

サステナビリティ Sustainability



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。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Voices in HR:

お客様だけでなく、社員自身もまた「自分の色が輝く社会」を実現



アイフル株式会社
人事部 部長
半村 かおり

Q 多様化について具体的にはどのような取り組みをされているのでしょうか。

アイフルグループでは、女性の活躍を推進するために「行動計画」を策定・公表し、積極的な女性社員の採用拡大や役職登用に取り組んでいます。2023年から新たな取り組みとして、女性役職者の育成と女性活躍に向けた課題把握を目的に、役員がメンターとして、女性役職者の個別育成を行う役員メンター制度を導入しました。

また、2023年2月からタイ王国、インドでも海外学生の日本国内採用を開始し、タイ王国ではチュラロンコン大学やインド工科大学の学生など、既に入社した方、内定者含め、16名の海外IT人材（エンジニア含む）を採用を行っています。

Q アイフルグループの人事戦略について教えてください。

アイフルグループでは2021年に新たにVMV「For Colorful Life」を制定し、お客様だけでなく、社員自身もまた「自分の色が輝く社会」の実現に向けて取り組んでいます。

『人材が究極の財産』であり、「For Colorful Life」として、「生きがい実感できる職場」「社員の生活の安定と向上」を指針に掲げ、2021年から「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」を推進しています。

多様性が求められる中で女性や若手社員、中途採用者の積極的な管理職登用に加えて、新卒や優秀な外国人の採用、経験や知見を有したシニア層の活躍推進など、様々な社員が活躍し、「自分の色が輝く社会」の実現に向けて取り組んでいます。

Q IT企業を目指す中でIT人材を積極的に採用しているとのことですが。

アイフルグループではIT人材をエンジニア等のIT分野における専門知識を有した人材と定義し、DXの推進やシステム開発コストの削減を目的とし、積極的にエンジニアの中途採用を推進しています。

また、社員へプログラミング研修等の教育を行うなどしてIT人材の強化を進めています。

トピックス

● 役員メンター制度

2024年3月期より、女性役職者の個別育成を行う取り組みとして「役員メンター制度」を導入しております。

- 将来の女性役員・管理職を育てるために、次のステップへの登用を目指した育成を行うこと
- 女性役職者が持つ、現職位での課題や悩みに対する助言を行うこと
- 全役員が参画することで女性活躍推進の必要性を理解し社内の課題把握・施策推進に繋げること

● 優秀な海外人材の採用開始

アイフルグループでは国内のITエンジニア不足に対応し、優秀なエンジニアの採用と多様性の向上を図るため、海外でも採用活動を開始しました。



役員メンター制度でメンティーとなった女性社員からの声



ライフカード 信用管理部 課長

役員目線のアドバイスに毎回『目からウロコ』です。自分がどうあるべきかを考えて行動するようになりました。



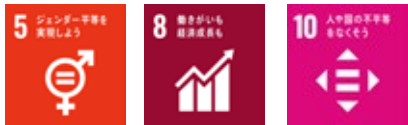
アイフルコンタクトセンター1部 係長

現状の私の課題に適した本をご紹介頂いたり、経験談を踏まえてアドバイス頂いたり、次の面談がいつも楽しみです。

2023年2月から採用を開始し、タイ王国のチュラロンコン大学、インド共和国のインド工科大学の学生など、既に入社した方および内定者含め16名の海外IT人材（エンジニア含む）の採用を行っています。



人的資本への投資



グループは、人事大綱により『人材が究極の財産であること』、『会社は社員の人格や個性を尊重し、その能力と適性に応じて、仕事・処遇と、職場環境を提供し、「生きがい実感できる職場」の実現と「社員の生活の安定と向上」に努めること』を指針として掲げております。

また2021年4月からは、これまでの取り組みに加え、「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、推進しております。

上記の指針・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おります。また、管理職とは別途、積極的な育成を行う人材としてIT人材（エンジニア等の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おります。

●女性の管理職登用

女性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・公表し、積極的な女性社員の採用拡大や役職登用に取組んでおります。

