

リコーリース統合報告書 **2020**

リコーリース株式会社

経営管理本部 経営企画部

〒102-8563 東京都千代田区紀尾井町4-1 ニューオータニガーデンコート14F

TEL.03-6204-0608

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



リコーリース株式会社

経営理念

私達らしい金融サービスで 豊かな未来への 架け橋となります

基本姿勢

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

CONTENTS

VISION	P1	経営理念／基本姿勢	GOVERNANCE	P53	ガバナンス対談
	P3	リコーリースグループの歩み		P57	コーポレート・ガバナンス
	P5	リコーリースグループの 事業成長ストーリー		P62	リスクマネジメント
	P7	財務・非財務ハイライト		P64	コンプライアンス
	P9	リコーリースグループの 価値創造プロセス		P65	取締役の紹介
	P11	社長メッセージ	PERFORMANCE	P67	財務の状況
STRATEGY	P17	サステナビリティ戦略		P69	財務データ
	P21	中期経営計画		P76	ESGデータ
	P25	事業戦略		P80	会社情報・株式情報
SUSTAINABILITY	P32	環境マネジメント			
	P33	気候変動の緩和と適応			
	P37	資源循環			
	P39	コミュニティとの協働・連携			
	P41	人事戦略			
	P43	ダイバーシティ&インクルージョン			
	P47	健康経営を基盤とした働き方改革の実現			
	P51	人財育成			

編集方針

- 株主や投資家の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーに対し、リコーリースグループの価値創造のための考え方や取り組みをご理解いただくために、今年度より「統合報告書」を発行しました。中長期ビジョンとして掲げる「循環創造企業へ」の考え方や戦略などをお示しし、当社グループが今後どのようなストーリーで持続的な成長を果たそうとしているのかを開示することを目的としています。
- 本報告書の作成にあたり、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省の「価値協創ガイダンス」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Webサイトでは、当該報告書以外にも方針などの基本情報や、過去のレポートなどがご覧いただけます。

- 対象期間：2019年度(2019年4月～2020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
- 発行時期：2020年9月
- 報告書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 TEL.03-6204-0608

将来予測記述に関する特記

本報告書には、当社グループの過去と現在の事実だけでなく、将来の戦略や予想なども記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づく将来の予測であり、実際にはさまざまな要素により、事業活動の結果や実績が予想とは異なる可能性があることをご承知おきください。

IR情報：<https://www.r-lease.co.jp/ir/>

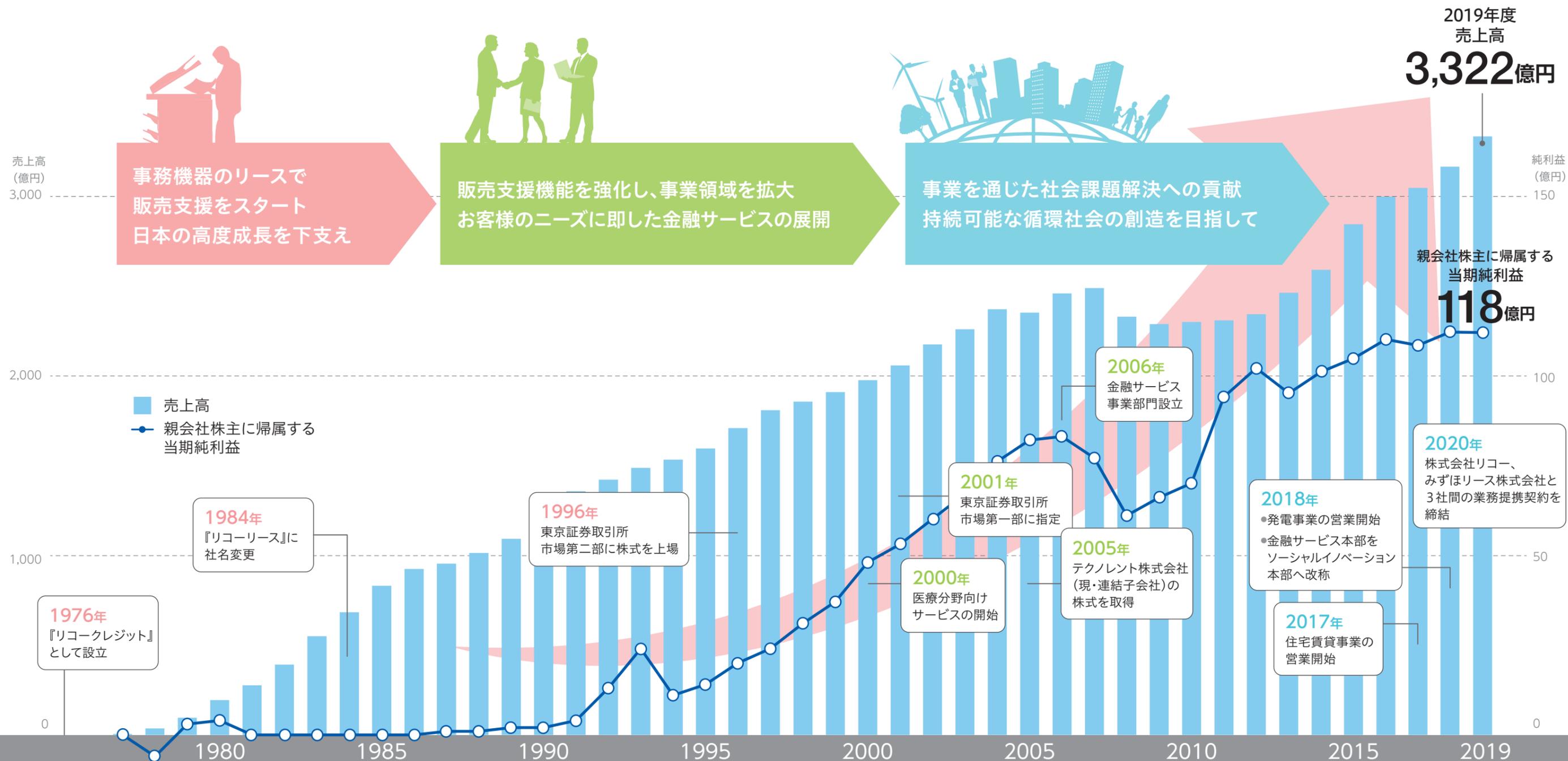


CSR：<https://www.r-lease.co.jp/csr/>



リコーリースグループの歩み

リコーリースグループはこれまでの歴史の中で、お客様やビジネスパートナーの発展とともに事業の拡大やサービスの展開を通じて独自の強みを培い、成長してきました。



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 ISMS適合性評価制度の認証を取得 (リース会社では初)、プライバシーマーク付与、環境社会報告書の発刊

- 2004年 社会貢献型株主優待制度開始、ピンクリボン活動開始、富士山緑化活動開始
- 2005年 CSR報告書の発行、リスクマネジメント委員会発足
- 2007年 支援休暇制度導入
- 2012年 スコープ3データ開示 (非製造業ですべてのカテゴリ開示は初)
- 2013年 ダイバーシティカウンスル活動開始
- 2014年 育メン・チャレンジ休暇制度導入

- 2015年 イクボス企業同盟加盟、プラチナくるみん認定取得
- 2016年 ボランティア支援制度導入、働き方改革プログラム始動
- 2017年 カジュアルフライデー導入、えるぼし最高位の3段階目認定
- 2018年 第1回グリーンボンド発行、サステナビリティレポートの発行
- 2019年 「健康経営銘柄 2019」に選定、第2回グリーンボンド発行
- 2020年 監査等委員会設置会社へ移行、サステナビリティ委員会発足

リコーリースグループの事業成長ストーリー

リコーリースグループは、事務機器のリースを起点として大きく変化する社会への適応や、お客様やビジネスパートナーの成長とともに事業領域の拡大や新たなサービスを展開してきました。

持続可能な
循環社会の創造



事務機器のリースで販売支援をスタート 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にリコー製品の販売支援を目的に設立。独自の販売支援リースを確立し、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。

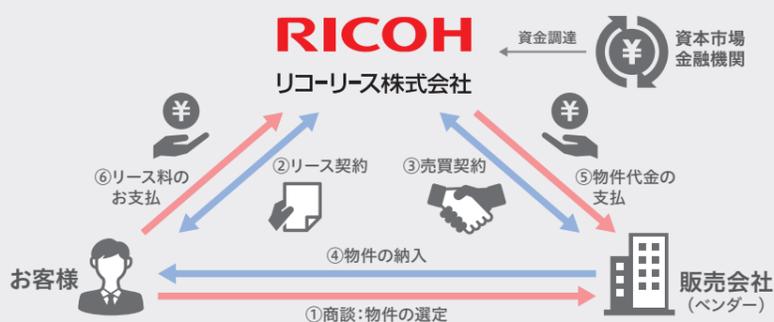
販売支援機能を強化し、事業領域を拡大 お客様のニーズに即した金融サービスの展開

パソコンなどのオフィス関連機器や医療機器、環境関連機器等を扱うさまざまなベンダーと協業し事業領域を拡大。またテクノレントのレンタルサービスの展開や、多様化する決済手段に対応し、お客様のニーズに応える新たな金融サービスの開発を進め、総合的なフィナンシャルサービスを提供してきました。

事業を通じた社会課題解決への貢献 持続可能な循環社会の創造を目指して

社会課題解決を目的として、住宅賃貸や太陽光発電など新事業への参入や他業種との業務提携など、リースの枠組みを超えた価値を提供。個を中心に据えた経営のもと、誠実な事業活動を通じて社会との共通価値を創造し、サステナブルな社会を目指していきます。

リース取引の仕組み



リコーリースの特長

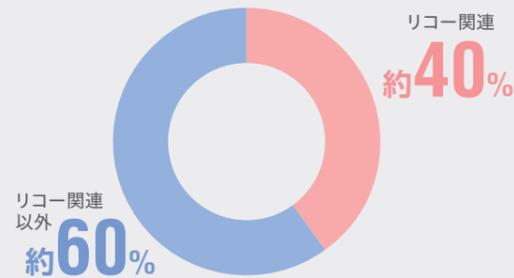
取引先企業

約40万社

取引ベンダー

約6,000社

取扱高・事業投資額の内訳



信用格付

AA-

A

BBB+

JCR(日本格付研究所)

R&I(格付投資情報センター)

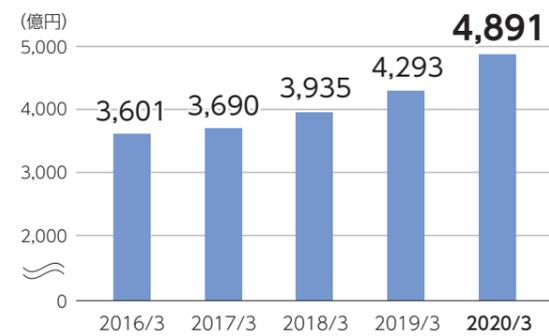
S&P(Standard & Poor's)

2020年3月現在

財務ハイライト

取扱高・事業投資額

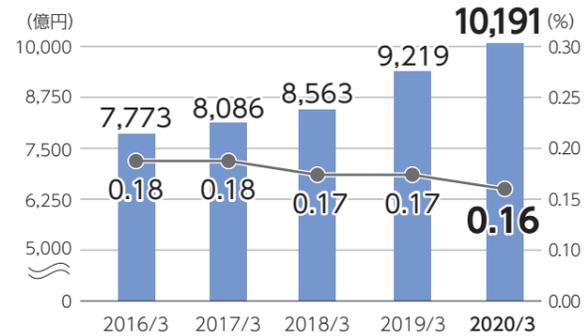
好調な契約獲得により、過去最高を更新(前期比+13.9%)



・取扱高は、契約期間中の回収総額
・事業投資額は、資産購入額

営業資産／貸倒率

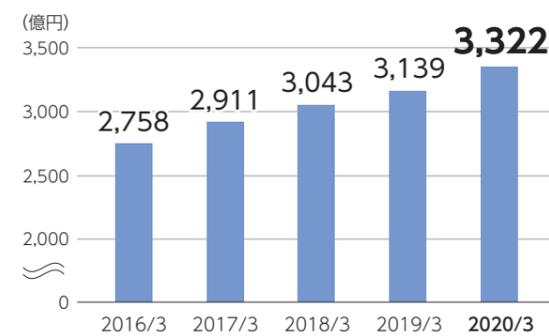
順調に営業資産を積み上げ、過去最高を更新(前期末比+972億円)



・営業資産はリース債権流動化を控除しない残高を表示
・貸倒率は貸倒損失額÷営業資産平均残高

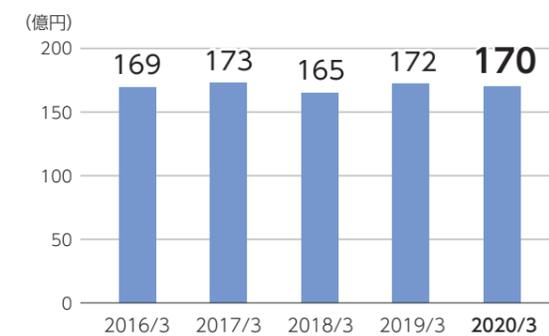
売上高

10期連続の増収、過去最高を更新(前期比+5.8%)



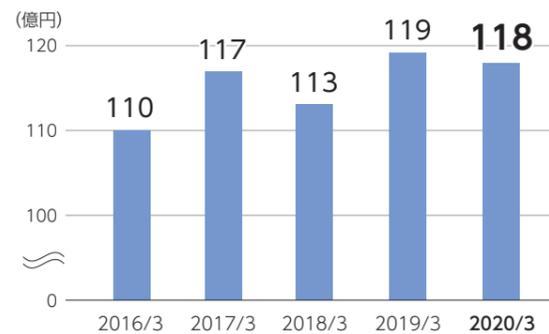
営業利益

貸倒引当金の増加等により減益(前期比△1.5%)



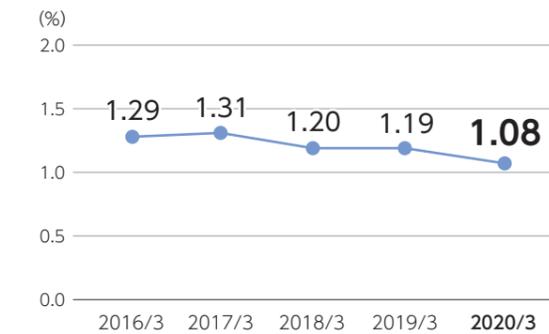
親会社株主に帰属する当期純利益

2期ぶりに減益(前期比△1.0%)



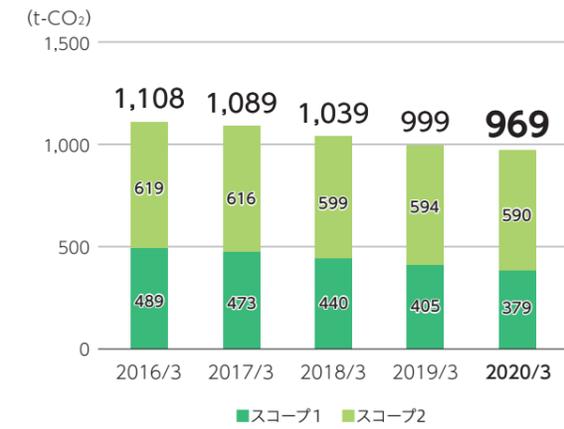
ROA (総資産当期純利益率)

好調な契約獲得による営業資産の増加と親会社株主に帰属する当期純利益の減少により低下

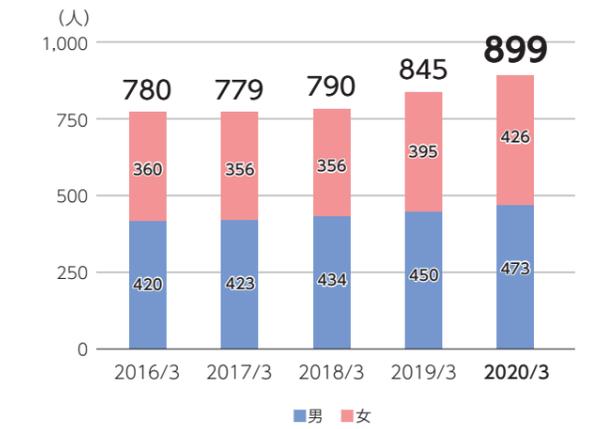


非財務ハイライト

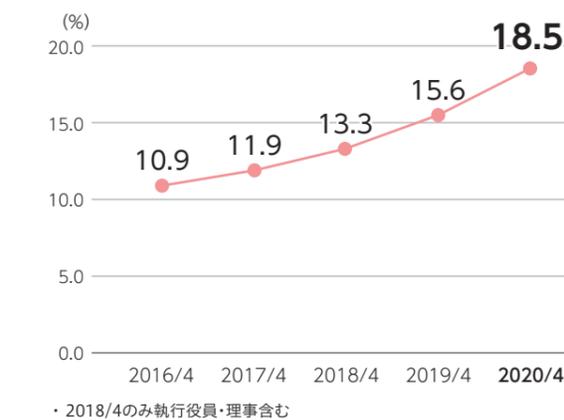
CO₂排出量



従業員数(単体)

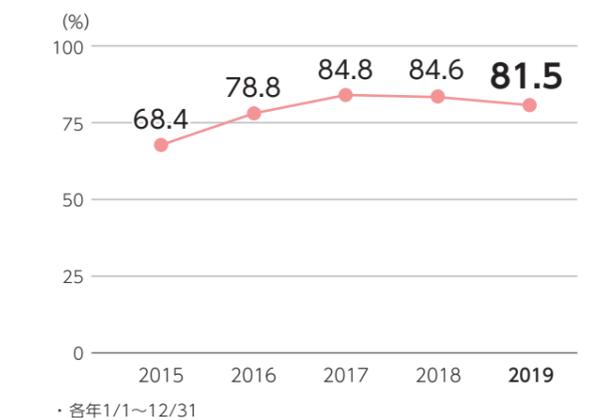


女性管理職比率(単体)



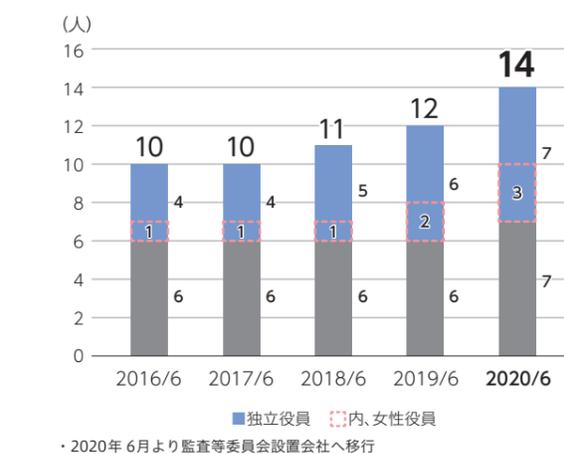
・2018/4のみ執行役員・理事含む

年次有給休暇取得率(単体)



・各年1/1~12/31

役員人数(単体)



・2020年6月より監査等委員会設置会社へ移行

役員構成比(単体)



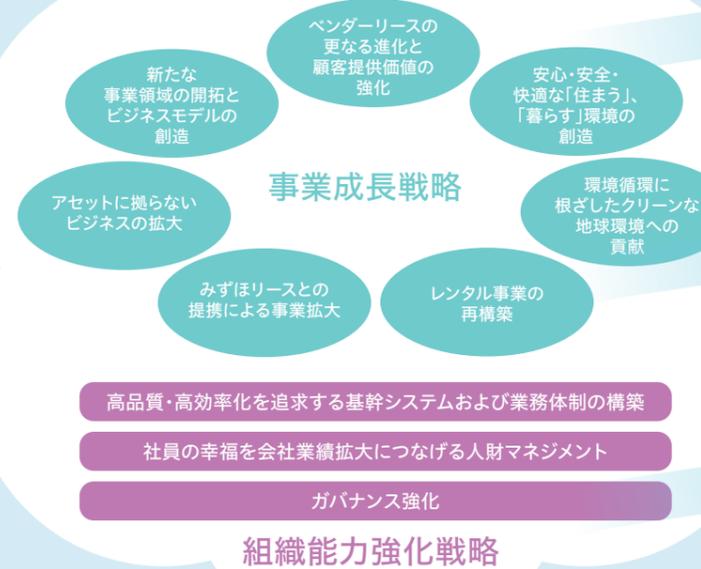
・2020年6月より監査等委員会設置会社へ移行

リコーリースグループの価値創造プロセス

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

中長期ビジョン

『循環創造企業へ』



事業分野



ESGで価値を創造

生み出される価値

<p>クリーンな地球環境をつくる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気候変動の緩和と適応 ・資源循環 	<ul style="list-style-type: none"> ●CO₂排出量の削減により、地球温暖化を抑制 ●創エネ・省エネの推進により脱炭素社会を実現 ●資源循環型社会に向け廃棄物排出量を削減
<p>豊かな暮らしをつくる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住まう(住み続けられる)コミュニティ創り ・生活基盤の充実 ・コミュニティとの協働・連携 	<ul style="list-style-type: none"> ●生活に欠かせないサービスの創出で社会の期待に応える ●安心・安全・快適な住環境の提供により生活の充実に貢献 ●医療分野への新たなサービス開発で医療・介護事業者の負担軽減 ●多様な決済サービスの提供により、社会の活力に貢献
<p>持続可能な経済の好循環をつくる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業を通じた共通価値の創造 ・グループ各社・取引先とのパートナーシップ強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業分野の取り組み拡大により中小事業者の経営の安定化を支援 ●パートナーとの協業により新たな取り組みで社会インフラを向上
<p>ハピネスな会社、そして社会をつくる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ&インクルージョン ・人財育成 ・健康経営を基盤とした働き方改革の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ●業務効率化により生産性の高い職場環境の構築 ●リモートワーク環境、サテライトオフィス等で多様な働き方を支援 ●社員が健康的に働き、誇りを持てる会社風土を醸成

期待・信頼に応え、持続的な成長

サステナビリティ経営

経営理念の実現に向け、個を中心に据えた経営のもと、誠実な事業活動を通じて社会との共通価値を創造し、サステナブルな社会を目指すための取り組みを推進していきます。

リコーリースグループの経営資本

財務資本

- 健全かつ強靱な財務基盤
- 優良な営業資産
- 安定した収益構造
- 高い信用格付

人的資本

- D&I、WLMを推進する企業風土
- プロフェッショナルな人財
- 高度な専門知識を有するプロ集団
- 大量処理で培われた顧客管理ノウハウ
- 迅速かつ効率的な業務体制

社会・関係資本

- 強固な顧客基盤
- メーカー系リース会社の優位性
- ビジネスパートナーとの共創関係



リコーリースグループは
『循環創造企業へ』進化を遂げ、
将来を担う子ども達のために、
より良い社会づくりに
貢献してまいります。

代表取締役 社長執行役員 中村 徳晴

社長メッセージ

就任にあたって

2020年4月1日より代表取締役 社長執行役員に就任しました中村徳晴でございます。

1994年の入社以来、企画や営業・業務部門、子会社のテクノレント株式会社でのレンタル事業拡大など、リコーリースグループにおけるさまざまな分野に従事してまいりました。これまでの経験や知見を活かしながら、当社設立以来初となる生え抜きの社長として、社内・社外から寄せられている多くの期待に応え、健全に発展できる企業を目指し、尽力してまいります。

学生時代は船の流体力学を専攻しており、当社グループの中長期ビジョン『循環創造企業へ』の実現までの道のりを航海となぞらえ、新たなビジネスの実現に向けて、舵を取ってまいります。

「「リース」の先へ」向かうための準備ができた3年間

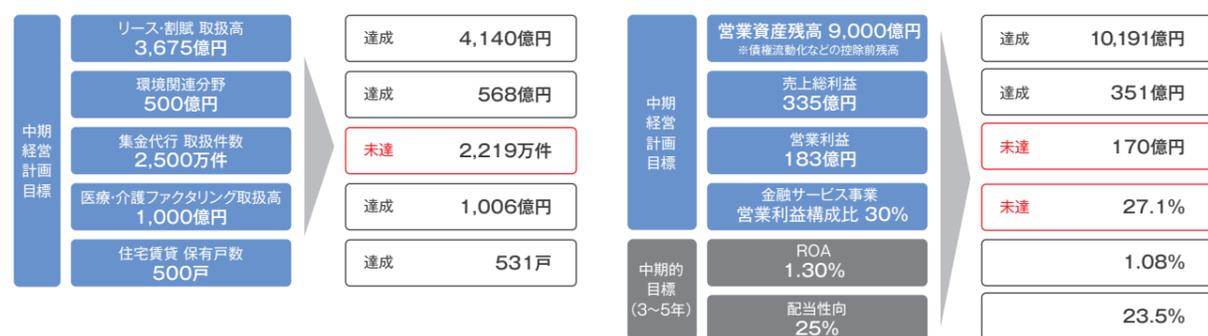
2017年4月にスタートした中期経営計画(以下、中計)では、「「リース」の先へ」をビジョンとして掲げ、5つの事業成長戦略と2つの組織能力強化戦略の着実な遂行による「稼ぐ力」の向上を図ってまいりました。事業成長戦略におけるリース事業分野では、ベンダー(販売会社)の業務効率に向けた新たなスキームの構築やお客様への付加価値提案に向けたベンダーとの協業や新分野の開拓など、アライアンスの強化を図りました。また、株式会社ピーステックラボへの出資(2018年7月)、イー・ギャランティ株式会社との業務提携(2018年10月)、株式会社ネットプロテクションズホールディングスとの資本提携(2019年6月)と、リース以外の提供価値を創造するために、新たなパートナーと提携し、これまでにない金融サービスの開発を進めています。環境関連分野では、従来からの取り組みである太陽光発電設備のファイナンスに加え、自ら発電設備を所有し、売電を行う発電事業に発展させたことは、「持続可能な開発目標(以下、SDGs)」の観点からも大きな成果となりました。その他、新たに住宅賃貸事業を開始し、日本総合住生活株式会社との協働を通じた団地の再生および地域コミュニティの活性化へ貢献しました。

