



社員との関わり

■ オリックスの人材戦略

「Keep Mixed」という考えのもと、社員それぞれの能力・専門性を最大限に生かす

オリックスにとって、最も大切な財産は「人」です。国籍、年齢、性別、職歴問わず、多様な人材を受け入れることで多様な価値観や専門性による「知の融合」を図り、新たな価値を生み出す「Keep Mixed」という考えのもと、社員それぞれの能力、専門性を最大限に生かせる職場づくりを目指しています。具体的には、働きがいのある職場づくりの一環として、多様な働き方を尊重し、社会情勢に先駆けた形で職場環境の整備、人事制度の改革を行っています。また、チャレンジする人にチャンスを与え、グローバルで活躍できる人材の育成を強化しています。



■ 目指すべき人材像

Creativity

～絶えず新たなビジネスを自ら創り出す人材～

オリックスは、事業を通じて社会に貢献していきたいと考え、世の中のニーズを察知し、常に新しいビジネスを追求するため、さまざまな個性を持った人材が知恵を出し合いながら、先進的な商品・サービスを提供してきました。これからも、社会に必要とされる企業であるために、固定観念にとらわれることなく、柔軟性を持ち、絶えず新たなビジネスを自ら創り出す人材を求めています。

Challenge

～「高い専門性」を身に付け、「チャレンジ」し続けられる人材～

新しいビジネスを創り出すためには、社員一人一人が失敗を恐れず、新しいことに「チャレンジ」しようと思う前向きな気持ちが大切だと考えています。また、私たちの舞台には、さまざまな専門性が必要とされているため、それぞれのキャリアの中で高い専門性を身に付けながら、常に新しいことにチャレンジし続けられる人材を求めています。

Team Play

～多様な価値観を認め、周囲を巻き込みながら主体的に行動できる人材～

オリックスは、幅広い専門性を持つ事業部門同士で知恵を出し合い、チームプレーを駆使することで事業を広げてきました。そのため、多様な価値観を認め、周囲を巻き込みながら主体的に行動し、チームプレーを発揮できる人材を求めています。

「Keep Mixed」実現に向けた取り組み

オリックスでは、「Keep Mixed」を実現するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進とすべての社員にとって価値ある職場づくりに取り組んでいます。

■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

オリックスのさらなる成長のためには、社員一人一人が培った経験や知識をさらに高め、継続的に発揮し伝承していくことが不可欠だと考えています。一方で、定年延長や夫婦共働き世帯の増加、女性活躍推進法の施行など、世の中の環境変化に伴い、働き方の多様な選択肢へのニーズがますます高まっています。社員それぞれの能力や専門性を最大限に生かせる職場づくりを目指し、社員のライフイベントなどに応じた働き方の多様性や自由度を高め、ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進を図っています。

女性活躍推進

オリックスでは、男女雇用機会均等法の施行(1986年)以前の1982年から、大卒の女性を総合職として採用し始めるなど、いち早く女性の活躍推進に取り組んできました。それに合わせて人事制度も拡張してきましたが、制度の拡充だけでなく、戦略的に社員の意識改革を促す取り組みも積極的に行っています。そこで、社員の約4割を占める女性のさらなる活躍推進を図り、経営幹部を担う女性の増加、ワークライフバランスを保ちながら活躍できる環境の充実などを目標として、次のように女性活躍推進の行動計画を策定しています。



オリックス㈱の「女性活躍推進の行動計画」

目標	女性管理職比率を2020年までに18%(2014年3月31日時点)から5%引き上げる (2019年3月末時点で23.8%となり、目標を達成しました)
主な取り組み	女性採用数の一定の確保 (2019年3月期実績:32名、全採用人数の42.6%)*1 女性管理職候補者の育成を目的としたキャリアプランの策定と、若手社員向けセミナーやワークショップの実施 次世代を担う女性幹部候補者の育成を目的とした、プログラムや研修の実施
実績*2	管理職に占める女性管理職比率23.8%(418名) 女性社員に占めるワーキングマザー比率39.9%(634名) 2018年3月期に出産した女性社員に占める育休取得者比率*3 100%(77名) 女性社員に占める短時間勤務利用者比率13.0%(206名)

*1 女性採用実績は新卒採用の数値で、2018年4月1日～2019年3月末時点の実績。

*2 実績は、2019年3月末時点。

*3 2018年3月期に出産した女性社員が2019年3月期に育休を取得した比率

シニア社員の活躍推進

健康寿命の伸長や、年金の支給開始年齢の引き上げなどに伴う経済的な理由により、シニア社員の就労意欲は高まっています。また、企業にとってもシニア社員がこれまでの業務で培った知識やスキルは、貴重な財産です。オリックスではシニア社員が安心して働ける環境を整えたいと考え、2014年4月に定年を60歳から65歳に引き上げました。多くの経験や専門性を持つシニア社員がチャレンジを続け活躍してもらうことが、企業の組織力や活力を高めることにつながると考えています。

障がい者雇用促進

オリックスでは、障がい者雇用を促進するため、2007年4月に「オリックス業務支援株式会社(特例子会社)」を設立しました。現在、東京(立川)と大阪の2カ所に事業所があり、グループ各社より定型業務を受託することにより、オリックスグループの業務効率の推進に寄与しています。2019年4月1日現在、59名の障がい者と8名の指導員が勤務しており、契約書製本、保管文書のPDF化、DM封入、データ入力などの事務代行業務、およびカーシェアリング車両の洗車・点検、事務所内などの清掃業務に従事しています。

