

人と社会への配慮

人権と労働

人権の尊重

キヤノンは、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

キヤノンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、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ています。キヤノンは、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、人間尊重主義を貫いてきました。創立51年目にあたる1988年には、「共生」を新しい企業理念として掲げ、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。そして、昨今、国際規範に基づく人権対応が社会的な要請であることから、2021年、代表取締役会長兼社長CEO名で「キヤノングループ人権方針」を定めました。キヤノンは、今後も人権尊重の取り組みを推進していきます。

人権方針

「キヤノングループ人権方針」は、企業理念「共生」のもと、人権尊重や人権保護への取り組みに対するキヤノンの姿勢を表明するものであり、その内容はキヤノンの各種方針や手続きに反映されます。

この方針において、キヤノンは、児童労働の防止、強制労働・不合理な移動制限の防止、過重労働の防止、結社の自由と団体交渉権の尊重など国際的に認められた人権の尊重に加え、人権デュー・デリジェンス(DD)の実施、救済メカニズムの整備・運用、啓発活動やステークホルダーとの対話を行う旨を明らかにしています。人権方針は、日本語と英語で公開され、各国・地域の従業員・ステークホルダーにWebサイトで周知しています。

参考：キヤノングループ人権方針
<https://global.canon/ja/csr/people-and-society/pdf/hr-policy-j.pdf>

キヤノングループ人権方針

キヤノンは、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、幸せに暮らしていける社会をめざすものです。キヤノンは、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ヤノングループの姿勢を表明するものであり、その内容は、キヤノンの各種方針や手続きに反映されます。

1. 人権の尊重

キヤノンは、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

キヤノンは、「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

キヤ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、キヤノンが人権への負の影響を引き起こし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

キヤノンは、キヤノンの役員・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

キヤノンは、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、キヤ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。

キヤ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、キヤ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、キヤ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。

キヤノン株式会社
代表取締役会長兼社長 CEO
御手洗 富士夫

御手洗 富士夫

制定年月日 2021年10月15日

推進体制

キャノンでは、キャノン(株)サステナビリティ、法務、人事部門が推進事務局となり、調達部門とも連携しながら人権対応を推進しています。また、2022年からは、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、キャノン(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(→P113)

2021年の人権の取り組み

2021年は、キャノンは人権の取り組みとして、①人権方針の策定 ②人権DD(キャノンの人権リスクの特定) ③救済メカニズムの整備 ④人権啓発活動 ⑤サプライチェーンにおける人権リスクの対応を行いました。これらの活動にあたっては、外部専門家の知見を得るため英国のサステナビリティコンサルタント会社であるSancroft International社との対話も行いました。

参考：ステークホルダーエンゲージメント(→P103～104)



Sancroft International社と実施したオンラインミーティングの様子

人権デュー・デリジェンスの実施

2021年、キャノンでは、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」に基づき、グループ全体で人権DDを実施しました。

人権DDの実施にあたっては、リスクマネジメント委員会の枠組みの中で、まずキャノン(株)各部門および各グループ会社で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た後、推進事務局で集約、分析、評価し、ステークホルダーエンゲージメント(→P80)を経て、キャノンとしての顕著な人権リスクを特定しました。人権リスクの評価にあたっては、Responsible Business Alliance (RBA)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ました。



事業部門におけるワークショップの様子

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、下表記載の通り、リスクを防止・

低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。例えば、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。

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		
キヤノンの事業活動に伴う顕著な人権リスク	人種・性別・宗教等による差別		●		P86 ダイバーシティ&インクルージョンの推進	
	ハラスメント		●		P81 ハラスメントの防止	
	児童労働	●			P81 サプライチェーンにおける人権尊重	
	強制労働	●			P81 サプライチェーンにおける人権尊重	
	賃金不払い・低賃金	●			P81 サプライチェーンにおける人権尊重	
	過重労働	●	●		P81 過重労働の防止 P81 サプライチェーンにおける人権尊重	
	労働安全衛生	●	●		P88 労働安全衛生と健康経営	
	プライバシーの保護		●	●	P116 個人情報の保護	
	紛争鉱物の調達				●	P123 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				●	P55 地球環境の保護・保全
	製品に起因する健康被害・事故			●		P94 製品責任

