

人材の多様性と育成および働き方改革

多様な人材が活躍できる環境の整備

当社の更なる発展のためには、これまで以上に多様な人材の活躍の領域拡大と、能力を最大限発揮できるようにしていくことが必要と考えています。リーダーに求められるスキル強化を目的とした女性管理職向けの研修や、管理職の候補者となる人材基盤の形成を目的とした階層別研修などにより、2022年度女性管理職比率は課長クラス以上で26.2%、部長相当職で6.7%となっています。

また、LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取組、子育て支援や不妊治療などの仕事との両立支援など、多様な人材が活躍できる環境をめざし、「すべての社員が生き生きと活躍できる職場づくり」に取り組んでいます。

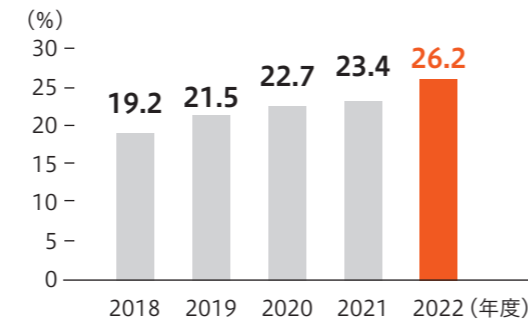
2023年度からはダイバーシティをより一層推進するために、「インクルージョン&ダイバーシティ基本方針」を策定しました。一人ひとりが個性を活かしてパフォーマンスを発揮できるよう、個々人の状況に応じた支援を行うことで、存在するギャップを埋めるとともに、組織における過去からの習慣や不文律などからの脱却により、すべての社員が公平に機会を持てる風土づくりを進め、その上で、社員一人ひとりの異なる考え、視点、価値観を受け入れ、活かす“インクルージョン”を重視した取組を行ってまいります。

社員一人ひとりの挑戦意欲に応える、自律的なキャリア形成支援の拡充

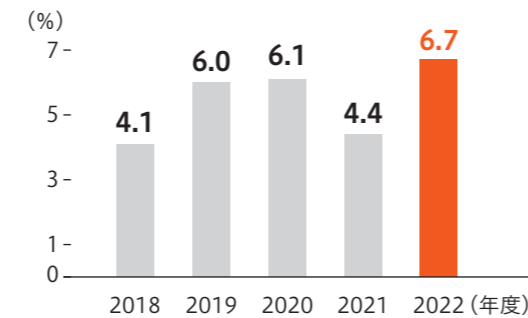
一人ひとりの自律的なキャリア形成支援の拡充として、自らの成長に繋がる挑戦する機会の提供など、様々な取組を推進しています。営業店管理職である支店長・副支店長・課長や、本社の全部署を対象とした社内公募制度のほか、国内・海外トレーニー、デジタル企業やスタートアップ企業などへのレンタル移籍や副業経験など、社外での就業機会の提供を開始し、入社3年目の若手から40代後半のベテランまで、幅広い年代の社員が応募しました。2022年度はこうした取組の本格的な開始年度であり、合計80人が活用しています。

社内異動に関して、価値観やライフステージに合わせた働き方を尊重するため、これまでの会社主導による人事異動を見直し、2025年4月より、「望まない転居転勤」を廃止するとともに、会社が必要とするポストや職種などを社内内で公開し、社員が自主的に応募する「ジョブポスティング」へ移行することによって、自らの意思によりキャリアを選択できる機会の拡大を図ってまいります。

女性管理職比率(課長クラス以上)の推移



女性管理職比率(部長相当職)の推移

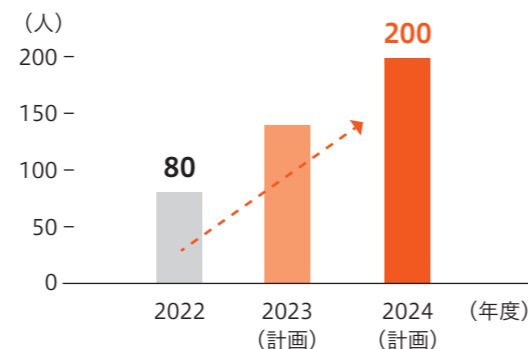


社外副業・社内公募などの活用人数

(2024年度の目標値は2022年度からの累計活用人数)

