



# 社会

## 持続的な成長を支える人材戦略

### 方針・考え方

#### サステナビリティの基本原則 ダイバーシティ&インクルージョンの促進、 および従業員の福祉への配慮

「オリックスグループ サステナビリティポリシー」では、日々の業務で実行すべき基本原則の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョンの促進、および従業員の福祉への配慮」を定めています。

#### 「ダイバーシティ&インクルージョンの促進、 および従業員の福祉への配慮」

オリックスグループは、従業員のダイバーシティを尊重し、それぞれの能力や専門性を最大限に生かせる機会と職場環境を提供します。さらに、オリックスグループは事業を行う国・地域において、その文化や慣習を尊重し、環境に配慮し、経済・社会の発展に貢献します。また、安全で安心な職場環境を確保すると共に、一切の差別を許容しません。

#### 人材戦略

オリックスにとって、最も重要な財産は人材です。「Keep Mixed」という考えのもと、国籍、年齢、性別、職歴を問わず多様な人材を受け入れることで、多様な価値観と専門性の「知の融合」を図り、新たな価値を生み出すことが、オリックスの成長の源泉です。多様な人材が、それぞれの能力と専門性を最大限に発揮できる環境が、社員にとって働きがいのある価値ある職場であり、こうした職場づくりがオリックスの人材戦略です。

### 目標・進捗

#### 重要課題

- 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、ダイバーシティ&インクルージョンを促進し、社員の働きがいを高める。

#### 重要目標

- 2030年3月期までに、オリックスグループの女性管理職比率を30%以上とする。

2022年3月末時点のオリックスグループの女性管理職比率は、オリックス単体で28.6%、国内グループ10社で25.0%

#### 取り組み

- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

社員の多様性を尊重し、柔軟な働き方を推進することで、多様な人材が活躍できる働きやすく、働きがいのある価値ある職場づくりを進めています。また、社員一人一人が自律的に自己の明確なキャリアを描けるように、そのキャリア構築を支援し、社員の自己実現を通じた成長を会社全体の成長につなげています。

▶▶▶ P.49 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

- 人材の育成

社員が能力と専門性を伸ばして活躍できる働きがいのあ

る価値ある職場づくりを進めています。さまざまな研修制度や自己研鑽支援制度に加え、社員のモチベーションを高める公正な評価報酬制度を設けています。社員の育成に責任を持って取り組み、また社員との対話を充実させることで、社員の将来に投資しています。

▶▶▶ P.50 人材の育成

- 社員の健康と安全

社員が最大限の能力を発揮しながら、心身ともに健康で長く働き続けられる職場づくりを進めています。

▶▶▶ P.51 社員の健康と安全

# ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

## 多様性を尊重したすべての社員が活躍できる働きやすい職場づくり

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。社員がそれぞれの能力や専門性を最大限に生かしながら、ライフイベントに応じた働き方ができるように、職場環境の充実を進め、仕事と家庭の両立を支援しています。

育児支援では、法定以上の制度を整備し、仕事と家庭の両立を支援しています。ワーキングマザーの比率は2022年3月末で39.6%と2013年3月末の27.6%から増加しています。2022年3月期の女性の育児休職取得は100%、男性の育児休職および育児特別休暇取得は36.6%です。

2012年以降、ライフイベントに応じて働き方(職種や勤務地)を選択できる制度や、退職者が退職時の理由を問わず再雇用に応募できる制度を設け、オリックスで積み上げたキャリアが継続できるように支援しています。2022年3月末までのオリックス(株)の制度利用者は、キャリアセレクト(2012年導入)118人、配偶者転勤エリア変更(2015年導入)43人、配偶者転勤休職(2015年導入)28人です。

注:文中に記載がない場合、数字の対象は国内グループ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)

国内外の法令遵守にとどまらない過剰な労働時間の削減に取り組んでいます。2017年4月に終業時間を17時20分から17時へ変更しました。また、リフレッシュ休暇取得奨励金制度を新設し、社員の年次有給休暇取得率\*が80%以上となるよう促しています(2022年3月期の取得率は80.0%)。

\*年次有給休暇取得率=1年間の年次有給休暇取得日数÷当年度に新たに付与された年次有給休暇日数

## 多様なキャリアを実現できる人事制度の構築

オリックスの多様な事業を支え、成長させるためには、各事業に適した能力・専門性が求められます。社員が自らの意思で将来に向けたキャリアを選択できる機会や環境を整備することで、社員の成長を支援し、オリックスの成長につなげています。

