



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。

▶ 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

▶ ダイバーシティ

- › 基本的な考え方と目指す姿
- › 多様性・公平性・包括性の推進
- › 女性活躍推進
- › 社外での経験・グローバル視点の活用
- › 障がい者雇用

▶ 顧客満足向上と製品安全

- › 基本的な考え方と体制
- › コニカミノルタ品質方針
- › 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

▶ 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

▶ 人権

▶ 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

> ESGデータ

基本的な考え方

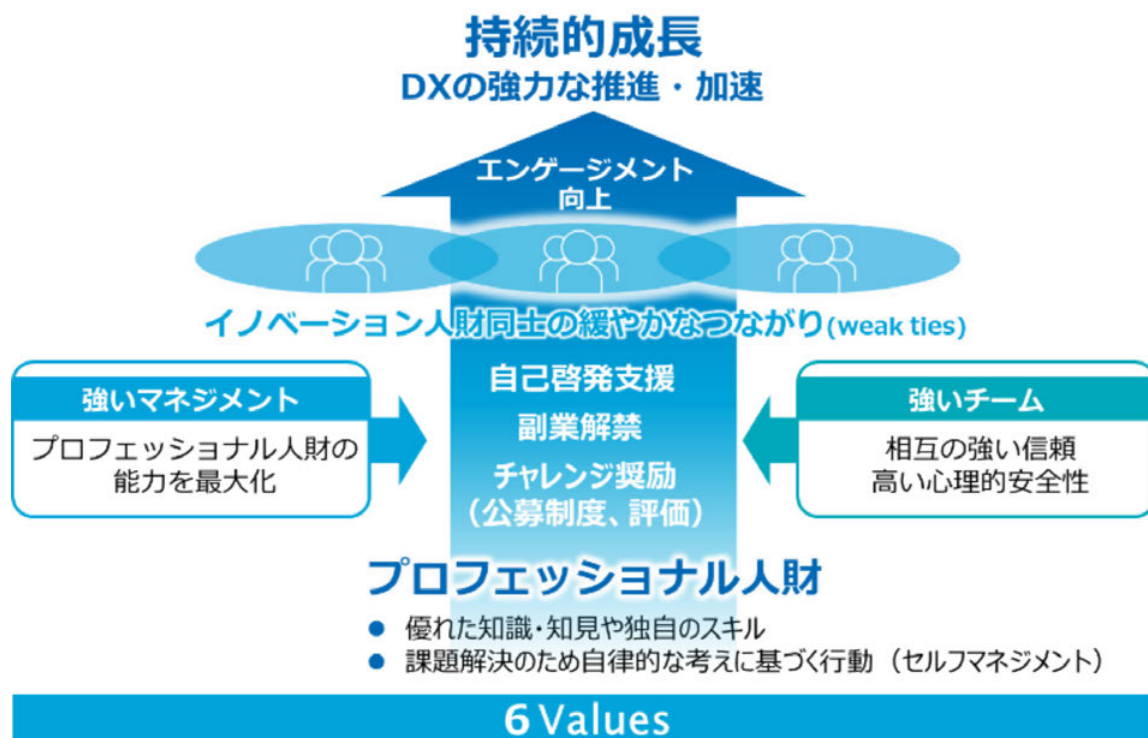
- | | | | | |
|---------------------|-----------|------|--------|----------|
| 基本的な考え方 | ワークスタイル変革 | 人財育成 | 労働安全衛生 | 従業員の健康管理 |
| 企業風土改革とコミュニケーションの推進 | | | | |

プロフェッショナル人財集団への進化

コニカミノルタは、グローバルレベルで加速しているデジタルトランスフォーメーション（DX）の広がりの中、社会から必要とされる会社として持続的な成長を続けるために、プロダクト主体のビジネスから、画像やデータを活かしたサービス主体のビジネスへと業容転換を図ってきました。

それを確固たるものにするための最も重要な資産は「人財」だと考えています。すなわち、以前のようなプロダクト主体のビジネスにおける資産は、例えば生産設備のように会社が所有しているモノであり、人財に求めるのは資産を有効活用する能力やスキルでした。一方、デジタルの力を活かしてサービス主体のビジネスを展開するには、従業員一人ひとりが優れた知識や知見、独自のスキルを持ち、顧客の個々の課題を捉え、前例がないなかで課題解決のために自律的な考えに基づく行動をとること、すなわち、プロフェッショナル人財であることが必要になります。

DX時代においてグローバルレベルでの競争に打ち勝つために、一人ひとりの従業員が持つ独自性＝「個」をいかに引き出すかを最優先課題として人財戦略を推進しています。



- | | | | | |
|---------------------|-----------|------|--------|----------|
| 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 | | | | |

ワークスタイル変革

- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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 ▼ 仕事と育児の両立に向けた制度の拡充

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、働きがい、チームでの協働による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」を導入しています。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」を本格展開しました。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ています。

一方で、他部署との関係性構築や気づき、学び、新たなビジネスアイデア創出のためには、対面コミュニケーションが有効と考え、見直したオフィスレイアウト、コラボレーションスペースの活用を促進しています。

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、復職率は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。

また、性別に関係なく、「フレックスタイム」「時間単位休暇」の他、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たキャリア形成を図ることが可能です。

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、子どもが2歳3カ月になるま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。

対象者とその上司への啓発活動の強化や、育児休職しおり（制度や手続きなどの説明）の作成、展開の結果、2021年度の男性育児休職取得率は45%となりました。

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、「カフェテリアプラン制度」にて保育園・託児所等の利用料の一部について補助を受けることが可能です。

さらに、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

▣ 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

人財育成

- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ コニカミノルタのアプローチ
- ▼ 人財育成制度
- ▼ 人財育成を促進する人事制度
- ▼ 社外からの評価
- ▼ 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）をグローバルで育成し、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	2021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)※1	70	98	100	100
DXリーダー育成数(人)※2	-	24	27	40

※1 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

※2 DXリーダー：顧客ニーズにデジタルで応えるリーダー

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）

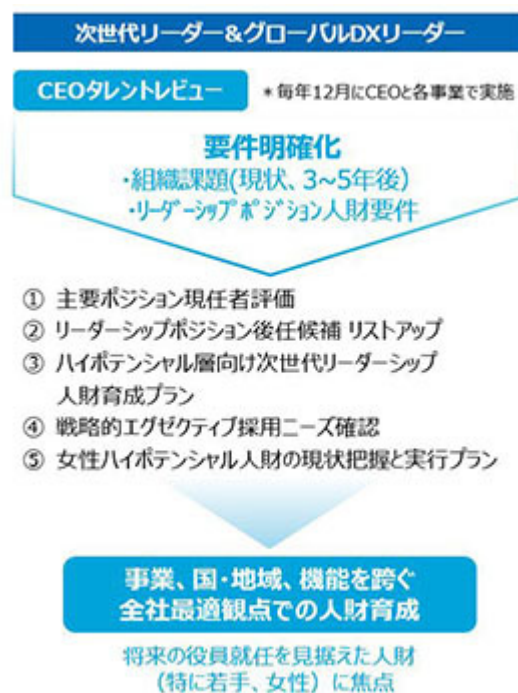
DX推進による会社の持続的成長を支えるため、リーダーシップ人財を計画的に育成することが必要です。

特に、若手の早期抜擢や女性役員候補の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、後任候補を中長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。

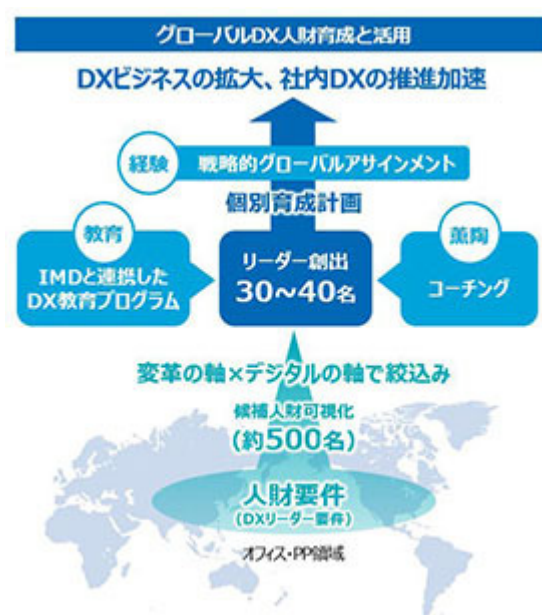


グローバルDXリーダー育成

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。

育成にあたり、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、役員による個別コーチングを実施しています。2021年度は、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ます。

今後は、全事業に対象を拡大し、グローバルリーダーの育成を加速化していきます。



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、自律的な成長を促進するための支援制度を設けています。具体的な支援制度としては、推奨外部教育機関の紹介とともに、個人が選択した教育プログラムの受講料を補助する仕組みを導入しております。

なお、2021年度に実施した研修の受講者数は、のべ約8,600名、研修時間は約47,000時間でした。（eラーニング除く）

※ 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、2021年度は10期メンバー15名が活動しました。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、ともに研鑽し合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。



新しい事業アイデアのブレインストーミング風景

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ともに、レベルに応じた教育カリキュラムを整備しています。2021年度は、データサイエンティストとして218名、プロダクトオーナー※2として56名、ITアーキテクト10名※3がスキル認定登録されました。（※4）

※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 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。2021年度は登録なし

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名の若手従業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。なお、2020、2021年度の派遣は新型コロナウイルスの影響により保留していましたが、その期間も派遣予定者に対し実践的な英語学習プログラム、海外で働くために必要な知識・技能を習得するためのプログラムの提供を続けています。また、これまででは、日本で働く従業員だけを対象としたプログラムでしたが、2022年度からは海外の関係会社の従業員を日本本社へ、海外関係会社から別の国の関係会社に派遣へと対象者や行き交う範囲を拡大し、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、従業員一人ひとりがプロフェッショナル人財として、優れた知識・知見や独自のスキルを持ち、課題解決のため自律的な考えに基づく行動をとる事を求めています。これを加速するため、一般従業員の評価・処遇制度を改定し、失敗をおそ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、そして、チャレンジ行動がとれている従業員を結果に拘わらず評価する仕組みを導入しました。

なお、従業員の処遇については、統合以来、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、プロフェッショナル人財を牽引するリーダーを強化するために、2022年4月より管理職定義を見直すとともに、これまでの単線型の管理職制度を複線化し、従来の管理職を「エンパワメントリーダー」「エキスパート」に位置づける事としました。

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、今後は日本のみならずグローバル人財も対象とする制度に拡大していきます。

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

「全国アビリンピック」で銀賞を受賞

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）に勤務する障がいのある従業員が、2021年12月に開催された第41回全国アビリンピック（全国障害者技能競技大会）パソコンデータ入力技能競技に東京都代表として出場し、銀賞を受賞しました。

受賞した従業員は、日頃、業務でパソコンを使用しデータ入力作業を行っており、業務スキル向上と実力を試すため参加を決意しました。その後、就業時間内外を活用し自己研鑽した結果が、銀賞受賞につながりました。

グローバル人事組織の設置

コニカミノルタ（株）では、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」「従業員エンゲージメント向上」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を行っています。

- | | | | | |
|---------------------|-----------|------|---------------|----------|
| 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 | | | | |

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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 ▼ 安全管理の強化

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	2021年度		
重篤災害※1発生件数	0件	0件	毎年度 0件維持	2022年度
重篤災害による事業損失額	0円	0円	毎年度 0円維持	2022年度

※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（不休含む）

休業度数率改善

- 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	2021年度	2021年度	2022年度	2030年度
休業度数率(%) ※	0.23	0.17	0.19	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

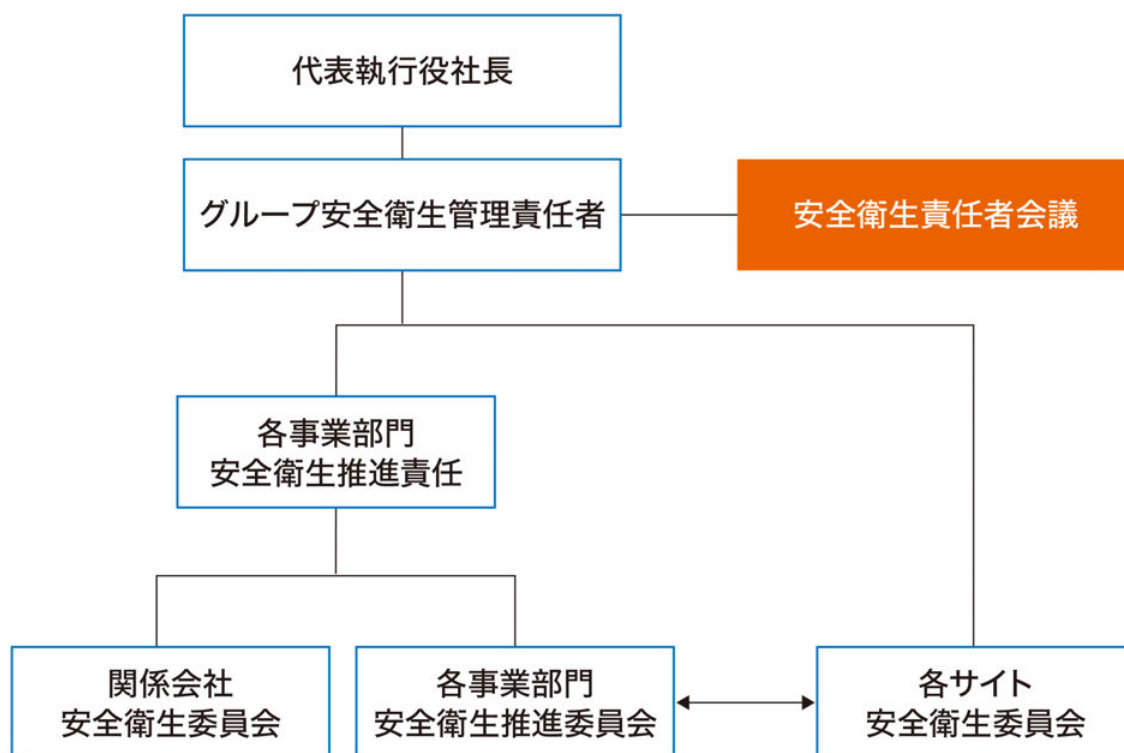
過年度の情報については[ESGデータ内](#)の[社会データ](#)もご参照ください。

労働安全衛生管理体制

コニカミノルタグループは、「[コニカミノルタ労働安全衛生方針](#)」のもと、労働安全衛生への取り組み・活動を推進しています。この「コニカミノルタ労働安全衛生方針」に基づき制定した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4社で、従業員数ベースで12%となっています（2022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。

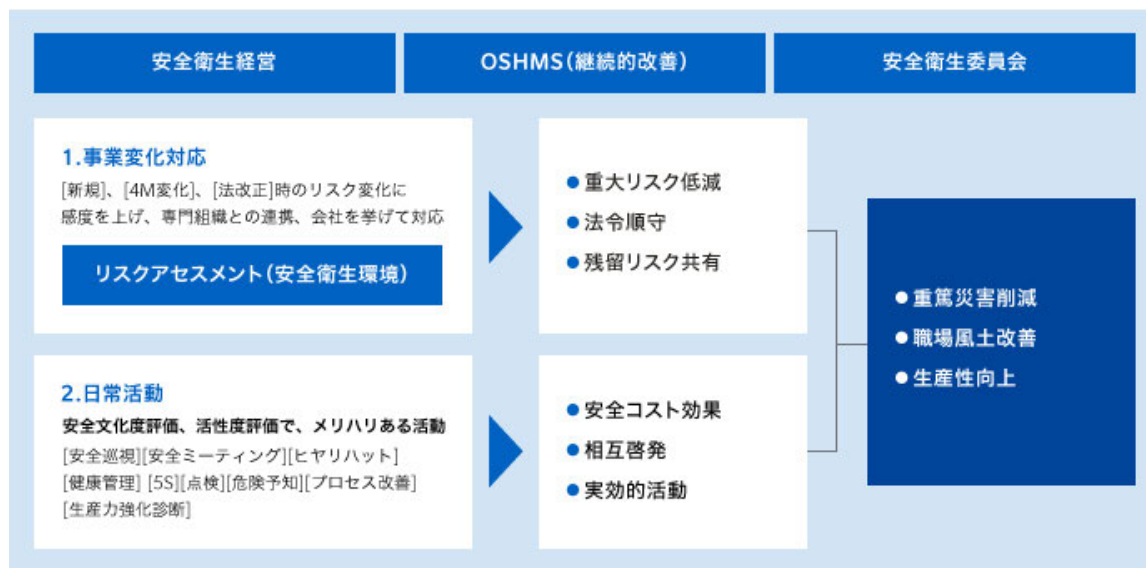
労働安全衛生マネジメントシステム外部認証取得状況

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	2024年11月10日	ISO45001:2018
Konica Minolta Business Technologies (Dongguan) Co., Ltd.	2020年8月13日	2024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リスクアセスメントと、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。

2021年度は、重篤災害※1の発生はなし。休業災害は10件発生しました。内訳は国内6件（被災者は男性5名、女性1名）、海外4件（男性3名、女性1名）です。休業度数率※2は国内で0.21、海外で0.17、国内・海外をあわせると0.19です。休業強度率※3は国内で0.0031、海外で0.0066、国内・海外を合わせると0.0046です。

厚生労働省の労働災害動向調査による2021年度の国内製造業の休業度数率平均値は1.31、同じく電気機械器具製造業の平均値は0.54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

過年度の情報については[ESGデータ内の社会データ](#)もご参照ください。

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。2021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10,300名を対象にe-Learning形式で毎月実施し、上期は87%、下期は90%の従業員が受講しました。

中国生産会社では、グループ内で発生した災害事例について、英訳・中国語訳した資料を用いて情報共有を行い、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。2021年度には国内に続き、中国の生産工場へも展開しました。

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年度以降は、コロナ禍によりテレワーク化が進んだため、自宅で仕事をする際の安全に関する教育を毎年、e-Learningで実施しています。

安全管理の強化

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

コニカミノルタサプライズにおける爆発事故について

2021年7月6日および8月12日の二度、グループ会社であるコニカミノルタサプライズ辰野工場にて粉塵爆発事故が発生しました。従業員が負傷するなどの人的被害はありませんでしたが、地域の安全や製品供給への影響など、関係する多くの方々にご迷惑をおかけしました。第三者機関の客観的な助言を含めた調査の結果、トナー生産工程内の二次乾燥工程にて発生する静電気が粉塵爆発の原因である可能性が高いとの判断に至りました。同様な工程を有する同社甲府工場も含め、専門家によるリスクアセスメントを実施し、同工程を使用しない新生産工程に切り替え、生産を再開しました。

リスクアセスメントの強化（体制と仕組みの見直し）

設備、化学物質、人員や手順の新規導入時と4M変動時に、従業員の安全と健康、火災・爆発事故、環境影響など、総合的な観点から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、継続してきました。

しかしながら、上述の二度の爆発事故を発生させてしまったため、根本原因まで分析を行った結果、リスクとその変動要因の抽出において抜け漏れをなくすことが必要で、そのためにはリスクアセスメントの強化が課題であるとの結論に至りました。グループ内で二度と大きな火災・爆発事故を起こさないために、具体的なアクションとして、グループ内外の識者の意見を参考に、リスクアセスメントの推進組織体制、実施フロー、実施手順、ガイドライン、帳票等について、大幅な見直しを行っています。

指標「不安全点」による安全管理

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、不休災害や通勤災害、および火災爆発事故まで含めて、個々の災害・事故の種類と程度により点数化し、その合算値として組織の安全状態を表した指標です。点数が低いほど安全レベルが高いこととなります。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。コニカミノルタグループ全体では、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値をベンチマークとして、2020年度には30%減を達成しました。しかしながら、2021年度は36%減を目標として活動しましたが、爆発事故の影響もあり、7%増の結果となりました。

2022年度は、新たな計画と施策のもと、目標値を再設定して管理を行います。

アジア安全責任者会議

中国およびマレーシアの、生産・開発会社のトップマネジメントがメンバーとなり、従業員の安全に取り組む、「アジア安全責任者会議」を年2回開催。課題について議論し、改善のための方針と施策を決議するなど、労働安全の推進強化を図っています。

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発信（グループ安全衛生管理責任者からはグループ全従業員に向けて、各部門のトップからは部門の従業員に向けて、毎年発信）。

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。

➤ 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

従業員の健康管理

- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ 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
- ▼ 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
- ▼ 社外からの評価

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ています。

組織健康度

	実績		目標	
	2020年度	2021年度	2021年度	2022年度
Level 4職場の削減率(%)※1	38	69	30	50
組織健康度上位レベル移行率(%)※2	-	5.1	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	2021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※1	24%増	30%減	8%減	12%減
メンタル不調によるのべ休務日数※2	15.1%増	10.1%増	7%減	13%減

注 2019年度実績からの増減率

※1 対象範囲：コニカミノルタ(株)。ただし、フィジカルハイリスク者数の目標と実績については、FY2021以降、対象範囲を国内グループ従業員に拡大

※2 2021年度に算定方法を変更したので2020年度に遡って実績を修正

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のできる職場（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うえでの理念である「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。人事部長が健康保険組合理事長を兼務し、人事部の健康推進責任者と健康保険組合常務理事が密接に連携し、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。

 コニカミノルタグループ健康宣言（530KB）

コニカミルタグループ 健康宣言

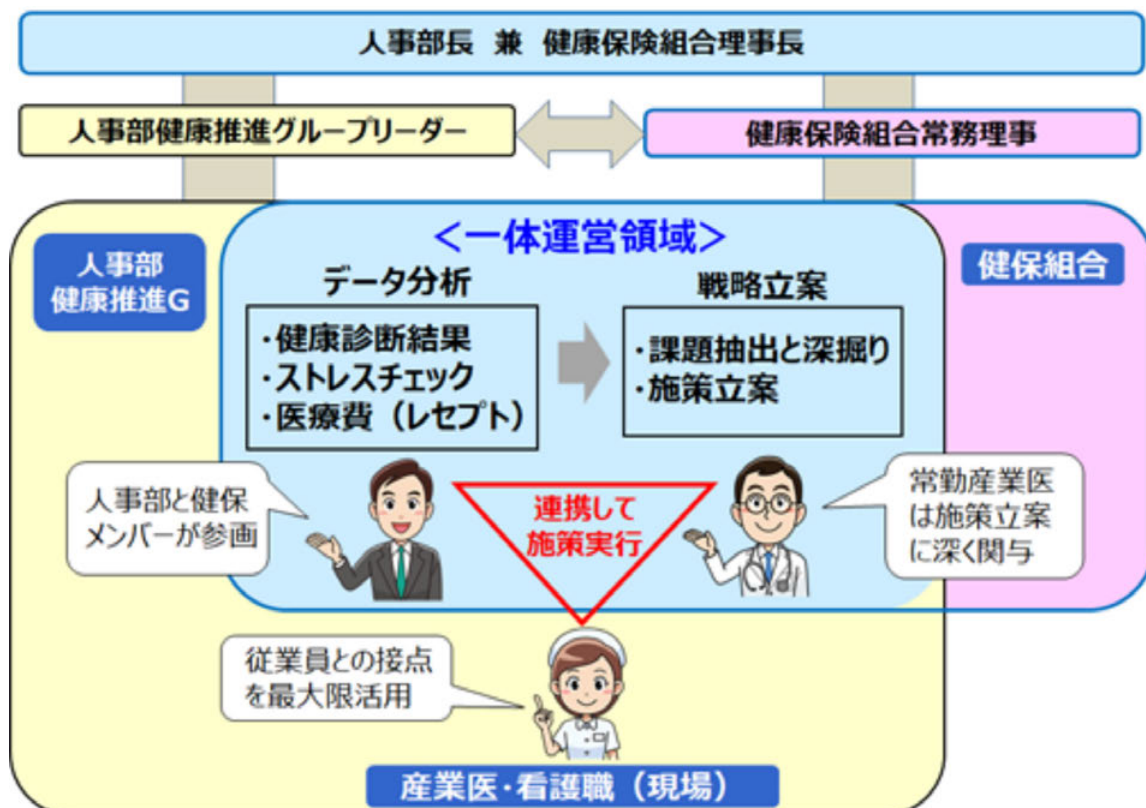
『いきいきと働くことができる職場（会社）を目指して』

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。

2022年4月
コニカミルタ株式会社
代表執行役社長 兼 CEO
大幸 利充

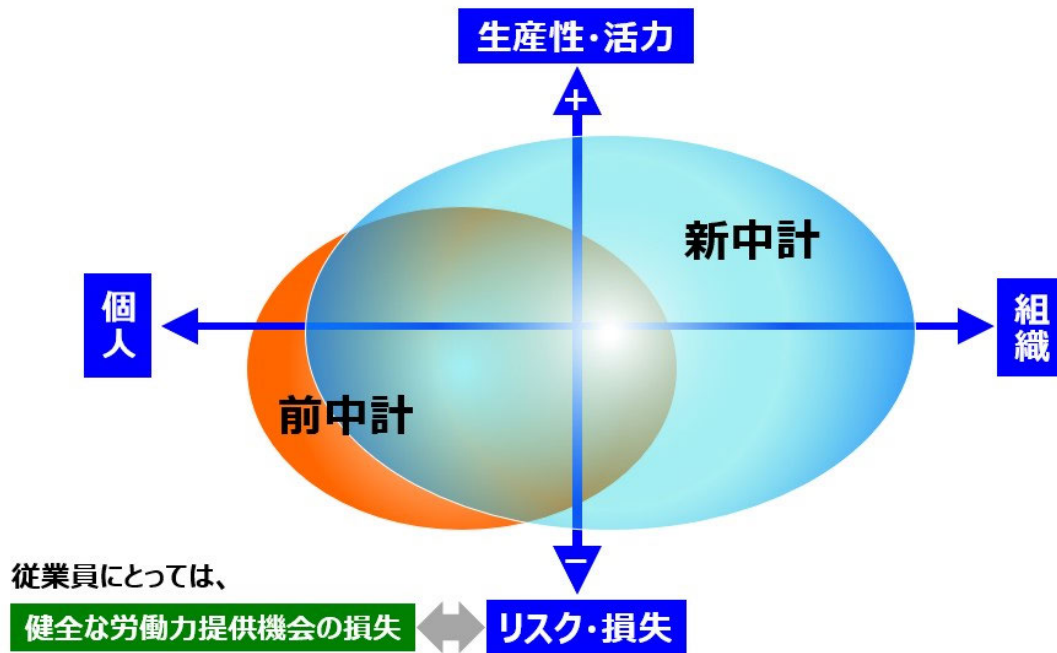
「健康経営」推進に向けた組織（コラボヘルス）体制



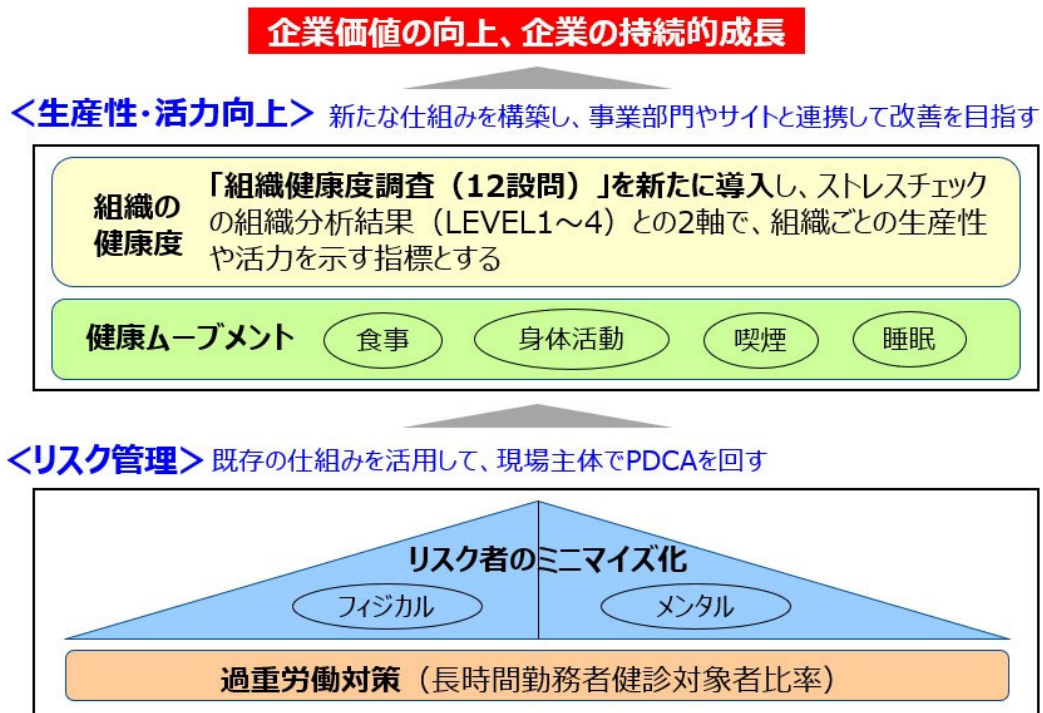
健康宣言の理念を実現するために、会社の中期経営計画に連動させ、2014年度からの3カ年の健康中期計画「健康KM2016」に続き、2017年度からは「健康チャレンジ2019」を策定・実行し、健康リスクを抱える従業員の最小化と従業員の健康度の「見える化」による生活習慣改善（健康ムーブメント）に注力してきました。