内訳人数			
国内トレーニー	7人	社外副業	20人
海外トレーニー	1人	社内公募	48人
レンタル移籍*	4人		

※レンタル移籍… 6カ月間異業種企業に移籍し、社外知見の習得や社外ネットワークの構築を通じたキャリアアップを支援する制度



ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを実現するための一環として、全社的にテレワークを推進するとともに、社員が任意に就業時間を選択できる「スライドワーク」を設けています。

また、一部のクレジットセンターに「週休3日制」を導入し、残業時間を含む年間の総労働時間の適正化に取り組んでいます。導入当初は、働き方の変化などに戸惑いを示す社員もいましたが、現在は対象となる社員の約7割がプライベートで充実感を得られているなど、好意的な意見が見受けられ、一定の効果が出ています。引き続き、このような取組を継続・強化することで、全社員のワーク・ライフ・バランスの定着化に向けて取り組んでいきます。

人権に関する取組

職場内の人権啓発意識の向上を目的として、すべての社員を対象とした研修および役員・部室店長などを対象としたトップ層研修を実施し、毎年4,000人以上が受講しています。

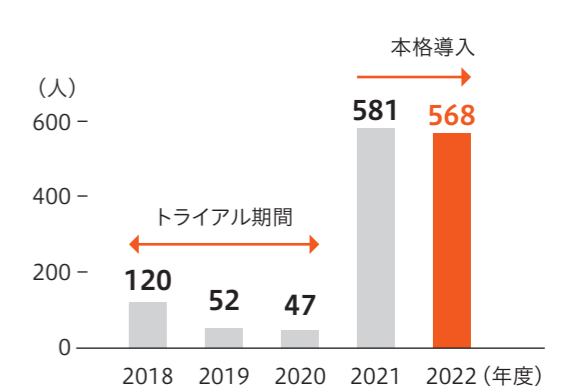
また、企業が尊重すべき人権対応の在り方について、外部の専門家も交えて議論し、2023年4月、「人権基本方針」を定めるとともに、基本方針を実効的に遂行していくために「人権啓発推進委員会」を設置しました。2023年度は、人権デュー・ディリジェンスを実施した上で、人権リスクに対する具体的な取組を進めながら、様々なステークホルダーに対する人権尊重を重視し、継続的に取り組んでいきます。

社員エンゲージメントの向上

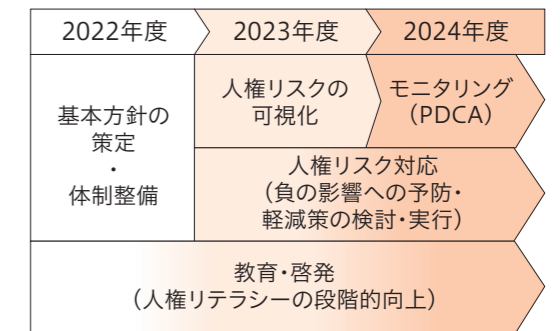
人財戦略の中核指標として活用するために、従来の社員意識調査を見直し、2022年4月より社員エンゲージメントサーベイを開始しました。年2回実施し、職場ごとに抱える課題に対して部室店長が社員とコミュニケーションを取りながら、全社的な取組として社員エンゲージメントの向上に取り組み、1年間で「CCC」から「B」へと1段階スコアが向上しました。

引き続き、社員間の意識や認識のギャップ解消に向けて、社長と社員のトークセッションイベントの開催や、社員同士の交流機会の提供、上司とのキャリア面談を通じた社員の成長機会の後押しなど、様々な取組を通じて、2024年度までに「BBB」をめざしていきます。

