

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。今後も事業環境の変化により必要な場合には、見直しを実施します。

- イントロダクション
- キヤノンのサステナビリティ
- 環境
- 社会**

- 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
 - 製品責任
 - サプライチェーンマネジメント
 - 社会文化支援活動
- ガバナンス
- 第三者保証

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。

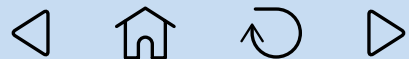
キヤノンのステークホルダーの皆さまにおかれましても、人権に関する国際的な状況をよくご理解いただき、キヤノンが実施する調査や監査、発見されたリスクへの対応にご協力いただくなど、キヤノンとともに人権に関する課題に取り組むことをお願い致します。

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CEO

御手洗富士夫

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



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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副会長CFOを責任者として、社内の人権事務局を設置し、人権対応を推進しています。事務局は、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、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、代表取締役会長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、人権に関する取り組みの立案・推進および適切な情報開示に向けた活動を行っています。

参考：リスクマネジメント委員会(→P87)

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(事業活動にともなう人権への負の影響を特定し、それを防止・軽減する取り組み)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(→P51)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ています。また、新たな取引先と取引を引きを開始する際には、取引先における人権侵害リスクの評価を実施しています。

2025年は、人権事務局が選定した組織*を人権デュー・デリジェンスの対象とし、その実施率は100%でした。キャノンは、今後も人権リスクを防止・軽減する取り組みを強化していきます。

*全事業部門(関連グループ会社を含む)、人権リスクの影響可能性の高い本社管理部門およびその他グループ会社(自主事業会社・販売統括会社)

外部専門家の知見の活用

人権デュー・デリジェンスを効果的に推進するために、外部専門家からも知見を得ています。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を収集することで今後の対応の参考にしています。2025年も継続して、「欧州コーポレート・サステナビリティ・デュー・デリジェン

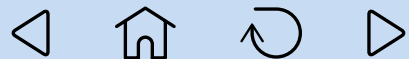
ス指令(CSDDD)」をはじめとした人権分野の法規制情報をセミナーへの参加や専門家との対話により収集し、対応の検討を進めています。

継続的なモニタリング

「キャ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前述のとおり、定期的に確認しています。また、社会的な要請やステークホルダーとの対話、キャノンの事業状況に応じて、キャ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。

経産省のベトナム企業向け研修プログラムにて、キャノンの人権尊重の取り組みを紹介

2025年2月27日～3月5日に、日本企業と取引先があるまたは取引先を検討しているベトナム企業を対象に、経済産業省が企画する「ベトナムにおける責任ある企業行動の推進研修」が開催されました。キャノンは研修に参加したベトナム企業の経営層・管理職に対し、自社の人権尊重の取り組みを紹介しました。



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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されたのは、「人種・性別・宗教などによる差別」「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講じられています。

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例
	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・宗教などによる差別		●			P60 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		●			P53 ハラスメントの防止
児童労働	●				P53 サプライチェーンにおける人権尊重
強制労働	●				P53 サプライチェーンにおける人権尊重
賃金不払い・低賃金	●				P53 サプライチェーンにおける人権尊重
過重労働	●	●			P52 過重労働の防止 P53 サプライチェーンにおける人権尊重
労働安全衛生	●	●			P63 労働安全衛生と健康経営
プライバシーの保護		●	●		P91 個人情報の保護
紛争鉱物の調達				●	P79 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				●	P14 環境
製品に起因する健康被害・事故			●		P71 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。また、国内外のほぼすべてのグループ会社にも、従業員が現地語で人権に関する具体的な通報を行うことができる内部通報窓口を設けています。

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通報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する不利益な取り扱いを受けないよう、匿名での通報を可能とするなど、配慮がなされています。

コンプライアンス違反の可能性がある通報については、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、コンプライアンス違反が認められた事案については、必要な是正措置・再発防止策を取っています。

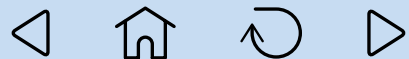
過去3年間の人権に関する通報件数、通報事案件数およびコンプライアンス違反が認められた通報事案件数は以下の通りです。なお、人権に関する重大なコンプライアンス違反事例はありませんでした。

人権に関する通報件数・通報事案件数・コンプライアンス違反通報事案件数(それぞれ各年末時点) (件)

	2023	2024	2025
年間通報件数	83	123	121
年間通報事案件数	94	140	141
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	17	27	29
差別・ハラスメント	14	23	25
労務管理	3	4	4

※単一の通報に複数の訴えが含まれる場合、通報件数は1件として扱い、訴えごとに個別の事案として計上

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>



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

人権啓発活動

キヤノンでは、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、従業員を対象とした人権研修を2021年より継続的に実施しています。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ています。

キヤノンは、2025年からこの活動をリスクマネジメント委員会のもとに位置づけ、2025年から2027年の3年間にわたるグループ全体での人権に関する教育・啓発活動実施率*100%を目標に設定しました。2025年末時点での実績は80%でした。

今後も教育・啓発活動を継続的に強化し、全従業員の人権尊重意識のさらなる向上をめざします。

* 人権事務局が選定した人権教育啓発活動対象グループ会社における実施率

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などの各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・宗教などによる差別」「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(日本)と対話を実施しています。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意見交換をしています。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。

キヤノンUSA 全従業員向け人権教育の実施

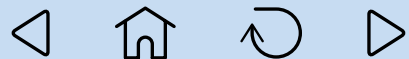
キヤノンUSAでは、全従業員を対象に人権教育を実施しています。研修では、人身売買や強制労働などの現代奴隷制度が基本的人権を侵害することを説明するとともに、企業としての人権尊重へのコミットメント、管理職や従業員が果たすべき責任について解説しています。さらに、人権侵害の可能性を示す兆候の認識方法や、コンプライアンスを維持するためのベストプラクティスも紹介しています。

研修を受講した調達部門社員の声

研修を通じて、人権リスク、特に強制労働が、調達にとって重要な領域であるサプライチェーンの奥深くまで及ぶ可能性があることを改めて強く認識しました。一次サプライヤーの背後に隠れているリスク、法令遵守や倫理基準に関する不備が存在する可能性を認識し、今後はデュー・ディリジェンスを強化し、リスクの兆候を見極める取り組みをサプライヤー選定や継続的なモニタリングに積極的に取り入れていきます。また、契約内容や将来の調達プロセスにおいても、キヤノンの倫理的調達へのコミットメントを確実に実践していきたいと考えています。



モーリーン・レイエス
キヤノンUSA
調達部門



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

自社従業員の人権尊重

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、2025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ました。

これまでのリスク評価で確認された実態については以下のような改善を行っています。

- 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。2025年には、国内外9拠点でRBAの第三者監査であるVAP (Validated Assessment Program) 監査を受審しました。2025年12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12月末時点)

取得ランク	拠点数
プラチナ	14
ゴールド	4
シルバー	7

※ 2024年にVAP監査を受審し、認証を取得した拠点を含む

なお、2025年に受審した拠点では、以下の項目を含む指摘を受け、是正を行っています。

2025年に受審したVAP監査で改善した項目



連続勤務日数の管理



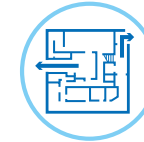
従業員が使う保護具の改善



化学物質の危険表示の不備を改善



緊急時の洗眼設備やパニックシャワーの整備



避難経路マップの不備を改善

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。

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。

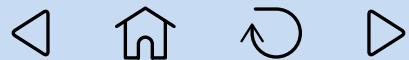
児童労働を防止するために、入社時の年齢確認を徹底するとともに、万が一、就労可能年齢にいたらない従業員が発見された場合に備えた対応フローを整備しています。また、18歳未満の若年労働者については、時間外労働や夜間勤務、危険な業務への従事を禁止し、健康への配慮を行っています。

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アジア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。



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

ハラスメントの防止

キャノンは、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ャ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。キャノン(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、キャノン(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、キャノン(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、共通認識をもつことが重要となります。2024年にはキャノン(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開講しました。さらに2025年以降は、研修コンテンツの充実を図るとともに、国内グループ会社へ順次展開しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

キャノンは、サプライチェーンにおける社会的責任への取り組みを強化することを目的として、2019年にRBAに加盟し、RBA行動規範を採用した「キャノンサプライヤー行動規範」を策定しました。かかる行動規範をサプライヤーに周知するとともに、主要事業製品の部品/材料サプライヤー(以下、主要サプライヤー)については、RBA行動規範に関する同意書への署名をお願いします。RBA行動規範は、英語、中国語、日本語、タイ語、ベトナム語など20言語以上に翻訳されています。

また、キャノンは経団連の「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わらない短納期発注、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。



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

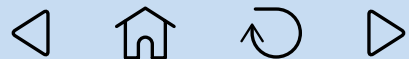
参考: サプライチェーンマネジメント(→P77)
キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン
<https://global.canon/ja/procurement/pdf/ssg-j.pdf>

部品/材料サプライヤーのリスク特定・評価

主要サプライヤーについては、RBAに認められたSAQを用いた自己点検の実施を毎年要請することにより、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。

サプライヤーから受領したSAQの回答を評価・分析の上フィードバックし、必要に応じて改善を要請しています。また、一部のサプライヤーに対しては、SAQの回答内容を検証するためにオンラインミーティングや現地確認を行っています。人権に関する社内規程やしゅくみが整備されていることなどを確認し、サプライチェーン全体でのキャノンサプライヤー行動規範の遵守に向けた体制強化に取り組んでいます。2025年に確認や改善提案を行った具体的な事例は以下の通りです。

- 通報窓口に関する規程および整備状況を確認し、匿名で通報できることが明記されていないサプライヤーに対して改善のアドバイスを行った。
- 外国人の従業員に対して、母国語の労働条件通知書が提示・運用されていることを確認した。
- ハラスメント防止に関する規程および、掲示や冊子配付といった啓発活動が行われていること確認した。
- 安全衛生に関する必要な許可・免許の取得、届け出が確実に行われ、適宜更新されていることを確認した。
- 製造現場における、機械の安全対策や点検のルール、避難経路や防災備品の整備状況を確認した。



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

構内請負会社および人材派遣会社のリスク特定・評価

2022年より、主要事業の生産拠点が契約する警備、清掃、食堂業者などの構内請負会社、設備や寮の管理会社、人材派遣会社などに対して、労働、安全衛生、環境、倫理に関するリスク評価を実施しています。これまでに特定されたリスクについては、これらのサービス提供会社と連携して改善に取り組みました。具体的な事例は以下の通りです。

- 業務上必要とされる制服や備品の費用を本人が負担している実態を確認したため、改善を要請した。徴収分は労働者に返金され、制度が見直されたことを確認した。
- 懲罰として罰金や減給を課すことを定める会社規程が適用されていたため、規程の見直しを要請し、規程の改訂を確認した。
- 短期雇用労働者に対して、労働時間や賃金の単価を明記した給与明細が提供されていなかったため、給与明細の作成・運用を指導した。
- 一定以上の重量物を運搬する際には、二人以上で行うよう指導し、妊娠中の女性とその業務に従事していないことを確認した。
- 個人情報管理において、アクセス制限の措置が講じられていなかったため、しくみの構築を要請し、パスワード設定などのルールの整備が完了したことを確認した。

