

アプローチ 社会

GRI2-23

GRI2-25

GRI3-2

GRI3-3

なぜ重要か

人権と労働

人権の尊重

キヤノンは、サプライチェーンを含むそれぞれの事業活動において、人権に対するさまざまな負の影響が起り得ることを認識し、顕著な人権リスクを特定するとともに、リスクを防止・軽減するための対応策をとることが重要と考えています。

雇用と処遇/ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

グローバルに事業を展開する企業では、さまざまな個性や価値観をもつ従業員が存在します。その一人ひとりの個性や能力を最大限に生かし、新たなイノベーションの創出につなげていくためには、多様性を相互に認め合い、それぞれが活躍できる魅力ある環境を整備することが求められています。

こうした考えを受け、キヤノンは、文化・習慣・言語・民族など従業員一人ひとりの多様性を尊重するとともに、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、人材の公平な登用や活用が重要と考えています。

労働安全衛生と健康経営

従業員の健康と安全は、企業活動の根幹をなすものです。

キヤノンは、従業員にとって安心・安全な職場環境を整備することが、職場の活力や生産性向上をもたらすことにつながると確信し、重要と考えています。

人材育成と成長支援

従業員の成長こそ事業競争力の源泉となります。キヤノンは、職場でのOJTを基本としつつ、各種人材育成制度を充実させるとともに、従業員一人ひとりの自己実現に向けたキャリア支援を行うことが重要だと考えています。

社会文化支援活動

キヤノンは、企業活動が社会全体の発展に支えられていることを強く認識しています。そのため、健全で公正な事業活動により自らの成長をめざすとともに、よき企業市民としてよりよい社会の実現に貢献することが重要と考えています。

参考になっているガイドラインなど

- 国連「世界人権宣言」
- 国際労働機関 (ILO)「国際労働基準」
- 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」
- 「子どもの権利とビジネス原則」
- 国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」

活動報告

人権の尊重

キャノンは、従業員や取引先をはじめとする事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。

基本的な考え方

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、従業員や取引先をはじめとする事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、外部専門家のアドバイスを参考にしながら①人権方針の策定・見直し②人権デュー・デリジェンス(DD)③救済メカニズムの整備・運用④人権啓発活動⑤ステークホルダーエンゲージメント⑥サプライチェーンにおける人権リスクの対応などを行っています。2021年には、代表取締役会長兼社長CEO名で「キャノングループ人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。人権方針は、日本語と英語で公開され、各国・地域のステークホルダーにWebサイトで周知しています。

キャノングループ人権方針

キャノンは、1937年の創業時より、全従業員を、身分、性別、年齢、職種で区別することなく、皆一律に社員と呼んで公平公正に接し、人間尊重主義を貫きました。

その後、創立51年目にあたる1988年には、一企業や一国の利益を超えて、全人類の幸福と繁栄を目標とする「共生」を新しい企業理念として掲げました。「共生」とは、文化、習慣、言語、民族などの違いを問わず、すべての人類が末永く共に生き、共に働き、幸せに暮らしている社会をめざすものです。キャノンは、この「共生」の理念により、創業以来の人間尊重主義をグローバルに昇華させて、世界中のステークホルダーの皆さまとともに歩んでいく姿勢を明確にしました。

本方針は、上記の企業理念の下、人権尊重や人権保護への取り組みに対するキャノングループの姿勢を表明するものであり、その内容は、キャノンの各種方針や手続きに反映されます。

1. 人権の尊重

キャノンは、その事業活動において、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」、および「経済協力開発機構(OECD)の多国籍企業行動指針」にて表明されている国際的に認められた人権を尊重します。具体的には、基本的人権の尊重と人種・国籍・性別・宗教・信条等による差別・ハラスメント・暴力の禁止、ダイバーシティ(多様性)の推進、児童労働の禁止、強制労働(人身取引を含む)の禁止、不合理な移動制限の禁止、各地の法令に則した結社の自由と団体交渉権の尊重、従業員に対する法定賃金以上の賃金の支払い、過重労働の防止と適切な休日の付与、労働安全衛生の確保、労働災害の未然防止、プライバシーの保護、および責任ある鉱物調達に取り組みます。

2. 人権デュー・デリジェンス

キャノンは、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、自社の事業活動に伴う人権への負の影響を特定し、負の影響が認められる場合にはそれを防止・軽減する人権デュー・デリジェンスの取り組みを行います。また、人権デュー・デリジェンスの結果を踏まえて、本方針を必要に応じて見直します。

3. 救済メカニズム

キャノンの事業活動に伴う人権への負の影響を把握するために、社内外からの実効的な通報システムを整備し、運用します。また、キャノンが人権への負の影響を引き起こしたまたはこれを助長したことが判明した場合には、適切な手続きを通じてその是正に取り組みます。

4. 啓発活動

キャノンは、キャノンの役員・従業員が、人権に関する国際規範や本方針に対する理解を深め、人権に関する諸問題に適切に対応できるよう、人権に関する啓発活動を継続的にを行います。

5. ステークホルダーとの対話

キャノンは、本方針に定める人権に対する取り組みについて当社ウェブサイト等を通じてステークホルダーにお伝えします。また、本方針の一連の取り組みにおいて、外部専門家からの人権に関する専門知識を活用するとともに、キャノンの事業活動により人権に関する影響を現に受けまたは受ける可能性がある従業員、サプライヤー等のステークホルダーとの対話を行います。

キャノンのステークホルダーの皆さまにおかれましても、人権に関する国際的な状況をよくご理解いただき、キャノンが実施する調査や監査、発見されたリスクへの対応にご協力いただくなど、キャノンとともに人権に関する課題に取り組むことをお願い致します。

参考：キャノングループ人権方針

<https://global.canon/ja/csr/people-and-society/pdf/hr-policy-j.pdf>

推進体制

キャノンでは、人権の担当役員である代表取締役CFOを責任者として、キャノン(株)サステナビリティ、法務、人事部門が事務局となり、人権対応を推進しています。

事務局では、人権対応の全体計画の立案、救済メカニズムの整備・運用、ステークホルダーエンゲージメントの実施などを行い、重要案件については、担当役員に報告します。

また、取締役会決議により設置されるリスクマネジメント委員会において、人権侵害リスクが重大なリスクとして特定され、キヤノン(株)各部門および各グループ会社において人権リスクを防止・低減するための取り組みを実施しています。取り組みの結果はリスクマネジメント委員会において毎年評価し、CEOおよび取締役会に報告される体制となっています。

参考：リスクマネジメント委員会(→P74)

人権デュー・デリジェンスの実施

キヤノンでは、人権DDをリスクマネジメント委員会下の活動として位置づけ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」にもとづき、グループ全体で実施しています。キヤノン(株)各部門および各グループ会社は、サプライチェーンを含むそれぞれの事業活動における人権に対する負の影響の洗い出し、評価および顕著な人権リスクの特定を行っています。その後、事務局は各組織の人権リスクを集約、分析、評価し、ステークホルダーエンゲージメント(→P44)を経て、キヤノンとしての顕著な人権リスクを特定しています。人権リスクの評価にあたってはRBA (Responsible Business Alliance)が提供する国・地域別の人権リスクインデックスなども参照しています。また、各部門・各社で特定された顕著な人権リスクのうち、現状の取り組みでは不十分と思われるものについては、リスクを防止・軽減するさらなる取り組みを実施しています。

こうしたキヤノンの取り組みが国際労働機関(ILO)による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクト(経済産業省拠出)においてグッドプラクティス事例として収載されたほか、ジェトロのWebサイトで特集記事として紹介されました。

特集：動き出した人権デュー・デリジェンスー日本企業に聞く
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0302/45d4ef866d20d8b4.html>

外部専門家とのダイアログ

人権DDを効果的に推進するために、積極的に外部専門家とダイアログを実施しています。2023年は国連開発計画(UNDP)主催の人権研修に参加するとともに、その後のフォローアップとして、UNDPおよび国内外の専門家との個別ガイダンスに参加しました。キヤノンの現状の取り組みや抱える課題を説明し、最新の動向を踏まえた、今後の活動に対するアドバイスをいただきました。いただいたアドバイスは今後の活動に生かしていきます。

キヤノンにおける顕著な人権リスク

キヤノンの事業活動において発生する可能性がある人権リスクのうち、顕著な人権リスクとして特定したのは、「人種・性別・宗教等による差別」「ハラスメント」「児童労働」「強制労働」「賃金不払い・低賃金」「過重労働」「労働安全衛生」「プライバシーの保護」など11項目です。これらのリスクについては、次表記載の通り、リスクを防止・軽減するためのさまざまな対応策がとられています。また、新規事業についても人権リスクを評価しています。たとえば、M&Aを行う際には、DDの一環として、労働基準や安全衛生などに関する法令の遵守状況を調査し、新たにグループ入りする企業に重大な人権リスクがないことを確認しています。

救済メカニズム

キヤノンでは、人権に関する具体的な懸念について従業員が現地語で通報することができる内部通報窓口をキヤノン(株)および国内外のほぼすべてのグループ会社に設置しています。また、イントラネットや研修などを通じて通報窓口の周知に努めています。さらに、キヤノン(株)では社外のステークホルダーに対しても、キヤノンの企業活動にともなう人権に関する具体的な懸念について通報を受け付ける窓口をWebサイトに設けています。社内外いずれの窓口においても、通報者のプライバシーは保護され、通報したことを理由として不利益な取り扱いを受けることがないよう、匿名での通報も可能となっています。通報を受け付けた事案については、事実関係の調査を行い、問題があると判断されれば、適切な手続きを通じてその是正や再発防止に取り組んでいます。2023年において通報を受けた人権に関する事案(差別・ハラスメント、賃金、労働時間など)は94件ありました。当該94件のなかで、2023年末時点で調査が完了した事案のうち、是正すべき事案が17件認められました。

是正すべき事案については、行為者の処分・異動など、行為者(または該当部門)への注意・指導などを実施しました。

加えて、キヤノンが加盟しているサプライチェーンにおけるCSR推進団体が救済メカニズムを提供しており、キヤノンのステークホルダーは、このプラットフォームを通じて人権に関する具体的な懸念を通報することもできます。

責任ある企業行動に関する通報窓口
<https://global.canon/ja/contact/csr/csr-form.html>

キヤノンにおける顕著な人権リスク

	権利主体				キヤノンにおける対応
	サプライヤー・委託先従業員	自社従業員	顧客・消費者	地域社会	
人種・性別・宗教等による差別		●			P51 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進
ハラスメント		●			P45 ハラスメントの防止
児童労働	●				P46 サプライチェーンにおける人権尊重
強制労働	●				P46 サプライチェーンにおける人権尊重
賃金不払い・低賃金	●				P46 サプライチェーンにおける人権尊重
過重労働	●	●			P45 過重労働の防止 P46 サプライチェーンにおける人権尊重
労働安全衛生	●	●			P54 労働安全衛生と健康経営
プライバシーの保護		●	●		P83 個人情報の保護
紛争鉱物の調達				●	P89 責任ある鉱物調達への取り組み
事業拠点の騒音、環境汚染				●	P13 環境
製品に起因する健康被害・事故			●		P67 製品責任

