

リコーグループは、「人を愛し、国を愛し、勤めを愛す」という創業の精神(三愛精神)に基づき、「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。社会の期待に応え、明るく豊かな未来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を実現し、イノベーションの創出を促進します。また、バリューチェーン全体を通した人権の尊重や公正な事業慣行の徹底など、社会の持続的な発展と誰一人取り残さない社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

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

社会の持続的な発展に不可欠なイノベーションは、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。リコーグループは社員一人ひとりがやりがいをもって活躍し、イノベーションを創出することで、企業力を向上させ、社会の持続的な発展に貢献していきます。それには、多様な人材が活躍できる環境、マネジメントが必要となります。この実現のために、「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」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に取り組むにあたっては、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、従業員の理解促進を図っています。こうした「意識・風土醸成」の取り組みをベースに「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、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めています。

主な取り組み

意識・風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントに関する情報発信 ・啓発セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル共通ステートメントの発信 ・ダイバーシティ&インクルージョンメッセージビデオの作成 ①
多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職勉強会&交流会 ・女性管理職候補層早期育成研修 ・若手女性向けキャリアフォーラム ・国際女性デーイベント 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の職域拡大 ② ③ ・ペテラン人材へのキャリア支援 ・LGBT基礎理解セミナー、e-learning等
両立支援と働き方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護支援制度(休業&短時間勤務) ・支援休暇制度(看護、介護、不妊治療、私傷病等) ・時間単位有給休暇、有給休暇の連続取得促進 ・在宅勤務、サテライトオフィス 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制 ・ショートワーク制度(短時間、短日数) ・配偶者転勤特別長期休暇 ・ボランティア特別長期休暇 <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援コミュニケーションガイド(上司&利用者向け) ・復帰支援セミナー、介護セミナー、ファミリーデー等

■ WEB 詳しくはWEB ① ダイバーシティ&インクルージョンメッセージビデオ ② 障がい者採用 ③ リコーエスボアール株式会社



ポイント

- ・女性役員の登用向上を推進する「30% Club Japan」加盟
- ・男女育休取得率100%(2019年度から継続)
- ・グローバルでの社員意識調査体制の構築
- ・リコーグループ人権方針の制定

- ・RBA基準に即したセルフアセスメントを重要サプライヤー*226社を対象に実施
- ・「責任ある鉱物調達」活動にコバートを追加

* 重要サプライヤー(critical supplier):自社の事業継続に欠かせないサプライヤーのこと。リコーでは調達金額や調達量、調達材料・部品の重要性や代替可能性などを考慮し、特定しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

● Global Diversity & Inclusion Statement

リコーグループは、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。

この活動の一環として、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イベントを開催するとともに、各國女性リーダーからのメッセージをつなぐ動画を作成し社内外に発信しました。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します。

今後も、すべてのステークホルダーを対象に、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くよう取り組みを一層強化していきます。

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みます。

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、2020年に企業の女性役員の比率向上を目指す「30% Club Japan」⑤に加盟し、2030年までに役員に占める女性比率を、現状の9.8%から18%までに引き上げることを目指すことを表明しました。

人材育成や両立支援、柔軟な働き方への継続的な施策を推進した結果、女性管理職は着実に増えています。今後、新たな取り組みも加えさらに加速させていきます。⑥

● 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④を開催するなど、施策の拡充を図りながら、グループ横断による組織的な活動へと展開を拡大させています。

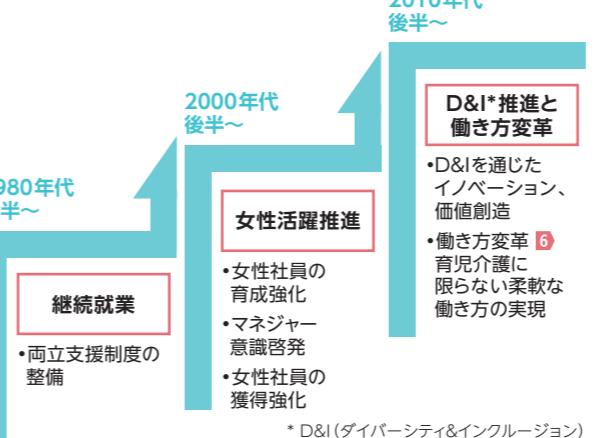
2020年度より女性管理職比率をESG目標として設定し、目標達成に向けた取り組みを強化しています。2022年度末ま

