

# ハピネスな会社、そして社会をつくる

## 人財マネジメントの基盤となる考え方

リコーリースグループでは、仕事の「やりがい」とその先にある個々の「幸せ」を手にする事ができるよう「Happiness at work(ハピネス アット ワーク)」をコンセプトに人事施策に取り組んでいます。 $\alpha$ には「anything you want」という意味を含めており、「社員一人ひとりが主体的に『プラスアルファ(+ $\alpha$ )』で手に入れたいもの、実現したいものを自由に設定し、働くことで幸せになる」を目指すものです。中期経営計画では、「Happiness at work」を人事戦略の基盤に置き、「働きやすさ」に加え、事業成長につながるチャレンジの促進や組織活性化の施策を実施することで、社員がいきいきと働くための施策づくりや環境整備に取り組んでいます。なお、「Happiness at work」は、当社グループの重要なコンセプトとして、2025年3月に商標登録いたしました。



## みらくる座：経営層と社員の対話による未来創造

「みらくる座」は、2023年度より開始されたタウンホール型の座談会で、経営層（役員）を各事業所に招き、社員との直接対話を通じて会社の未来を考える機会を提供する施策です。正式名称は「豊かなみらいをつくる車座ミーティング」で、現場と経営層のコミュニケーション活性化を目的としています。2カ年で21組織、318名が参加しました。経営理念、全社方針、サステナビリティ経営、行動規範などから、各組織がテーマを選定し、意見交換を実施しています。また、みらくる座の実施前後でエンゲージメントサーベイを比較した結果、カテゴリの一つである「理念戦略」スコアが上昇し、なかでも「経営陣に対する信頼」「事業やサービスへの誇り」の小項目で顕著な改善が見られました。加えて、「理念戦略」スコアは首都圏以外の拠点での上昇幅が大きく、普段接する機会の少ない経営陣との対話が、社員の意識変化に良い影響を与えたこととらえています。



### 参加者の声



エリア営業本部  
首都圏第二支社 神奈川支店  
千葉 巨季

今回みらくる座への参加は初めてでしたが、社長直々の全社方針説明と懇親会は非常に貴重な機会でした。全社方針では、ベンダーリースで圧倒的にNo.1になるという自分たちの進むべき方向性を再確認するとともに、社長の経営への想いを知ることができました。また懇親会では普段なかなか接する機会のない社長とリラックスした雰囲気の中でお話し、社長ご自身の価値観・経験を直接伺うことができました。今後もまたこのような機会があればぜひ積極的に参加し、さらなる学びと視野の拡大につなげていきたいと感じました。

## Index

### Section 1

イントロダクション

### Section 2

持続的な価値創造への原動力

### Section 3

価値創造を推進する重点戦略

### Section 4

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ

非財務目標

TCFD・TNFD への対応

クリーンな地球環境をつくる

豊かな暮らしをつくる

持続可能な経済の好循環をつくる

● ハピネスな会社、そして社会をつくる

### Section 5

企業価値向上を支える経営基盤

### Section 6

データ



## 非財務目標

項目	2025年3月期実績	2026年3月期目標値
女性管理職比率	23.8%	25%
男性育児休業取得率	100%	100%
障がい者雇用比率	2.92%	2.7%

## 女性活躍推進

### 女性ロールモデルとのダイアログ（座談会）を開催

「活躍する女性社員像と当社における貢献とは」をテーマに、女性社員6名によるダイアログを開催しました。参加者からは、社員が活躍するためには性別やライフステージだけでなく、自らの意思や行動、周囲の理解と支援が重要との声があがりました。多様な働き方ができている現在の環境への安心や希望がある一方で、今後ライフイベントを迎えた際に自身の考えるキャリアが形成できるかの不安や偏見があること。また、支援制度の浸透不足も課題として共有されました。先輩社員からは「できない理由ではなくできる理由を考える」「まあいっかと思うことも大事」など前向きな姿勢が活躍の原動力になるとのアドバイスもありました。

