

リコーリース CSR報告書2016

本報告書の内容に関するご意見、お問合せは下記で承っています。

リコーリース株式会社

経営管理本部 CSR推進室

〒135-8518 東京都江東区東雲一丁目7番12号

TEL.03-6204-0605 FAX.03-6204-0521

本報告書は、当社のホームページからダウンロードできます。

<http://www.r-lease.co.jp/csr/>



RICOH
imagine. change.



リコーリースCSR報告書

CSR REPORT 2016

Thanks to 40th Anniversary

リコーリース株式会社

私たちの使命

私たちは常にチャレンジします。
変化に向かって迅速に独自性のあるサービスを提供し
活力ある社会の実現に貢献します。

基本姿勢

1. お客様やお取引先の期待を超えるサービスを提供し続けます。
2. 社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくります。
3. 社会環境と調和した企業活動により、地域・社会に貢献します。
4. 健全な経営と企業価値の増大を通じて、株主の期待に応えます。

行動指針

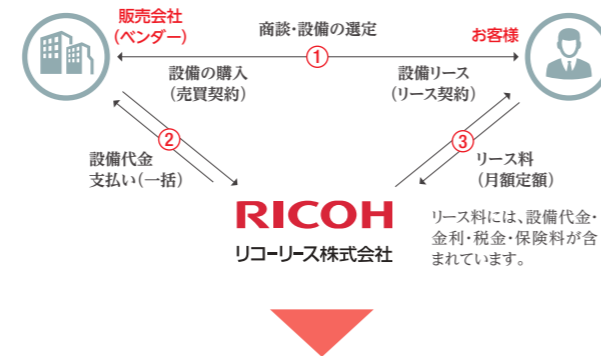
1. 徹底的にお客様やお取引先の立場にたって行動します。
2. 広く深く考え、スピーディーに行動します。
3. 誇りと責任をもって、誠実に行動します。

会社概要(2016年3月31日現在)

商号	リコーリース株式会社 (RICOH LEASING COMPANY, LTD.)
本社所在地	135-8518 東京都江東区東雲一丁目7番12号
資本金	7,896百万円
上場市場	東京証券取引所市場第一部 (証券コード:8566)
従業員	928名(連結)
設立	1976年(昭和51年)12月
事業内容	リース・割賦事業、金融サービス事業

リースとは?

お客様が選んだ設備をリース会社が購入し、リース期間に渡って、貸し出す仕組みです。



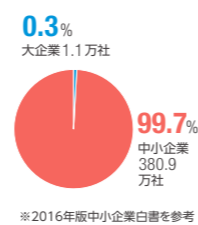
リコーリースの社会への提供価値

世のなかに、広く早く設備を行き渡らせたい

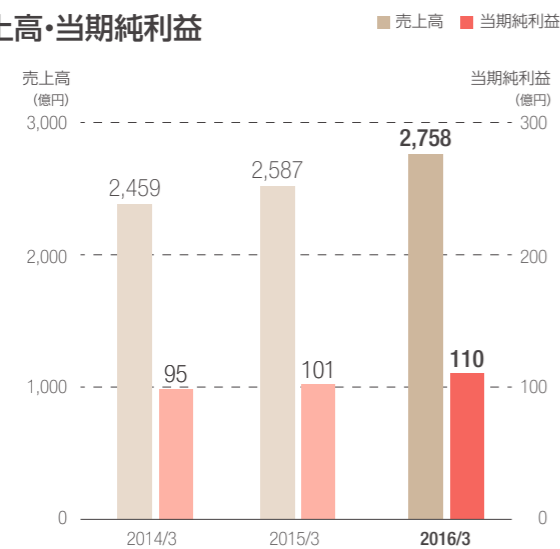
1972年、リコーはPPC900(リコー初の普通紙にコピーが取れる機械)を発売しました。価格は従来の3倍と購入(一括支払い)が難しく、また当時は高額な機器しか扱わないリース会社が多かったため、少額の機器を取り扱うリース会社として1976年にリコーリースが設立されました。

中小企業への支援

日本には中小企業が約380万社あり、全企業の99.7%を占めています。当社のお客様は約40万社で、そのなかの98%を占める約39万社が中小企業です。リースを通じて中小企業全体の1割にあたるお客様の事業を支援することで、日本経済の活性化に貢献していきます。



売上高・当期純利益



編集方針

CSR報告書について

CSR報告書では、当社の果たすべき社会的責任への取り組みをご報告いたします。

なお、環境への配慮から、本報告書は冊子としての印刷はせず、ホームページのみでの公開とさせていただきます。本報告書をご一読いただき、お客様、お取引先、株主・投資家、社員などのステークホルダーの皆さまに、当社の社会的責任についてご理解を深めていただければ幸いです。

各ページの中期経営計画目標は主管部門における計画を記述しております。

報告書の対象期間と範囲

対象期間:2015年4月～2016年3月まで。

ただし、特徴的で継続的な活動についてはこれ以降の最新の情報もご紹介しています。

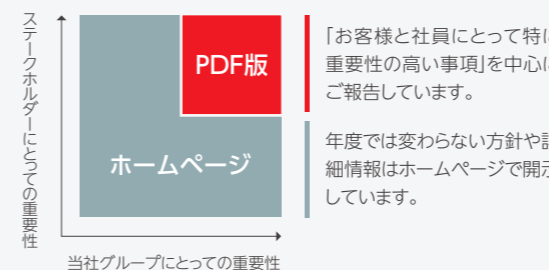
対象範囲:リコーリース株式会社、リクレス債権回収株式会社、テクノレント株式会社(一部)

参考にしたガイドライン

- 環境省の「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- 国際規格ISO26000「社会的責任に関する手引」
- GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4版)」
本書とホームページ(2016年8月末日完成予定)の開示内容は、中核(Core)に準拠しています。

本報告書とホームページでの開示内容

PDF版では、ステークホルダー、及び当社グループにとって「特に重要性が高い事項」をご報告しています。



目次

会社概要・編集方針 1
 トップメッセージ 3
 リコーリースのCSRと重要課題の特定 5

特集1

社員がいきいきと活躍できる環境へ 7

特集2

ステークホルダーダイアログ 9

重要活動領域 I

労働慣行(人間尊重)

働きやすい職場づくり 11
 人材育成 12
 労働安全衛生 13

重要活動領域 II

消費者課題(誠実な企業活動)

お客様満足度の向上 14
 情報セキュリティ/個人情報保護 15

重要活動領域 III

環境(環境との調和)

環境中期経営計画の進捗 16
 事業を通じた環境課題への対応 17
 2015年度EMS(環境マネジメントシステム)報告 18
 2015年度環境活動報告・環境経営度評価システム 19
 資源リユース・リサイクル 20
 環境会計 21
 生物多様性保全 22

重要活動領域 IV

コミュニティへの参画と発展(社会との調和)

社員のCSR活動の実践 23
 企業の情報開示 24

組織統治

コーポレートガバナンス・内部統制 25
 コンプライアンス 26



多様性が生み出すイノベーションで豊かな社会づくりを目指します

リコーリース株式会社
代表取締役 社長執行役員

瀬川 大介

このたび、2016年6月15日付で代表取締役社長執行役員に就任いたしました。

4月14日に九州地方で発生しました熊本地震において、甚大な被害を受けられた方々に心よりお見舞い申し上げます。また、被災地等におきまして、救援や復興支援などの活動に尽力されている方々に深く敬意を表しますとともに、皆さまの安全と一日も早い復興をお祈り申し上げます。

事業概要と特性

社会とともに歩んできた40年

企業は、「活力ある社会の実現」や「社会課題の解決」など、持続可能な社会の形成に向けて、それぞれの事業特性や強みを活かすことが求められています。

当社は、1976年にリコー製品の販売支援を目的に設立され、ベンダー（販売会社）の皆さまと連携しながら独自の販売支援リースを磨き上げてまいりました。日本経済の基盤ともいえる中小企業は、約380万社あり、全企業数に占める割合の99.7%にのびります。当社グループは、そのうちの約40万社のお客様にリースや金融サービス事業を通じたお取引をいただき、2016年度に創立40周年を迎えることができました。

当社グループは、すべてのお客様に付加価値あるサービスを提供すべく自らを磨き成長するとともに、それらのサービスの提供を通じて、持続可能な社会の構築に貢献していくことを目指しております。それが当社グループの存在意義であり、同時に企業理念を実現させる当社グループの

CSRであると考えております。

経営戦略と目標

中期経営計画の目標達成に向けて

当社グループは現在、「利益ある成長を続けるフィナンシャルサービス事業会社」の実現を目指した、3カ年の中期経営計画（中計）の目標達成に向けて取り組んでおります。2015年度も重点施策「OCeaN（オーシャン）戦略」のもと、以下の3つの改革を実践いたしました。

「事業」：注力すべき分野でNo.1を目指して組織変革を行い、新スキーム・人脈活用による新規開拓を展開いたしました。

「プロセス」：全社横断的な営業・業務プロセス改革の実行を継続いたしました。

「人材」：新人事制度の運用を開始し、育児・介護支援制度などを充実させました。

中計最終年度となる2016年度も、3つの改革を遂行することで中計の財務目標を達成し、当社グループの更なる発展を目指してまいります。

いきいきと働ける環境づくり

多様性がイノベーションを創出する

当社は、企業理念である「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境づくり」を実践するためにダイバーシティとワークライフ・マネジメントに注力しております。

ダイバーシティは、一人ひとりがお互いの違い（個性や特性）を認め合い、尊重し合うことで、「人は皆違うからこそ尊い」という考え方に立つものです。人にはそれぞれ人種、性別、年齢、国籍、民族または障がいの有無といった違いがあります。また、キャリアや視点、価値観などの違いもダイバーシティとして捉え、多様な人材・能力を最適に組み合わせ、組織力を最大化することでイノベーションを生み出し、新たな価値の創造につなげていきます。

ライフスタイルや価値観の違いは人それぞれであり、仕事とプライベートの調和（ワークライフバランス）が充実することで、個人の生活に活力が生まれ、それが新たな原動力になります。働きやすい環境・やりがいのある仕事で活躍することで社員が満足し、それが生産性および質を高め企業価値向上と顧客満足につながっていきます。これらを実現するために社員の声を聞き、意見を取り入れた人事制度の改革をおこなってきました。今後も社員が抱える課題（育児・介護など）の解決に真摯に取り組む、安心して仕事を続けられる環境を整備していきます。

当社はまた、「健康経営」の推進に取り組んでおります。社員一人ひとりの健康は、その家族にとって大切なものであると同時に企業における大切な財産であり、何ものにも代えがたい経営資源の一つです。社員の健康を企業経営の重要課題の一つと捉えて、積極的な取り組みを進めていきます。

変化し続ける社会からの要請

環境・社会・ガバナンスを重視した経営

社会的責任という観点における企業評価の尺度の一つとして「ESG」、環境（E:Environment）、社会（S:Social）、

ガバナンス（G:Governance）が注目されております。当社は、積極的に非財務情報の開示を行っており、外部から高い評価を受けております。

地球環境問題については、昨年度、パリ協定（COP21）で採択された世界共通の目標を意識しながら、再生可能エネルギーをはじめとする環境関連分野の取り扱い拡大に努めることで地球温暖化の防止に貢献してまいります。

人口減少、少子化、高齢化とそれらが引き起こす地域の活力低下といったわが国の社会問題については、お客様、お取引先などステークホルダーの皆様と連携し、「協働・協創」することが重要であります。この社会問題の軽減・解決を当社の事業を通じて行い、地域に元気・活力を与えることが当社に求められた使命であると考えております。

ガバナンスについては、企業統治の指針としての「日本版コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始されました。当社はこのたび、ガバナンス強化のために、独立社外役員を大幅に増員いたしました。継続的なガバナンスの強化を通じ、経営の透明性、公正性、遵法性を確保し続けるとともに、企業価値の向上を図ってまいります。

