



サステナビリティレポート  
2018

## CONTENTS

- P2 会社情報
- P3 事業内容
- P4 リコーリースの歩みと成長ストーリー
- P5 トップコミットメント
- P8 リコーリースのCSRと重要課題(マテリアリティ)

**トップコミットメント** ..... >>> P5  
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。



**特集** **1** **SDGs コミットメントの策定** ..... >>> P9  
～SDGsの達成に向けて～

**2** **働き方改革プログラムの推進** ..... >>> P12  
～元気で強い会社を目指して～

## 重要テーマ

- P13 **I** 元気で強い会社づくり
- P23 **II** 事業を通じた共通価値の創造
- P26 **III** 脱炭素社会・循環型社会実現への貢献
- P34 **IV** 地域社会活性化の支援

## CSRの基盤

- P37 コーポレート・ガバナンス
- P42 リスクマネジメント／情報セキュリティ・個人情報保護
- P43 コンプライアンス
- P44 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:P46-53)
- 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、2018年版のCSRサイトは2018年9月に公開予定です。

## サステナビリティレポート2018の主な特徴

- 2017年度に見直した4つの重要テーマを中心に報告しています。
- SDGsの達成に積極的に貢献すべく、2018年度に新たに「SDGsコミットメント」を策定しました。特集1では、策定までのプロセスを紹介しています。
- 元気で強い会社の実現に向けて取り組みをスタートした「働き方改革プログラム」について、特集2で紹介しています。
- 活動報告ページでは、当該年度の活動報告に加え、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。
- 近年のコーポレート・ガバナンスに関する関心の高まりを受けて、開示情報の充実を図りました。

## レポートの対象期間

2017年4月～2018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(一部)

## 参考にしたガイドライン

- ・環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- ・国際規格ISO26000「社会的責任に関する手引」
- ・GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」

## 発行時期

2018年8月(前回:2017年7月、次回:2019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

コーポレートスローガン

## 信頼を未来へ

### 企業理念

#### 私たちの使命

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

#### 基本姿勢

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

#### 行動指針

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

### 会社概要

(2018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	908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

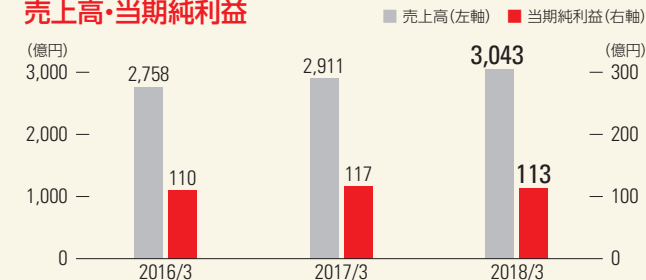
(2018年3月31日現在)

北海道から沖縄まで 日本全国をカバーしています。

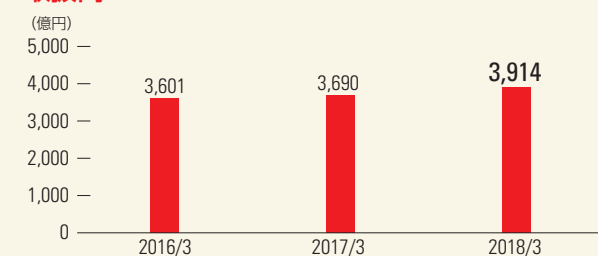
- 北海道: 札幌/旭川  
東北: 仙台/盛岡  
関東: 東京(本社・テクノレント)/立川/横浜  
千葉/さいたま/宇都宮/水戸  
中部: 名古屋/静岡/金沢  
関西: 大阪/神戸/京都  
中国・四国: 広島/岡山/高松/松山  
九州: 福岡/熊本/那覇



### 売上高・当期純利益



### 取扱高



# 事業内容

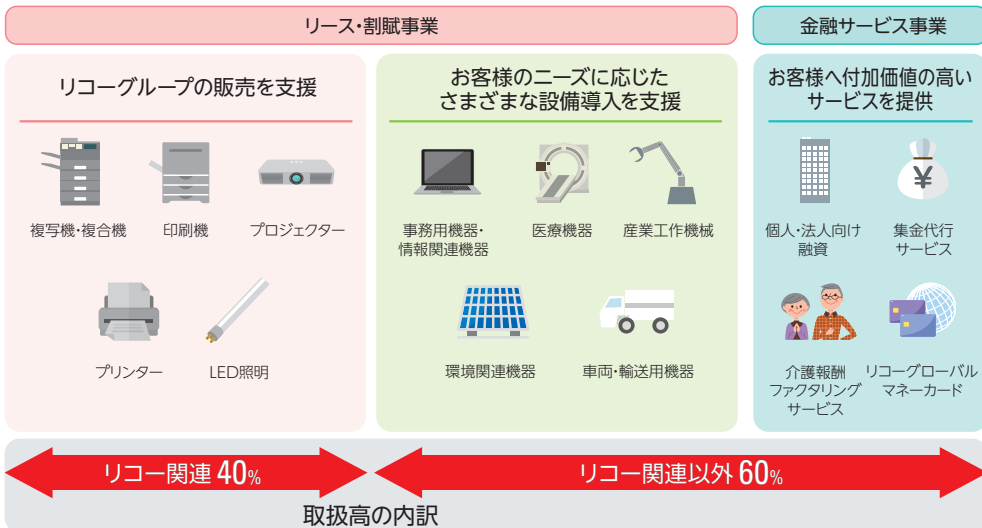
「リース・割賦事業」と「金融サービス事業」の2つの事業を軸に、総合的なフィナンシャルサービスを提供しています。お客様の企業活動に必要な設備機器の導入支援をはじめ、さまざまなサービスを提供することで、社会へ貢献しています。

## リース・割賦事業

当社グループでは、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通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

当社グループでは、職域ローンや住宅ローンなどの個人向け融資、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などを「金融サービス事業」と位置付けています。当社グループの主要なお客様である中堅・中小企業に対して、設備投資以外にも金融関連のニーズを捉え、お役立ちできる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

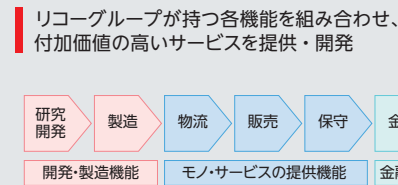
### リースとは?

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】



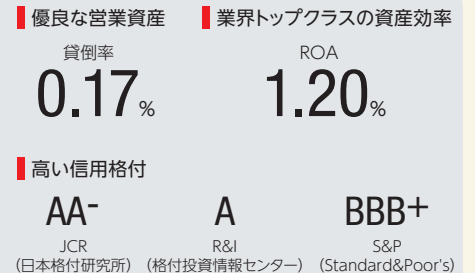
#### 【顧客基盤】



#### 【安定した収益構造】



#### 【強固な財務体質】

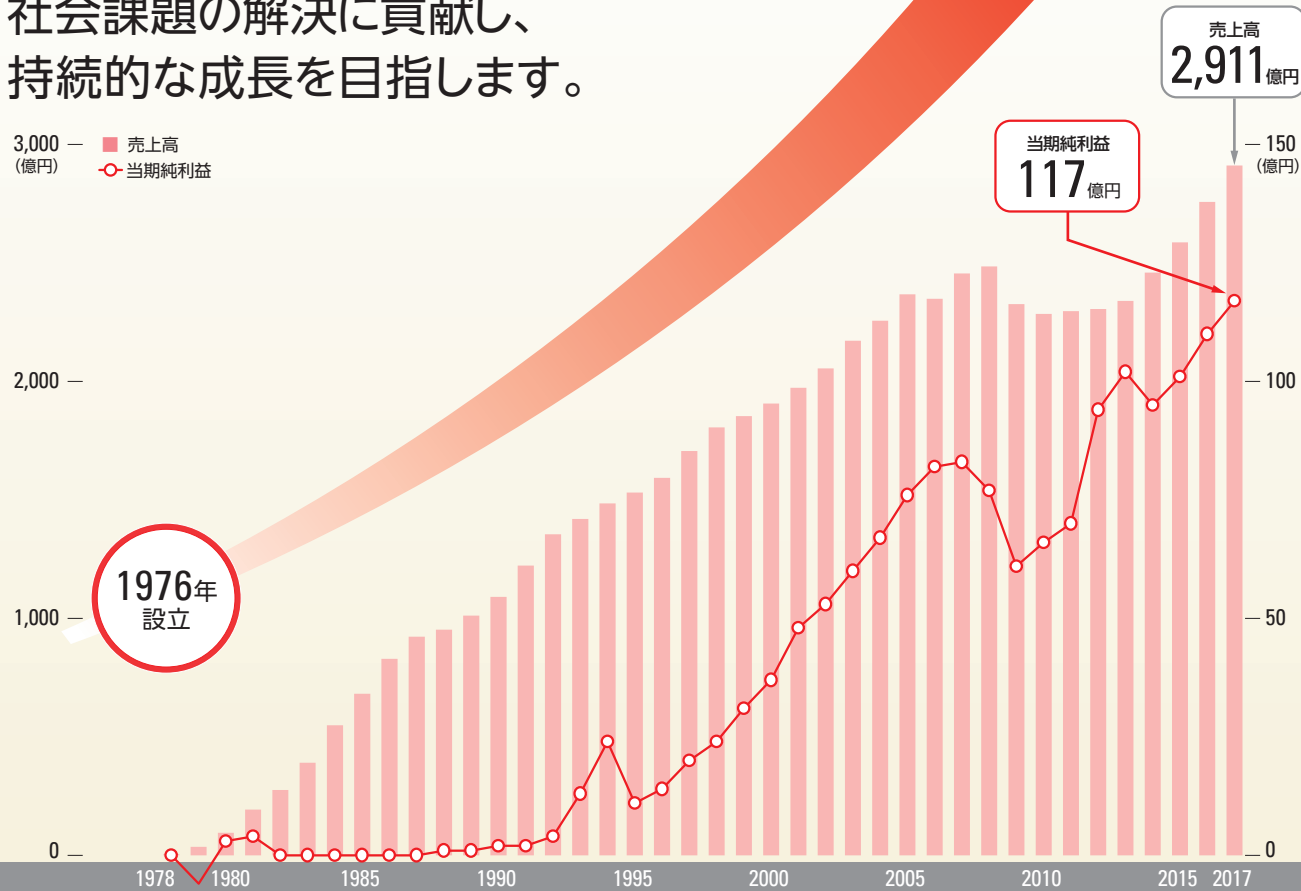




## リコーリースの歩みと成長ストーリー

リコーリースは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。

3,000 — ■ 売上高 (億円)  
○ 当期純利益



## 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～

### 日本の高度成長を下支え

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、日本経済を下支えす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

- 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

- 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

- 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 ○ スコア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

- 2013年 ○ 介護事業者支援ウェブサイト「けあコンシェル」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「セリープ」販売開始

- 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

## 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。

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、独自の販売支援サービ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。

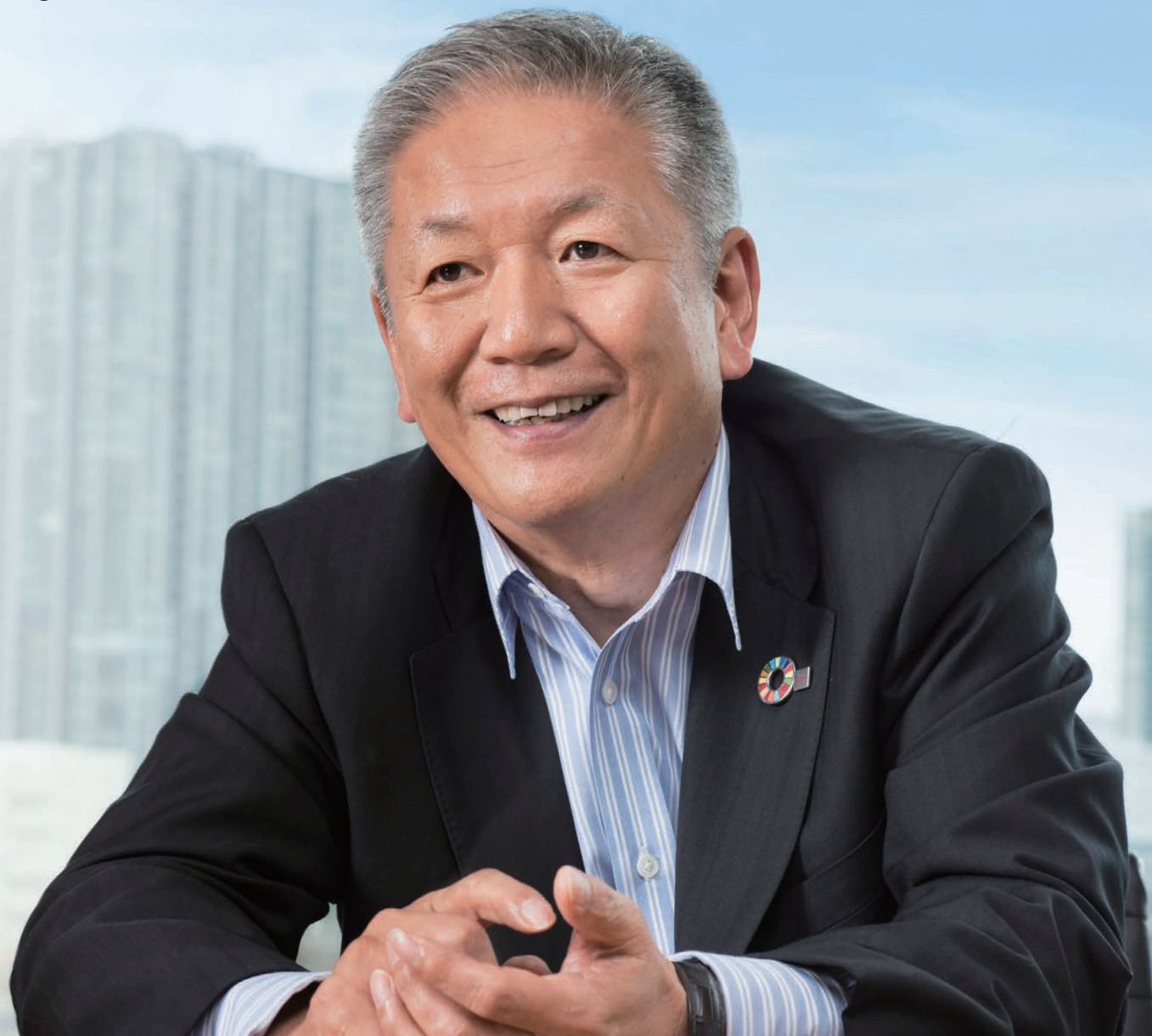
当社は、持続的な成長を果たすために、絶えず変化する事業環境や社会の課題を敏感に察知すること、そして従来の価値基準にとらわれることなく、社員一人ひとりが広く深く考え、スピーディに対応・実行することで、お客様やお取引先の期待を超えるサービスを提供し続け、包容力ある社会をステークホルダーの皆様とともに創り上げていきます。

