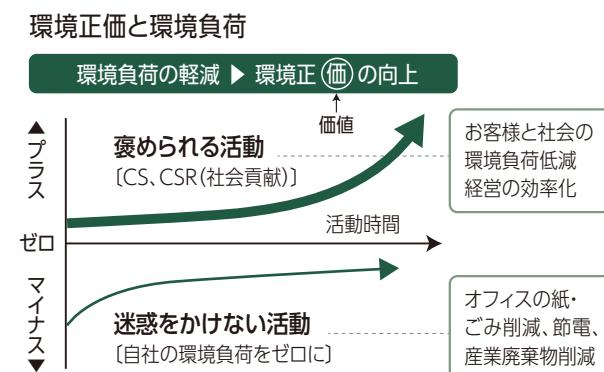


リース事業を通じた「環境」と「社会」への取り組み

当社は、NECグループと顧客基盤を共有してきた背景から、リース取扱の半数以上は官公庁自治体のお客様向けとなっており、取扱内容も中央官庁や警察、消防のシステムや住民基本台帳をはじめとする地方自治体向けシステム、教育機関向け等と、社会インフラそのものを支えてまいりました。こうした事業基盤をもとに、当社ではCSV経営実現に取り組んでいます。ここでは、CSV経営実現を支える基盤として、長期的な視点での投資判断に機関投資家が注目しているESG投資にも深く関連する環境(E)・社会(S)・企業統治(G)の側面からの取り組みをご紹介します。

環境経営の始まり

当社は1999年に環境に関する国際規格ISO14001認証を取得しました。製造業や流通業等に比べて事業活動に伴う環境負荷が少ない当社では、自社の事業活動から生じる環境負荷は限定的です。そこで当社は、お客様や社会の環境価値を向上させる「環境正価」の考え方に基づいて環境活動を推進してきました。



取締役
手塚 修一

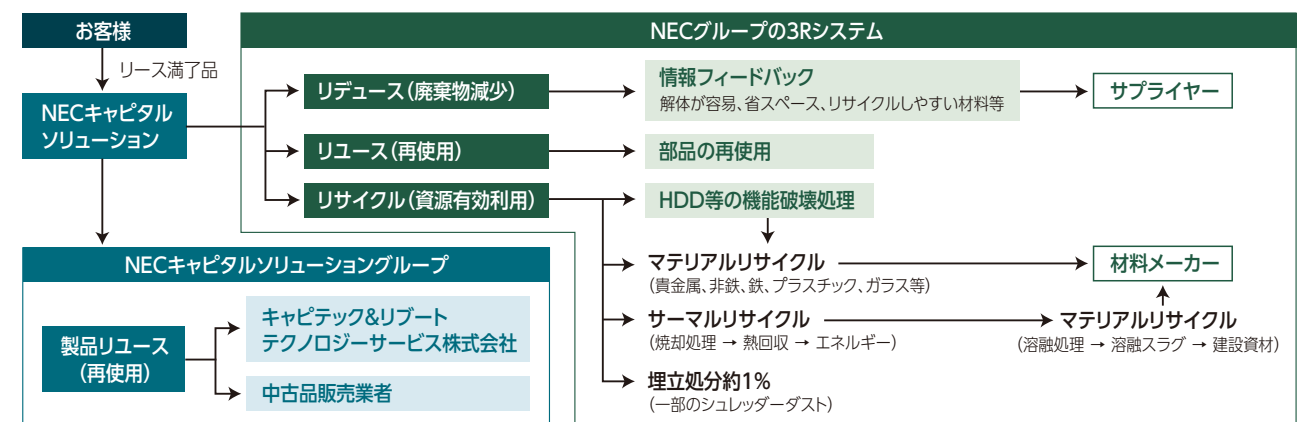
リースは循環型産業

リースは循環型産業だと言われています。リースは、お客様が希望する機器・設備を、お客様の代わりに買い取って貸し出すことにより、機器・設備の所有や廃棄に伴う事務負担を軽減するサービスです。機器・設備の所有権がリース会社にあるため、リース後は再利用可能な資源をリース会社を集約することができます。お客様が機器・設備を買い取った場合、使用後の処理に濃淡が生じますが、リース会社を集約することで高度な3R処理が可能になり、多くの資源を循環させることが可能になります。

NECグループでは早くから環境経営を推進しており、3Rシステムを整備していました。当社では、リース満了品をNECグループの3Rシステムで処理することで、リースされた機器・設備を資源として再利用しています。さらに、2008年にはリース後のICT機器を国内外に再販する子会社リポートテクノロジーサービス(株)(現キャピテック&リポートテクノロジーサービス(株))を設立することで、再利用可能なICT機器を有効に活用するルートを整備し、資源の循環だけでなくリースに付随する二次収益を確実に獲得できる体制を確立しました。

