岡支店、熊本支店

※2024年7月現在



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



Scope3：お客さまのEV導入、普及拡大に向けた活動支援

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。

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高く、脱炭素社会を目指すためには、特にウエイトが高いカテゴリ13の「リース資産（下流）の使用」に伴うGHG排出量の削減が必要不可欠です。

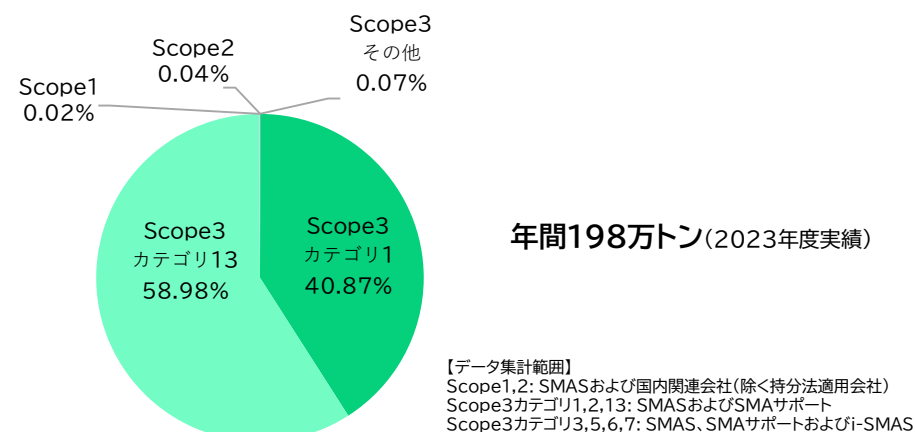
そのため、当社はお客さまに向けてEVの導入計画や周辺サービスも含めた一体的なサポート（EVワンストップサービス）を提供しています。これにより、自動車リースにおけるお客さまのEV導入と普及拡大を積極的に推進し、サプライチェーン全体のCO₂削減に貢献してまいります。

サプライチェーン排出量

Scope1,2のGHG排出量の算定に加えて、2022年度からは算出範囲をScope3まで拡大しました。データ集計範囲は、当初SMAS本体から始まり、現在はSMASおよび国内関連会社（除く持分法適用会社）にまで拡大しています。今後は、海外関連会社についても排出量の算定を行う予定です。

● サプライチェーン排出量の割合

Scope1と2の排出量はサプライチェーン全体の0.1%未満、Scope3の排出量は99.9%以上を占めています。



サプライチェーン排出量の第三者検証を実施

GHG排出量の信頼性向上のため第三者検証を受けています。2023年度のScope1,2およびScope3（カテゴリ1,2,3,5,6,7,13）を対象に「限定的保証」を取得しました。



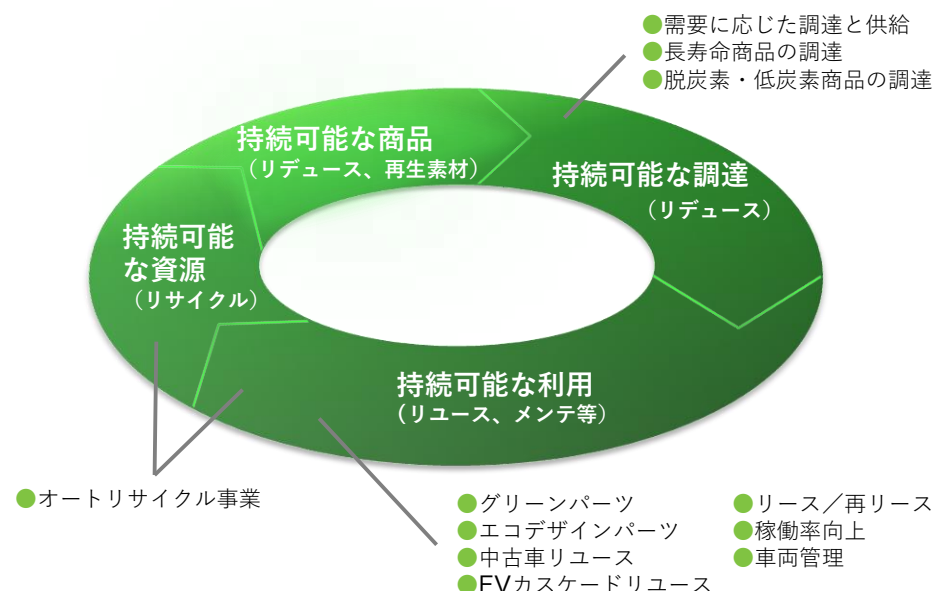


未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



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も提供しています。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、実質的なロスはずero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合わせた車両台数最適化サービスを提供しています。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。部品交換時にはグリーンパーツを積極的に活用し、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されていますが、自社における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、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

リユース・リサイクル市場で使用済み車両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は解体業者の資格の有無やマニフェスト管理状況などを確認し、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



その他の取り組み

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。2024年3月末時点の電子契約比率は60.4%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。2024年3月末時点のMIWの利用率は86.8%となっています。2024年度は利用率87.1%を目指します。

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。営業部店は書面、冊子の在庫管理業務がなくなることで業務が効率化され、郵送時に使用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進めています。

「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年から計17回、社員とその家族延べ約650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つなぎ止め、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。当社は、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



ビスを提供することで、モビリティプラットフォームへと進化してまいります。

また、車両にまつわるコスト削減と業務効率化につながるソリューション提案を行っています。具体的にはリース車を増やすだけでなく、お客さまにとって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て利用できるご提案等、ソリューション開発を行っています。

さらに、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。

※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

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。

取り組みの方向性

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、オートリースという枠にとらわれない新たな価値と進化するサー

KPIと実績

安心・安全な社会の実現に向け、当社のお客さま企業による事故の削減に向けた目標を設定しています。

●中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 (2030年度)
重大交通事故（死亡事故）	件	5	7	1	0



新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



モビリティ戦略

SMASを取り巻く外部環境

近年、コネクテッド化や電動化の進展とともに、モビリティの果たすべき役割が「所有」から「使用」へと変化しており、カーシェアリングやライドシェアリングなどの新たなモビリティサービスが増えています。さらには、移動をシームレスにつなぎ、自由度を高めることで、新たな仕事場や交流の場を提供するなど、モビリティの可能性は大きく広がっています。

また企業では、ITやAIなどのデジタル技術の進化により、従来、紙媒体で行われていた業務のデジタル化や、新たな情報の収集・分析が可能となり、車両の運用や管理の効率化が一層進んでいます。このような中で当社は、モビリティプラットフォームへの進化を目指し、ソリューション開発を行ってまいります。

SMASの現状と課題

当社は、お客さまに「新たな価値」を提供するため、オートリースという枠にとどまらず、車両管理に関するあらゆる課題の解決を目指し、多様なニーズや内外の環境変化に対応する提案を行ってきました。

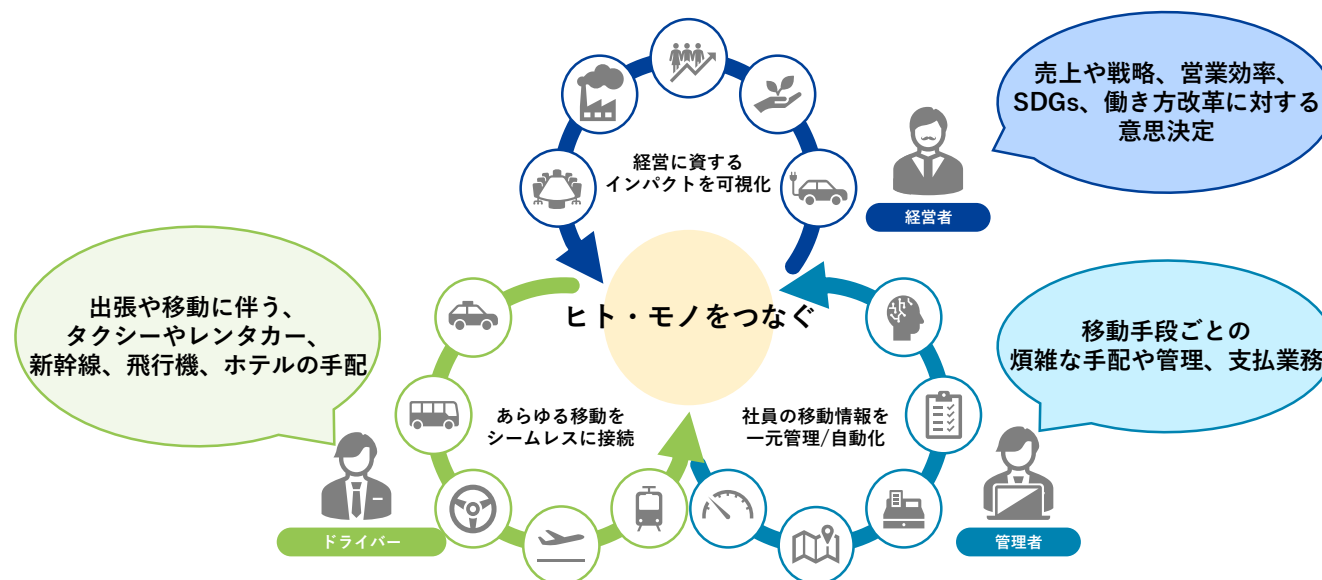
今までは「クルマをどのように効率的に使うか」「安全に使えるか」といった、クルマを主語とした戦略を展開していましたが、時代のニーズに即した進化も必要と考えます。

モビリティプラットフォームへの進化を目指して

近年では一層の進化を目指し、下図のように「ヒトとモノ」の両方に焦点を置き、持続可能な社会を目指した戦略展開を行っています。

さらに、クルマの利用に関する情報を価値に変え、ドライバーや管理者にとってもっと効率の良い移動や管理方法を実現させるとともに、売上や戦略、働き方改革といった、経営に資するサービス展開も検討しています。

これからも、未来に向かうお客さまのニーズを見据え、いち早く新しい商品・サービスをお届けできるよう、私たち自身が変化しなければならないという強い意識の下、オートサービスからモビリティサービスへのさらなる進化を目指してまいります。





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



主な取り組み

Mobility Passport

当社が開発し、当社の100%子会社であるSMAサポート株式会社が提供している「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。ドライバー機能として、社用車の予約、アルコールチェックの実施記録や運転日報の作成・申請等、乗車前後の作業を一つのアプリで完結できます。また、管理者機能として、運転日報の承認・管理、社用車の稼働管理等、車両関連業務の改善機能を併せ持っています。社用車の空きがない場合も、アプリ内からレンタカーやカーシェアを予約・手配することができ、スムーズな移動体験の提供が可能です。

AI Travel・S.RIDE連携でシームレスな移動を実現！

Mobility Passportユーザーの移動における利便性をさらに向上させるため、株式会社トランスファーデータが提供する「AI Travel」およびS.RIDE株式会社が提供する「S.RIDE」と連携しました。

アプリからボタン一つで「AI Travel」に遷移することで、国内・海外のホテル・飛行機・新幹線をまとめて検索・予約することができます。また、同じように、「S.RIDE」ではビジネスシーンにおいて利用頻度の高いタクシーの手配が可能となります。

「Mobility Passport」は、今後もビジネスMaaSアプリとしてお客さまの移動におけるより多くの選択肢を提供してまいります。





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



アルコールチェック義務化への新たな価値提供

2022年の道路交通法改正により、自家用自動車（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。全国に約35万カ所、約808万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、当社は「Mobility Passport」へアルコールチェック記録機能ならびに専用アルコール検知器との自動連携機能を追加する一方、記録と管理のみに機能を絞ったアプリ「ALnote」を新たな商品として提供しています。

「Mobility Passport」にアルコールチェック機能を追加

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させ、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。

ALnote（アルコールチェック記録管理）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いただくことを目的としています。

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。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、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。



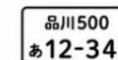
チェック・記録が必要な8項目



確認者名



運転者名



品川500
あ12-34
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



専用アルコール検知器
タニタ製FC-810



Bluetooth接続



アルコール測定
for Mobility Passport

自動連携



Mobility Passport

※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



「SMAS-Mobility Portal」リリース

当社は、2023年10月、モビリティサービスをより便利に活用いただくことを目的に、「Mobility Passport」および「SMAS-Smart Connect」契約企業に無償で利用いただけるポータルサイト「SMAS-Mobility Portal」をリリースしました。