これらの取り組みの結果、中計当初に掲げた「リース・割賦取扱高」および「営業資産」の目標を1年前倒しで達成することができました。環境関連分野においても前述の発電事業の取り組みなどが奏功し、中計目標の取扱高を大きく上回りました。また、営業目標として掲げた「集金代行取扱件数」および「医療・介護ファクタリング取扱高」においても高い成長率を維持することができました。利益面では、当初の計画以上に売上総利益が伸長したため、今後の持続的な成長に向けて人財とITインフラへの投資を強化しました。しかし、新型コロナウイルス感染症による貸倒引当金の増加により、中計最終年度の営業利益は170億円となりました。

中計で得た大きな成果の一つは、社員のマインドが変わってきたことです。挑戦を恐れずに、空振りしても「ナイスチャレンジ」と称える雰囲気づくりに徹したことで、営業をはじめとした社員全員が挑戦することへの積極的な姿勢を見せてくれました。「「リース」の先へ」という中計のビジョンを軸に、全社一丸となって取り組んできた3年間でした。

中期経営計画(2017年度~2019年度)振り返り

経営戦略	各施策
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	・新規分野の開拓積極的展開 ・ベンダーとの協業による効率化と差別化による付加価値向上の推進
リース以外の提供価値の創造	・イー・ギャランティ株式会社との業務提携(売掛金保証) ・株式会社ピーステックラボへの出資(C/BtoCレンタルプラットフォーム)
リコグループ各社との協業によるリース+サービスビジネスの展開	・ベンダーの保守、生産機能などの相互利用 ・再生可能エネルギー(地方創生、O&M)協業
創エネ、省エネを軸とした新たな環境分野への挑戦	・取扱高、営業資産の拡大(電源の多様化) ・自家発電用設備へのアプローチ(脱FITに向けて) ・発電事業の開始
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	・住宅賃貸事業の開始 ・日本総合住生活株式会社との業務提携(団地再生) ・早期資金化サービス"RiLTA"の開始 ・株式会社ネットプロテクションズホールディングスへの資本参加
組織能力強化戦略	・多様化するニーズ・サービスに対応し、更なる商品力・業務効率化を追求する新プラットフォームの構築 ・与信業務のAI化 ・新基幹システム構築準備 ・働き方改革:IT・オフィス環境の整備、人事制度の充実 ・人財強化:人的リソース拡充、成長意欲と能力向上への投資



当社グループの存在意義

“フィンテック”、“モビリティ革命”、“5G”といった技術革新や、国内における人口動態の変化など社会構造が大きく変化する中、新型コロナウイルス感染症拡大によって当社グループを取り巻く環境はもちろん、私たちの生活は一変してしまいました。“withコロナ”から“Afterコロナ”、そして“ニューノーマル社会”へ、ビジネスの前提が変わりゆく時にこそ、リモートワークの急激な普及や巣ごもり消費の拡大、物流の繁忙など、多くのビジネスチャンスがあると考えています。当社グループにおいても、これまで以上に新しいビジネスモデルの構築を急速に進めていく必要性を感じています。変化の中で生まれる新たなチャンスを実際に捉えながら、“[リース]の先へ”つながる新しいビジネスを創り出していきます。

また、新型コロナウイルス感染症は、特定の地域や業界の問題ではなく社会全体の課題と捉えており、これはSDGsが掲げる理念「誰一人取り残さない」へ通じる課題であり、持続可能な社会の実現に向けて、全員で取り組んでいかなければなりません。当社グループは資金の融資だけでなく、リースやレンタルを通じて、モノやサービスなどの付加価値を提供しています。モノやサービスの流通や循環こそが暮らしや経済を豊かにし、それはあたかも血液のような役割を担っていると考えています。この血液を循環させることで、社会課題の解決やSDGsの達成へと貢献していきます。

そして、「金融というビジネスを通じて持続可能な社会を未来に繋ぐ」ことをSDGsの17の目標にとどまらない独自の18番目のゴールとして掲げ、当社の存在意義として示していきたいと考えています。

「自立した「個」が、さまざまな循環の形を創造していく~『循環創造企業へ』~

このような事業環境の中、当社グループは、『循環創造企業へ』を中長期ビジョンに掲げました。「循環」という言葉からは、サーキュラーエコノミーが連想されやすいと思いますが、それだけではありません。たとえば、リースは「モノの循環」、人との間には「ありがとうの循環」、地域社会における子どもと高齢者の交流は「世代間の循環」と捉えることができます。このように、単純に消費されて終わりではない循環を創造することが、これからの企業活動を支える上で重要なコンセプトであり、循環を自ら創り出すことでビジネスの当事者になることを狙いとしています。

そして、このビジョンを担う主体が「多様な自立した個」です。当社グループはメーカーのように固有の技術があるわけではなく、価値の源泉となるのは人財です。人財こそが一番の強みであるからこそ「個を中心に据えた経営」という方針を掲げました。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、その総和により持続的な成長をすることで、循環社会の実現を目指していきたいと考えています。当社グループはこれまでも「個」を大切にしながら経営を実践してきました。その結果、社員が自由に発言できる風土が醸成されつつあります。今後は「個を中心に据えた経営」によって環境・社会・経済における良い循環を創造し、豊かな未来への架け橋となるということを社員一人ひとりに浸透させることで、社員と会社の目指す方向を一致させていくことが私の役割だと思っています。

目指す姿

「個を中心に据えた経営」で環境・社会・経済における良い循環を創造し、豊かな未来への架け橋となる



循環とは

環境・社会・経済におけるさまざまな活動のなかで、新しい価値を生み出し、その価値をコミュニティの内外へつなげることで、さらに価値を生み出すこと。当社グループは、新事業ドメインにおいて、この新しい価値をさまざまなステークホルダーとともに創り、さらに循環させていくことで、持続可能な循環社会の実現に貢献します。

「個を中心に据えた経営」とは

社員一人ひとりが社会課題に向き合い、その解決に楽しんで取り組み続けられる環境を整える事で、社員自らの考え・判断・行動が好循環を生み出し、課題解決を実現する。その実現したことの総和によって、持続的に成長していく経営。

ESGと事業との直結を目指す

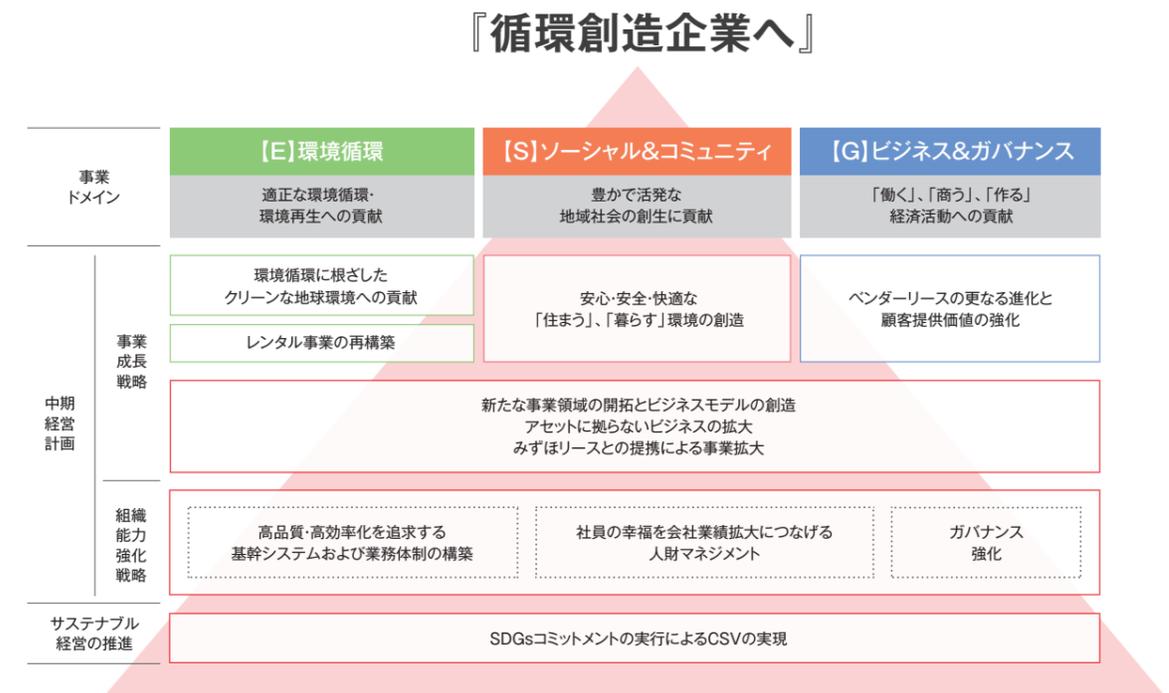
新しい中期経営計画(以下、新中計)は、新たに定義した事業ドメイン「E」「S」「G」と、事業戦略をリンクさせている点の特徴です。「E」は環境循環、環境再生への貢献、「S」はソーシャル&コミュニティ。「住まう」、「暮らす」環境を実現し、豊かで活発な地域社会の創生に貢献していきます。また「G」は企業統治だけでなく、ビジネス&ガバナンスとして、「働く」、「商う」、「作る」といった経済活動への貢献を意味しています。新中計では、7つの事業成長戦略を掲げていますが、これらの戦略を遂行することが、自社の成長のみならず、社会への貢献を実現し、持続可能な循環社会の創造につながるものであると考えています。「環境循環」や「住まう、暮らす環境の創造」「ベンダーリースの更なる進化」は、まさに循環型のビジネスモデルであり、当社グループとして、しっかりと取り組んでいきます。また「みずほリース株式会社との提携」は互いの事業領域が異なるため、両社のシナジーが期待できる提携にしていきます。一方、これまで同様、リコグループとしての強みは活かしつつも、より独自の戦略を打ち出していかなければならず、社会から当社グループの力量が試されることになることを認識しています。その他、さまざまな会社への投資やアライアンスを進めていきますが、中でもフィンテックなどに代表されるテック化は積極的に推進していきたいテーマの一つです。スタートアップ企業とも手を組み、単なる媒介者としてではなく、事業の当事者になっていきたいと考えています。

組織能力強化としては、新しい基幹システムの開発に着手しています。効率化はもちろんのこと、業務品質を今以上に高める仕組みを構築し、新しいビジネスに迅速かつ柔軟に対応できるIT基盤となることを期待しています。そして、やはり「人財」です。社員が幸福を感じていなければ、仕事におけるやりがいは生まれず、長期的なパフォーマンスにつながりません。社員一人ひとりが幸福になり、最大のパフォーマンスを発揮できるように人財マネジメントを強化していきます。強い企業へと成長するために必要な人財への投資を継続し、ダイバーシティ&インクルージョンも引き続き推進していきます。

また組織面では、今年度より監査等委員会設置会社への移行を果たし、より迅速かつ機動的な経営体制の構築によってコーポレート・ガバナンス体制の充実を図る他、新たにサステナビリティ委員会を発足させました。委員会ではサステナビリティ課題を組織横断的に検討・議論するとともに、その内容を取締役に報告し、議論される体制を整えました。この体制を基盤にサステナビリティ経営を一層加速させてまいります。



中期経営計画 戦略図



未来を描いて、今、成すべきことをする

「個」というキーワードについて、私は2015年にイングランドで行われたラグビーワールドカップ日本対南アフリカ戦を思い出します。当時、南アフリカに勝つことは不可能と言われていた中、日本は後半残り3分の時点で、3点差にまで追いつき健闘を見せました。これまでの実績から考えれば、引き分けでも歴史的な快挙です。当然チームには引き分け狙いの指示が出ていたが、キャプテンを始め、選手全員の強い思いでトライを狙い、見事逆転勝利を果たしました。まさに自立した「個」がもたらした勝利だと思います。これは10年、20年後における日本ラグビーのありたい姿を描き、そのためには引き分けではなく果敢に勝利に挑むことが必要だというバックキャストでの思考があったのではないのでしょうか。

中長期ビジョン『循環創造企業へ』を達成するためには、私自身が夢やビジョンを具体的に描くことが大事だと考えます。新中計ではESGやSDGsを積極的に戦略へ活用していますが、「循環社会の創造」や「SDGsの達成」をただの標語とせず、実現させるために熱意を込めていくのが私の役割と認識しています。そして、私たちらしい、リコリースグループにしかできないビジネスによる価値を創出してまいります。

コロナ禍において人々の行動が制限され、社会が大きく変わってしまった今だからこそ、私自身が夢を語るなければいけないと思います。私は、これからの社会を担う子ども達のために、「良き未来、良き社会」を築き上げていきたい。そのためには「サステナビリティ」という言葉は、私たちに課せられたミッションとして、これまで以上に積極的に取り組んでいきたいと考えています。

最後に、当社グループのサステナビリティ経営についての考え方をより明確にお示しするため、コミュニケーションツールとして初めて「統合報告書」を発行いたしました。株主・投資家をはじめ、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えするべく、さらなる企業価値向上を目指してまいります。

2020年9月

サステナビリティ戦略

サステナビリティ推進担当役員メッセージ



循環創造を目指して、
信頼のスパイラルを構築

取締役 専務執行役員 川口 俊

リコーリースグループは、中長期ビジョン『循環創造企業へ』のもと、事業を通じて社会の持続的な成長を目指すサステナビリティ経営を強化しています。

当社グループの事業の成り立ちはリコー製品の事務機器リースにはじまり、産業機械や医療の特化分野では、医療機器のリースおよび診療所開業支援の融資など、リース&ファイナンスの裾野を広げて事業を拡大してきました。当社グループの使命はお客様と豊かな社会をつなぐ架け橋となることですが、これまでの実績や成果の一つひとつが新しいお客様やパートナー、新たな課題解決につながっています。この広がりやスパイラルとなり、当社グループの持続可能な成長となり、豊かな社会へ貢献しています。

これまで、当社グループは、4つの重要テーマと13のマテリアリティ(重要課題)を特定し、CSRを体系化して活動してきましたが、この度、事業を取り巻く環境や社会の課題、国際的な枠組みである「持続可能な開発目標(SDGs)」等を踏まえてマテリアリティを見直し、新たに4つのマテリアリティを特定しました。新たなマテリアリティは当社グループの源泉である人財の「ハピネスな会社、そして社会をつくる」をベースに、気候変動や資源循環に貢献する「クリーンな地球環境をつくる」(環境循環)、安心・安全・快適な住環境の提供を目指した「豊かな社会をつくる」(ソーシャル&コミュニティ)、お客様やパートナーとの共創を目指した「持続可能な経済の好循環をつくる」(ビジネス&ガバナンス)の4つです。このマテリアリティの具体的な取り組みや施策としてサステナビリティ中期経営計画を策定し、中期経営計画における事業ドメイン「E」「S」「G」の取り組みと、人財や社会貢献など非財務の取り組みを一体にしました。財務(事業)と非財務の取り組みを統合することで、サステナビリティ経営をより一層推進していきます。

具体的な取り組みとして、2020年7月にESG分野に貢献する事業または企業への投資枠200億円を設定しました。環境や社会的課題に対しポジティブなインパクトを生み出す事業分野への支援を推進するとともに、投資先との事業連携を通じ、相互のノウハウや経営資源を活用することで、新たなサービスの創造を目的としています。この取り組みに先立ち、「投融資における社会・環境への配慮に関する方針」を策定しました。特に留意すべき取引として、石炭火力発電、兵器製造、森林破壊などのマイナスな影響を認識した場合は、投融資等を実行しないことを方針に定め、環境や社会的課題に配慮した責任ある投融資判断を行います。

ESG投資はもちろんのこと、今後事業活動をすすめていく上では、短期・長期の変化を含めた事業や取り組みの成果として生じるアウトカムを評価する社会的インパクトの視点を大切に、当社グループのスパイラルを創造していきます。さらには、お客様をはじめとしたステークホルダーの皆様と真摯な姿勢で向き合い、積極的な対話を通じて信頼のスパイラルを構築し、持続可能な社会の発展へ貢献します。

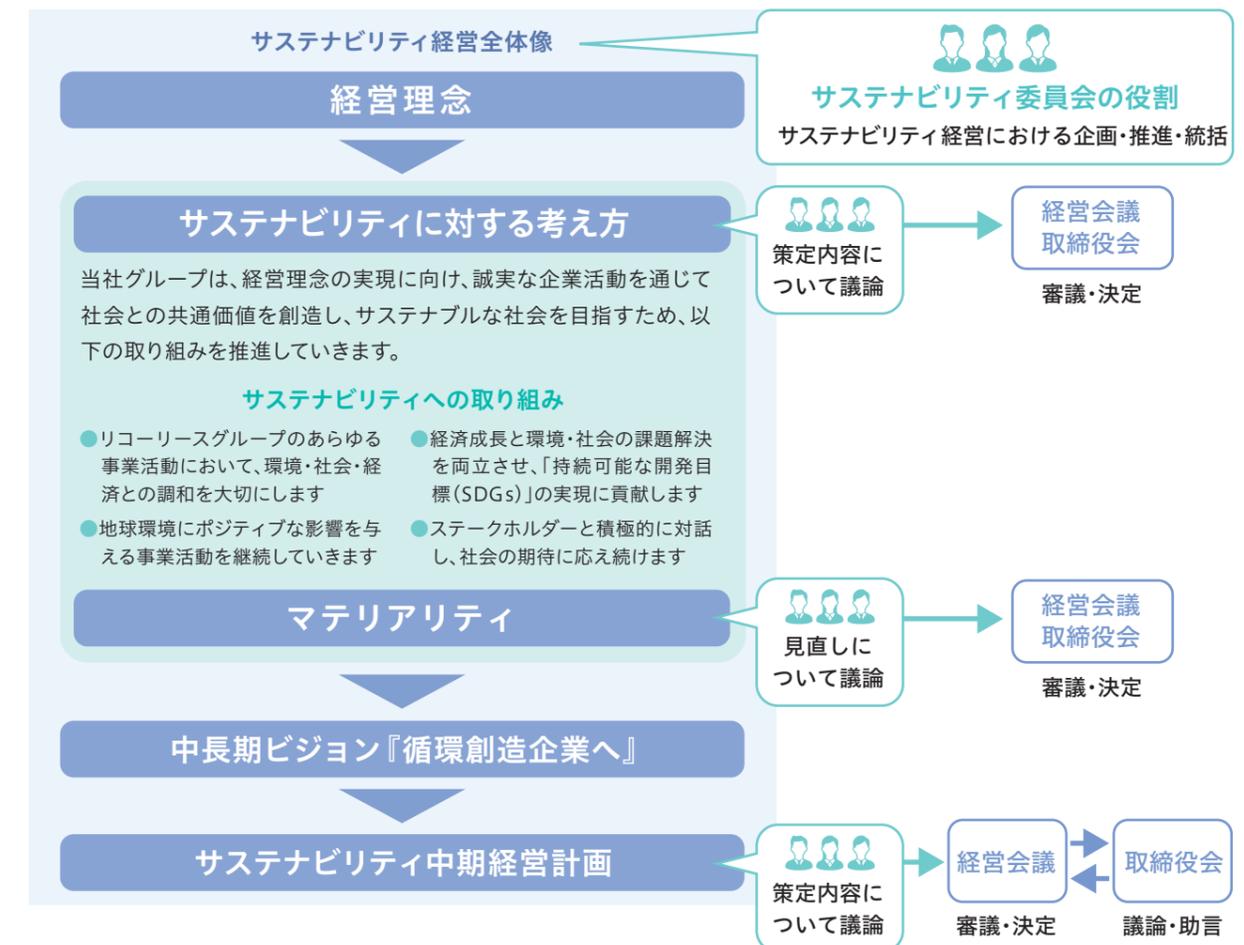
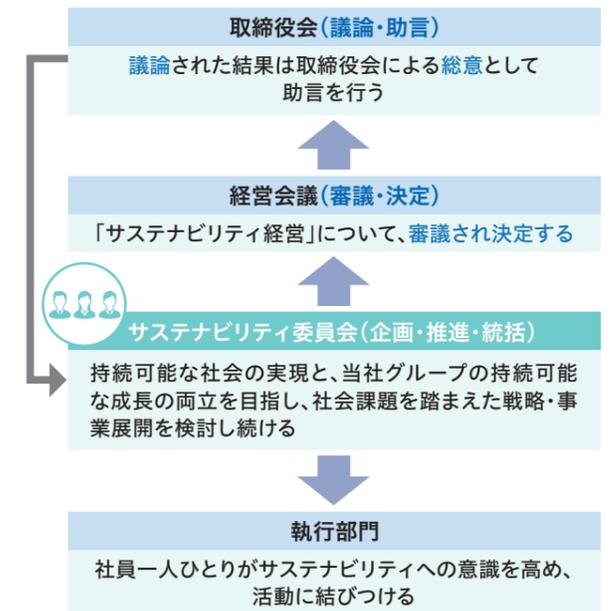
サステナビリティ経営

サステナビリティ推進体制

2020年より、「サステナビリティ委員会」を設置しました。本委員会はサステナビリティ推進担当役員を委員長とし、常務執行役員およびサステナビリティやESG課題に直面する各本部長により構成された社長諮問機関です。

委員会では、『マテリアリティの特定』や中長期的テーマである「環境・社会のリスクおよび機会」、「ESG情報開示」などの各施策について組織横断的な議論を行い、戦略施策を可視化し、紐付けた活動を全社に展開することで、企業価値向上を目指します。

第一回の委員会(2020年8月)では、サステナビリティ経営の根幹となる「サステナビリティに対する考え方」の策定及び「マテリアリティの見直し」、より具体的な取り組みとして、財務(事業)と非財務を統合した「サステナビリティ中期経営計画」の策定について議論しました。それぞれ、経営会議や取締役会での議論・助言を経て決定しました。



マテリアリティの見直し

当社グループでは、ESG（環境・社会・ガバナンス）や「持続可能な開発目標（SDGs）」等、サステナビリティの重要性の高まりを受け、事業を通じた社会課題への貢献をより一層推進し、サステナビリティ経営を加速させるため、2017年に特定した4つの重要テーマおよび13のマテリアリティを見直し、新たに4つのマテリアリティを特定しました。そして、マテリアリティの具体的な戦略・施策として、事業ドメイン「E」「S」「G」と非財務の取り組みを統合した、サステナビリティ中期経営計画を策定しました。サステナビリティ中計の達成を通じて、中長期ビジョン『循環創造企業へ』の実現を目指します。



サステナビリティ中期経営計画

マテリアリティ	取り組みテーマ	サステナビリティ中計	施策
クリーンな地球環境をつくる 	①気候変動の緩和と適応	● 環境循環に根ざしたクリーンな地球環境への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー分野への取り組み CO₂排出量中長期目標達成
	②資源循環		<ul style="list-style-type: none"> 環境循環・環境負荷低減に資する取り組み レンタル事業の強化
豊かな暮らしをつくる 	③住まう(住み続けられる)コミュニティ創り	● 安心・安全・快適な「住まう」・「暮らす」環境の創造	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢社会において『医職住』領域の循環で社会貢献 <ul style="list-style-type: none"> 「医」: 医療介護 「職」: 職場・オフィス 「住」: 住居
	④生活基盤の充実	● 生活に欠かせないサービスを創る	<ul style="list-style-type: none"> 社会の期待にこたえるノンアセットサービスの開発
	⑤コミュニティとの協働・連携		<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動への積極的な参加
持続可能な経済の好循環をつくる 	⑥事業を通じた共通価値の創造	● ベンダーリースの更なる進化と顧客提供価値の強化 ● 新たな事業領域の開拓と新たなビジネスモデルの創造 ● ノンアセットビジネスの拡大	<ul style="list-style-type: none"> 顧客向けポータル構築による提供価値の強化 資産の更なる優良化のための施策の展開 ファイナンス手法の多様化による新分野の開拓 ESGファンド設立等によるエクイティ投資 あらゆるドメインにおける新商材サービスによる新規分野の拡大 既存商品での新分野強化
	⑦グループ各社・取引先とのパートナーシップ強化	● ベンダーリースの更なる進化と顧客提供価値の強化 ● 新たな事業領域の開拓と新たなビジネスモデルの創造 ● レンタル事業の再構築 ● みずほリースとの提携による事業拡大	<ul style="list-style-type: none"> 更なるベンダー支援機能の充実 ポータルの構築による提供価値の強化 出資先・提携先との協働および事業開発 リコーグループとの協業によるレンタル事業拡大 既存事業の強化 新しい事業機会の創出
ハピネスな会社、そして社会をつくる 	⑧ダイバーシティ&インクルージョン	● 社員の幸福を会社業績拡大につなげる人財マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 社員のハピネス値を向上させる人事施策の展開
	⑨人財育成		<ul style="list-style-type: none"> キャリア開発(支援策)能力開発の強化
	⑩健康経営を基盤とした働き方改革の実現	● いきいきと働きやすい職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 働くことに誇りを持てる会社風土を醸成 戦略的な健康経営の実践 働きやすい職場環境を推進 システム化・標準化・自動化 内部統制・監査の充実

