

社会の期待に応え、持続可能な社会の実現に率先して貢献するため、多様な人材が生き生きと活躍できる環境、イノベーションの創出を促進します。バリューチェーン全体を通じた人権の尊重や公正な事業慣行の徹底など、誰一人取り残さない社会の実現と、その持続的な発展に向けて積極的に取り組んでいます。

## ポイント

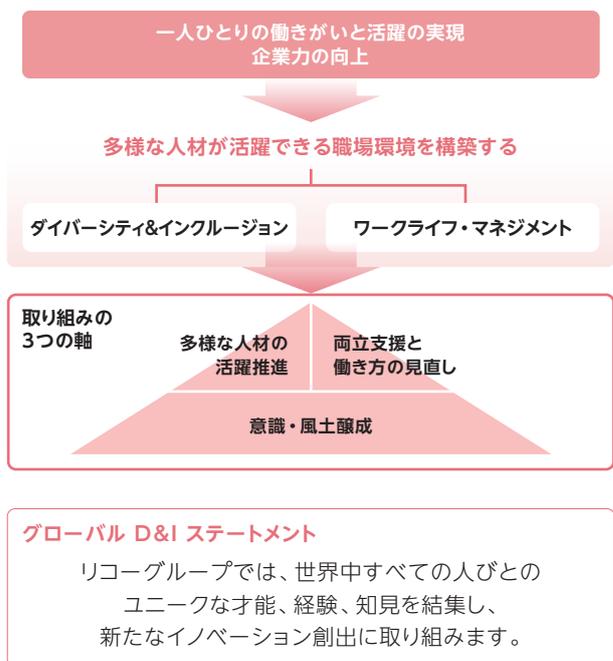
- グローバルダイバーシティ&インクルージョンポリシーの発行
- 男性の育児休業取得率100%（2019年度から3年継続）
- 人権への影響評価を実施、リコーグループの顕著な人権課題を特定
- 社会貢献プログラム リコー・サイエンスキャラバンが文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」を受賞

## ダイバーシティ&インクルージョンとワークライフ・マネジメント

イノベーションは、多様な人材が個々の能力を活かし協働することで創出されます。そのためには、多様な従業員それぞれが自身のパフォーマンスを最大化し活躍できる環境が必要です。

この実現に向け、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」と「ワークライフ・マネジメント(WLM)」を経営戦略の一つと位置付けて取り組みを進めています。従業員の多様性を尊重し、生き生きと働けるような環境整備を進めるべく、リコーグループ企業行動規範を企業カルチャーの基本として従業員コミュニケーションを徹底しています。

また、あらゆる多様性や価値観を互いに受け入れ、グローバルの従業員が一つのチームとして働く決意を表す「グローバル D&I ステートメント」を22言語で制定。さらに2021年度には明確な行動規範として「グローバル D&I ポリシー」を17言語で制定しました。このポリシーは従業員だけでなく、リコーに関係するすべての人に適用されます。個々人の多様性を認め、すべての人が敬意をもって尊重される環境で働けるよう取り組みを一層強化していきます。



## 主な取り組み

意識・風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・D&amp;IとWLMに関する情報発信</li> <li>・啓発セミナー</li> <li>・D&amp;Iメッセージビデオの作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル共通ステートメントの発信</li> <li>・グローバルD&amp;Iポリシー制定</li> </ul>	
多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職勉強会&amp;交流会</li> <li>・女性管理職候補層の早期育成研修</li> <li>・若手女性向けキャリアフォーラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際女性デーイベント</li> <li>・障がい者の職域拡大<sup>1</sup><sup>2</sup></li> <li>・ベテラン人材へのキャリア支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT基礎理解セミナー、e-learning</li> <li>・同性婚含む事実婚への一部制度適用</li> </ul>
両立支援と働き方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児／介護支援制度(休業&amp;短時間勤務)</li> <li>・支援休暇制度(看護、介護、不妊治療、私傷病など)</li> <li>・時間単位の有給休暇、有給休暇の連続取得促進</li> <li>・在宅勤務、サテライトオフィス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・ショートワーク制度(短時間、短日数)</li> <li>・配偶者転勤特別長期休暇</li> <li>・ボランティア特別長期休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援コミュニケーションガイド(上司&amp;利用者向け)</li> <li>・復帰支援セミナー、介護セミナー、ファミリーデーなど</li> </ul>