このサービスは、利用者の各システムへのログイン状況や社用車の稼働率、アルコールチェックの実施状況をダッシュボードから視覚的に把握できるサービスです。

特に、2022年の道路交通法改正により、多くの企業でアルコールチェックの管理方法の確立が急務となっている中、実施状況を視覚的に確認できる本ツールを通じて、法令遵守への対応実態を把握し、的確な指導につなげることに寄与しています。

今後はさらなるサービスとの連携を検討しており、車両管理者様の手をかけずとも、モビリティデータを活用した分析・レポート化サービスを提供することで、安心・安全な車社会の発展と業務の効率化に貢献してまいります。

●ダッシュボード例

ログイン状況



社用車の稼働率の推移



アルコールチェックの状況





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



テレマティクスサービス「SMAS-Smart Connect（スマコネ）」の推進

2019年より、多様化する働き方やモビリティの変化に対応する安全運転支援型テレマティクスサービス※として、従来の運行管理・交通事故削減サポートに加え、車載器からのモビリティデータ（走行データ）を活用した新しいサービス「SMAS-Smart Connect」の提供を開始しています。モビリティデータを活用することで、きめ細かな運行管理はもちろん、社用車管理の高度化と運転特性に応じた安全運転支援をお客さまへ提供します。

※テレコミュニケーション（Telecommunication=通信）とインフォマティクス（Informatics=情報工学）から作られた造語で、移動体に携帯電話などの移動体通信システムを利用してサービスを提供することの総称。



※SMAS-Smart Connectはサービス総称であり、単体の機種名を指すものではありません。



ドライバーの安全意識継続を目的に「学びの機会」を定期的にお届けする「SMAS-Driver's Campus」をリリース

当社は、2023年10月、「ドライバーの安全」と「企業のリスク管理」をサポートする新時代のソリューションとして、「SMAS-Driver's Campus」をリリースしました。

このサービスは、すべてのドライバーに対する安全運転啓発および意識醸成、新入社員など業務運転経験の浅いドライバーの知識向上、事故発生者の運転行動振り返り、そして管理者がドライバーに指導を行うための情報収集を支援する教育動画配信・管理サービスです。企業が実施した指導教育は記録しておくことが望ましいと言われていますが、「SMAS-Driver's Campus」は教育をシステム化することで、ドライバーごとの受講進捗が可視化され、受講管理が容易になるなど、業務のDX化にもつながります。

ドライバーに継続的に教育の機会を提供し、記録にも残すことができ、わかりやすいコンテンツで記憶にも残りやすいサービスとして、これからもソリューション開発を行ってまいります。

● 配信する動画の一例

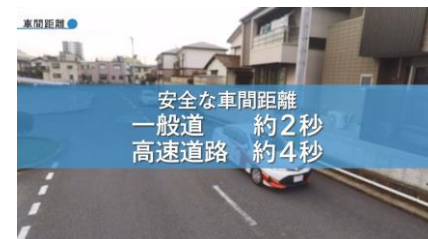
社用車運転の責任とリスク



遠心力



車間距離



徐行





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)」に新たなメニューを追加

当社は、クルマを利用しているお客さまのサステナビリティ推進、生産性向上を目的としたサービスを提供しています。

MDI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、お客さまが必要とされる専門性の高い分析レポートを提供するサービスです。

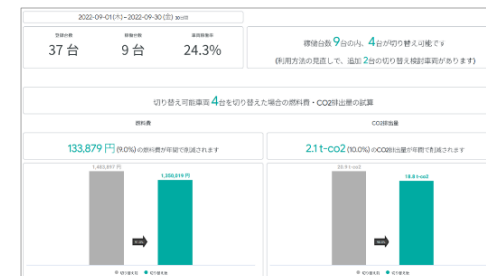
この度、「EV導入」「生産性向上」「サステナビリティ推進」「安全運転診断」の4つのメニューに加え、新たに「法令遵守強化」メニューを追加しました。このメニューでは、アルコールチェックの実施状況、法定速度の遵守状況、また危険挙動等により検知された事象の発生頻度も可視化することができます。

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、ダッシュボードとして表示することができます。

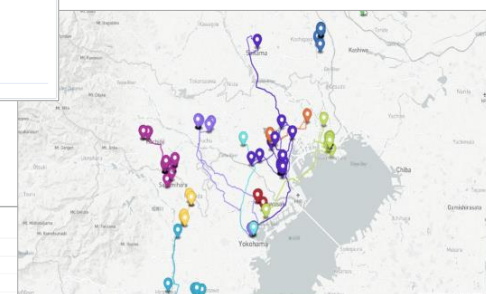
※一部排出量が計算できない車両があります。

●SMAS-Mobility Data Insightが提供する5つのメニュー

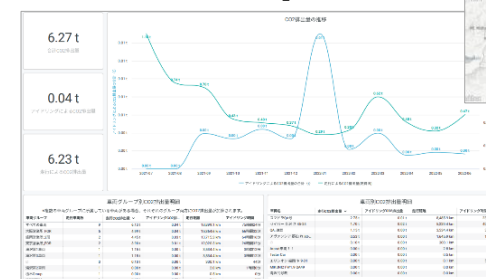
EV導入 (EV導入台数の可視化)



生産性向上 (訪問エリアの可視化)



サステナビリティ推進 (CO2排出量推移)



安全運転診断



法令遵守強化





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



交通事故削減コンサルティングに注力

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）部を設立しました。以来、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。

具体的には、お客さまの抱える問題を可視化し、その原因を特定した上で、最適な改善プランの提案により、目標達成に向けた活動の推進をサポートします。

・安全運転管理体制構築のサポート

多くの企業は、交通事故削減を経営課題の一つとして掲げています。当社はその取り組みを推進できるよう、お客さまの管理体制づくりをサポートします。

・安全運転教育体制構築のサポート

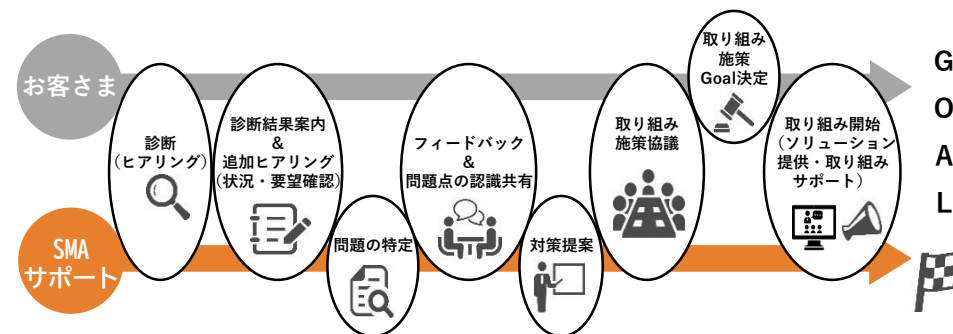
安全運転講習会や提携自動車教習所で行う実車を用いた運転実技研修「ADST」、e-ラーニングなど、当社が提供するサービスで年間活動計画をプランニングし、お客さまの安全運転教育体制を整え、事故ゼロを目指した活動をサポートします。

なお、安全運転講習会については、オンデマンド配信型コンテンツも充実しており、安全運転教育のDX化を推進しています。

コンサルティングの流れ

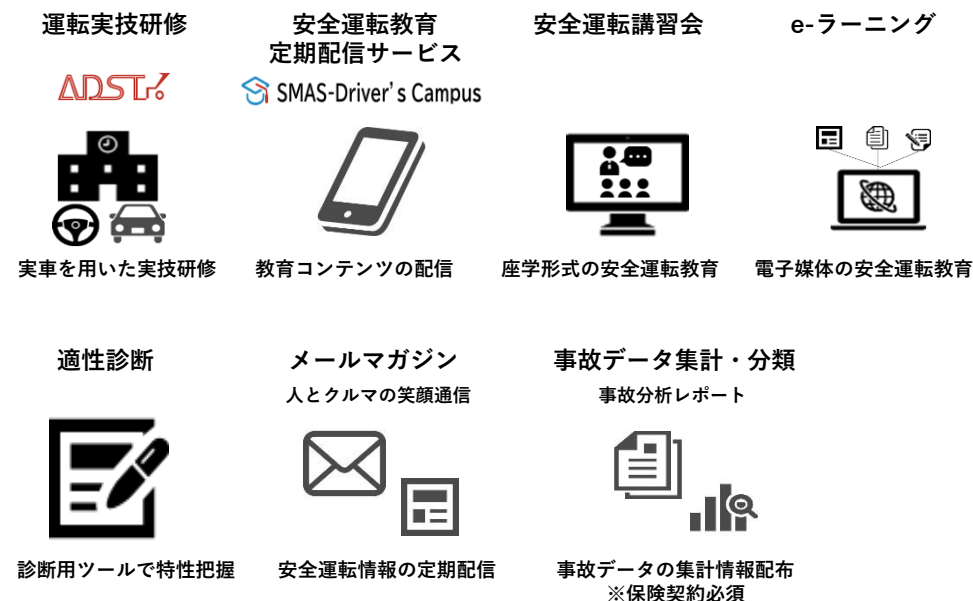
- ・ヒアリングによる問題の可視化
- ・可視化された問題の原因特定に向けた分析
- ・改善プランの策定および目標設定サポート
(プラン：活動内容、取り組み期間、実施スケジュールなど)
- ・プランに基づくお客さま主体の取り組み推進
- ・効果検証による新たな課題の抽出および追加のご提案

●取り組みサポート開始までの流れ（イメージ）



※グループ会社であるSMAサポートよりご提供します。

●ソリューションラインナップ





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



モビリティサービスの導入～利用定着まで、カスタマーサクセスがサポート

当社は、各種モビリティサービス※の導入検討および導入後の運用定着に不安を感じているお客さまに対し、専門部隊であるカスタマーサクセスのサポート体制を敷いています。

カスタマーサクセスのプランを利用いただくと、サービスの利用定着におけるステップの理解に役立て、お客さまの社内に向けた利用説明会の実施、利用中の定期的なフィードバック面談など、さまざまなサポートを受けることができます。

日々進化するモビリティサービスを提供する当社として、「導入して終わり」ではなく、運用開始後も継続的にサポートさせていただくことで、お客さまの目指していることがより早く実現できるよう、これからも貢献してまいります。

※対象サービス：Mobility Passport・SMAS-Smart Connect



ご利用者さまの声

株式会社タクマ



「導入して終わり」にならないようにしっかりサポートしていただきました。このサポートのおかげで、社内に対してもしっかりと周知して、よりよく活用していきたいという意識が高まりました。

社内向けのMobility Passport利用説明会でも非常にわかりやすく説明していただけたので、社内掲示版にその動画を掲載し、利用者がいつでも見られるようにしています。

小泉成器株式会社



Mobility Passport導入にあたり、システムへのマスタ登録について必要箇所を丁寧にレクチャーいただき、とても助かりました。利用開始後のフィードバック面談では、車両予約が従業員に定着していないという課題が明確になりました。こちらについて、再度社内での必要性を周知し、オペレーションの徹底を目指しています。



新たな価値提供によるモビリティ社会の発展

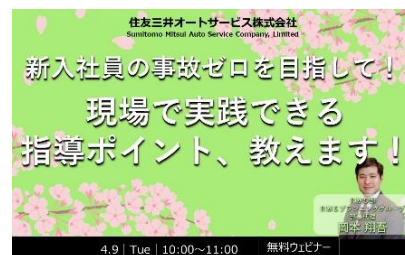


ウェビナーの実施

当社は、安全運転・事故対策、EV、車両管理効率化等、モビリティに関連するさまざまなテーマのウェビナーを開催しており、ステークホルダーの皆さまに対するお役立ち情報の提供に努めています。

2023年度は、毎月2回ほど開催し、約4千名にお申し込みいただきました。

開催されたウェビナーの一例



「JAPAN MOBILITY SHOW 2023」に出展

当社は、2023年10月26日（木）～11月5日（日）に東京ビッグサイトで開催された、第一回ジャパンモビリティショー（以下 JMS）にオートリース会社として唯一出展しました。EVとモビリティの加速により、自動車産業では激しいゲームチェンジが起きています。そのような中でJMSへの出展などを通じて、新たなステークホルダーの皆さまと出会い、ともに未来のモビリティ社会の発展に貢献していきたいと考えています。