中期経営計画

2017～2019年度の中期経営計画では、“[リース]の先へ”に向かう成長期として、既存事業の営業強化に加え、これまで培った実績やノウハウを活かした新規事業の立ち上げや、提携・出資を通じた金融サービスの開発など、新たな提供価値の創造を通じた事業領域の拡大を推し進めてきました。

2020年初頭の新型コロナウイルス感染症の急速拡大、少子高齢化や人口動態の変化などの社会問題、また新技術を活用した新たなビジネスモデルの構築など、社会・経済は大きな変革期を迎えようとしています。2020年度から始まる新たな中期経営計画策定にあたり、当社グループを取り巻くこれらの事業環境の変化を捉え、サステナビリティ経営を軸に持続可能な循環社会の創造を目指し、新たに中長期ビジョンとして『循環創造企業へ』を掲げました。環境・社会・経済における良い循環を創造するために、社員一人ひとりが社会課題に向き合い、自ら考え、判断し行動する「個を中心に据えた経営」を実現していきます。

また同時に、事業活動を通じた社会課題の解決を図ることを目的に、事業ドメインをE：環境循環、S：ソーシャル&コミュニティ、G：ビジネス&ガバナンスの3つに再定義しました。既存ビジネスの強化と新規ビジネスの創出を図り、事業成長とともに、環境・社会・経済の持続的な発展に貢献していきます。

事業環境の変化



中長期のビジョン『循環創造企業へ』を示し 事業ドメインを再定義

事業ドメイン

既存ビジネス強化と新規ビジネス創出により、
事業活動を通じた
社会的課題解決を図る



目指す姿

「個を中心に据えた経営」で環境・社会・経済における
良い循環を創造し、豊かな未来への架け橋となる



循環とは

環境・社会・経済におけるさまざまな活動のなかで、新しい価値を生み出し、その価値をコミュニティの内外へつなげることで、さらに価値を生み出すこと。当社グループは、新事業ドメインにおいて、この新しい価値をさまざまなステークホルダーとともに創り、さらに循環させていくことで、持続可能な循環社会の実現に貢献します。

「個を中心に据えた経営」とは

社員一人ひとりが社会課題に向き合い、その解決に楽しんで取り組み続けられる環境を整える事で、社員自らの考え・判断・行動が好循環を生み出し、課題解決を実現する。その実現したことの総和によって、持続的に成長していく経営。

中期経営計画 戦略と施策

新中期経営計画(2020年度~2022年度)では、中長期ビジョン『循環創造企業へ』に向けて、7つの事業成長戦略と3つの組織能力強化戦略を策定しました。各戦略の実現に向けたさまざまな施策を展開することで、SDGs達成へ貢献していきます。

事業成長戦略	施策	SDGs
1 ベンダーリースの更なる進化と顧客提供価値の強化	<ul style="list-style-type: none"> 更なるベンダー支援機能の充実 顧客向けポータル構築による提供価値の強化 資産の更なる優良化のための施策の展開 	8, 9, 11, 17
2 安心・安全・快適な「住まう」、「暮らす」環境の創造	<ul style="list-style-type: none"> 住宅賃貸事業+周辺サービスによる地域社会再生への貢献 外部環境に合わせた多様なローンの提供 ヘルスケア&ウェルネス分野のソリューション営業の強化 	3, 7, 8, 9, 11, 17
3 環境循環に根ざしたクリーンな地球環境への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー分野でのファイナンス提供と発電事業投資 環境循環・環境負荷低減に資する3Rの強化 	7, 9, 12, 13, 17
4 新たな事業領域の開拓とビジネスモデルの創造	<ul style="list-style-type: none"> ファイナンス手法の多様化による新分野の開拓 出資先・提携先との協働による新規ビジネスの創出 「E・S・G」にフォーカスした事業投資 海外へのチャレンジ 	7, 9, 11, 17
5 レンタル事業の再構築	<ul style="list-style-type: none"> リコーグループとの協業によるレンタル事業の拡大 ICT分野の取り組み拡大 新しいレンタルサービスの展開 	9, 11, 12, 13, 17
6 アセットに拠らないビジネスの拡大	<ul style="list-style-type: none"> 既存商品での新分野開拓の強化 社会・お客様の期待や要望に応えるサービスの開発 	9, 11, 17
7 みずほリースとの提携による事業拡大	<ul style="list-style-type: none"> 既存事業の強化および新たな事業機会の創出 	17

組織能力強化戦略	施策	SDGs
1 高品質・高効率化を追求する基幹システムおよび業務体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 新基幹システムの構築 標準化・自動化による業務効率の推進と品質の改善 審査・与信機能改革(仕組みとAI活用) 	8
2 社員の幸福を会社業績拡大につなげる人財マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 社員の幸福(ハピネス)向上のための施策の展開 ダイバーシティ&インクルージョンの継続推進 事業成長実現のための人財獲得と育成 	3, 4, 5, 8, 10
3 ガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値向上のための施策展開 内部統制・内部監査の充実 	

中期経営計画目標

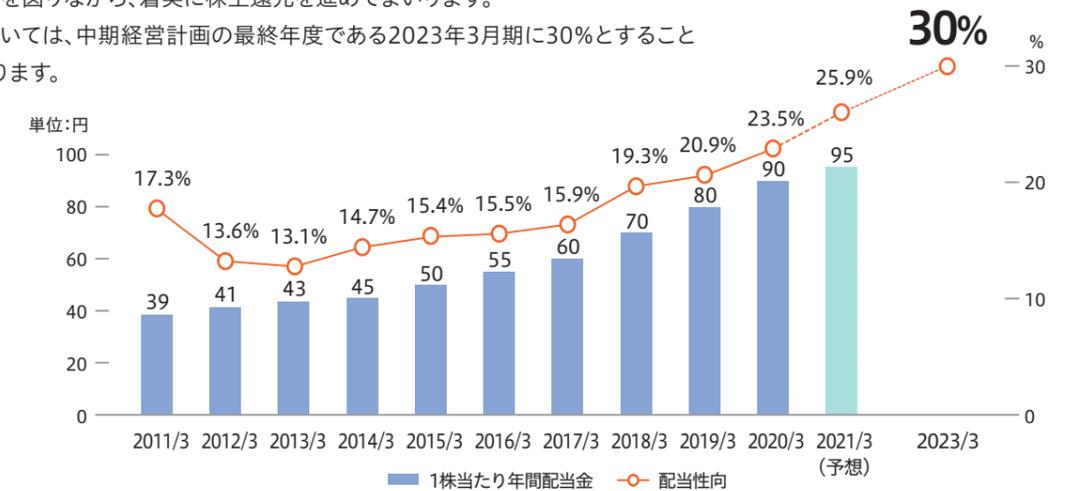
新型コロナウイルス感染症の拡大は、国内外を問わず収束の見込みが立っておらず、感染症のさらなる拡大および経済活動への影響の長期化が懸念されております。その影響を捉えきることは困難であり、中期経営計画目標値については、影響を把握できるまで非公表とさせていただきます。

株主還元について

株主還元基本方針

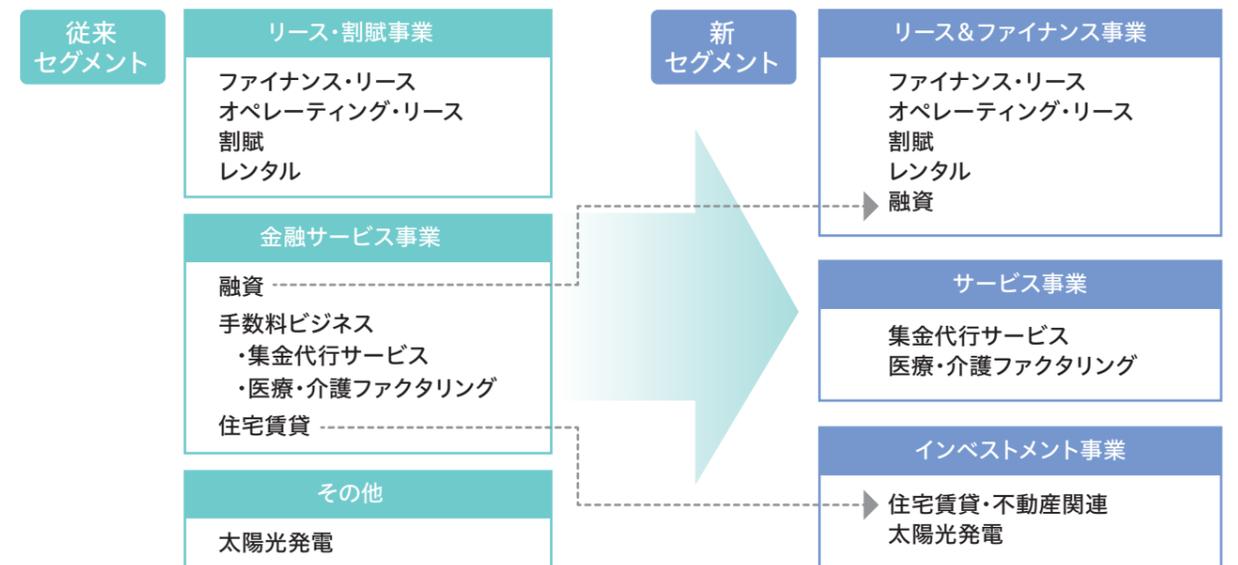
中長期的に安定した株主還元を基本方針とし、持続的な成長と適正な資本構成および財務体質の強化を図りながら、着実に株主還元を進めてまいります。

配当性向については、中期経営計画の最終年度である2023年3月期に30%とすることを目標としてまいります。



セグメント変更について

2021年3月期第1四半期より、報告セグメントを「リース・割賦事業」および「金融サービス事業」から、「リース&ファイナンス事業」、「サービス事業」および「インベストメント事業」に変更しました。



事業戦略

営業担当役員メッセージ



リコーリースグループは、リース事業およびレンタル事業を軸に、物を循環させることで社会に貢献してきました。昨今、商品など物を所有することに価値を見出す「モノ」の消費から、所有するだけでは得られないサービスに価値を見出す「コト」へ、消費行動が変化しています。

当社グループが、新たに掲げる中長期ビジョン『循環創造企業へ』を目指すためには、今までの常識にとらわれない新たなビジネスモデルの創造で、価値の循環を生み出すことが必要と考えます。そのためには、潜在的または顕在化された課題に対する解決策や顧客や社会のニーズを受けて創り出す価値を提供すること、さらにそこから新たに生まれてくるニーズに対して好循環を創り続けていくことが重要です。「クリーンな地球環境への貢献」や安心・安全・快適に「住まう、暮らす」生活基盤の創造、「ベンダーリースの更なる進化」による顧客への価値提供は、循環型ビジネスにほかならず、今後もより一層強化してまいります。

循環型ビジネスモデル創造には、リース・割賦、レンタルなど、当社グループの事業活動において培ってきた経験や実績を、組み直したり、組み替えたりすることで実現できます。

たとえば、環境関連分野において、F I T制度を背景にファイナンスの提供から始まった太陽光発電への取り組みは、自らが発電事業者となり、今後は自家消費モデルへ移行していくことで社会に根付いていきます。モノやサービスなどの資源を共同で利用していく、シェアリングエコノミー（共有経済）が広がりを見せており、働き方の変化や生活様式に合わせたサービスの需要が増えています。当社グループは、集合住宅の入居者向けサービスとして、サブスクリプション型レンタルサービスの提供を始め、このように「モノ」と「コト」を掛け合わせることで、新たな事業の開拓とビジネスモデルの創造が可能になります。その実現には、プロフェッショナルな人財を育成し、環境関連分野や少子高齢化、地域活性化など社会課題解決に結びつく、ソーシャルイノベーションの取り組みにおけるリソースを充実させることが重要と考えます。

また、みずほリース株式会社との提携では、「モノ」に関する広範な知見と商流に対する深い理解および高度な金融ノウハウを用いて、ホールセールを中心に展開するみずほリース株式会社と中小事業者向けのファイナンスを事業基盤とするリコーリースグループ双方の強みを活かし、相乗効果により市場の拡大を図ってまいります。

当社グループは、すでにリース会社という範疇におさまらない「リース」の先へと進んでおり、環境、社会、経済の循環を生み出す『循環創造企業へ』歩み始めています。

新たな価値創造が環境・社会・経済の循環に貢献する

掛け算したサービスで新たな価値を創造

- ・住宅賃貸×レンタル
- ・再生可能エネルギー×「住まう」「暮らす」
- ・EV車×住宅とのコネク

顧客の潜在的・顕在化されたニーズや課題

顧客の新たなニーズや課題

モノからコトへといった幅広い顧客の新たなニーズや課題

事業戦略本部長メッセージ

既存事業の先をつくり、社会課題の解決へつなげる

常務執行役員 事業戦略本部長 黒木 伸一



新中期経営計画(2020年度～2022年度)(以下、中計)では、新たに中長期ビジョン『循環創造企業へ』と3つの事業ドメイン(E:環境循環、S:ソーシャル&コミュニティ、G:ビジネス&ガバナンス)を定義し、既存事業の強化と新規ビジネスの創出により、事業活動を通じた社会課題解決を図ることで、持続可能な循環社会の創造の実現を目指しています。当社は4つの営業部門で事業を展開していますが、事業戦略本部では、営業部門全体の統括・サポート・推進と、中期的成長・企業価値向上のための新たな事業戦略の構築により既存事業の先を創出する、という大きな2つのミッションがあり、中計の事業成長戦略を遂行する上で、重要な位置づけであると考えています。

ESG分野におけるスタートアップ投資

中計の事業成長戦略4「新たな事業領域の開拓とビジネスモデルの創造」に基づく取り組みとして、ESG分野に貢献するスタートアップ企業や事業に対する投資枠200億円を設定しました。主な投資テーマはエネルギーやヘルスケア、AI、IoT、ロボティクスなど、環境や社会の課題へポジティブなインパクトを生み出す投資先を対象としています。これらを手掛けるスタートアップ企業や事業等への投資をきっかけに、ESG分野で成長期待が高い投資先とのネットワーク構築や、投資先との事業連携を図ることで、相互のノウハウを活かした新たなサービスを生み出し、社会課題の解決へ貢献することにつながれると考えています。

ESG事業ドメインを軸に、リースだけでなく分野・手法など多様なフィールドを用意すること、新たな事業領域を開拓し、既存事業の先のビジネスをつくることで循環創造企業としての存在感を発揮し、持続可能な循環社会の創出に挑戦していきます。

株式会社インテグリティ・ヘルスケアへの出資および業務提携

ESG投資の一環として、オンライン診療システムを開発・提供する株式会社インテグリティ・ヘルスケアへ出資し、業務提携契約を締結しました。

新型コロナウイルス感染症が拡大するなか、オンライン診療への関心が急速に高まっています。同社が開発・提供するオンライン診療システム「Yadoc(ヤードック)」は、通常の対面診療に、オンラインでのモニタリング・問診・診察を組み合わせることができ、きめ細やかな治療を継続的に行えるよう医療機関をサポートすることを可能にするサービスです。

本提携を機に、両社の顧客紹介や商品・サービスの展開などを通じて事業の拡大を図るとともに、互いのノウハウや経営資源を活用し、新たなサービスを創造することで、企業価値向上を目指してまいります。



Yadoc(ヤードック)のオンライン診療



環境循環 クリーンな地球環境をつくる

背景 気候変動、プラスチック問題などの社会問題に対し、地球温暖化防止に貢献する再生可能エネルギーの普及や、資源の循環を実現するビジネスの在り方が求められている。

環境分野の取り組み拡大により、適正な環境循環への貢献

再生可能エネルギーの普及を目的とするFIT制度（電力の固定価格買取制度）を背景に、これまで太陽光発電設備のファイナンスに加え、小水力、小型風力発電設備のファイナンス、さらに自らを事業者とする太陽光発電事業など取り組み範囲や手法を多様化しながら、環境分野の取り組み拡大を図ってきました。再生可能エネルギーに対する取り組みは、まさに環境循環を実現するための大きな効果を果たすものであり、リコグループ全体で進めるRE100^{※1}、SBTi^{※2}目標達成にも貢献するものと考えています。

FIT制度の買取価格が低下するなか、新たなビジネスモデルも広まりつつあります。なかでも自家消費モデル（需給一体型モデル）は、太陽光発電等により発電した電力をその場で使用するため、送配電網による遠隔地からの電力供給と比較して、効率性と経済性の高い電力活用モデルであり、今後さらなる普及が期待されています。今後も取り組み範囲や手法を多様化しながら取り組みを拡大することで、適正な環境循環への貢献を実現し、クリーンな地球環境をつくる一端を担っていきます。

※1 RE100(Renewable Energy 100%)：企業が自らの事業の使用電力を100%再生エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ
 ※2 SBTi (Science Based Targets initiative)：気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標に向けて、企業に対し科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進している共同イニシアティブ

今後の戦略

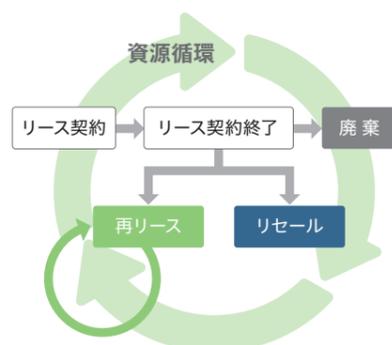
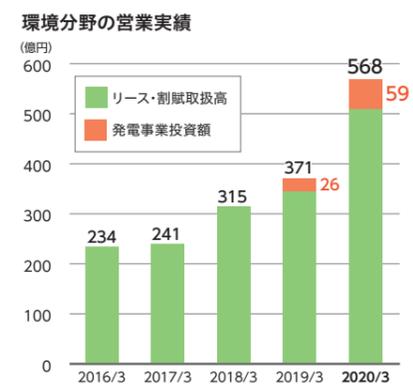
1. FIT制度を背景とした太陽光発電設備のファイナンスおよび太陽光発電事業、エクイティ投資の推進
2. 脱FIT戦略として太陽光発電の自家消費モデルの推進
3. 手法を多様化しながら、他電源へのチャレンジ
4. EVなどのエコカーや空調照明設備など、省エネ商材に対する取り組みのより一層の拡大

■ 2年連続グリーンボンド発行

2018年、2019年にそれぞれ100億円のグリーンボンドを発行し、資金調達を行いました。本グリーンボンドにより調達した資金は、すでに購入した太陽光および小水力発電設備資金のリファイナンスに充当しました。

3Rの推進による資源循環への貢献

当社では、契約期間が終了したリース機器に対し、継続して利用いただく「再リース」、継続利用せず返却されたリース機器がリサイクル可能な場合には、パートナー企業（中古品買取業者）に「リセール（販売）」を行っています。契約期間が終了したリース機器の適切な処理により、当社の収益を確保すると同時に資源の有効活用を行い、資源循環に貢献しています。



ソーシャル&コミュニティ 豊かな暮らしをつくる

背景 格差拡大による住にともなう社会インフラの課題、withコロナの状況での働き方、少子高齢社会における医療の在り方など、ソーシャル面での多くの社会課題が存在する。

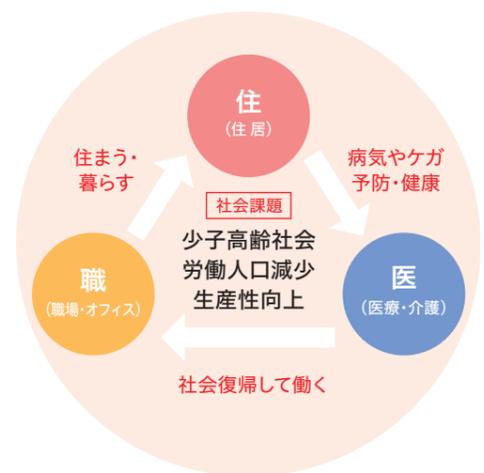
多様なお客様に安心・安全な「住まう」、「暮らす」環境を実現し、豊かで活発な地域社会の創生に貢献

当社グループはこれまで、リースをはじめ、集金代行サービスなどの手数料ビジネス、住宅関連のローンなど、さまざまな金融サービスを提供してきました。前中期経営計画では新たに住宅賃貸事業を立ち上げ、住環境の改善につながる不動産関連サービスの開発・提供に注力してきました。また2018年には、金融サービス本部をソーシャルイノベーション本部へ改称し、人口動態の変化、少子高齢化などの社会課題解決のために、さらなる既存事業の拡大と新サービスの開発・提供を展開してきました。

新中期経営計画では、少子高齢化などの社会課題に対し、「生きる」ということそのものを表す『医』『職』『住』の領域で循環をつくりながら、お客様へ価値を提供し、豊かな暮らしの実現に貢献していきます。

またwithコロナ時代においては、『職』『住』の領域であるリモートワークの普及、『医』の領域であるオンライン診療などが急速に進行しています。ニューノーマルにおけるビジネスの在り方や新しい生活様式に対し、お客様、社会のニーズに応え、新時代においても社会貢献につながる新ビジネス・サービスを創造していきます。

“生きる”ということそのもの 『医』『職』『住』の循環で社会へ貢献



 医 分野 (医療・介護)	 職 分野 (職場・オフィス)	 住 分野 (住居)
いきいきとした人生を送るために、健康寿命を伸ばすことに貢献する	BPOを中心に、中小事業者の生産性向上に貢献する	住まいにおける安心・安全・快適さを提供し、暮らしやすい町づくりに貢献する
医療機器のリース・割賦 ドクターサポートローン	集金代行サービス 介護報酬ファクタリングサービス 早期資金化サービス「RILTA」	住宅関連向け融資 家賃保証、孤独死保険を付帯した集金代行サービス 住宅賃貸事業

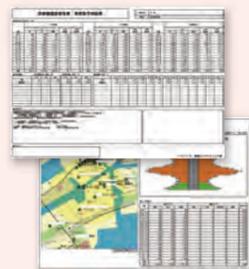
医
(医療・介護)

開業医支援「ドクターサポート」

町のクリニックから専門オペレーターまで開業を検討している医師に対し、開業資金の融資(ドクターサポートローン)だけでなく診療圏調査や開業物件情報の提供など、開業に至るまでのさまざまな支援を行っています。また、医療機器の選定や建築に関わるアドバイスなど、クリニックのニーズに応じたさまざまなサービスを提供します。開業後もクリニック経営を総合的にサポートし、医師、医療機関から信頼されるパートナーを目指しています。

診療圏調査

開業予定/候補地周辺の状況を把握したうえで、開業後に見込める患者数を統計データに基づき推計。開業候補地の絞り込みなどに活用



ドクターサポートサイト

クリニック開業や経営に関する有益な情報などを提供する、医師向けの無料会員制サイト



職
(職場・オフィス)

給与前払いに活用できる早期資金化サービス「RiLTA」

労働環境の変化を背景に、企業に勤める従業員の給与等の受け取り方に対するニーズも多様化が進んでいます。当社では、企業の働きやすい環境づくりに寄与するため、2019年に早期資金化サービス「RiLTA」の取り扱いを開始しました。当サービスを給与の前払いに活用することで、契約先の従業員の皆様は勤務済みの給与を、給与支給日前に受け取ることが可能となり、従業員からの給与前払いのニーズに応えることができます。また企業にとっては福利厚生充実となり、求人募集数の増加や離職率の改善などの効果も期待できるサービスです。



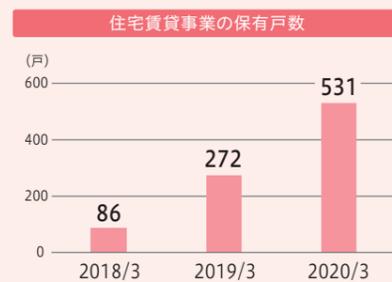
住
(住居)

住まう、暮らすを提供する「住宅賃貸事業」

不動産に対する融資や決済サービスなどで培った知見を活かし、2017年から住宅賃貸事業を開始しました。住宅資産を保有し賃料収入を得るだけでなく、日本総合住生活株式会社との業務提携、購入した団地の一室のリニューアル企画、またマンション入居者に対し、生活家電

などの「モノ」を借りることができるサブスクリプション型レンタルサービスを付加した賃貸など、「住まう・暮らす」に対するさまざまなサービスの開発・提供に取り組みながら、事業の拡大を図っています。

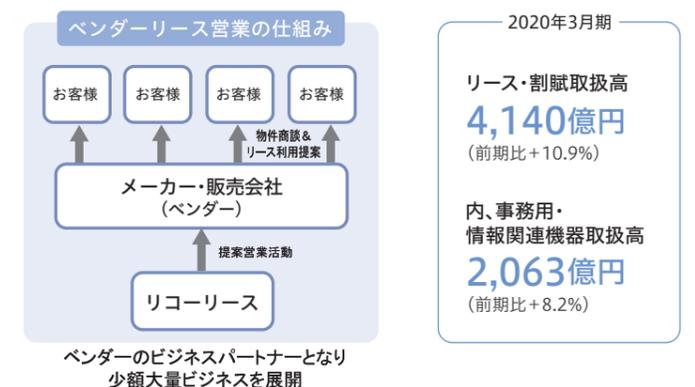
年	主な取り組み
2017	・自宅(マンション)を売却しても住める「セーブ」取り扱い開始 ・日本総合住生活株式会社との業務提携、団地再生ローンの取り扱い開始 ・住宅賃貸事業開始
2018	・IoT活用による空き家管理実証実験の実施 ・分譲集合住宅のリノベーション実施
2019	・賃貸住宅の共同購入、運営 ・サブスクリプション型レンタルサービス開始 (日本総合住生活株式会社、株式会社ピーステックラボとの共同開発)



