



INTEGRATED REPORT 2025

JA三井リース株式会社 | 統合報告書 2025

グループ
経営理念

Real Challenge, Real Change

私たちは金融の枠組みを超えて、
お客様の思い描くビジネスの将来を、
ともに見つめ、育み、実現することに挑戦し続けます。
より良い社会と未来のために。

グループ
スローガン

Leasing Our Passion



一歩ずつともに歩む、 より良い未来へ

これまで私たちは、経営理念のもと
一歩一歩着実に成長を重ねてきました。
そして今、新たなビジョンのもと、一人ひとりが探求心を持ち、
さらなる挑戦へと踏み出しています。
未知への挑戦には、失敗も学びもあります。
でもその経験の先にこそ、次のステージが待っています。
変化を前向きにとらえながら、
私たちは成長に向けて歩み続けます。



CONTENTS

SECTION 1 JAMLグループの現在地

- 04 巻頭対談
個の成長がチームを高みへ導く だからGo for it!
- 08 挑戦と変革の歩み
- 09 JAMLグループの誇り
- 10 データで見る現在地点
- 11 Topメッセージ より良い未来は小さくても確かな一歩から始まる
- 15 ロードマップ——経営理念の実現を目指して

SECTION 2 サステナビリティ経営

- 16 サステナビリティ推進委員会 委員長メッセージ
より良い社会と未来はすべての社員の活躍の先に
- 18 JAMLグループのマテリアリティ
- 19 カーボンニュートラルの実現に貢献
- 20 サーキュラーエコノミーの推進
- 21 多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場づくり
- 22 経営理念を実践する組織づくり
- 23 Real Challenge to BX——進化する挑戦のかたち
- 24 社員座談会 成長の実感が働きがいになる

SECTION 3 中期経営計画

- 27 中期経営計画2028——テーマは「持続性」
- 28 長期ビジョン 中期経営計画のその先を見つめて
- 29 人事役員メッセージ
すでに始まっています、自分自身を幸せにする働き方
- 31 Go for it!——挑戦が成長につながる組織へ
- 32 枠組みを超えた連携が、さらなる進化の鍵になる
- 33 新中期経営計画に関するQ&A

SECTION 4 Challenge & Evolution 挑戦と変革の最前線 社員がつくる より良い未来

- 35 海外事業 異文化を超えて築いたパートナーシップ
- 36 農林水産事業 農業の未来を支えるプラットフォームへ
- 37 エリア事業 九州の森林を守る新しいリースのかたち
- 38 不動産事業 人々の幸せな時間を私の仕事で守る
- 39 船舶事業 肌で感じる欧州での船舶事業拡大

SECTION 5 基本情報

- 40 11年間のデータ
- 41 役員一覧
- 43 会社情報
- 44 グローバルネットワーク

事務局より

当社初となる統合報告書を発行しました。当社は前中期経営計画を一致団結して達成し、現在は新中期経営計画「Sustainable Evolution 2028」に役職員一丸となって取り組んでいます。

本レポートは、当社のさらなる成長に向けたメッセージをお届けしたいという思いを込めて、制作しました。当社の挑戦と変革の歩みを振り返るとともに、社長をはじめとする役員から若手社員まで、さまざまな声を掲載しています。

企業名の表記について

本冊子では、企業名を下記の略称で記載しています。
JAMLグループ：JA三井リースグループ
JAML：JA三井リース

個の成長が
チームを高めへ導く
だから *Go for it!*

エディー・ジョーンズ氏
ラグビーコーチ



新分 敬人
代表取締役 社長執行役員

DIALOGUE

—— 巻頭対談 ——

2015年のラグビーワールドカップで日本代表を率い、「スポーツ史上最大の番狂わせ」と言われる勝利をもたらしたエディー・ジョーンズ氏。これまで世界の数多くのトップチームのヘッドコーチを歴任し、今再び日本代表のヘッドコーチとして新たな歴史をつくろうとしている同氏とJAMLグループ社長の新分が対談し、組織をより高めへと導くリーダーシップのあり方、一人ひとりのチャレンジを生む環境などについて語りました。

プレッシャーを感じることを むしろ特権だととらえる

新分 私たちは今、新しい中期経営計画の3年間に向け、持続的に成長できるような会社の基盤をつくりたいと思っています。そこでまずエディーさんにお伺いしたいのは、ビジョンをチームに浸透させていくリーダーシップのあり方です。ワールドカップで日本ラグビー界の歴史を変えたご経験から、何か私たちのヒントになることがありますか、お教えいただけないでしょうか。

ジョーンズ 第一に、自分がどこに行きたいのか明確なビジョンを持つ必要があります。そして、それを周囲の人に示す必要があります。ほとんどの人は何か特別なことに参加したいと思っているはずなので、そのビジョンが本当に特別なことだと感じたらワクワクするはずです。組織としては、それをどのように達成するかについて明確な計画を立てておく必要があります。そして

成功するたびに、その成功に対して報いることが大切です。

新分 社員一人ひとりは結構なプレッシャーを感じながら働いているわけですが、プレッシャーをむしろ力に変えていく心の持ち方について、特に若い人たちに何かアドバイスはありますか。

ジョーンズ プレッシャーを感じることは特権です。なぜなら、登山と同じように、登れば登るほどプレッシャーは大きくなるからです。プレッシャーを高い場所まで到達した特権ととらえ、立ち向かっていってほしいですね。その一方、組織内では、より多くの挑戦をしなくてはならない立場の人やプレッシャーを感じている人を特定し、どのようにサポートできるかを考える必要があります。また、そうした態勢を整えることが大切です。

新分 ラグビー日本代表は選り抜かれた選手たちだと思いますが、勝たなければいけないというプレッシャーの中で、サポートが必要な方もいらっしゃるんですか？

ジョーンズ ええ、誰もが時にプレッシャーで苦しむものです。誰かが苦しんでいたら、しっかりコミュニケーションを取って一緒に解決策を見つけます。また、チーム全体が苦しんでいる場合は、戦略を少し変える必要があります。ある日、グラウンドへ行ったら、選手たちが疲れているのがわかったので、練習を中止にしたことがあります。みんながっかりしていましたが、人生において重要な方程式の一つは、ストレスと休息のバランスが成長につながるということです。会社では週に1日、1時間早く仕事を終えるということもあるでしょう。ストレスを軽減して、また元気に仕事をするのです。

良いコミュニケーションが 良いパフォーマンスを生む

新分 エディーさんはご著書の中で、強いチームづくりには、ハードワークと規律、

DIALOGUE



人生において重要な
方程式の一つは、
ストレスと休息のバランスが
成長につながるということ

—— Eddie Jones



もっと日常的に
対話の場を持つことが、
お互いの理解度と信頼度を
高める近道なのでしょう

—— Keito Shimbū

そして楽しさが必要だと書いていらっしゃる。そのために苦心されているのはどういふところでしょう？

ジョーンズ 私たちはよく、勝利と努力と楽しみのトライアングルについて話します。常にそのバランスを正しく保つことが重要です。そこに魔法の方程式はありません。

成功する人は皆努力しています。これは譲れない点です。一方、どのようにして人は仕事から喜びを得ることができるのでしょうか？ほとんどの人が自分の可能性を知りたいと思っていますし、上司が自分を認めてくれているのかも知りたがっています。ですから、リーダーは「今何が得意か？」「どうすればもっと成長できるのか」といったことについて、社員の皆さんを気遣う姿勢を示してください。例えば、コーヒーを飲みに行くだけでもいいし、家族の話をするだけでもいい。社員一人ひとりがあなたにとって大切な存在であることを示さなければなりません。

もう一つ言いますと、努力しようとしてい

る人にとって信頼は非常に重要な要素です。信頼とは何か？ それは、口に出したことを必ず実行することです。組織に一貫性があり、信頼関係が築かれると、人はそこに所属している感覚を持つことができ、より多くの貢献をしようと思うようになります。特に若い人たちにとって帰属意識は大切です。なぜなら彼らは、一人で携帯電話をいじる時間があまりにも多いからです(笑)。

新分 最近は部下たちとのコミュニケーションを取りづらくなっていると感じるマネージャークラスが大勢います。私たちの若い頃は、仕事が終わると毎日のようにお酒を飲みに行って上司と会話をしたのですが、今はそういう時代ではありません。私たちもいろいろなかたちで研修を行ったり、私が直接話しかける場を持ったりはするのですが、もっと日常的に対話の場を持つことが、お互いの理解度と信頼度を高める近道なのではないでしょうか。私をはじめ経営層が全社員にしっかりと語りかける場を持

たないといけません。

ジョーンズ その通りだと思います。一緒に学び、社員とより密接なコミュニケーションを醸成する機会を増やすことです。社員一人ひとりが有意義な貢献をしていると感じられるような、1on1または小グループのミーティングを増やせば増やすほど、組織にとってはプラスになるでしょう。若い社員がより多くの発言をし、経営陣や上司が彼らの話に耳を傾ければ傾けるほど、一人ひとりが良いパフォーマンスを発揮する可能性が高まり、ひいてはそれが会社の利益向上につながります。

プロフェッショナルとは 日々成長すべく努力する人

新分 これから3年間のステージでは、社員一人ひとりの自己実現のために、好奇心や探究心を持ってチャレンジしてほしいと

いうことで、「Go for it!」という言葉を新中期経営計画の人的資本経営スローガンとして掲げました。松下幸之助さんの「やってみなはれ」と同じです。おそらく失敗もあると思いますが、一定の範囲内で失敗を重ねながら、成長してもらいたいと思っています。

ジョーンズ 私も「Go for it!」という言葉が大好きです。何か特別なことをやろうとするなら、勇気が必要なのは明らかです。おっしゃる通り、たとえミスをした、一生懸命頑張っているのであれば罰しないことです。「Go for it!」と言いながら、「なぜそんなことをしたんだ?」と責めるのは一貫性がありません。目標に向かって、一人ひとりのチャレンジを全員で支持しなければなりません。もちろん、なぜミスをしたのかを検証する必要はありますけれども。

新分 試合の中でまったく納得できないプレーをした選手に対して、エディーさんは怒ったりしないのですか? (笑)

ジョーンズ 若いコーチなら怒るかもしれませんが、コーチを長く続ければ続けるほど、選手が期待に反した行動を取った場合、十分に指導できていないという責任は私に返ってきます。リーダーシップにおいて最も重要なことの一つは、選手のパフォーマンスの責任をリーダーが負うことだと私は思います。100%の責任を自分で負い、ほかの誰にも責任を負わせてはいけないのです。

新分 今のお話は経営陣として着実に実践していきたいと思います。その中で、個人を成長させることとチームを強くすることの両方を進めていきますが、とりわけ個人には何かのプロフェッショナルになってほしいと思っています。

ジョーンズ プロフェッショナルとは、日々成長すべく努力する人だと私は思います。経営陣は、どうすれば人材を成長させることができるか常に考え、向上心を持ってい

る人を褒める一方、向上心がない人には問いかける必要があるでしょう。組織全体が向上しようと努力し続けていれば、チームの進歩の速度は上がります。

新分 最後に、当社グループの社員だけではなく、日本の若い働き手に向けて応援メッセージをいただけますか。

ジョーンズ どうすればもっと成長できるのか、仕事で何ができるのか、どうすれば会社を強くすることに貢献できるのか、といったことを常に考えてほしいと思います。もし全員が「自分はいくら成長できるか」と考えたなら、同じモチベーションを持つ仲間とともに前進していくことになるので、仕事は本当に楽しいものになるでしょう。

誰しも何か特別なことに参加したいと思っています。自分の変化をもたらしていると感じたいのです。ビジネスを立ち上げるのはCEOだけではなくありません。一人ひとりが会社の未来に責任を持たないといけま

せん。その自覚のもとに、どんどんチャレンジしていきましょう。

新分 若手をサポートするリーダー層にも一言いただけるとうれしいです。

ジョーンズ リーダーが率先してオフィスの雰囲気をつくり出さないといけないと思います。エネルギー、熱意、野心に満ちた雰囲気です。毎日オフィスでロールモデルになる社員を見つけ、何か良いことをしているのを見たら褒めてあげましょう。良い行動を褒め続けると同時に、自分自身もロールモデルとなるべきです。なぜなら、あなた方は今素晴らしいプロジェクトを進めていて、事業をどれだけ改善できるかを示しているからです。

