

# サステナビリティ

## サステナビリティ担当役員メッセージ

### ステークホルダーからの期待に応え 成長するアコムであり続けます

取締役副社長  
桐 高志



当社は、社会課題の解決と企業価値の向上を両立させることを目指し、サステナビリティ基本方針を策定しました。

また、全社的なサステナビリティの企画を検討・立案する「サステナビリティ推進室」を「経営企画部」の下部機構に設置するとともに、重要事項については経営会議や取締役会において審議・決定するなど、サステナビリティ推進体制を構築しました。

さらに、当社が重点的に取り組むべきマテリアリティ（重点領域）を定め、環境分野においては「環境に配慮した企業活動の推進」、社会分野においては「人間尊重の精神に基づくダイバーシティの推進」「お客さま第一義を追求した金融サービスの提供」「デジタルを活用した創造と革新の経営の追求」、ガバナンス分野においては「ガバナンスの強化」を掲げ、様々な活動に取り組んでいます。

環境分野においては、CO<sub>2</sub>をはじめとした温室効果ガスの削減など、再生可能エネルギーへの切り替えが求められている中、電力会社と直接契約している全ての拠点において、再生可能エネルギーを導入しました。

また、従業員参加型の森林保全活動「アコムの森」において、2021年度から協定を締結していた神奈川県に加え、2022年度には大阪府とも協定を締結し活動を開始しました。なお、本活動は、健全な森林の整備、保全を行うことで、生物多様性にも寄与する活動であると考えています。

今後も、社会の一員として、限りある資源を有効に活用し、企業活動による環境負荷を低減するだけでなく、社会貢献活

動としての環境保全活動にも積極的に取り組んでまいります。社会分野においては、当社のビジョンと、従業員一人ひとりが自身の業務との繋がりを理解し、社員エンゲージメントの向上に繋げる活動として、全従業員を対象に「ビジョン浸透プログラム」を実施しています。

また、職位定年を迎えた社員の就業意欲向上を図るべく、新たな職位や職能資格の追加や、定年退職後の再雇用者における週3日勤務や週4日勤務を導入しました。

さらに、社内公募メンバーによる「女性活躍ワーキンググループ」や「ESワーキンググループ」などを組成し、ボトムアップでダイバーシティを推進する活動にも取り組みました。

事業を通じた取り組みとしては、キャッシュレス決済への対応として、アコムマスターカードにおいてApple Pay®、Google Pay™への対応を開始するなど、お客さまにより便利に使っていただけるよう努めています。

ガバナンス分野においては、経営の健全性、透明性及び効率性を確保し、継続的な株主価値の向上を図っています。また、経営のリーダーシップのもと、組織内の全ての構成員が内部統制システムの構築及び実効性の確保にあたり、有効性を評価、検証し、継続的に改善してまいります。

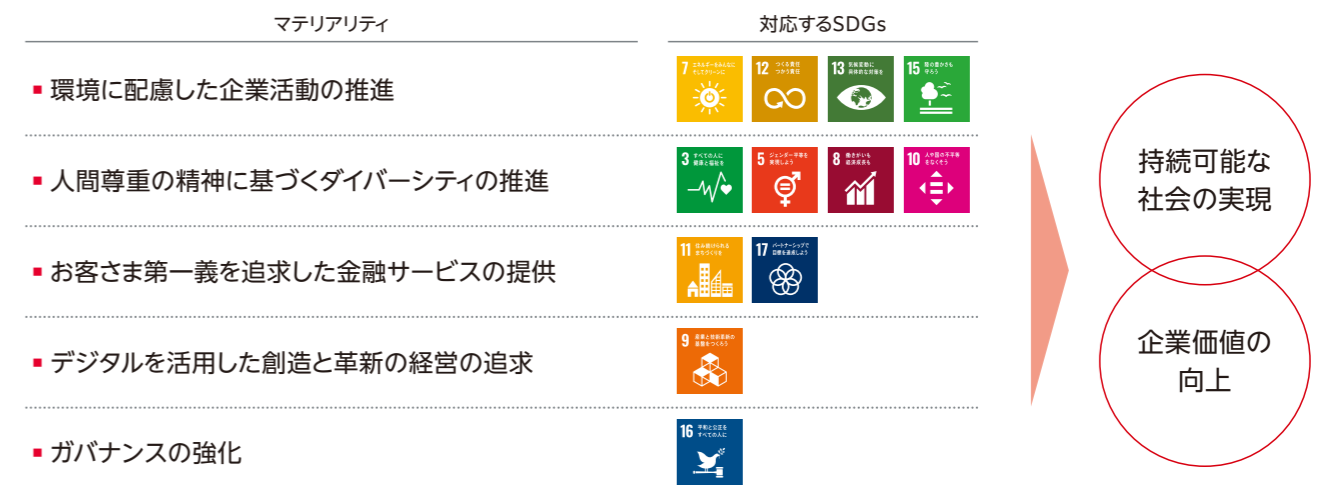
今後も、全てのステークホルダーの皆さまのご期待に応えつつ、持続可能な社会の実現に貢献し、社会とともに成長していくことを目指してまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後とも一層のご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