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、イノベーション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。

私たちは、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、コーポレートスローガン「信頼を未来へ」を実現すべく、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



2017年度の業績

取扱高、営業資産残高ともに過去最高を更新しました。

2017年度のが国経済は、好調な内外需を背景に企業業績の拡大が継続し、輸出増加や人手不足を補う省力化投資など、企業の設備投資も堅調に推移し、緩やかながらも景気回復基調となりました。

リース・割賦事業においては、同業他社のみならずマイナス金利政策下で運用難に直面している金融機関との競争も継続するなか、主力の一つである事務用・情報関連機器が順調に推移したことに加え、太陽光発電設備を中心とする環境関連機器や、商業及びサービス業用機器などの取扱いが伸長し、営業資産を着実に積み上げることができました。

金融サービス事業は、集金代行サービス、介護報酬ファクタリングサービスともに取扱件数・取扱高を拡大したほか、法人向けや不動産関連向けの融資も好調に推移し、業績向上に寄与しました。

その結果、2017年度の取扱高、営業資産残高ともに過去最高を更新。売上高については8期連続の増収を遂げ、過去最高を更新しました。一方、営業利益や親会社株主に帰属する当期純利益については、組織能力強化戦略に向けたシステム費用を含む戦

略経費や貸倒費用などが増加したことから減少しました。

中計の2年目となる2018年度の経営環境は、地政学リスクや国内外の政治情勢による影響など、先行き不透明な状況が想定されるものの、国内外経済の堅調な成長に支えられ国内の設備投資は底堅く推移するものと考えています。中計に掲げた各戦略を着実に遂行し、さらなる成長に向けた強固な事業基盤づくりを引き続き進めます。

新たな成長ステージを目指すリコーリースのCSV戦略

“「リース」の先へ”の実現に向けて、課題に真正面から向き合い、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」といった価値変化、いわ

ゆるサーキュラー・エコノミー(循環経済)への変革が進むなど、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“「リース」の先へ”をビジョンに、5つの事業成長戦略と2つの組織能力強化戦略からなる新たな中期経営計画をスタートさせました。それぞれの戦略には、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ていくことや、生産性を高めるための働き方改革やIT基盤の革新を推し進めることを明確に打ち出しました。さらに中計策定と合わせて見直した重要課題(マテリアリティ)においても同様です。

これらの戦略はまさに、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CSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)戦略にほかなりません。当社グループはこれまで、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が、その姿勢を具体的に事業戦略やCSR推進に落とし込み、新たな成長ステージへと向かいます。

業績サマリー	
売上高	3,043億円 8期連続増収 最高値更新
営業利益	165億円 計画未達成
当期純利益	113億円 計画達成
営業資産残高(実質)	8,563億円 最高値更新
取扱高	3,914億円 最高値更新



- 事業成長、利益成長のために今まで取り組んでいない事業領域やリスクテイクを行う
- 顧客の期待に応え、更に期待に先回りする事業、商品を開発する



中計初年度の戦略の進捗と成果

“[リース]の先へ”の実現に向けて  
順調なスタートを切りました。

事業成長戦略では、社会の変化をとらえた新分野の開拓やベンダーとのアライアンス強化、さらにはリコーグループとの協業など、着実に取り組みを進めることができました。中でも2017年度は2つの成果に手ごたえを感じています。

まず「創エネ・省エネを軸とした新たな環境分野への挑戦」では、従来から展開してきた野立て太陽光発電設備に加え、大型物流倉庫の屋根に設置する太陽光発電設備や、地域河川などを利用した小水力発電設備など、新たな取り組みにチャレンジしました。その結果、環境関連分野の取扱高が300億円を超え、中計の目標である500億円の達成に向けて順調なスタートとなりました。

そして2つ目は、「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」において、2017年度に住宅賃貸事業を開始、2018年4月には、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」へと改称しました。今後は、当社グループの特性に合った小規模な賃貸物件を大量に所有し、家主様、集合管理組合様等のさまざまな顧客の立場になり、「住まう・暮らす」の多様なニーズに対して、提携先と協業して価値を提供していきます。

一方、組織能力強化戦略においては、生産性向上に向けたITインフラの強化や働き方改革<sup>2</sup>に着手したほか、ダイバーシティに関する取り組みを継続し、新たにLGBT課題<sup>3</sup>にも着手しました。働き方改革については、「キャリア改革」「ワークスタイル改革」「報酬・処遇改革」の三つを、全社横断のプログラムとして推進してお

り、他の改革に先立ち「ワークスタイル改革」を始動しました。ワーキングマザーを対象とした『サテライトオフィス』では、自宅に近い事業拠点で社員が業務を行うことで、勤務時間の確保や通勤ストレスの軽減、通勤にかかる経費の削減等の導入効果が出ています。また、営業社員を対象に外部の『シェアオフィス』を活用する取り組みも始めました。これにより外出先でも移動の合間にデスクワークが可能となり、より効率的な営業活動につながっています。今後も働き方改革を推し進め、生産性の向上とともに、元気で強い会社を目指します。

“[リース]の先へ”の実現に向けて

SDGsに貢献するために、  
SDGsコミットメントを策定しました。

2015年にSDGs(持続可能な開発目標)とパリ協定が採択され、社会課題の解決に向けて国際社会が連携して取り組んでいくことがグローバルレベルでの共通認識となり、企業にも主体的に取り組むことが期待されています。当社グループは、これまで述べた通りCSV戦略を全社一丸で推進することで、SDGsにも積極的に貢献していきます。

具体的には、2017年度に特定した4つの重要テーマとSDGsの関連性を検証し、テーマごとに「SDGsコミットメント」を策定<sup>4</sup>しました。今後は、このSDGsコミットメントのもと、SDGsの目標達成に向けた社内貢献指標と事業成長のため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を実現していきます。

私は社内のあらゆる場面でSDGsについて言及するようにしています。その効果・影響からか、最近の会議ではSDGsの開発目標のロゴが入った資料が社内で見受けられるようになったことは、とても嬉しいことです。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は、必ず社員のやりがい・自信・使命感にもつながります。私はそうした好循環を創出することで、“[リース]の先へ”を実現し、50年、100年と社会とともに成長し続けることができるサステナブルな会社をつくり上げることができると考えています。



関連情報

- 1 ソーシャルイノベーション本部  
» P.24 : ソーシャルイノベーション本部の新設
- 2 働き方改革  
» P.12 : 特集2 働き方改革プログラムの推進

- 3 LGBT課題  
» P.16 : LGBTに関する取り組み
- 4 SDGsコミットメント策定  
» P.9 : 特集1 SDGsコミットメントの策定

# リコーリースのCSRと重要課題(マテリアリティ)

## リコーリースのCSR

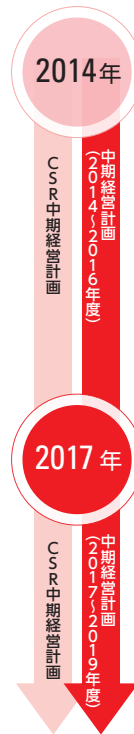
当社グループは、お客様の成長や豊かで活力ある社会の実現に事業を通じて貢献し、自らも成長し続けることが当社グループのCSRであり、存在意義であると考えています。CSR活動を推進する上では、リコーグループ全体で共有する価値観、行動原則を定めた「リコーグループCSR憲章」の4つの分野、「誠実な企業活動」「環境との調和」「人間尊重」「社会との調和」を基本に、ISO26000の7つの中核主題と照らしてCSR活動を体系化して活動しています。

## CSR推進体制

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



## リコーリースの重要課題(マテリアリティ)



2014年 ● 4つの重要活動領域を特定し、CSR中期経営計画策定

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。

**主なCSRに関連する社会動向の変化**  
 2015年 6月 コーポレートガバナンス・コード適用  
 9月 GPIFがPRIへ署名、SDGs採択  
 12月 パリ協定採択

2017年度に重要課題を見直し

2015年に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、新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。

重要課題見直しのプロセス(詳細はCSR REPORT 2017参照)

- STEP 1 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( 이슈)をリストアップ
- STEP 2 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
- STEP 3 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
- STEP 4 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

特定した重要課題に基づいて策定したCSR中期経営計画目標のもと活動を推進。さらにSDGsの解決にも積極的に貢献するために2018年度にSDGsコミットメントを策定。(P9: 特集1参照)

## 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 <sub>2</sub> (2019年度) ●環境関連分野取扱高 500億円 ●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



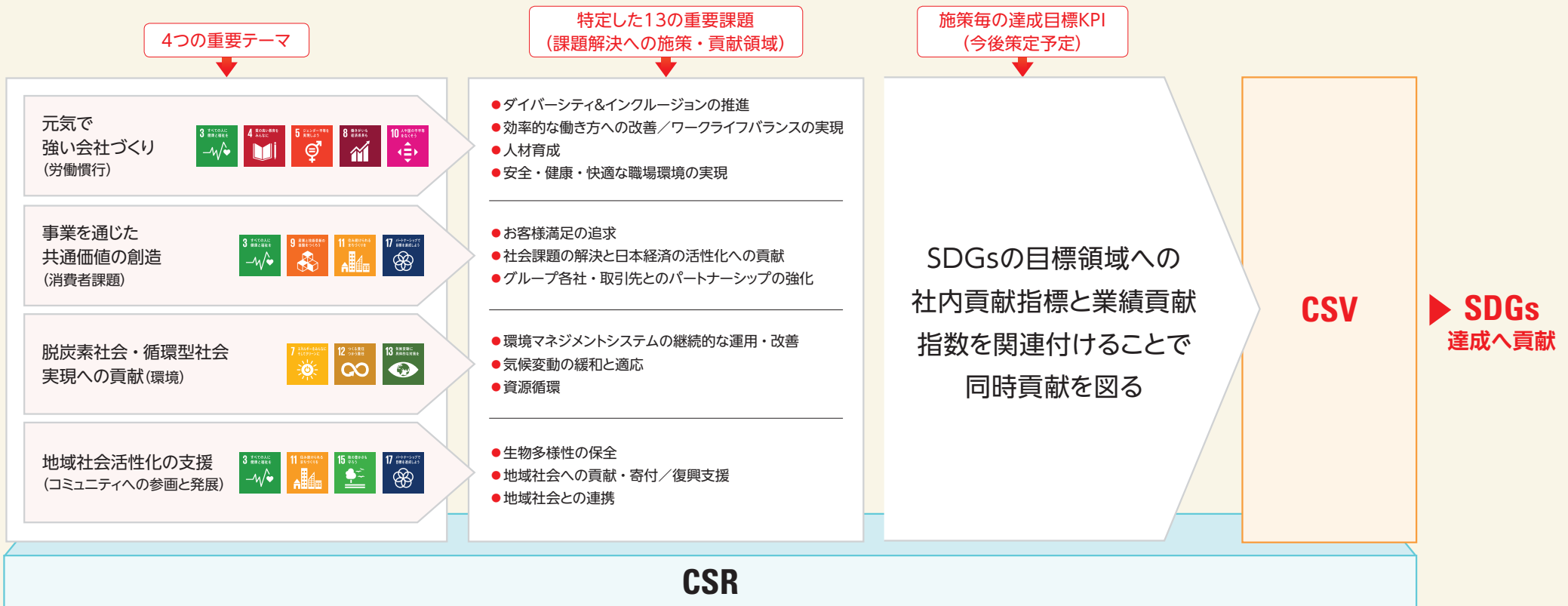
2015年にSDGs(持続可能な開発目標)とパリ協定が採択され、社会課題の解決に向けて国際社会が連携して取り組んでいくことがグローバルレベルでの共通認識となり、企業にも主体的に取り組むことが期待されています。

当社グループは、中期経営計画に基づいたCSV戦略を全社一丸で推進することで、SDGsにも積極的に貢献していきます。

## 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。

2017年度に見直した4つの重要テーマ、「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」に対して、それぞれSDGs達成に向けたコミットメント、アプローチを設定し、SDGsが掲げる課題に及ぼす影響をしっかりと把握・管理しながら、一方ではSDGs達成に向けた取り組み効果を最大化します。



[社内ダイアログ]

テーマ 「SDGs 達成に向けてリコーリースが貢献できること」

「SDGs達成に向けて当社が貢献できること」をテーマに主要部門のリーダーが集まり、SDGsに関する意見交換を実施。リコーリースにおけるSDGsの位置付けや今後の取り組みの方向性などを議論しました。(意見交換前にはSDGsに関する勉強会等も実施)

SDGsに取り組むことは、中計に掲げるビジョン「[リース]の先へ」の実現や、持続的な成長を目指す上では有用・必須であるとの意見が多く、SDGsへの取り組み姿勢を社内外に示すべく、方針を策定することを決定しました。



ダイアログ参加者の主な意見

課題があるところに社会やお客様のニーズがある、言い換えればSDGsは今後の当社のビジネスの方向性やヒントを示してくれる道標といっても過言ではありません。すでに一部の部門ではSDGsを軸に戦略を立案していますが、全社的に足並みを揃えてSDGsを戦略に落とし込んで実行していくことは、当社のサステナブルな成長を見据えても正しいアプローチであると考えます。