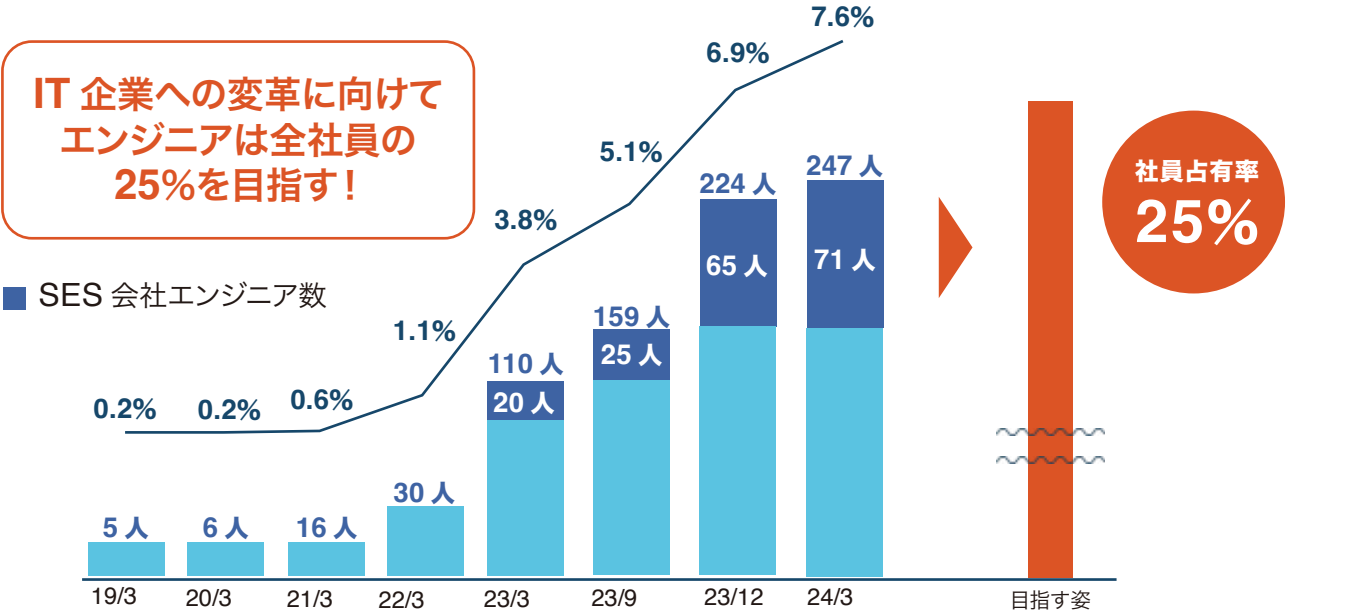
また、人材育成の面においては、女性社員を対象とし、女性役職者の育成と当社の女性活躍における課題把握を目的に、役員メンターとなり女性役職者の個別育成を行う役員メンター制度を実施しております。

数値目標	実績	対象期間
1. (2025年3月期) 正社員の採用に占める女性割合を40%以上とする	43%	2023年4月1日～2024年3月31日
2. (2025年3月期) 女性の役職者数を2022年3月期比140%増加する	167%	2024年3月31日時点
女性管理職の人数を2022年3月比140%にする	157%	2024年3月31日時点
女性係長職の人数を2022年3月比140%増加する	169%	2024年3月31日時点

●IT人材の増強

DXの推進及びシステム開発コストの削減を目的とし、素養があると思われる社員をIT関連部署へ配置・プログラミング研修等の教育を行っております。

また、採用や育成によりエンジニアを全社員の25%まで増やすことを目指しており、2023年度にSES事業を営む「セブンシーズ株式会社」や「株式会社Liblock」、2024年度に株式会社セイロップをアイフルグループに迎え、将来的な収益基盤の多様化とデジタル分野の内製化を図っております。



●若手社員の積極登用

積極的な役職登用や管理部門への配置等により、若手社員を将来の幹部・専門知識を有した人材の候補として育成しております。

●外国人の管理職への登用

アイフルグループではタイ王国のチュラロンコン大学およびインドのインド工科大学で採用活動しており、優秀なエンジニアの採用と多様性の向上を図っております。外国人を能力に応じて管理職に登用する方針であります。当社の事業形態及び領域の関係上、外国籍正社員の絶対数が少ないものの、国籍に囚われず、能力に応じた登用を行う方針であります。

●シニア社員の活躍推進

豊富な経験・知見を活かした活躍を期待し、社員が定年を迎え有期雇用労働者として再雇用を希望する場合は、専門知識・技能に応じた処遇の決定等、再雇用後も安定して活躍できる環境整備をしております。