キャリア採用・外国人採用

事業の変化に応じた多様な人材を確保するために、キャリア採用や外国人の新卒採用にも注力しています。オリックスは、会社設立時より積極的にキャリア採用を進めており、その前歴は金融だけではなく、製造業、コンサル、商社、不動産、サービスなどさまざまです。2019年3月期に入社した社員の67%がキャリア採用で、これまでの経験やさまざまな視点を通して新たな価値を生み出しています。オリックスでは、2016年から日本国内の留学生だけではなく、中国、台湾、韓国の海外大学の新卒採用を実施して、多様な価値観を持つ学生の採用に力を入れています。毎年、新卒入社の約10%が海外からの採用です。

■ 価値ある職場づくり

多様な価値観を持った社員が健康的に安心して生き生きと働き、それぞれの能力が最大限に発揮できる働きがいのある職場環境の実現に向けて、これまでも多様な人事施策に取り組んできました。2016年からは、CEO直轄の「職場改革推進プロジェクト」が始動しており、働き方支援施策の拡充、改善と社員の意識啓発に取り組んでいます。



職場改革推進プロジェクトのメンバー

職場改革推進プロジェクト

2016年10月、CEO直轄の「職場改革推進プロジェクト」が発足しました。生産性高く働くことを目指し、多様な働き方を認め合う文化を醸成していくことをプロジェクトの目的として活動を推進しています。

2017年3月期

職場改革推進プロジェクトの立ち上げ、社員ニーズの把握

主要グループ会社10社、200人以上の現場で働く社員で委員会を立ち上げ、約半年の期間をかけて課題・施策を検討し、約120の施策をCEOに提言しました。



2018年3月期

職場改革 推進の一年

プロジェクトで発案された社員からの提言をもとに、多様で柔軟な働き方につながる人事諸制度を中心に80施策を実行しました。働く時間の柔軟性を高めるため、既存のフレックスタイム制度のコアタイムを廃止したスーパーフレックスタイム制度の新設や、1時間単位で取得できる年次有給休暇制度の新設、リフレッシュ休暇取得奨励金制度の拡充を行いました。また、多様なキャリア観を支援するため、社内インターン制度を開始しました。

2019年3月期

生産性向上へ 投資の一年

働く場所の柔軟性を高め、多様な働き方の後押しとなるよう、IT設備の充実化、外部サテライトオフィスの拡充を進め、自席以外でも働けるインフラ整備に取り組みました。同時に、職場改革を推進することで生まれた時間を社員が有効活用できるよう会社が金銭面で支援する制度(自分磨き制度)を開始しました。

従業員満足度調査

オリックスでは、社員とのコミュニケーションを大切にするため、さまざまな取り組みを実施しています。社員が仕事に対して日ごろどのように感じているのかを調査し、今後のさまざまな人事施策等に生かすために、2004年以降、従業員満足度調査(モラルサーベイ)を導入し、2016年以降の年次調査では、主要グループ10社(オリックス、オリックス・レンテック、オリックス自動車、オリックス・クレジット、オリックス不動産、オリックス・システム、オリックス銀行、オリックス生命保険、オリックス環境、オリックス債権回収)の社員を対象に実施し、調査結果を社内に公開しています。

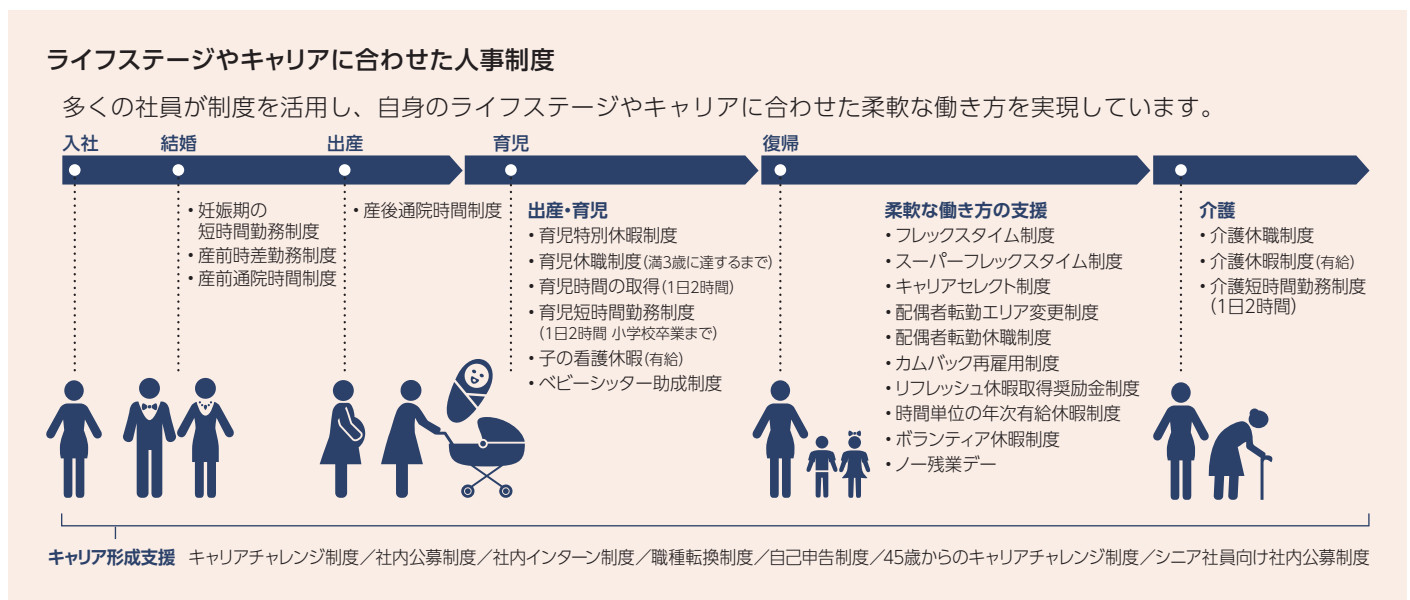
調査結果から得られた社員個人の意見は、すべて匿名で扱われた上で、オリックスグループ各社、オリックス株式会社各本部の満足度等がどのようなトレンドになっているのか把握するため、年に1回グループ執行役員会へ報告されます。また、従業員満足度調査の結果は、オリックスグループの人事施策決定の参考として、あるいは現在実施している人事施策の効果の検証に利用されています。