救済メカニズム

キャノンでは、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。2021年において内部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103件あり、2021年末時点で調査が完了した事案のうち、対処または解決すべき事案が21件認められました。これらの事案については、必要な是正措置・再発防止策を取っています。

さらに、社外のステークホルダーに対しても、キャノンの企業活動に伴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。通報を受けた事案については、事実関係の調査を踏まえ、適切な手続きを通じてその是正に取り組みます。

さらに、キャノンが加盟しているRBAでは、Worker Voice Platformという救済メカニズムを提供しており、キャ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。

人権啓発活動

「キャノングループ人権方針」策定にあわせ、ビジネスと人権に関わる基礎的な知識およびキャノンの人権に関する取り組みの周知・啓発を目的として、eラーニングプログラムを実施しました。2021年はキャノン(株)全従業員を対象にし、2万3,313人が受講を完了しました(受講率92.5%)。2022年からはグループ会社へ順次展開していきます。

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、自らの活動の中で、実際のまたは潜在的な負の影響を特定する時点でのステークホルダーとのエンゲージメントが、重要であると規定しています。2021年、人権DDの一環として、キャノンの顕著な人権リスクを特定するにあたり、従業員の代表であるキャノン労働組合と対話を行いました。その中で、とりわけ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、労働組合の認識を確認するとともに、広く人権リスクについて意見を交換し、その結果はキャノンとしての顕著な人権リスクの特定に反映されました。労働組合からは、コロナ禍における働き方に関する具体的な事例も提示され、相互理解を深めることもでき、今後の継続的な対話の実施を確認しました。



キャノン労働組合との対話の様子

従業員の人権尊重

児童労働の防止

キャノンでは、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、就労可能年齢に至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。

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 (Self Assessment Questionnaire)を用いた自己点検を行い、強制労働および不合理な移動制限のリスクがないか確認しています。

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仕組みを構築し、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年には現地の社会状況や各グループ生産会社の人事管理規定に沿った労働に関するガイドラインの作成を行い、遵守を徹底しています。

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、各地の法令に則した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。例えばキヤノン(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。

サプライチェーンにおける人権尊重

キヤノンは、2021年、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。

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(→P119)

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基づき、キヤノンは情報開示を行っています。

参考：英国現代奴隷法(→P124)

参考：オーストラリア現代奴隷法(→P124)

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

基本方針

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」に基づく公平・公正な配置・評価・処遇を徹底しています。また、こうした人事施策と相まって、「進取の気性」が発揮される企業風土の醸成を図るとともに、次代を担う人材育成に注力しています。

行動指針「三自の精神」

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。

キヤノンは、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 <small>かんよう</small> につとめる

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、2021年はキヤノン(株)および国内グループ会社で約1,350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)(→P92)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(→P84)。また、従業員意識調査を原則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内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中で高い水準を維持しています。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。

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(→P91)。

例えば、キヤノン中国での地域責任者の現地社員率は、2013年の38%から2021年には75%に上昇しました。

生産拠点における現地人材雇用

キヤノンは、生産拠点の新設や拡張にあたって、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。

例えば、キャノンブラチンブリタイランドでは約6,800人を、キャノンビジネスマシズフィリピンでは約5,900人を現地で雇用しています(2021年末現在)。

またアジア地区の生産拠点全体では、2007年以来継続して6万人以上の現地の人材を雇用しています。

なお、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。

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基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。また、賞与には個人の業績だけでなく、会社業績も反映されます。

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導入済みです。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、仕事の役割と成果に基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、その議事録をすべての社員に公開しています。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双方で議論しています。

福利厚生の実充

キャノンでは、入社から退職後に至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。

例えば、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、各地域の文化や風習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実充を進めています。