■ WEB 詳しくはWEB ① 障がい者採用 ② リコーエスポータル株式会社

## ダイバーシティ&インクルージョン

### ● 女性活躍推進

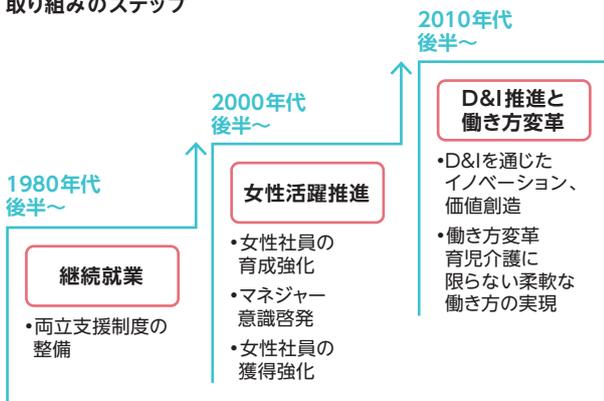
リコーグループは多様性の一つである女性の活躍推進に重点的に取り組んでいます。日本では、2000年代から女性が活躍できる環境づくりや階層別の女性育成施策を進めてきました。2020年度より女性管理職比率をESG目標として設定し、目標達成に向けた取り組みを強化しています。2022年度末までに日本での女性管理職比率を7%以上に、国内外合わせたグロー

バルでの比率を16.5%以上に引き上げることを目指し、各地域の状況に合わせ推進しています。女性役員比率については、2030年までに18% (目標設定時9.8%)までに引き上げることを見込み、2022年6月時点で15.4%となっています。

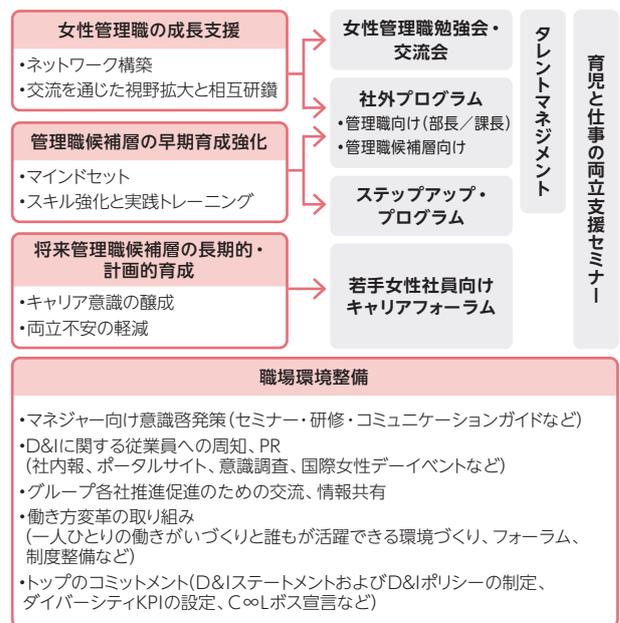
人材育成や両立支援、柔軟な働き方への継続的な施策を実施した結果、女性管理職は着実に増えており、さらに取り組みを加速させていきます。



### 取り組みのステップ



### 能力と意欲のある女性を登用するための育成施策と活躍促進の主な取り組み



※ リコー単体

## D&Iの事例

### グローバルでのD&Iの取り組み①

3月8日の国際女性デーに合わせて、各国で女性の活躍をテーマにしたイベント開催や取り組みを発信しました。また、CEOやCHROなどからのメッセージビデオや従業員の宣言、また女性従業員のサクセスストーリーをグローバル共通コンテンツとして従業員に向け発信しました。米州では各国でイベントを開催し、顧客を含めた約2,800名が参加。それに合わせ女子学生を支援するNPOへの寄付の実施や、影響力のある女性の表彰式を開催するなど、リコーグループとお客様の連携、さらには従業員同士のつながりの輪を拡げ、ビジネスに活かす活動として定着しています。