新分 ありがとうございます。私自身も今のお言葉をしっかりと心に刻んで、褒めるところはしっかり褒め、パッションを持ってリードしていきたいと思っています。

挑戦と変革の歩み

JAMLグループは、経営理念に基づいた中期経営計画を策定し、挑戦と変革を繰り返すことで、事業領域の拡大や企業成長を実現してきました。

2008-2013

2014-2016

2017-2019

2020-2024

設立と経営再建 リーマンショックによる不況

協同リース(株)・三井リース事業(株)の統合によりJAML誕生。両社の強みを掛け合わせた事業を開始しました。

経営理念 「Real Challenge, Real Change」 の誕生

経営再建計画を前倒しで達成。
さらなる成長のため経営理念を策定し、
組織全体の結束を促進しました。

「Real Change 2020」 安定的利益基盤の創出

挑戦と変革の過渡期。安定的な収益基盤を
確立するビジネスモデルの転換により、
成長への足掛かりとしました。

「Real Change 2025」 人的資本活用による再成長

中計の目標達成。経営理念の浸透により、
社員一人ひとりの挑戦と変革がさらなる
会社の成長を実現しました。

- JA三井リース建物(株)に不動産リース事業を分割
- 再生可能エネルギー発電事業を行う環境エネルギー部(現プロジェクト開発部)を新設
- シンガポール現地法人の新設

- 第1回・第2回無担保普通社債(社債間限定同順位特約付)発行
- 米国にてAG Semiconductor Services, LLCに出資
- M-tech CENTER(情報機器類の再生施設)を拡張し、中古PC商品化事業を強化

- スタートアップ企業等への投資をはじめとしたエクイティ投資機能強化を目的に、社内ベンチャーキャピタル・ファンドを創設
- 米国にて独立系リース会社 現First Financial Holdings, LLCの買収

- 当社初のグリーンボンドを発行
- 包装機械を主力とする(株)日本包装リースを連結子会社化
- 再生可能エネルギー関連事業拡大のため、JA三井エナジーソリューションズ(株)が営業開始
- 日米をつなぐ太平洋横断海底通信ケーブルを運営する新事業会社セレンジユノネットワーク(株)に出資
- 農中JAMLリート投資法人の運営開始
- 米国にてKatsumi Global, LLCおよびOakmont Capital Holdings, LLCを買収し、北米事業を拡大

営業資産残高推移

2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 (年度)

事業領域の拡大

● 農林水産業

● メディカル・ヘルスケア

● 流通・物流

● 産業機械

● 建設機械

● 半導体

● デジタルインフラ

● 海外

● 再生可能エネルギー

● 不動産

● ICT

● 船舶

● 航空機

● 貨車

● オート・モビリティ

● ベンチャー投資

JAMLグループの誇り

私たちは、お客様やお取引先様、協業先をパートナーと定義しています。

設立以来、これまでパートナーとともに新たな挑戦や変革に挑むことで、事業領域の拡大や社会課題解決を目指してきました。

こうして培ってきたパートナー基盤こそが、私たちの財産であり、誇りです。

経営理念の実践



より良い社会と 未来をつくる

パートナーをはじめ、
地域・社会、社員などすべての
ステークホルダーにとって
より良い社会と未来を
つくることを目指します。



情熱的に 挑戦し続ける

金融の枠組みを超え、
あらゆる社会課題を
自分ごととしてとらえ、
解決に向けて、失敗を恐れずに
挑戦し続けます。



パートナーと ともに高め合う

JAMLグループの強みを
活かして、パートナーの挑戦を
粘り強くサポートしていきます。
それが私たちの成長にも
つながります。

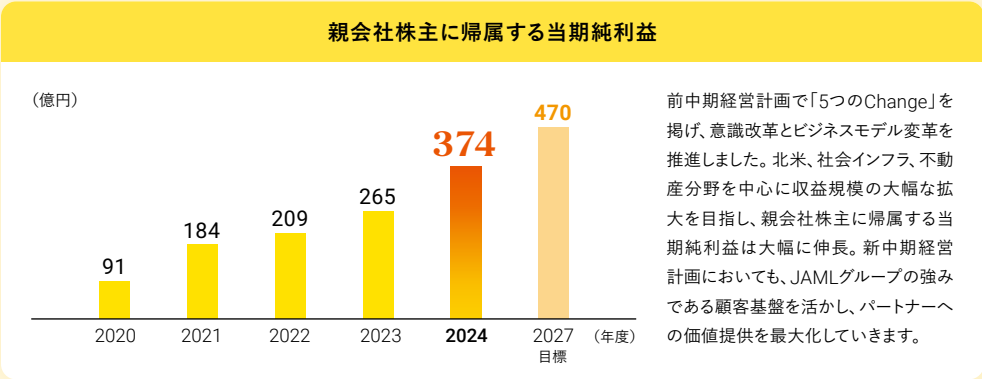
JAMLグループの誇りは、 より良い未来をともにつくる パートナーの存在です。

パートナーとの信頼関係は、
一人ひとりと誠実に向き合い、同じ未来を見つめて
ともに挑戦することで築かれるものです。

パートナーは、私たちにとって
かけがえのない存在であると同時に、
私たち自身もパートナーにとってそのような存在で
あり続けたいと考えています。

データで見る現在地点 (2025年3月時点)

JAMLグループは、経営理念の実現を目指して、着実に成長してきました。社員一人ひとりがパートナーとの信頼を積み重ね、挑戦を繰り返してきた結果です。社員の成長こそが会社の成長であると考え、個の力を最大化することで、持続的な価値の創出につなげていきます。



A portrait of Shinobu Akino, the Chairman and CEO of JA Sankei Leasing Co., Ltd. He is a middle-aged man with grey hair, wearing a dark blue suit, a light blue shirt, and a blue patterned tie. He is standing with his hands clasped in front of him, smiling slightly. The background is a bright, out-of-focus window with vertical bars.

Top Message

新分 敬人

代表取締役 社長執行役員

より良い未来は 小さくても確かな一歩から始まる

マインドセットを変える

私が社長執行役員に就任した当時、多くの社員が「リスクを取って失敗することはよくない」という考え方を持っていたと思います。合併直後にリーマンショックによる経営悪化があり、それが影響して、さまざまな業務運営上の制約があったのだと思います。一定の利益は出ていましたし、これ以上成長しなくてもいいだろうという、現状維持バイアスの強い思考になっていたのでしょうか。社員一人ひとりの成長意欲はあまり高くないと感じていました。

しかし私は、この会社にはまだまだやれることがたくさんあると確信していました。就任初日のあいさつで「私が一番、この業界、当社グループの成長可能性を信じている」と話したことを覚えています。

挑戦する会社に変革するためには、自らが率先してリスクを取らなければなりません。就任後まず実行したのは、バランスシートを活用して営業資産を伸ばす指示をしたこと。そのために、株主に協力していただき、会社の長期的な成長のために配当性向を下げさせてもらいました。今でも変わらないこの成長・変革に向けてリスクを取る姿勢は、就任当初に掲げた方針によって社員にも伝わったと思います。実は、もっと挑戦し、成長したいと考えていた社員も多くいました。あのままリスクを取らずに同じことだけをやり続けていたら、今の会社の姿はなかったでしょう。そのくらいリース業界は厳しいのです。

同時に、この業界に無限の可能性があることも確信していました。金融業界出身の私には、モノが

Top Message

介在するリースは非常に面白いビジネスに感じられたのです。自分の頑張った仕事が、目に見えてかたちになるというのは素直に良いものです。

その可能性に挑戦できる会社にするために、大きく3つの取り組みに注力してきました。

1つ目は社内規程の整備です。挑戦したくても、社内ルールに縛られていたらできない。その状態を是正するために、分野ごとに規定を変えていきました。業界分析をしっかりとした上で正しくリスクを取っていくための権限委譲も進めました。

2つ目は成長分野の特定です。エネルギー問題やデジタル化、社会情勢などの社会潮流の中にニーズを見つけ、私たちのビジネスと紐付けて分野を開拓していきました。例えば、リースという事業の根本にはリサイクルやリデュースがあるから、サーキュラーエコノミーに貢献できるとか、コロナ禍が落ち着いてインバウンドが増えるから、それに向けて不動産投資をしようとか、大きな方向性を提示すれば、当社の社員は期待以上の成果を出します。

そのため、成長分野を開拓しさえすれば、業績向上に必ずつながると考えていました。

3つ目は利益の追求です。就任当時から「300億円から500億円の利益が出せる会社にならないと、大きな挑戦ができない」と言い続けてきました。そのため、これまでの4年間は、とにかく利益を上げるという目標に向かって邁進してきました。

これらの取り組み以外に会議体や資料などの小さな変革を含めて、この会社と社員のために必要なことは聖域なく変えてきたという自負があります。こうした取り組みを進める中で前中期経営計画の目標を達成し、ようやくさまざまなことのバランスが整ってきたのが、まさに今のJAMLグループです。

持続的成長に向けた基盤の強化

これまでは、数字を上げるために、気持ちと勢いで走り抜けてきたというのが正直なところでは

ここからさらに持続的に成長するためには、あらゆる基盤をもう一段強固なものにしておくはなりません。新中期経営計画「Sustainable Evolution 2028」では、この考えをもとに重点施策をつくり上げていきました。

1つ目は顧客基盤。創業からこれまでに築いてきた顧客基盤は、私たちの財産であり、誇りです。JAMLグループでは、取引先含め、顧客をパートナーと定義しています。このつながり自体が営業力の源泉となるため、基盤を強化しないことには、どのような商売も広がりません。1社1社と誠実に向き合い、必要なリスクと一緒に取っていくことで信頼がふくらみ、パートナーは増えていきます。実際、この数年で取り扱うリースの案件が多様化するとともに、パートナーの種類もかなり変わってきています。社員一人ひとりが「パートナーのお困りごととは意地でも解決する」という気概を持ち、ソリューションを創り出すコーディネーターになることが非常に重要です。

2つ目は財務基盤。当然ながら財務の健全性が

Top Message

なければ、新たな挑戦はできません。適正な自己資本比率を保ち、借入する力を強化する必要があります。特に後者に関しては、企業の信用度を向上させることが肝要です。格付けを上げたり指標を満たしたりすることも、そのための一つの手段です。株主の皆様には安定的に株式を所有していただけるように、しっかりとリターンを出していきます。

3つ目はデジタル基盤。業務プロセスを効率化し、仕事をしやすい環境づくりを進めるためのデジタルライゼーションです。2026年には、社内システムをバージョンアップします。

最後に人的資本。何よりも当社グループの社員が一番大切な財産だと考えているので、「Go for it!」

という人的資本経営スローガンをつくりました。かつて鳥井信治郎さん、松下幸之助さんが提唱した「やってみなはれ」の精神です。これまで社員は皆、目標達成に向けてよく働いてくれました。ここでもう一段自由度を上げて、自分のやりたいことに挑戦してほしいという思いを込めています。挑戦を繰り返すことで何かのプロフェッショナルになってもらう。プロフェッショナル集団として仕事をしてもらうのが理想の姿です。そのために私たちマネジメント層は、社員の挑戦を応援し、しっかり評価する、失敗は糧にはするが、罰しないということを一番にやっていきます。

挑戦を応援するプログラムとしては、新規事業創出プログラム「Real Challenge to BX」が象徴的です。2022年度に開始して以来、毎年度多数の新規事業アイデアの応募があり、その中から事業化し、すでにお客様へのサービス提供にまで至った例もあります。まだスピンアウトして会社をつくるころまではいいませんが、社内ベンチャーの事

例が出てくることを期待しています。

しかし、こうした新規事業創出だけが挑戦というわけではありません。社員一人ひとりが、「何かを良くして帰ろう」と日々取り組んでいる挑戦も、しっかりと後押ししていきます。

経営理念を実現する道筋

JAMLグループの経営理念は、「私たちは金融の枠組みを超えて、お客様の思い描くビジネスの将来を、ともに見つめ、育み、実現することに挑戦し続けます。より良い社会と未来のために」です。これは変わらず具現化すべき理念ですが、そのためにどのようなアクションを取るべきなのか、より具体化する必要性があると考えています。

そうした経緯から、現在地と経営理念を結ぶ中間地点として、長期ビジョンを策定しました。実現すべき未来をより具体的に提示したのです。

Real Challenge, Real Change

Top Message

中期経営計画はそこからさらに足元に近い目標という位置付けです。これらすべてを経営理念の実現に向けた手段ととらえています。

長期ビジョンは「社会課題を顧客やパートナーとともに解決し、社員の成長を通じ持続可能な社会に貢献する企業グループ」。社会や顧客に課題があれば、何としてでも解決策を見つけて解決する。これを全うすることでより良い社会に貢献しながら、利益を追求していくのです。きれいごとではなく、社会課題の解決と企業利益の最大化は両立すると本気で信じています。