JMSの様子



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想い

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。

取り組みの方向性

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。

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーン全体の共存共栄、パートナーとの価値共創を目指し、2023年3月に「パートナーシップ構築宣言」を行いました。

「パートナーシップ構築宣言」では、既存の取引関係や企業規模を超えた連携を通じて、直接の取引先のみならずサプライチェーン全体での付加価値向上を図ることを目指しています。

取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組むことに加え、災害時等の事業継続の観点から、取引先の事業継続計画策定の支援も進めます。

当社は、「パートナーとの共創による相互成長」をマテリアリティと認識し、サステナブル経営に取り組んでいます。事業内外の活動を通じて、パートナー、お客さまなどさまざまなステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会を目指します。



パートナーとの共創による相互成長



パートナーとの共創戦略

SMASを取り巻く外部環境

テクノロジーの発展やMaaSの広がりに伴い、お客さまが持つ課題や要望も、従来と比べ多様化、高度化しています。それらの要望に応えるには、当社単独での解決は難しく、さまざまな得意分野を持つパートナーとの共創が欠かせません。

当社グループの特性も最大限に活用しながら、異業種、スタートアップ、自治体等と協力関係を築き、互いに異なる視点やアイデアを集約することで、お客さまに新たな解決策やアイデアを提供することができます。

SMASの現状と課題

当社は、EVワンストップサービスを通じ、お客さまへのEV導入支援を実施しています。

EVワンストップサービスとは、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、充電サービスの手配、アフターサービスおよび再エネ設備、エネルギーマネジメントなどの周辺サービスも含めたサポートの総称です。

企業や自治体がEVを導入することで、脱炭素経営、災害対策等リスクマネジメントへの活用、カーシェアとして市民へ貸し出すなど地域へ還元、車両費などのコスト削減、補助金の活用等、さまざまなメリットが得られます。一方で、バッテリー寿命、車体価格、航続距離への不安、電気料金の高騰といった理由から、EV導入のハードルが高く感じるケースもあります。

当社は、これらのEV導入におけるメリット・デメリットを十分に理解した上で、国内外のパートナーとの連携を強化しています。特に国内では充電環境の整備に注力しており、ゼロカーボンシティを目指す自治体を中心に、地域のニーズに応じたサービスを提供するためのパートナーシップを結んでいます。これからも当社のみならず、

さまざまなパートナーと協働することで、これらの課題解決に向けた取り組みを推進してまいります。

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。EVワンストップサービスでは、「Mobility Passport」を活用して車両の稼働率を可視化することから始め、EV切替分析によりお客さまにとって最適なEV導入台数と車種を提案します。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マネジメントなどの課題があります。それらの課題に対しては、充電カードや充電設備のリースのご提供、またエネルギーマネジメント・EVカーシェアの有効活用を通じ、EV利用におけるステップをワンストップで対応できるよう、パートナーとの提携を進めています。





パートナーとの共創による相互成長



主な取り組み

EVの充電環境整備を目指した提携

当社は、EV事業を推進する上で「EV充電環境に関するサポート」は非常に重要であると実感しており、EV充電サービス事業を展開しているユビ電株式会社ならびに Terra Charge株式会社への出資を行いました。

充電器設置の獲得力と商品力に優れた両社との提携により、「充電環境／充電サービス」の強化を図り、お客さまがスムーズにEV導入ができるよう支援体制を強化していきます。また、全国で急速充電ステーションを展開する株式会社e-Mobility Powerと提携し、充電カードによる外出先での充電環境も整えています。



充電カードを利用した外出先での充電

交通課題の解決に向け、自動運転バスの実証実験に参加

当社は、2023年度より、BOLDLY株式会社と住友商事株式会社の活動に賛同し、自動運転バスの実証実験および実用化に参加しています。

BOLDLY社はIoTや自動運転を軸に、地域の交通事業者や世界中の車両開発企業と力を合わせてこの課題に挑戦している企業であり、自動運転レベル4※を早期実現するべく、各自治体と取り組んでいます。当社も茨城県境町、三重県多気町、愛媛県伊予市における自動運転バスの導入をサポートしています。

※レベル4「高度運転自動化」場所や天候、速度などの特定条件の下、自動運転システムが主体となって車を操縦し制御を行います。一定の条件がそろった際にドライバーを必要としない無人走行を可能とするレベル。なお、レベル1「運転支援」、レベル2「部分運転自動化」、レベル3「条件付運転自動化」、レベル5「完全運転自動化」。



BOLDLY社の自動運転バス



パートナーとの共創による相互成長



自治体との取り組み

EVのバッテリーは、一定の寿命が過ぎると性能が低下しますが、それでもまだ一定の性能が残っています。この残存性能を再利用することで、新たなバッテリーの製造に伴う環境負荷の軽減や、コスト削減、エネルギーの有効活用、循環型社会の実現を後押しすることができます。そのため、当社ではEVに関心の高い自治体および関係企業とともに実証実験を行っています。

リユースEVを活用した運用実証を開始

当社は、2023年4月より、大阪府能勢町、大阪府豊能町、株式会社能勢・豊能まちづくり、株式会社E-konzal（イー・コンザル）とともに、リユースEVを活用した運用実証（以下「本実証」）を開始しました。本実証においては、リユースEVに関する品質・性能面、心理面での課題検証、ガソリン車・新車EV等との経済性に関する比較検証、リユースEVのメンテナンスや、EVバッテリーの劣化状態などに関するトレーサビリティの検証を行っています。

EVサーキュラーエコノミーモデル普及に向けたリユースEVの実証実験

大阪府岸和田市は、2050年二酸化炭素排出量実質ゼロを目指す「ゼロカーボンシティ」を宣言しており、岸和田市と連結協定を結び、その実現を支援しています。

岸和田市はカーボンニュートラルを見据えた独自施策の一つとして、EV公用車導入を標準化しています。本取組を推進する中、リユースEVを活用したサーキュラーエコノミーモデルにも高い関心を示しており、当社が能勢町や豊能町で展開している「EVリユースサービス」の取り組みに共感いただき、協定の締結に至りました。

今回の実証実験では、経済性を勘案しつつリユースEVを最大限活用することを目的にリユースEVの耐久性や、非常用電源としての活用可否等についても広く検証を行う予定です。

当社としてもこれまで培ってきたさまざまな知見を活かして、岸和田市とともに、「EV・サーキュラーエコノミーモデル」を追求し、新しいまちづくりに向けて知見を深めていきたいと考えています。



公民連携協定締結式の様子



パートナーとの共創による相互成長



取引先との取り組み

精鋭代理店を対象にプレミアムクラブの設立

当社は、代理店と協働してオートリースサービスの提供を推進することにより、きめ細やかなサービスの提供と両社の成長を目指します。

中でも、オートリース事業の活動に注力されている精鋭代理店を「プレミアムクラブ」として構成し、事業ノウハウ享受のほか、優秀代理店表彰制度、保有インセンティブ、キャンペーン、定期会合、研修等を通じて、さらに充実した制度運用、サポート体制をご提供しています。



2022年度の実績に対する表彰式を2023年に実施

地銀系リース会社とリージョナルスタークラブを発足

リージョナルスタークラブは、地域に根差した金融サービス事業を展開されるパートナー企業に対し、会員各社同士の広域な情報連携によるパートナーシップの構築と、当社による全社横断的な施策・サービスの展開を目的として発足した新たな組織です。

2023年4月に発足して以来、情報共有会やオートリース実務研修会、専門分科会など通じて、地銀系リース会社と当社が持つそれぞれの強みと課題を相互補完する「1対1」の関係性を築き、相互発展のためのさまざまな支援を行っています。

提携工場を対象にSMAC（スマック）を組織

お客さまへ満足度の高いメンテナンスサービスを提供し、その品質維持と向上を目的に、当社提携工場を組織化して、研修会などを行っています。

2023年度は「EVの定期点検整備およびEV特有の整備」を研修テーマとし、100社を超えるSMAC会員さまに参加いただきました。

また、当社独自の品質管理プログラム「SMAS-QMS（クオリティマネージメントシステム）」を構築しており、今後もお客さまに安心・安全なメンテナンスサービスを継続して提供できるよう、品質管理を徹底してまいります。

整備工場に向け、スキャンツール（自動車故障診断機）の導入を開始

近年、衝突被害軽減ブレーキ等の自動運転技術の搭載が軽自動車を含む幅広い車両で進んでいます。

これらの新技術は、交通事故の防止に大きな効果が期待される一方、故障時は誤作動等により事故につながる恐れがあることから、確実な点検を実施し、各種機能を維持することが重要です。このことから、自動車整備業界では2024年10月より、電子制御装置の故障の有無に対応する検査（OBD検査）が新たに導入されます。SMASはこれにいち早く対応すべく、提携する整備工場に対しOBD検査に対応したスキャンツール（自動車故障診断機）の導入を提供し始めました。また、スキャンツールを使用して先進技術に対応できる工場支援を目的に、パートナー企業とともに全国各地でBEV整備における教育・技術情報提供を目的に、提携整備工場をサポートしています。

（2023年度は、合計30回の研修が開催され、パートナー企業から220名以上の方に参加いただきました）



研修会の様子



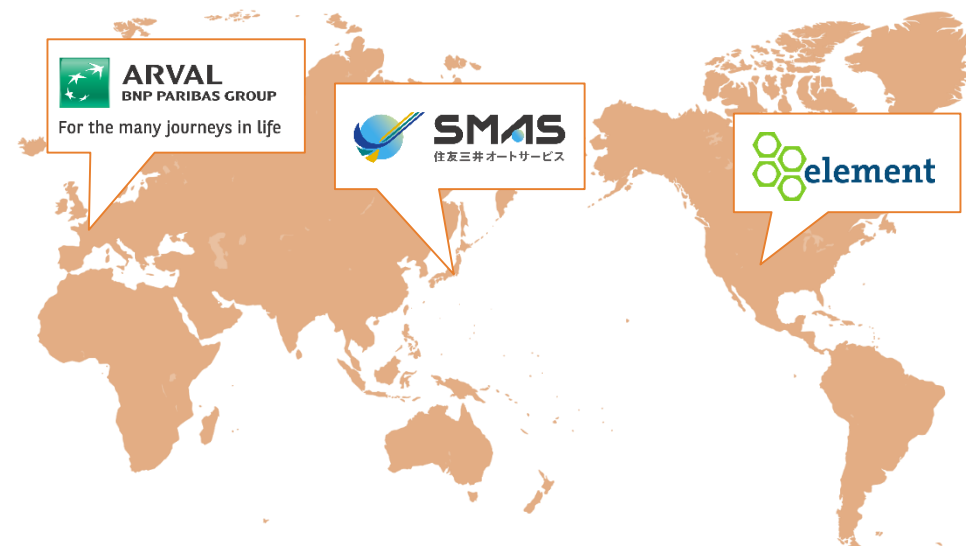
パートナーとの共創による相互成長



グローバルの取り組み

グローバルでの連携強化

2023年6月、当社は、Arval、Elementの3社にて、アジアパシフィック地域での戦略的アライアンスを拡大するための新たな契約を締結しました。この契約により、日本、タイ、インド、インドネシアの各市場で、SMASが提供するフルサービスの車両リースとフリートマネジメントサービスをグローバル顧客向けに活用できるようになりました。また、3社は持続可能なフリートマネジメントサービスにより、お客さまのESG目標達成をサポートすることに力を入れています。これからも3社は強いパートナーシップの下、お客さまのために最善を尽くしてまいります。