人権啓発活動

ビジネスと人権に関わる基礎的な知識およびキヤノンの人権に関する取り組みの周知・啓発を目的として、2021年より従業員を対象としたeラーニングプログラムを実施しています。対象をキヤノン(株)、国内グループ会社と順次拡大、2023年には海外グループ会社に展開しました(受講率99.4%)。海外で教育を実施するにあたっては、国・地域による特性を考慮し、各社で内容を最適化し、各言語へ翻訳した上で実施しました。

ステークホルダーエンゲージメント

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、企業が、自らの活動において、実際のまたは潜在的な負の影響を特定する時点でステークホルダーとのエンゲージメントを行うことが重要であると規定しています。キヤノンは、キヤノン労働組合のほか、機関投資家、サプライヤー、協力会社のみならずとも対話を実施しています。

従業員ハンドブックによる従業員への周知

キヤノンベトナムでは職場環境をさらに改善し、会社と従業員の相互理解を深めるため、「従業員ハンドブック」を発行しています。ハンドブックではキヤノングループ行動規範、RBA行動規範、人権の保護を含むキヤノンベトナムのさまざまな社内ルールを網羅しています。



エンゲージメント事例1(労働組合)

キヤノンの顕著な人権リスクを特定するにあたり、従業員の人権リスクとして考えられる「人種・性別・宗教等による差別」「ハラスメント」「過重労働」「労働安全衛生」「プライバシーの保護」について、キヤノン労働組合と対話を実施しています。労働組合の認識を確認するとともに、テレワークの浸透による働き方の変化や男性の育児休暇取得に関する内容など広く意見を交換し、その結果はキヤノンとしての顕著な人権リスクの特定に反映しています。

エンゲージメント事例2(産業機器協力会社)

キヤノンでは、半導体露光装置などの産業機器の開発・製造・販売事業をグローバルに展開しています。産業機器事業における顕著な人権侵害リスクの一つに、機器の運送や設置にともなう自社および業務委託先従業員の事故や労働災害があります。産業機器は大型かつ重量があることから、安全配慮が徹底されていない場合、挟まれや高所からの転落など大きな事故につながる恐れがあります。キヤノン(株)では、自社従業員に対する労働災害を防止するための取り組みだけでなく、機器の搬入業務の委託先と定期的に情報交換会を開催し、ヒヤリハット事例、ルール違反や問題点を共有し対策を講じることで、労働災害防止につなげています。



装置の設置作業

従業員の人権尊重

過重労働の防止

キヤノンでは、過重労働のリスクが特に高いとされる海外の生産拠点において、従業員の労働時間を正しく把握するしくみを構築し、その運用状況はキヤノン(株)の人事部門に毎年報告されます。また、2015年にアジア生産会社向けに労働ガイドラインを導入して人権に関する取り組みを始めましたが、2022年、RBAの基準にも適合する形で、新たな労働ガイドラインへ刷新し、国内外すべてのグループ生産会社に対して統一の労働ガイドラインを導入しました。

結社の自由と団体交渉権の尊重

キヤノンは、「キヤノングループ人権方針」において明らかにしているように、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、労使の対話を促進することで、労働に関するさまざまな課題の解決に努めています。たとえばキヤノン(株)は、キヤノン労働組合との間で締結している労働協約において、団体交渉を通して会社と組合の双方が正常な秩序と信義をもって迅速に問題の平和的解決に努めることを明記しています。

ハラスメントの防止

キヤノンは、創業以来の人間尊重主義に従い、性別や職種による差別の禁止に加え、「ハラスメントを許さない」という考えのもと、経営幹部をはじめとしてキヤノンで働くすべての従業員にハラスメント防止を周知徹底しています。キヤノン(株)では、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの禁止に加え、マタニティハラスメントなどの禁止を明記した「就業規則」「ハラスメント防止規程」を制定しています。同規程を国内グループ会社に周知し、多くのグループ会社では同様の規程が設けられています。また、キヤノン(株)および多くの国内グループ会社では、快適な職場環境の保持を図るために、ハラスメント相談窓口を設置しています。なお、従業員からの相談に関しては、プライバシーの保護など、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底しています。ハラスメント防止対策として、キヤノン(株)の各事業所、国内グループ会社の担当者を対象に定期的に連絡会を開催し、相談窓口の運用状況について把握・共有するほか、マニュアルの確認や対応方法の共有を行っています。

自社生産拠点における人権侵害リスク評価と改善活動

キヤノンでは、国内外の自社59の生産拠点において、RBAのSAQ (Self-Assessment Questionnaire)を用いた人権侵害リスク評価を実施しています。SAQでは、児童労働、強制労働、結社の自由や団体交渉権の確保などを確認しています。さらに、SAQに加えて自主的に内部監査の実施とRBAの外部監査を受審しています。2022～2023年に国内外の21カ所の生産拠点でRBAの外部監査を受審し、指摘された以下の項目については正・改善を完了、または改善に向け継続的に取り組んでいます。

- 一部の海外生産会社での労働時間管理
- 工場・食堂・寮の非常口、消防設備、避難経路図の不備
- 応急処置キット、保護具の管理
- 妊娠・出産に関するリスクアセスメント

児童労働・強制労働・不合理な移動制限の防止

キヤノンでは、国内外の自社の生産拠点において、RBAのSAQを用いた自己点検を行い、児童労働や強制労働および職場や施設内での自由な移動に関して不合理な制限がないことを確認しています。また、身分証明書などの個人関連書類の原本についてもSAQを通じて会社で保管をしていないことを確認しています。

児童労働を防止するために、入社時の年齢確認を徹底するとともに、万が一、就労可能年齢にいたらない従業員が発見された場合に備えた対応フローを整備しています。また、18歳未満の若年労働者については、時間外や夜勤、危険な業務への従事を禁止し、健康への配慮を行っています。

サプライチェーンにおける人権尊重

キヤノンは、RBA行動規範を採用した「キヤノンサプライヤー行動規範」を策定し、労働・安全衛生・環境・マネジメントシステムなどに配慮した調達活動を推進しています。また、主要サプライヤーについては、RBA行動規範の遵守に関する同意書を取得するほか、サプライヤーにおける児童労働・強制労働・不合理な移動制限・過重労働を防止し、労働安全衛生を確保することを目的に、RBAのSAQを用いた自己点検を毎年実施しています。一部の主要サプライヤーについては、キヤノンが自己点検結果の検証や現地監査を行っています。さらに、経団連の「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、不合理な原価低減要請、適正なコスト負担をとまなわない短納期発注、急な仕様変更を行わないことや労務費上昇分の影響を考慮した価格設定などを通じて取引先と連携・共存共栄を進めてまいります。また、サプライヤーや業界団体と協力しながら、責任ある鉱物調達の取り組みも進めています。

参考：サプライチェーンマネジメント(→P86)

継続的なモニタリング

「キヤノングループ人権方針」で表明した内容の遵守状況については継続的にモニタリングするとともに、人権DDについては、継続的に特定・評価手法を改善し、定期的にグループ全体で確認していきます。また、社会的な要請やステークホルダーとの対話、キヤノンの事業状況に応じて、キヤノンの人権への取り組み内容は適宜見直しを行っていきます。

現代奴隷法への対応

自社およびそのサプライチェーンにおいて強制労働、人身取引、児童労働のリスクについて問題のないことを確認し、年次のステートメントを公表することを義務づける現代奴隷法にもとづき、キヤノンは情報開示を行っています。

参考：現代奴隷法への対応(→P90)

雇用と処遇

従業員が高いモチベーションをもって働くことができる魅力的な職場環境づくりに努めています

基本的な考え方

キヤノンは、「真のグローバルエクセレントカンパニー」となるために、従業員一人ひとりが「エクセレントパーソン」であることが必須と考えています。

この認識のもと、向上心・責任感・使命感を尊重する「人間尊重」の精神や、「実力主義」にもとづく公平・公正な配置・評価・処遇を徹底するとともに、「進取の気性」が発揮される企業風土を醸成しています。

また、キヤノンの行動指針は、創業期から掲げる「三自の精神」を原点としています。三自とは、「自発」「自治」「自覚」を指し、何事も自ら進んで積極的に行い(自発)、自分自身を管理し(自治)、自分が置かれている立場・役割・状況をよく認識する(自覚)姿勢を意味します。

この「三自の精神」をもって前向きに仕事に取り組むことを全従業員に求め、全世界のグループ会社で浸透を図っています。

行動指針

三自の精神 自発・自治・自覚の精神をもって進む
 実力主義 常に、行動力(V:バイタリティ)・専門性(S:スペシャリティ)・創造力(O:オリジナリティ)・個性(P:パーソナリティ)を追求する
 国際人主義 異文化を理解し、誠実かつ行動的な国際人を目指す
 新家族主義 互いに信頼と理解を深め、和の精神をつらぬく
 健康第一主義 健康と明朗をモットーとし、人格の涵養かんようにつとめる

推進体制

キヤノンでは、国内外のグループ各社が各国・地域の法令にもとづいて人事施策を実行するとともに、グループ会社間においても密に連携をとることで、全社一体となった取り組みを推進しています。

人材の獲得と定着

キヤノンは、持続的な成長のために、ビジネスのグローバル化とイノベーションを推し進める優秀な人材の獲得と定着を図っています。そのため、採用・配属・育成の施策を一貫した方針のもとで連携させています。

人材の獲得において、2023年はキヤノン(株)および国内グループ会社で1,590人と積極的な採用を行いました。また、従業員一人ひとりが長期にわたって高いモチベーションを維持し、能力を発揮していけるように、キャリアマッチング制度(社内公募制度)(→P59)のほか、育児や介護と仕事との両立を図る支援制度など従業員の就業継続をサポートする各種制度の充実を図っています(→P49)。また、従業員意識調査を2年に一度実施し、結果は経営層を含め各部門へフィードバックして部門方針の策定に生かすなど、従業員エンゲージメントの向上にも努めています。これらの取り組みの効果もあり、キヤノン(株)の定着率は国内における業界のなかで高い水準を維持しています。キヤノン(株)の2023年従業員意識調査では、前回と比較し、「担当業務における自律性」や「自己成長」をはじめとする全項目において、肯定回答率は上昇しました。特に、やりがい、自己成長、働きやすい環境などエンゲージメントに関連する項目は、着実に改善しています。国内グループ会社、キヤノンUSA、キヤノンヨーロッパ、アジアのグループ販売会社においても定期的に従業員意識調査を実施し、従業員のエンゲージメント向上につなげています。

