

FUJIFILM Holdings Corporation **SUSTAINABILITY REPORT 2026**



トップメッセージ

1. 概説

1.0 「サステナビリティレポート」について

1.1 富士フイルムグループ概要

- 1.1.1 企業概要
- 1.1.2 財務ハイライト
- 1.1.3 中期経営計画「VISION2030」、
CSR計画「Sustainable Value Plan2030」と
グループパーパスについて

1.2 CSRマネジメント

- 1.2.1 基本的な考え方

- 1.2.2 富士フイルムグループの理念体系と各種方針
- 1.2.3 CSRマネジメントの体制
- 1.2.4 CSR計画立案の背景と
マテリアリティ(重点課題)策定プロセス
- 1.2.5 SVP2030の主な目標・実績・活動
- 1.2.6 富士フイルムグループCSR計画
Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)
- 1.2.7 ステークホルダーとのコミュニケーション
- 1.2.8 主な加入団体／外部イニシアティブ

2. ガバナンス

2.1 コーポレート・ガバナンス

- 2.1.1 基本的な考え方
- 2.1.2 コーポレート・ガバナンス体制と特長
- 2.1.3 社外取締役の独立性
- 2.1.4 取締役の多様性
- 2.1.5 取締役・監査役の有効性
- 2.1.6 取締役の実効性に対する評価結果の概要
- 2.1.7 役員報酬
- 2.1.8 税務方針

- 2.3.2 品質方針・マネジメントシステム
- 2.3.3 製品開発の流れ
- 2.3.4 製品安全
- 2.3.5 社外組織との協働研究・開発への参画

2.4 顧客対応マネジメント

- 2.4.1 基本的な考え方
- 2.4.2 顧客対応の取り組みに関する体制
- 2.4.3 顧客満足度向上に向けた取り組み

2.2 コンプライアンス&リスクマネジメント

- 2.2.1 基本的な考え方
- 2.2.2 コンプライアンスとリスクマネジメントへの
取り組み推移
- 2.2.3 コンプライアンス&リスクマネジメント推進体制
- 2.2.4 リスクマネジメント
- 2.2.5 コンプライアンス推進のための取り組み
- 2.2.6 コンプライアンス推進のための取り組みの実績
- 2.2.7 事業運営において特に重要な法令に関する
テーマごとの取り組み
- 2.2.8 情報セキュリティ
- 2.2.9 個人情報保護
- 2.2.10 大規模自然災害時などにおける
事業継続のための取り組み

2.5 サプライチェーンマネジメント

- 2.5.1 基本的な考え方
- 2.5.2 富士フイルムグループの調達概要
- 2.5.3 調達における方針と体系
- 2.5.4 サステナブル調達の推進体制
- 2.5.5 サプライチェーンにおける持続可能性向上の
ための取り組み(サステナブル調達活動)
- 2.5.6 2025年度の活動概要
- 2.5.7 サプライチェーンにおける環境の取り組み
- 2.5.8 富士フイルムグループの生産拠点における
サステナビリティの取り組み
- 2.5.9 責任ある鉱物調達への取り組み
- 2.5.10 用紙調達の取り組み
- 2.5.11 物流におけるサステナブル調達の取り組み
- 2.5.12 サプライチェーン領域において
連携しているイニシアティブ

2.3 製品開発マネジメント(品質管理とイノベーション)

- 2.3.1 基本的な考え方

3. 環境的側面

3.0 環境データについて

3.1 環境方針・マネジメントシステム

- 3.1.1 基本的な考え方
- 3.1.2 環境マネジメント

- 3.1.3 EMS認証・監査・検証
- 3.1.4 環境デューデリジェンスによるリスクマネジメント
- 3.1.5 環境法規制への対応
- 3.1.6 環境従業員教育
- 3.1.7 サプライチェーンにおける環境管理

3.2 気候変動対応戦略

- 3.2.1 基本的な考え方
- 3.2.2 ガバナンス
- 3.2.3 リスク管理
- 3.2.4 戦略
- 3.2.5 指標と目標

3.3 気候変動対応に関する活動

- 3.3.1 活動の概要
- 3.3.2 イニシアティブとの協働
- 3.3.3 気候変動対応関連データ

3.4 資源循環の促進

- 3.4.1 基本的な考え方
- 3.4.2 資源循環方針と目標
- 3.4.3 使用済み製品の有効利用
- 3.4.4 ステークホルダーとのコミュニケーション

3.5 プロダクトスチュワードシップ(環境配慮設計)

- 3.5.1 基本的な考え方
- 3.5.2 環境配慮設計の仕組み
- 3.5.3 「Green Value Products」認定制度
- 3.5.4 環境配慮設計の成果
- 3.5.5 製品の環境情報の提供

3.6 化学物質管理

- 3.6.1 基本的な考え方
- 3.6.2 化学物質に関わるリスクの先行管理
- 3.6.3 動物実験代替化の推進
- 3.6.4 サプライチェーンでの適正な化学物質管理への貢献
- 3.6.5 フロン類・揮発性有機化合物(VOC)の排出
- 3.6.6 有害廃棄物の管理
- 3.6.7 汚染物質の管理

3.7 生物多様性

- 3.7.1 基本的な考え方
- 3.7.2 取り組みの概要
- 3.7.3 生物多様性視点での水

4. 社会的側面

4.1 従業員の概況

- 4.1.1 基本的な考え方
- 4.1.2 従業員基礎データ

4.2 従業員の多様な人格・個性の尊重と機会均等

- 4.2.1 基本的な考え方
- 4.2.2 推進体制と仕組み
- 4.2.3 取り組み実績と進捗
- 4.2.4 結社の自由
- 4.2.5 標準最低給与

4.3 従業員の健康

- 4.3.1 基本的な考え方
- 4.3.2 推進体制
- 4.3.3 健康推進

4.4 従業員の安全

- 4.4.1 基本的な考え方
- 4.4.2 推進体制
- 4.4.3 労働安全衛生

4.5 従業員の人材開発と人材の確保・維持

- 4.5.1 富士フイルムグループが目指す人材育成
- 4.5.2 人材開発の仕組み
- 4.5.3 取り組みの実績と進捗

4.6 人権

- 4.6.1 基本的な考え方
- 4.6.2 推進体制と仕組み
- 4.6.3 人権デューデリジェンスのプロセス
- 4.6.4 人権への負の影響の特定・評価
- 4.6.5 負の影響の防止・軽減、及びモニタリング
- 4.6.6 情報開示
- 4.6.7 是正・苦情処理メカニズム
- 4.6.8 ステークホルダー・エンゲージメント

4.7 企業市民活動

- 4.7.1 基本的な考え方
- 4.7.2 事業活動を通じた社会貢献の主な事例
- 4.7.3 継続的に実施している主な社会貢献活動
- 4.7.4 社会への貢献活動の実績(2025年度)

5. サステナビリティ会計(労働環境・社会会計、環境会計)

- 5.1 労働環境・社会会計
- 5.2 環境会計

6. 第三者保証報告書

グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」のもと、 ステークホルダーの笑顔あふれる持続可能な社会の実現を目指します。

富士フイルムグループは、「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」というグループパーパスを掲げています。

祖業である写真フィルムは、清浄な水や空気なしには生産できない製品であり、撮影前に品質の良し悪しが確認できない特性があります。そのため、自然環境の恩恵の上に事業が成立するという意識と、信頼に応えるというサステナビリティの考え方は、創業当時より当社に深く根付いてきました。

その考え方のもと、社会課題解決に貢献する革新的な技術・製品・サービスの提供を通じて、ステークホルダーの皆様に価値(笑顔)をお届けし、サステナブルな社会の構築に貢献する企業を目指しています。

パーパスの実現に向けて、私たちは長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030」を策定し、「環境」「健康」「生活」「働き方」の4分野において、「事業を通じた社会課題の解決」と「事業プロセスにおける環境・社会への配慮」の両輪で取り組みを推進しています。

「環境」への取り組みは、グローバルに事業を展開する企業として果たすべき重要な責任です。富士フイルムグループは、気候変動、資源循環、生物多様性の保全、製品・化学物質の安全確保を環境領域の重点課題と定めています。特に脱炭素社会の実現に向けては、原材料調達から製造、輸送、使用、廃棄に至るまでの製品ライフサイクル全体におけるCO₂排出量を2030年度までに2019年度比で50%削減すること、2040年度までに自社のエネルギー使用に起因するCO₂排出量を実質ゼロとすることを目標に掲げています。直近では、北米エリアの富士フイルムグループ全拠点(米国・カナダ)にバーチャルPPA(Power Purchase Agreement:電力購入契約)を導入し、同エリアにおけるすべての使用電力を実質的に再生可能エネルギーに転換しました。

「健康」領域においては、予防・早期診断・早期治療の機会をすべての人が享受できるよう、医療サービスへのアクセス向上に貢献することを目指しています。その具体的な取り組み事例が新興国で展開する健診サービス「NURA」です。がんなどの検診制度が整備されていない新興国で、日本式の高品質な健診をアフォーダブルな価格で提供することで病気の早期発見に貢献しています。

2021年にインドで最初の健診サービス拠点を開設後、複数の国で拠点を拡大しており、各国の「NURA」や、「NURA」のノウハウを取り入れた健診センターでの健診利用者は2026年3月時点で累計16万人を超えています。また、小型軽量でバッテリーを内蔵した携帯型X線撮影装置「CALNEO Xair(カルネオ エックスエアー)※海外販売:FDR Xair」は2018年の発売以来70カ国以上で導入され、幅広い用途で使用されています。中でもカセットDRや診断支援ソフトウェアと組み合わせたソリューションは、世界各地の結核検診の現場で活用され、国連や世界保健機構(WHO)が目指す結核終息に向けて大きく貢献しています。

こうした取り組みを推進するのは、従業員一人ひとりの力です。多様な個性と価値観を持った従業員が、アスピレーション(志)を持って行動することにより、ステークホルダーの皆さまの笑顔あふれる、持続可能な社会の実現に邁進してまいります。

2026年9月

富士フイルムホールディングス株式会社
代表取締役社長・CEO

後藤 禎一

従業員一人ひとりが具体的な行動を積み重ねることで、 サステナビリティの実現に向けて確かな歩みを進めていきます。

富士フイルムグループは、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」のもと、長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)」に掲げる「環境」「健康」「生活」「働き方」の分野において、具体的な取組みを積み重ねてきました。

環境分野では、神奈川事業場足柄サイトで高効率のコジェネレーション設備の稼働を開始したほか、オランダ工場に当社グループ初となる電気ボイラーを導入し再生可能エネルギー由来電力を活用しています。これは、脱炭素化が難しい燃料由来のCO₂削減に向けた取り組みの第一歩です。資源循環においてはフィリピンで複合機の再生機を製造する「Circular Manufacturing Center」の稼働をスタートさせました。また「PFASフリーネガ型ArF液浸レジスト」の開発では「第32回 半導体・オブ・ザ・イヤー 2026」の半導体用電子材料部門優秀賞を受賞しました。生物多様性の観点から、神奈川事業所足柄サイト・富士宮事業所の2拠点で保全活動を進めてきた森林や河川などの区域を対象に、環境省から「自然共生サイト」の認定を受け、両拠点にかかわるTNFDレポートを新たに発行しました。

健康分野では、インドからスタートした健診センター「NURA」が、ベトナム・タイへと展開を広げ、現在5カ国でその活動を強化しています。小型の携帯型X線撮影装置の提供を通じた、新興国における結核検診の支援活動も推進しています。また、希少な資源である液体ヘリウムを使用しない超電導MRIシステムでは、第7回日本医療研究開発大賞で「経済産業大臣賞」を受賞しました。

生活分野では、本年2月に最先端半導体の量産化を目指すRapidus株式会社に50億円の出資を行いました。同社との連携を強化し次世代半導体向け材料の開発を加速させていきます。また、富士フイルムエレクトロニクスマテリアルズ株式会社の大分工場内に建設していたポストCMPクリーナー製造新棟を8月に稼働開始させました。これらの総合的な取り組みで、半導体産業の発展にコミットしていきます。

イメージング事業では、累計販売台数が1億台を超えたインスタントフォトシステムinstax“チェキ”が世界中の人々の日常に彩りをもたらすコミュニケーションツールとして、引き続き人気を博しています。当社は、これからも写真・映像文化の継承と発展に貢献し続けます。

働き方分野では、企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)を先導する企業として「DX銘柄」に選定されました。当社グループにおいてはDX推進を、お客様の働く環境を支え、新たな価値を創造する重要なプロセスと位置づけています。また、トルコ・北米を中心に基幹システムの販売・導入支援事業を展開するETG Global Information Technology Services Inc.を買収しました。専門性の高いIT人材の育成基盤を持つ同社と当社の事業基盤を掛け合わせることで、お客様の多様な働き方を支え、長期的なビジネス変革を牽引する力をさらに高めていきます。

サステナビリティの実現のためには、具体的な行動の積み重ねが重要です。今後もグループの従業員一人ひとりがアスピレーション(志)を抱き、ステークホルダーの皆さまと共に、持続可能な社会の実現に向けて確かな歩みを進めてまいります。

2026年9月

富士フイルムホールディングス株式会社
取締役 執行役員 ESG推進部長

吉澤 ちと

1.0 「サステナビリティレポート」について

「富士フィルムホールディングス サステナビリティレポート2026」は企業が社会から取り組みを期待されている各項目において、当社の考え方や各項目に関する推進体制、活動概要・実績を、より端的に分かりやすく示すために、「ガバナンス」「環境的側面」「社会的側面」のESG視点で基礎的な実績を中心に掲載しています。

富士フィルムホールディングスは、当社の関わる各種CSR課題の中でも重要度の高い項目をマテリアリティとして選定した上でCSR計画「Sustainable Value Plan2030」を立案し、これに沿って活動を進めています。別途ウェブサイトにおいても、CSR方針、CSR計画、CSR活動報告について紹介していますので、そちらも合わせてご覧ください。

富士フィルムホールディングス サステナビリティサイト <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability>

● レポートの報告対象期間

このレポートの報告対象期間はパフォーマンスデータを含め、有価証券報告書の対象期間(2025年度:2025年4月1日～2026年3月31日)と同じです。活動内容は2026年度に実施中の活動も含め、できるだけ最新の動向をお伝えしています。

● レポートの報告対象組織

このレポートの報告対象組織は有価証券報告書の対象組織と同じで、富士フィルムグループ(富士フィルムホールディングス、及び傘下の全連結対象子会社258社)です。

連結対象子会社 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/group>
第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

● 発行時期

2026年9月(年1回発行)

次回:2027年9月予定

前回:2025年9月

● 参考にしたガイドライン

- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・ GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」(準拠)
- ・ SASB[Sustainability Accounting Standards Board](Hardware)
- ・ ISO26000「社会的責任に関する手引」

● レポートの記載に関する補足

「従業員」という記載は、管理職、一般社員、パートタイム勤務者などを含めすべての従業員を指します。「社員」という記載は、正社員を指します。また、報告の正確さを期するため、正社員と非正社員(臨時従業員、パートタイム勤務者など)という記載を必要な箇所に使用しています。

● 重要な変更事項

該当なし

● 本レポートの発行責任部門

富士フィルムホールディングス株式会社 ESG推進部

1.1 富士フィルムグループ概要

富士フィルムグループは、創業の原点と言える「銀塩写真」分野で培った技術力を生かし、幅広い事業を行っています。事業を支える基礎となる基盤技術と持続的に競争優位性を築くための核となる独自のコア技術を磨き、それらを組み合わせることで様々な製品・サービスを提供しています。2024年には、創立90周年を機に、当社の社会における存在意義を示すグループパーパスを制定しました。世界中の人々の笑顔を見つめてきた富士フィルムグループは、これからも幅広い事業領域で人々に寄り添い、従業員一人ひとりが「アスピレーション(志)」を持って、このグループパーパスの実現を目指すことで、地球上の笑顔の回数を増やしていきます。

グループパーパス

地球上の笑顔の回数を増やしていく。

わたしたちは、多様な「人・知恵・技術」の融合と独創的な発想のもと、
様々なステークホルダーと共にイノベーションを生み出し、世界をひとつずつ変えていきます。

1.1.1 企業概要

持株会社 富士フィルムホールディングス株式会社

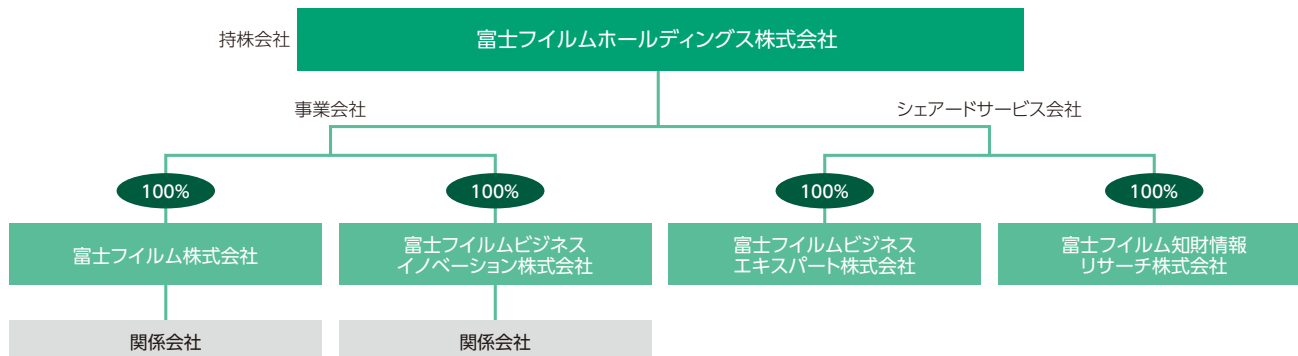
会社名	：富士フィルムホールディングス株式会社 (FUJIFILM Holdings Corporation)
代表取締役社長、CEO	：後藤 禎一
取締役、取締役会議長	：助野 健児
本社所在地	：東京都港区赤坂9丁目7番3号 (東京ミッドタウン)
設立	：1934年1月20日
資本金	：40,363百万円 (2026年3月31日現在)
連結従業員数	：82,750名 (2026年3月31日現在)
	【内訳】正社員73,526名 (2026年3月31日現在)、非正社員9,224名 (2025年度の平均人数)
連結子会社数	：258社 (2026年3月31日現在)

2025年度 地域別連結正社員構成比

2026年3月31日現在

			日本	米州	欧州	アジア他	全地域
正社員 地域別分布 (73,526名中)	役職者 (14,635名)	役職者率	49%	11%	10%	29%	100%
		役職者中の男性比率	24%	17%	21%	14%	20%
		役職者中の女性比率	92%	67%	61%	63%	80%
	一般職 (58,891名)	一般職率	8%	33%	40%	37%	20%
		一般職中の男性比率	76%	83%	79%	86%	80%
		一般職中の女性比率	73%	63%	62%	54%	65%

富士フイルムグループの組織構造



富士フイルムホールディングス連結子会社は、こちらをご覧ください。 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/group>

1.1.2 財務ハイライト

連結売上高/連結営業利益

単位:億円

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結売上高	25,258	28,590	29,609	31,958	33,570
連結営業利益	2,297	2,731	2,767	3,302	3,502

2025年度 仕向地別連結売上高構成比

日本	米州	欧州	アジア他(内、中国)
34.8%	19.6%	17.3%	28.3%〈14.8%〉

事業セグメント別連結売上高/連結営業利益

単位:億円

	連結売上高				連結営業利益	
	2024年度		2025年度		2024年度	2025年度
	金額	構成比	金額	構成比		
ヘルスケア	10,478	33%	10,989	33%	799	636
エレクトロニクス	4,076	13%	4,562	13%	751	1,009
ビジネスイノベーション	11,985	37%	11,748	35%	746	637
イメージング	5,420	17%	6,271	19%	1,392	1,600
全社/連結調整	—	—	—	—	-386	-380
合計	31,958	100%	33,570	100%	3,302	3,502

※ 2025年度より、AF(アドバンスドファンクショナル)材料事業に含まれていたケミカル試薬をエレクトロニクスセグメントからヘルスケアセグメントへ移管しています。前連結会計年度のセグメント情報は、変更後の区分方法により作成したものを記載しています。

セグメント別データ <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/performance-and-finance/segment1.html>

ヘルスケア 事業別売上構成比

	2024年度	2025年度
メディカルシステム	66%	64%
バイオCDMO	21%	23%
ライフサイエンスソリューション	13%	13%

※ 2025年度より、AF (アドバンストファンクショナル) 材料事業に含まれていたケミカル試薬をエレクトロニクスセグメントからヘルスケアセグメントへ移管しています。

エレクトロニクス 事業別売上構成比

	2024年度	2025年度
半導体材料	61%	65%
AF材料	39%	35%

※ 2025年度より、AF (アドバンストファンクショナル) 材料事業に含まれていたケミカル試薬をエレクトロニクスセグメントからヘルスケアセグメントへ移管しています。

ビジネスイノベーション 事業別売上構成比

	2024年度	2025年度
ビジネスソリューション	27%	30%
オフィスソリューション	44%	41%
グラフィックコミュニケーション	29%	29%

イメージング 事業別売上構成比

	2024年度	2025年度
コンシューマーイメージング	60%	59%
プロフェッショナルイメージング	40%	41%

1.1.3 中期経営計画「VISION2030」、CSR計画「Sustainable Value Plan2030」とグループパーパスについて

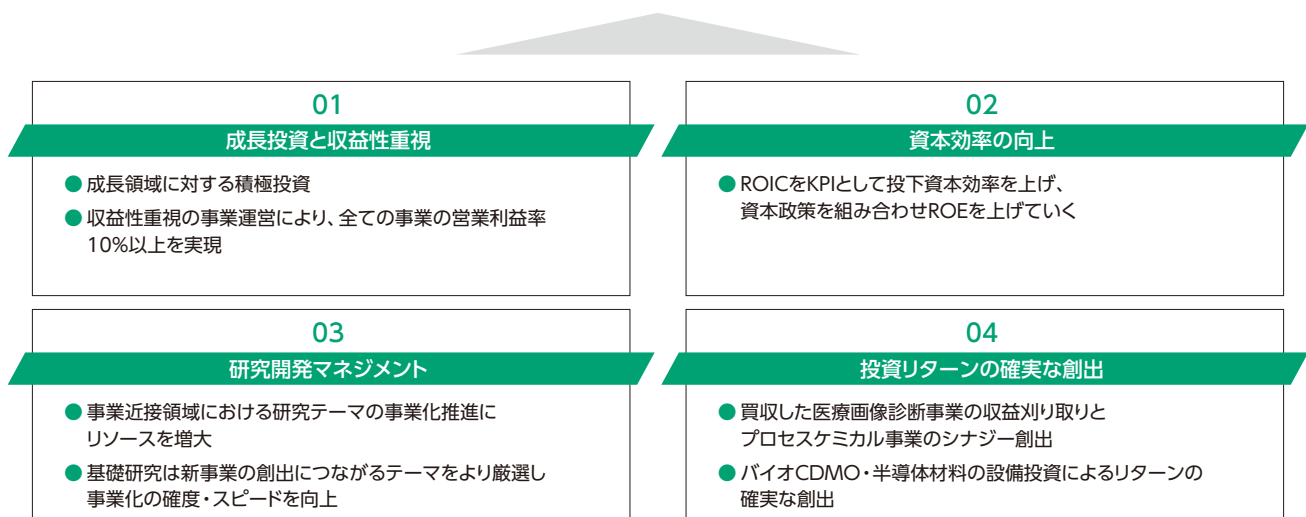
1. 中期経営計画「VISION2030」

当社は創立90周年の節目にあたり、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を制定しました。「VISION2030」はこの新たなグループパーパスの下で策定した、2030年を最終年度とする中期経営計画です。

当社は2030年のあるべき姿を、収益性と資本効率を重視した経営によりグループの企業価値を高め、世界TOP Tierの事業の集合体として世界を一つずつ変え、様々なステークホルダーの価値(笑顔)を生み出す企業と決めました。この実現のために以下の4つの重点項目に取り組み、経営目標の達成を目指します。

2030年のあるべき姿

収益性と資本効率を重視した経営により富士フイルムグループの企業価値を高める
世界TOP Tierの事業の集合体として、世界を一つずつ変え、様々なステークホルダーの価値(笑顔)を生み出す



中期経営計画VISION2030 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/presentations.html>

2. CSR計画「Sustainable Value Plan2030(SVP2030)」

当社はCSR計画「SVP2030」の下、革新的技術・製品・サービスの提供などで、事業活動を通じた社会課題の解決によりいっそう取り組み、サステナブル社会の実現にさらに貢献する企業を目指しています。

SVP2030で掲げている重点課題など、詳細は、「1.2.6 富士フイルムグループCSR計画 Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)」をご覧ください。

3. 中期経営計画「VISION2030」、CSR計画「Sustainable Value Plan2030(SVP2030)」とグループパーパスの関係性について

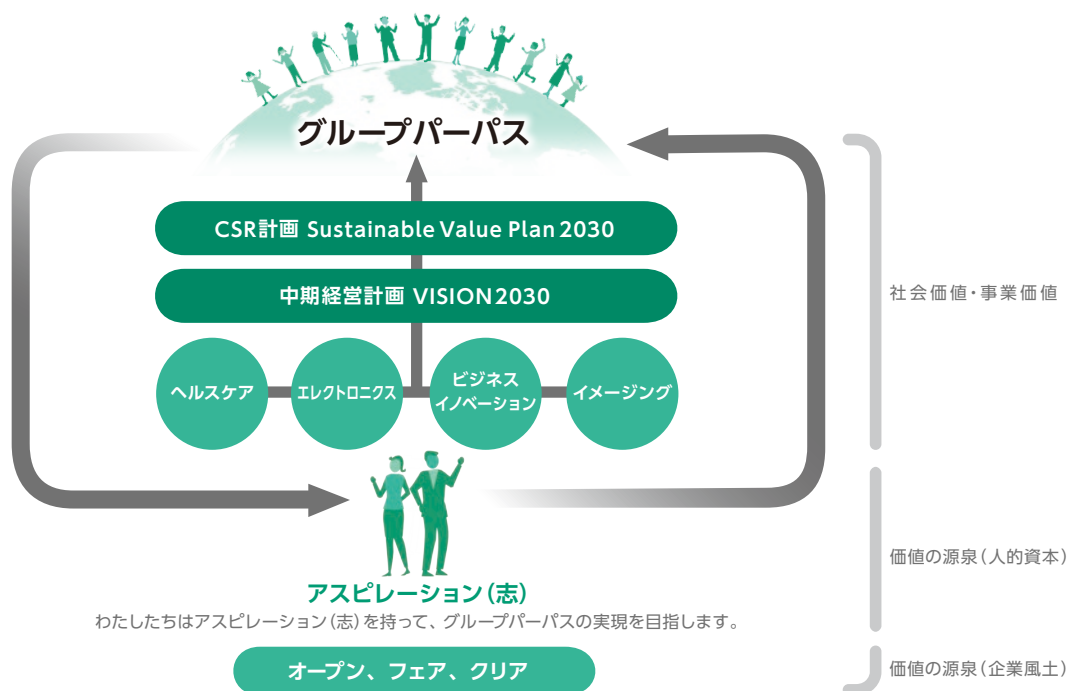
以下の図は、2024年1月に制定したグループパーパスと VISION2030、SVP2030の位置づけを示しています。

多様な背景や価値観を持つ富士フイルムグループの全従業員が、「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」というグループパーパスを旗印に、一人ひとりが志、すなわちアスピレーションを持ってSVP2030に向けたアクションプランであるVISION2030を遂行していくという関係になっています。

VISION2030、SVP2030、グループパーパスの関係

地球上の笑顔の回数を増やしていく。

わたしたちは、多様な「人・知恵・技術」の融合と独創的な発想のもと、
様々なステークホルダーと共にイノベーションを生み出し、世界をひとつずつ変えていきます。



1.2 CSRマネジメント

1.2.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、全従業員が日々の業務の中でCSRを意識し実践できるように、CSRの考え方を明確にしています。富士フィルムグループの創業の原点といえる写真フィルムは、製造時に「大量の清浄な水と空気」が不可欠であり、撮影前に試すことができない「信頼を買っていただく商品」です。そのため、環境保全、ステークホルダーからの信頼は当社ビジネスにとっての大前提という考え方が、事業活動の根底にあります。これが富士フィルムのCSR(企業の社会的責任)の原点であり、DNAとなっています。

1.2.2 富士フィルムグループの理念体系と各種方針

●グループパーパス

富士フィルムグループは創立90周年を迎えた2024年1月に、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を制定しました。富士フィルムグループは、このグループパーパスを旗印に、革新的技術・製品・サービスの提供などの事業活動を通じた社会課題の解決により一層取り組み、サステナブル社会の実現にさらに貢献する企業を目指しています。

●企業行動憲章、行動規範、各種方針

当社は企業行動憲章、行動規範を制定し、グループすべての従業員に徹底しています。また、すべての従業員が日々の業務の中でCSRを意識し実践できるように、CSRの考え方や、それを具現化するための各種方針を制定し、社内並びに関連するステークホルダーへ徹底を図っています。各種方針には環境、社会貢献、生物多様性、調達、品質、労働安全衛生・健康推進、安全保障輸出管理、AI、情報セキュリティなどがあり、これらに加えて人権声明を各種方針のすべてに関わるものと位置付けています。

●富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範

近年、富士フィルムグループではヘルスケア事業の売上比率が高まっています。ヘルスケア事業の推進においては、企業は法令を遵守するだけでなく、より高い倫理性と透明性をもって公正に事業活動を行うことが求められています。富士フィルムグループでは、こうした社会要請に応えるため、富士フィルムグループ 行動規範に加え、「富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範」を制定し、ヘルスケア事業に携わる役員・従業員が適切な事業活動を推進するために遵守すべき事項を定めています。

こうした方針類は、当社グループを取り巻く環境の変化に伴い、必要に応じて見直しを行っており、制定時と定期的な見直し実施時のいずれも、富士フィルムホールディングス社長が委員長のESG委員会での審議、承認を得て制定・改定されます。また、その内容については、ESG委員会から取締役会に報告されています。

CSRの考え方

富士フイルムグループの考えるCSRとは、誠実かつ公正な事業活動を通じて、社会の持続可能な発展に貢献することです。

わたしたちは、経済的・法的責任を果たすことはもとより、

1. グローバル及び地域の様々な環境・社会課題を認識し、事業活動を通してその解決に向けた価値を提供していきます。
2. 私たちの事業プロセスが環境・社会に与える影響を常に評価し、その継続的な改善を進めるとともに、社会にポジティブな影響を広げていきます。
3. ステークホルダーとのコミュニケーションを通して、社会の要請や期待に適切に応えているか、私たちの活動を常に見直していきます。
4. 積極的に情報開示を進め、企業の透明性を高めます。

富士フイルムグループ グループパーパス

富士フイルムグループ 企業行動憲章 全文

富士フイルムグループ 行動規範 全文

富士フイルムグループ グローバルヘルスケア行動規範

富士フイルムグループ 人権声明

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/conduct>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/law>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/global-healthcare>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/statement>

富士フイルムグループの理念体系と各種方針

富士フイルムグループ 企業行動憲章・行動規範
富士フイルムグループ グローバルヘルスケア行動規範

富士フイルムグループのCSRの考え方

人権声明

各種方針

各種方針	制定または改定時期	
グリーン・ポリシー(環境方針)	2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/green
社会貢献方針	2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/society
生物多様性方針	2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/biodiversity
調達方針	2020年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement
品質方針	2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/quality
労働安全衛生・健康推進方針	2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/health-safety
健康経営宣言	2019年 9月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/health-safety#link01
Diverse Stories ビジョン	2024年 3月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/diverse-stories-vision
安全保障輸出管理方針	2015年 5月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/control
AI基本方針	2020年12月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/ai
情報セキュリティ基本方針	2021年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/security
DXビジョン	2021年 7月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/about/dx/vision
税務方針	2018年 6月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance/tax-policy

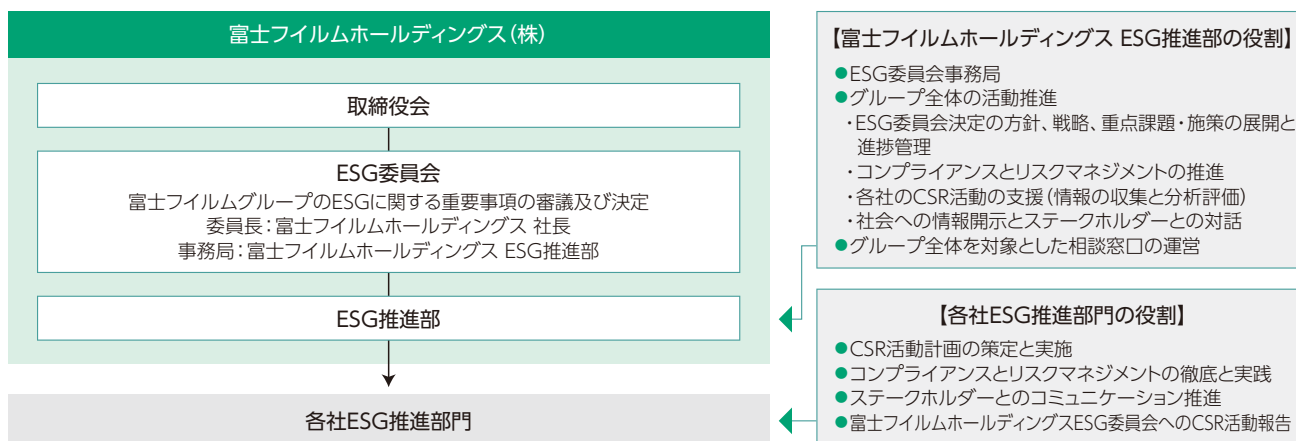
1.2.3 CSRマネジメントの体制

1. 富士フィルムグループにおける推進体制

富士フィルムホールディングスでは、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)視点で企業経営の持続可能性を評価するため、2019年にESG推進部を社長直下に配置し、他のコーポレート部門と連携しながら、全社の取り組みを加速させています。

富士フィルムホールディングス社長を委員長とするESG委員会は、グループのCSR活動の重要事項について意思決定を行っていますが、その内容はESG委員会から取締役会にも報告されています。ESG委員会事務局である富士フィルムホールディングスESG推進部は、富士フィルムグループの経営の根幹にESGの視点を組み込むこと、また、それを社内に浸透させるという役割を担っており、グループ全体の重点課題の検討・提案、活動実績の社外への情報開示、ステークホルダーとのコミュニケーションのほか、グループ各社のCSR活動支援、進捗管理、内部通報窓口の運営を行っています。

サステナビリティにおける推進体制



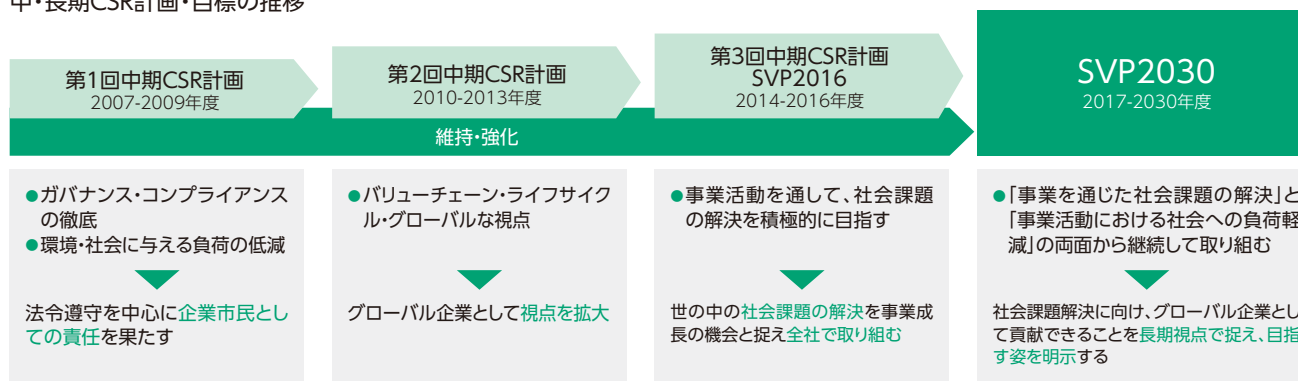
2. マネジメントシステムの活用

富士フィルムグループは持株会社制になった翌年の2007年から、中期経営計画と合わせて、中期CSR計画を立案してきました。それ以降毎年、年度の進捗状況をサステナビリティレポートなどで情報開示しています。株主総会、投資家面談、環境対話集会などをはじめとする、社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを通じていただいたご意見を参考にしながら、都度レビューを行うとともに、3年ごとに総括を行い、新たなCSR計画を立案してきました。また立案・見直し・修正したCSR計画は、富士フィルムホールディングス社長を委員長とするESG委員会にて審議・承認され、ESG委員会から取締役会にも報告され、グループ全体のマネジメントの有効性を担保しています。CSR計画は委員会事務局である富士フィルムホールディングスESG推進部が中心となって、富士フィルムグループの各事業会社に展開しています。

世界には、全人類の喫緊の課題である気候変動をはじめとする社会課題が山積していますが、それらの解決には長期の視点が大変重要です。そのため2016年には、それまでの3年ごとのCSR計画の立案方針を改めることとし、2017年に「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」を発表しました。SVP2030は2030年を目指した長期目標ですが、従来通り、中期経営計画の立案に合わせて3年ごとに総括と見直しを行うことを基本とし、さらに社会情勢や、当事業の方向性に大きな変化が生じたときなど、必要に応じて適宜見直しを行っています。

(社内外からご意見をいただく活動例については、「1.2.7 ステークホルダーとのコミュニケーション」もご覧ください。また環境面に関するマネジメント体制については、「3.1.2 環境マネジメント」も合わせてご覧ください。)

中・長期CSR計画・目標の推移



1.2.4 CSR計画立案の背景とマテリアリティ(重点課題)策定プロセス

1. 基本的な考え方

グローバル社会が持続可能であり続けるためには、地球上のあらゆる人々が気候変動などの環境課題や貧困、格差、人権問題といった社会課題の解決に取り組まなければなりません。富士フイルムグループは、グローバル社会の一員として、ステークホルダーの関心や期待を把握し、自社の成長を社会課題の解決と連動させるとともに、富士フイルムグループが将来のリスクや機会にどのように取り組むかを明確にするため、自社が影響を及ぼす社会課題と自社の成長の視点からマテリアリティ(重点課題)分析を行っています。

具体的には、富士フイルムグループの4つのセグメント、ヘルスケア、エレクトロニクス、ビジネスイノベーション、イメージングを通じて、事業成長と解決すべき環境・社会課題を踏まえたマテリアリティの特定を実施。2030年をマイルストーンとしたCSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」の中で目標を設定し、進捗はサステナビリティレポートで発信しています。SVP2030は2017年に設定しましたが、SVP2030の実現に向けた実行計画と位置付けている中期経営計画立案の際など、これまでに複数回の見直しを行ってきました。2024年4月に発表した中期経営計画「VISION2030」の立案の際には、EU企業サステナビリティ報告指令(CSRD:Corporate Sustainability Reporting Directive)や、サステナビリティ基準委員会(SSBJ:Sustainability Standards Board of Japan)等の法制開示に向けたマテリアリティの検討といった開示準備を行っています。

2. マテリアリティ(重点課題)の策定プロセス

【STEP1】基本方針の決定

マテリアリティ策定の最初のプロセスは、CSRに関する社会動向、富士フイルムグループの理念体系・各種方針に関する活動状況、事業の動向などを踏まえた、今後のCSR活動の基本方針の決定です。

現在のCSR計画「SVP2030」では、「社会課題解決に向け、グローバル企業として貢献できることを長期視点で捉え、目指す姿を明示すること」としました。前身のCSR計画「SVP2016」の「社会課題の解決を事業成長の機会と捉え全社で取り組む」という事業成長と社会課題解決の関係性の表明から、CSR計画「SVP2030」を全社の目指す姿とし、中期経営計画を実行計画と位置づけ、社会課題を中心に進化する企業のあり方を示したことが変化点です。

目標年度の2030年まではこの基本方針を継続しますが、修正の必要性についての検討は適宜行います。

【STEP2】事業戦略を踏まえた社会課題の抽出・リストアップ

基本方針の下、世の中に存在する様々な社会課題の中から、現在並びに将来にわたり、富士フイルムグループの事業に関連する社会課題を抽出しています。

世界共通の社会課題として、ISO26000等のグローバルなスタンダード、GRI等のガイドライン、パリ協定の目標やSDGs、業界特有の社会課題などグローバルな社会課題をリストアップしました。さらに、株主説明会、投資家面談、環境対話集会などステークホルダーコミュニケーションから得られた情報や、すべての事業部が保有、開発している製品、技術、サービスが解決に貢献する可能性のある社会課題を検討し、それらを「関連する社会課題」としてリストアップしました。

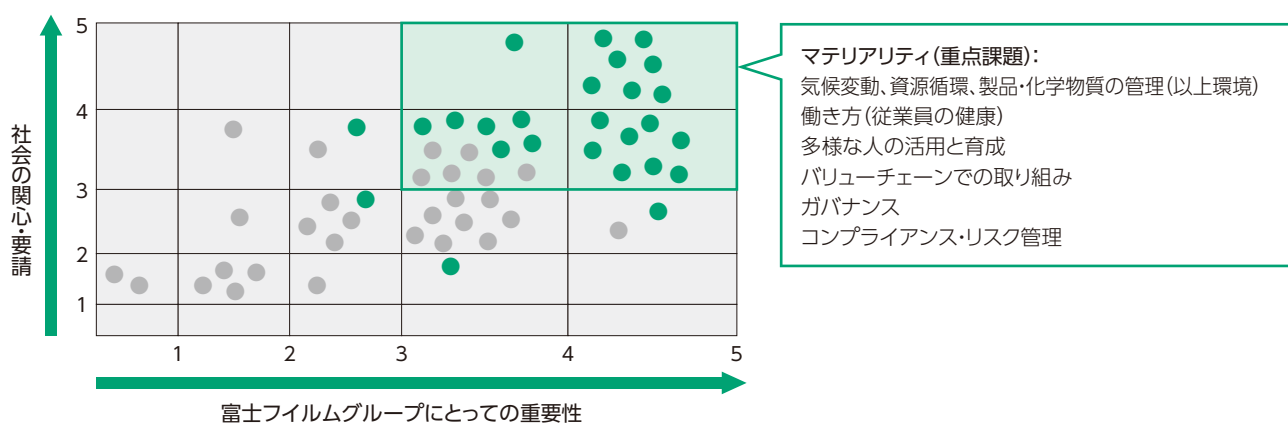
加えて、富士フイルムグループが将来的に関連する、もしくは関連する可能性がある事業領域に関して、社会や環境の変化、規制・政策動向、またステークホルダーからの要請事項なども考慮して、当社事業に関連する社会課題を検討しました。SVP2030立案時の課題は約300項目となりました。

【STEP3】重要性評価と課題の特定

抽出した社会課題は、自社への社会的要請や自社事業に関わる度合いの検討を通じて、自社の事業に影響の大きな社会課題を見極めて重点課題とするために、重要性評価を行っています。この重要性評価は次の2つの視点で行いました。「事業活動によって生じる社会・環境への負荷の軽減／配慮」(負荷(リスク)対応に重きを置いた視点)と、「事業を通じた社会課題の解決」(機会(オポチュニティ)創出に重きを置いた視点)です。

①事業活動によって生じる社会・環境への負荷の軽減／配慮(リスク対応)

ステップ2で抽出した社会課題に対して、「自社にとっての重要性」は当社が評価し、「社会の関心・要望」は社会の声の代表として有識者に評価いただいた上で、両方の視点で重要な社会課題(以下のマトリックスの右上部分)を中心に重点課題を検討しました。



②事業を通じた社会課題の解決(機会創出)

事業部の現在及び将来の製品、技術、サービスを通じて、当社がインパクトを与えられそうな社会課題を洗い出しました。具体的には、以下のようなマトリックスの表に落とし込み、当社の事業と社会の双方にとって影響の大きい(●の数が多い)課題、そして当社事業の機会となる可能性の高い課題を重点課題としました

社会課題	事業	メディカル	医薬品	高機能材料	ドキュメント	
エネルギー問題				●●●	●●	
気候変動	●			●●●●●	●●●●●	
資源枯渇				●	●●	
疾病の早期発見	●●●●●					●●●
コミュニケーションの促進	●●●				●●●●●	
コミュニティ形成	●				●●	
医師負担の軽減	●●					
...			●●	●		

マテリアリティ(重点課題):
気候変動
資源循環
医療アクセスの向上
安全安心なまちづくり
心の豊かさ
働きがいにつながる働き方
⋮

【STEP4】計画立案とレビュー・承認

ステップ3で抽出された重点課題については、推進する事業会社の関連事業部とともに、全社の中長期のリスク・機会(統合報告書2025「中長期のリスク・機会とマテリアリティ」参照)の検討・把握を踏まえて計画・目標を立案し、それをESG委員会で審議、承認しています。活動の進捗は毎年レビューを行い、サステナビリティレポートで報告しています。

SVP2030の立案時は、関連事業部と2030年度に向けた目標を設定しました。特に環境課題については、グローバルの喫緊の課題である気候変動を中心に、進捗の明確化を目指し、数値目標を設定することにこだわりました。

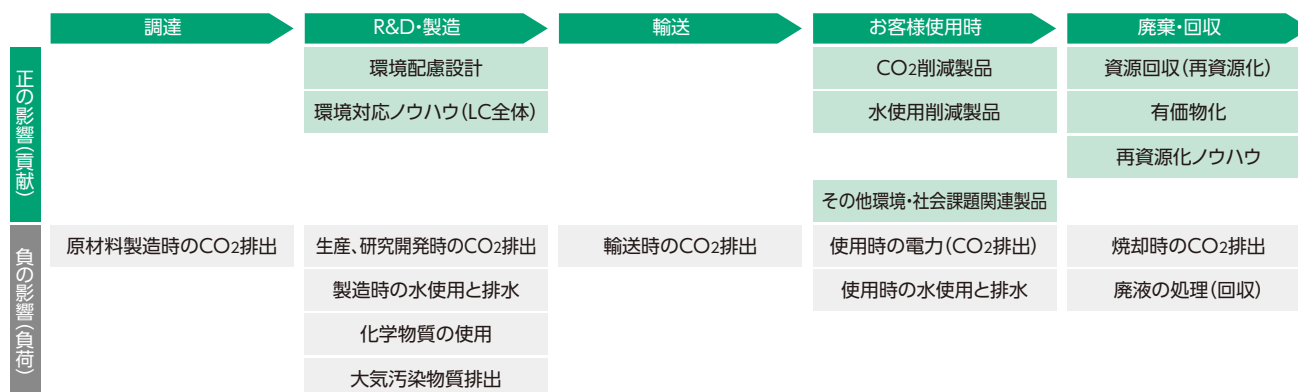
なおSVP2030の重点課題は、富士フイルムホールディングス社長を委員長とするESG委員会(「1.2.3-1. 富士フイルムグループのCSR推進体制」参照)にて審議、承認され、取締役会にも報告されており、これを全社方針と位置付け、グループ一丸となって取り組みを進めています。

3. マテリアリティ(重点課題)の点検

重点課題については中期経営計画の立案に合わせ、少なくとも3年に1度、定期的に見直す設計とし、さらに必要に応じて都度見直しを行っています。

なお、グローバルで喫緊の課題を多く抱える「環境」分野については、SDGコンパスを参考に、環境・社会への負荷と機会を整理するため、バリューチェーンでマッピングしています。

バリューチェーン全体にわたる事業プロセスにおける影響の検討(例:環境)



※SDGコンパスを参考に、事業プロセスにおける負の影響と「事業を通じた社会課題解決への貢献」という正の影響の両面から重点課題を検討

重点課題見直しの概要

中期経営計画「VISION2023」及び「VISION2030」制定の際にも、CSR計画SVP2030の点検を行いました。これらの見直しの結果、環境分野では一部をよりチャレンジングな目標に更新するとともに、健康と働き方の分野では、事業を通じた社会課題への貢献を目指す重点課題において、新たな目標を複数設定しています。さらに中期経営計画制定時の見直しの時期以外にも、環境分野では、2021年12月に「1.5℃目標」達成に向けて、自社からのCO₂排出削減目標を引き上げました。

また2023年度からはEU企業サステナビリティ報告指令(CSRD:Corporate Sustainability Reporting Directive)や、ISSB/SSBJ(国際サステナビリティ委員会/サステナビリティ基準委員会)による基準を意識してダブル/シングルマテリアリティの検討や、各事業部に関係する社会課題KPIの見直しを進めています。

さらに、CSR計画のゴールである2030年度が近づいてきていることから、次期CSR計画についての検討も進めています。

(1)SVP2030制定後、2025年度までに追加・更新した目標(一部抜粋)

【環境】

目標の一部をよりチャレンジングな内容にするとともに、新たな目標も複数加えました。

また近年、国際的に関心が高まっている「生物多様性の保全」を、SVP2030の重点課題に追加しました。気候変動に比べて地域性の高い環境課題である「生物多様性の保全」については、当社事業場の操業に不可欠な水資源との関連を重視しています。

- 自社の製品ライフサイクル全体※でのCO₂排出を50%削減する(2019年度比)。
※原材料の「調達」、製品の「製造」「輸送」「使用」「廃棄」
- 使用する際にCO₂削減効果の高い自社製品・サービスを社会に提供することで、社会でのCO₂排出削減累積量90百万トンに貢献する。
- 環境負荷削減に特に優れた富士フイルムグループ「Green Value Products」を全社売上の60%にする。

【健康】

- 医療AI技術を活用した製品・サービスを、2030年度までに世界196のすべての国に導入することで、医療アクセスの向上を実現する。

【働き方】

- ビジネスに革新をもたらすソリューション・サービスの提供により、働く人の生産性向上と創造性発揮を支援する働き方を5,000万人に提供する。

【生活】【サプライチェーン】【ガバナンス】

見直しの結果、重点課題として設定することに十分妥当性があると判断し、従来の内容を維持しています。

(2)2026年度に見直した内容(2026年9月時点)

水資源の利用と排水が生態系に与える影響を改めて重要課題として認識し、従来の全社での水使用量削減の取り組みや効率的な使用に加え、拠点単位でのリスク管理へ重点を移行し、水に関する目標の見直しを行いました。詳細は「3.7.3 生物多様性視点での水」をご覧ください。

- (1)水リスク管理:水リスクが高いと評価されたすべての拠点で必要な対応を行っている状態を維持する
- (2)水資源の効率的利用:水資源効率性(売上高当たりの取水量)を2025年度水準以下に維持する
- (3)水質保全:事業場外への排水流出事故の未然防止を継続する

今後も少なくとも中期経営計画の立案のタイミングごとに見直しを行いながら、SVP2030の達成に向けて、全社一丸となって活動していきます。

1.2.5 SVP2030の主な目標・実績・活動

重点分野	重点課題	2030年度に向けた主な目標	2025年度 主な実績・活動
環境	1. 気候変動への対応 2. 資源循環の促進 3. 生物多様性の保全 4. 製品・化学物質の安全確保	- 自社エネルギー起因のCO₂排出削減率:50%削減(2019年度比)(2040年度実質ゼロ化達成) - 製品ライフサイクルのCO₂排出削減率:50%削減(2019年度比) - 環境配慮認定製品・サービスの売上構成:60% - 社会でのCO₂排出削減貢献量:90百万トン(累計値)	- 神奈川事業場足柄サイトで最新鋭の自家発電コジェネレーション設備が正式稼働を開始 - オランダ工場に当社グループ初となる、再生可能エネルギー電力で稼働する電気ボイラー設備を導入 2026年度にフィリピンに複合機^{※1}の再生機製造拠点を新設することを発表 - 半導体材料事業において、製品・化学物質の安全確保を目的として、有機フッ素化合物(PFAS)フリーのネガ型ArF液浸レジストを開発 - 神奈川事業場足柄サイトの「富士フィルム 湧水の森林(もり)」と、静岡県富士宮事業場内「富士フィルム 癒しの小径(こみち)」が環境省から「自然共生サイト^{※2}」として認定
健康	1. 先端医薬品の安定供給 2. 医療サービスへのアクセス向上 3. 疾病の早期発見への貢献 4. 健康増進、美への貢献 5. 健康経営 [®] の推進 ※「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。	- 新たな治療ソリューションの開発/アクセス向上 - 医療従事者の負担を軽減するAI/IoTを活用したサービス拡大・普及 - 従業員の活力を維持する健康経営の推進 - 医療AI技術を活用した製品・サービスの展開拡大(目標) 2026年度:120カ国 2030年度:196カ国	- 米国ノースカロライナ拠点で新設の20,000リットルのタンク8基が稼働を開始。世界的なバイオ医薬品企業と複数の大型受託契約を締結するなど、新規契約獲得を推進 - がん検診を主とした健診センター「NURA」をベトナム・タイに開設 - 液体ヘリウムを全く使用しない超電導MRIシステムの新機種を販売開始。消費電力を40%低減^{※3}できることが評価され、第7回日本医療研究開発大賞で「経済産業大臣賞」を受賞 - 健康経営銘柄に6年連続選定 - 医療AI技術を活用した製品・サービスの展開:117カ国
生活	1. 安全、安心な社会づくりへの貢献 2. 新たな感動・体験を社会に届ける写真・映像文化の継承・発展 心の豊かさ、人々のつながりへの貢献	- ICT社会の発展に貢献する製品・サービスの技術開発と普及 - 思い出をカタチにした写真を楽しむ機会の提供	- 先端・次世代半導体向け新規材料の開発加速、製品の安定供給のため、2025年11月、半導体材料事業の静岡事業場内で開発・評価用新棟の稼働を開始 2026年2月、Rapidus株式会社に対し50億円を出資 2025年5月、インドでの半導体材料のエコシステム構築のため、エレクトロニクス製造業界大手のTata Electronics Private Limitedと連携 - instax「チェキ」シリーズの世界的な需要増に対応するため、チェキフィルムの生産設備を増強
働き方	1. 働きがいにつながる環境づくり 2. 多様な人材の育成と活用	- お客様の働き方変革の支援 - 女性役職者比率向上(日本国内)	- トルコ及び北米を中心に基幹システムの販売・導入支援事業を展開している、ETG(Global Information Technology Services Inc.)を買収 - 女性役職者比率8.1%(日本国内)
サプライチェーン	環境・倫理・人権等のCSR基盤をサプライチェーン全般にわたり強化	持続可能な調達の推進	- サステナビリティに関するセルフチェック 回答社・拠点数/回答回収率:894社・1,550拠点/92% 適合率90%以上の社数の率:72% - セグメント別鉱物調査(3TG)回答回収率/RMAP認証取得製錬所比率 ビジネスイノベーション:100%/62% エレクトロニクス:100%/96% イメージング:75%/93% - 富士フィルムビジネスイノベーションがEcoVadisからプラチナ評価を獲得

重点分野	重点課題	2030年度に向けた主な目標	2025年度 主な実績・活動
ガバナンス	オープン、フェア、クリアな企業風土のさらなる浸透	オープン、フェア、クリアな企業風土のさらなる浸透により、不祥事・重大法令違反ゼロを目指す	- 情報セキュリティの職責を担う担当役員・部門長が参加するサイバーインシデント初動対応演習を実施 - 国内各組織のリスクマネージャーを対象に、リスクマネージャーの役割及び全社の重点リスクに関する説明会を実施 「富士フイルムグループ従業員エンゲージメントサーベイ」を、全役員・従業員を対象にグローバルで実施

※1 お客様から回収した使用済の複合機を分解・清掃・修理し、一定品質に満たない部品を交換・調整し製造した、新品として品質を保証している製品

※2 国際目標「30by30(2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全する)」を日本で達成するため、企業の森や里地里山・都市の緑地などを対象に、生物多様性が保全されている区域や保全に向け活動する区域を「自然共生サイト」として認定する制度

※3 消費電力を低減するモードを使用した場合と使用しない場合の比較。測定方法は当社規定による。使用条件による

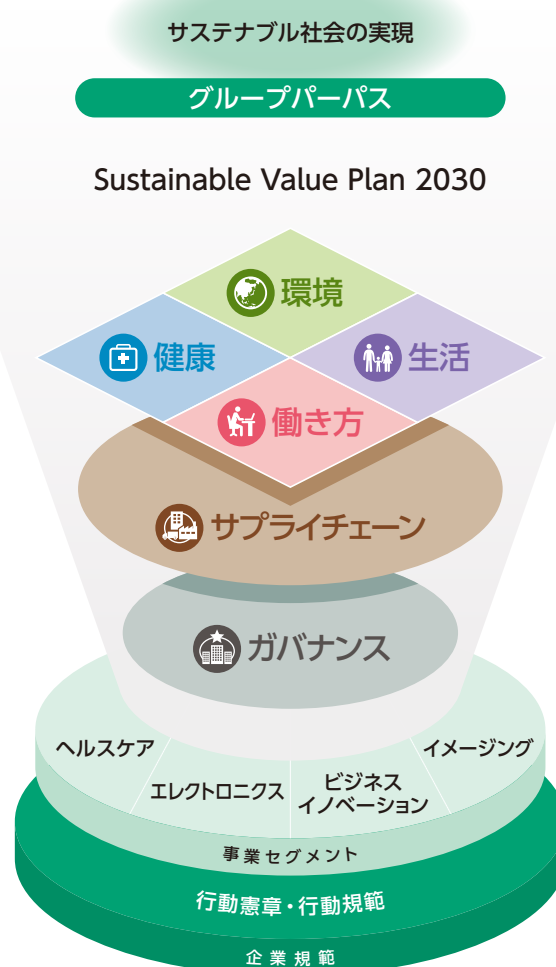
SVP2030 対応する課題と主な関係者

重点分野	重点課題(キーワード)	事業を通じた社会課題の解決	事業プロセスにおける環境・社会への配慮	主な関連セグメント／関係者
環境	1. 気候変動への対応 2. 資源循環 3. 生物多様性の保全 4. 化学物質の安全確保	● ● ● ●	● ● ● ●	ヘルスケア エレクトロニクス ビジネスイノベーション イメージング
健康	1. 先端医薬品の安定供給 2. アクセス向上 3. 疾病の早期発見 4. 健康増進 5. 健康経営	● ● ● ● ●	●	ヘルスケア ヘルスケア ヘルスケア ヘルスケア グループ全社
生活	1. 安全、安心な社会づくり 2. 新たな感動・体験を社会に届ける写真・映像文化の継承・発展 心の豊かさ、人々のつながりへの貢献	● ●		エレクトロニクス イメージング
働き方	1. 働きがい 2. 多様な人材	● ●	● ●	ビジネスイノベーション グループ全社
サプライチェーン	全般にわたり強化			サプライヤー(+グループ全社)
ガバナンス	オープン、フェア、クリアな企業風土			グループ全社(+サプライヤー)

1.2.6 富士フィルムグループCSR計画 Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)

富士フィルムグループは、2017年8月にCSR計画「Sustainable Value Plan2030(SVP2030)」を発表しました。その後、複数回の見直しをしながら、現在に至っています。

SVP2030はそれまでの中期CSR計画と違い、2030年度をゴールとする長期目標として策定した点が大きな特徴であり、富士フィルムグループが持続的に発展していくための経営の根幹をなす計画です。富士フィルムグループはSVP2030の下、革新的製品・技術・サービスの提供などで、事業活動を通じた社会課題の解決により一層取り組み、サステナブル社会の実現にさらに貢献する企業を目指します。



1. SVP2030 重点分野／マテリアリティ(重点課題)

	事業を通じた 社会課題の解決	事業プロセスにおける 環境・社会への配慮	富士フィルムグループ が貢献する SDGsの目標
	貢献(機会)	負荷(リスク)	
環境 1. 気候変動への対応 2. 資源循環の促進 3. 生物多様性の保全 4. 製品・化学物質の安全確保	● ● ● ●	● ● ● ●	
健康 1. 先端医薬品の安定供給 2. 医療サービスへのアクセス向上 3. 疾病の早期発見への貢献 4. 健康増進、美への貢献 5. 健康経営の推進	● ● ● ● ●	●(従業員)	
生活 1. 安全、安心な社会づくりへの貢献 2. 新たな感動・体験を社会に届ける 写真・映像文化の継承・発展 心の豊かさ、人々のつながりへの貢献	● ●		
働き方 1. 働きがいにつながる環境づくり (ソリューション・サービス提供) 2. 多様な人材の育成と活用	● ●	●(従業員) ●(従業員)	
事業活動の基盤			
サプライチェーン 環境・倫理・人権等のCSR基盤をサプライチェーン全体にわたり強化する			
ガバナンス オープン、フェア、クリアな企業風土のさらなる浸透により、ガバナンス体制を改善・堅持する			

2. CSR計画と経営計画の関係性

SVP2030は、SDGsに沿った持続可能な社会の実現に貢献するための2030年に向けた目標であり、中期経営計画VISION2030は、その目標達成のための具体的な事業戦略を示したものです。

CSR計画「SVP2030」の重点項目のうち、特に個別事業セグメントとのつながりが深いテーマ

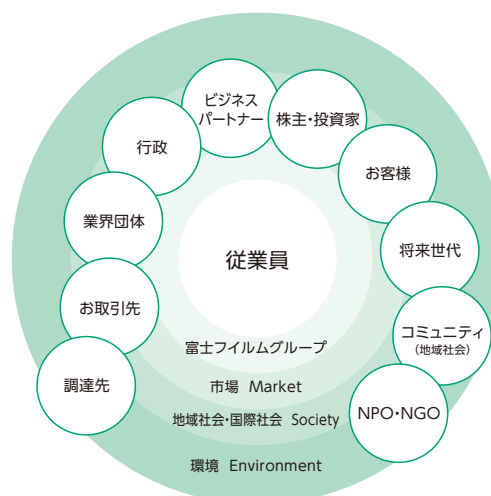
項目	CSR重点課題1	CSR重点課題2	CSR重点課題3
マテリアリティ	「健康」分野の社会課題解決	「生活」分野の社会課題解決	「働き方」分野の重点課題解決
CSR計画「SVP2030」重点課題と中期経営計画「VISION2030」との関連性	- SVP2030重点課題「健康」は、VISION2030の「ヘルスケア」セグメントの事業目標への取り組みと合致している。 - SVP2030重点課題「健康」には、自社従業員の健康増進への取り組みも含まれている。 - 健康における社会課題解決と自社での健康経営の実現を目指している。	- SVP2030重点課題「生活」は、VISION2030の「エレクトロニクス」と「イメージング」セグメントの事業目標への取り組みと合致している。 - エレクトロニクスセグメントではSDGs9が目標とするより良い社会インフラの実現に向けた貢献を目指している。 - イメージングセグメントでは社会が求めるwellbeingの実現への貢献を目指している。	- SVP2030重点課題「働き方」は、VISION2030の「ビジネスイノベーション」セグメントの事業目標への取り組みと合致している。 - SVP2030重点課題「働き方」は、様々な施策を通じた自社従業員の効率的な働き方を目指している。つまり自社を含めた社会全体の働き方変革を目指している。
事業への影響	売上、利益、リスク	売上、利益、リスク	売上、利益、リスク
事業戦略	「予防」「診断」「治療」すべての領域において、最先端の製品・サービスをグローバルに提供することで、医療格差を是正し健康的な社会を構築する。	最先端の機能性材料の開発・提供を通じて、DXが促進される時代の安心・安全な社会づくりに貢献する。	生産性の向上・創造性の発揮を可能にする製品・ソリューション・サービスをグローバルに提供することで、誰もが働きがいを得られる社会の変革に貢献する。
主な長期的目標／指標	【健康】 - 医療AI技術を活用した製品・サービスを、2030年度までに世界196のすべての国に導入することで、医療アクセスの向上を実現する。 目標：2026年度120カ国、2030年度196カ国 (VISION2030)ヘルスケアセグメント目標： 2026年度売上高12,000億円 営業利益1,400億円 営業利益率11.7%	【生活】 2030年度までに以下の実現への貢献を目指している。 (1)ICT社会の発展に貢献する製品・サービスの普及や(2)建造物の不具合検査など社会のインフラの安全向上などによって、安心な社会づくりに貢献する。 - 感動を呼び起こす写真・映像、思い出をカタチにする写真製品で人々の豊かさや平和な暮らしに影響を与え、心の豊かさ、人々のつながりに貢献する。 (VISION2030)エレクトロニクスセグメント目標： 2026年度売上4,700億円 営業利益700億円 営業利益率14.9% (VISION2030)イメージングセグメント目標： 2026年度売上5,050億円 営業利益1,050億円 営業利益率20.8%	【働き方】 2030年度までに、ビジネスに革新をもたらすソリューション・サービスの提供により、働く人の生産性向上と創造性発揮を支援する働き方を5,000万人に提供する。 (VISION2030)ビジネスイノベーションセグメント目標： 2026年度売上高12,750億円 営業利益900億円 営業利益率7.1%
目標年度	2026年度、2030年度	2026年度、2030年度	2026年度、2030年度

1.2.7 ステークホルダーとのコミュニケーション

企業は様々なステークホルダーと関わりながら活動を行っているため、それぞれのステークホルダーのご意見や期待を受け止めることが重要です。

富士フィルムグループでは、適切に情報を開示するとともに、事業活動がステークホルダーの皆様の要請や期待に適切に応えているかを、様々な機会を通じて検証し、活動に反映させています。また、CSR活動推進にもステークホルダーの皆様のご意見を反映させるため、サステナビリティレポートでのレビューを行っています。

自社の振り返りに加えて、社外の方からご意見をいただくことで、活動を見直すよい機会となっています。



富士フィルムグループのステークホルダーコミュニケーション

主なステークホルダー	主な期待、責任と課題	コミュニケーション手段	頻度	成果・影響
お客様	- 商品の安全性、品質の確保 - 環境配慮設計 - 適切な商品・サービスの情報の提供 - お客様満足度の向上 - お客様への対応・サポート	- カスタマー・センター（お問い合わせ窓口） - ユーザビリティ評価会、モニター調査 - 顧客満足度調査 - 商品購入者アンケート - ショールーム、展示会 - セミナーの開催 - ウェブサイト、ソーシャルメディア	- 日常的 - 随時 - 随時 - 日常的 - 随時 - 随時 - 随時	■お客様の声を製品やサービスの改善に反映 ■お客様の声から生まれた製品事例：インスタントカメラ“チェキ”instax SQUARE ■顧客満足度の比率（顧客満足度指数）88.7%（2025年度） ■医療製品80%（2025年度） ■複合機関連製品89%（2025年度） ■写真関連製品97%（2025年度）
従業員	- 労働安全衛生の確保 - 人権の尊重 - 人材の育成と活用 - 多様な人格・個性の尊重	- 経営トップとの語り合いの場 - 人事部窓口、人事部面談 - コンプライアンス・セクハラ・ヘルプライン - 労働組合と会社の定例会／安全衛生委員会 - 社内報、イントラネット - eラーニングを中心とした各種教育の実施（行動規範教育、人権基礎教育、防災教育など）	- 随時 - 日常的／随時 - 日常的 - 随時 - 日常的	■エンゲージメント向上に向けた経営と従業員の対話による相互理解の促進 ■ヘルプラインなどへの相談内容に基づく職場の改善 ■経営層と従業員との対話の継続 ■CEOと従業員との対話 合計36回（延べ20,384名）（2026年8月現在） ■上長と部下による+STORY対話の継続➡「4.5.2-1 育成プログラム」 ■従業員エンゲージメントスコア➡「4.5.3-4 従業員エンゲージメント」
株主・投資家	- 企業価値の維持、増大 - 適正な利益還元 - 適時、適切な情報の開示 - 社会的責任投資（SRI）への対応 - 建設的なエンゲージメント（対話）	- 株主総会／決算説明会／経営計画・事業説明会 - IRカンファレンス／個別ミーティング - 統合報告書／株主通信 - IR情報ウェブサイト - お問い合わせ窓口（ESG推進部 CS推進グループ）	- 年1回／年4回／随時 - 随時 - 随時 - 日常的 - 日常的	■株主・投資家からのご意見を経営やIR活動の改善に反映 ■株主・投資家との1on1による年間対話件数639件（2025年度、カンファレンスを除く） ■取締役会でのIR報告・SR報告の実施 ■投資家との統合報告書に関する意見交換と次年度の開示への改善反映