サプライヤー現地確認を担当した社員の声

サプライチェーンの管理は非常に複雑な課題ですが、私たちは労働者の権利を守り、安全で公正な労働環境を確保することが重要だと考え、自社だけでなくサプライチェーン全体でキヤノンサプライヤー行動規範が遵守されるようにサプライヤーとともに日々取り組んでいます。

サプライヤーからSAQの回答を回収し、確認したあと、私たちは現地に訪問し、RBAの要素(労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステム)の観点で回答を検証しました。そして、特定されたリスクについては状況を確認し、サプライヤーとともに改善を実施します。リスクが低い場合でも、私たちは回答の信頼性を評価し、必要に応じて根拠となる文書などを確認しています。

こうしたコミュニケーションを通じて、私たちの取り組みはサプライヤーからも高く評価され、継続的な労働環境改善に向けたパートナーシップの強化につながっています。これからも、私たちはサプライヤーと協力して前向きな変化を生みだし、より持続可能な未来を築いていきます。



マリピックリワグ
購買管理課
キヤノンビジネスマシズ
フィリピン

現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)、オーストラリア現代奴隷法(Modern Slavery Act 2018)、カナダ現代奴隷法(Supply Chains Act)などの各国法規制にもとづき、法の適用対象となるグループ会社から人身売買や強制労働などの違法行為をサプライチェーンから排除するための方針と取り組みを示すステートメントを公表しています。

参考：Canon Europa N.V.、Canon Europe Ltd.、Canon (UK) Ltd.のステートメント(英文)
https://canon.a.bigcontent.io/v1/static/modern-slavery-statement-2024_09ccb9c4636a405eb7289940e7c00716
 参考：Canon Australia Pty Ltd.のステートメント(英文)
<https://www.canon.com.au/about-canon/compliance/csr>
 参考：Canon Canada Inc.のステートメント(英文)
https://www.canon.ca/dam/about/Org/Corporate-Profile/Statements/CCI_Report-on-Forced-and-Child-Labour-Report-2025_FINAL_EN_042825.pdf
 参考：アクシスのステートメント(英文)
https://www.axis.com/dam/public/permalink/159280/axis-modern-slavery-act--transparency-statement-2025-en-US_159280.pdf

イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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

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。2025年を最終年度とする5カ年計画「グローバル優良企業グループ構想 フェーズVI」においては、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きました。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、年齢や性別にとらわ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。

加えて、2026年からスタートした「グローバル優良企業グループ構想フェーズVII」では、生産性革新を断行することで新たな成長をめざしていきます。

推進体制

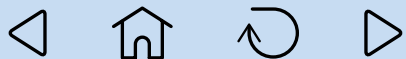
キヤノンでは、国内外のグループ各社が各国・地域の法令にもとづいて人事施策を実行するとともに、グループ会社間においても密に連携をとることで、全社一体となった取り組みを推進しています。

グローバル
優良企業グループ構想
フェーズVI

新事業創出

生産性向上

価値創造の
源泉は人材



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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、2025年はキヤノン(株)および国内グループ会社で2,094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)(→P69)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(→P58)。

また、従業員以外の労働者としては、2025年末時点では連結で7,376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ク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。2025年は、

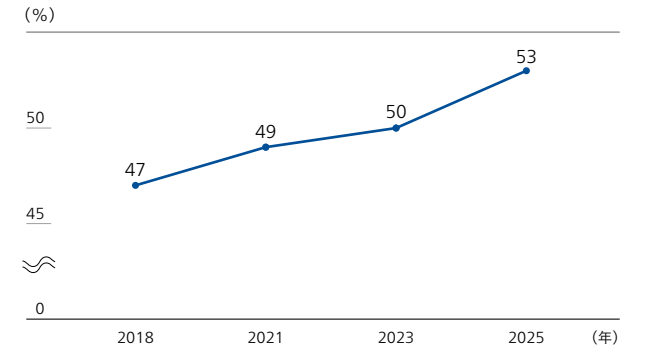
キヤノン(株)新規入社者のうち、キャリア採用比率は43%であり、2015年と比較すると3.9倍に伸びています。引き続き、キャリア採用を積極的に行っていくとともに、適任者の管理職への登用も行っていきます。

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と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、キヤノン(株)では、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。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。2025年従業員意識調査は、回答率が98.5%と高い中、前回から「自己成長」や「会社に対する総合的な捉え方」をはじめとする大半の項目において、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、着実に向上しています。具体的な取り組みとして、2024年に、CAMP研修のテーマを「Think Engagement」として掲げ、140部門の約1,800名が自部門のエンゲージメント向上について議論を行いました。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水平展開しています。一方で、企業の方向性への理解などに課題があることも明らかになり、経営方針

などの情報発信強化やCAMP研修の実施を通じて、改善をめざしていきます。今後も、エンゲージメント向上をめざして、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。

従業員エンゲージメントスコア*



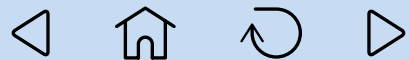
※ やりがい、自己成長、働きやすい環境などエンゲージメントに関連する項目における肯定回答率

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(→P67)。

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84%、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



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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、4万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：2025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-2026-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。

※ 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

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 of 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、従業員が安心して働くことができるよう、各種の福利厚生制度の充実に取り組んでいます。

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、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企画を実施し、従業員のニーズにあわせた福利厚生施策を展開しています。

また、キャノン(株)および国内グループ会社では、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

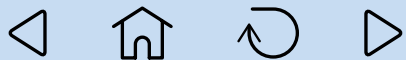
キャノンは、各国や地域の法律にもとづき適正な労働時間の管理と削減に取り組んでいます。

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、2025年の年間の平均有給休暇取得日数は18.9日となりました。2025年の一人当たりの総実労働時間は1,708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91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。



イントロダクション

キャンノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

柔軟な働き方の推進

キャンノン(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、キャンノン(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・疾病治療との両立を支援する制度

キャンノン(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。2025年には、452人が育児休業制度の利用を開始しました(女性93人、男性359人)。

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。

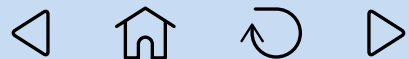
介護をしながら働く社員をサポートするため、最長1年間利用できる「介護休業制度」や、「介護見舞金」の給付のほか、1日2時間以内の勤務時間の短縮を認める「介護短時間勤務制度」など、法定を上回るさまざまな制度を整備しています。2025年には、24人が介護休業制度の利用を開始しました。

また、疾病を抱える社員の仕事と治療の両立を支援するため、傷病積立休暇や30分単位の時間単位休暇、最長3年の休職制度など、柔軟な勤務体系を整備しています。さらに、就業上の配慮が必要な社員に対して、上司・産業医・保健師/看護師・労務担当が連携して、働き方や業務適応など、就労環境の側面から、個別サポートを行っています。

その他、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	2025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付・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91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、社会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 <ul style="list-style-type: none"> (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



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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、キヤノンシステムアンドサポートは「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。2025年7月末時点で、キヤノン労働組合の組合員数は2万1,453人、キヤノン(株)の社員に占める労働組合員比率は78%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、2025年7月末時点で4万6,969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*は79%です。

* 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。

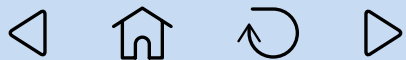
転居をともなう異動対象者に対しては、発令日を基準として4週間前までに異動の確認を行っています。また、転居をともなわない異動対象者に対しては、出向は発令日の2週間前、その他の異動については発令日の1週間前までに、対象者に対して内示を行っています。

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。

社員の声を聞くしくみ

キヤノン(株)は、企業と従業員が対等な立場にたち、従業員一人ひとりの声を受け止めて、より働きやすい職場環境づくりを推進しています。その取り組みの一環として、従業員意識調査実施後、全ライン管理職を対象とした研修を行っています。研修では、管理職が調査結果をもとに、自組織の課題を受け止め、解決に向けた施策を議論しています(→P56「従業員エンゲージメントの向上」参照)。

また、各種相談窓口を設置し、資格を有する専門人事スタッフがキャリア形成や仕事と育児・介護の両立など、幅広い相談に応じ、従業員一人ひとりの状況に寄り添ったサポートを提供しています。また、ハラスメントなど職場でのさまざまな悩みに対しても、相談者のプライバシーを厳守しながら迅速に対応し、よりよい職場環境づくりに取り組んでいます。



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

イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

基本的な考え方

キャノンは「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

キャノン(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。代表取締役副会長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、活動方針はキャ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

キャノンは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の一環として「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：2030年末までに10%以上にする
- 男性の育児休業取得率：2030年末までに100%以上にする

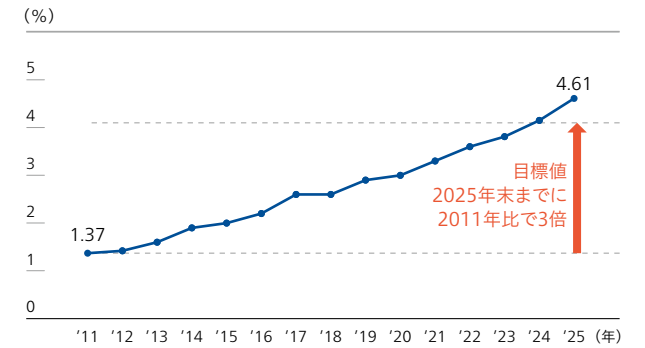
女性の活躍推進

キャノンは、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、KPI達成に向けたキャノン独自の取り組みを実施しています。キャノン(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、自律的なキャリアの描き方やリーダーシップについて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315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「女性管理職比率を2025年末までに2011年比で3倍以上とする」という目標を2024年に、前倒しで達成しました。2026年からは、「女性管理職比率を2030年末までに10%以上にする」という新たな目標を設定し、達成に向けて取り組みを開始しています。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(2025年末17.1%)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年末までに役員に占める女性比率を30%以上にする

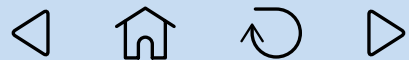
女性管理職比率



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。

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。



イントロダクション

キャンノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

キャンノン(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。

2025年従業員一人当たりの基本給と報酬総額の男女比 [キャンノン(株)]

		女性：男性
基本給	管理職	100：105
	一般社員	100：113
報酬総額	管理職	100：108
	一般社員	100：121

女性リーダー研修参加者の声

第12期生として2024年に女性リーダー研修を修了しました。新規事業創出のアクティブラーニングを通じて、リーダーシップに加え、経営戦略的な視点や実践的スキル、市場原理と顧客価値の本質を見極める力を習得しました。多様な価値観を尊重し、相互理解を深めながら合意形成を図る経験は、自身の価値観を見つめ直す契機となり、研修後のインクルーシブなリーダーシップの礎となっています。また、ともに研修を受講した仲間は、今後も互いを支え合い、高め合う貴重な財産です。