また、従業員以外の労働者としては、2023年末時点では連結で7,283名の請負労働者がキヤノンの構内で勤務しています。会社間で請負契約を結び、警備、清掃や社員食堂の運営などの業務を委託しています。

経営幹部のグローバル化

キヤノンは、経営幹部のグローバル化を進め、各国・地域のグループ会社の社長や役員、幹部社員に国籍を問わず適任者を登用し、地域に根ざした経営を推進しています。(→P57)

たとえば、キヤノンヨーロッパの統括地域における人材の国際化比率*は、社長は86%、管理職では94%となっています。

* 社長・管理職に占める日本人以外の比率

生産拠点における現地人材雇用

キャノンの生産拠点では、雇用創出を通して地域の社会・経済の活性化に貢献すべく、現地で人材雇用を行っています。

たとえば、アジア地区の生産拠点全体では、5万人以上の現地人材を雇用しています。雇用にあたっては、各地域の最低賃金を大きく上回る給与を保証しています。

参考：地域の最低賃金に対する標準最低給与の比率
<https://global.canon/ja/sustainability/report/pdf/data-2024-j.pdf>

公平・公正な報酬制度

役割と成果に応じた賃金制度

キャノン(株)は、年齢や性別にとらわれない公平・公正な人事・処遇を実現するため、仕事の役割と成果に応じて報酬を決定する「役割給制度」を導入しています。

役割給制度とは、仕事の難易度などにもとづく役割等級によって基本給を定め、1年間の業績・プロセス・行動を評価して年収を決定する制度です。賞与については個人の業績だけでなく、会社業績も反映されます。また、2021年から、よりメリハリの効いた処遇を実現するため、「OS評価(OutStanding)」を導入しました。これは、画期的・革新的な製品創出に貢献するなどめざましい活躍をした人材への特別評価です。1年に一回対象者を選定し、特別報酬が支払われます。

役割給制度は国内外のグループ全体にも展開し、すでに国内の大部分のグループ会社とアジアの生産会社にも導入しています。また、キャノンUSA、キャノンヨーロッパなど欧米のグループ会社やアジアの販売グループ会社においては、従来より仕事の役割と成果にもとづく賃金制度を導入しています。

給与の昇給額・昇給率、賞与の原資・支給額などについては、キャノン労働組合と年3、4回開催する賃金委員会において、労使で定めたルールに則って支給されていることを確認し、その内容は、すべての社員に公開されています。また、賃金制度の運用や改善についても同委員会において労使で議論しています。

企業年金制度

キャノン(株)では、公的年金を補完し、より豊かな老後の生活に寄与することを目的に、役割等級に応じて付与される退職金ポイント制による確定給付型の企業年金制度「キャノン企業年金」を運用しています。制度運用は会社による基金積立金によって賄われ、社員によ

る拠出金の負担はありません。また、あわせてマッチング拠出にも対応した確定拠出年金制度も運用するなど、充実した保障を実現しています。

なお、国内グループ会社においてもそれぞれ独自の企業年金制度を運用しています。

福利厚生充実

キャノンでは、入社から退職後にいたるすべてのライフステージにおいて、従業員が安心して生活を営めるよう、各種の福利厚生制度を整備しています。

たとえば、食堂・体育館などの設備、職場コミュニケーションの活性化を目的とした補助金制度や共通の趣味をもつ仲間が集うクラブ活動、各地域の文化を生かしたイベントや社員の家族も参加できる催しの開催など、従業員のニーズにあわせた福利厚生制度の充実を進めています。

また、キャノン(株)および国内グループ会社では、国の社会保障制度に加えて、社員を対象とした企業年金や共済会、健康保険組合による付加給付などの制度、さらには個人の意思で加入する社員持株会や財形貯蓄、グループ生命保険などを用意しています。

総実労働時間の短縮

キャノンは、各国や地域の法律にもとづき適正な労働時間の管理と削減に取り組んでいます。

たとえばキャノン(株)では、働き方の見直しを推進しています。5日連続で有給休暇を取得できるフリーパカンス制度に加え、上司、部下間での期初面接時に年5日以上の休暇取得計画を立てるなど、さまざまな有給休暇の取得促進を行い、2023年の年間の平均有給休暇取得日数は17.7日となりました。2023年の一人当たりの総実労働時間は1,734時間となり、総実労働時間削減に向けた活動を開始した2010年(1,799時間)とくらべて65時間減少しています。

柔軟な働き方

キャノンでは各国・地域の労働慣行を考慮した柔軟な働き方を促進しています。

たとえばキャノン(株)では、2005年より厚生労働省の指針に則りアクションプラン(行動計画)を策定して柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援に取り組んでいます。

柔軟な働き方の推進

キヤノン(株)では、社員がそれぞれの事情に応じて柔軟に休暇の取得が行えるようにしています。育児や介護、傷病などの理由で取得できる30分単位の時間単位休暇や、勤続年数に応じたりフレッシュ休暇など、各種の休暇制度を整備しています。また、2020年からは生産性向上を目的としたテレワーク制度を導入し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。2024年4月からは、2027年3月までの3年間にわたる第八期行動計画を進めています。

このほか、キヤノン(株)では柔軟な働き方についての従業員調査を実施し、従業員の実情やニーズを把握し、働きやすい環境の構築をめざしています。

仕事と育児・介護の両立を支援する制度

キヤノン(株)では、社員が安心して子育てができるよう、子どもが満3歳になるまで利用できる「育児休業制度」や、小学校3年生修了まで1日2時間以内の勤務時間の短縮を認める「育児短時間勤務制度」など、法定を上回るさまざまな制度を整備しています。2023年には、460名が育児休業制度の利用を開始しました。(女性99名、男性361名)

また、不妊治療を行っている社員を支援するために、総額100万円を上限に健康保険の適用を除く治療費の50%を補助する「不妊治療費補助制度」や、治療に要する期間、休暇を取得できる「不妊治療休暇制度」を整備しています。さらに、配偶者が出産した男性社員を対象に2日間の出産休暇を取得できる制度も整備しています。

加えて、地域社会における仕事と育児の両立に貢献

するため、下丸子本社に隣接する所有施設内に、地域開放型の東京都認証保育所「ポピンズナーサリースクール多摩川」を開設し、約50人の子どもたちを受け入れています。

介護をしながら働く社員をサポートするため、最長1年間利用できる「介護休業制度」や、「介護見舞金」の給付のほか、1日2時間以内の勤務時間の短縮を認める「介護短時間勤務制度」など、法定を上回るさまざまな制度を整備しています。2023年には、29名が介護休業制度の利用を開始しました。

また、社員からの問い合わせに対応するため、各事業所には相談窓口を設けています。

男性育児休業取得者の声

私はもともと育児にしっかり関わりたいと強く思っていたこともあり、息子の誕生を機に、約2カ月間の育児休業を取得しました。育児休業中は、「授乳以外は自分でやる」という意識で家事育児を担当し、夫婦で協力し合って全力で子育てに携わることができました。子どもの成長を間近で見ることができ、人生においてかけがえのない時間になったと感じています。

私の想いを尊重して協力してくれた上司や同僚にはとても感謝しています。復職後はワーク・ライフ・バランスが充実し、以前よりモチベーション高く仕事に励むことができています。



渋谷 龍一
キヤノン(株)
生産技術本部

第八期行動計画(2024年4月～2027年3月)

行動計画	施策	2023年末現在での実績
(1) 両立支援制度の利用率向上をめざし、制度の利用を推進する	<ul style="list-style-type: none"> 休業制度紹介、体験者の座談会、セミナーなどを実施。また、休業の取得希望者については制度や社内手続きに対する資料配布・eラーニング研修・面談を個別に実施 仕事と育児の両立を目的としたセミナーを実施し、女性・男性ともに制度に対する理解や、キャリア形成の支援を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 制度の利用実績は、以前から利用率が高い女性に加えて、男性も大幅に増加傾向にある
(2) 多様な働き方を推進するとともに、時間外労働を前提としない働き方の促進および有給休暇取得促進の取り組みを継続し、総実労働時間を適正レベルに保つ	<ul style="list-style-type: none"> 総実労働時間をワーク・ライフ・バランスの指標とし、有給休暇取得促進の取り組みを強化し、適正レベルを保つ 	<ul style="list-style-type: none"> 7月～9月をワーク・ライフ・バランス推進期間として、就業時間前倒しを実施し、継続して働き方改革を推進。前倒し期間中は従業員が自己啓発などを行える福利厚生プログラムを提供 生産性の向上や、ワーク・ライフ・バランスの推進による年間の総実労働時間は、2010年比で65時間減
(3) 第七期に引き続き、社会貢献活動を通じて、次世代を担う子どもが参加できる地域貢献活動を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 2024年4月から2027年3月まで継続して、地域やコミュニティなどへ働きかけを行い、貢献活動を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 以下の取り組みを継続的に実施 <ol style="list-style-type: none"> 環境出前授業、キャリア教育など、子どもたちの学習を応援する独自プログラム 写真教室 ラグビー教室・ラグビー交流会など

社外からの評価

キャノン(株)、キャノンマーケティングジャパン、大分キャノンマテリアル、福島キャノン、キャノンプレジジョン、キャノンITソリューションズは「プラチナくるみん」を取得しています。「プラチナくるみん」とは、子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けた企業のなかで、より高い水準の取り組みを行っている企業が認定を受けることができます。



社員のボランティア活動への支援

キャノン(株)では、ボランティア活動に関心のある社員を対象とした「ボランティア活動休職制度」を設けています。この制度は、会社の認定を受けてボランティア活動に従事する場合、1年(青年海外協力隊の場合は2年4カ月)を上限にボランティア休職を取得することができます。

労使関係

キャノン(株)および国内グループ会社は、話し合いで解決を導く「事前協議の精神」を労使関係の基礎としています。賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生などに関する諸施策を実行する際は、労働組合と真摯かつ十分な議論を尽くすよう努めています。

キャノン(株)は、キャノン労働組合^{※1}との間で、「中央労使協議会」を開催しています。代表取締役CEOをはじめとする経営幹部が出席し、さまざまなテーマについて意見や情報を交換しています。

このほか、賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生などに関する各種委員会も設け、労使協議のもとで制度の新設や施策の運営に取り組んでいます。2023年末時点で、キャノン労働組合の組合員数は2万3,164人、キャノン(株)の社員に占める労働組合員比率は79%となっています。なお、キャノン(株)において、労働協約の対象外となる非組合員については、就業規則などで労働条件を定めています。

また、キャノン(株)および国内グループ会社の労使協議会として年に一回「キャノングループ労使協議会」を開催し、労働条件や経営状況に関する協議を行っています。同協議会は国内グループ会社23社の幹部とグループ会社の18の単位組合が出席するもので、加盟する労働組合の組合員数は、2023年末時点で4万9,452人となり、国内グループ会社23社の社員に占める労働組合員比率は80%です。

