



コニカミノルタはイメージング技術をコアに、現場で働く人の業務フロー変革を通じて、社会や人々の豊かな生活に貢献していきます。これを実現するために、価値創造の源泉である「人財」の潜在力を引き出し「個が輝く」会社となるべく、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、すべての従業員が生きがい・働きがいを実感できる環境・風土の整備を進めています。また、持続可能な社会の構築に向けて、サプライチェーンにおける責任や人権への取り組みを進めています。

② ヒューマンキャピタル

- › 基本的な考え方
- › ワークスタイル変革
- › 人財育成
- › 労働安全衛生
- › 従業員の健康管理
- › 企業風土改革とコミュニケーションの推進

② ダイバーシティ

- › 基本的な考え方
- › 女性のキャリア形成支援
- › 社外での経験・グローバル視点の活用
- › 多様な人財の活躍支援
- › 障がい者雇用

② 顧客満足向上と製品安全

- › 基本的な考え方
- › 品質マネジメント
- › 高信頼品質の実現
- › 製品・サービスのセキュリティ強化
- › 新たな品質価値の創出
- › 社会的に有用な製品の提供

② 責任あるサプライチェーン

- › 基本的な考え方
- › コニカミノルタのアプローチ
- › コニカミノルタのサプライチェーン管理
- › CSR調達への取り組み
- › 責任ある鉱物調達への対応
- › 調達に関する取り組み

② 社会貢献活動

- › 基本方針
- › 健康・医学・スポーツを通じた貢献
- › 環境活動を通じた貢献
- › 学術・研究・教育の支援
- › 災害支援・ボランティア活動

② 人権

› ESGデータ

ヒューマン キャピタル Human Capital



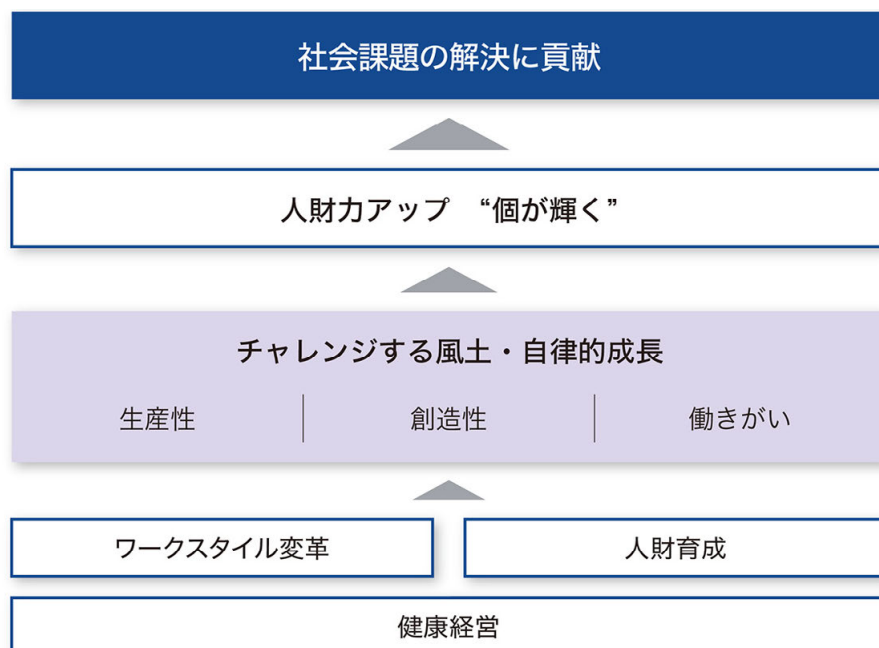
基本的な考え方

価値創造を担う人財力の向上を

コニカミノルタは、持続的な成長に向けて、デジタルの技術でお客様とともに課題解決を導く「課題提起型デジタルカンパニー」へと進化を図っています。この進化により、顧客企業で働くプロフェッショナルの方々へ価値を提供することが、その先にある“人”の課題、人間社会の課題解決につながると考えています。この戦略を実現していくのはほかならぬ人財であり、人財力を強化し、個が輝くことが必要です。そのために、一人ひとりが生産性・創造性を高め、働きがいを持って成長できる環境づくりを積極的に進めてきています。

従業員が持てる力を最大限に発揮するためには、一人ひとりが心身ともに健康であることが重要と考え、健康経営を力強く推進するとともに、従業員による顧客価値の創造に向けたチャレンジを後押しし、自律的な成長を加速するよう、ワークスタイル変革、人財育成に取り組んでいます。

この取り組みをグループ共通の課題として、グローバルな規模で展開していくことで、グループ全体のヒューマンキャピタルを最大化し、価値創造力の強化につなげていきます。



❏ ワークスタイル変革

- › コニカミノルタのアプローチ
- › イノベーション創出のための制度の拡充
 - 兼業・副業の解禁、ジョブ・リターン制度
 - リモートワークの拡大
- › 仕事と育児の両立に向けた制度の拡充
 - 女性従業員の育児とキャリアを両立させるための支援
 - 男性従業員の育児参画を促進する取り組み
 - 次世代育成手当の支給

❏ 人財育成

- › コニカミノルタのアプローチ
- › 人財育成制度
 - 経営幹部育成プログラム
 - 人財育成体系
 - KM-Way選抜プログラム
 - ICT人財育成・認定制度
 - コニカミノルタカレッジ
 - 若手海外派遣プログラム
 - 年齢別キャリアデザイン研修
- › 人財活性化を促進する人事制度
 - 評価・処遇制度
 - 人財公募制度・FA制度
- › 社外からの評価
 - 「グッドキャリア企業アワード2019」イノベーション賞・厚生労働省人材開発統括官表彰受賞
- › グローバル人事組織の設置

❏ 労働安全衛生

- › コニカミノルタのアプローチ
- › 労働安全衛生管理体制
- › 就業時災害の防止
- › 安全教育の実施
 - 安全マインドリフレッシュ教育
 - 危険体感教育
 - ドライブレコーダーを活用した交通安全対策と教育
 - 国内拠点のヒヤリハット共有の取り組み（自主活動）
- › 安全管理の強化
 - 中国安全衛生責任者会議
 - 安全衛生の総合リスクマネジメントの強化推進
 - 海外（マレーシア生産拠点）における安全活動

❏ 従業員の健康管理

- › コニカミノルタのアプローチ
- › 健康第一の風土醸成を通じた健全な経営の推進
 - 健康リスク保有者の最小化
 - 過重労働対策
 - 感染症対策
 - 従業員の健康度の「見える化」による健康増進活動（健康ムーブメント）
 - 「健康経営銘柄」に選定

❏ 企業風土改革とコミュニケーションの推進

- › コニカミノルタのアプローチ
- › 企業風土改革の推進
- › 組織カルチャー変革
- › 社内コミュニケーションの推進
 - ネットワーキング推進
 - イン트라ネットの活用
 - グループ報の活用
 - コミュニケーションコーディネーター制度
- › 働きがいのある職場環境と従業員の定着

ワークスタイル変革

▼ コニカミノルタのアプローチ

▼ イノベーション創出のための制度の拡充

- 兼業・副業の解禁、ジョブ・リターン制度
- リモートワークの拡大

▼ 仕事と育児の両立に向けた制度の拡充

- 女性従業員の育児とキャリアを両立させるための支援
- 男性従業員の育児参画を促進する取り組み
- 次世代育成手当の支給

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

当社が目指す「課題提起型デジタルカンパニー」へと進化するためには、人財力を最大限に引き出すことが欠かせません。従業員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、ワークスタイルの変革が必要だと認識しています。



目指す姿

コニカミノルタは、業務プロセス、人財活用、役割と権限、制度、環境といった多角的視点からワークスタイルの変革を進めていきます。これにより、従業員一人ひとりの仕事に対する満足度と労働生産性の向上を図ります。同時に、非連続な変化が発生し続ける環境下で、競争力の源泉となる創造性とイノベーションを創出していきます。



重点施策

- 業務・職場環境の整備
- 業務プロセスの改革
- 多様な人財活用

イノベーション創出のための制度の拡充

兼業・副業の解禁、ジョブ・リターン制度

コニカミノルタ（株）では、個の多様性を高めるため、2017年12月より、「イノベーション創出のための兼業・副業の解禁」と、「ジョブ・リターン制度の導入」を実施しました。兼業・副業の解禁は、「コニカミノルタで働きながら、自ら起業したい」「IT・プログラミングなどの技術を高めたい」といった意欲を持った従業員のニーズに応えるだけでなく、兼業・副業先の経験を通して得た知見や技術を活かして、イノベーション創出の起点となることが期待されます。また、ジョブ・リターン制度は、育児や介護、配偶者の転勤などによって本人の意図に反して退職せざるを得なかった人財や、自己のキャリアアップのための留学・転職などを理由に退職した人財に、復職の機会を提供する制度です。退職前に培った知識や経験に加えて、退職後に得た知見や人脈、経験を活かして、さらなる活躍が期待されます。

リモートワークの拡大

コニカミノルタでは、「ワークスタイル変革」の実現に向けた施策の柱の一つに、場所に縛られない働き方の実現を掲げています。その一環として、コニカミノルタ（株）では2017年4月より全従業員を対象に「リモートワーク」の本格展開を開始しました。また、国内外販売会社でもリモートワークを拡大しています。この展開にあたっては、持ち運びを前提としたPCへの置き換えや、クラウドへのファイル保管、外部からの社内システムへのアクセス、WEB会議システムの導入など、環境面を整えてきました。環境面での準備が整っていたことで、2020年春からの急速な在宅勤務の拡大要請に対しても全社でスムーズに適応し、丸の内本社では出勤率は10%台で推移しています。引き続き、リモートワークの積極的な活用を前提として、RPA※を導入した業務の効率化を図るなど、業務プロセスを改善し、業務の質を高めていきます。

■2021年4月の国内主要サイト出勤率 48% （内、丸の内本社 14%）

※ RPA（Robotic Process Automation）：パソコンでの定型作業の自動化

仕事と育児の両立に向けた制度の拡充

従業員の仕事と育児の両立を支援しています

コニカミノルタ（株）では、従業員のワーク・ライフ・バランス支援の一環として、育児期においても安心して業務に専念でき、十分に能力を発揮できる環境づくりを進めています。2017年8月には、これまでの取り組みが評価され、子育て支援におけるトップレベルの企業として、厚生労働省より「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



女性従業員の育児とキャリアを両立させるための支援

コニカミノルタ（株）の育児休職制度は、1992年の導入以来、着実に根づいており、取得率、復職率はともに100%を維持しています。

待機児童問題に鑑み、2月生まれ、3月生まれの子どもでも4月時点での保育園入園機会を2回持てるよう、育児休職の取得可能期間を2歳3カ月になるまでとしています。これにともない、育児休業給付金の支給期間を越えた育児休職期間においては、会社が給与補助を実施しています。

育児休職から復職した後も、子どもが小学校を卒業するまでの間、「短時間勤務」「在宅勤務」「リモートワーク」など、さまざまな勤務形態を選択することができ、家庭の事情や本人の考えにあわせてキャリア形成を図ることが可能です。

また2018年度からは時間単位休暇を導入しています。

男性従業員の育児参画を促進する取り組み

男性従業員は、法定で取得可能である育児休職制度に加え、「妻の出産休暇」（有給）として、出産予定日前後1カ月以内に合計5日までの休暇を取得することができます。

「2020年度の男性育児休職取得率13%」という目標を掲げ、対象者とその上司への啓発活動の強化などの取り組みの結果、2019年度の取得率は19%となり、前倒しでの達成となりました。

今後も、さらなる高みを目指し、取り組んでいきます。

次世代育成手当の支給

コニカミノルタ（株）では、2012年に「家族手当」「住宅手当」に代わって「次世代育成手当」を創設し、18歳未満の子どもを育てる従業員に対して手当を支給し、子育て世代の従業員を支援しています。また、2008年度からは、従来は本人の病気や怪我のための「ストック休暇（有給の積立式休暇）」の利用範囲を、育児休職や子どもの学級閉鎖にともなう休暇にも拡大しています。

両立支援制度の利用実績の詳細は、[ESGデータ内の社会データ](#)をご参照ください

人財育成

▼ コニカミノルタのアプローチ

▼ 人財育成制度

- 次世代リーダーの計画的育成（サクセッションプラン実行）
- グローバルDXリーダー育成
- 人財育成体系
- ビジネスプロデューサー育成プログラム(CGF)
- ICT人財育成・認定制度
- コニカミノルタカレッジ
- 若手海外派遣プログラム

▼ 人財育成を促進する人事制度

- 評価・処遇制度
- 人財公募制度・FA制度

▼ 社外からの評価

- 「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」で東京都知事賞を受賞
- ▼ グローバル人事組織の設置

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

現在、世界中の企業が膨大な収集データとAI・ICT技術とを組み合わせながら新しいサービスの創出を競い合っています。コニカミノルタも「課題提起型デジタルカンパニー」への進化を目指しており、そのための鍵となるのが「人財のトランスフォーム」です。

お客様や社会のニーズを的確に把握したうえで、コニカミノルタならではの革新的な価値を創造・提供することができる人財を継続的・計画的に育成していくことが不可欠だと認識しています。

目指す姿

革新的な価値を創造していくためには、一人ひとりが輝き、多様な考え方を持つ人財が自由闊達に議論を尽くしていくことが大切です。目指す人財像として、「変革の先頭に立ち、オーナーシップを貫いて、最後までやり遂げる人財」、「創造力を発揮して、他を巻き込み、顧客価値を生み出す人財」――すなわち「グローバルで勝ち抜くビジネスアスリート」を掲げ、プロフェッショナルとしての個の進化、ひいては企業としての進化を遂げていきます。

重点施策とKPI

- 若手の早期抜擢や女性役員候補のパイプライン強化による、リーダーシップ人財の計画的な育成
- 顧客ニーズにデジタルで応えるリーダー（DXリーダー）をグローバルに育成し、2022年度までにグローバルなDXポジションへのアサイン完了

	実績	目標		
	2020年度	2020年度	2021年度	2022年度
幹部候補人財の戦略的配置(%) (戦略的リーダーシップポジションに対する人財配置割合)	70	70	100	100
DXリーダー育成数(人)	-	-	27	-

人財育成制度

ビジネス成長をリードできる人財育成を推進しています。

コニカミノルタでは、激しい競争に勝ち抜くため、イノベーションの創出による持続的ビジネス成長をリードする人財の育成を進めています。

次世代リーダーの計画的育成（サクセッションプラン実行）

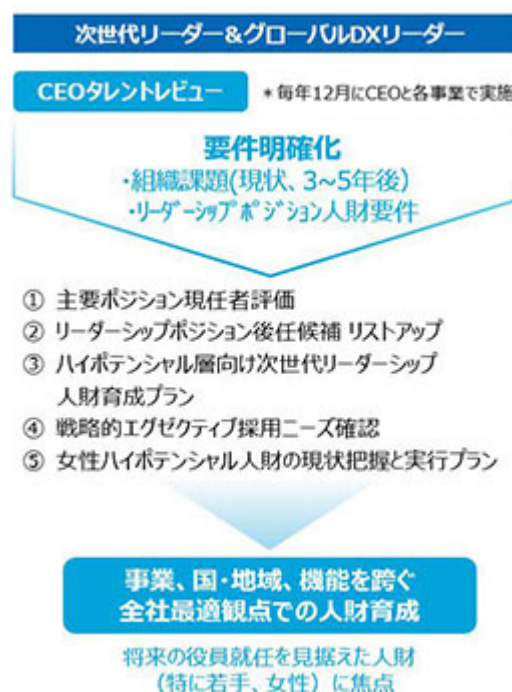
DX推進による会社の持続的成長を支えるため、リーダーシップ人財を計画的に育成することが必要です。

特に、若手の早期抜擢や女性役員候補パイプラインの強化、候補者への具体的育成プラン策定は急務となっています。

この施策として、代表執行役社長と事業トップが各事業のタレントをレビューする場を定期的に設けています。

レビューを通じて、各事業の現状および3～5年後に想定される組織課題と求められるリーダーシップポジションの人財要件を明確化したうえで、後任候補を短期・中期でリストアップし、人財育成プランの検討を実施しています。

特に、次世代を担う若手の早期抜擢の観点、多様な力を活かすうえでの女性抜擢の観点を含めて、トップ間で真剣な議論を行っています。



グローバルDXリーダー育成

DXを強力に推し進めるため、現場に近いところで、専門組織をオーケストレーションし、顧客ニーズにデジタルで応えるリーダー育成をグローバルに展開することが必要と認識しています。

これにあたり、DXリーダー要件を定め、グローバルで候補人財を可視化、絞り込んだうえで、社外教育機関と連携した教育プログラムを実施しています。まずは、デジタルワークプレイスの領域を先行させ、戦略的なグローバルアサインメントにより、DXビジネスの拡大を成し遂げていきます。



人材育成体系

コニカミノルタ（株）では、OJD※を基本として、その効果をより高めるため、役割、立場の変化にあわせた「階層別研修」と、各種の「知識、スキル向上研修」を実施するとともに、それらを補完するさまざまな教育プログラムを整備しています。さらに、コニカミノルタの将来を担うビジネスプロデューサーを育成する選抜育成プログラムにも注力しています。2020年度に実施した研修（階層別研修、コニカミノルタカレッジ含む）の受講者数は、のべ約8,600名で、のべ研修時間は約64,000時間でした。また、従業員一人当たりの年間平均研修時間は約13時間（約1.5日）でした。

※ OJD：On the Job Development（業務を通じた能力開発）の略。OJT（On the Job Training）の発展形であり、上司の指導のもと、課題を共有しながら能力開発を行うこと。



ビジネスプロデューサー育成プログラム（CGF）

コニカミノルタ(株)では、事業の力強い成長を実現するビジネスプロデューサーの育成を目的としたプログラム（CGF）を実施しています。新しい価値の創造を通じて社会課題を解決したいという志を持つ若手人財を選抜して実施しており、10期となる2020年度は15名が参加しました。プログラムに参加する若手人財は、育成カリキュラムのなかで、ともに研鑽しあいながら新規事業の創出に取り組めます。このプログラムは既成のものではなく、社内のさまざまな領域から選出された人財育成に熱い思いを持つ運営委員がすべてのカリキュラムを練り上げています。このことから、CGFは職場や専門性、世代を超えた交流と研鑽の場としても大きな役割を果たしています。



ICT人財育成・認定制度

コニカミノルタ(株)では、ITやデジタル技術を駆使して、お客様起点で付加価値提供を実現できるICT人財の育成を目的とした社内教育プログラムを実施しています。「ICT人財スキル認定制度」として、社内でデータサイエンティスト※1などの人財タイプを定義したうえで、入門からエキスパートまでのスキルレベルの認定・登録を行う仕組みを整えると同時に、レベルに応じた教育カリキュラムを整備しています。2020年度は人財タイプのうち、データサイエンティストとして154名、KMプロダクトオーナー※2として47名、ITアーキテクト12名※3、KMシステムアーキテクト67名※4がスキル認定登録されました。

※1 データサイエンティスト：各種データから意思決定やワークフローの課題を抽出し、解決策を構築する人財

※2 KM（コニカミノルタ）プロダクトオーナー：ビジネスとソフトウェア技術の両方に精通し、ソフトウェア開発への投資対効果を最大化する人財

※3 ITアーキテクト：ITサービスを顧客へ提供するためのプロセスやアーキテクチャの実現を担う人財

※4 KM(コニカミノルタ)システムアーキテクト：主にクラウドのインフラとシステム構成、アプリケーションアーキテクチャを設計する。

コニカミノルタカレッジ

イントラネットを通じて随時募集している、すべての従業員が受講可能なプログラムです。「ビジネススキル系」「専門スキル系」「eラーニング」「通信教育」など150を超えるコースメニューをそろえ、先端技術の習得やコニカミノルタの固有技術の伝承、そしてビジネス実現に必要なスキルアップに役立てています。



コニカミノルタカレッジ

若手海外派遣プログラム

コニカミノルタ（株）では、若手従業員を海外の販売会社や世界トップクラスのビジネススクールなどに派遣する「若手海外派遣プログラム」を実施しています。このプログラムは、多様な価値観のなかでの交流やリーダーシップの実践を通じて、グローバルに活躍するために必要な視座の向上・視野の拡大を図り、早期にリーダーを育成することを目的としています。

これまでに122名の若手社員がこのプログラムに参加し、プログラム終了後、その経験を活かしてビジネスに貢献しています。これまでは、日本で働く社員だけを対象としていましたが、今後は日本から海外だけでなく、海外から日本、海外から海外とスコープを広げていき、グローバルレベルでの若手幹部候補育成を進めていきます。



若手海外派遣者の展示会参加の様子



人財育成を促進する人事制度

評価・処遇制度

コニカミノルタ（株）では、今後も新しい価値をお客様に提供し続けていく組織を実現するため、グローバル競争に打ち勝つ人財の育成を進めています。これを加速するため、2016年に一般従業員の評価・処遇制度を改定し、失敗を恐れず高い目標にチャレンジし、「コニカミノルタフィロソフィー」に沿った人財を高く評価する仕組みを構築しました。

また、従業員の処遇については、年功要素を除外し、能力および成果を公平に評価して、昇格や昇給に反映しています。

さらに、マネジメントのレベルアップのため、管理職層には360度評価を導入し、半年ごとに同僚・部下の声が本人に届くようにしています。

人財公募制度・FA制度

コニカミノルタ（株）は、会社主導の人財配置を補完する仕組みとして、従業員自らの意志で異動にチャレンジする「人財公募制度」と「FA（フリーエージェント）制度」を導入しています。これらは、自己のキャリア開発に積極的にチャレンジする人財の創出と、チャレンジ精神を尊重する風土の醸成を狙いとしています。

「人財公募制度」は、人財を求める部門の募集に従業員が自らの意志で応募するものです。

また、「FA制度」は、従業員自身がチャレンジしたい職種や職場をイントラネットに登録、人財を求める部門がその情報を見て面接を申し込み、双方の希望が合えば異動が成立する仕組みです。

これらの制度の継続により、グループ横断的な人財の流動化を図るとともに、自律的なキャリア開発を支援していきます。

社外からの評価

「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」で東京都知事賞を受賞

コニカミノルタ(株)の特例子会社であるコニカミノルタウイズユー(株)が、東京都の「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」（東京都知事賞）を受賞しました。

「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」は、障がい者が職場でいきいきと活躍することができる環境を整備するため、障がい者雇用の特色ある優れた取り組みを行う都内企業を選定し、東京都障害者雇用優良取組企業として優れた企業に授与されます。

<評価されたポイント>

入社後の3年間は、さまざまな業務をジョブローテーションで経験させ、適性を見極めるなど、長期的な視点での人財育成を実施していること。 会社が求める人物像・スキルを明らかにし、独自の賃金規定に落とし込み、個々の能力に応じた昇給を実施していることが評価されました。

グローバル人事組織の設置

コニカミノルタ(株)では、今後も新しい価値をグローバルにお客様に提供し続ける組織を実現するために、世界各国の人財の育成と適材適所を推進するグローバル人事組織を設置しています。グローバル人事組織では、経営層や関連部門との連携を図り「世界各国の人財の可視化」「個別育成計画の策定」「個別育成計画に基づく業務の付与・グローバルローテーション・社内外の研修機会の提供」「やる気を高める報酬制度の導入」を通じて、個の力を高め、組織全体の力を高める支援を継続的に行っていきます。

労働安全衛生

▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ 労働安全衛生管理体制 ▼ 就業時災害の防止

▼ 安全教育の実施

- 安全マインドリフレッシュ教育
- 危険体感教育
- ドライブレコーダーを活用した交通安全対策と教育
- 国内拠点のヒヤリハット共有の取り組み（自主活動）

▼ 安全管理の強化

- 中国安全衛生責任者会議
- 安全衛生の総合リスクマネジメントの強化推進
- 海外（マレーシア生産拠点）における安全活動

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

労働現場における災害の発生は、従業員の安全性を脅かすとともに、近隣環境や事業継続性にも影響を及ぼすおそれがあります。このため、労働災害の発生を防ぎ、従業員が安心して働ける環境づくりが重要な経営課題だと認識しています。

目指す姿

コニカミノルタは、職場の安全と従業員一人ひとりの健康の維持、増進を企業経営の基本とし、日常の予防活動に重きをおいた労働安全衛生への取り組みを行うことにより、健康かつ安全で働きやすい職場環境づくりを目指しています。

重点施策とKPI

労働災害の防止

重点施策(KPI)	実績	目標	目標年度
	2020年度		
重篤災害※発生件数	0 件	毎年度 0 件維持	2022年度
重大な事業損失額	0 円	毎年度 0 円維持	2022年度

※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）

休業度数改善

● 休業度数率※：3カ年中期経営計画期間

2017～2019年度 0.1以下

2020～2022年度 2022年度までに0.15以下に低減（2030年度までに0.10以下に低減することをターゲットとしてバックキャストした目標値）

重点施策(KPI)	ベンチマーク	実績	目標			
	2017～2019年度平均	2020年度	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度
休業度数率(%) ※	0.23	0.17	0.21	0.19	0.15	0.10以下

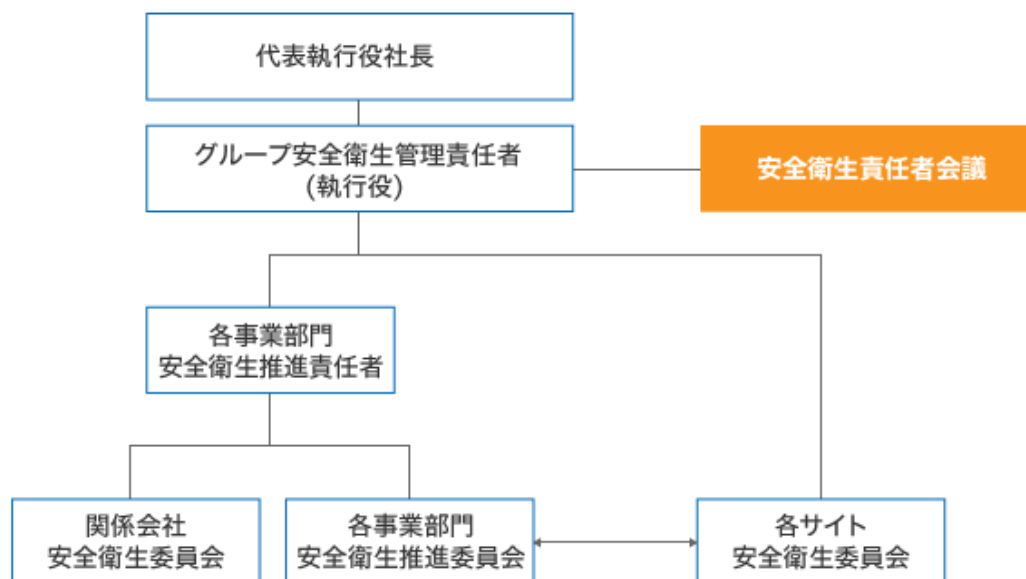
※休業度数率：在籍労働者ののべ実労働時間数100万時間当たりの休業者数

労働安全衛生管理体制

「私たちコニカミノルタグループは、職場の安全と社員一人ひとりの健康の維持、増進を企業経営の基本とし、日常の予防活動に重きをおいた労働安全衛生への取り組みを行うことにより、健康かつ安全で働きやすい職場環境の確保に努めます。」という方針を定め、「労働安全衛生に関する諸データによる効果・影響の定量的な評価・分析に基づき、労働安全衛生課題の継続的な改善を推進すること」を取り組みの基本姿勢として活動を推進しています。安全衛生管理規程では、グループで働く構成員（役員、従業員、嘱託、派遣従業員、パート）および構内業者（グループの構内で業務を行う請負業者、委託業者）の安全確保を目的に掲げています。

コニカミノルタグループでは、下図に示す通り、コニカミノルタ株式会社代表執行役社長から任命されたグループ安全衛生管理責任者（執行役）が各事業部門の安全衛生推進責任者を任命し、各サイトに安全衛生委員会を置き、管理体制を構築しています。産業医を含めたグループ安全衛生責任者会議を開催し、安全衛生推進施策の方針決定や進捗確認などを行っています。さらに定期的に、また災害発生時など必要な場合に、各拠点やグループ会社の活動計画や活動状況の内部監査を行い、改善を指示します。

各拠点と国内グループ会社では、労働安全と健康増進を推進する組織として、労使合同の安全衛生委員会を設置し、毎月1回開催しています。同委員会は法令に則って、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医のほか、会社側と労働組合側それぞれの委員で構成されています。委員の半数は、労働組合の推薦に基づいて指名されています。さらに各事業部門でも安全衛生推進委員会という形で事業推進における安全衛生管理を行っています。安全衛生上の大きな問題や懸念事項が判明した場合は、グループ安全衛生管理責任者に速やかに報告され、グループ労働安全衛生事務局に是正や対策の指示がなされ、事務局は内容を検討・吟味して当該部門と協力して実行、グループ全体にも水平展開します。また、労働安全衛生に関する苦情処理制度として、ヒヤリハット情報・不具合情報や改善提案を、安全衛生委員会や安全衛生推進委員会を通じて従業員からヒアリングする仕組みを運用しています。労働安全衛生の専任スタッフとしては、グループ全体で約50人を配置しています。



コニカミノルタグループの安全衛生管理体制

国内のすべての会社と海外の主要生産会社には労働安全衛生マネジメントシステムが導入されています。そのなかで、一部のグループ会社では外部認証（ISO45001）を取得しており、外部認証を取得していない会社においても、ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドラインに沿った厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に基づき、独自の仕組みに則って安全衛生活動の運用管理を行っています。全世界のグループ全体のうち外部認証を取得しているのは、従業員数ベースで13%となっています（2021年3月末現在）。

マネジメントシステムの対象範囲は、受入派遣社員を含む従業員が基本ですが、構内常駐の業務委託先や請負業者に対しても、各サイトの安全衛生委員会が定期的に開催する安全衛生連絡会などを通じて、安全衛生活動への協力を依頼しています。マネジメントシステムの順法管理の対象は、労働安全衛生法と関連諸規則（労働安全衛生規則、事務所衛生基準規則、有機溶剤中毒予防規則など）、労働基準法と関連規則（女性労働基準規則）、その他の安全衛生関連の法令（消防法、高圧ガス保安法、毒物及び劇物取締法など）です。

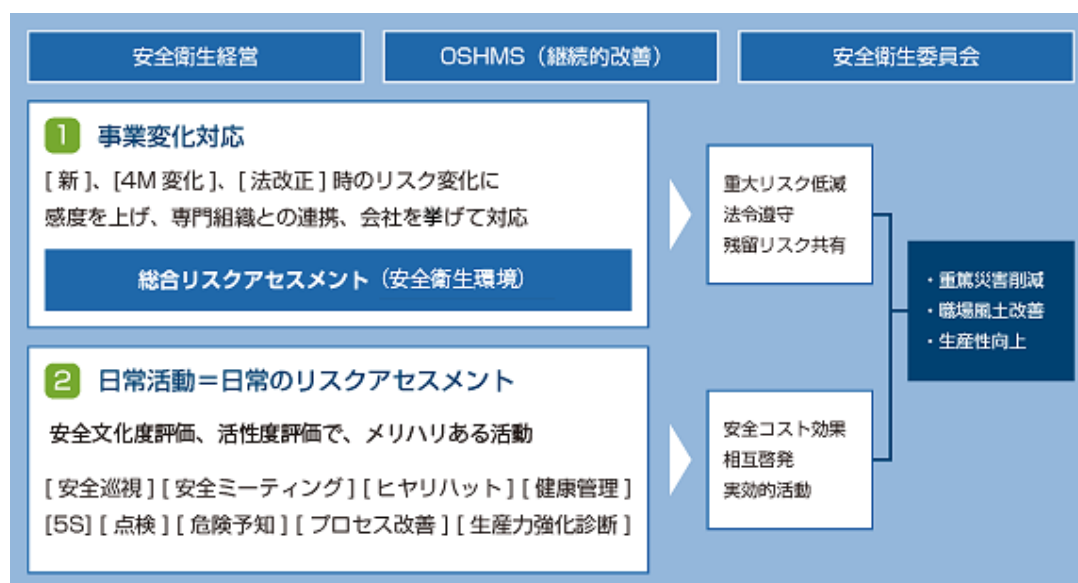
労働安全衛生マネジメントシステム外部認証取得状況

社名	認定日	有効期限	認定基準
Konica Minolta Optical Products (SHANGHAI) Co., Ltd.	2009年11月10日	2021年11月10日	ISO45001:2018
Konica Minolta Business Technologies (Dongguan) Co., Ltd.	2020年8月13日	2021年11月27日	ISO45001:2018
Konica Minolta Opto (Dalian) Co., Ltd.	2020年12月8日	2023年12月7日	ISO45001:2018 GB/T45001-2020
Konica Minolta Business Technologies (Malaysia) Sdn. Bhd.	2015年1月16日	2024年1月15日	ISO45001:2018

就業時災害の防止

労働災害の防止に向けて、リスク低減活動を強化し、継続しています。

コニカミノルタグループは、2020年度からの3カ年中期経営計画期間（2020～2022年度）では、2022年度までに休業度数率0.15以下に低減することを目標に、就業時災害の発生防止に向けたさまざまな施策を行っています。労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）と安全衛生委員会組織を基軸に、事業変化に対応する総合リスクマネジメントと、会社・組織（部門）・個人による三位一体となった安全文化醸成の日常活動を2本柱としてPDCAを回しています。



コニカミノルタの安全衛生活動

コニカミノルタグループ内で発生した災害は、災害データベースシステムにて24時間以内に発生報告が入力・記録され、情報共有される規則になっています。

2020年度は、重篤災害※1の発生はなし。休業災害は9件発生しました。内訳は国内8件（被災者は男性3名、女性5名）、海外1件（男性0名、女性1名）です。休業度数率※2は国内で0.27、海外で0.04、で国内・海外を合わせると0.17です。休業強度率※3は国内0.0071で、海外で0.00007となりました。

厚生労働省の労働災害動向調査による2020年度の国内製造業の休業度数率平均値は1.21、同じく電気機械器具製造業の平均値は0.52なので、同種業界平均値を下回る水準を維持しています。

※1 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（不不休含む）

※2 休業度数率：在籍労働者ののべ実労働時間数100万時間当たりの休業者数

※3 休業強度率：在籍労働者ののべ実労働時間数1,000時間当たりののべ労働損失日数

2017年度からは、安全トップ企業のベストプラクティスを参考に、コニカミノルタグループの業態にあわせた新規安全管理指標として「不安全点」を導入しました。「不安全点」とは、休業災害だけでなく不不休災害や通勤災害、および火災爆発事故も、その種類と程度により点数で表し合算することで、拠点ごとの安全状態を数値化したものです。点数が低いほど安全レベルは高いことになります。本指標を用いて原因を抽出・分析し、再発防止・未然防止につなげることを狙いとしています。2022年度に、コニカミノルタグループ全体で2017～2019年度に発生した災害の不安全点を年度当たりに平均化したベンチマークから35%減を中期計画目標として、2020年度は10%減を目標として活動しました。コロナ禍による環境変化があったものの30%減の結果となりました。

2021年度は、2020年度の安全推進活動の実施内容と結果を振り返り、リモートワークの普及などの環境変化を考慮して策定した新たな安全推進活動計画と施策のもと、不安全点目標値を再設定して管理を行います。

安全教育の実施

コニカミノルタグループでは国内・海外ともに、階層別教育を行っており、全従業員対象の雇入れ時と作業変更時の安全教育、新任係長安全教育、新任管理職安全教育を実施しています。

また、職場ごとに必要な教育として消防法危険物安全教育、高圧ガス安全教育、機械設備安全教育などを行っています。また特にリスクの高い作業について、火災爆発防止やフォークリフト事故防止など、安全作業のための教育も行っています。

安全マインドリフレッシュ教育

2017年度から、従業員の安全意識向上を目的に、「自分の身は自分で守る」という基本的な意識と行動が短時間（5分間/回）でリフレッシュできる教育を実施しており、今後も継続していきます。2020年度はコニカミノルタ（株）と国内グループ会社の従業員約12,000名にe-Learning形式で毎月行って従業員の安全意識の向上を図りました。中国生産会社では、グループ安全月報を英訳・中国語訳して当月に発生した災害の共有を行い、該当箇所の対策および、災害の未然防止を実施しています。またグループ内で発生した行動災害を事例とし、グループ内の安全担当者を中心に作成した映像教材による教育も、安全意識向上教育の一環として継続して実施しています。

危険体感教育

危険体感機によって、回転体での巻き込まれ、Vベルトでの巻き込まれ、シリンダーでの挟まれなどを疑似的に体験し、災害の怖さを体感して未然防止を図る危険体感教育を2014年度から海外生産拠点を中心に実施し、2017年度から国内へ展開、2018年度には国内生産全拠点で実施しています。2019年度は本教育の継続に追加して危険を模擬体験できるバーチャルリアリティによる体感教育プログラムを開始しました。国内に続き、2020年度より中国の生産工場へも展開しています。

ドライブレコーダーを活用した交通安全対策と教育

コニカミノルタジャパンでは、全営業車にドライブレコーダーを設置して運転状態をモニタリングする仕組みでエコドライブと安全運転を推進し、交通事故を削減することができました。

また、ドライブレコーダーに録画されたヒヤリハットの映像を、国内各コニカミノルタ拠点の交通安全講習会で共有し、身近な例として啓発を行い、交通事故の削減に効果をあげています。2020年度は、コロナ禍の影響もあり、交通安全動画のネット配信による交通安全講習会を2回実施しました。

ヒヤリハット共有の取り組み（自主活動）

2017年度は国内の各拠点で、通勤災害の撲滅を目指して、拠点周辺の危険箇所を従業員参加型でマップ化し、共有・周知化する取り組みを行い、拠点によっては通勤災害件数を2016年度の1/10に低減する効果を得ました。なお、本活動に関しては2017年度の第76回全国産業安全衛生大会にて研究発表を行いました。2018年度は従業員が入力できるウェブアンケートデータベースを用いて、事業場構内の危険箇所（階段、出合いがしらの衝突など）を共有し、対策につなげる活動へ発展させることができました。

2019年度は上記の取り組みを継続し、歩行中の事故（転倒、階段転落など）や通勤災害の削減につながりました。2020年度は、コロナ禍でリモートワークが進み、自宅で仕事をする際の安全に関する注意喚起をe-Learningで実施しました。

安全管理の強化

コニカミノルタグループの「グローバル化」と「事業変化への対応」から安全管理を強化しています。

中国安全衛生責任者会議

2014年度から生産、販売、開発およびそれらの統括管理を含むすべての関係会社を対象として「中国安全衛生責任者会議」を年2回開催し、健康管理を含む安全衛生の強化を図っています。会議の中で、各社の安全衛生の取り組みの共有化、設備安全対策のコニカミノルタへの支援依頼、生活習慣や気候・環境の違いに起因する駐在員の健康課題などを取り上げて議論し、改善のための方針・施策の決議を行うなどの成果を得ています。2019年よりマレーシアの生産拠点を参加メンバーに加えて、会議体の拡大を図っています。

安全衛生の総合リスクマネジメントの強化推進

安全衛生に関する総合リスクマネジメントは、事業変化にともない発生する新規の設備、化学物質、人員、手順に対して生じるリスクを総合的にアセスメントし、リスク低減する仕組みです。従来の設備安全に加え、化学物質による健康障害や爆発火災など多岐にわたる観点からのリスクについて、現場と一緒にリスクアセスメントを行う仕組みを、2016年度から全社で展開し、内容を強化しながら継続しています。

安全風土の醸成：会社、組織、個人の三位一体での取り組み強化

安全風土の強化は、個人の安全意識の向上策・ボトムアップ策だけでは不十分と認識。安全風土の醸成のため会社、組織（部門）、個人の三位一体での取り組みの強化を展開しています。1）会社：トップの安全への強いこだわりを持ったメッセージを従業員へ配信（7月の安全強調月間に安全担当役員、各事業部長からのメッセージ配信）、2）組織（部門）：組織長が率先して組織単位での安全活動を推進、四半期に1回が定着。

3）個人：e-Learning、危険体験教育（体感機、VR）による自律的な安全行動の定着に向けての施策を展開。

従業員の健康管理

- ▼ コニカミノルタのアプローチ
- ▼ 健康第一の風土醸成を通じた健全な経営の推進
 - 健康リスク保有者の最少化
 - 過重労働対策
 - 従業員の健康度の「見える化」による健康増進活動
 - 女性の健康支援
 - 新型コロナウイルス感染症対策
 - 「健康経営銘柄」への選定

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

生活習慣病リスクの高まりやメンタルヘルス不調による休務者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員の心身の健康確保を図り、生産性やパフォーマンスの向上につなげることが、重要な経営課題だと認識しています。



目指す姿

コニカミノルタは、「従業員の健康がすべての基盤」との認識のもと、「健康第一」の風土を醸成し、健康経営を推進しています。従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人財力を高め、企業としての持続的成長を目指します。



重点施策・KPI

いきいきと働くことのできる安全で快適な職場（会社）の実現

従業員個人のフィジカル・メンタル両面の健康度向上に加え、2020年度からは、組織の健康度についても定量化して改善を進めることで、企業の持続的成長につなげます。

組織健康度

	実績	目標		
	2020年度	2020年度	2021年度	2022年度
Level 4職場の削減率(%)※1	38	15	30	50
組織健康度上位レベル移行率(%)※2	-	-	5	10

※1 ストレス度が最も高いLevel 4職場（4段階のストレスチェック結果で、最もストレス度が高いと判定された職場）数の2019年度実績からの削減率

※2 組織健康度調査の結果が、3.5未満から3.5以上（上位レベル）に改善した職場数の前年比増減割合

従業員健康度

	実績	目標		
	2020年度	2020年度	2021年度	2022年度
フィジカルハイリスク者（最も健康リスクの高い従業員）数	24%増	4%減	8%減	12%減
メンタル不調によるのべ休務日数	13%増	3%減	7%減	13%減

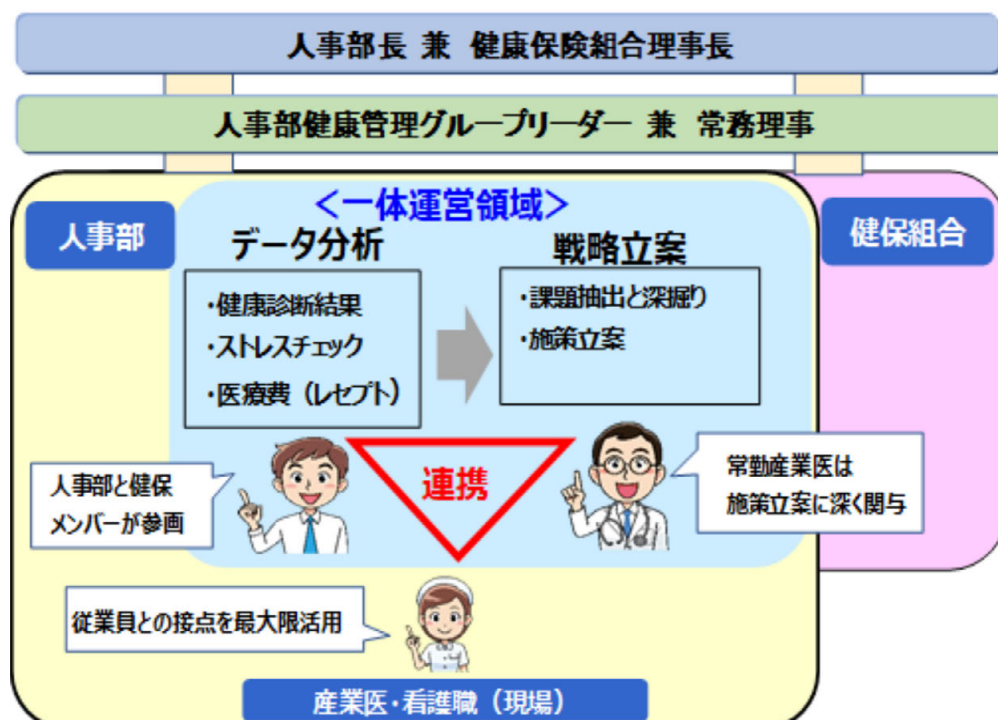
注 2019年度実績からの増減率

健康第一の風土醸成を通じた健全な経営の推進

いきいきと働くことができる職場（会社）を目指して活動を推進しています

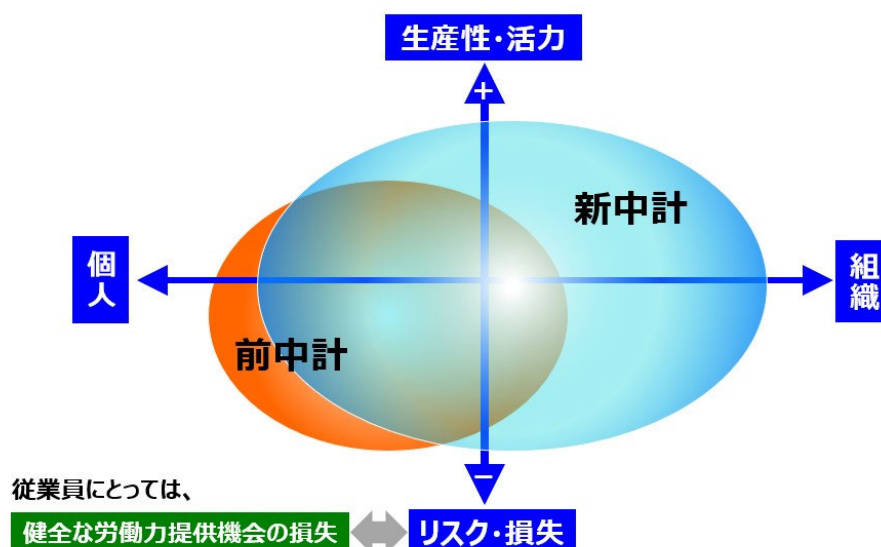
コニカミノルタでは健康経営を推進する上での理念である「コニカミノルタグループ健康宣言」に基づいて、会社と健康保険組合のリソースを最大限活用できるよう、施策立案と実行をワン・マネジメント体制（コラボヘルス）で運営しています。人事部長が健保理事長、人事部の健康管理責任者が同常務理事を兼務し、重要案件では経営層も含めた迅速な意思決定を行いながら、健康増進策を積極的に展開しています。

「健康経営」推進に向けた組織（コラボヘルス）体制

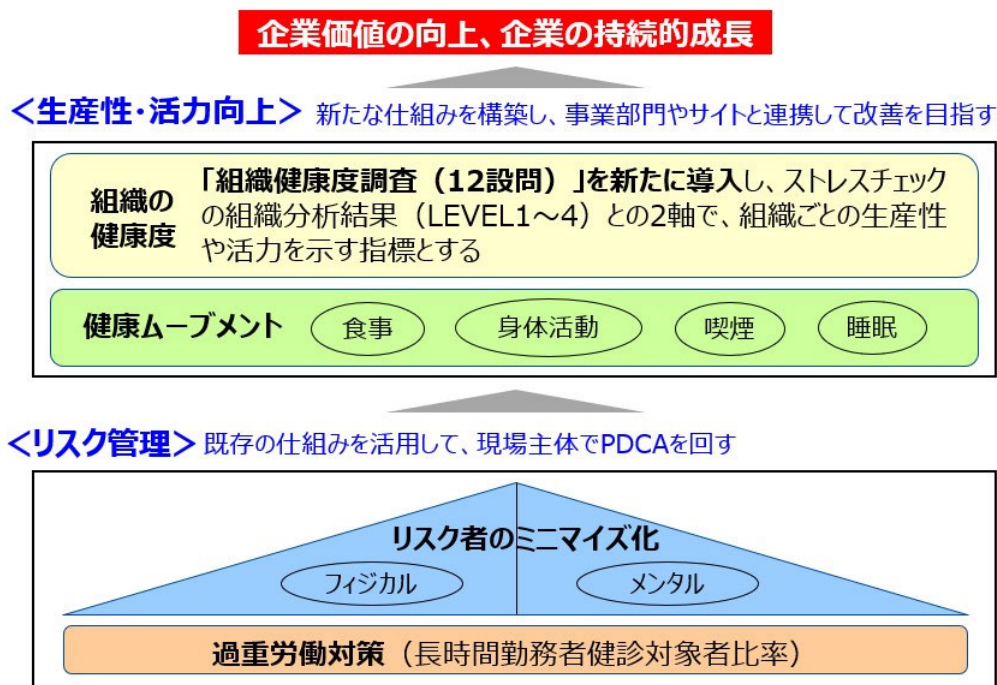


健康宣言の理念を実現するために、会社の中期経営計画に連動させ、2014年度からの3カ年の健康中期計画「健康KM2016」に続き、2017年度からは「健康チャレンジ2019」を策定・実行し、健康リスクを抱える従業員の最小化と従業員の健康度の「見える化」による生活習慣改善（健康ムーブメント）に注力してきました。2020年度からは、新中計「Happiness Company2022」を掲げ取組領域を「リスク管理」から「生産性・活力向上」、「個人」から「組織」に拡充し、企業の持続的成長につなげていきます。

「前中計（2017年度～2019年度）と新中計（2020年度～2022年度）のポジショニング比較」



新「健康中計」のフレームワーク



また、海外グループの従業員を含めた取り組み拡大に向け、主要な生産拠点が置かれている中国の現地従業員に対して、「コニカミノルタグループ健康宣言」の中国語訳を作成・発信し、健康意識向上を図っています。

コニカミノルタグループ健康宣言（497KB）

コニカミノルタグループ 健康宣言

『いきいきと働くことができる職場（会社）を目指して』

コニカミノルタグループは、

「従業員の健康がすべての基盤」であるとの認識の下、健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進し、豊かな社会の実現に貢献することを宣言します。

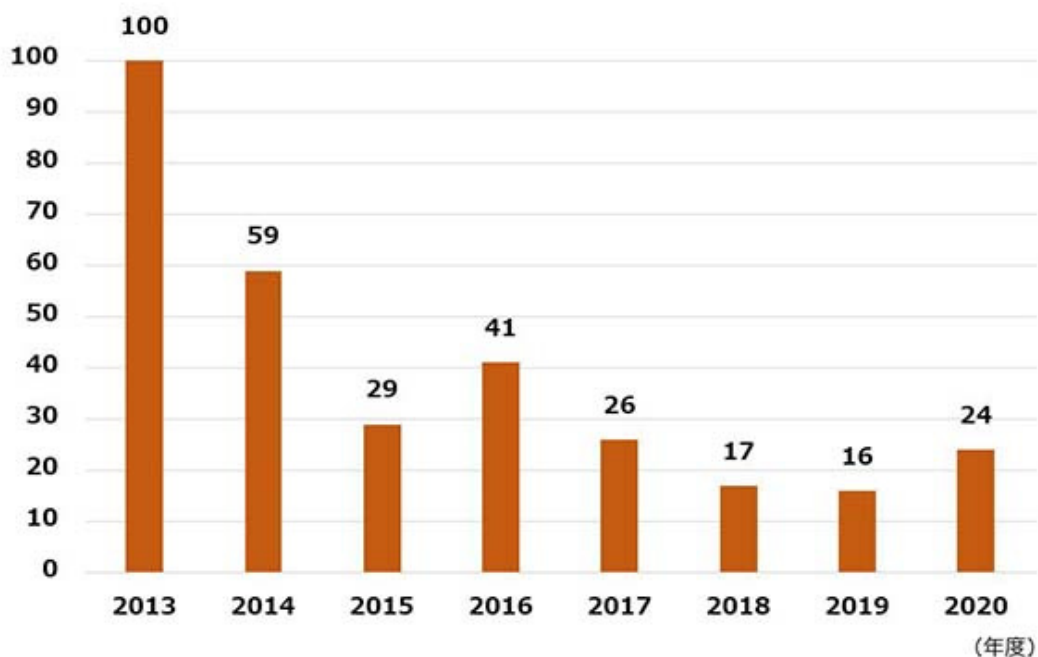
従業員ひとりひとりの心と身体の健康こそが財産であると認識し、安全で快適な職場（会社）の実現を図ります。従業員の皆さんも、健康がご自身、家族そして会社の基盤であることを理解し、自律的な健康維持増進活動を中心掛けるとともに、健康第一の企業風土の醸成に積極的に参加して下さい。

2014年4月
コニカミノルタ株式会社
代表執行役社長
山名 昌衛

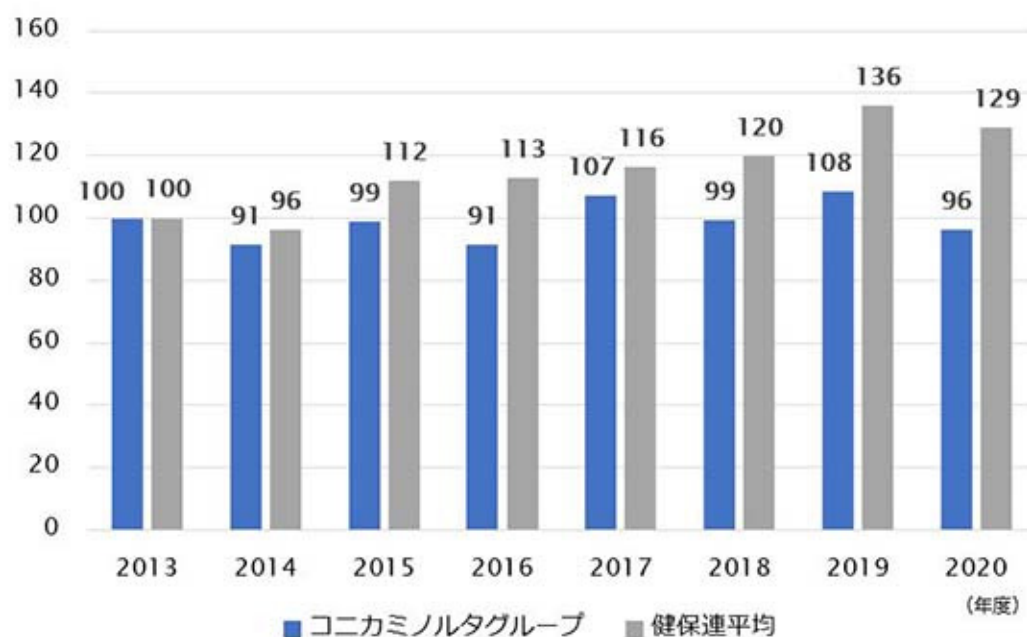
健康リスク保有者の最少化

コニカミノルタは、経営戦略の着実な遂行に不可欠な人財力を高めるため、そのベースとなる従業員の健康度向上に取り組んでいます。会社と健康保険組合が一体となって諸施策を立案・実行していますが、健康リスク保有者フィジカル・メンタルの両面からセグメント化し、数値目標を立ててそれぞれの人数低減を目指しています。フィジカル面では、国内グループ会社全体で重症化予防に注力しています。産業保健スタッフによる保健指導や受診勧奨を強化した結果、2020年度の「最も健康リスクの高い従業員数」は、コロナ禍による生活習慣の悪化から前年度比で増加したものの、2013年度比では76%減少しています。それに伴って、従業員一人当たりの入院費は、2013年度比で、世間一般（健保連平均）が3割近く増加する一方、当社は4%減少しており、重症化予防策の効果が出ているものと推察しています。2021年度は、産業保健スタッフによる保健指導を年間通して行うなど、取り組みをより一層強化し、対象者の更なる減少を図ってまいります。

最も健康リスクの高い従業員数
(2013年度を100とした場合の指数)



一人当たりの入院医療費の推移
(2013年度を100とした場合の指数)



2020年度は、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、健診の実施が難しい環境でしたが、時期を変更し、感染防止対策を徹底した上で実施した結果、2020年度の定期健康診断受診率は100%を維持できました。
また、がんの早期発見・早期対応を目的とした各種検診の受診率は以下のとおりです。

2020年度の各種検診受診率

検査部位	受診率
肺	99.3%
胃	87.9%
大腸	94.4%
前立腺	99.0%
乳	60.5%
子宮頸	36.4%

(集計範囲：コニカミノルタ国内グループ全従業員)

また、健保組合と連携して特定健診を実施し、その結果に基づいて、生活習慣病予防のための特定保健指導に取り組んでいます。従来、特定保健指導は、健保組合から委託を受けた会社の保健師が行っていましたが、2018年度からは一部を外部の専門業者に委託し、会社の保健師はより健康リスクの高い従業員の保健指導に注力する一方で、生活習慣病予備軍となる特定保健指導対象者には、専門業者のノウハウを活用したきめ細かな対応を行った結果、2020年度（2021年8月現在集計中のデータ）は初回面談実施率、面談完了率とも、2016年度比で大幅に改善しました。

特定保健指導における初回面談率・完了率



メンタル面では、全従業員を対象としたストレスチェックを年2回実施し、その結果をセルフケアに活用する一方で、職場別のストレス度を4段階に層別して結果を各組織長にフィードバックし、最もストレス度の高いLevel4職場については改善策を立案・実行しています。併せて、ラインケア機能の強化によるメンタル不調者の早期発見・早期対応を目的として、グループの全管理職を対象としたe-Learningを定期的に実施し、受講率は95%前後を維持しています。メンタルヘルス教育については、従来の「ラインケア強化」を中心としたディフェンシブな取り組みから、「職場風土の改善」に向けたオフェンシブな取り組みへの拡張を図っています。さらに、2020年度からは、スコアが生産性と強い相関のある「組織健康度調査」を新たに実施し、その分析結果を活用した職場改善活動にも取り組んでいます。

また、メンタル不調による休務から復職する従業員を対象とした「復職準備勤務制度」を設け、最大3ヵ月のリハビリ勤務期間中に産業医・職場上長・人事との面談を最低3回設けるなど、スムーズな復職に向けて、対象者への手厚いフォローを実施しています。

これらの対策の結果、2020年（4月1日時点）の国内コニカミノルタグループ全従業員のメンタル不調による休務日数は、前年からやや悪化したものの、2014年比では24%減少しています。また、休務者比率は2020年に悪化したものの、2021年には再び改善し、2014年からは0.16%低下（改善）しています。2021年は、コロナ禍でリモートワークが増加した就業環境を踏まえ、セルフケア教育（e-Learning）や復職準備勤務制度のきめ細かな運用などにより、メンタル休務日数の削減を図っています。

また、定期的に（2年ないし3年に一度）実施している従業員意識調査のワークエンゲージメント（働きがいとチャレンジ意欲）に関する設問での好意的な回答比率が、2015年度の72%から2017年度に75%まで上昇しました。

メンタル不調による休務日数と休務者比率の推移(各年4月1日時点のデータ)



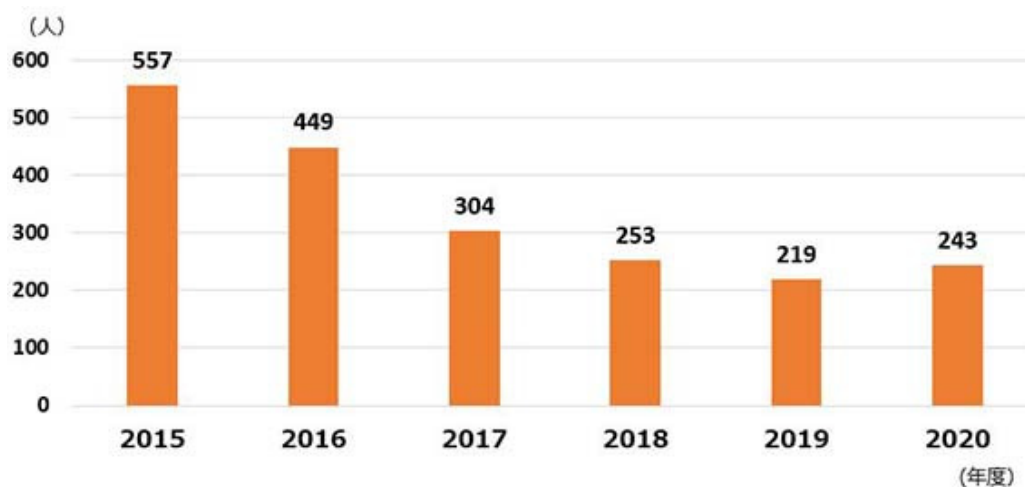
過重労働対策

過重労働による健康障害の防止に向け、2007年度から月中で超過時間が30時間以上の従業員とその上長に「超過勤務抑制指導メール」を配信し、長時間労働の抑制に努めています。

