



住友三井オートサービス



2022

Sumitomo Mitsui Auto Service
**Sustainability
Report**

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

トップメッセージ	02
SMASハイライト	03
特集	
SDGsリリースを通じて日本の子どもたちが夢や希望を持てる社会の実現へ ..	04
サステナブル経営	
サステナブル経営の実現に向けて	06
環境	
未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	10
社会	
新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	15
パートナーとの共創による相互成長	20
地域社会との共生	23
人権の尊重と人財基盤の強化	26
ガバナンス	
健全な企業活動の継続	33
ESGデータ集	
環境関連データ	38
社会関連データ	39
ガバナンス関連データ	40
会社概要	41

Sustainability Report 2022 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開示し、情報提供に努めています。

※「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。

対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日(2021年度)

※一部は2020年度以前の情報や2022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』

発行時期

2022年8月

トップメッセージ

お客さまの声を最重視したモビリティサービス

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最優先に考え、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。

今世界では、地球温暖化に伴う気候変動や異常気象問題、少子高齢化の進行、IoTやAI技術をはじめデジタルの進化など、大きな変化がこれまでにないスピードで起こっています。このような変化を敏感にとらえ、お客さまのニーズに対応した新たな価値をいち早く提供するため、私たち自身が進化し続けるという強い意識を持ち、ビジネスにおける移動をシームレスにするモビリティサービスの提供を開始しています。

一方で、目まぐるしい変化にさらされる中でも大切にしたいのは、経営理念のMission「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る」ことです。お客さまの声に耳を傾けること、お客さまの車両管理に関するあらゆる困りごとの解決を目指すことこそ、当社が変わらず持ち続ける強みです。

住友三井オートサービスはこれからもお客さまにさらなる満足と感動を提供し続けるため、挑戦を続け、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな未来を創造してまいります。

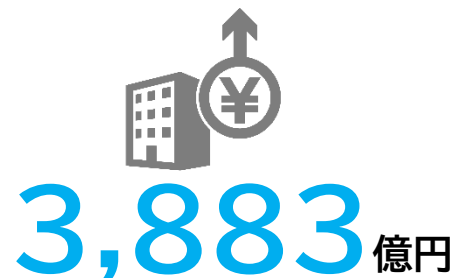
住友三井オートサービス株式会社
代表取締役社長

佐藤 計



SMASハイライト

連結売上高 (2022年3月期)



親会社株主に帰属する当期純利益 (2022年3月期)



役職員数 (2022年4月1日時点・単体)

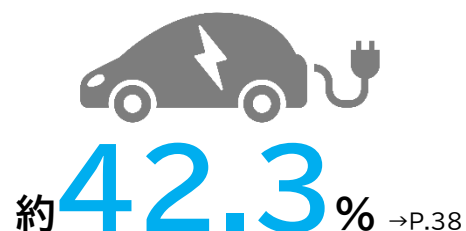


グループ保有管理台数 (2022年3月末時点)



当社仕入台数に占める次世代車両の割合

(2022年3月末時点)



ESG債発行額 (2022年3月末時点)



リスクマネジメントソリューション提供者数

(2022年3月末時点)



安全運転車載器取付台数 (2022年3月末時点)



提携メンテナンス工場数 (2022年3月末時点)



特集

SDGsリリースを通じて日本の子どもたちが夢や希望を持てる社会の実現へ

2021年度より、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、認定NPO法人キッズドアの支援を開始しました。
コロナ禍で困窮する家庭が増えているといわれている中、日本の子どもたちの貧困対策や学習支援、食の支援に取り組まれている、認定NPO法人キッズドア理事長 渡辺様に現状と展望をうかがいました。

認定特定非営利活動法人キッズドア
理事長

渡辺 由美子 氏



7人に1人が貧困状態の日本の子どもに 学習支援や食料支援などを提供しています

私たちキッズドアは、経済的理由で塾などに通えない子どもたちへの学習支援・居場所支援をはじめ、さまざまな困難な状況にある子どもたちや子育て家庭に対する食料支援や情報支援を行っているNPO法人です。多くの企業や団体、そして900人以上のボランティアの皆さんにご協力いただき、「すべての子どもたちが夢や希望を持てる社会の実現」を目指して取り組んでいます。

活動を始めたのは2007年で、当初は任意団体でした。その頃はまだ一億総中流の意識が強く、日本の子どもは家庭で不自由なく育ちきちんと教育を受けていると多くの人が思い込んでいました。しかし、バブル崩壊以後の雇用流動化やその後のリーマン・ショックの影響で、貧困に苦しむ子育て家庭の存在が少しずつ認知され始めました。そして、キッズドアがNPO法人化した2009年、厚生労働省が初めて子どもの貧困率(相対的貧困率)を公表したところ15.7%(2018年調査では13.5%)、約7人に1人が貧困状態にあり、特にひとり親家庭の貧困率は、経済協力開発機構(OECD)加盟国で最も高いことがわかったのです。

まず私たちが取り組んだのは、経済的理由で夏休みなどに出掛けられない子どもたちを、博物館や落語会などに招待する「体験支援」でした。ところがやって来るのは比較的生活に余裕のある親子ばかりで、本当に困窮している家庭は現地までの交通費や昼食代がなく参加できなかったのです。

そこで、こちらから子どもたちの近くに出向いて拠点(教室)を作り、大学生のボランティアが高校受験対策を教える無料学習会を、2010年に始めました。「子どもの学力が足りずこのままでは公立高校に入れない。しかし、私立高校に行く余裕はなく、かといって塾に行かせるお金もない」という貧困家庭の声に応えたものでした。その後、高校生向けの学習会を開始し、現在では小学生～高校生世代を対象に、英語学習会、居場所型学習会、外国にルーツを持つ子どもたちへの学習会、自治体から委託を受けた学習会などさまざまな学習支援を行い、またイベントや体験



教室の片隅には参考書や教材が並ぶ

特集

SDGsリリースを通じて日本の子どもたちが夢や希望を持てる社会の実現へ

ワークショップなども開催しています。また、東京と千葉・埼玉の一部だけでなく、東日本大震災をきっかけに宮城(仙台市・南三陸町)でも、学習支援活動を行っています。現在では、キッズドアの学習会は全国64拠点で実施され、約1,900人の生徒が参加するまでになりました。

さらに、近年ではコロナ禍に対応したオンライン学習支援や、全国の困窮子育て家庭を対象に食料支援や情報支援、就労支援を行う「ファミリーサポート」事業にも取り組んでいます。

SDGsリリース『みらい2030®』を通じていただいた皆さまからのご寄付は、高校生世代を対象にした学習支援や体験活動(自治体からの委託事業を除く)に活用させていただいています。

大学生や社会人ボランティアと話すことで 視野が広がり「夢と希望」が見えてくる

貧困家庭の子どもたちの支援では、無料学習会や居場所支援など「経済的資本」だけでは勉強する意欲につながりません。一つの例が高校生の中退です。せっかく学習会で一生懸命勉強して高校に入学できたのに、将来やりたいことや就きたい職業もなく、かといって大学に入る気もないので、ちょっと勉強につまずいただけで簡単に中退してしまうのです。

そこで大切になるのが「文化的資本」と「社会関係資本」です。キッズドアにおける「文化的資本」は体験イベントやワークショップで、こうした活動によってさまざまなものに対する興味を広げたり社会的関心を持つことが学習意欲の向上につながります。また、「社会関係資本」は、大学生や社会人のボランティアや、スタッフなど信頼できる大人との人的ネットワークです。学習会や体験イベントなどで、大学生からは高校までとは違う大学生活の魅力を聞き、社会人からは、それまで親の仕事ぐらいしか知らなかったのが、いろいろな会社や職業の話を聞くことで視野が広がり、自分自身の将来の目標が見えてきます。こうして、大学進学を目指す動機づけになったり、なりたい職業に向かって努力するように子どもたちは変わってきます。まさに私たちの目標である、子どもたちに「夢と希望」を持たせることが最も重要なのです。

これまで約13年、いろいろな方々からのご支援のおかげで、キッズドアとしての活動を継続することができました。公的なサポート体制がまだ十分でない日本において、経済的に困窮している子どもたちや家庭環境に恵まれない子どもたちを、私たちのような民間がサポートすることは、必要で意義あることだと思っています。キッズドアの学習会を利用して卒業した生徒が、立派な大学生になってボランティアとして戻ってきてくれたり、ちゃんと企業に入社して休日に手伝いに来てくれたりするのを見ると、活動を続けてきて本当に良かったと感じます。

とはいえ、私たちの支援が届いている子どもたちの数は、日本で250万人とも言われる貧困状況にある子どものうち、ごく一部にすぎません。現在は東京とその近郊、東北が中心ですが、日本各地で活動している子どもたちの支援団体に対して、キッズドアのノウハウを提供することで、支援できるエリアを拡大していきたいと考えています。

もう一つの手段としてはオンラインの活用があります。もともとコロナ対策で始めたのですが、オンラインであれば全国どこからでもアクセスが可能です。現在、オンライン英語学習会を先行して実施中ですが、100人を超える子どもたちが参加しています。また、企業様からご支援をいただいて始めたオンラインのメディカルコースも、北海道から沖縄まで全国から利用されています。



日本中で厳しい状況に置かれている、より多くの子どもたちをカバーするために、こうした新しい技術なども積極的に取り入れながらさまざまな形のサポートを続けていきたいと考えています。今後とも引き続き、SDGsリリース『みらい2030®』などを通じたご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

SDGsリリース『みらい2030®』
の詳細は23ページをご覧ください。



サステナブル経営の実現に向けて

当社は、存在意義である経営理念を基に、SDGsやESGという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り組み方針として、『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2022年度は、事業計画「SMAS Evolution 2022∞」の重点戦略の一つとして、引き続きサステナブル経営の基礎づくりにも取り組んでまいります。