## サステナビリティ基本方針

当社は、創業の精神である『信頼の輪』のもと、企業理念である「人間尊重の精神」、「お客さま第一義」、「創造と革新の経営」を通じて、社会課題解決と企業価値の向上を目指し、持続可能な社会の実現に貢献します。

## マテリアリティ(重点領域)

当社が企業活動を行う上で、最も大切にすべき普遍的価値観である企業理念と、社会課題への取り組みに対するステークホルダーからの期待を踏まえ、優先的に取り組む重点領域を選定し、アコムだからできる課題の解決や社会の発展に貢献します。



## マテリアリティの特定プロセス



人口構造の変化や気候変動などの社会課題への関心が世界的に高まる中、アコムが社会に向けて提供できる価値について分析し、当社の普遍的価値観である企業理念を通じて企業活動を継続することこそが当社の社会的価値であるという結論に至りました。

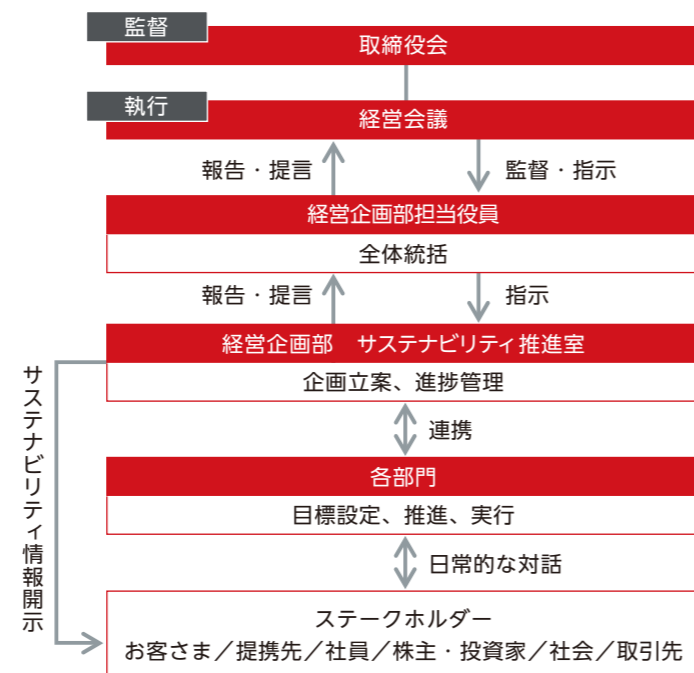
SDGsやGRIスタンダードなどの国際的なガイドラインを参考に、社会課題を洗い出し、5つのテーマを抽出しました。テーマの抽出にあたっては、あらゆるステークホルダーの意見を反映させるべく、部門を横断したワーキンググループを組成しました。

ステップ1で確認した当社の社会的価値とステップ2で抽出した5つのテーマについて、代表取締役及び役員執行役員で構成される中計策定検討会での議論を重ねました。

ステップ3で議論した内容を踏まえ、経営会議及び取締役会において、マテリアリティを特定しました。また、特定したテーマごとのKPIや進捗報告は定期的に経営会議及び取締役会で報告しています。

## サステナビリティ推進体制

アコムにおけるサステナビリティの推進体制は、経営企画部サステナビリティ推進室が全社的なサステナビリティの企画を検討・立案し、重要事項については経営会議や取締役会において審議・決定をしています。また、特定したマテリアリティ（重点領域）のKPIや進捗状況についても、四半期ごとに経営会議及び取締役会に報告しています。