人事制度

オリックスは、男女雇用機会均等法の施行(1986年)以前から女性を積極的に採用するなど、法律で定められた制度よりも進んだ人事制度を早くから充実させてきました。

社員一人一人のライフステージやキャリアをサポートする人事制度を充実させることで、それぞれの専門性や能力を最大限に発揮し、生き生きと働ける環境づくりを推進しています。

■ 人事制度一覧



人事制度に関する詳細情報は以下のウェブサイトをご参照ください。

人事制度 ▶▶▶ https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/employee/management_systems.html

■ キャリア形成を支援する制度

- 自己のキャリア開発に活用できる制度
社内インターン制度／自己申告制度
- キャリアアップにチャレンジできる制度
キャリアチャレンジ制度／社内公募制度／職種転換制度
- シニア社員が活躍できる機会を提供するための制度
45歳からのキャリアチャレンジ制度／シニア社員向け社内公募制度



■ 柔軟な働き方を支援する制度

● 勤務時間に関する制度

フレックスタイム制度／スーパーフレックスタイム制度

● 休暇取得に関する制度

時間単位の年次有給休暇制度／リフレッシュ休暇取得奨励金制度

ボランティア休暇制度

● キャリアの継続を支援する制度

キャリアセレクト制度／配偶者転勤エリア変更制度

配偶者転勤休職制度／カムバック再雇用制度

■ 両立支援(出産・育児・介護)の制度

妊娠・出産支援

● 勤務時間に関する制度

妊娠期の短時間勤務制度／産前時差勤務制度

● 通院時間に関する制度

産前通院時間制度／産後通院時間制度

育児支援

下表のように法定以上の制度を整備しています。

制度名称	法定	オリックス
育児休職制度*1	2歳に達するまで	3歳に達するまで
育児時間の取得*2	1日当たり1時間(無給)	1日当たり2時間(有給)
育児短時間勤務制度	3歳未満まで	小学校卒業まで
子の看護休暇	年5日(無給)	年5日、2人以上年10日(有給)
その他	—	小学校卒業までベビーシッター助成制度あり 育児特別休暇制度

*1 育児休職の取得期間は、通算5年を限度とする。5年を超える育児休職を取得する場合は、該当子の育児休職期間は法定どおり。

*2 育児時間の取得は、子が1歳に達する前に復職する社員が対象。

介護支援

下表のように法定以上の制度を整備しています。

制度名称	法定	オリックス
介護休職制度	93日	6カ月
介護休暇制度	—	年5日、2人以上年10日(有給)
介護短時間勤務制度	—	1日最大2時間*、対象家族1人当たり3年間(分割取得可)

*育児時間と同時に取得する場合は、1日1時間を限度とする。

大きく変化する事業環境の中で、オリックスグループの社員一人一人が個々の能力を最大限に発揮できるよう、さまざまな研修制度を設けています。

研修目的		経営力・人材強化				キャリア支援			自己研鑽支援
		人材マネジメント・組織開発力		グローバル研修・次世代研修	両立支援	ダイバーシティ推進		選択型研修	
		階層別	組織別			選抜型	ライフセミナー	女性活躍推進	シニア活躍推進
管理職以上		コンプライアンス研修 理念・ブランド プログラム TOEIC受験	<新任課長対象> ・新任評価者研修 ↓ ・マネジメント力強化研修 ↓ ・フォローアップ研修	キャリア採用向け研修（入社時研修）	管理職向け 選抜研修	産休前・育休中社員向け懇親会 夫婦参加型育児セミナー	女性マネージャー 異業種勉強会 メンタリング プログラム	主幹前 研修 キャリア 面談	選択型研修プログラム （グローバル対応力・新規ビジネス創出・対人関係能力・業務遂行能力）
主任 （6年目～）	新任主任研修		部門別研修	グローバル人材 育成プログラム 海外トレーニー制度	介護セミナー		選抜型 キャリアデザイン 研修		
中堅 （4～5年目）	3年次研修 新入社員 フォローアップ研修 新入社員研修		基礎知識強化研修（会計・税務・法務研修）	若手グローバル人材 育成プログラム 語学力アップ プログラム 3年目海外現地法人 派遣プログラム	若手社員向け 女性フォーラム				
若手 （1～3年目）									
入社前			内定者向け入社前研修						