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。

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。

総実労働時間の短縮

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

例えばキャノン(株)では、原則として時間外労働を禁止し、働き方の見直しを推進しています。また、5日連続で有給休暇を取得できるフリーバカンス制度に加え、2019年からは上司、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、2021年の年間の平均有給休暇取得日数は16.4日となりました。2021年の一人当たりの総実労働時間は1,745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)と比べて54時間減少しています。

柔軟な働き方の提供

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。

例えばキャノン(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

キャノン(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、勤続年数に応じて心身のリフレッシュを目的としたリ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、時間や場所にとられない柔軟な働き方を推進しています。2021年4月からは、2024年3月までの3年間にわたる第七期行動計画(→P84)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。

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40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、法定以上のさまざまな制度を整備しています。

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。

第七期行動計画(2021年4月～2024年3月)

行動計画	施策	2021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案内を個別で実施 仕事と育児の両立を目的としたセミナーを実施し、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、就業時間の前倒しを実施し、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り、年間の総実労働時間は、全社で2010年比54時間減
(3) 第六期に引き続き、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"> 2021年4月から2024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(ジュニアフォトグラファーズなど) ラグビー教室・ラグビー交流会(オンライン)など

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。代表取締役会長兼社長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。2021年末時点で、キャノン労働組合の組合員数は2万5,447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。

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」を開催しています。これは、国内グループ会社23社の幹部とグループ会社の19の単位組合が出席するもので、2021年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により延期しましたが、2022年は感染状況に配慮しながら開催する予定です。同協議会に加盟する労働組合の組合員数は、2021年末時点で5万3,150人、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82%です。

海外グループ会社においては、各国・地域の労働法制に従い、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。グループ全体の社員に占める労働組合員比率^{※2}は83%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従業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。

出向については発令日の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。また、転居を伴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。

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&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

多様性尊重の方針

キヤノンは共生の理念のもと、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、公平な人材の登用や活用を積極的に推進しています。

キヤノン(株)では、代表取締役副社長を統括責任者とする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)」で、全社的な活動を推進しています。

このほか、キヤノン(株)および国内グループ会社では、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方の浸透をめざし、「心のバリアフリー研修」を実施しています。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少数者の方が実際に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ラーニングを開講し、2019年から2021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のべ5万9,228人の社員が受講しました。

VIVID活動方針

- ダイバーシティを重要な経営課題の一つとして位置付け、全社の推進役として新しい制度の導入や、既存の仕組みの置き換えにとどまることなく、社員の考え方や意識そのものを変える。
- 向上意欲が高く、能力の高い人材が、活躍の機会を限定されたり、妨げられたりすることのないように、人事施策や職場環境を見直す。
- ロールモデルの輩出やモデル職場の拡大を促すために、ダイバーシティ推進の活動を社内外に広く伝え、浸透させる。

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220人となり、海外拠点を含むさまざまな職場で活躍しています。これらの取り組みの効果もあり、女性管理職の人数は2011年の58人から2021年には138人に増えています。また、2020年に女性活躍推進法に基づく行動計画として、「2025年末までに女性管理職比率を2011年*の3倍以上とする」ことを目標と決めました。

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、女性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、モニタリングとレビューを行っています。このコミットメントには、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が含まれています。

* VIVID発足前年

男性の育児参画支援

キャノンでは、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。

キャノン(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効果もあり、キャノン(株)の男性の育児休業取得率は、2011年の1.9%から2021年には33.4%まで増えています。また、キャノン(株)では、2020年に女性活躍推進法に基づく行動計画として、「2025年末までに男性の育児休業取得率を50%以上とする」ことを目標に定めました。

LGBTなど性的マイノリティへの対応

キャノンは、キャ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、LGBT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、キャノン(株)および国内グループ会社の社員を対象に、LGBT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。

このほか、バリアフリートイレの設置など生活環境面での対応を行っています。さらに、従業員からの相談を受け付ける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

キャノン(株)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、1982年からは63歳を上限とした定年後再雇用制度を開始しました。

