

「グループ生産性構造改革の断行」について

当社は、昨年 11 月に発表した「グループ生産性構造改革」の具体的な実行施策を定め、2003 年 9 月までに断行いたします。

グループ生産性構造改革の狙い

当構造改革は“グローバルでの勝ち残り”に向けた事業最強化を確実に成し遂げることを目指し、事業環境の変化に対応すべく、長期経営構想「GD2010」において検討された施策を「質」「スピード」の両面で加速するものです。そのため、あらゆる経営資源を再検証し、グループトータルでの生産性向上を図ります。

6つの構造改革

グループ生産性構造改革は、6つの構造改革（事業構造改革、生産構造改革、購買プロセス改革、マネジメント生産性改革、本社構造改革、資産構造改革）で構成します。それぞれの施策は下記の通りとなります。

1. 事業構造改革

方針：事業最強化を目指し、(1)選択と集中の徹底、(2)事業プロセスの見直し、(3)最適な事業単位（収益面での最適事業規模）への転換を図る。

実行施策

(1) 選択と集中

低採算、不採算事業からの撤退

【ECB】オフィス機器向けペーパーハンドリング（用紙搬送）ユニット製造販売の国内事業撤退。

【SSB】低採算事業の見直しを 2002 年度上期中に実施。

【CSB】低採算事業の売却、撤退を 2002 年度中に実施。

不採算事業子会社の解散

【CSB】ベルサンテ（フィットネス事業）を 2002 年 3 月末に解散。（既発表）

【事開】HRC、MAMA（農業事業）を 2002 年 3 月末に解散。（既発表）

生産子会社の閉鎖

【IAB】オムロン野村松野を 2002 年 6 月に閉鎖。（既発表）

【ECB】オムロン人吉、オムロン天草を 2002 年 6 月に閉鎖。（既発表）

(2) 事業プロセスの見直し

生産子会社の事業拠点化

【ECB】主力リレー事業のマーケティング・開発・生産機能を統合し、生産子会社であるオムロン熊本に集約、リレー事業拠点として強化する。

研究開発拠点の統廃合

【ECB】熊本研究所を 2002 年 8 月に閉鎖、開発機能をオムロン熊本に移管。

【本社】筑波研究所、京都研究所を閉鎖、2003 年竣工の京阪奈研究所に集約。

(3) 最適な事業単位への転換

カンパニー分割・再編

【SSB】高付加価値事業構造への転換を図るため、モジュール（内蔵機器）の開発・生産・販売を行う「アドバンスト・モジュール・ビジネスカンパニー」および、システムのソリューション事業とメンテナンス等のサービス事業からなる「ソーシャルシステムズ・ソリューション&サービス・ビジネスカンパニー」に従来のカンパニーを分割・再編する。

事業の自立化の見極め、および事業戦略単位の見直し

【CSB】カンパニー傘下の事業について、自立化の見極めを2002年上期までに完了。見極め完了後、各事業の方向性によっては、事業戦略単位としてのCSBカンパニーのあり方を見直す。

ロケーションの統合

【HCB】2002年8月に企画・開発・マーケティング機能を集約、京都にロケーションを統合する。統合後は分社化も視野に最適事業運営体制を検討する。

2. 生産構造改革

方針：グローバル最適生産体制を構築

実行施策

中国生産強化を中心とする海外生産力強化（中国深セン、フィリピンの生産工場、中国委託生産の強化）

グループ国内生産力の25%削減（主にIAB・ECB）

生産部門の機能転換（事業拠点化、サービス事業への資源シフト等）

3. 購買プロセス改革

方針：集中購買領域拡大によるグループコストの改善、およびベストプライスの追求

実行施策

集中購買領域の拡大

現在の市販品に加え加工品までグループの集中購買領域を拡大し、コストダウン効果を高める。そのために本社集中購買機能を強化し、人員倍増を計画する。

中国における購買・調達機能の強化

生産構造改革で実行する中国への生産シフトに併せ、中国における集中購買・調達機能強化を図る。

4. マネジメント生産性改革

方針：グローバル競争に勝ち残るため、人的生産性向上を図る。まず当社より実施し、順次国内関係会社へも展開

実行施策

役割・成果に対する厳正な評価・処遇の実施。

組織管理職数の適正化。

5. 本社構造改革

方針：持株会社に向けたグループを代表・統括する本社の構築

実行施策

最低限必要な機能への絞込みと組織の大括り化

2002年6月に、現在の本社組織11部門を7部門に集約する。これに伴う機能の整理により本社固定費・人員を10%削減する。

6. 資産構造改革

方針：保有資産について「総資産の圧縮」「資源の再配分」「資産維持コストの削減」の3つの観点から徹底した資産効率を迫る。

実行施策

15ヶ所の遊休資産・低活用資産を売却。

閉鎖・移転に伴う拠点の売却（熊本研究所、筑波研究所、京都研究所）

早期退職優遇制度

構造改革実施によって国内グループで1000名規模の余剰が想定されます。その余剰を軽減するとともに、社員の自己選択を拡大するため、下記の通り早期退職優遇制度を導入します。制度設計はニューライフチャレンジ支援制度（NLIC）を基準に対象拡大・支援金の加算を行います。

- ・実施単位 全社一斉（関係会社別途導入予定）
- ・募集期間 2002年7月～8月の2ヶ月間
- ・対象者 勤続10年以上、かつ30歳以上59歳未満
- ・退職加算金 55歳で年収の2.5倍とし、段階設定をする

成長構造構築への取り組み

グローバルでの勝ち残りのためには、構造改革の貫徹と共に、将来に高い収益と成長性が見込まれる分野への積極的な経営資源投入が必要となります。今回の構造改革にあわせ、以下の重点事業／重点エリアへの強化を図ります。

1. 重点事業

(1)高付加価値モジュール・デバイス

・光通信デバイス事業(ECB)、車載機器事業(ECB)、アミューズメント機器事業(ECB)、MEMS事業(ECB)、モジュール事業(SSB)他

(2)ソフト・サービス・ソリューションビジネス

・ユーザーセグメントビジネス(IAB)、セーフティ・セキュリティ事業(全社)、M2M事業(全社)、生活習慣改善支援サービス事業(HCB)、ソリューション・サービス事業(SSB)他

2. 重点エリア

・中国を重点エリアとして、生産力の強化とともに開発・営業体制を強化する。その支援のため2002年4月に中国本社を設置、2005年3月期には売上高500億円、生産出荷高500億円の合計1000億円を目指す。

以上

【本補足資料へのお問い合わせ先】

オムロン株式会社 経営総務室 広報部長 内田 幸雄
〒600-8530 京都市下京区塩小路通堀川東入 TEL. 075-344-7175