

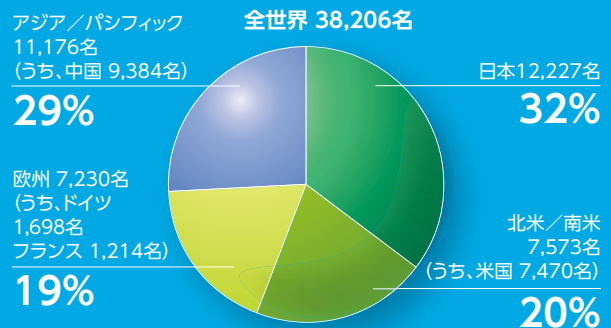


CSR活動報告2011

## 従業員とともに

世界約40カ国に拠点をもちグローバルに事業を展開するコニカミノルタでは、国籍や文化、言語の異なるさまざまな従業員が活躍しています。これら多様な個性を持った人材が、個々の能力を最大限に発揮できる環境をつくるのが、企業が成長するための重要課題だと考えています。そのためコニカミノルタは、各職場における労働安全衛生の向上に努めるとともに、人種や国籍、性別などを問わず、誰もが主体的に挑戦していける職場環境づくりと、グローバルに活躍できる人材育成に注力しています。

### 従業員の地域別構成比



(連結対象の正規従業員数。2012年3月31日現在)

### 主要な取り組みテーマと目標・計画・実績

自己評価 ☆☆☆:目標を上回る成果 ☆☆:ほぼ目標を達成 ☆:未達成

テーマ	2011年度目標・計画	2011年度実績	自己評価	2012年度計画
労働安全衛生の推進	1) 重篤災害 <sup>※</sup> 発生件数: 0件 2) 休業災害度数率: 0.1以下	1) 1件 2) 国内0.39 海外0.16  ● 設備本質安全化のモデル案件を国内6件設定し、リスクアセスメントを実施 ● 過重労働による健康障害防止体制の強化	☆	● 過去の類似災害の分析と再発防止策の水平展開 ● 設備本質安全化のモデル案件の件数拡大と海外展開
ダイバーシティ(多様性)の推進	1) 人材のグローバル化の推進 2) 女性従業員の活躍支援施策の展開による、女性管理職数の増加	1) 日本本社への外国籍人材の積極的な採用と、国内外グループ会社間の人材交流の推進 2) 中堅の女性従業員を対象としたリーダーシップ研修の対象拡大	☆☆	● 外国籍人材の採用と人材交流の拡大 ● 女性管理職の個別育成計画の実施
人材の育成および活用	1) グローバルに活躍する人材を育成する施策の拡充	1) グローバル人材データベースの活用による、「グローバルエグゼクティブプログラム」の拡充	☆☆	● グローバル共通な人材育成と活用のプラットフォーム構築 ● 若手従業員を対象とした海外短期派遣(トレーニー)制度の導入

※ 重篤災害: ①死亡、長期療養を要する(または可能性のある)疾病、障害の残る(または可能性のある)怪我、特定伝染病  
②一時に3人以上の労働者が業務上死傷または罹病した災害(不休含む)

[コニカミノルタについて](#) > [CSR\(社会・環境活動\)](#) > [CSRの取り組み](#) > [従業員とともに](#)

[従業員の人権の尊重/企業風土改革とコミュニケーションの推進](#)



# 労働安全衛生の推進

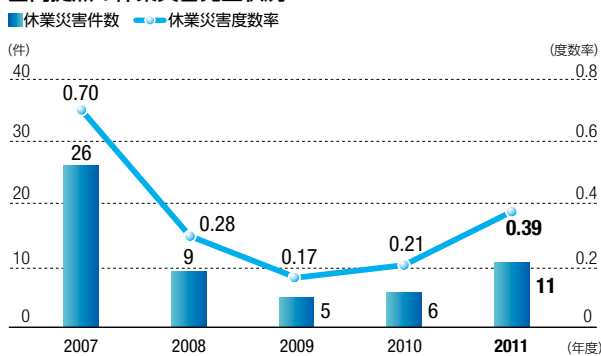
コニカミノルタは、従業員が心身ともに健康に働ける環境づくりに向け、グループ全体で安全衛生水準の継続的な向上を図っています。

