

統合報告書 2026

コーポレート・ガバナンスの体制

役員の状況

当社の役員は取締役7名、監査役4名の体制となっており、このうち取締役3名、監査役2名は社外からの選任です。また、当社では意思決定・監督機能と業務執行機能を分離して経営の透明性と健全性を高める観点から執行役員制度を導入しています。取締役会が選任した執行役員46名（うち3名は取締役を兼務）が業務を執行しています。

取締役選任の決議要件

当社は、取締役の選任について、株主総会において、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の2以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、定款に定めています。

また、取締役の選任は、累積投票によらないものとする旨、定款に定めています。

取締役会

取締役会は、重要な事項を決定するとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。取締役会の議長には取締役会長が就任し、業務執行の最高責任者である取締役社長との分担を図っています。取締役会は原則として月1回開催され、検討内容としては、当社および当社グループの中期経営計画および業務計画や組織人事、その他経営に関する重要事項ならびに法令・定款、取締役会規程で定められた事項について、決議を行い、報告を受けるとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。2025年度は取締役会を計17回開催しています（会社法第370条の規定に基づく書面決議6回を含む）。

監査役会

監査役会は、取締役の職務執行を監査する機関です。独立性の高い監査役が経営の適法性・妥当性を多面的に確認し、重要会議への出席や会計監査人および内部監査部との連携を通じて監査の実効性を高めています。これにより、経営の透明性向上とコーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

業務執行体制

当社では取締役会において選任された執行役員が業務執行を担当し、業務執行の最高意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は執行役員を兼務する取締役および取締役社長が指名する執行役員で構成され、重要な業務執行について審議しています。また、業務運営に関して、広範囲かつ機動的に情報伝達、意見交換などを行う場として、情報連絡会などの諸会議、社内横断的な協議、調整機関として各種委員会を設置し、重要な業務報告や具体的な施策を審議しています。

また、グローバル・グループベースでの経営管理の高度化を目的として、2026年4月1日より新たにCxO制を導入し、以下のCxOを設置しました。なお、CTOとCISOは、それぞれCSO・CIOと連携し各施策を推進します。

CEO (E:Executive)	最高経営責任者
CFO (F:Financial)	最高財務責任者
CSO (S:Strategy)	最高戦略責任者
CTO (T:Transformation)	最高変革実行責任者
CRO (R:Risk)	最高リスク管理責任者
CCO (C:Compliance)	最高コンプライアンス責任者
CHRO (HR:Human Resources)	最高人事責任者
CIO (I:Information)	最高情報責任者
CISO (IS:Information Security)	最高情報セキュリティ責任者
CAE (AE:Audit Executive)	最高内部監査責任者

コーポレート・ガバナンスの実効性



取締役会議長メッセージ

さらなる成長を加速するための監督機能と
コーポレート・ガバナンス体制の強化に向けて
—— グローバル・グループベースでの統治体制の強化に向けて ——

代表取締役会長
野中 紀彦

SMFLグループの歴史と強み

両株主の知見と規律を強みに、 ハイブリッドな企業グループへ進化

当社は2007年に住商リースと三井住友銀リースが合併して誕生以来、メガバンクと総合商社を株主とする総合リース会社として、業容を拡大してきました。2012年の航空機リース事業の買収、2018年のSMFLみらいパートナーズ設立、2019年にはSMFLキャピタル（旧、日本GE合同会社）の完全統合などを経て、金融事業的側面のみならず、非金融事業も展開するハイブリッドな企業グループとして進化を続けています。

この間、株主比率は、2018年に三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）60%・住友商事40%から両株主50%ずつへと変更されましたが、引き続き非上場会社として、日本の総合リース業界においてユニークな存在となっています。当社グループの特徴は、異なる知見と規律を有する両株主を持つ点にあります。両株主からは、取締役会などを通じた監督に加え、金融規制・リスク管理・コンプライアンスに関する知見、ならびに事業投資・事業運営・グローバル展開に関する知見がもたらされており、これらが当社グループのガバナンスの土台として機能しています。こうした両株主からのガバナンスと、当社自身の業務執行・リスク管理体制が組み合わせることで、金融と非金融にまたがる企業活動を健全に支えるとともに、成長機会を適切に見極める力につながっています。また、両株主は当社グループにとって重要なビジネスパートナーの側面も持ち合わせています。

新たな中期経営計画とガバナンスの実効性

次の成長ステージに向けた ガバナンス高度化の必要性

事業領域を拡大しながら順調な成長を遂げてきた当社グループは、次のステージに進む段階を迎えています。2026年度よりスタートした3カ年の中期経営計画では、2030年のありたい姿である、Our Visionの実現に向けてさらなる成長を目指します。広がりある事業収益機会に対しては、リスクを捕捉した上で、コントロールしながら、ビジネスを進めていくことが求められます。このためには、リスク管理の不断の高度化はもとより、当社グループにおけるガバナンスの実効性向上が欠かせません。

独立社外取締役の招聘による 取締役会の活性化

当社グループではこれまでも、個別の案件や重要事項について各種委員会での審議を経た上で、業務執行の最高意思決定機関である経営会議において十分に議論し、質の高い業務執行につなげてきました。他方、取締役会では中長期的・大局的な観点から経営の方向性を確認し、執行に対して健全な緊張感を伴う監督機能を果たしてきました。加えて、前述のとおり、両株主からの知見と規律も当社グループのガバナンスを支える重要な土台となっています。

