

AIFUL GROUP COMMUNICATION BOOK

アイフルグループ コミュニケーションブック



LOVE

暮らしの中に愛を



アイフル



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
アイフルグループのVMVとSDGs	3
 4 質の高い教育をみんなに IT・金融教育の推進	5
 5 ジェンダー平等を 実現しよう 男性社員の育休取得推進	6
 8 働きがいも 経済成長も 従業員エンゲージメント向上	7
 8 働きがいも 経済成長も 個性を認め合う環境	8
 3 すべての人に 健康と福祉を クレジットカードを通じた社会貢献	9
ESG データ集 (非財務データ一覧表)	10

アイフルグループとは

多様な商品・サービスの提供を通じてお客様の健全な消費活動や事業活動をサポートし、経済社会に貢献することを目指しています。

ローン・保証  アイフル	事業者ローン  アイフル ビジネスファイナンス  AG Medical	クレジット・保証  ライフカード  AG キャランティ-
後払い決済  AG ミライハ"ライ	クラウドファンディング  AG クラウド"ファンディング"	ベンチャーキャピタル  AG Capital
サービサー  AG 債権回収	企業再生  AG パートナース"	リースバック  AG 住まいるリースバック
倉庫業  AG スtockセンター	家賃保証  あんしん保証	海外  AIRA & AIFUL  REKSA FINANCE Anchoring your TRUST in our HISTORY



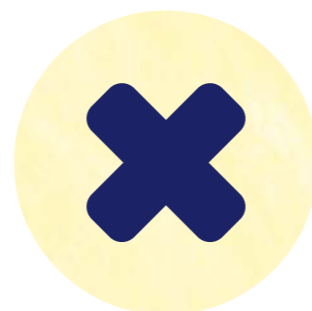
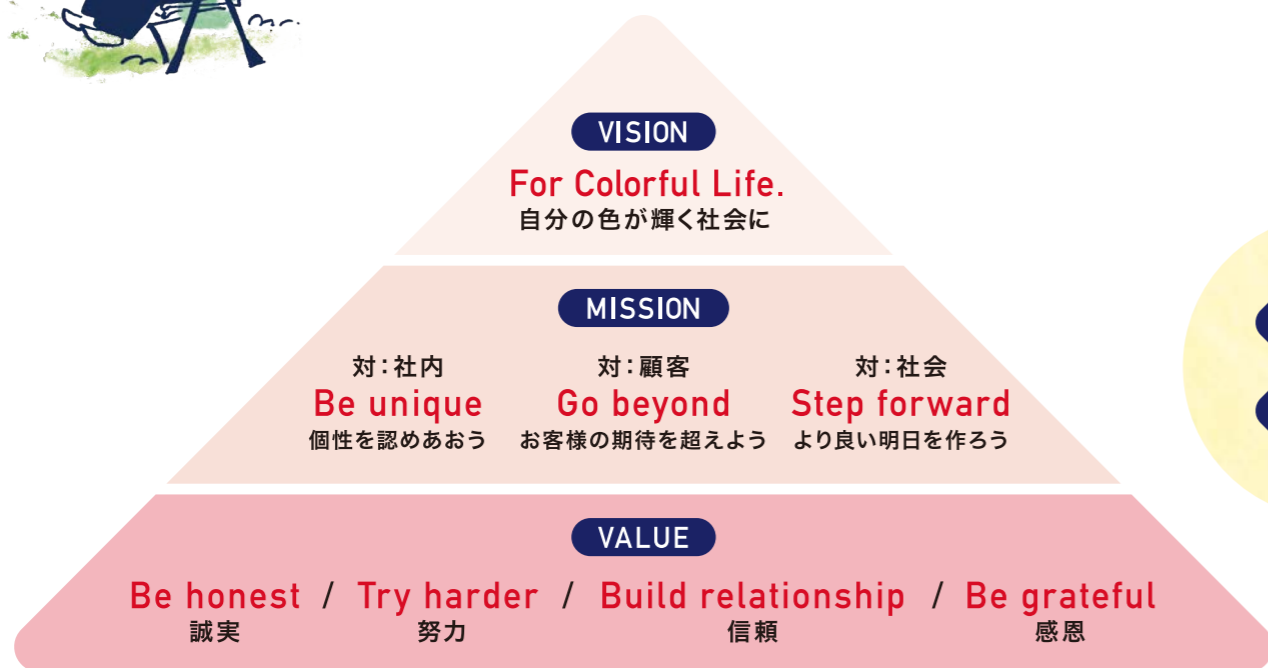
\\ アイフルグループのVMVとSDGs //

アイフルグループは、一人ひとりが自分らしくいられる社会にしたいと考えており、

VISIONとして「For Colorful Life. 自分の色が輝く社会に」を掲げています。

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への取り組みによる「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。



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



目指す社会の姿



VISIONを目指すため
何を思い働くか



MISSIONを支える
価値観



4 質の高い教育を
みんなに



IT・金融教育の推進



aihack Thailand

当社グループ企業のAIRA&AIFULの協賛のもと、タイにてハッカソンを開催しました。学ぶ機会、自身の可能性を掴む機会を提供し、ひいてはタイ国内のIT教育水準の向上に貢献することを目的に、今後も継続的な実施を予定しています。



プログラミング教室

AIRA&AIFULの協賛のもと、バンコクにある小中高一貫の女子校に通う中学生を対象に、プログラミング教室を開催しました。



金融教育セミナー

日本大学で行われた日本貸金業協会の出前講座(※)にて講義を行いました。



出前講座(※)
日本貸金業協会による資金需要者の利益の保護と貸金業者の健全な発展を目的とした活動の一環で、高校・大学・専門学校等の教育現場及び行政機関の要請を受け、講師を派遣する制度。



