

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	キャノンは、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こ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。	P46～51
	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、キャノンは、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を推進しています。	P52～59
	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。 キャノンは、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ています。	P60～62
	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。キャノンは、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っています。	P63～66
社会文化支援活動	キャノンは、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な使命であると考えています。		P67～72

参考になっているガイドラインなど

- 国連「国際人権章典」
- 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「責任ある企業行動に関する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

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「キヤノングループ人権方針」を定め、各国・地域のステークホルダーにWebサイトで周知する

ことにより、人権尊重の取り組みを推進しています。「キヤノングループ人権方針」は、世の中の動向、キヤノンへの期待を踏まえ、2025年1月に見直しを行いました。

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、全従業員を性別、年齢、職種等で区別することなく、公平公正を指針として、人間尊重主義を実践してきました。

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。また、人権の担当役員を責任者として、本方針に基づき人権に関する取り組みを推進します。

1. 人権の尊重

キヤノンは、その事業活動において、「国際人権章典」、「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）責任ある企業行動に関する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。

制定年月日 2021年10月15日
改定年月日 2025年 1月24日

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

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。

また、2024年4月からは、サステナビリティ委員会傘下の人権ワーキンググループにおいて、人権に関する適切な情報開示に向けた活動を展開しています。

参考：リスクマネジメント委員会(→P80)

人権デュー・デリジェンスの実施

キャノンでは、人権デュー・デリジェンス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・ディリジェンス・ガイダンス」にもとづき、グループ全体で実施しています。キャノン(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(→P49)を経て、キャ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。

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を行う際にはデュー・デリジェンスの一環として、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たり、新たな取引先と取引を開始する際には、取引先において人権侵害リスクの評価を実施したりしています。

こうしたキャ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。

2024年にはインド労働省や関係省庁、使用者団体、労働者団体、日本大使館、企業関係者が参加したイベントでキャノンの人事部門の既存のモニタリング指標を人権デュー・デリジェンスに活用した事例が好事例として紹介されました。

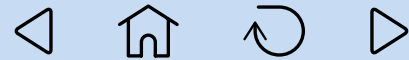
特集：動き出した人権デュー・ディリジェンスー日本企業に聞く
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0302/45d4ef866d20d8b4.html>

ウェビナーにてキャノンの人権デュー・デリジェンスを紹介

2024年3月14日にILO駐日事務所、日本貿易振興機構(ジェトロ)、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)が開催したウェビナー「何から始める人権デュー・ディリジェンス?ー日本企業のグッドプラクティスと人権・労働に関するツールのご紹介」においてキャノンの人権の取り組みを紹介し、参加者から寄せられた実務に関する質問に対して事例を交えながら回答しました。

外部専門家とのダイアログ

人権デュー・デリジェンス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。国連開発計画(UNDP)主催の人権研修や法律事務所主催のセミナーへの参加を通じて世の中の最新動向、他社のグッドプラクティスの収集をすることで今後の対応の参考にしています。2024年は、2027年から適用開始となる「欧州コーポレート・サステナビリティ・デュー・デリジェンス指令(CSDDD)」をはじめとした人権分野の法規制情報をセミナーへの参加や専門家との個別ダイアログにより収集し、対応の検討を進めています。



キヤノンにおける顕著な人権リスク

サプライチェーンを含むキヤノンの事業活動において発生する可能性がある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・軽減するためのさまざまな対応策がとられています。

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	
人種・性別・宗教等による差別		●			P57 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		●			P50 ハラスメントの防止
児童労働	●				P51 サプライチェーンにおける人権尊重
強制労働	●				P51 サプライチェーンにおける人権尊重
賃金不払い・低賃金	●				P51 サプライチェーンにおける人権尊重
過重労働	●	●			P49 過重労働の防止 P51 サプライチェーンにおける人権尊重
労働安全衛生	●	●			P60 労働安全衛生と健康経営
プライバシーの保護		●	●		P88 個人情報の保護
紛争鉱物の調達				●	P93 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				●	P12 環境
製品に起因する健康被害・事故			●		P73 製品責任

救済メカニズム

キヤノン(株)は、人権に関する具体的な懸念についての内部通報を受ける窓口を設けています。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るなど、適切な利用のための施策を行っています。

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窓口を設けています。この窓口を通じて、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することができます。

社内外向けいずれの窓口においても、通報者のプライバシーを保護し、通報したことを理由として、キヤノンが通報者に対して不利益な取り扱いをすることはありません。また、匿名での通報を可能とするなど、通報者の利便性に配慮しています。

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、最終的に違反の有無の判定を行います。調査の結果、問題があると判断された事案については、必要な是正措置・再発防止策(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)を取っています。

また、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も設けています。

過去3年間の人権に関する通報事案件数およびコンプライアンス違反が認められた通報事案件数は以下の通りです。なお、人権に関する重大なコンプライアンス違反事例はありませんでした。