当社グループは、こうした既存のガバナンス体制を前提としつつ、次の成長ステージにふさわしい監督機能を構築するため新たな取り組みを開始しています。

まずは、今年度より独立社外取締役を招聘しています。取締役会に社外の第三者の目線を取り入れることで、当社グループの事業や経営を社内の議論だけで捉えるのではなく、新たな視点から多面的に検証することが可能となりました。これまで当社グループにとって暗黙の前提であった点にもあらためて光が当たることが議論の呼び水となり、取締役会の活性化につながっています。取締役会において、執行に対する適切な監督と建設的な支援の両面が強化され、経営の透明性と説明責任が一段と高められていると感じています。

実際に、独立社外取締役の提案による取締役会の議題として、中東情勢が調達環境や金

コーポレート・ガバナンスの実効性

利リスク、事業ポートフォリオへ与える影響を取り上げ、議論しました。当社グループのビジネスにおけるリスクの所在を理解することは、取締役会の重要な役割の一つです。将来的には、定例の事項の報告にとどまらない自発的なリスク分析、取締役会への報告・議論を通じて監督機能の実効性を高め、健全なリスクテイクを可能にする体制を整えていきます。

取締役会では、中長期的な企業価値向上に資する議論を深めるため、これまで以上に適切なアジェンダセッティングや定期的な振り返りを含めた運営の高度化にも取り組んでいきます。

監査役会設置会社への移行と CxO制による体制強化

また、監査役会設置会社への移行も、単なる機関設計の変更にとどまらない当社グループのガバナンスを高度化するための重要な施策の一つです。監査役会として組織的かつ継続的に監査機能を発揮することで、取締役の職務執行に対する監査の独立性を高め、経営の健全性と透明性をより確かなものにしていきます。監査機能を通じたリスクの早期把握・是正に加え、経営に資する建設的な提言により、持続的な成長と企業価値向上に貢献することが期待されます。

このほか、CxO制の導入により、グローバル・グループベースの経営体制における各機能領域の権限と責任を明確化し、迅速な意思決定と適切なリスク管理を推進していきます。事業環境が目まぐるしく変化し、金融と非金融、国内と海外をまたぐ事業機会が広がるなかで、各機能が専門性を発揮しながら連携する体制を整えることは、当社グループの実効性あるガバナンスを支える重要な基盤となります。

このように、従来の経営会議・取締役会による意思決定と監督、両株主からの知見と規律を土台としながら、独立社外取締役の招聘、監査役会設置会社への移行、CxO制の導入といった新たな取り組みを重ねることで、当社グループのガバナンスの実効性をさらに高めていきます。これらの仕組みを健全に機能させることにより、事業機会に伴うリスクを適切に見極め、規律ある成長に向けた意思決定を実現していきます。

ステークホルダーへのメッセージ

当社グループは、これまでも事業環境の変化を機会と捉えて進化してきました。これからも、リスクコントロールとガバナンスを中心とした経営基盤を不断にアップデートしながら、当社の持ち味を活かして変化に果敢に挑戦し企業価値の向上を目指します。当社グループのさらなる成長にぜひご期待ください。



海外グループ会社でのタウンホールミーティングの様子

コーポレート・ガバナンスの高度化



独立社外取締役メッセージ

**挑戦を支えるガバナンスで、
持続的な成長を後押し**

独立社外取締役
屋敷 利紀

これまでのキャリアと、日本のビジネスを取り巻く環境認識

私はこれまで、日本銀行と金融庁において、主に金融システムの安定化に関わる業務に携わってきました。経済活動の血流を支える金融機関が時代の大きな波に翻弄され、その機能不全が日本経済全体に深刻な影響を及ぼす場面を目の当たりにし、健全な金融システムが、経済の持続的成長に不可欠な社会基盤であることを強く認識してきました。

振り返れば、バブル経済崩壊後の日本企業は、傷んだ経営体力の回復を優先せざるを得ず、ガバナンスやリスクコントロール、内部監査も機能しないなかで、成長に向けたリスクを取ることが難しい時期が長く続きました。その結果、成長投資や事業変革が抑制され、日本経済の長期停滞につながったと考えています。

しかし今は違います。企業が適切にリスクを見極めながら挑戦を重ね、新たな成長に向けて次のステージへ進む局面にあります。変化の激しい時代において問われるのは、どのリスクを取るのかを見極め、適切にコントロールしながら果敢に挑戦し、企業価値の向上につなげていく力です。そうした挑戦を支える意思決定を積み重ねていくことが、これまで以上に求められています。

三井住友ファイナンス&リースの印象

経営陣や従業員の方々との対話を通じて、三井住友ファイナンス&リース（SMFL）は社会に貢献しようとする強い意識と、真摯に物事に向き合う姿勢が組織に根づいた、誠実なカルチャーを持つ企業であると感じています。

SMFLは、これまで着実に業容を拡大してきました。事業を通じた社会への影響力の大きさを

踏まえれば、広い意味で日本の金融システムの一翼を担い、すでに日本経済を支える存在です。今後は誠実さというカルチャーを守りながら、変化を恐れず挑戦する姿勢を大切にしてほしいと思います。受け身で環境変化に向き合うのか、能動的に機会を捉えにいくのかによって、今後の成長の軌道は大きく分かれます。