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、2020年度以降、新たに健康投資管理会計の考え方に基づいて、当社が実施している各種健康増進策（健康投資）が、従業員の健康度や生産性の向上にどのように影響し、経営課題の解決につながるかを体系的に整理した戦略マップを作成し、企業戦略との連携を図りながら、健康経営に取り組んでいます。

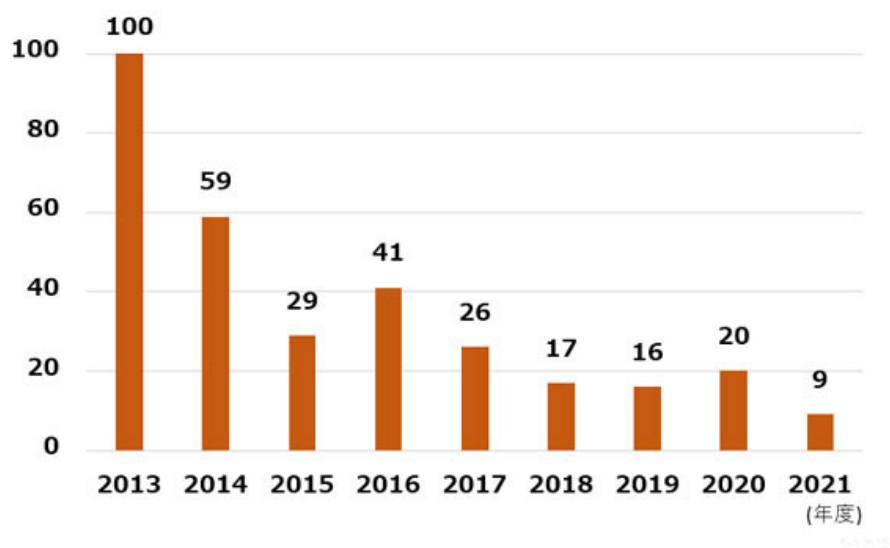
 健康投資管理会計の戦略マップ（437KB）

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・実行しており、健康リスク保有者をフィジカル・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。特に、最も健康リスクの高い従業員に対する産業保健スタッフによる対応（保健指導や受診勧奨）を強化した結果、2021年度の該当者の数は、2013年度比で90%以上減少しています。それにともなって、従業員一人当たりの入院費は、同じ期間で比較した場合、世間一般（健保連平均）が35%増加する中で、当社は19%増に抑えられており、重症化予防策の効果が出ているものと推察しています。2022年度は、産業保健スタッフによる保健指導を年間を通して行うなど、取り組みをより一層強化し、対象層のさらなる減少を図っています。

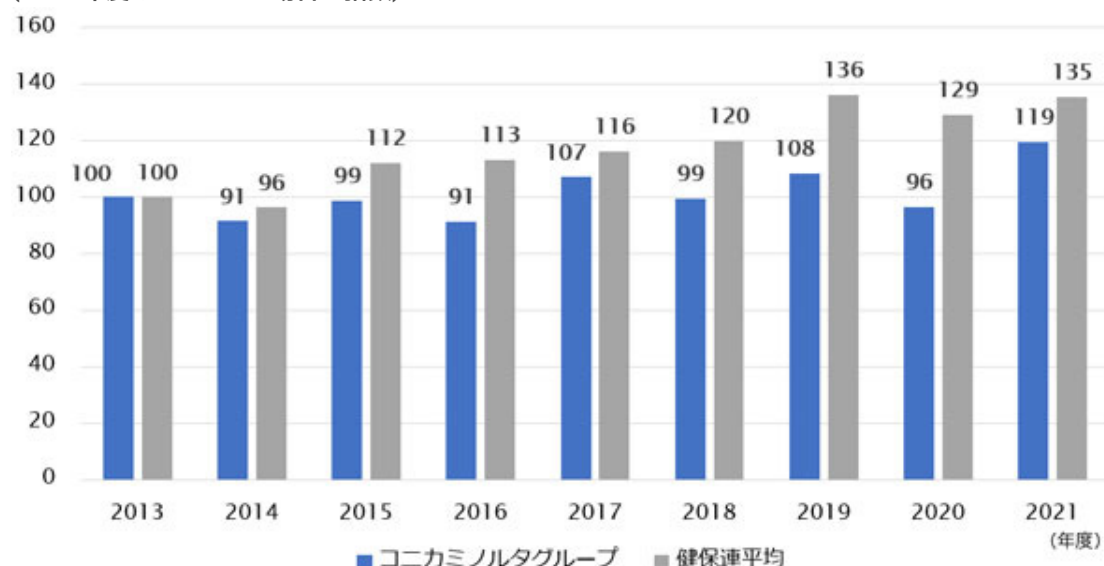
最も健康リスクの高い従業員数
(2013年度を100とした場合の指数)



最も健康リスクの高い従業員に対する対応状況

	2019年度	2020年度	2021年度
産業保健スタッフによる対応率	100%	100%	100%
医療機関受診率	100%	92%	95%

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)



2021年度は、2020年から続く新型コロナウイルス感染症の蔓延による受診控えの影響で、健診の実施が難しい環境ではありましたが、定期健康診断受診率は100%を維持できました。一方で、健康診断実施後の最も健康リスクの高い従業員の2次検診受診率は95%にとどまったので、2022年度は、職場上長とも連携したうえで、産業保健スタッフによる受診勧奨を強化し、病院受診率のさらなる向上を目指しています。各種健康関連指標（適正体重維持者の比率や血圧・血糖などのリスク者比率）の状況、がんの早期発見・早期対応を目的とした各種がん検診受診率は以下のとおりでした。

過去3年間の各種健康関連指標の状況

健康関連指標	2019年度	2020年度	2021年度
適正体重維持者（BMI18～25未満）比率	70.7%	67.2%	69.1%
血圧リスク者比率	0.3%	0.4%	0.3%
血糖リスク者比率	0.2%	0.1%	0.1%
糖尿病管理不良者比率	0.6%	0.4%	0.3%

注 コニカミノルタ(株)全従業員に占める割合

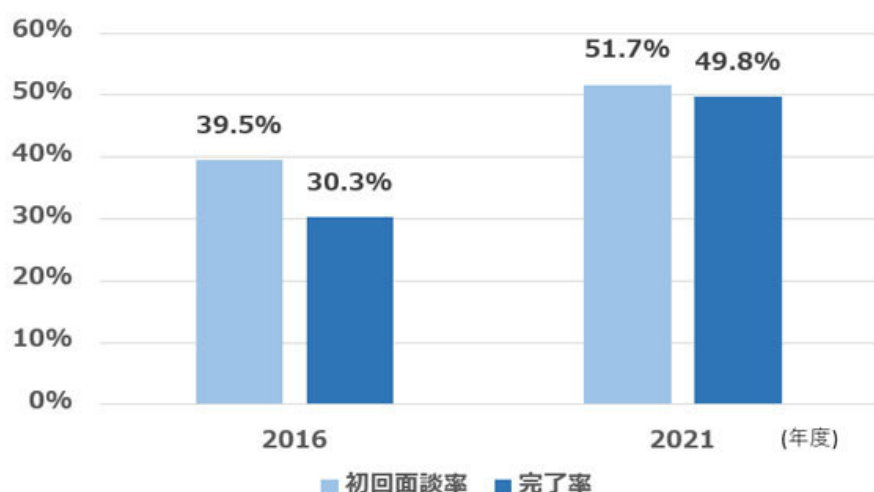
過去3年間の各種がん検診受診率

検査部位	2019年度	2020年度	2021年度
肺	99.1%	99.3%	99.0%
胃	95.8%	87.9%	90.5%
大腸	94.1%	94.4%	94.9%
前立腺	97.6%	99.0%	99.1%
乳	66.0%	60.5%	67.8%
子宮頸	40.9%	36.4%	43.8%

注 集計範囲：コニカミノルタ国内グループ全従業員

また、健康保険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、健康保険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、2021年度（2022年8月現在集計中のデータ）は初回面談率、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



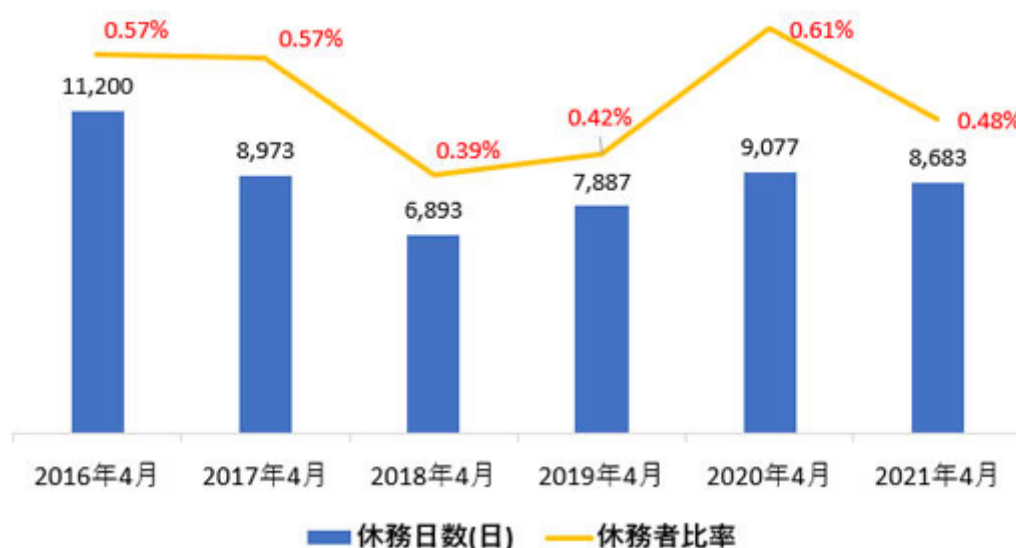
メンタル面では、全従業員を対象としたストレスチェックを年2回実施し、毎回90%以上の従業員が受検しています（2021年度は92%が受検済み）。ストレスチェック結果をセルフケアに活用する一方で、職場別のストレス度を4段階に層別して結果を各組織長にフィードバックし、最もストレス度の高いLevel4職場については改善策を立案・実行しています。その結果、2021年度のLevel4職場数は4職場となり、前年の8職場から50%減少するとともに、高ストレス者比率も8.4%となり、前年から1.3%低下しています。あわせて、ラインケア機能の強化によるメンタル不調者の早期発見・早期対応を目的としたe-Learningを、グループの全管理職を対象として定期的の実施しています。受講率は95%前後を維持しました。アンケートの結果、このe-Learningを有益と答えた人の割合は90%に達しています。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カ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、2021年度のコニカミノルタ従業員のメンタル不調による休務日数は、2019年度比では10%増加したものの、2020年度比では4.3%減少しています。2022年度は、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たセルフケア教育（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さらなる削減を図っていきます。

また、コニカミノルタグループで定期的の実施しているグローバル従業員意識調査(GES)において、「自身の仕事に意義やお客様への貢献を感じる」という設問の2022年度の平均点は、10点満点中6.3(前年度6.2)、「エンゲージメント」に関する設問の平均点は前年同様5.4となり、多くの従業員が自分の仕事に熱心に取り組んでいることが確認できました。今後も成長に向けた変革をもたらすために従業員への働きかけを継続し、エンゲージメントのさらなる向上に取り組んでまいります。

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勤務時間が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、前月の超過勤務時間が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カ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、超過勤務時間が3カ月連続60時間以上の従業員や前月の超過勤務時間が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、一人当たりの年間総労働時間は、毎年1,700時間台を維持しており、従業員の過重労働を抑制し、ワークライフバランスのとれた、健康で働きやすい職場を実現しています。2022年度は、長時間勤務者の健診がよりスムーズに行えるよう健診予約システムを改定し、長時間勤務者のさらなる削減を目指します。

また、平均勤続年数、総実労働時間、有給休暇取得率などの従業員の就業に関する状況は、以下のとおりです。

従業員の就業状況

	2019年度	2020年度	2021年度
平均勤続年数	21.1年	20.9年	21.5年
総実労働時間（月平均）※1	157時間	161時間	169時間
所定外労働時間（月平均）※1	13時間	20時間	26時間
有給休暇取得率	75.0%	51.7%	56.4%
自己都合退職率	3.1%	2.7%	3.1%

※1 裁量労働者については、みなし労働時間ではなく、実労働時間で超過時間を算出

注 コニカミノルタ(株)従業員が対象

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や外部インストラクターによる運動講習会、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などを行っています。2021年度は、免疫力の向上が新型コロナ対策としても有効であることから、株式会社グリーンハウスおよび株式会社ヤクルト本社との協業により、食堂を活用した腸活イベントやオンラインでの腸活セミナーを開催しました。

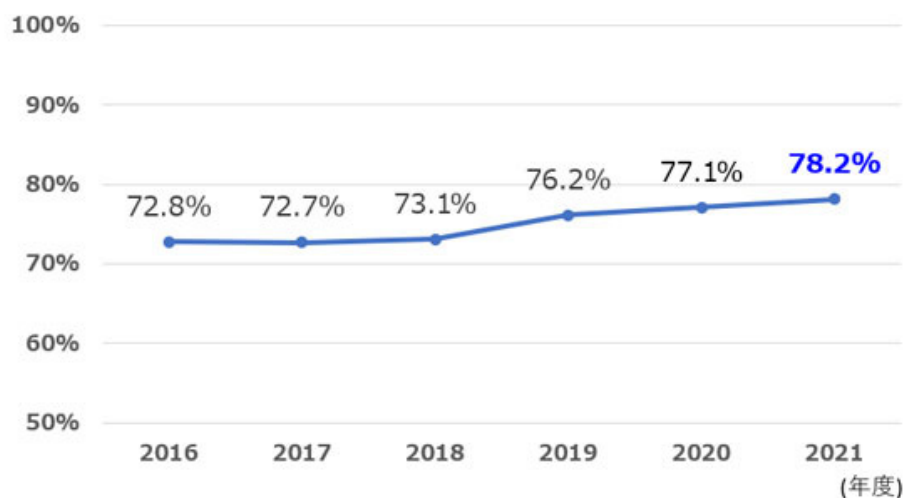


他社との協業による腸活イベント

歩行習慣の定着を目的として、年間を通して開催しているウォーキング推奨イベントは、毎年従業員の半数以上が参加しており、2021年度は51.3%が参加しました。

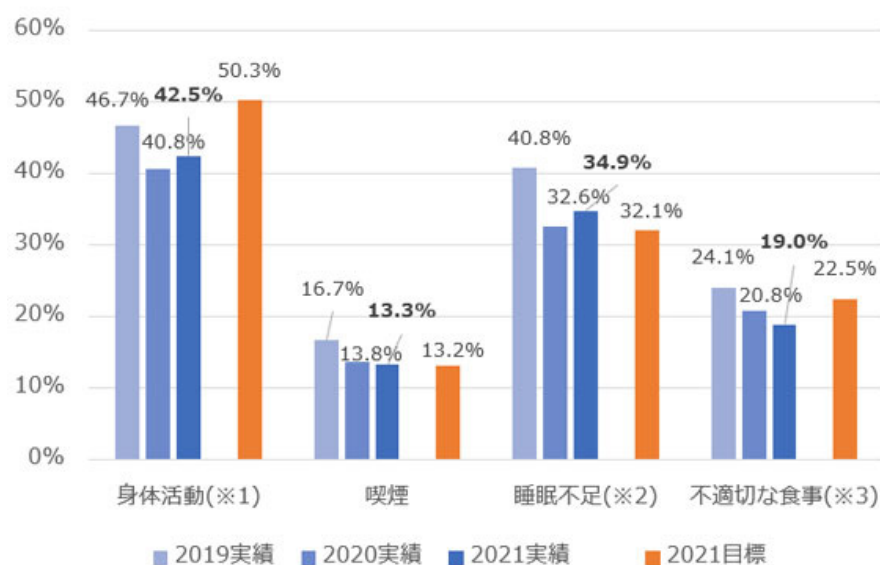
さまざまな健康増進イベントの実施を通じて、「生活習慣の改善にすでに取り組んでいる（もしくは今後取り組みを開始したいと考えている）従業員の割合」は年々増加し、ヘルスリテラシーの向上とともに、健康の基本である運動、睡眠、食事、喫煙などの生活習慣も、多くが改善傾向にあります。

生活習慣を改善したい従業員の割合



注 コニカミノルタ(株)従業員が対象

従業員の生活習慣



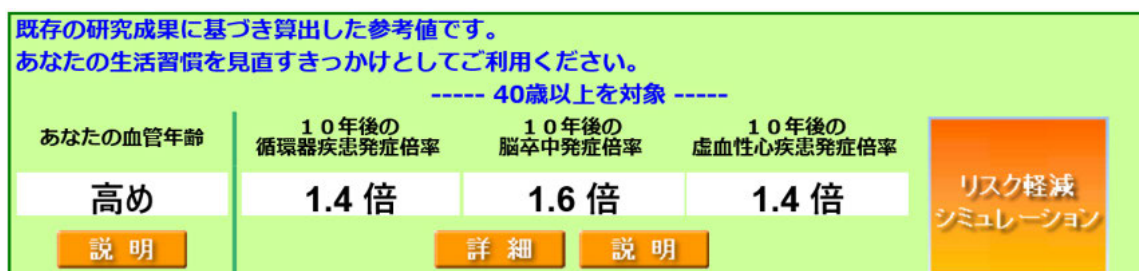
注 コニカミノルタ(株)従業員が対象

※1 「週2回以上30分以上の運動」または「毎日1時間以上の歩行」のどちらかの習慣がある従業員比率（高いほど良い）

※2 睡眠不足と感じている従業員比率

※3 「栄養バランスを考えていない」、「早食い」、「就寝2時間前の夕食」、「間食」、「朝食抜き」のうち3つ以上に該当する従業員比率（低いほど良い）

また、従業員の健康増進を支援するためのウェブサイトを通して、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。



ウェブ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、過去、構内喫煙所の段階的な削減と喫煙所の屋外化、構内一日禁煙デーなど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さらなる低下を目的に、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。

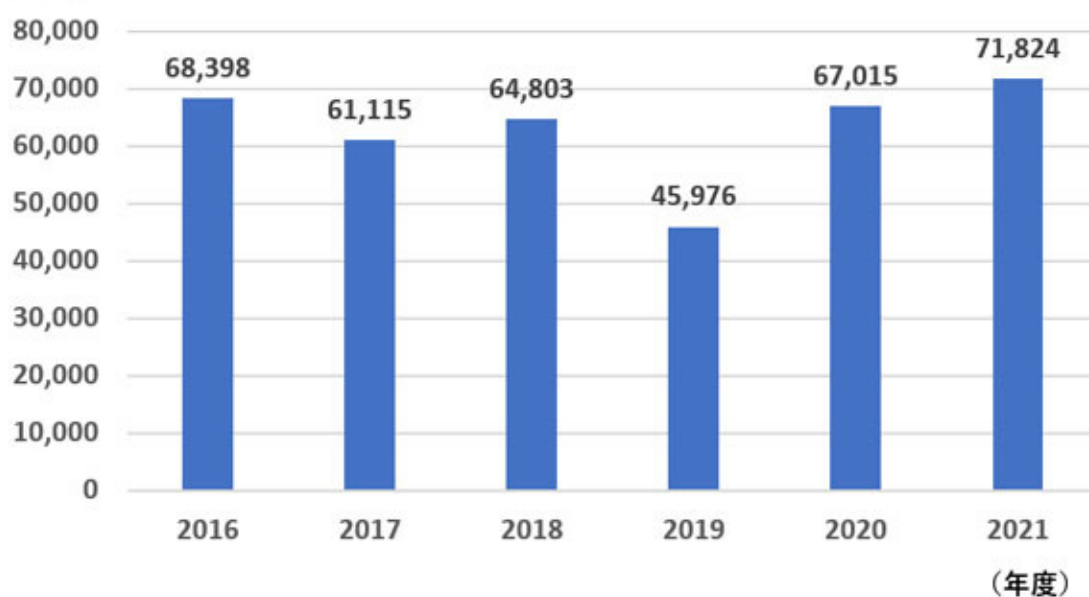
構内喫煙所数削減状況と喫煙率の推移



注 コニカミノルタ国内グループ全体の実績

また、アンケート調査からプレゼンティーイズム※1の主要因を分析したうえで、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などを進めてきましたが、働き方の変化による身体活動やコミュニケーションの低下要因が潰れず、2021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※2（1カ月平均）は71,824円と前年より約7%増加しました。このため、トライアルとして厚生労働省推奨事業でもあるICTを活用した改善プログラム（投資額997.5万円）を3カ月間集中的に展開した結果、症状の緩和・運動習慣の改善・メンタルリスクの軽減を実現でき、金額換算すると1,750万円の利益貢献に相当することが検証できたため、本プログラムの継続導入により、次年度でのプレゼンティーイズム損失額の改善（減少）を目指しています。

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
(円/人)



※1 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態

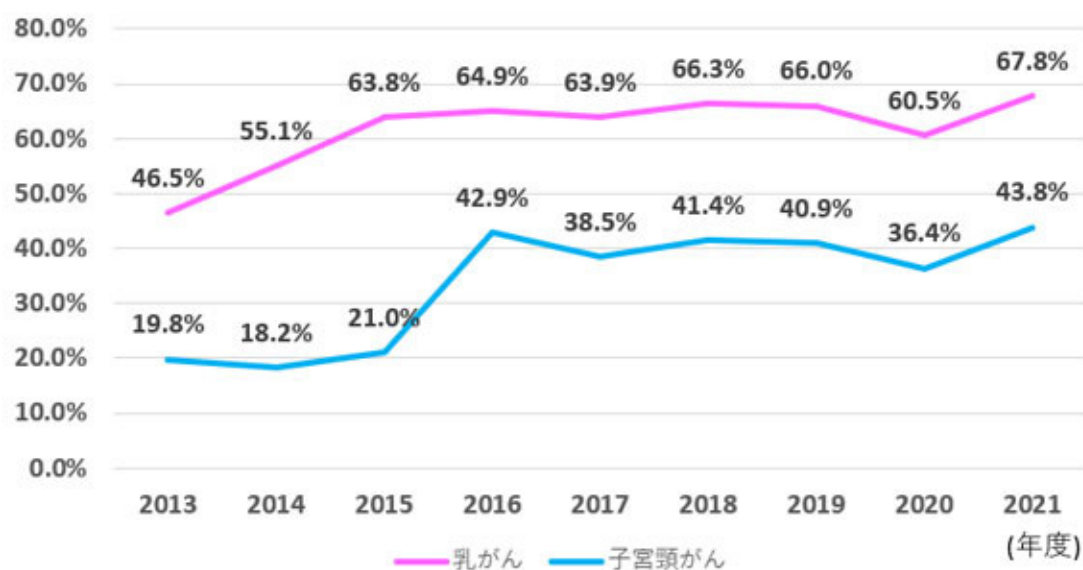
※2 プレゼンティーイズム損失額（従業員一人当たり）の算出方法
 損失額＝3,300円×8時間×有症状日数×パフォーマンス低下
 パフォーマンス低下＝1-(仕事の量の低下)×(仕事の質の低下)

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、2021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、前年から大きく上昇しています。

2021年度は、コロナ禍でも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などの取り組みが奏功し、過去最高の受診率を達成しました。今後もこのような取り組みを継続し、女性の健康推進を強力に支援していきます。

乳がん・子宮頸がん検診の受診率推移



※コニカミノルタ国内グループ全従業員の受診率

2019年9月には、さら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など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、がんの予防法など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、婦人科がんにとどまらず、更年期障害や月経前症候群など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はマラリアや肝炎、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、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。

国内での感染拡大時には、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、一人ひとりの感染予防対策徹底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」、「会議のオンライン化」、「食堂の時差利用（30分×3回転）と一方向着席」などの対策を実施しました。

また大型連休前には、人流の増加により、さらに新規感染者が増加するおそれがあるため、全従業員に日々の感染対策を怠らず、外出、帰省の出発前に発熱など何らかの症状を認める場合には、ためらわず中止または延期することをはじめ、自己の責任において基本的な感染防止対策を徹底し、細心の注意を払って行動するよう要請しました。

一方、コロナ禍をきっかけに、働き方として在宅でのリモートワークが定着してきていますが、運動不足やメンタル面での課題も浮き彫りになってきたため、「自宅で手軽に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上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。

第7波がピークとなった2022年8月は、過去最高人数の国内KMグループ従業員の新型コロナウイルスの感染が確認されましたが、各職場と従業員一人ひとりが感染防止策を徹底することにより、新型コロナが初めて流行した2020年初め以来、一度も社内でのクラスターは発生しておりません。変異を繰り返し、感染力や重症化率が大きく変動する新型コロナウイルスですが、従業員の健康を第一としながら事業への影響を最小化すべく、KMグループオリジナル作成の「新型コロナウイルスに対する行動ガイドライン」を柔軟に改訂、運用しながらwithコロナでの事業活動を進めています。

社外からの評価

「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～2022年の7回選定されています。

コロナ禍以前よりコニカミノルタでは、従来行われてきた新卒一括採用のみに頼らず、積極的に中途採用を行い即戦力となる人材を確保してきました。

「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あわせてさまざまな媒体で、「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る会社」であることをPRするとともに、採用活動全般を強化した結果、IT系などをはじめとした即戦力人材の獲得競争が特に激しいなかで、2021年度の中途採用における入社者は2019年度比で146.6%、2020年度比では293.1%の伸長となりました。

また、「健康経営銘柄」への選定を機に、コニカミノルタ健康推進部門の担当者が、多くの顧客企業の課題を聞き、当社が実施している対策内容やその効果検証結果を踏まえたアドバイスを行う活動を始めました。お客様のご要望に応え、顧客企業が「健康経営」に取り組むうえでのサポート役として課題解決の手助けを行うことで、顧客接点の拡大にもつながっています。

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2022」に選定されたグループ会社は前年の9社から12社に拡大し、大規模法人部門「ホワイト500」：6社、大規模法人部門：1社、中小規模法人部門「ブライト500」：2社、中小規模法人部門：3社が選定されました。



健康経営銘柄 2022

Health and Productivity



2022

健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500

-
- ▶ 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

企業風土改革とコミュニケーションの推進

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				

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ 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
- ▼ 社内における「人とのつながり」の推進
- ▼ 個の輝く環境と従業員の定着

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

コニカミノルタは現在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つく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（個が輝いているか、個が輝くことを後押しする環境であるかを測定）、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	2021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実施 課題抽出と目標設定	GES実施 課題抽出と目標設定	GES実施 エンゲージメントスコア 対FY21で10%UP

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・中期経営計画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とおして、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。

社内における「人とのつながり」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として、各拠点でのコラボレーションスペースの設置を進め、人とつながる機会、場を提供しています。

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拡げたい」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、社内でも新しいつながりが生まれています。

なお、ここ数年、新型コロナウイルスの影響により対面でのつながりが難しい環境下にありましたが、対面でつながることの価値を改めて認識し、対面とリモートワークのハイブリッドな働き方を推進していきます。



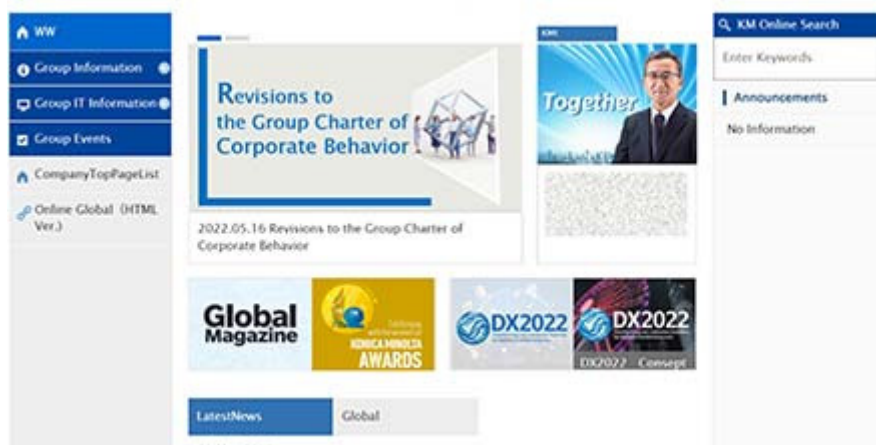
従業員による人財交流イベントの様子

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が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」、海外の各地域各社の「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。

個の輝く環境と従業員の定着

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にした仕事・職場に対するGES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）を行っています。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。

※ 個が輝いているか、個が輝くことを後押しする職場環境であるかを10段階で評価。

2021年度はグループ社員の約9割が当調査に参加。16万を超えるコメントが寄せられ、各組織での課題の掘り下げ、改善アクションの計画と実行を継続的に進めています。

2021年度のエンゲージメントスコアはグループ全体で6.4となり、対2017年度比0.3ポイントアップしました。

GES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）結果

	2017年	2021年
エンゲージメントスコア：個が輝いているか、個が輝くことを後押しする環境であるかを測定	6.1	6.4
回答率	88.8%	90.8%

※ 「エンゲージメント」関連設問に対して、10段階で評価。

※ 2021年調査では2017年調査から一部内容を変更しています。

また、コニカミノルタ(株)では、毎年100名前後の新卒の従業員を採用しており、2022年4月には63名が入社しました。一方、2021年度、自己都合離職率は5.6%、また2018年度入社の新卒の従業員の3年未満の離職率は、15%となっています。

基本的な考え方と目指す姿

- 基本的な考え方と目指す姿
- 多様性・公平性・包括性の推進
- 女性活躍推進
- 社外での経験・グローバル視点の活用
- 障がい者雇用

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 背景と課題認識 ▼ 基本的な考え方 ▼ 目指す姿 ▼ 推進体制

