# SMFLグループが培ってきた強み

当社グループは、お客さま、パートナー、地域社会とのつながり、社員、財務基盤等の強みを発揮することで、着実に成長してきました。現在、2030年目標の実現に向けてこれらの強みのシナジーを追求するとともに、両株主であるSMFGと住友商事との連携を通じて、持続的な成長と企業価値向上を目指します。

## 培ってきた基盤・知見

### お客さま、パートナー、地域社会、株主とのつながり

**強み**

- 60年超の歴史で培ってきたお客さまとの強固な信頼関係、パートナーとの密接なリレーション
- 両株主（SMFG・住友商事）の幅広い顧客基盤やグローバルネットワーク
- 従来の強みと新たな強みを掛け合わせた「金融×事業×DX」のソリューション力

**2030年に向けた強化策**

- 「幅広い金融機能を持つ事業会社」の強みを追求し、社会課題の解決に挑戦
- 現場が一体となったデジタル技術の利活用によるDX人材の育成

## 人材

### プロフェッショナル人材、専門人材、デジタル人材とそれを応援する組織・制度

**強み**

- 多様性豊かな人材が活躍する組織および企業風土
- お客さまの最良のビジネスパートナーとしてのプロフェッショナル人材
- 自律的な社員のチャレンジと成長を応援する企業文化

**2030年に向けた強化策**

- 幅広い部門における専門人材の積極的な採用・育成
- 配属の多様化による専門人材やグローバル人材のキャリア形成支援
- 「社員のチャレンジと成長を応援する企業」を掲げ、人材の育成やチャレンジする組織・風土の醸成に注力

## サステナビリティ

### 持続可能な社会の実現に資するソリューション

**強み**

- 太陽光、風力、水力などの再生可能エネルギーによる$CO_2$フリー電力の発電を推進
- サステナブル関連ビジネスの積極的な推進
- 事業を離れた社会課題解決への取り組み

**2030年に向けた強化策**

- カーボンニュートラルに資するソリューションの強化
- サーキュラーエコノミーの実現に向けた本格的な事業展開
- パートナーとの連携強化による社会貢献活動の拡大

## 財務

### 強固な資金調達基盤と高い信用格付

**強み**

- 両株主（SMFG・住友商事）との強固な資本関係と資金調達基盤
- 有力な金融機関との継続的かつ安定的な取引関係
- 資本市場（社債市場やCP市場等）に機動的にアクセスできる体制
- 高い信用格付

**2030年に向けた強化策**

- 投資家層の拡大を目的とした、開示情報の充実やIR活動の強化
- 資金調達の多様化による財務資本のさらなる強化

## SMBC 三井住友フィナンシャルグループ

**強み**

- 広範囲にわたる顧客基盤
- 高い信用力を背景とする強固な資金調達力
- 事業運営におけるリスク管理やコンプライアンスに関する知見やノウハウ等

## 住友商事

**強み**

- グローバルに広がるネットワーク
- 機動的な事業展開力
- 事業投資や事業運営に関する知見やノウハウ
- 事業リスクマネジメント力

# デジタル戦略・データ活用

当社は「SMFL Way」のOur Vision（私たちの目指す姿）に掲げる「デジタル先進企業」を目指し、デジタルをエッジとしたビジネスの変革を推進しています。
2030年のありたい姿として「デジタルユビキタス企業」「デジタルをビジネスの柱とする企業」を掲げ、DXは専門部だけの取り組みではなく、現場と一体となって取り組むものと位置付けています。経験豊富なエンジニアのもと、それぞれの現場でデジタル技術の利活用を「自分ごと」として企画・推進するとともに、それらを支えるDX人材の育成に取り組んでいます。

## DX推進の現状

DXのプロセスを3つに分けて体系的に取り組んでいます。
社内の業務改善（Stage1）、お客さま接点のデジタル化（Stage2）、内製開発SaaSを用いたお客さまのDX支援（Stage3）に並行して取り組み、実績を積み上げています。今後もこの取り組みの継続と一層の拡大を図ります。

### Stage 1 業務改善

各種デジタル技術を用い、2024年度時点で2019年度対比45万時間/年相当の業務を自動化・効率化しています。

**RPA**
業務の見直し・設計・開発・保守も含む全体を現場主体で運用しています。また、この取り組みを通じてデジタル人材も育成しており、実績に基づく社内認証も行っています（60名認証済）。

**AI**
AI-OCRツール（EasyOCR®、決算書入力AI）を内製開発。各ツールの活用が各部の日常業務で定着しています。

**assetforce®**
販売在庫（中古機械）から社内IT機器管理などの全社業務に限らず、現場の各種業務の効率化・管理等、70を超える業務に活用されています。

### Stage 2 営業支援

**顧客接点**
SMBC等との共同マーケティング施策（展示会への出展やウェビナー共催）に加え、専門性の高い情報を発信するオウンドメディア運営にも注力し、お客さまとの多様な接点を創出しています。

**営業体制**
B2B金融の業界では最大規模となる年間400万通のマーケティング・オートメーションや、年間1万人が視聴するウェビナーの開催によりお客さまの課題を可視化。テレマーケティングとの有機的な連携により、営業部門へ確度の高い商談情報を供給するインサイドセールス体制を構築しています。

**データ分析**
マーケティング・非対面営業・訪問営業を統合したCRM/SFAのデータをもとに、顧客インサイト発見や商談プロセス改善等、営業強化のためのデータ分析に取り組んでいます。

**取引電子化**
SMFLレンタルが提供するオンライン手続き「rentalforce」（⇒P.72）や、ファイナンス申込時の与信手続き、サプライヤーとの三者間契約における売買契約等、SMFLグループ全体で取引の電子化に取り組んでいます。

### assetforce®

assetforceはモノのライフサイクル管理を効率化し、蓄積した現場データを分析・活用することで経営判断を支援する内製開発のクラウドサービスです。高い柔軟性・拡張性を備え、ワークフローや帳票などモノの管理に必要な機能をオールインワンで提供しています。
2024年に生成AIプラットフォームである「InnovAlte（イノベイト）」を内製開発し、10月から社内での活用を開始しました。このプラットフォームでは、お客さまの課題に即したソリューション案の提示やワークフローの自動生成・設定が可能です。今後は、社外にも展開し、お客さまの業務効率化と体験価値の最大化を目指していきます。

### Stage 3 デジタルのビジネス展開

当社が内製開発したDXソリューションは、仮説だけではなくStage1、2で自社の事業・業務で実際に運用し、その有効性やユーザビリティを検証した上でお客さまに提供しています。社内プロジェクトを通じてBPR（Business Process Re-engineering）スキルやアジャイル開発手法を身につけた現場の社員が、お客さまの課題を理解した上で新たな業務プロセスを提案しています。また、先進技術も積極的に調査・活用しており、当社内にR&D機能を有した上で国内外問わず先進技術を持つスタートアップ等と直接協業し、実証実験やプロダクト開発に活用しています。

**2030年のありたい姿**

#### 「デジタルユビキタス企業」「デジタルをビジネスの柱とする企業」

当社は、2019年に「デジタル先進企業」を宣言し、全社でDXを推進してきました。そして、これまでの成果と実績を踏まえ、DXへの取り組みをさらにドライブさせ、2030年に向けてお客さまの成長や社会課題の解決に貢献する決意として、2024年に「drive DX 2030」を宣言しました。

**「デジタルユビキタス企業」**

全役職員のデジタル化に関する知識・関心を高めるためのアクションを継続的に実施しています。e-learningライセンスの全役職員への付与や、ITパスポート等の資格取得の支援だけではなく、すでにDXに取り組んでいる社員の活動を動画で紹介し、社内の好事例として発信しています。当社のDXプロジェクトにおいて各役職員が発揮したスキル・実践結果に基づき、社内認証を行うDXドライバー認証制度を2023年度に制定。2026年3月末までに500名の認証を目指し、各役職員の活動を支援しています（2025年3月末現在：約400名）。

**「デジタルをビジネスの柱とする企業」**

**金融×事業×DX**
各事業部門において、内製開発のデジタルプロダクトを積極的に活用しています。その一つであるassetforceは、単一のお客さまへの価値提供にとどまらず、モノを起点としたサプライチェーン共通のプラットフォームとなることを目指しています。

**モノに関わるSaaSのトップランナーに**
2021年度に提供を開始したassetforceは、現在、数百社のお客さまに活用いただいています。2030年までには「モノに関わるSaaSのトップランナー」として、より多くのお客さまのパートナーになれるよう、製品、販売体制を強化しています。

#### データドリブンを加速させる内製BIプラットフォーム「Intelligence Hub」の構築と活用

当社では、業務で利用するデータがさまざまな場所に格納されており、不明確なルートでのデータ取得、属人的なデータ管理など、データ活用における全社的な統制に課題を抱えていました。そこで、全社での最適なデータ活用の促進・高度化を目的に、「Intelligence Hub」を内製構築しました。
さまざまなデータソースから収集した「日常的に活用するデータ」を、クラウド上のDWH（Data Warehouse）に集約するとともに、BIツールでのデータ活用環境を整備しました。また、累計1,700名以上が参加した社内研修等を通じてデータリテラシーやデータ活用スキルを向上させ、全社での業務効率化とデータの高度活用に取り組んでいます。本取り組みは社外からも高い評価を受け、「IT奨励賞」※1や「FDUAアワード」※2を受賞しました。

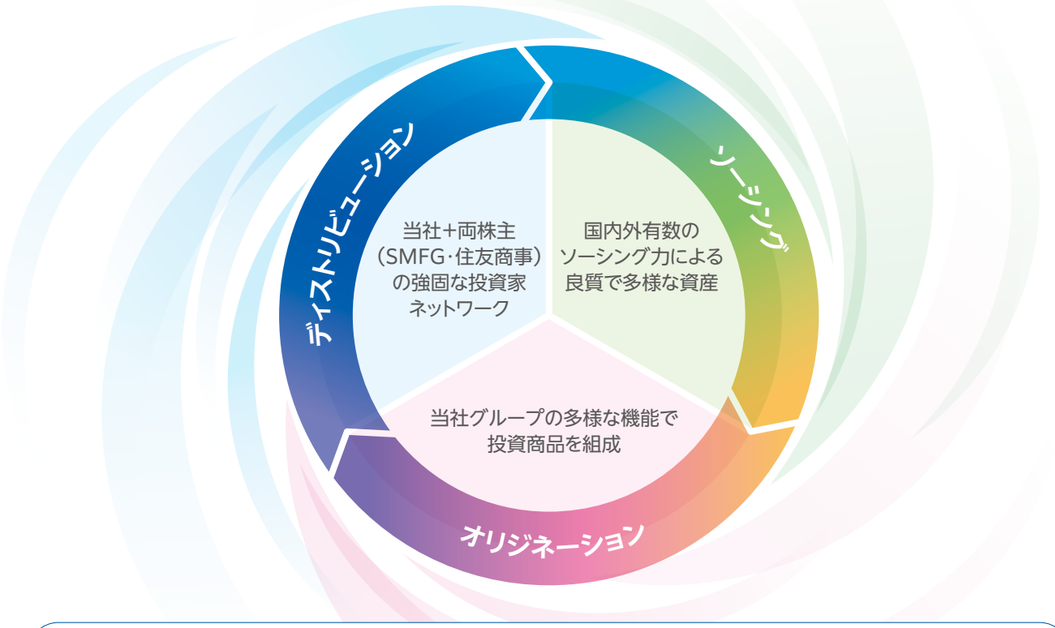
※1 公益社団法人企業情報化協会（IT協会）が主催する、ITを活用したビジネスの革新に顕著な貢献をした企業や個人を表彰する制度
※2 （一社）金融データ活用推進協会（FDUA）が主催する、金融機関におけるデータ活用を高度化し、業界全体の水準向上を図ることを目的に創設した、金融データ活用の模範となる取り組みを表彰する制度