2005年に導入したキャリアチャレンジ制度は、社員が異動を希望する部門へ直接アピールできる制度です。2022年3月末までに1,664人の社員がこの制度に応募し、自分でキャリアを切り拓いています。グループ内で転職できる制度ともいえ、結果的に社内に人材をとどめる効果もあります。

2017年には、希望する部署で1週間業務に従事できる社

内インターンシップ制度を導入しました。年代問わず、社員が自身の興味がある他部署の業務を経験することで、モチベーション向上や自律的なキャリア形成の支援につながっています。制度開始から2022年までの6年間で1,048人の社員が利用しており、年々応募者は増加しています。

さまざまな社員のキャリアアップ・役割拡大・能力発揮のためのキャリア支援の強化を進め、また社員の意識改革を促す研修なども積極的に行っています。なお、2022年3月末の女性管理職比率は25.0%と2012年3月末の12.2%から増加しています。

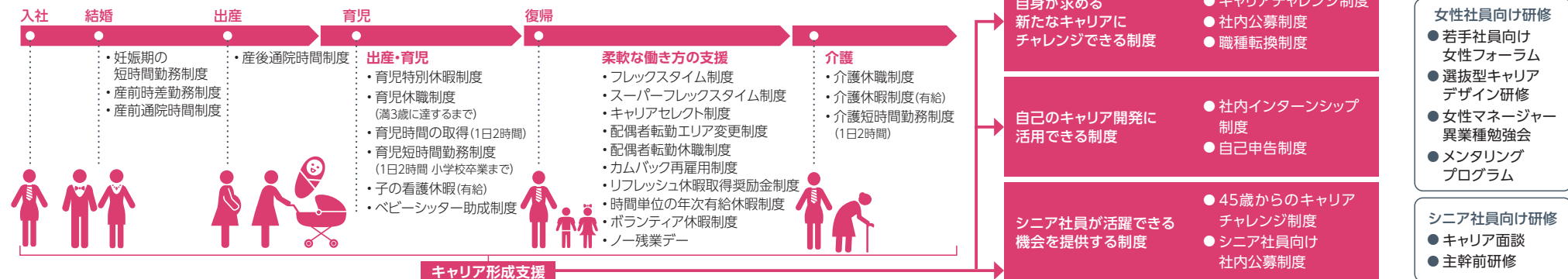
多くの経験や専門性を持つシニア社員がチャレンジを続け活躍することが、会社の組織力や活力を高めると考えています。2014年に65歳定年制度を導入し、これまで培ってきたスキル、経験および人的ネットワークの活用による貢献、さらには後進への伝承を通じた活躍を続けています。また、自律的なキャリア形成を目的に2018年に導入した45歳からのキャリアチャレンジ制度には、2022年3月末までに109人が応募しました。

各制度・研修の詳細はこちらをご参照ください。

▶▶▶ [人事制度](#) ▶▶▶ [人材育成体系](#)

## ライフステージやキャリアに合わせた人事制度の活用を推進

多くの社員が制度を活用し、自身のライフステージやキャリアに合わせた柔軟な働き方を実現しています



# 人材の育成

## 自己研鑽支援制度

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・業務遂行能力などの外部講座が受講できるプログラム。2022年3月期の受講者数381人。
自己研鑽支援プログラム	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には一時金を支給するプログラム。2022年3月期の受給者数94人。
水曜セミナー	業務効率化・マネジメント力強化・各種スキル強化に関する人事部主催のセミナー。2022年3月期の応募者数1,853人。
自分磨き制度	年間6万円分の福利厚生ポイントが付与され、自己研鑽、健康増進、育児・介護関連サービスなどを自由に選ぶことができる制度。2022年3月期の利用率は82%。

オリックス(株)では、事業活動を通じた経験から得る知見、成長を重視し、育成の柱と考えています。このような考えに加え、事業環境の変化、多様化に社員一人一人がタイムリーに対応できるよう、自律的学習を通じた個人のスキル向上、中長期的なキャリアを支援するため、多数のコンテンツを時間と場所にとらわれず、公平に学べるオンライン学習プラットフォームを新たに導入しました。今後も時代の変化を見据え、社員の成長に資する、各種施策を実施していきます。

オリックス(株)の2022年3月期の研修実績は以下のとおりです(人事部および各事業部主催の開発研修)。

年間総研修時間	45,548時間
一人当たりの研修時間	12.55時間
一人当たりの研修費用*	67,285円

\*人事部および各事業部主催の開発研修に、自分磨き制度における自己研鑽利用を加えた数値

## 経営力・人材強化研修

### ● 選抜型: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習得を目的とした育成プログラムなどを実施しています。2022年3月末までに470人をグローバル人材育成プログラムに派遣しました。