→ 関連情報①

当社の3Rの仕組み



ICTの知見を活かしたサービス

こうしたノウハウを高度化しサービス化したものが「PITマネージドサービス」です。通常、ICT機器を利用する際には、調達から初期設定、資産管理や運用サポート等、さまざまな手間を要します。本サービスは、ICT機器の調達から廃棄までのライフサイクル全体でお客様をサポートするもので、ICT機器利用に関する利便性だけでなく、環境負荷の軽減までを提供しています。その手軽さから年々取扱台数を増やしており、ICTに強みを持つ当社ならではのサービスであると自負しています。

→ 関連情報②

エコビジネスへの積極的な取り組み

グリーン購入という考え方があります。製品やサービスを購入する際に、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入するというもので、グリーン購入法において官公庁に対してはグリーン購入が義務付けられており、また地方自治体においても努力義務が課せられています。

当社では、お客様や社会の環境正価を向上させる取り組みとして、環境課題の解決に役立つ機器・設備を当社独自のアセスメント基準に基づき認定し取り扱いを推奨する「エコリース・エコファイナンス」という社内制度があります。リースやファイナンスといった手法を活用し、環境に配慮した機器・設備を販売している企業の拡販をお手伝いするものです。

→ 関連情報③

グリーン購入が前提となっている官公庁自治体との取引はもとより、当社では、民間のお客様にも「エコリース・エコファイナンス」を通じて、環境に配慮した事業活動のお手伝いをしています。

東北地域復興への取り組み

「エコリース・エコファイナンス」の一部は、環境に紐づいた資金『環境・復興支援シンジケートローン』を活用しています。日本政策投資銀行(以下「DBJ」)と七十七銀行を主幹事としたシンジケート・ローンにより、通常よりも

関連情報

①NECグループの3Rシステム

部品を取り外して保守部品としてリユースする、素材ごとに分別して資源としてリサイクルする等、99%がリユース・リサイクルされる仕組みです。

②PITマネージドサービス専用サイト(PIT-NAVI)

<https://www.pit-navi.jp/>
「調達・導入」「セキュリティ」「契約・資産管理」「運用管理」のフェーズでさまざまなサービスを取り揃えています。

③エコリース・エコファイナンス

2018年8月現在200件以上が登録されており、毎年約500億円以上の実績を計上しています。事例:ウェルシィ地下水膜ろ過システム、NECエコサーバ、再生可能エネルギー関連、蓄電・充電システム、等。

CSV経営を支えるチカラ

安価に当社に資金を提供していただき、当社から東北地域のお客様にエコリース・エコファイナンスを提供する仕組みです。震災からの復興と併せて地域の環境配慮を進める取り組みとして、2013年にはグリーン購入大賞において最高賞を受賞しています。東日本大震災の翌年から今まで毎年組成しており、累計700億円を調達しています。

CSV経営実現に欠かせない基盤は社員

社会課題の解決を意識する人材は、当社の大切な財産であり事業存続の基盤です。当社は、官公庁自治体との取引がリース事業の半分以上を占めていることもあり、お客様から少子高齢化による人口減少やエネルギー問題等といった地域特有の社会課題に関する相談を頂戴する機会が増えています。リース、ファイナンスはもちろんのこと、その他のさまざまな手法や知恵を絞って、地域の活性化や持続可能なまちづくり等にご貢献していくことが事業を通じた社会課題の解決となります。これら社会課題に対する意識を向上させる教育に加え、社員一人ひとりが高い専門性と自律的な行動、さらに市場環境変化に対応できる能力を身に付けることができるよう、教育体系を構築しています。 → 関連情報④

環境教育も充実

先ほどご紹介した環境に関する取り組みは、社員が自発的に考え、社内外の関係者の意見を取り入れながら始めたものばかりです。当社では、新卒採用者も中途採用者

も全員最初に環境に関する教育を受講し、その後も毎年2回、全社員を対象に環境教育を実施しています。また、循環型社会形成に貢献するリースへの理解を深めるために、子どもたちに自然循環の大切さを学ぶ場を提供する社会貢献活動「わくわく子どもの池プロジェクト」を年に2～3校で行っており、社員ボランティアの参加も推奨しています。当社では中途採用社員が約4割にのぼり、異なる企業文化を身に付けた多様な人材が多いのですが、こうした教育やボランティア活動の場を用意することで、環境正価の考え方やCSV経営実現に向けた社員の意識づけができるのだと考えています。