人権に関する通報案件数・ コンプライアンス違反通報事案件数			
	2022	2023	2024
年間通報事案件数 (各年末時点)	110	94	140
調査が完了した通報のうちコンプライアンス違反が認められた通報事案件数 (各年末時点)	21	17	27
分類	差別・ハラスメント	16	14
	労務管理	5	3

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>

人権啓発活動

ビジネスと人権に関わる基礎的な知識や、「キヤノングループ人権方針」をはじめとする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人権研修を実施しています。海外拠点では、その国・地域の特性を考慮して各社で内容を最適化した上で、各言語に翻訳して実施しました。

キヤノングループの人権研修の受講率

年度	2021年	2022年	2023-24年
対象	キヤノン(株)	国内グループ会社	海外グループ会社
受講率	92.5%	98.2%	98.0%

キヤノンベトナムでは「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た「従業員ハンドブック」を発行し、職場環境のさらなる改善と会社と従業員の相互理解を深めています。



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、自らの活動において、実際のまたは潜在的な負の影響を特定・評価し、かかる負の影響に対する防止策や軽減策を考案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、協力会社のみなさまと対話を実施しています。

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・評価し、防止策を検討するにあたり、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。2024年は、会社を取り巻く人権対応に関する動向を確認するとともに、女性の活躍、LGBTQ+、障がい者、ハラスメントに関する相談やそれらに対する取り組み内容、その他従業員のキャリア形成やテレワークをはじめとした柔軟な働き方などに関して広く意見を交換しました。その結果は、キヤノンとしての顕著な人権リスクの特定・評価・防止策の検討に反映しています。

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はなく、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。

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。

また、近年の働き方・生活様式・コミュニケーションスタイルなどの変化にともない、急速に多様化する価値観やハラスメントを取り巻く状況において、ハラスメントについて従業員一人ひとりが正しく理解し、共通認識を持つことが重要となります。2024年にはキヤノン(株)の全従業員を対象として、ハラスメント防止のeラーニングプログラムを実施しました。今後は国内グループ会社へも順次展開していく予定です。

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、2024年に国内外64カ所の自社生産拠点において、RBAのSAQ (Self-Assessment Questionnaire) を用いた人権侵害リスク評価を実施し、児童労働、強制労働がないこと、結社の自由や団体交渉権などの実態を確認し、一部の拠点で発覚したリスクに対し、主に以下の改善を行いました。

- 身分証明書などの個人関連書類の原本を、会社側が保持しないことを規程に明記
- 外が暗い時間帯での避難訓練の実施
- 従業員の障がいや宗教的慣習などに関する要望に対して合理的な配慮をするためのしくみの整備

さらにキヤノンでは、現場確認を含めた内部監査を実施するとともに定期的な外部監査を受審しています。2024年には、国内外22拠点でRBAのVAP監査を受審しました。2025年2月末時点で有効な認証を保持している拠点数は以下の通りです。

RBA VAP監査認証保持拠点※(2025年2月末時点)

取得ランク	拠点数
プラチナ	14
ゴールド	3
シルバー	7

※ 2023年にVAP監査を受審し、認証を取得した拠点を含む

なお、2024年に受審した拠点では、以下の項目につき一部指摘を受け、是正を行っています。

2024年に受審したVAP監査で、指摘を受けて改善した項目



RBAのVAP監査を受審して

私たちはRBAの活動を通じて、企業風土が良くなったことを実感しています。

VAP監査に向けて私たちはまず、RBAの要求事項にもとづき内部監査を実施し、年間を通して労働時間が基準を超えていないか、必要な手当が適切に支払われているかなど、現場の実態を確認しました。そして必要に応じて、関連する社内のルールやプロセスを適宜整備・見直すことで、社内の管理体制を改善していきました。また、これらの対応を通じて、人事、安全衛生、調達などの部門間の連携も強化されました。

さらに、「RBA行動規範に対する会社のコミットメントによって、会社がわれわれの人権に配慮していることが感じられた。」という声をきくこともでき、VAP監査に向けた会社の取り組みが従業員に前向きに受け止められていることを実感しました。



アンバー・シャビール
キヤノンバージニア
コーポレート
コンプライアンス部

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、強制労働リスクの低減のため、身分証明書などの個人関連書類の原本を会社で保管していないことをSAQを通して確認しているほか、会社が個人関連書類の原本を保持しないことを定めた規程を策定しています。

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、時間外労働や夜間勤務、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、サプライチェーンにおけるCSRのさらなる向上を目的として、2019年にRBAに加盟しました。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行動規範の遵守に関する同意書を取得するほか、調査票を用いた自己点検を毎年実施することにより、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・過重労働などの人権リスクの特定・評価・防止に取り組んでいます。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い、必要に応じて、人権リスクの軽減や防止のための助言などを行っています。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み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・共存共栄を進めていきます。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。また、気候変動や人権など、近年のサステナビリティを実現するための重要課題への取り組み、サプライヤーへの協力要請と調査などの依頼事項をまとめた、「キヤノン サステナビリティ サプライヤーガイドライン」を2024年7月に発行し、取引先とともにサプライチェーンにおける持続可能な調達の推進の取り組みを強化していきます。