企業価値の向上

良好な関係を築き、持続可能な社会に貢献

当社は、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて信頼関係を築き、40年をかけて企業として成長してまいりました。今後も、お客様やお取引先、株主の皆様のお声を真摯にお聞きし、当社グループに対する社会からの期待に応え、企業価値をさらに向上させていくとともに、持続可能な社会の構築に貢献してまいります。今後ともご支援をよろしくお願い申し上げます。

2016年7月

中期経営計画（2014年度～2016年度）

経営戦略	事業拡大	事業生産性	効率性
戦略	On Business Customer New Business	OCeaN戦略	Efficiency ALM Accident レス
強み	販売支援リース 取引ベンダー数:6,000社 取引社数:40万社	効率的な業務体制	資金調達力 少額・大量契約 事務処理件数:120万件
企業文化		リコーグループ協業	
		Communication & Speed & Challenge CSR(企業の社会的責任)	

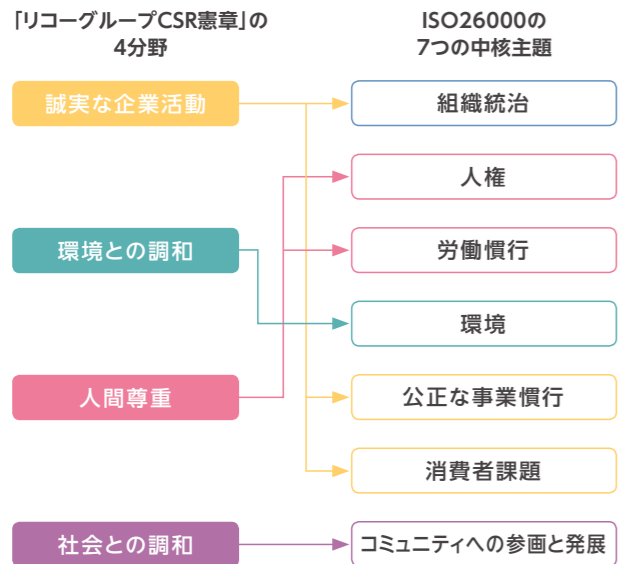
リコーリースのCSRと重要課題の特定

当社は中期経営計画と連動してCSR中期経営計画を策定し、これまで取り組んできたCSR活動の基盤を強化し、展開しています。企業価値を向上し、持続可能な社会の構築に貢献するために、重要活動領域を特定しています。

リコーリースのCSRと推進体制

『リコーグループCSR憲章※に基づくCSR活動の推進』

リコーグループ全体で共有する価値観、行動原則を定めた「リコーグループCSR憲章」の4分野を、ISO26000の7つの中核主題と照らしてCSR活動を体系化して活動しています。



※「リコーグループCSR憲章」この憲章にある「誠実な企業活動」「環境との調和」「人間尊重」「社会との調和」の4つの柱は、リコーグループのCSRを推進する際の重要な指針となっています。

『CSR推進体制』

当社は、執行役員で構成される経営会議においてCSR中期経営計画を承認し、進捗管理をしています。

また、CSRの推進にあたっては、専任部門(経営管理本部CSR推進室)を設置し、CSR活動を推進しています。



重要活動領域の特定プロセス

2010年に国際標準化機構が組織の社会的責任を示したISO26000や、社外からの評価・意見を基に、あるべきCSR活動を検討しました。

- STEP 1 2011 - 2012**
中期経営計画・リコーグループCSR憲章・ISO26000に照らしてCSR重要項目を抽出
- STEP 2 2013**
 - CSR外部評価を受けて活動を点検
 - 社外有識者の意見の織り込み
 - 上記およびISO26000などの指標による課題の整理
- STEP 3 2014**
重要活動領域の特定とCSR中期経営計画の策定
 中期経営計画との連動を図り、CSR中期経営計画を立案しました。さらに社外有識者との対話を通じて、当社としてあるべきCSR活動を検討し、重要活動領域を特定しました。経営陣との協議を実施し、決定した4つの重要活動領域を組み込んで、新CSR中期経営計画を策定しました。

取り組み概要
 - ① CSRの新たな価値創造と提供
 - ② CSR活動の全員参加
 - ③ 社会を牽引するCSRコミュニケーション

STEP 4 2014 - 2015

重要課題の特定と妥当性の確認

これまで活動の指標としてきたISO26000に加え、GRIガイドライン(第4版)を参考に、CSR中期経営計画で掲げた目標と照合しました。また、ステークホルダーダイアログを実施し、抽出した課題についての妥当性を確認しました。

2015年のダイアログで新たに抽出された課題
 「人権」: 社員へはe-ラーニングを通して人権教育を実施しました。今後は社外に向けた取り組みを検討していきます。
 「取り組み成果のアウトカムを示す」: 本書やホームページ等を通じて、アウトカム(影響)の視点を取り入れた情報開示に努めます。

4つの重要活動領域



CSR中期経営計画 (2014年度～2016年度)

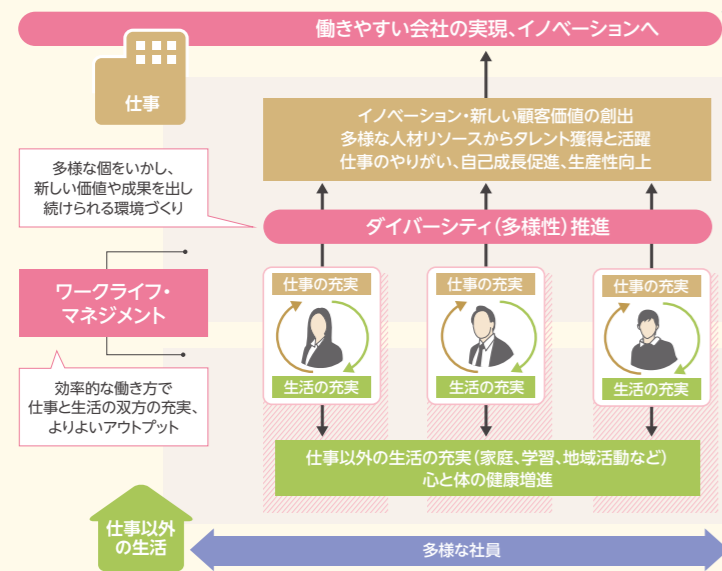
ISO26000	主な中期経営計画目標(2016年度までの目標)	該当するG4のアスペクト※
消費者課題	集金代行サービス月間取り扱件数 170万件	間接的な経済影響
消費者課題	介護報酬ファクタリングサービス取扱高 600億円	
事業慣行・消費者課題	情報セキュリティおよび個人情報保護マネジメントシステム運用強化	顧客プライバシー
組織統治	企業価値向上を目指した監視機能の充実	リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割
労働慣行	産業医体制の強化	労働安全衛生
労働慣行・人権	ダイバーシティとワークライフ・マネジメントの強化	雇用、多様性と機会均等
労働慣行・人権	人事諸制度の見直し	雇用、研修および教育
労働慣行	社員の主体性強化・成長意欲促進	雇用、研修および教育
環境・コミュニケーション	充実した情報開示と社内外とのコミュニケーションの実践	経済的パフォーマンス、エネルギー
環境	CO ₂ 排出量 2016年度目標 991t-CO ₂ (連結)	大気への排出
環境	スコープ3のデータ品質向上	サプライヤーの環境評価
環境・消費者課題	事業成長、企業価値向上に貢献できる環境ビジネスの構築	生物多様性
コミュニティ	地域社会・ステークホルダーとの連携	生物多様性、地域コミュニティ

※アスペクトとは、GRIガイドライン(第4版)で取り上げられている46の主題を指します。

社員がいきいきと活躍できる環境へ

当社は、「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくる」という企業理念を掲げています。多様な人材が働きやすく、活躍できる環境を実現するためには、ダイバーシティの推進と、ワークライフ・マネジメントの両輪が不可欠です。また、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働けるよう、健康経営の推進にも注力しています。

ダイバーシティとワークライフ・マネジメント推進のサイクル図



外部からの評価

プラチナくるみん
2016年1月
子育てサポート企業として、より高水準の取り組みを行った企業として「プラチナくるみん」に認定

NADE FOR SHIKOKU 2016
2016年3月
女性活躍推進に優れた上場企業として「なでこ銘柄」に選定

2016 健康経営銘柄
2016年1月
経営的な視点で健康管理を考え、戦略的に取り組んでいる企業として「健康経営銘柄 2016」に選定

健康経営の推進

「健康宣言」の発表と活動

当社は、社員の健康が経営に直結すると考え、いきいきと働ける環境をつくるという基本姿勢のもと、「健康宣言」を発表し、健康経営を推進しています。

社員の健康配慮への取り組みのうち、長時間労働の削減に向けては、週1回のノー残業デーの実施や一定の残業時間を超えるとアラートメールを送信する「長時間勤務&ヘルスサポートDB」を導入しています。また、少なくとも年6回は必ず有給休暇を取得する「記念日休暇制度」を推進し、健康でメリハリのある働き方を実現できる環境を目指しています。

健康宣言

- 社員一人ひとりがリコーリースの財産です。
- 社員一人ひとりの健康は、自身の幸福の基盤であり、リコーリースの発展の基盤でもあります。
- リコーリースでは社員一人ひとりが主体的に健康維持増進を図り、会社は安全・健康・快適な職場(環境)の実現を図ります。

ダイバーシティの推進



女性の活躍

当社は、社員の約半数を女性が占めることから、女性の活躍が事業の原動力であり、今後の会社の発展に欠かせない要素であると考え、積極的に女性活躍を推進しています。2016年4月の女性活躍推進法施行を踏まえ、2020年までに管理職とグループリーダーを含めた女性リーダー比率を25%に引き上げることを目指しています。

また、外部評価では、日経WOMAN主催「女性が活躍する会社ベスト100」に6年連続でランクイン、さらにワークライフバランス度の部門別順位で全業種中9位に2年連続でランクインしました。

女性リーダーの声

契約受入業務を担当し、契約グループの運営にも携わっています。そして、この春に管理職に昇格しました。もともとぐいぐい引っ張っていくタイプではないので、部下と一緒に目線、後ろから後押しし、かつ頼りになる存在を目指したいと思います。一昔前は結婚や出産を機に女性社員が多く退職していましたが、両立支援制度が充実した今は長く働ける環境が整い、女性だからこそ出来るお客様への気配りなどで活躍の場は益々広がっていると思います。若い社員の方にも自分のライフプランを立て、様々な業務を経験して、積極的に管理職を目指してもらいたいです。



第二業務部 伊田 有輝子

ダイバーシティカウンスルの活動

2015年1月、ダイバーシティの中でも特に女性活躍を推進するために、10名の女性社員で構成された第一期ダイバーシティカウンスル(以下、カウンスル)を発足し、活動を行いました。

2016年7月からは第二期として、新たに男性社員4名を含む12名のメンバーでダイバーシティのさらなる推進を図ります。



第二期のメンバー

目的と役割

- 1 社員の声を経営トップに提言すること
- 2 社員の意識改革を促し牽引すること
- 3 カウンスルに参加することで、参加者自身が学び成長するとともに、ネットワークを構築し、ダイバーシティ推進の考えを社内浸透させること

目指すべき理想の姿

- 1 男女関係なく平等に評価され、未婚・既婚、子どもの有無に関わらず、女性管理職が輩出されており、皆生き活きと働き、後輩にとって目指すべきロールモデルとなっている
- 2モチベーション高く意欲的に仕事に取り組み、常に高い目標を目指している
- 3 個々の状況に応じた最大限の力が発揮できており、時短勤務者とフルタイム勤務者の共存が実現している

