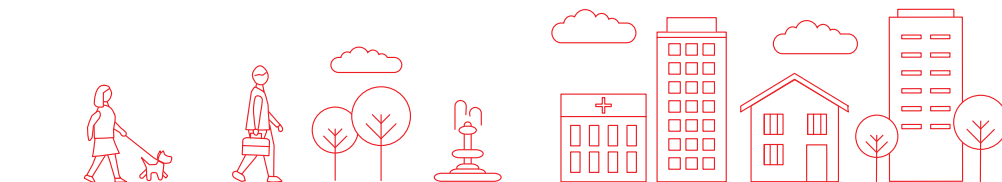




リコーリース サステナビリティレポート 2019



CONTENTS

- P2 会社情報
- P3 事業内容
- P4 トップコミットメント
- P7 リコーリースの歩みと成長ストーリー
- P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ
- P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント
- P10 リコーリースの価値創造プロセス



特集

1 リコーリースが目指す、「豊かな未来への架け橋」という存在

～SDGsの達成と価値創造の最大化に向けて～ P11



2 集合住宅の再生・活性化への貢献

～事業を通じた共通価値の創造～ P13



重要テーマ

- P14 I 元気で強い会社づくり
- P26 II 事業を通じた共通価値の創造
- P29 III 脱炭素社会・循環型社会実現への貢献
- P38 IV 地域社会活性化の支援

CSRの基盤

- P41 コーポレート・ガバナンス
- P48 リスクマネジメント/コンプライアンス
- P51 第三者意見
- P52 データ編

編集方針

2018年からレポートの名称を「CSR REPORT」から「サステナビリティレポート」へ変更しました。これは持続可能(サステナブル)な社会の発展に貢献し、社会やお客様とともに持続的な成長を目指す当社グループの決意を示すためです。今後も取り組みのさらなる向上を目指してまいりますので、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

- 本レポートはGRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。(GRIスタンダード対照表:P54-62)
- 掲載内容は、GRIガイドラインが求める事項のほか、ESG調査の項目等を参考にステークホルダーの関心や期待事項を検証し、経営陣をはじめ、社内の関連部門のヒアリング等を経て、報告すべき重要なテーマを選定・決定しています。
- 当社のCSRサイトでは、当該レポート以外にも方針などの基本情報や、過去のCSRレポートなどがご覧いただけます。なお、2019年版のCSRサイトは2019年9月に公開予定です。

サステナビリティレポート2019の主な特徴

- 特集1では、当社グループのこれまでの取り組みへの評価や今後の期待等について、株式会社日本政策投資銀行の竹ヶ原氏と社長の瀬川の対談を実施しました。
- 特集2では、中計ビジョンの実現に向けて注力している住生活環境分野の価値創造の取り組みを紹介しています。
- 本レポートでは、2017年度に見直した4つの重要テーマと2018年度に策定したSDGsコミットメントに基づく取り組みを中心に報告しています。なお、活動報告ページでは、当該年度の活動報告や社員の声に加え、CSR中期経営計画の目標・進捗・課題も併せて掲載することで、CSR活動の進捗を見える化しています。
- CSR活動及び開示のさらなる高度化に向けて、当社グループの取り組みについて、外部有識者から頂戴した意見を掲載しています。
- ESG情報の開示要請の高まりを踏まえ、主に以下のコンテンツの開示情報の充実を図りました。
 - » P8: リコーリースのCSR/サステナビリティ **[充実: 当社のCSR/サステナビリティの考え方を改めて体系化]**
 - » P10: リコーリースの価値創造プロセス **[新規掲載]**
 - » P34: 気候変動の緩和と適応(TCFDを意識した開示) **[新規掲載]**
 - » P48: リスクマネジメント(経営リスクの見直し) **[新規掲載]**

レポートの対象期間

2018年4月～2019年3月
(一部、対象期間外の情報も含んでいます)

対象範囲

リコーリース株式会社、
テクノレント株式会社

参考にしたガイドライン

- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2018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・スタンダード」

発行時期

2019年7月(前回:2018年8月、
次回:2020年7月予定)

レポートに関するお問い合わせ

リコーリース株式会社 経営管理本部 経営企画部 CSR推進室
TEL.03-6204-0605 FAX.03-6204-0521

会社情報

[経営理念]

私達らしい金融サービスで 豊かな未来への 架け橋となります。



[基本姿勢]

1. 誠実な事業活動を通じて持続可能な地球社会の発展に貢献します。
2. 想定を超えるサービスでお客さまと未来・社会をつなぎます。
3. 一人ひとりが尊重しあい楽しくいきいきと働ける環境をつくります。
4. 企業価値の増大により株主の期待に応えます。

会社概要 (2019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	東京証券取引所第一部 [証券コード:8566]
代表者	代表取締役社長執行役員 瀬川 大介
従業員	972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
関連会社	テクノレント株式会社
貸金業登録番号	関東財務局長(12) 第00286号

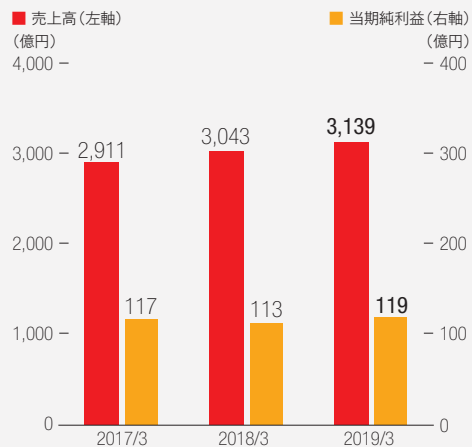
営業拠点一覧 (2019年3月31日現在)

北海道から沖縄まで
日本全国をカバーしています。

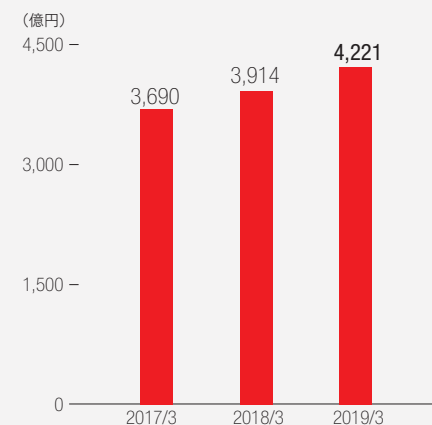
北海道: 札幌/旭川
東北: 仙台/盛岡
関東: 東京(本社・テクノレント)/立川/横浜
 千葉/さいたま/宇都宮/水戸
中部: 名古屋/静岡/金沢
関西: 大阪/神戸/京都
中国・四国: 広島/岡山/高松/松山
九州: 福岡/熊本/那覇



売上高・当期純利益



取扱高



事業内容

「リース・割賦事業」と「金融サービス事業」の2つの事業を軸に、総合的なフィナンシャルサービスを提供しています。お客様の企業活動に必要な設備機器の導入支援をはじめ、さまざまなサービスを提供することで、社会に貢献しています。



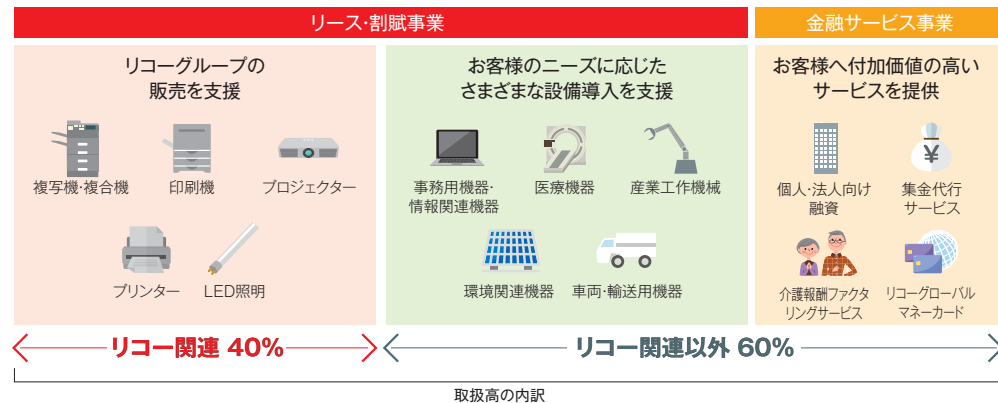
リース・割賦事業

リコーリースグループでは、お客様の設備投資に関連するリース・レンタル・割賦・クレジット等の商品・サービスを「リース・割賦事業」と定義しています。主力の事務用・情報関連機器、医療機器の他、新たな分野である環境関連など重点分野を定めて、分野ごとの営業戦略を展開しています。重点化することで、物件特性や業界動向に精通し、お客様のニーズに合ったサービスの提供が可能となります。これにより、効率的な営業と収益基盤の拡充を図ると同時に、物件価値の見極めや業界特有の事業性見直しによる信用リスク回避等につなげています。

金融サービス事業

リコーリースグループは、個人向け融資、ドクターサポートローン（開業支援融資）、法人向け融資（リコーグループ向けを除く）、売掛金集金代行サービスや請求書発行代行サービス、カード事業、資産管理サービスなどの手数料ビジネスを「金融サービス事業」と位置付けています。

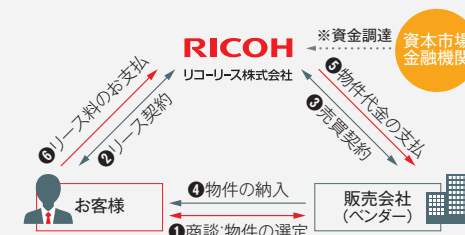
多様化する社会的ニーズ・課題に応えるべく、先進的で付加価値の高い金融商品・サービスの開発・提供に注力しています。また、介護事業者向けに介護報酬ファクタリングサービスや介護事業者向け融資を提供しています。



リース取引の仕組みとリコーリースの強み

リースとは？

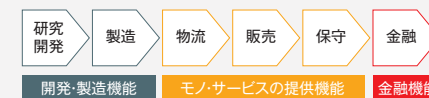
リースとは、お客様が必要とするさまざまな物件をリース会社がお客様に代わって購入し、その物件をリース期間中貸し出す取引をいいます。リース料には、物件代金・金利・税金・保険料等が含まれており、お客様にはリース期間中、月々一定のリース料をお支払いいただきます。



リコーリースの強み・特長

リコーグループの基盤

リコーグループが持つ各機能を組み合わせ、付加価値の高いサービスを提供・開発



顧客基盤

取引先企業数 約 **40** 万社
(中小企業比率:98%)

取引ベンダー数 約 **6,000** 社

安定した収益構造

- 将来の利益となる資産の積み上げ

営業資産残高 **9,219** 億円

- 金利動向に左右されない手数料ビジネスの展開

集金代行サービス取扱件数 **2,007** 万件 介護報酬ファクタリングサービス取扱高 **781** 億円

強固な財務体質

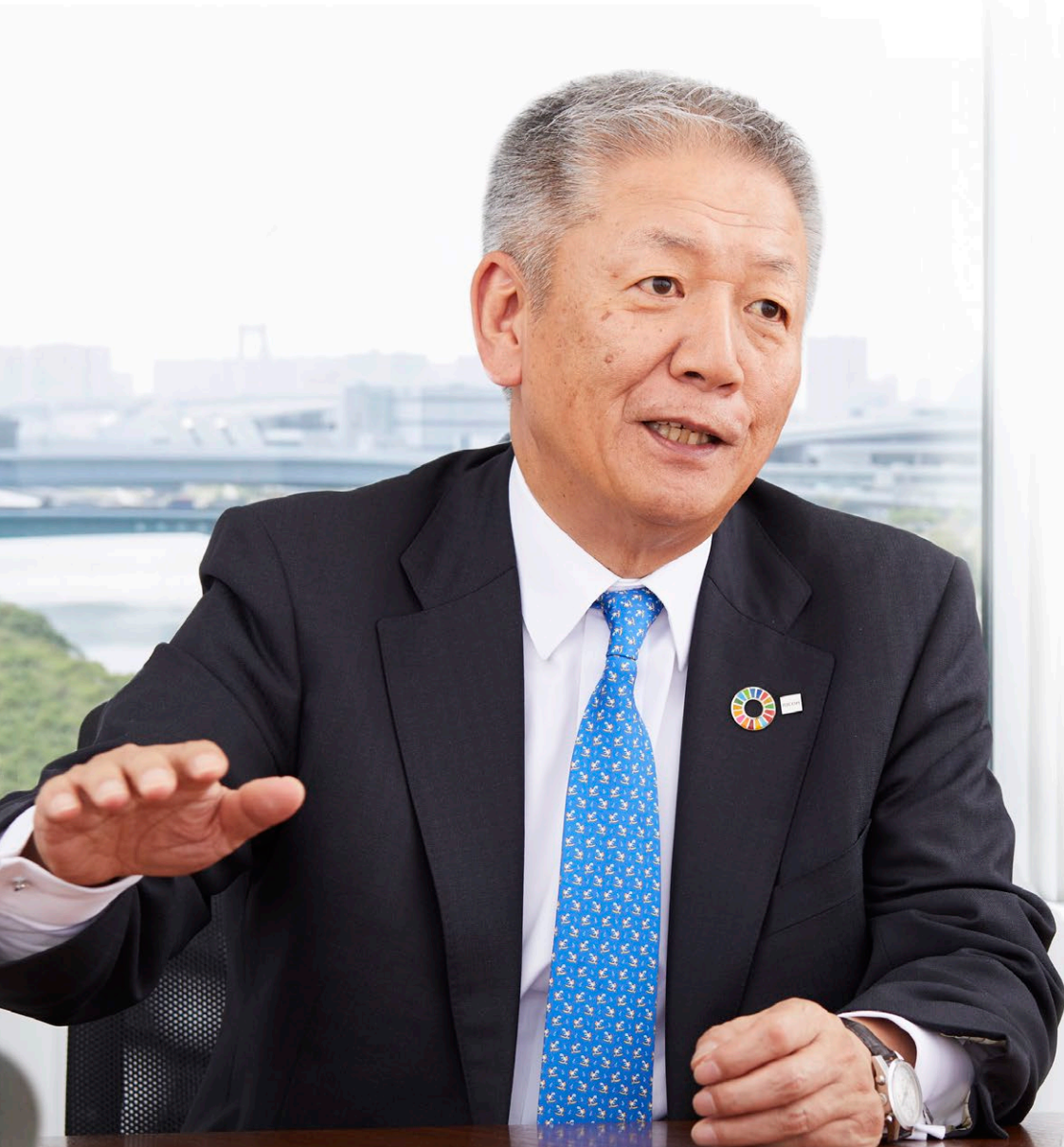
- 優良な営業資産 業界トップクラスの資産効率

貸倒率 **0.17** % ROA **1.19** %

- 高い信用格付

AA- (JCR 日本格付研究所) **A** (R&I 格付投資情報センター) **BBB+** (S&P Standard&Poor's)

トップコミットメント



私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となる存在であり続けることを目指します

1976年にリコー製品の販売支援を目的に設立した当社は、お客様の声や社会のニーズを取り込みながら、独自の販売支援リースを磨き上げることで、主に中小企業のお客様を支援してきました。現在では、約6,000社のベンダー（販売会社）の皆様と連携しながら、日本の中小企業の約1割に相当する約40万社のお客様へサービスを提供しています。

当社グループは、絶え間ない成長を果たすために、絶えず変化する事業環境や社会の課題を敏感に察知すること、そして従来の価値基準にとらわれることなく、社員一人ひとりが広く深く考え、スピーディに判断・実行することで、お客様やお取引先の期待に応えるサービスを提供し続け、ステークホルダーの皆様とともに持続可能で豊かな社会を創り上げていきます。

2017年4月からスタートした中期経営計画では、新たに「[リース]の先へ」をビジョンとして掲げました。既存事業のさらなる展開に加え、新しい価値を創造し実践することで、環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品を提供し続ける企業へと成長することで、より一層の企業価値向上を目指しています。

2019年度に当社の経営理念を改定いたしました。新しい経営理念は、社員一人ひとりが主体となって、それぞれの思いと実行力により、当社の成長を成し遂げることで社会に貢献していくという宣言です。私達は、今後もステークホルダーの皆様との長期的な信頼関係を築き上げ、新経営理念のもと、私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となる存在であり続けることを目指し、今後も社員一丸となって精進してまいります。

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

2018年度の業績

営業資産の積み上げと質の改善が進み、「稼ぐ力」が着実に向上しています。

2018年度の事業環境は、海外経済の減速による輸出の減少などから、先行きに対する不透明感が増す結果となりました。しかしながら、企業の設備投資は、人手不足を補う省力化に向けた投資を中心に堅調に推移しました。

このような環境下、2017年度からスタートした中期経営計画（以下、中計）に定める事業成長戦略のもと、既存事業の強化と新規事業領域の開拓を進め、営業資産の積み上げと同時に営業資産利回りの改善を図りました。一方、組織能力強化戦略ではさらなる成長を見据え、事業の基盤となる人的リソースとITインフラの強化を積極的に図りました。

リース・割賦事業は、収益性重視の方針のもと、新規契約獲得利回りを改善させつつ営業資産残高を増加させることができました。取扱高は、主力の事務用・情報関連機器のほ

か、注力分野である環境関連機器や車両・輸送用機器が好調に推移しました。その結果、売上高、セグメント利益ともに増加しました。

金融サービス事業は、法人や医療機関に対する融資の取扱いが好調に推移したことに加え、住宅賃貸資産への投資を進め、営業資産残高を大幅に増加させることができました。また、集金代行サービスや介護報酬ファクタリングサービスが順調に推移し、受取手数料も増加しました。その結果、売上高、セグメント利益ともに増加しました。

このようにそれぞれの事業において、好調な契約獲得による取扱高の増加に加えて、太陽光発電事業などへの事業投資も積極的に取り組んだことにより、2018年の営業資産残高は大幅に増加しました。

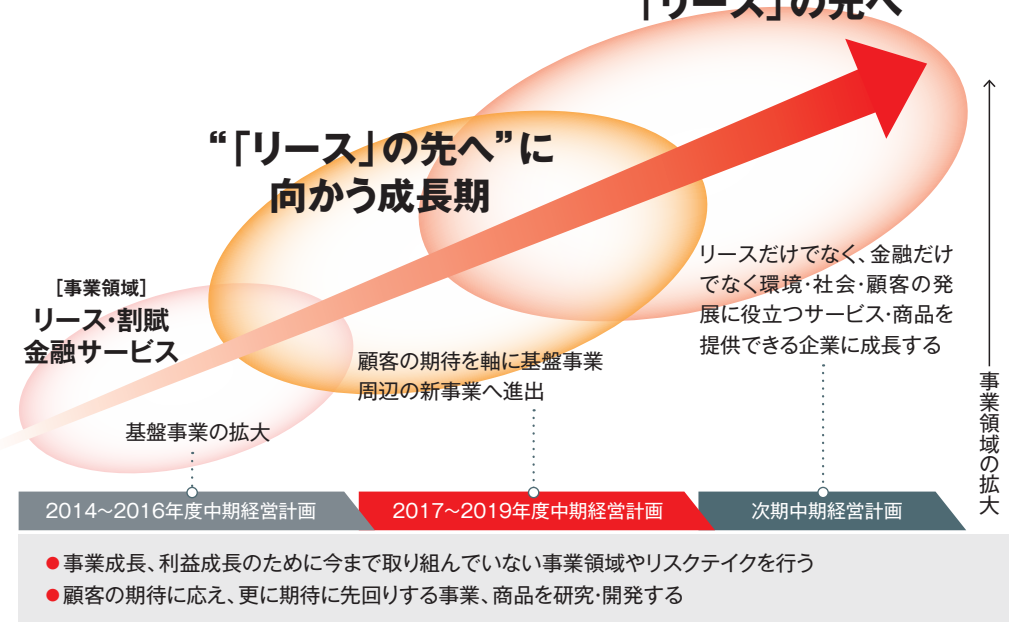
その結果、売上高、営業利益、経常利益、親会社に帰属する当期純利益は、いずれも増加しました。なお、売上高、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益については過去最高を更新しました。

2019年3月期 業績サマリー

売上高	3,139 億円 (+3.2%)	➔ 9期連続増収 最高値更新&計画達成
売上総利益	329 億円 (+5.4%)	➔ 6期連続増益 最高値更新&計画達成
営業利益	172 億円 (+4.4%)	➔ 計画達成
経常利益	173 億円 (+5.9%)	➔ 最高値更新&計画達成
親会社株主に帰属する当期純利益	119 億円 (+5.6%)	➔ 最高値更新&計画達成
営業資産残高(実質)	9,219 億円 (+655億円)	➔ 最高値更新&計画達成
1株当たり配当金	80 円 (+10円)	➔ 24期連続増配予定

※連続増配は、2000年3月期の株式分割による実質増配を含む

中期経営計画 ビジョン “「リース」の先へ”



中期経営計画

事業成長戦略	収益力の強化	新たな提供価値の創造			
	<ul style="list-style-type: none"> ①ベンダーとのアライアンス強化と顧客網の最大活用による揺るぎない営業基盤づくり ②リース以外の提供価値の創造 ③リコグループ各社との協業によるリース+サービスビジネスの展開 ④創エネ、省エネを軸とした新たな環境分野への挑戦 ⑤社会の変化に対する課題を解決するための金融サービスの開発と提供 				
組織能力強化戦略	成長のためのインフラ整備	生産性の向上			
	<ul style="list-style-type: none"> ①多様化するニーズ・サービスに対応し、更なる商品力・業務効率化を追求する新プラットフォームの構築 ②社会、市場、働き方の変化に対応した人財マネジメント 				
数値目標 (2019年度)	リース・割賦事業取扱高うち環境関連分野	3,675億円 350億円*	財務目標	営業利益	183億円
	医療・介護ファクタリング取扱高	1,000億円		ROA (純利益/総資産)	1.30% (中期的目標)
	集金代行年間取扱件数	2,500万件		営業資産残高(流動化控除前)	9,000億円

※計画当初において、2019年の取扱高目標は500億円としてきましたが、市場環境を踏まえ、営業資産の質の維持・向上を鑑み予想を見直しました。

■ 中期経営計画の進捗・成果

事業成長戦略と組織能力強化戦略を 着実に進展させています。

事業成長戦略では、多くのベンダーと協業し、お客様のニーズに合わせた新しい仕組みの開発や、農畜産など新分野の開拓を進めました。環境分野においては、これまでの太陽光発電設備などに対するリース・割賦に加え、自社で発電設備を所有し、売電を行う発電事業を開始するなど、取り組み内容の多様化を図ることができました。

また、社会課題の解決に向けた金融サービスの開発では、住宅賃貸事業において保有戸数を順調に積み上げ、事業を拡大することができました。加えて、団地再生やコミュニティの活性化に向けた提携先との協業プロジェクトなども手掛け、一定の成果を挙げています。

一方、組織能力強化戦略では、今後の当社の成長を見据え、新基幹システムの構築に向けた準備を進めています。また、場所の制約にとらわれない新しい働き方や仕事の内容に応じた最適なオフィス環境の構築に着手し、生産性の向上と誰もが活躍できる職場環境づくりに取り組み、元気で強い会社の実現を目指しています。

中計最終年度の2019年度は、これまでの取り組みの拡大を図るとともに、さらに新しい施策に積極的にチャレンジし、持続的な成長に向けた事業基盤の強化を目指します。そし

て、2020年4月から始動する次期中期経営計画の策定を進めてまいります。

■ リコーリースのCSV戦略と SDGsコミットメント

“「リース」の先へ”の実現に向けて、 当社グループの価値創造プロセスを高度 化し、全社一丸で変革に挑み続けます。

リース業界においては、金融緩和による低金利政策により、資金調達コストが低下する反面、リース会社を含めた金融機関との競争は激化し、収益環境は厳しくなっています。一方、社会全体の動向に目を向けますと、気候変動やさまざまな資源問題をはじめとした社会課題がますます顕在化し、国内においては少子高齢化や生産人口割合の低下などの人口動態の変化も課題を複雑化させています。こうした中、IoTやAI、フィンテックなどの技術革新の進展による課題解決への期待や、「所有」から「利用」へモノに対する価値観の変化、いわゆるサーキュラー・エコノミー（循環経済）への変革、リサイクルからアップサイクルへの進化など、当社グループを取り巻く事業環境は大きな変革期を迎えています。

このように競争が激しく差別化の難しい事業環境、さらに課題が多様化・複雑化する社会において、これまで通りの発想や行動では、持続的な成長を果たすことはできません。そこで、当社グループは、こうした課題に真正面から向き合い、全社一丸で変革に

挑むために、2017年度からの中計策定時に見直した重要課題（マテリアリティ）¹のもと、“「リース」の先へ”をビジョンに掲げ中計を展開しています。さらに2018年度には、SDGsコミットメントを策定²し、SDGsの目標達成に向けた社内貢献指標と事業成長のための業績貢献指数を関連付けし、着実な管理のもとに実行することでCSV（Creating Shared Value：共通価値の創造）の実現を目指しています。

当社グループのCSV戦略³は、社会課題の解決を積極的に担いながら新たな価値を提供することで、社会とともに成長し、自らの企業価値も持続的に高め成長していくことを社内外にコミットしたものです。これまで