背景 VUCA※(予測不能な状態)と呼ばれる変化の激しい社会、ビジネス環境において、事業における必要ツールを全て自社保有し資産化することなく、変化に応じて必要な機能を拡充し、更新していく、リース機能への期待はさらに高まっている。
※VUCA: Volatility(激動)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(不透明性)の頭文字をつなげた造語

社会が持続的成長をするための「働く」、「商う」、「作る」経済活動への貢献

ビジネス&ガバナンスの領域では、当社グループの基盤となるリース・割賦ビジネスを通じて社会の持続的成長への貢献を行ってまいります。約6,000社のベンダー企業に対する販売支援を行うことにより、約40万社のお客様の経済活動を支えています。これまで培ってきた高品質・高効率な業務体制・プロセスが当社の強みであり、ベンダーリースの更なる進化により、継続的な価値創造を行ってまいります。



リコーリースの特長



みずほリース株式会社との業務提携

大企業・中堅企業向けホールセール中心の事業基盤を有するみずほリース株式会社と、中小企業向けベンダーファイナンス中心の事業基盤を有する当社との間には、顧客層および事業領域の重複が少ないことから、本業務提携により高い機能補完性によるシナジー創出が期待できます。両社が有するリソースや事業基盤を活用し、これまで両社が取り扱ってなかった新たな領域への事業機会の拡大を図ってまいります。

<p>リコーリース</p> <ul style="list-style-type: none"> ●中小企業中心の顧客基盤取引先 約40万社 ●約6,000社のベンダーとの取引で培われたベンダーファイナンスのノウハウ ●ITを活用した業務プロセス等、大量の契約を高効率・高品質で処理する業務体制 	<p>みずほリース</p> <ul style="list-style-type: none"> ●大企業・中堅企業のお客様との強固なリレーション ●お客様のバランスシートや事業戦略上の課題を解決するソリューション提供 ●注力分野をはじめ、拡大するビジネスフィールドでの取り組み
---	---

既存事業強化と事業機会創出へ

Sustainability

リコーリースグループは、経営理念の実現に向け誠実な企業活動を通じて社会との共通価値を創造し、サステナブルな社会を目指すため、環境・社会・ガバナンスへの取り組みを推進していきます。

- 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

新たに中長期ビジョン『循環創造企業へ』を打ち出し、サステナビリティ経営をより積極的に推進していくために、新たに4つのマテリアリティを設定しました。



環境マネジメント

当社グループは、経営理念や環境方針、さらにリコーグループが掲げる環境戦略に基づいた環境経営を推進するために、国際規格ISO14001にのっと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、サステナビリティ推進室長を責任者とし、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、四半期に一度開催する社長諮問機関で

ある「サステナビリティ委員会」において議論を重ね、決定します。なお近年、地球環境問題とそれに伴う社会の変化が事業に及ぼす影響が大きくなっていることから、当社グループを取り巻く事業環境をリスクと機会の視点で分析・把握し、その認識に基づいて環境経営の意思決定を行っています。

年1回開催されるEMS推進委員会では、環境目標の達成状況の検証・評価、新たな施策立案などを行うほか、最新の環境・サステナビリティ情報の共有を図っています。

環境経営度評価システム

当社グループは、独自の環境経営度評価システムによって、自社の環境経営をさまざまな角度から点検しています。

この仕組みは、事業を通じた環境貢献や環境負荷に対する「自らの位置づけを知る」ためのツールとして、中長期の環境目標や年度方針の策定に活用しています。

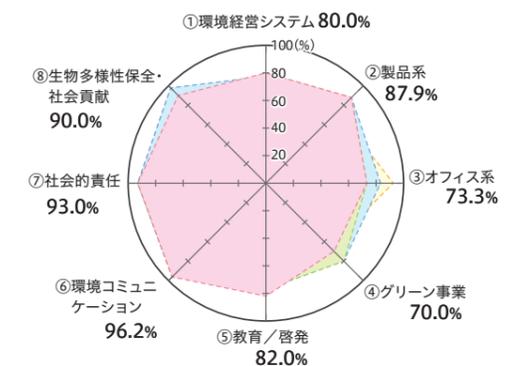
2019年度は以下の結果となりました。

⑤教育/啓発の項目では、環境活動および社会貢献活動への参加意識を高めるために、活動参加者を対象とした抽選制度を設けたことが評価され5.0%上昇しました。また、⑧生物多様性保全・社会貢献/社外評価の項目では、環境コミュニケーション大賞において優良賞を3年連続で受賞したことを受けて4.6%上昇しました。

一方、④グリーン事業項目は低排出ガス認定車の導入数が増加したことは大きく評価されたものの、契約高でみると低価格車の導入割合が大きく評価が下がりました。以上から、総合得点率では2018年度比0.4%ダウンとなりました。

この結果を踏まえ、2020年度は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。

2019年度環境経営度評価結果



年	総合得点率	レベル
2019年	83.7	AAA-
2018年	84.1	AAA-
2017年	86.6	AAA-
2016年	82.4	AAA-
2015年	82.6	AAA-

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

環境経営度評価システムはこちら
https://www.r-lease.co.jp/csr/env/env_burden.html

総合得点率

83.7% 前期比 △0.4%

気候変動の緩和と適応

関連するSDGs



日本政府
SDGs実施指針

⑤省エネ・再エネ、気候
変動対策、循環型社会



背景

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

SDGsコミットメント

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

アプローチ

- OA機器の省エネルギーモデル入替を推進する
- 営業車のエコカー入替を推進する
- 「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

2019年度の主な実績・成果



- CDP2019気候変動プログラム [A] 評価
- 環境関連分野取扱高 568億円
- 2019年度CO₂実績 969t-CO₂
- TCFD提言へ賛同

目標

- CO₂削減目標(CSR中期計画目標)
2019年度目標1,022t-CO₂(2016年度実績6%減)
- 環境関連分野取扱高500億円

進捗(2019年度実績)

- 2019年度実績
969t-CO₂
- 環境関連分野
取扱高568億円

課題

- 再生可能エネルギー等、環境配慮型製品導入拡大
- スコープ3算出精度アップのための集計方法見直し
- 中長期目標達成に向け、さらなる社内意識の改革
- TCFD提言に基づいた情報開示

中長期CO₂削減目標

近年、SDGsやパリ協定が国際社会で合意されたことを受け、低炭素から脱炭素社会に向けた目標や取り組みの強化が求められています。当社グループは、2017年に中長期CO₂削減目標を策定し取り組んできましたが、外部環境の激しい変化を踏まえ、2050年にバリューチェーン全体のGHG排出ゼロを達成すべく、目標を見直しました。従来のRCP2.6シナリオを基準とした中長期目標からSBTi^{※1}の新たな基準「2度を十分に下回り、1.5度への努力を追求する1.5度水準」の目標へと改訂しました。

新たな中長期目標の達成に向けて、3カ年ごとのサステナビリティ中期経営計画で掲げる具体的な行動計画に沿って活動を展開するとともに、TCFD^{※2}提言を意識した情報開示も進めていきます。

※1 SBTi(Science Based Targets initiative): 気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ1.5°Cに抑えるという目標に向けて、企業に対し科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進している共同イニシアティブ
 ※2 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures): 金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」。2017年6月に最終報告書を公表し、企業等に対し、気候変動関連リスクおよび機会について開示を推奨している。

事業活動におけるCO₂排出量削減への取り組み

当社グループでは、「1.想定した事業成長によるCO₂増加分は自主努力で削減、2. 想定を超えた事業成長やエネルギー換算係数増によるCO₂増加分に対しては排出量取引で対応」という考え方に基づいて排出量削減に取り組んでいます。なお、2010年度からは自主的に総排出量の20%を排出量取引により国へ償還しています。

2019年度は、社用車のエコカー導入、空調使用量の抑制を実施した結果、CO₂排出量は昨年度比3%減の969t-CO₂となりました。2019年度の目標1,022t-CO₂を下回り、総排出量の20%にあたる194t-CO₂を排出量取引により国へ償還した結果、775t-CO₂となりました。

最高評価の「気候変動Aリスト」に選定

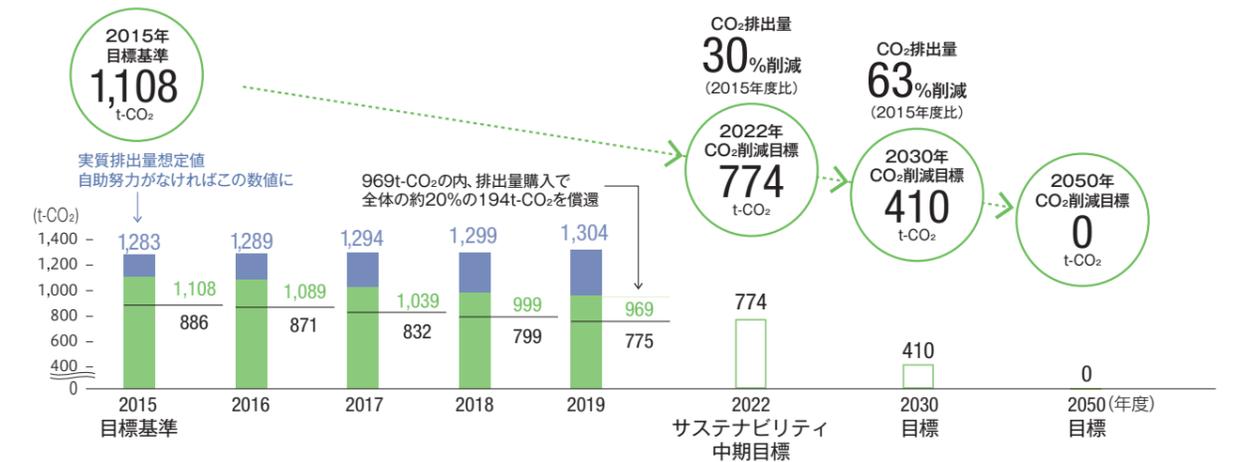
「気候変動Aリスト」は、CDP*が世界約8,400社の企業を対象に調査し、気候変動への対応と戦略において特に優れた取り組みを行っている企業に認定しているもので、2019年度は、179社(内日本企業38社)が選定されました。

当社グループは、今後も社会が直面するさまざまな課題に向き合い、業界や社会をリードする役割を積極的に担っていきます。



*企業や政府の温室効果ガスの排出削減や、水資源、森林保全を促進する国際的な非営利組織。運用資産総額96兆米ドルを有する約650の機関投資家等と協働し、企業に環境情報を開示し管理することを促しています。

中長期CO₂削減目標と実績(スコープ1+2)



スコープ3の算出を通じた サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減

地球温暖化防止に向けた取り組みは、大企業を中心に進展する一方で、中小企業や一般生活者における取り組みはまだ十分とは言えず、日本の地球温暖化対策における一つの課題に挙げられています。中小企業を中心にサービスを提供している当社グループは、温室効果ガス排出量に占めるスコープ3の割合が99.9%と非常に大きいことから、2013年度からスコープ3の算出・開示に取り組み、お客様に代わってリース機器使用時のCO₂排出量を算定・開示することで、お客様のCO₂削減に向けた意識向上に貢献しています。

2019年度は、昨年からの発電事業等の事業投資を開始したことを受けてCat2の「資本財」が増加しました。

今後もお客様へ省エネルギー製品のリース導入等を積極的に進めることでサプライチェーン全体のCO₂排出量削減を目指します。

CO₂ 排出量データの第三者保証

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



2019年度のスコープ3各カテゴリおよび温室効果ガス排出量

カテゴリ	カテゴリ名	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	温室効果ガス総排出量に対する比率 (%)	カテゴリ	カテゴリ名	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	温室効果ガス総排出量に対する比率 (%)
Cat1	購入した製品・サービス	1,163,233	68.9	Cat10	販売した製品の加工	(対象外)	—
Cat2	資本財	22,085	1.3	Cat11	販売した製品の使用	(対象外)	—
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	111	0.0	Cat12	販売した製品の廃棄	(対象外)	—
Cat4	活動輸送、配送(上流)	1,667	0.1	Cat13	リース資産(下流)	499,420	29.6
Cat5	事業から出る廃棄物	363	0.0	Cat14	フランチャイズ	(対象外)	—
Cat6	出張	308	0.0	Cat15	投資	782	0.0
Cat7	雇用者の通勤	433	0.0	スコープ 3(総量)		1,688,402	99.9
Cat8	リース資産(上流)	1	0.0	スコープ 1		379	0.0
Cat9	輸送、配送(下流)	(対象外)	—	スコープ 2		590	0.0
				温室効果ガス総排出量		1,689,371	100

TCFDへの対応

近年、世界各地で自然災害や異常気象が頻発し、私達の日々の生活や事業に大きな影響を及ぼしています。2015年にパリ協定やSDGsが国際社会で合意されたこと、2017年の気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言を受け、中長期的にわたる気候変動関連のリスクと機会の把握に基づいたGHGの大幅削減や気候変動への適応に向けた企業への取り組み要請や期待が益々高まっているといえます。

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

2019年8月、リコーリースは気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures: TCFD)が策定した、気候関連財務情報開示に関する提言に賛同しました。



TCFDのフレームワークへの対応

ガバナンス

これまで当社グループの「リスクマネジメント委員会」にて、財務上のリスク評価・予防計画の策定後、経営会議において、経営判断がなされてきた。2020年4月には、気候変動関連課題に関する最高責任委員会となる「サステナビリティ委員会」を新設。当委員会はサステナビリティ推進担当役員を委員長とし、常務執行役員以上およびサステナビリティ・ESG課題に直面する本部長により構成されている。四半期に一度開催され、議論するテーマに応じて事業部門の責任者を招集し、サステナビリティ課題を中長期的な視点で横断的に検討・議論している。気候変動リスク項目の見直しやリスクおよび機会のアセスメントを行い、その結果が中期経営計画に事業戦略として組み込まれ、各事業年度の目標に反映される。

戦略

当社グループでは、重大な財務上の影響を把握するため、気候変動や自然災害リスクなどのリスク評価について、財務面での定義を内包した「経済的影響」と「発生頻度」の2軸で評価している。また戦略上での影響については、経営会議において物理的リスク対策等が協議される。これらのリスクについて、「リスクマネジメント委員会」で管理され、「経営会議」にて討議決定される。同時に、『循環創造企業へ』という中長期ビジョンのもと機会を実現するため、中期経営計画において再生可能エネルギーの拡大による環境負荷低減と事業の拡大を目指している。適用した気候変動シナリオは、RCP2.6シナリオとSBTi1.5°Cシナリオで、BAU、急激なビジネスモデル変化、技術開発やイノベーションなどのいくつかのシナリオを考慮した。

リスク管理および指標と目標

当社グループでは、会社レベルリスク(経営リスク)、資産レベルリスク(悪天候、洪水などの自然災害による事業所や施設への損害・損失など)、評判リスク(コンプライアンスリスクなど)を考慮している。「低炭素社会への移行リスク」と「気候変動の緊急性/慢性的物理的リスク」の分類に基づき、新たな目標の設定と対応を始めている。2020年より、リコーグループがSBTiの1.5°C目標策定・認定を受けたことで、当社グループも新しい中長期CO₂排出削減目標として、Scope1,2については2050年までに排出ゼロを目指し、2022年、2030年の目標を再設定した。

気候変動リスクの認識・機会への対策

低炭素社会への移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 政策および法規制：パリ協定後の脱炭素社会の実現に向けた世界各国におけるさまざまな取り組みの内、カーボンプライシング制度の導入が広がっているが、仮に導入された場合、当社グループのエネルギー消費コストに影響を与えるリスクと想定している。それらのリスクに対して、省エネルギー化を進めることでリスクの最小化を図っている。また、当社グループ保有のリース資産が適切に処分されないことによる地球環境への影響を社会および事業リスクと捉え、関連法令等に基づき適切に回収し、処分を行っている。 市場・評価：地球温暖化が深刻さを増す状況において、太陽光発電に加えてバイオマスや小水力等の再生可能エネルギー設備の市場への導入拡大は必須の条件であり、低炭素社会への移行に関連する事業の拡大や取り組みは社会からの強い要請と言える。こうした状況下において、低炭素社会の実現に寄与しない企業はステークホルダーからのマイナス評価を受けることで事業継続の阻害要因となることが考えられる。当社グループは、こうしたリスクを認識し、徹底的な省エネにより自社のGHG排出ネットゼロを目指すとともに、再生可能エネルギーの普及や環境配慮型製品の拡大など、事業を通じた取り組みを推進している。
気候変動の物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> 急性・慢性：気候変動による物理的リスクには、台風や洪水などによる急性リスクと海面上昇や長期的な気温上昇が原因となる慢性リスクがあり、急性リスクでは水被害による保険料の増加、慢性リスクでは気象状況により再生可能エネルギー設備が性能を発揮できず目的を果たせないことがある。過去10年の災害発生件数は、平均1,100件にのぼり、それ以前と比べ、約30%件数が増加していることを踏まえ、当社グループは設備導入の際、立地条件等を審査項目に設定し、前述のリスクを踏まえた上で経営が判断し、投資を決定している。
気候関連の機会	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー源：太陽光発電による自家発電設備の導入拡大を進めている。また、グリーンボンド債券発行による資金調達を行い再生可能エネルギー設備の市場拡大への資金とし、事業機会の創出につなげている。また、当社グループは長年にわたる環境マネジメントの着実な実施により、事業活動におけるCO₂排出量の削減に努めている。

資源循環

関連するSDGs

日本政府
SDGs実施指針⑤省エネ・再エネ、気候変動
対策、循環型社会

背景

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

SDGsコミットメント

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

アプローチ

- 3Rのさらなる促進に取り組む
- リース契約終了設備・機器の確実・適正なリサイクル・廃棄処分の仕組みを構築・強化しトレーサビリティを高める
- グリーン購入を推進する
- リース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

2019年度の主な実績・成果



- リース終了物件のリサイクル率
全体 **86.2%** リコー製品 **99.8%** リコー製品以外 **83.3%**
- リコー製品以外のリース機器の
回収率向上に向けて、回収拠点を増設
2020年 現在 **18拠点**

目標

- 3Rのさらなる促進
- 適切な回収・処分による省資源・廃棄物の削減

進捗(2019年度実績)

- リコー製品のリサイクル率は2014年以降99.5%以上を確保
- リコー製品以外のリサイクル率は2014年に比べて5.7ポイント改善

課題

- 回収拠点の増設、返却しやすい環境の整備
- リース終了機器の多様化による、リサイクル・回収方法の検討
- 物流業界の変化による物流方法の見直し
- 確実なデータ消去への対応

3R(リデュース・リユース・リサイクル)の促進

リース会社にとって、リース契約終了機器を適正に回収することは責務であり、100%の回収を目指さなくてはなりません。当社グループは、リース事業を通じた資源循環へのアプローチとして、リース契約期間終了時にリース機器を適正に回収することで3R(リデュース・リユース・リサイクル)を推進しています。期間終了時には、そのまま継続使用できる「再リース」または、機器を返却し、契約終了のどちらかを選択いただきます。返却された機器は、コンプライアンスや地球環境への影響を考慮し、適切に処分されるよう委託先を含め管理を徹底しています。リース機器の種類は、事務用機器や産業機械、医療機器等多岐にわたり、特性を考慮し処分することは煩雑になります。リース機器の効率的かつ確実な回収、廃棄処理を行うために、「物件返却事前相談データベース」を活用し、処理が一元化されることで適切な回収処理を実現しています。回収拠点については、必要に応じて拡大を進めてまいります。

リース契約終了機器のリサイクル率(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、廃却を「リサイクル」とし、「未回収機器」除いた比率	リユース	部品リユース 再資源化
2014年	82.6	94.8	5.2
2015年	84.8	94.5	5.5
2016年	88.4	95.0	5.0
2017年	88.0	95.3	4.7
2018年	86.8	95.6	4.4
2019年	86.2	96.0	4.0

※「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。

また、廃プラスチック問題や、データセキュリティに関するリスクなど、社会の新たなニーズにも適宜対応の幅を広げています。

● リコー製品の対応

リコー製品は高いリユース・リサイクル率を維持しており、2019年度に契約が終了した機器のリサイクル率は99.8%となりました。内、85.4%がリース契約の延長(再リース)や売却などでリユースされています。残りの14.6%はリコーのリサイクル工程にのり、機械の消耗度合いなどから、「再生品として活かせる機械」、「部品を取り出して再生できる機械」、「材料として原料に戻して再生する機械」に分類し、再資源化しています。

● リコー製品以外の対応

リコー製品以外のリース終了機器の回収活動を積極的に進めています。なお、リユース可能な機器は、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、リサイクル可能な機器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、資源化できない機器に関しては、適法かつ適正に選定したパートナー企業(産廃処理業者)にて処分しています。

なお現在、リコー製品以外の回収率を上げるために、リース機器の回収拠点の増設や回収方法の見直しなど、お客様が当社へ機器を返却しやすい環境を整備しており、従来8拠点だった回収所を現在18拠点に拡大しています。今後も、お客様に寄り添ったサービスを追求するとともに、リース機器処分に伴う環境負荷ゼロを目指すことで、顧客価値の創出も目指していきます。

適正で公正なパートナー企業の選定

当社グループは、運送、保管などのロジスティックや販売先、廃却処分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、当社グループの「サステナビリティへの考え方」を理解し、適正かつ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を行っています。地球環境に対する社会の意識が高まっていることを背景に、回収手段や廃棄処分に関する規制がより厳しくなっており、さらに厳格な管理および処理が必要です。今後も誠実な事業活動を通じてパートナー企業と協業していくことで、資源循環の実現へ貢献していきます。

フロン排出抑制法への対応

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

コミュニティとの 協働・連携

関連するSDGs

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

背景

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

SDGsコミットメント

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

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

2019年度の主な実績・成果

- 寄付額 **440万円**
- ピンクリボン活動を**16年継続**
- 富士山緑化活動を**15年継続**
- リコーグローバルSDGsアクション月間への参加



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・協働の機会を創出

進捗(2019年度実績)

- 生物多様性保全活動
2018年度:141名→2019年度:138名
- 社会貢献活動(生物多様性保全活動含む)
2018年度:209名→2019年度:172名
- NPO・NGOとの連携・協働:8団体
- 社員からの推薦&社員による投票にて寄付先を選定する新たな仕組みを導入

課題

- コロナ禍における社会貢献活動の推進
- NGO、NPOとの新たな協働活動の創出

地域に根ざした社会貢献の実施

社員一人ひとりが企業市民の一員としての責任を自覚し、地域社会や市民活動への参画・支援を通して、地域活性化を目指しています。

2019年度の社会貢献活動実績

- 4月 ● ピンクリボンウォーク2019
- 5月 ● 幕張新都心清掃活動
● 豊洲清掃活動 第42回
- 6月 ● ラブアース・クリーンアップ2019
● 夏花花壇作成イベント参加
● 豊洲清掃活動第43回
● 須磨海岸清掃活動
- 8月 ● 福島の子どもたちを南幌に招待する会ボランティア
- 9月 ● 鎌倉ビーチクリーン
● 豊洲清掃活動第44回
- 10月 ● ピンクリボン・スマイルウォーク2019@東京
● 富士山緑化活動
- 11月 ● 豊洲清掃活動第46回
● 江東シーサイドマラソンボランティア
● 障がい者バザー「まごころ市」開催
- 12月 ● 豊洲清掃活動第47回
- 2020年2月 ● 豊洲清掃活動第49回



生物多様性の保全

当社グループは2005年から社会貢献型の株主優待制度として、公益社団法人国土緑化推進機構の緑の募金に寄付を始めたことをきっかけに、社員も一緒に汗を流そうと、同年から「富士山緑の募金の森」の緑化活動に毎年参加しています。本活動は、1996年の台風17号による富士山の被災地を豊かな生態系をもつ自然の森に再生しようと2000年から80年計画で進められています。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、15年目を迎えた2019年度は111名が参加しました。

富士山緑化活動
延べ参加人数
(2005年～2019年)

1,591名



社会貢献重点分野に沿った活動の展開

乳がんが死亡する日本人女性は増加を続け、近年は年間1万3,000人超と言われ、治療には早期発見が重要とされています。当社グループは、2004年にピンクリボン活動を開始し、乳がん検診受診啓発運動を続けています。2019年は、ピンクリボン月間である10月に東京で開催された「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23名が参加しました。社員それぞれがピンクリボン腕章を身に付け、道行く人々に乳がん検診の重要性をアピールしました。

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います。

ピンクリボンアドバイザー認定の
延べ資格取得数 **18名**

リコーグループSDGsアクション月間への参加

全世界のリコーグループ社員が一体感をもって、「社員のSDGs達成に向けた意識の向上」を図ることを目的として実施された「リコーグループSDGsアクション月間」に参加しました。リコーグループにおけるSDGsへの取り組みをより活性化させるため、グループ各社のSDGsに関する取り組みの紹介やSDGsアクション宣言などを行いました。



人事戦略

これまでリコーリースグループでは「ダイバーシティ&インクルージョン」と「ワークライフ・マネジメント」を両輪に、社員一人ひとりのやりがい(活躍)の実現を目指してきました。新中期経営計画が掲げる「個を中心に据えた経営」を実現するため、社員一人ひとりが自ら考えて主体的に行動し、また、コミュニケーションを通じて相互に動機づけし合いながら組織(チーム)として取り組むことで、「やりがい」のさらに先にある「幸せ」を手にすることができるよう人事施策に取り組んでまいります。



戦略と戦術

「Happiness α t work」を実現していくために、5つの戦略を掲げ、人事施策を実行していきます。全社員を対象としたエンゲージメント調査を四半期毎に行い、「Happiness α t work」の実現度を測定し、短い期間でPDCAサイクルを回していきます。