このほかにも各国や地域でD&Iについて理解を深め、職場での実践を促す取り組みを行っています。

WEB 詳しくはWEB 国際女性デーイベント



### 障がい者支援とビジネスの連携

リコーグループはさまざまな障がいのある従業員に対し、バリアフリーや産業医のサポート、音声テキストツールの利用などの環境を整備しています。特に音声テキストツールは、耳の不自由な従業員のために開発した自動文字起こし技術を社内実践で磨き、すべてのオフィスワーカー向けに商品化した新しいサービスです。このように、D&Iにより、新たなビジネスチャンスが生まれています。

## ワークライフ・マネジメント

## ● 育児・介護と仕事の両立支援

社員が育児・介護などと仕事を両立できるように、リコーでは、育児・介護休業法施行前の1990年から休業や短時間勤務の制度を導入。社員のニーズや社会環境の変化に応じて随時見直しを図りながら、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めてきました。

男性の育児参加促進もその一つです。育児参加をきっかけに男性自身の意識が変わることで、職場全体の働き方が変わることを期待しています。

また、社内ウェブサイトで会社の方針や目指す姿、具体的な制度・取り組みの周知と浸透を図っています。管理職向けには、360度評価\*項目への「ダイバーシティマネジメント」の追加や、セミナーの開催などマネジャーの意識・行動変容に向けた施策を展開しています。

このような取り組みを通じ、女性の育児休業の利用率および復職率はほぼ100%になり、2015年度より女性の勤続年数が男性を上回っています。加えて男性の利用者も大幅に伸び、3年連続で育児休業の利用率は100%となりました。

\* 対象者の上司や同僚、部下などさまざまな立場の人物が、多角的に評価する仕組み。

## ● 働き方変革の取り組み

リコーグループでは1990年代から、ワークスタイル変革や制度改革を行ってきました。

2017年度からは、最優先で取り組む全社テーマの一つに「働き方変革」を掲げました。ルールとツールの整備による働きやすい環境づくりから、意識・風土の変革による働きがいの向上に至るまで、さまざまな取り組みにチャレンジしています。

## ● 総実労働時間の低減

働く時は集中して働き、休息する時は十分にリフレッシュするメリハリのある働き方を推進しています。

具体的には、デジタルツールを活用した業務プロセス改善(プロセスDX)や、勤務間インターバル制の導入、残業が多い従業員の上司への注意喚起、労務管理研修の実施、ノー残業デーの設定など、残業削減に向けて取り組んでいます。

有給休暇については、取得奨励月間や奨励デーなどの設定に加えて、5日間の連続休暇の推奨や時間単位の有給休暇を導入しています。

リコーの2021年度の残業時間は月平均14.6時間、年休取得率が72.1%、総実労働時間は1821.2時間でした。(年間所定労働時間は1800時間)

## ● 柔軟な働き方の推進

フレックスタイム制のコアタイム廃止やリモートワークの日数・場所の制約撤廃に加え、サテライトオフィスの拡充や、デジタルツールの活用促進など、より生産性を高める環境を整えています。職種や仕事内容に合わせて、自律的に時間と場所を選べる柔軟な働き方を実現し、ワーケーションや単身赴任解消も可能となりました。

また、2019年度に導入した社内副業制度は、勤務時間の一部(20%以内)を使って、社内でやってみたい仕事やテーマ、活動にチャレンジできる仕組みです。多様な人材が自律的にキャリアを築き、活躍できる組織風土醸成の取り組みとして根付いています。



## WLMの事例

### 地域とつながる新しい働き方の実証実験を実施

NPO法人 富良野自然塾と共に企画した北海道富良野市でのワーケーショントライアルプログラムが、観光庁公募の「新たな旅のスタイル促進事業」にモデル事業として採択されました。リコーの新卒入社2年次の社員(2020年4月入社)を対象とした研修として、2021年11月に2回実施、有志12名が参加しました。宿泊地でのリモートワーク実践に加え、富良野自然塾が企画した自然の中でのアクティビティや地域住民の方々との交流を通じ、環境問題や地域の課題に関する理解を深めました。また、コロナ禍で交流が難しかった同期入社社員との関係構築にもつながりました。