海外グループ会社においては、各国・地域の労働法に従い、十分な労使協議による適切な労使関係を継続しています。主なグループ会社の社員に占める労働組合員比率^{※2}は73%です。

※1 キャノン(株)、キャノンマーケティングジャパン、福島キャノン、上野キャノンマテリアルの4社の組合員で構成される労働組合
 ※2 企業内労働組合がある会社を対象に算出

業務変更を実施する際の最低通知期間

キャノン(株)では、人事異動などに際して社員の生活にマイナスの影響を及ぼすことがないように、労使協定において最低通知期間を定めています。

転居をとともなう異動対象者に対しては、発令日を基準として4週間前までに異動の確認を行っています。また、転居をとともなわない異動対象者に対しては、出向は発令日の2週間前、その他の異動については発令日の1週間前までに、対象者に対して内示を行っています。

なお、国内外のグループ会社においても、各国・地域の法令に従って最低通知期間を定めています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

さまざまな個性や価値観をもつ人材を受け入れ、互いに高め合いながら成長する企業をめざしています

基本的な考え方

キヤノンは「共生」の理念のもと、さまざまな個性や価値観をもつ従業員一人ひとりが、活躍の機会を限定されることなく存分に力を発揮できることが大切と考えています。こうした考えを受け、文化・習慣・言語・民族などの多様性を尊重するとともに、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、公平な観点を尊重し、人材の登用や活用を積極的に推進しています。

推進体制

キヤノン(株)では、2012年にダイバーシティ推進のための全社横断組織「VIVID (Vital workforce and Value Innovation through Diversity)」を立ち上げました。代表取締役CFOを統括責任者とし、VIVID活動方針のもとでさまざまな活動に取り組んでいます。

なお、活動方針はキヤノンホームページのほか、社内イントラネットで周知しています。

参考：VIVID活動方針
<https://global.canon/ja/sustainability/society/pdf/vivid-activities-policy-j.pdf>



重要施策とKPI

キヤノンは、ダイバーシティ推進の一環として「女性の活躍推進」と「男性の育児参画支援」を進めています。具体的には以下の指標をKPIとして設定し、さまざまな施策を展開しています。

- 女性管理職比率：2025年末までに2011年※比で3倍以上とする
- 男性の育児休業取得率：2025年末までに50%以上とする

※ VIVID発足前年

女性の活躍推進

キヤノンは、性別を問わず能力に即した平等な機会を提供するとともに、公平な処遇を徹底しています。

日本においては、女性活躍推進法で定められている行動計画の策定と情報開示に加え、キヤノン独自の取り組みを実施しています。キヤノン(株)では、女性管理職候補者の育成を目的とした「女性リーダー研修」を実施し、新規事業提案をテーマとしたチーム活動を通して、リーダーに求められる資質を学ぶ機会を設けています。受講生は2012年の開始から累計で267人となりました。これらの取り組みの結果、女性活躍のKPIである女性管理職比率は、2025年末までの目標に対して93%の達成度となり、前倒しでの目標達成をめざしています。今後は、女性の技術系採用を強化するとともに、将来的には女性管理職比率を社員総数における女性比率(2023年末16.9%)と同等にすることをめざしています。また、経団連の「2030年30%へのチャレンジ」※に賛同しています。

さらに、育児休業から復職した社員とその上司を対象としたオンライン復職セミナーや、管理職によるメンタリングのほか、女性役員による講演会やインタビュー、女性管理職の体験談の紹介などを通して、仕事における心掛けやライフイベントとの両立についての気づきを得る機会を提供しています。

国内グループ会社においては、社長と女性社員の座談会やアンケートによる意識調査のほか、社内外の女性リーダー候補者との交流会、キャリアアップ研修、育児休業取得者を対象とした研修など、女性のキャリア形成支援に取り組んでいます。

海外においても、2020年より中東・アフリカの各グループ会社で国際女性デーにあわせて、女性の活躍を支援する社内キャンペーン「SHE RISE Program」を開始しています。また、キヤノンUSAでは「WiLL (Women in Leadership Levels)」と名付けられたプロジェクトを推進し、交流会や講演会、メンタリングなどのさまざまな機会を通して女性の活躍を支援しています。さらに、キヤノンヨーロッパでは、統括地域を対象としてダイバーシティ&インクルージョン・コミットメントを策定し、

ダイバーシティへの意識向上に向けた啓発活動の実施や、多様な人材の採用などに関してモニタリングとレビューを行っています。

※ 2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする

女性リーダー研修参加者の声

2022年に第10期生として約半年間の研修を受講しました。職場では中堅とされ悩みの多いこのタイミングで、同年代の受講生たちとリーダーシップについて深く話すことができたことはよい経験でした。業務内容や職場環境が異なっても悩みや理想は似ていることが分かり、リーダーの本質とは何かを考える貴重な機会をいただきました。研修後は、視座が高くなったと感じます。また通常業務では知り合うチャンスがあまりない他本部の仲間とのつながりができ、今後実業務でも活きる心強いネットワークを得ることができました。



藤原 久実
キヤノン(株)
イメージング事業本部

社外からの評価

福井キヤノンマテリアル、福島キヤノンは、女性の活躍に関する取り組みが優良であると評価され「えるぼし」の3つ星に認定、またキヤノンマーケティングジャパン、キヤノンITソリューションズは2つ星に認定されました。「えるぼし」は、女性の活躍推進に関する状況が優良であり一定の条件を満たした企業に対して厚生労働省より認定されます。



男性の育児参画支援

キヤノンでは、男女共同参画社会の実現に向け、男性の育児参画支援の取り組みを進めています。

キヤノン(株)や国内グループ会社では、育児関連制度を利用した男性社員の座談会やインタビューのほか、育児関連制度を紹介するセミナーなどを実施しています。これらの取り組みの結果、2023年のキヤノン(株)の男性の平均育児休業取得日数は、71日となっています。また、キヤノン(株)の男性の育児休業取得率は、2011年の1.9%から2023年には65.8%まで増えており、前述のKPI(男性の育児休業取得率:2025年末までに50%以上とする)を前倒しで達成しました。

LGBTQなど性的マイノリティへの対応

キヤノンは、キヤノングループ行動規範に個人の尊重ならびに人種、宗教、国籍、性別、年齢などを理由とした差別の禁止を掲げ、LGBTQなど性的マイノリティを包含した取り組みを行っています。職場におけるあらゆる差別の撤廃をめざし、管理職研修で差別防止に向けた教育を実施するほか、職場単位のミーティングなどの機会を活用し、従業員に対する理解の徹底を図っています。また、キヤノン(株)および国内グループ会社の社員を対象に、LGBTQなど性的マイノリティに関する内容を含む「心のバリアフリー研修」を実施し、理解促進を図っています。「心のバリアフリー研修」とは、社会における「バリア」があることで生じている困りごとや痛みを社員一人ひとりが理解することを目的とし、障がいのある方や性的マイノリティの方が不便に感じていることや、配慮すべきポイントなどを学ぶeラーニングです。2019年から2023年までにキヤノン(株)および国内グループ会社の経営幹部を含む約84%の社員が受講しました。

このほか、バリアフリースイールの設置など生活環境面での対応を行っています。さらに、社内相談窓口を設け、専任のカウンセラーがさまざまな相談に対応する体制を整えています。

ベテラン社員の活躍推進

キヤノン(株)の定年後再雇用制度は、経験豊かな社員が豊富な知識や技能を最大限に発揮できるよう、1977年に日本企業でいち早く60歳定年制を採用し、2007年には65歳まで上限を引き上げました。あわせて、短時間勤務などのライフステージにあわせた柔軟な働き方ができる制度を整えています。2023年末時点では、2,419人の再雇用者が活躍し、定年に達した社員のうち、82%が再雇用制度を利用しています。

障がい者の社会進出を積極的に支援

キヤノンは、ノーマライゼーションの理念^{*1}を尊重し、キヤノン(株)および国内グループ会社において、障がいのある方の採用を積極的に進めています。

キヤノン(株)の障がい者雇用率は、2023年では法定雇用率の2.3%を上回る2.55%となっています。採用過程においては、職場配属後に速やかに活躍できるよう、職場体験や職場見学なども行っています。

また、障がいのある方にとって働きやすい職場環境づくりにも注力し、バリアフリー対応をはじめとした設備面の改善に努めるとともに、配属可能な職場・職務の開拓を進めています。

キヤノンウィンド^{*2}では、主に知的障がいのある方を採用し、高い就業定着率を維持しており、2023年末時点で、25名の社員が働いています。職場には、障がい特性を理解した福祉専門職を配置し、生活面も含めたフォローを行っています。また、技術部門の協力のもと、社員の作業をサポートするからくり治工具を作成することにより、職域を拡充しつつEOSシリーズのカメラの生産に貢献しています。これらの合理的配慮や関連部門の支援により、より効率よく確実に仕事を行うことができる労働環境を整備し、障がいのある社員の働きやすさと働きがいを実現しています。キヤノンウィンドは、先進的な障がい者雇用の事例として評価され、2020年には厚生労働省から障害者雇用優良事業所表彰を受けるなど、多くの賞を受賞しています。



社員一人ひとりの適性に合わせた作業を担当

また、2016年に改正された「障害者雇用促進法」における障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供の義務化にともない、キヤノン(株)および国内グループ会社では各事業所に相談窓口を設置しました。各事業所では差別禁止を徹底するとともに、個別面談を実施し、避難訓練時の個別の声掛けや個別誘導など災害時の備え、施設使用に関する配慮など合理的配慮の提供に努めています。

また、キヤノン(株)および国内グループ会社では、聴覚障がい者と協働する職場を対象に、より円滑に業務を進めることを目的として、聴覚障がいについての正しい知識や手話などを紹介する集合研修とeラーニングを2004年から実施し、2023年までにのべ1,035人が受講しました。

※1 国連の国際障害者年行動計画が提起している理念で、「私たちの社会はさまざまな特質をもった人々の集まりであり、種々の場においても健常者と障がい者がともに存在することが人間にとってノーマルな状態であり、したがってそのような状況をつくり出すべきである」を主旨としている

※2 知的障がい者の雇用促進を目的に、2008年に社会福祉法人暁雲福祉会との合併で設立された大分キヤノンの特例子会社

参考：キヤノンウィンド株式会社
<https://oita.canon/CSR/wind.html>

仕事と介護の両立支援

少子高齢化が進む日本では、介護を理由とする離職を防ぐことが重要な社会課題の一つとなっています。キヤノンは介護離職低減に向け、仕事と介護の両立を支援する活動を進めています。キヤノン(株)や国内グループ会社では、介護セミナーや介護従事者へのインタビューのほか、介護が必要になった際の初動対処方法や公的・社内の介護関連制度の紹介などを行っています。