長期ビジョンの策定プロセスには社員も参加し、会社のありたい姿について意見を出してもらいました。「皆が仕事の楽しみ、やりがい追求し、いきいきと働いている」「お客様をつなぐネットワークで社会に貢献し、信頼され、認められている」などの社員の声が長期ビジョンの裏側にあります。私たち経営層には、こうした社員のありたいと願う姿を実現する責任があります。そのための基盤や仕組み、

制度づくりを、まずはこの新中期経営計画の3年間で着実に進めていくのです。

今日よりももっと良い明日へ

就任当時から今も、リース業界にはすべての社員が夢を描けるだけの大きな可能性があるという確信は変わっていません。その可能性は、社員一人ひとりが楽しんで働き、グループの垣根を越えて総合力を発揮することで、いくらでも広がっていきます。

「より良い未来をつくる」というと、どこか遠くて壮大な話に聞こえるかもしれませんが。「美しい地球を守る」という言葉のように、誰もが賛同でき一方で、自分ごととして実感しにくいこともあるでしょう。しかし、やれることは目の前にあります。私たちが「お客様の使う機械が少しでも良くなるように」「農業に携わる方の負担が少しでも軽くなるように」と思いながら日々向き合っている一つひとつの

仕事、社会をより良くしていくのです。

それは何兆円もの資金を投じて大きなインフラをつくることではありません。私たち一人ひとりが「今日よりも明日をもっと良くしたい」と考え、小さくても確かな一歩を踏み出していく。その積み重ねの先にこそ、私たちの目指すより良い未来があると信じています。

2025年9月

代表取締役 社長執行役員

新分敬人



ロードマップ——経営理念の実現を目指して

ロードマップは、いかなるビジョンや経営計画、戦略においても目指すべきゴールは経営理念の実現であるという一貫したJAMLグループの姿勢を表すものであり、実現への道筋をとらえ着実に歩みを進めるという決意表明です。

経営理念

Real Challenge, Real Change

私たちは金融の枠組みを超えて、
お客様の思い描くビジネスの将来を、
ともに見つめ、育み、実現することに挑戦し続けます。
より良い社会と未来のために。

長期ビジョン
(ありたい姿)

社会課題を顧客やパートナーとともに解決し、
社員の成長を通じ持続可能な社会に貢献する企業グループ

経営理念の実現に向けて、JAMLグループがどうあるべきなのか。その答えとして、10年以上先の未来を見つめて策定したのが、この長期ビジョンです。

中期経営計画

Sustainable Evolution 2028

社会・地域・顧客のあらゆる課題解決を
通じて持続的成長を実現する

5つの重点施策

ビジネスモデルの進化

経営基盤の強化

サステナビリティ経営の深化

人的資本経営の実現

DX戦略の加速

達成すべきマテリアリティとKPIを設定することで、長期ビジョン実現に向けて取るべきアクションを具体化しています。これまで積み上げてきた実績をもとにさらなる進化を遂げ、より良い未来へ着実に歩みを進めます。



MESSAGE

サステナビリティ推進委員会 委員長メッセージ

より良い社会と未来は すべての社員の活躍の先に

鶴田 己起

常務執行役員

2020年度から2024年度までの5年間にわたって進めてきた中期経営計画「Real Change 2025」。これは「サステナビリティ経営」を導入した点において、当社では画期的な中期経営計画となりました。2021年度にはマテリアリティと重点取組、KPIを設定。これにより、「Real Challenge, Real Change」という経営理念のもと、「より良い社会と未来」を実現していく道筋を社員全員でより明確に共有できるようになりました。

サステナビリティ経営のマテリアリティは、「1.持続可能な農林水産業と地域活性化に貢献」「2.カーボンニュートラルの実現に貢献」「3.サーキュラーエコノミーの推進」「4.技術革新による豊かな社会の実現に貢献」「5.多様性を尊重し、誰もが活躍できる環境づくり」の5つです。

1つ目の農林水産業と地域活性化への貢献については、この事業領域は我々のアイデンティティと言えるもので、創業以来、農林水産業の振興に深くコミットしてきた歴史があります。当社は全国津々浦々に拠点を持つリース会社であり、地域とともに歩むというJAグループの特徴が当社にも根付いています。

2つ目のカーボンニュートラルの実現に関しては、当社は再生可能エネルギーによる発電が開始された初期段階から新興事業者を支援して普及を推し進めてきました。元来、リースという業種は、先駆的な企業に資金やモノを提供し、事業の成長を支援する役割を担ってきた背景があります。

3つ目のサーキュラーエコノミーにおいては、代表例として「3R（リデュース、リユース、リサイクル）による資源循環の促進」に取り組んでいます。動産のライフサイクルを担うリースを主業とする当社は、設立当初より3Rを前提としたビジネスモデルで成長してきた会社なので、そもそも親和性の高いフィールドです。

4つ目の技術革新への貢献においても、当社は長年にわたる取り組み実績があり、新しい技術やサービスのアーリーステージから、スタートアップや新規事業開発を支援することで我々自身の事業も拡大してきました。スタートアップに対しては、2018年にベンチャー投資ファンドを社内内で立ち上げ、チャレンジする企業への投資と当社の営業基盤を活用した成長支援も継続して行っています。最近の代表的な投資領域の一つは、再生可能エネルギーやEV関連などのGX（グリーントランスフォーメーション）分野です。

以上のように、当社のサステナビリティ経営は、実際のところ2020年度を起点とするものではなく、リース会社としてのバックボーンやビジネスを通じて、長年にわたり一貫して実践してきたものであるとも言えます。

サステナビリティ推進委員会 委員長メッセージ

ただし、5つ目のマテリアリティである人材の多様性と活躍できる環境づくりだけは、人的資本に関わる未開拓のテーマでした。従来関与してきた伝統的な1次産業から技術革新を起点とする新しい産業に至るまで、ますます多様化していくビジネスを支援するためには、国内外を問わず、さまざまな経験やノウハウを持つ人材が活躍できる職場づくりが必要です。ジェンダーや年齢、障がい、あるいは金融の枠組みにとられない多彩な人材を受け入れ、その相乗効果によって顧客価値を最大化していくことを目指しています。

サステナビリティ経営の深化を目指す 新中期経営計画

2025年度から開始した新中期経営計画「Sustainable Evolution 2028」(以下、新中計)は、これまでのサステナビリティ経営を進化あるいは深化させるもので、テーマを一言で表現するなら、「持続性」です。この「持続性」には2つの意味があり、一つは、持続的な社会をもたらすソリューションの提供とその拡大。もう一つは、我々が持続的に付加価値の高いサービスを提供するための経営基盤や人的資本の強化です。

また、新中計の策定過程では、多くの社員が参加するワークショップを行い、長期ビジョンとして「社会課題を顧客やパートナーとともに解決し、社員の成長を通じ持続的な社会に貢献する企業グループ」という目標を定めました。経営理念と新中計をつなぐ将来の「ありたい姿」として、全社を挙げてサステナビリティ経営に取り組む姿勢を打ち出しています。

新中計では、「ビジネスモデルの進化」「経営基盤の強化」「人的資本経営の実現」「DX戦略の加速」「サステナビリティ経営の深化」という5つの重点施策を掲げていますが、これをしっかりと実行することが長期ビジョンの実現に向かう明快な行程となります。

このうち「サステナビリティ経営の深化」では、JAMLグループ自体の取り組みはもとより、ビジネスに関しても、これまでカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなどに貢献するさまざまな取り組みを行ってきましたが、この目標には終わりがありません。再生可能エネルギー分野を例として挙げると、技術の進歩とともに新たな電源や設備、派生するサービスが開発され、スクラップ&ビルドを行いながらエネルギー・トランジションが進んでいくため、今後も継続した設備投資が見込まれます。一方で、近い将来に生じる太陽光発電パネルの老朽

化による大量処分が課題になっており、エコシステムを形成すべく、当社はいずれに対しても積極的に取り組んでいます。近年は、電力需要の安定化と再生可能エネルギーの導入加速に寄与する系統用蓄電池事業にも本格的に参画しており、変化の速い世の中の潮流を読み、的確に社会や顧客のニーズに応え続けていく方針です。

5つの重点施策の中で最も大切なのはやはり「人」、人的資本経営の実現です。当社は人材がすべての会社なので、社員のウェルビーイングはサステナビリティ経営の土台となる基礎的なテーマです。心身の健康を維持してモチベーションを高め、個々の成長を後押しすることが会社全体の持続性やパフォーマンス向上に直結します。結果、それが社会課題を解決するソリューションを生み出す最大のドライバーになるからです。

2026年9月の本社移転もその一環です。働き方改革により、社員一人ひとりのライフステージや多様性に応じて能力を発揮できるような柔軟性の高い諸制度への見直しを進めるとともに、新たな価値創出を後押しするオフィス環境を整備します。経営陣とグループ社員が一丸となって「ウェルビーイングカンパニー」をつくり上げ、ありたい姿の実現を目指していきます。

JAMLグループのマテリアリティ

2030年までに重点的に取り組むべき課題として5つのマテリアリティを特定しました。
マテリアリティの推進を通じ、さらなる企業価値向上と持続可能な社会の実現を目指します。



マテリアリティの特定プロセスやKPIなどの詳細はウェブサイトをご参照ください。
<https://www.jamitsuilease.co.jp/sustainability/materiality.html>

マテリアリティ 1

持続可能な農林水産業と
地域活性化に貢献

- 最適なフードバリューチェーンの構築とソリューション提供
- 地域が抱える課題解決に向けた社会・産業基盤の整備支援



マテリアリティ 2

カーボンニュートラルの
実現に貢献

- 再生可能エネルギー設備等の導入・普及支援
- JAMLグループのグリーンなオフィス環境の整備



→ P.19

マテリアリティ 3

サーキュラーエコノミーの推進

- 3Rに基づくリース、シェアリング等による設備のライフサイクル長期化
- サプライチェーン全体に対する資源の循環



共通項目



→ P.20

マテリアリティ 4

技術革新による
豊かな社会の実現に貢献

- 次世代技術・イノベーションを用いた利便性向上と効率化
- 環境にやさしく安全な設備・システムの導入やビジネスモデルの構築



マテリアリティ 5

多様性を尊重し、
誰もが活躍できる職場づくり

- 多様な社員が能力を最大限発揮できる機会の提供
- 生産性向上・業務効率化によるワークライフバランスの維持



→ P.21

マテリアリティ 2 **カーボンニュートラルの実現に貢献**

気候変動や地球温暖化対策として、これまで多くの再生可能エネルギー設備や環境配慮型機器の導入および普及を支援してきました。2022年6月にはJA三井エナジーンソリューションズ(株)が営業を開始し、ファイナンスを超えた取り組みを始動させるなど、持続可能な地球環境の実現に向けて新しい挑戦に取り組んでいます。

重点取組

脱炭素に向けた再生可能エネルギー普及と
トランジション促進

KPI

- 再生可能エネルギー関連投融資額 累計5,000億円
(2021～2030年度)
- 脱炭素に寄与する機器・設備・建造物等のリース・
割賦および投融資実行額

再生可能エネルギー関連投融資額

	投融資額	累計額
2021年度	560億円	560億円
2022年度	672億円	1,232億円
2023年度	696億円	1,928億円
2024年度	1,163億円	3,091億円

脱炭素に寄与する機器・設備・建造物等の
リース・割賦および投融資実行額*

	投融資額
2021年度	135億円(参考値)
2022年度	402億円
2023年度	416億円
2024年度	436億円

* 低炭素・脱炭素設備(リース関連の補助金対象設備等)、
低炭素・脱炭素自動車、脱炭素を促進する投融資の合計額

Topic

再生可能エネルギー普及の加速に向けて

JA三井エナジーンソリューションズ(株)が流通小売店舗や物流倉庫等を運営する電力需要家から施設の屋根を借り、自家消費型太陽光発電設備および産業用蓄電池を設置します。電力需要家に対して発電した電気の自家消費サービスを提供するとともに、(株)アイ・グリッド・ソリューションズが蓄電池の充放電制御等を行うことで、施設における効率的な再生可能エネルギーの活用や、地域における防災拠点構築等に貢献する取り組みです。



蓄電池併設型オンサイトPPAサービスの提供により、化石燃料からクリーンエネルギーを中心とする持続可能なエネルギーシステムへの移行を図る「エネルギー・トランジション」の取り組みを推進します。取引先の施設における再生可能エネルギー比率向上やレジリエンス強化といった新たな企業価値創出に挑戦しています。

