

**A I 等のデジタル
技術導入と労使
コミュニケーション
について**

RICOH
imagine. change.

**2020年2月19日
株式会社リコー
人事本部 人事部**



創業の精神

三愛精神 創業者 市村 清

「人を愛し 国を愛し 勤めを愛す」

私たちの使命

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

私たちの目指す姿

信頼と魅力のグローバルカンパニー

私たちの価値観

CUSTOMER-CENTRIC

お客様の立場で考え、行動する

PASSION

何事も前向きに、情熱を持って取り組む

GEMBA

現場・現物・現実から学び改善する

INNOVATION

制約を設けず、柔軟に発想し、価値を生み出す

TEAMWORK

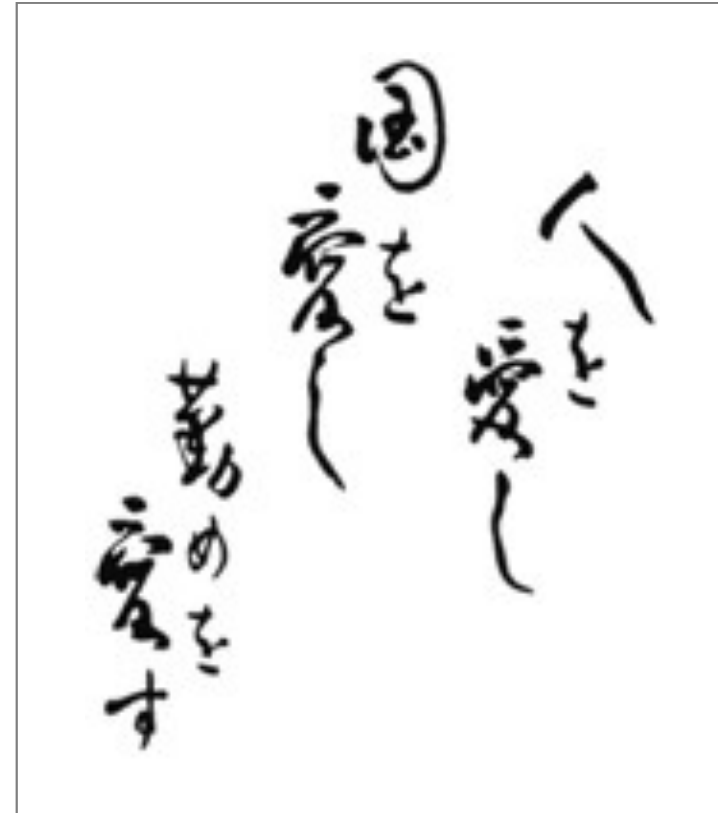
お互いを認め合い、すべての人と共創する

WINNING SPIRIT

失敗をおそれず、まずチャレンジし、成功を勝ち取る

ETHICS AND INTEGRITY

誠実に、正直に、責任を持って行動する



創業者 市村 清



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：220社

グループ従業員数：92,663名

(国内：31,905名、海外：60,758名)

連結売上高：20,132億円

(国内：40%、海外：60%)

* グループ企業数は(株)リコーを除く
2019年3月31日現在 (連結売上高は2019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



私たちの提供価値

RICOH
imagine. change.

EMPOWERING DIGITAL WORKPLACES

—— 人と情報をつなぎ、人の伝える力、人の生み出す力を支えること。

リコーグループは2017年、お客様へご提供する価値を“EMPOWERING DIGITAL WORKPLACES”と決めました。EMPOWERING DIGITAL WORKPLACESとは、人と情報をつなぎ、人の伝える力、人の生み出す力を支えること。それは、1936年の創業以来、「三愛精神」のリコーが大切にしてきた使命です。

「人を想う」から考え、「はたらく」を変革する。それが、私たちの原点。日本初の複写機は、膨大なビジネス文書の処理に追われていた人を、正しくすばやく伝える人に。世界初の大陸間通信に成功したファクシミリは、働く人を狭いオフィスから解放し、世界とつながる人に。それらは、「オフィスオートメーション」という新たな価値を生み、さらに、ドキュメントの発生から、複写・印刷、情報伝達、保管・検索というライフサイクルをたどるワークフローの構築へと進化し、働く場に様々な変革を提供してきました。