多様な社員の貢献は企業イメージの向上や多様な視点の導入につながり、会社の活性化にも寄与するとの認識も広がり、若手社員は、先輩社員の姿勢や経験から各々が気づきを得ていました。



## ダイバーシティ&インクルージョン

### 第19回ダイバーシティフォーラム～「目標達成の準備力」から学ぶ、個性とチームの力～

2024年度で10期目を迎えた当社のダイバーシティカウンシル。その節目を記念し、2024年12月に第19回ダイバーシティフォーラムを開催いたしました。今回のフォーラムでは、体操日本代表として世界で活躍されている萱 和磨選手をお招きし、「目標達成の準備力」をテーマにご講演いただきました。競技人生を通じて培われたセルフマネジメント力、チームマネジメント、そして萱選手ならではの“こだわりの価値観”について、熱意あるお話を伺うことができました。講演後には、萱選手を囲んでのパネルディスカッションを実施。ダイバーシティカウンシルオーナーとメンバーが登壇し、それぞれの考えるダイバーシティについて意見を交わしました。

今や多様性とは、性別・年齢・国籍といった属性だけでなく、個人が築いてきた経験や価値観そのものが“個性”として尊重される時代です。萱選手の言葉からは、目標に向かう強い意志と、仲間とともに歩む姿勢のなかに、まさにダイバーシティ&インクルージョンの本質が感じられました。参加者からは、「目標を達成するための事前準備の大切さや、セルフマネジメントとチームマネジメント、萱選手ならではの価値観からたくさんの学びがあった」との声が寄せられ、実りある時間となりました。今後も当社は、ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる理解と実践を推進していきます。



萱 和磨 選手  
(所属：セントラルスポーツ株式会社)

## Index

### Section 1

イントロダクション

### Section 2

持続的な価値創造への原動力

### Section 3

価値創造を推進する重点戦略

### Section 4

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ

非財務目標

TCFD・TNFD への対応

クリーンな地球環境をつくる

豊かな暮らしをつくる

持続可能な経済の好循環をつくる

● ハビネスな会社、そして社会をつくる

### Section 5

企業価値向上を支える経営基盤

### Section 6

データ



### ■ LGBTQ+への取り組み

グループは、社員一人ひとりが自己実現を果たすことができる環境をつくり出すことで、社員の成長と幸福感を追求し、Happiness at workの実現を目指しています。経営トップがLGBTQ+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定しています。こうしたLGBTQ+への取り組みが評価され、「PRIDE指標」において、2018年度から「ブロンズ」を、2021年度から「シルバー」を受賞しており、2024年度には「ゴールド」を初受賞いたしました。2024年度はあらためて社員にアライ（LGBTQ+に対してフレンドリーな支持者や応援者のこと）としての宣言を募り、自身にどのようなことができるかを表明してもらいました。また、社内外に当社グループのLGBTQ+への考え方を広く知ってもらおうと、「リコーリースグループの考えるLGBTQ+について」と題し、親しみやすいイラストを用いたホームページを公開しました。イラストでは障がいのある方をイラストレーターとして迎えている企業のポリシーに賛同し、一人ひとりが尊重しあい、楽しくいきいきと働ける社会を表現していただきました。



### 多様な働き方の支援

#### ■ 「3Sチーム」から広がる、誰もが活躍できる職場づくり

当社審査本部では、障がいのある方々の可能性を尊重し、積極的な採用と活躍の場の提供に取り組んでいます。健常者と障がい者がともに支え合いながら働ける組織づくりを目指しています。主に審査業務の前段階にあたる調査業務を中心に、障がい特性や個々の能力に応じた業務を担当いただいております。安心して働ける環境を整えています。その象徴的な取り組みが「3Sチーム」です。このチームは、障がいのある社員を中心に構成されており、以下の3つの“S”を軸に活動しています。S=審査（Screening）、S=Support（支援）、S=Solution（解決）。与信審査担当者が本来の業務に専念できるよう、3Sチームが調査支援を担うことで、業務の質と効率を高めています。さらに、チームの将来を見据え、メンバーのなかから1名がチームリーダーに登用されるなど、キャリア形成の機会も積極的に提供しています。今後も、健常者・障がい者の垣根を越えたコミュニケーションと協働を通じて、誰もがいきいきと活躍できる職場づくりを推進していきます。