2020年からは、自治体と協力して介護セミナーを継続的にオンライン開催しています。

労働安全衛生と健康経営

従業員が安心して働ける職場環境づくりのために、安全の確保と健康支援に取り組んでいます

基本的な考え方

キヤノンは、「安全なくして経営なし」の考え方のもと、安全衛生を企業経営の基盤と位置づけています。

また、「良い仕事をするためには健康な身体と健全な精神が大切である」という行動指針の「健康第一主義」にもとづき、積極的な健康経営を推進しています。

推進体制

キヤノンでは、安全衛生活動の最上位機関として、キヤノン(株)代表取締役CFOが委員長を務める「中央安全衛生委員会」を設置しています。委員会では中央安全衛生活動方針や計画を策定し、労働災害の撲滅や、健康の維持・増進、交通安全、防火・防災、快適な職場づくりなどを推進しています。

また、労働協約でも安全衛生について定めるなど、社員が安心して働ける職場環境づくりに労使で取り組んでいます。

キヤノン(株)および国内グループ会社では、各拠点に安全衛生委員会を設置し、中央安全衛生活動方針を踏まえて自拠点の実情にあわせた目標を設定し、請負会社なども含めたすべての労働者が安全に就労できるよう、健全な労働環境の構築に取り組んでいます。また、請負会社と安全衛生協議会を設置し、事業所構内の安全衛生の維持・向上に取り組んでいます。

海外においても、生産拠点を中心に各地域やグループ会社ごとの状況を踏まえつつ、グループ一体となった取り組みを推進しています。

重点目標と実施項目

労働安全衛生

キヤノンは「安心・安全」な職場環境づくりに努め、キヤノン(株)および国内グループ会社では、次の重点目標・実施項目に取り組みました。

2023年重点目標

1. 機械装置起因の挟まれ・巻き込まれ災害の撲滅(0件)
2. 有害性の高い化学物質起因の災害の撲滅(0件)

重点実施事項

1. キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステム
2. リスクアセスメント
3. 従業員の安全衛生意識の向上

健康経営

キヤノン(株)および国内グループ会社では、次の重点目標・実施項目に取り組むことを中央安全衛生委員会でも表明しています。健康保険組合との協働によるコラボヘルスとして、データヘルス計画にもとづいた中長期的な健康施策目標や施策も含まれています。

中央安全衛生委員会 中期計画 (2022-2024年)

重点目標

1. 休職日数減少
2. プレゼンティーズム*減少
3. ハイリスク者の減少
4. メタボリックシンドローム該当者の減少
5. がん検診受診の定着

実施項目

1. メンタルヘルス対策
2. 生活習慣病予防
3. ヘルスリテラシーの向上
4. 新型コロナウイルス感染症対策

※ 健康問題による出勤時の生産性低下

労働安全衛生

労働災害の防止

2023年は、キヤノン(株)および国内グループ会社では、機械装置起因の挟まれ・巻き込まれによる災害が1件発生しました。有害性の高い化学物質起因の休業災害は発生していません。労働災害が発生した場合には真因究明を実施し、職場担当者への再教育や装置の操作性改善を行うなど、教育と設備の両面で再発防止策を講じています。さらに発生拠点内で同様のリスクがないかリスクアセスメントを含めた安全総点検を実施しています。また、災害の情報は速やかに生産拠点を中心としたグループ会社に共有し、類似災害の再発防止を図っています。

キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステムの効果的な運用の推進

キヤノンは、各拠点での自律的な安全衛生活動の推進をめざし、中央労働災害防止協会方式の労働安全衛生マネジメントシステムの要求事項をもとに、キヤノン(株)の基準やルールなどを確認項目に反映した「キヤノングループ労働安全衛生マネジメントシステム」を各国・地域で展開しています。さらに拠点間の相互監査を行うことで、さまざまな問題対応策や好事例の水平展開を図っています。

また、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるOHSAS18001から、新たな国際規格であるISO45001への移行を進め、2023年末時点ではキヤノン(株)および国内外グループ製造会社のうち、約31%がISO45001認証を取得しています。

参考：ISO45001 認証取得状況

<https://global.canon/ja/sustainability/society/pdf/iso45001-j.pdf>

リスクアセスメントの深化と効果的な活用

キヤノンでは、すべての作業と機械装置を対象に、グループ共通の管理基準によるリスクアセスメントを実施しています。事故や疾病のリスクが高い作業を漏れなく洗い出し、適切なリスク低減措置や残留リスクの管理を行っています。なかでも機械装置起因の事故を重大なリスクととらえ、既存事業における年に1回以上の定期的な見直しを行っています。また、新規事業においては研究開発段階からリスクの特定・評価を行い、その評価結果にもとづく安全対策を実施しています。

グループ共通の管理基準によるリスクアセスメント実施に向けて、アセスメント手法の理解を深めるための教

育や、職場管理者および作業責任者などを対象としたeラーニングを行っています。また、リスクが特定された場合には関係するすべての作業員に対し、リスクの通知と教育を実施し、作業内容の理解・習得度を確認しています。

啓発・教育の充実による安全衛生意識の向上

キヤノンは、労働災害が発生した場合、国内全拠点および海外生産拠点に直ちに情報を配信し、原因と対策をイントラネットにて公開することで、類似災害発生の未然防止を図っています。

また、労働災害撲滅に向けて、リスクアセスメントを実施する職場の全管理職に対して研修を行うとともに、リスクアセスメントに携わる従業員を対象として、アセスメントの目的や手順の理解促進に向けたeラーニングを実施し、2023年までに累計で8,801人が受講しました。

このほか、つねに安全衛生を意識する職場風土の醸成に向けた活動に取り組んでいます。たとえば、キヤノン(株)および国内グループ会社では、安全衛生教育の実施、オリジナルの啓発ポスターやリーフレットの掲示・配布などにより、作業時の基本的な安全行動の確認・励行の啓発を行っています。

海外においても、日本と同レベルの労働安全衛生管理体制の構築をめざし、主に生産拠点を中心に活動を展開しています。たとえば、各拠点の従業員が母国語で理解できるように、キヤノン(株)が日本語・英語・中国語・ベトナム語で作成した作業手順書や安全衛生教育用教材、ポスターやリーフレットなどを海外各拠点の実情にあわせて有効に活用しています。たとえば、キヤノンベトナムでは、危険を疑似体験して安全の重要性を実感できる体感型教育施設「安全体感道場」や、リスクアセスメント活動、気づき提案制度などを通じて、従業員の安全衛生意識を高め、危険の芽を事前に摘み取る活動を精力的に展開しています。

健康経営

メンタルヘルス対策

キヤノンでは、国内グループ会社でのメンタルヘルス対策として、4つのケア(セルフケア、管理職によるケア、産業保健スタッフによるケア、外部機関によるケア)と一次～三次予防を組み合わせた各種プログラムを展開しています。具体的には、休復職を含む不調者支援プログラムの整備、人事や健康支援担当者の能力向上研修

などを実施しています。

キャノン(株)のストレスチェック受検率は高い水準を維持しており、2023年は95.4%となりました。高ストレス者に対しては産業医面接に加え健康相談などの個別支援を行っています。あわせて、集団分析の結果を上司にフィードバックするほか、各本部の健康状態を表した「健康レポート」の配信や職場との懇談会を実施しています。また、職場の支援力を向上させるため、管理職に向け、メンタルヘルスeラーニングを実施し、受講対象者の9割以上が受講しました。

生活習慣病予防

従業員のデータ分析をもとに施策の重点項目や優先順位を決定しています。健診データ分析から、メタボリックシンドロームの発症要因として短時間睡眠、喫煙、早食いなどの影響が明らかになり、それらを施策の重点項目としています。特に睡眠については、啓発活動に加えて睡眠計を用いた個別指導を実施し、睡眠の改善だけでなく、健診結果やプレゼンティーイズムの改善にもつなげています。また、キャノン(株)と国内グループ会社では敷地内禁煙を実施しており、禁煙セミナーやオンライン禁煙プログラムなどの施策を継続しています。健康診断については、キャノン(株)および国内グループ会社のすべての従業員へ年に1回の定期健康診断を実施し、統一した数値基準や措置基準のもと個別フォローや教育を行うなど重症化予防を徹底しています。

また、特定保健指導の該当者には健康保険組合と連携し専門会社による保健指導を実施した結果、メタボリックシンドローム該当者、特定保健指導対象者ともに減少傾向となっています。また、がん対策では、キャノン健康保険組合のがん検診制度の活用や、疾病を抱えながら働く人への治療と仕事の両立支援にも力を入れています。

ヘルスリテラシーの向上

キャノン(株)および国内グループ会社では、「睡眠」「栄養」「運動」をテーマとしたキャンペーン活動のほか、定期情報配信による啓発活動、ICTツールによる健康行動目標管理や社内イベントなどを通して、自律した健康管理を推進しています。

運動キャンペーンとしてセミナーの定期開催やICTツールを活用したウォーキング大会を継続的に実施しました。また、階層別・年代別などのeラーニングを実施、各年代や女性特有の健康課題、自己管理のポイント

を学習する機会を設けています。さらに、キャノン健康保険組合の「キャノン・ヘルスコール」では、国内に限らず海外赴任者およびその家族も含めてさまざまな相談に24時間電話対応できる体制を整えています。

海外グループ会社においても、国内同様の健康支援を実施し、各地域の特性に応じた独自の取り組みを実施しています。キャノンUSA、キャノン中国などにおいては、健康診断に関する産業医セミナーの開催や各種健康に関する啓発活動を行っています。

感染症対策

キャノン(株)では、新型コロナウイルス感染症に対して、感染予防、相談体制、ハイリスク者対応、情報提供を軸に対策を行ってきました。また、4回の新型コロナワクチン職域接種に加え、インフルエンザ予防接種も毎年行っています。その他、海外への出張者および出向者に対し、渡航前にHIV、マラリアを含む感染症について、厚生労働省検疫所の感染症情報を参考に教育を行っています。さらに、厚生労働省検疫所および外務省の情報にもとづき、渡航先の国や地域に応じた各種予防接種を会社負担で推奨しています。

請負労働者に対する健康教育

日本では、全国的に屋内外作業場における熱中症の発症率が高まっていることから、請負労働者に対する熱中症予防教育を継続するとともに、作業環境面での予防対策も実施しています。

社外からの評価

キャノン(株)は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄」に2019年から2023年まで5年連続で選定されるとともに、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))」に7年連続で選定されました。創業当時より掲げている「健康第一主義」にもとづき、長きにわたる先進的な健康支援の取り組みを続けていることが評価されました。