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。

経営理念

Vision 目指すべき企業像

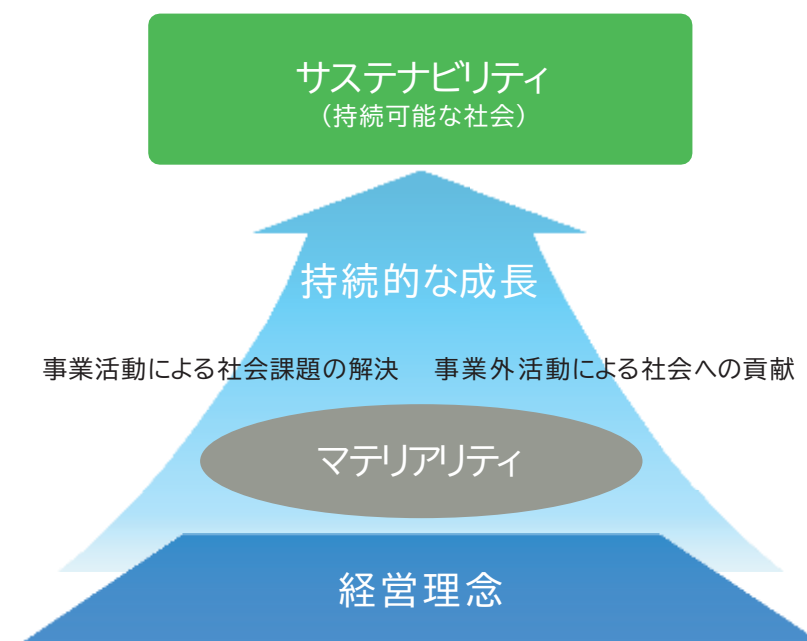
私たちは、お客さまに満足と感動を提供し続けることで、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献します。

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。



サステナブル経営の実現に向けて

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、および取り組み課題を特定しました。

事業内外での活動を通じて、社会課題の解決と社会への貢献に取り組み、サステナブルな社会を実現するため、社員一人ひとりの意識を高め、行動することを大切にしています。当社として重要な課題を設定し、課題解決に向けて取り組んでまいります。

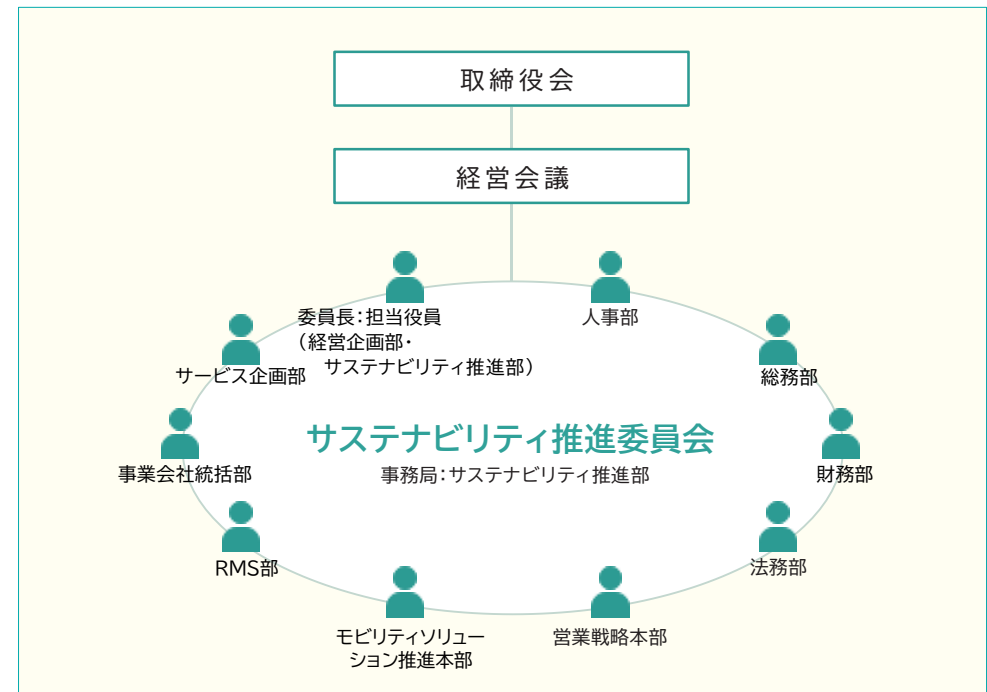
		マテリアリティ	SMASの取り組み課題	貢献するSDGs
E		未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現	・脱炭素・循環型社会へ向けた取り組み	
S		新たな価値提供によるモビリティ社会の発展	・モビリティプラットフォームへの進化 ・人・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現	
		パートナーとの共創による相互成長	・パートナーとの関係強化 ・公平・公正な取引慣行の実施	
		地域社会との共生	・地域社会の発展に寄与するソリューションの提供 ・社会貢献活動への積極的な参加	
		人権の尊重と人財基盤の強化	・働きがいのある職場環境の整備 ・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	
G		健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

サステナビリティ推進体制

2021年4月に、サステナブル経営を推進していくため、CSR委員会を発展的に解消し、新たに「サステナビリティ推進委員会」を組成しました。

2021年度はサステナビリティ推進委員会において、サステナビリティ基本方針の実現に向けて策定したマテリアリティにあげた社会課題を解決するためのアクションプランやKPIの策定に取り組んでいます。

また、2022年度からは、サステナブル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。



サステナブル経営の実現に向けて

事業領域

当社は、グループで約100万台を保有・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。

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。

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。

リペア保険



リース車両が事故によって損傷した場合の修理費用や、修理不能な場合の中途解約費用を補償する保険です。

●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。

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。

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。

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。

ESGをテーマとした資金調達

サステナビリティボンドによる環境配慮型車両の普及および交通事故削減サポート

2021年10月、当社はサステナブル経営への基礎づくりの一環として、「環境配慮型車両の普及促進事業(グリーンプロジェクト)」または「交通事故削減サポート事業(ソーシャルプロジェクト)」にその資金を充当することとしたサステナビリティボンドを発行しました。

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の新規購入を通じて、CO₂の削減に貢献し、「脱炭素・循環型社会」を目指しています。また、ソーシャルプロジェクトでは、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をソーシャル適格として、その導入を促進し、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を通じて、「人・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現」を目指しています。

当社はサステナビリティボンドやグリーンボンドなどのESGをテーマとした資金調達を積極的に活用し、サステナブルな経営の実現を目指します。

サステナブル経営の実現に向けて

事業計画「SMAS Evolution 2022∞」

当社では、モビリティサービスプロジェクトを推進していくとともに、業務や事務のさらなる効率化などを実現すべく、2021年度事業計画から引き続き、3つの大方針と10の重点戦略から成る、2022年度事業計画『SMAS Evolution 2022∞』を策定しました。

当社を取り巻く事業環境として、国内における自動車産業は、新型コロナウイルス感染症拡大による製造ラインの停止や消費マインドの低下などにより、新車販売台数は前年度に引き続き減少となりました。一方で、中小口法人や個人が自動車リース市場を牽引していることから、新車販売台数に占めるリース化率は16.0%となり、前年度比1ポイント増となりました。法人市場については、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、新車リースではなくコストを抑制できる再リース契約を選択、あるいは営業活動の低下に合わせ、クルマの利用を一時的に停止するなどのコスト削減の意識が高まっています。今後、在宅勤務によるテレワークの浸透などのコロナ禍での新しいライフスタイルが確立されていく中で、法人・個人ともにクルマは、保有・リース・カーシェアリングなどの多様な選択肢の中から検討されるものと考えられ、自動車リース会社もこれまで以上にお客さまのニーズに対応できるサービスを提供していくとともに、コスト競争力の維持、向上への努力も必要となると考えています。

当社では、事業計画『SMAS Evolution 2022∞』で以下の3つの大方針を掲げ、事業活動を行ってまいります。

- ①「モビリティプラットフォーム」への進化
- ② デジタルソリューション活用による進化
- ③「質を伴う量の拡大」のさらなる進化

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165カ国、15,000以上の企業・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。2021年度は、CSV、ESG、サーキュラー・エコノミー、防災・減災、レポーティング、GCの社内浸透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





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」と掲げており、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、2022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。



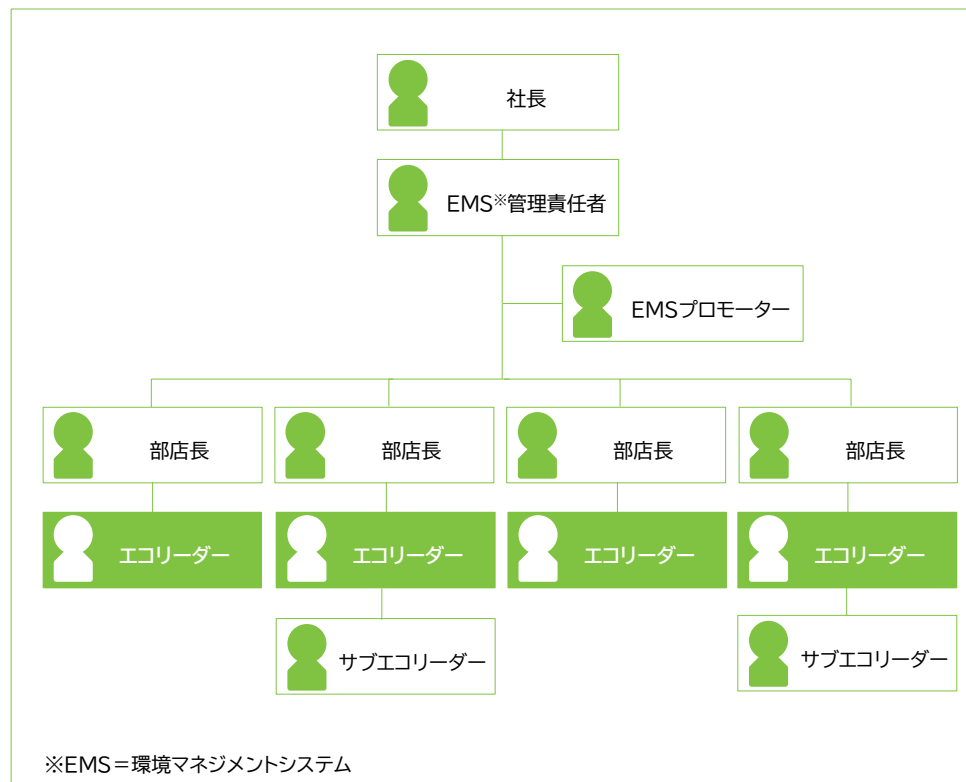
未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



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、全国の拠点および営業本部においては部署ごと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



中長期環境目標

当社は、2017年2月に策定した「中長期環境目標」の具体的な目標のもと、当社ビジネスにおける環境負荷を把握し、進捗状況の確認を行いつつ、その削減に努めています。

マテリアリティの実効性を高めるための、より具体的な行動計画、目標設定を2021年度に行っています。これに併せ、「中長期環境目標」も見直しており、2022年12月頃に新たな目標の開示を予定しています。