菊野 美緒
デジタルプリンティング
事業本部

社外からの評価

キャンノン(株)、キャンノン・コンポーネンツ、福井キャンノンマテリアル、福島キャンノンは、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、またキャンノンマーケティングジャパン、キャンノン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。

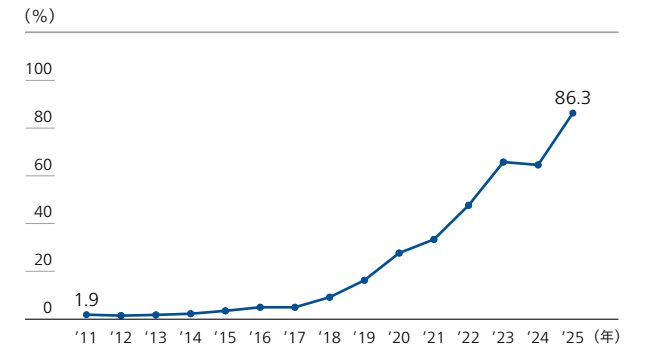


男性の育児参画支援

キャンノンでは、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。

キャンノン(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、2025年のキャンノン(株)の男性の平均育児休業取得日数は、94日となっています。また、キャンノン(株)の男性の育児休業取得率は、2011年の1.9%から2025年には86.3%まで大幅に増加し、「男性の育児休業取得率を2025年までに50%以上とする」という目標を2023年に、前倒しで達成しました。2026年からは、「男性の育児休業取得率を2030年末までに100%以上にする」という新たな目標を設定し、取り組みを加速させていきます。

男性の育児休業取得率



LGBTQ+など性的マイノリティへの対応

キャンノンは、「キャン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、キャンノン(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。キャンノン(株)では、2023年から2025年の累計で2万5,346人が受講しました。



イントロダクション

キャンソンのサステナビリティ

環境

社会

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

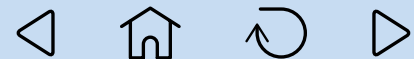
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



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、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。

シニア人材の活躍推進

キャンソ(株)では、60歳の定年後も社員が安心して働き続けられるよう、65歳までの5年間を対象とした「定年後再雇用制度」を導入しています。再雇用者が利用できる「定年後再雇用公募制度」は、再雇用者の主体的なキャリア形成を支援するとともに、豊富なスキルや知識をもつ人材を求めている組織のニーズに応えるしくみです。さらに、ライフステージに応じた働き方を実現するため、短時間勤務など柔軟な勤務体系を整備しています。2025年末時点では、2,730人の再雇用者が各職場で活躍しており、定年を迎えた社員のうち85%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

キャンソは、ノーマライゼーションの理念^{※1}を尊重し、キャンソ(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。

キャンソ(株)の障がい者雇用率は、2025年では法定雇用率の2.5%を上回る2.7%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。

キャンソウィンド^{※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、2025年末時点で、25人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。キャンソウィンドは、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がい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。



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、キャンソ(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、キャンソ(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、2025年までにのべ1,111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ャンソの特例子会社

参考：キャンソウィンド株式会社
<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。キャンソ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。キャンソ(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。

イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

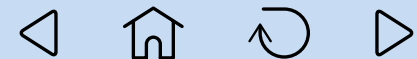
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



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)代表取締役副会長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。

2025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 (2025-2027年)

重点目標

- 生産性の向上
プレゼンティーイズム[※]の減少
アブセンティーイズムの減少
- 個人/組織の活性化
ワークエンゲージメントの向上
従業員エンゲージメントの向上

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

※ 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

2025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4件発生しました。また、有害性の高い化学物質起因の休業災害は2件発生しました。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。

イントロダクション

キャンノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

キャン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

キャンノンは、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、キャンノン(株)の基準やルールなどを確認項目に反映した「キャン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、2025年末時点で、キャンノン(株)および国内外グループ生産会社のうち、約34%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

キャンノンでは、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

キャンノンは、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、2025年までに累計で27,582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、キャンノン(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・配付などにより、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、キャンノン(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。キャンノンベトナムでは、

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。

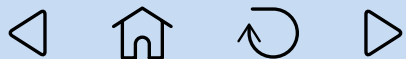


安全作業を促すため中国語で作成した「保護具着用」ポスター

ベトナム語で作成した「転倒注意喚起」ポスター

自律的な化学物質管理体制への移行

キャンノンは、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、作業員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。



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

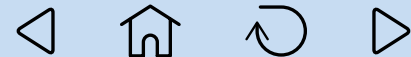
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



健康経営

健康経営戦略マップ

健康経営の推進にあたっては、ウェルビーイングの向上を最終的なゴールとし、以下の健康経営戦略マップにて具体的な施策と期待される効果を可視化することで、ストーリーを明確にし、施策の実効性を高めています。

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～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、2025年はキャノン(株)で96.9%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割以上が受講しています。

生活習慣病予防

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。

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、キャノン(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

がん対策では、従業員の健康意識を高め、がん検診受診率向上と治療支援を通じて、安心して働ける職場づくりをめざしています。まず、がんの早期発見・早期治療のため、がん検診制度の活用を推進しています。キャノン(株)および国内グループ会社ではがん検診受診率の目標値を70%と定め、受診率向上に向けてさまざまな施策を実施しています。具体的には、キャノン健康保険組合による費用補助や健康支援スタッフによる定

健康経営戦略マップ



ウェルビーイングの向上

イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

期的ながん検診予約会の開催など、従業員が受診しやすい環境を整えています。その結果、2025年3月末のがん検診受診率はキヤノン(株)で52%となりました。また、各種セミナーの開催や情報発信などの啓蒙活動を通じて、がん予防や早期発見の重要性を周知し、従業員の健康意識向上に努めています。近年では、ピンクリボン活動に特化したオンラインセミナーの配信など、「女性の健康」に関する取り組みを強化しています。さらに、がん治療を受ける従業員が安心して働き続けられるよう、相談窓口を設置するなど、治療と仕事の両立を支援しています。

産業医の声

キヤノンの健康支援は、「健康第一主義」と「三自の精神」の相互作用を基盤に、経営層・社員・健康支援部門がそれぞれの役割を果たすことで成り立っています。健康診断や従業員データを分析し、科学的根拠にもとづいて施策を立案し、優先度を設定することが重要です。また、組織の健康度を可視化したレポートの配信をはじめ、健康行動を促すしくみづくりにも力を入れています。個人や組織の能力が最大限に発揮され企業の成果を生み出すこと、社員一人ひとりが健康で幸せに働くことを実感できることが、キヤノン式健康経営であると考えています。



高田 洋孝
キヤノン(株)
人事本部 統括産業医

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「Canon Health Action Goals 8」(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、グループ会社を含む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っています。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

キヤノン(株)では、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。

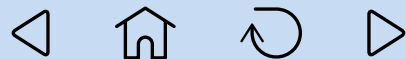
請負労働者に対する健康教育

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、キヤノン(株)では、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、これまでの労働災害防止や安全・健康の増進のための取り組みが評価され、厚生労働省が主催する2024年度「SAFEアワード」の「安全な職場づくり部門賞」を受賞しました。

また、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が続いていることが評価され、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9年連続で選定されました。その他、社員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業として、スポーツ庁が主催する「スポーツエールカンパニー」に認定されました。



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意識者からなる「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、2025年末時点で330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、2025年末現在で合計1,010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。

また本制度は修士または博士課程修了を前提とする留学を原則としており、1984年の開始以来、累計132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。2025年は各分野あわせて309講座の研修を開催し、国内グループ会社合めてのべ19,040人の技術者が受講しました。このほか、2023年より、全職

イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

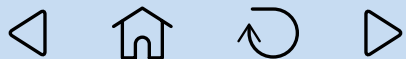
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

種を対象とした「DXリテラシー研修」を開始し、社員一人ひとりがDXの基礎知識を体系的に習得しています。さらに、AI・プログラミング・データ活用に関する講座を社内全体に広く展開し、職種や部門を問わず多くの社員が先端技術への理解を深めています。加えて、大学や研究機関との連携により、高度な専門性を備えた技術者を育成するカリキュラムを開講し、次世代の技術人材の創出に取り組んでいます。

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」、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」、東京大学エクステンション株式会社主催のデータサイエンス領域における主要な技法の体系的な習得を目的とした「データサイエンス本格養成プログラム」に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。

2025年は同センター主催によるオンライン研修を海外6カ所の生産拠点で計29回開催し、160人が受講しました。

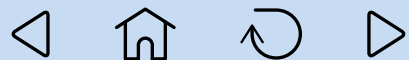
また、海外生産拠点での受講を促進するため、「拠点トレーナー養成研修」にも力を入れています。2025年は、オンラインでのトレーナー研修を4回開催し、11人が受講しました。拠点トレーナーによる研修は、各拠点で展開され、2025年は約3,200人が受講しました。

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、2025年はタイ、ベトナム、マレーシアなどの計7拠点において、成形、実装、測定などの7職種で検定を実施し、約300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。



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

なお、キャノン(株)における2025年の社員一人当たりの平均研修時間は約26時間で、平均研修費は約16万7,000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9万9,000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。代表取締役会長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。

キャノン(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。

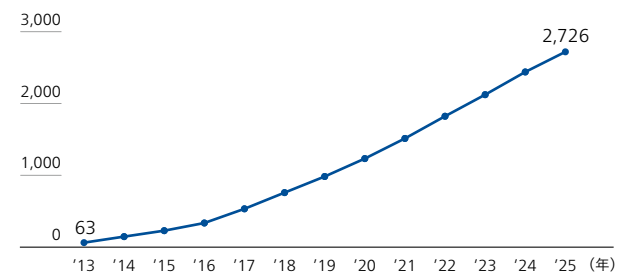
評価結果の通知では、より高い成果の達成と行動の改善に向けた助言と指導をあわせて行います。部下は自分の強みや弱みを具体的、客観的に受け止め、さらなる成長へとつなげるとともに、上司は今後の育成計画に生かしています。

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。2025年は社内公募制度を利用して、281人が異動しました。

社内公募異動者累計 (人)



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させています。その他にも、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まいります。



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

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。2025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を開発しています。主体的な学習に最適なサブスクリプションサービスなどを活用し、職場での実践に役立つコンテンツに加えて、自身が興味関心をもった幅広いコンテンツの受講を促進しています。

