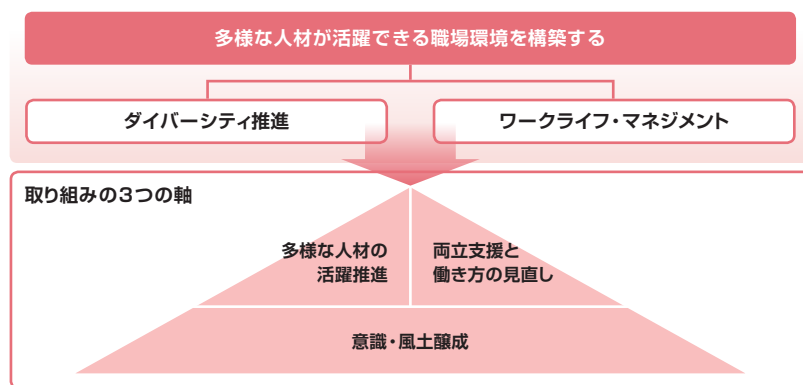


### SDGsを視野にバリューチェーンのサステナビリティ強化

リコーグループは、リコーウェイを共通の価値観として、「世の中の役に立つ新しい価値を生み出し、生活の質の向上と持続可能な社会づくりに責任を果たす」ことを使命としています。国連で採択されたSDGsを踏まえ、社会の持続的な発展やイノベーションのためにディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、多様性の尊重に取り組むとともに、グローバルバリューチェーン全体のサステナビリティ強化に積極的に取り組んでいます。

### 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。

その実現に向けて、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。

このような考え方から、リコーでは、「ダイバーシティ推進」と「ワークライフ・マネジメント」を経営戦略の1つと位置付け、取り組みを進めています。

### ダイバーシティ推進

社会の持続的な発展やイノベーションのために、社員の多様性を尊重し、イキイキと働けるような環境整備に取り組み、ダイバーシティを推進することで、多様な人材のユニークな才能、経験、知見を融合して、新たな価値を創造することを目指しています。

そのための行動指針をリコーグループ企業行動規範 > 3. 人権を踏まえた行動、4. 魅力あるワーク&ライフの追求)に明記し、社員の理解促進を図っています。

#### ● さまざまな施策で意識改革を図り、より働きやすい企業へ

「意識・風土醸成」をベースに「多様な人材の活躍推進」「両立支援と働き方の見直し」の取り組みを進め、多彩な人材が活躍できる職場づくりを目指しています。

#### リコーの主な取り組み

意識・風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ&amp;ワークライフ・マネジメントに関する情報発信</li> <li>啓発セミナー</li> <li>国内グループ会社推進会議</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>女性管理職候補層早期育成研修</li> <li>若手女性向けキャリアフォーラム</li> <li>国際女性デーイベント</li> <li>障がい者の職域拡大</li> <li>ベテラン人材へのキャリア支援</li> <li>LGBT基礎理解セミナー、e-learning等</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、私傷病等)</li> <li>時間単位有給休暇、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> <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> <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、ファミリーデー等</li> </ul>

詳しくはWEB

1 リコーグループ企業行動規範 [jp.ricoh.com/csr/vision/code\\_of\\_conduct.html](http://jp.ricoh.com/csr/vision/code_of_conduct.html)

## 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も取り組んでいます。

2000年代から女性が活躍できる環境づくり、特に女性育成施策を重点的に進めてきました。女性管理職勉強会や交流会、女性管理職候補層の早期育成研修、若手女性社員向けキャリアフォーラムなどを実施しています。

また、グローバルでの取り組みとして、各地域で国際女性デーイベントを開催するなど、積極的に施策の拡充等、組織的な活動展開を行っています。

### ● 女性活躍の支援

女性が育児・介護等と仕事の両立を実現できるように、リコーでは、育児休業法施行前の1990年に育児休業と短時間勤務制度を導入しました。導入以降、社員のニーズや社会環境の変化に合わせて制度を見直すとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めてきました。

