

従業員との かかわり

社会の中での企業価値を高めていくために最も重要な要素は、企業の中で働く「ひと」とであるという考えから、従業員とのかかわりを重視しています。従業員が目指すべき姿を明確にし、コミュニケーションを緊密化することで求心力を高め、同時に、働きやすい職場づくり、教育プログラムの充実を図り、個人の能力を伸ばせる環境を整えています。

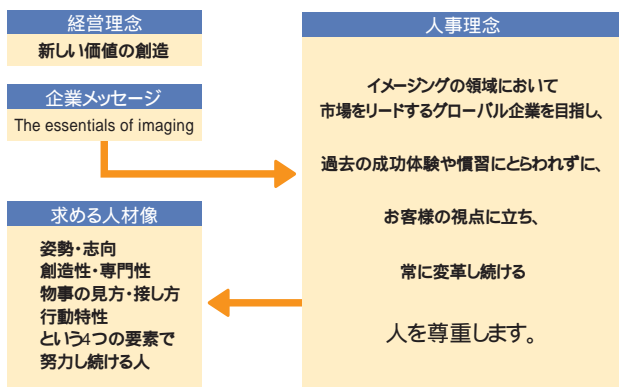
グループ従業員に対する基本的な考え 新しい価値基準を定めた 人事理念を制定しました。

コニカとミノルタの統合は、これまでそれぞれの企業で働いていた人々が、新しいコニカミノルタグループの成功に向けて、ともに歩むということです。

そのためには、新たな人事理念を制定し、求める人材像を明らかにすることが必要不可欠でした。人事理念は、経営理念である「新しい価値の創造」を実現するための指針です。さらに「求める人材像」を明らかにし、従業員の日々の行動や、業務への反映に具体的につなげています。

また、人事方針や人事戦略においても、このような「人」を尊重していく姿勢を明確にしていきます。

コニカミノルタの人事理念

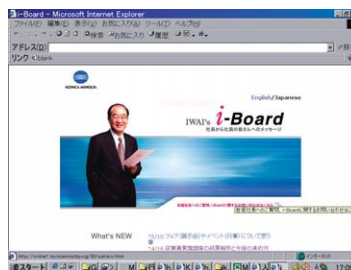


「コミュニケーションと情報の共有」について

イントラネットを軸に コミュニケーションを活性化しています。

イントラネット「コニカミノルタオンライン」をグループコミュニケーションの中心的役割として機能させ、グループの全体方針や、グループ内の各社の情報共有を行うとともに、トップと従業員とのダイレクトなコミュニケーションを実現させています。また、全従業員を対象に統合に関する意識調査を行い、その結果をグループ経営施策や人事施策の策定に役立てています。

コニカミノルタオンライン「i-Board」



会社の方針や計画をグループトップの直接の言葉で、従業員にわかりやすく伝え、理解・共感してもらうことを目的としています。従業員からの意見や感想をメールで受け付け、社長とのダイレクトなコミュニケーションの場にもなっています。

季刊グループ報「KONICA MINOLTA」

分社会社や組織の壁を越えたグループ従業員のコミュニケーション活性化を目的とし、グループの動向や取り組み、組織や体制、働く仲間たちの素顔など、グループ内の情報をさまざまな角度から扱ったグループ報を発行しています。



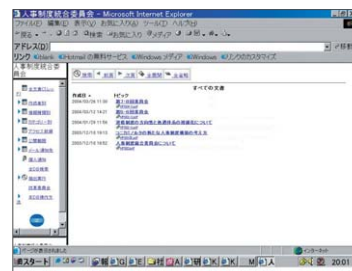
「新人事制度の構築」について

能力・意欲に応える 新しい人事制度を構築します。

2005年4月からの新人事制度の開始のために、HD人事部と労働組合の代表による「人事制度統合委員会」を設立しました。「相互信頼に基づく労使関係の維持・発展」の精神を基本スタンスに、労使が互いの立場の違いを尊重しつつ協議を行い、制度立案を進めています。