JA三井エナジーンソリューションズ(株) 開発営業部
知久 裕明

マテリアリティ 3 サークラーエコノミーの推進

循環型社会の実現に向けて、3R(リデュース、リユース、リサイクル)やリース、シェアリングを通じ、設備のライフサイクルの長期化や稼働率の向上を推進しています。リースを取り扱う会社として、製品の循環利用と有効活用において重要な役割を担っていると考えています。限りある資源をサプライチェーン全体に循環させることで、経済成長と環境保全の両立を目指します。

重点取組

3Rによる資源循環の促進

KPI

- リース返却物件のリサイクル率95%以上
(Sub-KPI)リース終了物件の再資源化率90%以上*
- バイオマスの利活用やシェアリングビジネス等、モノの価値を維持し、廃棄物の発生を最小化する取り組みの創造・参画

*「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」(2022年4月施行)に基づき、「プラスチック使用製品産業廃棄物等」に該当するリース終了物件の再資源化率について、2024年度からSub-KPIを設定しています。

リース返却物件のリサイクル率	
	リサイクル率
2021年度	98.3%
2022年度	98.8%
2023年度	99.8%
2024年度	99.8%

リース終了物件の再資源化率	
	再資源化率
2023年度	91.1%
2024年度	90.1%

Topic

リースアップ製品の廃棄を減らすための取り組み

リースが終了した物件は、リユースを第一優先として検討し、リユースできないものについてはマテリアルリサイクルの割合が高い業者に委託し、再度資源として利用できる処理方法を実現しています。最近では、使用済み製品を一度素材に戻したのち、新しい製品を生み出すクローズドリサイクルに興味を持たれるお客様が増えています。お客様とともに、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。



リース後の機器類を収集、再生する「M-tech CENTER」



リサイクルの方法は日々進化しており、社会が大きく変化していることをいつも目の当たりにしています。これまで廃棄処分していたものを、リユースやマテリアルとしてリサイクルできるようになった時は、とてもうれしくやりがいを感じます。常に最新の情報を収集し、最適なりサイクルスキームを構築して、循環型社会の実現に貢献していきたいです。

JA三井リースアセット(株) リースアップ業務部 推進管理室
岸田 千枝

Voice

マテリアリティ 5 多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場づくり

新たな発想や挑戦は、誰もが働きやすい環境から生まれると考えています。多様な価値観やバックグラウンドを持つ社員を支援するため、講演会やセミナーの開催などさまざまな取り組みを行っています。今後も、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場づくりを進めていきます。

重点取組

“挑戦する”企業風土の確立と多様な人材の活躍領域拡大

KPI

■ エンゲージメントスコア

■ 女性管理職比率20%(2040年)

エンゲージメントスコア		
	回答率	エンゲージメントスコア
2022年度	97.7%	73.4%*1
2023年度	99.3%	74.8%*1
2024年度	94.5%	92.4%*1*2

*1 関連設問における平均スコアが、“良好”(6段階中4以上)な状態と示す社員数の割合
*2 計測方法の変更により前年度との単純比較はできないが、エンゲージメントは向上基調にあることを確認

女性管理職比率	
	実績
2021年度	2.3%
2022年度	2.3%
2023年度	1.6%
2024年度	3.1%

Topic

多様な働き方を支援し、
新たな共創が生まれる職場環境へ

多様性の理解を深めるために、障がいのある方への合理的配慮や手話を紹介するページ、仕事と育児・介護の両立セミナーや動画など、徐々に社内コンテンツを増やしています。さらに、役員向けに「企業競争力を高める働き方改革・多様性の推進」を題材とした有識者講演会も行いました。

また、2024年度の人事異動における社内公募では「組織として新しい取り組み・チャレンジを行う」を募集要件に設定し35の部署が特設サイトで取り組みを紹介しました。

中途採用、障がい者雇用をはじめとする人事制度を構築する上でさまざまな社員の方と対話し改めて感じるのは、自分とは異なる視点で業務フローを見直したり、多様なバックグラウンドの方と知恵や経験を共有し意見を交わしたりする中で、新しいアイデアが生まれるということです。そのような化学反応を次々と起こし、個人も組織も成長できる仕掛けを今後もつくりたいと考えています。

人事総務部 人事企画室
加藤 絵美

Voice

経営理念を実践する組織づくり

JAMLグループでは、2021年に人材マネジメント方針を定めました。私たちが目指すのは、経営理念を実践できる人材。つまり、既存の枠にとらわれず、自ら考え、積極的に挑戦できる人材です。この方針に基づいた人事制度や育成制度を通じて、社員一人ひとりがいきいきと活躍できる組織を目指しています。

人材育成の高度化

個の能力を高め、組織をリードできる専門性を有したプロフェッショナル人材の育成に努めています。

「もっと挑戦したい」「新しいことを学びたい」という成長意欲を後押しするため、研修制度を整備。海外で活躍できる人材を育てるグローバル研修や外部ビジネススクールと連携したリーダー研修など、成長のチャンスを広げています。

組織風土の醸成

経営理念に基づき挑戦しやすい組織風土の醸成を進めています。経営理念研修では、社員同士がビジョンについて語り合うワークショップを取り入れ、経営理念の浸透と共通のビジョンの実現に向けて業

務に取り組む意識づくりを大切にしています。実践的な制度として「Real Challenge to BX(以下、RCBX)」という新規事業創出プログラムも実施。社員一人ひとりの挑戦するマインド醸成に貢献しています。

➡ [RCBXの詳細はP.23をご覧ください。](#)

職場環境の整備

JAMLグループでは、社員が心身ともに健康で、いきいきと働ける環境が重要な基盤だと考えています。

2026年9月に予定している本社移転は、まさにこの考えに基づいた大きなチャレンジです。新オフィスの構想にあたっては、社員自身が目指す働き方や理想の職場像について議論を重ね、その声をデザインや設計に反映しています。

Interview

人が育ち、組織が変わる JAMLグループの育成のあり方

JAMLグループでは、挑戦する組織風土が醸成されてきていると感じる一方で、今後のさらなる成長に向けてChallengeの深化がより重要になります。そのために、取り組むべき3つの課題も見えてきました。

1つ目は、専門性を持った多様なタレント人材の育成です。変化の激しい事業環境に対応するためには、専門性を高めたプロフェッショナル人材の育成が欠かせません。事業戦略に沿った育成を行うことで、人材要件とのミスマッチの解消にもつなげます。

2つ目は、全社員の能力・スキルの底上げです。経営戦略に基づく研修制度の整備やリスクリングの強化が必要です。挑戦を支える仕組みづくりや既存制度、プロジェクトを見直すとともに、ジョブローテーションなどを通じてスキルアップしながら、社員自身が将来のキャリアを描けるような環境を整えます。

3つ目は、次世代リーダーの育成です。管理職の育成にも注力し、人材マネジメントに対する意識改革と育成への主体的な関与を促していきます。

今後も、人的資本経営のスローガン「Go for it!」のもと、個人の能力を最大化し、個人の成長を会社の成長につなげることで、持続的な成長を実現する組織づくりに注力していきます。



人事総務部
人材開発室 室長

岡田 藍

経営理念を実践する組織づくり

Real Challenge to BX

進化する挑戦のかたち

「Real Challenge to BX(以下、RCBX)」は、社員の持つ創造力と情熱を引き出す、新規事業創出プログラムです。毎年約50～90件の応募があり、事務局やコンサルタントの支援を受けアイデアをブラッシュアップ。最終審査を通過したアイデアは事業化へ進むことができます。

本プログラムを通じて、社員一人ひとりの新たな挑戦を後押しし、お客様や地域社会の課題解決に資するビジネスの創出を目指します。

「RCBX」最終審査通過案件

1 車両メンテナンスのシェアリングサービス

車両整備工場のシェアリングを活用した効率的なメンテナンス体制を構築

➡ 整備工場の稼働率向上と整備士の活躍支援

評価ポイント

- 地域における重要なインフラである整備工場の存続支援
- 地域経済の活性化への寄与

2 IT資産の処分業務支援サービス「CIRCULIT(サーキュリット)」

DXを通じてIT資産のライフサイクルを最適化し、循環型社会の実現に貢献

➡ 情報共有の迅速化と業務フローの標準化により、業務効率を向上

➡ IT資産を法令に則って適正に処分し、環境負荷の低減とリスク管理を両立

評価ポイント

- DXを通じて「業務効率」「環境配慮」「経営戦略」までを一貫して支援する構造が明確
- 社会課題の解決に向けた積極的な取り組み

多様な挑戦が芽生える 仕組みづくりを

2024年度までの実績を踏まえ、2025年度から主に3つの制度をアップデートしました。1つ目は、個人単位に加えて、部門単位での応募が可能になったこと。イノベーション創出に向け、多様なアイデアの芽を育てます。2つ目は、エントリーから審査までの期間を短縮したこと。事業環境変化のスピードに合わせて、事業を創出できるようにしました。3つ目は、支援体制です。アイデアのかたちに応じた支援ができるよう、予算の使い方に自由度を持たせました。必要に応じてコンサルタントとの連携も選択できます。

こうした制度の進化を通じて、社員が自らの挑戦をかたちにする機会を広げています。新しい発想や、挑戦する前向きな気持ちは、組織全体の成長につながると信じています。今後も、社員一人ひとりの挑戦を全力で応援していきたいです。



営業戦略部
営業戦略室

大坂 美孔

| 社員座談会 |

成長の実感が 働きがいになる

C R O S S T A L K

JAMLグループでは、社員が主体的に挑戦し、成長していく風土が根付いています。今回は、デジタル戦略、ICT、エリア営業などさまざまな分野で活躍する3名の社員が集まり、それぞれのやりがいや社内制度の活用、異動経験、今後の挑戦について語り合いました。自分らしい働き方を模索する等身大の姿から、JAMLグループの“今”が見えてきます。

鍋島 裕貴

2013年度入社
IT企画部 IT企画室

窪田 優菜

2020年度入社
営業第二本部 ICTソリューション部

白石 啓太

2024年度入社
東日本営業本部 首都圏営業部

| 社員座談会 |

Q. 現在の担当業務と、 そのやりがいを教えてください。

窪田 2024年度からICTソリューション部(現営業第二本部ICTソリューション部)に配属され、スタートアップ企業の出資先を中心に新規顧客の開拓営業を担当しています。この部署には若手が多いのですが、経験に関係なく裁量を持たせてくれます。今は、自分で案件を立ち上げてクロージングまでやりきる楽しさを感じています。

鍋島 私は2024年6月にデジタル戦略室(現IT企画部IT企画室)へ異動し、基幹システムの入替えプロジェクトに携わっています。とても大変なプロジェクトですが、最年少

の領域リーダーに選抜されたことがうれしく、最後までやりきりたいと思います。

白石 首都圏営業第二部(現東日本営業本部首都圏営業部)で、関東圏のお客様向けにリース割賦の提案営業をしています。お客様の反応が良く、実際に成約につながった時に一番やりがいを感じます。先輩たちから、結果

だけでなくプロセスもきちんと評価していただけたのがうれしかったです。入社して1年目から、裁量を持って働いている実感があります。

Q. 研修や社内制度は、 どのように活用していますか？

鍋島 研修奨励制度を使ってITパスポートを取得しました。受講費を会社が負担してくれるのはありがたいですね。

窪田 語学研修など、海外で活躍する人材を育成するプログラムも充実しています。同期の多くが活用していて、私も挑戦してみたいと思っています。

白石 研修でのインプットも大事ですが、それだけで専門性を身に付けるのは難しいと感じています。例えば、優良事例を共有する研修などがあれば、会社の方向性と自分の挑戦すべき領域が合致してくるのではないかと思います。

鍋島 私は12年目になりますが、リーダーシッププログラムがあるとうれしいですね。管理職向け研修はありますが、管理職になる前にプレマネジメント研修があれば、より前向きにキャリアアップを考えられると思います。

窪田 先日参加した女性総合職向けワークショップでは、子育てをしながら働く方のお話を聞く機会がありました。誰に相談すればいいか、どんな制度を活用できるかなど、リアルなヒントをもらえました。最近は女性の働きやすさの向上に向けた取り組みが増えていて、会社のサポート体制の充実をしっかりと感じられます。

Q. キャリア形成において、 異動はどのような意味を持ちますか？

鍋島 デジタル戦略室への異動は、公募制度を活用しました。財務や経理の経験を活かしつつ、新しい専門性を身に付けたかったからです。異動することで環境が変わり、常に新しいことに挑戦できるので、仕事のモチベーションが高まります。

