

Social | 社会

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。

21次中経の ESG目標	2022年度実績		2025年度目標	
	エンゲージメントスコア	グローバル 3.73	グローバル 3.91*	
女性管理職比率	グローバル:16.3% 国内:6.9%		グローバル:20%、国内:10%	

* 地域別目標 日本: 3.69、北米: 4.18、中南米: 4.14、欧州: 4.01、APAC: 4.15

- 2022年度の取り組みと成果**
- グローバルDEIカOUNシル(協議会)と地域ごとのカOUNシルを発足
 - 男性の育児休業取得率100%を達成(2019年度から4年継続) ※リコー単体
 - 各地域での取り組みの結果、社員エンゲージメントが向上

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⁾

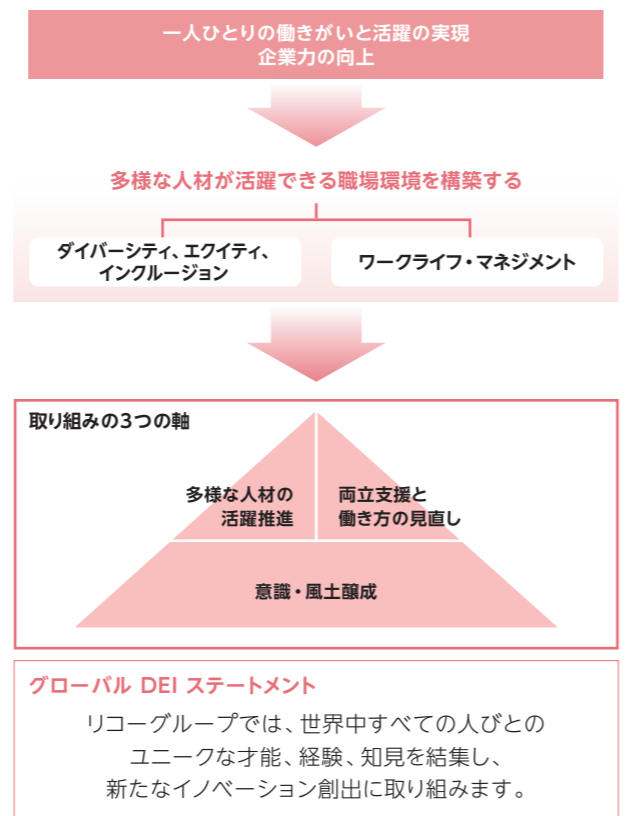
イノベーションは、多様な人材が個々の能力を活かし協働することで創出されます。そのためには、多様な社員それぞれが自身のパフォーマンスを最大限発揮して活躍できる環境が必要です。

この実現に向け、「ダイバーシティ&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きました。社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社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、グローバルの社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、明確な行動規範として「グローバル D&I ポリシー」を17言語で定めています。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推進していきます。

2023年度からは、D&Iを一歩進め、「エクイティ(Equity:公平性)」という概念を加え、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)として一層取り組みを強化しています。多様な人材に真に活躍してもらい、インクルーシブな組織風土を醸成するためには、各人が直面するさまざまなチャレンジや状況に応じたサポートや資源を提供するという「エクイティ」という概念が欠かせないと考え、この要素を明示して取り組むこととしました。

詳しくはWEB **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**



ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン

DEIカOUNシルをグローバルに展開

リコーにおける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。社長と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9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。グローバルDEIカOUNシルの2023年度のテーマは、2023年の国際女性デーのテーマでもあった「Equity」です。リコーグループにおける「Equity」を掘り下げ、常に「Equity」が担保された組織づくりを強化する必要性についても合意しました。

またそれに先立ち、2022年6月には日本におけるリコーグループを対象としたジャパンカOUNシルを立ち上げ、日本特有の課題に関して四半期に一度、集中討議を行ってまいりました。ジェンダーに限らず、ジェネレーションやキャリアダイバーシティなど幅広い側面から討議し、当社が直面している課題の優先順位付けや方向付けを行っています。すでに地域でのカOUNシル活動を始めていた欧州や米州に続き、日本およびグローバルでカOUNシルが立ち上がったことにより、リコーグループにおけるDEIカルチャーの浸透をさらに促進させていきます。