# 資産回転型ビジネス

当社グループでは、資産回転型ビジネスを新しい事業の柱として、リース債権や不動産、航空機の資産の流動化・証券化に取り組んでいます。次なる成長ステージに向けたアセットコントロールや、国内外の投資家にオルタナティブな投資機会を提供するなど、新たな収益基盤の構築を目指しています。

## 当社グループにおける資産回転型ビジネス

当社グループの強みを活かした資産回転型ビジネスに取り組んでいます。




**資産回転型ビジネスの狙い・取り組み意義**

1. 良質で安定的なファイナンスを提供するための調達余力確保
2. 国内外の投資家へ、良質で多様な投資商品を提供
3. 新たな収益基盤の構築（アセットマネジメント・売却益等）

### 各領域での当社グループの強み

#### ソーシング

- 付加価値の高いサービス・スキームによる優良な営業資産の獲得
- リース債権に加え、航空機・不動産等の豊富なアセットタイプ

#### オリジネーション

- リース債権：信託、ABS等
  不動産：ファンド、REIT、セキュリティ・トークン等、投資家ニーズに合わせた幅広い投資商品を組成
  航空機：JOL/JOLCO、JV、ファンド等

#### ディストリビューション

- メガバンクグループと総合商社グループが持つ幅広い投資家基盤
- 投資家ニーズに応えた各事業でのプロダクト拡充
- DXによる当社ならではの投資家向けポータルサイトの提供

## 資産回転型ビジネスの現状

当社グループは「幅広い金融機能を持つ事業会社」の強みを背景に、多様なアセットを活用しながら資産回転型ビジネスによる収益基盤拡大に向け、アセットクラスに合わせた戦略の推進や、投資家アペタイトに沿った新たな収益機会を創出していきます。

| 投資家＼目的 | ヘッジ | 資産規模/調達コントロール | 手数料獲得 | キャピタルゲイン |
|---|---|---|---|---|
| 個人 | | セキュリティ・トークン | | |
| 法人 | | 日本型オペレーティング・リース<br>航空機アセットマネジメント | | 不動産事業 |
| 金融機関 | 債権流動化/証券化 | 航空機JV | | |
| ファンド | | 航空機ファンド<br>不動産アセットマネジメント | | |

### 2024年度における各事業でのTOPICS

**国内リース**

- 第2号となる一般リース料債権を裏付けとしたABS（500億円）を組成・発行しました。
- 個別債権についてシンジケーションの組成を推進し1,000億円超の流動化を実行しました。
- 投資家との契約手続きの電子化を推進し、契約手続きの簡素化を図りました。
- DX活用による当社独自の流動化インフラ構築に向け、投資家向けポータルサイトの刷新に着手しました。

**不動産**

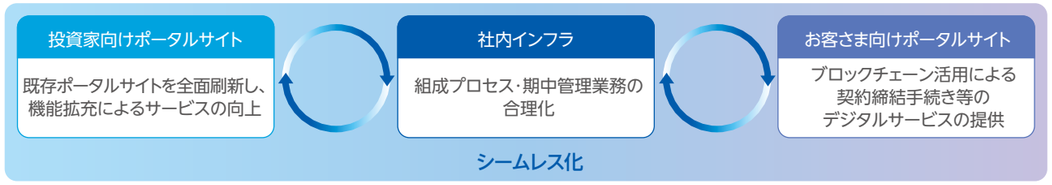
- ケネディクスが国内初の賃貸戸建を対象としたセキュリティ・トークンを発行しました。
- 保有不動産を対象に各種流動化（約400億円）を実行しました。
- パートナーとともにレジデンスホテル開発等の複数の不動産事業に着手しました。
- アジア太平洋地域（APAC）における私募ファンド事業Aravestを取得しました。

**トランスポーテーション**

- プライベート・アドバイザリー本部において、お客さまの多様な経営課題解決に向けてソリューション営業を加速しました。
- 国内営業部店との情報連携・協働を推進することで、お客さま目線のJOL/JOLCO（日本型オペレーティング・リース）の組成・販売を推進しました。
- DX活用により、JOLCO販売におけるオンライン取引の体制を整備しました。

## 2030年に向けた取り組み「流動化プロセスのフルデジタル化」プロジェクト

投資家向けポータルサイトの刷新にとどまらず、社内外の流動化プロセスにおける組成・販売・期中管理のフルデジタル化により、当社ならではの流動化インフラを構築し、お客さま・投資家双方の満足度向上を目指すものです。



# 人材戦略

## 「SMFL Way」の実現に向けて、社員と企業双方の成長に貢献

滝本 智弘（左）
執行役員 人事部長

具志 亨（右）
ヒューマンキャピタル開発部長

## 人材ポリシー

**滝本**　当社の人材ポリシーでは「社会やお客さまのお役に立ちたい」「社会やお客さまの喜びが自分の喜び・働きがいとなる」という思いを基盤とし、競争力優位の源泉かつ最も重要な経営資本である社員一人ひとりの成長の実現と、会社全体の持続的な発展を支えることを目的に、「社員に期待するものと会社が提供する価値」を定めています。

社員には、全役職員の遵守すべき行動指針であるOur Principle（私たちの基本姿勢）を常に意識し、多様性を強みとするプロフェッショナル達がお互いを認め合いチームとして成果を出すこと、そして一人ひとりが挑戦し続けていくことを求めています。一方で、会社は、多様性を強みとした組織風土を醸成の上、社員一人ひとりがプロとしての志・夢を実現するために、社会やお客さまへの貢献機会を提供し、それらを通じたキャリアの実現を支援します。

このように当社の人材ポリシーは、社員と会社が互いに高め合い、ともに成長する関係を築くことを特徴としています。そのためには、社員が成長を実感し、社会やお客さまのお役に立つことを喜びとして、モチベーションを維持・向上していくことが大切です。

これからも人材ポリシーを基本方針とし、経営戦略と連動した人材戦略の実行によって経営基盤の強化を図り、「SMFL Way」の実現、社会価値の創造と経済価値の拡大を目指します。

## 人材戦略

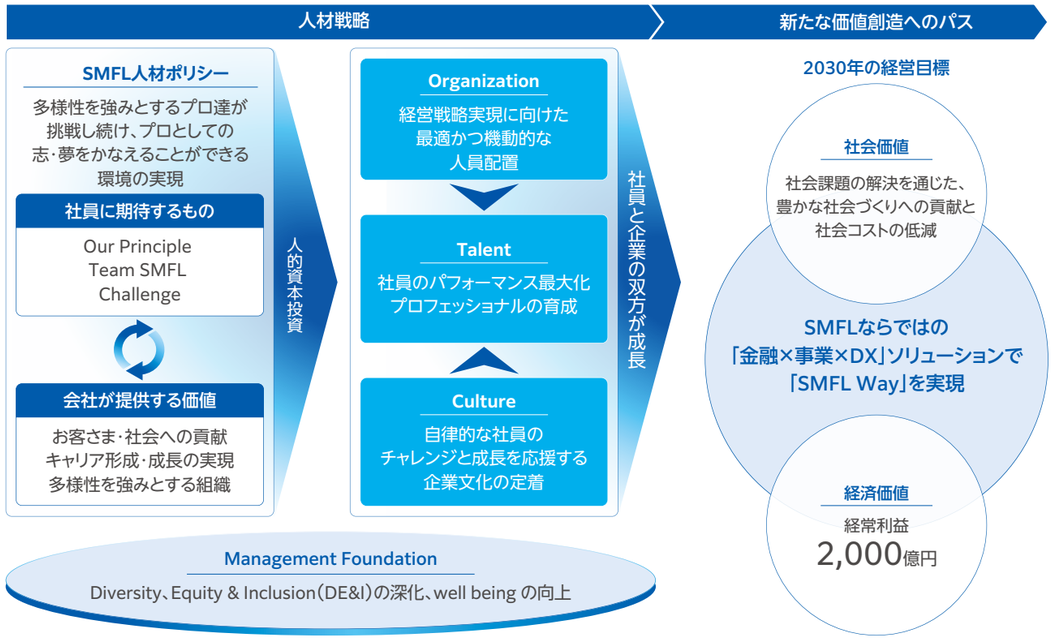
**滝本**　当社の人材戦略は、DE&Iの深化とwell beingの向上を土台とし、人材ポリシーを踏まえた3つの戦略を柱としています。

当社は、異なる企業文化を背景に持つ、多様性豊かな人材が集まった企業であり、この多様な文化や価値観が共存する組織こそが当社の強みであり、革新的な価値を生み出すことができると考えるため、全ての人材戦略の土台としてDE&Iの深化とwell beingの向上（Management Foundation）を追求しています。

その上で、①経営戦略実現に向けた最適かつ機動的な人員配置（Organization）と、②自律的な社員のチャレンジと成長を応援する企業文化の定着（Culture）により、③社員のパフォーマンス最大化・プロフェッショナルの育成（Talent）を進めることを人材戦略の3本柱としています。

今後も、これらの人材戦略に基づく各種施策の着実な実施により、社員と会社がともに成長することで、2030年の経営目標を実現し、新たな価値創造を目指していきます。

### 経営戦略と一体となった人材戦略が新たな価値を創造する

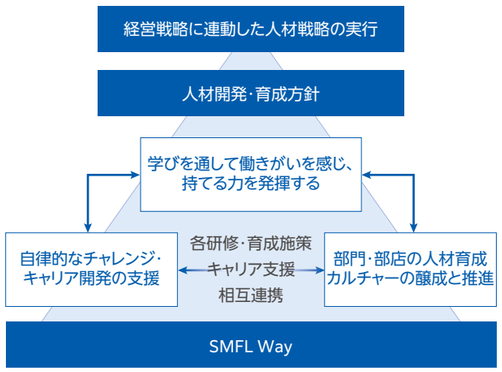



※ 経常利益の想定為替レートは1米ドル＝120円

## 人材育成方針

**具志**　当社における人材開発・人材育成は、ヒューマンキャピタル開発部が主に担っており、社員一人ひとりが夢や希望に向かって前向きにチャレンジし、自律的に成長できる環境を目指しています。

また、「SMFL Way」のOur Vision（私たちの目指す姿）の実現と人材戦略の定着を目的に、「自律的なチャレンジ・キャリア開発の支援」「部門・部店の人材育成カルチャーの醸成と推進」「学びを通して働きがいを感じ、持てる力を発揮する」の3点を人材開発・育成方針とし、育成施策を整備しています。