コニカミノルタオンライン「人事制度統合委員会ホームページ」

労使参加による人事制度検討プロセスは、透明性を保つことが大切です。「コニカミノルタオンライン」内の専用ホームページで、委員会の検討経過・決定事項は随時掲載され、従業員に情報開示されています。



「機会均等、多様化」などへの取り組み

差別のない働きやすい 職場づくりを行っています。

基本的な人権のひとつである就労の権利を保障するためにも、機会均等、多様化への取り組みは、企業の重要な社会的責任であり、同時にコニカミノルタの「行動憲章」にある社員の尊重そのものでもあります。

差別の排除を明確に定め、個性・人権・プライバシーを尊重しています。

社員の尊重について(コンプライアンス行動指針より抜粋)

| 社員の尊重 | |
|-------|---|
| 1. | 社員のゆとりと豊かさを追求していきます。 |
| 2. | 業務上の安全・衛生に関する法令・社内規則類を遵守し、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。 |
| 3. | 社員の個性・人権・プライバシーを尊重し、人種・国籍・性別・宗教・信条・身体的傷害等による差別を排除し、協力して働きやすい関係を構築します。 |
| 4. | 男女が等しく平等であることを理解し、セクシャルハラスメントになるような言動は行いません。 |

【男女雇用機会均等の取り組み】

コニカミルタは、個性・人権尊重の精神からも、性別による雇用機会の差別はあってはならないものと考えています。採用、処遇、研修、昇進のすべてにおいて、男女による区別を完全に排除しています。さらに、女性が活躍できる職場環境づくりを重要な課題と考え、各種の支援制度を設けるとともに、意識レベルの問題にも目を向けた、啓発活動も行っています。その結果、2003年度の女性社員の平均年齢は36.6歳、平均勤続年数は16.6年と、定着して働く女性が増えています。

【育児支援・介護支援などの取り組み】

社員が充実した人生をおくり、安心して仕事に打ち込むためにも、家庭は大切な基盤です。男女を問わず、仕事と家庭の両立は果たすべき課題であり、コニカミルタは、そのための支援として、育児休業、介護休業、短時間勤務など男女ともに取得できる各種の制度を設けています。2003年度の利用者数は、育児休業が65名、介護休業が2名、短時間勤務が138名でした。なお、2003年度の出産者の8割以上が育児休業を取得しています。

【気持ちよく働ける職場環境への取り組み】

社員を尊重し、働きやすい関係を構築するために、差別や嫌がらせのない職場づくりに努めています。「コンプライアンス行動指針・マニュアル」では、差別の排除、嫌がらせの禁止、特にセクシャルハラスメントやパワーハラスメントについての禁止を定めています。