適切なリスクテイクを支える、社外取締役としての役割

SMFLは、次の挑戦を支える経営基盤と経営体力を備えています。今後問われるのは、「どの領域に経営資源を投入して挑戦し、どのようなリスクを取って成長機会を捉えていくのか」ということです。その際に不可欠となるのが、強固なガバナンスとリスクコントロールであり、それらを独立した立場から検証する監査です。

リスクコントロールは、リスクを避けることではありません。取るべきリスクを見極め、適切にコントロールしながら、企業の挑戦を支えることです。そのために必要なのは、取締役会が、企業価値の向上という観点から、どの成長領域に人材や資金を配分し、どのようなリスクを取るのかという経営の方向性とリスクテイクの大枠を定めた上で、執行部を適切に監督すること、監査役会が独立した立場から取締役の職務執行を監査すること、そして執行部が、3線管理体制を実効的に機能させつつ、業務執行とリスクコントロールに責任を持つことです。その際、特に重要なのが、1線のリスクオーナーシップです。日々の一つひとつの業務に、リスクは存在します。そのコントロールに責任を負うのは1線です。2線が代わって負うではありません。こうした仕組みに実効性を与えるのは、結局のところ「人」です。制度や枠組みを整備することは重要です。しかし、それだけで十分ではありません。社員一人ひとりが自ら考え、対話を重ねながら主体的に行動していくことが何よりも重要です。

私は、SMFLの皆さんとの対話や交流を通じて、それぞれがさらに成長し、自らの強みを発揮できるよう、力を尽くしてまいります。自ら考え、強みを活かしながらチャレンジする。その積み重ねが事業を通じた社会価値の創出につながり、ひいては従業員の働きがいや豊かさにも結び付きます。

私自身は、SMFLの社外取締役として、これまで培ってきた金融行政やリスクコントロール、内部監査に関する知見を活かし、経営陣や従業員の皆さんとの対話を重ねるとともに、取締役会では独立した立場から必要な意見を述べ、経営を規律付けながら、持続的な成長と企業価値の向上につながる適切なリスクテイクを促してまいります。

ステークホルダーの皆さまには、SMFLが社員の力を結集し、経済価値と社会価値をともに高めていく姿に、今後ご期待いただきたいと思います。

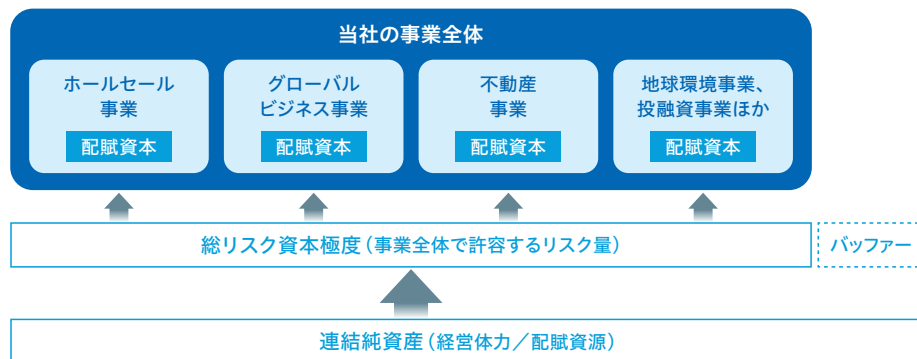
リスクマネジメント

リスクマネジメントの手法

リスク資本管理

リスクとリターンバランスを取りつつ、特定リスクへの過度の偏重を避け、かつ経営体力の範囲内でリスクコントロールすることを可能とするために、当社ではリスク量を可能な限り数値化した上で、許容できるリスク量の上限を「総リスク資本極度」として設定し、管理しています。

▶ 当社のリスク資本管理



リスク資本とは

当社が保有する資産等から発生し得る、およそ最大の損失。その分は資本でカバーするため、「リスク資本」と称するものです。



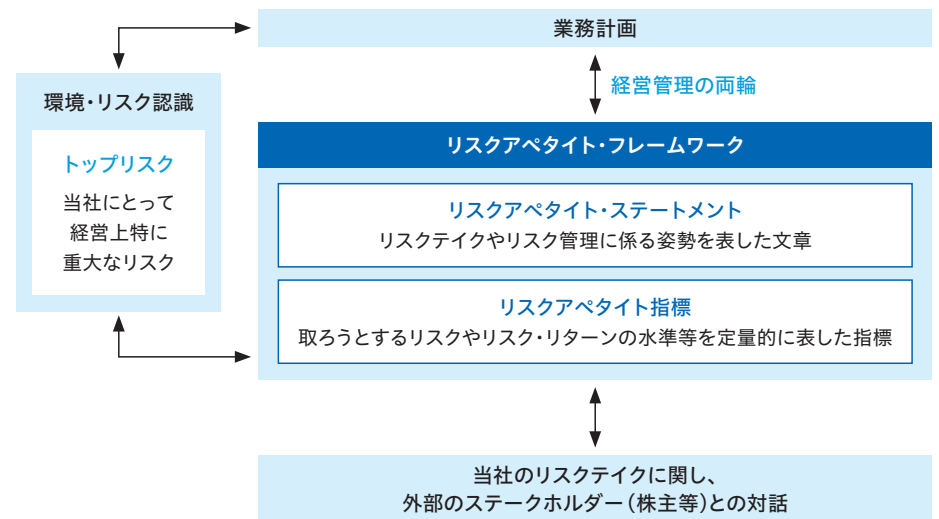
リスクアペタイト・フレームワーク (RAF)