主なステークホルダー		主な期待、責任と課題	コミュニケーション手段	頻度	成果・影響
取引先	富士フィルムグループは、原材料・部品の調達先、製品の販売先など世界各国で取り引きをしている。	- 公正で公明な取引の徹底 - サプライチェーンにおける環境や人権などCSRの推進	- 調達先向けの説明会（グリーン調達を含むサステナブル調達、含有化学物質管理など） - CSRセルフチェック（自己監査）や専門訪問診断 - 取引先専用のウェブサイト - 取引先との定期的な協議 - お問い合わせ窓口（各調達部門、販売部門）	- 随時 - 随時 - 日常的 - 随時 - 日常的	■ サプライヤーとの対話・相談内容に基づく課題の改善 ・サプライヤーによるセルフチェックの実施（894社1,550拠点）、サプライヤーに対する専門訪問診断の実施（46社）、及び改善課題のフォローアップ ・一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、サプライチェーンにおける人権課題への対応強化に向け、「対話救済プラットフォーム」の活用を開始
地域社会 将来世代	富士フィルムグループは、世界約50カ国もの国々に拠点を置き、それぞれの地域の文化、慣習を尊重して活動するとともに、将来世代への教育支援にも力を注いでいる。	- 本業を生かした貢献活動 - 地域の文化や慣習の尊重、環境保全 - 事業場での災害、事故防止 - 将来世代への教育支援	- 環境対話集会／工場見学 - 地域でのボランティア活動 - 自治体（市役所や市長、自治会長など）との定期的な協議 - お問い合わせ窓口（各事業所、各工場） - 学術機関への講師派遣、寄付講座 - NGO/NPOと協働した環境教育活動	- 随時 - 随時 - 随時 - 日常的 - 随時 - 随時	■ 地域社会や将来世代に向けた環境保全 ・植林ボランティア活動の継続（1998年～） ・事業場所在地の熊本県での水源かん養林整備 ・新興国でのがん検診を主とした健診センター「NURA」の展開13拠点、健診利用者数16万人（2026年3月までの累計）、「NURA Global Innovation Center」を開設し、医療スタッフ向けトレーニングや遠隔読影も実施 ・当社の携帯型X線撮影装置を活用した、新興国での結核終息に向けた取り組み（インド、ベトナム社会主義共和国、パキスタン・イスラム共和国、ネパール、ザンビア共和国、アゼルバイジャン共和国など） ■ 健康分野での当社事業を通じた貢献活動 ■ 将来世代への教育支援 ・サステナブルな地球の未来を探索する体験型施設「Green Park FLOOP」で学校・教育団体向けに環境学習の場や機会を提供
行政・ 業界団体	富士フィルムグループはほぼ全世界で事業を展開。事業ごとに数々の業界団体にも所属、行政とも協業、情報交換を含め積極的に関わりを持って活動している。	- 法令遵守 - 社会課題の解決に向けた公共政策への協力、共同研究開発	- 業界各種委員会への参画 - 業界などのガイドラインづくりへの参画 - 業界団体を通じたパブリックコメントの表明 - 行政、業界団体との共同研究 - 社会課題の解決に向けた提案	- 随時 - 随時 - 随時 - 随時 - 随時	■ ガイドラインや考え方の改定 ■ 行政、業界団体と共同研究した成果を製品やサービスの改善に反映
NGO／ NPO	環境保全や社会課題の解決など、持続可能な社会を目指し活動するNGO／NPOと対話、情報交換を行っている。	社会・環境課題の解決に向けた対話、協働、支援	- サステナビリティレポートへのご意見 - ステークホルダー・ダイアログへの参画 - 公益信託富士フィルム・グリーンファンド - 様々なCSR課題の検討会 - NPOと連携した被災地支援活動	- 随時 - 随時 - 随時 - 随時 - 随時	■ 地域社会や将来世代に向けた環境保全 ・自然保護を対象とした公益信託「富士フィルム・グリーンファンド」への総額10億円の追加拠出を完了

1.2.8 主な加入団体／外部イニシアティブ

当社は、進化する世界レベルの要求に応えつつ、適切に事業活動を推進するため、世界の動向を的確に捉えるべく、各種イニシアティブに参加しています。

【企業連合会・業界団体】

一般社団法人 日本経済団体連合会
 公益社団法人 経済同友会
 一般社団法人 日本化学工業協会
 一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)

【ESG全般】

国連グローバル・コンパクト(UNGC, United Nations Global Compact)
 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ, Global Compact Network Japan)
 TISFD Alliance(Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures Alliance)
 BSR(Business for Social Responsibility)
 一般社団法人 ESG情報開示研究会

【環境関連】

CMPコンソーシアム(Cheical & circular Management Platform)
 TCFD Consortium(Task Force On Climate-Related Financial Disclosures Consortium)
 SBTi(Science Based Targets Initiative)
 RE100(Renewable Energy 100%)
 GXフューチャーコンソーシアム(Green Transformation Future Consortium)
 JCLP(Japan Climate Leaders' Partnership 日本気候リーダーズ・パートナーシップ)
 JCI(Japan Climate Initiative 気候変動イニシアティブ)
 水素バリューチェーン推進協議会(Japan Hydrogen Association, JH2A)
 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(Japan Clean Ocean Material Alliance, CLOMA)
 TNFD Forum(Task Force on Nature-related Financial Disclosures Forum)
 30by30アライアンス
 一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ(Japan Business Initiative for Biodiversity, JBIB)

2.1 コーポレート・ガバナンス

2.1.1 基本的な考え方

当社は、グループパーパスの下、“オープン、フェア、クリア”な事業活動を通じて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的発展に貢献することを目指しています。その実現のための基盤として、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題に位置付けています。

当社は、当社グループを取り巻く経営環境・事業環境の変化に適応して、持続的な成長と企業価値の向上を果たし、社会からの要請と期待に応え、社会の持続的発展に貢献します。そのために、迅速果断な意思決定及び意思決定に基づく執行と監督を適切に実施するための仕組みであるコーポレート・ガバナンス体制の構築と充実に継続的に取り組みます。

コーポレートガバナンス・ガイドライン/コーポレート・ガバナンスに関する報告書/内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況/定款

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance>

第130期有価証券報告書

<https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

統合報告書2025

<https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/integrated-report.html>

富士フイルムグループ税務方針

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance/tax-policy>

2.1.2 コーポレート・ガバナンス体制と特長

1. コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社のコーポレート・ガバナンス体制のポイントは以下の通りです。

機関設計

- ・「監査役会設置会社」を選択
- ・取締役会の諮問機関として、任意の指名報酬委員会を設置

取締役会

- ・取締役の員数を12名以内とし、うち3分の1以上を独立社外取締役とする
- ・取締役会の決議により選任された、執行役員を兼務しない取締役が議長を務める
- ・取締役の任期は1年とし、取締役の使命と責任をより明確化

監査役会

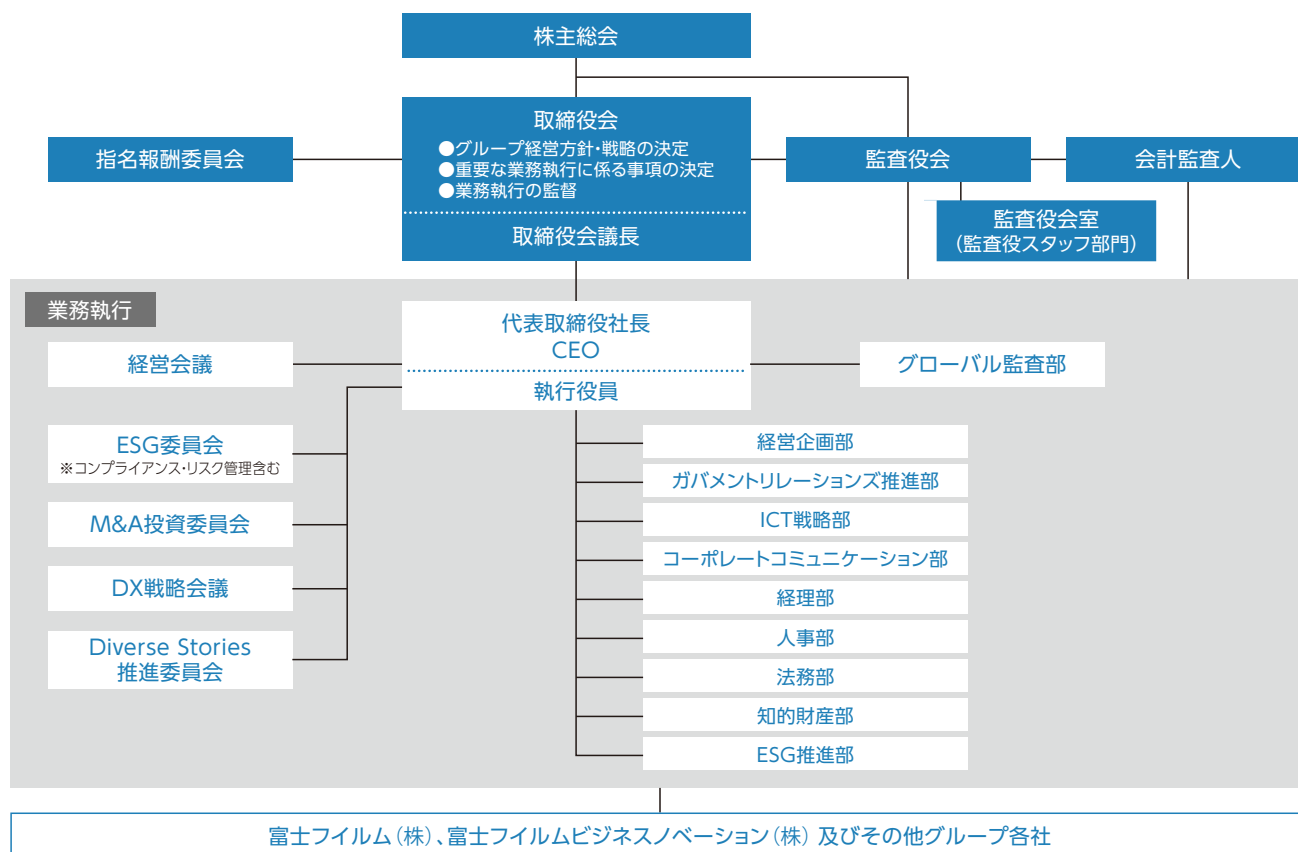
- ・監査役の員数を5名以内とし、うち半数以上を独立社外監査役とする
- ・監査役監査機能の充実に図るため、監査役会室（監査役スタッフ部門）を設置

指名報酬委員会

- ・取締役の中から取締役会の決議により選任された3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする
- ・委員長は独立社外取締役とする

2. コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス体制図



※上記の執行部門は当社の全ての組織を表しているわけではありません。

(2026年6月末現在)

取締役会の構成:独立社外取締役5名、社内取締役6名

監査役会の構成:独立社外監査役2名、常勤監査役2名

指名報酬委員会の構成:独立社外取締役3名、社内取締役2名

3. 各委員会等の役割と活動概要

※ 監査役会の役割は次項「2.1.2-4. 監査体制」をご覧ください。

取締役会

グループ経営の基本方針と戦略の決定、重要な業務執行に係る事項の決定、並びに業務執行の監督を行う機関と位置付けています。あらかじめ取締役会において定められた取締役が議長を務めており、原則毎月1回の定時取締役会を招集するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

指名報酬委員会

取締役会の諮問機関として、CEOのサクセッションプランや取締役の報酬に係る基本方針・手続きなどを審議し、審議内容を取締役に報告しています。制度等の手続きにおける客観性・透明性を確保することを目的に任意で設置しており、委員長は社外取締役が務めています。活動状況については、「2.1.7-3. 指名報酬委員会」も合わせてご覧ください。

経営会議

取締役会で決定された基本方針、計画、戦略に従って、執行役員が業務執行を行うにあたり、重要案件に関して施策を審議しています。議長は代表取締役社長が務めており、常時構成員は経営企画管掌役員です。また議長または経営企画管掌役員の指名により、審議する議題に関係する執行役員が出席します。

なお、当社は業務執行の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しています。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従って、業務執行の任にあたります。執行役員の員数は現在12名(うち、取締役の兼務者が4名)で、その任期は取締役と同様に1年としています。

ESG委員会

当社グループのESG(環境、社会、ガバナンス)に関する重要事項の審議及び決定を行うほか、グループ各社の重要なリスク案件について、グループ全体の観点から、基本方針の策定と適切な対応策の検討・推進を行っています。委員長は代表取締役社長、副委員長はESG管掌役員が務めています。ESG委員会には分科会として総合危機管理委員会、下部組織としてGX委員会があります。

M&A投資委員会

当社グループ経営戦略及び事業戦略に適合するM&A案件を選定し、適正なプロセス及び適切なスキーム、価格でのM&A実施のための審議を行います。また、M&A後の経営統合の進捗確認を行っています。委員長は代表取締役社長、副委員長は経営企画部管掌役員が務めています。

DX戦略会議

当社グループ全体のDX推進に関わる最高意思決定機関です。議長は代表取締役社長、副議長はCDO(チーフ・デジタル・オフィサー)が務めています。

Diverse Stories推進委員会

当社グループのDiverse Stories推進に関する施策の立案や実施、進捗状況の確認などを行います。代表取締役社長が委員長を務める本委員会が中心となって、Diverse Stories推進のための制度・仕組みの導入・見直しや、職場風土醸成に必要な活動を展開しています。

4. 監査体制

当社はコーポレート・ガバナンスの充実の観点から内部監査部門による内部監査、監査役監査、及び独立監査人による会計監査(財務報告に係る内部統制監査含む)の相互連携に努めています。

監査役会

当社は監査役制度を採用しており、幅広い調査権限を有する独任制機関である監査役は、内部統制システムの整備・運用状況を含む取締役の職務執行全般を監査しています。原則毎月1回開催される監査役会において、監査実施内容の共有化を図っています。また監査役機能の充実化を図るため、監査役会の直轄下に監査役会室を設置しています。

2026年6月末現在4名で構成されており、うち2名(全体の50%)が社外監査役です。現在の社外監査役は2名のうち、1名は公認会計士の資格を持ち、会計・財務の専門知識に加え、グローバル経営に関する豊富な経験と高い見識を有しています。もう1名は大手法律事務所の弁護士として長年法律実務に携わり、国際企業法務、リスク管理、コーポレート・ガバナンス分野を中心に豊富な経験と高い見識を有し、グローバル企業に対する経営視点での法務アドバイスの経験も豊富に有しています。

各監査役は取締役会に出席するほか、常勤監査役は経営会議へ常時出席し、取締役会長や代表取締役と定期的に意見交換を行っています。また、内部監査部門や会計監査人から常勤監査役への定期的な状況報告のほか、監査役会で社外監査役にも報告を行い、意見交換を行っています。

なお、監査役の活動状況については、有価証券報告書の「第4-4 コーポレート・ガバナンスの状況等」の「(3) 監査の状況」も合わせてご覧ください。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

内部監査部門

当社は業務執行部門から独立した内部監査部門として、現在66名のスタッフからなるグローバル監査部を設け、持株会社の立場から、国内外の全グループ会社の監査を行い、当社及びグループ会社の業務の適正性について評価・検証しています。当社グループにおける内部監査体制については、グローバルで一元的に当社及びグループ会社の監査を直接実施しています。

監査法人

品質管理、監査チームの独立性・専門性、監査報酬、当社のグローバル活動全体を一元的に監査する体制を有しているかなどを総合的に勘案し選定しています。監査役及び監査役会は、選定後も定期的に監査法人の評価を行い、良好であることを確認しています。

2.1.3 社外取締役の独立性

取締役は2026年6月末現在11名で、うち5名(全体の45%)が独立社外取締役です。独立社外取締役は、少数株主をはじめとするステークホルダーの利益に配慮し、取締役会の意思決定とその過程が企業価値の向上という観点から客観的に見て合理的なものであるかどうかを判断・検証することにより、取締役会の意思決定の妥当性及び適正性の確保に貢献する役割を担っています。

なお、当社における社外取締役及び社外監査役のうち、独立性判断基準の要件のいずれにも該当しない場合にはすべて独立役員に指定しています。

社外役員の独立性判断基準 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance/officers#>

2.1.4 取締役の多様性

取締役候補者は、各取締役が多様な観点から積極的に意見を交わし、自由闊達な審議を可能とするため、人種、民族、国籍、性別、年齢を問わず、人格及び識見、豊富な職務経験、国際経験、当社グループの事業及び取り巻く経営環境に対する深い洞察力、客観的に物事を分析・判断する能力などに加え、取締役会の多様性などを総合的に考慮して選定しています。

社外取締役候補者は、取締役候補者の選定基準に加えて、第三者の視点から経営を監督するに足る十分な識見、豊富な職務経験、会社経営・財務・会計・法律などの分野における高い専門性、当社の事業領域に関する知見・経験などを総合的に考慮して選定します。なお、2018年6月より女性社外取締役を迎えており、2022年6月からは社内にも女性の取締役を置いています。

当社取締役及び監査役の概況

2026年6月末現在

対象	合計	男性(比率)	女性(比率)
取締役	社外含め:11人	8人(73%)	3人(27%)
	社内のみ:6人	5人(83%)	1人(17%)
監査役	社外含め:4人	3人(75%)	1人(25%)
	社内のみ:2人	1人(50%)	1人(50%)

当社取締役及び監査役に求める専門性及び経験

2026年6月末現在

	候補者 番号	氏名	在任 年数	グローバル 経営	重点事業／関 連業界に關する 知見・専門性	イノベーション ／技術	財務・会計 ／資本政策	法務／ リスク管理／ ガバナンス	サステナ ビリティ	人材戦略・ 企業文化
取締役	1	助野 健児	男性	13年	○	○	○	○		○
	2	後藤 禎一	男性	8年	○	○	○		○	○
	3	樋口 昌之	男性	5年	○	○	○	○		
	4	濱 直樹	男性	4年	○	○			○	○
	5	吉澤 ちさと	女性	4年			○	○	○	○
	6	伊藤 洋士	男性	3年	○	○	○			
	7	北村 邦太郎	独立 社外 男性	9年	○		○	○	○	○
	8	江田 麻季子	独立 社外 女性	8年	○	○		○	○	○
	9	永野 毅	独立 社外 男性	4年	○		○	○	○	○
	10	菅原 郁郎	独立 社外 男性	4年	○			○	○	○
	11	鈴木 貴子	独立 社外 女性	2年	○	○		○	○	○
監査役	1	川崎 素子	女性	5年				○	○	
	2	石垣 績	男性	2年			○	○		
	3	三橋 優隆	独立 社外 男性	7年	○		○		○	
	4	射手矢 好雄	独立 社外 男性	2年	○			○		

※ 各取締役・監査役の実績・経験に基づき、各人に特に期待される項目を5つまで記載しています。上記一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

※ 上記取締役の平均在任期間は5.8年(2026年6月26日時点)。

各スキル項目の選定理由

スキル項目	選定理由
グローバル経営	当社の目指す姿である「サステナブル社会の実現」に向けて、グローバルで環境・社会課題を解決しながら、事業成長を加速させていくうえで、グローバル企業経営・海外事業マネジメント経験やグローバルの事業環境に関する知見・専門性が求められるため。
重点事業／関連業界に関する知見・専門性	当社のグロースドライバーであるヘルスケア・エレクトロニクス領域の成長を加速させ、持続的な成長を実現させる、さらに強靱な事業基盤を構築するうえで、当社が展開する事業セグメント(ヘルスケア・エレクトロニクス・ビジネスイノベーション・イメージング)における事業を主導した経験やこれら事業／関連業界に関する知見・専門性が求められるため。
イノベーション／技術	持続的にイノベーションを実現していくうえで、新しいビジネスモデルの構築や写真フィルムを通して培った基盤技術と、持続的に競争優位性を築くためのコア技術・生産技術を組み合わせ、創出した有形・無形の技術資産をもって環境・社会課題の解決に貢献する革新的な製品・ソリューションを世の中に提供することが重要である。これを実現するうえで、ビジネスモデルを転換した経験や技術に関する知見・専門性が求められるため。
財務・会計／資本政策	中長期的に企業価値を向上させるべく、強固な事業ポートフォリオを構築していくうえで、M&A・業務改善を通じたキャッシュ(フロー／アロケーション)マネジメント・資金調達・資本市場との対話の経験や財務・会計・資本政策に関する知見・専門性が求められるため。
法務／リスク管理／ガバナンス	“オープン、フェア、クリア”な企業風土の下、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の仕組みをつくるうえで、事業リスクのマネジメント経験や長期CSR計画・中期経営計画等において事業活動の基盤として位置付けるガバナンスに関する知見・専門性が求められるため。
サステナビリティ	長期CSR計画・中期経営計画等における課題を達成するとともに、その方向性や成果が社会の動向や社会が求める中長期的な価値と合致しているかを検証し、企業価値向上につなげていくうえで、経済価値と社会・環境価値の両立を図った経験やサステナビリティに関する知見・専門性が求められるため。
人材戦略・企業文化	イノベーションの源泉である人材について、強固な事業ポートフォリオ構築に向け新しい分野の人材リソースの確保、育成、多様な従業員の活用及び成長支援、エンゲージメント向上を柱とする人材戦略をスピーディーに展開する。また、変革を生み出してきた企業文化を継承、発展させることが当社の成長を持続させるためには重要である。その実行にあたり、経営の視点で人材リソースに関わる意思決定をした経験や人的資本経営に関する知見・専門性が求められるため。

「スキル・マトリックスの作成の考え方及び作成のプロセス」は第130回定時株主総会招集通知をご覧ください。

<https://ir.fujifilm.com/ja/investors/stock-and-shareholder/shareholders-meeting.html>

なお、当社では取締役会が決定した経営の基本方針及び戦略に従って、執行役員が業務執行の任に当たる執行役員制度を採用しています。

2026年6月末現在の執行役員は以下の通りです。

執行役員

2025年6月末現在

	氏名		取締役との兼務状況
社長	後藤 禎一	男性	代表取締役社長・CEO
執行役員	樋口 昌之	男性	取締役
	吉澤 ちさと	女性	取締役
	伊藤 洋士	男性	取締役
	座間 康	男性	—
	高田 修三	男性	—
	櫻井 敦	男性	—
	田澤 靖久	男性	—
	佐久間 直子	女性	—
	山口 豊	男性	—
	森島 利幸	男性	—
	榎本 潤	男性	—

2.1.5 取締役・監査役の有効性

取締役会、監査役会への出席状況(2025年4月1日～2026年3月31日)

	氏名		取締役会 (開催回数:12回)			監査役会 (開催回数:16回)		
			出席	開催	比率	出席	開催	比率
取締役	助野 健児	議長 男性	12	12	100%			
	後藤 禎一	男性	12	12	100%			
	樋口 昌之	男性	12	12	100%			
	濱 直樹	男性	12	12	100%			
	吉澤 ちさと	女性	12	12	100%			
	伊藤 洋士	男性	12	12	100%			
	北村 邦太郎	独立社外 男性	12	12	100%			
	江田 麻季子	独立社外 女性	12	12	100%			
	永野 毅	独立社外 男性	12	12	100%			
	菅原 郁郎	独立社外 男性	12	12	100%			
	鈴木 貴子	独立社外 女性	12	12	100%			
監査役	川崎 素子	女性	12	12	100%	16	16	100%
	石垣 績	男性	12	12	100%	16	16	100%
	三橋 優隆	独立社外 男性	12	12	100%	16	16	100%
	射手矢 好雄	独立社外 男性	12	12	100%	16	16	100%

取締役会での具体的な検討・報告事項(2025年4月1日～2026年3月31日)

テーマ	審議時間の構成比
中長期戦略関連(全社方針等)	9%
中長期戦略関連(事業概況)	16%
サステナビリティ関連	18%
内部統制・リスクマネジメント関連	17%
ガバナンス関連	8%
重要な業務執行の決定	18%
決算・業績関連	14%

2.1.6 取締役会の実効性に対する評価結果の概要

当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上、社会の持続的発展への貢献のための基盤として、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題と捉え、2015年10月にコーポレートガバナンス・ガイドライン(以下「ガイドライン」)を制定・公表しました。公表後も、東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードの改定や、当社のコーポレート・ガバナンス強化方針を反映し、内容を改定してきています。

ガイドラインにおいては、取締役会の役割・責務として、経営の基本方針、戦略及び重要な業務執行に係る事項の決定並びに業務執行の監督を規定しています。また、その実効性を担保するために、各取締役・監査役による評価・意見聴取などを実施し、取締役会で分析・評価・改善策を審議した上で、その結果の概要を開示することとしています。なお、透明性・客観性の確保を目的として、2020年4月公表分より定期的に、外部機関へアンケート作成及び評価分析の一部を委託しています。

2025年に開催された取締役会について、その実効性の評価結果は取締役会において報告・審議されています。

1. 当社取締役会の役割

監査役会設置会社である当社取締役会は、経営の基本方針、戦略及び重要な業務執行に係る事項の決定並びに業務執行の監督を行っています。これに際し、以下の2つの役割を果たすことが重要です。

- これまで強固な事業ポートフォリオを構築してきたように、技術・人材等のアセットを熟知し、各事業に対する高い知見をもって意思決定する役割。
- サステナブル社会の実現に向け、経済価値と社会価値を両立させるため、業務執行の方向性が社会の求める中長期的な価値に合致していることを担保する役割。

2. 評価プロセス

書類査閲、アンケート及びインタビュー結果の分析を踏まえ、実効性を評価。また、前回の評価で提示された課題への取り組み状況を明らかにするとともに、今後の課題を提示しています。

- 評価の透明性・客観性の担保を目的に、第三者機関に評価項目の設定、アンケート設問作成を委託、第三者機関が取締役会議事録、取締役会関連規程等の書類査閲を実施。
- 第三者機関が各取締役・監査役のアンケート回答の分析を実施。当該分析に基づき、取締役会事務局が取締役・監査役への個別インタビューを実施。

3. 2025年に開催された取締役会についての実効性評価結果の概要

当社取締役会の役割に照らして、取締役会がその役割を十分に発揮し、期待に応えているかについて評価しています。

(1) 評価対象

2025年1月から12月に開催された当社取締役会(全12回、書面決議・書面報告含む)

(2) 評価者

当社の全取締役及び監査役(計15名)

(3) 評価項目

取締役会の果たすべき役割、取締役会の構成、議論の質、指名報酬委員会の審議、社外役員に対するサポート体制、ステークホルダーとの建設的な対話等

(4) 評価結果概要

当社取締役会は上記の役割期待を十分発揮している、と評価する。

評価の詳細、今後の課題、及び2026年の取り組み方針については当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance/board-of-directors>

2.1.7 役員報酬

1. 報酬額の決定プロセス

- 取締役及び監査役の報酬については、株主総会の決議により、それぞれの総額(上限)を決定しています。
- 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針(以下「決定方針」)につき、委員の過半数を社外取締役で構成し、社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定しています。
- 取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、決定プロセスの客観性・透明性を確保する観点から、指名報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っており、その答申を尊重して取締役会において決定しています。

※ 決定方針の概要については、有価証券報告書の「第4-4 コーポレート・ガバナンスの状況等」の「(4) 役員の報酬等」も合わせてご覧ください。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

2. 報酬構成

2026年6月26日の定時株主総会での決議を経て、当社取締役の報酬体系は以下の通りになっています。

制度詳細については、有価証券報告書の「第4-4 コーポレート・ガバナンスの状況等」の「(4) 役員の報酬等」をご覧ください。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

役員の報酬体系

	業績連動報酬等でないもの		業績連動報酬等	
	金銭報酬	非金銭報酬等	金銭報酬	非金銭報酬等
	固定報酬	業績非連動型株式報酬 (譲渡制限付き株式報酬)	短期業績連動報酬	中期業績連動型株式報酬 (役員向け株式交付信託)
社内取締役(国内居住者)	○	○	○※1	○
社内取締役(国内非居住者)	○	○※2	○※1	○※3
社外取締役	○	○※2	—	—

※1 短期業績連動報酬は、使用人兼務取締役に対する使用人分賞与として、毎年一定の時期に支給しています。

※2 居住国の法制その他の理由により当社取締役会が合理的と判断した場合には、譲渡制限付き株式報酬の交付に代えて、3年間(取締役としての任期3年に相当する期間)の終了後に、「リストラクテッド・ストック・ユニット(以下、「RSU」と記載)」により株式または金銭を交付することがあります。

※3 居住国の法制その他の理由により当社取締役会が合理的と判断した場合には、役員向け株式交付信託を通じた当社株式及び金銭の交付に代えて、同様の仕組みに基づき、当社から直接、当該株式及び金銭に相当する株式または金銭を交付することがあります。

3. 指名報酬委員会

(1) 概要

指名報酬委員会は、取締役会の諮問機関として設置し、取締役会の決議により選任された3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役としています。また独立社外取締役より委員長を選任しています。

当委員会は、原則年1回以上開催し、CEOのサクセッションプラン及び取締役の報酬等に係る基本方針・手続き等を審議し、審議内容を取締役に報告しています。

(2) 2025年度の活動状況

2025年度は3回の委員会が開催され、個々の出席状況は以下の通りです。

地位	氏名	出席状況
委員長	北村 邦太郎	3/3 回(100%)
委員	永野 毅	3/3 回(100%)
委員	鈴木 貴子	1/1回(100%)
委員	助野 健児	3/3 回(100%)
委員	後藤 禎一	1/1回(100%)

※ 鈴木貴子氏、後藤禎一氏は指名報酬委員会の委員に就任した2026年1月21日以降に開催された指名報酬委員会に関する出席状況を記載しています。

2025年度における具体的な検討・報告事項は以下の通りです。

- CEOのサクセッションプラン
- 取締役会議長のサクセッションプラン
- 取締役及び監査役のサクセッションプラン
- 取締役の報酬に係る基本方針・手続き等

※ 指名報酬委員会の活動については有価証券報告書の「第4-4 コーポレート・ガバナンスの状況等」の「指名報酬委員会」をご覧ください。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

※ 取締役の実効性に関する評価結果の概要は「2.1.6 取締役会の実効性に対する評価結果の概要」及び下記当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/governance/board-of-directors>

役員ごとの連結報酬等の総額等(2025年度)

氏名	役員 区分	会社区分	報酬等 の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				
				業績連動報酬等			業績連動報酬等でないもの	
				金銭報酬		非金銭報酬等	金銭報酬	非金銭報酬等
				短期業績 連動報酬	中期業績連動型 株式報酬		固定報酬	業績 非連動型 株式報酬
助野 健児	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	266	—	—	—	158	107
	取締役	富士フイルム(株)	30	—	—	—	9	21
	合計		297	—	—	—	167	129
後藤 禎一	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	268	25	9	10	105	117
	取締役	富士フイルム(株)	72	6	1	1	43	19
	合計		341	31	11	12	148	137
樋口 昌之	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	48	7	—	—	35	4
	取締役	富士フイルム(株)	107	7	3	4	32	58
	合計		155	14	4	4	68	63
濱 直樹	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	17	—	—	—	11	4
	取締役	富士フイルムビジネスソリューション(株)	186	24	7	8	96	48
	合計		203	24	7	8	108	53
吉澤ちさと	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	48	7	—	—	35	4
	取締役	富士フイルム(株)	107	7	3	4	32	58
	合計		155	14	4	4	68	63
伊藤 洋士	取締役	富士フイルムホールディングス(株)	17	—	—	—	11	4
	取締役	富士フイルム(株)	105	11	2	2	46	41
	合計		122	11	2	3	58	46

※ 取締役(当事業年度中に退任した取締役及び社外取締役を除く)に限定して記載しています。

※ 中期業績連動型株式報酬制度及び業績非連動型株式報酬制度による報酬等の額は、当事業年度に期間対応する部分について損益計算書に費用を計上した金額です。

※ 使用人兼務取締役に対し、使用人職務の対価として支払った使用人分給与及び使用人分賞与の金額を上表に含めて記載しています。

※ 詳細は第130期有価証券報告書参照

<https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2025年度)

区分		報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					支給人員 (名)
			業績連動報酬等			業績連動報酬等でないもの		
			金銭報酬		非金銭報酬等	金銭報酬	非金銭報酬等	
			短期業績 連動報酬	中期業績連動型 株式報酬		固定報酬	業績非連動型 株式報酬	
取締役		767 (608)	40 (－)	10 (10)	11 (11)	435 (317)	269 (269)	11
	うち社外取締役	101 (101)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	76 (76)	24 (24)	5
監査役		71 (71)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	71 (71)	－ (－)	4
	うち社外監査役	28 (28)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	28 (28)	－ (－)	2
合計		839 (680)	40 (－)	10 (10)	11 (11)	507 (388)	269 (269)	15
	うち社外役員	129 (129)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	105 (105)	24 (24)	7

※ 中期業績連動型株式報酬制度及び業績非連動型株式報酬制度による報酬等の額は、当事業年度に期間対応する部分について損益計算書に費用を計上した金額です。

※ 使用人兼務取締役に対し、使用人職務の対価として支払った金額を上表に含めて記載しています。なお、役員としての報酬等の額を()内に記載しています。使用人兼務取締役のうち、使用人としての給与を支給した人員は3名であり、使用人としての賞与を支給した人員は3名です。

※ 社外取締役と社外監査役については、報酬等の総額を支給人数で割った金額を各人に支給しています。

当該制度における指標の目標値及び実績値は以下の通りです。

目標値と実績 (ESG指数を含む)

	目標値	実績
連結営業利益	3,310億円	3,502億円
連結売上高	3兆2,800億円	3兆3,570億円
ROIC	5.5%	5.5%
自社が使用するエネルギー起因(スコープ1・2)のCO ₂ 排出量	22%削減 (2019年度比)	23%削減 (2019年度比)
エンゲージメントスコア	80%	82%

※ 詳細は第130期有価証券報告書参照

<https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

2.1.8 税務方針

富士フイルムグループ税務方針

1. 富士フイルムグループは、“オープン、フェア、クリア”の行動規範に則り、世界各国の税法及び国際的なルール、それらの精神を遵守し、事業を実施している各国へ適時に適正な納税を実施する。
2. 取引に関する十分な事前検討の体制を構築し、税務専門家から助言を受けるとともに、重要な税務事項について社内規定に従った報告及び事前承認を行い、税務ガバナンスの維持・向上を進める。
3. 税務当局との信頼関係を保ち、事前確認制度の申請等を検討・実施し、税務に関する不透明性を回避する。
4. 当社が事業を実施している各国における優遇的な税制上の政策について、立法趣旨を遵守のうえ積極的に活用し、連結キャッシュフローの最大化を目指す。また、租税回避を意図した税務プランニングやタックスヘイブンの使用は行わない。

税務に関する管理

富士フイルムグループは、「富士フイルムグループ税務方針」に基づき、事業展開している各国へ適時・適正に納税するとともに、税務ガバナンスの維持・向上に努めています。

現在、税務リスクに関する問題は認識されておりません。

- 税務処理・税務指導に関する職務遂行や有価証券報告書の作成は、経理部門を管掌する役員が遂行の責任を担っています。
なお、有価証券報告書は独立監査法人の監査を受けています。
- 各監査役はコーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立機関であるとの認識のもと、監査役会が定めた監査役監査基準に準拠し、監査方針、監査計画などに従い、取締役の業務執行全般にわたって監査を行っています。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

2.2 コンプライアンス&リスクマネジメント

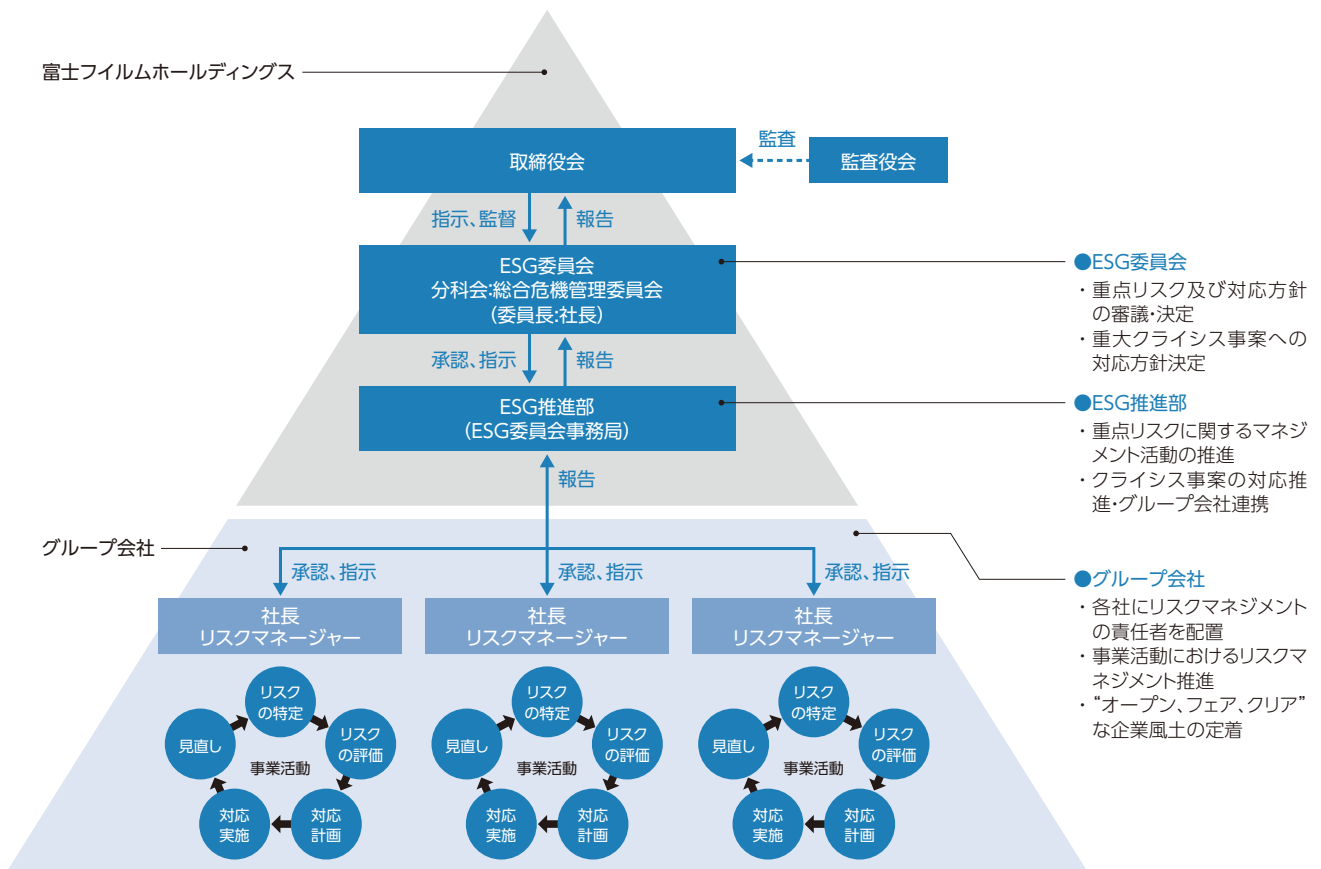
2.2.1 基本的な考え方

富士フイルムグループでは、コンプライアンスを「法律に違反しないということだけでなく、常識や倫理に照らして正しい行動を行うこと」と定義しています。また、従業員のコンプライアンス意識の欠如が企業にとってのリスクにつながるため、コンプライアンスとリスクを表裏一体と捉え、コンプライアンスとリスクマネジメントを推進しています。

2.2.2 コンプライアンスとリスクマネジメントへの取り組み推移

1995年－2008年	富士フイルムグループとしての基盤整備・強化 • 社員行動規範の制定 • 担当組織(委員会)の設置 • ヘルプライン・通報窓口の開設 • 意識調査、説明会などによる従業員の啓発・教育、モニタリングの開始 • 富士フイルムホールディングスのCSR委員会設置(後にESG委員会へ改組) • グループとしての企業理念・企業行動憲章の改定、ビジョンの制定と啓発
2009年－2019年	新たな重点課題への対応と、さらなるガバナンス強化 • 腐敗防止規程導入 • 大規模地震や富士山噴火の災害想定を含めた全社リスク課題、重要リスクの見直し • 情報セキュリティ規程、ガイドライン導入 • 不適切会計問題を教訓とした国内外全従業員のコンプライアンス教育と社長メッセージの伝達 • 富士フイルムホールディングスへの直接通報可能な通報窓口の設置 • 企業行動憲章・行動規範の改定、グローバル統一のコンプライアンス教育の開始
2020年－2025年	コンプライアンス&リスクマネジメント推進組織・活動の強化 • 富士フイルム、富士フイルムビジネスイノベーションのコンプライアンス・リスクマネジメント推進部門を富士フイルムホールディングス内に組織化・統合 • 富士フイルムグループ グローバルヘルスケア行動規範の制定 • 国内外ステークホルダーからのコンプライアンス全般に関する通報窓口を公式ウェブサイト上に設置

2.2.3 コンプライアンス&リスクマネジメント推進体制



富士フイルムグループでは、富士フイルムホールディングス社長を委員長、ESG管掌役員を副委員長とするESG委員会を設置し、当社グループ全体のESGに関する方針や活動、コンプライアンス・リスク事案への対応といった重要事項の審議及び決定を行っています。ESG委員会の活動は定期的に取り締役に報告され、取締役会により、グループ全体のリスクマネジメント活動の有効性を担保しています。さらに、監査役会にて内部統制の仕組みが適切に機能しているかを監査しています。

富士フイルムグループの各事業会社においては、各社にコンプライアンスとリスクマネジメントの責任者を配置し、各社の事業活動におけるリスクマネジメントの推進と、グループとして大事にしている精神、“オープン、フェア、クリア”な企業風土をグループ全体に定着させるため、様々な施策を実施しています。

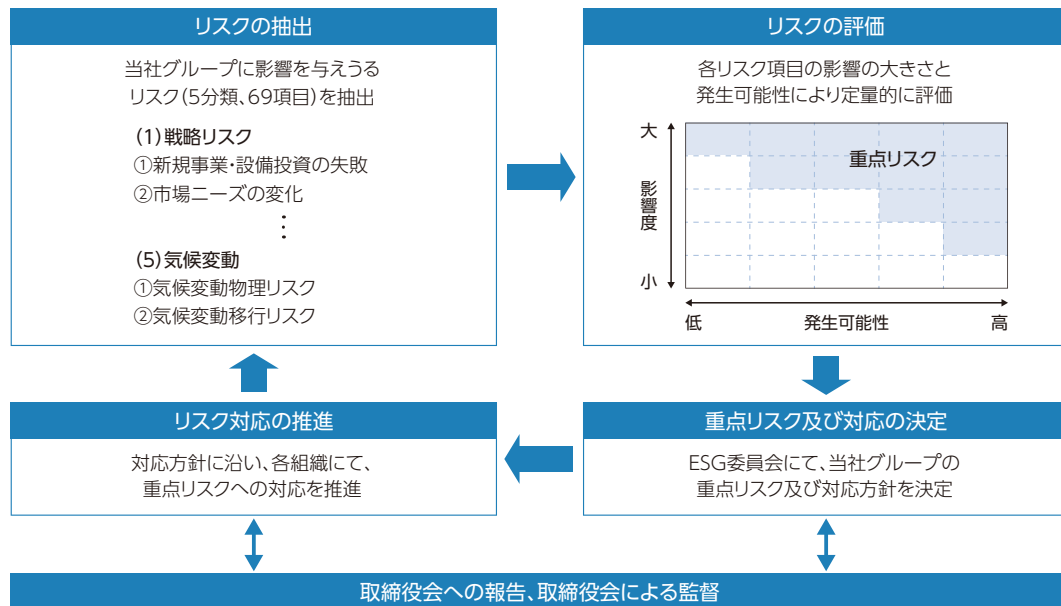
2.2.4 リスクマネジメント

富士フイルムグループは、グループ全体のリスクマネジメントの基本方針及びリスクマネジメント体制を定めた「リスクマネジメント規程」に基づき、事業を取り巻く様々なリスクに対し、未然防止のための課題抽出とクライシス事案発生時の適切な対応を実施しています。

1. 全社重点リスクの決定プロセス

富士フイルムグループでは、経営に大きな影響を及ぼしうるリスクとして、69のリスク項目を抽出し、「戦略リスク」「財務・税務リスク」「オペレーショナルリスク」「自然災害」「気候変動リスク」の5つの分類に整理しています。全リスク項目を影響・被害の大きさ×発生可能性による定量評価に加え、人権及び経済安全保障の観点も加味して評価し、優先的に対応すべき「重点リスク」と当該リスクへの対応策をESG委員会にて決定しています。また、ESG委員会にて決定された重点リスク及び当該リスクへの対応状況については、半年に一度、取締役会に報告しています。

重点リスクの決定プロセス



2. 2026年度の重点リスク

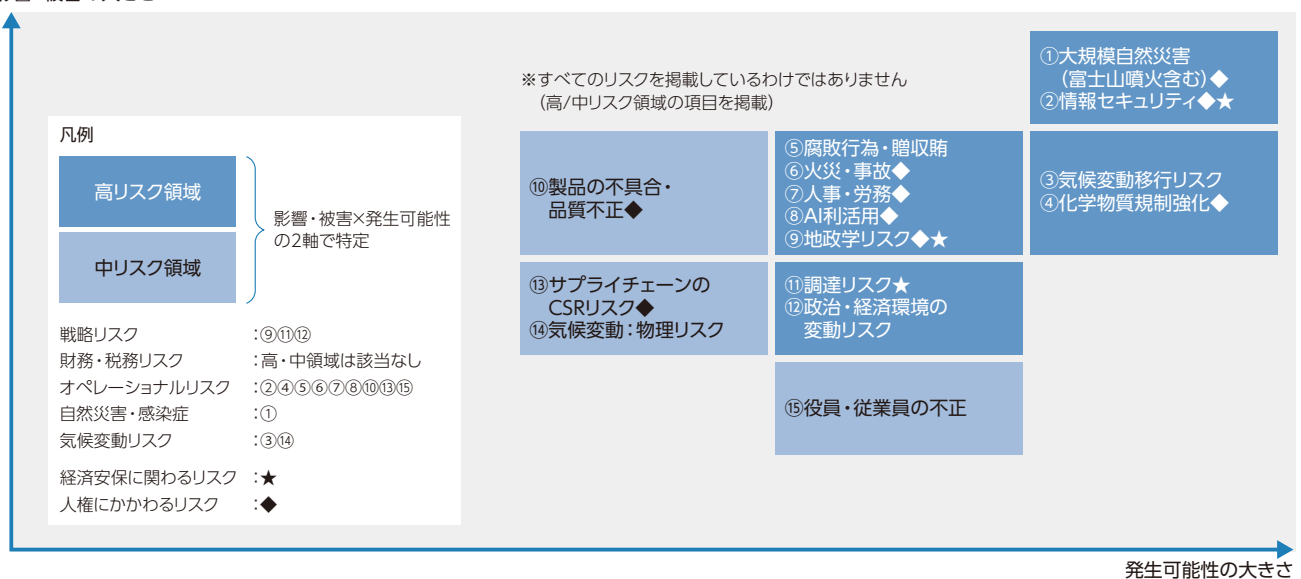
以下は、当社が「グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性がある」と認識している主なリスク項目です。

有価証券報告書の「事業等のリスク」ページでは、以下の項目に加え、「事業機会の損失など経済的リスク」についても記載しています。2026年度より、従来全社で管理してきたリスク領域に加え、各事業に固有のリスク(事業リスク)も対象としたより包括的な全社リスクマネジメントへと移行することで、リスクの抜け漏れを防ぎ、当社グループの成長戦略の実現を支えるリスク管理を実現していきます。

第130期有価証券報告書 <https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/securities-reports.html>

2026年度全社リスクマップ(一部抜粋)

影響・被害の大きさ



2026年度全社リスクマップ項目(一部抜粋、前ページでマッピングした項目のみ)

リスク項目		対応状況
①	大規模自然災害(富士山噴火含む)	事業場・サプライチェーンのリスク評価・監視・BCP策定。 BCPIは早期復旧や被害リスク低減に向けた活動を強化している。
②	情報セキュリティ(サイバー攻撃・機密情報漏えい・個人情報漏えい)	PC・サーバー等の挙動を監視するセンサー導入及びグローバルでのセキュリティ監視センターの構築を完了、サイバー攻撃への耐性強化を推進している。
③、⑭	気候変動リスク	製品ライフサイクルでのCO ₂ 排出削減、環境負荷の低い生産活動の推進、インターナルカーボンプライシング制度により、低炭素投資を推進している。
④	化学物質規制強化	規制強化により、既存の原材料が使用不可になる可能性がある。PFAS規制のリスクが高いことから、代替素材の開発・代替化等により影響を最小化する。
⑤	腐敗行為・贈収賄	ヘルスケア事業等は法的規制・許認可が厳しく、腐敗行為のリスクが高い。従業員教育と外部ベンダーを用いた中間業者のモニタリングを中心とした対策を強化している。
⑥	火災・事故	化学物質の取り扱い、設備安全に関わる知見・技術も活用し、防火・防爆の対策を実施している。安全を最優先する意識の徹底、生産設備や作業に対する火災リスクアセスメントの実施による火災リスク低減を進める。
⑦	人事・労務	世界各国で紛争リスクが高まっており、従業員の安全確保をテーマに活動を推進している。また、長時間労働抑制の取り組みは継続して実施している。
⑧	AI利活用に伴うリスク	AIの利活用遅れによる競争力の低下、AI判断結果による差別や偏見の発生、規制対応への遅れ等を主要なリスクと捉え、従業員教育や仕組みの整備を進める。
⑨	地政学リスク	当社グループの生産・開発・営業拠点及び調達先は世界各国に分布する。最新の情報を収集し、リスクマネジメント体制の中で従業員の安全確保、資産の保全、経済活動の指示を決定し、速やかに発信し、被害の最小化にあたる。
⑩	製品の不具合・品質不正	ヘルスケア事業においては、製品品質の不具合が、お客様の健康被害につながるリスクがあり、品質保証に関する監査を強化している。
⑪	調達リスク	重点事業・製品の原料・資材において、複数地域からの調達化を進めている。また、サプライチェーン可視化の一元管理を進め、有事の初動迅速化を図る。
⑫	政治・経済環境の変動リスク	各国の経済安全保障政策に対して、今後の動向を睨みながら、サプライチェーンの見直し、経費の追加削減、製品・価格戦略の見直しなどの適切な対策をタイムリーに講じることで、全社のマイナス影響を最小化する。
⑬	サプライチェーンCSRリスク	サプライチェーン上のCSRリスク(人権侵害、労働安全衛生問題、紛争鉱物、現在奴隷法や強制労働防止法等の違反)は供給寸断及びレピュテーションリスクにつながる。行動規範周知や自己評価アンケート、訪問診断を通じてリスク低減活動を推進する。
⑮	役員・従業員の不正	適切に内部統制を整備・運用することで、不正を抑制していく。またモニタリング活動によって早期発見・抑止を実現する。

3. クライシス発生時の報告と対応

グループ各社で発生したクライシス案件に対しては、「2.2.3 コンプライアンス&リスクマネジメント推進体制」のもと、リスクマネジメント規程に基づき、各事業会社及び富士フィルムホールディングスESG推進部に報告されるとともに、リスクの拡大を防ぐため迅速に対応しています。重大案件につながる可能性がある事象については、即時にESG委員会の分科会である総合危機管理委員会へ報告され、対応方針が審議・決定されます。

事務局を担う富士フィルムホールディングスのESG推進部は、各事業会社から報告された案件をESG委員会に報告するとともに、当該事業会社における再発防止策の実行を監督し、また他の事業会社に対しても予防策を講じ、グループ全体として再発防止を推進しています。ESG委員会には案件の概要に加え、重要案件については詳細な内容も含めて報告しています。さらにESG推進部は、四半期ごとに、これらの情報を取締役・監査役に報告し、グループとしてリスクマネジメントの実効性を担保しています。

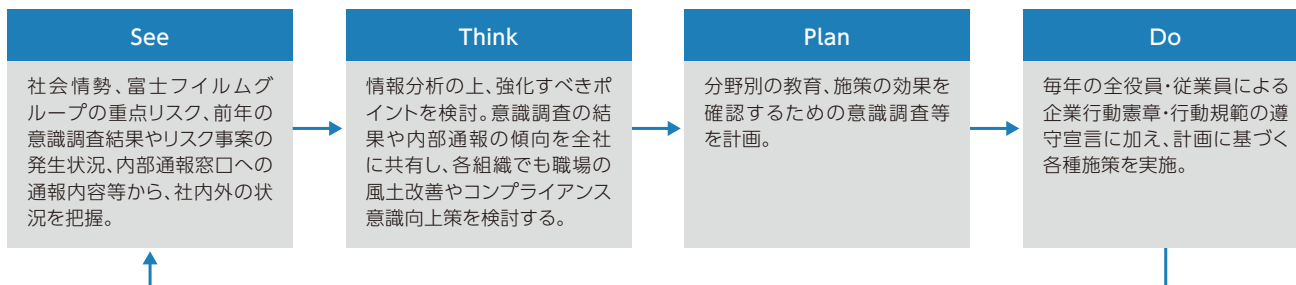
4. 2025年度の状況

2025年度において、腐敗行為、差別やハラスメント、利益相反、マネーロンダリングやインサイダー取引を含め、社外に公表すべき重大なクライシス案件はありませんでした。

2.2.5 コンプライアンス推進のための取り組み

富士フィルムグループでは、すべての事業、機能において、仕事をしていく上で大事にする共通の仕事の基盤をFFメソッド(S-TP-D)と定め、グループ内に展開しています。従業員のコンプライアンス意識を維持・向上させるためにも、この4つのステップで回す仕組みを取り入れています。

STPDの考え方の詳細については、「4.5.2-1. 育成プログラム」をご覧ください。



1. 企業行動憲章・行動規範

富士フィルムグループは社会情勢、事業内容の変化に伴い、企業行動憲章・行動規範を見直しています。改定はグローバルな視点で行い、各国の従業員がこれらを正確に理解できるよう、全24言語で周知しています。

なお行動規範に違反した従業員については、違反内容に応じて、処分が検討され、実施されます。

富士フィルムグループ 企業行動憲章

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/conduct>

富士フィルムグループ 企業行動規範

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/law>

富士フィルムグループ 企業行動憲章 行動規範(24言語)

<https://holdings.fujifilm.com/en/about/commitment#24languages>

ヘルスケア事業については、社会及び各国の規制当局から、より高い倫理性、透明性、公正な事業活動が求められていることを認識しています。これを踏まえ、2020年7月、適切な事業活動を推進するために遵守すべき事項を定めた「富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範」を制定しました。

富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範

<https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/global-healthcare>

2. コンプライアンス教育・啓発活動

富士フィルムグループでは、従業員へのコンプライアンス意識の浸透を目的として、2019年度よりグローバルで企業行動憲章・行動規範についての教育を実施し、併せてその内容につき「理解、遵守、行動する」旨の遵守宣言を全役員・従業員に求めています。

またハラスメントや不正防止・腐敗防止等、コンプライアンスやリスクに関する具体的かつ、身近な課題を職場の仲間と議論する「職場ディスカッション」を定期的実施し、行動規範の内容が「自分ごと」となることを目指しています。

さらに、リスク抽出、クライシス案件報告、内部通報、意識調査結果等を通じて、高リスクの会社、事業、階層等を特定し、内容に応じた教育を実施することで、必要な知識を必要な人に必要な時に浸透させ、コンプライアンスの徹底を図っています。

近年、富士フィルムグループでは多くのM&Aを実施してきており、買収した先の子会社に対する教育も行っています。腐敗防止を含むコンプライアンスについての事前評価(デューデリジェンス)を行い、買収後速やかに行動規範の導入・教育を実施して、富士フィルムグループのコンプライアンス意識の浸透を図っています。

コンプライアンス教育の内容と目的

対象	内容	目的
全役員・従業員	企業行動憲章・行動規範とその遵守宣言(グローバル)	企業行動憲章・行動規範(ハラスメント、腐敗防止などの個別トピック含む)の理解を深める 行動規範の理解・遵守・行動の宣言
	コンプライアンス全般(不正不祥事の防止、ハラスメント防止、内部通報等)	企業行動憲章・行動規範をベースとして、具体的なコンプライアンス遵守の行動に結びつける
	情報セキュリティ	情報セキュリティのルールを正確に学び、機密情報の漏えいを防止(詳細は「2.2.8-2.(4) 従業員教育」参照)
ヘルスケア事業に従事する全役員・従業員	グローバルヘルスケア行動規範及びヘルスケア・コンプライアンス	ヘルスケア事業に関わる行動規範及び法令を学び、違反を防止する
新任者 (新任役員、新任役職者、新入社員)	コンプライアンス・リスクマネジメント全般	それぞれの階層、役割に沿ったコンプライアンスとリスクマネジメントの意識を持ち、ふさわしい行動をとる
各組織のコンプライアンス/リスクマネジメント責任者	リスクマネジメント全般 ハラスメント相談対応、不正防止・腐敗防止、情報セキュリティ等その時に応じたトピックス	グループ全体の方針に沿って、各組織のコンプライアンス/リスクマネジメント活動を推進、指導する
強化先組織の役職者・従業員	不正不祥事の防止、職場ディスカッション、ハラスメント防止等強化ポイントに集中した内容	各組織の強化すべきポイントを集中して教育し、従業員の知識を深め、意識向上、改善を図る

3. 意識調査

富士フィルムグループでは、従業員のコンプライアンス意識の浸透度、理解度を確認し、行動規範の有効性をレビューするため、コンプライアンス意識調査を定期的実施しています。2022年度からは従来実施していたコンプライアンス意識調査を包含した「従業員エンゲージメント調査」を開始しました。

本調査は、従来コンプライアンスやブランドマネジメント等、テーマごとに実施していた従業員の意識調査を集約し、かつ、グループ全体でのエンゲージメント状況を測るためのもので、グローバルで全従業員を対象としています。本調査にて、コンプライアンス意識全般の浸透度及び理解度、内部通報制度の認知度、ハラスメントの実態を確認しています。調査結果は、取締役会、ESG委員会、各社経営層へ報告するとともに、各組織と全従業員へもフィードバックして、各組織における教育や施策に反映し、コンプライアンス意識の維持・向上、違反の防止につなげています。

4. 内部通報制度・相談窓口

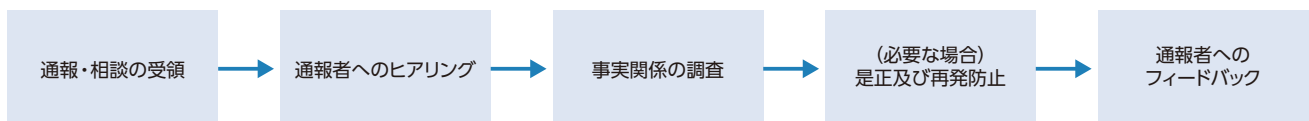
富士フィルムグループでは、2種類の内部通報制度を整備しています。日常業務で起こる人間関係やコンプライアンス上の疑問等、様々な問題を通報できる国内または地域本社の窓口と、会社に重大な影響を及ぼす不正や法令違反について、国内外の全従業員が直接、富士フィルムホールディングスのESG推進部内のコンプライアンス部門に通報可能な窓口(日本語、英語をはじめとする全24言語対応)です。その他、各地域で使用される言語に対応したウェブサイトのフォームを設置し、グループ外からの通報も受け付けています。

各通報・相談に対しては、各窓口で迅速・適切に対応し、問題解決につなげています。行動規範違反の懸念がある事案が発生した場合は、ESG推進部内のコンプライアンス部門が中心となり事実関係を調査し、違反行為が確認された場合は適切に是正し、再発防止を図っています。重大な事案は速やかにESG推進部の管掌役員、さらに経営層へも報告され、対応方針につき審議・決定されます。各通報への対応結果は、通報者に対し通知されます。

各通報制度は原則として匿名での通報が可能です。通報者が通報したことが原因で通報者が不利益を被らないよう、内部通報に関する規程を定め、通報者保護、秘密保持に配慮して調査を進めています。国内では、公益通報者保護法に対応し、通報対応を行う従業員を通報対応業務従事者として定める仕組みを構築しています。内部通報・相談制度については、イントラネットやポスター、社内教育などで継続して全従業員に周知し、利用について積極的に働きかけを行っています。こうした周知活動の結果を把握するため、エンゲージメント調査を通じ、内部通報制度の認知度を確認しています。

社外のステークホルダーに対しては、グループ全体として富士フィルムホールディングスの公式ウェブサイト上に意見収集の窓口を設置し、人権課題を含む当社のサステナビリティ活動に対するご意見、コンプライアンス全般に関する相談を記名・匿名に関わらず幅広く取り入れられる体制も整えています。窓口寄せられた苦情や意見に対しては、実態を調査した上で適宜是正を行っています。通報の受付件数や内容は、通報者の個人を特定しうる情報に配慮しながら、定期的に取り締役会へ報告されています。

内部通報対応フロー



2.2.6 コンプライアンス推進のための取り組みの実績

1. コンプライアンス教育・啓発活動

- 企業行動憲章・行動規範について、グローバルの全役員・従業員に教育を実施し、82,947人(99.8%)が受講しました。
- 法改正へ対応し、「カスタマーハラスメントに関する考え方」を公式ウェブサイト公表しました。併せて、国内全従業員に対し教育を実施し、45,577名(100%)が受講しました。
- 求職者等に対するハラスメント対策として、グループ共通のリクルート活動遵守ルールを制定し、国内全従業員に対し、周知・啓発しました。
- グローバルヘルスケア行動規範について、国内でヘルスケア事業に従事する全役員・従業員に、年々厳格化する法令を理解し高い倫理観を持って業務を遂行できるよう、eラーニングによる教育を実施し、14,188人(100%)が受講しました。
- 新入社員、新任役職者、新任役員に対し、それぞれの立場でのコンプライアンスとリスク管理についての階層別教育を実施しました。
- 各国の法令等に対応した腐敗防止教育をグローバルのグループ各社で実施しました。

2. 意識調査

- 2025年11月にグローバルで7万人を超える従業員を対象に「従業員エンゲージメント調査」を実施しました。調査の結果、富士フィルムグループの従業員は非常に高いコンプライアンス意識を持ち、「オープン、フェア、クリア」な風土が醸成されていることが確認できました。内部通報制度の認知度については95%というスコアを得ています。本調査結果をもとに、一部の組織と面談を実施し、さらなるコンプライアンス意識向上・ハラスメント防止・職場風土改善の対策構築・実施を指示しました。

3. 通報・相談実績

- 2025年度の通報・相談実績:440件(国内 343 件、海外 97 件)
通報・相談内容は、人間関係、人事労務、ハラスメントに関する内容が7割を占めており、それぞれ適切に対応されました。グループとして重大な事態につながる事案はありませんでした。
- 2025年度において、社外に公表すべき重大な行動規範の違反はありませんでした。

2.2.7 事業運営において特に重要な法令に関するテーマごとの取り組み

富士フイルムグループは、グループとして大事にしている精神“オープン、フェア、クリア”な態度・姿勢で事業活動を実践することを原則としており、企業行動憲章・行動規範の第2章（公平な事業活動）では、「公正な競争」、「公正な販売活動」、「公正な調達活動」、「腐敗防止」、「贈収賄の禁止及び贈答・接待の制限」、「輸出入法規の遵守」を明記しています。また、同様の事項を、グローバルヘルスケア行動規範においても明記しています。

1. 腐敗行為(贈収賄)の防止に関する取り組み

富士フイルムグループでは、上記の企業行動憲章・行動規範の中で、公務員や政府関係者との関係における汚職行為に関与しないことはもちろん、取引先(購入先・販売先)との公正な取引、癒着関係を疑われる行為はしないことを宣言しています。

腐敗防止を2025年度の重点リスクの一つにも位置づけ、国内外グループ会社において、各国法令を踏まえ関連ルールの見直しと運用徹底を図っています。

具体的な活動として、役員、従業員による不適切な利益供与を防止するため、贈答・接待等については、社会通念上相当な範囲の場合であっても事前申請・承認のプロセスを設け、適切に管理しています。また、違反や懸念が生じた場合には、所定の手順に沿って速やかに報告・対応する体制を整備しています。

代理店等の中間業者に対しては、取引開始前に事前審査を実施するとともに、富士フイルムグループの腐敗防止方針をご理解いただいた上で、契約書に腐敗行為の禁止条項を織り込んでいます。さらに、取引開始後に年次で報告書を提出いただくことで腐敗行為が行われていないことを確認しています。

国内外グループ各社は、年1回の自己監査を通じて、周知教育を含む一連の腐敗防止に関する取り組みの実施状況を確認しています。なお、環境・人権などのテーマとともに腐敗防止・倫理についてもESG委員会が責任を有しており、こうした一連の腐敗防止に関する年次の確認状況は、富士フイルムホールディングスの取締役会に報告しています。

2025年度の状況

- ・グローバルで自己監査を実施し、腐敗防止教育が必要な対象者に対して実施していることを確認しています。また、社外に公表すべき重大な腐敗行為による事案はありませんでした。その結果は、富士フイルムホールディングスの取締役会に報告しています。
- ・外部の調査会社が提供するサービスを活用した、腐敗防止を中心としたコンプライアンス・デューデリジェンスについては、グローバルで運用を開始し、対象地域の拡大を進めています。

2. 反競争的行為などへの取り組み

富士フイルムグループでは、独占禁止法(独禁法)遵守に力を入れて取り組んでいます。独禁法の基礎知識や行動基準、注意すべきポイントを記したマニュアルやガイドブックなどを策定し、必要に応じて従業員への教育を実施するとともに、年に1回の自己監査の仕組みを導入しており、グローバル本社において重大な違反行為がない旨、報告を受けています。

また「中小受託取引適正化法(取適法)」に対しては、2026年1月に施行の法改正対応のために、各部門及び各国内グループ会社を設置している中小受託取引の管理担当者や希望する発注業務の担当者に対し、講習会を実施するなどの必要な措置を講じるとともに、公正取引委員会または中小企業庁による調査及び自己監査を通じて、各部門及び各国内グループ会社での取適法遵守状況のチェックを実施しています。

2025年度は、さらに国内の従業員を対象に、独禁法と取適法に関する設問を含む法務リスク診断テストを実施し、これらの法令の周知及び遵守を徹底しました。

なお、2025年度に反競争行為により、当局から重大な違反を指摘された事案はありません。

3. ヘルスケア事業に関する法令遵守(医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律)への取り組み

富士フイルムグループでは、2020年度にグローバルヘルスケア行動規範を制定し、ヘルスケア領域における規範遵守を規定しています。

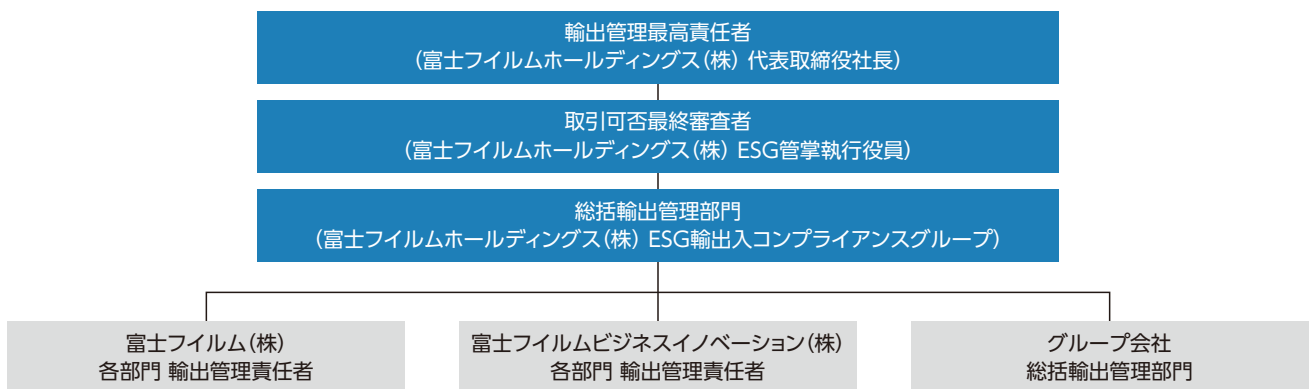
2025年度の状況

ヘルスケアに関連する事業に従事する役員・従業員への教育を行いました。なお、当局から重大な違反を指摘された事案はありません。

4. 輸出入管理への取り組み

富士フィルムグループでは、武器や軍事転用可能な貨物・技術が国際社会の安全を脅かす国家やテロリストなどに渡ることを防ぐため、富士フィルムグループ共通の基本方針である「安全保障輸出管理方針」を策定、法令を遵守するのみならず、国際的な平和と安全の維持に貢献することを宣言しています。また、その方針を反映した「富士フィルムグループ 安全保障輸出管理規程」を定め、社長を最高責任者とした輸出管理体制のもと、法令に則した輸出管理を行っています。

富士フィルムグループ 輸出管理体制



輸出入管理の趣旨や目的を解説したeラーニング教材を公開し、必要な知識が必要な時に受けられるよう整備しており、法令・ルール改正や具体的な輸出入管理方法などに関する説明会も定期的で開催し、従業員の理解を深めています。

また、各社各部門に対して、毎年の書面監査に加え、実地監査も行い、より着実な輸出入管理の実現に向け改善を続けています。

2025年度の状況

2025年度も輸出入管理の書面監査と実地監査を行い、重大な違反行為がないことを確認しました。

なお富士フィルムグループでは、過去に輸出入管理に関して、当局から違反を指摘された事案はありません。

安全保障輸出管理方針 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/control>

5. 経済連携協定の適正な活用

富士フィルムグループでは国際的な仕組みである経済連携協定(EPA、Economic Partnership Agreement)を積極的に活用し、合理的な節税努力を推進しています。EPAの基準は全世界一律ではなく、適用のためには各協定が定める要件を満たす必要があり、生産部材や生産工程に関する資料、原材料価格や製品の販売金額等の情報を用いて要件充足を立証します。立証資料は、開発・生産部門、営業部門が作成しますが、万一要件不足のままEPAを適用すれば脱税となるため、立証資料の十分な確認が必要です。そのため当社では「富士フィルムグループEPA管理規程」を定め、各部門の責任や役割、立証資料妥当性の継続的な確認、資料の保管期間などを明示し、EPA推進部門が確認することでEPAが継続的に適用されるようサポートしています。

EPA適用要件や適用方法については、関係者に直接教育するとともに、e-ラーニングも準備し、適正なEPA適用を担保しています。

2.2.8 情報セキュリティ

1. 情報セキュリティの基本的な考え方

(1) 情報セキュリティを取り巻く環境とリスク

サイバー攻撃に関する被害額は近年世界的に急増しており、長期的にはさらに脅威が深刻化することも考えられます。医療システムやITソリューション・サービスなど、日本及び世界各国に製品・サービスを提供する富士フイルムグループにとって、万が一サイバー攻撃による情報の漏えいが発生した場合には法令違反として多額の罰則金や損害賠償請求につながるリスクがあり、同時に当社の製品・サービスを使用している顧客からの製品に対する信頼をも大きく失いかねません。また世界中の拠点がネットワークでつながっている現在では、一部の脆弱な拠点への攻撃であっても大規模な事業停止につながるリスクがあります。

そのため当社では、情報セキュリティリスクを事業に重大な影響を与える、深刻で長期的な脅威であると認識し、取り組むべき重要な経営課題の一つと捉え、情報セキュリティ基本方針のもと、情報セキュリティ強化の取り組みを行っています。