●2017年2月策定の中長期環境目標

環境ビジネスの拡大	
①次世代自動車 リース取引の推進	日本政府『自動車産業戦略2014』資料内で示す乗用車種別普及目標を参考に、乗用車(軽乗用車含む)仕入台数に占める次世代自動車(電気自動車(EV)、ハイブリッド自動車(HV)、クリーンディーゼル車(CD))の割合が、2020年までに40%、2030年までに50%となるよう、環境に配慮した提案活動を行っています。
②メンテナンス リース取引の推進	メンテナンス管理車両の点検を適正時期に実施できるよう、走行距離や利用実態に適した点検サイクルを推奨しています。適正時期に点検を実施することで、部品交換・補充・整備(オイル交換・タイヤの空気圧チェックなど)を適切に行うことが可能となり、燃費の向上やCO ₂ 削減、および車両故障の削減による省資源化をサポートします。 (1)メンテナンスリース取引のさらなる推進: 2020年までに現状以上のメンテナンスリース比率を目指します。 (2)適正な点検整備と消耗品交換の実施: 自動車の性能向上を考慮し、メンテナンス車両データを活用して、最適な点検時期・部品交換基準に見直しをすることで、無駄のない消耗品交換を実施します。
③環境配慮型商品・ サービスの取引推進	環境に好影響を与える商品・サービスの提供を行います。 (1)故障修理時の再生部品使用: メンテナンス管理車両の部品交換の際には、可能な限り再生部品を使用することで省資源化につなげています。 (2)エコタイヤの利用: メンテナンス管理車両のタイヤ交換時には、低燃費(エコ)タイヤを利用するように促しています。エコタイヤの利用拡大により、管理車両の燃費が向上し、CO ₂ 排出量削減をサポートしています。 (3)工場オンラインシステム促進によるペーパーレス化の実現: 整備工場と当社間でオンラインシステムを導入し、請求書類などペーパーレス化を促進しています。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



環境関連法規の遵守徹底

廃棄車両処分時の
環境関連法規の
遵守状況チェック体制

当社は環境関連法規の遵守を目的として、当該法規を把握するとともに、遵守状況をチェックしています。

(1)自動車リサイクル法:
リース満了車両の廃棄を委託する業者については、「解体業許可証」および「引取業者通知書」のコピーを確認して、当該事業の認可が下りている解体業者であることを確認しています。また、委託先解体業者の「解体業許可証」および「引取業者通知書」の更新期限管理を徹底しており、更新時期には当社から解体業者に対して更新が完了していることの確認を行っています。

(2)フロン排出抑制法:
冷蔵・冷凍車などの解体時にフロンが発生するリース満了車両については、フロン排出抑制法に則りマニフェストを発行し、車両の廃棄は第一種フロン類充填回収の資格のある業者に委託しています。また、リース満了後の冷蔵・冷凍車を再販する場合は、法令に則り「簡易点検記録簿」が車両に搭載されていることを確認し、法令で定められた簡易点検を実施してから再販しています。

環境保全意識の向上

①電力消費量の削減

1人あたりの電力消費量が前年度を下回るよう、こまめな消灯、PC電源オフ、照明交換(蛍光灯→HF管・LED)などの工夫を行います。

②事務用紙使用量の削減

1人あたりの事務用紙使用量が前年度を下回るよう、TV会議・ペーパーレス会議の活用推進や、不要な印刷・コピーの削減を行います。

③社用車に占める次世代自動車(EV・HV・CD)導入率の向上

2020年までに社用車に占める次世代自動車(EV・HV・CD)の割合が40%以上となるよう、環境に配慮した計画的な社用車入替を行います。

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実現に向けた環境配慮型商品・サービスの普及促進をするとともに、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)

- 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(EV、PHEV、FCV、HV)への活用を積極的に実施

- 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
- ISO14001の継続的な実行
- 当社の社用車削減およびEV化によるCO₂排出量の削減
- 「SMASの森」活動の継続

主な活動

EVに特化した専門部署を設置してのEV導入支援

当社では、カーボンニュートラルへの対応ニーズが高まる中、法人のお客さまや自治体に向けた、電気自動車(以下、EV)導入支援をするための専門部署として「EV&カーボンフリー戦略推進部」を設置しました。

EV&カーボンフリー戦略推進部とお客さま担当営業部店が連携し、お客さまがEVを導入される際の導入計画、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、エネルギーマネジメントなどの周辺サービスのサポートを行っています。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。

車両台数の最適化および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、リース車を増やすだけでなく、お客さまが社用車以外のレンタカーやカーシェアなどの組み合わせによって、社用車の稼働率を最大にし、最適な車両保有台数となるような提案を積極的に行っており、2021年度までに70社以上のお客さまの車両稼働状況を分析しました。車両最適化を通じて車両台数を削減することで、CO₂や廃棄物の削減に貢献することに加え、削減できたコストを原資としたEV導入を促進しています。



未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現



事例紹介

EVとシェアリング事業を融合し地域振興を見据えた脱炭素化策を
～加賀市の取り組み～

当社は、石川県加賀市、加賀市総合サービス株式会社、株式会社北國銀行、北国総合リース株式会社、石川日産自動車販売株式会社とともに加賀市の公用車による“EVとシェアリング事業を融合し地域振興を見据えた脱炭素化策”に取り組んでいます。公用車の稼働状況を分析し稼働率を可視化することで公用車台数の最適化を通じて財源を捻出、災害時の非常用電源としての活用メリットにも着目し、EV導入を実現しました。

庁舎駐車場に配置したEVは、平日の午前8時から午後6時半までは市職員が使用し、夜間と休日は市民や観光客に貸し出すという形でEVシェアリングサービスを行っています。

● EV×エネルギーマネジメントを実現するための
4つのステップ

- STEP1 車両の保有台数適正化**
環状の公用車稼働状況を分析し、EV導入に向けた財源を捻出
- STEP2 適切な車種の検討**
公用車の稼働傾向やエリア特性などを考慮
- STEP3 車両や充電設備などの導入**
「充電認証カード」を含め、検討すべき周辺機器は多い
- STEP4 シェアリングやエネルギーマネジメントとの融合**
「公用車の電動化」にとどまらない活用で、カーボンニュートラルの実現を目指す

クルマの適正な維持管理に向けた取り組み

当社はメンテナンスを含むリースやサービスをお客さまに推奨することで、走行距離に応じた適正なタイミングで、オイル交換やタイヤの空気圧チェックなどの点検や部品交換を行っています。適正なタイミングに必要なメンテナンスを受けることで、燃費の向上やCO₂排出量の削減、車両の使用可能年数の延長による省資源化を図っています。

環境に配慮したメンテナンス部品の活用

当社がメンテナンスを管理する車両について、故障修理時に部品交換が発生した場合、リサイクル品やリビルド品を積極的に活用することで、3R(Reuse、Reduce、Recycle)を事業活動において実践しています。また、タイヤ交換時には低燃費(エコ)タイヤや地域によってオールシーズンタイヤを利用することで、CO₂排出量の削減や省資源化に貢献しています。

リース満了車両の適切な処分

当社では毎年7万台以上のリース車両がリース満了を迎えます。リース満了車両は、経過年数や走行距離などの車両状態によって、リース車両に特化した入札会やオークションにて販売し、リサイクルしています。また、廃棄処分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



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」で締結する仕組み「電子契約システム」を構築し、お客さまへ提供しています。電子契約することで、事務用紙の削減（ペーパーレス）だけでなく、お客さまにとって手間のかかる契約書保管の業務が不要となります。電子契約は、約54.3%（前年度比+8.7pt）を占めています。

また、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、請求までを行えるWebシステム「MIW」を開発し、メンテナンス工場とのやり取りをWebシステムで行うことで、ペーパーレス化に加え、メンテナンス工場の事務作業の効率化に取り組んでいます。「MIW」の利用率は、2022年3月末時点で約91.5%となっており、2023年度中に97%を目指しています。

当社の社用車削減およびEV化

当社は「モビリティプラットフォーム」への進化を目指し、自らパイオニアとしてモビリティミックスを実施しています。

従来は営業活動において、221台の社用車を利用していましたが、当社が提供する「車両最適化サービス」によって、2021年度までに社用車を約2割削減しています。社用車削減によって捻出した費用を活用し、社用車を順次EVに切り替えていく予定です。2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年までに50%、2050年までに100%をEVに切り替えることを目標としています。

再生電力への切り替え

当社は、本社も含め事業所はすべてテナントビルに入居しており、自社で使用する電力を再生可能エネルギー由来の電力にすぐに切り替えることはできません。しかし、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まいります。2021年度は大阪本社において、再生可能エネルギー由来への電力に切り替えを行っています。

「SMASの森」活動の継続

当社は経営理念のVisionで「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、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だと考え、地球環境の大切さを学ぶことを目的に、社員参加型のボランティアとして「SMASの森」の森林保全活動を行っています。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。当社が続く限り、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。



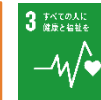
「SMASの森」ボランティア活動



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



マテリアリティへの想い

当社は、100年に一度とい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いきます。

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稼働率の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に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

