

## ダイバーシティとワークライフ・マネジメント

### 基本的な考え方

多様な人材がその個性を活かし、英知を融合させることで、リコーグループが将来にわたって成長を続けるために必要不可欠なイノベーションを生み出すことができます。リコーグループでは、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、企業価値の向上につなげていけるよう「ダイバーシティ推進」「ワークライフ・マネジメント」を重要な経営戦略の一つと位置付け取り組みを進めています。



**1 エイジカレッジ**  
営業職女子(エイジョ)の働きやすい環境の実現を目指して2014年に立ち上げられた異業種合同プロジェクト。前期は、21社150名が参加し実証実験を実施。

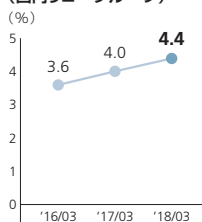
#### ダイバーシティ推進事例

##### ① 女性管理職の増加(国内)

国内リコーグループの管理職に占める女性の割合は着実に増加し、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」もグループ内で計4社が認定を受けています。今後も女性だけでなく、多様な人材が活躍できるよう一層ダイバーシティを推進していきます。



管理職に占める女性の割合  
(国内リコーグループ)



##### ② 世界各地での女性活躍推進イベント

2017年から国際女性デーに合わせて、米州、欧州、日本、アジアの各極で女性の活躍をテーマにイベントを開始し、リコーと顧客の連携、さらにはリコー社員同士のつながりの輪を広げ、日々のビジネス活動に活かそうと取り組んでいます。2018年は各極でのイベントに加え、欧米間のイベント会場をUCSテレビ会議システムでつないでグローバルイベントとして展開し、従業員がダイバーシティ経営をグローバルレベルで体感できるように取り組んでいます。

#### ワークライフ・マネジメント推進事例

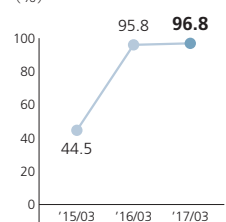
##### ① 社会や環境ニーズに対応した休暇制度

育児や介護などと仕事を両立できるような社員のニーズや社会環境の変化に合わせて制度を見直しています。リコーの男性育児休業取得率は96.8%に達するなど、性別に関わらず従業員一人ひとりが、それぞれのスタイルにあったワークライフ・マネジメントを実現しています。

##### ② 働き方改革(国内)

従業員それぞれのワーク・ライフに合った働き方を選択し、パフォーマンスを最大化するための制度や仕組み、IT環境の整備が進んでいます。リコージャパンでは、女性営業社員が中心となり、生産性を意識して仕事を進めたことで、短時間勤務でも売上向上につながりました。この取り組みが評価され、「エイジカレッジ・サミット2017」>1で総合2位の特別賞を受賞しました。

男性育児休業取得率(リコー)



「エイジカレッジ・サミット2017」で総合2位で特別賞を受賞したリコージャパン社員

## 安心安全な職場づくり

### 健康管理を徹底する仕組みづくり

リコーにおいては、2006年より心身の健康管理を徹底するため、不調者の早期発見・早期対処の強化および未然防止を目指し、産業医・保健師の常勤化、勤務管理、残業管理と連動したITによる健康管理システムの構築などを進めてきました。2013年3月期からは、35歳以上の健康診断項目を、法定の項目に加えて、生活習慣病の予防とがんの早

期発見に狙いを絞った新たな健康診断(=リコーでは総合健診という)へ移行しています。あわせて、メンタルヘルスケア、フィジカルヘルスケアと労務が連携したマネジメントサイクルの構築も進めてまいりました。結果、フィジカル、メンタル両面において、健康不調者は、毎年漸減してきています。

### 安全管理を強化する取り組み

リコーでは、2000年初頭より、生産拠点を中心に「外部認証取得活動」を通じて、安全文化の醸成を行ってまいりました。安全意識が未だ十分とは言えない、物流・営業/サービス・オフィス系の関連会社には、まずは5S活動の展開による安全基盤の構築を行い、研究/開発系の関連会社にはリスクアセスメントによる危険箇所の抽出・改善や安全についての教育強化など、現在の実態にあわせた安全活動を行っています。

2014年3月期以降、国内リコーグループ全体に活動範囲を広めていますので、グループ内で発生した労災情報 >1は、データベースによって瞬時に共有され、その原因、再発防止策についても時間をおかずに共通に認識され、グループ安全基準の見直しなどにも結びつけています。

2019年3月期は、国内生産拠点及び導入事業所を中心に、全社統一基準によるリスクアセスメントの実施に取り組んでいます。

**11** 詳しくは本誌

**1** 労働災害発生件数 P22