

コーポレート・ガバナンス

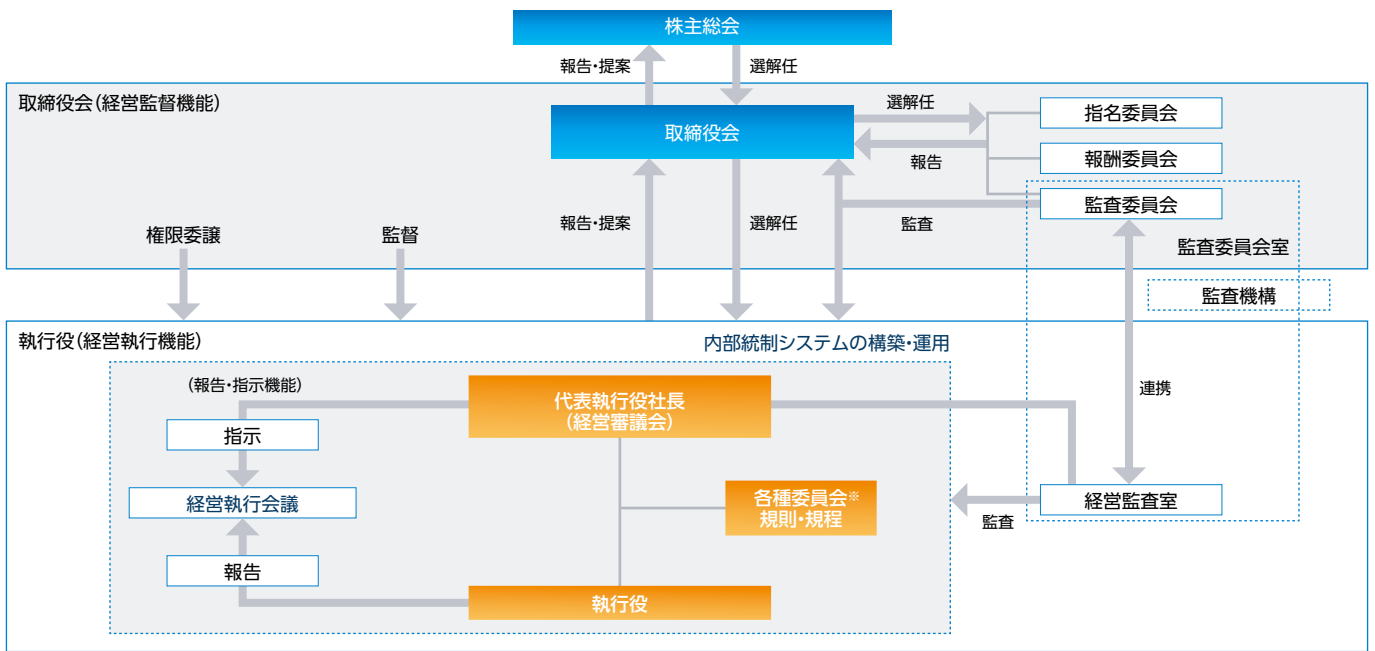
経営・ガバナンスの仕組み

コニカミノルタ(株)は、「指名委員会等設置会社」形態を採用するとともに、経営監督を行う取締役と業務執行を行う執行役に、機能を分離させています。

■ 指名委員会等設置会社

指名委員会等設置会社として法定の指名、監査、報酬の三委員会を設置しています。三委員会ともに社外取締役3名と社内取締役2名で構成し、それぞれの委員長は社外取締役の中から選定されます。また、代表執行役社長は、会社法の規定により就

コーポレート・ガバナンス体制



※ 内部統制に関連する委員会
 リスクマネジメント委員会 コンプライアンス委員会 企業情報開示委員会 投資評価委員会 事業評価委員会

取締役会と三委員会の構成(2015年6月19日現在)

●は委員会委員長

取締役(11名)		指名委員会	監査委員会	報酬委員会
非執行役(7名)	取締役会議長	●		
	社外取締役	●		●
	社外取締役	●	●	
	社外取締役	●	●	●
	社外取締役	●	●	●
	取締役	●	●	●
	取締役	●	●	●
兼執行役(4名)	取締役 兼 代表執行役社長	執行役を兼務する取締役は、 三委員会の委員を務めないこととしています。		
	取締役 兼 常務執行役			
	取締役 兼 常務執行役			
	取締役 兼 常務執行役			

任できない監査委員だけでなく、指名委員及び報酬委員にも選定されません。

■ 取締役会の運営

取締役会は、重要な取引関係がなく、独立性の高い社外取締役4名を含めて、執行役を兼務しない取締役が過半数を占めています。

取締役会は原則的に月1回のペースで開催しています。開催前には、決議案件の事前理解を促し、取締役会で活発な議論が交わされるよう、社外取締役への事前説明を実施しています。とくに、経営上重要な意思決定事項については担当の執行役が説明します。

取締役会の座席配置は、議長と社長を除いて毎回変更し、取締役相互のコミュニケーションや議事のさらなる活性化に配慮しています。

2014年度における社外取締役の取締役会、三委員会への出席率は、平均90%を超えています。

また、毎年1回、「取締役会の自己評価」として、取締役全員で取締役会、三委員会の構成や運営などについて検証しています。各取締役からの意見を集約して社外取締役、議長、社長、その他の取締役で議論し、コーポレート・ガバナンスの充実に活用しています。