人材育成 ▶▶▶ <https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/employee/development.html>

■ 経営力・人材強化

人材マネジメント・組織開発力研修

若手の育成として、新入社員研修に始まり、新入社員フォローアップ研修、3年次研修、新任主任研修などの階層別研修を行っています。それぞれの時点での経験を振り返るとともに、今後のビジョンを描いてもらうことを目的としています。また、マネジメント層の役職別には、「人材マネジメント」や「組織開発」を目的とした研修を実施しています。

グローバル研修・次世代研修

2012年3月期より、グローバルに活躍できる人材を戦略的に育成することを目的に、グローバル人材育成体系を構築しました。若手から中堅社員を対象に、海外現地法人への派遣、グローバルコミュニケーションスキル取得を目的とした育成プログラムなどを実施しています。



■ キャリア支援

社会情勢の変化やライフイベントによって、個人がキャリアに関わる選択を求められることが増える中、制度面の充実とともに、一人一人が自立的に考え、行動できるようサポートを行っています。

両立支援(出産・育児・介護)セミナー

制度面での支援に加え、育児や介護での離職を防ぎ、働き続けるために必要な知識や、先輩社員のノウハウ、心構えなどを習得することを目的に、両立に向けたキャリアデザインセミナーを実施しています。

ダイバーシティ推進

● 女性社員向け

女性が個々の力を存分に発揮できるよう、自らが主体的にキャリアを築くことを支援する研修を用意し、女性社員のさらなる活躍を推進しています。

● シニア社員向け

年齢に関係なく、多くの経験や専門性を持つシニア社員の活躍が企業の組織力・活力を高めることにつながると考え、オリックスでは50歳の社員とキャリア面談を実施し、シニア社員の活躍推進も積極的に行っています。

■ 自己研鑽支援

自分自身の業務に必要なスキル・知識の習得に向けて、主体的に努力する社員を支援するため、大学院への通学費の補助や、会社が認めた資格を取得した場合の一時金支給を行っています。また、外部講師を招いて「論理的思考」「金融知識」「マーケティング／戦略立案」など、幅広いプログラムを実施しています。

労働安全衛生

オリックスでは、大切な財産である社員一人一人が能力を最大限に発揮し、心身ともに健康で生き生きと長く働き続けることができるよう、事業主と健康保険組合が一体となって社員の安全・健康の向上を目指した取り組みを推進しています。具体的には、グループ各社ごとの特性を踏まえた健康増進対策として、「早期発見による早期治療」「重症化予防」「若年層に対する生活習慣病予防」をテーマに、さまざまな取り組みを実施しています。安全面においては「安全運転管理」「災害発生時対応マニュアルの制作」などにより、多様な人材の活躍を支援しています。

■ 社員の健康管理

- 産業医、保健師、管理栄養士が事業所内に常駐しており、社員が気軽に健康に関する不安や疑問を相談できる体制を整えています。
- 24時間・年中無休で、健康・医療・看護・介護に関して、外部専門スタッフによる電話相談（フリーダイヤル）を受け付けています。
- 35歳未満の社員に対しては、年に一度、定期健康診断を実施し、各種がん検診や脳ドックなど自費検診費用の補助制度も設けています。
- 35歳以上の社員に対しては、年に一度の人間ドックまたは定期健康診断の受診を義務付けています。人間ドックは、費用の大半を補助し、社員の負担額を抑えることで誰もが受診しやすい態勢を整え、疾病の早期発見と重症化予防につなげています。受診時には、子宮頸がん検診、乳がん検診、脳ドックなどオプション検診費用の補助も実施しています。



■ メンタルヘルス

- 産業医、保健師、精神科医、カウンセラーとの相談日を設け、メンタル疾患の相談およびクリニックの紹介、また、休職・復職に関する相談を受けられる体制を整えています。
- 改正労働安全衛生法の施行に伴い、ストレスチェックを実施し、活気ある働きやすい価値ある職場づくりに積極的に取り組んでいます。

■ 健康増進への取り組み

- 健康に関するメールニュースの配信のほか、「禁煙セミナー」「体力測定会」「女性のための健康応援セミナー」「乳がんセルフチェック教室」などテーマごとの啓発活動を行っています。
- 心身のリフレッシュを目的に、社員とその家族などが利用できる直営の保養所と契約型の保養所を用意しています。直営の保養所は、全国3カ所（軽井沢、京都嵐山、賢島）で運営しています。

■ 営業車両に関する安全確保

オリックスでは、営業車両の事故削減のため、衝突防止機能付きの営業車両の導入を推進しています。営業車両には、オリックス自動車提供しているテレマティクスサービス*を導入しており、急加速、急減速、長時間アイドリング等の履歴をチェックし、規定値を超えた社員や安全運転管理者に対して月次で個別指導を行っています。

さらに、事故を起こした社員に加え、新入社員、業務上運転が必要となった社員には、自動車教習所での講習受講を義務付けています。

*通信やGPS機能を備えた車載機を搭載し、車両の運行状況を容易に取得できるサービス。取得データは、運行管理における「コンプライアンス」「環境」「安全」の目標設定や、重要課題の改善・解決に活用することができます。