サステナビリティ情報開示

サステナビリティの目標と取り組み実績

重点領域	主な取り組み内容	目標及び取り組みの方向性	2022年度の取り組み実績	達成度	関連する中期重点テーマ	対応するSDGs
E 環境に配慮した 企業活動の推進	再生可能エネルギーの導入	2022年度中に自社で契約する使用電力を再生可能エネルギーへ切り替え	2022年6月までに、電力会社との直接契約分全ての切り替えを完了(約630店、3拠点) <span style="float:right">▶ P.21</span>	○	サステナビリティ推進に向けた 体制強化・取り組み拡充	7 12 13 15
	自社GHG排出量ネットゼロへの取り組み	2030年までに自社GHG排出量ネットゼロ	管理会社が契約する電力は、再生可能エネルギーへ順次切り替え中	○		
	ATM・電飾看板等の消費電力削減対応	エネルギー使用に係る原単位 対前年度比マイナス1%	2021年度比 107.0% (+7.0%)*	×		
	環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入する「グリーン購入」の継続実施	物品の購買時には環境負荷を考慮し負荷の少ない商品の購入を推進	購買業務規程に基づき、優先的なグリーン購入の継続実施	○		
	地域清掃活動への参加	当社拠点のある地域で開催されている清掃活動への参加	港区、千代田区、中央区、大阪市、横浜市の清掃活動に参加(延べ100名参加)	○		
	森林保全活動の実施	森林保全活動「アコムの森」の開催	神奈川県に加え、大阪府と協定を締結し計4回開催(延べ75名参加) <span style="float:right">▶ P.22</span>	○		
S 人間尊重の 精神に基づく ダイバーシティ の推進	働きやすい職場環境づくり (健康経営の推進、多様な働き方の検討)	長時間労働者数(月間残業80時間超) 2024年度末0名	2022年度末、0名	○	採用・育成・定着の強化による 人材基盤の確立	3 5 8 10
	女性社員の活躍推進(ダイバーシティ推進)	女性管理職比率の向上	2023年4月1日時点、女性管理職比率8.7%(前年度比+3.2ポイント、課長相当職以上) [女性活躍ワーキンググループ]による施策検討を実施 若手女性社員を対象とする「Woman Career Program」研修を1回実施 <span style="float:right">▶ P.23</span>	○		
	障がい者支援	障がい者雇用率(法定率の遵守)	2022年度末、2.57%(法定率:2.30%)	○		
	エンゲージメント向上のための「ビジョン浸透プログラム」の実施	社員意識調査スコアの向上	2021年度比 +3.1ポイント <span style="float:right">▶ P.24</span>	○		
	「はじめたいこと、はじめよう!プロジェクト」の実施	はじめたいこと、はじめよう!プロジェクトを毎年実施(計3回)	初回開催。応募者数413名、採用者5名 <span style="float:right">▶ P.25</span>	○		
	文化・芸術支援	アコム"みる"コンサート物語を継続開催	13回開催。来場者数7,359名、社員ボランティア延べ203名 <span style="float:right">▶ P.26</span>	○		
S お客さま第一義 を追求した金融 サービスの提供	CS経営の推進	CS(お客さま満足)マインドの向上	2023年2月に「CSアワード」を開催。全社員が視聴 [CS体験カード]の提出、3,381件 <span style="float:right">▶ P.27</span>	○	[ヒト]と「デジタル」の最適化による 良質な顧客体験の提供	11 17
	お客さまの声の反映	CS改善提案カードに基づく改善活動の継続実施	[CS改善提案カード]の提出、1,330件(採用数88件) 振込融資金額を、「1万円単位」から「1円単位」へ変更 会員サイトやアプリの改修を実施	○		
	効率的・効果的な集客の実施	ローン・クレジットカード事業残高 2022年度末 9,085億円、2023年度末 9,468億円、2024年度末 9,842億円、新客数は毎期26万人、累計78万人	2022年度末、残高9,145億円(計画比+60億円)、新客数30.9万人(計画比+4.9万人) <span style="float:right">▶ P.29</span>	○		
	信用保証事業を通じた地域の活性化への対応	新規保証提携拡大、既存提携先の活性化により、 連結信用保証残高 2022年度末 1兆1,979億円、2023年度末 1兆2,540億円、2024年度末 1兆3,194億円	2023年3月2日、LINE Credit株式会社と保証提携を開始 2022年度末、残高1兆2,129億円(計画比+149億円) <span style="float:right">▶ P.31</span>	○		
	ASEANを中心とするアジア経済への貢献	新たな国への進出 海外金融事業残高 2022年度末 1,971億円、2023年度末 1,998億円、 2024年度末 2,038億円	マレーシアの子会社「ACOM (M) SDN. BHD.」がマネーレンダーライセンスを取得 2022年度末、残高2,195億円(計画比+223億円) <span style="float:right">▶ P.33</span>	○		
	デジタルを活用した創造と革新の経営の追求	キャッシュレス決済への対応 金融サービスを「as a Service型」で提供する新規事業の実現	アコムマスターカードにおいて、2022年4月 Apple Pay®、5月 Google Pay™への対応を開始 <span style="float:right">▶ P.35</span> 2022年4月、GeNiE(ジーニー)株式会社を設立。新規事業開始に向け対応中	○ ×		
G ガバナンスの 強化	コーポレートガバナンス・コードへの対応の高度化	コーポレートガバナンス・コードへの適確な対応	コーポレートガバナンス・コード全83コードへの対応状況を、「コーポレートガバナンスに関する報告書」にて開示 <span style="float:right">▶ P.39</span> 2023年2月、株価連動報酬制度(ファントムストック)を導入	○	リスク管理の高度化による ガバナンスの強化	16
	リスク管理	組織・会議体の整備 リスクカルチャー醸成のための全社的活動の実施 リスクオーナーシップに基づくリスク管理の実践	取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施 社内勉強会や社内研修を計520回開催、延べ4,092名参加 代表取締役及び役付執行役員一人ひとりから、全社員に向けて「リスクメッセージ」を発信	○		
	コンプライアンス	コミュニケーション活性化施策の実践 ノーハラスメントの全社浸透に向けた施策の推進	全部室において、コミュニケーション施策を立案し実施 ハラスメント研修を、109回開催(950名参加) ハラスメント関連の情報提供を定期的に実施	○		

\* 省エネ法の報告基準明確化に伴い、テナントとして利用しているデータセンターのエネルギー使用量を2022年度より算入。  
(当該データセンターの電気使用量を算入しなかった場合、2022年度の前年度比は98.6%)