ステークホルダーとのかかわり

「社会性」活動報告

企業は、さまざまなステークホルダーと関わりながら活動を行っています。CSRの基本は、企業が自らが抱える課題と社会が抱える課題を同じ視点で捉え、ステークホルダーとの調和を図りながら解決に努め、成長していくことであると考えています。社会性活動報告では、ステークホルダーごとのコミュニケーションという視点で、活動をご紹介しています。

■ 従業員

CSRを推進する上で、従業員は中心的な役割を担うステークホルダーです。創業以来、従業員に根付いている「環境配慮・環境保全」「お客様満足と信頼」「顧客志向の精神」を基礎力とし、より深化したCSRの意識の醸成と浸透に努め、CSR活動を進めていきます。

＜対話の手段＞
- 人事部の窓口や人事部面談
- 自己成長計画と育成面談
- コンプライアンス相談窓口
- セクハラホットライン
- 労働組合と会社の定例会
- 社会・環境レポート読者意見交換会
- ステークホルダー・ダイアログ
- 働きがい向上に関する意識調査

■ 株主・投資家

企業価値を正しくご理解いただくことを常に意識し、国内・海外に向けたIR情報のタイムリーな開示に努めています。2006年は、富士フイルムホールディングスの情報開示における基本方針姿勢や基準などを明文化した「IR情報開示方針」を策定しました。また、個人投資家の方々に向けたホームページも新たに開設しました。

＜対話の手段＞
- IR室（お問い合わせ窓口）
- 投資家向け説明会や投資家訪問
- 株主総会
- IR情報のウェブサイト

■ お客様

お客様のご意見・ご要望を製品やサービス、そして企業活動へと反映する活動は、メーカーとしての重要な課題です。顧客志向を経営の基本とし、新規事業の創出、環境配慮製品、製品による社会貢献、写真文化を守る活動など、製品・サービスの創造を通じて、より価値ある社会の形成に貢献していきます。

＜対話の手段＞
- カスタマー・センター（お問い合わせ窓口）
- 技術サポートセンター
- サービスステーション
- ユーザビリティ評価会や製品開発のご相談、ユー ザーレポート作成など
- フォトコンテスト、写真展、写真教室
- イベント、展示会、セミナーなど
- ショールーム

■ 調達先

調達先は、安全で環境に配慮した製品を継続的に提供するための重要なパートナーです。資源保護・環境保全・法令順守にのっとり、調達先の皆様と相互理解のために継続的なコミュニケーションを図り、公平な調達活動を行っています。

＜対話の手段＞
- 資材部門（お問い合わせ窓口）
- 環境部門（お問い合わせ窓口）
- 調達先向けの説明会（グリーン調達、含有化学物質管理）
- 調達先との定期的な協議
- 資材調達のウェブサイト・企業環境グリーン度調査
- ステークホルダー・ダイアログ

■ お取引先

写真・印刷・医療など各分野で、販売店へ製品を供給しています。また液晶ディスプレイなどの分野では、材料をメーカーに供給しています。お取引先は、新しい価値創造を社会に提案していく上で、重要なパートナーであり、協働と支援の両面で製品開発を行っています。

＜対話の手段＞
- 販売会社、営業・販売部門（お問い合わせ窓口）
- お取引先との定期的な協議
- 製品、材料開発時のご相談や共同開発
- 各種展示会、イベント、学会への参加
- ステークホルダー・ダイアログ

■ 将来世代

未来社会を担う将来世代に向けた教育活動も、企業の社会的責任の一つであると考えています。写真分野の技術を生かした教育や環境教育には特に力を注いで進めています。NGO・NPO、学校、業界団体などと協力しながら、将来世代の豊かな感性の醸成と健全な精神の育成のお手伝いをしています。

＜対話の手段＞
- 学校の授業への講師派遣
- 学校で開催されるイベントへの参加
- 課外授業などでの工場見学
- NGOと協働した環境教育活動

■ コミュニティ（地域社会）

企業活動、特に生産活動を行う事業所においては、地域共生と環境保全は、社会的責任の重要な要素と考えています。継続的な対話や情報開示の機会を設け、地域社会とのコミュニケーションを推進しています。より豊かな地域社会を目指し、環境、地域美化、教育などの分野において、地域と密着した活動を進めています。

＜対話の手段＞
- 各工場・事業所の窓口（お問い合わせ窓口）
- 環境対話集会
- 工場見学
- 地域でのボランティア活動
- 地域での講演会や説明会
- 自治体（市役所や市長、自治会長など）との定期的な協議

■ NGO・NPO

創立以来「環境保全は経営の根幹をなす」という考えのもと、1983年に日本で初めて自然保護をテーマにした「公益信託 富士フイルムグリーン・ファンド」を設立し、助成を継続しています。その他にも、環境保全や教育活動に取り組むNGO・NPOへの支援活動を継続的に行っています。

＜対話の手段＞
- 総務部門（お問い合わせ窓口）
- CSR部門（お問い合わせ窓口）
- 公益信託 富士フイルム・グリーンファンド事務局
- ステークホルダー・ダイアログ

■ 業界団体・行政・ビジネスパートナー

RoHS指令・REACH規則などの法規制に対応するため、各業界団体を通じて、国内外の監督官庁へ働き掛け、JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）の発起人企業として加わるなど、対話を通じて積極的に活動しています。

＜対話の手段＞
- 日本化学工業協会などでのガイドラインづくりへの参画
- 業界団体を通じてパブリックコメントの表明
- ピンクリボン運動、病院・大学との共同研究や寄付講座の開設

社会性活動

お客様とのかかわり

富士フイルムグループでは、企業行動憲章で「社会的に有用な最高品質の商品・サービスを、先進・独自の技術、安全性への十分な配慮をもって開発、提供する。オープン、フェア、クリアな企業風土のもと、適正な競争、取引を行うとともに、新たな価値を創造し、お客様をはじめとするステークホルダーの満足と信頼を獲得し続ける」を掲げ、「顧客満足」を経営の基本としています。常にお客様の視点に立った品質実現を目指し、社会との調和・共存に積極的に取り組んでいます。

基本的な考え方

富士フイルムグループは、企業理念でうたっているとおり、お客様にとって安全・安心で魅力ある「最高品質の商品・サービス」の創造を通じて高い満足の提供と信頼の獲得を目指すとともに、社会・環境との調和・共存に積極的に取り組み、「世界最高の企業品質」の実現を目指しています。
すべてのお客様からの、Eメール、電話、手紙などを通じたお問い合わせ、ご提案に対し、迅速・親切・的確・公平性を基本に対応しています。お客様からの重要なご指摘や苦情、頻度の高いお問い合わせ内容は、お客様の「生の声」として経営トップや部門長が受け止め、製品やサービスの改善に反映しています。

2006年度の活動概要

2006年度は、前年度に引き続き顧客対応における重要課題「CS向上、応対品質の向上（現場力の強化）」に取り組みました。なかでも特に注力したのがISO10002（苦情対応マネジメントシステム）自己適合宣言*1です。富士フイルムのお客様対応マニュアル「お客様/苦情対応の基本」をISO10002に対応させるため、2006年3月末に改訂を行いました。そして、「ISO10002自己適合チェックシート」による確認、内部監査を経て、2006年9月に自己適合宣言に至りました。さらに、ISO10002にのっとった苦情対応マネジメントシステムの普及、定着のために富士フイルムイメージング（カメラ・フィルムなどの販売会社）及び富士フイルムテクノサービス（カメラのアフターサービス・技術サポート）計1,000名の従業員に対し、研修を実施しました。今後も引き続き、活動を続けていきます。近年、富士フイルムグループの事業領域はさまざまな分野へ拡大していることから、お客様対応レベルの均質化が課題となります。2007年度は、富士フイルムの国内関係会社のコンタクトセンター業務に関してお客様対応の品質強化を精力的に図っていきます。

Web http://www.fujifilm.co.jp/corporate/environment/direction/iso10002/

お客様相談窓口の仕組み

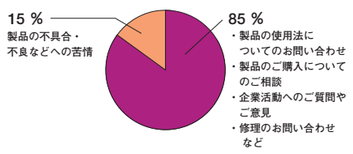
▼お客様コミュニケーションセンター

富士フイルムのお客様コミュニケーションセンターは、約30名の専門スタッフが中心となり年間約4万件のお問い合わせに対応するとともに、富士フイルムとその関係会社のお客様対応の統括的役割を果たしています。電話でのお問い合わせの多くは製品に関するご質問であり、迅速に対応し解決しています。ウェブサイトを通じて提供する製品・サービス情報については、内容の充実と分かりやすさの強化が自己解決率の向上に効果的と考え、製品FAQ（よくある質問と回答）の拡充やウェブサイト改訂を積極的に実施しています。
また、2007年度からお客様応対の均質化と、お客様の生の声を正確に吸い上げるべく、インフラを導入しています。具体的には、「トークチェックリスト」と呼ぶ機能で、お客様からのお問い合わせ対応時にオペレーターがキーワードをパソコン入力するだけで、お客様への確認事項がアンケート形式でパソコン画面に表示されるシステムです。例えば、「どういった状況でどのように、どこに落として、カメラが壊れたのか」などの具体的な情報が吸い上げられ、より良い製品づくりに向けた開発・生産部門への効果的なフィードバックが実現しています。

▼製品の技術サポート、修理サービス

お客様から製品（デジタルカメラ、記録メディア、写真店などのデジタルイメージングサービスなど）に関するより専門的なご相談に答えるため、技術者100名による「技術サポートセンター」を設けています。製品の使用環境などを含めたシステム全体に対するご相談にもお応えしています。
この他、BtoBを含む富士フイルムグループ全体としては、年間約40万件のお客様からのお問い合わせに対応しています。