しかし、時代が変わり、技術が進歩した世の中になっても、働く人の周りには解決すべき様々なビジネスの課題、その先に数多くの社会課題が残されています。私たちリコーはEMPOWERING DIGITAL WORKPLACESから、さらなるソリューションをお届けしていきます。

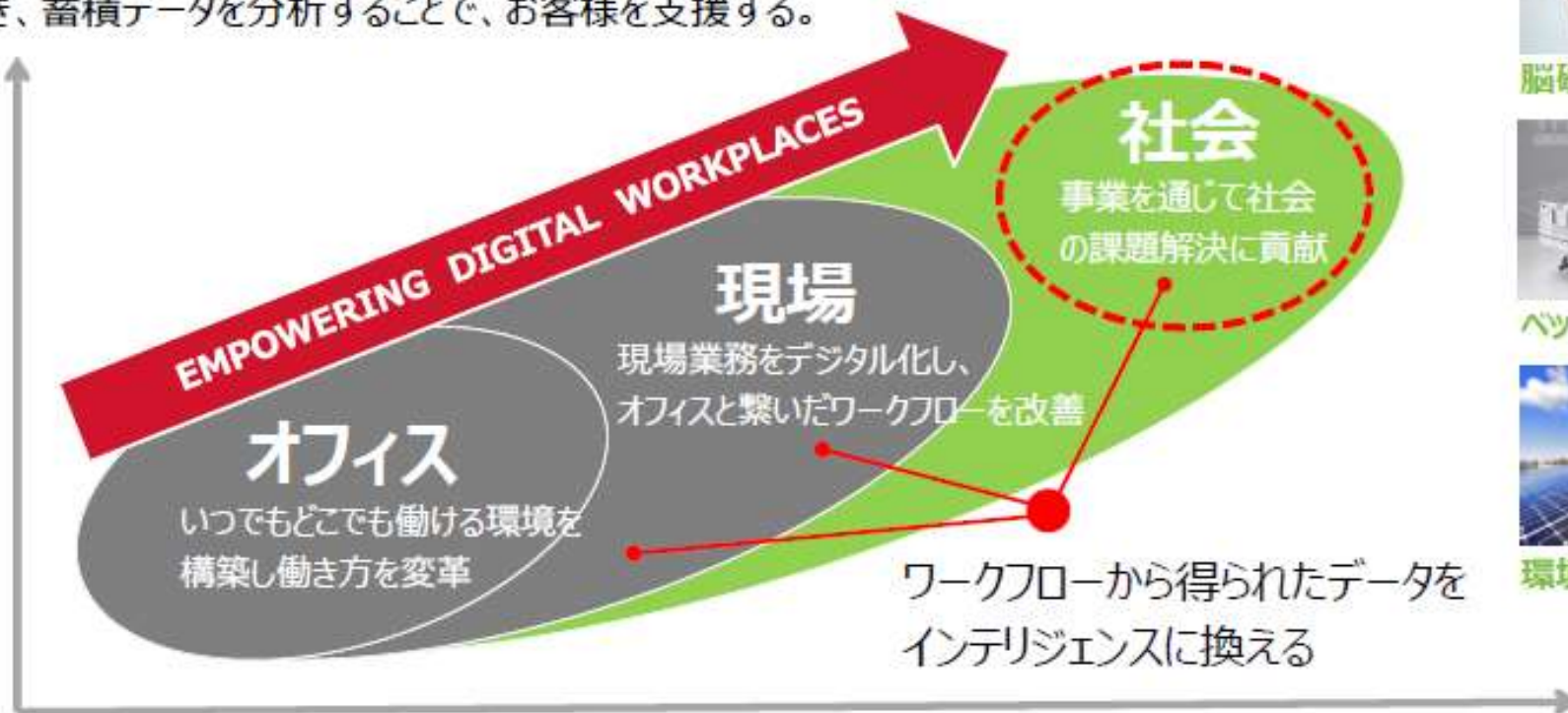
「人を想う」、その想いは人と人の中でアイデアになり、社会とつながって新しい価値になる。

私たちリコーは、そんなしあわせの連鎖をデジタルで支え、持続可能な社会に貢献していきます。

■ 広がるワークプレイス～社会課題解決へ

仕事のデジタル化余地

ワークプレイスの仕事をデジタル化する。デジタル化された仕事を繋ぎ、蓄積データを分析することで、お客様を支援する。



脳磁計



ヘッドセンサー



環境

ワークフローから得られたデータを
インテリジェンスに換える

価値提供領域の広がり

従来の一般オフィス”から、“ワークプレイス
(働く場所)”へ。さらには社会へと拡大する。

リコーグループの事業分野と主な商品・サービス

RICOH
imagine. change.