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Responsible Business Alliance (RBA)：グローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟

参考：サプライチェーンマネジメント(→P90)

キヤノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン

<https://global.canon/ja/procurement/pdf/ssg-j.pdf>

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、人権デュー・デリジェンスについては、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ます。

現代奴隷法への対応

キヤノンは、自社およびそのサプライチェーンにおける強制労働、人身取引、児童労働のリスクを確認し、各国の現代奴隷法にもとづき、年次のステートメントを公表しています。

参考：現代奴隷法への対応(→P94)

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。

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

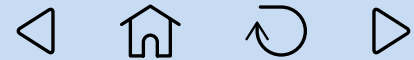
この「三自の精神」をもって前向きに仕事に取り組むことを全従業員に求め、全世界のグループ会社で浸透を図っています。

人的資本経営

キヤノンでは、創業以来受け継がれている「人間尊重」の企業DNAのもと、価値創造の源泉は人材にあると考え、人材価値の最大化に向けた投資を積極的に行っています。現在、キヤノンでは、グローバル優良企業グループ構想フェーズVIにおいて、生産性向上と、新規事業創出によるポートフォリオの転換を進めています。その実現に向けて、イノベーションを創出する人材の獲得・育成と、多様な人材やアイデアを最大限生かす自由闊達な

組織風土の醸成に取り組んでいます。また、ジョブ型の「役割給制度」を導入し、年齢や性別にとられない適材適所の人材配置を推進しています。また、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮するため、さまざまな健康支援を通じて社員の心身の健康を支えています。働きやすさと働きがいを通じて、エンゲージメントを向上させることで、個人と会社の成長をめざしています。





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、2024年はキヤノン(株)および国内グループ会社で2,025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)(→P65)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(→P55)。

また、従業員以外の労働者としては、2024年末時点では連結で7,460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。

キャリア人材の採用強化

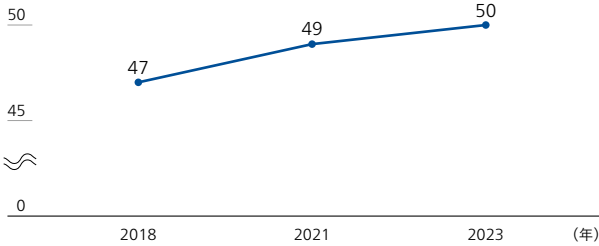
事業ポートフォリオの転換を進めていくため、内部人材の活用だけでなく、即戦力を獲得するキャリア採用(経験者採用)を積極的に行っています。具体的には、Webサイトなどへの求人情報の掲載に加え、他社に転職した方や、配偶者の帯同などやむを得ない理由で退職した方のカムバック採用、キヤノン社員が家族・友人などを

紹介する社員紹介採用を実施しています。また、求める人物像や専門性により合致する人材を獲得するため、求職者に直接コンタクトするダイレトリクルーティングや人材紹介を積極的に活用しています。2024年は、キヤノン(株)新規入社者のうち、キャリア採用比率は31%であり、2014年と比較すると2.4倍に伸びています。今後は、さらに採用におけるキャリア採用比率を高めていくとともに、管理職への登用も積極的に行っていきます。

従業員エンゲージメントの向上

キヤノンでは、社員一人ひとりが会社の理念や戦略に共感し意欲的に業務に取り組むことが会社の成長につながると考え、従業員エンゲージメントの向上に向けた施策を展開しています。まず、組織と従業員の現状を把握するため、2年に一度、従業員意識調査を実施しています。調査結果を多面的に分析した上で、調査翌年に全ライン管理職を対象とした「CAMP(Canon Active Management Program)研修」を実施しています。

従業員エンゲージメント
(%)



※ 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における肯定回答率

CAMP研修では、職場ごとに管理職が自組織の課題を議論し、具体的な施策につなげ、その効果を次回の従業員意識調査で確認するサイクルを回しています。キヤノン(株)の2023年従業員意識調査では、前回から「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、肯定回答率が上昇しました。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。2024年は、さらなるエンゲージメント向上に向けて、CAMP研修のテーマを「Think Engagement」とし、140部門の約1,800名に対して行いました。また、社内の好事例を「Best Practice Handbook」としてまとめ、風土改善に向けた職場の取り組みを後押ししています。今後も多様な視点から、組織の課題を特定し、各種人事施策に結びつけることによって、社員と会社の双方の成長につなげていきます。

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。(→P63)

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93%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

キヤ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：2024年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-2025-j.pdf>

公平・公正な報酬制度

役割と成果に応じた賃金制度

キヤノン(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、キヤノンUSA、キヤ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、従前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、キヤノン労働組合と年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

キヤノン(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「キヤノン企業年金」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。

福利厚生の実

キヤノンでは、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、キヤノン(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