Happiness α t work における5つの戦略

<p>● ポジティブチャレンジ</p> <p>→主体的なキャリア形成・能力開発支援 →プロフェッショナル人材の育成 →「RLTT」*プログラムの実施</p>	<p>● 公平公正な処遇</p> <p>→新しい評価制度(絶対評価)の導入と運用 →褒め合う職場風土の醸成</p>	<p>● D&I</p> <p>→タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションの実施 →女性の活躍推進 →障がい者雇用の拡大 →LGBTの取り組み強化</p>	<p>● 健康経営</p> <p>→健康増進支援策の充実 →メンタルヘルス対策の実施</p>	<p>● ワークスタイルイノベーション</p> <p>→多様な働き方が選択できる環境整備 →ファシリティマネジメントの充実 →災害対策強化</p>
---	--	---	---	--

*リコーリーストップタレント

Happiness α t work

(ハピネス アットワーク)

新しい人事戦略のコンセプトとして、「Happiness α t work (ハピネス アットワーク)」を展開していきます。 α 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(+ α)』で手に入れたいもの、実現したいものを自由に設定でき、働くことで幸せになる」を目指すものです。社員一人ひとりの幸せと会社の成長をともに実現することで、社会との好循環を創造していきたいと考えています。



多様な人材が活躍できるために、優秀な人材を確保するために、働く人の価値観、制約、ニーズを重視した人材マネジメントが必要

個を中心に据えた経営・人材マネジメントの実施が不可欠



新しい評価制度の導入

当社は2020年10月から人事制度に絶対評価を導入しています。これまでの相対評価を改め、他者と比較するのではなく、上司と部下との対話を通じて基準に基づき設定した目標の達成度により、評価を決定する仕組みへと改訂しました。原則的に基準が大きく変動することはないので、基準を大きく達成すればその分評価は上がることになります。制度の改訂にあたり評価者を対象に研修を行い、適切な目標設定が成されるような基準づくりを進めてきました。絶対評価の導入により、社員の主体的な活動を促し、やる気に満ちた個の集団となることを目指していきます。

	相対評価	絶対評価
決定方法	組織の中で比較して決定する	個人の目標の達成度で決定する
メリット	・評価者が評価しやすい ・評価者の影響がでにくい	・透明性が高く評価される側が納得しやすい ・社員の成長につながる ・課題がわかりやすい
デメリット	・評価される側が不公平感を感じやすい ・モチベーションの低下につながりやすい	・評価の基準作りに手間と時間がかかる ・評価者が評価するのが大変

2018年度までの主な人事施策の取り組みと成果

■ 取り組み

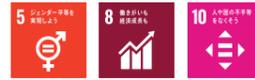
- 新人事制度の策定と資格・評価制度の見直し
- キャリアリカバリー制度の導入
- ダイバーシティフォーラムの開催(以降年2回開催)
- ファミリーデーの開催(以降年1回開催)
- ダイバーシティ意識調査の実施(以降年1回開催)
- 育メン・チャレンジ休暇制度の導入
- 育児休業の一部有給化
- 社長と社員の面談の実施
- キャリア面談制度の実施
- イクボス企業同盟に加盟
- 配偶者同伴職場復帰支援セミナー開催
- キャリアチャレンジ制度の実施
- 女性管理職育成研修の開始(以降年1回実施)
- イクボス宣言の実施(以降年1回実施)
- カジュアルフライデーの導入
- 有期雇用社員の正社員登用
- LGBTフレンドリーな人事制度の導入
- 年休取得率を役員の評価項目に採用
- 経営幹部育成塾の開講
- 本部別奨励資格制度の実施
- 営業職を対象としたインセンティブ制度の実施
- 副業・兼業制度の導入

■ 成果

- 日経WOMAN主催「女性が活躍する会社ベスト100」に2011年から2016年まで連続ランクイン
- 2016年度「なでしこ銘柄」選定(経済産業省/東京証券取引所)
- 2007年から5期連続でくるみん取得(東京労働局)
- 2015年12月にプラチナくるみん認定取得(東京労働局)
- 2016年度イクメン企業アワードグランプリ受賞
- 2017年度「えるぼし」最高位の3段階目認定(東京労働局)
- 2018年度「健康経営銘柄」2年連続選定(経済産業省/東京証券取引所)
- 2018年度「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2018」企業部門第4位、多様性推進賞特別賞受賞
- 2018年度「PRIDE指標2018」ブロンズ認定

ダイバーシティ &インクルージョン

関連するSDGs

日本政府
SDGs実施指針

①あらゆる人々の活躍の推進



背景

労働人口の中長期的な減少が見込まれる中、企業には多様な人材が活躍できる環境を整備し、労働参加率を高めることが期待されています。また、ダイバーシティ&インクルージョン(以下、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。

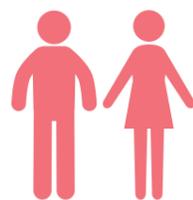
SDGsコミットメント

当社は、D&Iを人財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

- 一人ひとりが楽しくいきいきと働き、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
- 性別、年齢、雇用形態、新卒・中途採用、障がいの有無、人種や国籍、ライフスタイル、宗教、性的志向・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

2019年度の主な実績・成果



- 「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019」
企業部門(従業員規模300名以上1,000名未満の部) 第3位受賞
- 女性社員向けのマネジメント研修の実施
- 再雇用社員に対する制度の改訂

目標

- 女性管理職比率
2020年度 20%
- 障がい者雇用比率 2.3%
- 介護離職ゼロ

進捗(2019年度実績)

- 女性管理職比率 18.5%
(2020年4月1日時点)
- 障がい者雇用比率 2.3%
- 介護離職 1名

課題

- 女性管理職候補層の早期育成
- 安定的な障がい者採用と受入組織の拡充

多様な人材の活躍推進

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、尊重し合い、すべての社員が業務を通じて成長できる機会を持ち、多様な個性が活躍してイノベーションを生み出すという考え方に立つものです。

当社では、D&Iは人財マネジメントの基本であると考え、性別、年齢、雇用形態、新卒・中途採用、障がいの有無、人種や国籍、ライフスタイル、宗教、性的志向・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。具体的には、女性の活躍推進のほか、育児・介護休業が昇格において不利にならないようにする「キャリアリカバリー制度」や、男性の家事・育児参加を促進するための「育メン・チャレンジ休暇制度」の導入、誰もが持つ無意識の偏見について“知る・気づく・意識する”ための「アンコンシャスバイアスセミナー」の実施など、多様な人材が活躍できるための職場環境づくりに取り組んでいます。

●ダイバーシティカウンスルの活動

当社はD&I、ワークライフ・マネジメント※のさらなる推進を図るため、2015年1月に「ダイバーシティカウンスル」を発足しました。カウンスルの目的は3つ。1つ目は社員の声を経営トップに提言すること。2つ目は社員の意識改革を促し、牽引すること。3つ目は参加者自身が学び成長するとともに、横断的なネットワークを構築し、“伝道師”としてダイバーシティ推進の考えを社内に浸透させることです。発足以来、「ダイバーシティカウンスル」が中心となり、一人ひとりが楽しくいきいきと働き、活躍できる会社の実現に向けて取り組んでいます。

なお、カウンス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、人事諸制度の施策立案や中期経営計画の策定等に反映される仕組みになっています。

※当社では、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から、ワーク・ライフ・バランスに代えて、ワークライフ・マネジメントという言葉を用いています。

ダイバーシティカウンスル推進体制

オーナー 人財本部長

事務局
ダイバーシティ推進室

メンバー

※既婚未婚、子の有無、男女、職種等
立場の異なる社員10名前後で構成

第5期ダイバーシティカウンスルからの主な提言

テーマ: ポジティブな組織作り

- 人事・福利厚生制度の検索性向上
- キャリアチャレンジ制度(公募制度)において募集動画を導入
- 休暇取得時のメール・電話の転送設定の義務化
- 「ななめ交流会」の実施
- 「リクエスト面談」の実施



「コンパクトにインパクト」のある自己紹介を実践

●笑育セミナーの開催

第5期ダイバーシティカウンスルの活動テーマである「ポジティブな組織作り」の取り組みの一環として、松竹芸能株式会社所属の現役お笑い芸人「セバスチャン」と「なにわブラッチック」を招いて「笑育(わらいく)」セミナーを開催しました。当セミナーは、お笑い芸人から直接笑いの仕組みを学ぶことを通じて、発想力や表現力、コミュニケーション力等を高めることを目的とした体験型のプログラムです。セミナーでは、相手とのコミュニケーションを円滑にするテクニックや、伝えづらい事柄を相手を不快にさせずに伝えるためのポジティブな表現に変換するコツを学びました。

女性の活躍推進

当社は、社員の約半数を占める女性の活躍が、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ています。現在、取締役役に3名、執行役員に1名、理事に1名女性を登用しており、また女性管理職比率は18.5%となっています。女性管理職比率については、2020年度までに20%まで引き上げることを目指しており、近い将来管理職となり得る女性社員の早期育成を目的に、2017年度から女性社員自身と、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。

2019年度はその内容をリニューアルし、「女性のためのマネジメント研修」を実施。管理職候補の女性社員12名が参加

しました。当研修受講者も含め、2020年4月1日付で新たに9名の女性社員が管理職に登用されるなど、女性活躍の裾野は確実に広がっています。

なお、これらのさまざまな取り組みが評価され、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019」において、企業部門（従業員規模300名以上1000名未満の部）で第3位を受賞し、前年に引き続き2年連続の入賞を果たしました。

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、女性社員の自己実現と活躍を後押ししていきます。

●女性のためのマネジメント研修

管理職候補の女性社員に対して、企業経営に関する基本的知識を培うとともに、「自ら学び続ける」ためのきっかけを提供することを目的とした研修を実施しました。外部講師だけでなく、社外取締役の志賀氏（当時）や社長の瀬川（当時）、常務の中村（当時）も講師として参加。最終回では、全4回の研修で学んだ知識やフレームワークを生かし、現状の課題に対して当社はどうかあるべきか、何をすべきかについて検討を行い、経営陣に対して提言を行いました。

VOICE マネジメント研修を受講して

昨年「女性のためのマネジメント研修」を受講し、大きく二つのことを学びました。

一つは、経営指標による企業を比較する際の「ものさし」を得たこと、二つ目は、経営者の視点に立って物事を考えることが出来たことです。「ものさし」を得たことで、当社だけでなく、業界全体の株価を注視するようになりました。また、自分の信念に基づいて決断したことについて最後までやり抜くことの重要性や、メンバーへの説明責任についての心構えを学ぶことができました。この春、管理職に昇格しましたが、この研修で学んだことを実践していくとともに、さまざまな経験にチャレンジし、絶えず成長していきたいと思えます。



営業リレーション本部
リレーション一部
関東支援センター
関口 理絵

●ファミリーデーの開催

社員の家族を会社に招待する「ファミリーデー」を2015年度より実施しています。5回目となる2019年度は本社事業所と中国支社で開催し、総勢36名の家族に、リコーリースを『見て・学んで・体験して』もらいました。ファミリーデーは、職場のコミュニケーションを促進し、社員の家族と実際に会うことで、どの社員にも大切な家族がいるということを再認識することや、日々社員を支える家族に職場に対する理解を深めてもらうことを目的に実施しています。社員個人・会社組織・家族の相互理解を図り、「働きやすい・家族を大切に作る職場の雰囲気づくり」を通じて、社員がワークライフ・マネジメントについて、あらためて考える機会としています。

ファミリーデープログラム



- ・ 職場見学 & 名刺交換体験 & お仕事体験
- ・ リコーグループの技術体験
- ・ 親子でランチ など



本社事業所



中国支社

LGBTに関する取り組み

経営トップがLGBTへの取り組み姿勢を社内外へ発信するとともに、結婚や配偶者に関する各種制度について、事実婚や同性パートナーによるものも対象とする内容に改訂しています。また、一人ひとりが正しい理解・知識を身につけることが重要であると考え、役員・組織長等に対するセミナーも実施しました。



こうしたLGBTへの取り組みが評価され、「PRIDE指標」において、2018年度に引き続き、2年連続で「ブロンズ」を受賞しました。

2019年度は、全役員・社員を対象に、LGBTの基礎知識を学ぶe-ラーニングを実施しました。



国内最大のLGBTイベント「TOKYO RAINBOW PRIDE 2019」で実施された「PRIDEパレード」に参加

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、毎年実施しているダイバーシティ意識調査結果から、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、介護セミナーを実施しました。介護支援専門員であり、社会保険労務士でもある専門家を講師として招き、介護における基礎知識や、準備しておくべきポイントなど、仕事と介護を両立させるための心構えなどについて学びました。

高齢者の活躍推進

少子高齢化が進む中で、60歳定年以降も貴重な即戦力として、65歳までの雇用延長制度を導入し、高齢者が活躍できる仕組みを提供しています。2020年4月からの新たな人事制度では、再雇用社員に対して、役割・成果に応じた報酬の設定を行うなど、再雇用社員がより活躍できる仕組みづくりを行いました。今後も、高齢者の働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じた高齢者の活躍を積極的にサポートしていきます。

再雇用制度の基本的な考え方

1. やりがいを持って楽しくいきいきと働き、これまでの経験・スキルを活かして活躍できる制度とする
- 2.モチベーション高く働けるよう、役割および業績に連動させた報酬制度とする

障がい者が働きやすい職場環境づくり



社長の瀬川（当時）が訪問し、収穫作業を体験

当社は障がい者の雇用に積極的に取り組んでいます。2019年度は障がい者雇用の一環として、農業を主な仕事とする「はーとふる農園（飯能）」を開設しました。農園で収穫された新鮮な野菜は、定期的に社内各拠点で販売会を開催して社員に提供しており、喜ばれています。

今後も、障がい者が広く活躍できるよう、オンラインによる在宅勤務での業務も視野に入れ、職域の拡大や支援策の充実に取り組んでいきます。

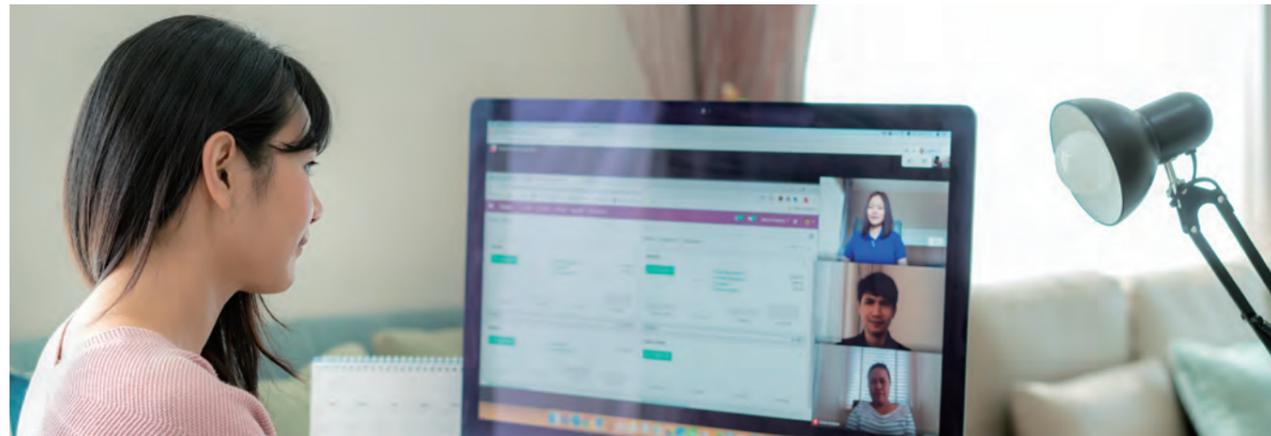
健康経営を基盤とした働き方改革の実現①

関連するSDGs



日本政府
SDGs実施指針

①あらゆる人々の活躍の推進



背景

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必要とされ、より柔軟な働き方が可能となる制度の整備や、働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に取り組むことが求められています。また一方では、労働時間の削減と同時に労働生産性の向上に向けた取り組みも課題となっています。

SDGsコミットメント

当社グループは、ワークライフ・マネジメントを経営理念における基本姿勢に沿った取り組みと位置づけ、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、適切な労働時間による、ワークライフ・マネジメントの推進に取り組む
- 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

2019年度の主な実績・成果



- ・在宅勤務制度の正式導入
- ・サテライトオフィス併設型事業所を開設
- ・年次有給休暇取得率 **81.5%**

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(2019年度実績)

- 総労働時間 1,712時間
- 残業時間 12.6時間
- 年次有給休暇取得率 81.5%
(2019年1月1日～2019年12月31日)

課題

- 効率的かつ柔軟な働き方の実現
- 労働時間の適正管理

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、社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、社員の価値観やライフスタイルの多様化に対応して、働き方に関するニーズも多様化し、より柔軟で自律的な働き方への志向が強まっています。当社グループでは、自律的かつ効率的な働き方に応じた労働時間管理を進めていくためにフレックスタイム制度や時差勤務制度を導入しています。

2017年度より、働き方改革の実現に向け、本社の一部スタッフを対象に、在宅勤務を試験的に導入、課題抽出と対応策の検討を繰り返しながら、徐々に対象者を広げ、2019年度に正式に在宅勤務制度を導入いたしました。

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、レンタカーを活用した直行直帰スタイルの支援等、モバイルワークも進めてきました。

その結果、コロナ禍により在宅勤務を余儀なくされた状況においても、大きな問題なく遂行することができました。

多様な働き方の支援

ワークライフ・マネジメントを経営理念における基本姿勢に沿った取り組みと位置づけ、社員が安心して働き続けることができ、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。

具体的な支援制度として、勤務地限定社員が配偶者の転勤や親の介護等に伴い、勤務地の変更が必要になった場合、一定の要件を満たした上で勤務地を変更することができる「Uターン制度」や、一定期間、別のエリアで業務経験を積むことで、キャリアアップを図ることを目的とした「Uターン制度」があります。こうした制度を活用することで、勤務地限定社員のキャリア形成やライフステージに合わせた柔軟な働き方が可能となっています。

2019年度は、会社都合で車が必要な地域に転勤となった社員への支援として、社用車のプライベート使用を認め、社員の負担を減らす制度を新たに導入しました。

また、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、学校や保育園などが臨時休校・休園となったことにより、会社を休まなければならない場合の特別措置として、有給の特別休暇(休校休暇)を付与しています。

生産性を向上させる快適なオフィス環境

当社は、柔軟な働き方と生産性の向上、コミュニケーションの活性化を目的に、2020年1月に千代田区紀尾井町に新事業所を開設し、本社オフィスを移転しました。

移転のコンセプトは「いつでも」「どこでも」「誰でも」働けるオフィス。たとえば執務エリアはフリーアドレス制となっており、テーブル席・ベンチ席などさまざまなバリエーションがあります。集中したいときは1人席、打ち合わせしたいときは電子ホワイトボード設置テーブル席に移動するなど、その時々に応じた最適な場所で仕事ができます。

アクセスが便利で機能的なオフィスによって、効率的な営業活動や多様な働き方、コミュニケーションが活性化しリフレッシュできる環境の実現を目指します。



フリーアドレス化により、快適なオフィス環境の実現

労働時間の適正管理と年休の取得促進

勤務管理と連動した健康管理システムにより、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、年休を時間単位で取得できる時間年休も導入しています。2019年の年休取得率は81.5%(平均取得日数14.8日)となっており、3年連続で80%を超えるなど、高い水準を維持しています。

健康経営を基盤とした働き方改革の実現②

関連するSDGs



日本政府
SDGs実施指針

- ①あらゆる人々の活躍の推進
②健康・長寿の達成



背景

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

SDGsコミットメント

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

アプローチ

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

2019年度の主な実績・成果

- 乳がん検診受診率 **97.4%**
- 子宮がん検診受診率 **95.5%**
- 喫煙率 **17.6%**
- 「健康経営銘柄2020」**3年連続選定**
- 「健康経営優良法人2020」ホワイト500 **4年連続選定**



目標

- 健康診断受診率 100%
- 喫煙率 20%以下

進捗(2019年度実績)

- 健康診断受診率 100%
- 喫煙率 17.6%

課題

- 感染症重症化予防を考慮した禁煙の推進
- 健康高リスク者精密検査受診率100%
- 全社員の健康リテラシーの向上

健康経営の推進

「健康第一、仕事は二の次」の健康スローガンのもと、社員の健康維持・増進を目指す健康推進室、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。

健康診断は受診率100%を維持しており、また女性社員が多い職場特性を踏まえ、婦人科検診においては、受診費用の会社負担、勤務時間内の検診の実施や、社内検診時の医師・医療スタッフを全員女性とするなど、受診しやすい環境を整備しています。

これらの結果、「健康経営銘柄2020」に3年連続選定、「健康経営優良法人2020」ホワイト500に4年連続選定されました。



健康維持・増進の取り組み強化

健康増進に向けては、ストレスチェックの実施やメンタルヘルスに関するe-ラーニングのほか、社員の自発的な健康づくりを促すために、生活習慣病改善のための「健康セミナー」を毎年開催しています。2019年度は、「食事と運動の適正化」をテーマにRIZAP(株)との提携による「RIZAP健康セミナー」を地方支社でも実施しました。また睡眠の重要性について学んでいただくために「睡眠力向上セミナー」も実施しています。また、生活習慣病の重症化を予防するために、2016年度からは社員健診結果から健康リスクを層別し、社員の健康状態を可視化できるようにしました。2017年度からは糖尿病の重症化予防に重点を置いた施策を展開。産業保健スタッフ・糖尿病に特化した専門機関と連携し重症化リスクの高い社員のサポートを実施しています。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。



喫煙対策

健康障害防止・健康増進を狙いとした「リコーグループ喫煙対策方針」に基づき、敷地内およ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の整備を行ってききましたが、2019年度は就業規則に喫煙ルールと罰則についての項目を追加するなど、受動喫煙防止・禁煙への取り組みを強化しました。また経営トップからも社員に対して、喫煙に対するメッセージを発信しています。こうした取り組みにより喫煙率は年々低下し、2019年度は17.6%となり目標を達成しました。今後は、新型コロナウイルス重症化予防の観点を含め、より一層の喫煙率低下を目指します。



新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大を受け、当社グループでは対策本部を設置し、社員およびその家族の生命・健康維持を最優先し、社内外への感染拡大抑止およびお客様から求められる重要業務に対する業務継続(BCP)を実施しました。

具体的な対策として、出社人数を減らし、集団感染リスクを減らすことを目的とした「間引き休暇」の実施(期間限定)や、社員へマスク等備品を配布し、オフィスの各入口・会議室等には消毒液を設置して、こまめに手指の消毒ができる環境を整備しました。

また、「withコロナ」や「新しい生活様式」における行動指針として、マスクの着用やソーシャルディスタンスを意識し、対面での面談は原則30分以内にとすることや、TeamsやZoomによるリモート会議の活用推進を就業中のルールとして決めました。

特にリモート環境については、働き方改革や東京オリンピック開催期間の対策として準備を進めていたITツールをベースに迅速に整備しました。3密を避けるために社員の出勤を3分の2以下に抑え、在宅勤務を積極的に活用するなど「withコロナ」における「ニューノーマル」な働き方として継続推進しています。

一方、コロナ禍における社員の健康管理を目的に、医療スタッフによる「喫煙が感染症に及ぼす重大なリスク」の情報提供や、食事・運動・睡眠の必要性を呼びかけ、自宅でもできるエクササイズや産業医による健康相談のライブ配信を実施しました。

人財育成

関連するSDGs



日本政府
SDGs実施指針

①あらゆる人々の活躍の推進



背景

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

SDGsコミットメント

当社グループでは「いかなる環境・条件のなかにおいても、自らの能力と可能性を最大限に発揮して、道を切り開いていくという姿勢を持った人財」を自立型人財と定義し、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財を育成します。

アプローチ

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

2019年度の主な実績・成果



- 組織長150名が1on1文化醸成のためのコミュニケーション研修を受講
- 新規入社者のためのフォロー施策強化
- 資格取得奨励制度の対象資格を拡充
- リーダー育成のためのCASプログラムを開始

目標

- 事業改革に必要なプロフェッショナル人財の育成
- 優秀な人財の育成・獲得

進捗(2019年度実績)

- 奨励資格取得数 405件
- 新卒採用 17名 (2020年4月)
- キャリア採用 63名

課題

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

プロフェッショナル人財の育成

2015年度に策定した人事制度に基づき、マネジメント、スペシャリストの2つのキャリアコースを設置し、チャレンジする風土を醸成しながら、社員が自己の能力を最大限に発揮し、自身の成長を実感できる計画的な人財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、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財の育成の重要性が高まっています。そこで、2017年度からプロフェッショナル人財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。2018年度は、全社共通の奨励資格に加えて、業務上有効な資格を設定し、自己研鑽をすすめています。また、2019年度は全社共通の奨励資格を拡充しました。

加えて、全社員を対象としたキャリア面談の実施(年に一度)や、キャリアチャレンジ(社内公募)制度の積極的な活用により、主体的な社員のキャリア形成を支援するとともに、意欲の高い人財の発掘と適切な配属を行っています。

経営幹部の育成

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

2018年度は、本プログラムの一環として経営幹部育成塾を開講し、社長や役員、外部の有識者との対話を通じて経営者に必要な視座と資質を学ぶ場を提供しています。さらに2019年度からCAS※プログラムを開始し、内部監査業務を通じたリーダー育成を進めています。

