

ESGの重要課題と重要目標への取り組み状況



重要目標

指標	中期目標	長期目標
● オリックスグループのGHG(CO ₂)排出量	● 2030年3月期までに実質的に50%削減(2020年度比)	● 2050年3月期までに実質的にゼロ
● GHG(CO ₂)排出産業*に対する投融資残高	● 2030年3月期までに50%削減(2020年度比)	● 2040年3月期までにゼロ

* 海外現地法人における化石燃料採掘業やパーム油プランテーション、林業を指す

重要課題

- 1 GHG排出削減目標を設定する。
- 2 事業者および投資家として、再生可能エネルギー分野における事業発展に寄与する。
- 3 気候変動関連リスクの定量化とその削減に努め、TCFDの提言を継続的に順守する。
- 4 循環型経済の推進と廃棄物削減の適切な処理を継続する。
- 5 環境リスクの高い事業分野への投融資残高削減を推進するとともに、新規投融資において除外規定を明示する。
- 6 環境への影響を緩和するための商品・サービスの提供により、すべての関係者と共同で環境改善を促進する。

取り組み

- 目標である2030年3月期までのGHG排出量50%削減のため、スコープ1排出量の大部分を占める石炭・バイオマス混焼発電所では、設備改造による削減を検討しています。2025年3月期はバイオマス専焼化について、混焼率を高める実証実験に関する検討、専焼化後の燃料確保や貯蔵・運搬に関する折衝、専焼化後の再エネ電気の取引に関する複数の需要家との具体的折衝、を行いました。削減が困難と判断される場合には施設の廃止も視野に入れるため、2025年3月期には約200億円の減損を追加で計上しました。また、スコープ2排出量についても主たる排出拠点ごとに計画を策定し、今後、段階的に削減を実施していきます。[→ P.81 GHG\(CO₂\)排出削減](#)
- グローバルな再生可能エネルギー事業の展開により、2025年3月期の削減貢献量は前年比2.6%増の488.3万トンとなりました。2024年12月からは和歌山県で関西電力と共同で蓄電所事業を開始し、再生可能エネルギーの安定電源化を推進しています。[→ P.41 再生可能エネルギー事業の推進](#) [■ 環境エネルギー](#)
- 循環型経済の推進と廃棄物削減のため、2024年4月、オリックス環境とオリックス・リニューアブルエナジー・マネジメントでは、使用済太陽光パネルの国内販売ならびに再利用を開始しました。また、オリックス・ホテルマネジメントでは環境に配慮した備品の提供や食品廃棄物の削減に取り組み、SDGsを実践する宿泊施設を対象とした認証の取得を順次進めています。[■ 循環型経済の推進と廃棄物の削減](#)
- 2025年3月、オリックス並びにオリックス環境にてガラスメーカー、サッシメーカー、金属加工業者と協業するスキームを構築し、住宅等の解体やリフォーム時に廃棄される窓ガラスやアルミサッシのリサイクルスキームを構築しました。オリックスの持つ多様な専門性や企業間ネットワークを活用し、循環型社会を推進しています。

実績

実績(2025年3月期)
● スコープ1と2の合計排出量は106.4万トン。2020年度比20.2万トン(16.0%)の減少
● 半年ごとに3つの現地法人による対象業種向けと信残高をモニタリング中



ESGの重要課題と重要目標への取り組み状況



社会



重要目標

指標	中期目標
● オリックスグループの女性管理職比率	● 2030年3月期までに30%以上

実績

実績 (2025年3月時点)	
● オリックス単体	33.2%
● 国内グループ9社	28.8%

重要課題

- 1新たな社会関連リスク発生を排除するため、サステナブル投融資ポリシーと行動指針および管理体制の強化を継続する。
- 2国連世界人権宣言の支持、労働者の健康と安全・DE&I（多様性、公平性、包括性）・差別排除などの基本的人権の尊重をすべての関係者と共有する。
- 3社員の多様性を尊重し、柔軟な働き方の推進・キャリア支援、公正な評価報酬制度・健康管理体制の整備を通じて、DE&I（多様性、公平性、包括性）を促進し、社員の働きがいを高める。