▼ お客様のお問い合わせ内容の種類と割合



お客様コミュニケーションセンター

▼ショールームの新設

2007年3月末、六本木にある富士フイルム東京ミッドタウン本社1Fに、ショールーム「FUJIFILM SQUARE（フジフイルム スクエア）」（11時～20時　無休・年末年始除く）がオープンしました（P.15）。より詳しいご説明を希望するお客様にも対応できるようコンタクト業務スキルや写真分野の幅広く深い知識がある富士フイルムのOBがボランティア的にシニアコンシェルジュとして常駐しています。高齢化社会への対応にもつながっており、今後も経験値の高いOBの方々のスキルの活用を積極的に検討していきます。

お客様対応力の強化の取り組み

富士フイルムとその関係会社でのお客様対応力の向上を図るため、お客様コミュニケーションセンターでは「お客様対応マニュアル」を作成し、販売会社、営業部門を中心に配布しています。富士フイルムの販売会社、営業・販売部門などを対象にしたお客様対応の研修会を頻繁に行い、「お客様対応マニュアル」は、教材としても活用しています。販売第一線へのお客様対応、苦情対応マネジメント研修会は毎年実施し、CSレベルのスパイラルアップを図っています。またこれまで研修会は販売部門を対象に行っていましたが、開発の視点もお客様対応時に生かしていくために、川上の開発・製造部門とも意見交換の場を持つ取り組みを始めました。その他、製品群ごとに事業部と販売会社、サポート部門とのCS向上会議も定期的に行っています。

ユニヴァーサルデザイン

製品デザインを担当するデザインセンターでは、2001年より「ユーザビリティ評価」を導入し、すべての人にやさしいユニヴァーサルデザインに取り組んでいます。ユーザビリティ評価の特徴は、通常のモニター調査と異なり、実際に使用するユーザーの方々に使いやすさなどを評価していただき、その分析結果を開発中の製品に反映していくことです。お客様自身にもはっきりと認識できない、なんとなく使いにくい、どうもしっくりこないというようなお客様相談窓口には寄せられにくい類の声を収集し、丁寧に対処することでお客様の満足度の向上を図っています。また、2006年10月に開催された国際ユニヴァーサルデザイン協議会主催の「第2回国際ユニヴァーサルデザイン会議2006 in 京都」に、富士フイルム・富士ゼロックス共に参加しました。富士フイルムは「人にやさしく、使いやすい」、富士ゼロックスは「ひとりでできる、みんなができる」をテーマに、ユニヴァーサルデザインへの取り組みを紹介する展示を行い、来場者の方々から高い評価をいただきました。今後もさらにお客様の声を聞く機会を増やし、製品に反映させるためにユーザビリティ評価を積極的に製品開発プロセスの中に組み込んでいきます。

富士フイルム
「人にやさしく、使いやすい」をコンセプトにした製品

会えルンです
（自宅のテレビなどを使って手話で会話ができるシステム）

経鼻内視鏡

富士ゼロックス
大型カラー操作パネルの使用風景

製品の環境情報の提供

▼エコマーク、エコリーフ環境ラベルの活用

富士フイルムとその関係会社では、すべての製品について、より高い「環境品質」の実現を目指しています。この「環境品質」をお客様に正確にお知らせするために、富士フイルムは「写ルンです」やデジタルカメラなどの製品で「エコマーク」「エコリーフ環境ラベル」を取得し、詳細なデータをホームページで公開しています。

エコマーク　エコリーフ環境ラベル

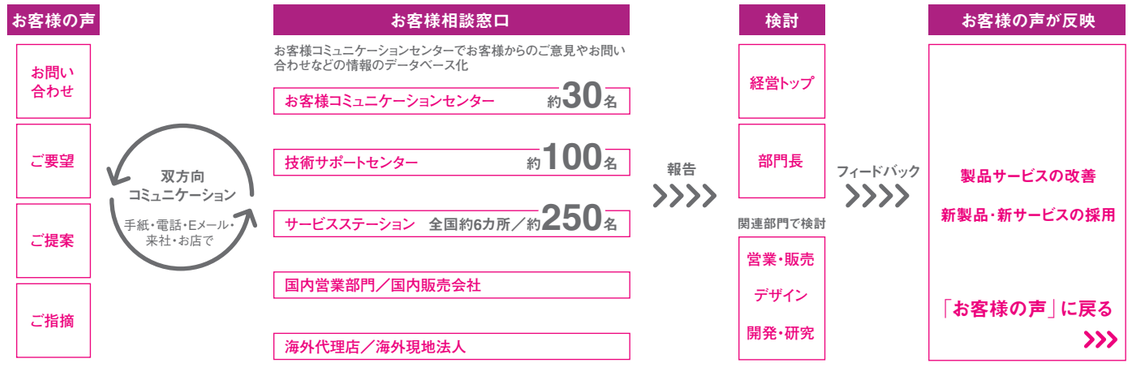
Web http://www.fujifilm.co.jp/corporate/environment/products/

▼バイオマスマーク*2

植物など生物由来の再生可能な有機性資源（石油など化石資源は含まない）をバイオマス（Biomass）と呼びます。このバイオマスの炭素は、もともと大気中のCO_2を植物が光合成により固定したもので、燃焼などでCO_2が発生しても、実質的に大気中のCO_2を増加させない（カーボンニュートラル）と言われています。バイオマスマークは、このようなバイオマスを含んだ製品を認定・普及するための商標マークですが、富士フイルムでは、近年成長事業として生産量が大幅に増加している液晶ディスプレイ用フィルム製品（フジタックフィルム、ワイドビューフィルムなど）に対して、バイオマスマークの認定を取得し、これらの製品の普及に努めています。

バイオマスマーク

▼ お客様の声が反映される仕組み（富士フイルムとその関係会社）



Web 富士ゼロックスとその関係会社のお客様とのコミュニケーションの仕組みについては、以下ホームページをご覧ください。
http://www.fujixerox.co.jp/company/sr/stakeholder/user/communication.html

製品の安全情報の提供（MSDS・AIS）

▼MSDS（製品安全データシート）*3

お客様が安心して製品を購入、使用できるよう、製品の安全情報のタイムリーな提供に努めています。MSDSは化学製品による事故を防止し、化学物質の取り扱いにおける安全確保（人の健康、生態系に対し）のための情報提供ツールで、1997年からホームページで公開するとともに、各営業部門からお取引先に対して、印刷資料またはCD-ROMにて提供しています。MSDSはJIS(日本工業規格)及び日本化学工業協会の作成指針に沿って作成しており、PRTR法、労働安全衛生法に該当する化学物質が使用されている場合はその旨を記載しています。2007年3月現在、MSDS作成件数は1,500件を上回っています。またGHS*4を組み込んだ改正労働安全衛生法（2006年12月施行）表示対象物質を含有する製品については、製品ラベル表示を変更するとともにMSDSも改訂しました。今後、裾切値変更により新たに対象となった製品に関してもMSDS作成対応を進めていきます。

▼AIS（アーティクル製品環境安全情報シート）*5

フィルムや印画紙、PS版、フラットパネル・ディスプレイ材料などの材料製品の安全情報は、MSDSと異なり、法律上の開示義務はありませんが、2003年4月に制定した社内規則に基づき、AISを自主的に作成し、ホームページで公開するとともに、お取引先に提供しています。AISは、富士フイルム独自のAIS作成プログラムで作成し、富士フイルムの海外関係会社と共同で管理・運用を行っています。2007年3月現在、170件以上のAISを作成し、日本版、欧州版、英語版を整備しています。

▼RoHS指令への対応（MSDSplus・AISplus）

RoHS指令などの規制物質情報に関する情報提供要求の高まりに応えるため、MSDSやAISとは別シートのMSDSplus*6、AISplusで情報を提供する社内規則を日本化学工業協会のガイドラインに基づいて新たに定め、作成を進めています。今後、ホームページでの公開を検討するとともに、JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）（P.57）で検討されている書式への切り替えも進めていく予定です。

Web http://www.fujifilm.co.jp/msds/

製品の安全管理（PL）

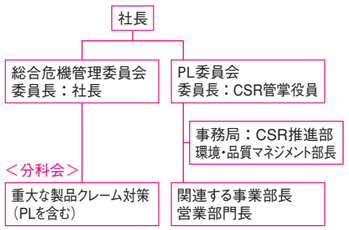
社会に送り出す製品の安全はメーカーとしての最重要責務です。製品開発から製造、販売、廃棄までのすべての工程においての安全の確保と向上を図り、安全管理を徹底しています。製品の安全管理に関する全社的な方針を掲げ、重点実施事項を策定し、富士フイルムとその関係会社で一貫して活動しています。さらに、2007年5月の改正消費生活用製品安全法の施行を受け、社内体制を見直し、PL関連情報連絡の迅速化を図りました。重大なPL案件で全社的な動きが必要な場合は、総合危機管理委員会で審議します。それ以外のPL案件は定期開催のPL委員会にて審議し継続的な改善につなげています。製品安全に関するシステムは「製品安全確認」「PL関連情報処理」「製品安全内部監査」の3つで構成されています。定期的な内部監査を実施するとともに、製品安全への社員の意識を高めるため、製品安全教育を行っています。

Regulation

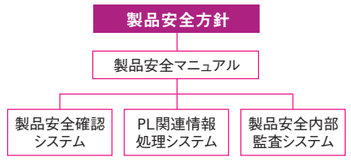
製品の安全管理に関する重点実施事項

1. 法令の順守
2. 製品安全に関する施策の推進
3. 製品事故など緊急時の対応体制整備
4. 製品安全情報のお客様への周知
5. 製品安全に関する従業員への教育・訓練