▶ 2015年度の活動報告

女性活躍に対する社長メッセージ発信

2015年4月に発信したメッセージの原案は、カウンスルの意見を反映。

社長メッセージ

- ① 女性の活躍はリコーリースの存続と発展の鍵
- ② 目指すはダイバーシティナンバーワン
- ③ あらゆる壁を打ち破り、多様な仕事に積極的にチャレンジ
- ④ チャレンジに向けて女性自身の意識改革が不可欠

ダイバーシティフォーラムの開催(カウンスルの提言による活動)



志賀氏による講演

2015年11月、社外取締役 志賀こず江氏による「女性の活躍とキャリア形成」をテーマにした講演を開催し、管理職や女性社員など、多くの社員が参加しました。

ホームページでダイバーシティ専用ページを作成

基本方針や目指す姿、取り組み内容、各種データブックなど、当社におけるダイバーシティに関する情報を発信しています。

ファミリーデーの開催



社員の相互理解を目的として、2015年8月に本社で開催し、社員の子どもたち22名が参加しました。社内見学や社長室訪問、名刺交換やパソコン操作などのお仕事体験や、リコーグループの画像解析技術を利用したレクリエーションを行いました。

ダイバーシティ意識調査の実施

2016年1月、全社員を対象に「働き方・職場」「育児・介護」「キャリア志向」などをテーマとしたアンケートを実施しました。「キャリア志向」をテーマとした設問では、男女間で大きなギャップがあることがわかりました。また、介護と仕事の両立を不安視する声も多く、セミナーの開催や情報発信など、積極的な支援を展開する予定です。

特集2 | Stakeholder Dialogue



社員一人ひとりの
エンゲージメントを高め、
企業価値向上を目指します

一般財団法人CSOネットワーク
事務局長・理事、
特定非営利活動法人
The Asia Foundation
ジャパン・ディレクター、
国際開発学会理事、
ISO/PC277(持続可能な調達)
ワーキング・グループ委員、
日本評価学会認定評価士

黒田 かをり氏

執行役員
人財本部長

山田 裕治

黒田氏の専門分野 / 支援活動
社会的責任、ビジネスと人権、女性のエンパワメント、持続可能な地域づくり

当社は、中期経営計画に基づいたCSR中期経営計画を策定しています。運用に際しては、外部環境の変化やステークホルダーの要請に対する適応状況も継続的に検証し、必要に応じて計画・活動を見直すことが重要であると考えています。昨年に引き続いて有識者の黒田氏をお招きし、2015年度に社外から高く評価された労働慣行の取り組みについて「社員の活躍」をテーマに、人財本部長の山田とダイアログを実施しました。

現場に向き合うからこそ改革ができる

山田: 当社は、人財を最も重要な経営資源と捉え、人事諸制度の見直しや充実、人材育成の強化を図っています。そのためには、社員の声を吸い上げることが重要だと考え、2014年度に全社員との面談を社長と一緒に行いました。面談や、毎年実施している意識調査から抽出した課題について、可能なものにはすぐに手を打つと同時に、中長期的な改善計画を作成し、改革を進めています。この結果、2015年度の意識調査では、仕事に対する意欲・会社へのエンゲージメント*が高い社員の割合が拡大し、2014年度に比べて明らかな改善が見られました。

黒田氏: 「人を大切にすると宣言している企業はいくつもあります。しかし、そのなかでもリコーリースは、実際にその宣言を裏付ける具体的な取り組みを実践しているという印象です。現場に向き合っているからこそ改革ができるんですね。具体的な事例も教えていただけますか。

山田: 全社員面談から、職場間のコミュニケーションが希薄という一つの課題が浮上しました。特に本社は1フロアに集結しているものの、多くの部署や社員がいるため、部署を超えてのコミュニケーションが図りづらいところがありました。すぐにとりかかったのは、各人のデスク上に、名前の横に自分の趣味などを

表すイラストを付け加えたネームプレートを置くことです。社員からは、「名前がすぐにわかるので、以前より声を掛けやすくなった」「気軽に相談しやすい」などと好評でした。この取り組みを皮切りに、コミュニケーションの活性化に向けてさまざまな活動を推進しています。

黒田氏: 会社として、社員一人ひとりの力を引き出すだけでなく、チーム、組織としての力を高めることが欠かせません。そのために、コミュニケーションの活性化は非常に重要です。さまざまな仕掛けをつくって推進していただきたいと思います。

PDCAサイクルを回しながらレベルアップ

黒田氏: リコーリースは、女性活躍にも意欲的に取り組まれています。「プラチナくるみん」や「なでしこ銘柄」など外部からの評価にもつながっていますね。安倍政権発足以降、女性活躍が叫ばれていますが、実際には女性活躍推進の本質的な意義を落とし込めていない企業も多いようです。リコーリースではその意義や狙いをどのように捉えているのでしょうか。

山田: 当社は以前から女性社員の比率が高く、女性の活躍を経営上の必須事項と考えています。この考えに基づいて仕事とプライベートの両立支援策の拡充をすすめた結果、女性社員が

結婚や出産等のライフイベントを経ても働き続ける環境が整いました。しかし、真の意味での女性活躍にはまだ不十分です。たとえば、営業職の女性社員が出産後、時間の制約があるため営業以外の職種で復帰することがありますが、業務分担や効率化など工夫し、活躍できる職種を狭めることのない環境を整えることが必要だと感じています。また、女性社員の管理職は増えましたが、男性と比較して女性のキャリア意識が低いことが社員意識調査でわかりました。すべての女性社員が活躍したいと思えるように、ロールモデルを多く輩出し、教育を通じて意識改革を図っていきたいと思います。

黒田氏: 各種制度を整えるだけでなく、PDCAサイクルを回しながらレベルアップを図られているのですね。「育メン・チャレンジ休暇制度」(P11参照)も独自に導入され、男性社員の育児休暇取得率が大幅にアップしています。このように、仕事と出産・子育てを両立しやすい環境が整えられているので、リコーリース内の出生率は上昇しているのではないのでしょうか。少子化が大きな課題である日本においては、大きな社会貢献といえます。

山田: 「育メン・チャレンジ休暇制度」では、男性の意識改革だけでなく、女性活躍の後押しとなる男性の育児、家事参画の必要性を広く社会に向けて発信することも目的としています。そのために、今後は育休から復帰する社員とその配偶者にも職場復帰にあたってのセミナーに参加してもらうことなども企画しています。

黒田氏からCSR活動への評価・ご意見

リコーリースに限らずリコーグループは、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)から、気候変動に関する情報開示に優れた企業として評価されるなど、環境への取り組みが進んでいます。

一方、情報セキュリティ対策については、その推進が人権問題に悪影響を及ぼしてしまう可能性があり、今後課題となっていくことが考えられます。リース業を展開する上で、思わぬ場面で取引先の個人情報保護、プライバシー保護を侵害し、人権的な側面からリスクを生む可能性もありますので、アンテナを高く張り、対策を進めてほしいと思います。

また、リコーリースが重視している「人」とはどこまでの範囲で捉えるのかという点も、検討の余地があるかもしれません。つまり、何十万社にも及ぶサプライヤーも対象に、リコーリースの先進的な活動を紹介するほか、人権侵害の予防や対応などにおいても協力して取り組みを推進して欲しいと思います。

2015年には持続可能な開発目標(SDGs)が国連総会で採択され、社会課題の解決に向けた企業への期待がこれまで以上に高まっています。今後も、消費者課題をはじめ地域が抱えている課題に対し、ビジネスモデルやノウハウを駆使しながら、地域の人たちと同じ目線で取り組んでいただければと思います。

健康経営により
社員の意欲やエンゲージメントが向上

黒田氏: 社員を大事にするという発想から健康経営にも取り組まれ、「健康経営銘柄2016」にも選定されています。

山田: 健康診断受診率100%の維持や早期の再検査受診率の向上など、地道な取り組みが評価されたのだと捉えています。一般的に、社員の健康は総務部が取り組むべき一つのテーマという位置付けの会社が多いようですが、当社は経営の重要課題に掲げているのがポイントです。当社にとって最大の経営資源は「人」であり、そのベースとなる健康に対して経営レベルのテーマとして取り組むのは、企業として当然であると考えています。

黒田氏: メンタルヘルスの原因の一つとされている長時間労働の削減にも注力し、実績を上げられていますね。健康経営への取り組みは、社員一人ひとりの意欲・エンゲージメントの向上につながっていると思いますし、社会にとってもインパクトのあることです。乳がん検診受診啓発運動であるピンクリボン活動も、経営レベルで社員の健康を考えている企業が取り組むからこそ、社会への影響力があるのではないのでしょうか。

山田: 当社の活動に対し、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。今回のダイアログを参考に社員の活躍を推進するとともに、当社の取り組みを広く社会に向けて発信していきたいと思います。

ご意見を受けて

当社の活動に関して、幅広くご評価、期待のお言葉をいただき、ありがとうございました。今回のテーマである社員一人ひとりのエンゲージメントを高めるためには、人事評価や育成の充実はもちろん、現在日本で必要性が叫ばれているダイバーシティや介護などのテーマにもしっかり応えていくことが重要です。そのためには、黒田さんのお言葉にもあったように、個別のテーマありきで進めるのではなく、まずは社員の声にしっかり耳を傾けることが重要だと感じています。

また、ご指摘頂いたように、環境や人権保護に代表されるCSRの領域においても、バリューチェーンの前後のパートナーとともに推進できる活動があるはずで、当社の社会的責任をあらためて考えながら、一層力を入れて取り組んでいくことが、企業価値の向上に結びつくものと確信しています。



取締役 執行役員
経営管理本部長
戸谷 浩二

*エンゲージメント…社員が会社に対して愛着を感じ、企業の将来像(ビジョン)や価値観に共感することで、自社の存続や成長に積極的に関わっていくという行動のこと

働きやすい職場づくり

マネジメントアプローチ

当社は、「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくる」という企業理念のもと、働きやすい企業風土の醸成に努め、仕事を通じて社員の自己実現を支援しています。そして、多様な人材による新たな価値・高い価値創出へのチャレンジを引き出す「ダイバーシティ推進」を、人材マネジメントの基本であると考え、さまざまな施策を展開しています。

中期経営計画目標(以下、中計目標)

- 人事諸制度の見直しと定着
- 計画的な人材育成の強化
- ダイバーシティとワークライフ・マネジメントの強化

中計目標 人事諸制度の見直しと定着 計画的な人材育成の強化

スペシャリスト人材の育成に注力

当社では、中期経営計画の「事業拡大」「プロセス改革」「人材育成」の基本方針に基づき、さまざまな施策に取り組んでいます。2015年度は、昨年度に策定した人事制度の運用を本格的に始め、さらなる定着を図りました。計画的な人材育成では、複数のキャリアコースを設け、多様なキャリア形成を可能にする仕組みづくりを進めています。具体的には、スペシャリストコース(系列)を設置し、マネジメント人材と共に高度な専門性を通じて価値を発揮し続け、会社・組織業績へ貢献できる人材の育成に注力しています。チャレンジしやすい風土を醸成しながら、成長を実感できる能力開発施策を展開していきます。

人事制度のポイント

- 「人に優しく仕事に厳しい人事制度」「チャレンジと成長を促進する人事制度」
- 1 失敗を恐れずチャレンジする文化の醸成
 - 2 若手社員の意欲の向上
 - 3 透明性・納得感のある評価・処遇制度の実現
 - 4 業界で卓越した専門家の育成・輩出
 - 5 ライフステージに合わせた支援の充実

意欲・エンゲージメントの高い社員が増加

当社では、一人ひとりの社員が最大限に力を発揮できるように、意識改革・組織風土改革を推進しています。2015年度に実施した社員意識調査では昨年度と比較し、仕事に対する意欲・会社へのエンゲージメント*が高い社員の割合が拡大しました。経営に対する信頼感、個人の尊重(健康やワークライフ・マネジメント)、業務の効率性・プロセス改善については高い評価となる一方、長期的キャリア形成のための施策が不十分という課題が浮かび上がりました。2016年4月以降進めているキャリア面談などをきっかけに、施策の充実を図ります。