## 就業時災害の防止と、健康障害の防止を推進

コニカミノルタは、就業時災害の発生防止に向けて、各社特有のリスクを抽出して具体的な解決方法を明確にするとともに、その対策をグループ内に水平展開しています。生産拠点が集中する日本、中国を中心に安全対策を進めてきましたが、2011年度は国内外ともに休業災害が増加し、重篤災害が日本で1件発生。休業災害度数率も目標達成には至りませんでした。

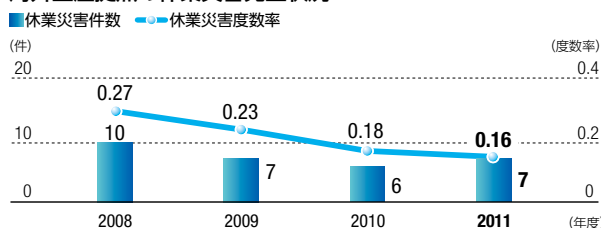
2012年度の重点施策としては、類似災害の防止および「設備本質安全化」に取り組みます。増加傾向にある類似災害については、発生傾向の分析を行い、設備対策やルール策定、安全意識の向上施策などを水平展開していきます。また、2010年度に取り組みを開始した設備本質安全化については、本格導入に向けて推進体制を整備していきます。これらに加え、人員や作業内容などの大きな環境変化があった職場については、安全診断と対策を徹底していきます。

### 国内拠点の休業災害発生状況



※集計範囲：日本の主要グループ会社の正規従業員と派遣社員  
※度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

### 海外生産拠点の休業災害発生状況



※集計範囲：中国およびマレーシアの主要生産会社の正規従業員と派遣社員  
※度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

### 設備本質安全化の推進

人がミスをしにくい、またはミスを犯しても災害にならない構造を追求し、設備自身に安全性を持たせる「設備本質安全化」を2010年度から進めています。

2011年度は、新規導入設備および危険度の高い既存設備について、日本国内の生産拠点から選定した6件のモデル案件において試行を実施しました。また、その取り組みから得られた知見も踏まえて、設備の安全設計を担当する技術者向けの基礎教育内容を整備し、研修を開始しました。

2012年度は、海外生産拠点も含めてモデル案件を増やすとともに、その試行を通して設備本質安全化の意識を高め、より安全な設備の導入を進めていきます。

### 従業員の健康への配慮

コニカミノルタは、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態で働ける環境づくりを目指して、さまざまな取り組みを進めています。日本のグループ会社では、過重労働による健康障害防止、心の健康づくり(メンタルヘルスケア)および生活習慣病予防の3つを重点施策とした健康管理中期計画を推進しています。

2011年5月には、コニカミノルタホールディングス(株)の代表執行役社長が「コニカミノルタグループ健康宣言」を行って、安全で快適な職場の実現を図るという会社の基本姿勢を示すとともに、従業員に対して自律的な健康維持増進を呼び掛けました。

地球環境のために

お客様のために

お取引先のお客様のために

従業員とともに

社会に貢献していくために



# ダイバーシティ(多様性)の推進

コニカミノルタは、多様な人材が、個々の能力と意欲を最大限に発揮できるようさまざまな施策を実施しています。



ワーク・ライフ・バランスの推進 / 障がい者雇用

## 人材の多様性に配慮した組織風土づくりを推進

多様化するグローバル社会に新しい価値を提供し続けるためには、多様な新しい発想が生まれる組織風土づくりが不可欠です。こうした認識のもと、コニカミノルタでは、さまざまな考え方や背景を持った人材が、それぞれの能力を発揮できる組織をつくるべく、ダイバーシティ(多様性)を推進しています。

例えば、日本の主要グループ会社においては、外国籍人材の採用を拡大しています。また、女性の管理職登用を促進するため、2010年度から女性従業員キャリア開発のためのさまざまなプログラムを実施しています。さらに、多様な働き方をサポートするため、さまざまな両立支援制度を導入しています。

### ■ 人材のグローバル化の推進

日本の主要グループ会社において、「グローバル人材」として、外国籍人材および海外在住経験のある日本人の新卒採用を積極的に進めています。2011年度に採用が決まった111名のうちグローバル人材は約25%でした。