デビッド・マドリガル

影山 善章

パート・ベッカーズ

Element
上級副社長兼チーフ・
コマーシャル・オフィサー

SMAS
代表取締役副社長
執行役員

Arval
チーフ・コマーシャル・
オフィサー兼副CEO



Arval訪問時の記念写真



地域社会との共生



取り組みの方向性

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。

マテリアリティへの想い

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。



地域社会との共生



地域社会との共生戦略

SMASを取り巻く外部環境

温室効果ガス排出量の削減が世界的に求められている中、日本国内においても企業のみならず、各自治体の脱炭素への取り組みは重要視されています。自治体が脱炭素を実現するためには、知見を持つ人材の育成や、再エネ・省エネ設備の導入拡大、脱炭素投資の拡大など、多くの取り組みが必要です。しかし、人材や資金といったリソースが不足していること、また地域ごとに異なる特性があるために、多くの課題も存在しています。これらの課題を解決するためには、自治体と金融機関・企業間との連携は必要不可欠です。地域課題の解決と地方創生を同時に実現する脱炭素地域づくりに向けて、一体となった活動が必要です。

SMASの現状と課題

2021年に当社は日産自動車と住友商事とともに、2050年のカーボンニュートラルを目指す「自治体向け脱炭素化支援パートナーシップ（以下、「協定」）」を締結しました。この協定は、3社の機能・知見を組み合わせ、各自治体の地産地消型脱炭素社会の実現を支援することを目的としており、モビリティとエネルギーの2つの観点から取り組んでいます。モビリティでは、EV車両の導入やカーシェアの環境構築を通じて地域の移動手段の脱炭素化を支援し、エネルギーでは、再生可能エネルギーの導入で電力の脱炭素化を進めます。さらに、モビリティとエネルギーの組み合わせや再エネ電力取引のプラットフォーム導入により、効率的なエネルギーマネジメントと地域内のエネルギー循環を確立します。

一方、地域ごとに抱える課題と潜在ニーズは多種多様で、その解決に向け、さまざまな企業との一層の連携は不可欠であると考えています。

ステークホルダーとの共創

当社は、自治体の脱炭素活動を支援するため、さまざまな自治体と「ゼロカーボンシティ」に向けた包括連携協定を締結して、連携を図りながら取り組みを進めています。この取り組みでは、公用車の運行管理のデジタル化を通じて稼働率を可視化し、台数の適正化を図ることで事務負担の軽減につなげるだけでなく、余剰資金でEV導入を検討するといった脱炭素活動を目指します。

また、地域SDGsコンソーシアムへの参画やSDGsパートナー制度への登録といった自治体の活動にも積極的に参加し、地元の企業と新たなビジネスの創出に向けた情報交換などを通じ、SDGsへの取り組みを活発に行っています。当社は現在、14の自治体の活動に参加しています。

さらに、「SDGsリース『みらい2030®』（寄付型）」※を通じた寄付活動も行っています。「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を持つリースです。

当社は、これからも地域社会が抱えるさまざまな課題に対し、地元企業や自治体とともに解決することで、「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」を目指してまいります。

※「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。



地域社会との共生



主な取り組み

自治体の「地域脱炭素化」活動への支援

世界的な「脱炭素化」の流れの中で、自治体による「地域脱炭素化」が活発化しています。当社は、それぞれの地域課題に合わせた活動をサポートするため、社内に「自治体プロジェクト」を立ち上げ、想いを同じにする自治体とともに「脱炭素化」実現に取り組んでいます。

鹿児島県指宿市との連携協定

当社は、2023年12月、「ゼロカーボンシティ」を宣言した指宿市と包括連携協定を締結しました。

本協定は、市民サービスの向上と脱炭素社会の実現を目指し、市が所有する公用車の維持管理と適切な台数の確保について、共同で調査研究を行うことを目的としています。この協定を通じて、公用車の運用コストの削減、余剰資金を活用したEV導入の検討など、ゼロカーボンシティへの取り組みを一緒に推進しています。



包括連携協定締結の様子

タクシー業界の電動化・脱炭素化に向けた取り組み

当社は、2024年1月より、第一交通産業、住友商事の3社間で、タクシー業界の電動化・脱炭素化に向け、気候寒暖差が顕著な地域へのEV導入を進めています。タクシー業界では長距離・長時間の運用が多いため、バッテリー状態の把握などの課題が存在します。これまでも3社は、福岡市や広島市でEVタクシーの有用性を確認しており、今後は、寒冷地の北海道や温暖な沖縄本島での走行を考慮したバッテリーへの影響を検証し、全国的なEVタクシー利用の可能性を実証します。



第一交通の営業所に導入されたEVタクシー



地域社会との共生



石川県能登町の震災対応（災害支援）としてEV寄贈

令和6年能登半島地震の発生を受け、提携パートナーである北國総合リースおよび北國銀行と連携して、能登地区自治体の被害状況を確認したところ、道路の亀裂により多くの車がパンクしたことが明らかになりました。災害支援の一環として、当社は22の自治体や生活インフラ関連企業に対し、車両の寄贈、スペアタイヤの提供、レンタカーの無償貸与を行いました。

特に、震災直後の能登町ではガソリンスタンドが被災し、ガソリン車の稼働ができない状況でした。しかし、電力は早期に復旧したため、EV2台を含む車両3台を寄贈しました。

災害発生時にインフラがいかに早く復旧するかはとても重要なことですが、EVは大容量の電池を搭載しているため、非常時における一時的な電源として活用することができます。自治体がゼロカーボンシティを推進する上でEVを導入することは、災害時のライフラインを保持することにつながり、地域住民の安心・安全を守る一助となります。



震災直後に提供したEV

「SDGsリース『みらい2030®』（寄付型）」を通じた寄付活動

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を持つリースで、SMFL社と日本総合研究所が共同で開発、提供する商品です。

2023年度は、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法人です。また、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。



地域社会との共生



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、重度の後遺障がいになったため、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、社会に有用な人材を育成することを目的としている公益財団法人です。

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に、当社は2014年から継続的に献血活動を行っています。2023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。



コロナ感染対策のため、当社会議室に会場を設営



献血実施の様子

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

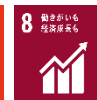
未来を支える健全な青少年の育成を目指し、公益財団法人全日本空手道連盟とオフィシャルスポンサー契約を締結しています。空手は国内に普及する過程で日本古来の武道の精神を継承し、「術」から「道」に発展した日本固有の武道です。未来を生きる世代を育てていくため、支援を続けてまいります。

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
- 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。

取り組みの方向性

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。

KPIと実績

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。

●中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 (2027年度)
女性管理職比率※	%	2.3	2.3	5.1	15
社員能力開発時間	時間／人	12.6	16.2	20.4	30以上

※各年度4月1日時点のデータ



人権の尊重と人財基盤の強化



人財責任者インタビュー

挑戦する個が活躍できる人事改革で
SMASの持続的成長につなげる

常務執行役員 本社部門（人事部・総務部）担当役員
渡部 慎一

新事業を担う人的資本の拡充で
サステナビリティ経営を加速

オートリース業界のリーディングカンパニーとして成長を続けてきたSMASですが、モビリティ社会の到来、少子高齢化やDXなど社会環境の変化に合わせて、人事や組織のあり方も大きく変わるべき時を迎えています。SMASがこれからの時代を生き抜く上での最大のエンジンとなるのは「人」です。挑戦を恐れず、変化を歓迎する社内カルチャーを強化し、時代に合ったスキルや資質を備えた多様な人財を育成することが、サステナビリティ経営における最重要課題の一つだと私は考えています。

今後のSMASはオートリース事業を基盤に、EVやモビリティサービス、自治体連携、グローバル展開などで事業を拡大していくことになります。そこに社員が高度なスキルと挑戦心を持って切り込んでいけるよう、ITリテラシーや専門スキル、語学やリーダーシップ力を高める研鑽の場を多く提供し、意欲ある社員を積極的に登用していく人財配置を進めていきたいと思っています。

個の活躍を生み出す人事基盤を多角的に整備し、実効性を高める

私が現職に就いたのはコロナ禍の2020年4月、急速なワークスタイルの変化に合わせて、既存のテレワーク制度の拡充に加え、スーパーフレックス、レンタルオフィス利用制度などフレキシブルな勤務形態を確立してきました。これらと並行して全社員



対象の「働きがい実態調査」を実施し、人事制度への評価や社員のキャリア観、働き方や社内風土について社員の声を直に吸い上げ、全社的なBPR（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）など、合理的かつ新しい時代の働き方にふさわしい人事施策の改革にもつなげてきました。

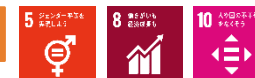
その総仕上げとして今年度から新人事制度をスタートさせています。社員がより高いパフォーマンスを発揮できる環境をつくるために、年次や所属などに縛られず、経験やスキルに応じて新たなポストや待遇を得られる社員登用の仕組みを導入。今年度は総合職を対象としますが、来年度には事務職にも適用範囲を広げ、人財抜擢やプロフェッショナル化を進めたいと考えています。また、将来の経営幹部候補やグローバル人財育成を視野に、全社目線を持ち、事業連携や経営志向を身につけることができる部門間ローテーションの活性化も図っていきます。

社員の自律的キャリア形成を支援する自己申告制度も導入しています。社員が自身のライフ&キャリアプランを上司や会社に申告し、希望や資質に沿った能力開発や配属に結びつける仕組みです。この制度の実効性をより高めていくためには、社内公募やOFF-JT研修など、既存の人事制度の運用も見直していく必要があります。社員が手挙げしやすい環境、研修内容を現場で実践できる機会を提供し、より社員一人ひとりのキャリア形成を重視した人財マネジメントを強化していきたいと考えています。

多様な人財が活躍できる組織にすべくD&I推進も続行中です。昨年度は外部から40名近いキャリア人財を採用しました。女性活躍推進においては、採用強化や女性管理職候補者の育成体制の充実を図り、この先3年間で女性管理職比率をさらに高める基盤が整いつつあります。こうした個の活躍は、SMASの持続的成長に直結するとともに、クルマを取り囲むさまざまな社会課題に解決をもたらすサステナビリティ経営の実現にもつながっていくものです。その実現のために、私たち人事・総務部門もこれまでの枠組みにとらわれることなく、社員それぞれの活躍の場を創出する人事改革を実行していきたいと考えています。



人権の尊重と人財基盤の強化



人財戦略

SMASを取り巻く外部環境

現在、日本は出生率の低下と高齢者人口の増加により世界でも有数の“少子高齢化社会”となっており、これによる労働力人口の減少という課題に直面しています。また、デジタル技術の進展や脱炭素化に向けた環境問題への対応も急速に進んでおり、人財の一層の高度化・専門化も不可欠な状況になっています。

いつの時代も人財は企業にとって最も重要な資産ですが、持続的な企業活動のためには人財の確保と育成は従来にも増して重要なものと考えています。

SMASの現状と課題

当社は、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を目指した職場主導・社員主導の働き方改革「Workstyle Evolution Project」（通称：ワクエボ）、またハラスメントがなくすべての役職員が自分らしく働くことができる健全な職場を目指した「Good Workplace」活動を行っています。

また、取り巻く環境の変化や役割概念をふまえた「目指す姿」に向かって会社と社員の双方が継続的に成長するための仕組みとして、「成長し続ける組織と、挑戦し続ける人財を後押し」と「プロフェッショナル意識の醸成」の2つを基本コンセプトとした新人事制度を2024年4月から導入しました。

人権や人財育成に関する課題は、D&I尊重、女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス確保、長時間労働是正、ハラスメント撲滅、能力開発、公正・公平な評価など多岐にわたり、その進捗にはバラツキがあります。特に、サプライチェーン全体における人権デューデリジェンスは今後の大きな検討課題と考えております。

今後の推進に向けて

当社は、人権や人財育成に関する以下の基本方針を昨年新たに策定しました。

（人権基本方針）

私たちは、人権尊重の取り組みにあたって適用される各種法令を遵守するとともに「国際人権章典」および「国際労働機関」等の国際基準を尊重、支持します。また、「国連グローバル・コンパクト10原則」に賛同し「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて活動します。グループすべての役職員が人権尊重の責任を果たすよう努めるだけでなく、サプライヤーを始めとする取引先や事業パートナーに対し、本方針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、ともに人権尊重を含む社会的責任を果たすよう働きかけていきます。

