

企業価値創出の源泉として グローバルで進める人材力の向上

リコーグループ社員として必要な価値観の醸成や、多様な人材が活躍できる環境、安心安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

リコーグループの人材マネジメント

● 変化に対応するために

グローバルで社会が激しく変化し、競争が激化する中、事業成長を続けるには、その変化に対応する人材マネジメントシステムを構築することが必要不可欠です。

まず、全世界のリコーグループ社員が基本理念である「リコーウェイ」に基づき、共通の考え方、価値観で判断、行動すること、そのうえで、新しい価値創造やグローバルな基準での確かな判断ができるビジネスリーダーを継続的に輩出し、国や地域を越えて戦略的に最適な配置を行うなど、グローバルレベルでのマネジメントシステムの構築を目指しています。

● 主役は社員

「リコー挑戦」の主役となるのは一人ひとりの社員です。社員一人ひとりが生き生きと働き続ける組織・風土づくりが、今、非常に重要になります。それぞれが、高いモチベーションを持って働き、能力を最大限に発揮し、最大の価値を生み出すために、挑戦を後押しする仕組みとして、RFG CHALLENGE やリコー・インターナル・スタートアップ・プログラム (RISP)、社内副業制度などを展開しており、チャレンジした結果を公正に評価し、処遇する仕組みの充実、変革にも力を入れています。▶1

全世界の多様な人材が、それぞれを互いに認め、個性や能力を最大限に発揮するためのダイバーシティ&インクルージョンや、仕事と生活を高いレベルで両立させることで高い成果を生み出すワークライフ・マネジメントも積極的に推進しています。

i

1 挑戦する社員を後押しする制度・仕組み

1. RFG CHALLENGE
2. RISP
3. 社内副業制度

若手社員を中心とした社員活性化策

1. 3 LOVES PROJECT
2. FW:D-PT
3. Fプロジェクト

「生き生き働く」を支援する環境整備

1. 働き方変革
2. 社内デジタル革命

社員一人ひとりが生き生きと働くための4つの変革



執行役員
人事本部 本部長
辻 和浩

「社員一人ひとりが生き生きと働く」ことは、最も重要です。社員が生き生きと働くことで、チームとして大きな成果を生み出し、それがさらなる成長と新たな価値を生み出すことにつながり、また社員の生き生きにつながっていく、このサイクルを回していきたいと考えています。

社員が生き生きと働く文化を醸成するために、4つの要素に対して変革を実施してきました。

まず、勤務制度変革です。働く時間や場所にさまざまな制約を持つことが増える一方で、仕事の内容はさまざまで、高いパフォーマンスを上げるための働き方も多様化しています。そこで、働く場所・時間・手段を選べるよう、リモートワークの拡充等を進めてきました。

2つ目は、マネジメント変革です。2017年3月期より、マネージャーがメンバーと丁

寧にコミュニケーションをとり、信頼関係を構築し、成長を支援することを狙いに1on1ミーティングを導入しました。

3つ目は、評価制度変革です。社員の継続した成果や頑張りを評価できるよう、評価制度を大きく変更し、役割や目標、期待行動の設定から、その進捗、そして結果を、上司との丁寧なコミュニケーションにより明確にするようにしました。

最後に、チャレンジする仕組みの拡充です。ライフステージやキャリアプランに応じて、チャレンジやキャリア選択が当たり前に行えるよう、社内公募の拡大などを実施してきました。

こうした施策により、社員が自らの働く環境を整え、積極的に業務に取り組み、さらに成長している変化を私自身が肌で感じています。今後はこの施策をグローバルで展開していきたいと考えています。

リコーウェイの浸透 >

● 共通の価値観・リコーウェイ

社員一人ひとりが共通した考え方や価値観をもつために、基本理念である「リコーウェイ」の浸透を図っています。リコーウェイはすべての企業活動の基礎であり、全世界の国・地域で、同じ価値をお客様に提供していくための基盤であると考えています。

この共通の価値観のもと、多様な人材が、顧客起点で個性を発揮し、互いに尊重しあい活躍することで、柔軟でイノベティブな発想が生まれ、「新しいお客様価値」を創出し続けることができる企業風土を育てています。