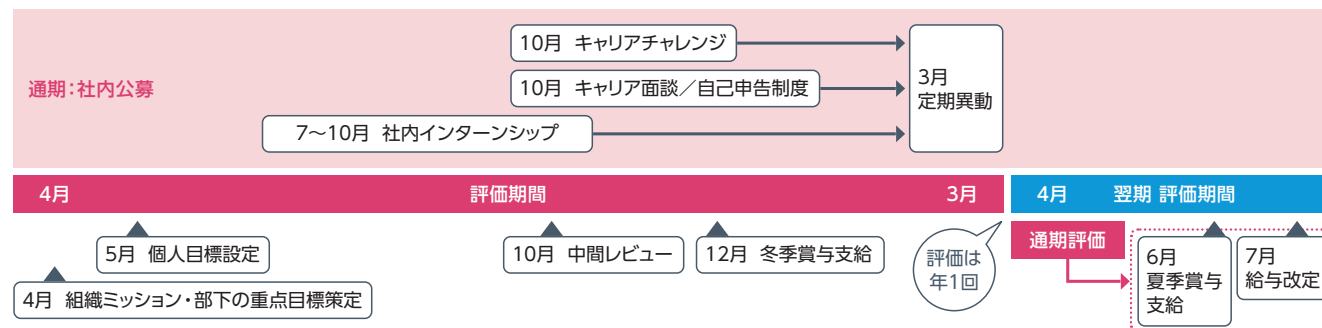
課長級以上	管理職向け選抜研修	
育成ステージ	6年以上	異業種交流研修、グローバル人材育成プログラム、海外トレーニー制度
	4~5年目	
	1~3年目	3年目海外現地法人派遣プログラム

### ● 全社員向け:人材マネジメント研修・組織開発力研修

社員の年次や職責に応じた研修を人事部主催または部門主催で行っています。1~3年目までの社員には金融・法務の基礎知識や思考力強化の研修を実施しています。課長級以上の社員には、労務管理・報酬制度など職責者として必要な基礎知識の研修を実施しています。また、自己が認識するマネジメントスタイルを目指すべき姿に近づけるプロセスや、リーダーシップと強い組織の作り方も研修を通じて学んでいます。

課長級以上	総合職シニアプロフェッショナル職研修、新任課長向け研修(評価者研修、マネジメント力強化研修)	部門別研修、TOEIC受験
育成ステージ	6年以上	新任主任研修
	1~3年目	3年次研修、新入社員研修

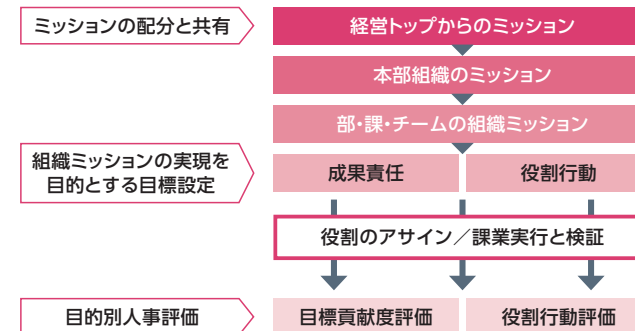
## 評価報酬・キャリア支援制度サイクル



## 評価報酬制度

評価報酬制度は、人材育成、組織目標の達成、処遇への反映の3つの目的があります。評価報酬制度では、上司と部下の定期的な面談・対話を重視しています。上司は、部下に求める役割や期待する水準を業務に即して提示し、評価結果についてフィードバックを行います。また、部下の中長期的なキャリア志向を理解し、その実現を支援します。制度が公平・公正に機能するように、上司に対しては評価者としての研修の受講を義務付け、また部下から見た上司の行動調査も行い上司の実態を人事部門が把握しています。