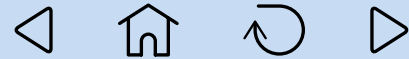
キヤノンは、各国や地域の法律にもとづき適正な労働時間の管理と削減に取り組んでいます。

たとえばキヤノン(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バカンス制度に加え、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、2024年の年間の平均有給休暇取得日数は17.6日となりました。2024年の一人当たりの総実労働時間は1,730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69時間減少しています。

柔軟な働き方

キヤノンでは各国・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。

たとえばキヤノン(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。2024年には、442名が育児休業制度の利用を開始しました。(女性105名、男性337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60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。2024年には、17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。

第八期行動計画(2024年4月～2027年3月)

行動計画	施策	2024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	- 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	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	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	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69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	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、社会貢献活動を実施する	以下の取り組みを継続的に実施 (1)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 (2)写真教室 (3)タグラグビー教室・ラグビー交流会など

育児休業取得者の声

現在3歳と1歳の子どもがおり、家族の状況にあわせてこれまでに3回の育児休業を取得しました。休業中は日々成長する子どもと向き合い充実した家族の時間を過ごすことができ、人生においてかけがえのない期間になったと感じます。また、夫婦でチームとして育児をしていくという、今後につながる家族の文化を醸成できたことも大きな成果だと感じています。

いつも私の意思を尊重し、温かくフォローしてくれる職場のメンバーへの感謝の気持ちがキヤノンで働く安心感や業務へのモチベーションにつながっています。



秋山 恭平
キヤノン(株)
周辺機器事業本部

社外からの評価

キヤノン(株)、キヤノンマーケティングジャパン、大分キヤノンマテリアル、福島キヤノン、キヤノンプレジジョン、キヤノン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

キヤノン(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

キヤノン(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。

キヤノン(株)は、キヤノン労働組合※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。2024年7月末時点で、キヤノン労働組合の組合員数は2万2,328人、キヤノン(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、キヤノン(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、キヤノン(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「キヤ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、2024年末時点で4万8,083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。主なグループ会社の社員に占める労働組合員比率※2は77%です。

※1 キヤノン(株)、キヤノンマーケティングジャパン、福島キヤノン、上野キヤノンマテリアルの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

キヤノン(株)では、人事異動などに際して社員の生活への配慮のため、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

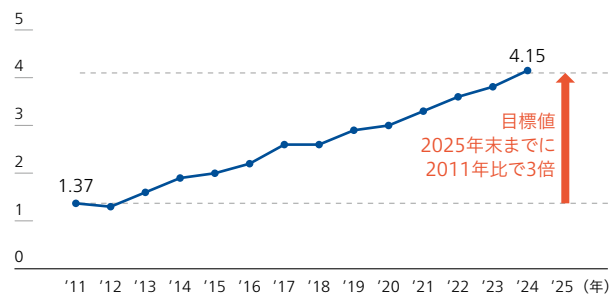
キヤノンは、性別を問わず能力に即した平等な機会を提供するとともに、公平な処遇を徹底しています。

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291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、前倒しで達成しました。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(2024年末17.0%)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。

※ 2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする

女性管理職比率 (%)



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。

CEOメッセージ

キャノンの企業理念

キャノングループについて

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

アプローチ 社会

> 活動報告

人権の尊重

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

労働安全衛生と健康経営

人材育成と成長支援

経営基盤

第三者保証

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、キャノン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、キャ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。

キャノン(株)では、従業員の性別によらず、同一の報酬体系を適用しています。男女の賃金差異は、男性にくらべ女性の管理職比率が低いことが主な要因です。今後も、前述の女性の活躍推進施策を通じて、女性管理職比率を向上させ、差異解消をめざしていきます。

2024年従業員一人当たりの基本給と報酬総額の男女比
[キャノン(株)]

		女性：男性
基本給	管理職	100：105
	一般社員	100：115
報酬総額	管理職	100：106
	一般社員	100：123

女性リーダー研修参加者の声

第11期生として2023年に研修を受講しました。約半年間にわたる講義やグループワークを通してリーダーのあり方を深く考えることができました。また、中堅社員として日ごろ業務を進めるなかで感じていた悩みや漠然とした不安を言語化し、他の受講生と共有・議論することで、それらを解消するためのヒントを多く得ることができました。研修後は、自分の強みを生かしながらリーダーシップを発揮し、自部門の課題解決に向けて行動することに、より前向きに取り組むことができるようになったと感じています。



岩尾 奈緒子
キャノン(株)
周辺機器事業本部

社外からの評価

キャノン(株)、キャノン・コンポーネンツ、福井キャノンマテリアル、福島キャノンは、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、またキャノンマーケティングジャパン、キャノン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結果、2024年のキャノン(株)の男性の平均育児休業取得日数は、87日となっています。また、キャノン(株)の男性の育児休業取得率は、2011年の1.9%から2024年には64.6%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、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、キャノン(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。2024年は、キヤノン(株)の経営幹部を含む約92%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歳まで再雇用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。2024年末時点では、2,575人の再雇用者が活躍し、定年に達した社員のうち、83%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、2024年では法定雇用率の2.5%を上回る2.62%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、2024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するなど、多くの賞を受賞しています。