#### 社員コメント

審査本部 審査一部 審査一課 3Sチーム 高橋 悠汰

2022年に契約社員として入社し、2024年に正社員登用されました。現在は3Sチームのチームリーダーとして、主に在宅勤務で業務に取り組んでいます。

3Sチームには、障がいの特性や度合いが異なる多様なメンバーが在籍しています。そのため、業務の教え方や伝え方は一律ではなく、個々の理解度や特性に合わせて柔軟に対応することが求められます。メンバーが安心して業務に取り組めるよう、細部にまで配慮したマニュアルを整備し、「自分で判断できる」環境づくりを心掛けています。それでも、業務に不慣れなメンバーにとっては、判断に迷う場面も少なくありません。そうしたときには、メンバーのレベルや状況に応じた支援を行い、少しずつ自信を持って業務に取り組めるようサポートしています。

今後は、私自身の成長に加え、チーム全体として対応できる業務の幅を広げていくことが目標です。

## Index

### Section 1

イントロダクション

### Section 2

持続的な価値創造への原動力

### Section 3

価値創造を推進する重点戦略

### Section 4

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ

非財務目標

TCFD・TNFDへの対応

クリーンな地球環境をつくる

豊かな暮らしをつくる

持続可能な経済の好循環をつくる

● ハビネスな会社、そして社会をつくる

### Section 5

企業価値向上を支える経営基盤

### Section 6

データ

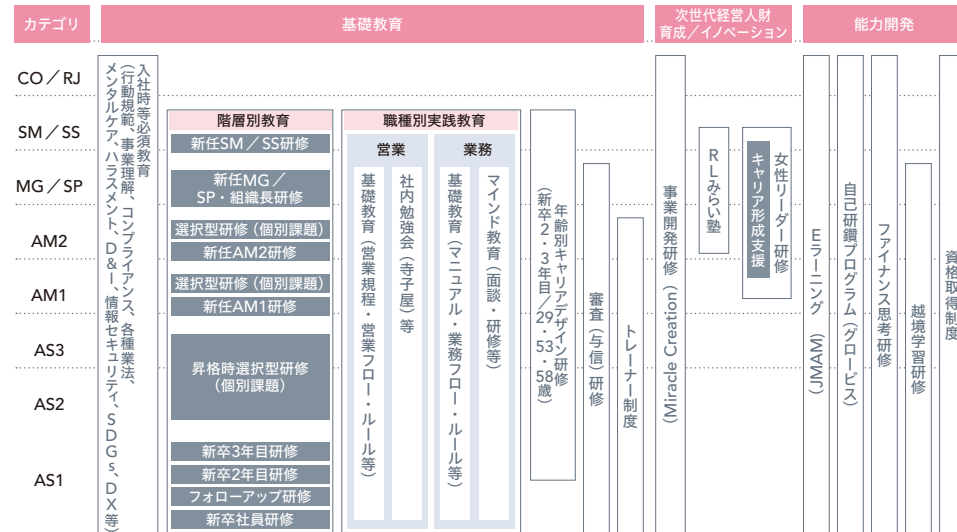


非財務目標

項目	2025年3月期実績	2026年3月期目標値
一人当たり教育費	58,176円	55,000円
一人当たり研修時間	15.2時間	14時間

RL Academy

社員とリコーリースグループがともに持続的に成長することで中長期ビジョン『循環創造企業へ』を実現することを目指し社員一人ひとりが社会課題に向き合い、主体的な考え・判断・行動によってさまざまな好循環を生み出していく力を身につける必要があります。人財育成プログラム「RL Academy」を構築しました。この「RL Academy」のもと、さまざまな育成プログラムを展開し、「あるべき姿×社員×RL Academy」をコンセプトに学びの場を提供することで、社員の主体的なキャリア形成に資することを狙いとしています。また、同プログラムから階層ごとに「あるべき姿」を示すことで、同プログラムが羅針盤となり、社員が自ら考え、「あるべき姿」に向かうサポートをしていきます。