### 評価報酬制度図



注:文中に記載がない場合、数字の対象は国内グループ10社

# 社員の健康と安全

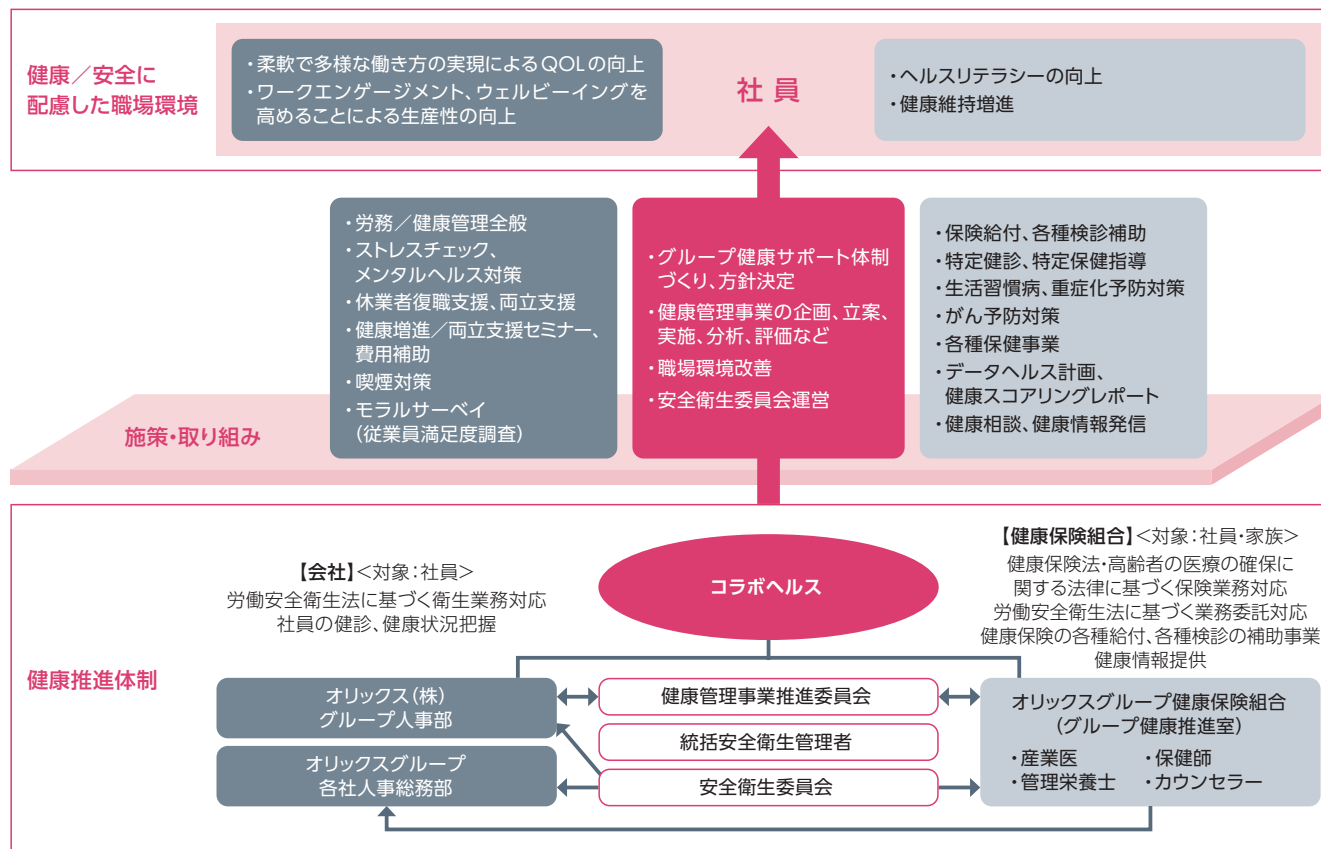
## 健康推進体制

グループ社員およびその家族の健康と安心をモットーに、会社と健康保険組合が一体となってグループ健康推進事業(コラボヘルス<sup>\*1</sup>)を展開しています。

【会社】社員が最大限の能力を發揮しながら、心身ともに健康で長く働き続けられる職場づくりの推進

【健康保険組合】「安心」と「予防」の万全のサポート体制を整備し、会社と連携し保健事業を推進

<sup>\*1</sup> コラボヘルス: 保険者と会社が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること



## 職場環境の整備

新東京本社や各拠点では、多様な働き方を後押しするオフィスへのリニューアルを進めています。リニューアルは「コミュニケーション」「リラックス」「集中」をコンセプトとし、ペーパーレス化とデジタル化を促す環境も整備して場所にとられない働き方を目指しています。

新東京本社は、社員の声を反映して下記のようなオフィス環境を実現しました。

- ① 自席にこだわらず働けるオフィスレイアウト: 情報交換がしやすいエリアや業務に集中しやすいエリアがあり、仕事内容に応じて選択が可能
- ② 多様なスタイルで打ち合わせができるスペース: 人数に応じてテーブルとソファの組み合わせができる可動式の打ち合わせ席や、ちょっとした打ち合わせに使用できるハイテーブルを採用
- ③ ワンフロアを使った緑豊かなラウンジ: 社員のコミュニケーションの場として大きなラウンジを設置、世界各地の植物を配置してグループの人材や事業の多様性を表現