わくわく子どもの池プロジェクト専用サイト
<http://www.necap.co.jp/company/biotop/index.html>

社員が最大のパフォーマンスを発揮するために

福利厚生制度の充実や働く環境整備を含めた生産性向上施策に取り組むことで、社員が最大のパフォーマンスを発揮できると考えています。例えば、社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための制度の例として、ファミリーフレンドリー休暇があります。これは有給休暇とは

別に年5日付与される有給の休暇で、ボランティアへの参加や、本人や家族が病気やけがをした時の通院や介護、また学校行事への参加等、さまざまな用途で利用することができます。当社は、社員が多様で柔軟な働き方を実現し、存分に能力を発揮できる環境を実現することがCSV経営につながるものであると考えています。

→ 関連情報⑤

独立役員からのメッセージ

事業環境の変化を機会と捉え挑戦してほしい

グループビジョン実現に向けた10年のロードマップも中盤に差し掛かってきました。CSV実現に向けた取り組みは一定の成果を上げてきたわけですが、直接的でわかりやすい新事業を推進することとともに、収益基盤である既存事業における取り組みが重要です。一般論として、新事業の収益化や利益貢献には時間を要します。その間も企業が絶えず利益成長を実現するためには、既存事業を深化・発展させた新しい取り組みも必要になってきます。政府が進める働き方改革の進展やAI(人工知能)、RPA[※]等の導入が進み、労働の在り方が大きく変わろうとしています。当社の主力事業であるリースは、環境に配慮したサービスであるだけでなく、シェアリングエコノミーの考えに即したサービスです。人の働き方が変わればオフィス環境も変わります。モノを所有せず機能だけを利用する流れの中で、資産管理ノウハウのあるリース会社は、重要な役割を果たすことができるでしょう。こうした

事業環境の変化を機会と捉え、他社とのパートナー連携も含め、リースで培ったノウハウを深化・発展させてほしいと思います。事業機会という意味では、国連の提唱するSDGs等も活用するといいいでしょう。CSV経営を補完するツールとして、次期中期計画の立案に役立つと思います。こうした国際標準のツールを活用することで、当社の取り組みが分かりやすくなるだけでなく、社員の士気向上にもつながります。



※ RPA: Robotic Process Automationの頭文字を取ったもので、ロボットにより事務的業務を自動化する技術。ロボットが代行することで人件費と労働時間の削減につながる。

社外取締役
一橋大学大学院
国際企業戦略研究科 教授
名和 高司

④主な教育例

チャレンジ制度

社員を対象とした自己啓発制度です。職責に応じて求められる能力の向上につながるコースを必修コースとして受講費を全額補助しています。若手社員に対しては推奨コースも費用を全額補助しており、会社としてチャレンジすることへの後押しを積極的に行っています。

階層別研修

管理職向け研修、新任管理職・アシスタントマネージャー・主任向け研修、担当者向け研修等を実施し、計画的なマネジメント強化に努めています。

選抜研修

幹部候補人材育成として、次世代リーダー・女性リーダー育成プログラム等を実施し、キャリア形成を支援しています。

新卒新入社員研修

入社後約1か月かけて、ビジネスマナーや事業について学ぶとともに、配属後には他の営業部門や営業関連部門を回り、現場研修を行います。また入社後1年間はOJD制度を通じて、OJDリーダー・責任者が当社の定めるコンピテンシー(求められる10の能力)を軸とした指導育成を行い一人前のビジネスパーソンへと育てます。その他にも年2回フォローアップ研修を実施し、経験の棚卸や課題設定を行う等、年間を通じてPDCAサイクルを回しながら独り立ちに向けた支援を行う機会を設けています。

⑤仕事と家庭の両立を支援する制度・施策

- 育児休職・育児短時間勤務制度
- 介護休職・介護短時間勤務制度
- ファミリーフレンドリー休暇
- フレックス制度
- 雇用延長制度 等

■ 社員へのトータルサポート

外部専門家を活用し、社員とご家族を対象とした、メンタルヘルス対策を含めたトータル・サポート・プログラム[EAPカウンセリング]を導入しています。

■ 女性活躍推進に向けた取り組み

当社は、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定(2段階目)」を取得しています。女性活躍推進法に基づく行動計画では、管理職候補者層の女性比率を2020年3月31日までに15%とすることを目標とし、女性活躍推進室を設置する等して取り組みを推進しています。