正社員女性比率 グローバル 29% (株)リコー 16%

女性管理職比率 グローバル 15.1% (株)リコー 5.4%

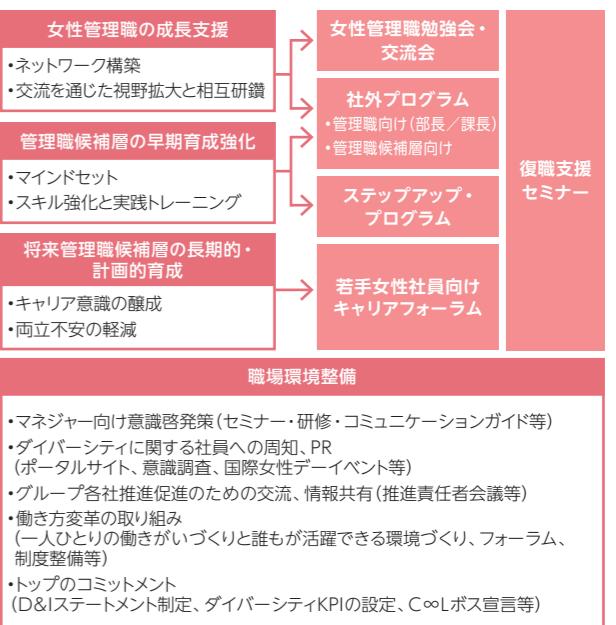
2021年3月期(2020年度)

取り組みのステップ



■ WEB 詳しくはWEB ④ 国際女性デーイベント(リコーUSA) ⑤ 30% Club Japan ⑥ 2021 J-Winダイバーシティ・アワード

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

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・介護等と仕事を両立できるように、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応じて随時見直しを図るとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めてきました。

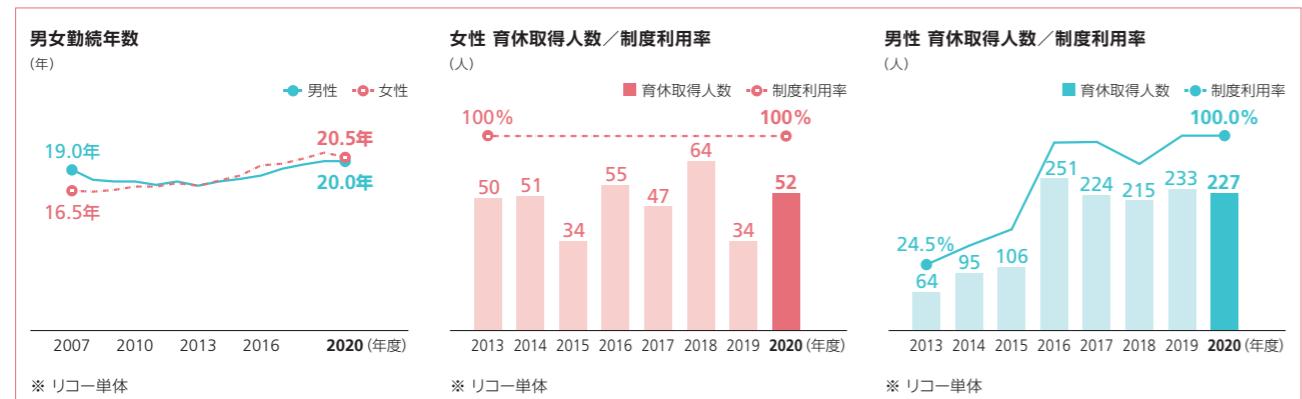
男性の育児参加促進もその一つです。育児参加をきっかけに男性自身の意識が変わることで、職場全体の働き方が変わることを期待しています。