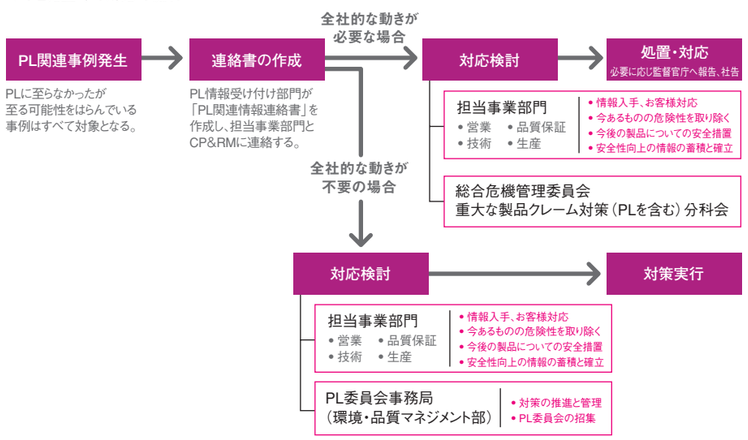
▼製品安全管理の体制



▼製品の安全管理に関するシステム



▼PL発生時の対応の流れ



*1 自己適合宣言：ISO9001やISO14001は、第三者である審査機関による認証が可能な規格であるのに対し、ISO10002は、自己によって規格へ適合したシステムを構築し、その運用状況や内部監査などを通じて評価を進め、自らの責任と意思において、適合を宣言するためのガイドライン規格（主要企業のなかでは2007年3月現在、7社が自己適合宣言を実施）。

*2 バイオマスマーク：地球から伸びるクローバーをイメージする商標マークです。これは、2002年12月の閣議決定「バイオマス・ニッポン総合戦略」に基づき、バイオマス（Biomass）の利用促進のため、社団法人日本有機資源協会が認定・制度運用を行っており、2006年8月より本格的に運用が開始されました。詳しくは同協会のホームページ（http://www.jora.jp/）をご覧ください。

*3 MSDS：Material Safety Data Sheetの略で製品安全データシートのこと。化学製品を安全に取り扱うために必要な情報を提供し、化学製品に関わる事故を未然に防止することを目的に、化学製品の供給事業者から取扱事業者へ、該当製品ごとに配布する説明書。

*4 GHS：Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicalsの略。化学品の分類及び表示に関する世界調和システム。

*5 AIS：Article Information Sheetの略。現像液関係の製品を「非アーティクル製品」と呼ぶのに対して、写真フィルムなどを「アーティクル製品」という。AISは、アーティクル製品を安全に取り扱うために必要な情報を提供し、製品に関わる事故を未然に防止することを目的に、製品とともに供給事業者から取扱事業者に提供する説明書で、1996年発行の写真工業界のガイドラインに従ったもの。

*6 MSDSplus：日本化学工業協会の提案している「特定の化学物質含有情報シート」

社会性活動

株主・投資家とのかかわり

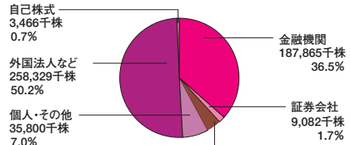
富士フイルムグループでは、企業行動憲章で掲げる「お客様、地域の方々、株主など社会のさまざまな方とのコミュニケーションを取り、企業情報を適切かつ公正に開示する」に基づき、株主・投資家の皆様とコミュニケーションを図っています。

基本的な考え方

IR室では、「IR情報開示方針」のもと、経営戦略や財務情報などの企業情報を、適時性・公平性・正確性・継続性を重視して発信しています。開示にあたっては、単に財務データを提示するだけにとどまらず、中期経営計画に掲げる重要課題やその進捗なども各関係部門と連携をとりながら、より充実した情報を積極的に発信することで、株主・投資家の皆様に富士フイルムグループの経営状況をより良く理解いただき、信頼と適切な評価を得ることを目指しています。
今後も、株主構成の上で半数を超えている海外投資家の皆様に対するコミュニケーションを強化していく一方で、株式市場における個人投資家の増加に伴い、個人投資家の皆様に対する情報発信のさらなる充実を図り、富士フイルムグループにおける事業への理解を促進していきたいと考えます。

株主構成比

2006年3月末と比べ、2007年3月末現在の外国法人などの構成比率は0.9ポイント減少したものの、全体の半分強を占めています。



2007年3月31日現在
株主数：31,551名
発行済株式数：514,626千株

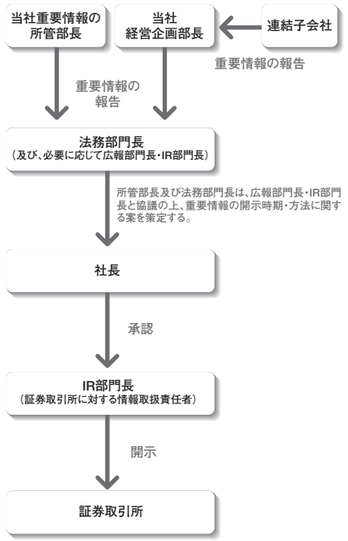
IR情報開示方針

IR室では、企業行動憲章に基づき、「IR情報開示方針」を制定しております。これは富士フイルムの情報開示における基本姿勢や基準などを明文化したものです。以下のウェブサイトからご覧いただけます。

Web http://www.fujifilmholdings.com/ja/investors/disclosure/

適時開示の社内体制

富士フイルムグループでは、下記の体制で重要情報の適時開示を行っています。



（2007年7月現在）

IR活動の取り組み

IR室としては、株主・投資家の皆様に富士フイルムホールディングスの事業動向、財務状況のほか、企業価値向上に対する中長期的な取り組みをご理解いただき、信頼とご支援をいただけることを目指すため、情報提供の機会とツールを積極的に増やしています。原則、すべての資料を日本語版・英語版の両方を同タイミングで作成し、国内外にタイムラグのない開示に努めています。
2007年1月より、富士フイルムホールディングスのホームページ上で決算説明会資料を掲載するだけでなく、決算説明会・中期経営計画発表の音声配信（日本語・英語）を始めました。これにより個人投資家や海外投資家の皆様に公平な情報の発信が可能になりました。
また、海外の投資家の皆様を訪問する機会も増やし、決算や中期経営計画について説明するなど、コミュニケーションを強化しました。
さらに、個人投資家の皆様への一層のIRの充実を図っていくため、専用ウェブサイト「Meet FUJIFILM」も2006年に開設しました。デジタル化に伴い大きく変化している事業構造や社会貢献活動などのさまざまな側面を紹介しています。

事業報告書

アニュアルレポート

株主・投資家情報サイト

Web http://www.fujifilmholdings.com/ja/investors/

株主・投資家情報サイト
個人投資家向け
「Meet FUJIFILM」

音声配信ウェブサイト

Web http://www.fujifilmholdings.com/ja/investors/individual/

社会性活動

調達先とのかかわり

富士フイルムグループでは、企業行動憲章で掲げる「オープン、フェア、クリアな企業風土のもと、適正な競争、取引を行う」に基づき、購買活動を進めています。また、調達先の皆様のご協力のもと、自然保護と環境保全を基本姿勢に、環境に配慮した購買に取り組んでいます。

Web http://www.fujifilm.co.jp/corporate/procurement/
（富士フイルム）

Web http://www.fujixerox.co.jp/company/sr/stakeholder/customer/supply.html
（富士ゼロックス）

2006年度の活動概要

2006年10月の持株会社への移行により、事業会社である富士フイルムと富士ゼロックスの連携を今後の重要課題として取り組んでいます。具体的には、CSRの視点も踏まえた富士フイルムグループ共通の購買方針の検討や事業会社及び関係会社の情報共有に努めています。
2006年度は、富士フイルムの工場で取り扱うパルプ及びパルプ加工原料の調達品について「パルプ調達基準」を新たに策定しました。また、従来より実施しているお取引先向けの「企業環境グリーン度調査」に新たにCSR項目を追加し、社会的責任や企業倫理の重要性を認識していただくよう、お取引先へのご理解と周知を図っています。また、富士フイルムでは従来よりホームページで「購買の基本的な考え方」及び「購買方針」を公開し、すべてのお取引先に対し公正で開かれた購買活動を進めています。

資材購買

▼購買の基本的な考え方と購買方針

富士フイルムは、国際社会の一員として常により良い商品・サービスを顧客に提供し続けることを通じて、社会の発展に貢献したいと考えています。次のような基本的な考え方に従って必要な物品・サービスの購買活動を行っています。

Regulation

購買の基本的な考え方

1. 合理的な選択基準
   優れた物品・サービスを最も競争力のある供給者から購入するため、品質・価格・安定供給・企業の信頼性などの合理的かつ明確な基準に基づいて取引先を選定します。購買取引に係る決定は、購買部門が他部門から独立して行います。
2. 開放・公正
   購買取引の機会を国内外のすべての取引先に平等に開放し、実績のある取引先だけでなく、新規取引先からの購入も積極的に検討します。
3. 遵法と資源保護・環境保全
   購買活動にあたり、すべての関連法規を順守するとともに、資源保護・環境保全などにも配慮し、社会に貢献する良き市民としての役割を積極的に果たしていきます。
   私たちの購買活動の考え方・進め方をご理解いただき、お互いの良きパートナーシップと相互信頼の樹立・維持向上に役立てたいと考えております。