グローバルDEIカOUNシルの様子

DEIの事例

①IWD(世界女性デー)の活動報告

2023年のテーマは、「Embrace Equity(公平性を受け入れよう)」で、リコーでは経営幹部がメッセージビデオを発信するとともに、社員からの自発的な宣言ビデオを募集し、社内ウェブサイトに掲載しました。北米や南米では社員参加のライブイベントを実施し、欧州ではビデオ放送に加え、社外講師によるキャリア開発のセミナーを実施しました。マレーシアや台湾ではワークショップを実施するなど、それぞれの地域のニーズに合わせた活動を展開しました。



世界女性デーのイベントの様子

女性活躍推進

リコーのDEI推進において、ジェンダーダイバーシティは最優先課題の一つです。特に日本においては、女性社員比率約19%に対し、女性管理職比率は7%未満という状況であることから、「創業100年となる2036年までに女性社員比率と女性管理職比率を同等にする」という長期目標を掲げています。その中間マイルストーンとして、2025年度末までには日本での女性管理職比率を10%以上(国内外合わせたグローバルでの比率を20%以上)に引き上げることを目指します。

グループ経営会議では全体施策の進捗確認を実施するとともに、特に課題の大きい日本においては役員による女性タレントへの個別インタビューを実施したり、将来の女性管理職候補の人材を個別に把握したりするなど、それぞれが直面する成長の課題に対応した支援体制を整備しています。2022年4月のリコー式ジョブ型人事制度導入により、性別や年齢、バックグラウンドを問わず、登用を積極的に進め、人材の活性化を図っています。

障がい者の活躍

障がい者雇用においては、職域を拡大し障がいの有無に関係なく、新しい価値創造のための変革を加速する人材を求めています。聴覚障がいを持つ社員と一緒に開発した聴覚障がい者向けコミュニケーションサービスや、特定分野において突出した能力があるニューロダイバーシティの社員が開発したアルゴリズムを用いた新たなカラーマネジメントソリューション「RICOH Auto Color Adjuster」が発売されるなど、その活躍領域は事業分野にも広がっています。また、これまで約30年にわたりリコーグループの生産・総務業務をサポートしている特例子会社のリコーエスポアールも、継続して活動しています。

②グローバルオンボードプログラムで共通のコンテンツを提供

リコーグループでは、2022年だけでもグローバルで1万人以上が採用やM&Aを通じて社員に加わっています。これらの社員が順調にリコーのカルチャーになじみ、期待されるパフォーマンスを上げられるように、キャリア採用者を対象としたグローバル共通のオンボードプログラムを展開しています。三愛精神やリコーウェイの価値観、リコーでのDX推進や事業内容、地域特性など、その内容は多岐にわたります。現在では21カ国語に翻訳されて、対面のワークショップやオンラインでのe-learningで履修することができます。

ワークライフ・マネジメント

働き方変革と働きがい改革の取り組み

「はたらくに喜びを」をリコーウェイの使命と目指す姿として掲げているリコーグループでは、2017年度から全社で「働き方変革」に取り組み、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。

国内リコーグループの全社員を対象として毎年実施している「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。2022年度の調査(2023年1月実施)では約29,000人(回答率80.5%)が回答し、そのうち半数以上が「仕事と生活の両方が充実している」と回答しています。また、約65%の社員が「仕事の時間と場所を柔軟に選択できる」と回答、生産性に関しても90%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」と回答しました。これは、コロナ禍をきっかけに従来取り組んできた働き方変革を加速させ、より生産性を高める環境を整えたことによるものと考えています。具体的には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、サテライトオフィスの拡充、デジタルツールの活用促進に加え、ワーケーションや単身赴任解消も可能とするなど、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柔軟な働き方を実現しています。

リコーではグローバルにおいて、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ています。その中で、組織内のチームワークとともに、組織や会社を超えたコラボレーションにより、それぞれのチームが最大のパフォーマンスを発揮し、より早くよりクリエイティブで最適な成果を出す働き方を目指しています。例えばラテンアメリカで

は、週4日勤務を実験的に実施するなど、新しい働き方の取り組みも行われています。

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。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、さらに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。チャレンジする人の支援・育成、イノベーションの創出を促進する文化のさらなる醸成をサポートする取り組みとして根付いています。