また、前月の超過時間が80時間以上の従業員には、産業医による健診を実施し、健康の確保を図るとともに、上長には「業務改善計画書」の提出を義務付け、2ヵ月連続での長時間勤務の防止を徹底しています。

さらに、2016年度からは健診の受診基準を見直し、超過時間が3ヵ月連続60時間以上の従業員や前月の超過時間が45時間以上となった従業員の中での希望者も、新たに産業医健診の対象に加えることで、過重労働による健康障害防止を強化しています。これらの対策の結果、2020年度の月次超過時間80時間以上の従業員数（年間の延べ人数）は243人となり、前年度からやや増加したものの、2015年度の557人からは56%減少しています。2021年度は、リモートワークに適応した勤怠管理システムの改修と運用の強化により、長時間勤務者の更なる削減を目指します。

月次超過時間80時間以上の従業員の推移



従業員の健康度の「見える化」による健康増進活動

コニカミノルタでは、従業員の健康度を示す指標を設定し、日頃の生活習慣を「見える化」することで健康意識を向上させるとともに、健康増進に向けた支援活動を実施し、健康度の底上げを図っています。

国内グループ全体で、従業員の運動や歩行習慣の定着に向けたチーム対抗でのウォーキングイベントの実施や外部インストラクターによる運動講習会の開催、食習慣の改善・意識向上を狙いとした食堂でのヘルシーメニューの提供や管理栄養士によるセミナー開催など、さまざまな活動を展開しています。



運動講習会の様子

また、従業員の健康増進を支援するためのWebサイトを通して、直近の健康診断結果から、同年齢平均と比較した10年後の循環器系疾患、脳卒中、虚血性心疾患の発症倍率を個人ごとに提示することで、生活習慣の改善を促しています。この仕組みは従業員に加え、健康保険制度の扶養家族にあたる配偶者も利用できます。

既存の研究成果に基づき算出した参考値です。

あなたの生活習慣を見直すきっかけとしてご利用ください。

----- 40歳以上を対象 -----

あなたの血管年齢	10年後の循環器疾患発症倍率	10年後の脳卒中発症倍率	10年後の虚血性心疾患発症倍率
高め	1.4 倍	1.6 倍	1.4 倍

説明

詳細

説明

リスク軽減
シミュレーション

Webサイトでの将来の疾病リスクの提示例

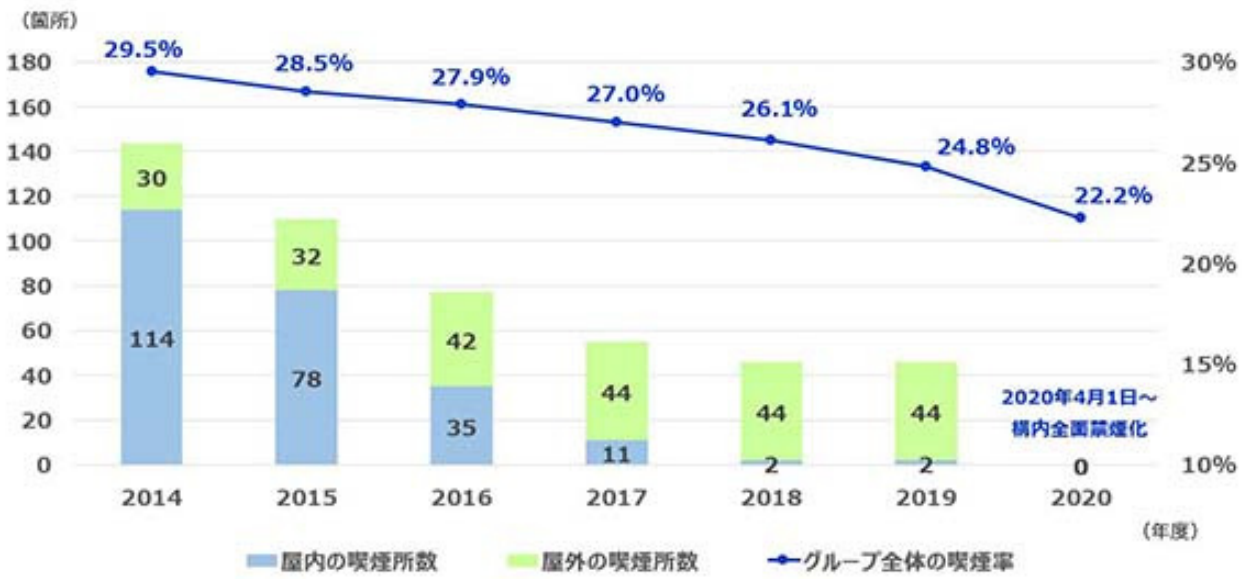
さらに、受動喫煙対策として、構内喫煙所の段階的な削減と屋内喫煙所の屋外化、構内一日禁煙デー等を実施するとともに、喫煙者には禁煙サポートプログラムへの参加を推奨してきましたが、2020年4月からは、喫煙に対する法規制強化を踏まえて、受動喫煙の防止と喫煙率の更なる低下を目的に、国内グループ会社全体で「構内・所定就業時間内全面禁煙化」に踏み切りました。

これらの対策が奏功し、喫煙率は年々低下しています。



1日禁煙デーの様子

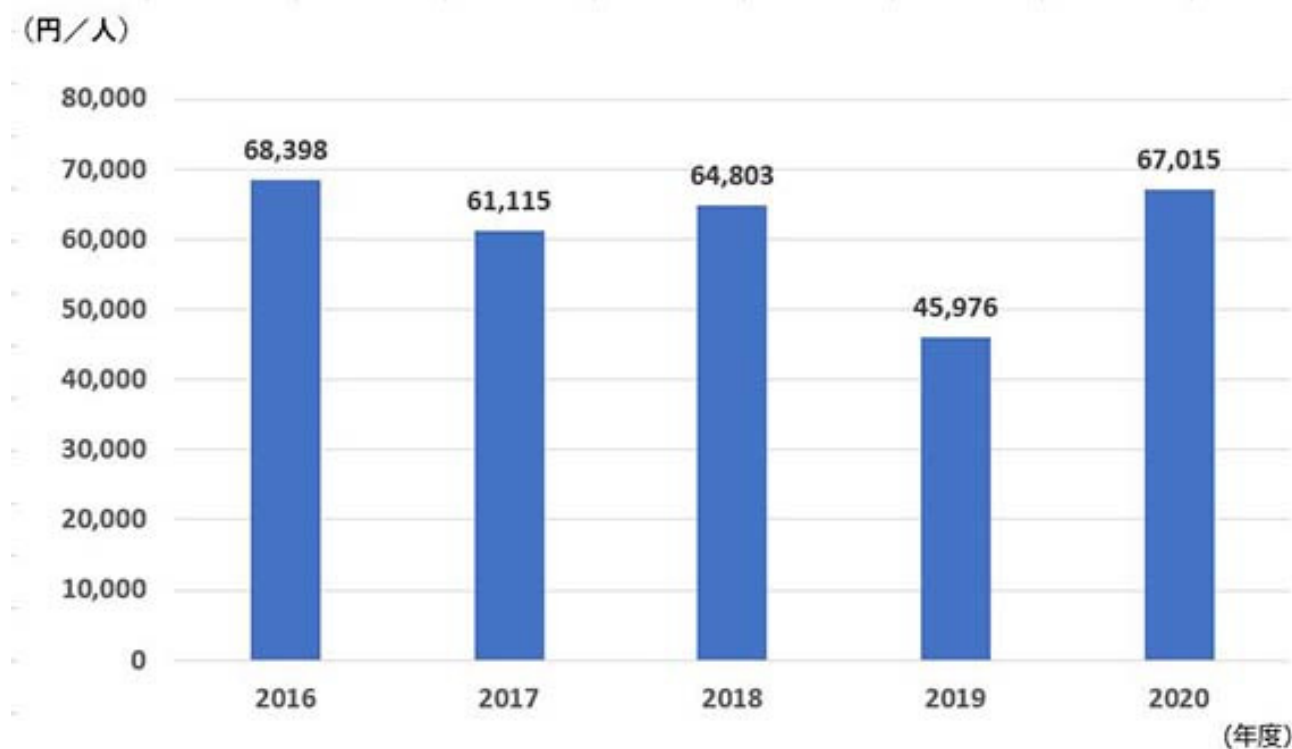
構内喫煙所数削減状況と喫煙率の推移



また、アンケート調査からプレゼンティーイズム※の主要因を分析した上で、腰痛対策、睡眠不良者への専門職からの個別指導、メンタルヘルス対策等を進めた結果、2020年度の従業員一人当たりのプレゼンティーイズム損失額（1ヵ月平均）は67,015円となり、前年度からは増加しましたが、2016年度比では2%減少しています。

2021年度は、プレゼンティーイズムに関わる有訴者率が高く、かつ前年度よりも悪化した「首・肩痛」「腰痛」に着目し、ICTを活用した改善プログラムを積極的に展開しています。

従業員一人当たりのプレゼンティーイズム損失額の推移



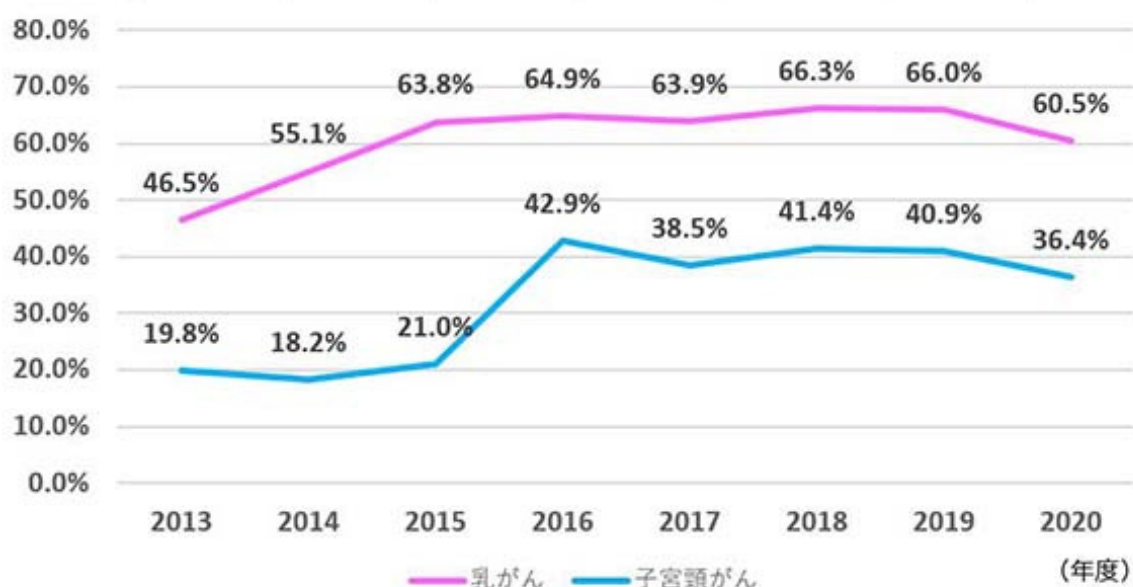
※プレゼンティーイズム：何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状況

女性の健康支援

女性活躍推進・健康支援強化の観点から、婦人科がんの早期発見、早期対応を目的として、がん検診の受診率向上を図っています。健康保険組合からの検診費用の補助に加えて、構内への検診車の導入や提携医療機関を増やすなど、受診環境の整備や感染防止策に取り組んだ結果、2020年度の国内コニカミノルタグループにおける乳がん・子宮頸がん検診の受診率は、コロナ禍による受診控えの影響で前年度からは低下しましたが、2013年比では大きく上昇しています。

2021年度は、従業員が安心して受診できるよう、検診施設内での感染予防対策の実施を幅広く周知することで、受診率の回復につなげていきます。

乳がん・子宮頸がん検診の受信率推移



2019年9月には、更なる受診率向上に向けた啓蒙活動の一環として、タレントの麻木久仁子さんをお招きし、ご自身の乳がん経験を踏まえて、早期発見のための検診受診の重要性等についてお話しいただく講演会を開催し、500名近くの従業員が参加しました。

また、同年11月には、公益財団法人がん研究会有明病院乳腺センターの柴山朋子先生をお招きし、日本におけるがんの現状、乳がんの分類と治療法の変遷、遺伝性がんのメカニズム、がんの予防法等についてご講演いただき、200名以上の従業員が聴講しました。



熱心に語られる柴山先生



講演会の様子

また、婦人科がんに限らず、更年期障害や月経前症候群等の女性特有の疾病への対処方法を学び、パフォーマンスの維持・向上につなげられるよう、外部の専門家を講師に招いての「女性のいきいき健康セミナー」を開催しています。

新型コロナウイルス感染症対策

コニカミノルタでは、従業員の健康度向上への取り組みの一環として、従来から、感染症予防に努めています。国内では、インフルエンザに関する流行情報の提供や予防接種の呼びかけを行うとともに、海外赴任者やその帯同家族、海外出張者に対してマラリアや肝炎、HIVなどの感染症に対する情報提供を実施しています。また、健康診断の胸部レントゲンを通して、結核の感染有無を早期に確認し、必要な対処を行うことで、感染防止に努めています。

このようななかで、今回の新型コロナウイルス感染拡大に際しては、従業員とその家族の健康・安全の確保を最優先に位置づけ、「感染しない・うつさない」ための対策に全社を挙げて取り組んでいます。

国内での感染拡大の初期段階である2020年2～3月には、従業員に対して、「出社前の検温と体調チェック」、「こまめな手洗いや手指のアルコール消毒」、「マスクの着用と密集の回避」などを要請するとともに、各職場では、「時差出勤やリモートワークの活用」、「居室の換気」、「30人以上の会議の禁止（ICTを活用した会議の推奨）」、「食堂の時差利用（30分×3回転）と交互着席」等の対策を実施しました。

4月に入り1回目の「緊急事態宣言」が発令されると、在宅でのリモートワークを原則とし、人との接触を極力減らすことでの感染防止に注力するなかで、大型連休中の外出や帰省についても極力控えるよう従業員に要請しました。

一方、在宅でのリモートワークが増えることにより、運動不足やメンタル面での課題が浮き彫りになってきたため、「自宅ですぐできるフィットネス動画」や「在宅リモートワークにともなうメンタルヘルスうえの問題点への対処方法と相談窓口」、「セルフケアに関するe-Learning（15分ほどの動画コンテンツ）」などを全従業員にメール配信し、必要に応じた活用を促すことで、心身の健康に関するサポートを行っています。

また、毎年この時期に実施している定期健康診断については、秋以降に延期し、会場での感染防止対策を徹底した上で実施しました。

1回目の「緊急事態宣言」解除後は、部門ごとに出社が必要な従業員を選別し、オフィスでのソーシャルディスタンスが確保できることを条件に、日々の出社人数を決めています。ソーシャルディスタンスの確保については、フリーアドレスの座席を間引いたり、居室だけでなく会議室も執務スペースとして使用するなど、さまざまな工夫を行っています。

2021年度に入ってから、変異株の影響による第4波の感染拡大が顕著になってきましたが、政府の新型コロナウイルス分科会が示した指標をベースとした当社独自の「感染状況の判断基準（2段階）」を策定し、関連部門が連携して、時々の状況を踏まえて、従業員への行動規制の強化（緩和）をタイムリーに決定・通達できる体制を構築しています。

「健康経営銘柄」への選定

コニカミノルタの“健康経営”に向けた理念や体制、取り組みが評価され、経済産業省および東京証券取引所が共同で取り組む「健康経営銘柄」に電気機器セクターから2015年、2016年、2018年～2021年の6回選定されています。

「健康経営銘柄」への選定について、「スマートワーク大賞」その他の外部評価と併せて、さまざまな媒体でPRを行うとともに、採用活動全般を強化した結果、約35%の大手企業で新卒採用エントリー数の不足が課題となっているなか、2021年度入社のコニカミノルタ(株)のエントリー数は、技術系を中心に、過去最高に近い人数を記録した2020年度と同等の水準を維持しています。また、国内グループ会社が連携して各種施策を進めた結果、経済産業省が主導する「健康経営優良法人2021」に、グループ会社9社（大規模法人部門「ホワイト500」：5社、大規模法人部門：2社、中小規模法人部門「ブライト500」：1社、中小規模法人部門：1社）が選定されました。



企業風土改革とコミュニケーションの推進

- ▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ 企業風土改革の推進 ▼ 組織カルチャー変革
- ▼ 社内コミュニケーションの推進 ▼ 働きがいのある職場環境と従業員の定着
 - ネットワーキング推進
 - ポータルサイトの活用
 - グループ報の活用
 - コミュニケーションコーディネーター制度

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

コニカミノルタグループは新たな中期経営戦略「DX2022」のもと、この大きな環境変化を好機と捉え変革を進めています。この変革を実行するのは「人財」であり、いかにプロフェッショナル人財を増やし、そうした人財がエンゲージメントを高く持ち活躍できる組織風土を作れるかが変革実現においては重要と認識しています。



目指す姿

すべてのグループ従業員が、コニカミノルタのビジョンに共感し、熱意を持って業務に取り組むことが、お客様への貢献、ひいては当社の持続的成長につながると考えています。そのような組織への変革を進めるため、従業員一人ひとりの声に耳を傾け、当社の強みや課題を理解した改善を実施し、「個が輝く」組織風土の実現につなげていきたいと考えています。



重点施策とKPI

GES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）にて、組織風土の現状をエンゲージメントスコアで測定し、各組織にて改善に向けたアクションを実施することで、グループ全体の競争力向上を実現します。

	実績	目標		
	2020年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員エンゲージメントスコア	GES設計	GES設計	GES実施 課題抽出と目標設定	エンゲージメントスコア向上 (対FY21スコア)

企業風土改革の推進

フィロソフィー

2020年9月、コニカミノルタは、2030年を見据えた長期での経営ビジョンステートメント「Imaging to the People」を策定しました。2003年のコニカミノルタ発足以来不変の経営理念「新しい価値の創造」、2030年を見据えて目指す姿を示した「経営ビジョン」、そして価値創造の源泉としての企業文化・風土である「6つのバリュー」で構成されるコニカミノルタフィロソフィーの体系のもと行動しています。



6つのバリューの実践

私たちは、コニカミノルタグループ従業員の礎である「6つのバリュー」を日々実践することが社会やお客様に新しい価値を継続的に提供すること（コニカミノルタフィロソフィー）につながると考え、さまざまな取り組みを行っています。

RETHINKコミュニケーション

経営ビジョンに「Imaging to the People」を加えた新たなコニカミノルタフィロソフィー達成に向けた、従業員一人ひとりの行動を促す行動スローガンとしてRETHINKは定められました。コニカミノルタグループの一人ひとりがRETHINKすることで「One Konica Minolta」の推進を促し、長期ビジョン・中期経営戦略達成の加速を目指します。また、お客様に対してもRETHINKを提案し、それを通じてお客様とともに成長し、社会に貢献していきます。

Konica Minolta Awards

コニカミノルタでは、グローバル表彰制度（Business Contribution Awards、Transform Awards）を通じて、称賛される事例を明示しグローバルにグループ全体で価値観を共有することにより、褒める文化とチャレンジする風土の醸成に取り組んでいます。特にTransform Awardsは、社会やお客様の課題提起や新しい価値創造に向けて挑戦する活動・姿勢を評価する表彰制度であり、好事例のノウハウを全社で学び、業務に活かすことを推進しています。

また、コニカミノルタ（株）では、6つのバリューを常に意識した行動の習慣化につなげていくため、人事制度上にもその理念を反映しています。これらの取り組みを通して、6つのバリューを実践する企業風土へトランスフォームすることを進めています。





Konica Minolta Awards

組織カルチャー変革

当社では、会社統合以来、「仕事を自分でデザインする」ことを求め、また、自らを高めたいという意欲ある人財にはその機会を与えてきました。例えば、裁量を持った働き方の推奨、人財公募制度の実施、社員の自主的なイノベーション創出活動の支援などが挙げられます。

これらを通じ、コニカミノルタ(株)では、「当社は個性が尊重される風土を持っている」と考える従業員は直近3年間で15P増えるなど、こういった施策・活動により、「出る杭を打つ」のではなく、「想いを持って自ら行動する人財を応援しよう、あるいはそういった活動に積極的に関わろう」という人財が、確実に増えてきています。

社内コミュニケーションの推進

さまざまな方法で、グループコミュニケーションを活性化しています。

ネットワーキング推進

コニカミノルタ（株）では、社内において組織の枠を超えた多様な人財が集まり、アイデアをぶつけ合い、イノベーションを創出する場を提供するために、2017年4月から会食なども含めた人財交流の場として、社員食堂など会社施設の利用を認めています。

また、「組織のカベを打ち破り、乗り越え、社内のネットワーキングを高めたい」と考えている従業員を後押しすべく、人事部に企画案の提出があれば、従業員自らが企画した交流の場に対する費用補助を行っており、この制度を活用した、「若手・中堅社員コミュニティ」や「部門を超えたエンジニアネットワーク」など、社内で見えづなかりが生まれています。



従業員による人財交流イベントの様子

ポータルサイトの活用

コニカミノルタでは、「コニカミノルタオンライン」（日本語）および「Online Global」（英語、中国語）を設け、グループコミュニケーションの中心的役割として位置づけています。これらを通じて、グループの全体方針やグループ各社の状況について情報共有を図るとともに、経営トップと従業員とをダイレクトに結んだ情報交換や交流の場として活用しています。また、これらのなかには、コニカミノルタ（株）代表執行役社長のメッセージボードが設けられています。グループ各社の従業員に対して社長自身のメッセージを発信する貴重なコミュニケーションの場となっています。



コニカミノルタオンライン



Online Global

グループ報の活用

季刊グループ報として、「Global Magazine」（日本語、英語、中国語）を発行し、世界各国の従業員に展開しています。ここでは、会社や組織、地域の壁を超え、コニカミノルタの方向性や先駆的な取り組みに関する特集記事をはじめ、グループ内の情報をワールドワイドな視点で扱っています。近年は、コニカミノルタオンライン/Online Global内のウェブサイトで共有し、動画も活用しています。コメント機能や年1回の読者アンケートなどを利用した双方向コミュニケーションを強化しています。



コミュニケーションコーディネーター制度

国内グループ会社各社、部門で任命された「コミュニケーションコーディネーター」、全世界のグループ各社のKey/Global Coordinatorが、所属部門の情報をグループへ、グループの情報を所属部門へ伝える役目を担っています。職場や会社の広報担当として、グループの一体感の醸成、ベクトルの統一、シナジーの発揮などをコミュニケーションの推進という点からサポートしています。

働きがいのある職場環境と従業員の定着

コニカミノルタでは、従業員にとって「働きがいとチャレンジ意欲(エンゲージメント)」が感じられる職場環境を保つことを目指して、全世界の従業員を対象とした仕事や職場に対する意識調査を定期的に（2年ないし3年に一度）実施しています。2017年の調査では、グローバル全体で「働きがいとチャレンジ意欲(エンゲージメント)」に対する肯定的な回答が75%※1となりました。

	2015年	2017年（※2）
従業員の働きがいとチャレンジ意欲 (エンゲージメント)	72%	75%
回答率	87.6%	88.8%

※1 「働きがいとチャレンジ意欲（エンゲージメント）」関連設問に対して、5段階の選択肢で肯定的な意見（上位2選択肢）を示した従業員の比率

※2 2017年調査では2015年調査から一部内容を変更しています。

本調査はGlobal Employee Survey「Your Voice」と名称を変更し、2021年7月に実施しました。本調査を通じて従業員の声を直接集め、各組織の強みや改善が必要な点をマネジメントして現状を正しく認識し、エンゲージメントの更なる向上のためのアクションにつなげていきます。

コニカミノルタ（株）では2021年4月に新たに39人の新卒採用の社員が入社しました。

2019年度の離職率は3.2%となっています。また2017年度入社の新入社員の3年未満の離職率は、8.9%となっています。



基本的な考え方

コニカミノルタでは、人財の多様性を活かして、新しい価値を創造していきます。

グローバル企業としてのコニカミノルタの強みの一つに、世界中のあらゆる地域で、国籍や人種、思想、文化、言語、性別、年齢、専門性など、さまざまな違いを持った人財が活躍していることが挙げられます。コニカミノルタでは人財の多様性こそが、これまでにない革新的な発想やアイデアをもたらし、お客様や社会の課題解決に寄与する新しい価値を生み出す源泉だと考えています。

こうした価値創造は、コニカミノルタフィロソフィーに掲げる6つのバリューの一つである“Inclusive and Collaborative”、すなわち“多様性に満ちた人と発想が生み出すパワーとチームワーク”の体現にほかなりません。

そして、人財の多様性ととも、人財が集まったチームとして発揮する力の多様性をも認め合い、さまざまな違いを力としたさらなる価値創造につなげていきます。

コニカミノルタ（株）では、長期ビジョンである「人間中心の生きがい追求」と「持続的な社会の実現」に向けて、コニカミノルタが「共創による継続的な価値提供モデルへの進化」を達成するために、そのベースとなるDiversity【個の輝き】とInclusion【知の結集】の推進に注力しています。

ただ多様な人財が存在するだけでなく、それぞれが固有の能力を発揮し、切磋琢磨しながら互いに高め合う環境、組織風土の定着に向けて、さまざまな施策を推進しています。近年では、女性従業員の活躍推進や、グローバル・リーダーの育成などに注力しており、そこからの成果に加え、従業員一人ひとりの能力が最大限に発揮され、互いに刺激し合うことによるイノベーションが起こりつつあります。

ダイバーシティ推進の体制

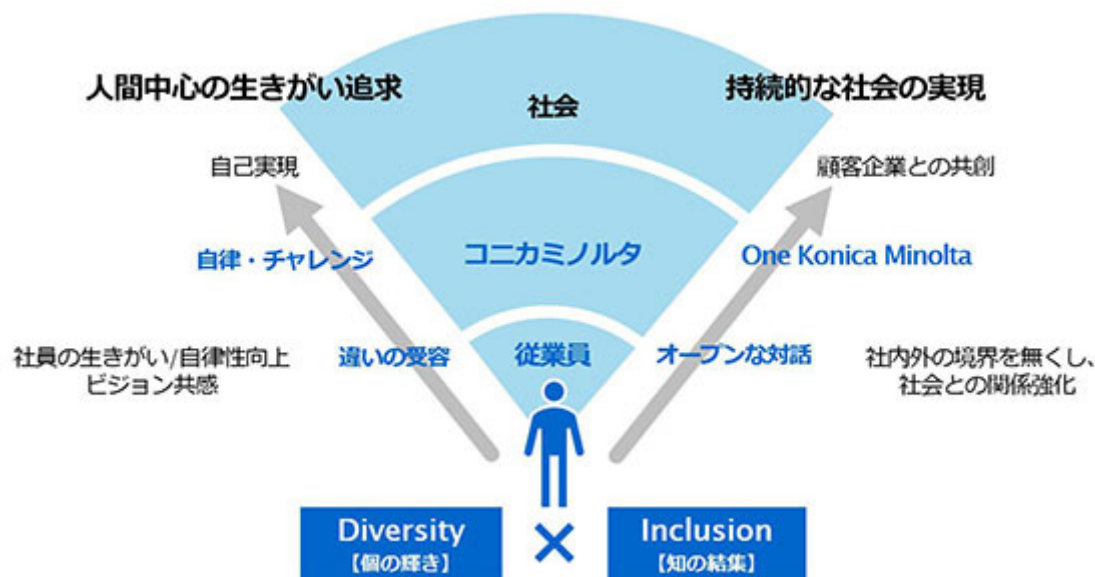
社長をダイバーシティ推進責任者とし、「違いを力に！推進室」が活動を推進しています。

従業員への教育や啓発活動、社内実態調査など、各種施策の企画を立案・実行しています。その取り組み成果の報告は、定期的に社長へ行い、社長自らがDiversity and Inclusionの重要性と成果を社内外へ発信しています。

コニカミノルタでは、2020年度に中期経営計画「DX2022」を発表し、「DX as a Service」モデルで持続的に価値を提供するというコニカミノルタ流DX（デジタルトランスフォーメーション）で、高収益なビジネスの創出、真の社会課題解決型企業へ転換することを目指しています。この事業変革には、DXを加速させイノベーションを起こす人財の活躍が不可欠であることはいうまでもありません。これまで以上に多様な人財ミックス、つまりDiversity and Inclusionの考えを従業員の言動に結びつけることが重要になっています。こうした背景のもと、コニカミノルタ（株）では、社長の強い意志により、社長直轄の組織として2017年度に多様性（Diversity）の尊重と一体性（Inclusion）に注力する「ダイバーシティ推進室」を設立。2019年4月には、一人ひとり異なる個性を結集してイノベーション創出に向かう強い決意を込めて「違いを力に！推進室」へ組織名称を変更しました。

「違いを力に！推進室」では、多様な個性に対する偏見をなくし、「違いの受容」をすすめながら誰もが平等に自分らしく「自律・チャレンジ」し「自己実現」できる人財集団の形成、そして、「オープンな対話」で多様な個人や組織がつながり合い、組織内外を巻き込んだイノベーションが沸き起こる組織風土の醸成に取り組んでいます。2016年度から強化している女性従業員の活躍推進には継続して注力し、各施策に取り組んでいます。職種における公平さ、雇用の機会均等などが重要との課題認識のもと、そのための実態調査を実施し、分析も行っています。加えて、グローバル人財や障がい者の活躍を推進する各部門とも連携し、性別や国籍など属性の多様性だけでなく、価値観や人生観の多様性も当たり前で尊重される組織風土づくりを続けています。

違いを力に！ 長期ビジョンの実現に向けて目指す姿



女性のキャリア形成支援

- ▶ コニカミノルタのアプローチ
- ▶ 女性従業員のキャリア形成への支援
 - 女性従業員の活躍支援
 - 女性のキャリア促進に向けた数値目標
- ▶ 女性活躍支援の取り組み
 - 2017-2020年度の取り組み
 - 社外からの評価

社外での経験・グローバル視点の活用

- ▶ コニカミノルタのアプローチ
- ▶ 国内におけるキャリア人財・グローバル人財の積極採用
- ▶ 社外での経験・知見を得る機会の提供
- ▶ イノベーション創出の場の提供

多様な人財の活用支援

- ▶ 違いを認め合い、チャレンジできる環境づくり

障がい者雇用

- ▶ 特例子会社「コニカミノルタウイズユー株式会社」にて障がい者雇用を促進

女性のキャリア形成支援

▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ 女性従業員のキャリア形成への支援 ▼ 女性活躍支援の取り組み

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、グローバルで重視されているテーマの一つであり、SDGsを達成するための鍵です。とりわけ日本では、性別を問わず高度な教育を受けているにもかかわらず、女性のリーダーシップやあらゆる分野への参画が限られているのが実情です。コニカミノルタの属する産業社会全体でも、女性が活躍できる環境の整備が急務であると認識しています。



目指す姿

コニカミノルタは、ダイバーシティを企業の成長の源泉と捉え、その一環として「女性活躍推進のための環境整備」を進めています。

女性従業員の活躍を加速するため、単に働き続けられることにとどまらず、活躍できるステージをさらに広げていくことを目指しています。



重点施策とKPI

多様な価値観を持つ人財活躍によるイノベーションの創出

重点施策(KPI)	実績	目標	目標	目標年度
	2020年度	2021年度		
コニカミノルタ（株） 女性管理職比率	7.2%	8%	8%以上	2022年度
女性新卒採用比率	23%	30%以上	30%以上維持	2022年度

女性従業員のキャリア形成への支援

女性従業員のキャリア形成支援

コニカミノルタでは、長年にわたり男女の雇用機会均等、また出産、育児、介護などにもなう働く時間、業務量や業務内容の変更など、従業員の事情とニーズに柔軟に対応できる制度整備を積極的に進め、「働きやすさ」を整えてきました。そして、次のステップとして「働きやすさ」から「働きがい」につなげるべく、より多くの女性従業員が活躍できるステージをさらに広げていくことを目指し、女性従業員のエンパワーメントにつながる施策に取り組んでいます。

コニカミノルタ（株）では、これまで女性管理職比率を一つの指標として、女性が活躍できる組織風土醸成、教育研修の実施、制度面の拡充を積極的に行ってきました。また、各事業部門責任者は自ら女性リーダーを創り出すという強い意志のもとで、個々の育成計画に直接関わり、女性リーダーのパイプライン強化に注力しています。こうした取り組みに加えて、今後は女性が経営上位層で影響力を発揮できるよう、女性ハイポテンシャル人材の特定と計画的な育成を推進していきます。

女性従業員・管理職対象 ワークショップ

女性従業員一人ひとりが自分自身の価値や行動の強みを知り、自身でキャリアプランを構築する力やスキルを学び、持続的な成長につなげていくための「キャリアプランニングワークショップ」を実施しました。また、女性従業員の直属上長向けに、多様な部下育成のために必要なことを理解し、部下のキャリア支援を行う力を高めるための「マネジメントワークショップ」を実施しました。

この2つのワークショップは連動しており、女性従業員と直属上長が同じタイミングで受講することで、キャリア形成のイメージや課題認識を共有し、双方のコミットメントを高める仕組みとしています。これらのワークショップは、2017年度から対象となる女性従業員と直属上長に実施し、3年間であわせて約350名が参加しました。



女性従業員・管理職対象
ワークショップ

女性のキャリア促進に向けた数値目標

コニカミノルタでは、より多くの女性従業員が指導的立場に就き、より活躍の幅を広げられるよう「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、行動計画を策定し、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

目標：2021年度に女性管理職比率を8%とする

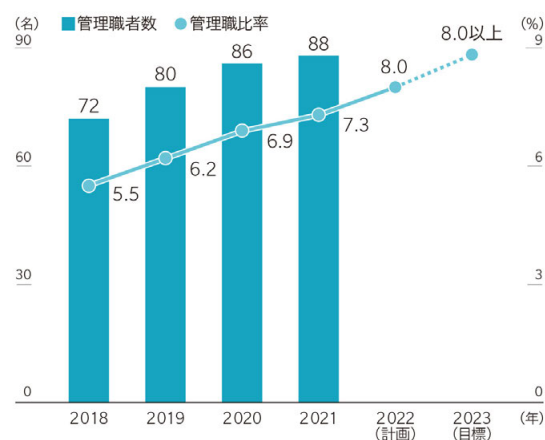
行動計画：

(a) 計画期間	2020年4月1日～2022年3月31日
(b) 数値目標	女性管理職比率8% 次の管理職候補となる若手層の係長に占める女性割合12% 女性管理職のうち組織長の比率を40%以上
(c) 取組内容	- 職能グレード3における管理職候補者群の選抜育成の実施 - 若手層の育成強化による早期引き上げ
(d) 取組実施時期	随時実施

▶ コニカミノルタ（株）における女性の活躍状況 

2020年度は、第3期となる2カ年の行動計画を開始しました。指標としている「女性管理職比率」は、毎年確実に上昇しており、2021年度末の目標達成に向け、一段の取り組みを推進していきます。なお、2018年度には、コニカミノルタ（株）では初となる女性の執行役員が誕生しています。

コニカミノルタ(株)女性管理職者数・比率の推移(各年4月時点)



女性活躍推進活動

コニカミノルタ（株）では、2010年度から女性従業員の活躍をさらに活性化させるため、女性従業員向けに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。例えば、2014年度には係長クラス的女性従業員から管理職候補を選抜し、一人ひとりの複数年育成計画を作成するとともに、「リーダーシップ研修」を実施しました。さらに、対象者の上司に対して女性活躍推進施策の説明会を実施したほか、指導育成を担う上司とは別のメンター（指導者・助言者）による半年間のサポートプログラムも実施しました。

2016年度以降は、女性活躍推進をダイバーシティ推進の一環として、明確な経営戦略と位置づけ、取り組みを加速させています。

2017-2020年度の取り組み

2016年度は、女性活躍推進を本格的に進める土台づくりのため「ウィメンズコミッティ」（社長：最高責任者）を設立し、全女性従業員とのワークショップや全社実態調査などを実施し、コニカミノルタ（株）の実態と課題を明確にしました。

2017年度からは、社長が最高責任者である「違いを力に！推進室」が「ウィメンズコミッティ」の活動を引き継ぎ、3カ年の中期経営計画に基づき各種活動を推進しています。

国際女性デープログラム

2018年3月、コニカミノルタ（株）では、「国際女性デー(※)」に連動したプログラムを、グループで初めて開催し、300名を超える女性従業員が参加しました。プログラムでは、「Connect～つながる～」をテーマに、女性従業員がネットワークを通して社内の多様な仲間と共感し、違いを知ること、新たな発展・進化へとつなげることを目指しました。当日は、国内4拠点を中継でつなぎ、社長によるメッセージからスタート。その後、スペシャルゲストによる講演会や、一人ひとりの強みを活かしながらチームで力をあわせることで達成できる多様性の良さを体感するワークショップを実施しました。拠点・地域を超えて参加者全員が同じ方向性を持って考え、取り組み、達成感を味わうことができました。

※国際女性デーは、1904年3月8日にニューヨークで開かれた婦人参政権を求めたデモを起源に、1975年に国連が制定したものです



国際女性デープログラム

国際女性デー グローバルパネルディスカッション

2021年3月8日、多様性に富み、さまざまな個性を持つ従業員が活躍し、組織としての力を最大限に発揮するための取り組みとして初めてのグローバルパネルディスカッションをオンラインで開催しました。当日は、アジア、欧州、米国の女性グローバルリーダー4名と社長がパネリストとして参加し、世界各国から650人を超えるコニカミノルタグループ従業員が集まりました。多様な人材が組織のなかでの個性と能力を発揮していくことや、個々の力を結集しチームの力としていくことについて語り合いました。数年にわたって各国での国際女性デーを支援してきましたが、2020年度は一体感ある象徴的なイベントが実現しました。



国際女性デー2021
グローバルパネルディスカッション用
オリジナルデザイン

経営層対象講演会

経営視点での Diversity & Inclusion の本質理解を促進するため、経営層を対象として、2017年度から定期的に外部有識者を招いた講演会を開催しています。2018年度は、先進的な取り組みを行っている大手企業の経営者を招いて開催、役員と各部門長が参加しました。

部長職以上対象 ダイバーシティワークショップ

ダイバーシティ推進の重要性をより深く認識し、自らメンバーを育成指導していくことを目的に、部長職以上を対象としたワークショップを実施しています。2017～2018年度の2年間で計12回実施し、約300名が参加しました。ワークショップの最後には、今後、参加者自身がダイバーシティ推進に向けて各担当部門で取り組む決意を宣言しました。



部長職以上対象
ダイバーシティワークショップ

リケジョ・ネットワーク活動

中期経営戦略「DX2022」では、プロダクト×DXによる継続的な価値提供モデルへの進化（DX as a Service）を掲げており、これを実現するためには、社員一人ひとりの活躍が欠かせません。特にDXを支える技術の確立に、技術者のより一層の活躍が期待されています。コニカミノルタ（株）では、女性の技術者の採用が増え、男性しかいなかった職場に女性が配属されることも多くあり、環境変化の過程で今現在は「職場で女性の技術者が少ない」ということ職場も実在しています。そこで、女性技術者が悩みを抱え込まずに、同じ悩みを持つ人、その悩みを乗り越えてきた人、全く異なる視点から悩みにアプローチできる人など、多様な仲間と繋がり、互いに助け合うことができる「リケジョ・ネットワーク」を開始しました。サポートするメンバーには、男性や技術者以外の職種のリーダーも参加しています。活動は、家庭・子育てとの両立、キャリアなどテーマを決めたオンラインワークショップに加え、チームでのチャット等を利用し、いつでも相談し合える環境を作っています。

プラチナくるみん認定（2017年度）

厚生労働大臣から子育てサポート企業として、「特例認定」を受けました



プラチナくるみん認定マーク

えるぼし(3段階目)認定（2016年度）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として、女性活躍推進法に定められた厚生労働大臣の認定を受けました



えるぼし認定マーク

社外での経験・グローバル視点の活用

- ▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ 国内におけるキャリア人財・グローバル人財の積極採用
- ▼ 社外での経験・知見を得る機会の提供 ▼ イノベーション創出の場の提供

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

ダイバーシティの推進をイノベーションの創出につなげるには、国籍や人種、性別、年齢、専門性などの多様性を持った人財を擁するとともに、個々の従業員が多様な経験・視点を持つことも重要です。コニカミノルタは、多様な人財同士が、異なる観点からのアイデアをぶつけ合うことによってイノベーションが生まれると考えています。



目指す姿

コニカミノルタは、キャリア人財と海外人財の活用を積極的に推進しています。加えて、従業員が社外で幅広い経験・知見を得るための後押しや、多様な人財がアイデアをぶつけ合える「場」の提供にも努めています。これらを通して、イノベーションを創出することで、世界中のお客様のご要望に応じていくとともに、既存の概念にとらわれない、新たな価値創造を目指します。



重点施策

- 日本国内におけるキャリア人財・海外人財の積極採用
- 社外での経験・知見を得る機会の提供
- グローバルな人財交流を活性化し、互いに刺激し合い、学び合える「イノベーション創出の場」の提供

国内におけるキャリア人財・海外人財の積極採用

コニカミノルタ（株）では、イノベーション創出のため、国内におけるキャリア人財の採用を積極的に行っています。また、新卒採用においても、外国籍の方や、海外在住経験のある日本人を積極的に採用するなど、人財の多様性確保に努めています。

2020年度 キャリア人財採用比率

- 採用人数に占めるキャリア人財の比率 : 41%

2021年4月入社 グローバル人財比率

- 新入社員に占める外国籍従業員の比率 : 5%

社外での経験・知見を得る機会の提供

社外での経験による個々人の多様性強化を目的として、2017年12月より従業員の兼業・副業の解禁およびジョブ・リターン制度の導入を行いました。また、若手人財が早い段階で海外で切磋琢磨し、自らのアイデンティティを確立できるよう、2017年度より新たに海外派遣プログラムを開始しました。なお、現在は新型コロナウイルスの影響により派遣を中止していますが、新型コロナウイルス終息後、プログラムを再開します。

これらの取り組みを通じて個の多様性を強化し、多様な経験・知見を得た人財を増やすことで、さらにダイバーシティを推進していきます。

従業員の兼業・副業の解禁およびジョブ・リターン制度の導入について

- ▶ イノベーション創出のための制度の拡充
- ▶ ニュースリリース：イノベーション創出のための兼業・副業解禁、ジョブ・リターン制度導入

海外経験を通じた若手人財の育成について

- ▶ 人財育成制度

イノベーション創出の場の提供

コニカミノルタの海外グループ会社では、事業を超え、国を超え、イノベーションを創出・加速する仕掛けづくりとして、Technology Innovation Programを実施しています。

EU圏内では2015年度から開始し、毎年10カ国以上からメンバーが集い、6カ月間志を同じくする仲間たちとともに、事業課題に即した新たな製品・サービスやプラットフォームの検討を行っています。

また、2019年度からはアジアパシフィック地域、2020年度からはアメリカにも展開を広げ、コニカミノルタの新たなイノベーションの創出を加速しています。

多様な人財の活躍支援

▼ 違いを認め合い、チャレンジできる環境づくり

違いを認め合い、チャレンジできる環境づくり

Diversity（個の輝き）&Inclusion（知の結集）は、経営ビジョンを実現するために、なくてはならない組織風土です。コニカミノルタ（株）では、「互いの違いを認め合い尊重することで一人ひとりが自分らしくチャレンジし、力を発揮できている」「『ちがひ』は、『まちがひ』ではなく、互いの価値観や考えを本音で語り合うことで新しい発想が生まれ続けている」状態を目指し、多様な人財の活躍支援に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進全社プログラム

2019年1～3月にかけて、コニカミノルタ（株）では、前年度に開催した「国際女性デープログラム」を発展させた全社プログラム「違いを力に！2018」を開催、のべ1,000人の従業員が参加しました。

「Respect（互いの違いを理解し、認め合う）」を全体テーマに、6拠点でワークショップ、パネルディスカッション、講演会を合計18回実施。さらに、全国15拠点をオンラインでつなぎ、特別講演を開催しました。

参加者一人ひとりが、性別や年齢・役職の違い、人生観や価値観の違いを実感し、その違いを力にしていけるためにどう行動するかを考える機会となりました。



宇宙飛行士 土井隆雄氏（写真左）
による講演会を実施

組織の心理的安全性を高めるワークショップ

コニカミノルタのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)が目指す「共創により持続的に価値を創出できる組織・風土の醸成」には、違いを受容し、オープンな対話できる組織風土がベースであり、これは組織の心理的安全性と同義であると考えています。そのため、「健全なコンフリクト、前向きなチャレンジが当たり前になる」風土醸成を加速させるため、リーダー層を対象にワークショップを実施し、2020年度は、約200名の管理職が参加しました。ワークショップと受講後のグループ活動を通して、組織の対話力向上に向けた実践的な活動を行いました。

ダイバーシティ推進サポーター活動

従業員有志が「サポーター」となり、各地域の現場に根差したダイバーシティを自主的に推進していく活動を実施しています。サポーターは「自分たちから変革を起こせることは何か？」という視点に立ち、現状の課題とその解決策を考え、実行していきます。2018年度は関東と関西、2つのサポーターチームが発足し、年齢・性別・国籍などの違う多様なメンバーが集まりました。メンバーは、それぞれ育児や介護の経験、外国籍従業員としての問題意識などを持ち、活発な対話や議論を重ねました。そして、所属事業所の従業員を巻き込んだワークショップや相談会の実施、全従業員に役立つ情報提供などを行いました。

職場での自律的なダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進活動を行うため、D&I推進者を任命し、推進者会議を実施しました。推進者が職場内での活動を強化するための情報提供や推進者同士の好事例の共有を行いました。



障がい者雇用

特例子会社「コニカミノルタウイズユー株式会社」にて障がい者雇用を促進

コニカミノルタは、障がいのある方々の雇用を通じてその自立を支援することを目的として、2013年9月に特例子会社「コニカミノルタウイズユー株式会社」を設立しました。

ウイズユー（WITH YOU）という社名には、障がい者の“ため”ではなく、すべてのステークホルダーの皆様と“ともに”生きていけるようにとの想いが込められており、コニカミノルタウイズユーを通して「障がい者の方々の社会的自立」と「ノーマライゼーション」の実現を目指しています。

同社では、一人ひとりが仕事を通じて働きがいや生きがいを感じられるよう、入社後3年間にわたり多職種の業務を経験することや、5年後の目標設定を行う長期キャリアビジョンにより、障がい者の方々の職業能力を最大限高めることを意識したキャリア形成を支援しています。

障がいのある社員は名刺やコニカミノルタ製品マニュアルなどの印刷、文書の電子化やデータエントリー、お客様が使用したコニカミノルタ製複合機のリファーマッシュなど、グループ事業に直接貢献する業務や、事業所内カフェ・ショップでの接客、社内のメール集配、自動販売機の管理など、グループ社員への支援業務に従事しています。

同社は2020年10月、障がい者雇用の特色ある取り組みが評価され、東京都より「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」（東京都知事賞）を受賞しました。

▶ 受賞内容の詳細はこちら（人財育成＞社外からの評価）



名刺や各種パンフレットの印刷業務



事業所内カフェでの接客業務



コニカミノルタ製複合機の清掃作業

障がい者雇用率は[ESGデータ](#)内の[社会データ](#)をご参照ください。

顧客満足向上と 製品安全

Customer Satisfaction and Product Safety



基本的な考え方

お客様の満足と信頼を最大にすることを目指しています。

コニカミノルタは、価値ある製品やサービスの提供を通じて、お客様の満足と信頼を最大化することを目指しています。その基本的な考え方を「コニカミノルタ品質方針」として定め、世界各国のグループ会社で共有しています。

なかでも重要課題としているのが、製品・サービスの安全性、信頼性の確保であり、グループ統一の品質保証体制を構築し、製品ライフサイクルの観点から取り組んでいます。さらに、お客様との関係性をより深めて、顕在化しているニーズだけでなく、潜在的なご要望も汲み取って実現することで、お客様の抱える課題を解決し、よりよい社会の実現に貢献していきます。

▶ 品質マネジメント

- ▶ 品質方針
- ▶ 品質マネジメント体制

▶ 高信頼品質の実現

- ▶ コニカミノルタのアプローチ
- ▶ 品質保証体制の強化
 - 品質会議による品質課題の追求
 - 市場品質問題への対応
 - 製品の重大事故発生件数の5年間推移
 - 製品安全基準の高度化
- ▶ 安全性確保に向けた取り組み
 - 製品安全教育
 - リスクマップの活用
 - 「信頼性試験棟」での燃焼試験データに基づく安全設計
- ▶ 品質向上に向けた取り組み
 - グループ内での品質問題の共有と対策の水平展開
 - 音響試験棟を活用した製品開発
 - 多様な用紙の検証を行う「メディア評価センター」

製品・サービスのセキュリティ強化

- コニカミノルタのアプローチ
 - 背景と課題認識
 - 目指す姿
 - 重点施策とKPI
- セキュア開発・運用プロセスの推進
 - 製品セキュリティガイドライン
 - 脅威分析とセキュリティ対策
 - 脆弱性診断
 - セキュアな運用・保守
 - 製品セキュリティ教育
- 脆弱性情報の収集と対処
 - 公開された脆弱性情報の収集と対処
 - KONICA MINOLTA PSIRT
- 製品セキュリティ事故発生時の対応
 - 製品セキュリティ事故発生時のエスカレーション体制

社会的に有用な製品の提供

- ユニバーサルデザイン
 - ユニバーサルデザインに対する考え方
 - 事例1:デジタル複合機bizhubシリーズ
 - 事例2:CUD認証を取得した色計測機器
- 複合機のセキュリティ機能
 - ドキュメントセキュリティ機能
 - バイオメトリクス（生体認証）によるセキュリティ

新たな品質価値の創出

- コニカミノルタのアプローチ
- 「カスタマーリレーションシップ」の強化
 - お客様の声を活かす取り組み
 - 情報機器事業において、お客様関係力を測るNPS®調査をグローバル展開
 - 「お客様満足度調査」の実施
 - お客様視点での品質向上活動の展開
 - 「デザイン思考」に基づくサービス開発を推進
 - グローバルで統一されたサポートを提供する仕組みを構築
 - カスタマーリレーション推進担当者の育成制度「CRマスタープログラム」を展開
 - 情報機器事業において、サポート品質向上のための研修を外部パートナーも含めて実施
 - ヘルスケア事業においてリモートメンテナンスの導入を促進

品質マネジメント

品質方針 品質マネジメント体制

品質方針

お客様最優先と品質第一の方針を徹底しています。

コニカミノルタは、お客様の満足と信頼を得るための基本的な考え方を「コニカミノルタ品質方針」として定め、世界各国のグループ会社で共有することで、お客様最優先と品質第一の徹底を図っています。

この方針のもと、製品そのものの品質のみならず、保守やサービスも含むさまざまな視点から品質向上を図っています。

コニカミノルタ品質方針（抜粋）

私たちコニカミノルタグループは、お客様最優先と品質第一を徹底し、価値ある製品とサービスを提供することで、お客様の満足と信頼を最大にします。

私たちは、品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握・分析し、継続的な改善に繋げていくことを基本姿勢とします。

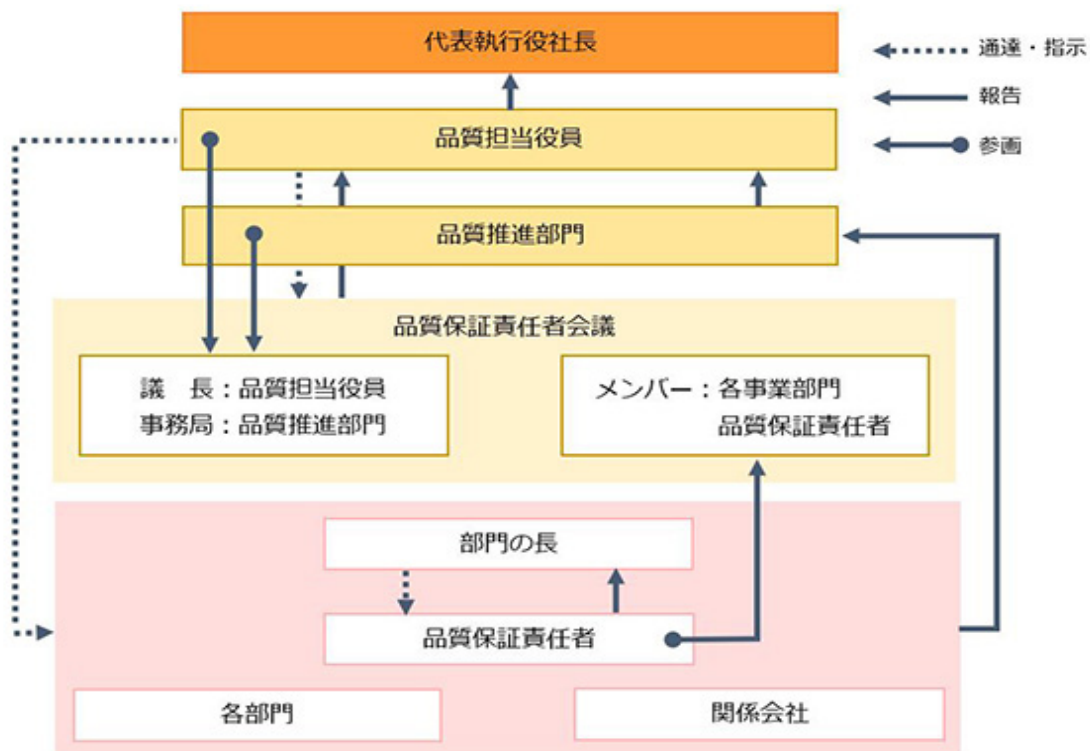
1. 業界トップの顧客満足の実現
2. お客様のニーズを先取りした商品の提供
3. グローバルな品質保証体制の構築と展開
4. 製品全段階での品質マネジメントの実践
5. 品質保証プロセスの継続的発展
6. 品質リスクの極小化
7. 商品安全情報の積極的開示

▶ [コニカミノルタ品質方針](#)

品質マネジメント体制

品質担当役員が、品質マネジメント全体を統括しています。

コニカミノルタ（株）は、グループ全体の品質に関する責任と権限を担う品質担当役員を議長とする「品質保証責任者会議」を設置し、品質マネジメントを統括しています。同会議は、原則として四半期ごとに開催され、品質計画の推進、進捗確認とともに、品質保証に関する情報共有、検討を行います。さらに各事業では、品質課題についてPDCAサイクルを徹底することで継続的な品質向上に取り組んでいます。



品質マネジメント

コニカミノルタ品質方針

私たちコニカミノルタグループは、お客様最優先と品質第一を徹底し、価値ある製品とサービスを提供することで、お客様の満足と信頼を最大にします。

私たちは、品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握・分析し、継続的な改善に繋げていくことを基本姿勢とします。

「一測定なくしてコントロールなし」

1. 業界トップの顧客満足の実現

私たちは、常に世の中の商品動向を分析し、独自の改善によって、高品質・高信頼製品とサービスを提供し、業界トップの顧客満足を実現します。

2. お客様のニーズを先取りした商品の提供

私たちは、常にお客様の立場で商品の使いやすさを追求し、お客様のニーズの変化を的確に捉えた商品を提供します。

3. グローバルな品質保証体制の構築と展開

私たちは、国内外関係会社を含むグループ全体で統一されたグローバルな品質保証体制を構築し、展開していきます。

4. 製品全段階での品質マネジメントの実践

私たちは、製品・サービスの企画・開発段階から、生産、使用、廃棄に至るライフサイクルの各段階に関する品質を、定量的な指標に基づいて計測し、目標達成のマネジメントを実践します。

5. 品質保証プロセスの継続的发展

私たちは、常に業務の改善・改革活動を自主的かつ積極的に展開し、品質保証プロセスの発展に努めます。

6. 品質リスクの極小化

私たちは、品質問題の未然防止とお客様への迅速な対応によって、品質に起因するお客様と企業のリスクをなくします。

7. 商品安全情報の積極的開示

私たちは、商品の安全性に関する情報を積極的に開示し、お客様に安心して使用していただくとともに社会に対する説明責任を果たします。

2017年4月1日
コニカミノルタ株式会社
代表執行役社長 兼 CEO

山名昌衛

重点施策とKPI

● 製品・サービス使用時における安全性確保を強化

重点施策(KPI)	実績	目標	目標年度
	2020年度		
製品の重大事故※発生件数	0件	毎年度 0件維持	2022年度
製品安全における重大な事業損失額	0円	毎年度 0円維持	2022年度

※ 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

品質保証体制の強化

品質保証体制の強化に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

コニカミノルタは、品質保証体制を構築し、品質課題を追求するとともに、製品・サービスの安全性に関わる市場品質問題の解析を強化し、重大事故の防止と品質問題の低減に取り組んでいます。

品質会議による品質課題の追求

コニカミノルタは、製品安全を含めた品質課題について討議するグループを横断した品質会議を定期的開催し、PDCAサイクルを徹底することで、継続的な品質向上に取り組んでいます。

市場品質問題への対応

全世界の営業拠点では、製品品質に関わる問題が発生した場合、直ちにグループ統一の「市場品質速報データベース」に情報を登録することが義務づけられています。登録された情報は即座に責任者に伝達され、関連部門で共有されます。こうした体制のもと、すべての登録案件に対して審査を徹底し、原因の解析、対策の実施および技術・評価基準への反映を行うことで、再発防止に努めています。

また、万一、安全性に関わる事故が発生した場合は、原因の如何を問わず、直ちに当該事業の責任者へ報告するとともに、品質担当役員および品質統括部門、広報、法務部門との情報共有を行います。特にリスクの大きな品質問題については、「市場品質管理規程」に基づいて「品質問題対策会議」を開催し、迅速な対応、情報開示を徹底しています。

製品の重大事故発生件数の5年間推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
発生件数	0件	0件	0件	0件	0件

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。
集計対象：すべてのコニカミノルタ製品

製品安全基準の高度化

オフィスで使用される複合機（MFP）や印刷用機器には、使用方法の誤りや部品の故障などがあっても、感電や発煙、怪我を引き起こさない設計が求められます。そのためコニカミノルタは、法的基準よりも厳しい独自の製品安全基準を設けて、製品のさまざまな箇所についてのチェック項目を詳細に規定しています。

さらに、過去に発生した品質問題を徹底的に分析し、原因を究明して対策を検討するとともに、その結果を製品安全基準に反映させています。こうした取り組みを継続することで、品質事故の再発防止はもちろん、事故発生につながる“芽”を摘み取るよう努めています。

安全性確保に向けた取り組み

製品安全確保の取り組みをグループ全体に展開しています。

製品安全教育

コニカミノルタは、製品安全に関わる知識の習得や問題意識の向上を目的に、設計・開発、生産技術、調達、品質保証などに携わる技術系従業員を対象とした「製品安全教育」をグループ全体で展開しています。

また2014年度から、受講者がこれまでの研修で培った知識や技術を実務に展開できるよう、実機を用いたリスクファインディングやアセスメント演習を主体とした「リスクアセスメント向上プログラム」も実施しています。実施後は受講者へのアンケートを実施し、実務に役立っているかを検証するとともに、その結果を研修内容へフィードバックし、さらなる改善につなげています。今後も継続的な教育を通じて、従業員の製品安全への意識と技術の底上げを図っていきます。