2000年には定年後再雇用制度を一部改正し、再雇用職務の公募制度を導入しました。2007年には再雇用年齢の上限を65歳まで引き上げ、2021年末の再雇用者数は1,817人となりました。

障がい者の社会進出を積極的に支援

キャノンは、国連のノーマライゼーションの理念^{※1}を尊重し、キャノン(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。

例えば、キャノン(株)は、障がいのある方にとって働きやすい職場環境づくりに注力して、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、配属部署で職場にとけ込み、活躍している様子を確認しています。また、職場配属後に速やかに活躍できるよう、選考過程において職場体験や職場見学なども行っています。キャノンウィンド^{※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ながら企業理念「共生」の実現に向けて努力しています。

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伴い、キャノン(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。事業所ごとに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や、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。2019年からはキャノン(株)において、障がいがある方の活躍の場を広げる取り組みを開始するなど、定着支援の強化に取り組んでいます。

また、キャノン(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、2021年までにのべ839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、「わたし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、従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ャノンの特例子会社

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。キャ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。キャノン(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

方針および体制

キャノンは、安全衛生を企業経営の基盤と位置づけ、「安全なくして経営なし」を安全衛生活動の理念としています。この理念のもと、安全衛生に関する規程類を制定し、労働組合との間で締結している労働協約でも安全衛生について定めるなど、労使一体となり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。

キャノンでは、安全衛生活動の最上位機関として、キャノン(株)代表取締役副社長が委員長を務める「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、労使で労働災害の撲滅、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。

キャノン(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作業できるよう、健全な労働環境の構築に取り組んでいます。また、請負会社との間に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て取り組みを進めています。

労働安全衛生

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

2021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)

実施項目

1. キャノングループ労働安全衛生マネジメントシステムのさらなる進化
2. 労働災害撲滅に向けたリスクアセスメントの定着と作業員への浸透
3. 啓発・教育の充実による安全衛生意識の向上

2021年は、機械装置起因の挟まれ・巻き込まれによる休業災害、および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。

キャノングループ労働安全衛生マネジメントシステムのさらなる進化

キャノンは、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、キャノン(株)の基準やルールなどを確認項目に反映した「キャ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・地域の拠点で展開しています。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、2021年末時点ではキャノン(株)および国内外グループ製造会社のうち、約16%がISO45001認証を取得しています。

労働災害撲滅に向けたリスクアセスメントの定着と作業員への浸透

キャノンでは、幅広く労働災害安全衛生におけるリスクアセスメントを実施し、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。中でも機械装置起因の事故を重大なリスクと捉え、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、その評価結果に基づく安全対策を実施しています。

2019年には新たにグループ共通のリスクアセスメント管理基準を制定しました。安全衛生担当者を対象とした新基準の確実な実施に向けたリスク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ラーニングを実施しています。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

キャノンは、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サイ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ラーニングを行い、2021年は3,323人が受講しました。

このほか、常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。例えば、キャノン(株)および国内グループ会社では、安全衛生教育の実施や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。例えば、各拠点の従業員が母国語で理解できるように、キャノン(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。キャノンベトナムでは、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、社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

「健康第一主義」の健康支援

キャノンは、行動指針の一つである「健康第一主義」に基づいた取り組みが、それぞれの能力を最大限に発揮し大きな成果を生み出す原動力であると考え、積極的な健康経営を推進しています。

キャノン(株)および国内グループ会社では、次の実施項目・重点目標に取り組むことを中央安全衛生委員会で表明しています。コラボヘルスとして、データヘルス計画に基づいた健康保険組合との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 (2019-2021年)

重点目標

1. 休職日数減少
2. プレゼンティーイズム減少
3. ハイリスク者の減少
4. メタボ該当者の減少
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. 生活習慣病対策
3. 全社員への継続的な啓発活動
4. 新型コロナウイルス感染症対策

メンタルヘルス対策

キャノンでは、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)と一次予防～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。特に、休職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行い、対応の標準化を図っています。ストレス