■ 経営執行体制

執行役は、取締役会から委任を受けた業務の決定および業務執行を行います。業務執行の内容については、取締役会の監督と監査委員会の監査を受けることで、経営の効率性・妥当性および適法性・健全性を担保しています。

取締役会において、執行役の選任を行い、執行役の中から代表執行役および執行役社長、その他の役付執行役を選定するとともに、執行役の職務の分掌を定めます。代表執行役社長およびその他執行役は、取締役会より委任を受けた業務の執行の決定と業務の執行を行います。

役員選任の仕組み

■ 取締役候補者の指名

社内取締役、社外取締役の選任にあたっては、指名委員会が以下の選任基準にしたがって取締役候補者を指名し、株主総会の議案として提出しています。

1. 心身ともに健康であること
2. 人望、品格、倫理観を有していること
3. 遵法精神に富んでいること
4. 経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること
5. 当社主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと、及び産官学の分野において組織運営経験を有し、又は技術、会計、法務等の専門性を有していること
6. 社外取締役については、出身の各分野における実績と識見を有していること、取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること、及び三委員会のいずれかの委員としての職務を遂行する資質を有していること
7. 取締役の再任における留意事項及び通算任期数・年齢等の要件は別途定める。特に社外取締役の在任期間は原則4年までとする
8. その他、株式公開会社としての透明性と健全性・効率性を果たす企業統治機構構築の観点から、取締役に求められる資質を有していること

なお、指名委員会は、社内取締役候補者の選定にあたって、そのキャリア、実績を熟知している代表執行役社長に意見を求めることができます。

■ 社外取締役の独立性確保

経営の監督機能を充実させるため、社外取締役の選任にあたっては「独立性」「企業経営の経験」(または産官学における組織運営の経験)を主な条件としています。独立性については、社外取締役の独立性基準を設けて「重要な取引関係や執行役などの個人的な関係がないこと」などを明文化しています。企業経営の経験については、経営の監督と意思決定を行う取締役会のメンバーであることから、企業経営の経験者が望ましいと考えています。

さらに、社外取締役候補者を選定する段階から、在任中の社外取締役の推薦を取り入れ、独立性の確保に努めています。また、就任後も在任期間が長期化することで独立性が懸念されることのないよう、再任制限(原則4年)を設けています。

なお、2015年6月には友野宏氏が新たに社外取締役に就任しています。また、社外取締役4名全員を(株)東京証券取引所定める独立役員に指定しています。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役

氏名	当該社外取締役を選任している理由
近藤 詔治*	トヨタ自動車株式会社及び日野自動車株式会社において、モノづくりの主体である生産・調達分野を中心に長年にわたり携わって来られ、企業経営者としての豊富な経験と幅広い識見によって当社経営に貢献していただけるものと考え、選任しています。
榎本 隆*	株式会社エヌ・ティ・ティ・データにおいて、IT・ソリューション企業の経営に長年にわたり携わり、培って来られた企業経営者としての豊富な経験と幅広い識見で当社経営に貢献していただけるものと考え、選任しています。
釜 和明*	株式会社IHIIにおいて、事業の選択と集中を推進するなど、総合重機メーカーの経営に長年携わって来られ、その企業経営者としての豊富な経験と幅広い識見を活かして当社経営に貢献していただけるものと考え、選任しています。
友野 宏*	住友金属工業株式会社及び新日鐵住金株式会社において、鉄鋼メーカーの技術・製造から企画・管理、新規分野の担当を含め、素材系製造業の経営に長年にわたり携わって来られました。その企業経営者としての豊富な経験と幅広い識見を活かして当社経営に貢献していただけるものと考え、選任しています。

* いずれの社外取締役も当社指名委員会が定める独立性基準を満たし、また主要な取引先・主要な株主の業務執行者その他に該当せず、社外取締役の役割において一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、「独立役員」に指定しております。

■ 執行役の選任

執行役は、代表執行役社長が候補者の原案を提出し、取締役会において選任されます。

選定基準に基づいて執行役候補者を選び、候補者評価会議を経て代表執行役社長により決定されます。この候補者決定までのプロセスについては、取締役会に先立ち、指名委員会が妥当性を検証します。

役員報酬について

取締役および執行役の報酬や報酬制度は、報酬委員会で決定されます。2005年6月には退職慰労金制度を廃止するとともに、

取締役、執行役の報酬に関する方針を改定し、下表のとおり取締役、執行役それぞれの役割に適した報酬体系に移しました。

役員報酬について

社外取締役	「固定報酬」のみ
非執行の社内取締役	「固定報酬」、長期インセンティブの「株式報酬型ストック・オプション」
執行役	「固定報酬」、短期インセンティブの「業績連動報酬」、長期インセンティブの「株式報酬型ストック・オプション」

役員報酬の方針や業績達成に対するインセンティブの度合いを明確にすることが重要と考えています。平成27(2015)年3月期の事業報告における報酬決定方針には、執行役の「固定報酬」「業績連動報酬」「株式報酬型ストック・オプション」の構成比「60:25:15」(目安)や業績連動報酬における目標は重要な連結経営指標である売上高・営業利益・ROE等であることを明記しています。

