

2019 年度  
2020 年度  
Communication On Progress

2019年1月1日～2019年12月31日  
2020年1月1日～2020年12月31日

2021年 5 月21日  
コーユーレンティア株式会社

# トップメッセージ

「レンティアグループは 顧客を創造し 社業発展進歩を図り 社会に貢献する」を企業理念とし、FF&E\*の総合レンタル事業を軸に、スペースデザイン事業、物販事業を展開しています。

当社は2020年2月7日、東京証券取引所JASDAQ市場に上場いたしました。奇しくも同年は、国連グローバル・コンパクトが提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野についての10原則に賛同し、支持を表明した10年目の節目にもあたります。新型コロナウイルス感染症の拡大により、厳しい経営環境を強いられましたが、上場に伴う管理体制の見直しや、新たなワークスタイルに積極的に対応することで、こうした状況を克服することができました。当社を支えていただきましたステークホルダーの皆様に対し、感謝申し上げます。

そして2021年当社グループは、2023年までの新中期3か年計画「Next Value 23」を策定いたしました。長期戦略として2030年のGOAL（ありたい姿）を明確にし、その実行に向け、「Next Value 23」では経営基盤の強化に重点を置き、「企業価値の向上」「人材への投資」「セグメント別経営」「CSRの推進」を実行してまいります。

今後もafterコロナを見据えた市場構造や働き方の変化が予想されるなど、不透明で不確実な状況が続くものと思われます。こうした中当社グループは、環境を意識したビジネスモデルの再構築やICTを活用した新たなサービスと価値創造に取り組むとともに、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向け、意欲的に取り組んでまいります。

\* Furniture, Fixtures and Equipment(家具、什器、備品)

代表取締役社長  
梅木 孝治

# グローバル・コンパクト10原則

人権	原則.1	人権擁護の支持と尊重
	原則.2	人権侵害への非加担
労働基準	原則.3	組合結成と団体交渉権への実効化
	原則.4	強制労働排除
	原則.5	児童労働の実行的な排除
	原則.6	雇用と職業の差別撤廃
環境	原則.7	環境問題の予防的アプローチ
	原則.8	環境に対する責任のイニシアティブ
	原則.9	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則.10	強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

評価基準⇒○：達成 △未達成

分野	2019年度			2020年度
	活動目標	評価	結果	活動目標
人 権	1.個人情報の保護	○	(1)マイナンバー 特定個人情報取扱規程及びマイナンバー各地区取りまとめ担当者を指定し、情報漏洩防止と取り扱いの厳格化を実施 デジタル情報によるマイナンバー取得者(人事部)のPCモニタには、フィルターを使用し、覗き見防止 (2)個人機密情報 ・人事システム：ライセンス(取扱者)厳選により保護 ・エクセルデータ等PWによるデータ開示防止 ・書類：室内書庫に保管し、退勤時の施錠を徹底	1.個人情報保護 2.公正な人事制度 3.公正な採用活動
	2.公正な人事制度	○	・配属：人事委員会(社長、役員、人事)が公正且つ適正に実施 ・評価：評価基準をマニュアルによって明確化 ・昇格：基準による平等なノミネート、選考(筆記試験、面談)により実施	

分野	2020年度			2021年度
	活動目標	評価	結果	活動目標
人 権	1.個人情報保護	○	(1)マイナンバー 特定個人情報取扱規程及びマイナンバー各地区取りまとめ担当者を指定し、情報漏洩防止と取り扱いの厳格化を実施 デジタル情報によるマイナンバー取得者(人事部)のPCモニタには、フィルターを使用し、覗き見防止 (2)個人機密情報 ・人事システム：ライセンス(取扱者)厳選により保護 ・エクセルデータ等PWによるデータ開示防止 ・書類：室内書庫に保管し、退勤時の施錠を徹底	1.個人情報保護 2.公正な人事制度 3.公正な採用活動
	2.公正な人事制度	○	・配属：人事委員会(社長、役員、人事)が公正且つ適正に実施 ・評価：評価基準をマニュアルによって明確化 ・昇格：基準による平等なノミネート、選考(筆記試験、面談)により実施	
	3.公正な採用活動	○	・コロナ禍においても平等性を保つ為、WEBによる会社説明会と採用面接を実施 ・応募者の基本的人権を尊重、適正・能力のみを採用基準とする。	