## 社員エンゲージメント

### 基本的な考え方

世界約200の国と地域で現在約8万人の人材が活躍しています。グローバルで「自律型人材の活躍」を経営方針に掲げるとともに、多様性を尊重し、生き生きと働ける環境を整えることで、企業の成長の原動力である社員のエンゲージメントを高めています。

### グローバル社員意識調査

社員エンゲージメントを高めるため、2020年度にグローバルでの調査体制を整備、2021年度から年2回調査を行い状況を把握しています。全社結果を社内ウェブサイトで公開するだけでなく、各社・各部門のマネジャーに自組織の結果を共有し、エンゲージメント向上に向けた施策を実践しています。例えば国内では、リコーグループの全マネジャーを対象にしたエンゲージメント基礎知識のe-learning、ある部門では率先して行動した社員を表彰する「Doer賞」という月間表彰制度を展開。また欧州では、経営層と双方向でコミュニケーションする機会を増やしたほか、「The imagine.change.Awards」という同僚の仕事の姿勢を表彰する取り組み、デジタルサービスを提供するリコーのリーダーとして必要な能力やツールを身

につけるマネジャー研修などを実施し、エンゲージメントの向上に日々努めています。



なお、ESG目標の一つであるRFGエンゲージメントスコアは、グローバル社員意識調査に基づいています。経営責任を明確にするため、ESG目標は役員報酬に連動しています。

評価指標	2022年度目標 (中計目標)	2021年度実績
RFGエンゲージメントスコア	各地域 50パーセンタイル 以上	日本:51パーセンタイル 米州:42パーセンタイル 欧州:29パーセンタイル APAC:33パーセンタイル

### グローバル人材マネジメント

全世界の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、グローバルレベルとローカルレベルの施策を組み合わせながら進めています。将来の事業を率いる人材候補の早期育成やサクセッションプランを経営幹部がレビューし、日本にとどまらずグローバルレベルでの人材可視化とタレント育成に取り組んでいます。また

社員へのリコーウェイ浸透活動や、新入社員や中途社員を対象にしたグローバル共通プログラムを実施。すべての社員がリコーグループの一員であることを実感し、またリコーらしさをより深く理解することで、デジタルサービスの会社への変革を支えます。

## 人権<sup>①</sup>

### 基本的な考え方

リコーグループの人権尊重の原点は、創業の精神である三愛精神にある“人を愛し”にあります。各国の法令を遵守することはもちろんのこと、国際的規範\*に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。また、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、「国連グローバル・コンパクトの10原則」を支持するなど、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、人権侵害リスクの回避と、企業価値の向上を推進しています。

\*「国際人権章典」や「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など

### リコーグループ人権方針<sup>②</sup>

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、2021年4月に「リコーグループ人権方針」を定めました。本方針は、社内外の有識者の意見も踏まえて編成し、ESG委員会にて審議した上で、CEOが承認したリコーグループの人権尊重に対するコミットメントです。これまでも、「リコーグループ企業行動規範」に則り人権尊重に取り組んできましたが、国際社会における人権課題の広範化を踏まえ、本方針に基づき国際規範に準拠した取り組みを強化していきます。

本方針は、人権侵害の防止を目的としたリコーグループ内の人権に関わるすべての規定の上位に位置付けられ、グループ会社のすべての役員および従業員に適用されます。

本方針は、日英含めた10言語で、国内外の主要グループ会社に対して周知を実施しており、サプライヤーおよびビジネス

#### 「リコーグループ人権方針」(2021年4月6日制定)

1. 本方針の位置づけと適用範囲
2. 国際規範への準拠
3. ステークホルダーの人権尊重
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 救済措置
6. 教育・研修
7. 対話
8. 透明性