購買方針

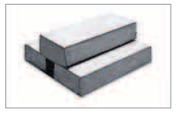
1. 当社は、新規取引先の選定や個々の購買取引の決定を、品質、価格、企業の信頼性、安定供給の可能性、環境保全など合理的かつ明確な基準に基づいて行います。
2. 当社は原則として、複数の取引先からの見積合わせを行い、常に適正な競争の確保と公正な調達先選定を行います。
3. 当社は、購買取引において特定の取引先に過度に依存したり、また特定の取引先が当社に対し過度に依存することがないように、取引先からの購入量を適正に保ち、できる限り多くの取引先から購入するよう努めます。
4. 当社は、継続的な取引を定期的に見直すこととし、新規取引先の参入の機会を積極的に配慮します。
5. 当社は購入する見込みのある場合のみ、見積依頼を行います。また、入札あるいは競合見積などを行った場合、購買取引先に選定しなかった企業に対し、要請があれば、可能な範囲でその理由を明らかにします。
6. 当社は、購買取引を原則として文書による契約に基づいて行います。また、継続的な取引は基本取引契約書を締結し、それに基づいて行います。
7. 当社は取引先に対する当社製品・サービスの販売を直接の目的とする購買取引は行いません。
8. 当社は、購買取引を通じて知り得た取引先の機密を保持します。
9. 当社は、第三者の知的財産権などの権利を侵害するような購買取引は行いません。
10. 当社の購買担当者は、取引先や見込取引先との関係において個人的な利害関係を持ちません。

▼主な購買品目

富士フイルムの主要購買品目は大きく以下の4品目に分類できます。設備・機材などの間接材については、購買の集中化によるスピードアップとコストダウンを図るため、電子商取引である「購買システムSPIRITS」でのお取引を行っております。

主要購買品目

原材料	包装材料	設備・機材・その他	デジタルカメラなどの部品
銀、アルミ（インゴット・板）、パルプ、ベースフィルム、原紙、LDPE/HDPE、PET、PTA、MEG、TAC、写真用ゼラチン、磁性酸化鉄、樹脂、プラスチック粉、化学品（紫外線吸収剤、可塑剤、溶剤、特殊薬品など）	段ボール、小箱、ラミネート包材（袋・シート）、巻芯、ラップフィルムなど	製造機械設備、電装設備、環境空調設備、加工設備、研究実験機器、設備工事、事務用・作業用消耗品、什器備品、製造設備の保全用備品・部品など	IC、LSI、CCD、コネクター、基板、光学レンズ、樹脂・金型、鋼など


銀

段ボール

製造機

光学レンズ

写真用ゼラチン

小箱

検査機器

持続可能な調達を目指して

▼グリーン調達・グリーン購入

部品や材料などの調達面での環境配慮は、富士フイルムグループが進める「環境配慮設計」（P.70）の審査項目のひとつです。富士フイルムでは、「調達先」と「調達品」それぞれにグリーン基準を定め、両面から環境品質の向上を図っています。これらの基準は、ホームページで公開しています。
また、2003年度にオフィス用品5品種群＊1のグリーン購入率100％を達成し、以降も継続してグリーン購入に取り組んでいます。調達先グリーン基準では、ISO14001の取得か調達先グリーン基準で定める12項目の条件について、9項目を満たしていることが調達先の条件となります。2006年度はお取引先向けに実施している「企業環境グリーン度調査」に、経団連の企業行動憲章に準拠した「CSRの取り組み」の項目を取り入れ、お取引先へのご理解と周知を図っています。また、グリーン調達で構築したお取引先とのシステム（調査方法、説明会、監査）やノウハウを活用し、グリーン調達を発展させた形で、「含有化学物質管理」（RoHS対応）（P.57）に取り組んでいます。

Regulation

調達先グリーン基準

1. ISO14001を取得済みまたは3年以内に取得予定。もしくは、エコステージ＊2、エコアクション21＊3、もしくは、KES＊4の取得または1年以内に取得予定。
2. 1. 以外の場合は下記の条件を満たしていること。環境関連法規を順守しており、富士フイルムが定めた特定化学物質を取り扱っておらず、富士フイルムが定めた環境保全・化学物質の要求12項目＊5 中70％以上が満たされている。

調達品グリーン基準

1.「禁止化学物質」＊6に該当する化学物質を含まない。
2.「削減化学物質」＊7及び「含有量把握管理化学物質」＊8の含有量を把握・管理している。
3. 含有化学物質管理ガイドラインに沿った、原材料や部品の受け入れ管理・工程管理・出荷管理及び正確な情報提供を行っている。

Topic

富士フイルム パルプ調達方針の策定

富士フイルム資材部では、森林資源保護と化学物質の環境安全管理という観点から、2007年3月に「パルプ調達基準」を制定しました。この基準は、富士フイルムの各工場・研究所で製品に加工するパルプ及びパルプ加工原料について規定するもので、持続可能な森林管理に賛同し、環境・健康・安全に対して真摯に取り組むお取引先から調達するよう定めています。

Topic

富士ゼロックス 持続可能な紙調達

富士ゼロックスでは2004年12月、国内外の富士ゼロックス及び関係会社が調達する用紙について、「環境・健康・安全に関する用紙調達規程」を制定しました。この規程は、法律や規制を順守することに加え、原料のパルプが持続可能な管理がなされている森林から供給されたものであること、再生パルプは原料古紙の供給先が明らかであることなどを求めるものです。2005年より調達先との交渉を開始し、国内については製紙会社の規程への適合を確認しました。海外では規程に適合しなかった調達先が一部ありましたが、代替調達先調査を行い、2005年度末までにほぼ規程通りの調達体制の整備を実現しました。以降も年度ごとに調査と誓約書の提出を求め、規程への適合維持に努めています。

購買のプロフェッショナル人材育成

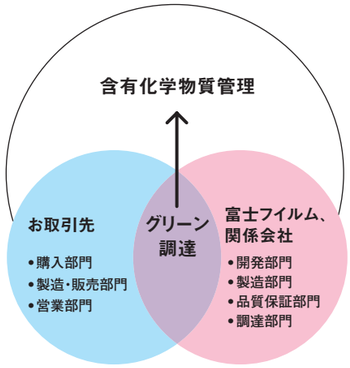
富士フイルムとその関係会社では、公正で適正な購買を進めるプロフェッショナル人材の育成に継続的に取り組んでいます。
新任担当者は、配属時に「新任バイヤー育成セミナー」で購買原則・法律・実務、そして工場などの要求元への統制機関としての役割を学びます。
富士フイルムでは、年間30万件以上の契約を進めることから、各担当者が日々のルーチン業務に流されず、プロフェッショナルな購買を行うよう、徹底した啓発を継続的に行っています。
2005年からは、輸入業務に関するeラーニング自習を加え、富士フイルムとその関係会社すべての対象者の受講を進めています。

＊1 5品種群：① OA用紙・印刷用紙 ② コピー機・プリンター・ファクシミリ ③ パソコン ④ 文具・事務用品 ⑤ 一般生活用品。
＊2 エコステージ：環境経営の仕組みの構築において、ISOより構築負荷が小さく、かつ透明性が確保できる中小企業を評価・支援する環境マネジメントシステム。
＊3 エコアクション21：中小企業、学校、公共機関などに対して、「環境への取り組みを効果的・効率的に行うシステムを構築・運用・維持し、環境への目標を持ち、行動し、結果を取りまとめ、評価し、報告する」ための方法として、環境省が策定したエコアクション21ガイドラインに基づく、事業者のための認証・登録制度。
＊4 KES：「京（みやこ）のアジェンダ21」によって推進されている環境マネジメントシステム。
＊5 12項目：（1）環境保全の企業理念・方針（2）環境保全目標（3）実施計画（4）環境保全促進組織（5）法規制順守状況の見直し（6）大気汚染防止（7）水質汚染防止（8）化学物質を管理する仕組み（9）廃棄物削減（10）省エネ（11）緊急時の対応（12）教育・訓練。
＊6「禁止化学物質」：製造・使用・輸入などの取り扱いが法律で禁止される化学物質。
＊7「削減化学物質」：今後の法規制動向及び富士フイルムの方針により削減を行っていく化学物質。
＊8「含有把握管理化学物質」：富士フイルムが定める「環境配慮設計基本規則」において含有量の把握が必要とされているもの。

グリーン調達から含有化学物質管理へ

▼活動の背景

富士フイルムとその関係会社が製造・販売する電子機器・機器製品は、中規模なもので1台約1,000～20,000点前後の部品で構成されています。これらの部品に含まれる化学物質の中で有害性が懸念される物質については、製品の廃棄段階で適正な処理を施し、環境汚染や健康被害を防止する必要があります。このためRoHS指令、REACH規則などのように、製品に含まれる有害化学物質の使用を法規制で制限するなど未然の防止対策の動きが世界で進んでいます。富士フイルムでは、環境保全を目的とした世界の法規制に対し徹底した対応を取るために、サプライチェーン全体で、グリーン調達という概念を発展させた含有化学物質管理が必要と考えています。



▼お取引先向け説明会

富士フイルムでは2005年に「含有化学物質管理基本規則」及び「含有化学物質管理ガイドライン」を制定し、社内システムの構築、社内説明会の実施、グループ内の周知など運用に向け進めてきました。2005年8月からは、まずはRoHS指令に関わる物質を扱っている調達先680社、985名を対象に、9回のお取引先向け説明会を開催し、周知を図りました。引き続き2007年1月からは2回目調査の説明会をスタートし、3月までに調達先180社、226名を対象に実施しました。また、2回目調査からは説明会に参加できない方、海外のお取引先にもご理解いただくため、eラーニング方式の音声付き説明教材を3カ国語版（日本語・英語・中国語）作成し、活用いただいています。

