



海外事業部

渡邊 健斗



人事部
主任

伊藤 真由美



カード・ペイメント企画部
課長代理

市川 雄太

“オリコの事業”と“サステナビリティ”

「サステナビリティ基本方針」を制定し、重要テーマやそれに関連するSDGsを特定したオリコ。ここでは、サステナビリティ推進担当役員である菅尾と若手・中堅社員に、“自らの仕事とサステナビリティの関連性”などを話し合ってもらいました。

テーマ①

オリコの基本理念を実践していくこと——それがサステナビリティの基本

——今回制定された「サステナビリティ基本方針」は、日ごろの皆さんの業務とも密接に関係していますね。

市川 そうですね。デジタル社会を迎えて、お客さまのライフスタイルも変化してきましたから、より利便性の高いサービスを追求することは私たちのミッションです。サステナビリティ基本方針を説明した社内啓発用のDVDなどを見て、そのことがサステナビリティやSDGsにつながるんだということに、あらためて気付かされました。

加藤 同じことを思っていました。デジタルイノベーション室では、いまオープンイノベーションによる新しいビジネスを生み出すことに取り組んでいて、ほかの企業との協業も検討し

ています。その目的は新しいビジネスモデルの開発ですが、その延長線上で社会課題の解決に貢献できることもあると考えています。

伊藤 具体的には、どんなことが考えられるのですか？

加藤 例えば、私案ではありますが持続可能な社会の実現に向けて、所有しているモノや場所、スキルなどをシェアする「シェアリングエコノミー」関連で新しいビジネスモデルが構築できないかと考えています。

伊藤 そうなのですね。

渡邊 海外への展開も事業をグローバルに拡大させていくことが目的ですが、これまでオリコの金融商品やサービスをご利用になれなかった国の人たちにもお使いいただけるようにすることで、そのお客さまの豊かな人生の実現に貢献することにもなると思います。

伊藤 人事部の場合は、皆さんと少し違って、これまでもお客さまと関わる社員の皆さんにとってどれだけ働きやすい



常務執行役員
企画グループ担当

菅尾 睦



コーポレート
コミュニケーション部
サステナビリティ推進室

山鹿 真裕美



デジタルイノベーション室
主任

加藤 俊亘

環境にできるかが課題です。それが今回のサステナビリティ基本方針の重要テーマの一つ「人材の多様性と育成および働き方改革」で明確に示されましたね。

山鹿 皆さん、予想以上にサステナビリティ基本方針を理解してくださっているので驚きました。

菅尾 オリコには「社会に貢献する」という基本理念があって、それを経営トップも含めて原点としています。今回のサステナビリティ基本方針は、それを実践していくために制定したもので、皆さんにとってもより具体的になって理解しやすかったのかもしれないね。

テーマ②

SDGs169のターゲットをもとに優先すべき「重要テーマ」を抽出

——先ほど伊藤さんのコメントにもありましたが、基本方針と一緒に「5つの重要テーマ」を定めましたね。

菅尾 はい。重要テーマの選定にあたっては、SDGs169のターゲットやオリコを取り巻く社会課題をもとにしながら、事業

との関連性やステークホルダーの期待や要望などを考慮しました。

渡邊さんは、自分の仕事に置き換えた場合、5つのテーマのうちのどれが一番関連すると思いますか？



渡邊 私は「1:安心・安全で利便性の高い金融商品・サービスの提供」と「2:持続可能な地域づくりへの貢献」、特に2だと思っています。

2015年からタイでオートローン事業を展開していますが、タイではまだまだ新車市場も中古車市場も大きくありません。そこで私たちがローンサービスを提供することで車の市場も拡大し、そのことで現地の経済の活性化にもつながると思っています。

市川 私もテーマ1・2が自分の仕事に関連すると思います。キャッシュレスサービスを進めていく上では「安全・安心・便利」が前提です。ですから新しいテクノロジーも取り入れて、より安全なサービスにしていけることが必要だと思っています。

また、ご高齢の方々ほど新しいサービスに懐疑的な傾向がありますから、そういった方々に「キャッシュレスのメリット」

をご理解いただくことも課題ですね。

菅尾 市川さんの部署ではコーポレートコミュニケーション部と連携しながら「地域づくり」にも積極的に取り組んでいますね。

市川 そうですね。いま地方の自治体の方々と新しい仕組みができないかと、いろいろ話をさせていただいています。

加藤 地域づくりといえば、先進技術で解決できる課題が多いと思っています。最近では、農業にAIやIoTを取り入れて後継者不足の解消に取り組むといった動きが日本でも出てきています。そのような先進技術を活用した社会課題解決への取り組みに、当社の強みを掛け合わせた新規ビジネスの構築にもチャレンジしていきたいと考えています。

菅尾 それは面白いですね。期待しています。伊藤さんは人事部にとっての重要テーマは「4：人材の多様性と育成および働き方改革」と言っていましたが、何か具体的に取り組んでいることはありますか？



伊藤 人材の多様性に関しては、事実婚や同性婚など婚姻関係にないパートナーにも福利厚生などの人事制度を適用するよう、2019年1月1日に制度を変更しました。同業他社ではまだ対応していない新しい取り組みなので、今回の制度を導入することで、一歩先へ進めたのかなと思っています。

ただ、働き方改革の重要テーマである労働時間の削減や有給休暇の取得率向上はまだ課題が多いので、引き続き取り組んでいきます。

菅尾 わかりました。山鹿さんは？

山鹿 私の関心事としては、「3：環境に配慮した取り組み」ですね。オリコはメーカーではないので環境はあまり身近に感じない話題かもしれませんが、世界中の企業が環境問題に力を入れている中で、私たちもCO₂削減に向けて太陽光のソーラーローンや電気自動車のローンを普及する必要があると思います。