■ 災害対策

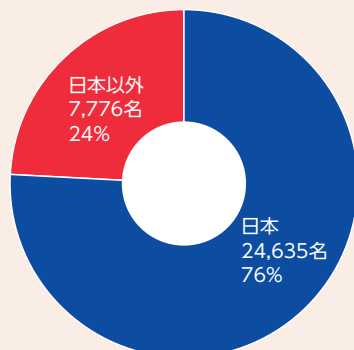
オリックスでは、災害リスクマネジメント基本規則を制定し、災害発生時対応マニュアルを作成しています。原則、勤務・居住する都道府県で震度5強以上の地震が発生した場合に安否確認を行うこととしており、そのための訓練(安否確認訓練)を年に複数回実施しています。安否確認は専用システムを使ってグループ全社員を対象に実施し、有事に備えています。首都圏が被災し、東京本社が機能不全になった場合に備え、大阪本社に災害対策本部を設置し各種情報収集を行う訓練もあわせて実施しています。

また、各拠点に従業員1人当たり3日分の食料及び飲料水を備蓄しています。

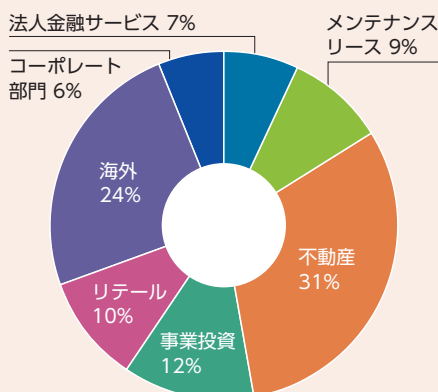
人事関連データ

社員構成 社員数32,411名 (2019年3月末)

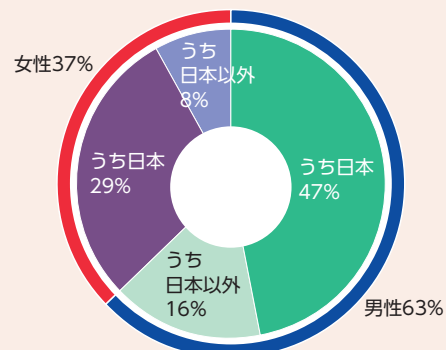
地域別



セグメント別



男女別



役職員構成 (2019年3月期)

平均年齢

全体	42.9歳
男性	44.6歳
女性	40.7歳

平均勤続年数

全体	15.5年
男性	15.8年
女性	15.0年

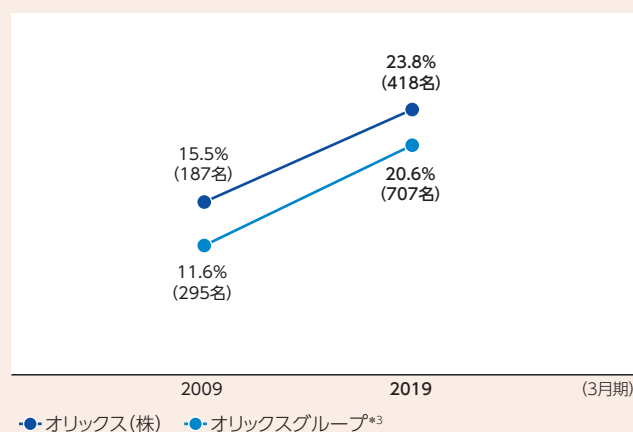
年次有給休暇取得

有給取得日数	14.0日
取得率	83.3%

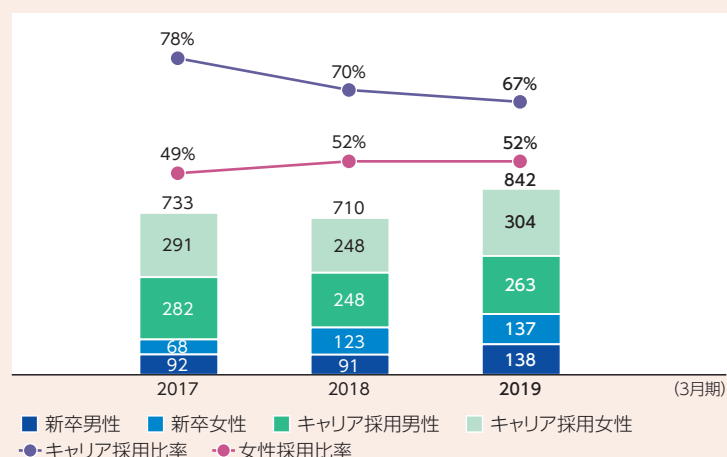
*「平均年齢」「平均勤続年数」「年次有給休暇取得」はオリックス単体(本籍ベース)。役員を除く。

女性管理職推移

女性管理職^{*1}の推移^{*2}



採用人数(名)とキャリア採用比率および女性採用比率(オリックスグループ^{*3})