背景と課題認識

私たちは、人財の多様性こそが、これまでにない革新的な発想をもたらし、経営ビジョンに掲げる「人間中心の生きがい追求」と「持続可能な社会の実現」を高次に両立させるソリューションを生み出す源泉と考えます。

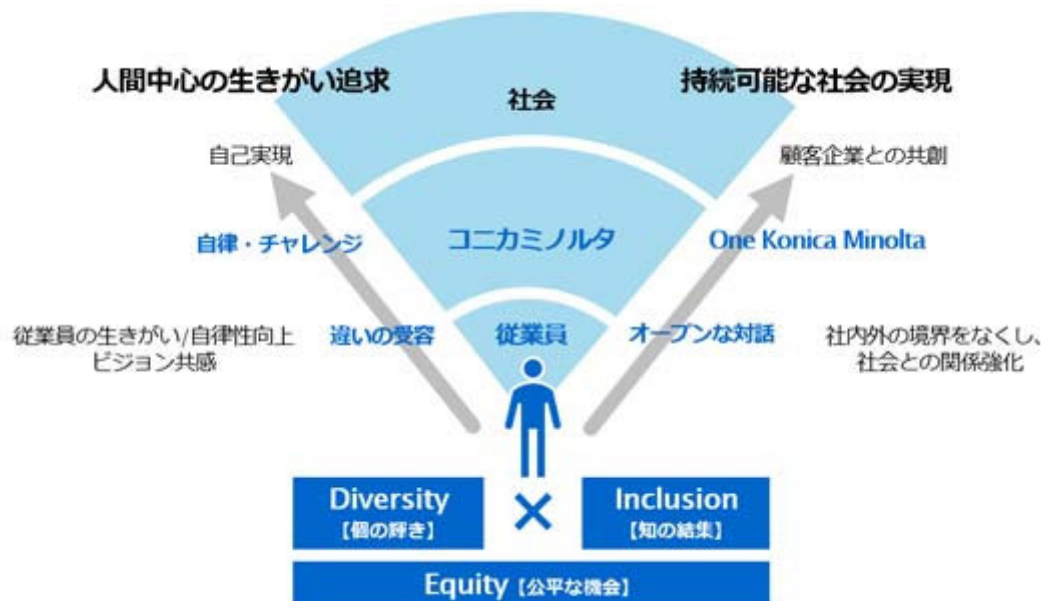
私たちは、社会的マイノリティへの公平性・包括性の向上、従業員一人ひとりの異なる強みを最大限発揮できる組織風土の醸成に長年にわたり取り組み、2003年のコニカとミノルタの経営統合以降、これらの取り組みを加速させてきました。これからは、経営ビジョンを実現し、社会のなかで認められ持続的成長を果たしていくために、Diversity, Equity and Inclusion（以下、DEI）推進をコニカミノルタグローバルで一体となり、より強化していく必要があります。

基本的な考え方

私たちの約束：私たちは、個の輝き・公平な機会・知の結集によって、誰もが生きがいや幸せを追求でき、豊かで持続可能な社会の実現を目指します

私たちは、Diversity【個の輝き】、Equity【公平な機会】、Inclusion【知の結集】を推進することで、あらゆるステークホルダーの多様性を認め共感することから共創へとつなぎ、顧客企業の成長に寄与する新しい価値を創造し、提供し続けます。そして、顧客企業とともに、誰もが生きがいや幸せを追求でき、さらには豊かで持続可能な社会の実現を目指します。この基本的な考え方に基づき、多様性・公平性・包括性の観点からコニカミノルタが目指す姿を明確化し、推進体制を整えて、計画的に施策を実行していきます。

違いを力に！ 経営ビジョンの実現に向けて目指す姿



目指す姿

1. 国・地域ボーダーレスな人財の登用と従業員の自己実現

コニカミノルタグローバルグループの多様な人財を活かし、人種・国籍、性別、障がい、性的指向・性自認、宗教、民族、能力・スキル、価値観など、従業員一人ひとりの違いを力にするために、意思決定の場、組織、職種など、あらゆる分野で適所適材と多様性確保を目指します。そして働くことを通じて、従業員が自分らしく力を発揮し自己実現できる環境を整備します。

2. 前向きなチャレンジと健全なコンフリクトが起きる組織風土の醸成

社会課題を解決するソリューションを創出し続けるために、互いの違いを尊重し、多様な価値観を受け入れることで、従業員の働きがい向上を目指します。そして、従業員同士が異なる考えを健全にぶつけ合うことができ、助け合いのなかで従業員の誰もがチャレンジできる組織風土を醸成します。

3. 顧客企業への価値提供、顧客企業のDEI実現への貢献

DEIの実践により、コニカミノルタの製品・サービスの価値を高め、働くプロフェッショナルの生産性・創造性の向上に寄与します。
また、ステークホルダーとの対話を通して、コニカミノルタの信頼性と透明性を高めるとともに、顧客企業のDEIの実現に貢献します。

推進体制

代表執行役社長が任命したダイバーシティ推進担当役員が統括。各事業・機能を担当する執行役、執行役員の責任のもとでの目標達成に向けた施策実行（縦糸）と主要会社に設置されているDEI推進部署によるグループ各社支援（横糸）により、コニカミノルタグループを網羅し一体となってDEI推進を加速させていきます。
そして、進捗状況を定期的に取り締役に報告し、着実に目指す姿の実現に向けて行動します。

執行役、執行役員の責任のもと、目標達成に向けて施策を実行します

「2030年目指す姿」の実現に向けては、各事業・機能を担当する執行役、執行役員が責任を持ち、各事業・機能の特徴に沿った2025年度末目標の設定・施策立案を行います。そして、各事業・機能の経営戦略の一つとして推進していきます。

コニカミノルタ（株）および主要グループ会社のDEI推進部署が、グループ各社を支援します

数値目標の達成だけでなく、真のDEIを実現するために、コニカミノルタグループの主要会社に設置されているDEI推進部署が、保有する専門知識と経験をもとに、グループ会社のDEI推進を支援していきます。

» 基本的な考え方と目指す姿 | » 多様性・公平性・包括性の推進 | » 女性活躍推進 | » 社外での経験・グローバル視点の活用 | » 障がい者雇用

多様性・公平性・包括性の推進 (Diversity, Equity and Inclusion)

- ▶ 基本的な考え方と目指す姿
- ▶ 多様性・公平性・包括性の推進
- ▶ 女性活躍推進
- ▶ 社外での経験・グローバル視点の活用
- ▶ 障がい者雇用

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ コニカミノルタのアプローチ
- ▼ ダイバーシティ推進意識調査の実施
- ▼ 違いを認め合い、チャレンジできる環境づくり
- ▼ コニカミノルタグループで一体となった活動の推進
- ▼ 多様性を歓迎する組織風土の醸成

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

人財の多様性をイノベーションの源泉にしていくために、多様な人財を受け入れるだけでなく、従業員一人ひとりが持つ違いを強みに変え、チームとして力を発揮していくことが重要です。そのためには、従業員の力の発揮を阻害するバイアスを解消し、誰もが率直に対話できる心理的安全性の高い組織風土づくりが必要です。



目指す姿

社会課題を解決するソリューションを創出し続けるために、互いの違いを尊重し、多様な価値観を受け入れることで、従業員の働きがい向上させます。そして、従業員同士が異なる考えを健全にぶつけ合うことができ、助け合いのなかで誰もがチャレンジできる組織風土の醸成を目指します。



重点施策とKPI

心理的安全性が高い組織風土を醸成します。グローバル従業員意識調査の、特に組織風土に関わる項目を指標とし、スコア向上を目指します。

2022年度目標：2022年度グローバル従業員意識調査から2023年度以降の目標を設定

ダイバーシティ推進意識調査の実施

コニカミノルタ（株）では、2016年度からDiversity（多様性）やEquity（公平性）に関するダイバーシティ推進意識調査を定期的に実施し、多様性推進の課題と進捗度合いを確認し、活動に反映してきました。そして、2017年度からはInclusion（包括性）に関する設問を追加し、組織の心理的安全性向上やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消する取り組みにも注力しています。

その結果、Diversity（多様性）を確認する設問「コニカミノルタでは、多様な人々が働けるように支援している（個性の違いを認め、尊重している）」について、2017年度から2021年度までの4年間の活動で肯定的回答割合（※）が31ポイント、Inclusion（包括性）を確認する設問「コニカミノルタでは、ほとんどの場合、率直に発言することができる」について、12ポイント向上しました。

ダイバーシティ推進意識調査での肯定的割合※

設問	2017年度	2019年度	2020年度	2021年度
＜Diversity 多様性＞コニカミノルタでは、多様な人々が働けるように支援している（個性の違いを認め、尊重している）	36%	51%	54%	67%
＜Inclusion 包括性＞コニカミノルタでは、ほとんどの場合、率直に発言することができる	37%	43%	41%	49%

※「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の5段階で回答。肯定的回答割合は、「そう思う」「ややそう思う」が占める割合。

2022年度からは、コニカミノルタグループが一体となりDiversity, Equity and Inclusion（以下、DEI）を推進していくために、グローバル従業員意識調査のなかで、課題と進捗度合いを確認していきます。

違いを認め合い、チャレンジできる環境づくり

コニカミノルタ（株）では、多様性だけでなく包括性を推進していくことの重要性を認識し、2016年度からDEI推進の本質について経営層や従業員の理解促進を、並行して進めてきました。そして、従業員一人ひとりの違いを互いに認め合い、前向きにチャレンジできる組織風土醸成に取り組んでいます。

組織の心理的安全性を高めるワークショップ

リーダー層対象ワークショップ

コニカミノルタ（株）では、健全なコンフリクトと前向きなチャレンジが当たり前に起きる組織風土の醸成を加速させるために、リーダー層を中心に組織の心理的安全性を高めるためのワークショップを実施しています。ワークショップとその後のグループ活動を通して、組織の対話力を向上させる実践的なプログラムで、2019年度から2021年度までで約350名のリーダーが参加しました。

経営層対象講演会

経営視点でのDEIの本質理解を促進するため、経営層を対象として、2017年から2019年にかけて、先進的な取り組みを行っている大手企業の経営者を定期的に招いた講演会を開催、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

DEI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ました。2017年度から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

従業員の力の発揮を阻害するバイアスの解消

従業員一人ひとりが互いの違いを尊重し、柔軟で新しい発想を生み出していくために、ともに働く仲間に自分の考えを押し付けたり、自分自身も縛りつけたりしてしまう無意識のバイアスを解消する取り組みを2021年度から本格的に開始しました。

全従業員対象e-Learningの実施

全従業員向けと部下を持つリーダー向けの動画をそれぞれ制作し、コニカミノルタ（株）の全従業員を対象にe-Learningを実施しました。バイアスへの理解にとどまらず、行動の定着につなげるため、動画視聴後に行動宣言を行い、1カ月後に行動を振り返るプログラム構成で実施しました。

また、制作した動画は、日本国内グループ会社従業員にも公開、複数の会社でこの動画を活用した教育を実施しました。

「きっかけカフェ」の立ち上げ

2021年6月に開催した日本でのDEIプログラムへの参加を機に、DEIを学び、考えるための有志によるネットワークが立ち上がり、定期的に対話を開催しました。性的指向・性自認や障がい、性別役割分業など、DEIをテーマに、一人ひとりの違いへの理解を深め、そのうえで、コニカミノルタがすでに貢献していることや、今後貢献できることは何かを幅広く話し合ってきました。2022年度は、このネットワークメンバーが中心となり、より多くの仲間と交流し相互理解を深め、一人ひとりが輝けるきっかけの場とする「きっかけカフェ」を立ち上げます。

コニカミノルタグループで一体となった活動の推進

2017年度から日本国内グループ会社の従業員に向けて、役員やロールモデルへのインタビュー記事、社内のDEI推進好事例等を、社内ポータルサイトを活用して定期的に発信、また、全社プログラムを実施するなど、DEIの理解促進に取り組んできました。

2021年からは、海外も含めコニカミノルタグループで一体となった活動を推進するため、欧州、米国と日本のDEI推進担当が集まり、グローバルプログラムを企画、国際女性デーに連動したプログラムの他、プライド月間（※）に合わせたプログラム等を開催しています。また、グローバルプログラムのテーマに沿った日本国内向けプログラムも同時期に開催し、より多くの従業員がDEI推進に参画できるよう取り組んでいます。

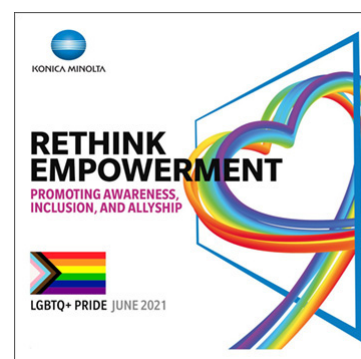
※6月はLGBTQ+の権利について啓発を促す「プライド月間」として世界的に認知され、各地でさまざまなイベントが行われています。

▶ 国際女性デーに連動したプログラム

2021年6月 RETHINK EMPOWERMENT

Unlock the power of diversity with Authenticity and Allyship

国際的なプライド月間にあわせ、欧州のグループ会社で運営するLGBTQ+ Community「VIBRANT」のメンバー、アライ（支援者）と外部からの有識者によるパネルディスカッションを開催、世界22カ国から約550名が参加しました。日本国内ではグローバルと連動したプログラムとして、外部講師による自身の経験談を含めた講演と参加者が気づきを話し合うグループディスカッションの2部構成で開催、約100名が参加しました。本テーマを通して、自分らしく働くためには、まずは誰もが安心して働ける組織風土をつくるのが大切であることを再認識することができました。



2021年11月 RETHINK OUR WORKPLACE WITH YOUR VOICE

「組織を変革する主役は、私たち一人ひとり！」その想いを持って7月に実施されたグローバル従業員意識調査Your Voice（以下、Your Voice）の結果をもとに、変革への「第一歩」となるグローバルプログラムを開催しました。当日は、世界各国から約800名が参加しました。グローバルの仲間がつながり、Your Voiceの重要性に関するトップの想い、各国・各地域、事業の中での取組みを共有することで、One Konica Minoltaを実感する場となりました。

日本国内では、「Your Voiceを活かした職場づくり」をテーマに、各社での取組事例を紹介するプログラムを開催、約180名が参加しました。

多様性を歓迎する組織風土の醸成

コニカミノルタは、人種、性別、国籍、年齢、障がい、性的指向・性自認、宗教、民族等の従業員一人ひとりの違いを歓迎します。そのために、互いの違いを理解し合う活動を積極的に行っています。

例えば、コニカミノルタ（株）では、より職場の実情に沿った多様性推進に取り組む地域別「サポーター」活動や、ムスリムの従業員が中心となり開催した異文化交流会など、従業員一人ひとりが行動を起こすことができるよう支援しています。

性的指向・性自認の多様性を受け入れる環境整備

コニカミノルタ（株）では、性的指向・性自認の多様性を受け入れる環境整備に取り組んでいます。

2018年度には、「性的指向や性自認等に関する悩み相談窓口」を設置するとともに、全従業員対象のe-Leaningを実施、社内ポータルサイトに掲載しています。また、社内の施設や設備についても、誰もが利用しやすいよう整備をすすめています。

» 基本的な考え方と目指す姿 | » **多様性・公平性・包括性の推進** | » 女性活躍推進 | » 社外での経験・グローバル視点の活用 | » 障がい者雇用

ダイバーシティ

女性活躍推進

基本的な考え方と目指す姿	多様性・公平性・包括性の推進	女性活躍推進
社外での経験・グローバル視点の活用	障がい者雇用	

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ コニカミノルタのアプローチ
- ▼ 女性のキャリア形成促進
- ▼ 女性が活躍できる環境整備

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

人財の多様性こそが、これまでにない革新的な発想をもたらし、経営ビジョンに掲げる「人間中心の生きがい追求」と「持続可能な社会の実現」を高次に両立させるソリューションを生み出す源泉と捉えています。そして、女性の活躍を促進することが、あらゆる社会的マイノリティへの活躍促進につながると考え、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	
	2020年度	2021年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率	7.2%	9.1%	8%	10%以上
女性新卒採用比率	23%	35%	30%以上	30%以上維持

※各年度の翌4月1日時点のコニカミノルタ（株）正規従業員対象

女性のキャリア形成促進

コニカミノルタ（株）では、2010年度から女性従業員の活躍を活性化させるため、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きました。2016年度以降は、女性活躍推進を多様性推進の一環として、明確な経営戦略と位置づけ、さらに取り組みを加速させています。

女性の積極的な採用

コニカミノルタ（株）では、人財の多様性確保の一環として、女性を積極的に採用しています。特に、新卒採用では、30%以上の女性の採用を目標に掲げ、継続して採用強化に取り組んでいます。2021年度採用では、技術系の採用においても、女性比率が32%となりました。今後も積極的に女性を採用し、あらゆるステージでの女性の活躍につなげます。

	新卒採用	キャリア採用
2021年度採用の女性比率※	35%	24%

※2021年度内定者に対する割合

女性従業員のキャリア形成支援

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、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財の特定と計画的な育成を推進しています。

管理職候補層の育成強化

女性リーダーのパイプライン強化のために、管理職一步手前の女性従業員に向けて、管理職登用を見据えた計画的な育成とリーダーシップを発揮するための力を身に付けるための研修を実施しています。これまでの経験を棚卸し経験やスキルの不足を見定めることで、管理職登用とその先の活躍を含めた成長に繋がる役割付与や能力開発を計画的に行います。また、経験やスキルの不足を補い、女性自身がキャリアを形成していくための研修を、2021年度は、女性従業員とその上司、それぞれ約40名（計約80名）を対象に実施しました。そして、登用された新任管理職には、先輩の女性管理職が1対1で相談に乗る「シスター制度」を導入し、登用直後の不安解消や意欲向上に取り組みました。

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2019年度にかけて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

女性のキャリア形成促進に向けた数値目標

日本国内においては、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。コニカミノルタ（株）では、2020年度からの第3期行動計画が終了し、2022年度からの第4期行動計画を新たに策定しました。

2020～2021年度第3期行動計画の達成状況

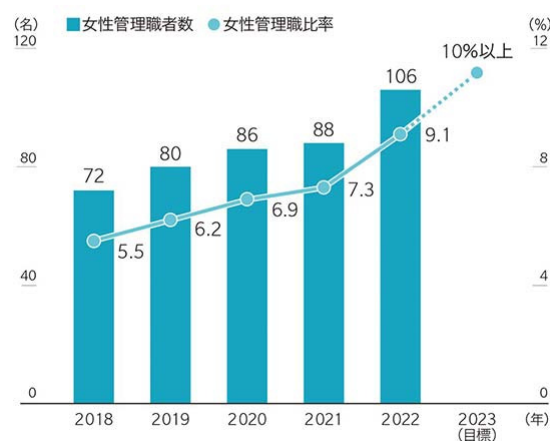
	目標	実績
管理職（課長級以上）に占める女性割合	8%	9.1%
次の管理職候補となる若手層※の係長に占める女性割合	12%	12.4%
女性管理職のうち組織長の割合	40%以上	37.7%

※若手層：40歳以下の従業員

管理職に占める女性の割合は、毎年確実に上昇しており、行動計画の数値目標を達成しました。

なお、2018年度には、コニカミノルタ（株）では初となる女性執行役員が誕生し、2022年6月時点では、社外取締役1名、執行役員3名が女性で、役員に占める女性割合は、8%となっています。

コニカミノルタ（株）女性管理職者数と比率の推移（各年4月時点）



2022～2023年度第4期行動計画

(a) 計画期間	2022年4月1日～2024年3月31日
(b) 数値目標	管理職（課長級以上）に占める女性割合10%以上 有給休暇取得率75%以上
(c) 取り組み内容	- 管理職候補者層の選抜育成の実施 - 若手層の育成強化による早期引き上げ - 計画的な有給休暇取得の促進
(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

女性が活躍できる環境整備

女性が生き生きと働き続けるには、キャリア形成支援だけでなく、さまざまな環境整備が重要です。コニカミノルタ（株）では、長年にわたり出産、育児、介護などにともなう働く時間、業務量や業務内容の変更など、従業員の事情とニーズに対し、柔軟に対応できる制度整備を積極的に進め、「働きやすさ」を整えてきています。また、従業員同士の相互支援や、コニカミノルタグループが一体となった従業員参加型の活動にも注力しています。

ワーク・ライフ・マネジメントの促進

コニカミノルタ（株）の仕事と生活の両立支援は、女性従業員の出産・育児を理由とした離職を防止するために1990年代から整備を始めました。現在では、男性従業員の育児参画促進や仕事と介護の両立支援も充実させていくとともに、従業員一人ひとりの異なる状況により柔軟に対応ができるよう制度改定や環境づくりに取り組んでいます。

その結果、コニカミノルタ（株）における平均勤続年数の男女差は解消されており、誰もが仕事と生活を両立できる環境が整いつつあります。

▶ 取組み詳細はこちら 仕事と育児の両立に向けた制度の拡充

また、女性のライフステージ特有の月経前症候群や更年期障害等の疾病について、女性従業員と周囲の同僚・上司が共に正しい知識と対処方法を学ぶ機会を様々な場面で提供し、女性従業員が安心・安全に働くことができるよう取り組んでいます。

▶ 取組み詳細はこちら 女性の健康支援

互いに助け合うネットワークづくり

コニカミノルタでは、組織を超えたネットワーキングを促進しています。社内育児コミュニティや、キャリアについて考えるワークショップといった有志による取り組みは、女性活躍の促進にもつながっています。

リケジョ・ネットワーク

コニカミノルタ（株）では、女性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あり、環境変化の過程で今現在は「女性の技術者が少ない」という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、まったく異なる視点から悩みにアプローチできる人など、多様な仲間とつながり、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。男性や技術者以外の職種のリーダーもサポートメンバーとして参加しています。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、グループチャット等を利用し、いつでも相談し合える環境をつくっています。

国際女性デーに連動したプログラムの開催

コニカミノルタでは、「国際女性デー（※）」に連動したプログラムを、2018年3月から継続して開催しています。

※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。

開催年	テーマ	参加者数
2018年	Connect～つながる～	300名（日本開催）
2019年	Respect～互いの違いを理解し、認め合う～	1000名（日本開催）
2021年	RETHINK EMPOWERMENT	650名（グローバル開催）



2018年3月国際女性デープログラム



2019年3月ダイバーシティ推進全社プログラム

宇宙飛行士 土井隆雄氏（写真左）による講演会を実施

2022年3月 BREAK THE BIAS

「BREAK THE BIAS」を共通テーマに、欧州、米国、APACで地域の特性に合わせたグローバルプログラムを開催しました。

欧州では、グローバルから220名が参加し、参加者同士のディスカッション、外部講師によるバイアスへの理解と対処に関するトレーニングを実施しました。米国では、バイアスについて学ぶことに焦点を当てたラーニングコースを従業員に提供、また管理職向けガイドを作成し組織運営に活用しています。そして、APACでは、中国、韓国、日本から130名が参加。バイアスに関する知識を学び、各国からのパネリストによる経験を共有しました。そして、参加者同士が自身の経験や気づきをグループディスカッションで話し合い、最後に一人ひとりがこれからの行動を宣言しました。



社外からの評価

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

» 基本的な考え方と目指す姿 | » 多様性・公平性・包括性の推進 | » 女性活躍推進 | » 社外での経験・グローバル視点の活用 | » 障がい者雇用

社外での経験・グローバル視点の活用

- | | | |
|-------------------|----------------|--------|
| 基本的な考え方と目指す姿 | 多様性・公平性・包括性の推進 | 女性活躍推進 |
| 社外での経験・グローバル視点の活用 | 障がい者雇用 | |

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ 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。特に、外国籍の優秀人財獲得にあたっては、インド工科大学へのリクルート活動を継続的に行っており、優秀なIoT人財獲得に繋がっています。

2021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 : 52%

2022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 : 8%

過年度のデータは[ESGデータ](#)内の[社会データ](#)をご参照ください。

社外での経験・知見を得る機会の提供

さまざまな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

コニカミノルタ（株）では、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・リターン制度を導入しています。

- 取り組みの詳細はこちら [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

海外経験を通じた若手人財の育成について

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。

- 取り組みの詳細はこちら [人財育成](#)＞若手海外派遣プログラム

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。

- 基本的な考え方と目指す姿 | 多様性・公平性・包括性の推進 | 女性活躍推進 | 社外での経験・グローバル視点の活用 | 障がい者雇用

障がい者雇用

- 基本的な考え方と目指す姿
- 多様性・公平性・包括性の推進
- 女性活躍推進
- 社外での経験・グローバル視点の活用
- 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。

障がいのある従業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クリーニング・整備など、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、会議室・応接室清掃など、グループ従業員への支援業務に従事しています。

2021年12月に開催された第41回全国アビリンピック(全国障害者技能競技大会)パソコンデータ入力技能競技に、同社に勤務する障がいのある従業員が、東京都代表として出場し、銀賞を受賞しました。

▶ 受賞内容の詳細はこちら（人財育成>社外からの評価）

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。



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クリーニング・整備作業

- 基本的な考え方と目指す姿
- 多様性・公平性・包括性の推進
- 女性活躍推進
- 社外での経験・グローバル視点の活用
- 障がい者雇用**

基本的な考え方と体制

▶ 基本的な考え方と体制	▶ コニカミノルタ品質方針	▶ 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		

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。

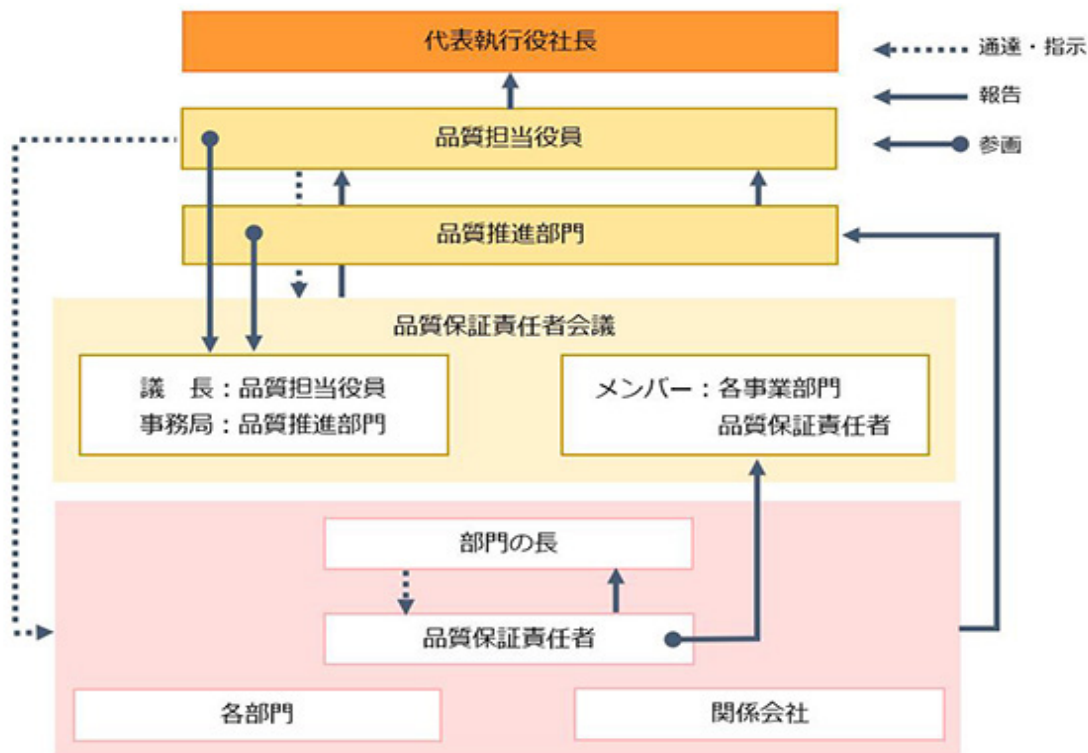
1. 業界トップの顧客満足の実現
2. お客様のニーズを先取りした商品の提供
3. グローバルな品質保証体制の構築と展開
4. 製品全段階での品質マネジメントの実践
5. 品質保証プロセスの継続的発展
6. 品質リスクの極小化
7. 商品安全情報の積極的開示

▶ 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。



- 基本的な考え方と体制
- コニカミノルタ品質方針
- 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

コニカミノルタ品質方針

基本的な考え方と体制	コニカミノルタ品質方針	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		

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発展

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。

2022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

大澤 利充

高信頼品質の実現

- 基本的な考え方と体制
- コニカミノルタ品質方針
- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- コニカミノルタのアプローチ
- 品質保証体制の強化
- 安全性確保に向けた取り組み
- 品質向上に向けた取り組み
- IoT時代に向けた新たな取り組み

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

高信頼品質の実現には製品の安全、安心の確保が不可欠です。ハードウェアの品質向上や安全性の確保に努めることはもちろん、IoT時代の到来にともなって、お客様に大きな損害を与えかねない情報セキュリティの脅威への対応を強化することも、持続的な成長を図るうえで欠かすことのできない取り組みと考えています。

目指す姿

コニカミノルタは、お客様へ価値をお届けするために、日々、新たな技術を取り入れながら製品を進化させ続けています。それにあわせて、従業員一人ひとりがお客様視点の品質意識を高め、品質管理活動もレベルアップさせることで、お客様の利便性を高めつつ、安全でいつでも安心してご使用いただける製品・サービスの提供を目指します。

重点施策とKPI

- 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	2021年度		
製品の重大事故※発生件数	0件	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	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