常務執行役員 事業戦略本部長 中村 徳晴



社会課題を解決しなければ、社会や市場はおろか我々の生活も成り立たない、つまりSDGsに貢献することは企業の使命と言えます。今回、ソーシャルイノベーション本部を立ち上げた背景には、当社の姿勢を社会へ示すためでもあります。今後も、当社の強みを活かしながら、さまざまなステークホルダーと積極的に連携し、社会課題の解決に事業を通じて貢献していきます。

執行役員 ソーシャルイノベーション本部長 黒木 伸一



SDGsに取り組む意義や目的を会社全体で共有することが重要と考えます。皆さんの仕事は社会やお客様の役に立ち、つながっています。日常の業務を点ではなく、線で捉えて、自分の仕事は社会や会社の中で、どのように貢献できているかを改めて理解できれば、仕事のやりがいはもちろん、これまでにない発想も生まれ、イノベーションも創出できるのではないのでしょうか。

人財本部 人事部長 荒木 優一

少子高齢化や人口減少が進み、将来の労働力不足が懸念されています。そうした中、経団連ではIoTやAI等を活用した「Society5.0」の実現を通じたSDGsの達成を目指しています。当社でも与信業務のAI化に取り組みを始めましたが、社内の業務効率化や与信精度の向上だけでなく、社会に貢献できるビジネスも視野に開発を進めることが重要だと思います。

BPT本部 情報戦略部 システム企画課長 野田 拓也



社会課題が多様化・複雑化する中、一企業で解決できることには限界があります。当社には中小企業を中心に約40万社のお客様、6,000社のお取引先様とつながっている強みがあります。SDGsに貢献する上では、目標17にもあるように、ステークホルダーとの協働が鍵であり、今後どのようにより良い関係を築けるかを模索していくことが必要ではないでしょうか。

CS-Hub企画本部 CS第一部長 佐々木 麻利

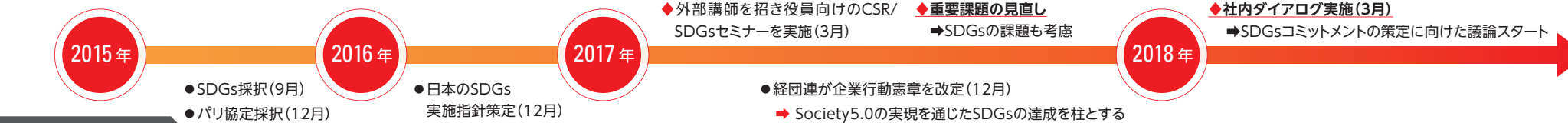
SDGsといえば、事業において社会課題の解決に貢献すること、CSV(攻めのCSR)の取り組みがフォーカスされがちですが、我々の事業がSDGsの達成にマイナスな要因を与えていないかを検証することを忘れてはいけません。CSR推進室としては、誠実、着実に社会的責任を果たすことを前提として、全社員が一丸となりCSVを推進できるようサポートしていきたいと思えます。

経営管理本部 経営企画部 CSR推進室 室長 大塚 武志



SDGsコミットメント策定までの主なプロセス

リコーリースの取り組み



SDGsに関する社会動向

外部識者との意見交換

2017年度のマテリアリティ見直し時に意見を頂戴した株式会社日本政策投資銀行の竹ヶ原氏と、社内議論をもとに作成したSDGsコミットメントについて意見交換を実施しました。

意見交換では、まずSDGsコミットメント策定に至る背景やプロセス、ドラフトについてご説明し、今後の取り組みの方向性などについて意見交換やご助言を頂戴しました。



第三者意見

サステナビリティレポート2018のハイライトは、昨年度に見直された4つの重要テーマに対応するSDGs達成に向けたコミットメントを新たに設定したことでしょう。SDGs Compassでいえば、ステップ2「優先課題を決定する」に該当する取り組みですが、貴社の場合は、①マテリアリティ分析の深耕にSDGsを用いていること、②検討段階で企画部門のリーダーが議論を重ねるなど、ボトムアップ型のアプローチを講じていること、③その過程で、中計ビジョン「[リース]の先へ」との整合性が強調され、早くもステップ4「経営との統合」が意識されていること、など、SDGs活用に関して、幾つかの先進的な要素を含んでいます。こうした新しいコンセプトを取り入れる柔軟さからは、経営層の意識の高さと風通しの良い社風が窺えます。

今後は、この新しいコンセプトを隅々まで広く定着させ、貴社ビジネスモデルの差別化につなげていくプロセスが注目されます。トップコミットメントにおいて、瀬川社長は、社員一人ひとりが社会や顧客の課題への貢献を認識することの重要性を指摘しておられますが、SDGsコミットメントはその重要なツールと考えられます。金融サービスは、何

らかの課題に対するソリューション提供ですから、課題のある所にこそビジネスチャンスがあります。従って、従業員みなさんにSDGsが共有され、社会課題や顧客課題の解決と業務を一体的に考えて動く風土が整えば、40万社に及び取引先とのコミュニケーションを通じて、非常にユニークな価値創造ストーリーが提示されるでしょう。この点、金融サービス本部をソーシャルイノベーション本部という拡張性に富んだ名称に改めたことのメッセージ性は強く、今後、「[リース]を超えて」同本部のターゲットが拡大するに連れ、SDGsコミットメントの範囲の拡大や内容の深化が進んでいくことを期待させます。加えて、マテリアリティという次のテーマも視野に入ってきます。今後の展開を楽しみにしております。



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

今後の展開

国連によるSDGsの採択は、これまでリコーリースが積極的に取り組んできた環境保全活動、社会貢献活動のみならず、事業活動そのものの正当性(又は意義)を裏付けるものとなりました。

今回策定いたしましたリコーリースSDGsコミットメントは、当社グループが社会市民として将来にわたって、さまざまなSDGsの目標達成に貢献していくことを宣言するものです。

もちろんこれからも企業体として、売上、利益、企業価値などを成長させることでステークホルダーの皆様のニーズに応えてまいります。その事業活動の中で常にSDGsと私たちのコミットメントを意識することで、お客様、社会の視点で物事を考えることができ、成長と社会への貢献が両立できると確信しています。

このコミットメントをベースとし、今後SDGs貢献目標の具体化や事業成長戦略との整合を通じて、さらに高いレベルの活動にしてまいります。



取締役、執行役員  
戸谷 浩二

TOPICS

リコーグローバルエコアクション2018

国連が定めた6月5日の「世界環境デー」と連携して、全世界のリコーグループ社員が一体感を持って意識向上を図るイベント「RICOH GLOBAL ECO ACTION」を2006年度より継続して実施しています。2018年度は、株式会社リコーの加藤執行役員(サステナビリティ推進本部長)による「サステナビリティセミナー」を開催し、日本企業として初めて参加した国際的なイニシアチブRE100に関する今後の展開や、SDGsの達成に向けたリコーグループとしての取り組みを共有しました。



組織長以上85名が参加

SDGsコミットメント策定までの主なプロセス

リコーリースの取り組み

2018年

- ◆社内関連部門と意見交換を重ね SDGsコミットメントのドラフトを作成(5月)
- ◆外部識者とSDGsコミットメントの内容等について意見交換を実施(6月)

◆SDGsコミットメントを  
経営会議で  
審議・承認、公表(8月)



# 働き方改革プログラムの推進 ～元気で強い会社を目指して～

当社では、中期経営計画の組織能力強化戦略の一つに「社会、市場、働き方の変化に対応した人財マネジメント」を掲げています。これまで当社は、業務改善や効率化による人件費などの固定費抑制に取り組んできましたが、今後はこれまで推進してきたダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントを土台に、個人と組織の力を最大化する当社ならではの「働き方改革」を積極的に推進することで生産性を向上させ、元気で強い会社の実現を目指します。

当社の働き方改革は、「キャリア改革」「ワークスタイル改革」「報酬・処遇改革」の3つからなり、この3つの改革を連動させて推進していくことが重要です。また、働き方改革を進める上では、社員一人ひとりの仕事に対する意識を変革することも鍵になります。当社が掲げるビジョン「リースの先へ」を実現するためには、何よりも重要な取り組みと位置付け2018年度から、「働き方改革プログラム」として強力に推し進めています。



人財本部 人事部 人事課 アシスタントマネージャー  
山越 昭明

プログラムは各本部を横断した活動となっています。PMOの役割は、コミュニケーションを促進させ、プログラム間の足並みを揃えることで、効率的な施策の実現を支援することです。リコーリース社員が個々の能力を最大限に発揮できる環境(制度/IT/ロケーション)をつくり、まずは5年後、「リコーリースで働いて良かった!」と自信を持って言える『働き方改革プログラム』を目指し支援したいと考えています。  
※PMO=Program Management Office(全社目標達成のためのプロジェクト群を全社横断でプログラム単位にまとめて、PDCAを回しチェック・支援する組織)

PMO(プログラム・マネジメント・オフィス)アシスタントマネージャー  
島添 法子

## 元気で強い会社の実現

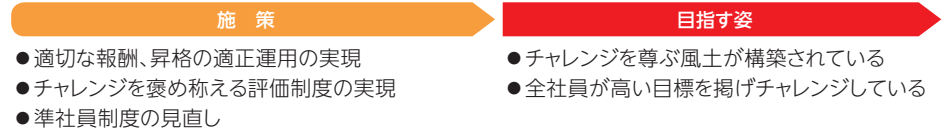


### 報酬・処遇改革

業績貢献に報いる報酬制度の導入により、社員の成長意欲の向上、チャレンジ精神を促進する仕組みづくり

キャリア形成・仕事内容と報酬・処遇の関係をオープン化

#### ～主体的でチャレンジングな社員の輩出～



### キャリア改革

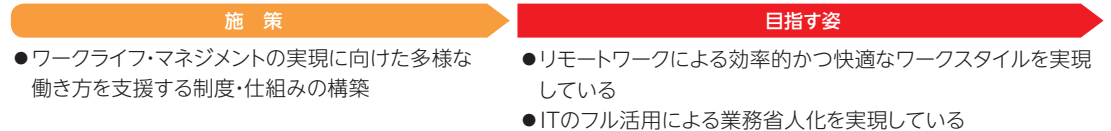
新しい事業に必要な知識やスキルを社員が自発的に習得し、キャリアを形成していく仕組みづくり

知識やスキル習得に費やす時間を確保、時間制約のある社員の柔軟な労働環境を整備

#### ～事業改革に必要なプロ人財の獲得・育成～



#### ～ワークスタイル変革と高い労働生産性の同時実現～



### ワークスタイル改革

新しい事業に必要な知識やスキルを社員が自発的に習得し、キャリアを形成していく仕組みづくり



# 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

## D&Iとワークライフ・マネジメントの推進

### 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作っている。

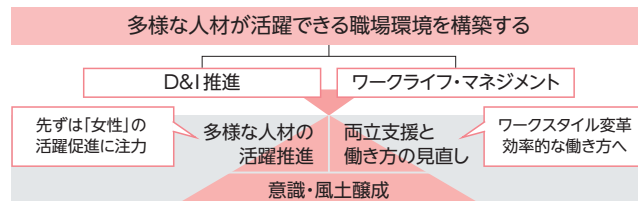
企業価値の向上：社員一人ひとりのやりがい(活躍)の実現

### 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<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup>当社では、「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。



## 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ました。主な改訂としては、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、両立支援制度等を見直しました。なお、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・処遇制度への改定の必要性が認識されました。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)の観点などから、2017年度に希望者には正社員登用審査を実施し、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」

- ❶失敗を恐れずチャレンジする文化の醸成
- ❷若手社員の意欲の向上
- ❸透明性・納得感のある評価・処遇制度の実現
- ❹業界で卓越した専門家の育成・輩出
- ❺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(2014年度～)

#### 2014年度

- 社長と全社員の面談を実施
- ダイバーシティカウンシルの活動開始
- 時間年休制度の導入
- 育児短時間勤務制度利用期限延長

#### 2015年度

- 新人事制度の策定
- 資格制度、評価制度の見直し
- キャリアリカバリー制度の導入
- 社内公募制度の実施
- ダイバーシティフォーラムの開催(以降年1回開催)
- ファミリーデーの開催(以降年1回開催)
- 女性向けキャリア研修の実施
- 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を実施
- 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

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**ぐるみん取得**(東京労働局)

2015年12月に**プラチナぐるみん認定取得**(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**





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

<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>10 人や国の不平等をなくそう</p>
------------------------	---------------------	------------------------

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

## CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

### 目標

- 女性管理職比率 2020年 20%
- 障がい者雇用比率 2.5%
- 介護離職ゼロ

### 進捗 (2017年度実績)

- 女性管理職比率 13.3%
- 障がい者雇用比率 2.15%
- 介護離職者数 1名

### 課題

中計ビジョン「リースの先へ」を実現するためには、お客様に対して新しい価値・高い価値を提供し続けることが不可欠であり、そのための新しい商品・サービスを生み出すためには、「ダイバーシティ」と「インクルージョン」が不可欠です。社員一人ひとりが多様な価値観・考え方を受け止め、認め合い、またそれらが組み合わせることでイノベーションが生まれます。一人ひとりが持っている能力を存分に発揮し、随所で光り輝く「元気で強い会社」を実現していきます。

## 2017年度の主な実績・成果



「えるぼし」最高位の  
3段階目認定 (厚生労働省)

女性管理職育成研修を開始

イクボス宣言を実施

## 多様な人材の活躍推進

当社では、D&Iは人材マネジメントの基本であると考え、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・性自認などに関係なく多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境づくりを進めています。D&Iは、一人ひとりが互いの個性や特性、価値観などの違いを認め合い、尊重し合うことで、人は皆違うからこそ尊いという考え方に立つものです。今後もD&Iを一層推進し、多様な人材・能力を最適に組み合わせ、組織力を最大化することでイノベーションを生み出し、新たな価値の創造につなげていきます。