人材育成と成長支援

従業員一人ひとりがキャリアを築き、活躍できる機会を提供しています

基本的な考え方

キヤノンは、創業以来の企業DNAである「人間尊重」の理念のもと、社員の成長が事業競争力の源泉と考え、人材への投資を積極的に行っています。

「三自の精神」による一人ひとりの成長意欲と、上司や職場からのサポートを前提とするOJTを基本としつつ、各種研修や留学、トレーニー制度を整備することで社員の成長支援を図っています。

また、次世代リーダーやソフトウェア人材の育成など、経営戦略を推進する上で特に注力している領域については、社内に専門機関・プログラムを設立し、将来のキヤノンをけん引する人材を育成しています。

推進体制

キヤノンでは、人事本部が中心となって多様な人材育成制度を整備しており、「自社の人材は自社で育てる」という考えのもと、講師の養成も原則社内で行っています。

また、専門技術分野ごとの社内有識者からなる「技術人材育成委員会」を設置し、人材育成上の課題や研修体制について協議を行うことで、技術人材の体系的な育成を図っています。

それに加え、国内外の大学や研究機関へ技術者を積極的に派遣するなど、社外でも最先端の知識や技術を身につけることができる体制を整えています。

グローバル人材の育成

グローバル化を進めるキヤノンの事業は、世界のさまざまな国・地域に広がり、2023年末時点で347の事業拠点※があります。こうしたなか、国際舞台でリーダーシップを発揮できる人材の育成を強化しています。

※ 事業拠点数はキヤノン(株)および連結子会社数、持分法適用関連会社数の合計

国際出向制度による人材の活性化

キヤノンでは、グローバルな協業やグローバル規模で活躍できる人材の育成を促進する目的で、日本から海外だけではなく、海外から日本、さらには日本以外の二国間での人材交流を活性化するため、世界中のグループ会社を対象とした国際出向制度「Canon Global Assignment Policy (CGAP)」を設けています。

CGAPはグループ共通の国際出向の指針で、CGAPにもとづき、各国・地域で出向規程を設けています。これらを組み合わせることで、人材交流を活性化させ、基本的な理念やしきみを共有しながら、法律や文化などの地域ごとの特性にも柔軟に対応しています。

たとえば欧米では、入社3年以上の社員に向けた1年間の人材交流プログラム「US/Europe Exchange Program」、アジアでは幹部候補育成を目的とした欧米での1年間の研修プログラム「ASIA CGAP」などを実施しています。

これらの制度を利用して、2023年末現在で合計1,073人が国際出向しています。

若手社員へのグローバル研修

キヤノン(株)では、社員が語学力や国際的なビジネススキルを身につけるために、早くから海外勤務を経験するさまざまな制度を設けています。

たとえば、2020年から新入社員を対象とした「Canon Global Marketing & Sales Trainee制度」を開始しています。この制度では、将来グローバルに活躍するマーケティング人材の育成を目的に、国内外でそれぞれ1年半の販売経験や語学の習得を行います。

さらに、国際社会で通用する技術者の育成や、将来キヤノンの基幹となり得る技術の獲得を目的に、技術系社員を対象とした「技術者海外留学制度」を設けています。1984年に開始し、これまでに累計130人が海外の大学に留学しています。欧米での研究開発体制の強化も踏まえ、今後も毎年数名程度の留学生を選出していきます。

各種エキスパートの育成

技術人材の育成

キヤノン(株)では、機械・電気・光学・材料・ソフトウェアなど専門分野ごとの教育体系を整備し、長期的な視野に立って次世代を担う技術人材を育成しています。これら主要分野では、それぞれ「技術人材育成委員会」を設置し、新入社員から若手、技術リーダーにいたるまで、階層に応じた育成体系を構築し、研修や施策を実行しています。また、解析技術など分野横断型の研修も実施しています。2023年は各分野あわせて273講座の研修を開催し、国内グループ会社合せてのべ6,638人の技術者が受講しました。このほか、2021年より全職種を対象とし、IT基礎知識を学ぶITリテラシー向上研修を実施しているほか、2023年からはより実践的にDXについて理解することを目的としたDXリテラシー研修を開始し、初年度は4,000人が受講しました。

また、2023年に、高度な技術的知見を有する技術者を「Top Scientist」「Top Engineer」として認定する制度を設立しました。対象者は、審議会を経て選出され、キヤノンの技術をけん引する技術者として顕彰されます。これにより、技術者がモチベーションを高め、さらなる事業貢献を果たすことが期待されています。

ソフトウェア人材の育成

キヤノン(株)では、2018年にソフトウェア技術者を育成する研修機関「CIST (Canon Institute of Software Technology)」を設立しました。CISTでは、製品のソフトウェア開発を担当する技術者のスキルアップから、新入社員や職種転換をめざす社員の基礎教育まで、体系的な人材育成に取り組んでいます。

このほか、国立情報学研究所主催のソフトウェア技術者育成を目的とした「トップエスイーコース」に6人、早稲田大学主催のAI・IoT・ビッグデータ技術分野のビジネススクールである「スマートエスイーコース」に3人の技術者を派遣しています。



ソフトウェア技術者を育成するCIST(東京)



CISTでのソフトウェア研修の様子

生産拠点におけるグローバルなものづくり人材育成

キヤノンでは、キヤノン(株)のものづくり推進センターが中心となって、生産活動を支える人材の育成に注力しています。

2023年は同センター主催によるオンライン研修を海外9カ所の生産拠点で計60回開催し、308人が受講しました。

また、海外生産拠点での受講を促進するため、「拠点トレーナー養成研修」にも力を入れています。2023年は、オンラインでのトレーナー研修を20回開催し、66人が受講しました。拠点トレーナーによる研修は、各拠点で展開され、2023年は約4,000人が受講しました。

さらに、国内と同一水準の「技能検定制度」を海外拠点にも導入・運用し、2023年はタイ、ベトナム、マレーシアなどの計6拠点において、成形、実装、プレスなどの7職種で検定を実施し、約420人が受検しました。

人材育成体系

キヤノン(株)では、従業員のモチベーションや専門性の向上を支援していくために、原則、全従業員を受講対象とし、「階層別研修」「選択研修」「自己啓発」で構成される教育体系を整備しています。

階層別研修では、等級ごとに求められる役割について速やかに理解・実践できるように研修を実施しており、行動指針を中心に行動意識の醸成を図るほか、研修と連動する形でeラーニングを含む選択研修を行っています。こうした研修は、受講生の学びの促進や視野の拡大、モチベーションの向上につながっています。

なお、キヤノン(株)における2023年の社員一人当たりの平均研修時間は約23時間で、平均研修費は約16万5,000円でした。また、主な国内グループ会社および海外販売会社での社員一人当たりの平均研修費は約9万3,000円でした。

経営人材の育成

経営人材の育成については、「経営塾」「Canon Leadership Development Program (LEAD Program)」を実施しています。経営塾では、事業部長や所長などの上級管理職を対象に一流の経営リーダーたる人材の育成を図っています。代表取締役CEOが塾長を務め、政治・外交・経済・科学技術などの専門家を講師に迎え、これまでに多くの役員を輩出しています。また、LEAD Programは、リーダー候補者の意識を経営視点に切り替えた上で、リーダーシップの涵養や戦略立案力・実践力の強化を図るプログラムで、管理職各階層の登用前後の研修や登用前のアセスメントとして実施しています。また、これらの研修では、ハラスメントの防止やコンプライアンスの徹底などのプログラムも取り入れています。

キヤノン(株)のキャリア形成支援プログラム

■業績とキャリアについての定期面接制度

役割給制度のもと、社員一人ひとりの役割達成度と行動を評価するために、期初・中間・期末の年3回、原則、全社員を対象に、上司と部下の面接を行っています。面接では、役割、目標、達成状況に加え、部下が記入した「キャリアシート」にもとづき今後のキャリアについて確認しています。

評価結果の通知では、より高い成果の達成と行動の改善に向けた助言と指導をあわせて行います。部下は自分の強みや弱みを具体的、客観的に受け止め、さらなる成長へとつなげるとともに、上司は今後の育成計画に生かしています。

■キャリアマッチング制度

社員の主体的なキャリア形成をサポートするしくみとして「キャリアマッチング制度」(社内公募制度)を設けて、適材適所の人材配置や人材の流動化・活性化を図っています。

また、未経験の領域の仕事にチャレンジする意欲のある社員に対して、あらかじめ研修を実施してそのレベルに応じた業務に配置する、研修と社内公募を合体させた「研修型キャリアマッチング制度」も実施しています。2023年は社内公募制度を利用して、304人が異動しました。

研修型キャリアマッチング制度利用者の声

事務系として入社後、フォトブック作成サービスの販売推進を担当していました。開発部門と協業するなか、自分も技術的な知見をもち開発に携わりたいと思い、未経験でしたが職種転換を希望しました。研修では、チームでの模擬開発などを通じ、集中してソフト開発の基礎を学びました。現在は、映像や写真に関わるアプリケーションの開発を担当しています。将来は以前の経験も生かし、販売上の課題を技術で解決する開発者になりたいと考えています。挑戦したい分野に飛び込める環境があることは、会社の魅力だと感じました。



世永 萌香
キヤノン(株)
イメージング事業本部

■若手社員へのキャリア支援

キヤノン(株)では、入社後3年が経過した社員に対して、人事部門が仕事や職場との適応状況を確認する面談を以前より実施し、配属後も一人ひとりが安心して能力を発揮できる環境を整えてきました。

2022年からは、キャリアを考えるきっかけづくりを目的としたグループワークとキャリアカウンセラーによる個人面談からなる「3年次キャリア研修」を開始し、若手社員のキャリア形成意識の醸成とモチベーションの向上を図っています。2023年には289人が同研修を受講しました。

■ 定年後を見据えたキャリアプラン・ライフプラン研修
社員が定年後の人生をより豊かなものにできるよう、50歳・54歳時に「クリエイティブライフセミナー」を実施しています。ライフプランやキャリアプランについて考える機会を早い段階で設けることにより、60歳以降の準備を自立的かつ計画的に進められるようにしています。

■ 組織活性化の支援

キヤノンでは、「人と組織の成長」と「業務成果の達成」の同時実現をめざし、組織開発の専門部門を設け、多様化する組織課題に応じたコンサルティングとその後のサポート、階層別トレーニングなどの組織活性化支援を行っています。2023年までに国内外のグループ会社を含む、のべ468部門、1万6,500人の支援を行っています。