EOSシリーズのカメラ生産

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、2024年までにのべ1,053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年に社会福祉法人曉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、従業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。

2024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
4. 自律的な化学物質管理体制への移行

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. 生活習慣病予防対策
3. ヘルスリテラシーの向上
4. 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

2024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2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、2024年末時点で、キヤノン(株)および国内外グループ生産会社のうち、約31%がISO45001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、労働災害の未然防止のため、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者にに対し、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、2024年までに累計で15,234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。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。

自律的な化学物質管理体制への移行

キヤノンは、化学物質の適正な管理のため、法令遵守に努めるとともに、従業員の健康障害防止を最優先に化学物質リスクアセスメントの結果を踏まえ、化学物質のばく露低減対策を図ってきました。昨今の安全衛生関係法令などの大規模改正に対しても、従来の物質ごとの個別規制による化学物質管理から、ばく露防止措置を自ら選択して実施する「自律的な化学物質管理」への移行を着実に進めています。事業所ごとの化学物質管理者の選任や、作業者が適切な保護具を着用するため、職場ごとに保護具着用管理責任者を選任するなど、化学物質管理のさらなる管理水準向上を推進しています。

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。

企業のメンタルヘルス状況を把握するストレスチェックは、高い受検率を維持しており、2024年はキヤノンで96.2%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。さらに、集団分析の結果を上司にフィードバックするほか、従業員意識調査の結果もあわせて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割以上が受講しています。

生活習慣病予防

キヤノン(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。

健康診断で得られた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。たとえば、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ました。喫煙については、キヤノン(株)と国内グループ会社では敷地内全面禁煙を実施し、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。がん対策では、キヤ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

キヤノン(株)および国内グループ会社では、8つの健康行動目標(こころ、がん、運動、食事、体重、睡眠、飲酒、禁煙)を推進しています。健診結果や健康行動の実施データを組織ごとに集計した「健康レポート」を作成し、職場が自律的に活動できるような取り組みを実施しています。特に、睡眠については、睡眠ハイリスク者への個別アプローチや、グループ会社含め全社員を対象に啓発を行い、睡眠の改善だけでなく、健診結果の改善などにも役立てています。その他にも、ICTによる情報配信やウォーキングイベントなどの開催を継続実施しています。さらに、階層別・年代別などのeラーニングを実施し、各年代の特徴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。

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。キヤノンハイテクタイランドや、キヤノンUSA、キヤ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。

また、キヤノン健康保険組合の「キヤノン・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。

感染症対策

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eラーニングなどでの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

キヤノン(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、2023年まで5年連続で選定されました。また2024年は、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8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、2024年末時点で345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、基本的な理念やしぐみを共有しながら、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、2024年末現在で合計1,077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131人が海外の大学に留学しています。先端技術を継続的に獲得するため、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。2024年は各分野あわせて140講座の

研修を開催し、国内グループ会社含めてのべ26,094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、これまでのべ7,268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4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。

2024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71回開催し、360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。2024年は、オンラインでのトレーナー研修を15回開催し、48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、2024年は約3,800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、2024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400人が受検しました。

人材育成体系

キヤノン(株)では、社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、全社員を受講対象とし、「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2024年の社員一人当たりの平均研修時間は約27時間で、平均研修費は約17万3,000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。2024年は社内公募制度を利用して、317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、プリンター事業の製販業務に携わっていましたが、趣味のアプリ開発がきっかけで、ソフトウェアに関心をもち、職種転換を希望しました。研修では、プログラミングやアルゴリズムなどに関する講義に加え、一カ月以上に及ぶチームでの開発演習を通じて、エンジニアとしての基礎を築くことができました。現在は、プリンター向けのアプリケーションとファームウェアを配信するクラウドサービスの開発に従事しています。前職場での経験と研修での学びを生かし、ものづくりのプロセス全体を俯瞰して開発業務に取り組むことができます。今後は、ソフトウェアエンジニアとしての技術力をさらに高め、より社会に貢献することができる技術者になりたいと考えています。