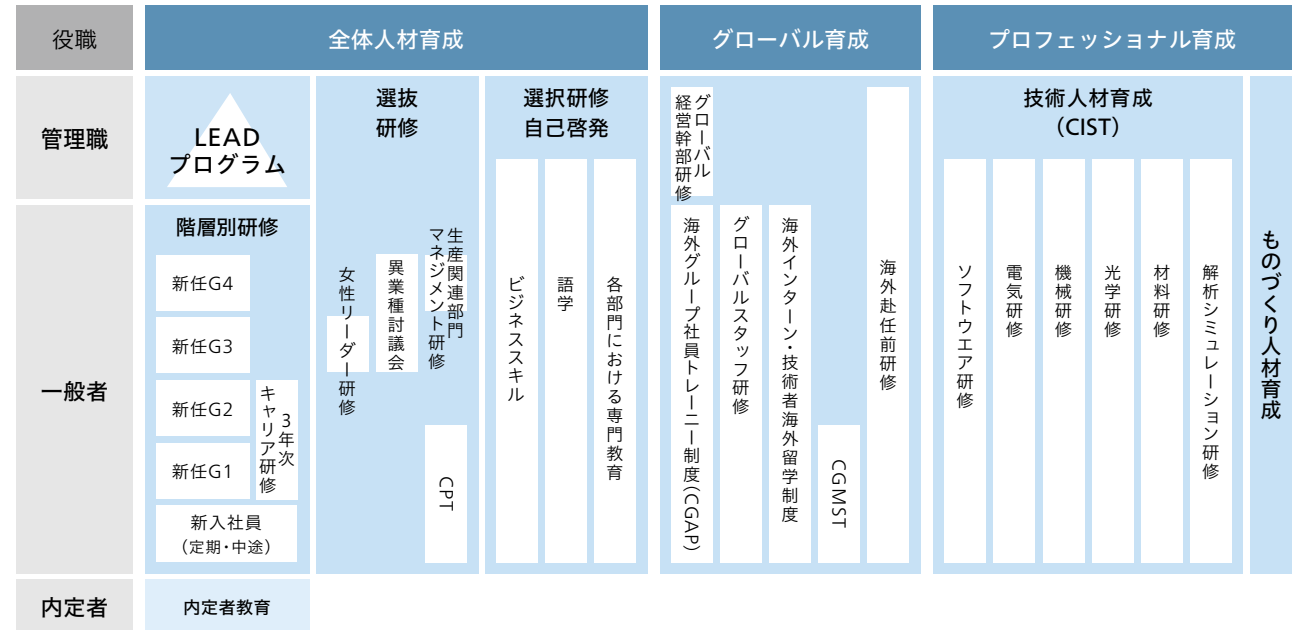
功績をたたえる多様な認定・表彰制度

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。

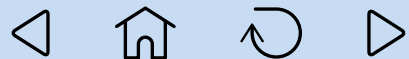
「Canon Summit Awards」は、キヤノンの活動および製品分野において、社業の発展に多大な貢献をしたグループ内の企業、部門、チームおよび個人を表彰しています。このほか、発明および知的財産活動に貢献した

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



LEAD : Canon Leadership Development Program
CPT : Canon Production Trainee
CGAP : Canon Global Assignment Policy
CGMST : Canon Global Marketing & Sales Trainee
CIST : Canon Institute of Software Technology



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

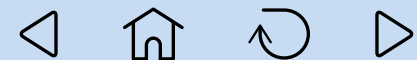
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



製品責任

お客さまが安全に、そして安心、満足してお使いいただける、高品質な製品とサービスの提供に最善を尽くしています

品質マネジメント

品質に関する考え方

キヤノンは、1964年に「ノークレーム・ノートラブル」を品質の基本理念※として掲げ、高品質で優れた製品とサービスを提供することにより、世界中のお客さまに信頼され、心から満足していただけることをめざしています。この基本理念のもと、キヤノンの製品とサービスが携えるべき品質と考える「安全・安心・満足」をキーワードとした品質メッセージ「Canon Quality」をグループ内で共有、徹底し、お客さまが安全に、そして安心、満足してお使いいただける製品とサービスの提供に最善を尽くし、製品ライフサイクル全体で品質向上に努めています。



※「企業理念、および企業目的に基づき、ノークレーム・ノートラブルの実現をめざし、企業の発展と社会の繁栄に寄与する。」(キヤノン品質保証基本規程 第2条)

品質保証体制

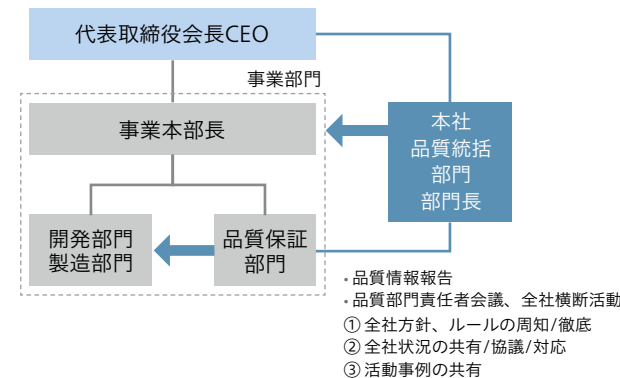
キヤノンは、独自の品質マネジメントシステムを定め、徹底運用をしています。この品質マネジメントシステムの特徴は以下3点です。

- ① 国際的な品質管理規格であるISO9001の要求事項をすべて満たしている※1
- ② より安全に配慮した「実質安全※2」という考え方を盛り込んでいる
- ③ 安定した品質維持のための「製品化プロセスにおける品質確認」というしくみを導入している※3

そして、キヤノンの各事業部門は、品質マネジメントシステムをベースとして各事業の特性に最適かつ、各国・地域の法規制にも対応した品質保証体制を構築して、厳格な品質管理を行っています。

品質ガバナンスとしては、事業部門内の品質保証部門が開発部門、製造部門から独立して品質確認を行っており、また事業部門とは別に代表取締役会長CEO直轄の本社品質統括部門が各事業部門の品質保証活動を統制する体制をとっています。

品質ガバナンス体制



※1 キヤノン(株)の品質マネジメントシステムを定めた会社規程類は、国際審査員登録機構：IRCA (International Register of Certificated Auditors) から2017年にISO9001の代替規格として承認されている

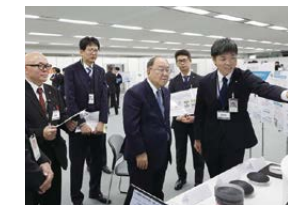
※2 法令で定められた安全基準はもとより、法令などで規制・要求されていなくても、お客さまの実際の使い方などを想定して安全性を確保する考え方のこと

※3 キヤノン製品の製品化にあたり、開発設計から生産・出荷にいたる各プロセスで満たすべき品質基準を設定し、その節目において品質基準が満たされているかを判定することで品質の達成度合いを厳格に確認するしくみのこと

品質への意識向上と教育

キヤノンは、優れた品質を維持し、さらに向上させるために従業員につねに高い意識をもたせ、知識を習得させる施策を行っています。

品質の基本理念や品質メッセージをくり返し発信する一方で、グループの全従業員を対象とした品質意識調査を毎年実施し、その浸透度も確認しています。また、毎年11月の「品質月間」には、キヤノングループから応募のあった活動のなかから、品質向上に顕著な成果をあげたグループを表彰する「品質表彰式」を開催しています。あわせて、受賞活動の紹介展示や品質に関するセミナーなどを含む「品質大会」を開催し、オンラインでも情報を共有することで、グループ全体の品質意識の向上と優良事例の水平展開を促進しています。



品質大会の様子



品質表彰式の様子

品質教育については、全従業員向けのeラーニングや階層別教育を国内外グループ全体で展開するとともに、部門ごとの状況や課題に応じた研修プログラムのカスタマイズや生産現場などでの教育を積極的に行っています。

製品の安全性に関わる教育にも注力し、製品安全規制や安全設計技術などについて、新入社員から管理職向けまで多岐にわたるeラーニングや研修を実施しています。

イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

また、昨今社会的にも問題となっている品質不正をキヤノンで起こさないために、全従業員向けのeラーニングを制作し、国内グループ全体に展開するとともに、役員・幹部向け、および管理職・一般職向け、それぞれに外部講師を招き、品質不正防止に関する講演を実施しました。

キヤノン(株)の2025年教育実績

講座	受講者数
品質基礎eラーニング(全7講座)	のべ12,231名
階層別品質教育(新入社員/一般職/管理職)	のべ12,698名
製品安全規制に関するeラーニング(全11講座)	のべ11,174名
安全設計技術に関する研修(全4講座)	125名

製品の安全性確保

「製品安全に関する基本方針」にもとづく自主行動計画

キヤノン(株)は、安全な製品をお客さまに提供することがメーカーとして重要な使命であるという考えのもと、「製品安全に関する基本方針」を定め、キヤノングループ各社とともに遵守しています。

また、基本方針にもとづき、キヤノン(株)およびキヤノングループ各社は、それぞれの事業形態に応じた製品安全自主行動計画を策定、実行し、お客さま重視の製品安全確保に努めています。

そして、その浸透と徹底を図るためのeラーニング研修を実施するとともに、製品の販売や修理、サービスに関わるキヤノングループ各社に対しても、修理や部品交換における安全上の注意事項などに関する製品安全情報を継続的に提供しています。

さらに、官公庁の定める法律や通達も遵守し、該当する製品事故などが発生した場合は、迅速に報告できる体制を整備、維持しています。

参考：製品安全に関する基本方針
<https://global.canon/ja/safety/index.html>

■キヤノン(株)の2025年活動トピックス

- 製品安全自主行動計画にもとづいたトップマネジメントによるマネジメントレビューを実施(2008年より継続)
- 模倣品バッテリーによる発煙、電源コード、プラグの安全な取り扱いなど、お客さまへの注意喚起を継続実施
- 製品安全関連研修を継続実施するとともに、品質に関する基礎研修においても製品安全の重要性を教育
- 製品安全自主行動計画の理解促進のための全従業員向けeラーニングを継続実施
- 製品・化学品の安全性に対する社内基準を改訂

独自の安全基準設定

キヤノンは、すべてのキヤノン製品に対して、法令で定められた安全基準はもとより、お客さまの立場で考えた安全性を加味したキヤノン独自の安全基準(実質安全)を設定しています。

たとえば「法令の要求よりも難燃性の高いプラスチック材を採用する」「安全上、重要度の高い部分には二重の保護を考える」など、より安全性に配慮した基準となっています。その基準内容は、技術の進歩、お客さまの製品の使い方や安全性に対する要望の変化などを踏まえて、つねに見直しを行っています。

また、この独自の安全基準を「製品化プロセスにおけ

る品質確認」というしくみのなかで厳格に確認し、基準を満たさないものは絶対に市場へ出さないようにすることで、安全な製品の提供を徹底しています。

■主な安全技術への取り組み

- 安全性につながる人の特性(人体機能、能力、心理・行動など)を踏まえ、お客さまのさまざまな操作を想定した安全性評価を実施
- 各国・地域の販売拠点で確認された異常な商用電源の電圧波形にもとづく安全確認試験を実施
- 故障などの異常状態を想定し、各国・地域の法令要求よりも厳しい安全性評価試験を実施

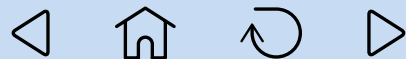
開発段階における品質評価

■安心・安全な製品をお届けするための評価環境の整備
 キヤノンでは、製品の安全性を正確かつ詳細に評価するため、放散化学物質、騒音の測定、生物学的安全性やEMC※1、難燃性の評価に関する公的規格や関連法規に準拠した測定が可能な試験設備を設けています。