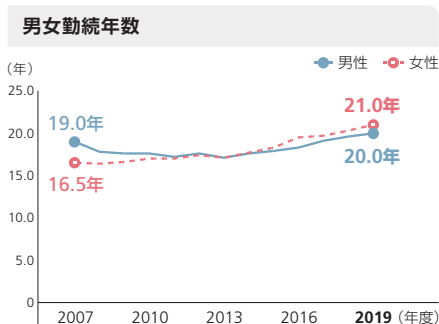
男性の育児参加促進もそのひとつです。育児参加をきっかけに男性自身の働き方が変わること、職場全体の働き方が変わることを期待しています。

女性の活躍や両立支援を含むダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントに関する意識啓発施策として、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、ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントセミナーの開催などマネジャー

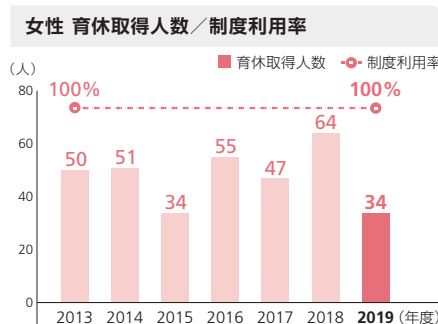
の意識と行動を変える取り組みを行っています。全社員向けには、ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントの専用ポータルサイトより会社の方針や目指す姿、具体的な取り組み事例などを紹介し、周知と浸透を図っています。

さらに、ワークライフ・マネジメントに特化した社員意識調査も実施し、制度の認知度向上や社員意識の変化・ニーズ把握などに活用しています。

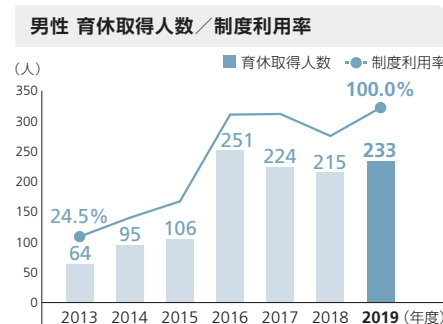
このようなさまざまな取り組みを経て、女性の育児支援制度の利用率および復職率はほぼ100%になり、それに合わせて平均勤続年数も伸長し、現在は女性の勤続年数が男性を上回っています。また、男性の育児支援制度利用者が大幅に伸びており、2020年3月期の育児休業利用率は100%となりました。