例えば、研修プラットフォーム「SMFLアカデミー」を立ち上げ、社員が自ら進んで専門性を磨くための仕組みを提供し、人的資本の高度化を図っています。2025年度の人材育成投資額は14.3億円、うち教育費は7.4億円となる見込みです。

事業領域が拡大・多様化する中で、自律的なキャリア形成を支援し、社員一人ひとりに成長を実感してもらうことが、当部の大きなミッションの一つと考えます。これからも新たなビジネスフィールドに挑戦し続ける社員を応援していきます。

## Organization　経営戦略実現に向けた最適かつ機動的な人員配置

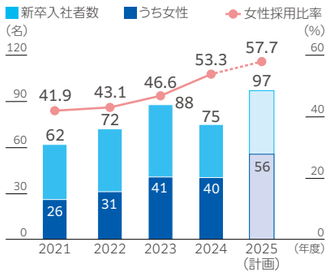
### 採用方針

事業環境の変化に対応するため新卒採用およびキャリア採用を強化しており、多様性豊かな当社において、一人ひとりが活躍できる環境を整えています。

新卒採用では、未知の世界への好奇心と柔軟な発想力を持ち、前例にとらわれない思考で社会の持続的発展に貢献できる人材を求めています。また、入社後は配属の多様化により専門人材やグローバル人材が活躍できる環境をつくるほか、社員が志・夢を実現できるようさまざまな機会を提供し、キャリア形成を支援しています。

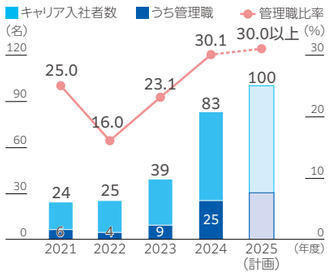
一方キャリア採用では、変化を成長に変える志のある人材や、デジタル/データ活用専門職種のエキスパート職をはじめとした幅広い部門で高い専門性を有する人材を積極的に採用しています。また、オンボーディングイベント等の各種施策を通じて、入社した人材が持てる力を存分に発揮しキャリアを実現できる機会を提供しています。

**新卒入社者推移**

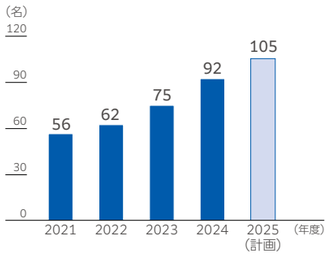



※ 業務職を除く

**キャリア入社者推移**




**エキスパート職推移**



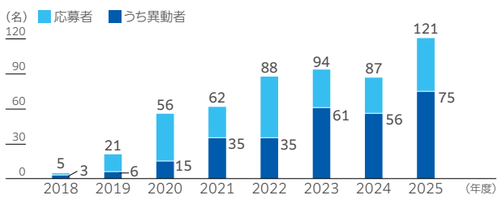

## Culture　自律的な社員のチャレンジと成長を応援する企業文化の定着

### チャレンジ応援

社員の自律的なキャリア形成を支援すべく、①各部の業務内容と求めるスキルを記したJob Format、②社内の幅広い業務を動画形式で配信するJob Forum、③所属する部店以外での職場体験を行うJob Shadow、④上記3点で得た知識や経験をベースに、自ら希望部店に手を挙げるSMFL Career Challengeを通してキャリアのサイクルを回し、社員がチャレンジする環境を提供しています。

また、短期的なトレーニー制度等の実施により、当社ビジネスにおいて必要となる審査スキルや顧客提案力に加え、環境・DX分野に関する知見の備わった人材を、部門を超えて全社的に広く育成しています。

**SMFL Career Challenge 推移**

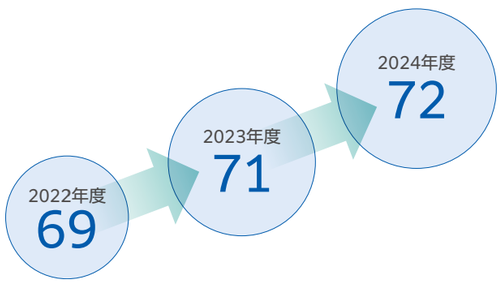



※ 各年度4月1日付異動者

### エンゲージメント

社員と会社がともに成長するためには、人材戦略の推進に加え、エンゲージメントの向上も不可欠です。従って当社では、エンゲージメント向上の重要性の発信や各種施策の実施を通じて社員のエンゲージメントへの意欲を一層高めるとともに、社員が主体的にエンゲージメント向上に取り組める環境を整えています。また、2022年度以降は毎年エンゲージメントサーベイを実施し、定期的に組織の状態をモニタリングすることで、組織の改善とエンゲージメント向上を図っています。

**エンゲージメントサーベイ全体スコア 推移**




## Talent　社員のパフォーマンス最大化・プロフェッショナルの育成

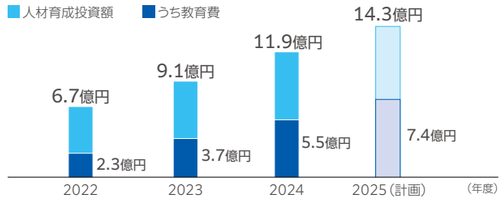
### 人材育成投資

ヒューマンキャピタル開発部では、社員一人ひとりが自律的に学べる環境を整えています。また、事業戦略に沿った専門性の高い人材を育成すべく、各部門・部店主導での育成機会を積極的に拡充しています。

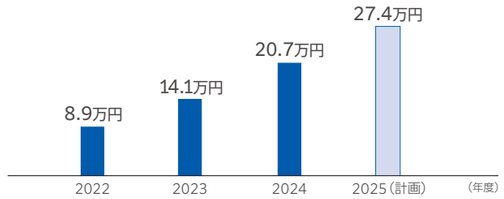
2025年度の人材育成投資額は14.3億円、うち教育費7.4億円とする計画であり、同年度の1人当たりの年間教育費は2022年度比で3.1倍となる見込みです。

この年間教育費には、役職や立場に応じた研修費に加えて、全役職員に提供している「GLOBIS学び放題」の費用や、マネジメントスキルの強化を目的としたプログラム費用、そして「SMFLビジネスカレッジ」としての外部研修費用が含まれています。また、経営基盤強化に向けた各部門の専門性向上や、グローバル人材・DX人材育成を目的としたスキルアップチャレンジファンドも含まれています。

**人材育成投資額・教育費 推移**




**1人当たりの年間教育費 推移**




※ 1人当たりの年間教育費=教育費/(期末時点での単体従業員数+臨時従業員数)にて算出

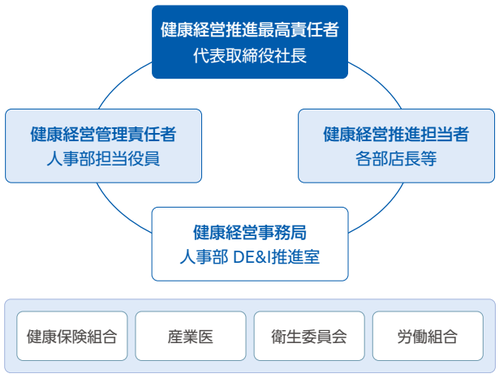
## Management Foundation　DE&Iの深化、well beingの向上

### 健康経営方針

当社は、社員の健康が第一との考えから、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと仕事に取り組み、チャレンジできる職場環境を目指しています。また、社員が健康に働く上で家族の健康も大切との考えから、社員の家族のヘルスリテラシー向上も目指しています。

具体的には、健康経営体制（健康経営推進最高責任者：代表取締役社長）を整備し、社員とその家族に対してさまざまな健康維持・増進の取り組みを行っています。

**健康経営体制図**




### 多様で柔軟な働き方

多様な価値観を持った社員が仕事もプライベート（ライフイベント含む）も充実できるように、能力を最大限に発揮できることに加えて、生産性の高い働き方ができる職場環境の整備を推進しています。

また、社員の多様な働き方も支援しており、具体的には、フレックスタイム制（コアタイムなし）や、各種休業制度、短時間勤務制度を導入・整備し、仕事と育児や介護を両立する社員が働きやすい環境を整えています。

### 女性活躍の推進

女性活躍の推進に向けて、女性管理職比率・新卒女性採用比率の向上に努め、キャリア形成を支援しています。当社は2025年4月現在、女性役員を4名登用しており、役員を含む先輩社員との交流イベントや、研修を通じた中長期的なキャリア支援を実施しています。

### 障がい者雇用の推進

障がいのある社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、特性に配慮した配属や業務アサイン、定期的な人事面談等の支援体制を構築しています。また、社員の安定した就業を目的に一定期間雇用後の正社員登用を推進しています。

## 座談会

当社には多様性を強みとする企業文化が根づき、多様な人材が活躍できる環境整備を進めています。その中で今回は、当社で活躍している、産前産後休業や育児休業を経て職場復帰をした女性社員たちに、育児休業中や職場復帰後に感じた思い、そして今後のキャリアの展望について聞きました。

### Q1 出産・育児というライフイベントを迎える上で、当社のどのような制度が役立ちましたか。

**久野：**　妊娠初期は体調が不安定だったので、混雑を避けて出勤できるフレックス勤務制度がとても役立ちました。また、案件のクローズで多忙だった際には、在宅勤務を活用しました。復帰後も、在宅勤務のおかげで子どもと接する時間や家事の時間を確保できています。加えて、現在は短時間勤務制度を利用していますが、当社では時短勤務の活用有無を年単位ではなく月単位で変更できるため、今後の子どもの成長に合わせてフレキシブルに活用していきたいと思います。

久野 結
2021年キャリア入社、環境エネルギー開発部
2025年4月育休復帰

**新行内：**　私も妊娠中はフレックス勤務を活用していました。復帰後は子育ての関係で週2回は在宅勤務をしたいと思っていたので、復帰前の面談で伝え、この要望を快諾してもらえたことは非常にありがたいと思いました。

### Q2 制度以外で良いと思った当社の風土（カルチャー）や上司・同僚からのサポートについて教えてください。

**丸山：**　当社の風土として、どの部署においても育児への理解がある方が多い印象です。この点は、私が育児をする上で非常にありがたい環境だと思っています。

**久野：**　私も同じ意見で、当社では子どもの送迎をしている男性社員も多く、子育てにとても理解があると感じています。私の上司も子どもの送迎をしているため、周りからのプレッシャーを感じずに子どものお迎えに行けることがありがたいです。

**新行内：**　私が当社の風土で良いと思う点は、子どもの体調不良時に業務を離れる時も快く送り出してくれることです。突然の子どもの体調不良で業務に穴をあけてしまうこともあり、非常に申し訳ない気持ちになるのですが、そんな時でも明るく元気に励ましてもらえるので、気持ちがとても楽になります。

**久野：**　上司・同僚からのサポートとしては、産休・育休中は子どもと2人きりで過ごす時間が長く、社会から断絶された気持ちになることもあるため、出産後に同僚がお祝いや子育て応援メッセージとともに「皆があなたを待っているからね」と言ってくれたことがすごく嬉しく、ありがたかったです。