また、報酬の水準については、第三者による国内の経営者報酬調査に毎年参加し、その結果を活用し、役位ごとに妥当な水準に設定しています。

なお、2015年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」は下表のとおりです。

2015年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」

		取締役			執行役
		社外	社内	計	
合計		45	182	227	801
固定報酬	人員(名)	5	5	10	19
	金額(百万円)	45	143	188	448
業績連動報酬	人員(名)	-	-	-	19
	金額(百万円)	-	-	-	233
株式報酬型ストック・オプション	人員(名)	-	5	5	18
	金額(百万円)	-	39	39	119

1. 期末日(平成27年3月31日)現在、社外取締役は4名、社内取締役(執行役非兼務)は3名、執行役は19名であります。
2. 社内取締役は、上記の5名のほかに4名(執行役兼務)ありますが、その者の報酬等は執行役を含めて記載しております。
3. 業績連動報酬につきましては、当期に費用計上した額を記載しております。
4. 株式報酬型ストック・オプションにつきましては、取締役(社外取締役を除く)及び執行役(国内非居住者を除く)に対して報酬の一部として発行した新株予約権の公正価値を算定し、費用計上した額を記載しております。
5. 上記の報酬のほか、平成17年6月に廃止された従来の退任時報酬につき、報酬委員会の決議に基づいて当期事業年度中に以下のとおり支払っております。
 - ・取締役(2名) 35百万円(平成26年6月19日退任)
 - ・執行役(2名) 21百万円(平成26年3月31日退任)

■ 従業員の自社株保有ガイドライン

社内取締役と執行役を対象に、株主様の目線に立った業績向上や株価上昇への意識をさらに高めるため、報酬体系に「株式報酬型ストック・オプション」を導入するとともに、「自社株保有ガイドライン」を設けています。

グループ監査体制

指名委員会等設置会社を採用しているコニカミノルタ(株)には監査委員会を、国内子会社には、監査役設置会社として監査役を設置しています。さらに、コニカミノルタ(株)にはグループ全体の内部監査機能を担う経営監査室を設置しています。

コニカミノルタ(株)の監査委員会、経営監査室および国内子会社の監査役は情報の共有化や監査活動の連携強化を図っています。会計監査人とも定期的に協議し、監査体制および方針、会計監査人の職務遂行が適正に行われる体制などを確認しながら、実効ある監査を目指しています。

■ 監査委員会の体制と役割

監査委員会は、執行役を兼務しない取締役5名(うち社外取締役3名)によって構成され、委員長は社外取締役から選定されます。また、監査委員会の実効性を高めるため、執行部門から独立したスタッフで構成される監査委員会室を設置しています。

監査委員会の役割は、取締役、執行役の経営の意思決定に関する適法性、妥当性の監査、内部統制システムの監視および検証、会計監査人の相当性の監査などです。原則として監査委員会は取締役会の前に開催し、状況に応じて取締役会への意見を即日にも具申できる体制をとっています。

■ 経営監査室の体制と役割

経営監査室は、代表執行役社長の直轄組織としてグループ全体の内部監査機能を担い、コニカミノルタ(株)および国内・海外子会社の内部監査を行っています。監査にあたっては、財務報告の信頼性、業務の効率性および有効性、法令遵守の観点から、リスクアプローチによる効率的な監査を進めています。また、監査の指摘事項に対してどのような改善に取り組んでいるかを検証するフォローアップ監査も実施しています。

また、主要な子会社にも内部監査部門を設置し、コニカミノルタ(株)の経営監査室との連携を図りながら、グループの内部監査機能を強化しています。

グループコンプライアンス推進体制

コニカミノルタでは、グループコンプライアンスの最終責任者であるコニカミノルタ(株)代表執行役社長のもと、取締役会で任命されたコンプライアンス担当執行役がグループコンプライアンス推進上の重要事項を決定し、コンプライアンスを推進、統括する責務を負っています。その遂行のため、コンプライアンス担当執行役の諮問機関として、コーポレートの各機能を担当する執行役で構成される、「グループコンプライアンス委員会」を組織しています。

また、コニカミノルタ(株)の各部門においては、各部門の部門長がコンプライアンス責任者として、また、国内外の子会社では、各社長がコンプライアンス責任者として、コンプライアンスの推進を行う体制となっています。なお、グループ内のコンプライアンスの状況に関しては、コンプライアンス担当執行役が定期的に監査委員会に報告しています。

リスクマネジメント体制

コニカミノルタ(株)は、代表執行役社長をリスクマネジメントおよびクライシスマネジメントの責任者とする管理体制を構築しています。戦略リスク、オペレーショナルリスク、財務リスクなど、企業活動におけるさまざまなリスクに対しては、担当執行役がそれぞれの担当職務に関わるリスク管理(リスクの抽出・評価や対応策設定、状況確認)を行います。

また、取締役会で指名された執行役を委員長とする「リスクマネジメント委員会」では、企業活動に関して抽出されたリスクとその対応策を確認するとともに、リスクマネジメントシステムが有効に機能しているかどうかの確認・見直しを行います。とくに重要と判断したリスクに対しては、委員長から指名された執行役が中心となりグループとして対応を図ります。