チェック受検率は2016年の開始以降年々増加しており、2021年は96.6%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を実施することで、高ストレス者の割合は減少傾向となっています。あわせて集団分析をもとに社内の各部門と連携し、各本部の健康状態を表した「健康レポート」を配信し、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するため、管理職に向けたメンタルヘルス研修にも力を入れています。海外赴任者に対しても、国内同様にストレスチェックの実施・フォローを行い、現地の人事担当者と連携してメンタルヘルス対策を行っています。

生活習慣病対策

生活習慣病への対策として、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。例えば、10年分の健診データ分析から、メタボリックシンドロームの発症について、短時間睡眠、喫煙、運動習慣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ズム(疾病就業)の改善にもつながっています。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、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することで、喫煙率は2004年の取り組み開始から17年間で17.4ポイント減少し、2021年には15.0%となりました。

健康診断では、キャノン(株)と国内グループ会社で事後措置基準を統一し、重症化予防を徹底しています。ハイリスク者の受診勧奨と就業上の配慮を徹底し、特定保健指導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、ハイリスク者、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。

全従業員への継続的な啓発

キャノン(株)では、階層別などの継続的な教育や、「睡眠」「栄養」「運動」をテーマとしたキャンペーン活動、イントラネットでの定期情報配信の啓発活動と、ICTツールによる健康行動目標管理や社内イベント実施などを通して、自己健康管理を推進しています。また、キャノン(株)および国内グループ会社では30～60歳における節目年齢において、各年代や女性特有の健康課題や自己管理のポイントを学習するeラーニングを毎年実施し、

2021年には5,328人が受講しました。

2021年は朝食摂取と適正飲酒をテーマとした栄養キャンペーン活動に力を入れ、健康保険組合・労働組合・社内売店・食堂などのコラボレーション企画を実施しました。さらに、毎年開催しているICTツールを活用したウォーキング大会には過去5年間で最高となる9,372人が参加しました。また、キャノン健康保険組合の「キャノン・ヘルスコール」では、国内に限らず海外勤務者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、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。キャノンプラチンブリタイランドでは、女性従業員への妊産婦教育や新型コロナウイルスに関する映像教育コンテンツの制作、キャノンビジネスマシズフィリピンでは、メンタルヘルス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を行っています。

新型コロナウイルス感染症対策

キャノン(株)では、新型コロナウイルス感染症に対して、「感染防止」「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います。具体的には、ガイドライン・マニュアルの策定や感染防止対策備品の整備、産業医・看護職による健康相談対応や、24時間体制でのヘルスコール相談を実施しています。基礎疾患のある方やメンタル不調者などに対しては、必要な治療の継続、安全な勤務への支援を行っています。また、国内外で定期的な情報発信や産業医によるセミナーなど正しい情報を迅速に提供しています。2021年は職域ワクチン接種をキャノン(株)および国内グループ会社で迅速に行い、家族や請負会社社員なども含め、約6万人に接種を実施しました。

感染症対策

キャノン(株)では、感染症予防対策の一環として、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。また、厚生労働省検疫所および外務省の情報に基づき、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。

人材育成・自己成長支援

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

人材育成制度

キヤノンは、中長期経営計画「グローバル優良企業グループ構想フェーズVI」の主要戦略の一つに、「より競争原理の働く人事体制の構築」を掲げています。この戦略に基づき、経営、研究開発、販売などのさまざまな分野で人材育成を推進していきます。

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、2021年末時点で340の事業拠点*があります。こうした中、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、さらには欧州から米国など、国際間の双方向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に基づき、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て運用することで、人材交流を活性化させ、基本的な理念や仕組みを共有しながら、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。

例えば欧米では、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、2021年末現在で合計1,020人が国際出向中です。