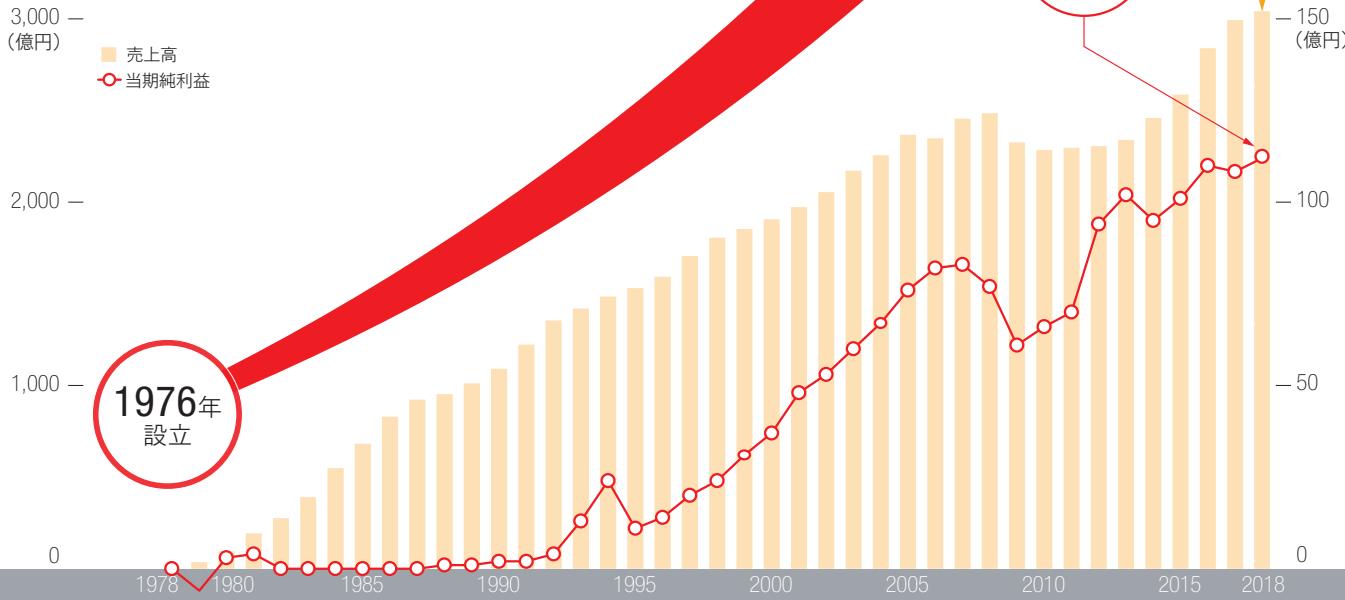
も、事業を通じてお客様の成長や豊かで活力ある社会の実現に貢献し、自らも成長し続けることがCSRであり、存在意義であるとしてきました。その姿勢を具体的に事業戦略やCSR推進に落とし込み、当社グループの価値創造プロセス⁴を社会の変化に適應させながら高度化し、SDGsの達成に積極的に貢献するとともに、持続的な企業価値の増大を目指します。

今後も50年、100年とサステナブルな社会の実現を目指して革新と挑戦を続けます。ステークホルダーの皆様におかれましては、当社グループのさらなる発展にご期待いただき、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



リコーリースの歩みと成長ストーリー

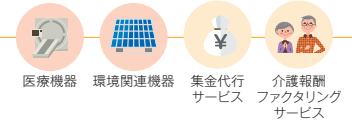
リコーリースグループは40年の歴史の中で培った強みを活かし、日本の経済発展や社会課題の解決に貢献し、持続的な成長を目指します。



中期経営計画ビジョン “「リース」の先へ”

2017年～ 新たな価値創造で社会へ貢献

中期経営計画ビジョンのもと、リースだけでなく、金融だけでなく、環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品を提供できる企業への成長を目指します。



2000年代～ 社会課題に向き合って

少子高齢化や環境問題等の社会課題が深刻化する中、医療や介護分野向けのサービスの提供や、環境に配慮した設備の導入を支援しています。また、多様化する決済手段に対応した新たな金融サービスの開発・提供を通して、お客様の課題解決をサポートしています。



1970年代～ 日本の高度成長を支え

複写機の価格が現在よりも高額だった時代、リコー製品の販売支援会社として、当社が誕生しました。以降、日本経済を支える中小企業をはじめとしたお客様の設備投資を支援することで、社会とともに成長してきました。

商品・サービスの取り組み

- 1977年 ○ 事務用機器を中心にリース・クレジット営業開始
- 1978年 ○ 車両リース発売
- 1979年 ○ レンタルの営業開始
- 1980年 ○ 個人ローン取扱開始(マイカーローン)
- 1984年 ○ 売掛金集金代行の営業開始
- 1986年 ○ ファクタリングの取扱開始
- 1988年 ○ 住宅ローン取扱開始

- 2000年 ○ ビジネスローンの発売
- 2002年 ○ ドクターサポートローンの発売
- 2004年 ○ 開業支援ウェブサイト「ドクターサポート」開設
- 2011年 ○ 介護報酬ファクタリングサービス開始
- 2012年 ○ 太陽光発電設備のリース開始
- 2013年 ○ 介護事業者支援ウェブサイト「けあコンサル」開設
- 2015年 ○ 生物多様性保全コンビニ決済サービス開始

- 集金代行付き保証サービス「Casaダイレクト」販売開始
- 2016年 ○ 個人オーナー向け「家主ダイレクト」販売開始、マンション管理組合向けローン販売開始
- 2017年 ○ 自宅(マンション)を売却しても住める「セリーブ」販売開始
- 2018年 ○ 早期資金化サービス「RILTA(リルタ)」提供開始

ESGの取り組み

- 1997年 ○ お客様相談室開設
- 2000年 ○ ISO9001を取得(販売支援型リース分野では初)
- 2001年 ○ 環境方針発表、ISO14001を取得、執行役員制度導入
- 2003年 ○ コンプライアンス本部/環境・社会貢献推進室設立(現・CSR推進室)、ISMS適合性評価制度の認証を取得(リース会社では初)、プライバシーマーク付与、環境社会報告書の発刊
- 2004年 ○ 社会貢献型株主優待制度開始、ピンクリボン活動開始

- 富士山緑化活動開始、くるみん認定取得(第一期)
- 2005年 ○ CSR報告書の発行、リスクマネジメント委員会発足
- 2007年 ○ 支援休暇制度導入
- 2012年 ○ スコープ3データ開示(非製造業ですべてのカテゴリ開示は初)
- 2013年 ○ ダイバーシティカウンスル活動開始
- 2014年 ○ 育メン・チャレンジ休暇制度導入
- 2015年 ○ イクボス企業同盟加盟、プラチナくるみん認定取得

- 2016年 ○ ボランティア支援制度導入、働き方改革プログラム始動
- 2017年 ○ カジュアルフライデー導入、えるぼし最高位の3段階目認定
- 2018年 ○ グリーンボンド発行

リコーリースのCSR/サステナビリティ

リコーリースのCSR

当社グループは、お客様の成長や豊かで活力ある社会の実現に事業を通じて貢献し、自らも成長し続けることが当社グループのCSRであり、存在意義であると考えています。

CSRを推進する上では、事業を取り巻く環境や社会の課題（ISO26000やSDGs、SRI/ESG課題など）を踏まえて4つの重要テーマと13の重要課題を特定し、CSRを体系化して活動しています。これらの取り組みを通じて、環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品を提供するCSV戦略を実現することで、「SDGs（持続可能な開発目標）」の達成にも貢献していきます。

CSR推進体制

当社グループは、執行役員等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、進捗を管理しています。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。



リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント

重要課題(マテリアリティ)特定プロセスとSDGsコミットメント

当社グループは、企業活動が社会に及ぼす影響をしっかりと把握・管理しながら経営することが重要と考え、2014年度に4つの重要活動領域を特定し、中期経営計画と連動を図ったCSR中期経営計画のもと、CSRを推進してきました。

2015年には、SDGs(持続可能な開発目標)やパリ協定が採択され、持続可能な社会の実現に向けて、国際社会が連携して取り組んでいくことが一層強く求められる中、2017年度に中期経営計画の策定に合わせ、改めて当社グループの重要課題を見直しました。

さらに2018年度には、SDGsが掲げる課題に及ぼす影響を軽減・回避しながら、一方でSDGs達成に向けた取り組み効果を最大化するために、4つの重要テーマに対して、それぞれSDGsコミットメントを策定し、取り組んでいます。

重要課題見直しのプロセス(詳細はCSR REPORT2017参照)

STEP1 課題の把握と整理
内部環境はもちろん、SDGsをはじめとした外部環境の変化等を分析し、当社グループに関連する42の課題(イシュー)をリストアップ

STEP2 重要性評価
リストアップした42の課題について、自社とステークホルダーに与える影響等の重要性を評価・検証し、「マテリアリティマトリクス1次案」を作成

STEP3 妥当性評価
社内関連部門や外部識者と意見交換を重ね、課題の妥当性や整合性を検証し、「マテリアリティマトリクス最終案」を作成

STEP4 重要課題の特定
「元気で強い会社づくり」「事業を通じた共通価値の創造」「脱炭素社会・循環型社会実現への貢献」「地域社会活性化の支援」の4つの重要テーマへ分類

4つの重要活動領域を特定し、CSR中期経営計画策定

2014年

中期経営計画(2014~2016年度)

CSR中期経営計画(2014~2016年度)

2017年度に重要課題を見直し

2017年

中期経営計画(2017~2019年度)

CSR中期経営計画(2017~2019年度)

2018年

2018年度にSDGsコミットメントを策定

(策定プロセスはサステナビリティレポート2018参照)

リコーリース
SDGs
コミットメント

リコーリースは、「[リース]の先へ」というビジョンのもと、SDGsを経営のベースに据え、社会課題の解決を積極的に担いながら、新たな価値を創造し、持続的に企業価値の向上を目指します。

特定した重要課題とCSR中期経営計画

4つの重要テーマ(ISO26000 中核主題) ※SDGsとの関連性	特定した13の重要課題	CSR中期経営計画目標(主要取り組み指標)
元気で強い会社づくり (労働慣行)	ダイバーシティ&インクルージョンの推進 効率的な働き方への改善/ワークライフバランスの実現 人材育成 安全・健康・快適な職場環境の実現	●女性管理職比率 2020年 20% ●介護離職ゼロ ●障がい者雇用比率 2.5% ●総労働時間 1,700時間未満 ●残業時間 10時間未満 ●有給休暇取得率 100% ●事業改革に必要なプロフェッショナル人財の獲得・育成計画達成率 100% ●健康診断受診率 100% ●喫煙率 20%以下
事業を通じた共通価値の創造 (消費者課題)	お客様満足の追求 社会課題の解決と日本経済の活性化への貢献 グループ各社・取引先とのパートナーシップの強化	●顧客の期待に応え、期待を先取りした事業・商品の研究・開発 ●金融サービス営業利益構成比 30% ●ファクタリング取扱高 1,000億円 ●集金代行サービス取扱件数 2,500万件 ●グループ各社が持つ強みを組み合わせた新たなサービスやビジネスモデルの創造
脱炭素社会・循環型社会 実現への貢献(環境)	環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 気候変動の緩和と適応 資源循環	●EMS各目標の達成 ●1,022t-CO ₂ (2019年度) ●環境関連分野取扱高 350億円* ●3Rの更なる促進 →適切な回収・処分による省資源・廃棄物の削減
地域社会活性化の支援 (コミュニティへの参画と発展)	生物多様性の保全 地域社会への貢献・寄付/復興支援 地域社会との連携	●毎年参加人数 5%アップ ●地域に根ざした社会貢献の実施 →毎年参加人数 10%アップ ●社会貢献重点分野に沿った社会貢献活動の展開 →NPO・NGOとの協業・協同の機会を創出

※計画当初において、2019年の取扱高目標は500億円としてきましたが、市場環境を踏まえ、営業資産の質の維持・向上を鑑み予想を見直しました。

リースの価値創造プロセス

当社グループは、これまで培った強みを基盤に、外部環境の変化を的確に見極めた戦略を推進することで、社会やお客様への提供価値を継続的に最大化し、SDGsの達成と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

“「リース」の先へ”
持続可能な社会の実現/
SDGsに貢献

【経営理念】 私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります。



特集1

リコーリースが目指す、 「豊かな未来への架け橋」という存在

～SDGsの達成と価値創造の最大化に向けて～

2017年度のマテリアリティ見直し、加えて2018年度のSDGsコミットメント策定時において、外部の視点からご意見を頂戴した株式会社日本政策投資銀行の竹ヶ原氏をお迎えし、SDGs達成や価値創造の最大化をテーマに対談いたしました。



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

株式会社日本政策投資銀行
執行役員 産業調査本部副本部長

竹ヶ原 啓介 氏

リコーリースのCSR、SDGsの取り組みへの評価

竹ヶ原 2017年のマテリアリティの見直しから関与させていただいておりますが、印象的なのは、創業当初から社会価値を意識したビジネスを展開し、社会の要請やお客様のニーズに非常に敏感で、社会性に富んだ会社であることです。得てして無味乾燥に捉えられがちな金融というサービスにおいて、モノやサービスに色を付けるとでも言うのでしょうか、その時代に本当に必要な価値を付加して金融ビジネスを展開し、社会やお客様とともに成長し続けてきた歴史そのものが非常に素晴らしいと思います。

瀬川 ありがとうございます。当社はリコー製品の販売支援会社として1976年に¹誕生しました。当時は複写機の価格が現在よりも高額で、主に中小企業のお客様へ設備投資等を通して、日本の高度成長を支えてきました。そして、少子高齢化や環境問題等が叫ばれ始めた2000年代からは、医療や介護分野向けのサービスを展開し、環境に配慮した設備の導入支援等もスタートしました。2017年度からスタートした3か年の中期経営計画²（以下、中計）では、「[リース]の先へ」をビジョンに掲げ、既存事

業のさらなる展開に加え、新しい価値を創造し実践することで、環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品を提供し続ける企業へと成長することを目指し取り組んでいます。

竹ヶ原 事業や活動をあとからSDGsや社会課題に紐づけている企業の取り組みケースは多いですが、リコーリースの場合はマテリアリティを適宜見直しながら中計を策定し、加えて2018年に策定されたSDGsコミットメントのもと、社会課題の解決を事業戦略として組み込んでいる点が先進的で非常に素晴らしいと思います。特筆すべきは、マテリアリティやSDGsコミットメントの特定プロセスを丁寧にサステナビリティレポートで開示している点です。通常は、特定結果のみを開示することが多いですが、プロセスに加え検討段階の社内の議論までも開示している。いわばビジネスに価値という色を付けるプロセスをオープンにするわけですから、自信が無いとできませんし、社内にCSVの考えが浸透している証とも考えられます。2018年4月にソーシャルイノベーション本部を設置されましたが、事業を通じて社会課題を解決していくという会社の強い意思を、その拡張性に富んだ部署名からも感じました。

瀬川 ソーシャルイノベーション本部は、元は金融サービス本部という名称でした。改称のきっかけは若手社員からのボトムアップの提案によるもので、社会課題の解決を積極的に解決していきたいという想いをもち続けるために組織名を変更したいというものでした。こうした社員の想いは、協力企業にも伝播し、これまで以上に多くの会社様が私達の想いに賛同いただき、**住宅賃貸事業の拡大³**や**シェアリングビジネスの展開など、新たな協創⁴**が生まれています。また、社内においても他部署へとそうしたマインドが着実に派生しはじめています。当社グループの価値創造の源泉は何と言っても人財ですから、社員がこうしたマインドを持って取り組んでくれることは非常にうれしく、誇らしく思います。

竹ヶ原 SDGsの社内浸透を調査したあるレポートによりますと、経営層は社会に目を向けているためSDGsへの認識が高いものの、今後の経営を担うはずの中間管理職の認識が一番低いという結果になっています。しかし、リコーリースでは、昨年のレポートのSDGsコミットメント策定プロセスからわかるように、経営層や中間管理職の方がSDGsを自分ごととして捉え、積極的に事業に取り込んで社会課題の解決に貢献していくべきと考えている。



また、若手の社員の皆さんも主体的に社会価値を見出した仕事にチャレンジしようとしている。この点は多くの会社が知りたがるポイントだと思います。

瀬川 リコーグループは、グループ全体で早くから環境問題や社会課題を意識した経営を推進してきましたので、そうした感覚は自ずと社員に刷り込まれ、素養としてあるものと思います。また、私が社内で繰り返しSDGsについて言及している点も影響しているかもしれません。しかし、それだけでは十分ではなく、社員一人ひとりが関わる仕事・役割が、社会課題やお客様の課題解決にどうお役立ちしているのかを認識することが大切です。それがやりがいや自信、使命感にもつながります。当社グループは人財が何よりも重要な経営資源ですから、社員のやりがいや働きがいを意識した経営、育成に特に注力してきたことが一つの要因に挙げられるかもしれません。

竹ヶ原 やりがいや働きがいの向上は、生産性にも影響を及ぼしますので、そこがこれまで持続的に成長を続けてきたマネジメントのポイントであると同時に、SDGsを自分ごととして捉える風土を社内に定着させてきた要因ということですね。今年度、経営理念を改定⁵されたようですが、そこにも狙いがありそうですね。

瀬川 これまで当社グループの考えは、お客様が中心でしたが、今回の改定では、社会を中心に据え、お客様とともに社会に貢献するパートナーと位置付けています。もちろんお客様も重要ですが、お客様の課題を解決するだけでなく、その先の社会課題の解決を視野に入れたサービスでなければならないと考えています。つまり、お客様やベンダーの皆様と手を携えて、社会に貢献していくことを私達の存続目的として明確化しました。

【経営理念】
**私達らしい金融サービスで
豊かな未来への架け橋となります。**

竹ヶ原 “架け橋”がポイントですね。金融サービスは社会課題の解決に直接役立つことは限定的ですが、社会課題の解決に向けて、お客様はこうするのが良いだろうという最適なサービスを提案・提供していく。まさに社会課題の解決とお客様やベンダーの皆様をつなげていくイメージでしょうか。

瀬川 おっしゃる通りです。作成時のキーワードは「つながる、つなげる」でした。やはり、お客様と社会をつなぐことが我々の役割だろうと。このキーワードをもとに、10年、20年後に会社を牽引していく立場となる若手社員と議論を重ね、長期的なビジョンを描きながら経営理念を改定しました。⁶そして、次のステップとしては、経営理念と長期のビジョン実現に向けた20年からの次期中計をそのメンバーとともに作り込んでいく予定です。

竹ヶ原 長期的な視点を持った経営が問われる中、経営企画部門を中心に長期ビジョンの策定からバックキャストで中計をつくったものの、社内に浸透しないといった苦労話をよく聞きます。しかし、リコーリースの場合は、次代を担う若手社員と経営陣が一緒になって長期ビジョンを描き、そこから経営理念を改定し、その実現に向けた次の中計を策定しようとしている。そうした一連のプロセスが、しっかりとつながっているアプローチが素晴らしい。金融系の会社が長期ビジョンを描くのは正直難しい点も多くありますが、形式にとらわれない大局的なアプローチがリコーリース独自のガバナンスのすごみであると思います。次期中計も期待しています。

リコーリースへの今後の期待

竹ヶ原 SDGsを経営に取り込み、先進的に取り組まれているリコーリースだからこそ期待したい点ですが、様々な取り組みがもたらすインパクトや価値、さらにはSDGsへの貢献度の指標化を

検討いただきたいと思います。現在は、マテリアリティやSDGsコミットメントに紐づく目標やKPIを設定され、社内マネジメントされていません。次のステップとしては、事業や様々な取り組みによって、社会にもたらされた価値や影響、いわゆるアウトカムを定量的に示せないかというものです。例えば、リコー製品はもちろん、リコー製品以外のリサイクル率が向上することがもたらす社会価値や顧客価値。さらには団地再生プロジェクト等の実現がもたらす社会価値なども興味深いインパクトがあると思います。リコーリースの取り組みは、ソーシャルイノベーションと親和性がありますので、業績を伸ばすことで、社会価値も向上する要素がたくさんあると思います。そうなれば、投資家側の納得感も一層増すことになると思いますし、新たな投資も呼び込めると思います。私も金融業界に身を置く立場として、ESGや非財務の価値を認識して、お金の流れが変わるように日々努力・実践しています。非常に難しいことと思いますが、是非一緒に指標化を模索していければと考えています。今後のさらなる展開を楽しみにしております。

瀬川 2018年度に策定したSDGsコミットメント、そして今回見直した経営理念は、当社グループが掲げるビジョン「リコーの先へ」を実現するための重要な宣言であり、価値観です。今年のサステナビリティレポートでは、新たに価値創造プロセス⁷を盛り込みました。これは、社会に創造する価値を最大化していくことを全社員がこれまで以上に意識すること、そして、ステークホルダーの皆様には私達の姿勢をお示しすることが狙いです。今回、頂戴した貴重なご意見を踏まえ、社員一丸でSDGs達成に向けた貢献の最大化を目指すとともに、持続的な企業価値の増大を目指していきます。本日はありがとうございました。



特集 2

集合住宅の再生・活性化への貢献 ～事業を通じた共通価値の創造～

●リコーリースの住宅賃貸事業参入の背景

住生活環境における社会課題の状況

人口動態の変化やライフスタイルの多様化に伴い、誰もが安心して暮らせる住宅の確保が重要な社会課題となっています。とりわけ、築年数が経過した集合住宅では、建物の老朽化とともに、少子高齢化や居住者減少によるコミュニティ活力の低下が課題となっています。

リコーリースの住環境分野の取り組み

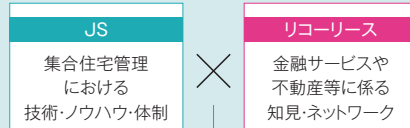
当社グループは創業以来、融資と手数料ビジネスを中心とした金融サービス事業を展開してきました。住生活環境分野においては、1988年に住宅ローンの取扱開始を皮切りに、住宅関連向け融資や家賃保証・孤独死保険を付帯した集金代行サービスなど、市場やお客様のニーズに応えた付加価値のあるサービスを提供してきました。

そして、2017年度からは中期経営計画ビジョン「[リース]の先へ」の実現に向けた具体的施策の一つとして、住宅賃貸事業に参入し、住生活環境の課題解決に向けた取り組みに注力しています。加えて、日本総合住生活株式会社様（以下、JS）と団地等の集合住宅に対する「建物の再生」「コミュニティの活性化」を協働で推進するための業務提携を結び、多様化する集合住宅の課題解決に取り組み始めました。

[団地等、集合住宅が抱える課題]

- 建物の老朽化、設備の経年劣化
- 急速な高齢化や少子化に伴うコミュニティ活力の低下

[課題解決に向けて]



集合住宅に係る再生・活性化に向けた事業・商品の開発

これまでのJSとの業務提携

- 団地再生ローン
- IoT活用による空き家管理実証実験
- 団地リノベーション
- 賃貸住宅の共同購入・運営

取り組み第1弾

集合住宅の再生・活性化に向けた商品を開発

建物の老朽化対策の一環としてJSが管理する分譲団地の管理組合に対し、大規模修繕・改善等の資金ニーズにお応えする「団地再生ローン」の提供を開始しました。

取り組み第2弾

分譲集合住宅を「子育てしやすい住戸」にリノベーション

2017年春に発足したJS、管理組合、地元NPO法人による「稲毛海岸三丁目団地リノベーションプロジェクト」に当社も参画し、今回は「子育てしやすい住戸」をコンセプトにリノベーションを企画しました。リノベーション案の検討・具体化に際しては、社内で子育て世代の社員と子育てに求められる家の機能等について議論を重ね企画しました。また、NPO法人ちば地域再生リサーチ様が団地内商業施設で運営する放課後子どもスクールの開設支援にも協力しました。

Interview

協業パートナーの声

高度成長期に建設された稲毛海岸三丁目団地は、建物の老朽化や少子高齢化によるコミュニティ活力の低下が課題でした。こうした中、リコーリースには、地域に密着して団地という『まち』を活性化したいという私達の想いに共感いただき、協業することができました。今後も団地再生、コミュニティの活性化に向け、互いの強みを活かしながら、取り組みを拡げていけることを期待しています。



NPO法人 ちば地域再生リサーチ 理事長 服部 岑生 様
同 市民サポート事業部 陶守 奈津子 様

今後の展望

今後も、高齢世帯の低層階への移転スキームや個人向けファイナンスの提案、さらには既居住者の方々の大規模リフォームのための仮住宅の確保・提供など、団地等の集合住宅の再生・活性化に向けた新たな価値あるサービスを創造していきます。

2019年4月にオープンした放課後子どもスクール

「みらいの木」リコー製プリンターで印刷した壁紙を当社が提供



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)とワークライフ・マネジメント

目指す姿

- 多様な人材が個性・能力を最大限に発揮することでイノベーションを生み出し、価値創造に繋がっている。
- 効率的な働き方で仕事と生活の双方の充実が実現し、さらに質の高い成果を生むサイクルをつくっている。