**新行内：**　私も育休中に2回ほど部の懇親会に参加できたことで孤独感や疎外感を感じずに済みました。また、その定期的なコミュニケーションのおかげで、スムーズに職場に戻ることができたと感じています。

**丸山：**　同じく、産休・育休中も月に1回程度の部長とのオンラインミーティングや、複数の先輩方とのオンラインミーティング、子ども同伴のランチ会などの機会も設けてもらい、ギャップを感じることなく復帰することができました。

**新行内：**　別のサポートとしては、復帰直後は仕事と家庭の両立に慣れるため、担当案件を全て副担当にしてもらいました。通常、副担当は、大きな仕事はアサインしてもらえないイメージがありますが、自身のキャリアを見据えた業務アサインをしてもらっています。

### Q3 仕事と家庭を両立するために意識していることを教えてください。

**新行内：**　「ビジネスパーソン」としての自分と「母」としての自分をきちんと切り替えるようにしています。「母」の自分の際には、仕事を持ち込まないように意識しています。

**丸山：**　私は復帰して1年超が経ちますが産休・育休で2年間お休みしていたほか復帰と同時に異動したこともあり、仕事は敢えて新入社員に戻った気持ちで臨んできました。当初は仕事中に急に子どものお迎えに行く際の気持ちの切り替えが難しい面もありましたが、いつでもお迎えに行けるように仕事の進捗をこまめに上司へ報告することを心がけています。また、全てのメモをデジタルノートアプリに集約・共有することで、どなたかにフォローアップいただける状況を意識してつくるようにしています。

新行内 沙織
2018年新卒入社、不動産開発事業部
2025年5月育休復帰

**久野：**　現在は復帰したばかりのため完全にはできていませんが、家庭とのバランスを極力保ちながら仕事でも成長するために、仕事もプライベートも無駄を極力省いて効率的に行動するようになったと思います。隙間時間をうまく活用するという点では出産前から変わらず努力しているほか、中長期的に自分が希望するキャリアを思い描き、それを成し遂げるために家庭と仕事のバランスを短期/中期/長期で「いかに変えていくか」を常に考えながら仕事に向き合うようにしています。

丸山 佳子
2018年新卒入社、東京営業第二部
2024年5月育休復帰

### Q4 ビジネスパーソンとしての今後の展望や抱負を聞かせてください。

**丸山：**　先ほどお話しました通り、短期的には「新入社員」としてキャッチアップすることが目標でしたが現在は少し落ち着いたため、中期的な目標として、新たなスキームの構築や新規顧客、特に難攻不落で当社が半分諦めていた先にアプローチするといった「攻め」にチャレンジすることを目指しています。長期的には、仕事のスキルを高めるとともに、子育てや介護をする後輩・同僚のフォローができるようなマネジメントスキルも身につけていきたいと思います。

**新行内：**　短期的には、私は不動産の業務経験が実質2年目なので、現在関わっている案件を通じて多くのノウハウを吸収し、1人でプロジェクトマネジメントができるスキルを身につけたいです。中長期的には、社内制度を活用して通っている英会話レッスンに引き続き励み、外資系との協業案件など英語を使う仕事に携わりたいと思います。

**久野：**　まずは早くフルタイム勤務に戻り「重要な戦力」として働けることを目指しています。中長期的には管理職を見据えつつ、子どもを帯同しての海外赴任もできればよいなと考えています。

# サステナビリティ戦略

## 現中計における社会課題解決への取り組みと2030年に向けた展望

塩見 勝
代表取締役専務執行役員
企画部・広報IR部・
サステナビリティ推進部・
関連事業部・
データマネジメント部担当役員

現中期経営計画（2023～2025年度）も最終年度となりました。当社としては初めて非財務目標を掲げ、社会課題の解決を大テーマとして打ち出した中計でもあります。2030年の「SMFL Way」の実現に向けては、この3年間の進捗と課題をしっかりと次の中期経営計画へつなげていくことが非常に重要です。私からは、社内外におけるサステナビリティへの取り組みの進捗についてご説明します。

当社の取り組みとしては、中長期環境目標の達成に向けてグループ全体でのGHG排出量（Scope1、2）の集計および精緻化を進めているほか、Scope3の開示についても算定カテゴリの拡大および連結ベースでの開示を進めています。2024年度には当社初となるTCFDレポートを発行し、気候変動の影響を特に大きく受けると想定される環境・不動産・航空機分野の戦略を開示しました（⇒P.40）。気候変動に関わるビジネス上のリスク・機会を認識し、部門戦略へ反映することが持続可能なビジネス展開につながることから、今後に向けて深化・拡大を進めます。

ビジネスを通じた顧客・社会への貢献も着実に拡大しています。2025年度には「環境エネルギー部門」とプロダクト部門の部門内組織であった「サーキュラーエコノミー本部」を統合し、新たに「地球環境部門」（⇒P.43-45）を創設しました。環境エネルギービジネスとサーキュラーエコノミービジネスを1つの部門とすることで推進力を強化し、当社グループとしてより一層の価値提供を実現します。サステナブル関連ビジネスは2024年度時点で7,759億円の積み上げとなりました。目標最終年度である2025年度の累計契約額1兆円に向けて、着実な積み上げを継続していきます。

当社の持続的成長に向けては新しい柱となる事業の立ち上げが肝要ですが、私は特に環境価値への視点を持って今後のポートフォリオをつくっていくことが重要であると考えます。次期中計とそのさらに先を見据え、より環境価値に重点を置いたアセットポートフォリオを築き上げることで社会に貢献していきます。

サステナビリティ領域における課題はますます深刻さを増し、社会から企業への期待も高まる一方です。当社グループも社会価値の創造と経済価値の拡大をオーバーラップさせ、多様なステークホルダーの皆さまとともに社会課題の解決に挑戦していきます。

## 当社グループのマテリアリティ

当社グループは「環境」「次世代」「コミュニティ」「働きがい」の4つのマテリアリティ（重点課題）を選定し、取り組みを進めてきました。重点課題の選定にあたっては「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」の2つの観点を踏まえて、社外の専門家のアドバイスを交えながら選定しました。

また、現中計で主要施策として掲げている「サーキュラーエコノミーを実現していく第一人者としての活動」や「事業を離れた社会の優先課題に対する貢献」といった取り組み方針と整合するよう、SDGs注力項目や主要施策等を一部見直しました。今後も当社グループの戦略および社会の変化を捉え、必要に応じた見直しも行いながらマテリアリティへの取り組みを推進していきます。

### マテリアリティの選定プロセス

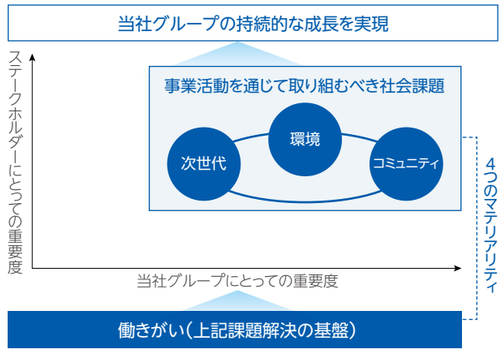
**Step1　SDGs注力項目の選定**
SDGs169のターゲットを俯瞰し、専門家のアドバイスも受けながら、各部門において業務戦略と関連が深く、特に注力すべきと考えられる項目を選定

**Step2　株主・ステークホルダーの視点も踏まえた評価**
両株主のマテリアリティも取り込みつつ、当社のビジネスに即した検討課題について、評価・優先順位付けを実施

**Step3　マテリアリティの選定**
事業活動を通じて、自らの強みを活かし優先的に取り組むべき重要な課題として3つのマテリアリティ、これらの課題を解決するための基盤として1つのマテリアリティを選定

**Step4　社内承認手続き**
SDGs推進委員会から付議を受け、経営会議の承認を経て、当社グループのマテリアリティを決定

### 各マテリアリティの位置付け




### マテリアリティへの取り組み

| マテリアリティ | 環境<br>脱炭素・循環型社会の実現に貢献 | 次世代<br>次世代につながる人・企業の発展に貢献 | コミュニティ<br>地域社会の持続的な発展への貢献 | 働きがい<br>誰もがより良い未来に向けて活躍できる機会の創出 |
|---|---|---|---|---|
| 活動方針 | • お客さまの環境負荷軽減への取り組みを支援するとともに、当社の環境マネジメントシステムを適切に運営する。<br>• モノを扱うリース会社の特性を活かしたビジネスを通じて、循環型社会の実現に貢献する。 | • 人口減少社会の到来に向けて、新技術の開発・導入等を図り、企業の発展・育成に貢献する。 | • 地域に不可欠なインフラ等の開発・整備を通じて、持続可能なコミュニティの構築に貢献する。 | • 少子高齢化が進展する中で、ダイバーシティを推進し、多様な人材の活躍を進める。<br>• 自由闊達な職場環境をつくり、働く喜びを実感できる企業風土を醸成する。 |
| SDGs注力項目 | 7 12 13 | 1 8 9 | 8 9 11 | 5 8 |
| 主要施策 | • 再生可能エネルギーへの取り組み推進<br>• 脱炭素につながる製品の取り扱い拡大<br>• サーキュラーエコノミービジネスの推進<br>• 当社事業における電気・紙使用量抑制 | • デジタル・ロボット等のイノベーション推進<br>• 次世代の基盤である子どもへの支援 | • 持続可能なまちづくりへのソリューションの提供<br>• グローバルベースでの設備投資のサポートを通じた各国経済発展への貢献 | • 女性・シニア活躍推進<br>• 働き方改革推進<br>• デジタルを活用した業務効率化 |
| 2024年度取り組み実績 | • 発電余剰電力融通型オンサイトPPAのスキーム構築<br>• ESGリース促進事業における環境省「優良取組認定事業者」に2年連続で認定<br>• 使用済紙おむつの分別処理装置の普及を目的とした業務協定締結 | • 自社開発による生成AIツール「InnovAlte（イノベイト）」を公開<br>• 「Intelligence Hub（内製BIプラットフォーム）」の構築・活用による「IT奨励賞」受賞<br>• 困窮家庭の子どもたちを対象とするキャンプイベントや工場見学の支援 | • 総合型のインフラファンドを組成、国内民営化空港への投資実行を通じ、社会を支えるインフラ事業へ貢献<br>• 国立競技場運営事業への参画<br>• マレーシアにおける孤児院支援・河川清掃活動 | • 女性管理職比率の上昇<br>• ワークライフチャレンジ制度（月12日勤務）の実施<br>• 日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編 4つ星認定 |

## 中長期環境目標

当社グループは、2017年6月に環境方針を制定し、地球環境問題の解決への貢献を明文化の上、2020年4月には「SMFL Way」のOur Vision（私たちの目指す姿）の一つとして「SDGs経営で未来に選ばれる企業」を掲げ、各種施策に取り組んできました。2022年4月には3つの目標で構成される中長期環境目標を設定し、目標①と目標②は当社および当社グループの脱炭素化に関するもの、目標③はお客さまの脱炭素化をはじめとする社会課題解決への貢献を掲げています。