AS：アソシエイト格 AM：アシスタントマネージャー格 MG/SP：マネージャー格 SM/SS：シニアマネージャー格 CO/RJ：経営層

RLみらい塾

当社グループは次世代経営人財の育成を目的とした「リコーリーストップタレント (RLTT) プログラム」の運用を展開しています。同プログラム内コンテンツの「RLみらい塾」は、社長の中村を塾長として月1回の頻度で開催し、各回において塾長の広い人脈のなかから、塾長自らが塾の狙い・目的を説明の上ご賛同いただいた外部有識者を講師に迎え、レクチャーとインタラクティブコミュニケーションにより、次世代リーダーに必要となる知見を広げています。

社員コメント



グループIT統括本部  
情報システム部  
フロントシステム課  
番場 丈裕

みらい塾でご登壇いただいたさまざまな領域の第一人者の皆様の生の声を聴く機会をいただき刺激を受けました。研修を通じて日々の仕事に追われるのではなく、如何にリーダーとして組織を牽引し成果を創出するのか、今以上に知恵を出しながら工夫を凝らす必要があると強く感じ、自身にとって大変価値ある機会となりました。

自己研鑽プログラムの推進

当社グループは自己研鑽を通じて社員の成長を促進するための取り組みを推進しています。職位やキャリアに応じた研修プログラムに加え、24年度は各自のキャリア感に応じて自ら学びたいテーマを選択する選択型研修を導入しました。また、多様なテーマが学習可能な動画やアプリケーションによるオンライン学習プラットフォームの提供や、資格取得補助の拡大などさまざまな推進アプローチを通じて主体的に「自ら学ぶ」意欲を後押しし、スキルアップを支援しています。こうした取り組みの結果、2024年度における社員1人当たりの教育費(当社単体)は58,176円となり、中期経営計画である目標値1人当たり教育費55,000円を前倒しで達成いたしました。

Index

- Section 1
  - イントロダクション
- Section 2
  - 持続的な価値創造への原動力
- Section 3
  - 価値創造を推進する重点戦略
- Section 4
  - サステナビリティへの取り組み
    - サステナビリティ経営の推進
    - マテリアリティ
    - 非財務目標
    - TCFD・TNFDへの対応
    - クリーンな地球環境をつくる
    - 豊かな暮らしをつくる
    - 持続可能な経済の好循環をつくる

- Section 5
  - 企業価値向上を支える経営基盤
- Section 6
  - データ



## 新たな健康経営推進体制の強化

当社では、2016年に「健康宣言」を定めて以来、当社の基本姿勢である「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」を軸としながら、社員ハビネスの実現へ向けて、社長執行役員を最高責任者とする健康経営推進体制（健康経営推進部門、事業所長、各部署選出の衛生委員、産業保健スタッフなど）を構築しています。また、職場の健康増進の旗振り役として、「ヘルスアップサポーター」制度を導入し、全社で一体感を持った、健康推進体制を強化しています。

### 健康宣言、健康経営推進体制

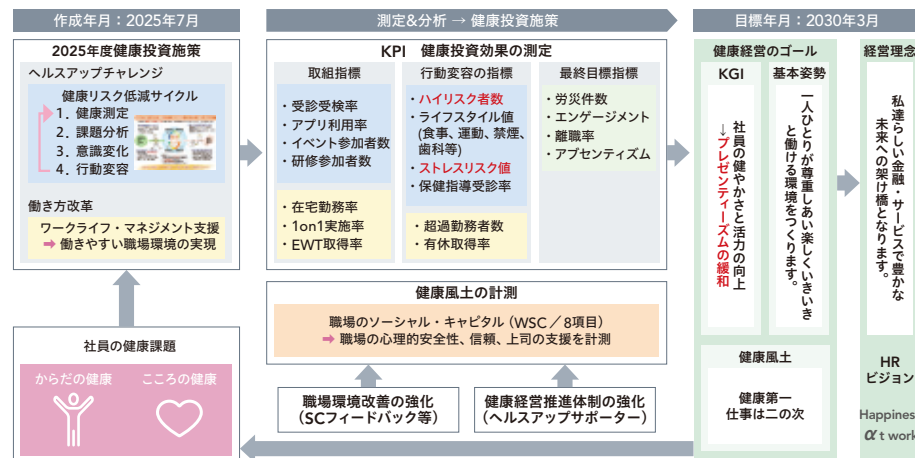
<https://www.r-lease.co.jp/sustainability/happiness/health/>