さまざまなリスクによって発生するクライシスに対しては、迅速かつ適切な対応と情報公開を行い、事業および社会に及ぼす影響の最小化を図る体制を構築しています。取締役会で指名された危機管理担当執行役を委員長とする「危機管理委員会」を設置し、クライシス発生時の対応策や行動手順を審議、策定しています。また、クライシス発生時に、危機管理担当執行役に加えて、代表執行役社長が事態の把握と意思決定を迅速に行うため、緊急連絡体制を整備するとともに、重大案件については代表執行役社長が陣頭指揮をとる体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役一覧



前列左より 友野宏、榎本隆、山名昌衛、松崎正年、近藤詔治、釜和明

後列左より 腰塚國博、大須賀健、安藤吉昭、塩見憲、畑野誠司

取締役会議長 松崎 正年

コニカミノルタビジネステクノロジー株式会社取締役、コニカミノルタテクノロジーセンター株式会社代表取締役社長などを歴任後、当社取締役兼代表執行役社長を経て、2014年4月から現職

取締役(代表執行役社長) 山名 昌衛

当社取締役常務執行役(経営戦略、IR担当)、コニカミノルタビジネステクノロジー株式会社代表取締役社長などを歴任後、2014年4月に当社取締役代表執行役社長就任

取締役(社外取締役) 近藤 詔治

トヨタ自動車株式会社常務取締役、日野自動車株式会社代表取締役社長、会長などを歴任後、2011年6月から当社社外取締役

取締役(社外取締役) 榎本 隆

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ代表取締役副社長執行役員などを歴任後、2013年6月から当社社外取締役

取締役(社外取締役) 釜 和明

石川島播磨重工業株式会社取締役常務執行役員、代表取締役社長兼最高経営執行責任者などを歴任後、2012年4月に株式会社IHI(旧石川島播磨重工業株式会社)代表取締役会長に就任(現職)。2014年6月から当社社外取締役

取締役(社外取締役) 友野 宏

住友金属工業株式会社代表取締役社長、新日鐵住金株式会社代表取締役社長兼COO、代表取締役副会長などを歴任後、2015年6月から当社社外取締役

取締役 安藤 吉昭

コニカミノルタビジネスソリューションズ株式会社取締役、当社執行役経理部長、取締役常務執行役などを歴任。2014年4月から現職

取締役 塩見 憲

Konica Minolta Sensing Europe B.V.社長、コニカミノルタセンシング株式会社取締役経営管理部長、当社執行役などを歴任後、2015年6月から現職

取締役(常務執行役) 大須賀 健

Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH社長、コニカミノルタビジネステクノロジー株式会社取締役、2013年4月当社執行役、2014年4月常務執行役、同年6月取締役常務執行役に就任

取締役(常務執行役) 畑野 誠司

株式会社三菱東京UFJ銀行を経て、2011年7月に当社入社。2013年4月当社執行役経営戦略部長、2014年4月常務執行役、同年6月取締役常務執行役に就任

取締役(常務執行役) 腰塚 國博

コニカミノルタエムジー株式会社取締役開発センター長、当社執行役技術戦略部長、常務執行役事業開発本部長などを歴任後、2015年6月から取締役常務執行役

執行役一覧 (就任時・昇任時の五十音順にて記載)

役位	氏名	担当職務
代表執行役 社長	山名 昌衛*	
専務執行役	杉山 高司	情報機器事業 開発本部長
常務執行役	家氏 信康	社会環境部、SCMセンター、情報機器事業 品質保証統括部 担当 兼 関西支社長
常務執行役	白木 善紹	アドバンストレイヤー事業本部長
常務執行役	原口 淳	情報機器事業 マーケティング本部長 兼 インクジェット事業部 担当
常務執行役	若島 司	人事部長 兼 総務部 担当
常務執行役	腰塚 國博*	事業開発本部長 兼 開発統括本部 担当
常務執行役	大須賀 健*	経営管理部長 兼 経理部、財務部、業務革新部、リスクマネジメント 担当
常務執行役	畑野 誠司*	経営戦略部長 兼 CSR・広報・ブランド推進部 担当
常務執行役	浅井 真吾	情報機器事業 生産本部長
常務執行役	伊藤 豊次	生産統括部長 兼 全社生産技術 担当
執行役	秦 和義	ヘルスクエア事業本部長
執行役	鈴木 博幸	経営監査室長
執行役	中村 富夫	光学事業本部長 兼 センシング事業本部 担当
執行役	真田 憲一	知的財産センター、法務部、コンプライアンス、危機管理 担当
執行役	田井 昭	IT業務改革部長
執行役	仲川 幾夫	Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH 社長
執行役	市村 雄二	情報機器事業 マーケティング本部副本部長 兼 事業開発本部副本部長
執行役	葛原 憲康	機能材料事業本部長
執行役	大幸 利充	Konica Minolta Business Solutions U.S.A. Inc., CEO
執行役	竹本 充生	調達部長 兼 情報機器事業 生産本部副本部長

*は取締役を兼任

CSRマネジメント

基本方針

当社は、経営理念である「新しい価値の創造」の実現を追求し、経営ビジョンである「グローバル社会から支持され、必要とされる企業」「足腰のしっかりした、進化し続けるイノベーション企業」となるために、事業活動を通じて社会の質を向上させる価値を生み出し、社会的課題の解決に貢献していきたいと考えています。