窪田 今は営業ですが、今後は機能部門に挑戦してみたいです。会社の強みや外部からの会社の見え方などを深く考える経験をしてみたいです。



| 社員座談会 |



白石 人事意向調査も良い制度ですね。異動希望の有無に関係なく、関心のある部署を全社員が回答することになっているので、自分のキャリアを考えるきっかけになります。私はファイナンスを基盤に、異業種の専門性を磨けるICTソリューション部を希望しました。キャリアの可能性の広さを感じます。

窪田 今の部署に異動してからリースを扱わなくなり、まるで転職したような環境の変化を感じています。スタートアップ企業の顧客が多いこともあり、雰囲気もカジュアルで新鮮です。社内に多様な専門分野があるのは、社員として楽しいですね。

鍋島 上司との1on1面談が始まったのも大きな変化です。業務以外のこと、例えばキャリアについて話す機会ができたことで、異動にも前向きになれたと思います。

Q. 新オフィスへの移転プロジェクトには、どのように関わりましたか？

鍋島 2回のワークショップを通じて、「会社のありたい姿」や「その実現に向けた課題・ソリューション」について議論しました。私たちの意見が、新オフィスのコンセプトや設計に反映されています。

窪田 印象的だったのは、経営層の「お客様が行ってみたいと思える会社にしたい」という言葉です。これまで以上に、部署の垣根を越えたつながりが生まれそうな開放的な空間になるので、社外からのイメージも変わるはずです。

白石 経営理念にある「金融の枠組みを超えて」という言葉の通り、新しい発想やアイデアが生まれやすい空間になると感じています。

鍋島 何より「自分たちが明日、会社に行きたくなるか」が大事だと思っています。抽象的ですが、参加メンバーは皆、そこを大切に考えていました。

白石 働くモチベーションが上がりそうで、完成がとても楽しみです。

Q. 今後挑戦したいことを教えてください。

鍋島 財務、経理で得た経験を活かして、今いるデジタル戦略室で社内DXに貢献したいと考えています。経費や契約の管理および計画ができるシステムの導入構想があり、2025年度中のローンチを目指して取り組んでいます。

白石 私は今後、陸上養殖のような新しい分野を開拓していきたいと考えています。まだ案件化はしていませんが、着実に土台づくりを進めているところです。ファイナンスにとどまらず、さまざまなプロジェクトに参画して、その経験を自己成長につなげていきたいです。

窪田 接点のなかった領域に出資するのはまさに挑戦です。特に、宇宙系ファンドへの出資は象徴的でした。上司や先輩が先陣を切って道を切り拓いている姿を見て、「よくわからないからやめる」のではなく、「未知だからこそ挑戦する」というマインドが大切であることを学びました。こうした挑戦が、会社にとっても大きなターニングポイントになると信じています。

中期経営計画 2028 — テーマは「持続性」



Sustainable Evolution 2028

社会・地域・顧客のあらゆる課題解決を通じて
持続的成長を実現する

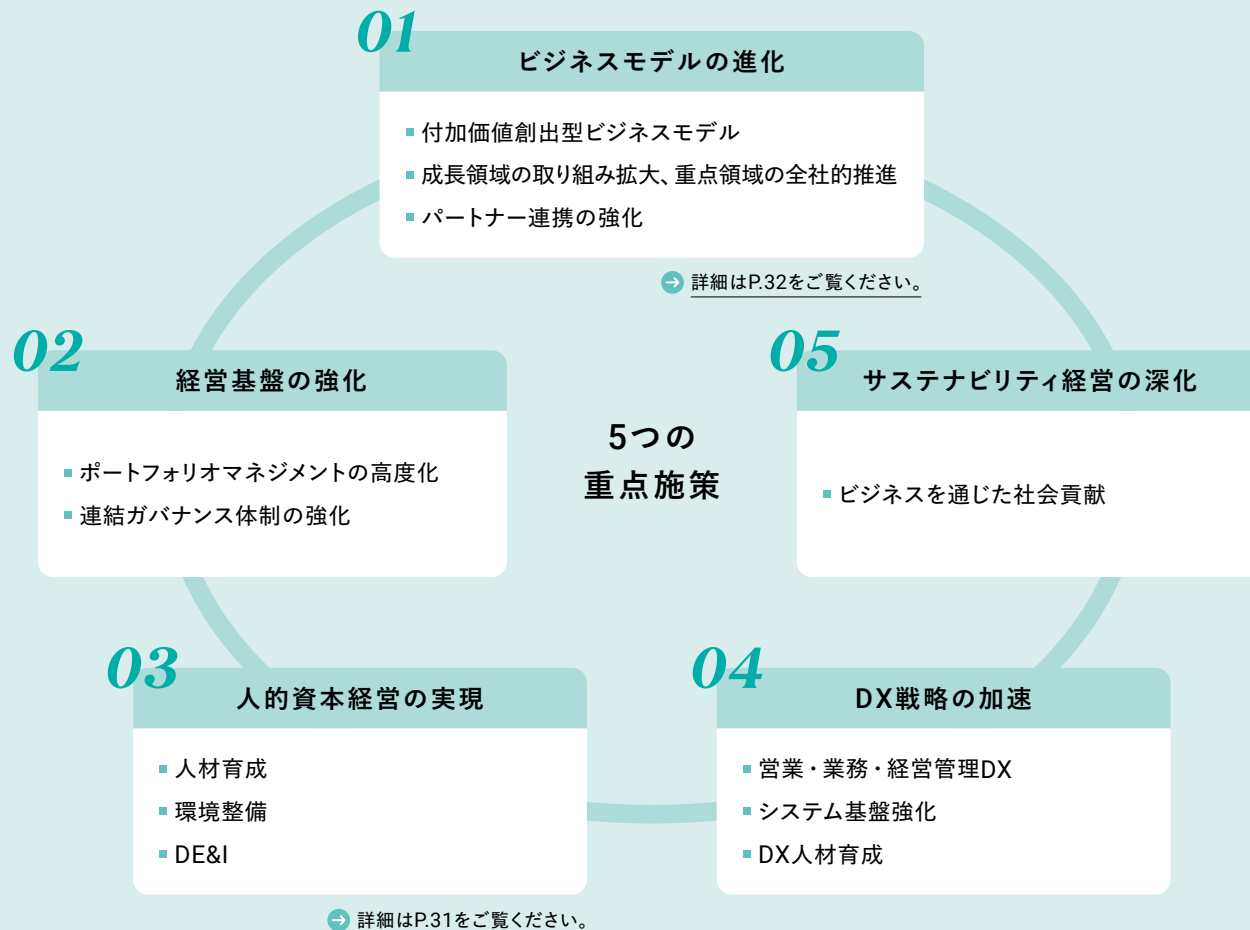
スローガンに「社会・地域・顧客のあらゆる課題解決を通じて持続的成長を実現する」を掲げ、そのために必要なアクションとして5つの重点施策を定めました。それぞれの施策が連動することで、創出価値を最大化していきます。



中期経営計画資料はこちらから
https://www.jamitsuilease.co.jp/assets/pdf/ir/sustainable_evolution2028.pdf



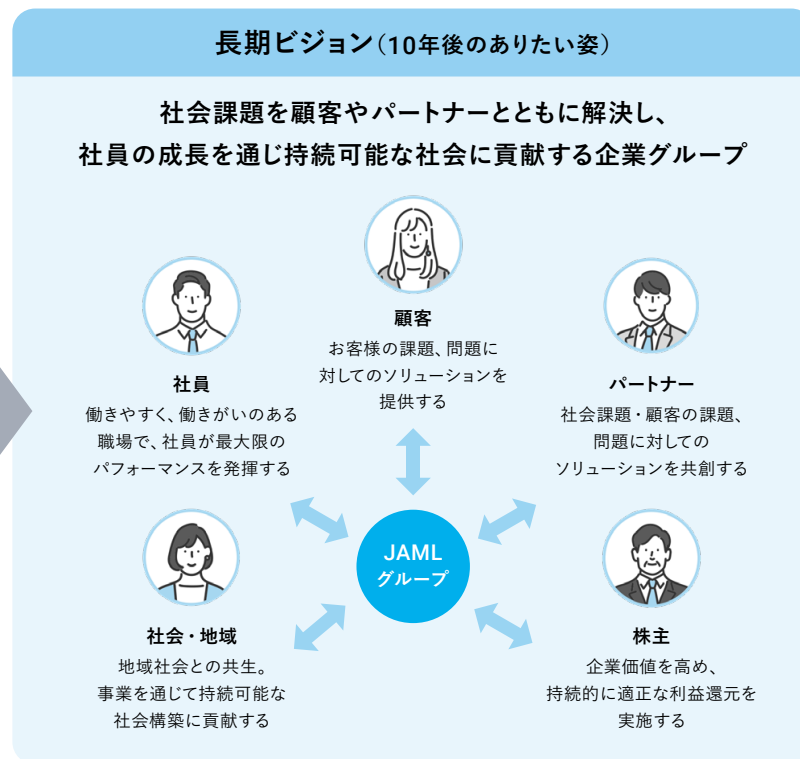
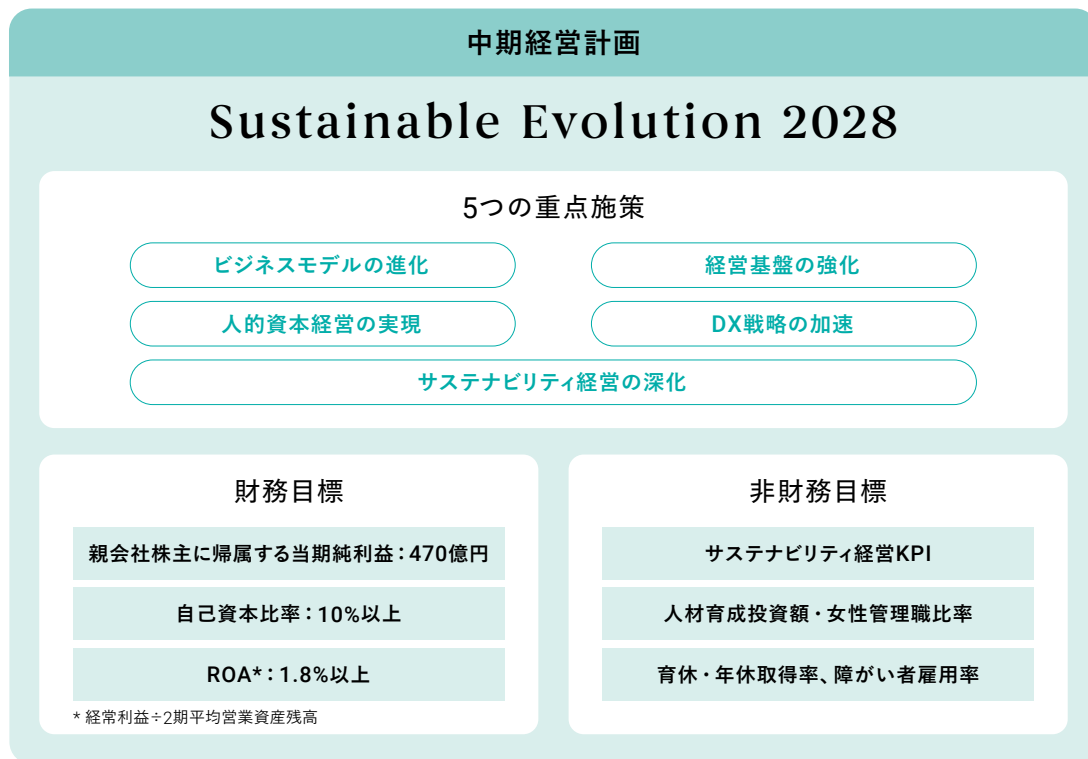
中期経営計画動画はこちらから
https://www.jamitsuilease.co.jp/assets/mp4/sustainable_evolution2028.mp4



長期ビジョン 中期経営計画のその先を見つめて

長期ビジョンは、ワークショップを通じて、社員からありたい姿に対する意見を抽出し策定しました。

未来のありたい姿を見つめて中期経営計画に取り組むことが、持続的な成長をより強固にすると考えています。



KPIの詳細は中期経営計画資料P15をご覧ください。

https://www.jamitsuilease.co.jp/assets/pdf/ir/sustainable_evolution2028.pdf

人事役員メッセージ



すでに始まっています、 自分自身を幸せにする働き方

黒澤 淳

取締役 常務執行役員

新しい中期経営計画「Sustainable Evolution 2028」（以下、新中計）では「人的資本経営の実現」を大きな柱の一つに掲げています。その理由は「人がすべての会社だから」ということに尽きます。人が大事という考え方は今に始まったことではありませんが、改めて声高らかに宣言したのが新中計です。