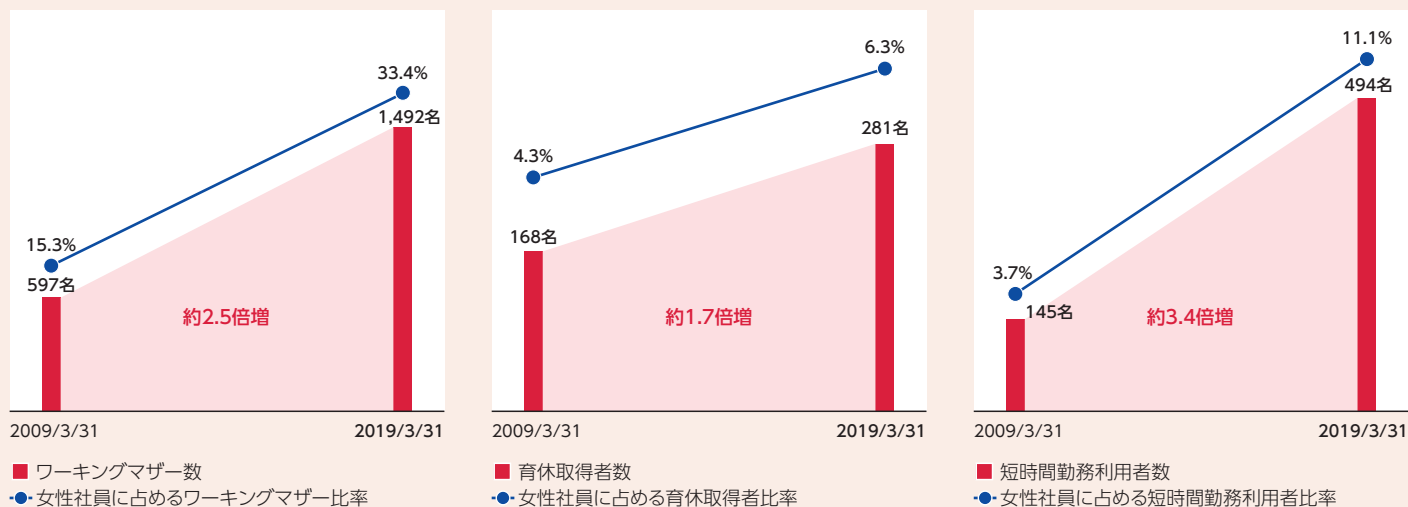


*1 管理職とは、同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではない)。

*2 %は管理職に占める女性管理職の割合。

*3 オリックス、オリックス・レンテック、オリックス自動車、オリックス・クレジット、オリックス不動産、オリックス・システム、オリックス銀行、オリックス生命保険、オリックス環境、オリックス債権回収の国内10社合計。2019年3月末の国内10社合計人数は10,216名、全社員数の32%。

■ 出産・育児関連制度の利用状況



*対象は、オリックスグループ10社(オリックス、オリックス・レンテック、オリックス自動車、オリックス・クレジット、オリックス不動産、オリックス・システム、オリックス銀行、オリックス生命保険、オリックス環境、オリックス債権回収)の女性正社員。

■ 外部からの評価

経済産業省「健康経営優良法人2019」認定

2019年2月21日、オリックスは「健康経営優良法人2019」の「大規模法人部門(ホワイト500)」に選ばれました。「健康経営優良法人」は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業が認定を受けます。2017年に初めて実施され、オリックスは3年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。



経済産業省・東京証券取引所「準なでしこ銘柄」選定

2019年3月22日、オリックスは「準なでしこ銘柄」に選ばれました。「準なでしこ銘柄」は、全上場企業約3,600社の中から、中長期の企業価値向上を実現するための女性活躍推進を積極的に勧める企業を選ぶ、「なでしこ銘柄」に準ずる企業が選定されます。



厚生労働省「えるぼし」認定 最高位取得

2019年5月27日、オリックスは女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の最高位である3つ星(3段階目)を取得しました。「えるぼし」は女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業が認定され、3つ星は「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準をすべて満たしている企業が選ばれます。



オリックスと人権

■ 人権に対する考え方

オリックスは、事業活動において企業として果たすべき社会的責任があること、その責任の一環として人権への配慮が必須であることを認識しています。そして、さまざまな事業分野において潜在的リスクとなり得る奴隷労働にも対応しています。

オリックスでは、腐敗行為防止ポリシーやマネー・ローンダリング防止ポリシーなど、事業やサプライチェーンにおける奴隷労働のリスクを軽減する対策をとっています。また、人権への配慮についてコミットした「オリックスグループ 人権ポリシー」を策定しました。当ポリシーは、オリックス従業員の人権に対する取り組みの推進と、人権に対してネガティブなことを行ったサプライヤーへの対応を定めています。

さらに、オリックスの事業活動に関わるリスク全般を把握する目的で、外部の専門家と協働し、事業分野別のリスクプロファイル分析を行いました。

オリックスグループ 人権ポリシー

▶▶▶ <https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/rights/policy.html>

■ 英国現代奴隷法への取り組み

2015年英国現代奴隷法(MSA)は、奴隷労働と人身取引の防止を目的とする英国の法律です。

MSAでは、英国内で事業(または事業の一部)を営む年間売上高3,600万ポンド以上の企業に対し、年次のステートメント提出が義務付けられています。ステートメントには、企業が自社の事業活動およびサプライチェーンにおいて奴隷労働と人身取引をなくすために実施した対策を記載(または、いかなる対策も行っていない場合は、その旨を記載)します。オリックス株式会社は英国内で、連結子会社のORIX Corporation UK Limitedを通じて事業活動をしていることからMSAの対象となっています。

英国現代奴隷法に関するステートメント(2019年3月期)