当社のCSR活動は、こうした経営理念・経営ビジョンや「コニカミノルタグループ行動憲章」を基本としています。その理解と実践のよりどころとして、全世界共通の「コニカミノルタグループ行動憲章ガイドンス」を



作成し、行動憲章の各項目における望ましい行動を示しています。その中で、国連が提唱し、当社も署名している「グローバル・コンパクト」をはじめ、「世界人権宣言」などの国際的な社会規範を尊重し、その理念に即して行動することを明記しています。

グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1: 人権擁護の支持と尊重 原則2: 人権侵害への非加担
労働基準	原則3: 組合結成と団体交渉権の実効化 原則4: 強制労働の排除 原則5: 児童労働の実効的な排除 原則6: 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7: 環境問題の予防的アプローチ 原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10: 強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

経営理念

新しい価値の創造

コニカミノルタグループ行動憲章

企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在であることが求められています。コニカミノルタグループは、全社員が本憲章の精神を深く認識し、社会的良識をもって行動します。経営トップは本憲章の精神の実現が自らの役割と責任であることを認識し、率先垂範の上、全社員に周知徹底します。また、グループ内外の声を常時把握し、実効あるグループ内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。

1. 商品の有用性・安全性

私たちは、社会的に有用な商品・サービスを安全性に十分配慮して開発、提供し、消費者・ユーザーの信頼を獲得します。

2. 公正・透明な企業活動

私たちは、法令・社会的規範を遵守し、国際ルール、定款に則して行動し、公正・透明な企業活動を行います。

3. 社会とのコミュニケーションと情報の開示

私たちは、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適時かつ公正に開示します。

4. 環境の保全

私たちは、地球環境問題の重要性を認識し、環境保全に向けて自主的かつ積極的に行動します。

5. 社会への貢献

私たちは、グローバルな視野を持ち、地域の文化や慣習を尊重し、積極的に社会に貢献します。

6. 社員の尊重

私たちは、社員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、社員の人格、個性を尊重します。

7. 責任ある対処

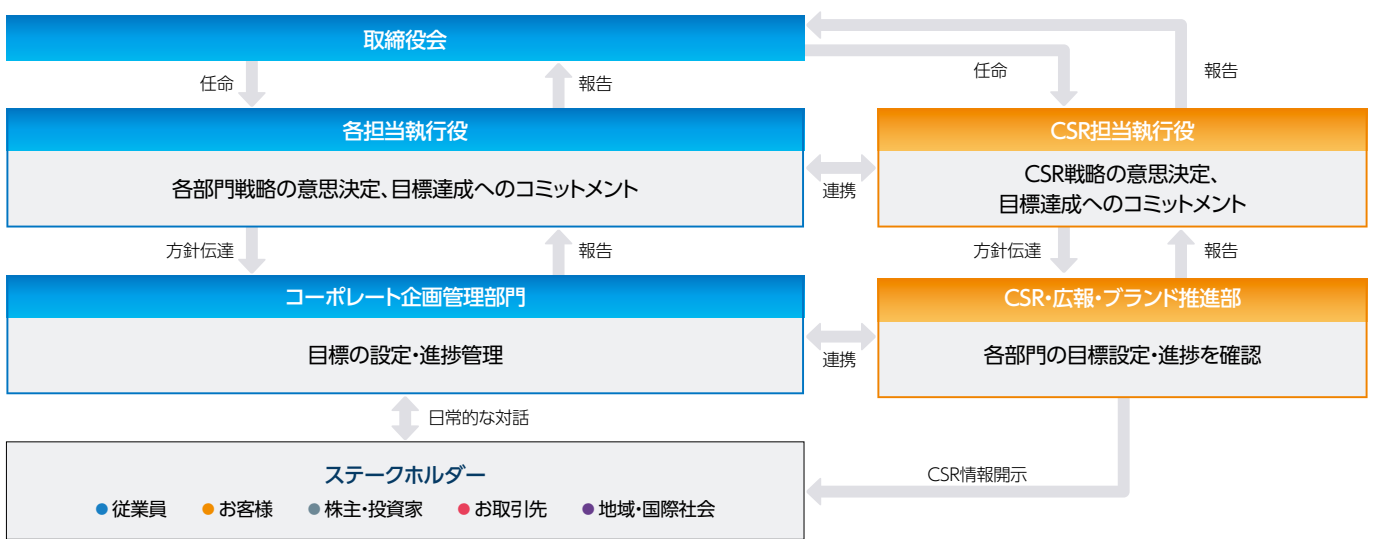
本憲章に反するような事態が発生したときには、予め定めたコンプライアンス手続きに則り、経営トップ自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行います。

CSRマネジメント体制

当社では、取締役会によって任命された「CSR担当執行役」が、グループ全体のCSRに関する責任と権限を担い、その直下に置いた「CSR・広報・ブランド推進部」が、グループ全体のCSRマネジメントを推進しています。CSR活動の進捗については、毎週、CSR・広報・ブランド推進部長がCSR担当執行役に報告し、併せ