日本語版 eラーニング

英語版 eラーニング

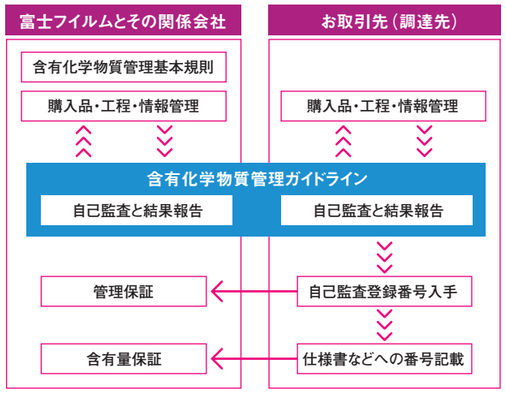
中国語版 eラーニング

▼自己監査システム

富士フイルムのお取引先は、直接のお取引先だけでも数千に上ります。調査対象の数及びお取引先への負荷を考慮し、電子監査を導入しています。電子監査とは、お取引先に、化学物質の管理状態の自己監査をウェブサイトを通じて実施していただき、登録していただく方法です。電子監査には、「含有化学物質自己監査」とISO14001などの取得状況を調査する「企業環境グリーン度調査」があります。2007年3月からの2回目調査では、今後ますます重要になるCSRへの取り組みを推進するため、富士フイルムの活動の参考にさせていただく意味から、「企業環境グリーン度調査」にCSRに関連する項目を追加しています。含有化学物質管理に関する情報は、すべて和文、英文にて富士フイルムホームページでご覧いただけます。

監査結果を参照させていただいた後は、必要に応じてお問い合わせ・監査を実施し、現場状況を確認した上で指導・支援をしていきます。富士フイルムの基本姿勢は、改善をお取引先と一緒に取り組んでいくものです。今後は、富士フイルムとその関係会社で確実な含有化学物質管理を行うため、国内・海外のすべてのお取引先にご協力いただくとともに、富士フイルムとその関係会社においても自己監査を推進していきます。

▼含有化学物質管理の自己監査



Topic

JAMPへの参加と寄与

2007年6月に施行されたREACH規則（P.71）に対応するため、化学、電気、自動車などの企業が参加し、JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）が発足しました。JAMPは、サプライチェーンにおける製品含有化学物質情報を適切かつ円滑に伝達する必要性を認識し、製品含有化学物質情報の調査に関する対応負荷軽減にかかわる具体的な仕組みづくり、企業への普及支援、情報提供基盤整備などの活動を推進するものです。富士フイルムは、このJAMPに発起人企業として積極的に参加し、日本産業の国際的な競争力確保や世界への貢献に寄与することを目指しています。

Web JAMPホームページ
http://www.jamp-info.com/

社会性活動

従業員とのかかわり

富士フイルムグループでは、企業行動憲章で掲げる「従業員一人ひとりの能力開発に努め、従業員が安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の多様性、人格、個性を尊重する」という原則に基づき、従業員と会社の信頼関係の構築に努めています。

2006年度の活動概要

富士フイルムでは、仕事や職場が個人の人生を豊かにし、従業員にとって価値あるものとなるよう、職場環境づくり、健康づくり、個人の成長支援、仕事と家庭の両立支援など、さまざまな取り組みを推進しています。中期経営計画「VISION75」の達成に向けて、2006年度は、イメージングソリューション分野における抜本的構造改革と既存成長分野・新規事業分野への人員の効果的・効率的再配置を実施する一方、企業体質の変革を図るための全社活動「富士フイルムウエイ（FW）活動」を推進し、職場の現場力強化に取り組みました。

「FW活動」は環境変化に自ら対応していくことのできる「強い個、強い組織」を実現することを目的に、社員が目指していくあるべき姿や仕事の仕方の基本を明確にした上で、「FWガイドブック」としてまとめ、冊子を社員に配布しました。また2006年度下期には社員全員に「組織診断サーベイ」を実施、サーベイ結果分析を踏まえて各職場の課題を明確化・具体化し、現在各職場にて職場変革に取り組んでいます。

また2006年度は、女性のキャリアアップや仕事と家庭の両立支援を検討するプロジェクトチーム（メンバーは女性社員中心）の発足、効果的な人材活用を推進していくための「新人事情報システム」（2007年1月稼動）の構築にも取り組みました。

2006年10月の持株会社制への移行により、連結経営の強化に取り組んでおり、今後グループ間での人材交流や、適切かつ効果的な人材活用を図っていくとともに、教育面などでも必要なサポートを実施していきます。

富士ゼロックスの活動については、以下ホームページをご覧ください。

Web http://www.fujixerox.co.jp/company/sr/stakeholder/employee/index.html

従業員の状況

富士フイルムグループの事業分野は多岐にわたり、グローバルに事業活動を展開していることから、各国・各地域の地域性や価値観を尊重し、多様な文化・社会状況などに即した労働環境や福祉面の整備を行っています。また、グループ間での人材の交流を進め、富士フイルムグループ全体での人材活用の強化に取り組んでいます。

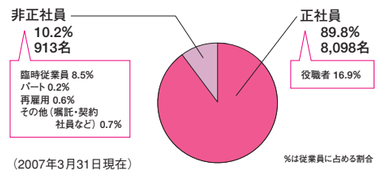
2007年１月には、人材活用を一層効果的に進めるため、「新人事情報システム」を導入しました。採用については、次世代のリーダー及び多様性に富んだ人材確保の視点で進めています。昨年に引き続き2007年１月には、富士フイルム、富士ゼロックスも含めた富士フイルムグループの合同会社説明会を実施し、各社の採用活動につなげています。合同セミナーでは、事業展開や仕事の状況などを、社員の生の声で伝える機会を増やしています。また、インターンシップを継続的に実施しており、学生の富士フイルムの理解の促進に取り組んでいます。

なお、2007年度の新卒採用は事務系大卒36名（内8名が女性）、技術系大卒157名（内23名が女性）となりました。中途採用に関しては、経験豊かな外部の人材の活力を取り入れていくために常時募集しており、2006年度には中途採用で大卒37名（内6名が女性）を採用しています。採用情報はホームページからご覧いただけます。

採用情報ホームページ

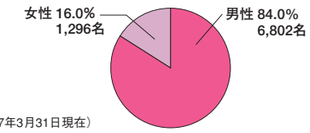
Web http://www.fujifilm.co.jp/corporate/jobs/

▼従業員の内訳（富士フイルム単独）



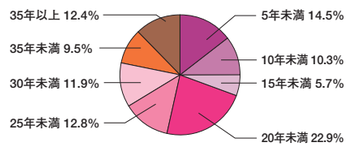
（2007年3月31日現在）
※は従業員に占める割合

▼男女正社員数（富士フイルム単独）



（2007年3月31日現在）

▼勤続年数別構成比（富士フイルム単独）



（2007年3月31日現在）

▼平均年齢／平均勤続年数／平均扶養人数／有給休暇消化率（富士フイルム単独）

平均年齢	平均勤続年数	平均扶養人数	有給休暇消化率
42.10歳	20.64年	1.5名	73%

（2007年3月31日現在）
有給休暇消化率に関しては、2005年10月16日～2006年9月30日

▼女性の活躍支援

富士フイルムでは「第二の創業」にあたり、新たな事業への展開や、仕事の進め方の変革など、個々の従業員がこれまで以上にパワーアップし、それぞれの職場の中で最大限に能力を発揮していくことが求められています。会社をより強い体質としていくためには、性別・年齢などに関わらず多様な人材が活躍することが必要であり、特に女性社員が活躍できる風土づくりに向けて、その取り組みを強化していきたいと考えています。

富士フイルムでは、女性の管理職やリーダーが少ない状態にありますが、これに対して問題意識を持って取り組んでいます。近年、管理職候補の女性層も増えてきており、より計画的に育成していく方向で進めています。2007年3月末（単独）での女性管理職数は全10名で、前年度より3名の増加となりました。2007年3月には、女性社員のより一層の活躍推進を目的に女性社員を中心としたF-POWERプロジェクト推進チームを立ち上げ、女性が活躍できる風土づくりに取り組んでいます。

▼ワークライフバランス

富士フイルムでは、F-POWERプロジェクト推進チームからの意見も踏まえ、「出産・育児期にも不安なく能力を発揮して仕事に打ち込める環境の整備」、「少子高齢化に対する会社としての対応」、「社員の自己成長への取り組み支援」の観点から、2007年7月に以下の制度を導入しました。

○短時間勤務制度の導入
小学校3年生までの子を対象に1日最大2時間の短時間勤務を認める

○看護休暇制度の拡充
看護休暇の半日単位での取得を認めたほか、子の対象年齢を「小学校入学前」から「小学校3年生」、年間取得可能日数を年間「5日」から「6日」に引き上げる

○出産一時金の支給
第1子5万円、第2子10万円、第3子以降／1人100万円を支給

○不妊治療支援
不妊治療目的でのストック休暇＊1使用、及び最大1年間の休職を認める（共済会による金銭支援も合わせて導入）

○自己啓発支援
自己啓発を目的としたストック休暇の使用を認める

なお、他制度については、産前産後休業は産前7週間、産後8週間と法定より1週間長く取得でき、育休については子どもが満3歳になるまで最長2年間の取得が可能で、法定を上回っています。また、男性が育児休職や育児目的で長期の「ストック休暇」を取得する例もあり、制度の利用が広がっています。2006年度の男性社員の育児休業者は3名となっています。また、次世代育成支援対策推進法にのっとり、「一般事業主行動計画」を策定し、取り組みを推進するとともに、取り組み企業として「認定」を申請中です。