●中途採用者の管理職への登用

新卒・中途採用にかかわらず、能力に応じて管理職へ登用する方針であります。管理職における中途採用者の割合は約38%を占め（2024/3/31時点）、今後も引き続き専門人材の採用を中心に中途採用を行い、適任者を管理職に登用してまいります。

Voices of Change:

中途社員が語るアイフル



Q なぜアイフルに？

下さん： 縦割りの組織だとDX推進は難しいと感じ、外からではなく**中から組織を変えてDX推進**に携わりたいと思ったことが転職のきっかけです。アイフルの面接の際、面接官や社長の話を伺って、それができるんじゃないかと思い入社を決めました。

福永さん： 前職のSierの企業ではお客様のプロジェクトや人員の都合で配属先が変わるので、リリースを見届けることができずに終わることもありました。それを残念に思ったので自社サービスの開発や保守・運用をやっていきたいと思いました。また、アイフルの面接官の方々との話がはずみ、**一緒に仕事をしたいと思いました。**

林さん： 私も前職はSierで、銀行のプロジェクトに参画していました。**自社のためにシステムやプロダクトを作りたい**と思い転職しました。

坪谷さん： Sierやメーカーを経てアイフルに入社しました。より規模の大きい企業で、メーカーでの内製化の経験を活かしたいと思いアイフルに転職しました。また、内製化の立ち上げはこの先も様々な会社で活かせるスキルだと思いました。この会社でそのスキルを身につけて3年ほどしたらまた転職しようと思っていたのですが、気づいたら6年目に突入していました。

下さん： それは働きやすいからですか？

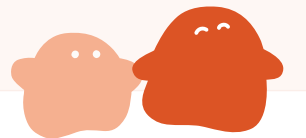
坪谷さん： それもありますが、**アイフルの将来に面白みを感じる**からです。

下さん： この中で唯一の新卒入社の桜井さんはいかがですか？

桜井さん： 入り口は皆さんと違いシステム系ではなく、入社後コンタクトセンターに配属されました。金融業界を志望しており、大学の先輩から消費者金融業界は働きやすいというお話を伺っていたこともあり、アイフルに入社しました。また、**独立系で自由度が高そう**というイメージがあったことも入社決め手となりました。



アイフル株式会社
デジタル推進2部
課長 下 佳代



Q ゼロからのスタート

下さん： 桜井さんは大学でプログラミングなど勉強していたのですか？

桜井さん： いえ、プログラミングの知識は全くありませんでした。当時の先輩の林さんに仕事を教わりながら知識を身につけていきました。最初は大変でしたが、先輩たちのサポートや会社の資格支援制度もあり、**知識ゼロからでもスキルを身に付けて成長できる環境**でした。

下さん： 林さんはデジタル推進部の立ち上げメンバーでしたよね。部署の立ち上げも大変だと思いますがいかがでしたか？

林さん： 何をすべきかを探すところから始まり、後に「内製化推進」をキーワードに検討を進めていきました。まずはデジタル推進部を「会社全体に認知してもらう」というところからのスタートでした。大変ですが、**ゼロから何かを生み出すことにやりがいを感じています。**

坪谷さん： この会社は自ら動いて何かを始めようとする人に対するサポートが手厚いと思います。

下さん： 社員がやりたいことを止めない社風だと感じます。入社して10か月ですが、**自分の提案に対してノーと言われたことがない**です。

林さん： **失敗を悪いものとして捉えておらず、チャレンジしやすい環境**ですよ。

Q エンジニアから見たアイフル

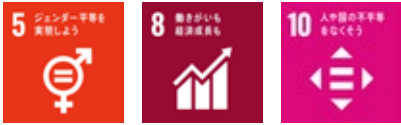
- 林さん：** この部署を立ち上げる際に動きやすさを実感し、**独立系企業のスピーディさ**は強みだと思いました。
- 下さん：** プロジェクトの着手が速いですよね。スピード感が求められるデジタル社会において、アイフルはこの時代に合っていると思います。
- 林さん：** スピード感がありますが、同時に**コンプライアンスや従業員のワークライフバランスへの意識が非常に高い**と感じます。妻の仕事が忙しく子供もいるので、リモートワークやコアタイムなしのフレックスタイム制が利用できることは大きなメリットです。
- 福永さん：** 男女関係なく働きやすさが確保されていると思います。服装などの細かい点も含め**働き方の自由度が高い**と感じます。