## 「健康経営戦略スマートマップ」の策定

また、仕事の不調を引き起こす「プレゼンティーズム」\*を緩和することをKGIとして、生活習慣病とメンタル不調の予防を健康課題とし、KPIとなる健康指標を設定・開示しながら、健康施策が健康投資につながる「健康経営戦略スマートマップ」を作成しています。

健康施策のうち、社員がさまざまなライフイベントがあるなか、自ら進んで健康であろうとする活動を「ヘルスアップチャレンジ」と定義しています。

本年度は、社員が自ら4つ（健康測定、課題分析、意識変化、行動変容）のサイクルを回せる職場環境づくりに取り組むことで、健康リスクを低減し、健康リスク“0”に近づくヘルスアップチャレンジを実施しています。



\*プレゼンティーズム：社員が体調不良や健康問題を抱えながら業務を行う状態。企業損失や生産性へ影響します。なお、2024年度のWfunによる当社のプレゼンティーズムの測定結果はB判定です。

## 健康風土の醸成と可視化

当社は「健康第一、仕事は二の次」という職場の健康風土が未来の事業継続を可能にすると考えています。それは職場の同僚の心と身体の不調は、顧客接点や業務品質維持のリスク要因となり、市場競争力へ影響すると考えているからです。そのため、社員が健康第一に考えられる職場環境づくりに取り組んでいます。たとえば、ストレスチェックについては、受検率向上によるセルフケア意識の醸成にとどめず、集団分析結果を部門長へフィードバックすることで、職場のラインケアの意識向上に努めています。また、各職場の「ヘルスアップサポーター（健康増進の旗振り役）」の活動を通して、健康イベントや研修に参加しやすい職場の雰囲気を出しています。そうした職場環境改善の取り組みを通じて、社員が自身の健康を最優先に働ける職場を育み「心理的安全性」、「信頼」、「上司の支援」を主要素とする健康風土を醸成しています。さらに、本年度からWSC（職場のソーシャル・キャピタル）という尺度を活用してこれらの主要素を数値化することで、健康風土の状態の可視化に努めています。

## 各種主な取り組み

- 健康リテラシーの向上を目的としたヘルスアップ通信の開始（全社員が対象）
- 生活習慣病予防を目的とした定期健診の有所見判定基準や事後措置の見直し（全社員が対象）
- 全国4拠点で実施した健康測定イベント（約3割の社員が参加）
- 職場の健康増進イベント×障がい者支援「ヘルスアップ・エイト」（約3割の社員が参加）
- 健康管理アプリを活用したウォーキングイベント（約8割の社員が参加）
- 健康意識調査の開始（約7割の社員が回答）

## 外部評価

- 健康経営優良法人（大規模法人部門）に9年連続認定
- がん対策推進優良企業表彰
- スポーツ・エール・カンパニー認定
- 東京都スポーツ推進企業認定
- DBJ健康経営格付融資 最高ランク格付取得

## イニシアティブへの参画

- がん対策推進企業アクション
- 健康経営アライアンス
- Sports in Life コンソーシアム



当社は2025年5月日本政策投資銀行（DBJ）より健康格付融資を受け、格付結果は「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」と評価されました。

## Index

### Section 1

イントロダクション

### Section 2

持続的な価値創造への原動力

### Section 3

価値創造を推進する重点戦略

### Section 4

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ

非財務目標

TCFD・TNFD への対応

クリーンな地球環境をつくる

豊かな暮らしをつくる

持続可能な経済の好循環をつくる

- ハビネスな会社、そして社会をつくる

### Section 5

企業価値向上を支える経営基盤

### Section 6

データ

