

社会

多様な人材が生き生きと活躍できる環境づくりやイノベーション創出の促進、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、持続可能な社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

2023年度の取り組みと成果

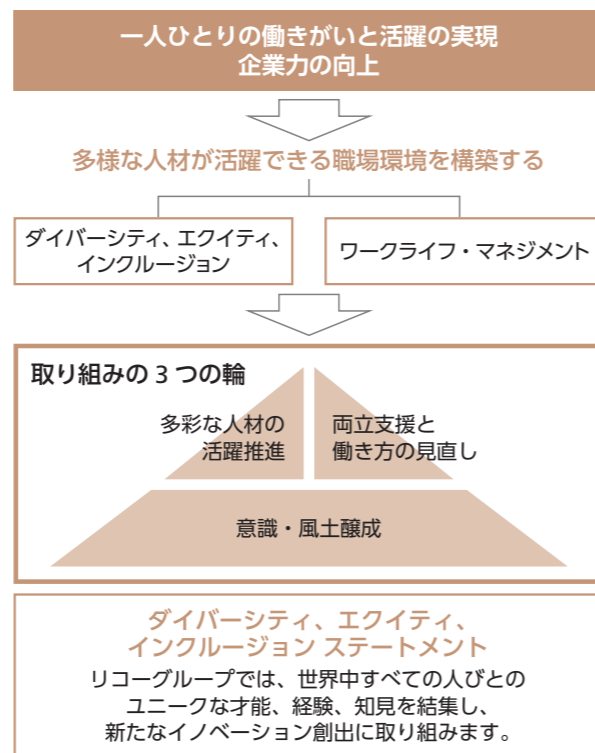
- 全世界共同での国際女性デーイベントの開催
- 「エクイティ」強化をテーマにした「DEIエンパワーメント月間」実施
- 各地域での取り組みの結果、社員エンゲージメントスコアおよび女性管理職比率がともに向上

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンとワークライフ・マネジメント ¹

イノベーションの創出を促進するためには、多様な社員それぞれが自身のパフォーマンスを最大限発揮して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、エクイティ、インクルージョン(DEI)」と「ワークライフ・マネジメント」を経営戦略の一つと位置づけて取り組みを進めています。

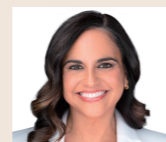
その一環として、あらゆる多様性や価値観を互いに受け入れ、グローバルの社員が一つのチームとして働く決意を表す「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンステートメント」を22言語で、明確な行動規範²として「グローバル DEI ポリシー」を17言語で定めています。

2023年度からはそれまでのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)から一歩進め、「エクイティ(公平性)」の概念を加え、DEIとして一層取り組みを強化しており、「エクイティ」の概念におけるトップからのメッセージの展開や国際女性デーにあわせたグローバル全社でのイベントなどを実施しています。



DEIリーダーからのメッセージ

DEIは、リコーの創業の精神である「三愛精神」や「リコーウェイ」に通じるものであり、事業戦略の中核をなすものです。グローバルでDEIを展開することにより、多様な人材が尊重され、一人ひとりが十分に力を発揮できる職場が構築されます。また、多様な人材が集まり、イノベーションと課題解決力を高めることで、世界中のお客様や地域社会との関係性を強化し、他の模範となることを目指します。DEIの取り組みと行動は、共創、イノベーション、そして卓越した顧客体験を促進し、これらすべてが私たちのビジネスの成功の鍵となっています。



Lorna Hernandez
Global DEI Council Lead
VP, Human Resources,
Ricoh Latin America, Inc.

詳しくは WEB ¹ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとワークライフ・マネジメント ²リコーグループ企業行動規範

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン ステートメント

「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。」

このステートメントは、リコーグループがあらゆる多様

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ものとして制定したもので、22言語でグローバルに発信しています。

DEIカOUNシルのグローバル展開

リコーグループにおけるDEIをグローバルに推進する機能として、2023年3月にグローバルDEIカOUNシルを立ち上げました。CEOとCHROがリーダーを務め、女性リーダーであるヨーロッパ地域の統括長を含めた経営陣、ならびに各地域から選出されたメンバー11人で構成されています。1年間にわたってリコーグループのDEIにおける課題を討議し、グループ全体として多様性を当然のことと

して受け止められる組織カルチャーづくりに向け、さまざまな活動をリードしています。2023年度のグローバルDEIカOUNシルのテーマは、2023年国際女性デーのテーマでもあった「エクイティ」でした。リコーグループにおける「エクイティ」を掘り下げ、常に「エクイティ」が担保された組織づくりを強化する必要性について合意し、実行をリードしています。