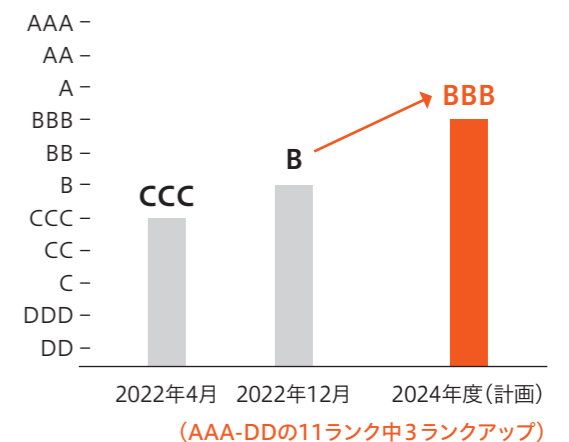
週休3日制の利用人数の推移



人権対応に関する取組ロードマップ



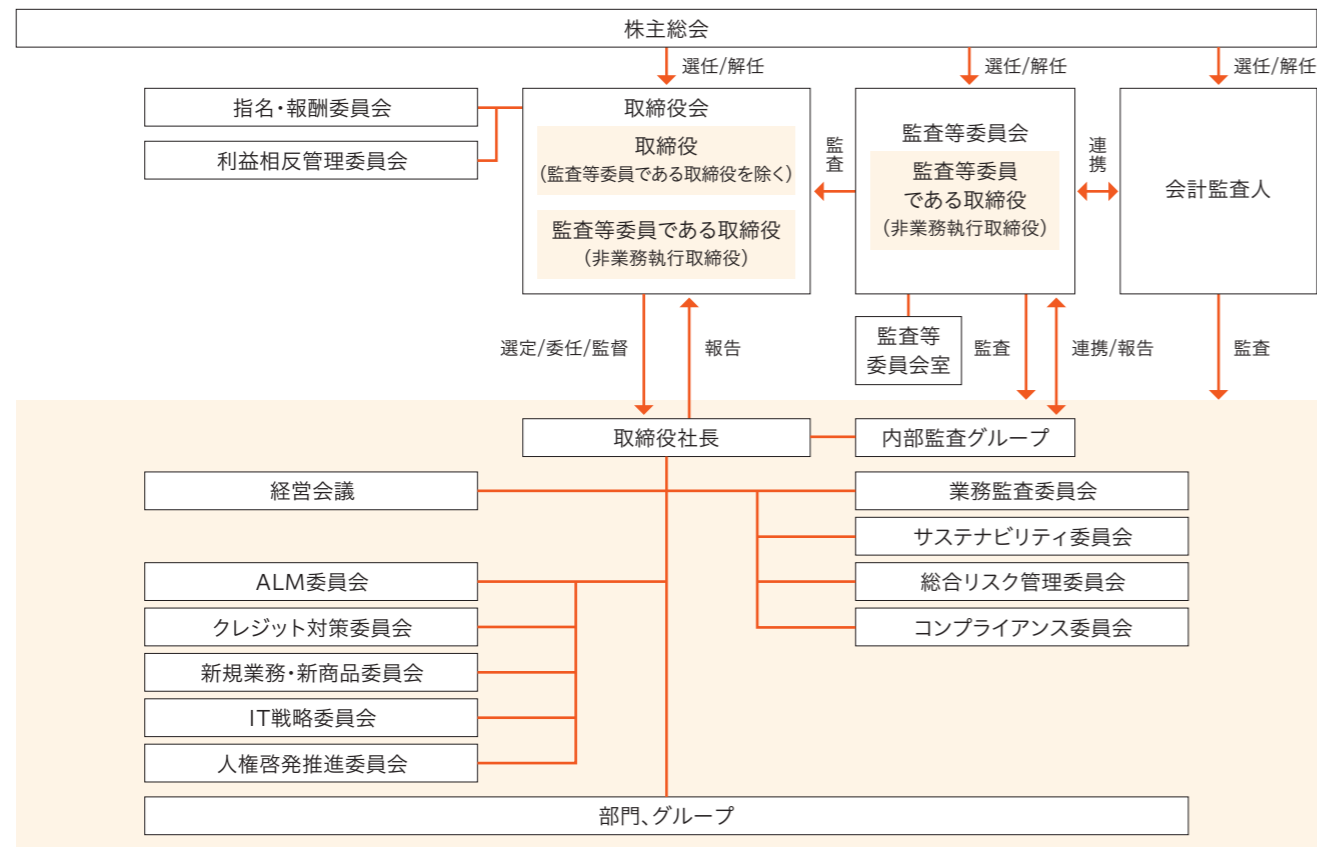
社員エンゲージメントスコアの推移



ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンス

当社は、経営の透明性やステークホルダーに対する公正性を確保し、かつ、迅速・果断な意思決定が重要であると考えており、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいきます。



■ コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

1. 当社は、株主の権利を尊重し株主が適切に権利の行使ができる環境の整備と株主の平等性を確保するための適切な対応を行います
2. 当社は、社会的責任の重要性を認識し、株主以外のステークホルダーとの適切な協働に向けた取組を行います
3. 当社は、財務情報や非財務情報について法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組めます
4. 当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた役割・責務を適切に果たします
5. 当社は、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示するとともに、IR活動の充実に図り、株主・投資家等からの信頼と評価を得ることを目指します

情報開示統制の基本方針はWebサイトをご覧ください。
<https://orico.jp/disc>



コーポレート・ガバナンスに関する報告書はWebサイトをご覧ください。
<https://orico.jp/cg>



取締役会

当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）8名と監査等委員である取締役5名の計13名で構成しています。また、各取締役の知識・経験・能力などはスキル・マトリックスに一覧で開示する一方、取締役会における独立社外取締役の比率を向上させ3分の1以上とし、取締役会における多角的な検討と意思決定の客観性・透明性を確保しています。

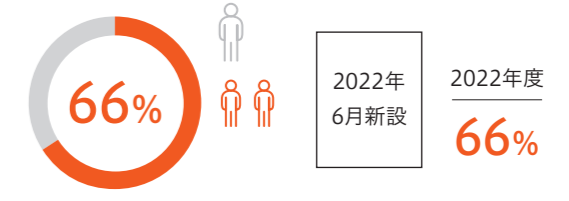
なお、重要な業務執行の決定を取締役会より取締役社長に最大限委任し、取締役会では戦略策定と監督機能を重視した審議・報告を行っています。

取締役会の諮問機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会、利益相反管理委員会を設置しています。

● 取締役会 独立社外取締役比率 (2023年6月30日現在)



● 利益相反管理委員会 独立社外取締役比率 (2023年6月30日現在)



監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成しており、うち3名は社外取締役となっています。監査等委員会は内部統制システムを活用した組織監査を中心としていますが、必要に応じて往査などによる直接監査も実施しています。

また、監査等委員会の専従組織として「監査等委員会室」を設置し、監査等委員会の職務を補助する体制をとっています。

業務執行体制

当社は、重要な業務執行の意思決定を取締役会より取締役社長に最大限委任していますが、取締役社長の諮問機関として「経営会議」「業務監査委員会」「サステナビリティ委員会」「総合リスク管理委員会」「コンプライアンス委員会」などを設置し、取締役社長が適切な意思決定を行う体制を構築しています。

経営会議	取締役会付議事項の事前審議および業務執行上・業務運営上の重要事項の審議を行うことを目的に設置しています。
業務監査委員会	内部監査に関する重要事項の審議を目的として設置し、内部監査の活動状況は定期的に取り締役に報告しています。
サステナビリティ委員会	サステナビリティに関する重要事項の審議を目的に設置し、サステナビリティへの取組状況は定期的に取り締役に報告しています。
総合リスク管理委員会	各種リスクを総合的に把握・管理することを目的に設置し、リスク管理の状況は定期的に取り締役会および経営会議に報告しています。
コンプライアンス委員会	当社グループにコンプライアンスの定着を進めることを目的に設置し、コンプライアンスへの取組状況は定期的に取り締役会および経営会議に報告しています。

取締役一覧 (2023年6月30日現在)

取締役



取締役会長(兼)会長執行役員
河野 雅明

1979年4月 現、株式会社みずほ銀行入行
2013年7月 株式会社みずほフィナンシャルグループ副社長執行役員
2016年4月 当社入社
2016年6月 当社代表取締役社長(兼)社長執行役員
2020年6月 当社取締役会長(兼)会長執行役員(現任)



代表取締役社長(兼)社長執行役員
飯盛 徹夫

1984年4月 現、株式会社みずほ銀行入行
2017年4月 みずほ信託銀行株式会社取締役社長(代表取締役)
2020年4月 当社入社
2020年6月 当社代表取締役社長(兼)社長執行役員(現任)



代表取締役(兼)専務執行役員
横山 嘉徳

1988年4月 当社入社
2022年6月 当社代表取締役(兼)専務執行役員(現任)
2022年6月 当社ビジネスプロモーション部門長(兼)ビジネスプロモーション部門ビジネスプロモーション統括部長(兼)BtoBソリューション部門長
2023年4月 当社ビジネスプロモーション部門管掌(兼)BtoBソリューション部門管掌(現任)