※ リコー単体

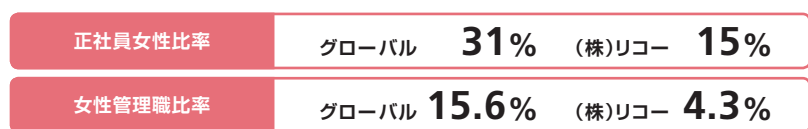


※ リコー単体

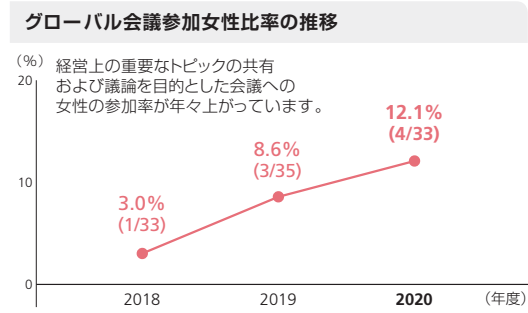


※ リコー単体

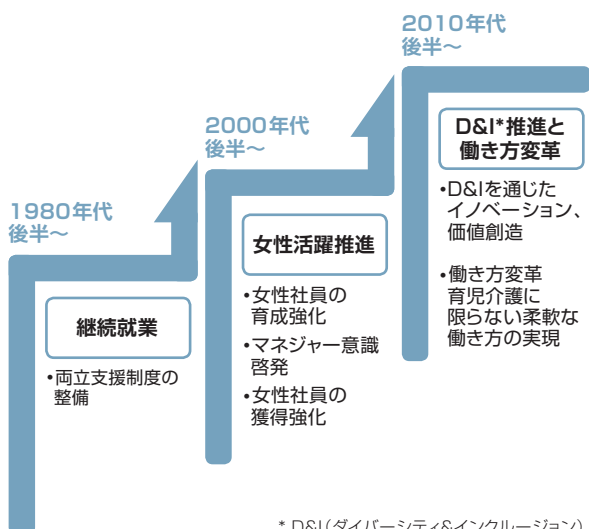
2020年度より女性管理職比率をESG目標として設定し、目標達成に向けた取り組みを強化しています。2023年度末までに日本での女性管理職比率を7%以上に、国内外合わせたグローバルでの比率を15%以上に引き上げることを目指し、各地域の状況に合わせて、推進しています。女性活躍の推進が遅れている日本では、人材育成や両立支援、柔軟な働き方への継続的な施策を進めた結果、女性管理職は着実に増加しています。今後、新たな取り組みも加えさらに加速させていきます。



2020年3月期(2019年度)

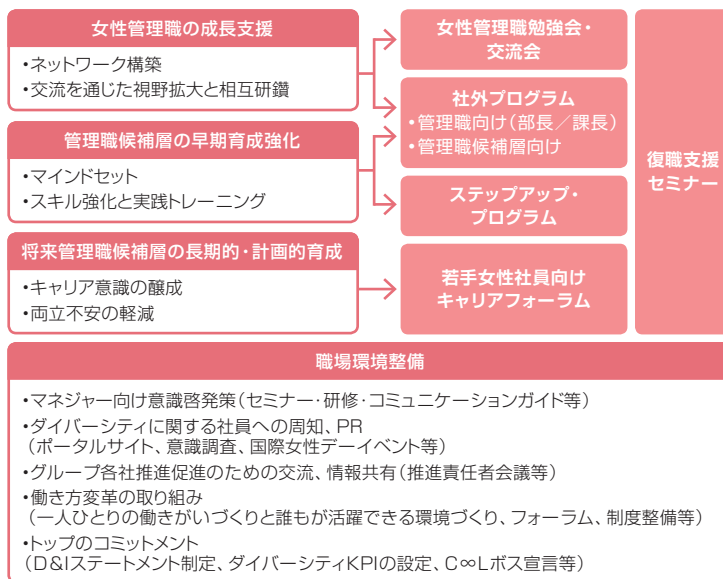


取り組みのステップ



\* D&I (ダイバーシティ&インクルージョン)

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

● Global Diversity & Inclusion Statement

One Global Ricohとして、グループ体となった施策の強化も進めています。

国際女性デーに合わせて、各種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、ビジネス活動に活かそうと取り組んでいます。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。

ワークライフ・マネジメント

● 働き方変革の取り組み

リコーグループでは1990年代から、さまざまなワークスタイル変革や制度改革を行ってきました。そして2017年度からは、最優先で取り組む全社テーマの一つとして「働き方変革」を位置付けました。ルールとツールの整備から意識・風土の変革まで、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

働くときは集中して働き、休息するときは十分にリフレッシュする「メリハリのある働き方」を推進しており、効率的な働き方による残業削減や有給休暇の取得促進といった総実労働時間の低減に積極的に取り組んでいます。

具体的には、定時退社するフレッシュアップデー(週2回)の設定や、残業が多い社員の上司への注

意喚起、労務管理研修の実施など、残業削減に向けて取り組んでいます。

有給休暇の取得促進については、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、有給休暇を取得しやすい風土づくりを行っています。

