

R I C O H

発達障がい者雇用
企業事例報告

RICOH
imagine. change.

2022年12月16日

人事サポート室 採用グループ

障害者採用・定着支援担当 中村

- ・ リコーグループについて
- ・ リコーにおける障がい者雇用に関する考え方
- ・ 発達障がい者の雇用実績、採用・定着支援
- ・ 梅永先生からの事前質問について



- リコーグループについて
- リコーにおける障がい者雇用に関する考え方
- 発達障がい者の雇用実績、採用・定着支援
- 梅永先生からの事前質問について

リコーグループの概要

株式会社リコー

設 立	1936年2月6日
資 本 金	135,364百万円
代 表 取 締 役 社 長 執 行 役 員	山下良則
本 社	東京都大田区中馬込1-3-6

リコーグループの概要

グ ル ー プ 企 業 数	224社
連 結 売 上 高	17,585億円 (国内 : 40.1%、海外 : 59.9%)
グ ル ー プ 従 業 員 数	78,360名 (国内 : 29,454名、海外 : 48,906名)
リコー 従業員数	9,982名 障がい者雇用率 (グループ適用) 2.52%

*グループ企業数は(株)リコーを除く2022年3月31日現在(連結売上高は2022年3月期)



株式会社リコー
代表取締役 社長執行役員

山下良則

リコーグループの主な製品・サービス

リコーデジタルサービス

オフィスサービス・オフィスプリンティング
(販売)

提供価値

オフィス+リモートではたらく人の課題解決
現場ではたらく人をつなぐ課題解決

リコーデジタルプロダクト

オフィスプリンティング
(開発・生産・OEM)

提供価値

はたらく人をつなぐエッジデバイス
デジタルサービスを支えるモノづくり

リコーグラフィックコミュニケーションズ

商用印刷・産業印刷

提供価値

印刷現場ではたらく人の課題解決

リコーインダストリアルソリューションズ

サーマル・産業プロダクト

提供価値

製造・物流・産業の現場ではたらく人の
課題解決

リコーフューチャーズ

Smart Vision・ヘルスケア・環境
(新素材・エネルギーハーベスティング) ほか新規育成事業

提供価値

社会課題解決の新規事業創出



テレワーク環境の早期実現のため、
「在宅勤務バック」を提供



複合機「RICOH IM C6000」



インクジェットヘッド
「RICOH MH5310/5340」



衣料用ケアラベルに使われる
熱転写リボン



360°カメラ
「RICOH THETA SC2」

- ・ リコーグループについて
- ・ **リコーにおける障がい者雇用に関する考え方**
- ・ 発達障がい者の雇用実績、採用・定着支援
- ・ 梅永先生からの事前質問について

ダイバーシティ&インクルージョンとワークライフの目指す姿

多様な人材が活躍できる職場環境を構築

ダイバーシティ推進

ワークライフ・マネジメント

取り組みの3つの軸

- ✓ 女性管理職向け教育支援
- ✓ ベテラン人材へのキャリア支援
- ✓ 障がい者への職域拡大
- ✓ LGBT基礎理解セミナー など

多様な人材の
活躍推進

両立支援と
働き方の見直し

- ✓ エフェクティブワーキングタイム
- ✓ フレキシブルな勤務体系
- ✓ 育児介護支援制度 など

障がい者活躍を実現し、
企業力の向上を目指す

意識・風土醸成 ✓ ワークライフマネジメントセミナー など

多様な人材が**個性・能力を最大限に発揮し、**
その力を融合することで
新しい価値創造のための変革を加速する
変革の当事者を求めています。

当社は、障がいのある社員であっても、自ら考え、行動できる、
職場にとって必要な人材として成長することを期待しています。
障がい特性上必要な配慮はしますが、特別扱いはしません。
他の社員と同様、それぞれに任された業務に対して、各自責任を
もって働いていただきます。

- ・ リコーグループについて
- ・ リコーにおける障がい者雇用に関する考え方
- ・ **発達障がい者の雇用実績、採用・定着支援**
- ・ 梅永先生からの事前質問について

リコーの発達障がい者雇用実績

2015年より発達障がい者の雇用を開始。

発達障がい者採用 累計

技術職 5名

スタッフ職 3名

※離職率 0%

2022年12月時点



スキルレスカラーマネジメントソリューション

RICOH Auto Color Adjuster



発達障がい社員の業績貢献

類稀なる数学的思考能力を活かし、
高精度な色情報を測るため、一からアルゴリズムを開発
業界初の技術 ([リコーオートカラーアジャスター今年10月発売](#))

コンピュータサイエンスに関する知識、非常に高度なプログラミング能力、問題解決のための数学的思考能力があり、従来の組織の業務課題に対して高度なアルゴリズムを開発し会社の業績に貢献しています。
(2023年2月ごろ、ドキュメンタリー動画社内外へ発信予定)

応募

応募～面接

大学・人材紹介・支援機関より応募
提出物：履歴書、障がいに関する説明書
A4 1枚（参照：ナビゲーションブック）

選考Ⅰ

- i SPI受験（**一般応募者と同じ基準**）
- ii 書類選考
- iii 電話で配慮事項ヒアリング
- iv 人事部 面接
- v 合格者、部門面談へ進む

選考Ⅱ

精神・発達の学生限定

2週間～6週間の
インターンシップ

面談だけでなく、
インターンシップから
合否を判断。

障害者職業センター講師
障がいに関する勉強会

※発達障がいに関する
一般的な特性理解

発達障がい社員との
交流会

※**インターン先**
入社時に配属予定
先で実施。

合
否
判
定

- 研修のオブザーブ・不参加選択可
- 半期に1回 人事部 本人と上司に面談
- 入社3か月はジョブコーチ支援依頼
- 障がいに関する部門内勉強会
- 産業医、臨床心理士、保健師による定期的な面談
- 上司との定期的な面談 | on | (障がい有無に関係なく実施)
- 合理的配慮アンケート調査定期的実施



- ・ リコーグループについて
- ・ リコーにおける障がい者雇用に関する考え方
- ・ 発達障がい者の雇用実績、採用・定着支援
- ・ **梅永先生からの事前質問について**

Q1: 発達障害者の雇用に際して、企業として困ったこと

→ 採用面接だけでは、本人の能力、スキルを見抜くことが出来ない

Q2: 今後他の企業が発達障害者を雇用する際に気をつけておくと良いこと

→ **採用で終わりではなく、入社後の定着支援が活躍の鍵**であり、
上司や職場メンバー、ご本人と人事との信頼関係構築が重要

RICOH
imagine. change.