

多様な人材の活躍でお客様へ高い価値を提供

## 人材活躍の基本的な考え方

### 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

#### ダイバーシティ & インクルージョン

それぞれの個性(違い)を受け入れ、一人ひとりがその能力を発揮できる体制と環境を整え、個々を活かしていくこと。

#### ワークライフ・マネジメント

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と人生の充実をどちらも実現すること。

多様な人材が活躍できる環境整備

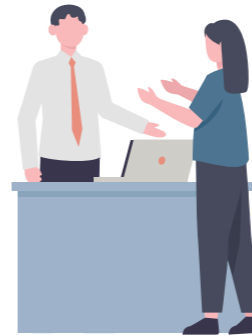
新しい働き方へ

### 新しい働き方の狙いと目指す姿

社員が働きやすい環境の中で、高い目標にチャレンジし成長を続けることで、お客様への高い価値提供を可能とし、会社の持続的な成長に繋げ、さらに社員の自己実現も図ることができる企業を目指す。

従業員満足度の向上  
組織生産性の向上  
を実現することで…

目指す姿  
社員がいきいきと誇りを持って働き、  
お客様から感謝されるお客様価値企業



# リコージャパン株式会社 福井支社

## 会社概要

- 業種/卸・小売業
- 従業員数/115名(男性:99名・女性:16名)
- 業務内容/経営・業務課題に対するICTを駆使した各種ソリューションの提供・導入機器の保守点検・サポート

デジタルサービス営業本部 福井支社 業務サポートグループ 金田 美央氏



## ダイバーシティ&インクルージョン施策

### 数的マイノリティである女性の活躍推進

#### 女性社員へのポジティブアクション

- 1 社員キャリア形成セミナーの開催  
▶女性社員のモチベーションアップに繋げる
- 2 女性社員を部下に持つ上司への研修  
▶女性社員へのアンコンシャス・バイアス除去で活躍機会損失の防止
- 3 女性社員同士のネットワーク強化  
▶支社を超えた女性社員同士のネットワーク構築支援

女性社員のネットワーク強化については、リアル・オンラインの両方を活用して、近い年代や同じ職種の社員が集まる場を作り、横のつながりを作っています。



### 男性社員への意識変革

#### 男性社員の育児休業取得の促進

- 1 対象者とその上司へ育児休業取得を推奨  
▶男性は「育児休業は取れない」というバイアスの打破
- 2 育児休業取得のロールモデル展開  
▶育児休業を取得した男性社員の体験談を社内で紹介
- 3 イクメンチャレンジレポート提出  
▶育児休業を取得した男性社員の育児の様子をレポートで提出  
取得者の家族・パートナーの感想も収集

育児休業取得をただの「休み」にしない



### 風通しのよい風土の醸成

#### 1on1ミーティングの実施

定期的な1on1ミーティングの実施で、仕事以外の悩みを相談できる環境を作り、働きやすい環境作りにつなげる。1か月に1回、直属の上司とアプリを使って実施している。

風通しが良いということは、話しやすい、相談しやすいことだと考えています。仕事以外のプライベートなところも上司に相談できる環境を作る取組を行っています。



### 積極的な研修参加

#### 社内外を問わず積極的に研修に参加(オンラインフル活用)

社内外を問わずにいろんな研修に積極的に参加しています。例えば福井県主催のハッピーキャリア“縁”カレッジ、ふくい未来人材育成プロジェクトなどに女性・若手社員が参加しており、外部との交流を通じて意識の変革や成長を促しています。

## メリット・効果

### 組織生産性の向上 社員のモチベーションアップ

働きやすい環境を整備することは、社員一人ひとりがイキイキと働くことに好影響を与えると同時に、個人・チームとしての成長を促し、最大のパフォーマンスを発揮できるようになります。その結果、より良い価値のモノ・サービスを創造・提供できるようになり、企業価値を高めるといった好循環を生み出すことができています。



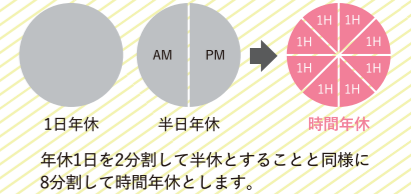
## ワークライフ・マネジメント施策

### 年次有給休暇の取得の“しやすさ”の向上

#### 時間単位の年次有給休暇の導入

##### 1 様々なライフイベントで活用

例えば 子どもの急な送迎や学校の授業参観などでも利用



##### 2 “取得しやすい”文化の醸成

時間単位の有給休暇は、病院の受診や子どもの急な送迎、学校の授業参観・イベントの参加、介護などの幅広いシチュエーションで取得可能です。また、ただ制度があるだけでなく、実際に活用してもらえるよう取得しやすい雰囲気づくりに努めています。

### 多様な勤務形態の導入

#### 変形労働制 月間の総労働時間を変えず、繁忙期と閑散期で時間を調整する制度

例えば 月始めは納品書や請求書問合せで多忙なため勤務時間を延長する一方、月半ばは余裕があるため勤務時間を短縮する

#### シフト勤務制度 所定の勤務時間を変えることなく、始業時刻を前後にずらして勤務する制度

例えば お客様のご都合に合わせた夜間納品対応など(11:00出勤~19:30退勤)

## 今後の展望

- フォロー体制が不十分なため、仕事が円滑に回っていない状況への改善策を講じる(研修に参加する社員の負担を減らす)
- 参考となるロールモデル社員やキャリアパス事例を紹介
- 自社取組をもっと外部に発信し、女性の採用拡大につなげる
- 家族が参加できるイベントの開催

いろいろ工夫しながら制度を活用していますが、まだ、フォローし合うという環境が不十分なところがあります。休みを取る、研修に参加することに、申し訳なさを感じてしまう社員の負担をできるだけ減らすため、実際に制度を使っている社員のロールモデルや、キャリアパスを社員に紹介し、活用率をあげていくことも大切だと感じています。また、家族が参加できるイベント(例えば、社員の家族に働く環境を見せよう企画)を開催し、良い企業だということを家族にも共有・共感してもらうことで、社員のエンゲージメント向上につなげていきたいと思っています。