※ 集計対象：すべてのコニカミノルタ製品

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に開催し、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、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。



■音響試験棟内部

▶ 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

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。



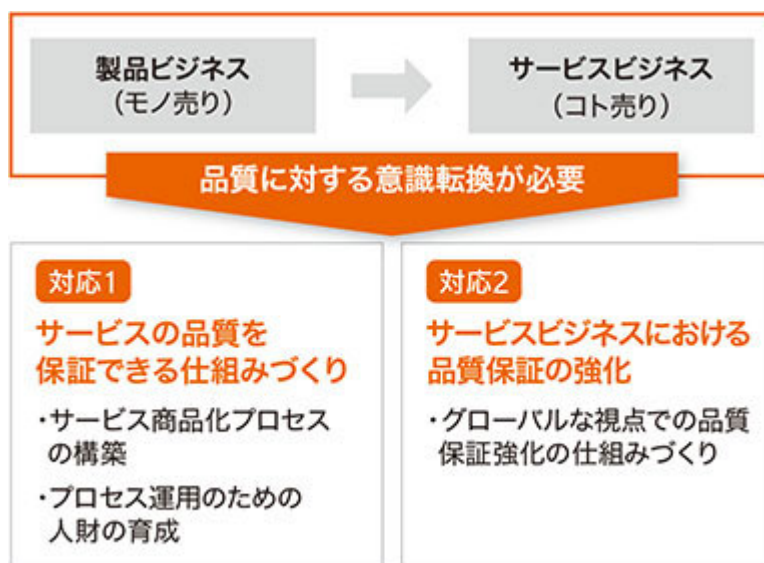
■メディア評価センター

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を構築し定着を進めています。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

- ▶ 基本的な考え方と体制
- ▶ コニカミノルタ品質方針
- ▶ 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

製品・サービスのセキュリティ強化

▶ 基本的な考え方と体制	▶ コニカミノルタ品質方針	▶ 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		

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ コニカミノルタのアプローチ ▼ セキュア開発・運用プロセスの推進 ▼ 脆弱性情報の収集と対処
- ▼ 製品セキュリティ事故発生時の対応

コニカミノルタのアプローチ

背景と課題認識

コニカミノルタは経営ビジョン「Imaging to the People」を掲げ、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	2021年度		
情報セキュリティの重大事故※発生件数	0件	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	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。

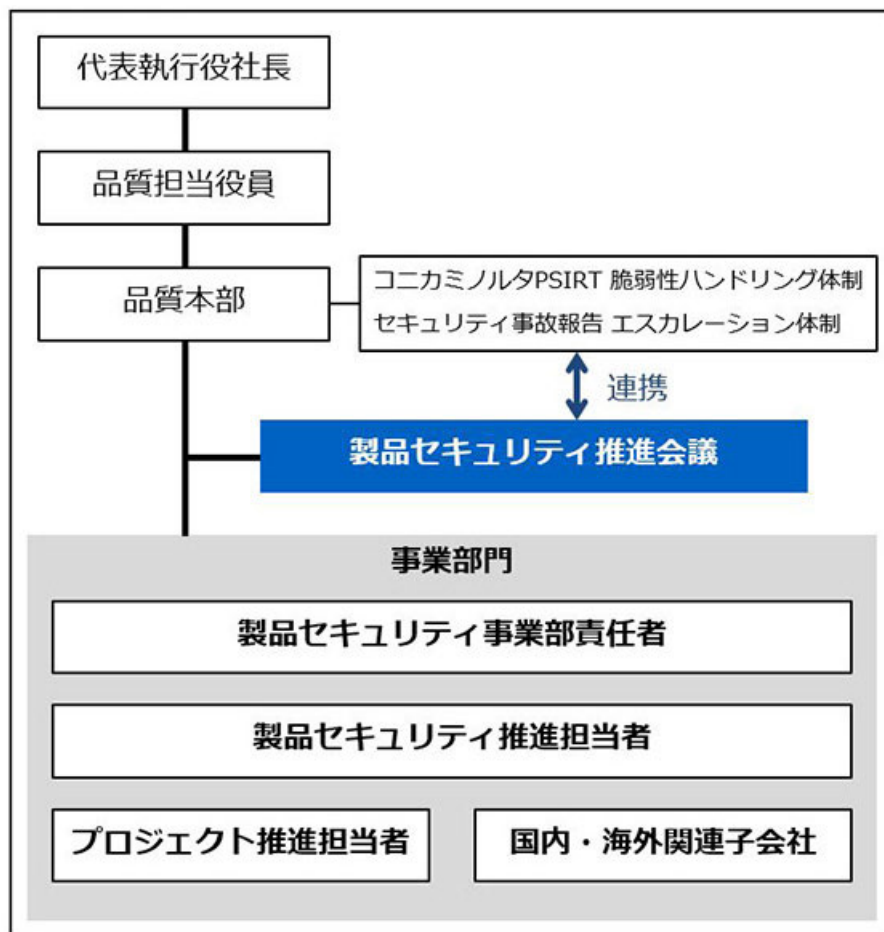
コニカミノルタは、セキュアな製品・サービスを開発・提供し、セキュアに運用・保守するための取り組みをグローバルで推進することにより、重大セキュリティ事故の防止に取り組んでいます。

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、延べ1,400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20,000件以上（2021年度実績）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

KONICA MINOLTA PSIRT

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Cybersecurity 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 Cybersecurity 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・対応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。

-
- | | | | |
|--------------|---------------|----------------|--------------------|
| ▶ 基本的な考え方と体制 | ▶ コニカミノルタ品質方針 | ▶ 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 | |

新たな品質価値の創出

基本的な考え方と体制	コニカミノルタ品質方針	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		

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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 ▼ デザイン思考による顧客価値の創造

▼ サポート体制

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、2022年4月時点で、日本、米国、欧州、アジアパシフィックの地域（24カ国）で展開しています。

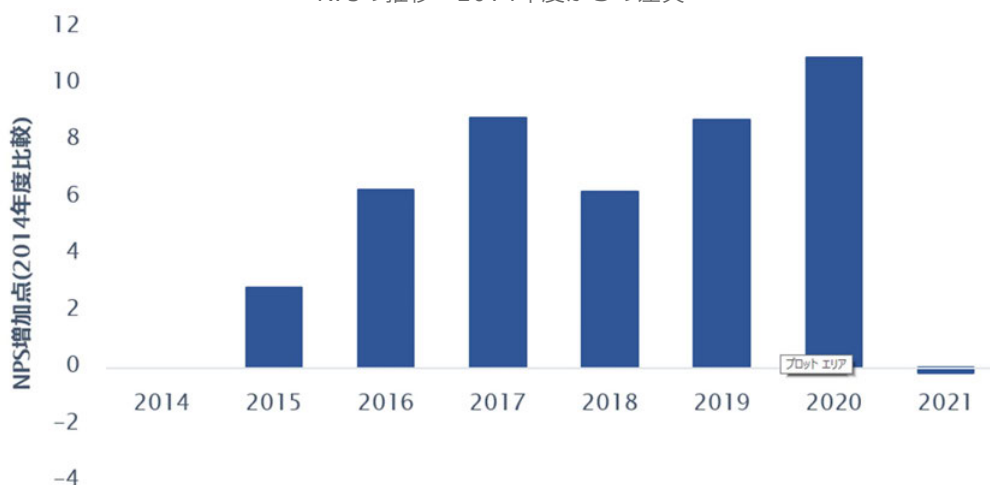
NPS®調査結果は、2014年度のグローバル調査本格展開以降向上を続け、2020年度には2014年度比較+11ポイントの改善となりましたが、2021年度は商品の納品・トナー配送に関連する満足度が大幅に下落したことが影響し※、NPS®の大幅な低下となりました。弊社ではこの結果を真摯に受け止め、お客様からの信頼回復に努めて参ります。

※ 2021年度に発生した世界的なハードウェア不足や弊社でのトナーの生産事故によるトナー供給遅延によってお客様に大変なご迷惑をお掛けしたことが要因

【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



デザイン思考による顧客価値の創造

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

サポート体制

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。

2021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。

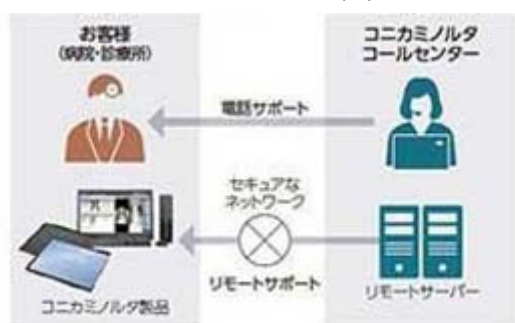
コニカミノルタは、2017年度に国内医療業界初のCOPC認証※3を取得しましたが、これからも厳格な認証基準を満たすコールセンターの品質を維持、発展させていきます。

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

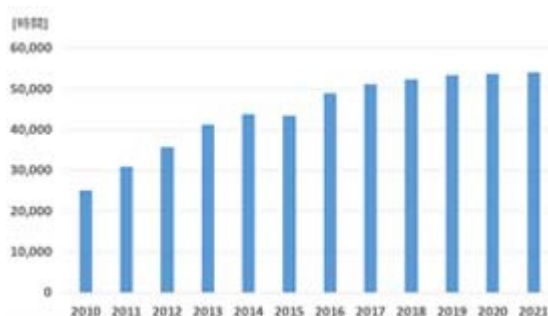
※2 独自の指標で試算

※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

リモートメンテナンスの仕組み



ダウンタイム削減時間推移



- 基本的な考え方と体制
- コニカミノルタ品質方針
- 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

社会的に有用な製品の提供

基本的な考え方と体制	コニカミノルタ品質方針	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		

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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

“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る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、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」

-
- | | | | |
|--------------|---------------|----------------|--------------------|
| ▶ 基本的な考え方と体制 | ▶ コニカミノルタ品質方針 | ▶ 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 | |

基本的な考え方

▶ 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		

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いての労働（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

▶ 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

コニカミノルタのアプローチ

- | | | | |
|--------------|----------------------|--------------------|------------|
| 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 | | |

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		目標	目標年度
	2020年度	2021年度		
お取引先へのCSR要請割合	—	100%	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	グループ生産拠点13拠点、お取引先30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	グループ生産拠点2拠点、お取引先1社	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	2021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%	96%	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	毎年度100%維持	2022年度

[📌 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](#)

コニカミノルタのサプライチェーン管理

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		

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ サプライチェーン管理 ▼ 調達に関する方針 ▼ 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 4,500億円、お取引先数は1,329社です。

その地域比率としては日本39 %、中国19 %、米国17%、欧州14 %、ASEANその他地域11 %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ひっ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。

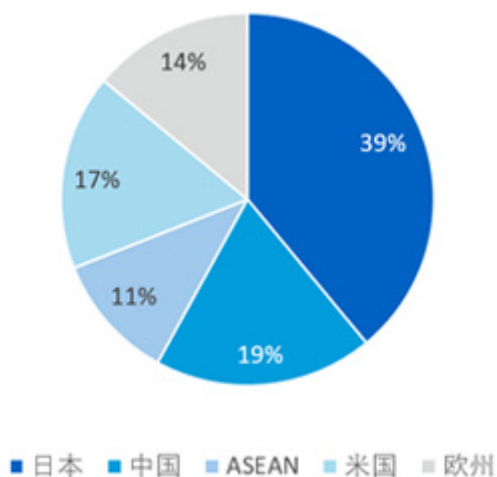
また間接材調達においても、各国拠点で調達すべき費目とグローバル契約によるワールドワイドでの最適調達を組み合わせ、効率的な調達を進めています。

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。

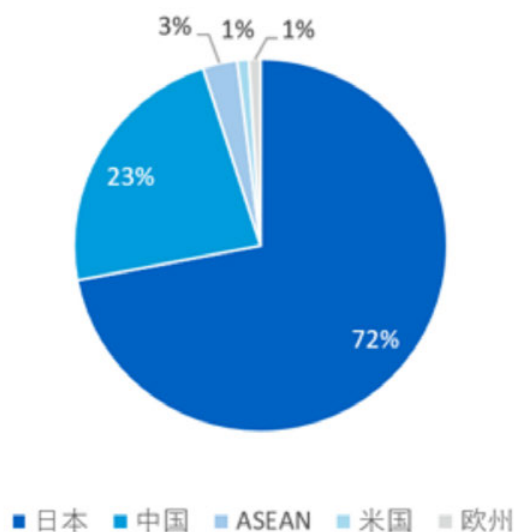
コニカミノルタは、人・場所・国・変動に依存しない生産方式を確立するというデジタルマニュファクチャリング構想に沿って、中国からマレーシアを中心としたASEANへ調達先をシフトさせております。

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。

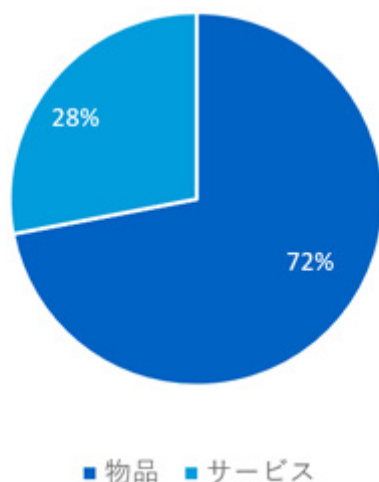
2021年度 調達地域分析（調達額ベース）



2021年度 調達地域分析（直接材調達に関する取引先数ベース）



2021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ない強制的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

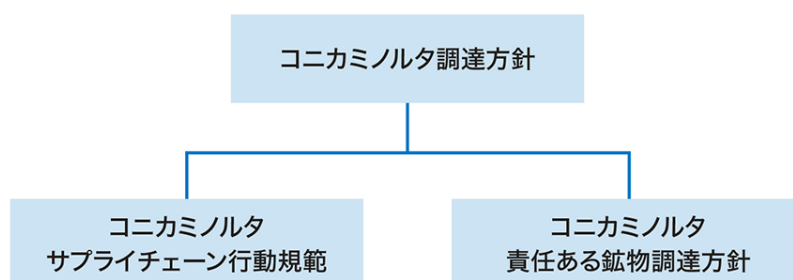
サプライチェーンにおける方針を定め、継続して改善を進めています。

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。

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。

※ ※ 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

2022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

大幸利亮

▶ 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 

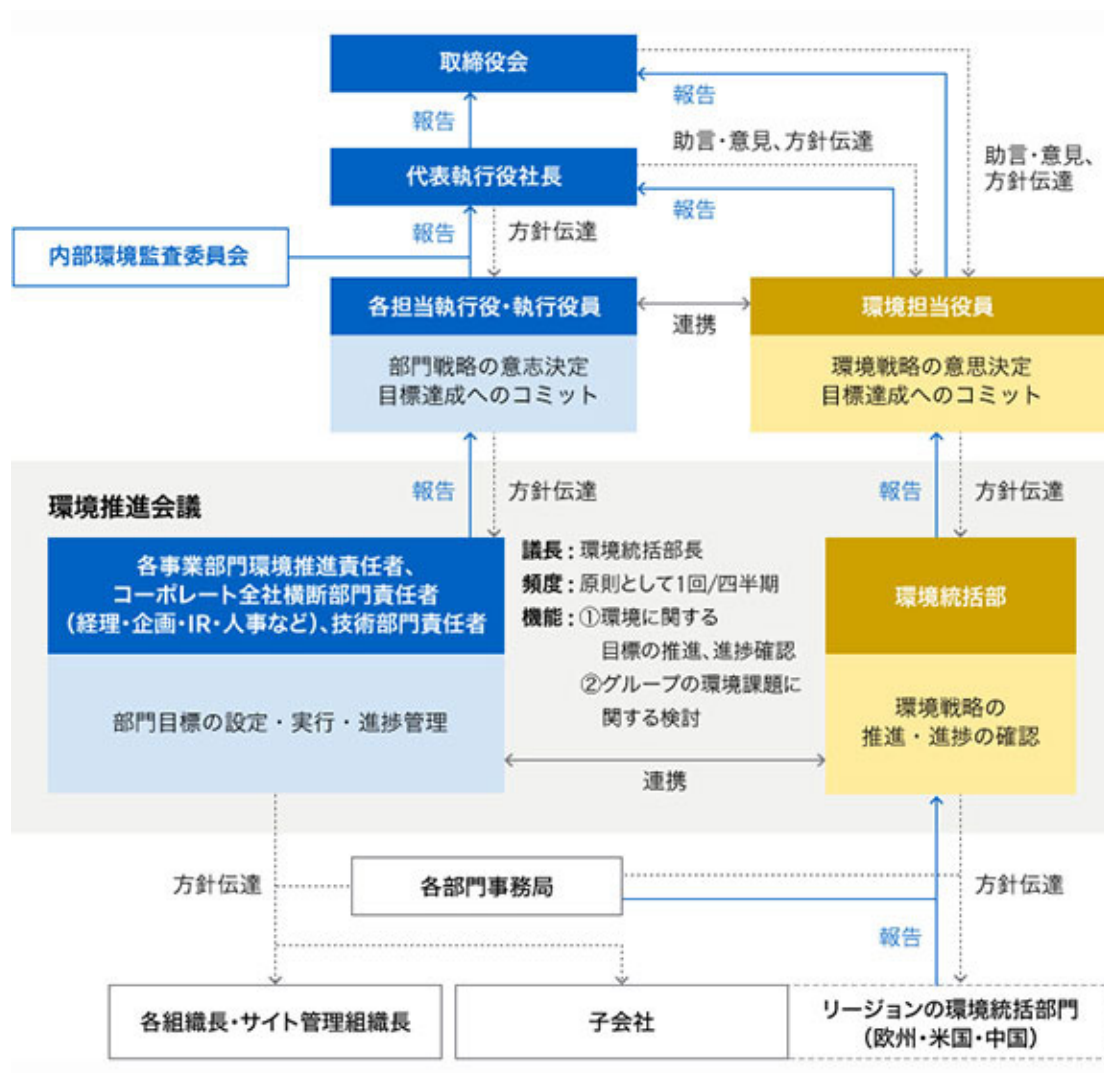
CSR調達推進体制

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



- 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

CSR調達の取り組み

- | | | | |
|--------------|---------------|--------------------|------------|
| 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 | | |

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

外部団体との連携 コニカミノルタのCSR調達の取り組み

外部団体との連携

国連グローバル・コンパクト

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分科会など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



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200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

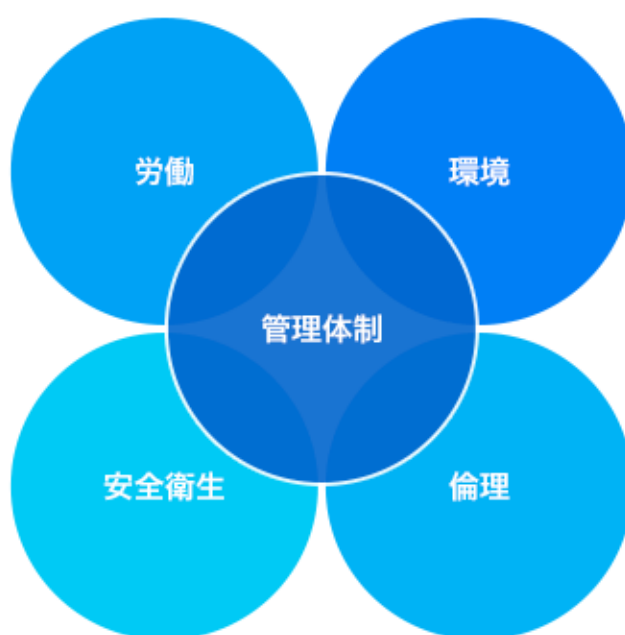


労働

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 / ハラスメントの排除
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. 物質の制限
7. 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. 企業のコミットメント | 5. 改善目標 | 9. 監査および評価 |
| 2. 経営者の説明責任と責任 | 6. トレーニング | 10. 是正措置プロセス |
| 3. 法的および顧客の要求事項 | 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、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. 労働災害および疾病
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、および競争
6. 身元の保護と報復の禁止
7. 責任ある鉱物調達
8. プライバシー

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、生産拠点はもちろん、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。

「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に応じていきます。

※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。

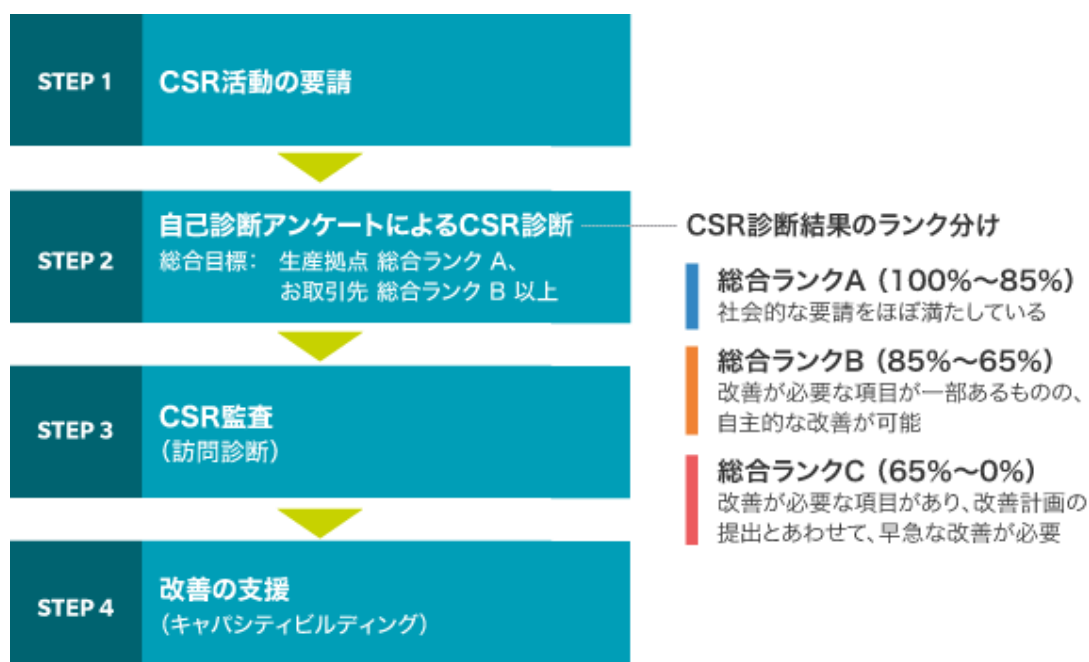
まず、調達方針とサプライチェーン行動規範の順守をお取引先に要請します。上流のお取引先には、直接調達しているお取引先から要請を依頼します。取引量や代替不可または重要部品を扱うなどの観点で特定した、コニカミノルタにとって事業上重要なお取引先約110社には、RBA Self-Assessment Questionnaire(自己診断アンケート:SAQ)を使い、コニカミノルタサプライチェーン行動規範の実施レベルを確認するCSR診断を行います。診断結果が目標に至らなかった場合は改善に取り組んでいただきます。

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。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

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	2021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	-	100%	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	グループ生産拠点 13拠点、お取引先 30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	グループ生産拠点2 拠点、お取引先1 社	

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。2021年度には、サプライチェーン行動規範の改訂に伴い、遵守に関する書面での確認を再度行い、回収率は100%となりました。

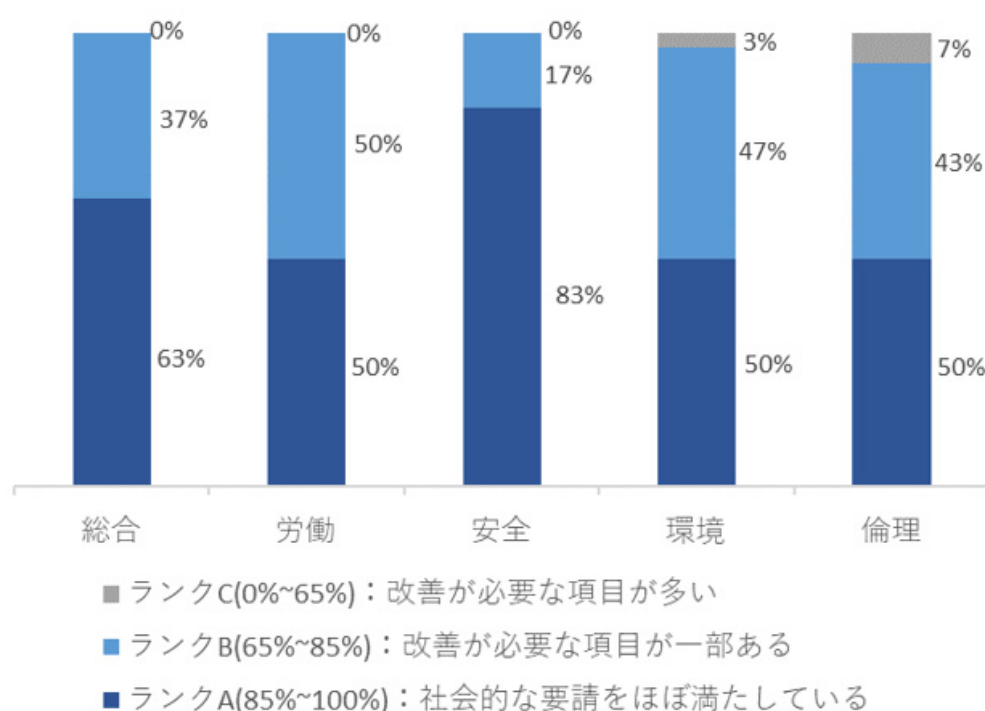
自己診断アンケートによるCSR診断

コニカミノルタサプライチェーン行動規範への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「自己診断アンケート」を用いた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を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。

2021年度は、コニカミノルタグループ内の生産拠点13拠点、お取引先30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。

2021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

コニカミノルタでは、複合機／印刷用機器本体および消耗品の生産会社、お取引先においてCSR監査を実施しています。CSR監査は、コニカミノルタ社員が監査を行うコニカミノルタCSR監査※1とRBAに認定された第三者が実施するRBA第三者監査（VAP監査）※2を展開しています。

※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

※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

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が、特に児童労働、責任ある鉱物調達に関連したRBA基準（A2.1、D7.1）におの課題は見いだされていません。

CSR監査実績（計10社）

- コニカミノルタビジネステクノロジーズ（無錫）社
- コニカミノルタビジネステクノロジーズ（東莞）社
- コニカミノルタビジネステクノロジーズ（マレーシア）社
- 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
- Allied Precision Manufacturing社
- Dong Guan Konka Mould Plastic Co.,Ltd.
- 複合機／印刷用機器本体の生産委託先3社

2021年度には、中国のコニカミノルタビジネステクノロジーズ（無錫）社、コニカミノルタビジネステクノロジーズ（マレーシア）社、中国の複合機／印刷用機器本体の生産委託先でRBA第三者監査（VAP監査）を実施しました。労働、安全衛生、管理体制でいくつかの課題が見い出されました。中でも労働時間管理、妊婦もしくは育児中の従業員への業務配慮の記録が共通の課題でした。見いだされた課題に対しては、是正計画の作成と是正に取り組んでおり、2022年度にはクロージャー監査を実施し、課題の改善を確認していく予定です。

また、タイの複合機本体生産委託先工場において、RBA第三者によるクロージャー監査（VAP監査）を2021年度に実施しました。RBA第三者監査（VAP監査）を実施した際に見いだされた、自動消火装置の設置、緊急時の対応要員、食堂従業員への教育に関する課題は是正が確認されましたが、コロナ禍による従業員確保が困難なこともあり、労働管理に関する課題は引き続き是正が必要であることが分かりました。コニカミノルタは生産委託先工場での是正状況を引き続き確認していきます。



コニカミノルタビジネステクノロジーズ（マレーシア）社でのCSR監査の様子



コニカミノルタビジネステクノロジーズ（無錫）社でのCSR監査の様子

改善の支援（キャパシティビルディング）-関係者への教育と改善の支援-

コニカミノルタでは、社内関係者およびお取引先のキャパシティビルディングのため、教育、CSR診断・CSR監査の結果に基づく是正支援を行っています。

教育では、お客様をはじめ社会が求める人権尊重、CSR調達に関する社会的要請、法規制動向やRBA行動規範の説明、またビジネスとの関係について理解いただく事で、参加者がCSR調達の活動を自分事化し、積極的に取り組んでいただける内容としています。

2021年度は、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100名に加えて、中国の複合機本体生産委託先工場へ教育を実施しました。

是正支援では、CSR診断時にアンケート内容を正しく捉えていない取引先へRBAの目的や評価内容の説明に加え、必要書類や取り組みに関するアドバイスを実施しています。また、コニカミノルタCSR監査を実施した中国の東莞Konka 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。



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

-
- ▶ 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

責任ある鉱物調達への対応

- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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 ▼ 外部団体との連携 ▼ 目標と実績

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、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」（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）※1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) ※2」、日本国内では「電子情報技術産業協会（JEITA）※3」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。

- ※1 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。
- ※2 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。
- ※3 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。

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マネジメント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。

- コニカミノルタ 責任ある鉱物対応方針 
- 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)」、「Mica Reporting Template (MRT)」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、マイカ）に関する調査を行っています。調査では、3TG、コバルト、マイカの含有確認、原産国調査、自社サプライチェーン上の精錬業者の特定、精錬業者のデュー・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場合は、懸念がある精錬業者を利用しているお取引先に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本ウェブサイ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。



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、基幹事業であるデジタルワークプレイス事業および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
	2020年度	2021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%	96%	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	毎年度 100%維持	2022年度