## 女性の活躍推進

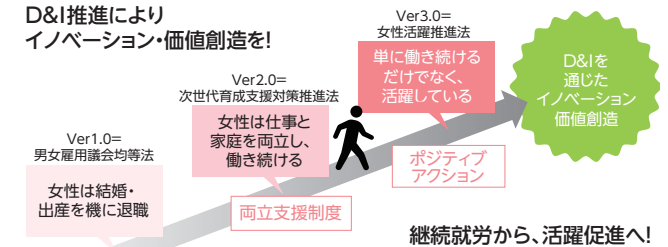
当社は、社員の約半数を女性が占めることから、女性の活躍が今後の当社の発展の原動力になると考え、女性活躍を積極的に推進しています。現在、女性取締役1名、執行役員2名、理事1名を登用、女性管理職比率は13.3%となっており、2020年までにその比率を20%まで引き上げることを目指しています。

2017年度は、近い将来管理職となり得る女性社員の早期育成・強化を目的に、女性社員自身と、育成する立場の上司を対象とした女性管理職育成研修を開始しました。なお、今回の研修受講者から新たに管理職が5名登用(2018年4月1日付)されました。なお、次の管理職を目指すリーダー格の社員のうち、女性の割合はすでに50%となっており、女性活躍の裾野は確実に広がっています。

また、当社は、こうした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、2017年6月26日付で、厚生労働大臣より「えるぼし」の最高位である3段階目の認定を受けました。今後も、個々のライフステージやキャリア目標、適性・能力を反映さ

せた人事上の仕組みの改革をさらに推し進め、社員の自己実現と活躍を後押ししていきます。

## D&I推進によりイノベーション・価値創造を!



## 女性管理職育成研修 参加者の声

### REPORT

研修では、自身のキャリアの棚卸をすることで今後のキャリアを考える貴重な場となりました。また、自分らしいリーダーシップや理想の姿を掲げ、上司や外部講師からフィードバックを受けながら実際の業務で実践できたことは、とても勉強になりました。今回の経験を活かし、自身の成長はもちろん、会社の成長にもつなげていきたいと思えます。

## 障がい者が働きやすい職場環境づくり

当社は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、障がい者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。なお、2017年度は拡大鏡入替や読上ソフトの導入など、視覚障がい者への支援を拡充しました。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めます。

# ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

## 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。

## 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。

これまで当社では女性活躍推進をはじめとしたD&Iを推進してきましたが、今後はLGBTに対する理解促進のための活動にも取り組んでいきます。まず、2018年4月に、社長がLGBTへの取り組み姿勢を社内へ発信するとともに、人事制度や福利厚生制度を改定しました。

### ■ 具体的な取り組み(一部、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
- ③社内啓蒙活動の実施/社外活動への参画/LGBTフレンドリーな商品・サービスの開発

※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:セクシャ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。

## FOCUS



ダイバーシティカウンシルの活動はこちら

[http://www.r-lease.co.jp/csr/diversity/promotion\\_system.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/diversity/promotion_system.html)

## ダイバーシティカウンシルの活動

当社のD&I、ワークライフマネジメント推進活動は、「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。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。

2017年度は「アンコンシャスバイアスのない職場づくり」をテーマに活動を展開、外部講師を招き研修等も実施しました。また、3回目を迎えた2017年度のダイバーシティフォーラムでは、2016年度にイクボス企業同盟に加盟したことを受けて、イクボスセミナーを開催しました。

### 目的と役割

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

### ■ 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
- ファミリーデーの開催
- D&I関連の情報発信[社内報、ホームページ]
- ダイバーシティ意識調査の実施
- 女性管理職育成研修の実施

### ファミリーデーを開催しました

『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てもらおうという主旨で実施しています。

3回目の開催となる今年度は、本社事業所の他に、北海道支社と中国支社でも初めて開催しました。



## TOPICS

### イクボス宣言

2017年7月に、全役員・組織長を対象に「イクボスセミナー」を開催しました。イクボス界の第一人者、NPO法人ファザーリングジャパン代表理事の安藤氏をお招きし、「上司が変われば職場が変わる!働きやすい職場づくりと業績UPのマネジメント術」をテーマに講演いただいた後、参加者全員でイクボス宣言を実施しました。イクボスを意識することで、一人ひとりがいきいきと働きやすい職場環境をつくるための第一歩となりました。

※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。





## 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

当社は、ワークライフ・マネジメントを企業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

## 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 (2017年度実績)

- 総労働時間 1,699時間
- 残業時間 10.4時間
- 有給休暇取得率 84.8%

### 課題

高い労働生産性を実現するためには、多様な人材と多様な働き方を受け入れ、個人と組織の力を最大化する労働環境(多様性/人材育成・報酬処遇)を構築することが不可欠です。

時間と場所にとらわれない柔軟な働き方が選択でき、社員一人ひとりが仕事とプライベートを充実させ、自己成長を図り、生涯にわたって健康でかつ働きやすい環境を構築していきます。

## 2017年度の主な実績・成果

カジュアルフライデーを導入

在宅勤務・サテライト勤務の試行開始

## 両立支援の充実

当社では、ワークライフ・マネジメントを企業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たと考えています。

### 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

当社は、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。その結果、2017年の年休取得率は84.8%(平均取得日数16.2日)を実現しています。

## 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に、従業員が個性と能力を十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が多様化し、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勤務や時差勤務制度を導入しています。2017年度からは、在宅勤務・サテライト勤務の試行を開始しました。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

#### 在宅勤務・サテライト勤務の試行とモバイルワークの実施

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2017年度から試験的に導入しています。

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などの取り組みも始めました。



仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度・取り組みはこちら  
<http://www.r-lease.co.jp/csr/diversity/info.html>  
[http://www.r-lease.co.jp/csr/diversity/activity\\_report.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/diversity/activity_report.html)





## SDGsコミットメント

# 人材育成

関連するSDGs

4  
質の高い教育を  
みんなに



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

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。
- 会社の成長を大きく左右する管理職の人材育成を強化する。

# 人材育成

## 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 (2017年度実績)

- 指定資格取得数の前年度比2倍、採用計画を100%実行

### 課題

著しい環境の変化に対応していくため、当社の定めるプロフェッショナル人材が多数輩出され、その人材が事業改革を牽引していく姿を目指しています。実現するためにはプロになることに強い意欲を有し、そのための努力を惜しまない人材の育成が急務です。仕事を通じて、自分自身が成長できていることを実感する社員を増加させるために、会社は社員の成長や能力開発の機会を十分に提供していくことが重要です。

## 2017年度の主な実績・成果

「リコーリーストップタレント(RLTT)」プログラム導入

「1on1ミーティング」の実施

「アビリティ・マッププロジェクト」の実施

## プロフェッショナル人材の育成

当社は、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を強化しています。なお、2017年度は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。今後も社員のキャリア形成を支援していきます。

### 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

### TOPICS

## 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年度に開始しました。戦略ロケーションの実施、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。

## 組織能力強化に向けた施策

組織内の相互コミュニケーションの活性・深化は、個人の成長はもとより組織の成長に欠かせません。当社は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きます。

## 新卒採用と育成システムの確立

当社は、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。

### TOPICS

## アビリティ・マッププロジェクト

中期経営計画「リコーの先へ」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。2017年度は、各職務における人材に必要なマインド・スキル・知識・技術の定義を行い、それに伴った採用要件や採用活動の見直しを進めました。今後は、アビリティ・マップを評価や育成、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ます。



採用情報はこちら

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





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発展の基盤です。当社は、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、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

## 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 (2017年度実績)

- 健康診断受診率 100%
- 喫煙率 20.7%

### 課題

当社は生活習慣病をはじめとした健康リスク全般について重症化を未然に防ぐことが重要と考えています。そこで健康診断の要二次検診対象者につき、適宜適切なフォローにより完全受診を実現し重症化予防に注力します。また、本社と地方拠点での健康アプローチの地域格差も課題と認識しており、情報共有や機会提供を工夫することで地域差を縮小し、健康リテラシーの向上に努めます。

## 2017年度の主な実績・成果

乳がん検診受診率 83.4%      子宮がん検診受診率 89.0%

年次有給休暇取得率 84.8%

「健康経営銘柄2018」  
選定

「健康経営優良法人2018」ホワイト500  
2年連続認定

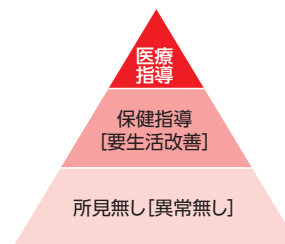
## 健康経営の推進

当社は、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、早めの受診を勧奨し受診率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、予防的観点から婦人科検診の受診率向上に取り組み、乳がん検診受診率は8割を超えています。

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、生活習慣病予防のきっかけづくりとして「健康セミナー」を毎年開催しています。

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、要注意者への個別フォローを行いました。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。



## 産業保健体制強化

当社では、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。今後は、本社と各拠点の健康に関する情報格差の解消に向けた取り組みを強化する予定です。

## 長時間労働の抑制

当社は、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11月にはカジュアルフライデーを導入、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前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

当社は、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、2017年度は20.7%（2016年度:23.1%）となっています。

### TOPICS

## 「DBJ健康経営格付融資」による資金調達の実施

当社は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）より、「DBJ健康経営格付」において、従業員の健康配慮への取り組みが特に優れているという最高ランクの格付を2018年3月に取得し、本格付に基づく資金調達を実行しました。



健康経営に関する主な取り組みはこちら

[http://www.r-lease.co.jp/csr/labor\\_practice/lab\\_safe.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/labor_practice/lab_safe.html)



## 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

## 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%
- 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 (2017年度実績)

- 金融サービス営業利益構成比 20.6%
- ファクタリング取扱高 720億円
- 集金代行サービス取扱件数 1,819万件

### 課題

高齢者が入居可能な賃貸住宅の不足が課題の一つとしてあります。そこで家主の危惧するリスクをカバーできるサービスを開発・提供するために、まずは当社自身が高齢者への賃貸住宅提供を開始し知見を得ようと、新たに住宅賃貸事業に参入しました。

一方、再生可能エネルギーの日本における普及については欧米諸国と比べるとその進捗は遅れていると言われていいます。また、電源の多くは太陽光に偏っています。

国内における再生可能エネルギーの普及には太陽光以外の新たな電源の開発や取り組みも必要だと考えています。

## リコーリースの提供価値

当社は、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。当社は、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しています。

また、リコーグループの一員である当社は、メーカー系リース会社として、グループ各社が持つ強みを組み合わせることで社会の発展やお客様の満足に資する新たなサービスを創造しています。

これからも、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・商品を提供できる企業を目指します。

### TOPICS

#### ソーシャルイノベーション部の新設

少子高齢化による社会の変化・多様化から生じる社会課題の解決を目指し、既存の業種や商品・サービスに捉われず、ハード・ソフト両面から市場やお客様のニーズに貢献することを明確にするため、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」に改めました。当社はこれまで、住環境分野において「住宅ローン」「マンション管理組合向けローン」「リノベーション融資」「Casaダイレクト(集金代行付家賃保証サービス)」「家主ダイレクト(個人オーナー向け、孤独死保険付帯集金代行付家賃保証サービス)、介護分野においては「介護報酬ファクタリング」など、時代が求めるさまざまなサービスを展開してきました。これまで培った知見やネットワーク、アライアンスを積極的に活用し、高齢化や人口減少により発生する多様な社会的課題の解決に貢献します。

## 新中期経営計画～事業成長戦略～

新中期経営計画では、営業利益に占める金融サービス事業の構成比を現状の19.2%から30%に高めることを目標に掲げ、社会課題の解決につながるサービスの開発・提供に一層注力していきます。

### 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リングモデルの提供と戦略的な提携による関係強化
- 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①×②×⑤

### 多様化する集合住宅の課題解決

当社はこれまでも住環境分野においてさまざまなサービスを展開してきました。2017年8月、日本総合住生活株式会社（以下、JS）と業務提携により賃貸住宅市場における新規ビジネスの展開を始めました。本提携を通して、団地等の集合住宅における建物の老朽化や少子高齢化によるコミュニティの活力低下等、多様化する集合住宅の課題解決を協働して推進していきます。取り組みの第一弾としては、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」の提供を開始します。今後も、多様な方々が安心して暮らせる仕組みを提供し、少子高齢化や地域社会へ貢献していきます。



#### ■ 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

取組  
第1弾

- 大規模修繕・改善等「団地再生ローン」開始  
→ 今後もさまざまなサービス、事業を展開予定

## 事業成長戦略③×④

### 再生可能エネルギー普及への挑戦

当社は、2017年度にリコーグループ各社と「地方公共団体向け環境事業拡大プロジェクト」を立ち上げました。CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組む地方公共団体等に対し、コンサルティングからファイナンス、設備導入、保守・運用など、再生可能エネルギーの活用に関するノウハウをグループ一体で提案します。本プロジェクトを通じ、間伐材を使用した「バイオマス」や地域河川を利用した「小水力」など、太陽光以外の再生可能エネルギーへの取り組みも推進し、事業の拡大を目指します。

また、当社はこれまで太陽光発電設備に対するリース契約・割賦販売契約を多数手掛けてきましたが、そのほとんどは野立て式によるものでした。今後は屋根置き型の契約にも注力し、増加が見込まれる物流施設や工場等の屋根を活用した太陽光発電事業への需要にも対応し、再生可能エネルギーの普及ならびに持続可能な社会の構築に貢献していきます。