※CAS: Corporate Audit Staff

1on1文化の醸成

2019年度は全組織長約150名がコーチング的なコミュニケーションをメインとした研修を受講しました。この研修ではスキル(Doing)だけでなく、部下の可能性を信じて関わること、傾聴の姿勢など、あり方(Being)の重要性を学びました。

研修だけで終わらずに、当社ではフォローアップ研修、組織長同士での1on1練習会など行い、実践を通して習得できるよう継続学習支援を行っています。今では部下が何でも話してくれるようになり、受け止めきれなくなることを心配する組織長の声が聞こえるようになりました。

2020年度は縦のコミュニケーションだけでなく、横のコミュニケーションの活性化に注力し、全社での自由闊達なコミュニケーションを醸成し、エンゲージメントの向上を目指していきます。



副業・兼業制度の活用

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

VOICE 副業を通じて、次世代育成へ貢献

私は、親子で起業する『親子副業(商標登録出願中)』の啓蒙活動や支援を行っています。きっかけは、新型コロナウイルスによる休校期間を有意義に過ごすべく中学二年の息子に“金融や経済”について教えたところ、「日本の未来を支える同世代にも知ってもらいたい」と息子が思い立ったことです。

その思いを実現するために、子どもを対象とした金融教育を行う株式会社バビロニアを設立し、息子を社長に任命、私も代表取締役役に就任しました。息子には「小中高生向けのお金の教室」の運営を任せており、私は「親子副業」を広める活動を展開しています。この経験は息子にとって、社会に出てから必ず役立つだろうし、自分としても定年退職後の仕事づくりになると考えています。何より、思春期の難しい年頃の息子と楽しく学べるのが一番良かったと思います。加えて、新規ビジネスの構築など、仕事にも生かせる経験となりました。

少子高齢化社会に向けた子どもたちへの金融教育や人生100年時代の親世代のセカンドキャリア形成にもなる「親子副業」は、当社が掲げる経営理念“私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります”にもつながる活動だと思っています。



BPT本部 IT統括部 部長
野田 拓也



瀨川 大介
取締役会長 / 取締役会議長

二宮 雅也
社外取締役

田中 信康
ファシリテーター：
サンメッセ総合研究所(Sinc)代表
(サンメッセ株式会社 専務執行役員 経営企画室長)

ガバナンス対談：取締役会長 × 社外取締役

変わる力で創る「循環創造企業」

取締役会議長でもある瀨川取締役会長と、経団連の企業行動・SDGs委員会の委員長でもある二宮社外取締役に、リコーリースグループのコーポレート・ガバナンスに対するご意見や、新しく策定した中長期ビジョン、サステナビリティ戦略について語っていただきました。

サステナブルな社会の構築に事業で貢献していく

田中：(ファシリテーター)：SDGsにより世界規模での社会課題が共有化されるようになり、課題解決のプロセスは、これまでにないビジネスの機会を生み出しています。激変する環境下において、企業はどうあるべきとお考えかお聞かせください。

瀨川：これまでの社会は、資源が無尽蔵であるかのように採取・加工する事で、商品やサービスを生み出し、購買を促して経済活動を回してきました。その結果として環境問題、国や人々の偏り、格差を生み出しています。いま考えなければならないことは、これまでのようなプロセスを踏むことなく社会や経済活動が回る新たな市場をどう作っていくかです。そ

れが企業に問われる時代に入ったと考えています。当社グループでは、早くからサステナブルな社会を築くために役立つことを思考し、実践してきました。しかし、これまでは間接的な貢献に留まっていたように思います。我々の得意とする領域をさらに掘り下げ、直接的に貢献できる事業として構築していく必要性を感じています。

田中：間接的から直接的な貢献へ、言わば自分事化した事業へ進むということですね。

二宮取締役は、いかがお考えでしょうか？

二宮：瀨川会長が述べられたとおり、これまで世界は社会的な正義や正当性、そして人権をもないがしろにし、自己利益

を優先した節度のないグローバリゼーションと資本主義を進めてきました。それによってさまざまな負の側面が生まれ、格差につながり分断が起きたのが現状です。これまでもビジネスと人権に関する指導原則、気候変動や、生物多様性などの条約の制定がなされ、改善を図る動きがでていましたが、そうした社会の要請の集大成がSDGsです。

企業は、SDGsにどう貢献できるのか、期待にどう応えていくのかを自らしっかりと示していくことが重要です。そうすることで企業の持続性に対してステークホルダーの信頼を得ることができ、企業自体の持続性を確保できるからです。いまやるべきは、SDGsに照らし、グローバリゼーションと資本主義の在り方を企業が見直すことです。

田中：私は、金融・資本市場に長らく携わっており、企業の財務施策など開示情報を見てきました。いわゆる、ショートターミズムにて企業評価がなされてきたこと、今やその是非



を問われる社会になっていることを実感しています。さらに新型コロナウイルスの感染症拡大によりニューノーマルへの変革が起きており、これまで以上にサステナブルな社会形成への重要性が問われる状況になっています。この点をどう捉えていらっしゃいますか？

瀨川：新型コロナウイルスの感染拡大は、いま対応しなければならない問題として全人類に降りかかっており、それによって変化した社会は、もとに戻らないと思っています。コロナ禍において、家庭生活や働くことの日常習慣が変わりました。これは違うサイクルが回り始めたということです。この機会を市場の転換点と捉え、マーケットベースに新しい価値創造のサイクルを生み出すチャンスにすべきだと思います。

二宮：新型コロナウイルスの感染拡大は、SDGsへの取り組みが遅れていることに対する1つの警告として顕在化したものと受け止めています。世界の共通言語であるSDGsが合意される前、気候変動、生物多様性、貧困などの課題は、単体で認識されていました。しかし、いまは、17の課題が関連していることを世界が理解し始めています。SDGsは、世界が目指すべき姿であり、実行すべき唯一のプランです。世界の国々がともに立ち向かっている新型コロナウイルスもSDGsを根幹に考えるべきです。コロナ禍で早急に対処すべきは対処しつつ、この困難な状況から学ぶ不足点や課題をSDGsに照らし、検証し、取り組みのスピードを上げていく必要があると考えます。

サステナブルな事業活動を支える仕組み

田中：2020年4月にサステナビリティ委員会を発足されました。この背景と狙いをお聞かせください。

瀨川：当社グループは、4月より社長に中村徳晴が就任し新体制となりました。また新中期経営計画(2020~2022年度)を策定し、ESGを領域とした事業を進めています。こうした新たなスタートを切る上で重要なのは、社員一人ひとりが会社の方向性に沿ってきちんと業務に取り組んでいくことです。

私は、日ごろから社員に、自ら考え行動していくことで会社の経営が成り立っていることを説いてきました。社員たちが社会の課題を認識したうえで議論を行う、あるいは、直接的に社会の課題解決に貢献できる事業を提案することができる

よう、会社として環境や仕組みを整える必要がありました。サステナビリティ委員会で決定された事項は、経営会議を



経て取締役会に報告されますので、そこでは二宮取締役をはじめとする多様なバックグラウンドを持った社外取締役の皆さんとともに確認し、助言を行っていきます。

二宮:サステナビリティ委員会という仕組みを構築し、SDGsを根幹に据えて事業活動を展開していくことに、大きな期待を持っています。当社ですでに役職員が主体的に考え行動することが企業文化になっていますから、そこにサステナビリティへの意識や考え方が組み込まれ、定着することが最良の形といえます。

やはり、企業文化の形成にはトップのリーダーシップは不可欠です。社会や企業の持続性について確信を持って取り組み、社内外に発信していかなければなりません。トップがぶれずに信念を持って行動していけば、社員は共感し、同じ認識を持って行動するようになり、解をつかむことができます。これまでの瀬川会長の功績はもちろんのこと、中村新社長によるリーダーシップに大いに期待しています。

瀬川:中村社長は、「経営は人である」という考えについて深く理解しており、自身の考えを自分の言葉で語ることができ

ます。こうした資質を持って、社員の力をあますことなく引き出してくれることに期待しています。

田中:これまで多くの業種業態の経営者とお話しさせていただく中で、人財活用、人財への投資をより重視されている企業が多いと感じています。貴社が、今期より社員の評価制度を絶対評価に改定なさるのも、企業経営において今後より一層、「人」が非常に重要なファクターであると認識されているからだと考えます。



社員が導き出したビジョン『循環創造企業へ』

田中:2020年度は、新しい中期経営計画を策定し、中長期ビジョンとして『循環創造企業へ』を掲げられました。前中期経営計画のビジョン“「リース」の先へ”が到達する場所を明示するものとして、貴社の強い思いや考え方を独特の視点で表現されていると感じました。

二宮:私が最も評価している当社グループの特長は、変える、変わることをまったくいとわない企業であることです。前中期経営計画には、これまでの延長ではなく、新しい価値を生み出し、変わっていかうという姿勢が表れており、それは、現中期経営計画にも引き継がれています。SDGsに示されている社会の変化に貢献すべく、自らが変わり、役割を果たしていこう、という強い思いを感じました。

瀬川:前中期経営計画の実践において、社員たちは、サステナブルな社会への貢献となる事業に共感し、愚直に業務に取り組んできました。前中計では、企業としての方向性を示すことで、社員自らが考えて行動し、ビジョンである“「リース」の先へ”がどこなのか、その答えを積みあげてきました。2019

年に社員とともにいった「経営理念」の見直しでは、社会とのつながりや明るい未来の中での事業展開を志向した議論が活発に行われました。それを受け、新中期経営計画においては、より具体的に示したビジョンとして、『循環創造企業へ』を掲げました。

田中:上層部からの決め打ちということではなく、社員の方々が実践を重ねた先に（現時点における）最終的な方向性が見出された、というのは非常に実現性が高く、強いものと言えますね。

二宮:ただ、『循環創造企業へ』の「循環」とはどういうことなのか、取締役会でかなり議論を重ね、私も質問しました。その上で、当社グループでは、企業に最も求められる価値創造を実践し、それが次の価値を創造することにつながる、そうやって循環していくことを目指すのだと理解しました。また、「個を中心に据えた経営」を行い、循環創造企業を目指す、ということについては、当社グループの企業文化である役職員の主体性に期待し、それが多様なステークホルダーを意

識した経営の実現につながるのだと認識しました。

企業が社会的な存在としてどうあるべきかを、当社は、常に問うてきており、脈々と受け継がれてきたその姿勢が中期経営計画に表れているのだと納得しました。

これからの企業のあるべき姿

田中:一方で、二宮取締役が貴社をご覧になり、課題として認識しておくべきことは何だとお考えですか？

二宮:当社グループが、ということではないのですが、私がいま気になっている点をお話します。日本において「人権」への認識や対応は、グローバルに求められているものとずれがあると感じています。2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認され、すべての国と企業が尊重すべきグローバル基準が示されました。これにより多くの国ですでに行動計画が作られています。日本は策定が遅れています。近い将来、人権への注目度は非常に高まると考えられますので、日本企業は人権に関して、自ら必要なガバナンス体制を構築することが急がれると思っています。

瀬川:自社製品を有していない、海外に事業展開をしていない、当社グループにとっては、ハードルの高い課題ですね。しかし、当社グループは環境マネジメントを長く推進しており、回収したリース機器が適正に処分されているかを追っています。新興国において、不法に廃棄され、児童労働や強制労働につながることは、絶対にあってなりません。今後は、こうした取り組みからステップアップし、サプライチェーンにおける資産のリサイクルマネジメントをしっかりと構築することで、人権課題への直接的な貢献を進めるべきであると思います。また、日本の人権に関する課題は、ジェンダーやダイバーシティ課題、排外的差別、人種差別等の広範囲に亘って存在していると思っています。この課題に対しては、当社の「社員の幸福度向上」の施策を通じて自ら実践していただくことで社会に影響を与え、結果としてSDGsへの間接的貢献を進めて行くべきだと思います。

田中:企業経営において、積極的な情報開示がより一層、重要な要素として求められます。貴社の情報開示の在り方についての考えをお聞かせください。

田中:世界の共通言語であるSDGsをビジネスの機会を創出するものとして事業戦略に取込み、中期経営計画を策定されたことは、社会において企業の在り方や評価が問われる中、貴社の価値創造を世の中に示すべき指標として、非常に意欲的な目標であるということですね。

瀬川:企業は社会の公器であるという大前提があります。ですから隠すものなど本来何もありません。情報開示の在り方が問題視されるということは、自社が認識していない問題点が明らかになること、そして解決策はすでに提示されていると思っています。企業は、どのような側面の開示であっても速やかに行うべきであり、それが私の信条でもあります。当社グループには、これからも同じであり続けて欲しいと思います。

二宮:情報開示は、企業が自らの存在意義を広く社会に理解してもらうチャンスです。経営トップには、自社を理解し、期待してもらう機会として積極的に対応し、活用して欲しいです。さらに、企業が把握しきれない社会課題や問題意識を知るためにNGOやNPOと交流することをお勧めします。社会のアンテナである彼らとの定期的な対話には学ぶことができ、企業の情報開示に生かすことができます。

田中:お二方のお考えが非常によく理解でき、今後の発展に大きな期待を感じました。本日は、ありがとうございました。



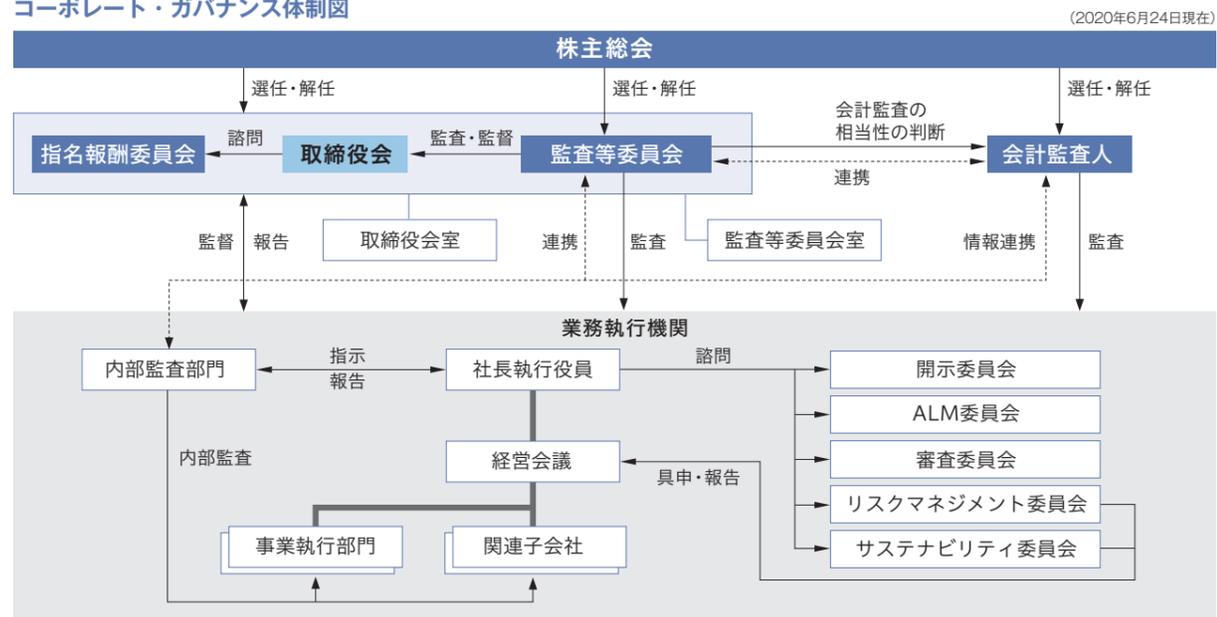
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、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、より一層攻めの経営判断を後押しする仕組みとして、2020年、監査等委員会設置会社に移行しました。これにより重要な業務執行の決定を経営陣に委任することにより、迅速かつ機動的な経営が可能となり、取締役会による監督機能の強化を行ってまいります。

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・ガバナンスのさらなる強化を図り、改善に努める方針です。

コーポレート・ガバナンス体制図



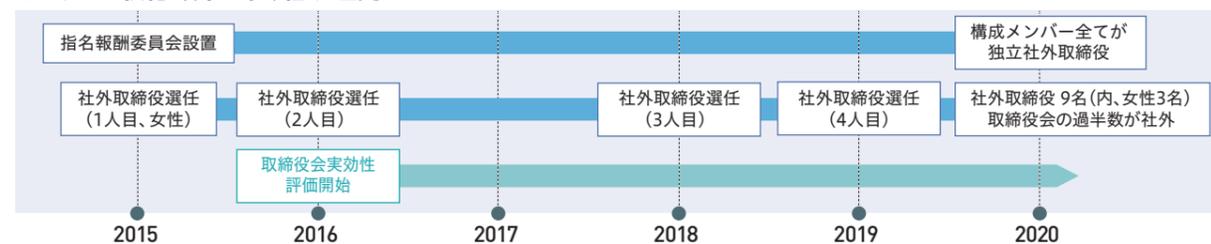
コーポレート・ガバナンスの概要

組織形態	監査等委員会設置会社
執行役員制度	あり
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役	人数 14名（内社外9名） 任期 1年（監査等委員である取締役を除く）
取締役会開催状況*	開催回数14回／取締役の平均出席率99%
取締役会の諮問機関	指名報酬委員会5名（全員、独立社外取締役。但し、監査等委員である取締役を除く）で構成

*は2019年度の実績

監査等委員会	人数	3名（内社外2名）
	任期	2年
監査役会開催状況*	開催回数	19回／監査役の平均出席率100%
独立役員	人数	7名（内、監査等委員である取締役が2名）
取締役へのインセンティブ付与		単年度業績連動賞与（短期インセンティブ） 株式報酬（長期インセンティブ）※株式信託方式
報酬等の額**	取締役	185百万円（社外取締役31百万円）
	監査役	26百万円（社外監査役11百万円）

ガバナンス強化・改革の取り組み・歴史



取締役会

当社の取締役会は、常勤取締役5名（内、監査等委員である取締役が1名）および社外取締役9名（内、監査等委員である取締役が2名）の計14名で構成されており、法令・定款に定められた事項および経営に関する重要事項等について審議し、意思決定を行います。

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、意思決定およ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およびその実施結果について定期的に報告を求め、内部統制体制の継続的強化を図っています。

取締役会の諮問機関

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任、最高経営責任者の後継者計画の策定・運用および取締役報酬の決定について、客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、独立社外取締役全員（監査等委員である取締役は除く。）で構成する指名報酬委員会を設置しています。そのほか、社長執行役員の諮問機関として、次に掲げる委員会を設置しています。

- 開示委員会: グループにおける企業情報の開示を効果的・効率的に行うことを目的
- ALM委員会: リスクの適正管理と収益の極大化を図るべく、資産・負債管理を適切に行うことを目的
- 審査委員会: 審査業務に係わる審議・決定ならびに審査関連事項の報告を行うことを目的
- リスクマネジメント委員会: グループにおけるリスクマネジメントの展開推進を効果的・効率的に行うことを目的
- サステナビリティ委員会: グループの「サステナブル経営」をより効果的にサポートすることを目的

取締役会の実効性評価（2019年度）

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、全ての取締役および監査役（監査等委員会設置会社へ移行前）に対して、取締役会の責務についての審議や運営状況等に関する調査を実施することで、取締役会の実効性評価を行っております。

2019年度の実効性評価では、執行部門報告の内容の充実や中期経営計画の策定進捗を報告するなど、適切な運営の実施に努めました。また、決議事項等についての取締役会前の事前説明会に加えて、中期経営計画策定においては執行部門と意見交換する会合を設けました。

その結果、総合的な評価として、実効性は概ね確保されているとの評価をいたしました。今後も、取締役会の実効性の継続的な向上に努めてまいります。

取締役会の実効性向上のための2019年度の実施事項

- 取締役会での討議**
- ・各執行部門からの定期的な業務執行報告を実施
 - ・議論内容の説明を実施（決議事項ごと、3月、8月、12月）
 - ・中計進捗の報告および中計セッションを実施
- 議事運営等**
- ・承認事項のみならず執行部門での進捗状況を適時報告
 - ・月次資料の補足事項の説明を整備
 - ・翌月の取締役会までに回答

監査等委員会

当社の監査等委員会は、取締役会における議決権の行使および株主総会における取締役（監査等委員である取締役を除く。）の人事、報酬に関する意見陳述権の行使、また、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、業務および財産の状況調査などを通じて、取締役会の意思決定過程および経営陣の業務執行状況の監査・監督を行います。監査等委員会は3名で構成され、内2名は独立性の高い社外取締役です。また、監査等委員会による監査を円滑に行うため、常勤の監査等委員を1名おいています。

代表取締役と常勤の監査等委員である取締役は、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います。取締役および従業員は監査等委員である取締役に対して、「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およ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」「内部監査および子会社調査の結果」「当社およ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」「その他監査等委員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

取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行うに当たっての方針・手続き

- (1)取締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)取締役の選任にあたっては①優れた人格、②多様で豊富な経験、③専門領域を有する人材を指名する。特に、社外取締役は、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)監査等委員ではない取締役候補の選任については、指名報酬委員会の審議を経て取締役会で候補案を決定する。
- (4)監査等委員である取締役候補の選任については、指名報酬委員会での審議ならびに監査等委員会の同意を経て、取締役会で候補案を決定する。
- (5)経営陣幹部は、当社および当社グループの経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、強いリーダーシップに基づく業務執行能力や優れた人格を有する人材を指名する。
- (6)経営陣幹部の選任については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議をもって決定する。
- (7)経営陣幹部の解任については、以下の解任基準を踏まえた上で、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定する。
 - ①果たすべき役割・責任を遂行できる資質がないと判断されたとき
 - ②職務執行に際して不法・不正な行為があったとき
 - ③会社の名誉を毀損するような言動をしたとき
 - ④健康上の理由等により、職務の正常な執行が困難と判断されたとき
 - ⑤その他本人の責めに帰すべき事由により役員として職務の執行が困難と判断されたとき

社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役または社外取締役候補者が、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年間に於いて、当社または関連会社の業務執行者
- 現在および過去3年間に於いて、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年間に於いて、当社から役員報酬以外に多額（年間100万円以上）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
- 現在において、当社の主要株主（10%以上の議決権を直接または間接に保有している者）、またはその業務執行者
- 当社から多額（年間100万円以上）の寄付を受けている者、またはその業務執行者
- 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

新任社外取締役からのメッセージ

リコーリースグループは、循環型社会の創造を目指し、SDGsの取り組みを発展させ、その進捗の開示を充実させることで、社会やステークホルダーへの価値創造の最大化にスピード感をもって邁進しています。サステナビリティ戦略を推進すべく、当社グループにおける重要課題を定義し、新たに中期経営計画を策定しました。重要課題を特定することは、企業にとって何に取組みべきかを明確にし、長期的な成長に向けた経営戦略を立てる上において重要と考えます。

ガバナンスは、監査等委員会設置会社への移行により、公正性を向上する機関設計を実現しています。取締役会は、社外取締役の多様なバックグラウンドと業務執行より提供される事前説明や報告、委員会活動を通じて質の高い意見交換を行っています。社外取締役は、少数株主の代弁者という立場から、株主との対話を充実させるべく、透明かつ誠実、有効的な開示を業務執行とともに目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンを核に次世代育成、地域社会およびグローバルあるいは良き市民の視点で、当社グループにおける価値創造に貢献していきます。100年後の未来の発展も今日の取り組みによって築かれる。一粒の種がやがて大地をおおう黄金色の実りとなるが如く当社グループの価値創造の一翼を担っていく所存です。



社外取締役
えびすい まり
戎井 真理

取締役の報酬

取締役報酬については、当社および当社グループの企業価値（株主価値）の増大に向けて、中長期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づけ、コーポレート・ガバナンス強化の観点を重視して決定しています。

政策保有株式に関する方針

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

「投融資における社会・環境への配慮に関する方針」の策定

当社グループは、事業を通じて社会や環境の問題解決に貢献し、持続可能な社会の構築に積極的な役割を果たすことを目指すなかで、社会への負の影響が大きい事業や企業に関しては、投融資等を禁止または抑制する方針を策定しました。

公序良俗に反するもの、反社会的勢力に対するもの、資金使途が投機的思惑に起因するもの、クラスター弾の製造を行う企業との取引、これらに直接関わる商材については、社会・環境に対する重大なリスクまたは負の影響を認識した場合は投融資等を実行しません。

また、留意すべき取引として、石炭火力発電、兵器製造、森林破壊、パーム油を特定し、マイナスな影響を認識した場合は投融資等を実行しないことを方針としています。

新任社外取締役からのメッセージ

取締役の3分の1以上を社外取締役とすることが推奨される昨今の流れの中、当社においては、取締役11名（監査等委員である取締役を除く。）中、社外取締役が7名、内独立性を有する者が5名、女性も3名と高い割合を占めております。これはコーポレート・ガバナンス体制の先端を行くものであり、多角度から客観的に執行サイドの監督を行おうとする高い意識の表れであります。私は、法律の専門家として健全な企業活動のため尽力してまいります。

また、当社グループが重要課題として掲げるダイバーシティの推進にも取り組んでまいります。私は、弁護士になる前、技術系総合職で航空会社に入社し、日本で2人目の女性一等航空整備になりました。ダイバーシティという言葉も聞き慣れなかった当時、1,000人を超える工場での唯一の女性として働くことには大変なこともありましたが、遣り甲斐はそれ以上に大きなものでした。女性の社会進出には、その舞台となる会社の環境作りが必要ですが、それと同時に女性自身の意識改革が不可欠です。私の経験がそのお役に立てばと思っております。



社外取締役
はらざわ あつみ
原澤 敦美

報酬に占める報酬区分毎の割合

	基本報酬	取締役賞与	株式報酬
代表取締役 (社長執行役員)	50%	35%	15%
上記以外の取締役	50%	37%	13%
社外取締役	100%	対象外	対象外