新東京本社へ集約移転後のオフィス面積は約3割増床になったものの、Low-eガラス<sup>\*2</sup>や個別空調など省エネ性能の向上により、エネルギー使用量は移転前に比べ約6割減少し、床面積あたりでは約7割減少しています。(移転後エネルギー使用量は、2022年8月以降の実績に基づく年間推計値。移転前エネルギー使用量は2021年3月期の年間実績値)

<sup>\*2</sup> 太陽の放射熱を低減する動きを強化したガラス。通常のガラス面に薄い金属の膜をコーティングしたもので、遮熱または断熱の効果を高める。

▶▶▶ 取り組みの詳細は[こちら](#)をご参照ください。



## 人材関連データ

### 社員構成(グループ連結)

	2018	2019	2020	2021	2022	
社員数(名)	31,890	32,411	31,233	33,153	32,235	
うち地域別	日本	24,077	24,639	23,458	25,718	24,738
	日本以外*1	7,813	7,772	7,775	7,435	7,497
うち男女別	男性	20,443	20,491	19,630	20,876	20,330
	女性	11,447	11,920	11,603	12,277	11,905
平均臨時雇用人員(名)	21,507	20,768	19,816	19,194	19,024	

### 社員の状況\*2(オリックス単体\*3)

		2018	2019	2020	2021	2022
平均年齢(歳)	全体	42.7	42.9	43.4	43.8	44.2
	男性	44.5	44.6	44.9	45.2	45.4
	女性	40.2	40.7	41.3	41.9	42.7
平均勤続年数(年)	全体	15.1	15.6	16.1	17.3	17.8
	男性	15.4	15.9	16.3	17.6	17.9
	女性	14.5	15.1	15.8	17.0	17.7
離職率*5(%)	全体	3.9	4.4	4.1	3.3	4.6
	男性	5.5	5.7	5.2	4.4	6.7
	女性	1.6	2.6	2.7	1.9	2.1
女性社員比率(%)		41.7	42.6	43.0	43.3	44.1
中途社員比率(%)		42.0	40.9	40.3	40.1	39.8
海外籍社員比率(%)		1.3	1.6	2.0	2.0	1.9

### 労働時間・休暇取得(オリックス単体)

年次有給休暇取得	取得日数(日)	14.8	15.6	15.1	13.3	14.1
	取得率(%)	79.3	83.2	80.6	71.3	75.0
月平均労働時間(時間)		157.5	156.4	150.8	151.7	154.1
月平均法定外労働時間(時間)		4.8	3.9	3.6	6.0	6.1

### 報酬(オリックス単体)

平均年間給与(円)	8,560,519	8,800,192	8,711,932	8,583,327	8,852,516
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### 研修(オリックス単体)

年間総研修時間(時間)	32,504	30,369	30,931	42,022	45,548
社員1人当たり年平均研修時間(時間)	8.6	8.1	8.3	11.3	12.5
社員1人当たり年平均研修費用(円)	82,765	96,674	90,810	55,520	67,285

\*1 日本以外：輸送機器、ORIX USA、ORIX Europe、アジア・豪州の4セグメントの社員合計

\*2 社員の状況：役員を除く

\*3 オリックス単体：2022年3月末の社員数は2,968名、グループ連結社員数の9%

\*4 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を指す。2022年3月末の10社合計社員数は10,289名、グループ連結社員数の32%

\*5 離職率：定年退職者、グループ内転籍者を含む

### 社員の状況\*2(グループ10社\*4)

		2018	2019	2020	2021	2022
平均年齢(歳)	全体	41.4	41.2	41.1	41.4	41.8
	男性	43.7	43.5	43.2	43.3	43.6
	女性	38.4	38.5	38.6	39.1	39.7
平均勤続年数(年)	全体	12.3	12.3	12.4	13.2	13.7
	男性	13.1	13.2	13.2	13.9	14.3
	女性	11.3	11.3	11.5	12.4	13.0
離職率*5(%)	全体	4.2	4.3	4.6	4.5	5.6
	男性	5.4	5.4	5.5	5.4	7.3
	女性	2.7	3.0	3.6	3.5	3.5
女性社員比率(%)		43.3	44.9	45.6	45.8	46.6
中途社員比率(%)		55.8	55.8	55.8	58.7	58.0
海外籍社員比率(%)		0.7	0.8	0.9	0.9	0.9