当社はパートナーと信頼関係を築き、ともに成長していくことを旨としてきました。この方針は今後もゆるぎなく、社員一人ひとりにさなる質の向上が求められます。質とは、その人なりの専門性にプラス最低限のデジタルリテラシーを身に付け、なおかつ金融リテラシーに関しては相当のレベルに達することです。パートナーに信頼感を持っていただけのような質を示せば、それだけで仕事の広がりは何倍にもなります。

2024年度までの中期経営計画には、会社の規模を大きくしようという意図がありました。それは当社にとって重要な目標でしたが、ある時点で質への転換を明確に図っていく必要があります。その意味で新中計では、利益率や自己資本比率をより重視します。規模の拡大にブレーキを踏む

わけではありませんが、会社の質を上げていこうとする意識をすべての社員に持ってほしいと思っています。それは当然ながら、人の質を上げていくことと完全にシンクロします。

会社としては人事制度や研修制度を改革し、さまざまな成長機会を提供していくことで意欲のある社員をサポートしていきます。全員が満足するものに至るまで時間はかかると思いますが、そこに向かっていく会社の姿勢は変えません。

まず人事制度の改正は、2026年10月に実施する前提で検討・策定中です。例えば、現制度では部門長ポストに就かないとマネージャーの等級にはなれませんが、マネージャーに相当する能力を持っている人間はほかにもいます。新しい人事制度では、ポストはポスト、等級は等級と切り分け、能力のある人材を給与面も含めて正當に評価していくようにします。

また、研修制度の拡大にも注力します。2024年度は2021年度比で3倍の教育投資をしていますが、まだまだ必要に応じて増やしていく予定です。できる限り社員のニーズに合った研修を企画していきますが、これからは社内の研修だけでなく、社外からの刺激を受けられる研修や世代

人事役員メッセージ

を超えて交流できる研修を多数実施していきたいと考えています。社内の情報量は増えていきますし、交流の幅が広がることで心理的安全性がもたらされ、仕事に良い影響が出るに違いありません。

今の若手社員を見てみると、実績を上げている部署に配属されることよりも、仕事を通じて自分自身が成長できることを優先しているように感じます。人的資本経営の実現は、若い人たちのそうしたメンタリティに寄り添っている側面があります。若手の成長機会という点で研修同様に有効なのは、人事ローテーションです。なるべく多くの部署を経験させることが、10年後、20年後の社員個々の価値を高めます。各部署の業績と連動するので、口で言うほど簡単に実施できる制度ではありませんが、教育重視でしっかりと運用できるようにしたいと考えています。

チャレンジ、チェンジは自分の足元から

この数年の間に当社の事業ポートフォリオに劇的な変化があり、今や金融の枠を超えた新規事業が容認されている

ことは周知の通りです。これからはますます新しいことにチャレンジし、変化を起こしていく人材が求められます。

そこで新中計では「Go for it!」を「人的資本経営の実現」の合言葉としました。「Go for it!」には「興味のあることは思い切ってやってみなさい」と、すべての社員の背中を押す意味も込められています。

この場合重要なのは、新規案件獲得や新規事業創出だけがチャレンジではないということです。当社が「Real Challenge, Real Change」の経営理念を掲げたのは2014年ですが、その時の説明資料の中ですでに、この理念は営業上の話にとどまらず、すべての場面にチャレンジがあり、チェンジがあることをうたっています。

例えば、一人の社員の中で協調性を高めるマインドチェンジが起きただけで、社内の雰囲気が一気に良いほうへ変化することもあり得ます。「Real Challenge, Real Change」の機会はあらゆるところに転がっているということを、「Go for it!」の合言葉とともに改めて意識してほしいと思っています。それが自分自身を幸せにする働き方、いきいきとした働き方だからです。

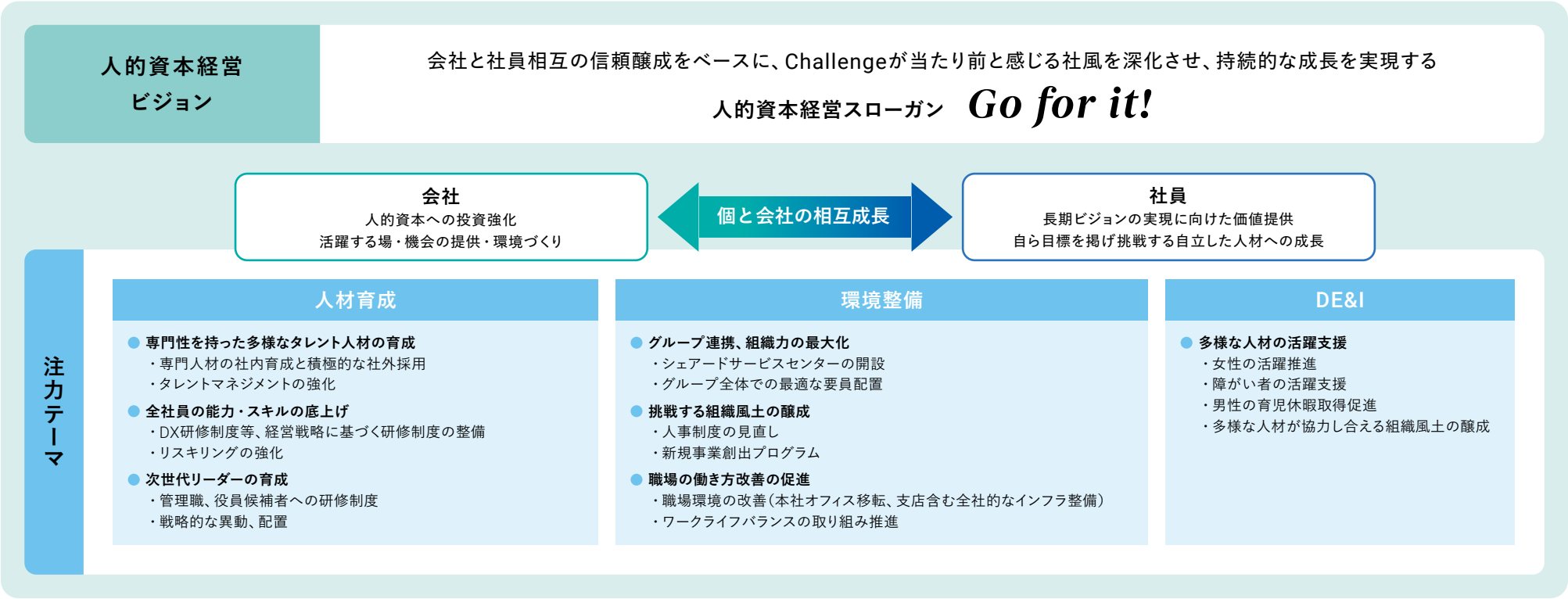
冒頭で申し上げた「人がすべての会社」という考え方は、「人を大事にする会社」ということと同義です。「人的資本経営の実現」は、将来あるべき姿である「ウェルビーイングカンパニー」へとつながるものだと言ってよいでしょう。この言葉の定義は難しいところがありますが、自社の利益を追求し確保しながらも、パートナーをはじめ、社員を含むすべてのステークホルダーが幸せになれる会社——それが「ウェルビーイングカンパニー」なのだろうと私は考えます。

これまではとかく業績ありきで、全社的に歯を食いしばって走ってきたところが正直ありました。ここでいったん8割程度のスピードに落として、水分補給をしたり、自分のフォームを確認したりすることも必要。新中計にはそんなメッセージも込められています。成長し、踊り場を経て、また成長していく——このサイクルを持続的に回していくことが当社にとって理想的な未来であり、すべてのステークホルダーを幸せにする最良の方法ではないかと考えています。

Go for it! — 挑戦が成長につながる組織へ

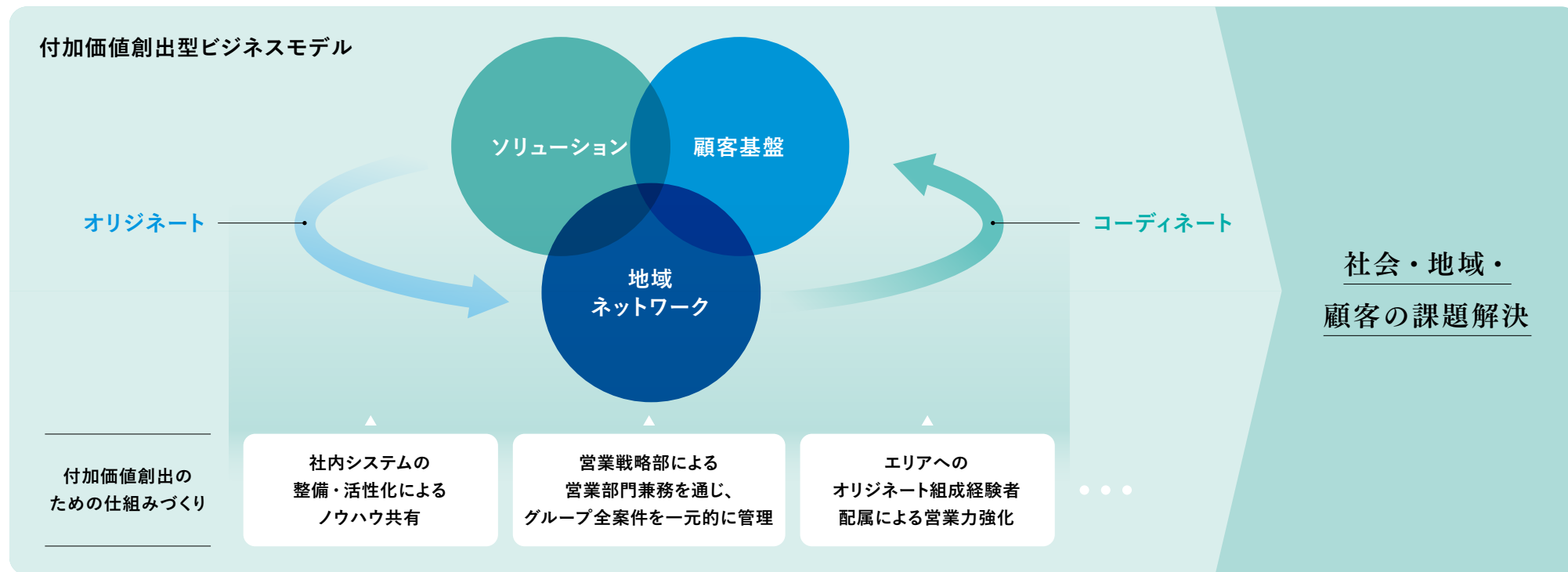
03 人的資本経営の実現

JAMLグループは、人的資本経営ビジョンのもと「Go for it!」を合言葉に、人的資本経営を本格的に推進していきます。
ビジョンの実現のためには、会社と社員の相互成長が不可欠であると考え、3つの注力テーマを軸にさまざまな取り組みを進めます。



枠組みを超えた連携が、さらなる進化の鍵になる

JAMLグループの強みである顧客基盤と地域ネットワーク、そしてソリューションを組み合わせ、オリジネートとコーディネートを繰り返すことで顧客と地域社会の課題解決につなげます。こうした付加価値創出型ビジネスモデルへの進化には、部門、本社エリア間の垣根を越えた連携が不可欠です。そのための仕組みづくりにも注力していきます。



新中期経営計画に関するQ&A



総合企画部 総合企画室

川島 真理

Q. 新中計の「Sustainable Evolution 2028」というタイトルに込めた思いは何でしょうか？

A. 中期経営計画「Real Change 2025」(以下、前中計)で収益基盤が拡大したため、そのまま無理なく持続的に成長できる体制を整えたいという思いを込めています。Real Changeはもうしっかり実行できている。だから、それを持続し、Evolution(進化)していくという意味です。

Q. 新中計で「5つの重点施策」を策定した経緯を教えてください。

A. 2023年12月の経営メンバーでのキックオフの際に事業環境を精査したところ、「JAMLグループには足りない部分が大きく5つあるよね」という認識に至り、それがベースとなって「5つの重点施策」が策定されました。その中で特に注力すべき施策として位置付けられているのが「人的資本経営の実現」です。まず社員全員がいきいきと働いていける環境であることが大前提。その中