### GHG排出量削減に向けた中長期目標

#### 目標① Scope1 Scope2 当社の国内GHG排出量ネットゼロ（2023年度まで）

目標①については2022年度に1年前倒しで達成し、2023、2024年度も引き続きネットゼロを達成しました。当社のScope1の大部分は社用車の稼働に伴うガソリンの使用によるものであることから、社用車の保有台数を2024年度末時点で2021年度対比37%削減し、同時に環境対応車への入れ替えも進めることでガソリンの使用量削減に取り組みました。これらの施策を実施した上で、削減できなかったScope1についてはカーボンクレジットの活用によりオフセットしています。Scope2は、オフィスで使用する電力について再生可能エネルギー由来電力の調達や非化石証書の活用により、国内単体において全量再生可能エネルギー由来電力とし、目標を達成しています。これらは当社グループが保有する太陽光発電設備に由来する非化石証書を最大限に用い、創出から使用までを当社グループ内で完結させることで、再生可能エネルギー調達の安定性と透明性を長期間確保しています。

#### 目標② Scope1 Scope2 当社グループのGHG排出量ネットゼロ（2025年度まで）

SMFLグループGHG排出量の算定をより精緻に行うため、2024年4月よりGHG算出クラウドサービスを導入しました。加えて、グループにおける2024年度のGHG排出量Scope1、2データを対象とした第三者保証の取得も進めており、環境目標②の達成に向けて、データの精緻化やカーボンクレジット、非化石証書、海外においては再生可能エネルギー証書の調達を進めていきます。

**2023年度・2024年度の連結GHG排出量**

| t-$CO_2$ | 2023年度 | 2024年度 | 排出係数・補足事項 |
|---|---|---|---|
| Scope1 | 2,665 | 3,223 | 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」などを用いて算定しています。Scope1のうち、SMBC Aviation Capital分として2023年度：1,541 t-$CO_2$、2024年度：2,414 t-$CO_2$を計上しています。 |
| Scope2 | 2,034 | 1,309 | 電力会社別の排出係数または国際エネルギー機関（IEA）の国別排出係数を使用して算定しています。算定範囲の見直しにより、2023年度は遡及修正しています。<br>Scope2は国内単体において非化石証書を適用した後の数値です。<br>（適用前 2023年度：2,460t-$CO_2$、2024年度：1,513t-$CO_2$） |

※ 2024年度のScope1、2の数値は速報値であり、今後第三者保証を取得予定です。詳細は当社Webサイト（https://www.smfl.co.jp/sustainability/environment/policy/）をご参照ください。

#### 取り組み Scope3 開示の開始および対象範囲の拡大

当社は2023年度よりScope3の算出を開始しました。2024年度は新たにカテゴリ1、2の算出を行ったほか、カテゴリ13のリース資産（下流）についても対象品目に輸送機を追加しました。すでに開示しているカテゴリについても単体から連結に対象を拡大するなどScope 3の情報開示拡大を進めていきます。

**2023年度・2024年度の連結GHG排出量**

| t-$CO_2$ | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|
| カテゴリ1（購入した製品・サービス） | 41,252 | 46,728 |
| カテゴリ2（資本財） | 5,084,865 | 5,199,682 |
| カテゴリ3（燃料及びエネルギー関連活動） | 797 | 624 |
| カテゴリ5（事業から出る廃棄物） | 32 | 142 |
| うちオフィスからの廃棄物 | 3 | 11 |
| うち事業資産廃棄物 | 29 | 131 |

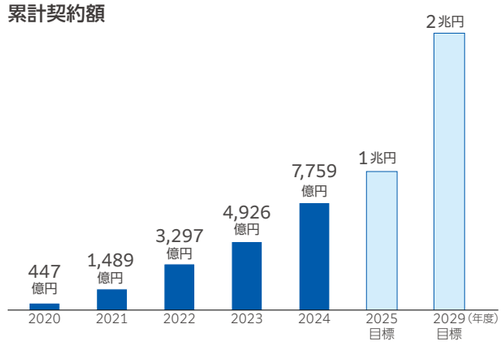
| t-$CO_2$ | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|
| カテゴリ6（出張） | 5,589 | 12,998 |
| カテゴリ7（雇用者の通勤） | 719 | 1,105 |
| カテゴリ13（リース資産〔下流〕） | 17,276,999 | 17,627,922 |
| うち航空機 | 16,241,114 | 16,755,224 |
| うちその他輸送機 | 1,035,885 | 872,698 |

※ 各カテゴリの補足事項に関しては巻末の非財務ハイライトをご参照ください。

#### 目標③ サステナブル関連ビジネスの拡大

当社グループは、お客さまの脱炭素化推進等、気候変動をはじめとする社会課題解決に貢献するため、サステナブル関連ビジネスに注力しています。当初、2020年度からの累計契約額1兆円を2029年度までに達成する目標を設定しましたが、目標達成時期を2025年度に前倒しするとともに、2029年度の目標金額を累計2兆円に引き上げました。
お客さまのサステナビリティに対する関心の高まりも背景に、サステナブル関連ビジネスの累計契約額は2024年度までの5年間で7,759億円に到達しました。今後も目標達成に向けて各種ビジネスを加速していきます。

**累計契約額**




**主な対象取引（2020年度～）**

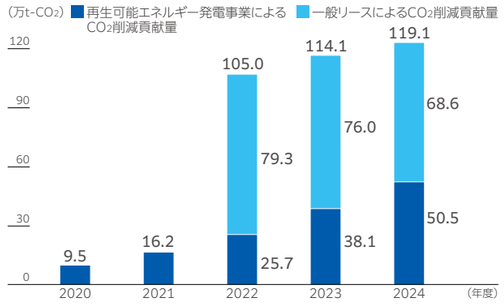
- 太陽光・風力・水力・バイオマス等の各種再生可能エネルギー事業における出資やファイナンス等
- 環境認証不動産の開発案件やファイナンス案件
- SDGsリース『みらい2030®』（寄付型）/（評価型）、企業や官公庁との協働によるSDGsリース、不動産版SDGsリース等
- サステナビリティ・リンク・リース/ローン（2023年度より追加）
- 排出権付リース（2024年度より追加）

※ サステナブル関連ビジネスの対象取引は、追加の都度、SDGs推進委員会の承認を経て決定しています。

## $CO_2$削減貢献量の計測

当社では社会価値の創造と経済価値の拡大を目指し、事業活動が社会や環境に与える影響を示すインパクト指標として、$CO_2$削減貢献量の計測を2020年度より開始しています。再生可能エネルギー発電事業による2024年度の削減貢献量は51万t-$CO_2$となり、継続的に増加しています。一般リース取引を含めた削減貢献量は、119万t-$CO_2$となりました。今後も、発電・蓄電・省エネなどサプライチェーン全体で削減貢献量の増大を図り、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

**$CO_2$削減貢献量**




※ 一般リースは2022年度より集計

**$CO_2$削減貢献量の集計方法**

| | 再生可能エネルギー発電事業 | 一般リース |
|---|---|---|
| 集計対象 | 地球環境部門が取り扱う自社発電（含むPPA）、出資、プロジェクトファイナンス案件 | コーポレートビジネス部門などが取り扱う再エネ設備の一般リース案件 |
| 対象発電方法 | 太陽光、風力、水力、バイオマス、地熱 | 同左 |
| 計算方法 | 各年度の持ち分発電実績にIEAの排出係数を乗じて算出 | 一定のロジックを用いて算出した発電容量に、設備利用率とIEA排出係数を乗じて想定される削減貢献量を算出 |

## 気候変動に係るシナリオ分析

### 気候変動に係るシナリオ分析

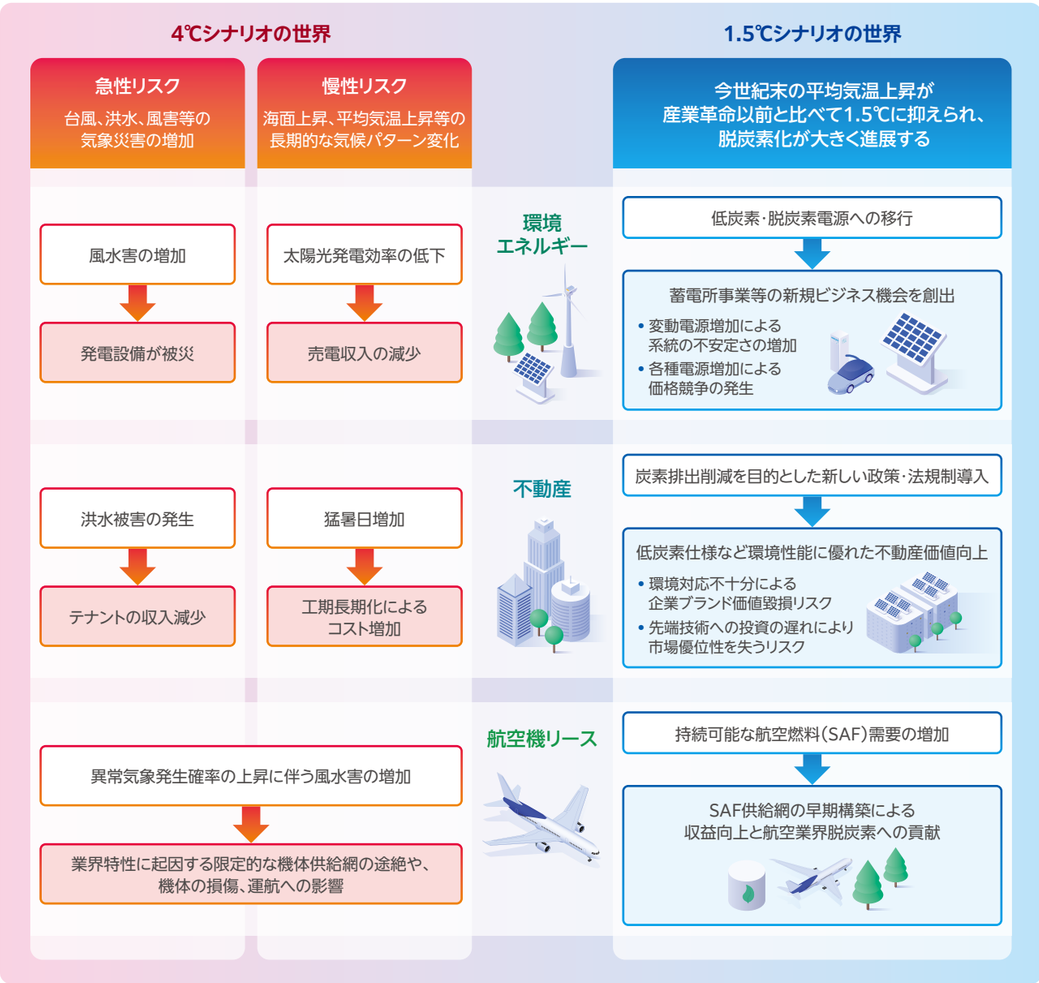
当社グループは気候変動によって大きな影響があると想定される事業を対象に、TCFD提言に沿って、IEAの「Net Zero Emissions by 2050 Scenario（1.5℃シナリオ）」および、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の「SSP5-8.5（4℃シナリオ）」を参照して、気候変動リスクおよび機会の特定と、事業インパクト評価を実施しました（TCFDレポート：https://www.smfl.co.jp/sustainability/environment/tcfd/）。