（人財育成基本方針）

私たちは、サステナビリティ経営で求められる人財像を打ち出し、企業の成長と社会の課題解決に貢献できる人財の育成に注力します。

（社内環境整備基本方針）

私たちは、D&Iに則り、平等な機会と尊重の文化を通じて、公正で公平な社内環境を提供し、個々の成長と組織の繁栄を支えることに積極的に取り組みます。

（労働安全衛生基本方針）

私たちは、従業員一人ひとりの安全と健康を守るために、継続的に改善する仕組みを構築し、安全で快適な職場づくりを目指します。

昨年度策定した基本方針を社内で共有し、今まで行ってきたことを地道に継続することに加え、日々変化する環境に対して柔軟でスピード感ある対応を行うことを通じて、課題解決に向けた取り組みを着実に実行してまいります。



人権の尊重と人財基盤の強化



主な取り組み

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、女性が積極的にキャリアを積み、ますます活躍できる会社となるために、全社的な風土醸成を行うとともに、職掌転換によるキャリアアップ機会の積極的な提供および女性管理職候補となる人財の発掘、意識づけ、教育などを行っています。

毎年、女性管理職を一定数登用することを目標に掲げ、階層別キャリア研修の導入、女性総合職の外部管理職セミナーへの派遣等を中心とした各種施策の推進および社外メンター制度の導入などのサポート体制構築にも取り組んでいます。

●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

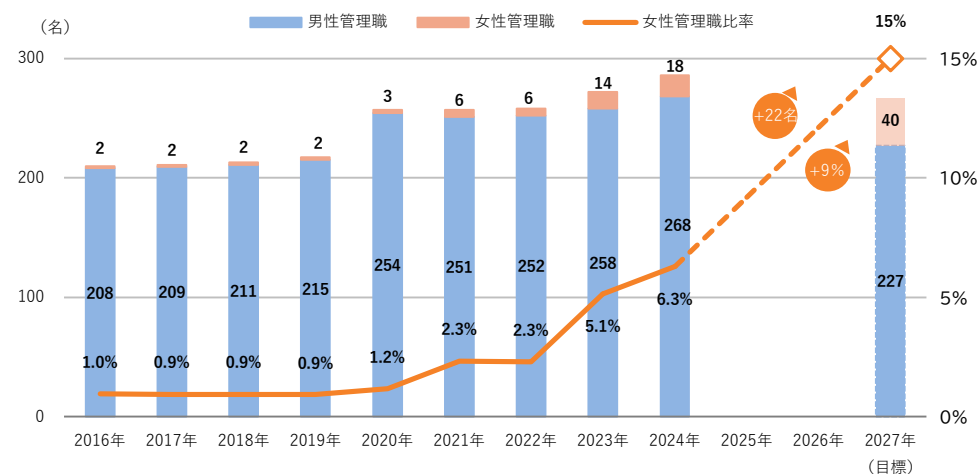
【主な取組内容】

- ・ 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を40名程度に引き上げる目標を掲げており、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



Good Workplace活動

当社は、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、ハラスメント防止研修やコンプライアンス研修などの各種研修を継続的にを行っています。

●これまでの歩み

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
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	社長メッセージ 社会の一員として
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	外部講師／東京法務局 による人権研修（階層別）
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	担当役員メッセージ ハラスメント防止について
全役職員向け ハラスメント防止研修	全役職員向け LGBTQ+セミナー	全役職員向け アンコンシャス・バイアスセミナー	全役職員向け 挑戦風土・心理的安全性セミナー
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-ラーニングによる ハラスメント防止研修	e-ラーニングによる 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・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-ラーニング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。

通報・相談窓口の設置

当社は、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+」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ています。また、心理的安全性とリーダーシップについても学び、D&I実現とチャレンジを生み出す組織風土醸成に取り組んでいます。



チャレンジを生み出す組織風土



アンコンシャス・バイアス



LGBTQ+



ALLYステッカー

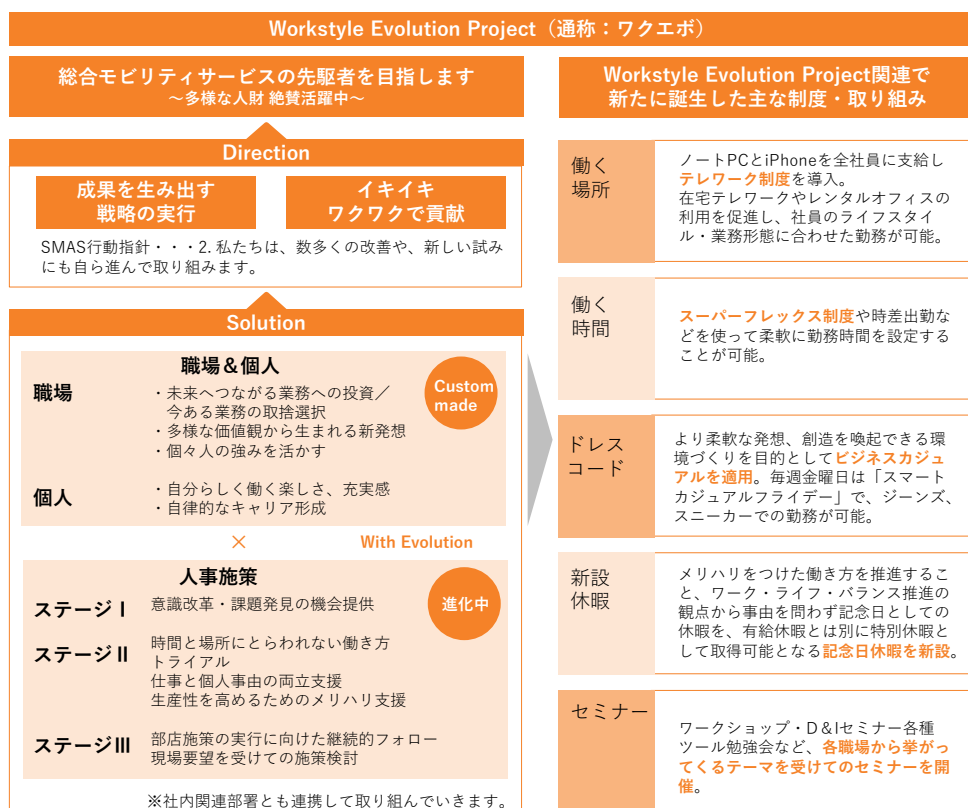


人権の尊重と人財基盤の強化



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。



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。

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をとることで、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。

多様な働き方の実現に向けて

当社は、多様な働き方を実現するため、2018年に「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年にはコアタイムのない「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、個々人の成長を促し人財の厚みを増した組織としていくとともに、組織間の一層の相互理解・連携を促していきたいと考えています。

※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。

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、2023年度に対象エリアを全国に拡大したことで、出張時の利用等、幅広い活用方法が可能になりました。



人権の尊重と人財基盤の強化



新人事制度の導入

人事制度は、会社と社員が同じ方向を向き、「目指す姿」に向かって会社と社員の双方が継続的に成長するための仕組みであると考えています。

2024年4月、取り巻く環境の変化や役割概念をふまえ、「成長し続ける組織と、挑戦し続ける人財を後押し」と「プロフェッショナル意識の醸成」の2つを基本コンセプトとした新人事制度を導入しています。

キャリア採用・退職者登用制度

人財の確保では、新卒採用だけでなくキャリア採用にも力を入れ、退職者登用制度の充実などにより、異なるバックボーンを持つ社員の採用を積極的に進めています。

人財の最適な配置とキャリア支援

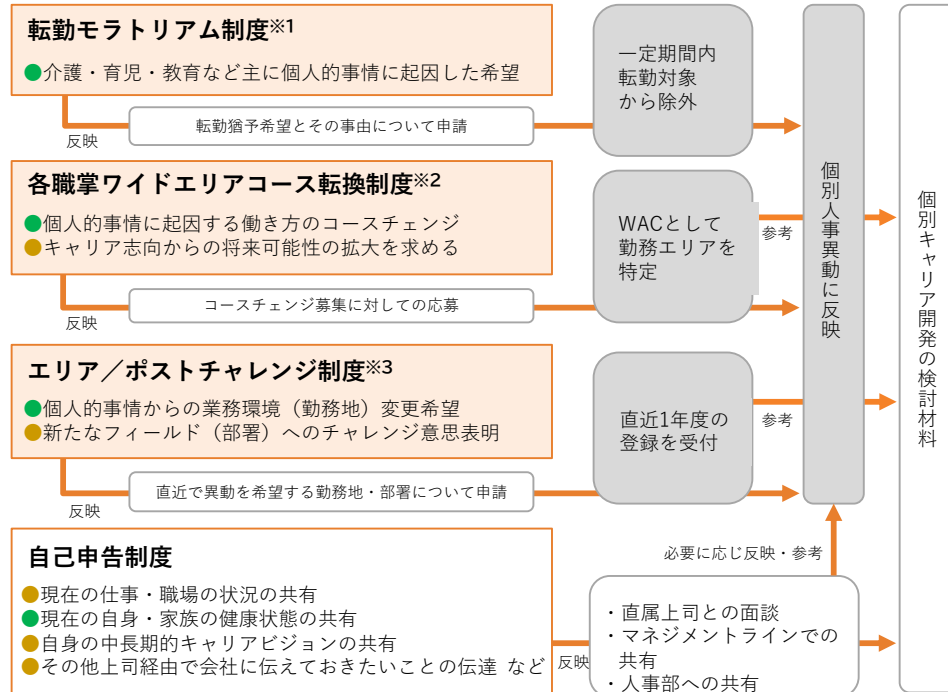
当社は、社員一人ひとりのキャリアをサポートするためのさまざまな制度があります。本人の希望を登録することによる異動の実現や職掌転換・社内公募をはじめとする各種制度を設け、人財配置や社員の目指すキャリア実現のサポートを行っています。

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。

●各制度の全体像

主に ●Workに起因するもの ●Lifeに起因するもの



※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示



人権の尊重と人財基盤の強化



社内公募制度

当社は、「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、毎年公募を行っています。

部門間ローテーション

事業を取り巻く環境が大きく変化する中、多面的に物事を俯瞰できる人財の育成が急務と考え、「専門性を重視して人財を育成する」という従来の方針に加え、人財育成の一つの仕組みとして「部門間ローテーション」を新たに導入しました。

「部門間ローテーション」を通じて、さまざまな分野の業務を経験することで、個々人の成長を促し人財の厚みを増した組織としていくとともに、組織間の一層の相互理解・連携を推進していきたいと考えています。

海外トレーニー制度

当社は、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年度から再開しました。「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。

公正な評価への取り組み

当社は、人事評価を社員個々人の「挑戦」や「最大限の資質・能力・強み」を引き出し、会社全体で強力に後押しする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。評価にあたっては評価制度が十分機能していくために評価者の意識・コミュニケーション力・フィードバックスキル等はもちろんのこと、評価者・被評価者双方の評価制度に対する理解も重要と考え、「人事評価の手引き」を作成し、役職員全員へ配布、評価者・被評価者双方に向けた評価研修も実施し、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

社員各自が期待される能力の発揮度合いを把握し、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ます。能力行動考課では、本人による自己評価と上司（評価者）による評価の両方を行っており、自己評価では自身の努力や成果を伝え、上司は本人に長所・改善点を明確に伝えることで、納得感の醸成と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



役割遂行度考課（役割貢献ステージ層対象）

社員各々が担っている役割に期待される「役割行動」の遂行度合いを把握し、役割行動の結果に応じた適正な評価を通じて公正な処遇を実現します。

役割遂行度考課では、役割定義書の「役割行動」に基づき、本人による自己評価と上司（評価者）による評価の両方を行い、納得感の醸成とその後の能力開発やキャリア開発につなげています。能力行動考課同様に年1回行われ、評価結果は昇給および昇格に反映されます。役割遂行度考課は、担っている役割に対して実施することから、等級が同じであっても、役割が異なると評価項目・基準が異なるものとして、本人の期待役割に対して評価されるものです。

業績考課

社員各自がその役割に応じて、「目標達成のためにクリアすべき課題」を期初に設定、期中に活動実績を管理・記録し、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し、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ツールとして機能しています。

期末の評価時には本人レビューと上司（評価者）による評価が行われ、面談を通じて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”を適切に把握し、気づきによる自己の成長と行動変革を促す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。

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。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です。

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、配属後には新入社員が抱える問題の早期発見、解決・サポートを目的に、人事部と新入社員の面談を年2回実施しています。