代表取締役(兼)専務執行役員
渡辺 一郎

1983年4月 伊藤忠商事株式会社入社
2022年5月 当社入社
2022年6月 当社代表取締役(兼)専務執行役員(現任)
2022年6月 当社デジタル・マーケティンググループ管掌(兼)IT・システムグループ管掌(現任)



取締役(兼)専務執行役員
水野 哲朗

1982年4月 現、株式会社みずほ銀行入行
2010年1月 当社入社
2019年6月 当社財務グループ担当(兼)リスク管理グループ担当
2022年4月 当社リスク管理グループ長(現任)
2022年6月 当社取締役(兼)専務執行役員(現任)



取締役(兼)常務執行役員
樋口 千春

1984年4月 伊藤忠商事株式会社入社
2017年6月 当社入社
2020年6月 当社取締役(兼)常務執行役員(現任)
2020年6月 当社業務統括グループ担当(兼)業務統括グループ業務統括部長
2023年4月 当社オペレーショングループ長(現任)



社外取締役
西野 和美

1992年4月 富士写真フイルム株式会社入社
2017年4月 一橋大学大学院商学研究科准教授
2019年6月 当社取締役(現任)
2022年4月 一橋大学大学院経営管理研究科教授(現任)



社外取締役
本庄 滋明

1979年4月 富士通株式会社入社
2012年6月 株式会社富士通総研代表取締役社長
2022年6月 当社取締役(現任)

取締役(監査等委員)



取締役(監査等委員)
深澤 雄二

1980年4月 現、株式会社みずほ銀行入行
2007年4月 当社入社
2007年6月 当社常務執行役員
2017年4月 当社リスク管理グループ担当
2019年6月 当社常勤監査役
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



取締役(監査等委員)
長尾 浩

1990年4月 当社入社
2019年6月 当社執行役員
2020年8月 当社財務・経理グループ財務企画部長
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役(監査等委員)
大庫 直樹

1985年4月 マッキンゼー・アンド・カンパニー入社
2008年8月 ルートエフ株式会社代表取締役(現任)
2014年6月 当社取締役
2017年11月 ルートエフ・データム株式会社代表取締役(現任)
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役(監査等委員)
櫻井 祐記

1976年4月 富国生命保険相互会社入社
2009年6月 富国生命投資顧問株式会社代表取締役社長
2016年6月 当社監査役
2022年4月 富国生命保険相互会社取締役副社長執行役員(現任)
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役(監査等委員)
松井 巖

1980年4月 検事任官
2015年1月 福岡高等検察庁検事長
2016年11月 日本弁護士連合会弁護士登録(東京弁護士会所属)
2016年11月 八重洲総合法律事務所(現任)
2017年6月 当社監査役
2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

当社「取締役」の略歴、地位、担当および重要な兼職の状況の詳細、ならびに「執行役員」に関する情報はWebサイトに掲載しています。
<https://orico.jp/officer>