サイバーセキュリティ対策では、検知・対応・復旧といった有事の際のサイバーレジリエンスを強化するとともに、平時よりウィルス感染などを予防し、IT環境を健康・健全に維持する衛生管理といったサイバーハイジーンの考え方に基づく事前予防によるインシデントの未然防止を強化しています。さらに、AIをはじめとする最新技術を活用し、サイバーレジリエンス力を強化し続けます。

また、富士フイルムグループでは、「イノベティブなお客様体験の創出と社会課題の解決」を目指し、製品・サービスDXによるビジネスモデル変革、業務DXによる業務プロセスの革新、人材DXによる人材育成・活用に取り組んでいます。さらにはこれらの取り組みを支える基盤として、強固な情報セキュリティの下、柔軟かつ強靱なITインフラを構築しています。

DX推進においては、AIの積極的な活用が不可欠ですが、特に生成AIの利用においては、入力データの外部流出や不適切な情報の生成など、情報セキュリティ上の新たなリスクが発生し得ることを重要な課題と捉えています。これらのリスクに対して、当社は2020年に策定(2025年改定)したAI基本方針に基づき、「人間中心」の考え方を重視し、「人権の尊重」「公正な利用」「情報セキュリティの管理」「法令遵守と透明性の確保」などを柱としたルールを整備し、AI活用におけるリスク対応を徹底しています。

※AI基本方針 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/ai>

(2) 情報セキュリティ基本方針

富士フイルムグループでは、以下の6項目を「情報セキュリティ基本方針」として定め、すべての従業員に周知しています。

情報セキュリティ基本方針

わたしたち富士フイルムグループは、「オープン、フェア、クリア」の精神で、信頼される企業であり続け、社会への責任を果たすため、事業活動における重要課題の一つである情報セキュリティの維持向上に向け、情報セキュリティ基本方針を定めます。

1. 情報セキュリティに関する各種ルールの整備と遵守

当基本方針に従うため、ならびに業務を遂行している地域で適用されるすべての法令や規制等を遵守するために、規程やガイドライン等のルールを整備し、遵守徹底を図ります。

2. 情報セキュリティ管理体制の確立

情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、体制と責任を明確にします。情報セキュリティ管理体制のもと、社会の一員として、社外の情報セキュリティ関係組織との間で、適切な情報提供と積極的な情報収集をします。

3. 情報セキュリティに関する教育

情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、啓発と教育・訓練による意識向上に努めます。

4. 情報セキュリティ対策の継続的改善

法令や規制の要求事項の変化やサイバー攻撃などにおける新たな情報セキュリティリスクに対応するため、リスクアセスメントをもとに各種施策を必要に応じて見直し、継続的な改善に努めます。また、お取引先様などサプライチェーンのセキュリティの維持・向上を図ります。

5. 情報資産の保全・保護

社員行動規範にもとづき、お客様・お取引先様の情報や自社の技術情報等、重要な情報を漏えい・改ざん・滅失などにつながる脅威から守ります。お客様の情報を守るために製品・サービスのセキュリティ確保に努めます。万一、事故が発生した場合には、被害拡大防止等の初動対応を迅速に実施することで影響を最小限に抑えけるとともに、再発防止に努めます。

6. 法令等の遵守

業務を遂行している地域で適用される情報セキュリティに関する法令、お客様やお取引先様等との契約を遵守します。

2. 情報セキュリティの管理体制構築

(1) 情報セキュリティリスク管理体制

富士フィルムグループでは、富士フィルムホールディングスESG推進部の担当役員を全社情報セキュリティガバナンス責任者として、富士フィルムホールディングスICT戦略部の担当役員を全社ICTセキュリティ責任者とし、配下に全社情報セキュリティガバナンス統括組織、全社ICTセキュリティ統括組織を配置し、情報セキュリティを統括する体制を構築しています。グループ全体の情報セキュリティ戦略は、富士フィルムホールディングス社長を委員長とするESG委員会にて決定されるとともに、全社のコンプライアンスとリスクマネジメントを監督する責任を負っている取締役会にもESG委員会から定期的に報告されています。

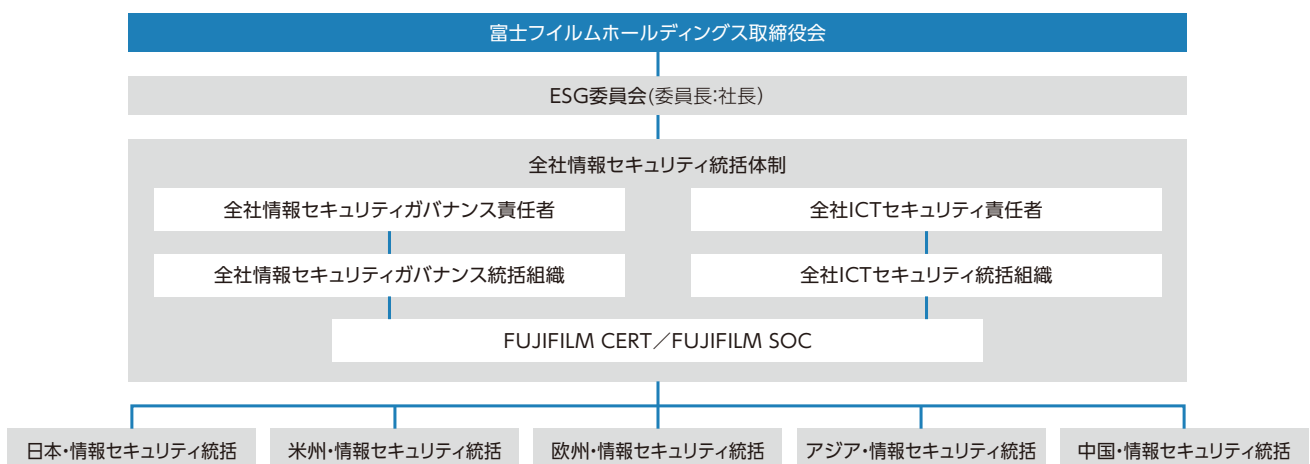
なお、情報セキュリティに関する各施策は、各組織の情報セキュリティ責任者を中心に実施しています。

(2) サイバーセキュリティ対応体制

富士フィルムグループは、製品・サービスを安全にお客様に提供し、安定した事業継続を図るため、「富士フィルムグループ全体を網羅的に監視すること」、「インシデントの兆候をいち早く検出すること」、「インシデント発生時に迅速に対応し、被害拡大を抑え込むこと」を目的に、グループ全体を対象としたセキュリティ監視のための組織「FUJIFILM SOC (FUJIFILM Security Operation Center)」及びセキュリティインシデントに対応するための組織「FUJIFILM CERT (FUJIFILM Cybersecurity Incident Response/Readiness Team)」を設置・運用しています。

また、利便性の高いクラウドに常時接続した環境を強固なセキュリティで守るため、ゼロトラストネットワークアクセスの概念で高度な防御施策を導入し、利便性と安全性の両立を図っています。そして、日々のサイバー攻撃リスクの高まりから、高度な攻撃を想定して社内の解決すべき課題を洗い出し、システム防御から検知、対応、復旧までの見直し・強化を、グループ全体で行っています。

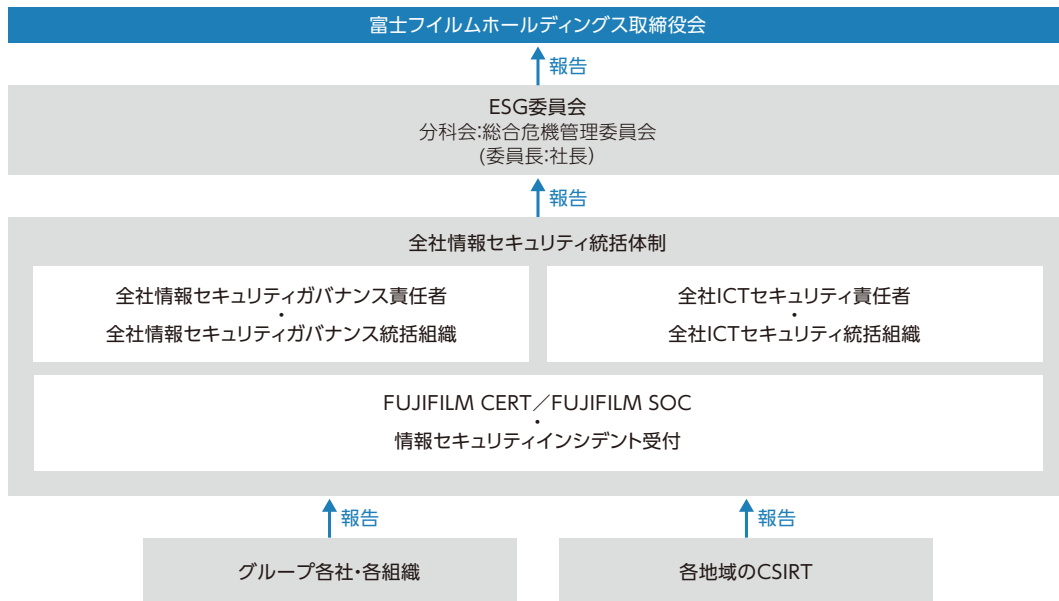
情報セキュリティ体制図



(3) インシデント発生時の緊急対応体制の整備

富士フィルムグループでは、情報セキュリティ事故やサイバー攻撃等のインシデントの報告を受け付けるための一元的な報告窓口を設置しており、インシデント情報が速やかに集約される体制としています。インシデントが発生した際には、全社ICTセキュリティ統括組織と全社情報セキュリティガバナンス統括組織が協働・役割分担しながら、被害の最小化に向けた対策が講じられるようにしています。

インシデント発生時の緊急対応体制



(4) 従業員教育

富士フィルムグループは、情報セキュリティ事故や個人情報の取り扱いに関する事故・違反の発生防止には、従業員一人ひとりが必要な知識を身に付け、高い意識をもつことが重要だと考えています。そのため、すべての従業員を対象にeラーニングによる教育を毎年実施しています。

また、標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「不審メール対応訓練」を2011年より継続して実施しており、2024年度からは共通施策としての対象領域をグローバルに拡大しています。

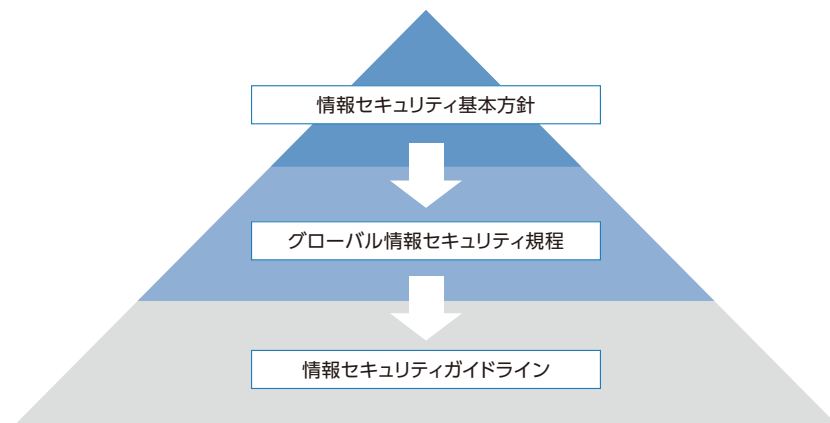
3. 情報セキュリティリスクの主要施策

(1) 情報セキュリティに関する規程・ガイドラインの整備

富士フィルムグループでは、情報セキュリティの国際規格であるISO/IEC 27001を参考にした「グローバル情報セキュリティ規程」、及び「情報セキュリティガイドライン」をもとに、日本、米州、欧州、アジア、中国の各地域統括会社を中心とした活動を行っています。

基本的なルールを定めた「グローバル情報セキュリティ規程」では、グローバル共通の要求事項を海外を含めたグループ全体へ展開しています。「情報セキュリティガイドライン」では、グローバル情報セキュリティ規程で定める要求事項を具体化し、従業員が遵守すべき事項と、地域ごとの環境や業務特性に応じた実施方法・手順を定めています。また、これらは常に最新の状況に合わせて、見直しを行っています。

富士フィルムグループにおける情報セキュリティに関するルールの構造



(2) 情報セキュリティにおけるPDCAサイクルと各施策

富士フィルムグループでは、ISO/IEC 27001を参考にしたPDCAプロセスで情報セキュリティ活動を実施しています。リスク評価の実施とアクションプランを毎年作成し、各組織で選出された情報セキュリティ責任者を中心に下記の活動を実施しています。

① 製品のセキュリティ品質向上

富士フィルムグループでは、製品の企画・設計・開発から保守・運用に至る製品ライフサイクルを通じ、セキュリティ品質を向上させるための設計開発プロセスを運用しています。具体的には、「セキュリティ・バイ・デザイン」の考え方に基づく設計開発の上流工程における脅威分析、セキュアコーディング、サプライチェーン脆弱性対応、リリース前とリリース後の定期的な脆弱性検査などを実施しています。

② 脆弱性対応

富士フィルムグループは、JPCERT/CC(JPCERTコーディネーションセンター)^{※1}等の外部組織に加えて、製品脆弱性報告窓口を通じて脆弱性情報を収集し、グループ内の関係組織に対して、逐次情報展開を行っています。影響度の高い脆弱性情報を入手した際には、案件ごとに脆弱性対応検討会議を開催して対応方針を決定し、問題解決を図っています。

また、外部の通報者から当社製品に関する脆弱性の指摘を受けた際には、「情報セキュリティ早期警戒パートナーシップガイドライン^{※2}」に基づき、IPA(独立行政法人情報処理推進機構)^{※3}やJPCERT/CCと連携し、脆弱性情報の公開やパッチ提供を迅速に実施しています。

※1 JPCERT/CC:日本国内のサイバーセキュリティに関する中核的な調整機関。インシデント発生時の対応支援、脆弱性情報の調整、脅威動向の分析・共有などを行っている。特定の政府機関や企業から独立した中立的な専門組織として、官民及び国内外の関係機関と連携しながら、サイバー攻撃による被害の低減と日本全体の情報セキュリティ水準の向上に貢献

※2 情報セキュリティ早期警戒パートナーシップガイドライン:IPAがJPCERT/CC等と共に作成した、脆弱性関連情報を適切に管理・流通させ、被害発生を抑制するための指針

※3 IPA:情報セキュリティ対策の推進、デジタル人材育成、DX支援などを通じて企業や組織のセキュリティ対策強化を支援する経済産業省所管の独立行政法人

③ 内部不正対応

富士フィルムグループでは、グローバル情報セキュリティ規程により、会社貸与の情報機器以外に会社情報を持ち出すことを禁止しています。会社情報の不正な持ち出しを検知する取り組みとして、国内及び一部の海外拠点では個人のメールアドレスや外部のクラウドサービスへの会社情報送信等についてモニタリングしています。その上で、不審な行為が発見された際には、都度、事実確認を行っています。

④ サイバー演習

富士フィルムグループでは、万一サイバー攻撃に起因するインシデントが発生した場合でも臨機応変に適切な対応が取れるよう、日本シーサート協議会が主催するNCO(国家サイバー統括室)[※]との合同サイバー演習(毎年実施)への参加などを通じて、対応手順の確認や対応スキルの向上を図っています。

さらに、情報セキュリティの職責を担う担当役員・部門長が参加するサイバーインシデント初動対応演習を年1回実施しています。FUJIFILM CERTからの経過報告を部門長が整理して担当役員に報告し、担当役員は被害拡大の阻止及び事業への影響を抑えるための意思決定を行う演習です。演習の中で気付いた課題をインシデント発生時の初動対応手順書に反映させるとともに、毎年内容の異なるインシデント演習を実施することで、インシデント発生時の初動対応力を向上させていきます。

※ NCO(国家サイバー統括室):政府のサイバー安全保障政策を統括する内閣官房の組織

(3) サイバーセキュリティ対策強化の取り組み

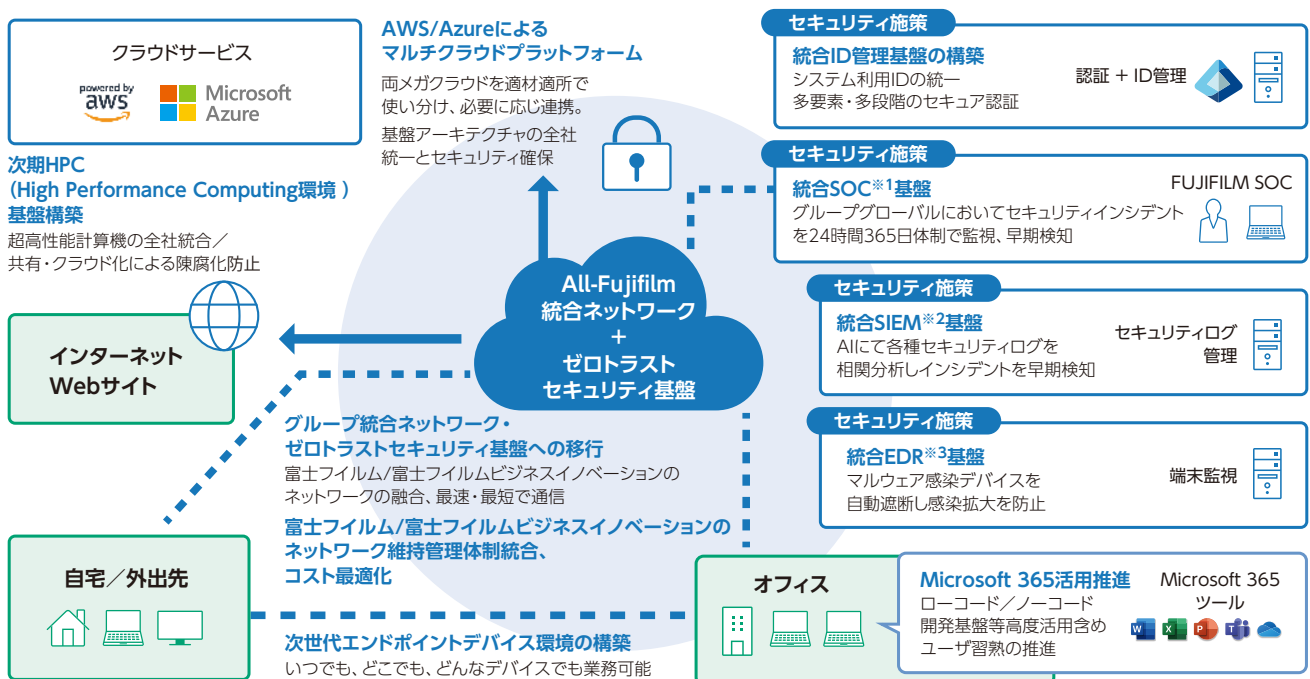
当社は、DXの推進を通じてさらなる成長を目指し、競争力の強化に取り組み、社会の変化に柔軟に対応可能なインターネット・クラウド中心の先進的な環境を実現してきました。年々苛烈化するサイバー攻撃から私たちの会社を守るため、すべてを疑い・検証する最先端かつ強固なゼロトラストセキュリティを展開しています。また、最新技術・サービスの活用や国内外のグループ会社共通の施策導入により、高い生産性と安全な執務環境を両立しています。

当社ではNIST(米国国立標準技術研究所)※が発行する、グローバル標準のサイバーセキュリティフレームワークを活用し、次ページの通り、技術・運用の両面から漏れのない対策を進めています。さらに、セキュリティ施策の導入状況・IT投資効果・DXプロジェクトの進捗などのデータを一元管理・可視化するダッシュボードを運用し、DX推進の全体像を直感的に把握できる環境を整えています。

サイバーセキュリティ対策についての詳しい情報は、富士フィルムホールディングス情報セキュリティ報告書「4. 社内の情報セキュリティ サイバーセキュリティ対策」をご覧ください。

※ NIST(米国国立標準技術研究所):国際的に参照されるサイバーセキュリティ標準・ガイドラインを策定する米国政府関連組織

情報セキュリティ報告書 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/governance/security>



※1 SOC…Security Operation Center:サイバー攻撃の監視・検知・分析を行う専門組織

※2 SIEM…Security Information and Event Management:ファイアウォールなどから出力されるログやデータを一元的に集約し、それらのデータを組み合わせて相関分析を行うことでサイバー攻撃やマルウェア感染などのインシデントを検知することを目的とした仕組み

※3 EDR…Endpoint Detection and Response:ネットワークに接続されたコンピューターやサーバーを監視し、不審な挙動を検出するセキュリティ対策ソフトウェア

サイバーセキュリティ対策の対応項目と対応策の例

フェーズ	対応項目	対策の例
統治	リスクマネジメント戦略	・ビジネス戦略とサイバーセキュリティ戦略の連携による、レジリエンスの高い組織運営の遂行
	情報共有	・サイバーセキュリティポータルを運営し、サイバーセキュリティに関する情報を全従業員向けに発信・周知
特定	資産・重要情報の特定	・従来、国内外のグループ会社で現場個別管理となっていた端末に対し、セキュリティ対策並びに重要情報の所在についての調査を実施 ・ネットワーク機器構成情報の把握並びに脆弱性対策の強化のため、国内外のグループ会社共通のネットワーク機器管理を実施中
防御	漏えい防止策	・私用外部ストレージなどを用いた会社情報の持ち出し防止強化策として、SASE※¹による外部サービスへのアクセス制限を実施中 ・確実かつ早期に脆弱性対応を実施するため、国内外のグループ会社共通のパッチ配信基盤導入を開始 ・重要な情報を安全に保管するため、国内外のグループ会社共通のストレージを展開中 ・万が一、重要な情報が持ち出されても会社支給端末以外では閲覧できないようにするため、IRM※²による暗号化を活用中
	基盤対策	・クラウド環境のセキュリティを国内外のグループ会社全体で確保するため、共通のセキュリティ設計に基づくマルチクラウドプラットフォームを運用中 ・攻撃者侵入後の横展開による被害を最小化するため、マイクロセグメンテーション※³によるデータセンターネットワークセキュリティ強化を実施 ・会社支給端末の多層かつ高度なセキュリティ対策をグローバル共通施策として展開し、かつ未適用端末の可視化を実施 ・未適用端末の強制遮断とセキュリティ施策の徹底 ・なりすましメール対策の強化によるメールセキュリティ向上施策の実施
	訓練	・従業員向けの教育を通じ、情報セキュリティ及びサイバーセキュリティのリテラシー向上と行動指針を徹底
検知	早期発見	・サイバー攻撃の兆候を早期に検知・対応するため、国内外のグループ会社でのEDR、SOC運用などにより24時間365日、異常を監視・対応する仕組みと体制を運用中 ・FUJIFILM SOCの監視精度の高度化や運用品質の向上を目的として、Red Teamテスト※⁴などを通じた課題の洗い出しや改善を行い、継続的に検知・対応力の強化を実施中
	通報	・従業員が夜間・休日でも緊急連絡を直ちに行える緊急連絡受付体制を整備し運用中
対応	緊急指示・対応	・会社支給端末を使わず従業員に緊急指示ができるよう、個人端末から利用可能な災害用緊急連絡システム、館内放送、館内掲示板の活用ルールを運用中
	対策会議	・経営層による迅速かつ確かな意思決定のため、重大なサイバー攻撃発生時にはESG委員会で対策を検討するプロセスを運用中
	影響と原因調査	・端末のフォレンジック※ ⁵ による原因調査を速やかに実施するため、あらかじめ依頼する外部ベンダー候補を決定し、有事を想定した準備を実施
	関係機関報告	・個人情報保護法を遵守するため、個人情報保護委員会やその他報告先候補への報告手順をまとめ、運用中
復旧	事業継続	・システム停止で甚大な影響が想定される業務について、有事に備えPCを使わない業務などへの代替策(BCP:事業継続計画)を準備し、運用中
	復旧	・優先して復旧させるシステムを決めるとともに、システムの利用不能時に備えて重要な情報は確実にバックアップを取ることに付いて、定期的に周知活動を実施

※1 SASE(Secure Access Service Edge):ゼロトラストネットワークを実現するネットワークセキュリティモデルの一つ。すべての通信をインターネット上の仮想セキュリティ基盤に経由させ、外部サービスへのアクセスを制限するなど、クラウドセントリックな環境下でも安全な環境を実現する概念

※2 IRM(Information Rights Management):文書ファイルを暗号化し、閲覧や編集を管理・制限することのできる仕組み

※3 マイクロセグメンテーション:ネットワークセグメントを細分化し、トラフィックの可視化と制御を細かく行うことでセキュリティを高める設計技術

※4 Red Teamテスト:セキュリティ専門家が顧客企業に対して現実に近い各種攻撃を仕掛け、企業のセキュリティ対策の実効性を検証するテスト

※5 フォレンジック:既に消えてしまったデータや管理情報をも対象に精細に情報を取り出し、実際にどのような操作が行われたのかをデータから解明する作業

(4) サプライチェーンセキュリティ対策の推進

富士フイルムグループでは、自社だけではなく取引先企業も含めたサプライチェーン全体を管理範囲とみなし、活動を行っています。社会において、サプライチェーンにおけるサイバー攻撃等が生産活動や供給に影響を及ぼす事例が報告されています。政府からもサイバーセキュリティ対策の強化について注意喚起が発せられており、当社も調達先のセキュリティリスクへの対策強化を進めています。従来から実施している委託先の情報セキュリティ管理に加え、2025年度には国内外の調達先を対象として情報セキュリティ調査（セルフチェック）により実態把握を行い、791社から回答を得ました。この調査により調達先の情報セキュリティの状況を確認し、富士フイルムグループの期待レベルを伝え、セキュリティ強化の取り組みを依頼しています。今後も継続的に調査を実施し、調達先の情報セキュリティリスクの低減を進めていきます。

委託先の情報セキュリティ管理についての詳しい情報は、富士フイルムホールディングス情報セキュリティ報告書「4. 社内の情報セキュリティ サプライチェーンのセキュリティ対策」をご覧ください。

情報セキュリティ報告書 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/governance/security>

4. ステークホルダーとのコミュニケーションの推進

富士フイルムグループでは、自社の情報セキュリティへの取り組みをステークホルダーの皆様に説明し、事業への信頼性を高めていただくことを目的として「情報セキュリティ報告書」を作成しています。

また、サイバー攻撃への対応組織であるFUJIFILM CERTは、CSIRT(Computer Security Incident Response Team)^{※1}の国際コミュニティであるFIRST(Forum of Incident Response and Security Teams)^{※2}、及び日本国内のCSIRTコミュニティである日本シーサート協議会に加盟し、国内外の他社CSIRTと情報交換・連携を図りながら、サイバー空間におけるセキュリティ上の安全性向上に貢献しています。

※1 CSIRT:サイバーセキュリティに対するインシデント対応組織

※2 FIRST:世界各国の企業や団体が加盟しているCSIRTの国際コミュニティ

5. 社外からの評価

当社のサイバーセキュリティ施策は、最新技術に柔軟に追従することを基本方針としています。近年では、テクノロジーの進化に合わせ、経営主導でインフラを抜本的に変革してきました。現在、すべてのインフラをインターネットベース、クラウドベースで構成し、ゼロトラストの概念で守る施策を導入しています。SASEネットワーク、SIEM基盤、EDR基盤などの最新施策を海外拠点にも展開し、真の意味でのゼロトラストセキュリティを目指しています。

また、サイバーインシデントの報告ルールや統括的な対応体制など、グループ全体で強固なガバナンス体制を構築しています。特に医療分野においてはその社会的意義の大きさを自覚しており、サイバーセキュリティ強化に積極的に取り組んでいます。

当社のこうした様々な取り組みは外部からも高く評価され、日本経済新聞社が主催する「Cyber Index Awards 2023」^{※1}では大賞を受賞し、2025年度は一般社団法人日本IT団体連盟が実施した「サイバーインデックス企業調査2025」^{※2}で前年度に続き、最高位の二つ星を取得しました。

富士フイルムグループは、今後も「事業を通じて社会課題の解決に貢献する」という使命を果たすべく、事業活動を推進していきます。また、ステークホルダーと従業員の安心安全の基盤となるトラストの醸成と、トラストを支えるサイバーセキュリティの強化に取り組んでいきます。

※1 「Cyber Index Awards」:日本経済新聞社が主催する経済・社会のデジタルトランスフォーメーション(DX)を大きく前進させる上で、重要なサイバーセキュリティで優れた成果を上げた企業や取り組みを表彰する賞

※2 「サイバーインデックス企業調査2025」:企業のサイバーセキュリティへの取組姿勢及び情報開示を調査し、優れた取組姿勢及び情報開示を確認できた企業に対して、一般社団法人日本IT団体連盟が星を付与する格付け

2.2.9 個人情報保護

1. 基本方針

富士フイルムグループでは、国内外の全従業員がどのように行動するかを定めた富士フイルムグループ行動規範の中で、人権尊重の一項目として個人情報保護について定めています。また、富士フイルムグループ各社が個人情報保護方針、またはプライバシーポリ

シーを定め、グループ共通の考え方で個人情報を取り扱っています。

これらの方針を、富士フィルムグループの調達先・業務委託先を含めたサプライチェーン全体に浸透させています。

調達先・業務委託先との連携についての詳細は、情報セキュリティ報告書の「サプライチェーンのセキュリティ対策」を参照ください。

情報セキュリティ報告書 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/governance/security>

2. 推進体制

富士フィルムグループでは、個人情報保護方針をもとに、「グローバル個人情報保護規程」「個人情報管理規程」で社内の管理方法を定め、ESG推進部長を管理統括者として個人情報保護体制の構築・維持にあたっています。

グループ全体における個人情報に関する方針は、富士フィルムホールディングスの社長を委員長とするESG委員会で意思決定されるとともに、ESG委員会から取締役会にも定期的に報告されています。取締役会はグループ全体のコンプライアンスとリスクマネジメントを監督する責任を持っており、個人情報保護もその中の重要項目として、そのプロセスの有効性が担保されています。ESG委員会で方針の決定がなされた後、個人情報保護の統括部門であるESG推進部門から、方針・目標がグループ内に展開されます。ESG推進部門は、方針・目標の遂行状況の把握や、個人情報を取り扱う各組織長に対する指導・助言・規程内容の従業員への周知徹底等を行っています。また、社会での個人情報保護に関する意識向上に伴い、個人情報の保護は会社の重大なリスク課題であると捉え、毎年実施しているリスク抽出の中でもアクションプランを策定し、グループ全体のリスクマネジメントの体制の中で活動の確認をしています。

グループ会社・各組織にて個人情報保護に取り組む体制として、個人情報実務管理責任者を選任しています。また、品質部門が主管製品の基本品質及び安全を保証する取り組みの中で、個人情報保護に関する対応を管理し、個々の製品・サービスにおける対応のバラつきを防いでいます。

なお、ISMS/プライバシーマークを取得しているグループ会社では、ISMSの推進活動と一体化して定期的な外部審査の受審とその審査結果をもとにした改善活動を行っています。

3. 従業員教育

富士フィルムグループでは、個人情報の取り扱いに関する事故・違反の発生防止のため、従業員一人ひとりが必要な知識を身に付け、高い意識を持つことが重要だと考えています。そのため、すべての従業員を対象に、個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。さらに、個人情報を取り扱う上での基本的な留意点をまとめた「個人情報保護ハンドブック」を提供し、従業員の啓発に役立てています。

4. 個人情報の適切な取り扱い

富士フィルムグループでは、個人情報の取り扱いに関する内部規則（グローバル個人情報保護規程、個人情報管理規程、各種ガイドライン等）と個人情報保護方針／プライバシーポリシーを定め、適切な安全管理策を施し、保有する個人情報の保護に努めています。個人情報保護方針／プライバシーポリシーは、お客様、お取引先、株主など、ステークホルダーの皆様の個人情報の収集や処理に適用されます。取得した個人情報は、取得時に通知した利用目的に限定して利用し、法令にて許されている場合を除き、事前に本人の同意を得ることなく、当該利用目的を達成するために必要な範囲を超えた取り扱いはしません。また、取得した個人情報は、法令で求められる場合を除き、利用目的の達成後、速やかに削除します。個人情報の開示、訂正、利用停止等の請求を受けた場合には、ご本人であることを確認した上で、法令及び当社の定める手続きに基づき、合理的な範囲で速やかに対処するものとします。また、政府機関から個人情報の開示を求められた場合は、要求内容と適用される法律を確認のうえ、適切に判断を行います。個人情報の取り扱いに関する内部規則や、個人情報保護方針／プライバシーポリシーは定期的に見直し、必要に応じて更新し、ウェブサイト上で公表しています。また、個人情報保護方針／プライバシーポリシーの変更に際し、法令上、本人の同意が必要な場合には適切に取得します。

なお、委託先に対しては、富士フィルムグループの個人情報の取り扱いに関する内部規則と同等の基準での管理を徹底するよう求めるなど、委託先管理に関する取り組みも厳格に実施しています。

当社では各組織が個人情報の棚卸を実施し、安全管理措置の確認・是正や利用目的を達成した個人情報の廃棄・削除状況を確認しています。棚卸の実施状況については、ESG推進部門が各組織の監査を実施しています。国内では就業規則において、許可を得ない個人情報の持ち出しに対して懲戒処分を含めた対応を行うことを定め、海外についても同様の対応を進めています。さらに他社事例を含めたヒヤリハット事例の共有を通じた注意喚起や不正な情報持ち出しの検知活動などを実施しており、個人情報の保護に万全を期しています。

このように当社は、個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい等のリスクに対して、合理的な安全対策及び是正措置を講じています。詳細については、情報セキュリティ報告書をご覧ください。

情報セキュリティ報告書 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/governance/security>

5. グローバルコンプライアンスへの対応

昨今、EUのGDPR(General Data Protection Regulation:一般データ保護規則)をはじめとして、世界各国で個人情報保護法令の整備・見直しが急速に進んでいるため、それらにキャッチアップし確実に遵守していく必要があります。富士フィルムグループでは、海外を含めたグループ全体の個人情報の適切な保護・管理に関する基本的な共通ルールとして、OECD8原則を踏まえた「グローバル個人情報保護規程」を定めています。

主要な実務対応は各地域統括会社及び各国現地法人が行っていますが、ESG推進部門においても、世界各国の個人情報保護法令の整備・見直し状況を把握し、各地域統括会社及び各国現地法人の対応状況を確認しています。

当社では、年1回の定期棚卸として、日本、欧州、米国、アジアパシフィック地域などのグループ会社で個人情報の棚卸を実施し、安全管理措置の確認や、保有の必要がない個人情報の削除対応などを行っています。ESG推進部はグローバル共通の棚卸システムを導入することで、各地域の個人情報の取り扱い状況を一元管理しています。また、2025年度には、これまで個社ごとに締結していた日本本社と海外グループ会社間の個人情報の移転契約を見直し、グループ間の個人情報移転にかかるフレームワーク契約を作成しました。これにより、グループ会社間で必要なデータ移転の手続きを効率的に進めるとともに、迅速な遵法対応を実現しています。

6. 個人情報の取り扱いに関する事故・違反

富士フィルムグループでは、漏えいや目的外利用など、個人情報の不適切な取り扱いについて重要な事案が発生した場合、日本本社へエスカレーションする体制を構築しています。2025年度は、社外に公開すべき重要な事案が1件発生しました。

2025年6月に国内グループ会社の営業管理システムが外部からの不正アクセスを受け、医療従事者及び販売事業者、従業員の約59万人分の個人情報が漏えいした可能性がある事案が判明しました。なお、本事案においては、金融機関口座情報やクレジットカード情報等は含まれておらず、本レポート発行時点で二次被害は確認されていません。判明後、直ちにシステムを遮断し、個人情報保護委員会等の関連機関へ報告するとともに、再発防止策を実施しています。

富士フィルムグループにおけるプライバシーマークとISMSの取得状況

2026年4月現在

種類	取得した組織を持つ会社	
Pマーク※1	富士フィルムメディカル 富士フィルムイメージングシステムズ 富士フィルムテクノサービス 富士フィルムイメージングプロテック	富士フィルムシステムサービス 富士フィルム医療ソリューションズ 富士フィルムヘルスケアラボラトリー
ISMS※2	富士フィルム※4 富士フィルムイメージングシステムズ※4 富士フィルムイメージングプロテック※4 富士フィルムメディカル※4 富士フィルムソフトウェア※4 富士フィルム和光純薬※4 富士フィルムビジネスイノベーション 富士フィルムビジネスイノベーションジャパン 富士フィルムマニュファクチャリング	富士フィルムプリンティングシステムズ 富士フィルムシステムサービス 富士フィルムサービスリンク 富士フィルムサービスクリエイティブ 富士フィルムPBC 富士フィルムRIPCORD 富士フィルムビジネスイノベーション海外生産会社3社 富士フィルムビジネスイノベーション海外販売会社14社※4
ISMS-PIMS※3	富士フィルムシステムサービス※4 富士フィルムビジネスイノベーション海外販売会社7社	

※1 プライバシーマーク:(一財)日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)より、個人情報について適切な取り扱いが行われている企業に与えられるマーク

※2 ISMS:情報セキュリティマネジメントシステム。個人情報をはじめとする情報全般の管理体制に関する認証

※3 ISMS-PIMS:ISMS認証を前提とした、ISO/IEC 27701に基づくプライバシー保護に関する認証

※4 適用範囲が限定されていますので、国内適用範囲及び組織部門名称は、「情報システムマネジメントシステム認定センター」の「登録組織検索」にてご覧ください。

プライバシーマークやISMSなどの取得状況の詳細はこちら

情報セキュリティ報告書 第三者評価・認証 https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/activity/governance/security/security_report.pdf

2.2.10 大規模自然災害時などにおける事業継続のための取り組み

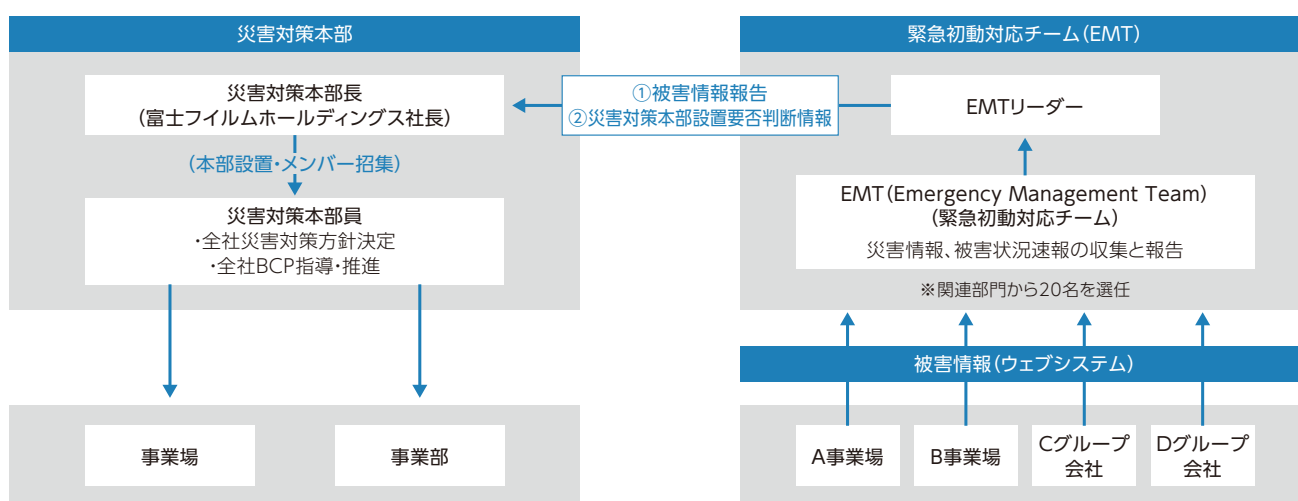
1. 基本方針

事業継続を脅かすリスクは様々ありますが、近年は特に大規模自然災害に関するリスクが高まっています。気候変動による海水面上昇や異常気象の発生など、世界的にも環境変化が大きく、しかも災害が激甚化しています。

富士フィルムグループでは、各地の従業員の生命・安全を確保しつつ、製品・サービスの供給を継続(事業継続)することがグローバルに事業活動を進める上での社会的な責務であると考えています。災害発生時に事業被害を最小化させるため、防災・減災に向け積極的に活動しています。

2. 発災時の体制

災害情報収集の体制



災害による被害最小化のためには、発災時の速やかな情報収集が欠かせません。富士フィルムグループは災害対応に関して、この情報収集に力点を置いた組織体制を構築しています。

(1) 緊急初動対応チーム(Emergency Management Team、EMT)

「緊急初動対応チーム(Emergency Management Team、EMT)」は、総務部や人事部など災害対策に必要な機能をもつ部門のメンバーから構成されています。災害発生時に詳細な災害情報、及びグループの被害情報を収集し、EMTリーダーが「災害対策本部」設置要否を提案します。「災害対策本部」での対応はEMTの情報収集をもとに協議されるため、大変重要な組織です。

(2) 災害対策本部

富士フィルムホールディングス社長を本部長とする「災害対策本部」は、大規模災害発生時にEMTが収集した情報をもとに設置要否が判断され、本社に設置されます。災害対策本部は事業場や事業部と協議し、早期復旧対策や事業継続の方針を決定します。

3. 取り組みの概要

当社は国内外の各拠点で起こりうる災害を予測(災害リスクの絞り込み)し、全社横並びの対策だけではなく、各拠点、各事業特有の災害リスクに応じた、個別の対策も進めています。

(1) 事前対策の強化

富士フィルムグループでは、以下の2つのポイントを考慮して対策を実施しています。

① 災害リスクの把握と可視化

- ・ 拠点ごとの災害リスクの棚卸と、その情報をもとにしたリスクマップの作成

② 把握した災害リスクに応じた対応策の検討と準備

- ・ 自然災害、情報セキュリティなど各種リスクを総合的に考慮した「オールハザード型BCP」を策定

- 災害リスクマップ作成によって可視化された、個々の災害リスクに対応するため、生産拠点が個別に「行動マニュアル」を作成
- いざという時にマニュアルに沿った行動を実践できるよう、訓練を実施

富士フィルムグループでは広域災害時のグループ対応力のさらなる向上を目指し、想定被害をもとに対応策を追加、強化しています。特に集中豪雨に対しては、各地域における事前対策を強化するため、強雨や河川水位など、行政機関などが開示している情報を参考に、拠点の浸水リスクを予想し、設定した基準に達する前にアラートを出す全社システムを構築し運用を行っています。各拠点はアラートに対応するマニュアルを策定し、被害予測と早期の対応を図っています。

(2) 発災時の情報収集

富士フィルムグループでは従業員の安全、建屋の被害などの情報を素早く的確に把握するため、以下の事例を代表とするいくつかのシステムを導入しています。

① 従業員の安全

2009年に「安否確認システム」を導入し、震度5強以上の地震発生時や特別警報発令時には、このシステムを通じ、国内グループ全従業員の安否情報を収集・確認しています。また、主要拠点において点呼システムを導入し、従業員安否確認の迅速性及び正確性のアップを図っています。

② 被害状況の把握

2014年に国内拠点における被害状況把握のために「社内被害情報収集システム」を導入しました。また、2017年には「災害情報マッピングシステム」を導入し、気象庁や国土交通省が発表する災害情報や、鉄道各社の運行情報、また停電・断水情報など、広域の災害情報を電子地図上においてワンストップで把握できるようになりました。これらの情報は、発災時には本社災害対策メンバー間で迅速に共有されています。

③ 建屋の安全性

震災時における重要拠点の建屋の安全性については、2017年に「建屋安全評価システム」を導入し、避難後に建屋に入る際の一次判断に活用しています。

④ 海外リスク管理強化

2019年には、当社グループの主要海外拠点の事業継続に影響を及ぼす災害・リスクを迅速に把握するため、「海外リスク管理システム」を導入しました。これにより、世界規模で災害などのリスクの発生やその影響範囲を電子地図上で速やかに把握することができ、関係者の迅速な対応につながっています。

特に地震、水害、風害等のリスクが高い地域にある拠点では、重点リスク課題の項目の一つとして対応策を立案し、年1回その推進状況につきレビューを実施しています。また、災害発生時における情報収集体制を整備し、2024年度から拠点における被害状況を速やかに経営層に報告する運用を開始しています。

(3) 訓練・従業員教育の実施

近年日本国内では、南海トラフ巨大地震、首都直下地震、富士山噴火、集中豪雨、河川氾濫のリスクが高いと想定されています。当社では南海トラフ巨大地震や首都直下地震及び、富士山噴火等が発生したことを想定した訓練を行っており、BCP(事業継続計画)の強化に取り組んでいます。

会社が被災した際、早期復旧に向けて一番必要になるのは従業員の力であり、発災時の被害を最小限に留めるためには、従業員一人ひとりの防災意識の向上が必要です。定期的な防災教育を行うとともに、イントラに防災ポータルを開設するなど、従業員へ防災情報の発信を積極的に行っています。

2.3 製品開発マネジメント(品質管理とイノベーション)

2.3.1 基本的な考え方

富士フイルムグループは開発した製品について、均一な品質を確保し、安定的に提供することが、お客様からの信頼獲得の基盤であり、社会への貢献につながると考え、これを創業以来の企業活動の原点としてきました。

富士フイルムグループはメディカルシステム、バイオCDMO、LSソリューション※1、半導体材料、AF材料※2、ビジネスソリューション、オフィスソリューション、グラフィックコミュニケーション、コンシューマーイメージング、プロフェッショナルイメージングと、多種多様な事業領域において製品・サービスを提供しています。近年のデジタル化に伴う市場環境の変化や、技術の進歩は大変大きなものですが、すべての分野においてお客様からの「信頼」「期待」に応え続けるため、製品・サービスについて厳格な品質マネジメントシステムを構築・運用するとともに、継続的に更新を図っています。

※1 LSソリューション: ライフサイエンス、医薬品、コンシューマーヘルスケア、CROの各事業で構成。なお、2026年3月期より、ケミカル試薬を「エレクトロニクス(AF材料)」から「ヘルスケア(LSソリューション)」に組み替えています。

※2 AF材料(アドバンスドファンクショナルマテリアルズ): ディスプレイ材料、産業機材、ファインケミカルの各事業で構成。

2.3.2 品質方針・マネジメントシステム

富士フイルムグループは、最高品質の製品・サービス提供のため、グループとして「品質方針」を制定し、それに従い、品質改善やリスクの低減を図っています。また総合的な品質管理のため、生産部門を中心にISO9001(品質マネジメントシステム)を含めた統合マネジメントシステムIMS※を導入し、改善効果を高めています。

※ IMS: Integrated Management Systemの略称。EMS(環境マネジメントシステム)、QMS(品質マネジメントシステム)、OHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)やISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)など、複数のマネジメントシステムを統合したマネジメントシステム。IMSは、Integrated Management Systemの略称。

マネジメントシステムの活用 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/management/management-system>

富士フイルムグループ 品質方針

富士フイルムグループは、最高品質の製品・サービスを提供するために、本方針に基づき事業を展開します。

1. 社会の要請に応えるべく顧客満足と信頼の獲得を目指します。
2. 先進、独自の技術により、市場における最高水準の品質と安全を追求します。
3. 製品・サービスに関するコンプライアンスを徹底します。
4. 製品・サービスの品質、安全について、正確かつ適切に情報を公開します。
5. 市場からの声を真摯に受け止め、品質改善に継続的に取り組みます。

2025年度のQMS認証・監査の状況

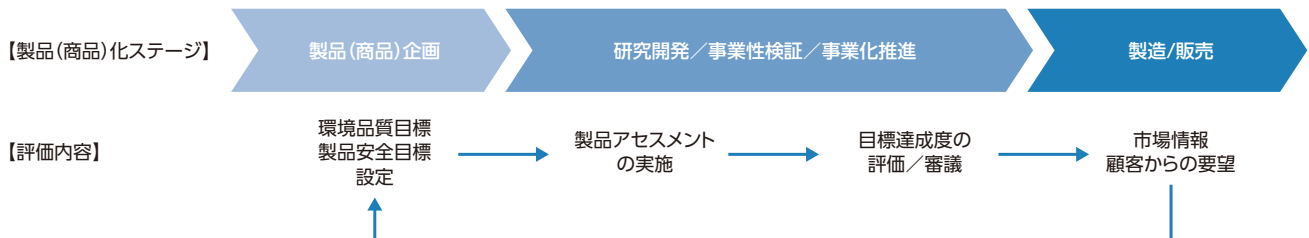
※事業特性を考慮して対象拠点を定めています。

専門家による検証／監査／認証システム (国際的な認証であるISO9001)	範囲 68% 対象拠点数 59 認証拠点数40
社内の専門組織による検証／監査／認証システム	範囲 32% 品質方針に則り検証しています。 対象拠点数59 認証拠点数19
当社における品質マネジメントシステム(QMS)のカバレッジ (上記2種の合計)	100%

マネジメントシステムの活用 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/management/management-system>

2.3.3 製品開発の流れ

富士フィルムグループでは、新製品(既存製品の改良を含む)の開発にあたり、製品(商品)の企画立案から製造、販売を開始するまでの各ステージにおいて、「目標とする品質への到達度」だけでなく環境品質目標、製品安全目標を設定し、その評価と審議を行い、市場や顧客からの要望を新たな製品開発に取り入れるサイクルを回しています。



2.3.4 製品安全

富士フィルムグループでは、企業行動憲章に「製品・サービスの安全性への配慮」を掲げ、世界各国の法規制を遵守した製品安全レベルの向上を図るとともに、「製品安全管理規程」をもとに、グループ会社を含め一貫した製品の安全管理を実施しています。また製品安全の統括組織を事業会社社長直轄とし、万一、案件が発生した場合でも、緊密な連携で迅速に動ける体制としています。

2007年5月の日本での改正消費生活用製品安全法の施行を受け、「PL※関連情報連絡書」をデータベース化し、情報収集と連絡体制の迅速化を図りました。特に重大なPL案件については、総合危機管理委員会で審議し、事務局が担当事業部門と連携し、迅速に対応します。それ以外のPL案件は、ESG委員会にて審議し、横展開を含め、継続的な改善につなげています。また、お客様へのガイダンスが必要な場合は、サイト上の「重要なお知らせ」で注意を喚起しています。今後も製品の安全管理の徹底を図るとともに、的確な情報開示に努めていきます。

なお、消費生活用製品安全法に該当する重大事故は、富士フィルムグループでは2025年度も発生していません。

※ PL:製造物責任、Product Liability

2.3.5 社外組織との協働研究・開発への参画

富士フィルムグループは、社外組織との協働研究・開発に多数参画していますが、特に近年は、医療画像診断支援、医療現場のワークフロー支援、医療機器の保守サービスなど、医療現場の様々なニーズやワークフローに適したソリューションを提供するための活動を行っています。自社での技術開発に加えて、優れた技術をもつ国内外のAI技術ベンダーとパートナーシップを組み、画像診断における医師の診断支援やワークフローの効率化を目指したソリューション開発を進めています。これらの領域で活用できるAI技術を、“REILI(レイリ)”というブランド名称で展開するとともに、大学や研究機関等と連携した技術開発も多数行っています。

環境関連のテーマについても、新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の各種産官学連携プロジェクトに積極的に参画してきた実績もあり、そうした活動が認められ経済産業省より「ゼロエミ・チャレンジ企業」※1に選定されました。

※1 ゼロエミ(※2)・チャレンジ企業:脱炭素化社会の実現に向けたイノベーションに挑戦する企業をリスト化し、投資家等に活用可能な情報を提供する経済産業省の主催するプロジェクト。2021年10月5日に開催されたTCFDサミット2021において、約600社の「ゼロエミ・チャレンジ企業」が発表された。

※2 ゼロエミ:ゼロ・エミッション(排出ゼロ)のこと。この場合は「CO₂」の排出を指す。

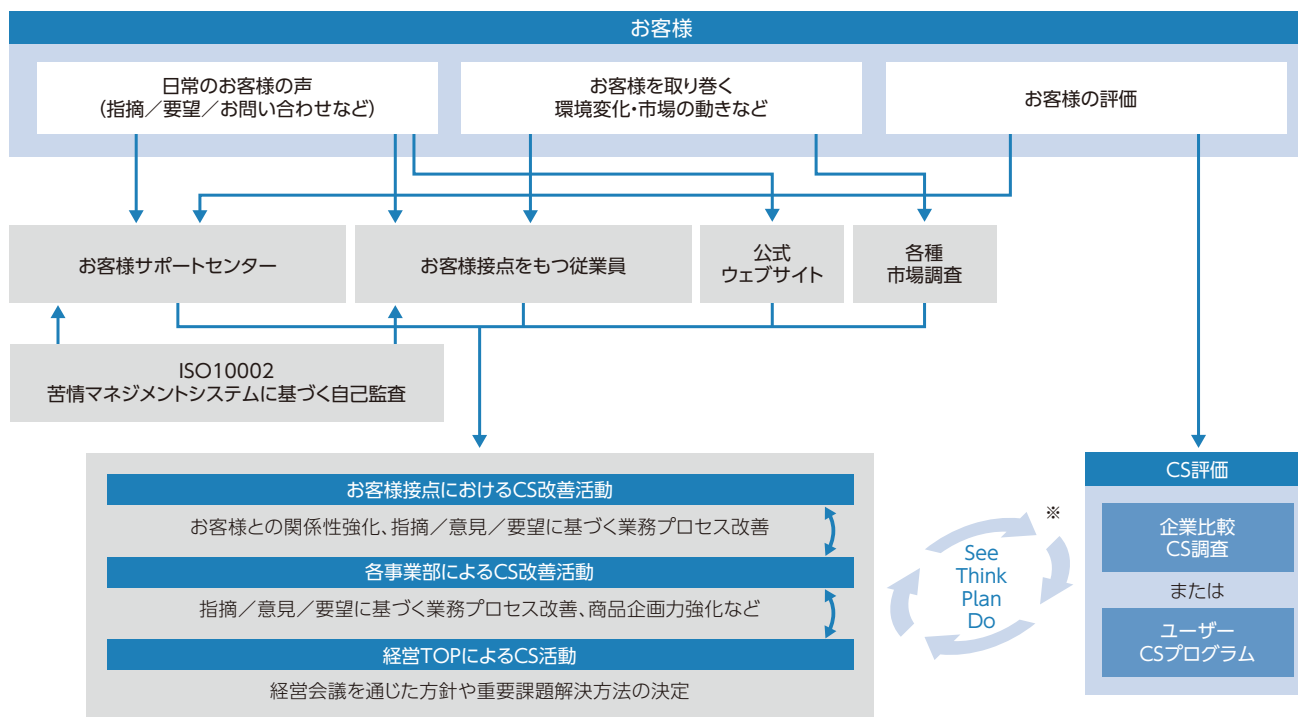
2.4 顧客対応マネジメント

2.4.1 基本的な考え方

富士フイルムグループは、「顧客満足 (CS: Customer Satisfaction)」を経営の基本とし、お客様にとって安全・安心で魅力ある「最高品質の製品、サービス」の提供を目指しています。お客様に満足していただくためには、お客様の多様な声を拾い上げ、製品・サービスに効果的に反映できる仕組みが重要です。そのため、お客様との接点となる窓口でのコミュニケーションを大切にし、迅速・親切・的確・公平を基本とした対応を図るとともに、お客様の声を正しく把握し、業務プロセスや製品開発の改善につなげる体制を構築しています。

2.4.2 顧客対応の取り組みに関する体制

お客様とのコミュニケーションの仕組み



上記図に記載している「CS評価」に基づく改善活動

	調査形式	目的
企業比較CS調査	第三者機関が複数企業を同一基準で評価	市場での競争力強化やブランド強化(評価は非公開)
ユーザーCS調査	製品サービス利用者が当該企業を評価	サービス品質の向上や顧客ロイヤリティの強化

※ STPDサイクル(See, Think, Plan, Do):事実情報を大切に(See)、深く考えて本質を捉えた真の課題を見抜き(Think)、課題達成シナリオを策定し(Plan)、実行するSTPDという、富士フイルムグループ独自の業務サイクル(詳しくは「4.5.2-1 育成プログラム」をご覧ください。)

2.4.3 顧客満足度向上に向けた取り組み

1. 自社及び、販売流通ネットワークへの教育研修の実施

富士フイルムグループは、当社のカスタマーエンジニアに加えて、特約店などの社外パートナーも対象とした研修を展開しています。製品・サービス研修では、お客様へ高水準で均質なサポートを提供するために、全パートナーに対して、各種製品・サービスの導入や設置、メンテナンス、修理対応や使用説明に必要なスキルと知識を習得する研修を実施しています。また、地域別の顧客満足度調査結果の情報共有や、それらの向上に向けた保守サービスや営業活動の研修も展開し、当社グループと社外パートナーが一丸となって、グローバルにさらなる顧客満足度の向上を目指します。

2. オンラインサービス

顧客によるオンラインサービスの利用状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度に 定めた目標
オンライン顧客※ ¹ (オンラインサービス／売上プラットフォームを使用している)顧客の比率	86.9	88.3	90.2	91.5	93.7	93.0
オンライン売上※ ² (直接販売、宣伝広告などを通じた売上)の比率	4.2	4.7	4.8	4.7	4.6	4.8

※¹ オンライン顧客:ビジネスイノベーション・セグメントの国内複合機のオンラインによるリモートメンテナンス契約を締結している顧客の割合

※² オンライン売上:ビジネスイノベーション・セグメントにおける「国内売上」に対する「国内オンラインサイトの売上」から算出

3. 顧客満足度調査の実績

(1) 顧客満足度調査の実施

アフターサービスが重要なメディカルシステム、複合機関連製品、デジタルカメラなどの写真関連製品の顧客満足度を測定しています(5段階評価で、上位2つを選択した顧客の割合を明示)。

① 顧客満足度調査の評価推移

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度に 定めた目標
顧客満足度の比率(顧客満足度指数)	88.0	87.3	87.3	87.7	88.7	88.0
当社の全売上における本調査のデータカバー比率	75.2	75.8 (75.3)	87.9 (76.7)	86.5	86.4	

※()内はビジネスドメイン見直し前の売上割合

② 上記①のデータの内、各セグメントの顧客満足度評価

セグメント別顧客満足度の比率(顧客満足度指数)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ヘルスケア(メディカル製品)	80	80	80	80	80
ビジネスイノベーション(複合機関連製品)	93	92	92	91	89
イメージング(デジタルカメラなど写真関連製品)	93	90	90	92	97

(2) 顧客満足度調査向上に向けた取り組み

各種お客様対応窓口での取り組みに加え、お客様から寄せられた声をもとに、製品やサービスの改善につなげています。

顧客対応(富士フイルムホールディングス)

顧客対応(富士フイルム)

「お客さまの声」活用事例(富士フイルム)

お客様満足度向上委員会(富士フイルムヘルスケアラボラトリー)

お客様満足の向上を目指して(富士フイルムビジネスイノベーション)

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/customer-service>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/customer-service/customer>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/customer-service/customer/case-study>

<https://h-jp.fujifilm.com/contents/cs/voice/committee.html>

<https://www.fujifilm.com/fb/company/cs>

4. ヘルスケア・セグメントにおける取り組み

当事業の柱の一つであるヘルスケア・セグメントは、人々の命に直結する大変重要な分野です。

富士フイルムグループでは、事業活動のあらゆる局面において、コンプライアンスを重視しており、全従業員に対し、「富士フイルムグループ企業行動憲章・行動規範」を周知徹底しています。また、ヘルスケア・セグメントを念頭に、次のような取り組みを行っています。

(1) 医療サービスへのアクセス向上に向けた取り組み

富士フイルムグループでは、重点分野の一つとして「健康」を挙げ、当社グループの製品・サービス・技術を提供することを通じ、人々の生活の質のさらなる向上に寄与することを目指しています。中でも「医療サービスへのアクセス向上」を重点課題とし、様々な地域へ検診の仕組みの普及、開発途上国における結核の早期発見診断システムの開発など、幅広い取り組みを行っています。

CSR活動報告 健康 【重点課題2】医療サービスへのアクセス向上 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-2>

(2) 事業の公正性、及び透明性確保に向けた取り組み

① 公正な競争に基づく営業活動

富士フイルムグループは、ヘルスケア・セグメントにおいて、医療機関等との関係の透明性及び信頼性を確保することが非常に重要と考えています。当社グループが行うあらゆる活動は、日本医療機器産業連合会、医療機器業公正取引協議会及び日本製薬工業協会など業界団体が定める「倫理綱領」、「企業行動憲章」、「プロモーションコード」、「コード・オブ・プラクティス」、「公正競争規約」を参照しており、医薬品の安全性に対して責任ある取り組みを行っています。さらに、富士フイルムグループの「企業行動憲章」、「行動規範」、及びヘルスケア事業を行うグループ各社における自社規程などの関係諸規範及びその精神に従って行われています。

また、ヘルスケア・セグメントにおいて特に重視しなければいけない法規制などの視点を加え、関連するグループ会社を対象とした「富士フイルムグループ グローバルヘルスケア行動規範」を制定しています。各社の従業員はこれらについて定期的に教育を受けており、これらを遵守し、公正な競争に基づいて事業を進めています。

② 情報公開

富士フイルムグループが高い倫理性を担保した上で企業活動を行っていることにつき、社会から広く理解を得ることを目的とし、ヘルスケア・セグメントにおける資金提供等について定期的に情報公開を行っています。

2.5 サプライチェーンマネジメント

2.5.1 基本的な考え方

富士フイルムグループは、「ヘルスケア」「エレクトロニクス」「ビジネスイノベーション」「イメージング」の4つの領域で事業活動を展開し、これらの多岐にわたる事業のバリューチェーンを通じて、社会課題解決への貢献に取り組んでいます。グローバル企業として多くの原料や資材を調達し、製造過程を経て、世界中のお客様に幅広い製品をお届けしており、当社グループが製造する製品の品質や安全性の確保はもちろんのこと、その原材料や生産のための資材などの調達ルートであるサプライチェーンの状況についても、適切に管理する責任があると考えています。特に、近年の社会要請に鑑み、サプライヤーを含めた当社グループのサプライチェーン全体で、労働者の人権・安全面も含めた労働環境、また地球環境や倫理面に配慮したサステナビリティ(持続可能性)視点での調達活動(サステナブル調達活動)を推進しています。

富士フイルムグループは、こうした取り組みを通じ、サプライヤーとの相互理解と信頼関係に根差したパートナーシップのもと、共に事業リスクを低減しながら、競争力・企業価値を高め、より強いサプライチェーンを構築していくことを目指しています。

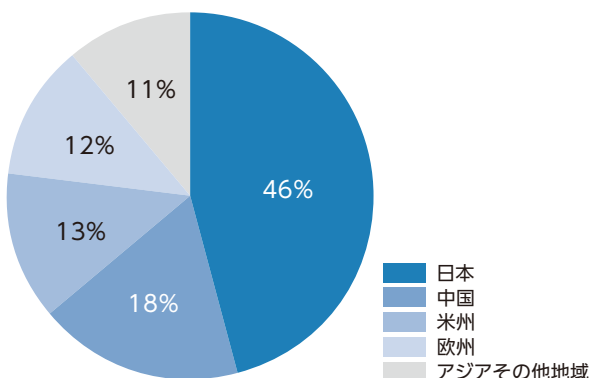
2.5.2 富士フイルムグループの調達の概要

富士フイルムグループは、医療・精密・光学・オフィス機器、化学品、高性能材料など幅広い分野の製品を製造しています。主な生産拠点は日本、米国、中国、デンマーク及び台湾に所在しています。調達品目は市況品、化学品、機器部品、包装材などと多岐にわたります。

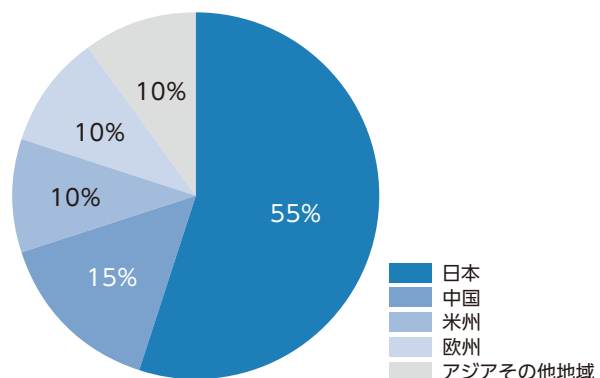
富士フイルムグループは、生産資材の調達において、グローバルで約5,000社の一次サプライヤーと取引をしています。また、サプライヤーごとの調達金額・取引量、サプライヤーや取引する商材の代替可能性、取引の継続性などの要素を考慮し、当社グループの競争力や事業継続に大きな影響を与える「重要なサプライヤー(クリティカル・サプライヤー)」を約1,500社(一次サプライヤーの約30%)特定しています。地域別の調達額比率としては、日本46%、中国18%、米州13%、欧州12%、アジアその他地域11%となっています。

富士フイルムグループでは、現地からの調達を推進しており、主要な生産拠点における現地調達比率(金額ベース)は日本で92%、中国で74%、アジアその他地域で57%となっています(2026年3月末時点)。

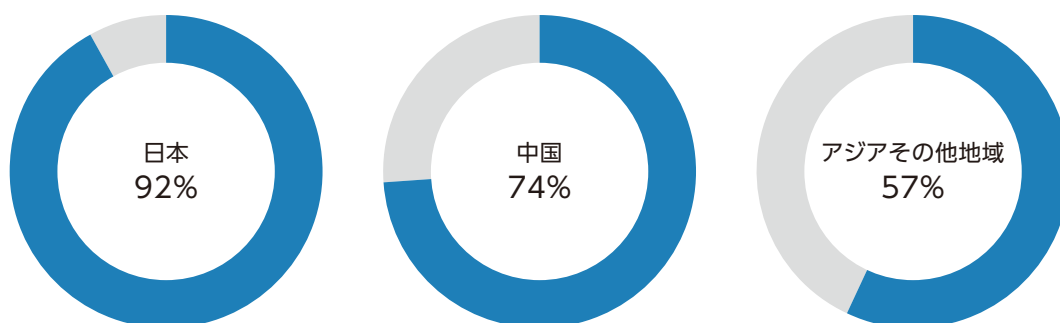
生産資材の調達額地域別比率



生産資材の一次サプライヤー数の地域別比率



主要な生産拠点における現地調達比率(金額ベース)



富士フィルムグループは、より良い製品を製造し適正な価格で提供するために、すべての事業において生産と調達のプロセスの最適化を追求しています。具体的な調達戦略として、サステナビリティ(サプライチェーンの持続可能性)の観点を重視した上で、以下3点について継続的に改善しながら調達活動を推進しています。

- ①品質(Quality)
- ②原価低減(Cost)
- ③安定調達(Delivery)

富士フィルムグループは事業や扱う製品が多く、サプライヤーの地域特性も様々であり、調達におけるサステナビリティのリスクも多様化しています。また、各事業を取り巻く環境も変化している上、特に昨今、社会からのCSRに関する要請も高まってきています。

富士フィルムグループは、こうした状況を踏まえながら、サプライヤーの選定や定期評価の中にCSR要請の観点を含めるなど、サステナビリティに配慮した調達に取り組んでいます。一般的に見て、特に日本を除くアジア各国では労働争議の発生頻度が比較的高いという、近年は国際世論を背景にした急激な環境規制強化などもあり、工場の操業停止リスクが高いと考えられています。そのため富士フィルムグループでは、特に中国を含むアジア地域に重点をおいたサステナブル調達活動に注力しています。

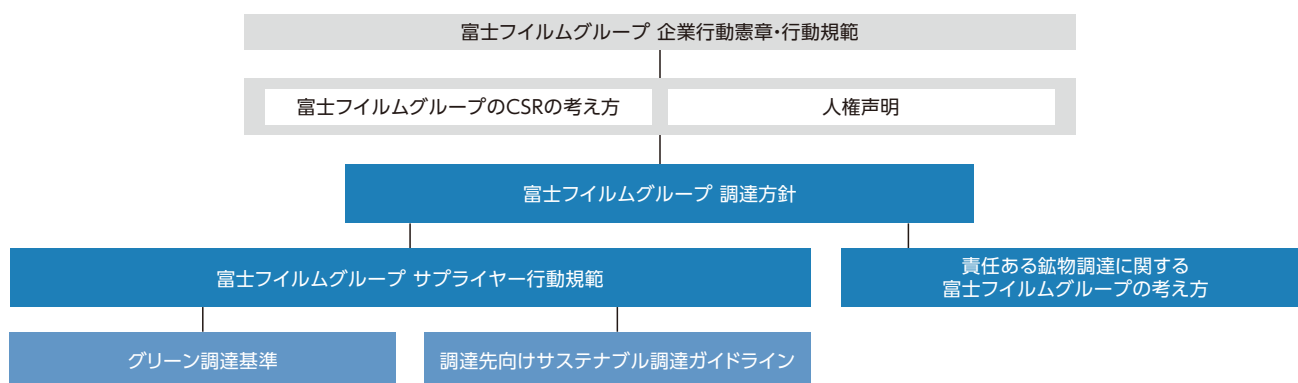
また富士フィルムグループは、サステナブル調達の取り組みはリスクの側面だけではなく、機会創出の側面でも重要だと考えています。例えば、サプライチェーンで働く人々の人権が尊重されることで、生産性やモラルが向上し、それが結果として良質な製品やサービスの提供、イノベーションの創出につながると考えています。そのため、サプライヤーにもこうしたポジティブな影響を向上させる活動に取り組んでいただき、共に発展することを目指しています。

サステナブル調達の具体的な取り組み内容については、「2.5.5 サプライチェーンにおける持続可能性向上のための取り組み(サステナブル調達活動)」をご覧ください。

2.5.3 調達における方針と体系

1. 調達に関わる方針・規範の体系

富士フィルムグループのサステナブル調達に関わる主な方針・規範の体系は次の通りです。



2. 富士フイルムグループの調達方針

当社はグループ共通の調達方針として、「富士フイルムグループ 調達方針」を掲げています。当社は、当社グループの製品製造に携わるサプライヤーに環境、人権、労働安全衛生、企業倫理等のCSR観点での取り組みの重要性を理解していただき、共に課題解決に取り組んでいくことが重要と考え、サプライヤーの選定・評価の基準にサステナビリティの視点を取り入れています。