Q どうなる、アイフル？

- 下さん：** この会社の課題や変えたいこと、改善したいことはありますか？
- 林さん：** 今後もエンジニアを増やしていくためにも、人事制度や研修制度は刷新すべき部分があると思います。
- 坪谷さん：** 社内受注みたいな形ではなく各部でエンジニアを抱えて、エンジニアも営業部門も同じKPIを持って仕事ができるればいいなと思います。
- 下さん：** 消費者金融業界やアイフルの今後についてどう思いますか？
- 桜井さん：** 今は新規成約件数の伸び率は業界でトップですが、いずれ新規獲得件数は頭打ちになると思います。業界が飽和状態になったときに生き残っていくためにはどうすべきかを考える必要があります。
- 福永さん：** 私もそう思います。業界で生き残っていくためにも、スマホであらゆることが完結するのが当たり前の世の中で取り残されないためにも、**デジタル化を進めIT技術を常にアップデートしていかなければならない**と思います。
- 坪谷さん：** 消費者金融業界が飽和状態になるなら、事業を多角化していかなければならず、新規事業立ち上げの際もやはりIT技術は必要になります。また、デジタル化の推進を通じてアイフルの印象も変えられたらと思います。
- 林さん：** 消費者金融会社のイメージが強いですが、多様な金融商品を扱っていることをもっと知っていただきたいですね。今のアイフルでは、金融サービスがIT技術を使っているという状態ですが、将来的には**様々なITサービスをもっていてその一つに金融サービスがある**、という状態になっていけばいいなと思います。
- 下さん：** 皆さんの仰る通り、新規事業の立ち上げなどによって事業ポートフォリオは変えていかなければならないと思います。スコアリングなど今まで培ってきたノウハウを新規事業に展開していく際にIT技術が求められます。この会社の従来のイメージを変えるためにも、**「IT企業への変革」は必要な動き**だと思います。

社内環境整備に関する方針



●人事大綱の制定

経営理念の実現に向けて、また「生きがいを実感できる職場」を築くために、今後の人事政策の指針となる「人事大綱」を制定しております。人事大綱では、社員を会社にとっての究極の財産と位置付けており、社員が仕事を通じて人間的成長や達成感を味わい、生きがいを実感することによって、より豊かな人生を実現することを人事政策の基本に置いています。このような風土のなかで、社員ひとりひとりが高い自立性のもとに、能力を最大限に発揮できる制度・環境を追求し、社会から支持を得る企業活動の実現を目指しております。

●ハラスメント・ホットライン

セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて安心して相談ができる社内ホットラインを設けて、迅速・適切な対応を行っております。

●従業員の自己申告による意識調査及び満足度調査の実施

年に1度従業員に対し、現状の仕事や職場等に関する意識及び満足度調査を継続的に実施しております。調査結果は従業員のキャリアアップや職場環境の整備、従業員満足度向上等のための施策立案・推進に活用しております。

2024年3月期
実施調査概要

対象人数1,918名(グループ会社含む)回答率94.7%、満足度76.6%
※課長職以下の正社員。職場環境や業務内容への満足度やキャリア形成に対する意識についてアンケートを実施

●人材育成制度

当社グループは、社員ひとりひとりが高い自立性を持ち、能力を最大限に発揮できることを目指し、人材育成に取り組んでおります。

●社員の定着率向上と多様な働き方の実現に向けた各種社内環境の整備

時代の変化にあわせた社員の多様な働き方の実現に向け、以下社内環境の整備を行い、社員のワークライフバランス向上を推進しております。

在宅勤務 / フレックスタイム制度 / リフレッシュ休暇制度 / オフィスカジュアルでの勤務
新卒社員の初任給引き上げ / 不妊治療休暇制度 / 時短勤務 ※小学校 6 年生までの子を養育する社員
エリア限定の部長職導入 / ペット忌引き休暇の導入 / 職場近隣地域への引越支援制度の実施
定年後再雇用者の専門知識・技能に応じた処遇設定 / 子女教育手当支給 ※対象年齢 22 歳まで

