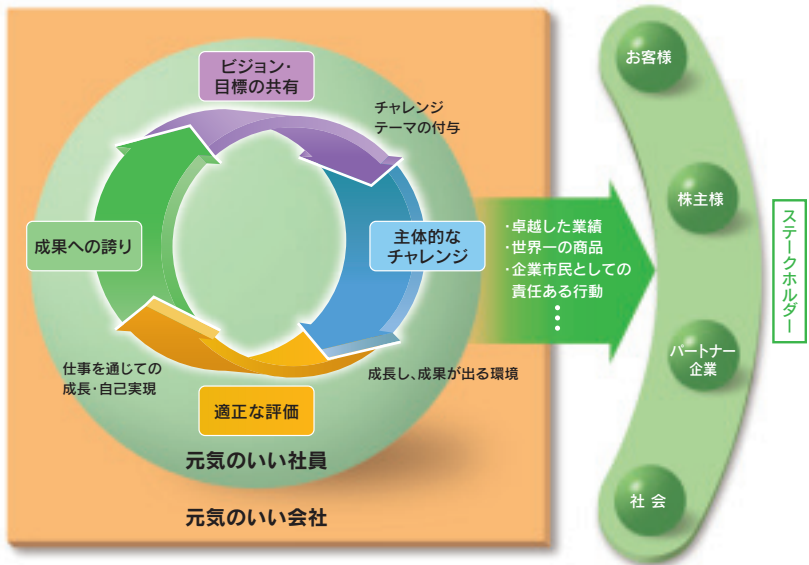


健全で元気の良い会社を目指し 人間を尊重するシステムの構築を推進しています。

人がいてこそ企業が成り立ちます。その人々に対する企業の活動は今日極めて重要です。リコーグループの経営哲学である「創業の精神」“人を愛し、国を愛し、勤めを愛す”は、人に対するリコーグループの経営哲学です。この全ての人々に対する人権を尊重した差別の無い環境整備の精神は、2004年度に制定、施行したリコーグループのCSR憲章にも生きています。

■やる気のサイクル



■CSR憲章(人間尊重)についての主な行動

CSR憲章	主な活動システム	概要
安全で働きやすい職場環境	自主管理の労働時間 (フレックス制度、フォーシーズン制)	リコーでは社員の働きやすい環境づくりを第一義に考え、ゆとりある労働時間体制を目指した制度を導入しています。 グラフ① グラフ②
	定年後再雇用制度	定年退職された方々の豊富な経験や高度なスキルを活かしているという制度(シニアパートナー、シニアスタッフ)です。 グラフ③
	育児支援制度	働く意欲のある社員が育児のために会社を辞めることなく働き続けられる制度です(男女とも活用可)。最大2年の休職や3年間の短時間勤務などが選べます。 グラフ④
差別の無い明るい職場作り	ジェンダフリーの推進	社員に向けたジェンダフリーの情報発信、ハンドブックの発行、女性管理職の育成支援などの推進活動を進めています。
	障害者雇用の推進	障害がある人もいきいきと仕事ができる職場づくりに努めています。例えば、従業員の大多数が重度の障害者である会社(リコーエスポール)もあります。 グラフ⑤
関係するすべての人々の人権を尊重	仕入先様との取引に関するガイドライン	購買担当者が使用するガイドラインとして、CSRを自覚し、基本的人権の尊重、プライバシーの保護、不当な労働の排除を明示しています。
自主性と創造性の発揮できる豊かな個性を尊重する (働き甲斐のある職場)	ニューリーダー養成(DPI制度)*	変革をリードする管理者(ニューリーダー)と変革集団を創造するためのプログラムを構築し、次世代をなうリーダー育成を推進しています。
	パテントマスター制度	特許出願の数に応じて個人を表彰する制度で、1993年から実施しており、これまで表彰を受けた人は500人に達しております。
	目標面談制度	社員が自ら仕事や能力開発の目標をたて、チャレンジし、自分からその結果を申告し、上司との面談を通じて目標設定の再見直しや結果のフィードバックを行い、公平な評価を目指す制度です。
	社内公募制度	自分の能力を最大限に発揮し、意欲を持って仕事に取り組めるよう自分から手を上げてやりたい仕事にチャレンジできる制度です。所属長を通さず、人事への申告が可能なルートも用意されています。 グラフ⑥
	各種表彰制度(みのり賞、世界一技術賞、環境経営活動賞等)	自薦、他薦による地道な活動の掘り起こしを目指した多様なグループ社員の表彰制度を設けております。また、外部における受賞に対しても積極的に支援しています。
	意識調査	経営や人事制度に社員の意識を反映し、企業文化や組織風土について社員に確認するために全社員を対象に毎年「意識調査」を実施しています。この調査はグループ会社でも実施しています。