富士フイルムグループ 調達方針 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement>

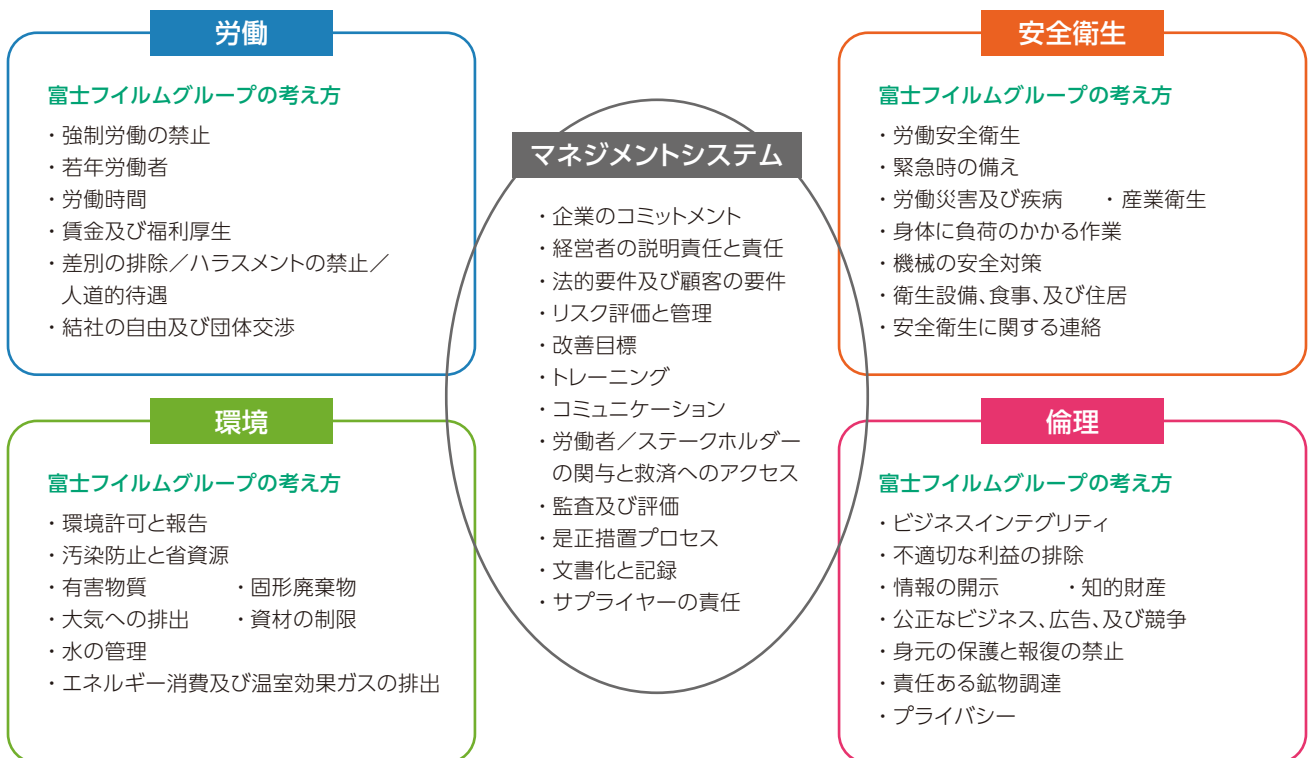
3. サプライヤー行動規範

富士フイルムグループは、サプライヤーに環境、人権・労働、安全衛生、企業倫理等、CSRの重要性を理解いただくことで、共に課題解決を推進し、発展していくことを目指しています。

グローバルサプライチェーンにおけるリスク管理意識の高まりに伴い、取り組みを強化するため、国際的に認知された基準に基づき、サプライヤーに実践いただきたい事項をまとめた「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」を2025年12月に制定しました。サプライヤーには富士フイルムグループ サプライヤー行動規範を周知し、内容の理解及び実践への協力を依頼しています。併せて、サプライヤーの取引先(富士フイルムグループにとっての二次以降の上流サプライヤーを含む)に対する本規範の周知と実践に向けた働きかけも依頼しています。

富士フイルムグループ サプライヤー行動規範 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link04>

「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」の概要



4. サプライヤー向けサステナブル調達ガイドライン

富士フィルムグループは、サプライヤーに遵守いただきたいサステナビリティの項目についてより深く理解いただくため、「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」における重要な項目の解説や、取り組みにおけるチェックポイントを「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」(2025年12月改訂)にまとめ、サプライヤーに周知しています。

なお、2025年12月の「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」の制定に伴い、その項目に準じて再構成しています。

「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」の項目の一例

(2) 若年労働者

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない

児童労働(※)は、いかなる製造段階においても一切認められません。また、18歳未満の若年労働者については、健康や安全が損なわれる可能性のある業務への従事を禁止し、適切に管理しなければなりません。サプライヤーは、適用される法令を遵守のうえ、学生労働者の記録管理や教育機関との連携、権利保護に努めるとともに、労働者の年齢確認の仕組みを整備しなければなりません。

<用語の解説>

※児童労働：一般論としてILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない児童を雇用することや、年少者の健康、安全もしくは道徳への配慮を怠ること。

以下の表にまとめたような対応が求められます。

[年齢と対応のまとめ]

年齢	用語の定義	対応
①15歳未満	ここでは、①②③のうち、最も高い年齢に満たない者を「最低就業年齢に満たない児童」とします。	最低就業年齢に満たない児童は就労させない。児童労働が判明した場合、対象児童に支援／救済措置を提供する。
②法令における最低就業年齢		
③義務教育を終了する年齢		
④就業可能年齢以上18歳未満（年少者）	ここでは、「若年労働者」とします。	夜間勤務や危険業務など健康・安全や道徳に悪影響を及ぼす可能性のある業務につかせない。

富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link01>

5. その他の基準等

上記以外にも、サプライヤーには、富士フィルムホールディングスの環境方針などに基づいて、グループ各社の調達部門から個別事項の取り組み要請を行っています。

特に環境課題の解決のためには、当社だけでなくサプライチェーン全体で、GHG排出やエネルギー使用量の削減など、気候変動対策に取り組む必要があります。サプライヤーでの課題解決に向け、今後もサプライヤーとの連携を進めていきます。

●環境方針

富士フィルムグループ グリーン・ポリシー(環境方針) <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/green>

●環境に関するサプライヤーへの要請事項

富士フィルム グリーン調達基準

<https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/procurement>

富士フィルムビジネスイノベーション グリーン調達基準

<https://www.fujifilm.com/fb/company/policy/purchase>

●人権に関する方針

人権声明

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/statement>

2.5.4 サステナブル調達推進体制

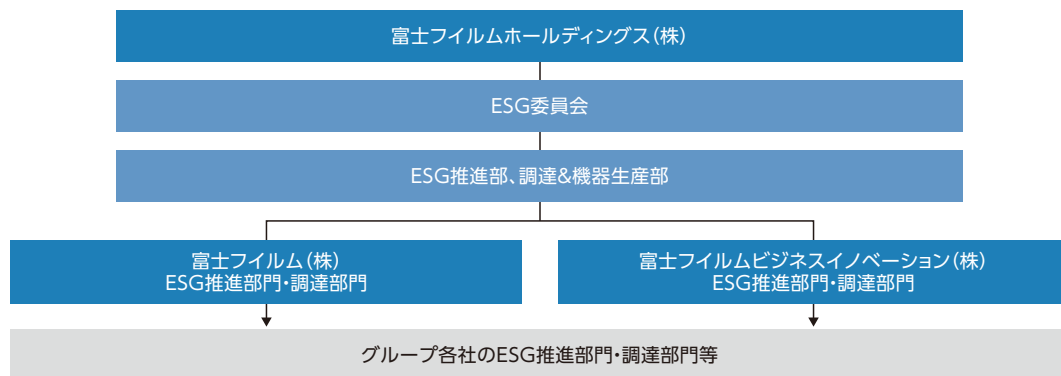
富士フィルムグループのサステナブル調達活動は、富士フィルムホールディングスの取締役・執行役員の監督のもと、富士フィルムホールディングスのESG推進部と調達&機器生産部が、富士フィルム・富士フィルムビジネスイノベーションと連携して活動方針・計画を策定しています。2021年度には、富士フィルムホールディングス 調達&機器生産部の中に「CSR調達推進グループ」(現「サステナブル調達グループ」)を新設し、グループ全体でのサステナブル調達のさらなる強化を進めています。なお、活動方針・計画のうち、経営に関わる重要事項は、社長を委員長とする富士フィルムホールディングス ESG委員会で承認、決定しています。

ESG委員会で承認、決定された事項はもちろん、富士フィルムホールディングスが策定した活動方針・計画については、グループ各社のESG推進部門・調達部門に展開され、各社で推進しています。

また2025年度には、リスク管理の重点対象地域である中国において、グループ会社横断での活動を推進する現地担当者を登用し、さらなるサステナブル調達基盤強化に向けた活動を開始しています。具体的な活動は、本項の最後に記載の「取り組み事例」及び、「2.5.6 2025年度の活動概要」を参照ください。

サステナブル調達活動に関わる推進体制と各組織の主な役割は次の通りです。

推進体制



各組織の役割

組織	主な役割
富士フィルムホールディングス(株) ESG委員会(委員長は社長)	重要事項の審議及び決定
富士フィルムホールディングス(株) ESG推進部、調達&機器生産部	グループ全体の活動方針・計画の策定、グループ各社の活動支援、外部向けお問い合わせ窓口及び人権に関する通報窓口の運営※
富士フィルム(株)・富士フィルムビジネスイノベーション(株)のESG推進部門・調達部門	グループ全体の活動方針・計画について、関係部門への周知、同方針・計画を踏まえた活動の企画、自社内、及びグループ会社における活動の支援
グループ各社のESG推進部門・調達部門等	- グループ全体の活動方針・計画の周知や、自社内における活動の支援 - 富士フィルムグループの調達方針や環境方針に基づくサプライヤーへのサステナビリティの取り組みの依頼、調査、現地訪問等による取り組み状況の確認、改善のアドバイス・支援
富士フィルムホールディングス(株) サステナブル調達推進特命担当(中国)	中国所在の調達機能を持つグループ会社横断でのサステナブル調達活動の推進

※ 当社公式サイト上で、サプライヤーからの相談や苦情を含む富士フィルムグループのサステナビリティに関するお問い合わせに対応しています。また、当社グループが加入している一般社団法人ビジネスと人権救済機構(JaCER)の通報フォームからも、人権侵害が疑われる案件に関する通報を受け付けています。

富士フィルムホールディングス サステナビリティに関するお問い合わせ
 富士フィルムホールディングス 人権尊重への取り組み(是正・苦情処理メカニズム)
 富士フィルムホールディングス サプライチェーンマネジメント(お問い合わせ窓口)
 一般社団法人ビジネスと人権救済機構(JaCER)通報フォーム

<https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>
<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/human-rights>
<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/supply-chain/supply-chain-management>
<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

【取り組み事例】中国におけるサステナブル調達基盤強化

近年、中国では法規制の厳格化が進んでいます。また富士フイルムグループにとって、中国は調達額・サプライヤー数が日本に次いで2番目の規模を有する重要な地域であることから、中国をリスク管理の重点対象地域と位置付け、活動の強化に取り組んでいます。

リスク軽減に向けては、サプライヤーのキャパシティビルディングが重要な課題であり、それを実現するためにはサプライヤーとのエンゲージメント強化が不可欠です。その一環として、中国語での改善依頼やアドバイスに加え、サプライヤーを実際に訪問して実地確認を行える体制を整備すべく、中国に所在するグループ会社横断での活動を推進する現地担当者を登用し、2025年度から活動を開始しています。

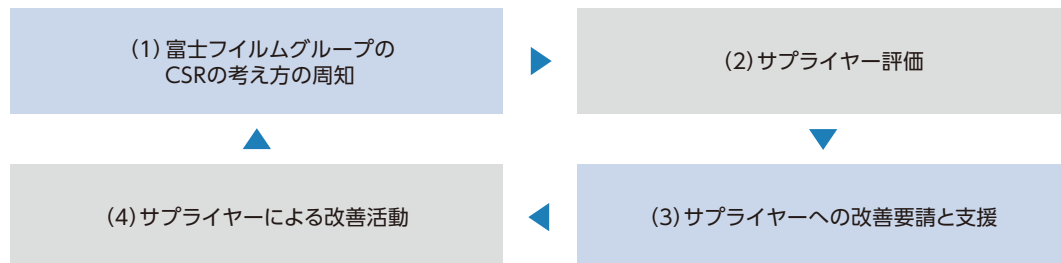
2025年度は、まず現地担当者による現状把握を実施し、サステナブル調達活動に関わる人材の育成や、サプライヤーとのエンゲージメント強化を優先課題として位置づけ、中国のグループ会社向けの勉強会や、事業横断でのサプライヤー向けのサステナブル調達説明会などを開催しました。これらの活動を通じて得たノウハウをグループ全体にも横展開するとともに、中国におけるサステナブル調達基盤管理をさらに強化していきます。

2.5.5 サプライチェーンにおける持続可能性向上のための取り組み(サステナブル調達活動)

1. サステナブル調達の活動サイクル

富士フイルムグループは、サステナブル調達活動推進のための一連の活動について、「サステナブル調達推進プログラム」と位置付け、以下のように4つのステップから成るサイクルで推進しています。

サステナブル調達の活動サイクル



各ステップにおける活動内容

(1)富士フイルムグループのCSRの考え方の周知

富士フイルムグループのCSRの考え方や依頼事項をサプライヤーに理解・実践していただくために、富士フイルムグループ サプライヤー行動規範や調達方針等をウェブサイトで公開するだけでなく、サプライヤー説明会にて調達方針や基準を直接説明し遵守を要請しています。さらに、行動規範を定期的にサプライヤーに送付し、同意書をいただくことで、周知の徹底を図っています(3年に1回の周知、また行動規範等の改定時の周知を基本として実施)。欧州・米州においては、同意書の取得に加え、契約締結時や発注時に行動規範を周知する活動も展開しています。

(2)サプライヤー評価

富士フイルムグループでは、サステナビリティに関わるサプライヤーのリスク状況や課題を把握するため、定期的にリスク診断やサプライヤーによる自己評価(次ページに記載の「セルフチェックの分野と主な項目」を参照)を実施しています。調達金額や調達品の代替可能性などから重要と判断したサプライヤー(クリティカル・サプライヤー)や、リスク管理の重点対象地域※としている中国・アジアにあるサプライヤーを中心にこれらの評価を実施しています。一次取引先が商社の場合は商社の先の生産会社に、また一次取引先が生産会社の場合はその生産拠点ごとにセルフチェックを依頼するなど、評価対象を拡大しています。そのほか、既存のサプライヤーの評価に加えて、新規サプライヤー選定の際にも、人権・労働、環境、企業倫理等のサ

ステナビリティ関連リスクに関する評価を実施しています。

加えて、サプライヤーのサステナビリティ関連リスクをより検出しやすくし、早期の初動対応につなげるため、2022年度から外部リスクスクリーニングツールの活用を開始し、サプライチェーンにおける環境、社会、ガバナンスなどの観点での法令違反の有無などについてのスクリーニングを実施しています。

※ 富士フイルムグループは、地域別環境・社会リスク情報、地域/国別法規制情報などをもとに、調達におけるサステナビリティ観点でのリスク領域を特定しています。

(3) サプライヤーへの改善要請と支援、並びに(4) サプライヤーによる改善活動

上記(2)のセルフチェックを実施したすべてのサプライヤーに対してフィードバックシートを送付しており、特に適合率が80%未満だったサプライヤー、また対応優先度の高い項目において不適合があったサプライヤーに対しては、フィードバックシート内で「取り組み強化ポイント」を明確にし、改善の働きかけを行っています。加えて、一部のサプライヤーに対しては、面談等のフォローアップにより不適合項目に関する実態を直接確認し、何らかの是正が必要と判明した場合には改善計画書の提出を要請するなどして改善を促し、その後の改善状況の確認を行っています。

さらに、セルフチェックや日常の調達においてリスクがあると判断したサプライヤー（ハイリスク・サプライヤー）、また、調達金額や調達品の希少性などの観点から当事業に与える影響が大きい「最重要なサプライヤー」に対して、個別に実地での確認を行い、改善要請や支援を実施します。中でも中国・アジアのサプライヤーについては、当社専門チームが現地でサステナビリティの取り組み状況を確認し、改善アドバイスを実施する専門訪問診断を行います。この診断結果を元にサプライヤーで改善を進め、サプライチェーン全体でのサステナビリティの向上につなげていきます。

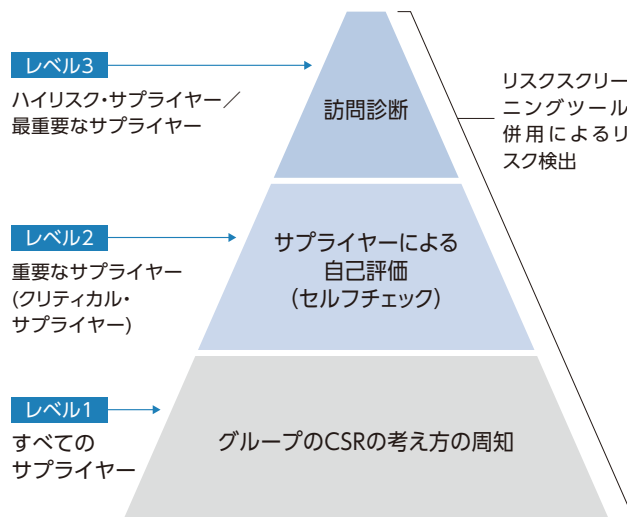
セルフチェックの分野と主な項目

分野	要素
人権・労働	方針、法規制モニタリング、雇用時の差別（不当な医学検査の実施）、強制労働、外国人の人権、児童/若年労働、差別・ハラスメント、宗教上の慣習や障がいのある労働者への合理的配慮、懲戒、労働時間の管理（長時間労働の抑制等）、賃金（最低賃金の確保、超過勤務時間の手当等）、人権・労働関連認証の取得、労働条件、団体交渉権、健康経営 [®] 、就職斡旋手数料の支払い有無、外国人技能実習制度・特定技能制度 [※] ※ 本設問は日本国内のサプライヤーのみ対象
環境	方針、法規制モニタリング、温暖化防止（温室効果ガス削減目標の設定）、資源の使用抑制、有害化学物質の管理、リサイクル及び廃棄物の適正な処理、汚染防止、許認可、マネジメントシステム、EMS認証の取得
安全衛生	方針、法規制モニタリング、保護具、機械安全、化学物質管理、防災、健康診断、食堂及び寮の安全衛生、マネジメントシステム
倫理	公正取引、法規制モニタリング、コンプライアンス調査、腐敗防止、知的財産権、公正取引、内部通報、苦情処理、情報セキュリティ、紛争鉱物に関わるデューデリジェンスの方針、企業倫理に関する認証取得
サプライヤー管理・BCP	クリティカル・サプライヤーの特定、事業継続計画(BCP)

2. 富士フィルムグループのサステナブル調達活動の基本アプローチ

富士フィルムグループでは、より実効性の高いサステナブル調達の実践を目指し、下図のようにレベルごとに各施策の対象となるサプライヤーを設定しています。

レベル1ではすべての調達先を対象とし、当社グループのCSRの考え方への理解を求めます。レベル2は、調達金額や調達品の代替可能性などから重要と判断したサプライヤー(クリティカル・サプライヤー)を対象とし、セルフチェックによる定期的なリスク診断を行います。レベル3では、セルフチェックや日常の調達においてリスクがあると判断した先(ハイリスク・サプライヤー)や、調達金額や調達品の希少性などの観点から当社事業に与える影響が大きい「最重要なサプライヤー」などから優先的に訪問し、リスク診断及び改善要請と支援を行います。加えて、外部リスクスクリーニングツールの併用により、サプライヤーのサステナビリティ関連リスクを検出し、早期初動対応につなげます。



2.5.6. 2025年度の活動概要

2025年度は、サステナブル調達活動の活動サイクルの4つのステップに沿って、下記の活動を実施しました。

1. 富士フィルムグループのCSRの考え方の周知

富士フィルムグループでは、「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」を、リスク管理重点対象であるアジア地域のサプライヤーに周知し、うち1,519社から同意書を回収しました。3年に1回CSRの考え方を周知することをグループの基準としていますが、2025年度はこれまで周知していた「富士フィルムグループ 企業行動憲章・行動規範」に代わり、新たに制定した「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」を周知したことから、前年度と比較し大幅に同意書の回収数が増加しました。

また、日本においては、間接材のサプライヤーについても、取引開始時に「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」への理解を確認しています。

さらに欧州・米州においては、グループの企業行動憲章・行動規範をベースに、サステナビリティの観点でビジネスパートナーへの要望事項をまとめた規範を作成し、新規取引開始時に周知する等の活動を展開しています。また、事業ごとの取り組みとして、バイオCDMO事業を展開するFUJIFILM Biotechnologiesでは、事業や地域の特性を踏まえて独自に制定したビジネスパートナー向けの行動規範をサプライヤーに周知しています。

行動規範の同意書取得の活動のほかにも、サプライヤー向け説明会の機会などを活用し、周知を図っています。日本国内サプライヤー向けの説明会では、説明会冒頭にサステナビリティの重要性や当社グループのCSRの考え方、サステナブル調達の取り組みに関する説明を実施。サプライチェーンにおける適正な化学物質管理の重要性を伝え、調達品に関わる最新法規制動向の理解や規制物質含有／非含有の情報伝達を働きかける具体的な情報提供を行っています。2025年度も引き続き説明会はウェビナー形式で開催し、332社417名が参加しました。

サプライチェーンでの化学物質管理については、「3.6.4 サプライチェーンでの適正な化学物質管理への貢献」をご覧ください。

サプライヤーとのエンゲージメント例

対象	概要	2025年度実績
日本国内サプライヤー	CSRの取り組みに関する説明会 (他のコンテンツと併せてオンライン開催)	2025年の春季と秋季に実施 一次サプライヤー計332社が参加
中国のサプライヤー	サステナブル調達に関する説明会 (対面及びオンラインでの開催)	・2025年12月実施 (対面及びオンラインでのハイブリッド開催) 一次サプライヤー計772社が参加 ・2026年3月実施(対面開催) 業務委託先サプライヤー計14社が参加
重要サプライヤー (重点対象事業・地域)	セルフチェック等実施後の個別フィードバック面談等	198社に実施(うち、2025年度に評価対象となった94社中、73社は前年度の結果よりセルフチェックの適合率が改善)

【取り組み事例】中国のサプライヤー向けサステナブル調達説明会

2025年12月、中国・蘇州で富士フイルムグループとして初となる事業横断でのサプライヤー向け「サステナブル調達説明会」を開催し、中国所在の対象取引先約800社のうち、772社から958名が参加しました。富士フイルムグループの事業概要やサステナブル調達活動の全体像に加え、新規制定した「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」に基づき具体的な依頼事項を直接説明しました。

参加者アンケートでは、「持続可能な発展を共に推進したい」「サステナブル調達活動の必要性がよく理解できた」「このような説明会の定期開催を希望する」などの感想が寄せられており、引き続きサプライヤーとのエンゲージメントを強化していきます。

2. サプライヤー・委託先評価

(1) セルフチェックの実施

国内外の重要なサプライヤーに対しセルフチェックを実施しました。2025年度は、労働者からの就職斡旋手数料徴収禁止に関する設問を新規に追加しました。また、セルフチェック結果の回収社数(拠点数)は、894社(1,550拠点)となりました(回答回収率90%)。なお、2025年度のセルフチェック評価結果において、児童労働、強制労働、結社の自由などに関する著しいリスクは認められませんでした。

さらに2022年度より開始した「情報セキュリティ調査」(セルフチェック)についても、同時に実施しました。サプライチェーンにおけるサイバー攻撃等が、実際に生産活動や供給に影響を及ぼす事例が報告されており、サプライヤーのセキュリティリスクへの対策状況について実態把握を行うことが目的です。2025年度の回答回収社数は、791社となりました。

「情報セキュリティ調査」の詳細については、「2.2.8-5. サプライチェーンセキュリティ対策の推進」をご覧ください。

(2) サプライヤーCSR&BCP基礎訪問

富士フイルムグループの中国の一部グループ会社では、調達担当者が実際にサプライヤーの拠点を訪問し、CSRやBCPの観点でリスクチェックを行う活動である「サプライヤーCSR&BCP基礎訪問」を実施しています。2025年度は、中国のサステナブル調達推進担当者が共通の評価基準やチェックシートを整備し、中国の各社調達担当者向けの勉強会を開催、2026年度からの展開に向けた活動の基盤を整備しました。

詳しくは「2.5.6-4. その他(社内教育と啓発) 調達担当者向け『サプライヤーCSR&BCP基礎訪問』勉強会」をご覧ください。

(3) リスクスクリーニングツールによるチェック

2022年度より利用を開始したリスクスクリーニングツールについては、2024年度に引き続きリスク管理重点地域である日本、中国、その他アジア地域のサプライヤー約3,000社を対象にリスクチェックを実施しています。検知したリスク情報については都度、富士フイルムホールディングスのESG推進部と調達&機器生産部とで対応を協議の上、リスク事象の内容や重大性に応じて、該当サプライヤーと取引のある調達部門を通じて問題の是正を求める等の必要な対策を講じています。

2025年度においては、サプライヤーに関するリスク情報を15件検知しました。リスク内容のカテゴリ別内訳は、企業倫理が12件(うち

輸出規制6件、中小受託取引適正法3件、会計法規制2件、競争法1件)、労働安全が2件、環境が1件でした。いずれもグループへの供給に影響する重大な案件ではないことを確認しましたが、リスク事象が検知されたサプライヤーについては継続的に注視するよう取引のある調達部門に促しました。

(4) 再資源化・廃棄に関わる委託先へのチェック

当社は生産資材のサプライヤーだけでなく、バリューチェーンの下流に当たる再資源化や廃棄に関連する委託先企業に対しても、定期的にサステナビリティの観点で調査を実施しています。チェック項目の中には労働安全衛生やBCP及び、児童労働・強制労働等の人権に関する項目を盛り込み、委託先の現場訪問時に確認を行っています。2025年度は、国内外の43社の再資源化・廃棄に関連する委託先企業に対して調査を実施し、必須対応として定めているチェック項目について、不適合があった委託先企業はありませんでした。

3. サプライヤーへの改善要請と支援、並びにサプライヤーにおける改善支援

(1) セルフチェック等実施後のサプライヤーへのフィードバック

2025年度は2024年度のセルフチェックの結果を元に、調査を実施したすべてのサプライヤーへフィードバックシートを送付しました。加えて、特に適合率が80%未満もしくは対応優先度の高い項目において不適合があったサプライヤーのうち、198社と面談や電話、メール等を通じたフォローアップを実施しました。フォローアップの結果、「児童労働の禁止について、明文化の必要性を理解していなかったが、運用徹底のために自社の行動規範を改定して内容に盛り込んだ」や、「従来、サプライヤーのサステナビリティ観点でのリスク管理はできていなかったが、新たにリスク確認のための調査を開始した」等の具体的な改善例を確認しました。

なお面談等のフォローアップを実施した198社のうち、2025年度に評価対象となった94社中73社で適合率が改善したことを確認しています。

(2) 専門訪問診断

調達金額や前年度のセルフチェックの結果、また経営状態等の観点から、中国・ベトナム等に所在する50社をリスク評価の必要性の高いサプライヤーと特定しました。そのうち46社に対し、当社グループ拠点の専門チームによる実地確認を実施しました。

訪問診断においては、2025年度もサプライヤーの生産現場や従業員の寮施設の視察のほか、労働規約等の関連文書レビューを行いました。

診断の結果、例えば以下のような点について改善を要請し、改善状況を継続して確認しています。

改善要請事例

カテゴリー	指摘事項	改善事例
労働安全衛生	非常口の避難通路が狭く、法定幅を満たしていない	別の場所に避難口を再設置し、避難通路の有効幅を法定基準以上に確保
人権	児童労働の発生を防ぐための仕組みが不十分	雇用時に身分証明書の確認や面接を通じて未成年労働者の採用を防止するとともに、児童労働の実態が確認された際の是正のための仕組みを構築
環境	水資源の使用量削減、効率的な利用の取り組みは行われているが、目標設定や管理が不十分	水使用量の削減目標を設定し、定期的に使用量データの確認・分析を行い、管理を強化
企業倫理	贈賄・腐敗防止の管理手順が未整備	通報者への報復の禁止の内容を含んだ、贈賄や腐敗防止のための管理手順を策定し、全従業員を対象に教育を実施

なお、2025年度に専門訪問診断を実施したすべてのサプライヤーについては、当年度末までに重要項目における改善を確認しました。また、指摘事項の中でも改善に時間を要するものについては、改善に向けた進捗を継続的にフォローしていきます。

(3) 教育・キャパシティビルディング

2025年度は、新たに制定した「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」の周知とともに、サステナビリティ全般に関するサプライヤーのキャパシティビルディングも目的に、日本国内及び中国において、サプライヤー向け説明会を複数回開催しました。

詳しくは本項「1. 富士フイルムグループのCSRの考え方の周知 サプライヤーとのエンゲージメント例」をご覧ください。

(4) サプライヤーとの協業を通じた課題解決の支援

当社グループは、国際的な重要課題の一つである気候変動対策にサプライチェーン全体で取り組むために、サプライヤーとの連携を進めています。具体的には、サプライヤー説明会を通じて、当社の気候変動の取り組みに関する方針の理解を促しています。

2025年度は2024年度に引き続き、国内外のグループ会社のサプライヤーに対してアンケートによる調査を実施し、GHG排出量の算定状況、削減目標の設定有無などのサプライヤーの実態や、排出削減にあたり課題と感じている点についての把握を進めました。さらに使用電力の最適化の提案を行う等、排出削減の支援策における展開についても継続して取り組みを進めています。

詳しくは、「2.5.7 サプライチェーンにおける環境の取り組み」をご覧ください。

4. その他(社内教育と啓発)

富士フイルムホールディングスのESG推進部と調達&機器生産部では、富士フイルムグループにおいて生産資材の調達を行う主要なグループ会社19社の調達・購買部門との個別面談を年に複数回実施し、サステナブル調達に特化した社会要請の高まりやグループ施策についての説明、意見交換を行いました。

また、「ビジネスと人権」の取り組みの重要性が高まる中で、人権尊重の取り組みに関する教育・啓発をグループ内でも強化しています。日本国内では、調達担当者を含む国内の全従業員を対象に「ビジネスと人権」基礎研修を2023年度から毎年実施しており、その教育の中で強制労働や児童労働などバリューチェーンのあらゆる段階で起こりうる人権侵害について、具体事例とともに説明を行っています。

詳しくは、「4.6.5. 負の影響の防止・軽減、及びモニタリング」をご覧ください。

【取り組み事例】調達担当者向け「サプライヤーCSR&BCP基礎訪問」勉強会

調達機能を持つ中国グループ会社の調達担当者を対象に、「サプライヤーCSR&BCP基礎訪問」勉強会を定期的の実施しています。本勉強会は、サプライヤー訪問時にCSRやBCPの観点からリスクチェックを適切に行うための基礎的な知識とスキルを身に付けることを目的としています。内容は座学と確認テストで構成されており、2025年10月の第1回では83名、2026年3月に開催した第2回では42名が修了しました。

【取り組み事例】バイオCDMO事業会社における取り組み

FUJIFILM Biotechnologiesでは、サプライヤーエンゲージメントに関する従業員向けeラーニングを実施し、96%の高い受講率を達成しました。また、従業員がサプライヤーへの要望等を円滑に進められるよう、ESGアンケートや標準契約条項などの情報一式を提供しています。さらに、全従業員向けと調達部門向けにそれぞれサステナビリティに関するウェビナーを開催し、社内での対話や情報共有を促しています。

サステナブル調達活動実績データと数値目標(KPI)

活動分類	項目	2023年度	2024年度	2025年度		2026年度 目標
				目標	実績	
行動規範周知と同意書回収	同意書回収社数	867社	622社	1,600社	1,519社	500社
サステナビリティに関する セルフチェック	回答回収社数、拠点数 (回答回収率)	995社、 1,493拠点 (96%)	1,027社、 1,550拠点 (92%)	1,000社	894社 1,550拠点 (90%)	1,000社
	適合率90%以上の社数の率	69%	71%	90%以上	72%	90%以上
情報セキュリティ調査	回答回収社数	1,064社	1,101社	1,000社	791社	950社
専門訪問診断	実施社数 (対計画実施率)	50社 (77%)	66社 (99%)	対計画実施率 100%	46社 (92%)	対計画実施率 100%

サステナビリティに関するセルフチェック適合率

適合率	評価	回答社比率
90%以上	当社グループのサプライヤー行動規範の要求レベルをほぼ満たしている	72%
80%-89%	改善を要する項目が一部ある	21%
80%未満	改善を要する項目について当社の支援を要する	7%

2.5.7 サプライチェーンにおける環境の取り組み

1. 基本的な考え方

富士フイルムグループの創業の原点といえる写真フィルムは、製造時に「清浄な水と空気」が不可欠であり、撮影前に試すことができない「信頼を買っていただく商品」です。そのため、環境保全、ステークホルダーからの信頼は当社ビジネスにとっての大前提であるという考え方が、事業活動の根底にあり、これが富士フイルムグループのCSRの原点であり、DNAとなっています。

そうした背景もあり、富士フイルムグループは長年、原材料の「調達」から製品の「製造」「輸送」「使用」「廃棄」に至るまで、ライフサイクル全体で事業が環境に及ぼす影響を考慮し、環境負荷低減に取り組んできました。特に原材料調達においては、サステナブル調達の枠組みを活用し、サプライヤーにおいても取り組みを推進していただくよう、連携を進めています。

2. サプライヤーとの連携

(1) サプライヤーへの取り組み推進のお願い

当社は「富士フイルムグループ行動規範」の中に「環境の保全・保護」を掲げ、自ら取り組みを進めていますが、サプライヤーにも「環境」セクションを含む「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」を周知し、内容の理解と実践を依頼しています。さらに、遵守いただきたい項目についてより深く理解いただくため、サプライヤーに向けた「富士フイルムグループ サステナブル調達ガイドライン」を発行し、サプライヤーへ周知しています。

「富士フイルムグループ サプライヤー行動規範」、及び「富士フイルムグループ サステナブル調達ガイドライン」については、「2.5.3 調達における方針と体系」をご覧ください。

(2) サプライヤーにおけるGHG排出削減に向けたエンゲージメントの強化

当社のGHG排出量において、調達品に起因するスコープ3カテゴリ1は全排出量の約63%を占めており、削減に向けた取り組みにはサプライヤーの理解と協力が重要です。2025年度は、スコープ3カテゴリ1の約50%を占める化学品原材料・機器部品について、GHG排出量の算定状況、削減目標の設定有無などのサプライヤーの実態や、排出削減にあたり課題と感じている点を把握すべく、アンケートによる調査を2024年度に引き続き実施しました。アンケートは国内外のグループ会社のサプライヤー730社に依頼し、579社から回答を得ました（回答率79%）。また、一次取引先が商社の場合には二次取引先のメーカーまで調査を進めています。

アンケートでは、約73%のサプライヤーにおいてGHG排出量を算定済み、または2年以内に算定予定との回答を得ました。そして、排出削減目標を設定済み、または2年以内に設定予定と回答したサプライヤーは約55%でした。

一方で、取引先のGHG排出量の算定は進んでいるものの、排出削減に課題があることが明らかになりました。そこでサプライヤーと協働してGHG排出量の削減を目指し、重要取引先に対しては、訪問面談を通じて実態や課題についてより詳しくヒアリングを行い、GHG排出量算定支援やCO₂削減策の紹介を行っています。

2024年度に引き続き、今回のアンケートで得られたサプライヤーの実排出量（一次データ）を用いて当社のスコープ3カテゴリ1を算定し、サプライヤーにおける排出削減に向けた取り組みを当社のGHG排出量算定に反映させていきます。

スコープ3算定の詳細については、「3.3.3 気候変動対応関連データ」を参照ください。

(3) 主要テーマに関する活動概要

個別テーマ	概要	参照先
化学物質情報の共有	国際規格に準拠した「chemSHERPA」の運用を通じて、化学物質情報の共有を推進し、化学物質の適正な管理につなげています。また、「chemSHERPA」の利用促進に向け、サプライヤーに対して、定期的に説明会を実施しています。	3.6.4 サプライチェーンでの適正な化学物質管理への貢献
責任ある生物由来原料調達	生物多様性保全に関する社会要請の高まりを受け、セルロース等植物由来原材料の調達に係る管理規則を2021年度に制定し、富士フィルムグループ全拠点で運用しています。2026年7月に同規則の管理対象原料を拡大し、天然ゴム等を含む生物由来原材料の調達に関する管理規則として改定を行い、順次運用を開始しています。	3.7 生物多様性
責任ある用紙調達	責任ある用紙調達の実現のため、生物多様性保全や地域住民の権利尊重などに基づく調達基準を制定し、基準に沿った調達を実施しています。	2.5.10 用紙調達の取り組み

3. 物流における取り組み

物流分野においてCO₂排出量削減に取り組むためには、環境負荷の少ない輸送手段への転換に加え、輸送ルートの見直しや運行の効率化、さらには荷主企業、物流業者らが連携しての物流全体での取り組みの見直しが求められます。日本国内を中心に富士フィルムグループの物流業務を担う富士フィルムロジスティクスでは、これまでもモーダルシフト※化やEV車の導入等に積極的に取り組んできましたが、2022年度から開始した異業種間連携による物流効率化の取り組みを2025年度も継続し、長距離中継輸送におけるCO₂排出量削減等の環境負荷低減を実現しました。本取り組みは、パートナー事業者7社とともに「令和4年度グリーン物流パートナーシップ優良事業者表彰」の最高位である国土交通大臣表彰を共同受賞しています。

※ モーダルシフト:トラック等の自動車による貨物輸送を環境負荷の少ない鉄道や船舶の利用へと転換すること。

2.5.8 富士フイルムグループの生産拠点におけるサステナビリティの取り組み

1. 顧客による監査

当社グループがサプライヤーとなっている顧客からの監査に対しては、都度適切に対応しています。2025年度も、国内外拠点において顧客による監査が複数実施されましたが、いずれの監査でも取引の継続性に影響を及ぼすような問題は発見されませんでした。

2. 自社生産拠点の自己診断

富士フイルムグループの国内外27の生産拠点において、グローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBA^{※1}のFacility Risk SAQ^{※2}を実施し、High Riskに該当した拠点はありませんでした。

※1 RBA (Responsible Business Alliance) / 本部: 米国/バージニア州

<https://www.responsiblebusiness.org/>

※2 SAQ: Self Assessment Questionnaire

3. 社外からの評価

(1) RBA認証取得状況

富士フイルムグループは、RBAのVAP (Validated Assessment Program) 監査を、グループの主力製造拠点において受審しています。

拠点名	国・地域	ステータス	有効期限
FUJIFILM Manufacturing Hai Phong Co., Ltd.	ベトナム	シルバー	2027年2月27日
FUJIFILM Optics Philippines Inc.	フィリピン	シルバー	2027年7月31日

(2) EcoVadis社のサステナビリティ調査

富士フイルムグループの主要会社において、国際的な評価機関EcoVadis社[※](本社: フランス・パリ)によるサステナビリティ調査で下記の評価を獲得しています(2026年8月現在)。最新の評価取得状況は、当社ウェブサイトに掲載しています。

※ EcoVadis: EcoVadis社のサステナビリティ調査は、企業の「環境」「労働・人権」「倫理」「持続可能な調達」の4テーマにおける方針や取り組みを評価します。

会社名	評価
富士フイルム(株)	シルバー
富士フイルムビジネスイノベーション(株)	プラチナ
FUJIFILM Diosynth Biotechnologies U.S.A., Inc. (FUJIFILM Biotechnologies)	シルバー
FUJIFILM Diosynth Biotechnologies Denmark APS (FUJIFILM Biotechnologies)	ゴールド
FUJIFILM Diosynth Biotechnologies North Carolina Inc (FUJIFILM Biotechnologies)	シルバー
FUJIFILM Diosynth Biotechnologies UK Limited (FUJIFILM Biotechnologies)	シルバー

グループの生産拠点におけるサステナビリティの取り組み(社外からの評価)

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/supply-chain/supply-chain-management/sustainable-procurement#link05>

2.5.9 責任ある鉱物調達への取り組み

1. 方針・取り組みのフレームワーク

富士フィルムグループは、世界の紛争地域または高リスク地域を原産国とする鉱物サプライチェーンにおいて、児童労働などの人権侵害、環境破壊、非人道的な武力行為等に関わる組織の資金源となる恐れのあるスズ、タンタル、タングステン、金(=3TG)などの鉱物問題を重大な社会問題の一つとして認識しています。そのため、こうした人権侵害等に関与する鉱物を使用する意思がないことを明確に宣言し、当社グループのサプライチェーン全体で責任ある調達を行うために、経済協力開発機構(OECD)の「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」の5ステップに則って管理をしています。

責任ある鉱物調達に関する富士フィルムグループの考え方 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link02>

取り組み内容

OECDの5ステップ	富士フィルムグループの取り組み内容
(1) 強固な企業管理システムの構築	グループ全体の方針をESG推進部が策定し公表。ビジネスイノベーションセグメントは、特に対象鉱物との関係が強い製品が多いため、生産・調達管掌役員をトップとする体制の下、調達部門とESG推進部門が中心となって、年間計画の策定、調査結果の集約、リスク評価結果に基づく対応等の活動を推進。
(2) サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価	富士フィルムグループの4つの事業セグメントのうち、エレクトロニクス、ビジネスイノベーション、イメージングにおいて、対象鉱物と関わり深い製品を中心に、毎年、原産国特定と結果検証のための一斉調査を各々実施。調査にはRMI※1が定めるツールを使用。うちビジネスイノベーションセグメントでは、鉱物来歴調査の結果をOEM製品供給先へ報告。また、同調査結果を基にした鉱物リスク評価を実施し、評価結果を対応アクション案とともに生産・調達管掌役員に報告し承認を取得。一斉調査対象外の事業(業界特性として鉱物調査の要請が少ないヘルスケアセグメントの事業を含む)であっても、顧客企業から鉱物調査の要請があった場合には、社内ルールに従って適切に対応。
(3) 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施	各リスク評価実施部門が評価結果に基づき、サプライヤーに認証取得製錬所への切り替えを要請。高リスク製錬所を利用しているサプライヤーには早期の切り替えを依頼。また、サプライチェーン上流における児童労働・強制労働を含め、人権を中心とした問題に関するあらゆる通報をステークホルダーから受け、解決へとつなげるため、2024年6月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員企業として加盟。
(4) 独立した第三者による製錬業者のデュー・デリジェンス行為の監査を実施	事業会社である富士フィルムと富士フィルムビジネスイノベーションがJEITA※2の「JEITA責任ある鉱物調査検討会」メンバーとしての活動を通して製錬所・精製所のRMAP※3への参加を促進。また、富士フィルムビジネスイノベーションは、RMIのメンバーとしても活動を実施。
(5) サプライチェーンのデュー・デリジェンスに関する年次報告	責任ある鉱物調達問題に関する富士フィルムグループの方針、取り組み内容、取り組み結果をホームページ、サステナビリティレポートにて開示。

※1 RMI:Responsible Minerals Initiative(責任ある鉱物イニシアティブ)

※2 JEITA:一般社団法人電子情報技術産業協会

※3 RMAP:Responsible Minerals Assurance Process(責任ある鉱物保証プロセス)

2. 責任ある鉱物調達への取り組み実績と目標

富士フイルムグループは、製品の販売国・地域の拡大や高まる社会要請を踏まえながら、責任ある鉱物調達への取り組みを強化しています。2025年度における事業セグメント別の年次の調査結果と目標は下記の通りです。

(1) セグメント別鉱物調査の結果

ビジネスイノベーション 回答回収率

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
3TG	99%	100%	100%	100%
コバルト・マイカ	98%	99%	100%	100%

エレクトロニクス 回答回収率

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
3TG	87%	94%	100%	100%
コバルト・マイカ	87%	94%	96%	100%

イメージング 回答回収率

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
3TG	82%	84%	75%	90%
コバルト・マイカ	89%	85%	75%	90%

(2) セグメント別認証製錬所比率

ビジネスイノベーション

2025年度	スズ	タンタル	タングステン	金	3TG合計	コバルト	マイカ
特定製錬所数	73	35	49	175	332	99	30
RMAP認証取得製錬所数	50	32	33	92	207	58	6
RMAP認証取得製錬所比率	68%	91%	67%	53%	62%	59%	20%

エレクトロニクス

2025年度	スズ	タンタル	タングステン	金	3TG合計	コバルト	マイカ
特定製錬所数	20	0	3	0	23	0	0
RMAP認証取得製錬所数	19	0	3	0	22	0	0
RMAP認証取得製錬所比率	95%	—	100%	—	96%	—	—

イメージング

2025年度	スズ	タンタル	タングステン	金	3TG合計	コバルト	マイカ
特定製錬所数	55	32	35	97	219	47	3
RMAP認証取得製錬所数	49	32	31	91	203	43	3
RMAP認証取得製錬所比率	89%	100%	89%	94%	93%	91%	100%

2.5.10 用紙調達の取り組み

富士フイルムグループは、植物資源の保護、生物多様性の保全を目的に、「生物由来原材料の調達に関する管理規則」を定め、パルプやパーム油由来物の適切な調達に取り組んでいます。

特にビジネスイノベーションセグメントでは、コピー・プリンター用紙を主要製品のひとつとして販売していることから、環境・人権に配慮・管理された森林資源から調達された原料を用いることで森林破壊や人権侵害に負担しないことを宣言し、「用紙調達規則」を制定しています。本規則は、調達する用紙自体に対する基準に加え、原材料のサプライヤーに関する選定基準を定めており、原材料のサプライヤーには事業活動を通じて生物多様性保全や地域住民の権利尊重等に取り組むことを求めています。

また、既存サプライヤーにおける当社の要求事項への適合状況確認と新規サプライヤー選定のために、2025年度も調達担当役員を議長とする「ESG用紙調達委員会」を開催しました。本委員会では、すべての用紙取引先から回収した誓約書、チェックリスト、原材料報告書をもとに要求事項への適合状況を確認することに加え、一部取引先工場で実施した現場監査結果の共有を行います。さらに環境NGOとの対話により得られた国際動向や森林破壊・人権侵害問題等の情報を総合した上で、取引の継続判断・新規取引先の選定判断を行っています。

なお、ビジネスイノベーションセグメントの国内での当社ブランド用紙製品におけるFSC®認証※の銘柄比率は45%、再生紙(古紙パルプ配合率70%以上)の銘柄比率は18%です(2026年3月現在)。

※ ライセンス番号:FSC®-C020731

用紙調達基準の要素

(1) 用紙に対する調達基準

- ① 持続可能な森林管理がなされていること
- ② 再生パルプは原料古紙の供給元が明らかであること
- ③ 使用する化学物質は安全が確認されていること
- ④ 用紙製造は、無塩素漂白処理で行っていること
- ⑤ 生産工場は環境管理システムを保持していること

(2) 用紙の調達先企業に対する取引基準

- ① 環境: 操業する国及び地域の法令を遵守していることはもとより、保護価値の高い森林の保護や森林生態系に配慮した操業を行っていること
- ② 地域住民の権利: 周辺住民の権利(生活権や居住権等)が守られているとともに、周辺住民の権利に重大な影響を与える可能性がある場合に、当該住民に対して十分な対話を行っていること
- ③ 企業倫理: 労働者の人権が守られていること、公正な取引が慣習的に行われていること、反社会的勢力や団体との関係を断っていること

用紙調達の取り組みのKPI

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
用紙取引先の当社規則への適合状況確認 ・用紙取引先からの誓約書、チェックリスト、原材料報告書の回収率 (ビジネスイノベーションセグメント)	100%	100%	100%	100%

2.5.11 物流におけるサステナブル調達の取り組み

日本の物流業界では、インターネット通販の普及や、宅配需要の増加等により、ドライバーの長時間労働や過労死、車両整備の不良による環境・安全問題が大きな社会問題となっています。

富士フイルムグループの物流業務を担う富士フイルムロジスティックスは、一次取引先である物流協力会社に対するサステナブル調達活動を2009年度から継続しています。物流協力会社にはサステナビリティに関するセルフチェックの実施を依頼し、セルフチェック適合率が90%未満の協力会社には、富士フイルムロジスティックスが訪問して不適合項目について改善アドバイスをを行っています。

2025年度は113社にセルフチェックの実施を依頼し、対象会社すべてから回答を回収しました。また、下請代金支払遅延等防止法(下請法)が中小企業受託取引適正化法(取適法)へ改正されたことに合わせて、関連する設問を修正しました。

国内商品物流におけるサステナブル調達の取り組みのKPI

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
サステナビリティに関するセルフチェック適合率90%以上の社数比	99%	100%	100%	100%

富士フイルムロジスティックスでは2022年度より異業種間連携による物流効率化に取り組んでおり、2025年度も中間拠点を設けて複数ドライバーによる輸送を行う「長距離中継輸送」を実施しました。これにより、トラックの台数や稼働時間の削減とともに、一人での長距離運転により生じるドライバーの長時間労働の抑制につながりました。また、従来導入してきたモーダルシフト化の取り組みを引き続き推進しています。2026年5月より東京⇄鈴鹿間の長距離幹線輸送に鉄道輸送を新たに採用し、発着地から駅までの集荷・配達をトラックと組み合わせることで、首都圏と鈴鹿を結ぶ一貫したラウンド輸送を開始しました。

さらに、2020年より、日本気象協会が提供する悪天候時の輸送安全を支援する物流向けサービス「GoStopマネジメントシステム」を導入し、協力会社に対し悪天候に関する事前情報や輸送中止の判断情報を提供しています。2025年度も自然災害起因による事故の発生はありませんでした。

合わせて「2.5.7-3. 物流における取り組み」もご覧ください。

2.5.12 サプライチェーン領域において連携しているイニシアティブ

当社は、生産・調達において進化する世界レベルの要求に応えつつ、自信をもってお客様に製品を提供するためにも、世界の動向を的確に捉えるべく、各種イニシアティブと連携しています。現在サプライチェーン領域において参画しているイニシアティブは次の通りです。

- 国連グローバル・コンパクト(UNGC)、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)

富士フイルムビジネスイノベーションは、2002年にUNGCに署名しましたが、2020年6月からは富士フイルムホールディングスとして署名し、参画しています。

また、GCNJでは、サプライチェーン分科会、ヒューマンライツデューデリジェンス分科会で活動しています。

- 一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)

富士フイルム、及び富士フイルムビジネスイノベーションとして、日本のIT/エレクトロニクス産業の業界団体JEITAの「責任ある鉱物調達検討会」に参加しています。

- CMPコンソーシアム(CheMical & circular Management Platform Consortium)

富士フイルムは、化学物質等の情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達する仕組みの普及を目指す本コンソーシアム(旧JAMP:Joint Article Management Promotion-consortium)に参加しています。

- Responsible Minerals Initiatives (RMI)

富士フイルムビジネスイノベーションは、2021年5月にRMIに加盟しました。RMIは、紛争鉱物に関する世界的な取り組みを主導している団体です。当社は、当団体とJEITAとの連携によって、責任ある鉱物調達への取り組みを強化していきます。

- Responsible Business Alliance (RBA)

富士フイルムビジネスイノベーションは、2022年4月にRBAに加盟しました。RBAは、電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者に対して敬意と尊厳をもって処遇すること、環境へ配慮することを確実にするための基準を規定しています。

- 一般社団法人 ビジネス機械・情報システム産業協会 (JBMAI)

富士フイルムビジネスイノベーションは、2022年4月にJBMAIで発足した「責任ある企業行動検討委員会」のメンバーとして活動に参加しています。JBMAIは、ビジネス機械とそれに付随する情報システム産業の発展に貢献する団体で、「責任ある企業行動検討委員会」では、特にサプライチェーンにおける人権課題に取り組んでいます。

- Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)

バイオ医薬品の開発・製造受託会社 (CDMO) であるFUJIFILM Biotechnologiesの全生産会社において、2024年度にPSCIに加盟しました。PSCI は製薬・ヘルスケア企業の責任あるサプライチェーンの実現を目指す非営利組織です。

- Sustainable Procurement Pledge (SPP)

FUJIFILM Biotechnologiesは、2023年にSPPに加盟しました。SPPは、企業や組織が持続可能な調達を推進するために自発的に参加する国際的なイニシアティブです。業界のリーダーと協力し、労働者の権利、環境管理、長期的な社会的影響を網羅する倫理的なサプライチェーンの実践を推進しています。

3.0 環境データについて

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

環境データの集計バウンダリとカバー率について

本レポートの3章の中で開示している「環境データ」の収集対象は、富士フィルムホールディングス株式会社の全連結子会社です。

また、集計対象期間は2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)です。製造・開発会社についてはエネルギー・水使用量・廃棄物・フロン類のデータ収集を原則としていますが、その他については以下に従ってデータを算定しています。

- 入居物件により水使用量・廃棄物量を取得できない会社や従業員10人未満の会社については集計対象外としています。
- 販売会社については、電力の自社分使用量や社用車の利用など、エネルギー使用量が明確に把握できるデータを収集しています。その他の項目については任意としています。
- 富士フィルムホールディングス株式会社に対して間接的に会計報告をしている会社については、個別でデータ取得している4社を除き、各親会社と合算しデータ取得しています。
- 2023年度5月にEntegris, Inc.から買収した半導体プロセスケミカル事業会社のGHG排出量は、2019年度に遡って集計対象に加えています。
- 各データのカバー率は、製造・開発、販売それぞれ「データ取得会社の従業員(正社員、契約、派遣を含む)」÷「(製造・開発または販売)全従業員数」として算出しています。

2025年度のデータのカバー率(富士フィルムホールディングス(株)の連結子会社)

	製造・開発	販売
エネルギー(スコープ1,2)	98%	84%
水	85%	14%
廃棄物	97%	71%
フロン類	86%	11%

3.1 環境方針・マネジメントシステム

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.1.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、環境方針(富士フィルムグループ グリーン・ポリシー)に則して、グループ全体のすべての企業活動において“持続可能な発展”に貢献することを目指しています。

富士フィルムグループ グリーン・ポリシー

基本方針

“持続可能な発展”は21世紀の地球、人類、企業にとって最重要課題です。富士フィルムグループは、製品・サービス、事業プロセスのすべてにおいて、気候変動への対応、資源循環の促進、化学物質の安全確保、地域の環境保全、生物多様性の保全に取り組むことで、“持続可能な発展”に貢献します。

行動指針

1. 富士フィルムグループは、製品のライフサイクルにおいて、独自の優れた技術をもって環境課題の解決に貢献します。
2. 各国・地域で定められたルールおよびグループ会社の自主規制、基準類、個別に同意した要求事項を遵守します。
3. 富士フィルムグループは、サプライチェーンおよび地域社会の一員として各々のステークホルダーと協力し、環境課題解決に向けた活動を推進します。
4. 環境課題への取り組み状況とその成果を、地域社会や行政、株主・投資家、NGO・NPO、グループ会社従業員等さまざまなステークホルダーに積極的に情報開示し、良好なコミュニケーションを確保します。
5. グループ各社従業員教育の徹底を通じて意識向上を図り、自主的に環境課題に取り組む基盤を強化します。

3.1.2 環境マネジメント

富士フィルムグループは、毎年、環境パフォーマンス情報を全拠点から収集し、ESG委員会を通じて経営トップに報告を行っています。また、これらの情報を分析して次年度の重点実施事項を決定しています。各社・拠点は重点実施事項に基づく目標や活動計画を立案し、環境パフォーマンスの改善やリスク低減につなげています。こうした継続的な環境活動において、統合マネジメントシステムIMS※を活用することにより改善効果を高めています。

富士フィルムグループは2017年に、2030年に向けたCSR計画「SVP2030」を発表し、持続可能な社会の実現のため、6分野で目標を掲げました。次に示す「年度重点実施事項」は、SVP2030の環境安全分野において2026年度に重点的に取り組む項目です。

※ IMS:EMS(環境マネジメントシステム)、QMS(品質マネジメントシステム)、OHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)やISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)など、複数のマネジメントシステムを統合したマネジメントシステム。IMSは、Integrated Management Systemの略称。

マネジメントシステムの活用  <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/management/management-system>

富士フイルムグループ グリーン・ポリシー「2026年度 重点実施事項」

SVP2030重点課題及び基盤事項	2026年度 重点実施事項
1. 気候変動への対応	富士フイルムグループ環境戦略“Green Value Climate Strategy”による炭素効率性の向上 1) 優れた環境性能をもつ“Green Value Products”の創出と普及 ①製品ライフサイクル全体のGHG排出削減 ②GHG排出削減に向けたサプライヤーとのコミュニケーションと協働 ③社会・顧客におけるGHG排出削減への貢献 2) 環境負荷の少ない生産活動“Green Value Manufacturing”の推進 ①GHG排出を低減する生産プロセス開発、製造技術の導入 ②再生可能エネルギーの導入 ③CO₂排出を伴わない燃料の導入に向けた施策の具体化
2. 資源循環の促進	1) 新たな採掘資源を効率的に利用する製品ライフサイクルの設計 ①環境負荷の低い原材料の活用拡大 ②製品ライフサイクルにおけるリユース・リファービッシュ・リサイクルの適用範囲拡大 ③廃プラスチックの再資源化、製品・容器包装材料への再生プラスチックの導入 2) 事業場における新たな採掘資源の削減 ①生産の効率化による投入原材料の削減 ②焼却処分・埋め立て処分廃棄物の削減によるリサイクルの促進
3. 生物多様性の保全	1) 排水事故の未然防止 2) 水リスクの高い地域における水の循環利用や浄化 3) 水資源保全活動の推進 4) 生物由来原材料の適正な調達
4. 製品・化学物質の安全確保	1) 社内規則に基づく製品安全の評価と監視に関わる仕組みの継続的改善 2) リスク管理優先物質の削減・代替の推進 3) 適正な化学物質管理を支える知見・仕組みのサプライチェーンへの普及
5. 健康経営の推進 事故・労働災害の未然防止	1) 火災・爆発の未然防止に向けた設備・作業リスクアセスメントの再構築 2) 重篤な労働災害の原因深掘りと未然防止対策の徹底 3) 社内規則に基づくバイオロジカルマテリアル取扱い管理のレベルアップ
6. 環境・安全ガバナンスの強化	1) 製品群・事業の拡大を支える法規制対応の仕組みの継続的改善 ◎ 2) 環境・安全マネジメントシステムの実効性評価と継続的改善 ◎ 3) 環境安全基盤を支える人材の育成 ◎
7. ステークホルダーコミュニケーションの拡充	1) 法令や国際的に適用される指針に準拠した情報開示の仕組みの強化 ◎ 2) 社内ガイドラインと検証プロセスに基づく適正な環境性能主張の実践 ◎ 3) 環境安全・製品安全・労働安全に関する教育の継続 ◎

◎印:2025年度重点実施事項から改定

なお、SVP2030で掲げた環境分野の目標に対する進捗状況は以下の通りです。

[重点課題1] 気候変動への対応

2030年度目標	指標	指標	単位	実績			2030 年度 目標値	対目標	
				2023 年度	2024 年度	2025 年度		進捗 評価	達成度
当社のCO ₂ 排出削減	2030年度までに当社の製品ライフサイクル全体でのCO ₂ 排出量※ ¹ (2019年度比)	CO ₂ 排出量削減比率	%	5	7	6	50	△	12%
	2030年度までに当社が使用するエネルギー※ ² 起因のCO ₂ 排出量※ ² を50%削減(2019年度比) ※ 2040年までに当社が使用するエネルギー起因のCO ₂ 排出量をゼロとする	CO ₂ 排出量削減比率	%	15	18	23	50	○	46%
	2030年度までに購入電力の50%を再生可能エネルギーに転換	再生可能エネルギー比率	%	10	10	18	50	○	36%
製品・サービスを通じたCO ₂ 排出削減貢献	2030年度までに社会でのCO ₂ 排出削減累積量90百万トンに貢献	CO ₂ 排出削減貢献量	百万トン	13	15	17	90	×	18.9%
	環境配慮認定製品「Green Value Products」で2030年度までに全社売上高比60%をカバー	売上高カバー比率	%	28	24	22	60	○	37%

※1 スコープ1+2とスコープ3の一部のカテゴリ(1、3、4、11、12)の合算値を指す。

※2 製品の製造段階における当社からの直接排出(スコープ1)と他社から供給された電気・蒸気の使用に伴う間接排出(スコープ2)

[重点課題2] 資源循環の促進

2030年度目標	指標	指標	単位	実績			2030 年度 目標値	対目標	
				2023 年度	2024 年度	2025 年度		進捗 評価	達成度
資源効率性	資源効率性※ ¹ を5%以上改善(2023年度比)	資源効率性	%	基準年	+2	+4.9	+5	○	98%
新規資源投入率	新規資源投入率※ ² を60%以下(富士フィルムビジネスイノベーションにて設定)	新規資源投入率	%	83	83	79	60	○	76%

2024年度に資源循環に関する目標を見直しました。

※1 資源効率性 = 売上金額/新たな採掘資源投入量

※2 新規資源投入率:トナー方式の複合機/プリンタ/プロダクション機、包材、トナーカートリッジ、オプションの総重量における新規資源投入量の割合
(新規資源:化石燃料、金・銀・銅・鉄などの地下資源(枯渇資源)を含み、再生鉄、再生プラなどの再生材、木、紙などの非枯渇資源を含まない)

[重点課題3] 生物多様性の保全

2030年度目標	指標	指標	単位	実績			2030 年度 目標値	対目標	
				2023 年度	2024 年度	2025 年度		進捗 評価	達成度
水リスク対応	水リスクが高い※と評価された拠点におけるリスク対応率	リスク対応率	%	—	—	100 (リスク対応拠点数12/リスクがあると懸念される拠点数12)	100	○	100
水資源効率性の維持	2025年度の水資源効率性の維持	水資源効率性=取水量/売上高	千m ³ /億円	—	—	1.23	—	—	—
排水事故ゼロ	排水トラブルの未然防止を図る	排水事故件数	件	—	—	0	—	—	—

※ 流域単位での水リスクの考え方に基づき、水ストレス、水質汚染、衛生環境などの観点から拠点ごとにリスクを評価し、水リスクの可能性が高いと評価された拠点における対応率

[重点課題4] 製品・化学物質の安全確保

2030年度目標	2025年度の主な活動	対目標
(1) 「リスク管理優先物質」の代替化、または使用量削減	欧州を中心に、REACH規則に基づく包括的PFAS制限案(Universal PFAS restriction proposal)のように類似の部分構造をもつ化学物質は類似の危険有害性を示す可能性があるとの考え方が重視されている。 当社はこうした動向を踏まえ、この考え方をリスク管理優先物質の見直しに反映させ、従来よりも早期の段階から代替検討や使用量削減などのリスク低減活動を推進している。	○
(2) 動物実験代替法 ^{※1} によるすべての安全性評価の実施、当社が新たに開発する化学物質 ^{※2} に関する安全性データの動物実験代替法での取得 ①2025年までに、当社が新たに開発する化学物質の安全性評価を動物実験代替法で行う ②2030年までに、当社の化学製品の安全データシートに記載する安全性データを動物実験代替法で取得する	富士フイルムが独自に開発した化学物質の皮膚へのアレルギー反応の有無を評価できる安全性予測システム「Toxivis」 ^{※3} と、OECDテストガイドラインに収載されている当社が開発した「Amino acid Derivative Reactivity Assay」(ADRA) ^{※4} を組み合わせることで、目標①を達成。 安全性予測システムには、化学物質の生体内での分解過程や構造変換、タンパク質との結合を予測できるよう構築された「知識型AIモデル」と、過去の試験データから化学物質に起因するリンパ球の活性化や増殖、炎症反応を予測する「機械学習型AIモデル」を搭載している。 目標②の達成に向け、これらの評価法を自社が開発する化学製品の安全性データ取得へ活用することを検討。	○

※1 化粧品(医薬部外品含む)用の化学物質の安全性評価には、すでに動物を用いた試験を行っていません。万一、社会に対して安全性の説明責任が生じた場合や、行政の指示による場合を除き、今後も本目的で動物を用いた試験を行う予定はありません。また、医薬品や食品用の化学物質では、法令に基づく安全性評価を実施。

※2 ファインケミカル、各種処理薬品など、化学物質自体やその混合物

※3 第52回 日本毒性学会学術年会、Euro Tox Congress 2025、日本動物実験代替法学会第38回大会、SOT 65th Annual Meetingで発表し、化学物質安全性評価に関する世界的に権威のある専門誌「Regulatory Toxicology and Pharmacology」にも掲載されました。

※4 当社が開発した検出感度が高い反応試薬を用いた、実験動物を用いずに皮膚感作性を評価する方法。

3.1.3 EMS認証・監査・検証

2025年度のEMS認証・監査の状況

※事業特性を考慮して対象拠点を定めています。

専門家による検証／監査／認証システム (国際的な認証であるISO14001、EMAS)	範囲71% 対象拠点数59 認証拠点数42
社内の専門組織による検証／監査／認証システム	範囲29% 環境方針及び重点実施事項に基づく環境活動状況を、社内管理規則に則り検証しています。 対象拠点数59 認証拠点数17
当社における環境マネジメントシステム (EMS)のカバレッジ(上記2種の合計)	100%

マネジメントシステムの活用 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/management/management-system>

3.1.4 環境デューデリジェンスによるリスクマネジメント

主にM&Aにおいて、投資対象の環境側面に関する現状調査(土地建物の利用履歴、土壌汚染、排気、廃水、生物多様性、順法性など)を行い投資の実施可否や必要コストを適正に評価して、意思決定に反映させています。なお気候変動への対応の観点から、災害リスクやエネルギー利用状況についても評価しています。

3.1.5 環境法規制への対応

2025年度の大気や排水、廃棄物など環境関連の法規制に対する遵守状況とクレーム

2025年度の環境関連の法令違反は2件でした(ただし、軽微なものは除く)。

2025年度に対応した環境関連の法令違反・クレーム内容とその対応

会社名	内容	対応	罰金額(USD)
FUJIFILM Wako Chemicals U.S.A. Corporation	排出した揮発性有機化合物量が 大気放出許可値を超過	生産施設及び生産管理の 改善	79,907
FUJIFILM Diosynth Biotechnologies U.S.A., Inc.	委託分析機関の排水成分測定方 法不備による定期報告未実施扱い	委託分析機関による測定 方法は正及び測定結果確 認プロセスの改善	78

環境関連の法令違反・クレーム件数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
法令違反件数	1	5	5	0	2
罰金額(USD)	3,600	20,744	503,626	0	79,985

3.1.6 環境従業員教育

富士フイルムグループでは、環境活動を進めるにあたって、環境に関する基礎知識の習得や環境課題などへの理解を深め、業務を通じた環境課題解決を促進することを目的に、全従業員への環境教育を実施しています。特に「富士フイルムグループ グリーン・ポリシー」やSVP2030の理解と推進に向け、説明会やeラーニングによる従業員への継続的な環境教育を行っています。

また、環境に関する専門的知識や能力を要する実務担当者には、化学物質管理、環境配慮設計、廃棄物管理、製品安全などについて講習会を実施しています。

環境教育  <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/education>

3.1.7 サプライチェーンにおける環境管理

富士フイルムグループでは、原材料の「調達」から製品の「製造」「輸送」「使用」「廃棄」に至るまで、ライフサイクル全体で事業が環境に及ぼす影響を考慮し、環境負荷低減に取り組んでいます。

基本的な考え方、及び具体的な事例については、「2.5.7 サプライチェーンにおける環境の取り組み」をご覧ください。

3.2 気候変動対応戦略

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.2.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、パリ協定で掲げられた「1.5℃目標」を必ず達成しなければならない国際社会の課題と捉え、2021年12月にCO₂排出削減目標を引き上げました。本目標は、2040年度末までに自社が使用するエネルギー起因^{※1}のCO₂排出量実質ゼロを目指すとともに、事業活動におけるCO₂排出がサプライチェーン全体にわたることを踏まえ、原材料調達から製造、輸送、使用、廃棄に至るまでの製品ライフサイクル全体において、2030年度末までにCO₂排出量を50%削減(2019年度比)することを目標としています。この目標は「Science Based Targets initiative(以下、「SBTi」と記載)」より、パリ協定の「1.5℃目標」を達成するための科学的根拠に基づいた目標として認定^{※2}を受けています。

富士フィルムグループは本目標の達成に向け、環境負荷の少ない生産活動と優れた環境性能を持つ製品・サービスの創出・普及を両輪とした富士フィルムグループ環境戦略「Green Value Climate Strategy^{※3}」を策定しました。

生産活動では、エネルギー利用効率の最大化を追求し、再生可能エネルギーの導入を進め、さらに電力のみならず合成メタンや水素等の実質的にCO₂排出を伴わない燃料の導入と実装を目指します。また、投資判断にGHGコストを織り込むため、2022年度よりインターナルカーボンプライシング(社内炭素価格)制度を運用しており、全社のGHG排出削減を加速させています。

製品・サービスに関しては、環境性能に優れた「Green Value Products^{※4}」の開発と普及に注力しています。製品の省エネルギー化・省資源化をはじめ、人・モノの移動、時間・資源量を削減するビジネスソリューションの提供などを通じて、製品ライフサイクル全体におけるGHG排出削減や社会でのGHG排出削減を推進しています。

富士フィルムグループは本戦略に基づき、社内外の様々な知恵や技術を結集して国際社会の喫緊の課題である気候変動への対応を強力に推進していきます。

※1 製品の製造段階における自社からの直接排出(スコープ1)と他社から供給された電気・蒸気の使用に伴う間接排出(スコープ2)