#### TOPICS

### IoTを活用した集合住宅の効率的な管理方法の確立に向けた実証実験の開始

現在、日本では、主に人口減少などに起因する空き家の急増に伴い、換気・通水・清掃作業や防犯対策などの空き家管理に係る負担が深刻化しています。

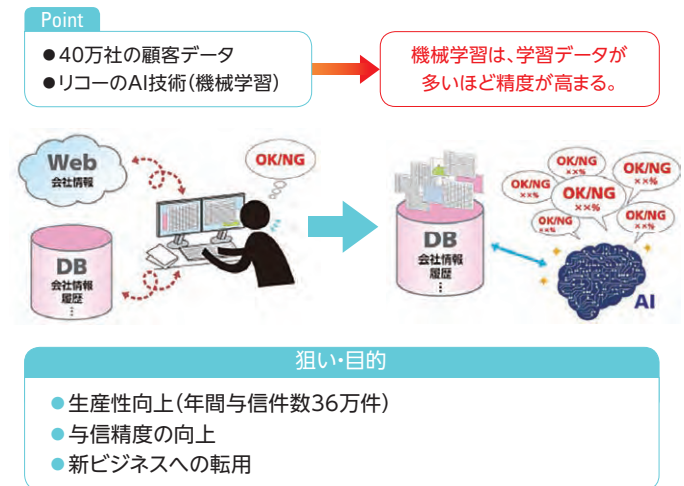
JSと当社は、従来の人手を中心とする空き家管理に替わる、IoT技術を利用した効率的な管理方法に着目しました。そこで、集合住宅管理における技術・ノウハウ・体制に強みを持つJSと、金融サービス・不動産関連の知見やネットワークに強みを持つ当社に、IoT Platformの構築・運用ノウハウを保有するNTTコミュニケーションズ株式会社を加え、最先端のIoT技術を活用した集合住宅における効率的な管理運用・防犯強化方法の確立に向けた実証実験を開始しました。

## 事業成長戦略②×③

### AI技術を活用した与信モデルの構築

当社は、2016年度よりリコーICT研究所と共同で与信業務をAI化する実証実験を進め、当社が保有する大量の与信データとリコーICT研究所が有するAI技術の一つである機械学習を組み合わせることで、精度の高い与信モデルを開発しました。2017年9月より開始した実データに基づく検証を経て、2018年1月より当社での与信業務に活用しています。これにより、与信時間の短縮によるベンダーに対する満足度の向上とともに、更なる業務の効率化と与信精度の向上を同時に実現することを目指します。

また、社内業務への適用だけではなく、与信業務負担に課題を抱える企業向けのBPOサービスや企業間取引の貸倒を保証するサービスの展開も検討していきます。



# 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善

## 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 (2017年度実績)

※P27、「2017年度の環境目標と実績」参照

### 課題

地球環境問題は対策が遅ればかげがえのない地球を回復不能な状態にまで損なう危険性があります。

リコーグループでは国際社会で合意されたパリ協定やSDGsを視野に、持続可能な地球環境を維持するため「脱炭素社会の実現」と「循環型社会の実現」を目指す「環境宣言」を掲げ活動を継続しています。当社グループも環境方針に基づき、さまざまな環境問題の解決に取り組むことで地球再生能力向上に寄与するために環境経営に注力していきます。

## 2017年度の主な実績・成果

環境経営度評価システム  
2017年度総合得点率

86.6%

日本経済新聞社主催  
第21回日経環境経営度調査

金融部門第2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。

## 環境マネジメントシステム

当社グループは、企業理念や環境方針、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

2017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。

### 内部監査員の声

2017年度は、本社サイトと福岡事業所を担当しました。マネジメントシステムの有効性と環境目標の達成状況を確認することに重視した内容となりました。地域性など多少の温度差はあるものの推進担当者の意識は高く、メンバーへの浸透も確認できました。

今後は、内部監査員の質を上げていくことが重要と考えます。チェックするだけの時間ではなく、現場と一緒に考えて、アドバイスできるようなスキルを身につけていきたいと思っています。



EMS報告はこちら

[http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env\\_plan.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_plan.html)



# 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善

## 2017年度の環境目標と実績

2017年度のCO<sub>2</sub>排出削減目標(926t-CO<sub>2</sub>以下)は達成しました。達成要因は、社用車両のガソリン使用量が大幅に削減できたことによります。一般廃棄物削減目標は、保管期限を迎えたリース契約書の廃棄による影響で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。2017年度より新たな目標として設定したリース資産の適切な回収促進についても目標を達成しました。

### 2017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	2017年度			2018年度	
		目標値	実績	評価	目標値	
環境経営度評価結果	グリーン事業		AAA-866点	○	事業を通じた環境負荷低減	
	事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出削減				事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出削減	
	環境コミュニケーション				グリーン事業	
CO <sub>2</sub> 排出削減	CO <sub>2</sub> 総排出量	926.0t-CO <sub>2</sub> 以下	900.3t-CO <sub>2</sub>	○	906.0t-CO <sub>2</sub> 以下	
	ガソリン使用でのCO <sub>2</sub> 排出量	447.0t-CO <sub>2</sub> 以下	427.2t-CO <sub>2</sub>	○	406.0t-CO <sub>2</sub> 以下	
	電気使用でのCO <sub>2</sub> 排出量	479.0t-CO <sub>2</sub> 以下	473.1t-CO <sub>2</sub>	○	500.0t-CO <sub>2</sub> 以下	
	空調用熱でのCO <sub>2</sub> 排出量					
I. コピー・プリント用紙の削減	新規構入量 A4換算枚数	600.00万枚以下	565.08万枚	○	560.00万枚以下	
	用紙削減率	21.0%以上	19.6%	×	21.0%以上	
II. 廃棄物の削減	全排出量	42.0t以下	43.8t	△	42.0t以下	
	再資源化率	98%以上	98.6%	○	98%以上	
III. 省エネルギー	電力使用量	640,000kwh以下	656,292kwh	△	650,000kwh以下	
	空調用熱	1,752GJ以下	1,620GJ	○	1,600GJ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	200MW以上	241MW	○	280MW以上	
	グリーン事業・サービス収益	720億円以上 同売上高原単位24%以上	739.7億円 24.3%	○	757億円以上 25%以上	
V. 3Rの推進	物件回収率	65%以上	66.9%	○	67%以上	
	除却処分比率	2.5%以下	2.2%	○	2.0%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	参加人数前年比5%増	80名	○	84名	
VII. グリーン購入を優先	グリーン購入金額	PPC用紙	100%	100.0%	○	100%
		事務用品	100%	99.6%	△	100%

土地汚染履歴調査：当社の主要事業所ビルのうち 23 か所で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。

## 環境経営度評価システム

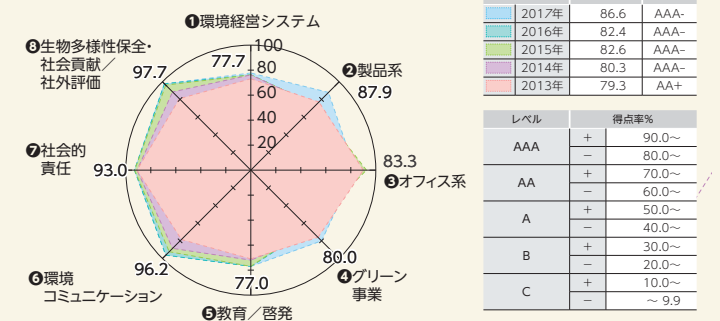
当社は、独自の環境経営度評価システムによって、自社の環境経営をさまざまな角度から点検しています。この仕組みは、事業を通じた環境貢献や環境負荷に対する「自らの位置付けを知る」ためのツールとして、中長期的環境目標や年度方針の策定に活用しています。

2017年度は評価項目の見直しを行いました。社会からの要請や環境の変化に適応したことにより精度の高い評価システムになりました。

2017年度は以下の結果となりました。

②製品系の項目では、リース満了時の物件回収を新たな目標とし、回収率の向上に繋がったことが評価され14.3%上昇しました。④グリーン事業の項目では、グリーンリース事業の増加、再リース売上高の増加が評価され13.3%上昇しました。一方、⑤オフィス系項目はCO<sub>2</sub>の排出量削減が大きく評価されたものの、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。以上から、総合得点率では2016年度比4.2%アップとなりました。この結果を踏まえ、2018年度は引き続き②製品系と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。

2017年度環境経営度評価結果



レーダー・チャート周囲の数字は、得点率 = (得点 / 満点) × 100% 満点:1,000点 いずれも2017年度の得点率を表します。

環境経営度評価システムはこちら  
[http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env\\_burden.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_burden.html)

# 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:2017年4月1日～2018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

### 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7%増となりました。

#### 2. 環境保全効果

社用車両のガソリン使用量削減が大きく寄与し、グループ全体で49.9tの削減に成功しました。エコカーへの入替や、レール&レンタカーの使用、効率的な働き方の実践効果によるものです。用紙使用量は9万枚の削減となりました。

#### 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195万円を計上、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507万円を計上し、事業エリア内活動効果は702万円となりました。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、昨年度比27百万円増となりました。

#### 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740億円となりました。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。その中でも環境配慮型製品、再生可能エネルギー設備の取扱高増加により、前年度より45億円増加しました。売上高原単位も増加となりました。

### [1] 環境保全コスト

(単位:百万円)

分類	2016年度		2017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	4.67	9.40	—	9.26
(1) 地球環境保全コスト	3.67	3.30	省エネ (パソコン入替など)	5.93
(2) 資源循環コスト	1.00	6.10	省資源化 (用紙削減など)	3.33
2. 上・下流コスト	0.00	302.32	リース終了機器の回収費・処理費等	0.00
3. 管理活動コスト	0.00	59.24	環境活動コスト、CSR報告書の制作費など	0.00
4. 社会活動コスト	0.00	2.39	緑の募金	0.00
合計	4.67	373.35	—	9.26

### [2] 環境保全効果

項目	2016年度	2017年度
	環境負荷削減量	環境負荷削減量
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	18.60	49.90
NOX 排出量 (t)	0.10	0.10
廃棄物最終処分量 (t) (テクノレント除く)	0.05	△ 0.01
用紙削減枚数 (対前年度差:万枚)	△11.91	9.22

### [3] 経済効果

(単位:百万円)

分類	2016年度	2017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	8.04	—	7.02
(1) 地球環境保全経済効果	2.60	省エネ(ガソリン、電気の削減など)	1.95
(2) 資源循環経済効果	5.44	省資源化(用紙削減など)	5.07
2. 上・下流経済効果	2,763.34	リース終了機器の売却売上	2,790.23
合計	2,771.38		2,797.25

### [4] 環境負荷

項目	2016年度	2017年度
	総量	総量
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> ) (オフセット後)	1,089.30 (871.4)	1,039.3 (831.5)
NOX 排出量 (t)	1.91	1.82
廃棄物最終処分量 (t) (テクノレント除く)	0.61	0.62
用紙使用量 (万枚)	722.41	713.19
廃棄物排出量 (t)	293.27	312.84
一般廃棄物 (t)	46.86	48.06
産業廃棄物 (t)	246.41	264.78

### [5] 環境経営指標

指標	2016年度	2017年度
環境収益率： 経済効果 環境保全コスト	7.42	7.02
グリーン事業収益指数 (億円) *1	146.60	155.78
グリーン商品・サービス収益 (億円)	694.51	739.705
グリーン商品・サービス収益 売上高原単位 (%) *2	23.90	24.30

\*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



環境会計はこちら

[http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env\\_account.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_account.html)



## SDGsコミットメント

# 気候変動の緩和と適応

関連するSDGs

7

エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに



13

気候変動に  
具体的な対策を



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

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

## 背景

CO<sub>2</sub>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

## CSR中期経営計画の目標・進捗・課題

### 目標

- CO<sub>2</sub>削減目標 (CSR中期計画目標)  
2019年度目標1,022t-CO<sub>2</sub> (2016年度実績6.0%減)
- 環境関連分野取扱高 500億円

### 進捗 (2017年度実績)

- 1,039t-CO<sub>2</sub>
- 環境関連分野取扱高 315億円

### 課題

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。

リコーグループでは、「脱炭素社会の実現」を目指し、RE100に日本企業で初めて参加するなど、課題解決に積極的に取り組んでいます。リコーリースにおいても、温室効果ガスの削減に向けて、2030年、2050年の中長期目標を掲げ、その達成を目指し活動しています。今後は、グループ各社との協業・協力で強みを活かし、またお取引先様やNGO・NPOなど民間との連携で環境課題の解決につなげていきたいと考えています。

## 2017年度の主な実績・成果

CDP2017気候変動プログラム

「A-」評価

## 中長期CO<sub>2</sub>削減目標

当社グループは、2007年に中長期CO<sub>2</sub>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、世間的には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枠組みが整備されつつあります。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CO<sub>2</sub>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か年ごとの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していきます。

### 中長期環境目標

2030年目標	731.4t-CO <sub>2</sub> (2013年度比40%削減)
2050年目標	129 t-CO <sub>2</sub> (2013年度比89%削減)

※スコープ1、2を対象

考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 徹底的な省エネで自社の“GHG排出ネットゼロ”を目指す</li> <li>● 再生可能エネルギーの普及など、環境配慮型製品の拡大</li> </ul>
具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● OA機器省エネルギーモデルへの入替</li> <li>● エコカーの積極的導入</li> <li>● 「働き方改革」(総労働時間削減など)による省エネルギー</li> </ul>



環境中長期計画はこちら

[http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env\\_midterm.html](http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_midterm.html)

## 事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

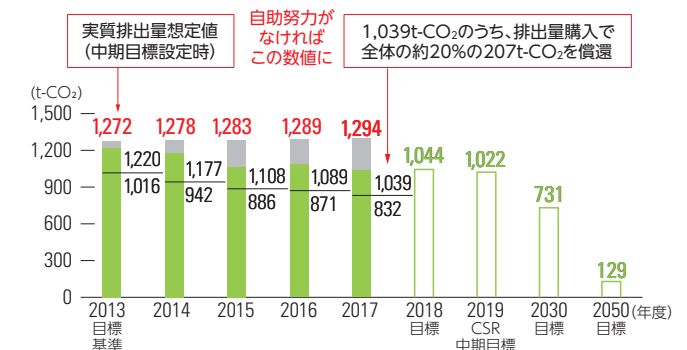
当社グループでは、「1. 想定した事業成長によるCO<sub>2</sub>増加分は自主努力で削減、2. 想定を超えた事業成長やエネルギー換算係数増によるCO<sub>2</sub>増加分に対しては排出量取引で対応」という考え方に基づいて排出量削減に取り組んでいます。なお、2010年度からは自主的に総排出量の20%を排出量取引により国へ償還しています。