■ その他のキャリア形成支援

学ぶ機会を多様化し、自己啓発意欲の高い従業員のキャリア形成を支援するために、eラーニングコンテン

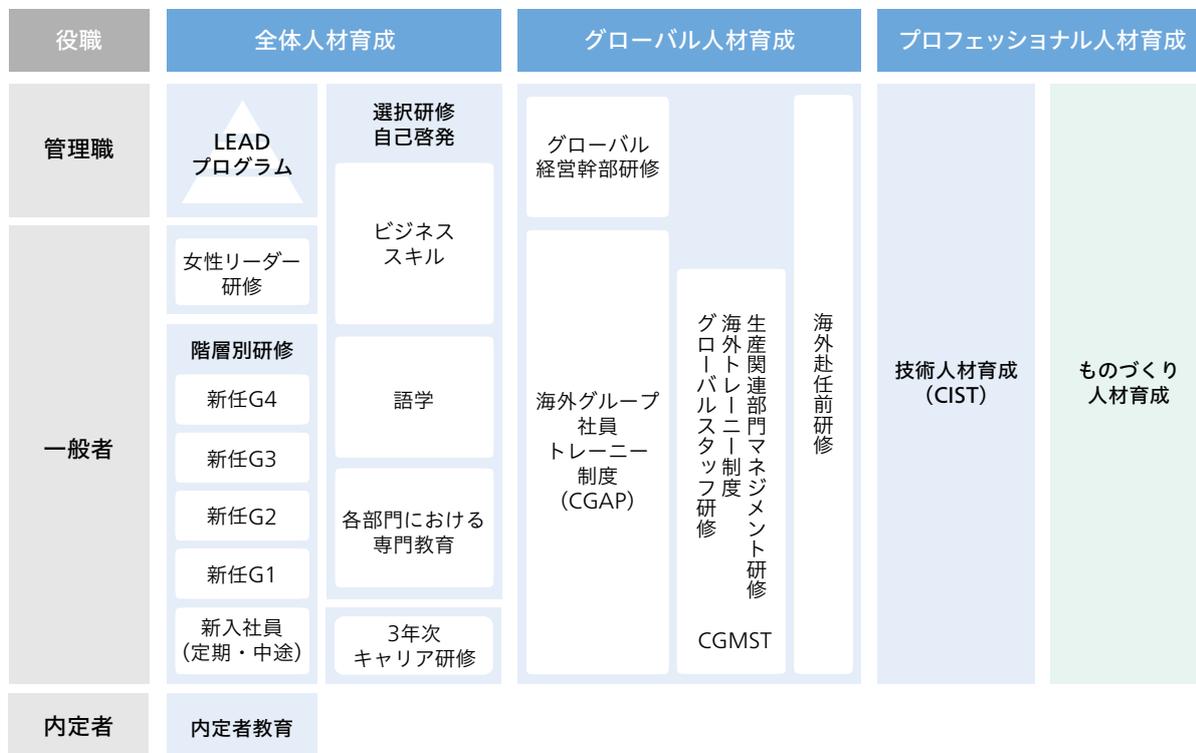
ツの開設を推進しています。2023年は約8,000人の社員が受講しました。

功績をたたえる多様な認定・表彰制度

キヤノンは、多様な認定・表彰制度を設けてグループ社員の功績を評価しています。

「Canon Summit Awards」は、キヤノンの活動および製品分野において、社業の発展に多大な貢献をしたグループ内の企業、部門、チームおよび個人を表彰しています。このほか、発明および知的財産活動に貢献した社員に対する「発明表彰」や、品質向上や生産性向上に貢献した優れた活動に対する「品質表彰」「生産革新賞」、幅広い技能でものづくりに貢献した個人に対する「マイスター認定・表彰」、卓越した技能をたたえ、キヤノンに必要な技能の伝承を図るための「キヤノンの名匠認定・表彰」、優れた環境活動を表彰する「環境表彰」などを実施しています。

キヤノン(株)の人材育成体系



CGMST : Canon Global Marketing & Sales Trainee
CIST : Canon Institute of Software Technology

社会文化支援活動

事業で培った技術や知識を生かして、地域社会の持続的な発展に貢献しています

基本的な考え方

キヤノンは、創業当時から、事業活動を通じて社会に貢献していくという精神が企業文化として定着しています。この考えのもと、社会貢献活動の重点分野として、キヤノンが長年培ってきたイメージンググループ、プリンティンググループの技術を活用した教育・文化支援活動や、メディカルグループの技術を活用した貧困地域での医療提供に取り組んでいます。これらは中長期経営計画の主要戦略として競争力強化を図っている4つの産業別グループに含まれており、キヤノンはこれらの事業で培った技術や知識を生かして、地域社会の持続的な発展に貢献しています。

さらに、ユニセフが国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンとともに策定した「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、次世代を担う子どもたちの権利の実現に向けた活動に取り組んでいます。

方針

キヤノンは、「キヤノングループ CSR活動方針」を制定し、芸術・学術・スポーツ支援、人道・災害支援、豊かな生活と地球環境の両立への貢献などを活動分野としています。本方針にもとづき、キヤノンの強みである「高度な技術力」「グローバルな事業展開」「専門性のある多様な人材」を生かし、グループ全体で社会文化支援活動を展開しています。

参考：キヤノングループ CSR活動方針

<https://global.canon/ja/sustainability/society/pdf/csr-activity-j.pdf>

推進体制

キヤノン(株)サステナビリティ推進本部がグループ全体の社会文化支援活動を統括・推進しています。重要事項は、随時、キヤノン(株)執行役員であるサステナビリティ推進本部長が代表取締役会長兼社長ならびに代表取締役副社長に報告し、承認を受けています。

さらに、国内外のグループ会社の社会貢献活動担当者は定期的な情報共有を行うほか、SNSや社内イントラネット、社内報を通じて、グループ内の活動やSDGsへの取り組みなどを社員と共有し、グループ全体の社会文化支援活動を推進しています。

主な取り組み

アフリカ地域において技術力向上と雇用創出をめざす「Miraisa Programme」

アフリカでは、若者の失業率が深刻な問題となっています。また、写真・映像の撮影や印刷需要が高まる一方、そのスキルが国際水準に達しておらず、ビジネスの大半を外国企業が担っているという現状があります。こうした状況を受け、キヤノンヨーロッパは、写真・映像撮影や印刷産業におけるアフリカ地域の若者の技術力を向上させ、雇用拡大をめざす「Miraisa Programme」を進めています。「Miraisa」とは、日本語の「未来」とスワヒリ語の「マイシャ(生活)」を組み合わせた造語です。これまでケニア、ガーナ、ナイジェリア、コンゴ民主共和国、ウガンダ、カメルーン、コートジボワールなどにおいて、地元政府機関や教育団体、イベント主催者、キヤノンアンバサダーに選ばれたプロの写真家、トレーナーと協業し、写真・映像撮影や印刷分野のワークショップを実施。

2023年は300人が参加し、累計でのべ7,000人がトレーニングを受けました。また、地元の写真家や映像制作者をキヤノン認定のMiraisaトレーナーとして育成する指導者養成プログラムも実施しています。2023年までに25人がMiraisaトレーナーとしてアフリカ全土で働いており、そのうち3人がキヤノングループの社員として採用されています。



ケニアで「Miraisa Programme」の映像ワークショップを受ける生徒たち

青少年の創造性と表現力を育む

「Canon Young People Programme」

キヤノンヨーロッパでは、欧州、中東、アフリカ(EMEA)地域において、各国の現地NGOとの協業で地域コミュニティに働きかけ、恵まれない環境にある若者を対象とした「Canon Young People Programme (YPP)」を実施しています。この活動は、持続可能なよりよい未来に向けて、SDGsに沿った創造的なビジュアル・ストーリーテリング(視覚的に物語を伝えること)とクリティカル・シンキング(ものごとの本質を見極め判断すること)を取り入れた写真・映像撮影を通じ、若者たちに創造的な表現の機会を提供することを目的としています。

2023年には、31カ国以上でワークショップが開催され、1,300人以上の若者が参加しました。また、カタールで開催された「第五回 国連後発開発途上国会議(LDC5)」やイタリアで開催された「国連SDGsアクションアワード」など、世界的なイベントでも紹介されました。



カタールで開催されたLDC5でのYPPワークショップに参加した国連若手代表団

隆起印刷技術を活用したインクルーシブな取り組み

キヤノンプロダクションプリンティングは、UV硬化型インクを積層させる独自の隆起印刷技術をもっています。この技術によって、フェルメールの名画「真珠の耳飾りの少女」を油彩の凹凸や光沢を含めて再現し、マウリッツハイス美術館(オランダ)に触って分かる絵画として提供しています。

2024年、写真家の田頭真理子氏とホワイトハンドコーラスNIPPON芸術監督コロネりか氏による「第九のきせき」シリーズの最新作「FUGA」を制作しました。この作品は、ベートーベンの「第九」第4楽章フーガ部分を手歌で視覚化したものです。手の動きの軌跡を隆起印刷で表現することで、視覚に障がいがある人もない人も、インクルーシブに写真鑑賞ができる作品に仕上がりました。



隆起印刷技術を活用した作品「FUGA」の制作風景

ステークホルダーの声

SDGsがもたらすインパクト(環境、社会への好影響)を世界中で関心を寄せる人々に対して効果的に伝えるためには、心を揺り動かすストーリーが鍵になります。2023年、YPPと国連SDGアクションキャンペーンは、ドーハ(カタール)での後発開発途上国会議およびローマ(イタリア)でのSDGsアクションアワードにおいて協力を行いました。そこで両者は、市民社会と若年層がSDGsへの取り組みを表現し、コミュニティの経験を伝えられるよう、適切な指導と支援、活動に不可欠な写真機材を提供しました。私たちはこの実りあるパートナーシップが続くことを期待しています。世界中のパートナーがSDGsのインパクトを伝えるとき、一枚の写真は、千の言葉よりも実に雄弁であるからです。



マリーナ・ポンティ氏
国連SDGアクション
キャンペーン
グローバルディレクター

地球環境保護の重要性を伝える教育・研究プログラム「Eyes on Yellowstone」

キヤノンUSAは、世界的に有名な米国のイエローストーン国立公園の公式パートナーとして活動する非営利団体Yellowstone Foreverに製品と資金を提供し、絶滅危機に瀕した野生動物の保護のための調査活動を支援しています。

特に、教育・研究プログラム「Eyes on Yellowstone」では、キヤノンの映像機器を使用して生態観察を行い、自然環境や絶滅危惧種の保護に努めています。デジタル化された映像ライブラリーは、同団体のWebサイトで配信され、世界中の数百万人に及ぶ人々の教材として地球環境に関する知識や保護の重要性を認識するために役立てられています。

2023年には、屋外4Kリモートカメラを設置し、世界的にも有名な間欠泉オールド・フェイスフルのライブストリーミングを配信しています。



屋外4Kリモートカメラによる間欠泉の撮影

インドにおける多角的な支援「4E's Project」

キヤノンインドは、NGO「Humana People to People India」と連携し、オフィス近隣の貧しい村を対象に「アイケア(Eye Care)」「教育(Education)」「環境(Environment)」「自立支援(Empowerment)」の側面からさまざまな支援を行う「4E's Project」を実施しています。