【企業価値の向上】

社員一人ひとりのやりがい(活躍)の実現

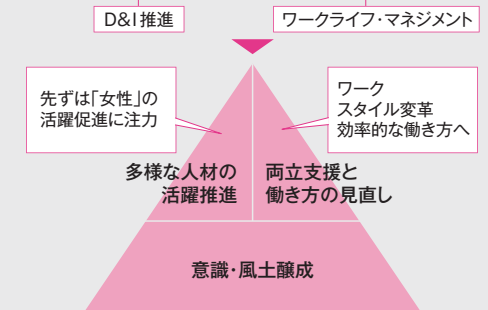
基本方針

仕事とプライベートの調和が充実することで、生活に活力が生まれ、それが新たな原動力になります。また、多様な人材が働きやすい環境、やりがいのある仕事で活躍することは、社員満足につながり、ひいてはそれが仕事の生産性や質を高め、企業価値や顧客満足度向上にもつながっていきます。当社グループは、「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、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「D&I」を人材マネジメントの基本であると考え、D&Iとワークライフ・マネジメント*を両輪で推進しています。

推進する上では、人事制度に基づいた意識・風土醸成を基盤に、「多様な人材の活躍推進」と「両立支援と働き方の見直し」を軸に取り組んでいます。

*当社グループでは、「ワーク・ライフ・バランス」ではなく、仕事と生活の双方を充実させるために、双方を自ら積極的にマネジメントしていくべきとの考え方から、「ワークライフ・マネジメント」という言葉を用いています。

多様な人材が活躍できる職場環境を構築する



人事制度の効果的な展開

社員が新しいことにチャレンジする組織風土を醸成し、かつ働き続けやすい職場環境をつくるために、2015年度に人事制度を改訂し、一般職・総合職の廃止や複線型のキャリアコースの導入、評価制度、両立支援制度等の見直しを実施しました。人事制度改訂にあたっては、社長と全社員の面談により浮き彫りとなった現状の課題や会社への要望を、改訂のポイントに盛り込みました。

2016年度に実施した社員意識調査では、評価や処遇の公平・透明性、ライフステージに即した支援制度等、多くの項目の評価が前年より向上し、新制度の理解度や仕事への意欲が向上していることがわかりました。一方、2017年度の社員意識調査において、革新的な仕事にチャレンジできるような意欲を高める報酬・処遇制度への改訂の必要性が認識さ

れ、2018年度より制度の見直しに着手しています。今後も社員との対話を十分に図りながら、社員が最大限に力を発揮できる職場環境づくりを目指します。

また、優秀な人材の確保や組織力の向上、有期雇用社員の活躍フィールドの拡大等の観点から、希望者には正社員登用審査を実施し、2018年度に正社員化を行いました。

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

これまでの主な人事施策の取り組みと成果(2015年度～)

2015年度

- 新人事制度の策定と資格・評価制度の見直し
- キャリアリカバリー制度の導入
- ダイバーシティフォーラムの開催(以降年2回開催)
- ファミリーデーの開催(以降年1回開催)
- ダイバーシティ意識調査の実施(以降年1回開催)
- 育メン・チャレンジ休暇制度の導入
- 育児休業の一部有給化

2016年度

- 社長と全社員の面談の実施
- キャリア面談制度の実施
- イクボス企業同盟に加盟
- 配偶者同伴職場復帰支援セミナー開催

2017年度

- キャリアチャレンジ制度の実施
- 女性管理職育成研修の開始(以降年1回実施)
- イクボス宣言の実施(以降年1回実施)
- カジュアルフライデーの導入

■ これまでの成果

- 日経WOMAN主催「女性が活躍する会社ベスト100」に2011年から2016年まで連続ランクイン
- 2016年度 **なでしこ銘柄選定**(経済産業省/東京証券取引所)
- 2007年から5期連続で**くるみん取得**(東京労働局)
- 2015年12月に**プラチナくるみん認定取得**(東京労働局)
- 2016年度 **イクメン企業アワードグランプリ受賞**
- 2017年度「**えるぼし**」最高位の3段階目認定(東京労働局)
- 2017年度「**健康経営銘柄2018**」選定(経済産業省/東京証券取引所)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



SDGsコミットメント

ダイバーシティ& インクルージョン(D&I)の推進

関連するSDGs



日本政府SDGs実施指針
①あらゆる人々の活躍の推進

背景

労働人口の中長期的な減少が見込まれる中、企業には多様な人材が活躍できる環境を整備し、労働参加率を高めることが期待されています。また、D&Iを推進することで、企業の持続的な成長に不可欠なイノベーションの創出が期待されています。

SDGsコミットメント

当社グループは、D&Iを人材マネジメントの基本に据え、多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境を創造するとともに、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮することでイノベーションを創出し、新たな価値を創造し続けることを目指します。また、社員の約半数を女性が占めることから、女性の活躍が今後の発展の原動力になると考え、女性活躍を積極的に推進します。

アプローチ

- 一人ひとりがいきいきと働き活躍できる会社の実現に向けて、「ダイバーシティカウンスル」をはじめとしたさまざまな施策により、D&Iを推進する。
- 人種や国籍、性別、年齢、雇用形態、新卒・中途採用、障がいの有無、宗教、ライフスタイル、性的指向・性自認などを問わず、意欲と能力のある人材を確保する。
- D&Iの重要性を社内に浸透させるとともに、意識改革に取り組む。
- 障がい者が働きやすい職場環境を整備する。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

障がい者が働きやすい 職場環境づくり

障がいをもった方の雇用に積極的に取り組んでいます。障がいをもった方が広く活躍できる環境を実現するためには、共に働く社員が障がいについて理解し、理解に基づいた適切な配慮がなされることが必要です。そこで、障がいをもった方と働くメンバーを対象に基本知識や職場で心掛けることについて勉強会を開催しています。

今後も、障がいをもった方の職域拡大や支援策のさらなる充実に取り組みます。

介護離職者ゼロに向けた取り組み

育児と違い、介護はある日突然やってくる可能性があります。その時に慌てないためにも、事前の準備が大切です。当社グループでは、社員意識調査結果から、介護に関する不安を抱えている社員が多数いたことを受けて、介護に関する不安を少しでも払拭するべく、情報収集の場として、2017年2月に介護セミナーを開催しました。

高齢者の活躍推進

少子高齢化が進む中で、60歳定年以降も貴重な即戦力として、65歳までの雇用延長制度を導入し、高齢者が活躍できる仕組みを提供しています。高齢者の働き方のニーズや

個々のスキル・能力に応じた高齢者の活躍を積極的にサポートしていきます。

LGBT※に関する取り組み

性的マイノリティであるLGBTは、日本人の約7.6%が該当するという調査もあり、LGBTを身近な存在として理解し、多様な存在として受容し得る「LGBTフレンドリー」な社会を目指すことが求められています。

これまで当社グループは、女性の活躍推進をはじめとしたD&Iを推進してきましたが、2018年度からはLGBTに対する理解促進のための活動にも取り組んでいます。2018年4月には、社長がLGBTへの取り組み姿勢を社内外へ発信するとともに、結婚や配偶者に関する各種制度について、事実婚や同性パートナーによるものも対象とする内容に改訂しました。さらに、社員一人ひとりが正しい知識を身につけることが重要であると考え、まずはじめに全役員・組織長に対し、続いて希望する一般社員に対してLGBTセミナーを開催しました。

なお、こうしたLGBTへの取り組みが認められ、「PRIDE指標2018」において、「ブロンズ」に認定されました。

work with Pride



LGBTに関する社長メッセージ

変化の激しい環境下において、経営ビジョンである「リリース」の先へを実現するためには、新しい価値・イノベーションの創出が不可欠であり、そのためにはダイバーシティ&インクルージョン(多様性の受容)が大変重要です。リコーリースグループにとって、人は重要な財産(人財)であり、多様な人財が性別や年齢、雇用形態、新卒・キャリア採用、障がいの有無、国籍、ライフスタイル、宗教、性的指向/性自認に関わらず、誰もが能力を遺憾なく発揮し、活躍できる環境を作ることが、イノベーションを生み出し、新たな価値創出に繋がるものと考え、これまで様々な取り組みを行ってきました。特に、性的マイノリティであるLGBTについては、日本はもちろん世界全体の大きな課題であると認識しており、リコーリースグループとして積極的な対応をする必要があると考えています。

まずは、好き嫌いではなく、LGBTに関する正しい理解・知識を身につけ、社員一人ひとりの多様な個性の存在を認め尊重し合い、多様な価値観を持つ社員全員が活躍できる職場環境を整え、制度上の不具合があれば、それを改善し、また、社内だけではなく、リコーリースグループがお客様に提供するリース・金融サービスについてもきちんと向き合っていく必要があります。私は、リコーリースグループが、ダイバーシティ&インクルージョンにより生み出される事業活動を通じて、活力ある社会の実現に貢献し続ける企業でありたいと考えています。

具体的な取り組み(予定含む)

- ①人事制度・福利厚生制度の改訂
 - ・慶弔休暇・慶弔見舞金の取り扱いを改訂し、「結婚」「配偶者」について、同性パートナーによるものも認める
- ②性的指向と性自認について差別的取り扱いを禁じるルールの明確化
 - ・就業規則およびホームページ(CSR関連ページ)の改訂
 - ・採用方針の策定・公表
- ③LGBTセミナーの実施/社外活動への参加/LGBTフレンドリーな商品・サービスの開発



2019年4月28、29日に東京・代々木公園で開催された「東京レインボープライド2019」(NPO法人東京レインボープライド主催)に社員が参加しました

※LGBTとは：レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(心と身体の性の不一致を感じている人々)の頭文字をとったもの。性的指向(SO:セクシュアルオリエンテーション)や性自認(GI:ジェンダーアイデンティティ)に関して社会的にマイノリティと位置付けられている人々を指します。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

FOCUS

ダイバーシティカウンシルの活動

当社グループはD&I、ワークライフ・マネジメントのさらなる推進を図るため2015年1月に「ダイバーシティカウンシル」を発足し、「ダイバーシティカウンシル」が中心となり、一人ひとりがいきいきと働き活躍できる会社の実現に向けて取り組んでいます。メンバーは本社・支社に所属する既婚・未婚、子の有無、男女など、立場の異なる社員で構成しています。毎年メンバーを入れ替え、多くの社員が参画することで、さらに社内浸透を図る狙いを持たせています。

カウンシルは、社員の意識改革を促し牽引することや、カウンシルの参加者が自ら学び成長するとともに、横断的ネットワークを構築し、“伝道師”としてダイバーシティ推進の考えを社内に浸透させることを目的としています。

なお、カウンシルにおいて抽出された課題や社員の意見は、毎年経営トップに提言され、人事諸制度の改訂や中期経営計画の策定に反映される仕組みになっています。



第4期ダイバーシティカウンシルからの主な提言

職種間のコミュニケーション円滑化

- Office365への顔写真・プロフィールの掲載
- Thanksカードの全社展開 など

女性が管理職を目指す意識改革

- 女性活躍推進室設置
- ライフイベント研修
- 女性管理職と女子社員の女子会

時短勤務を取巻く職場環境改善

- 業務シェアの促進
- メンター制度の導入
- 在宅勤務の導入

カウンシルの提言により実現した主な活動

- ダイバーシティフォーラム（外部の有識者を招いての講演会）の開催：2015年度から継続実施
- ファミリーデーの開催：2015年度から継続実施
- ダイバーシティ意識調査の実施：2015年度から継続実施
- 女性管理職育成研修の実施：2017年度から継続実施
- D&I関連の情報発信〔社内報、ホームページ〕 など

TOPICS

ファミリーデーの開催

『ファミリーデー』は、社員のご家族を会社に招待し、日々社員を支えてくれるご家族の職場に対する理解を深めてもらうとともに、改めてワークライフ・マネジメントについて考えるきっかけにしようという主旨で実施しています。2018年度は4回目の開催となる本社事業所の他、中国支社でも開催しました。



イクボス宣言

全役員・組織長を対象に「イクボスセミナー」を2017年度に開催しました。セミナーには、NPO法人ファザリングジャパン代表理事の安藤氏をお招きし、講演いただいた後、参加者全員でイクボス宣言を実施しました。

2018年度は、改めてイクボス宣言を行い、全役員のイクボス宣言を1人ずつ掲示板とPC起動時のポップアップで紹介するなど、全社に周知、公表しました。



※イクボスとは、育児をするボスのことではなく、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。

ダイバーシティフォーラム

2015年度より、ダイバーシティ推進の意義や必要性に関する社員の理解を促進する取り組みの一環として、有識者による講演会「ダイバーシティフォーラム」を開催しています。

5回目を迎えた2018年度は、守屋智敬氏（株式会社モリヤコンサルティング代表取締役、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所代表理事）をお招きし、『アンコンシャスバイアスセミナー』を開催しました。セミナーでは、“誰にでもある『アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）』～自分のアンコンシャスバイアスを知る、気づく、意識する～”をテーマに“アンコンシャスバイアス”の問題点や対処法などを身近な事例を用いて、楽しく・わかりやすく教えていただきました。

自分自身の中にあるバイアスを知り、気づき、意識することは、組織運営やマネジメントにおいてはもちろん、ダイバーシティを推進する上でとても重要です。今回のセミナーを通じて、参加した多くの社員が自分自身に無意識のうちに様々なバイアスがかかっていることを再認識し、アンコンシャスバイアスに対する理解を深めることができました。



守屋先生の講義を熱心に聴く受講者

SDGsコミットメント

効率的な働き方への改善／ ワークライフバランスの実現

関連するSDGs

5 ジェンダー平等を
実現しよう8 働きがいも
経済成長も

日本政府SDGs実施指針
①あらゆる人々の活躍の推進



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

背景

日本の人口動態の変化も相まって、労働者の働き方や時間外労働の在り方が問題視される中、企業には長時間労働に依存した企業風土や労働環境の見直しが迫られ、より柔軟な働き方が可能となる制度の整備や、働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に取り組むことが求められています。また一方では、労働時間の削減と同時に労働生産性の向上に向けた取り組みも課題となっています。

SDGsコミットメント

当社グループは、ワークライフ・マネジメントを経営理念における基本姿勢に沿った取り組みと位置付け、社員が安心して仕事を続けることができ、さらなる活躍を可能とするためのライフステージに即した支援制度を整備・拡充します。そして、効率的な働き方で仕事と生活の双方の充実が実現し、さらに質の高い成果を生む好循環サイクルの構築を目指します。

アプローチ

- 労働時間を管理する社内体制を整備し、時間外労働の削減に取り組む。
- 柔軟かつ効率的な働き方を可能とする各種支援制度を整備・拡充し、制度の利用促進に取り組む。
- 男性の家事・育児への参画を促進する。
- 効率的な働き方や生産性向上に向けた改革を積極的に進める。

効率的な働き方への改善／ワークライフバランスの実現

2018年度の主な実績・成果

- モバイルワークの推進と在宅・サテライト勤務の本格的導入に向けた効果分析を実施
- サテライトオフィス併設型事業所を開設

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

- 総労働時間 1,700時間未満
- 残業時間 10時間未満
- 有給休暇取得率 100%

進捗(2018年度実績)

- 総労働時間 1,704時間
- 残業時間 10.2時間
- 有給休暇取得率 84.6%

課題

- 効率的かつ柔軟な働き方の実現
- 労働時間の適正管理



両立支援の充実

ワークライフ・マネジメントを経営理念における基本姿勢に沿った取り組みと位置付け、社員が安心して仕事を続けることができ、さらなる活躍を可能とするためのライフステージに即した支援制度を整備・拡充しています。また、各種制度の理解と利用促進のためにガイドブックを作成しています。

これまでさまざまな取り組みを進めてきた結果、結婚や出産・育児により退職する人はほとんどいないことから、働き続けやすい職場環境や風土は整っていると考えています。

主な両立支援制度

制度名	内容
育児休業・介護休業	育児休業は子が3歳まで、介護休業は通算2年まで
育児・介護短時間勤務	育児は小3まで、介護は3年間

労働時間の適正管理と年休の取得促進

2016年度から法令より厳しい基準(単月60時間以内、6ヶ月平均45時間以内)を設け、勤務管理と連動した健康管理システムの運用により、勤務時間管理を強化・徹底しています。

一方、年次有給休暇(以下、年休)の取得促進を図るため、各人が四半期ごとに取得予定計画を立て、それに基づく計画的な取得を推進しています。また、より柔軟に取得しやすいように、2015年1月より年休を時間単位で取得できる時間年休を導入しました。2018年の年休取得率は84.6%(平均取得日数15.6日)となっています。

なお、2018年度は残業時間と年休取得率の結果を各本部役員の評価項目に設定しました。

効率的かつ柔軟な働き方の実現に向けた取り組み

高い生産性と創造性を追求していくため、従業員が個性と能力を充分発揮できる働き方が必要となっています。一方、従業員の価値観やライフスタイルの多様化に対応して、働き方に関するニーズも多様化し、より柔軟で自律的な働き方への志向が強まっています。当社グループでは、自律的かつ効率的な働き方に応じた労働時間管理を進めていくためにフレックスタイム制度や時差勤務制度を導入しています。

2017年度からは、働き方改革の実現に

向け、本社の一部スタッフ職と業務職を対象に、在宅勤務と自宅近隣の事業所にて勤務するサテライト勤務を試験的に導入し、2018年度は本格的な導入に向けて対象範囲を広げ、効果測定や課題抽出、ヒアリング等を行っています。また、営業職については、より効率的な営業活動につなげるため、全員にモバイルPCを貸与したほか、外部のシェアオフィスの活用や、レンタカーを活用した直行直帰スタイルの支援等、モバイルワークも進めています。

今後も、元気で強い会社の実現に向けて、効率的な働き方や生産性向上に向けた改革を積極的に進めていきます。

TOPICS

サテライトオフィス併設型事業所の開設

当社の関東支社では、新事業所への移転に伴い「いつでも」「どこでも」「誰でも」働ける』をコンセプトにフリーアドレス制を導入、加えて仕事のシーンに合わせて手軽にレイアウトを変更できる可動式デスクを採用しています。また、当事業所の一部を株式会社ザイマックス様へ転貸し、他の会員企業にも利用できる法人向けサテライトオフィス「ZXY(ジザイ)大宮東口」を併設し、事業所スペースの有効活用を図っています。今後は他の事業所においても、同様の形態による展開を目指し、社員間の円滑なコミュニケーションの活性化や様々なワークスタイルに柔軟に対応できるオフィスの実現を目指します。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

SDGsコミットメント

人材育成

関連するSDGs



日本政府SDGs実施指針

①あらゆる人々の活躍の推進



背景

労働人口が中長期的に減少傾向に向かう中、企業が競争力を維持・強化し、持続的な成長を実現し続けるために、社員の能力開発や、可能性を最大限に引き出す環境づくりが求められています。お客様の業種・業態が多岐にわたり、多種・多様な製品を取り扱う当社グループの事業活動においては、個人の力量が問われる機会も多く、日々変化する社会やお客様ニーズへの対応が課題となっています。

SDGsコミットメント

当社グループでは「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」を自立型人材と定義し、組織と個人の成長はもとより、社会やお客様の課題を解決できるプロフェッショナル人材を育成します。

アプローチ

- 当社グループが掲げる求める人材像と人事制度に基づき、チャレンジする風土を醸成し、計画的な人材育成施策を展開する。
- 社員の主体的なキャリア形成を支援し、知識の習得や能力開発の機会を積極的に提供する。
- 会社の成長を担っていく管理職の人材育成を強化する。

人材育成

2018年度の主な実績・成果

- 営業職にインセンティブ制度を導入
- 経営幹部育成塾を開講
- 新入社員への入社後のフォロー強化
- 副業・兼業制度を導入

プロフェッショナル人材の育成

2015年度に策定した人事制度に基づき、マネジメント、スペシャリストの2つのキャリアコースを設置し、チャレンジする風土を醸成しながら、社員が自己の能力を最大限に発揮し、自身の成長を実感できる計画的な人材育成施策を展開するとともに、教育体系の充実を図っています。

近年、社会やお客様のニーズが多様化する中、スペシャリストコースでは高度な専門性を通じて価値を提供し、業績へも貢献できるプロフェッショナル人材の育成の重要性が高まっています。そこで、2017年度からプロフェッショナル人材育成に特化した資格取得、通信教育の受講等の奨励制度を拡充しました。さらに2018年度は、これまで全社共通であった奨励資格を本部ごとに必須資格を設定しました。また、営業職に対しては、モチベーションアップのために、インセンティブ制度を導入しました。

今後も全社員を対象としたキャリア面談の

実施(年に一度)や、キャリアチャレンジ(社内公募)制度の積極的な活用により、社員のキャリア形成を支援するとともに、意欲の高い人材の発掘と適切な配属を行ってまいります。

経営幹部の育成

将来の経営幹部を早期に発掘・育成する「リコーリーストップタレント(RLTT)プログラム」を2017年度より開始し、戦略ローテーションの実施、外部研修への参加、人事委員会での継続評価、役員からのメンタリング等を通して、将来の役員・ビジネスリーダーへと成長するための経験の場を提供しています。

2018年度は、本プログラムの一環として経営幹部育成塾を開講し、社長や役員、外部の有識者との対話を通じて経営者に必要な視座と資質を学ぶ場を提供しています。

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

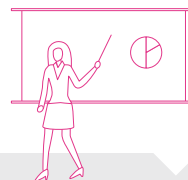
- 事業改革に必要なプロフェッショナル人材の獲得・育成計画達成率 100%

進捗(2018年度実績)

- 奨励資格取得数の前年度比2.56倍、採用計画の100%実行

課題

- 専門能力や専門資格を備えたプロフェッショナル人材の育成・獲得
- プロフェッショナルマネージャーの育成
- 次世代経営幹部の育成



主な研修制度

研修名	対象	内容・目的
キャリアデザイン研修	30、40、50代の社員	キャリア自律の意識を高める
新任管理職・部長職研修	新任管理職、部長職	新たな役割と期待の認識、スキル向上
360度フィードバック研修	新任組織長	マネジメント・人材育成力の強化
女性管理職育成研修	管理職候補となり得る社員とその上司	リーダー的役割への意欲向上

主な奨励資格制度

分野	主な資格名	対象
金融分野	銀行業務検定、CFP、証券アナリスト	全社員
法務分野	社労士、行政書士	
生損保分野	生命保険一般過程試験	
ビジネス分野	医業経営コンサルタント、中小企業診断士	
IT分野	ITパスポート、RDP、MOS	
不動産分野	宅地建物取引士、管理業務主任者	
社会貢献	ピンクリボンアドバイザー	

VOICE ● 資格取得者の声

宅建士の資格取得に挑戦しました



入社8年目、現在は投資用マンションの融資業務を担当しています。資格支援制度を活用し、「宅地建物取引士」の資格取得にチャレンジしたのは、前の部門でリース営業を担当していた頃でした。

チャレンジのきっかけは、担当業務に限らず幅広い知識を習得したいと考えたからです。奨励制度は、担当業務に関連以外の資格も対象となるため自己啓発に適した制度です。現在の仕事に宅建士の知識は大いに役立っています。今後も制度を利用し、更なる知識の向上に役立てたいと思います。

ソーシャルイノベーション第一本部 ファイナンス第一部 古西 翔輝

人材育成

組織能力強化に向けた施策

2017年度から、上司と部下が週に1回、1対1でコミュニケーションを図る「1on1ミーティング」を実施しています。コミュニケーションの回数を増やし、若手社員が意見を発する場を設けることで、社員の成長のみならず、組織の改善や経営の意思決定にも活かしています。

2019年度は、管理職を対象としたコミュニケーション研修を予定しています。今後も組織内における相互コミュニケーションの活性・進化につながる職場環境を整えることで組織の能力強化に取り組んでいきます。

アビリティ・マッププロジェクト

中期経営計画「[リース]の先へ」をはじめとする、事業戦略を実現するための人材像を整理し、一貫性のある人材マネジメント基盤を整備するため、2017年度から「アビリティ・マッププロジェクト」に取り組んでいます。各職務における人材に必要なマインド・スキル・知識・技術を定義し、アビリティ・マップを採用や評価、育成、適切な人材配置を実現するためのツールとして活用できるように取り組みを進めています。今後も、階層ごとに必要なアビリティの設定や充足度合いを分析し、社員の能力強化に向けた研修を整備していきます。

新卒採用と育成システムの確立

採用段階から入社後の育成システム(自立型人材育成システム)が一体となった新卒採用活動を目指しています。そのため、予め当社グループが求める人材像を明確に設定し、一次選考から対話を重視した選考スタイルにより学生のポテンシャルを見極めていきます。なお、採用は会社全体で取り組むという考えのもと、多くの社員がインターンシップや座談会、OB・OG訪問等に関わることで、学生自身が働くイメージや将来像を具体的に持ち、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。併せて、インターンシップ参加者には自身の自己分析等に役立ててもらえるよう、多面観察を実施しフィードバックを行っています。

また、2018年度は、新入社員一人ひとりに密着した教育を強化するために、人事担当が営業同行を行うなど、入社後のフォローやフィードバックを行いました。

副業・兼業制度の導入

普段の仕事以外の仕事に取り組むことで、業務に対する視野を広げ、スキルアップの実現や仕事の質の向上につなげることを期待し、2018年4月に副業・兼業制度を導入しました。

VOICE ● 新入社員同行の声

同行によって新たな気づきがありました

私は2018年に入社し、エリア営業本部・関東支社営業一課に配属されました。現場研修を経て、10月からは埼玉県の新エリアを担当しました。はじめは上司同行のもと営業活動をしていましたが、1月からは基本的に1人での行動になりました。2月には人事採用担当の同行があり、直属の上司ではなく人事部の方ということで話の切り口も広がりました。最初は観察されている感覚で緊張もありましたが、移動の車内では仕事のことはもちろん職場の人間関係や同期の近況などの話をしました。普段は1人で動き、客観的にみられる機会がないので、同行後にいただいたメールには気付かされることが多く、また良かった点に関しては自信につながりました。関東支社は素敵な先輩が多くいるので良いところをたくさん吸収して、今後活かせるようがんばっていきたいです。

関東支社 営業一課 伊藤 麻奈美



VOICE ● 副業・兼業制度利用者の声

副業にチャレンジ!

