

人事

創業の精神である「人を愛し、国を愛し、勤めを愛す」という三愛精神^{*}は、リコーの人に対する哲学でもあり、それは経営理念・行動指針^{*}に明確に表現されています。私たちは、目的意識・問題意識を持った主体的な行動を通じて新しい価値を創造すること、社会やお客様へのお役立ちを通じて仕事のやりがい・達成感を高めていくこと、そして、それを会社の発展と社員自らの豊かな生活につなげていくという、自己実現のサイクルを目指しています。

^{*} 5ページを参照。

社員が自主性・創造性を発揮してチャレンジできるしくみづくり

リコーは、社員一人ひとりの業務内容を決めるにあたって、社員の希望・適性を反映するとともに、社員が主体的に目標を設定し、自主性・創造性を発揮して仕事に取り組めるように人事制度を構築しています。そのための基本的しくみとして、1996年より「目標面談評価制度」を実施。期初に戦略・重点施策に基づいて社員自らが目標の設定を行い、上司との面談を通じて組織

目標と本人の目標を統合し、期末に上司との面談を通じて成果を確認しあい、それをもとに人事評価を行っています。

このほかにも1991年から導入されている「社内公募制度」や、1993年に導入された社内ベンチャー制度「ザ・マン制度」があります。

専門性を高め、発揮できる環境づくり

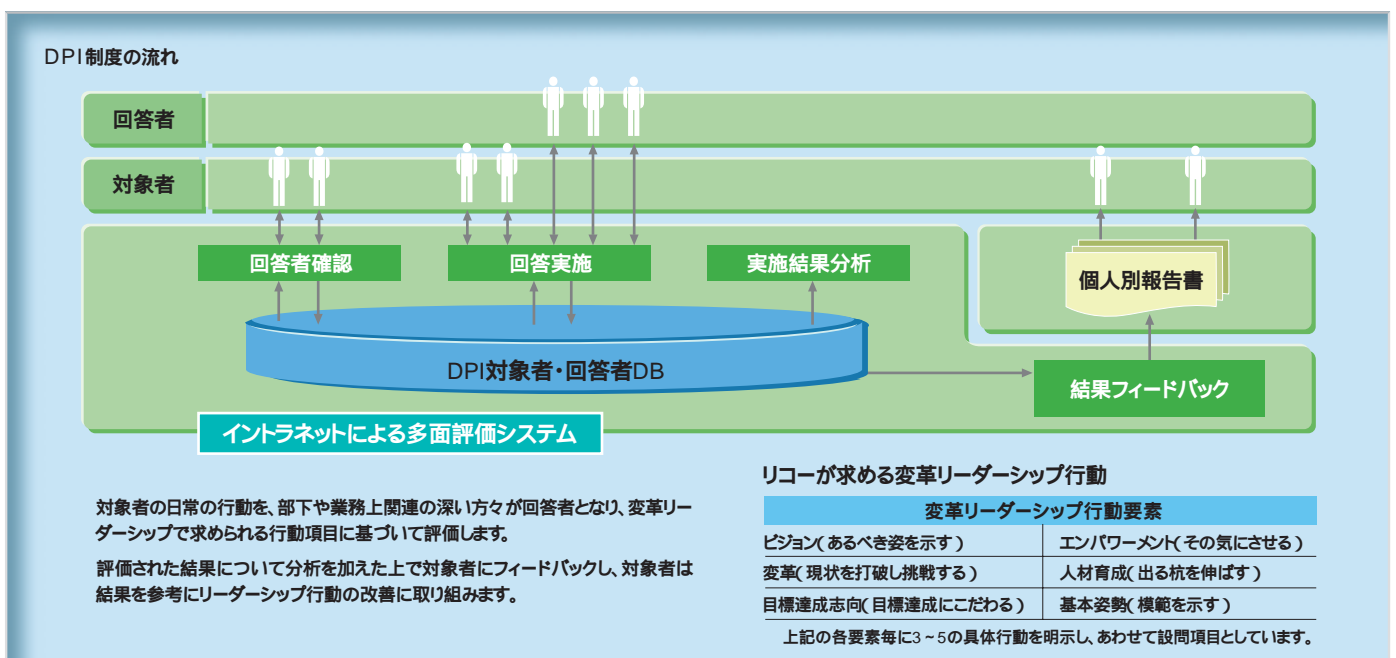
社員一人ひとりのスキルの向上を促進するための基本は、社員の自己啓発にあると、リコーは考えています。会社は、社員が主体的に自らの能力の開発を図り、それを仕事に活かすことにより達成感を感じ、自己の成長に喜びを見いだしていくことを支援する、という考え方のもと、専門性を高め、発揮できる環境づくりに取り組んでいます。若手社員が専門分野を早期に明確にし、自己啓発を促進するための社内検定制度「BLA(ベーシック・ライセンス・アセスメント)」や、面談を通じて能力開発の目標を定め、自己啓発を促進・支援するための「PDR(プロフェッショナル・ディベロップメント・プログラム)」を導入しています。また1998年より、

