



人財戦略

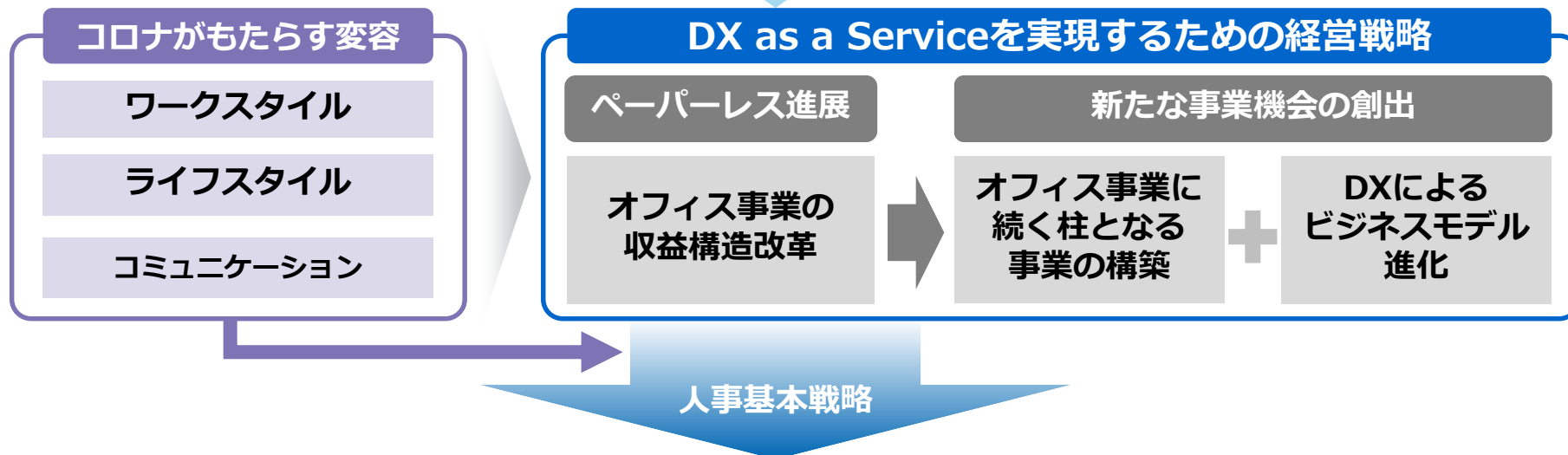
2021年3月11日

執行役 人事担当 岡 慎一郎



経営ビジョン Imaging to the People

お客さまの「みたい」を実現することで、グローバル社会から支持され、必要とされる企業人と社会の持続的な成長に貢献する、足腰のしっかりした、進化し続けるイノベーション企業



プロフェッショナル人財集団へと変貌させる

持続的成長

DXの強力な推進・加速

エンゲージメント
向上



イノベーション人財同士の緩やかなつながり (weak ties)

強いマネジメント

プロフェッショナル人財の
能力を最大化

自己啓発支援

副業解禁

チャレンジ奨励
(公募制度、評価)

強いチーム

相互の強い信頼
高い心理的安全性

プロフェッショナル人財

- 優れた知識・知見や独自のスキル
- 課題解決のため自律的な考えに基づく行動 (セルフマネジメント)

6 Values

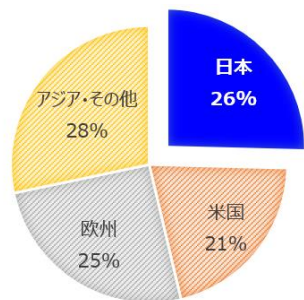


6つのバリュー（6つの価値）とは

- バリューとは自らの寄って立つ価値基準
- 価値“観”ではなく、行動として具現化できるもの
- 企業が競争環境の中に身をおいていても、決して見失ってはならない共通の価値基準
- 我々の持っているDNA、及び、これから作りあげていくべきもの