鈴木 貴文
キヤノン(株)
デジタルプリンティング
事業本部

■若手社員へのキャリア支援

若手社員が安心して能力を発揮できる環境を整えるため、上司・先輩社員・人事が三位一体となった支援を行っています。特に、入社3年目までの新入社員に対する支援を強化し、さまざまな研修や個別面談の機会を設けています。具体的には、まず入社時に、性格やモチベーション要因を把握する適性検査を実施し、本人の自己理解やキャリア自律の促進と上司のマネジメント支援を行っています。また、仕事の満足度や人間関係、健康状況などに関するアンケートを毎月実施し、モチベーションの変化を可視化することで、フォロー対象者を早期に発見するパルスサーベイを導入しました。さらに、若手社員と同じ目線で並走する若手人事スタッフを「AC (Accompanied) クルー」として任命し、パルスサーベイのフォロー対象者に対して個別面談を行うほか、交流イベントを実施するなど、若手社員の定着へ向けたサポート体制を充実しています。そのほかにも、若手社員一人ひとりに他部署の先輩を「ブラザー・シスター」として任命し、身近なサポートを行っています。2022年からは、若手社員のキャリア形成意識を醸成するために、「3年次キャリア研修」を立ち上げ、同期同士の交流を図るグループワークや、社内キャリアカウンセラーによる個人面談を行っています。このような取り組みの結果、若手社員からは「会社が自分を見てくれていると感じる」といったコメントが寄せられ、早期離職やメンタル不調の抑止などの効果が表れています。今後は、各種サーベイなどにより蓄積されるデータを分析・活用しながら、引き続き若手社員へ寄り添う支援を行っていきます。

Canon Sustainability Report 2025

CEOメッセージ

キヤノンの企業理念

キヤノングループについて

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

アプローチ 社会

> 活動報告

人権の尊重

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

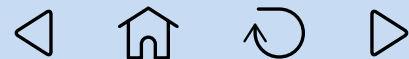
労働安全衛生と健康経営

人材育成と成長支援

社会文化支援活動

経営基盤

第三者保証



■ 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。2024年までに国内外のグループ会社を含む、のべ469部門、1万6,600人の支援を行っています。

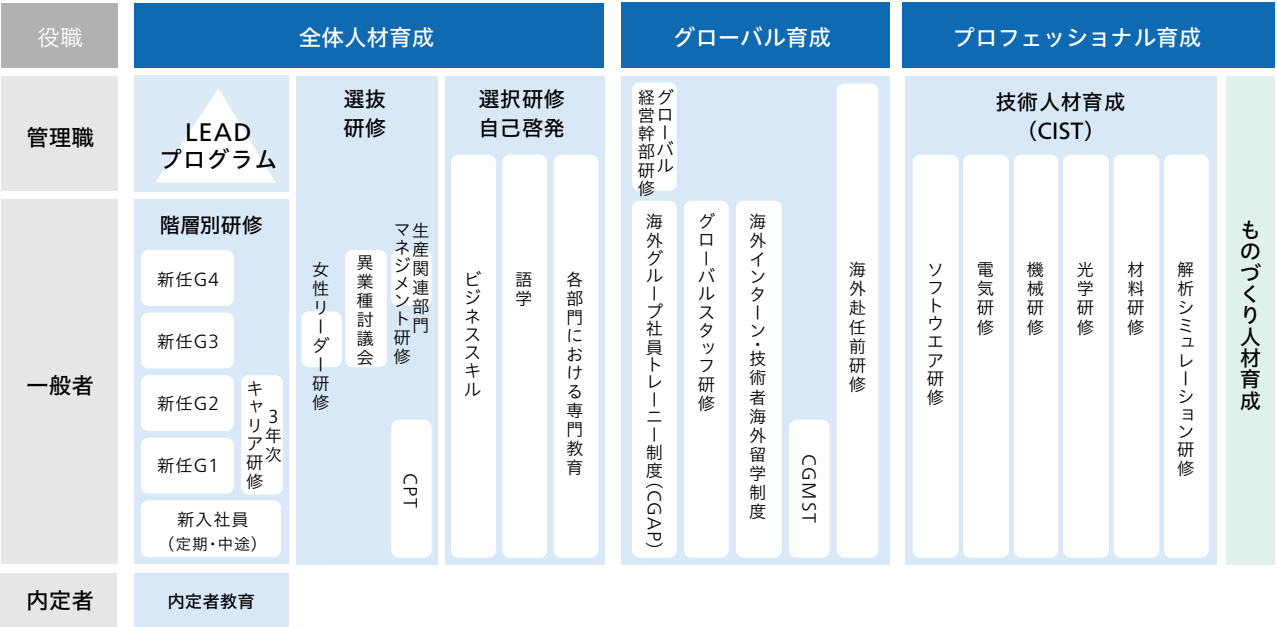
■ その他のキャリア形成支援
学ぶ機会を多様化し、自己啓発意欲の高い従業員のキャリア形成を支援するために、eラーニングコンテンツの開設を推進しています。

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



CPT: Canon Production Trainee
CGAP: Canon Global Assignment Policy
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CEOならびに代表取締役CFO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社会課題(SDGsなど)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「Miraisha 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、キヤノンセントラルアンドノースアフリカは、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「Miraisha Programme」を進めています。「Miraisha」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。

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アフリカ全土の13カ国で実施しています。

2024年には、カメルーン、コンゴ民主共和国、ケニア、モロッコ、ナイジェリアで行われ、600人が参加し、累計でのべ7,600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Miraisha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。2024年までに21人がMiraisha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。



モロッコで「Miraisha Programme」の写真撮影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 (CYPP)」

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(視覚的にものごとを伝えること)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)を紹介し、若者たちに写真・映像表現を学ぶ機会を提供することを目的としています。