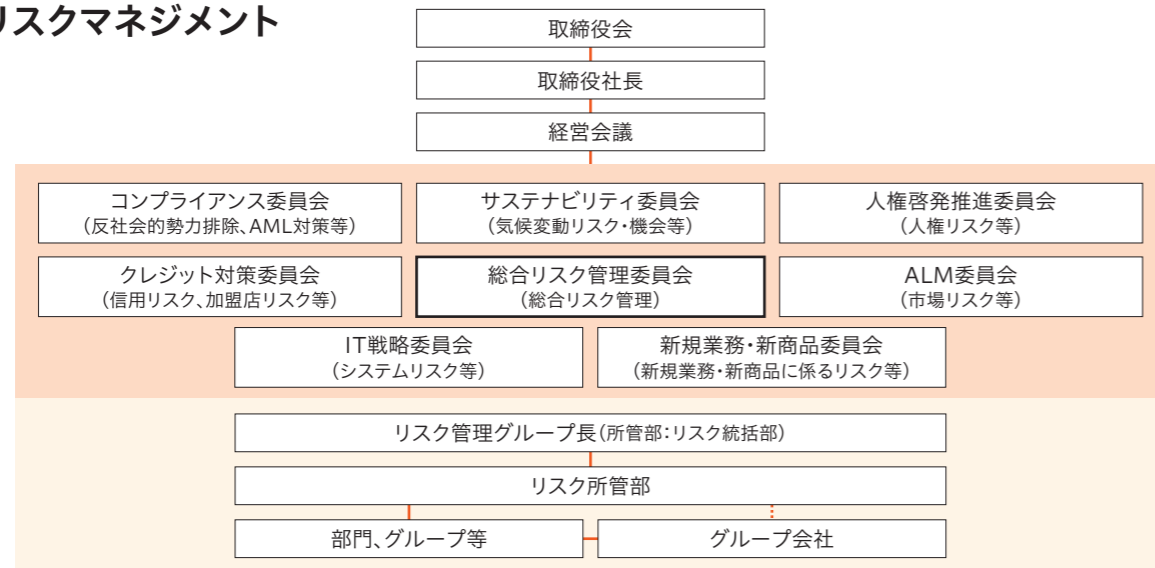
スキル・マトリックス

		指名・報酬委員会	利益相反管理委員会	基盤					戦略		
				企業経営	サステナビリティ	事業知見	財務・会計	ガバナンス・リスク管理・法務・コンプライアンス	研究開発・学識	デジタル・セキュリティ	国際ビジネス
取締役	社内	河野雅明		◎	◎	◎	◎	◎			
		飯盛徹夫	○	○	◎	◎	◎	◎			
		横山嘉徳			○	◎					◎
		渡辺一郎			○					◎	◎
		水野哲朗			○	◎	◎	◎			
社外	西野和美	○		○					◎		
	本庄滋明			○					◎		
(監査等委員)	社内	深澤雄二			○	◎	◎	◎			
		長尾浩			○	◎	◎				
		大庫直樹	○	○		○	◎			◎	
		櫻井祐記			◎	○		◎	◎		◎
社外	松井巖		○	○			◎	◎			



ガバナンスの強化

リスクマネジメント



当社は、当社グループの多様化するリスクを総合的に把握・管理するため「リスク管理基本方針」を定め、リスク所管部が個別リスクを管理しリスク統括部がその総合管理を行うとともに、総合リスク管理委員会などの各種委員会により経営レベルでリスクを適切にコントロールする体制を整備しています。

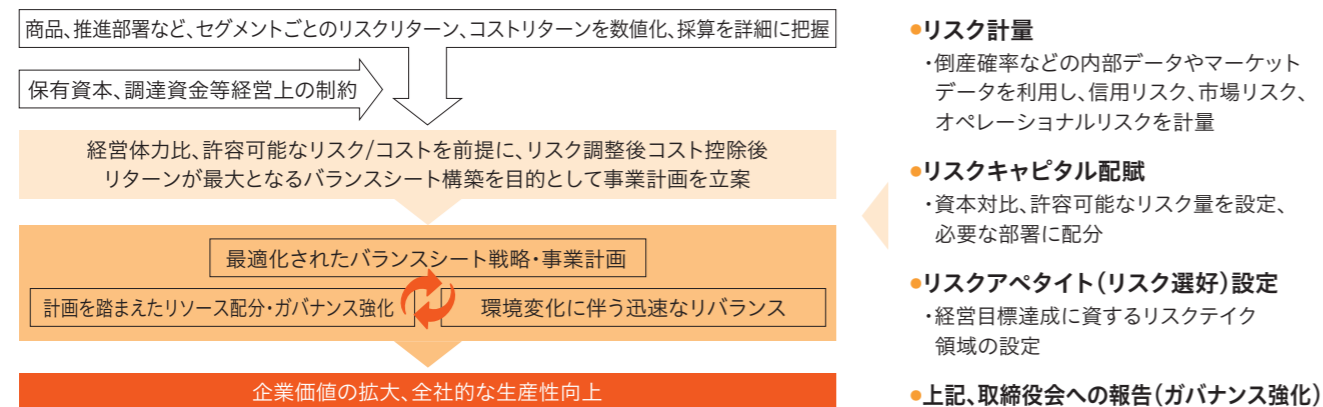
また、内外環境を踏まえ当社グループに重大な影響を及ぼすリスク事象を「トップリスク」として選定し、定期的にモニタリング・評価の上、取締役社長および取締役会に適宜・適切に報告することで、リスク認識に対する目線の統一化を図りリスク管理態勢の実効性向上に取り組んでいます。