● リコーウェイ表彰制度

2016年3月期から、グループ全社員を対象とした「リコーウェイ表彰制度」を実施しています。この制度では、リコーウェイの使命、目指す姿、価

値観を体現することにより、「新しい顧客価値を生み出した活動」や「革新的な改善活動」など、グループ全社員に広く共有すべき活動や取り組みを表彰しています。

この制度への応募件数や受賞者数は年々増加しており、グループの中で認め合い、尊重し合う企業文化づくりにつながっています。

● リコーグローバル社員意識調査

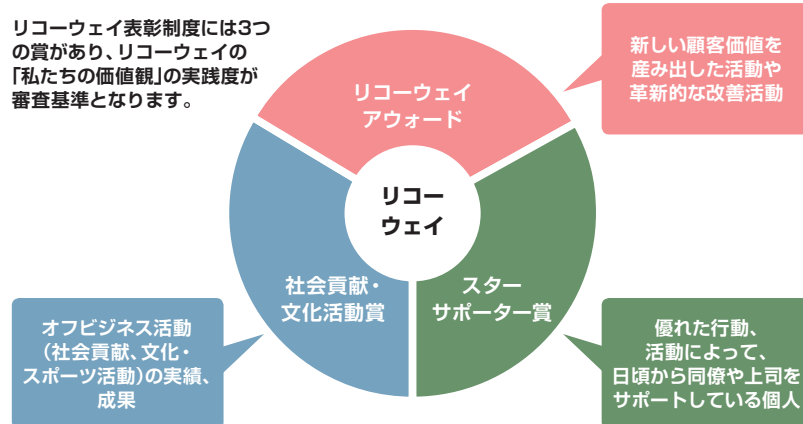
リコーウェイを共通基盤としたOne Global Companyの実現にむけて、リコーウェイの視点から社員の意識を把握し、より望ましい改革を促すため、定期的に社員意識調査を行っています。

調査結果は社内のイントラネットや社内報で公開するとともに、グループ全体および各社、各部門の改善アクションプランの策定、実行に活用しています。



リコーウェイエクセレンスアワード
受賞者および山下良則社長(前列左)

リコーウェイ表彰制度には3つの賞があり、リコーウェイの「私たちの価値観」の実践度が審査基準となります。



グローバルトップタレントマネジメント

リコーグループは、事業の拡大やM&Aなどを経て、急速に約9万人の人材を有する企業集団となりました。加速するグローバル化に応じた人材マネジメントシステムが必要となっており、全世界のグループ社員一人ひとりに活躍の機会が与えられ、やる気と能力のある人材が成長し活躍できるよう、グローバル規模での人事施策の構築を目指しています。

基本的人権の尊重などをうたった「リコーグループ人材マネジメント方針」をグループ内に展開するとともに、前述したリコーウェイの浸透をはじめ、グローバルトップタレントの可視化と育成などを重点的に取り組んでいます。今後も引き続き、本社とグループ各社が連携し、それぞれの役割を果たすことによって、人材マネジメントシステムを強化していきます。

 詳しくはWEB

1 リコーウェイと人材マネジメント jp.ricoh.com/csr/labor/

働き方変革

リコーグループは、社員が生き生きと働ける組織、風土・仕組みづくりを推進しています。社員一人ひとりが、個人およびチームとして最大のパフォーマンスを発揮し、新たな価値を生み出し続けることができる働き方を実現していきます。

● リコー・インターナル・スタートアップ・プログラム (RISP)

新たな事業を社内で育成する制度を実施しています。2019年2月には、RISP第1号として、エネルギーハーベスティング(環境発電)事業が誕生しました。新規事業チームへの権限移譲とバックアップ体制の充実化を図り、事業開発のスピードを加速させています。

● 社内副業制度

従来の社外副業制度に加え、勤務時間の一部(20%以内)を使って、社内の他部門で業務できる制度を設けています。この制度を通じて、社員自身のキャリアアップや、若手社員の自己成長、ベテラン社員の貢献領域の拡大を図っていきます。

● 社内デジタル革命

デジタルを活用したスマートな働き方を実践するグローバルなKAIZEN活動として、RPAやAIを活用した業務プロセス改革を全社に展開しています。作業の自動化といった一般的なRPA活用にとどまらず、開発や生産の現場でも活用して業務効率化を進め、創出した時間をより付加価値の高い仕事にシフトすることで、「生き生き働く」ことを実現します。

ダイバーシティ推進とワークライフ・マネジメント

多様な人材が互いを認め合いながら、個性・能力を最大限に発揮し、英知を結集することで、イノベーションが創出されます。

その実現にむけて、多様な人材が活躍できる環境を整え、社員一人ひとりが仕事とそれ以外の生活の双方をマネジメントし、生産性の高い働き方をすることが必要となります。

● ダイバーシティ推進

ダイバーシティを推進することで、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、その力を融合して、新たな価値を創造することを目指しています。

その象徴的な取り組みとして、2017年から3月8日の国際女性デーに合わせて、各極で女性の活躍をテーマにイベントを開催し、リコーグループとお客様の連携、さらには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。2019年は、リコーグループの31カ国46拠点でイベントを実施しました。