*エンゲージメント…社員が会社に対して愛着を感じ、企業の将来像(ビジョン)や価値観に共感することで、自社の存続や成長に積極的に関わっていかうとする行動のこと

中計目標 ダイバーシティとワークライフ・マネジメントの強化 男性社員の育児参加を推進、多様な価値観の共有

2015年9月、男性社員の積極的な育児参加推進のため、『育メン・チャレンジ休暇制度』を導入しました。この制度では子どもが生まれた勤続1年以上の男性を対象に、連続5日間以上の育児休業を取得し、食事やおむつ替え、入浴などの育児活動を通じて、意識改革を図ることを目的としています。形式的な休業にならないよう、実施した育児活動の内容や妻のコメント入りの報告書の提出を求めています。

男性社員の育児参加は、職場での相互理解や、コミュニケーションの活性化につながり、当社が目指すダイバーシティとワークライフ・マネジメントの推進になると考えています。また、育児や家事などの経験を通して、時間配分の見直しや情報の共有化など、仕事の進め方の改善にも寄与するものと期待しています。

家族の絆が深まりました

手数料ビジネスサービスの企画を担当しています。昨年第二子が生まれ、男性は育児休業を取得しづらいイメージがありましたが、上司や職場の後押しやフォローを受け、育メン・チャレンジ制度を利用しました。

休暇中は、子どもの離乳食やおムツ替え、長男の保育園の送迎などの育児と、掃除洗濯などの家事をこなしました。1日があっという間で、二度とない幼い子どもとの貴重な時間を過ごせて大変感謝しています。また妻からも育児と家事を主体的にやってもらって大変助かったといわれました。

育休取得後は、今まで以上に効率的な仕事の進め方を意識するようになりました。



決済ソリューション部 小林 洋志

育メン・チャレンジ 休暇制度取得者の声

人材育成

マネジメントアプローチ

当社の事業活動は、多種・多様な製品を取り扱い、お客様の業種・業態も様々なため日々変化するニーズへの対応が欠かせません。個人の力量を問われる機会も多く、組織と個人の成長に向けて、自立型人材への育成を重要視しています。当社が求める自立型人材は、「いかなる環境・条件のなかにおいても、自らの能力と可能性を最大限に発揮して、道を切り開いていくという姿勢を持った人材」と定義しており、社員一人ひとりの能力を引き出せる人材育成(=人材を人材と成す)を強化しています。

中期経営計画目標

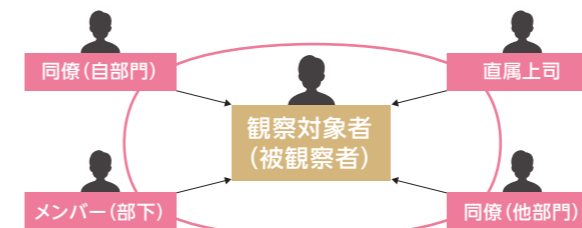
- 社員の主体性強化・成長意欲促進
- マネージャー人材のマネジメント力&人材育成力強化
- 新卒採用&育成システムの確立

中計目標 社員の主体性強化・成長意欲促進 マネージャー人材のマネジメント力&人材育成力強化 マネジメント力の更なる向上を目指して

2015年度は、主体的にキャリアを考える「キャリアデザイン研修」やマネジメント力の向上を図る「360度フィードバック」を実施しました。

「360度フィードバック」は、管理職などリーダーに求められるコンピテンシーや行動の実践度合について、上司・部下・関連組織職といったさまざまな立場からのフィードバックを受けます。これらのフィードバックを、行動やスキルに関する自分の特徴を総合的に理解し、改善することにつなげます。リコグループ全体での実施は隔年(前回は2014年度)のため、継続した改善可視化の必要性から2015年度は当社独自に実施しました。前回の対象者である部門長に関しては、前年度よりも評価ポイントが上昇し、マネジメント力の改善が図られています。2015年度は課レベルの組織長まで範囲を広げて実施しました。フィードバック研修後の上司面談も新たに設け、マネジメント力の向上を図っています。今後も、高いリーダーシップを備えた組織長の育成を目指し、各施策に取り組んでいきます。

360度フィードバック研修



中計目標 新卒採用&育成システムの確立

学生との接点機会を強化

新卒採用活動では、2015年度から運用している「求める人材像」と、応募する学生が描く自らの将来像とを、適切にマッチ

ングできるように努めています。度重なる採用日程の変更で、選考時期が前年より2カ月前倒しになったことにより、学生の企業研究に不足が生じないよう、インターンシップや体験型のセミナー、先輩社員との座談会のほか、OB・OG訪問などの個別接点についても積極的に対応し、学生が会社生活や仕事の実像等を十分に理解・認識できるような場の充実を図っています。

また、採用活動の一環として、経営層による母校での講演を行いました。講演では多数の学生を前に、社会人として大切にしていることや、就職活動でのアドバイスなどをメッセージとして贈りました。

人事部からのメッセージ

具体的な働くイメージを持てるように

当社の新卒採用は、人物重視の選考をしています。一次選考から時間をかけた面接スタイルをとり、そのなかで学生の持つポテンシャルを見極めています。また、面接は相互理解の場でもあるため、学生が業界研究、自己理解を促せる面接を心掛けています。採用活動とはいえ、学生が充実した就職活動を進められるよう、就職活動に関する相談会などを実施し「就活応援団」としての立場も意識しています。就職活動全体のなかでしっかりとした企業選びをしてほしい。その活動を通して納得のうえ当社を選択してほしいと考えています。

採用は会社全体で取り組むという考え方の下、面接官に多様な部門のマネージャーを起用したり、延べ100名の社員が座談会や個別接点などの活動に関わっています。これらの取り組みによって、学生自身が働くイメージを具体的に持ち、入社前の認識とギャップのない就業を可能とすることを目指しています。



人事部 廣瀬 慈保

労働安全衛生

マネジメントアプローチ

当社の基本姿勢にある「いきいきと働ける環境をつくる」ためには、心身ともに健康的に働ける職場づくりが欠かせないことから、当社は「健康宣言」を発表し、従業員の健康管理を経営課題として捉える「健康経営」を推進しています。産業医、職場の衛生委員が中心となり開催する衛生委員会で、健康管理情報の共有、検討をしています。また、災害時を想定した防災訓練や、グループ統一の安否確認システムの運用など、さまざまなリスクを考慮して労働安全衛生のレベルアップを図っています。

中期経営計画目標

- 精神疾患予防のための仕組みづくり
- 産業医体制の強化
- BCP・災害対策のレベルアップ

中計目標 精神疾患予防のための仕組みづくり

長時間労働の抑制とメンタルヘルスケアの推進

当社は、長時間労働が引き起こす健康障害を未然に防ぐため、毎月、管理職を含む全社員の長時間残業を厳しくチェックしています。長時間残業の対象を昨年に引き続き、単月60時間、一定期間平均45時間以上とさらに時間を縮め、法令より厳しい基準を設けて、長時間労働の抑制を図っていきます。

また、メンタルヘルスケアに関して、2014年6月の労働安全衛生法改正により、2015年12月から「ストレスチェック」の実施が義務化されました。ストレスチェックには、リコグループ全体で取り組んでおり、2016年7月から実施しています。

中計目標 産業医体制の強化

グループ横断的な産業医体制へ移行

これまで、東京と大阪に産業医を設置し、健康相談窓口を設けていましたが、2016年度からは全国主要拠点を8ブロックに分け、各地区に配置された産業医が、社員によりアクセスしやすいグループ健康管理体制へ移行しました。

健康診断では、早めの受診を勧奨した結果、2015年度も健康診断受診率100%を維持しています。診断後も、健康リスクの状況によって個別に対応しています。特に有所見者へは重症化を予防するためのフォローに注力しています。

健康セミナーの開催

生活習慣病予防に向けて、毎年健康セミナーを実施しており、2015年度も事業所単位で開催しました。新メニューの「足裏バランス測定」に加え、各項目の測定後は、保健師、運動トレーナーなど専門スタッフからアドバイスが得られる時間を設けました。



専門スタッフからアドバイスを受ける様子

今後も、生活習慣のチェックや改善へのきっかけづくりを推進していきます。

健康経営の取り組み

以下の取り組みなどが評価され、健康経営銘柄に選定されました。

- 1 定期健康診断受診率100%
- 2 社員参画による衛生委員会の実施
- 3 健康セミナーの開催
- 4 婦人科健診の実施
- 5 長時間労働の防止



2016年1月 経営的な視点で健康管理を考え、戦略的に取り組んでいる企業として「健康経営銘柄2016」に選定されました

中計目標 BCP・災害対策のレベルアップ

熊本地震における災害対策本部の設置

当社では、東日本大震災の教訓を踏まえ、社員に防災バッグや行動マニュアルを配布しています。また、全国の事業所でも大規模災害を想定し、5ブロックにわたる地域ごとの防災訓練を継続しています。2015年度は、首都直下型地震と東海地震を想定した予知情報発表後の検討など、具体的な行動計画を策定しました。東海地震で大きな被害が予想される中部支社の社員とも情報共有し、取り組んでいます。その他、災害発生時の帰宅困難者対応の検討、備蓄品の入れ替えなどを進めています。

2016年4月に起きた熊本地震の際は、南九州営業所の被害が甚大であったことから、本社にて災害対策本部を立ち上げ、情報収集や救援物資の発送を行いました。今後も、リコグループ統一の安否確認システムや災害時メッセージボードの運用など、システムの精度を向上させます。また、社員一人ひとりが自主的に行動できるよう防災訓練を強化していきます。

お客様満足度の向上

マネジメントアプローチ

当社は、「信頼を未来へ」のコーポレートスローガンのもと、お客様の期待に応え、豊かで活力ある社会の実現に貢献することを企業理念としています。そのために、中小企業を中心としたお客様のニーズをつかみ、タイミング良く、かつ安心してご利用いただける付加価値の高いサービスを提供しています。事業を通して、少子高齢化などの社会課題の解決と日本経済の活性化に貢献することが、当社の使命のひとつだと考えています。

中期経営計画目標

- 集金代行サービス月間取り扱い件数 170万件
- 介護報酬ファクタリングサービス取扱高 600億円

中計目標 集金代行サービス月間取り扱い件数170万件

賃貸住宅業界へサービスを展開、社会課題解決に寄与

当社は金融機関などのネットワークを活かした「集金代行サービス」を展開しており、2015年度の月間取り扱い件数は147万件でした。

昨今、少子高齢化や外国人世帯の増加などから国内の人口動態が変化しており、住宅業界にはさまざまなニーズがあります。2015年度は、家賃保証大手の株式会社Casaと共同し、賃貸不動産事業者を対象に、家賃集金と保証サービスをセットにした「Casaダイレクト」を開始しました。

さらに2016年5月には、アパート・マンションなどの個人オーナーを対象にした「家主ダイレクト」をリリースしました。当サービスは、賃貸住宅で孤独死などが発生した場合に家賃損失や原状回復費用などを補償できるよう、東京海上日動火災保険株式会社の「家主費用・利益保険」を自動付帯しています。

このように多様な方々が安心して住まいを借りられる仕組みを提供し、少子高齢化や地域社会の課題解決へ貢献していきます。

中計目標 介護報酬ファクタリングサービス取扱高600億円

事業継承・マッチングのサポートを開始

少子高齢化で介護業界へのニーズが高まる一方、介護事業者を取り巻く環境は厳しい状況にあります。当社は、介護事業者が請求する介護保険給付費を前払いすることで、資金繰りを支援する「介護報酬ファクタリングサービス」の取扱高を拡大しており、2015年度の実績は、472億円となりました。