お客様からの調査要請への対応

2021年度もデジタルワークプレイス事業、プロフェッショナルプリント事業やヘルスケア事業、インダストリー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年度からはコバルト、2021年度はマイカに関する調査を実施しお客様からのコバルトに関する調査要請へも適切に対応しています。

紛争鉱物調査

基幹事業であるデジタルワークプレイス事業、プロフェッショナルプリント事業では、紛争鉱物調査、コバルト調査に加え、2021年度はマイカ調査を実施しました。調査回答回収率はそれぞれ、96%、92%、81%でした。ヘルスケア事業やインダストリー事業においても、責任ある鉱物調査を実施しています。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デュー・デリジェンスの実施をお取引先にお願しました。

紛争鉱物およびコバルト調査回答をデュー・デリジェンスした結果、精錬所400社、RMAP※1取得精錬所261社、Active精錬所※2 30社を特定しました。

タンタルにおいては、昨年に引き続き全ての精錬業者がRMAP*取得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57カ国を特定しました。（2022年3月31日時点）。

これらの調査の結果、主要製品のひとつであるトナー、光学レンズと機能フィルムの一部製品が紛争非関与であることが確認できました。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。

金属別の精錬所デュー・デリジェンス結果

	特定された 精錬所数	紛争非関与が確認された製錬所、監査プロセス中の製錬所数	割合
金	172	106	62%
タンタル	37	37	100%
スズ	81	65	80%
タングステン	48	45	94%
コバルト	62	38	61%
計	400	291	73%

▶ [精錬業者リスト](#) 

▶ [原産国リスト](#) 

※1 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

※2 Active精錬所：RMAP監査中、または監査を受けることを約束している製錬業者。

その他の取り組み

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。

▣ 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

調達に関する取り組み

- | | | | |
|--------------|---------------|--------------------|------------|
| 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 | | |

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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。

2021年度は国内外約10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、倫理の活動を確認しています。

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。2021年度は約130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。2019年度以降はCOVID-19の影響のため、対面式からWeb形式に切り替えて、日本、中国、ASEANのお取引先を対象に開催しています。2021年度の参加社数は約280社（600名以上）と、Web形式に切り替えることによってより多くのお取引先にご参加いただくことができ、有意義な場となりました。



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。

-
- ▣ 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

社会 人権

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ 基本的な考え方 ▼ 人権尊重に向けた管理体制 ▼ 人権デュー・デリジェンス
- ▼ 1.人権への負の影響の特定、評価（インパクトアセスメント） ▼ 2.適切な措置の実施 ▼ 3.実効性の追跡評価
- ▼ 4.情報公開 ▼ 是正、苦情処理メカニズム ▼ ステークホルダーエンゲージメント

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、コニカミノルタグループ行動憲章、人権方針、サプライチェーン行動規範のなかで、事業活動における最も基本的な要件の一つとして人権尊重を規定しています。これらの方針に基づき、人権デュー・デリジェンスを実施し、人権尊重に努めています。

▶ 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人権方針

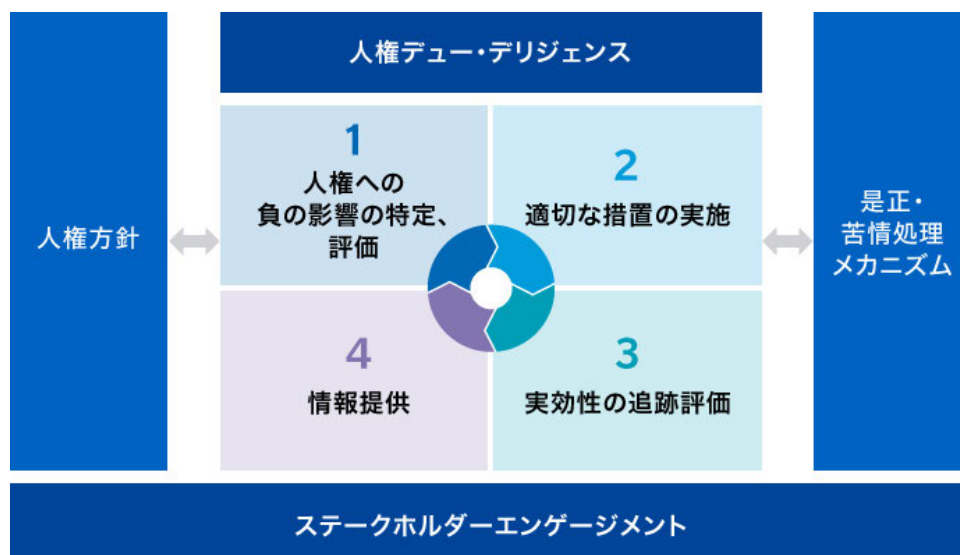
📄 コニカミノルタサプライチェーン行動規範

取り組みにあたっては、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。

- 世界人権宣言
- 国際人権章典
- 国際労働機関（ILO） 労働の基本的原則および権利に関する宣言
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- OECD多国籍企業行動指針
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000

人権尊重に向けた管理体制

人権デュー・デリジェンスのプロセス



コニカミノルタは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針の作成、人権デュー・デリジェンスの実施、是正・苦情処理メカニズムの構築を行い、取り組みを推進しています。

方針

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、コニカミノルタグループ人権方針を2021年9月に制定しました。本方針に基づき、コニカミノルタグループの事業に関連するビジネスパートナーやその他の関係者に対しても、人権の尊重を求めています。

人権デュー・デリジェンス

コニカミノルタは人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、自社の事業活動がステークホルダーに対して及ぼす潜在的・顕在的な人権リスクの特定、人権への負の影響の防止または軽減策の検討・実施、進捗状況についての情報開示を継続して行っています。

新規および追加投資の際には、デュー・デリジェンス項目に人財に関する項目を盛り込み、投資の適性を評価しています。

是正・苦情処理メカニズム

人権に関する懸念を通報できる制度を活用して、人権侵害の申し立てがあった場合には、速やかに調査し、コニカミノルタが人権に対する負の影響を直接的に引き起こした、あるいはこれに関与したことが明確である場合、社内外のしかるべき手続きを通して是正策を講じていきます。

また、人権尊重の取り組みを強化するためステークホルダーとの対話を実施していきます。

人権デュー・デリジェンス

1. 人権への負の影響の特定、評価 (インパクトアセスメント)

はじめに、コニカミノルタグループの事業活動や取引の結果として、潜在的または顕在的に負の影響を受けるステークホルダーとその人権課題を抽出しました。

人権課題の特定とステークホルダーの関連性

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	レ
児童労働	レ	レ	レ	レ	レ
労働時間 (適正な労働時間と休日の付与)	レ	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		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	

次に、抽出した負の影響を受けるステークホルダーとその人権課題に対して影響度を評価し、特に優先度が高いと思われる人権課題を特定しました。

評価は定期的に見直すとともに、特に優先度が高いと思われる人権課題に関しては、人事/法務/調達/品質/IT/サステナビリティを担当する各部門がそれぞれ目標設定、施策の検討・実施を行っています。

<特に優先度が高いと思われる人権課題>

・グループ従業員の人権尊重：

労働時間、安全衛生、賃金・福利厚生、ハラスメント、差別、プライバシー保護

・サプライチェーン（地域住民/先住民含む）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

・お客様の人権尊重：

強制労働、人身売買、児童労働、差別の禁止、プライバシー保護

2. 適切な措置の実施

・グループ従業員の人権尊重：

過重労働による健康障害の防止に向け、月中の超過時間が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るとともに、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、健康の確保を図り、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。

▶ 取り組みの詳細はこちら [健康第一の風土醸成を通じた健全な経営の推進](#)

また、健康かつ安全で働きやすい職場環境づくりを目指し、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、労働災害の防止に努めています。

▶ 取り組みの詳細はこちら [労働安全衛生管理体制](#)

あらゆる差別、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「行動憲章ガイダンス」や「コンプライアンスマニュアル」で差別、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。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。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。

▶ 取り組みの詳細はこちら [コンプライアンス教育](#)

・サプライチェーン（地域住民/先住民含む）における人権尊重：

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。目標ランクに達していても、労働（人権）を含め評価が低い項目があった場合は自主的な改善をお願いしています。

CSR監査では、コニカミノルタ社員が監査を行うコニカミノルタCSR監査※1とRBAに認定された第三者が実施するRBA第三者監査（VAP監査）※2を展開しています。

CSR診断・CSR監査の結果に基づき是正支援も行い、是正状況を確認しています。

※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

※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

▶ 取り組みの詳細はこちら [コニカミノルタのCSR調達の取り組み](#)

責任ある鉱物対応では、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・デリジェンス・ガイダンスに従い「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。

▶ 取り組みの詳細はこちら [責任ある鉱物調達への対応>取り組みのフレームワーク](#)

・お客様の人権尊重：

コニカミノルタは、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、品質本部主管のもと、事業部門を通じてすべての製品・サービスにおける重大セキュリティ事故の防止に取り組んでいます。セキュア開発・運用を実現するための「製品セキュリティガイドライン」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すべ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」を定期的に開催し、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。

▶ [取り組みの詳細はこちら](#) セキュア開発・運用プロセスの推進

3. 実効性の追跡評価

・グループ従業員の人権尊重：

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應した勤怠管理システムの改修と運用の強化により、長時間勤務者のさらなる削減を目指します。

▶ [取り組みの詳細はこちら](#) 過重労働対策

2021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人、女性5人）、海外1件（男性0人、女性1人）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2021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（不休含む）

※2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在籍労働者ののべ実労働時間数1000時間当たりののべ労働損失日数

▶ [取り組みの詳細はこちら](#) 就業時災害の防止

コニカミノルタは、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るため、2021年度に生活賃金についての検討を行いました。生活賃金は基礎生活費と税金から成り、その基礎生活費の見積もりには基本的にマーケット・バスケット方式を用いますが、国によっては、必需品予算（Basic Needs Budget）基準を用いて算定しています。また、同一国における地域差も考慮する必要があるため、日本労働組合総連合会、WageIndicatorFoundationを参考に生活賃金を算定しています。

従業員、取引先、請負業者等において、特に課題は見いだされませんでした。

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にした仕事・職場に対するGES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）を行っています。

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。

※ 実行する個の輝きや、個が輝くことを後押しする職場環境であるかを10段階で評価。

2021年度はグループ社員の約9割が当調査に参加。16万を超えるコメントが寄せられ、各組織での課題の掘り下げ、改善アクションの計画と実行を継続的に進めています。

2021年度のエンゲージメントスコアはグループ全体で6.4となり、対2017年度比0.3ポイントアップしました。

▶ [取り組みの詳細はこちら](#) 働きがいのある職場環境と従業員の定着

・サプライチェーン（地域住民/先住民含む）における人権尊重：

2021年度は、コニカミノルタグループ内の生産拠点13拠点、お取引先30社でCSR診断を実施し、生産拠点はすべて総合ランクA、お取引先はすべて総合ランクB以上となり、ハイリスクなお取引先は0でした。

▶ 取り組みの詳細はこちら [コニカミノルタのCSR調達の取り組み](#)

コニカミノルタの主力であるデジタルワークプレイス事業およびプロフェッショナルプリント事業の最終生産拠点は日本、中国、ASEANにあり、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。複合機／印刷用機器本体生産会社におけるRBA第三者監査（VAP監査）、コニカミノルタCSR監査の実施率は67%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6社すべてで必要な改善計画の作成と改善を実施し、クロージャール監査を通して、改善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%、Priority項目の不適合は正完了率は100%、これ以外の不適合は正完了率は37%となりました。今後もPDCAを回し、改善を進めていきます。

基幹事業であるデジタルワークプレイス事業、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、コバルト調査の調査回答回収率はそれぞれ、96%、92%でした。

紛争鉱物およびコバルト調査回答をデュー・デリジェンスした結果、精錬所400社、RMAP取得精錬所261社、Active精錬所※30社を特定しました。

主要製品の一つであるトナー、光学レンズと機能フィルムの一部製品が紛争非関与であることが確認できました。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。

※ Active精錬所：RMAP監査中、または監査を受けることを約束している製錬業者。

▶ 取り組みの詳細はこちら [責任ある鉱物調達への対応](#)▶[取り組みのフレームワーク](#)

・お客様の人権尊重：

重大な情報セキュリティ事故の徹底排除を目標に「情報セキュリティの重大事故※発生件数」、「情報セキュリティの重大事業損失額」をKPIに掲げ、活動しています。2021年度は、昨年度に引き続き目標を達成しました。今後も引き続き、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きます。

※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

▶ 取り組みの詳細はこちら [製品・サービスのセキュリティ強化](#)

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、「コニカミノルタグループ AIの利活用に関する基本方針」を2021年6月に策定しました。

 [ニュースリリース](#) 「コニカミノルタグループAIの利活用に関する基本方針」を策定

4.情報公開

コニカミノルタはウェブサイトを通じて、定期的かつタイムリーに取り組み内容を公開していきます。

是正、苦情処理メカニズム

・グループ従業員の人権尊重：

コニカミノルタでは国内グループだけでなく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。この制度は匿名で連絡可能で通報者が不利益を被ることはありません。

2021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17件、海外19件でした。2021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。

・サプライチェーン（地域住民/先住民含む）における人権尊重：

2020年11月からは国内外調達先にも内部通報制度「ヘルプライン」社外窓口を拡大しました。

▶ 取り組みの詳細はこちら [内部通報システム「ヘルプライン」](#)

・お客様の人権尊重：

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※」を立ち上げています。KONICA MINOLTA PSIRTでは社外ステークホルダーからコニカミノルタの製品・サービスに関する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に準拠して適切な対応を行います。

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

▶ 取り組みの詳細はこちら [製品・サービスのセキュリティ強化>脆弱性情報の収集と対処](#)

ステークホルダーエンゲージメント

・グループ従業員の人権尊重：

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、2022年3月31日現在、管理職を除くすべての正規従業員約4,400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（株）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います。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います。

なお、2022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、83%となっています。

・サプライチェーン（地域住民/先住民含む）における人権尊重：

お取引先説明会や調達コラボレーションシステムを通して、「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るとともに、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。

▶ 取り組みの詳細はこちら [「お取引先説明会」の実施](#)

・お客様の人権尊重：

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、AI技術の利活用について、外部有識者を交えた倫理委員会を設置し、適正な利活用について確認しています。

※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

▶ 取り組みの詳細はこちら [カスタマーリレーションシップの強化](#)

社会貢献活動

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

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を行い、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つくっていききたいと考えます。

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の病気の早期発見や、QOL（Quality of Life:生活の質）の向上のために自社技術を活用し、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活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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



コニカミノルタの社会貢献活動実績

2021年度（2022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1億7,100万円の金銭的支援、約4,800万円相当の物品支援、約1億3,600万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(26.9%)、宣伝活動(28.6%)、地域への投資(44.5%)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1,332万円です。）

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

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。



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

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。

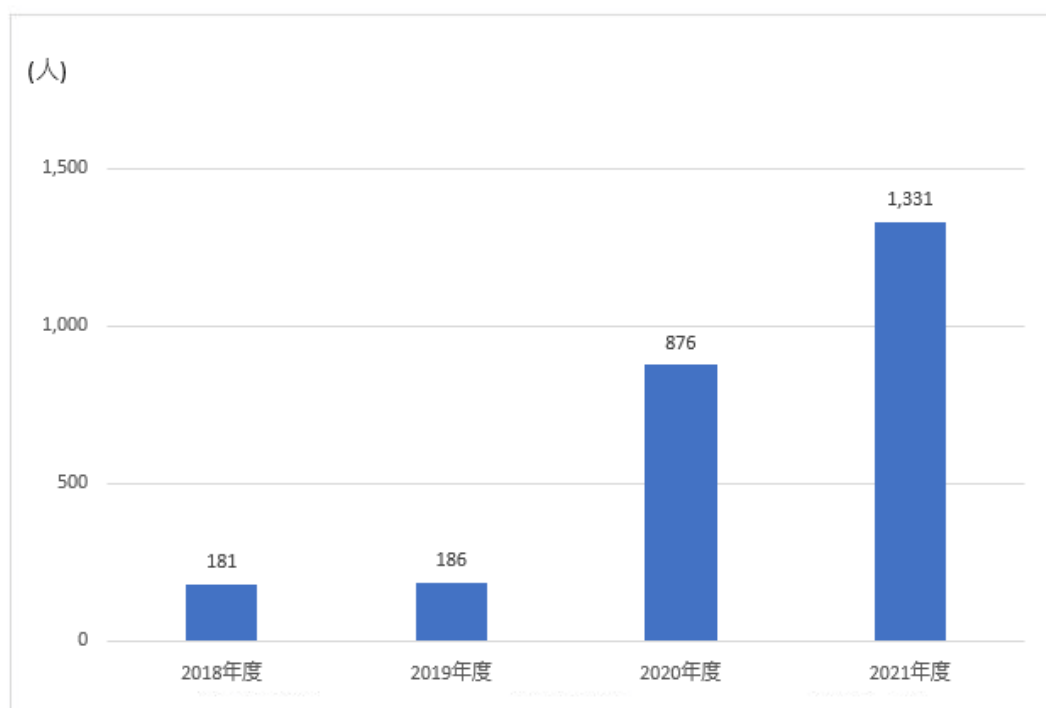
そこで、コニカミノルタは、科学的介護に必要な介護現場のDX化を支援するため、介護関係者を対象に、無料のセミナーを定期的に開催し、科学的介護や制度の解説、DX化の実例を示しながらわかりやすく説明するなど、ITと介護現場をつなげる活動を行っています。

2018年度から自社セミナーを開始。2020年度からはウェブセミナーを導入したことで大幅に参加者も増え、2021年度までに累計で約2,500名の方が受講されました。

コニカミノルタは2016年からICTを軸として、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事業化し、推進して以来、すべての人たちが、きらめきときめく世界をともにつく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、ケア品質の向上と業務効率化するサービスの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。

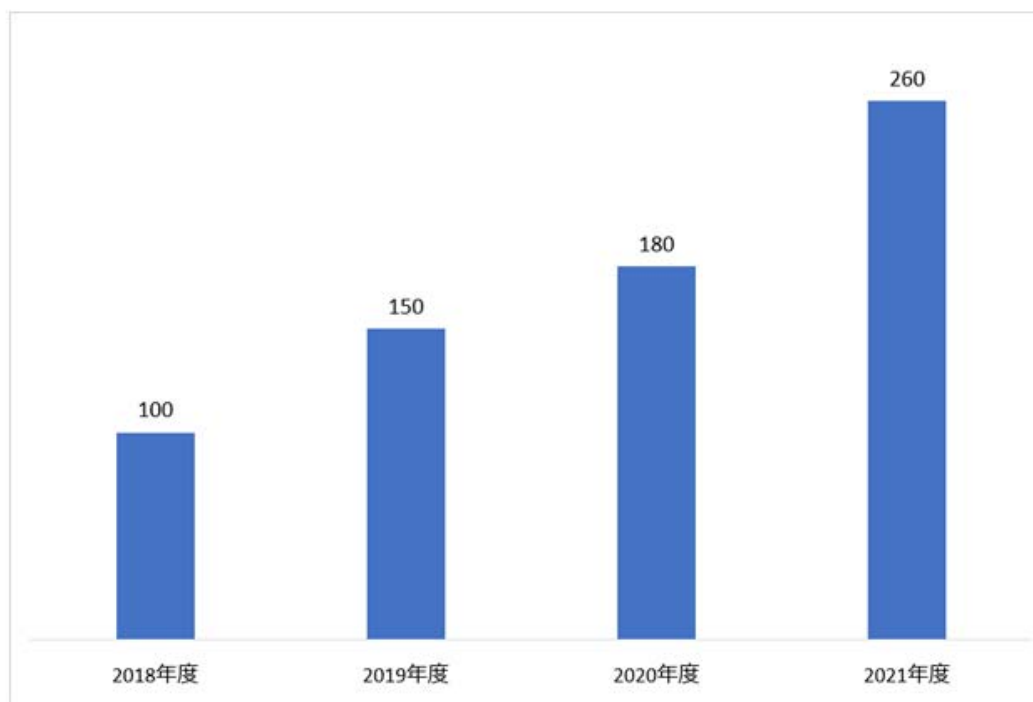
【自社セミナー参加者数の推移】



2020年度以降はウェブでの開催となり、2021年度の参加者は2019年度比で7.2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)



3年間で当社システム導入施設数は2.6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を行っています。

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ー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行っています。

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

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

社会貢献活動

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。チャリティ企画への協賛や環境保護活動への参加など、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。



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

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。さまざまな業界・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、約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カーボンニュートラルパートナ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、地域社会といったさまざまなステークホルダーととも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
- ▶ カーボンニュートラルパートナー活動

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1,900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型の鶴で、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](#) 

社会貢献活動

学術・研究・教育の支援

日本での若手イノベーターの育成、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。



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

将来のIoT人財育成への貢献

日本

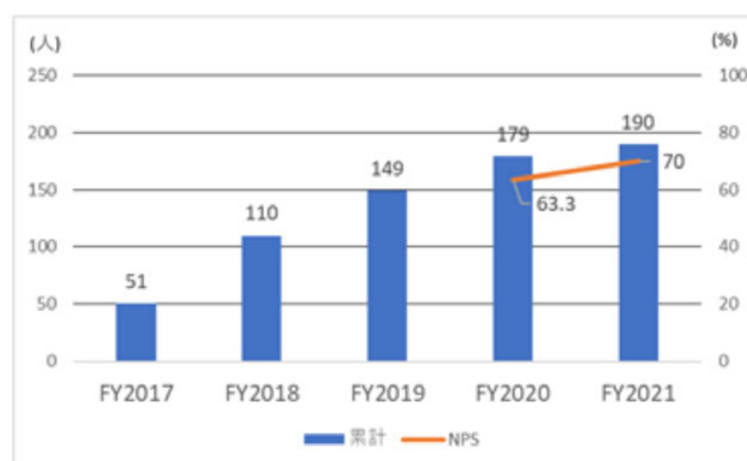


2021年度のハッカソン参加者

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財育成とともに、当社主催のプログラムをきっかけに優秀人財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とおり、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、参加者にとって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、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、全国の国公私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（2020）、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財、起業家の人財育成にも貢献しています。

【ハッカソン参加者累計とNPS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機の仕組みを、実験機材を用いて理解してもらいます。

また、学校からの、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。

注：2019年以降活動を休止しています。

▶ 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

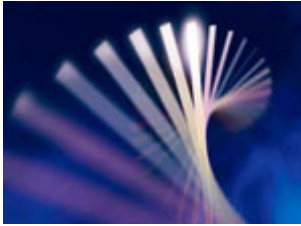
コニカミノルタは、次世代教育が未来の世界に不可欠であると考えています。そのため、様々な教育支援活動を行っています。

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。



公益財団法人コニカミノルタ科学技術振興財団は、コニカ創立者のひとりである杉浦仙之助の遺志により、写真科学の研究を助成し、もって学術の振興および文化の向上に寄与することを目的として、昭和41年に設立された「橘保善会」を基としています。平成5年より財団としてその活動を受け継ぎ、現在は公益財団法人として、科学技術の振興、学術の発展及び文化の向上に寄与することを目的に、科学技術（特に光と画像の領域）の研究に対する援助・支援を行っています。コニカミノルタは、その趣意に賛同し、財団事業の継続と発展のため寄付等により協力しています。

▶ [公益財団法人 コニカミノルタ科学技術振興財団ウェブサイト](#)

プラネタリウムを通じた地域貢献



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ども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](#)

社会貢献活動

災害支援・ボランティア活動

日本をはじめとする災害支援や、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。



▶ 基本方針 ▶ 健康・医学・スポーツを通じた貢献 ▶ 環境活動を通じた社会貢献 ▶ 学術、研究、教育の支援

▶ 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。2021年度には対象範囲を東京都八王子市にも拡大し、市内の災害拠点病院や水道局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はじめ、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、派遣しました。

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。



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・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

- ▶ コニカミノルタ情報セキュリティ基本方針

> 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（563KB）](#)

 [コーポレートガバナンス報告書（1.7MB）](#)

▶ 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（2022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

コーポレートガバナンス
ガバナンス体制

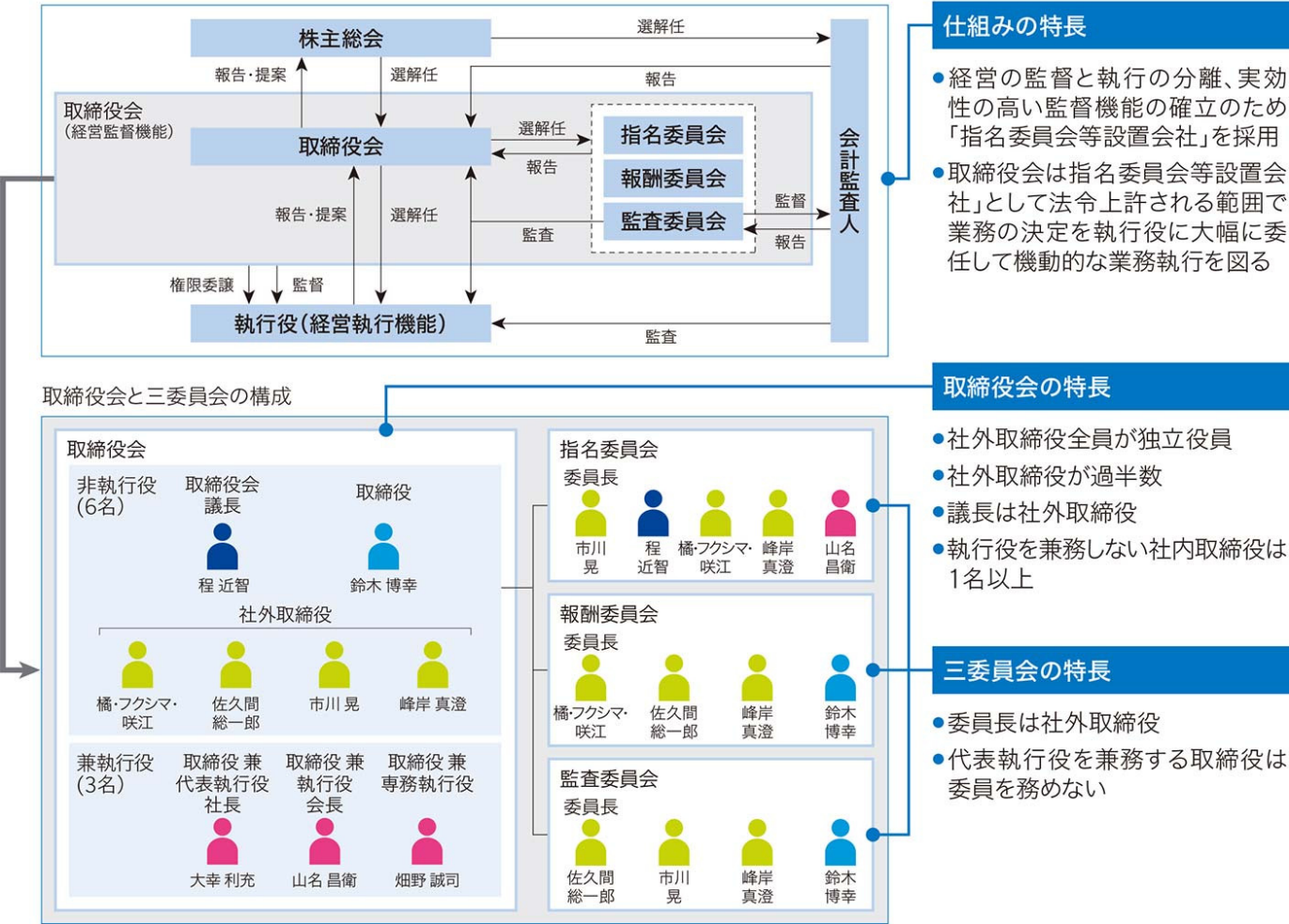
ガバナンス体制の基本的な考え方

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（2022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
- 2022年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」
- 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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- ▼ 取締役会の運営等 ▼ 取締役候補の指名の方針・手続、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、社外取締役に對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

2021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、2021年度末時点の社外取締役藤原健嗣、程近智、橘・フクシマ・咲江、佐久間総一郎、市川晃の5氏の取締役会及び各委員会への出席率は、100%でした。

※ 全ての取締役に對して、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	14	10	13	12	49
全取締役の出席率（%）	100	100	100	100	100
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（2021年度）

1. 取締役会

2021年度には、半導体等の部材不足や物流ひっ迫、及び新型コロナウイルス感染症の影響等を受ける中、当社各事業領域の中期的取組み状況を確認、監督するとともに、事業ポートフォリオの転換及びデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進という課題や当社マネジメントシステムの点検と改善等について議論、審議等を行いました。

また、プレジジョンメディシンユニット及びDW-DX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

2021年度には、取締役候補者選定にあたり、①取締役総数、人数比率（社外取締役と社内取締役、非執行取締役と執行役兼務取締役）、②社外取締役の在任期間、③ダイバーシティ、④取締役会議長のサクセッション、⑤常勤の監査委員等を務める社内取締役の在り方、等を中心に慎重に議論しました。その結果を踏まえ、取締役会の構成に関する方針を次のように確認しております。

i) 実効的な経営の監督に必要な専門性及び経験を有していることの裏付けとなる人数規模として捉えた場合、社外取締役の人数は5名乃至6名程度が適当であること。また、社外取締役の在任期間は従来の4年を基本とした上で、指名委員会の決議に基づき更に2年の延長を可能とすること、つまり最長で6年の在任期間とすること。

ii) 社外取締役を取締役会議長に選定すること。

iii) 監査委員会において常勤の監査委員として一定の監査の質の確保を担うため、執行役を兼務しない社内取締役は1名以上必要とすること。

iv) 代表執行役社長の他、執行役会長を含む数名の役付執行役を執行役兼務の取締役とすること。

本方針に従い策定した取締役候補者案では、取締役会は社外取締役が過半数（9名中5名）となることに加え、社外取締役を取締役会議長に選定することにより、さらに透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制への進化を図りました。

