

**AIFUL GROUP
COMMUNICATION BOOK 2023**

アイフルグループ コミュニケーションブック



カラフルライフに



アイフル

Contents



アイフルグループとは (各グループ企業紹介)	2
For Colorful Life. 自分の色が輝く社会に	3
ファイナンシャルインクルージョン	5
教育支援	5
人材戦略	6
エンゲージメント向上施策	8
アイフルの変化と成長	9
ESG データ集 (非財務データ一覧表)	10

報告対象期間 2022年度 (2022年4月1日～2023年3月31日)
一部対象期間以外の取り組みや2023年度の情報も掲載しています。

アイフルグループとは

ローン事業にとどまらず、多種多様な商品・サービスを提供し、柔軟な変化とデジタル技術でIT金融グループとしての成長を目指します。

<p>ローン・保証</p>	<p>事業者ローン</p> <p>AG ビジネスサポート</p> <p>AG メディカル</p>	<p>クレジット・保証</p> <p>LIFE CARD</p> <p>AG キャランティ</p>
<p>後払い決済</p> <p>AG ミライバライ</p>	<p>クラウドファンディング</p> <p>AG クラウドファンディング</p>	<p>ベンチャーキャピタル</p> <p>AG キャピタル</p>
<p>サービサー・企業再生</p> <p>AG 債権回収</p> <p>AG パートナース</p>	<p>リースバック・家賃保証</p> <p>AG 住まいるリースバック</p> <p>あんしん保証</p>	<p>海外</p> <p>AIRA & AIFUL</p> <p>REKSA FINANCE</p>
<p>少額短期保険事業</p> <p>FPC</p>	<p>システム・エンジニアリング・サービス</p> <p>Seven Seas</p>	



// For Colorful Life. 自分の色が輝く社会に //



アイフルグループは、「誠実な企業活動を通じて、社会より支持を得る」という経営理念と、「For Colorful Life(自分の色が輝く社会に)」のVISIONのもと、あらゆる人が自分らしくいられる未来を創造していくために、SDGs(持続可能な開発目標)を支援し、「持続可能な社会の実現」と「グループの成長」の両立を目指します。



For Colorful Life.

VISION
For Colorful Life.
自分の色が輝く社会に

MISSION

Be unique **Go beyond** **Step forward**
個性を認めあおう お客様の期待を超えよう より良い明日を作ろう

VALUE

Be honest / **Try harder** / **Build relationship** / **Be grateful**
誠実 努力 信頼 感恩



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



経営理念 | 誠実な企業活動を通じて、社会より支持を得る

ファイナンシャル・インクルージョン



新興国での金融サービスの提供

タイ王国では、金融インフラの整備が進んでいるものの、銀行などの金融機関からの借りにアクセスできる方々はまだ限られており、非正規の金融機関から借りに行うケースも少なくありません。このように金融リテラシーが浸透していない新興国において、アイフルは2014年12月に現地法人であるairaキャピタルと合弁で「AIRA & AIFUL Public Company Limited」を設立し、健全な金融システムの構築に向けて消費者金融事業を展開しています。



ソーシャルファイナンス・フレームワーク

アイフルグループはファイナンシャル・インクルージョンをコンセプトに商品開発へ取り組み、新たなチャレンジを行う企業へのサポートや国内の医療・福祉分野への事業支援、金融インフラが未成熟な新興国における金融サービスへのアクセスの提供など、社会へ貢献すべく取り組んでいます。このたび、ソーシャルボンドやソーシャルローンでの調達を通じてこうした取り組みを加速させるべく、消費者金融業界初となる本フレームワークを策定いたしました。



教育支援

金融教育セミナー

アイフルグループは若年層の金融リテラシー向上および金融トラブルの防止に努めています。2022年度も大学などの教育機関にて金融教育セミナーを実施しました。



ハッカソン "aihack" の開催

ハッカソン "aihack" を通して、優秀な理系・技術系学生に当社のビジネスモデルへの理解を深めていただき当社認知の向上を図るとともに、健全なリテールファイナンスの発展に寄与したいと考えています。これまでに京都や東京、タイ王国にて6回開催しています。



人材戦略

人材育成方針

2021年4月より、「将来を見据えた人事・教育制度の改革」と「従業員エンゲージメント向上につながる環境整備」を重点施策として掲げています。上記の重点施策を踏まえ、中核人材にあたる管理職を「能力・適性・人格が他の社員の模範となり、かつ指導力・統率力を有すると認められる人材」と定義し、定義に見合う人材の登用を行っています。また、積極的な育成を行う人材としてIT人材(IT分野における専門知識を有した人材)・若手社員を、また、活躍を期待する人材としてシニア社員を掲げています。



人材育成制度

● キャリアデザイン研修

女性社員を対象とした、主体的なキャリア開発のための研修

● プログラミング研修

プログラマー育成研修や、オンラインでのプログラミング講座

● 新任管理職・指導職研修

新任管理職を対象とした、管理職の立場として必要な知識や心構えを習得するための研修

● 語学支援

英会話レッスンの実施や TOEICIP テストの申込等の各種支援

● 係長補佐候補者育成研修

若手社員を対象とした、方針伝達演習(多数への発信)や指導育成演習(面接演習)