国際女性デーに実施した社内イベント

2024年のテーマは、「Inspire Inclusion (インスパイア・インクルージョン)」。リコーグループとしては初となる世界同時中継のイベントを実施しました。

全世界のメンバーがメッセージビデオを発信するとともに、外部からゲストを招待し、リコーグループのリーダーたちによるパネルディスカッションが行われ、ビジネスや組織におけるDEI推進についてさまざまな視点から対話を深めました。また、本社のイベント会場では参加者がDEIの理解や考えを深め、学びあうことを目的に、グループディスカッションを実施しました。

DEIエンパワーメント月間

国際女性デーイベントに先立ち、2024年2月を「DEIエンパワーメント月間」と定め、キャンペーンを展開しました。多様な社員の活躍の様子や、2023年度からD&Iに加えた「エクイティ」について理解を深める動画や解説記事、リーダーたちからのDEIに関するメッセージをイントラネットで公開しました。



DEIエンパワーメント月間の社内イベントの様子

ワークライフ・マネジメント

リコーグループでは、早くから働き方の選択肢の一つとしてリモートワークの導入を進めてきました。2019年には全社一斉のリモートワークを試行しており、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大していった際もスムーズ

にリモートワークへ移行することができました。デジタルサービスの会社への移行に必要な、社員の自律性を強める狙いからも、新しい働き方を全社で積極的に進めています。

働きがい改革の取り組み

リコーは、2017年度から全社で「働き方変革」に組み込み、職種や仕事内容に合わせて、社員一人ひとりが自律的に時間と場所を選べ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、さまざまなチャレンジを続けています。そのコア・コンセプトは「ワークライフ・マネジメントの実現」です。国内グループ全社員を対象に毎年実施している「ワークライフ・マネジメント意識調査」では、仕事のみならず生活全般の充実度や満足度を調査しています。2023年度の調査では回答者の半数以上が「仕事と生活の両方が充実している」と回答。生産性に関しても約9割の社員が「前年と比較して自身の生産性が維持もしくは向上している」と回答しています。

また、2019年度に導入した「社内副業制度」は、勤務時

間の20%以内を使って、社内でやってみたい仕事にチャレンジできる仕組みです。社内外起業家とスタートアップを支援する事業共創プログラム「TRIBUS(トライバス)」では、社員が事業提案を実施し、400人以上の社員がサポーターとしてこのプログラムに参加しています。チャレンジする文化の醸成や、イノベーションの創出を促進する取り組みとして根付いています。

リコーグループでは、グローバルで職種や仕事内容に応じて出社とリモートワークを効果的に組み合わせるハイブリッドワークを実践し、それぞれのチームが最大のパフォーマンスを発揮して最適な成果を出す働き方を目指しています。ラテンアメリカの一部の国では、週4日勤務を実験的に実施するなど、新しい働き方に取り組んでいます。

育児・介護と仕事の両立支援 112

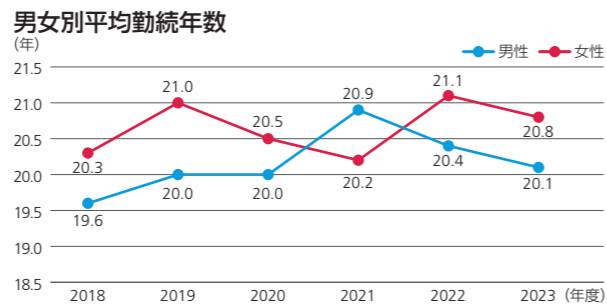
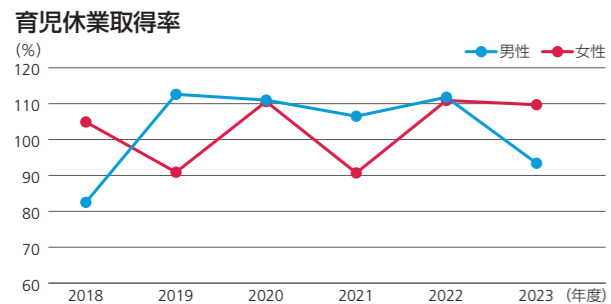
社員が育児・介護と仕事を両立できるように、リコーでは、育児・介護休業法施行前の1990年度から休業や短時間勤務の制度を導入してきました。社員のニーズや社会環境の変化に応じて随時見直しを図りながら、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めています。

男性の育児参加促進もその一つで、2019年度から育児休業取得率がほぼ100%になっています。育児参加をきっかけに男性自身の意識が変わることで、徐々に職場全体の働き方にも変化が表れています。

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」の追加やセミナー開催などにより、「支援するマネジャー」へと意識・行動変容を促す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年度から女性の平均勤続年数が男性を上回っています。