また、問題が起こった時は、コンプライアンスのヘルプラインだけではなく、人事部門に設置された専用の窓口でも相談に応じています。



「セクシャルハラスメント防止ガイド」を「コニカミルタオンライン」で公開し、意識向上につとめています。

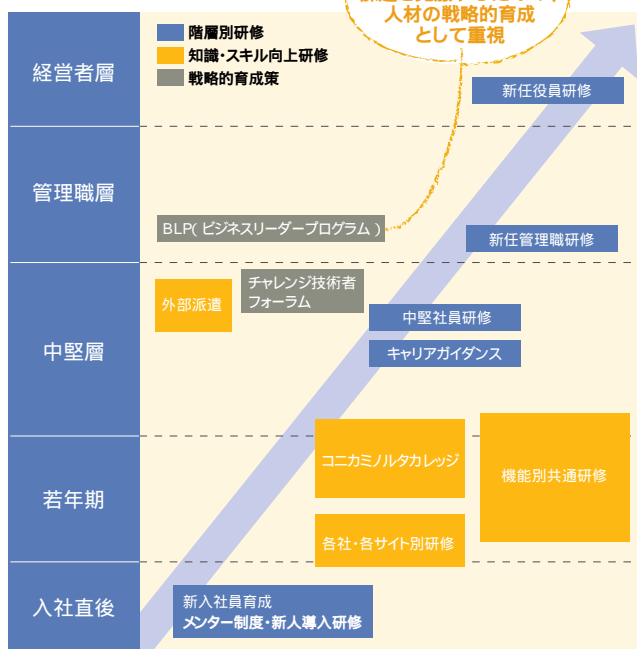
「人材育成」について

グループ経営の戦略的な視点で、人材育成を展開しています。

各人の育成・能力開発は、各職場での課題や業務を遂行していく実践の上で行うOJDを基本としています。このOJDでの育成効果をより高めるために、役割・立場の変化に合わせての「階層別研修」や、各種の「知識・スキルアッププログラム」を提供し、自発的な受講を基本とすることで、社員自らの意欲を尊重しています。また、グループ経営の視点から人材を育成するための「戦略的育成プログラム」を実施しています。

OJD: On The Job Developmentの略。職場で業務の遂行を通じて能力開発すること。

コニカミルタの人材育成体系



グループ経営の課題を克服するための、人材の戦略的育成として重視

【知識・スキルアッププログラム】

コニカミルタカレッジ

社員が自らの知識・能力・スキルを自発的に高めるために申し込み、受講することのできる教育プログラムとして「コニカミルタカレッジ」をオープンしています。技術からマネジメントまで幅広いプログラムを設定しています。2003年度の受講者は1,425名でした。



【戦略的育成プログラム】

チャレンジ技術者フォーラム

「新しい価値の創造」の実現のために、技術へのこだわりと信念を持つ技術者が、「五感を磨く」「考え抜く」「伝える、共感を得る」「行動する」などを体験し、スキル知識の修得を目指します。テーマの「自由研究」と、参加者が学びあう「セッション」で構成されます。



ビジネスリーダープログラム

環境変化や企業競争など厳しい経営環境の中における、事業の変革や新たな事業創造を推し進められるビジネスリーダーの育成を目的としています。事業経営のための基本的なスキルを習得しながら、企業家マインドや事業提案力の醸成と、新規事業提案を行います。



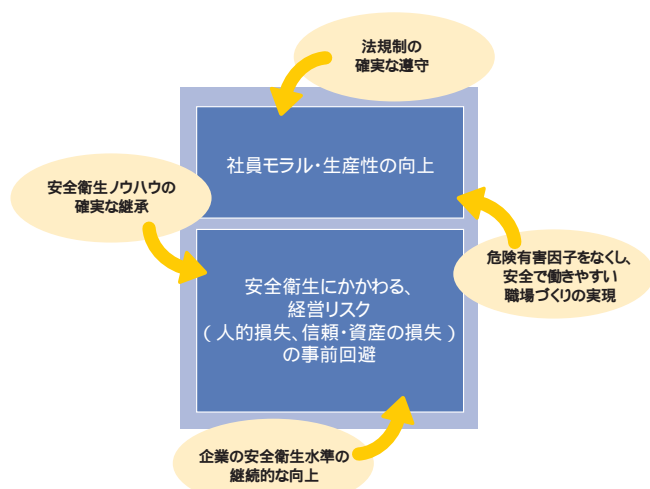
コニカミルタカレッジでスキルアップを支援カレッジで出会う人たちは、意欲的で前向き。コースには、社内講師が担当するものもありますが、自身の専門分野を伝えるその真剣な姿には感動さえ覚えます。これからも参加者の方々と一緒に私自身も成長したいと思います。(コニカミルタビジネスエキスパート(株)能力開発グループ 末永千絵)