当社は、収益拡大のために取るリスク、許容するリスクの種類や量を明確にし、組織に浸透・遵守するための経営管理／リスクマネジメントの枠組みとして「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入しています。

同フレームワークは大きく分けて「リスクアペタイト・ステートメント」「リスクアペタイト指標」(下図参照)の2つの要素から構成されています。

当社が抱えるリスクを全社横断的に検討し、業務戦略に反映することで、適切なリスクテイクを促進し、健全性・収益性・成長性のバランスの取れた業務運営を目指しています。

▶ リスクアペタイト・フレームワーク



リスクマネジメント

トップリスク

当社の経営に特に重大な影響を及ぼし得るリスクをトップリスクとして選定しています。リスクアペタイト・フレームワークや業務戦略を策定する際の重要な起点として位置付け、リスクが顕在化した場合の影響や事業への波及経路を踏まえた上で、必要な対応策やコントロール策の検討を行っています。

リスク分類	内容
地政学リスク	▶ 軍事的緊張の高まり、紛争激化 ▶ 米政権の強硬施策
市場リスク	▶ 国内および海外における財政赤字拡大 ▶ 突発的な資金調達環境の悪化、金融危機の顕在化
信用リスク	▶ 日本経済の長期的停滞
法務・規制・ガバナンスリスク	▶ 法規制の変更 ▶ 法令違反、コンプライアンス態勢整備不備 ▶ 当社グループおよび投資先のガバナンス不全
その他リスク	▶ サイバー空間における脅威増大 ▶ 深刻な感染症の流行、大規模地震発生等の災害の増加

ストレステスト

当社は、予想を大きく超える経済情勢の悪化や特定の事業分野の大幅な市況悪化などのストレス的な事象が顕在化した場合を想定して、当社の与信ポートフォリオや自己資本その他の財務状況や資金繰りなどに与える影響をあらかじめ検証する、ストレステストの手法の開発と高度化を推進しています。これにより、ストレス状態においても経営の健全性を維持するために、平常時から適切なリスクのコントロールが可能な体制を目指しています。

リスクレジスター

新たなビジネスへの進出や急激な業務環境の変化に備え、当社はリスクガバナンスの高度化およびリスクオーナーシップの強化を目的に、リスクレジスターによるリスクの洗い出しを行っています。各事業部門が、自らリスク管理担当部署とのコミュニケーションを通じて業務に内在するリスクを特定し、その評価およびコントロール策を十分に検証した上で、業務戦略にも反映させる運営を推進しています。

SMBC Aviation Capitalのリスク管理

SMBC Aviation Capitalは、取締役会の監督のもとでリスク管理フレームワークを整備し、金利、為替、流動性、信用などの主要なリスクを統合的に把握・評価・管理しています。具体的には、金利および為替リスクについては、リース契約と資金調達条件の整合を図るとともに、デリバティブを活用することで、キャッシュ・フローの変動を抑制しています。また、流動性リスクについては、十分な資金調達余力を確保し、適切な資金管理を通じて、債務履行能力の維持に努めています。信用リスクについては、専門部署による厳格な審査・承認プロセスおよび継続的なモニタリングを実施し、予想信用損失モデルや担保などの信用補完手段を活用してリスク低減を図っています。

さらに、ポートフォリオの分散により集中リスクを抑制するとともに、資産価値や技術・環境面のリスクについても継続的に監視し、総合的なリスク管理体制を構築しています。

IT・サイバーセキュリティ



CIOメッセージ

**新たな価値を創出し、
持続的成長を支えるIT基盤の高度化**

常務執行役員 CIO（最高情報責任者）
名倉 明彦

当社は、事業の拡大と多様化を支える経営基盤として、IT基盤およびシステム運営の高度化に取り組んでいます。

デジタル技術の進展やお客さまのニーズの変化が加速するなか、ITには安定稼働を支える基盤としての役割に加え、事業変革や新たな価値創出を牽引する戦略的な機能が求められています。

こうした認識の下、当社ではクラウドシフトや基幹システムのモダナイゼーションを推進するとともに、生成AIをはじめとする先進技術の活用を通じて、業務の高度化と生産性向上を支える環境整備を進めています。

また、システムリスク管理やサイバーレジリエンスの強化に継続して取り組み、安全かつ安心なサービス提供体制の構築を推進しています。

さらに、グローバル・グループベースでの経営管理高度化を見据え、ITガバナンスの強化やシステム運営の標準化を進めることで、全体最適なIT活用と統制の両立を図っています。

ITは単なる業務インフラではなく、事業戦略の実現を支える重要な経営資源です。今後も事業部門と一体となり、IT・データ・AIを活用した変革を推進することで、社会価値の創造と経済価値の拡大を支える「金融×事業×DX」の実現に貢献してまいります。