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・行動変容に向けた施策を展開しています。全社員向けには、社内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。

このようなさまざまな取り組みを通じ、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、現在では女性の勤続年数が男性を上回っています。加えて男性の育児支援制度利用者も大幅に伸びており、2021年3月期の育児休業利用率は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、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。

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、勤務間インターバル制や、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

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、場所の制約撤廃など、新しい働き方に合わせて勤務制度を見直すとともに、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、より効率的な働き方ができる環境づくりを推進しています。それにより、職種や仕事内容に合わせて、働く時間や場所を自ら考え、選択することができ、出社とリモートワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方が実現できています。従来、リモートワークが難しいとされていた生産現場でも、デジタル化を進めることにより、一部の拠点で遠隔での生産管理を実現し、そのノウハウを他の生産拠点に水平展開しています。

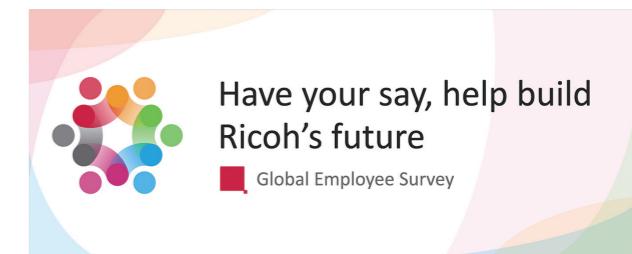
社員エンゲージメント

リコーグループは、現在約8万人の人材を有しています。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、生き生きと働く環境を整えることで、企業の成長に欠かせないモチベーション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。

リコー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、定期的に社員意識調査を行い、役員に共有した上で改善に向けた施策を検討・実施しています。2020年度にはグローバルでの調査体制を構築しました。

また、ウェブサイトや社内インターネット、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。



グローバル人材マネジメント

リコーグループでは、事業の拡大やM&Aによる企業活動のグローバル化が進んでおり、これに応じた人材マネジメントシステムが必要となっています。こうした状況を踏まえ、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仕

組みの構築を目指しています。基本的人権の尊重などを謳った「リコーグループ人材マネジメント方針」の展開とリコーグループの普遍的な理念であるリコーウェイの浸透を図るとともに、グローバルで人材の可視化と育成に取り組んでいます。

人権

「人権」が社会課題として重要視されるなか、企業に対しても、その活動を通じた人権尊重への要請が高まりを見せています。リコーグループでは、各国の法令遵守はもちろんのこと、国際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10原則を支持し、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。

リコーグループ人権方針

リコーグループはこれまで「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、2021年4月に「リコーグループ人権方針」を定めました。本方針に基づき国際規範に準拠した取り組みを強化しています。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するすべての規定の上位に位置付けられ、グループ全役員および全従業員に適用されます。また、すべてのサプライヤー企業およびビジネスパートナーにも、本方針をご理解のうえ、実践いただけるよう努めています。

「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 人権 リコーグループ人権方針

人権尊重の取り組み

人権尊重は、企業活動で関わるあらゆるステークホルダーに対して適切な配慮を行うことが重要であり、それを遂行する従業員一人ひとりの正しい理解と高い意識がなければ成り立ちません。リコーグループでは2012年度から全役員・社員対象に人権教育を実施しており、LGBTに関しては、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推進を図るほか、人権・ハラスメント、LGBTに関する相談窓口を設置しています。

また、現代奴隸問題に対しては、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。

なお、サプライチェーンにおける人権侵害に関しては、「リコーグループサプライヤー行動規範」に反する事例はこれまで発生していません。

サプライチェーンマネジメント ①

私たちは事業活動全般において広く「影響力を及ぼす範囲」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。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)」に加盟し、人権・労働・環境等の国際的なガイドラインに照らし合わせ、自社の生産工場のみならず、サプライヤー企業の皆様にもご理解ご協力をいただきながら、責任ある行動を徹底し、継続的に活動のレベルアップを図っています。