「Mobility Passport」の普及促進とAIトラベルとのシステム連携

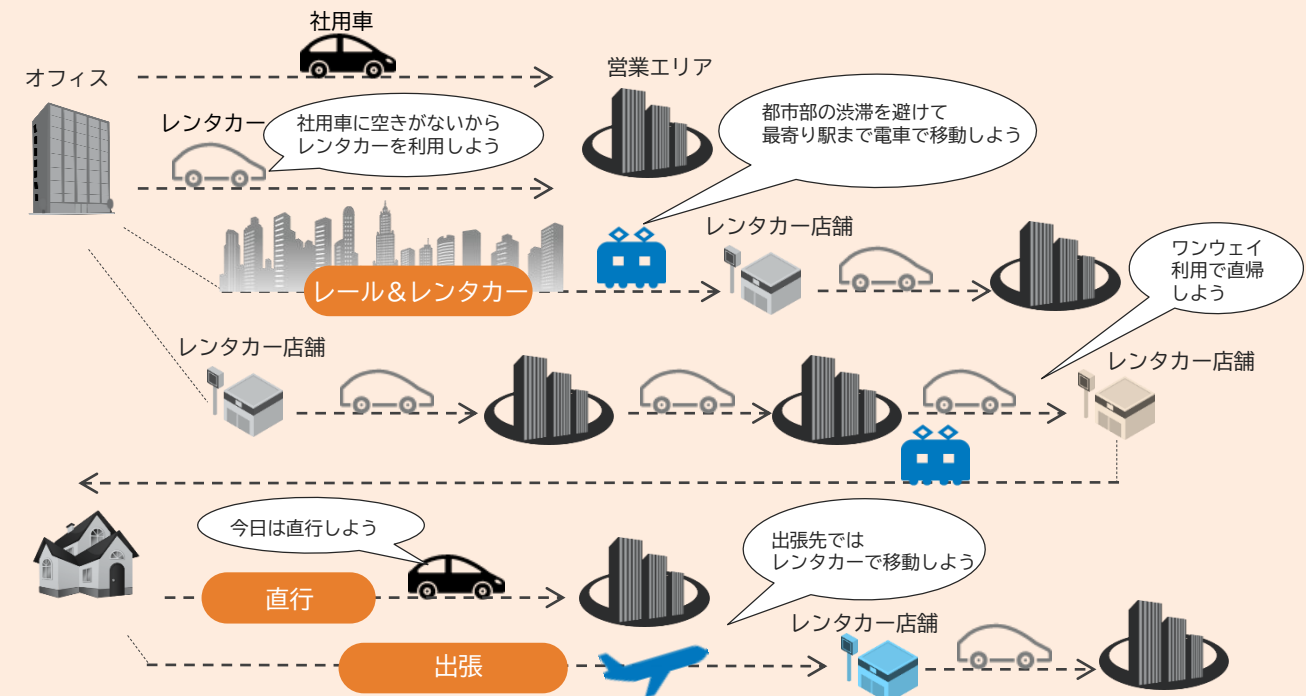
当社が開発し、当社の100%子会社であるSMAサポートが提供している「Mobility Passport」は、Business MaaSアプリです。アプリで社用車を予約、空きがない場合はレンタカーやカーシェアを予約・手配といったスムーズな移動体験を提供するだけでなく、運転日報の作成・管理、社用車の稼働管理、アルコールチェックの記録等、モビリティの手配と車両関連業務の改善の機能を併せ持っています。

さらに、SMAサポート株式会社、株式会社AIトラベルと「次世代クラウド出張手配・管理サービス連携に関する業務提携契約」を締結し、当社グループのビジネスMaaSアプリケーション「Mobility Passport」と、出張時の交通手段と宿泊先が手配できるアプリケーション「AI Travel」とのシステム連携を行いました。

「Mobility Passport」と「AI Travel」の連携により、お客さまは普段お使いの社用車から出張時の交通手段、ホテルまでをアプリケーションから手間なく手配することが可能となり、ビジネスにおける移動の最適化・効率化につながる事が可能となります。

イメージ

モビリティミックスによる多様な移動手段の活用





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



事例紹介

小泉成器株式会社の「Mobility Passport」導入

小泉成器株式会社では、新型コロナウイルスの影響で車両の稼働率が低下し、新たな営業スタイルを考える局面に立たされました。当初は、従来の車両管理運用を継続していましたが、もっと効率の良い営業ができるのではないかと車両台数の見直しを検討していました。

車両台数の見直しにつなげるため、2020年11月、これまで紙に手書きでつけていた運行記録を、大阪の一部拠点で「Mobility Passport」のトライアルを利用して、システム化しました。そして、大阪拠点での効果が実証できたため、2021年7月、全国に拡大。紙の運行管理では具体的な数値で評価することが難しい稼働率や細かな走行状況が、「Mobility Passport」によってデータで分析できるようになりました。

また、稼働状況に応じて、レンタカーやカーシェアへの切り替えも提案したことで、社用車もレンタカーやカーシェアもアプリで簡単に予約ができるようになりました。運転日報の電子化によって、作成による手間や管理面でも大幅に改善されています。

今後はアルコールチェック機能との連動で、より安全な運行の実現を目指されています。また、効率化できるところは効率化する、安全度の高い手段があればそちらを選ぶことで、社員が自分の好きなことに使える時間を増やし、充実した生活を送ることのできる働き方改革にもつなげていく予定です。

リペア保険

当社子会社であるSMAサポート株式会社は、2020年11月にi-SMAS少額短期保険株式会社（登録番号：関東財務局長（少額短期保険）第100号）を設立し、2021年6月に少額短期保険業に参入しました。少額短期保険業は、一定の事業規模の範囲内において、保険金額が少額、保険期間が短期の保険商品を企画・販売する事業です。お客さまからいただいたさまざまなお声に応えるため、SMASグループは、お客さまのリース車両に対して必要な修理費用を補償する「リース車両修理費用保険（以下「リペア保険」）」を開発し、ビジネスモデル特許（特願2021-55573）を取得しました。

これからは、クルマの修理補償を賠償責任補償等と分離することでリスク分散を行う「事故実績型」と、テレマティクスから取得する運転挙動に応じて保険料が変動（株式会社スマートドライブが開発した安全運転評価技術を採用）し、安全運転およびエコ運転が保険料の低減につながる「テレマティクス型」を販売してまいります。

リペア保険





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



安全運転支援車載器「SMAS-Smart Connect(スマコネ)」の装着推進

当社は、2019年に次世代テレマティクスサービス※として、新サービス「SMAS-Smart Connect」の提供を開始しました。

「SMAS-Smart Connect」は、車両の位置情報はもちろん、事故や違反につながる危険運転をリアルタイムで把握可能で、その時点でドライバーへの注意喚起を行ったり運転評価を通じて社内での安全運転指導ツールとして利用が可能で事故削減に大きな効果が期待できます。また、日報・月報は自動作成され業務負荷の軽減が図られるとともに、車両の予約状況が簡単に確認できるため限られた車両を複数の運転者が効率よく使用でき、コスト削減や業務効率化にもつながります。加えて、車両運行状況の見える化により緊急時の呼び出し対応や災害時の所在地特定も容易になります。

「SMAS-Smart Connect」は、従来の運行管理・交通事故削減サポートに加え、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。

※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。

事例紹介

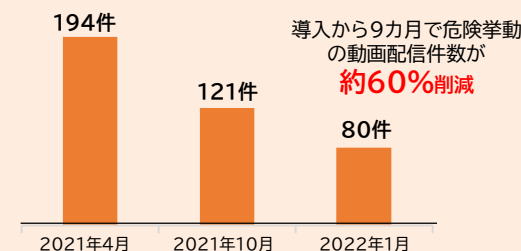
鳥居薬品株式会社の「SMAS-Smart Connect」導入

鳥居薬品株式会社では、働きやすい環境を提供し、社員を守っていくためには最適なシステムが必要になる、と今までの運転日報管理・事故違反管理・免許証管理を行っていた社内システムの切り替えを検討していました。また、世間では煽り運転が社会問題化しており、当初は新入社員や若手社員の車両にしか装着していなかったドライブレコーダーを、運転歴に関係なく、全社的に装着することを計画されていたこともあり、今回、「SMAS-Smart Connect」を採用いただきました。

これまでは、事故や違反が起きた際、報告書に記載された情報から事故の原因を想像し、改善策を提案していくという流れでしたが、この流れでは事故を減らすことはできません。そのため、「SMAS-Smart Connect」の運用時には、未然に対策を講じることで、事故の芽を摘むことを目指されました。2021年4月の運用開始後、速度超過が減っていることやアラートから、テレマティクス車載器の効果が少しずつ出ていると感じているそうです。

今後は、テレマティクスデータと事故・違反データに、ドライバー特性や地域特性等をかけあわせて分析することで、リスクの高いドライバーを抽出したり、事故の未然防止に活用したり、より効果的な事故削減への取り組みをされる予定です。

●危険挙動の動画配信件数推移





新たな価値提供によるモビリティ社会の発展



安全運転啓発と交通事故削減に向けたRMS(リスクマネジメントソリューション)活動

当社は、1998年に安全運転の啓発と交通事故削減を推進する専門部署を設置し、お客さまの交通事故ゼロを目指して継続的にサポートを行っています。

企業ドライバーによる交通事故は企業の社会的責任も問われます。それを少しでも減らすため、企業向けの安全運転講習会や提携自動車学校のネットワークを活用した実車研修「ADST (Advanced Driving Skill & Technique) トレーニング」など、お客さまに適したプログラムを提供しています。

安全運転講習会では対面による開催が難しい社会情勢やDX推進の観点から、オンライン会議システムを利用し、継続的な活動を行っています。

実車研修の申し込み手続きについては、これまでメールにてお願いしておりましたが、2021年4月より専用システムをリリースし、お客さまの利便性を向上しています。

●ADSTシステム



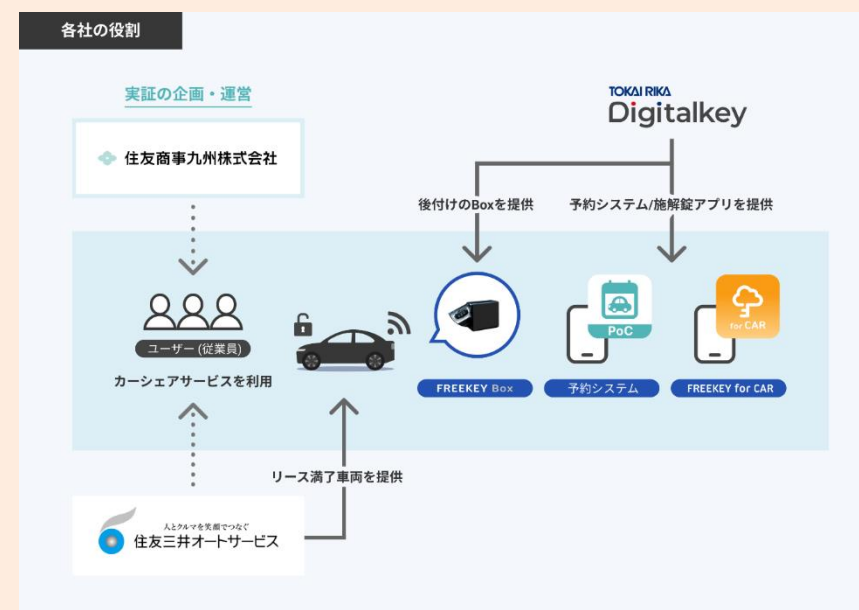
画面イメージ

事例紹介

同一ビル内企業間におけるカーシェアリング

住友商事九州株式会社、株式会社東海理化、株式会社dotD、ならびに当社の4社は、同一ビル内に入居している企業間におけるカーシェアリングサービスの実証実験を開始しました。住友商事九州と当社福岡支店によるシェアリングからスタートし、今後は参加企業とシェアリング台数の増加を予定しています。