分野	2019年度			2020年度
労働	活動目標	評価	結果	活動目標
	1.多様な働き方に対する支援	○	・時差出勤/モバイルワーク/サテライトオフィスの推進 ・残業、休日出勤の抑制	1.多様な働き方に対する支援 2.従業員の健康と安全 3.適切な能力開発と配置
	2.従業員の健康と安全	○	・健康診断の100%実施（2次診断者へのフォロー） ・代休取得の推進	4.社員満足度の向上 5.労働法規・法令改定への対応 6.従業員の安全確保
	3.適切な能力開発と配置	○	・教育研修(階層別集合研修・通信教育)の実施 ・公的資格支援制度の実施 ・適切な人事異動（スキル、能力、資格取得者等客観的データを基にした）の実施	(1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 (2)労働災害ゼロの実現
	4.社員満足度の向上	○	・給与明細のペーパーレス（WEB明細）化	(3)車両自責事故の前年対比20%以下（3件）に削減
	5.従業員の安全確保 (1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 (2)労働災害ゼロの実現 (3)車両自責事故の前年対比20%以下に削減 (4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施	○	(1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 ・全国事業所で安全大会を開催 ・全国事業所ごとに協力業者との安全協力会を開催	(4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施
		△	(2)労働災害ゼロの実現 ・納品先での搬入中労働災害4件発生 ・作業前のKY活動実施の徹底 ・安全パトロールによる未然事故防止(安全パトロール実績101件)	
		○	(3)車両自責事故の前年対比20%以下に削減 ・2018年度6件に対し2019年度実績4件、33%の削減 ・月1回、交通安全に関する情報発信 ・春、秋の全国交通安全運動への参加 ・ドライブレコーダー画像による事故映像・ヒヤリハット映像を社内ポータルサイトにて共有	
		○	(4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施 ・全社員及びシュミレーションに対する関連部門にて訓練を実施 社内ポータルサイトにて映像を配信 ・災害対策本部の役割や各方面への影響を共有するとともに、BCP2019の実効性を確認	

分野	2020年度			2021年度
	活動目標	評価	結果	活動目標
労働	1.多様な働き方に対する支援	○	・育児短時間勤務期間の延長 ・時差出勤/在宅勤務を含むテレワークの推進 ・時間単位有給休暇の導入	1.多様な働き方に対する支援 2.従業員の健康と安全 3.適切な能力開発と配置 4.社員満足度の向上 5.労働法規・法令改定への対応 6.従業員の安全確保 (1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 (2)労働災害ゼロの実現 (3)車両自責事故の前年対比20%以下に削減 (4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施
	2.従業員の健康と安全	○	・健康診断の100%実施（2次診断者へのフォロー） ・年次有給休暇及び代休取得の推進	
	3.適切な能力開発と配置	△	・教育研修として新入社員研修の他は、新型コロナウイルスの影響で通信教育しか実施できなかった。 ・公的資格支援制度対象資格の見直しを行い、対象項目を増設した。 ・適切な人事異動（スキル、能力、資格取得者等客観的データを基にした）の実施	
	4.社員満足度の向上	○	・就業管理システムの入替：残業時間等の管理機能向上 ・目標管理システムの導入：目標設定及び評価実施と管理の利便性向上 ・「社内届出書」フォーマットの見直し	
	5.労働法規・法令改定への対応	○	・同一労働同一賃金（比較表による定義の明確化） ・時間外労働上限規制（新36協定）対応	
	6.従業員の安全確保 (1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 (2)労働災害ゼロの実現 (3)車両自責事故の前年対比20%以下（3件）に削減 (4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施	○	(1)全グループ会社の全国支店事業所を対象とした安全教育の実施 ・新型コロナウイルスの影響で各地の安全管理大会に参加できなかったため、安全に配慮し、教育資料（動画）を社内ポータルサイトにて配信 ・各協力会社へ安全資料を配布	
		○	(2)労働災害ゼロの実現 ・社外活動での労災事故0件（前年4件） ・作業前のKY活動実施の徹底 ・安全パトロールによる未然事故防止（安全パトロール実績80件）	
		△	(3)車両自責事故の前年比率20%以下（3件）に削減 ・車両自責事故件数：6件（50%増） ・月1回、交通安全に関する情報発信 ・春、秋の全国交通安全運動への参加 ・ドライブレコーダー画像による事故映像・ヒヤリハット映像を社内ポータルサイトにて共有	
		○	(4)災害対策本部を対象としたBCP訓練の実施 ・新型コロナウイルスに関する模擬訓練を実施 社内ポータルサイトにて映像を配信 ・災害対策本部の役割や各方面への影響を共有するとともに、BCP新型コロナウイルス対策手順書の実効性を確認	