CISOメッセージ

**信頼と成長を支える
サイバーセキュリティの強化**

執行役員 CISO（最高情報セキュリティ責任者）
岩名地 基宏

情報セキュリティおよびサイバーリスクへの対応は、もはやIT部門だけの課題ではなく、企業経営そのものに直結する重要な経営課題です。

フロンティアAIの進展により、サイバー攻撃はかつてないスピードで高度化・巧妙化しており、企業には攻撃を受けることを前提とした強靱なサイバーレジリエンスと迅速な復旧能力が求められています。

当社グループでは、お客さまや社会からお預かりした情報資産を守ることを重要な経営責務と位置付け、高度な監視・防御体制の整備に加え、AI時代に対応した脆弱性管理、継続的な訓練、人材育成を推進しています。

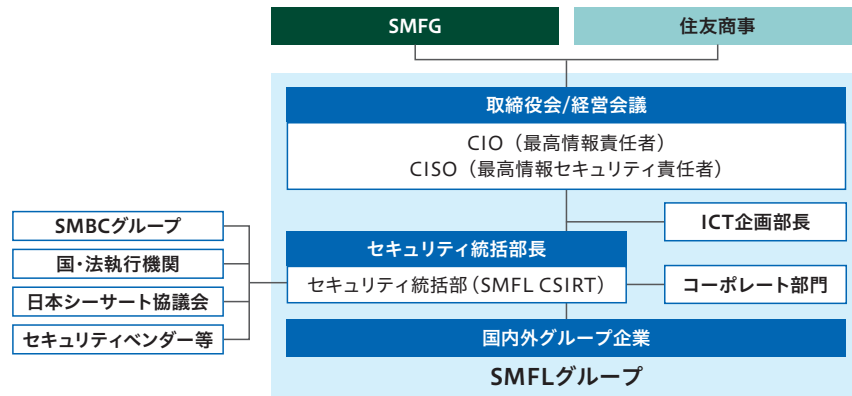
また、グローバル・グループベースでのセキュリティガバナンス強化を通じ、技術・組織・人の三位一体による防御力と対応力の向上に取り組んでいます。

私たちは、サイバーセキュリティを企業価値の創造と持続的成長を支える重要な経営基盤と捉え、変化する脅威にプロアクティブに対応し、グループ全体の安全性と信頼性の向上を牽引してまいります。

IT・サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ体制

当社グループは、全社横断的なCSIRT（コンピュータ・セキュリティ・インシデント・レスポンス・チーム）としてSMFL CSIRTを設置し、経営層から直接の指揮・監督を受けるとともに、三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）、住友商事と密に連携した態勢を整備しています。また、必要に応じて日本シーサート協議会やセキュリティベンダーなどの外部組織とも情報交換を実施しています。



サイバーセキュリティ管理態勢の強化

セキュリティインシデントなどの有事の活動として、SMFL CSIRTが各部門と連携し、終息まで対応します。また、有事を想定した訓練についても毎年複数回実施しています。

平時の活動として、サイバーセキュリティに関するドキュメント整備、最新のセキュリティ対策機器・サービスの導入などを国際基準、金融庁ガイドラインなどに基づき、計画的に実施しています。また、第三者監査を継続的に受け、組織体制・運用に対するチェックも実施しています。

IT・サイバーセキュリティの中期戦略

- ・「ヒトとヒト」、そして「AIとヒト」の対話を通じて、相互理解と全社最適化観点での価値創出を深めていく。
- ・AIやデータなどの活用により金融の枠を超えて、お客さまや社員のエンゲージメント向上、持続的成長を目指す。
- ・データ・DX、ICT、AIを原動力とした価値創出と、潜在リスクへの先回りした対応、システム・プロセスの最適化、グローバル・グループガバナンスの強化を一体的に推進し、変化に強いデジタル経営基盤を構築する。

データガバナンス体制の高度化

当社では、データを起点とした効率的な経営・事業推進を実現するため、データガバナンス体制の高度化に取り組んでいます。特に、社外宛て報告や経営判断に直結する重要データについては、正確性を最優先に品質管理の仕組みを整備しています。

2026年度は、特定の部署をモデルケースにデータの加工・提供プロセスを可視化し、品質評価と改善計画を一体的に推進する枠組みを構築しています。2026年度の活動を踏まえ、次年度以降は全社レベルで品質向上の計画を策定する予定です。

サイバーセキュリティ人材の育成

経営層向けのサイバー攻撃対応演習および勉強会に加え、従業員を対象としたセキュリティ勉強会や不審メール訓練を実施しています。また、CSIRT担当者については、知識・技量向上のため、セキュリティプロフェッショナル認定資格制度（CISSP）や情報処理安全確保支援士などのセキュリティに関する資格取得・更新のための支援制度を設けています。