また、介護事業者の経営支援サイト「けあコンシェル」の会員数は、約5,200まで伸びました。2015年度は、事業継承に関する情報を掲載し、介護事業所の売却や買い取りのサポートを開始しました。今後も内容を充実させ、介護にとどまらず福祉業界全体に役立つウェブサイトを目指します。

多様化する消費者ニーズに対応

お客様の声

当社は、賃貸住宅の家賃保証を行っております。当社の保証サービスに、リコーリースの家賃集金代行業を内包した「Casaダイレクト」のリリースによって、不動産賃貸事業者の業務効率化だけでなく、ワンランク上の「住」の確保が実現できたと感じております。

また、新たにリリースした「家主ダイレクト」では孤独死等に対応した保険を付帯することにより、家主様へ家賃保証以外の安心をお届けすると同時に、「少子高齢化」に伴う社会課題に貢献していきたいと考えております。

今後も、国内の人口動態の変化から多様化する消費者ニーズに対応できるサービスを、リコーリースと一緒に開発していきたいと考えております。



株式会社Casa 執行役員 営業部長 川西 直人様

COLUMN

「ドクターサポート」ウェブサイトをリニューアル

高齢化が急速に進み、地域医療を支える診療所の重要性が高まっています。

当社は地域医療の充実を目指し、10年以上にわたり診療所開業医のファイナンスや経営を支援してまいりました。そして、ウェブサイト「ドクターサポート」を通じて、多忙な開業医に向けて、さまざまな情報を発信してきました。

2015年度に当ウェブサイトのリニューアルしました。新規開業医向けの取り組みを強化し、開業候補地の市場調査ができる「簡易診療圏調査」の無料利用の開始や、開業物件情報の掲載をしています。

今後もサイトの充実を図るとともに、当社の介護分野と連携し、医療と介護の両面での貢献を目指します。



桜ライン311への参加

当社はリコーグループの社員参加型の支援組織「リコー社会貢献クラブ・FreeWill」に加入しています。FreeWillの会員は給与と賞与の端数を拠出し、集まった資金を社会課題の解決のために活動しているNPO等の支援や会員の社会貢献活動に役立てています。2016年3月にFreeWill会員40名のうち当社からは3名がNPO法人「桜ライン311」の主催する春の植樹会に参加しました。この植樹活動は、津波によって多くの尊い命が失われた悲劇を繰り返さないために、陸前高田市内の津波到達点に桜を植樹して、ラインに沿った桜並木を作ることで、後世の人々に津波の恐れがあるときにはその並木より上に避難するよう伝承していくことを目的としています。参加した社員からは、現地に行くことで役立てることができると知り、また被災地の方々と交流することで、あらためて復興支援について考える機会になったとの声もありました。今後も本活動を通して、復興支援に取り組んでいきます。



桜の苗木の植樹

東北復興支援物産展を継続して開催

東日本大震災から5年が経ちました。まだまだ困難な状況の中、復興への長い道のりを必死にがんばっている人がたくさんいます。2012年から「東北復興支援物産展」を開催し、継続した支援活動をおこなってきました。4回目となる2015年は、宮城県の特産品と福島県田村市の果物・野菜の販売もおこないました。多くの社員の協力もあり、用意したほとんどの商品が売り切れとなるほど、大盛況のうちに終わりました。売り上げの一部は、「震災遺児・孤児の基金」に寄付されます。

被災地への思いを薄れさせず、これからも復興支援活動を継続していきます。



ボランティアのみなさん

情報セキュリティ・個人情報保護

マネジメントアプローチ

情報化社会が発展するなか、時代に合った情報セキュリティの強化が求められています。金融業は社会を支える重要なインフラの一つであり、強固な情報管理が必要です。事業で取り扱うお客様の個人情報を含め、あらゆる情報資産を適切に保護・管理する体制を確立し、お取引先の皆さまの安心と信頼を得るために、情報保護管理体制の維持・改善に取り組んでいます。

中期経営計画目標

- 情報セキュリティおよび個人情報保護
- マネジメントシステム運用強化
- 情報セキュリティに関する内部統制機能とリスク管理強化
- 有効性判断によるマネジメントシステムの継続的改善・管理

情報資産とリスク管理をデータベース化

当社は、2003年にリース業界ではじめてISMSの認証を取得し、2004年にはプライバシーマークを取得し、情報セキュリティと個人情報保護のマネジメントシステムを一体的に運用してきました。ISMS認証取得から10年以上が経過しました。これまで重大な事故は発生していません。2015年度は情報資産とリスクの管理をデータベース化し、一元管理による運用を開始しました。情報を共有することでリスク管理の強化を実現しています。

情報セキュリティ対策を推進

情報漏えいが企業に与える影響は甚大であり、従業員一人ひとりが情報資産の管理に対する意識を高めていかなければなりません。当社は情報セキュリティ教育をeラーニングで実施し、全従業員が情報セキュリティに関するさらなる理解を深めています。また、近年は外部からのサイバー攻撃が巧妙化し、社会的な問題となっています。サイバーセキュリティ攻撃の防止訓練として、2015年に標的型メール訓練を実施しました。今後も標的型メール訓練を定期的に行っていく予定です。

マネジメントアプローチ

環境負荷低減に向けて企業への期待が高まるなか、当社グループは環境マネジメントシステムに基づく環境管理活動を展開し、中長期目標及び年度ごとの目標を掲げて環境保全活動を推進しています。

環境中期経営計画の進捗

CSR中期経営計画を受け、環境中期経営計画を策定し、目標を達成することで、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

中期経営計画目標

- CO₂排出量中期環境目標の達成
- 充実した情報開示と社内外とのコミュニケーションの実践
- 環境トップランナー評価の獲得

環境中期経営計画の進捗報告

環境中期経営計画の3本柱



当社グループの環境中期経営計画は、「1. グリーン事業」、「2. 事業活動におけるCO₂排出削減」、「3. 環境コミュニケーション」の3つを柱に取り組みを推進しています。環境中期経営計画(2014～2016年度)の2年目となった2015年度の進捗を報告します。

1. グリーン事業

グリーン事業として掲げた「リノベーション(捨てずに永く使う)・高齢者の住宅支援・環境関連」の融資額は5.3億円の実績となりました。また、太陽光発電設備など再生可能エネルギー設備を含む環境関連分野のリース・割賦取扱高は234億円となりました。お客様と連携したJ-クレジット制度^{*}は1件のプロジェクト登録となりました。

^{*}J-クレジット制度とは、省エネルギー機器の導入などによる、CO₂などの温室効果ガスの排出削減量や吸収量を「クレジット」として国が認証する制度です。

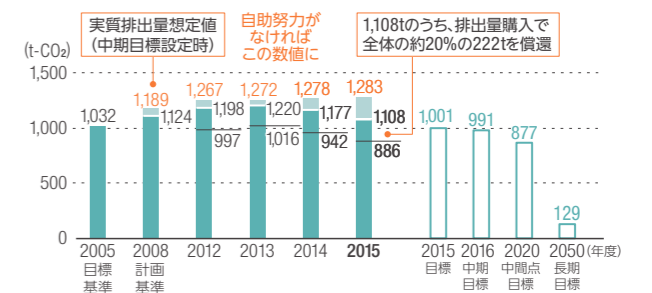
2. 事業活動におけるCO₂排出削減

当社グループでは、1. 想定した事業成長によるCO₂増加分は自主努力で削減、2. 想定を超えた事業成長やエネルギー換

算係数増によるCO₂増加分に対しては排出量取引で対応という考え方に基づいて排出量削減に取り組んでいます。2010年度からは自主的に総排出量の20%に当たるCO₂を、排出量取引により国へ償還しています。

2015年度は営業車両のエコカー入替をすすめ、全事業所で節電に尽力した結果、昨年度比5.9%の削減で着地しました。エネルギー使用量は削減できたものの、昨年度より電力のCO₂換算係数を見直したため、CO₂排出量目標1,001t-CO₂には107t-CO₂届かず、1,108t-CO₂となりました。目標未達成分含む総排出量1,108t-CO₂の20%に当たる222t-CO₂を排出量取引により国へ償還し、886t-CO₂になりました。引き続き、中長期目標を見据え、CO₂削減施策を実施していきます。

CO₂排出量 中長期目標と実績



3. 環境コミュニケーション

2015年度は、国際的な非営利団体「CDP」から気候変動への取り組みなどの調査要請を受け、初めて回答を実施し、ディスクロージャースコア94点、パフォーマンススコア「B」ランクの評価を受けました。また、日本政策投資銀行による「DBJ環境格付融資」において、ESGの取り組みが高く評価され、最高ランクの格付を付与されました。スコープ3は、サステナビリティ会計事務所による第三者保証を継続し、排出係数を環境省推奨のものに見直し、精度向上に努めました。昨年に引き続き、環境省の持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)の運営委員を務め、同原則の預金・貸出・リース業務ワーキンググループ、地域支援ワーキンググループのメンバーとして参画しました。また、リース業の自然資本影響評価については、企業と生物多様性イニシアティブ、自然資本研究ワーキンググループにて考察を進めています。

事業を通じた環境課題への対応

本業であるリース・割賦事業、金融サービス事業において、地球環境保全に貢献しながら、利益を創出する環境経営を実現し、さまざまな取り組みを実践しています。

中期経営計画目標

- 中計期間中に環境関連分野取扱高200億円を目指す
- 事業成長、企業価値向上に貢献できる環境ビジネスの構築
- J-クレジットの創出

当社の環境経営

事業において、環境保全と利益創出を両立させる環境経営に注力しています。特に、1. 環境配慮型製品の普及・拡大、2. リース終了製品の回収・再資源化の促進、3. 環境コミュニケーションの強化を3本柱に据えて、環境に配慮したオフィスの提供に努めています。

● リコーグループ環境経営の4本柱

持続可能な社会を実現するには「環境負荷を地球の再生能力の範囲内に抑える」必要があります。リコーグループは事業活動において排出される環境負荷を低減する「省エネ・温暖化防止」「省資源・リサイクル」「汚染予防」と、地球の再生能力を高めるために必要な「生物多様性保全」の4つの柱で活動を推進しています。

● 環境配慮型製品をより多くのお客様へ

複写機やプリンターなどの事務用機器・情報関連機器3種類と自動車について、リース契約に占める「グリーン購入法適合製品」「環境配慮車両」の割合を高くすることを目標に取り組みを推進しています。

環境配慮型製品の導入実績(台数比率) (単位:%)

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	
					目標	実績
複写機	98.5	99.2	99.5	99.1	99.0	99.3
プリンター	98.5	98.5	98.8	99.3	87.0	89.9
デジタル印刷機	95.1	98.0	96.9	97.4	97.0	98.9
自動車(普通・小型乗用車)	90.2	92.7	92.4	94.0	94.5	94.6
自動車(商用車・バン)	91.8	96.1	96.7	97.7	98.0	98.8

※プリンターは対象メーカーを限定しています。
※2015年度より事務用機器、情報関連機器を3種類に限定しました。

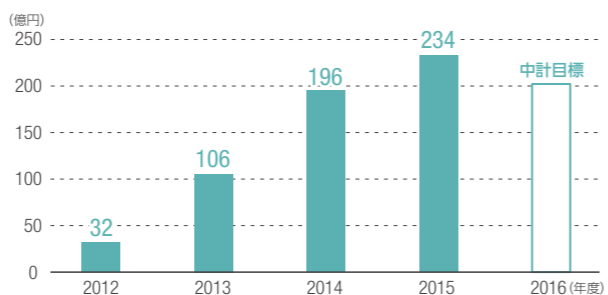
環境関連分野リース取扱高の拡大

中期経営計画(中計)において、再生可能エネルギー設備、LED等、環境負荷低減に資する製品を環境関連分野とし、取扱高の拡大を掲げています。

2015年度は主に再生可能エネルギー設備の取扱高が増加し、234億円の実績となり、中計目標200億円を前倒しで達成しました。再生可能エネルギー設備のうち、太陽光発電設備では、設備をリースするだけでなく、リコー・ジャパン株式会社が手掛ける太陽光発電設備の遠隔監視サービスもあわせて提案するなど、リコーグループの強みを活かした営業を展開しています。LEDは取り扱い開始から約7倍も取扱高が拡大しており、お客様の節電に貢献しています。