ですから、サステナビリティ推進室が旗振り役になって環境に配慮したさまざまな商品と関係部と連携をしながら促進していきたいと思っています。

渡邊 たしかに他部門との協力というのは、これからますます重要になるでしょうね。環境問題だけではなく、お客さまをはじめとするステークホルダーからの要望や社会課題がいろいろ複雑に絡み合っているので、オリコ全体で何ができるのかを一緒に考えていけたらいいですね。

山鹿 私もいまの社会の動きやステークホルダーからのオリコに対する要望をキャッチするために常にアンテナを張ってみたいと思っています。



テーマ3

社員一人ひとりが自分事として、自主的に行動していくことが必要

——重要テーマには、それに関連するSDGsが特定されていますが、17の目標の中で関心があるものはありますか？

渡邊 そうですね。私たちは金融サービスを提供しているので、「1：貧困をなくそう」という目標がつながってくると思います。いま海外で展開しているのはオートローンですが、オリコには先ほど話が出たソーラーローンなどのいろいろな商品やサービスがあるので、例えば電気が届かないような地域にソーラーローンを提供することで電気の普及に貢献したり、学費サポートプランやスクールプランを通じて教育面でも貢献できるかなと思っています。

菅尾 それぞれの地域の社会的課題を踏まえた海外展開をしていくというのは、素晴らしい意見ですね。

伊藤 私は「10：人や国の不平等をなくそう」ですね。一昨年から採用を始め、留学生が4名いるのですが、留学生を受け入れることで、周りの人の考え方や意識が変わるというのを実感して



いるんです。そういった意味では、もっと風土を変える必要があるのかなと思っています。

市川 私は「4：質の高い教育をみんなに」です。クレジット

カードは20歳になってからしか持てませんが、もっと若い人、例えば高校生などに金融に関する正しい知識を教育していく機会を提供できるのではないかと考えます。

加藤 「11:住み続けられるまちづくりを」にチャレンジしてみたいです。いま日本ではIoTやスマートシティなどの計画が始まっていますが、その中で決済などの私たちの強みを生かせる場面はあるのではないかと思います。

また、これは漠然としていますが、インターネットの普及によってプラットフォームがでやすくなってきましたから、今まで想像もしていなかったような新たなつながりが生み出せるのではないかと考えています。

菅尾 実は、重要テーマを決めるときはSDGsの169のターゲットがあって、それをオリコのビジネスに関連したところをグルーピングしながら、いろいろと議論をしながら5つのテーマを絞り込んだんです。逆に自分の業務を起点にSDGsを選ぶとこういう見方もできるんだと気付かされました。

——では最後に、今後チャレンジしていきたい社会課題は何でしょうか？

市川 東京オリンピックなどを背景に、国を挙げてキャッシュレス後進国である日本を先進国並みに持っていくという方針が出ています。その中で私たちがどういった形でそこに貢献していくのかを考えなくてはいけないと思いますし、できることがあれば、どんどんチャレンジをしていきたいと思っています。



伊藤 私は社員の皆さんが「オリコで働けて楽しい!」とか、「オリコに入って良かった!」と思ってもらえる制度や風土をつくっていきたくです。先ほども少し触れましたが、労働時間の削減に取り組んでいきたいと思っています。

渡邊 現在、インドネシア・フィリピン・カンボジア・中国のアジア4カ国への進出を検討していますが、いろいろな国に進出して、一人でも多くの人にサービスを提供できるように取り組んでいきたいと考えています。それが会社の成長だけで

なく、私の成長にもつながると思うので。

加藤 デジタルイノベーション室は、これまで私たちの事業とあまり関わりがなかった人に対しても新たな金融サービスを提供できる可能性が大きいと思っていますので、積極的にチャレンジしていければと思っています。また、他の部署の皆さんとも協力をしながら、さまざまな社会課題の解決に貢献できればと考えています。



山鹿 そのように協力し合える風土ができると、もっと企業成長のスピードが高まっていくのでしょうか。私の場合は、サステナビリティ基本方針や重要テーマを掲げてからまだ日も浅いので、まずは社内浸透に取り組んでいきたいと思っています。

SDGsのゴールである2030年を見据えると、若手の社員やこれから入社する社員に向けてサステナビリティに関するさまざまな内容を発信していかなければいけないと思いますし、一人ひとりがサステナビリティの考えを理解し、主体的に社会課題やステークホルダーからの要望に対する行動ができるような施策を実行していくことが私の目標です。

菅尾 確かにサステナビリティという概念を社内に打ち出してから、それほど時間が経っていませんからね。ただ、サステナビリティへの取り組みというのは、2019年度からスタートした新中期経営方針の中の大きな戦略の一つです。これを本気でやらないといけないと思っていますし、今後は社内的なKPI(Key Performance Indicator)を定めて、それに対するPDCAをきちんと回していきたいと思っています。何より重要なのは、社員一人ひとりがサステナビリティについて理解をし、そして、自分のことに置き換えて、きちんとした考えを持って行動していくことだと思います。

ここに集まってくれた皆さんは、問題意識が高く、きちんと自分の考えを持っているので非常に感慨深いものがありました。しかし、社員全員への浸透はまだまだだと思います。ぜひ一人ひとりが、ここで話したことを持ち帰って、いろいろと考える課題やビジョンを伝えながら、伝播させていってほしいと思います。