分野	2019年度			2020年度
	活動目標	評価	結果	活動目標
環境	1.温室効果ガスの削減 (1)二酸化炭素排出量の削減 (2)カーボンオフセットの推進 (3)フロン排出抑制	○	(1)二酸化炭素排出量の削減 2018年度 1,208 t → 2019年度 1,147 t 従業員が8.5%増に対して5.0%削減。【電気のLED化】 【公共交通手段変更】等による。 (2)カーボンオフセットの推進 2018年度 51,499kg → 2019年度 23,287kg カーボンオフセット付きレンタルが軟調だった。 (3)フロン排出抑制 フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律を遵守	1.温室効果ガスの削減 (1)二酸化炭素排出量の削減 (2)フロン排出抑制 2.廃棄物排出量の削減 3.環境活動の推進 (1)グループにおける環境取組み (2)各種ボランティア活動への参加 (3)エコ検定10名取得 (4)環境法令の遵守
	2.廃棄物排出量の削減	○	2018年度 1,678 t → 2019年度 1,664 t 産業廃棄物の増減はレンタル製品の入れ替えや耐用年数等により変化するが、一般廃棄物は過剰包装や袋の辞退及びマイカップ等の努力により減少	
	3.環境活動の推進 (1)グループにおける環境取組み (2)各種ボランティア活動への参加 (3)エコ検定取得の推進 (4)環境法令の遵守	○	(1)グループにおける環境取組み 環境月間アクションキャンペーンの企画計画実行 社員延239名参加 (2)各種ボランティア活動への参加 各拠点毎環境保全活動に参加 (3)エコ検定取得の推進 社内ポータルサイト（回覧、インフォメーション、社内報等）による、試験情報及び過去問題の提供 (4)環境法令の遵守 法令違反、関連機関からの指摘、利害関係者からの訴訟無し	





分野	2020年度			2021年度
環境	活動目標	評価	結果	活動目標
	1.温室効果ガスの削減 (1)二酸化炭素排出量の削減 (2)フロン排出抑制	○	(1)二酸化炭素排出量の削減 2019年度 1,147 t → 2020年度 1,049 t 新型コロナウイルス感染防止によるテレワーク等で電気使用量の減少から削減につながった。 ①2050年まで再エネ100%を宣言するRE Actionへ加入した。 (2)フロン排出抑制 フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律を遵守	1.温室効果ガスの削減 (1)二酸化炭素排出量の削減 (2)フロン排出抑制 2.廃棄物排出量の削減 3.環境活動の推進 (1)グループにおける環境取組み (2)各種ボランティア活動への参加 (3)エコ検定10名取得 (4)環境法令の遵守
	2.廃棄物排出量の削減	○	2019年度 1,664 t → 2020年度 1,474 t 新型コロナウイルス感染防止にテレワーク等の実施により一般廃棄物の減少につながった。	
	3.環境活動の推進 (1)グループにおける環境取組み (2)各種ボランティア活動への参加 (3)エコ検定10名取得	△	(1)グループにおける環境取組み ①新型コロナウイルスの感染防止により、環境月間アクションキャンペーンの中止 ②植林整備活動 ・新型コロナウイルスの感染に注意しつつ関係部門で活動に参加 ・富士山清掃活動の中止 (2)各種ボランティア活動への参加 新型コロナウイルスの感染防止により多くの活動が中止 (3)エコ検定10名取得 目標10名→取得者5名 コロナ禍により通常年2回の試験が1回となった為、取得者が伸びなかった。 	
	4.環境法令の遵守	○	法令違反、関連機関からの指摘、利害関係者からの訴訟無し	