ファミリーデー (職場見学) の開催

春・夏・冬休み期間にアイフルグループ全従業員のご家族向けの職場見学会を開催しておりご家族の方に、実際に働いている場所やお仕事内容を見て体験いただいております。



社内イベントの開催

七夕・ハロウィン・クリスマスなどの季節ごとに仮装イベントを行い、従業員エンゲージメント向上に努めております。



男性社員の育児 休業取得推進

男女格差の解消に向け、男性従業員による育児休業取得制度の整備と取得啓発、在宅勤務規程(テレワーク)の整備、柔軟な働き方にかかわる制度の継続的な見直しを行っております。

グループ内の対象者及び上長への取得啓発を継続的に行いながら男性育児休業取得率は対象者の100%取得を目指しており、2024年3月期では男性社員の育児休業取得率が97.6%となっております。



若年層の教育支援

●金融教育セミナー

アイフルグループでは、「For Colorful Life. 自分の色が輝く社会に」をビジョンに掲げ、全ての人が自分らしくいられる社会の実現を目指しております。

その一環として、全ての人が平等かつ安全に金融へアクセス出来る環境の一助を担うべく、金融教育を通じて、金融に関する正しい知識を身につけ、これからの人生に彩りを添えていただきたいと考え高校生・大学生などの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おります。2023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ております。



また、若年層をターゲットに起業・副業・アルバイト詐欺、投資詐欺等、手口が巧妙化・複雑化する金融犯罪等に対して、業界が結束して対応する必要があるとの考えに基づき、2023年6月に貸金業協会と大手貸金業4社で金融リテラシー向上コンソーシアムを設立し、2023年9月より本格的に活動を開始しております。

●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おります。

2019年3月よりハッカソン『aihack』への後援を開始以来、2021年12月に初の海外ハッカソンを行うなど、国内外での継続的なハッカソンを実施しております。

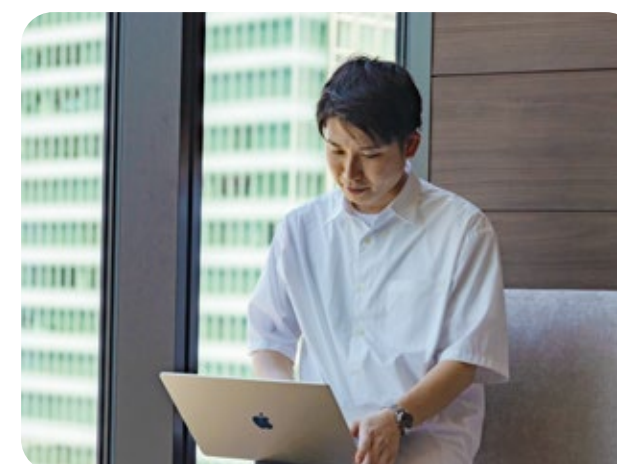


●グループコミュニケーションについて

Q 新しく新設されたグループコミュニケーション課ってどんな組織ですか？

アイフルグループ全体の広報機能とブランディングを担う組織として、2024年4月に課員全員が20代で構成されたフレッシュな組織です。社内外向けのブランディングやマスコミ対応、渉外業務（金融教育セミナーの開催等）を担っています。

今後のM&A推進や新規事業の立ち上げなど、アイフルグループの急拡大に向け、社内外でのブランディングを構築し、アイフル＝消費者金融ではなく、アイフルグループがIT企業として変革していることを広く理解いただくためのブランディング構築方針を策定しています。



Q 金融教育セミナーの開催もグループコミュニケーション課で対応するのですか？

巧妙化する金融犯罪のなかでアイフルグループとして金融犯罪防止のために全国の教育機関で金融教育セミナーを開催し、セミナー講師も私たちで行っています。若年層に対する金融教育は国をあげての課題であり、アイフルグループとしても正しい金融知識を身につけていただくべく、取り組んでいます。

グループコミュニケーション課は社内外とのコミュニケーションを通して、アイフルグループをより知って頂ける様に今後も取り組んでまいります。



アイフル株式会社
グループコミュニケーション部
課長 松尾 崇弘

事業と社会貢献



●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法人に寄付しております。また、ポイントプログラムに寄付コースを設け、会員様からのポイントによる寄付も受け付けています。



●診療報酬担保ローン

グループ企業のAG メディカルは、事業における創業間もない時期の運転資金への融資対応や、その他様々な用途に応じた融資ならびに、計画的な返済プランを提案することで、事業者への資金面でのサポートを行っています。