Data 介護休職・育児休職の取得者推移（富士フイルム単独）

	2004年度	2005年度	2006年度
介護休職	10人	2人	1人
育児休職	45人	39人	32人

Reference

家庭と仕事の両立を支援する制度
すべて法定を上回る制度となっています

1. 出産・育児
 ①産前産後期間中における制度
 ②育児休職制度
 ③育児目的によるストック休暇の使用
 ④育児をしながら就業しようとする者への制度
 ⑤子の看護のための休暇
 ⑥短時間勤務制度
 ⑦不妊治療目的によるストック休暇の使用
 ⑧不妊治療目的による休職制度
2. 介護
 ①介護休職制度
 ②介護目的によるストック休暇の使用
 ③介護をしながら就業しようとする者への制度
3. その他
 ①ボランティア休職制度
 ②ボランティア目的によるストック休暇の使用
 ③自己啓発目的によるストック休暇の使用

＊1 ストック休暇：失効分有給休暇の積み立てが60日まで可能な制度。これまで私傷病及びリハビリ、介護、ボランティア目的での使用が認められていました。

▼高齢化社会への対応

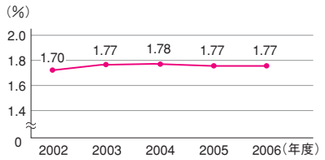
日本では少子高齢化が社会問題となっており、富士フイルムもこの課題への対応を行っています。2005年7月に高度技能の伝承とノウハウの継承を行い、現場力の強化を図る目的で「高度技能職制度」「管理監督職制度」を新たに設け、高齢化社会への対応の面からも制度の効果的な活用を進めています。また、2006年4月の「高齢者雇用安定法」改正を受け、選考基準や更新基準、賃金基準の明確化を図り、労使協定のもと再雇用制度の見直しを実施しました。2006年度は約40名の再雇用を実施しました。

なお、一定の年齢で一律に役職を退く役職定年制を2006年10月に廃止し、年齢によらず本人の意志・能力に応じて活躍できる仕組みとしました。

▼障がい者雇用の推進

日本では、障がい者の雇用機会均等などを進めるために、一定規模以上の雇用主が総社員数の1.8%以上の障害者を雇用することが法で定められています。個々の適性を考慮し、能力を十分に発揮しながら、安全に働ける職場環境を提供していくよう努めており、2006年度は精神障がい者の方の勤務を実現しました。2006年度末（単独）の障がい者雇用率は、1.77%にとどまりましたが、1.8%を上回るよう今後とも努力していきます。

▼障がい者雇用率推移（富士フイルム単独）



Topic

F-POWERプロジェクト推進チーム発足

富士フイルムでは2007年3月に【F-POWERプロジェクト推進チーム】を立ち上げ、活動を開始させました。これは前向きな女性を後押しする改革「FUJIFILM POSITIVE WOMEN'S ENCOURAGING RENOVATION」の略称で、活動を通じて女性一人ひとりが最大限の能力を発揮して活躍できる、真に強い体質の富士フイルムを実現したいとの思いを込めたものです。メンバーは女性社員を中心に構成し、「女性社員が富士フイルムで最大限に力を発揮して仕事を続けていくために」という観点から、今後取り組むべき課題について検討を行っています。具体的には、「職場や上長の意識・指導・サポート力の向上」、「仕事と育児の両立支援の拡充」、「本人の働く意識向上」など、本人周囲の意識アップと、これを支える制度・サポートの両面で具体案の検討を進めています。今回の取り組みを通じて、会社の目標である「強い個」「強い組織」の実現につなげていきたいと考えています。

F-POWERプロジェクト推進チーム会議

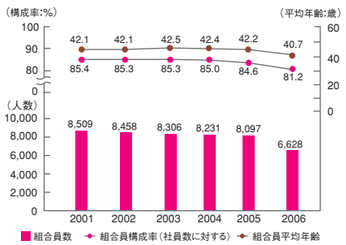
▼労使協調

富士フイルムでは、労働組合（以下、労組）のビジョンを尊重し、従業員の幸せと企業の成長のために、より良い協調関係を目指し、コミュニケーションの機会を頻繁に設けています。会社と労組の代表が意見交換を行う場として「中央労使委員会」を定例化している他、各事業場においても「労使委員会」を定例的に開催しています。なお労組では、原則4年に1度、従業員意識調査を実施しています。今回2006年11～12月に実施した結果、他社と比較した総合的な「働きがい」は良好な状況ですが、「会社やその事業に意義を感じ、夢を持つ」という意識に低下が見られました。労組はこの要因について「一人ひとりが経営方針を自らの課題に具体化できていないのではないか」と分析しています。「一人ひとりが自らの課題を具体化する」ために、そのきっかけとして対話活動の充実化を図り、組合員の前向きな気持ちを引き出すとともに、個の強化にもつなげていきたいと考えています。

▼労働組合と会社の合意で進めた主な制度見直し（富士フイルム単独）

年度	項目
2004年度	●F-PRO（裁量労働制）の導入 ●住宅関連制度の見直し ●国内関係会社出向規定
2005年度	●高度技能職管理監督職制度の導入 ●育児／介護制度の充実 ●社員借上社宅制度の見直し
2006年度	●再雇用制度の見直し ●移籍・出向規定の明確化 ●旅費規程の見直し

▼組合員数／構成率／平均年齢（富士フイルム単独）



Topic

労働組合主催 富士フイルム・富士ゼロックスの交流会を開催

交流会では、終始和やかな雰囲気のもと、両社の若手社員の出席により活発な意見交換が行われました。富士フイルムの参加者からは、連結会社としての仲間意識、心強さのようなものを感じることができたという意見が出され、富士ゼロックスの参加者からは、富士フイルムの社員の改革への意識の強さを感じ取ることができたという意見が出されました。

労組では、より良い職場づくりを目指し、今後も事業会社の社員の声をモニタリングする機会を設け、会社側との情報共有を図っていきたいと考えています。

労働組合主催 富士フイルム・富士ゼロックスの交流会

▼人権尊重と差別撤廃

富士フイルムグループでは、基本的人権を尊重し、従業員に対する不当な人権侵害を一切行いません。性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、社会的身分、身体的特徴などによる差別を一切行わないとともに、従業員のプライバシーを尊重します。

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントへの対策として、セクハラ防止ガイドを富士フイルムとその関係会社の全従業員に配布している他、電話相談窓口「セクハラ・ホットライン」を設置しています。社外の専門カウンセラーが相談を受け、プライバシーに十分配慮しながら、問題解決を進めています。また、2005年に作成、配布したセクハラ・ホットラインの携帯カードにより従業員への周知が進み、より利用しやすくなっています。富士フイルムとその関係会社の役職者に対しては、人権尊重や差別撤廃を目的とした研修会を定期的に開催しています。

▼心身の健康づくり

富士フイルムでは、労働時間に応じた健康アンケートや産業医面談を実施しており、また期間従業員も含めた全従業員の就業状況の把握を常時行える就業管理の仕組みを導入するなど、従業員の健康チェックに重点的に取り組んでいます。2005年には、本人の希望や上長が必要と判断した場合に産業医面談を受ける仕組みの拡充を図り、産業医・上長・本人が連携して健康のケアを行う体制の構築を図っています。

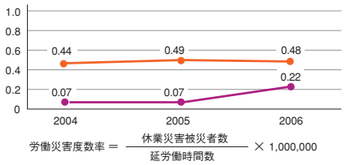
富士フイルムでは従来からメンタルヘルスケアに取り組んでいますが、2002年からは産業医も参加した「全社健康・メンタルヘルス推進委員会」が中心となって積極的に進めています。2007年度には、メンタルヘルスのセルフチェックの仕組みの導入を予定しており、セルフケアに対する意識の向上を図ります。また産業保健スタッフや、産業医による面談などの対策を行うことで、メンタル疾患の事前防止につながる体制を充実させていきます。また疾患による休業者の復職時には必要により特別期間を設定し、三者協議会（上司・産業医・勤労部門）が連携して職務設計やケアなど総合的な対策を行っています。役職者に対しては、ガイドを配布し、上長としてのメンタルヘルスケアに対する意識向上を目的とした「メンタルヘルス講習会」を実施し、早期発見のためのチェック項目や疾患がもたらす危険などへの理解を深めています。また、従業員の高齢化に伴い、富士フイルム健康保険組合では富士フイルムとその関係会社の社員（被保険者）を対象に、食生活の改善・正しい生活習慣の取得を目的とした合宿形式の「健康づくりセミナー」を1995年から毎年定期的に開催しています。夫婦でも参加でき、毎回定員数を超す申し込みがあり、これまで約1,300名が参加しています。

▼労働安全衛生

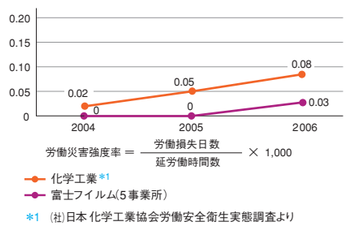
富士フイルムでは、「労働安全は生産活動の原点であり、前提条件である」という理念の下、日頃より安全最優先で従業員の労働安全の確保に努め、全社的に安全衛生関連の諸法令の順守を徹底しています。例えば労使での安全巡視や社外の専門家を交えた職場点検と改善、災害防止の徹底や防止対策の事業場間展開、従業員への啓発なども随時行っています。