※2 富士フィルムグループの2030年度温室効果ガス排出削減目標が「SBTi」の「1.5℃目標」に認定

ニュースリリース <https://holdings.fujifilm.com/ja/news/list/1642>

※3 Green Value Climate Strategyについては下記をご覧ください。

「2022年4月13日 環境戦略説明会」

環境戦略説明会資料 https://ir.fujifilm.com/ja/investors/ir-materials/presentations/session/main/0118/teaseritems1/0/tableContents/019/multiFileUpload2_1/link/ff_presentation_20220413_002.pdf

※4 Green Value Productsについては下記をご覧ください。

「富士フィルムグループ「Green Value Products」認定制度」

Green Value Products認定制度 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/green-value-products>

3.2.2 ガバナンス

富士フィルムグループの気候変動に対する活動は、社長を委員長として定期的に開催されるESG委員会で審議・決定され、取締役会に報告されます。取締役会はESG委員会からの報告に対し指示・助言を行い、そのプロセスの有効性を担保しています。気候変動対応の監督責任は当社取締役会が、執行責任は当社代表取締役社長・CEOが担います。

気候変動対応に関する課題は、コンプライアンスやその他の重要課題とともに、重点リスクとしてESG委員会で審議されています。これまでに、CO₂排出削減目標の引き上げや再生可能エネルギー導入目標の設定のほか、TCFD提言への賛同、RE100[※]加盟やSBT認定取得等、気候変動に関するイニシアティブへの参加の意思決定、インターナルカーボンプライシング(社内炭素価格)制度の導入や再生可能エネルギー電力調達におけるVPPA(Virtual Power Purchase Agreement)スキームの導入について審議されてきました。その他気候変動と相互に関連する資源循環の全社目標改定についても審議・決定しています。

さらに、役員報酬においては、ESG指標として毎年設定されるCO₂排出削減目標とその実績、削減の取り組み内容についてESG委員会で審議・決定され、取締役会に報告しています。

2023年度には、全社の方針、戦略及びESG委員会での決議事項を各事業へ実効性をもって反映させるため、ESG委員会の下部組織としてGX委員会を設置しました。GX委員会は各事業・生産・調達・研究開発の統括責任者で構成され、事業や拠点ごとのESG課題に関わる施策を審議し、実施事項を決定します。例えば、地域性に基づくGHG排出削減施策や事業特性に応じた資源循環への取り組み、

製品カーボンフットプリント(CFP)の社内標準化等について審議し、活動内容を決めました。

このように、ESG委員会で審議・決定された気候変動対応戦略がGX委員会を通じて各事業における実施事項に結びつく仕組みを構築することで、富士フイルムグループ全体で一貫した気候変動対応を推進しています。

※ RE100:企業が自らの事業の使用電力を100%再エネで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ

3.2.3 リスク管理

富士フイルムグループは、気候変動に関連するパフォーマンスをグローバルに監視するシステムを運用しています。本システムにより、GHG排出量(フロン類等を含む)や、使用エネルギー量及びそのエネルギー種別等を各国・地域の拠点ごとに監視し、リスクの抽出に活用しています。これらリスクはエネルギー戦略推進委員会において要因分析を行い、重要なリスクについてはESG委員会に報告がなされ、対応方針や具体的な対策が決定されます。

また、富士フイルムグループは、気候変動に対するリスク低減のためにインターナルカーボンプライシング制度を活用し、事業活動において想定される財務影響を事前に評価し対策を行います。

さらに、富士フイルムグループはTCFD提言に準拠したシナリオ分析を行うことで、自社の環境パフォーマンスに起因するリスクに加え、サプライチェーンや事業場の所在地域で発生するリスクも特定し、必要に応じて対策を講じています。

3.2.4 戦略

TCFDシナリオ分析では、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)第6次評価報告書(AR6)等の中で示されたSSPシナリオや、国際エネルギー機関(IEA)「World Energy Outlook」等の気候関連シナリオをもとに、脱炭素社会に向けた厳しい対策がなされ、2100年までの気温上昇が産業革命前比で1.5℃程度に抑えられる「1.5℃シナリオ」と、温室効果ガス排出が非常に高い水準で推移し、今世紀末に産業革命前比で3.3～5.7℃(最良推定値4.4℃)上昇する「4℃シナリオ」を設定し、評価しました。

シナリオ分析詳細については「TCFDレポート」もご覧ください。本報告書は、富士フイルムホールディングス株式会社及び国内外の連結子会社を対象とし、富士フイルムグループにおける気候関連財務リスク及び機会、並びにこれらに対する方針と取り組みについて報告しています。

TCFDレポート https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/report/2023/tcf_d_report2023.pdf

【シナリオ分析の概要】

1. 4℃シナリオ

各国において追加的な気候変動対策が十分に導入・強化されず、温室効果ガス排出が非常に高い水準で推移し、化石燃料への依存を前提とした経済成長が継続することにより、今世紀末(2081～2100年平均)の世界平均気温の上昇が産業革命前(1850～1900年)比で3.3～5.7℃(最良推定値4.4℃)となることを想定したシナリオです。移行政策が相対的に緩やかである一方、海面上昇や異常気象の激甚化等の物理リスクがより顕在化する状況を想定しています。

なお、当該シナリオは、現在の政策動向に基づく蓋然性の高い見通しを示すものではなく、物理リスクが大きく顕在化する場合には事業のレジリエンスを評価するためのストレスシナリオとして用いています。IPCC第6次評価報告書(AR6)における、非常に高い温室効果ガス排出シナリオであるSSP5-8.5等の気候関連シナリオを参照しています。

(1) 事業リスク(物理リスク)

4℃シナリオでは異常気象による生産設備への影響や製品原材料の供給停止、停電による工場停止等のリスクが想定されます。これらリスクに対しBCP(Business Continuity Plan)※の策定による生産拠点や原材料調達先の分散化、安定電源の確保等の対策を進めています。特に近年、異常気象に起因する台風や豪雨により、重要なライフラインである送電網の寸断による被害が各地で発生しています。富士フイルムグループでは、安定的な電源確保のため、1960年代から主要生産拠点に自家発電設備を順次導入し、停電による操業停止リスクを回避しています。

また、気温や降水パターンの変化により、動植物の生息地域の変化や個体数の減少・死滅が発生するリスクもあります。これらの影響

により、植物由来原料の供給の不安定化や価格高騰のほか、化石燃料の枯渇による石油由来原料の供給の不安定化や価格高騰も想定されます。富士フィルムグループでは、植物由来原材料を使用するフィルムの薄手化や生産工程で発生する端材の原材料としての再利用、ビジネスイノベーション領域での複合機の再生活用(リユース)推進等、新たに投入する原材料使用量の削減を通じて、これらのリスク低減に取り組んでいます。

※ BCP(Business Continuity Plan):事業継続計画。自然災害やテロ、大規模なシステム障害等の危機的状況が生じた場合に、重要な業務を継続し早期復旧できるように計画しておくこと。

(2)事業機会

気温上昇により、極端な高温、海洋熱波、大雨、干ばつ、熱帯性低気圧の発生頻度や強度が増加すると予測されます。こうした異常気象や、異常気象に伴う生態系や健康への影響に適応するための製品・サービスの需要が高まると見込まれます。

①社会インフラの強靱化

異常気象が頻発する状況において、社会インフラの強靱化は重要な課題の一つです。富士フィルムグループは、レンズの高精度加工製造技術を活用し、夜間や荒天時でも河川や海面を監視できる高感度カメラの提供や、高精度画像解析・AI技術を用いた橋梁、堤防等の劣化診断技術により、気候変動への適応に貢献できると考えています。また、災害発生時における自治体の罹災対応プロセスのデジタル化により、自治体業務と住民の早期生活再建支援に貢献するソリューションの必要性も高まると予想されます。

②医療従事者の負担軽減及び医療アクセスの向上

気温上昇は人々の健康にも大きな影響を及ぼします。感染症等の予期せぬ疾病拡大による医療従事者の負担増加や、台風・集中豪雨・熱波の頻度増加により患者や医療従事者の往来が困難になり、医療従事者が少ない国や地域において医療崩壊につながる可能性があります。富士フィルムグループは、医療IT技術や医用画像診断・AI技術をグローバルに展開することで、医療従事者の負担軽減や遠隔診断等による医療アクセス向上に貢献していきます。

2. 1.5℃シナリオ

パリ協定が掲げる温度目標に即し、2100年までの世界平均気温の上昇を産業革命前比で概ね1.5℃程度に抑えることを目指す経路を前提としたシナリオです。脱炭素社会の実現に向けては、これまでの省エネルギーの取り組みに加え、カーボンプライシングの導入、再生可能エネルギーへの転換のためのインフラ整備、電化技術の開発など、社会経済システムにも及ぶ大きな変革が新たに求められ、これらに対応するための対応コストの増加が見込まれます。

従って、主に移行リスクと、脱炭素に関する要求を満たす製品・サービスのニーズ(事業機会)が増加する状況を想定しています。国際エネルギー機関(IEA)「World Energy Outlook」のNet Zero Emissions by 2050シナリオ(NZEシナリオ)等の気候関連シナリオを参照しています。

(1)事業リスク(移行リスク)

1.5℃シナリオでは、脱炭素社会へ移行する過程で、化石燃料の使用を制限し技術革新を促す政策としての炭素税や、各国・地域の炭素税額格差による産業移転を抑制するための炭素国境調整措置の導入による財務リスクが生じる可能性があります。2025年度に富士フィルムグループが排出したGHG(スコープ1+2)は862千トン-CO₂eでした。炭素税価格を2025年度下期に設定した社内炭素価格15,000円/トン-CO₂eとした場合、約130億円(≒862千トン-CO₂e×15,000円/トン-CO₂e)の財務リスクとなります。

(2)事業機会

人為的に排出されるGHGは主にエネルギー起因であるため、今後はエネルギー利用効率を最大限に高め、CO₂排出を伴わない自然エネルギー(風力・太陽光・水力等)を主に利用する社会への移行が進むと予想されます。

①省エネルギー

社会全体のエネルギー利用効率を高めるためには、まず製品やサービスにおいてエネルギー効率の高い方式が優先して採用されます。富士フィルムグループは、データ保存時のGHG排出を削減する大容量磁気テープによるデータアーカイブストレージシステムや、省電力性能を高めた複合機の提供を通じて、お客様の使用段階でのGHG排出削減に貢献しています。

②創エネルギー

自然エネルギーの活用拡大に伴い、関連インフラの整備が進みます。そのうち海上も含め世界的に設置拡大が予想される風力発電設

備は、高所や遠隔地等点検が困難な環境に設置されるため、設備の劣化診断や点検に対する技術向上が必要となります。富士フィルムグループは、撮像技術や精密成型技術を活用した高性能防振・超望遠カメラと、高精度画像解析・AI技術の組み合わせにより、風の強い海岸や洋上等の過酷な環境下でも、風力タービンのブレード欠陥を稼働中に点検・診断可能な技術開発を風力エネルギー供給会社と協働で進めており、風力発電設備の普及・安定稼働に貢献していきます。

③分散型社会に適応したソリューション・サービス

自然エネルギーとの親和性を高めるためには、大都市への集中型社会から地方への分散型社会へ移行することが求められ、分散型社会での生活や事業活動を支えるソリューションが普及すると考えています。富士フィルムグループが提供する業務プロセスのデジタル化・自動化・ペーパーレス化を促進するソリューション・サービスは、リモートワークやハイブリッドワークといったビジネス面での分散型社会への対応と、省移動・省時間・省スペースによるGHG排出削減の両面で必要となり、今後さらに需要が拡大すると見込まれます。また、生活を支える医療の側面では、4℃シナリオと同様、「医療IT技術、医用画像診断・AI技術活用による医療従事者支援や医療アクセス向上に貢献するソリューション」が地域ごとに必要不可欠となり、大きな事業機会になると考えています。メディカルシステム事業を通じて、分散型社会に対応した地域医療への貢献を進めていきます。

富士フィルムグループは、今後もコア技術を磨き、レジリエントな社会の実現に必要な多様な製品・サービスの開発を推進していきます。

3.2.5 指標と目標

富士フィルムグループは、SVP2030にて気候変動に対する下記目標を設定し、省エネルギーと再生可能エネルギーの導入を推進するほか、環境負荷低減に優れた製品・サービスを社内認定する「Green Value Products」制度を運用し、社会でのGHG排出削減貢献を今後も進めていきます。

1. 製品ライフサイクル全体でのCO₂排出量※の削減目標と進捗

長期：目標：「2030年度末までにCO₂排出量を50%削減(2019年度比)」

進捗：2025年度末時点で4%削減(2019年度比)

※「製品ライフサイクル全体でのCO₂排出量」とは、スコープ1+2とスコープ3の一部のカテゴリ(1,3,4,11,12)の合算値を指します。

※ 2025年度はスコープ3の複数カテゴリで算定方法・対象範囲を見直し、これに伴い過去のデータも一部見直ししています。

2. 自社が使用するエネルギー起因CO₂排出量※の削減目標と進捗

長期：目標：「2040年度末までにCO₂排出量を実質ゼロ」

中期：目標：「2030年度末までにCO₂排出量を50%削減(2019年度比)」

短期：目標：「2026年度末までにCO₂排出量を30%削減(2019年度比)」

進捗：2025年度末時点で23%削減(2019年度比)

※「自社が使用するエネルギー起因CO₂排出量」とは、スコープ1+2を指します。

3. 再生可能エネルギーの導入目標

- 2030年度末までに購入電力の50%を再生可能エネルギー由来の電力に転換

進捗:2025年度末時点で購入電力の18%を再生可能エネルギー由来の電力に転換

- 2040年度までにはすべての購入電力を再生可能エネルギー由来電力に転換し、さらに水素等のCO₂排出を伴わない燃料を使用する自家発電システムへの切り替えなどにより、富士フィルムグループが使用するすべてのエネルギーでCO₂排出量ゼロを目指す
- 本目標は、RE100の趣旨に沿った取り組みであるため、当社は2019年4月にRE100に加盟

4. 製品・サービスを通じた社会でのCO₂排出削減貢献の目標

- 2030年度末までに社会でのCO₂排出削減累積量90百万トンに貢献

進捗：2025年度末時点で17百万トンに貢献

3.3 気候変動対応に関する活動

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.3.1 活動の概要

富士フィルムグループは、以下のような活動を通じて、製品のライフサイクル全体(原材料の「調達」、製品の「製造」「輸送」「使用」「廃棄」)でのGHG排出削減を推進しています。

	施策
調達	・サプライヤーとの協働によるGHG排出量算定・削減支援 ・再生材・リユース部品の活用やフィルム端材の原材料としての再利用等新規投入原材料の削減
製造	Green Value Manufacturing[※]の推進として ・生産プロセス改善による省エネルギー ・コージェネレーション設備の活用・高効率設備への更新 ・再生可能エネルギー電力の導入 ・合成メタン・水素等の脱炭素燃料の導入検討 ・フロー合成プロセス等の低炭素生産技術の開発・導入 ※Green Value Manufacturingについては下記をご覧ください。 CSR計画 SVP2030 環境 https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/plan/svp2030/environment
輸送	・モーダルシフトや輸送網最適化による物流効率化 ・使用済み製品の回収と再生機供給を組み合わせたラウンド輸送 ・静脈物流・動脈物流の一体運用による輸送効率向上と環境負荷低減
使用	・Green Value Products認定制度を通じた低消費電力・省資源型製品の創出・普及 ・ゼロヘリウムMRI・省エネX線診断装置等の医療機器、省エネ複合機・低温定着トナー、文書電子化・ペーパーレス化・マネージド・プリント・サービス(MPS:オフィスの出力状況を可視化し、最適な出力環境の実現と運用管理を継続的に支援するサービス)等のソリューション提供による顧客使用時の環境負荷低減
廃棄	・使用済み製品の回収・リユース・リサイクル ・クローズド・ループ・システムによる部品・資源循環、再生機の展開 ・回収判定システムによるリユース・リサイクル対象の選別 ・分解・分別しやすい製品設計 ・使用済み感光材料等からの銀など有価資源の回収・再資源化

富士フィルムグループは、気候変動対応と資源循環の促進を一体的に進めています。2024年度には、グループの資源循環方針として「新たな採掘資源投入量ゼロを目指す」ことを掲げました。本方針のもと、従来から取り組んできた生産活動における廃棄物削減に加え、原材料調達、製造、使用、廃棄を含む製品ライフサイクル全体を対象に、新規資源投入量の抑制と資源の循環利用を進めています。また再生材やリユース部品の活用、製品の小型・軽量化、分解・分別しやすい設計などを通じて、調達段階における原材料削減や廃棄段階での再資源化を実現することで、資源の効率的な利用と気候変動への対応の両立を図っています。

●調達段階

調達段階における具体的な取り組みとして、富士フィルムグループではサプライヤーとのエンゲージメント強化を進めています。調達先に対してGHG排出量の算定や削減活動を支援することで、原材料・部品・委託製造品等に由来するスコープ3排出量を削減します。また、富士フィルムビジネスイノベーションでは、使用済み複合機、トナーカートリッジ、スペアパーツ等のリユース拡大に加え、再生プラスチックや再生鉄などの再生材活用により、2030年度までに新規資源投入率60%以下を目指しています。これらの取り組みにより新たな資源投入量を抑制し、調達段階でのスコープ3排出量削減を進めています。

●製造段階

製造段階では、Green Value Manufacturingのもと、製造工程で使用する電力及び燃料の両面で脱炭素化を進めています。

電力については、国内外の生産拠点で太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギー由来電力への切り替えを進めています。燃料については、素材・化成品分野の製膜・乾燥工程などで高温の蒸気を多く使用することから、電力の再エネ化だけでなく、合成メタンや水素等のCO₂排出を実質伴わない燃料の導入・活用が必要となります。また、化成品の生産では、反応を連続的に制御できるフロー合成プロセスなど、エネルギー効率の高い生産技術の開発にも取り組んでいます。

●輸送段階

輸送段階では、物流効率化の取り組みを、単なる輸送ルートの見直しにとどめず、資源循環と一体化した物流モデルへ発展させています。2026年5月には、日本通運、富士フイルムビジネスイノベーション、富士フイルムロジスティックス、JR貨物が連携し、首都圏―鈴鹿間で31フィートコンテナを活用した鉄道ラウンド輸送を開始しました。本取り組みでは、首都圏で回収した使用済み複合機を富士フイルムビジネスイノベーション鈴鹿事業所へ輸送し、鈴鹿事業所で生産した再生機を首都圏へ輸送することで、静脈物流と動脈物流を一体化しています。長距離幹線区間をトラック輸送から鉄道輸送へモーダルシフトすることで、輸送効率の向上、安定輸送力の確保、環境負荷の低減を同時に図っています。

●使用段階

使用段階では、Green Value Products認定制度を通じて、使用時のGHG排出削減や省資源に貢献する製品・サービスの創出を進めています。

例えば、医療機器分野では、液体ヘリウムを使用しないゼロヘリウムMRIや、低消費電力機能を備えた診断装置を展開しています。ゼロヘリウムMRIは、磁石冷却を最適化する省電力機能などにより使用時の電力起因CO₂排出を削減するとともに、従来の超電導MRIで必要とされてきた液体ヘリウムの製造・液化・輸送・補充に伴う間接的な排出を回避できることから、顧客使用時とサプライチェーン上流の両面でGHG排出削減に寄与します。また、X線診断装置では、装置の小型・軽量化、部品点数削減、使用時の省電力化により、ライフサイクル全体でのGHG排出削減を図っています。

ビジネスイノベーション分野では、省エネ性能を高めた複合機、低温定着トナー、文書電子化やペーパーレス化を支援するソリューション、マネージド・プリント・サービス等を通じて、お客様の使用段階における電力使用量や紙使用量の削減に貢献しています。

●廃棄段階

廃棄段階では、使用済み製品を廃棄物ではなく資源と捉え、回収・リユース・リサイクルを前提とした仕組みを構築しています。

富士フイルムビジネスイノベーションでは、使用済み複合機を回収し、回収判定システムによりリユース対象とリサイクル対象に区分したうえで、部品単位で再利用可否を診断し、再生機や再生部品として活用しています。また、分解・分別しやすい設計、部品の長寿命化、共通化、再材料化しやすい材料の選択など、製品設計段階から資源循環を考慮することで、廃棄段階でのGHG排出削減と再資源化率の向上を進めています。

3.3.2 イニシアティブとの協働

1. 気候変動イニシアティブへの加盟と関与

富士フイルムグループは、気候変動対応を自社グループ内の取り組みにとどめず、国際的なイニシアティブ、国内外の政策対話、業界横断の協働枠組みに参画しています。これらの活動を通じて、再生可能エネルギーの導入拡大、科学的根拠に基づくGHG排出削減目標の推進、サプライチェーン全体での脱炭素化、気候関連情報開示の高度化に取り組んでいます。

(1) 日本気候リーダーズ・パートナーシップ (Japan Climate Leaders' Partnership: JCLP)

2009年に発足した、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す日本独自の企業グループ。当社は2018年5月に加盟しています。

<当社のこれまでの活動>

- ・ 2020年7月、「富士フイルムグループの再生可能エネルギー調達」のテーマで同団体主催セミナーにて講演。当社の再生可能エネルギー導入事例のほか、電力及び燃料の脱炭素化に向けた当社戦略を紹介
- ・ 2024年3月、再エネ、サプライチェーン、熱の各プロジェクトに参画。製造業におけるエネルギー使用の現状と課題を電力・熱の両

面からプロジェクト内で共有し、活動に反映

- ・ 2025年10月、富士フイルムビジネスイノベーションが参画するJCLP「サーキュラーエコノミープロジェクト」の活動の一環として、環境省との事前協議に参加。2026年1月、JCLPより「脱炭素移行推進のためのサーキュラーエコノミー実現に向けた提言」～太陽光パネルへの対応を契機とした循環経済モデルの構築～を公表し、太陽光パネルのリユース促進、再生材市場の形成、全国規模での回収・再資源化スキームの構築など、脱炭素と資源循環を同時に進める制度整備の必要性を発信

(2)気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative: JCI)

2018年7月、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、ゆるやかなネットワークとして設立。当社は2018年より参加しています。

<当社のこれまでの活動>

- ・ 2020年6月、JCIメンバーの一員として、コロナ禍での「グリーン・リカバリー」に向けた環境大臣との意見交換会に参加。化学系事業において重要となる燃料の脱炭素化に向けた技術開発やインフラ整備への支援の必要性を訴求
- ・ 2021年1月、メンバー企業93社の一員として、本年策定される次期エネルギー基本計画で、2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%とすることを求めるメッセージを公表
- ・ 2021年4月、気候危機の回避に向け、日本の温室効果ガス削減目標を、当時の26%から、50%・55%を目指す欧米に匹敵する、先進国としての役割と責任にふさわしい意欲的な水準まで引き上げることがを求める書簡を提出。また同メッセージに関する記者会見にて、当社の気候変動に対する取り組みを紹介するとともにJCIメッセージに賛同する意思を表明
- ・ 2023年4月及び12月にJCIが政府に提言した「再生可能エネルギー導入政策の強化」「国際整合性と公平性のあるカーボンプライシングの早期導入」に対しメンバー企業として賛同表明。国際整合性のあるカーボンプライシングは諸外国の炭素国境調整措置への政策的対策となることから、本提言を通じて政府に働きかけを実施

(3)GX フューチャー・コンソーシアム (旧・TCFDコンソーシアム)

GX フューチャー・コンソーシアムは、2019年設立のTCFDコンソーシアムを改組し、GXリーグの機能の一部を統合して2026年4月に発足した官民連携のプラットフォームです(事務局:GX推進機構)。情報発信・調査研究を担う「GX フューチャー・アカデミー」と、ルール形成を担う「GX フューチャー・リーグ」で構成されます。当社は同コンソーシアムの改組に伴い2026年4月に移行し、2023年度より参画するGXリーグ(「2. 気候変動に関する政策エンゲージメント」参照)の後継である同リーグでも、引き続き排出量取引やルール形成の議論に参加しています。

なお、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)は2015年にFSBが設立した組織ですが、2023年10月に解散し、その機能はIFRS財団に移管されました。TCFD提言は、同財団のISSBが公表したIFRS S2(気候関連開示)の基礎となっています。

<当社のこれまでの活動>

- ・ 2019年、環境省TCFD支援事業への参画
- ・ 2019年、TCFDコンソーシアムへ入会
- ・ サステナビリティレポート2019よりTCFD提言に基づく分析・情報開示を開始
- ・ 2023年、TCFD提言に基づく分析について、単体のレポートを発行。2026年、更新版を発行予定
- ・ 2026年4月、TCFDコンソーシアムの改組に伴い、GX フューチャー・コンソーシアムへ移行

(4)RE100

企業が自らの事業の使用電力を100%再エネで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ。当社は2019年より加盟しています。

<加盟の背景:化学系事業における脱炭素化のハードル>

化学系事業においては、蒸気による高温の熱利用が欠かせず、現状の技術ではこの部分の再生可能エネルギー化のハードルが非常に高いことが分かっています。また、電力のみならず燃料の脱炭素化に向け、社会での取り組みを活発化し、さらなる技術革新を促進する必要性を認識しています。そのため、当社は2019年、自社の再生可能エネルギー導入目標に加え、水素などCO₂排出のない燃料への転換・導入を組み合わせた2050年GHG排出ゼロを掲げ、同イニシアティブへ加盟しました。2021年には同目標の引き上げを発表し、目標年を2040年に前倒しています。

<当社のこれまでの活動>

- ・ 2019年6月、JCLPシンポジウムにおいて、RE100に参加する日本企業らが集まる「RE100メンバー会」での検討のもと、「再エネ

100%を目指す需要家からの提言」を公表

- ・ 2020年、同団体及びGWEC/CDP共催セミナー"Corporate Sourcing of Renewable Energy"シリーズの一環として、富士フィルムグループの再生可能エネルギー調達の事例を講演
- ・ 2021年3月、RE100企業53社がJCLPとの連携の下、日本政府に向けて、再エネの導入拡大を求める書簡を送付
- ・ 2024年、RE100の日本政策ワーキンググループに参画。国内の再生可能エネルギー電力の導入拡大に向けて、再エネ発電容量の拡大、電力価格の透明化・公正化、フィジカル及びバーチャルPPAの活用促進、送配電網の増強・運用改善、非化石証書制度の国際整合性向上などについて議論し、RE100より日本政府への政策を提言

(5) Science Based Targets initiative: SBTi

WWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推奨。

<当社のこれまでの活動>

- ・ 2017年、削減目標設定表明に対し、SBTiから2℃目標認定を取得
- ・ 2020年、従来目標の引き上げに対し、SBTiからWell-below 2℃目標認定を取得
- ・ 2021年、従来目標をさらに上方修正。2023年、当該目標に対し、SBTiから1.5℃目標認定を取得
- ・ SBTi認定目標に対応するスコープ1・2及び主要なスコープ3カテゴリーについて、再生可能エネルギーの導入、燃料の脱炭素化、サプライヤーとの協働、製品使用時の省エネルギー化などの取り組みを進め、製品ライフサイクル全体でのGHG排出削減の進捗を管理

(6) 水素バリューチェーン推進協議会(JH2A)

日本における水素インフラ整備及び社会実装に向けて、水素の製造・輸送・貯蔵・利用にわたるバリューチェーン全体を俯瞰し、社会実装プロジェクトの創出、需要拡大、規制・制度整備、国際標準化、政策提言などを行う業界横断型の組織。2020年に任意団体として設立され、2022年に一般社団法人化されました。富士フィルム株式会社は2022年より加盟し、燃料・熱の脱炭素化に向けた水素の社会実装、インフラ整備、制度・認証動向に関する情報収集や、会員間での協業の検討を進めています。

2. 気候変動に関する政策エンゲージメント

富士フィルムグループは、主に加盟する業界団体や気候変動に関するイニシアティブを通じて、政策への要望や賛同を発信しています。これらの活動では、再生可能エネルギー導入拡大、燃料・熱の脱炭素化、カーボンプライシング、サプライチェーンでの排出削減、資源循環と脱炭素の一体推進など、自社の取り組みだけでは解決が難しい法規制の整備や市場面の課題について、他社や行政との対話を行っています。

<政策エンゲージメントに関する当社のこれまでの活動>

- ・ 2019年 環境省支援事業「TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」への参画
- ・ 2020年 環境省による脱炭素社会実現に向けた広報活動「ひろがるカーボンニュートラル〜トップが語る脱炭素」プロジェクトに参画。富士フィルムグループの気候変動への取り組みとして、FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.オランダ工場における使用電力の風力発電由来電力への切り替え(2016年)や再生可能エネルギー導入目標の設定(2019年)を紹介
- ・ 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)プロジェクト「機能性化学品の連続精密生産プロセス技術の開発」及び「二酸化炭素原料化基幹化学品製造プロセス技術開発」に参画
- ・ 日本化学工業協会(JCIA)を通じて経団連カーボンニュートラル行動計画のGHG排出削減の進捗や省エネ施策などの年度調査に協力。経団連カーボンニュートラル行動計画(旧:経団連低炭素社会実行計画)は、2050年カーボンニュートラルを目指す業界横断的な経済界の自主的取り組みで、カーボンニュートラルのビジョン策定や排出削減の進捗について評価検証を行うことで各企業の取り組みを促す仕組み
- ・ 経済産業省資源エネルギー庁が進める、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法)定期報告の任意開示制度へ参画。従来の化石燃料由来のエネルギー使用量に加え、再生可能エネルギーの導入量や脱炭素に関する当社の取り組みについて、サンプルとして試験開示し、同制度の円滑な導入に協力
- ・ 環境省が進めるバリューチェーン全体の脱炭素化の取り組みを支援する「SHIFT事業 企業間連携先進モデル支援」において、同省主催のセミナーにて当社事例をもとに本事業の利点を紹介し、事業拡大に協力

<政策・市場連携の具体例>

- ・ 1990年代から生産プロセスでのエネルギー効率利用の追求や、2000年代からの天然ガスなど炭素排出の少ない燃料への転換により、GHG排出量の削減を推進
- ・ 一般に製造業においては排出原単位目標を設定し、エネルギー効率の最適化を目指す動きが多いなか、当社は、基準年からの排出絶対量目標を設定し、事業規模の拡大と排出総量抑制の両立に向けて取り組みを推進
- ・ GX フューチャー・リーグへの参画
経済社会システム全体の変革(GX:グリーントランスフォーメーション)を牽引する企業を後押しするための枠組み。当社は2022年2月に経済産業省が発表したGXリーグ基本構想に賛同し、2023年度よりGXリーグに参画。GXリーグでは、参画企業が自ら排出削減目標を設定・開示するとともに、排出量取引、グリーン市場創造、サプライチェーンでの排出削減、気候関連情報開示などの実務課題について、企業間での情報交換やルール形成に向けた議論を行ってきました。2026年4月にGXリーグの機能の一部がGXフューチャー・コンソーシアムの「GX フューチャー・リーグ」に引き継がれたことに伴い、当社も意向確認書を提出のうえ同リーグへ移行し、経済産業省が2026年7月に公表した発足初年度(2026年度)の会員2,688社の一員として名を連ねています。
今後、2030年度のスコープ1・2排出削減目標の設定に加え、GX需要創出に向けた率先調達・販売、サプライヤーとの協業、排出量取引やルール形成に関する議論などに引き続き参画していきます(「1. (3) GX フューチャー・コンソーシアム」参照)

3. 社外評価機関からの認定・評価

富士フイルムグループは、気候変動対応をはじめとする環境分野の取り組みについて、国際的な評価機関から継続的に高い評価を受けています。これらの評価は、GHG排出削減目標の設定・進捗、気候関連リスク・機会への対応、サプライチェーンでの協働、再生可能エネルギー導入、情報開示の透明性など、イニシアティブを通じた外部との協働を含む総合的な取り組みが評価されたものです。CDPの質問書やサプライヤーエンゲージメント評価では、気候関連ガバナンス、移行計画、スコープ3排出量の把握、サプライヤーとの協働、政策関与、再生可能エネルギー調達などが評価対象となっています。当社はこれらの分野で継続的に取り組みを進めており、その活動について高い評価を得ています。

(1) CDPによる「Aリスト企業」認定

富士フイルムホールディングスは、2025年12月、国際的な非営利団体CDPが実施する調査において、「気候変動」分野で最高評価である「Aリスト企業」に認定されました。「気候変動」分野での認定は4年連続5回目となります。併せて「水セキュリティ」分野でも最高評価の「Aリスト企業」に認定されており、CDP調査の2分野で「Aリスト企業」に認定されました。

CDPは、多くの機関投資家を代表して企業の気候変動対策や水資源管理などを調査しています。本調査の結果は、ESG(環境、社会、統治)の観点から企業活動を評価する世界の代表的な社会的責任投資指標(SRI Index)にも活用されています。なお、「水セキュリティ」分野の取り組みの詳細については「3.7 生物多様性」をご覧ください。

(2) EcoVadis社サステナビリティ評価における「プラチナ」評価

グループ会社の富士フイルムビジネスイノベーションは、2025年11月、国際的な評価機関EcoVadis社(本社:フランス・パリ)によるサステナビリティ評価において、最高位の「プラチナ」評価を獲得しました。これは世界185カ国以上、250業種・15万社を超える対象企業の上位1%にのみ与えられるものであり、同社では4度目の獲得となります。

EcoVadis社は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4テーマにおける方針や取り組みを評価しており、富士フイルムビジネスイノベーションは「環境」分野で100点満点中90点以上を毎年継続して獲得しています。

その他の富士フイルムグループ主要会社における社外評価取得状況については「2.5.8 富士フイルムグループの生産拠点におけるサステナビリティの取り組み」をご覧ください。

そのほか、富士フイルムグループのESGインデックス構成銘柄への組み入れや外部機関からの評価については下記をご覧ください。

社外からの評価  <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/evaluation>

3.3.3 気候変動対応関連データ

1. GHG排出量(スコープ1、2)

スコープ1、2の算定基準・方法について

- 温室効果ガスの排出量については、「GHGプロトコル(WRI/WBCSD)」及び「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」に沿って算出しています。

算定対象のガスはCO₂、CH₄、N₂O、SF₆、NF₃、HFC、PFCで、全社のGHG排出削減目標の基準年である2019年度以降の排出量に反映させています。

- HFC及びPFCに対する地球温暖化係数は、単体の場合はIPCC AR6におけるGWP-100を、混合冷媒については「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」を参照しました。

化石燃料の燃焼に伴う単位発熱量及び炭素排出係数については、温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度(SHK制度)を参照しました。

- スコープ1において、「非エネルギー起源の排出」のうち「潤滑油などの使用」については算定対象に加えていません。
- スコープ2のマーケットベースでは、国内はSHK制度の電気事業者別排出係数、海外は各電力会社から得た排出係数を使用しました。再生可能エネルギーと判断した電力については、排出係数をゼロとして算出しました。
- スコープ2のロケーションベースでは「IEA Emissions factors 2025」の排出係数を使用しました。
- グループ会社間で託送された電力については、供給側の使用燃料をスコープ1として計上し、需要側のスコープ2には計上していません。

算定対象については、「3.0 環境データの集計バウンダリとカバー率について」をご参照ください。

実績推移

	単位		2019年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
GHG直接排出量 (スコープ1)	千tCO ₂ e	富士フイルムグループ計	673	674	615	563	527	526★
		富士フイルム	633	640	581	533	497	497
		富士フイルムビジネス イノベーション	40	34	33	30	30	29
	単位		2019年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
GHG間接排出量 (スコープ2) マーケットベース	千tCO ₂ e	富士フイルムグループ計	451	420	400	390	392	336★
		富士フイルム	325	306	291	291	301	255
		富士フイルムビジネス イノベーション	126	114	109	99	91	81
	単位		2019年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
GHG間接排出量 (スコープ2) ロケーション ベース	千tCO ₂ e	富士フイルムグループ計	514	494	472	454	425	391★
		富士フイルム	382	375	357	349	330	301
		富士フイルムビジネス イノベーション	132	118	115	105	94	90

★:LRQAリミテッドによる第三者保証の対象項目

2. GHG排出量(スコープ3)

スコープ3の算定にあたっては「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.8)」及びGHGプロトコル(WRI/WBCSD)に基づき、原則として「排出量=活動量×排出原単位」で算出しています。排出原単位については特記しない

限り「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース(ver.3.6)」を参照しています。

2024年度実績内訳

No.	カテゴリー	富士フィルムグループ排出量 (千t-CO ₂ e)		スコープ3に 占める割合	算定方法・対象範囲
1	購入した製品・サービス	富士フィルムグループ計	5,593★	62.7%	原材料・部品、仕入商品、外部委託したサービスの購入について、数量または金額を活動量としており、当社変動原価の100%を算定対象範囲としています。排出原単位には①サプライヤーの実排出量を当社との取引割合に按分した排出原単位(総排出量配分方式)、②積み上げベースの排出原単位(IDEA ver.3.5)、③産業連関表ベースの排出原単位の優先順で適用しています。
		富士フィルム	4,657		
		富士フィルムビジネスイノベーション	936		
2	資本財	富士フィルムグループ計	1,888★	21.2%	報告年度に取得(資産計上)した設備・機器・建物・施設・車両・ソフトウェア等の固定資産を対象とし、事業セグメント別の設備投資額及びソフトウェア購入額を活動量としています。原単位は、該当する産業連関表部門の資本財価格当たり排出原単位(消費税補正後)を採用し、算定しています。
		富士フィルム	1,654		
		富士フィルムビジネスイノベーション	234		
3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	富士フィルムグループ計	174★	1.9%	電力や燃料等の年間購入量に、エネルギー種ごとの排出原単位(サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース、IDEA ver.3.6等)を乗じて算定しています。送配電ロスによる排出量は、電力の年間購入量に、IEAで定められた排出係数を乗じて算定しています。
		富士フィルム	160		
		富士フィルムビジネスイノベーション	15		
4	輸送、配送(上流)	富士フィルムグループ計	668	7.5%	①サプライヤーから自社工場への輸送による排出: 変動原価に物流コスト比率及び輸送手段別の排出原単位を乗じて算出しています。 ②自社が費用負担した販売製品による排出: 販売製品重量に輸送手段及び距離に応じた排出原単位を乗じて算出しています。
		富士フィルム	504		
		富士フィルムビジネスイノベーション	164		
5	事業から出る廃棄物	富士フィルムグループ計	32★	0.4%	報告年度に発生した廃棄物について、廃棄物種別ごとの外部委託量を活動量とし、廃棄処理方法(焼却・埋立・再資源化等)別の排出原単位を適用して算定しています。なお、有価売却分はスコープ3カテゴリー5の対象外としています。
		富士フィルム	29		
		富士フィルムビジネスイノベーション	3		
6	出張	富士フィルムグループ計	53★	0.6%	従業員の業務出張に伴う第三者運行交通手段(航空機、鉄道、船舶、自動車等)の利用について、交通手段別の年間出張費を活動量とし、金額ベース排出原単位を適用して算定しています。
		富士フィルム	30		
		富士フィルムビジネスイノベーション	23		
7	雇用者の通勤	富士フィルムグループ計	29★	0.3%	グループ各社の従業員について、勤務形態(オフィス/工場)及び都市区分(大都市・中都市・小都市・町村)ごとの従業員数に、環境省データベース(従業員数・勤務日数当たり排出原単位)に基づく排出原単位を乗じて算定しています。
		富士フィルム	17		
		富士フィルムビジネスイノベーション	12		
8	リース資産(上流)	富士フィルムグループ計	0★	0.0%	当社が借りているリース資産(建物、設備、車両等)については、GHGプロトコルのルールに従い、当該資産の使用に伴う排出はスコープ1・2(自社排出・購入電力等)に計上しています。
		富士フィルム	0		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
9	輸送、配送(下流)	富士フィルムグループ計	143	1.6%	販売製品の輸送、保管、荷役、小売について代表シナリオを想定し、販売台数を乗じて算出しています。
		富士フィルム	105		
		富士フィルムビジネスイノベーション	38		

No.	カテゴリー	富士フィルムグループ排出量 (千t-CO ₂ e)		スコープ3に 占める割合	算定方法・対象範囲
10	販売した製品の加工	富士フィルムグループ計	65	0.7%	当社の代表的な材料である高機能フィルムの販売数量から、顧客メーカーで生産されるディスプレイ台数を試算し、1台当たりの生産にかかる排出量 (IDEA Ver.3.5インベントリから原材料投入分を除いたもの) を乗じて算出しています。
		富士フィルム	65		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
11	販売した製品の使用	富士フィルムグループ計	222★	2.5%	機種ごとの年間電力使用量※に市場稼働台数(対象年度の販売台数と想定される製品寿命から推算)とCO ₂ 排出係数(IDEA Ver3.5)を乗じて算出しています。 ※ 機種ごとの一般的な使用シナリオ(ヘルスケア機器・産業用機器・カメラ類は製品仕様などを参照し、画像機器は国際エネルギースタープログラムに規定されたTEC値Ver2.0または3.0を利用)に基づき算出。
		富士フィルム	150		
		富士フィルムビジネスイノベーション	72		
12	販売した製品の廃棄	富士フィルムグループ計	55	0.6%	材料製品は単純焼却・埋立と再資源化の割合をシナリオに基づき想定、機器製品は再資源化を想定して、販売数量(台数)に各廃棄経路に基づく排出係数を乗じて算出しています。
		富士フィルム	55		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
13	リース資産(下流)	富士フィルムグループ計	0★	0.0%	当社には、複合機・プリンター等の製品リースがありますが、本製品リースの使用時排出はカテゴリー11(販売した製品の使用)に計上しています。
		富士フィルム	0		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
14	フランチャイズ	富士フィルムグループ計	1★	0.0%	当社グループのフランチャイズ店舗における建物運営に伴うエネルギー起因排出を対象とし、店舗ごとの電力使用量実測値または延べ床面積による推計値に、対応する排出原単位を乗じて算定しています。
		富士フィルム	1		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
15	投資	富士フィルムグループ計	2★	0.0%	持分法適用関連会社(議決権20～50%保有)を対象とし、PCAFスタンダードに準拠して以下の2系統で算定しています。①重要性の高い投資先については、投資先のスコープ1+2排出量(公表値または親会社持分値)に持分比率を乗じて算定、②その他の投資先については、投資先売上高にWIOD (World Input-Output Database) 国別×セクター別排出原単位を乗じてスコープ1+2を推計した上で、持分比率を乗じて算定しています。
		富士フィルム	2		
		富士フィルムビジネスイノベーション	0		
合計		富士フィルムグループ計	8,925	100.0%	
		富士フィルム	7,429		
		富士フィルムビジネスイノベーション	1,498		

※ 2023年度よりスコープ3カテゴリー1の排出量は、従来の製品に投入する原材料・部品に加えて、当社が購入した委託製造品、包装材、購入したサービス、販売目的で購入した製品に由来する排出量についても算定対象としました。この考え方に基づき、基準年の2019年度の数値も再評価しています。

※ 2025年度は、国際基準であるGHGプロトコルに基づき、複数のカテゴリーで算定方法・対象範囲を見直しました(各カテゴリーの算定方法は表中「算定方法・対象範囲」欄をご参照ください)。これに伴い、過去のデータも一部見直しています。

★:LRQAリミテッドによる第三者保証の対象項目

製品ライフサイクル全体でのGHG排出状況の推移

単位:千tCO₂e

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
調達	2,973	2,334	5,939	5,886	5,767
製造	1,094	1015	954	919	862
輸送	12	240	468	400	668
使用	90	465	290	253	222
廃棄	88	64	76	61	55
合計	4,257	4,118	7,727	7,519	7,574

3. 製品ライフサイクル全体でのGHG排出状況

2025年度GHG排出量実績内訳

単位:千tCO₂e

	調達		製造		輸送	使用		廃棄	合計	
	5,767		862		668	222		55	7,573	
内 訳	原材料(アルミニウム・銀、化学 品、天然物など)	1,549	化石燃料	488		複合機	54			
	機器部品・部材	1,302	購入電力 (証書相殺分)	325 (-12)						
	製品・サービス(委託製造品、IT 機器、用紙、付属品など)	1,278	購入熱	11		医療機器	146			
	包装材	98	車両用燃料	23						
	燃料	174	非エネルギー由来	15		イメージング機器等	23			
	その他	1,365								

※ 数値の取り扱いにより、合計が表示数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

※ 上表で、「調達」はスコープ3カテゴリ1と3、「製造」はスコープ1+2、「輸送」はスコープ3カテゴリ4、「使用」はスコープ3カテゴリ11、「廃棄」はスコープ3カテゴリ12と対応しています。

製品ライフサイクル全体でのGHG排出削減の進捗状況

		単位	2019年度 (基準年)	2023年度	2024年度	2025年度
スコープ1+2(A)	富士フイルムグループ計	千tCO ₂ e	1,124	954	919	862
	基準年に対する削減率	%	—	15	18	23
	目標達成率	%	0	30	36	47
当社が重視するスコープ3の 合計値※(B)	富士フイルムグループ計	千tCO ₂ e	6,947	6,773	6,599	6,712
	基準年に対する削減率	%	—	3	5	3
	目標達成率	%	—	10	14	12
製品ライフサイクル全体での GHG排出量(A+B)	富士フイルムグループ計	千tCO ₂ e	8,071	7,681	7,519	7,574
	基準年に対する削減率	%	—	5	7	6
	目標達成率	%	—	10	14	12

※ スコープ3カテゴリ1、3、4、11、12。SBTiの目標設定に対応しています。

※ 2025年度は複数のカテゴリで算定方法・対象範囲を見直し、これに伴い過去のデータも一部見直しています。

4. エネルギー使用量※

実績推移

単位:TJ

集計範囲		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
重油等※1	富士フィルムグループ計	907	781	695	574	376
	富士フィルム	905	778	695	574	376
	富士フィルムビジネスイノベーション	2	3	0	0	0
車両	富士フィルムグループ計	373	373	348	331	329
	富士フィルム	121	129	104	103	129
	富士フィルムビジネスイノベーション	252	244	244	228	200
ガス※2	富士フィルムグループ計	10,563	9,520	8,791	8,961	8,796
	富士フィルム	10,297	9,241	8,549	8,715	8,554
	富士フィルムビジネスイノベーション	266	278	241	246	242
バイオガス※3	富士フィルムグループ計	54	31	0	0	0
	富士フィルム	54	31	0	0	0
	富士フィルムビジネスイノベーション	0	0	0	0	0
購入電力	富士フィルムグループ計	9,465	8,809	7,664	7,905	7,436
	富士フィルム	7,325	6,706	5,973	6,273	5,837
	富士フィルムビジネスイノベーション	2,140	2,104	1,691	1,632	1,599
購入熱	富士フィルムグループ計	233	320	211	331	302
	富士フィルム	120	207	105	225	190
	富士フィルムビジネスイノベーション	114	114	105	107	112
再生可能エネルギー※4	富士フィルムグループ計	982	1,042	680	680	835
	富士フィルム	982	1,041	667	654	806
	富士フィルムビジネスイノベーション	0	1	12	26	29
富士フィルムグループ計		22,576	20,876	18,447	18,782	18,074
富士フィルム		19,801	18,133	16,194	16,543	15,892
富士フィルムビジネスイノベーション		2,775	2,743	2,253	2,239	2,182

※ 数値の取り扱いにより、合計が表示数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

※1 A重油、C重油、灯油、軽油、ガソリンの合計

※2 天然ガス、液化天然ガス(LNG)、都市ガス、ブタン、液化石油ガス(LPG)の合計

※3 埋立地メタンガス

※4 自家設置設備による発電及び購入電力の合計

5. 再生可能エネルギー由来電力の使用量

実績推移

単位:MWh

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
再生可能エネルギー由来電力の使用量	富士フィルムグループ計	108,290	119,606	101,211	100,704	179,811
	富士フィルム	108,290	119,381	99,455	95,748	161,122
	富士フィルムビジネスイノベーション	0	225	1,873	4,956	18,689

6. 直近3年間の主な再生可能エネルギー由来電力導入実績

導入年	導入拠点		概要
2023	富士フイルム 宮台開発センター	日本	オンサイト
	富士フイルム 大宮事業所	日本	オンサイト
	富士フイルムヘルスケアマニュファクチャリング 佐野事業所	日本	オンサイト※1
	富士フイルムオプティクス 大和事業所	日本	オンサイト
	FUJIFILM Sericol India Private Limited	インド	オンサイト
	富士フイルム Creative Village	日本	EACs※2
	新宿ファーストタワー	日本	EACs
	FUJIFILM Optics Philippines, Inc.	フィリピン	EACs
2024	FUJIFILM Manufacturing Hai Phong Co., Ltd.	ベトナム	EACs
	富士フイルム 先進研究所	日本	オフサイトPPA
	富士フイルム 宮台開発センター	日本	オフサイトPPA
2025	FUJIFILM Diosynth Biotechnologies Denmark ApS	デンマーク	オフサイトPPA
	FUJIFILM Manufacturing Shenzhen Corp.	中国	EACs

※1 富士フイルムヘルスケアマニュファクチャリング佐野事業所は、2019年より段階的に導入

※2 EACs(Energy Attribute Certificates)非化石証書やREC、GOなどの再生可能エネルギー証書

北米バーチャルPPA(VPPA)による使用電力の再生可能エネルギー化

2023年に米国エネルギー企業Geronimo Power社(旧National Grid Renewables社)とバーチャルPPAを締結。同社が米国テキサス州ブレビンズで建設を進めていた太陽光発電設備(発電容量270MW、当社契約分125MW)が2026年に本格稼働を開始したことに伴い、約30万MWh/年に相当する再生可能エネルギー証書の購入を開始。これにより、北米エリアの富士フイルムグループ全拠点(米国・カナダ)の使用電力を実質的に再生可能エネルギーへ転換しました。GHG削減効果は、富士フイルムグループ全体の2024年度GHG排出量の約10%にあたる年間約9万トンに相当します。

7. グリーン電力証書の活用

2025年度の取り組み内容

事業分野	オフセット対象範囲
ビジネスイノベーションセグメント	「グリーン電力証書※」の活用 「第104回全国高校サッカー選手権大会」の開会式・準決勝・決勝の会場で使用する全電力 - プロダクションプリンター「Revoria Press」「ApeosPro」等の使用段階での電力 - プライベートオフィス・サービス「CocoDesk」ご利用時の全電力 - 横浜みなとみらい事業場の環境問題や複合機の技術を分かりやすく学び、サステナブルな地球の未来を探索する施設「Green Park Floop」で使用する電力 ※ 「グリーン電力証書」は、再生可能エネルギー(風力)により発電された「グリーン電力」とみなせることから、省エネルギー(化石燃料の節減)、GHG排出抑制、そして気候変動抑制への貢献にもつながります。

3.4 資源循環の促進

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.4.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、「写ルンです」のリユース・リサイクル循環システム、複合機の循環システム確立など、1990年代より継続的に資源循環に取り組んでいます。3R(リデュース、リユース、リサイクル)を考慮した製品設計、製造段階でのロス削減、使用済み製品の回収・リユース・リサイクル、廃棄物の有価物化・リサイクル活用など、ライフサイクルでの総合的な取り組みにより、資源の有効利用、廃棄物削減を進めてきました。

3.4.2 資源循環方針と目標

1. 富士フィルムグループの新たな資源循環方針と目標

世界的な循環経済への移行の潮流を捉え、生産活動で生じる廃棄物の削減のみならず、新たに使用する資源量を抑制することで、地球上の貴重な天然資源の枯渇防止に貢献すること、循環設計の促進による資源消費に依存しないシステム・事業への移行を目的に、富士フィルムグループの資源循環方針を策定しました。

富士フィルムグループ 資源循環方針

新たな採掘資源※投入量ゼロを目指す

※ 原油や鉱物資源などの再生不可能な採掘資源

本方針のもと、2024年度に資源循環に関する目標を見直しました。

2030年度までに資源効率性※を2023年度比で5%以上改善

※ 資源効率性 = 売上金額 / 新たな採掘資源投入量

本目標達成に向け、先行するオフィスソリューション分野のみならず、他の事業分野にも活動範囲を拡大し、また製品ライフサイクル全体(原材料調達・製造・使用・廃棄)を管理対象とすることで、新たな採掘資源の使用量最少化と循環の促進を図っています。

なお、すでに循環型システム「クローズド・ループ・システム」構築によりリサイクルの取り組みを推進していた富士フィルムビジネスイノベーション(オフィスソリューション分野)については、2024年度に資源循環目標として「新規資源投入率60%以下」を設定しました。

富士フィルムグループの資源循環に対する考え方

	従来	2030～2040年代(移行期間)	2050年代～
目指す姿	・廃棄物の削減	・新たな採掘資源 ^{※1} の投入量ゼロを目指す (限りある資源の使用の抑制、枯渇防止)	
考え方	・廃棄物の埋立・焼却しない ・質の高いリサイクル	・新規資源を「効率的」に使う (新規資源の使用に対する原単位を向上させる) ・新たな循環技術の開発	・新たな採掘資源を使用しない ・新たな循環技術の導入・実装
KPI	2030年度目標 ・廃棄物削減30%(2013年度比) ・リサイクル指数 ^{※3} 10以上 ・有価物指数 ^{※4} 1以上	・資源効率性 ^{※2} 向上 (富士フィルムグループ全体) ・2030年新規資源投入率60%以下 (富士フィルムビジネスイノベーション)	・新たな採掘資源投入量の削減(全社)
取り組み 及び 課題	・分別収集によるリサイクル・有 価物価の推進 ・3R ・廃材・使用済材の回収利用	・省資源化(製造段階での得率向上、包材削減) ・プラスチック、ベースメタルのリサイクル 材料導入拡大 ・製品長寿命化設計 ・機器製品のリファーマビリティ拡大	・リサイクル材料導入拡大(溶剤、化成品) ・製品・包装材への動植物由来原材料の活用

※1 原油や鉱物資源などの再生不可能な採掘資源

※2 新規資源の使用に対する原単位を示す指標(例:売上金額/新たな採掘資源投入量)

※3 リサイクル指数=(再資源化量(B+C)+有価物化量)/単純処分量

※4 有価物指数=有価物化量/再資源化量

2. 資源循環に関する目標と進捗(2030年目標)

目標1：資源効率性を5%以上改善(2023年度比)

進捗：49%改善

目標2：新規資源投入率60%以下(富士フィルムビジネスイノベーションにて設定)

進捗：79.0%

3. 廃棄物削減

廃棄物量の推移

単位:千t

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
A) 廃棄物発生量 ^{※1} 合計	富士フィルムグループ計	92.5	109.3	100.7	93.8	94.4★
	富士フィルム	85.7	97.4	88.8	82.6	83.1
	富士フィルムビジネスイノベーション	6.8	11.9	11.9	11.2	11.3
B) 使用/リサイクル /売却された廃棄物 合計	富士フィルムグループ計	52.0	69.0	58.6	54.3	46.2
	富士フィルム	48.1	62.0	51.8	47.4	39.2
	富士フィルムビジネスイノベーション	3.9	7.0	6.8	7.0	7.0
C) サーマルリサイ クルされた廃棄物 合計 ^{※2}	富士フィルムグループ計	20.4	22.6	22.4	22.7	24.1
	富士フィルム	18.5	19.2	18.8	21.3	22.6
	富士フィルムビジネスイノベーション	1.9	3.4	3.6	1.4	1.5
廃棄物処理量 ^{※3} 合計 (A-B-C)	富士フィルムグループ計	20.1	17.7	19.7	16.7	24.1
	富士フィルム	19.1	16.1	18.2	13.9	21.3
	富士フィルムビジネスイノベーション	0.9	1.6	1.5	2.8	2.8

※1 「A)廃棄物発生量」は、廃棄物処理外部委託量、サイト内で単純埋め立てた量、サイト内で単純焼却した量を合計しています。

※2 「C)サーマルリサイクルされた廃棄物」は、Thermal Recovery, Energy Recoveryされた廃棄物量を意味しています。

※3 「廃棄物処理量」は、外部委託先またはサイト内において、単純焼却または単純埋め立て処理された廃棄物量を意味しています。

※ 数値の取り扱いにより、合計が数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

★:LRQAリミテッドによる第三者保証の対象項目

算定対象については、「3.0 環境データの集計バウンダリとカバー率について」をご参照ください。

4. 有価物

有価物量※の推移

単位:千t/年

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有価物量	43.8	44.9	36.8	34.4	32.6

※ 第三者に有償で売却した量

5. リサイクル

リサイクル指数※1・有価物指数※2の推移

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
リサイクル指数	7.8	7.7	5.4	6.7	4.3
有価物指数	0.61	0.49	0.46	0.45	0.46

※1 リサイクル指数=(再資源化量(B+C)+有価物化量)/単純処分量

※2 有価物指数=有価物化量/再資源化量

6. 製品の包装

容器包装材料※使用量の推移(富士フィルム単独)

単位:千t/年

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総使用量	14.2	13.4	13.0	13.7	13.8

※ ダンボール、紙材、紙器、金属材料、プラスチック成形品、プラスチックフィルム・シート、ガラスの合計

輸出用包装資材の重量削減率の推移※1(累計)

単位:%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
包装資材削減率※2	12.9	10.6	11.4	9.1	8.2

※1 2025年度に富士フィルムロジスティクスが取り扱った輸出用包装資材の総重量

※2 包装資材削減率(%)= $\frac{\text{削減重量}}{\text{総資材重量} + \text{削減重量}} \times 100$

3.4.3 使用済み製品の有効利用

資源投入量削減の施策として、各分野でクローズド・ループ・システムの取り組みを推進しています。

1. オフィスソリューション分野での資源循環の取り組み

オフィスソリューション分野では、下記のリサイクル方針を基に活動を行っています。

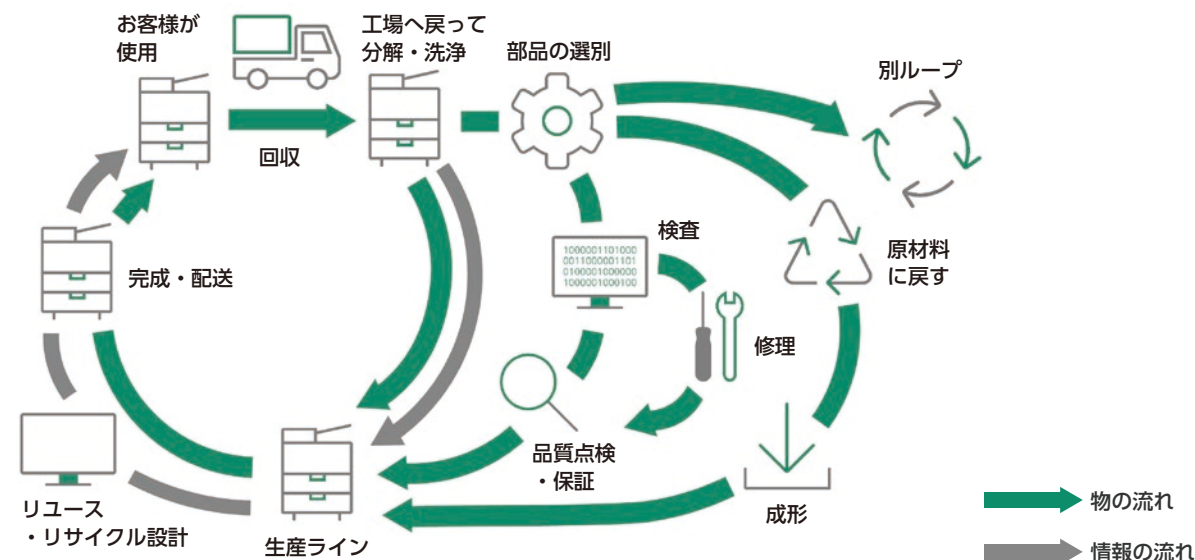
富士フィルムビジネスイノベーション リサイクル方針

限りなく「廃棄ゼロ」を目指し、資源の再活用を推進する

(1)循環型システム「富士フィルムビジネスイノベーション・クローズド・ループ・システム」

「使用済み製品は、廃棄物ではなく、貴重な資源である」という考え方にに基づき、1995年に製品企画/開発/製造段階から廃棄に至る製品のライフサイクル全体を視野にいたした循環型システム「富士フィルムビジネスイノベーション・クローズド・ループ・システム」を導入し、資源循環への取り組みを積極的に行っています。

富士フィルムビジネスイノベーション クローズド・ループ・システム



(2)資源循環促進への取り組み

1995年以降、オフィスソリューション分野ではお客様の使用済み製品から取り出した部品を再び複合機の製造に投入する再生技術を開発し、業界で初めてリユース部品を使用した製品を市場に投入しました。2000年には日本の業界で初めて廃棄ゼロ(再資源化率99.5%以上)を達成しています。2010年にはリユース部品の活用拡大を推進、製品として再生し、新品としての品質・信頼性を保証した再生機を製品化しました。

また2024年5月に、富士フィルムグループのCSR計画「Sustainable Value Plan2030(SVP2030)」で掲げている資源循環の促進に向けて、2030年度までに新規資源投入率60%以下を目標とする新たな目標を掲げました。再生機などのリユース拡大に加えて、再生プラスチックや再生鉄等、再生材の活用を拡大していきます。

さらに同年5月、欧州に「Circular Manufacturing Center(サーキュラー・マニファクチャリング・センター)」を開設しました。これまで日本を中心に進化させてきた資源循環の技術やシステムを欧州地域でも展開し、サーキュラーエコノミーへの移行促進に貢献していきます。

オフィスソリューション分野の取り組み <https://www.fujifilm.com/fb/company/csr/svp2030/environment/recycle.html>

使用済みカートリッジの回収について <https://www.fujifilm.com/fb/support/cru/printer>

(3)資源循環の実績

オフィスソリューション分野における新規資源投入率※

単位:t

	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
新規資源投入率	83.2	83.1	79.0	60.0%以下

※ 新規資源投入率:トナー方式の複合機/プリンタ/プロダクション機、包材、トナーカートリッジなどの消耗品、オプションなどの総重量における新規資源投入量の割合

※ 新規資源:化石燃料、金・銀・銅・鉄等の地下資源(枯渇資源)を含み、再生鉄、再生プラ等の再生材、木、紙等の非枯渇資源を含まない

オフィスソリューション分野の地域別再資源化率※1

	2021年度	2022年度	2023度	2024度	2025度
日本	99.9%	99.9%	99.8%	99.8%	99.8%
アジア・パシフィック地域※2	98.9%	98.6%	98.9%	98.0%	98.8%

※1 地域別再資源化率:市場から回収したもののうち再資源化した量の比率。サーマルリサイクル(Thermal Recovery, Energy Recovery)を含む

※2 アジア・パシフィック地域:韓国、台湾、香港、中国、シンガポール、マレーシア、タイ、フィリピン、ベトナム、オーストラリア、ニュージーランド。2025年度より値はこれらの国・地域における上限下限の範囲値表示から、加重平均値に変更した。この変更に伴い、2024年度以前の数値も同一の算出方法に基づく値へ更新している

2. グラフィックコミュニケーション分野のクローズド・ループ・リサイクルシステム「PLATE to PLATE」

日本では、使用済みのCTP版/PS版を回収し、主原料である高純度アルミニウムの純度を維持したまま、CTP版/PS版の製造に再利用するクローズド・ループ・リサイクルシステム「PLATE to PLATE」を構築・運用しています。このシステムは、印刷会社、アルミ回収会社、合金メーカー、圧延メーカーなどのステークホルダーと協力することで実現しています。「PLATE to PLATE」により、CTP版/PS版のライフサイクル全体で発生するCO₂排出量を、アルミニウム新地金を使用する場合に比べ、最大約60%削減することが可能になりました。

このクローズド・ループ・リサイクルシステムは、アルミニウム純度の低下を伴うカスケードリサイクルと比較して、より高度なリサイクルシステムであり、リサイクルベンダーが供給する再資源材を使用する場合に比べ、高い品質を維持するリサイクルシステムです。

使用済みCTP/PS版のクローズド・ループ・リサイクルシステム <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/fpd#link05>

3.4.4 ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は2024年6月、富士フイルムビジネスイノベーションの事業場の一つである、横浜みなとみらい事業所内に体験型施設「Green Park FLOOP(グリーン パーク フループ)」を開設しました。同施設は、当社の複合機関連の各種技術体験を通じて、環境課題やそれを解決するための技術を分かりやすく学び、サステナブルな地球の未来に向けた取り組みを探究する体験型施設です。

子供の学びとしてはもちろん、大人にとっても新たな発見が得られる、「自由な発想が循環する場」となることを意図して命名しました。ここでの展示を機にお客様や地域社会とより一層新たな価値を共創し、環境課題の解決に貢献し続けることで、持続可能な未来の実現を目指しています。

3.5 プロダクトスチュワードシップ(環境配慮設計)

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.5.1 基本的な考え方

富士フィルムグループでは、「富士フィルムグループ グリーン・ポリシー(環境方針)」に基づき、すべての新製品・改良品で「環境配慮設計」に取り組んでいます。製品企画段階で、環境品質目標を設定、開発設計段階で製品アセスメントを実施し、製品の市場導入前に目標達成度の評価と審議を行っています。アセスメントの結果や市場からの要求事項は、次期製品開発の目標設定にフィードバックされます。この仕組みは、材料製品や機器製品のみならず、ソフトウェアやソリューションも含めた全分野で導入・実施しており、当社の製品・サービス・技術を通じた社会での環境負荷低減への貢献に努めています。また、ライフサイクルアセスメントによる環境負荷の定量的かつ客観的な評価とともに、環境ラベルを活用し、積極的な情報発信を進めています。

環境配慮設計・制度  <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment#link07>
 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/design-for-environment>

3.5.2 環境配慮設計の仕組み

1. 環境配慮設計の基準

(1) 材料・機器

環境に配慮した製品開発では、製品のライフサイクル各段階(原材料調達、製造、輸送、使用、廃棄)で、気候変動対応(省電力など)、省資源・資源循環(リデュース・リユース・リサイクル)、化学物質のリスク低減、生物多様性保全などを考慮して環境品質目標を設定し、開発後に目標達成度を評価する仕組みとしています。

(2) ソフト・サービス・ITソリューション

ソフトウェアやサービス・ソリューションのお客様先での省資源、省エネルギー、省移動、省スペース、省時間を環境配慮の評価項目と定め、社会での環境負荷低減に貢献する製品の創出に努めています。

2. ライフサイクルアセスメント

富士フィルムグループは、製品開発段階でライフサイクルアセスメント(LCA)を活用し、ライフサイクル全体(原材料調達、製造、輸送、使用、廃棄)にわたって、環境負荷の定量的かつ客観的な評価を行い、より環境負荷の少ない製品設計に努めています。

また、「富士フィルムグループの製品ライフサイクル全体におけるCO₂排出量を、2030年までに2019年度比で50%削減する」というグループ目標にも、このLCA評価の考え方を適用しています。

3.5.3 「Green Value Products」認定制度

富士フィルムグループでは、環境配慮製品創出の施策として、2018年度から上記のような環境配慮に関する一定の基準を満たした製品・サービスを富士フィルムグループ「Green Value Products」として認定する制度を運用しています。

本認定制度では、製品のライフサイクル視点で、製品の用途や特長に合わせて評価の重みづけを変える「製品群別の評価基準」を設定しています。環境負荷低減への貢献度により、シルバー、ゴールド、ダイヤモンドの3つのランクに分け、製品・サービスを認定しています。今後も本制度を利用し、環境価値の高い製品・サービスの開発と普及を進めていきます。

認定ランク

ランク名	認定条件
ダイヤモンド	業界における革新的な技術を用いた大幅な環境負荷低減に貢献する製品・サービス
ゴールド	業界トップレベルで環境負荷を低減する製品・サービス
シルバー	業界の標準レベルを上回る環境負荷を低減する製品・サービス

3.5.4 環境配慮設計の成果

1. 「Green Value Products」の認定状況

目標：2030年度に認定製品を売上比60%にする

進捗：売上比22%

ランク	認定数		これまでの主な認定製品
	2025年度	累計※	
ダイヤモンド	2件	5件	・フロー合成法「リチオ化、ホウ酸エステル化の低温逐次反応によるファインケミカル中間体のフロー製造方法」 ・新聞用完全無処理サーマルCTPプレート「ZN-II」「ZN-B」 ・MRイメージング装置「ECHELON Synergy ZeroHelium」「ECHELON Smart ZeroHelium」
ゴールド	16件	136件	・一般X線撮影 間接変換FPD装置「DR CALNEO Flowシリーズ」 ・X線透視診断装置「DR CALNEO CROSS」 ・デジタルX線画像診断システム「FCR PROTECT CS Plus」 ・内視鏡システム スコープ「ELUXEO EI-740D/S」 ・データアーカイブメディア「LTOテープ」 ・商業印刷用完全無処理サーマルCTPプレート「ZD-II」 ・バイオプラスチックICカード ・ワイドフォーマットインクジェットプリンター「Acuity Triton / Acuity TR with AQUAFUZE ink」 ・カラー複合機「Apeos C3067/C3061/ C2561/C2061」 ・カラー複合機(再生型機)「ApeosPort C7070 R / C6570 R / C5570 R / C4570 R / C3570 R / C2570 R」等 ・製造業の開発・生産プロセスを3Dデータで革新「3DWorks」 ・お客様のIT運用/管理業務を支援するITサポートサービス「IT Expert Services」 ・仕事がつながる、働き方が変わる「FUJIFILM IWpro」 ・オフィスの最適な出力環境を提案する「MPS Guardia」 ・プライベートオフィス・サービス「CocoDesk」
シルバー	0件	159件	・デジタル式乳房用X線診断装置AMULET SOPHINITY「FDR MS-4000」 ・医用画像ITシステム「SYNAPSEシリーズ」 ・カラー複合機「Apeos C7071 / C6571 / C5571 / C4571 / C3571 / C2571」 ・カラープリンター「ApeosPrint C4030 / C3530」 ・モノクロ複合機「Apeos 3060 / 2560」 ・広幅複合機「ApeosWide 6050 / 3030」 ・プロダクションプリンター「Revoria Press PC1120」 ・輪転型インクジェットデジタルプレス「Jet Press 2160CFG」 ・Public Print ・行政証明書交付サービス 等