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およ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25期連続で増配を行い、継続的に株主還元を進めてきました。また、新たな中期経営計画の最終年度（2023年3月期）に配当性向30%とすることを目指しております。

ディスクロージャーポリシー

当社グループでは、各種法令等を遵守し、東京証券取引所の定める規則に沿って、情報開示を行っております。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きましては、適時開示規則に該当しない場合でも、正確・公平・迅速に情報開示を行ってまいります。

また、企業向けのリース事業が中心であるため、株主・投資家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

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。

【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株主との対話促進～株主アンケートの実施～

株主を対象として、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。発行後は毎回アンケートを実施しており、2019年度は5,666名(男性71%、女性29%、アンケートご回答率21.6%)に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。

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

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、当社グループは統合報告書や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。

コーポレート・ガバナンスはこちら https://www.r-lease.co.jp/info/company/governance/cor_gov.html

IR情報ははこちら <https://www.r-lease.co.jp/ir/>

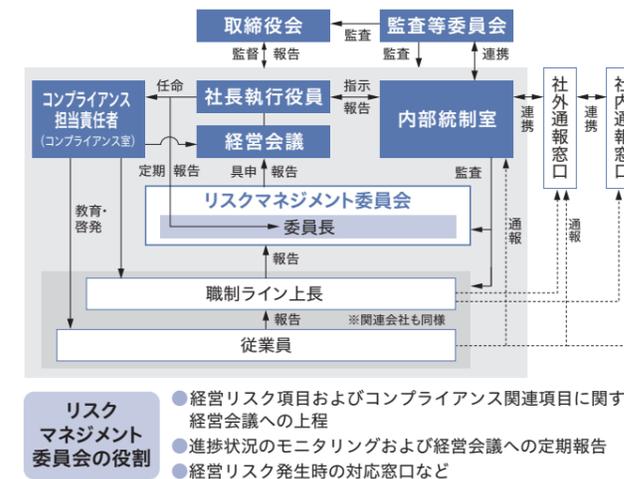
リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

不確実性が増す昨今、企業には事業活動に重大な影響を及ぼすリスクに対処するための体制整備が求められています。当社グループは社会的責任の重さを自覚し、損失の危機管理を網羅的・統括的に行うためにリスクマネジメント委員会を設置しています。

また、損失を未然に防止するためにリスクマネジメント規程を定め、万一損失が発生した場合の被害(損害)を極小化するための初期対応に関する手順を定めています。

リスクマネジメント・コンプライアンス推進体制図



経営リスクの見直し

事業活動に重大な影響を及ぼすリスクが増大・複雑化する中、定期的にリスクの見直しを行っています。2018年度に人や社会への影響、被害金額が大きいと考えられるリスクを会社・経営リスク、それ以外を部門リスクと定義し、10項目の会社・経営リスクを特定しましたが、2019年度にパンデミックと保険リスクを特定し、12項目としました。

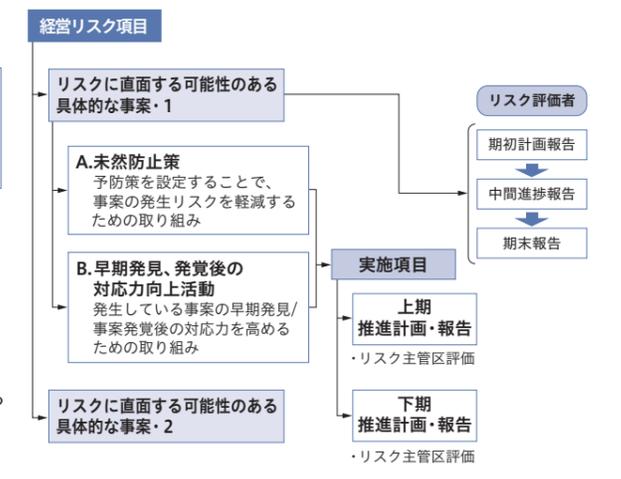
評価はリスクごとに評価者を選任し、取り組みの評価のみならず、計画の妥当性や進捗状況の評価・是正を行うプロセスを導入し、活動をスパイラルアップさせる仕組みとしています。



リスクマネジメント体制の強化

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

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



特定した会社・経営リスク

リスク	定義
1 大規模な災害(地震・火災・風水害等)	大規模な災害、事件、事故によりリココースグループの経営に著しい影響を与えるリスク
2 戦略・経営判断(戦略投資-M&A、新規事業参入、事業再編)	M&Aや新規事業参入の戦略投資や事業再編の経営判断において、投資効果が得られないために会社に損失を与えるリスク、または不実行により成長機会を喪失するリスク
3 不適切な会計処理	意図的な不正会計・粉飾決算、または意図的でない会計処理のミス・不実施により、会社に損害(経済的損失、企業イメージ毀損等)を与えるリスク
4 雇用関連コンプライアンス	働く内部人材の労働問題に適切に対応できず、または外部人材の不適切な取り扱いにより、経営に損失を与える、または社会的信用を失墜するリスク
5 ハラスメント問題、人権問題	ハラスメント問題や人権問題が発生し、適切に対応されずに、社会的問題に拡大するリスク
6 事業活動における環境負荷増大	地球環境汚染や温暖化への問題が発生することにより、経営に損失を与えるリスク
7 情報セキュリティ問題	サイバー攻撃等による重要情報の漏洩や改ざん等により、経営に損害(経済的損失、企業イメージの毀損等)を与えるリスク
8 システム障害による業務停止	システム長時間停止やシステムの誤作動による業務停止により経営に損害を与えるリスク
9 取引先信用問題	不適切な物件、空リース、詐欺など取引先による非倫理的な不正により、経営に損失を与える、または社会的信用を失墜するリスク
10 重要品質問題	提供する賃貸業、金融サービスに重要な品質問題が発生するリスク
11 保険事故によるコスト負担	自然災害等による不動産保険料増大によりコスト負担が経営に与えるリスク
12 感染症(パンデミック)	疫病の感染拡大により事業継続・業務継続が正常におこなえず経営に与えるリスク

新たに特定したリスク

BCP・災害対策

東日本大震災の教訓を踏まえ、災害時に社員一人ひとりが的確に行動できるように行動マニュアルを整備するとともに、セルフチェック表を用いた防災バッグの棚卸や、地域ごとの防災訓練を毎年実施するほか、リコーグループ合同の災害対応訓練にも参加しています。

2019年度は局地的な災害に対するアプローチを、トップダウンで見直しました。台風や大雨災害に対応するための情報発信システムや、災害対象地域に、判断材料となる情報をいち早く発信するためのシステム構築を進めています。災害時の判断においても「個」の判断を重視し、情報発信後の各自の判断により、個々で最適と思われる行動をとることを尊重していきます。

またコロナ禍の経験により、地震等の地域限定的な災害だけでなく同時期に日本全国を対象とした災害に対する備えも必要であることを学びました。今回のような局地的なケアでは対応できない状況下でのBCPを今後検討していきます。

年度	主な取り組み
2012	●首都直下地震を想定した行動計画を策定
2013	●リコーグループ合同模擬訓練（首都直下を想定）
2014	●リコーグループ統一の安否確認システムの見直し ●リコーグループ各社の被害状況が把握できるメッセージボードを設置 ●リコーグループ合同模擬訓練（首都直下を想定）
2015	●リコーグループ合同災害対応訓練（東京直下を想定：基礎訓練） ●東海地震を想定した行動計画を策定
2016	●リコーグループ合同災害対応訓練（東京直下を想定：応用訓練）
2017	●リコーグループ合同災害対応訓練（南海トラフ地震を想定：基礎訓練）
2018	●リコーグループ合同災害対応訓練（南海トラフ地震を想定：応用訓練）
2019	●リコーグループ合同災害対応訓練（首都直下を想定：IT機器見直し） ●リコーグループメッセージボードをリニューアル

バリューチェーンマネジメント

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

当社グループは、ベンダーとの共存共栄、取引の公平性、環境保全、法の遵守、社会倫理の尊重が盛り込まれた「リコーグループ購買基本方針」にのっとった購買活動を推進しています。また、「リコーグループサプライヤー行動規範」に基づき、人権・労働・環境等の国際的なガイドラインに照らした倫理的な行動をお取引先にも促し、継続的な活動のレベルアップを目指しています。中でも、リース事業を営む当社にとって、リース契約が終了した製品の確実な回収と適切な処分は重要な取り組みであると認識し、リース終了製品の回収や再資源化を委託するパートナーに対して定期的・継続的に実地確認を実施しています。

情報保護管理体制

2003年にリース業界で初めてISMS認証を取得、2004年にはプライバシーマークを付与され、情報セキュリティと個人情報保護のマネジメントシステムを一体的に運用してきました。これまで継続的にマネジメントシステムの運用の改善・強化を図ってきたことで、情報セキュリティおよ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および個人情報保護方針にのっと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。当社グループでは、社員一人ひとりが情報資産の管理に対する意識や理解を高めることが何よりも重要と考え、全社員を対象としたeラーニング教育を毎年実施しています。また業務革新部業務管理室が主導となり『No Moreセキュリティ事故ゼロ』活動を通じて、社員への啓発活動を実施しています。今後は、テレワーク勤務の拡大による情報セキュリティ管理、運用の見直しを図っていく予定です。

なお、2019年度は、情報セキュリティに関する重大な事故は発生していません。

2019年度
情報セキュリティ
に関する
eラーニング受講率
100%

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

コンプライアンスの考え方

当社グループでは、法令はもとより社会通念および企業倫理の遵守を業務執行の最重要方針に掲げています。

また、社会の要請・期待に適切に応えることがコンプライアンスであると捉え、「リコーグループ企業行動規範」に基づいた行動を社員一人ひとりが着実に実践することで、社会から信頼され、存続を望まれる企業を目指しています。

コンプライアンスの徹底・強化

リコーグループ企業行動規範の趣旨・内容をリース契約の締結やリース物件の提供をはじめとした日常業務に落とし込み、社内規程やルールとして具体化しています。

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

またイントラ内に苦情・クレーム対応の考え方、基本動作について示した「苦情対応・苦情対応基本5カ条」を掲載し、お客様からの苦情をいただいた際に、適切な判断・対応ができるようにしています。

コンプライアンス意識の醸成

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

2019年は、昨年改訂された、「リコーグループ企業行動規範」について、役員、従業員が共通の価値観をもって行動できる風土作りを目的に教育を実施しました。この企業行動規範は、経団連の新企業行動憲章、SDGs、他社事例などを参考に再構成されています。また、リコーグループでは10月を「コンプライアンス強化月間」とし、コンプライアンス遵守をさらに浸透させるために、役員、社員、派遣社員他、全従業員を対象にした意識調査を実施しました。

内部通報

法令や社内規則違反をはじめ、贈収賄等の腐敗行為、ハラスメントや人権侵害等のリコーグループ企業行動規範に違反する行為に関して通報・相談できる窓口として、全社員（役員、社員、パートタイマー、アルバイト社員、契約社員および人材派遣会社からの派遣社員含む）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り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、2019年度は不正に関わる通報はありません。

反社会的勢力との関係遮断

「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、全国の暴力団追放運動推進センターやリコーグループと連携し、組織的な対応態勢の整備と強化に努めています。2019年は、公正な企業活動の徹底における反社会的行為への関与の禁止をさらに徹底すべく、年間を通じた情報発信を行いました。今後も、半年ごとに態勢を見直し、反社会的勢力に係わる被害防止や適切な対応に努めます。

腐敗防止への取り組み

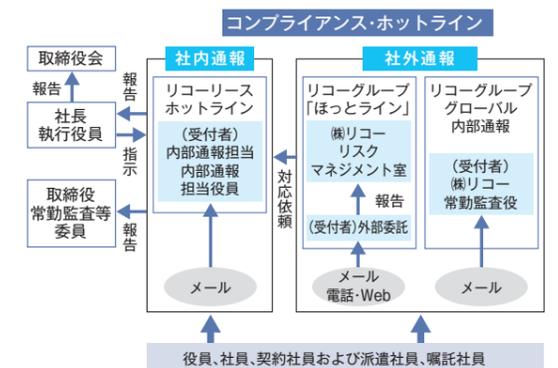
「リコーグループ企業行動規範」、入札談合および贈収賄防止にかかわる社内規程にのっとり、接待、贈答の授受に関して贈賄行為はもとより、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を一切行わないこと、また、公的機関との取引および政治献金については関連法令を遵守することを徹底しています。また、取引先との契約において本人確認ルールを定め、マネーロンダリングなどの腐敗行為に加担することが無いよう徹底しています。2019年は、贈収賄をはじめとした腐敗行為に関して、全社員を対象としたeラーニング教育を行いました。今後も行動規範の教育に加え、贈収賄防止についての教育を実施することで、違法行為の発生防止に努めます。

コンプライアンスの取り組みはこちら https://www.r-lease.co.jp/csr/fair_practice/compliance.html

コンプライアンス推進体制

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

2019年度
コンプライアンス
に関する
eラーニング受講率
100%



取締役の紹介 (2020年6月末時点。但し、取締役会への出席状況は2019年度の実績。保有数は2020年3月末時点)



再任

せがわ だいすけ
瀬川 大介
取締役会長

所有する当社株式数: 13,300株
取締役在任期間: 4年
取締役会出席状況: 14回/14回(100%)

選任理由:

代表取締役社長執行役員として、当社グループの経営を担い、豊富な経験に基づき、中期経営計画の策定および計画の遂行に強いリーダーシップを発揮し、企業価値向上に努めて参りました。また、代表取締役会長として、新たな執行体制をサポートする役割を担っております。これらのことから、社長経験者として、新社長を支え、新たな執行体制をサポートするために必要な人材と判断したためです。



再任

なかむら とくはる
中村 徳晴
代表取締役 社長執行役員

所有する当社株式数: 520株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 12回/12回(100%)

選任理由:

当社グループにおいて、新規ビジネスの企画・推進、経営戦略、業務プロセス及び基盤事業の重要なポジションを歴任し、豊富な経験と高い見識を有しております。また、本年4月1日からは、代表取締役社長執行役員として、当社グループの経営を担っております。これらのことから、当社グループのさらなる企業価値向上を実現させるために適任と判断したためです。



再任

かわぐち たかし
川口 俊
取締役 専務執行役員

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 12回/12回(100%)

選任理由:

大手事務・精密機器メーカーおよび当該海外子会社における、経理・財務、経営企画のマネジメントを通じた豊富な経験と高い実績およびこれらに基づく高い見識を有しております。現在は、専務執行役員として、経営管理全般を統括しております。これらの豊富な経験や知見を活かし、当社グループの企業価値向上に寄与することができると判断したためです。



再任

さの ひろずみ
佐野 弘純
取締役 常務執行役員

所有する当社株式数: 930株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 11回/12回(92%)

選任理由:

当社において、営業部門の重要なポジションやビジネスモデルを支える業務プロセスの責任者を歴任し、豊富な経験と高い見識を有しております。現在は、常務執行役員として、営業全般を統括しています。これらの豊富な経験や知見を活かし、事業成長戦略を通じて、当社グループの企業価値向上に寄与することができると判断したためです。

取締役の紹介 (2020年6月末時点。但し、取締役会への出席状況は2019年度の実績。保有数は2020年3月末時点)



新任
社外
独立
女性

えびすい まり
戎井 真理
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 1回

選任理由:

米国公認会計士として培われたグローバルな視野に立った会計に対する豊富な経験と高い見識を備えており、また、公認不正検査士として、企業の内部統制・経営倫理についても知見を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためです。



新任
社外

なかむら あきら
中村 昭
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 1回

選任理由:

大手銀行・証券会社等金融機関における経営層としての豊富な経験と高い実績およびこれらに基づく金融業界に関する幅広い知識と高い見識を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためです。



新任
社外
独立
女性

はらさわ あつみ
原澤 敦美
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 1回

選任理由:

弁護士として培われた専門的な経験と知識や上場会社の社外役員としての豊富な経験と高い見識を備えており、社外取締役として適任であると判断したためです。

監査等委員である取締役の紹介 (2020年6月末時点。但し、取締役会等への出席状況は2019年度の実績。保有数は2020年3月末時点)



再任
社外
独立

せと かおる
瀬戸 薫
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 4年
取締役会出席状況: 14回/14回(100%)

選任理由:

大手運輸会社の経営者としての豊富な経験により、企業経営にかかる幅広い知識と高い見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいております。指名報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等および当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、社外取締役として適任であると判断したためです。



再任
社外
独立

ふたみや まさや
二宮 雅也
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 2年
取締役会出席状況: 14回/14回(100%)

選任理由:

大手保険会社の経営者としての豊富な経験により、企業経営にかかる幅広い知識と高い見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいております。指名報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等および当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、社外取締役として適任であると判断したためです。



再任
社外
独立
女性

あらかわ まさこ
荒川 正子
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 12回/12回(100%)

選任理由:

長年の不動産ビジネスで培われた豊富な経験と高い専門性、上場会社の社外役員の経験や一般社団法人実践コーポレートガバナンス研究会での活動により、コーポレート・ガバナンスについての高い見識を備えております。社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいております。指名報酬委員として、取締役の指名、後継者計画等および取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、社外取締役として適任であると判断したためです。



再任
社外

さとう しんじ
佐藤 慎二
社外取締役

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 12回/12回(100%)

選任理由:

大手総合商社および当該海外子会社、事務・精密機器メーカーにおける、経営全般の豊富な経験と高い実績およびこれらに基づく高い見識を有しております。これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいております。社外取締役として適任であると判断したためです。



新任

いしくろ かずや
石黒 一也
取締役(常勤監査等委員)

所有する当社株式数: 200株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 13回/14回(93%)
監査役在任期間: 6年
監査役会出席状況: 19回/19回(100%)

選任理由:

大手事務・精密機器メーカーにおける事業経営全般に渡る豊富な経験およびこれらに基づく財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、常勤監査役としての職務を適切に遂行していることから、監査等委員である取締役として適任であると判断したためです。



新任
社外
独立

とくみね かずひこ
徳嶺 和彦
社外取締役(監査等委員)

所有する当社株式数: 300株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 14回/14回(100%)
社外監査役在任期間: 4年
監査役会出席状況: 19回/19回(100%)

選任理由:

長年にわたる弁護士としての経験や上場会社の社外役員としての豊富な経験と高い見識を備え、当社社外監査役として、会社から独立して、専門的見地から公正で客観的な監査を行っており、監査等委員である社外取締役として適任であると判断したためです。



新任
社外
独立

かわしま ときお
川島 時夫
社外取締役(監査等委員)

所有する当社株式数: 1株
取締役在任期間: 1年
取締役会出席状況: 1回
監査役在任期間: 1年
監査役会出席状況: 1回

選任理由:

大手金融機関での長年の勤務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有し、上場会社の常勤監査役を務める等、豊富な経験と高い見識を有しており、監査等委員である社外取締役として適任であると判断したためです。

財務の状況

財務担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員 川口 俊

2020年3月期連結業績報告

事業環境

2019年度における経済環境は、米中貿易摩擦の影響による海外経済の減速を受け、製造業を中心に厳しい環境となったものの、企業の設備投資は、人手不足を補う省力化や生産性向上に向けた投資を中心に堅調に推移しました。その一方で、2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症の急速拡大により、国内のみならず世界中が深刻な影響を受けており、先行きは不透明な状況が続くものと見込まれます。

事業の状況

当社グループにおいては、2017年度よりスタートさせた3か年中期経営計画（中計）の最終年度として、中計で定めた事業成長戦略および組織能力強化戦略を遂行してまいりました。事業成長戦略のもと、既存事業領域に対する営業強化に加えて新規事業領域の拡大や新サービスの開発を進めると同時に、組織能力強化戦略ではさらなる成長に向けた基盤作りのための人員とITインフラの強化を推進してまいりました。

リース・割賦においては、消費増税前の駆け込み需要とパソコンの基本ソフト（OS）の更新需要に加え、働き方改革などリモートワーク対応への需要が後押しし、好調に契約を獲得しました。また収益性重視の方針のもと、新規契約獲得利回りを改善しながら、順調に営業資産を積み上げました。融資、住宅賃貸事業や太陽光発電事業などの事業投資についても積極的に取り組み、営業資産残高は前年に引き続き大幅に増加しました。また集金代行サービス、医療・介護ファクタリングいずれも高い成長率を維持し、さらなる拡大を果たしました。

連結損益計算書

売上高および売上総利益は過去最高を更新しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響による貸倒引当金を計上したことなどにより、営業利益、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益はいずれも減少し、ROAおよびROEも低下しました。

連結貸借対照表

営業資産の順調な積み上げにより、資産合計は前期末に比べ増加しました。営業資産残高の増加に伴う資金調達を実行したことなどから、有利子負債は前期末に比べ増加しました。また純資産においては、親会社株主に帰属する当期純利益による増加と剰余金の配当による減少等で、前期末に比べ増加し、自己資本比率は低下しました。

売上高／親会社株主に帰属する当期純利益



総資産／自己資本比率



連結キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フローは、リース債権およびリース投資資産の増加、営業貸付金の増加、賃貸資産の取得等により、支出が増加しました。投資活動によるキャッシュ・フローは、社用資産の取得と投資有価証券の取得等により、支出が増加しました。また財務活動によるキャッシュ・フローは、主に長期借入れの実行と社債発行により、収入が増加しました。以上の結果、現金および現金同等物の残高は前期末に比べ減少しました。

2021年3月期連結業績予想^{※1}

2020年度の経営環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により、国内のみならず世界中が深刻な影響を受けており、景気悪化に対する懸念が強まっております。このような環境の中、当社グループは、2020年4月から新中期経営計画（2020年度～2022年度）をスタートさせ、『循環創造企業へ』という中長期ビジョンのもと、7つの事業成長戦略と3つの組織能力強化戦略を遂行していくことで、企業価値向上に取り組んでまいります。業績予想においては、新型コロナウイルス感染症などの影響により、減収減益を予想しております。

株主還元について

当社は、2017年4月に中期的（3～5年）目標として配当性向25%を掲げ、着実に株主還元を進めてまいりました。2020年3月期の配当については、1株当たり前期比10円増配の年間90円と25期連続^{※2}増配を実施し、配当性向は23.5%となりました。また2021年3月期においては、1株当たり前期比5円増配の年間95円とし、配当性向は25.9%と、当初掲げた中期的目標を上回る予想です。

今後も引き続き、中長期的に安定した株主還元を基本方針とし、持続的な成長と適正な資本構成および財務体質の強化を図りながら、着実に株主還元を進めてまいります。配当性向については、中期経営計画の最終年度である2023年3月期に30%とすることを目指してまいります。

連結業績予想^{※1}

	2020年3月期		2021年3月期	
	実績	伸率	予想	伸率
売上高	3,322	5.8%	3,304	△0.6%
売上総利益	351	6.8%	369	4.9%
販売費及び一般管理費	181	15.9%	202	11.2%
営業利益	170	△1.5%	167	△1.9%
経常利益	170	△1.7%	164	△4.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	118	△1.0%	113	△4.5%
		前年差		前年差
1株当たり配当金(円)	90.00	10.00	95.00	5.00
1株当たり純利益(円)	382.80	0.20	366.59	△16.21
配当性向	23.5%	2.6%	25.9%	2.4%
ROA(総資産当期純利益率)	1.08%	△0.11%	0.97%	△0.11%
ROE(自己資本利益率)	6.6%	△0.4%	6.1%	△0.5%

※1 2021年3月期の連結業績予想は、2020年5月8日に発表した内容であり、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響が、特に第1四半期に及ぼすものと想定しておりますが、実際の収束時期とその経済などへの影響によっては変動する可能性があります。今後、業績予想の修正が必要となった場合には、速やかに開示いたします。

※2 2000年3月期の株式分割による実質増配を含む

財務データ

サマリーデータ(12年分)

● 連結決算の概況

(単位:百万円)

	2009/3	2010/3	2011/3	2012/3	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3
売上高	232,681	228,570	229,736	230,636	234,009	245,904	258,733	275,879	291,116	304,341	313,957	332,256
売上原価	207,040	200,562	199,791	200,782	205,423	217,309	228,917	245,507	259,957	273,081	281,013	297,073
売上総利益	25,640	28,008	29,945	29,854	28,586	28,595	29,815	30,371	31,158	31,260	32,943	35,182
販売費及び一般管理費	15,448	16,498	17,696	13,022	11,555	12,536	13,308	13,420	13,825	14,708	15,667	18,164
内 貸倒引当金繰入額	3,828	5,295	5,659	431	△ 1,036	419	915	797	1,105	1,550	1,632	2,879
営業利益	10,192	11,510	12,248	16,831	17,030	16,059	16,507	16,951	17,333	16,552	17,276	17,018
経常利益	10,179	11,338	12,190	16,839	16,921	15,884	16,447	16,843	17,180	16,415	17,383	17,087
親会社株主に帰属する当期純利益	6,119	6,654	7,021	9,419	10,215	9,550	10,136	11,049	11,772	11,306	11,943	11,827
1株当たり(円)												
配当額	36.00	38.00	39.00	41.00	43.00	45.00	50.00	55.00	60.00	70.00	80.00	90.00
当期純利益	196.02	213.17	224.92	301.73	327.26	305.94	324.71	353.96	377.12	362.19	382.60	382.80
純資産額	2,892.86	3,070.17	3,256.18	3,517.17	3,807.05	4,060.90	4,344.43	4,644.38	4,975.38	5,288.85	5,588.38	5,893.78
配当性向	18.4%	17.8%	17.3%	13.6%	13.1%	14.7%	15.4%	15.5%	15.9%	19.3%	20.9%	23.5%
総資産	661,091	624,530	617,109	640,907	700,504	784,969	828,618	878,526	918,864	968,950	1,040,678	1,150,734
純資産	90,446	96,017	101,882	110,069	119,186	127,179	136,117	145,562	155,998	165,890	174,449	181,675
自己資本比率	13.7%	15.3%	16.5%	17.1%	17.0%	16.1%	16.4%	16.5%	16.9%	17.0%	16.8%	15.8%
総資産当期純利益率(ROA)	0.92%	1.04%	1.13%	1.50%	1.52%	1.29%	1.26%	1.29%	1.31%	1.20%	1.19%	1.08%
自己資本利益率(ROE)	7.0%	7.1%	7.1%	8.9%	8.9%	7.8%	7.7%	7.9%	7.8%	7.1%	7.0%	6.6%