マネージャー全員を対象にしたDPI^{*}(ディベロップメント・プログラム・フォー・イノベティブ・リーダーズ)を実施。これは、対象者の日常の行動を、部下や業務上関連の深い方々が評価し、その分析結果を本人にフィードバックすることで、リーダーシップの強化につなげる制度です。 ^{*} 下図を参照。

快適に働くための環境づくり

リコーは、働きやすい環境をつくり、社員の意欲向上を図るために、先進的な人事施策を導入・実施してきました。

1971年より完全週休二日制、1979年には勤続年数によって特別休暇と特別ボーナス(旅行クーポン券)が受けられる「ファミリーボーナス制度」、1990年には全社的に「フレックスタイム制」を導入。また同年、子供の満2歳の誕生日の月末まで、育児休暇の取得もしくは短時間勤務ができる「育児支援制度」を導入し、現在は、男性社員も含めて利用できるようになっています。遠隔地からの通勤を補助する「新幹線通勤補助制度」なども実施しています。



会社の発展と個人の幸福の一致の実現
 リコーは、従来から、日常のマネジメントや
 リコー懇談会などを通じて社員の意識・期
 待を把握し、職場環境や人事施策に反映
 してきました。

総合的な社員の意識・期待を測定する方
 法として、1997年から「オピニオンサー
 ベイ」を導入。無作為に抽出した全社の約
 1/4の社員に、仕事・会社生活、CSの実践、
 上司、職場、能力開発、人事施策など
 に関する設問に回答してもらい、その結果を
 各種施策に反映しています。

また利益を株主・会社・社員に還元する
 という「利益3配分」の考え方を1960年代
 から賞与算定式に盛り込み、会社の業績
 を個人の賞与に明確に反映しています。

さらに「グループとしての企業価値向上」を
 経営方針に掲げるとともに、グループ経営
 強化の方針を社員に徹底。その行動の動
 機付けを明確にすることを目的として、賞
 与算定式にグループ経営を反映した指標
 を追加し、2000年度下期(2001年夏季賞
 与)から適用を開始しました。 * 下図を参照。

環境経営と社会貢献を促進するための 人事施策

リコーは、環境経営の実現と、企業市民と
 しての社会貢献を促進することを重視し、
 以下のような人事施策を実施しています。

ビジネス行動規範の明文化と浸透



ビジネス行動規範*を明文化
 するとともに、小冊子にして
 社員に配布し、浸透を図って
 います。

* 6ページを参照。

ビジネス行動規範小冊子

環境保全活動の部門評価

部門評価制度の業績評価指標に「環境保全」の
 項目を導入*するとともに、個人賞与にも反映され
 る仕組みを構築・運用しています。

* 16ページを参照。

みのり賞による社会貢献活動の評価

社員の活動を表彰する「みのり賞*」の「社会貢献
 部門」で、社員の積極的な取り組みを促進・評価し
 ています。これまでに「点字プロッタの企画・開発
 (1996年)」「ナホトカ号の重油流出事故での重油
 回収作業への参加・協力(1997年)」などが受賞し
 ています。