アスベスト対応については、法規制の強化も踏まえ、建物、設備・備品などに含まれるアスベスト調査を実施してきました。建物調査は工場、オフィス、社員寮や体育館など、また現在使用されていない建物も含め、すべてを対象としました。その結果、アスベスト類を含む建材の露出及び飛散の可能性のある箇所については対策工事を完了しました。今後も管理体制の継続とレベル強化を引き続き図っていきます。また健康相談などの受け付け体制も整えています。

▼労働災害度数率（富士フイルム単独）



▼労働災害強度率（富士フイルム単独）



*1 (社)日本化学工業協会労働安全衛生実態調査より

従業員が成長できる仕組み

富士フイルムでは、社員一人ひとりの成長が企業の力を高め、組織を成長させる活力であり、個性豊かな個人の集合が強固な企業体質を実現するとの考えから、「自立型人材の育成」を目指して、重点的に強化を図っています。自立型人材とは、自ら課題を発掘し、課題達成のためのプロセスを具体化して成果につなげ、自己革新していくことができる人材を指します。

具体的には「職場での人材育成」「教育研修体系」「社員の意欲導出」の3つの側面で強化を進めています。

▼自立型人材の育成

▼職場での人材育成強化

自己成長計画と育成面談による職場育成力強化

自己成長のサイクルを着実に進めていくために、上長と本人が年1回面談し、本人の成長目標や課題を明確にした自己成長計画を作成しています。

今後、どんな課題や仕事に取り組みたいのか、それを実現するために、どんな技術・スキルを身につけていくのかを上長と本人が一緒になって考え、取り組んでいくものです。

この育成面談制度は2005年にスタートしてから毎年実施しており、必要に応じて仕組みの拡充を図っています。

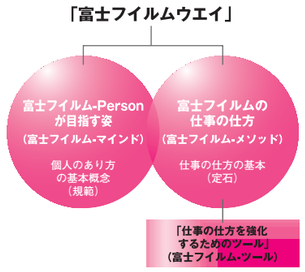
▼教育研修体系の強化

「選択受講型研修」の拡充と「富士フイルムウエイ活動」の推進

社員の成長を支援する研修体系としては、本人の役割に応じた能力発揮の期待を本人が再認識し、自己の強化ポイントを明確にする「階層別研修」、将来の基幹人材を育成する「選抜型研修」や職場ごとの特定のニーズに対応する「職務機能別研修」、また個人の学習ニーズや成長目標などに応じて適切なタイミングで受講することが可能な「選択受講型研修」があります。

2005年7月にスタートした「選択受講型研修」では、随時研修内容の見直しや、新規研修の導入を進めており、2005年12月からは「eラーニング」による学習コースを新設するなど、現場の声を踏まえた拡充を図っています。社員からは、自分の成長計画に合わせて選択できる研修として好評を得ています。

また、現在富士フイルムでは「強い現場力」を実現するため、「富士フイルムウエイ（ＦＷ）活動」を全社で推進しています。社員が目指す姿（富士フイルム-マインド）、仕事の仕方の基本（富士フイルム-メソッド）、仕事の仕方を強化するためのツール（富士フイルム-ツール）を明確化・整備し、その内容を全職場に普及し定着させるため、「FWガイドブック」として社員に冊子を配布するとともに、「FWベーシック研修」を2007年度に新規に立ち上げ、若手社員を中心に社員教育を実施していく予定です。



▼社員の意欲導出の強化

社内公募制度を継続

社員の主体的なキャリア形成の促進や、チャレンジする風土を醸成するため、2004年度から社内公募制度をスタートしています。新規事業、重点事業、新規プロジェクトの立ち上げなどにおいて、各部門が公募したい案件を人事部に申請します。その中から選定された募集案件が社内のイントラネットなどに公開され、広く公募されます。

入社3年目以降の社員（課長職含む）なら誰でも応募資格があり、応募の秘密は厳守されています。書類審査の後、募集部門と人事部門により面接が行われ、募集案件への採用が決まると人事発令されます。

これまでのモニタリングによると、個人の豊富な技術力、専門力、能力などを新しい事業に活かせる機会を得た社員は、意欲的な姿勢で職場の期待にも応え、周囲にも良い影響を与えています。異動後の効果と影響については、今後も継続してモニタリングし、社内公募制度の仕組みのブラッシュアップを図っていきます。

Data 社内公募制度の実績（富士フイルム単独）

	実施時期	公募数	応募数	合格者数
第1回公募	2004年8月	32職	40名	20名
第2回公募	2005年2月	37職	27名	13名
第3回公募	2005年8月	39職	39名	17名
第4回公募	2006年1月	19職	44名	22名
第5回公募	2006年8月	28職	60名	17名

社会性活動

社会貢献活動

「良き企業市民としてできることは、何か。」一人ひとりが常に胸に抱きながら、積極的に社会貢献活動に取り組み、将来世代への環境教育や写真文化を守る活動など幅広く支援しています。

富士フイルムと富士ゼロックスの社会貢献活動の詳細は、以下のホームページをご覧ください。

Web http://www.fujifilm.co.jp/corporate/environment/socialcontribution/
（富士フイルム）

Web http://www.fujixerox.co.jp/company/sr/stakeholder/community/
（富士ゼロックス）

基本的な考え方

富士フイルムグループでは、「企業行動憲章」で掲げる『「良き企業市民」として地域の文化・慣習を正しく理解し敬意を払うとともに、地域発展への貢献をはじめ積極的に社会貢献活動を行う』に基づいて、環境保全活動、将来世代に向けた環境教育、地域美化活動、地域交流を継続的に行い、事業活動や製品を通じた社会貢献活動を展開しています。中期経営計画「VISION75」の達成に向け、大胆な構造改革を進めるとともに、積極的な研究開発投資やM&A、成長分野への大規模な投資も実施し、企業体質強化と新しい事業の創出・育成を進めました。液晶ディスプレイの需要拡大に応えるためフラットパネルディスプレイ材料を生産する富士フイルム九州で、第2工場、第3工場の建設を決定しました。また神奈川県開成町には、未来社会に貢献する具体的な成果を目指して富士フイルム先進研究所を開設しました。いずれも、地元の皆さんとの理解と協力があって実現したことです。今後、さらなる地域との交流を通じたコミュニケーションに努めるとともに、地域活性化を図り、豊かな地域社会の形成に貢献していきます。また、事業の特性や経験を生かした種々の活動としては、写真分野の技術や経験を生かした将来世代への教育活動、富士ゼロックスが実践する情報塾やハンディキャップを持った方々へのIT支援活動などがあります。これらの活動にとどまらず、現在の課題のひとつである、従業員のボランティアマインドを高めることに対して、積極的に取り組んでいきます。主な社会貢献活動の分類と取り組み事例を、以下にまとめました。

●63～64ページで紹介あり　●特集で紹介あり

学術・教育	○富士フイルム　海陽中等教育学校への協賛
	●富士ゼロックス　小林節太郎記念基金
	○富士ゼロックス　アジア関係会社 学術・教育支援の基金
	○富士ゼロックス　端数倶楽部　アジアの子どもたちへの国際支援活動
	○富士ゼロックス　日本アスペン研究所の運営
	○富士ゼロックス　ジュニア・アチーブメントへの支援
将来世代の環境教育	●富士フイルム　みらいグリーンマップ支援
	○富士フイルム　「みどりの小道」環境日記を支援
	●富士フイルム　森の“聞き書き甲子園”を支援
	●富士フイルム　「写ルンです」循環生産を活用した教育支援
	○富士ゼロックス　KIDS’ ISOプログラム支援
環境保全・生物多様性	●富士フイルム　公益信託 富士フイルム・グリーンファンド
	●富士フイルム労働組合　中国植林ボランティア活動
	○富士フイルム労働組合　エコ・くらぶ
	●富士ゼロックス　成田里山づくりの会
	○富士ゼロックス　自然観察指導員講習会
本業を通じた社会貢献	○富士フイルム　写真実験教室
	○富士フイルム　写真家・写真展支援／チャリティー写真展
	●富士フイルム　「アサヒ・エコアート・シリーズ」への支援
	●富士フイルム　東大病院に「統合画像情報学」寄付講座を開設
	●富士フイルム　東京大学に「生体認識分子工学」寄付講座を開設
	●富士ゼロックス　情報塾
	○富士ゼロックス　拡大教科書製作支援
	○富士ゼロックス　アート・バイ・ゼロックス
地域共生	○富士フイルム　春木径（はるきみち）整備
	○富士フイルム　富士山清掃
	●富士ゼロックス　塚原の雑木林を守る会
	○鈴鹿富士ゼロックス　どんぐり広場
社会福祉・寄付活動	○富士フイルム　災害救援ボランティア推進委員会を支援
	○富士フイルム労働組合　広島、長崎の原爆病院への寄付
	○富士ゼロックス　NPO-法人 e-Nakama
	●富士ゼロックス　スペシャルオリンピックス支援
	○富士ゼロックス　「おかし屋ばれっと」の社内販売

能登半島地震への被災者支援

2007年3月25日に能登半島沖において発生した地震による被災者の皆様に、心よりお見舞い申し上げます。

富士フイルムでは、被災者の方々を対象に、災害で不具合となった富士フイルム製のデジタルカメラ及びフィルムカメラの特別無償修理を行いました。皆様のご無事と一日も早い復旧がなされますようお祈り申し上げます。