* 360度評価：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



※1 制度利用率=当年度に育児休業を取得した社員数 / 当年度に子が生まれた社員数 (2023年度より厚生労働省のガイドに合わせ、複数回取得の場合の回数を一部変更)
 ※2 子が生まれた年度と育児休業を取得した年度が異なるケースがあり、取得率として100%を超えることがあります
 ※3 データはすべてリコー単体

人権尊重への取り組み 8

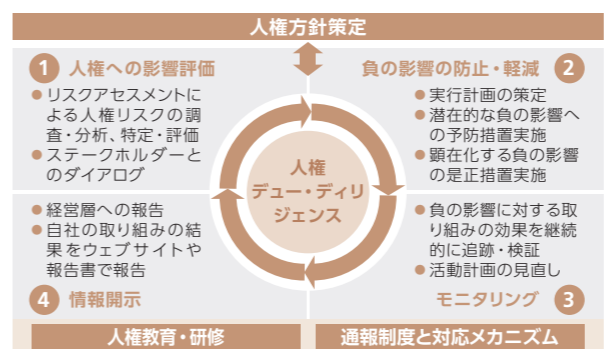
リコーグループの人権尊重の原点は、創業の精神である三愛精神にある“人を愛し”にあります。グローバルにビジネスを展開している当社では、各国の法令遵守はもちろん、国際的規範に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。

人権方針

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、日英含む10言語で国内外の主要グループ会社に周知、サプライヤーおよびビジネスパートナーにも本方針を支持・実践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DD)

リコーグループは、経営層の責任のもと、サプライチェーン全体で人権DDに継続して取り組んでいます。



* 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

人権分野における目標

CHRБ*メソドロジーへの対応を通じて人権尊重の取り

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			
		社員	サプライヤー/ビジネスパートナー	先住民族、地域社会の人々	お客様
強制労働	●労働者の同意なく強制される労働、労働契約の改ざん、不履行 ●人身売買への関与、債務労働、採用に関わる手数料の請求 ●居住移転、移動の自由の侵害				
過剰・不当な労働時間	●法定外の時間外労働、連続勤務、休暇取得の制限	✓	✓		
労働安全衛生	●不十分な安全衛生環境による労災 ●妊婦、育児中の女性への配慮不足などによる身体・精神への悪影響				
児童労働・若年労働	●児童の学習機会の阻害、健康、安全の侵害 ●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	●広告における差別的表現 ●男女間賃金格差 ●多様性とマイノリティに対する配慮不足(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) ●外国籍の社員/求職者への差別				
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

組みを強化し、人権リスクの低減を図る事を目標としています。全社ESG目標として、ICTセクタートップのスコアとなることを掲げています。

*CHRБ(Corporate Human Rights Benchmark):機関投資家とNGOが設立した人権関連の国際イニシアチブ。5セクターのグローバル企業から約250社を評価

人権尊重の取り組み実績

①人権影響評価:人権リスクアセスメントの実施

2023年度は非生産会社(58社)に人権影響評価を実施しました。評価結果を考慮し、顕著な人権課題(下表)について再評価を行う予定です。

②負の影響防止・軽減:人権尊重のためのガイドの発行

人権課題の防止、軽減措置として、遵守すべき人権基準を定めた「リコーグループ人権尊重のためのガイド」を2024年8月に発行しました。今後も継続的に人権リスクの未然防止・低減を図ります。

③モニタリング:社員インタビュー

2023年10月にはタイにある2つの生産拠点にて、リスクアセスメントで特定した人権リスクの改善状況の確認および社員インタビューを実施しました。

④情報開示:ESG委員会における経営層への報告

2024年2月に人権DDを踏まえた今後の人権リスク低減策をESG委員会に報告し了承されました。

サプライチェーンマネジメント

リコーは、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「責任ある企業同盟(RBA: Responsible Business Alliance)」に加盟しています。人権・労働・環境等の国際的なガイドラインに照らしながら、自社の生産工場のみならず、サプライヤー・パートナー企業も含めた倫理的な行動を徹底し、継続的に活動のレベルアップを図っています。

サプライチェーン分野における目標

重要サプライヤー約290社を対象に、「リコーグループ サプライヤー・パートナー行動規範同意署名率」「ESGリスクアセスメント ローリスク率」「脱炭素目標設定率」「紛争鉱物調査票回収率」について、2025年度までの年度ごとの社内目標を設定し、PDCAを回して取り組みを加速しています。

リコーグループ サプライヤー・パートナー行動規範

サプライヤーと共により良い社会・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、2006年度に「リコーグループ サプライヤー行動規範」を制定しました。2022年度にはビジネスパートナーにも取り組みをお願いする行動規範として「リコーグループ サプライヤー・パートナー行動規範」に改訂しました。