また、信頼性の高い試験を社内で行うことができるようにISO/IEC※2規格などにもとづいた試験所認定を取得し、各国の安全規制や環境ラベルなどの申請に必要な試験の社内実施を可能にしています。具体的には、国内トップクラスの規模と性能を誇る大型電波暗室をはじめ、さまざまな業界最先端の設備を導入し、開発段階から信頼性の高い品質評価を実施しています。

※1 Electromagnetic Compatibility (電磁環境両立性)試験。製品本体や電源から放射・伝導してほかの機器の動作を阻害する電磁波を測定する電磁妨害波試験と、付近にある電気機器などから発生する電磁波による製品自体の誤動作耐性を評価する電磁気耐性試験

※2 International Electrotechnical Commission (国際電気標準会議)の略。電気・電子技術に関する規格を策定する国際的な標準化団体



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

安全を確保するためのさまざまな取り組み

■ 製品から放散される化学物質の安全性評価

キヤノンでは、複合機や各種プリンターなどを対象に、製品から放散される化学物質の評価を行っています。この評価では、ドイツの「ブルーエンジェル」に代表される環境ラベルを取得する上で必要なデータの測定を実施しています。

また、使用されるお客さまの安全性を確保するため、日本、米国、欧州の代表的な専門機関が定める室内空気質のガイドラインや指標、国際規格をもとにキヤノン独自の安全基準を設け、その基準に適合していることを確認しています。

社内試験所は、ブルーエンジェルマークの取得申請に必要な評価が行える機関として、ドイツ連邦材料試験研究所から認定を受けています。さらに、日本適合性認定協会よりISO/IEC17025の認定を受け、公正中立な立場での測定を実施しています。

2021年11月に改定された放散化学物質の国際測定規格ISO/IEC28360-1への対応を含め、最新の知見をつねに反映させながら適切な評価を行っています。



放散化学物質の評価試験所

■ インクやトナーなど消耗品に対する生物学的安全性評価
キヤノンでは、プリンターや複合機を安心して使用できるように、インクやトナーなどの消耗品についても安全性評価を行っています。

たとえば、インクやトナーの材料については、発がん性と密接な関係があるといわれる遺伝毒性に関する評価として、微生物を用いる復帰突然変異試験、培養細胞を用いる小核試験などを実施しています。

これらの試験を実施するキヤノンの試験所は、経済協力開発機構(OECD)が定める「優良試験所基準(GLP)^{※1}」に準拠しているほか、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)」が定めるGLPの適合施設認証を厚生労働省より受け、高い信頼性を確保しています。なお、培養細胞を用いる小核試験に関する化審法GLP適合認証の取得は日本初となります。

また、化学物質の安全性評価として、キヤノンでは、動物実験の代替法の利用に積極的に取り組んでいます^{※2}。代替法データ利用も含めたIATA(試験および評価の統合アプローチ)に関する情報の調査・活用に加え、OECD試験ガイドラインに準じた試験の社内実施に向けた検討も進めています。

※1 Good Laboratory Practiceの略で、化学物質などの安全性評価試験を行う試験施設における管理、試験実施、報告などについて定められた基準。GLP基準にもとづく試験は再現性やデータの信頼性が確保される。1981年にOECDのGLP原則が制定され、それに整合した形で加盟各国が国内の法規制を整備している。なお、化審法のGLP適合認証の継続には、3年ごとに更新手続きを必要とし、有効期間が切れる前に次の適合確認(査察)を受ける必要がある

※2 インクやトナーなどの消耗品については、法規制や当局の要求による場合や、顧客の安全確保の確認に必要不可欠な場合を除き、キヤノンは動物実験を実施しない。なお、動物実験を実施する場合、世界的な動物実験の基準理念である「3Rの原則」を遵守する。このことは、化学製品製品の安全性に関する社内ルールで定めている



GLP適合施設における化学物質の安全性評価

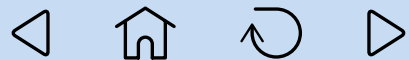
■ 医療機器の安全性評価

キヤノンは、医療機器において患者さんおよび使用者の健康と安全を確保するため、ISO14971(医療機器のリスクマネジメント)にもとづき安全性の評価を行っています。たとえば、一般的なエネルギー(電気・機械・熱)に関連するハザードだけでなく、生物学的安全性、不適切なユーザビリティに起因する誤使用、サイバーセキュリティなど関連するさまざまなハザードを特定し、推定したリスクが受容可能なレベルに低減できていることを、ライフサイクルを通して確認しています。

部品調達における品質・信頼性の確保

キヤノンでは製品を長く安心してお使いいただくため、製品を構成する部品、材料などの調達品の品質・信頼性確保の活動に積極的に取り組んでいます。

製品の品質確保のために重要な調達品にはその種類ごとに技術的重点チェック項目を設定し、新規部品の採用時にサプライヤーの技術的な能力を確認して品質確保を行うしくみを運用しています。また、サプライヤーと協業して、品質管理体制や製造工程の最適化による品質向上をめざしています。さらに、X線CTや発熱解析など高精度な非破壊解析や、材料劣化、異物混入などの



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

原因を解明する化学分析などの技術の活用・強化にも努め、品質不具合の早期発見・解決にも取り組んでいます。

製品・サービスのセキュリティ対策

キャノンの製品・サービスに関する脆弱性への対応

キャノンの製品・サービスは、ネットワークを介してクラウドやスマートフォンとつながることによって、ますます利便性を高めています。その一方で、個人情報や機密情報の漏えいなど、サイバーセキュリティ上のリスクも高まっており、このリスクに対する対策はより重要性を増しています。キャノンは、サイバーセキュリティ上のリスク対策を開発段階から重視し、問題の未然防止に注力しています。万が一セキュリティ問題が判明した場合でも、お客さまへの影響が出ないように対応する、あるいは影響を最小限にとどめるように体制を整えています。

■ 開発プロセス

キャノンは、法規制情報および業界団体やソフトウェアベンダーなどの技術動向を踏まえ、製品・サービスのセキュリティ要件を策定しています。策定したセキュリティ要件を開発工程において確実に実装するため、レビューによるチェックや脆弱性テストの実施をルール化したセキュア開発プロセスを運用しています。また、過去に対応した脆弱性問題の再発防止のため、品質確認の要件として脆弱性評価判定書を導入し、これにもとづく脆弱性の再発防止確認プロセスを全社展開しています。

■ 教育・トレーニング

製品・サービスの脆弱性対応は、専門性が高く、技術の進歩や巧妙化する手口に対する知識の習得や追従が

不可欠です。キャノンは、ソフトウェアエンジニアの新人から販売会社でお客さまと接するサービスエンジニアやセキュリティスペシャリストまで、キャリアレベルとスキルレベルを定義して、各レベルにあった知識の習得に必要な研修カリキュラムの整備を進めています。また、教育後のフォローアップとして、現場での脆弱性テストをサポートし、知識だけでなく、実践的なスキルの向上もめざしています。

■ PSIRT (= Product Security Incident Response Team) 活動

キャノンは、市場でのセキュリティ問題へ対応するため、社内に「Canon PSIRT」を立ち上げて、活動しています。Canon PSIRTは、経済産業省の早期警戒パートナーシップの枠組みや外部団体(JPCERT/CC^{※1}、FIRST^{※2}

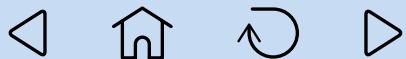
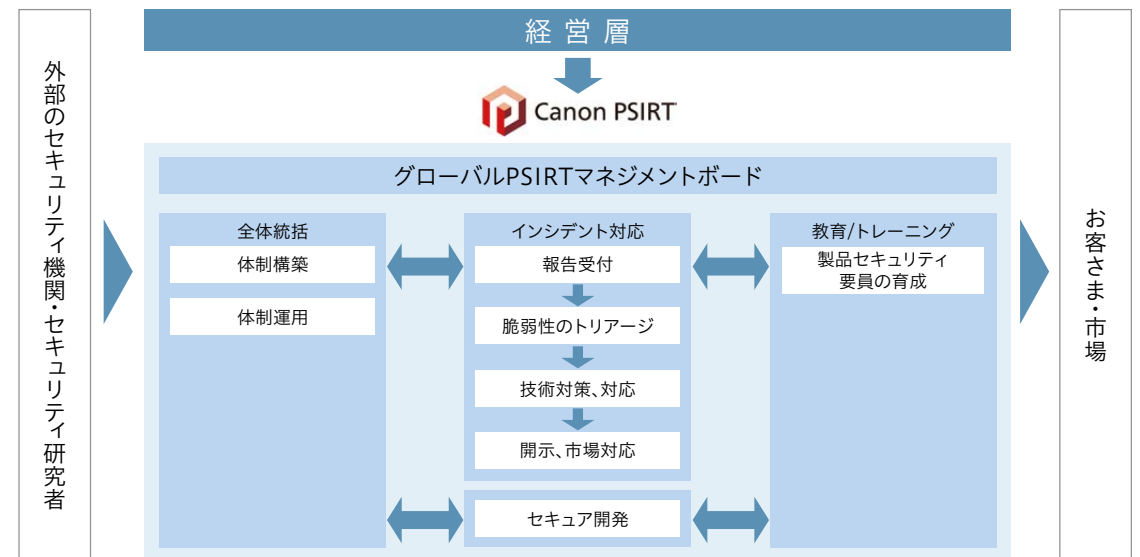
など)と連携して、つねに脆弱性に関する市場動向に注意を払い、最新の情報を収集しています。また、キャノンの製品・サービスに関する脆弱性情報を世界中の研究者から受け付ける窓口、およびキャノンからお客さまへ情報を迅速に開示・掲載するための場所として、外部向けWebサイトを公開して、世界標準レベルのサイバーセキュリティ対応に取り組んでいます。



※1 Japan Computer Emergency Response Team/Coordination Centerの略
 ※2 Forum of Incident Response and Security Teams: 世界各国・地域の政府、教育機関、企業のサイバーセキュリティインシデント対応チームで構成される国際的なコミュニティ

参考: Canon PSIRT (英文)
<https://psirt.canon>

製品・サービスのセキュリティ問題対応体制



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

販売後のサポートと対応

各国・地域でのアフターサービスの拡充

お客さまに安心して製品をご利用いただくためには、アフターサービスが重要です。キヤノンは迅速で確実なサポートを世界同一レベルで提供できるよう、アフターサービスネットワークの拡充に注力しています。

たとえば、お客さまの使い勝手向上と容易な問題解決のため、Webサイトによるお客さまサポートサービスを世界中で展開しています。「よくある質問と回答」「製品の仕様」「取扱説明書」といったサポート情報を掲載するとともに、最新のドライバーソフトウェアなどのダウンロードも可能にしています。また、サポート情報やソフトウェアは全世界共通のコンテンツをベースに、各国・地域に必要なローカルコンテンツも加え、各国・地域の販売会社がそれぞれの言語で公開しています。