リコーグループでは、MFPやプリンターなどの情報機器を中心に、製品の開発・生産・販売・サービス・リサイクルなどの事業を展開しています。

● オフィスプリンティング

MFP(マルチファンクションプリンター)・複写機・プリンター・印刷機・広幅機・FAX・スキャナ等機器・関連消耗品、サービス、サポート、ソフトウェア等

● オフィスサービス

パソコン・サーバー・ネットワーク関連機器、関連サービス・サポート・ソフトウェア、ドキュメント関連サービス・ソリューション等

● 商用印刷

カットシートPP(プロダクションプリンター)・連帳PP等機器、関連消耗品・サービス・サポート・ソフトウェア等

● 産業印刷

インクジェットヘッド、作像システム、産業プリンター等

● サーマル

サーマルメディア等

● その他

光学機器・電装ユニット・半導体・デジタルカメラ・産業用カメラ・3Dプリント・環境・ヘルスケア等



2019年3月27日現在

■ リコー懇談会制度



1936年2月6日 従業員33名で発足

RICOH
imagine. change.

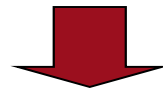


従業員33名で発足した理研感光紙株式会社

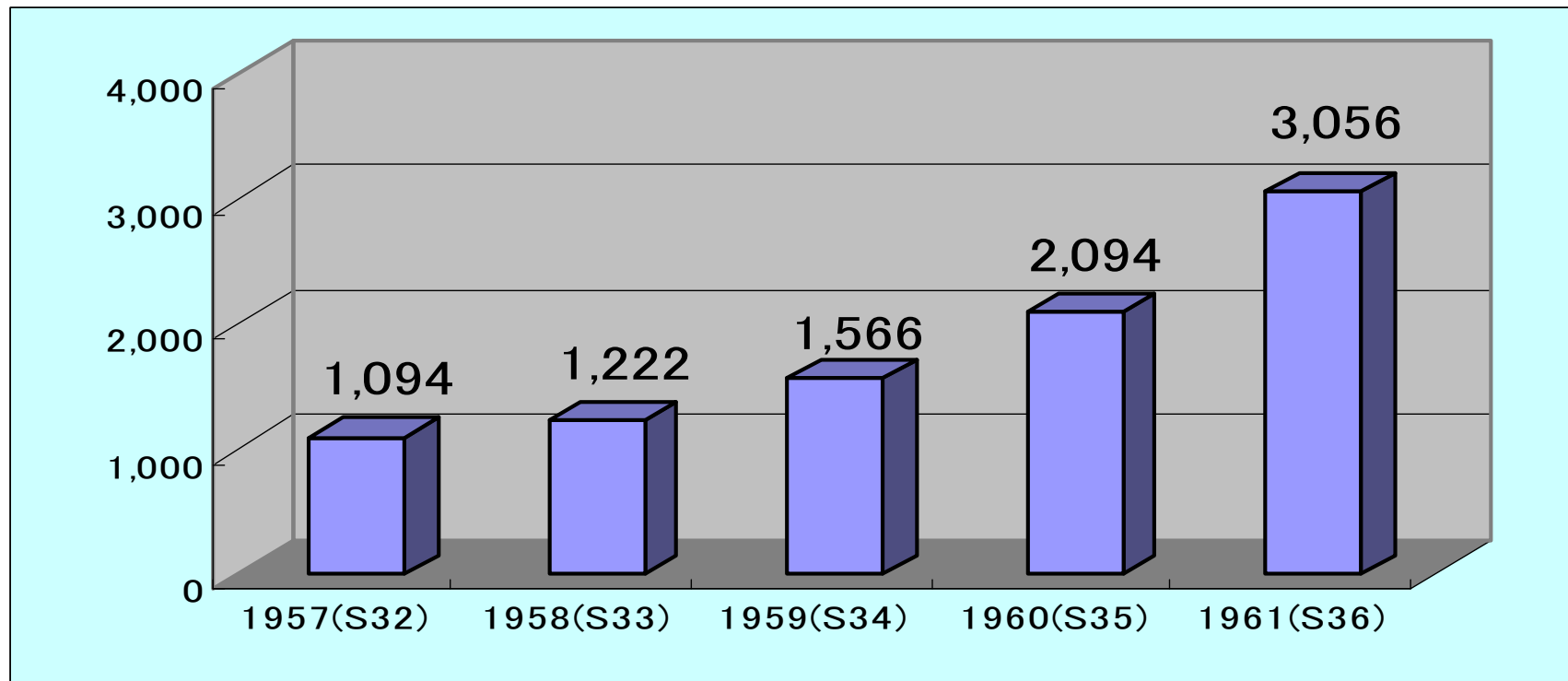
懇談会制度の発足の背景

◇社員数の急激な増加

1936 (S11). 2. 6 理研感光紙(株) 創立 社員33名



特に、1959 (S34) ~ 1961 (S36) の社員数の増加



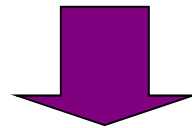
■ 懇談会制度の発足

◇ 問題解決へ向けて

1961 (S36) 4月 給与課の設置
9月 給与委員会発足

