



KONICA MINOLTA

News Release

イノベーション創出のための 兼業・副業解禁、ジョブ・リターン制度導入 ～個々人の経験や知見の多様性をさらに強化～

2018年1月5日

コニカミノルタ株式会社（本社：東京都千代田区、社長：山名 昌衛、以下 コニカミノルタ）は、「個の多様性」を活かし、自社におけるイノベーション創出に繋げるために、「イノベーション創出のための兼業・副業の解禁」と、「ジョブ・リターン制度の導入」を、2017年12月1日に実施しました。

兼業・副業の解禁は、コニカミノルタで働きながら自ら起業したい、IT・プログラミングなどの技術を社外で高めたい、といった意欲を持った従業員のニーズに応えるだけでなく、兼業・副業先の経験を通して得た知見や技術を活かして、コニカミノルタのイノベーション創出の起点となることが期待されます。

また、ジョブ・リターン制度は、育児・介護・配偶者転勤によって本人の意図に反して退職せざるを得なかった人財や、自己のキャリアアップのための留学・転職などを事由として退職した人財が、退職前に培った知識や経験に合わせ、退職中に得た知見・人脈・経験を活かして、再びコニカミノルタに戻ってさらなる活躍の機会を提供する制度です。

いずれの制度も、社外での経験による個の多様性強化を目的としており、この多様性こそが、イノベーション創出の源として、自社のトランスフォームに寄与するものと考えています。

【 制度の概要 】

1. イノベーション創出のための兼業・副業の解禁

想定する兼業・副業	会社経営・コンサルタント・ITプログラマー 等
承認手順	①兼業・副業開始前に、本人と上長の間で確認後、申請書・誓約書を人事部長に提出する ②人事部にて承認可否を判断し、決定する
申請内容	・実施内容（会社名、勤務日数/時間、業務詳細内容、雇用形態等） ・兼業・副業をやろうと思った動機 ・兼業・副業を通して、コニカミノルタにどのような貢献ができるか考えるか

2. ジョブ・リターン制度

受入条件	1.育児・介護・配偶者転勤帯同を事由とした者 ・退職事由解消を条件に、原則全員受け入れる ・応募は退職から5年以内とする 2.転職・留学などキャリアアップを事由とした者 ・選考にあたっては、書類選考・面接等を実施し、採用可否を行う ・退職からの応募期限は設けない
リターン後の処遇	・処遇は、職務内容等により個別に決定する ・勤続年数については、退職前と通算する

【イノベーションを生む人財活用への取り組み】

コニカミノルタは、新中期経営計画「SHINKA 2019」において、顧客の業容転換（トランスフォーム）を支援し、その先にあるビジネスや人間社会にイノベーションをもたらす新たな価値を創出していく、「課題提起型デジタルカンパニー」を目指しています。この中期計画実現には、柔軟な発想や大胆な行動力を発揮し、課題提起とその解決につながる価値を創造できる人財の力が重要です。そのために、健康経営やダイバーシティの推進、働き方改革、キャリアアップ制度など、組織的な制度や風土の改革によって、国籍や性別・年齢を超え、多様な従業員がポテンシャルと創造性を発揮できる環境の整備に取り組んでいます。

1. ダイバーシティの推進

2017年4月には、社長直轄の組織として「ダイバーシティ推進室」を設立し、最優先事項として女性活躍推進を加速させています。具体的な取り組みとして、トップ自ら全社員向けにメッセージを発信、ダイバーシティの本質理解のためのワークショップや講演会を全女性社員、組織長、管理職に対して行っています。

また、コニカミノルタグループ全体では、約3/4が外国籍の従業員で、世界中のあらゆる地域で、国籍や人種、思想、文化、言語など、さまざまな違いを持った人財が活躍しています。日本のコニカミノルタにおいては、2011年度からグローバル採用に力を入れており、現在は中国やインドなどを中心に、新卒採用の10%程度を外国籍の従業員が占めています。

2. リモートワーク

時間の長さではなく、「成果・生産性・創造性」にこだわる働き方の一つとして、2017年4月より、全従業員を対象としたリモートワーク制度を導入しています。この制度は、移動や通勤の時間削減による生産性の向上、ワークライフバランスの向上といった効果のほかに、多様な働き方を可能にして人財の多様性にも寄与しており、制度導入以降、のべ2000人が利用しています。

また、スマートフォンやタブレット端末を利用し、社内メールやポータルサイト、経費精算システムなどへのアクセスを可能とするなど、場所を問わない働き方を可能とする環境整備を進めています。

3. 社内ネットワーキング

イノベーション創出には、多様な人財が「組織のカベ」を越えて交じり合い、新しい視点から刺激を得るための機会が必要と考え、2017年4月から、社内におけるネットワーキングの場として社内施設を活用することを推奨しています。これに加えて、「組織のカベを打ち破って、ネットワーキングを自ら広げようと、今までにないウェーブを起こしたいと考えている」熱い思いを持つ従業員個人を後押しする形で、従業員自身が企画した社内ネットワーキングイベントのうち人事部長が承認したものに対して費用を補助しており、4月の開始以来、約20件のイベントが承認されています。

コニカミノルタは、イノベーションを創出するべく、今後も多様な人財が能力を最大限発揮できるような働き方の改革や企業風土づくりのために、さまざまな施策を展開してまいります。

※コニカミノルタでは、従業員は財産であるという思いから、人「財」と表記しています。

報道関係お問い合わせ先

コニカミノルタ株式会社 広報グループ TEL : 03-6250-2100