「Green Value Products」認定製品 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/green-value-products#link01>

※ 認定数の累計は、これまでに認定した製品・サービスの数の認定実績を示すために記載しています。ここでは、販売を終了した認定製品・サービスを考慮していません。また、サステナビリティレポート2026ではGVPs認定後にモデル追加があった製品に対しても集計に盛り込むなど、集計方法を見直しています。

2. 気候変動対応に貢献する製品

(1) 気候変動緩和策

製品ライフサイクルでのCO ₂ 排出量が低減された製品	①目標:2030年までに製品のライフサイクル全体のCO₂排出量50%削減(2019年度比) ②進捗:2019年度比6%削減 ③主な製品事例 • 無処理サーマルCTPプレート:現像工程削減と使用済みプレートのクローズド・ループ・リサイクルシステム • インクジェットデジタルプレス:印刷工程のデジタル化による工程削減 • ディスプレイ材料 TACフィルム:薄手化やバイオマス原材料の利用 • 医療機器:小型軽量化 • 複合機・プリンター:省エネルギー設計と使用済み製品のリユース・リデュース・リサイクル • 化粧品:容器のレフィル化
社会でのCO ₂ 排出削減に貢献する製品	①目標:2030年度までに累積90百万トンのCO₂排出量削減に貢献する ②進捗:累積17百万トンのCO₂排出量削減に貢献、進捗率 19% ③主な製品事例 • 大容量磁気テープによるデータアーカイブストレージシステム:アーカイブデータ保存での使用エネルギーの削減 • 複合機・プリンター、メディカル機器:使用エネルギーの削減 • ドキュメントハンドリングソフトウェアによる紙の削減 • ネットプリントサービスによる移動の削減、業務の効率化 • 医療ITシステム:業務の効率化

(2) 気候変動適応策

主な製品事例

【インフラの強靱化・創エネルギー】

- 荒天時、夜間でも河川や気象を監視できる高感度監視カメラの提供
- 洋上／陸上風力タービン稼働中に遠隔で点検診断可能とする遠望多目的カメラの提供
- 台風などに備えた橋梁、道路、堤防などの劣化診断サービスの提供

【分散型社会に適応】

- セキュアな大容量クラウドストレージで社会変化に対応しビジネスを促進する文書管理クラウドサービス

【医療従事者の負担軽減及び医療アクセスの向上】

- 荒天での交通網寸断による医療従事者や患者の移動制限時、医療従事者支援や医療アクセスの向上に貢献するソリューション(携帯型X線撮影装置や医療IT・医療用画像診断・AI技術を活用した診断機器)の提供

3.5.5 製品の環境情報の提供

富士フイルムグループは、製品・サービスを通じた環境課題解決への貢献を目指すとともに、積極的に製品の環境情報を開示しています。

1. 環境ラベル

環境負荷が低い製品の判断目安となる「環境ラベル」を活用し、製品の環境情報の公開を進めています。

富士フイルムグループが取得している主な環境ラベル

環境ラベルの分類	内容	国・地域	環境ラベルの例
エコラベル ISO14024	第三者実施機関が運営する制度です。製品・サービスのライフサイクルを考慮して定められた基準に基づき、事業者の申請に応じて第三者実施機関が審査を行います。基準を満たした製品・サービスには、ラベルの使用が認められます。	日本 中国 韓国 タイ シンガポール ニュージーランド	・エコマーク(JEM) ・中国環境表示計画 ・韓国環境ラベルプログラム ・グリーンラベル(TGL) ・シンガポールグリーンラベルスキーム ・ECO Choice Aotearoa
自己宣言による 環境主張 ISO14021	事業者が、製品やサービスの環境特性について自己宣言により情報提供する仕組みです。第三者機関による認証は行われず、事業者の責任において環境主張を行います。具体的には、製品ラベル、取扱説明書、広告、カタログ、サステナビリティレポートなどで使用されます。	—	・Green Value Products認定制度 ・[PLATE to PLATE]アルミリサイクルラベル
環境製品宣言 ISO14025	製品の環境負荷を、ライフサイクルアセスメント(LCA)手法に基づき定量的なデータで開示するものです。インターネットなどで公開することで、消費者や事業者によるグリーン購入・調達の判断材料となるとともに、事業者自らが環境負荷を定量的に把握し、環境負荷低減活動を促進することを目的としています。	日本	・SuMPO環境ラベルプログラム(SuMPO EPD)
その他	上記のほかにも、一定の環境性能の向上を促し、その達成度合いを表示する省エネラベルや、消費者(国などの公的機関)が製品やサービスを購入する際に、環境負荷の少ない製品の選択を促すグリーン購入などの制度などがあります。	日本、米国 中国 日本 日本	・国際エネルギースタープログラム ・能效標識(エネルギー効率ラベル) ・グリーンプリンティング認定制度 ・FSC®認証制度

2. アーティクル情報シート(AIS:Article Information Sheet)

富士フイルムグループは、材料製品※を安全に取り扱っていただくため、製品に含有される物質の安全性情報や、取り扱い時の注意などの情報を公開しています。

※ 材料製品:各種機能性フィルム、印画紙等、化学物質を原材料として製造された成形品(アーティクル)

3. 製品及びサービスの情報とラベリングに関する違反事例

2025年度は製品及びサービスの情報とラベリングに関する重大な違反事案はありませんでした。

3.6 化学物質管理

《3章における組織カテゴリーの呼称》

・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
 ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.6.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、社会のニーズに応えるため、新規に創出したものも含め、様々な化学物質を製品に使用していることを踏まえ、化学物質の安全性の確保に注力しています。環境やヒト健康に対する化学物質の影響を正しく評価することは化学物質管理の基本との考えにより、富士フィルムグループは1975年に安全性評価の専門施設を設置し現在に至っています。化学物質の安全性評価では動物を用いることが必要になる場合があるため、動物愛護を重視し動物実験代替法の開発と導入にも継続的に取り組んでいます。社会での技術の進歩や研究の進展により、化学物質による環境やヒト健康への影響が新たに報告されることがあります。富士フィルムグループは、現在の化学物質規制を遵守するのみでは化学物質の安全確保に不十分であると捉え、重大な影響や社会的な懸念が判明した化学物質を、法令に先行して自主的に使用制限する管理を行っています。

製品に含まれる化学物質を把握し適切に取り扱うことは、化学物質管理の重要な課題の一つです。そのためには化学物質情報とその安全な取り扱い方法が、サプライチェーンで共有されることが必要です。富士フィルムグループはサプライチェーンの川上、川中、川下のそれぞれに位置する事業を有していることから、社内での知見が社会にも役立つと考え、化学物質情報に関わる知見や仕組みの普及を進めています。

※ 動物愛護の3R(Replacement:代替法の利用、Reduction:動物利用数の削減、Refinement:苦痛の軽減)

3.6.2 化学物質に関わるリスクの先行管理

富士フィルムグループは、化学物質の危険有害性のレベル、適用される法令の要求事項の厳格さ、及び管理方針に基づき、特別に管理する化学物質を自主基準であるS区分により分類し、区分ごとに管理方法を定めています。さらに、将来S区分該当の可能性が高いことが判明した化学物質を「リスク管理優先物質」に指定し、より早い段階から代替化や使用量の削減に向けた活動に着手し、化学物質に起因するリスクの低減を図ります。

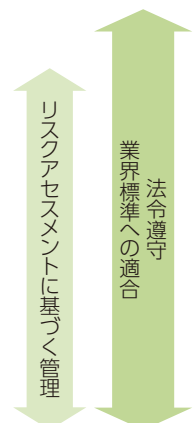
化学物質に関わるリスクの先行管理の目標と進捗

目標：2030年度までに「リスク管理優先物質」の代替化、または使用量削減

進捗：欧州を中心に、REACH規則に基づく包括的PFAS制限案(Universal PFAS restriction proposal)のように類似の部分構造をもつ化学物質は類似の危険有害性を示す可能性があるとの考え方が重視されています。当社はこうした動向を踏まえ、この考え方をリスク管理優先物質の見直しに反映させ、従来よりも早期の段階から代替検討や使用量削減などのリスク低減活動を推進しています。

化学物質の分類と管理内容

規制と管理方針に基づく分類	
S0	使用禁止
S1	代替
S2	使用量または排出量削減
S3	代替計画の立案
S4	代替物質の検討
リスク管理優先物質	
区分無し	



3.6.3 動物実験代替法の推進

富士フイルムグループでは、化学物質の安全性評価に際し、動物実験を削減するため、皮膚感作性や皮膚刺激性の試験に関して、代替法の共同研究への参画や代替法の開発に積極的に取り組んでいます。

目標と進捗

目標：動物実験代替法によるすべての安全性評価の実施

- (1)2025年までに、当社が新たに開発する化学物質の安全性評価を動物実験代替法で行う^{※1}。
- (2)2030年までに、当社の化学製品の安全データシートに記載する安全性データを動物実験代替法で取得する^{※2}。

進捗：富士フイルムが独自に開発した化学物質の皮膚へのアレルギー反応の有無を評価できる安全性予測システム「Toxivis」^{※3}と、OECDテストガイドラインに記載されている当社が開発した「Amino acid Derivative Reactivity Assay」(ADRA)^{※4}を組み合わせることで、目標(1)を達成しました。安全性予測システムには、化学物質の生体内での分解過程や構造変換、タンパク質との結合を予測できるよう構築された「知識型AIモデル」と、過去の試験データから化学物質に起因するリンパ球の活性化や増殖、炎症反応を予測する「機械学習型AIモデル」を搭載しています。

目標(2)の達成に向け、当社ではこれらの評価法を自社が開発する化学製品の安全性データ取得への活用を検討しています。

※1 化粧品(医薬部外品含む)用の化学物質の安全性評価には、すでに動物を用いた試験を行っていません。万一、社会に対して安全性の説明責任が生じた場合や、行政の指示による場合を除き、今後も本目的で動物を用いた試験を行う予定はありません。また、医薬品や食品用の化学物質では、法令に基づく安全性評価を実施します。

※2 化学製品：ファインケミカル、各種処理薬品等、化学物質自体やその混合物

※3 第52回 日本毒学会学術年会、Euro Tox Congress 2025、日本動物実験代替法学会第38回大会、SOT 65th Annual Meetingで発表し、化学物質安全性評価に関する世界的に権威のある専門誌『Regulatory Toxicology and Pharmacology』にも掲載されました。

※4 当社が開発した検出感度が高い反応試薬を用いた、実験動物を用いずに皮膚感作性を評価する方法

3.6.4 サプライチェーンでの適正な化学物質管理への貢献

富士フイルムグループでは、製品の化学物質情報を調達先や顧客と授受する仕組みとして、国際規格に準拠した「chemSHERPA(ケムシェルパ)」を利用し、法令、及びIEC62474等規格の要求事項の遵守を徹底しています。また、この仕組みの運営に参画するとともに、調達先への説明会や個別の相談を通じてサプライチェーンでの「chemSHERPA」の理解を促進する活動を行っています。次世代の製品含有化学物質情報伝達スキームであるCMP(CheMical and circular Management Platform)についても、運営組織であるCMPコンソーシアムに参画して積極的に推進しています。

インク、処理薬品等、化学製品では、安全データシートSDSで製品の安全情報を提供することが法令で義務付けられています。写真業界では、自主活動として写真フィルムや印画紙等のアーティクル(成形品)製品の安全情報を、アーティクル情報シートAISで提供してきました。富士フイルムグループは、写真関連製品のみならず、ディスプレイ材料、産業材料等のアーティクル情報シートをお客様に提供し、製品の安全な取り扱い方法の普及を進めています。

目標と進捗

目標1：国際規格に準拠した製品含有化学物質情報の伝達

進捗：調達先を対象に、国際規格IEC62474に準拠した「chemSHERPA」の説明を、ウェブサイトを活用し継続して行いました。

目標2：アーティクル情報シートAISの提供継続

進捗：2025年度新たに111件のアーティクル情報シートを新規作成または改訂し、当社ウェブサイト公開しました。

目標3：化学物質の安全な取り扱いに関わる知見の普及

進捗：従業員とお客様先で化学物質を安全に取り扱えるよう、化学物質を取り扱う部門、及び譲渡提供する日本国内の全部門に、労働安全衛生法 労働安全衛生規則に基づく化学物質管理者を選任し、継続的に教育プログラムを計画しています。

3.6.5 フロン類・揮発性有機化合物(VOC)の排出

温室効果ガスの一つであるパーフルオロカーボン(PFC)、ハイドロフルオロカーボン(HFC)、かつオゾン層破壊物質であるクロロフルオロカーボン(CFC)、ハイドロクロロフルオロカーボン(HCFC)については、各国の規制に基づき削減を進めています。また、VOCは過去3年間の排出量の最小値以下とすることを目標にしています。

1. フロン類排出量

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
PFC大気排出量	kg/生産量t	0	55	0	0	0★
CFC大気排出量	kg	0	0	0	0	0★
HCFC大気排出量	kg	4,590	1,286	1,358	425	393★
HFC大気排出量	kg	5,165	5,774	4,993	3,125	3,124★

★:LRQAリミテッドによる第三者保証の対象項目

算定対象については「3.0 環境データの集計バウンダリとカバー率について」をご参照ください。

2. PRTR法(日本)への対応(富士フイルムグループ)

PRTR法(化学物質管理促進法)で届出対象になっている物質と、自主的に管理対象とする物質について排出量削減に取り組んでいます。国内グループ会社での使用量が1トン/年以上の物質についての情報(使用量・大気排出量・公共用水域への排出量・下水への移動量・事業所外への移動量・リサイクル量)を下記のウェブサイトで報告しています。

PRTR法届出対象物質と状況 https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/environmental-preservation#nav_02

3. 揮発性有機化合物(VOC)の大気排出量の推移

単位:ton/年

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	657	572	485	536	463
海外	136	113	72	60	65
グループ合計	793	685	557	596	528

※ 数値の取り扱いにより、合計が数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

4. 削減に取り組んだVOCと大気排出量の削減量※1(富士フイルム単独)

物質区分	物質名	削減量(t)	前年度からの削減率(%)
PRTR法届出対象物質	ジクロロメタン	5.6	4.6
自主管理対象物質	メチルアルコール	56.1	36.8
	酢酸エチル	30.1	25.9
	メチルエチルケトン	-0.9	-2.9
	アセトン	-12.2	-48.1

※1 前年度実績に対する2025年度の削減量

※ 2025年度ジクロロメタン、メチルアルコール、アセトンの排出量増は当該物質を使用する製品群の品種構成変化に起因します。

3.6.6 有害廃棄物の管理

有害廃棄物は有資格者のもと決められた集積場所に適正に保管管理し、許可を有する会社にて処理しています。

また、PCB(ポリ塩化ビフェニル)含有物については、各国の法令に基づき厳重に管理するとともに、処理計画を策定し計画的に処理を進めています。

1. 特定有害廃棄物排出量の推移

単位:t

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特定有害廃棄物 排出量	富士フイルムグループ計	2,015	2,652	2,481	3,027	3,561
	富士フイルム	1,165	1,840	1,689	2,296	2,619
	富士フイルムビジネスイノベーション	850	812	792	731	942

※ 数値の取り扱いにより、合計が数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

※ 2024年度の排出量増は自社内で処理を行っていた引火性廃油、廃アルカリの一部を外注処理としたことに起因します。

2. PCBを含む※機器などの保管・管理状況(2025年度)

PCBを含む機器などの区分	単位	保管・管理数量	
		日本	グループ合計
高圧トランス	台	0	17
高圧コンデンサー	台	0	90
廃PCB油など	kg	0	0
汚泥など	m ³	0	0
蛍光灯の安定器	台	0	0
蛍光灯以外の低圧コンデンサー	台	0	0
低圧トランス	台	0	0
ウエス	kg	0	0
その他機器	台	0	0

※ 低濃度PCB廃棄物は含まず

3.6.7 汚染物質の管理

大気汚染物質や水質汚濁物質はその濃度や排出量について、各拠点に適用される法律や条例、協定値を満たすよう管理基準を設定し測定監視するとともに、基準値の遵守状況を定期的に確認しています。

また基準値以上の汚染物を構外に排出しないよう、環境リスクアセスメントの実施により環境事故の未然防止を図っています。

1. 大気汚染物質排出量の推移

単位:t/年

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
SOx排出量	日本	12.1	11.1	7.7	7.6	5.5
	海外	2.7	7.0	7.3	0.4	3.4
	グループ合計	14.8	18.1	15.1	8.0	8.9
NOx排出量	日本	220.2	194.7	172.3	156.1	250.8
	海外	49.1	107.7	80.3	23.5	48.4
	グループ合計	269.3	302.4	252.5	179.6	299.2
ばいじん排出量	日本	3.6	2.5	2.9	2.4	5.5
	海外	1.9	2.1	2.1	0.6	2.6
	グループ合計	5.5	4.6	5.0	3.0	8.1

※ グループ合計。なお測定下限値未満は0とした

※ 数値の取り扱いにより、合計が数値の合算と必ずしも一致していない場合があります。

2. 水質汚濁物質負荷・排出量※1の推移

単位:t/年

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
COD※2負荷量	日本	48.0	46.6	63.7	52.4	50.5
BOD※3負荷量	日本	20.9	17.0	32.8	44.3	29.3
総窒素排出量	日本	193.9	190.6	118.4	160.7	153.6
総リン排出量	日本	1.9	1.9	1.3	2.3	1.8

※1 公共水域に排出した量

※2 COD(化学的酸素要求量):水の汚れを示す指標。水中の汚れ(主に有機性汚濁物質)が、酸化剤によって酸化されるときに消費される酸素の量を指す

※3 BOD(生物化学的酸素要求量):水の汚れの程度を表す尺度の一つで、汚れを分解する微生物がどのくらい水中の酸素を使ったかを指し、酸素の減った量で表す

3. 土壌・地下水汚染の調査と浄化

土壌・地下水汚染に関して自主的な環境調査を実施しています。生産事業所で使用され、環境基準値が定められている物質については、使用・在庫管理及び排水管理、地下水の定期的なモニタリングを実施し、不測の事態に迅速な対応がとれる管理を行っています。

土壌・地下水汚染の対応 https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/environment/environmental-preservation#nav_03

3.7 生物多様性

《3章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ:富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・富士フィルム:富士フィルム(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・富士フィルムビジネスイノベーション:富士フィルムビジネスイノベーション(株)及びその国内・海外連結子会社

3.7.1. 基本的な考え方

気候変動が大気中の温室効果ガス濃度に依存する地球規模の環境課題であるのに対して、生物多様性は、地域に生息する生物とともに大気・水・土壌・鉱物も生態系の構成要素であることから、地域性の高い環境課題です。富士フィルムグループは創業以来、すべての事業活動が自然環境から恩恵を受け、かつ自然環境に影響を与えていることを認識し、事業活動を通じてサステナブル社会の実現に貢献していくために、ネイチャーポジティブ(自然生態系の損失を食い止め、回復を目指す考え方)を重要な社会課題の一つとして捉えています。

富士フィルムグループはこの認識を踏まえた方針に基づき、「事業場」、「製品」、「地域社会」の側面から生物多様性保全に関わる活動を行っています。

一方で、昆明・モントリオール生物多様性枠組を始め国際社会において、企業に対し自然への依存と影響を評価し開示することが求められています。当社は、企業の経済活動による自然環境や生物多様性への影響の評価と開示の枠組みを策定する国際イニシアティブTNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース)が公表した提言に賛同しています。当社が、TNFD提言v1.0に基づき、LEAPアプローチ※を用いて実施した分析・評価結果については、TNFDレポートをご覧ください。

※ LEAPアプローチ:TNFDの推奨する自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ。予備的評価であるScoping、及び、Locate(発見)、Evaluate(診断)、Assess(評価)、Prepare(準備)の4ステップの分析から構成され、自然との接点を把握し、自然関連の依存・インパクト・リスク・機会を特定し、対策内容や指標・目標等の情報開示を促す

富士フィルムホールディングス グリーン・ポリシー(環境方針)

富士フィルムホールディングス生物多様性の保全に関する基本認識と行動指針(略称「生物多様性方針」)

富士フィルムホールディングス 調達方針

富士フィルムホールディングス TNFDレポート

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/green>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/biodiversity>

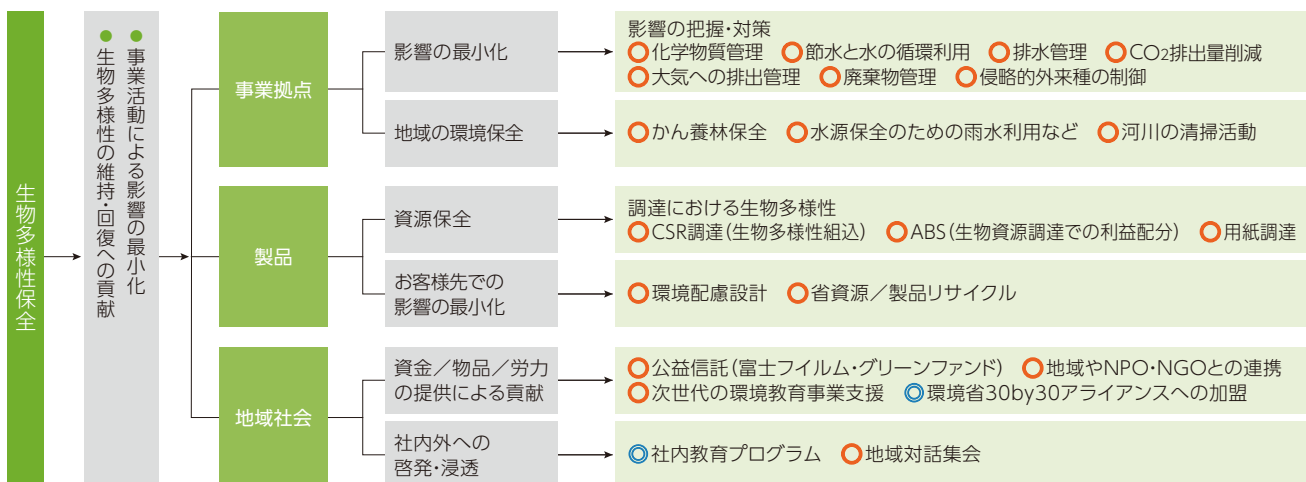
<https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/procurement>

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/report/tcfd-tnfd-reports#link02>

3.7.2 取り組みの概要

当社グループでは生物多様性に関係するリスク・機会に則して「事業拠点」「製品」「地域社会」の視点で様々な活動を行っています。

生物多様性保全に関する当社の主な取り組み



○:生物多様性保全に係る取り組み(実施中) ●:生物多様性保全に係る取り組み(今後補強) ●:間接的な生物多様性保全取り組み

1. 事業拠点における生物多様性への配慮

(1) 影響の最小化

富士フイルムグループの多くの事業場において化学物質を使用していますが、一般に多くの化学物質はその有用性と同時に何らかの危険有害性を有しています。大気汚染・水質汚濁・土壌汚染などのいわゆる環境負荷を発生させてしまうと、事業場周辺のみならず地域・流域の生物多様性が劣化し、場合によっては回復に長い時間が必要となることがあります。そのようなことが発生しないよう、関連する法令を遵守するに留まらず、自主管理値を定め、より高いレベルでの事業場管理を行っています。

(2) 地域の環境保全

2024年10月にグループ会社の1社が「水循環Active企業」に認定され、また、2025年12月には、神奈川県南足柄市の当社社有林を中心とする森林と、静岡県富士宮市の富士宮事業場内に設けた遊歩道が、環境省等より「自然共生サイト」に登録されました。これらのサイトでは、地域の豊かな自然を維持し、生産活動に必要な水資源の保全を行っています。特に当社の自然共生サイトは、工場の操業に直接関係し保全活動の対象としてきた森林や河川であり、豊かな生態系の存在が立証されて認定されました。

①自然共生サイト

●富士フイルム 湧水の森林(もり)

神奈川事業場足柄サイト周辺では、社有林を中心に豊かな湧水に支えられた生態系が形成され、多様な生物が生息しています。当社は創業以来これらの水を活用するとともに、地域ステークホルダーと協働して森林・水源の保全を進めてきました。その結果、現在はフクロウを頂点とする生態系が維持されています。今後も保全活動を継続し、豊かな生態系と水源の維持に努めていきます。

●富士フイルム 癒しの小径(こみち)

富士宮事業場では富士山を源とする湧水が清水川に合流し、水草や魚類、鳥類など多様な生物による豊かな生態系が形成されています。緑地には自然林に近い環境や希少植物も確認されています。当社は遊歩道「癒しの小径」を整備し、従業員による清掃や特定外来植物駆除などの保全活動を継続しています。今後も保全活動を進めるとともに、見学等を通じて自然の価値を伝えていきます。

②水循環ACTIVE企業

●富士フイルムマテリアルマニュファクチャリング九州製造本部

地元農家の協力を得ながら、菊陽町の水田を利用した地下水かん養を実施し、熊本県の宝である地下水の保全に努めています。また、従業員やその家族が田植え、稲刈りに参加して、地下水かん養や自然環境保全の大切さを学ぶことで、社内における環境意識の維持向上につながっています。

2. 製品における生物多様性への配慮

(1) 生物由来原材料の適正な調達

2021年度に制定した富士フイルムグループ「植物由来原材料の調達に関する管理規則」を2026年8月に「生物由来原材料の調達に関する管理規則」として改定し、環境・人権に配慮・管理されたパルプやパーム油、天然ゴム、ゼラチンなどの原材料を調達し、自然破壊や生物多様性の損失、人権侵害に加担しないことの管理を徹底しています。

ビジネスイノベーションセグメントでは、調達する用紙自体に対する基準に加え、用紙の調達先に関する選定基準を定めており、用紙の調達先には事業活動を通じて生物多様性保全や地域住民の権利尊重などに取り組むことを求めています。

また、既存調達先の遵守状況の確認及び新規調達先の選定をするために、調達担当役員を議長とする「ESG用紙調達委員会」を毎年1回開催しています。同委員会ではすべての用紙取引先について、当社要求事項への適合状況を確認しています。加えて、一部取引先工場での現場監査結果や、環境NGOとの対話により得られた情報を総合した上で、取引の継続判断、新規取引先の選定判断を行っています。

- ・用紙調達基準に関する誓約書、チェックリスト、原材料報告書のお取引先からの回収率(ビジネスイノベーションセグメント):100%
- ・ビジネスイノベーションセグメントの国内での当社ブランド用紙製品におけるFSC®認証※の銘柄比率は45%、再生紙(古紙パルプ配合率70%以上)の銘柄比率は18%(2026年3月現在)

関連の記載として「2.5.6 サプライチェーンにおける環境の取り組み」「2.5.9 用紙調達の取り組み」もご覧ください。

※ ライセンス番号:FSC®-C020731

(2) 環境配慮設計

製品開発時の環境配慮設計に「生物多様性保全」の視点を組み入れ、すべての製品化過程で生物多様性評価を行っています。

評価の要点として、①生態系への影響回避または最小化に向けた製造段階での環境負荷低減、②生物資源の調達地域での生育・生息地の損失・減少・分断化などの調査、③生物資源の持続的供給性の3点について問題ないことを確認し、より環境価値の高い製品・サービスの持続的な提供に努めています。

富士フィルム植物由来原材料の調達に関する管理規則 <https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/procurement/concept>

富士フィルムビジネスイノベーション用紙調達規則 <https://www.fujifilm.com/fb/company/csr/svp2030/environment/bio.html>

3. 地域社会における生物多様性への配慮

(1) 事業場における環境対話集会

富士フィルムグループは地域社会の一員として、自社の環境保全活動について情報公開を行うとともに、「環境対話集会」などの形で地域住民の方々から意見をいただく活動を続けています。

(2) NPO法人などと連携した環境啓発活動

NPO法人などと連携した環境啓発活動により、若い世代を中心に環境意識向上を図っています。

- FUJIFILM (China) Investment Co.,Ltd.が現地NPO法人と協力し、過去28年にわたる植林ボランティア活動を実施(労働組合の活動として1998年に活動開始。同社は2007年より活動に参画し、2017年から活動を主催)
- 公益信託富士フィルム・グリーンファンドほか:「わたしの自然観察路コンクール」で小中高生が身近な自然の魅力を自然観察路として絵地図と文章で表現
- 一般財団法人グリーンクロスジャパン:『『みどりの小道』環境日記』で子供たちが日記を通じて身近な環境について考え、行動することを支援
- NPO法人共存の森ネットワークほか:「聞き書き甲子園」で高校生が森・川・海の名人から自然との共存について話を聞き、それを文章にまとめる活動
- 公益財団法人尾瀬保護財団:尾瀬ヶ原にてごみ持ち帰りの啓発垂れ幕を設置するなど景観保全の活動を支援

(3) 生物多様性に関して連携しているイニシアティブ

富士フィルムホールディングスは、一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)に参加し、生物多様性保全に積極的に取り組む会員企業と共に、先進事例の研究・活動推進に取り組んでいます。

4. 生物多様性に関するステークホルダーとのエンゲージメント

富士フィルムグループは地域社会の一員として、自社の環境保全活動について情報公開を行うとともに、「環境対話集会」などの形で地域住民の方々から意見をいただく活動を続けています。

3.7.3 生物多様性視点での水

富士フィルムグループは、創業の事業である映画用フィルムや写真用フィルムの製造において、清浄な水を使用していたことから、早くから水投入量の削減、水のリサイクル利用に取り組んできました。現在でも事業場の操業には水が不可欠であり、今後成長が見込まれる事業においても、清浄な水の安定的な確保は操業の基盤となります。

また、水は地域社会や自然生態系を支える共有資源です。当社は生態系の維持と密接に結びついている水資源保全を、当社の生物多様性保全の取り組みの中心と位置付けています。

水は地球上で地域的に偏在し、地域によって利用状況やリスクが異なる資源であることから、流域単位でのリスクを評価し、管理する考え方が国際的に広がっています。当社は、これまで推進してきた水投入量の削減や効率的な利用、水質保全に加え、水リスクは地域ごとに異なるという認識のもと、流域単位でのリスク評価に基づく対応を推進することで、水資源管理を強化することとし、水資源の保全に向けた目標を改定しました。

1. 水に関わる目標と進捗

(1) 水リスク管理: 水リスクが高いと評価※されたすべての拠点で必要な対応を行っている状態を維持する

- 生産拠点における水ストレス、水質汚染、衛生環境などの水リスクを、流域単位で毎年評価を行い、潜在的なものも含めリスクが高いと評価された拠点に対し、必要な対応を行っている状態を維持します。

2025年度実績: 100% (リスク対応拠点数12/リスクがあると懸念される拠点数12)

※ 水リスク評価の方法: 国際的な環境シンクタンクである世界資源研究所 (WRI: World Resources Institute) が提供している水リスク可視化ツール (Aqueduct) と各生産拠点へのヒアリング調査を組み合わせたリスク評価を実施しています。

(2) 水資源の効率的利用: 水資源効率性 (売上高当たりの取水量) ※を2025年度水準以下に維持する

- 事業活動の拡大に伴う取水量の増加を抑制するため、水資源の効率的な利用を継続して推進します。

2025年度実績: 1.23 (千m³/億円)

※ 水資源効率性=富士フィルムホールディングス株式会社の全連結子会社における取水量を売上高で除して算定しています。

(3) 水質保全: 事業場外への排水流出事故※の未然防止を継続する

- 事業場からの排水による自然生態系への影響の低減を目指し、排水トラブルの未然防止を図ります。

2025年度実績: 0件

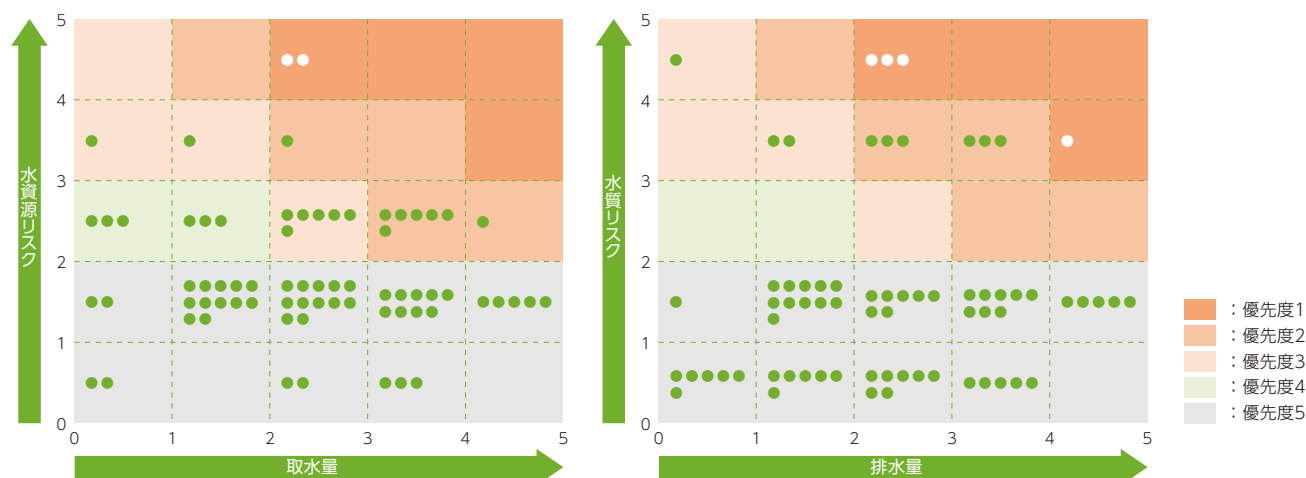
※ 事業場外への排水流出事故: 富士フィルムホールディングス株式会社及びその連結子会社の生産拠点において、排水に含まれる規制物質が環境法規制を上回る濃度で排出する事案を指しています。

2. 事業における水リスクの評価

水リスクは、気候変動の進行、流域での開発による影響、公共インフラの整備、地域の管理制度等により変動します。当社は2014年に全生産拠点を対象として、水の需給がひっ迫するリスクがある「水ストレス地域」状況と「取水量を踏まえた事業影響度」の2指標マトリックスを使った「水リスク評価」を開始し、2024年からは「水ストレス地域」の評価にAquaductの「Baseline water stress」を用いています。

2025年には水リスクの評価項目としてこれまでの「水ストレス」に「水質」、「飲料水・公衆衛生」を追加し、各拠点に対し実態調査を行うことにより、確度を高めたリスク評価を行っています。2025年の評価では、リスクがあると懸念される12拠点（下記リスク評価表にて優先度1と評価された拠点※）すべてにおいて該当リスクへ対策が講じられていることを確認しました。

水資源が及ぼす自社の事業への影響評価（例）



※ 上記のほか、水質規制評判リスク、飲料水・公衆衛生リスクの評価で計6拠点を優先度1の拠点として特定

※ ○は、既に該当リスクへ対応済みの拠点

※ 水リスク評価の方法：国際的な環境シンクタンクである世界資源研究所 (WRI: World Resources Institute) が提供している水リスク可視化ツール (Aquaduct) と各生産拠点へのヒアリング調査を組み合わせたリスク評価を実施しています。

※ 水資源効率性：富士フイルムホールディングス株式会社の全連結子会社における取水量を売上高で除して算定しています。2025年度の水資源効率性は1.23 (千m³/億円)

※ 排水流出事故：事業場外への排水流出事故とは、富士フイルムホールディングス株式会社の連結子会社の生産拠点において、排水に含まれる規制物質が環境法規制を上回る濃度で排出する事案を指しています。

3. 水資源管理の実績

取水量／排水量

		単位		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取水量	上水	百万m ³	富士フィルムグループ計	4.1	4.1	4.5	4.7	4.4
			富士フィルム	3.7	3.7	4.1	4.4	4.3
			富士フィルムビジネスイノベーション	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
	工業用水	百万m ³	富士フィルムグループ計	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3
			富士フィルム	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3
			富士フィルムビジネスイノベーション	0	0	0	0	0
	地下水	百万m ³	富士フィルムグループ計	35.7	34.3	33.8	34.4	33.4
			富士フィルム	34.4	32.9	32.6	33.1	31.9
			富士フィルムビジネスイノベーション	1.4	1.4	1.3	1.3	1.5
	雨水、その他	百万m ³	富士フィルムグループ計	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
			富士フィルム	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
			富士フィルムビジネスイノベーション	0.01	0.06	0	0	0
総取水量		百万m ³	富士フィルムグループ計	43.3	41.8	41.8	42.6	41.4★
排水量	下水	百万m ³	富士フィルムグループ計	14.9	14.4	15.5	8.8	7.8
			富士フィルム	14.5	14.0	15.1	8.4	7.4
			富士フィルムビジネスイノベーション	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
	河川	百万m ³	富士フィルムグループ計	21.8	20.4	20.2	27.4	26.5
			富士フィルム	20.7	19.1	19.1	26.3	25.1
			富士フィルムビジネスイノベーション	1.2	1.2	1.2	1.1	1.3
	その他	百万m ³	富士フィルムグループ計	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8
			富士フィルム	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8
			富士フィルムビジネスイノベーション	0	0	0	0	0
総排水量		百万m ³	富士フィルムグループ計	37.5	35.7	36.6	37.2	35.1★
総リサイクル・リユース水量		百万m ³	富士フィルムグループ計	76.1	63.5	60.8	59.2	49.2
使用水量中の割合※		%	富士フィルムグループ計	63.7	60.3	59.5	58.2	54.4

※ 総リサイクル・リユース水量／(総取水量+総リサイクル・リユース水量)で計算

★:LRQAリミテッドによる第三者保証項目

算定対象については「3.0 環境データの集計バウンダリとカバー率について」をご覧ください。

水資源効率性と排水量売上高原単位

	単位		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水資源効率性	千トン/億円	富士フィルムグループ計	1.67	1.46	1.41	1.33	1.23
排水量売上高原単位		富士フィルムグループ計	1.45	1.25	1.24	1.16	1.05

2025年度実績

単位:%

		日本	米州	欧州	中国、アジア・オセアニア	合計
取水量	上水	19	34	19	28	100
	工業用水	97	0	0	3	100
	地下水	99	0	1	0	100
	雨水、その他	97	0	3	0	100

※ 集計の範囲は、富士フィルムグループの全拠点

4. 事業場における取り組み

節水と循環利用

当社はフィルムの製造において、冷却水、蒸気製造、工程洗浄などに水(地下水含む)を使用しています。冷却水はフィルム製造設備を冷却するための水で、使用後の水は、循環・再利用しています。

ディスプレイ用光学フィルムの製造をしている富士フィルムマテリアルマニュファクチャリング九州製造本部では、この冷却水の一部に、ろ過した雨水を活用することで、地下水の採取量の削減を図っており、同拠点で使用している水の再利用率は6割になります。

5. 水に関するステークホルダーとのエンゲージメント

富士フィルムグループは、地域住民やNGO法人とともに環境を保全する活動を行っています。創業の事業である映画フィルムや写真フィルムの製造には、清浄な水が不可欠であったことから、現在に至るまで水源保護にも努めています。

活動事例

実施者	取り組み内容	連携先
富士フィルムマテリアルマニュファクチャリング(株)九州製造本部	地元農家とのかん養田の契約による地下水かん養の取り組み	熊本県菊陽郡菊陽町
FUJIFILM (China) Investment Co.,Ltd.	27年間にわたる植林ボランティア活動	現地NPO法人
FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.	敷地内に大容量処理が可能な排水処理設備を導入することにより、近隣の企業4社と工場排水の協同処理を実施	近隣の企業4社

4.1 従業員の概況

《4.1章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・国内富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内連結子会社
- ・海外富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)海外連結子会社

4.1.1 基本的な考え方

富士フィルムグループでは、グループパーパスの実現に向け、多様な従業員一人ひとりがアスピレーション(志)を持ち、能力を最大限に発揮し、社内外のステークホルダーと連携しながら、生産性の高い働き方で変化をつくりだすことを重視しています。

4.1.2 従業員基礎データ

1. グループ全体の構成

富士フィルムグループ役員・従業員の構成

2026年3月31日現在

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
正社員	全体	75,474名	73,878名	72,254名	72,593名	73,526名
	男性 (構成比)	52,815名 (70.0%)	51,909名 (70.3%)	50,243名 (69.5%)	50,164名 (69.1%)	50,053 (68.1%)
	女性 (構成比)	22,659名 (30.0%)	21,969名 (29.7%)	22,011名 (30.5%)	22,429名 (30.9%)	23,473名 (31.9%)
	役職者※	13,507名	13,818名	13,390名	14,414名	14,635名
	男性 (構成比)	11,338名 (83.9%)	11,543名 (83.5%)	11,102名 (82.9%)	11,838名 (82.1%)	11,745名 (80.3%)
	女性 (構成比)	2,169名 (16.1%)	2,275名 (16.5%)	2,288名 (17.1%)	2,576名 (17.9%)	2,890名 (19.7%)
	一般職	61,967名	60,060名	58,864名	58,179名	58,891名
	男性 (構成比)	41,477名 (66.9%)	40,366名 (67.2%)	39,141名 (66.5%)	38,326名 (65.9%)	38,308名 (65.0%)
	女性 (構成比)	20,490名 (33.1%)	19,694名 (32.8%)	19,723名 (33.5%)	19,853名 (34.1%)	20,583名 (35.0%)
非正社員	全体	9,568名	9,635名	9,436名	9,309名	9,224名

※ 役職者の区分は現地法人ごとの定義に基づく

※ 非正社員数は、当該年度の平均人数

2. 国内事業会社における正社員の状況

富士フイルム(株)

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員数※1	4,611名	4,607名	4,982名	5,695名	5,653名
男性 (構成比)	3,804名 (82.5%)	3,772名 (81.9%)	4,021名 (80.7%)	4,571名 (80.3%)	4,477名 (79.2%)
女性 (構成比)	807名 (17.5%)	835名 (18.1%)	961名 (19.3%)	1,124名 (19.7%)	1,176名 (20.8%)
うち役職者数	1,150名	1,154名	1,233名	1,482名	1,514名
男性 (役職者率)	1,097名 (95.4%)	1,096名 (95.0%)	1,156名 (93.8%)	1,383名 (93.3%)	1,399名 (92.4%)
女性 (役職者率)	53名 (4.6%)	58名 (5.0%)	77名 (6.2%)	99名 (6.7%)	115名 (7.6%)
平均年齢※2	43.0歳	42.8歳	42.6歳	42.7歳	42.9歳
男性	43.4歳	43.2歳	43.2歳	43.4歳	43.5歳
女性	41.2歳	41.2歳	40.3歳	40.1歳	40.3歳
平均勤続年数	18.3年	17.9年	17.5年	17.5年	17.4年
男性	18.4年	18.0年	17.8年	17.9年	17.9年
女性	17.9年	17.2年	16.3年	15.7年	15.4年
有給休暇消化率※3	73.7%	73.5%	73.1%	74.3%	70.5%
離職率※4	1.7%	1.8%	1.8%	2.1%	1.7%
男性	1.5%	1.9%	1.7%	2.2%	1.6%
女性	2.6%	1.5%	2.3%	1.6%	2.1%
男性育休取得率※5	—	52.0%	66.7%	85.3%	84.4%
男女賃金差異※6 全労働者	—	70.4%	71.3%	73.9%	74.6%
正規雇用労働者	—	72.7%	72.6%	75.0%	75.5%
管理職	—	101.1%	98.3%	97.7%	97.3%
一般	—	79.6%	79.6%	82.0%	82.2%
パート・有期労働者	—	62.6%	59.7%	55.8%	54.2%

※1 富士フイルム(株)に在籍する正社員数。在籍出向者を含み、他社からの出向受入者を除く。役職者等についても同様

※2 満年齢で算出

※3 2024年10月1日から2025年9月30日で集計

自己都合退職

※4 離職率 = $\frac{\text{自己都合退職}}{\text{前年度末日の富士フイルム(株)正社員数+退職者数}}$ 、分子の離職には定年退職、移籍、シニア転身は含まない

※5 2025年4月1日から2026年3月31日までに配偶者が出産した男性正社員のうち、発令による休職者、失効した有休を積み立てられるストック休暇制度の育児目的での利用者、子の誕生時に取得可能な特別休暇制度の利用者の合計(重複除く)

※6 男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合。休職者を除いた社員を対象として算出。なお、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるものである

富士フイルムビジネスイノベーション(株)

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員数※1	5,065名	4,505名	4,303名	4,191名	5,823名
男性 (構成比)	4,280名 (84.5%)	3,806名 (84.5%)	3,624名 (84.2%)	3,496名 (83.4%)	4,724名 (81.1%)
女性 (構成比)	785名 (15.5%)	699名 (15.5%)	679名 (15.8%)	695名 (16.6%)	1,099名 (18.9%)
うち役職者数	1,085名	956名	938名	964名	1,473名
男性 (役職者率)	990名 (91.2%)	872名 (91.2%)	854名 (91.0%)	879名 (91.2%)	1,331名 (90.4%)
女性 (役職者率)	95名 (8.8%)	84名 (8.8%)	84名 (9.0%)	85名 (8.8%)	142名 (9.6%)
平均年齢※2	44.9歳	45.1歳	45.7歳	44.6歳	43.9歳
男性	45.7歳	45.9歳	46.5歳	45.4歳	44.9歳
女性	40.7歳	41.1歳	41.6歳	40.8歳	39.6歳
平均勤続年数	19.9年	20.1年	20.0年	19.3年	18.9年
男性	20.5年	20.7年	20.6年	19.9年	19.7年
女性	16.6年	17.0年	16.8年	16.3年	15.5年
有給休暇消化率※3	66.0%	75.3%	86.6%	73.4%	76.6%
離職率※4	3.6%	4.9%	1.9%	1.6%	1.3%
男性	3.3%	4.6%	1.6%	1.6%	1.3%
女性	4.9%	6.5%	3.7%	1.8%	1.1%
男性育休取得率※5	—	82.2%	83.5%	86.4%	85.0%
男女賃金差異※6 全労働者	—	75.8%	78.2%	78.4%	79.6%
正規雇用労働者	—	78.7%	78.2%	78.5%	78.9%
管理職	—	98.8%	98.1%	99.6%	98.5%
一般	—	82.1%	85.3%	86.6%	86.9%
パート・有期労働者	—	71.9%	77.5%	76.2%	78.3%

※1 富士フイルムビジネスイノベーション(株)に在籍する正社員数。在籍出向者を含み、他社からの出向受入者を除く。役職者等についても同様

※2 満年齢で算出

※3 2025年4月1日から2026年3月31日の期間で集計

※4 離職率 = $\frac{\text{自己都合退職}}{\text{前年度末日の富士フイルムビジネスイノベーション(株)社員数} + \text{退職者数}}$ 、分子の離職には定年退職、移籍、シニア転身は含まない

※5 2025年4月1日から2026年3月31日までに配偶者が出産した男性正社員のうち、発令による休職者、失効した有休を積み立てられる積立有給制度の育児目的での利用者、子の誕生時に取得可能な特別休暇制度の利用者の合計(重複除く)

※6 男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合。休職、期中入社、期中退職者、期中に従業員区分が変更された者(再雇用など)を除いた12カ月通じて在籍した社員を対象として算出。なお、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるものである

3. 平均年間給与

2026年3月31日現在

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
富士フイルムホールディングス	10,170,102円	10,326,556円	10,742,168円	11,242,845円	10,855,077円
富士フイルム(株)	—	—	—	—	10,396,228円
富士フイルムビジネスイノベーション(株)	—	—	—	—	10,590,463円

※ 2025年度の富士フイルムホールディングス(株)の平均年間給与は、グループ会社からの機能移管・制度統合に伴う給与影響を当事業年度から反映したため、前事業年度と比較して減少しています。

当該影響を除いた平均年間給与は11,649,362円であり、対前事業年度増減率は+3.62%です。

4. 国内事業会社における育児・介護・ボランティア休暇※の取得状況

富士フイルム(株)

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休暇取得者数	73	52	46	203	234
男性	48	35	41	173	191
女性	25	17	5	30	43
介護休暇取得者数	30	42	33	59	78
男性	24	30	25	45	53
女性	6	12	8	14	25
ボランティア休暇取得者数	2	0	0	3	3
男性	1	0	0	3	3
女性	1	0	0	0	0

富士フイルムビジネスイノベーション(株)

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休暇取得者数	298	272	266	273	359
男性	202	241	194	206	260
女性	96	31	72	67	99
介護休暇取得者数	59	59	64	55	174
男性	47	52	53	48	145
女性	12	7	11	7	29
ボランティア休暇取得者数	2	0	1	3	6
男性	1	0	1	1	2
女性	1	0	0	2	4

※ 当該年度(4月1日から翌年3月31日まで)に新たに休暇を取得した人数

富士フイルム(株)、富士フイルムビジネスイノベーション(株)の育児休職、及び介護休職の取得状況については、4.2.3-1の「目標3:育児離職・介護離職ゼロの実現(日本国内)」をご覧ください。

5. 国内事業会社における正社員の採用実績

富士フイルム(株)

2026年3月31日現在

2025年度		全体	男性	女性
新卒採用※ ¹	合計	183名	122名	61名
	技術系	125名	86名	39名
	事務系	58名	36名	22名
新卒初任給	学部卒	313,000円※ ³		
	修士卒	340,900円※ ³		
	博士卒	364,900円※ ³		
キャリア採用※ ²		47名	34名	13名

富士フイルムビジネスイノベーション(株)

2026年3月31日現在

2025年度		全体	男性	女性
新卒採用※1	合計	144名	90名	54名
	技術系	96名	77名	19名
	事務系	48名	13名	35名
新卒初任給	学部卒	313,000円※3		
	修士卒	340,900円※3		
	博士卒	364,900円※3		
キャリア採用※2		96名	75名	21名

※1 2026年4月1日入社的人数(大卒、院卒含む)

※2 新卒採用以外で当年度内に入社した人数

※3 2026年6月1日の労使協議後の金額

新規雇用者総数の推移※

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
富士フイルム(株)	全体	129名	175名	236名	270名	230名
	男性	101名	130名	177名	179名	156名
	女性	28名	45名	59名	91名	74名
富士フイルムビジネスイノベーション(株)	全体	81名	77名	176名	286名	240名
	男性	61名	60名	125名	214名	165名
	女性	20名	17名	51名	72名	75名
富士フイルム(株)と富士フイルムビジネスイノベーション(株)の合計	全体	210名	252名	412名	556名	470名
	男性	162名	190名	302名	393名	321名
	女性	48名	62名	110名	163名	149名

※ 当該年度の次年度の4月1日付で入社した新卒と当該年度内に入社したキャリア採用の合計人数

6. 国内事業会社における定年再雇用

富士フイルム及び富士フイルムビジネスイノベーションでは、社内で貴重な経験や高い専門性を培った60歳以上の社員の雇用継続を行っています。

定年再雇用※

2026年3月31日現在

	2025年度
富士フイルム(株)	106名
富士フイルムビジネスイノベーション(株)	150名

※ 当該年度に新たに再雇用となった人数

7. 国内富士フイルムグループにおける従業員の国籍内訳

当社は2019年より、主な事業会社が日本国内で直接雇用する従業員の国籍について把握しています。2025年度末時点では21国・地域の244名の外国籍従業員が在籍しており、人数の多い国籍は、中国151名、韓国49名、インド8名、ブラジル7名でした。

4.2 従業員の多様な人格・個性の尊重と機会均等

《4.2章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・国内富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内連結子会社
- ・海外富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)海外連結子会社

4.2.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、「富士フィルムグループ行動規範」に、「多様な人格・個性の尊重」「差別の禁止」を掲げています。互いの人格と個性を尊重し、受け入れ、刺激し合うことで、新たな価値を生み出し、豊かな社会づくりに貢献できる強い組織となることを目指しています。

また、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、人種、民族、宗教、政治的信念、思想信条、出身、障がいなどに関わらず、採用、昇進・昇格、報酬、処遇、教育などにおける機会は均等であるべきとの考えに基づき、社内の仕組みやルールづくり、運用を行っています。さらに、育児や介護といったライフイベントの際も柔軟な働き方や職場への円滑な復帰ができるような環境を整えて、一人ひとりが仕事を通じた成長の機会を逸することなく、その多様な人格や個性を活かして組織にも貢献できるように支援しています。

富士フィルムグループ行動規範 第1章「人権の尊重」 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/law#>

4.2.2 推進体制と仕組み

当社CSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」の「働き方」の領域において、「多様な従業員が活躍するための仕組み・職場づくり」を重点課題の一つに挙げています。具体的には、①女性の活躍促進、②男性の育児参画、③育児離職・介護離職ゼロの実現、④優秀な外国人社員の登用、⑤法定以上の障がい者雇用の維持を目標として、働き方変革と多様な人格と個性を尊重する取り組みを進めています。

富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範には、多様な人格・個性の尊重、差別の排除に関して明確に記述しており、その内容については24言語で従業員に周知するとともに、eラーニングを通じて理解促進を図っています。

富士フィルムグループではオープン、フェア、クリアな企業文化の中で、お互いにそれぞれの個性・価値観を尊重しながら積み重ねる経験を「ストーリー」と呼んでいます。また「多様なストーリーを認め合う」というビジョンのもと、一人ひとりの個性、価値観、経験を大切に、お互いのストーリーを認め合い、安心して働くことができる環境整備・風土醸成を目指して活動を推進しています。

2025年10月にはDiverse Storiesフォーラムを開催し、富士フィルムグループの女性役員のストーリーを紹介する+STORY LIVEや、外部の有識者を招いて介護セミナーなどを実施しました。また、各拠点でのファミリーデーでの開催や、富士フィルムグループ従業員とそのご家族が参加したスマイルスポーツフェスティバルの開催など、従業員のDiverse Stories推進活動への理解促進や多様性推進の風土醸成を目的とした施策を積極的に行っています。

4.2.3 取り組み実績と進捗

富士フィルムグループでは、「多様な従業員が活躍している状態」を示す各指標に対して、当社のCSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」のターゲット年度に合わせた長期目標を設定しています。

1. 目標と実績

目標1：女性の活躍促進(日本国内)

主要指標 国内富士フィルムグループの役職者に占める女性の比率

2030年度目標 15%、2025年度実績 8.1%

富士フィルム、富士フィルムビジネスイノベーションでは、女性活躍推進法に基づき、それぞれ2026年4月～2031年3月を対象とする女性活躍促進の5カ年行動計画を策定し、公表しています。日本の製造業では10%台前半が平均ですが、当社ではこれまでの実績推移を踏まえ、着実に達成していくことを意識した目標設定をしています。

日本国内では、一人でも多くの役職候補者を継続的に育成・確保していくため、まずは女性の活躍を支援する施策を進めています。リーダー層の女性社員を対象に、これまでの経験(ストーリー)の棚卸とリーダーとしての成長を後押しする研修として「+STORY for Women—自分らしいリーダー像を考える—」、社内・社外の女性社員で交流し視野を広げる場として「+STORY for Women交流会」や「異業種女性社員交流会」を実施しています。

仕事と育児の両立支援では、産休・育休から復職した従業員とその上長を対象にセミナーを開催。仕事と育児の両立におけるポイントや周囲の支援の重要性に関するガイダンス、従業員と上司によるパネルディスカッションなどを実施。産休・育休からの円滑な復帰とキャリア支援に取り組んでいます。また、育児と仕事の両立における悩みを相談し合えるネットワーク形成の場として、子育て中の従業員同士が交流できる場を定期的に設けています。

現在の目標達成、及び将来的により高い目標設定に向け、今後も各種施策を推進していきます。

役職者(管理職)に占める女性の割合

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
国内富士フィルムグループ	6.4%	6.9%	6.8%	7.3%	8.1%	15.0%

目標2：男性の育児参画(日本国内)

主要指標 国内富士フィルムグループの男性育児休業取得

2030年度目標 100%、2025年度実績 81.8%

富士フィルムグループは、従業員が様々なライフイベントを家族と共に楽しんだり、乗り越えたりしながら仕事と家庭を両立し、いきいきと働き続けることができる環境・制度を整え、継続的に支援することを目指しています。誰もが当たり前で育児休業を取得することができる風土を醸成すべく、男性の育児休業取得率100%を目標として掲げました。施策の一環として、子が生まれた従業員に特別休暇20日間を付与する「Good Parental Leave制度」を導入し、サポートが特に必要になる出産・復職タイミングを支援しています。また、富士フィルムグループ従業員とその家族を対象としたスマイルスポーツフェスティバルやファミリーデーの開催等を通じて、多様なストーリーを認め合う風土を醸成していきます。

男性育児休業取得率※

2026年3月31日現在

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
国内富士フィルムグループ	—	—	—	81.8%	100%
富士フィルム(株)	52.0%	66.7%	85.3%	84.4%	100%
富士フィルムビジネスイノベーション(株)	82.2%	83.5%	86.4%	85.0%	100%

※ 配偶者が出産した男性正社員における育児休業等を取得した割合

目標3：育児離職・介護離職ゼロの実現(日本国内)

主要指標 ①育児休職からの復帰3年後の定着率

2030年度目標 100%(国内富士フィルムグループ)、2025年度実績 88.9%(富士フィルム)

②介護休職からの復帰3年後の定着率

2030年度目標 100%(国内富士フィルムグループ)、2025年度実績 100%(富士フィルム)

育児に関しては、性別関係なく育児休業を取得したい従業員や取得させたい職場が、安心して取得できる／取得させられる環境をグループ一丸となって整えるべく、2024年7月、子供が生まれた従業員に特別休暇20日間を付与する制度を導入。合わせてストック休暇(積み立て有給休暇)の利用促進も含めて、各種制度についての普及及び啓発を行っています。

介護に関しては、両立支援施策として年に最大10日を付与する「介護特別休暇制度(有給)」の導入や、介護休職制度の期間拡大及び休職期間中の援助金支給制度の導入を実施しました。無料の介護相談窓口の設置、仕事と介護の両立セミナーの定期開催等を通じて、相談体制の拡充や介護リテラシー向上の機会提供にも積極的に取り組んでいます。

2025年度 育児休職・介護休職からの復職率の状況

富士フィルム(株)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休職	休職後の復職率※1	100% (66名/66名)	98.4% (62名/63名)	98.5% (67名/68名)	100% (80名/80名)	98.3% (113名/115名)
	男性	100% (22名/22名)	100% (25名/25名)	100% (42名/42名)	100% (48名/48名)	100% (68名/68名)
	女性	100% (44名/44名)	97.4% (37名/38名)	96.2% (25名/26名)	100% (32名/32名)	95.7% (45名/47名)
	復職後3年後定着率※2	95.1% (39名/41名)	89.4% (42名/47名)	83.7% (41名/49名)	90.9% (60名/66名)	88.9% (56名/63名)
	男性	100% (6名/6名)	100% (16名/16名)	100% (16名/16名)	86.4% (19名/22名)	96.0% (24名/25名)
	女性	94.3% (33名/35名)	83.9% (26名/31名)	75.8% (25名/33名)	93.2% (41名/44名)	84.2% (32名/38名)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
介護休職	休職後の復職率※1	100% (1名/1名)	100% (4名/4名)	66.7% (2名/3名)	66.7% (2名/3名)	100% (4名/4名)
	男性	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)	50.0% (1名/2名)	66.7% (2名/3名)	100% (2名/2名)
	女性	－% (0名/0名)	100% (3名/3名)	100% (1名/1名)	－% (0名/0名)	100% (2名/2名)
	復職後3年後定着率※2	100% (2名/2名)	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)	100% (4名/4名)
	男性	100% (1名/1名)	－% (0名/0名)	－% (0名/0名)	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)
	女性	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)	100% (1名/1名)	－% (0名/0名)	100% (3名/3名)

富士フィルムビジネスイノベーション(株)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休職	休職後の復職率※1	100% (99名/99名)	95.6% (87名/91名)	98.3% (115名/117名)	100% (104名/104名)	100% (111名/111名)
	男性	100% (55名/55名)	98.4% (63名/64名)	100% (87名/87名)	100% (72名/72名)	100% (79名/79名)
	女性	100% (44名/44名)	88.9% (24名/27名)	93.3% (28名/30名)	100% (32名/32名)	100% (32名/32名)
	復職後3年後定着率※2	86% (92名/107名)	70.3% (78名/111名)	97.1% (68名/70名)	80.8% (80名/99名)	96.6% (84名/87名)
	男性	87.5% (35名/40名)	63.8% (30名/47名)	97.8% (45名/46名)	78.2% (43名/55名)	96.8% (61名/63名)
	女性	85.1% (57名/67名)	75.0% (48名/64名)	95.8% (23名/24名)	84.1% (37名/44名)	96.8% (23名/24名)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
介護休職	休職後の復職率※1	100% (2名/2名)	100% (9名/9名)	100% (3名/3名)	100% (2名/2名)	100% (4名/4名)
	男性	－% (0名/0名)	100% (7名/7名)	100% (2名/2名)	100% (2名/2名)	100% (3名/3名)
	女性	100% (2名/2名)	100% (2名/2名)	100% (1名/1名)	－% (0名/0名)	100% (1名/1名)
	復職後3年後定着率※2	100% (5名/5名)	100% (1名/1名)	50.0% (1名/2名)	100% (2名/2名)	88.9% (8名/9名)
	男性	100% (3名/3名)	100% (1名/1名)	50.0% (1名/2名)	－% (0名/0名)	100% (7名/7名)
	女性	100% (2名/2名)	－% (0名/0名)	－% (0名/0名)	100% (2名/2名)	50% (1名/2名)

※1 復職率 = $\frac{\text{休職満了日が2025年4月1日～2026年3月31日で復職した人数}}{\text{休職満了日が2025年4月1日～2026年3月31日の全社員数}}$

※2 復職後3年後定着率 = $\frac{\text{2022年度の育児・介護休職後の復職者のうち2025年度末日まで在籍している正社員数}}{\text{2022年度育児休職からの復職者数}}$

※3 ※2と同じ考え方

目標4：優秀な外国人社員の登用

主要指標 富士フイルムグループの基幹ポスト※1における外国人※2の比率

2030年度目標 35%、2025年度実績 28.2%

※1 基幹ポスト：主要子会社の社長、主要事業の事業部長などを基幹ポストに設定。
グローバルに全社を見渡し、グループ会社の主要ポストに、グローバルビジネスの成長を加速していくために今後ますます重要となる事業や本社機能における主要ポストも加えて再整理し、当社の基幹ポストとして明確化しています。

※2 外国人：日本国籍を持たない社員。
国籍によらず、それぞれの市場において当社の事業をリードするにふさわしい人材の登用を進めています。

基幹ポストに占める外国人社員の比率

2026年3月31日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
富士フイルムグループ	27.7%	27.8%	28.6%	26.7%	28.2%	35%

目標5：法定以上の障がい者雇用の維持(日本国内)

主要指標 グループ算定特例による障がい者雇用率

2030年度目標 2.7%(常に法定基準を上まわる)、2025年度実績 2.59%

国内富士フイルムグループでは、2016年度から2025年度まで継続して法定以上の障がい者雇用率を達成しています。今後も法定以上の雇用率の維持を目標としています。

※ 日本国内の民間企業における法定雇用率
2023年度～:2.3%、2024年度～:2.5%、2026年度7月～:2.7%

外部専門機関(障がい者職業センター)も交えて障がい者に適性のある業務の創出や支援機関と連携した定着支援を実施するとともに、知的／精神障がい者が活躍できる職場の新規立ち上げを継続しました。

障がい者雇用率※

2026年6月1日現在

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
国内富士フィルムグループ	2.53%	2.50%	2.50%	2.55%	2.59%	2.7% (常に法定基準を上まわる)

※ 富士フィルムホールディングス(株)を事業主とするグループ算定特例によるグループ全体での実績を開示

※ すべて行政報告している6月1日時点の障がい者雇用状況

2. ワークライフバランスに関する制度

育児や介護などのライフイベントに応じ柔軟な働き方ができるよう、法定基準を上回る諸制度を整備しています。

働き方に関しては、多様な従業員が仕事とライフステージを両立させ、より意欲高く主体的に働けるように、在宅勤務制度を導入しています。またWork Style Innovation with DXと名付けた活動では、ライフイベントの最中にある従業員に限らず、当社グループの全従業員がワークスタイル・イノベーションを加速させ、業務の中でDX(統合コミュニケーションツールM365やペーパーレス化等)を推進しながら、総労働時間を削減し、短時間でクリエイティブに、多様な従業員がいきいきと働き、成果を創出することを目指しています。

このように時代の変化に合わせた施策を継続的に取り入れ、より良い働く環境づくりに取り組んでいます。

富士フィルム(株)

出産・育児	介護	その他
- 産前産後休業(産前7週間以内) - 育児休業制度(最長2年) - 育児目的によるストック休暇※ - 看護休暇制度 - 短時間勤務制度(中学校3年生まで) - 時間外労働・深夜業制限制度 - 妻の出産時の特別休暇 - 育児休職後の原則元職場復帰制度 - 不妊治療目的によるストック休暇※ - 出生支援休職(不妊治療を目的とした最長1年の休職制度) - 育児参加休暇(子が生まれた全従業員へ20日分の特別休暇付与制度)	- 介護休業制度 - 介護休暇制度 - 家族介護のための短時間勤務制度 - 介護目的によるストック休暇※ - 介護休業援助金支給制度 - 介護特別休暇(年最大10日分の有給休暇付与制度)	- フレックスタイム制度 - 在宅勤務制度 - 勤続年数に応じた特別休暇 - ボランティア目的によるストック休暇※ - ボランティア休職制度 - 自己啓発目的によるストック休暇※ - 配偶者転勤帯同による休職 - 裁量労働制度 - 再入社制度 - 時間単位有休制度

※ スtock休暇:有給休暇の失効分を60日まで積み立てることができ、傷病やリハビリ、育児、介護、ボランティア目的などで使用可能な制度

富士フィルムビジネスイノベーション(株) (法律を上回る制度のみ記載)

出産・育児	介護	その他
- 産前産後休業(産前7週間以内) - 育児休業制度(最長2年) - 家族のヘルスケアのための積立有給休暇※ - 看護休暇制度 - 短時間勤務制度(中学校3年生まで) - 時間外労働・深夜業制限制度 - 妻の出産時の特別休暇 - 不妊治療目的による積立有給休暇※ - 育児休職後の原則元職場復帰制度 - 出生支援休職(不妊治療を目的とした最長1年の休職制度) - 育児参加休暇(子が生まれた全従業員へ20日分の特別休暇付与制度)	- 介護休業制度 - 介護休暇制度 - 家族介護のための短時間勤務制度 - 介護のための積立有給休暇※ - 介護休業援助金支給制度 - 介護特別休暇(年最大10日分の有給休暇付与制度)	- フレックスタイム制度 - 在宅勤務制度 - 勤続年数に応じた特別休暇(リフレッシュ休暇) - ボランティア活動のための積立有給休暇※ - 社会奉仕活動のための休職制度 - 自己啓発のための休職制度 - シニア社員のセカンドキャリア支援制度 - 配偶者転勤帯同による休職 - 再入社制度 - 時間単位有休制度

※ 積立有給休暇:失効した有給休暇を最大60日まで積み立てることができ、家族のヘルスケアや介護、ボランティア活動などに充てることができる休暇

4.2.4 結社の自由

富士フィルムグループは、「富士フィルムグループ人権声明」及び「富士フィルムグループ行動規範」において、各国・地域で適用される法令や慣習に基づき、円滑な労使関係を維持すること、団体交渉に参加する権利並びに結社の自由を尊重することを明示しています。

富士フィルムグループ人権声明「富士フィルムグループの従業員に対する配慮」 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/statement>
 富士フィルムグループ行動規範 第1章9項「労働基本権の尊重」 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/law>

1. 労働組合員の構成

2026年3月31日現在

	組合員数	組合員構成比※
富士フィルム(株)及び富士フィルムビジネスイノベーション(株)	7,569人	66.0%

※ 組合員構成比:役職者を含む正社員数に対する組合員の比率

2. 労働組合と会社の合意による主な制度改定実績(過去5年間)

富士フィルム(株)

2026年3月31日現在

年度	項目
2021年度	- 社員賃金規程の一部改定(初任給改定) - 事業場の新設(尼崎) - 国内グループ出向先会社の変更(富士フィルムビジネスイノベーション(株)等)
2022年度	- 社員賃金規程の一部改定(F-PRO※手当改定、新幹線補助拡大 等) - 育児休業規程の改定(出生時育児休業新設)
2023年度	- 海外駐在員規程の改定(海外駐在員手当新設) - 在宅勤務制度の見直し
2024年度	- 年間就業時間の統一(短縮) - 通勤交通費(新幹線補助)の改定 - 育児特別休暇(Good Parental Leave制度) 新設 - 国内/海外旅費規程の見直し
2025年度	- 介護休業制度の期間拡大 - 介護休業援助金支給制度の導入 - 介護特別休暇(有給)の新設 - ストック休暇制度の利用要件緩和

※ F-PRO:富士フィルムの裁量労働制度

富士フイルムビジネスイノベーション(株)

2026年3月31日現在

年度	項目
2021年度	- 年間所定休日数の固定化 - 所定就業時間の変更 - 福利厚生制度の改定
2022年度	- 育児休業法改正に基づく育児相談窓口の設置、育児休業取得意向確認措置の開始 - 私傷病欠勤・休職からの復帰時の取り扱いの改定 - 育児・介護休業法改正に基づく育児関連諸制度の改定 - リモートワーク制度の改定 - 育児等両立支援諸制度(育児時短勤務、子の介護休暇、産前休暇、積立有給休暇)の改定 - 退職給付制度の改定
2023年度	海外勤務者制度の改定
2024年度	- フレックスタイム制の改定 - 育児特別休暇(Good Parental Leave制度) 新設 - 国内/海外旅費規程の改定 - 社宅貸与基準の改定 - 転勤別居手当・帰宅交通費の支給対象の拡大 - 海外勤務者制度の改定
2025年度	- 介護休業制度の期間拡大 - 介護休業援助金支給制度の導入 - 介護特別休暇(有給)の新設 - 積立有給休暇制度の利用要件緩和