■ リスクアセスメント向上プログラム

リスクマップの活用

安全性を評価する指標として、市場事故の危害の程度と発生頻度によってリスクの大きさを表現する「リスクマップ」を活用しています。これによって、市場品質問題のリスク評価と対策効果を客観的に判断するだけでなく、さらに開発段階においてもリスク評価のツールとして活用することで、より安全性の高い製品づくりを追求しています。

具体的には、情報機器事業ならびにヘルスケア事業では、世界各国のお客様から寄せられた情報を、定められたルールに則って集約、精査、識別し、なかでも製品の安全性に関わる情報については、リスクマネジメントの手法を活用し、判断基準を明確にすることで、市場への迅速な対応とともに、本質的な原因究明や手順の改善につなげています。

「信頼性試験棟」での燃焼試験データに基づく安全設計

コニカミノルタの複合機や印刷用機器には、発火や発煙などを起こすことのない設計が施されています。しかし、万が一の事故発生や、周囲が火災になった場合に備えて、できる限り延焼しにくい構造設計が要求されます。そのため、製品に多く使用されている樹脂（プラスチック）類には難燃性の素材を選んで設計していますが、正確なデータを得るためには実際に燃焼させてみる必要があります。

コニカミノルタでは東京サイト八王子内に燃焼試験が可能な「信頼性試験棟」を設けており、最先端の解析機能により燃焼時の詳細な情報収集を行っています。なお、この実験棟は高度な排煙処理設備を装備しており、周囲の環境にまったく影響を与えることなく燃焼試験を実施しています。

品質向上に向けた取り組み

現場での品質意識の向上や、効果的な取り組みの水平展開を図っています。

グループ内での品質問題の共有と対策の水平展開

品質問題への感度を高めることで、問題の早期解決や対応レベルの向上を図るため、「One Konica Minolta」として、グループ全体で品質問題の共有および対策の水平展開の取り組みを加速させています。

水平展開の具体的な手段として、「生産力診断」を海外も含めた生産拠点で実施しています。これは、各拠点のメンバーが診断員となり、事業を横断して相互に診断する取り組みです。診断にあたっては、「5S」や「見える化」「ムダ取り」「工場経営」などの各側面について点数化することで、拠点ごとの課題の洗い出しを図っています。また、「5S」「見える化」の側面では「ありがたい姿」をガイドラインとして示すことで、生産現場での主体的な改善を促しています。さらに、各拠点の診断結果や取り組み事例などを社内イントラネットで共有することで、優良事例の水平展開につなげています。

2019年度からはさらに「品質不正予防」に関して品質統括部門が制定したガイドラインに基づく改善と優良事例の水平展開を加え、不正の未然防止に努めています。

音響試験棟を活用した製品開発

デジタル複合機やプリンターから発生するさまざまな音を測定、解析することで、オフィス環境を損なうことのない“静かな製品”の開発を進めています。その一環として、産学連携で、製品から聞こえる音の発生メカニズムを解明する方法を構築しました。これを使用することで、製品がで上がる前に騒音が予測でき、より静かな製品開発が可能になります。コニカミノルタでは、ISO/IEC 17025※の認証を得た世界トップレベルの音響特性を備えた「音響試験棟」を活用し、ドイツの環境ラベル「ブルーエンジェルマーク」の申請に必要な音響測定を自社内で実施しています。

※ ISO/IEC 17025：試験所および校正機関の能力に関する一般要求事項。

・ニュースリリース：「ブルーエンジェルマーク」の申請に対応した音響測定試験所の認定を取得



■音響試験棟内部

多様な用紙の検証

オンデマンド商業印刷では、厚紙、薄紙、光沢や凹凸のある紙など、多様な紙を使用したいとのご要望があります。また、オフィスのデジタル複合機においても、環境配慮のために再生紙や薄紙を使用する場面が増えています。このようなニーズに応じて、印刷可能な用紙の種類をできる限り増やすため、コニカミノルタは、多種多様な用紙（メディア）について、画像再現性や通紙性のテストを行っています。ここでは、世界各地で使用される数百種類の紙の性質を測定するとともに、実機による印刷テストで用紙ごとに最適な設定の検証を行っています。さらには、得られた測定・検証結果に基づき、用紙ごとに最適な印刷条件をパッケージ化し、多様な用紙に対して高品質に印刷するための「ペーパープロファイル」を作成しました。このプロファイルを印刷機に搭載することにより、多様な用紙への信頼性の高い条件設定が実現し、お客様の稼働率向上につながっています。



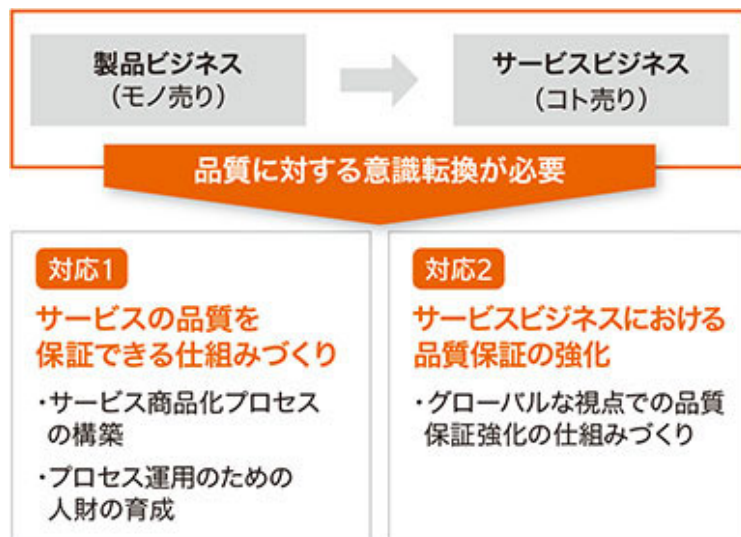
■メディア評価センター

IoT時代に向けた新たな取り組み

IoT時代に求められるサービスビジネス領域における品質保証の体制づくり

サービスビジネス領域では、“モノの保証”から“コトの保証”への転換とプロセスの変革が求められています。“コト”は“モノ”と比べ、「形がない」「品質の事前確認ができない」「結果だけでなくそこに至る過程も重要」などの違いがあり、高信頼品質の実現に向けた課題となっています。

こうした認識のもと、サービスビジネスにおけるライフサイクル全体での品質保証の仕組みづくりとして、この領域の商品特性に合った品質基準や運用ガイドラインの策定など、サービス商品化プロセスの構築を進めています。また、プロセスを運用する人財を育成するため、IoTサービスビジネスに必要なスキルに関する教育を実施しています。コニカミノルタでは、お客様との接点に近い場所でサービスビジネスの開発を実施しており、拠点も世界各地に広がっています。そのため、品質保証強化の仕組みづくりにおいても、グローバルな視点を重視しています。



サービスビジネス領域における品質対応

製品・サービスのセキュリティ強化

- ▼ コニカミノルタのアプローチ
 - 背景と課題認識
 - 目指す姿
 - 重点施策とKPI
- ▼ セキュア開発・運用プロセスの推進
 - 製品セキュリティガイドライン
 - 脅威分析とセキュリティ対策
 - 脆弱性診断
 - セキュアな運用・保守
 - 製品セキュリティ教育
- ▼ 脆弱性情報の収集と対処
 - 公開された脆弱性情報の収集と対処
 - KONICA MINOLTA PSIRT
- ▼ 製品セキュリティ事故発生時の対応
 - 製品セキュリティ事故発生時のエスカレーション体制

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

コニカミノルタは「課題提起型デジタルカンパニー」として、IoT、人工知能（AI）といった最新のデジタル技術を活用した製品・サービスの開発・提供に取り組んでいます。一方で、個人や企業を狙ったサイバー攻撃が増加する中で、その手口はますます高度化・巧妙化している実態があります。コニカミノルタが提供する製品やサービスにおいても、データセキュリティの脅威にお客様を晒すリスクを持つ可能性があります。そのため、セキュリティを確保した製品・サービスを提供し、市場における製品セキュリティ事故を未然に防ぐとともに、万が一事故が発生した場合には、お客様の被害を最小限にとどめ、迅速に復旧・解決する取り組みが求められています。



目指す姿

コニカミノルタは、従業員一人ひとりがお客様視点の品質意識を高め、製品・サービスの高信頼品質を実現するとともに、セキュリティ面でも安全で安心してご利用いただける製品・サービスの提供を目指します。



重点施策とKPI

重大な情報セキュリティ事故の徹底排除

重点施策(KPI)	実績	目標	目標年度
	2020年度		
情報セキュリティの重大事故※発生件数	0件	毎年度 0件維持	2022年度
情報セキュリティの重大事業損失額	0円	毎年度 0円維持	2022年度

※1 重大セキュリティ事故：製品セキュリティに関し、製品使用者のビジネスに深刻かつ重大な影響を及ぼした場合を対象とします

セキュア開発・運用プロセスの推進

セキュアな製品・サービスを開発・運用するためのさまざまな取り組みを推進しています。

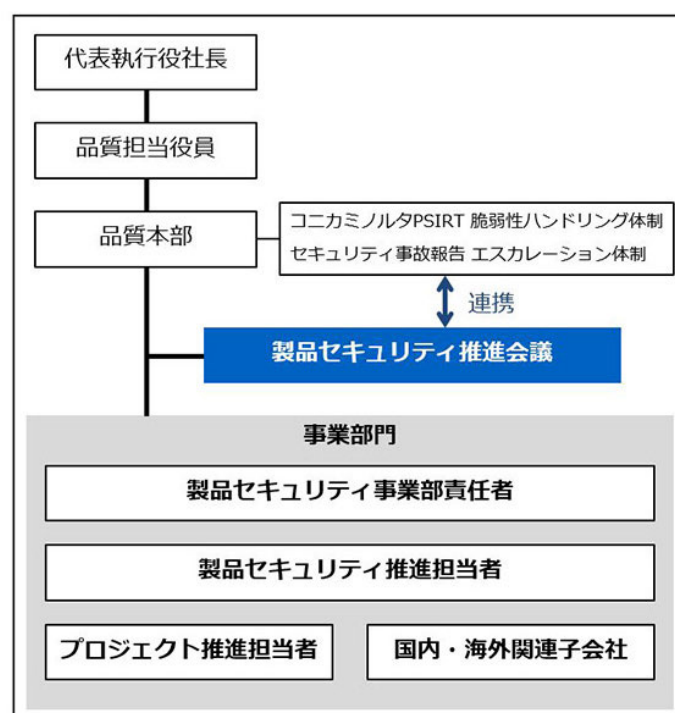
コニカミノルタは、セキュアな製品・サービスを開発・提供し、セキュアに運用・保守するための取り組みを推進することにより、重大セキュリティ事故の防止に取り組んでいます。

製品セキュリティガイドライン

コニカミノルタは、「製品セキュリティガイドライン」としてセキュア開発・運用を実現するための社内規定やガイドライン類を制定し、グループ全体で製品・サービスのセキュア開発・運用プロセスを推進しています。製品セキュリティガイドラインに準拠した開発・運用は、原則としてコニカミノルタグループの全ての製品およびサービスに適用され、製品・サービスの企画・提案から廃棄・サービス終了に至るまでのライフサイクル全体、ならびに開発・運用委託先や調達先などのサプライチェーンを含む活動として実施されます。

また、製品セキュリティの課題について討議する、社内横断による「製品セキュリティ推進会議」を定期的を開催し、社内外のベストプラクティス情報を共有するなど、継続的なレベル向上に取り組んでいます。

全社推進体制



コニカミノルタ（株）は、品質担当役員を責任者とする製品セキュリティの全社推進体制を確立し、品質本部主管の下、事業部門を通じてすべての製品・サービスに展開しています。

脅威分析とセキュリティ対策

製品・サービスの開発を進めるにあたり、システム設計上の脆弱性を排除し、セキュリティ事故の発生を未然に防ぐため、開発の上流段階で「脅威分析」を実施します。保護すべき資産に対し、想定されるセキュリティ上の脅威を網羅的に抽出し、それらに対抗するセキュリティ対策を検討して、要件定義に反映させます。

また、社内のセキュリティ関連の有識者による「セキュア開発CoE」を立ち上げ、開発部門がセキュア開発・運用プロセスを実施・強化するための支援を行っています。

脆弱性診断

コニカミノルタが開発するソフトウェアや、それに組み込むOSS（Open Source Software）モジュールやアプリケーションには、脆弱性と呼ばれるセキュリティ上の欠陥が存在する場合があります。脆弱性を放置すると、サイバー攻撃によるセキュリティ事故を引き起こすリスクがあるため、開発段階で脆弱性診断を行い、製品・サービスのローンチ前に問題を修正しておく必要があります。

コニカミノルタでは、OSS利用状況を全社で一元管理するとともに、全社共通の脆弱性診断ツールとして、静的解析ツール（SAST）、動的解析ツール（DAST）を複数用意し、ソフトウェアやシステムの脆弱性の検出と修正を行っています。また、セキュリティ上のリスクが特に懸念される製品・サービスについては、ペネトレーションテスト※2を外部に委託して実施するなど、さらに強固なセキュリティ対策を進めています。

セキュアな運用・保守

製品・サービスが市場にローンチされた後、お客様に安心して使い続けていただくため、セキュアな運用・保守のためのガイドラインを策定し、社内に展開しています。それにより、市場サポートにおける過失・過誤によるセキュリティ事故の防止に努めています。

製品セキュリティ教育

製品・サービスのセキュリティに対する従業員の意識とスキルの向上を目指し、セキュア開発・運用プロセスの実施を徹底させるため、従業員向けの教育プログラムを複数用意しています。新入社員教育、製品セキュリティ一般教育、脅威分析ワークショップをそれぞれ複数回開催し、受講対象者の約80%、延べ800人以上の従業員が受講しました。今後も教育プログラムを拡充・強化し、さらなるレベル向上を目指します。

脆弱性情報の収集と対処

製品・サービスの出荷後・運用開始後も、継続的に脆弱性情報を収集・対処し、安心・安全な製品・サービスを提供し続けます。

公開された脆弱性情報の収集と対処

ソフトウェアについては毎日新たな脆弱性情報が発見・報告されており、米国NIST※2 NVD※3では年間18,000件以上の脆弱性情報が新たに公開されています。そのため、製品・サービスのローンチ後も脆弱性情報を収集し、該当する脆弱性に対処することが求められます。NVD以外の脆弱性情報公開データベースも含め、これらの情報を日常監視し、コニカミノルタの製品・サービスに影響する可能性がある情報を早期にキャッチアップして社内に情報展開するとともに、影響を受ける製品・サービスに対しては、必要に応じてリスクを低減するための対策や緩和策を実施していきます。

※2 NIST（National Institute of Standards and Technology）：米国標準技術研究所

※3 NVD（National Vulnerability Database）：NISTが公開している脆弱性情報データベース

製品・サービスの脆弱性に関する情報を全社で一元管理し必要な対応を推進するとともに、社外の公的機関などと連携するための全社共通組織として「KONICA MINOLTA PSIRT※4」を2017年12月に立ち上げ、活動を開始しました。また、社内IT資産のセキュリティ・インシデントを取り扱うCSIRTチームとも連携し、必要な対応をグローバルに展開する体制を整えています。さらに2019年5月には、92か国約500のCSIRT・PSIRTチームが所属する国際フォーラムである“FIRST”※5 に加盟し、企業間での情報連携やセキュリティ貢献が可能な体制を整えました。

コニカミノルタの製品・サービスに影響がありそうな脆弱性情報を発見した場合は、脆弱性情報の取り扱い手順を定めた社内ルールにしたがって、脆弱性の検証、トリージ、対処を進めるとともに、必要に応じて情報公開を検討します。その社内ルールは、NISTのCyber Security Framework※6 や、FIRSTのPSIRT Services Framework※7、その他の国内外のガイドラインなどに基づいて構成されています。

PSIRTの重要な役割として、社外のステークホルダーからの脆弱性情報の受付と対応があります。コニカミノルタの製品・サービスに関する脆弱性がセキュリティ研究者やセキュリティベンダーなどによって発見された場合、PSIRTは直接的または間接的に脆弱性情報の届け出を受ける窓口として機能します。脆弱性の届け出を受けた場合、国際的な脆弱性ハンドリングプロセス※8※9※10に準拠して適切な対応を行います。

※4 PSIRT (Product Security Incident Response Team): 製品やサービスの脆弱性対応チーム

※5 FIRST (Forum of Incident Response and Security Teams): <https://www.first.org/>

※6 Cyber Security Framework: <https://www.nist.gov/cyberframework>

※7 PSIRT Services Framework:
https://www.first.org/standards/frameworks/psirts/psirt_services_framework_v1.1

※8 ISO/IEC 29147:情報技術—セキュリティ技術—脆弱性の開示:
<https://www.iso.org/standard/72311.html>

※9 ISO/IEC 30111:情報技術—セキュリティ技術—脆弱性ハンドリングプロセス:
<https://www.iso.org/standard/69725.html>

※10 情報セキュリティ早期警戒パートナーシップガイドライン:
https://www.ipa.go.jp/security/ciadr/partnership_guide.html

製品セキュリティ事故発生時の対応

市場で製品・サービスのセキュリティ事故が発生した場合、迅速な対応に努めます。

製品セキュリティ事故発生時のエスカレーション体制

セキュア開発・運用プロセスによりセキュリティ事故を未然に防ぐ対策や、ローンチ後の脆弱性情報の収集・対処に取り組んでいますが、設計上のバグや運用上の過失・過誤による問題が発生する可能性はゼロではありません。また、サイバー攻撃の手法も高度化・巧妙化を続けており、セキュリティ事故を完全になくすことは困難です。

コニカミノルタグループでは、市場品質問題への対応として「グループ市場品質管理規程」に基づく対応を進めていますが、製品・サービスのセキュリティ事故が発生した場合にも、製品品質に関わる問題が発生した場合と同様にグループ統一の「市場品質速報データベース」に情報を登録し、品質担当役員を含む社内関係者に即座に情報伝達しています。さらに、IT担当役員およびCSIRTにも情報展開し、全社を挙げてセキュリティ事故の早期復旧と原因解析、再発防止に努めています。万が一、製品・サービスに起因する事故で機密情報やお客様の個人情報漏洩した場合などには、お客様へのお詫びと説明、ならびに関係省庁・関係機関へ速やかに報告いたします。

新たな品質価値の創出

▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ 「カスタマーリレーションシップ」の強化

- お客様の声を活かす取り組み
- 情報機器事業において、お客様関係力を測るNPS®調査をグローバル展開
- 「お客様満足度調査」の実施
- お客様視点での品質向上活動を拡大
- 「デザイン思考」に基づくサービス開発を推進
- グローバルで統一されたサポートを提供する仕組みを構築
- カスタマーリレーション推進担当者の育成制度「CRマスタープログラム」を展開
- サポート品質向上のための研修を外部パートナーも含めて実施
- リモートメンテナンスの導入を促進

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

コニカミノルタの事業は、情報機器や医療機器、計測機器など、引渡し後もお客様との長期的なお付き合いが不可欠です。

お客様のニーズが多様化・高度化する時代に、コニカミノルタがなくてはならない存在であり続けるためには、潜在的な課題を先取りする必要があります。そのためには積極的にお客様の現場に入り込み、信頼関係を構築するとともに、お客様と共創し課題を解決する活動が重要だと認識しています。



目指す姿

コニカミノルタは、お客様の声を製品やサービスの改善に活かすとともに、お客様が目指す「ありたい姿」の実現をお手伝いできるよう、「カスタマーリレーションシップ」の強化を図っています。こうした取り組みを通じてお客様満足度を高め、ほかのお客様にも推奨いただけるような関係を築きあげることを目指しています。さらには、お客様の価値を創出し、社会課題解決に貢献していきます。



重点施策

- 満足度調査の継続的な実施と、その結果を踏まえた改善の実施
- デザイン思考※による顧客価値創造における検証プロセスの精度向上

※ デザイン思考：「観察／共感」「課題定義」「発想」「試作」「検証」を素早く繰り返すことでお客様が真に求める価値の発見とその実現方法を生み出す手法

カスタマーリレーションシップの強化

お客様との長期的なお付き合いを通じて、お客様からの評価と信頼を高めていきます。

コニカミノルタが取り扱う情報機器や医療機器、計測機器などの製品は、ご購入後の継続的なサービスが不可欠です。コニカミノルタは、こうした長期的なお付き合いを通じてお客様からの評価と信頼を高め、ほかのお客様にも推奨いただけるような関係を築き上げることを目指しています。そのため、お客様の声を積極的に収集し、製品やサービスの改善に活かす仕組みを構築するとともに、グループ全体で「カスタマーリレーションシップ」の強化を図っています。

お客様の声を活かす取り組み

コニカミノルタは、製品、サービスごとに、コールセンターやウェブサイトの相談窓口を世界各国で設置しています。各窓口に寄せられる不具合情報やお問い合わせに迅速に対応するとともに、それらの情報を Voice of Customer (VOC)※データベースに一元集約して、品質状況やご要望などの把握に努めています。また、事業部門ごとに、第三者機関や自社による定期的な顧客満足度調査を継続しています。さらに、製品をご利用いただいているお客様を対象に、営業だけでなく、開発部門や品質保証部門による訪問を実施しています。

※ Voice of Customer (VOC) : コールセンターやインタビュー、市場調査結果などから収集したお客様の声

情報機器事業において、お客様関係力を測るNPS®調査をグローバル展開

情報機器事業では、お客様関係力の強化に向けた取り組みを組織的に展開するため、2012年にカスタマーリレーション (CR) 組織を設置し、目標指標に Net Promoter Score® (NPS®)※を導入しました。従来からのお客様満足度調査にNPS®を加えた独自の科学的アプローチをグローバルに展開し、その結果を製品・サービス品質の改善に活かしています。

2017年度から、お問い合わせの電話や修理対応など、お客様との接点が発生した時点での接点満足度とNPS®を把握する「トランザクション調査」システムを導入、2019年度からは導入国を拡大し、2020年度には、「トランザクション調査」システムを利用したサービス改善プロセスを開始いたしました。一人ひとりのお客様のご要望や不満点をリアルタイムに把握し、迅速な改善を行っています。NPS®調査による全体的な課題と、トランザクション調査による個々のお客様の課題についてPDCAサイクルを展開することで、NPS®のさらなる向上に取り組んでいます。

※ Net Promoter Score® (NPS®) : 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。Net Promoter Score®およびNPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムの登録商標です。

「お客様満足度調査」の実施

コニカミノルタグループ各事業では、事業の形態に合った調査方法を用いて、お客様満足の向上に取り組んでいます。

コニカミノルタの主力の情報機器事業では、お客様の“感動”を測るための指標としてNPS®に着目。

2012年以降、NPS®調査によるPDCAサイクルの展開プログラムを実施する対象国数をグローバルに拡大し、2021年4月時点で、日本、米国、欧州、アジアパシフィックの地域 (21カ国) で展開しています。

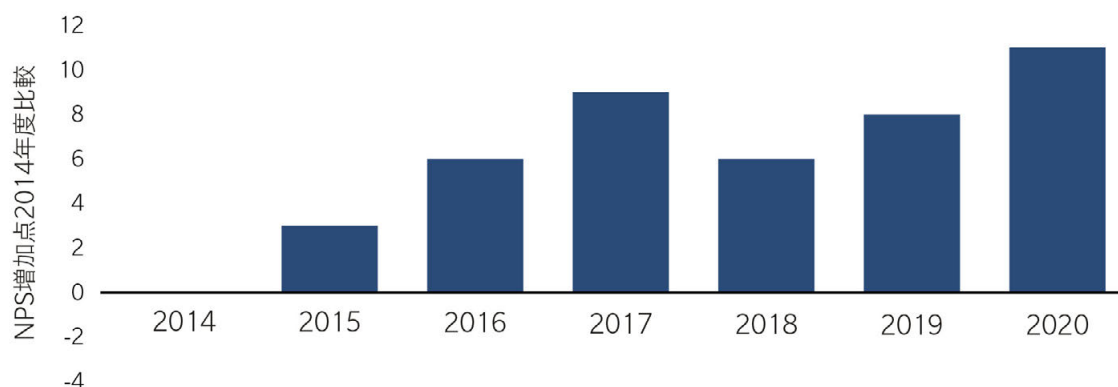
NPS®調査結果は、2014年度のグローバル調査本格展開以降向上を続け、2017年度には2014年度比較で+9ポイントの高い目標に対し、目標通りの評価をいただきました。その後、2018年度には+6ポイントとなりましたが※、2020年度には+11ポイントと改善しました。

※ アメリカ、オーストラリアでのサービスインフラ刷新による一時的なサービス品質低下が要因

【調査対象】 直販の顧客企業

【調査実施期間】 各年度

NPSの推移：2014年度からの差異



お客様視点での品質向上活動を拡大

コニカミノルタでは、お客様視点での品質向上活動として、日常的にお客様と接している販売会社のスタッフが開発段階での品質評価に参加する「販社合同評価」を実施しています。これに加えて2017年度から、品質に対するお客様の“生の声”を把握するため、品質保証部門や開発部門のスタッフが販売会社とともにお客様を訪問する「C-PIUZ活動※」を展開しています。この活動を通じてお客様の感情を汲み取り、製品・サービスの改善に活かしています。

さらにお客様が真に求める価値を「デザイン思考」で導き出し、開発段階ではその仮説検証を、上市後はお客様に本当に価値として認めていただけたかを検証する手法、プロセスを2018年度に構築。よりお客様の視点に立った製品・サービスの開発に取り組んでいます。

※ C-PIUZ（Customer-Problem In Using to Zero）活動：お客様使用時における品質問題の削減を目指すコニカミノルタ独自の活動

「デザイン思考」を活用したサービス開発を推進

コニカミノルタでは、ヒューマンエクスペリエンスデザインセンターが中心となって、「デザイン思考」を導入し、「メーカー視点」ではなく「お客様中心視点」に立った、価値あるサービスを事業部門と連携して開発しています。デザイン思考とは、「観察／共感」「課題定義」「発想」「試作」「検証」を素早く繰り返すことによって、「お客様が真に求める価値」の発見と、その実現方法を生み出すための手法でありマインドセットです。

コニカミノルタでは、このデザイン思考を取り入れ、プラネタリウムのようなBtoCビジネス分野や、ヘルスケアや工場の設備保全などのBtoBビジネス分野で、お客様視点に立ったサービス開発を推進しています。例えば、工場の設備保全サービスでは、関わるさまざまなステークホルダーへのヒアリングを行うとともに、パトロール業務に同行し、お客様のワークフローを自ら体験しています。現場が抱える潜在的な課題を発見し、仮説を構築し検証を繰り返しながら未来にあるべき安全な設備保全の姿を体験ストーリーにしてお客様にわかりやすくお伝えし、ガスや熱を可視化する新たなソリューションの共創を行いサービス開発の実現につなげています。コニカミノルタは、今後もさまざまな事業領域でお客様が真に求める価値創出を追求して社会や地域環境の課題提起／解決に貢献するイノベーションを創出していきます。



■ デザイン思考を取り入れたサービス開発

グローバルで統一されたサポートを提供する仕組みを構築

グローバル規模で事業を展開するお客様の多くは、世界中のオフィスで利用する複合機などの情報機器の維持管理を本社で一括管理しています。機器メーカーにサポートを依頼する際、窓口となる本社と、実際にサポートを要するオフィスが別の地域という場合もあり、的確かつタイムリーなサポートを提供するためには、メーカー側にもグローバルな体制づくりが求められます。そこで、コニカミノルタは、グローバルで統一されたサポートを提供するための仕組みを構築。世界中の販売会社に配置されているサポート担当者を組織化し、お客様に対する窓口を「GSC（グローバルサポートセンター）」として一本化しています。また、専用のITツールを活用することにより、GSCにいただいたサポート要請を世界中の担当者が共有し、ハード面の対応には現地のカスタマーエンジニアが出勤、ソフト面では専門スタッフが遠隔サポートで解決するなど、タイムリーで最適なサポートを実現しています。さらに、問い合わせ内容や対応結果をデータベース化し、グローバルに共有することで、サービスレベルの均質化につなげています。

カスタマーリレーション推進担当者の育成制度「CRマスタープログラム」を展開

コニカミノルタでは、世界各地の販売会社のCR推進担当者のスキルアップを目的に、独自のCR活動を体系化した教育・認定プログラム「CRマスタープログラム」を展開しています。このプログラムに参加している販売会社から、CR推進者だけではなく、全従業員向け教育プログラムの開設要望が強く、2017年度に、カスタマーセントリックな考え方・行動指針を現場メンバーに示すe-LearningプログラムであるCRホワイトベルトを設置しました。わかりやすい教材を英語版と日本語版で作成して、各販売会社に共有し、すでに教育を開始した販売会社から高評価を得ています。2020年度には、CR推進者向けのコミュニティサイトをオープンし、各国のCR活動事例を共有することで、グローバルにCR活動の品質向上を目指します。



「CR ホワイトベルト」のe-Learning教材の画像イメージ

サポート品質向上のための研修を外部パートナーも含めて実施

情報機器事業では、世界中すべての地域のお客様に対し、高いレベルで均質なサポートを提供するために、自社グループのカスタマーエンジニアはもちろん、販売代理店などの外部パートナーも対象とした各種の製品技術研修を展開しています。その中の、「製品サービス研修」は、各製品の導入・設置やメンテナンス、修理対応に不可欠なスキルと知識を身につけるもので、インストラクター主導の実践的なスキルアップ研修と、e-Learningによる知識習得の、2つの研修形態で実施しています。また、コニカミノルタ独自の技術資格認定プログラム「OUTWARD」を通じて、カスタマーエンジニアの継続的な技術レベル向上を図っています。このプログラムは、「アソシエイト」からスタートして、「プロフェッショナル」「エキスパート」「マスター」「ディプロマ」という5段階の認定レベルで構成されており、コニカミノルタ製品をサポートするための基本的な知識習得から、ハイレベルな専門スキルの習得まで、段階的なスキルアップを可能にしています。今後もこれらの研修の対象者を世界的に拡大することで、グローバルな規模でお客様満足を実現していきます。

リモートメンテナンスの導入を促進

ヘルスケア事業が提供する製品は、患者様の生命に関わる医療現場で使用されるため、故障、トラブル、お問い合わせなどについては特に素早い対応が必要です。このためコニカミノルタは、コールセンターを設置し24時間/365日の体制で、医療現場の障害を最短で取り除くための活動を継続的にを行っています。特に「お客様の電話待ち時間短縮」「コールセンターの自己解決力の強化」「お客様満足度の向上」に注力し、それぞれKPI※1を設定してより良いサービスの実現に取り組んでいます。その手段として、国内コールセンターでは、インターネットを介してお客様先の製品を遠隔操作し、トラブルを早期解決する「リモートメンテナンス」の導入を積極的に進めてきました。これにより、エンジニアが出動することなく遠隔でトラブルが解決できるため、製品・サービスのダウンタイムを削減し、医療現場における障害時間の短縮を実現しています。2020年度にコールセンターが受け付けた電話の約70%がリモートメンテナンスを利用されているお客様からのものでした。結果として、製品・サービスのダウンタイムが年間で約50,000時間※2短縮され、2010年度と比較し約2倍の削減時間を達成しました。また、リモートメンテナンスの活用によりエンジニアの車両での移動が減少、ガソリン使用量が抑えられ、CO2排出量の削減にもつながっています。

コニカミノルタは、2017年度に国内医療業界初のCOPC認証※3を取得しましたが、これからも厳格な認証基準を満たすコールセンターの品質を維持、発展させていきます。

※1 KPI（Key Performance Indicator）：重要業績評価指標

※2 独自の指標で試算

※3 COPC認証：パフォーマンスの優秀な組織のみが認証を得られるコールセンター向け国際品質基準



社会的に有用な製品の提供

ユニバーサルデザイン

複合機のセキュリティ機能

- ユニバーサルデザインに対する考え方
- ドキュメントセキュリティ機能
- 事例1:デジタル複合機bizhubシリーズ
- バイオメトリクス（生体認証）によるセキュリティ
- 事例2:CUD認証を取得した色計測機器

ユニバーサルデザイン

“アクセシビリティ”と“ユーザビリティ”を備えたものづくりを追求しています。

ユニバーサルデザインに対する考え方

コニカミノルタは、年齢、性別、体格差や障がいの有無に関わらず、できるだけ同じように簡単に使えることを目指す“アクセシビリティ”と、どなたにも快適に使えることを目指す“ユーザビリティ”、この双方を高いレベルで実現する「ユニバーサルデザイン」の考え方に基づいたものづくりを実践しています。

とくに、さまざまな方が働く場であるオフィスで使用されるデジタル複合機について、この考え方を重視しています。そのため、独自のきめ細かい基準を盛り込んだ「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成し、これに基づいた設計を行っています。さらに、車椅子をご利用の方や高齢の方に実際にご使用いただいたの評価や、さまざまな使用状況を想定した検証も行っています。また、ユニバーサルデザインはあたりまえのものとして提供されるべきであるという考えから、オプションではなく標準仕様における実現を追求しています。

カラーユニバーサルデザインの導入

色の見え方には個人差があり、特定の色の光を感じにくい方も多数おられます。どのような色覚の方にも情報が正しく伝わるように配慮されたデザインが「カラーユニバーサルデザイン」です。

コニカミノルタでは、2007年発売のデジタルカラー複合機「bizhub（ビズハブ）C650/550」から、表示ランプの色や操作ボタンの配色、形状などに、この考え方を導入しています。同機種は、NPO法人のカラーユニバーサルデザイン機構（CUDO）が認証する「CUDマーク」を取得しました。なお、この認証は、同機種以降の新製品で積極的に取得しています。



事例1:複合機「bizhub」シリーズ

ユニバーサルデザイン 複合機(MFP)での取り組み例

事例2:CUD認証を取得した色計測機器

コニカミノルタが2009年12月に発売した、分光測色計※1「CM-5」および色彩色差計※2「CR-5」は、色計測機器の分野で初めてCUD認証※3を取得しました。

両機種とも、すべての画面や操作パネルスイッチのデザインにおいて、どのような色覚の方にも見分けやすい配色を行うとともに、形や線種、塗り分けパターンの違いなどを活用して、多くの方に使いやすいように配慮しています。さらに、色の表現として「あざやか」「にぶい」などの言葉を表示することで、色彩の理解を補助しています。

食品、医薬品、化粧品をはじめ、色管理を必要とするさまざまな開発・生産現場で、色覚の個人差に左右されことなく測定が可能です。

※1 分光測色計: 波長ごとの複数のセンサーで、高精度に測色する機器。

※2 色彩色差計: 人間の眼に対応する赤・緑・青の3つのセンサーで簡便に測色する機器。

※3 CUD認証: NPO法人CUDO（カラーユニバーサルデザイン機構）による認証。



分光測色計「CM-5」

▶ 分光測色計「CM-5」製品情報

▶ 色彩色差計「CR-5」製品情報

複合機のセキュリティ機能

ドキュメント情報の機密管理機能を搭載しています。

ドキュメントセキュリティ機能

昨今、不正アクセスやウイルス感染、情報漏洩など、情報セキュリティに関わる問題が多発しています。ネットワークの情報ステーションとして進化を続けるデジタル複合機についても、ドキュメント情報に関する機密漏えい対策の必要性がますます高まっています。

コニカミノルタでは、こうした社会の要請に応えて、さまざまなセキュリティ機能を開発しています。また、お客様が安心してお使いいただくために、以下の機能を標準仕様で搭載しています。

■ユーザー認証機能

ユーザー単位で利用権限を設定できます。

■部門管理機能

ユーザー認証との組み合わせで、きめ細かい利用権限とコストの管理を可能にします。

■ネットワークセキュリティ

信頼していないPCや装置からの不正アクセスを防ぐIPフィルタリング機能、ネットワーク上のデータの盗聴を防ぐIPsec機能、SSL機能、最新機種ではIEEE802.1X機能をサポートしています。

■データ消去機能

ハードディスクに書き込まれたドキュメント情報を、ジョブ終了後やハードディスクの廃棄時に完全消去する機能です。

■ボックスセキュリティ

ユーザー認証機能、部門管理機能に加え、さらにボックスパスワードや機密文書パスワードでお客様のドキュメント情報を保護します。

■暗号化

暗号化したPDFドキュメントの作成、ドキュメントを暗号化してのメール送信などができます。ハードディスクに書き込む情報を暗号化することもできます。

セキュリティ機能の信頼性保証

コニカミノルタでは、セキュリティ機能の信頼性を保証する国際標準規格である、ISO15408の認証取得に早くから取り組んできました。その結果、2002年12月に発売したデジタル複合機「bizhub（ビズハブ）7145」以降、ほぼすべての機種で、この認証を取得しています。

バイオメトリクス（生体認証）によるセキュリティ

指の静脈パターンを利用したバイオメトリクス（生体認証）により、精度の高い認証を簡単かつスピーディーに行える「生体認証装置AU-101/AU-102」を、デジタル複合機やプリンターのオプションとして用意しています。標準搭載のIDとパスワードによる認証機能と組み合わせて、さらにきめ細やかな管理を行っていただくことが可能です。バイオメトリクスによる認証は、認証装置に指をかざすだけの簡単操作に加え、偽造が困難な個人の静脈パターンで判別するため、より確実にユーザー単位の利用権限設定と利用管理が行えます。また、指をかざすだけでプリントデータが出力開始されるため、他の人に出力物を見られたり、誤って持ち去られることも防止できます。



■生体認証装置「AU-102」

責任ある サプライチェーン Responsible Supply Chain



基本的な考え方

お取引先との信頼関係のもと、製品そのものだけでなくサプライチェーン※における社会的責任を果たしていきます。

コニカミノルタは、「新しい価値の創造」の経営理念のもと、社会の発展に寄与する革新的な製品・サービスを創出し、お客様の満足を追求します。

コニカミノルタは、原材料や部品などの資材の供給や生産、物流やサービスをお願いするお取引先の皆様を、“事業活動に不可欠なパートナー”と考えています。お取引先の皆様とともに「世界中のお客様に、革新的な製品やサービスをタイムリーに提供する」という共通の目的に取り組むため、透明で公正な取引を通じた信頼関係の構築に努めています。グローバル企業として社会からの信頼を獲得するためにコニカミノルタは、お取引先を含めたサプライチェーンにおける労働（人権）、倫理、環境、安全衛生に配慮したCSR調達を推進しています。また、紛争地域にあるサプライチェーン最上流の鉱山における人権侵害を防止するために、紛争鉱物規制などへの対応を進めています。

※ サプライチェーン：調達、生産、物流、販売を経て、お客様に製品やサービスが提供されるまでの一連の流れ

❶ コニカミノルタのアプローチ

❷ コニカミノルタのサプライチェーン管理

- ▶ サプライチェーン管理
- ▶ 調達に関する方針
 - コニカミノルタ調達方針
 - コニカミノルタサプライヤー行動規範
 - コニカミノルタ紛争鉱物対応方針
- ▶ CSR調達推進体制

CSR調達への取り組み

- 外部団体との連携
 - 国連グローバル・コンパクト
 - RBA（CSRアライアンス）
- コニカミノルタのCSR調達の取り組み
 - コニカミノルタのCSR調達推進プログラム
 - 目標と実績
 - CSR活動の要請
 - 自己診断アンケートによるCSR診断
 - CSR監査
 - 改善の支援
 - 社内関係者教育の実施

責任ある鉱物調達への対応

- コニカミノルタの責任ある鉱物調達への取り組み
- 取り組みのフレームワーク
 - ステップ1：強固な管理システムの構築
 - ステップ2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価
 - ステップ3：特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施
 - ステップ4：独立した第三者による製錬／精製業者のデュー・ディリジェンス行為の監査を実施
 - ステップ5：サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告
- 外部団体との連携
- 目標と実績
 - お客様からの調査要請への対応
 - 情報機器事業の紛争鉱物調査
 - その他の取り組み

調達に関する取り組み

- 調達コラボレーションシステム
- 含有化学物質管理の強化に向けた「環境コラボレーション」
- 「お取引先説明会」の実施
- お取引先の表彰

コニカミノルタのアプローチ

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

世界には労働者の権利に配慮されているとは言えない強制労働や劣悪な環境で働かされている労働者が存在し、特に児童、移民（国内および外国からの）労働者がその負の影響にさらされる可能性が高いこと、企業は製品だけでなく、製品をお客様にお届けするためのサプライチェーン※についても労働（人権）、倫理、環境、安全衛生の改善などの社会的責任を持つ必要があることをコニカミノルタは認識しています。

※ サプライチェーン：調達、生産、物流、販売を経て、お客様に製品やサービスが提供されるまでの一連の流れ

目指す姿

コニカミノルタは、人権をはじめとした社会課題に配慮された、持続可能な社会の構築への貢献を目指しています。その実現に向けて、サプライチェーン全体で、お取引先と協働で社会課題の解決に取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、コニカミノルタとお取引先、双方の企業価値を向上し、お客様により安心して購入いただける製品を供給することで、“共有価値の創造”につなげていきます。

重点施策とKPI

CSR調達

重点施策(KPI)	実績 2020年度	目標	目標年度
お取引先へのCSR要請割合	—	中期計画（2020年度～2022年度）期間中に、100%のお取引先へCSRを要請	2022年度
CSR診断数	グループ生産拠点4拠点、お取引先40社	全グループ生産拠点、および重要なお取引先（約100社）に、CSR診断を実施	2022年度
CSR第三者監査（RBA-VAP）実施数	お取引先：1拠点	特に重要なグループ生産拠点、および特に重要なお取引先の合計7箇所に、CSR第三者監査（RBA-VAP）を実施	2022年度

責任ある鉱物調達への対応

重点施策(KPI)	実績	目標	目標年度
	2020年度		
紛争鉱物調査に関するお取引先からの回答の回収率	98%	毎年度 95%以上維持	2022年度
お客様からの調査要請への対応率	100%対応	毎年度 100%維持	2022年度

コニカミノルタのサプライチェーン管理

▼ サプライチェーン管理

▼ 調達に関する方針

- コニカミノルタ調達方針
- コニカミノルタサプライヤー行動規範
- コニカミノルタ紛争鉱物対応方針

▼ CSR調達推進体制

サプライチェーン管理

人権が尊重された持続可能な社会の構築に向けて取り組んでいます。

コニカミノルタはグローバル企業として、世界51カ国にグループ拠点をもち、グループ全体の調達金額は約 4,600億円、お取引先数は1,286社です。

その地域比率としては日本37%、中国22%、米国15%、欧州13%、ASEANその他地域13%となっております。

コニカミノルタでは、メーカーとしての高品質なモノづくり力を活かした生産活動を実施しており、主要な生産拠点は日本、中国とASEANに有しています。コニカミノルタグループでは調達を、直接生産に使用する物品と、会社運営、事業活動、開発および間接的に生産に必要な物品・サービスに分け、それぞれ直接材調達と間接材調達として活動を行っています。

直接材調達では、生産に必要な部品や原材料は生産拠点に近い地域から調達することで、物流コストの削減や環境負荷の低減を図ることができるため、現地調達が可能な資材については生産拠点の近くで調達するリージョナル調達を基本として推進するとともに、資材の一括購入によるコストダウンや、高い技術力が必要となる高付加価値部品は日本の調達部門が集中調達するなど、ワールドワイドに最適な調達先を選定するグローバル調達を戦略的に使い分けています。近年の中国における大規模爆発事故や環境規制の強化により、中国国内の特定の工業団地において一時的に操業が停止する事態が発生しております。コニカミノルタにおいても一部の原材料の供給が止まり、生産における原材料の在庫が逼迫する事態が一時的に発生しました。このような事態により、お客様への商品供給が滞ることのないように、コニカミノルタでは、原材料の供給ルートを粗原料まで遡り把握を行い、リスクの高い原材料につきましては、中国以外の調達先探索・調達先の複数確保や代替材料検討に取り組んでおります。

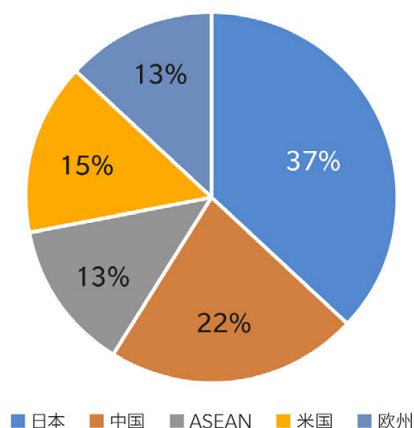
また間接材調達においても、各国拠点で調達すべき品目とグローバル契約によるワールドワイドでの最適調達を組み合わせ、効率的な調達を進めています。

コニカミノルタの主力事業である情報機器事業においては、販売後の機器メンテナンスに関する作業が必須のため、サービス系費用が必要となります。また、モノ売りからコト売りへのビジネスモデル変革を進めるうえでのITソリューションの提供の拡大にともないサービス系費用が増加しています。

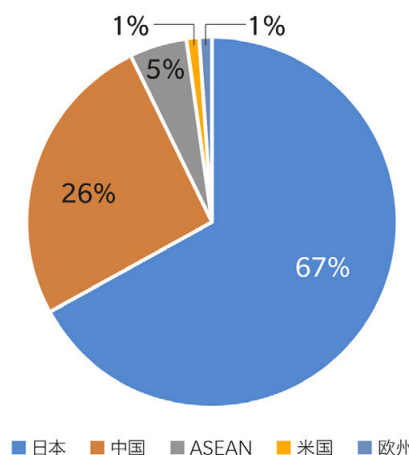
コニカミノルタは、人・場所・国・変動に依存しない生産方式を確立するというデジタルマニュファクチャリング構想に沿って、中国からマレーシアを中心としたASEANへ調達先をシフトさせております。

生産資材以外の物品、サービスに関しても管理部門により戦略的にコストダウンを進めております。

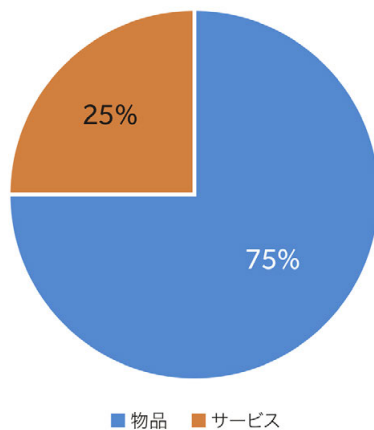
2020年度 調達地域分析（調達額ベース）



2020年度 調達地域分析（直接材調達に関する取引先数ベース）



2020年度 調達分類分析（調達額ベース）



コニカミノルタは、原材料や部品などの資材の供給や生産、物流やサービスをお願いするお取引先の皆様を、“事業活動に不可欠なパートナー”と考えています。お取引先の皆様とともに「世界中のお客様に、革新的な製品やサービスをタイムリーに提供する」という共通の目的に取り組むため、透明で公正な取引を通じた信頼関係の構築に努めています。

世界には労働者の権利に配慮されているとは言えない強制労働や劣悪な環境で働かされている労働者が存在し、特に児童、移民（国内および外国からの）労働者がその負の影響にさらされる可能性が高いことをコニカミノルタは認識しています。

コニカミノルタのサプライチェーン※におけるCSR調達の目指す姿は、人権が尊重された、持続可能な社会を構築することです。企業は製品だけでなく、製品をお客様にお届けするためのサプライチェーンについても労働（人権）、倫理、環境、安全衛生の改善などの社会的責任を持つ必要があるとの認識のもと、持続可能な社会の構築に向けて、グループ生産拠点はもとより、原材料や部品などの資材の供給や生産をお願いするお取引先の皆様とともにこれらの改善に取り組むCSR調達を推進しています。調達・生産・物流の事業活動の中でお取引先と協働して人権尊重をはじめとした社会課題の解決に取り組み、両者の企業価値を向上させるとともにお客様に安心して製品を購入していただき、持続可能な社会の構築に貢献いたします。コニカミノルタは、CSR調達をグローバル企業の社会的責任としてだけでなく、労働環境改善にともなう従業員満足度の向上や離職率の低下により、サプライチェーンにおける事業リスクの低減や品質向上につながるものと認識し、積極的に展開していきます。

※ サプライチェーン：調達、生産、物流、販売を経て、お客様に製品やサービスが提供されるまでの一連の流れ

コニカミノルタのサプライチェーンにおけるCSR調達の概念図



調達に関する方針

サプライチェーンにおける方針を定め、継続して改善を進めています。

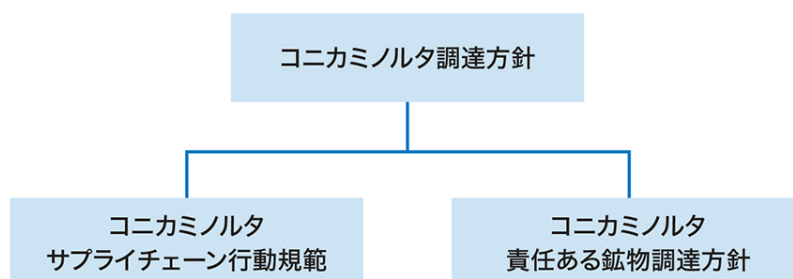
コニカミノルタグループでは、適正な調達に関する取り組みを推進するため、調達活動全般の方針である「コニカミノルタ調達方針」を2008年度に策定しました。オープン、フェア、グローバル、コンプライアンス、エコロジーを基本姿勢として掲げるとともに、お取引先への要請内容を明確にしています。

この方針のもと、2013年度のRBAへの加盟を機に、RBA※行動規範を「コニカミノルタサプライヤー行動規範」としました。これは、サプライチェーン上の労働（強制労働、児童労働、結社の自由など）、倫理（知的財産、プライバシー、腐敗防止など）、環境（エネルギー使用、CO₂/GHG排出量を含む気候変動の影響、水利用、汚染、廃棄物、資源利用など）、安全衛生（緊急時の備え、労働災害、産業衛生など）分野における継続的改善を通して持続可能な社会の構築に貢献していくために、コニカミノルタがサプライヤーへ遵守を要請しているものです。また、2014年度には「コニカミノルタ紛争鉱物対応方針」を定め、これに基づき紛争鉱物問題への対応を進めています。

取引基本契約書にも「コニカミノルタサプライチェーン行動規範の遵守」を盛り込み、お取引先にも本行動規範の遵守を要請しています。また、新たに取引を開始する前に、コニカミノルタサプライチェーン行動規範の労働（人権）、倫理、環境、安全衛生に関するアンケート要請ならびに、コニカミノルタ従業員による現場確認を行っています。

2021年度には、コニカミノルタおよびお取引先を含めたコニカミノルタのサプライチェーン全体の規範であることを明確にするため「コニカミノルタサプライヤー行動規範」を「コニカミノルタサプライチェーン行動規範」、紛争鉱物以外への鉱物調達へ対応するため「コニカミノルタ紛争鉱物対応方針」を「コニカミノルタ責任ある鉱物調達方針」へ変更しました。

※ ※ RBA（Responsible Business Alliance）：サプライチェーンにおけるCSR推進団体



コニカミノルタ調達方針

私たちコニカミノルタグループは、「新しい価値の創造」の経営理念のもと、社会の発展に寄与する革新的な製品・サービスを創出し、お客様の満足を目指します。

調達活動においては透明・公正を基本としてお取引先と強いパートナーシップを築き、ともに社会的責任を果たすことにより、持続可能な社会の実現を目指します。

1. OPEN

私たちは、常に透明で信頼される姿勢でお取引先と接し、長期的かつグローバルな視点から目標の共有化ができる開かれた調達を実践します。

2. FAIR

私たちは、自由競争の原則のもと、合理的な評価尺度に基づき取引を行うものとし、お取引先との相互利益を追求します。

3. GLOBAL

私たちは、グローバルな視点から最適な地域での調達を実践します。

4. COMPLIANCE

私たちは、各種法令、企業倫理、社内規則類を遵守します。

5. ECOLOGY

私たちは、地球環境の保全、生態系への影響低減に率先垂範して努めることにより、国際・地域社会へ貢献します。

お取引先へのお願い

お取引先と強いパートナーシップのもと、お客様の満足を追求し、合わせて社会的責任を果たすため、お取引先の皆様には以下の項目への取り組みをお願いします。

1. 優良な品質

各国・地域の安全規格の遵守をはじめとした製品・サービスの安全性の確保と、お客様の求める品質の維持・向上

2. 適正価格

市場競争力のある価格の追求

3. 需要変動への対応

需要変動に柔軟に対応できる安定供給体制の整備

4. 法令、企業倫理の遵守

各国・地域の関連する法令、企業倫理の遵守

5. 環境保全への対応

環境に配慮した事業活動、資材調達の展開

6. 労働者の人権の尊重

児童労働・強制労働の禁止や人種・性別その他による差別禁止など、基本的人権の尊重

7. 安全衛生

安全で清潔な労働環境の整備

8. 情報セキュリティ

情報セキュリティの継続的改善

9. 安定した経営基盤

継続的かつ安定した資材供給確保のため、経営基盤安定化の推進

2017年4月1日
コニカミノルタ株式会社
代表執行役社長 兼 CEO

山名昌衛

› コニカミノルタサプライチェーン行動規範 

› コニカミノルタ責任ある鉱物調達方針 

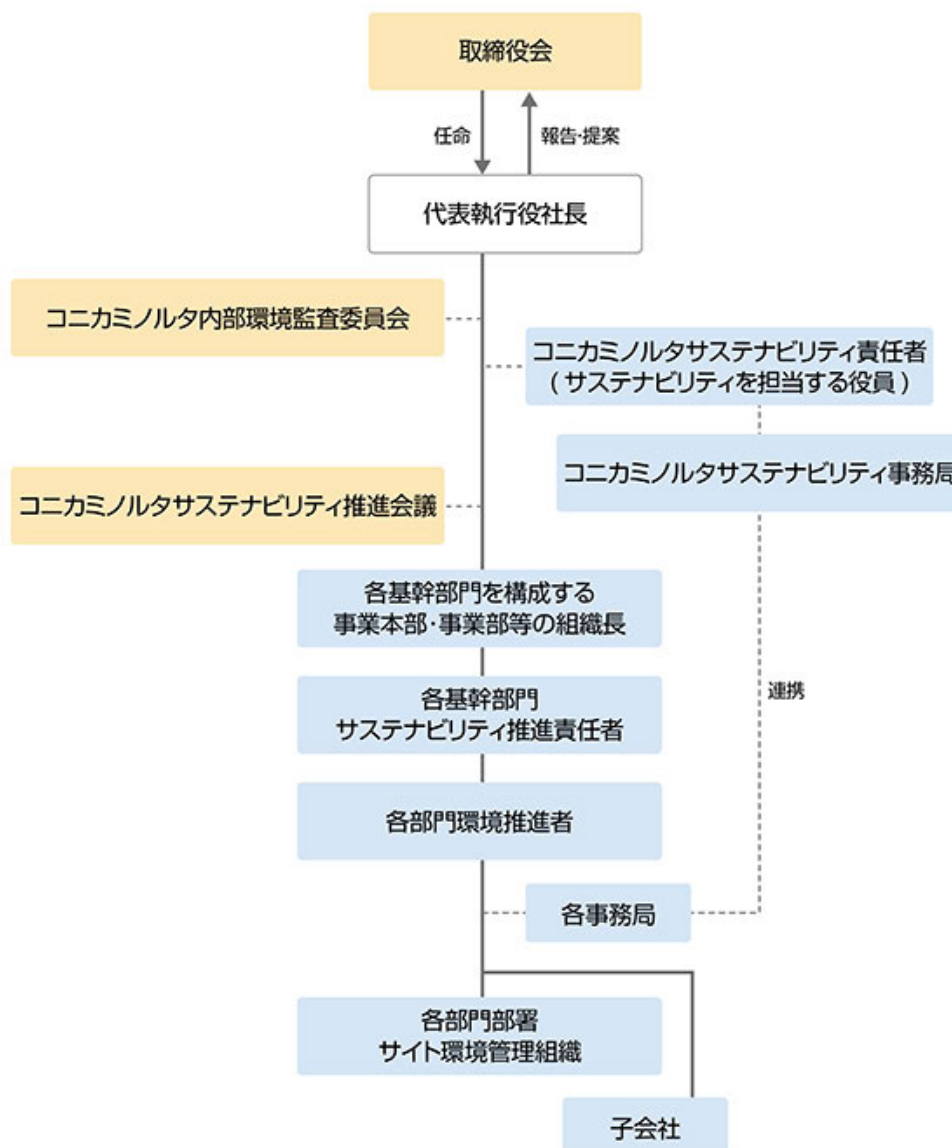
CSR調達推進体制

サプライチェーンにわたってCSR調達を推進する体制を構築しています。

コニカミノルタは、サプライチェーンにわたって社会的責任を果たしていくために、「CSR調達の展開」をはじめ、「責任ある鉱物調達問題への対応」をグループ全体で推進する体制を構築しています。

CSR調達の推進体制は、担当執行役をトップとする環境マネジメント体制と同じ推進体制で構成され、グループ全体のCSR調達や責任ある鉱物調達問題への対応に関する進捗状況をレビューし、目標・実施計画について決定します。

■ コニカミノルタのCSR調達推進体制



CSR調達取り組み

外部団体との連携

- 国連グローバル・コンパクト
- Responsible Business Alliance : RBA (CSRアライアンス)

コニカミノルタのCSR調達の取り組み

- コニカミノルタのCSR調達推進プログラム
- 目標と実績
- CSR活動の要請
- 自己診断アンケートによるCSR診断
- CSR監査
- 改善の支援
- 社内関係者（人事、調達、環境部門など）教育の実施

外部団体との連携

国連グローバル・コンパクト

コニカミノルタは、国際連合が提唱する人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則からなる「国連グローバル・コンパクト」に賛同し、2009年に署名しました。

「国連グローバル・コンパクト」とは、1999年に国連のコフィー・アナン事務総長（当時）が提唱し、2000年に国連本部にて正式に創設された、企業による自主行動原則です。世界規模で進展している温暖化、環境問題、格差社会などさまざまな問題を解決するために、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、地球規模で持続可能な成長を実現するための取り組みです。

コニカミノルタはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン各種分科会に参加し、CSR調達の取り組みに活かしています。

- コニカミノルタのグローバル・コンパクト参加に関するニュースリリース
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

WE SUPPORT



Responsible Business Alliance : RBA (CSRアライアンス)

コニカミノルタは、サプライチェーンにおけるCSR調達の取り組みを強化するために、2013年10月にRBAに加盟しました。現在はメンバーとして活動しています。

RBAは、世界の電子機器メーカーや大手サプライヤーなど、加盟約170社が、サプライチェーン上の労働者の権利（人権および労働条件）や、倫理・安全衛生などの改善を進めています。

- コニカミノルタのRBA加盟に関するニュースリリース
- RBA



Responsible Business Alliance

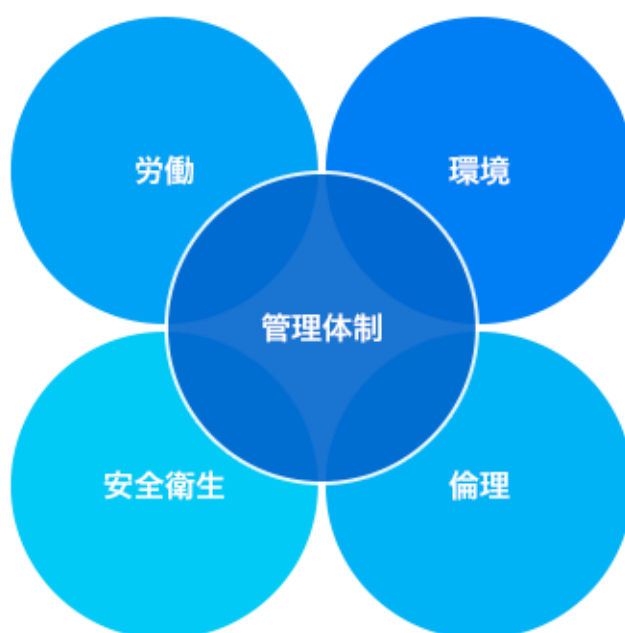
Advancing Sustainability Globally

労働

1. 雇用の自由選択
2. 若年労働者
3. 労働時間
4. 賃金および福利厚生
5. 人道的待遇
6. 差別の排除
7. 結社の自由

環境

1. 環境許可と報告
2. 汚染防止と資源削減
3. 有害物質
4. 固形廃棄物
5. 大気への排出
6. 材料の制限
7. 雨水の管理
8. エネルギー消費および温室効果ガスの排出