今後も環境関連分野のリースを拡大し、お客様やサプライヤーと連携して環境負荷低減に貢献していきます。

環境関連分野取扱高グラフ



公益財団法人日本野鳥の会に初の寄付

生物多様性保全コンビニ決済サービスの実績から、はじめて寄付をしました。当サービスは、お客様が商品代金などをお支払いする際、ロゴ入りの専用払込用紙によるコンビニ決済サービスの利用件数に応じて、生物多様性を保全する団体に当社が寄付する仕組みです。

2015年度は寄付先に公益財団法人日本野鳥の会を選定し、目録と「ペンタックス パピリオII」(双眼鏡の売上金額の一部が自然保護団体への寄付金になるモデル)を贈呈しました。

今後もお取引先、お客様、地域社会の皆さまと協働し、事業を通じて生物多様性保全を推進していきます。



贈呈式の様子

2015年度EMS(環境マネジメントシステム)報告

当社及びリクス債権回収株式会社では、事業活動の重要な柱の一つとして、環境マネジメントシステムに基づく環境管理活動を展開しています。

中期経営計画目標

- CO₂排出量 2016年度目標 991t-CO₂(連結)
- 環境目標の設定と達成状況の検証・評価
- 内部監査の実施と経営層との情報共有

環境目標を定め、PDCAサイクルをまわす

2001年にISO14001の認証を取得して以来、EMS推進体制を構築し、環境負荷の低減を目指し、環境活動を推進しています。

毎年開催しているEMS推進委員会では、年度ごとの環境目標の達成状況を項目ごとに検証・評価するほか、最新の環境・CSR情報の共有に取り組んでいます。

● 内部監査実施

「2015年度内部監査計画」(コンプライアンス管理と18次リコーグループ環境行動計画への取組みを中心とする)に基づき全6地区で行いました。法規制を含む環境経営に影響を与える重大な指摘事項はありませんでした。監査結果は経営層と共有し、環境経営の改善に活用しています。

● 環境目標と実績

2015年度は、CO₂総排出量目標値を達成しました。ガソリン使用は夏場の気温上昇が少なかった点と、社有車をエコカーに入替した効果ができました。また、電気・空調使用の抑制が寄与しました。一般廃棄物量の目標は、用紙の使用が抑制できたことから達成となりました。リース契約終了後の再リース等の手続き率を把握する満了手続き率や、回収時の不明品をなくす除却処分比率はいずれも目標を達成しました。事業を通じた環境目標である再生可能エネルギー設備導入は、過去最高の件数となりました。しかし、J-クレジットの創出目標は50%の着地となりました。

2015年度環境目標および目標達成状況(当社とリクス債権回収株式会社)

(達成率100%以上○、95%以上△、95%未満×)

環境目的	環境目標	2015年度			2016年度	
		目標値	実績	評価	目標値	
環境経営度評価結果	グリーン事業				グリーン事業	
	事業活動におけるCO ₂ 排出削減		AAA-826点	○	事業活動におけるCO ₂ 排出削減	
	環境コミュニケーション				環境コミュニケーション	
CO ₂ 排出削減	CO ₂ 総排出量	962.7t-CO ₂ 以下	916.6t-CO ₂	○	928.0t-CO ₂ 以下	
	ガソリン使用でのCO ₂ 排出量	483.0t-CO ₂ 以下	458.0t-CO ₂	○	448.3t-CO ₂ 以下	
	電気使用でのCO ₂ 排出量	479.7t-CO ₂ 以下	458.6t-CO ₂	○	479.7t-CO ₂ 以下	
	空調用熱でのCO ₂ 排出量					
I.コピー・プリント用紙の削減	新規購入量 A4換算枚数	594.00万枚以下	580.50万枚	○	581.00万枚以下	
	両面・集約機能活用社員	業務本部 93% 営業部門 98% スタッフ・管財部門 97%以上	業務本部 91.9% 営業部門 98.5% スタッフ・管財部門 97.6%	△	業務本部 93% 営業部門 98% スタッフ・管財部門 97%以上	
II.廃棄物の削減	全排出量	42.5t以下	41.6t	○	42.0t以下	
	再資源化率	98%以上	98.4%	○	98%以上	
III.省エネルギー	電力使用量	合わせて 479.7t-CO ₂ 以下	678,464kWh	-	合わせて 479.7t-CO ₂ 以下	
	空調用熱		2,601GJ			
IV.満了機手続率	事務用、情報機器、電子計算機(主にPC)満了手続率	80%以上	81.9%	○	80%以上	
	除却処分比率	2.0%以下*	2.0%	○	2.0%以下	
V.持続可能な社会形成に寄与する環境ビジネス	再生可能エネルギー設備の導入推進 取り扱い件数	40件以上	63件	○	40件以上	
	J-クレジットの創出検討案件	2件以上	1件	×	2件以上	
VI.生物多様性保全を目的とする社会的責任活動	生物多様性保全活動	参加人数前年度比5%増	84名	△	参加人数前年度比5%増	
	VII.グリーン購入を優先	グリーン購入金額	PPC用紙 100%	99.9%	△	100%
事務用品		100%	99.1%	△	100%	

※期中に目標値を厳しく見直しました。
土地汚染履歴調査: 当社の主要事業所ビルのうち23カ所土地汚染履歴の調査済みです。いずれも土壌汚染、地下水質汚染の履歴上の問題はありませんでした。

2015年度環境活動報告・環境経営度評価システム

当社グループではオフィスの事業活動に伴う環境負荷低減に努めています。また、お取引先とのコミュニケーションのためサプライチェーンを含めた環境負荷データを開示しています。

中期経営計画目標

- CO₂排出量 2016年度目標 991t-CO₂(連結)
- スcope3のデータ品質向上
- リース業の自然資本影響評価

CDPへ初回答

国際的な非営利団体「CDP」からの気候変動に対する取り組みや温室効果ガス排出量とその開示状況に関する調査要請に回答しました。その結果、ディスクロージャー(情報開示)スコア94点、パフォーマンス(実績)スコア「B」ランクの評価となり、「その他金融」業界でトップとなりました。回答にともない、当社における気候変動の「リスクと機会」を分析し、初めて開示いたしました。今後も積極的なESG情報開示に努めます。



日本政策投資銀行による「DBJ環境格付融資」において最高ランクの評価

2016年3月、企業のESG(環境・社会・企業統治)に配慮した取り組みを評価し、格付に応じた融資条件が設定される「DBJ環境格付融資」において、最高ランクの格付を取得しました。表彰式では、日本政策投資銀行より評価のフィードバックを受けるだけでなく、ESGの取り組みについて意見を交わすなど、貴重な対話の機会となりました。

特に評価された点

- 独自の環境経営度評価システムによりEMSの高度化を進め、環境負荷削減に取り組んでいる点
- 非製造業で初となるスコープ3算出を実現している点
- 約半数が女性社員である従業員構成を踏まえ、「女性リーダー比率」を社外にコミットしている点



表彰式の様子



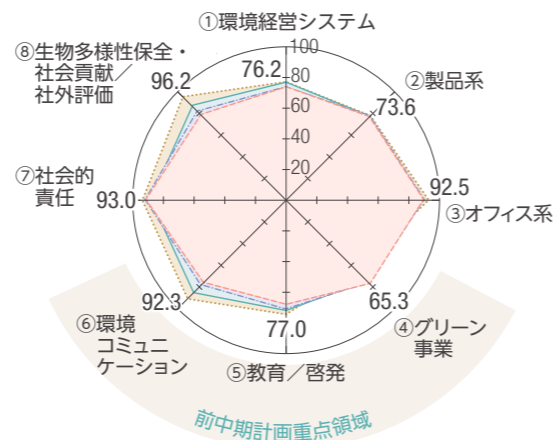
環境経営度評価システム

2015年度総合得点率は82.6%へ(2014年度80.3%)

当社は、独自の環境経営度評価システムによって、自社の環境経営をさまざまな角度から点検しています。この仕組みは、事業を通じた環境貢献や環境負荷軽減に対する、「自らの位置づけを知る」ためのツールとして、環境中期経営計画や年度方針の策定に活用しています。2015年度は下記の結果となりました。

③オフィス系項目はCO₂排出量の削減、および一般廃棄物削減が評価され、9.2%上昇しました。⑧生物多様性保全・社会貢献/社外評価項目では社会貢献活動拠点の増加が評価され7.7%アップとなりました。また、⑤教育/啓発項目では環境関連資格取得への支援制度が評価されました。一方、④グリーン事業項目では再生可能エネルギー設備等の取扱高増加が評価されたものの、総取扱高に占める環境配慮型リースの取扱高率が低下したこと、再リース契約高が下がったことで評価が下がりました。以上から、総合得点率では2014年度比2.3%アップとなりました。この結果を踏まえ、2016年度は②製品系と④グリーン事業の推進に注力していきます。

2015年度環境経営度評価結果



レーダーチャート周囲の数字は、いずれも2015年度の得点率を表します。

	総合得点率	レベル
2015年度	82.6	AAA-
2014年度	80.3	AAA-
2013年度	79.3	AA+
2012年度	78.3	AA+

レベル	環境経営レベル									
	AAA		AA		A		B		C	
得点率%	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
	90.0	80.0	70.0	60.0	50.0	40.0	30.0	20.0	10.0	~
	~	~	~	~	~	~	~	~	~	9.9

得点率 = (得点 / 満点) × 100% 満点: 1,000点

当社グループのスコープ3算出

環境省の「サプライチェーン温室効果ガス排出量」算定支援をうけ、リース契約機器の調達から、お客様先でのリース機器使用時の排出量など、サプライチェーン全体を通じたCO₂排出量を算出し、開示しています。当社グループのお客様の中心である中小企業においては、CO₂排出量の把握・開示がまだ十分ではないため、お客様のリース機器使用時のCO₂排出量(Cat 13)の開示は、社会的な意義があると考えています。

2015年度はサステナビリティ会計事務所によるスコープ1, 2, 3の第三者保証を継続し、Cat 4及びCat 5の算定手段をより信頼性の高い方法に見直しました。算出の結果、2015年度の取扱高増を主要因として、購入した製品サービス(Cat 1)とリース機器使用時(Cat 13)のCO₂排出量が増加した結果、スコープ3の総量も前年度比3%増加しました。

スコープ3各カテゴリ及び温室効果ガス総排出量

	CO ₂ 排出量(t)	温室効果ガス総排出量に対する比率(%)
Cat1	848,713	63.0
Cat2	2,101	0.2
Cat3	133	0.0
Cat4	1,344	0.1
Cat5	68	0.0
Cat6	160	0.0
Cat7	354	0.0
Cat8	0	0.0
Cat9	(対象外)	-
Cat10	(対象外)	-
Cat11	(対象外)	-
Cat12	(対象外)	-
Cat13	490,901	36.5
Cat14	(対象外)	-
Cat15	1,553	0.1
スコープ3(総量)	1,345,326	99.9
スコープ1	489	0.0
スコープ2	619	0.0
温室効果ガス総排出量	1,346,434	100.0

資源リユース・リサイクル

リースによる設備調達自体が環境に配慮できる方法であるという考えのもと、リース事業者として設備をリースで提供するだけでなく、契約の終了した機器を確実に回収し、貴重な資源を有効活用するために、適切な処分を実施しています。