内部統制・監査の状況



CAEメッセージ

グローバル・グループガバナンスを支える内部監査の高度化

常務執行役員 CAE（最高内部監査責任者）
吉野 哲朗

これまで当社グループは着実に成長を重ね、グローバル・グループで事業領域を拡大してきました。新年度を迎え新たな中期経営計画がスタートしましたが、地政学リスクに伴う不確実性の増大やサイバー攻撃の脅威はとどまるところを知らず、円金利の上昇などファンダメンタルズの変化も新たな局面を迎えております。今後も当社グループではさまざまな成長戦略を展開していきますが、バランスシートマネジメントやリスクコントロール、そしてコンプライアンス態勢やガバナンスの一層の強化が必要であり、それらを独立した立場で検証する内部監査の重要性も増えています。こうした中、昨年度実施した外部評価では、グローバル内部監査基準™への適合が確認された一方で、経営陣や取締役会の皆さまからの期待とのギャップも認識され、高度化に向けた多くの提言をいただきました。それらを踏まえ、新たな中期経営計画では内部監査部のリソースを増強し、多くのベストプラクティスを取り入れていくことを計画しております。引き続き当社グループの持続的成長に貢献できるよう、内部監査態勢の高度化に取り組んでまいります。

内部監査の状況

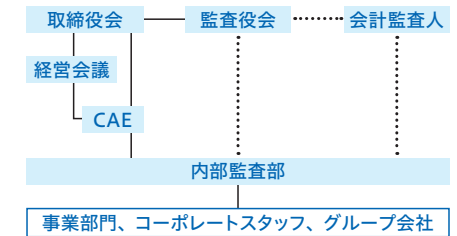
内部監査の目的

取締役会、経営会議、および監査対象業務・部署の運営管理責任者に対して、他部門・他部室から独立した立場でリスク・ベースで客観的なアシュアランス、助言、現在および将来に対する洞察を提供することにより、当社グループの価値を創造、保全、維持する能力を高めることです。

内部監査体制

取締役会において、内部監査の実効性を確保するために、「内部監査規程」および「監査計画」を承認します。内部監査部はそれらに基づき内部監査を実施し、結果が定期的にCAE、代表取締役社長、経営会議、取締役会へ報告されます。また、内部監査部、監査役会および会計監査人は必要に応じ連絡・調整を行い、適切かつ効率的な監査の実施に努めています。

▶ 内部監査体制



外部評価

当社では2025年9月に第三者機関による内部監査の品質評価を受け、IIA*が定めるグローバル内部監査基準™に対し、「一般的に達成している (GA)」との評価を得ています。

* IIA: The Institute of Internal Auditors (内部監査人協会) の略称。内部監査人の専門性向上と職業的地位確立を目指し、1941年に米国で設立された団体

自律的な内部統制の確立に向けて

内部監査部では、当社における内部統制の改善が自律的に行われることを支援すべく、さまざまな活動に取り組んでいます。例えば、監査対象部署が自ら特定した内部統制上の課題や問題点を、監査に際して改善策とともに自主的に申告する制度 (MSII: Management Self-Identified Issues) を導入しています。また、1線・2線の関係部と企画部、内部監査部とでワーキングチームを組成し、個々のリスクカテゴリーごとに3線体制のデザインを俯瞰して議論する取り組みを進めています。

監査品質を支える人材育成

内部監査部では、監査人の自律的な成長を支援するため、各種研修・教育制度を整備しています。CIA (公認内部監査人) やCISA (公認情報システム監査人) などの専門資格取得を推進し、監査人の専門性向上に取り組むとともに、年間研修目標の達成状況や専門資格保有率をKPIとして管理しています。

コンプライアンス



CCOメッセージ

中期経営計画と一体となった コンプライアンス強化で、 企業価値の持続的向上へ

執行役員 CCO (最高コンプライアンス責任者)
日隈 洋

コンプライアンスは、企業の信頼と価値を守るための「リスク管理」です。事業の多角化や、規模拡大に伴いリスクが複雑化するなか、これらを適切に管理するため、コンプライアンス態勢を強化する必要があります。

この点において、新たな中期経営計画では、「新ビジネスへの挑戦と既存ビジネスの強化」「グローバル・グループの連携」を標榜しており、リスク管理への目配りが欠かせません。近年当社は、海外企業への出資・買収を通じて積極的に事業の拡大・多角化を進めていることから、特に「グローバル・グループの連携」を支える態勢整備は喫緊の課題と考えています。

このような課題認識の下、2026年4月、総務コンプライアンス部の部内室として「グローバルコンプライアンス室」を新設しました。海外拠点や国内外のグループ会社が、それぞれの国、事業における適用法令などへ対応する一方で、同室が当社グループのハブとなることで、グループ全体でコンプライアンス態勢の強化と最適化を図ることを目指しています。

また、実効性あるコンプライアンス態勢の実現に向けては、一人ひとりが共通の価値観に基づき判断し行動することが不可欠です。そのため、2026年10月に「SMFL行動規範」を制定しました。これは、「SMFL Way」を日々の判断と行動につなげるための共通の指針であり、その中核には「Do the Right Thing」を据えています。私たちは、公正かつ誠実な行動を実践し、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

SMFL行動規範

当社はSMFL Wayに掲げる価値観を、役職員一人ひとりの日々の判断と行動につなげるための共通の指針として、「SMFL行動規範」を制定しています。この行動規範は、すべての判断と行動の基本原則である「Do the Right Thing」と、その実践を支える「4つの柱」で構成されています。