管理体制

- | | | |
|------------------|----------------------|---------------|
| 1. 会社のコミットメント | 5. 改善目標 | 9. 監査と評価 |
| 2. 経営者の説明責任と責任 | 6. トレーニング | 10. 是正措置のプロセス |
| 3. 法的要因および顧客要求事項 | 7. コミュニケーション | 11. 文書化と記録 |
| 4. リスク評価とリスク管理 | 8. 労働者のフィードバックと参加、苦情 | 12. サプライヤーの責任 |

安全衛生

1. 職務上の安全
2. 緊急時への備え
3. 労働災害及び疾病
4. 産業衛生
5. 身体に負荷のかかる作業
6. 機械の安全対策
7. 衛生設備、食事、および住居
8. 安全衛生のコミュニケーション

倫理

1. ビジネスインテグリティ
2. 不適切な利益の排除
3. 情報の開示
4. 知的財産
5. 公正なビジネス、広告、および競合
6. 身元の保護と報復の排除
7. プライバシー
8. 責任ある鉱物調達

コニカミノルタのCSR調達取り組み

サプライチェーンにおける労働（人権）、倫理、環境、安全衛生の改善に取り組んでいます。

企業は製品だけでなく、製品をお客様にお届けするためのサプライチェーン※1についても労働（人権）、倫理、環境、安全衛生の改善などの社会的責任を持つ必要があります。こうした認識のもと、コニカミノルタは、人権が尊重された持続可能な社会の構築に向けて、生産拠点はもとより、原材料や部品などの資材の供給や生産をお願いするお取引先の皆様とともにこれらの改善に取り組むCSR調達を推進しています。

近年、「カリフォルニア州サプライチェーン透明化法」や「英国現代奴隷法2015」などが制定され、人権への取り組みの一層の強化が求められるようになってきています。このような社会的要請を受け、RBA※2は行動規範やさまざまな仕組みを改訂しています。コニカミノルタはRBAメンバー企業として、RBAのフレームワークを活用し、このような社会的要請に 대응していきます。

2021年度には、コニカミノルタおよびお取引先を含めたコニカミノルタサプライチェーン全体の規範であることを明確にするため「コニカミノルタサプライヤー行動規範」を「コニカミノルタサプライチェーン行動規範」へ変更しました。

※1 サプライチェーン：調達、生産、物流、販売を経て、お客様に製品やサービスが提供されるまでの一連の流れ

※2 RBA（Responsible Business Alliance）：サプライチェーンにおけるCSR推進団体

コニカミノルタのCSR調達推進プログラム

CSR活動の要請、CSR診断、CSR監査と改善支援によるCSR調達推進プログラムに取り組んでいます。

コニカミノルタは、サプライチェーンにおける労働（人権）、倫理、環境、安全衛生の課題を解決するために、4つのステップからなるCSR調達推進プログラムを展開しています。

まず、調達方針とサプライチェーン行動規範によって守るべき基準を明確化したうえでお取引先にCSR活動を要請します。上流のお取引先には、直接調達しているお取引先から要請を依頼します。取引量や代替不可または重要部品を扱うなどの観点で特定した、コニカミノルタにとって事業上重要なお取引先約100社には、RBA Self-Assessment Questionnaire(自己診断アンケート:SAQ)を使い、コニカミノルタサプライチェーン行動規範の実施レベルを確認するCSR診断を行います。診断結果が目標に至らなかった場合は改善に取り組んでいただきます。

さらに事業上特に重要なお取引先、或いは改善を行っても目標達成できなかったお取引先には、CSR監査を実施します。CSR監査はコニカミノルタCSR監査※1を主体に、適宜RBA第三者監査（VAP監査）※2を実施していきます。

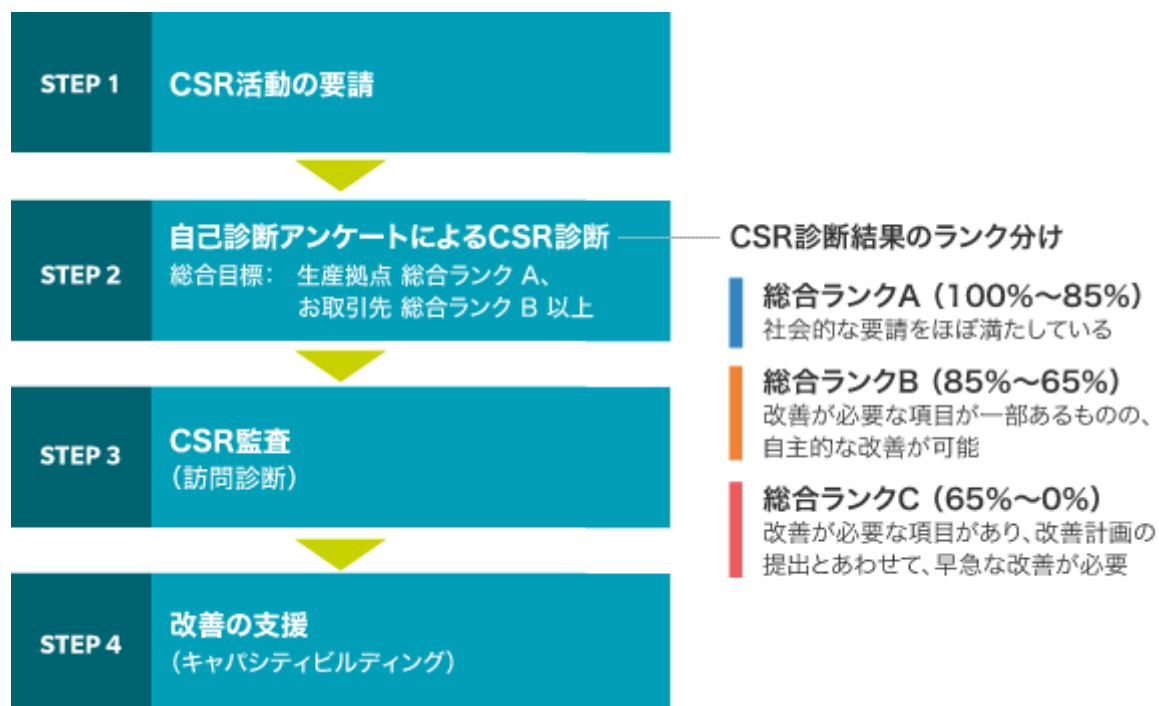
そしてCSR診断やCSR監査で明らかになった課題に対し、コニカミノルタが改善を支援していきます。コニカミノルタは最終的にはお取引先の自主的なCSR活動となるよう、このCSR調達推進プログラムに取り組んでいます。

なお、課題に対して支援などを行っても改善をまったく行っていないお取引先に対しては、取引の見直しを行うこともあります。

▶ [コニカミノルタサプライチェーン行動規範（日本語）](#) 

コニカミノルタは、RBA行動規範をコニカミノルタのサプライチェーン行動規範とし、日本語、英語、中国語版を提供しています。それ以外の言語については、RBA行動規範をご参照ください。

▶ [RBA行動規範（RBAのウェブサイト（英語））](#) 



コニカミノルタのCSR調達推進プログラム

- ※1 コニカミノルタCSR監査：RBAの監査基準を使い、RBA監査員資格を有するコニカミノルタ監査員が監査を行うもの
- ※2 RBA第三者監査（VAP（Validated Audit Program）監査）：RBAによって認定された第三者監査機関が、RBA行動規範への適合状況を監査基準に基づいて確認し、改善点を抽出して是正を促すものCSRの第三者監査としては世界で最も信頼されているものの一つ

目標と実績

計画期間 2014年度～2016年度					
重点施策：KPI	目標	進捗			目標達成年
		2014年度	2015年度	2016年度	
お取引先へのCSRの要請割合	100%実施	-	100%	100%	2016年度末
CSR診断数： 全グループ生産拠点、 および重要なお取引先にCSR診断を実施	グループ生産拠点： 全拠点 お取引先：130社以上	-	グループ生産拠点16拠点、重要なお取引先57社に実施	グループ生産拠点3拠点、重要なお取引先79社に実施	
CSR監査数： とくに重要なグループ生産拠点、およびとくに重要なお取引先にCSR監査を実施	グループ生産拠点：3拠点 お取引先：2社	とくに重要なグループ生産拠点1拠点に実施	とくに重要なお取引先1社に実施	とくに重要なグループ生産拠点2拠点、とくに重要なお取引先1社に実施	

計画期間 2017年度～2019年度					
重点施策：KPI	目標	進捗			目標達成年
		2017年度	2018年度	2019年度	
お取引先へのCSRの要請割合	100%実施	100%	-	-	2019年度末
CSR診断数： 全グループ生産拠点、および重要なお取引先にCSR診断を実施	グループ生産拠点：全拠点 お取引先：120社以上	グループ生産拠点3拠点、重要なお取引先50社に実施	グループ生産拠点18拠点、重要なお取引先15社に実施	グループ生産拠点2拠点、重要なお取引先41社に実施	
CSR監査数： とくに重要なグループ生産拠点、およびとくに重要なお取引先にCSR監査を実施	グループ生産拠点：2拠点 お取引先：2社	とくに重要なグループ生産拠点2拠点、とくに重要なお取引先1社に実施	重要なグループ生産会社2拠点の指摘事項改善確認の実施	とくに重要なお取引先1社に実施	

計画期間 2020年度～2022年度			
重点施策:KPI	目標	進捗	目標年度
		2020年度	
お取引先へのCSR要請割合	中期計画（2020年度～2022年度）期間中に、100%のお取引先へCSRを要請	—	2022年度
CSR診断数	全グループ生産拠点、および重要なお取引先（約100社）に、CSR診断を実施	グループ生産拠点4拠点、お取引先40社	
CSR第三者監査実施数	特に重要なグループ生産拠点、および特に重要なお取引先の合計7箇所に、CSR第三者監査（RBA-VAP）を実施	お取引先：1拠点	

CSR活動の要請

コニカミノルタが求めるCSR調達の方針・基準を理解し、推進していただくために、コニカミノルタ調達方針およびコニカミノルタサプライチェーン行動規範を全世界のお取引先に送付して、この遵守を要請しています。
2017年度から2019年度にかけて、お取引先へCSR活動の要請をするとともに、方針・基準への遵守に関する書面での確認を行いました。回収率は98%でした。

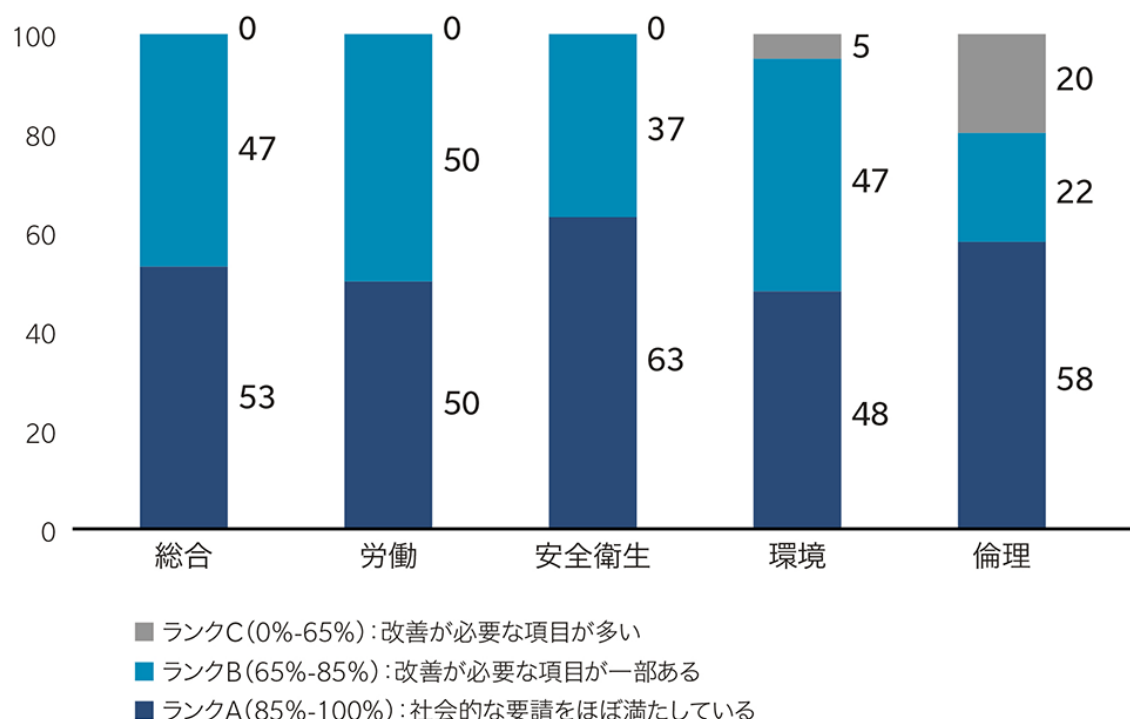
自己診断アンケートによるCSR診断

コニカミノルタサプライチェーン行動規範に対して、実施レベルを診断するために、グループ生産拠点、重要なお取引先に、自己診断アンケートを使ったCSR診断を行っています。

コニカミノルタは、2009年度よりRBAのフレームワークに基づいた「自己診断アンケート」によるCSR診断を展開してきました。CSR診断では、労働（人権）、倫理、安全衛生に関する社会面と環境負荷低減に関する環境面を評価しています。コニカミノルタでは、自己診断アンケートの採点結果でA～Cの3段階にランク分けし、グループ生産拠点は総合ランクA、お取引先は総合ランクB以上を目標としています。総合ランクCはハイリスクと考え、改善を行っても目標達成できなかったお取引先には、CSR監査を実施していきます。

2020年度は、コニカミノルタグループ内の生産拠点4拠点、お取引先40社で診断を実施し、生産拠点は全て総合ランクA、お取引先は全て総合ランクB以上となり、ハイリスクなお取引先は0でした。この診断結果は目標を満たしていますが、労働（人権）、倫理、環境、安全衛生のそれぞれの分野において評価が低下しているお取引先には、自主的な改善をお願いしております。また、環境、倫理分野において得点率が低い傾向が見られました。

2020年度 お取引先のCSR診断結果（総合、分野別ランク比率）



CSR監査

コニカミノルタは、2014年度にRBA第三者監査（VAP監査）を実施して以来、指摘事項に対する改善を進めてきました。この知見をもとに、複合機／印刷用機器本体の生産会社においてコニカミノルタCSR監査※1を展開してきました。2017年度は、監査対象を複合機の本体生産会社から複合機用資材、トナーカートリッジなどの消耗品生産会社へ対象を拡大し、CSR監査を実施しました。

主力である情報機器事業の最終生産の拠点を主に日本、中国、ASEANにおいています。コニカミノルタは、メーカーとしての高品質なモノづくりの実践とCSRに配慮した生産活動を実施するため、それらの拠点における監査を重視しています。2020年度までのRBA第三者監査（VAP監査）、コニカミノルタCSR監査の実施率は86%です。これまでのCSR監査において、総労働時間の管理、労働・倫理分野に関する教育の実施や内部監査体制の構築などの課題が見いだされました。これらの課題に対しては、被監査会社が改善計画の作成と改善を実施し、クロージャー監査を通して、改善の完了を確認してきました。RBA第三者監査（VAP監査）、コニカミノルタCSR監査においての不適合率は7%となりました。Priority項目の不適合における是正完了率は100%、これ以外の不適合における是正完了率は56%となりました。今後もPDCAを回し、改善を進めていきます。

※1 コニカミノルタCSR監査：RBAの監査基準を使い、RBA監査員資格を有するコニカミノルタ監査員が監査を行うもの

中国のコニカミノルタビジネステクノロジーズ（無錫）社では、2014年度にRBA第三者監査（VAP監査）を実施し、改善に取り組んできました。2017年度に、構築した内部監査体制を利用して、労働、安全衛生などの課題に関する自己評価と改善を実施しました。今後も内部監査体制を利用して継続的に改善に取り組んでいきます。

また、コニカミノルタCSR監査を実施した中国のコニカミノルタビジネステクノロジーズ（東莞）社とコニカミノルタビジネステクノロジーズ（マレーシア）社では、2016年度の監査における発見事項に対する是正対策として内部監査員へのCSRやRBA監査基準に関する教育や、内部監査体制の構築を行い、継続的な改善ができる体制を構築しました。なお、労働の一部課題については、継続して改善に取り組んでいます。

2017年度には、株式会社コニカミノルタサプライズ、コニカミノルタサプライズマニュファクチャリングフランス社において、コニカミノルタCSR監査を実施しました。共通した課題として内部監査体制の構築の必要性などが見いだされましたが、特に移民労働者や児童労働に関連したRBA基準（A1.4、A2.1）において課題は見いだされませんでした。2018年度には、株式会社コニカミノルタサプライズにおいて、クロージャー監査を実施し、労働（人権）、管理体制部分での改善が完了したことを確認しました。また、コニカミノルタサプライズマニュファクチャリングフランス社においては、管理体制部分での改善がなされていることを確認しました。

マレーシアのAllied Precision Manufacturing社では、2015年度にコニカミノルタCSR監査を実施し、コニカミノルタ支援のもと、改善の取り組みが実施されました。2016年度にはクロージャー監査を実施し、倫理・環境・マネジメントシステムの改善が完了したことを確認しました。一部の課題については、継続して改善に取り組んでいます。

中国のDong Guan Konkra Mould Plastic Co.,Ltd.では、2016年度にコニカミノルタCSR監査を実施し、コニカミノルタ支援のもと、改善の取り組みが実施されました。クロージャー監査を実施し、環境の改善が完了したことを確認しました。一部の課題については、継続して改善に取り組んでいます。

中国の情報機器生産委託先の工場において、コニカミノルタCSR監査を実施し、労働、倫理、環境、安全衛生のRBA行動規範に関する基準が生産委託先工場の管理体制に組み込まれ、継続的な改善が行われる仕組みが定着していることを確認しました。

2019年度には新たに中国の情報機器生産委託先の工場において、コニカミノルタCSR監査を実施し、コニカミノルタの支援のもと、改善の取り組みが実施されました。クロージャー監査を実施し、労働の一部とマネジメントシステムの改善が完了したことを確認しました。一部の課題については、継続して改善に取り組んでいます。

2020年度には新たにタイの情報機器製品の複合機本体生産委託先の工場において、RBA第三者監査（VAP監査）を実施しました。労働管理に関する課題が指摘されましたが、これについては継続して改善に取り組むよう要請していきます。

改善の支援

お取引先の自主的なCSR活動となることを目指して、お客様をはじめ社会が求めるCSR調達に関する社会的要請および法規制とビジネスとの関係をお取引先に説明し、CSR診断やCSR監査の場において必要なRBA行動規範などに関する教育を実施しています。また、診断結果や監査結果に基づき、コニカミノルタの知見を活かしてお取引先に対する改善の支援を行っています。

2017年度に、2016年度にコニカミノルタCSR監査を実施した中国の東莞Konkra Mould Plastic 有限会社に対し、内部監査員向けの教育を実施するなど、自主的に内部監査を実施し、継続的な改善に取り組める体制づくりを支援しました。

社内関係者（人事、調達、環境部門など）教育の実施

CSR調達を推進するためには、人権が尊重された、持続可能な社会を構築するというコニカミノルタのCSR活動の目指す姿を理解することが不可欠です。また、毎年自社、自社生産会社の人事部門、調達（バイヤー）部門、環境部門などの社内関係者約50名に対して、CSRに関する社会動向や国内外の法規制動向、自社のCSR調達の取り組みの必要性に加えて、CSR調達を推進することによる持続可能な社会づくりへの貢献の重要性などについて教育を実施しております。



コニカミノルタサプライズマニュファクチャリングフランス社でのCSR監査の様子



中国のコニカミノルタビジネステクノロジーズ（東莞）社での社内教育の様子

責任ある鉱物調達への対応

▼ コニカミノルタの責任ある鉱物調達への取り組み

▼ 取り組みのフレームワーク

- ステップ1：強固な管理システムの構築
- ステップ2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価
- ステップ3：特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施
- ステップ4：独立した第三者による精錬業者のデュー・ディリジェンス行為の監査を実施
- ステップ5：サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告

▼ 外部団体との連携

▼ 目標と実績

- お客様からの調査要請への対応
- オフィス事業、プロフェッショナルプリント事業の紛争鉱物調査
- その他の取り組み

コニカミノルタの責任ある鉱物調達への取り組み

コニカミノルタは世界中にサプライチェーンをもつグローバル企業として、紛争にともなう人権侵害を防止するために、責任ある鉱物調達への対応に取り組んでいます。

コンゴ民主共和国および周辺地域におけるタングステン、タンタル、金、スズの鉱物資源の採掘は、紛争の資金源になる可能性が指摘されています。紛争にともなう児童労働や強制労働などの人権侵害を防止するため、経済協力開発機構（OECD）による「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス※1」（以下、「OECDガイダンス」）が制定され、企業にサプライチェーンでの責任ある取り組みが求められています。また2010年に成立した米国金融規制改革法1502条により、米国上場企業には、紛争地域由来の紛争鉱物（3TG）※2についての情報開示が義務づけられています。また、2021年にはEU紛争鉱物規則の施行、紛争地域及び高リスク地域リストが公開されました。一方、企業団体の取り組みとして、グローバルでは「Responsible Minerals Initiative (RMI) ※3」、日本国内では「電子情報技術産業協会（JEITA）※4」の中に設置された「責任ある鉱物調達検討会」などが、責任ある鉱物調達に関する取り組みを推進しています。2021年にコニカミノルタでは、紛争鉱物対応方針を責任ある鉱物対応方針へ変更し、紛争による人権侵害などの防止に取り組んでいます。

- ※1 紛争鉱物デュー・ディリジェンス：鉱物サプライチェーン上の実態調査に基づいて人権侵害のリスクを特定・評価し、悪影響を防止もしくは緩和するための措置。
- ※2 紛争鉱物：スズ石（スズの原鉱石）、コルタン（タンタルの原鉱石）、金、鉄マンガン重石（タングステンの原鉱石）およびその派生物。3TGとも表記。
- ※3 Responsible Minerals Initiative (RMI)：世界で300以上の企業や団体が加盟する紛争鉱物に関する取り組みを主導している団体。
- ※4 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）：日本のIT・エレクトロニクス分野を中心に約400の企業や団体が加盟する団体。

▶ [コニカミノルタ 責任ある鉱物対応方針](#) 

取り組みのフレームワーク

コニカミノルタは「OECDガイダンス」による「鉱物サプライチェーンにおけるリスクに基づいたデュー・ディリジェンスのための5ステップのフレームワーク」に準じた紛争鉱物の取り組みを行っています。

ステップ1：強固な管理システムの構築

コニカミノルタは「コニカミノルタ責任ある鉱物対応方針」を定め、紛争による人権侵害の防止に取り組んでいます。この方針は、お取引先にも周知を図るとともに、取引基本契約の中で責任ある鉱物に関する取り組みを求めています。

コニカミノルタの責任ある鉱物の取り組みは担当執行役をトップとするサステナビリティ体制の中で行われています。また、サプライチェーン上の製錬／精製業者（以下「精錬業者」）を特定するために、国内外の生産関連会社を含めて責任ある鉱物調査を行う仕組みも整えています。調査を担当する調達部門などのマネジメント／スタッフには紛争鉱物に関する教育を行い、責任ある鉱物の取り組みに関する理解・意欲の向上を図っています。またRMIが構築した苦情処理プラットフォームを活用しております。

▶ [The Minerals Grievance Platform](#) 

ステップ2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

コニカミノルタはRMIの発行する「Conflict Minerals Reporting Template（CMRT）」、「Cobalt Reporting Template（CRT）」を利用して、当社製品の高機能化に不可欠な鉱物（3TG、コバルト等）に関する調査を行っています。調査では、3TG、コバルトの含有確認、原産国調査、自社サプライチェーン上の精錬業者の特定、お取引先のデュー・ディリジェンスの確認を行っています。調査の結果、特定されたサプライチェーン内の精錬業者の情報をもとに、サプライチェーン全体やお取引先ごと、製品ごとのリスク評価を行っています。その結果は担当執行役に報告されています。

ステップ3：特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

リスク評価の結果に基づき、すべてのお取引先に紛争非関与に向けた取り組みを要請するとともに、お客様から懸念があると指摘を受けた精錬業者を利用しているお取引先については、お客様の懸念を伝え、精錬業者の再精査実施の要請など適切な対応を求めています。あわせて、責任ある鉱物に関する規制等に関する啓蒙活動など、紛争非関与に向けた間接的な取り組みも行っています。

ステップ4：独立した第三者による精錬業者のデュー・ディリジェンス行為の監査を実施

コニカミノルタは精錬業者の紛争非関与監査プログラム※（Responsible Minerals Assurance Process以下「RMAP」）を推進しているRMIのメンバーです。また、JEITAの活動を通じて、精錬業者へRMAPへの参加を働きかけています。

※ RMIが管理する「責任ある鉱物保証プロセス（Responsible Minerals Assurance Process）」に適合した精錬業者

ステップ5：サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告

コニカミノルタの責任ある鉱物の取り組みはウェブサイトやCSRレポートで毎年公開しています。

外部団体との連携

コニカミノルタは外部団体と連携した責任ある鉱物の取り組みも進めています。

コニカミノルタは責任ある鉱物の世界的な取り組みを主導しているRMIのメンバーです。RMIは世界標準の責任ある鉱物調査票の制定や 精錬業者の紛争非関与監査プログラムの推進、その他責任ある鉱物調達サプライチェーンのためのさまざまな取り組みを行っています。

国内ではJEITA「責任ある鉱物調達検討会」に参画しています。この検討会は、国内のIT・エレクトロニクス関連企業の責任ある鉱物に関する取り組みを推進しています。



Formerly the
Conflict-Free Sourcing Initiative

目標と実績

コニカミノルタはすべてのお客様からの責任ある鉱物に関する要請に適切に対応するとともに、コニカミノルタグループの約80%の売上を占める、基幹事業であるオフィス事業、プロフェッショナルプリント事業において紛争鉱物調査、コバルト調査を行い、リスク評価と紛争非関与に向けた働きかけを行っています。

責任ある鉱物調達への対応

重点施策(KPI)	実績				目標	目標年度
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度		
紛争鉱物調査に関するお取引先からの回答の回収率	99%	98%	95%	98%	毎年度 95%以上維持	2022年度
お客様からの調査要請への対応率	100%対応	100%対応	100%対応	100%対応	毎年度 100%維持	2022年度

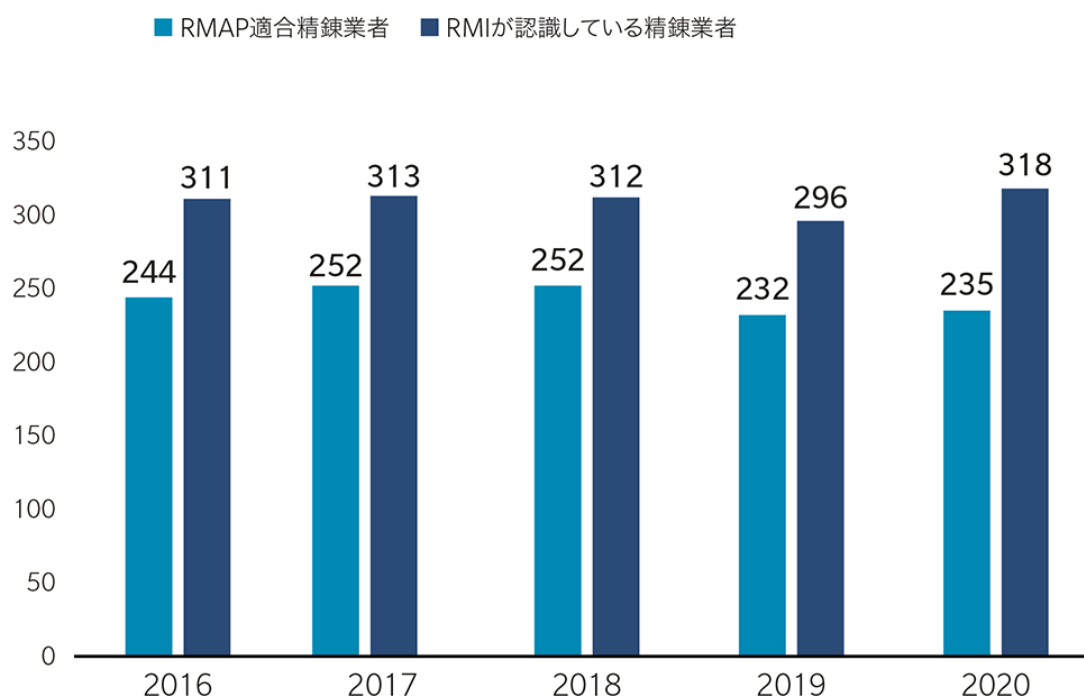
お客様からの調査要請への対応

2020年度もオフィス事業、プロフェッショナルプリント事業やヘルスケア事業、産業用材料・機器事業の多くのお客様から責任ある鉱物調査の要請がありました。それらすべてのお客様に対して責任ある鉱物調査票の提出など適切に対応しました。また、調査以外の責任ある鉱物に関するお問い合わせについても、調査結果や自社の取り組みに基づき適切に回答しました。また、2018年度から、お客様からのコバルトに関する調査要請へ対応するため、調査を実施しています。

オフィス事業、プロフェッショナルプリント事業の紛争鉱物調査

基幹事業であるオフィス事業、プロフェッショナルプリント事業では、紛争鉱物調査を2013年度から、コバルト調査は2019年度より、年間計画を策定し実施しています。2020年度も調査を行い、調査対象のお取引先のうち98%のお取引先から調査回答を得ました。また調査の実施に際して、製錬所情報の不明回答低減によるサプライチェーンの透明化や紛争非関与に向けた取り組みの推進をお取引先にお願ひしました。

紛争鉱物調査で確認された精錬業者数の推移



責任ある鉱物調査の結果、サプライチェーン上にRMIが精錬業者と認識している業者のうち、318の業者を特定しました。このうち235業者はRMAP適合精錬業者であることを確認しました。タンタルにおいては、全ての精錬業者がRMAP適合精錬業者からの調達となりました。また、サプライチェーン上における3TGの原産国と考えられる国も91カ国を特定しました。（2021年3月31日時点）。

▶ [精錬業者リスト](#)

▶ [原産国リスト](#)

あわせて、主要製品のひとつであるトナーが紛争非関与であることが確認できました。そのほかに、一部の部品・材料にはリサイクル材が利用されていることも確認できました。なお、調査したすべてのサプライチェーンにおいて、紛争への関与を示す証拠は確認されませんでした。

その他の取り組み

オフィス事業、プロフェッショナルプリント事業以外のヘルスケア事業や産業用材料・機器事業においても、責任ある鉱物調査を実施しました。その結果、光学レンズと機能フィルムの一部の製品が紛争非関与であることが確認できました。

外部団体と連携した活動として、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」メンバーによる、精錬業者に紛争非関与と監査プログラムへの参加を働きかける取り組みに参画しました。他にも2019年6月14日に開催したJEITA主催「JEITA紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル）調査説明会」において講師を務め、責任ある鉱物規制に関する啓蒙活動をサポートしました。また、JEITAが自動車関連企業と共同で設立した「コンフリクトフリーソーシング・ワーキンググループ（CFS-WG）」にも参加し、業界の垣根を越えて連携した取り組みも行っています。

調達に関する取り組み

- ▼ 調達コラボレーションシステム ▼ 含有化学物質管理の強化に向けた「環境コラボレーション」
- ▼ 「お取引先説明会」の実施 ▼ お取引先の表彰

調達コラボレーションシステム

お客様満足の向上を目指して、調達コラボレーションを推進しています。

情報機器事業では、コニカミノルタ調達方針に基づき、お客様満足の向上を目指して、お取引先とコニカミノルタが相互に協働して改善を進めていく「調達コラボレーションシステム」を推進しています。これは、品質、納期、生産性、環境、経営管理側面の総合的な改善に向けて、お取引先との対話や訪問を通じて課題を共有し、その解決のために必要な提案や具体的な支援を行う取り組みです。コニカミノルタ自身も、お取引先からのご指摘を受けて、取引上の問題点を改善しています。

含有化学物質管理の強化に向けた「環境コラボレーション」

環境面における「調達コラボレーションシステム」として、コニカミノルタ調達方針に基づき、お取引先とともに環境リスク低減を図る「環境コラボレーション」を実施しています。この取り組みは、サプライチェーンにおける含有化学物質管理を強化するために、お取引先の現場診断や教育支援を通して強力なパートナーシップを構築するものです。

2020年度は国内外約30社のお取引先の製造事業所に直接出向いて現場診断を行い、お取引先とともに含有化学物質管理体制の強化に取り組みました。さらに、お取引先の製造事業所における労働、安全衛生、環境、倫理の活動を確認する取り組みを開始しました。

また、お取引先の自主的な含有化学物質管理を支援する活動として、法規制や現場管理を中心とした教育体制を構築し、お取引先の内部診断員を養成しています。2018年度からはCSR調達に関する世間動向やコニカミノルタの取り組みを教育に追加しています。2020年度は約150件の内部診断を行いました。

「お取引先説明会」の実施

「調達コラボレーションシステム」の一環として、毎年「お取引先説明会」を開催しています。2015年度からは、ASEAN地域へのお取引先拡大にともない、それまで開催していた中国に加えマレーシアでも「お取引先説明会」を開催しています。2018年度に開催した説明会では、「コニカミノルタ調達方針」の説明や、調達実績および次年度の調達計画の報告を行い、目標や課題の共有化を図りました。参加社数は180社350名以上にのぼり、有意義なコミュニケーションの場となりました。



中国での「お取引先説明会」

お取引先の表彰

「お取引先説明会」の場を活用して、お取引先の表彰を実施しています。品質、納期、生産性、環境の側面について、優れた実績があったお取引先を表彰することで、お取引先の皆様にさらなる改善の取り組みを進めていただくよう願っています。

社会 人権

- ▼ 基本的な考え方 ▼ 既存事業のサプライチェーンにおける人権アセスメント ▼ 従業員の人権アセスメント
- ▼ 差別の禁止 ▼ ハラスメントの防止 ▼ 働きがいのある処遇 ▼ 労使関係
 - 人事異動の際の事前通知

基本的な考え方

人権は、すべての人間が持って生まれた権利であり、普遍的な価値の一つです。近年、国際社会で、ビジネスが人権に与える影響の大きさについて、人々の意識が高まっています。

コニカミノルタは、グローバルに事業を展開する企業として、人権が尊重された持続可能な社会の構築が重要との認識のもと、コニカミノルタグループ人権方針、行動憲章ガイダンス、および、パートナーなどを含むお取引先も対象にしたサプライチェーン行動規範の中で、世界人権宣言の尊重を、事業活動における最も基本的な要件の一つとして規定し、影響範囲の特定、人権デューディリジェンスを実施しています。

-  人権方針
-  行動憲章ガイダンス
-  サプライチェーン行動規範

これ以外にも特に下記グローバルな原則や国際規範を支持し尊重しています。

- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言
- OECD多国籍企業行動指針
- 国連グローバルコンパクト
- ISO26000

2011年に国連人権理事会にて「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が決議されたことを機に、企業へのさらなる人権の取り組みが求められるようになるなか、コニカミノルタでは従来の人権関連の取り組みを含め、自社の事業活動から、関連があると思われる人権課題を抽出しています。

RBA行動規範 人権関連項目	労働者			労働者以外のステークホルダー	
	グループ従業員	調達/委託先*従業員 (*生産/開発/その他)	派遣/委託社員 (自社構内勤務)	製品使用者 お客様	地域住民/先住民族
強制労働 (職業選択と移動の自由の制限)	レ	レ	レ	レ	
児童労働	レ	レ	レ	レ	
労働時間 (適正な労働時間と休日の付与)	レ	レ	レ		
安全衛生への対応 (労務負荷への健康障害防止)	レ	レ	レ		レ
賃金・福利厚生	レ	レ	レ		
ハラスメント (セクハラ、パワハラ)	レ	レ	レ		
差別の禁止 (昇進、報酬、教育時の人種、 年齢、性別、出身国など)	レ	レ	レ	レ	レ
結社の自由 (団体交渉権)	レ	レ	レ		
個人情報漏洩の禁止 (プライバシー保護)	レ	レ	レ	レ	

<特に関連があると思われる人権課題>

- グループ従業員の人権尊重：
強制労働、人身売買、児童労働、労働時間、安全衛生、賃金・福利厚生、ハラスメント、差別の禁止、結社の自由、団体交渉権、プライバシー保護
- サプライチェーンにおける人権尊重：
強制労働、人身売買、児童労働、労働時間、安全衛生、賃金・福利厚生、ハラスメント、差別、結社の自由、団体交渉権、プライバシー保護
- お客様/地域住民（先住民）の人権尊重：
強制労働、人身売買、児童労働、安全衛生、差別の禁止、個人情報の保護

コニカミノルタはすべての従業員の多様性、基本的人権、プライバシーを尊重し、人種、国籍、性別、性自認・性的指向（LGBTQ+）、宗教、信条、障がいなどによるあらゆる差別を排除すること、児童労働、強制労働を排除すること、安全で衛生的な職場環境の整備、サプライチェーンのCSR活動であるCSR調達をはじめ、差別の禁止・ハラスメントの禁止などの従業員関連の取り組み、お客様・従業員の個人情報保護など、事業活動の中でさまざまな人権関連の課題について取り組んでいます。

今後、これまでの人権関連の取り組みを、さらに社会的要請を組み込んで発展させるとともに、幅広い社内関係者の参加、ステークホルダーエンゲージメントなどを通じて、適宜課題についてブラッシュアップし、プログラムの具体化を進める予定です。

既存事業のサプライチェーンにおける人権アセスメント

人権が尊重された持続可能な社会の構築を目指して、グループ生産拠点だけでなく、資材の供給や生産、物流のサービスをお願いするお取引先の労働（人権）をはじめ、倫理、安全衛生、環境について適宜改善すべく、サプライチェーンにおけるCSR活動であるCSR調達に取り組んでいます。

CSR調達は、RBAのフレームワークに基づいて、自己診断アンケートを使ったCSR診断、CSR監査によるリスク評価と是正を行っています。

自己診断アンケートを使ったCSR診断ではアンケートの採点結果により、A～Cの3段階にランク分けし、グループ生産拠点は総合ランクA、お取引先は総合ランクB以上を目標としています。目標を満たしていても、労働（人権）を含め評価が低い項目については自主的な改善をお願いしています。

▶ 責任あるサプライチェーン

従業員の人権アセスメント

コニカミノルタでは、かねてより差別の禁止、ハラスメントの防止などさまざまな人権関連の取り組みを進めています。人権リスクの確認が必要な全ての生産拠点については、適宜、CSR調達の取り組みの中で展開している労働（人権）評価の中で人権アセスメントを進めています。これらの生産拠点は、3年に1回、CSR診断の中で人権アセスメントを行い、適宜是正を行っています。

差別の禁止

従業員一人ひとりの人権の尊重をグループ全体で徹底しています。

コニカミノルタは、従業員一人ひとりの人権の尊重をグループ全体で徹底しています。すべての従業員の個性、人権、プライバシーを尊重し、人種、国籍、性別、性自認・性的指向（LGBT等）、宗教、信条、障がいなどによるあらゆる差別を排除すること、児童労働、強制労働を排除すること、安全で衛生的な職場環境の整備に努めることなどを「行動憲章ガイダンス」や「コンプライアンスマニュアル」に明記し、一人ひとりが能力と専門性を高め、成長を実現できるよう努めています。

児童労働については、各国での採用時に年齢確認を徹底するなどの施策により、そうした事例はありません。また、強制労働についても同様に事例はありません。

なお、人権侵害があった場合の相談窓口については、コンプライアンス推進の一環として各国で整備しています。

▶ コンプライアンス（行動憲章ガイダンス、マニュアルの作成）

▶ コンプライアンス（内部通報システム）

ハラスメントの防止

ハラスメントを決して許さない環境づくりに努めています。

コニカミノルタでは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを防止するために、「行動憲章ガイダンス」や「コンプライアンスマニュアル」でハラスメントの禁止を掲げるとともに、「セクシュアルハラスメント防止ガイドライン」の設定やハラスメント防止研修などを通じて従業員への啓発に努めています。

管理職に対して、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについても教育を行っています。

なお、ハラスメントがあった場合の相談窓口については、コンプライアンス推進の一環として各国で整備しています。

- ▶ コンプライアンス（行動憲章ガイダンス、マニュアルの作成）
- ▶ コンプライアンス（内部通報システム）

働きがいのある処遇

コニカミノルタグループでは、それぞれの地域における最低賃金を遵守し、従業員が働きがいを持つことができる賃金水準の維持に努めています。

賃金水準の維持のため、人事院作成の標準生計費や各種団体が実施する賃金調査などと比較し、遜色ないことを確認しており、現状では、問題ないことを確認しております。

労使関係

労使間で円満な意思疎通を図っています。

コニカミノルタは、「国連グローバル・コンパクト」への参加を通じて、結社の自由と団体交渉の権利の保障を示しています。コニカミノルタ（株）の「コニカミノルタ労働組合」には、2021年3月31日現在、管理職を除くすべての正規従業員4,686名が所属しています。労使間では労働協約が締結されており、労使による経営協議会を通じて円満な意思疎通が図られています。また、その他多くのグループ会社においても、各々に労働組合や社員会が組織されており、良好な労使関係を築いています。

コニカミノルタでは、社長出席のもと、年4回の定例の労使間での経営協議会を通して、会社経営状況について、労組に説明する場を設けるとともに、労組の方針の説明も受けております。その場での活発な質疑を通して、労使間の信頼関係を構築するとともに、議論内容は組合員に公開しております。

なお、2021年3月末現在、全世界のグループにおける非管理職の従業員の組合組織率は、88%となっています。

- ▶ 国連グローバル・コンパクトへの賛同

人事異動の際の事前通知

コニカミノルタ（株）では、転勤を伴う人事異動は1か月前までに、それ以外の人事異動は2週間前までに労働組合へ提案することとしています。

また、業務の都合により多数の組合員の配置転換、職場異動、出向、移籍を行う時は、その方針、基準について事前に労働組合と協議することとしています。

世界中の笑顔のために

事業を活かした取り組みや
地域の課題に応える活動を展開しています



コニカミノルタグループ 社会貢献活動基本方針

コニカミノルタは、「企業市民」として社会から支持され、必要とされる存在となるために、事業を活かして貢献できる社会的な課題にグループワイドで取り組むとともに、それぞれの地域社会の課題に応える活動を継続的に行い、持続可能な社会の実現に貢献します。

コニカミノルタのフィロソフィーと社会貢献

企業が"Sustainable（持続可能）"であるためには、成長を続けながら、社会が抱える課題の解決に貢献すること、つまり、企業と社会の両方に価値を生み出すことが求められます。

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」で挙げられているような、さまざまな社会課題に対する企業の取り組みへの期待は一層高まっています。

当社は、2020年度に、10年後を見据えた長期の経営ビジョンの策定し、その考えを「Imaging to the People」という言葉に込めました。同時に、社会課題の解決に向けて中長期的な価値創出の方向性を明確にし、2030年に目指す姿からのバックキャストによる3カ年の中期経営戦略「DX2022」を策定しました。さまざまな業種・業態の“現場”で働く人々の業務変革を支援することで、その先にいる人々の生活をより豊かにし、生きがいと幸せを感じることのできる社会を創っていきたいと考えます。

コニカミノルタは、社会の一員として、社会から必要とされる存在になるために、ビジネスの場のみならず、社会課題解決の場においても新たな価値の創造を目指していきます。

コニカミノルタの注力する社会貢献分野

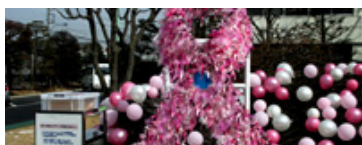
コニカミノルタは、10年後の社会課題を想定し、その解決に向けて当社が提供すべき社会価値を明確化し、事業活動と社会課題解決がより連携した取り組みの実現を目指して、優先的に取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定しています。コニカミノルタは経営戦略と親和性が高い下記の分野を社会貢献の注力分野としています。

- **健康・医学** — 一人ひとりの健康と高い生活の質に貢献し、よりよく生きる社会の実現のため、病気の早期発見、QOL（Quality of Life:生活の質）の向上のため、コニカミノルタは自社技術を活用し、高齢化社会や働く女性の健康に貢献しています。
- **環境** — 製造メーカーとして、コニカミノルタはバリューチェーン全体を通して製造者としての責任範囲のみならず、地域社会や社外のパートナーシップを通じて社会全体での環境負荷低減に努めます。
- **学術・研究・教育** — デジタル化社会の発展を担う次世代の若者への理工系教育に貢献しています。さらに、学会や公益財団法人コニカミノルタ科学技術振興財団を通して広く技術の進歩に貢献しています。

コニカミノルタは上記の分野において事業や強みを生かした社会貢献活動を行うことで、持続可能な開発目標（SDGs）達成へ貢献していきたいと考えています。



健康・医学・スポーツを通じた貢献



世界各地で、乳がんの早期発見のためのピンクリボン活動への協力、視覚障がい者支援などを行っています。また日本での陸上競技部によるランニング教室などを支援し、スポーツの振興に貢献しています。

環境活動を通じた貢献



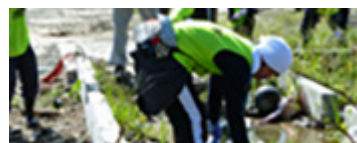
コニカミノルタは地球温暖化防止や資源循環、生物多様性の保全に向けて注力していきます。チャリティや教育プログラムへの協賛のほか、当社の事業活動を通じて培った環境技術やノウハウを活用し、環境課題解決に取り組んでいます。

学術・研究・教育の支援



中国での学校支援、北米の就学支援や欧州での女性キャリアの形成支援など、さまざまな教育支援活動を行っています。

災害支援・ボランティア活動



日本をはじめとする被災地支援や、ハンディキャップをもつ人々を支援する企業内基金などを通じた貢献活動を行っています。

コニカミノルタの社会貢献活動実績

2020年度（2021年3月期）において、コニカミノルタグループは社会貢献活動において約1億2,200万円の金銭的支援、約4億7,200万円相当の物品支援、約1億600万円相当の社員参加による人的支援を行いました。

また、社会貢献活動の内訳については、慈善寄付(7%)、宣伝活動(81%)、地域への投資(12%)です。

(コニカミノルタ国内連結グループ会社による特定公益増進法人等に対する寄付金は約726万円です。)

健康・医学・スポーツを通じた貢献

介護現場のDX化による社会課題解決の支援

日本は、超高齢化社会を迎えようとしており、厚生労働省によると2025年には、介護スタッフが約34万人不足すると推計される一方、国の介護保険の費用は増加し続けています。

日本政府は、費用抑制の方策として、介護予防に力点を置く「自立支援介護」を推進するため、科学的介護に大きく舵を切りましたが、介護施設の多くは、IT化、ITリテラシーが必ずしも進んでいません。

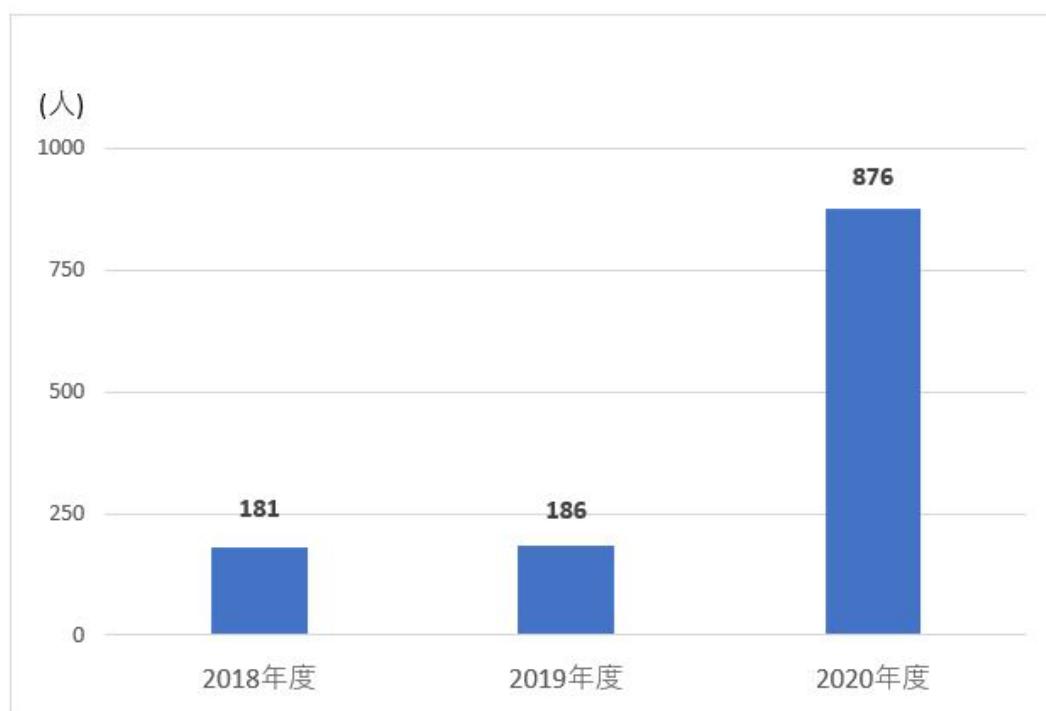
そこで、コニカミノルタは、科学的介護に必要な介護現場のDX化を支援するため、介護関係者を対象に、無料のセミナーを定期的に開催し、科学的介護や制度の解説や、DX化の実例を示しながらわかりやすく説明するなど、ITと介護現場をつなげる活動を行っています。

2018年度から自社セミナーを開始し、2020年度までに累計で約1300名の方々が受講されました。

コニカミノルタは、2015年にICTで介護ワークフローを変革する「ケアサポートソリューション」を開発して以来、すべての人たちが、きらめきときめく世界を共に創りたいという想いを「HitomeQ」というブランドに込めて、QOL向上を支えるサービスを展開しています。「HitomeQケアサポート」(※)によって、共に現場をみつめ、新しい介護現場へとみちびくことを目指しています。

(※)HitomeQ ケアサポートは、独自の画像センシング技術を活かした行動分析センサーとスマートフォンを軸に介護現場の業務を徹底的に効率化するシステム。単なるシステムの提供だけではなく、業務診断による課題の特定から、システムの導入支援、ICTを活用する組織の構築を行い、導入後もデータ活用した介護オペレーションを支援する。

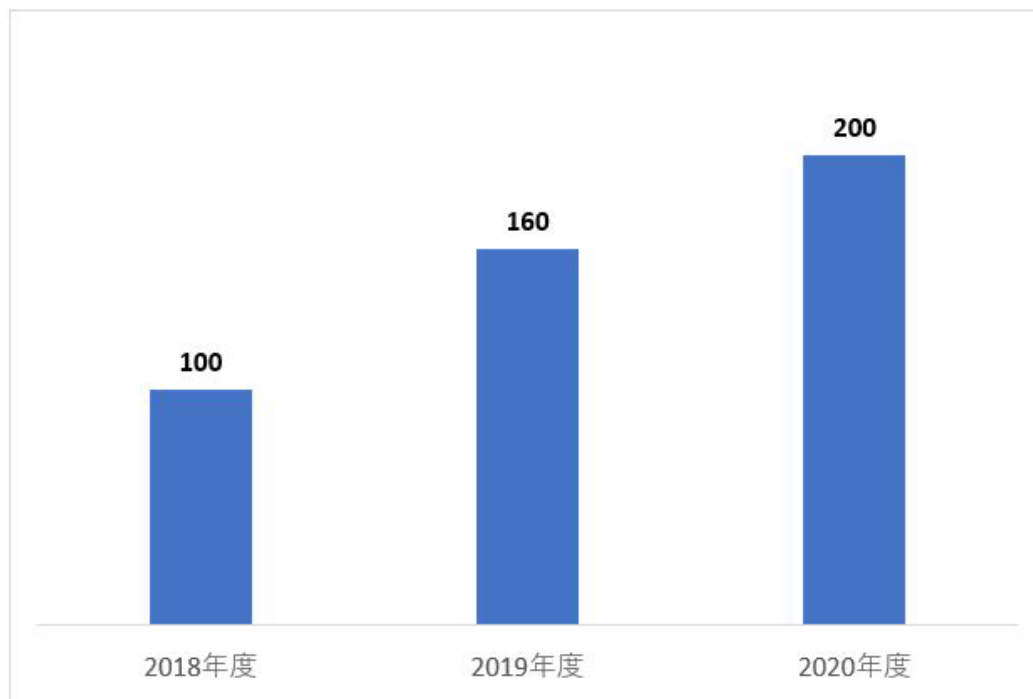
【自社セミナー参加者数の推移】



2020年度はWebでの開催となり参加者は前年度比4.7倍。

【当社の「HitomeQ ケアサポート」導入施設数推移】

(2018年度を100とした指数)



2年間で当社システム導入施設数は1.8倍に増加。

新生児の死亡率低減に向けた「核黄疸撲滅プロジェクト」に協力（ミャンマー）



2019年12月27日にYangon Children Hospitalで開催された経皮黄疸計寄附記念式典



経皮黄疸計（JM-105）を使って赤ちゃんを測定する様子

コニカミノルタは、2017年から2019年にかけてミャンマーで実施された、厚生労働省が国立国際医療研究センターを実施主体として委託している医療技術等国際展開推進事業である「核黄疸撲滅プロジェクト」に参加し、必要な測定機器の貸し出しやメンテナンス、データ解析などを行いました。

ミャンマーの新生児死亡率は日本の約20倍といわれており、核黄疸はその原因の一つと考えられています。この病気は、出生早期に新生児の体内で黄疸の原因物質であるビリルビンの体内濃度が一定の値を超えることで、脳のはたらきなどに異常をきたし脳性まひの原因になります。核黄疸は過去には日本でも脳性麻痺の3大原因の一つとされていましたが、測定機器（経皮黄疸計）を用いた早期の発見・治療をするシステムにより激減しました。現地ではノウハウやリソース不足などの理由から、厳密な黄疸管理が困難であり、有効な早期発見システムが構築できていませんでした。

これを踏まえて、プロジェクトでは現地の状況にあった黄疸管理プロセスの構築と普及を目標に設定。香川大学医学部附属病院の安田医師が中心となり、ミャンマー小児科学会と協力して現地でのデータ収集から始めて、ヤンゴンの中心に位置する、国内最大級の産科を持つYangon Central Women's HospitalやWest Yangon General Hospitalを含めた公的分娩施設の担当者に黄疸管理の研修を行いました。最終的にコニカミノルタは、ミャンマー小児学会に対して経皮黄疸計(JM-105)11台の寄附を行いました。

コニカミノルタは、1980年に世界で初めて経皮式の黄疸計を開発し、日本での核黄疸撲滅に貢献してきました。本プロジェクトを一つのモデルケースとして、今後もアジアでの黄疸管理の普及に貢献していきます。

乳がんの早期発見推進の取り組み



コニカミノルタの
ピンクリボン運動マーク

コニカミノルタ（株）は、乳がんの早期発見に役立つ乳房X線撮影装置（デジタルマンモグラフィ）を提供しています。この事業に関連して、世界各地のグループ会社では乳がん早期発見の重要性を訴える「ピンクリボン運動」を支援しています。

- ▶ [コニカミノルタのピンクリボン運動](#)
- ▶ [デジタルマンモグラフィ製品情報](#)

乳がん早期発見の重要性を訴える啓発活動を展開（中国）



女性健康講堂

中国では、コニカミノルタ（中国）インベストメント社の主導により、乳がんの早期発見に向けたさまざまな活動を継続的に行っています。

2007年～2008年には、上海や北京で、女性特有の病気や日常の健康管理などをテーマにした健康講座「女性健康講堂」を、現地の婦女連合会や図書館と共催し、合計3,000名以上の参加者を対象に開催しました。

さらに2008年10月に、コニカミノルタをはじめとする日系企業7社が発起人となり、上海で「乳がん早期検診プロジェクト」を発足させました。このプロジェクトでは、参加各社が費用を負担して、乳がんの発症率が高い35歳以上のホワイトカラーの女性従業員を対象にした診断を実施しています。

2018年までに、上海、北京、広州で実施し、約2,900名が受診しました。また受診者のうち希望者に対して乳がん講座を開催しました。

各地でがん患者支援団体を支援



コニカミノルタグループは、各地で乳がん患者や家族を支援する団体を支援しています。北米では、コニカミノルタヘルスケアアメリカズ社が「スーザン・G・コーメン乳がん基金」をはじめとした団体を支援しています。

豪州では、コニカミノルタビジネスソリューションズ（オーストラリア）社が、Breast Cancer Network of Australiaを支援しています。

また、英国では、コニカミノルタビジネスソリューションズ（イギリス）社の社員が、Alma Zois- Panhellenic Association of Women With Breast Cancerが主催するチャリティランに参加するなど、それぞれ、寄付金や、自社の情報機器製品や消耗品の寄付、チャリティイベントや募金活動への社員のボランティア参加などの支援を行っています。また、コニカミノルタは世界各国において、乳がんに限らず様々ながんに関係する、カナダ、アメリカ、オーストラリア、マレーシアなどの団体の支援をおこなっています。

地域のスポーツにおける社会貢献



ジョギング教室

コニカミノルタは、「コニカミノルタ陸上競技部」が長年培ってきた走りのノウハウや走る喜びを「ランニングクリニック」や「ジョギング教室」といった独自の取り組みを通して、ビギナーや本格的なランナーに至るまで、地域社会の皆様との交流を促進し、スポーツ振興の貢献に取り組んでいます。

- ▶ [コニカミノルタ ランニングプロジェクト](#)
- ▶ [コニカミノルタ陸上競技部](#)



ランニングクリニック

環境活動を通じた貢献

コニカミノルタの環境戦略と社会貢献

日本



コニカミノルタによる環境セミナーの様子



お客様工場での省エネ診断

地球環境保全は、人類共通の課題です。コニカミノルタは、チャリティや社員によるボランティア活動だけではなく、コニカミノルタが培った環境経営ノウハウをお客様やお取引先といったステークホルダーに広め、それぞれのステークホルダーの活動が拡大することで、環境負荷低減の加速化に貢献することを目指しています。

コニカミノルタは、環境経営やノウハウについて、セミナーや講演会の形で、企業だけでなく、地方自治体やアカデミアに対しても実施しています。様々な業界・分野にわたる企業や団体に環境セミナーを実施し、2014年度から累計で2,555社/団体、5,214名もの方にご参加いただきました。

さらに、お客様をはじめとする企業の皆様に、環境経営の実践に役立つ当社のノウハウやツールなどを共有・提供し、お客様企業での環境負荷低減を支援するサステナブルマーケティング活動を展開しています。この活動をきっかけに企業間の関係強化につながり、ビジネス面においても製品・サービスの取引に結びついています。また、お取引先に対しても環境負荷低減とコスト削減を支援するDXグリーンサプライヤー活動を進めています。

コニカミノルタは、自社の活動範囲にとどまらず、お客様、お取引先、地域社会といった様々なステークホルダーと共に環境負荷低減を進めることで、社会全体の環境負荷低減に貢献しています。

- ▶ [コニカミノルタの環境方針とエコビジョン2050について](#)
- ▶ [サステナブルマーケティング活動](#)
- ▶ [グリーンサプライヤー活動](#)