2017年度は社用車両のガソリン使用量が大幅に削減できた結果、CO<sub>2</sub>排出量は昨年度比4.59%減の1,039t-CO<sub>2</sub>となりました。2017年度の目標1,066t-CO<sub>2</sub>を大きく達成し、総排出量の20%にあたる207t-CO<sub>2</sub>を排出量取引により国へ償還した結果、832t-CO<sub>2</sub>となりました。

### 2018年度及びCSR中期計画目標

2018年度目標	1,044t-CO <sub>2</sub> (2016年度実績4.2%減)
2019年度目標 (CSR中期計画目標)	1,022t-CO <sub>2</sub> (2016年度実績6.0%減)

### CO<sub>2</sub>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

## 省エネ・低排出ガス車の導入比率の向上

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・低排出ガス車の普及促進に貢献していきます。

省エネ・低排出ガス車の導入実績(台数比率)

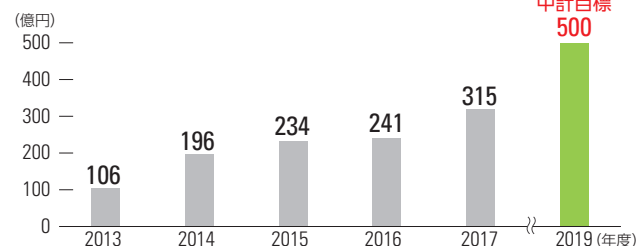
(単位:%)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
複写機	99.1	99.3	99.8	99.8
プリンター	99.3	89.9	88.6	91.7
デジタル印刷機	97.4	98.9	98.8	98.2
自動車(普通・小型乗用車)	94.0	94.4	93.3	93.1
自動車(商用車・バン)	97.7	98.4	99.2	100.0

## 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

環境関連分野取扱高実績



駆使し、太陽光に加えてバイオマスや小水力等の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500億円まで伸長することを目標に掲げています。なお、2017年度の取扱高は315億円となりました。

## スコープ3の算出を通じたサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量削減を目指しています。

2017年度は、新たに住宅賃貸事業を開始したことを受けてCat1の「購入した製品・サービス」、及びCat13の「リース資産(下流)」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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量を算定・開示することで、お客様のCO<sub>2</sub>削減に向けた意識向上にも貢献していきます。

### CO<sub>2</sub>排出量データの第三者保証

CO<sub>2</sub>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。



スコープ3各カテゴリ及び温室効果ガス排出量

		CO <sub>2</sub> 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	950,808	68.2
Cat2	資本財	1,645	0.1
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	122	0.0
Cat4	活動輸送、配送(上流)	1,437	0.1
Cat5	事業から出る廃棄物	55	0.0
Cat6	出張	153	0.0
Cat7	雇用者の通勤	349	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)	437,953	31.4
Cat14	フランチャイズ	(対象外)	-
Cat15	投資	691	0.0
スコープ3(総量)		1,393,213	99.9
スコープ1		440	0.0
スコープ2		599	0.0
温室効果ガス総排出量		1,394,252	100.0



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](http://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_data.html)

## 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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

## 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。



## 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 (2017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7.4ポイント改善

### 課題

リースの仕組みは、お客様に代わって購入した製品をお貸しし、終了時にはリース会社が適切に回収・処分する環境に配慮されたサービスです。適切な回収・処分は、不法投棄等による環境汚染防止等にもつながることからリース会社にとって重要な責務です。一方、回収した製品の状態により再資源化する3Rの取り組みは、限りある資源の有効利用につながります。現在、リコー製品の回収については99.7%と高いリサイクル率を維持していますが、リース終了物件全体のリサイクル率を100%に近づけるためには、リコー製品以外の物件回収率を向上させることが課題です。今後も、回収拠点や回収方法の見直しで、お客様が当社へ返却しやすい環境を整備していきます。

## 2017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 **88.0%**

リコー製品 **99.7%**

リコー製品以外 **85.0%**

## 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。

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 <sup>※1</sup> を「リサイクル」とし、「除却」 <sup>※2</sup> 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

※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。

### 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、2017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、83.9%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16.1%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。

## 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。

### ▶ 担当者の声

当社では、従来からOA機器やIT機器等のリコー製品のリース契約終了物件の回収を積極的に行い、高いリサイクル率を維持しています。一方、リコー製品以外の取り扱い分野は、産業機械や医療機器等多岐にわたり、回収拠点や回収方法・ノウハウの不足等もあり、終了物件の回収が一部停滞している分野もありました。

しかし近年、当社スタッフの経験・知識の蓄積が進んだこと、パートナー企業との連携が強化されたことから終了物件の回収も順調に伸び始めています。今後もさらなる改善活動を進め、リース終了物件全体のリサイクル率向上と全方位的な3R活動の推進に努めていきます。

CS-Hub企画本部  
アセットマネジメント推進部長  
細井 英典



WEB 資源循環の取り組みはこちら  
[https://www.r-lease.co.jp/csr/env/env\\_recycle.html](https://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_recycle.html)

## 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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

## 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

## CSR中期経営計画目標の 主な取り組みの目標と実績・成果

### 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 (2017年度実績)

- 生物多様性保全活動
  - 2016年度：68名 → 2017年度：80名
- 社会貢献活動(生物多様性保全活動含む)
  - 2016年度：295名 → 2017年度：241名
- NPO・NGOとの連携
  - 協同団体：5団体

### 課題

近年、社会貢献活動への社員参加人数が伸び悩んでいることが課題に挙げられます。そこで、2017年度より社員の社会貢献活動をサポートするために交通費や参加費、ボランティア保険費用などを会社負担とする社会貢献活動支援制度を設けました。今後も社員の自発的なボランティア活動や、NPO・NGOの皆様との協働など、活動の輪を広げていきます。

## 2017年度の主な実績・成果

社会貢献活動支援制度を導入

寄付額 **460**万円

## 1 富士山緑化活動の継続

当社は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、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ており、13年目を迎えた2017年度は92名が参加し、ヒノキの枝おろし等を行いました。



### 参加人数



### 参加者の声

この活動は1996年の台風17号による富士山の被災地34ha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年計画で実施されています。今回私達が行った作業は、壮大な森林の営みから考えれば、影響はささやかかもしれません。しかし、こうした積み重ねこそが、未来の森づくりには重要な活動だと思います。今後も、次世代へと森をつなげていくために、多くの人に参加を呼びかけ、活動の輪を広げていきたいと思います。

### REPORT

## 2 復興応援イベントの継続

当社は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東北復興応援物産展を開催し、売上の一部を震災遺児・孤児の基金に寄付してきました。

2017年度は、2016年に発生した熊本地震の復興支援と合わせて、福島県田村市と熊本のお菓子販売を全国の事業所で開催しました。社員が購入したお菓子の売上の一部と、会社からも

同額をマッチングギフトとして拠出し、被災地の子どもたちに木の玩具を届けるための協賛金として、社会福祉法人おあしす福祉ピアワーク・オアシスに寄付しました。



## 3 ピンクリボン活動の継続

当社では2004年から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。2017年10月のピンクリボン月間には、東京、神戸、仙台で開催された「ピンクリボンスマイルウォーク」(公益財団法人日本対がん協会主催)に、社員43名と家族が参加し、検診受診の大切さを街行く人にアピールしました。

また、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17名になります。



### TOPICS

## 「花をとどける夢の折鶴」プロジェクトへの参加

本プロジェクトは、東日本大震災の被災地の復興と被災された方々の心の安らぎのために発案されたもので、「夢の折鶴」をきっかけに植物への関心や、被災地の小中学生と全国の植物園の交流促進等、幅広い活動を展開しています。当社は、本プロジェクトの趣旨に賛同し、2017年度から参加しました。全事業所では、休憩時間等を活かして多くの社員が折鶴づくりに励み、全事業所で500羽作成しました。



折鶴は水に溶けてゴミにならない水溶紙でつくり、その中に花のタネを入れます



# 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

## 2017年度の社会貢献活動実績 ※ New は2017年度から新たに取り組んだ活動



その他の社会貢献活動はこちら

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

- 5月**
- アファンの森の保安活動 **1**名参加 [長野] **New**
  - 「ラブアース・クリーンアップ2017」 **16**名参加 [福岡]

本活動は「ローマ・クラブ福岡会議 イン九州」(1992年5月開催)を契機に、会議のテーマ“地球環境と地域行動”の実践活動として、市民・企業・行政が協力し、力を合わせて始めた地域環境美化活動です。当社は2015年から毎年参加しています。



- 6月**
- 青葉山定例探鳥会 **8**名参加 [仙台] **New**

- 9月**
- モエレ沼公園清掃活動 **3**名参加 [札幌] **New**
  - EMS推進部会にて講演会開催 [本社] **New**
  - 須磨海岸清掃活動 **6**名参加 [大阪、神戸] **New**



- 10月**
- ピンクリボンスマイルウォーク2017 **43**名参加 [本社/大阪・神戸/仙台](P35 **3** 参照)
  - 富士山緑化活動 **92**名参加(うち社員参加23名) [本社、神奈川](P35 **1** 参照)
  - 創成川公園美化清掃活動 **8**名参加 [札幌]

- 11月**
- FreeWill 桜ライン311 運営ボランティア **1**名参加 [本社]
  - 江東シーサイドマラソンボランティア **4**名参加 [本社]

### ● 障がい者作品バザー「まごころ市」の開催 [本社]

当社では、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おり、その趣旨に賛同して開催しました。2回目の開催となった今回のバザーには、昨年好評だった食品が多数並び、今年も盛況で完売となりました。また、木の玩具や手づくり雑貨なども大変素晴らしい製品で、会場に訪れた社員からは感動の声が多く聞かれました。



- 12月**
- みなとみらい清掃活動 **4**名参加 [横浜]
  - 海浜幕張海岸清掃活動 **4**名参加 [千葉]

### ▶ 参加者の声

海岸に捨てられたペットボトル等のプラスチックは、分解してなくなることはありません。特に小さなプラスチックは、海の生き物がえさと間違えて食べてしまうなど、海の生態系への影響が心配されています。こうした生態系への影響を少しでも軽減するために、これからも活動を続けていきます。

### REPORT

- 1月**
- 清澄庭園定例探鳥会 **7**名参加 [本社] **New**

- 2月**
- 復興応援イベント  
ボランティア **6**名参加 [本社](P35 **2** 参照)

- 3月**
- フラワーピクニック2018 **7**名参加 [福岡]
  - 東北風土マラソンボランティア **7**名参加 [仙台]
  - 国際森林デー **2**名参加 [本社]

## TOPICS

### 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。2017年度は以下の支援を目的に3つの団体へ総額320万円の寄付をしました。

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

[年間を通じた活動] 2017年

4月 ..... 5月 ..... 6月 ..... 7月 ..... 8月 ..... 9月 ..... 10月 ..... 11月 ..... 12月 ..... 2018年 1月 ..... 2月 ..... 3月



# 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。また当社グループは、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まいります。

## 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 8名(うち社外3名) 任期 2年
取締役会開催状況 <sup>※</sup>	開催回数12回 取締役の平均出席率100%
取締役会の諮問機関	指名報酬委員会 4名(社外取締役3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 <sup>※</sup>	開催回数18回 監査役の平均出席率100%
独立役員	社外取締役3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 <sup>※</sup>	取締役 165百万円(社外取締役14百万円) 監査役 25百万円(社外監査役9百万円)

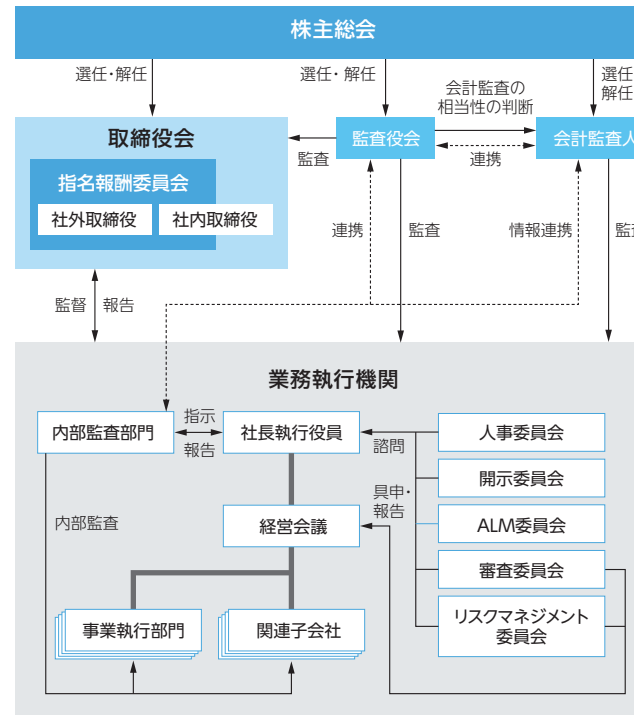
※は2017年度の実績

## コーポレート・ガバナンス体制の概要

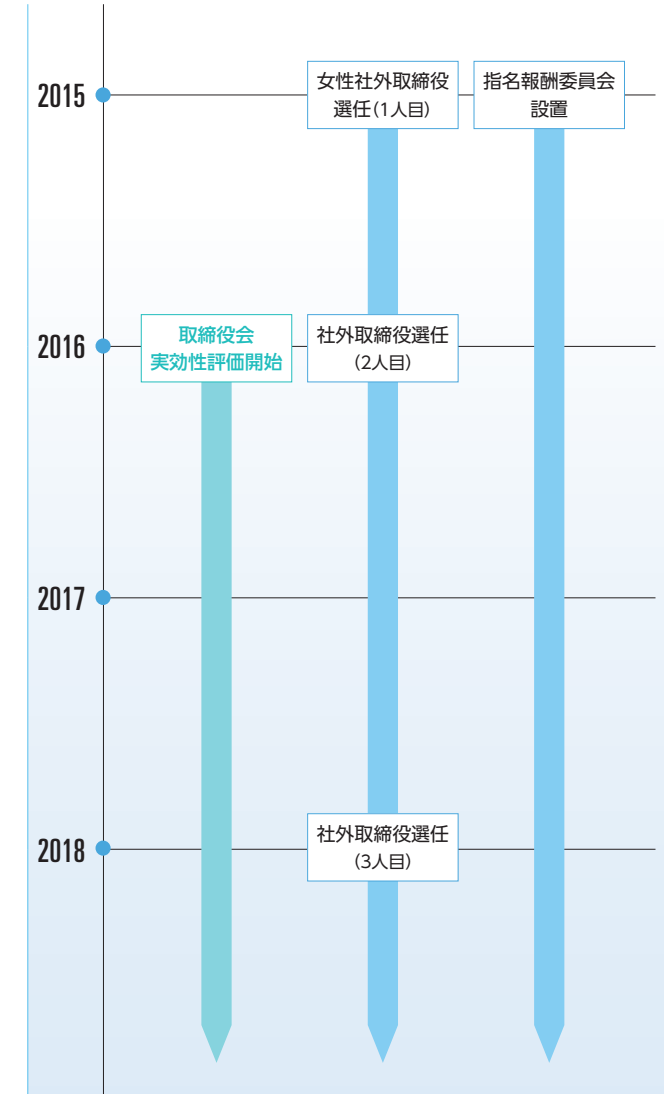
当社は、取締役会、監査役会を会社経営機関として、経営の透明性、公正性、遵法性を確保したコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。また、当社は執行役員制度を導入しており、経営上の意思決定機能と事業執行機能を分離し、事業執行体制の強化を図り、経営の効率性を追求しています。今後も、社会環境・法制度等の変化に応じた仕組みを常に検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、改善に努める方針です。