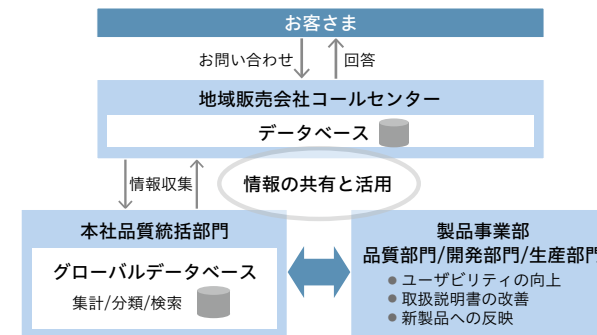
お客さまのコンテンツ利用状況はつねにモニタリングし、アンケート情報なども分析して、お客さまの使い勝手向上のためにコンテンツ制作部門にその結果をフィードバックし、つねに更新を行っています。また、情報端末の普及と多様化にあわせ、コンテンツの最適化も進め、より快適なサービスの提供に努めています。

市場の情報収集・分析とフィードバック

キヤノンは、開発段階で、お客さま視点の製品評価を行うとともに、お客さまのご意見やご要望を開発・設計に反映させることで、お客さまのさらなる満足度向上を図っています。

たとえば、「コール情報収集・分析システム」というしくみを使って、世界各地の販売会社に設けた問い合わせ窓口(コールセンター)に寄せられるお客さまからのご意見やご要望などをデータベース化して、一元管理しています。開発部門はその情報を活用して、製品の操作パネルにおける表示方法の改善や無線LANへの接続操作の簡略化など、お客さまの使い勝手向上に注力しています。なお、お客さまからいただいた情報は、開発部門だけでなく、生産部門や販売会社など、グループ内で共有され、それぞれの現場の改善に活用されています。

コール情報収集・分析システム

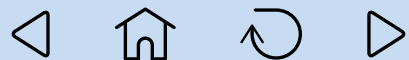
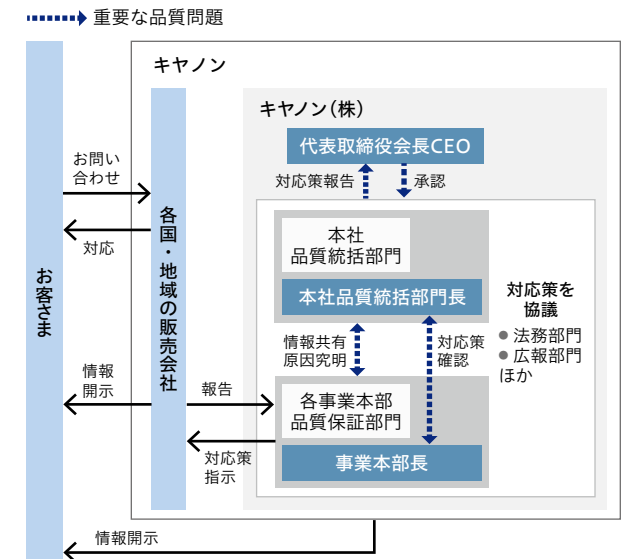


品質問題発生時の対応およびフロー

キヤノンは万が一、品質問題が発生した場合、迅速かつ適切に原因究明や無償修理、情報開示などの対応を実施する体制を整えています。また、品質問題とその対応に関するお客さまへのお知らせは、新聞各紙や自社のWebサイトの「重要なお知らせ」に掲載しています。

2025年も、掲載事項はありませんでした。また品質問題が発生した場合、お客さまの窓口である各国・地域の販売会社から各事業本部の品質保証部門に報告が入ります。同部門では、原因の究明や対策の検討を行い、重要な品質問題については事業本部内の関連部門や本社品質統括部門、さらに法務部門や広報部門などと適切な対応を協議し、代表取締役会長CEOへ報告の上、速やかに対応を実施します。

品質問題発生時の対応フロー



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

製品の使いやすさの向上

適切な使用方法に関する情報提供

■ キヤノン製品のユーザビリティの追求

キヤノンではコンシューマ製品から産業機器まで、さまざまなニーズをもつお客さまにあわせ、最適な分かりやすさ、使いやすさを実現するため、社内外のモニターを活用したユーザビリティテストやWebアンケート調査、専門家によるスタッフ評価などを製品開発時に実施しています。

また、身体、知覚、認知、操作の負荷といった人間特性を客観的に検証し、お客さまが快適に使える製品の開発につなげています。専用のモニターテストルームを設け、操作する人の行動や手元の様子まで詳細に観察・記録できる設備を用意しています。

■ ユニバーサルデザインの推進

キヤノンは、製品を使用するお客さまの視点に立って、機能性、操作性、利便性などを追求した人にやさしい製品開発に取り組んでいます。その一環として、年齢や性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、誰もが利用しやすい製品をめざすユニバーサルデザインの考え方を導入しています。「お客さまの使う姿を美しく」というキヤノンならではの視点のもと、開発初期段階からお客さま視点での製品開発に努めています。

たとえば、さまざまな視覚特性に配慮した読みやすい文字サイズや認識しやすい配色デザインなどについて、ユーザビリティ、アクセシビリティ、快適性といったさまざまな角度から評価・検証を行い、より多くのお客さまにとって使いやすい製品の開発に役立てています。

さらに、ユニバーサルデザインの取り組みを推進するため、ユーザーの身体特性や使用場面でのさまざまな課題を整理した開発部門向け冊子の配付や知見を高める研修を実施するほか、お客さま向けにキヤノンの取り組みを紹介する冊子の作成や公式Webサイトでのコンテンツ掲載を行うなど、社内外に情報を発信しています。

ユニバーサルデザイン行動指針

- 「使いやすさ」の徹底
お客さまの利用状況を深く理解し、目的や場面にあった使いやすさへの配慮と工夫を徹底します。
- 「使いたくなる」製品・サービスの追求
お客さまが「使いたくなる」製品・サービスをめざし、単なる問題改善にとどまらない、革新的なアイデア創出を追究します。
- 「先進の技術」を活かす
お客さまの利便性を高め、より豊かで快適な生活や労働環境を実現するために、キヤノンの先進技術を活かします。

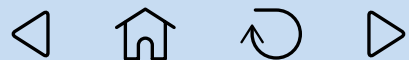
参考：キヤノンのユニバーサルデザイン
<https://global.canon/ja/design/ud/>

■ 製品のアクセシビリティ対応

キヤノンでは、障がい者や高齢者にとっての使いやすさに配慮して、製品のアクセシビリティを高める取り組みを行っています。

米国では、リハビリテーション法508条により、連邦政府調達においてアクセシビリティ基準に合致した製品を選んで購入することが義務づけられています。508条のアクセシビリティ基準に対するキヤノン製品の評価結果は、製品評価シート(VPAT[※])にまとめられ、キヤノンUSAのWebサイトで公開されています。また、社内では508条に定められた内容を開発者が参照しやすいよう「アクセシビリティ評価ガイドライン」にとりまとめて運用しています。一方、欧州ではEU指令である欧州アクセシビリティ法の最新版が2021年に公布されました。また、508条の基準に整合した欧州基準EN 301549は、欧州のみならず、グローバルに政府調達に適用され始めています。

※ Voluntary Product Accessibility Templateの略。特定製品の508条基準に対する準拠/非準拠を説明するための書式



サプライチェーンマネジメント

グローバルにビジネスを展開するメーカーとして、環境・社会に配慮した調達活動を推進しています

イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

▶ サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

基本的な考え方

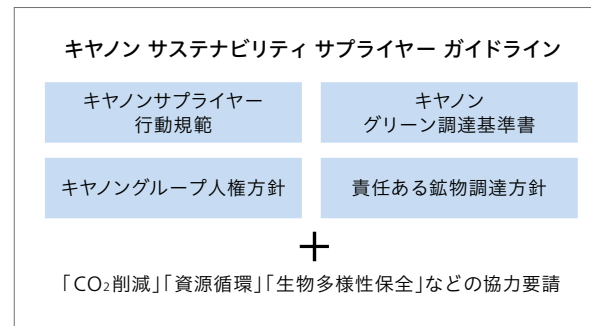
キャノンは、世界中のサプライヤーと協力関係にあり、電子部品、メカ部品、ユニット、材料などを購入しており、グローバルにビジネスを展開するメーカーとして、環境・社会に配慮した調達活動を行う責務があると考えています。この考えのもと、2019年にはグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance (RBA) に加盟しました。

また、調達に関わる法規制やルールをグローバルな視点で遵守するだけでなく、サプライヤーとの公正で透明な取り引きを行うことが重要と考えており、調達コンプライアンスの徹底や、広く国内外からサプライヤーを募るオープン調達を推進しています。

方針

調達活動における企業倫理の遵守や環境保全への配慮、公正・公平な取り引きなどの基本姿勢を「調達方針」として定めています。また、RBA行動規範を採用した「キャノンサプライヤー行動規範」を策定し、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムなどに配慮した調達活動をグローバルサプライチェーン全体で推進しています。さらに、2024年7月、気候変動や人権など、サステナビリティに関連する重要課題への取り組み、サプライヤーへの協力要請、調査ならびに「キャノンサプライヤー行動規範」「グリーン調達基準書」などの依頼事項をまとめた「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」を策定し、サプライヤーに周知しました。本ガイドラインにもとづき、サプライチェーンにおけるサ

テナビリティ調達を強化しています。なお、「調達方針」および「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」は、Webサイトでステークホルダーのみなさまに広く公開しています。



また、主要サプライヤーに対しては、「調達方針」の説明および「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」の遵守要請や活動報告を、「調達方針説明会」を通じて行い、連携強化を図っています。さらに、「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」に関しては、世界中のサプライヤーに対して年1回の定期調査の際に周知するほか、2次サプライヤーに対しても、1次サプライヤーを通じて本ガイドラインへの理解・遵守を要請しています。

2025年は、すべての主要サプライヤーに対し、「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」の遵守を要請しました。

参考：調達方針
<https://global.canon/ja/procurement/policy.html>
 参考：キャノンサプライヤー行動規範
<https://global.canon/ja/procurement/pdf/coc-j.pdf>
 参考：キャノン 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>

推進体制

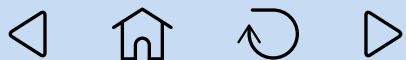
キャノンは、執行役員であるキャノン(株)調達本部長がグループ全体の調達活動を統括・推進しています。また、内部統制担当部署を設置し、ルール整備や運用状況のモニタリング、部門員教育などを通じて全体統制を図っています。

さらに、法令違反や事業遂行上のリスクに関する重要事項はリスクマネジメント委員会(→P87)においてリスクへの対応の方向性や施策などについて審議され、代表取締役会長CEOおよび取締役会に報告する体制となっています。

サプライヤーに対する取り組み

サプライヤーの評価

新規のサプライヤーと取り引きを開始する際には「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」などにもとづいて審査を行い、企業倫理、地球環境保全(化学物質管理、大気汚染や水質汚濁の防止、廃棄物の適正処理、省資源・省エネルギー活動への取り組み、温室効果ガスの削減、生物多様性保全)、財務、生産体質などの基準を満たしているサプライヤーだけを選定しています。そして、年1回の定期調査の結果や取り引き実績などから総合的に評価し、評価の高いサプライヤーと優先的に取り引きできるようにしています。さらに、評価が低いサプライヤーに対しては現地監査を行うなど、改善に向けた指導・教育などを行っています。特に、人権、労働、環境などの法令や社会的取り決めに関わる項目を遵守していない場合には取り引きを継続しない場合があります。