● 営業資産等の状況

	2009/3	2010/3	2011/3	2012/3	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3
ファイナンス・リース	474,072	455,239	442,024	452,991	468,764	514,266	532,749	551,708	562,759	576,146	589,813	622,199
流動化控除	△24,765	△25,052	△23,935	△24,275	△24,496	△24,595	△24,675	△24,718	△24,731	△24,748	△24,700	△24,664
オペレーティング・リース	10,137	8,341	8,485	9,383	9,740	12,320	15,874	18,759	20,894	23,059	29,058	30,596
リース計	459,443	438,529	426,574	438,099	454,008	501,992	523,948	545,749	558,923	574,457	594,172	628,130
割賦	33,967	35,958	41,262	43,695	50,806	61,270	72,537	83,706	95,814	111,313	133,163	152,926
融資・住宅賃貸	66,166	68,768	74,439	85,151	91,209	99,312	105,291	110,606	121,666	139,562	160,904	205,088
太陽光発電・グループファイナンス	-	5,668	3,227	7,442	12,785	10,635	8,998	12,521	7,550	6,312	8,969	8,313
営業資産合計	559,577	548,923	545,504	574,389	608,809	673,210	710,775	752,583	783,955	831,645	897,210	994,457

連結貸借対照表

●資産の部

(単位:百万円)

		前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
流動資産	現金及び預金	2,119	856
	受取手形及び売掛金	14	8
	割賦債権	148,962	172,148
	未収賃貸債権	36,238	35,047
	リース債権及びリース投資資産	565,113	597,534
	営業貸付金	160,627	181,683
	その他の営業貸付債権	49,637	41,943
	その他の営業資産	5,037	5,025
	賃貸料等未収入金	7,553	7,823
	その他	22,939	29,225
	貸倒引当金	△7,875	△8,901
流動資産合計		990,369	1,062,396
固定資産	有形固定資産		
	賃貸資産	34,633	49,536
	賃貸資産合計	34,633	49,536
	社用資産	4,631	13,758
	社用資産合計	4,631	13,758
	有形固定資産合計	39,264	63,294
	無形固定資産		
	賃貸資産	1,013	752
	その他の無形固定資産	1,371	1,939
	無形固定資産合計	2,385	2,691
	投資その他の資産		
	投資有価証券	5,308	16,267
	破産更生債権等	592	785
	繰延税金資産	1,344	2,821
	その他	1,953	3,269
	貸倒引当金	△540	△792
	投資その他の資産合計	8,658	22,351
固定資産合計		50,309	88,337
資産合計		1,040,678	1,150,734

●負債の部

(単位:百万円)

		前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
流動負債	支払手形及び買掛金	23,231	20,275
	短期借入金	56,292	10,239
	1年内償還予定の社債	30,000	45,000
	1年内返済予定の長期借入金	104,472	98,898
	コマーシャル・ペーパー	40,000	57,000
	支払引受債務	32,920	24,994
	リース債務	9	9
	未払法人税等	2,898	4,079
	賞与引当金	969	999
	役員賞与引当金	56	61
	賃貸料等前受金	4,071	4,519
	割賦未実現利益	15,799	19,222
	その他	20,862	23,991
	流動負債合計	331,585	309,291
固定負債	社債	125,000	140,000
	長期借入金	399,438	468,440
	債権流動化に伴う長期支払債務	-	40,000
	リース債務	132	83
	退職給付に係る負債	1,083	1,056
	受取保証金	8,886	9,759
	資産除去債務	-	363
	その他	102	63
	固定負債合計	534,643	659,766
負債合計		866,229	969,058
●純資産の部			
株主資本	資本金	7,896	7,896
	資本剰余金	10,160	10,159
	利益剰余金	155,657	164,839
	自己株式	△48	△1,720
	株主資本合計	173,665	181,175
その他の包括利益累計額	その他の有価証券評価差額金	1,084	711
	繰延ヘッジ損益	-	61
	退職給付に係る調整累計額	△300	△273
	その他の包括利益累計額合計	783	499
純資産合計		174,449	181,675
負債純資産合計		1,040,678	1,150,734

連結損益計算書

	(単位:百万円)	
	前連結会計年度 (自 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)
売上高	313,957	332,256
売上原価	281,013	297,073
売上総利益	32,943	35,182
販売費及び一般管理費		
支払手数料	3,240	3,513
従業員給料及び手当	4,161	4,503
賞与引当金繰入額	922	988
貸倒引当金繰入額	1,635	2,879
その他	5,705	6,278
販売費及び一般管理費合計	15,667	18,164
営業利益	17,276	17,018
営業外収益		
受取利息	0	0
受取配当金	53	62
投資有価証券売却益	30	87
投資事業組合運用益	139	295
その他	60	28
営業外収益合計	284	473
営業外費用		
支払利息	10	19
支払手数料	39	76
社債発行費	115	226
その他	11	83
営業外費用合計	177	405
経常利益	17,383	17,087
税金等調整前当期純利益	17,383	17,087
法人税、住民税及び事業税	5,324	6,583
法人税等調整額	14	△1,324
法人税等合計	5,338	5,259
当期純利益	12,045	11,827
非支配株主に帰属する当期純利益	101	-
親会社株主に帰属する当期純利益	11,943	11,827

連結包括利益計算書

	(単位:百万円)	
	前連結会計年度 (自 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)
当期純利益	12,045	11,827
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△265	△373
繰延ヘッジ損益	-	61
退職給付に係る調整額	13	27
その他の包括利益合計	△251	△283
包括利益	11,793	11,544
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	11,691	11,544
非支配株主に係る包括利益	101	-

連結株主資本等変動計算書

当連結会計年度(自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)

(単位:百万円)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	7,896	10,160	155,657	△48	173,665
当期変動額					
剰余金の配当			△2,635		△2,635
親会社株主に帰属する当期純利益			11,827		11,827
自己株式の取得				△2,042	△2,042
自己株式の処分		△0	△11	371	359
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	-	△0	9,181	△1,671	7,510
当期末残高	7,896	10,159	164,839	△1,720	181,175

	その他の包括利益累計額				純資産合計
	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	
当期首残高	1,084	-	△300	783	174,449
当期変動額					
剰余金の配当					△2,635
親会社株主に帰属する当期純利益					11,827
自己株式の取得					△2,042
自己株式の処分					359
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△373	61	27	△283	△283
当期変動額合計	△373	61	27	△283	7,226
当期末残高	711	61	△273	499	181,675

連結キャッシュ・フロー計算書

	(単位:百万円)	
	前連結会計年度 自 2018年4月1日 至 2019年3月31日	当連結会計年度 自 2019年4月1日 至 2020年3月31日
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	17,383	17,087
賃貸資産減価償却費	10,913	12,798
社用資産減価償却費及び除却損	760	783
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△9	1,278
賞与引当金の増減額(△は減少)	137	30
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	8	4
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	42	13
受取利息及び受取配当金	△53	△62
資金原価及び支払利息	1,034	1,146
社債発行費	115	226
投資事業組合運用損益(△は益)	△139	△295
割賦債権の増減額(△は増加)	△21,849	△19,763
未収賃貸債権の増減額(△は増加)	1,689	1,191
リース債権及びリース投資資産の増減額(△は増加)	△13,715	△32,420
営業貸付金の増減額(△は増加)	△16,840	△21,056
その他の営業貸付債権の増減額(△は増加)	△3,911	7,694
賃貸料等未収入金の増減額(△は増加)	△759	△270
賃貸資産の取得による支出	△21,957	△27,943
仕入債務の増減額(△は減少)	2,932	△2,955
破産更生債権等の増減額(△は増加)	353	△192
その他	10,080	△10,152
小計	△33,784	△72,858
利息及び配当金の受取額	53	62
利息の支払額	△1,026	△1,121
法人税等の支払額	△5,110	△5,446
営業活動によるキャッシュ・フロー	△39,867	△79,364
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有価証券及び投資有価証券の取得による支出	△983	△11,954
社用資産の取得による支出	△5,414	△10,201
その他	378	428
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,018	△21,727
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△54,752	△46,053
コマーシャル・ペーパーの純増減額(△は減少)	40,000	17,000
長期借入れによる収入	129,000	172,900
長期借入金の返済による支出	△75,725	△109,472
債権流動化による収入	-	40,000
社債の発行による収入	29,884	59,773
社債の償還による支出	△20,000	△30,000
自己株式の売却による収入	-	359
自己株式の取得による支出	△0	△2,042
子会社の自己株式の取得による支出	△892	-
配当金の支払額	△2,341	△2,635
財務活動によるキャッシュ・フロー	45,171	99,828
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△714	△1,263
現金及び現金同等物の期首残高	2,833	2,119
現金及び現金同等物の期末残高	2,119	856

ESGデータ

環境(Environment)

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:2019年4月1日~2020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
(単位:百万円)

[1] 環境保全コスト

分類	2018年度		2019年度		
	環境投資	環境費用	主な取り組み内容	環境投資	環境費用
1.事業エリア内コスト	4.51	8.79	—	1.18	4.99
(1)地球環境保全コスト	2.93	3.81	省エネ(パソコン入替など)	0.91	3.27
(2)資源循環コスト	1.58	4.98	省資源化(用紙削減など)	0.27	1.72
2.上・下流コスト	0.00	358.50	リース終了機器の回収費・処理費など	0.00	392.78
3.管理活動コスト	0.00	50.12	環境活動コスト、サステナビリティレポートの制作費、EMS審査費用など	0.00	49.27
4.社会活動コスト	0.00	2.80	緑の募金	0.00	2.50
5.環境損傷対応コスト	0.00	0.00	—	0.00	0.00
合計	4.51	420.21	—	1.18	449.54

[2] 環境保全効果

項目	2018年度	2019年度
	環境負荷削減量	環境負荷削減量
CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	40.10	30.30
NOX排出量(t)	0.13	0.11
廃棄物最終処分量(t)(テクノレント除く)	△0.13	△0.28
用紙削減枚数(対前年度差:万枚)	△8.29	△50.21

[3] 経済効果

(単位:百万円)

分類	2018年度	2019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	9.32	—	8.28
(1)地球環境保全経済効果	3.04	省エネ(ガソリン、電気の削減など)	1.65
(2)資源循環経済効果	6.28	省資源化(用紙削減など)	6.63
2.上・下流経済効果	4,047.99	リース終了機器の売却売上等	3,784.78
3.管理活動コスト	0.00	—	0.00
4.社会活動コスト	0.00	—	0.00
5.環境損傷対応コスト	0.00	—	0.00
合計	4,057.31	—	3,793.06

[4] 環境負荷

項目	2018年度	2019年度
	総量	総量
CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	999.1	968.9
NOX排出量(t)	1.69	1.59
廃棄物最終処分量(t)(テクノレント除く)	0.75	1.03
用紙使用量(万枚)	721.48	771.85
廃棄物排出量(t)	319.18	488.19
一般廃棄物(t)	52.41	62.08
産業廃棄物(t)	266.77	426.11

[5] 環境経営指標

指標	2018年度	2019年度
環境収益率： $\frac{\text{経済効果}}{\text{環境保全コスト}}$	9.66	8.44
グリーン事業収益指数(億円) ^{※1}	163.69	163.09
グリーン商品・サービス収益(億円)	697.07	672.58
グリーン商品・サービス収益 売上高原単位(%) ^{※2}	22.20	20.20

※1:下記ABCを合計した金額
A「環境配慮型製品(4製品)の契約高」×売上高営業利益率、B再リース契約高、Cリース/レンタル終了機器売却売上高
※2:グリーン商品・サービス収益/売上高

環境会計レビュー

1. 環境保全コスト

リース終了物件の回収率増に伴い、リース契約終了機器の回収に伴う費用などが含まれる上・下流コストが増加し、前年比6.1%増となりました。

2. 環境保全効果

社用車両のガソリンの削減および、空調使用の抑制が大きく寄与し、前年の排出量から30.3 t-CO₂の削減に成功しました。エコカーへの入替や、レンタカー、カーシェアリングの使用、効率的な働き方の実践効果によるものです。

3. 経済効果

電気・ガソリンなどの省エネルギーによる地球環境保全効果は165万円を計上。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663万円を計上し、事業エリア内経済効果は828万円となりました。また、リース契約終了機器の売却による上・下流経済効果は、前年度より263百万円減少しましたが、3,784百万円と高い水準を保っています。

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673億円となりました。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。2019年度は再生可能エネルギー設備の取扱高は増加しましたが、環境配慮型製品の取扱高が減少したため、売上高原単位は減少となりました。

▶環境会計はこちら

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

2019年度環境目標および実績

集計範囲:リコーリース株式会社
(達成率100%以上○、95%以上△、95%未満×)

環境目的	環境目標	2019年度			
		目標値	実績	評価	
環境経営評価結果	事業を通じた環境負荷低減	AAA-837点	AAA-837点	○	
	事業活動におけるCO ₂ 排出削減				
	グリーン事業				
CO ₂ 排出削減	CO ₂ 総排出量	887.0t-CO ₂ 以下	828.6t-CO ₂	○	
	ガソリン使用でのCO ₂ 排出量	420.0t-CO ₂ 以下	373.6t-CO ₂	○	
	電気使用でのCO ₂ 排出量	467.0t-CO ₂ 以下	455.0t-CO ₂	○	
	空調用熱でのCO ₂ 排出量				
I. コピー・プリント用紙の削減	新規購入量 A4換算枚数	560.00万枚以下	600.67万枚	×	
	用紙削減率	21.0%以上	20.3%	△	
II. 廃棄物の削減	全排出量	42.0t以下	57.9t	×	
	再資源化率	98.2%以上	98.2%	○	
III. 省エネルギー	電力使用量	650,000kwh以下	659,263kwh	△	
	空調用熱	1,400GJ以下	1,395GJ	○	
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	368MW以上	365.1MW	△	
	グリーン事業・サービス収益	701億円以上25.0%以上	673億円20.2%	×	
V. 3Rの推進	物件回収率	70%以上	65.5%	×	
	除却処分比率	2.00%以下	1.99%	○	
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	148名	134名	×	
VII. グリーン購入を優先	グリーン購入金額	PPC用紙	100%	100%	○
		事務用品	100%	99.9%	△

土地汚染履歴調査: 当社の主要事業所ビルの内23カ所にて土地汚染履歴の調査済みです。いずれも土壌汚染、地下水質汚染の履歴上の問題はありませんでした。

	単位	2016年	2017年	2018年	2019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	
CO ₂ 排出量	合計	t-CO ₂ 1,335,695	1,394,252	1,524,969	1,689,371	
	スコープ1	t-CO ₂ 473	440	405	379	
	スコープ2	t-CO ₂ 616	599	594	590	
	スコープ3	t-CO ₂ 1,334,606	1,393,213	1,523,970	1,688,402	
	スコープ1+2	3.74	3.42	3.18	2.92	売上高10億円あたり
CO ₂ 排出量:原単位	スコープ3	4.58	4.58	4.85	5.08	売上高百万円あたり
廃棄物排出量	t	293.3	312.8	319.1	488.2	RLグループ
廃棄物排出量:原単位		1.01	1.03	1.02	1.47	売上高10億円あたり
廃棄物のリサイクル率	%	98.6	98.6	98.2	98.2	RL単体
水使用量	m ³	6,931	7,051	7,051	6,671	RLグループ/16拠点
水使用量:原単位		23.81	23.17	22.45	20.78	売上高10億円あたり
紙使用量	万枚	722.4	713.2	721.4	771.8	RLグループ
グリーン購入比率	%	99.8	99.5	99.9	99.9	RL単体 用紙・文具類
CO ₂ 排出量	Cat1	t-CO ₂ 895,789	950,808	1,039,555	1,163,233	RLグループ
	スコープ3各カテゴリの排出量	Cat13	t-CO ₂ 433,488	437,953	471,607	499,420
リコー製品リース終了機器のリサイクル率	%	99.6	99.7	99.7	99.8	
リコー製品以外のリース終了機器リサイクル率	%	85.3	85	83.5	83.3	
グリーン購入法適合製品の導入実績	複写機	%	99.8	99.8	99.9	99.8
	プリンター	%	88.6	91.7	95.6	92.3
	デジタル印刷機	%	98.8	98.2	95.0	88.7
	自動車	%	95.7	95.8	94.2	98.3
	環境関連分野取扱高	億円	241	315	371	568

社会(Social)

	単位	2016年	2017年	2018年	2019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 779	790	845	899	
	男性	人 423	434	450	473	年度末時点
	女性	人 356	356	395	426	
連結従業員数	合計	人 916	908	972	1042	年度末時点
平均年齢	合計	歳 40.6	41.3	41.2	41	
	男性	歳 42.9	43.4	43.7	43.3	年度末時点
	女性	歳 37.8	38.7	38.4	38.4	
勤続年数	合計	年 14	14.5	14.3	13.8	
	男性	年 15.9	16.2	16.3	15.6	年度末時点
	女性	年 11.7	12.4	11.9	11.8	
平均年間給与	円	6,708,000	6,940,000	6,794,000	6,935,000	各年度4月~3月で算出
臨時雇用者数	人	86	85	36	39	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 9	16	14	17	
	男性	人 4	7	8	9	各年、翌年4月新卒入社者
	女性	人 5	9	6	8	例:2019年は2020年4月新卒入社者
中途採用	合計	人 3	17	62	63	
	男性	人 2	13	21	29	年度末時点
	女性	人 1	4	41	34	正社員のみ
離職者数	合計	人 16	20	15	20	
	男性	人 5	11	5	9	年度末時点
	女性	人 11	9	10	11	正社員のみ
新卒入社者の定着状況	合計	人 9/13	20/22	5/7	7/9	2016列は、2014年4月新卒入社者、内2017年4月在籍者
	男性	人 4/6	6/7	3/5	4/4	2017列は、2015年4月新卒入社者、内2018年4月在籍者
	女性	人 5/7	14/15	2/2	3/5	2018列は、2016年4月新卒入社者、内2019年4月在籍者 2019列は、2017年4月新卒入社者、内2020年4月在籍者
管理職	合計	人 182	186	197	207	
	男性	人 162	164	172	173	年度末時点
	女性	人 20	22	25	34	
内部長職以上	合計	人 51	50	50	50	
	男性	人 47	45	47	46	年度末時点
	女性	人 4	5	3	4	
役員	合計	人 19	20	24	27	
	男性	人 17	18	21	23	年度末時点
	女性	人 2	2	3	4	執行役員・理事含む
女性管理職比率	%	10.9	11.9	13.3	15.6	各年度4/1時点 2019年より役員含めず算定
女性リーダー比率 (リーダー:管理職+グループリーダー)	%	17.3	18.3	19.4	22.1	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	%	37.2	38.9	35.2	35	年度末時点
ワーキングマザーにおける管理職比率	%	0.7	0.7	2.9	5.4	年度末時点
障がい者雇用:実人数	人	11	11	11	11	年度末時点
障がい者雇用率	%	2.03	2.15	2	2.32	年度末時点
産休取得者数	人	22	20	15	20	各年度4/1~3/31の産休開始者
育休取得者数	合計	人 42	35	37	30	
	男性	人 19	17	20	11	各年度4/1~3/31の育休開始者
	女性	人 23	18	17	19	
育児休業復職率	%	84.2	96.2	95	97	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 0	2	1	0	
	男性	人 0	2	1	0	
	女性	人 0	0	0	0	
ボランティア休暇・休職制度取得者数	人	0	0	0	0	
ボランティア参加者数	人	295	241	209	172	延べ人数
年次有給休暇取得率	%	78.8	84.8	84.6	81.5	1月~12月で算定(一人当たり平均)
年間総労働時間	時間	1,672	1,688	1,698	1,711	1月~12月で算定(一人当たり平均) 2019年より4月~3月で算定
時間外労働時間	時間	95	120	125	151	1月~12月で算定(一人当たり平均) 2019年より4月~3月で算定
一人当たり平均月間残業時間	時間	8.0	10.4	10.2	12.6	4月~3月で算定
労働災害件数	件	5	2	3	2	通勤災害含む
メンタルヘルス休職者数	人	1	1	7	13	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	%	87.3	83.4	98.7	97.4	
子宮がん検診受診率	%	87.3	89.0	89.0	95.5	
喫煙率	%	23.1	20.7	20.3	17.6	※2016年、2017年 RGウエルネスチェック結果より抽出
一人当たり教育費用	円	33,521	60,724	53,606	56,402	
一人当たり研修時間	時間	-	8.5	10	8.8	
社会貢献活動支出額	円	4,300,000	4,576,780	4,805,000	4,400,000	株主優待制度による寄付金、協賛金等

ガバナンス(Governance)

		単位	2016年	2017年	2018年	2019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	14	14	4月～3月
	取締役人数	人	7	8	9	11	定時株主総会後の取締役員数
	内独立社外取締役人数	人	2	3	4	5	
	取締役の平均出席率	%	98.88	100	97	99	4月～3月在任取締役対象
監査役会	開催回数	回	22	18	16	19	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
	内独立社外監査役人数	人	2	2	2	2	
	監査役の平均出席率	%	100	100	100	100	4月～3月在任監査役対象
役員報酬実績	百万円	154	191	195	211	取締役・監査役	
内部通報・相談窓口問合せ件数	件	5件	8件	8件	5件	4月～3月	
コンプライアンスに関するeラーニング受講率	%	100	100	100	100		
情報セキュリティに関するeラーニング受講率	%	100	100	100	100		

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。

TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

2019年8月、当社は金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」の提言への賛同を表明しました。

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。

サステナビリティ外部評価

健康経営銘柄2020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選定(30業種40社)。当社はその内の1社として選定されました。(2018年より3年連続)

PRIDE指標2019「ブロンズ」を受賞
性的マイノリティに関するダイバーシティマネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」による、LGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において、「ブロンズ」を受賞しました。

健康経営優良法人2020(ホワイト500)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。当社はその内の一社として認定されました。(2017年より4年連続)

CDP「気候変動Aリスト」に認定
国際的な非営利団体CDPが気候変動への対応と戦略において特に優れた取り組みを行っている企業を評価する「CDP気候変動2019」において、最高評価のAリストに認定されました。

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。

第23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2019年8月に発行したサステナビリティレポート2019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23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。

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019
Forbes JAPAN が主催する日本最大規模の女性アワード「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019」の企業部門(従業員規模別300人以上1,000人未満の部)で第3位を受賞しました。

日経「SDGs経営」調査2019 4つ星★★★★
日本経済新聞社が実施している企業の「SDGs経営」を評価する、第1回日経SDGs経営調査において4つ星★★★★に認定されました。

会社情報・株式情報 (2020年3月31日現在)

会社概要

商号	リコーリース株式会社 (RICOH LEASING COMPANY, LTD.)
資本金	7,896百万円
上場市場	東京証券取引所 市場第一部 (証券コード:8566)
従業員	1,042名(連結)
設立	1976年12月
事業内容	リース・割賦事業 金融サービス事業
貸金業登録番号	関東財務局長(12)第00286号

営業拠点

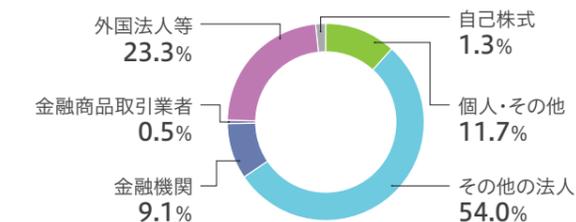
北海道	札幌/旭川
東北	仙台/盛岡
関東	東京(本社・豊洲・テクノレント(株))/立川 横浜/千葉/さいたま/宇都宮/水戸
中部	名古屋/静岡/金沢
関西	大阪/神戸/京都
中国・四国	広島/岡山/高松/松山
九州	福岡/熊本/那覇



株式の状況

発行可能株式総数	120,000,000株
発行済株式の総数	31,243,223株
株主数	32,332名(単元株主数28,664名)
単元株式数	100株

株式分布状況



大株主上位10名

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
株式会社リコー	16,540	53.7
BBH FOR FIDELITY PURITAN TR: FIDELITY SR INTRINSIC OPPORTUNITIES FUND	1,050	3.4
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	796	2.6
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)	699	2.3
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	549	1.8
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	442	1.4
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	417	1.4
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	333	1.1
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	328	1.1
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	314	1.0

(注)1. 当社が保有する自己株式418,229株は、上記「大株主上位10名」から除いております。
2. 持株比率は自己株式を控除して算出しております。
3. 2020年4月23日付で株式会社リコーが保有する当社の普通株式の一部について、株式会社リコーからみずほリース株式会社へ、6,160,000株の譲渡が実行されました。これにより、当社は株式会社リコーおよびみずほリース株式会社それぞれの持分法適用関連会社となりました。

株価および出来高の推移