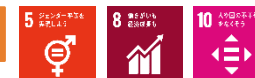
ワーク・ライフ・バランス

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。



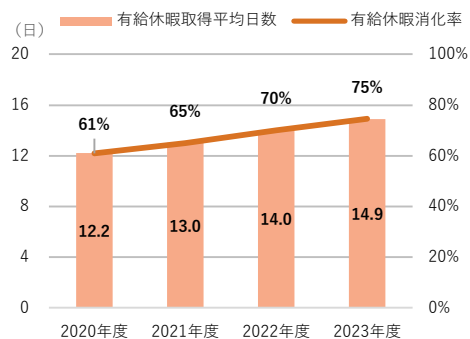
人権の尊重と人財基盤の強化



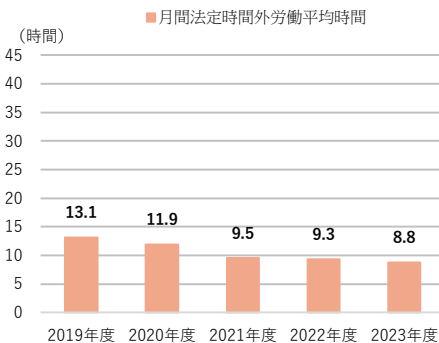
長時間労働の削減

過重労働の防止は健康障がいリスクを低減させるとの考えから、法定時間外労働時間を注視し、生産性を意識した働き方を奨励しています。恒常的に過重労働の傾向がある社員については、所属長への状況確認をするなど、長時間労働の削減に取り組んでいます。

●有給休暇の平均取得日数および消化率



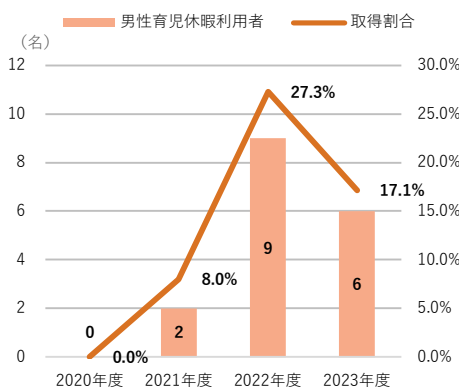
●月間法定時間外労働平均時間



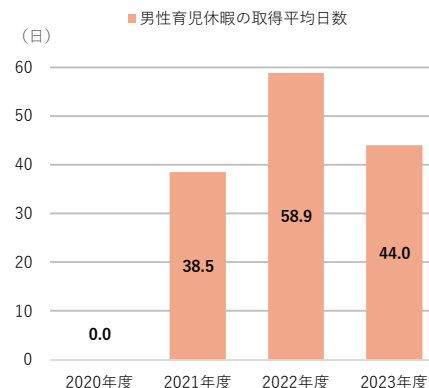
育児休暇

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。希望者は仕事に役立つ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



●男性育児休暇の取得平均日数



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)



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、産業医による「ストレスチェック」を例年実施しています。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」を開設しています。

- 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かかわらず）
- 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なされています。

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年度より継続的に開催しています。2023年度は、「働く女性」「がん予防」「睡眠」「介護」等をテーマに7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。

ライフプラン支援

当社は、社員のライフプランを支援し、福利厚生の実施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」を定期的の実施しています。

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。

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。



人権の尊重と人財基盤の強化



人財育成

当社は、人の力が企業を支える最も大切な財産ととらえています。企業の成長と社会の課題解決に貢献するため、従業員一人ひとりが求められる人財像を目指し、個々の能力を最大限に引き出すことが重要だと考えています。

●求める人財像

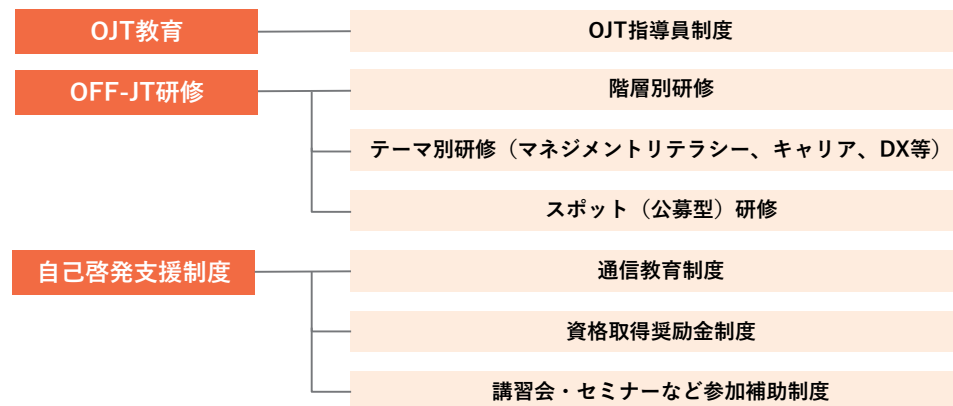
- 多様性を受容し、SMASグループとともに自ら**成長**できる人財
- 新たな価値創造へ自ら工夫し、**挑戦**し続ける人財
- 常に相手目線で考え、揺るぎない**信頼**を獲得できる人財

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。

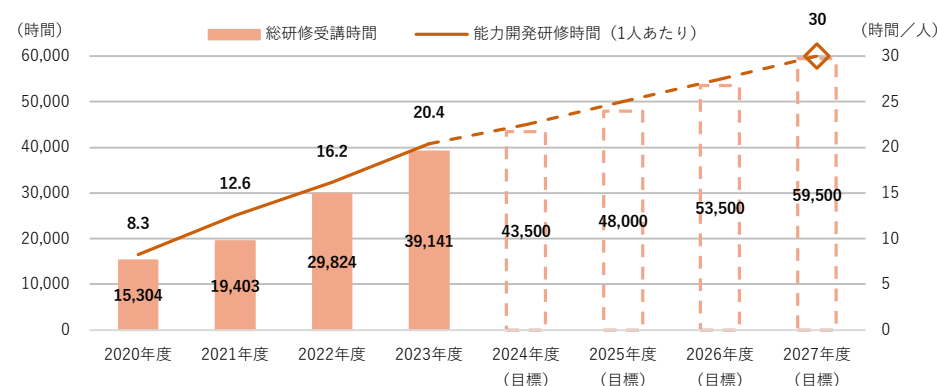
●人財育成体系



人財への投資

当社は、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



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、住友商事グループ各社の幹部候補者とともに、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約10カ月間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し、また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語学習支援（オンライン英会話サービス・TOEIC IPテスト）やTOEICスコア取得報奨金制度なども用意しています。

階層別研修

各階層に応じた研修を通年にわたり計画的に開催しています。研修日程は期初に開示を行い、2023年度は、社内外講師による42の研修を開催しました。

キャリア研修

当社は、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歳前後を対象としたキャリアとライフについて学ぶe-ラーニングの導入、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。

動画学習コンテンツ

トライアルを経て動画コンテンツによる学習を2022年度に開始しました。手挙げ式での学習になりますが、大変好評で利用者も多く、今後も継続実施していきます。

営業／教育コンテンツ

営業向けに特化した教育プログラムとして2022年度から「営業／教育研修コンテンツ」を社内イントラサイトで提供しています。随時コンテンツの追加を行い、現在31の資料・動画コンテンツを取り揃えています。

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-ラーニングによる学習に加え、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。



人権の尊重と人財基盤の強化



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、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。



新入社員OJTガイドライン

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。

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。

社用車事故防止

当社は、お客さまに対して交通事故削減と安全運転に関するサービスを提供する会社として、自社の社員の安全も重視し、社用車の事故防止にも注力しています。社用車にはテレマティクス車載器を装着し、毎月上司と運転者の面談を行っています。

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。

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、電気的なショック（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。

当社は、社員の万が一に備えてAEDを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公開しています。

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。



人権の尊重と人財基盤の強化



オンライン禁煙プログラム

禁煙を希望する社員向けに健康保険組合によるオンライン禁煙プログラムを提供し、2023年度は7名の社員が参加しています。

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「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、災害時においての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一斉帰宅は、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。

自衛消防隊

当社は、災害から私たちの命と生活を守るため、社員による自衛消防隊を消防法に基づき設置しています。

東京本社では、各階のゾーンごとに自衛消防隊員を任命し、年2回の避難訓練時に各役割の行動指針等を確認する動画を作成し、防災意識の啓発に努め、火災および地震等の災害時の初期活動や応急対策に備えています。

非常時説明会

非常事態発生時に直面する可能性のある状況に応じて、各自が取るべきアクションについて再確認し、当社全体の対応力を強化することを目的に、全役職員向け説明会を年1回開催しています。



健全な企業活動の継続



取り組みの方向性

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・充実を図ります。

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
2. 反社会的勢力の排除
3. 人権尊重と不当な差別の禁止

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。

マテリアリティへの想い

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。



健全な企業活動の継続



ガバナンス／コンプライアンス＆リスク管理責任者対談

SMASの成長と持続可能性を実現する コーポレートガバナンスの強化へ

常務執行役員 本社部門担当役員（法務部、審査部、債権管理部）兼 CRO 兼 CCO 兼 コンプライアンス・業務支援室長
小林 英生

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

成長と持続可能性を両立するSMASのコーポレートガバナンス

阪本 コーポレートガバナンスのあるべき姿とは、企業の成長と持続可能性を両立させることだと私は考えています。そのために私が果たすべき役割は三つ。一つ目は事業環境の変化に機敏に対応すること、二つ目は社内全体にガバナンスを効かせる仕組みを強化すること、三つ目はステークホルダーとのコミュニケーションを活性化し、社外にSMASの価値や魅力を伝えていくことです。

小林 コーポレートガバナンスの中でも、コンプライアンス遵守は企業価値向上に直結すると私はとらえています。企業防衛のためだけでなく、社員の意識を向上させ、企業風土改善につながるものです。また、企業の持続可能性を考えたとき、リスク管理も重要なテーマです。従来のリスクはもちろん、ESGに関連する多様なリスクも

対応していく必要があります。CCO（Chief Compliance Officer）とCRO（Chief Risk Officer）を兼務する私の役割は、俯瞰的な視点に立ち、健全な成長を阻害する要素を排除する管理体制を確立していくことだと考えています。

阪本 CCO、CROはまさに俯瞰的な立場から



小林 英生

組織全体に横串を通せる統率者だと思います。SMASの企業姿勢が問われる事案が生じたとき、全社的な視点から総合的に判断し、各部門で連携してスピーディに対応する体制づくりが不可欠です。

企業価値の向上へつなげるコンプライアンス＆リスク管理体制

小林 SMASのコンプライアンスは、法令のみならず社会規範や倫理、道徳も含まれ、広範囲にわたります。私の役割として、違反や逸脱を未然に防ぐための監督・管理体制の強化が第一です。ただし、一方的に遵守を命ずるだけでは組織の硬直化にもつながりかねません。自分たちが安心して働けて、お客さまや社会の評価につながると認識してもらうための教育や情報発信も大切だと考えています。

また、リスク管理では、リスクを適切に評価する目が必要だと考えています。リスクをすべて避けて通れば、事業活動そのものが萎縮するおそれが出てきます。例えば、投資にあたっては投資先のリスクを評価しなければなりません、事業の成長フェーズでは、あえてリスクをとるべき局面もあります。コンプライアンスとリスクの管理体制を成長のドライバー（推進力）としてSMASに定着させたいと考えています。

阪本 コンプライアンスやリスクは「守るもの」「避けるもの」という姿勢だけでなく、成長にどうつなげるかという視点を私たちは重視しています。SMASでは「コンプライアンスマニュアル」や「総合リスク管理規定」として明文化し、適切に対応していく枠組みを構築、さらに「コンプライアンス・業務支援室」を創設しました。

小林 コンプライアンス・業務支援室では、社員がコンプライアンス遵守の重要性を理解し、適切な行動がとれるよう、定期的な教育・研修、所管部署のマネジメントを行っています。また、問題が発生したとき、影響を



阪本 正人



健全な企業活動の継続



最小限に抑えて解決・改善につなげる仕組みとして、「事件・事故発生時の即一報」制度、「コンプライアンス・デスク」制度を導入しています。

事件・事故発生時の即一報制度では、経営に影響を与えかねない事案が生じたら、所管部署から直ちに法務部・経営企画部の担当に報告します。経営に影響を及ぼすと判断したら、即座に取締役会へ報告します。さらにステークホルダーに影響が及ぶと判断されれば、株主に報告する制度です。