今後は、この比率をさらに高めていく予定です。さらに、海外グループ社員が日本で働く機会を増やすなど、国内外の従業員の交流を推進していきます。

### ■ 女性管理職の育成

現在、日本の主要グループ会社全体での女性従業員比率は19.7%ですが、女性管理職比率は1.6%にとどまっています(2012年3月31日現在)。

そこでコニカミノルタでは、女性従業員の活躍をさらに活性化するため、係長クラスの女性従業員から管理職候補として選抜されたメンバーを対象に、一人ひとりの育成計画を作成するとともに、「リーダーシップ研修」を実施しています。さらに、対象者の上司に対する女性活躍推進施策の説明会を開催するほか、指導育成を担う上司とは別のメンター(指導者・助言者)によるサポートプログラムを

展開しています。2010年度の対象者は22名で、うち6名が管理職に登用されました。2011年度は対象者を28名に拡大しています。



リーダーシップ研修

### ■ 仕事と家庭の両立支援制度の展開

日本の主要グループ会社では、仕事と家庭を両立できるよう、さまざまな支援制度を設けています。2011年度は、夏季の使用電力削減要請を契機として、育児期間ではない従業員の在宅勤務を試行的に実施しました。

なお、2011年度の主な両立支援制度の利用状況は、下表の通りです。

#### 主な両立支援制度の利用状況(2011年度)


		女性	男性
出産期	母性健康管理休暇	2名	—
	出産休暇	26名	—
	配偶者出産休暇	—	129名
育児期	育児休職	61名	5名
	育児短時間勤務	191名	1名
	育児在宅勤務	13名	5名
その他	介護休職	1名	0名
	介護短時間勤務	0名	0名
	育児事由以外の在宅勤務	18名	4名

※ 対象：日本の主要グループ会社の正規従業員



# 人材の育成および活用

コニカミノルタは、変化する世界市場の中で確かな存在を発揮できるよう、グローバルに活躍できる人材の育成を推進しています。

 公正な処遇制度／人材公募制度・FA制度／人材育成制度

## グローバルとローカルの双方から、人材育成を推進

コニカミノルタは、グローバルに活躍する人材の育成を推進しています。その一環として、全世界のグループ会社の幹部および幹部候補人材についてのデータベースを構築し、そこからの選抜メンバーによるグループ統一の育成プログラム「グローバルエグゼクティブプログラム」を実施しています。

一方で、個々の地域の社会情勢や事業展開状況も踏まえて、地域ごとのニーズに応じた教育研修にも注力しています。

同士の交流促進、経営トップからの情報提供の場として、コミュニティーサイトをイントラネット内に構築、運用しています。

2011年度は3回の開催で、それぞれ日本の関係会社から17名、中国・アジアの生産系会社から17名、英語文化圏幹部14名と日本人幹部4名の計18名が参加しました。現在は、それぞれ日本語、英語でプログラムを実施していますが、将来的には英語による共通プログラムに統合する予定です。

### 「グローバルエグゼクティブプログラム」の充実化

世界各地の主要会社の経営幹部が、コニカミノルタグループ全体のリーダーとしての意識を高めるとともに、人的ネットワークを構築することを目的に、2010年度から「グローバルエグゼクティブプログラム」を実施しています。日本で行われる約1週間のプログラムの中で、経営トップとの直接対話や参加者同士の討論、戦略に対するコミットメントなどを行います。併せて、プログラムの参加者



グローバルエグゼクティブプログラム

### Topics

#### 中国における開発者向け特許教育

多くの企業で中国における特許の取得が加速する中、情報機器の研究開発会社であるコニカミノルタテクノロジーデベロップメント(無錫)社は、開発者向け特許教育を推進しています。

毎年、新入社員を対象に行われる、入門、基礎、実践の3段階で構成される教育では、それぞれ特許の基礎知識、発明の捉え方、出願準備書面の作成について学習します。さらに2012年2月から、3段階の特許教育を修了した、係長クラスの従業員を対象として「特許

検索教育」を開始し、12名が受講しました。これは、今後ますます重要になる、出願前調査や研究テーマ探索のための特許検索の知識やスキルを理解、習得することを目的としています。



特許教育

地球環境のために

お客様とともに

お取引先の皆様とともに

従業員とともに

社会に貢献していくために