

ガバナンス検討会 実施概要 (第 14 回)

当社は、包括的なガバナンスの点検と強化を目的としたガバナンス検討会を定期的を開催しています。
2025 年 10 月に開催した第 14 回のガバナンス検討会について、その概要を以下の通り開示します。

第 14 回ガバナンス検討会

1. 検討会の開催概要

開催日 : 2025 年 10 月 7 日

出席者 : 大山代表取締役、山下取締役、川口取締役
横尾取締役、谷取締役、石村取締役、石黒取締役、武田取締役
佐藤監査役、西宮監査役、太田監査役、鈴木監査役、大塚監査役
鈴木コーポレート執行役員 (ESG・リスクマネジメント担当)

テーマ : リコー式ジョブ型人事制度の現状と課題について

テーマ設定の背景 :

当社は、「OA メーカーからデジタルサービスの会社への変革」を宣言し、「はたらく人の創造力を支え、ワークプレイスを変えるお手伝いをするデジタルサービスの会社」へと変革を進めています。その変革にあたり、職能資格制度における課題を解決し、自律的に実力を磨き続ける人が活躍できる環境を目指して、2022 年度よりリコー式ジョブ型人事制度（以下、ジョブ型人事制度）を導入しました。

今般、取締役と監査役などが包括的な議論を行うガバナンス検討会の場にて、導入後 3 年が経過した、ジョブ型人事制度の現状と課題について、討議を行うこととしました。

2. 概要

討議にあたっては、執行の担当部門より、ジョブ型人事制度について、改めて本制度導入の目的、3 年間運用を行ってきた中での現状と課題、今後の制度運営における対応の方向性等についての報告があり、次のような議論が行われました。

1) ジョブ型人事制度の現状と課題について

- 企業のサステナビリティの確保のために、人材の多様性、すなわち女性だけでなく、若手・ベテランの活躍、外国人の登用も視野に入れた活性化が必要であるとの議論がありました。
- 本人のパフォーマンスに基づく相応の処遇により、適所適材の運用が図られているかが、本制度の確認ポイントになるとの議論がありました。
- 人材が活躍し、労働生産性の向上につなげていく事が、本制度に対する評価の鍵になるとの議論がありました。
- 継続的に必要となるキャリア・スペックを見極め、どのようなポジションが必要であるか注視し、運用していく重要性についての議論がありました。

2) 今後の制度運営における対応の方向性について

- デジタルサービスへの変革に向け、グローバル人材登用の観点から、リコーグループの人事制度・運用の統一化をさらに進め、拡充していくことについての議論がありました。
- 経営戦略と人材戦略を一体として捉え、デジタルサービスの会社への変革を進めるための人的ポートフォリオとして、デジタル人材の比率向上に向けて本制度を補強していくこと、また採用や育成制度の整備についての議論がありました。
- マネジメントと専門性の両方を高水準で持ち合わせた人材育成の視点も重要であり、組織職と専門職の 2 系統を分断することなく有機的に活用し、特に若手に両方チャレンジできる環境を作るための制度運営のあり方についての議論がありました。

以上