新しい中期経営計画「Sustainable Evolution 2028」(以下、新中計)の策定に大きく作用したのは、社員一人ひとりのひたむきな思い。ワークショップでは「本当に私たちの声が活かされるのですか?」という声が聞かれたそうですが、最終的にはJAMLグループにとって初の試みとなる、全員参加型を意識した中計が誕生しました。その経緯を中計策定メンバーに聞きました。

で自分は変わっていくのだという高い意識を一人ひとりが持つことで、すべての重点施策が進展していくのではないかと考えています。

Q. 人的資本経営で課題として浮かび上がってきたものは何ですか？

A. 前中計では事業規模・収益は増大する一方、部署によっては従業員数はほとんど増えていなかったこともあり、右肩上がりの財務目標を継続することが社員の負担になっていることは経営層も感じていました。ワークショップや全社アンケートを実施したところ、予想通り、仕事にプレッシャーを感じている社員が多数いました。「働く環境に差を感じる」という声も上がっています。意外だったのは「風通しが良くない」という声もあったこと。部署によって環境が異なるのだと思いますが、私自身の体感と違っていたので驚きました。こうした声を経営層にフィードバックして施策の検討を進めていきました。

Q. 新中計は非財務目標としてのKPIも設定しています。かなり現場の声に寄り添った中計ですね。

A. 定量目標は経営層が各本部・各グループ会社の計画値の積み上げをもとに責任を持って決定する一方、非財務目標は「JAMLの社員として、どういう会社になってほしいのか?」を起点

にして定めるべきだという考えのもと、ワークショップとアンケートで意見を求めました。「部署によって休暇やテレワークの取りやすさに違いがあるので解消してほしい」とか「産休・育休後のキャリアプランを事前に立てるべきだ」といった声に対応して、年休取得率、育休取得率、女性管理職比率をKPIに設定しています。

Q. 人的資本経営以外の施策で重要なポイントを教えてください。

A. 「ビジネスモデルの進化」については、従来型事業の枠組みを超えた発想を持ち、高付加価値を創出していくことを重視しています。また、「DX戦略の加速」については、DXで顧客に価値を提供することが私たちの成長につながり、私たちの生産性向上が図れると顧客の生産性も向上するようなサイクルをつくりたいという思いがあります。DXを強化するために人材育成に投資しますし、業務インフラにも投資していきます。さらに「経営基盤の強化」や「サステナビリティ経営の深化」については、MLCI*不正事案の反省も踏まえた連結ガバナンス体制の再構築を含めて、何より実行性を伴った体制を整備しようとしています。いずれにしても新中計の「5つの重要施策」は、人的資本を基盤にして有機的につながった施策であることは間違いありません。

* MLCI: PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia



Challenge & Evolution



挑戦と変革の最前線 社員がつくる より良い未来

JAMLグループの看板を掲げるプロフェッショナルとして、お客様と真摯に向き合い続ける社員が世界中にいます。さまざまな事業領域で新たな価値創出に挑む裏側には、壁を乗り越え自らも成長していく社員一人ひとりのストーリーがあります。果たして、「Real Challenge, Real Change」の体現とは？挑戦と変革を象徴する社員の取り組みとして、各事業の事例を紹介します。

社員がつくるより良い未来

海外事業

海外事業では、北米とアジアの営業ネットワークを活かし、取引先のグローバル展開をサポートしています。主力の半導体製造設備のオペレーティングリース事業では、米国を拠点に、台湾や韓国、東南アジアをカバー。インドネシアでは個人向けオートリース、シンガポールでは船舶ファイナンスなど、地域の特性や需要に応じて、当社の強みを活かした事業を展開しています。現在は「北米を中心とした海外事業展開の強化」を重点施策とし、米国での総合リース会社としてのポジション確立を目指しています。

実績

事業別資産残高		(億円)
2024年度		10,583
2023年度		8,463
事業別売上総利益		(億円)
2024年度		336
2023年度		213

Challenge & Evolution 01

JA Mitsui Leasing
Capital Corporation
荒木 徹



異文化を超えて築いたパートナーシップ

2024年3月に米国小口ファイナンス事業会社であるOakmont Capital Holdings, LLC(以下、OCS)に100%出資しました。当社では従来取り扱いのなかった北米での小口ローン取引を行う事業会社に対するM&A案件です。北米での事業拡大の足掛かりとなる、非常にやりがいあるチャレンジングな新規事業でした。

今回の出資は、M&A仲介会社を介さない直接交渉かつ、半年という限られた期間内でのスピーディーなクロージングが求められました。そのため、多様な経歴や専門領域を有するアメリカ現地メンバーの存在は不可欠でした。私自身は、言語や文化の壁がある中で、わからないことは何でも聞く姿勢を大切に、密なコミュニケーションを心掛けていました。交渉過程では意見の相違により調整が必要な局面もありましたが、成立後には感謝の言葉をいただき、非常にうれしく誇りに思いました。

今後は、OCSと築いた信頼関係を大切に、顧客価値をさらに高める新たな挑戦を進めていきたいです。私たちだけでは不可能だったことも、OCSとの協業によって、新しい可能性を切り拓いていきたいと思っています。



取引先のコメント



Oakmont Capital Holdings, LLC
President and CEO
Joseph P. Leonard氏

JAMLの社員の皆さんは非常にフレンドリーで、我々の文化や歴史をよく理解して受け入れてくれました。東京本社へ訪問した際にも我々について熱心に学ぶようになっていたことが印象に残っています。JAMLグループからサポートを受けることで、イノベーションや長年築いてきた顧客との関係性を通じて、北米市場での成果をさらに進展させることができると期待しています。

社員がつくるより良い未来

農林水産事業

農林水産事業では、農業者向けを中心としたファイナンスとサービスを通じて、地域の活性化や生産者の豊かな暮らしの実現をサポートしています。AIや自動運転技術を活用したスマート農業促進にも力を入れており、効率化・生産性向上に向けた新たなサービスソリューションも展開しています。農業機械・生産設備導入をサポートする「農業かんたんサポート」や、LINE公式アカウント「農LOUPE」を通じた情報発信など、JAMLグループの特色を活かして農業経営を支えます。

Challenge & Evolution 02

営業第一本部 農林水産部
宇佐美 健



農業の未来を支えるプラットフォームへ

農業生産者向け会員限定サイト「あぐりサポートねっと」を2024年12月にリリースしました。リース契約の申込み機能と農業お役立ち情報の発信を組み合わせたプラットフォームとして、農業生産者との長期的な接点の拡大を目指しています。

本サイトの立ち上げは、複数部署の社員が関わる社内横断プロジェクトで、要件定義からリリースまでに約1年かかりました。初のウェブサイト制作という未知の領域に、インプットが追いつかず悩むこともありましたが、そのたびにノウハウを持つ社内の諸先輩方からご指導いただきました。制作パートナーと企画やデザインを何度も見直す中で、より良いものをともにつくっている実感もあり、まさに社内外「ワンチーム」での挑戦となりました。だからこそ、リリースを迎えた時の喜びはひとしおでした。

今後は、サービスのさらなる充実とユーザビリティ向上を図り、将来的には誰もが知る農業プラットフォームへと成長させていきたいです。そして、農業生産者の皆様により多くの価値を届け、日本の食の未来に貢献することを目指します。



いつでもリース申込ができる「あぐりサポートねっと」

事業別資産残高

(億円)

2024年度 350
2023年度 313

注 農林水産本部の実績(2023年度は札幌支店の数字を除く)

アグリ分野契約件数

(件数)

2024年度 11,583
2023年度 12,947

注 各年度に残高のあるアグリ契約の件数

実績

取引先のコメント



露地野菜生産者
中戸 慎作氏

JAMLとは14年前に就農した時以来のお付き合いです。ハウスの設置をはじめ、トラクターなど多くの機械を導入する際に手助けいただきました。また、「あぐりサポートねっと」の情報も営農にとっても役立っています。時代が著しく変化していく中で農家の要望に応えていこうとする姿勢がよく伝わってきますし、農業の未来をともにつくりたいパートナーだと思っています。

社員がつくるより良い未来

エリア事業

東京、大阪、福岡、他国内13支店、31営業所を拠点に、地域に根差した事業展開を行っています。お客様との距離が近いからこそ、課題解決に向けたソリューションをタイムリーに提供することに努め、地域に新たな価値を創出することを目指しています。新規事業の立ち上げや、ポテンシャルの高い地域の活性化に向けて、構想段階から伴走できることも強みです。お客様と一体となって地域に必要とされる価値をともにつくり、地方創生、地域活性化に貢献していきます。

事業別資産残高		(億円)
2024年度		5,144
2023年度		5,167
注 首都圏営業本部、関西営業本部、東日本営業本部、西日本営業部、JA三井リース九州（株）（不動産営業室を除く）の実績		

実績

Challenge & Evolution

03

九州の森林を守る新しいリースのかたち

JA三井リース九州（株）福岡営業部
森 提祐

JA三井リース九州（株）ソリューション営業部
稲垣 湧太

JA三井リース九州（株）では「森林由来のJ-クレジット*を活用したカーボン・オフセット付リース」をリリースしました。リース対象物件の使用に伴って発生するCO₂をオフセットできる点が最大の特徴です。

本サービスは、前例のない社会課題解決型のリースとして構想されました。そこには、大好きな九州の自然環境保全に貢献したいという私たちの思いを込めています。地場企業にヒアリングを行い、いただいた声をもとにサービスをブラッシュアップ。その一社である南榮工業（株）は、本サービスのリリース前から関心を寄せていただき、結果的に成約第1号になってくださいました。その大きな期待は、「良いサービスをかたちにしたい」という私たちのモチベーションの原動力となりました。

今後は、J-クレジットの認知度をより高め、九州のさらなる活性化に貢献していきます。そして今後も、各エリア担当が地域の声に寄り添い、持続可能な未来へつなげるサービスを全国で生み出していきたいです。

* 適切な森林管理を行うことによるCO₂吸収量を「クレジット」として国が認証したもの。



取引先のコメント



南榮工業（株）
代表取締役社長
石神 憲一 氏

今回、耳川広域森林組合のJ-クレジットを活用したカーボンオフセット付リースの第1号案件として契約させていただきました。当社は10年前からドローンの販売をしており、近年は苗木輸送用のドローンが好評です。日本の林業が活性化してほしいという思いもあり、本サービスを活用し車両の導入を決めました。本当に良いタイミングでご提案をいただき、うれしく思っています。

社員がつくるより良い未来

不動産事業

不動産事業は、テナント、総合商社、デベロッパー、建設会社、リート、資産運用会社等の事業推進のための幅広いネットワークを構築して、その案件特性に応じたプロジェクトを展開しています。長年の取引で築いた不動産ネットワークをもとに、自らが事業主となり、土地の用途を決め、建物をつくり、テナントを誘致する不動産開発を行うなど、活気ある街づくりにも初期段階から参画しています。質の高いソリューションで、資産をより価値のあるものに育てていきます。

実績	事業別資産残高		(億円)
	2024年度		4,236
	2023年度	2,959	
	事業別売上総利益		(億円)
	2024年度		151
	2023年度	99	

Challenge & Evolution 04 人々の幸せな時間を私の仕事で守る

JA三井リース建物(株)
事業開発チーム 兼 営業第二部

村上 大和



(株)イデラキャピタルマネジメント(以下、イデラ様)が運用する、全国8物件のホテルに融資を行いました。共有者が多数にわたる権利関係が複雑な物件もあり、社内許可取得まで約半年を要しました。その間は、共同融資を行う金融機関との調整や、イデラ様との契約条件に関する綿密な交渉を重ねる必要があり、忍耐強さを求められた案件でした。

今回の融資は法的な問題も複雑に絡み、それを丁寧に解きほぐす必要がありました。壁は多くありましたが、実際に現地へ足を運び、ホテル支配人から運営戦略に関するヒアリングや、物件内部、周辺を視察するうちに「これは絶対に取り組むべき案件だ」と私自身の決意が固まっていきました。イデラ様と築いた信頼や期待に応えたいという思いも、私の背中を押してくれました。融資後、ホテルでお客様が楽しそうに過ごすお姿を見た時には、「この時間を守ることができてよかった」と安堵しました。