今後もシナリオ分析対象事業の拡大や、リスクと機会の定量化など分析精度の向上を進めていきます。

### シナリオ分析の対象事業

当社グループの事業セグメントの中で気候変動リスクが特に高いと想定される「環境エネルギー事業」「不動産事業」「トランスポーテーション事業」のうち、下記の事業を分析の対象範囲としました。

| | |
|---|---|
| 環境エネルギー事業 | • 再エネ発電<br>• 脱炭素ソリューション |
| 不動産事業 | • 不動産賃貸・開発 |
| トランスポーテーション事業 | • 航空機リース |

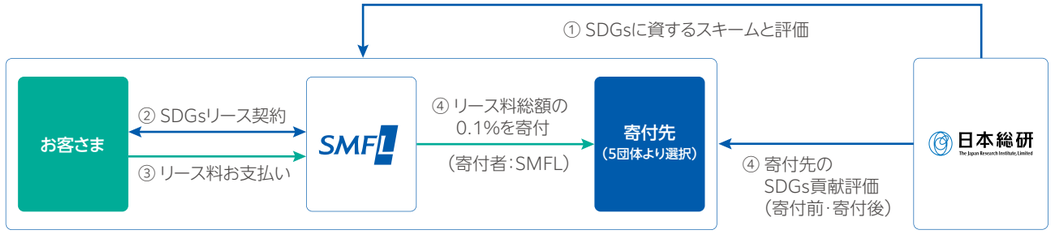



## 社会貢献活動

### SDGsリース『みらい2030®』（寄付型）/（評価型）の2024年度の進捗

SDGsリース『みらい2030®』は、お客さまがリースを利用することでSDGsに貢献できるリース取引であり、お客さまからの賛同を得てリース料の一部を認定NPO法人などに寄付を行う「寄付型」と、再エネ・省エネ関連設備を対象とし、設備導入の効果を評価書として提供する「評価型」の2つを、当社が業界に先駆けて開発したものです。「寄付型」「評価型」を合わせ、2024年度末までの累計で2,124社のお客さまにご契約いただきました。

**『みらい2030®』（寄付型）のスキーム**




### 認定NPO法人キッズドアとの取り組み

当社ではSDGsリース（寄付型）の寄付先の一つである認定NPO法人キッズドアの活動に賛同し、キッズドアおよび当社取引先と協働して、独自のプロボノ活動を展開しています。キッズドアは、全ての子どもが夢や希望を持てる社会の実現に向け、困窮子育て世帯を対象に、子どもの学習支援や食料支援等を行っています。

**ファミリーマートと協同でキッズドアの子どもたち向けに「POPづくりワークショップ」を開催**

（株）ファミリーマートと協同で、キッズドアの学習支援拠点に通う子どもたちを対象に仕事や将来を考えるきっかけづくりを目的とするワークショップを開催しました。ファミリーマートの店舗運営の知見と、当社が提供する経営支援サービス「More Than Finance®」のノウハウを組み合わせることで、子どもたちはPOP作成を体験し、チームで協力して成果を出す仕事の進め方を学びました。

子どもたちが作成したPOPは、店舗に掲示され、実際の仕事を体験する機会となりました。

子どもたちが作成したPOP

### 全国の大学を対象とするSMBCグループ金融経済教育への講師派遣

SMBCグループ金融経済教育は、未来を担う学生や地域の方々に向けてSMBCグループが提供する、お金に関する正しい知識と適切な判断力の習得を目的とした無料のセミナーです。

当社はSMBCグループの一員として、全国の大学でリースとサステナビリティのつながりについて講義を行っており、2024年度は全国の10大学で講義を行いました。2025年度には19大学へ拡大する予定です。

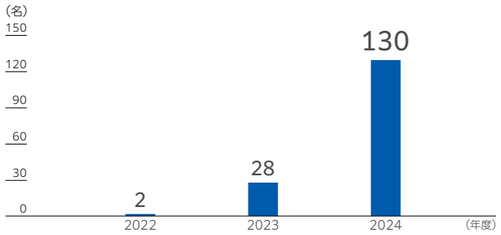
金融経済教育の講義の様子

## サステナビリティ人材育成への取り組み

当社グループでは、「SDGs経営で未来に選ばれる企業」への取り組みをさらに加速するため、サステナビリティ教育の取り組みを強化しています。2024年度には、従来実施していたSDGs勉強会を拡充し、「サステナビリティ人材育成プログラム」を開始しました。同プログラムでは、年4回の全社員向け勉強会や環境省認定「脱炭素アドバイザー」資格の取得推奨、動画を活用した教育等を推進しています。

全社員向け勉強会は、社員が自らの業務に落とし込み、日々実践していくことができる知識・スキルの提供を重視した内容とし、各部に任命されているSDGsオフィサーが講師を務めています。同プログラムの導入により、社内の知識向上やサステナビリティへの取り組みに向けた意識醸成に寄与しています。

**環境省認定「脱炭素アドバイザー」資格取得者数**




**全社向け勉強会（2024年度）**

| テーマ | 内容 |
|---|---|
| SDGs経営 | 当社のSDGs経営とマテリアリティ、事業内外で取り組むSDGs等 |
| 脱炭素 | GX関連規制、GXに貢献する技術および当社での活用、リースによるGXへの貢献事例 |
| DE&I | 取り組みの背景、当社における位置付けと施策等 |
| グリーンウォッシュ | グリーンウォッシュの定義とリスク、規制動向と当社における対応等 |

## サプライチェーンにおける人権尊重に向けた取り組み

近年、企業における人権侵害への懸念が高まり、人権デューデリジェンスへの関心も急速に高まっています。当社は従来より「SMFL Way」を通じて「広くお客さまと社会の持続的な発展に貢献」することを掲げており、2023年5月、当社グループの全役職員ならびに当社グループの事業活動から直接または間接的に影響を受ける全ての人の人権を尊重するために「SMFLグループ人権方針」を制定しました。

2024年度から2025年度にかけては、さらなる人権への取り組み強化のため、人権に係る苦情処理の枠組みである「救済メカニズム」を構築しました。構築にあたっては株主であるSMFGが加盟する（一社）ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する「対話救済プラットフォーム」を活用しています。本プラットフォームを活用することで実効性のあるプロセス運営に努め、全てのステークホルダーに対し透明性と公平性を持って対応することを目指しています。また、人権に関する課題の早期発見と適切な対応を実現し、社会的責任を果たすことを目指します。

**JaCER「対話救済プラットフォーム」の対応フロー**

| | |
|---|---|
| 受付 | • JaCER「対話救済プラットフォーム」を経由し、人権に関する申立てを受付 |
| 調査<br>対応方針の検討 | • 申立てに関する情報収集、該当性を判断<br>• 調査結果に基づき対応方針を検討 |
| 対応 | 必要に応じて/適切と認められる場合、• 関係者と対話を実施<br>• 人権被害の軽減・回復のための是正・救済措置を実施 |
| 開示 | • 救済メカニズムの運営状況について開示 |

## 地球環境部門の創設

新たに地球環境部門を創設、環境エネルギー事業とサーキュラーエコノミー事業に一貫して対応する体制を整備しました。この2つの事業をビジネスの柱とし、GX（グリーントランスフォーメーション）の実現に貢献していきます。

### 社会価値の創造と経済価値の拡大をオーバーラップさせる事業の加速に向けて

関口 栄一
代表取締役専務執行役員
地球環境部門統括責任役員

地球環境部門は「CN（Carbon Neutrality）×CE（Circular Economy）×DX（Digital Transformation）⇒GX（Green Transformation）」を部門コンセプトとして2025年4月に発足しました。2024年度まで単独部門であった環境エネルギー部門と、同年度に新設したサーキュラーエコノミー本部を統合し、地球環境部門を新設。部門内に環境エネルギー本部とサーキュラーエコノミー本部の2つの本部を設置しました。

再生可能エネルギー事業や省エネルギー事業によってお客さまや社会の脱炭素化を推進する環境エネルギービジネス、リユースによる廃棄物の抑制やモノの再資源化を推進するサーキュラーエコノミービジネスから成る二本柱に、当社の強みであるデジタルノウハウを掛け合わせることで強力なシナジーを生み出し、社会価値の創造と経済価値の拡大をオーバーラップさせる事業の加速を目指します。

また、地球環境部門では部門独自の施策として「削減貢献量」を試験的に導入しました。脱炭素化社会の実現のためには、自社やサプライチェーンのGHG排出量削減だけではなく、他社のGHG排出量削減に貢献する必要があると言われています。環境エネルギー事業、サーキュラーエコノミー事業の双方に通じる共通言語である「削減貢献量」を導入することで、お客さまを含むステークホルダーのGHG排出量削減に貢献する事業を創出していきます。

持続可能な社会の実現に必要不可欠なGX（グリーントランスフォーメーション）に貢献することで、「SMFL Way」で掲げる「SDGs経営で未来に選ばれる企業」を目指していきます。

## サーキュラーエコノミーとは

これまでの大量生産、大量消費、大量廃棄の経済システムは、気候変動のみならず、資源枯渇、プラスチック汚染等、さまざまな問題を誘引しています。企業は、自社がつくったモノ、使ったモノがその後どうなるのか無関心ではいられない時代が到来しています。

そうした時代の潮流を受け、今やサーキュラーエコノミー（CE）の実現は日本国内においても国家戦略として位置付けられ、廃棄物等を資源として最大限に活用し、付加価値を生み出し、新たな成長につなげる経済社会システムへの転換が求められています。

また、CEは気候変動や生物多様性の保全といった環境課題の解決に加え、地方創生や質の高い暮らしの実現、産業競争力の強化、経済安全保障の確保につながることも特徴として挙げられます。こうした背景を踏まえ、企業はCEへの対応を単純に「コスト」として捉えるのではなく、「成長戦略」と捉え、競争優位性を持たせるための取り組みが不可欠となっています。

**動脈領域におけるCE**

動脈領域においてCEを実現するためには、製品の「トレーサビリティ」を確保すること、モノの「所有権」を明確化することが重要となります。リース（販売金融）を活用することにより、製品をユーザーに提供する際、モノの所有権をリース会社に帰属させることができ、ユーザーの使用が終了した時点で、物件回収が可能となります。これにより、売り手であるメーカーは自社製品のCE化に向けた具体的な検討が可能となります。

**静脈領域におけるCE**

かねてより、動脈領域と静脈領域をつなぐことはリース会社の大きな使命であると考え、モノの所有者として適正な処理を行うとともに、お客さまに対して3Rに資するソリューションや排出物遵法管理ASPサービスの提供、排出処分支援業務を推進してきました。また、現在ではレアアースをはじめとする素材自体に価値があるものや、社会的に処分が問題視されている商材に着目し、グループ各社の強みを活かしたリサイクル事業も検討しています。