副業を始めようと思ったのは、自分自身のスキルアップのためにコーチング研修を受講したことがきっかけです。受講によって自身に変化が生まれ、進みたい方向へ自ら導き成長していけることを実感できました。多くの人にもプラスになると思い、自らが伝え、広めていきたいとコーチングを副業として始めました。平日の夜や週末を活用して、働く女性を中心に、それぞれの方が望む人生に向かって進むサポートをしています。

この活動は、会社で受講した研修内容と合致する点が多く、会社で求められるスキルを磨ける場であり、自身の仕事に活かすことができるものになっています。また、時間の使い方をより意識するようになりました。正直いって、最初は会社の業務と副業がどちらも中途半端とならないかと不安がありましたが、実際にやってみるとメリットが多く、成長への一歩を踏み出せて良かったと感じています。

財務部 資金課 高田 佳奈



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

SDGsコミットメント

安全・健康・快適な 職場環境の実現

関連するSDGs

3 すべての人に
健康と福祉を



8 働きがいも
経済成長も



日本政府SDGs実施指針

- ①あらゆる人々の活躍の推進
- ②健康・長寿の達成

背景

社員の安全や健康を確保することは、企業経営の優先事項の一つであり、企業が果たすべき責務と言えます。企業には、労働災害の防止や健康の維持・増進を図るための労働安全衛生対策が求められています。また、安全で健康、快適な職場環境づくりを通じて労働生産性の向上を実現する健康経営の推進が期待されています。

SDGsコミットメント

社員の健康は、自身の幸福の基盤であると同時に当社グループ発展の基盤です。当社グループは、社員の健康を企業経営の重要課題の一つと捉え、社員一人ひとりが主体的に健康維持増進を図り、安全・健康・快適な職場環境の実現を目指した「健康宣言」のもと、健康経営を推進します。

アプローチ

- 当社グループが掲げる「健康宣言」のもと、衛生委員会を中心に社員の健康維持・増進を推進する。
- 労働時間を管理する社内体制を整備し、時間外労働の削減に取り組む。
- ハイリスク対象者の重症化予防と、健康リスク低減に向けた取り組みを推進する。
- 社員の健康リテラシー向上のため、産業医による事業所職場巡視や健康相談会、現場社員との健康維持・増進のための情報交換会を実施する。

安全・健康・快適な職場環境の実現

2018年度の主な実績・成果

- 乳がん検診受診率 **98.7%**
- 子宮がん検診受診率 **89.9%**
- 年次有給休暇取得率 **84.6%**
- 「健康経営銘柄2019」
2年連続選定
- 「健康経営優良法人2019」
ホワイト500 3年連続選定

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

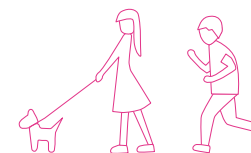
- 健康診断受診率 100%
- 喫煙率 20%以下

進捗(2018年度実績)

- 健康診断受診率 **100%**
- 喫煙率 **20.3%**

課題

- 喫煙率低下のペースダウン
(2020年度までに喫煙率20%以下)
- 健康高リスク者精検率100%
- 全社員の健康リテラシーの向上



健康経営の推進

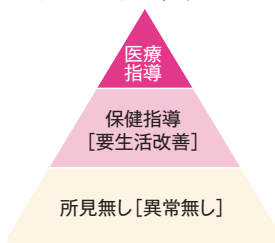
社員の健康維持・増進を目的とする健康推進室、各職場から選出された衛生委員、産業医・保健師等で組織された衛生委員会が中心となり、社員の健康維持・増進や職場環境の改善に向けたさまざまな取り組みを行っています。

健康診断では、早めの受診を奨励し受診率100%を維持しています。また、女性社員が多い職場特性を踏まえ、婦人科検診においては、勤務時間内の検診の実施や、検診の医師・医療スタッフを全員女性とするなど、受診しやすい環境を整備し、高い受診率を維持しております。なお、2019年度からは35歳以上の女性社員に対して婦人科検診を必須とし、検診費用は健保組合の助成金で個人負担なく受診できる環境を整えています。

健康維持・増進の取り組み強化

健康増進に向けては、ストレスチェックの実施やメンタルヘルスに関するe-ラーニングのほか、社員の自発的な健康づくりを促すために、生活習慣病改善のための「健康セミナー」を毎年開催しています。2018年度は、「食事と運動の適正化」をテーマにRIZAP健康セミナーを実施しました。

また、生活習慣病の重症化を予防するために、2016年度から社員の健康リスクに応じて階層化を実施し、健保組合と連携して糖尿病の重症化予防に重点を置いた施策を展開しています。2018年度は、HbA1c(赤血球中の糖化ヘモグロビン値)8.0以上を対象者として、専門機関と連携したサポートプログラムの運用を開始しました。こうしたさまざまな取り組みの結果、フィジカル、メンタル両面において、健康不調者は、毎年減少しています。



健康指標(健康ピラミッド)の分析により生活習慣病の重症化を予防

産業保健体制強化

産業医と社員の接点を強化するために2016年度に産業医・保健師のフォロー体制を見直し、グループ全国主要拠点に配置された医療スタッフが連携し、全事業所の社員を横断的にサポートできる産業保健体制を構築しています。2018年度からは、過去発信した医療情報をデータベース化し、社員が気軽にアクセスできる環境を整えるなど、健康情報の共有化に向けて取り組みを進めています。今後も、本社と各拠点の健康に関する情報格差の解消に向けて取り組みを強化していきます。

長時間労働の抑制

2016年度から法令より厳しい基準(単月60時間以内、6ヶ月平均45時間以内)を設け、勤務管理と連動した健康管理システムの運用により、勤務時間管理を強化・徹底しています。また、長時間労働に起因する健康リ

スクを低減するために産業医面談や管理職向け労務管理研修を実施しているほか、週1回のノー残業デーの実施や有給休暇の取得を促進しています。2017年からはカジュアルフレイダーを導入、併せて定時退社や時間有休・フレックス勤務を活用して定時に業務を終了する早帰り退社を推奨しています。

喫煙対策

健康障害防止・健康増進を狙いとした「リコーグループ喫煙対策方針」に基づき、敷地内及び就業時間内の全面禁煙に取り組んでいます。禁煙希望者には、禁煙プログラムの提供などフォロー体制も整えており、こうした取り組みにより喫煙率は年々低下し、2018年度は20.3%(2017年度:20.7%)となっています。

SDGsコミットメント

事業を通じた
共通価値の創造

関連するSDGs

3

すべての人に
健康と福祉を

9

産業と技術革新の
基盤をつくろう

11

住み続けられる
まちづくりを

17

パートナーシップで
目標を達成しよう

日本政府SDGs実施指針

- ③ 成長市場の創出、地域活性化、
科学技術イノベーション
- ④ 持続可能で強靱な国土と
質の高いインフラの整備

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

背景

地球温暖化による社会への負の影響、少子高齢化や人口減少がもたらす、人口動態の変化など、さまざまな課題が深刻さを増しています。こうした中、企業にはそれぞれの事業特性や強みを活かし、さらにはイノベーションの促進やステークホルダーとの協働による、持続可能な経済成長と社会課題の解決に資する取り組みへの期待が高まっています。

SDGsコミットメント

「利益ある成長」を持続するためには、従来型のリースによる事業展開に加え、社会、市場、お客様の変化に的確に対応し、リース以外の新たな提供価値を社会に創造することが重要です。当社グループは、中期経営計画ビジョン「「リース」の先へ」のもと、環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品を提供できる企業を目指します。

アプローチ

- ベンダーとのアライアンス強化と顧客網の最大活用による揺るぎない営業基盤を構築する。
- リース以外の提供価値を創造する。
- リコーグループ各社との協業によるリース+サービスビジネスを展開する。
- 創エネ、省エネを軸とした新たな環境分野へ挑戦する。
- 社会の変化に対する課題を解決するための金融サービスを活かした事業を開発・提供する。

事業を通じた 共通価値の創造

2018年度の主な実績・成果



- 小水力発電設備に対する割賦販売契約の締結
- 環境分野取扱高・事業投資額：371億円
(うち事業投資額26億円)
- 発電事業開始
- 住宅保有戸数：272戸

リコーリースの提供価値

当社グループは、リースや割賦、レンタルを通じて、お客様の企業活動に必要な設備投資を支援する「リース・割賦事業」に加え、人口動態の変化をはじめとした社会や市場の変化、お客様のニーズに的確に対応したサービスを開発・提供する「金融サービス事業」の2つの事業を軸に、総合的なフィナンシャルサービスを提供しています。こうしたリースや金融サービスを通じて、モノの付加価値を向上させることで、お客様の収益拡大やビジネスチャンスの拡大等に貢献するとともに、その先にある社会課題の解決等にも貢献することを目指しています。

現在、中期経営計画の5つの事業成長戦略

のもと、リース・金融だけでなく環境・社会・お客様の発展に役立つサービス・商品の提供に取り組んでいます。中期経営計画の2年目にあたる2018年度は、環境分野において、太陽光以外の再生可能エネルギー発電設備のリース・割賦も手掛け、さらに自ら発電所を運営する発電事業を開始しました。一方、金融サービス事業では、住宅賃貸事業の拡大とともに、団地再生に向けた協業プロジェクトにより、社会課題の解決につながる新たなサービスも展開しはじめました。

今後も、「[リース]の先へ」のビジョンのもとメーカー系リース会社の特徴を活かしながら、社会の発展やお客様の満足に資する新たなサービスの創造に挑戦していきます。

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

[お客様満足の実現]

- 顧客の期待に応え、期待を先取りした事業・商品の研究・開発

[社会課題の解決と日本経済の活性化への貢献]

- 金融サービス営業利益構成比 30%
(中長期ビジョン)
- ファクタリング取扱高 1,000億円
- 集金代行サービス取扱件数 2,500万件

[グループ各社・取引先とのパートナーシップの強化]

- グループ各社が持つ強みを組み合わせた新たなサービスやビジネスモデルの創造

進捗(2018年度実績)

金融サービス営業利益構成比

21.3%

ファクタリング取扱高

781億円
(前年比+8.4%)

集金代行サービス取扱件数

2,007万件
(前年比+10.3%)

課題

- 太陽光以外の再生エネルギー分野の探求
- 自家消費と蓄エネによる新たな太陽光活用の模索
- 不動産投融資等を起点とした新たなビジネス展開
- 社会インフラ整備に貢献する事業モデルの創造
- 人口動態変化に応じたビジネス展開
- 海外でのビジネス展開の研究
- リコーグループのオフィスソリューション協業強化

中期経営計画～事業成長戦略～

- ① ベンダーとのアライアンス強化と顧客網の最大活用による揺るぎない営業基盤づくり
 - ベンダーに対する有効なオファリングモデルの提供と戦略的な提携による関係強化
 - 約40万社の顧客網に対する接点強化
- ② リース以外の提供価値の創造
 - 顧客、市場、時代が求める商品、事業の開発
 - 新しいリスクテイクによる事業領域の拡大
- ③ リコーグループ各社との協業によるリース+サービスビジネスの展開
 - 製造、販売、物流などグループ各社が持つ強みを組み合わせた新たなサービスやビジネスモデルの創造
- ④ 創エネ、省エネを軸とした新たな環境分野への挑戦
 - 環境・再生可能エネルギー設備に対する取り組み強化
- ⑤ 社会の変化に対する課題を解決するための金融サービスの開発と提供
 - 多様化する決済手段への対応強化
 - 人口動態の変化に対応した金融サービスの開発と提供
 - 金融サービス事業の営業利益構成比30%を目指す

事業を通じた共通価値の創造

事業成長戦略②×④

再生可能エネルギーの 取り組み拡大

2018年度は、従来から注力している野立て、または倉庫の屋根などに設置する太陽光発電設備のリース・割賦契約に加え、自社で太陽光の発電設備を所有し、売電を行う発電事業を開始するなど、太陽光発電に関する取り組みを拡大しました。加えて、当社としては初めてとなる小水力発電設備に対する割賦販売契約を締結するなど、太陽光以外の再生可能エネルギーの拡大に取り組みました。

再生可能エネルギーの固定買取価格（FIT価格）の低下による市場縮小傾向の影響から、一定以上の収益性を確保できる案件が減少しつつありますが、従来の取り組みに加え、太陽光発電事業の拡大や小水力、小型風力発電など、収益性を確保しながら、取り組みのさらなる多様化を図り、脱炭素社会の実現に貢献していきます。



環境・社会・お客様の発展に役立つサービスの提供

小水力発電設備に対する割賦販売契約の取り組みは、静岡県伊東市と一般社団法人地域発電推進機構が共同で実施する官民連携プロジェクトです。地域発電推進機構は伊東市大川浄水場の小水力発電所の発電事業者となり、FIT制度による売電期間終了後、発電設備は伊東市へ寄贈されます。寄贈後、伊東市は自家利用による電気料金の軽減、民間への売電による収入を得ることで、将来的な人口減少による減収対策を図ることが可能となります。今回の取り組みは、環境・社会・お客様の発展に役立つ当社グループが目指す価値創造の形の一つです。今後もこうした取り組みにより、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

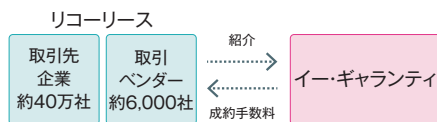
事業成長戦略①×②×⑤

お客様の成長と 経営の安定化への貢献

当社は、企業間取引における売掛債権に対する信用リスクと保証サービスを手掛けるイー・ギャランティ株式会社様と「売掛債権保証サービス」の紹介に関する業務提携契約を2018年10月に締結しました。

「売掛債権保証サービス」とは、お客様の商取引において発生する売掛債権に、倒産などによる貸倒が発生した際、予め設定した支払限度額を上限に保証金をお支払いするサービスです。お客様にとっては、売掛債権の未回収リスクの軽減や販売先の与信管理など様々なメリットがあり、さらには新規お取引先の開拓・取引拡大などの効果も期待できます。日本国内における売掛債権残高は約200兆円（平成27年法人企業統計）あり、成長余地のある市場です。同サービスの展開を通じて、当社グループの顧客基盤の中心である中小企業のお客様の成長と経営の安定化への貢献を目指します。

「売掛債権保証サービス」を紹介

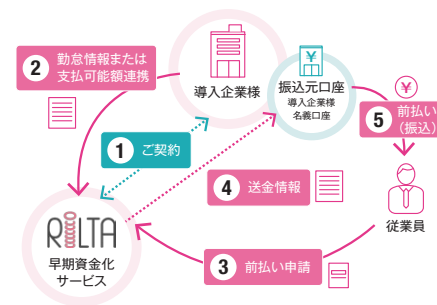


事業成長戦略②×⑤

多様化する 決済ニーズへの対応

近年、人手不足を背景に外国人労働者の受け入れ拡大など、企業における労働環境が変化し、従業員の給与等の受け取り方に対するニーズも多様化が進んでいます。

そこで、企業とその従業員または企業間の資金決済の多様化にお応えする早期資金化サービス「RiLTA」の提供を新たに開始しました。当サービスを給与の前払いに活用することで、導入企業の従業員がすでに働いた分の給与の一部を、給与支給日を待たずに従業員の申し出に応じて随時支払うことが可能となり、従業員が突然の出費を必要とする際の「通常の給与支給日より前に給与を受け取りたい」などの早期資金化ニーズに応えることができます。また従業員のニーズに応えることで、従業員の就業意欲の高まりや求人応募数の増加、離職率の改善などの効果も期待できます。今後も多様化する企業の決済ニーズに合わせて新たなサービスの開発・提供を目指します。



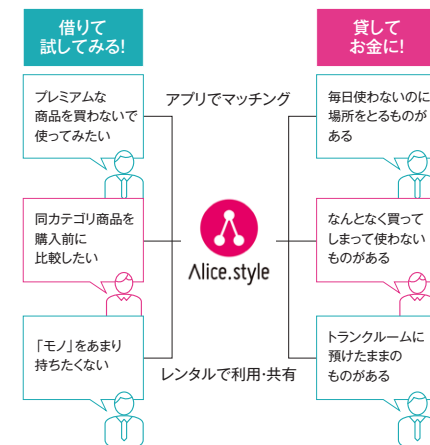
事業成長戦略①×②

シェアリングビジネスの 可能性の追求

近年、消費形態は「所有」から「利用・共有」に変化してきており、個人間でモノやサービスを共有するシェアリングエコノミー（共有経済）が確立しつつある中、多くの新しいビジネスモデルが生まれています。

当社は2018年7月に、個人間または企業から個人へ家電や美容グッズなどの生活財を貸し借りできるスマホアプリ「Alice.style」を運営する株式会社ピーステックラボ様に出資しました。今後は、本出資を通じて、個人向けのリース・レンタルサービスや企業間のシェアリングビジネスの可能性を追求していきます。

スマホアプリ「Alice.style」イメージ



環境マネジメントシステムの 継続的な運用・改善

2018年度の主な実績・成果

- 環境経営度評価システム
2018年度総合得点率
84.1%
- 日本経済新聞社主催
第22回日経環境経営度調査
金融部門第4位
その他金融部門第1位

環境方針

リコーリース株式会社(以下、RLという)はフィナンシャルサービス事業会社として、地球環境と資源を大切に環境管理活動を展開していくことが、事業活動の重要な柱の一つであることを強く認識し、次の通り方針を定める。

- ① 事業活動を通じて、環境に配慮した商品・設備・情報・サービスを提供し、お客様の環境問題へ対応を支援する。
- ② 環境関連の法令、条例及び同意したその他の要求事項を遵守する。
- ③ 汚染の予防、省エネルギー、廃棄物の削減、リース満了時の再利用やリサイクルを促進する。
- ④ 環境改善の目的・目標を設定して活動に取組み、定期的に見直して環境マネジメントシステムの継続的改善に努める。
- ⑤ RLで働く又はRLのために働くすべての人に、環境方針並びに地球環境の大切さを教育し、意識の向上を図る。
- ⑥ 生物多様性保全等の環境に関する地域活動に参画し、地球市民として社会に貢献する。

 EMS報告はこちら

http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_plan.html

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

- EMS各目標の達成

進捗(2018年度実績)

※P30、「2018年度の環境目標と実績」参照の連携

課題

- 廃棄物削減目標達成のための施策検討・実施
- 再生可能エネルギー等、環境配慮型製品の導入拡大
- スコープ3算出精度アップのための集計方法見直し
- 中長期目標達成に向け、更なる社内意識の改革



環境マネジメントシステム

当社グループは、経営理念や環境方針、さらにリコーグループが掲げる環境戦略に基づいた環境経営を推進するために、国際規格ISO14001に則った環境マネジメントシステム(EMS)を構築・運用しています。なお、ISO14001の認証については、2001年に当社単独で取得、2014年からはリコーグループとして統合認証を取得しています。

EMS推進体制は、CSR推進室長を環境最高責任者とし、各事業所の責任者と各職場の委員から構成されています。年度の環境目標は、半期に一度開催する社長をはじめとした経営層が出席するマネジメントレビューにおいて議論を重ね、決定します。なお近年、地球環境問題とそれに伴う社会の変化が事業に及ぼす影響が大きくなっていることから、当社グループを取り巻く事業環境をリスクと機会の視点で分析・把握し、その認識に基づいて環境経営の意思決定を行っています。年1回開催されるEMS推進委員会では、環境目標の

達成状況の検証・評価、新たな施策立案などを行うほか、最新の環境・CSR情報の共有を図っています。

内部監査の実施

2018年度内部監査計画に基づき内部監査を実施しました。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。なお、内部監査で指摘された良好な点及び改善すべき点はマネジメントレビューにおいて経営層へ報告し、次年度以降のEMSの運用に活用しています。

法規制の遵守

当社グループは、環境に関連する法令・条例の制・改定情報をリコーグループより定期的に入手し、当社グループに該当する要求事項を各国内及び事業所単位で特定・把握し、全社で確実に共有・運用することで、法的要求事項等を遵守しています。

環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善

2018年度の環境目標と実績

2018年度のCO₂排出削減目標(906.0t-CO₂)は達成しました。達成要因は、営業時に使用する車両のガソリン使用量が大幅に削減できたことと、本社事業所での空調使用を抑制できたことによります。一般廃棄物削減目標は、ペーパーレス化を推進していく中で、キャビネット内に保管されていた資料の多くを廃棄したため、目標に届きませんでした。事業を通じた目標である再生可能エネルギー設備の導入目標は達成しました。3Rの推進として掲げているリース資産の適切な回収促進は、物件回収活動の強化に尽力しましたが目標にわずかに届きませんでした。

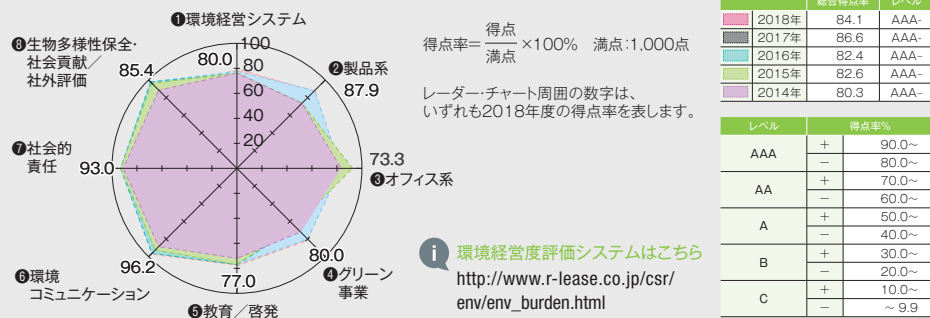
環境経営度評価システム

当社グループは、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に対する「自らの位置付けを知る」ためのツールとして、中長期の環境目標や年度方針の策定に活用しています。

2018年度は以下の結果となりました。

①環境経営システムの項目では、環境負荷状況の把握をより迅速に行う仕組みとしたことが評価され2.3%上昇しました。一方、③オフィス系項目はCO₂の排出量削減が大きく評価されたものの、本社事業所でのペーパーレス化の取り組みによりキャビネットの整理を実施した結果、資料の廃棄が多く発生し、一般廃棄物が増加し目標を達成できず評価が下がりました。④生物多様性保全・社会貢献/社外評価の項目では、環境に関する外部評価の結果により下がりました。以上から、総合得点率では2017年度比2.5%ダウンとなりました。この結果を踏まえ、2019年度は④オフィス系への取り組みと、④グリーン事業の推進に注力するとともに、事業を通じた環境負荷低減に貢献していきます。

2018年度環境経営度評価結果



2018年度環境目標及び実績

(達成率100%以上○、95%以上△、95%未満×)

環境目的	環境目標	2018年度			2019年度	
		目標値	実績	評価	目標値	
環境経営度評価結果	事業を通じた環境負荷低減		AAA-841点	○	事業を通じた環境負荷低減	
	事業活動におけるCO ₂ 排出削減				事業活動におけるCO ₂ 排出削減	
	グリーン事業				グリーン事業	
CO ₂ 排出削減	CO ₂ 総排出量	906.0t-CO ₂ 以下	850.3t-CO ₂	○	887t-CO ₂	
	ガソリン使用でのCO ₂ 排出量	406.0t-CO ₂ 以下	396.9t-CO ₂	○	420.9t-CO ₂	
	電気使用でのCO ₂ 排出量	500.0t-CO ₂ 以下	453.4t-CO ₂	○	466.1t-CO ₂	
	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	560.00万枚以下	576.02万枚	△	560.00万枚以下	
	用紙削減率	21.0%以上	20.5%	△	21.0%以上	
II. 廃棄物の削減	全排出量	42.0t以下	48.4t	×	42.0t以下	
	再資源化率	98.0%以上	98.2%	○	98.2%以上	
III. 省エネルギー	電力使用量	650,000kwh以下	656,700kwh	△	650,000kwh以下	
	空調用熱	1,600GJ以下	1,478GJ	○	1,400GJ以下	
IV. 事業を通じた環境負荷低減	再生可能エネルギー設備の発電力	280MW以上	289MW	○	368MW	
	グリーン事業・サービス収益	757億円以上 25.0%以上	697億円 22.2%	×	701億円 25.0%以上	
V. 3Rの推進	物件回収率	67%以上	66.2%	△	70%以上	
	除却処分比率	2.00%以下	2.07%	△	2.00%以下	
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		84名	○	148名	
VII. グリーン購入を優先	グリーン購入金額	PPC用紙	100%	100%	○	100%
		事務用品	100%	99.9%	△	100%