植樹支援のマラソン大会を後援

フランス



フランスのレンヌで開催される「グリーンマラソン (Marathon Vert)」では、走行距離に応じて、世界各地で植樹を行うプロジェクトに賛同・貢献しています。2019年までの8年間で大会を通してエチオピア・インド・ポルトガル・ドイツ・フランス各地で84万本以上の植樹に貢献しました。コニカミノルタビジネスソリューションズ(フランス)社は、2011年度から大会への支援を始め、2013年度からはタイトルスポンサーとして協力しています。

「タンチョウチャリティ企画」協賛

日本



日本のタンチョウ※は、生息環境の悪化によりその数が激減し、一時は絶滅の危機に瀕していました。しかし、1987年に日本野鳥の会が「鶴居・伊藤タンチョウサンクチュアリ (保護区)」を設立して、地域住民や関係団体とともに保護活動を行ってきた結果、現在では1,000羽を超えるまでに増加しました。コニカミノルタはサンクチュアリ設立以来、保護活動の支援を続けています。

※ タンチョウは、全身白色で頭頂部が赤い大形の鶴で、ユーラシア東部と日本の北海道に分布している。

- ▶ [鶴居・伊藤タンチョウサンクチュアリ](#) 

オーストラリアの環境保全活動を支援



コニカミノルタビジネスソリューションズオーストラリア社は長年にわたり、環境保全活動を行う地域のボランティア団体を支援し、従業員のボランティア派遣や寄付などを行っています。2017年度は、その活動の一環として25名の従業員が環境保全週間（ランドケア・ウィーク）に低木林地の雑草の除去や植樹を行いました。

森林保護活動に協力

日本



コニカミノルタでは、さまざまな森林保護活動に参加、協力しています。「高尾の森づくりの会」は、東京都西部に位置する裏高尾の国有林において、生来の植生を考慮しつつ、間伐、植樹、下草刈りなどの作業を通して、針葉樹と広葉樹が混交した豊かな森の復元を目指しています。この会に法人会員として参加し、従業員もメンバーの一員として、毎月森づくりに汗を流しています。

また、コニカミノルタのデジタル印刷システムを用いて、同会の季刊の会報を制作し、提供しています。

その他、世界の各地で環境保全活動のためにボランティア社員の派遣、サイト周辺清掃活動、団体の支援を行っています。

▶ [高尾の森づくりの会](#) 

学術・研究・教育の支援

将来のIoT人材育成への貢献

日本



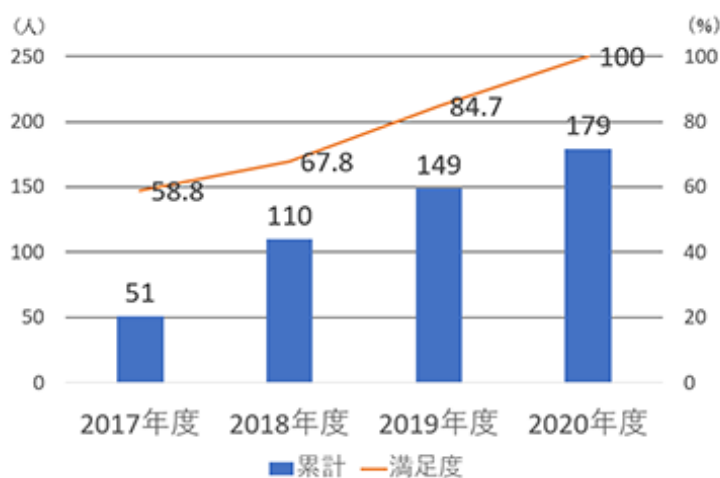
2018年度のハッカソン参加者

コニカミノルタでは、AIや画像IoT技術などの最新テクノロジーを駆使して「イノベーション」をおこし、世の中の課題を解決していく若手イノベーターの育成を目的として、AIや画像IoT技術をキーに、さまざまなイベントを開催し、若者にチャレンジの機会を提供することによる人材育成とともに、当社主催のプログラムをきっかけに優秀人材の獲得にもつなげています。それにより、当社の注力する画像IoTビジネスの成長にもつなげています。

大学院生、学部生、短大生、専門学校生を対象に、2017年から、毎回約30名程度の意欲のある学生を選抜し、ハッカソンやアイデアソンを開催し、アイデアを形にするプログラムをおとして、新しい価値を生み出す経験の場を提供しています。このイベントには、当社画像IoTの技術者もメンターとして参加し、学生が実践に近い体験をすることを通じて徹底的に画像IoTへの理解を深めることを目指しています。その結果、参加者から高い満足度となっています。また、2020年度実施分からは、Net Promoter Score (NPS) を用いたアンケート調査を行い、+63.3ポイントという高評価を得ています。今後も本プログラムの質向上に役立てるとともに、高いモチベーションの学生を集めることにも役立てていきます。

さらに、全国の国公立高等専門学校生を対象とした、ディープラーニングを活用した社会課題を解決する作品を作り出すコンテスト「DCON」に協賛し、オンライン授業を行うなど、ディープラーニングに強い人材、起業家の人材育成にも貢献しています。

【ハッカソン参加者累計と参加満足度の推移】



出前授業で中高生向けに理科実験教育を実施

日本



コニカミノルタは、2012年から毎年、新入社員が講師となって学校に出向き授業を行う「出前授業」を実施してきました。

授業では、コニカミノルタのメイン事業である複合機を題材に取り、「静電気」の性質を利用するコピーの仕組みを、実験機材を用いて理解してもらいます。

また、学校からは、出前授業を「キャリア教育」に役立てたいというご要望を受け、新入社員が直接生徒に、「進路を決める」「会社で働くということ」などについて語りかける時間も設けています。

2018年度は、東京、愛知、大阪の中学校・高校（計7校）で688名の生徒に対して、コニカミノルタの新入社員が講師となって授業を行いました。また、この取り組みにより、「教育応援グランプリ2018」の「プラチナ賞」を受賞いたしました。

2012年から累計で49校、4,228名の生徒の皆さんに受講いただきました。

▶ [新入社員が実施する「出前授業」の詳細](#)

インドの若者のキャリア形成を支援

コニカミノルタビジネスソリューションズインド社は、現地の職業訓練機関と提携し、2016年から貧困層の若者を対象としたスキル開発プログラムを実施しています。

プログラムの参加者は、2カ月間で英語や電子工学、機械といった幅広い科目の基礎トレーニング、複合機のサービストレーニングを受講することができます。

この活動により、近年インドで課題となっている新卒学生の就職難に直面する若者を支援しています。

IT業界における女性のキャリア形成を支援

チェコ
ドイツ



ワークショップの様子

コニカミノルタは、チェコとドイツで、女性を対象にITナレッジのキャパシティビルディングを行い、IT業界における女性のキャリア形成をサポートするプロジェクトを、NGO団体「Impact Hub」や「Czechitas」と協働で実施しています。IT業界での就職・転職・起業を目指す女性たちのITナレッジや起業ノウハウを高めるワークショップに協賛し、資金提供や社内のIT専門家の派遣を行っています。女性のIT業界におけるキャリア形成の推進と、この業界のダイバーシティの促進を目指しています。

子どもたちの就学支援



卒業旅行で同社を訪れた子どもたち

コニカミノルタは、次世代教育が未来の世界に不可欠であると考えています。そのため、様々な教育支援活動をおこなっています。

北米では、コニカミノルタビジネスソリューションズ（U.S.A.）社は、子供たちのために本を贈る「Books2BETTER」や、学用品を贈る「Back to School」プログラムに継続的に参加しています。

「Books2BETTER」プログラムでは、全米の従業員に参加を呼びかけ、低収入の家庭の就学前の子どもたちのために本を集め、学校・図書館・NPOなどに寄付しています。

アジアでは、中国青少年基金会在1989年から進めている子どもたちの就学支援運動「希望プロジェクト」に参画し、これまで校舎や設備の建築・改修費用の支援を行った他、継続的にさまざまな支援を行っています。コニカミノルタオプト（大連）社は、毎年中国の子どもの日（6月1日）に学校を訪問し、支援金や文房具を贈呈しています。

光学レンズなどの生産会社であるコニカミノルタオプティカルプロダクト（上海）社は、農民工の子弟の学習環境向上のため、地域の小学校への支援を行っています。

コニカミノルタ科学技術振興財団

日本



公益財団法人コニカミノルタ科学技術振興財団は、昭和41年以来、画像科学の研究や写真にかかわる文化活動を助成することで、学術を振興し、文化を向上させることを目的に活動が続けてきました。特に光及び画像科学に関する斬新な発想による研究計画を公募し、「コニカミノルタ画像科学奨励賞」を授与しています。

▶ [コニカミノルタ科学技術振興財団の詳細](#)

プラネタリウムを通した地域貢献



プラネタリウムは、科学や天文学に対する知的好奇心を育てるとともに、宇宙を知り地球や人間について考えるきっかけともなります。

コニカミノルタは、プラネタリウム施設「満天」において、小学校の授業で取り扱われる題材を取り上げた番組を提供するなど子供たちの教育に役立つ取り組みを行っています。

学習投影では季節の星座、星や月の動きをテーマとしています。

▶ [プラネタリウム製品](#) > [コンテンツ情報](#) > [幼児・学習番組](#) [リンク](#)

災害支援・ボランティア活動

防災水資源「救いの泉」を地域に提供

日本



災害時協力協定の締結式

コニカミノルタ（株）は、2014年度、東京都日野市および日野市立病院と災害時協力協定を締結し、災害時に医療施設が必要とする大量の透析水・治療水や、地域住民の飲用・生活用水を供給できるよう、東京サイト日野に保有する井戸に停電時においても稼働できるよう自家発電装置を設置し、防災水資源「救いの泉」として整備しました。今後も近隣の災害拠点病院や水道局、消防庁などとの連携により、地域の安全・安心に貢献していきます。

被災地の支援活動に参加

日本



2011年3月に発生した東日本大震災では、地震にともなう大津波によって、沿岸部が大きな被害を受けました。コニカミノルタは、同年9月、国内グループ会社の新入社員約100名を、被災地の一つである宮城県南三陸町に派遣し、他のボランティアとともに、がれき撤去や清掃を始め、復興支援活動に参加しました。また、2013年度からは、宮城県亘理町で、津波で木が失われた沿岸の防潮林の再生と農地との一体改革を進める「わたりグリーンベルトプロジェクト」に参加し、毎年社員のボランティアを募集し、派遣しています。

子どもたちへのスポーツ教室に協賛

日本



サッカー教室の様子

コニカミノルタグループは、スポーツを通じた社会貢献活動を行うUNITED SPORTS FOUNDATIONによる東北の子どもを対象としたスポーツイベントに毎年協賛しています。2018年度は、「KONICA MINOLTA presents USFスポーツフェスティバル」を仙台で開催しました。

ハンディキャップを持つ人々を支援する企業内基金を設立

フランス



Fondation d'entreprise

コニカミノルタの複合機は、障がいの有無に関わらずすべての人が簡単に使えることを目指す、ユニバーサルデザインの視点を取り入れて、設計されています。

情報機器販売会社であるコニカミノルタビジネスソリューションズフランス社は、この考え方をさらに広げて、障がいを持つ人々がスポーツ、娯楽、文化、教育や仕事などに参加しやすい環境を作ることを目指し、公共の場所のバリアフリー化などを目的とした企業内基金を設立しました。従業員の提案から始まったこの活動は、今や会社全体に広がっており、従業員一人ひとりが寄付などの形で参加しています。

▶ [Fondation d'entreprise](#) 



NPOや文化施設・文化的な催事の実行組織に協力し、地元レベルから全国規模のプロジェクトまで幅広い活動に対して、資金を提供しています。

例えば、パリのケ・ブランリ美術館では、視覚障がい者の方が館内の様子を理解するための三次元モデル制作を支援。また、シャモニー渓谷に車いす用の小道を作ったり、大西洋岸の浜に車いすの方が海水浴に利用できる設備を作ったりする国立森林公社の活動に協力しました。

そのほか、レジャー施設の整備・改修をはじめ、障がい者のためのパラスポーツ用品の寄付、レジャーボートの乗降口の改修、介助犬の購入・養成、自閉症の子供向けの学習器具の寄付など、さまざまな活動を実施しています。



ガバナンス

GOVERNANCE

コニカミノルタは、グローバル社会から支持され、必要とされる企業であるために、国際的な社会的規範を尊重、遵守し、公正・透明な企業活動を行います。持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資するコーポレートガバナンスには、経営の執行における適切なリスクテイクを促す一方、執行に対する実効性の高い監督機能を確立し運用することが必要と考え、監督側の視点からコーポレートガバナンスの仕組みを構築しています。

▶ コーポレートガバナンス

- ▶ ガバナンス体制
- ▶ 内部統制
- ▶ リスクマネジメント
- ▶ 株主・投資家とのコミュニケーション

▶ コンプライアンス

- ▶ 基本的な考え方
- ▶ コンプライアンス推進体制
- ▶ コンプライアンス推進活動
- ▶ コンプライアンスの実践

▶ 情報セキュリティ

▶ ESGデータ

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するコーポレートガバナンスには、経営の執行における適切なリスクテイクを促す一方、執行に対する実効性の高い監督機能を確立し運用することが必要と考え、監督側の視点からコーポレートガバナンスの仕組みを構築しました。

会社法上の機関設計としては、「委員会等設置会社」（現「指名委員会等設置会社」）を2003年に選択するとともに、属人性を排したシステムとして、コニカミノルタ流のガバナンスをこれまで追求してきました。

 コーポレートガバナンス基本方針（454KB）

 コーポレートガバナンス報告書（1.6MB）

▶ ガバナンス体制

- ▶ ガバナンス体制の基本的考え方
 - 基本的な考え方
 - コーポレートガバナンス体制（2021年6月17日現在）
- ▶ ガバナンス体制の詳細
 - 取締役会
 - 執行役
 - 指名委員会
 - 監査委員会
 - 報酬委員会

▶ 内部統制

- ▶ 内部統制の取り組み
- ▶ 金融商品取引法への対応

▶ リスクマネジメント

- ▶ 基本的な考え方
- ▶ リスク管理体制
- ▶ リスクマネジメント体制の構築
 - リスク情報
- ▶ クライシスマネジメント体制の構築
- ▶ 事業継続管理（BCM）の構築
- ▶ 発生したクライシスへの対応とBCMの強化

▶ 株主・投資家とのコミュニケーション

- ▶ 基本的な考え方
- ▶ IR活動の積極展開
 - 経営トップのIR活動への参画
 - 情報発信の強化
- ▶ 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション
 - コーポレートガバナンス報告書
- ▶ 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

コーポレートガバナンス ガバナンス体制

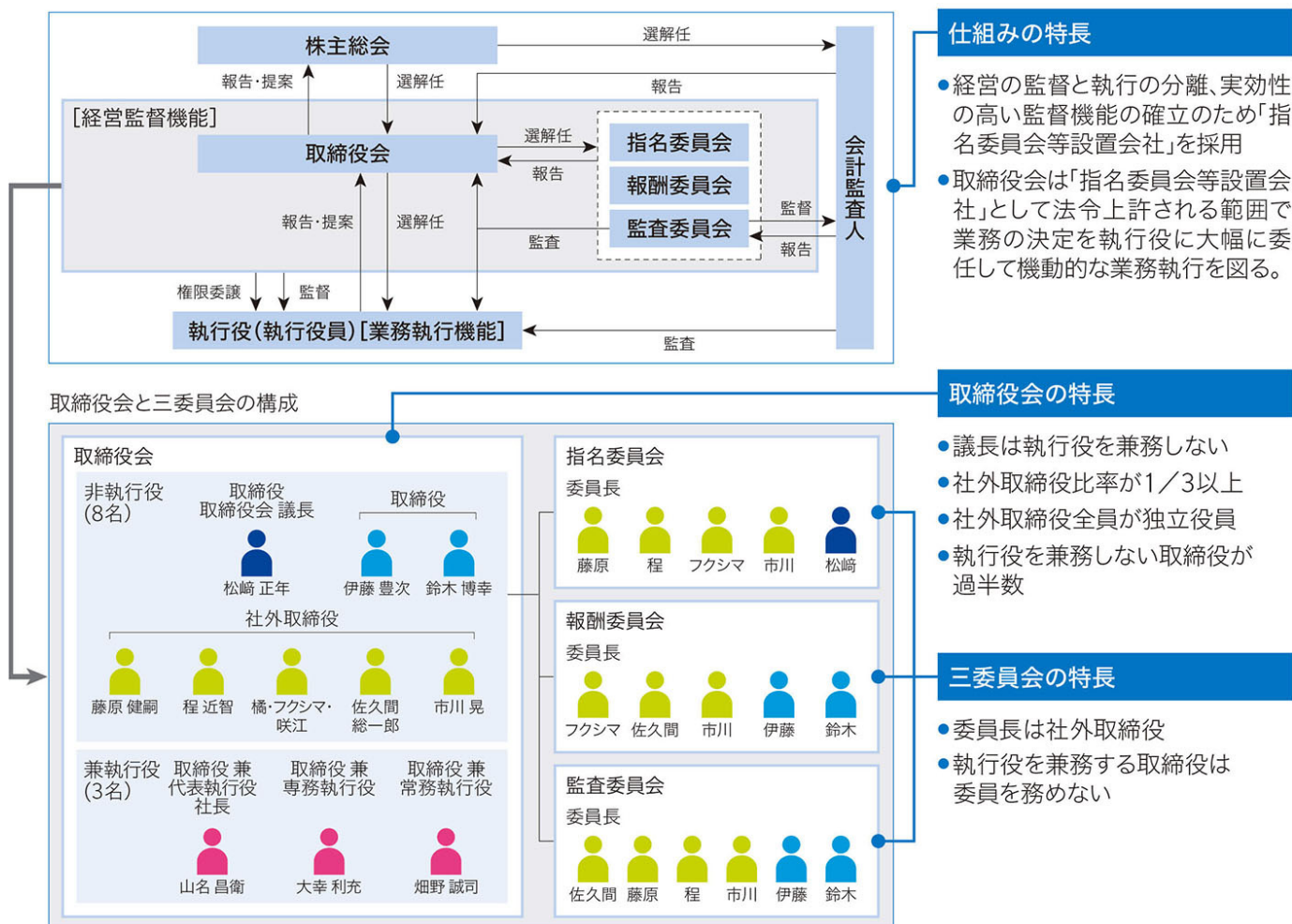
ガバナンス体制の基本的な考え方

基本的な考え方

当社のガバナンス体制に関する基本的な考え方は以下のとおりです。

- 経営の監督と執行を分離し、企業価値向上に資するべく経営の監督機能を確保する。
- 株主の目線からの監督を担うことができる独立社外取締役を選任する。
- これらにより経営の透明性・健全性・効率性を向上させる。

コーポレートガバナンス体制（2021年6月17日現在）



ガバナンス体制の詳細

取締役会

取締役会は、指名委員会等設置会社として法令上許される範囲で業務の決定を執行役に大幅に委任して機動的な業務執行を図っています。

また、経営の基本方針等法令上取締役会の専決事項とされている事項に加え、一定金額以上の投資案件等、グループ経営に多大な影響を与え得る限られた事項のみを決定します。

更に、取締役会は経営の監督機能を確保することにより、当社の持続的成長、企業価値の向上を実現していきます。

執行役

執行役は、取締役会決議により委任を受けた業務の決定と、業務の執行にあたります。また、取締役会から大幅に権限委譲されることにより、執行役は経営執行及び事業執行に関する意思決定の迅速化を図っています。

指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定します。また、代表執行役社長から、適切な時期に後継者の計画（育成と選定）についての報告を受け、監督を行います。

監査委員会

監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・不再任に関する議案の内容の決定を行います。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬、賞与その他の職務執行の対価として会社から受ける財産上の利益の内容を決定します。

ガバナンスの仕組み・運営

▶ 取締役会の運営等

- 運営
- 出席率
- 社外取締役への情報提供とサポート体制
- 取締役会の実効性評価

▶ 取締役候補の指名の方針・手続き、及びその考え方・基準等

- 取締役候補の指名の方針と手続き
- 具体的な考え方及び基準等

▶ 執行体制と執行役の選任

- 執行体制
- 執行役の選任

▶ 役員報酬について

- 報酬決定方針の改定
- 参考：報酬決定方針（2017年度～）
- 業績連動報酬の指標、当該指標を選択した理由及び業績連動報酬の額の決定方法
- 2021年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」
- 2021年3月期の報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等
- 役員の自社株保有ガイドライン

▶ グループ監査体制

- 監査委員会の体制と役割
- 経営監査室の体制と役割

ガバナンスの仕組み・運営

- ▼ 取締役会の運営等 ▼ 取締役候補の指名の方針・手続き、及びその考え方・基準等 ▼ 執行体制と執行役の選任
- ▼ 役員報酬について ▼ グループ監査体制

取締役会の運営等

運営

取締役会は原則として月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、社外取締役に対して資料の事前配付を実施しています。なお、経営上重要な意思決定事項については、担当の執行役が事前説明する場合があります。

また、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。

出席率

2020年度における取締役会及び各委員会の開催実績及び出席率は以下のとおりです。なお、2020年度末時点の社外取締役 八丁地隆、藤原健嗣、程近智、橘・フクシマ・咲江、佐久間総一郎の5氏の取締役会及び各委員会への出席率は、100%でした。

※ 全ての取締役に対して、80%以上の出席率を要請するとともに、その実現のために当社以外の兼職（会社法上の役員就任）は原則3社以内を目安としています。

	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	計
開催回数	13	7	13	9	42
全取締役の出席率（%）	99	97	100	100	99
社外取締役の出席率（%）	100	100	100	100	100

取締役会及び各委員会の活動状況（2020年度）

1. 取締役会

COVID-19の影響等を踏まえた当社各事業領域の中期的取組みに対する検討状況を確認、監督するとともに、事業転換及びポートフォリオ転換に向けた新たな中期経営戦略及び中期経営計画の策定について議論、審議等を行いました。

また、プレシジョンメディシンユニット及びワークプレイスハブユニット等の新規事業の進捗状況についてのモニタリングを実施しました

2. 指名委員会

「取締役候補の指名を行う際の方針と手続き」、「取締役候補の個々の指名の理由」に記載のとおり取締役候補者の選定を行いました。また、代表執行役社長から後継者選定計画に関する報告を受け、継続的に監督を行ないました。

3. 監査委員会

取締役・執行役の経営意思決定に関する適法性・妥当性の監査、不正の行為又は法令もしくは定款に違反する事実の確認、構築・運用されている内部統制システムの監視・検証を行うとともに、会計監査人監査についても独立の立場を保持し適正な監査を実施しているかのレビュー等を厳格に行いました。

4. 報酬委員会

報酬体系及び報酬水準のレビューを実施したとともに、事業転換及びポートフォリオ転換に向けたベンチマーク企業群の見直しに関する議論を進めました。また、業績連動報酬算定要領の特別措置について審議、決定を行いました。

社外取締役への情報提供とサポート体制

1. 就任にあたり、会社概要、事業内容、組織・人員、中期経営計画、予算及び当社のコーポレートガバナンスなどの情報提供を行います。
2. 就任後は、当社各事業について、全社事業ポートフォリオにおける位置付け、事業構成、業界内ポジション、事業環境等の情報提供を行うとともに、各事業の開発、生産、販売及びサービスなどの現場への視察を実施し、担当の執行役から最新の情報提供を行います。
3. 取締役会及び指名委員会・報酬委員会の事務局として「取締役会室」を、監査委員会の事務局として「監査委員会室」をそれぞれ設置し、各スタッフが社外取締役をサポートすることにより、取締役会及び各委員会が適切に機能するよう努めています。社外取締役に対する資料の事前配付、現場視察の企画・提案・同行等を事務局が行い、取締役会における活発な議論と円滑な運営を支えています。

取締役のトレーニング

当社は、取締役選任基準に従い、取締役に求められる資質を有する者を指名委員会において取締役候補者に選定しますが、新任取締役の知識、経験等の実情に合わせてトレーニングの必要性を確認し、必要な場合はその機会を適宜、提供します。

1. 新任の独立社外取締役に、就任に当たり当社グループの組織、事業及び財務をはじめ、中期経営計画の内容及び進捗状況などの情報提供を行います。また、各事業及びコーポレート横断機能に関する基本情報の提供を行います。
2. 独立社外取締役に、当社各事業の開発、生産、販売及びサービス等の現場への視察を実施し、担当の執行役から最新の情報提供を行います。
なお、2020年度の実績は以下のとおりです。また、全てテレビ会議システム等により開催しました。

(1) 国内視察（生産拠点、開発拠点。）
合計2回実施。延べ8名の社外取締役が参加。

(2) 社内発表会
延べ14名の社外取締役が4つの事業領域の社内発表会（価値創造フォーラム）に参加。
2名の社外取締役が社内発表会（プロセス改善グローバル大会）に参加。
5名の社外取締役が社内発表会（ボトムアップイノベーション活動発表会）に参加。

3. 新任の社内取締役に、外部機関が実施するガバナンスに関する研修の機会を提供するとともに、社外取締役・社内取締役に各種セミナーの情報を連絡し、適宜参加する機会とします。

取締役会の実効性評価

当社は、2003年に「委員会等設置会社」（現「指名委員会等設置会社」）に移行（2003年）しましたが、「コーポレートガバナンスの仕組みが意図したとおりに機能しているか否か」をチェックするために、その翌年から取締役会の実効性に関する自己評価を開始しました。

以降、当社コーポレートガバナンス・システムの構築・運用が、その目的である持続的な成長、中長期的な企業価値向上の実現に資するものとなっているか否かを確認するため、毎年、過去1年間の活動を振り返り、取締役会及び三委員会の実効性について自己評価を実施してきました。その結果を踏まえ、次年度に取締役会として取り組むべき事項を明らかにし、更なる実効性の向上を図っていきます。

なお、2016年度には、「第三者」の視点を入れることで客観性を高めること、並びに従来の「自己評価」では気付いていなかった課題を明らかにすることを意図し、アンケート及びインタビューを外部機関に委託しました。

2020年度は、（1）二つの転換（オフィス事業のデジタルワークプレイスへの移行、オフィス事業に続く柱となる事業の構築。以下、「転換」という。）の成果出しに時間を要している （2）2019年7月の通期業績見通しの下方修正以降、市場から当社企業価値に対する厳しい評価が続いている という実態を踏まえた実効性評価としています。具体的には、上記（1）及び（2）という実態に対し、ガバナンス上の課題は何かを明らかにし、課題を改善する方法を見出すことを目的に質問を作成し、意見を求めました。

 コーポレートガバナンス報告書（1.6MB）

取締役候補の指名の方針・手続き、及びその考え方・基準等

取締役候補の指名の方針と手続き

指名委員会は、毎年取締役会・委員会の構成や選任基準のレビューから始めること、キャリア・スキルのバランス・多様性の観点から審議すること等により、取締役候補の選定を充実させることを方針に掲げ、以下のプロセスで選定を行っています。

1.取締役全体

- (1) 取締役会構成の在り方をレビューし、取締役会の総人数、社外取締役、執行役を兼務しない社内取締役、執行役兼務の社内取締役それぞれの人数案を確認します。
 - (2) 在任年数又は年齢の基準に従い退任予定の取締役を確認し、社外取締役・社内取締役別に新任の候補者とする人数を想定します。
- ※ 具体的な内容は、後述の「取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に対する考え方」をご参照下さい。

2.社外取締役

- (1) 「社外取締役」の候補者の選定にあたり、指名委員会で進め方を確認したのち、当社の経営課題に対する有益な監督や助言が得られるように、再任予定の社外取締役との組み合わせを考慮して、新任社外取締役に求める要件（キャリア・スキル）を決定します。その上で委員長は指名委員及び他の社外取締役、代表執行役社長に各自の情報に基づいて幅広く候補者を推薦することを要請します。なお、参考情報として、優良企業の「会長」等を中心に独立性、年齢、兼職状況等の情報を含めて事務局が作成した候補者データベースを指名委員等へ配付します。
- (2) 上記により集約した被推薦者から、指名委員会は後述する次の事項を考慮して候補者を絞り込み、順位を決定します。
 - 取締役選任基準
 - 社外取締役の独立性基準
 - 社外取締役候補に求めるキャリア・スキル及びそのバランス・ダイバーシティ
- (3) 候補者の順位に従い、指名委員会委員長と取締役会議長が訪問し、社外取締役就任を打診します。

3.社内取締役

- (1) 「社内取締役」の候補者は、執行役社長の次年度執行体制構想を取締役会議長と共有した上で、以下の点を重視して、非執行取締役候補者案、執行兼務取締役候補者案を取締役会議長と代表執行役社長で議論し、指名委員会に共同提案します。
 - 取締役選任基準
 - 「執行役を兼務しない取締役」と「執行役を兼務する取締役」それぞれの役割
 - 「執行役を兼務しない取締役」と「執行役を兼務する取締役」それぞれに必要な能力・経験等の考え方
- (2) 原案を基に指名委員会において審議します。

具体的な考え方及び基準等

1.取締役会全体

(1) 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に対する考え方

当社は、取締役会で取り扱うべき経営課題を勘案し、定款の定める取締役の人数の範囲内で取締役会を構成します。

- ① 経営の透明性及び監督の客観性を確保するため、取締役総数の3分の1以上を独立社外取締役とするとともに、過半数を「執行役を兼務しない取締役」とします。
- ② 経営の監督機能をより充実させるとともに、独立社外取締役との連携及び執行役との連絡・調整を強化するため、「執行役を兼務しない社内取締役」を複数名置きます。
- ③ 経営上重要な意思決定における審議をより充実させるため、代表執行役社長の他、主要な職務を担当する執行役数名を取締役とします。
- ④ 指名・監査・報酬の三委員会は透明性・客観性を担保する点から委員長3名を社外取締役から選定するとともに、各委員会が十分機能するように、5名前後で構成し、過半数を独立社外取締役とします。

- ⑤ 「執行役を兼務しない社内取締役」、「執行役兼務の社内取締役」及び「社外取締役」それぞれの人数構成と組み合わせを考慮すると、現在、取締役会の規模は10名から12名程度が適当と考えています。
- ⑥ 取締役会の多様性については、後述の「社外取締役候補に求めるキャリア・スキル及びそのバランス・ダイバーシティ」に記載しています。

(2) 取締役選任基準

指名委員会は、透明性、健全性、効率性を果たす企業統治を実行するに相応しい取締役として以下の基準を満たす者を選任することとしています。

- 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、洞察性に優れていること。
- 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ける組織運営経験、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、及び必置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。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。

2.社外取締役

(1) 独立性基準

指名委員会で2007年に制定した「社外取締役の独立性」運用基準において、以下の事項に該当しないことと定めています。

- ① コニカミノルタグループ関係者
 - 本人がコニカミノルタグループの出身者
 - 過去5年間に於いて、家族（配偶者・子供、2親等以内の血族・姻族）がコニカミノルタグループの取締役、執行役、監査役、経営幹部の場合
- ② 大口取引先関係者
 - コニカミノルタグループ及び候補者本籍企業グループの双方いずれかにおいて、連結売上高の2%以上を占める重要な取引先の業務執行取締役・執行役・従業員の場合
- ③ 専門的サービス提供者（弁護士、会計士、コンサルタント等）
 - コニカミノルタグループから過去2年間に年間5百万円以上の報酬を受領している場合
- ④ その他
 - 当社の10%以上の議決権を保有する株主（法人の場合は業務執行取締役・執行役・従業員）の場合
 - 取締役の相互派遣の場合
 - コニカミノルタグループの競合企業の取締役・執行役・監査役・その他同等の職位者の場合、または競合企業の株式を3%以上保有している場合
 - その他の重要な利害関係がコニカミノルタグループとの間にある場合

また、当社は指名委員会の運用基準として、社外取締役の在任期間（再任制限）を「原則4年まで」と定めています。これは在任期間の長期化に伴って社外性が弱まることから定めた基準です。

(2) 求めるキャリア・スキル及びそのバランス・ダイバーシティ

- ① 取締役の多様性については、指名委員会規程の「取締役選任基準」の中で「産官学の分野における組織運営経験、又は技術、会計、法務等の専門性を有していること」「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」と定めています。
- ② 取締役会が戦略的な方向付けを行うために、強化又は補充を要する資質・能力・経験を検討します。
- ③ ジェンダーや国際性の面から多様性が重要であることを十分理解した上で、取締役会において当社の経営課題に対する有益な監督や助言が得られるように、再任予定の社外取締役及び新任候補者に関して、出身業種・主な経営経験及び得意分野等の「キャリア・スキルマトリックス表」を作成し、キャリアスキルのダイバーシティを考慮します。
- ④ 性別、国籍・出身国・文化的背景、人種・民族などを理由に、取締役候補の対象外とすることはありません。
- ⑤ 2021年株主総会における新任社外取締役候補者の選定にあたっては、前述の観点をもっと重視し、製造業の経営且つサステナビリティ経営及び企業トップとしての豊富な経験と幅広い識見を持ち、有益な監督・助言が期待できる候補者を選定しました。

※ なお、コーポレートガバナンス・コードの各原則の内、次の原則についてエクスプレインしています。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

＜ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模について＞

原則に規定されているところの「取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え」、「多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべき」は、当社がこれまで、まさに留意してきたことであります。一方、多様性としてジェンダーや国際性を考慮するのは当然ですが、「ジェンダーや国際性の面」を必ず含めて適正規模と両立させた構成にすることは約束できませんし、現実的でもありません。取締役会の実効性確保のために大切なのは、取締役の属性ではなく、資質であると考えます。

(3) 期待する役割

- ① 取締役会の重要な意思決定に参画するとともに、そのプロセスの監督を行うこと。
- ② 経営方針、経営計画の策定、経営執行状況の報告に対し、自らの経験及び知識に基づき助言を行うこと。
- ③ 当社及び株主と経営陣等との間の利益相反を監督すること。
- ④ 経営陣や特定のステークホルダーから独立した一般株主の視点に立ち、一般株主の保護及び株主共同の利益のために経営を監督すること。
- ⑤ 指名・監査・報酬の三委員会委員としての職務を通して経営を監督すること。

3.社内取締役

(1) 社内取締役の役割と候補者選定の考え方

- ① 取締役会議長は、取締役会を招集し、議長を務めるだけでなく、コーポレートガバナンスの実効性向上を統括する役割を担います。取締役会においては自由闊達で建設的な議論とすべく議事を進行するとともに、自身も監督や助言の観点から適宜質問等の発言を行います。また、取締役会実効性評価の結果を踏まえ、取締役会運営方針を策定し、定時株主総会後の取締役会において説明します。
取締役会議長には、当社の経営を熟知し、実効性の高い経営の監督が成し得ることから前代表執行役社長を選任しています。なお、当社のコーポレートガバナンス基本方針及び経営組織基本規則においては、社外・社内に関わらず、執行役を兼務しない取締役を取締役会議長とする旨を定めています。
- ② 常勤の監査委員として監査委員会において一定の監査の質の確保を担うことができる者を執行役を兼務しない社内取締役に選定します。
常勤の監査委員等を担う社内取締役に、監査委員会の実効性を高めるため、当社執行役としての豊富な経営執行の経験が重要と考えますが、特に経理・財務又は事業管理、主力事業経営の経験を有することを重要な選任条件としています。
なお、この社内取締役は、指名委員・報酬委員の職務も担うものとします。
- ③ 執行役兼務の社内取締役に、取締役会において執行に関する説明責任を果たすとともに、活発かつ本質的な審議を行うため、代表執行役社長の他、経験・能力・資質を有することに基づき、経営戦略、経理・財務、技術、主力事業等の主要な職務を担当する執行役であることを選任条件としています。

1.取締役候補者に期待する専門性及び経験（スキルマトリックス）

取締役のスキル・マトリックス

取締役		取締役候補者に期待する専門性および経験							
		上場企業 トップ経験	グローバル 経営・経験※	技術・ 研究開発 モノづくり	営業 マーケティング	財務・会計 投資家目線	人財 マネジメント	ガバナンス 内部統制 法務	事業転換 新規事業育成 DX
取締役 取締役会議長	松崎 正年	●	●	●				●	●
取締役 代表執行役社長	山名 昌衛	●	●		●				●
社外取締役	藤原 健嗣	●	●	●					●
社外取締役	程 近智		●		●				●
社外取締役	橋・フクシマ・咲江		●				●	●	
社外取締役	佐久間 総一郎		●				●	●	●
社外取締役	市川 晃	●	●		●				
取締役	伊藤 豊次			●				●	
取締役	鈴木 博幸				●			●	
取締役 専務執行役	大幸 利充		●		●				●
取締役 常務執行役	畑野 誠司		●			●		●	

※「グローバル経営・経験」には、グローバル経営の実践経験および海外事業に関する経験を含みます。

2.取締役候補者とした理由

取締役 取締役会議長	松崎 正年	松崎正年氏は当社及びグループ会社において、分社・持株会社制の下で情報機器事業の開発責任者及び商品戦略責任者、基礎研究及び要素技術開発を担った子会社の社長、当社技術戦略担当役員などを歴任し、2009年4月から2014年3月まで代表執行役社長として当社グループの経営改革をリードし、豊富な経験と実績を有しています。2014年4月からは取締役会議長として、取締役会の運営と共に、コーポレートガバナンスの実効性の更なる向上に努めております。当社の経営を熟知した監督専任者ならではの取締役会の議題選定、社外取締役の持ち味を引き出す一方、それを補完する質問・意見により監督の質を高めていることが毎年実施している取締役会実効性評価で確認されております。また当社の持続的成長・企業価値向上を目指したコーポレートガバナンス改革を主導しております。これらの実績を踏まえ、引き続き、選任をお願いするものであります。なお、同氏は常勤の取締役会議長として十分に時間を確保の上、その任に当たっております。
取締役 代表執行役社長	山名 昌衛	山名昌衛氏は当社及びグループ会社において、経営戦略・IR担当役員、情報機器事業の販売本部長、事業責任者などを歴任し、豊富な経営経験と実績を有しています。2014年4月から代表執行役社長として、当社グループの経営をリードし、中期経営計画「TRANSFORM2016」及び「SHINKA2019」の推進により、顧客基盤・人財・技術という無形資産を強化することで事業の成長とともに、「SDGs経営」「環境・品質経営」「健康経営」などにも注力しました。当社グループの最高経営責任者として、当社の事業ポートフォリオ転換、デジタルトランスフォーメーション（DX）による持続的成長を目指す中期経営戦略「DX2022」を策定し、厳しい経営環境の中で全社をけん引し、経営戦略及び諸施策を推進しております。取締役会において代表執行役として説明責任を果たす一方、経営上重要な意思決定の強化に貢献するため、引き続き選任をお願いするものです。

社外取締役	藤原 健嗣	藤原健嗣氏は化学・繊維から電子材料・医薬品・住宅へと多角化した旭化成株式会社において、M&Aを活用して事業を育成するなど、総合化学メーカーの経営に長年にわたり携わって来られました。企業トップとしての豊富な経営経験と幅広い識見に加え、下記のとおり当社に対する高い独立性を有しております。当社におきましては、2018年6月取締役就任後、取締役会及び委員会において尽力されています。2020年度においては、事業報告「各社外役員の主な活動状況」（58ページ）に記載のとおり、十分に時間を確保の上その任に当たっております。引き続き当社ガバナンスの維持・向上に、同様の貢献を行っていただけるものと期待し、選任をお願いするものです。
社外取締役	程 近智	程近智氏はアクセンチュア株式会社において、経営コンサルティング及びITサービスを提供する企業の経営に長年にわたり携わって来られました。企業経営者としての豊富な経験とデジタルビジネスに関する幅広い識見に加え、下記のとおり当社に対する高い独立性を有しております。当社におきましては、2018年6月取締役就任後、取締役会及び委員会において尽力されています。2020年度においては、事業報告「各社外役員の主な活動状況」（58ページ）に記載のとおり、十分に時間を確保の上その任に当たっております。引き続き当社ガバナンスの維持・向上に、同様の貢献を行っていただけるものと期待し、選任をお願いするものです。
社外取締役	橘・フクシマ・咲江	橘・フクシマ・咲江氏はコーン・フェリー・インターナショナル株式会社の米国本社取締役をはじめ、同社日本法人のトップとして長年にわたり経営に携わって来られました。また、多くの日本企業の社外取締役を務められました。経営者として豊富な経験、人財マネジメントに関する豊富な経験・知見に加え、コーポレートガバナンスに関する幅広い識見を有するとともに、下記のとおり当社に対する高い独立性を有しております。当社におきましては、2019年6月取締役就任後、取締役会及び委員会において尽力されています。2020年度においては、事業報告「各社外役員の主な活動状況」（58ページ）に記載のとおり、十分に時間を確保の上その任に当たっております。引き続き当社ガバナンスの維持・向上に、同様の貢献を行っていただけるものと期待し、選任をお願いするものです。
社外取締役	佐久間 総一郎	佐久間総一郎氏は新日本製鐵株式会社及び新日鐵住金株式会社（現日本製鉄株式会社）において、法務、内部統制・監査を中心に、総務、人事労政、環境、ITを含む主要な本社機能を所管し、製造業の経営に長年にわたり携わって来られました。企業経営者としての豊富な経験と幅広い識見に加え、下記のとおり当社に対する高い独立性を有しております。当社におきましては、2020年6月取締役就任後、取締役会及び委員会において尽力されています。2020年度においては、事業報告「各社外役員の主な活動状況」（58ページ）に記載のとおり、十分に時間を確保の上その任に当たっております。引き続き当社ガバナンスの維持・向上に、同様の貢献を行っていただけるものと期待し、選任をお願いするものです。
社外取締役	市川 晃	市川晃氏は木材・建材、住宅・建築、海外住宅・不動産等の事業を展開する住友林業株式会社において、サステナビリティ経営を推進し、中長期の企業価値向上を実現されました。企業トップとしての豊富な経営経験と幅広い識見に加え、下記のとおり当社に対する高い独立性を有しております。経営経験に基づくモニタリングや助言を通して、当社ガバナンスの維持・向上に貢献いただけるものと期待し、新たに選任をお願いするものです。
取締役	伊藤 豊次	当社は、監査委員会の実効性を高めるため、豊富な経営執行経験と高度な情報収集力を有する常勤の社内取締役を監査委員に選定することが重要と考えています。伊藤豊次氏は監査委員として執行の経営会議に陪席し、取締役会から執行役に委任された業務に関する決定プロセスの妥当性や内部統制システムの運用状況等を把握するとともに、その内容をフィードバックすることで、監査委員会としての情報の質と量の最適化を図る職務を担います。伊藤豊次氏は当社の生産技術及び子会社の経営管理、常務執行役として経営品質の改革等を担当し、豊富な経験並びに経営管理及び内部統制に関する相当程度の知見を有しております。2018年から執行役を兼務しない社内取締役として経営の監督に専念するとともに、監査、報酬の各委員会においては社内委員としての的確に役割を果たしています。当社ガバナンスの実効的な運営を確保し、企業価値の向上につなげるため、引き続き選任をお願いするものです。

取締役	鈴木 博幸	当社は、監査委員会の実効性を高めるため、豊富な経営執行経験と高度な情報収集力を有する常勤の社内取締役を監査委員に選定することが重要と考えています。鈴木博幸氏は監査委員として執行の経営会議に陪席し、取締役会から執行役に委任された業務に関する決定プロセスの妥当性や内部統制システムの運用状況等を把握するとともに、その内容をフィードバックすることで、監査委員会としての情報の質と量の最適化を図る職務を担います。鈴木博幸氏は監査委員会室において監査委員会を補佐する事務局職務を経験した後、執行役経営監査室長として内部監査を担当し、豊富な経験並びに内部統制に関する相当程度の知見を有しております。2019年から執行役を兼務しない社内取締役として経営の監督に専念するとともに、監査、報酬の各委員会においては社内委員としての的確に役割を果たしています。当社ガバナンスの実効的な運営を確保し、企業価値の向上につなげるため、引き続き選任をお願いするものです。
取締役	大幸 利充	当社は、取締役会において活発かつ本質的な審議を行うため、執行役兼務の社内取締役として主要な職務を担当する役付執行役を選任することが重要と考えています。大幸利充氏は当社主力の情報機器事業を管掌するとともに、経営企画及びIR等を担当する専務執行役として、中期経営戦略「DX2022」の推進を通じて当社グループの企業価値向上に努めております。取締役会への説明責任を果たしつつ、併せて経営上重要な意思決定に参画するため、引き続き選任をお願いするものです。
取締役	畑野 誠司	当社は、取締役会において活発かつ本質的な審議を行うため、執行役兼務の社内取締役として主要な職務を担当する役付執行役を選任することが重要と考えています。畑野誠司氏は経営管理、経理、財務、及びリスクマネジメントを担当する常務執行役として、中期経営戦略「DX2022」の推進を通じて当社グループの企業価値向上に努めております。取締役会への説明責任を果たしつつ、併せて経営上重要な意思決定に参画するため、引き続き選任をお願いするものです。

事業報告「各社外役員の主な活動状況」は以下をご参照ください。

 https://www.konicaminolta.com/jp-ja/investors/event/pdf/meeting_117_inv.pdf

執行体制と執行役の選任

執行体制

1. 執行役は、取締役会から委任を受けた業務の決定及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・妥当性及び適法性・健全性を担保しています。
2. 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及び執行役社長、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。代表執行役社長及びその他執行役は、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。

執行役の選解任

1. 取締役会は、当社グループにおける新しい価値の創造を可能とし、かつ、当社の社内外のステークホルダーから十分に納得を得ることができ、執行役たるに相応しい人材を公正かつ適時適切に選任します。その判断基準として「執行役選定基準」を定めます。「執行役選定基準」において、当社グループ内外における経営執行に関する能力及び経験、または高度の専門的知識・技術、再任時の年齢制限等からなる資格基準、及び高い倫理観、顧客優先主義、イノベーション、情熱をもった実現へのコミット等の価値基準を充たす執行役を選定します。
2. 新任執行役の選定プロセスでは、経営幹部候補者研修を経た執行役候補者に対して、書類及び面接による1次審査のうえ、外部の視点と日常接している内部関係者の視点の両方を取り入れた客観性及び妥当性の高い判断を行うためにアセスメントを実施しております。その結果を踏まえ、代表執行役及び人事担当執行役で構成される評価会議において、執行役候補者群を決定します。
3. 代表執行役社長は次期執行体制を編成する際、執行役候補者群の中から執行役として適任と判断する者を選択し、次期執行役選定案を作成し、「執行役の担当職務一覧表」と合わせて取締役会へ提案します。
4. 指名委員会は、上記の取締役会提案に先立ち、代表執行役社長から次期執行役選定案を含む、次期執行体制案及び各執行役の担当職務案の報告を受け、プロセスの妥当性を含めて監督します。
5. 指名委員会は執行役候補者の人物像を観察する場が重要と考え、取締役会への陪席や取締役懇談会への報告等の機会を活用します。代表執行役社長から上記執行役人事案の報告を受けた時には、指名委員会はその内容に関して議論を持ち、候補者の適格性や育成課題等の見解を取りまとめ、代表執行役社長にフィードバックします。
6. 取締役会は、執行役を解任するか否かを決定する際にも「執行役選任基準」を十分考慮します。

役員報酬について

当社は、指名委員会等設置会社として社外取締役が過半数を占める報酬委員会を置き、社外取締役を委員長とすることにより透明性を確保し、公正かつ適正に報酬を決定しております。

当社の役員報酬体系は、経営方針に従い株主の皆様の期待に応えるよう役員が継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、当社企業グループ総体の価値の増大に資するものとします。報酬の水準については、当社の発展を担う有為な人材を確保・維持できるレベルを目標とします。

報酬委員会は、この趣旨に沿い、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針を決定し、この方針に従い取締役及び執行役が受ける個人別の報酬等の額等を決定します。

報酬決定方針

1. 報酬体系（下記イメージを参照）

- ① 取締役（執行役兼務者を除く）については、経営を監督する立場にあることから短期的な業績反映部分を排し、基本報酬として「固定報酬」と「株式報酬」で構成する。なお、「株式報酬」は、「中期株式報酬（非業績連動型）」及び「長期株式報酬」とする。

また、社外取締役については、役割に応じた報酬を含む「固定報酬」のみとする。

- ② 執行役については、「固定報酬」の他、業績を反映する「年度業績連動金銭報酬」と「株式報酬」で構成する。なお、「株式報酬」は「中期株式報酬（業績連動型）」及び「長期株式報酬」とする。

2. 総報酬及び「固定報酬」は、定期的に外部の客観的データ、評価データ等を活用しながら、役位と職務価値を勘案し妥当な水準を設定する。

3. 「年度業績連動金銭報酬」は、当該年度の業績水準（連結営業利益）及び年度業績目標の達成度に基づき、各執行役の重点施策の推進状況も反映し、支給額を決定する。年度業績目標の達成度に従う部分は標準支給額に対して0%～200%の幅で支給額を決定する。目標は、業績に関わる重要な連結経営指標（営業利益・営業利益率・営業キャッシュフロー・KMCC-ROIC※）とする。執行役の重点施策にはESG（環境・社会・ガバナンス）等の非財務指標に関わる取り組みを含める。

※ 「年度業績連動金銭報酬」算定のためのROICであり、それぞれの事業部門による個別管理、改善が可能な資産を投下資本とする。

4. 株式報酬については次のとおりとする。

- ① 取締役に対する「中期株式報酬（非業績連動型）」は、中期経営計画の終了後、役割及び在任年数に基づき当社株式を交付するものとし、中期的な株主価値向上への貢献意欲を高めるとともに自社株保有の促進を図る。

- ② 執行役に対する「中期株式報酬（業績連動型）」は、中期経営計画の終了後に、目標達成度に応じて0%～200%の範囲で当社株式を交付するものとし、中期経営計画の目標達成へのインセンティブを高めるとともに自社株保有の促進を図る。中期の業績目標は、中期経営方針を勘案し重要な連結経営指標（営業利益・営業キャッシュフロー・ROIC）とする。

- ③ 取締役（非執行の社内取締役）及び執行役に対する「長期株式報酬」は役員退任後、役位または役割、及び在任年数に基づき当社株式を交付するものとし、長期的な株主価値向上への貢献意欲を高める。

- ④ 年度毎の基準株式数は、中期経営計画の初年度に役位別に設定する。

- ⑤ 株式の交付時には、一定割合について株式を換価して得られる金銭を給付する。

- ⑥ 株式報酬として取得した当社株式は、原則退任後1年が経過するまで継続保有することとする。

5. 執行役に対する「固定報酬」「年度業績連動金銭報酬」「株式報酬」の比率は、最高経営責任者である執行役社長において50：25：25を目安とし、他の執行役は固定報酬の比率を執行役社長より高めに設定する。

また、「株式報酬」における「中期株式報酬（業績連動型）」と「長期株式報酬」の比率は60：40を目安とする。

6. 国内非居住者の報酬については、法令その他の事情により上記内容とは異なる取扱いを設けることがある。

7. 報酬委員会は、重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、業績に連動する報酬の修正につき審議し、必要な場合は報酬の支給制限又は返還を求める。

8. 経営環境の変化に対応して報酬水準、報酬構成等について適時・適切に見直しを行っていく。

2005年6月に廃止された従来の退任時報酬は、報酬委員会において当社における一定の基準による相当額の範囲内で個人別金額を決定いたしました。当該廃止時点以前より在任している各役員の退任時に支給する予定。

<報酬体系イメージ図>

取締役	社内	固定報酬		中期株式報酬 (非業績連動型)	長期 株式報酬
	社外	固定報酬			
執行役	執行役社長	固定報酬 50%	年度業績連動金銭報酬 25%	中期株式報酬 (業績連動型) 15%	長期 株式報酬 10%
	専務執行役 常務執行役 執行役	固定報酬 51%～55%	年度業績連動金銭報酬 29%～25%	中期株式報酬 (業績連動型) 12%	長期 株式 報酬 8%

業績連動報酬の指標、当該指標を選択した理由及び業績連動報酬の額の決定方法

1.年度業績連動金銭報酬

(1) 構成概要（項目、評価指標等）

項目	業績水準部分	業績目標達成度部分				個人別評価部分	
評価指標等	営業利益額	コーポレート部門・基盤事業部門				新規事業部門	各執行役の重点施策推進状況等を反映
		営業利益額	営業利益率	営業キャッシュフロー	KMCC-ROIC	各部門の個別目標	
		25%	25%	25%	25%		
	グループ連結業績水準に連動	年度業績目標達成率に連動				個別目標達成率に連動	

(注) コーポレート部門は、本社管理部門及び全社横断機能を有する部門としています。

(2) 指標、並びに当該指標を選択した理由

- ① 「業績水準部分」の指標は、グループ連結営業利益額としています。これは、執行役が果たすべき業績責任を測る上で、営業利益額は最も適切な指標の一つと判断したためであり、より高い営業利益水準を達成することで、持続的成長と企業価値向上を目指しています。
- ② 「業績目標達成度部分」の指標は、コーポレート部門及び基盤事業部門の場合、営業利益額、営業利益率、営業キャッシュフロー及びKMCC-ROICです。これらは当社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上を強く意識したもので、営業利益額は基盤事業の稼ぐ力を強化するため、営業利益率は高収益体質への転換を実現のため、営業キャッシュフローは適時適切な戦略展開及び配当の原資確保のため、KMCC-ROICは投下資本効率の向上のために選定したものです。
なお、それぞれの指標は同様のウエート付け（25％）としています。
また、新規事業部門の場合、事業特性や年度重点施策に合わせて、事業部門ごとに設定した個別目標を指標としています。
- ③ 「個人別評価部分」は各執行役の重点施策の推進状況等を指標としており、「業績水準部分」及び「業績目標達成度部分」とは異なる視点、項目で評価を行うためです。

(3) 報酬額の決定方法

- ① 「業績水準部分」は、当該年度におけるグループ連結の営業利益実績額により求められる単価に役位別ポイントを乗じて支給額を算定します。なお、当該単価は、あらかじめ設定されたテーブルに従い決定します。
- ② 「業績目標達成度部分」は、コーポレート部門及び基盤事業部門の場合、当該各指標のウエート付けを反映し算出した年度業績目標達成率に役位別標準額を乗じて支給額を算定します。基盤事業部門担当の執行役は当該事業連結業績、コーポレート部門担当の執行役はグループ連結業績を適用します。
また、新規事業部門担当の執行役は、当該事業部門の個別目標達成率に役位別標準額を乗じて支給額を算定します。
なお、支給率は目標達成度に応じて0%～200%の幅で変動します。
(これは単なる上限引上げではなく(従来は150%)、業績目標に対する必達意識の更なる向上のため、目標達成率と支給率の関係にメリハリを付けたものです。)
- ③ 「個人別評価部分」は、「業績水準部分」標準額と「業績目標達成度部分」標準額の合計値に対して、代表執行役社長が原案を策定した執行役ごとの評価(−30%～+30%の範囲で評価)を乗じて支給額を算定します。
- ④ 上記3項目の支給額は、報酬委員会で審議、決定します。

2.中期株式報酬(業績連動型)

(1) 構成概要(項目、評価指標等)

項目	中期株式報酬(業績連動型)		
評価指標	グループ連結営業利益額	グループ連結 営業キャッシュフロー	グループ連結ROIC
	(2020年度から2022年度の3年間累積)		(2020年度から2022年度の3年間平均)
	40%	30%	30%
	中期経営計画達成率に連動		

(2) 指標、並びに当該指標を選択した理由

当社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上のために、営業利益額、営業キャッシュフロー及びROICを指標(全てグループ連結)としています。

営業利益額は基盤事業の稼ぐ力を強化するため、営業キャッシュフローは適時適切な戦略展開及び配当の原資確保のため、ROICは中長期的な投下資本効率向上のために選定したものです。

なお、それぞれ40%、30%及び30%のウエート付けとしています。

(3) 報酬額の決定方法

- ① 中期経営計画期間の累積営業利益額目標達成率に40%を乗じた値、同期間の累積営業キャッシュフロー目標達成率に30%を乗じた値、並びに同期間の平均ROIC目標達成率に30%を乗じた値の合計に対して、同期間の役位別標準ポイント累計を乗じ、1ポイントあたり1株として交付株式数を算定します。
なお、支給率は目標達成率に応じて0%～200%の幅で変動します。(これは単なる上限引上げではなく(従来は150%)、業績目標に対する必達意識の更なる向上のため、目標達成率と支給率の関係にメリハリを付けたものです。)
- ② 役位別標準ポイントは、役位別原資額を基準株価で除して算定します。
- ③ 基準株価は、当社が委託者として設定した信託が株式報酬に必要な数の当社株式を株式市場で買付けた際の平均取得株価(加重平均)とします。
- ④ 上記株式交付数は、報酬委員会で審議、決定します。

報酬委員会の活動内容等

開催時期	出席状況	主な議題 ◆：決議 ◇：審議 ○：報告
2020年5月	5名全員出席	○役員報酬の一部自主返上
2020年5月	5名全員出席	◆2019年度執行役の年度業績連動金銭報酬 ◆(2019年度の)株式報酬の役員個人別交付数 ◆株式報酬スキームの一部改定、および関連する報酬決定方針
2020年6月	5名全員出席	◆委員長の選定 ◆2020年度報酬委員会の年間方針・年間計画 ◆2020年7月度以降の役員の個人別報酬額（標準額）
2020年7月	5名全員出席	◆報酬決定方針、規程等の改定 ○役員報酬BIP信託契約の延長
2020年10月	5名全員出席	○役員報酬スキームに関する検討課題の整理 ◇業績連動報酬算定に関する検討△コンサルティング会社による報酬改革の取組み動向等の説明及び意見交換
2020年10月	5名全員出席	◆2020年度業績連動報酬の算定概要◆内規の改定
2020年12月	5名全員出席	◆信託期間の延長に伴い追加信託する金銭の額等 ○2021年度の役員報酬水準改定に関する検討・決定に向けた対応
2021年2月	5名全員出席	◇役員報酬体系に関わるベンチマーク企業群の見直し ◇2021年度の役員報酬水準改定に関する方向性 ○自社株式保有ガイドライン
2021年3月	5名全員出席	◆2021年度執行役の個人別報酬額（標準年俸） ◆規程等及び内規の改定
2021年4月	5名全員出席	◆2020年度外国人執行役の業績連動報酬等
2021年5月	5名全員出席	◆2020年度執行役の年度業績連動金銭報酬 ◆2020年度役員の株式報酬 ◇役員報酬体系に関わるベンチマーク企業群の見直し

2021年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」

		合計	固定報酬		業績連動報酬		株式報酬	
		(百万円)	人員	金額	人員	金額	人員	金額
			(名)	(百万円)	(名)	(百万円)	(名)	(百万円)
取締役	社外	64	6	64	-	-	-	-
	社内	188	3	124	-	-	3	64
	計	253	9	188	-	-	3	64
執行役		742	22	465	22	121	22	137

(注1) 上記人数には、2020年6月30日開催の第116回定時株主総会開催日に退任した社外取締役1名および同年5月31日付で退任した執行役1名を含んでおります。2021年3月31日現在、社外取締役は5名、社内取締役（執行役非兼務）は3名、執行役は23名であります。

(注2) 社内取締役は、上記の3名のほかに4名（執行役兼務）おりますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載してあります。

(注3) 業績連動報酬につきましては、当事業年度において費用計上すべき額を記載してあります。

(注4) 株式報酬につきましては、取締役（社外取締役を除く）及び執行役に対して付与されるポイントの見込み数に応じた将来の当社株式交付等の報酬見込額を算定し、当事業年度において費用計上すべき額を記載してあります。

2021年3月期の報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

(単位：百万円)

役職・氏名	会社区分	合計	固定報酬	業績連動報酬 (注2)	株式報酬 (注3)
取締役 代表執行役社長兼CEO 山名 昌衛	提出会社	100	60	13	27
執行役 Richard K.Taylor (注1)	連結子会社 Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc.	169	93	75	-