▶▶▶ <https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/rights/msa.html>

事業活動を通じた社会課題への貢献

■ 高齢化社会対策／安心で健康な暮らしの実現

高齢者が安心して暮らすことのできる社会の形成に向けた対策は、高齢化の進む社会における重要な課題となっています。オリックスでは、自動車事業、リテール向け金融サービスなどを通じて、高齢化の進む社会が抱えるさまざまな課題の解決に貢献しています。また、少子高齢化の進展で今後の社会保障制度の維持が不安視されています。オリックスでは、生命保険事業や予防医療サポート事業を通じて、お金や健康に関する不安への備えとなる商品やサービスを提供し、安心で健康な暮らしの実現に貢献しています。

テレマティクスサービス(高齢ドライバーの運転見守りサービス)

オリックス自動車は、高齢ドライバーのご家族向けに、テレマティクス技術を活用した事故リスクを低減するあんしん運転見守りサービス「Ever Drive」の提供を2017年2月より開始しました。死亡事故件数に占める高齢者比率は年々増えており、本サービスにより運転を「見える化」することで、危険運転の兆候を早期に把握することを目指しています。本サービスは、見守りたいドライバーの車に専用車載機を搭載し、速度超過や急加速・急減速などの運転挙動をリアルタイムで家族に共有します。将来的には、蓄積されたさまざまなデータを分析し、より一層高齢ドライバーの事故防止につながるサービスの開発を目指します。さらに、法人向けテレマティクスサービス「e-テレマ」や「Ever Drive」で蓄積したビッグデータを自治体や警察、大学や研究機関、病院や介護施設と連携し、事故のない車社会の実現に貢献していきます。

認知症などに備える「家族信託サポートサービス」

長寿化に伴い、日本の個人資産に占める高齢者の割合が高くなる「金融資産の高齢化」が進んでいます。一方で、2025年には65歳以上の5人に1人が認知症を発症すると示されており*、認知機能の低下による財産の維持管理対策が大きな課題になっています。オリックス銀行が取り扱う「家族信託サポートサービス」は、認知症などで判断能力が低下し、意思決定ができなくなることへの備えとして、家族信託等の組成をサポートするサービスです。お客さまの財産管理や資産承継に関するお悩みを対面で伺いながら、お客さまのニーズに沿ったプランをご提案します。

*出典：内閣府「平成29年版高齢社会白書」

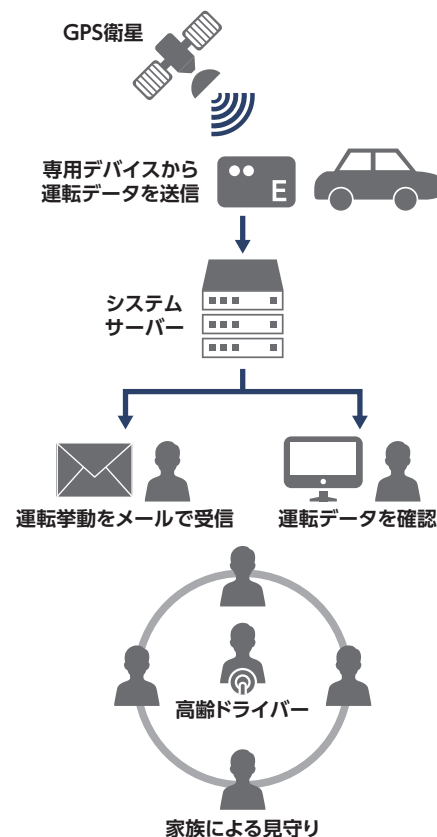
多様なニーズに対応する生命保険事業

オリックス生命は、お客さまのニーズに応じた最適な保険を提供できるよう、新商品の研究および開発に努め、豊富な商品ラインアップを取り揃えています。オリックス生命の商品は、外部の「保険のプロ」から高い評価を得ており、シンプルでわかりやすいという評価だけではなく、「お手頃な保険料で充実した保障内容」といった評価もいただいています。

予防医療サポート事業

フリールは、日本初のメディカルモバイルサービス会社として、MRI装置やCT装置をはじめとした高度画像診断装置搭載車のレンタルサービスを提供することにより、広範囲な地域医療サービスに貢献しています。必要な場所・時間・期間に応じて、必要な技術支援(技師による撮影・放射線専門医による読影)とともに最短2時間からレンタルで提供しています。企業や自治体においては、指定の場所で巡回型での「脳ドック」「肺ドック」などの検診が可能となり、受診率の向上のみならず、巡回型への人数集約というスケールメリットによって検診費用の削減にもつながります。医療費削減を目的に、「治療」から「予防」への意識が高まる中、企業や健康保険組合向けの検診機能のモバイルサービスは、企業の健康経営ニーズに対応するものとしてご利用いただいています。

高齢ドライバーの運転見守りサービス



MRI搭載車

■ 地域活性化

コンセッション事業、旅館運営事業などを通じて、地域の活性化に貢献しています。コンセッション事業のうち空港運営では、地域の企業や自治体と連携してビジネスや観光需要の増加に取り組んでいます。旅館運営事業、特に各地の老舗旅館の再生事業においては、地元従業員の雇用継続を重視して取り組むとともに、観光客増加に寄与する魅力的な施設づくりに取り組んでいます。

コンセッション事業

コンセッションとは、空港や道路・上下水道などの公共施設について、施設の所有権を公的機関に残したまま、運営を民間事業者が担う事業形態です。日本政府は経済活性化と財政健全化に向けてコンセッションを推進しており、インフラ老朽化、人口減という社会全体の課題への対応として、オリックスも積極的に取り組んでいる分野です。