1962 (S37) 2月 臨時給与懇談会発足

6月 リコー懇談会発足



以来、823回開催
(2020.1.定例中央懇談会)

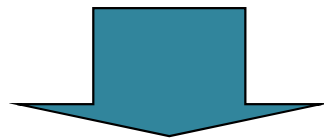
- ① 会社の発展と個人の幸福の一致をはかる
- ② 社員は事業の協力者



■ 懇談会制度の理念

「リコー懇談会規定 第2条」

本会は株式会社リコー(以下会社という)の役員および全従業員(以下会員という)の意志の疎通をはかり、信頼を深め、経営目標の共通の価値観を基盤として協力し、**会社の繁栄と発展に資すると共に衆知を集めて会員の生活の向上と幸福の増進をはかる**ことを目的とする。



<リコー懇談会の目的>

①会社の発展と個人の幸福の一致をはかる

懇談会制度の理念

「リコー懇談会規定 第3条」

本会の会員は会社の**役員および全従業員**とする。

◆私の履歴書（創業者：市村清）◆

私の関係している会社はどこにも組合というものがないということである。

全部で約七千人の社員がいるのにどこにも組合がない。これは私が徹頭徹尾三愛主義で貫いているからで、それも口先だけではなく、ほんとうにそう思っていることを社員たちが理解しているからであろう。

私は自分の過去の体験から、従業員を**使用人でなく事業の協力者だと思っている**し、物心両面からできるだけの待遇を実行している。社員の誕生会、育英会、家族の誕生祝い、入学、卒業、結婚などのお祝い、また家族の不幸、新盆に至るまでの心づくし。そして**いつも彼らが勤めをたのしいおもしろいこととして愛する**ようにと導いているつもりだ。そして働くことになんの心配もつきまとわない、世界のどこにも類例のない独特の「市村産業団」というものを作りあげてゆきたいと念願しているのである。