て施策のレビューや提案を行っています。さらに、重要案件については適時、経営審議会などに諮るなど、経営課題の一環としてCSR活動を進めています。

また、CSR活動の重要テーマである環境・安全・品質については、環境・安全・品質担当執行役のもとに設置した「社会環境部」が担当。これら3分野の責任者会議や委員会などを主催し、グループ全体の方針策定、体制構築、進捗管理を行っています。



	ステークホルダーの特徴	主な対話機会・コミュニケーションツール
お客様	当社は世界各国で事業を展開しています。お客様は事業ごとに異なりますが、主要事業における主なお客様は企業、官公庁、病院などです。	<ul style="list-style-type: none"> ● ウェブサイト、コールセンターなどの相談窓口 ● ウェブサイト、ニュースレターによる製品情報提供 ● 顧客満足度調査 ● お客様訪問による情報交換 ● ショールーム、展示会における情報交換 ● セミナーの開催
お取引先	当社が原材料や部品の供給を受けているお取引先は、事業ごとに異なりますが、日本および中国を中心とするアジアの企業が大半を占めています。	<ul style="list-style-type: none"> ● お取引先説明会 ● 調達コラボレーションシステム ● CSRアンケート(自己診断アンケート)
株主・投資家	当社は、機関投資家の持ち株比率や、海外投資家比率が高く、国内外での幅広いIR活動が求められています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 個人投資家向け説明会 ● 機関投資家訪問 ● アナリスト・機関投資家向け説明会 ● アニュアルレポート、株主通信 ● IRサイト
従業員	当社で働く従業員数は、全世界で41,598名です。その構成比率は、日本29%、欧州22%、米国19%、中国を中心とするアジアおよびその他が30%です(連結対象の正規従業員数。2015年3月31日現在)。	<ul style="list-style-type: none"> ● 双方向のイントラネット ● グループ報 ● 従業員意識調査 ● 労働組合との協議 ● 内部通報システム(ヘルプライン) ● 経営トップによる生産現場巡視時の意見交換 ● 経営トップによるタウンミーティングの開催
地域・国際社会	当社は、世界各地に拠点を置いており、それぞれの地域のコミュニティの一員として、活動しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域社会への貢献活動 ● 地域報告会、招待イベント ● 講演、教育の場への講師派遣 ● 業界団体を通じた活動 ● 環境報告書、ウェブサイト ● 国際的な刊行物やウェブサイトでの情報発信
地球環境	ものづくりに携わる企業として、事業活動にともないさまざまな環境負荷を与えています。例えば、気候変動に影響を与えるCO ₂ 排出や、枯渇資源である石油由来資源の使用、生態系への影響などです。	<ul style="list-style-type: none"> ● CSRレポート、環境報告書、ウェブサイト ● 地域報告会、説明会 ● 研究機関との協働

CSRマネジメント

CSR重要テーマと目標の設定

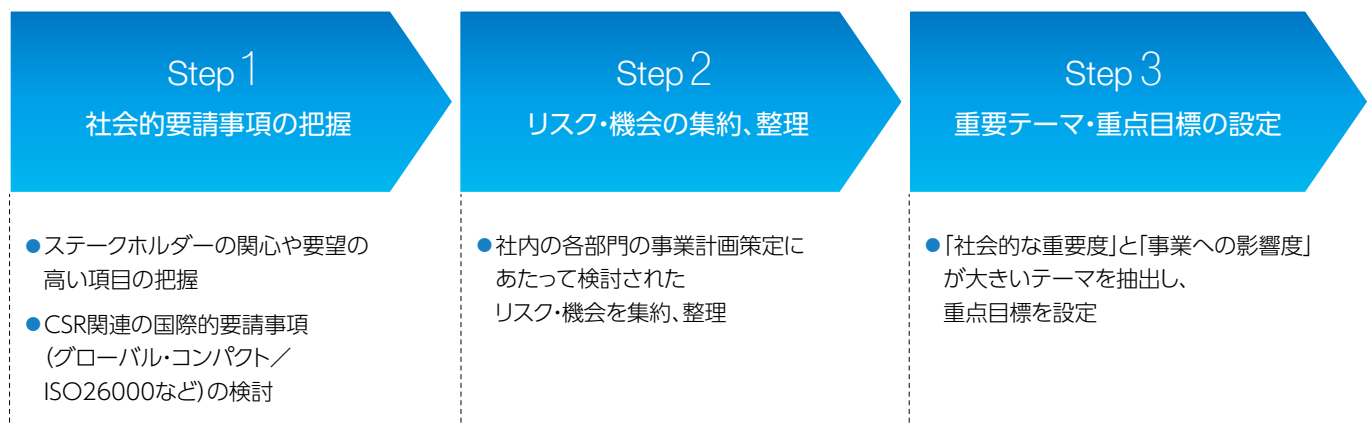
当社では、CSR・広報・ブランド推進部がグループ内のコーポレート企画管理部門と連携して、CSR活動の重要テーマや目標を設定し、活動や成果の進捗確認を行っています。

重要テーマ・目標の設定にあたっては、まず、さまざまなコミュニケーションを通じて得られたステークホルダーの皆様の声か

ら、関心や要望の高い項目を把握しました。加えて、グローバルコンパクト、ISO26000をはじめ、CSR関連の国際的な要請事項も検討しました。さらに、各部門の事業計画の策定にあたって検討されたリスクと機会を集約、整理しました。