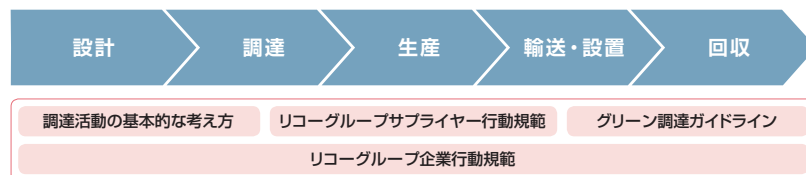
● 柔軟な働き方の推進

時間や場所を自ら選択する働き方を目指して、フレックスタイム制やリモートワーク、ショートワーク制度(短時間・短日数勤務)を導入し、自律的に活用することを推進しています。

そして、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にも取り組んでいます。

## バリューチェーンマネジメントへの取り組み

リコーグループは、事業活動全般において広く「影響力をおよぼす範囲」を認識し、社会的責任経営を推進しています。その中で特にサプライチェーンには、関係する企業や人々が多く、意図しないマイナス影響を回避または最小化する配慮が重要です。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。



### ● RBAへ加盟 > 1

2019年11月にリコーは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の共通目標と精神を尊重し、提示されるRBAの手法や手段を採用し、実践することに努めており、サプライヤー企業とこの取り組みを共有しています。

### ● リコーグループサプライヤー行動規範

リコーグループは、サプライヤーの方々にもリコーグループのCSRの原則にご理解・ご賛同いただき、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努力し続けることを目的とし、2006年1月「リコーグループサプライヤー行動規範」を制定しました。

2020年8月、リコーグループは、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に沿って、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言ならびに世界人権宣言を含む、主な国際的人権基準に由来したRBA行動規範に準拠し改訂しました。新たな「リコーグループサプライヤー行動規範」は日本語・英語・中国語の3カ国語で制定し、サプライヤーに配布しています。

サプライチェーン全体で取り組みを推進していくため、サプライヤーに対してもこれらの行動規範の展開をしています。

さらに、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすために「CSR調達」や「児童労働問題」「紛争鉱物問題」にも積極的に取り組んでいます。

### ● 調達方針に関する説明会の開催

リコーグループ購買方針説明会を毎年開催し、サプライヤーに対して調達方針等を説明しています。リコーグループの日々の安定した生産活動は、サプライヤーの協力によるものであり、Win-Winの精神のもとに、さらなる信頼関係を構築する場としています。サプライチェーン全体で歩調を合わせたCSR活動に取り組んでいくため、サプライヤー向けのセミナーも開催しています。2019年度は、海外のサプライヤーを対象に、タイと中国で説明会を開催し、地球環境問題などの社会課題やSDGsの意義、リコーグループが取り組む方針・目標などを共有しました。さらに、CSRアセスメントを実施し、RBA基準による労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム等の内容の確認を行いました。フィードバックでは規範の遵守レベルを示し、改善の余地がある項目だけではなく、優れている項目も具体的に提示し、双方向のコミュニケーションを図りました。

### ● 人権に関する取り組み > 2

児童労働や強制労働など、サプライチェーンにおける人権リスクへの関心が高まっています。リコーグループでは、サプライヤーに対して、児童労働や強制労働の排除を含めた「サプライヤー行動規範」の遵守を依頼するとともに、定期的なCSRセルフアセスメントを通じて遵守状況をモニタリングし、必要な改善を促しています。

2015年10月に施行された「英国現代奴隷法」を受け、欧州極の販売会社であるRicoh Europe PLCのウェブサイトにてステートメントを開示しました。また、近年話題になっている紛争鉱物問題 > 3 に対しても、継続的な活動と情報開示を行っています。

### 詳しくはWEB

- 1 リコーのRBA加盟に関するお知らせ [jp.ricoh.com/info/2019/1127\\_1](http://jp.ricoh.com/info/2019/1127_1)  
RBA <http://www.responsiblebusiness.org/>
- 2 人権 [jp.ricoh.com/csr/human\\_rights](http://jp.ricoh.com/csr/human_rights)
- 3 紛争鉱物問題に対する取り組み [jp.ricoh.com/csr/fair#minerals](http://jp.ricoh.com/csr/fair#minerals)