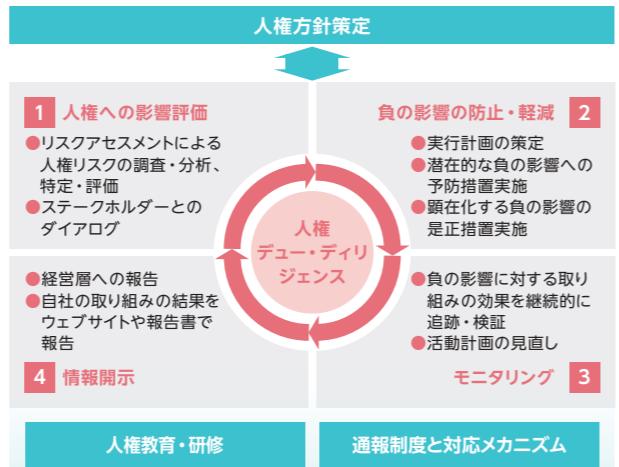
WEB 詳しくはWEB サプライヤーのCSR

サプライヤー企業との信頼関係の構築

サプライヤー企業は不可欠なビジネスパートナーと認識し、強固な信頼関係と長期的な協力関係の構築に取り組んでいます。CSRの重要性を共有するなど双方向のコミュニケーションにより相互の理解を深め、共に発展していくことを目指しています。

RBAへの加盟

2019年11月、リコーはRBA (Responsible Business Alliance)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。2020年度は、中国、タイ、日本などのグローバルサプライヤー226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行いました。改善指摘事項があったサプライヤー企業に対しては改善活動を行っていきます。



調達方針、ESG説明会の開催

サプライチェーン全体で歩調を合わせて活動に取り組んでいくため、リコーグループ購買方針説明会を毎年開催し、サプライヤー企業に対して調達およびESGに関する方針を説明しています。加えて主要なサプライヤー企業を対象としたESG説明会を別途開催しています。RBA基準によるアセスメントを実施して課題の共有を行い、課題が多い場合は個別に協議し、改善活動に取り組んでいます。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症予防の観点から、初のオンライン接続によるESG説明会を開催しました。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りました。

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、「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企業との契約に違反する行為について、サプライヤー企業からの通報窓口「サプライヤーホットライン」を設置し、維持運用を行っています。

2020年度はサプライヤーホットラインへの通報は0件でした。

に、RMAP (Responsible Minerals Assurance Process)認証取得製錬所への切り替え要請を実施しています。

また、近年のコバルトの採掘における労働環境や児童労働に対する懸念の高まりを踏まえ、新たにコバルトを調査対象物質に加えました。

紛争鉱物問題に対する取り組み

リコーグループは2013年以降、リコーグループの製品に使用される原材料・部品のサプライヤー企業に対して、タンタル、錫、タンクスチタ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、毎年、紛争鉱物調査を実施しています。2020年度からは、一次サプライヤーに対してハイリスク製錬所の情報提供を行うとともに

社会貢献 ②

「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の達成へ貢献しています。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

インド農村部アーティスト支援プログラム

インド農村部在住の生計を立てることが難しい女性アーティストを対象に、デジタルスキルの向上とリコー独自のインクジェットテクノロジーを用いた立体表現手法(2.5D)を組み合わせ、アートを共創する活動を行っています。



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

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年度からは、文部科学省が推進する教育改革の柱であるアクティブラーニング(探究型学習型含む)型プログラムの開発に取り組んでおり、文部科学省と連携して新しい教育スタイルを追求し、将来のビジネスにつなげています。



気候危機への対応と生物多様性保全

リコーの森林保全活動

「生きる力を大地から学ぶ」の理念のもと、農作業と共同生活を通して子どもたちの成長を支援しています。「自然の助けを借りながら、共に考え、知恵を働かせ、自らの汗を流し、自らが成長する」を基本方針に、春の種まきから秋の収穫まで、一連の農作業のすべてを子どもたち自身の手で行っています。