グローバルレベルでの育成・活用

居住地、国籍、使用言語によらない適所適材の実現

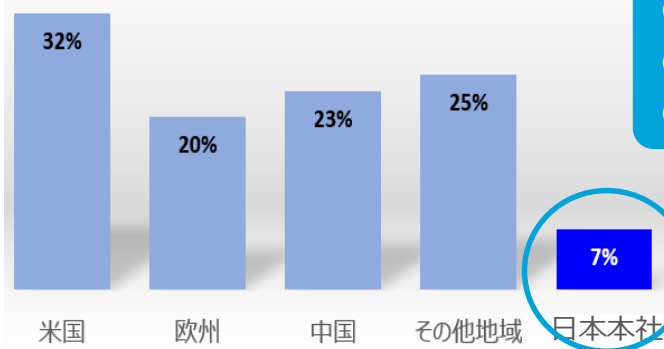


多様性ある人的資源



- グローバル幹部候補層のHQでの活用・育成
- 地域をまたがる戦略的ローテーション
- リモートワークを活用した本社主要ポジションへのアサインの実施
- 若手海外派遣プログラムのグローバル展開

女性活躍推進



日本における女性活躍推進は急務

- CEOタレントレビューを通じたハイポテンシャル女性の可視化
- 個別育成プランおよびキャリアプランの策定と提示
- 幹部候補人財の外部採用も検討

積極採用している
若手女性社員のロールモデルへ

グローバルでの女性管理職比率 (FY19 18%) * 本社新卒女性比率35%(FY20実績)

	20年9月	22年4月	23年4月	25年4月
役員	6.4% 3名	8.5% 4名	10.6% 5名	12.7% 6名
部長職	1.2% 3名	3.5% 9名	4.6% 12名	6.2% 16名
管理職	6.8% 83名	8.6% 105名	9.5% 116名	11.6% 142名

次世代リーダー&グローバルDXリーダー

CEOタレントレビュー

* 毎年12月にCEOと各事業で実施

要件明確化

- ・組織課題(現状、3~5年後)
- ・リーダーシップポジション人財要件

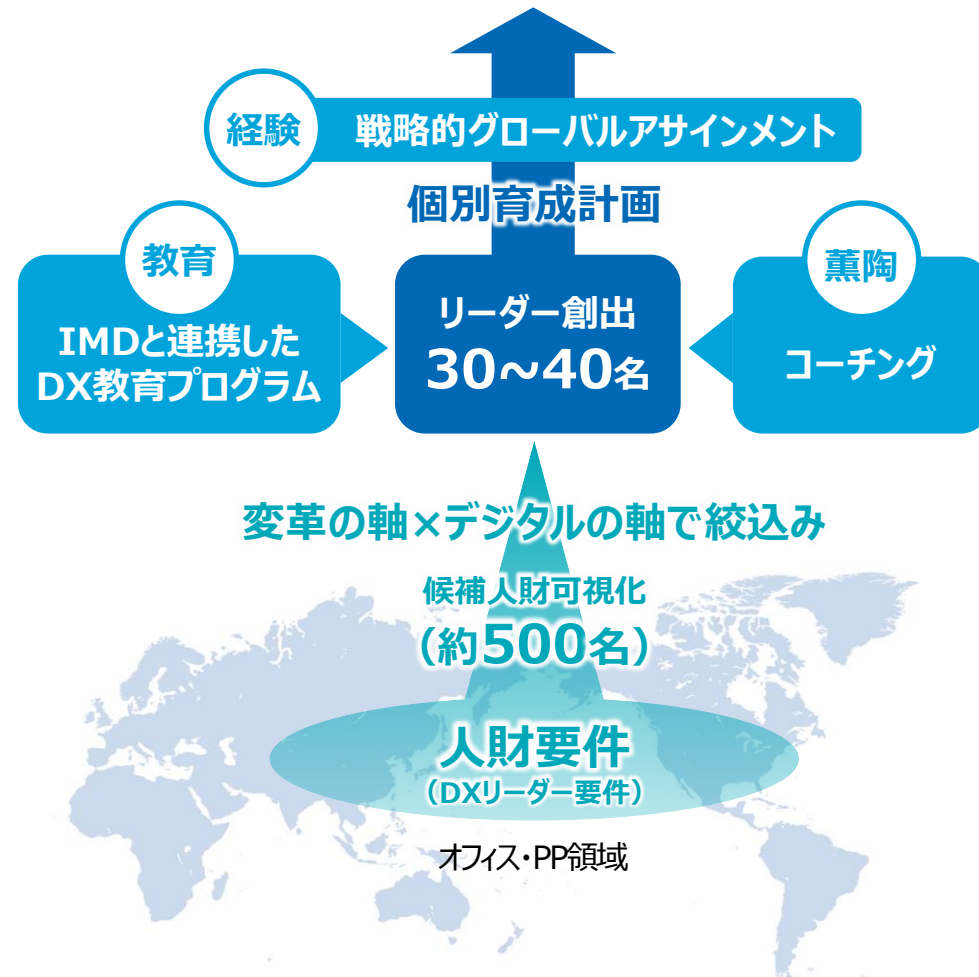
- ① 主要ポジション現任者評価
- ② リーダーシップポジション後任候補 リストアップ
- ③ ハイポテンシャル層向け次世代リーダーシップ人財育成プラン
- ④ 戦略的エグゼクティブ採用ニーズ確認
- ⑤ 女性ハイポテンシャル人財の現状把握と実行プラン