この活動の一環として、リコーグループが今後、あらゆる多様性や価値観を互いに受け入れ、グローバルの社員が一つのチームとして働く決意を表すGlobal Diversity & Inclusion Statementを制定し、22言語で発信しています。

Global Diversity & Inclusion Statement

リコーグループでは、世界中すべての人びとのユニークな才能、経験、知見を結集し、新たなイノベーション創出に取り組めます。

世界各地での国際女性デーイベント



アメリカ



ウルグアイ



スペイン

● ワークライフ・マネジメント

・多様な働き方の実践

時間や場所に捉われない働き方を目指して、リコーでは、エフェクティブ・ワーキングタイム(フレックスタイム)やリモートワーク、ショートワーク(短時間・短日数勤務)を導入し、効率的で生産性の高い働き方、育児・介護・治療などの個々の事情と両立する働き方、目指すキャリア・価値観に合わせた働き方を一人ひとりが選択し、ワーク&ライフをさらに充実させていくことを推進しています。

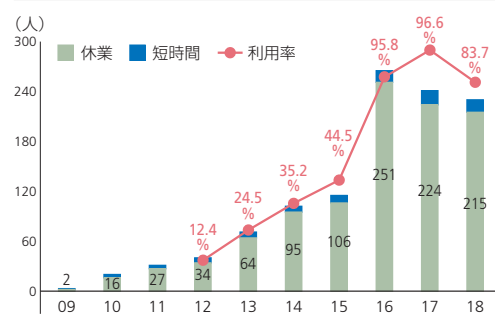
こうした取り組みを後押しするために、サテライトオフィスの拡充やコミュニケーションツールの整備など、効率的な働き方ができる環境づくりも進めています。

・男女共に使いやすい両立支援制度

育児・介護等と仕事の両立が実現できるよう、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。

リコーでは、特に男性の育児参加を促進するために、支援制度の改定や育児休業取得の促進策を展開したことで、近年制度利用者が大幅に伸びており、2019年3月期の男性育休利用率は83.7% (215名、平均24.3日) となりました。

男性の育児支援制度利用状況



事例：RJエイジネットワーキング・フォーラム

リコージャパンでは、営業職に占める女性(エイジ)の割合は約10%で、ロールモデルの不在や営業特有の悩み、ライフイベントや両立の不安などさまざまな悩みを抱えながら働くエイジも少なくありません。そこで、全国に点在するエイジたちを線で結び、悩みや課題を顕在化させ、長期的な活躍が可能な環境づくりを目指しています。

2019年3月期には「RJエイジネットワーキング・フォーラム」を開催、全国から150名の参加がありました。

労働安全衛生 > 1

リコーグループでは、国内外の関連会社を網羅し、業種・業態に合った安全管理プロセスの構築と、産業保健体制づくり、健康管理を行っています。

・事例：ベトナム生産会社の安全衛生管理の構築支援

2019年3月期より、Ricoh Imaging Products (Vietnam) Co., Ltd. (RIMV)の生産拠点に対し、化学物質管理を中心とした安全衛生管理強化・仕組み構築のための支援を行っています。

今後、ベトナム労働安全衛生法の規制強化が予測されるため、対策として日本の労働安全衛生法に沿った整備を実施。日本から支援しながら、RIMVが整備を展開し、新規化学物質導入時プロセス構築を行いました。2020年3月期も、現場を再確認し継続した支援を行う予定です。

・健康管理を徹底する仕組みづくり

リコーグループでは、2006年より心身の健康管理を徹底するために、不調者の早期発見・早期対処を目指し、健康管理システムの構築を進めてきました。また、2013年3月期からは、法定健康診断に加えて、がんの早期発見や生活習慣予防の健康診断を実施。2016年3月期からは喫煙対策を実施するなど、健康維持・増進に取り組んでいます。

2017年3月期からは、スマートフォンやPCを活用し、一人ひとりの健康状況や健康への関心事や健康増進へのアクションに関する情報提供を行うとともに、ポイント制のインセンティブを付与してモチベーションを高めています。

こうした取り組みが評価され、「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)~ホワイト500~」の認定を受けました。



社員の人権

「リコーグループスタンダード」人権侵害防止標準 第4条により、リコーグループ各社が相互理解の前提となる基本的人権を常に尊重することを基本方針としています。 > 2

また、国内外のリコーグループすべての役員・従業員が利用できる「リコーグループグローバル内部通報制度」を設置し、リコー常勤監査役に直接メールで報告できる仕組みを構築しています。 > 3

詳しくはWEB

- 1 労働安全衛生 jp.ricoh.com/csr/labor/safety.html
- 2 人権(児童労働・紛争鉱物等への取組み他) jp.ricoh.com/csr/human_rights/
- 3 内部通報制度 jp.ricoh.com/governance/compliance.html