これらの結果に基づいて、社会的な重要度が高く、かつ事業に与える影響が大きいと思われる課題を抽出し、当社の重要テーマとし、目標を設定しました。

CSR重要テーマ・目標の設定フロー



コニカミノルタのCSRに対する外部評価

当社は、国際的な社会的責任投資 (SRI) 指標の構成銘柄に選定されています。

米国のダウ・ジョーンズ社とスイスのRobecoSAM社による「Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)」のWorld Indexには3年連続で採用され、Asia Pacific Indexにも6年連続で採用されています。また、「FTSE4Good Global Index」には12年連続で採用されているほか、「モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)」の構成銘柄にも選定されています。

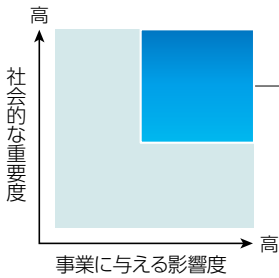
さらに、RobecoSAM社のCSR格付で最高ランクとなる「ゴールドクラス」に選定されるほか、oekom research AGによるCSR格付で「Prime」の認定、Forum ETHIBELの

「Ethibel Pioneer」および「Ethibel Excellence」の投資ユニバースへの選定など、さまざまなSRI調査機関から高い評価を受けています。

また、持続可能な経済の実現を図る国際NGO「CDP」からは、「クライメート・パフォーマンス・リーダーシップ・インデックス2014 (CPLI:気候変動パフォーマンス先進企業)」および「CDPジャパン500クライメート・ディスクロージャー・リーダーシップ・インデックス (CDLI:気候変動情報開示先進企業)」に選定されました。なお、今回、情報技術セクターでCPLIとCDLIの両方に選出された日本企業は、コニカミノルタ1社のみとなっています。

(2015年3月31日現在)

コニカミノルタのCSR重要テーマ



CSR重要テーマ	バウンダリー	対応するG4*側面
製品の安全性確保と品質トラブルの未然防止	グループ内	顧客の安全衛生
お客様満足度の向上	グループ内	
サプライチェーンにおけるCSRの推進	サプライヤー	サプライヤーの労働慣行／人権／社会への影響評価
株主・投資家とのコミュニケーション強化	グループ内	
多様な人財の活用および育成	グループ内	研修および教育
健康第一の風土醸成	グループ内	労働安全衛生
労働安全衛生の推進	グループ内	労働安全衛生
各国における社会貢献活動の展開	グループ内	地域コミュニティ
グリーンプロダクト	お客様	<ul style="list-style-type: none"> ● 原材料 ● エネルギー ● 大気への排出 ● 製品とサービス ● 輸送・移動
グリーンファクトリー	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ内 ● サプライヤー 	
グリーンマーケティング	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ内 ● お客様 	

* G4 : GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版

MEMBER OF
Dow Jones Sustainability Indices
 In Collaboration with RobecoSAM



ROBECOSAM
 Sustainability Award
 Gold Class 2015



モーニングスター社会的責任投資株価指数
 Morningstar Socially Responsible Investment Index



CSRマネジメント

目標と実績

ステークホルダー	重要テーマ	2014年度目標
お客様	製品の安全性確保と品質トラブルの未然防止	1) 製品の重大事故※1発生件数:0件 2) 製品ライフサイクル※2を通じた製品、販売・サービスの品質向上
	お客様満足の向上	
お取引先	サプライチェーンにおけるCSRの推進	<ul style="list-style-type: none"> グループ生産拠点およびお取引先の監査 お取引先の自立的な活動に向けた支援 お取引先のインセンティブの明確化
		<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物対応方針の策定と推進 取り組み範囲の拡大
株主・投資家	株主・投資家とのコミュニケーション強化	<ul style="list-style-type: none"> 新中期経営計画「TRANSFORM 2016」の積極的な情報発信と理解促進（機関投資家・個人投資家とも）
		<ul style="list-style-type: none"> 個人投資家の当社株式購入の促進に有効なコンテンツ拡充やPRの実施
		<ul style="list-style-type: none"> 投資家からの意見をフィードバックし、より投資対象として魅力を感じさせる情報を発信
従業員	多様な人財の活用および育成	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成と活用のためのプラットフォームを軸に、グローバル共通の人事施策を推進 ワールドワイドに人財育成と活用を行うために、理念の浸透と制度の構築を推進
	健康第一の風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> 1) 健康中期計画「健康KM2016」を策定、展開開始 健康度目標を設定し3カ年計画で取り組み 健康リスクを抱える従業員の最小化 従業員の健康度の「見える化」による健康意識の向上
	労働安全衛生の推進	<ul style="list-style-type: none"> 1) 重篤災害※4発生件数:0件 2) 休業災害度数率:0.1以下 安全風土醸成強化:「トップの安全関与」「職場の安全管理」「個人の安全意識向上」 グローバル安全衛生マネジメントの向上 設備本質安全の深化(リスク低減)
地域・国際社会	各国における社会貢献活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> CSRレポート2015 P.44に2014年度の主な取り組みを掲載
地球環境	グリーンプロダクツ	
	グリーンファクトリー	<ul style="list-style-type: none"> P.21-22「中期環境計画の進捗報告」に掲載
	グリーンマーケティング	