■ [WEB](#) 詳しくはWEB ① 人権 ② リコーグループ人権方針

パートナーにも、本方針の支持と実践をいただくよう努めています。

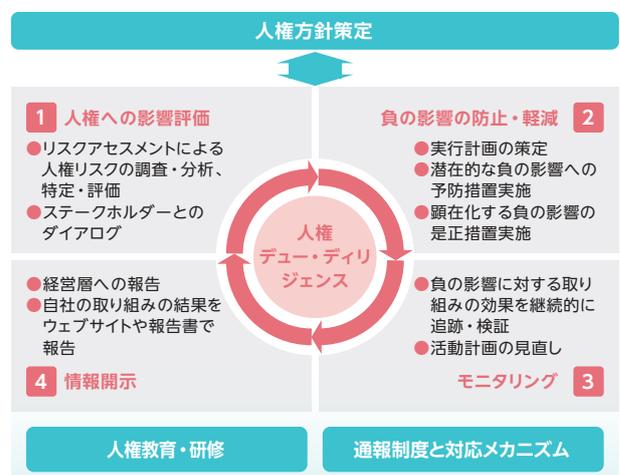
### 人権デュー・ディリジェンス

#### ● 人権への影響評価

リコーグループは、ビジネスを通じた人権への負の影響に対する評価を通じて、ステークホルダーごとに人権課題を特定しています。

2015年度に人権リスクとステークホルダーとの関連性を整理しました。そして、2021年度には、近年複雑化する人権課題に対応するため、主要な国際ルールやフレームワークをもとに、外部有識者のアドバイスを交えながら人権影響評価を実施。まずは労働者保護の観点からリコーとリコーグループ生産関連会社を対象に、人権影響評価を実施しました。その結果をもとに、経営幹部と協議の上、7つの顕著な人権課題を特定。それらの課題に対し、負の影響の防止・軽減への取り組みを推進しています。

今後も、人権影響評価を定期的実施していきます。



※ 人権デュー・ディリジェンス: 人権に関する負の影響を認識し、それを防止・対処するために実施すべきプロセス

## 顕著な人権課題とステークホルダーの関連性

顕著な人権課題	想定される負の影響例	負の影響を受けるステークホルダー			
		従業員	サプライヤー/ ビジネスパートナー	地域社会の 人々	お客様
強制労働	・採用に関わる手数料の請求、身分証明書の保管				
過剰・不当な労働時間	・法定外の時間外労働、連続勤務	✓	✓		
労働安全衛生	・不十分な安全衛生環境による労災などの身体・精神への悪影響				
児童労働・若年労働	・18歳未満の若年労働者による残業、深夜業務、危険業務	✓	✓	✓	
差別・ハラスメント	・多様性とマイノリティーに対する配慮不足 (セクハラ/パワハラ/マタハラ/パタハラ/介護ハラスメントなど)				
プライバシーの権利	・個人情報や要配慮個人情報を含むプライバシー情報の不適切な方法による取得、利用、および第三者への提供ならびに意図しない流出	✓	✓	✓	✓
サプライチェーン上の人権問題	・サプライチェーン上の人権侵害行為*への直接的/間接的関与				

\* 深刻度が大きい強制労働や児童労働、労働環境のリスクなど

### ● 負の影響の防止・軽減

影響度が高い人権課題について、負の影響の防止、軽減措置を講じて是正しています。

例えば、2020年度には、中国の生産関連会社が自主的に受審した第三者監査RBA<sup>①</sup> Validated Assessment Program (VAP)にて、当該会社が契約した派遣会社の一部が、採用に関わる手数料の一部を労働者に負担させていた事実が明らかとなりました。是正措置として、労働者が負担した費用を返金しました。また、未然防止策としては、同年、雇用に関する手数料の禁止を指示しました。

### ● モニタリング

生産拠点での人権リスクは重要度が高いと認識し継続的に監視しています。

2020年度には、グループの主要な生産関連会社に対して、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を

推進する企業同盟であるRBAのSAQ(自己評価アンケート)を用いたリスクアセスメント、2022年度には、21の生産拠点を対象に年次のリスクアセスメントを実施しました。