土地汚染履歴調査：当社の主要事業所ビルのうち23カ所にて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。

※電力：2016年度実績までは電気事業連合会推奨の排出係数を使用。2017年度目標値よりマーケットベース（電力会社ごとの排出係数）にて算出。

※空調：2017年度目標値より、本社空調の排出係数はビル管理会社と見直した係数にて算出。

※再生可能エネルギー発電力：2017年度まではリース・割賦中心に取り組んできました。2018年度からは太陽光発電の事業化を進めたことにより、精度を高めた発電力の集計となるよう実績算出方法を変更・修正しました。その結果、2018年度の実績から数値を変更しています。

環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善

環境会計

当社グループは環境経営を推進していくため、環境会計を算出し、環境保全活動の費用対効果を分析しています。

分析結果は環境経営の意思決定等に活用しています。 ※対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日 集計範囲：リコーリース株式会社、テクノレント株式会社

[1] 環境保全コスト

(単位:百万円)

分類	2017年度		2018年度	
	環境投資	環境費用	主な取り組み内容	環境費用
1.事業エリア内コスト	9.26	9.15	—	4.51
(1)地球環境保全コスト	5.93	3.74	省エネ (パソコン入替など)	2.93
(2)資源循環コスト	3.33	5.41	省資源化 (用紙削減など)	1.58
2.上・下流コスト	0.00	330.96	リース終了機器の 回収費・処理費など	0.00
3.管理活動コスト	0.00	55.67	環境活動コスト、CSR報告書の 制作費、EMS審査費用など	0.00
4.社会活動コスト	0.00	2.60	緑の募金	0.00
5.環境損傷対応コスト	0.00	0.00	—	0.00
合計	9.26	398.38	—	4.51

[2] 環境保全効果

項目	2017年度	2018年度
	環境負荷削減量	環境負荷削減量
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	49.90	40.10
NOX 排出量 (t)	0.10	0.13
廃棄物最終処分量 (t) (テクノレント除く)	△ 0.01	△ 0.13
用紙削減枚数 (対前年度差:万枚)	9.22	△ 8.29

[3] 経済効果

(単位:百万円)

分類	2017年度	2018年度	
	金額効果	主な取り組み内容	金額効果
1.事業エリア内経済効果	7.02	—	9.32
(1)地球環境保全経済効果	1.95	省エネ(ガソリン、電気の削減など)	3.04
(2)資源循環経済効果	5.07	省資源化(用紙削減など)	6.28
2.上・下流経済効果	2,790.23	リース終了製品の売却売上等	4,047.99
3.管理活動コスト	0.00	—	0.00
4.社会活動コスト	0.00	—	0.00
5.環境損傷対応コスト	0.00	—	0.00
合計	2,797.25	—	4,057.31

[4] 環境負荷

項目	2017年度	2018年度
	総量	総量
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂) (オフセット後)	1,039.3 (831.5)	999.1 (799.1)
NOX 排出量 (t)	1.82	1.69
廃棄物最終処分量 (t) (テクノレント除く)	0.62	0.75
用紙使用量 (万枚)	713.19	721.48
廃棄物排出量 (t)	312.84	319.18
一般廃棄物 (t)	48.06	52.41
産業廃棄物 (t)	264.78	266.77

[5] 環境経営指標

指標	2017年度	2018年度
環境収益率： $\frac{\text{経済効果}}{\text{環境保全コスト}}$	7.02	9.66
グリーン事業収益指数 (億円) ^{*1}	155.78	163.69
グリーン商品・サービス収益 (億円)	739.71	697.07
グリーン商品・サービス収益 売上高原単位 (%) ^{*2}	24.30	22.20

※1：下記ABCを合計した金額

- A 「環境配慮型製品(4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

※2：グリーン商品・サービス収益/売上高



環境会計レビュー

1. 環境保全コスト

リース終了物件の回収率増に伴い、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・下流コストが増加し、前年比5.2%増となりました。

2. 環境保全効果

社用車両のガソリンの削減および、空調使用の抑制が大きく寄与し、前年の排出量から40.1tの削減に成功しました。エコカーへの入替や、レンタカー、カーシェアリングの使用、効率的な働き方の実践効果によるものです。

3. 経済効果

電気・ガソリンなどの省エネルギーによる地球環境保全効果は304万円を計上。紙の両面・集約印刷を利用して削減できた量を計上する資源循環効果は628万円を計上し、事業エリア内経済効果は932万円となりました。また、リース契約終了機器の売却による上・下流経済効果は、前年度比1,257百万円増となりました。

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697億円となりました。グリーン商品・サービスは、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。2018年度は再生可能エネルギー設備の取扱高は増加しましたが、環境配慮型製品の取扱高が減少したため、売上高原単位も減少となりました。

環境会計はこちら

http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_account.html

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



SDGsコミットメント

気候変動の緩和と適応

関連するSDGs



日本政府SDGs実施指針
⑤省エネ・再エネ、気候変動
対策、循環型社会

背景

CO₂をはじめとする温室効果ガス（GHG）の人為的排出増に起因する地球温暖化が深刻さを増しています。こうした中、SDGsやパリ協定が国際社会で合意されたことを受け、GHGの大幅削減や気候変動への適応に向けた目標や枠組みの整備が加速し、企業への取り組み要請や期待がますます高まっています。

SDGsコミットメント

気候変動への対応、脱炭素社会の実現は世界共通の課題です。当社グループは、徹底的な省エネで自社の“GHG排出ネットゼロ”を目指すとともに、再生可能エネルギーの普及や環境配慮型製品の拡大など、事業を通じた取り組みを推進することで脱炭素社会の実現に貢献します。また、気候変動が自社の事業に及ぼす影響をリスクと機会の両面で把握・評価し、的確な対応と情報開示に努めます。

アプローチ

- OA機器の省エネルギーモデル入替を推進する。
- 営業車のエコカー化を推進する。
- 「働き方改革」（総労働時間削減など）による省エネルギーを推進する。
- 創エネ、省エネを軸とした新たな環境分野へ挑戦する。
- 脱炭素社会の実現に資する金融サービスを開発・提供する。
- 脱炭素社会の実現に向けてお客様や取引先、ベンダーとの協働を推進する。
- 環境情報を積極的に開示し、ステークホルダーとのコミュニケーションを図る。

気候変動の緩和と適応



2018年度の主な実績・成果

- CDP2018気候変動プログラム「B」評価

中長期CO₂削減目標

当社グループは、2007年に中長期CO₂削減目標を策定し取り組んできました。しかし近年、東日本大震災以降のエネルギー需給の変化等を背景に目標値と実績値に乖離が生じていました。また、SDGsやパリ協定が国際社会で合意されたことを受け、低炭素から脱炭素社会に向けた目標や取り組みの強化が求められています。加えて2017年に金融安定理事会 (FSB)・気候変動関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) から、気候変動に関連する財務情報の開示の枠組みについての最終報告書が公表され、中長期にわたる気候変動関連のリスクと機会とそれらの財務に関する情報公開が企業に推奨されています。

当社グループは、こうした外部環境の変化を踏まえ、2013年度を基準とした2030年・2050年の中長期のCO₂削減目標を策定しました。策定にあたっては、IPCC第5次報告書RCP2.6シナリオをもとに、地球環境保全に貢献すべく、意欲的な数値としました。今後は、この中長期目標の達成に向けて、3カ

年ごとのCSR中期経営計画で掲げる具体的な行動計画をもとに活動を展開するとともに、TCFD提言を意識した情報開示も進めています。

事業活動におけるCO₂排出量削減への取り組み

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。なお、2010年度からは自主的に総排出量の20%を排出量取引により国へ償還しています。

2018年度は、社用車両のガソリン使用量の削減、空調使用量の抑制を実施した結果、CO₂排出量は昨年度比3.87%減の999.1t-CO₂となりました。2018年度の目標1,044t-CO₂を大きく達成し、総排出量の20%にあたる200t-CO₂を排出量取引により国へ償還した結果、799t-CO₂となりました。

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

- CO₂削減目標 (CSR中期計画目標)
 - 2018年度目標 1,044t-CO₂ (2016年度実績4.2%減)
 - 2019年度目標 1,022t-CO₂ (2016年度実績6.0%減)
- 環境関連分野取扱高 350億円*

中長期目標 (スコープ1、2を対象)

- 2030年目標 731.4t-CO₂ (2013年度比40%削減)
- 2050年目標 129t-CO₂ (2013年度比89%削減)

進捗 (2018年度実績)

- 2018年度実績 999.1t-CO₂
- 環境関連分野取扱高 371億円

課題

- 廃棄物削減目標達成のための施策検討・実施
- 再生可能エネルギー等、環境配慮型製品導入拡大
- スコープ3算出精度アップのための集計方法見直し
- 中長期目標達成に向け、更なる社内意識の改革

※計画当初において、2019年の取扱高目標は500億円としてきましたが、市場環境を踏まえ、営業資産の質の維持・向上を鑑み予想を見直しました。

中長期CO₂削減目標



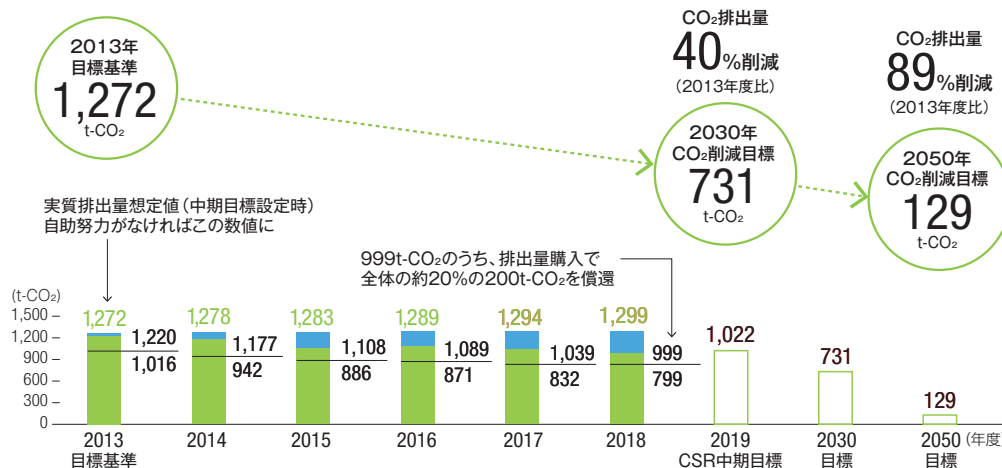
【考え方】

- 徹底的な省エネで自社の“GHG排出量ネットゼロ”を目指す
- 再生可能エネルギーの普及など、環境配慮型製品の拡大

【具体的な取り組み】

- OA機器の省エネルギーモデルへの入替
- エコカーの積極的導入
- 「働き方改革」(総労働時間削減など)による省エネルギー

CO₂排出量の中長期目標と実績



※2016年度実績よりマーケットベース(電力会社ごとの排出係数)にて算出しています。また、本社空調の排出係数をビル管理会社と協議し精緻に見直しました。

気候変動の緩和と適応

TCFD提言への取り組み

近年、世界各地で自然災害や異常気象が頻発し、私達の日々の生活や事業に大きな影響を及ぼしています。これらの気候変動の要因は、CO₂をはじめとする温室効果ガス（GHG）の人為的排出増に起因すると考えられています。こうした中、2015年にパリ協定やSDGsが国際社会で合意されたことを受け、GHGの大幅削減や気候変動への適応に向けた目標や枠組みの整備が加速し、企業への取り組み要請や期待がますます高まっています。

一方、2017年には気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言が公開されたことで、投資家から企業に対して、中長期にわたる気候変動関連のリスクと機会について情報開示の要求が高まっています。

当社グループは、気候変動関連のリスクを認識し、あらかじめ備えておくことは、企業としての競争力強化につながり、市場における機会の獲得に役立つものと考えています。今後は、こうした社会の動向を踏まえ、気候関連のリスクと機会の両側面における財務上の影響を把握し、TCFD提言に基づいた情報開示を進めるとともに、事業戦略およびリスクマネジメントへ反映していく方針です。

気候変動におけるガバナンス

当社グループは、気候変動への対応を重要な経営課題として認識し、リスクマネジメント委員会において、財務上のリスク評価を行い、予防計画を策定しています。なお、結果に対しては担当役員による評価を行った後、経営会議において社長他、経営層に報告し、必要に応じて予防計画等を見直しています。

また、CO₂をはじめとする温室効果ガス（GHG）の排出削減等の取り組みについて、サステナビリティ責任者（CSO）に報告責任がある、代表取締役社長（CEO）と所定の要件を満たす執行役員をメンバーとする環境マネジメントレビューにおいて、環境目標の達成状況の検証・評価を行い、新たな施策を立案しています。

戦略とリスク管理

2017年に金融安定理事会（FSB）により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）により情報公開を求める提言が公開されたことで、企業は気候変動の影響をより認識することが求められます。

今後は、TCFDの分類に合わせ、「低炭素社会への移行リスク」と「気候変動の物理的リスク」の分類で検討を進めていきます。TCFDの提言で示されている低炭素経済への移行リスク、気候変動に関連する物理的リスクや機会を認識している主な項目は右記の通りです。

■ 主な気候関連リスク・機会

当社グループでは、3年ごとに策定するCSR中期経営計画策定プロセスにおいて、顧客、市場需要と要件、法律と規則における社会の現状、および将来の傾向等から当社グループのビジネスの様々な面に関連付けて、気候変動に関連するリスクと機会を分析・特定しています。また、特定したリスクと機会に関しては外部環境の変化を踏まえ、定期的に見直していきます。

リスク認識・機会対策

低炭素社会への移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> ●政策および法規制：パリ協定後の脱炭素社会の実現に向けた世界各国における様々な取り組みのうち、カーボンプライシング制度の導入が広がりを見せており、導入されれば当社グループのエネルギー消費コストに影響を与えるリスクと想定しています。それらのリスクに対して、省エネルギーを進めることでリスクの最小化を図っていきます。また、当社グループ保有のリース資産が適切に処分されないことによる地球環境への影響を社会および事業リスクと捉え、関連法令等に基づき適切に回収し、処分しています。 ●市場・評価：地球温暖化が深刻さを増す状況において、太陽光発電をはじめとした再生可能エネルギー設備の市場への導入拡大は必須の条件であり、企業にとっては低炭素社会への移行に関連する事業の拡大や取り組みは社会からの強い要請と言えます。こうした状況下において、低炭素社会の実現に寄与しない企業はステークホルダーからのマイナス評価を受けることで事業継続の阻害要因となることが考えられます。当社グループは、こうしたリスクを認識し、徹底的な省エネにより自社のGHG排出ネットゼロを目指すとともに、再生可能エネルギーの普及や環境配慮型製品の拡大など、事業を通じた取り組みを推進していきます。
気候変動の物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> ●急性・慢性：気候変動による物理的リスクには、台風や洪水などによる急性リスクと海面上昇や長期的な気温上昇が原因となる慢性リスクがあります。急性リスクでは水被害による保険料の増加、慢性リスクでは気象状況により再生可能エネルギー設備が性能を発揮できず目的を果たせないことがあります。当社グループは設備導入の際、立地条件等を評価項目に設定し、前述のリスクを踏まえた上で経営が判断し、投資を決定することとしています。
気候関連の機会	<ul style="list-style-type: none"> ●エネルギー源：太陽光発電による自家発電設備の導入拡大を進めています。また、グリーンボンド債券発行による資金調達を行い再生可能エネルギー設備の市場拡大への資金としており、事業機会の創出につなげています。また、当社グループは長年における環境マネジメントの実施により、事業活動におけるCO₂排出量の削減に努めています。

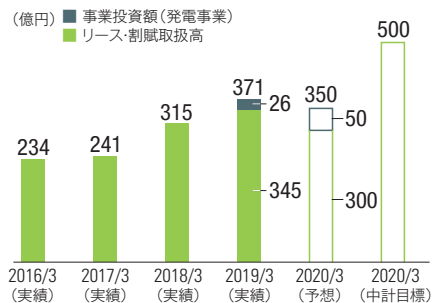
気候変動の緩和と適応

環境関連分野リース取扱高の拡大

当社グループでは、再生可能エネルギー設備やLED等の環境負荷低減に資する製品を環境関連分野と位置付け、リース取扱高の拡大を通じて環境負荷低減に貢献することを目指しています。

2017年度からスタートした中期経営計画では、多様なスキームを駆使し、太陽光をはじめとした再生可能エネルギーの普及に幅広く取り組むことで、同分野の取扱高を伸長することを目指しています。2018年度は、太陽光発電案件の拡大(屋根設置型案件やセカンダリー案件)や、小水力・小型風力案件が伸長したほか、太陽光発電の事業化(事業投資額26億円)により、2018年度の環境分野の取扱高は371億円となりました。

環境関連分野 取扱高・事業投資額



※計画当初において、2019年の取扱高目標は500億円としてきましたが、市場環境を踏まえ、営業資産の質の維持・向上を鑑み予想を見直しました。

省エネ・低排出ガスの導入比率の向上

複写機・プリンター・印刷機の事務用機器・情報関連機器3種類と自動車について、リース契約受入台数に占める「グリーン購入法適合製品」「環境配慮車両」の台数比率を把握しています。この比率を高め、省エネ・低排出ガスの普及促進に貢献していきます。

省エネ・低排出ガスの導入実績(台数比率) (単位:%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
複写機	99.3	99.8	99.8	99.9
プリンター	89.9	88.6	91.7	95.6
デジタル印刷機	98.9	98.8	98.2	95.0
自動車(普通・小型乗用車)	94.4	93.3	93.1	91.6
自動車(商用車・バン)	98.4	99.2	100.0	100.0

スコープ3の算出を通じたサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減

地球温暖化防止に向けた取り組みは、大企業を中心に進展する一方で、中小企業や一般生活者における取り組みはまだ十分とは言えず、日本の地球温暖化対策における一つの課題に挙げられています。中小企業を中心にサービスを提供している当社グループは、温室効果ガス排出量に占めるスコープ3の割合が99.9%と非常に大きいことから、2013年度からスコープ3の算出・開示に取り組み

(日本の非製造業で初めてすべてのカテゴリを開示)、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減を目指しています。2018年度は、新たに発電事業等の事業投資を開始したことを受けてCat 2の「資本財」が増加しました。

今後もお客様へ省エネルギー製品のリース導入等を積極的に進めることでサプライチェーン全体のCO₂排出量削減を目指すとともに、お客様に代わってリース機器使用時のCO₂排出量を算定・開示することで、お客様のCO₂削減に向けた意識向上にも貢献していきます。

CO₂ 排出量データの第三者保証

CO₂排出量データ(スコープ1・2・3)の算定結果は、株式会社サステナビリティ会計事務所による第三者保証を受けています。



2018年度のスコープ3各カテゴリ及び温室効果ガス排出量

		CO ₂ 排出量 (t)	温室効果ガス総排出量に対する比率(%)
Cat1	購入した製品・サービス	1,039,555	68.2
Cat2	資本財	9,500	0.6
Cat3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連	116	0.0
Cat4	活動輸送、配送(上流)	1,502	0.1
Cat5	事業から出る廃棄物	89	0.0
Cat6	出張	193	0.0
Cat7	雇用者の通勤	332	0.0
Cat8	リース資産(上流)	0	0.0
Cat9	輸送、配送(下流)	(対象外)	—
Cat10	販売した製品の加工	(対象外)	—
Cat11	販売した製品の使用	(対象外)	—
Cat12	販売した製品の廃棄	(対象外)	—
Cat13	リース資産(下流)	471,607	30.9
Cat14	フランチャイズ	(対象外)	—
Cat15	投資	1,077	0.1
スコープ3(総量)		1,523,970	99.9
スコープ1		405	0.0
スコープ2		594	0.0
温室効果ガス総排出量		1,524,969	100

環境パフォーマンスデータはこちら
http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_data.html

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



SDGsコミットメント

資源循環

関連するSDGs

12

つくる責任
つかう責任



日本政府SDGs実施指針
⑤省エネ・再エネ、気候変動
対策、循環型社会

背景

資源やエネルギーの需給逼迫が懸念される中、天然資源の持続可能な管理や、資源の効率的な利用、廃棄物の大幅削減など、循環型社会の形成に向けた取り組みに一層注力することが求められています。企業には、各種法令の遵守や排出者責任に基づいた廃棄物の適正管理はもちろん、環境技術開発や環境配慮設計などの3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進や、サーキュラーエコノミーへの変革に向けた取り組みが期待されています。

SDGsコミットメント

当社グループは、リース契約が終了した設備や機器のリユースやリサイクルなど、資源の有効利用を促進することで、循環型社会の実現に貢献します。また、不法投棄等による環境汚染を発生させないために、設備や機器の確実な回収と適切な処分に努めます。

アプローチ

- 3Rのさらなる促進に取り組む。
- リース契約終了設備・機器の確実・適正なリサイクル・廃棄処分の仕組みを構築・強化しトレーサビリティを高める。
- グリーン購入を推進する。
- リース会社として、リースやレンタルを促進することでサーキュラーエコノミー(循環型経済)を実現する。

資源循環

2018年度の主な実績・成果

リース終了物件のリサイクル率

全体 **86.8%** リコー製品 **99.7%** リコー製品以外 **83.5%**

リコー製品以外の回収率向上に向けて、物件の回収拠点を増設

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

- 3Rの更なる促進
- 適切な回収・処分による省資源・廃棄物の削減

進捗(2018年度実績)

- リコー製品のリサイクル率は2014年以降99.5%以上を確保
- リコー製品以外のリサイクル率は2014年に比べて5.9ポイント改善

課題

- リース契約終了物件の増加
 - 物件回収拠点の増設、返却しやすい環境の整備
- リース終了物件の多様化
 - リサイクル方法の多様化
- 物流業界の変化
 - 物流方法の見直し



3R(リデュース・リユース・リサイクル)の促進

当社は、本業であるリース事業を通じて循環型社会の実現に貢献するため、リース契約終了物件の3Rを推進しています。リース契約期間が終了となる前に、お客様に継続使用する「再リース」か、継続使用せずリース機器を返却する「終了」、どちらかを選択していただきます。

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} 除いた比率	リユース
2014年	82.6	94.8	5.2
2015年	84.8	94.5	5.5
2016年	88.4	95.0	5.0
2017年	88.0	95.3	4.7
2018年	86.8	95.6	4.4

※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。

なお、当社のリース契約機器の種類は、事務用機器をはじめ、産業機械や医療機器等多岐にわたるため、返却処理は機器の特性により異なり煩雑です。そこでリース契約終了機器を効率的かつ確実な回収と、適切な廃棄処理をするために「物件返却事前相談データベース」による返却処理の一元化を進めています。

リコー製品の対応

リコー製品は高いリユース・リサイクル率を維持しており、2018年度に契約が終了した機器のリサイクル率は99.7%となりました。うち、84.4%がリース契約の延長(再リース)や売却などでリユースされています。残りの15.6%はリコーのリサイクル工程にのり、機械の消耗度合いなどから、「再生品として活かせる機械」、「部品を取り出して再生できる機械」、「材料として原料に戻して再生する機械」に分類し、再資源化しています。

リコー製品以外の対応

リコー製品以外の物件の回収活動を積極的に進めています。なお、リユース可能な物件は、公正な競争の中で適切に選定したパートナー企業(中古品買取業者)に販売し、着実に収益に結びつけています。また、リサイクル可能な物件は適正な処理ができるパートナー企業(資源買取業者)に資源として販売し、資源化できない物件に関しては、適法かつ適正に選定したパートナー企業(産廃処理業者)にて処分しています。

なお現在、リコー製品以外の回収率を上げるために、物件の回収拠点の増設や回収方法の見直しなど、お客様が当社へ物件を返却しやすい環境を整備しています。今後も、お客様に寄り添ったサービスを追求するとともに、物件処分に伴う環境負荷ゼロを目指すことで、顧客価値の創出も目指していきます。

適正で公正なパートナー企業の選定

当社では、パートナー企業として多数の運送、保管、売却、廃却に関わる企業と取引を行っています。これらの企業に対し、定期的な現地調査を行い、当社CSR方針を理解し、適正適法な企業活動を行っていることを確認の上、公正な競争により取引しています。

フロン排出抑制法への対応

2015年4月よりフロン排出に関する法令である、フロン排出抑制法が改正されました。当社にはリース期間終了後の機器の廃棄、および売却時に順守すべき事項が課せられています。機器の廃棄時には「フロン回収行程管理票」の交付等の対応を従来通り継続し、旧法令改正により新設された義務である、機器を製品として中古売却する際の「点検記録簿」の入手と売却先への交付手続きを確実に実施しています。