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。

例えば「アジアトレーニー制度」は、30歳以下の社員を対象としたアジアのグループ会社での実務研修制度で、1995年に開始し、これまでに累計118人をアジア各国・地域のグループ会社に派遣しています。業務上、英語以外の言語の使用頻度が高い国・地域では、現地の大学で約6カ月間の語学研修を受けた後、トレーニーとして約1年間現地法人で実務を経験します。また、欧米に若手の人材を派遣する「欧米トレーニー制度」は、2012年に開始し、累計68人を派遣しました。2020年からは、新入社員を対象とした「Canon Global Marketing & Sales Trainee制度」を開始しました。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128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者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

キヤノンは、メーカーとしてイノベーションを創出し続けるための技術人材の確保・育成を推進しています。

例えばキヤノン(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。中でもこの5つの主要分野では、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、技術リーダーに至るまで、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。2021年は各分野あわせて473講座の研修を開催し、国内グループ会社含めてのべ5,973人の技術者が受講しました。このほか、全職種を対象にITリテラシー向上研修(eラーニング)を実施し、1万2,047人が受講しました。

またキヤノン(株)は、ソフトウェア技術者を育成する研修施設CIST (Canon Institute of Software Technology)にて、AIやIoTなどに関するDX教育を強化しています(→P45~46)。



ソフトウェア技術者を育成するCIST(東京・下丸子)

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。

2021年は同センター主催によるオンライン研修を海外5カ所の生産拠点で計28回開催し、140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。2021年は、オンラインでのトレーナー研修を10回開催し、40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、2021年は約2,700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、2021年はタイ、ベトナム、中国、マレーシアなどの計7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500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、「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、連動する形でeラーニングを含む選択研修と自己啓発支援を行っています。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。

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。代表取締役会長兼社長が塾長を務め、政治・外交・経済・科学技術などのエキスパートを講師に迎えて開催され、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、リーダーシップの醸成や戦略立案力・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。今後は経営人材に加え、グローバル人材、技術人材、ものづくり人材など、次代を担う人材を計画的に育成する取り組みを一層強化していきます。

なお、キヤノン(株)における2021年の社員一人当たりの平均研修時間は約19時間で、平均研修費は約16万1,000円でした。また、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8万3,000円でした。

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、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」に基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仕組みとして「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。2021年は同制度を利用して252人が異動しました。

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。

■ 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、週末や「ワーク・ライフ・バランス推進期間[※]」の終業後に受講できる研修として、オンライン受講が可能なeラーニングコンテンツの開設を推進しています。2021年は約3,000人の従業員が受講しました。

※ 働き方改革の一環として、7月から9月に実施している就業時間前倒しの期間

■ 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

キャノンでは、「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。2021年までに国内外のグループ会社を含む、のべ462部門、1万6,000人の支援を行っています。

功績をたたえる多様な認定・表彰制度

キャノンは、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、キャ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、キャノンに必要な技能の伝承を図るための「キャノンの名匠認定・表彰」、優れた環境活動を表彰する「環境表彰」、調達機能の強化に大きく貢献した活動を表彰する「調達革新表彰」などを実施しています。

キャノン(株)の人材育成体系

役職		階層別研修	選抜研修	選択研修 (集合・eラーニング)	自己啓発支援
事業部長			キャノン経営塾		
所長 工場長	上席	LEAD III	グローバル 経営幹部研修 グループ会社 社長研修	グローバル研修(語学・海外赴任(候補者)・TOEICほか) PC研修(MS-Office・OS・HTML・セキュリティほか) 外部研修・講演ほか ものづくり研修 専門技術研修	ヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル研修 PC研修 語学研修 通信教育
部長	主席	LEAD II	生産幹部育成研修		
課長	主幹	LEAD I	海外マネージャー選抜研修		
課長代理 職場長	主任	新任課長代理 職場長研修 新任G4研修	生産関連部門 マネジメント研修		
一般社員		新任G3研修	グローバルスタッフ研修		
		新任G2研修	アジア/欧米 トレーニー制度 技術者海外 留学制度		
		新任G1研修			
		新入社員研修 中途入社者研修			
内定者		内定者研修			