《日本経済新聞：昭和37年3月20日掲載》



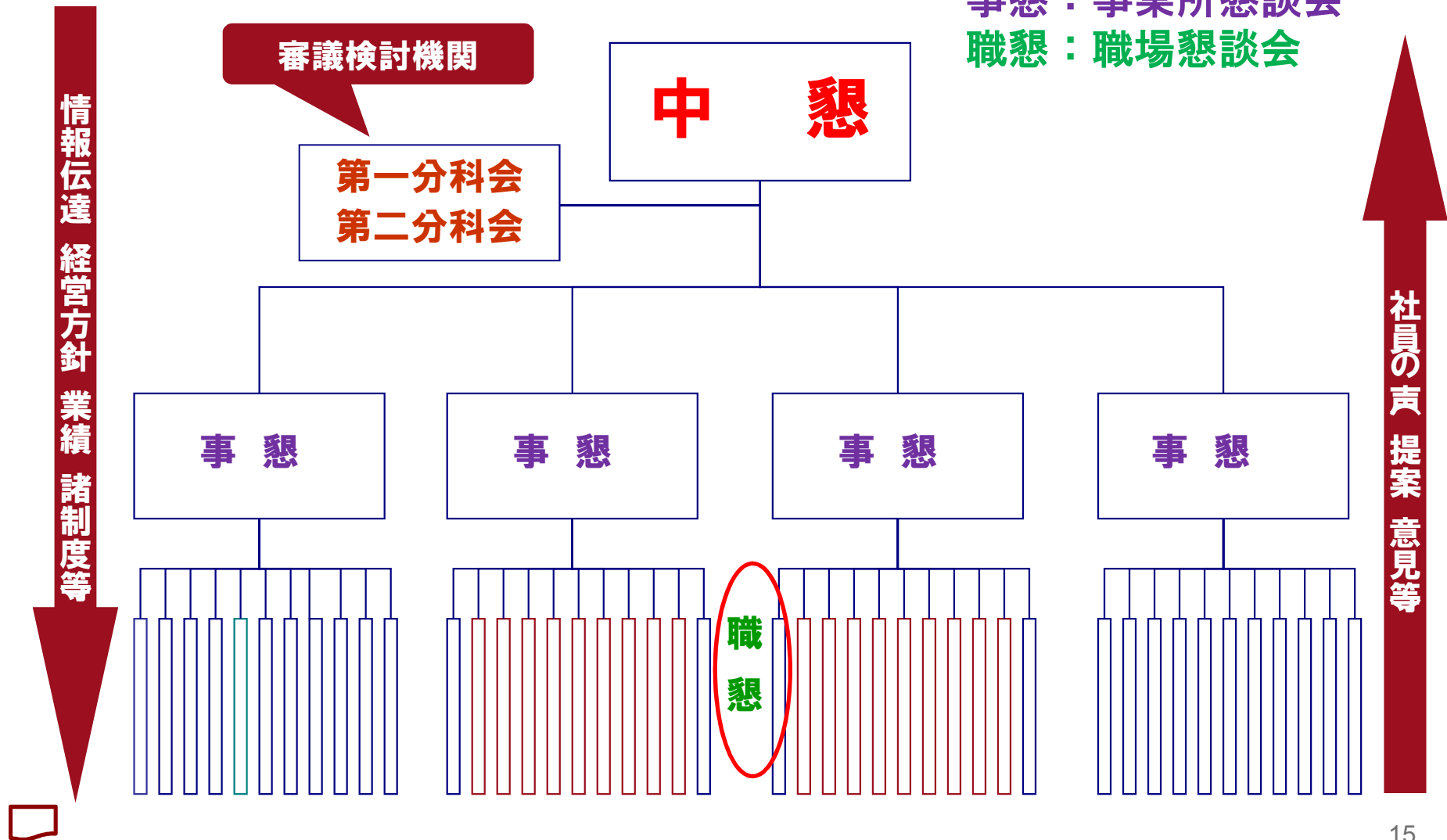
②社員は事業の協力者

運営と組織



懇談会の組織

中懇：中央懇談会
事懇：事業所懇談会
職懇：職場懇談会



**各職場単位(課・グループ)で構成され、
明るい職場作りや職場環境の改善等について、
話し合いを行い、解決をはかっていく。**

職場内で解決できない問題



事懇

<上程>

- 各事業所を単位として、職懇委員の中から選出された事懇委員と委員長、事務局長で構成。

- **事業所環境の改善について** 話し合いを行い
解決をはかっていく。

事懇内で解決できない問題



中懇

<上程>