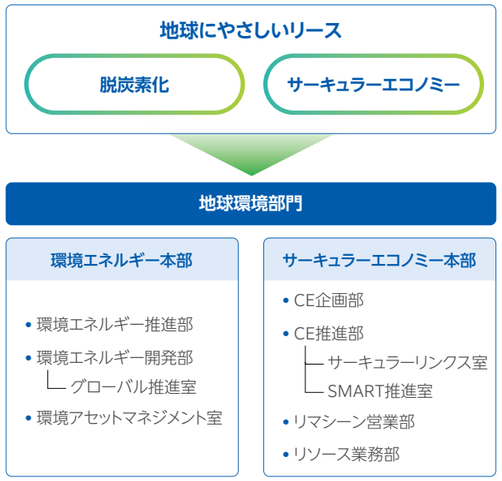
地球環境部門の創設

## 当社のサーキュラーエコノミー（CE推進体制）

2023年4月に始動した中期経営計画に合わせて、全社横断的な組織「サーキュラーエコノミー推進ワーキングチーム（WT）」を発足し、お客さまとの具体的なCEモデルの構築やCEに関する社内外に向けた情報発信に取り組んできました。

2025年4月、これまでのCEの取り組みをさらに加速するため、サーキュラーエコノミー本部の組織・人員を大幅に強化し、WTの機能を移管しました。同本部では、国内外のCE関連情報を集約するとともに、専門的な知識を蓄積し、お客さまの課題に幅広いソリューションで応えていきます。

カーボンニュートラル（CN）社会の実現には、再生可能エネルギーの活用のみならずCEの取り組みが不可欠といわれています。新設した地球環境部門の傘下に配置された脱炭素ビジネスを手掛ける環境エネルギー本部とともに、デジタル技術を活用しながらCNとCEのビジネスを加速し、GX（グリーントランスフォーメーション）の実現に挑戦していきます。

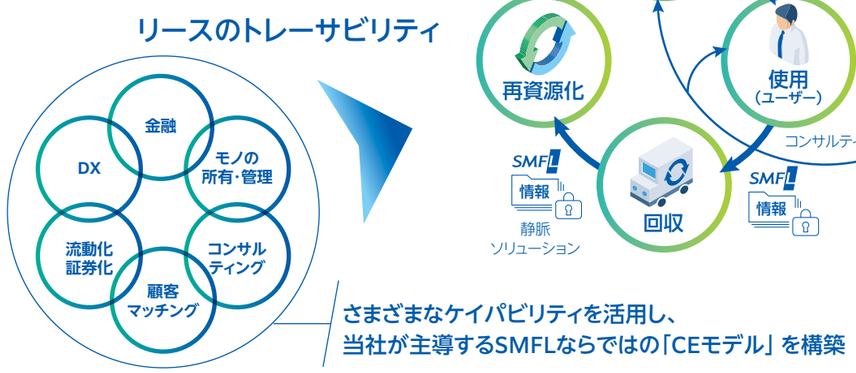


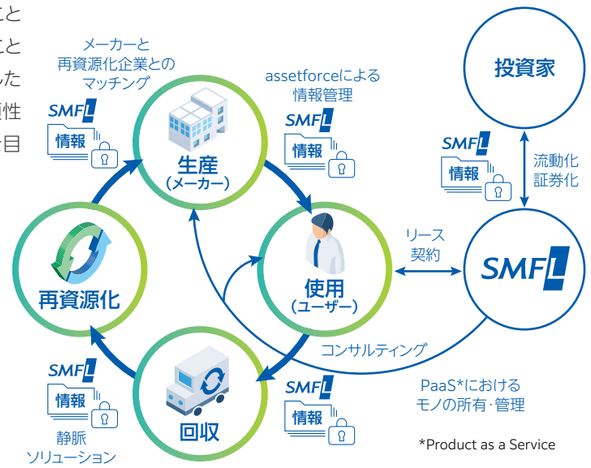

## サーキュラーエコノミーモデル（SMFL2030モデル）確立に向けて

「幅広い金融機能を持つ事業会社」として培ったさまざまなケイパビリティを最大限に活用し、「資源循環サークルの構築」「個社と強固な関係で推進するCE」「特定の素材・商材に関するCE」の3つの切り口から、2030年までに当社ならではのCEモデルの構築を目指します。

CEを実現するためには、DXが不可欠です。当社が内製開発した資産管理クラウドサービスassetforceを活用することで、所有する製品の素材や使用・修理の履歴を管理することが可能となります。当社は、ブロックチェーン技術を活用した情報プラットフォームを構築することにより、データの信頼性を高め、安定的なトレーサビリティ機能を確立させることを目指します。

また、これらの取り組みを通じて、信頼度の高いモノのデータ管理が可能になれば、各種データと紐づいたリース契約の証券化・流動化といったビジネスにも発展させることができると考え、CEに資する投資家向け金融商品の開発も検討しています。




## サーキュラーリンクス

Circular LinX

サーキュラーリンクスは、アミタホールディングス（株）とSMFLみらいパートナーズの2社が設立した、廃棄物マネジメント事業を強みとする合弁会社です。環境資源の観点から持続可能社会の実現を目指してきたアミタグループと、「SDGs経営で未来に選ばれる企業」を目指してきたSMFLグループの両社の思いを融合させ、より先進的な発想でお客さまと社会に貢献できるサービスを提供しています。お客さまのサステナビリティ経営の実現に向けたベストパートナーとして伴走するとともに、新時代を担う社会プラットフォームの基盤構築に貢献していきます。

## SMART

SMART inc

SMARTは、（株）アビヅとSMFLみらいパートナーズ（SMFLMP）の2社が設立した、設備やプラント処分の元請事業会社です。アビヅが持つ、解体工事の監理・施工技術、リサイクル技術と、SMFLMPが持つ"モノ"に対する知見やノウハウ、リユース販売のネットワークを活用して、プラントの解体工事や設備の撤去作業、不要となった機械や設備の再販、再資源化までワンストップで提供しています。2社の強みを組み合わせることで、解体と再生のスペシャリストとして事業再編支援のベストパートナーを目指します。

## 社会課題を解決するビジネス事例&対応マテリアリティ

### 事例 1　戦略的パートナーシップの締結

対応マテリアリティ
環境/次世代

2025年6月、当社、アミタ（株）、アビームコンサルティング（株）、サーキュラーリンクス、（株）GX コンシェルジュの5社は、戦略的なパートナーシップに基づき、企業に対して「サーキュラーエコノミーとDXを融合した循環型ビジネスの構想・設計・運用を包括的に支援するサービス」を共同で提供することに基本合意しました。

各社の強みを発揮し、CE実現に向けて取り組んでいる企業に対して金融・コンサルティングをはじめとする動脈・静脈領域のソリューションを一気通貫で提供します。

5社連携によるサステナビリティ経営実現サービス「Circular Co-Evolution」を提供へ

### 事例 2　野球場移転に伴う解体工事

対応マテリアリティ
環境

設備・プラント処分の元請事業会社である当社グループのSMARTは、施設老朽化により移転が決まった阪神タイガース二軍本拠地である「阪神鳴尾浜球場」の解体を請け負いました。

バックネットの高さ65mのポール解体が懸念点の一つでしたが、これまでSMARTが手掛けてきた大型観覧車や風力発電所の解体実績が評価され、本件の受注につながりました。

また、球場の解体で発生する廃材を最大限に再利用・再資源化させ、CEに資する資源効率化と廃棄物減量を推進しています。

SMARTが解体工事を請け負った阪神鳴尾浜球場

# 財務戦略

## 2030年目標の実現に向けた財務戦略

渡辺 敬之
取締役常務執行役員
経理部・財務部・リスク管理部担当役員

## 中計2年目の振り返り

### 安定的かつ競争力のある資金調達基盤を構築

中期経営計画2年目の2024年度は、当社がさらなる成長とアセットコントロールの両立を目指す中、新たな調達手法にも取り組み資金調達基盤を拡充するなど、成果が上がった1年であったと評価しています。

具体的には、新規事業への進出やインオーガニックな投資により収益力強化と資産回転型ビジネスのさらなる拡大を図りつつ、既存事業でも収益を伸ばした結果、経常利益は1,659億円（前期比+162億円）となり、航空機のロシア関連保険和解金の受領等から当期純利益は1,339億円（同+42億円）と、いずれも過去最高益を更新しました。

国内のリース・ファイナンス事業では、活発化するビジネス環境下でお客さまのニーズにしっかりと向き合い、複数の大口投資案件の成約につなげました。トランスポーテーション事業では、航空機リース会社のSMBC Aviation Capital（SMBC AC）や航空機エンジンリース会社のSMBC Aero Engine Leaseが事業拡大によりそれぞれ増益となったほか、ロシア関連の減損が収束し、クレジットコストも大幅に減少しました。また、不動産事業ではケネディクスの好調に加え、大口売買取引の成約や資産流動化等が増益に貢献しました。

新たな取り組みとして、トランスポーテーション事業では、コンテナリース事業への進出、不動産事業では、アジア太平洋地域（APAC）で不動産アセットマネジメント事業を行うAravestの買収や国内物流施設の開発・運用に強みを有するシーアールイーの連結子会社化など、さらなる成長と資産回転型ビジネス強化へ向けた積極的な投資を行いました。

資金調達面では、事業の拡大や「金利のある世界」への対応として、「安定的かつ競争力のある資金調達構造の構築」に2024年度も継続して取り組み、適切な長短調達比率の維持に留意しています。また、海外事業の拡大に伴い、SMBC ACは外債を計15億米ドル、当社も2025年5月に4回目となる外債5億米ドルを発行しました。