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

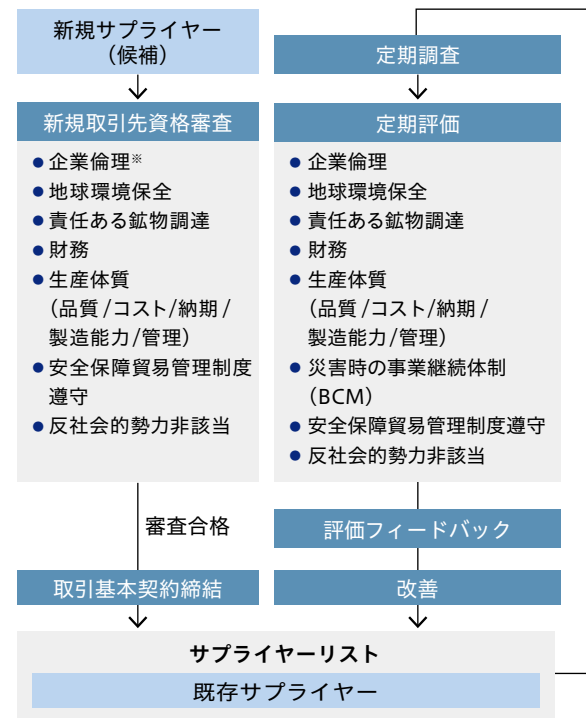
サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

サプライヤー評価のフロー



※ 企業倫理には、法令遵守、製品安全、機密情報管理、人権、労働、安全衛生、知的財産権保護などを含む

主要サプライヤーについては、RBA行動規範に対する活動について、同意書への署名をお願いしています。2025年は主要サプライヤー374社のうち、367社(98.1%)から同意を得ています。

また、RBAに認められたSAQ (Self-Assessment Questionnaire)を用いて、労働、安全衛生、環境、倫理に関するリスクの特定と評価を行っています。毎年、リスクアセスメント完了率95%以上を持続することを目標とし、2025年の完了率は99.5%でした(調査対象374社のうち372社)。

回答が得られなかったサプライヤーについては、個別確認を実施しています。結果として、リスクが高いと特定された主要サプライヤーはありませんでしたが、調査結果を主要サプライヤーにフィードバックし、弱点を把握して、今後の改善に生かすように要請しました。

また、一部の主要サプライヤーに対し、SAQの回答内容の検証を目的としたサプライヤーとのオンラインミーティングや現地確認を実施しています。

サプライヤーの人権に関する詳細情報については「人権の尊重」をご参照ください(→P48)

グリーン調達とサプライヤーへの働きかけ

環境の分野では、キャノンはサプライヤーへの要求事項を定めた「グリーン調達基準書」を策定し、遵守を取り引きの必須条件としています。「事業活動」「物品」の2つの視点での管理を車の両輪ととらえ、次の図中のA～Dの4つの枠組みが有効に機能していることを要求事項としています。万が一、サプライヤーが環境にマイナスの影響を及ぼした場合には直ちに是正措置を求め、改善状況を確認しています。

グリーン調達基準の要求事項の考え方

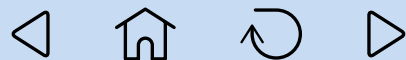
	環境管理システム	パフォーマンス
事業活動	A：事業活動の環境マネジメントシステム 事業活動の環境マネジメントシステムの構築・運用	B：事業活動のパフォーマンス 環境関連法規制の遵守 その他の適用可能な法的要求事項の遵守 使用禁止物質の不使用 削減対象物質の使用削減 土壌・地下水汚染防止対策の実施
物品	C：製品含有化学物質管理 製品含有化学物質管理システムの構築・運用	D：物品のパフォーマンス 使用禁止物質の非含有 使用制限物質の期限以降の非含有

取引先環境評価 (A～C) 物品評価 (D)

製品含有化学物質管理の詳細情報については「化学物質」をご参照ください(→P37)

具体的には、キャノングループ環境憲章の環境保証理念にある「資源生産性の最大化」を積極的に推進するため、サプライヤーに事業活動の環境負荷低減に向けた環境マネジメントシステムの構築、運用を要求しています。

また、サプライヤーにおける環境汚染の未然防止に向け、キャノンはこれまでもサプライヤーの事業活動のしくみ、パフォーマンスに関する状況・是正確認を行ってきましたが、リスク管理をより一層強化する取り組みを進めています。たとえば、強化される法規制に確実に対応していくため、新興国・地域における排水や廃棄に関する法規制情報の収集・分析の強化を図っています。また、重金属を多く使用することから、排水処理に関わる環境汚染リスクが相対的に高いめっき工程について、リスク管理を行っています。このようにリスク管理の対象範囲を拡大することで汚染の未然防止に努めています。



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

▶ サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

サプライヤーとの連携

キヤノンは、「EQCD思想」(→P14)を実践するために、サプライヤーとの協力関係を強化しています。

具体的には環境推進の取り組みとして、CO₂排出量の可視化や低CO₂排出材料・部品の採用などのCO₂削減活動、また資源循環対応、化学物質法規制対応について、サプライヤーとともに活動を進めています。

また品質向上の取り組みとして、評価基準を明確にするとともに、サプライヤーからの声をフィードバックすることにより、品質向上を図るなど、サプライヤーと連携を図っています。

■ 2025年のサプライヤーとの協業事例

キヤノンハイテクタイランド(CHT)は、プラスチック廃棄物や梱包材の削減を目的として、サプライヤーと協業し、梱包方法の改善に取り組んでいます。部品の梱包材としてプラスチック袋のかわりに紙製のコーナー材を採用。また、輸送梱包ではパレット包装に使用するストレッチフィルムを削減しました。さらに、CHTとサプライヤー間で梱包材の循環利用も実施しています。



サプライヤー(奥側)とのミーティングの様子

キヤノンプレジジョンでは、サプライチェーン全体で環境負荷低減を加速するため、サプライヤーとの協業による省エネ活動を展開しています。サプライヤーを訪問し、改善事例の共有や活動状況の確認を実施。さらに測定機器を貸与し、電気やエアーの使用状況を可視化することで改善を促進しています。2025年は2社を対象に活動を行い、排出量6.16t-CO₂e削減に貢献しました(2024年からの累計では4社30.81t-CO₂e削減)。今後は輸送効率の向上による物流における排出量削減など、さらなる施策を計画しています。

環境負荷低減に向けて協業したサプライヤーの声

弊社工場は2024年1月に移転、新設し、環境負荷低減の努力を重ねてきましたが、今回、キヤノンプレジジョンとの数回にわたる打ち合わせやアドバイスにより、見落としがちなコンプレッサーのエア適正化に焦点を当て、さらなる環境負荷低減を達成できました。今後の継続した改善につながる新たな気づきを発見でき、たいへん有意義な取り組みとなりました。



前田 拓也氏
株式会社トーモク
青森工場 工場長

また、キヤノンはニデックと共同で、同社製ファンモーターの原材料CO₂排出量の一次データを算定し、初めてキヤノンのオフィス向け複合機のライフサイクルCO₂排出量算定に組み込みました(→P24)。

サプライチェーンにおけるリスクに関する連絡窓口

キヤノンではサプライチェーンに関する懸念について社内外問わず匿名で連絡できる窓口を設けています。児童労働や強制労働の発生など、人権やその他責任ある企業行動に関する具体的な懸念や情報がある場合には、この窓口を通じて通報ができることを「キヤノンサプライヤー行動規範」に記載し周知しています。

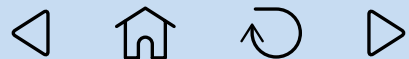
参考：責任ある企業行動に関する通報窓口
<https://global.canon/ja/contact/csr/csr-form.html>

責任ある鉱物調達への取り組み

キヤノンを含め多くの企業が製造・販売する製品には、さまざまな鉱物由来の材料が使用され、世界中の原産地から多様なサプライチェーンを経由して調達されています。これらのなかには鉱物の採掘地や製錬所などの加工先において、武装勢力の関与、深刻な人権侵害や環境破壊が指摘されるものがあり、紛争地域や高リスク地域を把握して、人権・環境リスクが高い事業者から供給される材料の使用を回避することが企業の社会的責任の一つとして求められています。

キヤノンはお客さまに安心して製品をお使いいただくため、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を進めています。

参考：責任ある鉱物調達に関するキヤノングループの基本方針
<https://global.canon/ja/sustainability/society/conflict/policy/>



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

▶ サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

デュー・デリジェンス

キャノンは、鉱物の原産国調査ならびにデュー・デリジェンスの実行において、経済協力開発機構(OECD)が発行する「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンスガイダンス(OECDガイダンス)」記載の5段階の枠組みに従って取り組みを進めています。

グループで統一した方針と調査・報告体制を整えるとともに、対象となる鉱物や金属が含まれている製品を特定し、その部品や材料について、サプライチェーンをさかのぼった調査を実施し、世界の紛争地域や高リスク地域に所在する人権・環境リスクを特定するデュー・デリジェンスを実施しています。

リスクの特定と評価

アフリカのコンゴ民主共和国(DRC)およびその隣接国で産出されるスズ、タンタル、タングステン、金(3TG)は、その一部が武装勢力の資金源となり、深刻な人権侵害や環境破壊、違法採掘などを引き起こしているとして紛争鉱物と呼ばれています。キャノンは、このDRCおよびその隣接国を含む、世界各地の紛争地域や高リスク地域から産出される3TGについて、リスク調査を実施しています。

さらに、3TG以外の鉱物として、採掘場での人権リスクの懸念により、世界的な関心が高まっているコバルトについてもリスク調査を実施しています。

キャノンでは、Responsible Minerals Initiative (RMI)*が公表する標準調査票であるConflict Minerals Reporting Template (CMRT)とExtended Minerals Reporting Template (EMRT)および必要に応じてキャノン独自の

調査票を活用してリスクを特定・評価し、その結果をリスク低減に向けた取り組みにつなげています。

* 責任ある鉱物イニシアティブの略で、紛争鉱物対応で主導的な役割を果たしている国際的なプログラム

リスク低減に向けた取り組み

鉱物の原産地や製錬所の特定には、サプライヤーの協力が欠かせません。キャノンは調査対象となる全サプライヤーに対して、調査マニュアルなどを配付して調査を支援するとともに、RMIが公表する適合製錬所の情報について確認を促し、RMIが適合と認定した製錬所を使用するよう要請しています。調査の結果、著しいリスクが発見された場合には、サプライヤーに対しリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請し、リスク低減に取り組んでいます。

また、懸念されるリスクを早期に認識するため、公式Webサイトに「鉱物リスクに関するご連絡窓口」を設置しています。キャノン製品のサプライチェーンに関連して、紛争地域および高リスク地域における鉱物の採掘・取り引き・取り扱い・輸出をめぐる具体的な懸念や情報(紛争地域における武力勢力の資金源や人権侵害となっている事実など)がある場合は、この連絡窓口に通報することができます。