(注1) 執行役Richard K.Taylorは、連結子会社Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc.のCEOであります。(2021年3月31日付退任)

(注2) 業績連動報酬につきましては、当事業年度において費用計上すべき額を記載しております。

(注3) 上記「役員報酬について」に記載の取締役及び執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針第6条に基づき、執行役Richard K.Taylorは株式報酬制度の対象外となっております。

役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更に高めるため、「中期業績連動株式報酬（執行役対象）」及び「中期株式報酬（取締役対象）」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

実効ある監査を目指して体制を整えています。

指名委員会等設置会社を採用している当社には監査委員会を、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、当社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。

当社の監査委員会、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係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6名（うち社外取締役4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、当社および国内・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、当社の経営監査室との連係を図りながら、グループの内部監査機能を強化しています。

内部統制

内部統制の取り組み

内部統制システムの整備に関する取締役会決議を行っています。

近年、企業の不祥事やコンプライアンスの欠如が社会問題となっており、それらを防ぐために経営者が社内をコントロールする仕組み、いわゆる「内部統制」の強化が企業に求められています。コニカミノルタ(株)は、会社法により、内部統制システムの構築と維持が義務づけられています。

当社では、毎年3月に内部統制システムを見直し、取締役会で内部統制システムの整備に関する決議を改めて行っています。最新の決議の概要及び内部統制システムの運用状況については2021年3月期の事業報告で報告しています。今後も、グループの事業活動の全般にわたって、管理、運営の仕組みや制度を必要に応じて見直し、業務遂行の適法性の確保と合理性、効率性の追求に努めていきます。

金融商品取引法への対応

世界各国の連結グループ会社を対象に社内評価を行っています。

企業の不正会計を防止し、財務報告の信頼性を確保することを目的とした金融商品取引法（J-SOX法）が、2009年3月期決算から適用されました。J-SOX法では内部統制報告書およびその監査証明提出が義務づけられています。コニカミノルタ（株）では、世界各国の連結子会社を含む計142社を対象とした社内評価に基づいて内部統制報告書を作成し、外部監査人による内部統制監査を経て、有価証券報告書と併せて提出しています。

（2021年3月期）

リスクマネジメント

基本的な考え方

グループ横断的なリスクマネジメント体制を整えています。

経済のグローバル化や社会の変化とともに、企業を取り巻くリスクは多様化しています。

コニカミノルタは、事業にともなうさまざまなリスクを明確にしてその影響を最小限に抑えるために、グループ横断的な体制を整えています。また、自然災害などの不測の事態が発生した際に備えて、事業を継続、あるいは早期復旧するための事業継続管理にも取り組んでいます。

リスク管理体制

コニカミノルタは、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。2010年4月には、当社に起こり得るさまざまなリスクについて、重大な欠落なく想定し、対応策を怠りなく講じるための体制強化と、危機（クライシス）発生時の報告・指示体制の整備を行いました。

リスクマネジメント体制の構築

さまざまなリスクに対して、各担当執行役および執行役員がリスク管理を行います。

戦略リスク、財務リスク、環境規制リスク、ハザードリスクなど、企業活動におけるさまざまなリスクに対して、担当執行役および執行役員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または執行役員を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を定期的に開催しているほか、必要に応じて臨時にも開催します。この委員会では、企業活動に関してリスクアセスメントを行いその結果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。特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。リスクマネジメント委員会の内容は、定期的に監査委員会に報告されます。

リスク情報

コニカミノルタグループの事業の状況、経理の状況に関する事項のうち、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項についての情報です。文中における将来に関する事項は、現時点における事業環境に基づき、当社グループが判断したものです。

クライシスマネジメント体制の構築

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。

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、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。取締役会で任命された危機管理担当役員を委員長とする「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、危機管理担当役員に加えて、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。

クライシスリスクの要因と内容（抜粋）

	クライシスの要因	クライシスの内容
1	商品の品質管理、環境問題	設計ミス（破損、健康障害）、製造ミス（破損、異物混入）、不当表示など
2	欠陥サービス	説明の不適切、差別的な対応など
3	人事上のトラブル	評価の不明瞭、不当異動、人権問題（差別、セクハラ、パワハラなど）、従業員の犯罪・不祥事など
4	労務上のトラブル	労働争議、不当労働行為、職業病、過労死、自殺など
5	会社の過失	事故（火災、爆発）、環境汚染、労働災害など
6	経営上の不祥事	反社会的行為、スキャンダル、内紛、インサイダー取引など
7	経営上・販売上の判断結果	投資・融資・M&A・債権・取引リスク、過当競争など
8	企業犯罪	違法行為（独禁法、景表法、下請法、税法、会社法など）
9	企業脅迫・企業への犯行	異物混入など嫌がらせ、強盗、破壊活動など
10	経済的・社会的異変	オイルショック、大停電、株価暴落など
11	国際的・政治的異変	戦争、政変、貿易摩擦など
12	天災・疾病	地震、風水害、火災、感染症（SARS、鳥および新型インフルエンザなど）
13	経営不安情報	マスコミの誤報、風説の流布、ネット上の風説

事業継続管理（BCM）の構築

大規模災害発生時に備えて、業務継続のための対策に取り組んでいます。

大きな災害や事故で被害を受けても重要業務を中断しないこと、万が一、中断しても可能な限り短い期間で再開することは、企業としての重要な責任です。この認識のもと、コニカミノルタは、ワールドワイドに、かつサプライチェーン※を含めた視点から、この課題に取り組んでいます。

コニカミノルタでは、具体的な行動計画などをまとめた「事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」を主要事業である情報機器事業、被災時のニーズの高い医療機器をはじめとして各事業部門・子会社が策定するとともに、災害発生直後に被害状況などを情報収集してBCP発動の可否を判断する「初動体制」を整備しています。

具体的には、日本における大規模な地震発生時にもお客様にご迷惑をかけないよう、消耗品、製品の供給をできるだけ継続すること、また既存のお客様へのサポート業務を継続することを基本的な方針としています。そのために、主要な消耗品の生産拠点を分散するほか、調達先についてもリスク評価を行い、リスクの大きい基幹部品については、代替手段や在庫の確保を進め、事業継続体制のレベルアップに努めています。また、コールセンターは東日本地域と西日本地域で相互にバックアップする仕組みとし、どちらかが被災した場合にもサポート対応を継続できるようにしております。その他にも、新型インフルエンザなどの感染症流行時の対応にも取り組んでいます。さらに、こうしたBCMの質を高めていくために、さまざまな訓練を実施しています。

※ サプライチェーン：調達、生産、物流、販売を経て、お客様に製品やサービスが提供されるまでの一連の流れ。

発生したクライシスへの対応とBCMの強化

2011年3月11日に発生した東日本大震災では、グループの主要拠点に大きな被害はなく、本格的なBCPの発動には至りませんでした。発災後1カ月間は毎朝、コニカミノルタ（株）の代表執行役社長が主催する地震対策会議を実施し、グループの視点での情報収集および適宜、適切な指示、統一的な情報発信を継続しました。その後、いつどこで起こるかわからない大災害に備えて、現場の実践力向上の取り組みを推進しています。

具体的には、グループ全拠点の初動対応マニュアルを、混乱期や、夜間休日にも確実に動けるよう見直し、実践訓練で有効性を検証、マニュアルをさらに改善するPDCAを回しています。

大規模地震の発生時には、東京都千代田区丸の内の本社が災害対策本部となり、代表執行役社長を本部長として7つの班が、迅速な初動対応にあたる体制を構築しています。この体制の検証のため、年に1回、経営トップを含め、本社の災害対策本部と、被災想定各拠点とを結び、災害対策本部が速やかに被災状況を把握、対応を判断、意思決定するグループ一斉防災訓練を実施しており、2020年11月には、首都直下地震が発生したと想定して、関西に対策本部を立ち上げる訓練を行いました。

また、災害時の情報共有ツールとして、国内コニカミノルタグループ全拠点の被災状況をマップ化し、被害全容を把握できる「緊急時情報データベースシステム」、従業員と家族の安否を集約する「安否確認システム」を整備しており、夜間休日などの緊急時の情報共有ツールとしての社内SNS活用も整備、これら防災ICTにより、初動段階からBCP段階の円滑な対応をサポートしています。2018年6月に発生した大阪北部地震では、実際にこれらICTツールを活用、初動の情報共有に有効であることを確認できました。

このほか、2013年4月に施行された東京都条例に基づき、防災備品の拡充、帰宅困難者対策の強化などにも対応しています。

2020年1月からは、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、中国の生産拠点を中心として危機管理体制を構築して全社的な対応を開始。その後、3月は欧米版社・生産会社、4月以降は日本拠点と対象を広げ、従業員対応、事業継続対応を行いました。



グループ一斉防災訓練の様子

株主・投資家とのコミュニケーション

基本的な考え方

行動憲章に則して積極的な情報開示を推進します。

コニカミノルタは、企業価値を最大限に高めていくことが、株主・投資家の皆様の期待に応えていくことにつながると考えています。

また、株主・投資家の皆様との適切な関係を保ち続けるため、「コニカミノルタグループ行動憲章」に掲げた「企業情報の適時かつ公正な開示」の理念に則し、積極的なIR（Investor relations：投資家向け広報）活動を行うことで、グループ全体の活動を正しくご理解いただくよう努めています。

IR活動の積極展開

機関投資家、個人投資家向けにIR活動を積極的に展開しています。

コニカミノルタでは、証券アナリストや機関投資家の皆様に向けて、四半期ごとに決算説明会を開催しています。フォローアップのための個別取材やミーティングに随時対応するほか、投資家訪問も実施しています。証券会社が主催する国内外での投資家カンファレンスにも積極的に参加して投資家との直接のコミュニケーションにも引き続き取り組んでおります。また近年、投資の意思決定において、財務情報だけでなく、ESG、すなわち企業の環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）に対する姿勢を考慮に入れる「ESG投資」が急速に広がっています。コニカミノルタでは、こうした投資家の関心に応えるために積極的な情報発信を行っています。

各種説明会の実施状況（2020年度）

決算説明会	4回（オンライン開催）毎四半期
IR day	2回（オンライン開催）
投資家カンファレンス	6回（日本4回、米国1回、香港1回）
個人投資家説明会 （代表執行役社長兼CEO登壇）	1回（オンライン開催） 視聴者1768名
個人投資家説明会 （IR担当専務執行役 登壇）	1回（オンライン開催） 視聴者675名
社長スモールミーティング （代表執行役社長兼CEO登壇）	4回（オンライン開催） 証券アナリスト、機関投資家、参加者72名
事業説明会	1回（オンライン開催） プレシジョンメディシン事業説明会 証券アナリスト、機関投資家125名
個別ミーティング	のべ約400回（約130社）

▶ その他のIRイベント

経営トップのIR活動への参画

コニカミノルタでは、国内外のアナリストや大手機関投資家との対話や情報発信に、経営トップが積極的に関与しています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症が世界各地へ拡大し、人々の行動様式が変化するなど経済活動に大きく影響しました。当社の売上の多くを占めるデジタルワークプレイス事業では欧米を中心にオフィスでの紙出力の需要が減少した一方で、インダストリー事業は需要の変化を捉えたユニットを中心に好調を維持しました。このような大きな環境変化の中で、脅威に適切に対処する為にオフィス事業の構造改革により収益性を確保する一方で、変化による機会を捉え戦略的新規事業の成長を実現し、中長期的にポートフォリオを転換することが自社の持続的な成長を実現する上では必須であると考えています。このため2020年度の決算説明会においては、事業の概況に加え、経営トップが指揮を執り構造改革の進捗や経費削減の状況、月次での各事業の売上回復トレンドやKPIに踏み込み丁寧に説明しました。持続的な成長に向けては、IR dayを実施し、長期ビジョンや中長期的な経営戦略を説明すると共に、各事業の戦略、機能戦略、無形資産について各担当執行役員より証券アナリストや機関投資家の皆様にご説明いたしました。また、対面方式での実施が難しい中で、オンラインでのスモールミーティングや面談などを通じて、国内外の投資家との個別対話の機会を多く持つようにしました。個人投資家による株式保有が増えている背景もあり、個人投資家の皆様に向けた説明会を別途オンラインで実施して経営状況や経営戦略を説明し、多くの方にご視聴いただきました。

また、年々ESGなどの非財務情報を投資判断に考慮する投資家が増加しており、今後ますます経営トップを含む経営層が直接対話、発信することが重要となると考えています。担当執行役員によるESGに特化した機関投資家とのミーティングや、取締役会議長と社外取締役によるガバナンスミーティングを継続的に開催し、当社が持続的に成長するための無形資産も含めた経営基盤を経営層が積極的に対話、発信しています。

今後も当社が社会から必要とされ持続的に成長していくことを理解、応援していただけるよう、引き続き経営トップを含む経営層が国内外で直接対話する機会や説明会を増やしていく考えです。

情報発信の強化

IR活動における情報発信として、2020年度も「IRサイト」や「統合報告書」による発信強化に取り組み、外部から高い評価を得ました。

IRサイトにおいては、2018年3月のサイトリニューアル以来、株主や投資家の皆様にわかりやすい情報の発信を念頭にサイト作りを進めてきました。その結果「Gomez IRサイト総合ランキング」では、昨年に続き全上場企業中1位、8年連続での金賞を受賞しました。また、「日興IR企業ホームページ充実度調査」でも、10年連続最優秀サイトを受賞するなど、主要な評価機関から継続して高い評価をいただいています。

また、2020年度版統合報告書においても、経済産業省が提唱する価値協創ガイダンスを参照しながら、一貫した価値創造ストーリーをベースに、TCFDフレームワークに沿った開示や、人材や知財などの無形資産を含む非財務情報発信を強化し、GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」に4年連続で選定されるなど外部から高い評価を得ています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

迅速かつ公平な情報開示とともに、積極的な情報発信を心掛けています。

コニカミノルタは、フェアディスクロージャーの視点から迅速かつ公平にIR情報をお伝えするため、当社ウェブサイト内にIRサイトを設け、決算情報や財務データなどを日本語と英語で公開しています。四半期毎の決算発表後には、説明会の動画配信やコメント付き資料、主な質疑内容をウェブサイト上で公開するなど、公平でタイムリーな情報開示を実施しています。

コーポレートガバナンス報告書

2015年6月にコーポレートガバナンスコードが導入され、企業のコーポレートガバナンスの取組みが重要視されるようになりました。経営統合当初から積極的に取り組んできた、当社のコーポレートガバナンスに関する考えを「コーポレートガバナンス報告書」にまとめ、日英双方のサイトで開示しております。

- ▶ コーポレートガバナンス報告書（日本語）
- ▶ コーポレートガバナンス報告書（英語）

株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

株主総会招集通知の早期発送をしています。

当社は、株主の皆様にご意見を十分に伺いたいという思いから、株主総会の3週間以上前に招集通知を発送し、同時に当社ホームページに招集通知及びその英訳を掲載しております。

集中日を回避した株主総会を設定しております。

当社は、より多くの株主の皆様にご出席いただくため、「集中日」を避けた日程の選定をしております。

電磁的方法による議決権の行使が可能となっております。

パソコン、スマートフォン又は携帯電話から、当社の指定する議決権行使サイトにアクセスし、インターネットによる議決権の行使が可能となっております。

また、国内及び海外の機関投資家の皆様は、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームの利用を事前に申し込まれた場合には、議決権の行使が可能となっております。

議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に努めております。

株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに招集通知及びその英訳を掲載し、国内及び海外の機関投資家の皆様は、当該プラットフォームの利用を事前に申し込まれた場合には、株主総会議案内容等を直接閲覧のうえ、ご検討いただけるよう利便性の向上に努めております。

招集通知（要約）の英文での提供をしております。

上述の通り、当社ウェブサイトにて招集通知の英訳を掲載していると共に、議決権電子行使プラットフォームにおいても招集通知の英訳を掲載しております。

コンプライアンス

基本的な考え方

企業倫理や社内規則類も含めたコンプライアンスを推進しています。

コニカミノルタが考えるコンプライアンスは、国内外の法令遵守にとどまらず、社会から要請される企業倫理や社内規則類までを広く含んでおり、企業活動におけるすべての行動において最優先すべきものです。この認識に基づいて、「コニカミノルタグループ行動憲章」を制定し、グループガバナンスを貫くものとして、グループ全体で共有すべきコンプライアンスのための行動原理を定めています。さらにコニカミノルタで働く一人ひとりが行動憲章を実践する際のよりどころとして、望ましい行動を具体的に示した、全世界共通の「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」を2011年に発行し、コンプライアンスの徹底に努めています。

コニカミノルタでは、グループ各社の役員・従業員が日々の行動のなかでコンプライアンスを実践できるようにすることを目指し、「コンプライアンスは企業に対する社会的要請である」というグループ共通の価値観、文化の醸成に努めるとともに、そのための具体的な仕組みづくりを進めています。

コニカミノルタは今後も、国や地域によって異なる法令、文化、慣習を考慮しながら、グループ・グローバルにコンプライアンスを推進していきます。



■コニカミノルタグループのコンプライアンスの範囲

コニカミノルタグループ行動憲章

コニカミノルタグループ行動憲章10カ国語版（325KB）

コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス（710KB）

コンプライアンス推進体制

- ▶ グループコンプライアンス推進体制
- ▶ グループ・グローバルな支援体制
- ▶ コンプライアンス推進計画の作成と推進状況の確認
- ▶ 内部通報システム（ヘルプライン）

コンプライアンス推進活動

- ▶ グループ行動憲章の周知徹底
 - 役員・従業員によるコンプライアンス確認書の提出
 - グループ会社社長による「コンプライアンス推進宣言」の発行
 - 行動憲章ガイダンス、マニュアルの作成
- ▶ コンプライアンス教育

コンプライアンスの実践

- ▶ 行動憲章に基づくコンプライアンスの実践
- ▶ 腐敗防止の取り組み
- ▶ 独占禁止法・下請法の遵守
- ▶ 安全保障輸出管理
- ▶ 税務方針
- ▶ 広告宣伝活動

コンプライアンス推進体制

▼ グループコンプライアンス推進体制 ▼ グループ・グローバルな支援体制

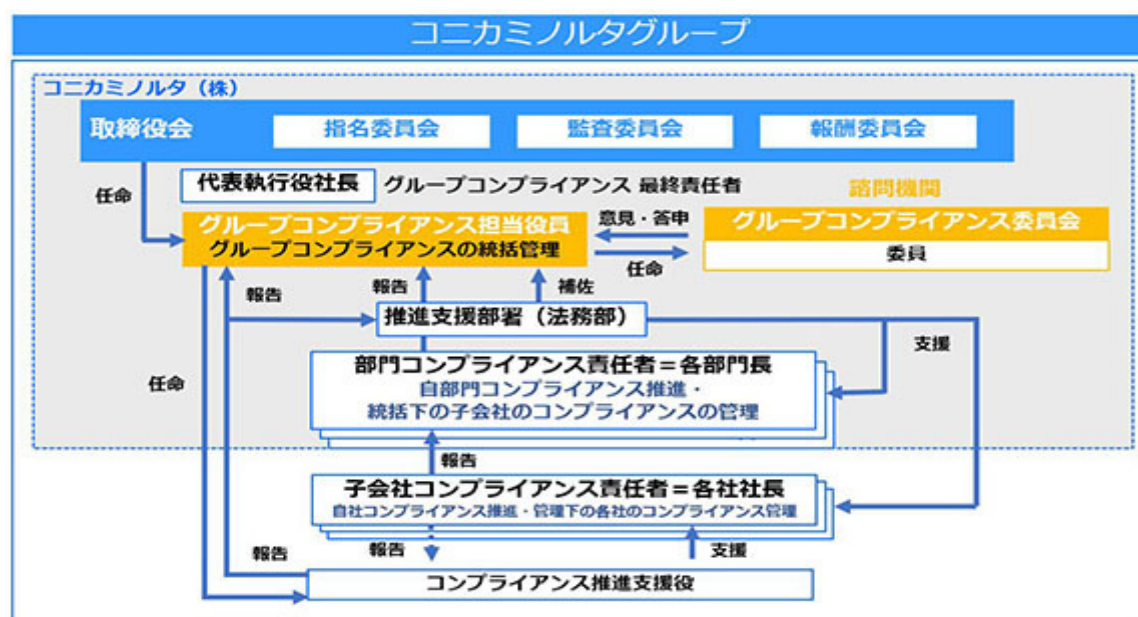
▼ コンプライアンス推進計画の作成と推進状況の確認 ▼ 内部通報システム（ヘルプライン）

グループコンプライアンス推進体制

グループ全体を統括するコンプライアンス推進体制を構築しています。

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役員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、腐敗防止や個人情報保護をはじめとする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役員の諮問機関として、事業およびコーポレートの各機能を担当する役員で構成される「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）では、各部門の部門長が自部門のコンプライアンス責任者として、また、国内外のグループ会社では、各社の社長が自社のコンプライアンス責任者として、それぞれコンプライアンスの推進を行う体制としています。なお、コンプライアンス担当役員は、グループ内のコンプライアンスの推進状況や重要なコンプライアンス問題に関して、定期的に監査委員会に報告しています。



■ コンプライアンス推進体制

グループ・グローバルな支援体制

コンプライアンス活動におけるグループ連携を強化しています。

コンプライアンス担当役員の補佐のため、コニカミノルタ（株）の法務部がコンプライアンス推進支援部署としてグループコンプライアンス推進上の重要事項や推進施策の立案を行うとともに、各部門・グループ各社の活動を直接的、間接的に支援し、横断的な情報管理をサポートしています。

さらにコンプライアンス担当役員は、欧州、北米、中国および東南アジアにおけるコンプライアンス推進支援役を任命し、海外各地域の実情に応じたコンプライアンス推進活動を実行しています。

2020年度も、コンプライアンス推進支援部署とコンプライアンス推進支援役とが連携して、新規に買収した国内外の会社や小規模のグループ会社に対するコンプライアンス導入支援を行い、グループ全体におけるコンプライアンスの定着に注力しました。

コンプライアンス推進計画の作成と推進状況の確認

コンプライアンス推進計画を作成し、各部門およびグループ各社に施策の推進状況の報告を義務づけています。

コニカミノルタでは、社会的要求の将来動向とコンプライアンスリスクアセスメントの結果を考慮して重要課題を特定し、中期コンプライアンス推進計画を作成しています。さらに中期の計画に基づき、各年度の方針および計画を作成し、各部門およびグループ各社に、それにしたがった施策の実施を要請しています。2020年度も、各部門が、管理下にある子会社も含めて、それぞれの事業領域におけるコンプライアンスリスクも加味して独自の計画を立て、施策を実施しました。

コニカミノルタ（株）の各部門および国内グループ会社のコンプライアンス責任者は毎月、海外グループ会社のコンプライアンス責任者は四半期ごとに、それぞれ自部門または自社における施策の実施状況、ならびにコンプライアンス問題について記載した報告書を作成し、コンプライアンス担当役員に報告することが義務づけられています。コニカミノルタ行動憲章の違反につながるコンプライアンス問題が起きた場合には、コンプライアンス担当役員への即時の報告が求められています。

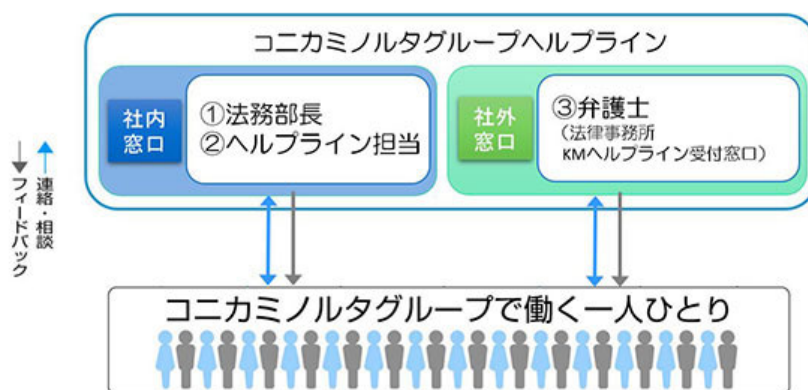
コンプライアンス担当役員になされたこれらの報告をもとに、コンプライアンス推進支援部署とコンプライアンス推進支援役が適宜連携して、グループ全体の活動を展開し、課題については次年度の計画に反映しています。

代表執行役社長の直轄組織である経営監査室はコニカミノルタ（株）および国内・海外子会社の内部監査を行っています。内部監査はコンプライアンスの視点から行われ、年次計画にしたがった施策の実施状況やコンプライアンスを徹底するための体制について細かくチェックされます。抽出された課題については、是正計画が作成され、コンプライアンス推進支援部署やコンプライアンス推進支援役の支援を受けて実施され、フォローアップ監査で確認されます。

2020年度においては、詐欺、賄賂、横領等に関して、社外に報告すべきコンプライアンス問題はありませんでした。

内部通報システム「ヘルプライン」

グループ各社でシステムの整備、改善に取り組んでいます。



■コニカミノルタの内部通報制度「ヘルプライン」

コニカミノルタでは、国内のグループ会社の従業員がコンプライアンスに反する行為を発見した場合、法務部長、ヘルプライン担当または外部の弁護士（社外窓口）に、電話、電子メールなど複数の手段で直接連絡、相談できる「ヘルプライン」を設けています。

また2020年11月からは国内外調達先に「ヘルプライン」社外窓口を拡大しています。

コニカミノルタは、内部通報制度の整備と運用が適切であると認められ、消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」の自己適合宣言登録事業者としての登録を2019年度に引き続き更新しています。

また、海外にも内部通報制度「ヘルプライン」窓口を設けています。米国の情報機器の販売会社コニカミノルタビジネスソリューションズUSA社は、カナダ、メキシコを含む北米全域をカバーする内部通報制度窓口「ヘルプライン」を設置しています。欧州では、欧州全域のグループ会社を対象とした24時間・複数言語対応可能な通報システムを導入しています。さらに、中国国内のすべてのグループ会社（香港法人を除く）を対象とした外部の弁護士が通報を受け付ける内部通報制度社外窓口を設置。東南アジアでも、コニカミノルタビジネスソリューションズアジア社（シンガポール）にて、東南アジアのグループ会社を対象とした内部通報窓口を設置しました。また、国内外の子会社で内部通報制度の周知を改めて行い、制度の活性化を図りました。

これらの通報窓口へは、匿名で連絡・相談が可能です。また、窓口で連絡・相談したことで、通報者が不利益を被ることはありません。寄せられた通報については、調査の必要性を公正・公平かつ誠実に検討し、通報者に今後の対応について連絡するとともに、内部通報によって得た情報は調査に関わる者のみで共有し、通報者に不利益を与えない運用を行っています。コンプライアンス上の問題があった場合には通報システムの主幹部門が関係部門と連携し是正するとともに、再発防止を図っています。

またグループコンプライアンス担当役員は、これらの内部通報情報を定期的に監査委員会に報告しています。

2020年度は、日本の内部通報窓口に14件、海外における通報窓口へ44件の通報がありました。

2020年度の内部通報のうち、人権関連（パワハラ／セクハラ／差別／不適切な扱い）に関連する内部通報件数は、国内8件、海外21件でした。2020年度は、これらの内部通報窓口に対して、公表を必要とする重要問題の通報はありませんでした。

コンプライアンス推進活動

▼ グループ行動憲章の周知徹底

- 役員・従業員によるコンプライアンス確認書の提出
- グループ会社社長による「コンプライアンス推進宣言」の発行
- 行動憲章ガイダンス、マニュアルの作成

▼ コンプライアンス教育

グループ行動憲章の周知徹底

「コニカミノルタグループ行動憲章」をイントラネットに10カ国語で掲載しています。

コニカミノルタでは、国・地域が異なっても、共通して実践することがグループ各社の役員・従業員に求められる「コニカミノルタグループ行動憲章」を制定しています。ワールドワイドで各人が共通した理解を持ち、実践できるように、この内容を10カ国語（日本語、英語、中国語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、イタリア語、ロシア語、韓国語）で併記したPDFをグループのイントラネットに掲載しています。



■コニカミノルタグループ行動憲章

▶ コニカミノルタグループ行動憲章

 [コニカミノルタグループ行動憲章10カ国語版（325KB）](#)

役員・従業員によるコンプライアンス確認書の提出

コニカミノルタでは、グループ各社の役員・従業員が、行動憲章、各社の社長による「コンプライアンス推進宣言」、内部通報システムの意義と使用方法を理解したうえで、各自がコンプライアンス最優先で行動することを確認する施策を行っています。2008年より日本国内において、グループ会社の役員、管理職を対象にコンプライアンス確認書の提出を求めてきました。2017年に、その対象範囲を全世界のグループ会社の役員・従業員に拡大し、社会的良識と責任を持って行動すること、さらに、コンプライアンスの理解と遵守を徹底することについて、毎年再確認をしています。2020年度末時点では、全グループ会社の取得率は100%に達し、グループ内のコンプライアンス意識の向上に寄与しました。

グループ会社社長による「コンプライアンス推進宣言」の発行

2017年4月のコニカミノルタ（株）社長による「コンプライアンス推進宣言メッセージ」に基づいて、新たに就任した国内外のグループ会社社長が宣言書を作成し、あらゆる機会を捉えてグループ会社従業員にも周知しています。

行動憲章ガイダンス、マニュアルの作成

2011年4月、コニカミノルタで働く一人ひとりが行動憲章を実践する際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ダンス」を発行しました。

このガイダンスでは、行動憲章の各項目について、共通した理解のもとに実践できるように、望ましい行動を具体的に箇条書きで記載しています。そこには、2008年にコニカミノルタが署名した「グローバル・コンパクト」の原則にある、人権や腐敗防止についての具体的な要請も含まれています。

各国の従業員に対しては、このガイダンスをベースとして、さらに各国の法令や社会倫理に対応して作成したマニュアルや行動規範を遵守することを求めています。2016年に、ガイダンスに含まれる全項目を具体的な事例でわかりやすく解説したコンプライアンスマニュアル（日本語）について、国内の最新の法令や社会倫理への準拠のための改定を行い、より読みやすい冊子として、子会社を含む国内の全従業員に配付しました。2017年度には、中国向けのコンプライアンスマニュアル（中国語および日本語）について、最新の法令や社会倫理にあわせた改定を行い、中国の全従業員に配付しました。その他の子会社では、「コニカミノルタグループ行動憲章」に基づいて作成した行動規範やマニュアルをイントラネットに掲載し、周知を図っています。

 [コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス（710KB）](#)

コンプライアンス教育

グループ会社で、各種のコンプライアンス教育を実施しています。

コニカミノルタ（株）では、階層別教育として、新入社員、中途採用者、中堅社員、新任管理職、新任役員のそれぞれを対象に毎年行われる研修の中で、コンプライアンス教育を実施しています。また、国内の全グループ会社従業員を対象に、各種の法令セミナーを毎年開催しています。2020年度は腐敗防止法、独占禁止法、下請法、個人情報保護法、欧州一般データ保護規則

（General Data Protection Regulation：GDPR）、安全保障輸出管理のセミナー、およびハラスメント教育を実施しました。さらに、各事業部門および国内のグループ会社では、それぞれの事業環境にあわせた特徴的なコンプライアンス教育も実施しています。例えば、ヘルスケア事業部門では、腐敗防止や透明性ガイドラインをテーマとした教育を毎年実施しています。

海外のグループ各社では、コンプライアンス推進支援役が年間の教育計画を策定し、各国の法律に応じた独自教育を実施しています。北米および欧州のグループ会社では、全従業員に対してe-Learningによるビジネス倫理教育が毎年行われています。中国では全子会社の管理職を対象とし、腐敗防止と会計不正に関するセミナーを行っています。

また、新任のグループ各社社長に対するコンプライアンス教育を2020年度も実施し、各社トップの倫理観の向上、コンプライアンス推進につなげました。さらに、グループ会社社長のうち、就任から3年を経過した社長を対象にしたテラーメード（対話型）のリフレッシュ教育も実施しており、コンプライアンスのさらなる進化を図っています。

また2017年度より、社長以外の日本、北米、ASEAN、および中国の各社経営層を対象にした、エグゼクティブコンプライアンス教育を開始し、全世界に広げて順次実施しています。

コンプライアンスの実践

▼ 行動憲章に基づくコンプライアンスの実践 ▼ 腐敗防止の取り組み ▼ 独占禁止法・下請法の遵守 ▼ 安全保障輸出管理
▼ 税務方針 ▼ 広告宣伝活動

行動憲章に基づくコンプライアンスの実践

コニカミノルタでは、「コニカミノルタグループ行動憲章」を基本とし、半期ごとに包括的なリスクアセスメントを実施して、腐敗行為（賄賂、不当な利益供与、利益相反など）、独占禁止法違反（私的独占、不公正な取引方法、不当な取引制限など）、個人情報保護法違反などのコンプライアンスに関わるリスクを抽出しています。それらのリスクをリスクマネジメント委員会に報告するとともに、コンプライアンスの重要課題として特定し、優先的に取り組みを進めています。

[コニカミノルタグループ行動憲章](#) »

腐敗防止の取り組み

腐敗リスクの高さにも対応した腐敗防止施策をグローバルに実施しています。

経済のグローバル化の進行にともない、国内のみでなく国際間の商取引においても、腐敗防止の要請は高まり、規制も強化されています。コニカミノルタでは、「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」の「2. 公正・透明な企業活動」において、贈答接待の強要の禁止、贈収賄の禁止、反社会的勢力との関係遮断など、腐敗防止に関連した事項を規定しています。

社会的要求、企業や社会に与える影響の大きさ、発生頻度を考慮して毎年策定するグループコンプライアンス年度計画において、2020年度も独占禁止法と腐敗防止対策を重要課題と位置づけ、ワールドワイドに構築したコンプライアンス推進体制のもと、各国・地域の法律、事業環境、慣習に合致した教育を継続的に行いました。それぞれの課題やリスク、教育の実施状況は、コンプライアンス月報・四半期報にてコンプライアンス担当役員に定期的に報告されています。

2018年度には、社会情勢の変化に応じて日本国内にて適用する腐敗防止ガイドラインを改訂し、その周知徹底を図りました。2019年度からは、各国・地域の法律や文化に応じた腐敗防止ガイドラインを策定し、ワールドワイドに展開を図っています。また、トランスペアレンシー・インターナショナル（TI）が毎年公開している各国の腐敗認識指数（Corruption Perceptions Index：CPI）を加味し、腐敗リスクの高い国で操業している事業において、包括的な腐敗防止の一環として贈答接待基準・ルール設定を2019年度から展開しています。経理モニタリングやチェック体制も構築し、各子会社において展開、四半期に一度コンプライアンス担当部門へ報告する体制で運用しています。

2020年度において贈賄、腐敗行為に関わる問題の発生はありませんでした。

独占禁止法・下請法の遵守

各地域の法律・事業環境に応じて、独占禁止法に関する方針策定、教育に取り組んでいます。

コニカミノルタでは、独占禁止法に関する問題が発生すると企業や経済社会に与える影響が極めて大きいと認識し、「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」の「2. 公正・透明な企業活動」において、各国・各地域の独占禁止法の遵守と公正・透明な企業間取引に関連した事項を規定しています。2020年度は引き続きグループコンプライアンス年度計画において独占禁止法対策を世界共通のテーマと位置づけ、コンプライアンス推進支援部署および各地域コンプライアンス推進支援役が中心となって、コニカミノルタ（株）の部門および国内外の子会社に対して、各地域の法律・事業環境に応じた教育を行いました。今後も継続して実施する予定です。教育の実施状況および独占禁止法に関する問題やリスクについては、定期的にコンプライアンス月報・四半期報でコンプライアンス担当役員に報告されています。

2020年度において、独占禁止法違反事例はありませんでした。

安全保障輸出管理

国際的な平和と安全のために、厳正な輸出管理を実施しています。

大量破壊兵器の拡散やテロなどが懸念される世界情勢を踏まえ、日本国政府は国際社会の一員として「核不拡散条約」や「ワッセナー・アレンジメント」などの国際的な条約・レジームに参加し、それらの遵守事項を「外国為替及び外国貿易法」に反映しています。同法は、兵器はもちろん、兵器に転用されるおそれのある物品、技術の提供を規制し、（１）国際的な合意でリストアップされた、兵器への転用が可能な高度技術製品（技術）か否かの判定（該非判定）、（２）大量破壊兵器の開発、製造などに用いられるおそれがないか、需要者、用途の確認（取引審査）を行うよう定めています。コニカミノルタでは、取引に際して「外国為替及び外国貿易法」を確実に満たせるように、「安全保障輸出管理規程」を定め、国内のグループ会社における管理体制を構築し、厳正な該非判定と取引審査を行っています。また管理の徹底のために安全保障管理に関する従業員教育や安全保障輸出管理業務の監査などを計画的に実施しています。

税務方針

グループワイドの税務方針を定めています。

事業活動を通じて、適正な納税の義務を果たすことにより、地域社会の発展に貢献するために「コニカミノルタグループ税務方針」を定めています。

 [コニカミノルタグループ税務方針（354KB）](#)

広告宣伝活動

コニカミノルタは、有用で信頼性のある情報を開示することを、全世界共通の「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」に明記しています。

広告宣伝活動において、まず重視しているのは、世界各地域における各種の関係法規・業界規制などの遵守です。さらに、基本的な法律にとどまらず、事業ごとの業界や広告業界などの自主規制、公序良俗、ステークホルダーの視点などにも配慮して、公正かつ適正な広告宣伝活動を行うよう心がけています。

遵守すべき法令として、例えば日本国内においては、「景品表示法」などの各種広告法規、（社）ビジネス機械・情報システム産業協会の「複写機及び複合機の表示基準」、（社）日本アドバタイザーズ協会の「倫理綱領」、各媒体の考査基準などがあります。

なお、2020年度において景品表示法等に関する違反はありませんでした。

基本方針

情報およびITの利活用は企業活動に欠かせないものであり、企業が保有するさまざまな情報を有効に活用していく上では、情報セキュリティの確保が最重要課題であると認識しています。コニカミノルタは情報の損失、漏洩、破壊などのリスクに応じた適切な管理を実施することが事業継続につながり、お客様の信頼を高めるものと考え、継続的な改善に取り組んでいます。

▶ コニカミノルタ 情報セキュリティ基本方針

情報セキュリティの推進

コニカミノルタは、代表執行役社長およびIT企画管理組織担当役員である統括ITセキュリティ責任者のリーダーシップのもと、グループ全体における情報セキュリティマネジメントシステム体制を確立し、ワールドワイドにグループ会社のITセキュリティレベル向上を目標に継続的な改善を推進しています。2020年度には、情報セキュリティ活動について監査委員会に報告しています。

日本国内のグループ会社すべてで、ITに限らず紙媒体、サービス、人員など、管理する情報のセキュリティ（機密性、完全性、可用性）を確保するため、情報セキュリティマネジメントの国際規格であるISO/IEC 27001認証を2009年より継続して取得しています。その活動のなかで、年1回、情報セキュリティのリスク評価をし、リスクの高いものをリスク対応計画として策定し実施しています。四半期ごとに各事業の代表者が出席する情報セキュリティ推進責任者会議を開催し、リスク対応計画の進捗、インシデントのサマリーを中心に活動内容を情報セキュリティ統括管理責任者へ報告し、必要な対応の指示を受けPDCAを実施しています。さらに、機密情報管理に関する規定の制定、運用および機密情報へのアクセス・持出の制限と監視を行う仕組みの構築による不正使用、情報漏洩防止の対策を実施しています。また、個人情報保護および情報セキュリティに関する教育を、役員から非正規までを含むすべての国内グループ従業員を対象に、毎年1回以上実施しています。

海外においても、ISO/IEC 27001認証の取得を推進しています。また、海外のすべてのグループ会社に、全従業員への、毎年1回以上のITセキュリティに関する教育の実施を義務づけています。

また、近年増加しているサイバー攻撃については、経済産業省策定の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づき、経営層がサイバーリスク対策の重要性を認識し、グループ全体でインシデントに備えた体制（KM-CSIRT※）を整備するなど、グローバルなITセキュリティ対策を実施しています。

なお、金融商品取引法（J-SOX法）で求められているIT統制の一部にあたるITセキュリティ統制についても、グループ内での整合性を確保しながら推進しています。

※KM-CSIRT（Computer Security Incident Response Team）：コニカミノルタのサイバーセキュリティ事故対応チーム

個人情報の保護

お客様の個人情報については、その取り扱いに十分注意し、その保護に努めます。

コニカミノルタでは、欧州一般データ保護規則（General Data Protection Regulation：GDPR）に対応した個人情報保護方針および個人情報保護規程を定め、ワールドワイドに個人情報保護体制を構築するとともに、保有する個人情報を適切に管理しています。また、各種研修やe-Learningにより方針および規程を周知しています。

さらに、方針に従って法令、規則などが遵守されていることを確認するため、情報セキュリティマネジメントの国際規格であるISO/IEC27001審査項目に沿って、第三者からの監査を受けています。

万一、コニカミノルタの保有する個人情報を含む情報の漏洩が確認された、あるいは漏洩のおそれがある場合は、情報セキュリティマネジメントシステム体制のもと、個人情報保護統括責任者に報告がなされるとともに、直ちにその事実と影響度を確認し、各国の個人情報保護委員会などに報告する体制を整えています。

なお2020年度においては、軽微な個人情報漏洩が海外で発生しましたが、整備したインシデント体制により適切に対応し、ITセキュリティ対策による再発防止策を実施しています。

コニカミノルタ情報セキュリティ基本方針

私たちコニカミノルタグループは、「新しい価値の創造」の経営理念のもと、社会の発展に寄与する製品とサービスを提供します。

私たちは、事業活動における重要課題の一つである情報セキュリティ（機密性、完全性、可用性）確保に向けて活動します。そしてこの考えのもと、私たちは重要な情報資産のリスクを測定・評価し、有効なリスク対応を行うことにより、情報セキュリティ課題の継続的な改善を推進することを取組みの基本姿勢とします。

「 ー測定なくしてコントロールなしー 」

1. 情報セキュリティ活動の方向性

私たちは、事業活動において取り扱う情報資産の保護を私たちの責務と捉え、製品とサービスの継続的な提供と健全な事業の発展に努めていきます。

2. 法的その他の要求事項の遵守

私たちは、情報セキュリティに関する国内外の法的要求事項、その他社会的な規範、社内基準並びに契約上のセキュリティ義務を遵守します。その上で、国際社会における合意に対しても公正に対応します。

3. 情報セキュリティマネジメントシステム体制の確立

私たちは、事業リスク及びその環境変化を適切に把握し、対処方法を確立・維持するために、情報セキュリティマネジメントシステムの体制を確立し、情報セキュリティ目的目標を定め、維持、展開、見直しを図ります。

4. リスクへの対応

私たちは、メーカーとして、開発・生産から販売・サービスに至る幅広いリスク対応を行います。リスクアセスメントは、情報資産の重要度の評価基準を設定し、その結果に従った管理を厳格に行います。

5. 脅威からの保護

私たちは、情報資産の正当な利用・活用を妨げるような事故・障害・不正行為等の脅威から保護するために、あるいは、紛失・破壊・改ざん及び漏洩などを防止するために、適切な対策を講じます。

6. 情報セキュリティ教育・訓練

私たちは、全ての従業員等に対して、必要な研修・訓練を行い、情報資産の適切な利用及び管理が、社会的な責務であることを認識し、業務を遂行します。

7. 継続的改善

私たちは、情報セキュリティマネジメントシステムの枠組みのなかで、この情報セキュリティ方針及び管理策等を定期的及び必要に応じて見直し、継続的に改善・向上に努めます。

8. 情報公開の推進

私たちは、利害関係者とのリスクコミュニケーションを行い、説明責任を果たします。本方針は、全従業員並びに外部関係者に公開します。

2017年4月1日
コニカミノルタ株式会社
代表執行役社長 兼 CEO

山名昌衛

社外からの評価

📄 社外からの評価 📄 過去の受賞

国際的なサステナビリティ格付機関からの評価

CDPより 最高評価の「気候変動Aリスト」企業に認定



CLIMATE

コニカミノルタ（株）は、持続可能な経済を実現させる活動を行う国際NGOのCDPにより「気候変動Aリスト」企業として認定されました。（2020年12月）
また、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」企業にも認定されました。（2021年2月）

- ▶ ニュースリリース（気候変動Aリスト）
- ▶ トピックス（サプライヤー・エンゲージメント・リーダー）



2020

S&Pグローバルサステナビリティアワード2021で「シルバークラス」に選定

コニカミノルタ（株）は、S&Pグローバルサステナビリティアワード2021において「シルバークラス」に選定されました。（2021年2月）

- ▶ トピックス

Sustainability Award

Silver Class 2021

S&P Global

「2021年 世界で最も持続可能な100社」に選定

コニカミノルタ（株）は、カナダのCorporate Knights社が発表する「2021年 世界で最も持続可能な100社」に3年連続で選定されました。（2021年1月）

- ▶ ニュースリリース

国内外の著名な投資指標への組み込み

コニカミノルタ（株）は現在、以下のESGインデックスの構成銘柄に選定されています。

■Dow Jones Sustainability Index Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	コニカミノルタ（株）は、米国のS&P Dow Jones Indices社とスイスのRobecoSAM社によるDJSI（Dow Jones Sustainability Index）2020のWorld部門の構成銘柄に2012年から連続で選定されています。また、Asia Pacific部門の構成銘柄にも2009年から連続で選定されています。（2020年11月） ▶ ニュースリリース 
■FTSE4Good Index  FTSE4Good ■FTSE Blossom Japan Index  FTSE Blossom Japan	コニカミノルタ（株）は、英国のFTSE Russellによる「FTSE4Good（フツィーフォーグッド）Index」の構成銘柄に2003年から連続して選定されています。 また、「FTSE Blossom Japan Index」の2017年新設当初から連続して構成銘柄に選定されています。（2021年7月） ▶ ニュースリリース   FTSE4Good Index Series
■MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数 2021 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数 ■MSCI 日本株女性活躍指数 2021 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	コニカミノルタ（株）は、米国のMSCI Inc.が選定する「MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI 日本株女性活躍指数」の構成銘柄に2017年新設当初から連続して選定されています。（2021年7月） ▶ ニュースリリース   MSCI ESG Research
■EcoVadis CSR Rating 	コニカミノルタ（株）は、フランスのEcoVadis社によるサステナビリティ調査において、最高位の「プラチナ」評価を取得しています。（2021年3月） ▶ トピックス 
■ISS-oekom 	コニカミノルタ（株）は、ドイツに拠点を置くCSR（企業の社会的責任）評価会社である「ISS-oekom（ISSイーコム社）」(旧oekom research AG)によるCSR格付において、世界の電子機器産業をリードする企業として2011年から「Prime（プライム）」の認定を受けています。（2021年4月） ▶ ニュースリリース   ISS-oekom

※ コニカミノルタ（株）のMSCI Indexesへの組み入れ、MSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名称の使用は、MSCIまたはMSCI関係会社によるコニカミノルタ（株）の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI IndexesはMSCIの独占的財産あり、その名称およびロゴはMSCIおよび関係会社の商標またはサービスマークです。

サステナビリティ関連の表彰

※ 記載された社名は、選考もしくは表彰された時点の商号です。

健康経営銘柄2021に選定



コニカミノルタ（株）は、経済産業省と東京証券取引所が共同で取り組む「健康経営銘柄」に選定されました。（2021年3月）

▶ [ニュースリリース](#)

第2回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」（環境大臣賞）を受賞



コニカミノルタ（株）は、環境省主催の第2回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」（環境大臣賞）の「環境サステナブル企業部門」で銀賞を受賞しました。（2021年2月）

▶ [ニュースリリース](#)

「環境コミュニケーション大賞」殿堂入り



コニカミノルタ（株）は、環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する「環境コミュニケーション大賞」において、殿堂入りの認定を受けました。（2021年2月）

▶ [トピックス](#)

Gomez IRサイト総合ランキング金賞（2020年）を受賞



モーニングスター（株）が、IRサイトの使いやすさや情報の充実度を評価する「IRサイト総合ランキング」で『優秀企業：金賞』に選ばれました。（2020年12月）

▶ [トピックス](#)

▶ [Gomez IRサイト総合ランキング](#)

大和IR インターネットIR表彰



大和インベスター・リレーションズ（株）から、「2020年インターネットIR・優秀賞」を受賞しました。（2020年12月）

日興アイ・アール全上場企業ホームページ充実度ランキング



日興アイ・アール（株）「2020年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」で最優秀サイトを獲得しました。（2020年12月）

「DX銘柄2020」に選定



DX銘柄2020
Digital Transformation

戦略的なIT活用に取り組む企業を選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）2020」に選定されました。（2020年8月）

▶ [ニュースリリース](#)

「日経SDGs経営大賞 大賞」を受賞

コニカミノルタ（株）は日本経済新聞社が実施した「第1回 日経SDGs経営調査」において大賞に選ばれました。（2019年12月）

[ニュースリリース](#)

第22回「環境経営度調査」ランキング

コニカミノルタ（株）は日本経済新聞社が実施した第22回「企業の環境経営度」調査において、製造業総合ランキング1位を獲得しました。（2019年5月）

[トピックス](#)

[▶ 社外からの評価](#) | [▶ 過去の受賞](#)

社外からの評価

▶ 社外からの評価 ▶ 過去の受賞

コーポレートガバナンスおよびIR活動に関する表彰

企業行動表彰

コニカミノルタホールディングス（株）は、（株）東京証券取引所が主催する平成22年度上場会社表彰において、「企業行動表彰」を受賞しました。（2011年2月）

▶ [ニュースリリース](#)

IR優良企業賞

コニカミノルタホールディングス（株）は、日本IR協議会選定の「2010年度 IR優良企業賞」を受賞しました。（2010年11月）

▶ [ニュースリリース](#)

ディスクロージャー表彰

コニカミノルタホールディングス（株）は、（株）東京証券取引所が主催する平成20年度上場会社表彰で、「ディスクロージャー表彰」を受賞しました。（2009年3月）

▶ [ニュースリリース](#)

環境に関する表彰

第19回「環境経営度調査」ランキング

コニカミノルタ（株）は、日本経済新聞社が実施した第19回「環境経営度調査」において、2年連続で製造業総合ランキング1位を獲得しました。（2016年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

低炭素杯2016「ベスト長期目標賞」



コニカミノルタ（株）は、低炭素杯実行委員会が主催する「低炭素杯2016」において、長いスパンのCO2排出削減目標を掲げ、積極的に取り組む企業や団体を表彰する「ベスト長期目標賞」を受賞しました。（2015年12月）

▶ [ニュースリリース](#)

エコマークアワード2012

コニカミノルタビジネステクノロジーズ（株）は、財団法人日本環境協会が主催する「エコマークアワード2012」において、銅賞を受賞しました。（2013年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

 [エコマークアワード](#)

香港グリーンアワード2012

香港の情報機器販売会社であるコニカミノルタビジネスソリューションズ香港社は、香港グリーンカウンシルが主催する「香港グリーンアワード2012」において、初めて「銅賞」を受賞しました。（2012年12月）

▶ [ニュースリリース](#)

グリーンアップル賞（英国）

コニカミノルタビジネスソリューションズ(UK)社は、世界的な非営利環境団体「グリーン機構(The Green Organisation)」より「グリーンアップル賞」を受賞しました。この賞は、環境取り組みの優秀事例を表彰するもので、今回の受賞はお客様のビジネス関連の文書管理フローを環境負荷を含め包括的に分析する独自のプログラム「OPS グリーン・オーディット・プロセス」の取り組みが評価されたものです。（2011年11月）

▶ [ニュースリリース](#)

エバーグリーン賞（米国）

コニカミノルタビジネスソリューションズUSA社は、米国の政府機関である一般調達局（GSA）から2009年度エバーグリーン賞の技術・電子機器部門賞を授与されました。1998年に創設されたこの賞は、環境に配慮した活動に積極的に取り組んでいる企業に贈られます。今回の受賞は、省エネ製品の提供やゼロエミッション活動の推進、トナーカートリッジのリサイクルなど、同社が実施してきた環境活動全般が評価されたものです。（2010年3月）

サステナブル建築賞

「大阪狭山新棟」が、大阪府主催の「第2回（平成20年度）大阪サステナブル建築賞 特別賞」を受賞しました。（2009年2月）

▶ [ニュースリリース](#)

省エネ大賞

デジタルカラー複合機「bizhub（ビズハブ）C650 / C550」が「平成19年度 省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。（2008年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

「第1回レスポンシブル・ケア賞」

コニカミノルタホールディングス（株）が日本化学工業協会／日本レスポンシブル・ケア協議会主催による「第1回レスポンシブル・ケア賞」を受賞しました。（2007年5月）

▶ [ニュースリリース](#)

その他の表彰

「グッドキャリア企業アワード2018」大賞・厚生労働大臣表彰受賞

コニカミノルタ（株）は、従業員の自律的なキャリア形成支援について模範となる企業として、厚生労働省の「グッドキャリア企業アワード2018」で大賞・厚生労働大臣表彰を受賞しました。（2018年10月）

▶ [ニュースリリース](#)

日経Smart Work大賞2018



コニカミノルタ（株）は、日本経済新聞社が主催する「日経Smart Work大賞2018」において、大賞を受賞しました。（2018年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

健康経営銘柄2016

コニカミノルタ（株）は、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選ばれました。（2016年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

第10回「企業の品質経営度調査」ランキング

コニカミノルタ（株）は、（財）日本科学技術連盟が実施した第10回「企業の品質経営度調査」において、総合ランキング1位を獲得しました。（2018年11月）

▶ [ニュースリリース](#) 

第8回「企業の品質経営度調査」ランキング

コニカミノルタ（株）は、（財）日本科学技術連盟が実施した第8回「企業の品質経営度調査」において、総合ランキング1位を獲得しました。（2014年11月）

▶ [ニュースリリース](#)

テレワーク推進賞

コニカミノルタホールディングス（株）は、（社）日本テレワーク協会主催の「第11回テレワーク推進賞」の奨励賞を受賞しました。（2011年1月）

▶ [ニュースリリース](#)

さらに、2011年度には、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たことが評価されて、「第12回テレワーク推進賞」の特別賞を受賞しました。（2012年2月）

▶ [ニュースリリース](#)

次世代認定マーク「くるみん」

コニカミノルタビジネステクノロジーズ（株）とコニカミノルタテクノロジーセンター（株）が、厚生労働省の「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しました。（2007年5月）

▶ [ニュースリリース](#)

グッドデザイン賞（ユニバーサルデザイン）

■モノクロ複合機「bizhub 423/363/283/223」が、「2010年度グッドデザイン金賞」を受賞しました。（2010年11月）

▶ [ニュースリリース](#)

■デジタルカラー複合機「bizhub C650/C550/C451」「bizhub C353/C253/C203」診療所向け次世代マルチユニット「REGIUS Unitea（レジウス ユニティア）」が2007年度グッドデザイン賞を受賞しました。（2007年10月）

▶ [ニュースリリース](#)

中国におけるCSR活動に関する表彰

■白玉蘭栄誉賞・上海市荣誉市民

コニカミノルタの中国統括会社の前総経理が、中国上海市より「白玉蘭栄誉賞」を受賞するとともに、「上海市荣誉市民」の称号を授与されました。（2009年10月）

▶ [ニュースリリース](#)

■中国優秀信用企業賞

中国の統括会社コニカミノルタ（中国）インベストメント社は、中国企業連合会と中国企業家協会から、高い経営理念と優れたマネジメント体制を持ち、信頼される企業活動を行うとともに、積極的に社会的責任を果たし、中国社会から高い評価を得ている企業を表彰する「中国優秀信用企業賞」を受賞しました。（2009年2月）

■大連市希望工程貢献賞

中国大連市の生産会社コニカミノルタオプト（大連）社は、中国の子どもたちの就学支援プログラム「希望工程」への貢献が評価され、共青团大連市委員会・大連市青基会・大連希望工程弁公室から、「大連市希望工程貢献賞」を授与されました。（2008年3月）

■労働保証誠信企業

中国の生産会社コニカミノルタビジネステクノロジーズ（無錫）社は、従業員を尊重し、良い労使関係を作り上げた努力を評価され、江蘇省協調労働関係三方委員会から「江蘇省和諧労働関係模範企業」として、無錫市創建和諧労働関係企業活動領導小組から「無錫市和諧労働関係先進企業」として、無錫労働社会保障局から「労働保証誠信企業」として表彰されました。（2007年12月）

■白玉蘭記念賞

コニカミノルタの中国統括会社の総経理が、中国上海市より「白玉蘭記念賞」を受賞しました。（2007年9月）

▶ [ニュースリリース](#)

▶ [社外からの評価](#) | ▶ [過去の受賞](#)

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

コニカミノルタは、社会的価値と事業価値の創出を両立するためには、お客様、従業員、地域・国際社会、お取引先、株主・投資家など、多様なステークホルダーとの対話が欠かせないと考えています。

このため、それぞれの担当部門が日常的な対話を積み重ねるのはもちろん、役員層も含めたコミュニケーションの機会を積極的に設けるとともに、コニカミノルタをご理解いただくため、さまざまなコミュニケーションツールを通じて情報公開しています。

ステークホルダーとの対話を通じて得られた気付きのうち、経営上重要と考えられるものについては、適宜、経営層にもフィードバックし、経営や製品・サービスの改善につなげています。



ステークホルダーエンゲージメント実績

ステークホルダー	主な対話機会・コミュニケーションツール	主な課題	経営、製品・サービスへの反映
お客様 コニカミノルタ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。	●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	●お客様視点で高信頼品質を実現することによる顧客満足向上	●お客様の満足度調査等の結果に基づく製品・サービス品質の改善 ●お客様の課題解決
従業員 コニカミノルタで働く従業員数は、全世界で43,961名です。その構成比率は、日本25.1%、欧州25.1%、米国21.0%、中国を中心とするアジアおよびその他が28.8%です(連結対象の正規従業員数。2020年3月31日現在)。	●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 ●経営トップメッセージのビデオ配信	●健康経営をベースとした、価値創造を担う人財力の向上 ●生産性・創造性・働きがいをもつ風土醸成により個が輝く人財力向上	●価値創造のためのイノベーションを生み出す環境の整備 ●人財育成に向けた各種プログラムの実施 ●個人ごとの将来の疾病リスク提示による生活習慣の改善
地域・国際社会 コニカミノルタは、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。	●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	●地域社会とのコミュニケーションの実施と企業情報の適時かつ公正な開示 ●地域社会との共生 ●次世代育成	●国際的刊行物・ウェブサイトでの適時開示情報の充実 ●地域社会への貢献活動の立案
お取引先 コニカミノルタ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。	●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) ●お取引先訪問による情報交換	●お取引先、お客様、コニカミノルタ3者による共有価値の創造 ●サプライチェーン上のCSR	●お取引先との緊密な情報共有による関係強化
株主・投資家 コニカミノルタ(株)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。	●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 ●統合報告書、株主通信 ●IRサイト	●建設的な対話を通じた持続的な成長と企業価値の向上	●株主、投資家との建設的な対話による経営の質の向上

▶ 株主・投資家とのコミュニケーション

イニシアティブへの参画

グローバル

国連グローバル・コンパクトへの賛同

コニカミノルタは、2008年12月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名し、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟しています。グローバル・コンパクトとは、人権、労働、環境、腐敗防止における普遍的な10原則を示したもので、世界各国の企業に対して、支持し実践することを求めています。

- ▶ [国連グローバル・コンパクト10原則](#) 
- ▶ [グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク](#) 
- ▶ [グローバル・コンパクト10原則対照表](#)



気候関連財務情報開示のフレームワーク（TCFD）への対応

コニカミノルタは、事業運営における気候関連のリスクと機会を的確に評価し、投資家をはじめとする幅広いステークホルダーへ積極的に情報開示することが、持続的に成長できる企業の必須要件であると考えています。こうした考えから、G20金融安定理事会（FSB）が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」の最終報告書「[気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言](#)」に賛同し、TCFDのフレームワークに沿って気候変動問題への取り組みを開示しています。