今後は、事業開発チームで実行済みの海外案件などを通じ、語学や海外不動産の知識を身に付け、自分の可能性をさらに広げていきます。



融資先の一つである神奈川県箱根町の
ホテル

取引先のコメント



(株)イデラ キャピタル
マネジメント
アセットマネジメント部門
シニアマネージャー

吉田 加奈子 氏

難易度の高い案件でしたが、JA三井リース建物(株)様のご協力で無事完遂することができました。村上さんをはじめ社員の皆様は、問題解決能力や業務推進力が高い上に大変協力的で、何でも相談しやすい雰囲気があります。チームとして非常に働きやすく、会社の垣根を越え、一丸となって目標達成に邁進することができました。今後も両社にとって最適なビジネスプランの計画・実行を進めていきたいです。

社員がつくるより良い未来

船舶事業

船舶事業は、全世界で運航している外航船を対象とした融資をはじめ、さまざまな形態のファイナンスを手掛けています。船舶ファイナンスの分野では40年以上の歴史を持ち、これまでにあらゆる課題を乗り越えてきた経験から、高い専門性を有する人材が豊富な事業分野です。ミッションは、「金融」の枠にとどまらず、JAMLグループのアセットに依拠した「物流」でサービスの差別化を図っていくこと。顧客、投資家目線での提案型営業を進め、日本国内だけでなく海外市場の開拓も強化しています。

実績

事業別資産残高 (億円)



事業別売上総利益 (億円)



Challenge & Evolution

05

肌で感じる欧州での船舶事業拡大

船舶・輸送本部 船舶部
月原 隆

ドイツ・ハンブルクの老舗船主であるAL Capital Holding社に対し、コンテナ船を対象としたファイナンス取引を実施しました。当社が欧州でのビジネス拡大を図る中で、同社が資金調達先の多様化を模索しているというニーズをとらえ、取引に至りました。案件成約後も、継続的に良好な関係を築いています。

船舶融資は取引規模が大きく、顧客のニーズと社内の要件との調整が難航する場面も少なくありません。そのような中でも、迅速かつ的確な情報収集と案件分析を徹底し、成約につなげるよう努めています。また、欧州担当として語学力の向上や世界情勢の把握などにも注力し、シップファイナンスラーとしてプロフェッショナルな対応を心掛けています。そうした姿勢をお客様から評価していただき、自らの貢献が成約に結びついたと実感できた時には、大きなやりがいを感じます。

欧州における当社船舶事業のプレゼンス向上を、現地で実感する機会も増えてきました。今後はこの基盤をさらに強固なものとし、海運の側面から世界経済の活性化に貢献していきたいと考えています。



Atlantic Lloyd GmbH & Co. KGが保有するコンテナ船

取引先のコメント

Atlantic Lloyd GmbH & Co. KG
Group Finance Director
Malte Schulte- Trux氏

JAMLは、優れた実行力と非常にプロフェッショナルな社員の皆さんがいらっしゃる、信頼できて頼りになるパートナーです。私たちのコンテナ船への資金調達において、過去数年間にわたり非常に良いサポートをしていただきました。今後もこの素晴らしい関係を続けていきたいと考えています。

11年間のデータ

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
(億円)											
損益状況											
売上高	3,919	4,269	4,391	4,503	4,523	4,671	4,349	4,592	5,032	5,478	5,952
売上原価	3,455	3,793	3,926	4,032	4,036	4,176	3,863	4,064	4,403	4,723	5,027
売上総利益	463	476	464	470	487	494	486	528	628	755	924
販売費及び一般管理費	158	233	243	253	242	276	333	270	341	375	438
営業利益	305	243	221	217	244	218	153	257	286	380	486
経常利益	284	296	217	244	237	223	141	259	293	395	483
親会社株主に帰属する当期純利益	199	177	154	171	161	159	91	184	209	265	374
財政状態											
総資産	15,924	15,577	15,872	16,463	17,106	17,692	18,755	21,200	24,405	29,558	34,018
営業資産残高	14,528	14,364	14,616	15,149	15,768	15,932	16,970	19,288	22,219	26,506	30,849
有利子負債	12,711	12,351	12,379	12,950	13,518	13,968	14,949	17,152	20,210	24,733	28,835
純資産	1,886	1,943	2,052	2,140	2,202	2,303	2,361	2,595	2,753	3,072	3,347
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー	△631	215	90	△613	△442	221	△999	△1,610	△2,474	△3,010	△3,642
投資活動によるキャッシュ・フロー	△85	△24	△6	△23	△36	△12	△24	△47	△163	△402	△168
財務活動によるキャッシュ・フロー	663	△222	△10	619	442	302	915	1,690	2,642	3,608	3,720
主な経営指標等											
自己資本比率(%)	11.7	12.3	12.7	12.8	12.7	12.9	12.4	11.9	11.0	10.2	9.7
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	11.0	9.4	7.9	8.3	7.6	7.0	4.0	7.6	8.1	9.3	11.9
契約実行高	5,512	5,471	5,595	5,906	5,894	5,813	6,366	7,632	9,653	10,934	14,594
格付(長期発行体格付)											
日本格付研究所(JCR)	A	A	A	A	A	A	A	A	A+	A+	A+
格付投資情報センター(R&I)	A-	A-	A-	A-	A-	A-	A-	A	A	A	A+
その他											
連結従業員数(名)	1,766	1,755	1,818	1,886	1,936	1,954	1,939	1,970	2,010	2,028	1,975

役員一覧 (2025年6月27日時点)



詳細なガバナンス情報は有価証券報告書をご覧ください。
<https://www.jamitsuilease.co.jp/ir/finance.html>

取締役



新分 敬人

代表取締役 社長執行役員
経営全般、CCO(チーフ・コンプライ
アンス・オフィサー)、内部監査部



菊地原 伸一

代表取締役 副社長執行役員
経営全般、営業全般、海外(北米除
く)業務、海外統括部



黒澤 淳

取締役 常務執行役員
コンプライアンス統括部、
人事総務部、法務部、審査部



伊藤 良弘

取締役 常務執行役員
営業戦略部、事業開発部、
営業第一本部(全国連対応)、
JA三井リース九州(株)、
JA三井ストラテジックパートナーズ(株)



宮路 出

取締役(非常勤)



石田 大助

取締役(非常勤)



白江 喜実子

取締役(非常勤)



市瀬 一貴

取締役(非常勤)



松田 秀峰

取締役(非常勤)



松本 明

取締役(非常勤)

役員一覧 (2025年6月27日時点)

監査役



服部 昭寛
常勤監査役



宮本 学
常勤監査役



塚本 英巨
監査役 (非常勤)

専務執行役員



土井 清祝
専務執行役員
海外(北米)業務
JA Mitsui Leasing Capital
Corporation
Chief Executive Officer



保崎 隆行
専務執行役員
東日本営業本部、
JA三井リースオート(株)、
協同ライフケア(株)

常務執行役員



田中 嘉典
常務執行役員
財務部、経理部、海外現地法人・
海外支店(経営管理に関する補佐)



中村 俊介
常務執行役員
営業第二本部、プロジェクト本部



野瀬 道広
常務執行役員
営業第三本部、船舶・輸送本部



工藤 真樹
常務執行役員
JA三井リース建物(株)
代表取締役社長



鶴田 己起
常務執行役員
経営管理部、総合企画部、IT企画部、
業務企画部、ビジネスサポート部、
JA三井リースアセット(株)、
JA三井リース建物(株)



小川 毅
常務執行役員
営業第一本部、西日本営業本部、
(株)日本包装リース

会社情報

会社概要 (2025年3月31日時点)

商号	JA三井リース株式会社 JA MITSUI LEASING, LTD.
本社所在地	〒104-0061 東京都中央区銀座8-13-1 銀座三井ビルディング
設立	2008年4月1日
資本金	320億円
代表者	代表取締役 社長執行役員 新分 敬人 代表取締役 副社長執行役員 菊地原 伸一*
従業員数	連結従業員数：1,975名 臨時従業員数：295名(平均)
決算日	3月31日
主要株主	農林中央金庫、三井物産株式会社、全国農業協同組合連合会、 株式会社三井住友銀行、三井住友信託銀行株式会社、 三井住友海上火災保険株式会社、大樹生命保険株式会社、 株式会社西日本シティ銀行、三井住友トラスト保証株式会社、 全国共済農業協同組合連合会

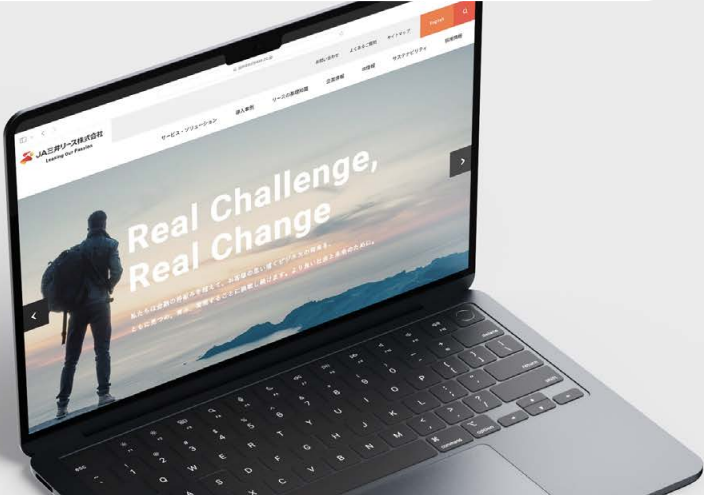
* 2025年4月1日付にて就任

格付情報

格付機関名	長期(見通し)	短期
格付投資情報センター(R&I)	A+	a-1
日本格付研究所(JCR)	A+	J-1

より詳細な会社情報やIR情報等は当社ウェブサイトをご覧ください。

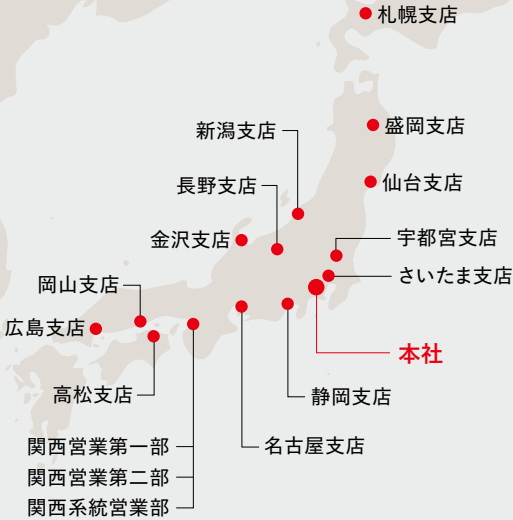
- コーポレート情報 | <https://www.jamitsuilease.co.jp/> →
- IR情報 | <https://www.jamitsuilease.co.jp/ir/> →
- サステナビリティ情報 | <https://www.jamitsuilease.co.jp/sustainability/> →



グローバルネットワーク (2025年3月31日時点)

営業拠点

- 国内営業拠点
- 海外営業拠点



関係会社

	事業内容
国内	JA三井リースオート株式会社
	オートファイナンス関連事業
	JA三井リース建物株式会社
	不動産関連事業
	JA三井リース九州株式会社
	九州における総合リース業
	JA三井エナジーソリューションズ株式会社
	エネルギー関連事業
北米	株式会社日本包装リース
	包装機械のリース等
	農中JAML投資顧問株式会社
	投資法人の資産運用事業
	JA三井ストラテジックパートナーズ株式会社
	投資運用事業
	JA三井リースアセット株式会社
	サーキュラーエコノミー事業
海外	協同ライフケア株式会社
	福祉用具レンタル事業
	JA Mitsui Leasing USA Holdings, Inc.
	北米地域の統括業務
	JA Mitsui Leasing Capital Corporation
	北米およびアジア地域でのリース、金融等
	First Financial Holdings, LLC (dba First Financial Equipment Leasing)
	IT・医療・マテリアルハンドリングを中心としたリース事業
アジア	Oakmont Capital Holdings, LLC (dba Oakmont Capital Services)
	中小企業向けの小口リース・ファイナンス事業
	Modern Rail Capital LLC
	貨車リース事業
	PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia
	インドネシアでの自動車販売金融等
	JA Mitsui Leasing Asia Pacific Holding Pte. Ltd.
	アジア・パシフィック地域の統括業務
	JA Mitsui Leasing Singapore Pte. Ltd.
	シンガポールでのリース、金融等
	JAML Malaysia Sdn. Bhd.
	マレーシアでのリース、金融等

Real Challenge, Real Change

私たち一人ひとりの挑戦が、

より良い未来への一歩となります。

「Go for it!」の精神で、やりがいを追求し、

自分らしくいきいきと働く。

その積み重ねが、

今日よりもっと良い明日をつくれます。





JA三井リース

GROUP