参考：鉱物リスクに関するご連絡窓口について
<https://global.canon/ja/contact/conflict/conflict-form.html>

業界団体との連携

キャノンは、2015年4月より、鉱物リスクの問題解決に注力する国際的なプログラムであるRMIに加入し、その活動を支援しています。

日本国内では、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」の主要メンバーとして活動しています。

2025年調査と情報開示

2025年は、調査対象のサプライヤーに3TGおよびコバルトに関する調査を依頼し、3TGについては約91.7%、コバルトについては約90.9%から回答を得ました(2026年3月23日時点までの暫定回収率)。

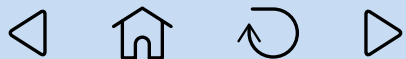
回答があった範囲内においては、重大な人権・環境リスクを明示するものではありませんでした。しかし、複雑なサプライチェーンをさかのぼる調査においては、製錬所の特定が難しい、不明回答が多いなどのさまざまな課題が生じるため、キャノンではさらなるリスクの特定と改善に努めています。

キャノンでは、OECDガイダンスに従い、キャノンにおける調査体制、調査結果、リスク分析、特定された製錬所の情報などを、毎年キャノンのWebサイトで開示しています。

3TGの調査に関する報告書については、キャノンの鉱物調査への取り組みが国際的な基準であるOECDガイダンスに合致していることを確認するため、独立した専門家による監査を受け、保証を受けています。

また、2025年は生産会社9拠点においてRBAのVAP監査を受審しました。受審拠点においては、RBA行動規範の「D.倫理 7.責任ある鉱物調達」にもとづく要求基準に適合していることが外部監査機関により確認されています。

参考：Responsible Minerals Sourcing Report (3TG) (英文)
<https://global.canon/ja/sustainability/society/conflict/index.html>



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

イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

基本的な考え方

キャノンは、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、事業で培ってきた技術を活用し、教育・文化支援活動や貧困地域での医療提供などを通じて、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

キャノンは、「キャノングループ 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、キャノンの強みである「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：キャノングループ CSR活動方針
<https://global.canon/ja/sustainability/society/pdf/csr-activity-j.pdf>

推進体制

キャノンは、サステナビリティ推進部長が、グループ全体の社会文化支援活動を推進しています。重要事項は、随時、代表取締役会長CEO、代表取締役副会長CFO、代表取締役社長COO※に報告し、承認を受ける体制となっています。

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。

※ 2026年4月以降

主な取り組み

青少年の創造性と表現力を育む 「Canon Young People Programme」

キャノンヨーロッパは、欧州・中東・アフリカ地域でNGOと連携し、「Canon Young People Programme (CYPP)」を通じて恵まれない環境にある若者を支援しています。本プログラムは、SDGsに沿った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)を育み、写真・映像表現を学ぶ機会を提供することで、持続可能な未来の実現をめざしています。

これまでに累計1万人の若者が参加したCYPPは、2025年に10周年を迎えました。英国ノーサンプトン大学

の社会的影響とイノベーション研究所(ISII)による調査では、CYPPが世界中の若者、コミュニティ、パートナー組織に重要かつ持続的な影響を与えていることが確認されています。

ISIIの評価によると、CYPPはビジュアルストーリーテリングとスキル研修を通じて、若者が地域の社会・環境課題に取り組み、リーダーシップを育成し、新たなキャリアパスを探求する力を養っています。過去10年間で、36か国・40以上のパートナーと協力し、卒業生は地域のリーダー、起業家、変革の担い手として活躍しています。



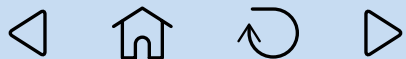
ボツワナで野生動物を撮影するCYPP参加者

CYPP卒業生の声

CYPPは、2020年にWild Shots Outreach (WSO)を通じて私に初めてカメラとの出会いをもたらしました。そのとき、私は写真を通じてすぐに自分の能力や可能性、そして情熱を見つけることができました。写真は、写真そのものだけでなく、野生動物保護や自分自身について学ぶための新しい世界への扉を開いてくれたのです。そしていま、CYPPは10周年を迎え、私はプログラムリーダーとして活動しています。この立場で、私と同じようなアフリカのコミュニティ出身の若者たちを指導し、励まし、力を与えることができます。私の使命は、CYPPを通じて物語を変えること、若者に声を与えること、そして写真と野生動物保護をより多様で包括的なものにする事です。



カラボ・マガカネ氏
WSOプログラムリーダー



イントロダクション

キヤノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

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「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。

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。

2025年には、南アフリカ、ケニア、ナイジェリア、モロッコで行われ、300人が参加し、累計でのべ7,900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。2025年までに21人がMiraisaトレーナーとしてアフリカ全土



ナイジェリアで撮影実習に参加する「Miraisa Programme」の受講生たち

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。

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、世界を新しい視点で見ることに挑戦する「World Unseen」を欧州各地で展開しています。2024年にスタートしたキャンペーンでは、キヤノンのイメージング技術とプリンティング技術によって、目の不自由な人も写真体験ができる写真展を実施しました。セバステイアン・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、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ます。

2025年、欧州・中東・南アフリカ地域で、さまざまな写真展が継続的に開催され、来場者に新たな体験と感動を提供してきました。この展示手法は、他の主要な展示会にも影響を与え始めています。海洋写真コンペティション・展覧会「Ocean Photographer of the Year」では、2025年にロンドンとケープタウンでの展示で、キヤノンの隆起印刷技術が採用されました。



隆起印刷技術を活用した「Ocean Photographer of the Year」の最優秀賞受賞作品

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」

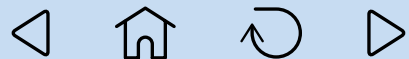
キヤノンUSAは、世界的に有名な米国のイエローストーン国立公園の公式パートナーとして活動する非営利団体Yellowstone Foreverに製品と資金を提供し、絶滅危機に瀕した野生動物の保護のための調査活動を支援しています。

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。

2025年、キヤノンの4K屋外リモートカメラが、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において、バイソンの群れがグリズリーベアを追い払う様子を捉えました。



4K屋外リモートカメラで撮影したオールド・フェイスフル・ガイザー（間欠泉）のライブストリーミング



イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

インドにおける多角的な支援「4E's Project」

キャノンインドは、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、キャ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、キャノンの眼科機器を使用した検診を提供しています。

2025年は5,746人が訪れ、うち707人に無償で眼鏡を提供したほか、408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、2万1,000人以上が参加しました。



インドでのアイケアプロジェクト

アジアの教育支援

キャノンでは、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「キャノン希望小学校」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。2025年は、ベトナム東北部の山岳地帯にある貧困地域に55校目となる学校を開校しました。



ベトナムで55校目となる学校の開校式

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、キャ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。さらに、恵まれない公立学校の児童を対象に、科学技術への関心を育むことを目的とした科学館での校外学習を行いました。

キャノン(株)では、子ども用品・絵本・生活雑貨など未使用品、リユース品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乗せした上で、ミャンマーやラオス、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。

他社と協業し、それぞれの強みを生かした教育支援

キャノンマーケティングジャングループは、ペンと協働で、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。2025年は、8校で実施しました。



壁画を制作する児童

イントロダクション

キャンノンのサステナビリティ

環境

社会

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

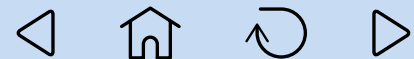
製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証



日本古来の文化財を未来に継承する「綴プロジェクト」

キャンノン(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、キャン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。

2025年はスミソニアン国立アジア美術館の門外不出の名品、「四季花木草花下絵山水図押絵貼屏風」の複製を独立行政法人国立文化財機構へ、クリーブランド美術館所蔵の「南蛮屏風」の複製を長崎県へ、同美術館所蔵の「桐竹鳳凰孔雀図屏風」の複製を大阪府和泉市へ、それぞれ寄贈しました。さらに、能登半島地震の復興支援と

して、京都・総本山智積院所蔵の国宝「楓図」を石川県七尾市へ寄贈し、市内小中学校にて訪問授業を実施しました。

また、青森県中泊町の旧家「宮越家」の離れ「詩夢庵」にある襖絵「春景花鳥図」が英国の大英博物館所蔵の襖絵「秋冬花鳥図」と一連の作品であると発表されました。そこで、2018年に綴プロジェクトで談山神社に奉納した「秋冬花鳥図」の高精細複製品を宮越家にて特別展示し、春と秋の特別公開で約6,000人が来場しました。



宮越家での特別展示の様子

石川県七尾美術館 学芸員の声

2025年9月、能登半島地震復興支援として、綴プロジェクトの「楓図」高精細複製画をご寄贈いただき、心からお礼申し上げます。受贈式の報道をご覧になった七尾市民や被災されたみなさまからも、喜びやお祝いの言葉をいただきました。

「楓図」は豊臣秀吉が3歳で夭折した長子・鶴松のために建立した祥雲禅寺から、京都市・智積院に受け継がれた金碧障壁画群の代表的作品で、作者は能登七尾出身の絵師・長谷川等伯です。豪華な金箔地を背景に、左右に枝を伸ばした楓の巨木は、桃山時代の栄華を映し出し、一方、その前面に描かれた秋の草花は、まるで鶴松が寂しがらないようにと可憐に咲き誇ります。

本物の金箔にこだわり、近づいても胡粉*が盛り上がりが見えるほどの高精細技術で見事に再現された当複製画は、教育委員会などと連携した子どもたちへの教育事業、文化財普及活動や等伯作品のさらなる魅力発信に活用させていただきます。

* 貝殻を原料とする、日本の伝統的な白色顔料



北原 洋子氏
石川県七尾美術館
学芸員

ラグビーを通じた社会への貢献

キャンノン(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んに所属する横浜キャン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、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。

2025年は小学校29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3,018人が参加したほか、チームの練習拠点であるキャン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2025」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2025

イントロダクション

キャノンのサステナビリティ

環境

社会

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

製品責任

サプライチェーンマネジメント

社会文化支援活動

ガバナンス

第三者保証

学術・研究を通じた社会への貢献

「キャノン財団」を通じた人類の持続的発展に貢献する研究助成活動

キャノン財団は、科学技術の発展への貢献を目的に2008年に設立され、キャ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16期17年間で250件、約46億円の研究助成を行ってきました。1件平均は「善き未来をひらく科学技術」では約3,000万円、「新産業を生む科学技術」では、約2,000万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。2025年は、「水と緑と微生物の調和を実現する植物の水利用効率制御技術の開発」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。2025年は、「希少難病疾患の迅速AI創薬実現に向けた基盤研究」と「高温環境で動作可能な大規模集積回路(LSI)」など計12件が選出されました。

また2025年は、これまで研究助成を受けた3名の研究者より、においや味といった感覚機能のもつ潜在力に触れながら、最先端の研究成果と、社会課題解決へのアプローチ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：キャノン財団Webサイト
<https://jp.foundation.canon/>



第16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「キャノングローバル戦略研究所」

キャ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。

グローバル化の時代にあって、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的対応まで、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継承しています。

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



CIGS研究者によるグローバル経営戦略に関する講演会