また、TCFDコンソーシアムのラウンドテーブルにおいては、投資家等との対話を実施しています。



再生可能エネルギー100%での事業運営を目指す「RE100」への加盟

コニカミノルタは、再生可能エネルギー100%での事業運営を目指す国際リーダーシップイニシアティブ「RE100」に加盟しています。2050年までに、自社の事業活動で使用する電力の調達を100%再生可能エネルギー由来にすることを目指します。これによって、「エコビジョン2050」の達成に向けた取り組みを加速させるとともに、再生可能エネルギーの普及拡大によって世界のCO2排出量の削減に貢献します。

また、長期目標を達成する中期的なステップとして、2030年に再生可能エネルギー由来電力（以下、再エネ電力）の利用率を30%にする目標を設定。再エネ電力が比較的普及している国や地域を皮切りに、生産拠点や販売拠点における電力購入契約の見直しを順次開始し、実施可能な拠点から再エネ電力への切り替えを行っています。2022年度には、再エネ電力の利用率を10%以上にする目標を設定しています。

今後も、グローバルで各地域に応じた最適な手段を検討し、再生可能エネルギー由来の電力調達拡大に向けた取り組みを強化していきます。

RE100

CLIMATE
GROUP



詳細はこちら

- ▶ [生産活動での省エネ・温暖化防止 再生可能エネルギー100%での事業運営を目指す「RE100」への加盟](#)
- ▶ [販売活動での環境負荷低減 「再生可能エネルギーの導入」](#)

コニカミノルタのCO₂排出削減目標がSBT認定を取得

コニカミノルタは、CO₂排出の削減目標として、「エコビジョン2050」からのバックキャスティングにより、「2030年までに製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量を2005年度比で60%削減」という中間目標を設定しています。この目標は、国際的なイニシアチブである「SBTイニシアチブ※」より、科学的根拠に基づいた目標として承認されています。

※ イニシアチブ：業革命前からの気温上昇を2℃未満に抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標（Science Based Targets：SBT）の達成を推進するために、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）の4団体が2015年に共同で設立



Responsible Business Alliance : RBA (CSRアライアンス)

コニカミノルタは、サプライチェーンにおけるCSR調達の取り組みを強化するために、2013年10月にRBAに加盟しました。現在はメンバーとして活動しています。

RBAは、世界の電子機器メーカーや大手サプライヤーなど、加盟約150社が、サプライチェーン上の労働者の権利（人権および労働条件）や、倫理・安全衛生などの改善を進めています。



▶ [コニカミノルタのRBA加盟に関するニュースリリース](#)

▶ [RBA](#) 

Responsible Minerals Initiative : RMI

コニカミノルタは外部団体と連携した責任ある鉱物調達の取り組みも進めています。

コニカミノルタは責任ある鉱物調達の世界的な取り組みを主導しているRMIのメンバーです。RMIは世界標準の紛争鉱物調査票の制定や精錬業者の紛争非関与監査プログラムの推進、その他責任ある鉱物調達サプライチェーンのためのさまざまな取り組みを行っています。

国内ではJEITA「責任ある鉱物調達検討会」に参画しています。この検討会は、国内のIT・エレクトロニクス関連企業の責任ある鉱物調達に関する取り組みを推進しています。



Formerly the
Conflict-Free Sourcing Initiative

アドボカシー記事の発信

コニカミノルタは、気候変動への対応をはじめとする先進的な環境の取り組みを、サミットや重要な国際会議の場で世界へ情報発信しています。

＜過去のアドボカシー記事＞

- 2015年6月 G7ドイツ（エルマウ）
- 2015年11月 COP21 フランス（パリ）
- 2016年5月 G7日本（伊勢志摩）
- 2016年11月 COP22 モロッコ（マラケシュ）
- 2017年5月 G7イタリア（タオルミーナ）

国内

パリ協定の実現に向けたプラットフォーム「気候変動イニシアティブ（JCI）」へ参画

コニカミノルタは、脱炭素社会の実現を目指す企業・自治体・NGOなどが参加する「気候変動イニシアティブ（JCI：Japan Climate Initiative）」に、2018年7月設立時からの初期メンバーとして参画しています。2019年の「気候変動アクション日本サミット」では、脱炭素社会に向けた企業取り組みの最前線として、サステナビリティ担当役員の高橋壮模がパネルディスカッションへ登壇。お取引先、お客様とともに、社会全体（スコープ1、2、3排出量の範囲外）でのCO2削減に取り組むことで、世界全体で「カーボンマイナス」の実現を目指す私たちの脱炭素社会へ向けたアプローチを、世界へ発信しました。2021年は、パリ協定を実現する野心的な2030年目標を日本政府に求めるメッセージを、JCIを通じて発表しました。

＜JCIメッセージ＞

- 2030年の再生可能エネルギー電力目標を40～50%
- 2030年の日本の温室効果ガス削減目標（NDC）を45%以上

コニカミノルタは、企業や自治体など、政府以外の多様な主体（非国家アクター）の一員として、パリ協定が求める脱炭素社会の実現に向け、世界とともに挑戦の最前線に立ち続けることを約束します。

**JAPAN
CLIMATE
INITIATIVE**



日本経団連「チャレンジ・ゼロ」への参画

コニカミノルタは、日本経団連の「『チャレンジ・ゼロ』宣言※」に賛同しています。脱炭素社会の実現に向け、野心的に挑戦するイノベーションの具体的な取り組みを公開しています。ネット・ゼロエミッション技術の開発へ積極的にチャレンジし、環境と成長の好循環を創出することで、イノベーションを通じた社会課題の解決「Society 5.0 for SDGs」の実現を目指します。

- * 「チャレンジ・ゼロ」（チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション）：
一般社団法人 日本経済団体連合会（以下、経団連）が日本政府と連携し、気候変動対策の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置づける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく2020年6月に発足したイニシアティブ。

「チャレンジ・ゼロ」ウェブサイト

バイオマス由来や廃棄資源を活用する材料技術による複合機のプラスチック由来CO₂排出量のネット・ゼロ化

コニカミノルタは、廃材を高機能材料に活用する技術をさらに発展させるとともに、バイオマス由来の材料の活用技術を構築することで、複合機の本体や消耗品（トナーなど）に使う石油由来材料を転換し、プラスチック由来CO₂排出量のネット・ゼロ化の実現を目指します。バイオマス由来材料や廃材を複合機などの高機能材料として活用するためには、一般的に石油からのバージン材に比べて性能が低下するとともに製品品質が安定しにくいという課題があります。コニカミノルタが長年使ってきたコア技術の1つである材料技術、成形加工技術を発展させ、材料開発、材料選択、加工技術を組み合わせ、新しい樹脂開発を進めます。本技術を実用化すれば、コニカミノルタの複合機への展開だけでなく、コニカミノルタが構想する環境デジタルプラットフォームを通じて、さまざまな企業と技術を共有し、連携の輪をグローバルに広げ効果を飛躍的に大きくしていきます。



「循環経済パートナーシップ (J4CE)」への参画

コニカミノルタは、環境省、経済産業省および日本経団連が設立した「循環経済パートナーシップ (J4CE) *」へ2021年4月に加盟しました。サーキュラーエコノミー社会の実現に向け、野心的に挑戦する取り組みを公開することで、企業や業界の枠を超えたオープンイノベーションを推進し、循環経済の社会実装を目指していきます。

- * 循環経済パートナーシップ (J4CE : Japan for Circular Economy)
経済産業省・環境省および日本経団連が連携して2021年3月に創設した「脱炭素・分散型社会・サーキュラーエコノミー」に関するプラットフォーム。

 循環経済パートナーシップ (J4CE)

ESGデータ

ウェブサイトや過去のレポートなどに掲載している、さまざまなサステナビリティに関するデータを収集して報告します。環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）のデータを比較しやすいように経年でまとめ、エクセル形式で提供しています。

- › 環境データ
- › 社会データ
- › ガバナンスデータ

重要なデータについては、KPMGあずさサステナビリティ（株）による保証を受けています。[第三者保証についてはこちらをご覧ください。](#)

環境データ2021 Environmental Data 2021

2021年11月5日更新 Updated November 5, 2021

事業活動にともなう環境負荷の全体像 Overall View of Environmental Impacts Resulting from Business Activities

		単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
INPUT								
調達 Procurement								
資源 Resources	石油由来資源投入量 Petroleum-based resources	千t kt	48.2	49.1	49.5	52.4	50.8	39.0
	非石油由来資源投入量 Non-petroleum-based resources	千t kt	61.3	62.4	65.9	70.7	67.4	49.8
生産・研究開発 Production/ Research and Development								
エネルギー Energy	電力★ Electricity★	百万kWh Million kWh	388	376	315	309	300	283
	うち再生可能エネルギー由来電力 Of which, renewable electricity	百万kWh Million kWh				4.7	14.3	19.7
	うち購入量 Of which, amount of purchased	百万kWh Million kWh				2.1	12.2	16.0
	化石燃料★ Fossil fuels★	TJ	2,349	2,258	2,464	2,426	2,380	2,323
水 Water	取水量★ Total water withdrawal★	千m ³ Thousand m ³	3,543	3,542	3,346	3,496	3,184	2,889
	循環水使用量 Water recycled/reused	千m ³ Thousand m ³	43.1	12.1	14.2	16.0	45.5	46.1
資源 Resources	内部リサイクル量 Amount of recycled internally	千t kt	4.6	4.8	5.2	5.8	5.6	6.1
物流 Distribution								
エネルギー Energy	化石燃料★ Fossil fuels★	TJ	377.1	444.6	390.2	364.5	476.9	312.4
資源 Resources	包装材料使用量 Packaging materials usage	千t kt	23.8	27.8	26.1	26.0	24.3	23.4
販売・サービス※1 Sales and service¹								
エネルギー Energy	電力★ Electricity★	百万kWh Million kWh	68.1	72.1	77.2	87.5	79.7	69.0
	うち再生可能エネルギー由来電力 Of which, renewable electricity	百万kWh Million kWh					6.0	8.1
	うち購入量 Of which, amount of purchased	百万kWh Million kWh					5.3	7.4
	化石燃料<オフィス>★ Fossil fuels (offices)★	TJ	66.2	83.2	76.5	61.1	83.8	78.7
	化石燃料<車両>★ Fossil fuels (vehicles)★	TJ	710.2	690.8	739.0	697.3	667.6	426.1
使用 Usage								
エネルギー Energy	電力★ Electricity★	百万kWh Million kWh	514.5	467.5	438.0	420.9	393.6	392.9
回収 Recovery								
資源 Resources	製品回収量 Product recovery	千t kt	16.1	15.2	16.8	17.9	14.2	13.6
OUTPUT								
調達 Procurement								
大気 Atmosphere	CO ₂ 排出量★ CO ₂ emissions★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	403.6	395.2	416.8	437.0	415.8	295.0
生産・研究開発 Production/ Research and Development								
大気 Atmosphere	CO ₂ 排出量★ CO ₂ emissions★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	306.9	298.2	281.8	272.6	257.3	241.9
	SO _x	t	0	0	0	0	0	0
	NO _x	t	79.7	52.7	71.1	77.2	98.9	56.8
	ばいじん Dust and soot	t	1.7	0.6	0.5	0.4	0.4	0.6
排水 Discharged water	排水量 Total water discharged	千m ³ Thousand m ³	3,082	3,096	2,710	2,922	2,857	2,546
	COD	t	1.1	0.09	0.6	0.6	0.1	0.2
	リン Phosphorous	t	0.6	0.02	0.02	0.1	0.01	0.01
	窒素 Nitrogen	t	3.2	1.6	1.8	2.8	0.7	1.7
廃棄物 Waste	総排出物量 Total waste	千t kt	20.1	19.6	20.1	22.6	19.9	19.1
	内部減量化量 Waste reduced internally	千t kt		0.4	0.6	0.4	0	0
	外部排出物量★ Waste discharged externally★	千t kt	15.5	14.5	14.4	16.3	14.2	13.1
	再資源化量 Amount recycled	千t kt	15.2	19.0	19.3	21.9	19.7	18.9
化学物質 Chemical substances	最終処分量 Final disposal	t	46.2	70.8	128.8	57.0	6.3	10.0
	VOC(揮発性有機化合物)大気排出量★ Atmospheric emissions of VOCs★	t	224	199	197	197	215	158
物流 Distribution								
大気 Atmosphere	CO ₂ 排出量★ CO ₂ emissions★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	27.3	32.1	28.3	26.4	34.4	22.6
販売・サービス※1 Sales and service¹								
大気 Atmosphere	CO ₂ 排出量<オフィス>★ CO ₂ emissions (offices)★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	36.7	39.0	41.7	46.8	41.6	35.5
	CO ₂ 排出量<車両>★ CO ₂ emissions (vehicles)★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	48.0	46.7	50.0	47.2	45.2	28.8
廃棄物 Waste	外部排出物量 Waste discharged externally	千t kt	3.2	3.3	3.6	3.7	3.4	3.4
使用 Usage								
大気 Atmosphere	CO ₂ 排出量★ CO ₂ emissions★	千t-CO ₂ / kt-CO ₂	258.3	234.7	219.9	211.3	197.6	197.2
回収 Recovery								
資源(製品回収) Resources (product recovery)	製品回収再資源化量 Product recovered and recycled	千t kt	16.0	15.0	16.6	17.7	14.1	13.4

※1 算定対象範囲：全世界の連結対象の全販売会社 /
Note 1. Boundary: All consolidated sales companies worldwide

CDPによる評価 Evaluation by CDP

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
気候変動 Climate change		A	A	A-	A-	A
サプライヤーエンゲージメント Supplier engagement				A	A-	A

エネルギー・CO₂ Energy/CO₂

サプライチェーンCO₂排出量（単位：t-CO₂） CO₂ Emissions in the Supply Chain (unit: t-CO₂)

		概要 Overview	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
サプライチェーンCO ₂ 排出量 総計 Total CO ₂ emissions in the supply chain			1,421,835	1,342,630	1,339,459	1,391,055	1,320,950	1,130,727
スコープ 1 Scope 1	生産・研究開発 Production / R&D		116,525	111,899	122,120	120,324	118,166	115,270
	販売・サービス Sales and service		50,835	50,297	53,146	49,511	48,680	32,109
スコープ 2 Scope 2	生産・研究開発 Production / R&D		190,370	186,253	159,647	152,319	139,090	126,604
	販売・サービス Sales and service		33,928	35,412	38,527	44,423	38,110	32,286
スコープ 3 ※ Scope 3 *	カテゴリー 1 Category 1	購入した物品、サービス Purchased goods and services	403,562	395,235	416,845	437,036	415,783	295,044
	カテゴリー 2 Category 2	資本財 Capital goods	128,356	95,023	94,428	128,100	123,952	140,788
	カテゴリー 3 Category 3	燃料およびエネルギー関連活動 Fuel- and energy-related activities	7,381	11,196	12,227	12,062	10,355	10,355
	カテゴリー 4 Category 4	輸送・流通（上流） Upstream transportation and distribution	43,916	48,430	46,716	45,350	53,067	41,317
	カテゴリー 5 Category 5	事業から発生する廃棄物 Waste generated in operations	19,786	13,651	13,982	26,276	15,306	16,183
	カテゴリー 6 Category 6	出張 Business travel	27,312	23,187	23,022	24,153	22,090	4,853
	カテゴリー 7 Category 7	従業員の通勤 Employee commuting	13,931	13,003	12,133	11,798	11,629	5,322
	カテゴリー 8 Category 8	リース資産（上流） Upstream leased assets	423	776	776	624	497	497
	カテゴリー 9 Category 9	輸送・流通（下流） Downstream transportation and distribution	14,086	15,418	13,825	13,532	16,894	12,373
	カテゴリー 10 Category 10	販売した製品の加工 Processing of sold products	44,216	37,483	41,237	55,665	55,110	50,455
	カテゴリー 11 Category 11	販売した製品の使用 Use of sold products	258,259	234,705	219,868	211,282	197,599	197,213
	カテゴリー 12 Category 12	販売した製品の廃棄 End-of-life treatment of sold products	64,507	62,999	63,771	55,722	52,310	48,066
	カテゴリー 13 Category 13	リース資産（下流） Downstream leased assets	-	3,861	3,790	0	0	0
	カテゴリー 14 Category 14	フランチャイズ Franchises	1,095	1,045	956	553	594	457
	カテゴリー 15 Category 15	投資 Investments	3,346	2,756	2,443	2,326	1,718	1,534

※スコープ 3 におけるCO₂排出量 算定方法

*Method of Calculation in Each Category of Scope 3 Emissions

エネルギー使用量★ Energy Use★

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
エネルギー使用量総計 Total energy use	TJ	6,144	5,941	5,546	5,431	5,298	5,059
日本 Japan	TJ	5,322	5,060	4,658	4,616	4,512	4,332
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	TJ	779	831	836	764	734	681
北米・欧州 North America/Europe	TJ	43	50	53	51	52	45

エネルギー使用量（原単位推移） Energy use (per unit of sales)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
原単位 Per unit of sales	TJ/億円 TJ/100 million yen	0.60	0.62	0.54	0.51	0.53	0.59

使用エネルギー内訳 Energy Use by Type

	FY2015		FY2016		FY2017		FY2018		FY2019		FY2020	
	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)	エネルギー投入量 Energy input (TJ)	エネルギー投入率 input (%)
使用エネルギー総計 Total energy used	6,144	100%	5,941	100%	5,546	100%	5,431	100%	5,298	100%	5,059	100%
購入電力 Purchased electricity	3,795	61.8%	3,683	62.0%	3,082	55.6%	3,005	55.3%	2,918	55.1%	2,736	54.1%
都市ガス Utility gas	2,175	35.4%	2,071	34.9%	2,272	41.0%	2,202	40.5%	2,158	40.7%	2,137	42.2%
LNG	123	2.0%	135	2.3%	138	2.5%	158	2.9%	161	3.0%	130	2.6%
その他 Others	50	0.8%	51	0.9%	55	1.0%	65	1.2%	60	1.1%	56	1.1%

再生可能エネルギーの利用状況 Status of Renewable Energy Use

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
再生可能エネルギー由来電力使用量総計 Total electricity derived from renewable energy sources	百万kWh GWh	1.1	1.1	1.6	4.7	20.3	27.8
発電量 Generated volume	百万kWh GWh	1.1	1.1	1.6	2.6	2.8	4.3
購入量 Purchased volume	百万kWh GWh	0	0	0	2.1	17.5	23.4
電力使用量（コジェネ発電量含まず） Electricity use (not including cogeneration)	百万kWh GWh	455.7	448.2	392.3	396.4	380.0	352.3
コジェネ発電量 Generated volume from cogeneration	百万kWh GWh	9.1	13.5	30.7	71.3	72.2	69.0
電力使用量（コジェネ発電量含む） Electricity use (including cogeneration)	百万kWh GWh	464.8	461.7	423.0	467.7	452.2	421.3
再生可能エネルギー利用率 ※ Percentage of renewable energy use	%	0.2%	0.2%	0.3%	1.1%	5.3%	6.5%

※ 2015-2019年度は、コニカミノルタグループ全体の電力使用量（コジェネ発電量含まず）に占める再生可能エネルギー由来電力の比率。2020年度からは、コニカミノルタグループ全体の電力使用量に占める再生可能エネルギー由来電力の比率

* Ratio of electricity derived from renewable energy sources to the entire Konica Minolta Group's electricity use (not including cogeneration) for FY2015-FY2019; ratio of electricity derived from renewable energy sources to the entire Konica Minolta Group's electricity use from FY2020

製品ライフサイクルCO₂排出量★ Product Lifecycle CO₂ Emissions★

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
製品ライフサイクルCO ₂ 排出量総計 Total Product lifecycle CO ₂ emissions	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	1,081	1,046	1,038	1,041	992	821
調達 Procurement stage	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	404	395	417	437	416	295
生産 Production	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	307	298	282	273	257	242
物流 Distribution	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	27	32	28	26	34	23
販売・サービス（オフィス、車両） Sales and service(offices and vehicles)	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	85	86	92	94	87	64
製品使用 Product use	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	258	235	220	211	198	197

生産段階でのCO₂排出量★ CO₂ Emissions at the Production Stage★

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
生産段階でのCO ₂ 排出量総計 CO ₂ emissions at the production stage	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	307	298	282	273	257	242
日本 Japan	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	246	234	218	216	212	203
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	59	62	62	54	44	37
北米・欧州 North America/Europe	千t-CO ₂ Thousand t-CO ₂	1	2	2	2	2	2

生産段階でのCO₂排出量（原単位推移） CO₂ Emissions at the Production Stage (per unit of sales)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
原単位 Per unit of sales	t-CO ₂ /億円 t-CO ₂ /100 million yen	30	31	27	26	26	28

資源 Resources

資源投入 Input of Resources

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
石油由来資源 投入量 Petroleum-based resources input	千t Thousand tons	48.2	49.1	49.5	52.4	50.8	39.0
非石油由来資源 投入量 Nonpetroleum-based resources input	千t Thousand tons	61.3	62.4	65.9	70.7	67.4	49.8
内部リサイクル量 Internal recycling	千t Thousand tons	4.6	4.8	5.2	5.8	5.6	6.1
包装材料使用量 Packaging materials used	千t Thousand tons	23.8	27.8	26.1	26.0	24.3	23.4

廃棄物 Waste

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
総排出物量総計 Total waste	t	20,139	19,603	20,077	22,585	19,851	19,121
日本 Japan	t	14,337	14,084	15,008	17,758	15,779	16,093
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,330	4,976	4,411	4,138	3,319	2,559
北米・欧州 North America/Europe	t	472	543	658	690	754	469
外部排出物量総計★ Waste discharged externally★	t	15,499	14,497	14,360	16,346	14,225	13,066
日本 Japan	t	9,839	9,088	9,418	11,618	10,231	10,107
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,188	4,866	4,284	4,039	3,241	2,490
北米・欧州 North America/Europe	t	472	543	658	690	754	469
外部排出物量（原単位推移） Waste discharged externally (per unit of sales)	t/億円 t/100 million yen	1.5	1.5	1.4	1.5	1.4	1.5
再資源化量（内部リサイクル量+外部リサイクル量）総計 Total amount of recycled resources (internally and externally recycled)	t	19,821	18,967	19,279	21,864	19,692	18,882
日本 Japan	t	14,063	13,583	14,207	17,018	15,548	15,790
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,286	4,854	4,409	4,156	3,390	2,623
北米・欧州 North America/Europe	t	472	529	662	690	754	470
最終処分量（埋立量）※ 総計 Total amount of final disposal (landfill waste)*	t	46	71	129	57	6	10
日本 Japan	t	6	7	3	3	3	7
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	41	64	126	54	3	3
北米・欧州 North America/Europe	t	0	0	0	0	0	0
再資源化率 Percentage recycled or reused	%	98.4%	98.6%	98.8%	98.8%	99.2%	98.8%
最終処分率 Percentage of final disposal	%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%	0.03%	0.05%

※直接埋立量と中間処理残渣埋立量の合計です。

*The figures are the sum of direct landfill and landfill of residual after intermediate treatment.

製品回収・リサイクル Product Recovery and Recycling

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
製品回収量（全世界） Product recovery volume (worldwide)	千t Thousand tons	16.1	15.2	16.8	17.9	14.2	13.6
製品回収再資源化量（全世界） Recycling volume for recovered products (worldwide)	千t Thousand tons	16.0	15.0	16.6	17.7	14.1	13.4

水 Water

取水量 ★ Water Withdrawal★

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
取水量総計 Total water withdrawal	千m ³ Thousand m ³	3,543	3,542	3,346	3,496	3,184	2,889
日本 Japan	千m ³ Thousand m ³	3,067	3,010	2,846	2,989	2,701	2,459
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千m ³ Thousand m ³	474	530	497	503	481	429
北米・欧州 North America/Europe	千m ³ Thousand m ³	2	2	2	3	2	2

注 土壌・地下水対策用の掘水量を含みます。
Note: The figures include water used for soil and groundwater remediation.

取水源別の取水量 Water Withdrawal by Source

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
上水 Potable Water	千m ³ Thousand m ³	1,324	1,333	1,398	1,407	1,280	1,176
地下水（再生可能） Ground Water (Renewable)	千m ³ Thousand m ³	2,218	2,209	1,947	2,089	1,904	1,714

注 2016年度から、工業用水も上水として計上しています。
Note: Industrial water is included in potable water from FY2016.

取水量（原単位推移） Total Water Withdrawal (per unit of sales)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
原単位 Per unit of sales	千m ³ /億円 Thousand m ³ /100 million yen	0.34	0.37	0.32	0.33	0.32	0.33

循環水使用量 Recycled Water Usage

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
循環水使用量総計 Total recycled water usage	千m ³ Thousand m ³	43.1	12.1	14.2	16.0	45.5	46.1
日本 Japan	千m ³ Thousand m ³	43.1	12.1	14.2	16.0	45.5	46.1
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千m ³ Thousand m ³	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
北米・欧州 North America/Europe	千m ³ Thousand m ³	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

排水量 Water Discharged

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
排水量総計 Total water discharged	千m ³ Thousand m ³	3,082	3,096	2,829	3,066	2,857	2,546
日本 Japan	千m ³ Thousand m ³	2,643	2,597	2,365	2,607	2,389	2,127
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千m ³ Thousand m ³	438	496	462	455	466	417
北米・欧州 North America/Europe	千m ³ Thousand m ³	2	2	3	3	2	2

排水先別の排水量 Water Discharge by Destination

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
公共流域（淡水の地表水） Public water area (fresh surface water)	千m ³ Thousand m ³	1,288	1,234	1,049	1,130	1,064	1,004
下水 Sewage	千m ³ Thousand m ³	1,794	1,862	1,780	1,936	1,793	1,542

排水負荷量 Drainage Load

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
COD負荷量（公共水域）総計 Total COD load (to public waters)	t	0.12	0.09	0.57	0.22	0.11	0.16
日本 Japan	t	0.12	0.09	0.57	0.22	0.11	0.16
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
リン排出量（公共水域）総計 Total phosphorus discharge (to public waters)	t	0.03	0.02	0.02	0.03	0.01	0.01
日本 Japan	t	0.03	0.02	0.02	0.03	0.01	0.01
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
窒素排出量（公共水域）総計 Total nitrogen discharge (to public waters)	t	1.68	1.58	1.76	2.17	0.70	1.73
日本 Japan	t	1.68	1.58	1.76	2.17	0.70	1.73
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

大気排出・化学物質 Atmospheric Emissions and Chemical Substances

大気排出 Atmospheric Emissions

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
SO _x 排出量総計 Total SO _x emissions	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
日本 Japan	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
NO _x 排出量総計 Total NO _x emissions	t	53.2	52.1	90.1	77.2	98.9	56.8
日本 Japan	t	53.2	52.1	90.1	77.2	98.9	56.8
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
北米・欧州 North America/Europe	t	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ばいじん排出量総計 Total soot and dust emissions	t	0.86	0.53	0.52	0.41	0.41	0.58
日本 Japan	t	0.86	0.53	0.52	0.41	0.41	0.58
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRTR対象物質の大気排出量 Atmospheric emissions of PRTR substances	t	80.7	71.5	69.5	85.3	87.8	66.2
VOC大気排出量（環境影響度指数） Atmospheric emissions of VOC (Environmental impact index)	ポイント Points	762	689	694	684	831	625
VOC大気排出量（環境影響度指数 原単位推移） Atmospheric emissions of VOC (Environmental impact index per unit of sales)	ポイント/億円 Points/ 100 million yen	0.074	0.072	0.067	0.065	0.083	0.072

PRTR対象物質 Substances Controlled by Pollution Release and Transfer Register (PRTR) System

FY2020PRTR対象物質 (単位: t) Substances controlled by Pollution Release and Transfer Register (PRTR) system fiscal 2020 (Unit: t)

PRTR法政令番号 PRTR Law identification number	化学物質名 Name of chemical substance	排出量 Amount discharged			外部移動量 Amount transferred externally		リサイクル Recycled
		大気 To air	公共水域 To water	土壌 To soil	廃棄物※ Waste*	下水道 Sewage	
7	アクリル酸ノルマルブチル n-Butyl acrylate	1.1	0	0	4.1	0	0
13	アセトニトリル Acetonitrile	0.8	0	0	5.1	0	0
81	キノリン Ferric chloride	0	0	0	4.5	0	0
181	ジクロロベンゼン Dichlorobenzene	0	0	0	1.5	0	0
186	ジクロロメタン(別名: 塩化メチレン) Dichloromethane (also known as methylene dichloride)	50.6	0	0	495.9	0	1.5
232	N,N-ジメチルホルムアミド(DMF) N,N-Dimethylformamide	0	0	0	382.8	0	0
240	スチレン Styrene	4.8	0	0	12.2	0	0
275	ドデシル硫酸ナトリウム Sodium dodecyl sulfate	0	0	0	0	0.9	0
277	トリエチルアミン Triethylamine	0	0	0	0	0	0
300	トルエン Toluene	8.3	0	0	318.1	0	0
392	ノルマルヘキサン (n-ヘキサン) n-Hexane	0	0	0	2.2	0	0
395	ペルオキシ二硫酸の水溶性塩 Water-soluble salts of peroxodisulfuric acid	0	0	0	1.5	0	0
412	マンガン及びその化合物 (Mnに換算) Manganese and its compounds (Mn equivalent)	0	0	0	0	0	0
415	メタクリル酸 Methacrylic acid	0.4	0	0	1.2	0	0
420	メタクリル酸メチル Methyl methacrylate	0	0	0	0	0	0
438	メチルナフタレン Methylnaphthalene	0	0	0	0	0	0
455	モルホリン Morpholine	0	0	0	51.2	0	0

注 集計範囲は日本国内のコンカミノルタグループ生産拠点
* Boundary of data: Charts cover Konica Minolta Group production sites in Japan.
※ PRTR (環境汚染物質排出・移動登録) 制度の定義に従い、再資源化していても有価売却でない場合は廃棄物として集計しました。
*In accordance with PRTR system definitions, even if materials were recycled later, they were counted here as waste if they were not sold at a profit.

拠点別環境データ Environmental Data by Site

コンカミノルタ (株) 国内拠点別環境データ (2020年度) Sites of Konica Minolta, Inc. in Japan (FY2020)

拠点名 (所在地) Site name (location)	主要業務内容 Main business contents	CO ₂ 排出量 CO ₂ emissions	外部排出物量 Waste discharged externally	最終処分量 Final disposal	取水 Water withdrawal	排水 Water discharged		VOC大気排出量 Atmospheric emissions of VOC	PRTR対象物質大気排出量 Atmospheric emissions of PRTR substances
		(t-CO ₂)	(t)	(t)	(m ³)	地下水 Ground water	上水道 Potable water	(t)	(t)
東京サイト 日野 Tokyo Site Hino (東京都日野市) (Hino, Tokyo)	ヘルスケア・印刷用機器材料、周辺機器などの開発・製造・販売 Development, manufacturing and sales of healthcare and printing equipment materials and peripherals	15,938	408	0.8	386,147	386,147	-	366,633	*1 0
東京サイト 八王子 Tokyo Site Hachioji (東京都八王子市) (Hachioji, Tokyo)	情報機器、光学デバイス、ヘルスケア製品などの開発・販売 Development and sales of office equipment, optical devices, and healthcare products	14,795	495	0	86,631	76,339	10,292	86,632	*1 0
甲府サイト Kofu Site (山梨県中央市) (Chuo, Yamanashi Prefecture)	照明用部材の製造、ディスプレイ材料用プラスチックフィルムの製造 Manufacturing of parts for illumination, and plastic film for display materials	5,409	98	0	74,307	60,724	13,583	52,982	*1 0
瑞穂サイト Mizuho Site (愛知県豊川市) (Toyokawa, Aichi Prefecture)	情報機器関連の開発・生産管理 Development and Manufacturing management of office equipment-related products	4,185	325	0	14,843	-	14,843	14,109	*1 0
三河サイト Mikawa Site (愛知県豊川市) (Toyokawa, Aichi Prefecture)	情報機器関連の開発 Development of office equipment-related products	406	61	0	2,631	-	2,631	2,631	*1 0
豊川サイト Toyokawa Site (愛知県豊川市) (Toyokawa, Aichi Prefecture)	情報機器関連の生産管理、プラネタリウムの開発・製造 Manufacturing management of office equipment-related products, and development and manufacturing of planetariums	303	5	0	3,511	-	3,511	3,511	*1 0
大阪狭山サイト Osakasayama Site (大阪府大阪狭山市) (Osakasayama, Osaka Prefecture)	光学デバイスの開発・製造 Development and manufacturing of optical products	5,205	37	2.2	73,284	35,311	37,973	48,686	*1 0
堺サイト Sakai Site (大阪府堺市) (Sakai, Osaka Prefecture)	産業用計測機器等の開発、製造、販売 Development, manufacturing and sales of measuring instruments for industrial applications	1,553	76	0	22,660	15,137	7,523	22,660	*1 0

伊丹サイト Itami Site (兵庫県伊丹市) (Itami, Hyogo Prefecture)	情報機器のソフトウェア開発 Office equipment software development	438	166	0	4,678	1,348	3,330	3,020	*1	0
高槻サイト Takatsuki Site (大阪府高槻市) (Takatsuki, Osaka Prefecture)	情報機器関連、産業光学システムの開発 Development of office equipment-related products and optical systems for industrial use	1,990	30	0	15,282	-	15,282	14,900	*1	0
神戸・西神・神戸第2サイト Kobe Site, Seishin Site and Kobe Second Site (兵庫県神戸市) (Kobe, Hyogo Prefecture)	ディスプレイ材料用プラスチックフィルムの開発、製造、販売 Development, manufacturing and sales of plastic film for display materials	122,149	2,449	0	698,410	266,351	432,059	441,619	56.1	48.1
熊本事業所 Kumamoto Office (熊本県玉名郡) (Tamana, Kumamoto Prefecture)	産業用インクジェットヘッドの製造 Manufacturing of ink jet heads for industrial use	2,349	139	0	20,532	20,532	-	19,505	*1	0

注 国内拠点のPRTR対象物質大気排出量算出において、取扱量が1トン以下の物質は集計対象外です。

Note: The amount of substances subject to the PRTR Law released to the atmosphere from sites in Japan do not need to be calculated if the quantity handled is no more than 1 ton

*1 算定対象外、または、算定基準で定める基準値以下

*1 Outside the scope of calculation or under the threshold defined in Standards for Calculation

関係会社 国内生産拠点別環境データ（2020年度） Environmental Data of Affiliate Production Sites in Japan (FY2020)

拠点名・社名（所在地） Site name or Company name (location)	主要製品 Items produced	CO ₂ 排出量 CO ₂ emissions (t-CO ₂)	外部排出物量 Waste discharged externally (t)	最終処分量 Final disposal (t)	取水量 Water withdrawal			排水量 Water discharged (m ³)	VOC大気排出量 Atmospheric emissions of VOC (t)	PRTR対象物質大気排出量 Atmospheric emissions of PRTR substances (t)
					地下水 Ground water (m ³)	上水道 Potable water (m ³)				
(株) コニカミノルタサプライズ本社・本社工場 Konica Minolta Supplies Manufacturing Co., Ltd. Head Office and Head Office Factory (山梨県甲府市) (Kofu, Yamanashi Prefecture)	複合機・プリンター・印刷用機器用消耗品 Consumables for MFPs, laser printers and printing equipment	10,172	338	3.6	262,735	247,712	15,022	262,735	36.9	13.5
(株) コニカミノルタサプライズ辰野工場 Konica Minolta Supplies Manufacturing Co., Ltd., Tatsuno Factory (長野県上伊那郡辰野町) (Tatsuno-machi, Nagano Prefecture)	複合機・プリンター・印刷用機器用消耗品 Consumables for MFPs, printers, and printing equipment	7,033	1,022	0.1	333,742	332,478	1,264	333,742		
コニカミノルタメカトロニクス（株）本社 Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd. Head Office (愛知県豊川市八幡町) (Yawata-cho, Toyokawa, Aichi Prefecture)	複合機・プリンター用消耗品・機構部品 Consumables and mechanism elements for MFPs and printers	18	-	-	-	-	-	-	*2	0
コニカミノルタメカトロニクス（株）小田渕事業所 Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd., Odabuchi Head Office (愛知県豊川市小田渕町) (Odabuchi, Toyokawa, Aichi Prefecture)	複合機・プリンター用消耗品・機構部品 Consumables and mechanism elements for MFPs and printers	807	257	0	3,304	-	3,304	3,304	*2	0
コニカミノルタメカトロニクス（株）笛吹事業所 Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd., Fuefuki Plant (山梨県笛吹市) (Fuefuki, Yamanashi Prefecture)	光学デバイス、インクジェットヘッド Optical devices and inkjet printheads	3,958	693	0.5	144,263	144,263	-	143,713	*2	0
コニカミノルタメカトロニクス（株）植田事業所 Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd., Ueta Plant (Toyohashi, Aichi Prefecture) (愛知県豊橋市) (Toyohashi, Aichi Prefecture)	複合機・プリンター用消耗品用部材 Parts for consumables for MFPs and laser printers	1,311	368	0	127,674	127,196	479	127,674	*2	0
コニカミノルタメカトロニクス（株）都留事業所 Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd., Tsuru Plant (山梨県都留市) (Tsuru, Yamanashi Prefecture)	複合機・プリンター用電装基板 Electrical plates for MFPs and printers	835	40	0	6,609	-	6,609	6,609	*2	0

コニカミノルタテクノプロダクト (株) 本社 Konica Minolta Technoproducts Co., Ltd., Head Office (埼玉県狭山市) (Sayama, Saitama Prefecture)	ヘルスケア用画像機材 Healthcare imaging equipment	2,042	72	0	7,525	-	7,525	7,525	*2	0
コニカミノルタケミカル (株) Konica Minolta Chemical Co., Ltd. (静岡県袋井市) (Fukuroi, Shizuoka Prefecture)	化学品 Chemicals	2,521	3,028	0	169,883	-	169,883	164,816	21.6	4.6

注 国内拠点のPRTR対象物質大気排出量算出において、取扱量が1トン以下の物質は集計対象外です。

Note: The amount of substances subject to the PRTR Law released to the atmosphere from sites in Japan do not need to be calculated if the quantity handled is no more than 1 ton

*2 算定基準で定める基準値以下

*2 Under the threshold defined in Standards for Calculation

関係会社 海外生産拠点別環境データ (2020年度) Environmental Data of Affiliate Production Sites Outside Japan (FY2020)

拠点名・社名 (所在地) Site name or Company name (location)	主要製品 Items produced	CO ₂ 排出量 CO ₂ emissions	外部排出物 量 Waste discharged externally	最終処分量 Final disposal	取水量 Water withdrawal	地下水 Ground water	上水道 Potable water	排水量 Water discharged	VOC大気排出量 Atmospheric emissions of VOC
		(t-CO ₂)	(t)	(t)	(m ³)	(m ³)	(m ³)	(m ³)	(t)
Konica Minolta Business Technologies (Wuxi) Co., Ltd. (中国 江蘇省無錫市) (Wuxi, Jiangsu Province, China)	複合機、プリンターおよび消耗品 MFPs, printing equipment and consumables	0	590	0	56,870	-	56,870	56,870	*2
Konica Minolta Business Technologies (Dongguan) Co., Ltd. (中国 広東省東莞市) (Dongguan, Guangdong Province, China)	複合機、プリンターおよび消耗品 MFPs, printing equipment and consumables	14	613	0	101,114	-	101,114	101,114	*2
Konica Minolta Supplies Manufacturing U.S.A., Inc. (米国 ニューヨーク州) (New York, USA)	複合機・プリンター用消耗品 Consumables for MFPs and laser printers	1,084	233	0	1,131	-	1,131	1,131	*2
Konica Minolta Supplies Manufacturing France S.A.S. (フランス ロレーヌ地域圏) (Lorraine region, France)	複合機・プリンター用消耗品 Consumables for MFPs and laser printers	514	237	0	671	-	671	671	*2
Konica Minolta Business Technologies (Malaysia) Sdn. Bhd. (マレーシア マラッカ州) (Malacca, Malaysia)	複合機、プリンターおよび消耗品 Consumables for MFPs and printing equipment	11,355	1,086	0	191,471	-	191,471	191,471	*2
Konica Minolta (Xiamen) Medical Products Co., Ltd. (中国 福建省廈門市) (Xiamen, Fujian Province, China)	ヘルスケア製品 Healthcare imaging equipment	147	95	0	490	-	490	149	*2
Konica Minolta Opto (Dalian) Co., Ltd. (中国 遼寧省大連市) (Dalian, Liaoning Province, China)	光学デバイス Optical Devices	23,018	94	3	70,120	-	70,120	59,602	44.9
Konica Minolta Optical Products (Shanghai) Co., Ltd. (中国 上海市) (Shanghai, China)	光学デバイス Optical Devices	2,324	12	0.04	8,619	-	8,619	7,757	*2

注 海外拠点は、PRTR制度の対象外です。

Note: Sites outside Japan are not controlled by Japan's PRTR System.

*2 算定基準で定める基準値以下

*2 Under the threshold defined in Standards for Calculation

環境データ算定基準

Standards for Calculating Environmental Data

★ CSRレポートやウェブサイトに記載された数値に対して第三者保証を受けています。

★ The figures shown on the CSR report and the website have been assured by a third party.

注：数値については四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。

Note: Figures may not add up to totals due to rounding.

環境会計 Environmental Accounting

百万円 Million yen

環境保全活動の分類 Types of Environmental Conservation Activities	主な取り組み内容 Major Initiatives	FY2015			FY2016			FY2017			FY2018			FY2019			FY2020		
		投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits	投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits	投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits	投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits	投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits	投資額 Investment	費用額 Expenditures	経済効果 Economic Benefits
1.事業エリア内コスト Business area cost		622	3,367	20,093	1,528	3,325	19,375	581	3,418	19,958	788	3,446	20,613	762	3,352	21,395	866	3,216	19,531
1) 公害防止 Pollution prevention cost	排水処理施設の維持・保全、VOC大気放出低減、化学物質管理 Implemented wastewater treatment facilities maintenance, reduced atmospheric emission of VOCs, and carried out chemicals management	73	1,328	0	62	1,361	0	93	1,367	0	126	1,378	0	122	1,341	0	138	1,286	0
2) 温暖化防止 Preventing global warming cost	省エネ推進 Promoted energy conservation	365	720	2,420	1,457	745	3,534	372	752	3,361	504	758	3,362	488	737	3,410	554	708	2,885
3) 資源循環 Resource circulation cost	溶剤回収 Recovered solvents	185	1,319	17,672	9	1,219	15,841	116	1,299	16,598	158	1,309	17,251	152	1,274	17,985	173	1,222	16,646
2上・下流コスト Upstream / downstream costs	製品回収・リサイクル Collected and recycled products	0	2,002	3,044	0	1,921	3,157	0	1,966	3,810	0	1,988	3,659	0	1,916	3,010	0	1,762	3,039
3.管理活動コスト Administration cost	環境ISO維持・推進 Implemented environmental management systems	3	1,295	0	0	1,326	0	0	1,257	0	0	1,194	0	0	1,134	0	0	1,078	0
4.研究開発コスト R&D cost	省エネ製品・有害物質フリー製品の開発 Developed energy-saving products and products containing no hazardous substances	334	7,266	0	233	6,573	0	232	7,258	0	317	7,504	0	307	6,679	0	348	5,049	0
5.社会活動コスト Social activity cost	自然環境保全活動 Implemented environmental conservation activities	0	101	0	0	35	0	0	11	0	0	3	0	0	2	0	0	1	0
6.環境損傷コスト Environmental remediation cost	土壌汚染の修復・保全 Restored contaminated soil	13	70	0	6	767	0	0	61	0	13	166	0	10	49	0	0	30	0
7.その他コスト Other costs		0	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計 Total		973	14,146	23,136	1,767	13,947	22,533	813	13,971	23,769	1,118	14,301	24,273	1,079	13,132	24,405	1,214	11,135	22,570

※FY2017の経済効果は、算定額を前年度とそろえて算出しなおしたため、環境報告書2018に記載した数字とは異なります。
*The economic benefits for FY2017 have been recalculated by aligning the scope of calculation with other fiscal years, and therefore differ from the figures shown in the Environmental Report 2018.

環境保全効果 Environmental Conservation Benefits

ライフステージ Stage	効果項目 Type of benefit	単位 Unit	効果 Benefits					
			FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
生産 Production	水使用量の削減 ^{※1} Water use reduced ¹	t	25,014	25,247	54,887	111,834	125,505	131,068
	電力使用量の削減 ^{※1} Electricity reduced ¹	MWh	123,050	127,336	188,210	194,428	203,034	220,071
	都市ガス使用量の削減 ^{※1} Natural gas reduced ¹	千m3 Thousand m3	11,335	13,397	13,649	15,265	16,294	16,782
	重油使用量の削減 ^{※1} Heavy oil reduced ¹	kl	98	98	98	0	0	0
	削減対象化学物質の削減 ^{※1} Emissions of target chemical substances reduced ¹	t	12	16	16	16	16	16
	資源投入量の削減 ^{※1} Resource input reduced ¹	t	133,160	100,779	10,335	105,326	107,184	100,669
	廃棄物の外部リサイクル・リユース ^{※2} External recycling and reuse of waste ²	t	13,532	12,965	13,074	14,189	12,922	11,975
販売 Sales	容器包装の削減 ^{※1} Packaging reduced ¹	t	247	544	7	38	419	930
	使用済み製品からのリサイクル・リユース ^{※2} Recycling and reuse of materials from used products ²	t	16,102	15,092	16,618	17,739	14,117	13,447
使用 Usage	CO2排出量の削減 ^{※2} CO ₂ emissions reduced ²	t	6,607	5,146	10,891	15,005	14,824	34,993

※1 各活動を実施しなかったと仮定した場合の想定使用量から、実績使用量を差し引いて算定しています。
Note 1. Calculated by subtracting the actual consumption amount from the consumption amount estimated for cases in which the environmental conservation activity was not implemented.
※2 活動によるリサイクル・リユース量を環境保全効果として算定しています。
Note 2. The environmental conservation benefits are calculated as the volume recycled and reused.
※3 当年度の主要な新製品について、その製品の従来機の使用による想定CO₂排出量から、新製品の使用による想定CO₂排出量を差し引いて算定しています。
Note 3. CO₂ emissions are calculated for major new products that were shipped in this fiscal year by subtracting the estimated CO₂ emissions associated with the new products in use from the estimated CO₂ emissions associated with the conventional products in use.

お客様使用時の効果 Impact of End User Usage

ライフステージ Stage	効果項目 Type of benefit	単位 Unit	効果 Benefits					
			FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
使用 Usage	消費電力削減量 ^{※1} Electricity consumption reduced ¹	MWh	15,619	12,165	21,695	29,890	29,530	69,707
	消費電力削減額 ^{※2} Electricity bills reduced ²	百万円 Million yen	225	175	312	430	425	1,004

※1 各年度に出荷した主要な新製品について、その製品の従来機の使用による想定消費電力量から、新製品の使用による想定消費電力量を差し引いて算定しています。
Note 1. Electricity consumption reduced is calculated for major new products that were shipped each fiscal year by subtracting the estimated energy consumption of the new products in use from the estimated energy consumption of the conventional products in use.
※2 上記消費電力削減量に、日本国内生産拠点の電力料金の平均単価を乗じて算定しています。
Note 2. Calculated by multiplying the average electrical power unit price over the Group's production sites in Japan by the amount of electricity consumption reduced.

社会データ2021 Social Data 2021

2021年11月5日更新、Updated November 5, 2021

集計期間は各年度3月31日時点。異なる場合は各表に記載。

Aggregation period is as of March 31 of each fiscal year or indicated in each table if otherwise.

従業員の構成 Employee Composition

雇用の種類別 Employee Composition by Employment Status	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コニカミノルタ(株) Konica Minolta, Inc.	人 persons	8,350	7,611	7,156	7,099	6,963	6,749
正規従業員★注1 Regular employees ¹ ★	人 persons	6,198	5,770	5,282	5,207	5,102	4,910
非正規従業員注2 Non-regular employees ²	人 persons	2,152	1,841	1,874	1,892	1,861	1,839
国内グループ会社 Group companies in Japan	人 persons	7,584	7,045	7,032	8,582	8,245	7,802
正規従業員★注1 Regular employees★	人 persons	5,766	6,102	6,009	6,071	5,944	5,896
非正規従業員注2 Non-regular employees ²	人 persons	1,818	943	1,023	2,511	2,301	1,906
海外グループ会社 Group companies outside Japan	人 persons	33,516	34,050	34,432	35,688	36,176	32,932
正規従業員★注1 Regular employees ¹ ★	人 persons	31,368	32,107	32,008	33,082	32,915	30,173
非正規従業員注2 Non-regular employees ²	人 persons	2,148	1,943	2,424	2,606	3,261	2,759
コニカミノルタグループ(全世界) Konica Minolta Group (worldwide)	人 persons	49,450	48,706	48,620	51,369	51,384	47,483
正規従業員★注1 Regular employees★	人 persons	43,332	43,979	43,299	44,360	43,961	40,979
従業員の男女人数★ Number of Employees, by Gender★	男性 Men	人 persons	30,499	31,044	30,551	30,926	28,366
	女性 Women	人 persons	12,833	12,761	12,548	13,176	13,142
	不明※ Gender not reported*	人 persons	-	174	200	258	255
域別従業員数 Employees by Region	日本 Japan	人 persons	11,964	11,872	11,291	11,046	10,806
	欧州 Europe	人 persons	9,824	10,568	10,706	11,275	10,216
	米国 US	人 persons	8,848	8,519	9,266	9,270	8,170
	アジア(日本を除く)その他 Asia (not including Japan) and other	人 persons	12,696	13,020	12,036	12,537	11,787
非正規従業員注2 Non-regular employees ²	人 persons	6,118	4,727	5,321	7,009	7,423	6,504

★CSRレポートやウェブサイトに記載された数値に対して2018年度の実績値から第三者保証を受けています。

★The figures shown on the CSR report and the website have been assured by a third party based on actual figures since FY2018.

注1 正規従業員：他社への出向者を除き、他社からの受け入れ出向者を含む

Note 1. Regular employees: Includes employees seconded from other companies, except for those re-seconded to other companies

注2 非正規従業員：業務請負、派遣社員、臨時社員

Note 2. Non-regular employees: Contract or temporary employees

※一部に男女別に集計していない事業所があります

* Some offices do not count men and women separately.

従業員の採用 Number of Newly Hired Employees

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コニカミノルタ(株) 新規雇用者数注 Konica Minolta, Inc.	人 persons			176	186	180	66
男性 Men	人 persons			128	138	136	50
女性 Women	人 persons			48	48	44	16
不明※ Gender not reported*	人 persons			-	-	-	-
採用人数に占めるキャリア人材の比率 Percentage of mid-career hires	%			45%	53%	40%	41%
新入社員に占める外国籍従業員の比率 Percentage of non-Japanese employees among newly hired employees	%	8%	15%	14%	19%	10%	5%
コニカミノルタグループ(全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †							
新規雇用者数合計 Total number of new employee hires	人 persons			6,218	7,648	7,950	2,003
内部候補者によって補充された比率 Percentage of open positions filled by internal candidates (internal hires)	%			73%	79%	46%	62%
海外現地法人現地採用比率 Percentage of local hires at subsidiaries outside Japan	社長 President	%	61%	60%	63%	65%	65%
	幹部社員 Senior staff	%	53%	53%	55%	52%	51%

注：集計範囲はコニカミノルタ(株)の正規従業員 /

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

※一部に男女別に集計していない事業所があります

* Some offices do not count men and women separately.

† コニカミノルタ(株)、国内子会社 15社および海外子会社 31社における正規従業員（非執行取締役および業務請負、派遣社員、臨時社員などの非正規従業員は含まない）。集計範囲は連結グループのうち人数ベースで2015年度は89%以上、2016年度は93%以上、2018年度、2019年度は92%、2020年度は89%以上をカバーする。(以下、同じ。)

† Regular employees of Konica Minolta Co., Ltd., 15 group companies in Japan and 31 group companies outside of Japan. (It does not include non-executive directors and non-regular employees such as business contractors, dispatched employees, and temporary employees.) The scope of the survey covers at least 89% of the consolidated group in terms of the number of employees for FY2015, 93% for FY2016 and FY2017, 92% for FY2018 and FY2019, and 89% for FY2020. (The same applies hereinafter.)

女性社員の活躍状況 Promotion of Women

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コニカミノルタ(株)注 Konica Minolta Inc.*							
女性従業員 Percentage of women in total work force	%						18.9%
女性管理職 Percentage of all management positions, including junior, middle and top management, held by women	%	3.4%	4.4%	5.5%	6.2%	6.9%	7.3%
女性初級管理職※1 Percentage of junior management positions ¹ held by women	%						12.8%
女性役員 Percentage of top management positions held by women	%						4.1%
コニカミノルタグループ(全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †							
女性従業員 Percentage of women in total work force	%	29.6%	29.0%	29.0%	29.7%	29.9%	31.1%
女性管理職 Percentage of all management positions, including junior, middle and top management, held by women	%	15.3%	16.4%	18.9%	18.6%	18.3%	19.8%
女性初級管理職※1 Percentage of junior management positions ¹ held by women	%						21.4%
女性役員 Percentage of top management positions held by women	%						15.0%
売上を生み出す部門の女性比率(%) Percentage of management positions in revenue-generating functions held by women	%						19.0%
STEM関連業務に携わる女性比率(%) ※2 Percentage of STEM-related positions ² held by women	%						19.3%

注 集計範囲にグループ会社への出向者を含む。集計時期は各年度明け4月1日時点

* The scope of the data includes employees seconded to group companies. Figures are calculated as of April 1 of each fiscal year.

※1 女性初級管理職：会社のマネジメントの階層の中で一番下位の管理職

Note 1. Junior management positions: The lowest level of management in the company's hierarchy of management

※2/Note 2. STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

報酬 ◆十 Average Remuneration ◆十

			単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
役員※1 Executive level ¹	ベース給+ボーナス等の現金インセンティブ BS+Other cash incentives	男性 Men	千円 thousand JPY						18,057
		女性 Women							18,779
	ベース給 Base Salary (BS)	男性 Men	千円 thousand JPY						14,350
		女性 Women							15,491
管理職※2 Management level ²	ベース給+ボーナス等の現金インセンティブ BS+Other cash incentives	男性 Men	千円 thousand JPY						8,494
		女性 Women							7,692
	ベース給 Base Salary (BS)	男性 Men	千円 thousand JPY						7,029
		女性 Women							6,738
非管理職※3 Non-management level ³	ベース給 Base Salary (BS)	男性 Men	千円 thousand JPY						3,974
		女性 Women							3,628

◆ 第三者保証を受けています。

◆ The figures have been assured by a third party.

注 日本円へは2021年3月31日の為替レートにて換算

* The amounts are converted to Japanese yen at the exchange rate on March 31, 2021.

※1 2020年度中に支払われた報酬、ボーナス、株式報酬。株式については2020年12月10日～2021年1月22日の平均株価で金額換算しています。

Note 1. Annual base salary, bonus and other incentives such as stock-based compensation in FY2020. Stock are converted to value based on the average stock price between December 10, 2020 and January 22, 2021.

※2 2020年度中に支払われた基本給、ボーナス

Note 2. Annual base salary and other cash incentives such as bonus in FY2020.

※3 2020年度中に支払われた基本給。

Note 3. Annual base salary in FY2020.

人種別比率 (米国のみ) Race/Ethnicity (USA employees only)

		単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
アジア系 Asian	管理職比率 Percentage of all management positions held by Asian people	%						8.5%
	全体比率 Percentage of Asian people in total work force	%						8.4%
アフリカ系 Black or African	管理職比率 Percentage of all management positions held by Black or African people	%						3.9%
	全体比率 Percentage of Black or African people in total work force	%						7.2%
ヒスパニック系 Hispanic or Latino	管理職比率 Percentage of all management positions held by Hispanic or Latino people	%						8.6%
	全体比率 Percentage of Hispanic or Latino people in total work force	%						7.1%
白人系 White	管理職比率 Percentage of all management positions held by white people	%						75.0%
	全体比率 Percentage of white people in total work force	%						69.3%
不明 Others (not reported)	管理職比率 Percentage of all management positions held by others	%						5.5%
	全体比率 Percentage of others in total work force	%						6.4%

障がい者雇用率 Percentage of Employees with Disabilities

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY21
コニカミノルタ (株) ★ 注1 Konica Minolta, Inc. ¹ ★	%	2.02%	2.03%	2.19%	2.28%	2.32%	2.39%	2.55%
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †	%						1.1%	-

★ CSRレポートやウェブサイトに記載された数値に対して、2019年度の実績値から第三者保証を受けています。

★ The figures shown on the CSR report and the website have been assured by a third party since FY2019.

注1 2015年度から2018年度の集計範囲はコニカミノルタ (株)、コニカミノルタウイズユー (株)、コニカミノルタジャパン (株)、キンコーズ・ジャパン (株)、コニカミノルタメカトロニクス (株)。2019年度からはコニカミノルタ情報システム (株)、コニカミノルタプラネタリウム (株)、コニカミノルタビジネスアソシエーツ (株) を新たに追加。各年度6月1日時点。

Note 1. Coverage: From FY2015 to FY2018, Konica Minolta, Inc., Konica Minolta With You, Inc., Konica Minolta Japan, Inc., Kinko's Japan Co., Ltd. and Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd. From FY2019, Konica Minolta Information System Co., Ltd., Konica Minolta Planetarium Co., Ltd., Konica Minolta Business Associates Co., Ltd. are added. Figures are as of June 1 of each fiscal year.

再雇用者数 Number of Rehired Retirees

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
定年退職者数※ Number of retirees*	人 persons	168	166	175	161	193	170
うち、再雇用者数 Number of rehired among retirees	人 persons	98	103	104	116	150	132
再雇用者比率 Percentage of rehiring	%	58%	62%	59%	72%	78%	78%

注：集計範囲はコニカミノルタ (株) の正規従業員

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

※ 定年退職者数=定年退職者+再雇用者数

* Retirees=retired employees+rehired employees

組合組織率 Percentage of Unionization

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †	%	86%	85%	85%	87%	84%	88%

注：集計範囲は非管理職の正規従業員 /

Note: Figures are for non-managerial regular employees.

従業員の定着状況 Retention Status of Employees

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
自己都合退職率 Voluntary employee turnover rate	%	0.7%	0.9%	1.1%	2.0%	3.1%	2.7%
退職率 Total employee turnover rate	%	-	-	6.8%	2.5%	3.3%	2.9%
新入社員3年度未満離職率 ※ Percentage of new employees leaving within three years*	%	6.3%	8.8%	11.6%	10.1%	8.9%	14.6%

注 集計範囲はコニカミノルタ (株) の正規従業員

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta Inc.

※ 3年度未満離職率は、各年度度明け4月1日時点における、3年度前新入社員の離職率

* Figures are for regular employees of Konica Minolta Inc. The percentage of new employees leaving within three years is defined as the percentage of employees who leave their job within three years of joining the company (as of April 1 each year).