## コーポレート・ガバナンス体制図

(2018年6月21日 現在)



## 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3名の計8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。

## 指名報酬委員会

当社は、取締役に対する選解任及び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指名報酬委員会を設置しています。同委員会は取締役会の諮問機関として位置付け、社外取締役、代表取締役及び代表取締役が指名する1名以内の社内取締役とで構成されています。

指名報酬委員会は、取締役の報酬制度や報酬水準が上記方針に沿ったものであるかを確認しています。特に、取締役賞与の総額については、同委員会で審議し、取締役会の承認を経て、決定するプロセスとしています。

## 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、前年に引き続き、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アンケートを実施することで、取締役会の実効性評価を行いました。

前年に課題とされた執行状況報告の改善や事前の情報提供を充実させたことで、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。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。

### 取締役の紹介 (2018年6月末時点。但し、取締役会等への出席状況は2017年度の実績)

氏名	役名	取締役会出席状況	取締役在任年数	担当及び重要な兼職の状況
瀬川 大介	代表取締役、社長執行役員	12回/12回 (100%)	2年	取締役会議長 指名報酬委員会 委員 社長執行役員
吉川 淳	代表取締役、専務執行役員	12回/12回 (100%)	4年	専務執行役員 リコーリースグループ営業担当 新基幹システム担当 エリア営業本部長
眞鍋 求	取締役、常務執行役員	12回/12回 (100%)	3年	常務執行役員 テクノレント株式会社 代表取締役 社長執行役員
戸谷 浩二	取締役、執行役員	12回/12回 (100%)	2年	執行役員 内部統制担当 経営管理本部長
佐藤 邦彦	取締役 (非常勤)	12回/12回 (100%)	5年	株式会社リコー 顧問

氏名	役名	取締役会等への出席状況	取締役在任年数	兼職状況
志賀 ござ江	社外取締役 (独立役員)	[取締役会] 12回/12回 (100%) [(任意) 指名報酬委員会] 10回/10回 (100%)	3年	白石綜合法律事務所 パートナー、 株式会社東横イン 社外取締役、 川崎汽船株式会社 社外監査役
瀬戸 薫	社外取締役 (独立役員)	[取締役会] 12回/12回 (100%) [(任意) 指名報酬委員会] 10回/10回 (100%)	2年	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 特別顧問
二宮 雅也	社外取締役 (独立役員)	2018年6月就任		損害保険ジャパン日本興亜株式会社 取締役会長、 公益財団法人 損保ジャパン日本興亜福祉財団 代表理事 (非常勤)、 公益財団法人 損保ジャパン日本興亜美術財団 代表理事 (非常勤)、 公益財団法人 損保ジャパン日本興亜環境財団 代表理事 (非常勤)



## 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。監査役機能強化に関する取り組みとして、監査役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」「当社及び子会社役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多様な豊富な経験、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)経営陣幹部については、社内取締役で構成される人事委員会で検討し、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。

### 監査役の紹介 (2018年6月末時点。但し、取締役会・監査役会への出席状況は2017年度の実績)

氏名	役名	取締役会出席状況	監査役会出席状況	監査役在任年数	主な略歴(非常勤は兼職状況)
石黒 一也	監査役(常勤)	12回/12回(100%)	18回/18回(100%)	4年	-
百武 直樹	監査役(非常勤、独立役員)	12回/12回(100%)	18回/18回(100%)	2年	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
徳嶺 和彦	監査役(非常勤、独立役員)	12回/12回(100%)	18回/18回(100%)	2年	弁護士

### 社外役員の選任理由

氏名	役名	選任の理由
志賀 こそ江	社外取締役	弁護士としての豊富な経験と高度な専門的知識を有しており、また社外取締役及び社外監査役を歴任し、企業経営にも精通していることから、当社の経営全般に対しの確かつ有意義な助言をいただけるものと判断したため。
瀬戸 薫	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、当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に対し十分な役割を果たすと共に当社の更なる発展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。
二宮 雅也	社外取締役	損害保険ジャパン日本興亜株式会社及びSOMPO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、金融・保険業界における企業経営の幅広い知識と高い見識を備えており、当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に対し十分な役割を果たすと共に当社の更なる成長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。
百武 直樹	社外監査役	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。
徳嶺 和彦	社外監査役	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。

## 社外取締役からのメッセージ

“[リース]の先へ”の実現に向けた中期経営計画は、環境・社会・お客さまの発展に役立つサービス・商品を提供できる企業へと進化することにチャレンジするコミットメントであり、サステナブルな社会の実現を目指して、革新していくという強い意志が伝わってきます。

2015年に採択されたSDGsの公式合意文書の第67段落では、「創造性とイノベーションを持つ企業の参画を要請する」と明記されるなど、SDGs達成において企業への役割が益々高まり、期待されています。

そのような中、認識から行動へ、いち早く、リコーリースの重点課題をSDGsに貢献していくビジョンのもとに見直し、社会的課題の解決を積極的に担いながら新たな価値を創出し、企業価値向上を目指す事業戦略は、今後の激しい環境変化に柔軟かつ迅速に対応できる基盤にもつながっていると感じています。

また、あらゆるステークホルダーからの信頼を得るうえで、コーポレート・ガバナンスの透明性と公正性の向上を継続して図り、未来を託すに相応しい企業であることを示し続けることが重要です。将来の財務情報に成り得るESGへの取り組みを充実させるなど、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、社会に及ぼす影響をしっかりと把握・管理することで可能性の幅を広げることが大事だと思っています。

50年、100年とサステナブルな社会の実現を目指すトップの強いリーダーシップは勿論のこと、未来志向の経営陣の意思を強く感じる中、社外取締役として同じ志のもと、質の高い議論を通じて、アクセルになり時にはブレーキにもなって当社の企業価値向上に貢献してまいりたいと思っています。

社外取締役 二宮 雅也



## 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）又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10百万円以上）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10百万円以上）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

## 役員報酬決定方針

当社は、取締役報酬を、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から重視して決定しています。

なお、取締役報酬は、①基本報酬、②単年度業績連動賞与（短期インセンティブ）、③株式取得報酬（中長期インセンティブ）で構成されています。社外取締役の報酬は、適切に監督を行う役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしています。

## 取締役・経営陣幹部の報酬の決定を行なうに当たっての方針・手続き

- (1)取締役任期に期待される役割、責任に応じた報酬体系を構築する。
- (2)会社業績や企業価値（株主価値）を高め、株主と利害を共有できる報酬とする。
- (3)優秀な人材を登用（採用）・確保できる報酬水準を確保する。
- (4)株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たすため、報酬決定のプロセスについて客観性・透明性・妥当性の確保を図る。

## 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、定期的に財務状況および取引状況等の検証を行い、その結果を取締役に報告することとしています。

## 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、当社の議決権の52.98%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。



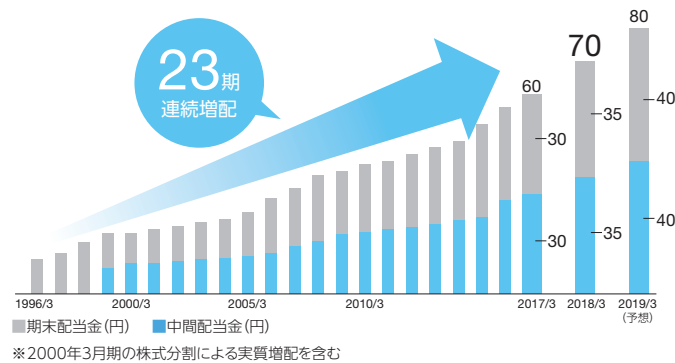
コーポレート・ガバナンスはこちら

[http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor\\_gov.html](http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html)

## 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。

これまで23期連続<sup>\*</sup>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、当社は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

当社グループでは、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。

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

[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。発行後には毎年アンケートを実施しており、2017年度は4,826名 (男性 72.6%、女性 27.4%、アンケートご回答率23.2%) 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。なお、2018年2月に開催された「ESG対話プラットフォームシンポジウム」では、当社のCSRの取り組み等を紹介しました。

## TOPICS

### エコ総会

当社の株主総会は、来場される株主の皆様のリモート (利用される交通機関) をはじめ、招集ご通知の印刷・郵送、会場で使用される電力など、開催に伴い発生する温室効果ガス (CO<sub>2</sub>) の排出量を推定しオフセットするエコ総会を実施しています。



株主総会の  
カーボンオフセット証明書

WEB IR情報は  
[こちら](http://www.r-lease.co.jp/ir/index.html)

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



# リスクマネジメント／情報セキュリティ・個人情報保護

## マネジメントアプローチ

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新型インフルエンザ等の感染症に関する事業継続計画の策定、法改正や会計・税制の変更に対する迅速な対応など、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、未然防止策の推進及び体制の整備を図っています。その他、審査委員会では、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の構築を図っています。ALM委員会では最適な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しています。

## BCP・災害対策

当社は、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な行動ができるよう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。

年度	主な取り組み
2014	●リコグループ統一の安否確認システムの見直し ●リコ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	●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	●リコ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	●リコ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）

## 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。

## 情報保護管理体制

当社は、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めます。

## 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。なお、昨今迷惑メールが増加し、業務に支障をきたす事案が増加傾向であったことを受けて、2017年度に迷惑メール対策をさらに強化しました。



リスクマネジメントはこちら

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

# コンプライアンス

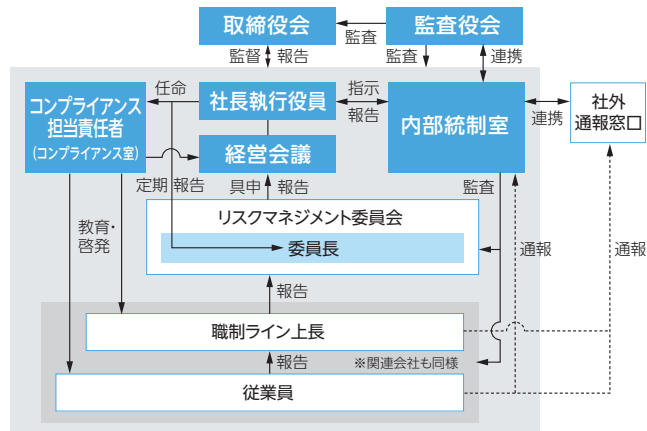
## マネジメントアプローチ

当社では、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

当社は、「リコーリース企業理念」、「リコーグループCSR憲章」及び「リコーグループ行動規範」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（内部統制担当役員）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。

### コンプライアンス推進体制図



- リスクマネジメント委員会の役割
- 経営リスク項目及びコンプライアンス関連項目に関する経営会議への上程
  - 進捗状況のモニタリング及び経営会議への定期報告
  - 経営リスク発生時の対応窓口など

## コンプライアンスの徹底・強化

当社は、リコーグループ行動規範の趣旨・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。なお、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。

2017年度は、内部通報（ホットライン）の社員への継続周知と運用の実効性を高めるために、内部通報制度をテーマに学習しました。

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%

## 内部通報

法令や社内規則違反をはじめ、ハラスメントや人権侵害等のリコーグループ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、2017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

当社は「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、全国の暴力追放推進センターやリコーグループと連携し、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。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

当社では、「リコーグループ行動規範」、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。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。