●カーシェアリングのイメージ



※実証実験期間は2021年12月末に終了しています。



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、ともに価値を創造し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をしていきます。

公平・公正な取引慣行の実施

当社はパートナー企業とともに、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いきます。

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

パートナーとの関係強化

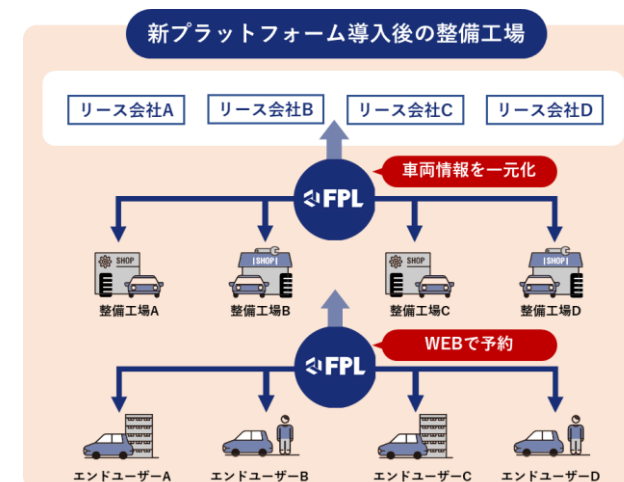
自動車リース大手4社と三菱商事エネルギーによる、車両メンテナンスDX「FLEET PITLOCK」始動！

当社と自動車リース大手4社ならびに三菱商事エネルギー株式会社の5社は、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2021年10月に締結しました。

この提携は、昨今の自動車整備工場における、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リース会社固有のシステムとの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目的の業務提携契約です。

業界上位4社が提携により、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。

●「FLEET PITLOCK」稼働後のイメージ





パートナーとの共創による相互成長



自治体向け脱炭素化支援パートナーシップの締結について

当社は、日産自動車株式会社、住友商事株式会社との3社間で、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」を締結しました。この協定は、3社の持つ独自の機能・知見を組み合わせ、モビリティとエネルギーの切り口から、各自治体における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います。



3社による合同発表会の様子

モビリティにおいては、自治体が運営する施設、地域企業、住民に向けて、EVの導入やカーシェアの環境構築を行うことで、地域の移動手段の脱炭素化・最適化を支援します。

エネルギーにおいては、再生可能エネルギー由来の電力(以下、「再エネ電力」)の導入により、電力の脱炭素化を進めます。モビリティとエネルギーの掛け合わせや再エネ電力取引のプラットフォームの導入により、効率的なエネルギー管理を実現し、レジリエンスを強化するとともに、地域内のエネルギー循環を確立します。この他にも、地域の特性に合ったソリューションを開発することで、自治体とともに地域の脱炭素化を推進していきます。

●自治体向け脱炭素化支援パートナーシップ



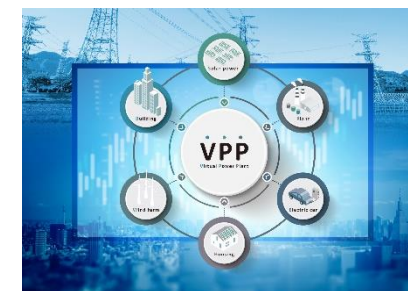
「ゼロエミッション東京」の実現に向けたパートナー企業との協業について

当社のパートナー企業である株式会社REXEVが、東京都が募集した令和3年度「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※1」において、EV蓄電池アグリゲーションによる大規模VPP※2事業の実施で応募し、採択されました。この事業の実施にあたり、当社は三井住友ファイナンス&リース株式会社とともに参画します。

今後3社は、都内とその近県に点在するEVの車載蓄電池の充電情報をクラウド上で集約管理し、車載蓄電池の充放電を遠隔制御することでVPPを構築、EVエネルギー管理の実用化を目指します。

具体的には、EVユーザーにREXEVのEV充放電遠隔制御システムの採用を促し、そのシステム管理下にあるEVをVPPに組み入れることで、将来的にEV由来の大規模な調整力を提供することを目指します。

本事業を推進力として2025年までに10,000台規模のEVを同システムへ接続しVPPとして活用することを目標に定め、技術開発および本事業への参加企業の拡大を図ります。



VPPの概念イメージ

※1 ゼロエミッション東京戦略を実現するために、都内のエネルギー/環境系ベンチャーや中小企業が有する課題(多額の研究開発費用・長期間にわたる実証・ステークホルダーの確保等)を、事業会社等とのオープンイノベーションの促進により、事業会社等から出資、販路・人材・ブランド等の提供を受けることで解決に導き、ゼロエミッションに向けた技術開発を加速化させていくことを目的としています。

※2 Virtual Power Plantの略。需要家側エネルギーリソース、電力系統に直接接続されている発電設備、蓄電設備の保有者もしくは第三者が、そのエネルギーリソースを制御することで、発電所と同等の機能を提供することです。

その他活動実績

- 工場支援策 スキャンツールの利活用
- 北國銀行、北国総合リースと小松市との取り組み



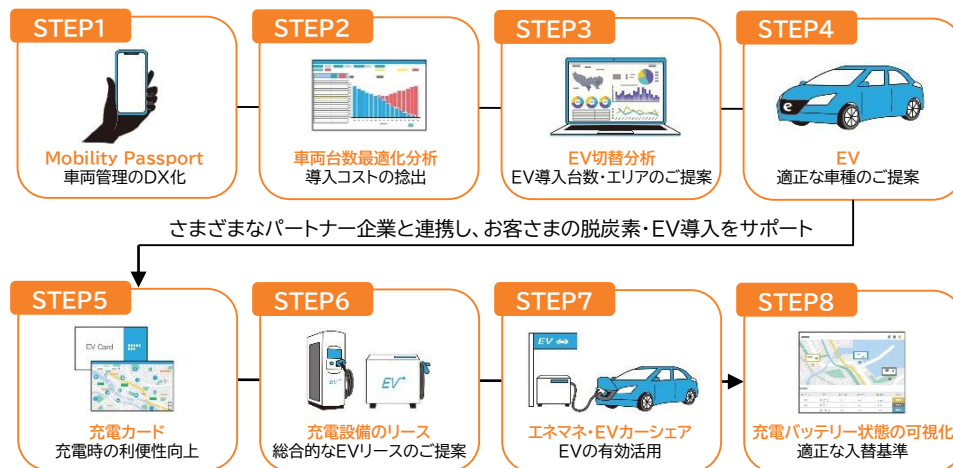
パートナーとの共創による相互成長



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、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。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

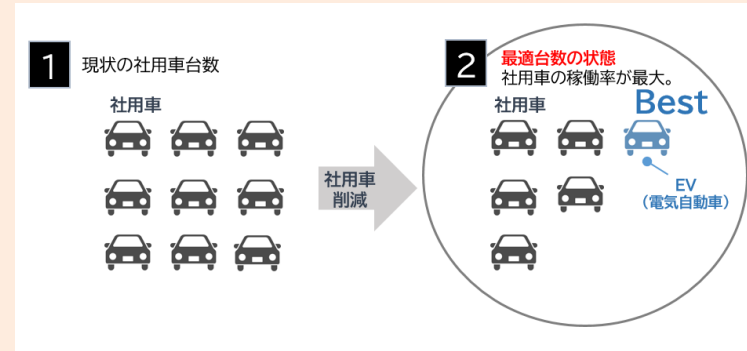


事例紹介

EVソリューションサービスに関する業務提携締結

当社は、中国電力株式会社、当社子会社SMAサポート株式会社とEVソリューションサービス「eeV」の提供に向けた業務提携契約を締結しました。

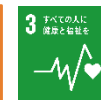
「eeV」は、中国電力がEV導入に向けた車両管理の効率化や車両台数の最適化を図る「EV導入サポートサービス」と、EVをシェアすることで車両の効率的利用と費用負担の分散化を図る「EVシェアリングサービス」の2つのサービスです。地元企業であるエネルギーL&Bパートナーズなどの協力を得ながら中国地方5県にある自治体や法人のお客さまを対象にサービスを開始しています。



車両台数最適化のイメージ



地域社会との共生



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。

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、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解決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

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(以下、SMFL社)が提供する『みらい2030®※(寄付型)』の提供を2021年度より開始しました。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達成に資する公益財団法人またはNPO法人などに寄付する仕組みつきのリースで、SMFL社と日本総合研究所が共同で開発、提供する商品です。

当社もこの仕組みを利用し、SDGsリース『みらい2030®』に賛同をいただいた112社のお客さまから頂戴したリース料の一部を認定NPO法人キッズドアに寄付しました。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。

※SDGsリース『みらい2030®』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



東京2020パラリンピックでの「車いすフェンシング」競技のサポート

当社は、誰もが生きがいを感じながら、イキイキと生活でき、多様性が尊重される社会の実現に向け、事故や病気などさまざまな理由で車いすを利用されている方を支援するため、2017年より「車いすフェンシング」の金銭面と社員参加型ボランティアとしてサポートを行っています。

2021年8月に千葉県の幕張メッセで行われた東京2020パラリンピック「車いすフェンシング」競技では、約20名の社員が競技ボランティアやNTO(国内競技役員)として参加し、試合会場で活動しました。競技ボランティアとして車いすフェンシング選手と関わることで、社員のボランティア活動に対する意識向上につながっています。

社員の声

パラリンピックでのボランティアは一生の思い出

東京で開催されるパラリンピックに関わりたいという思いから参加しましたが、障がい者の方々への接し方やコロナ禍の開催には不安もありました。

実際に競技ボランティアに参加してみると、自分の手が届く場所に一流のアスリートがいて、皆さん障がいを感じさせないほどパワフルで、そして優しく接してもらえました。

東京パラリンピックに関われたことは一生の思い出です。ここで経験したことを皆さんに伝えていきたいと思います。



監査部
北田 宗之輔

小学生向け「SDGsで学ぶ交通安全教室」の実施

交通事故のない安心・安全な社会を目指す当社は、事業外での社会貢献活動の一つとして、2022年2月に横浜市立馬場小学校の6年生に向けて、「SDGsで学ぶ交通安全教室」を開催しました。

小学校高学年になると、自転車乗車時の交通事故件数が増加します。そこで、交通環境をキーワードに、自転車に乗る前の点検や交通ルールを守ることの大切さはもちろん、歩行者を不安にさせないための自転車の利用について考えていきました。6年生からは「しっかり左右を見る」「ヘルメットをつける」「他の人に迷惑がかからないように自転車に乗る」などの感想をいただき、交通ルールを守することを再認識するきっかけづくりになりました。