5 ジェンダー平等を
実現しよう



男性社員の育休取得推進

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。



総務部所属社員

取得して非常に良かったと思っています！
会社に対する妻の心象も良くなったので、
より働きやすくなりました。

とても有意義な一年間をおくることができ、
大変満足しました。育休期間に育児に専念できたこと
で一人の人間としての成長も実感しています。



プリペイド推進部所属社員



経営企画部所属社員

子どもたちと接する時間が増え、成長を間近で感じられ、有意義な時間が過ごせました。特に長男はひとり歩きを始める時期だったので、取得した3か月の間で飛躍的に成長し、それを傍で見守れたことがかけがえのない体験となりました。





従業員エンゲージメント向上

| 表彰制度

アイフルグループでは、営業成績や業務改善提案、RPAなど様々な分野において表彰制度を設けています。

また、今年度のAIFUL Best Player Awardより、グループ全社員からの投票によって表彰者を決定することになりました。

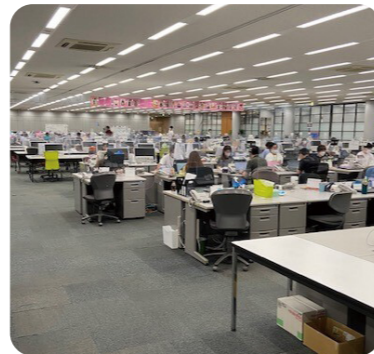
全社員が何らかの形で表彰制度に参画することで、モチベーションを高め、さらなるスキルアップへとつなげていきます。



| 社内公募制度

アイフルグループは社内公募制度を設けています。制度の目的は下記の通りです。

- ① 社員の挑戦意欲を活かしたモチベーションアップ
- ② 今活躍している社員の更なるキャリアアップ
- ③ 埋もれた人材を発掘し、活躍の機会を設ける
- ④ 人材・組織の活性化により会社の競争力を高める



個性を認め合う環境

アイフルグループでは、副業制度などの導入により従業員の多様な働き方を支援し、一人ひとりがいきいきと働ける環境を目指しています。

| 副業制度を利用する 社員へのインタビュー

Q.副業のメリットは何でしょうか？

時間の有効活用と、普段の業務では行わない作業を行うので技術的にも新しい発見があります。



Q.今後のキャリアプランや本業に どう活かしていきたいですか？

物心がついた時から、絵を描くことやデザインをするのが好きだったので、本業と副業、どちらも楽しく学びながら、自分のものとして吸収し続けて行きたいと考えています。副業で得たことが、本業で活かしたら嬉しいです、また、逆も同様です。一社員として、デザイン面で少しでも多く、会社に貢献することができればいいなと思います。



Q.副業で得た知見や人脈が業務に 活かされた事例はありますか？

副業に携わることによって、アイフルでのアプリケーション開発やAWSインフラ構築の改善のヒントを得られることがあります。また、本業と副業の両方で経験を積むことで、より高単価の副業案件にチャレンジできています。





クレジットカードを通じた 社会貢献

ライフカードは社会貢献型クレジットカードを発行し、収益の一部を提携団体やNPO法人に寄付しています。また、より多くの方が気軽に寄付ができるように、ポイントプログラムにチャリティーコースを設け、会員様からのポイントによる寄付も受け付けています。

担当役員からのメッセージ ～ポイント寄付制度と感謝状への想い～

日頃より寄付したいという気持ちを持ちながらも、なかなか機会がなく実行出来ていない方がいらっしゃるのではないかと考えポイント寄付制度を開始しました。

既に20年以上経ちましたが、我々の狙い通り、ポイント寄付制度は多くの会員様に主旨をご理解いただき、多数の寄付を寄せていただいております。多数寄せられた会員様からの善意に対して、当社として少しでも感謝の気持ちを“かたち”として伝えたいと考えておりましたが、先般、ある社員より「感謝状を贈るのはどうでしょうか？」という提案があり、「会員様のモチベーション向上にも繋がる非常に良い取り組みだ」と考え、採用したものです。先日、寄付をいただいた会員様に当社より直接感謝状をお渡しする機会がありましたが、とても良い制度であると感じいただき、非常にうれしく感じました。今後も続けていきたいと考えております。

ライフカード株式会社 取締役 専務執行役員 **増井 啓司**



ポイントで寄付をされた方への感謝状



ESGデータ集



■ 環境

	2020年3月	2021年3月	2022年3月
温室効果ガス総排出量 (t-CO2)	6,863	4,205	3,996
エネルギー使用量対前年度比	110.8%	63.6%	92.7%

■ ガバナンス

	2020年6月末時点	2021年6月末時点	2022年6月末時点
社内取締役	9	7	6
社外取締役	2	2	3
社外取締役比率	18.2%	22.2%	33.3%

	2020年3月	2021年3月	2022年3月
取締役会開催回数	35	39	43
定時株主総会開催回数	1	1	1
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	4	3	4

■ 社会 (人的資本)

	2020年3月	2021年3月	2022年3月
社員数 (単体)	1,397	1,480	1,505
正社員数 (単体)	1,028	1,012	1,010
うち男性社員	785	771	746
うち女性社員	243	241	264
非正社員数 (単体)	369	468	495
障害者雇用数 (単体)	13	13	14
外国籍雇用数 (単体)	7	7	10
管理職総数 (グループ会社就業者含む)	194	212	211
うち女性社員	3	6	7
うち外国籍社員	0	0	0
うち中途採用	80	84	82
離職率 (グループ会社就業者含む)	-	3.7%	3.7%
有給取得率 (単体)	76.63%	75.78%	73.44%
育児休業取得者数 (グループ会社原籍社員含む)	69	72	71
男性の育児休業取得者数 (グループ会社原籍社員含む)	1	4	9