▼公益信託 富士フイルム・グリーンファンド

富士フイルムホールディングスの前身である富士写真フイルムは、自然環境の保全を目的に10億円の資金を拠出し、1983年に「公益信託　富士フイルム・グリーンファンド」を設立しました。自然保護をテーマとした民間企業による公益信託としては日本で最初のものです。①未来のための森づくり事業②緑のための支援事業③緑とふれあいの活動助成④緑の保全と活用の研究助成など、自然環境の保全・育成に関する活動や研究に数多くの支援・助成を行っています。設立以来総額にして、約6億9,000万円を助成しています。

2006年度の活動助成先の一つであるNPO法人小網代野外活動調整会議が紙芝居を使って普及啓発活動を行っている様子

▼富士ゼロックス　小林節太郎記念基金

1977年、富士ゼロックスの初代社長、故・小林節太郎の功績を記念して、日本とアジア・大洋州諸国/地域との学術交流を通じた、相互理解と親善促進への貢献を目的に設立しました。1984年から募集を開始した「在日外国人留学生研究助成」プログラムでは、アジア・大洋州諸国/地域から来日し、日本の大学院博士課程で人文・社会科学を専攻する若手の留学生研究者に対する研究の助成を行っています。また、1996年からは日本人を対象とした研究助成、「小林フェローシップ」プログラムを行っています。2006年度は「在日外国人留学生研究助成」で9つの国と地域からの留学生41名、「小林フェローシップ」で11名に助成しています。

小林節太郎記念基金懇親会

▼富士ゼロックス　成田里山づくりの会

「成田里山づくりの会*1」は、富士ゼロックス及び関連会社の環境意識の啓発を目的に、千葉県と「里山条例」を締結し、土地所有者の協力を得て2004年3月にスタートしました。千葉みどり推進課や土地所有者様の協力の下、富士ゼロックス千葉の有志を中心に社員とその家族が、「楽しく、美味しく」をモットーに毎月、成田で里山体験をしています。植樹、下草刈りなどの山仕事や、シイタケの植菌、ジャガイモやサツマイモ植えと収穫、田植え、稲刈りなどの農作業を体験しています。自分達で植えたものを自分達で収穫する喜びを子ども達と一緒に体験します。

「楽しく、美味しい」成田里山づくり

*1　成田里山づくりの会：正式名称は「千葉県里山の保全、整備及び活用の促進に関する条例」。全国に先駆けて、2003年5月に施行されました。

▼富士フイルム
「アサヒ・エコアート・シリーズ」への支援

アサヒビールの「アサヒ・エコアート・シリーズ」は、“エコ（環境保全活動）”と“アート（芸術文化活動）”を融合させて、アーティストと地元住民の方々が一緒になって、ひと・もの・こと・自然など、様々な地域資源に着目しながら、未来につながる創造活動を展開していくプログラムです。富士フイルムは2006年のプロジェクト「事物人物人工物、自然物 in KISO-GAWA」に協賛しました。
地元住民の方々が「写ルンです」で撮影された木曽川の写真は、下記のウェブサイトで公開されています。

アサヒ・エコアート・シリーズ2006　参加者集合写真
（撮影：ミゾグチジュン）

Web 「事物人物人工物、自然物 in KISO-GAWA」
http://www.asahibeer.co.jp/csr/philanthropy/art-cul/ecoart/

▼富士ゼロックス　塚原の雑木林を守る会

富士ゼロックス塚原研修所の所有林（神奈川県南足柄市 約36,000平方メートル）を修復し、広葉樹の里山林として育成するボランティア「塚原の雑木林を守る会」の活動が2002年11月にスタートしました。同会には、富士ゼロックスと関係会社の社員やOB、さらに地元南足柄市の住民の皆さんが参加しています。
2003年3月23日、第1次計画の約3,000平方メートルの敷地に、クヌギ・コナラなどの落葉広葉樹を中心にムラサキシキブ・コマユミなどの低潅木を加えた苗木1,100本が、地元の方も含めた約70名のボランティアの手によって植樹されました。以降、月1回、下草刈りや枝払いなどを行っています。

植樹4周年記念祭

▼富士ゼロックス
スペシャルオリンピックス支援

富士ゼロックスは、1996年から知的発達障がいを持つ人たちのスポーツの祭典であるスペシャルオリンピックスを継続的に支援しています。2006年11月に開催された「第4回スペシャルオリンピックス日本夏季ナショナルゲーム・熊本」でも、さまざまな形で活動に参加しました。これと並行して2006年度は、本社及び各地の関連会社が、それぞれの地域で寄付、協賛、練習場や会議室の提供、チラシ作成やコピーサービスの提供といった形での活動の支援を行いました。多くの社員が、ボランティアでコーチや審判、競技会運営スタッフとして参加し、活動を支えています。全国どこでもできる共通プログラムとして、さらに多くの社員が深く関わっていけるよう活動を進めています。

2006年夏季ナショナルゲーム・熊本に参加

▼富士フイルム
東京大学に寄付講座を開設

東京大学工学部内に、東京大学大学院工学系研究科バイオエンジニアリング専攻を所属専攻とする寄付講座「生体認識分子工学（富士フイルム）」が開設されました。設置期間は2006年10月16日からの3年間です。富士フイルムは、東京大学の「ナノバイオ・インテグレーション研究拠点（CNBI）」に参画しており、これはCNBIにおける産学連携講座の初の事例となります。
また、東京大学医学部附属病院の「22世紀医療センタープロジェクト」に参画しました。今回の提携により、東大病院22世紀医療センター内に、東京大学大学院医学系研究科放射線医学教室を親講座として、寄付講座「統合画像情報学（富士フイルム）」が開設されました。設置期間は 2006年7月1日からの5年間です。

▼富士フイルム労働組合
10周年を迎えた中国植林ボランティア活動

富士フイルム労働組合は1998年から毎年、中国で植林ボランティア活動を行っています。今年は10回目の植林活動となり、内蒙古自治区のホルチン砂漠で2007年4月28日～5月5日に実施されました。日本からは富士フイルム及び富士フイルムグループ社員合計9名、中国からは富士胶片（中国）投资有限公司（以下FFCN）の社員7名が参加しました。FFCNの参加は、昨年に続いて2回目で、北京、上海、広州、成都のFFCN各拠点からメンバーが集まりました。
熱い砂漠で一緒に汗を流した社員たちは、松の木1,100本を植え、草方格（草を格子状に埋めて砂の流動を抑えるもの）1,350平方メートルを造り、たくさんの枝打ち作業を行いました。「ホルチン砂漠を教訓にして、今の生活について考えてみる必要があると感じた」「他人事のように受け止めていた環境問題を身近に感じられた」「驚き、喜び、発見が数多くあり、実り豊かなものだった」と、感想が寄せられました。今後も、参加者が海外のNGO活動を実際に体験することで、今まで以上に広い視野を身に付け、その後の活動に活かしていただくことを目指し、植林活動を継続していきたいと考えています。

植林活動に参加したメンバー

▼富士フイルム
森の“聞き書き甲子園”を支援

森の“聞き書き甲子園”（主催：林野庁・文部科学省・(社)国土緑化推進機構・NPO法人樹木・環境ネットワーク協会）は、日本全国から選ばれた高校生100名が、木こりやマタギ、樽職人など長年森と深く関わってきた「森の名手・名人」に聞き書き取材をし、それを一冊のレポートにまとめるというプロジェクトです。富士フイルムは社会貢献活動の一環としてこの取り組みに協賛しています。この活動は森と人間との関わり方、共生の豊かさを考えることを通じて、青少年の健全育成、伝統技術の発掘・継承、森づくりに対する理解の醸成を目的としています。
2006年8月には第5回の森の“聞き書き甲子園”の事前研修会が開かれました。この会で富士フイルムCSR推進部の社員が語り手となり、高校生たちのインタビューを受けました。高校生が名人から聞き書きをする、その前提である「聞く」という行為を通して、森の中で営々と受け継がれて、暮らしを支えてきた知識、技、知恵、そこに生きる人々の心のあり方を含めたトータルな生活技術をアーカイブ（記録収集）するための基礎練習でした。講師役で聞き書きの先達である作家の塩野米松氏が添削してくれた赤字だらけの自分の原稿を手に、そのでき栄えの違いに呆然とした高校生も、年明けには、見事な5,000字に及ぶ聞き書き作品を書き上げました。2007年3月25日の江戸東京博物館ホールでの表彰式には、能登半島地震の影響で交通機関が混乱する最中、日本中から高校生が詰め掛けました。2007年の第6回森の“聞き書き甲子園”では、夏の事前研修で高校生に写真撮影指導を行い、聞き書き取材時に名人の顔写真を撮影する企画を行います。写真の持つ優れた「アーカイブ」と「コミュニケーション」ツールとしての役割りを事務局や500人の聞き書き甲子園OB・OGからの要請に応えた企画です。

富士フイルム社員からの聞き取りに挑戦する高校生

Web 森の“聞き書き甲子園”ホームページ
http://www.foxfire-japan.com/

▼富士フイルム
「写ルンです」循環生産を活用した教育支援

富士フイルムでは、文部科学省が取り組んでいる「スーパーサイエンスハイスクール」に立ち上げ当初から協力しています。これは科学技術・理科・数学について特に力を入れて教育を行っている99校余りの高等学校に講師を派遣し、科学技術の分野で優れた人材を育成することを目的としたプログラムです。2007年5月で5回目となる今回も、群馬県立高崎高校に特別講師として富士フイルム社員を派遣し、「写ルンです」循環生産をテーマにした授業を行いました。高崎高校より「写ルンです」循環生産の内容がスーパーサイエンスハイスクールの高校1年生のカリキュラムに好適であり、生徒からの評判が良いとの評価をいただいており、継続的な講師派遣へとつながっています。

「写ルンです」における循環生産の仕組みの授業風景