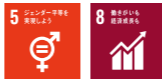
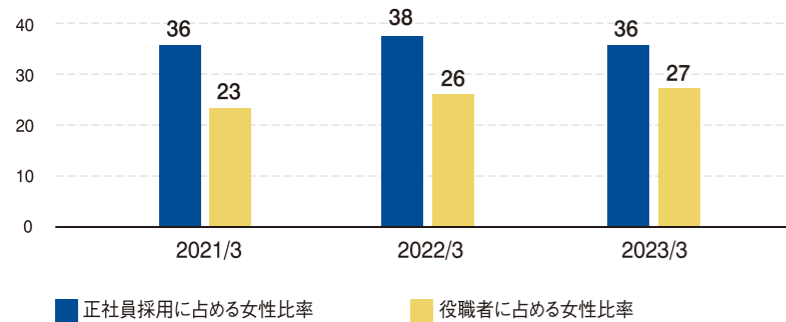


行動計画

女性社員の活躍を推進するために「行動計画」(計画期間:2022年4月1日～2025年3月31日)を策定し、女性社員の採用拡大や役職登用などに積極的に取り組んでいます。

進捗状況(対象期間:2022年4月1日～2023年3月31日)

数値目標	実績
正社員の採用に占める女性割合を40%以上とする(2025年3月期)	36%
女性の役職者数を2022年3月期比140%増加する(2025年3月期)	123%
女性管理職の人数を2022年3月比140%にする	100%
女性係長職人数を2022年3月比140%増加する	128%



エンゲージメント向上施策

男性社員の育児休業取得推進

アイフルグループは男性社員にとっても育児休業を取得しやすい環境づくりを目指しています。取得を推進することで、女性の育児の負担を軽減するだけでなく従業員エンゲージメントの向上にもつながると考えています。



プラチナくるみんの認定取得

当社は仕事と子育ての両立支援や男性社員の育児参加促進に向けた取り組みを評価され、2019年10月に改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業として、「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



社内FA制度

社員が自分の能力・経歴・実績を希望部署に自ら売り込み異動を可能とする、社内FA制度を設けています。この制度により、社員の挑戦意欲を活かしたモチベーションアップや社員の更なるキャリアアップを目指しています。



風通しの良い職場環境

コロナ禍で在宅勤務が増えたこともあり、グループウェアやアプリ、マルチポータルを活用し、役員および従業員同士のコミュニケーションの活性化を図っています。また、社長と従業員が自由に意見を交換するなど、風通しの良い職場環境を目指しています。



2023年度新卒社員研修の様子

職場見学会

従業員のご家族の皆様にもアイフルグループについてご理解を深めていただくとともに従業員エンゲージメント向上に向けて、定期的に(年2回程度)職場見学会を実施しています。



アイフルグループの変化と成長



リブランディング

アイフルグループのVI刷新(2022年)



ライフカードのVI刷新(2023年)



サービスの利便性



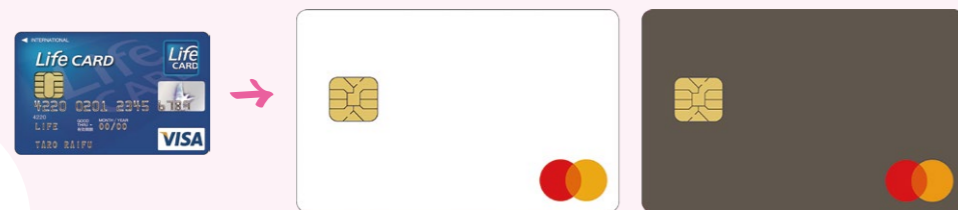
対面での接客からWEB中心に

社内環境の向上



オフィスカジュアルの推進

券面シンプル化



アイフルグループはこれまで環境の変化に柔軟に対応してきました。
ステークホルダーの皆様の期待に応えられるよう、
変化を恐れず成長し続ける企業を目指します。

ESGデータ集



環境

	2021年3月	2022年3月	2023年3月
Scope1 直接的なCO2排出量	865	791	742
Scope2 間接的なCO2排出量	6,864	5,975	5,736
合計	7,729	6,767	6,479

ガバナンス

	2021年6月	2022年6月	2023年6月		2021年3月	2022年3月	2023年3月
社内取締役	7	6	6	取締役会開催回数	39	43	42
社外取締役	2	3	3	定時株主総会開催回数	1	1	1
社外取締役比率	22.2%	33.3%	33.3%	決算説明会開催回数	2	2	2
				コンプライアンス勉強会開催回数	3	4	4

社会(人的資本)

	2021年3月	2022年3月	2023年3月
社員数	3,191	3,148	3,275
正社員数	2,135	2,116	2,180
非正社員数	1,056	1,032	1,095
障害者雇用数(単体)	13	14	13
外国籍雇用数(単体)	7	10	18
離職率	3.7%	3.7%	4.2%
平均勤続年数(単体)	15.2年	15.4年	15.1年
有給取得率	75.8%	73.4%	77.8%
育児休業取得率	91.5%	88.9%	68.7%
男性の育児休業取得率	84.4%	106.7%	63.6%