* Development Program for Innovative leaders

2005年度の計画

「やる気のサイクル」を上手くスパイラルアップしながら人材活用、人材効率を推進し、「元気のいい会社」づくりを目指して様々な施策を展開する予定です。

- ① 学習環境を全社的に再構築
- ② キャリア開発を支援する制度の検討
- ③ 人材マネジメントシステムづくり
 処遇問題の全般的な見直し、人事制度、マネジメント制度などを改善する。
- ④ 人事基幹システムの構築
 グループの人材に関する情報の共有化とその活用を目指します。

海外における人材活性化施策

● Ricoh Corporation(RC)/アメリカ
 米州地域統括会社であるリコーコーポレーション(RC)では、優秀な人材を獲得するために外部機関からの認知レベルを上げ、併せて社員満足度を向上させるために、人事の活性化施策を展開しています。例年実施している社員満足度調査の結果を、働きやすい職場、働き甲斐のある職場環境の整備などに反映して、満足度向上に繋げる予定です。また、マイノリティや女性社員のマネージャへの登用といった機会均等に関する施策についても、目標を具体的なものにして進めています。結果的にこれらの施策が上手く機能すれば、外部からの認知度も上がり、良い会社づくりに寄与することになります。

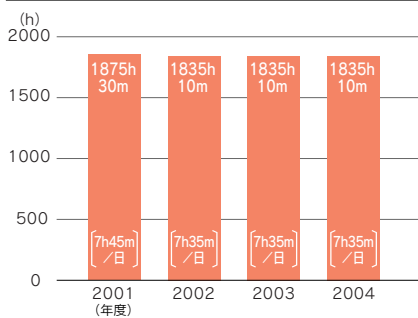
● Ricoh Hong Kong(RH)/中国
 アジアパシフィック極の販売会社であるリコー香港(RH)でも、人材育成、活性化の施策をいくつか展開しており、今後更に広範に進めていく予定です。施策の基本にあるのは、人材育成に関する学習環境の整備、職場の活性化です。活性化には社員とのコミュニケーションを重視し、仕事の進め方から人事評価も含め、改善施策の展開を進めています。その結果として、2005年4月には世界的に著名な人材コンサルタント会社から「Best Employers in Hong Kong 2005」賞を受け、対外的にもリコーが認知されたこととなりました。



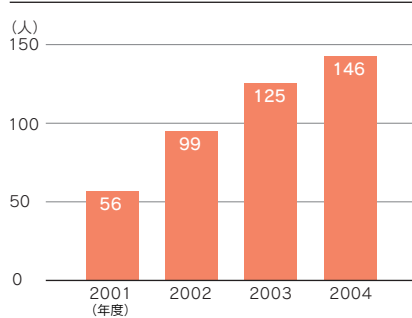
表彰を受けたリコー香港の社長(右)

■ CSR憲章(人間尊重)についての主な行動実績の推移(リコー)

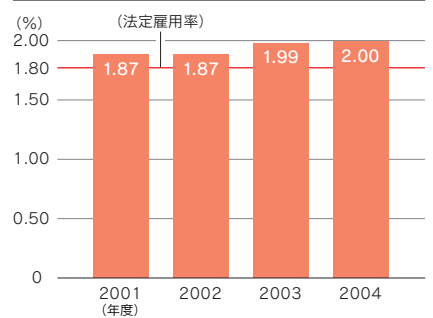
①年間所定内労働時間



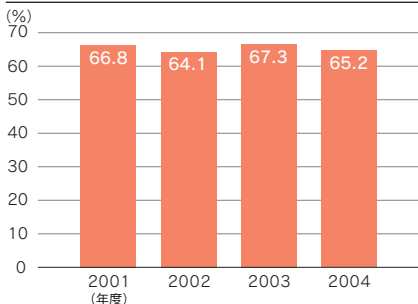
③定年後再雇用者数



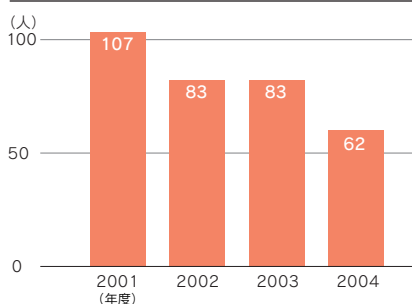
⑤障害者雇用率



②年次有休休暇消化率



④育児休業利用者数



⑥社内公募人数