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」とサポータ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。海外でも人気が高く、東京2020オリンピックでは3名の日本人メダリストも誕生し、注目されています。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。

献血活動

自動車リース事業を行う当社は、交通事故による被害者救済も解決すべき社会課題の一つとして考えています。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を救うため、当社は年に2回の献血活動を行っています。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、小さなことでもできることから取り組む姿勢を大切にしています。



地域社会との共生



その他活動実績

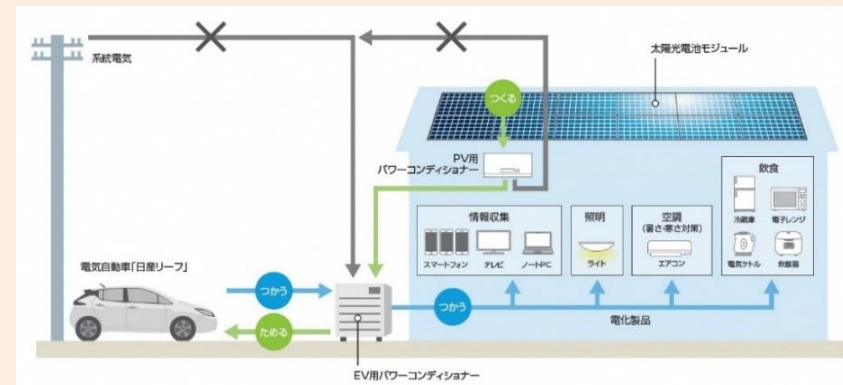
- 公益財団法人 交通遺児育英会への寄付
- 公益財団法人 日本ユニセフ協会への「ユニセフ募金」としての寄付
- 公益財団法人 日本補助犬協会を通じた、引退した補助犬の支援プログラムへの参加・寄付
- 認定特定非営利活動法人 全国就労支援事業者機構への寄付
- NPO法人 Table for Two International「Cup for Two」プログラムへの参加
- 公益財団法人 新国立劇場運営財団法人賛助会員
- 公益社団法人 大阪フィルハーモニー協会正会員
- NPO法人 セカンドハーベスト・ジャパンへの株主優待品や防災用の非常食・水の寄贈

事例紹介

西海市との「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

長崎県西海市と、当社、日産自動車株式会社、長崎日産自動車株式会社、日産プリンス長崎販売株式会社、総合電機株式会社、ジスコホテル株式会社、西海市商工会、株式会社十八親和銀行、株式会社西海クリエイティブカンパニーの10者は、「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」を締結しました。

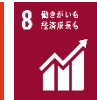
西海市は環境対策や再生可能エネルギーの普及、防災対策に取り組み、持続可能で強靱なまちづくりを目指し、SDGs推進にも積極的に取り組んでいます。当社は本協定の中で、車両管理のDX化による車両台数最適化の実施および、リースによる公用車EV調達に貢献しています。



「日産リーフ」と太陽光パネル、V2Hを活用した災害時の電力供給イメージ図



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。

基本的な考え方

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。

取り組み課題とアクションプラン

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、社員一人ひとりの健康やモチベーションを高く持つ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、また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。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

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。

アクションプラン(抜粋)

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

主な活動

働き方改革「Workstyle Evolution Project」の加速

「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。



人権の尊重と人財基盤の強化



女性活躍推進

当社は、女性活躍推進をダイバーシティ推進の一環とし、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になる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材の採用
- ・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）

働きがい実態調査の実施

テレワーク制度やスーパーフレックス制度などの導入で働き方に変化が起きつつある状況下、“働きがいがあり、チャレンジできる企業文化・風土を構築していくために、現状とその要因を把握すること”を目的に2021年9月に「働きがい実態調査」を実施しました。（回答率93%）

当社の「働きがいの実態」や「課題とその背景」の現状を認識することがお互いの働きがいを高め合うこと、より良い職場づくりを考えるきっかけになるとの考えから調査結果を社内に公表しています。

調査結果をもとに全社でワークショップを実施するなど、コミュニケーションを密にし、課題の解決を図っています。

活動紹介

東京本社・大阪本社のレイアウト変更（グループアドレス化）

既に導入していた「テレワーク制度」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、他拠点についても同仕様に順次統一していく予定で、将来的には完全なフリーアドレス化も視野に入れています。

※部署単位でのフリーアドレス化。



グループアドレス導入後の東京本社執務スペース

レンタルオフィス

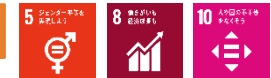
効果的なオフィス形態のあり方、時間や場所にとらわれないより柔軟で多様な働き方の施策として、コロナ禍で自宅でのテレワークが続く中、事務所・自宅（テレワーク）に次ぐ「第三の働く場所」として「レンタルオフィス」を首都圏で正式導入しました。

有給休暇取得の奨励

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いうワーク・ライフ・バランスの考え方のもと、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、90%以上の達成率を目標としています。



人権の尊重と人財基盤の強化



育児休暇・介護休暇

当社は、かねてより育児休暇・介護休暇取得を推奨していますが、2022年4月より段階的に施行されていく改正育児・介護休業法の趣旨に沿った対応を順次進めています。

- ①制度周知、取得意向確認の義務化
- ②出生時育児休業、産後パパ育休の新設
- ③育児休業の分割取得
- ④育児休業取得率の公表

●育児休暇に関する制度周知、意向確認および手続きフロー図

育児休暇開始までの手続きの流れ

本人が妊娠・出産予定の場合

上司に報告の上、人事部担当宛て連絡



出産(予定)届

制度に関する案内および意向確認実施



育児休暇取得に関する意向確認書

産前産後・育児休暇申請書等を
人事部より上司経由で送付



上司・所属メンバーと休暇期間中の
対応等について協議



人事部宛て休暇取得申請書を送付



産前産後休暇および育児休暇開始

配偶者が妊娠・出産予定の場合

上司に報告の上、人事部担当宛て連絡



出産(予定)届

制度に関する案内および意向確認実施



育児休暇取得に関する意向確認書

育児休暇申請書等を
人事部より上司経由で送付



上司・所属メンバーと休暇期間中の
対応等について協議



人事部宛て休暇取得申請書を送付



育児休暇開始

※2022年4月時点

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」を定期的実施しています。

ドレスコードの見直し

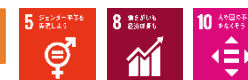
当社は、2018年により柔軟で自由な発想力、創造力を喚起できる環境整備の一環として社内アンケートの結果をふまえ、“お客さまや周囲に不快感を与えない、業務上適切で清潔感のある常識的な服装”を大原則に、“従来のビジネススーツに加えて、通年ビジネスカジュアル”をドレスコードとしました。

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”。



人権の尊重と人財基盤の強化



ハラスメントのない職場「Good Workplace」の推進

当社ではハラスメントがなく、すべての役職員が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を行っています。

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による小テストを実施しています。階層ごとの観点で学習ができるよう管理職用と一般社員用の動画を各々3本用意し実施しています。

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。

ガイドブックの配布

冊子『◆ ハラスメント ◆ しない させない ゆるさない ～1日1分ワンポイント講座～』をGood Workplace運動の一環として、全役職員に配布しています。

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)を設置していますが、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、ハラスメントを受けたり、見聞きしたときの相談を目的とした外部相談窓口である「職場のハラスメントほっとライン」も導入し、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。

活動紹介

屋内型農園「SMAS ファームみやざき」を開園

地方創生への取り組みを行うことと、さまざまな障がい特性のある方がイキイキと働ける環境を一般就業という形で提供することで、企業の社会的責任の一端を果たすことを目的に宮崎県宮崎市内に「SMAS ファームみやざき」を開園しました。

東京や大阪などの大都市圏に比べ、地方都市における障がい者の一般就業機会というのは決して多いとは言えません。

「SMAS ファームみやざき」では、当該地域に住む障がいのある方々を社員として雇用し、水耕栽培で主にハーブを栽培し、ハーブティーとして加工し社内に配布しています。



作業風景

LGBTQ+セミナー

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「LGBTQ+セミナー」を開催しています。

性的マイノリティを示す「LGBTQ+」に関する基礎知識を全役職員が学び、性的マイノリティを理解、支援していることを示すALLYステッカーも社内で配布しています。



LGBTQ+セミナー開催



ALLYステッカー



人権の尊重と人財基盤の強化



労働安全衛生の継続的な取り組み

衛生委員会

当社は、安全衛生管理細則を定め東京本社・大阪本社それぞれで月1回衛生委員会を開催し議事録を公開しています。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。

定期健診・人間ドック・特定保健指導

当社は、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、入社時健診などを行っています。定期健康診断は東京本社・大阪本社で実施、その他の拠点では地域医療機関を利用し、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、親会社である住友商事での職域接種の利用、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。

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。また、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。

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

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」をトライアル期間を経た上で2021年11月に開設しました。

- 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既に自身がメンタル面で体調に異変を感じることに相関

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。

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。(実施率 93.5%)

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が可能としています。

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。



人権の尊重と人財基盤の強化



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。

全拠点への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公開しています。

人材育成方針

当社では求める人材像を打ち出し、自ら成長し自律型人材となるための育成プログラムを構築しています。一人ひとりが求める人材像を目指すことが変化の時代を勝ち抜いていくカギとなり、お客さまに新たな価値と進化するサービスを提供すること、ひいてはモビリティ社会の発展へとつながると考えています。

●求める人材像

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

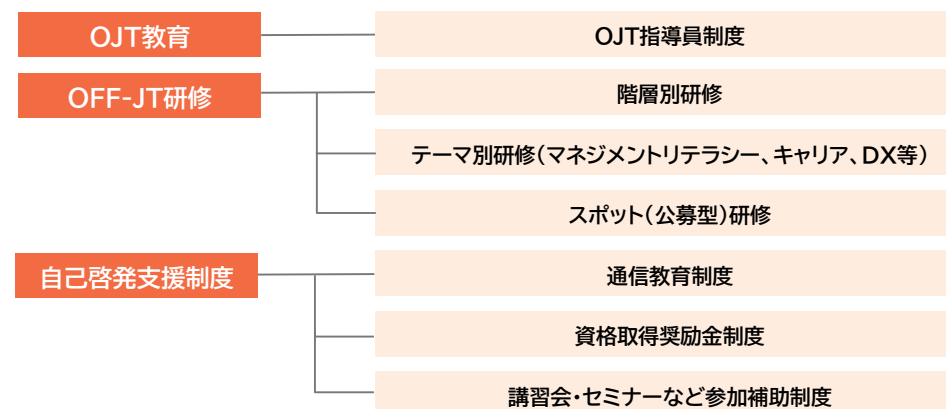
教育研修体系

当社の教育研修体系は、OJT教育、OFF-JT研修、自己啓発支援制度の3本柱で構成されています。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などを行っています。