### 労働時間・休暇取得(グループ10社)

年次有給休暇取得	取得日数(日)	14.4	14.8	14.6	13.3	14.2
	取得率(%)	81.7	85.0	83.8	76.0	80.0
月平均労働時間(時間)		158.5	157.3	154.3	155.3	156.4
月平均法定外労働時間(時間)		6.2	5.6	4.9	6.2	6.5

### 研修(グループ10社)

年間総研修時間(時間)	172,392	199,162	189,531	204,018	166,257
社員1人当たり年平均研修時間(時間)	18.0	20.0	18.5	19.6	16.1
社員1人当たり年平均研修費用(円)	65,846	81,475	84,986	67,325	73,808

## 女性管理職\*6(オリックス単体)

		2018	2019	2020	2021	2022
女性管理職	人数(名)	394	418	451	474	512
	比率(%)	22.6	23.8	25.3	26.2	28.6
新規管理職登用に占める女性比率(%)		35.5	32.0	35.3	35.4	54.2

## 出産・育児関連(オリックス単体)

ワーキングマザー	人数(名)	622	634	637	723	749
	比率*7(%)	39.6	39.9	40.2	45.1	46.8
育児休職取得*8(女性)	取得人数(名)	85	79	73	50	65
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休職および育児特別休暇取得(男性)*9	取得人数(名)	49	70	46	42	52
	取得率(%)	28.9	41.4	30.3	30.3	49.3
育児休職後の復職率*10	男性(%)	100.0	100.0	—	100.0	100.0
	女性(%)	95.6	95.0	92.1	97.0	94.4
復職後の定着率*11	男性(%)	100.0	100.0	100.0	—	100.0
	女性(%)	97.0	97.7	97.2	96.6	100.0

## 介護関連(オリックス単体)

介護休暇取得人数	男性(名)	12	18	25	14	14
	女性(名)	33	37	47	35	40
介護休職取得人数	男性(名)	0	0	0	0	0
	女性(名)	2	0	1	1	1

## 採用(オリックス単体)

採用人数合計(名)	138	126	127	127	101	
うち新卒採用	男性(名)	37	31	42	35	21
	女性(名)	38	42	31	33	19
うち中途採用	男性(名)	49	44	40	47	51
	女性(名)	14	9	14	12	10
女性採用比率(%)	37.7	40.5	35.4	35.4	28.7	
中途採用比率(%)	45.7	42.1	42.5	46.5	60.4	

## 健康と安全(オリックス単体)

ストレスチェック受検率(%)	84.0	86.6	87.7	88.7	89.1
労働災害発生件数(件)	na	na	3	1	2
死亡災害件数(件)	na	na	0	0	0

▶▶▶ 人材に関連する外部からの評価・受賞については [こちら](#) をご参照ください。

\*6 管理職：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)

\*7 ワーキングマザー比率：女性社員に占めるワーキングマザーの割合

\*8 前々年度に本人または配偶者が出産した社員のうち、前年度までに育児休職を取得した社員

\*9 育児休職および育児特別休暇取得(男性)：男性の育児休職と育児特別休暇の取得人数および取得率の合計値

育児特別休暇：0歳児の子を養育する社員で、当該子での育児休職を取得していない社員に対して、特別休暇を付与する制度。男性社員の育児参加機会を拡充し、仕事と家庭の両立への意識を高めるこ

## 女性管理職\*6(グループ10社)

		2018	2019	2020	2021	2022
女性管理職	人数(名)	650	707	767	812	908
	比率(%)	19.3	20.6	22.1	23.5	25.0
新規管理職登用に占める女性比率(%)		34.2	30.9	31.8	38.8	29.1

## 出産・育児関連(グループ10社)

ワーキングマザー	人数(名)	1,390	1,492	1,562	1,800	1,897
	比率*7(%)	33.5	33.4	33.6	38.0	39.6
育児休職取得*8(女性)	取得人数(名)	190	170	195	160	198
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	99.0	100.0
育児休職および育児特別休暇取得(男性)*9	取得人数(名)	101	139	120	104	120
	取得率(%)	23.4	32.0	29.6	26.9	36.6
育児休職後の復職率*10	男性(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性(%)	95.8	94.8	94.2	95.9	96.0
復職後の定着率*11	男性(%)	100.0	75.0	100.0	100.0	94.4
	女性(%)	97.5	96.1	94.5	93.1	93.8

## 介護関連(グループ10社)

介護休暇取得人数	男性(名)	44	76	78	49	56
	女性(名)	91	120	145	114	138
介護休職取得人数	男性(名)	0	2	0	0	0
	女性(名)	4	4	6	4	3