中期経営計画目標

- タイムリーに回収・処分ルートを変更できる仕組みづくり
- 物件回収・処分関連業務の標準化

市場の動向をとらえた適切なリサイクルを

リース契約期間終了後は、お客様のご要望に応じて、適正期間契約延長をする「再リース」か、リコー製品の場合はリコーグループ独自の回収ルートで確実な機器の回収を行っていま

リコー製品リース終了物件のリサイクル率(台数ベース)

	リサイクル率(%)		リサイクルの内訳 構成比(%)	
	再リース・売却・廃却 ^{※1} を「リサイクル」とし、「除却」 ^{※2} を除いた比率	リユース	部品リユース	再資源化
2011年	99.5	84.2	16.8	
2012年	99.5	84.5	15.5	
2013年	99.3	84.6	15.4	
2014年	99.5	82.9	17.1	
2015年	99.6	81.8	18.2	

※1: 「廃却」とは、機器を回収し、リコーのリサイクル工程で、部品や材料として再利用すること。
 ※2: 「除却」とは、回収できなかった機器のこと。

す。2015年度はリコー製品のリース契約期間終了機器のうち99.6%をリユース・リサイクルしました。

● パートナー企業選定へのこだわり

回収した製品を確実にリサイクルするために、当社ではリコーグループの購買基本方針の通り、廃棄物処理施設(パートナー企業)を選定しています。

選定にあたって重視している点は、解体処理ができれば自己完結していることと、手作業も含めて同じ場所で資源・パーツ単位に処理できること、作業員の雇用や作業の環境に配慮していることです。これに加えて、適正な価格で最適な物件回収・保管ルートを整備するために、多数の産廃処理事業者と契約を結び公正な競争のなかで取引を行っています。さらに契約後は、定期的に現地調査を行い、適正な処理が行われているかどうかを確認しています。

● 物件返却事前相談DBをリリース

2015年度は効率的なリース契約終了機器の廃棄・回収を目的として「物件返却事前相談DB」をリリースしました。多様なリース契約機器の返却処理は煩雑です。当データベースを利用することで、全国の返却処理担当者から寄せられる物件返却に関する相談を一元化し、リース契約終了機器の確実・適正なリサイクル・廃棄処分のさらなる向上を目指します。



画面イメージ

環境会計

テクノレント株式会社とリコーリース債権回収を含む当社グループ全体における環境保全活動の費用対効果を分析する環境会計に取り組んでいます。環境会計は、環境中期経営計画の策定や、環境目標の達成状況の確認など、環境経営の意思決定に反映させています。

中期経営計画目標

- 環境収益率の高水準維持
- 環境経営の意思決定支援ツールとしての活用

環境収益率は7.2倍に向上

環境への取り組みに係る投資(環境保全コスト)に対する経済効果は7.2倍となり、収益率が向上しました。

今後も環境会計におけるデータの信頼性向上に努め、継続して推移を分析し、環境経営のレベルアップを図ります。2015年度環境会計(下表)各項目の解説は右記の通りです。

リコーリースグループ 2015年度環境会計

【1】環境保全コスト (単位: 百万円)

分類	2014年度		2015年度		
	環境投資	環境費用	主な取り組み内容	環境投資	環境費用
1.事業エリア内コスト	18.7	11.5	—	4.89	12.6
(1)地球環境保全コスト	2.1	3.7	省エネ(パソコン入替など)	2.49	4.6
(2)資源循環コスト	16.6	7.8	省資源化(用紙削減など)	2.40	7.9
2.上・下流コスト	0.0	336.0	リース終了機器の回収費・処理費等	0.00	303.3
3.管理活動コスト	0.0	59.2	環境活動コスト、CSR報告書の制作費など	0.0	59.0
4.社会活動コスト	0.0	3.0	緑の募金	0.0	2.3
合計	18.7	409.7	—	4.89	377.2

【2】環境保全効果

項目	2014年度	2015年度
	環境負荷削減量	環境負荷削減量
CO ₂ 排出量(t)	42.2	69.6
NO _x 排出量(t)	0.2	0.1
廃棄物最終処分量(t)(テクノレント除く)	△ 0.1	△ 0.1
用紙削減枚数(対前年度差:万枚)	△ 52.9	38.5

【3】経済効果 (単位: 百万円)

分類	2014年度	2015年度	
	金額効果	主な取り組み内容	金額効果
1.事業エリア内コスト	8.2	—	8.8
(1)地球環境保全コスト	3.1	省エネ(ガソリン、電気の削減など)	3.5
(2)資源循環コスト	5.1	省資源化(用紙削減など)	5.3
2.上・下流コスト	2,506.2	リース終了機器の売却売上	2,722.2
合計	2,514.4	—	2,731.1

環境会計レビュー

1.環境保全コスト

昨年度に引き続き、リース契約終了機器の回収に伴う費用などが含まれる上・下流コストが圧縮され、前年度比10%の減少となりました。

2.環境保全効果

営業車両のガソリン使用の削減が寄与し、前年度比69.6tの削減となりました。夏場の気温上昇が少なかったこと、エコカー入替の効果によるものです。用紙は38.5万枚削減できました。

3.経済効果

エネルギーの削減効果から地球環境保全コストは3.5百万円を計上、用紙削減効果から資源循環コストに5.3百万円を計上した結果、事業内エリアコストは8.8百万円となりました。また、リース契約終了機器の売却売上を計上する上・下流コストは、前年度比で216百万円増加しました。

4.環境負荷

2.環境保全効果の通りです。

5.環境経営指標

「グリーン商品・サービス収益」は667.9億円となりました。グリーン商品・サービスには、環境負荷低減に資する環境配慮型製品、再生可能エネルギー設備、LED、エコリース等が含まれます。そのなかでも特に再生可能エネルギー設備の取扱高が伸び、前年度より3億円増加しました。一方、売上高原単位は、売上高の増加率が大きかったため、減少しました。

【4】環境負荷

項目	2014年度	2015年度
	総量	総量
CO ₂ 排出量(t)(オフセット後)	1,177.4 (942.0)	1,107.8 (886.0)
NO _x 排出量(t)	2.1	2.0
廃棄物最終処分量(t)(テクノレント除く)	0.5	0.7
用紙使用量(万枚)	749.0	710.5
廃棄物排出量(t)	333.6	311.8
一般廃棄物(t)	51.0	50.0
産業廃棄物(t)	282.7	261.9

【5】環境経営指標

指標	2014年度	2015年度
環境収益率： 経済効果 環境保全コスト	6.1	7.2
グリーン事業収益指数(億円)*	155.1	150.0
グリーン商品・サービス収益(億円)	664.9	667.9
グリーン商品・サービス収益 売上高原単位(%)	25.7	24.2

*下記ABCを合計した金額

A「環境配慮型製品(6製品)の契約高」×売上高営業利益率

B 再リース契約高

C リース/レンタル終了機器売却売上高

※2014年度のグリーン事業収益指数については再リース契約高が誤っていたため修正しています。

生物多様性保全

当社は、「富士山緑化活動」を主催し、生物多様性の保全活動を行っています。また、各地域で開催されているイベントにも積極的に参加しています。社員一人ひとりが、自然から得られる恵み(生態系サービス)の重要性を認識し、活動に取り組んでいます。

中期経営計画目標

- 生物多様性保全活動への理解
- 地域社会・ステークホルダーとの連携
- 生物多様性保全教育の推進

リコーグループ生物多様性方針

リコーグループでは、自らの事業活動が生物多様性を基盤とする地球の生態系サービスの提供を受けて成り立っていることを認識し、生物多様性の保全に取り組む方針を掲げています。当社もこの基本姿勢に則り、全員参加で継続的な活動に取り組んでいます。

富士山緑化活動(神奈川支店・本社)

当社は、2005年から株主参加型社会貢献活動の株主優待制度として、「公益社団法人国土緑化推進機構」(緑の募金)へ寄付をするとともに、「富士山緑の募金の森」の緑化活動を継続しています。

2015年度は、リコーグループ各社と環境保全に関心がある企業や個人の方々91名が参加しました。当社からは社長をはじめ



シカ補修の様子

じめ多くの役員と社員が参加し、活動に汗を流しました。

近年、野生鳥獣による森林被害が、深刻な問題となっています。なかでもシカによる被害が全体の約8割を占めています。「富士山緑の募金の森」も例外ではなく、今回の活動ではシカ



侵入防止柵の補修作業をおこないました。シカ柵の設置は、急勾配で足場が悪く、想像以上に大変な作業でしたが、皆で協力することで無事終わることができました。参加者にとっては、森林保全だけでなく、生物多様性の重要性も認識できた有意義な一日となりました。

海の森植樹会への参加(本社)

当社は2016年3月21日に開催された「国際森林デー 2016 みどりの地球を未来へ〜国際交流と海の森植樹〜」へ協賛し、植樹キャンペーンに参加しました。

当日は、駐日各国大使館や国際機関の職員を中心に多くの方々、1,500本の苗木を植栽しました。当社からは社員とその家族が参加し、植樹を通して、人種・民族・国籍を超えて交流を深める機会となりました。

今後も家族参加型の環境活動の機会を増やし、「木を植え、森を作る」体験を通して、子どもたちとともに環境保全の大切さを学び、地域交流を図っていききたいと思います。



植樹の様子

海浜幕張海岸清掃活動(千葉支店)

千葉支店では2015年12月に海浜幕張海岸の清掃活動を行いました。定期的実施している生物多様性保全の勉強会で、自分たちに出来る身近な環境活動を考えたことが清掃活動のきっかけとなりました。

事業所近くの海浜幕張海岸に散乱しているペットボトルやレジ袋、粉々になった微細なプラスチックゴミが及ぼす生態系への悪影響を防ぐために多くのゴミを回収しました。

身近な環境問題にこれからも着目し、生物多様性保全活動とともに地域社会への貢献も目指していきます。



社員のCSR活動の実践

マネジメントアプローチ

当社は、社員一人ひとりが地域社会を支える一員として、ステークホルダーとのコミュニケーションと地域社会の課題解決を重視した活動を推進し、社員の家族、お取引先やお客様へと活動の輪を広げています。2014年1月には社会貢献方針を策定し、「環境保全」「地域活性化」「医療・介護」を重点分野と位置づけ、社会が抱える課題を理解し、リース・割賦、金融サービスなどの事業とも連動した、積極的な社会貢献活動を推進しています。

中期経営計画目標

- 地域社会と連携したCSR活動
- 社員の社会貢献意識の醸成
- 社会課題を織り込んだ重点分野に沿った社会貢献活動の展開

ピンクリボンウォーク

2004年にピンクリボン活動を開始し、乳がん検診受診啓発運動を続けています。2016年3月、認定NPO法人乳房健康研究会主催の「ピンクリボンウォーク」に、社員と家族・友人の41名が参加しました。

乳がん検診受診の大切さを街行く人にアピールするため、今年から「乳がん検診を受けましょう リコーリース」とメッセージの書かれた腕章を着けて歩きました。

ピンクリボン活動は女性中心というイメージがありますが、当社では男性社員が家族といっしょに参加することも多くなり、活動を続けてきた成果が表れています。今後も全社員で推進していきます。



ピンクリボンウォーク

認知症サポーター資格取得

2015年度から社員を対象に、「認知症サポーター制度」の資格取得を目指した養成講座の受講を行っています。この制度は認知症について正しく理解し、認知症の方やその家族を温かい目で見守る応援者を養成するものです。

講座では認知症についての理解と、認知症の方への正しい接し方について学びます。また、座学だけでなくグループワークやロールプレイを通して、実際に起きたケースを学べる等、より理解が深まる内容となっています。現在、当社では93名の方が認知症サポーターになっています。



認知症サポーター養成講座

NPO法人地球船クラブ エコミラ江東への寄付

2015年度、特定非営利活動法人地球船クラブのエコミラ江東へ株主優待制度による寄付を行いました。エコミラ江東は、環境系の特定非営利活動法人地球船クラブと江東区と一緒に進めている、環境と福祉と教育の一体型事業です。