阪本 平時における取締役会や経営陣への定期的な報告と並び、不芳事案をいち早く吸い上げ、迅速に対応できる体制を整えています。稀に各部署から「これは即一報に相当する事案でしょうか？」と問い合わせがくることがあります。そのときは、「その迷いが生じた時点で報告してください」とお答えしています。

小林 何より報告が上がってくることが大切です。コンプライアンス・デスクでは、ホットライン、指定弁護士、SCコンプライアンス事務局など4つの窓口を開いています。リスクは顕在化してから対応に回るのは後手となりやすい。わずかな兆候の段階から、原因解明と改善に乗り出していくのが、私たちが目指すところです。

阪本 内部統制においても、業務規則を仔細に定めています。社員も最初は大変かもしれないですが、これが社員を守り、お客さまの信頼を守るものだとは私と考えています。健全性を維持する仕組みとして、引き続きしっかり運用していきたいと思います。

守りと攻めの両輪をドライブしてサステナビリティ経営を実現する

阪本 SMASではコーポレートガバナンスを重視してきましたが、事業・社会の変化などに合わせ、時代ごとに見直していく必要があります。とりわけ昨今、ESG経営が重視されるようになり、社会的価値や責任が問われる時代になってきました。

小林 一部の自動車関連会社の不祥事が相次いでいますが、これを自分事としてガバナンスを強化すると同時に、クルマへの信頼回復や期待醸成に果たす役割を考えていくときだと思います。クルマの価値や使われ方も多様化していますが、SMASもデー

タ活用やEVなど新たなモビリティサービスの開拓に乗り出しています。

阪本 市場の変化をとらえ、新たなビジネスのチャンスをつかみとる——変化の荒波に漕ぎ出していくには、一方でコンプライアンス遵守とリスク管理という手綱をしっかり握っていくことが欠かせません。幸いにして、私たちには堅実な経営基盤と高い技術力、優れた人材という強みがあります。これらを適切に生かせるガバナンスを発揮することで、「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」へ進化が可能になると思います。

小林 さらに私たちの会社は、住友商事と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&リースという株主によって支えられています。それぞれの企業が世界基準でトップレベルのガバナンスを発揮しており、私たちも同等に近い高水準が求められます。それが競合他社と比較したとき、業界のトップランナーとして私たちの強みともなっていますね。

阪本 また、当社は有価証券報告書を発行しており、上場企業と同等のガバナンスを目指しています。この高い基準は、SMASの企業価値の向上にもつながっています。

加えて、サステナビリティ推進はさらに加速し、EV事業化など急展開しています。ESG経営の視点からサステナビリティを事業に取り込む組織体制も整い、全社で展開するフェーズに突入しています。サステナビリティ経営は、結果的にコーポレートガバナンスの強化にもつながっていくと思います。

小林 ガバナンスをしっかり効かせて、社員全員に意識浸透を図っていくのが、私たちのミッションですね。企業経営で大切なのは、「守り」と「攻め」の両輪のバランス。コンプライアンス遵守やリスク管理は「守り」ですが、企業価値向上という「攻め」に最終的にどうつなげるか——SMAS独自の挑戦を続けたいと思います。





健全な企業活動の継続



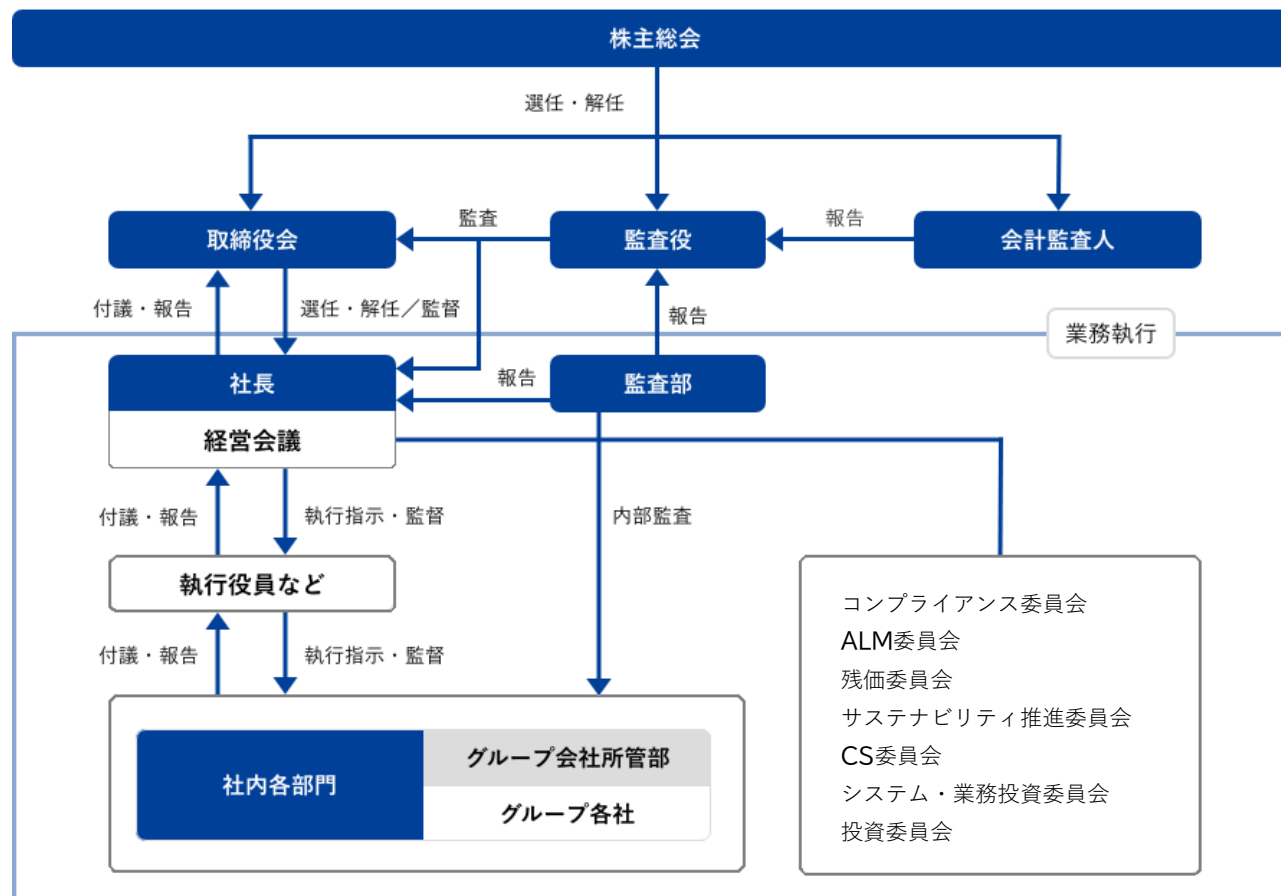
コーポレートガバナンスの基本的な考え方

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3名） 2024年3月末現在



健全な企業活動の継続



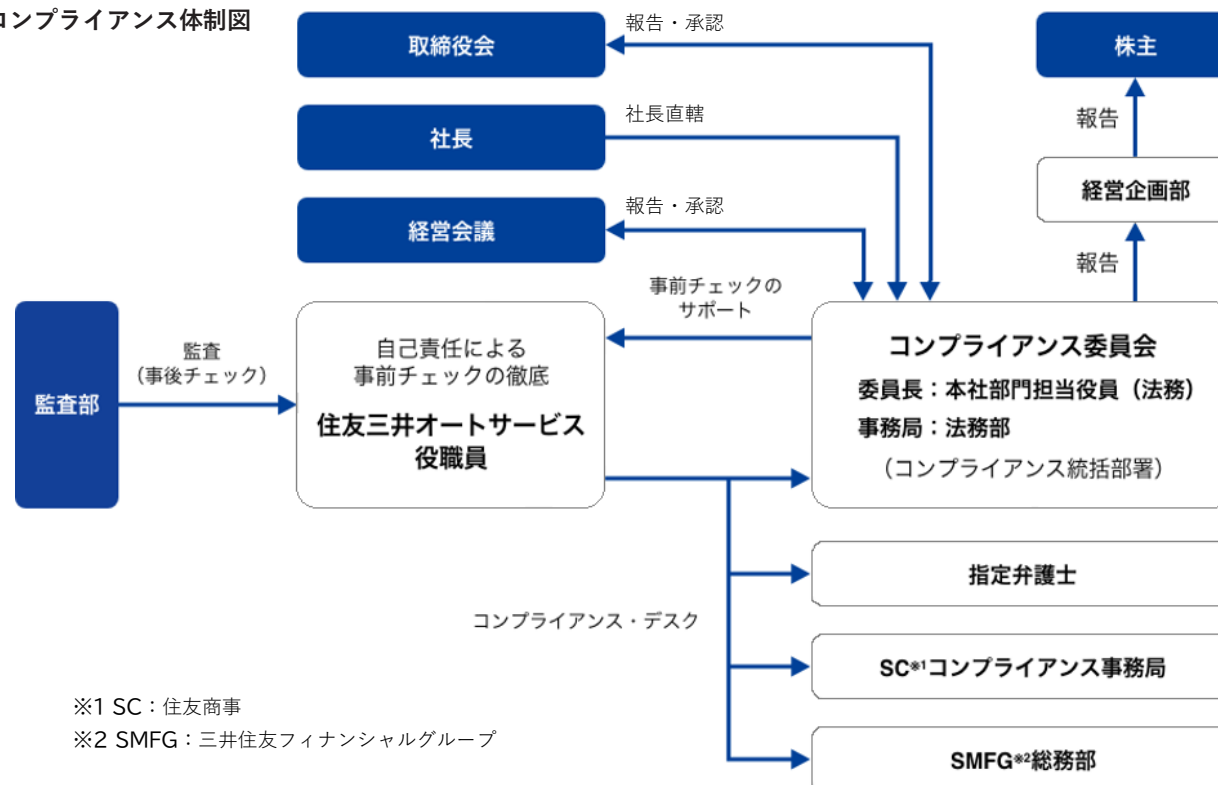
コンプライアンスの基本的な考え方

当社グループは、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」「SCコンプライアンス事務局」「SMFG総務部」宛にコンタクトできる「コンプライアンス・デスク」

●コンプライアンス体制図



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体制の整備・強化を図っています。

コンプライアンス研修の実施

当社は、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、定期的に階層別・本部等別のコンプライアンス研修を実施しています。2023年度は、上記のほか、「メンテナンスサービスに関する契約」および「下請法（前編・後編）」をテーマにしたe-ラーニングを行いました。



健全な企業活動の継続



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、以下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。

- 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

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）

大地震や気候変動が引き起こす台風、集中豪雨といった自然災害、また感染症の蔓延といった非常事態が発生した場合でも、事業の中断を最小限に抑え、可能な限り迅速に復旧できるように、BCP（事業継続計画）対策を講じています。さらに、事業の持続的な改善を目指す経営管理活動の一環として、BCPの運用と見直しを継続的にを行い、BCM（事業継続マネジメント）を平常時から実行することで、これらの取り組みが社内に定着するよう努めています。

【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・内部環境の変化をふまえ、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



ステークホルダーエンゲージメント強化

当社は、企業経営において、お客さまをはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることをふまえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組み、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会を目指すために「マルチステークホルダー方針」を掲げて活動を展開しています。

- ・経営層からの情報発信
- ・教育、研修、e-ラーニング等
- ・社内報発行、社内ブログ運用
- ・人事評価フィードバック
- ・自己申告制度、社内公募制度、キャリアプラン支援制度
- ・働き方改革「Workstyle Evolution Project」推進
- ・ハラスメント防止のための「Good Workplace」活動推進
- ・コンプライアンス・ハラスメントのヘルプライン設置
- ・社員のストレスチェック
- ・労使間対話
- ・サステナビリティ認知度調査

- ・株主総会
- ・有価証券報告書、半期報告書
- ・サステナビリティレポート
- ・サステナビリティボンドの発行

- ・自治体との脱炭素化を主眼とした包括連携協定を締結
- ・自治体の「ゼロカーボンシティ」の実現に向けたEV提案と導入支援
- ・リユースEV車両の活用可能性検証
- ・地域SDGsコンソーシアムへ参画
- ・寄付、ボランティア活動