ワーク・ライフ・バランスに関する指標 Indicators Related to Work-Life Balance

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
有給休暇取得率 Percentage of paid leave taken	%	57.5%	60.5%	60.9%	60.0%	75.0%	51.7%
一人当たり年間所定外労働時間 Annual overtime hours worked per employee	時間 hours	58	52	45	46	53	49
一人当たり年間総実労働時間 Annual total hours worked per employee	時間 hours	1,787	1,763	1,756	1,776	1,754	1,764

注：集計範囲はコニカミノルタ（株）の正規従業員

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

主な両立支援制度の利用状況 Work-Life Balance Support Program Use

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
母性健康管理休暇 Maternal health management leave	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	- 4	- 2	- 6	- 4	- 6
出産休暇 Maternity leave	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	- 32	- 19	- 31	- 26	- 23
配偶者出産休暇 Spousal maternity leave	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	144 -	108 -	122 -	104 -	94 -
育児休暇 Parental leave	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	14 53	14 42	27 46	35 45	58 55
育児短時間勤務 Shorter working hours for childcare	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	3 158	2 132	3 117	3 91	5 82
育児在宅勤務 Work-at-home during child-rearing	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	3 20	4 27	4 30	4 24	- ※ * - ※ *
介護休暇 Nursing care leave	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	1 0	2 0	1 0	1 0	0 1
介護短時間勤務 / Shorter working hours for nursing care	男性 Men 女性 Women	人 persons 人 persons	0 0	0 1	0 2	0 1	0 3

注：対象はコニカミノルタ（株）の正規従業員 /

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

※在宅勤務が全従業員に定着したため集計していません。

* The figure is not calculated since telecommuting has become common among all employees.

育児休職後復職率 Percentage of Employees who Return to Work after Childcare Leave

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
復職率 Work resumption rate	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

注：対象はコニカミノルタ（株）の正規従業員 /

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

人材育成教育研修実施状況 Training & Development Inputs

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コニカミノルタ(株) Konica Minolta, Inc.	のべ受講者数(年間) Total persons attended (annual)	人 persons				約9,600 Approx. 9,600	約8,600 Approx. 8,600
	のべ受講時間(年間) Total hours attended (annual)	時間 hours				約83,000 Approx. 83,000	約64,000 Approx. 64,000
	従業員一人当たりの年間平均研修時間 Average hours of training per year per employee	時間 hours				約16 Approx. 16	約13 Approx. 13
コニカミノルタグループ(全世界) ↑ Konica Minolta Group (worldwide) ↑	従業員一人当たりの年間平均教育研修時間 Average hours per FTE of training and development	時間 hours					16.7
	従業員一人当たりの年間平均教育研修費用 Average amount spent per FTE on training and development	千円 thousand JPY					22

ICT人材スキル認定者数 Number of Certified ICT Personnel

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
データサイエンティスト※1 Data Scientist ¹	人 persons				254	71	154
コニカミノルタ プロダクトオーナー※2 Konica Minolta Product Owners ²	人 persons				168	129	47
ITアーキテクト※3 IT Architects ³	人 persons					9	12

注：集計範囲はコニカミノルタ（株）の正規従業員

Note: Figures are for regular employees of Konica Minolta, Inc.

※1 データサイエンティスト：各種データから意思決定やワークフローの課題を抽出し、解決策を構築する人材

Note 1. Data Scientist: Personnel who can identify decision-making and workflow issues by reviewing various types of data and then establish solutions

※2 コニカミノルタ プロダクトオーナー：ビジネスとソフトウェア技術の両方に精通し、ソフトウェア開発への投資対効果を最大化する人材

Note 2. Konica Minolta Product Owner: Personnel well versed in both business and software technology who can maximize return on investment in software development

※3 ITアーキテクト：ITサービスを顧客へ提供するためのプロセスやアーキテクチャの実現を担う人材

Note 3. IT Architect: Personnel who are responsible for realizing the processes and architecture for providing IT services to customers

従業員の健康管理への対応 Promoting Health Management

	単位 Unit	FY2013	FY2014	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
最も健康リスクの高い従業員数(2013年度を100とした場合の指数) Employees with the highest health risks (Indexed with FY2013 as 100)	-	100	59	29	41	26	17	16	24	-
従業員一人当たりの入院費(2013年度を100とした場合の指数) Hospitalization expenses per employee (Indexed with FY2013 as 100)	コニカミノルタグループ Konica Minolta Group	-	100	91	99	91	107	99	108	96
	健保連平均 Average for the National Federation of Health Insurance Association	-	100	96	112	113	116	120	136	129
特定保健指導該当者における初回面談実施率 Initial interview implementation rate with those eligible for specific health guidance	%				39.5%			75.6%	64.4%	-
特定保健指導該当者における面談完了率 Interview completion rate with those eligible for specific health guidance	%				30.3%			71.5%	※1 *1 55.7%	-

メンタル不調によるべ休務日数（年間）※2 Total days of leave taken due to mental health problems (annual) *2	日 days		12,251	9,580	11,775	9,139	7,019	8,258	9,295	-
メンタル不調による休務者割合 ※2 Percentage of employees taking leave due to mental health problems*2	%		0.64%	0.60%	0.59%	0.57%	0.42%	0.38%	0.57%	0.48%
月次超過時間が80時間以上の従業員数 Number of employees who logged 80 or more hours of monthly overtime	人 persons			557	449	304	253	219	243	-
喫煙率 Trend in smoking rate	%		29.5%	28.5%	27.9%	27.0%	26.1%	24.8%	22.2%	-
構内喫煙所数（屋内） Number of smoking areas on the premises (indoor)	箇所 sites		114	78	35	11	2	2	0	-
構内喫煙所数（屋外） Number of smoking areas on the premises (outdoor)	箇所 sites		30	32	42	44	44	44	0	-
従業員一人当たりのプレゼンティーズム※3損失額（1ヵ月平均） Loss due to presenteeism*3 per employee (monthly average)	円 JPY				68,398	61,115	64,803	45,976	67,015	-

注 集計範囲はコニカミノルタ国内グループ全従業員
Note: Figures are for all employees of the Konica Minolta Group in Japan

※1 2021年8月現在集計中のデータ

*1 The Data being compiled as of August 2021

※2 集計期間は各年度4月1日時点

*2 Figures are calculated as of April 1 of each fiscal year.

※3 プレゼンティーズム：何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状況

*3 Presenteeism: a status in which work efficiency declines due to some health problem

各種がん検診受診率 Cancer Screening Uptake Rate

	単位 Unit	FY2013	FY2014	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
肺 Lungs	%							99.1%	99.3%
胃 Stomach	%							95.8%	87.9%
大腸 Large intestine	%							94.1%	94.4%
前立腺 Prostate	%							97.6%	99.0%
乳 Breasts	%	46.5%	55.1%	63.8%	64.9%	63.9%	66.3%	66.0%	60.5%
子宮頸 Uterine cervix	%	19.8%	18.2%	21.0%	42.9%	38.5%	41.4%	40.9%	36.4%

注 集計範囲はコニカミノルタ国内グループ全従業員
Note: Figures are for all employees of the Konica Minolta Group in Japan

労働災害発生状況 Occupational Accidents

労働災害発生状況 Occupational Accidents		単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	
就業中の死亡事故発生件数 Number of fatal accidents during work	グループ正規従業員注1 Group regular employees ¹	件 case	0	0	0	0	0	0	
	グループ派遣社員 Employees dispatched from an agency	件 case	0	0	0	0	0	0	
	業請従業員注2 Staff contracted from other companies ²	件 case	0	0	0	0	0	0	
休業災害発生状況 Accidents causing absence from work	国内拠点 注3 / At sites in Japan ³	休業者数 Number of employees taking leave from work	人 persons	6	4	7	8	7	8
		休業度数率 Rate of lost-worktime injuries	※1 *	0.23	0.13	0.22	0.25	0.23	0.27
		休業日数 Number of days of absence	日 days	14	44	237	59	195	254
		休業強度率 Severity rate of accidents causing absence from work	※2 **	0.0004	0.0012	0.0062	0.0015	0.0052	0.0071
	海外拠点 注4 / At sites outside Japan ⁴	休業者数 Number of employees taking leave from work	人 persons	12	6	5	5	6	1
		休業度数率 Rate of lost-worktime injuries	※1 *	0.44	0.21	0.20	0.20	0.23	0.04
		休業日数 Number of days of absence	日 days	340	52	98	86	73	2
		休業強度率 Severity rate of accidents causing absence from work	※2 **	0.0103	0.0015	0.0032	0.0029	0.0023	0.0001

注1 国内拠点と海外生産拠点の正規従業員と派遣社員

Note 1. Regular employees and temporary employees at sites in Japan and production sites outside Japan

注2 生産拠点の業請従業員

Note 2. Contract workers at production sites in Japan

注3 集計範囲は国内のコニカミノルタグループの従業員と派遣社員

Note 3. Boundary: Employees of Konica Minolta Group Japan, including those dispatched from an agency

注4 集計範囲は中国のグループ会社およびマレーシアの生産会社の従業員と派遣社員

Note 4. Boundary: Figures are for employees and temporary staff of Group companies in China and manufacturing companies in Malaysia, including those dispatched from an agency.

※1 度数率：在籍労働者ののべ実労働時間数100万時間当たりの休業者数

*Rate of lost-worktime injuries: The number of persons absent from work per one million total actual working hours for current employees

※2 強度率：在籍労働者ののべ実労働時間数1000時間当たりのべ労働損失日数

** Accident severity rate: The total number of days absent from work per 1,000 total actual working hours for current employees

製品事故発生状況 Product-related Accidents

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
製品の重大事故発生件数 ※1 Number of serious product-related accidents ¹	件 case	0	0	0	0	0	0
製品の重大セキュリティ事故発生件数 ※2 Number of serious security incidents in products and services ²	件 case	0	0	0	0	0	0

注: 集計対象: すべてのコニカミノルタ製品

Scope: All Konica Minolta products

※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。

Note 1. Serious product-related accidents refer to those accidents that cause serious harm to the product user's life and/or body and accidents that cause serious damage to assets other than the product.

※2 重大セキュリティ事故: 製品セキュリティに関し、製品使用者のビジネスに深刻かつ重大な影響を及ぼした場合を対象とします。

Note 2. Serious security incidents refer to those product-security incidents that cause serious and significant harm to the product user's business

お客様満足度調査によるNPS(※)スコア推移 (情報機器事業)

NPS* Score from Customer Satisfaction Surveys (Business Technologies Business)

	単位 Unit	FY2014	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
NPS増加分 (2014年比) NPS score increase (compared to FY2014)	-	0	3	6	9	6	8	11

注 調査対象は直販の顧客企業

Survey subjects: Corporate customers to which Konica Minolta sells directly

※ Net Promoter Score® (NPS®): 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

*Net Promoter Score® (NPS®): an indicator that measures the percentage of customers who recommend the company and its products and services to others.

Net Promoter Score®およびNPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムの登録商標です。 Net Promoter Score® and NPS® are registered trademarks of Bain & Company, Inc., Fred Reichheld and Satmetrix Systems, Inc.

CSR調達への取り組み Implementing CSR Procurement

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
お取引先へのCSRの要請割合 Percentage of suppliers requested to carry out CSR activities	%			100%	-	-	-
CSR診断数 Number of CSR assessments	グループ生産拠点 Group production sites			3	18	2	4
	重要なお取引先 Important suppliers			50	15	41	40
CSR監査数 Number of CSR audits	特に重要なグループ生産拠点 Particularly important group production sites			2	0※	0	0
	特に重要なお取引先 Particularly important supplier			1	0	1	1

※ 特に重要なグループ生産会社2拠点の指摘事項改善確認を実施 Confirmation of improvement of issues pointed out at 2 important group production sites

コニカミノルタグループ調達金額 Konica Minolta Group Procurement Amount

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	2020年度
調達金額 Total value of the Group's procurement	億円 100 million JPY		5,200	5,500	5,700	5,300	4,600

調達地域比率 (調達金額ベース) Procurement amount, by region (Based on monetary amount of procurement)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	2020年度
日本 Japan	%		33%	34%	35%	36%	37%
中国 China	%		32%	29%	27%	26%	22%
ASEAN	%		13%	14%	11%	11%	13%
米国 US	%		11%	12%	13%	14%	15%
欧州 Europe	%		11%	11%	14%	14%	13%

調達分類比率 (調達金額ベース) Procurement classification analysis (Based on monetary amount of procurement)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	2020年度
物品 Goods	%				73%	73%	75%
サービス Services	%				27%	27%	25%

紛争鉱物調査に関する対応 Addressing the Issue of Conflict Minerals

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	2020年度
お取引先からの回答回収率 Response rate from suppliers regarding the conflict minerals survey	%	95%	97%	99%	98%	95%	98%
お客様からの紛争鉱物調査要請への対応率 Response rate from customers to survey requests	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RMAP適合製錬/精製業者(数) ※1 The number of RMAP-compliant smelters or refiners ¹	社数 companies	210	244	252	252	232	235
RMIが認識している製錬/精製業者(数) ※2 The number of smelters or refiners recognized by RMI ²	社数 companies	303	311	313	312	296	318

注: オフィス事業、プロフェッショナルプリント事業における紛争鉱物調査結果

*Results of Office Business and Professional Print Business Conflict Minerals Survey

※1/Note 1. RMAP: Responsible Minerals Assurance Process

※2/Note 2. RMI: Responsible Minerals Initiative

社会貢献活動実績 Social Contribution Achievements

		単位 Unit	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会貢献活動の内訳 Social Contribution Achievements Breakdown	金銭的支援 Cash contributions	万円 10 thousand JPY					13,600	12,200
	人的支援 Time (employee volunteering)	万円相当 10 thousand JPY equivalent					20,200	10,600
	物品支援 In-kind giving						9,100	47,200
社会貢献活動の内訳 (目的別) Social Contribution Achievements Breakdown (by purpose)	慈善寄付 Charitable donations	%						7
	宣伝活動 Public relations initiatives	%						81
	地域への投資 Community investments	%						12

ガバナンスデータ2021 Governance Data 2021

2021年7月9日更新
Updated July 9, 2021

取締役会の出席率 Attendance Rates for the Board of Directors

		FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
開催回数 Number of meetings	取締役会 Board of Directors		13	14	12	12	12
	指名委員会 Nominating Committee		7	10	7	6	7
	監査委員会 Audit Committee		13	13	13	13	13
	報酬委員会 Compensation Committee		8	8	6	7	9
	計 Total		41	45	38	38	41
全取締役の出席率 (%) Attendance rates for all directors (%)	取締役会 Board of Directors		99	99	100	100	99
	指名委員会 Nominating Committee		97	100	100	100	97
	監査委員会 Audit Committee		100	100	99	100	100
	報酬委員会 Compensation Committee		100	98	100	100	100
	計 Total		99	99	99	100	99
社外取締役の出席率 (%) Attendance rates for outside directors (%)	取締役会 Board of Directors		100	98	100	100	100
	指名委員会 Nominating Committee		100	100	100	100	100
	監査委員会 Audit Committee		100	100	98	100	100
	報酬委員会 Compensation Committee		100	96	100	100	100
	計 Total		100	99	99	100	100

取締役、執行役ごとの報酬等の額 Amount of Compensation Paid to Directors and Executive Officers

			合計 (百万円) Total (million yen)	固定報酬 Total base salary		業績連動報酬 Performance-linked compensation		株式報酬 Stock bonus		株式報酬型ストック・オプション Stock compensation-type stock options	
				人員 (名) Persons	金額 (百万円) Amount (million yen)	人員 (名) Persons	金額 (百万円) Amount (million yen)	人員 (名) Persons	金額 (百万円) Amount (million yen)	人員 (名) Persons	金額 (百万円) Amount (million yen)
FY2020 ※1	取締役 Directors	社外 Outside	64	6	64	-	-	-	-	-	-
		社内 Inside	188	3	124	-	-	3	64	-	-
		計 Total	253	9	188	-	-	3	64	-	-
	執行役 Executive officers		724	22	465	22	121	22	137	-	-
FY2019 ※2	取締役 Directors	社外 Outside	63	6	63	-	-	-	-	-	-
		社内 Inside	159	4	127	-	-	4	31	-	-
		計 Total	222	10	190	-	-	4	31	-	-
	執行役 Executive officers		615	24	525	24	55	24	34	-	-

注1
※1 上記人数には、2020年6月30日開催の第116回定時株主総会開催日に退任した社外取締役1名および同年5月31日付で退任した執行役1名を含んでいます。2021年3月31日現在、社外取締役は5名、社内取締役（執行役非兼務）は3名、執行役は23名。 / The numbers above include one outside director who stepped down as of the date of the 116th Shareholders' Meeting held on June 30, 2020 and one executive officer who retired on May 31, 2020. As of March 31, 2021, the company has five outside directors, three inside directors (not concurrently holding executive officer posts) and 23 executive officers.

※2 上記人数には、2019年6月18日開催の第115回定時株主総会開催日に退任した社外取締役並びに社内取締役の各1名を含んでいます。2020年3月31日現在、社外取締役は5名、社内取締役（執行役非兼務）は3名、執行役は24名。 / The numbers above include one outside director and one inside director who stepped down as of the date of the 115th Shareholders' Meeting held on June 18, 2019. At the end of the period (March 31, 2020), the company has five outside directors, three inside directors (not concurrently holding executive officer posts) and 24 executive officers.

注2
※1 社内取締役は、上記の3名のほかに4名（執行役兼務）いますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。 / In addition to the three inside directors shown above, the company has another four inside directors who concurrently hold executive officer posts, and the compensation to these directors is included in compensation to executive officers.

※2 社内取締役は、上記の4名のほかに4名（執行役兼務）いますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。また、第115回定時株主総会開催日に執行役を退任し、取締役に就任した1名については、執行役分と取締役分をそれぞれ分けて人員並びに報酬額に記載しています。 / In addition to the four inside directors shown above, the company has another four inside directors who concurrently hold executive officer posts, and the compensation to these directors is included in compensation to executive officers. Also, with respect to the one person who stepped down from an executive officer position and became a director as of the date of the 115th Shareholders' Meeting, this person's presence and compensation as an executive officer and director are split and included in the respective categories.

注3 業績連動報酬については、当事業年度において費用計上すべき額を記載しています。 / Regarding the performance-linked compensation, the amounts which were recorded as expense in the period are stated.

注4 株式報酬については、取締役（社外取締役を除く）及び執行役に対して付与されるポイントの見込み数に応じた将来の当社株式交付等の報酬見込額を算定し、当事業年度において費用計上すべき額を記載しています。 / Regarding the stock-based compensation, the amounts shown are those to be recorded as expenses in the fiscal year concerned, based on calculation of the expected amount of compensation including future granting of the company's shares, in accordance with the expected number of points granted to Directors (excluding outside directors) and executive officers.

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

Total Compensation for Those Individuals with a Total Compensation of 100 million Yen or More

(百万円 million yen)

	役職・氏名 Position / Name	会社区分 Company type	合計 Total	固定報酬 Total base salary	業績連動報酬※2 Performance-linked compensation ²	株式報酬※3 Stock bonus ³	株式報酬型ストック・オプション Stock compensation-type stock options
FY2020	取締役 代表執行役社長兼CEO 山名 昌衛 Shoen Yamana President & CEO	提出会社 Submitting company	100	60	13	27	-
	執行役 Richard K. Taylor ※1 Executive Officer Richard K. Taylor ¹	連結子会社 Consolidated subsidiary Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc.	169	93	75	-	-
FY2019	執行役 Richard K. Taylor ※1 Executive Officer Richard K. Taylor ¹	連結子会社 Consolidated subsidiary Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc.	147	91	56	-	-

※1. 執行役Richard K. Taylorは、連結子会社Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc.のCEO（2021年3月31日付退任）。
Note 1. Executive Officer Richard K. Taylor is the CEO of the consolidated subsidiary, Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc. (Resigned on March 31, 2021)

※2. 業績連動報酬については、当事業年度において費用計上すべき額を記載。
Note 2. Regarding the performance-linked compensation, the amounts which were recorded as expense in the period are stated.

※3. 「役員報酬について」に記載の取締役及び執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針第6条に基づき、執行役Richard K.Taylorは株式報酬制度の対象外。
Note 3. Based on Article 6 of the policy for determining the individual compensation entitlement of directors and executive officers described in "Compensation for Directors and Executive Officers" above, executive officer Richard K. Taylor is not covered by the stock compensation plan.

コンプライアンス Compliance

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
コンプライアンス推進活動 Activities to Promote Compliance						
グループ行動憲章に関する教育受講率※1 Participation rate in education on the Group Charter of Corporate Behavior ¹				99.9%	100%	100%
コンプライアンス最優先確認書の提出率※1 Submission rate of written compliance acknowledgement ¹				99.9%	100%	100%
内部通報合計（件） Total number of reports to the internal hotlines					79	58
日本 Japan					32	14
人権関連※2 Human rights issues ²					19	8
公表を必要とする重要問題 Significant incidents that warrant disclosure					0	0
海外 Overseas					47	44
人権関連※2 Human rights issues ²					24	21
公表を必要とする重要問題 Significant incidents that warrant disclosure					0	0
コンプライアンス問題の発生件数(件) Number of incidents of compliance issues						
詐欺、横領 Fraud, embezzlement	0	0	0	0	0	0
贈賄、腐敗行為 Bribe, corruption	1	0	0	0	0	0
独占禁止法、下請法 Antitrust law violations	0	0	0	0	0	0
景品表示法違反件数 Number of infractions of the Act against Unjustifiable Premiums and Misleading Representations					0	0
個人情報漏洩※3 Personal information leakage ³	0	0	0	0	0	0
その他 Others	0	0	0	0	0	0
政治献金(円) Political contributions (JPY)				0	0	0

※1. 2016年度までは、国内グループ会社の役員・管理職対象。2017年度以降は、全世界グループ会社の役員・従業員対象。
Note 1. Until FY2016, it covered the officers and managers of Group companies in Japan. From FY2017, it covers officers and employees of all Group companies.
※2. 人権関連：パワハラ/セクハラ/差別/不適切な扱い
Note 2. Human rights issues (power harassment/sexual harassment/discrimination/improper treatment)
※3. 顧客の個人情報漏洩に関する規制機関・第三者機関等からの具現化した不届申し立て
Note 3. The number of substantiated complaints concerning customer privacy from regulatory bodies, third-parties, etc.)

政治献金やその他の支出 Political Contributions and Other Expenditures (百万円 million yen)

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
ロビー活動 Lobbying, interest representation or similar	0	0	0	0	0	0
政治活動・政治団体への支出 Local, regional or national political campaigns / organizations / candidates	0	0	0	0	0	0
業界団体などへの支出 Trade associations or tax-exempt groups (ex. Think tanks)	56.2	58.3	54.0	56.9	61.7	64.7
その他（投票法案又は国民投票に関連する支出） Other (ex. Spending related to ballot measures or referendums)	0	0	0	0	0	0

2020年度の主な支出先 Major Recipients of Contributions in FY2020

団体名 Name of the organization	団体の概要 Outline of the organization
一般社団法人 ビジネス機械・情報システム産業協会 Japan Business Machine and Information System Industries Association	一般社団法人 ビジネス機械・情報システム産業協会(JBMIA)は、ビジネス機械とそれに付随する情報システム産業の発展に貢献する団体です。 The Japan Business Machine and Information System Industries Association (JBMA) is an organization that supports the development of the business equipment and ancillary information system industry.
一般社団法人 日本経済団体連合会 Japan Business Federation	経団連は、日本の代表的な企業1,444社、製造業やサービス業等の主要な業種別全国団体109団体、地方別経済団体47団体などから構成されています（2020年4月1日現在）。 The Japan Business Federation is made up 1,444 of Japan's most representative companies, 109 national organizations representing key industries such as the manufacturing and service industries, and 47 economic organizations representing specific regions, among others (as of April 1, 2020).
一般社団法人 電子情報技術産業協会 Japan Electronics and Information Technology Industries Association	一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）はIT・エレクトロニクス分野において日本を代表する業界団体として、当業界と日本経済の発展に重要な役割を担っている団体です。 As an industry organization representing Japan in the IT and electronics sector, the Japan Electronics and Information Technology Industries Association (JEITA) plays an important role in developing this industry and the Japanese economy.
一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン United Nations Global Compact Network Japan	国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。世界各国のローカルネットワークは、持続可能な発展を目指すプラットフォームとして活動しています。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）は、2003年12月に日本におけるローカルネットワークとして発足しました。 The United Nations Global Compact (UNGC) is a voluntary initiative in which companies and organizations act as good citizens by exercising responsible and creative leadership and participate in developing global frameworks to achieve a sustainable society. Local networks around the world function as platforms that aim for sustainable development. The Global Compact Network Japan (GCNJ) was established as a local network in Japan in December 2003.
The Responsible Business Alliance	大手電子機器企業のグループによって2004年に設立された責任ある企業同盟（RBA）は、以前は電子産業市民連合（EICC）であり、権利と健康の支援に取り組む電子機器、小売、自動車、玩具の企業で構成される非営利団体です。 The Responsible Business Alliance (RBA) was established in 2004 by a group of major electronic equipment companies, and was previously known as the Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC). This non-profit organization is made up of electronic parts, retail, auto and toy companies involved in supporting rights and health.
bitkom	Bitkomは、1999年に設立され、IT、ソフトウェア、通信、製造業などを中心に2700社の企業が参加しており、その内訳はグローバル企業、1000社以上の中小企業、500社以上のスタートアップです。 bitkom was established in 1999, and has 2,700 participating companies, particularly IT, software, telecommunications and manufacturers. These include global companies, more than 1,000 small- and medium-sized companies and over 500 start-ups.
I&P europe	I&P Europe - Imaging and Printing Associationは、画像・印刷業界の製品メーカーや技術プロバイダーが参加するヨーロッパの団体です。 I&P Europe - Imaging and Printing Association is a European association of product manufacturers and technology providers for the imaging and printing industry.
RE100(日本語) RE100(English)	RE100は、The Climate GroupとCDPによって運営される企業の自然エネルギー100%を推進する国際ビジネスイニシアティブです。企業による自然エネルギー100%宣言を可視化するとともに、自然エネの普及・促進を求めるもので、世界の影響力のある大企業が参加しています。 RE100 is an international business initiative administered by The Climate Group and CDP that supports companies making the transition to 100% renewable energy. As well as making companies' pledges to use 100% renewable energy visible, it seeks to spread and promote natural energy. Major companies with a global reach participate.
気候変動イニシアティブ Climate Change Initiative	気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体のゆるやかなネットワークです。 The Climate Change Initiative is a loose network of diverse entities other than national governments, including companies, local governments, organizations and NGOs that are actively involved in addressing climate change.

方針一覧

サステナビリティに関する方針・規範類をまとめています。方針に基づく取り組みについては、各活動報告のページをご覧ください。

✧ コニカミノルタグループ行動憲章

 コニカミノルタグループ行動憲章10カ国語版（325KB）

 コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス（710KB）

 コーポレートガバナンス基本方針

 ディスクロージャーポリシー

 コニカミノルタグループ税務方針

 コニカミノルタグループ健康宣言

 コニカミノルタグループ人権方針

✧ コニカミノルタグループAIの利活用に関する基本方針

✧ コニカミノルタ情報セキュリティ基本方針

✧ コニカミノルタグループ個人情報保護方針

✧ コニカミノルタ環境方針

✧ コニカミノルタ品質方針

✧ コニカミノルタ調達方針

 コニカミノルタサプライチェーン行動規範

 コニカミノルタ 責任ある鉱物対応方針

✧ コニカミノルタグループ社会貢献活動基本方針

✧ スチュワードシップ責任を果たすための方針

AIの利活用

基本方針

コニカミノルタは、「Imaging to the People」を経営ビジョンに掲げ、「人間中心の生きがい追求」と「持続的な社会の実現」を目指しています。その実現のために、製品・サービスや、研究開発、生産、販売といった事業活動において、AIの利活用を進めています。一方で、AIの誤った利活用はプライバシー侵害や人権侵害などを始め、様々な問題を生じる可能性があります。

そこで、コニカミノルタは、グローバルに事業を展開する企業として、人間中心のより良い社会を実現するAIの適正な利活用についてグループ共通の認識を持ち、一丸となってAIを積極的に利活用していくために、本方針を策定しました。

▶ コニカミノルタグループ AIの利活用に関する基本方針

コニカミノルタのAI利活用

1. 光学デバイスや画像センシング技術にIoTやAIを組合せた「画像IoT」

コニカミノルタは情報機器や医療機器の画像処理で高速化を追求してきた経験と、メーカーの強みを生かして、エッジ側（組み込み機器やオンプレミスのサーバーなど）に、低消費電力で高速なAI機能を実装しています。「人物行動」カテゴリにおけるAI技術では、静止画像からの人検知や2D姿勢推定において、認識精度の高さと高速処理の両立を実現し、次のように活用しています。

介護施設向けサービス「HitomeQ(ヒトメク) ケアサポート」

介護施設の入居者居室の天井に取り付けたセンサーで入居者の行動を分析し、起床、離床、転倒、転落などの行動を認識すると、介護スタッフのスマートフォンへ映像と共に通知します。



ランニングフォーム改善支援システム「Runalytic(ラナリティック)」

リアルタイムに走行姿勢を推定しランニングフォームを解析することで、市民ランナーのフォームを可視化し、改善を支援します。



ショッパー行動解析サービス「Go Insight」

店舗の天井カメラ画像から、ショッパーの属性、商品接触、滞在などの棚前行動をデータ化し、データを分析することにより、消費者インサイト)を推定します。

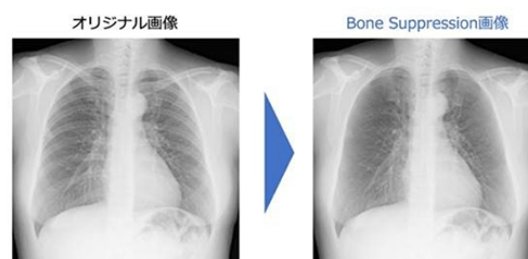


このようにコニカミノルタは、AIを活用して多様な価値を創出し、人々が生きがいを感じられる社会づくりに貢献します。また、意図しないAIの作用により社会や人に悪影響を及ぼすことのないよう、安全性の確保を優先し、リスクに配慮した適用と運用に努めます。

2. AIを活用した研究開発・商品開発

コニカミノルタでは、従来は膨大な実験や試作を必要としていた素材や機能性化学物質の開発にも、データサイエンスを活用した効率化や高度化を目指しています。高分子複合材料の開発では、必要最低限の実験データを取り、AIを用いてそのデータと化学物質の構造や機能を掛け合わせる「マテリアルズ・インフォマティクス」を積極的に採り入れ、開発期間が大幅に短縮できることを立証しました。

また、様々なソリューションの開発において、画像認識にディープラーニングなどの機械学習を活用しています。医師の診断をサポートするための、胸部X線画像から鎖骨と肋骨の像を減弱させるソリューション開発では、画像の中から肋骨と鎖骨を認識させるために、独自のデータベースから機械学習を行いました。



ディープラーニングなどの機械学習では、学習させる多くのサンプルデータが必要となります。コニカミノルタでは、それらのデータセットに対しても、個人情報の誤った利用や漏洩などが無いよう努めます。また、データセットやそれを学習したAIがバイアスを持ちうることに留意し、社会に差別をもたらさないよう努めます。

3. デジタル社員「イエヤス」と「リテラ」

コニカミノルタには、RPA(Robotic Process Automation)システムを使って自動化した業務をヒトに代わって実行する「デジタル社員」がいます。「RPA イエヤス」と名付けられたその社員は、ヒトの社員と同じように社員IDや各種システムIDを持っており、複数の職場を掛け持ちして自動化業務を行っています。また、Microsoft社のサービスを利用したチャットボット「リテラ」は、国内のコニカミノルタグループ従業員からのITサービスの問い合わせに、24時間365日いつでも対応しています。さらに、生産現場で進められているデジタルマニュファクチャリングにおいても、データサイエンティストが現場に密着し、工程内でAIを活用しています。

コニカミノルタでは、全ての従業員にAIに係わる機会があると言えます。そのため、AIを運用する人財の育成に加えて、本方針の背景にある課題や価値観を広く共有し、公正なAIの利活用を推進し、よりよい社会の実現に貢献できる人財の育成に努めます。

スチュワードシップ責任を果たすための方針

▼ 基本方針 ▼ 日本版スチュワードシップ・コードの各原則への対応

基本方針

当社は、「Imaging to the People」を長期の経営ビジョンとし、「お客さまの『みたい』を実現することで、グローバル社会から支持され、必要とされる企業」、「人と社会の持続的な成長に貢献する、足腰のしっかりした、進化し続けるイノベーション企業」を目指しています。

当社は、規約型確定給付企業年金における資産運用において、企業年金として、「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明し、運用受託機関に対しスチュワードシップ責任を果たすことを求めるとともに、アセットオーナーとしてのスチュワードシップ責任を果たすことに努めます。

日本版スチュワードシップ・コードの各原則への対応

原則1.

機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

当社は、確定給付企業年金の資産運用におけるアセットオーナーとして、運用受託機関に対し、「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを求めるとともに、運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を考慮の上、投資先企業の中長期的な企業価値向上に資する実効的なスチュワードシップ活動を行うことを求めます。また、当社は、運用受託機関が投資先企業と建設的な「目的を持った対話」を行っているかなどについてモニタリングを行います。

原則2.

機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反について、明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

当社は、運用受託機関に対して、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反についての明確な方針の策定・公表、利益相反防止のためのガバナンス体制の整備を求めます。また、当社は、運用機関の選定において運用実績などの定量面のみならず、運用機関の投資方針、運用体制、コンプライアンス等の定性面からも総合的に評価を行うとともに、議決権行使の判断を委託先運用機関に一任し当社の介入の余地を排除することにより適切に管理します。

原則3.

機関投資家は、投資先企業の持続的な成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

当社は、運用受託機関に対して、投資先企業の持続的な成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握することを求めます。

原則4.

機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。

当社は、運用受託機関に対して、中長期的視点から投資先企業の企業価値及び資本効率を高め、その持続的な成長を促すために、建設的な「目的を持った対話」を通じて投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題改善に努めることを求めます。

原則5.

機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的な成長に資するものとなるよう工夫すべきである。

当社は、運用受託機関に対して、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を策定し、当該方針が投資先企業の持続的な成長に資するものとなるよう工夫することを求めます。また、当該方針に基づき個別の投資先企業及び議案ごとの議決権行使結果を公表するよう求めます。

原則6.

機関投資家は、議決権の行使も含め、スチュワードシップ責任をどのように果たしているのかについて、原則として、顧客・受益者に対して定期的に報告を行うべきである。

当社は、企業年金の資産運用を運用機関に委託しており、委託先の運用機関を通じてスチュワードシップ責任を果たす立場にあることから、その実施状況に関する報告を運用機関に求め、少なくとも年に一度、その結果を企業年金の受益者に報告します。

原則7.

機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティの考慮に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えるべきである。

当社は、企業年金の資産運用を運用機関に委託していることから、委託先の運用機関に対して、スチュワードシップ責任を適切に果たすために必要な実力を備えることを求めます。

また、当社は、当該運用機関のスチュワードシップ活動を評価する実力を備えるよう努めます。

原則8.

機関投資家向けサービス提供者は、機関投資家がスチュワードシップ責任を果たすに当たり、適切にサービスを提供し、インベストメント・チェーン全体の機能向上に資するものとなるよう努めるべきである。

当社は、採用している機関投資家向けサービス提供者に対し、利益相反が生じ得る局面を具体的に特定し、これをどのように実効的に管理するのかについての明確な方針を策定して、利益相反管理体制を整備するとともに、これらの取組みを公表することを求めます。

第三者保証

コニカミノルタサステナビリティウェブサイトに記載されている男女別・階級別平均給与が、コニカミノルタが定める基準に従って把握、集計、開示されているかについて、KPMGあずさサステナビリティ（株）による保証を受けています。保証対象指標には◆マークを付しています。

また、調達、生産／研究開発、製品輸送、販売・サービス、製品使用に起因するCO₂排出量、エネルギー使用量、外部排出物量、VOC大気排出量、水使用量および正規従業員数（男女別）、障がい者雇用率が、コニカミノルタが定める基準に従って把握、集計、開示されているかについて、KPMGあずさサステナビリティ（株）による保証を受けています。保証対象指標には★マークを付しています。



独立した第三者保証報告書

2021 年 11 月 4 日

コニカミノルタ株式会社

代表執行役社長兼 CEO 山名 昌衛 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

代表取締役

衛藤 和彦

当社は、コニカミノルタ株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した「コニカミノルタ株式会社 サステナビリティレポート 2021」（以下、「サステナビリティレポート」という。）に記載されている 2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日まで（ただし、「障がい者雇用率」については 2021 年 6 月 1 日時点の値）を対象とした◆マーク及び★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準（以下、「会社の定める基準」という。サステナビリティレポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内 1 工場に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以 上

保証業務を実施して

KPMGあずさサステナビリティ株式会社 高倉 秀太郎 氏

2020年度から開始した中期サステナビリティ計画2022においては5つのマテリアリティが挙げられており、それぞれのマテリアリティに含まれたテーマや指標ごとに2022年度までの目標が示されました。

環境側面については「気候変動への対応」や「有限な資源の有効利用」のマテリアリティにおいて、自社の生産拠点だけでなく調達先や自社製品・サービスを利用する客先も含めたCO₂や廃棄物の削減量についても、新たに2022年度までの目標値が設定されました。2020年度の実績については多くの指標で目標が達成されていましたが、一部の指標については目標が未達となっているものも見受けられました。2021年度以降は年度が進むにつれてより厳しい目標が設定されていることから、従来からの削減活動だけでは目標の達成が困難になってくるものと考えられます。目標の達成に向けて、サステナビリティ推進部門と生産・営業の現場が一体となって、新たな削減余地・施策がないかについてさらに議論を深めていくことが期待されます。

社会側面については「働きがい向上及び企業活性化」及び「健康で高い生活の質の実現」において従業員の働き方に関する目標が、「社会における安全・安心確保」において自社の活動がステークホルダーに与えるリスクの低減に関する目標が示されました。今年から男女別・階級別の平均給与に関して新たに保証を受けられたように、多様性に関する社会の関心が高まるにつれて、ステークホルダーから注目される事項もより拡大していくことが考えられますので、目標に関連する事項に限定されることなく、従業員や顧客の生活の質の向上にむけた活動についてより幅広く開示されることが期待されます。

ガイドライン対照表

コニカミノルタグループのCSR活動におけるマテリアリティ（重要課題）特定にあたっては、グローバル・コンパクト、ISO26000などの国際的なガイドラインを参照しています。
冊子およびウェブサイトから構成されるCSRレポートは、「GRIスタンダード」の「中核（Core）」オプションに準拠しています。

[▶ GRIガイドライン](#)
[▶ ISO26000対照表](#)
[▶ 国連グローバル・コンパクト対照表](#)
[▶ SASB対照表](#)

一般開示事項

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所
GRI 102：一般開示事項	1. 組織のプロフィール	
	102-1 a. 組織の名称	企業情報＞会社概要
	102-2 a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	企業情報＞事業領域
	102-3 a. 組織の本社の所在地	企業情報＞会社概要
	102-4 a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	企業情報＞会社概要 企業情報＞基本情報 企業情報＞海外グループ会社情報
	102-5 a. 組織の所有形態や法人格の形態	企業情報＞会社概要
	102-6 a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	企業情報＞事業領域 ステークホルダーエンゲージメント
	102-7 a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	決算短信  会社案内（P3）
	102-8 a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	ESGデータ(社会データ参照)
	102-9 a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	コニカミノルタのサプライチェーン管理 CSR調達の取り組み

GRIスタンダード		開示事項	掲載箇所
	102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	該当なし
	102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	環境マネジメント体制 リスクマネジメント 製品の化学物質管理 生産活動での化学物質リスク低減
	102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 CSR調達の取り組み 紛争鉱物規制への対応 イニシアティブへの参画
	102-13	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 CSR調達の取り組み 紛争鉱物規制への対応 イニシアティブへの参画
2. 戦略			
	102-14	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ
	102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	トップメッセージ サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 中期環境戦略 サステナビリティ戦略 マテリアリティ：働きがい向上および企業活性化 マテリアリティ：健康で高い生活の質の実現 マテリアリティ：社会における安全・安心確保 マテリアリティ：気候変動への対応 マテリアリティ：有限な資源の有効利用 株主・投資家の皆様へ＞中期経営計画 株主・投資家の皆様へ＞リスクマネジメント
3. 倫理と誠実性			
	102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	フィロソフィー サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 コンプライアンス
	102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	コンプライアンス推進体制

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所
	4. ガバナンス	
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 コーポレートガバナンス 環境マネジメント体制 リスクマネジメント コミュニケーションのサプライチェーン管理 品質マネジメント
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制
102-22	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書
102-23	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	コーポレートガバナンス
102-24	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書
102-25	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	コーポレートガバナンス
102-26	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制

GRIスタンダード		開示事項	掲載箇所
	102-27	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	コーポレートガバナンス報告書
	102-28	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。 最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	コーポレートガバナンス報告書
	102-29	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 マテリアリティの評価・特定プロセス サステナビリティ目標と実績 リスクマネジメント
	102-30	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	リスクマネジメント
	102-31	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	リスクマネジメント
	102-32	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制
	102-33	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	リスクマネジメント コンプライアンス推進体制
	102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	リスクマネジメント コンプライアンス推進体制
	102-35	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	コーポレートガバナンス
	102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	コーポレートガバナンス
	102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	-
	102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	-
	102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	-

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 ステークホルダーエンゲージメント
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	人権 ESGデータ(社会データ参照)
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	ステークホルダーエンゲージメント
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 ステークホルダーエンゲージメント
102-44	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 ステークホルダーエンゲージメント
6. 報告実務		
102-45	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	企業情報＞拠点一覧
102-46	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ報告方針
102-47	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	サステナビリティ戦略
102-48	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	
102-49	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	メッセージ サステナビリティ戦略
102-50	a. 提供情報の報告期間	サステナビリティ報告方針
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	サステナビリティ報告方針
102-52	a. 報告サイクル	サステナビリティ報告方針
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	サステナビリティ報告方針
102-54	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	サステナビリティ報告方針

GRIスタンダード		開示事項	掲載箇所
	102-55	a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	GRIガイドライン対照表
	102-56	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	第三者保証

マテリアルな項目

＊：中核指標

経済

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
マテリアルな項目	GRI 201：経済パフォーマンス		
	201-1	a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する i. 創出した直接的経済価値：収益 ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	決算短信
	201-2	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	気候関連財務情報開示の新しいフレームワークへの対応 サステナビリティ目標と実績 ESGデータ(環境データ参照)

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	201-3	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	有価証券報告書
	201-4	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	-
GRI 202：地域経済での存在感			
	202-1	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	人権
	202-2	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	ESGデータ(社会データ参照)
GRI 203：間接的な経済的インパクト			
	203-1	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	社会貢献活動
	203-2	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	-

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
GRI 204：調達慣行			
204-1	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	-	
GRI 205：腐敗防止			
205-1	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	コンプライアンスの実践	
205-2	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	コンプライアンスの実践 ESGデータ(ガバナンスデータ参照)	
205-3	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	コンプライアンスの実践	
GRI 206：反競争的行為			
206-1	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	コンプライアンスの実践	

環境

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
マテリアルな項目	GRI 301：原材料＊		
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	エコビジョン2050 中期環境戦略 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	環境方針 エコビジョン2050 環境マネジメント体制 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ サステナブルソリューション認定制度 サステナブルファクトリー認定制度 製品の省資源・リサイクル生産活動での省資源・リサイクル
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	環境マネジメント体制 サステナブルソリューション認定制度 サステナブルファクトリー認定制度
	301-1	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	ESGデータ(環境データ参照) エコリーフ環境ラベル
	301-2	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	エコリーフ環境ラベル
	301-3	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	製品リサイクルの取り組み 包装材料の使用量削減
GRI 302：エネルギー＊			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	エコビジョン2050 中期環境戦略 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	環境方針 エコビジョン2050 環境マネジメント体制 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ サステナブルソリューション認定制度 サステナブルファクトリー認定制度 製品の省エネ・温暖化防止 生産活動での省エネ・温暖化防止 物流でのCO2削減
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	中期環境戦略 環境マネジメント体制 サステナブルソリューション認定制度 サステナブルファクトリー認定制度

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
	302-1 a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	ESGデータ(環境データ参照)
	302-2 a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	ESGデータ(環境データ参照)
	302-3 a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	ESGデータ(環境データ参照)
	302-4 a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	ESGデータ(環境データ参照)
	302-5 a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	ESGデータ(環境データ参照)

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
GRI 303：水および排水		
303-1	a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト） b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明	生産活動での生物多様性への対応
303-2	a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述 i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか	生産活動での生物多様性への対応
303-3	a. すべての地域からの総取水量（単位:千L）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千L）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳 i. 淡水（$\leq 1,000\text{mg / L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（$> 1,000\text{ mg / L}$ 総溶解固形分） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	ESGデータ(環境データ参照) 環境データ算定基準

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	303-4	a. すべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳 i. 淡水（$\leq 1,000\text{mg / L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（$> 1,000\text{ mg / L}$ 総溶解固形分） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	ESGデータ(環境データ参照)
	303-5	a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL） b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kL） c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kL） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む	-
GRI 304：生物多様性			
	304-1	a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可） vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値	該当なし

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	304-2	a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	該当なし
	304-3	a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無 c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における） d. 使用した基準、方法、前提条件	該当なし
	304-4	a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に i. 絶滅危惧IA類（CR） ii. 絶滅危惧IB類（EN） iii. 絶滅危惧II類（VU） iv. 準絶滅危惧（NT） v. 軽度懸念	グループ事業所内で発見された絶滅危惧種は、東京日野サイトのキンランとカノコユリの二種。いずれも環境省第4次レッドリストの絶滅危惧II類（VU）に分類されています。
GRI 305：大気への排出＊			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	エコビジョン2050 中期環境戦略 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	環境方針 エコビジョン2050 サステナビリティ目標と実績 環境マネジメント体制 サステナブルソリューション>コニカミノルタのアプローチ サステナブルファクトリー>コニカミノルタのアプローチ 製品の省エネ・温暖化防止 生産活動での省エネ・温暖化防止 物流でのCO2削減

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ目標と実績 環境マネジメント体制 サステナブルソリューション 認定制度 サステナブルファクトリー認定制度
	305-1	a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO2排出量（CO2換算値（t-CO2）による） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	エコビジョン2050 ESGデータ(環境データ参照) 環境データ算定基準
	305-2	a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO2換算値（t-CO2）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	エコビジョン2050 ESGデータ(環境データ参照) 環境データ算定基準
	305-3	a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO2換算値（t-CO2）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO2排出量（CO2換算値（t-CO2）による） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	エコビジョン2050 ESGデータ(環境データ参照) 環境データ算定基準
	305-4	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて）	ESGデータ(環境データ参照)

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	305-5	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO2換算値（t-CO2）による） b. 計算に用いたガス（CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	サステナブルソリューション認定制度 サステナブルファクトリー認定制度 環境データ算定基準 ESGデータ(環境データ参照)
	305-6	a. ODSの生産量、輸入量、輸出品（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	該当なし
	305-7	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	ESGデータ(環境データ参照) 環境データ算定基準
GRI 306：排水および廃棄物			
	306-1	a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） i. 排出先 ii. 水質（処理方法を含む） iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	ESGデータ(環境データ参照)
	306-2	a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	ESGデータ(環境データ参照)

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	306-3	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述） c. 重大な漏出のインパクト	環境データ「土壌・地下水」
	306-4	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	該当なし
	306-5	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	生産活動での生物多様性への対応
GRI 307：環境コンプライアンス			
	307-1	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	環境マネジメント体制
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント*			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	責任あるサプライチェーンCSR調達の取り組み
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 コニカミノルタのサプライチェーン管理 CSR調達の取り組み
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ目標と実績 コニカミノルタのサプライチェーン管理 CSR調達の取り組み

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	308-1	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	CSR調達の取り組み
	308-2	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	CSR調達の取り組み

社会

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
マテリアルな項目	GRI 401：雇用*		
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	マテリアリティ：働きがい向上および企業活性化 ヒューマンキャピタル ワークスタイル変革
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 ワークスタイル変革
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ目標と実績
	401-1	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	ESGデータ(社会データ参照)
	401-2	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	ワークスタイル変革

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	401-3	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	ESGデータ(社会データ参照)
GRI 402：労使関係			
	402-1	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	人権
GRI 403：労働安全衛生＊			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	マテリアリティ：健康で高い生活の質の実現 労働安全衛生
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 労働安全衛生
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ目標と実績 労働安全衛生
	403-1	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	労働安全衛生

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
403-2	a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む） ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）	労働安全衛生 ESGデータ(社会データ参照)
403-3	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	労働安全衛生
403-4	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	労働安全衛生
403-5	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	労働安全衛生
403-6	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明"	従業員の健康管理
403-7	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	CSR調達の取り組み

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
403-8	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	労働安全衛生
403-9	a. すべての従業員について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	ESGデータ(社会データ参照) 労働安全衛生

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
403-10	a. すべての従業員について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	従業員の健康管理
GRI 404：研修と教育＊		
103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	マテリアリティ：働きがい向上および企業活性化 人財育成
103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 人財育成
103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ目標と実績
404-1	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	人財育成 ESGデータ(社会データ参照)
404-2	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	人財育成

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	404-3	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	-
GRI 405：ダイバーシティと機会均等*			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	マテリアリティ：働きがい向上および企業活性化 ダイバーシティ 女性のキャリア形成支援 社外での経験・グローバル視点の活用
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 ダイバーシティ 女性のキャリア形成支援 社外での経験・グローバル視点の活用
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ目標と実績 女性のキャリア形成支援
	405-1	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	女性のキャリア形成支援 ESGデータ(社会データ参照)
	405-2	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	ESGデータ(社会データ参照)
GRI 406：非差別			
	406-1	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	コンプライアンス推進体制

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
GRI 407：結社の自由と団体交渉		
407-1	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	人権
GRI 408：児童労働		
408-1	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	人権
GRI 409：強制労働		
409-1	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	人権
GRI 410：保安慣行		
410-1	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	-
GRI 411：先住民族の権利		
411-1	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	-
GRI 412：人権アセスメント		
412-1	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	CSR調達の取り組み 人権
412-2	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	-

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	412-3	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	-
GRI 413：地域コミュニティ			
	413-1	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	-
	413-2	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	-
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント*			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	責任あるサプライチェーン CSR調達の取り組み
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 責任あるサプライチェーン＞ コミュニケーションのアプローチ コミュニケーションのサプライ チェーン管理 CSR調達の取り組み
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ目標と実績 コミュニケーションのサプライ チェーン管理 CSR調達の取り組み
	414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	CSR調達の取り組み

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	414-2	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	CSR調達の取り組み
GRI 415：公共政策			
	415-1	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	ESGデータ(ガバナンスデータ参照)
GRI 416：顧客の安全衛生*			
	103-1	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	マテリアリティ：社会における安全・安心確保 顧客満足向上と製品安全 高信頼品質の実現
	103-2	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	サステナビリティ目標と実績 品質マネジメント 高信頼品質の実現
	103-3	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制 サステナビリティ目標と実績 品質マネジメント
	416-1	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	高信頼品質の実現
	416-2	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	高信頼品質の実現

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
	GRI 417：マーケティングとラベリング	
417-1	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	サステナブルソリューション認定制度 製品環境情報の提供 製品の化学物質管理 製品リサイクルの取り組み 高信頼品質の実現 社会的に有用な製品の提供
417-2	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	コンプライアンスの実践
417-3	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	コンプライアンスの実践
	GRI 418：顧客プライバシー	
418-1	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	情報セキュリティ
	GRI 419：社会経済面のコンプライアンス	
419-1	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	コンプライアンスの実践

ガイドライン対照表

コニカミノルタグループのCSR活動におけるマテリアリティ（重要課題）特定にあたっては、グローバル・コンパクト、ISO26000などの国際的なガイドラインを参照しています。
冊子およびウェブサイトから構成されるCSRレポートは、「GRIスタンダード」の「中核（Core）」オプションに準拠しています。

[▶ GRIガイドライン](#)
[▶ ISO26000対照表](#)
[▶ 国連グローバル・コンパクト対照表](#)
[▶ SASB対照表](#)

ISO26000対照表

中核主題	課題	ウェブサイト
組織統治	1.組織統治	サステナビリティ経営の基本的な考え方／体制
		コーポレートガバナンス
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的及び文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	CSR調達の取り組み
		紛争鉱物規制への対応
		人権
		コンプライアンス推進体制
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成及び訓練	ダイバーシティ
		人権
		企業風土改革とコミュニケーションの推進
		従業員の健康管理
		労働安全衛生
		人財育成
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和および適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	環境マネジメント体制
		サステナブルソリューション（製品への取り組み）
		サステナブルファクトリー（調達・生産での取り組み）
		サステナブルマーケティング
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	コンプライアンス
		責任あるサプライチェーン

中核主題	課題	ウェブサイト
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5.消費者データ保護及びプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.教育及び意識向上	製品環境情報の提供
		高信頼品質の実現
		新たな品質価値の創出
		コンプライアンスの実践
		情報セキュリティ
コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展	1.コミュニティへの参画 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投資	社会貢献活動

ガイドライン対照表

コニカミノルタグループのCSR活動におけるマテリアリティ（重要課題）特定にあたっては、グローバル・コンパクト、ISO26000などの国際的なガイドラインを参照しています。
冊子およびウェブサイトから構成されるCSRレポートは、「GRIスタンダード」の「中核（Core）」オプションに準拠しています。

[▶ GRIガイドライン](#)
[▶ ISO26000対照表](#)
[▶ 国連グローバル・コンパクト対照表](#)
[▶ SASB対照表](#)

国連グローバル・コンパクト対照表

項目	原則	ウェブサイト
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	CSR調達への取り組み
		紛争鉱物規制への対応
		人権
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認 原則4：強制労働の排除 原則5：児童労働の実効的な廃止 原則6：雇用と職業の差別撤廃	CSR調達への取り組み
		人権
		ダイバーシティ
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	環境マネジメント体制
		サステナブルソリューション（製品への取り組み）
		サステナブルファクトリー（調達・生産での取り組み）
		サステナブルマーケティング
腐敗防止	原則10：強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み	コンプライアンスの実践

ガイドライン対照表

コニカミノルタグループのCSR活動におけるマテリアリティ（重要課題）特定にあたっては、グローバル・コンパクト、ISO26000などの国際的なガイドラインを参照しています。
冊子およびウェブサイトから構成されるCSRレポートは、「GRIスタンダード」の「中核（Core）」オプションに準拠しています。

[▶ GRIガイドライン](#)
[▶ ISO26000対照表](#)
[▶ 国連グローバル・コンパクト対照表](#)
[▶ SASB対照表](#)

SASB対照表

ハードウェア

トピック	コード	指標	開示箇所
製品のセキュリティ	TC-HW-230a.1	製品のデータセキュリティリスクを特定して対処するためのアプローチの説明	製品・サービスのセキュリティ強化 複合機のセキュリティ機能については下記をご覧ください 社会的に有用な製品 「複合機のセキュリティ機能」
従業員のダイバーシティ&インクルージョン	TC-HW-330a.1	性別および人種/民族グループの割合 (1) 管理職 (2) 技術スタッフ (3) 他のすべての従業員	ESGデータ（社会データ参照） ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みについては下記をご覧ください ダイバーシティ
製品ライフサイクルマネジメント	TC-HW-410a.1	IEC 62474対象物質を含む製品の収益の割合	製品の化学物質管理 「IEC62474への対応」 化学物質の管理については下記をご覧ください 製品の化学物質管理 「製品含有物質の事前確認」 生産活動での化学物質リスク低減 「化学物質リスクの事前評価」 グリーン調達 コニカミノルタ機器製品禁止・監視物質については グリーン調達ガイドライン に記載 MSDS(SDS)・AIS 製品環境情報の提供 「環境ラベル」

トピック	コード	指標	開示箇所
	TC-HW-410a.2	EPEATまたは同等の要件を満たす製品の収益の割合	製品環境情報の提供 「EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) 」 環境に配慮した原則を製品設計に組み込むためのアプローチについては下記をご覧ください 製品の化学物質管理 「製品含有物質の事前確認」 製品の省資源・リサイクル 「材料の価値を高めるアップグレードリサイクル（再生材の適用）」 生産活動での省資源・リサイクル 「生産拠点における省資源・リサイクルの推進」 物流でのCO₂削減 「物流ルートの見直し・物流拠点の集約」 「ミルクラン（巡回集荷）」 包装材料の使用量削減 製品の省エネ・温暖化防止 「情報機器の省エネルギー化」
	TC-HW-410a.3	ENERGYSTAR®基準を満たす製品の収益の割合	製品環境情報の提供
	TC-HW-410a.4	回収された使用済み製品と電子廃棄物の重量、リサイクル率	ESGデータ（環境データ参照） 製品リサイクルの取り組みについては下記をご覧ください 製品リサイクルの取り組み
サプライチェーンマネジメント	TC-HW-430a.1	RBAのVAP（Validated Audit Process）または同等の監査を受けた一次サプライヤー施設のうち、（a）全施設（b）高リスク施設の割合	CSR調達の取り組み 「自己診断アンケートによるCSR診断」 「CSR監査」
	TC-HW-430a.2	一次サプライヤーのうち、（1）RBAのVAP（Validated Audit Process）または同等の基準への不適合率、および（2）（a）優先度の高い不適合、（b）その他の不適合 への是正措置比率	CSR調達の取り組み 「CSR監査」
資材調達	TC-HW-440a.1	重要な材料の使用に関するリスク管理の説明	紛争鉱物への対応 「取り組みのフレームワーク」 製品の省資源・リサイクル 「材料の価値を高めるアップグレードリサイクル（再生材の適用）」 サプライチェーン管理 「サプライチェーン管理」

サステナビリティ報告方針

「コニカミノルタサステナビリティウェブサイト（以下、当サイト）」では、コニカミノルタ（以下、当社）が取り組むサステナビリティの重要課題についての具体的な取り組みを報告しています。当社では、財務情報・非財務情報の中から、株主を含む投資家の皆様の関心と当社にとっての重要度が高い情報をまとめた統合報告書を発行しており、当サイトは、より詳細なサステナビリティに関する情報を報告する位置づけとしています。

近年、企業の非財務情報への関心がますます高まる中で、当社のサステナビリティに関する情報を網羅的かつ迅速に開示するため、冊子版「CSRレポート」「環境報告書」発行を終了し、2020年から当サイトに一本化しました。

作成にあたっては、グローバルに求められる各種ガイドラインや、ステークホルダーからの情報開示へのニーズをもとに内容を検討しています。

なお、発行時期から2カ月を目途にPDFを当サイト内に掲載します。

報告対象範囲

コニカミノルタ（株）および連結対象の関係会社。報告対象が限定されている報告については、個別に対象範囲を記載しています。

本報告における「コニカミノルタ」はコニカミノルタグループを、「コニカミノルタ（株）」はコニカミノルタ株式会社単体を指しています。

報告対象期間

原則として2020年4月1日から2021年3月31日までの活動を報告していますが、対象期間以前からの取り組みや、直近の活動報告も一部含んでいます。

発行時期

2021年8月（前回：2020年11月 次回：2022年8月予定）

各種ガイドラインの準拠・参照状況

- GRIスタンダード
当サイトでの報告は「GRIスタンダード」の「中核（Core）」オプションに準拠しています。
- SASBスタンダード
- 国連グローバル・コンパクト10原則
- ISO26000
- 環境報告ガイドライン（2018年版）

GRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、SASBスタンダードの対照表については、[ガイドライン対照表](#)をご参照ください。

第三者保証

2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日、ただし「障がい者雇用率」については2021年6月1日時点）の環境データおよび社会データの一部について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を取得しています。詳しくは[第三者保証](#)をご参照ください。

関連情報

当社に関する各資料は[資料ダウンロード](#)よりご覧いただけます。
統合報告書／会社案内／株主通信／有価証券報告書／知的財産報告書／コーポレートガバナンス報告書／ITパフォーマンスレポート／テクノロジーレポート

本報告に関するお問い合わせ

コニカミノルタ株式会社
サステナビリティ統括部

▶ [お問い合わせ](#) 

免責事項

当サイトには、過去と現在の事実以外に当社グループの現在の計画および将来予想に関する記述が含まれています。こうした記述は、現在入手可能な情報に基づき、当社が現時点で合理的であると判断したものです。今後の事業環境により、実際の結果と異なる可能性があることを、あらかじめご承知おきください。