* 48ページを参照。

ボランティア活動の支援

ボランティア活動、家族介護、私傷病を理由として、
 「ボランティア活動・家族介護等支援休暇」を取
 得することができます。また、ボランティア活動のた
 めに一定期間休職できる「ボランティア休職制度」
 もあります。

障害者雇用の取り組み

障害者雇用率は、1998年6月には1.85%、1999年
 6月には1.89%、2000年6月には1.94%と、法定雇
 用率を超える雇用を実施しています。また、障害
 者の方が社会生活に支障がないようにするため
 手話研修や、社員の自発的意思による「手話クラ
 ブ」の活動も活発に行っています。



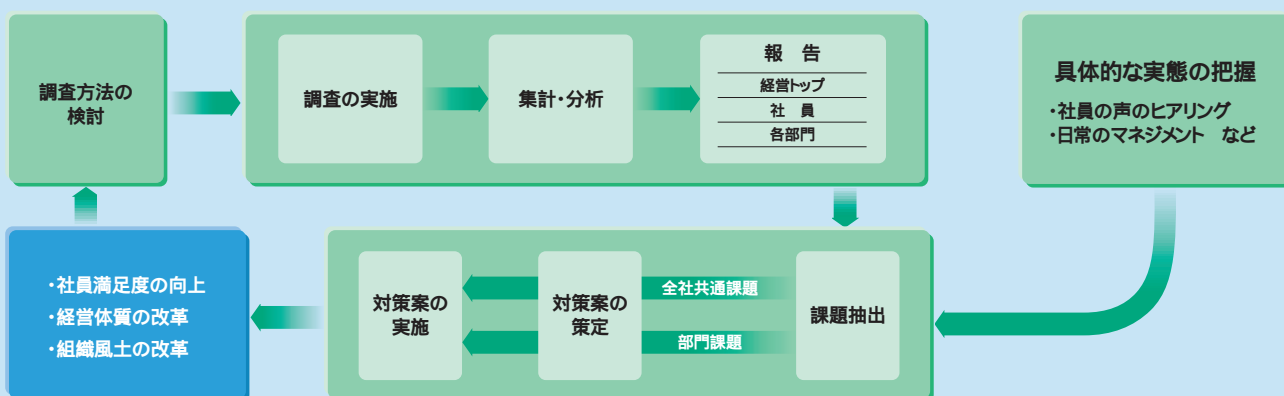
リコーエスポール(株)
 重度の身障者や知的
 障害者の雇用拡大を
 目的に設立されました。
 リコーの特約子会社の
 ひとつで、一人ひとりが
 快適に働けるよう配慮
 された各種施設を設け、1996年には日本障害者雇用促進
 協会から優秀賞を受賞しました。

された各種施設を設け、1996年には日本障害者雇用促進
 協会から優秀賞を受賞しました。

男女雇用均等に向けての取り組み

1997年の男女雇用機会均等法の改正に伴い、
 セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境を
 つくるために、社員への啓発を行うとともに、社
 内の「人権啓発委員会事務局」および社外に
 相談窓口を設置。気軽に相談できる体制を整え
 ています。また、会社は、事実関係をすべて考
 慮したうえで、カウンセリング、警告、転勤、解雇
 など、もっとも適切な処置を取ります。

オピニオンサーベイ(社員意識の把握と調査結果の活用)のプロセス



オピニオンサーベイは、社員の意欲や満足度の状況を把握し、それらの諸要因
 を分析して課題を明確にすることによって、社員満足度の向上や経営体質・組
 織風土を変革することを目的としています。
 オピニオンサーベイの結果は、経営トップへの報告だけでなく、部門へのフィード
 バック、社内報を通じた全社員への公開を行っています。

オピニオンサーベイの結果を基に、全社共通課題と部門固有の課題を抽出し、
 方針の策定や各種の施策の検討、実施に活用しています。