育児・介護と仕事の両立支援

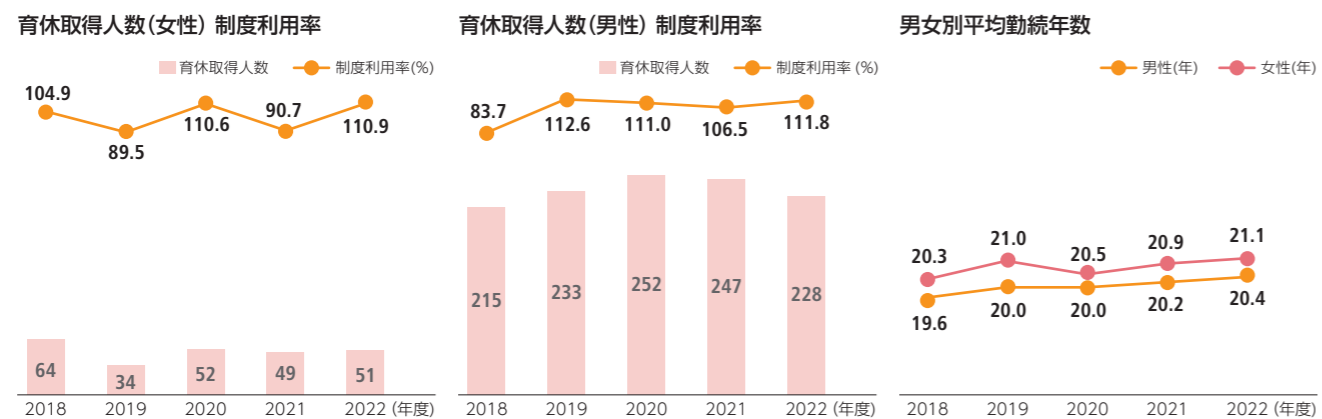
社員が育児・介護と仕事を両立できるように、リコーでは、育児・介護休業法施行前の1990年から休業や短時間勤務の制度を導入してきました。社員のニーズや社会環境の変化に応じて随時見直しを図りながら、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めています。

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、セミナーの開催など、支援するマネジャーとしての意識・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年度より女性の平均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、4年連続で育児休業の利用率は100%を超えています。

* 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
 ※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

社員エンゲージメント

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。「自律型人材の活躍」をグループの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向上を推進しています。

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して以来、毎年1回の調査を行い進捗を確認しています。全社結果をイントラネットで公開することに加え、各社・各部門のマネジャーに自組織の結果を共有し各組織での具体的な改善策の検討と実施を促進しています。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。また、社員エンゲージメントに対する経

リコーウェイ・バリューアワード

リコーウェイの価値観=リコーウェイの体現事例を表彰する取り組みとして、毎年度リコーウェイ・バリューアワードを実施しています。2022年度はグローバルで119件の応募があり、大賞を受賞したのは、ヨーロッパでのマーケティング活動でした。

この活動では、コロナ禍以降急速に高まったお客様のデジタルサービスのニーズに応えるため、20カ国以上のマーケティング組織と活動を大幅に再編成し、製品・サービス別からお客様の課題別のマーケティング体制、ウェブページへの変更を5カ月という短期間で展開しました。その結果、1億7,700万ユーロの新規ビジネス獲得につながりました。この事例では、リコーウェイに7つある価値観のうち、WINNING SPIRIT (失敗をおそれず、まずチャレンジし、成功を勝ち取る)が大きく評価されました。

各地域での社員エンゲージメント向上のための取り組み

日本を含めたグローバルで社員意識調査を開始して以来、着実にエンゲージメントスコアは改善しています。2022年度はとりわけ、海外でのエンゲージメントが目覚ましく改善しました。欧州では、上司による部下支援を通じてエンゲージメントを向上させるプロジェクトを立ち上げました。具体的なスキルやサポートの方法をトレーニングし、その結果、欧州全体でエンゲージメントスコアは大きく改善し、前回より9%アップの38%が強くエンゲージしているという結果を得ました。ラテンアメリカでは、高いインフレ率や離職率増加など厳しい環境が続いていますが、リコーのEmployee Value Proposition(会社から社員への価値提供)を言語化・ビジュアル化し、効果的に社員にコミュニケーションする活動により、実に14%のスコア改善となりました。