資源循環の取り組みはこちら

https://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_recycle.html

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

SDGsコミットメント

地域社会 活性化への支援

関連するSDGs



日本政府SDGs実施指針
③ 成長市場の創出、地域活性化、
科学技術イノベーション

背景

社会の一員である企業には、社会に参画し、その発展に貢献することが期待されています。社会課題が多様化・複雑化する昨今は、事業特性や強みを活かし、さらには幅広いステークホルダーと協働しながら、地域社会が抱えるさまざまな課題に主体的に取り組むことが、グローバルレベルで共通認識となっています。

SDGsコミットメント

社会は企業の存立基盤であり、企業が社会の経済的・社会的発展に貢献することは当然の責務です。当社グループは、事業活動を通じて社会の価値向上に努めるとともに、「良き企業市民」として社会が抱える課題を理解し、会社と社員が協力し合いながら、「環境保全」「地域活性化」「医療・介護」の3つを取り組みの重点分野と位置付け社会貢献活動に取り組みます。

アプローチ

- 各種団体が推進する生物多様性保全・自然保護活動へ積極的に参画する。
- 生物多様性保全・自然保護への認識を高めるための社内教育を実施する。
- お客様や取引先、NPO・NGOなどのステークホルダーと積極的に協働し、活動の輪を広げる。
- 社員の自発的なボランティア活動などの社会参画を支援する。

生物多様性の保全／ 地域社会への貢献・寄付／ 復興支援、地域社会との連携

2018年度の主な実績・成果

- 寄付額 **480**万円
- ピンクリボン活動を15年継続
- 富士山緑化活動を14年継続

CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

目標

- 生物多様性
毎年参加人数5%アップ
- 地域に根ざした社会貢献の実施
毎年参加人数10%アップ
- 社会貢献重点分野に沿った社会貢献活動の展開
NPO・NGOとの協業・協同の機会を創出

進捗(2018年度実績)

- 生物多様性保全活動
2017年度：80名→2018年度：141名
- 社会貢献活動(生物多様性保全活動含む)
2017年度：241名→2018年度：209名
- NPO・NGOとの連携 協同団体：6団体
- 2017年度に導入した社会貢献活動
支援制度を積極的に活用

課題

- 社会貢献活動への社員参加
人数の伸び悩み
- NGO、NPOとの新たな協
働活動の創出



● 2018年度の社会貢献活動実績 ※ New は2018年度から新たに取り組んだ活動

4月

- 豊洲清掃活動 第32回

- 旭川事業所周辺の清掃活動
- 豊洲清掃活動 第34回

5月

- 幕張新都心清掃活動
- 豊洲清掃活動 第33回

10月

- 創成川公園・美化清掃活動
- 幕張新都心～海岸清掃活動
- ピンクリボンスマイルウォーク@東京、神戸
(P40 **B** 参照)
- 富士山緑化活動 (P40 **D** 参照)
- 豊洲清掃活動 第36回

6月

- 須磨海岸清掃活動
- アファンの森保全活動報告
- リコーサイエンスキャラバン

11月

- リコーサイエンスキャラバン
- 豊洲清掃活動 第37回
- 江東シーサイドマラソンボランティア
- 障がい者バザー「まごころ市」

2月

- みなとみらいフロア地域清掃活動
- 復興イベント (P40 **2** 参照)
被災地の子供たちへ送る木の玩具作り **New**
- 豊洲清掃活動 第39回

2019

1月

- 豊洲清掃活動 第38回
- みなとみらいフロア地域清掃活動

3月

- リコーサイエンスキャラバン
- 豊洲清掃活動 第40回
- 東北風土マラソンボランティア

株主参加型社会貢献活動



当社では、株主の皆様にも社会貢献活動にご参加いただきたいという考えのもと、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。2018年度は右記の支援を目的に4つの団体へ総額350万円を寄付しました。

目的	寄付先
緑化活動支援	公益社団法人 国土緑化推進機構(緑の募金)
環境活動・地域活性化支援	特定非営利活動法人 地球船クラブ エコミラ江東
高齢者認知症予防活動支援	特定非営利活動法人 日本タンゴセラピー協会
地域活性化支援	社会福祉法人おあしす福祉会 ピアワーク・オアシス

障がい者バザー「まごころ市」を開催



当社は2016年度から地域活性化の取り組みとして、障がい者作品バザー「まごころ市」(江東区社会福祉協議会主催)を開催しています。本バザーは、①障がい者通所施設利用者の工賃、社会参加の場を確保する、②地域住民との交流を図り、障がい者への支援・理解を得ることを目的としています。3回目の開催となる今回は8団体が出店し、障がい者施設に通う方たちが心をこめて作ったお菓子や雑貨などが販売・展示されました。



生物多様性の保全／地域社会への貢献・寄付／復興支援、地域社会との連携

1 富士山緑化活動の継続

当社グループは2005年から社会貢献型の株主優待制度として、公益社団法人国土緑化推進機構の緑の募金に寄付を始めたことをきっかけに、社員も一緒に汗を流そうと、同年から「富士山緑の募金の森」の緑化活動に毎年参加しています。本活動は、1996年の台風17号による富士山の被災地を豊かな生態系をもつ自然の森に再生しようと2000年から80年計画で進められています。当社グループは、社内はもちろん、リコーグループ各社や一般企業にも呼びかけて活動の輪を広げ、14年目を迎えた2018年度は111名が参加しました。



参加人数



VOICE ● 富士山緑化活動参加者の声

今回の活動場所は16年前にヒノキを植樹したエリアとのことでした。枝は大きく成長しており、ノコギリで切り落とすには例年よりも苦労しましたが、16年間の木々の成長を実感し、感慨深いものがありました。私達の作業は、壮大な森林の営みから考えれば、些細な活動かもしれませんが、こうした活動の積み重ねが未来の森づくりのためには重要だと、木々の成長を目の当たりにして改めて感じました。来年も活動の輪を広げるべく、多くの人に参加を呼びかけたいと思います。



2 復興応援イベントの継続

当社グループは2012年度から東日本大震災の復興支援並びに震災の記憶を風化させないために、復興イベントを毎年開催しています。

2018年度は、「まごころ市」に出店した社会福祉法人おあしす福祉ピアワーク・オアシスの皆様にご来社いただき、熊本地震被災地の保育園の子ども達に届ける木製玩具を施設の方と当社社員と一緒に制作しました。ヤスリがけなど大変な作業もありましたが、ピアワーク・オアシスの方々の親切な指導で個性的な作品が完成しました。今回の取り組みは復興支援だけでなく、地域の方と社員が交流できる良い機会となりました。



18名の社員がイベントに参加



制作した木製玩具

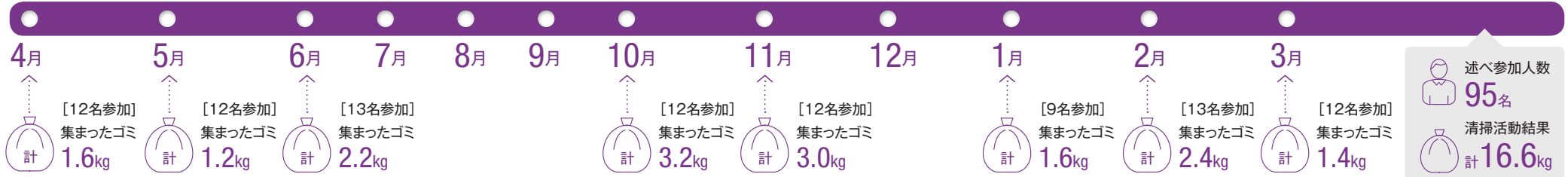
3 ピンクリボン活動の継続

乳がんで死亡する日本人女性は増加を続け、近年は年間1万3,000人超と言われ、治療には早期発見が重要とされています。当社は、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。2018年10月のピンクリボン月間に東京、神戸で開催された「ピンクリボンマイルウォーク」(公益財団法人日本対がん協会主催)には社員35名が参加。2019年4月の「ピンクリボンウォーク」(認定NPO法人乳房健康研究会主催)には社員13名が参加しました。社員それぞれがピンクリボン腕章を身につけ、地域の方々に乳がん検診の重要性をアピールしました。

なお、当社グループは乳がんに関する正しい知識を持って活動を推進するピンクリボンアドバイザー認定の資格取得を奨励しており、現在アドバイザーの数は18名になります。



豊洲清掃活動(本社)：年間を通じた活動(2018年)



コーポレート・ガバナンス

マネジメントアプローチ



当社グループは、企業倫理と遵法の精神に基づき、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指したコーポレート・ガバナンスに取り組んでいます。また、ステークホルダーを顧客、取引先、株主、社員、社会と定め、ステークホルダーとの積極的な対話を促進することで信頼関係を構築し、持続的な成長と企業価値の増大を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、取締役会、監査役会を会社経営機関として、経営の透明性、公正性、遵法性を確保したコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。また、当社は執行役員制度を導入しており、経営上の意思決定機能と事業執行機能を分離し、事業執行体制の強化を図り、経営の効率性を追求しています。今後も、社会環境・法制度等の変化に応じた仕組みを常に検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、改善に努める方針です。

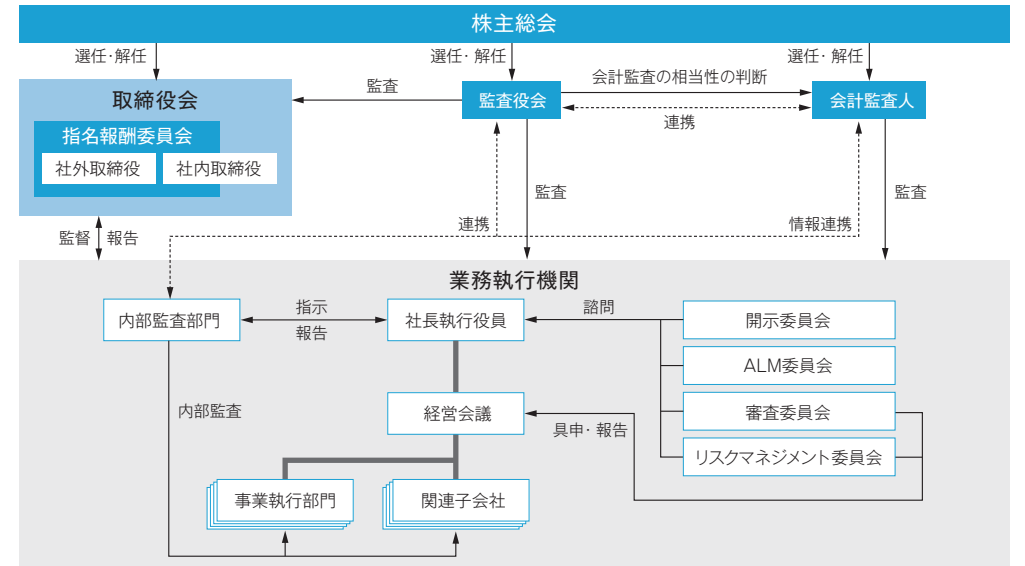
コーポレート・ガバナンスの概要

組織形態	監査役設置会社
執行役員制度	あり
取締役会の議長	社長
取締役	人数 9名(うち社外4名) 任期 1年
取締役会開催状況*	開催回数14回/取締役の平均出席率97%
取締役会の諮問機関	指名報酬委員会5名(社外取締役4名、社内取締役1名)で構成、議長は社外取締役
監査役	人数 3名(うち社外2名) 任期 4年
監査役会開催状況*	開催回数16回/監査役の平均出席率100%
独立役員	社外取締役4名/社外監査役2名
取締役へのインセンティブ付与	業績連動型報酬制度を導入
報酬等の額*	取締役 181百万円(社外取締役26百万円) 監査役 24百万円(社外監査役9百万円)

※は2018年度の実績

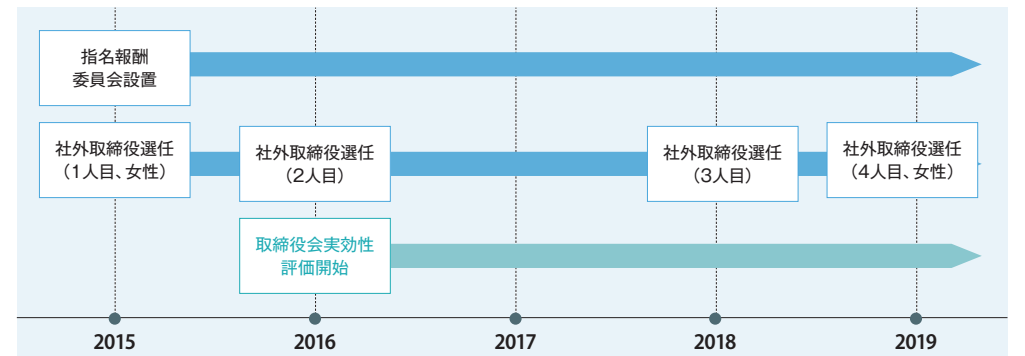
コーポレート・ガバナンス体制図

(2018年12月27日 現在)



- 審査委員会: 信用リスクを適切に管理するため、高額案件の審査のほか、信用リスクの分析に基づく適切な与信管理方針及び体制を構築
- ALM委員会: 最適なALM(資産負債管理)実現に向けて、金利リスクや資産ポートフォリオの分析を行い、財務戦略を機動的に推進

ガバナンス強化・改革の取り組み・歴史



コーポレート・ガバナンス

取締役会

当社の取締役会は常勤取締役4名と高い見識を備えた非常勤取締役1名及び社外取締役4名の計9名で構成され、経営に関する重要事項及び法令・定款等で定められた事項について審議し、意思決定を行っています。

また、執行役員制度を導入しており、取締役会は執行役員を選任し、権限と責任を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定及び業務執行の迅速化を図っています。業務執行においては、社長執行役員が取締役会の決定した基本方針に基づき、業務執行上の最高責任者として業務を統括しています。社長執行役員と所定の要件を満たす執行役員から構成される経営会議では、業務執行に関する重要事項について協議・決定しています。取締役会は、各執行役員の業務執行状況の監督を行うほか、社長執行役員に内部統制体制の構築を指示し、その整備運用の方針及びその実施結果について定期的に報告を求め、内部統制体制の継続的強化を図っています。

取締役会の諮問機関

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任、最高経営責任者の後継者計画の策定・運用および取締役報酬の決定について、客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、社外

取締役全員と社長執行役員である代表取締役で構成する指名報酬委員会を設置しています。そのほか、社長執行役員の諮問機関として、次に掲げる委員会を設置しています。

- 開示委員会：リコーリースグループにおける企業情報の開示を効果的・効率的に行うことを目的
- ALM委員会：リスクの適正管理と収益の極大化を図るべく、資産・負債管理を適切に行うことを目的
- 審査委員会：審査業務に係わる審議・決定ならびに審査関連事項の報告を行うことを目的
- リスクマネジメント委員会：リコーリースグループにおけるリスクマネジメントの展開推進を効果的・効率的に行うことを目的

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性の継続的な向上・改善につなげるため、すべての取締役および監査役に対して、取締役会の責務についての審議状況や運営状況等に関する調査を実施することで、取締役会の実効性評価を行っています。2018年度は、執行状況報告の改善、事前説明による情報提供の充実や個別案件の充実した審議の実施等に努めた結果、総合的な評価として、実効性は概ね確保されているとの評価をいたしました。一方で、更に議論を深めるべき様々な議題があることを認識しました。今後も、取締役会の実効性の継続的な向上に努めていきます。

取締役会の実効性向上のための2018年度の実施事項

- ①社外取締役の1名増員
- ②定期報告内容の改善
 - 実績報告の簡素化に加えて、施策進捗等の報告を実施
 - 審議時間の不足を補うため、事前説明および報告共有等を実施
- ③発言機会の創出
 - 議長から取締役へ意見を求める機会を増やす
 - 座席の変更(毎回)



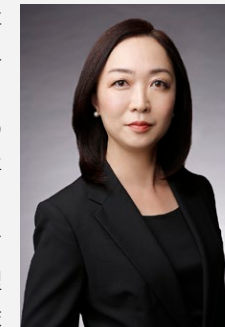
新任社外取締役からのメッセージ

企業には事業活動と社会的課題を切り離すことなく、ESGやSDGsを事業戦略に組み込み、実行していくことが期待されています。当社は、持続可能な社会の発展に貢献し、社会やお客様とともに成長すべく、2018年度に「SDGsコミットメント」を策定し、戦略的に取り組んでおります。

ガバナンス面においては、社外取締役の役割や責務が注目される中、当社は取締役9名のうち4名が社外取締役であり、独立性・公平性を保ちつつ、多様な経験や視点に基づき、客観的・多角的に経営を監督する体制が構築されています。社外取締役は、取締役会及び指名報酬委員会への出席のみならず、現場への理解を深めるべく営業拠点への訪問や決議事項以

外の事案への意見提供、幹部社員の研修プログラムや女性社員の活躍に向けたセミナーでの講話など、企業価値の向上に資するべく積極的に経営や社員と関わっています。加えて、リコーグループでは、社外取締役は少数株主の代弁者の認識のもと意見交換を行う場も設けられているなど、株主の権利・平等性の確保に対して高い意識をもっていると考えています。

企業の成長と発展には健全なチャレンジと適切なリスクマネジメントが非常に重要です。今年度、当社は改定した経営理念「私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります。」のもと、「[リース]の先へ」を実現すべく歩み始めました。その一翼として貢献してまいりたいと思っております。



社外取締役
荒川 正子











コーポレート・ガバナンス

取締役の紹介（2019年6月末時点。但し、取締役会等への出席状況は2018年度の実績）

氏名	役名	取締役 在任期間	取締役会 出席状況	略歴並びに当社における地位及び担当、兼職の状況	選任理由
 瀬川 大介	代表取締役、 社長執行役員 再任	3年	14回/14回 (100%)	1980年3月 株式会社リコー 入社 2004年10月 同社 総合経営企画室長 2005年6月 同社 執行役員 2006年4月 同社 経理本部長 2009年5月 InfoPrint Solutions Company,LLC CEO 2013年6月 株式会社リコー 常務執行役員 2015年4月 同社 日本統括本部長 2015年9月 同社 コーポレート統括本部副本部長 2016年4月 当社 入社、副社長執行役員 2016年6月 当社 代表取締役(現任) 当社 社長執行役員(現任) 2018年8月 株式会社ピーステックラボ 社外取締役(現任)	長年にわたる経営者としての豊富な経験と高い見識を有し、2016年6月から代表取締役社長執行役員として、当社グループの経営を担い、企業価値向上をより確実なものとするために適任と判断したためです。
 中村 徳晴	取締役、 常務執行役員 新任	—	—	1994年1月 当社 入社 2004年11月 当社 経営企画室長 2005年12月 テクノレント株式会社 取締役、執行役員 2008年4月 当社 総合戦略室長 2009年4月 当社 理事 当社 総合経営企画本部 副本部長 2011年10月 当社 業務本部 業務統括部長 2013年4月 当社 執行役員 2014年4月 当社 営業本部 関西支社長 2017年4月 当社 事業戦略本部長 2018年4月 当社 常務執行役員(現任) 2019年4月 当社 業務統括本部長(現任)	当社において関西支社長、事業戦略本部長及び子会社取締役を歴任し、現在は常務執行役員として基盤事業の業務オペレーション・プロセス改革の責任者として業務全般を統括しています。これらの豊富な経験や知見を活かし、当社グループの企業価値向上に寄与できると判断したためです。
 佐野 弘純	取締役、 常務執行役員 新任	—	—	1987年3月 当社 入社 2003年4月 当社 経営企画室長 2006年10月 当社 支社事業部、中国四国営業部長 2010年10月 当社 営業本部 関西支社長 2014年4月 当社 執行役員 当社 業務本部 業務統括部長 2015年4月 当社 業務本部 副本部長 2016年4月 当社 業務本部長 2018年4月 当社 常務執行役員(現任) 2019年4月 当社 FFPR推進本部長 兼 CS-Hub企画本部長 当社 営業統括本部長(現任) 当社 営業統括本部、事業戦略本部長(現任) 当社 営業統括本部、エリア営業本部長(現任)	当社において中国四国営業部長、関西支社長、業務本部長を歴任し、現在は常務執行役員として、当社中期経営計画ビジョン「[リース]の先へ」の実現に向けて、営業全般を統括しています。これらの豊富な経験や知見を活かし、当社グループの企業価値向上に寄与できると判断したためです。
 川口 俊	取締役、 常務執行役員 新任	—	—	1986年3月 株式会社リコー 入社 2004年6月 当社 社外監査役 2007年5月 InfoPrint Solutions Company,LLC CFO 2010年8月 Ricoh Americas Holdings, Inc. Senior Vice President 2018年4月 株式会社リコー 経理法務本部 財務部長 同社 CEO室長 2018年10月 当社 入社 当社 執行役員 当社 経営管理本部長(現任) 当社 内部統制担当 2019年1月 当社 常務執行役員(現任) 2019年4月 当社 本社統括本部長(現任)	株式会社リコー及び同社海外子会社において、長年にわたる経理・財務、経営企画の豊富な経験と高い見識を有しています。これらの経験や知見を活かし、当社グループの企業価値向上に寄与できると判断したためです。
 佐藤 慎二	取締役 新任	—	—	1983年4月 三井物産株式会社 入社 2010年5月 三井物産フィナンシャルマネジメント 株式会社 代表取締役社長 2012年4月 三井物産株式会社 アジア・大洋州本部 CFO アジア・大洋州三井物産株式会社 Senior Vice President 2015年4月 三井物産株式会社 内部監査部 検査役 2017年12月 株式会社リコー 入社 同社 顧問 2018年4月 同社 執行役員(現任) 同社 経理法務本部 本部長(現任) Ricoh Americas Holdings, Inc. 社長(現任)	三井物産株式会社、同社海外子会社及び株式会社リコーにおいて、長年にわたる経理・財務、経営全般の豊富な経験と高い見識を有しています。これらの経験や知見を活かし、当社グループの企業価値向上に寄与できると判断したためです。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役の紹介（2019年6月末時点。但し、取締役会等への出席状況は2018年度の実績）

氏名	役名	取締役 在任期間	取締役会等への 出席状況	社外取締役の専門性				重要な兼職の状況	選任理由
				企業経営	法律	金融	不動産		
 志賀 こそ江 再任	社外取締役 (独立役員)	4年	[取締役会] 13回/14回 (93%) [(任意)指名報酬委員会] 12回/12回 (100%)	—		—	—	白石綜合法律事務所オフ・カウンセラー 川崎汽船株式会社 社外監査役	長年にわたる弁護士として培われた専門的な経験と知識や上場会社の社外役員としての豊富な経験と見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく専門的知見及び企業経営者とは異なる、多角的な観点等からの積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいているとともに、指名・報酬委員長として、当社取締役の指名、後継者計画等及び当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、引き続き当社社外取締役として適任であると判断したためです。
 瀬戸 薫 再任	社外取締役 (独立役員)	3年	[取締役会] 14回/14回 (100%) [(任意)指名報酬委員会] 12回/12回 (100%)		—	—	—	ヤマトホールディングス株式会社 特別顧問 日本電気株式会社 社外取締役	ヤマトホールディングス株式会社での経営者としての豊富な経験により、企業経営にかかる幅広い知識と高い見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいているとともに、指名・報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等及び当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、引き続き当社社外取締役として適任であると判断したためです。
 二宮 雅也 再任	社外取締役 (独立役員)	1年	[取締役会] 11回/12回 (92%) [(任意)指名報酬委員会] 11回/11回 (100%)		—		—	損害保険ジャパン日本興亜株式会社 取締役会長 一般財団法人日本民間公益活動連携機構 理事長	損害保険ジャパン日本興亜株式会社での経営者としての豊富な経験により、企業経営にかかる幅広い知識と高い見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいているとともに、指名・報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等及び当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、引き続き当社社外取締役として適任であると判断したためです。
 荒川 正子 新任	社外取締役 (独立役員)	—	—	—	—	 	—	株式会社エーエムシーアドバイザーズ 代表取締役 株式会社ジーフト 社外取締役	長年の不動産ビジネスより培われた豊富な経験と高い専門性を備えており、また、上場会社の社外取締役の経験や一般社団法人実践コーポレートガバナンス研究会の活動によりコーポレート・ガバナンスについての高い見識を備えております。これらの経験や見識を通じ、当社中期経営計画ビジョン「[リース]の先へ」の実現に向けて有益なご意見やご指摘をいただけるものと判断したためです。

※二宮雅也氏は、2018年6月15日開催の当社第42回定時株主総会において選任されたため、上記取締役会の開催回数が他の社外役員と異なります。

コーポレート・ガバナンス

監査役の紹介 (2019年6月末時点。但し、取締役会・監査役会への出席状況は2018年度の実績)