「労働安全衛生の管理体制」について

安全で働きやすい職場環境をつくる体制を構築しています。

分社化によって各社のサイト単位に細分化された安全衛生活動を統一的に推進し、グループとしての方針・目標の実現化のために、グループ安全衛生マネジメントの最高審議機関として、HD社長を委員長とする「レスポンシブル・ケア委員会(RC委員会)」を設置しています。この「RC委員会」のもと、グループ各社、サイト、産業医、労働組合の各代表が参加する「中央安全衛生委員会」が施策の推進とグループ内の統括を行い、労働安全衛生水準を継続的に向上させるマネジメント体制を構築しています。

労働安全衛生マネジメントのポイント



生産サイトでの「労働安全衛生」の取り組み

生産サイトの労働安全衛生は化学物質に重点を置いています。

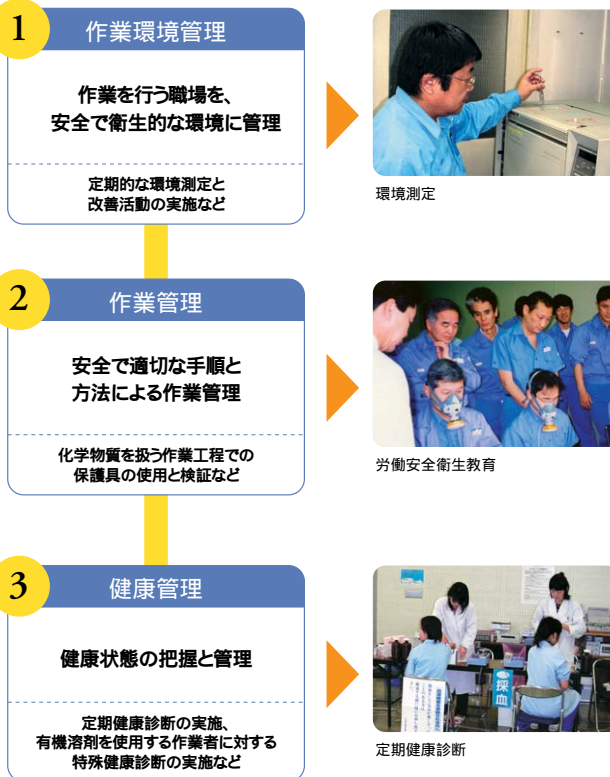
生産サイトでは、労働安全衛生の基本である「作業環境管理」「作業管理」「健康管理」の三管理を徹底して行い、作業場の作業環境



の悪化防止と、作業者の健康障害の防止を図っています。コニカミルタでは、化学物質を扱う職場があるため、化学物質に関する取り組みを特に重視しています。

一定以上の危険性や有毒性を持つ化学物質を管理物質として定め、「化学物質安全シート」を作成して職場での安全な取り扱いを徹底しています。

労働安全衛生の三管理



2003年度の労働災害度数率、強度率

| | 労働災害度数率 | 労働災害強度率 |
|---------|---------|---------|
| コニカミルタ | 0.35 | 0.0013 |
| 化学工業() | 0.83 | 0.07 |
| 全製造業() | 0.98 | 0.12 |

労働災害度数率 = 休業災害被災者数 / 延労働時間数 (100万時間あたり)
労働災害強度率 = 労働損失日数 / 延労働時間数 (1,000時間あたり)
厚生労働省の2002年度データによる

「従業員の健康管理」への取り組み

全従業員を対象に心と体の健康づくりを推進。

従業員の健康的な生活を支援するために、定期健康診断のほか、心の健康(メンタルヘルス)にも取り組んでおり、臨床心理士やカウンセラーを含むスタッフ体制を擁し、メンタルヘルスガイドブックなどによるメンタルケアについての取り組みを行っています。また、自発的な健康増進を支援するため、サイト内にテニスコート、グラウンド、体育館などを設けているほか、健康保険組合ではコニカミルタ健康プラザの運営や、外部のスポーツ施設利用料の補助も行っています。