委員長、副委員長、事務局長、分科会幹事及び各事懇委員の中から選出されたメンバーで構成。

《2019年度中懇委員》

一般委員18名、常任委員8名の計26名で構成

■ 定例中懇

<説明事項>

○前月の業績報告、期の累計業績報告、今後の予測、社内外の活動等

<協議事項>

○給与・賞与・労働時間等の労働条件や福利厚生等の全社的な問題、各事懇から上程された問題等について話し合い、解決をはかる。

※社長講話、各本部・事業部・社内カンパニーのトップ講話等

⇒議事内容は、「中懇ニュース」として全社員に周知

① 「説明事項」－ 委員長より説明する

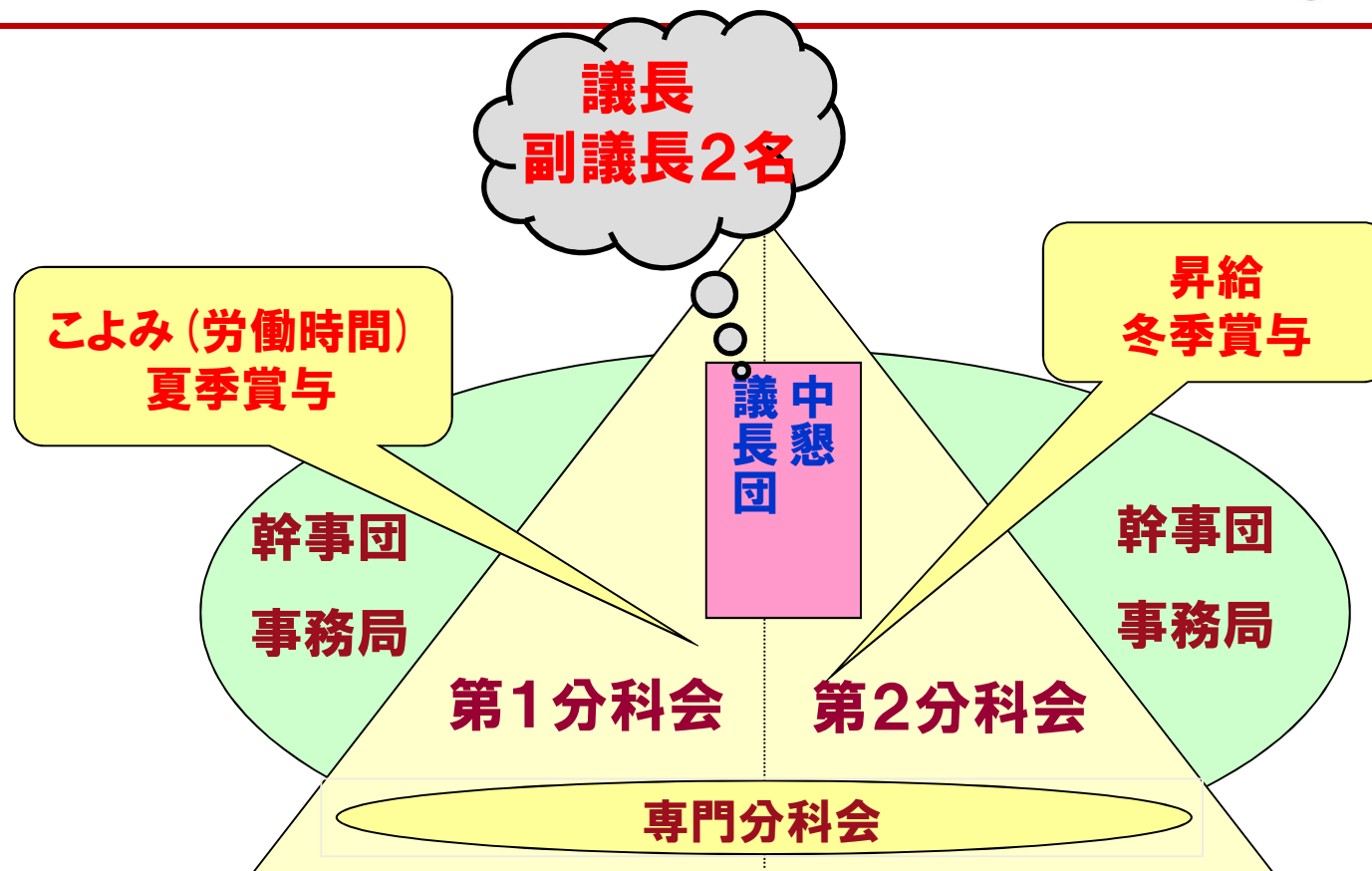
- ・経営一般に関する事項(会社業績の現況報告等)
- ・長中期経営計画これの実施に 必要な事項