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きているものの、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入を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アイラキャピタルと合併で「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。これらの取り組みを今後一層加速させていくため、消費者金融業界初となるソーシャルファイナンス・フレームワークを作成するとともに、ソーシャルボンドおよびソーシャルローンによる借入れを行いました。ソーシャルボンドおよびソーシャルローンにより調達した資金は、グループ会社を通じて、以下の適格ソーシャルプロジェクトに関する新規支出またはリファイナンスに充当します。

プロジェクト カテゴリー	SBP※ カテゴリー	適格プロジェクトの概要、プロジェクト	SDGs
中小企業支援	中小企業向け 資金供給雇用 創出	事業の成長、継続のために資金を必要としている中小企業への事業資金支援 <プロジェクト> ・中小零細企業に対する事業資金サポートを行うAGビジネスサポートの事業者ローン ・AGキャピタルを通じた、中堅・ベンチャー企業への成長資金支援 【対象となる方々】 事業の成長、継続のために資金を必要としている中小企業	8 働きがいも 経済成長も 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう
医療・介護 施設支援	必要不可欠な サービスへの アクセス	病院・介護施設への事業資金支援 <プロジェクト> ・AGメディカルによる病院・介護施設等の医療・介護事業者への事業資金支援 【対象となる方々】 医療・介護サービスを必要としている方々、医療・介護サービス維持・継続のために事業資金を必要としている事業者	3 すべての人に 健康と福祉も 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう
新興国の個人 へ金融サービ スの提供	必要不可欠な サービスへの アクセス	金融サービスが未成熟な新興国において、個人に対する金融サービスへのアクセスの提供を通じた金融リテラシーの向上 <プロジェクト> ・A&A（アイラ&アイフル）を通じた、タイ王国の方々への金融サービスへのアクセス提供 【対象となる方々】 金融サービスが未成熟な国において資金調達が困難な個人	8 働きがいも 経済成長も 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 10 人や国の不平等 をなくそう

＜調達資金の充当状況＞

2024年3月末時点のソーシャルファイナンスによる累計調達額が245億円、充当残高が233億円となっています。

プロジェクトカテゴリー	グループ会社	適格プロジェクト残高	ソーシャルファイナンス充当額
中小企業支援	 AG ビジネスサポート	299億円	75億円
	 AG Medical	33億円	0億円
医療・介護施設支援	 AG Capital	170億円	108億円
新興国の個人へ金融サービスの提供		89億円	50億円
未充当額		-	0億円
合計（調達残高）		593億円	233億円

透明性のある経営

●株主・投資家の皆様との対話実績

アイフルグループの目指す姿の実現に向けた経営戦略、会社情報の適時適切な開示に努めるとともに、株主・投資家の皆さまに対する積極的なIR活動、建設的な対話を通じて、透明性のある経営を目指しています。

2024年3月期のアナリスト・投資家との対話実績(2023年4月1日～2024年3月31日)は以下の通りです。

形式	実施回数
決算説明会	2
1 on 1ミーティング	161
証券会社主催カンファレンスへの参加	2(10先)



●ESGデータ

環境				
年月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月
Scope1 直接的なCO2排出量(t-CO2)	865	791	742	622
Scope2 間接的なCO2排出量(t-CO2)	6,864	5,975	5,736	5,586
合計(t-CO2)	7,729	6,767	6,479	6,208

ガバナンス				
年月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
社内取締役	7	6	6	6
社外取締役	2	3	3	3
社外取締役比率	22.20%	33.30%	33.30%	33.30%

年月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月
取締役会開催回数	39	43	42	39
定時株主総会開催回数	1	1	1	1
決算説明会開催回数	2	2	2	2
コンプライアンス勉強会開催回数	3	4	4	4

社会				
年月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月
社員数	3,193	3,148	3,275	3,716
正社員数	2,135	2,116	2,180	2,470
非正社員数	1,056	1,032	1,095	1,246
障害者雇用数(単体)	13	14	13	22
外国籍雇用数(単体)	7	10	18	43
離職率	3.7%	3.7%	4.2%	5.1%
平均勤続年数(単体)	15.2年	15.4年	15.1年	12.7年
有給休暇取得率	75.8%	73.4%	77.8%	74.3%
育児休業取得率	91.5%	88.9%	68.7%	98.3%
男性の育児休業取得率	84.4%	106.7%	63.6%	96.7%