江東区内の家庭やスーパーなどのゴミ集積所から使用済みのトレーなどの発泡スチロールを回収し、再資源化(ペレット化)して販売します。工場では、回収された食品トレーを選別するために、常時10名以上の障がい者の方が働いています。江東区内の小学校では、工場見学が社会学習プログラムになっています。

当社は、江東区に本社を置く企業として、環境と地域活性化に取り組む活動を、今後も応援していきます。



「エコミラ江東」贈呈式



作業の様子

豊洲地区清掃活動(本社)

本社事業所では2015年3月より、豊洲地区合同清掃に参加しています。豊洲地区合同清掃とは、豊洲地区の有志企業・団体が毎月1回実施している清掃活動です。

清掃活動は昼休憩時に、約20名の社員が周辺のゴミを拾い、地域の美化に貢献しています。この活動は、江東区アダプトプログラム(こうとうまち美化応援隊)としても企業登録をしています。

活動の開始から一年が経過し、近隣の方からは当社の活動に対してお褒めの言葉をいただいています。



豊洲地区清掃活動

企業の情報開示

リコーリースのIR活動

当社は企業向けのリース事業が中心であるため、事業活動をわかりやすく伝えることを第一に、ホームページや事業報告書などメディア特性を活かしたIR(投資家向け広報)ツールの充実を図っています。また、コーポレートガバナンス・コードの策定をうけて、株主・投資家の皆さまとの双方向のコミュニケーションをさらに重視した活動を展開していきます。

個人投資家向け会社説明会に参加

2015年12月15日、公益社団法人日本証券アナリスト協会主催の「個人投資家向け会社説明会」に参加し、当社の事業や強み、今後の戦略を説明しました。当日は108名の個人投資家が来場され、当社に対して「業績が堅調」「安定性がある」との感想や評価をいただきました。



個人投資家向け会社説明会

ホームページをリニューアル

2015年9月にホームページをリニューアルし、当社の全体像をすぐに理解できるデザインに一新しました。またパソコンだけでなく、タブレットやスマートフォンからの閲覧に対応することで、利便性の高い環境を整えました。

ホームページの外部評価は、引き続き高い評価を獲得しており、大和インバスター・リレーションズ株式会社主催の「インターネットIR表彰」において14年連続で入賞、日興アイ・アール



リコーリースホームページ

株式会社主催の「全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」では、総合ランキング15位、業種別「その他金融業」で5年連続1位となりました。

今後も公平・公正な情報開示に努め、当社事業の理解促進につながるよう、ホームページを充実させていきます。

株主参加型社会貢献活動による寄付先を拡充

当社では、株主の皆様にも社会貢献活動に参加いただきたいとの考えのもと、優待品(「QUOカード」)の使用額に基づき算定した金額を、当社が支援する団体へ寄付しています。これまで、国内外の緑化活動支援を目的として「公益社団法人国土緑化推進機構」(緑の募金)へ寄付していましたが、2015年度は新たに二つの支援団体を寄付先としました。一つはリサイクルを通じた障がい者自立支援を目的とした「特定非営利活動法人 地球船クラブ エコミラ江東」、もう一つは介護施設で高齢者認知症予防を目的に活動を行う「特定非営利活動法人日本タンゴセラピー協会」です。三つの団体へ総額280万円の寄付をしました。今後も株主の皆様とともに、社会貢献活動を進めていきます。



「日本タンゴセラピー協会」贈呈式の様子

事業のご報告と株主アンケート

事業内容や業績・戦略をわかりやすくまとめた「事業のご報告」を年2回発行し、株主の皆様へ発送しています。また、発送の都度、株主アンケートを10年以上継続して実施しています。アンケートでいただいたご質問・ご意見は、ホームページや「事業のご報告」で取り上げ、IR活動の改善・充実へと反映しています。



事業のご報告

コーポレートガバナンス・内部統制

マネジメントアプローチ

当社は、コーポレートガバナンス体制および内部統制システムの強化に取り組んでいます。持続的な成長と中長期的な企業価値の増大に向け、透明・公正かつ迅速な意思決定及び業務執行、適正かつスピーディーな情報開示がおこなえる体制を強化することで、健全・誠実な企業を目指しています。2015年度は「会社法改正」、「コーポレートガバナンス・コード」へ適用いたしました。

中期経営計画目標

- コーポレートガバナンス・コードへの対応
- 社会環境・法制度等の変化に応じたコーポレートガバナンスの更なる強化
- 機能主管部門[※]における統制機能の強化
- 企業価値向上を目指した監査・監視機能の充実

※事業戦略部・構造改革推進部・審査部・財務部・人財本部・資産営業部・金融サービス事業部事業統括室ほか

中計目標 コーポレートガバナンス・コードへの対応
社会環境・法制度等の変化に応じた
コーポレートガバナンスの更なる強化

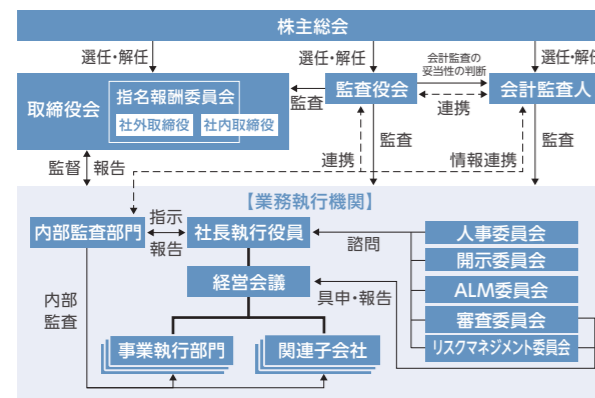
コーポレートガバナンス体制の強化

当社は、2015年6月から適用されたコーポレートガバナンス・コードの趣旨を尊重し、対応を進めています。

2015年度には、経営に外部の視点を取り入れ、業務執行に対する監督機能の強化を図るため、初めて独立社外取締役を招聘しました。2016年度はさらに1名選任し、社外監査役も含めた独立社外役員を2名から4名に増員することで、社外役員を活用した有効なガバナンス体制の構築を図っています。

今後も企業の社会的責任を果たし、かつ持続的な成長と企業価値の増大を図るため、コーポレートガバナンスを一層強化していきます。

ガバナンス体制図



社外取締役メッセージ

この度社外取締役に就任しました、ヤマトホールディングス(株)の瀬戸薫です。宜しくお願い致します。私は入社以来、ほとんどの年数を宅急便に費やしてきました。宅急便の企画、クール宅急便の開発を通じて、いかにエンドユーザーの立場に立って商品開発することが大事か、また現場が大事かを学んできました。会社の目的は永続的な発展にあります。それには他社が真似出来ないことを実現していかなければなりません。会社のさらなる発展の為に皆様と一緒に歩んでいきましょう。そして「近き者説き、遠き者来る」会社にしましょう。



社外取締役
瀬戸 薫

中計目標 機能主管部門における統制機能の強化
企業価値向上を目指した監査・監視機能の充実

新たな監査手法の導入

当社は、社内規程に定めた手順・方法に基づき、全部門を対象に内部監査を実施しています。

業務品質の向上と、内部統制の整備・運用状況を確認・改善するために、監査対象の範囲や監査の実施項目等に関して毎年見直しを行っています。

2015年度は、監査手法として「事前チェックシート」を活用して監査の効率化を図り、機能主管部門と連携・共同して内部監査を行うことで監査機能の強化に努めました。また、過去の指摘事項をテーマに勉強会を行い、全社的な課題認識として改善策を推進しました。監査後のフォローでは、定期監査と同等の「フォロー監査」と、書類検証だけの「オフサイトモニタリング」を取り入れ、監査内容に応じたフォロー対応を実施しました。

この他、2016年度以降の監査の内容・品質向上に向けて、他社ベンチマーク等を実施し、業務監査だけでなく内部統制の視点をより明確にした監査の取り組みとして新たな手法の策定・導入の検討を行いました。テーマ監査等により業務監査をより充実するだけでなく、加えて組織運営やプロセスの確認を内部監査に取り入れることで、企業価値の向上を目指しています。

コンプライアンス

マネジメントアプローチ

当社は、社会から信頼され、存続を望まれる企業であるために、法令順守だけでなく社会との調和・共存を目指す「リコーグループ行動規範」[※]を社員へ浸透させるための取り組みを実施しています。特にコンプライアンスにおいては、倫理観・道徳観に根ざした良識ある行動を実践することを含めた活動と考へ、推進しています。

※「リコーグループ行動規範」は、法令および社内ルールを遵守し、社会倫理に従って行動することはもとより、社会との調和・共存という観点から、基本的な行動の規範を定めたものです。

中期経営計画目標

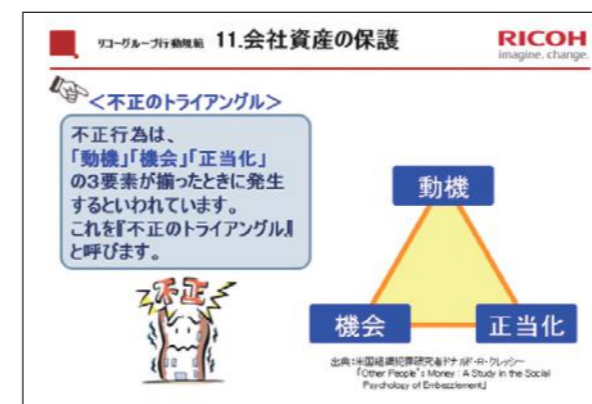
- リコーグループ行動規範の徹底理解
- 行動規範学習の継続的な実施
- 反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組みの推進

中計目標 リコーグループ行動規範の徹底理解
行動規範学習の継続的な実施

行動規範遵守のための教育を充実

当社では、リコーグループ行動規範を全社員が理解・徹底するため、行動規範の趣旨・内容を、リース契約の締結やリース契約機器回収といった日常業務に落とし込み、社内規程やルールとして具体化しています。

行動規範を継続的に学習するため、派遣社員を含めた役員・社員全員を対象に、法改正や規制の発生等を反映させたテーマを選定したeラーニングを毎年実施しています。2015年度は「インサイダー取引」「会社資産の保護」をテーマに“不正行為は、「動機」、「機会」、「正当化」の3要素がそろったときに発生する”といわれる「不正のトライアングル理論」などについて学習しました。学習のあとに、行動規範について署名することで、さらに意識を高めるようにしています。この署名は2015年度も継続し、役員・社員全員が行動規範の遵守を誓約しました。この他、コンプライアンス意識向上に向け、コンプライアンス担当部門を推進役とし、当社独自の社内教育も手掛けています。



行動規範学習の一部

中計目標 反社会的勢力との関係遮断に向けた
取り組みの推進

「反社会的勢力に対する基本方針」に基づく活動実施

当社は「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、全国の暴力追放推進センターやリコーグループと連携し、反社会的勢力との関係遮断に向けて取り組んでいます。反社会的勢力の排除、関係遮断に関する社内規程を定め、組織的に対応するための体制の整備強化を図ると同時に、反社会的勢力に関する情報を集約したデータベースを構築し、取引の未然防止に努めています。

内部通報制度の活用

全社員が社内でコンプライアンス違反を発見した場合、通報・相談できる窓口「コンプライアンス・ホットライン」を社内外に設置しています。コンプライアンス・ホットラインは通報者のプライバシーが守られるよう最大限配慮し、通報は専用電話のほか、電子メールや封書でも通報が可能です。「通報者保護の姿勢」および「連絡先」に関する情報は、社員の閲覧頻度が高い電子掲示板に常時掲載し、利用促進に努めています。なお2015年度は不正に関わるような通報はありませんでした。

コンプライアンス・ホットライン