営責任を明確にするため、ESG目標は役員報酬の評価項目の一つとしています。

*RFG(Ricoh Family Group):リコーグループ

評価指標	2022年度目標(中計目標)	2022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: 54パーセンタイル 米州: 45パーセンタイル 欧州: 38パーセンタイル APAC: 39パーセンタイル

特別賞を受賞したのは、日本の新潟にある大学病院に納入したリコー・インタラクティブ・ホワイトボード(IWB:電子黒板)を活用した事例です。コロナ禍前のDMAT(災害派遣医療チーム)の訓練でIWBを活用していましたが、新型コロナウイルス感染症の患者さんが急増した際には、この訓練経験を活かして、IWBを用いた県と市の医療体制の構築をサポート、医療崩壊を回避するお手伝いをすることができました。ここで発揮されたリコーウェイは、CUSTOMER-CENTRICとPASSIONでした。

このように、お客様とのあらゆる接点で、私たちのリコーウェイをさらに発揮し、より早くきめ細かくお客様のニーズに応える活動を推進しています。

北米では、Culture of Excellence という社員ブランディング活動を展開し、大きな成果を上げています。それぞれのビジネスリーダーが自分の言葉でリコーで働くことの意義を熱く語るコンテンツを配信し、リコーのビジネス成長に共感した人材を採用することができています。こうした努力の結果、離職率の低下を実現し2022年度には新規採用でアメリカとカナダを合わせて新たに2,700人が入社しました。人材獲得競争が激化する中でも、ビジネス成長に必要な優秀なメンバーを獲得することができており、事業成長への大きな手応えを得ています。

人権¹⁾

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

リコーグループ人権方針²⁾

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、「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社員に適用されます。

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。

人権影響評価については、リスク管理の重要性を考慮し毎年リコーグループ全体で実施予定です。


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。

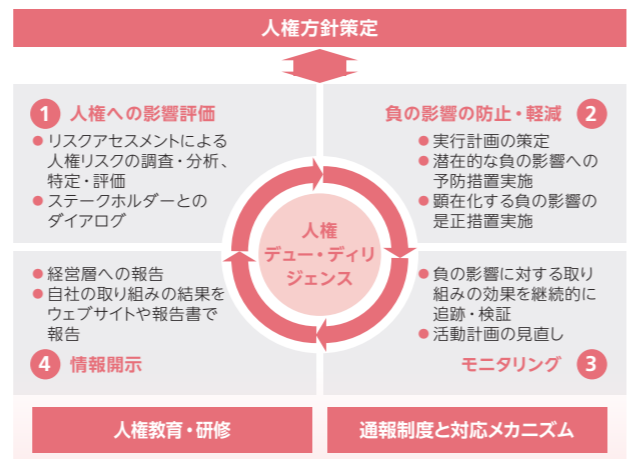
* 「国際人権章典」や「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など

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パートナーにも本方針を支持し実践いただくよう努めていきます。

「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 | 5. 救済措置 |
| 2. 国際規範への準拠 | 6. 教育・研修 |
| 3. ステークホルダーの人権尊重 | 7. 対話 |
| 4. 人権デュー・ディリジェンス | 8. 透明性 |

 詳しくはWEB
 人権  リコーグループ人権方針



* 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

代表的な人権リスク	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) ●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

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年には、中国の生産関連会社にて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ことが明らかになりましたが、返金対応を完了し、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。

労働者保護のため懲戒処分における減給措置について、国際基準に基づき2022年度に廃止を決定、順次対応を進めており、2023年度中に国内外のグループ企業すべてで廃止予定です。

また、特に顕著な人権課題において負の影響の懸念がある当該拠点に対しては、人権尊重の責任区である人事、ESG部門と関連部門が協議の上、詳細確認を行い、個別に改善を進めています。

具体的な取り組み

教育・研修

リコーグループでは2012年度から全役員・社員を対象に人権教育を実施しており、2021年度は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。また、2021年から2022年にかけて「ビジネスと人権」「リコーグループ人権方針」に関する教育を国内外の75,000人以上の役員・社員を対象に実施しました。