SMFL行動規範 SMFL Wayを日々の判断と行動につなげるための共通の指針

Do the Right Thing 私たちは、公正かつ誠実に行動します

1
Take
Ownership

私たちは、
自ら考え、行動します

2
Follow the Law
and Social Norms

私たちは、
法令を遵守するとともに、社会からの
期待を正しく理解し、行動します

3
Speak up,
Listen up,
Follow up

私たちは、
一人で抱え込まず声を上げ、
真摯に耳を傾け、行動につなげます

4
Value Differences,
Create Positive
Social Impact

私たちは、
違いから価値を生み出し、
社会に前向きな変化をもたらします

コンプライアンス

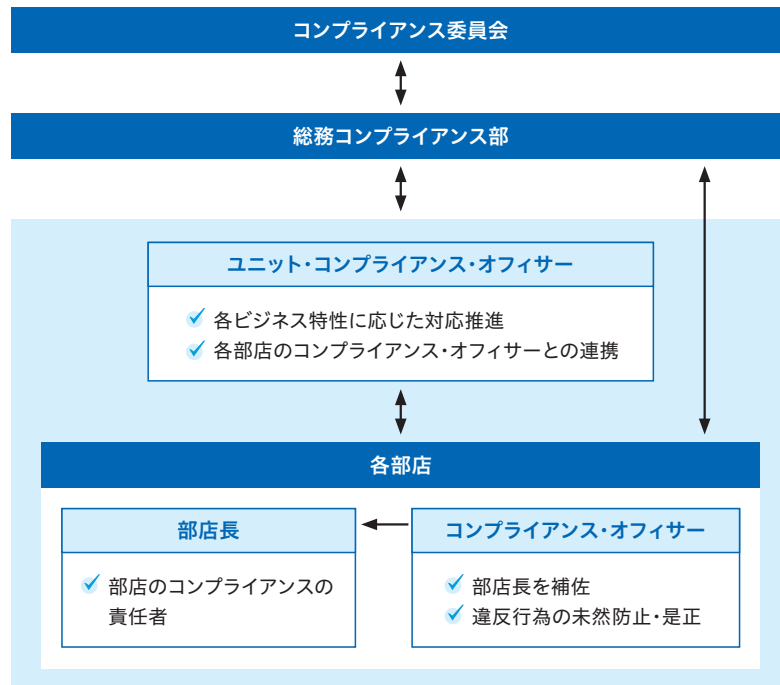
コンプライアンス推進体制

当社は総務コンプライアンス部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、原則年4回、コンプライアンス関連の諸施策を協議しています。

組織単位では、各部店の部店長をコンプライアンス責任者とし、部店長を補佐する役割として各部に「コンプライアンス・オフィサー」を配置し、業務に関連する法令などや社内ルールの周知徹底を図っています。

また、各事業部門には「ユニット・コンプライアンス・オフィサー」を配置し、各事業部門のビジネス特性に応じた関連法令・業界動向の情報収集や、部店長ならびにコンプライアンス・オフィサーの指導・サポートを行っています。

▶ コンプライアンス推進体制図



コンプライアンス施策の推進

年間計画としてコンプライアンス・プログラムを策定し、コンプライアンス・カルチャーの醸成やリスク管理体制整備、各部との情報連携を進めています。

▶ 主なコンプライアンス・プログラム

項目	内容
コンプライアンス・カルチャーの浸透と定着	- SMFL Wayを構成するOur ValueにIntegrityを追加 - SMFL行動規範 (SMFL Code of Conduct) - コンプライアンス・アンケートによる定点観測
コンプライアンスリスク管理態勢の強化	- リスクの可視化およびモニタリング態勢の高度化推進 - 攻守両面での営業支援体制の整備
グローバル・グループベースでのコンプライアンス態勢整備	- グループ会社との接点強化や拠点往訪を通じた監督機能の発揮 - 各種ビジネスに関する法令届出管理態勢強化
コンプライアンス業務に係る基盤整備	- キャリア採用によるスキルホルダーの確保 - 各部門統括部との人材交流

内部通報制度

法令などの違反を早期に発見・是正する自浄作用と通報者の保護を目的に、社内外に通報窓口を設けています。

	窓口	内容										
社内 (SMFL)	社内窓口 (総務コンプライアンス部他)	通報対象 - 法令違反、およびその疑義のある行為・事実 - 放置すれば当社または当社グループの財産上の利益や信用、顧客・従業員等の生命・身体・財産上の利益・信用、あるいは市場の秩序を損なうと懸料される行為・事実 - 社内規定に反する行為・事実、およびその疑義のある行為・事実										
	弁護士窓口											
社外	SMFLはっとライン (外部委託先)	年度別内部通報制度の受付件数 (件) <table><caption>年度別内部通報制度の受付件数 (件)</caption><thead><tr><th>年度</th><th>受付件数</th></tr></thead><tbody><tr><td>2022</td><td>15</td></tr><tr><td>2023</td><td>24</td></tr><tr><td>2024</td><td>21</td></tr><tr><td>2025 (年度)</td><td>26</td></tr></tbody></table>	年度	受付件数	2022	15	2023	24	2024	21	2025 (年度)	26
	年度		受付件数									
2022	15											
2023	24											
2024	21											
2025 (年度)	26											
	SMBCグループアラームライン	制度内容 通報対象はSMFLアラームラインと同様。グループ会社の従業員等が、自社の役職員による不正行為等を了知した際、自社への通報に躊躇する場合に、より抵抗感なく通報できるように設置した通報窓口										