主要生産拠点においては、2年ごとの第三者監査(RBA VAP)の継続受審を通じて、未然防止・軽減策、および是正措置の有効性を評価しています。2021年度に実施した監査により、人権関連の深刻な不適合事項がないことを確認の上、監査を受審した全拠点でRBAによる認証を取得しました。

また、重要サプライヤーを対象にRBA基準に準拠したアセスメントを実施。2021年度の調査では、人権のリスク評価においてハイリスクの判定となったサプライヤーはありませんでしたが、一部人権リスクが懸念されるサプライヤーに改善対応を促しました。今後も、継続的に人権リスクへの対応措置の実効性についてモニタリングを行うとともに、取り組みの進捗状況について、透明性をもって開示します。

● [MORE](#) 詳しくは本誌 ① RBAP65

## 具体的な取り組み

### ● 教育・研修

2012年度から全役員・従業員を対象に人権教育を実施しており、2021年度は人権教育を実施。また、リコーの役員を対象に外部有識者を招いてビジネスと人権の理解を目的とした勉強会を開催しました。

#### 教育概要

タイトル	受講率	対象
「ビジネスと人権」 「リコーグループ人権方針」 (e-learning)	94%	国内リコーグループの 全役員・従業員 約33,000人

### ● 救済措置

ステークホルダーが報復の恐れなく人権に関する懸念を通

報できる通報制度と対応メカニズムを提供しています。人権侵害の申し立てがあった場合には、速やかに調査し、人権への負の影響を是正する措置を講じます。

### ● LGBTへの対応

グループ従業員を対象としたセミナーやe-learning研修を実施して理解促進を図るほか、LGBTに関する相談窓口を設置しています。

### ● 現代奴隷法への対応

英国と豪州のリコーグループ各社がステートメントを公表しているほか、その他の国でも対応を検討しています。

## サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

サプライヤーを不可欠なビジネスパートナーと認識し、相互に発展することでサプライチェーン全体で社会からの期待に応えることを目指しています。方針やビジョンを共有することで築いた信頼関係のもと、事業活動に取り組んでいます。法令を遵守し、公正かつ環境や社会への影響を配慮した調達活動を行うための基本的な考え方を「購買規定」にまとめています。

■ [WEB](#) 詳しくはWEB [D](#) サプライチェーンのCSR

#### 購買規定

**【取引の公平性】** 経済合理性を基本に国内外に開放され、公平かつ公正な購買活動を行う。

**【環境保全】** 地球市民の一員として地球環境の維持・改善に寄与する購買活動を行う。

**【CSR】** 企業としてのCSRを自覚し、法の遵守・社会倫理の尊重を前提とした購買活動を行う。

**【取引先との共存共栄】** 優秀な仕入先との相互責任に基づく共存共栄を図る。

### サプライヤーとの信頼関係の構築

#### ● RBAへの加盟

2019年11月、リコーはRBA\*に加盟しました。RBAは、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟です。リコーはRBAの一員としてサプライチェーン全体でCSRを推進する活動に取り組んでいます。2021年度は、中国、タイ、日本などのグローバルサプライヤー161社に対し、RBA基準に則したアセスメントを実施してリスク判定を実施しました。改善指摘事項があったサプライヤーに対しては改善活動を行います。

\* RBA: Responsible Business Alliance

#### ● リコーグループサプライヤー行動規範

サプライヤーと共に良い社会・地球環境づくりと企業の持続的な発展の実現を目指して2005年度、「リコーグループサプライヤー行動規範」を日本語・英語・中国語で制定しました。2020年度には、このサプライヤー行動規範を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など主要な国際的人権基準に則って制定されたRBA行動規範に準拠するよう改訂しました。サプライヤーには、労働環境の安全性確保、労働者に対して敬意と尊厳をもった処遇、さらに環境への責任とともに倫理的な業務遂行のため、「サプライヤー行動規範同意確認書」に署名いただいています。