## 採用(グループ10社)

採用人数合計(名)	713	811	764	605	503	
うち新卒採用	男性(名)	92	112	137	117	92
	女性(名)	126	169	140	136	107
うち中途採用	男性(名)	247	244	275	236	192
	女性(名)	248	286	212	116	112
女性採用比率(%)	52.5	56.1	46.1	41.7	43.5	
中途採用比率(%)	69.4	65.4	63.7	58.2	60.4	

## 健康と安全(グループ10社)

ストレスチェック受検率(%)	88.6	90.6	91.7	92.4	92.2
労働災害発生件数(件)	na	na	28	20	29
死亡災害件数(件)	na	na	0	0	0

とによって、男女ともに働きやすい職場づくりを目指し導入。

育児特別休暇取得人数：(2022年3月期の場合)2020年4月～2021年3月までに配偶者が出産した社員のうち、2022年3月末までに特別休暇を取得した人数

\*10 育児休職後の復職率：(2022年3月期の場合)2022年3月期中に育児休職終了の日を迎えた社員数に対し、復職した社員の割合

\*11 復職後の定着率：(2022年3月期の場合)2021年3月期中に復職した社員数に対し、2022年3月末時点で在籍している社員の割合。

# 人権への取り組み

## 方針・考え方

### サステナビリティの基本原則 人権の尊重

「オリックスグループ サステナビリティポリシー」では、日々の業務で実行すべき基本原則の一つとして「人権の尊重」を定めています。

#### 「人権の尊重」

オリックスは、世界人権宣言や、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言など国際的基準で定義されている人権を尊重します。

### 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の尊重が必須であることを認識しています。2019年9月に策定した「オリックスグループ 人権ポリシー」では、世界人権宣言や、国連のビジネスと人権に関する指導原則などに示される基本的な人権を尊重し、グループ内における人権に対する取り組みを推進すること、また、お取引先さまに対して人権を尊重した事業活動を要請することを定めています。

▶▶▶ [人権ポリシー](#)

### 英国現代奴隷法への対応

オリックスは、2015年に制定された英国現代奴隷法に基づき、「現代奴隷法に関する声明」を開示しています。

▶▶▶ [英国現代奴隷法への対応](#)

## 目標・進捗

### 重要課題

- 国連世界人権宣言の支持、労働者の健康と安全・ダイバーシティ&インクルージョン・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。

### 取り組み

#### ● 人権リスクの分析・評価と投融資判断(禁止取引の設定)

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、その結果をもとに自社が事業を展開する中で人権リスクの特に高い地域と、事業分野・活動を特定しています。

また、「オリックスグループ サステナブル投融資ポリシー」に基づき、「サステナブル投融資チェックリスト\*」を使用して案件の評価を行います。このプロセスにおいては、第三者機関が提供するデータベースの情報なども活用しています。人権リスクは投融資判断の重要な要素です。以下の項目にある、人権リスクの高い、ないしは、その事由が疑われる企業との取引、人権上の問題が存在または懸念されるソブリン取引組みは禁止としています。

- ・英国現代奴隷法が問題視する強制労働や児童労働、人身売買などに関与している企業
- ・特に人権上の問題が存在・懸念される地域において、人権上の問題に加担する事業活動を行っている企業

\*サステナビリティに関連する国際的なガイドラインに基づいて作成した、オリックス独自のチェックリスト。

#### ● 人権に関する相談・通報窓口の設置

内部通報制度および外部通報制度を設け、人権に関する相談や通報を受け付けています。制度の利用対象は、内部通報制度はグループ全社員、外部通報制度はお取引先さまです。ハラスメントなどの人権侵害の相談や、人権に関する意見を受け付けています。

▶▶▶ [内部通報制度](#)

▶▶▶ [外部通報制度](#)

# サステナブルな投融資

## 方針・考え方

オリックスは、ESG(環境・社会・ガバナンス)に関わるサステナビリティ課題が長期的なリスクと機会に重要な影響を与える可能性があり、意思決定にサステナビリティを考慮することが事業を行う上で極めて重要な必須要件であると認識しています。また、投融資取り組みの検討においてサステナビリティの要件を組み込むことは、その事業や取り組みに関するリスクと機会をより良く理解し、結果としてお客さまや株主に利益をもたらすものであると考えています。

2019年9月には、サステナブルな投融資を推進する目的で「オリックスグループ サステナブル投融資ポリシー」を策定しました。ポリシーに基づき、投・融資委員会\*1に付議する投融資案件について、サステナブル投融資チェックリストを使用して、ESGの観点からチェック(スクリーニング)を行っています。投・融資委員会では、対象案件がもたらす環境、社会面への影響を十分に考慮した上で案件を判断します。環境、社会面において問題があると判断した事業に対しては、投融資を行わないことがあります。