② 「協議事項」－ 調査・審議・検討の上、結論を導き出し 答申または解決をはかる

- ・給与労働条件に関する事項
- ・福利厚生、安全衛生等に関する事項
- ・事懇から上程された事項
- ・諮問事項⇒「昇給・賞与・こよみ」

第一・二分科会

■ 専門分科会について



中央懇談会・委員長より諮問された労働条件、労働環境、福利厚生等の事項について専門的に調査・審議・検討し、その結論を答申する。

< 「社員の立場」と「経営の立場」の両面から審議・検討 >

■ 昨今の労使コミュニケーション



■ EUCの反省を生かした“リコーらしい”RPA展開とは

1

プロセスの検証

システム化する前にプロセスそのものの無駄を省く

2

社員による横展開

認定制度によるRPAクリエイターが他部門を支援

3

捻出された時間の活用

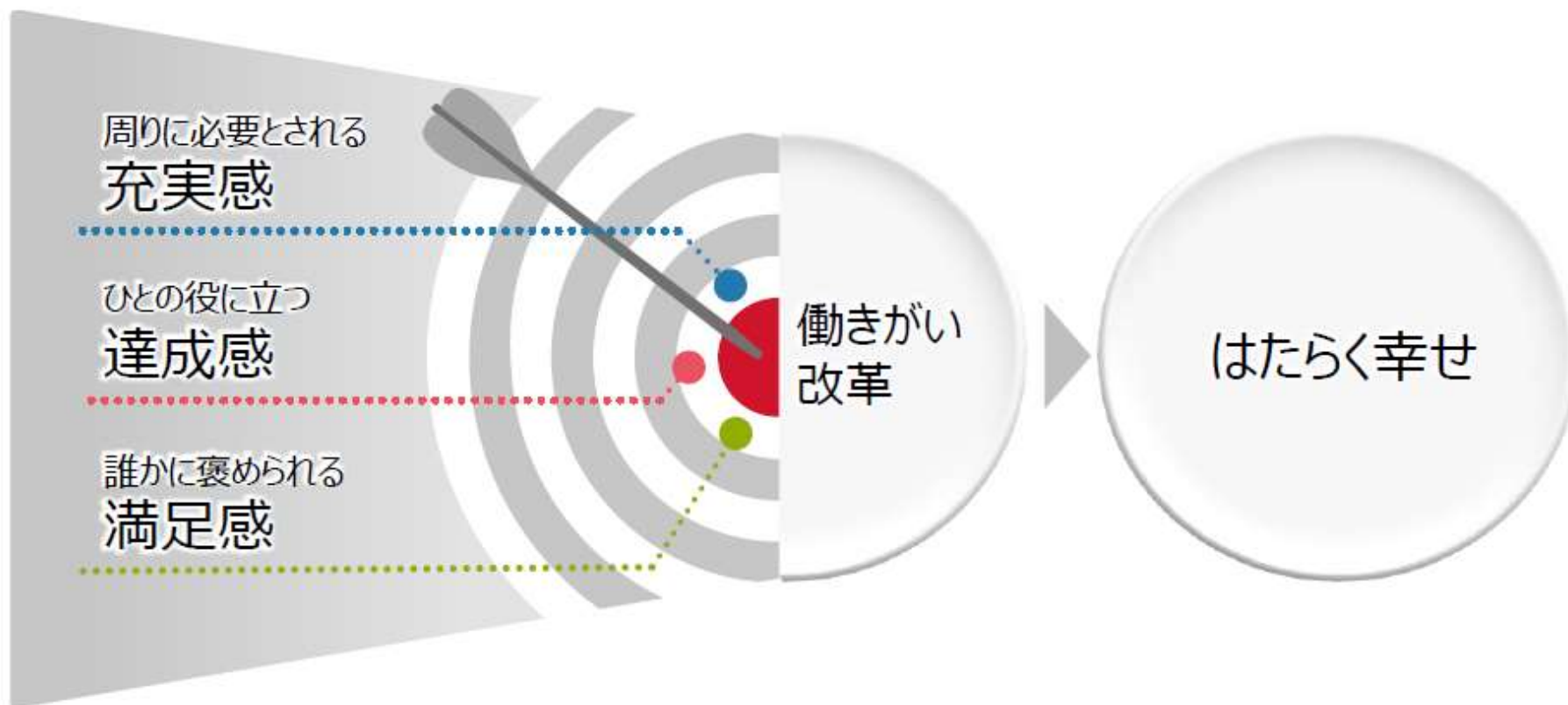
社内外副業制度や事業アイデアコンテスト

「社内デジタル革命」でリコーらしいRPA展開を追求

【社長メッセージ】

- 機械に任せられることは機械に任せ、人間はより知的な作業に従事する。
- RPAとかAIには単調ですが、ミスの許されない作業ですとか、複数回の繰り返し作業とか、時間を守らないといけない作業とか、社員にストレスがかかる作業から解放して、より付加価値のある仕事あるいはクリエイティブな仕事、あるいはもっとやりたい仕事に、取り組めるような時間を創出させるようなポテンシャルがかなりあると思っています。
- その結果が「働き甲斐改革」につながると実感しております。

■ プロセス改革のその先にあるもの





ご清聴ありがとうございました。

SEE YOU AGAIN