加えて、調達手法の多様化の取り組みとしてプール債権流動化500億円を実行したほか、合同金銭信託では約1,402億円を調達しています。

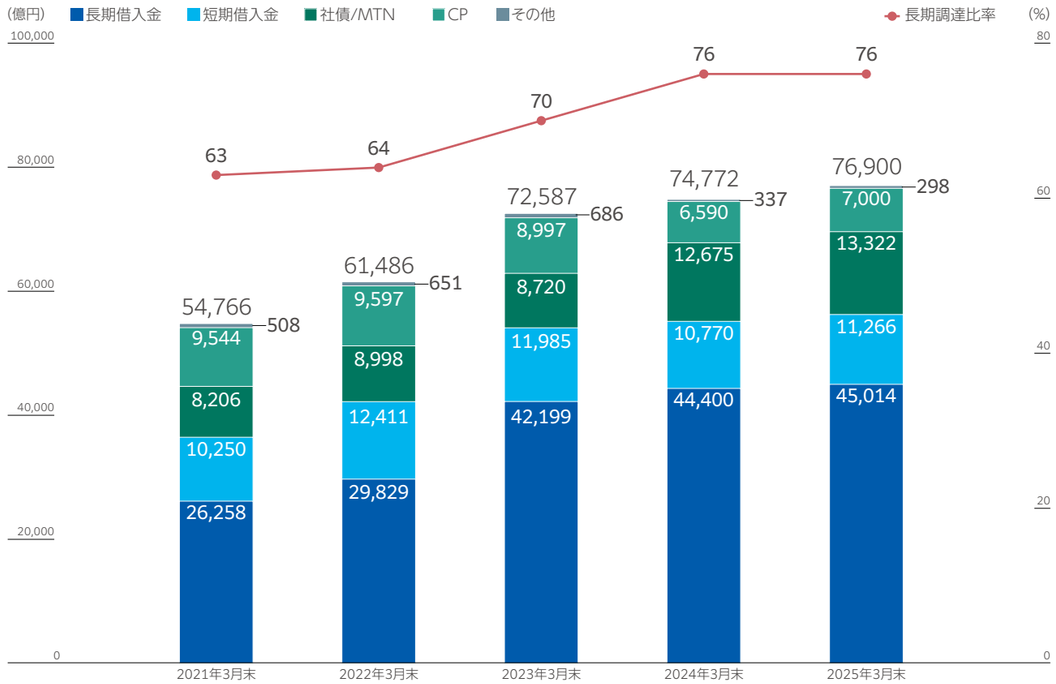
## 中計最終年度

### 金利のある世界と地政学リスクを意識した調達運営

中期経営計画最終年度となる2025年度は、2030年の当社のあるべき姿を見定め、そのための基盤づくりを行う大事な一年となります。

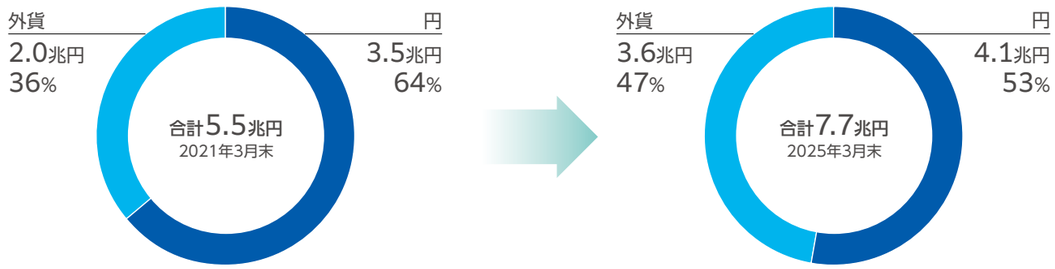
外部環境においては国内経済が活発化する一方、金利の上昇や米国の関税政策のほか、ウクライナ、中東情勢等の地政学リスクが企業活動や金融市場に与える影響は見極めがたく、投融資のリスク管理や市場リスク管理の巧拙が企業価値に直結するフェーズに入ったと実感しています。「金利のある世界」でプロアクティブなリスク管理と機動的なALMに注力し、経営基盤の強化に注力していきます。

**直近5年の資金調達残高推移**

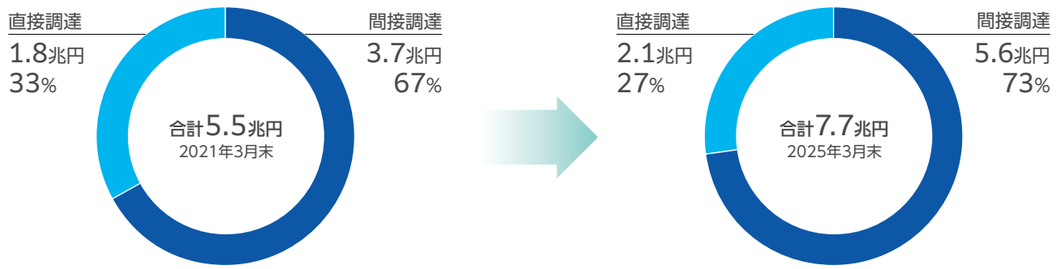



### 連結有利子負債

**円・外貨の割合**



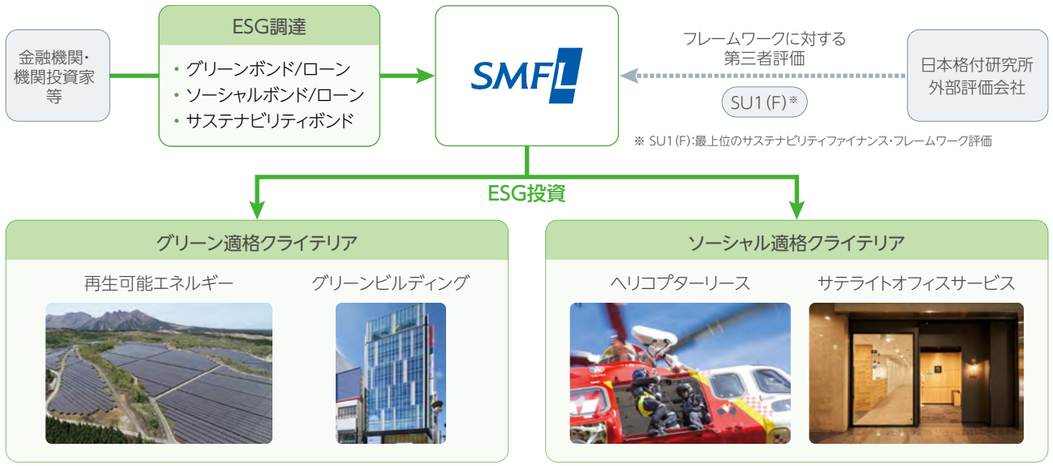

**間接・直接調達の割合**



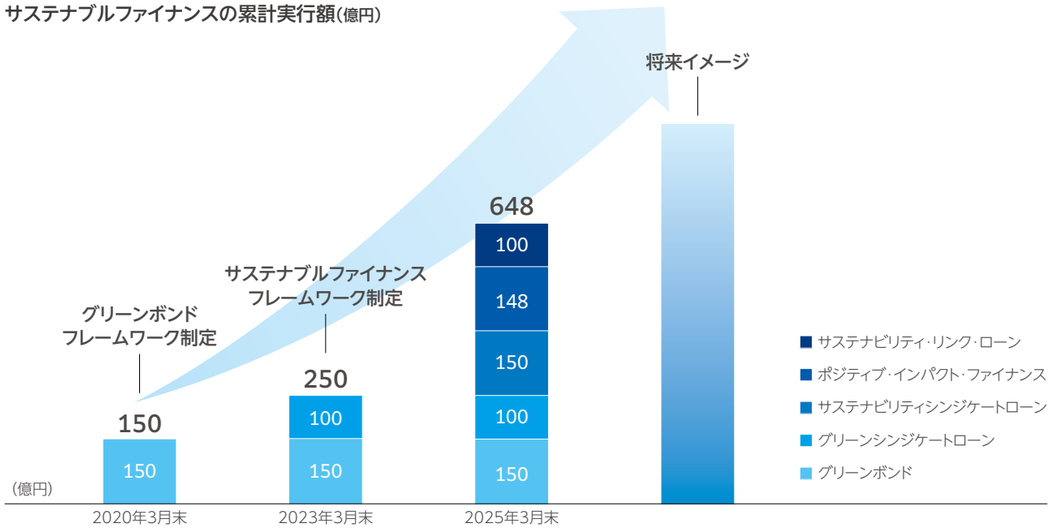
## サステナブルファイナンスへの取り組みについて

当社は2019年度にグリーンボンドフレームワーク、2022年度にサステナブルファイナンスフレームワークを制定以降、2024年度までに累計約650億円のサステナブルファイナンスに取り組んできました。今後もSDGsをはじめとする当社の社会課題解決に向けた取り組みへの思いをステークホルダーの皆さまにご理解いただき、それらを資金使途とするサステナブルファイナンスの積極的な調達を通じて、投資家や金融機関の皆さまにさまざまな投資機会の提供を行ってまいります。

**サステナブルファイナンスフレームワーク**




**サステナブルファイナンスの累計実行額(億円)**




## リスクマネジメントの高度化

### ビジネスの拡大を支える経営基盤として、リスク管理体制の強化に取り組む

当社グループは「幅広い金融機能を持つ事業会社」への進化に伴って、事業投資リスクや市場リスクなど各種リスクが多様化・深化していることから、リスク管理体制の強化に取り組んでいます。収益拡大のために許容するリスクの種類や量を管理する枠組みである「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入し、業務運営の規律を維持しています。加えて、フロントにおける自律的なリスク対応力を向上すべく、「部門別リスクアペタイト・フレームワーク」の運用を定着・高度化していく方針です。

投融資委員会は、経営会議の諮問機関としての機能を強化した結果、各事業部門による案件の目利き・組成力とコーポレート部署による分析・評価・サポート力が強化され、議論の質と効率性の面で高度化が図られています。投融資の実行後は、各ビジネスとポートフォリオ、資産価値の定期的なモニタリングを行い、企業価値向上や財務健全性確保に向けたアクションへとつなげています。これらPDCAの実践により、事業の規模拡大・深化に応じたリスク管理体制の弛みない整備・強化を推進していきます。

## 2030年目標の実現に向けた次期中期経営計画の方向性

### 成長戦略を支える財務基盤の強化と体制構築

国内では「金利のある世界」へとフェーズが移る中で、より高い収益を求めて企業活動が活発化しています。世界に目を向ければ地政学リスクや主要国の政策変更リスクなど、先行きの不透明感が増し、金融市場のボラティリティが高まっていますが、イノベーションやサプライチェーンの見直し等に伴う企業活動の活発化の流れは続いていくと考えています。一方で、企業間の優勝劣敗が鮮明となり、アセットアロケーションやALMをはじめとする財務戦略が企業価値に与える影響の重要性もこれまでになく増していくと認識しています。当社は、お客さまやパートナーのニーズに寄り添い、社会価値の創造と経済価値の拡大のオーバーラップを加速させ、これら経済のダイナミズムを自社の成長に取り込むことで2030年目標の実現を目指していきます。そのためにはこれまで以上に「安定的かつ競争力のある資金調達構造」の実現とリスク管理の高度化を図っていくことが必須となります。

財務面では、2024年度の自己資本比率は11.2%(前期比+0.4ポイント)と上昇傾向にあります。新規事業への投資など積極的なリスクテイクにより事業ポートフォリオを一段と拡充していくために、利益の着実な積み上げや資産回転型ビジネスの推進によるアセットコントロール等で財務基盤をさらに強固なものへと進化させていく考えです。

### ステークホルダーとの積極的な対話の推進

当社では株主はもちろん、国内外の取引金融機関や投資家との直接の対話により相互の理解を深めているほか、社員に対しても経営トップをはじめ各役員が実施するタウンホールミーティングや日々のコミュニケーションを通じて、会社が目指す方向や重視しているイシューを共有しています。

各ステークホルダーからは当社の成長に対する期待が寄せられており、中でも、当社が「幅広い金融機能を持つ事業会社」として高収益のビジネスを追求しているほか、まだ歴史は浅いものの将来の社会価値と経済価値の拡大を目指し着実に推進している再生可能エネルギー事業やサーキュラーエコノミー事業についても強い支持が得られている点は大変心強く感じています。

ステークホルダーからの信頼や期待は、当社がコンプライアンスやリスク管理体制を十分に整えていることが前提であるということを肝に銘じつつ、今後も双方向のコミュニケーションを通じて、「SMFL Way」の実現を目指してまいります。

ステークホルダーの皆さまには引き続きご理解、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。