オリックスでは、2016年4月より、関西国際空港および大阪国際空港（伊丹空港）の運営を国内初の民間による本格的な空港運営事業として開始し、2018年4月からは神戸空港の運営にも携わっています。航空路線や利用客の増加には、空港だけではなく、空港周辺の魅力を高めることも必要です。空港施設の充実に向けた取り組みを継続的に行うとともに、地域の企業や自治体とも連携してビジネスや観光の需要を高めることにも取り組んでいます。



関西国際空港

旅館運営事業

オリックス不動産では、2002年の旅館事業開始以降、これまでに9施設*の温泉旅館運営に携わっています。各地の老舗旅館の再生事業においては、地元従業員の雇用継続を重視して取り組んでいます。また、新規設備投資の実施やサービスレベルの改善による来館者の増加は、観光客増加といった地域経済の活性化にもつながっています。

*9施設のうち、2019年3月末時点で運営に携わっているのは7施設

<別府温泉 杉乃井ホテル オリックス投資後の変化>

	稼働率	宿泊者数	施策
2003年	52%	251千人	大展望風呂「棚湯」
2008年	68%	345千人	バイキングレストラン
2015年	100%	628千人	直接集客
2016年	100%	670千人	劇場型バイキングレストラン
2017年*	91%	641千人	屋外バイキングレストラン
2018年	97%	699千人	トレーニングジム「ゴールドジム」

*2016年4月の熊本地震の影響で前期比減少



別府温泉 杉乃井ホテル

■ スマートでレジリエントな社会の実現

自動車事業の商品・サービスを通じて、スマートでレジリエントな社会の実現に貢献しています。自動車事業では、テレマティクスサービスが企業の適切な労務管理や事故の未然防止などに活用されています。また、災害対応や業務効率化といったお客さまのニーズに対応する特殊車両の開発にも取り組んでいます。

テレマティクスサービス

オリックス自動車提供のテレマティクスサービス「e-テレマ」は、車両運行の実態把握に向けて、お客さまの車両に通信とGPS機能を備えた車載機を搭載し、速度超過や急加速・急減速などの挙動や燃費などの情報をリアルタイムに取得します。それら運行データの分析により、企業の車両運行管理における「コンプライアンス」「安全」「環境」面での課題を可視化し、ドライバーの適切な労務管理、事故の未然防止などについてコンサルティングサービスによりサポートします。2018年8月より、自動車分野における人工知能(AI)技術を持つNauto社(米国)が開発したAI搭載・通信型ドライブレコーダー「ナウト」の販売を開始し、ドライバーの「わき見運転」「居眠り運転」「あおり運転」による事故を未然に防ぎたい法人企業のニーズにお応えしています。

特殊車両の開発・販売事業

オリックス自動車では、トラックや特殊車両のリースで培ったノウハウを生かし、お客さまのご要望に応じた装備を搭載した「移動金融車(移動店舗車)」や「移動事務所車」を企画・開発しています。「移動金融車」は東日本大震災で店舗が被災した地方銀行からの要請をきっかけに開発したもので、金融機関の店舗を開設することなく金融サービスを提供できる車両です。BCP(業務継続計画)対策として導入し、自然災害に備える金融機関に加え、現在では経営効率化のために店舗統廃合を行った地域で活用する金融機関が増加しています。

「移動事務所車」は、労働時間削減など業務効率化を図りたいというお客さまのご要望をきっかけに開発した車両です。簡易的の事務所機能として、営業用バンを改造し、作業机・収納機能付き椅子・インバーター・エアコン・LEDルームランプなどを装備しており、空き時間に事務作業を行うことができます。労務効率の向上や従業員の疲労の削減、また事務所を借りるために発生するコスト削減も可能になり、仮設事務所の設置が難しい建設現場などで活用されています。さらに、蓄電機能も備えており、被災地での利用も想定しています。

社会貢献活動

オリックスでは、事業を通じた社会課題への貢献に加え、事業活動だけではカバーしきれない社会課題、環境課題に対して、さまざまな取り組みを行っています。

大きく、以下3つの観点で取り組みを行っています。取り組みの詳細については以下のウェブサイトをご参照ください。

■ 環境保全活動

https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/contribution/conservation_activities.html

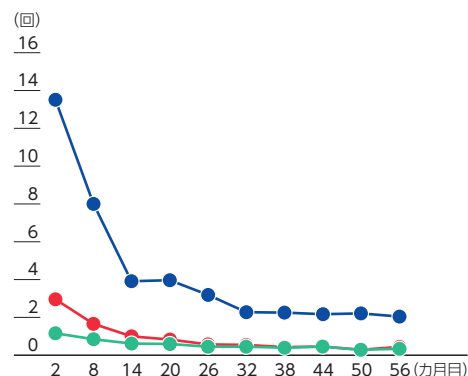
■ 次世代育成

<https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/contribution/fostering.html>

■ 地域社会とのコミュニケーション

<https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/contribution/communication.html>

e-テレマの安全運転効果*



●速度超過回数 ●急加速回数 ●急減速回数

*e-テレマ導入1年以上かつ1社100台以上契約先のデータより
(2018年11月調べ)

Data

移動金融車：販売台数 100台

移動事務所車：レンタル台数(在庫数)

全国で214台

(2019年3月末時点)



小学校への出張授業(京都水族館)