分野	2019年度			2020年度
腐敗防止	活動目標	評価	結果	活動目標
	1. リスクコンプライアンス委員会を通じ、リスクアセスメントの実行	○	(1) リスクコンプライアンス委員会の開催 グループ各社のリスクアセスメントの実効性を高めるべく、四半期毎に委員会を開催し、リスク対応や未然防止等の情報共有を図った。	1. コンプライアンス啓発活動を推進する (1) インサイダー取引研修 ・ 中途入社社員向け ・ 新入社員向け
	2. コンプライアンス啓発活動を推進する	○	(1) コンプライアンス研修の開催 ① 全従業員を対象に5～9月実施（参加率99%） ② 研修内容 ・ 倫理・道徳などコンプライアンス基本 ・ インサイダー取引 ・ 内部通報制度など (2) 下請法勉強会の開催 ① グループ各社の本部社員対象に6月実施 ② 勉強会内容 ・ 下請法の基本的概要 ・ レンティアグループの取組み (3) 「コンプライアンスの日」の制定（毎月10日） コンプライアンスの各種情報発信を毎月10日に設定し、従業員がコンプライアンスに対して、より意識的に取り組めるよう仕組みを整備した。	(2) コンプライアンス研修の開催 ① 全従業員対象 ② 研修内容 ・ コンプライアンス基本 ・ インサイダー取引等 (3) コンプライアンス情報の発信 「コンプライアンスの日」（毎月10日）

分野	2020年度			2021年度
腐敗防止	活動目標	評価	結果	活動目標
	1.コンプライアンス啓発活動を推進する (1)インサイダー取引研修 ・中途入社社員向け ・新入社員向け (2)コンプライアンス研修の開催 ①全従業員対象 ②研修内容 ・コンプライアンス基本 ・インサイダー取引等 (3)コンプライアンス情報の発信 「コンプライアンスの日」(毎月10日)	○	(1)インサイダー取引研修 ・中途入社社員向け(1月) ・新入社員向け(5月) (2)コンプライアンス研修の開催 ①全従業員を対象に10～11月実施 ・オンライン研修 参加率100% ②研修内容 ・倫理・道德などコンプライアンス基本 ・インサイダー取引 ・ハラスメント (3)コンプライアンス情報の発信 「コンプライアンスの日」(毎月10日)にインサイダー取引、不正防止などの事案を含むコンプライアンス情報を定期的に発信し、啓発活動に努めた。	1.コンプライアンス啓発活動を推進する (1)新入社員向け研修(4月) ・コンプライアンス基本 ・インサイダー取引 (2)コンプライアンス研修(下期) ①全従業員対象 ②研修内容(予定) ・コンプライアンス ・インサイダー取引等 (3)コンプライアンス情報の発信 「コンプライアンスの日」(毎月10日)

# 会社概要

---

## ●会社概要

会社名：コユーレンティア株式会社

所在地：〒105-0004 東京都港区新橋6-17-15 菱進御成門ビル 6階

代表者：代表取締役社長 梅木孝治

資本金：8億7,428万円

従業員数：373名（2020年12月31日）

設立：1970年（昭和45年）



# 活動報告の掲載

---

このCommunication On Progressは下記のホームページより  
ご覧頂く事ができます。

●グローバルコンパクトのホームページ

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/12307#cop>

●コーユーレンティア株式会社のホームページ

<https://www.koyou.co.jp/>

【連絡先】

コーユーレンティア株式会社

〒105-0004 東京都港区新橋6-17-15 菱進御成門ビル6階

TEL : 03-6758-3500 FAX : 03-6758-3502