2024年には、EMEA地域の32カ国でワークショップを開催。計527日間の創造的なストーリーテリングワークショップを通じて、1,725人以上の若者が自分たちの考えを述べ、ストーリーを語るできるようサポートしました。ウクライナ・ザポリツィアの防空壕や南アフリカ・ボツワナの野生動物保護区でもワークショップが行われました。



イラクのシャナーズ・イbrahim・アハマド大統領夫人が、学生にプログラム修了書を授与

隆起印刷技術を活用したインクルーシブな取り組み

キヤノンヨーロッパは、キヤノンのイメージングとプリンティング技術によって目の不自由な人にも写真体験ができる「World Unseen」のキャンペーンを欧州各地で開催しています。

セバスティアン・サルガド氏など著名な写真家による作品を、キヤノンの技術を活用して、インクの厚みで立体感を表現できるUV硬化型大判フラットベッドプリン

ターで印刷し、触って味わうことができるようにしています。2024年は欧州、中東、アフリカ(EMEA)地域にて、27の展示会を実施しました。さらにドイツで開催された世界最大の国際印刷・メディア産業展「drupa 2024」でもこのキャンペーンを展開し、来場者には隆起印刷した写真サンプルなどを体験してもらいました。2025年も各国で展示会を計画しています。



隆起印刷技術を活用した作品

The World Unseen展示会開催協力者の声

英国王立盲人協会(RNIB)は、キヤノンとパートナーシップを組むことを非常に誇りに思っています。この展示会はインクルージョンへの素晴らしい取り組みです。展示作品は皆が異なる視点を持ち、その多様な世界観が私たちの感情にさまざまな形で影響を与えることを教えてくれました。



アンナ・タイラー氏
英国王立盲人協会
理事長

写真には影響力があり、隆起印刷を使用する創造的な勇氣は、私にとって非常に感動的なことです。これは単なるアート展示ではなく、撮影された画像を超えた写真の力を示しています。

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。

2024年、キヤノンUSAが寄贈した4Kリモートカメラは、オールド・フェイスフル・ガイザー(間欠泉)のライブストリーミングでオオカミの群れをとらえました。



キヤノンの4Kリモートカメラを使用し、オオカミの群れをライブストリーミング

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。2024年は4,448人が訪れ、うち852人に無償で眼鏡を提供したほか、356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、26,450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。2024年は、ベトナム東北部の山岳地帯にある貧困地域に54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写真撮影サービス提供のほか、キヤノン製品や日用品を寄贈するなど、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。

キヤノン(株)では、従業員が持ち寄ったカメラやレンズを集めて行う社内バザー「チャリティ・グッズ・フェア」を開催しました。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した。



ベトナムで54校目となる学校の開校式

他社と協業し、それぞれの強みを生かした教育支援

キヤノンマーケティングジャパングループは、ぺんてる株式会社と協働で、建て替えや統廃合により取り壊される小学校を対象に、校舎での最後の思い出づくりをサポートする「校舎の思い出プロジェクト」に2014年から取り組んでいます。児童が校舎全体をキャンパスとして絵を描き、その様子を児童がデジタルカメラで撮影したものを大判ポスターにして寄贈しています。両社の強みを生かして児童の思い出づくりを支援し、芸術分野での意識醸成や、地域活性化にも貢献しています。



壁画を制作する児童

災害支援活動

キヤノングループは、2024年1月に発生した能登半島地震および同年9月に発生した能登半島大雨災害の復旧支援のために、総額4,000万円を義援金として日本赤十字社を通じて寄付しました。さらに、それぞれの災害において、社員募金を実施し、ジャパンプラットフォームに支援金として寄付しました。また、キヤノンマーケティングジャパンは、仙台の東北復興・創生推進室が、東日本大震災被災地での写真教室を継続して実施しました。

日本古来の文化財を未来に継承する「綴プロジェクト」

キヤノン(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、キヤ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忠実な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。

2024年はスミソニアン国立アジア美術館の門外不出の名品、池田孤邨 筆「紅葉に流水・山景図屏風」の高精細複製品を作者ゆかりの地である新潟県阿賀野市に寄贈したほか、ボストン美術館所蔵の尾形光琳筆「松島図屏風」の高精細複製品を京都市立芸術大学へ寄贈しました。また、綴プロジェクトで制作した高精細複製品15点を一挙に展示する企画展「一度は見たい 国宝・名宝!?展」を岡山シティミュージアムで開催し、約1万人が来場しました。俵屋宗達、尾形光琳、葛飾北斎、伊藤若冲など名だたる絵師の作品をガラスケース越しではなく間近で鑑賞したり、プロジェクションマッピングにより作品世界を体感したり、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提供しました。



岡山で開催された綴プロジェクト作品展の様子

京都市立芸術大学芸術資料館 加須屋明子館長の声

2023年10月、本学のキャンパスは、京都の玄関口である京都駅近くへ移転しました。新たな「創造の現場」として活発な芸術の拠点をめざしていくスタートの重要なタイミングで、「綴プロジェクト」の高精細複製品「松島図屏風(尾形光琳筆)」をご寄贈いただいたことに、心より感謝いたします。