### TOPICS

## 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目が厳しさを増す中、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。



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

# データ編

## S 社会側面

	単位	2014年	2015年	2016年	2017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	762	780	779	790	
	男性 人	414	420	423	434	年度末時点
	女性 人	348	360	356	356	
連結従業員数	合計 人	917	928	916	908	年度末時点
平均年齢	合計 歳	39.4	39.8	40.6	41.3	
	男性 歳	41.8	42.3	42.9	43.4	年度末時点
	女性 歳	36.6	36.9	37.8	38.7	
勤続年数	合計 年	12.7	13.2	14	14.5	
	男性 年	14.7	15.2	15.9	16.2	年度末時点
	女性 年	10.4	10.9	11.7	12.4	
平均年間給与	円	6,567,000	6,552,000	6,708,000	6,940,000	各年度4月～3月で算出
臨時雇用者数	人	95	86	86	85	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	22	7	9	16	※2014列は2015年4月新卒入社者 2015列は2016年4月新卒入社者 2016列は2017年4月新卒入社者 2017列は2018年4月新卒入社者
	男性 人	7	5	4	7	
	女性 人	15	2	5	9	
中途採用	合計 人	6	7	3	17	年度末時点 ※正社員のみ
	男性 人	4	7	2	13	
	女性 人	2	0	1	4	
離職者数	合計 人	22	14	16	20	年度末時点 ※正社員のみ
	男性 人	8	5	5	11	
	女性 人	14	9	11	9	
新卒入社者の 定着状況	合計 人	18/24	4/5	9/13	20/22	※2014列は、2012年4月新卒入社者、 うち2015年4月在籍者 2015列は、2013年4月新卒入社者、 うち2016年4月在籍者 2016列は、2014年4月新卒入社者、 うち2017年4月在籍者 2017列は、2015年4月新卒入社者、 うち2018年4月在籍者
	男性 人	15/18	4/5	4/6	6/7	
	女性 人	3/6	0/0	5/7	14/15	
管理職	合計 人	170	174	182	186	
	男性 人	155	157	162	164	年度末時点
	女性 人	15	17	20	22	
うち部長職以上	合計 人	53	51	51	50	
	男性 人	50	48	47	45	年度末時点
	女性 人	3	3	4	5	
役員	合計 人	15	18	19	20	
	男性 人	14	16	17	18	年度末時点 ※執行役員・理事含む
	女性 人	1	2	2	2	

	単位	2014年	2015年	2016年	2017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	%	8.7	9.6	10.9	11.9	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)	%	19.1	16.7	17.3	18.3	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	%	33.5	34.3	37.2	38.9	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	0.7	0.7	各年度末時点
障がい者雇用：実人数	人	11	10	11	11	各年度末時点
障がい者雇用率	%	2.17	1.89	2.03	2.15	各年度末時点
産休取得者数	人	26	24	22	20	各年度4/1～3/31の産休開始者
育児取得者数	合計 人	29	35	42	35	
	男性 人	3	13	19	17	各年度4/1～3/31の育児開始者
	女性 人	26	22	23	18	
育児休業復職率	%	90	100	84.2	96.2	当該年度の実際の復職者/ 当該年度の復職者+退職者
介護休業取得者数	合計 人	1	1	0	2	
	男性 人	0	0	0	2	
	女性 人	1	1	0	0	
ボランティア休暇・ 休職制度取得者数	人	1	0	0	0	
ボランティア参加者数	人	260	376	295	241	延べ人数
有給休暇取得率	%	65.1	68.4	78.8	84.8	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	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	9.9	8.6	8.0	10.4	4月～3月で算定
労働災害件数	件	0	0	5	2	
メンタルヘルス休職者数	人	3	1	1	1	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	%	83.0	85.1	87.3	83.4	
喫煙率	%	27	24.8	23.1	20.7	※2014年、2015年 総合健診35歳以上 問診表データより抽出 ※2016年、2017年 リコーグループウェア ネスチェック結果より抽出
社会貢献活動支出額	円	4,070,000	4,100,000	4,300,000	4,576,780	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

	単位	2014年	2015年	2016年	2017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	13	12	13	12	4月～3月
	取締役人数	人	4	6	7	7	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	0	1	2	2	
取締役の平均出席率		%	92.00	98.53	98.88	100.00	4月～3月在任取締役対象
	開催回数	回	17	21	22	18	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
監査役会	開催回数	回	17	21	22	18	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	1	2	2	
監査役の平均出席率		%	98	100	100	100	4月～3月在任監査役対象
	役員報酬実績	百万円	154	128	155	191	取締役・監査役
	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	2014年	2015年	2016年	2017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		
	合計	t-CO <sub>2</sub>	1,306,802	1,346,434	1,335,695	1,394,252	
GHG(CO <sub>2</sub> )排出量	スコープ1	t-CO <sub>2</sub>	518	489	473	440	
	スコープ2	t-CO <sub>2</sub>	659	619	616	599	
	スコープ3	t-CO <sub>2</sub>	1,305,625	1,345,326	1,334,606	1,393,213	
GHG(CO <sub>2</sub> )排出量：原単位	スコープ1+2		4.55	4.02	3.74	3.42	売上高10億円あたり
	スコープ3		5.05	4.88	4.58	4.58	売上高10億円あたり
廃棄物排出量	t	333.6	311.8	293.3	312.8	RLグループ	
廃棄物排出量：原単位		1.29	1.13	1.01	1.03	売上高10億円あたり	
廃棄物のリサイクル率	%	98.8	98.4	98.6	98.6	RL単体	
水使用量	m <sup>3</sup>	7,491	6,970	6,931	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		28.95	25.26	23.81	23.17	売上高10億円あたり	
紙使用量	万枚	749.0	710.5	722.4	713.2	RLグループ	
グリーン購入比率	%	99.9	99.6	99.8	99.5	RL単体 用紙・文具類	
GHG(CO <sub>2</sub> )排出量 スコープ3各カテゴリの排出量	Cat1	t-CO <sub>2</sub>	823,174	848,713	895,789	950,808	RLグループ
	Cat13	t-CO <sub>2</sub>	477,146	490,901	433,488	437,953	RLグループ
リコー製品リース終了物件のリサイクル率	%	99.5	99.6	99.6	99.7		
リコー製品以外の物件リサイクル率	%	77.6	80.5	85.3	85		
グリーン購入法適合製品の導入実績	%	99.1	99.3	99.8	99.5	複写機のみ	
環境関連分野取扱高	億円	196	236	241	315		

### 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2018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(26業種26社)。当社はそのうちの1社として選定されました。(2016年以來2度目の選定)



#### 健康経営優良法人(ホワイト500)2018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。



#### 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21回「環境経営度調査」企業ランキング金融部門第2位

#### CDP2017気候変動プログラムにて「A-」ランクの評価



#### 第21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2017年7月に発行したCSR REPORT 2017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21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	
<b>組織のプロフィール</b>	
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 P4 リコーリースの歩みと成長ストーリー
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 P4 リコーリースの歩みと成長ストーリー
102-7 ☆ 組織の規模	P2 会社情報 P3 事業内容 P4 リコーリースの歩みと成長ストーリー
102-8 ☆ 従業員およびその他の労働者に関する情報	P44 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P42 リスクマネジメント
102-12 ☆ 外部イニシアティブ	P45 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
<b>戦略</b>	
102-14 ☆ 上級意思決定者の声明	P5-7 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	P5-7 トップコミットメント P8 リコーリースのCSRと重要課題 P9-11 SDGsコミットメントの策定
<b>倫理と誠実性</b>	
102-16 ☆ 価値観、理念、行動基準・規範	P2 会社情報 P43 コンプライアンス WEB リコーグループCSR憲章( <a href="http://www.r-lease.co.jp/csr/policy/statement1.html">http://www.r-lease.co.jp/csr/policy/statement1.html</a> )
102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	P43 コンプライアンス
<b>ガバナンス</b>	
102-18 ☆ ガバナンス構造	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-19 権限移譲	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P37-41 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と重要課題 P37-41 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	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )

## データ編 GRI スタンダード対照表

### [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	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	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-23 最高ガバナンス機関の議長	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-25 利益相反	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
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と重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P37-41 コーポレート・ガバナンス
102-27 最高ガバナンス機関の集合的知見	WEB コーポレート・ガバナンス報告書( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
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と重要課題 P9-11 SDGsコミットメントの策定 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P37-41 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と重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P37-41 コーポレート・ガバナンス P42 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と重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P37-41 コーポレート・ガバナンス
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と重要課題
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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
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	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-36 報酬の決定プロセス	P37-41 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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
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( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/teikan.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/teikan.html</a> )
102-38 年間報酬総額の比率	P37-41 コーポレート・ガバナンス P44-45 データ編(社会側面、ガバナンス側面) WEB 有価証券報告書( <a href="http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html">http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html</a> ) WEB コーポレート・ガバナンス報告書( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )
102-39 年間報酬総額比率の増加率	P37-41 コーポレート・ガバナンス P44-45 データ編(社会側面、ガバナンス側面) WEB 有価証券報告書( <a href="http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html">http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html</a> ) WEB コーポレート・ガバナンス報告書( <a href="http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html">http://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html</a> )



## データ編 GRI スタンダード対照表

### [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	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	P37-41 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	P37-41 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	P9-11 SDGsコミットメントの策定 P13-22 元気で強い会社づくり P37-41 コーポレート・ガバナンス
	102-44 ☆ 提起された重要な項目および懸念	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P9-11 SDGsコミットメントの策定 P13-22 元気で強い会社づくり P37-41 コーポレート・ガバナンス
	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と重要課題 P9-11 SDGsコミットメントの策定
	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	P46-53 データ編(GRIスタンダード対照表)
	102-56 ☆ 外部保証	P29-31 気候変動の緩和と適応 ※CO <sub>2</sub> 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

[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
<b>元気で強い会社づくり(労働慣行)</b> 	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	GRI 401: 雇用
	効率的な働き方への改善/ワークライフバランスの実現	GRI 404: 研修と教育
	人材育成	GRI 405: ダイバーシティと機会均等
	安全・健康・快適な職場環境の実現	GRI 403: 労働安全衛生
<b>事業を通じた共通価値の創造(消費者課題)</b> 	お客様満足の追求	GRI 203: 間接的な経済的インパクト
	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	
<b>脱炭素社会・循環型社会実現への貢献(環境)</b> 	環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善	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
	気候変動の緩和と適応	GRI 201: 経済パフォーマンス/GRI 305: 大気への排出
	資源循環	GRI 301: 原材料/GRI 306: 排水および廃棄物
	生物多様性の保全	GRI 304: 生物多様性
<b>地域社会活性化の支援(コミュニティへの参画と発展)</b> 	地域社会への貢献・寄付/復興支援	GRI 413: 地域コミュニティ
	地域社会との連携	

### 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
<b>★経済パフォーマンス</b>		
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 ( <a href="http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/index.html">http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/index.html</a> )
	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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P29-31 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 ( <a href="http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html">http://www.r-lease.co.jp/ir/ir/portfolio.html</a> )
	201-4 政府から受けた資金援助	※該当なし
<b>★間接的な経済的インパクト</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P22-25 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	P22-25 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	P22-25 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	P22-25 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 P22-25 事業を通じた共通価値の創造
<b>腐敗防止</b>		
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	P43 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
<b>反競争的行為</b>		
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

## データ編 GRI スタンダード対照表

[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
<b>★原材料</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環
	103-2 マネジメント手法とその要素	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環
	103-3 マネジメント手法の評価	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環 P45 データ編(環境側面)
<b>★エネルギー</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 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	P26-28 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	P26-28 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	P26-28 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	—
<b>水</b>		
GRI 303: 水 2016	303-1 水源別の取水量	P45 データ編(環境側面)
	303-2 取水によって著しい影響を受ける水源	※該当なし
	303-3 リサイクル・リユースした水	※該当なし
<b>★生物多様性</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P34-36 地域社会活性化への支援
	103-3 マネジメント手法の評価	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P34-36 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	P34-36 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	—



## データ編 GRI スタンダード対照表

[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
<b>★大気への排出</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P29-31 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P29-31 気候変動の緩和と適応
	103-3 マネジメント手法の評価	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P29-31 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)	P29-31 気候変動の緩和と適応 P45 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)	P29-31 気候変動の緩和と適応 P45 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)	P29-31 気候変動の緩和と適応 P45 データ編(環境側面)
	305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	P45 データ編(環境側面)
	305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P29-31 気候変動の緩和と適応 P45 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善
<b>★排水および廃棄物</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環
	103-2 マネジメント手法とその要素	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環
	103-3 マネジメント手法の評価	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 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	P26-28 環境マネジメントシステムの継続的な運用・改善 P32-33 資源循環 P45 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
<b>★環境コンプライアンス</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P26-28 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	P26-28 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	P26-28 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
<b>サプライヤーの環境面のアセスメント</b>		
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

[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
<b>★雇用</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P12 働き方改革プログラムの推進 P13-22 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	P12 働き方改革プログラムの推進 P13-22 元気で強い会社づくり
	103-3 マネジメント手法の評価	P13-22 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	P44 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	P17-18 効率的な働き方への改善/ワークライフバランスの実現 P44 データ編(社会側面)
<b>★労働安全衛生</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P21-22 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	P21-22 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	P21-22 安全・健康・快適な職場環境の実現
GRI 403: 労働安全衛生 2016	403-1 正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	P21-22 安全・健康・快適な職場環境の実現 P44 データ編(社会側面)
	403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	P21-22 安全・健康・快適な職場環境の実現 P44 データ編(社会側面)
	403-3 疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	※該当なし
	403-4 労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	P21-22 安全・健康・快適な職場環境の実現
<b>★研修と教育</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P19-20 人材育成
	103-2 マネジメント手法とその要素	P19-20 人材育成
	103-3 マネジメント手法の評価	P19-20 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	※現時点で正確な情報が得られていません
	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	P19-20 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	P19-20 人材育成
<b>★ダイバーシティと機会均等</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P14-16 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	P14-16 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	P14-16 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	P14-16 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 P37-41 コーポレート・ガバナンス P44 データ編(社会側面)
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	—
<b>児童労働</b>		
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

## データ編 GRI スタンダード対照表

[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
<b>強制労働</b>		
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
<b>人権アセスメント</b>		
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	P14-16 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	—
<b>★地域コミュニティ</b>		
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	P8 リコーリースのCSRと重要課題 P35-36 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	P35-36 地域社会活性化への支援
	103-3 マネジメント手法の評価	P35-36 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	P35-36 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
<b>サプライヤーの社会面のアセスメント</b>		
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	—
<b>顧客の安全衛生</b>		
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ー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
<b>マーケティングとラベリング</b>		
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
<b>顧客プライバシー</b>		
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
<b>社会経済面のコンプライアンス</b>		
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