サプライヤー・パートナーの皆様には、本行動規範を実践することについての同意書への署名を依頼しており、2023年度の重要サプライヤーの署名率は目標90%に対して、実績は97%でした。

リコーグループ サプライヤー・パートナー 行動規範同意確認書提出率

	2023年度	2024年度	2025年度
目標	90%	98%	100%
実績	97%	-	-

サプライヤーのESGリスクアセスメント

「リコーグループ サプライヤー・パートナー行動規範」の遵守状況をモニタリングするため、同意署名をいただいた重要サプライヤーを対象にESGリスクセルフアセスメントへの回答を依頼しています。ローリスクサプライヤー率を高めるために、改善指摘事項があったサプライヤーに対して、改善を働きかけます。こうした努力の結果、

2023年度の重要サプライヤーのローリスク率は、目標70%に対して、実績は76%でした。

サプライチェーンにおける脱炭素活動

リコーグループでは、脱炭素に向けたCO₂削減活動をグループ単独で進めるだけでなく、サプライヤーの皆様と連携して進めていくため、一部の重要サプライヤーに対して脱炭素目標の設定状況の調査を行っています。2023年度の脱炭素目標設定率の実績は、約53%でした。

サプライヤーホットライン

リコーグループ各社の役員・社員による、法令・規則、「リコーグループ企業行動規範」、取引契約に関する違反行為をサプライヤー様よりご報告いただく窓口として「サプライヤーホットライン」を設置しています。

紛争鉱物に対する取り組み

世界の紛争地域および高リスク地域における鉱物採掘や取引が、人権侵害や労働問題等の源になるのを防ぐために、サプライチェーンにおける責任ある鉱物資源調達の実施を行っています。2023年度の調査票の回収率は、目標97%に対して98%でした。

紛争鉱物の使用撲滅に向け、部品単位での含有状況の調査や、RMAP* 認証を取得した製錬所への取引切り替えを要請しています。

紛争鉱物調査実績

	2023年度実績	
	4鉱物	コバルト
製錬所・精製所総数	344	79
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)精製所・精製所数	222	45
RMAP認証取得製錬所率	65%	57%
調査票回収率	98%	97%

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

生産拠点におけるESGリスクアセスメント

リコーグループでは、主要な生産拠点に対して、RBAのリスクセルフアセスメントを用いたESGリスク評価を年次で実施しています。また、一部の生産拠点においては、2年ごとに第三者監査(RBA VAP)の継続受審を通じて、国際的なESG要件への適合状況を確認しこれまで監査を受審した5拠点すべてで認証を取得しています。

RBA VAP 受審拠点	所在国	認証ランク	認証期限
リコーインダストリー 東北事業所	日本	Silver	2026年 5月
Shanghai Ricoh Digital Equipment Co., Ltd.	中国	Silver	2024年11月
Ricoh Manufacturing (Thailand)Ltd.	タイ	Gold	2025年 4月
リコー環境事業開発センター	日本	Gold	2024年10月
Ricoh Manufacturing (China)Ltd.	中国	Silver	2024年12月

社会貢献

社会貢献の基本方針

リコーグループは、「良き企業市民」として、国または地域の文化や習慣を尊重し、志を同じくする人々とのパートナーシップのもと、会社と社員が協力し合い、地球・社会の持続的発展に貢献します。世界各国・地域における持続可能な社会実現のために、重点分野を定め、各地で活動を行います。

社会貢献活動の実績

総支出額:567,743千円 (寄付金、寄付物品額、社員参加金額換算の合計)

社員参加人数:51,200人(のべ参加人数)

事業活動への好影響:71% (ビジネスにつながった、お客様との関係構築につながったなど)

3つの重点分野

1 はたらく人のインクルージョン

2 地域・社会の発展

(教育、ヘルスケア、まちづくり)

3 気候危機への対応と生物多様性保全



重点分野の活動事例

困難を抱える若者の生活と就業機会の向上 (Ricoh UK Ltd., Ricoh Europe PLC)

Ricoh UK Ltd.は、13歳から30歳の失業中や困難を抱える若者の生活と就業機会を向上させるため、支援団体のThe Prince Trustと連携し、寄付に加えて面接訓練や履歴書レビューを実施しています。5年間で225人を支援し、そのうちRicoh UK Ltd.に就職した16人を含む180人が就労もしくは進学することができました。



東南アジアでのマングローブ植林 (リコージャパン)

リコージャパンではお客様と共にSDGsに貢献する活動として、2020年2月から対象製品の導入ごとに1本のマングローブを東南アジアに植林しており、2023年度までに42万本の植林を行いました。生物多様性保全や気候変動への貢献とともに、漁獲量拡大による収入の増加や防災機能向上など持続可能な地域の発展を目指しています。