執行役の選任にあたっては、取締役会決議の前に指名委員会が選定プロセス・選定理由等について報告を受け、チェックを行いました。特に、代表執行役社長については、2015年からの「代表執行役社長の後継者計画」の取り組み（代表執行役社長から定期的且つ継続的に報告を受け、指名委員会が監督及び助言を実施）の結果、指名委員会として次期代表執行役社長候補者を決定しました。

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

2021年度には、2つのポートフォリオ転換（オフィス事業の顧客基盤を活用したデジタルワークプレイス事業への転換及びオフィス事業に続く柱となる事業の構築）に向けたベンチマーク企業群の見直しに関する議論、役員報酬体系見直しに関する検討を進めました。また、新たな役職である執行役会長や社外取締役の取締役会議長に関する役員報酬を審議、決定しました。

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は、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. 独立社外取締役には、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、2021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

合計1回実施。1名の社外取締役が参加。

（2）社内発表会

延べ20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。

4名の社外取締役が社内発表会（プロセス改善役員報告会）に参加。

3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は、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、当社の持続的な成長、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います。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きました。

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。

これまで、ガバナンスの実効性を高めるための改善点や課題を見つけるという目的で設問を作成しており、特にここ数回は、着眼点を特定して質問を設定しました。

一方で、2021年度は取締役会議長交代という節目を迎えることから、当社ガバナンスの実効性の現状について、俯瞰して掌握できるよう設問を作成しました。

 コーポレートガバナンス報告書（1.7MB）

取締役候補の指名の方針・手続、及びその考え方・基準等

取締役候補の指名の方針と手続

2022年6月定時株主総会の取締役候補の指名に当たっての方針と手続は以下のとおりです。

指名委員会は、例年、取締役会及び三委員会の構成をレビューしています。議案の候補者選定にあたり、1) 取締役総数、人数比率（社外取締役と社内取締役、非執行取締役と執行役兼務取締役）、2) 社外取締役の在任期間、3) ダイバーシティ、4) 取締役会議長のサクセッション、5) 常勤の監査委員等を務める社内取締役の在り方、等を中心に慎重に議論しました。その結果、取締役会の構成に関する方針を次のとおり確認しています。

- ① 社外取締役の人数は5名乃至6名程度が適当と考えます。事業ポートフォリオの転換及びデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進という課題に当社が取り組む中、実効的な経営の監督に必要な専門性及び経験を有していることの裏付けとなり得る人数規模と捉えています。
また、社外取締役の在任期間について、従来の4年を基本とした上で、指名委員会の決議に基づき更に2年の延長が可能となる旨の基準改定を実施しました。本改定により在任期間は最長で6年となります。これは、当社事業に関する知見の獲得、指名委員会における代表執行役社長後継者計画の監督、取締役会及び三委員会における議論の継続性等について考慮したものです。
- ② 当社定款の定めにより取締役会議長は執行役を兼務しない取締役の中から選定します。今回は、他社を含む社外取締役としての豊富な経験、当社ガバナンスへの深い理解、取締役会運営のリード役としての適性等から妥当と判断した社外取締役を取締役会議長に選定することとしました。
- ③ 執行役を兼務しない社内取締役は1名以上必要と考えます。監査委員会において常勤の監査委員として一定の監査の質の確保を担います。
- ④ 取締役会において活発かつ本質的な戦略議論を行うため、代表執行役社長の他、執行役会長を含む数名の役付執行役を執行役兼務の取締役とします。社外取締役候補者の選定にあたっては、多様な視点から業務執行を監督するために、社外取締役全体の専門性、経験、業種の多様性・バランスを考慮することと、当社の中期的経営課題を適切に監督するための専門性・経験を有していることを、最も重視しております。本年の候補者選定にあたっては、このような観点から、企業トップとして事業開発、ITサービス事業及びグローバル経営に関する豊富な知見を持ち、有益な監督・助言が期待できる候補者を選定いたしました。

＜社外取締役候補者選定手順＞

- ① 指名委員長より指名委員、他の社外取締役、及び代表執行役社長に対して、上記選定方針に従った候補者の推薦を依頼。その際、指名委員会事務局が作成した、独立性・年齢・兼職状況・出身企業の売上規模等の情報を含む、優良企業の「会長」等の候補者データベースも参照。
- ② 当社の中期的経営課題への取り組みに関する監督の担い手という観点で、指名委員会は推薦された候補者に関する議論、及び次年度の取締役候補者に相応しい人財の絞り込みと順位付けを実施。
- ③ 上記順位付けに従い、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。

＜社内取締役候補者選定手順＞

- ① 代表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。その上で、上記選定方針に従って、非執行取締役候補者案、執行兼務取締役候補者案を両方で議論し、指名委員会に共同提案。
- ② 指名委員会は、提案を審議、決定。
取締役候補者の確定にあたり、当社取締役選任基準、及び社外取締役候補者については更に当社独立性基準に照らして、必要事項を確認しました。

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 社外取締役の人数は、実効的な経営の監督に必要な専門性及び経験を有していることの裏付けとなり得る人数規模として、5名乃至6名程度が適当と考えます。
- ③ 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1名以上置きます。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- 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。なお、社外取締役の在任期間は原則6年までとする。具体的には4年を基本とし、指名委員会の決議に基づき更に2年を所定期間として1回を限度に在任期間を延長することがある。
- ⑧ 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ない。
- ⑨ 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実業取締役・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) 求める知識・経験・能力及びそのバランス・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」及び「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ない」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 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をいわゆるスキル・マトリックスの一部として整理し、知識・経験・能力のダイバーシティを考慮します。
- ④ 2022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、前述の観点をも最も重視し、企業トップとして事業開発、ITサービス事業及びグローバル経営に関する豊富な知見を持ち、有益な監督・助言が期待できる候補者を選定しました。

(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 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。
- ② 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、活発かつ本質的な戦略議論を行うため、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及び経験							
		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 代表執行役社長	大幸 利充	●	●		●				●
社外取締役 取締役会議長 指名委員	程 近智		●			●			●
社外取締役 報酬委員会委員長 指名委員	橘・フクシマ・咲江		●				●	●	
社外取締役 監査委員会委員長 報酬委員	佐久間 総一郎		●				●	●	●
社外取締役 指名委員会委員長 監査委員	市川 晃	●	●		●				
社外取締役 指名委員 監査委員 報酬委員	峰岸 真澄	●	●		●				●
取締役 監査委員 報酬委員	鈴木 博幸				●			●	
取締役 執行役会長 指名委員	山名 昌衛	●	●		●				●
取締役 専務執行役	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 代表執行役 社長	大幸 利充	大幸利充氏は当社主力の情報機器事業において、米国販売子会社CEOをはじめ、プロフェッショナルプリント事業本部長、オフィス事業本部長及び情報機器事業管掌を歴任した後、経営企画及びIR等の担当執行役として、中期経営計画「DX2022」の策定及び推進を通じて当社グループの企業価値向上に尽力してきました。豊富な経営経験及び実績を有すること、中長期及び短期の経営課題を克服するための当社の新しいリーダーの要件を満たすことから、指名委員会における社長後継者計画に対する監督・助言の結果を受け、取締役会において代表執行役社長兼CEOに選任され、本年4月1日に就任しました。取締役会において代表執行役社長兼CEOとして説明責任を果たす一方、併せて経営上の重要な意思決定のための実効的な議論に貢献するため、引き続き取締役候補者となりました。
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、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。2021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。同氏は、当社と同じ指名委員会等設置会社を含む複数の企業での社外取締役としての豊富な経験や、当社のガバナンスへの深い理解を有していることに加え、「DXを推進して企業価値を高める」を目指す当社の取締役会運営をリードする役として適任です。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、取締役候補者とするともに、総会終結後に開催する取締役会において取締役会議長に選定しました。

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、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。2021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、取締役候補者となりました。
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、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。2021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、取締役候補者となりました。
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、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、2021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。2021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・向上に貢献いただけるものと期待し、取締役候補者となりました。
社外取締役	峰岸 真澄	峰岸真澄氏は人財ビジネスから情報事業への拡大、並びにデジタル化及びグローバル化を通じて、株式会社リクルートホールディングスのグローバルテックカンパニーへの変革をリードされてきました。ITサービス事業化に関するDNA及び事業開発力を有する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、当社に対する高い独立性を有しております。経営経験に基づくグローバル視点からの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、新たに取締役候補者となりました。
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、引き続き取締役候補者となりました。
取締役	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。また、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、厳しい経営環境への対応を推し進めてきました。2022年4月からは執行役会長として、新規事業強化、戦略的アライアンス・M&A等を担当しながら代表執行役社長をサポートしています。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、引き続き取締役候補者となりました。

取締役	畑野 誠司	畑野誠司氏は、経営全般において代表執行役社長を補佐するとともに、経理、財務、及びリスクマネジメントを管掌する専務執行役として、中期経営計画「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、引き続き取締役候補者となりました。
-----	-------	---

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_118_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（非執行の社内取締役）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。)
- 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
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見直し
2021年6月	5名全員出席	◆委員長の選定 ◆2021年度報酬委員会の年間方針・年間計画 ◆2021年7月度以降の役員の個人別報酬額（標準額）
2021年9月	5名全員出席	◇海外駐在役員の処遇
2021年9月	5名全員出席	◆海外駐在役員の処遇
2021年10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 ◇役員報酬体系見直しに関する検討
2021年11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
2022年11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変更確認 ◇役員報酬体系見直しに関する検討
2022年1月	5名全員出席	◇役員報酬体系見直しに関する検討
2022年2月	5名全員出席	◇新たな役職の役員報酬に関する検討
2022年2月	5名全員出席	◇役員報酬体系見直しに関する検討 ◇新たな役職の役員報酬に関する検討
2022年3月	5名全員出席	◆執行役会長の報酬 ◆役員報酬内規の改定 ○役員報酬体系見直しに関する検討
2022年5月	5名全員出席	◆2022年度執行役の個人別報酬額（標準年俸） ◆社外取締役の取締役会議長報酬 ◆役員報酬内規の改定 ◆2021年度執行役の年度業績連動金銭報酬 ◆2021年度役員の株式報酬

2022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	169	3	127	-	-	3	42
	計	234	9	192	-	-	3	42
執行役		391	10	280	10	29	10	81

(注1) 上記人数には、2021年6月17日開催の第117回定時株主総会開催日に退任した社外取締役及び執行役の各1名を含んでいます。2022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9名です。

(注2) 社内取締役は、上記の3名のほかに4名（執行役兼務）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。

(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います。

(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います。なお、その額には、中期経営計画の目標達成率に応じて交付する中期株式報酬（業績連動型）を含めております。

なお、当事業年度において報酬等の総額が1億円以上である役員はおりません。

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4名（うち社外取締役3名）によって構成され、委員長は社外取締役から選定されます。また、監査委員会の実効性を高めるため、執行部門から独立したスタッフで構成される監査委員会室を設置しています。監査委員会の役割は、取締役、執行役の経営の意思決定に関する適法性、妥当性の監査、内部統制システムの監視および検証、会計監査人の相当性の監査などです。原則として監査委員会は取締役会の前に開催し、状況に応じて取締役会への意見を即日に出すことが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関係を図りながら、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2022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141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。

（2022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、現在も継続しております。

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、オペレーショナルリスク（財務リスク、環境規制リスクなど）、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または執行役員が中心となり、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。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。が、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、2021年11月には、淡路島沖での地震が発生したと想定して、本部員の多くがリモートで参加する形で対策本部を立ち上げ、運営す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」、地震発生時には、従業員（および家族）の安否状況の入力を促す「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。

2020年1月には、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月は欧米販社・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。

また、2021年7月・8月に株式会社コニカミノルタサプライズ辰野工場で発生した爆発事故においては、現地、コニカミノルタ（本社、生産部門）からなる危機管理委員会を発生時に立ち上げて情報の共有および対策を決定し、近隣対応、広報対応、安全対策、再発防止策につなげました。2022年2月に発生したウクライナ問題についても、現地とコニカミノルタ（本社、販売部門）からなる危機管理委員会を立ち上げ、情報共有および対応を行いました。



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（2021年度）

決算説明会	4回（オンライン開催） 毎四半期
投資家カンファレンス	4回（オンライン開催）
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709名
社長スモールミーティング （代表執行役社長兼CEO登壇）	1回（オンライン開催） 証券アナリスト
事業説明会	1回（オンライン開催） インダストリー事業説明会 証券アナリスト、機関投資家103名
個別ミーティング	のべ約330回（約100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。

2021年度は新型コロナウイルスの変異株による感染症が各地域へ再拡大しました。また、感染症拡大や人々の行動様式の変化に伴い、半導体等の部材不足や物流ひっ迫等が経済活動に大きく影響しました。また、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事業説明会を開催し、ポートフォリオ転換に加え利益率・成長率について当社を牽引する事業のご説明をいたしました。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、9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、11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、2021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5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ご検討いただけるよう、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ごが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。

コンプライアンスの基本的な考え方・推進体制

基本的な考え方・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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

- 基本的な考え方
- 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）

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。

法令を遵守することはもちろん、企業倫理や、私たちが正しいと信じることを定めた社内規則類を遵守していくことも必要です。この「法令・企業倫理・社内規則類」の3つを遵守することがコニカミノルタのコンプライアンスです。この認識のもとグループ全社員で共有すべき行動原理として、「コニカミノルタグループ行動憲章」を定めています。さらに、この行動憲章についてグループで働く一人ひとりが共通した理解を持ち、実践できるように、望ましい具体的な行動を示した「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」も制定し、コンプライアンスの徹底に努めています。

コンプライアンスを実践することにより、ステークホルダーから信頼を勝ち取ることができ、業績や企業のブランド価値が高まり、持続的な企業価値向上につながります。コンプライアンスは、将来企業に収益をもたらすことが期待されている「資産」です。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行動憲章



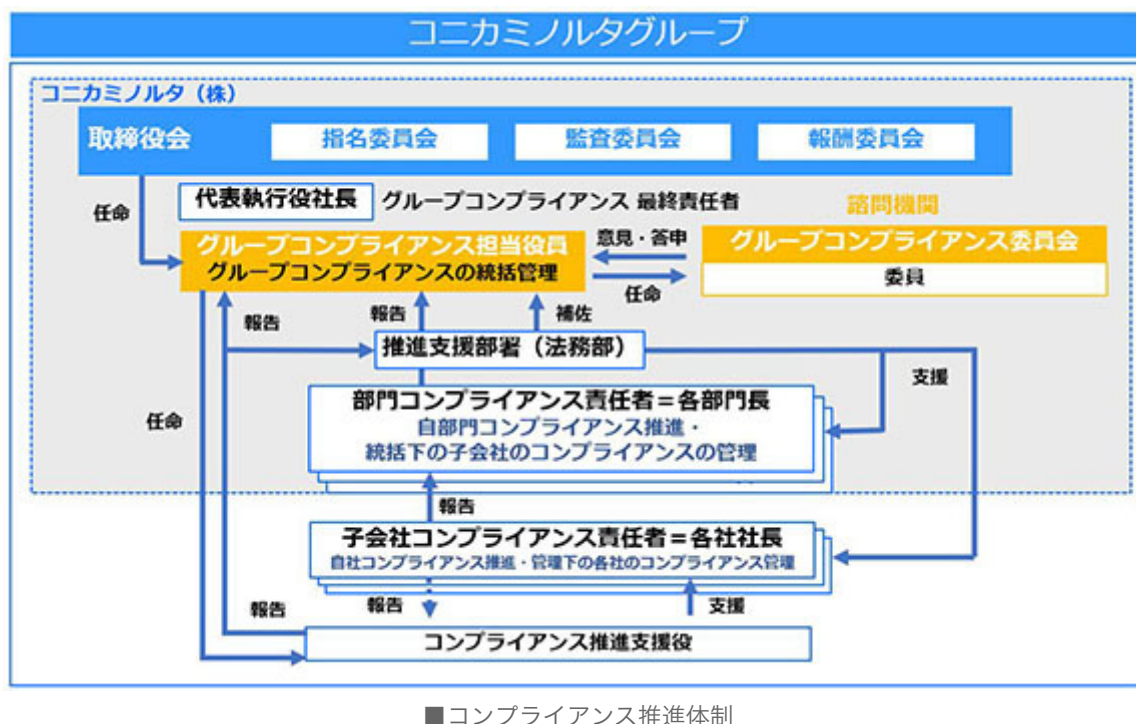
■コニカミノルタグループのコンプライアンスの範囲

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。



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。

2021年度も、コンプライアンス推進支援部署と各地域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。2021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推進状況、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。「コニカミノルタグループ行動憲章」の違反につながる重大な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各地域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。

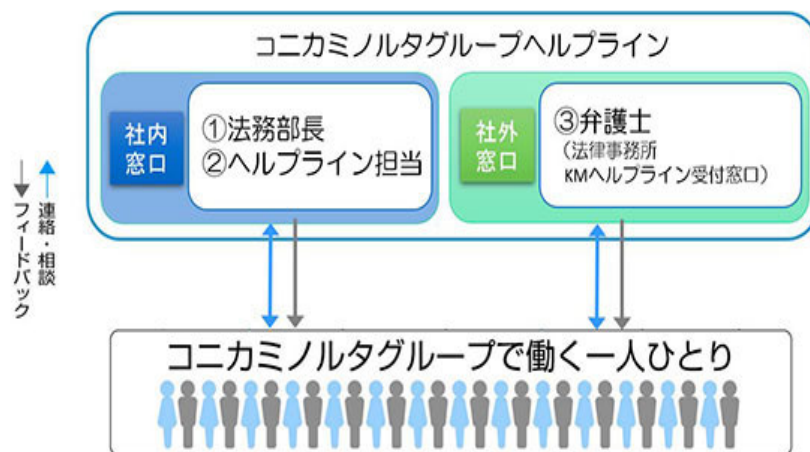
代表執行役社長の直轄組織である経営監査室はコニカミノルタ（株）および国内・海外子会社の内部監査を行っています。内部監査はコンプライアンスの視点からも行われ、年次計画にしたがった施策の実施状況やコンプライアンスを徹底するための体制について細かくチェックされます。抽出された課題については、是正計画が作成され、コンプライアンス推進支援部署や各地域推進支援役の支援を受けて実施され、フォローアップ監査で確認されます。

2021年度においては、詐欺、賄賂、横領などに関して、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年からは国内のサプライヤーに「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、2021年度も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2020年度に引き続き更新しました。本制度は、改正公益通報者保護法に対応する見直しのため、2022年1月末で当面休止となりましたが、新たな認証制度への取り組みを進めています。

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2021年からは、中国、ASEANのサプライヤーに「ヘルプライン」窓口を拡大しています。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。2021年度は、日本の内部通報窓口に21件、海外における通報窓口へ42件の通報がありました。

2021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）の内部通報件数は、国内17件、海外19件でした。2021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

▶ 基本的な考え方・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

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ グループ行動憲章の周知徹底 ▼ **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、グループ全社員で共有すべき行動原理として、「コニカミノルタグループ行動憲章」を制定しています。さらに、グループで働く一人ひとりが共通した理解を持ち、実践できるように、この内容を数カ国語（日本語、英語、中国語など）でグループ各社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**

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。

2021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

コニカミノルタ（株）代表執行役社長による「コンプライアンス推進宣言メッセージ」に基づいて、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。

コンプライアンスマニュアルや行動規範の作成

2022年4月、グループ全社員共通の行動原理である「コニカミノルタグループ行動憲章」と、それを実践するための具体的な行動を示した「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」を改定しました。

各国の従業員に対しては、「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ガイダンス」をベースとして、さらに各国の法令や企業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。グループ会社では、「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ガイダンス」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なかで、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。2021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。

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。

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毎年実施しており、各社経営トップの倫理観の向上、コンプライアンス推進につなげています。さらに、グループ会社社長のうち、就任から3年間が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、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、全世界を対象を広げて順次実施しています。

📌 基本的な考え方・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

コンプライアンスの実践

基本的な考え方・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**

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 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」、その実践のための「コニカミノルタグループ行動憲章ガイダンス」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・透明な事業活動」において、贈収賄の禁止、寄付・政治献金やチャリティーに関するポリシー、インサイダー取引の禁止、利益相反、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、2021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。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。

2021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・透明な事業活動」において、各国・各地域の独占の禁止、公正な競争、公正な取引に関する法令や規則などの遵守と公正・透明な企業間取引に関連した事項を規定しています。2021年度も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。

2021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」「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」、各媒体の審査基準などがあります。

なお、2021年度において景品表示法などに関する違反はありませんでした。

情報セキュリティ

▶ 情報セキュリティ ▶ コニカミノルタ情報セキュリティ基本方針

クリックするとページ内の該当箇所へジャンプします。

▼ 基本方針 ▼ 情報セキュリティの推進 ▼ 個人情報の保護

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統括ITセキュリティ責任者に任命されたIT企画管理組織担当役員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とした継続的な改善を推進しています。2020年度に引き続き、2021年度にも、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、リスクの高いものに対してリスク対応計画を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、方針にしたがって法令、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2021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

▶ 情報セキュリティ ▶ 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。

「一測定なくしてコントロールなし」

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。

2022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

大幸 利亮

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。これにより6回目のAリスト 認定となりました（2022年1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。（2022年2月）

- ▶ ニュースリリース「気候変動Aリスト」企業に認定 [📄](#)
- ▶ トピックス（サプライヤー・エンゲージメント・リーダー） [📄](#)



2021

S&Pグローバルサステナビリティアワード2022で「ブロンズクラス」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2022において「ブロンズクラス」に選定されました。（2022年2月）

Sustainability Award
Bronze Class 2022

S&P Global

「2022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「2022年 世界で最も持続可能な100社」に4年連続で選定されました。（2022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、S&P Global社によるDJSI（Dow Jones Sustainability Index）2021のAsia Pacific部門の構成銘柄に2009年から連続で選定されています。（2021年11月）
■FTSE4Good Index  FTSE4Good ■FTSE Blossom Japan Index  FTSE Blossom Japan ■FTSE Blossom Japan Sector Relative Index  FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	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） 更に最新のESGパッシブファンドのベンチマークとして採用されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexに2022年から選定されています（2022年3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 2022 CONSTITUENT MSCI ESGセレクト・リーダーズ指数 MSCI ジャパン ■MSCI 日本株女性活躍指数 2022 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。（2022年7月） » ニュースリリース   MSCI ESG Research
■EcoVadis Sustainability 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、「ゴールド」評価を取得しています。（2022年2月）

■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。（2022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。

「日経SDGs経営調査」で最高ランクの5つ星を獲得



コニカミノルタ(株)は、日本経済新聞社が実施した「日経SDGs経営調査」において、最高ランクの5つ星を獲得しました。（2021年12月）

健康経営銘柄2022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5年連続で7回目の選定となりました。（2022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（2021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。（2021年12月） また、「ESGサイトランキング最優秀賞」にも二年続けて選ばれました（2021年9月）

▶ Gomez IRサイト総合ランキング 

▶ Gomez ESGサイトランキング 

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）による「2021年インターネットIR表彰」において、「優秀賞」を受賞しました。また、2021年に新設されたサステナビリティ部門において「最優秀賞」を受賞しました。（2021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）「2021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。（2021年12月）

デジタルトランスフォーメーション（DX）銘柄「デジタル×コロナ対策企業」

経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「DX銘柄」調査において、2021年度、新型コロナウイルス感染症を踏まえた対応に関し、優れた取組を実施した企業を選定するコロナ対応部門が新設され、コニカミノルタ（株）は「デジタル×コロナ対策企業（カスタマーケア部門）」に選定されました。（2021年6月）

▶ ニュースリリース 

▶ 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

「環境経営度調査」ランキング

日本経済新聞社が実施した第18回(2015年)、19回(2016年)、22回(2019年)の「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](#) 

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

「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](#) 

「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（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](#)

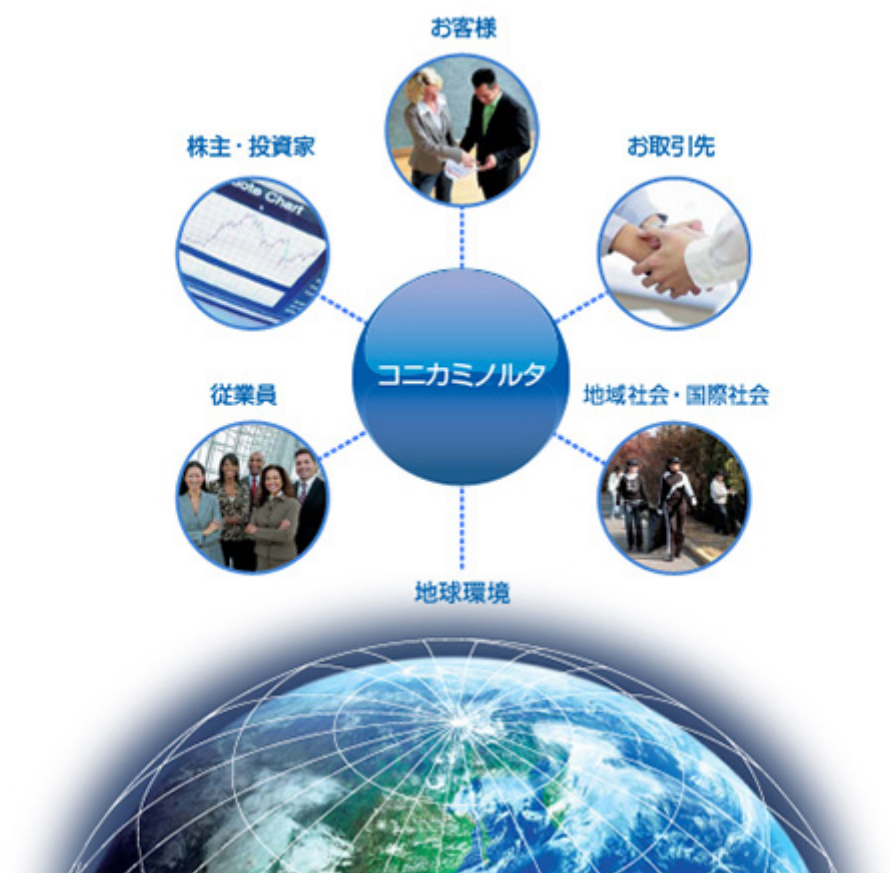
ステークホルダーエンゲージメント

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

▼ お客様 ▼ 従業員 ▼ 地域・国際社会 ▼ お取引先 ▼ 株主・投資家

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。

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
●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40,979名です。その構成比率は、日本26%、欧州25%、米国20%、中国を中心とするアジアおよびその他が29%です（連結対象の正規従業員数。2021年3月現在）。

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
●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・働きがいを高める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。

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
●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。

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。

コミュニケーションの基本的な考え方、実施状況は[株主・投資家とのコミュニケーション](#)をご覧ください。

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
●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

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、腐敗防止の4つの分野における普遍的な10原則を示したもので、世界各国の企業に対して、その実現に向けて努力を継続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、2019年の設立当初から初期メンバーとして参画している[TCFDコンソーシアム](#)が開催するラウンドテーブルにおいて、投資家などとの対話を定期的実施しています。



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、再エネ電力の調達拡大に向けた取り組みを強化していきます。



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トにより、「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、国際的なイニシアティブである「SBTイニシアティブ※」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。

※ SBTイニシアティブ：産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、加盟各社が、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、当社の担当役員がパネルディスカッションへ登壇。当社の製品・事業に直接かかわるCO₂排出量（スコープ1、2、3排出量）よりも多くの排出削減貢献を社会・顧客で創出する「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、そして再生可能エネルギーの導入加速を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 
- ▶ いまこそ再生可能エネルギーの導入加速を 

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**



電機・電子業界「カーボンニュートラル行動計画」への参画

コニカミノルタは、電機・電子温暖化対策連絡会が推進する、地球温暖化防止に関する業界共通の取り組み「カーボンニュートラル行動計画」に参画しています。2021年度は行動計画フェーズⅡとして、新たにCO₂排出量を2030年に2013年度比で46%程度削減するというチャレンジ目標を設定。その達成に向け、会員企業の一員として削減活動に取り組んでいます。

- ▶ 電機・電子業界 カーボンニュートラル行動計画 

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、日本経団連）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一つである材料技術、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）
環境省・経済産業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）

経団連生物多様性宣言イニシアティブへ賛同

コニカミノルタは、日本経済団連および経団連自然保護協議会が設立した、「経団連生物多様性宣言イニシアティブ」へ賛同しています。持続可能な社会の実現に向けて、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改訂版）」を構成する7項目への取り組みを推進しています。

経団連生物多様性宣言イニシアティブ

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2022 Environmental Data 2022

2022年8月26日更新 Updated August 26, 2022

各表下に記載のない限り、算定基準は以下に従っています。

[環境データ算定基準](#)

[Standards for Calculating Environmental Data](#)

☆ 当該情報は各年度に第三者保証を受けました。詳細は各年度のCSRレポート、ウェブサイトまたは環境データを参照ください。

☆ The figures for each year have been assured by a third party respectively. For more detail, please refer to the CSR report, the website or the Environmental Data in each year.