格付情報

格付機関			(株)日本格付研究所(JCR)	(株)格付投資情報センター(R&I)	S&Pグローバル・レーティング・ジャパン(株)
長期	発行体格付	格付	AA	AA	A-
		格付の見通し	安定的	安定的	安定的
	発行登録債 予備格付	格付	AA	AA	—
		発行予定額	4,000億円	4,000億円	—
	ユーロMTN プログラム	格付	AA	AA	—
		発行限度額	50億米ドル相当額	50億米ドル	—
短期	コマーシャル ペーパー	格付	J-1+	a-1+	—
		発行限度額	1兆2千億円	1兆2千億円	—

イニシアチブへの賛同・外部評価

21世紀金融行動原則



環境省主導で2011年10月に策定された、持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動方針

ポセイドン原則



国際海事機関が2018年4月に採択した国際海運における中長期的な温室効果ガス排出削減目標を踏まえ、海運業界の気候変動リスクへの取り組みに対し金融面から貢献することを目的に、欧米の金融機関が中心となり設立した自主的な枠組み

work with Pride



(一社) work with Prideが策定した、職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みの評価指標

くるみん



次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成した企業が厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として認定される制度

えるぼし



女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業が、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度

健康経営優良法人



経済産業省が日本健康会議と共同で主催し、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度

日経サステナブル総合調査



人材活用、人材投資、テクノロジー活用の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、その取り組みを星5段階で評価するもの

Sports Yell Company



スポーツ庁が社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を認定する制度

DX認定



国が策定した「情報処理システムの運用及び管理に関する指針」を踏まえ、優良な取り組みを行い、DX推進の準備が整っていると認められる事業者を経済産業省が認定する制度

ESGリース



環境省がESGリース促進事業(同省が定める脱炭素機器を普及させる事業)において、顕著な実績や取り組みを行っている指定リース事業者を優良取組事業者として認定する制度

役員一覧

取締役



1985.4 住友商事(株)入社
2014.4 同社 理事
2017.4 同社 執行役員
2021.4 同社 常務執行役員
2022.6 三井住友ファイナンス&リース(株)
取締役
2024.4 住友商事(株) 専務執行役員
2024.6 同社 代表取締役専務執行役員
2025.4 同社 取締役
2025.6 当社 顧問
当社 代表取締役会長(現職)



1986.4 (株)住友銀行入行
2014.4 (株)三井住友銀行 執行役員
2016.9 同行 常務執行役員
2017.4 (株)三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員
2020.4 (株)三井住友銀行 専務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 専務執行役員
2020.5 (株)三井住友銀行 取締役兼専務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 執行役専務
2022.4 (株)三井住友銀行 専務執行役員
2023.3 同行 取締役兼専務執行役員
2023.4 同行 代表取締役兼副頭取執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ
代表執行役副社長
2024.4 (株)三井住友銀行 副頭取執行役員
2024.6 三井住友ファイナンス&リース(株)
代表取締役副社長執行役員
2025.6 当社 代表取締役社長(現職)



1986.4 (株)住友銀行入行
2015.4 (株)三井住友銀行 執行役員
2017.4 同行 常務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員
2020.5 三井住友ファイナンス&リース(株) 専務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員
2021.6 当社 取締役専務執行役員
2023.6 当社 代表取締役専務執行役員
2024.6 当社 取締役専務執行役員
2025.6 当社 代表取締役専務執行役員(現職)



1989.4 住友商事(株)入社
2018.4 同社 理事
2021.4 同社 執行役員
2024.4 同社 常務執行役員
2026.4 同社 専務執行役員
2026.6 三井住友ファイナンス&リース(株)
代表取締役専務執行役員(現職)

役員一覧

社外取締役



1989.4 住友商事(株)入社
2019.4 同社 理事
2022.4 同社 執行役員
2024.4 三井住友ファイナンス&リース(株)
取締役(現職)
2025.4 住友商事(株) 常務執行役員
2026.4 同社 専務執行役員(現職)



1993.4 (株)住友銀行入行
2021.4 (株)三井住友銀行 執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 執行役員
2023.4 (株)三井住友銀行 常務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員
2025.4 (株)三井住友銀行 取締役兼専務執行役員(現職)
(株)三井住友フィナンシャルグループ 執行役専務
三井住友ファイナンス&リース(株)
取締役(現職)
2025.6 (株)三井住友フィナンシャルグループ
取締役執行役専務(現職)



1989.4 日本銀行入行
2013.6 同行 岡山支店長
2015.7 金融庁 総務企画局参事官
2024.7 同庁 総合政策局長
2025.9 ブルーデンスコンサルティング(株)
代表取締役(現職)
2026.4 三井住友ファイナンス&リース(株)
取締役(現職)

監査役



1989.4 住商リース(株)入社
2019.4 三井住友ファイナンス&リース(株) 理事
2021.4 当社 執行役員
2025.6 当社 常任監査役(現職)



1992.4 住友商事(株)入社
2026.6 三井住友ファイナンス&リース(株)
常任監査役(現職)



1993.4 住友商事(株)入社
2024.4 三井住友ファイナンス&リース(株)
監査役(現職)



1993.4 (株)住友銀行入行
2024.6 三井住友ファイナンス&リース(株)
監査役(現職)