\*1 投・融資委員会は、執行機関の一つ。トップマネジメントおよび投融資担当の執行役が出席して、一定額以上の投融資案件を審議する。

▶▶▶ [オリックスグループ サステナブル投融資ポリシー](#)

## 目標・進捗

### 重要課題

- 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。
- 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。

### 重要目標

- GHG(CO<sub>2</sub>) 排出産業\*2に対する投融資残高を、①2030年3月期までに2020年度比50%削減する、②2040年3月期までにゼロとする。

\*2 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

### 取り組み

#### ● 投融資禁止取引の設定

以下の企業、セクター・事業活動に係る案件は投融資禁止としています。

1. 英国現代奴隷法が問題視する強制労働や児童労働、人身売買などに関与している企業
2. 特に人権上の問題が存在・懸念される地域において、人権上の問題に加担する事業活動を行っている企業
3. 新規取引を不可とするセクター・事業活動
  - ① Controversial Weaponsの使用・貯蔵・生産・移譲など  
例) クラスター爆弾、対人地雷(オスロ・オタワ条約)、化学兵器、生物兵器、劣化ウラン弾、核兵器、火器
  - ② アスベストおよびその他禁止有害化学物質の製造・輸入・譲渡・提供・使用など(労働安全衛生法)
  - ③ 国際的に禁止された農薬および除草剤の製造・使用・輸出入(ストックホルム条約)
  - ④ ダイナマイト漁(水産資源保護法)
  - ⑤ 特定野生動物の取引(ワシントン条約)
  - ⑥ ポルノおよび売春
  - ⑦ 違法カジノ



# 社会貢献活動

オリックスでは、事業活動を通じた社会課題への貢献に加え、それ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。

また、災害支援や人道支援、社会福祉や文化芸術などの分野において活動する団体などへの寄付も行っています。2022年3月期の寄付金の実績は合計660百万円です。

## 子どものための活動

### ● 出張授業

すみだ水族館は、墨田区教育委員会事務局が主管する学校支援ネットワーク事業に参画しています。墨田区立の小学校で出張授業を実施し、いきものについての授業はもちろん、環境教育やキャリア教育を含めた総合学習を行っています。2020年以降は、直接対面しての授業が難しい中、オンライン授業にも取り組み、子どもたちに少しでもいきものへの興味を持ってもらう機会を創出しています。

京都水族館は、京都市教育委員会とともに、京都市内の小学校で出張授業を行っています。京都の川の象徴的ないき



オンライン授業の様子(京都水族館)

ものであるオオサンショウウオを題材に、ワークシートや映像などを用いて、体感しながら学べる授業を実施しています。2020年以降は、京都水族館と小学校をオンラインでつなぎ、飼育スタッフが解説を行っています。これからも多くの子どもたちに京都のいきものや環境問題などを発信していきます。

## 環境保全活動

### ● 郵送書類のペーパーレス化に応じて植樹活動に寄付

オリックス銀行は、お客さまへの郵送書類のペーパーレス化に応じてお客さま1人当たり30円を植樹活動へ寄付しています。2022年3月末までの実績は次のとおりです。

累計植樹本数177本(累計寄付金額 989,790円)

- ・第1回(2021年1月4日~2021年6月30日)  
78本(392,160円)を山梨県笛吹市芦川町に植樹
- ・第2回(2021年1月4日~2022年3月31日)  
99本(597,630円)を東京都西多摩郡檜原村小沢地区に植樹



植樹を行ったオリックス銀行社員

## 地域貢献活動

### ● Foodbankへの支援

オーストラリアで最も大きな飢餓救済団体[Foodbank]は、2,900以上の慈善団体に毎日合計23万8,000食以上を供給しています。ORIX Australia Corporation Limited (OACL) は、2013年からFoodbankを支援しています。OACLのボランティアチームは、フードバンクの倉庫で食べ物の梱包などをサポートしたり、クリスマス前にはフード・ドライブ(従業員による食料品寄付)を行ったりしています。



Foodbank ボランティアに参加するOACLスタッフ

このほかの取り組みについてはこちらをご参照ください。

▶▶▶ [社会貢献活動](#)

財団活動を通じた社会貢献活動についてはこちらをご参照ください。

▶▶▶ [オリックス宮内財団](#)

▶▶▶ [Robeco Foundation\(オランダ\)](#)