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.

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	FY2021
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	34.5
	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	41.9
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	294
	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	23.4
	うち購入量 Of which, amount of purchased	百万kWh Million kWh				2.1	12.2	16.0	19.3
	化石燃料☆ Fossil fuels☆	TJ	2,349	2,258	2,464	2,426	2,380	2,323	2,396
水 Water	取水量☆ Total water withdrawal☆	千m³ Thousand m³	3,543	3,542	3,346	3,496	3,184	2,889	2,686
	循環水使用量 Water recycled/reused	千m³ Thousand m³	43.1	12.1	14.2	16.0	45.5	46.1	45.6
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	6.7
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	572.4
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	20.4
販売・サービス Sales and service									
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	77.2
	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	13.3
	うち購入量 Of which, amount of purchased	百万kWh Million kWh					5.3	7.4	12.7
	化石燃料<オフィス>☆ Fossil fuels (offices)☆	TJ	66.2	83.2	76.5	61.1	83.8	78.7	69.8
	化石燃料<車両>☆ Fossil fuels (vehicles)☆	TJ	710.2	690.8	739.0	697.3	667.6	426.1	489.6
水 Water	取水量 Total water withdrawal	千m³ Thousand m³	296	302	327	337	308	312	294
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	357.2
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	11.2
OUTPUT									
調達 Procurement									
大気 Atmosphere	CO₂排出量☆ CO₂ emissions☆	千t-CO₂ kt-CO₂	403.6	395.2	416.8	437.0	415.8	295.0	247.1
生産・研究開発 Production/ Research and Development									
大気 Atmosphere	CO₂排出量☆ CO₂ emissions☆	千t-CO₂ kt-CO₂	306.9	298.2	281.8	272.6	257.3	241.9	252.2 ^{※1}
	SOx	t	0	0	0	0	0	0	0
	NOx	t	79.7	52.7	71.1	77.2	98.9	56.8	83.1
	ばいじん Dust and soot	t	1.7	0.6	0.5	0.4	0.4	0.6	0.8
排水 Discharged water	排水量 Total water discharged	千m³ Thousand m³	3,082	3,096	2,710	2,922	2,857	2,546	2,380
	COD	t	1.1	0.09	0.6	0.6	0.1	0.2	0.05
	リン Phosphorous	t	0.6	0.02	0.02	0.1	0.01	0.01	0
	窒素 Nitrogen	t	3.2	1.6	1.8	2.8	0.7	1.7	0.5
廃棄物 Waste	総排出物量 Total waste volume	千t kt	20.1	19.6	20.1	22.6	19.9	19.1	21.0 ^{※2}
	内部減量化量 Waste reduced internally	千t kt		0.4	0.6	0.4	0	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	14.3 ^{※2}
	再資源化量※3† Amount recycled ³ †	千t kt	15.2	19.0	19.3	21.9	19.7	18.9	20.7 ^{※2}
	最終処分量† Final disposal†	t	46.2	70.8	128.8	57.0	6.3	10.0	10.4
化学物質 Chemical substances	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	177

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	40.9	
販売・サービス Sales and service										
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	37.4	
	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	33.2	
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	3.2	
	再資源化量 Amount recycled	千t kt	1.4	1.4	1.5	1.6	1.5	1.5	1.4	
	最終処分量 Final disposal	t	98.1	100.2	108.4	111.5	102.0	103.3	97.4	
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	179.3	
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	11.1	

☆† 2021年度の実績値について第三者保証を受けています。

The figures for FY2021 marked with ☆ and † have been assured by a third-party assurance provider.

※1 温室効果ガスの算定対象は地球温暖化対策推進法に規定される3,000t-CO₂を超えるものとしています。2021年度は生産拠点においてSF₆の排出が一時的に3,000t-CO₂を超えたためこれを算定対象に含め、生産・研究開発のCO₂排出量に加算しました。

*1 In accordance with Japan's Act on Promotion of Global Warming Countermeasures, the scope of this calculation is greenhouse gases exceeding 3,000 t-CO₂. In fiscal 2021, SF₆ was included in the calculation and added to CO₂ emissions from production and R&D, since SF₆ emissions at production sites temporarily exceeded 3,000 t-CO₂.

※2 2021年度はコニカミノルタサプライズ辰野工場の事故に関連する臨時排出物 915トンを含んでいます。

*2 Figures for fiscal 2021 include 915 tons of temporary emissions related to the accident at the Konica Minolta Supplies Manufacturing Co., Ltd. Tatsuno Plant.

※3 再資源化量：対象範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。再資源化重量（内部リサイクル量+外部リサイクル量）の合計です。

内部リサイクル量：生産工程から発生する排出物のうち、コニカミノルタの拠点外に排出されず原料として再投入される量

外部リサイクル量：外部排出物量のうち、コニカミノルタの拠点外に排出されたのちリサイクルされる量

*3 Amount recycled: Coverage includes production sites and R&D sites worldwide. The amount recycled is the total of the weight of recycled materials (internally recycled amount + externally recycled amount).

Internally recycled amount: Amount of waste from production processes that is not discharged outside Konica Minolta sites and is re-inputed as raw material

Externally recycled amount: Amount of waste that is recycled after being discharged outside Konica Minolta sites

CDPによる評価 Evaluation by CDP

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
気候変動 Climate change		A	A	A-	A-	A	A
サプライヤーエンゲージメント Supplier engagement				A	A-	A	A

エネルギー・CO₂ Energy/CO₂

サプライチェーンCO₂排出量 CO₂ Emissions in the Supply Chain

(単位 unit : t-CO₂)

		概要 Overview	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	1,081,701
スコープ 1 Scope 1	Scope 1 合計★ Total Scope1★		167,360	162,195	175,266	169,835	166,845	147,379	158,938
	生産・研究開発 Production / R&D		116,525	111,899	122,120	120,324	118,166	115,270	122,918
	販売・サービス Sales and service		50,835	50,297	53,146	49,511	48,680	32,109	36,020
スコープ 2 Scope 2	Scope 2 合計★ Total Scope1★		224,298	221,665	198,174	196,742	177,200	158,890	163,846
	生産・研究開発 Production / R&D		190,370	186,253	159,647	152,319	139,090	126,604	129,273
	販売・サービス Sales and service		33,928	35,412	38,527	44,423	38,110	32,286	34,573
スコープ 3 ※ Scope 3 *	Scope 3 合計 Total Scope3		1,030,177	958,769	966,018	1,024,478	976,905	824,458	758,918
	カテゴリ 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	247,088
	カテゴリ 2 Category 2	資本財 Capital goods	128,356	95,023	94,428	128,100	123,952	140,788	103,497
	カテゴリ 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	9,696
	カテゴリ 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	58,006
	カテゴリ 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	14,130
	カテゴリ 6 Category 6	出張 Business travel	27,312	23,187	23,022	24,153	22,090	4,853	5,889
	カテゴリ 7 Category 7	従業員の通勤 Employee commuting	13,931	13,003	12,133	11,798	11,629	5,322	6,357
	カテゴリ 8 Category 8	リース資産（上流） Upstream leased assets	423	776	776	624	497	497	497
	カテゴリ 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	26,585
	カテゴリ 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	60,016
	カテゴリ 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	179,334
	カテゴリ 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	46,168
	カテゴリ 13 Category 13	リース資産（下流） Downstream leased assets	-	3,861	3,790	0	0	0	0
	カテゴリ 14 Category 14	フランチャイズ Franchises	1,095	1,045	956	553	594	457	603
	カテゴリ 15 Category 15	投資 Investments	3,346	2,756	2,443	2,326	1,718	1,534	1,050

※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

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	FY2021
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 kt-CO ₂	1,081	1,046	1,038	1,041	992	821	790
調達 Procurement stage	千t-CO ₂ kt-CO ₂	404	395	417	437	416	295	247
生産 Production	千t-CO ₂ kt-CO ₂	307	298	282	273	257	242	252
物流 Distribution	千t-CO ₂ kt-CO ₂	27	32	28	26	34	23	41
販売・サービス（オフィス、車両） Sales and service (offices and vehicles)	千t-CO ₂ kt-CO ₂	85	86	92	94	87	64	71
製品使用 Product use	千t-CO ₂ kt-CO ₂	258	235	220	211	198	197	179

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	FY2021
生産段階でのCO ₂ 排出量総計 CO ₂ emissions at the production stage	千t-CO ₂ kt-CO ₂	307	298	282	273	257	242	248
日本 Japan	千t-CO ₂ kt-CO ₂	246	234	218	216	212	203	211
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千t-CO ₂ kt-CO ₂	59	62	62	54	44	37	36
北米・欧州 North America/Europe	千t-CO ₂ kt-CO ₂	1	2	2	2	2	2	2

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

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	FY2021
原単位 Per unit of sales	t-CO ₂ /億円 t-CO ₂ /100 million yen	30	31	27	26	26	28	27

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

非再生可能エネルギーの消費量 Total Non-Renewable Energy Consumption

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
非再生可能エネルギー消費量† Total non-renewable energy consumption †	MWh	1,323,847	1,290,350	1,303,180	1,277,815	1,229,191	1,110,007	1,155,088

† 2021年度の実績値について第三者保証を受けています。
The figures for FY2021 marked with † have been assured by a third-party assurance provider.

注：集計範囲は全世界の連結対象の全社です。
Note: The scope of data covers all consolidated companies worldwide.

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	FY2021
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 †	MWh	1,147	1,150	1,552	4,686	20,297	27,774	36,732
発電量※1 Generated volume ¹	MWh	137	134	127	26	26	26	25
購入量※1 Purchased volume ¹	MWh	1,011	1,016	1,425	4,660	20,272	27,748	36,707
電力使用量（コジェネ発電量含まず） Electricity use (not including cogeneration)	MWh	455,713	448,155	392,306	396,386	380,014	352,297	370,856
コジェネ発電量 Generated volume from cogeneration	MWh	9,051	13,515	30,669	71,321	72,222	69,023	68,084
電力使用量（コジェネ発電量含む） Electricity use (including cogeneration)	MWh	464,763	461,670	422,975	467,707	452,236	421,321	438,941
再生可能エネルギー利用率 ※2 Percentage of renewable energy use ²	%	0.2%	0.2%	0.3%	1.1%	5.3%	6.5%	8.3%

† 2021年度の実績値について第三者保証を受けています。
The figures for FY2021 marked with † have been assured by a third-party assurance provider.

注：集計範囲は全世界の連結対象の全社です。
Note: The scope of data covers all consolidated companies worldwide.

※1 GHGプロトコルの定義に従い、発電量・購入量の分類を見直しました。
*1: The classifications of electricity generated and purchased are reviewed according to GHG Protocol definitions.

※2：2015-2019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。数値は小数点以下第2位を切り捨てています。

*2: 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. Figures are rounded down to the second decimal place.

エネルギー使用量★ Energy Use★

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
エネルギー使用量総計 Total energy use	TJ	6,144	5,942	5,551	5,448	5,318	5,095	5,269
日本 Japan ※	TJ	5,322	5,060	4,658	4,617	4,512	4,333	4,492
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan) ※	TJ	779	831	840	781	754	717	724
北米・欧州 North America/Europe	TJ	43	50	53	51	52	45	53

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※ 集計の誤りがあったため2016-2020年度の数値を修正しました。
* Figures for fiscal 2016-2020 have been corrected due to an error in tabulation.

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	FY2021
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	0.58

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※ 集計の誤りがあったため2018-2020年度の数値を修正しました。
* Figures for fiscal 2018-2020 have been corrected due to an error in tabulation.

使用エネルギー内訳 Energy Use by Type

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
使用エネルギー総計 Total energy used	TJ	6,144	5,942	5,551	5,448	5,318	5,095	5,269
電力 Electricity ※	TJ	3,795	3,684	3,088	3,022	2,939	2,772	2,872
都市ガス Utility gas	TJ	2,175	2,071	2,272	2,202	2,158	2,137	2,220
LNG	TJ	123	135	138	158	161	130	116
その他 Others	TJ	50	51	55	65	60	56	60

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※ 電力は集計の誤りがあったため2016-2020年度の数値を修正しました。
* Figures for fiscal 2016-2020 have been corrected due to an error in tabulation.

資源 Resources

資源投入 Input of Resources

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
石油由来資源 投入量 Petroleum-based resources input	千t kt	48.2	49.1	49.5	52.4	50.8	39.0	34.5
非石油由来資源 投入量 Nonpetroleum-based resources input	千t kt	61.3	62.4	65.9	70.7	67.4	49.8	41.9
内部リサイクル量 Internal recycling	千t kt	4.6	4.8	5.2	5.8	5.6	6.1	6.7
包装材料使用量 Packaging materials used	千t kt	23.8	27.8	26.1	26.0	24.3	23.4	20.4

注：集計範囲はコニカミノルタが製造・販売する、情報機器および消耗品、機能材料、光学コンポーネント、ヘルスケア製品です。

Note: The scope of the aggregate include products and consumables of Business Technologies, and products of Performance Materials, Optical components and Healthcare business.

廃棄物 Waste

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
再資源化量 Total waste recycled	t	21,221	20,397	20,826	23,455	21,148	20,357	22,133
排出物総処分量 Total waste disposed	t	18,741	17,809	17,944	20,033	17,598	16,483	17,496
最終処分量 Total waste landfilled	t	144	171	237	168	108	113	108

注：集計範囲は全世界の連結対象の全社です。

Note: The scope of data covers all consolidated companies worldwide.

生産活動からの排出物量 Waste from production activities

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
総排出物量総計 Total waste volume	t	20,139	19,603	20,077	22,585	19,851	19,121	20,981
日本 Japan	t	14,337	14,084	15,008	17,758	15,779	16,093	18,191
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,330	4,976	4,411	4,138	3,319	2,559	2,361
北米・欧州 North America/Europe	t	472	543	658	690	754	469	429
外部排出物量総計☆ Waste discharged externally☆	t	15,499	14,497	14,360	16,346	14,225	13,066	14,275
日本 Japan	t	9,839	9,088	9,418	11,618	10,231	10,107	11,587
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,188	4,866	4,284	4,039	3,241	2,490	2,259
北米・欧州 North America/Europe	t	472	543	658	690	754	469	429
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	1.6
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	20,742
日本 Japan	t	14,063	13,583	14,207	17,018	15,548	15,790	17,958
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	5,286	4,854	4,409	4,156	3,390	2,623	2,356
北米・欧州 North America/Europe	t	472	529	662	690	754	470	429
最終処分量（埋立量）※ 総計† Total amount of final disposal (landfill waste)*†	t	46	71	129	57	6	10	10
日本 Japan	t	6	7	3	3	3	7	8
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	41	64	126	54	3	3	3
北米・欧州 North America/Europe	t	0	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%	98.9%
最終処分率 Percentage of final disposal	%	0.2%	0.4%	0.6%	0.3%	0.03%	0.05%	0.05%

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。

Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

† 2021年度の実績値について第三者保証を受けています。

The figures for FY2021 marked with † have been assured by a third-party assurance provider.

※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.

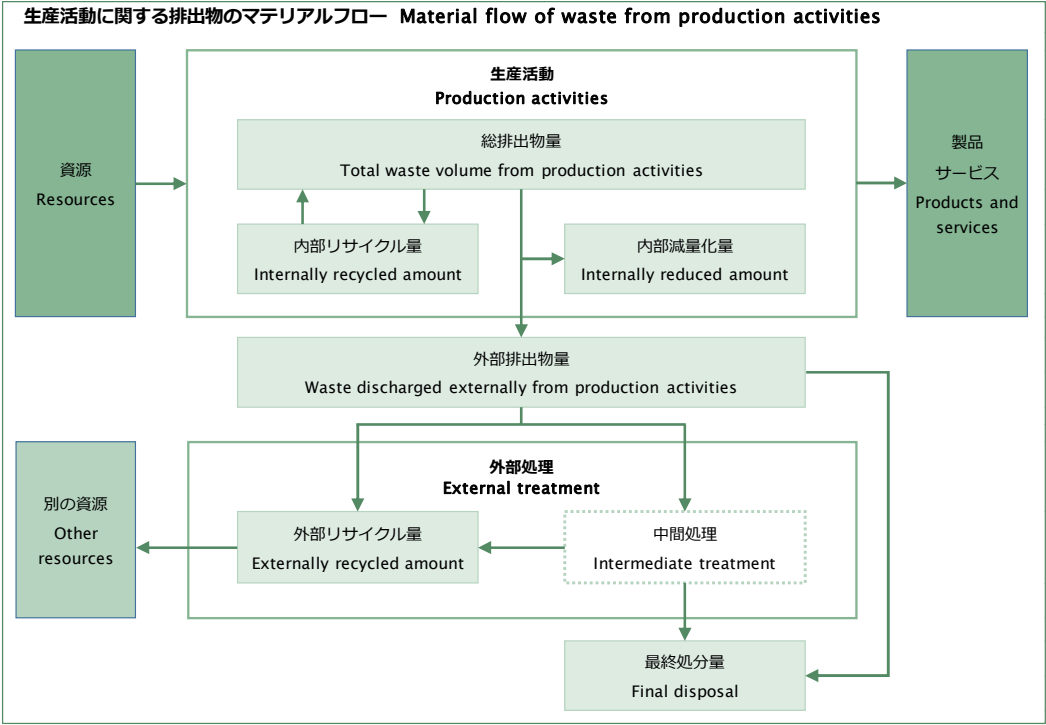
製品回収・リサイクル Product Recovery and Recycling

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
製品回収量（全世界） Product recovery volume (worldwide)	千t kt	16.1	15.2	16.8	17.9	14.2	13.6	11.2
製品回収再資源化量（全世界） Recycling volume for recovered products (worldwide)	千t kt	16.0	15.0	16.6	17.7	14.1	13.4	11.1
製品回収再資源化率（全世界） Recycling ratio for recovered products (worldwide)	%	99.1%	98.8%	98.9%	99.4%	99.1%	99.2%	99.2%

注：集計範囲は情報機器事業の製品です（主要版社）。

Note: The scope of the aggregate includes Business Technologies Business (major sales companies) products.

生産活動に関する排出物のマテリアルフローは下記を参照ください。
See the figure below for the material flow of waste from production activities.



水 Water

取水源別の取水量 Water Withdrawal by Source

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
取水量総計※1 Total water withdrawal ¹	千m ³ Thousand m ³	3,839	3,845	3,673	3,833	3,492	3,201	2,980
上水 総計※1 Potable Water ¹	千m ³ Thousand m ³	1,621	1,636	1,726	1,743	1,588	1,488	1,441
上水（生産）※2 十 Potable Water (production activity) ² 十	千m ³ Thousand m ³	1,324	1,333	1,398	1,407	1,280	1,176	1,147
上水（販売）※3 Potable Water (sales activity) ³	千m ³ Thousand m ³	296	302	327	337	308	312	294
地下水※1 十 Ground Water ¹ 十	千m ³ Thousand m ³	2,218	2,209	1,947	2,089	1,904	1,714	1,539

十 2021年度の実績値について第三者保証を受けています。
The figures for FY2021 marked with 十 have been assured by a third-party assurance provider.

※1：集計範囲は全世界の連結対象の全社です。
*1: The scope of data covers all consolidated companies worldwide.

※2：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
*2: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※3：集計範囲は全世界の連結対象の販売・サービス拠点です。取水量原単位に各拠点の人数を掛け推計しています。
*3: The scope of data covers all consolidated sales and service bases worldwide. Figures are estimated by multiplying the water withdrawal intensity by the number of people at each site.

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 since fiscal 2016.

取水量☆ Water Withdrawal☆

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
取水量総計（生産）※1 Total water withdrawal (production activity) ²	千m ³ Thousand m ³	3,543	3,542	3,346	3,496	3,184	2,889	2,686
日本 Japan	千m ³ Thousand m ³	3,067	3,010	2,846	2,989	2,701	2,459	2,291
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千m ³ Thousand m ³	474	530	497	503	481	429	393
北米・欧州 North America/Europe	千m ³ Thousand m ³	2	2	2	3	2	2	2

※1：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
*1: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

注 土壌・地下水対策用の揚水量を含みます。
Note: The figures include water used for soil and groundwater remediation.

取水量（原単位推移） Total Water Withdrawal (per unit of sales)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	0.29

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

計算式：取水量総計（生産）÷ グループ売上高
Formula: Total water withdrawal (production) / Total group sales

循環水使用量 Recycled Water Usage

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	45.6
日本 Japan	千m ³ Thousand m ³	43.1	12.1	14.2	16.0	45.5	46.1	45.6
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	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	0.0

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

排水量 Water Discharged

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
排水量総計 Total water discharged	千m ³ Thousand m ³	3,080	3,095	2,829	3,066	2,857	2,546	2,380
日本 Japan ※	千m ³ Thousand m ³	2,641	2,597	2,364	2,607	2,389	2,127	1,985
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	千m ³ Thousand m ³	438	496	462	455	466	417	393
北米・欧州 North America/Europe	千m ³ Thousand m ³	2	2	3	3	2	2	2

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※：集計の誤りがあったため2015-2017年度の数値を修正しました。
* Figures for fiscal 2015-2017 have been corrected due to an error in tabulation.

排水先別の排水量 Water Discharge by Destination

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	893
下水 Sewage ※	千m ³ Thousand m ³	1,792	1,861	1,780	1,936	1,793	1,542	1,487

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。
Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

※：集計の誤りがあったため2015-2016年度の数値を修正しました。
* Figures for fiscal 2015-2016 have been corrected due to an error in tabulation.

排水負荷量 Drainage Load

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	0.05
日本 Japan	t	0.12	0.09	0.57	0.22	0.11	0.16	0.05
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	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	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	0.00
日本 Japan	t	0.03	0.02	0.02	0.03	0.01	0.01	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	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	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	0.51
日本 Japan	t	1.68	1.58	1.76	2.17	0.70	1.73	0.51
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	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	0.00

注：各データは、排出量測定の法的義務がある工場の値を積算したものです。
Note: Each data point is an accumulation of values from plants that are legally obligated to measure emissions.

拠点別環境データ Environmental Data by Site

コニカミノルタ（株）国内拠点別環境データ（2021年度） Sites of Konica Minolta, Inc. in Japan (FY2021)

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	取水量 Water withdrawal			排水量 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	(m ³)	(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	16,110	362	0	316,037	316,037	-	311,475	2.4	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	14,250	506	0	91,477	81,492	9,985	91,477	*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	6,760	106	0	73,366	57,196	16,170	50,048	*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	3,685	307	1.3	15,603	-	15,603	15,570	*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	366	37	0.4	1,126	-	1,126	1,126	*1	0
Toyokawa Site 豊川サイト (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	312	14	0	3,452	-	3,452	3,452	*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	5,106	34	0	65,633	31,492	34,141	50,173	*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	1,899	52	0	20,771	11,882	8,889	20,771	*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	2,238	22	2.4	15,303	-	15,303	12,466	*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	127,546	2,365	2.3	687,126	267,147	419,979	435,316	55.1	47.5
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	5,929	49	0	16,009	16,009	-	15,209	*1	0

注 国内拠点のPRTR対象物質大気排出量算出において、取引量が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（2021年度） Environmental Data of Affiliate Production Sites in Japan (FY2021)

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			排水量 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	(m ³)	(t)	(t)
(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	10,340	486	0	269,758	253,915	15,843	264,292	49.5	15.1
(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	6,439	1,590	0.2	284,094	282,661	1,433	286,319		
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	1,936	716	0	5,687	-	5,687	10,800	*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	606	133	0	1,129	-	1,129	1,129	*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	4,505	979	0.01	150,884	150,884	-	150,324	*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	879	82	1.0	70,724	70,445	279	70,724	*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	967	56	0	6,867	-	6,867	6,867	*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	2,013	74	0.03	7,339	-	7,339	7,339	*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	2,729	3,617	0	188,255	-	188,255	180,185	28.1	5.4

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（2021年度） Environmental Data of Affiliate Production Sites Outside Japan (FY2021)

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	619	0	50,597	-	50,597	50,597	*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	13	674	0	71,959	-	71,959	86,760	*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	1,055	213	0	852	-	852	852	*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	515	215	0	1,130	-	1,130	1,130	*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	10,593	725	0	178,355	-	178,355	178,355	*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	136	128	0	406	-	406	160	*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	22,737	93	2.7	83,300	-	83,300	66,640	41.5
Konica Minolta Optical Products (Shanghai) Co., Ltd. （中国 上海市） (Shanghai, China)	光学デバイス Optical Devices	2,524	19	0.04	8,600	-	8,600	10,107	*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

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	FY2021
SO _x 排出量総計 Total SO _x emissions	t	0.00	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	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	0.00
北米・欧州 North America/Europe	t	0.00	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	83.1
日本 Japan	t	53.2	52.1	90.1	77.2	98.9	56.8	83.1
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.0	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	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	0.80
日本 Japan	t	0.86	0.53	0.52	0.41	0.41	0.58	0.80
アジア（日本を除く） Asia (excluding Japan)	t	0.00	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	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	68.1
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	624	646
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	0.071

注：集計範囲は全世界の生産拠点および研究開発拠点です。

Note: The scope of data covers all production and R&D sites worldwide.

注：SO_x排出量、NO_x排出量、ばいじん排出量は、排出量測定の法的義務がある工場の値を積算したものです。

Note: SO_x emissions, NO_x emissions, and dust and soot emissions represent the sum of values from plants that are legally obligated to measure emissions.

FY2021 PRTR対象物質 Substances controlled by Pollution Release and Transfer Register (PRTR) system fiscal 2021

（単位 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	1.3	0	0	12.2	0	0
13	アセトニトリル Acetonitrile	0.9	0	0	1.0	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	3.2	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	482.0	0	0
232	N,N-ジメチルホルムアミド(DMF) N,N-Dimethylformamide	0	0	0	517.1	0	0
240	スチレン Styrene	4.4	0	0	36.6	0	0
275	ドデシル硫酸ナトリウム Sodium dodecyl sulfate	0	0	0	0	0	0
277	トリエチルアミン Triethylamine	0	0	0	0	0	0
300	トルエン Toluene	10.5	0	0	451.0	0	0
392	ノルマル-ヘキサン(n-ヘキサン) n-Hexane	0	0	0	33.8	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	0.9	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	0.1	0
415	メタクリル酸 Methacrylic acid	0.4	0	0	3.6	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	59.3	0	0

注：集計範囲は日本国内のコニ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.

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			FY2021		
		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	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	636	3,425	21,616
1) 公害防止 Pollution prevention cost	排水処理施設の維持・保全、VOC大気放出削減、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	102	1,370	0
2) 気候化防止 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	407	754	3,106
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	127	1,302	18,510
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	0	1,797	2,930
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	0	1,024	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	256	4,676	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	0	3	0
6.環境修復コスト 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	8	49	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	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	901	10,973	24,546

注：FY2017の経済効果は、算定期間前後年度とそろえて算出しておいたため、環境報告書2018に記載した数字とは異なります。
Note: 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	FY2021
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	139,460
	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	209,657
	都市ガス使用量の削減 ^{※1} Natural gas reduced ¹	km ³	11,335	13,397	13,649	15,265	16,294	16,782	14,845
	重油使用量の削減 ^{※1} Heavy oil reduced ¹	kl	98	98	98	0	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	16
	資源投入量の削減 ^{※1} Resource input reduced ¹	t	133,160	100,779	103,335	105,326	107,184	100,669	103,685
	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	13,478
	資材包装の削減 ^{※1} Packaging reduced ¹	t	247	544	7	38	419	930	3016
販売 Sales	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	11,099
使用 Usage	CO ₂ 排出量の削減 ^{※3} CO ₂ emissions reduced ³	t	6,607	5,146	10,891	15,005	14,824	34,993	13,337

※1：各活動を実施しなかったと仮定した場合の推定使用量から、実績使用量を差し引いて算定しています。
*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。
*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推定CO₂排出量から、新製品の使用による推定CO₂排出量を差し引いて算定しています。
*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	FY2021
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	26,568
	消費電力削減額 ^{※2} Electricity bills reduced ²	百万円 Million yen	225	175	312	430	425	1,004	383

※1：各年度に生産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推定消費電力量から、新製品の使用による推定消費電力量を差し引いて算定しています。
*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。
*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.