4.2.5 標準最低給与

富士フイルムホールディングスでは、2025年度に当社の社員が事業拠点とした各地域において、その地域の最低賃金を上回る標準最低給与が支払われたことを確認しています。

2025年度 地域別の最低賃金に対する標準最低給与との比較

	日本	米国	欧州	アジア他
標準最低給与が最低賃金を上回る法人※の比率	100%	100%	100%	100%

※ 法人=連結子会社

4.3 従業員の健康

《4.3章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・国内富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内連結子会社
- ・海外富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)海外連結子会社

4.3.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは従業員の健康維持増進を重要な経営課題と位置づけて、健康経営®※を力強く推進するため、「富士フィルムグループ健康経営宣言」を2019年9月に制定しました。グループパーパスである「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」の実現を目指す中、従業員一人ひとりが心身ともに健康で意欲高く働ける環境づくりが欠かせないという考えのもと、グループ全体の従業員の健康増進に対する取り組みを加速させています。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

富士フィルムグループ 健康経営宣言

富士フィルムグループは、社会に新たな価値を創造するリーディングカンパニーであり続けるために、従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進すること、そして「100年を生きる時代」の社会の人々に、生きる力、生きる楽しさを提供していくことを宣言します。

活動方針

1. 従業員が心身ともに明るくいきいきと働き続けることができるよう、生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働を重点課題とし、健康レベルの向上に取り組んでいきます。
2. 従業員自身の健康に対する意識向上を図るための教育や、健康維持増進に向けた指導など、会社として積極的に関与していきます。
3. 世界の各地域、国の実情に合った、適切な従業員の健康増進を後押ししていきます。
4. ヘルスケアにおける「予防」「診断」「治療」に関わる製品・サービスにイノベーションを起こし、「100年を生きる時代」の世の中の人々、そして従業員の健康推進に、活かしていきます。
5. 健康経営を実践した成果を社内外に発信し、社会全体の健康意識の向上に貢献していきます。

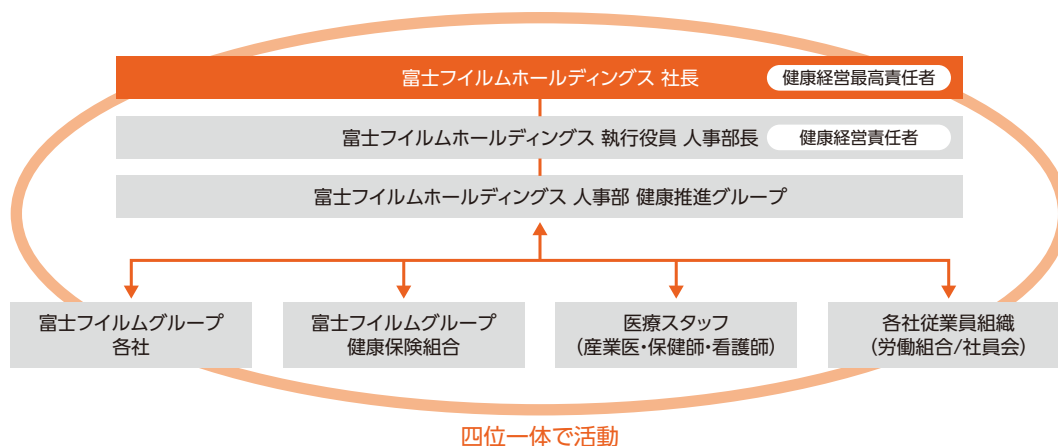
富士フィルムグループ健康経営宣言及び関連情報  <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/health-safety>

4.3.2 推進体制

富士フィルムグループでは、富士フィルムホールディングス社長を富士フィルムグループの「健康経営最高責任者」、人事部長を「健康経営責任者」とし、各社の健康推進部門を束ねる役割として富士フィルムホールディングス人事部に「健康推進グループ」を設置して、健康増進施策の立案・推進に力を入れています。

会社、富士フィルムグループ健康保険組合、医療スタッフ(産業医・保健師・看護師など)、従業員組織(労働組合/社員会)が一体となって従業員の健康維持・増進活動に取り組み、2019年度からは国内グループ各社の健康経営責任者、健康経営推進責任者・担当者で構成する「健康経営推進責任者会議」を開催、2022年度からは会社、健康保険組合、従業員組織(労働組合/社員会)で構成する「7つの健康行動推進委員会」を設置し、グループで一貫した方針の展開や情報共有・好事例の共有を実施しています。

推進体制



4.3.3 健康推進

当社は「富士フイルムグループ健康経営宣言」を、グローバルのすべてのグループ会社に周知し、各国・各地域の医療環境や文化、習慣などの特性を踏まえつつ、従業員の健康増進活動を推進しています。

健康経営の推進は、経済産業省から2016年に公開された『企業の「健康経営ガイドブック」～連携・協働による健康づくりのススメ～』及び2020年に公表された「健康投資管理会計ガイドライン」の内容を一体として整理した「健康経営ガイドブック 健康経営優良法人認定事務局編(2025年3月版)」に準拠して行っています。

1. 「富士フイルムグループ健康経営」の従業員への浸透

健康経営に関するトップメッセージを、富士フイルムグループ全従業員に対して定期的に発信しています。

2019年度から、健康経営eラーニングを産業医監修のもとに展開、毎年国内従業員43,000名以上が受講し、健康意識を高めています。並行して富士フイルムホールディングス及び国内グループ各社のイントラネットや社内報による情報展開を進めたほか、富士フイルム、富士フイルムビジネスイノベーションの全役員及び関係会社社長が社内イントラネット上で自らの健康宣言を公開しています。公開内容には、役員自らの胃/大腸がん検診(内視鏡検査)受診、卒煙の宣言もあり、経営陣のリーダーシップのもと、健康経営を加速させています。

また、健康的な生活習慣の定着及び生活習慣病などの予防を推進するため、「富士フイルムグループ7つの健康行動」を2020年7月に定め、従業員一人ひとりの実践を促しています。

「富士フイルムグループ7つの健康行動」については、「4.3.4 健康増進の取り組み」をご覧ください。

2. 従業員の健康データの一元管理・分析

2015年に、従業員の健康診断結果を勤怠情報やストレスチェックの診断結果などと関連づけて一元的に管理できるシステムを導入し、医療スタッフ(産業医、保健師など)がグループ全体や各社の従業員の健康管理や指導に活用しています。

また富士フイルムグループ健康保険組合とのコラボヘルスにより、医療データも併せて分析し、従業員の健康度をグループ各社別に評価して改善のための具体的なアドバイスを記載した「健康通信簿」を毎年発行するなど、健康増進に向けて各社が取り組むべき課題を明確にしています。

3. 健康課題における目標の設定

健康課題から抽出した重点5領域(生活習慣病、喫煙、がん、メンタルヘルス、長時間労働)におけるグループ共通のKPIと目標を設定し、改善に向けた取り組みを進めています。

(1) KPIと目標

富士フイルムグループ 健康課題におけるKPI、目標と実績

重点領域	KPI	目標	実績		
			2023年度	2024年度	2025年度
生活習慣病対策	BMI値25以上(比率)	21%	26.2%	27.1%	27.5%
	HbA1c6.0以上(比率)	6%	8.6%	9.0%	9.3%
喫煙対策	喫煙率	12%	17.4%	16.7%	15.8%
がん対策	受診率	肺	100%	99.3%	99.3%
		胃	100%	83.1%	84.1%
		うち内視鏡検査率	90%+	77.5%	80.2%
		大腸	100%	90.7%	91.4%
		乳	90%+	84.0%	84.1%
		子宮	90%+	71.7%	72.2%

※ 対象:富士フイルムグループ国内従業員(胃・大腸がん検診受診率は40歳以上)

(2) がん対策

重点5領域のうち、がん対策については2014年、富士フイルム西麻布ビル1階に「富士フイルムグループ西麻布内視鏡クリニック」を開院しました。胃がん検診における上部内視鏡検査では、鼻からの挿入で咽頭反射による嘔吐感を軽減する経鼻内視鏡など、富士フイルム独自の先進技術を搭載した内視鏡システムを採用しています。

また、2022年4月には富士フイルムグループ健康保険組合が、従業員向け健康診断実施のための施設として、「富士フイルムメディテラスよこはま」を神奈川県横浜市みなとみらい地区に開設しました。健康保険組合によるがん検診への費用補助に加え、当社グループの最新の内視鏡、マンモグラフィ、CT等の医療機器並びにAI技術を活用した医療ITシステムを導入し、従業員に対して高品質な健康診断サービスを提供しています。加えて、2023年6月より人間ドックサービス、2024年1月よりCT検査、2025年5月よりMRI検査、2026年4月よりすい臓がんドックの提供を順次開始しています。

こうした取り組みを通じて、国内のグループ従業員のがん検診受診率(肺がん・胃がん・大腸がん・乳がん・子宮頸がん)90%以上達成を目指します。がんを早期に発見し、適切な治療を受けさせることで、「在職中にがんが原因で亡くなる従業員を出さない」という強い思いをもって対策を進めていきます。

がん検診制度

がん検診	検診方法	対象	検診期間
胃	内視鏡(X線)	35歳・40歳以上	毎年
食道			
大腸	便潜血	35歳・40歳以上	毎年
	大腸内視鏡	50歳以上	在職中1回
乳房	超音波(～39歳)	女性	毎年
	マンモグラフィ(40歳～)		
子宮	細胞診	女性	毎年
前立腺	PSA(血液)	50歳以上男性	隔年
肺	胸部ヘリカルCT検査	40歳以上	毎年
肝臓・腎臓・膵臓・胆道	超音波	35歳・40歳以上	毎年

4. 健康増進の取り組み

富士フィルムグループでは、各社の健康経営責任者主導のもと、従業員の健康増進のための様々な取り組みを進めています。

(1) 日本国内の活動例

重点領域における日本国内の活動例

重点領域	2025年度 活動施策	2025年度実績 他																													
生活習慣病対策	健康的な生活習慣を身につける 「富士フィルムグループ7つの健康行動※」定着活動  ※「富士フィルムグループ7つの健康行動」は、従業員が健康的な生活習慣を身につけ、生活習慣病などの予防につなげるための行動です。 ①週1回以上体重をはかる ②自分の健診結果を確認する ③週1日以上お酒を飲まない日をつくる ④1日6時間以上の睡眠をとる ⑤平均30分/日以上歩く ⑥直近の歩活(あるかつ)にエントリーする ⑦タバコを吸わない	「富士フィルムグループ7つの健康行動」の実践度調査結果 はい いいえ <table><tr><td>①週1回以上、体重をはかっている</td><td>49.3%</td><td>50.7%</td><td></td></tr><tr><td>②自分の健診結果を確認している</td><td>97.2%</td><td></td><td>2.8%</td></tr><tr><td>③週1日以上、お酒を飲まない日を設定している</td><td>87.1%</td><td>12.9%</td><td></td></tr><tr><td>④1日6時間以上の睡眠をとっている</td><td>45.0%</td><td>55.0%</td><td></td></tr><tr><td>⑤平均30分/日以上歩いている</td><td>68.1%</td><td>31.9%</td><td></td></tr><tr><td>⑥直近の歩活にエントリーした</td><td>63.8%</td><td>36.2%</td><td></td></tr><tr><td>⑦現在、タバコを吸っていない</td><td>84.6%</td><td>15.4%</td><td></td></tr></table> 対象:国内富士フィルムグループ全従業員 2025年度43,903名回答		①週1回以上、体重をはかっている	49.3%	50.7%		②自分の健診結果を確認している	97.2%		2.8%	③週1日以上、お酒を飲まない日を設定している	87.1%	12.9%		④1日6時間以上の睡眠をとっている	45.0%	55.0%		⑤平均30分/日以上歩いている	68.1%	31.9%		⑥直近の歩活にエントリーした	63.8%	36.2%		⑦現在、タバコを吸っていない	84.6%	15.4%	
	①週1回以上、体重をはかっている	49.3%	50.7%																												
②自分の健診結果を確認している	97.2%		2.8%																												
③週1日以上、お酒を飲まない日を設定している	87.1%	12.9%																													
④1日6時間以上の睡眠をとっている	45.0%	55.0%																													
⑤平均30分/日以上歩いている	68.1%	31.9%																													
⑥直近の歩活にエントリーした	63.8%	36.2%																													
⑦現在、タバコを吸っていない	84.6%	15.4%																													
喫煙対策	オンライン禁煙プログラム	155名申込	2025年度から禁煙に意欲を示した喫煙者に限り、在職中1回限りの利用を複数回利用可能へと変更																												
	禁煙パッチ2週間 無償配布	35名申込																													
	禁煙ガム 無償配布	37名申込																													
	就業時間内禁煙の徹底	2020年4月より就業規則化																													
	会社敷地内喫煙所 閉鎖	2020年度からグループ内全喫煙所131カ所閉鎖																													
	グループ方針とルールの再徹底	グループ全体の健康経営責任者である富士フィルムホールディングス人事部長から、「就業時間内及び周辺施設・敷地内における禁煙の再徹底について」レターを発信し、同僚や近隣住民への受動喫煙(二次喫煙)や三次喫煙(サードハンドスモーク)防止についても注意喚起を実施																													
	オンライン禁煙キャンペーンの実施	健康保険組合が禁煙成功者に対して行う費用補助を、成否に関わらず自己負担なく参加できるキャンペーンを実施																													
がん対策	グループ方針の展開	胃がん検診は、胃X線検査(バリウム)では発見できにくい胃がんや早期食道がんを発見するために、上部内視鏡検査(胃カメラ)での受診を基本とし、各社で医療機関との調整・変更などの対応を依頼																													
	大腸内視鏡検査の受診促進	健康保険組合が在職中に50歳以上で1回限りの費用補助を、2025年度から全額無償化																													
メンタルヘルス	メンタルヘルスに関する教育	・全従業員向けeラーニングを実施 メンタルヘルスケア:ラインケア(44,714名受講) メンタルヘルスケア:セルフケアPart.2実践編(43,679名受講) メンタルヘルスケア:セルフケアPart.3実践編(44,483名受講) ※教育終了後も常時視聴可能とするため2024年度に実施したセルフケアPrt.1知識編と併せてイントラに掲載 ・ストレスチェック結果に基づく、高ストレス職場の改善																													
	メンタル相談窓口	メンタル相談(電話・Web・面談)窓口を設置(24時間サポート)																													

従業員の健康に対する意識向上

年1回実施している従業員を対象とした調査では、「富士フィルムグループ7つの健康行動」の実施率と、パフォーマンス発揮度※¹及びワーク・エンゲイジメント※²のそれぞれに相関関係がある※³ことが確認されており、生産性向上や働きがいの醸成に寄与することが分かっています。そのため、従業員が日々の生活の中で「7つの健康行動」を実践するよう、様々な施策を実行しています。

中でも、チームを組んで平均歩数を競うウォーキングイベント「歩活(あるかつ)」は2016年度から春・秋の年2回実施している取り組みです。2025年秋に労使及び富士フィルムグループ健康保険組合と共同で開催した国内グループ会社別対抗戦「歩活甲子園」では、グループ会社38社から最多の30,000名超の従業員が参加しました。参加者一人当たりの平均歩数は7,000歩となり、日本人の1日平均歩数(男性6,628歩・女性5,659歩)※⁴を上回る結果となりました。健康に対する意識向上に加え、従業員同士の連帯感強化や、業務外でのコミュニケーションの活発化につながりました。

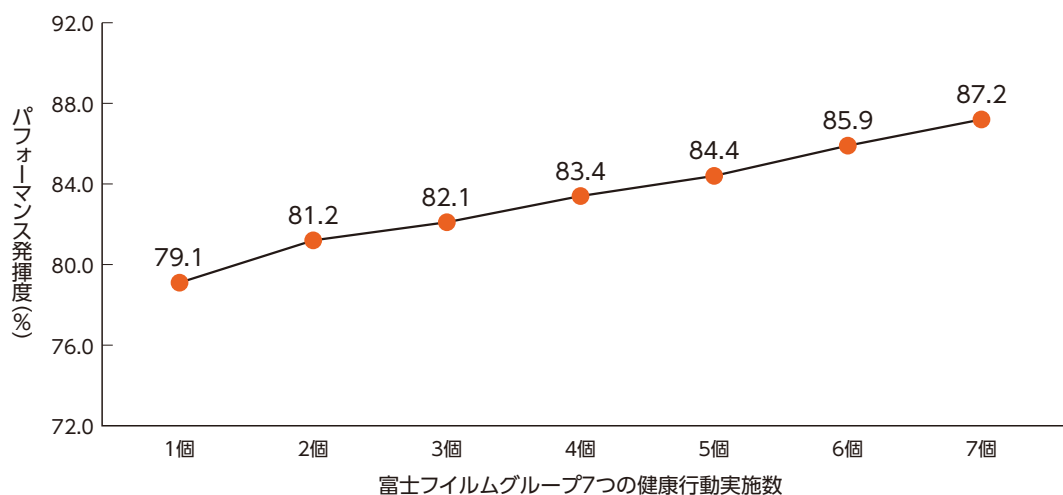
※¹ パフォーマンス発揮度:従業員が病気やケガがない普通の状態のときの仕事のパフォーマンスを100%としたときに、過去4週間の自身の仕事のパフォーマンスを評価しています。[東大1項目版プレゼンティーズム]で測定しています。

※² ワーク・エンゲイジメント:「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義されます。[コトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(短縮版3項目)]で測定しています。

※³ 「7つの健康行動」の実践項目数が多いほど、パフォーマンス発揮度及びワーク・エンゲイジメントスコアが高い傾向にあります。

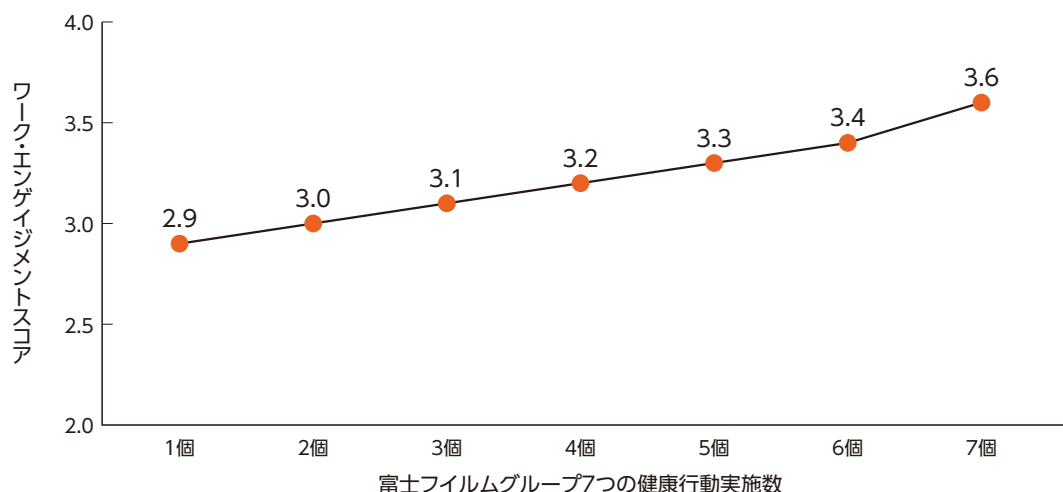
※⁴ 厚生労働省2025年「国民健康・栄養調査」より。

富士フィルムグループ7つの健康行動とパフォーマンス発揮度



富士フィルムグループ国内従業員43,893名 回答結果(2026年3月)

富士フィルムグループ7つの健康行動とワーク・エンゲイジメント



富士フィルムグループ国内従業員43,893名 回答結果(2026年3月)

(2) 健康増進施策のグローバル展開

米国では、毎年、福利厚生プログラムを評価し、従業員及び従業員の大切な人たちの健康や福祉のニーズを満たす、柔軟で手頃な価格の利用しやすいプログラムを提供しています。中国では、日本国内で展開している「富士フィルムグループ7つの健康行動」の実践を従業員一人ひとりに促しています。

欧州、アジア・パシフィックは複数の国で構成されており、文化・法令・医療環境などが異なるため、健康増進のためのスポーツイベント開催、有識者による健康教育実施、ウェルネスプログラムの提供など、各国・地域ごとの実情や従業員のニーズに合った健康増進の取り組みを検討・実行しています。

(3) サプライヤーへの対応

富士フィルムグループと取引があるサプライヤーに対しては、健康経営に関する取り組みの社外評価や、認定取得の有無などを確認しています。また、毎年実施するサプライヤー向け勉強会では、健康経営を推進する意義、当社の健康経営の活動について説明をしています。

(4) 社会への普及活動

健康で活力あふれる職場環境づくりは、社会全体の健康増進に貢献する重要な課題です。富士フィルムグループは、長年の経験と豊富な知見を活かし、社内外で健康推進活動を積極的に展開しています。

具体的には、若年層の健康意識向上を目指し、学生や教職員を対象とした勉強会を開催。また、官公庁や他企業と連携し、健康増進に関するノウハウや実践事例の共有を通じて、草の根レベルでの活動を推進しています。今後も、こうした取り組みを一層深化させるとともに、積極的な情報発信を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

(5) 社外からの評価

2026年3月に、富士フィルムホールディングスは6年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。「健康経営銘柄」は、東京証券取引所の上場企業の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」を積極的に進めている企業について、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定するもので、2015年から始まった認定制度です。

また経済産業省が実施する「健康経営優良法人2026」には富士フィルムグループから32社（2026年6月現在）が認定されました。「健康経営優良法人」は、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を認定する制度です。富士フィルムグループ各社の健康経営の積極的な取り組みが評価されています。

健康経営銘柄に6年連続選定



健康経営優良法人 ホワイト500に10年連続認定



4.4 従業員の安全

《4.4章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・国内富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)及びその国内連結子会社
- ・海外富士フィルムグループ：富士フィルムホールディングス(株)海外連結子会社

4.4.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、「富士フィルムグループ行動規範」にて、労働安全衛生に関し適用される法令やルールを遵守すること、従業員の心身の健康に配慮して、安全で快適な職場環境の維持・強化を目指すことを明示しています。2019年4月には「労働安全衛生方針」を「労働安全衛生・健康推進方針」へと改定し、この行動規範の考え方をより具体的に示し、活動を推進してきました。

富士フィルムグループ 労働安全衛生・健康推進方針

富士フィルムグループは、働く人々の安全確保と健康の推進が企業にとって最重要基盤であると考え、本方針に基づき企業活動を展開します。

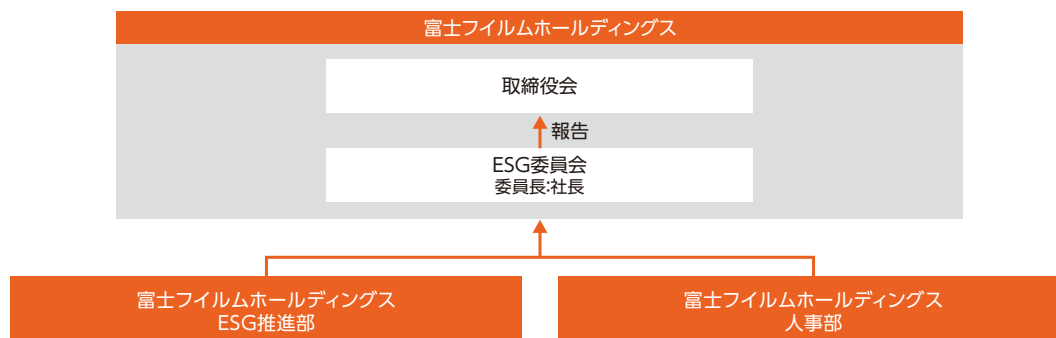
1. 事業活動において、派遣社員、請負事業者を含めた従業員の労働安全衛生を最優先し、安全で働きやすい環境を確保します。
2. 労働災害や過重労働の防止など労働安全衛生に関して適用される法令やルールを遵守します。
3. 従業員の心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。
4. 労働安全衛生および健康推進に関する従業員と会社との円滑なコミュニケーションを図ります。
5. 労働安全衛生および健康推進に関する教育を積極的かつ継続的に実施します。

富士フィルムグループ行動規範 第1章8項「労働安全衛生と健康推進」 <https://holdings.fujifilm.com/ja/about/philosophy/law>

4.4.2 推進体制

富士フィルムホールディングスでは、従業員の労働安全衛生に関してはESG推進部、及び人事部を主管として推進し、労働安全衛生に関連する重要課題は社長を委員長とするESG委員会を経て取締役会に報告しています。

推進体制



4.4.3 労働安全衛生

富士フイルムホールディングスは、「労働安全は事業活動の原点である」という考えのもと、安全最優先で従業員の労働安全の確保に努め、安全衛生関連の諸法令の遵守を徹底しています。加えて、M&Aにより新規にグループに迎えた会社についても、労働安全や労務リスクに関するデューデリジェンスを実施し、設備や作業に起因する労働災害リスクの調査のほか、関連法規制の遵守状況を事前に確認し、労働安全リスクマネジメントを行っています。各社の重点課題と実績は、富士フイルムホールディングスESG委員会で報告・議論され、取締役会に報告されています。

富士フイルムホールディングスは、2020年度に安全の国際標準であるISO45001:2018の要求事項に準拠した労働安全衛生規程を制定し、海外を含む全拠点で運用を開始しました。規程の運用を通じて、グループ全体の安全管理体制や活動目標を明確化することで、労働安全におけるさらなるガバナンスの強化を図っています。

また富士フイルムグループ各社・各職場の特性に合わせた安全教育やリスク低減活動として、次のような活動を行っています。

- ・ 労使にて労働安全衛生委員会を設置し、定期的に安全衛生に関する労使協議
- ・ 労働安全衛生担当を任命し、チェックリストに基づく職場巡視点検
- ・ 新たな作業をするとき、作業方法を変更するときの、リスクアセスメントによる危険源の抽出と対策
- ・ 化学物質を取り扱う作業における、化学物質のリスクアセスメントによる危険源の抽出と対策
- ・ 当社独自の安全教育プログラム「危険体感教室」の受講による、従業員一人ひとりの危険感度や危険予知能力の向上
- ・ 一般的な労働安全衛生に加え、化学物質を使用する従業員及び委託先従業員への化学物質取り扱い教育
- ・ 構内請負会社や工事施工会社の従業員に対する安全衛生ルールの教育や、協働での作業開始前ミーティングによる作業内容・注意点の共有など、構内で働く協力会社の労働災害防止

1. 労働安全衛生の取り組み

全社目標1：重篤な労働災害ゼロ ※重篤：死亡もしくは身体の一部の機能に障害が残る事故

全社目標2：2030年までに労働災害度数率 0.1以下

従業員の労働安全衛生教育受講人数

	2025年度
富士フイルムグループ※	58,270人

※ 法律に基づく危険・有害な業務に就く場合の「免許」の取得や「技能講習」「特別教育」受講者含む

2. 2025年度の重篤な労働災害

富士フイルムグループ 0件

従業員の死亡事故発生件数

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年目標
富士フイルムグループ	従業員	0	0	0	0	0	0
	構内請負従業員	0	0	0	0	0	0
富士フイルム	従業員	0	0	0	0	0	0
	構内請負従業員	0	0	0	0	0	0
富士フイルムビジネス イノベーション	従業員	0	0	0	0	0	0
	構内請負従業員	0	0	0	0	0	0

重篤な労働災害における原因と対策

本年度重篤な労災事故は発生しておりません。引き続き安全衛生管理の徹底を図り、労働災害の未然防止に努めていきます。

3. 労働災害度数率・労働災害強度率

労働災害度数率※1

()内は化学工業平均※2

日本	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標
国内富士フイルムグループ	0.36 (0.58)	0.36 (0.34)	0.40 (0.49)	0.22 (0.50)	0.11 (0.47)	2030年までに 労働災害度数率 0.1以下
富士フイルム(株)及びその国内グループ会社	0.29	0.34	0.30	0.27	0.07	
富士フイルムビジネスソリューション(株)及び その国内グループ会社	0.43	0.39	0.50	0.18	0.13	

海外	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標
海外富士フイルムグループ	1.40	1.94	1.29	1.84	1.71	2030年までに 労働災害度数率 0.1以下
富士フイルム(株)海外グループ会社	1.40	1.87	1.46	2.40	2.02	
富士フイルムビジネスソリューション(株) 海外グループ会社	1.39	2.05	1.04	1.02	1.15	

労働災害強度率※3

日本	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標
国内富士フイルムグループ	0.006 (0.01)	0.007 (0.01)	0.005 (0.01)	0.001 (0.01)	0.001 (0.01)	2030年までに 労働災害強度率 0.1以下
富士フイルム(株)及びその国内グループ会社	0.007	0.010	0.002	0.002	0.000	
富士フイルムビジネスソリューション(株)及び その国内グループ会社	0.006	0.003	0.009	0.001	0.002	

海外	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標
海外富士フイルムグループ	0.025	0.031	0.035	0.035	0.030	2030年までに 労働災害強度率 0.1以下
富士フイルム(株)海外グループ会社	0.021	0.040	0.042	0.039	0.036	
富士フイルムビジネスソリューション(株) 海外グループ会社	0.029	0.018	0.026	0.029	0.018	

TRIR※4

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
富士フイルムグループ	2.07	2.70	2.24	2.68	2.16

※1 労働災害度数率(LTIR) = $\frac{\text{休業災害被災者数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$

※2 化学工業平均出典:令和7年「労働災害動向調査」(厚生労働省)

※3 労働災害強度率 = $\frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$

※4 TRIR(総災害度数率):100万時間あたり負傷者数(不休労災+休業・死亡労災)

4.5 従業員の人材開発と人材の確保・維持

《4.5章における組織カテゴリーの呼称》

- ・富士フィルムグループ : 富士フィルムホールディングス(株)及びその国内・海外連結子会社
- ・国内富士フィルムグループ : 富士フィルムホールディングス(株)及びその国内連結子会社
- ・海外富士フィルムグループ : 富士フィルムホールディングス(株)海外連結子会社

4.5.1 富士フィルムグループが目指す人材育成

当社グループでは、イノベーションを創出しながら持続的な成長を生み出す原動力を、変化を恐れず挑み続ける「従業員の力」と位置づけています。グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を実現するために、CSR計画「Sustainable Value Plan2030 (SVP2030)」及び中期経営計画に連動した人材戦略を推進しています。

人材戦略：3つの柱と企業文化の継承・進化の4つの強化領域



人材戦略の3つの柱は、以下の通りです。

- ・ 4つのセグメントを推進するための人材ポートフォリオの最適化
- ・ 多様な従業員が意欲高く働ける環境の醸成
- ・ 多様な人材の採用

この柱を支えるのが「オープン、フェア、クリア」な企業文化であり、i 人材開発、ii 健康経営®、iii 多様性、iv 組織開発の4つの領域を強化することで、企業文化を継承・進化させ、さらなる成長につなげていくことを目指しています。

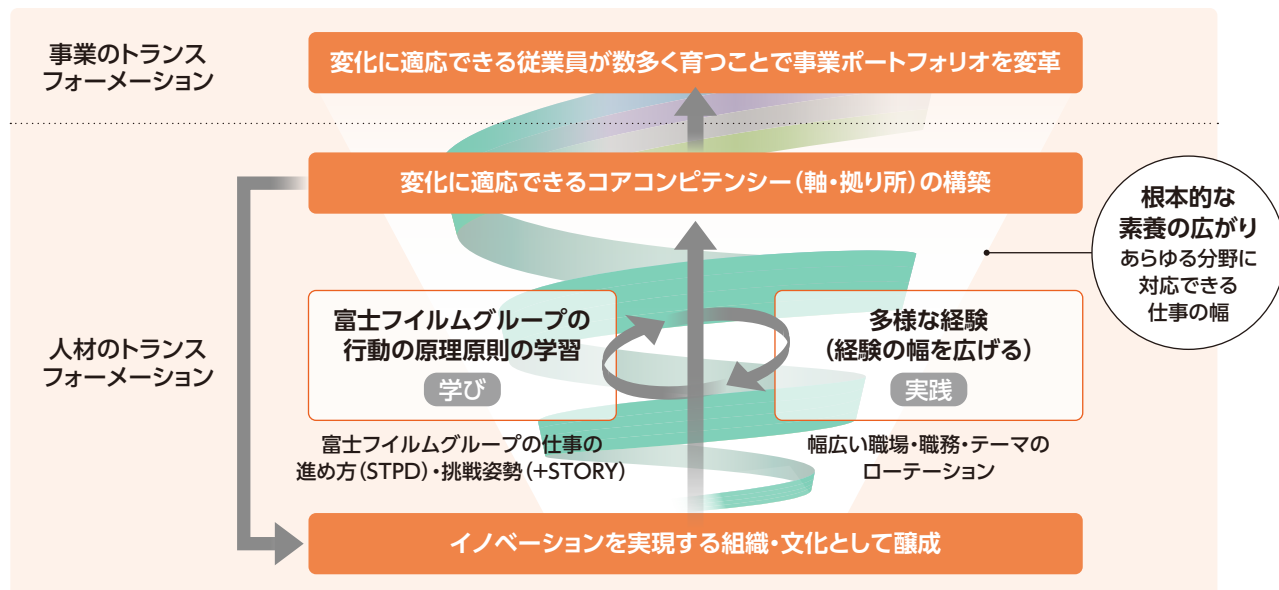
特に、事業ポートフォリオを絶えず進化させ持続的に成長していくため、事業のトランスフォーメーション力を強化する中で、それらを支える人材育成に注力しています。具体的には、仕事の基盤となる課題形成力(See-Think-Plan-Do)の強化、自己成長基盤となる+STORY(プラスストーリー)の展開、経験の幅を広げるローテーションを実施し、変化に適応できるコアコンピテンシーの構築を図っています。

なお当社グループのコアコンピテンシーとして、以下の3つを掲げています。

- ・ 本質的な課題を設定し、役割年代に関わらず取り組むこと
- ・ 自分が主体者となり、部門やグループを超えて周囲を巻き込み実行すること
- ・ どんな事業・機能領域においても変化は成長のチャンスと捉え、挑戦すること

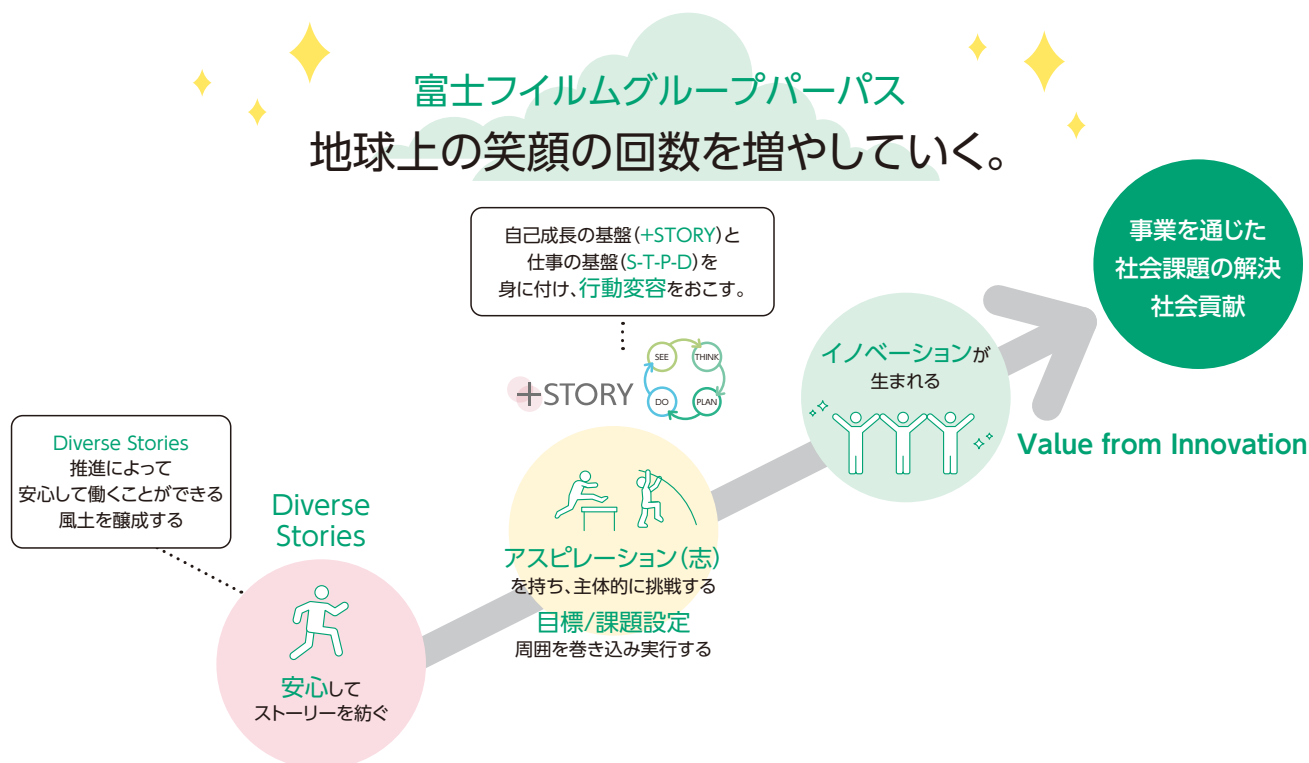
「実践」と「学び」をスパイラル状に積み重ねながら、自らのコアコンピテンシーを高めることで育成される、変化に適応できる人材が原動力となり、事業のトランスフォーメーションを実現しています。

コアコンピテンションの構築によって実現する事業のトランスフォーメーション



また、当社グループパーパス実現に向けて安心して働くことができる環境のもと、多様なストーリーを持つ従業員がアスピレーションをもって主体的に挑戦することを目指しています。

富士フィルムグループの目指す姿



4.5.2 人材開発の仕組み

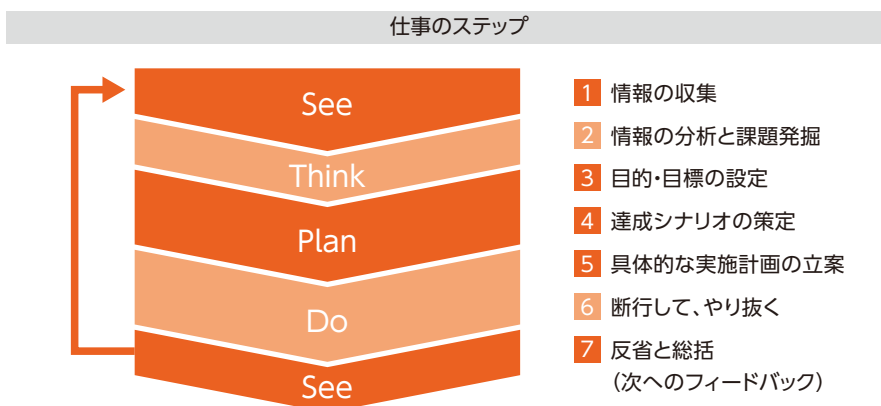
1. 育成プログラム

(1) 仕事の基盤を身に付ける(課題形成力強化)

富士フィルムグループではすべての事業、機能において、仕事をしていく上で大事にする共通の仕事の基盤をFFメソッド(S-T-P-D)と定め、グループ内に展開しています。具体的には事実情報を大切に(See)、深く考えて本質を捉えた真の課題を見抜き(Think)、課題達成シナリオを策定し(Plan)、実行する(Do)という業務サイクルを指します。新入社員から海外現地法人の社員までFFメソッドを身に付ける教育を行い、浸透させています。

また海外現地法人では、主体的な教育展開を目指したトレーナー育成を開始しています。その結果、「従業員エンゲージメント調査」の設問「富士フィルムメソッドを理解している」でも「87」という高いスコアを得ています。

富士フィルムグループのマネジメントサイクル「STPD(See-Think-Plan-Do)」



(2) 自己成長の基盤を身に付ける(自己成長支援プログラム「+STORY」)

富士フィルムグループでは、従業員一人ひとりがアスピレーションを持って挑戦することを目的として、自己成長支援プログラム「+STORY(プラスストーリー)」を展開しています。

本プログラムの一つである「+STORY対話」では、すべての経験を自分の糧としながら自分のストーリーを積み重ねることを大切にするために、一年に一度、上長との対話を通じて経験を振り返ります。上長はこの対話を通じて価値観や考えを理解した上で、部下の+STORYをサポートしアスピレーションを醸成します。また、従業員が自身の+STORYを紹介する社内ウェブセミナー「+STORY LIVE」の開催や、従業員が主体的に学べる「+STORYアカデミー」の環境を整備しています。100人いれば100通りの+STORYが紡がれ、従業員の多様な+STORYが当社グループの成長の原動力になると考えています。

欧州地域、アジアパシフィック地域でも+STORY対話を実施しており、+STORY LIVEもフィリピンから配信する等、+STORYの取り組みは海外も含めたグループ全体に拡大しています。

2. 評価の仕組み

富士フィルムグループでは、国内外で目標管理制度に基づく業績評価の仕組みの導入を進めています。従業員の主体性発揮と上長との双方向のコミュニケーションを促す目標管理制度は、当社の目指す“オープン、フェア、クリア”な企業風土の醸成にもつながるものとして、グループ全社への導入を目指しています。目標管理制度を導入済みの組織や機能においては、役職者は年度ごと、一般層は半期ごとに本人と上長による実績レビューを実施する仕組みも導入しています。

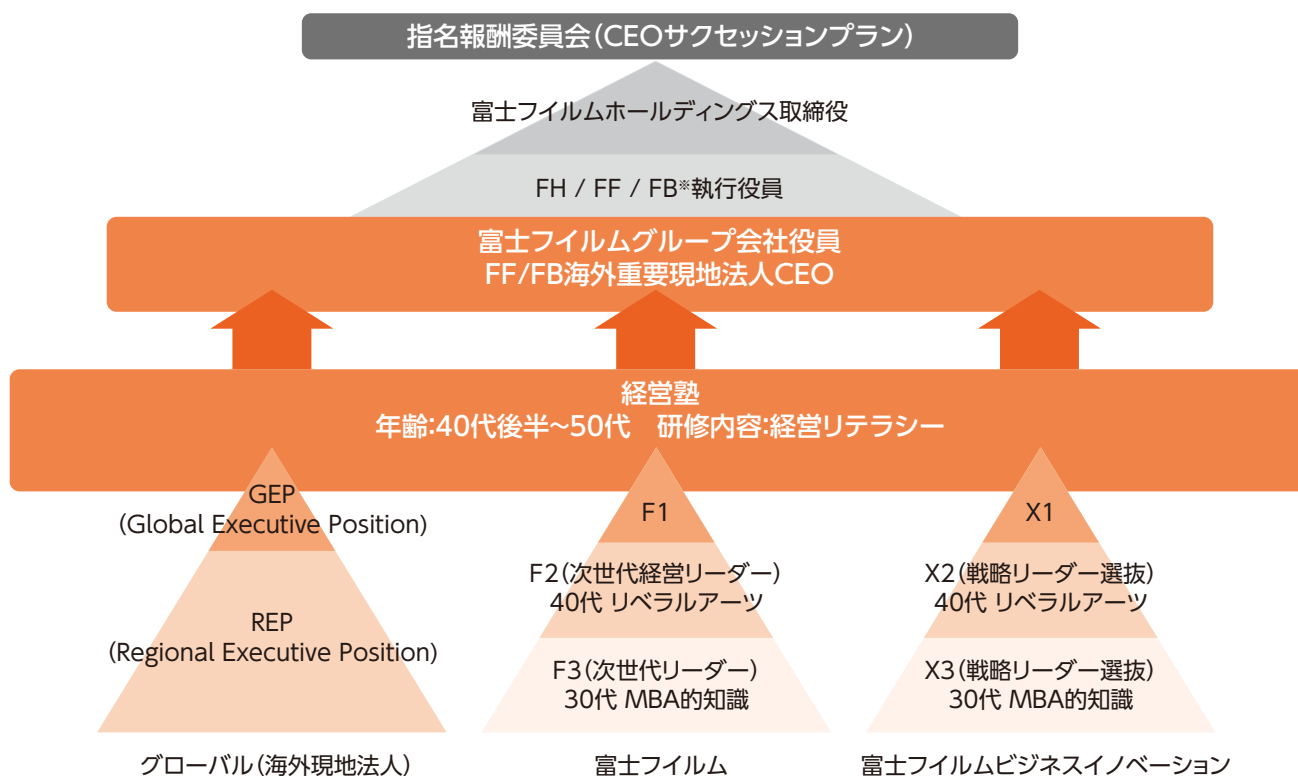
4.5.3 取り組みの実績と進捗

1. 育成プログラム

富士フイルムグループでは、グローバルな視点で従業員教育を推進しており、全社共通教育に加えて、階層別教育、基幹人材教育、専門スキル教育といった多様な取り組みを実施しています。

基幹人材教育について、当社では、リーダーシップを発揮する人材の育成や基幹人材を選抜する仕組みを整えています。次世代リーダーを30代から選抜し、MBAの知識など仕事の基盤となる教育プログラムを展開しています。そして、次世代経営リーダーを40代のマネージャー層から選抜し、大局観や歴史観などを身につけるためのリベラルアーツを徹底して学ぶプログラムを実施しています。最終段階では、部長層から選抜された人材に経営塾と呼ばれる研修プログラムを実施。基幹人材の研修を体系的に行うとともに、ハードルの高い仕事に取り組ませ、人材のプールを充実させています。

基幹人材サクセッションの体系



※ FH:富士フイルムホールディングス株式会社、FF:富士フイルム株式会社、FB:富士フイルムビジネスイノベーション株式会社

また、イノベーション創出に欠かせないDX人材の育成も重要視しており、2025年度も引き続き注力して取り組んでいます。

2025年度 研修実績

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研修時間	合計	約158万時間	約160万時間	約102万時間	約101万時間	約119万時間
	従業員一人あたり	約19時間	約20時間	約13時間	約12時間	約14時間
研修費用	合計	約17億円	約31億円	約42億円	約34億円	約35億円
	従業員一人あたり	約2万円	約3.7万円	約5.2万円	約4.2万円	約4.3万円

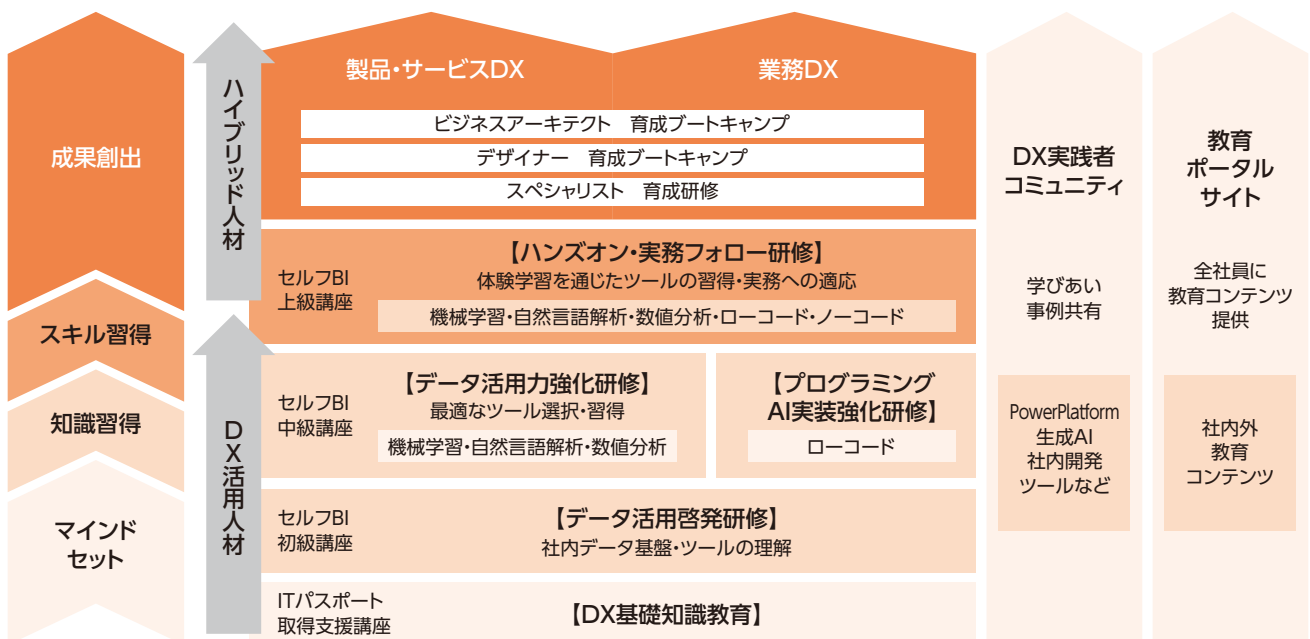
当社では、DX推進の重要性を従業員が深く理解し、知識やスキルを習得した上で成果を生み出せる環境を整えています。また、個々の従業員が自らの業務にDXを取り込むことで、業務の効率化や価値の向上を目指しています。

具体的な取り組みとしては、基盤スキル向上を目的に「セルフBI初級講座」を提供し、これまでに約40,000名の従業員が修了してい

ます。またデータ活用力強化を目的とした中級講座を約2,600名が修了、さらに実務への活用を目指した上級コースを350名が修了しています。このほか、ITスキル向上のための社内オンラインイベントや、学び合いや事例共有の機会創出を狙ったDX実践者コミュニティ形成をはじめ、各部門におけるIT効率化を推進する特別研修を実施しています。また、全従業員を対象にITパスポートの資格取得を奨励し、これまでに6,000人以上が合格しました。

専門人材の育成に関しては、ITスキル向上意欲の高い従業員がIT部門を兼務し、事業とITを行き来して活躍するハイブリッド人材の育成を進めており、マテリアルズ・インフォマティクスを活用した材料開発などで成果が出ています。このように、DXの実践を担うコア人材の活躍を促し、企業変革のスピードアップにつなげています。

富士フィルムグループのDX人材育成強化体系



2. 自己成長支援プログラム「+STORY」各施策と「成長サイクル」

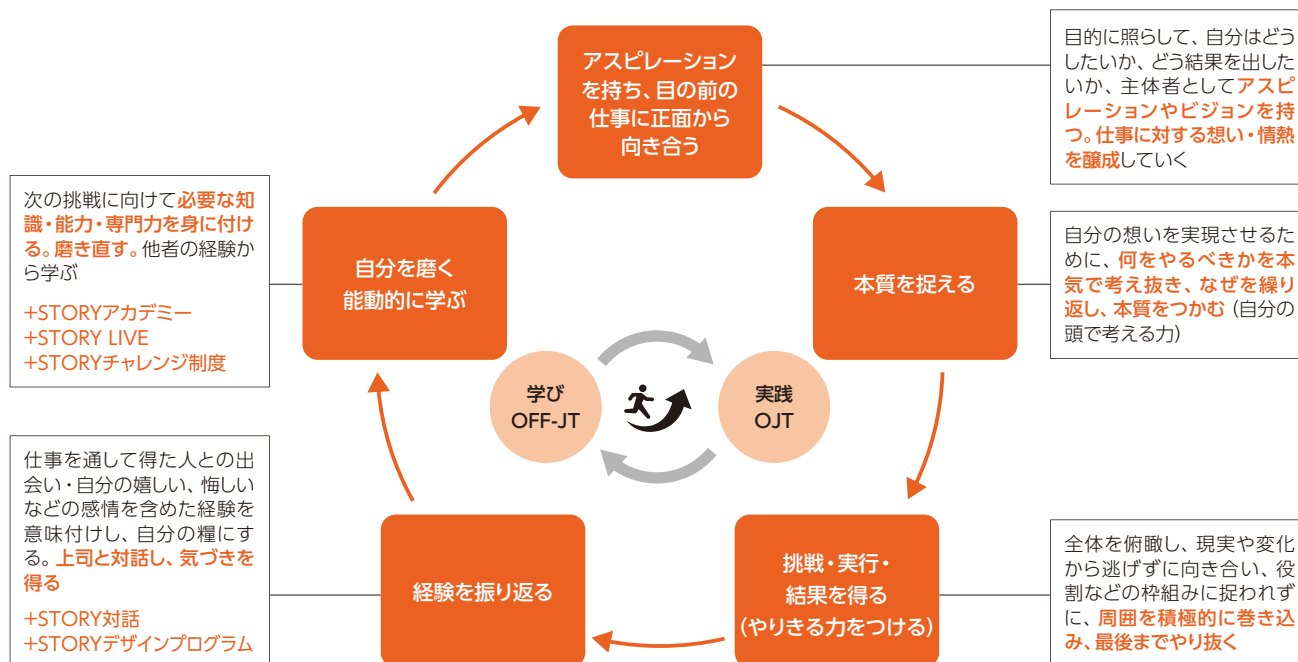
+STORYの考え方のもと、上長と部下による「+STORY対話」、社内オンラインライブ「+STORY LIVE」、従業員インタビューなどを掲載した社内イントラネット「+STORYサイト」、社内公募制「+STORYチャレンジ制度」などの施策を展開しています。こうした+STORY各施策と+STORYの理念をつなぐ考え方として「+STORY成長サイクル」があります。

①アスピレーションを持ち、目の前の仕事に正面から向き合い主体者になる→②本質を捉える→③挑戦・実行・結果を得る→④経験を振り返る→⑤自分を磨く／能動的に学ぶ→①というサイクルを、富士フィルムにおける成長サイクルとして社員にも明示しています。+STORY各施策はすべてこのサイクルに紐づいており、成長サイクルを回すための後押しをするものとして各年代・各階層に対して展開しています。

次の項で説明する「+STORYアカデミー」を含め、こうした+STORY各施策が人材育成のための優れた施策であると高く評価され、2023年6月には、HR総研主催の「日本HRチャレンジ大賞2023」で人材育成部門の優秀賞を受賞しました。

また厚生労働省が後援する「HRアワード」運営委員会主催の日本の人事部「HRアワード2023」の企業人事部門でも入賞しました。

変化を成長のチャンスにする「+STORY成長サイクル」



3. 従業員の主体的な学びを支援する「+STORYアカデミー」

+STORYアカデミーは、従業員一人ひとりの成長に向けて主体的な学びを支援・促進するためのプラットフォームです。このプラットフォームは、個々のキャリア形成やスキルアップを支援することで、会社全体としての価値創出に寄与することを目指しています。

まず、従業員は上長との定期的な「+STORY対話」を通じて、自身のSTORYを実現するために必要なスキルについて具体的に考える機会を得ます。その後、「GLOBIS 学び放題」、「Udemy Business」、「go FLUENT」など、幅広いオンライン学習サービスを自由に選択して受講できます。これらのプログラムでは、ビジネススキル、MBAのエッセンス、語学、プロジェクトマネジメント、プログラミングなど、専門的かつ実践的な学びを得ることが可能です。合計34,000を超えるプログラムを展開しており、多様化するニーズに対応しています。

また、技術系従業員向けに特化した教育プログラムも実施しています。「catch UPゼミ」では、富士フイルムグループ複数社の従業員を対象に、各分野の最先端研究や技術動向を専門とする大学・研究機関から講師を招き、バイオ分野の先端技術や機能性素材の合成技術など、ものづくりの基盤技術を深く学べる内容を提供しています。2025年4月から2026年3月の1年間で、13回のゼミを開催し、延べ600名以上の従業員が参加しました。

このような取り組みを通じて、私たちは従業員の「実践」(OJT)と「学び」(OFF-JT)が相互にスパイラルアップしていく環境づくりを推進し、従業員が年齢に関係なく挑戦し、新たな価値を創造できる風土を育成しています。そして私たちは、個々の学びと成長が会社全体のサステナビリティの向上につながると信じています。

4. 従業員エンゲージメント

当社は、従業員が会社の理念やビジョンに共感し、主体的に行動しているエンゲージメントの高い組織を維持していくことが、企業の成長につながると考えています。グループ全体でのエンゲージメント状況を測るため、2022年からグローバルで7万名を超える従業員を対象に「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。2025年度調査の回答率も92%と引き続き高い水準であり、エンゲージメントスコア^{*}も82%で、「全体として良好である」という結果が得られました。

今後も調査を毎年実施し、グループ全体の課題を継続的に把握するとともに、調査結果をもとに、自組織の強みや改善課題について職場でディスカッションすることで、グループ全体の従業員エンゲージメントの向上と、従業員と組織の双方の成長の実現につなげていきます。

^{*} エンゲージメントスコア：各設問の選択肢のうち「肯定的回答(5段階の上位2つ)」を選んだ割合。この数値が高いほど、従業員の主体性や貢献意欲が高いことを示す。

2025年度従業員エンゲージメント調査

	回答率	回答数	エンゲージメントスコア
富士フイルムグループ全体 (日本含むグローバルの結果)	92%	72,024	82%

5. 優秀な人材の採用施策

世界で多岐にわたる事業を展開する富士フイルムグループでは、優秀人材の確保を最優先課題として継続して強化しています。

近年では、海外大学への正規／交換留学生を対象とした交流イベントを積極的に開催し、グローバルに活躍できる優秀な人材の採用につなげています。また、高度なIT専門技術を有する人材の採用において「富士フイルムグループハッカソン※1」や「マテリアルズ・インフォマティクスアカデミー※2」などのIT系イベントやインターンシップを強化しています。各種施策を通して、AI/IT学生を育成し、優秀な人材の採用につなげています。

また、採用した人材の定着に向けて、指導員や人事によるフォローの仕組み（メンター制度）を立ち上げ、支援しています。

※1 富士フイルムグループハッカソン: 富士フイルムの既存ビジネスに対して、ITを活用した新たなサービスや付加価値を考えるソリューション提案を行い、高度ICT社会に対応した課題形成力をもつ人材を育成するイベント

※2 マテリアルズ・インフォマティクス アカデミー: 情報科学を活用し材料開発を行うマテリアルズ・インフォマティクスを題材としてプログラム実装と予測精度の検証を行い、その技能やアイデアを学ぶイベント

6. 評価の仕組み

2019年度までに、国内富士フイルムグループ従業員の100%に目標管理制度が導入されています。役職者は年度ごと、一般職は半期ごとに本人と上長が面談を行い、対象期間の初めに設定した目標に対する達成度及びプロセスを振り返り、同じ階層の中での相対評価も踏まえて次の期間への計画を立てています。

目標管理制度の導入状況(国内富士フイルムグループ)

	2025年度
目標管理制度が適用されている従業員の比率	100%
同じ階層の中での相対評価	100%

7. 従業員持株会

国内富士フイルムグループでは、グループ従業員のエンゲージメントを高めることを目的に、国内グループ従業員を対象とした持株会制度を1975年に導入し、株式保有を推奨しています。

従業員持株会への加入者

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
持株会加入者数	14,197名	15,154名	15,277名	17,189名	19,010名
加入率※	39%	41%	42%	47%	50%

※ 加入率＝ $\frac{2026年3月度の持株会加入者数}{2026年3月度の国内グループ会社加入対象者数(加入対象者は正社員及び嘱託社員)}$

4.6 人権

4.6.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を掲げ、事業活動及び私たち一人ひとりの行動が、誰かの笑顔を奪うのではなく、増やすことにつながることを目指しています。

当社グループは、「人権の尊重」を企業が果たすべき責任として認識しています。24言語で提供する「富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範」で人権の尊重に対する基本的な考え方を示すとともに、「人権声明」で事業活動における人権侵害リスクの評価と低減に必要な措置を取っていくことを宣言しています。また人権声明には、国連「国際人権草典」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした人権に関する国際的な原則を支持していることも明記しています。

なお人権声明は、国内外グループ会社や社外ステークホルダーから様々なご意見・アドバイスをいただきながら策定し、富士フィルムホールディングス社長を委員長とするCSR委員会(現ESG委員会)での承認を経て2018年に導入しました。

その他、人権に関する基本的な考え方として、ESG委員会での議論・承認を経て以下を制定しています。

●グローバルヘルスケア行動規範

ヘルスケア領域の事業拡大に伴い、2020年7月に「富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範」を制定しました。順次対応言語を拡充し、現在は16言語で展開しています。これは、患者の人権を尊重すること、医療関係者との交流で適切さや透明性を確保することなど、基本原則を明確にするものです。2025年2月には、本規範を解説した「グローバルヘルスケア行動規範に関するガイドライン」を一部改訂しました。

●Diverse Storiesビジョン

2024年3月に、人権の尊重を基本的な考え方とした「多様なストーリーを認め合う」ビジョン(Diverse Storiesビジョン)を制定しています。本ビジョンのもと、従業員一人ひとりが安心してストーリーを紡ぐことができる風土醸成に取り組んでいます。

●サプライヤー向け行動規範及びガイドライン

当社グループは、人権尊重を含む企業の社会的責任や企業倫理の重要性について、調達先であるサプライヤー各社にも理解いただくことで、共に課題解決を推進、発展していくことを目指しています。

グローバルにおけるサプライチェーンのリスク管理意識の高まりを受け、取り組みを強化するため、国際的に認知された基準(Responsible Business Allianceが定めるRBA行動規範等)に基づき、サプライヤーに実践いただきたい事項をまとめた「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」を2025年12月に制定しました。

サプライヤーには、本行動規範及び本規範を解説する「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」を併せて周知し、内容の理解及び実践への協力を依頼しています。

なお、富士フィルムグループは日本で事業活動を行う企業として、2022年9月に日本政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」並びに2025年12月に改定版が公表された、日本政府による「ビジネスと人権」に関する行動計画も踏まえ、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを推進しています。

●AI基本方針

多岐にわたる事業分野で社会課題解決の取り組みを加速すべく、AI技術を積極的に利活用するための基本的な考え方として、2020年12月に「富士フィルムグループ AI基本方針」を制定しました。当社グループは、急速な進化と普及を続けるAI技術には倫理面その他の問題などが起こりうることを認識しています。2025年12月の改定では、改めて「人間中心のAI」の考え方に則り、基本的人権を尊重した製品・サービスの開発・提供に取り組むことを明確にしました。

●広告・宣伝活動における人権基本方針・ガイドライン

当社グループは、広告・宣伝活動においても一人ひとりの人権を大切に、より多くの笑顔をもたらすコミュニケーションを実践しています。その人権尊重の姿勢を明確にし、人権リスク軽減に向けて取り組むため、2026年1月に「富士フィルムグループ広告・宣伝活動

における人権基本方針・ガイドライン」を社内向けに策定、日本国内より運用を開始しています。

これら人権に関わる各種方針類は、ESG委員会をはじめとした会議体等での議論・承認を経て制定しています。

富士フイルムグループの人権に関する各種方針・考え方

人権に関わる各種方針類	制定・改定時期	
企業行動憲章 「第2項:社会への責任を果たすために」 「第3項:あらゆる人権を尊重するために」 「第5項:社員が生き生きと働くために」	(グループとして) 2007年 制定、2025年9月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/conduct
行動規範 第1章「人権の尊重」	(グループとして)2007年 制定、2025年9月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/law
人権声明	2018年6月制定、2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/statement
グローバルヘルスケア行動規範	2020年7月制定、2025年 2月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/about/commitment/global-healthcare
Diverse Stories ビジョン	2024年3月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/diverse-stories-vision
労働安全衛生・健康推進方針	2010年1月制定、2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/health-safety
健康経営宣言	2019年9月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/health-safety#link01
グリーン・ポリシー(環境方針)	2002年10月制定、2019 年4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/green
品質方針	2010年1月制定、2019年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/quality
調達方針	2009年10月制定、2020 年4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement
サプライヤー行動規範	2025年12月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link03
サステナブル調達ガイドライン	2025年12月制定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement#link04
AI基本方針	2020年12月制定、2025 年12月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/ai
情報セキュリティ基本方針	2013年5月制定、2021年 4月改定	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/security
広告・宣伝活動における人権基本方針・ ガイドライン	2026年1月制定	社内開示のみ(2026年8月時点)

4.6.2 推進体制と仕組み

1. 推進体制

富士フイルムグループの人権に関する重点課題とその予防・軽減策の実績は、富士フイルムホールディングスのESG委員会(委員長:代表取締役社長)で報告・議論され、取締役会に報告されます。ESG委員会規程にも委員会における審議・決定の対象事項として「事業活動に関連する顕著な人権課題の特定とその予防・軽減」を明記しています。

2023年10月には、富士フイルムホールディングスにDiverse Stories推進委員会(委員長:代表取締役社長)を設立、同時に国内外の関係会社にも各社社長を委員長とする同名の委員会を立ち上げました。

多様な従業員が安心していきいきと働くことのできる風土の醸成、一人ひとりの個性・価値観を尊重し、安心して働くことができる環境を整えるための取り組みをグループ全体で進めています。



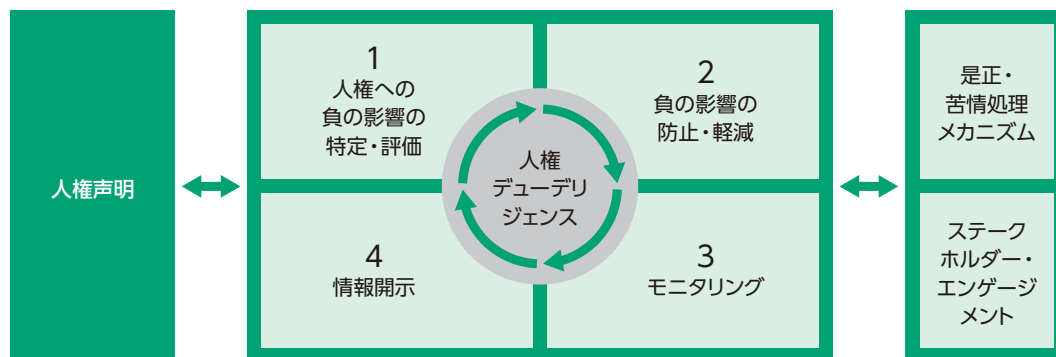
日常的には、自社従業員に関する人権リスクの場合は人事部、サプライヤーや委託先構内協力企業に関する人権リスクの場合は調達部門などが、各々リソースを確保して対応に当たります。またM&Aや、大型投資を伴う新規事業の開始時には、広範なデューデリジェンス項目の中に人権に関するチェック項目も盛り込み、投資の適格性を評価しています。

その他、監査役会室[※]に対し、ESG推進部からサプライチェーンリスクマネジメント並びに人権課題に関する活動報告を月次で実施し、コーポレート・ガバナンスの観点も踏まえた意見交換を定期的に行っています。

※ 監査役機能の充実化を図るため、監査役会の直轄に設置された監査役スタッフ部門

4.6.3 人権デューデリジェンスのプロセス

富士フィルムグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されている手順に従い、当社グループが運営し、また関係するすべての事業活動を対象範囲とした人権デューデリジェンスのプロセスを定め、活動を推進しています。



推進にあたっては、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「ヒューマンライツデューデリジェンス分科会」で検討した「UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK with implementation guidance (国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領)」における要求事項を参考にしています。

具体的には、潜在・顕在リスクの特定とそれが自社活動及び当社グループのビジネスに関連したバリューチェーンのどこで発生するか、また具体的に誰のどのような人権課題が懸念されるかの特定、発生可能性と深刻さに基づいた評価、予防・軽減策の検討・実施、ステークホルダーとの対話、情報開示を定期的に行っています。

上記プロセスに基づく各活動については、「4.6.4 人権への負の影響の特定・評価」以降のセクションをご覧ください。

4.6.4 人権への負の影響の特定・評価

富士フイルムグループの事業活動による人権への負の影響については、富士フイルムホールディングスESG推進部として第三者機関と連携した人権課題の特定、並びに自社で実施している全社重点リスクにおける人権リスクの特定を実施しています。

1. 第三者機関と連携した人権課題の特定

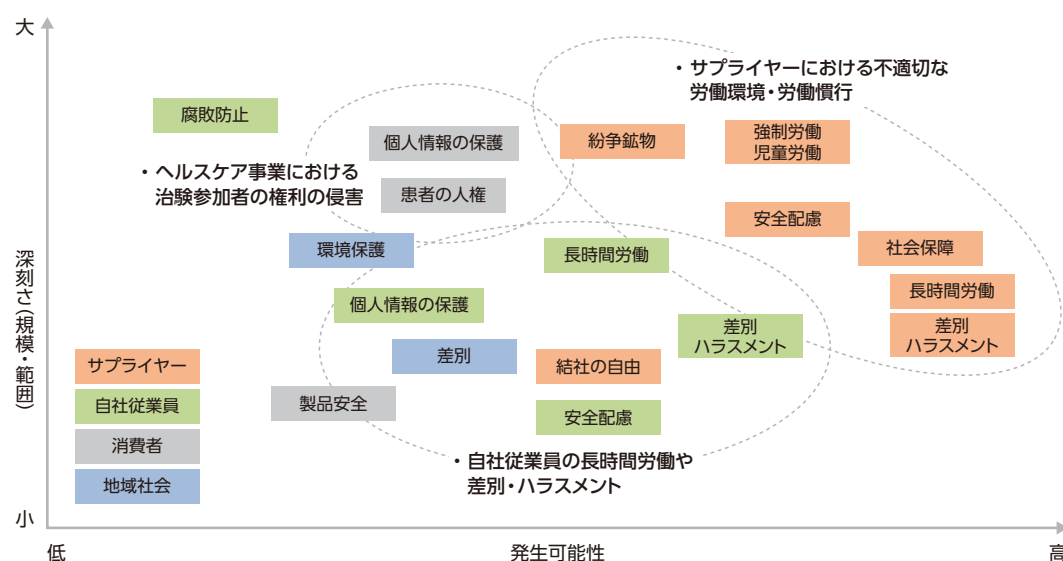
<2019年度～>

当社グループの事業や活動国・地域の特性に基づく潜在的な人権課題を特定し、その発生可能性と深刻さに基づき評価を行いました。潜在的な人権課題の洗い出しは、自社従業員、サプライヤーや委託先等の取引先の従業員、お客様や消費者、地域社会といったステークホルダーごとに実施しています。その上で、当社グループの取り組み状況も踏まえ、重点的に取り組むべき人権課題として次の3点を特定しました。