氏名	役名	監査役 在任期間	取締役会 出席状況	監査役会 出席状況	主な略歴 (非常勤は兼職状況)	選任理由
 石黒 一也	監査役(常勤)	5年	14回/14回 (100%)	16回/16回 (100%)	1985年3月 株式会社リコー 入社 2008年10月 リコー中国株式会社 (現リコージャパン株式会社) 取締役 同社 執行役員 同社 経営企画室長 2011年4月 株式会社リコー 経理本部 財務部長 2014年4月 当社 入社 当社 理事 2014年6月 当社 監査役(現任)	—
 百武 直樹	監査役 (非常勤、独立役員)	3年	14回/14回 (100%)	16回/16回 (100%)	一般社団法人日本内部監査協会 監事、公益社団法人日 本監査役協会 監査実務相談員	キリンホールディングス株式会社の常勤監査役を務め、現在は日本監査役協会の実務相談員として活躍される等、豊富な経験と高い見識を有しており、客観的かつ公正な立場で取締役の職務を監査できると判断したためです。
 徳嶺 和彦	監査役 (非常勤、独立役員)	3年	14回/14回 (100%)	16回/16回 (100%)	弁護士	弁護士及び当社社外監査役、他の企業での社外取締役、社外監査役としての経験・知識を有し、専門的見地から、客観的かつ公正な立場で取締役の職務を監査できると判断したためです。

コーポレート・ガバナンス

監査役会

当社は監査役会設置会社であり、社外監査役2名を含む監査役3名で構成されています。監査役は、監査方針及び監査計画に基づき、取締役会、経営会議などの重要な会議への出席、重要書類の閲覧、業務及び財産の状況調査などを通じて、取締役及び執行役員の職務執行を監査しています。また、代表取締役と常勤監査役は、株主からのそれぞれの受託責任に基づき、会社経営について緊密な意見交換を行っています。監査役の機能強化に関する取り組みとして、監査役の職務執行を補助する従業員を内部監査部門に配置し、監査役の指揮命令のもと、業務を補助する体制をとっています。また、取締役及び従業員は監査役に対して、法定の事項に加え、「法令・定款に違反する重大な事実、不正行為または当社及び子会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したとき、当該事実に関する事項」「内部監査及び子会社調査の結果」「当社及び子会社従業員からの内部通報制度による内部通報の状況」「その他監査役が報告を求めた事項」について報告する体制としています。

役員選任方針

取締役・監査役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行なうに当たっての方針・手続き

- (1)取締役・監査役として果たすべき役割・責任を適正かつ厳格に遂行できる人材を登用する。
- (2)取締役・監査役の選任にあたっては①優れた人格、②多様で豊富な経験、③専門領域を有する人材を指名する。特に、社外取締役・社外監査役は、上記に加えて「株主や社会等の視点からの判断軸を有する人材」という要件を付加し、独立性判断基準を定め、充足する人材を選任すること。
- (3)取締役候補の選任については、指名報酬委員会の審議を経て取締役会で候補案を決定する。
- (4)監査役候補の選任については、指名報酬委員会での審議ならびに監査役会の同意を経て、取締役会で候補案を決定する。
- (5)経営陣幹部は、当社および当社グループの経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、強いリーダーシップに基づく業務執行能力や優れた人格を有する人材を指名する。
- (6)経営陣幹部の選任については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議をもって決定する。
- (7)経営陣幹部の解任については、以下の解任基準を踏まえた上で、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定する。
 - ①果たすべき役割・責任を遂行できる資質

がないと判断されたとき

- ②職務執行に際して不法・不正な行為があったとき
- ③会社の名誉を毀損するような言動をしたとき
- ④健康上の理由等により、職務の正常な執行が困難と判断されたとき
- ⑤その他本人の責めに帰すべき事由により役員として職務の執行が困難と判断されたとき

社外役員の独立性に関する基準

当社は、社外役員（社外取締役および社外監査役）または社外役員候補者が、次の各項目の何れにも該当しない場合に独立性を有しているものと判断します。

- ・現在および過去10年間において、当社または関連会社の業務執行者
- ・現在および過去3年間において、当社の主要な取引先（相互の連結売上高の2%以上）、またはその業務執行者
- ・現在および過去3年間において、当社から役員報酬以外に多額（年間100万円以上）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
- ・現在において、当社の主要株主（10%以上の議決権を直接または間接に保有している者）、またはその業務執行者

- ・当社から多額（年間100万円以上）の寄付を受けている者、またはその業務執行者
- ・当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

取締役の報酬

取締役報酬については、当社および当社グループの企業価値（株主価値）の増大に向けて、中長年に亘って持続的な業績向上を実現することに対する有効なインセンティブと位置付け、コーポレート・ガバナンス強化の観点を重視して決定しています。

政策保有株式に関する方針

当社は、業務提携、取引先との安定的な取引関係の維持・強化により、中長期的な企業価値の向上を図るため、必要に応じて対象となる会社の株式を保有することを基本方針としています。保有株式については、定期的に取り引状況や保有の意義の検証を行い、その結果を取締役に報告することとしています。また、保有の意義が薄れてきた株式については、縮減しています。



コーポレート・ガバナンスはこちら

http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html

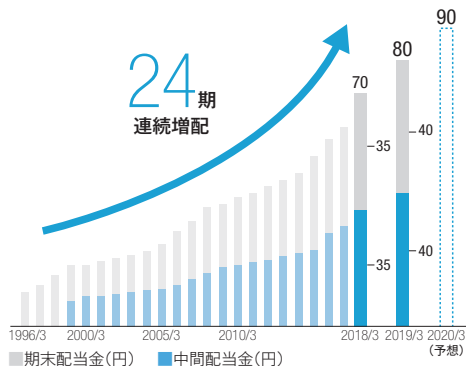
コーポレート・ガバナンス

親会社からの独立性確保に関する考え方・施策等

株式会社リコーは、当社株式の52.99%を有する親会社です。当社は親会社を含むグループ企業の中で国内唯一の金融事業会社であり、社会に対して独自の機能・役割を果たしています。当社はリコーグループ企業と協力関係を保ちながら事業展開をする方針ですが、親会社からの事業上の制約はありません。当社は、独自に営業を行っており、またグループ企業への価格交渉力を有するなどの点から親会社からの独立性は確保されています。

利益配分に関する基本方針

当社は、中長期的に安定した株主還元を基本方針とし、確実な成長と適正な資本の充実及び財務体質の強化を図りながら、着実に株主配当を伸長していきます。



※2000年3月期の株式分割による実質増配を含む

これまで24期連続*で増配を行い、継続的に株主還元を進めてきました。なお、株主還元の中期的目標として、配当性向25%を掲げています。

株主・投資家の皆様への情報開示

当社では、東京証券取引所の定める『上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則（適時開示規則）』に沿って、情報開示を行っています。また、投資判断に影響を与えると当社が判断した情報については、適時開示規則に該当しない情報でも、より正確・公平・迅速に情報開示を行うこととしています。

また、企業向けのリース事業が中心であるため、株主・投資家の皆様に向けて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等、メディア特性を活かしたIRツールの充実を図っています。

ステークホルダーとの対話の促進

当社では、持続的な成長と企業価値の増大を目指し、ステークホルダーの皆様と積極的な対話を促進しています。なお、対話で寄せられたご意見・ご要望等は、経営陣および関連部門に速やかにフィードバックし、情報共有を図っています。

【対話促進事例】

①経営者による対話

当社社長は、中間・期末の決算説明会のほか、証券会社や証券取引所等が開催する各種カンファレンス・イベントに参加するなど、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様との対話の機会を積極的に設けるよう努めています。

②株主の皆様との対話促進～株主アンケートの実施～

株主の皆様向けに、事業内容や業績・戦略をわかりやすくまとめた事業報告書を年2回発行しています。発行後には毎回アンケートを実施しており、2018年度は5,366名（男性71.2%、女性28.8%、アンケートご回答率21.8%）の方にご回答いただきました。頂戴したご意見は、事業報告書をはじめとするさまざまなIR活動に反映しています。

③投資家・アナリストの皆様との対話促進

近年、ESG投資への関心が一層高まる中、当社はサステナビリティレポートやWEBサイトを通じてESG情報の積極的な開示を進めています。また、環境省主催の環境情報開示基盤整備事業への参画を通じて、投資家・アナリストの皆様との対話の機会を設けています。

ステークホルダー	主な対話の機会
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常の営業活動 ● お客様相談窓口 ● WEBサイト <ul style="list-style-type: none"> ・商品・サービス紹介 ・「[けあコンシェル]（介護事業者向け）」 ・「[ドクターサポート]（クリニック開業医向け）」 ● 介護事業者様向けセミナー
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> ● 取引先との定期的な会議 ● 取引先往査
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会（中間／期末） ● 個人投資家向け会社説明会 ● 事業報告書（年2回発行）／株主アンケート ● アナリストとの個別ミーティング ● 環境情報開示基盤整備事業（環境省）への参画 ● SRI調査機関との意見交換・アンケート回答 ● IRポリシーに基づく情報開示
社員	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営トップによる全社員面談 ● 社員意識調査 ● 1on1ミーティング ● 各種研修／社内イベント ● ホットライン ● 社内報／イントラネット ● 安全衛生委員会 ● CSRアンケート（リーダークラス）
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 各拠点での社会貢献活動 ● NPO／NGOとの協働による社会貢献活動 ● 被災地支援活動／寄付 ● EMSに基づく環境活動と情報開示
学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用活動 ● インターンシップ

IR情報はこちら

<http://www.r-lease.co.jp/ir/index.html>

リスクマネジメント／コンプライアンス

リスクマネジメント

マネジメントアプローチ



不確実性が増す昨今、企業には事業活動に重大な影響を及ぼすリスクに対処するための体制整備が求められています。当社グループは社会的責任の重さを自覚し、損失の危機管理を網羅的・統括的に行うためにリスクマネジメント委員会を設置しています。また、損失を未然に防止するためにリスクマネジメント規程を定め、万一損失が発生した場合の被害（損害）を極小化するための初期対応に関する手順を定めています。

リスクマネジメント体制の強化

リスクマネジメント委員会では、地震等の自然災害やハラスメントなどの人権問題、環境への影響、情報セキュリティ、品質問題など、重大リスクの未然防止及び発生時の初期対応に関する手順を定めるとともに、体制の整備及び未然防止策の推進を図っています。

また、事業特性上のリスクに対しては、社内規程に基づき社長執行役員との諮問機関として審査委員会とALM委員会を設置し、それぞれ総合的に分析・検討し、リスク管理を徹底しています。

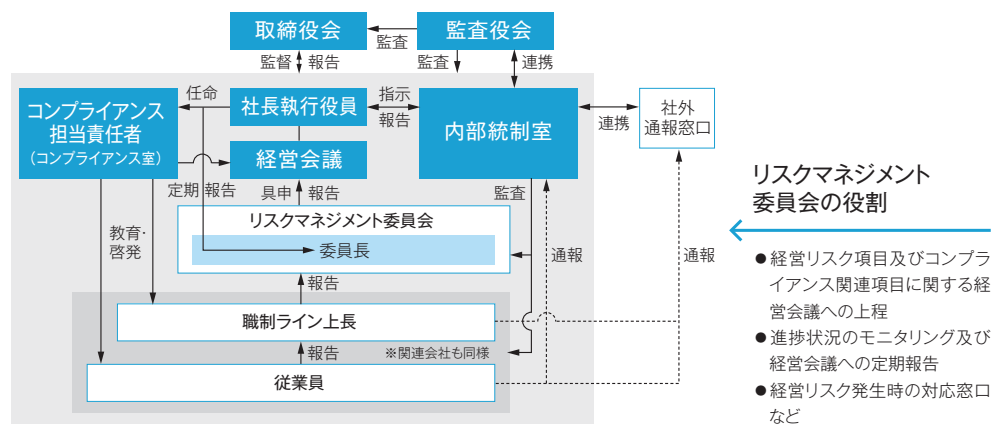
経営リスクの見直し

昨今、事業活動に重大な影響を及ぼすリスクが増大・複雑化する中、リスクに対処するための体制整備が求められています。そこで2018年度に、リスクの見直しを行いました。当社グループはこれまで、24項目のリスクを特定し、各主管区において予防策を実施してきました。リスクの中には会社が対応すべき項目と部門が対応すべき項目が混在していたため、今回の見直しでは、発生時において人命や社会への影響、被害金額が大きいと考えられるリスクを会社・経営リスク、それ以外を部門リス

クと定義し、分類して取り組むこととしました。

見直しにより特定した10項目の会社・経営リスクについては、それぞれのリスク主管区が、発生する事象、発生要因、予防策と事前準備、発生後の対応を盛り込んだリスク管理台帳を作成し、リスクマネジメント委員会の管理のもと、PDCAをまわしていきます。なお、評価はリスクごとに評価者を選任し、取り組みの評価のみならず、計画の妥当性や進捗状況の評価・是正を行うプロセスを導入し、活動をスパイラルアップさせる仕組みとしています。今後も、定期的にリスクを見直すことで、リスクマネジメントを徹底していきます。

リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制図



特定した10項目の会社・経営リスク	リスク主管区	評価者
大規模な災害（地震・火災・風水害等）	総務部	社長
戦略・経営判断 （戦略投資:M&A、事業参入、事業再編）	経営企画部	業務統括本部長
不適切な会計処理	財務部	内部統制室長
雇用関連コンプライアンス	人事部	本社統括本部長
ハラスメント問題、人権問題	人事部	本社統括本部長
事業活動における環境負荷増大（気候変動）	経営企画部	業務統括本部長
情報セキュリティ問題	経営企画部	人財本部長
システム障害による業務停止	情報システム部	営業統括本部長
取引先信用問題	審査本部	内部統制室長
重要品質問題	経営管理本部	社長

リスクマネジメント／コンプライアンス

BCP・災害対策

東日本大震災の教訓を踏まえ、災害時に社員一人ひとりが的確に行動できるように行動マニュアルを整備するとともに、セルフチェック表を用いた防災バックの棚卸を毎年実施しています。

大規模災害は全国一斉で発生するわけではなく、各地域により起こり得る災害が違うことから、地域防災力を強化するために全国を5ブロックに分けた地域ごとの防災訓練を毎年実施しています。訓練では、発生3時間以内の安否回答率95%以上を目標に掲げて取り組んでいます。

また、2016年度からは、リコーグループ合同の災害対応訓練に参加し、初動行動訓練や帰宅困難者対応訓練等を実施し、行動手順の内容が適切であるかを確認・検証しています。

2018年度は南海トラフ地震を想定した防災訓練を行いました。今回は南海トラフ巨大

地震を想定した2年目の訓練にあたることから、応用訓練と位置付け、被害想定等を事前に提示しないブラインド訓練により、状況に応じた判断力や行動力を確認しました。その結果、首都圏災害と同時に他地区で災害が発生した際の体制整備が課題として挙げられました。今後は今回の課題を踏まえ、さらなる防災対策の強化に取り組んでいきます。

年度	主な取り組み
2014	<ul style="list-style-type: none"> ●リコーグループ統一の安否確認システムの見直し ●リコーグループ各社の被害状況が把握できるメッセージボード設置
2015	<ul style="list-style-type: none"> ●首都直下型地震と東海地震を想定した行動計画を策定
2016	<ul style="list-style-type: none"> ●リコーグループ合同災害対応訓練に参加(東京直下地震を想定)
2017	<ul style="list-style-type: none"> ●リコーグループ合同災害対応訓練に参加(南海トラフ地震を想定：基礎訓練)
2018	<ul style="list-style-type: none"> ●リコーグループ合同災害対応訓練に参加(南海トラフ地震を想定：応用訓練)

VOICE ● 防災訓練担当者の声

2018年度は、南海トラフ巨大地震を想定したグループ合同訓練を実施しました。今回のグループ訓練の特徴は、発生時間や震源地などを隠したブラインド訓練となります。模擬テレビを見ながら、状況を確認し、決められた時間に封筒(状況付与カード)を開けると、封筒内に被害状況が記載されたメモがあり、内容により対応を検討していく机上訓練となります。模擬テレビの映像では、本番同様、テレビを見ているうちに震源地や各地の震度が判明。徐々に各地の被害がわかってくるという内容で、テレビで得られる状況をホワイトボードなどに書き出しました。今回の訓練では、事務所内の初動対応メンバーには実際に活動していただき、本部へ結果報告を行っていただきました。それぞれの役割の人が災害対策本部に出入りしている状況では、本社の情報と他拠点の情報が混在してしまい連携と体制のあり方に課題を残しました。今後もこのような訓練を継続していくことでレベルアップを図っていきます。

人財本部 総務部 新田 則安

バリューチェーンマネジメント

企業には、事業活動が及ぼす影響力や影響範囲など、社会的責任を認識した事業運営が求められています。中でもサプライチェーンには、関係する企業や人々が多く、意図しないマイナス影響を回避または最小化する配慮が重要です。

当社グループは、ベンダーとの共存共栄、取引の公平性、環境保全、法の遵守、社会倫理の尊重が盛り込まれた「リコーグループ購買基本方針」に則った購買活動を推進しています。また、「リコーグループサプライヤー行動規範」に基づき、人権・労働・環境等の国際的なガイドラインに照らした倫理的な行動をお取引先にも促し、継続的な活動のレベルアップを目指しています。

中でも、リース事業を営む当社にとって、リース契約が終了した製品の確実な回収と適切な処分は重要な取り組みであると認識し、リース終了製品の回収や再資源化を委託するパートナーに対して定期的・継続的に実地確認を実施しています。

 リスクマネジメントはこちら

<https://www.r-lease.co.jp/ir/market/risk.html>

情報保護管理体制

2003年にリース業界で初めてISMS認証を取得、2004年にはプライバシーマークを付与され、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。これまで継続的にマネジメントシステムの運用を改善・強化を図ってきたことで、情報セキュリティ及び個人情報保護に関わる重大な事故は発生していません。

今後も情報セキュリティ基本方針及び個人情報保護方針に則った活動を推進することで、ステークホルダーの皆様から常に信頼を得られるよう、情報セキュリティの強化に継続的に取り組みます。

情報セキュリティ対策の強化

個人・顧客情報の漏えい等の情報セキュリティ上のリスクは、企業活動に多大な影響をもたらします。当社グループでは、社員一人ひとりが情報資産の管理に対する意識や理解を高めることが何よりも重要と考え、全社員を対象としたeラーニング教育を毎年実施しています(受講率100%)。

また近年、特定の組織や個人を狙い情報窃取等を行う標的型攻撃メールが増加する中、2015年から標的型メール訓練を毎年実施し、情報セキュリティ対策を強化しています。

リスクマネジメント／コンプライアンス

コンプライアンス

マネジメントアプローチ



当社グループでは、法令はもとより社会通念及び企業倫理の遵守を業務執行の最重要方針に掲げています。また、社会の要請・期待に適切に応えることがコンプライアンスであると捉え、「リコーグループ企業行動規範」に基づいた行動を社員一人ひとりが着実に実践することで、社会から信頼され、存続を望まれる企業を目指しています。

コンプライアンス推進体制

「リコーリース企業理念」及び「リコーグループ企業行動規範」を、全社員が共通に守るべき方針、規範として定めています。社長はこれを率先垂範するとともに、全社に徹底するためにコンプライアンス担当責任者（コンプライアンス推進部門担当役員）を選任、推進担当部門（コンプライアンス室）を定め、教育・啓発を行っています。

コンプライアンスの徹底・強化

リコーグループ企業行動規範の趣旨・内容をリース契約の締結やリース物件の提供をは

じめとし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。

また、全社員を対象にeラーニングを毎年実施し、法令の施行や改正等に合わせたトピックスを事例を交えて学習しています。eラーニング終了後に行動規範を理解し遵守することを、誓約書に署名する仕組みになっています。

年度	eラーニングトピックテーマ	受講率
2015	インサイダー取引と会社資産の保護	100%
2016	基本的人権の尊重	100%
2017	内部通報制度	100%
2018	2019年6月実施予定	—

コンプライアンス意識の醸成

コンプライアンスに対する社会の眼が厳しさを増す中、社員一人ひとりが社会の変化や要請を敏感に受け止める感覚が重要になっています。そこで、身近な話題を『コンプライアンスほっとNews』として毎月配信するとともに、イントラネットでは4コマ漫画でコンプライアンスを学べるコンテンツも展開しています。



内部通報

法令や社内規則違反をはじめ、贈収賄等の腐敗行為、ハラスメントや人権侵害等のリコーグループ企業行動規範に違反する行為に関して通報・相談できる窓口として、全社員が利用できるホットラインを社内外に設置し、社員に周知しています。

ホットラインは電子メールや封書のほか、社外窓口は専用電話での受付窓口もあり、通報者や通報内容の秘密を守ることはもちろん、通報者の不利益な取扱いや報復措置の禁止も定め、通報者保護を図っています。なお、2018年度は不正に関わる通報はありませんでした。

反社会的勢力との関係遮断

「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、全国の暴力団追放運動推進センターやリコーグループと連携し、組織的な対応態勢の整備と強化に努めています。2016年度に反社会的勢力からの不当要求に対する態勢やマニュアル等を再整備し、2017年度から運用を開始しました。

2018年度は、事業所の責任者と担当者を対象に反社会的勢力への対応方法に関する研修を実施しました。

今後も、半年ごとに態勢を見直し、反社会的勢力に係わる被害防止や適切な対応に努めます。

腐敗防止への取り組み

「リコーグループ企業行動規範」、入札談合及び贈収賄防止にかかわる社内規程に則り、接待、贈答の授受に関して贈賄行為はもとより、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を一切行わないこと、また、公的機関との取引および政治献金については関連法令を遵守することを徹底しています。また、取引先との契約において本人確認ルールを定め、マネーロンダリングなどの腐敗行為に加担することが無いよう徹底しています。

2018年度は、贈収賄をはじめとした腐敗行為に関する内容を全社員対象のeラーニングでとりあげるとともに、事業所の責任者に対しては、実際に起きた違反事案を用いて腐敗行為を防ぐための研修を行いました。

今後も行動規範の教育に加え、贈収賄防止についての教育を実施することで、違法行為の発生防止に努めます。



コンプライアンスの取り組みはこちら

https://www.r-lease.co.jp/csr/fair_practice/compliance.html

第三者意見

初めて貴社のレポートに第三者意見を執筆させていただきます。私は「第三者意見を一方的に執筆するだけではいけない」と考えます。第三者と発行社が、レポート作成プロセスでレポートの透明性、誠実性、有効性を実現するためにエンゲージメントをすることが重要で、第三者意見はそのプロセスにあり、次のエンゲージメントへの橋渡しの役割を担うべきと思います。本レポートはすでにGRIスタンダードに準拠（中核）しており高い完成度の域にありますが、編集方針に第三者意見を掲載する理由として「CSR活動及び開示のさらなる高度化に向けて」とあり、私自身もより責任感を自覚しエンゲージメントを深めたいと思います。

本レポートを通読して伝わってくるのが「風通しの良い企業風土」「進取の精神に富んだ企業」です。経営理念の改定にあたって将来会社を牽引していく若手社員と議論を重ね、ワークライフ・マネジメントの推進では、立場の異なる社員が「ダイバーシティカウンシル」を構成し「伝道師」として浸透を図っています。また、「1on1ミーティング」では、若手社員の意見の場を拡大しています。重要課題の策定、浸透に多くの方が参加可能なプロセスを経ることができるのは風通しの良い企業風土でなければなりません。その結果、全社員が各課題を自分ごととして日常業務で取り組むことができるでしょう。また、TCFD提言への早い対応、場所の制約にとらわれない新しい働き方、副業・兼業制度の導入、LGBTに関する社長メッセージなどは進取の精神を代表する取り組みです。横並び、MOHOUからは社員の成長もビジネスの発展も期待できません。

貴社では早くから「アウトサイド・インアプローチ」型のビジネスを展開されてきましたが、2018年4月に従来の金融サービス本部をソーシャルイノベーション本部に改称されました。これは、必ずや部署の名称変更に限らず、社会的課題の解決と企業価値創造を一体的に推進する意識が確実に醸成されることと思

特定非営利活動法人
循環型社会研究会
理事
山口 民雄



ます。SDGsのアプローチは「アウトサイド・イン」であることを考えると、SDGsの本格的展開への移行時にふさわしい変更と考えます。SDGsの目標、ターゲットの多さはビジネス機会の多さを表しています。「アウトサイド・インアプローチ」によって「『リース』の先へ」にあるビジネスを発掘してください。

更なる取り組みの深耕や開示に向けていくつかの提案もさせていただきます。

第1は貴社の「あるべき姿」の提示です。SDGsは2030年の世界を描いていますが、そうした世界にふさわしい「あるべき姿」を描いていただきたい。それは達成可能性を重視した「ありえる姿」ではなく、将来の強い願望と高い志を具現化した姿です。そのプロセスには、経営理念の改定時と同様に2030年に中核となって働く多くの従業員の参加は言うまでもありません。そして、その姿からバックキャストした姿を中期経営計画に反映させていただきます。

第2はSDGsのステージアップです。すでにマッピングからコミットメントへと進展してきていますが、特定された12の目標への貢献進捗度が分かりません。主体を4つの重要テーマから12の目標に変えた報告（定性、定量）も試みてはどうでしょうか。こうした報告はSDGsの枠組みを利用してサステナビリティ戦略を語ることもなります。「SDGsを経営のペースに据えている」貴社ならではの報告となります。