※1 重大事故：製品使用者の生命、身体に重大な被害を及ぼした場合、製品以外の財産に重大な被害を及ぼした場合を対象とします

※2 製品ライフサイクル：製品の企画から開発、調達、生産、販売、サービスまでのすべてのプロセスのこと

2014年度実績	2015年度目標
<p>1) 製品の重大事故※1発生件数:0件</p> <p>2) 製品ライフサイクル※2を通じた製品、販売・サービスの品質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製品安全の徹底を目的とした「リスクアセスメント演習」の教育を実施 ● 情報機器事業では、グローバルでNPS※3を測定し、お客様の声をもとに、開発・生産・販売一体となった対策を実施 ● ヘルスケア事業ではコールセンターでの自己解決率が発足時の60%から80%に向上 	<p>1) 製品の重大事故※1発生件数:0件</p> <p>2) 製品ライフサイクル※2における品質向上</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● グループ生産拠点に対し、EICC監査を実施 ● お取引先の支援プログラムの検討 ● お取引先へのインセンティブプログラムの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● お取引先へのCSRの要請 ● CSR診断と監査の実施 ● お取引先の支援プログラムの明確化 ● お取引先のインセンティブプログラムの明確化
<ul style="list-style-type: none"> ● コニカミノルタ紛争鉱物対応方針の表明 ● 情報機器部門の自主調査において、取り組み範囲を拡大し、回答の回収率・回答精度を向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な情報開示 ● 紛争鉱物調査の回答の回収率・回答精度のさらなる向上
<ul style="list-style-type: none"> ● アナリスト・機関投資家向けに「経営方針説明会」(4月)、「中計説明会」(5月)を実施し、経営トップが基本方針、成長戦略について直接説明 ● 個人投資家向けに会社説明会を東京(12月)、大阪(15年2月)で開催。合計約700名の個人投資家に対して経営トップが事業概要、成長戦略について直接説明 ● アナリスト・機関投資家向け事業説明会を2回(9月、10月)開催。情報機器事業の成長戦略について説明 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画に対する理解促進を目的とした情報発信を継続
<ul style="list-style-type: none"> ● 個人投資家に向けたIRサイトのブラッシュアップ ● ゴメスIRサイトランキングで2年連続「金賞」受賞 ● 大和IRインターネットで「最優秀賞[総合1位]」受賞 ● 日興IR評価で「最優秀サイト」に2年連続選定 ● 個人投資家イベントに参加(2月、大阪)。会社説明会やブース展示を通して、事業概要や成長戦略について直接説明 ● 証券会社支店での会社説明会を実施(3月) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人投資家向けIRサイトに対する高い外部評価の維持と、閲覧者の使い勝手を意識したユーザビリティの向上 ● 個人投資家向け説明会やイベントに継続して対応
<ul style="list-style-type: none"> ● アナリストとのスモールミーティングを開催(12月)。また、国内外の機関投資家とのミーティングも適時実施し、経営トップとの双方向のコミュニケーションを継続的に実施 ● 各説明会でアンケートを実施。今後のIR活動の参考として経営トップを含め社内でも共有 	
<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル幹部層に対し、適性評価を共通の基準で実施 ● コニカミノルタ(株)の管理職評価制度を改定し、6 Valuesを評価軸に導入 ● 各拠点で従業員との社長タウンミーティングを開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル従業員意識調査を実施 ● アジア幹部人財の計画的育成のためのプログラムを実施 ● 社長タウンミーティングの継続実施
<p>1) 健康中期計画「健康KM2016」を策定、展開開始</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「重症化予防施策」の国内グループ関係会社への展開 ● ストレスチェックの組織分析結果に基づく職場改善施策の実施 ● 従業員の健康増進支援のための健康応援サイト「KENPOS」の導入、稼働開始 ● 従業員の運動・歩行習慣定着に向けたウォーキングイベントや運動講習会の実施 <p>2) 2015年3月「健康経営銘柄」に選出</p>	<p>1) 健康中期計画「健康KM2016」の継続実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国内グループ関係会社に対する支援内容の拡充、強化 ● 職場改善策強化による高ストレス職場数の削減 ● 「KENPOS」の継続利用率向上
<p>1) 重篤災害※4発生件数:0件</p> <p>2) 休業災害度数率:0.28(国内)、0.19(海外)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全風土醸成強化:管理職安全教育、危険感受性向上教育、危険作業有資格者のレベルアップ教育の実施 ● グローバル安全衛生マネジメント:中国安全衛生責任者会議、危険体感研修の実施 ● 設備本質安全:新規工程での総合リスクアセスメントの実施 	<p>1) 重篤災害※4発生件数:0件</p> <p>2) 休業災害度数率:0.1以下</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全風土醸成の強化:「トップの安全関与」「職場の安全管理」「個人の安全意識向上」 ● グローバル安全衛生マネジメントの向上 ● 設備本質安全化と各安全分野での総合リスクアセスメント

※3 NPS(ネット・プロモータ・スコア)：企業や製品、サービスを他者に推奨する割合を測定した指標

※4 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、障がいの残る(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)