特に、アイケア分野は、キヤノンが重点事業戦略の一つに掲げ、強化・拡大を図るメディカルグループの技術を生かし、視覚障がい者を救済する眼科医療の充実に努めています。インドの視覚障がいの多数を占める白内障はその8割が予防や治療が可能といわれているにもかかわらず、医療のインフラが十分に整っていないため適切な検査や治療を受けられないという課題があります。

そこで、対象となる村に「ビジョンセンター」を開設し、キヤノンの眼科機器を使用した検診を提供しています。

2023年は4,089人が訪れ、うち764人に無償で眼鏡を提供したほか、156人がさらなる診療のために病院で受診しました。また、4E's Project全体としては、20,081人が参加しました。



インドでのアイケアプロジェクト

アジアの教育支援

キヤノンでは、アジア各地で次世代を担う子どもたちの教育支援を行っています。

中国では、子どもたちの学ぶ権利を尊重し、就学機会を提供するための「キヤノン希望小学校」をこれまでに11校設立し、教育環境の改善に取り組んでいます。

ベトナムでは、子どもたちの学習環境向上のため、校舎の建設や机や椅子の提供、学用品の寄贈などを行う「Canon Friendship School Chain Project」を2007年より継続して行っています。2023年は、ベトナム東北部の山岳地帯にある貧困地域に51校目となる学校を開校しました。

またタイでも、貧困地域の児童たちが質の高い教育を快適に受けられるよう、社員が学校を訪問し、施設の修繕、生徒のID撮影・印刷、社員からの寄付で集まった本やおもちゃを寄贈するなど、教育支援のボランティア活動を継続的に実施しています。

このほかの地域でもマッチングギフト制度を通じた寄付活動を行っています。キヤノン(株)では、日本全国のキヤノンの従業員から、不要になった図書やCD、DVDなどを集めて行う社内バザー「チャリティブックフェア」を1997年より開催しています。収益金はマッチングギフト制度により会社から同額の寄付金を上乘せした上で、タイやラオス、カンボジアなどのアジア地域の教育・医療を支援する団体に寄付します。



ベトナムで開校した学校での学用品の寄贈

東北復興支援活動

キャノンマーケティングジャパンは、仙台エリアにおいて東北復興・創生推進室が活動しています。東日本大震災が発生した翌年の2012年に発足したこの組織は、時間とともに変化する被災地の多様な課題を把握し、復興に向けたコミュニケーションの促進や信頼関係の醸成、地域課題の解決に取り組んでいます。

2023年は被災地で写真教室を開催し、242人が参加しました。

日本古来の文化財を未来に継承する

「綴プロジェクト」

キャノン(株)は、2007年から特定非営利活動法人京都文化協会とともに文化財未来継承プロジェクト、通称「綴プロジェクト」を実施しています。

日本古来の貴重な文化財には、歴史のなかで海外に渡ったものや国宝として大切に保管されているものなど、鑑賞の機会が限られている作品がたくさんあります。綴プロジェクトでは、キャノンのイメージング技術と京

都伝統工芸の匠の技によって、オリジナルの文化財に限りなく近い高精細複製品を制作しています。制作された複製品は、寄贈先での一般公開や学校教育の現場など、さまざまな場面で活用されています。

そのほか、2023年は綴プロジェクトで制作した高精細複製品を一堂に展示する企画展を各地で開催し、合計で約4万人が来場しました。福島市写真美術館では国宝5作品を展示し、作品の世界観を映像で投影するプロジェクションマッピングも行いました。品川・キャノンギャラリーSでは人気作品を中心に日本美術の多様な美しさを伝える企画展を開催。また、京都最古の禅寺である建仁寺では、スミソニアン国立アジア美術館所蔵の名品19点の高精細複製品を展示し、寺院空間での特別な鑑賞体験を提供しました。いずれの会場でもガラスケースに遮られることなく、じっくりと鑑賞することができ、複製品ならではの鑑賞方法で日本の文化財に親しむ機会を創出しました。



作品鑑賞ツアーの様子(福島市写真美術館での企画展より)

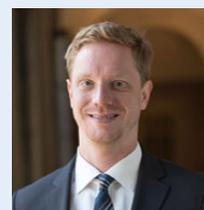
参考：綴プロジェクト
<https://global.canon/ja/tsuzuri/>

「綴プロジェクト」の高精細複製品が可能にした日本美術の特別な鑑賞体験

スミソニアン国立アジア美術館の開館100周年を記念した特別展では、門外不出とされる当館の日本美術コレクションのなかから選りすぐりの名品19点の高精細複製品が一堂に会しました。これらの名品を一挙に公開するという本展覧会のコンセプトは、オリジナル作品を限りなく忠実に再現した高精細複製品だからこそ実現できた、他にはない展覧会となりました。京都最古の禅寺である建仁寺で、ガラスケースに遮られず自然光のなかで、歴史ある空間に作品を展示するという点もオリジナル作品では不可能なことです。これにより来場者や専門家の方々は、作品が制作された時代にタイムスリップし、当手を彷彿とさせる環境のなかで作品を鑑賞するユニークな体験ができました。世界中の人々に当館のコレクションを届け、特別な鑑賞体験をもたらす本プロジェクトに、今後も協力していきたいと考えています。



依屋宗達筆「雲龍図屏風」の高精細複製品(建仁寺での企画展より)



フランク・フェルテンズ氏
 スミソニアン国立アジア美術館
 日本美術主任研究員

ラグビーを通じた社会への貢献

キヤノン(株)は、ラグビーというスポーツを通してスポーツファンや地域のみなさまに「感動」をつくり出し共有することをめざし、ジャパンラグビーリーグワンに所属する横浜キヤノンイーグルスを運営しています。

社会貢献活動として、全国の小中学生および高校生を対象に、イーグルスの現役選手・スタッフによるキャリア教育授業やタグラグビー教室を実施しており、ラグビーを通してチームプレーの大切さや体を動かす楽しさなどを体験してもらうことで、子どもたちの健やかな成長に貢献できるよう努めています。

2023年は小学校25校でキャリア教育授業とタグラグビー教室を開催し、生徒1,882人が参加したほか、チームの練習拠点であるキヤノンスポーツパーク(東京都)にて、地域のラグビースクールを招待し「ミニラグビー交流大会 イーグルスカップ2023」を開催しました。



ミニラグビー交流大会 イーグルスカップ2023

参考：企業スポーツ

https://global.canon/ja/sports/list/index.html#co_sports

「キヤノン財団」を通じた人類の持続的発展に貢献する研究助成活動

キヤノン財団は、科学技術の発展への貢献を目的に2008年に設立され、キヤノンの事業活動にとらわれることなく、幅広い分野で科学技術研究を助成しています。

社会の新しい価値をつくり出すことをめざし、先端の科学技術に挑戦する研究を支援するというコンセプトのもと、「善き未来をひらく科学技術」「新産業を生む科学技術」という2つの研究助成プログラムを実施しています。

これまで14期15年間で221件、約40億円の研究助成を行ってきました。1件平均は約1,800万円と比較的高額な研究助成を萌芽期の研究や、まだ実績の多くない若手研究者などに行い、特徴のある研究助成財団として日本全国の大学や研究機関に認知されています。

参考：キヤノン財団 Webサイト
<https://jp.foundation.canon/>



第14回 研究助成金贈呈式の様子

人類が直面する課題解決への貢献をめざす「キヤノングローバル戦略研究所」

キヤノングローバル戦略研究所(CIGS)は、キヤノン(株)の創立70周年を記念して、2008年に一般財団法人として設立された非営利の民間シンクタンクです。

CIGSは、世界において日本がどうあるべきかという視点から現状を分析し、「グローバルエコノミー」「外交・安全保障」「エネルギー・環境」など多岐にわたる分野において戦略的な提言を発信することを目的に、産学官各界の多様な研究者によってグローバルな活動と知識の交流を図っています。また、オンラインを活用したイベントや研究会活動などを通じ、積極的な情報発信と政策提言を行っています。

参考：キヤノングローバル戦略研究所 Webサイト
<https://cigs.canon/>



日仏の専門家によるEU・日本の経済動向に関するワークショップ

その他の主な社会文化支援活動

分野	活動名称	概要	備考
人道・災害支援	寄付	2023年2月、トルコ南東部で発生した地震による被害への支援のために日本赤十字社やトルコ赤新月社などの団体へ、10万ユーロ(約1,400万円)を寄付するとともに、被災された方々の医療支援のために、医療機器を無償提供しました。 また、2024年1月に発生した能登半島地震の被災地支援のため、日本赤十字社を通して義援金3,000万円を寄付しました。	 <p>トルコの医療支援に活用されている6台の超音波診断装置</p>
	国連の支援活動への協力	国連UNHCR協会※1主催、国連難民高等弁務官(UNHCR)駐日事務所協力にて開催した「難民映画祭」に協賛しました。また、国連WFP協会※2の支援活動への協力も行っています。	<p>※1 UNHCRの日本の公式支援窓口 ※2 WFP国連世界食糧計画の日本の公式支援窓口</p>
地域社会活動	American Cancer Society	キヤノンUSAがスポンサーするアメリカがん協会(ACS)のACS乳がん撲滅チャリティーウォーク(Making Strides Against Breast Cancer Walk)は、2023年で25周年を迎えました。集められた資金は、アメリカがん協会に寄付され、乳がん研究、教育、患者サービスなど多くの活動のために使われます。	<p>URL(英文): https://www.usa.canon.com/about-us/community-and-social-involvement/walk-for-american-cancer-society</p>
	食料寄付活動	下丸子本社をはじめ、宇都宮事業所やキヤノンUSA、キヤノンカナダなどで、必要としている団体に食料を寄付するフードドライブおよびフードバンクの活動を実施しています。	
教育・学術支援	ジュニアフォトグラファーズ	自然をテーマとした写真撮影会を通じて、子どもたちの環境に対する意識を高め、豊かな感性を育むことを目的としたプロジェクト。2023年は19カ所で写真教室を開催し、586人が参加しました。	<p>URL: https://global.canon/ja/jr-photographers/</p>
	インターンシップ受け入れ	学生へのキャリア形成支援を目的としたプログラムなど、各種インターンシップを各グループ会社で実施。キヤノン(株)では、2023年は事務系・技術系・高専で合計1,710人を受け入れました。	
芸術・文化・スポーツ支援	写真新世紀	1991年の発足から30年にわたり推進してきた、新人写真家の発掘・育成・支援を目的とした文化支援プロジェクト。2021年を最後に、公募を終了しましたが、2023年は30年の軌跡をまとめた「写真新世紀30周年記念本」を出版するとともに、展覧会をせんだいメディアテークで開催しました。	<p>URL: https://global.canon/ja/newcosmos/</p>