取り組み

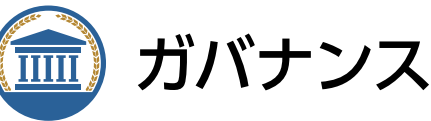
- 持続可能なサプライチェーンを構築するため、2025年3月期、オリックス自動車、オリックス・レンテック、不動産セグメントでは、リスク評価を行い、優先対応すべき課題を特定し、また、サプライヤー行動指針を策定しました。当社の考え方をサプライヤーの皆さまにご理解いただくよう努めるとともに、定期的なアンケート調査などのエンゲージメント活動による現状把握を通じて、継続的な改善プロセスを進めています。

➡ [P.44 サプライチェーンマネジメント](#)
- 「オリックスグループ人権ポリシー」の理解・浸透のため、2025年4月、解説動画とリーフレットを社内向けに公開しました。コンプライアンス研修や階層別研修の中で人権をテーマにした研修も実施し、人権尊重取り組みの推進につなげています。

➡ [P.45 人権への取り組み](#) [オリックスグループ 人権ポリシー](#)
- 「ORIX Group Purpose & Culture」の実現を通じた企業価値向上のため、人的資本経営に取り組んでいます。「コアバリューの浸透」「コアケイパビリティの強化」「多様な人材が活躍できる職場づくり」を人的資本経営における3つの柱とし、重要指標の進捗状況をモニタリングしています。

➡ [P.26～34 人的資本経営](#) [持続的な成長を支える人的資本経営](#)

ESGの重要課題と重要目標への取り組み状況



重要目標

指標	中期目標
● 取締役会の社外取締役比率	● 2023年6月の株主総会までに過半数
● 取締役会の女性取締役比率	● 2030年3月期までに30%以上

実績

実績 (2025年6月時点)
● 54.5% (取締役全11名のうち社外取締役6名)
● 27.2% (取締役全11名のうち女性取締役3名)

重要課題

- 1 取締役会は独立した客観的な立場から、業務執行に対する実効性の高い適切な監督・指導ができるための体制を維持する。
- 2 グループCEOは、取締役会の監督下において、当該重要課題の対応を含めすべての業務執行の責任を担う。
- 3 顧客満足度を重視した持続可能な商品・サービスの提供を継続する。
- 4 すべての事業において、顧客からの信頼構築に努める。
- 5 適切な納税を含む、すべての法律・規制などコンプライアンスを重視する遵法精神を構築する。

取り組み

- 健全かつ透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。また、体制の強化に向けて次のような取り組みも行っています。
 - ・ 取締役の多様性を高める
 - ・ 取締役会の実効性評価と評価結果に基づく実効性向上のためのアクションプランの実行
 - ・ 執行役の報酬に関し、業績や中長期的な成果への貢献が評価される報酬制度を導入
 - ・ オリックスグループのESG課題に対して役員が率先して推進することを目的として、ESGへの取り組み状況を役員報酬へ反映
 - － 2022年3月期より、執行役の年次賞与の部門業績指標の定性評価項目として「ESGへの取り組み状況」を追加
 - － 2024年3月期より、常務以上の執行役について、ESG関連の重要目標の進捗状況を定量評価項目として追加

➔ [P.57 取締役会実効性評価](#) ➔ [P.59～60 報酬制度](#)
- 2025年4月、オリックスグループは「行動指針」を改定し、4つのCore Compliance Valuesを定めました。「法令や社内ポリシーを遵守し、倫理観と誠実さを持って事業を行うこと」の中では、正確かつ透明性のある税務報告を含む「正確な記録・報告」を挙げています。加えて、「私たちが関わる人々やコミュニティを尊重すること」「卓越性を追求し、お客様や社会に貢献するソリューションを実現すること」「資産を守り、大切にすること」掲げ、これらは全役職員にとどまらず、業務委託先や販売代理店、サプライヤー、アドバイザーなど取引先にも適用され、行動指針に沿った行動を求めています。

[📄 行動指針](#) [📄 税務に関する方針](#)
- 最適な商品・サービスを選択いただけるようお客さまの意向をよく把握し、その目的に適合する商品・サービスの提案に努めています。また、お客さまに適した商品・サービスを提供・推奨するために、プロフェッショナルとしての優れた職見や専門的知識・技能の習得にも努めています。各事業部門では、持続可能な商品やサービスの提供に取り組んでいます。

[📄 お客様への適切な対応](#) [📄 事業活動を通じた社会課題への貢献](#)