新入社員育成にも力を入れており、OJT教育の他に先輩社員がプロモーターとなり育成を支援する体制を設置しています。また、各年代においてキャリア研修を実施し、節目に自らのキャリアについて主体的に考え、モチベーション高く働ける場を設けています。

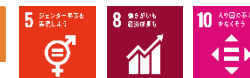
DX教育では変化の激しい時代やビジネス環境に立ち向かうため、デジタルソリューション活用による進化を目指し、デジタルリテラシー向上・DX研修を行っています。

●教育研修体系





人権の尊重と人財基盤の強化

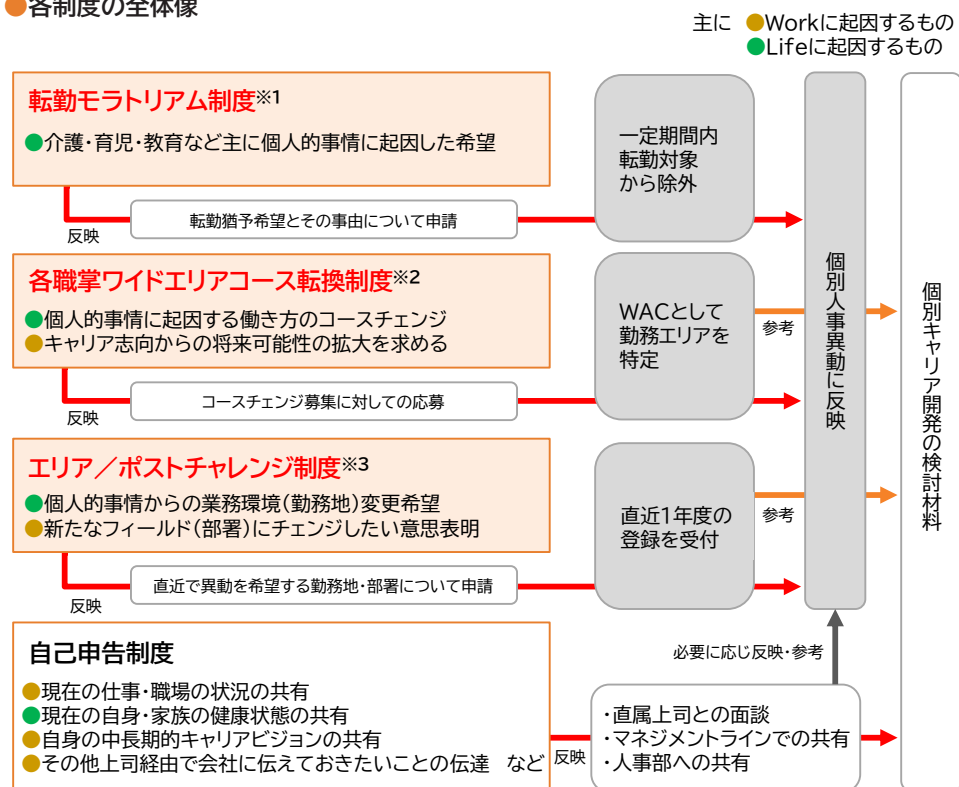


キャリアプランをサポートする人事制度

当社は、本人希望の登録による異動の実現や職掌転換・社内公募をはじめさまざまな制度を設けています。

本人は、年1回の自己申告のほか、定期的に募っている下記の各制度を利用できます。

●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。

評価制度

当社は、昇給・昇格に関わる能力行動考課と、賞与に関わる業績考課を、それぞれ年1回実施しています。評価にあたっては「人事評価の手引き」を作成し、評価者へ定期的に説明会を実施、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努めています。

多面観察の実施

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、当社は年に一度「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することにより行われます。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」を認識することとなり、自らのマネジメントスタイルのさらなる改善や変革につなげていくことを狙っています。

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。

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いきます。

特に、以下を重点分野として注力していきます。

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

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いきます。



健全な企業活動の継続



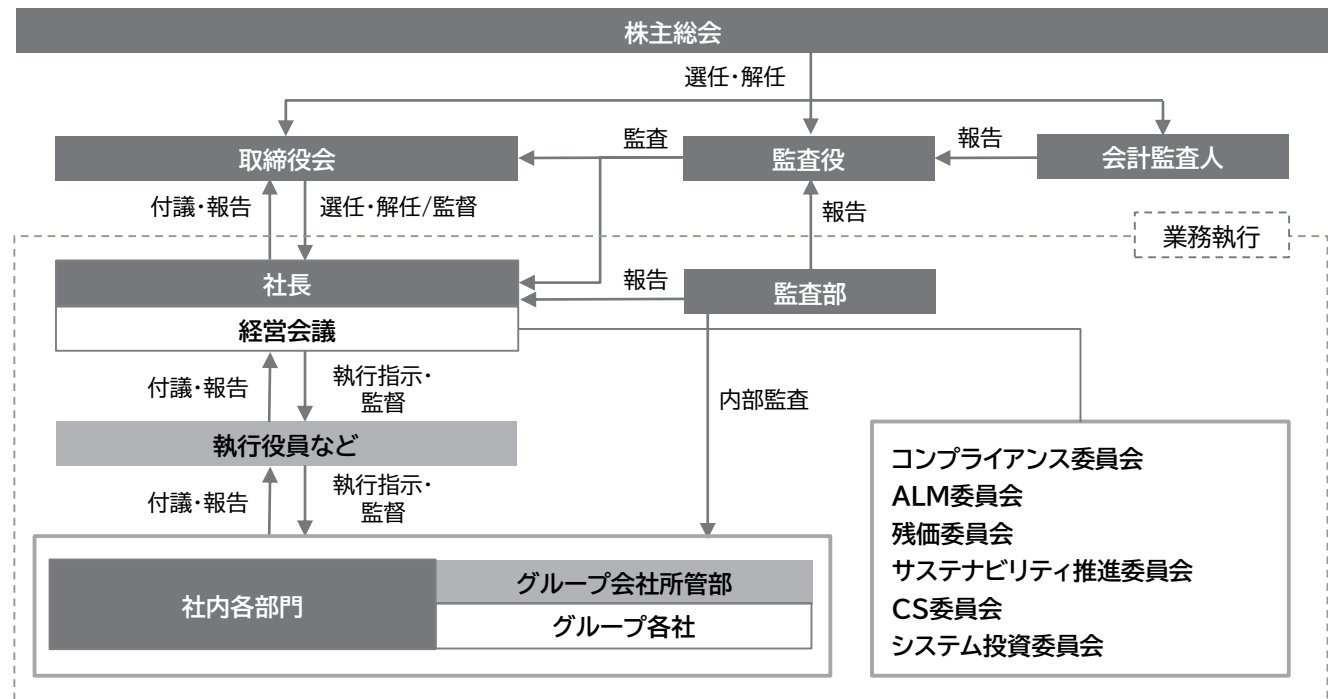
コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社では、経営理念と行動指針を企業活動を行う上での「拠り所」として、そこに掲げ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、原則毎月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) 2022年6月末現在



健全な企業活動の継続



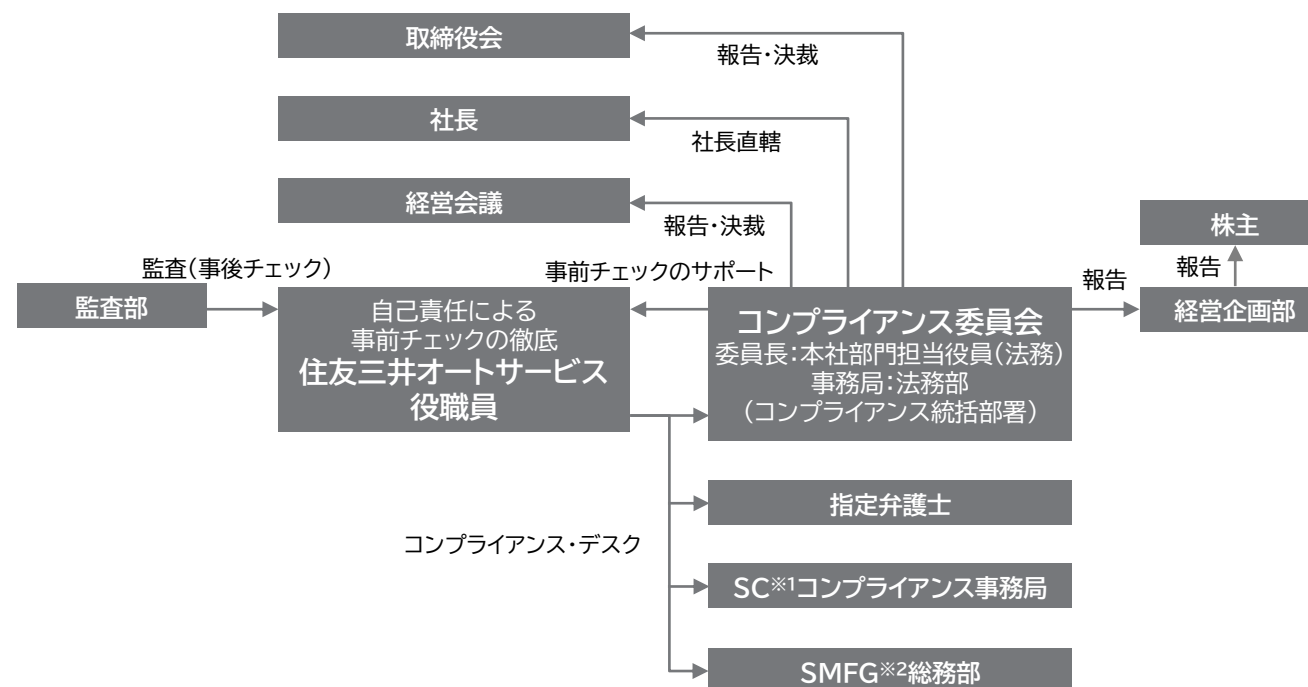
コンプライアンスの基本的な考え方

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」としてまとめ、各役職員に配布しています。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、早期対応体制をしいています。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。2021年度は動画およびe-learningを用いて、「印紙税」および「犯罪収益防止移転法」に関する研修を行っています。