#### ● 調達方針、ESG説明会の開催

サプライチェーン全体での活動とすべく、リコーグループ購買方針説明会を毎年開催し、サプライヤーへ調達およびESGに関する方針を説明しています。さらに主要なサプライヤーを対象としたESG説明会を開催。RBA基準によるアセスメントを実施して課題を共有し、課題が多い場合は個別に改善活動を行っています。2020年度以降は、オンラインでも開催し、中国、タイ、日本など国内外の重要サプライヤーと双方向のコミュニケーションを図っています。

#### ● サプライヤーホットラインの開設

リコーグループ各社の役員・従業員による法令・規則や「リコーグループ企業行動規範」に対する違反行為およびサプライヤーとの契約に違反する行為について通報いただく窓口「サプライヤーホットライン」を設置し、ウェブサイトなどで周知しています。2021年度のサプライヤーホットラインへの通報は0件でした。

#### ● サプライヤーの脱炭素活動支援

脱炭素社会の実現を目指すにあたってはサプライチェーン全体での温室効果ガスの排出削減が不可欠です。そこで2021年度より主要なサプライヤーを対象に脱炭素に関するESG説明会を実施し、パリ協定が目指す目標に整合する温室効果ガス削減目標の設定を要請しています。

## 紛争鉱物問題に対する取り組み

2013年度以降毎年、製品に使用される原材料・部品のサプライヤーに対して、タンタル、錫、タングステンおよび金の含有の有無、またその4鉱物が紛争地域および高リスク地域に由来していないか、紛争鉱物調査を実施しています。2020年度からはコバルト調査も実施しています。(2021年度回答回収率 4鉱物:95% コバルト:95%)

	2021年度実績	
	4鉱物	コバルト
製錬所・精製所総数	332	63
RMAP*認証取得(コンフリクトフリー)精錬所・精製所数	229	30
RMAP認証取得製錬所率	69%	48%
調査票回収率	95%	95%

\* RMAP (Responsible Minerals Assurance Process): 紛争鉱物問題に取り組む米国組織RMI (Responsible Minerals Initiative)が実施する製錬所認定プログラム

## 社会貢献

### 基本的な考え方

「社会課題解決による持続的な企業価値向上」を経営の根幹に据え、7つのマテリアリティに事業活動を通じて取り組み、SDGsの達成に貢献しています。社会貢献活動においても、経営戦略・SDGsに沿った活動を展開しており、マテリアリティとグローバルな要請に基づき、重点分野を設定しています。

#### はたらく人の インクルージョン

##### 若者向けデジタル支援プログラム(2021年度開始)

社会のデジタル化が進展する中、情報格差により就労に困難を抱える若者たちを支援しています。従業員によるワークスタイルの変革を体感できる空間の紹介や画像制作体験など、働くことへの支援を実施しています。

(2021年実績 参加者41人 社員プロボノ(ボランティア)参加者40人)



#### 生活の質の向上 (教育、ヘルスケア、まちづくり)

##### リコー・サイエンスキャラバン(2007年度開始)

コピー機やデジタルカメラを用いた実験教室を開催し子どもたちに科学を好きになってもらう機会を提供しています。2020年度から探究型学習プログラムを開発。この成果が評価され、2021年度の文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」審査委員会奨励賞を受賞しました。

(2021年度実績 参加者715人 累計参加者173,829人)



##### 市村自然塾 関東(2001年度開始)

“生きる力を大地から学ぶ”という理念のもと、1年間の農作業と共同生活を通して子どもたちの成長を支援。2021年は自然塾開塾20周年を迎え、記念行事を開催しました。

(2021年度卒業生18人 累計卒業生979人)



#### 気候危機への対応と 生物多様性保全

##### 100万本未来の森プロジェクト(1999年度開始)

生物多様性の保全のみならず地球温暖化防止、持続可能なコミュニティ発展の観点からも森林保全が重要と考え積極的に取り組んでいます。リコーグループが所有する「えなの森」では地域の子どもたちを対象に、定期的に自然教室を開催しています。

(2021年度えなの森自然教室 参加者525人 2011年度来累計参加者3,400人)



WEB 詳しくはWEB 主な社会貢献活動