- ・「パートナーシップ構築宣言」の公表
- ・大手代理店とプレミアムクラブを組成、理事会や地域ブロック会で定期的に交流
- ・整備工場向け自動車故障診断機や研修会を提供
- ・整備事業者アワードへ協賛

- ・お客さまのニーズ調査、満足度調査 (CS調査)
- ・お客さまセミナー
- ・安全運転・事故対策、EV、車両管理効率化に関するウェビナー
- ・Mobili+ (モビリティス) で事故削減やEV導入事例紹介
- ・EV試乗会
- ・「SDGsリリース『みらい2030®』 (寄付型)」を提案
- ・展示会

- ・欧米のフリートマネジメント会社とグローバル連携強化
- ・シームレスな移動を目指した他社連携
- ・地銀系リース会社との協働による脱炭素化への取り組み
- ・EV充電環境設置サポート
- ・EVデータ分析サービスに関する協業
- ・タクシー業界の電動化・脱炭素化に向けた取り組み
- ・自動運転バスの実証実験および実用化推進

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクトへの署名

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。2024年5月24日時点で、162カ国、約25,000の企業および団体が加盟しています。

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。2023年度は、サプライチェーン、環境経営、GCの社内浸透研究、関西、人権教育、防災・減災、SDGs、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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 目標	中長期目標 (2030年度)
社用車EV化率	%	4.4	26.7	45.0	55	100

●環境課題への対応

		単位	2021年度	2022年度	2023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	%	42.3	42.2	44.2

●エネルギー使用量

	単位	2021年度※2	2022年度※3	2023年度
Scope1	GJ	3,718	5,292	4,592
社用車のガソリン使用量	kℓ	106.7	140.5	120.9
社用車の軽油使用量	kℓ	0.7	11.4	14.1
Scope2	GJ	25,361	28,481	31,716
電力使用量	MW h	1,811	2,198	2,551
熱使用量	GJ	5,654	5,187	5,012
合計（Scope1,2）	GJ	29,079	33,773	36,308

●GHG排出量

		単位	2021年度※2	2022年度※3	2023年度※4
Scope1		t -CO ₂	250	356	314
Scope2		t -CO ₂	1,120	1,273	851
Scope3	1 購入した製品・サービス	t -CO ₂	702,296	714,439	809,041
	2 資本財	t -CO ₂	474	424	576
	3 燃料・エネルギー 関連活動	t -CO ₂	368	358	368
	5 廃棄物	t -CO ₂	64	41	17
	6 出張	t -CO ₂	235	236	243
	7 通勤	t -CO ₂	422	425	434
	13 リース資産（下流）	t -CO ₂	1,341,419	1,238,095	1,167,529
	小計（Scope3）	t -CO ₂	2,045,278	1,954,018	1,978,208
合計（Scope1,2,3）		t -CO ₂	2,046,648	1,955,647	1,979,373

資源循環・廃棄物・汚染防止※5

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
エコキャップ回収	個	63,000	70,000	87,000
廃棄物の排出量	t	81	60	36

※1 EV,FCV,PHEV,HV,CD

※2 算定範囲：SMASおよびSMAサポート

※3 Scope1,2の算定範囲をSMASおよび国内関連会社（除く持分法適用会社）に拡大

※4 Scope3カテゴリ3,5,6,7の算定範囲をSMAS、SMAサポートおよびi-SMASに拡大

※5 SMASおよび国内関連会社（除く持分法適用会社）では化学物質を取り扱っていません

社会関連データ

人財育成

●中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 (2027年度)
女性管理職比率※1	%	2.3	2.3	5.1	15
社員能力開発時間	時間／人	12.6	16.2	20.4	30以上

●働き方改革（環境整備）

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
月間法定時間外労働平均時間	時間	9.5	9.3	8.8
年間有給休暇取得平均日数	日	13.0	14.0	14.9
有給休暇消化率	%	65.0	70.0	74.5
産前産後休暇取得者数	名	33	26	27
育児休業を取得する 権利を有する従業員数	合計	58	59	54
	うち男性	25	33	35
	うち女性	33	26	19
育児休業取得者数	合計	35	35	25
	うち男性	2	9	6
	うち女性	33	26	19
育児休業後の復職者数	合計	39	35	27
	うち男性	2	6	6
	うち女性	37	29	21
子どもの看護休暇取得者数	名	2	1	5
介護休暇取得者数	名	0	0	0
時短勤務取得者数	名	30	27	21

●人財データ

		単位	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数※1	合計	名	1,825	1,818	1,858
	うち男性	名	1,058	1,048	1,047
	うち女性	名	767	770	811
従業員平均年齢※1	全体	歳	40.6	40.9	41.4
	うち男性	歳	43.5	43.8	44.0
	うち女性	歳	36.6	37.0	38.1
平均勤続年数	全体	年	12.6	13.1	13.4
	うち男性	年	13.3	13.8	14.1
	うち女性	年	11.7	12.3	12.6
男女賃金格差の比率※2		%	—	57.7	56.8
管理職者数	合計	名	257	258	272
	うち男性	名	251	252	258
	うち女性	名	6	6	14
団体交渉協定の対象となる従業員比率		%	61.0	60.8	59.8
新卒採用者数※1	合計	名	36	37	53
	うち男性	名	23	15	20
	うち女性	名	13	22	33
新卒採用における女性比率		%	36.1	59.5	62.3
キャリア採用者数	合計	名	12	13	20
	うち男性	名	8	7	17
	うち女性	名	4	6	3
キャリア採用における女性比率		%	33.3	46.2	15.0
シニアスタッフ雇用者数		名	85	98	108
障がい者雇用比率		%	2.3	2.3	2.3
自己都合退職者数比率（対前年度従業員数）		%	2.2	1.7	2.0

※1 各年度4月1日時点のデータ

※2 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	2021年度	2022年度	2023年度
社員能力開発	講座数（延べ回数）	講座	180	220
	能力開発研修受講者数（延べ人数）	名	14,291	17,692
	研修時間（延べ時間）	時間	19,403	29,824
公募制度実施回数	回	3	5	1
公募制度応募者数	名	15	38	14
職種や雇用形態の転換者数	名	31	14	9

●労働安全衛生

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害発生件数	件	1	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	0.0	0.0
労働災害による死亡者数	名	0	0	0
健康診断受診率	%	99.0	99.0	99.1
ストレスチェック実施率	%	93.5	92.6	93.5

安心・安全な社会

●中長期目標

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 （2030年度）
重大交通事故（死亡事故）	件	5	7	1	0

●社会課題への対応

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
RMS※1の主な活動実績	RMS提供者数	千名	19.0	21.6
	うち、安全運転講習受講者数	千名	11.5	13.5
	うち、実車研修（ADST）受講者数	千名	7.5	8.1
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	百万円	16	12

※1 RMS（リスクマネジメントソリューション）

ガバナンス関連データ

取締役体制

		単位	2021年度	2022年度	2023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
社外取締役	合計	名	4	4	4
	うち男性	名	4	4	4
	うち女性	名	0	0	0
取締役報酬	合計	百万円	126	138	151
取締役会の開催回数		回	13	12	12

監査体制

		単位	2021年度	2022年度	2023年度
社内監査役	合計	名	1	1	1
	うち男性	名	1	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	48	40	40
監査役協議会の開催回数		回	12	12	12
監査報酬（あずさ監査法人）	合計	百万円	72	75	74

Sustainability Report 2024 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。当社は、有価証券報告書では財務情報を、Sustainability Reportでは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

2023年4月1日～2024年3月31日（2023年度）

※一部は2022年度以前の情報や2024年4月1日以降の内容も含みます。

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、対象範囲を国内関連会社（除く持分法適用会社）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

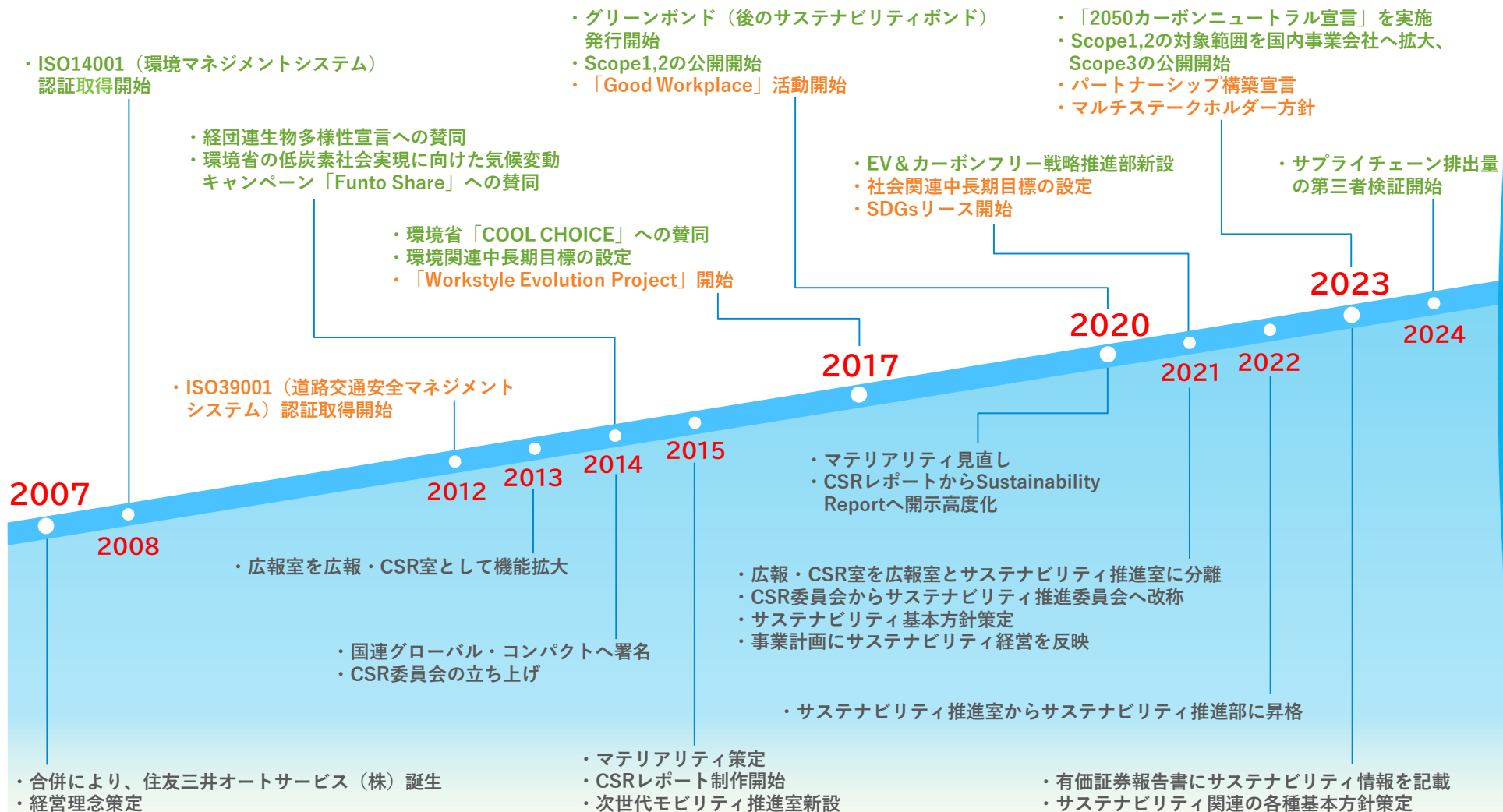
当社Webサイトの会社案内ページでは、サステナビリティへの取り組み以外に、企業情報なども詳しく掲載していますので、あわせてご覧ください。

<https://www.smauto.co.jp/sustainability/>

SMASサステナビリティ経営の歩みとこれから

SMASは環境課題や社会課題の解決に向けた事業活動に取り組んできました。

これからも「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」を目指し、着実に歩みを進めてまいります。



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へ

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。

【お問い合わせ内容】欄に「サステナビリティレポート」とご記入の上、ご連絡ください。

<https://www.smauto.co.jp/contact/inquiry/>

2024年10月発行