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

当社のリスク管理体制は、「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
- 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、リスク管理に関し、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、また中断しても可能な限り短い期間で復旧できるよう、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。

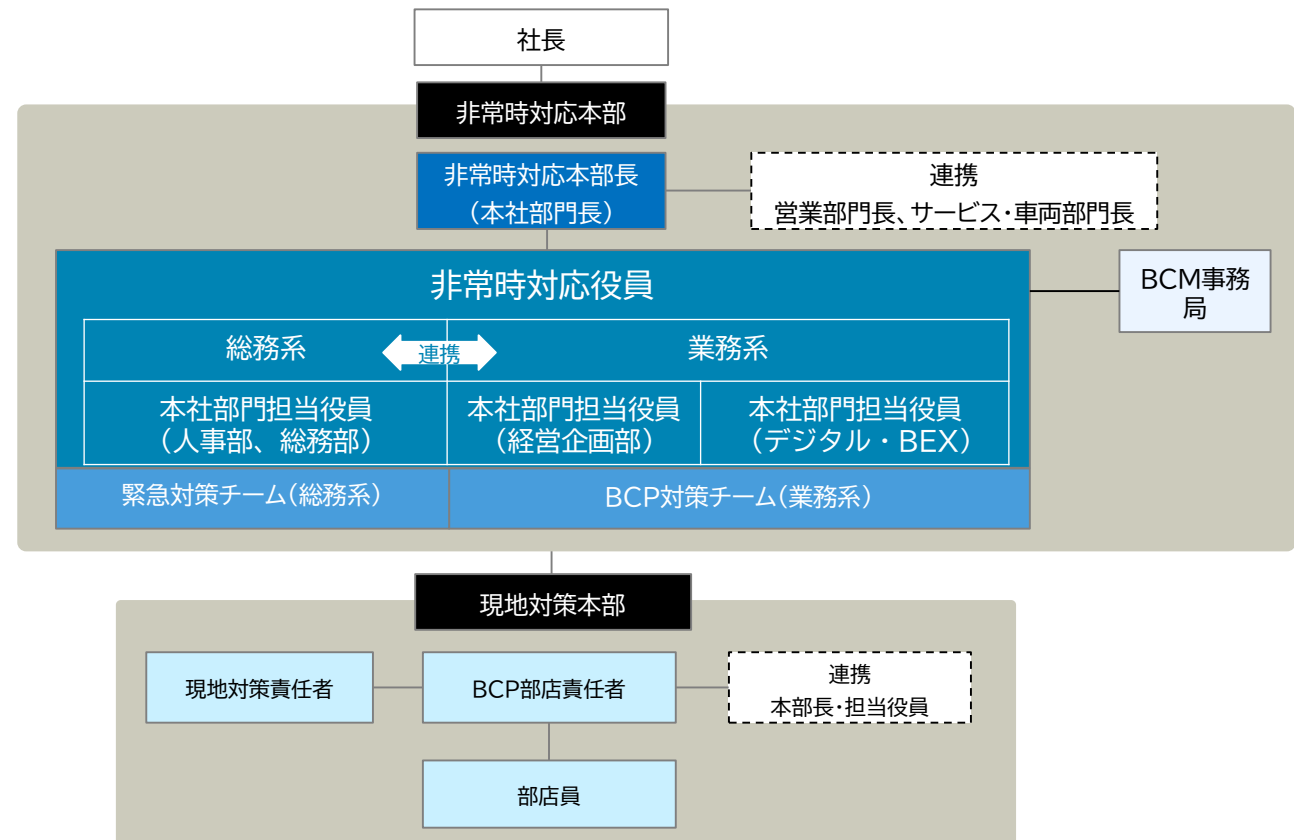
【BCP基本方針】

- 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



環境関連データ

環境目標の進捗状況

●当社仕入台数に占める次世代車両の割合目標と進捗状況

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)	2030年度(目標)
EV・HV・CD割合	43.4%	42.5%	42.3%	50%

●メンテナンスリース取り引きのさらなる推進

	2020年3月末(実績)	2021年3月末(実績)	2022年3月末(実績)
メンテナンス リース比率	75.1%	75.5%	79.7%

●1人あたりの年間電力消費量 ※全営業拠点ベース

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
1人あたりの 電力消費量	984kWh (前年度比△2.7%)	784kWh (前年度比△20.3%)	697kWh (前年度比△11.0%)

●1人あたりの年間事務用紙使用量 ※2014年度使用量を100とする／全営業拠点ベース

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
1人あたりの 事務用紙使用量	67.9	47.4	35.0

●社用車の次世代車両導入率

	2020年3月末(実績)	2021年3月末(実績)	2022年3月末(実績)
社用車に占める EV・HV・CD導入率	39.4%	40.7%	49.2%

その他環境関連情報

●温室効果ガス排出量(Scope1)

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
GHG排出量(Scope1)	293t-CO ₂	196t-CO ₂	248t-CO ₂

※主として社用車からのCO₂排出量です。2020年度はCOVID-19により営業活動を自粛していたため、GHG排出量が少なくなっています。

●温室効果ガス排出量(Scope2)

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
GHG排出量(Scope2)	1,182t-CO ₂	1,206t-CO ₂	1,160t-CO ₂
エネルギー総消費量GJ	25,011GJ	26,162GJ	25,361GJ
電力使用量MWh	2,008MWh	1,948MWh	1,810MWh
蒸気使用量GJ	4,682GJ	5,250GJ	5,653GJ

※電力は全拠点分を集計。
熱・蒸気はデータ取得可能な東京本社のみを計上。

●EV契約台数

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
EV契約台数	891台	1,059台	1,429台

●エコキャップ回収量

	2019年度(実績)	2020年度(実績)	2021年度(実績)
エコキャップ回収量	73,100個	50,000個	63,000個
CO ₂ 削減効果※	536kg-CO ₂	315kg-CO ₂	397kg-CO ₂

※エコキャップを焼却しなかったことによるCO₂削減効果。

社会関連データ

人事関連主要データ

		2019年	2020年	2021年
従業員数	計	1,513名	1,823名	1,825名
	男性	867名	1,062名	1,058名
	女性	646名	761名	767名
新卒採用	計	54名	46名	36名
	男性	19名	17名	23名
	女性	35名	29名	13名
キャリア採用	計	11名	8名	12名
	男性	9名	5名	8名
	女性	2名	3名	4名
平均年齢	全体	39歳0カ月	40歳3カ月	40歳7カ月
	男性	42歳3カ月	43歳2カ月	43歳6カ月
	女性	34歳9カ月	36歳1カ月	36歳7カ月
平均勤続年数	全体	14.0年	12.2年	12.6年
	男性	15.3年	12.9年	13.3年
	女性	12.2年	11.1年	11.7年
育児休暇利用者数	全体	32名	34名	35名
復職者数	全体	24名	25名	39名
有給休暇消化率	全体	74%	61%	65%
有給休暇取得日数平均	全体	13.8日	12.2日	13.0日
健康診断受診率	全体	99%	98%	99%
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	全体	63%	61%	61%
月間法定時間外平均	1人あたり	13.1時間	11.9時間	9.5時間
延べ能力開発研修受講時間	全体	28,611時間	15,304時間	19,403時間
能力開発研修平均時間	1人あたり	15.39時間	8.26時間	12.57時間

※従業員数、平均年齢および新卒採用は各年4月1日現在、その他項目は各年度末状況となります。

RMS(リスクマネジメントソリューション)の主な活動実績

	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)
①コンサルティング・安全運転講習会実施回数	約800回	約300回	約550回
②安全運転講習提供者数	約22,000名	約6,000名	約11,500名
③実車研修「ADST(Advanced Driving Skill & Technique)」受講者数	約10,000名	約7,000名	約7,500名
④安全運転支援車載器の装着台数	約78,000台	約92,000台	約105,000台

※P.3「リスクマネジメントソリューション提供者数」は安全運転講習提供者数と実車研修受講者数を合算したものです。

ガバナンス関連データ

ガバナンス(取締役会、監査役)

			2019年	2020年	2021年
取締役	計		10名	8名	8名
	社内	男性	4名	4名	4名
		女性	0名	0名	0名
	社外	男性	6名	4名	4名
		女性	0名	0名	0名
取締役報酬	全体		173百万円	146百万円	126百万円
監査役	計		5名	4名	4名
	社内	男性	2名	1名	1名
		女性	0名	0名	0名
	社外	男性	3名	3名	3名
		女性	0名	0名	0名
監査役協議会開催回数	全体		12回	13回	12回
監査役報酬	全体		43百万円	43百万円	48百万円
監査報酬 (あずさ監査法人)	監査業務		74百万円	75百万円	71百万円
	非監査業務		2百万円	1百万円	1百万円

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

【主な加盟団体】

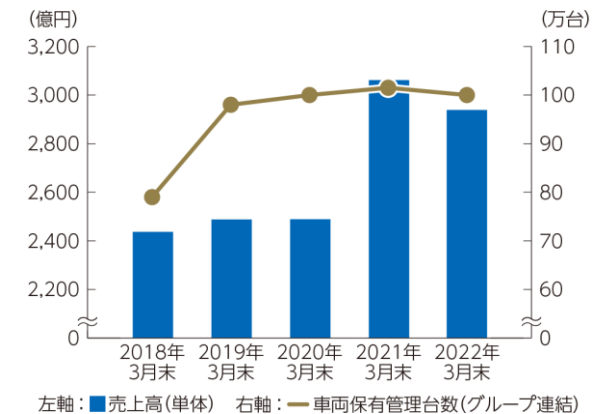
- ・一般社団法人日本自動車リース協会連合会
- ・公益社団法人リース事業協会
- ・一般社団法人日本経済団体連合会
- ・一般社団法人日本クレジット協会

【Webサイトについて】

当社Webサイトの会社案内ページでは、CSRの取り組みについての情報以外に、企業情報なども詳しく掲載しています。ぜひあわせてご覧ください。

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

業績推移



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。



住友三井オートサービス株式会社
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

サステナビリティ(CSR)サイト
<https://www.smauto.co.jp/company/csr/index.html>

Web上で本レポートに関するアンケートを行っています。
ぜひご協力をお願いいたします。
サステナビリティレポート2022 アンケート
<https://forms.office.com/r/Fq7dVcGG4B>



2022年8月発行