当社の「リスクマネジメント」に関する詳しい情報はWebサイトに掲載しています。
<https://orico.jp/risk>

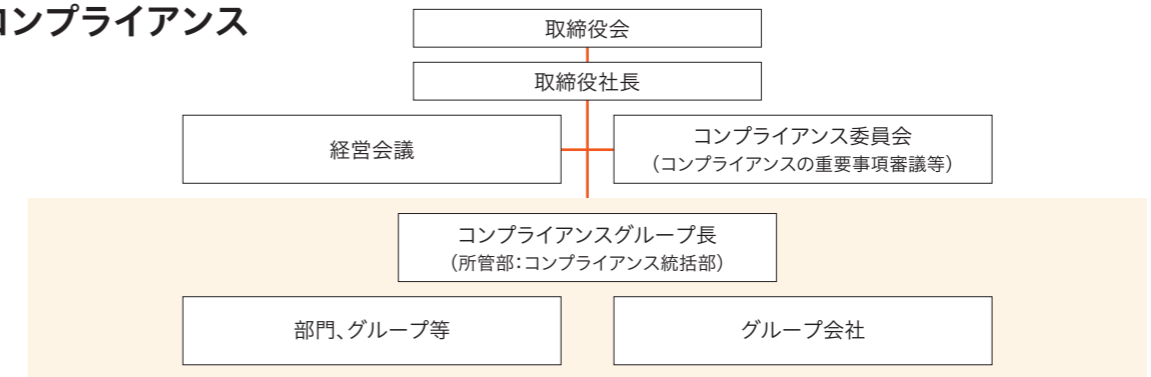


リスクアペタイト・フレームワーク

当社は、リスクアペタイト・フレームワークを導入し、計量化されたリスクリターン、コストリターンに基づく最適なバランスシート戦略の構築と事業計画を策定し、進捗管理の充実と的確なリバランスによる環境変化への迅速な対応、計画を踏まえたリソース配分を行い、ガバナンス強化を通じた企業価値の拡大、全社的な生産性向上に努めています。



コンプライアンス



当社は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置付けるとともに、コンプライアンスを単なる法令の遵守に止めることなく企業倫理や社会規範も含めて遵守することと捉えています。コンプライアンスの取組を審議・報告するコンプライアンス委員会を定期的に開催し、その委員会の内容が取締役社長および取締役会に対して適宜・適切に報告されるなど、当社グループ全体としてコンプライアンスを遵守する態勢が構築されています。

■ The Orico Group Code(オリコード)、オリコ・ヘルプライン

当社は、企業価値の毀損につながるコンダクトリスクについても経営として重要なリスクと考えています。今日的な社会的要請も踏まえ、社会から見た「正しい行動」を行うための判断の拠り所となる新たな行動規範として、2022年にオリコードを改定し、公正な企業活動の推進に努めています。また、内部通報窓口「オリコ・ヘルプライン」を社内外に設置し、違反およびその恐れのある行為の情報を早期に把握し対策を講じることで、会社の自浄作用を高めるとともに不正・不祥事の未然防止に努めています。

■ 反社会的勢力排除に向けた取組状況

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力への対応として「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、一切の関係遮断に取り組んでいます。また、反社情報データベースの構築と活用により、取引の未然防止や契約締結後の取引解消措置を行っています。更に、反社会的勢力との関係遮断に関する研修を定期的実施するなど、社員の意識の醸成と徹底にも努めています。こうした取組状況は、コンプライアンス委員会、取締役社長および取締役会に対して、適宜・適切に報告されています。

■ お客さま保護への取組

当社は、お客さまの満足と信頼を得るため、お客さまを第一と考え、お客さまに対して誠実かつ公正な対応に努めています。そのため法令遵守を徹底するとともにお客さまの情報を適切に管理し、お客さまのニーズなどを十分に確認の上、丁寧かつ適切な情報提供に努めています。ビジネスパートナーに対しても、法令遵守、情報管理、取引の健全性など適切な対応を求めています。

当社のお客さま保護に関する詳しい情報はWebサイトに掲載しています。
<https://orico.jp/eng>