加須屋 明子氏
京都市立芸術大学
芸術資料館 館長

この高精細複製品は、ボストン美術館に収蔵されている、尾形光琳独自のスタイルが遺憾なく発揮された傑作であり、波頭のダイナミックな表現など高く評価される一方、なかなか日本では実見がかなわない名作としても知られます。このたび、細かな筆致や手作業による金箔など、緻密で完成度の高い複製をご寄贈いただくことにより、芸術を学ぶ学生だけでなく、本学を訪れてくださる方々にとっても、常時身近で複製美術品の魅力に触れることができることは、将来にわたっても意義深い、たいへん価値のあることです。今後ともこのお取り組みの継続を希望します。

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。

2024年は小学校27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2,612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2024」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2024

「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15期16年間で235件、約43億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。

「善き未来をひらく科学技術」では、未来社会に予見される社会課題を解決するための革新的な科学技術研究を助成します。2024年は、「多肥に依存しない食料生産に向けたイネの栄養素再利用能力の強化」をはじめ計3件が選出されました。

「新産業を生む科学技術」では、世の中でまだ知られていない新しい産業の創出につながる革新的、独創的な科学技術研究を助成します。2024年は、「神経ファイバー移植による脳機能の回復」と「超高感度レーザー分光で拓く次世代の放射性炭素検出技術」など計11件が選出されました。

また2024年は、これまで研究助成を受けた4名の研究者より、日本の農業の今後のあり方などに触れながら、食の未来を守るための先端研究の紹介を一般者向けにオンラインにて開催しました。当日は、10代から60代

まで幅広い世代の方々が参加し、多くの質問や感想が寄せられ科学の有用性や面白さを共有しました。

参考：キヤノン財団 Webサイト

<https://jp.foundation.canon/>



第15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、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。

グローバリゼーションの時代にあって、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、戦略的な提言を発信しています。具体的な研究領域として、「マクロ経済」「エネルギー・環境」「外交・安全保障」を3つの柱としています。

「マクロ経済」の領域においては、広いパースペクティブで、いかに健全な経済成長を図れるかを研究します。また、グローバル経済の担い手にアジア、特に中国が加わるなかで、どのような経済分析手法があるのか、どのような政策策定メカニズムが望ましいのかなどを研究します。

「エネルギー・環境」の領域においては、本質的には経済成長の制約要因となり得るこれらの問題を、いかに成長に転化できるのかという動的なとらえ方にもとづいて研究します。

「外交・安全保障」の領域においては、我が国が果たす役割を喫緊の課題から長期の対応まで、今後どのように考えるべきかを研究します。

このほか、医療制度や農林業、財政・社会保障、中国経済など、幅広い課題と現状、将来についての政策論議を深めています。CIGSは、こうした活動を通じてグローバルな知識のネットワークを構築し、新たに生みだされるさまざまな萌芽を次の世代にしっかりと引き継いでいきます。

参考：キヤノングローバル戦略研究所 Webサイト

<https://cigs.canon/>



日仏経済・金融専門家ワークショップ・高齢化の経済学

その他の主な社会文化支援活動

人道・災害支援

寄付

2024年1月に発生した能登半島地震と同年9月に発生した能登半島大雨災害の被災地支援のため、日本赤十字社を通して義援金4,000万円を寄付しました。また、4月に発生した台湾地震、9月にアジアで発生した台風、10月に発生したUSAのハリケーンなどに対しても支援を行いました。



タイ洪水の支援物資を支援団体へ寄付

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。

※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

地域社会活動

乳がん撲滅チャリティーウォーク

キヤノンUSAがスポンサーするAmerican Cancer Society（ACS：アメリカがん協会）のACS乳がん撲滅チャリティーウォークは、2024年で26年目を迎えました。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ています。



チャリティーウォークに参加するキヤノンUSA本社の社員

URL（英文）：
<https://www.usa.canon.com/about-us/community-and-social-involvement/walk-for-american-cancer-society>

食料寄付活動

下丸子本社をはじめ、国内外のキヤノングループで、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。2024年は21カ所で写真教室を開催し、753人が参加しました。また、プロジェクト20周年を記念した展覧会を開催しました。

URL：<https://global.canon/ja/jr-photographers/>



写真教室に参加する小学生の撮影風景

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、2024年は事務系・技術系・高専で合計2,043人を受け入れました。

芸術・文化・スポーツ支援

大分国際車いすマラソン

世界で初めての車いすだけのマラソンの国際大会としてスタートした大分国際車いすマラソン大会に、キヤノン(株)はオフィシャルパートナーとして大会を支援しています。また、多くのグループ社員がボランティアとして大会運営に協力しています。

URL：<https://global.canon/ja/sports/list/w-marathon/>



車いすマラソン競技の様子