集計範囲 Boundary for Fiscal 2021 Results

コニカミノルタ株式会社 Konica Minolta, Inc.
国内関係会社 計10社 (2019年度以降の社数) 10 Japanese affiliates (number of companies included in fiscal 2019 results)
コニカミノルタプラネタリウム株式会社 Konica Minolta Planetarium Co., Ltd. コニカミノルタ情報システム株式会社 Konica Minolta Information System Co., Ltd. 株式会社コニカミノルタサプライズ ^{※1} Konica Minolta Supplies Manufacturing Co., Ltd. ¹ コニカミノルタメカトロニクス株式会社 ^{※2} Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd. ² コニカミノルタケミカル株式会社 Konica Minolta Chemical Co., Ltd. コニカミノルタテクノプロダクト株式会社 Konica Minolta Technoproducts Co., Ltd. コニカミノルタジャパン株式会社 ^{※3} Konica Minolta Japan, Inc. ³ コニカミノルタエンジニアリング株式会社 Konica Minolta Engineering Co., Ltd. コニカミノルタビジネスアソシエーツ株式会社 ^{※4} Konica Minolta Business Associates Co., Ltd. ⁴ キンコーズ・ジャパン株式会社 Kinko's Japan Co., Ltd.
海外関係会社 計23社 (2019年度以降の社数) 23 affiliates outside Japan (number of companies included in fiscal 2019 results)
Konica Minolta Business Technologies (Dongguan) Co., Ltd. Konica Minolta Business Technologies (Wuxi) Co., Ltd. Konica Minolta Business Solutions (China) Co., Ltd. Konica Minolta Supplies Manufacturing U.S.A., Inc. Konica Minolta Business Solutions U.S.A., Inc. Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH Konica Minolta Business Solutions (UK) Ltd. Konica Minolta Supplies Manufacturing France S.A.S. Konica Minolta Business Solutions France S.A.S. Konica Minolta Business Solutions Australia Pty. Ltd. Konica Minolta Business Technologies (MALAYSIA) SDN. BHD. Konica Minolta Opto (Dalian) Co., Ltd. Konica Minolta Optical Products (Shanghai) Co., Ltd. Konica Minolta Opto (Shanghai) Co., Ltd. Konica Minolta Sensing Americas, Inc. Konica Minolta Sensing Europe B.V. Konica Minolta Sensing Singapore, Pte. Ltd. Instrument Systems GmbH Konica Minolta Healthcare Americas, Inc. Konica Minolta Medical & Graphic Imaging Europe B.V. Konica Minolta Medical & Graphic (SHANGHAI) Co., Ltd. Konica Minolta (Xiamen) Medical Products Co., Ltd. (2019年度から新たに追加/newly added in fiscal 2019 results)

※1：2018年度に株式会社コニカミノルタサプライズとコニカミノルタサプライズ関係株式会社が合併。それ以前は2社として各々を集計。
*1: Konica Minolta Supplies Manufacturing Co., Ltd. and Konica Minolta Supplies Manufacturing Kansai Co., Ltd. merged in fiscal 2018. Prior to that, each company was counted separately.
※2：2019年度にコニカミノルタメカトロニクス株式会社、コニカミノルタメカトロニクス株式会社、コニカミノルタメカトロニクス株式会社が合併。それ以前は3社として各々を集計。
*2: Konica Minolta Opto Products Co., Ltd., Konica Minolta Opto Device Co., Ltd. and Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd. merged in fiscal 2019. Prior to that, each company was counted separately.
The former Konica Minolta Mechatronics Co., Ltd. was established in a merger with Toyokashi Precision Products Co., Ltd. and Konica Minolta Electronics Co., Ltd. in fiscal 2016.
※3：2018年度にコニカミノルタジャパン株式会社とコニカミノルタエンジニアリング株式会社が合併。それ以前は2社として各々を集計。
*3: Konica Minolta Healthcare Co., Ltd. and Konica Minolta Business Solutions Japan Co., Ltd. merged in fiscal 2016. Prior to that, each company was counted separately.
※4：2017年度にコニカミノルタテクノサーチ株式会社とコニカミノルタビジネスアソシエーツ株式会社が合併。それ以前は2社として各々を集計。
*4: Konica Minolta Technosearch Co., Ltd. and Konica Minolta Business Associates Co., Ltd. merged in fiscal 2017. Prior to that, each company was counted separately.

社会データ2022 Social Data 2022

2022年11月4日更新 Updated November 4, 2022

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	FY2021
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	6,327
正規従業員☆注1 Regular employees ¹ ☆	人 persons	6,198	5,770	5,282	5,207	5,102	4,910	4,545
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	1,782
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	7,761
正規従業員☆注1 Regular employees ¹ ☆	人 persons	5,766	6,102	6,009	6,071	5,944	5,896	5,737
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	2,024
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	32,421
正規従業員☆注1 Regular employees ¹ ☆	人 persons	31,368	32,107	32,008	33,082	32,915	30,173	28,839
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	3,582
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	46,509
正規従業員☆注1 Regular employees ¹ ☆	人 persons	43,332	43,979	43,299	44,360	43,961	40,979	39,121
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	30,560	28,986
	女性 Women	人 persons	12,833	12,761	12,548	13,176	13,142	12,358
	不明※ Gender not reported*	人 persons	-	174	200	258	259	242
域別従業員数 Employees by Region	日本 Japan	人 persons	11,964	11,872	11,291	11,278	11,046	10,282
	欧州 Europe	人 persons	9,824	10,568	10,706	11,275	11,020	10,216
	米国 US	人 persons	8,848	8,519	9,266	9,270	9,227	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	12,668	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	FY2021
コニカミノルタ(株) 新規採用者数 注 Konica Minolta, Inc.	人 persons			176	186	180	66	103
男性 Men	人 persons			128	138	136	50	73
女性 Women	人 persons			48	48	44	16	30
不明※ Gender not reported*	人 persons			-	-	-	-	-
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †								
新規採用者数合計 Total number of new employee hires	人 persons			6,218	7,648	7,950	2,003	5,489
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%	80%
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%	66%
	幹部社員 Senior staff	%	53%	53%	55%	52%	54%	54%

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 30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、2017年度は93%以上、2018年度、2019年度は92%、2020年度は89%、2021年度は87%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 30 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, and 87% for FY2021. (The same applies hereinafter.)

女性従業員の活躍状況 Promotion of Women

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
コニカミノルタ(株) 注 Konica Minolta Inc.*								
新卒採用に占める女性比率※1 Percentage of women in new graduates*1	%							23%
キャリア採用に占める女性比率※1 Percentage of women in mid-career hires*1	%							33%
女性従業員比率 Percentage of women in total work force	%						18.9%	19.4%
女性管理職比率 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%	8.9%
女性初級管理職比率※2 Percentage of junior management positions*2 held by women	%						12.8%	17.6%
女性役員比率 Percentage of top management positions held by women	%						4.1%	5.2%
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †								
女性従業員比率 Percentage of women in total work force	%	29.6%	29.0%	29.0%	29.7%	29.9%	31.1%	31.2%
女性管理職比率 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%	19.5%
女性初級管理職比率※2 Percentage of junior management positions*2 held by women	%						21.4%	20.3%
女性役員比率 Percentage of top management positions held by women	%						15.0%	15.2%
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%	23.0%
STEM※3 関連業務に携わる女性比率 (%) Percentage of STEM ³ -related positions held by women	%						19.3%	21.9%

注：集計範囲にグループ会社への出向者を含む。2020年度より各年度の3月31日現在の数値を算出しています。
Note: The scope of the data includes employees seconded to group companies. From 2020, Figures are calculated as of March 31 of each fiscal year.

※1 当該年度に入社した人の割合
*1 Percentage of employees who joined the company in the relevant fiscal year

※2 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
*2. Junior management positions: The lowest level of management in the company's hierarchy of management

※3/ *3. STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

報酬 ☆ Average Remuneration ☆

		単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	男性 Men	千円 thousand JPY					18,057	20,254
	BS+Other cash incentives	女性 Women						18,779	21,867
	ベース給	男性 Men	千円 thousand JPY					14,350	15,708
	Base Salary (BS)	女性 Women						15,491	16,779
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	男性 Men	千円 thousand JPY					8,494	9,016
	BS+Other cash incentives	女性 Women						7,692	8,181
	ベース給	男性 Men	千円 thousand JPY					7,029	7,371
	Base Salary (BS)	女性 Women						6,738	6,935
非管理職※3 Non-management level*3	ベース給	男性 Men	千円 thousand JPY					3,974	4,227
	Base Salary (BS)	女性 Women						3,628	3,912

☆ 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3月31日の為替レートにて換算
Note The amounts are converted to Japanese yen at the exchange rate on March 31.
※1 各年度中に支払われた報酬、ボーナス、株式報酬。株式については各年12月10日～翌年1月22日の平均株価で金額換算しています。
*1. Annual base salary, bonus and other incentives such as stock-based compensation in each year. Stock are converted to value based on the average stock price between December 10 and January 22, each year.
※2 各年度中に支払われた基本給、ボーナス
* 2. Annual base salary and other cash incentives such as bonus in each year.
※3 各年度中に支払われた基本給
* 3. Annual base salary in each year.

キャリア人財の活躍状況

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
新規採用に占めるキャリア人財比率 Percentage of mid-career hires	%			45%	53%	40%	41%	61%
従業員に占めるキャリア人財比率 Percentage of mid-career hires among employees	%		14.5%	15.2%	15.9%	16.8%	16.8%	18.1%
管理職に占めるキャリア人財比率 Percentage of all management positions, including junior, middle and top management, held by mid-career hires	%		13.0%	15.5%	17.6%	20.1%	20.9%	24.6%
経営層※に占めるキャリア人財比率 Percentage of top management positions* mid-career hires	%		13.1%	13.9%	14.2%	16.3%	15.6%	19.1%

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.
※：部長相当職以上で、執行役員以上を除く
*：Senior Managers and above, excluding Executive Officers and above

外国籍従業員の活躍状況

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
新卒採用に占める外国籍従業員比率 Percentage of non-Japanese employees among newly hired employees	%	8%	15%	14%	19%	10%	5%	8%
従業員に占める外国籍従業員比率 Percentage of non-Japanese nationals among employees	%		0.9%	1.1%	1.3%	1.5%	1.6%	1.6%
管理職に占める外国籍従業員比率 Percentage of all management positions held by non-Japanese nationals	%		0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.5%	0.4%
経営層※に占める外国籍従業員比率 Percentage of top management positions* held by non-Japanese naitonals	%		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%

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.
※：部長相当職以上で、執行役員以上を除く
*：Senior Managers and above, excluding Executive Officers and above

人種別比率（米国のみ） Race/Ethnicity (USA employees only)

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
アジア系 Asian	管理職比率 Percentage of all management positions held by Asian people	%					8.5%	9.5%
	全体比率 Percentage of Asian people in total work force	%					8.4%	8.5%
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%	4.8%
	全体比率 Percentage of Black or African people in total work force	%					7.2%	7.4%
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%	6.6%
	全体比率 Percentage of Hispanic or Latino people in total work force	%					7.1%	8.9%
白人系 White	管理職比率 Percentage of all management positions held by white people	%					75.0%	72.2%
	全体比率 Percentage of white people in total work force	%					69.3%	67.4%
不明 Others (not reported)	管理職比率 Percentage of all management positions held by others	%					5.5%	6.9%
	全体比率 Percentage of others in total work force	%					6.4%	7.8%

障がい者雇用率 Percentage of Employees with Disabilities

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
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%	2.55%
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †	%						1.1%	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	FY2021
定年退職者数※ Number of retirees*	人 persons	168	166	175	161	193	170	246
うち、再雇用者数 Number of rehired among retirees	人 persons	98	103	104	116	150	132	196
再雇用者比率 Percentage of rehiring	%	58%	62%	59%	72%	78%	78%	80%

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	FY2021
コニカミノルタグループ (全世界) † Konica Minolta Group (worldwide) †	%	86%	85%	85%	87%	84%	88%	90%

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	FY2021
自己都合退職率 Voluntary employee turnover rate	%	0.7%	0.9%	1.1%	2.0%	3.1%	2.7%	3.1%
退職率 Total employee turnover rate	%	-	-	6.8%	2.5%	3.3%	2.9%	3.2%
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%	14.7%

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	FY2021
有給休暇取得率 Percentage of paid leave taken	%	57.5%	60.5%	60.9%	60.0%	75.0%	51.7%	56.4%
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	53
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	1,778

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.

※ 裁量労働者については、みなし労働時間で超過時間を算出

* In the case of discretionary workers, excess hours were calculated by deemed working hours.

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	FY2021
母性健康管理休暇 Maternal health management leave	男性 Men	人 persons	-	-	-	-	-	-	-
	女性 Women	人 persons	4	2	6	4	6	1	6
出産休暇 Maternity leave	男性 Men	人 persons	-	-	-	-	-	-	-
	女性 Women	人 persons	32	19	31	26	23	13	31
配偶者出産休暇 Spousal maternity leave	男性 Men	人 persons	144	108	122	104	108	94	64
	女性 Women	人 persons	-	-	-	-	-	-	-
育児休暇 Parental leave	男性 Men	人 persons	14	14	27	35	35	58	45
	女性 Women	人 persons	53	42	46	45	55	43	47
育児短時間勤務 Shorter working hours for childcare	男性 Men	人 persons	3	2	3	3	5	4	4
	女性 Women	人 persons	158	132	117	91	82	65	43
育児在宅勤務 Work-at-home during child-rearing	男性 Men	人 persons	3	4	4	4	4	- ※ *	- ※ *
	女性 Women	人 persons	20	27	30	24	24	- ※ *	- ※ *
介護休暇 Nursing care leave	男性 Men	人 persons	1	2	1	1	0	1	1
	女性 Women	人 persons	0	0	0	0	0	1	3
介護短時間勤務 Shorter working hours for nursing care	男性 Men	人 persons	0	0	0	0	0	0	1
	女性 Women	人 persons	0	1	2	1	3	1	1

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.

育児休暇復帰率 Percentage of Employees who Return to Work after Childcare Leave

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
復帰率 Work resumption rate	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%

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.

人財育成教育研修実施状況 Training & Development Inputs

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	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	約59,000 Approx. 59,000
	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	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	16.4
	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	76

ICT人材スキル認定者数 Number of Certified ICT Personnel

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
データサイエンティスト※1 Data Scientist*1	人 persons				254	71	154	218
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	56
ITアーキテクト※3 IT Architects*3	人 persons					9	12	10
コニカミノルタ システムアーキテクト※4 Konica Minolta System Architect*4	人 persons						67	0

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

* 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

* 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

* 3. IT Architect: Personnel who are responsible for realizing the processes and architecture for providing IT services to customers

※4 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人材。2021年度は登録なし。

* 4. Konica Minolta System Architect: Personal who design cloud infrastructure and system configurations and application architectures. No registration for fiscal 2021.

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	20	9
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 健保連平均 Average for the National Federation of Health Insurance Association	-	100	91	99	91	107	99	108	96
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%	51.7%
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%	55.7%	49.8%
メンタル不調によるのべ休務日数(年間)※1 Total days of leave taken due to mental health problems (annual) *1	日 days		12,251	9,580	11,200	8,973	6,893	7,887	9,077	8,683
メンタル不調による休務者割合※1 Percentage of employees taking leave due to mental health problems*1	%		0.64%	0.60%	0.57%	0.57%	0.39%	0.42%	0.61%	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	872
喫煙率 Trend in smoking rate	%		29.5%	28.5%	27.9%	27.0%	26.1%	24.8%	22.2%	21.4%
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	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	0
従業員一人当たりのプレゼンティーイズム※2損失額(1ヵ月平均) Loss due to presenteeism*2 per employee (monthly average)	円 JPY				68,398	61,115	64,803	45,976	67,015	71,824

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 集計期間は各年度4月1日時点

*1 Figures are calculated as of April 1 of each fiscal year.

※2 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

*2 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	FY2021
肺 Lungs	%							99.1%	99.3%	99.0%
胃 Stomach	%							95.8%	87.9%	89.5%
大腸 Large intestine	%							94.1%	94.4%	94.9%
前立腺 Prostate	%							97.6%	99.0%	99.1%
乳 Breasts	%	46.5%	55.1%	63.8%	64.9%	63.9%	66.3%	66.0%	60.5%	66.1%
子宮頸 Uterine cervix	%	19.8%	18.2%	21.0%	42.9%	38.5%	41.4%	40.9%	36.4%	42.4%

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	FY2021	
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	0	
	グループ派遣社員 Employees dispatched from an agency	件 case	0	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	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	6
		休業度数率 Rate of lost-worktime injuries	※1 *	0.23	0.13	0.22	0.25	0.23	0.27	0.21
		休業日数 Number of days of absence	日 days	14	44	237	59	195	254	106
		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	0.0031
	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	4
		休業度数率 Rate of lost-worktime injuries	※1 *	0.44	0.21	0.20	0.20	0.23	0.04	0.17
		休業日数 Number of days of absence	日 days	340	52	98	86	73	2	184
		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	0.0066

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ン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：在籍労働者のべ実労働時間数100万時間当たりの休業者数

*1 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：在籍労働者のべ実労働時間数1000時間当たりのべ労働損失日数

*2 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	FY2021
製品の重大事故発生件数 ※1		件 case	0	0	0	0	0	0	0
Number of serious product-related accidents ¹									
製品の重大セキュリティ事故発生件数 ※2		件 case	0	0	0	0	0	0	0
Number of serious security incidents in products and services ²									

注: 集計対象：すべてのコンカミノルタ製品

Note: 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。

*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。

*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	FY2021
NPS増加点 (2014年比)										
NPS score increase (compared to FY2014)	-		0	3	6	9	6	8	11	0

注: 調査対象は直販の顧客企業

Note: 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	FY2021
お取引先へのCSRの要請割合		%			100%	-	-	-	100%
Percentage of suppliers requested to carry out CSR activities									
CSR診断数	グループ生産拠点	件 case			3	18	2	4	13
Number of CSR assessments	Group production sites								
	重要なお取引先 Important suppliers	件 case			50	15	41	40	30
CSR監査数	特に重要なグループ生産拠点	件 case			2	0※	0	0	2
Number of CSR audits	Particularly important group production sites								
	特に重要なお取引先	件 case			1	0	1	1	1
	Particularly important supplier								

※ 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

コン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	FY2020	FY2021
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	4,500

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	FY2020	FY2021
日本 Japan	%		33%	34%	35%	36%	37%	39%
中国 China	%		32%	29%	27%	26%	22%	19%
ASEAN	%		13%	14%	11%	11%	13%	17%
米国 US	%		11%	12%	13%	14%	15%	14%
欧州 Europe	%		11%	11%	14%	14%	13%	11%

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	FY2020	FY2021
物品 Goods	%				73%	73%	75%	72%
サービス Services	%				27%	27%	25%	28%

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	FY2020	FY2021
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%	96%
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%	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	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	338

注：デジタルワークプレイス事業、プロフェッショナルプリント事業、ヘルスケア事業、インダストリー事業における紛争鉱物調査結果

Note: Results of Digital Workplace Business, Professional Print Business, Healthcare Business and Industry Business Conflict Minerals Survey

※1/※1. RMAP: Responsible Minerals Assurance Process

※2/※2. RMI: Responsible Minerals Initiative

社会貢献活動実績 Social Contribution Achievements

	単位 Unit	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
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	17,100
	人的支援 Time (employee volunteering) 万円相当 10 thousand JPY equivalent					20,200	10,600	13,600
	物品支援 In-kind giving					9,100	47,200	4,800
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	27
	宣伝活動 Public relations initiatives	%					81	29
	地域への投資 Community investments	%					12	45

ガバナンスデータ2022 Governance Data 2022

2022年7月26日更新 Updated July 26, 2022

取締役会の出席率 Attendance Rates for the Board of Directors

		FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
開催回数 Number of meetings	取締役会 Board of Directors		13	14	12	12	12	14
	指名委員会 Nominating Committee		7	10	7	6	7	10
	監査委員会 Audit Committee		13	13	13	13	13	13
	報酬委員会 Compensation Committee		8	8	6	7	9	12
	計 Total		41	45	38	38	41	49
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	100
	指名委員会 Nominating Committee		97	100	100	100	97	100
	監査委員会 Audit Committee		100	100	99	100	100	100
	報酬委員会 Compensation Committee		100	98	100	100	100	100
	計 Total		99	99	99	100	99	100
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	100
	指名委員会 Nominating Committee		100	100	100	100	100	100
	監査委員会 Audit Committee		100	100	98	100	100	100
	報酬委員会 Compensation Committee		100	96	100	100	100	100
	計 Total		100	99	99	100	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)
FY2021※1*	取締役 社外 Outside Directors	64	6	64	-	-	-	-	-	-
	社内 Inside	169	3	127	-	-	3	42	-	-
	計 Total	234	9	192	-	-	3	42	-	-
	執行役 Executive officers	391	10	280	10	29	10	81	-	-
FY2020※2*	取締役 社外 Outside Directors	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※3*	取締役 社外 Outside Directors	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: 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。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。

Note: Regarding the performance-linked compensation, the amounts which were recorded as expense in the period are stated. 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.

※1 人数には、2021年6月17日開催の第117回定時株主総会開催日に選任した社外取締役及び執行役の各1名を含んでいます。2022年3月31日現在、社外取締役は5名、社内取締役（執行役非業務）は3名、執行役は9名。社内取締役は、上記の3名のほかに4名（執行役業務）ありますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。

*1 The numbers include one outside director and one executive officer who stepped down as of the date of the 117th Shareholders' Meeting held on June 17, 2021. At the end of the period (March 31, 2022), the company has five outside directors, three inside directors (not concurrently holding executive officer posts) and 9 executive officers. 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 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選任した社外取締役1名および同年5月31日付で選任した執行役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（執行役非業務）は3名、執行役は23名。社内取締役は、上記の3名のほかに4名（執行役業務）ありますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。

*2 The numbers 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. 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.

※3 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選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（執行役非業務）は3名、執行役は24名。社内取締役は、上記の4名のほかに4名（執行役業務）ありますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。

*3 The numbers include one outside 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. 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.

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
FY2021	該当なし	-	-	-	-	-	-
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日付選任）。

*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。

*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。

*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	FY2021
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%	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%	100%
内部通報合計（件） Total number of reports to the internal hotlines					79	58	63
日本 Japan					32	14	21
人権関連※2 Human rights issues ²					19	8	17
公表を必要とする重要問題 Significant incidents that warrant disclosure					0	0	0
海外 Overseas					47	44	42
人権関連※2 Human rights issues ²					24	21	19
公表を必要とする重要問題 Significant incidents that warrant disclosure					0	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	0
贈賄、腐敗行為 Bribe, corruption	1	0	0	0	0	0	0
独占禁止法、下請法 Antitrust law violations	0	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	0
個人情報漏洩※3 Personal information leakage ³	0	0	0	0	0	0	0
その他 Others	0	0	0	0	0	0	0
政治献金(円) Political contributions (JPY)				0	0	0	0

※1. 全世界グループ会社の役員・従業員対象。

※1. Data 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

※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服申し立て

※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	FY2021
ロビー活動 Lobbying, interest representation or similar	0	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	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	65.4
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	0

2021年度の主な支出先 Major Recipients of Contributions in FY2021

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1,494社、製造業やサービス業等の主要な業種別全国団体108団体、地方別経済団体47団体などから構成されています（2022年4月1日現在）。 The Japan Business Federation is made up 1,494 of Japan's most representative companies, 108 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, 2022).
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2,000社以上の企業が参加しており、その内訳はグローバル企業、1,000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 more than 2,000 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

コニカミノルタの方針・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

 コニカミノルタ労働安全衛生方針

 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

第三者保証

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、スコープ1排出量、スコープ2排出量、エネルギー使用量、再生可能エネルギー由来電力使用量、非再生可能エネルギー消費量、外部排出物量、再資源化量、最終処分量、VOC大気排出量、取水量（上水／地下水／総計）、男女別・階級別平均給与、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、☆マークまたは†マークを付しています。



独立した第三者保証報告書

2022 年 11 月 8 日

コニカミノルタ株式会社
代表執行役社長 兼 CEO 大幸 利充 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

斎藤 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 2022」（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 2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日まで（ただし、「障がい者雇用率」については 2022 年 6 月 1 日時点の値）を対象とした★マーク、☆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・報告規準（以下、「会社の定める規準」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規準の検討
- 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
- 会社の定める規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コニカミノルタケミカル株式会社 本社工場における現地往査
- 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、会社の定める規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

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 企業情報＞会社概要
	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 コニカミノルタ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
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

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所
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
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

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所
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 有価証券報告書
	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）
	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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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 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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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
GRI 207：税金		
207-1	a. 税務へのアプローチについての説明。次の事項を含む i. 組織に税務戦略があるかないか。ある場合、公開していれば、その戦略へのリンク ii. 組織内で税務戦略を正式にレビューおよび承認するガバナンス機関または役員レベルの地位にある者、およびレビューの頻度 iii. 法令遵守へのアプローチ iv. 税務へのアプローチが組織のビジネス戦略および持続可能な発展戦略にどのように結び付いているか	コンプライアンスの実践  コニカミノルタグループ税務方針
207-2	a. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの説明。次の事項を含む i. 組織内で税務戦略の遵守に責任を負うガバナンス機関、または役員レベルの地位にある者 ii. 税務へのアプローチがどのように組織に組み込まれているか iii. リスクを特定、管理、監視する方法を含む、税務リスクへのアプローチ iv. 税務ガバナンスおよび管理フレームワークの遵守状況をどのように評価しているか b. 税務に関連する非倫理的または違法な行動や、組織の誠実性に関する懸念を通報するためのメカニズムの説明 c. 税務に関する情報開示を保証するプロセスの説明、および該当する場合、この保証に関する報告、陳述、または見解への参照	コンプライアンスの実践  コニカミノルタグループ税務方針 コンプライアンスの基本的な考え方・推進体制 リスクマネジメント
207-3	a. 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよびステークホルダーの懸念に対処するためのアプローチの説明。次の事項を含む i. 税務当局とのエンゲージメントに対するアプローチ ii. 税務政策（税制）に関する提言活動へのアプローチ iii. ステークホルダー（外部のステークホルダーを含む）の意見や懸念事項を収集・検討するためのプロセス	コンプライアンスの実践  コニカミノルタグループ税務方針

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
207-4	a. 組織の監査済み連結財務諸表に含まれる、または公式に提出される財務情報に記載されている事業体が、税務上所在するすべての税務管轄区域 b. 開示事項207-4-aで報告した税務管轄区域のそれぞれについて i. 所在する事業体の名称 ii. 組織の主たる活動 iii. 従業員数、およびこの数字の算定基準 iv. 外部売上による収益 v. 他の税務管轄区域とのグループ内取引による収益 vi. 税引前損益 vii. 現金または現金同等物を除く有形資産 viii. 実際に支払った法人所得税 ix. 損益に基づいて発生する法人所得税 x. 税引前損益に法定税率が適用される場合に、損益に基づき発生する法人所得税と実際の納税額に差がある理由 c. 開示事項207-4で報告する情報の対象期間	企業情報＞会社概要

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	マテリアリティ：有限な資源の有効利用 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＞資源参照） 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スタンダード	開示事項	ウェブサイト
	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
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>エネルギー・CO2参照）
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>エネルギー・CO2参照）

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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 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＞水参照） 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. すべての地域の総排水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量 b. すべての地域への総排水量（単位:千kL）についての次のカテゴリー別内訳 i. 淡水（≤1,000mg / L 総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L 総溶解固形分） c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳 i. 淡水（≤1,000mg / L 総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L 総溶解固形分） d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格（あるならば）、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ iii. 排出限度に違反した事案数 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	ESGデータ（環境データ＞水参照）
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
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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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
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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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＞エネルギー・CO2参照）
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、輸出力（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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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＞大気排出・化学物質参照） 環境データ算定基準
GRI 306：廃棄物		
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:有限な資源の有効利用 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）	マテリアリティ:有限な資源の有効利用 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
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
306-1	a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。 i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか	マテリアリティ：有限な資源の有効利用 中期環境戦略
306-2	a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動 b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明 c. 廃棄物に関連するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス	マテリアリティ：有限な資源の有効利用 製品の化学物質管理 生産活動での省資源・リサイクル 生産活動での化学物質リスク低減 生産活動での生物多様性への対応 カーボンニュートラルパートナー活動 グリーン調達 包装材料の使用量削減 製品リサイクルの取り組み 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
306-3	a. 発生した廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	環境負荷の全体像 環境データ算定基準 ESGデータ（環境データ＞資源参照）
306-4	a. 処分されなかった廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分されなかった有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を以下の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 c. 処分されなかった非有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を次の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 d. 開示事項306-4-bおよび306-4-cに記載されている各回収作業について、処分されなかった有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	環境負荷の全体像 環境データ算定基準 ESGデータ（環境データ＞資源参照）
306-5	a. 処分された廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分された有害廃棄物の総重量（トン）、およびこの総重量の次の処分作業別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 c. 処分された非有害廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の次の処分業務別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 d. 開示事項306-5-bおよび306-5-cに記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	環境負荷の全体像 環境データ算定基準 ESGデータ（環境データ＞資源参照）
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

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）	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
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

GRIスタンダード		開示事項	ウェブサイト
	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
	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  労働安全衛生方針（PDF）
	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  労働安全衛生方針（PDF）
	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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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
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を入手し、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	「ESGデータ（社会データ参照）」 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
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スタンダード	開示事項	ウェブサイト
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 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スタンダード	開示事項	ウェブサイト
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	-
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スタンダード	開示事項	ウェブサイト
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 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
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
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スタンダード	開示事項	ウェブサイト
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 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

GRIスタンダード	開示事項	ウェブサイト
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
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 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」 「コニカミノルタ製品アセスメントの仕組み」
	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 製品環境情報の提供 「コニカミノルタ製品アセスメントの仕組み」 製品の省資源・リサイクル 「製品の省資源・サーキュラーエコノミーへの対応」 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 「製品の省エネルギー化」

トピック	コード	指標	開示箇所
	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 「国際エネルギースタープログラム」
	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 > 資源 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	人権 > 実効性の追跡評価 「サプライチェーン（地域住民/先住民含む）における人権尊重」 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	
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	責任ある鉱物調達への対応 > 取り組みのフレームワーク 製品の省資源・リサイクル 「製品の省資源・サーキュラーエコノミーへの対応」 > 「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2021年4月1日から2022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

2022年8月（前回：2021年8月 次回：2023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、ISO30414
- 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

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日、ただし「障がい者雇用率」については2022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／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
環境統括部

▶ [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。

本PDFは2022年8月時点のウェブサイト情報をPDF化し、2022年11月に開示したものです。本PDF内に掲載した第三者保証は、本PDFに対して取得しています。