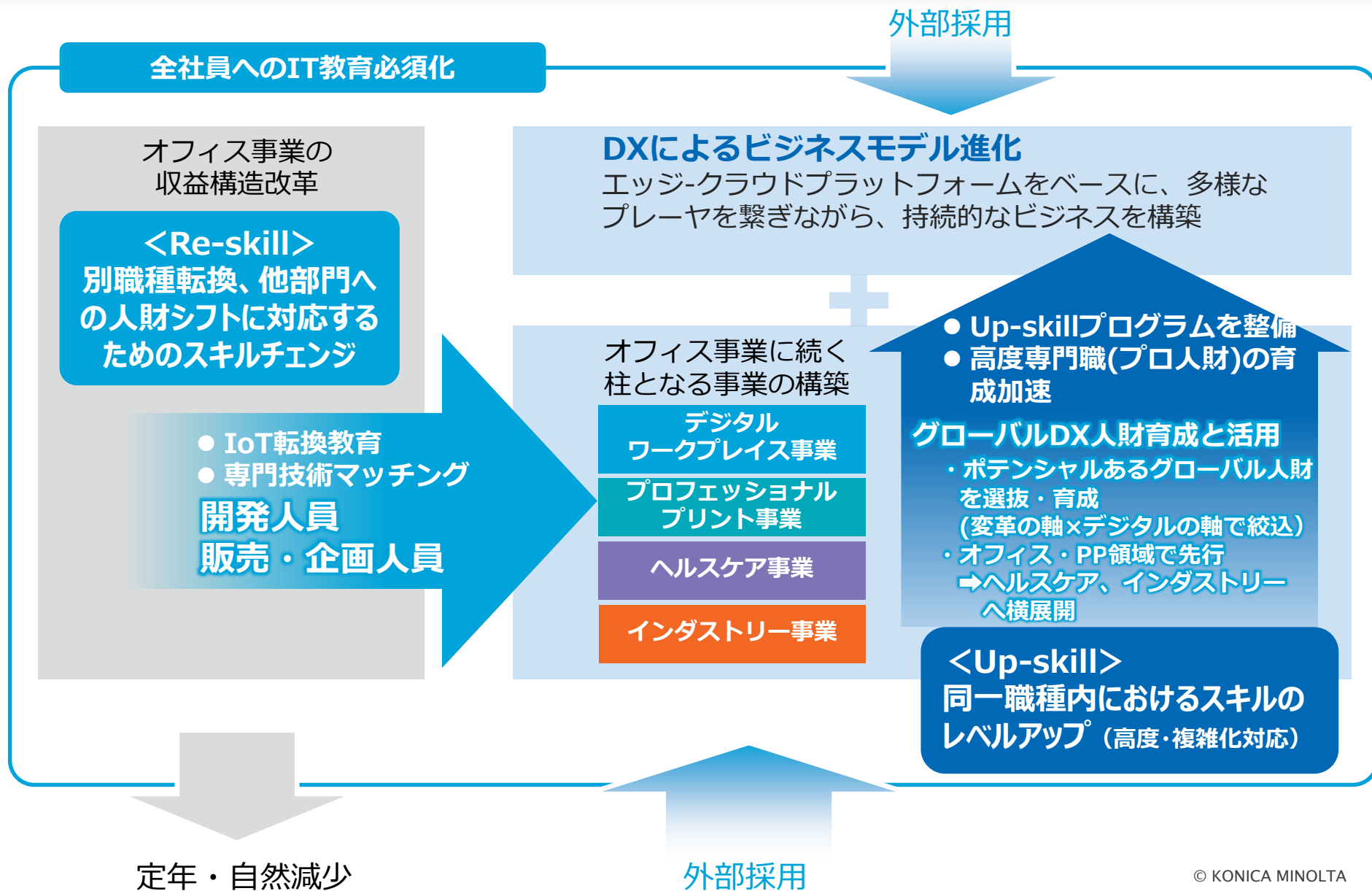
事業、国・地域、機能を跨ぐ
全社最適観点での人財育成

将来の役員就任を見据えた人財
(特に若手、女性) に焦点

グローバルDX人財育成と活用

DXビジネスの拡大、社内DXの推進加速





毎年のGlobal Employee Surveyを軸に、エンゲージメント向上に向けたPDCAを実行

中計・DXの浸透と腹落ち度の確認

各会社・地域ごとの課題の深堀りサーベイ結果の
タイムリーな分析・共有・アクションプラン策定



プロフェッショナル人財として 世界と戦える人財に成長

イノベーション創出

チャレンジ風土醸成

人財育成

- ・ CEOタレントレビュー
- ・ DXタレントレビュー
- ・ グローバルE-juku
- ・ 若手海外派遣(実績122名)
- ・ 自己啓発支援(150万円上限)

ダイバーシティ推進

- ・ 女性活躍推進
- ・ 副業解禁
- ・ ジョブリターン制度
- ・ ネットワーキング推進

ワークスタイル変革

- ・ 新KM Work Style
リモートワークとオフィスワークの最適化
- ・ 転居を伴う人事
異動の在り方の再考
- ・ IT全社員教育(21/2~)
(募集3weekで700名)



- ・ チャレンジ行動への加点評価
- ・ イノベーション創出活動支援
 - ・ イノベーションフォーラム
 - ・ CGF
 - ・ 価値創造フォーラム
- ・ 社員による自主活動支援(LETS)
- ・ 公募/FAによる異動制度

健康経営

メンタルヘルスケアの推進

健康第一の企業風土の醸成

健康増進活動

理念

トップのコミットメント
コニカミノルタグループ
健康宣言を制定

健康経営の 3本柱

体制

コラボヘルスの推進
会社と健保組合を一体運営
双方のリソースを
最大限活用

施策

経営戦略の下
「健康中計」を策定

- 全面禁煙の実施
- レジリエンスプログラムの実施
- リモートワーク健康支援
(フィットネス動画・
メンタルケアe-learning)



健康経営銘柄 2021

Health and Productivity

1.ワン・マネジメント（2012年度～）

一人のリーダーが会社と健保を兼務

2.一体運営（2013年度～）組織に反映



会社



健康保険組合

<一体運営領域>

・安全衛生
・海外駐在者
支援

・健診運営
・健診データ分析
・健康施策の立案・実行

・適用、給付、
庶務



KONICA MINOLTA