教育概要

タイトル	年度	対象	受講率
「ビジネスと人権」 「リコーグループ人権方針」 (e-learning, webinarなど)	2021年度	国内リコーグループ 企業の全役員・社員 約33,000人	94%
	2022年度	海外リコーグループ 企業80社の全役員・ 社員 約45,000人	96%

モニタリング

特に人権リスクの重要度が高い生産拠点では2020年度以降、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を毎年実施しています。主要生産拠点においては、2年ごとの第三者監査(RBA VAP)を継続受審し、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。2022年に監査を受審した4つの拠点すべてでRBAによる認証を取得しました。日本国内2拠点についてはGold認証を取得しています。

2022年12月には、国内生産拠点にて第三者機関による人権監査を実施しました。深刻なリスクはありませんでしたが、年齢差別につながる恐れのある採用プロセスなど指摘を受けた内容は、負の影響防止を図るため今後改善を行っていきます。

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し、2022年度の調査でリスクありと判定されたサプライヤーに対し、双方の合意のもと、是正措置や改善計画の策定、支援を実施しました。

* RBA: Responsible Business Alliance

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。

LGBTQ+への対応

グループ社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、LGBTQ+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¹⁾


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。

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。

詳しくはWEB
 サプライチェーンマネジメント

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、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RBAに加盟しました。リコーはRBAの一員としてサプライチェーン全体でESGを推進する活動に取り組んでいます。

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。

2020年度には、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たRBA行動規範に準拠するよう改訂し、2022年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、業務を倫理的に行っているため本行動規範に基づく事業活動をお願いしており、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います。2022年には、重要サプライヤーの98%から署名を取得しました。

サプライヤーのESGリスクの評価

「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。2022年度の調査では、アセスメントに回答した重要サプライヤーのうち、約8割がローリスク評価であり、ハイリスク評価となったサプライヤーはいませんでした。

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、改善を働き掛けてまいります。

調達方針、ESG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、調達およびESGに関する方針をサプライヤーに説明しています。また、主要なサプライヤーを対象にESG説明会を開催しており、2020年度以降は、オンラインと対面のハイブリッド形式で開催し、中国、タイ、日本など国内外の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・社員による法令・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。2022年度にはサプライヤーホットラインへの通報が1件ありましたが、当該申し立てへの対応は完了しています。

紛争鉱物に対する取り組み

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、 tantalum、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。(2022年度回答回収率 4鉱物:96% コバルト:92%)

	2022年度実績	
	4鉱物	コバルト
製錬所・精製所総数	345	72
RMAP*認証取得(コンフリクトフリー) 精錬所・精製所数	229	39
RMAP認証取得製錬所率	66%	54%
調査票回収率	96%	92%

* 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²⁾

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)

デジタル化の進展に伴い情報格差が生じ、就労に困難を抱える若者たちが増えています。これに対応すべく、日本では社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、はたらく人のインクルージョンに向けた取り組みを展開しています。(2022年度実績 参加者40人 社員プロボノ(ボランティア)参加者62人)
 2023年度からはベトナムで、家庭環境などにより十分な教育が受けられない若者たちを支援するため、グラフィックデザインとソフトスキルを学ぶトレーニングのほか、社員による面接スキルトレーニングを開始しました。



地域・社会の発展(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)

リコーグループのリソースを活用した科学実験プログラムを、授業や科学イベントを通じて子どもたちに提供しています。2020年度から探究型学習プログラムを開発し、多くの学校と連携して探究型授業の実施に協力しています。(2022年度実績1,150人 累計参加者174,979人)



市村自然塾・関東(2001年度開始)

市村自然塾は、リコーグループの創業者である市村清の生誕100周年を記念して設立された特定非営利活動法人(NPO法人)です。“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しています。(2022年度卒業生24人 累計卒業生1,003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)

生物多様性保全・地球温暖化防止に加え、コミュニティ発展の観点から「守る」「増やす」の両面で森づくりを推進しています。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。(2022年度えなの森自然教室 参加者583人)



詳しくはWEB
 主な社会貢献活動