第3はレポートにも言及されているサーキュラー・エコノミー（循環経済）の深耕とビジネス展開です。この本質と革新性は「Waste to Wealth」：無駄を富に変えるところにあります。無駄は1. 資源の無駄、2. 資産の無駄、3. 製品寿命の無駄、4. 潜在価値の無駄、と言われていました。すでに貴社では3Rやシェアリングビジネスを展開されていますが、まだ着手していないことがあると推察します。ぜひ、サーキュラー・エコノミーの先進的

NPO法人 循環型社会研究会：

次世代に継承すべき自然生態系と調和した社会のあり方を地球的視点から考察し、地域における市民、事業者、行政の持続可能な社会形成に向けた取り組みの研究、支援、実践を行うことを目的とする市民団体。CSRワークショップで、「報告書のあるべき姿」を研究し、提言活動を行っている。

ホームページ: <http://junkanken.com/>

担い手、伝道師として活躍することを期待します。

第4は中小企業の気候変動支援です。中小企業は2030年のわが国の目標達成のためには約4割削減する必要があると言われていますが、経営資源の点から困難に直面しています。貴社は日本の中小企業の約1割、約40万件の顧客を抱えており、一方、グリーンボンド債券を発行して資金調達を行っています。6,000社のベンダーとともに支援が実行されるならば、そのインパクトは計り知れないレベルになるでしょう。

第三者意見を受けて

現在の中期経営計画のビジョン「『リース』の先へ」の実現に向けて、全社一丸で様々な取り組みに挑戦している点をご評価頂け、大変励みになります。また、更なる取り組みの深耕や開示に向けた4つのご意見は、持続的に企業価値の増大を目指す上で、いずれも有益と受け止めています。次期中期経営計画の策定に着手しており、今回のご意見も踏まえ、戦略・施策を立案してまいります。

今後も、経営理念の実現と社会やステークホルダーへの提供価値の最大化に向けて取り組んでまいります。



リコーリース株式会社
取締役
常務執行役員
川口 俊

データ編

S 社会側面

☆今年から新たに開示した指標

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	備考 (対象範囲、データ集計時期、集計方法)
従業員数	合計 人	780	779	790	845	
	男性 人	420	423	434	450	年度末時点
	女性 人	360	356	356	395	
連結従業員数	合計 人	928	916	908	972	年度末時点
平均年齢	合計 歳	39.8	40.6	41.3	41.2	
	男性 歳	42.3	42.9	43.4	43.7	年度末時点
	女性 歳	36.9	37.8	38.7	38.4	
勤続年数	合計 年	13.2	14	14.5	14.3	
	男性 年	15.2	15.9	16.2	16.3	年度末時点
	女性 年	10.9	11.7	12.4	11.9	
平均年間給与	円	6,552,000	6,708,000	6,940,000	6,794,000	各年度4月～3月で算出
臨時雇用者数	人	86	86	85	34	年度末時点
外国人従業員数	人	0	0	0	0	年度末時点
新卒採用	合計 人	7	9	16	14	※2015年列は2016年4月新卒入社者 2016年列は2017年4月新卒入社者 2017年列は2018年4月新卒入社者 2018年列は2019年4月新卒入社者
	男性 人	5	4	7	8	
	女性 人	2	5	9	6	
中途採用	合計 人	7	3	17	62	年度末時点 ※正社員のみ
	男性 人	7	2	13	21	
	女性 人	0	1	4	41	
離職者数	合計 人	14	16	20	15	年度末時点 ※正社員のみ
	男性 人	5	5	11	5	
	女性 人	9	11	9	10	
新卒入社者の 定着状況	合計 人	4/5	9/13	20/22	5/7	※2015年列は、2012年4月新卒入社者、うち2016年4月在籍者 2016年列は、2013年4月新卒入社者、うち2017年4月在籍者 2017年列は、2014年4月新卒入社者、うち2018年4月在籍者 2018年列は、2015年4月新卒入社者、うち2019年4月在籍者
	男性 人	4/5	4/6	6/7	3/5	
	女性 人	0/0	5/7	14/15	2/2	
管理職	合計 人	174	182	186	197	
	男性 人	157	162	164	172	年度末時点
	女性 人	17	20	22	25	
うち部長職以上	合計 人	51	51	50	50	
	男性 人	48	47	45	47	年度末時点
	女性 人	3	4	5	3	
役員	合計 人	18	19	20	19	
	男性 人	16	17	18	17	年度末時点 ※執行役員・理事含む
	女性 人	2	2	2	2	

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	備考 (対象範囲、データ集計時期、集計方法)
女性管理職比率	%	9.6	10.9	11.9	13.3	各年度4/1時点
女性リーダー比率 (リーダー：管理職＋ グループリーダー)	%	16.7	17.3	18.3	19.4	各年度4/1時点
女性全体における ワーキングマザー比率	%	34.3	37.2	38.9	35.2	各年度末時点
ワーキングマザーに おける管理職比率	%	0	0.7	0.7	2.9	各年度末時点
障がい者雇用：実人数	人	10	11	11	11	各年度末時点
障がい者雇用率	%	1.89	2.03	2.15	2	各年度末時点
産休取得者数	人	24	22	20	15	各年度4/1～3/31の産休開始者
育休取得者数	合計 人	35	42	35	34	
	男性 人	13	19	17	17	各年度4/1～3/31の育休開始者
	女性 人	22	23	18	17	
育児休業復職率	%	100	84.2	96.2	95	当該年度の実際の復職者／ 当該年度の復職者＋退職者 ※女性のみ
介護休業取得者数	合計 人	1	0	2	1	
	男性 人	0	0	2	1	
	女性 人	1	0	0	0	
一人当たり教育費用☆	円	27,379	33,521	60,724	53,606	
一人当たり研修時間☆	時間	—	—	8.5	10	
ボランティア休暇・ 休職制度取得者数	人	0	0	0	0	
ボランティア参加者数	人	376	295	241	209	延べ人数
有給休暇取得率	%	68.4	78.8	84.8	84.6	1月～12月で算定(一人当たり平均)
年間総労働時間	時間	1,701.49	1,672.32	1,688.31	1,697.92	1月～12月で算定(一人当たり平均)
時間外労働時間	時間	111.60	94.60	119.60	125.00	1月～12月で算定(一人当たり平均)
一人当たり 平均月間残業時間	時間	8.6	8.0	10.4	10.2	4月～3月で算定
労働災害件数	件	0	5	2	3	
メンタルヘルス 休職者数	人	1	1	1	7	4月～3月のメンタル休職者 (1日でも休職状態である人の数)
定期健康診断受診率	%	100	100	100	100	
乳がん検診受診率	%	85.1	87.3	83.4	98.7	
喫煙率	%	24.8	23.1	20.7	20.3	※2015年 総合健診35歳以上問診表デ ータより抽出 ※2016年以降はリコグループウエルネ スチェック結果より抽出
社会貢献活動支出額	円	4,100,000	4,300,000	4,576,780	4,805,000	株主優待制度による寄付金、協賛金等

データ編

G ガバナンス側面

☆今年から新たに開示した指標

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	備考(対象範囲、データ集計時期、集計方法)
取締役会	開催回数	回	12	13	12	14 4月～3月
	取締役人数	人	6	7	7	9 定時株主総会後の取締役員数
	うち独立社外取締役人数	人	1	2	2	4
	取締役の平均出席率	%	98.53	98.88	100.00	97.00 4月～3月在任取締役対象
監査役会	開催回数	回	21	22	18	16 4月～3月
	監査役人数	人	3	3	3	3 定時株主総会後の監査役員数
	うち独立社外監査役人数	人	1	2	2	2
	監査役の平均出席率	%	100	100	100	100 4月～3月在任監査役対象
役員報酬実績	百万円	128	155	191	184	取締役・監査役
内部通報・相談窓口問合せ件数☆	件	2	5	8	8	4月～3月
コンプライアンスに関するeラーニング受講率	%	100	100	100	100	
情報セキュリティに関するeラーニング受講率	%	100	100	100	100	

E 環境側面

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	備考(対象範囲、データ集計時期、集計方法)	
環境関連法令違反	件	0	0	0	0		
GHG(CO ₂)排出量	合計	t-CO ₂	1,346,434	1,335,695	1,394,252	1,524,969	
	スコープ1	t-CO ₂	489	473	440	405	
	スコープ2	t-CO ₂	619	616	599	594	
	スコープ3	t-CO ₂	1,345,326	1,334,606	1,393,213	1,523,970	
GHG(CO ₂)排出量：原単位	スコープ1+2		4.02	3.74	3.42	3.18 売上高10億円あたり	
	スコープ3		4.88	4.58	4.58	4.85 売上高百万円あたり	
廃棄物排出量	t	311.8	293.3	312.8	319.1	RLグループ	
廃棄物排出量：原単位		1.13	1.01	1.03	1.02	売上高10億円あたり	
廃棄物のリサイクル率	%	98.4	98.6	98.6	98.2	RL単体	
水使用量	m ³	6,970	6,931	7,051	7,051	RLグループ/14年度15拠点・15年度以降16拠点	
水使用量：原単位		25.26	23.81	23.17	22.45	売上高10億円あたり	
紙使用量	万枚	710.5	722.4	713.2	721.4	RLグループ	
グリーン購入比率	%	99.6	99.8	99.5	99.9	RL単体 用紙・文具類	
GHG(CO ₂)排出量 スコープ3各カテゴリの排出量	Cat1	t-CO ₂	848,713	895,789	950,808	1,039,555	RLグループ
	Cat13	t-CO ₂	490,901	433,488	437,953	471,607	RLグループ
リコー製品リース終了物件のリサイクル率	%	99.6	99.6	99.7	99.7		
リコー製品以外の物件リサイクル率	%	80.5	85.3	85	83.5		
グリーン購入法適合製品の導入実績	%	99.3	99.8	99.8	99.9	複写機のみ	
環境関連分野取高	億円	236	241	315	371		

外部イニシアティブへの参加

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。当社は、UNGCの日本におけるローカルネットワークである、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの分科会にリコーグループとして参加しています。

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)

持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則は、環境省の中央環境審議会の提言に基づき、幅広い金融機関が参加した「日本版環境金融行動原則起草委員会」により、持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として策定されたもので、当社はこの原則の趣旨に賛同し、2012年3月に署名しました。また、第二期(2014年～)より本原則の運営委員を務めています。

生物多様性民間参画パートナーシップ

生物多様性民間参画パートナーシップは、経団連や日本商工会議所などが共同して、生物多様性への民間事業者の取り組みを促進することを目的として設立されたネットワークです。当社は「生物多様性民間参画パートナーシップ行動指針」の趣旨に賛同し、2014年7月より参加しています。

企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)

JBIBは、生物多様性の保全を目指して積極的に行動する企業の集まりです。当社はリコーグループとして、自然資本研究ワーキングメンバーとして活動しています。

CSR外部評価



SNAMサステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント(SNAM)が2012年8月から運用を開始している「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されました。



健康経営銘柄2019に選定

経済産業省と東京証券取引所が、東京証券取引所に上場する企業の中から、従業員等の健康管理を経営的な視点で捉え戦略的に取り組んでいる企業を1業種につき1社選定(28業種37社)。当社はそのうちの1社として選定されました。(昨年に続き3度目)



健康経営優良法人(ホワイト500)2019に認定

「健康経営優良法人制度」とは、経済産業省による特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社はそのうちの1社として認定されました。(2017年より3年連続)



女性活躍推進法に基づく「えるぼし」最高位の3段階目認定を取得

女性の活躍推進に関する取り組み状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」の認定を受けました。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、当社は最高位の3段階目の認定となりました。

日本経済新聞社主催 第22回「環境経営度調査」企業ランキング
金融部門第4位/その他金融部門第1位

CDP2018気候変動プログラムにて「B」ランクの評価



第22回環境コミュニケーション大賞において優良賞を受賞

当社が2018年8月に発行したサステナビリティレポート2018が、環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する「第22回環境コミュニケーション大賞」の環境報告書部門において優良賞を受賞しました。

データ編

GRIスタンダード対照表

●本レポートはGRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[一般開示事項]

■ GRIスタンダード100シリーズ(共通項目) ☆は「中核(Core)」オプションの開示事項

開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
GRI 102: 一般開示事項 2016	
組織のプロフィール	
102-1 ☆ 組織の名称	P2 会社情報
102-2 ☆ 活動、ブランド、製品、サービス	P2 会社情報 P3 事業内容 P7 リコーリースの歩みと成長ストーリー P10 リコーリースの価値創造プロセス
102-3 ☆ 本社の所在地	P2 会社情報
102-4 ☆ 事業所の所在地	P2 会社情報 ※当社グループは日本国内のみで事業展開しています
102-5 ☆ 所有形態および法人格	P2 会社情報
102-6 ☆ 参入市場	P2 会社情報 P3 事業内容 P7 リコーリースの歩みと成長ストーリー P10 リコーリースの価値創造プロセス
102-7 ☆ 組織の規模	P2 会社情報 P3 事業内容 P7 リコーリースの歩みと成長ストーリー P10 リコーリースの価値創造プロセス
102-8 ☆ 従業員およびその他の労働者に関する情報	P52 データ編(社会側面)
102-9 ☆ サプライチェーン	P3 事業内容
102-10 ☆ 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11 ☆ 予防原則または予防的アプローチ	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P48-49 リスクマネジメント
102-12 ☆ 外部イニシアティブ	P53 データ編(外部イニシアティブへの参加)
102-13 ☆ 団体の会員資格	公益社団法人リース事業協会
戦略	
102-14 ☆ 上級意思決定者の声明	P4-6 トップコミットメント
102-15 重要なインパクト、リスク、機会	P4-6 トップコミットメント P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P10 リコーリースの価値創造プロセス
倫理と誠実性	
102-16 ☆ 価値観、理念、行動基準・規範	P2 会社情報 P50 コンプライアンス WEB リコーグループ企業行動規範(https://jp.ricoh.com/csr/vision/code_of_conduct.html)
102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	P50 コンプライアンス
ガバナンス	
102-18 ☆ ガバナンス構造	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)

データ編

GRI スタンダード対照表

●本レポートはGRI スタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[一般開示事項]

■ GRIスタンダード100シリーズ(共通項目) ☆は「中核(Core)」オプションの開示事項

開示事項	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
102-19	権限移譲	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
GRI 102: 一般開示事項 2016	ガバナンス	
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-25	利益相反	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P41-47 コーポレート・ガバナンス P48-49 リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P48-49 リスクマネジメント
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P1 編集方針 P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ
102-33	重大な懸念事項の伝達	WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	※機密保持に係る事由により省略
102-35	報酬方針	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)

データ編

GRIスタンダード対照表

●本レポートはGRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[一般開示事項]

■GRIスタンダード100シリーズ(共通項目) ☆は「中核(Core)」オプションの開示事項

開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
102-36 報酬の決定プロセス	P41-47 コーポレート・ガバナンス WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-37 報酬に関するステークホルダーの関与	WEB 定款：第24条 報酬等(http://www.r-lease.co.jp/info/company/teikan.html)
102-38 年間報酬総額の比率	P41-47 コーポレート・ガバナンス P52-53 データ編(社会側面、ガバナンス側面) WEB 有価証券報告書(http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html) WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
102-39 年間報酬総額比率の増加率	P41-47 コーポレート・ガバナンス P52-53 データ編(社会側面、ガバナンス側面) WEB 有価証券報告書(http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html) WEB コーポレート・ガバナンス報告書(http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)
GRI 102：一般開示事項 2016	
ステークホルダー・エンゲージメント	
102-40 ☆ ステークホルダー・グループのリスト	P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-41 ☆ 団体交渉協定	※当社グループにおいては、労働組合は結成されておりませんが、労使関係は円満に推移しています
102-42 ☆ ステークホルダーの特定および選定	P41-47 コーポレート・ガバナンス
102-43 ☆ ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P11-12 特集1: リコーリースが目指す、「豊かな未来への架け橋」という存在 P14-25 元気で強い会社づくり P41-47 コーポレート・ガバナンス P51 第三者意見
102-44 ☆ 提起された重要な項目および懸念	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P11-12 特集1: リコーリースが目指す、「豊かな未来への架け橋」という存在 P14-25 元気で強い会社づくり P41-47 コーポレート・ガバナンス P51 第三者意見
報告書のプロフィール	
102-45 ☆ 連結財務諸表の対象になっている事業体	P1 編集方針 P2 会社情報
102-46 ☆ 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P1 編集方針
102-47 ☆ マテリアルな項目のリスト	P8 リコーリースのCSR/サステナビリティ P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント
102-48 ☆ 情報の再記述	※該当なし
102-49 ☆ 報告における変更	※該当なし
102-50 ☆ 報告期間	P1 編集方針
102-51 ☆ 前回発行した報告書の日付	P1 編集方針
102-52 ☆ 報告サイクル	P1 編集方針
102-53 ☆ 報告書に関する質問の窓口	P1 編集方針
102-54 ☆ GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P1 編集方針 ※本レポートは、GRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています
102-55 ☆ GRI内容索引	P54-62 データ編(GRIスタンダード対照表)
102-56 ☆ 外部保証	P32-35 気候変動の緩和と適応 ※CO ₂ 排出量データ(スコープ1・2・3)の算定結果は第三者保証を受けています





データ編

GRIスタンダード対照表

●本レポートはGRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

当社が特定した4つの重要テーマ・13の重要課題とGRIスタンダードのマテリアルな項目の関連性を以下の通り整理しました。
「GRIスタンダード対照表」では、マテリアルな項目(★の項目)のほか、関連した項目も一部掲載しています。

4つの重要テーマ(ISO26000 中核主題)	特定した13の重要課題	GRIスタンダード マテリアルな側面
元気で強い会社づくり(労働慣行) 	ダイバーシティ&インクルージョンの推進 効率的な働き方への改善/ワークライフバランスの実現 人材育成 安全・健康・快適な職場環境の実現	GRI 401: 雇用 GRI 404: 研修と教育 GRI 405: ダイバーシティと機会均等 GRI 403: 労働安全衛生
事業を通じた共通価値の創造(消費者課題) 	お客様満足の追求 社会課題の解決と日本経済の活性化への貢献 グループ各社・取引先とのパートナーシップの強化	GRI 203: 間接的な経済的インパクト
脱炭素社会・循環型社会実現への貢献(環境) 	環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 気候変動の緩和と適応 資源循環	GRI 201: 経済パフォーマンス/GRI 301: 原材料/GRI 302: エネルギー GRI 305: 大気への排出/GRI 306: 排水および廃棄物/GRI 307: 環境コンプライアンス GRI 201: 経済パフォーマンス/GRI 305: 大気への排出 GRI 301: 原材料/GRI 306: 排水および廃棄物
地域社会活性化の支援(コミュニティへの参画と発展) 	生物多様性の保全 地域社会への貢献・寄付/復興支援 地域社会との連携	GRI 304: 生物多様性 GRI 413: 地域コミュニティ

■ GRIスタンダード200シリーズ(経済項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
★経済パフォーマンス		
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	P2 会社情報 WEB 財務情報 (http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/index.html)
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-35 気候変動の緩和と適応
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	WEB 有価証券報告書 (http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html)
	201-4 政府から受けた資金援助	※該当なし
★間接的な経済的インパクト		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P26-28 事業を通じた共通価値の創造
	103-2 マネジメント手法とその要素	P26-28 事業を通じた共通価値の創造
	103-3 マネジメント手法の評価	P26-28 事業を通じた共通価値の創造
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	P13 特集2: 集合住宅の再生・活性化への貢献 P26-28 事業を通じた共通価値の創造
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	P3 事業内容 P13 特集2: 集合住宅の再生・活性化への貢献 P26-28 事業を通じた共通価値の創造

データ編

GRI スタンダード対照表

●本レポートはGRI スタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

■ GRIスタンダード300シリーズ(環境項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
腐敗防止		
GRI 205 : 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P50 コンプライアンス
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	※該当なし
反競争的行為		
GRI 206 : 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	※該当なし
★原材料		
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
GRI 301 : 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	※該当なし
	301-2 使用したリサイクル材料	※該当なし
	301-3 再生利用された製品と梱包材	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環 P53 データ編(環境側面)
★エネルギー		
GRI 103 : マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
GRI 302 : エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	302-2 組織外のエネルギー消費量	—
	302-3 エネルギー原単位	—
	302-4 エネルギー消費量の削減	—
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
水と廃水		
GRI 303 : 水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	—
	303-2 排水に関連するインバクトのマネジメント	※該当なし
	303-3 取水	※該当なし
	303-4 排水	※該当なし
	303-5 水消費	P53 データ編(環境側面)

データ編

GRI スタンダード対照表

●本レポートはGRI スタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

■ GRIスタンダード300シリーズ(環境項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
★生物多様性		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P38-40 地域社会活性化への支援
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P38-40 地域社会活性化への支援
GRI 304: 生物多様性 2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	※該当なし
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	※該当なし
	304-3 生息地の保護・復元	P38-40 地域社会活性化への支援
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
★大気への排出		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-35 気候変動の緩和と適応
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-35 気候変動の緩和と適応
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-35 気候変動の緩和と適応
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	P32-35 気候変動の緩和と適応 P53 データ編(環境側面)
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	P32-35 気候変動の緩和と適応 P53 データ編(環境側面)
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	P32-35 気候変動の緩和と適応 P53 データ編(環境側面)
	305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	P53 データ編(環境側面)
	305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P32-35 気候変動の緩和と適応 P53 データ編(環境側面)
	305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	※該当なし
	305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善

データ編

GRIスタンダード対照表

●本レポートはGRIスタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

■GRIスタンダード300シリーズ(環境項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
★排水および廃棄物		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環
GRI 306: 排水および廃棄物 2016	306-1 排水の水質および排出先	—
	306-2 種類別および処分方法別の廃棄物	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P36-37 資源循環 P53 データ編(環境側面)
	306-3 重大な漏出	※該当なし
	306-4 有害廃棄物の輸送	※該当なし
	306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域	※該当なし
★環境コンプライアンス		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	103-2 マネジメント手法とその要素	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
	103-3 マネジメント手法の評価	P29-31 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016	307-1 環境法規制の違反	※該当なし
サプライヤーの環境面のアセスメント		
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	—
	308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

データ編

GRI スタンダード対照表

●本レポートはGRI スタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

■ GRIスタンダード400シリーズ(社会項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
★雇用		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P14-25 元気で強い会社づくり
	103-2 マネジメント手法とその要素	P14-25 元気で強い会社づくり
	103-3 マネジメント手法の評価	P14-25 元気で強い会社づくり
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	P52 データ編(社会側面)
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
	401-3 育児休暇	P19-20 効率的な働き方への改善/ワークライフバランスの実現 P52 データ編(社会側面)
★労働安全衛生		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	103-2 マネジメント手法とその要素	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	103-3 マネジメント手法の評価	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
GRI 403: 労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現 P52 データ編(社会側面)
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-3 労働衛生サービス	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-6 労働者の健康増進	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P24-25 安全・健康・快適な職場環境の実現
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	全従業員が対象
	403-9 労働関連の傷害	P52 データ編(社会側面)
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	P52 データ編(社会側面)
★研修と教育		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P21-23 人材育成
	103-2 マネジメント手法とその要素	P21-23 人材育成
	103-3 マネジメント手法の評価	P21-23 人材育成
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	P52 データ編(社会側面)
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P21-23 人材育成
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P21-23 人材育成

データ編

GRI スタンダード対照表

●本レポートはGRI スタンダードの「中核(Core)オプション」に準拠して作成しています。

[マテリアルな項目] ★の項目はマテリアルな項目

■GRIスタンダード400シリーズ(社会項目)

	開示事項	本レポートの掲載ページ、または他の掲載媒体 ※は、補足事項や省略理由
★ダイバーシティと機会均等		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P15-18 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	103-2 マネジメント手法とその要素	P15-18 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	103-3 マネジメント手法の評価	P15-18 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P15-18 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 P41-47 コーポレート・ガバナンス P52 データ編(社会側面)
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	—
児童労働		
GRI 408: 児童労働 2016	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	※該当なし
強制労働		
GRI 409: 強制労働 2016	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	※該当なし
人権アセスメント		
GRI 412: 人権アセスメント 2016	412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	P15-18 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
★地域コミュニティ		
GRI 103: マネジメント手法 2016	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P9 リコーリースの重要課題とSDGsコミットメント P38-40 地域社会活性化への支援
	103-2 マネジメント手法とその要素	P38-40 地域社会活性化への支援
	103-3 マネジメント手法の評価	P38-40 地域社会活性化への支援
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P38-40 地域社会活性化への支援
	413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	※該当なし
サプライヤーの社会面のアセスメント		
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
顧客の安全衛生		
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
	416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	※該当なし
マーケティングとラベリング		
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
	417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	※該当なし
	417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	※該当なし
顧客プライバシー		
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	※該当なし
社会経済面のコンプライアンス		
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	419-1 社会経済分野の法規制違反	※該当なし