- ・ サプライヤーにおける不適切な労働環境・労働慣行
- ・ 自社の従業員の長時間労働や差別・ハラスメント
- ・ ヘルスケア事業における治験参加者の権利の侵害

また、これらの重点人権課題について、2020年7月、富士フイルムホールディングスの役員定例会にて認識の共有、議論を行いました。以降、毎年重点人権課題をベースとしたリスク軽減策に取り組んできました。

潜在的な人権課題の影響評価(既存事業におけるリスクマッピング)



<2024年度～>

2024年7～10月、当社グループの人権に関わる活動全般における課題整理を外部有識者の支援を得て行いました。その結果、当社グループが優先すべき活動として「事業構造の変化や新たな人権リスクの台頭を踏まえた重点人権課題の見直し」と「人権課題のさらなる推進に向けた社内対応体制の強化」の必要性が指摘されました。

加えて、対応すべき課題として主に以下の点を確認し、それぞれ調達、ICT、人事等の関連する社内部門と議論し、連携して改善に向けた取り組みを進めています。

- ・ 特にサプライチェーンにおける苦情処理メカニズムの実効性向上
- ・ 積極活用を進めているAIに関連しての人権リスクの想定と対応
- ・ 多様な人材がより活躍できる環境の実現

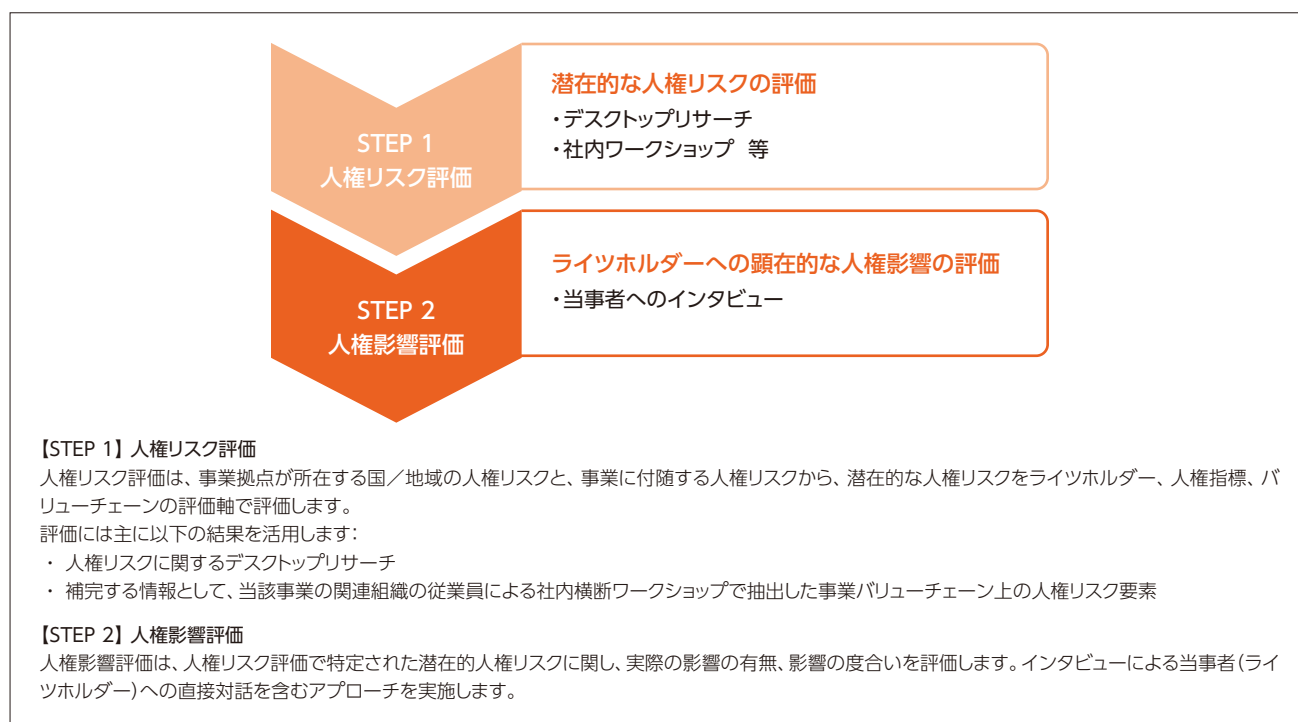
<2025年度～>

当社グループの事業環境の変化を踏まえた見直しが必要と判断し、2025年2月、重点人権課題の見直しに着手しました。第三者機関

であるNPO法人 経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)の支援を得て、人権声明に基づいた一連のデューデリジェンスプロセスの一環として行っています。

(1) 特定・評価の方法

富士フイルムグループは創業支援や医療機器等の提供を行う「ヘルスケア」、各産業向けに高機能材料等を提供する「エレクトロニクス」、カメラ・レンズ等を扱う「イメージング」、そして複合機やソリューション等でお客様の働き方革新を支援する「ビジネスイノベーション」等、多岐にわたる事業を展開しています。当社グループの重点人権課題の見直しにあたっては、多様な事業に共通した課題だけではなく、個々の事業特性を踏まえた人権課題の特定も重要です。そこで、第三者機関の支援も得て、事業セグメントごとに、【STEP 1】人権リスク評価、【STEP 2】人権影響評価の2つのプロセスで人権課題の特定を行っています。



(2) 【STEP 1】人権リスク評価

<評価対象事業の選定>

個々の事業特性を踏まえ、事業セグメントごとに人権課題の特定を進めるにあたり、優先して取り組むべき事業セグメントとして、下記理由によりビジネスイノベーション事業を選定しました。

- ・ 当社グループの4つの事業セグメントの中で最も規模が大きく、ステークホルダーへの影響も大きい
- ・ 複合機等の製品の部品点数が多く、かつ労働集約型の製造工程が多く存在
- ・ 自社製造拠点並びにサプライヤーの多くが、人権リスクが比較的高いとされるアジアに所在

<人権リスク評価対象範囲>

ビジネスイノベーション事業における人権リスクを把握するため、評価対象を以下の通り設定しました。

区分	項目	概要
評価対象	バリューチェーン	事業バリューチェーン上の各段階における影響を評価 開発・設計－原材料調達－購買－製造－物流－販売－使用－廃棄
	国・地域	今回対象として選定したビジネスイノベーション事業の主要事業拠点が所在する17カ国/地域における影響を評価
	ライツホルダー	人権の負の影響を受ける可能性のある当事者。特に以下に対する影響を評価 ・従業員、労働者(自社グループ、サプライヤー/業務委託先) ・製品・サービスの消費者・利用者 ・コミュニティの地域住民、一般市民
評価指標	人権指標	国際規範に挙げられた人権のうち、ビジネスとの関連が深い以下12の人権指標で評価 適正賃金、適正な労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由、児童労働、現代奴隷、土地の権利、先住民族の権利、プライバシーの権利、消費者の安全と知る権利、資源・地域社会(廃棄に絡む人権課題)

<評価手法>

事業拠点が所在する国/地域の人権リスクと、事業に付随する人権リスクから、潜在的な人権リスクを評価しました(下表参照)。

評価にあたっては、デスクトップリサーチによる評価を中心に行い、補完する情報として、社内横断ワークショップで事業バリューチェーン上の実務に関連する具体的な人権リスク要素を整理した結果も活用しました。

評価方法	内容
(1)カントリーリスク評価	国際的なリスク分析・リサーチの専門機関の人権リスクデータベースを基に国/地域別・人権指標別の人権リスクを4段階で評価
(2)事業リスク評価	売上高、調達額、従業員数などの事業データから、事業規模による人権リスクへの影響度合いを評価。また、原材料や業務オペレーションの情報から、事業に付随する固有の人権リスクも評価。さらに、人権課題に関連する部門の参加者による人権ワークショップを実施し、事業バリューチェーン上で発生している人権リスク要素を抽出
(3)潜在的な人権リスク評価	(1)カントリーリスク評価と(2)事業リスク評価に基づき、潜在的な人権リスクをライツホルダー、人権指標、バリューチェーンの評価軸で特定

■デスクトップリサーチ(バリューチェーン上の人権リスクマップ)

ステークホルダー/ライツホルダーの声の代替として、世界14,000超のNGOによる発信情報と、世界3,500のニュースメディアソースの情報を収集・分析し、事業バリューチェーン上におけるステークホルダー/ライツホルダーの人権への影響を評価した結果をリスクマップの形で整理しました。

事業バリューチェーン上の人権リスクマップ

ライツホルダー	人権への影響	バリューチェーン							
		開発設計	原材料調達	加工品購買	製造	物流	販売	使用	廃棄
自社グループ 従業員・労働者	生活賃金	●			●	●	●		
	長時間労働	●			●	●	●		
	職場の安全	●			●	●	●		
	化学物質、有害物質による健康被害				●				
	労働組合の権利	●			●	●	●		
	性別やマイノリティの差別的慣行	●			●	●	●		
	移民労働者の権利	●			●	●	●		
	雇用における差別	●			●	●	●		
サプライヤー・業務委託先 従業員・労働者	生活賃金		●	●		●	●		
	長時間労働		●	●		●	●		
	職場の安全		●	●		●	●		
	化学物質、有害物質による健康被害		●	●					
	労働組合の権利		●	●		●	●		
	性別やマイノリティの差別的慣行		●	●		●	●		
	移民労働者の権利		●	●		●	●		
	資源採取・廃棄物処理における児童労働、強制労働		●						●
消費者	製品の安全							●	
	化学物質の使用による健康への影響							●	
	消費者のプライバシー、セキュリティ					●	●	●	
	持続的な消費							●	
	人権に配慮したマーケティング					●	●	●	
	適正で透明なラベリング					●	●	●	
地域住民・一般市民	軍事や監視目的への製品・部品の使用	●						●	
	採掘・開発による土地の権利の侵害		●						
	資源開発に伴う環境汚染や生態系破壊		●						
	電機・電子機器廃棄物による環境破壊								●
ガバナンス	サステナビリティ/人権に関するガバナンス								●
	説明責任と透明性								●
	腐敗防止と政治的関与								●

■社内横断ワークショップ(2025年5月)

関連組織の従業員による社内横断ワークショップを通じ、具体的な人権リスク要素を抽出しました。

今後の人権尊重の取り組みにおける各組織の主体的な参画につなげるべく、参加者への啓発も目的の一つと位置付けて開催しました。

参加組織：人事、広報、ESG、コンプライアンス、情報セキュリティ、生産企画管理、調達、生産拠点(日本及び海外)、資源循環、物流、販売推進、カスタマーサービス、グローバル監査 等

<評価結果>

特定した潜在的人権リスク

デスクトップリサーチによるカントリーリスク評価・事業リスク評価、及び社内横断ワークショップによる人権リスク要素の抽出に基づき、CRT日本委員会にてビジネスイノベーション事業に関連性が高い潜在的人権リスクとして、以下5項目を特定しました。

	潜在的人権リスク	影響を受けるライツホルダー	留意すべき人権指標	関連するバリューチェーン
1	原材料等サプライチェーン上流における人権リスク	サプライヤーの労働者	児童労働、強制労働、土地の権利、先住民族の権利、適正賃金	原材料調達等のサプライチェーン上流
2	サプライヤー・業務委託先の労働者の人権リスク	サプライヤー・業務委託先の労働者	適正賃金、労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由、強制労働	加工品購買～製造～物流～販売段階の取引
3	移民・移住労働者※の人権リスク	自社グループの従業員/労働者	適正賃金、労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由、強制労働	自社グループのオペレーション全般
4	製品の使用段階における人権リスク	製品・サービスの消費者・利用者、一般市民	消費者の安全と知る権利、プライバシーの権利	製品の使用段階
5	廃棄に伴う環境汚染と人権リスク	地域住民、一般市民	廃棄による地域への影響、児童労働	原材料調達、廃棄

※ 移民・移住労働者:日本国内における外国籍労働者を含む、自国・故郷を離れて就労する労働者を指す。

(3)【STEP 2】人権影響評価:移民・移住労働者の人権リスク(日本国内)

<評価対象リスクの選定>

STEP 1で特定した5つの潜在的な人権リスクの中より、以下の観点から2025年度の人権影響評価の対象として「3. 移民・移住労働者の人権リスク」を選定しました。

- ・ 近年の日本国内の外国籍労働者の就労環境を取り巻く法的・社会的要請の高まり
- ・ 事業規模
- ・ 企業として直接的に影響力を行使できる

「3. 移民・移住労働者の人権リスク」の人権影響評価を実施するにあたり、ビジネスイノベーション事業の国内製造機能を担う富士フイルムマニュファクチャリング株式会社の主要拠点で外国籍労働者が多数業務に従事している鈴鹿事業所を対象として選定しました。

<人権影響評価実施概要>

選定したリスク及び事業所を対象として、人権影響評価の目的、対象範囲及び実施方法を以下の通り設定し、評価を実施しました。

- 目的:現場で働く労働者との対話的プロセスを通じて、すでに起きている、あるいは将来的に起こり得る人権リスクを把握・評価し、現場の職場環境の改善を推進していく
 - 実施時期:2025年10月(所要日数:3日)
 - 対象者:鈴鹿事業所で働く派遣労働者17名(日本人も含む)
 - インタビュー実施者:CRT日本委員会
- 上記に加え、派遣会社の視点を取り入れるため、インタビューは派遣労働者の雇用主である派遣会社担当者にも実施。さらに現場の悩みや課題を総合的に評価する目的で、派遣労働者が所属する部門のリーダー及び人事総務部にもインタビューを実施しました。
- 実施手順
 - i) 対象者への事前アンケート調査
 - ii) 対象者の職場環境などの現場視察
 - iii) 対象者への対面インタビューによるヒアリング

<評価結果>

人権影響評価の結果、早急に是正措置が必要である顕著な人権侵害は確認されませんでした。

鈴鹿事業所は、施設や周辺環境の設備面、また賃金や労働時間、安全な職場環境などの労働環境の運用面ともに高い水準にあり、職場での困りごとが生じた際にも、現場や派遣会社にて速やかに一次対応し問題解決にあたっている状況などが確認されました。

一方で、より良い職場環境の実現に向けては、以下の課題が確認されました。

- ・一部のハラスメント懸念や業務配分に関する不満について、派遣労働者の立場上の遠慮や現場での解決の難しさから、声が上げにくく、問題が潜在化・長期化するリスクが見受けられた。
- ・通報・相談窓口（ヘルプライン等）については、外国籍労働者による認知が十分でないことや、日本人労働者の間で「利用により不利益を被る不安（心理的なハードル）」が存在し、実効性のある是正・苦情処理メカニズムとして十分に機能していない面があった。

<改善に向けた取り組み>

これらの課題を踏まえ、当社では通報・相談窓口の周知強化や多言語対応の拡充など、改善に向けた取り組みを進めています。具体的には、全社共通の通報・相談窓口よりも気軽に相談できる拠点内窓口について、多言語（日本語・ポルトガル語）でポスターを掲示し、改めて案内しました。

また、差別・ハラスメントや通報・相談窓口への理解浸透を目的とした人権教育を個別に多言語（日本語・ポルトガル語）で準備し、製造拠点の現場従業員向けに展開を開始しています。その他、就業規則の多言語化対応が一部未導入だった派遣会社への働きかけも行的、ポルトガル語版の規則が整備されたことを確認しています。

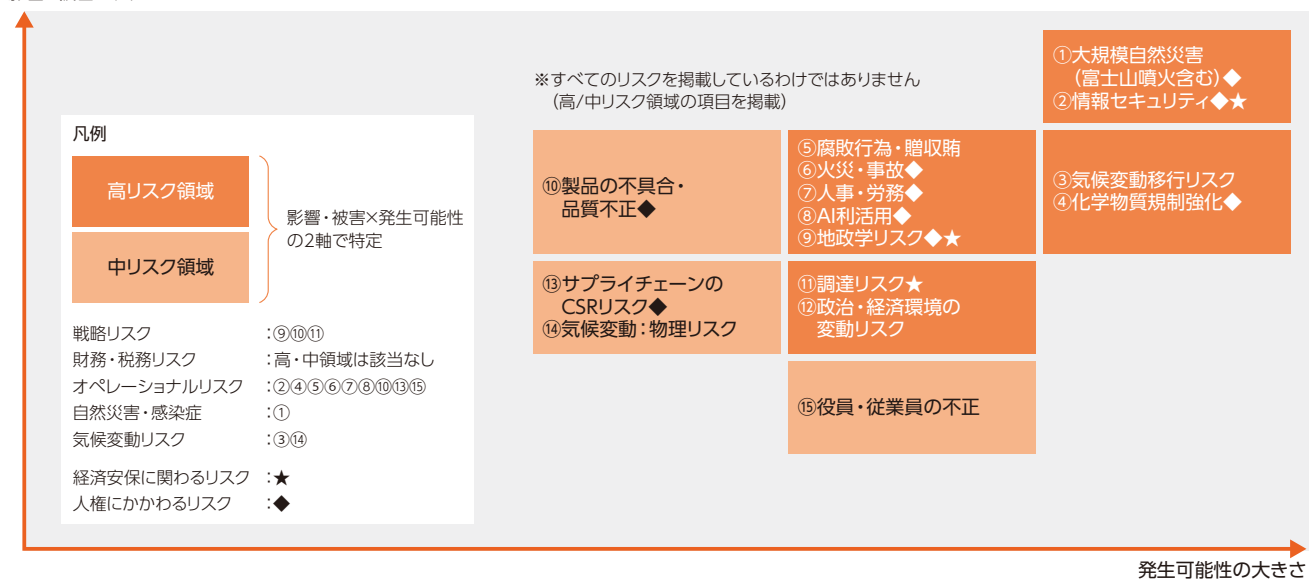
人権教育の詳細は、「4.6.5-5 教育・啓発」をご覧ください。

2. 全社重点リスクにおける人権リスクの特定

富士フィルムグループでは、事業活動を取り巻く重点リスクを網羅的に抽出し、毎年ESG委員会で審議・決定し、取締役会に報告しています。これらの見直しにあたっては、2022年度から人権の観点での配慮が必要な項目を特定し、人権リスクを考慮した上で当社グループ全体として取り組むべきリスク項目を決定しています。なお、リスク項目を抽出する際は、毎年、各リスク項目の主管部門が担当領域で想定されるあらゆるリスクを見直し、発生可能性及び想定される被害・影響の観点から評価を行うなどのプロセスを経て、グループ全体での「全社重点リスク」を決定しています。また、ESG委員会では取り組みの進捗についても毎年報告・議論されています。

2026年度全社リスクマップ（一部抜粋）

影響・被害の大きさ



2026年度の全社重点リスクマップ策定においても、人権と関連のある課題を明確にし、2026年3月のESG委員会にて審議・決定しました。主なものは以下の通りです。

- ・ 情報セキュリティ:個人情報漏えい
- ・ 化学物質規制強化:従業員・地域住民等の健康被害
- ・ 火災・事故:労災事故による死傷者発生
- ・ 人事・労務:従業員の長時間労働、差別・ハラスメント
- ・ AI利活用:差別助長、プライバシー・肖像権侵害
- ・ 地政学リスク:紛争・暴動等による死傷者発生
- ・ 製品の不具合・品質不正:品質不良に起因する消費者の健康被害
- ・ サプライチェーンCSRリスク:児童労働・強制労働、労働安全衛生問題 等

全社重点リスクの特定及び、予防・軽減に向けた取り組みについての詳細は、「2.2.4 リスクマネジメント」をご覧ください。

4.6.5 負の影響の防止・軽減、及びモニタリング

2019年度に富士フィルムグループの重点人権課題として特定した以下3点については、悪影響発生の予防・軽減のため、様々な取り組みを継続しています。

1. 調達先(サプライヤー)における不適切な労働環境・労働慣行
2. 自社従業員の長時間労働や差別・ハラスメント・人権課題
3. ヘルスケア事業における治験参加者の権利の侵害

1. 調達先(サプライヤー)における不適切な労働環境・労働慣行

製品や部材の組み立て・加工を必要とする事業を展開し、多くのサプライヤーと取引を行う富士フィルムグループにとって、サプライヤーにおける不適切な労働環境・労働慣行は、重点的に取り組むべき人権課題の一つだと考えています。サプライヤー・委託先構内協力企業への取り組みについては、主にサステナブル調達の枠組みの中で活動を推進しています。

当社グループは、調達活動における考え方として「調達方針」を明示し、サプライヤーに実践いただきたい事項を「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」としてまとめ、「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」にて具体的なチェックポイントを提示しています。これらの方針類を通じて当社グループの製品製造に携わるサプライヤーにCSR経営の重要性を理解いただき、共に課題解決に取り組んでいくことを目指しています。一方、サプライヤーに活動に取り組んでいただくためには、当社グループの調達業務に従事する従業員自身もその重要性を認識している必要があります。社内で定期的に行われる調達会議等では、サステナブル調達の活動報告と課題共有の場を設け、その中で人権尊重の取り組みの重要性について認識を高めています。

富士フィルムグループのCSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」においては、「サプライチェーン」を事業活動の基盤として、人権・環境・企業倫理などのCSR基盤をサプライチェーン全般にわたり強化することをコミットしています。当社グループのサステナブル調達活動は、①CSRの考え方の周知、②サプライヤー評価、③サプライヤーへの改善要請と支援、④サプライヤーによる改善活動、というプロセスのサイクルを回しながら推進しています。強制労働や児童労働の排除はもちろん、労務管理や労働安全衛生、移住労働者への配慮など、サプライヤーに対する様々な確認や改善支援を行っています。

紛争鉱物への取り組みなど、潜在的な人権侵害リスクを抱えるテーマを含め、当社グループのサステナブル調達の取り組みについての詳細は、「2.5 サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。

「富士フィルムグループ調達方針」「富士フィルムグループ サプライヤー行動規範」「富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン」

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/vision/policy/procurement>

CSR計画「Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)」

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/plan/svp2030>

【2025年度の取り組み】

●サプライヤーによる自己評価(セルフチェック)と改善への取り組み

グループの重要なサプライヤー(クリティカル・サプライヤー)やリスク管理の重点対象地域としている日本、中国、その他アジア地域

に所在するサプライヤーを中心に、2025年度も人権・労働・環境・企業倫理などに関するセルフチェックによるリスク評価を継続して実施しました。

セルフチェックに回答したすべてのサプライヤーには、フィードバックシートを送付し、特に適合率が80%未満だったサプライヤー、あるいは人権・労働分野における対応優先度の高い項目で不適合があったサプライヤーに対しては、フィードバックシートに改善に向けた助言を加えて改善への働きかけを行いました。

人権・労働分野における対応優先度の高い項目の例

カテゴリー	確認事項	セルフチェックでの不適合割合
強制労働	雇用時に身分証明書の原本を会社が保持・保管したままにしているか	1.8%
児童労働	雇用時に身分証明書での年齢確認を実施しているか	4.1%
児童労働	最低雇用年齢に満たない労働者の雇用を禁止する方針があり、実行しているか	1.3%
団体交渉権	従業員が団体交渉に参加することを許可しているか	3.8%
労働安全衛生	すべての建物エリアにおいて、法令に定められた火災検知/報知器が設置されているか	0.3%

一部のサプライヤーに対しては、面談等のフォローアップにより不適合設問に関する実態を確認し、何らかの是正が必要と判明した場合には改善を促し、その後の改善状況の確認を行っています。

例えば、毎年「児童労働の禁止について明文化していない」と回答していたサプライヤーに対し、フォローアップ面談等を通じて継続して改善を促した結果、2025年度にはサプライヤー自身の行動規範に当該項目の記載が追加されました。このように、人権・労働分野における対応優先度の高い項目を中心に、取引を行っている富士フイルムグループ各社を通じて実態把握及び改善に向けた働きかけを継続しています。

詳しくは「2.5.6 2. サプライヤー・委託先評価」をご覧ください。

●サプライヤーへの訪問診断と改善への取り組み

サプライヤーへの訪問診断実施時に人権観点でも確認し、改善要請と改善確認を行っています。

改善要請事例

カテゴリー	指摘事項	改善事例
児童労働	児童労働の発生を防ぐための仕組みが不十分	雇用時に身分証明書の確認や面接を通じて未成年労働者の採用を防止するとともに、児童労働の実態が確認された際の是正のための仕組みを構築
妊娠中の労働者の保護	妊娠中の労働者が所定外労働に従事している	妊娠中の労働者に従事させてはならない業務や労働時間の管理についての規程を制定。また妊娠中の労働者の就労に関するチェックリストを作成し、適切な管理を実施

また、サプライチェーン等における現代奴隷及び人身取引についても、サプライヤー向けセルフチェックの設問内に関連項目を含めて、定期的に確認しています。なお、2025年度の富士フイルムグループの事業活動、調達活動において、先住民族の権利を侵害する事例発生の報告はありませんでした。

調達業務に従事する従業員への教育・啓発の取り組みについての詳細は、「4.6.5-5 教育・啓発」をご覧ください。

2. 自社従業員の長時間労働や差別・ハラスメント・人権課題

(1) 長時間労働防止への取り組み

長時間労働については、毎月の所定外労働時間の推移を把握し、一定基準を超えた部門に対する注意喚起や指導を行うなど、必要な対策を継続的にを行っています。

富士フイルムグループでは、多様な従業員一人ひとりが能力を発揮できる会社を目指し、長時間労働の改善をはじめとした働き方の変革と、仕事と育児や介護等のライフステージを両立して働き続ける支援を実施するための取り組みとして、2014年からWSI (Work Style Innovation)活動に取り組んでいます。

WSI (Work Style Innovation) 活動で目指す姿



具体的には、長時間労働の改善に向けて、従業員へ勤怠入力 of 周知教育を実施し、人事部がPCの起動時間と入力時刻との乖離の有無を確認するなど、適正な勤怠管理を徹底しています。また、月80時間以上の残業の原則禁止や管理職への研修等を通じて、長時間労働の抑制意識の浸透に注力しています。

さらに、富士フィルムグループ全体で多様な従業員が活躍し、働きがいにつながる環境づくりを目指して、WSI活動にDXを積極的に活用した取り組み (WSI×DX) を強化・推進し、日々の働き方の変革を加速させています。

【2025年度の取り組み】

富士フィルムグループでは、全従業員が生成AIの活用を通じて業務効率を向上し、よりクリエイティブな仕事に取り組むことで、さらなるイノベーションの創出を目指しています。2025年度には、生成AI利用環境「Fujifilm AIHub」をグローバル約7万人の従業員に展開しました。従業員がAIエージェント(業務を自動化・支援するAIプログラム)を作成し、組織内で公開・共有することで、組織全体の生産性向上を図っています。また、全従業員参加型の生成AIコンテストを開催し、各組織で培った知見やアイデアを全従業員に共有することで、全社での生成AIの活用促進を進めています。

当社グループの長時間労働防止への取り組みについての詳細は、「4.2.3 取り組み実績と進捗」の目標5をご覧ください。

(2) 差別・ハラスメント防止への取り組み

富士フィルムグループは、「富士フィルムグループ行動規範」に、「多様な人格・個性の尊重」「差別の禁止」を掲げています。互いの人格と個性を尊重し、受け入れ、刺激し合うことで、新たな価値を生み出し、豊かな社会づくりに貢献できる強い組織となることを目指しています。活動としては、従業員向け教育・啓発を定期的に行うとともに、会社としてこれらの取り組みを重視する姿勢を従業員に継続的に発信しています。

【2025年度の取り組み】

●従業員への教育、啓発活動

富士フィルムグループでは、差別・ハラスメント防止のため様々な教育・啓発を実施しています。詳細は「4.6.5-5 教育・啓発」の「主な教育・啓発の取り組み」の表をご覧ください。

●多様な人格・個性の尊重

富士フィルムグループでは、“オープン、フェア、クリア”な企業文化の中で、それぞれの個性・価値観を発揮しながら従業員が積み重ねる経験を「ストーリー」と呼んでいます。富士フィルムグループは2023年10月にDiverse Stories推進委員会を設立し、「多様なストーリー」をイノベーションの原動力として、富士フィルムグループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」につなげることを目指し様々な取り組みを行っています。

2025年10月には、多様な従業員がいきいきと働くことができる風土を醸成するため、国内従業員を対象とした「Diverse Stories フォーラム」を開催しました。本イベントでは、Diverse Stories推進委員会の委員長を務める代表取締役社長によるメッセージ発信、

外部ゲストによるトークセッション、仕事と介護の両立をテーマにしたセミナーや女性役員による+STORY LIVE(自身のストーリーやアスピレーションを共有する社内オンラインライブ)などを行いました。

今後も、安心して富士フィルムグループで働くことができる環境を整えることを目指し、女性従業員の活躍推進、仕事と育児・介護の両立支援、男性の育児参画、グローバルでの優秀人材登用などの施策を進めていきます。

取り組みについての詳細は、「4.2 従業員の多様な人格・個性の尊重と機会均等」をご覧ください。

●カスタマーハラスメント防止に向けた取り組み

2025年3月、カスタマーハラスメントに対する当社グループの姿勢として、富士フィルム、富士フィルムビジネスイノベーションをはじめとする事業会社の公式サイトに「カスタマーハラスメントに関する考え方」を公表しました。お客様との接点となる窓口でのコミュニケーションを大切に、迅速・親切・的確・公平を基本とした対応を行いながらも、お客様からのご要望や言動が妥当性を欠き、社会通念上不相当な場合には、対応の中断や警察への通報、法的措置などを含めて適切に対応する旨を明記しています。

従業員をカスタマーハラスメントから守るとともに、従業員自身がカスタマーハラスメントを行わないよう、教育・啓発を実施しています。

●富士フィルムグループ従業員エンゲージメント調査

従業員の声を収集する仕組みとして、富士フィルムグループ全従業員を対象とした「富士フィルムグループ従業員エンゲージメント調査」を2022年度より毎年実施しています。2025年度調査の回答率は92%でした。ハラスメントを含むグループ全体の課題を継続的に把握するとともに、調査結果をもとにした職場ディスカッションなどを通じて、従業員エンゲージメントの向上につなげています。

2025年度の結果詳細については、「4.5.3-4. 従業員エンゲージメント」をご覧ください。

富士フィルム「カスタマーハラスメントに関する考え方」

<https://www.fujifilm.com/jp/ja/contact/customer-harassment>

富士フィルムビジネスイノベーション「カスタマーハラスメントに関する考え方」

<https://www.fujifilm.com/fb/support/callcenter/customer-harassment>

3. ヘルスケア事業における治験参加者の権利の侵害

メディカルシステムやバイオCDMO等のヘルスケア事業は、富士フィルムグループの主要事業の一つであり、今後さらに拡大していきます。当社グループの事業拡大により影響を受ける人々が増えることを踏まえ、治験参加者に加え、製品・サービスを利用する医療関係者や患者の方々等、関係する人々の人権への配慮はさらに重要となっています。

2020年度に制定した「富士フィルムグループ グローバルヘルスケア行動規範」では、治験参加者の自己決定権、尊厳、プライバシー及び人権を尊重することを最初に述べています。本行動規範は、富士フィルムグループの全社に周知されており、適用対象としてはヘルスケア事業に関わる全役員・従業員に加えて、当社の委託先、派遣社員、販売代理店、ヘルスケア製品・サービスの提供、販売及びサポートに関わる取引先などの関係者も含まれます。グローバルヘルスケア行動規範の基準や要求事項の尊重を要請するため、本規範を解説した「グローバルヘルスケア行動規範に関するガイドライン」も併せて社内にて公開しています。

なお、ヘルスケア製品・サービスに関する苦情を受け取った場合は、速やかに関連する社内部門や関係会社などへ報告するとともに、適切に調査を行い、必要に応じて是正手段を講じます。また、必要な場合には関連する規制当局に対し、当該苦情を適切に報告します。

【2025年度の取り組み】

●従業員への教育・啓発

グローバルヘルスケア行動規範のeラーニング教育を実施しました。詳細は「4.6.5-5 教育・啓発」の「主な教育・啓発の取り組み」の表をご覧ください。

●生命科学倫理審査委員会

当社では生命科学倫理審査委員会を設置し、治験参加者に不利益が発生しないように外部有識者によるチェックを行っています。審査の実施状況については、「4.6.8-4. 生命科学倫理に関する外部有識者の意見の取り入れ(生命科学倫理審査委員会)」をご覧ください。

4. その他人権課題への取り組み

上記1～3の重点人権課題のほかにも、人権に関わる各種取り組みを推進しています。

(1) 児童労働防止に向けた取り組み

富士フィルムグループでは、従業員を直接雇用する際に、住民票等の公的書面による年齢確認を実施しています。2025年度も、富士フィルムグループの自社従業員において児童労働は行われていないことを確認しました。また、調達先を対象としたセルフチェックに

において、児童／若年労働に関わる項目を設け、取り組み状況を確認しています。

具体的には、児童労働防止を含んだ人権方針の有無、採用時の公的書類での年齢確認、また15歳もしくは該当国法が認める年齢のいずれか高い方の年齢に達していない労働者の雇用を禁止する方針の有無等を確認しています。これらはいずれも優先度高の項目として、不適合のサプライヤーがあれば実態把握のためのフォローアップを行っています。

(2) 通報に基づく改善

各種窓口寄せられた苦情や意見については、実態を調査した上で適宜是正を行っています。なお、通報・相談のうち、社外に公表すべき重大な人権侵害案件はありませんでした。

通報に基づく改善の実例及び是正・苦情処理メカニズムの詳細は、「4.6.7. 是正・苦情処理メカニズム」をご覧ください。

(3) 日本国内の外国籍労働者の実態把握

日本において外国籍労働者に関わる人権課題が顕在化している状況を踏まえ、日本国内での直接雇用の外国籍労働者の状況調査を2019年度に開始し、2025年度末時点で21カ国・地域の244名の在籍を確認しています。なお、2025年度、国内における外国籍労働者の労働環境・慣行に関し、社外に公表すべき重大な人権侵害案件はありませんでした。

引き続き労働環境の実態把握を進めるとともに、今後増加が見込まれる外国籍労働者の受け入れを想定し、より良い活動事例をグループ内で共有する等の取り組みも進めていきます。

労働安全衛生に関する取り組みについては、「4.4 従業員の安全」もご覧ください。

5. 教育・啓発

富士フイルムグループは、「富士フイルムグループ企業行動憲章・行動規範」で人権の尊重に対する基本的な考え方を示し、グローバルの全役員・従業員に対して遵守宣言を要請しています。また「人権声明」の周知を含む教育を実施し、継続的に人権意識の向上を図っています。

【2025年度の取り組み】

●役員・従業員教育

「ビジネスと人権」の取り組みの重要性が高まる中で、従業員との様々な接点を活用し、人権尊重の取り組みに関する教育・啓発を実施しています。

2025年度に実施した主な教育・啓発の取り組みは以下の通りです。

主な教育・啓発の取り組み

名称	概要
企業行動憲章・行動規範教育、遵守宣言	・グローバルでの企業行動憲章・行動規範の理解深耕とコンプライアンス教育(ハラスメント、腐4.6敗防止などの個別トピック含む)を目的として、2019年度よりグローバルで企業行動憲章・行動規範についての教育を実施。併せてその内容につき「理解、遵守、行動する」旨の遵守宣言を全役員・従業員に求めている。2025年4月に実施し、対象の99.8%にあたる82,947名が受講。このうちアジアパシフィック地域では、2025年に「ビジネスと人権」基礎研修の要素を合わせ、教育計画に組み込んで実施(当該地域では12,688名が受講) ・日本国内の新入社員・新任役職者・新任役員等への階層別、キャリア入社者へのコンプライアンス教育も実施
「ビジネスと人権」基礎研修	【日本国内】「ビジネスと人権」を主題とした基礎研修(eラーニング)を2025年11~12月に実施。日本国内全役員・従業員の99.2%にあたる49,273名が受講
	【日本国内】新卒／キャリア入社者を対象としたeラーニングによる「ビジネスと人権」基礎研修を2025年度に引き続き展開。2026年2月に内容を更新し、当年度通算で6,691名が受講
	【日本国内】製造拠点の従業員を対象としたオフライン受講による「ビジネスと人権」教育を2026年3~4月に初めて実施。専用動画コンテンツの投影及び配布資料により実施し、対象拠点の602名が受講
	【中国】「ビジネスと人権」基礎研修を初年度に引き続き2025年9月までに中国地域にて実施。対象の98.6%にあたる8,509名が受講
ハラスメント防止教育	・日本国内の全役員・従業員に対しハラスメント防止教育を実施し、45,577名(100%)が受講 ・求職者等に対するハラスメント対策として、グループ共通のリクルート活動遵守ルールを制定し、日本国内の全役員・従業員に対し、周知・啓発
情報セキュリティ教育 (個人情報保護等含む)	グローバルで全役員・従業員が情報セキュリティのルールを正確に学び、機密情報の漏洩を防止することを目的として推進。日本国内では2026年2~3月に実施し、対象の99.7%にあたる51,299名が受講
ヘルスケア行動規範教育	年々厳格化する法令を理解し高い倫理観を持って業務を遂行できるよう、ヘルスケア事業に関わる行動規範及び法令を学び、違反を防止することを目的として2025年10~11月に実施。日本国内のヘルスケア事業に従事する全役員・従業員を対象に、グローバルヘルスケア行動規範のeラーニング教育を実施し、14,188名(100%)が受講
CSR研修(人権課題含む)	2025年度の日本国内新任役職者及び新入社員を対象に実施。それぞれ379名、1,667名が受講
広告・宣伝活動における人権基本方針・ガイドライン教育	発信コンテンツや取引先における人権リスク対応のため、2026年1月に社内向けに制定した共通方針の理解とガイドラインの概要を学ぶことを目的とした教育を2026年1~2月に実施。日本国内でコンテンツ制作や発信に関わる部門を対象とし、97.6%にあたる1,884名が受講。また、任意受講対象の日本国内従業員12,095名も受講
「広告・宣伝活動における人権基本方針・ガイドライン」オンライン講習会	広告・宣伝活動における人権リスク対応のため、グローバル企業の事例を用いて実務におけるリスクと対応を具体的に学ぶ講習会を2026年5月と7月に2回実施。日本国内の富士フイルムグループ従業員を対象とし、964名が受講
生成AIリスク教育	生成AIに関するリスクと社内ルールを理解し、自身の業務で生成AIを利用する際のリスクの発生を抑制できるようにすることを目的として2025年12月~2026年3月に実施。日本国内の全役員・従業員の78.4%にあたる45,942名が受講

【取り組み事例】製造拠点向け人権教育

富士フイルムマニュファクチャリング鈴鹿事業所での人権影響評価(4.6.4参照)の際に、現場管理者等から確認した教育に関する課題や現場の負担等の実態を踏まえ、製造拠点の従業員向けトライアル教育を初めて実施しました。製造拠点に多い人権リスクに焦点を当て、分かりやすくしたもので、日本語とポルトガル語で展開しました。本トライアル結果をレビューした上で、今後日本国内の他の製造拠点にも展開していきます。

グローバルでの「ビジネスと人権」の教育・啓発の企画にあたっては、各地域で人権課題や社会情勢等が異なることを踏まえ、2023年度に欧州、米州、中国、アジアの各地域統括会社社長、並びに人事、サステナビリティ、コンプライアンス等の責任者らとの対話から開始しました。

各地域における人権に関する教育・啓発の取り組み状況や課題を把握した上で、「ビジネスと人権」に関する基本理解はどの地域でも必須であること、ただし教育や啓発は各地域に適した形で展開することなどを確認し、2024年度より各地域で具体的な取り組みを進めています。

その他、サステナビリティ関連のニュースやイベント、学習コンテンツを一カ所に集約した社内ポータルサイト「Fujifilm Group Sustainability Portal」を2026年4月に日本国内で開設しました。従業員が自身の業務とのつながりを意識し、日々の行動に生かしていくことができるよう、人権関連情報の発信についても強化しています。

また、近年、富士フイルムグループではM&Aも増加しており、買収先企業に対する教育も行っています。腐敗防止を含むコンプライアンスについての事前評価（デューデリジェンス）を行い、買収後速やかに「富士フイルムグループ 企業行動憲章・行動規範」の導入・教育を実施して、人権尊重の方針を含む富士フイルムグループの企業としての理念の浸透と理解を図っています。

●社内関係部署への説明、意見交換

前述の「役員・従業員教育」に加え、人権課題に関して社内関係部署への説明、意見交換を実施しました。主な取り組みは、以下の通りです。

【調達・購買部門】

サステナブル調達活動に関するグループ各社との個別面談と意見交換会（通年）

生産資材を調達するグループ会社19社の調達・購買部門を対象に、2025年度上期・下期各1回以上個別面談を実施し、サプライヤーにおける人権課題の特定や改善の働きかけ等について意見交換を行いました。

【法務・コンプライアンス部門】

2025年5月、富士フイルムグループの法務・コンプライアンス部門の欧州地域の会議で、特に強制労働等の人権・労働リスク軽減に向け強化しているサプライヤー訪問診断に特化した説明を実施しました。

●社外と連動した従業員への啓発

12月の世界人権デー（12月10日）に合わせて、2025年12月18日に株式会社IHと共同で、両社グループの従業員を対象とした映画上映対話イベント「未来を変えるシネマ×トーク」を開催しました。本イベントは、未来の地球環境問題と人々の生活に関わるテーマを扱った映画（『2040 地球再生のビジョン』）の鑑賞と参加者同士の対話を通じて、人権を含むサステナビリティ課題を自分ごととして捉え、理解を深めることを目的としています。映画鑑賞後、参加者は気づきや想いを共有し、自身の業務や行動にどうつなげるかを議論しました。

●サプライヤーへの教育・啓発

2025年度、調達先を対象に複数の説明会等を実施しました。日本国内のサプライヤーを対象としたCSRの取り組み説明では、サプライチェーンにおける人権尊重の重要性や責任ある鉱物調達、強制労働等の人権課題に対する理解と当社活動への協力を依頼しました。

また、サステナブル調達活動の重点対象地域である中国では、サステナブル調達説明会を通じて当社の人権尊重の方針や関連活動の説明に加え、当社が展開するサステナブル調達活動についての説明も行い、活動への理解と協力を促しました。

2025年度に実施した説明会の詳細は、「2.5.5-3(3) サプライヤーへの改善要請と支援、並びにサプライヤーにおける改善支援 ③教育・キャパシティビルディング」をご覧ください。

4.6.6 情報開示

人権尊重に向けた各種取り組みについては、サステナビリティレポート、統合報告書や公式ウェブサイトなどを通じて情報を開示しています。またお客様や投資家、ESG評価機関、NGO、メディアなどから要請がある調査・問い合わせへの対応を通じて得た気づきを、当社活動の改善に生かしています。

現代奴隷法への対応

富士フイルムグループでは、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）、及びカナダ サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律に基づき、ステートメントを公表しています。

富士フイルムグループの現代奴隷法への対応 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/human-rights#link03>

4.6.7 是正・苦情処理メカニズム

国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」では、企業に対し、救済を求めるライツホルダーが適切な救済措置にアクセスできるように「是正・苦情処理メカニズム」の構築を求めています。

富士フイルムグループは「富士フイルムグループ行動規範」の第一章で「人権の尊重」を掲げており、同章に記載された項目に対する違反や権利侵害が懸念される場合には、当社グループの従業員は、複数のホットラインを提供している内部通報制度を利用して是正・救済を求めることができます(下記「1. 内部通報制度」参照)。社外のステークホルダーに対しては、公式サイト上で意見収集の窓口を設置しているほか、外部プラットフォーム経由でも苦情・相談を受け付けています(下記「3. 外部プラットフォームを活用した通報制度」参照)。

また、これらの通報制度とは別に、サプライチェーンの人権デューデリジェンス活動において、労働者インタビュー等で懸念・意見が提起された場合は、必要に応じ事実確認や是正を行っています。

いずれのプロセスにおいても、通報者のプライバシー保護及び機密保持に努め、通報したことを理由として報復行為等の不利益な取り扱いを受けることがないことを保証しています。また通報者が安心して利用できるよう匿名での通報も可能としています。これらは、日本政府が多国籍企業行動指針に則って設ける連絡窓口(National Contact Point)などの公的な窓口の利用を妨げるものではありません。

富士フイルムグループは、通報制度の強化を通じ、法令遵守はもちろんのこと、UNGPsをはじめとした国際的枠組みに準じた適正な是正・苦情処理メカニズムの構築と運用に取り組んでいきます。

なお、通報対応実績は、ESG委員会にて定期的に報告され、さらに富士フイルムホールディングスのESG推進部から取締役会にも定期的に報告しています。取締役会はグループ全体のコンプライアンスとリスクマネジメントを監督する責任を持っており、富士フイルムホールディングスのESG推進部からの報告に対し、指示・助言を行い、そのプロセスの有効性を担保しています。

1. 内部通報制度

富士フイルムグループでは、2種類の内部通報制度を整備しています。一つは、日常業務で起こる人間関係やコンプライアンス上の疑問等、様々な問題を通報できる国内または各地域本社の窓口です。もう一つは、会社に重大な影響を及ぼす不正や法令違反について、国内外の全従業員が直接、富士フイルムホールディングスのESG推進部内のコンプライアンス部門に通報可能な窓口(日本語、英語をはじめとする全24言語対応)です。その他、各地域で使用される言語に対応したウェブサイトのフォームを設置し、グループ外からの通報も受け付けています。

内部通報制度の詳細については「2.2.5-4. 内部通報制度・相談窓口」、2025年度の内部通報に関する実績については、「2.2.6-3. 通報・相談実績」をご覧ください。

富士フイルムホールディングス グローバル・コンプライアンス・ホットライン  <https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>

2. サステナビリティに関するお問い合わせやご意見の窓口

当社ウェブサイト上で、人権を含む富士フイルムグループのサステナビリティに関するお問い合わせやご意見を受け付けています。この窓口は匿名で利用することもできます。

富士フイルムホールディングス サステナビリティに関するお問い合わせ  <https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>

3. 外部プラットフォームを活用した通報制度

富士フイルムグループは、2024年6月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟しています。JaCERはUNGPsに準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供している団体です。

富士フイルムグループは、当該プラットフォームを活用することで、UNGPsが求める公平性、透明性の担保を強化するとともに、社外の広範なステークホルダー(地域社会、顧客、直接的・間接的な取引先を含む)から人権に関する苦情・相談を受け付ける窓口を運用しています。受け付けた通報事案については、JaCERを通じ専門家の助言を受けながら、中立公正な事実確認を行い、適切な是正措置を行います。JaCERを通じて受けた通報の対応結果及び進捗は、匿名性に配慮された形でJaCERウェブサイト上のグリーンバンスリストでも公開されます。

なお、当社グループとしてJaCERを活用し、特に通報受付の強化に取り組むのは、以下のようなサプライチェーン上で起こり得る人権侵害です：

- ・ 自然由来の原材料の採集/採掘現場における強制労働や児童労働（紛争鉱物問題含む）
- ・ 事業開発に伴う住民の生活への悪影響
- ・ 有害物質の排出による周辺住民への健康被害
- ・ 製造現場での安全管理の不備による労働災害
- ・ 労働者の不当な解雇や給与未払い など

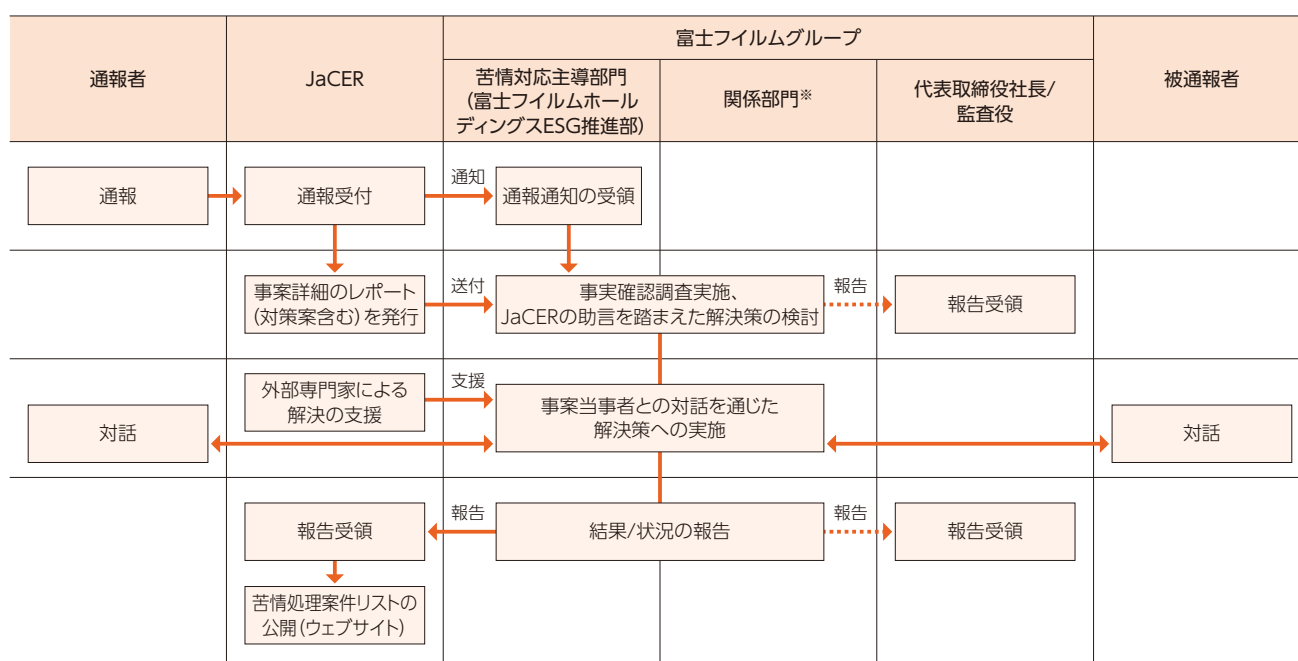
【2025年度の取り組み】

2025年度はJaCER経由で受けた通報事案はありませんでした。実際に通報があった場合に備え、通報対応のための社内体制の整備、運用規程・運用手順の書面化等を進めました。

また、サプライヤー行動規範の周知やサプライヤー説明会等のサステナブル調達活動を通じて、重要サプライヤーに対してJaCER窓口の周知を実施しました。

サステナブル調達活動の取り組み実績については、「2.5.5 サプライチェーンにおける持続可能性向上のための取り組み（サステナブル調達活動）」をご覧ください。

通報対応運用の基本フロー



※ 被通報者(企業含む)と直接的/間接的に取引関係にあるなど、富士フィルムグループ内において通報事案に関係のある部門

JaCER通報フォーム(日本語)

<https://jacer-bhr.org/application/form.html>

JaCER通報フォーム(英語)

<https://jacer-bhr.org/en/application/form.html>

富士フィルムホールディングス 人権尊重への取り組み

<https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/other-activities/human-rights>

4.6.8 ステークホルダー・エンゲージメント

1. 国連グローバル・コンパクトへの署名

富士フィルムホールディングスは、人権、労働、環境、腐敗防止を4つの重点分野とする「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。日本国内では、参加企業が関心のあるテーマ別に集まり議論や情報交換を行う分科会のうち、人権に関連するものとしては、ヒューマンライツデューデリジェンス分科会、サプライチェーン分科会、人権教育分科会の活動に参加しています。

2. 国連開発計画(UNDP)主催「ビジネスと人権アカデミー」への参加

富士フィルムホールディングスは、国連開発計画(UNDP)が主催する「ビジネスと人権アカデミー」のプログラムに参加しました(2023年2月27~28日)。本アカデミーは、企業による人権デューデリジェンスの実施や責任あるグローバルサプライチェーンの実現に向けて活動する日本のビジネスアクターを支援する目的で、UNDPが日本政府と協力して17カ国の日本企業とその関連会社、サプライヤー、パートナー向けに実施しているものです。

その後も当社は、東京で開催された同アカデミー参加企業向けの人権ダイアログに継続して参加しています(第1回 2023年8月23日、第2回 2024年1月19日、第3回 2025年2月6日、第4回 2025年7月31日、第5回 2026年2月3日)。ビジネスと人権に関する国内外の第一人者や専門家から人権デューデリジェンスに関する法律や動向、実践的な適用方法等について学びとともに、他の参加企業との議論を通じて自社の取り組みを振り返りました。また、2026年2月4日にはUNDP主催「人権のためのビジネスケース:政策、デュー・デリジェンス、情報開示を通じた新たな貿易時代の構築」において、パネルディスカッションにも参加しました。

こうした社外との対話によって得た気づきを、今後も当社グループの人権デューデリジェンスの取り組みに反映していきます。

3. 経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan)の「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」への参加

富士フィルムホールディングスはCRT Japanが主催する「ステークホルダーエンゲージメントプログラム(SHE)」に参加しています。2025年度は6月6日~8月1日に全8回にわたって開催され、当社から3名が参加しました。参加企業、NGO/NPO、学識有識者らと「国連:ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デューデリジェンスの実施に向けた議論や、業界ごとに重視すべき人権課題について他の企業と共にグループワークを通じて見直しを行いました。

4. 生命科学倫理に関する外部有識者の意見の取り入れ(生命科学倫理審査委員会)

富士フィルムでは、生命科学に関わる研究・事業を行うにあたり、個人情報保護、倫理面及び科学面を含め総合的に実施の妥当性を審査するため、外部有識者を入れた生命科学倫理審査委員会を設置し、審査結果をもとに研究開発及び関連事業を適正に推進しています。審査の対象は、ヒト由来の組織を用いた遺伝子解析研究、疫学研究、臨床研究、個人遺伝情報の取り扱いと関連業務です。例えば、治験に関しては、治験参加者に参加による不利益が発生することがないように、治験参加者に代わり外部有識者が当社の治験計画をチェックしています。

2025年度は、迅速審査を含めて計31回の生命科学倫理審査を実施しました。生命科学倫理審査委員会の規程、委員名簿、研究公開文書、議事録は、社外にも公開されています。

生命科学倫理審査委員会 議事録 <https://www.fujifilm.com/jp/ja/about/sustainability/bioethics>

5. 地域住民との対話

富士フィルムグループは地域社会の一員として、自社の環境保全活動について情報公開を行うとともに、「環境対話集会」などの形で地域住民の方々から意見をいただくための活動を続けています。今後も事業場の環境に関する取り組みをさらに強化するとともに、社外への継続的な情報公開・発信を積極的に行っていきます。

環境対話集会 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/report/assembly>

6. パーパス実現に向けての従業員との対話

2024年1月、当社創立90周年を機に、富士フィルムグループの社会における存在意義を示すパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」を制定しました。制定にあたっては、部門横断型のプロジェクトを立ち上げ、富士フィルムグループの強み、DNA、進むべき方向性などについて、国内外の経営層から現場従業員までインタビューを実施し、社外の有識者にも意見をヒアリングしました。

パーパス制定以降、代表取締役社長をはじめとする経営層と従業員との対話を継続的に実施しています。世界各地で開催しているタウンホールミーティングは2026年3月末までに累計34回開催し、社長から直接グループパーパスに込めた想いを延べ20,007人の従業員に伝え、意見交換を活発に行っています。

4.7 企業市民活動

4.7.1 基本的な考え方

富士フィルムグループでは、企業が社会に対して果たすべき責任として、社会の持続可能な発展に貢献し、良き企業市民として社会とともに歩み、社会の要請や期待に誠実に応えることを掲げています。2008年に社会貢献方針を定め、活動の対象として、「自然環境」「学術・教育」「文化・芸術・スポーツ」「健康」の分野を中心とし、地域社会、行政機関、NGO・NPO等との協働・連携、そして従業員の自発的参加による貢献を大切に活動しています。

富士フィルムグループ社会貢献方針

富士フィルムグループは、企業市民として社会とともに歩み、社会の要請や期待に誠実に応える社会貢献を目指します。この方針を実践するため、次の活動指針を定めます。

1. 活動の主要分野

活動の対象として「自然環境」、「学術・教育」、「文化・芸術・スポーツ」、「健康」の分野を中心に取り組みます。

2. 活動において大切にすること

1. 各種ステークホルダーとの連繋や協働

地域社会、行政機関、NGO・NPO等との双方向のコミュニケーションやパートナーシップを大切にします。

2. 従業員のボランティア活動の積極的支援

従業員の自発的参加による地域との共生、社会への貢献を大切にし、それらの活動を支援します。

3. グループの強みの活用

富士フィルムグループの製品・サービス・技術・ノウハウも積極的に活用します。

4.7.2 事業活動を通じた社会貢献の主な事例

	各分野で重点的に取り組む考え方 (優先事業との関係)	SDGsとの関係	事業への影響 (事業上の効果とKPI)	代表的な活動 (具体的な活動とKPI)
自然環境	当社グループは清浄な水と空気が不可欠なビジネスを展開していることから、創業以来、環境配慮や環境保全に努めてきました。環境課題はすべての事業に影響するため、現在も環境に関する社会貢献活動を積極的に推進しています。	  	CO ₂ 、水、廃棄物に関する目標を設定することで、事業に与える影響、社会に与える影響の両面を管理しています。	- 中国植林ボランティア (KPI: 参加人数) - 南阿蘇「地下水保全活動」 (KPI: 参加人数)
学術・教育	様々な事業を進めている当社グループは、多様な人材が必要になります。パートナーやNPOと協力して、私たちが事業を展開している地域の多様な次世代の育成を行っています。その結果、人材の育成を通じた地域との関係づくりとともに当社の認知度の向上が図れます。	 	事業展開している地域との関係性を高め、富士フィルムのブランドが定着します。その地域での事業の継続と継続的な売上がKPIとして挙げられます。	- 弱視者への「拡大教科書」 (KPI: 制作のボリューム) - NPOと協働した、富士フィルム・グリーンファンドのコンクール、高校生対象の「聞き書き甲子園」 (KPI: 参加人数) - 全国高校サッカー協賛 (KPI: 実施の継続)
文化・芸術・スポーツ	私たちは創業以来「より良い映像情報を提供し、社会に貢献していくこと」を目指して、写真フィルムや感光材料等の事業を進めています。さらに、「時を超えた価値あるコミュニケーション」をテーマに、複合機や最新技術を活用した活動を進めています。	   	写真プリントサービス製品及びグラフィックシステム事業に対する印刷需要の創出、ビジネスイノベーション事業領域の新たな需要等が期待されています。結果は売上や利益に現れます。	"PHOTO IS"想いをつなぐ。あなたが主役の写真展やフジフィルムスクエア等でのイベント - 伝統文書複製とデジタル文化財活用 (KPI: 復元した伝統文書数等) - スペシャルオリンピックス - 富士フィルム・スタジオアリス女子オープン
健康	マンモグラフィや画像診断装置、医薬品などの医療製品を提供する当社重点事業のヘルスケア事業の推進と、新興市場を含む世界での予防・診断・治療による健康社会の創造の両方を実現する社会貢献活動を目指しています。健康意識が低い新興市場において、予防・診断・治療に対する意識向上のための社会貢献活動を推進することで、健康診断や医師の診察に対する意識が高まり、ヘルスケア市場が拡大します。それは同時に、これらの分野での私たちの評価を高め、事業開発の確実な推進に役立ちます。	  	メディカルシステム、バイオCDMO、ライフサイエンスを含むヘルスケア事業の持続的成長が期待されます。結果は売上や利益に現れます。	- 医療AI技術を活用した製品サービスを、2030年度までに世界196のすべての国に導入することで、医療アクセス向上を実現 - 世界での結核終息に向け、「検診」を軸にした取り組みの推進 - 医療関係のトレーニング - ピンクリボン運動 等

4.7.3 継続的に実施している主な社会貢献活動

自然環境		● 中国での植林ボランティア活動(富士フィルム) ● 南阿蘇での地下水保全活動(富士フィルムマテリアルマニュファクチャリング(株)九州製造本部) ● 熊本県菊陽町におけるかん養田への田植え、稲刈(富士フィルムマテリアルマニュファクチャリング(株)九州製造本部) ● 公益信託 富士フィルム・グリーンファンド(富士フィルム) ● 富士宮事業場構内の湧水河川における外来植物の除去(富士フィルム)
	学術・教育	● ● 「みどりの小道」環境日記(富士フィルム) ● ● わたしの自然観察路コンクール(富士フィルム・グリーンファンド 他)
	学術・教育	● 弱視児童のための拡大教科書製作支援(富士フィルムビジネスイノベーション) ● 聞き書き甲子園(富士フィルム) ● 全国高校サッカー(富士フィルムビジネスイノベーション)
	文化・芸術・スポーツ	● “PHOTO IS”想いをつなぐ。あなたが主役の写真展(富士フィルム) ● フジフィルムスクエア ● 若手写真家応援プロジェクト 「ポートフォリオレビュー/アワード」の開催(富士フィルム) ● 伝統文書の複製と活用(富士フィルムビジネスイノベーション) ● 文化財のデジタルアーカイブ化(富士フィルム) ● 被災写真救済支援(富士フィルムイメージングシステムズ) ● 被災地復興支援プロジェクト「一生モノのフレーム店@能登」(富士フィルムイメージングシステムズ) ● スペシャルオリンピックス(富士フィルムビジネスイノベーション) ● 富士フィルム・スタジオアリス女子オープン(富士フィルム)
	健康	● 医療AI技術を活用した製品サービスを、2030年までに世界196のすべての国と地域に導入することで、医療アクセス向上を実現 ● 世界での結核終息に向け、「検診」を軸にした取り組みの推進 ● 医療関係者へのトレーニング等の提供 ● ピンクリボン運動(富士フィルム) ● World Cancer Dayへの支援

4.7.4 社会への貢献活動の実績(2025年度)

1. 社会貢献活動の支出額

富士フィルムグループの2025年度の分野ごとの支出額(国内)

単位:百万円

貢献の種類		金額
将来世代への教育活動	・ 将来世代に対する活動経費 ・ 寄付等の支援(現金、物品)	194
地域社会との調和	・ 地域社会に対する活動経費 ・ 地域イベント、団体への寄付(現金、物品) ・ 地域との交流、地域美化の活動経費	213
地域社会の文化・社会への配慮(国内)	・ 国内の文化・芸術・スポーツ振興に対する活動経費 ・ 文化・芸術・スポーツ振興への寄付(現金、物品) ・ 自然災害被災地に対する活動経費 ・ 自然災害被災地への寄付	979
国際社会の文化・社会への配慮	・ 国際的な交流、文化・芸術・スポーツ振興に対する活動経費 ・ 国際交流等寄付等支援(現金、物品) ・ 海外の自然災害被災地に対する活動経費 ・ 海外の自然災害被災地への寄付(現金、物品)	15
NGO・NPOとの協働	・ 協働にかかる費用 ・ 賛助金、募金、製品、サービス等の寄付(現金、物品)	66
合計		1,466

※ 詳細内訳は「5.サステナビリティ会計」参照

※ 数値は四捨五入したものがあため、内訳の合計が総数と合わない場合があります。

富士フィルムグループの2025年度の社会貢献活動の金銭的価値(国内)

単位:百万円

	現金	物品	ボランティア費用※	運営費用/諸経費等	合計
貢献の種類(金額換算)	165	18	29	1,254	1,466

※ ボランティア費用=ボランティア活動への参加時間(延べ)×人件費

2. コミュニティ投資※への事例

富士フイルムグループは、公益信託や従業員主体のボランティア活動を通じて、社会・環境課題の解決及び地域社会への貢献に取り組んでいます。

※ コミュニティ投資: 資本や支援が不足している個人やコミュニティに向けられる投資

●富士フイルム・グリーンファンド

富士フイルム創立50周年を迎えるにあたり、1983年に自然保護を目的にして10億円を拠出して設立した公益信託。民間企業による環境をテーマとした公益信託としては日本で最初のもの。毎年、自然保護の活動と研究への資金的な支援と、小中高校生への自然保護啓発活動を行っている。富士フイルムの創立90周年を記念して、2024年度に10億円を追加拠出した。

●端数倶楽部(富士フイルムビジネスイノベーション)

1991年に設立された当社の従業員によって自主的に運営されているボランティア組織。従業員の自由意志で給料と賞与から端数(100円未満の金額)に一口100円をプラスし、給与天引きにより拠出している。その拠出金を積み立て、会員が必要と考える「社会福祉」、「文化・教育」、「自然環境保護」、「国際支援」の4分野において、NPOや従業員のボランティア活動を支援している。

5. サステナビリティ会計(労働環境・社会会計、環境会計)

《対象期間》 ・2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)
 《集計範囲》 ・富士フイルムグループ国内28社(富士フイルムホールディングス、富士フイルム、富士フイルムの関係会社14社、富士フイルムビジネスソリューション、富士フイルムビジネスソリューションジャパン(32支社)及びその関係会社10社)

5.1 労働環境・社会会計

《基本事項》

●労働環境・社会会計の目的

従業員の労働環境の整備及び社会貢献に費やした金額をステークホルダー別に分類集計し、富士フイルムグループとしてこれらの分野の取り組み状況を把握します。

●集計方法

当該年度の支出(投資も含む)を集計しました。投資設備に関する減価償却費は含まれません。なお、従業員への教育や社会貢献、事業場の環境保全など一部の活動については、「5.2 環境会計」と重複しています。

※「心身の健康づくり(健康経営)」には富士フイルムグループ健康保険組合加入者(特例退職被保険者及び被扶養者を含む)への施策費用も含んでいます。

※「地域社会の文化・社会への配慮(国内)」として、継承・発展、発信基地である富士フイルムスクエアやフォトコンテストの費用も含んでいます。

※ 数値は四捨五入したものがあため、内訳の合計が総数と合わない場合があります。

※ 2025年度実績より、算出対象となる施策と活動、及びその算出方法を見直し、2024年度の数値も合わせて更新しています。

労働環境・社会会計の内訳

単位:百万円

ステークホルダー	目 的	コスト合計	
		2024年度	2025年度
従業員	労働安全衛生	1,360	1,462
	心身の健康づくり(健康経営)	3,478	3,723
	人材育成	1,836	1,956
	多様性の確保	40	49
	働きやすい職場づくり	632	917
お客様	お客様対応・お客様の安全確保	215	252
将来世代	将来世代への教育活動	223	194
コミュニティ (地域社会・行政)	地域社会との調和	169	213
	地域社会の文化・社会への配慮(国内)	1,151	979
国際社会	国際社会の文化・社会への配慮	41	15
NGO・NPO	NGO・NPOとの協働	1,059	66
調達先	製品への配慮	25	26
合 計		10,229	9,851

就業日のボランティア

	2024年度	2025年度
ボランティア時間(時間)	4,266	3,877
ボランティア費用(百万円)	24	27

※ ボランティア活動について

従業員によるボランティア活動の延べ時間と、それに相当する賃金及びその活動にかけた経費を集計

5.2 環境会計

《基本事項》

●環境会計の目的

- ①社内外の関係者に、物量面、経済面の定量化された正しい環境情報を提供します。
- ②経営者層及び事業場統括者の意思決定に役立つ、数値化された環境情報を提供します。

●集計方法

参考にしたガイドライン:環境省発行「環境報告ガイドライン(2018年版)」

1. 減価償却費は、3年間の定額償却によって算出しています。
2. 環境保全以外の目的が含まれているコストは、支出目的による按分計算により集計しています。
3. 社内への経済効果:汚染負荷量賦課金、エネルギー、原材料、水などは前年度との差額、回収、リサイクルなどは当該年度の実質的効果金額を計上しています。
4. 社外への経済効果:SOx、VOC、CO₂については前年度との差額、リサイクルについては、当該年度の推定的効果金額を計上しています。

※ 数値は四捨五入したものがあるため、内訳の合計が総数と合わない場合があります。

1. 環境会計

単位:百万円

環境保全コスト					環境保全効果					
	設備投資		費用		社内への経済効果			社外への経済効果		
年度	2024	2025	2024	2025	年度	2024	2025	年度	2024	2025
1. 事業エリア内コスト	2,363	3,406	16,398	17,200						
①公害防止	752	727	1,783	2,549	汚染負荷量 賦課金の削減	1	2	SOx排出削減※1	0	0
								SOx排出削減量	0トン	2トン
								NOx排出削減量	16トン	-94トン
								VOC排出削減※2	-31	26
								VOC排出削減量	-87トン	74トン
②地球環境保全	1,602	2,675	3,184	3,456	省エネルギー	5,928	1,099	CO2排出削減※3	209	484
								CO2排出削減量	20千トン	38千トン
③資源循環	9	4	11,432	11,218	原材料削減	1,652	563	リユース・リサイ クルによる産業 廃棄物削減※4	6,627	6,076
					水資源削減※5	-313	435			
					回収・リサイクル					
					銀	2,566	4,486	削減量※6	66.3 千トン	60.8 千トン
					高分子材料	24	13			
					アルミ材料	323	349	アルミ原材料の再利用	352	457
					その他	191	172	CO2排出削減量	3万トン	3万トン
					使用済み製品から の部品回収・製造	10,073	9,347			
2. 上・下流コスト 市場からの回収	0	0	1,652	1,714						
3. 管理活動コスト	42	22	11,428	12,918						
4. 研究開発コスト	603	403	14,352	11,641						
5. 社会活動コスト	0	0	2	79						
6. 環境損傷対応コスト 汚染負荷量賦課金	17	0	17	15						
合 計	3,026	3,832	43,850	43,566		20,444	16,422		7,157	7,042

※1 SOx排出削減:1.6円/t 米国環境省の2026年3月のSOx排出権オークションの落札価格0.01ドル/t
 ※2 VOC排出削減:350千円/t(社)産業環境管理協会「有害大気汚染物質対策の経済性評価報告書」平成16年2月
 ※3 CO2排出削減:12,646円/t(2026年3月 EU排出権2024先物取引価格68.73ユーロ/t)
 ※4 廃棄物埋め立て処理コスト:100円/kg
 ※5 上水200円/t、下水200円/t
 ※6 廃棄物発生量のうち、再資源化量及び有価物

6. 第三者保証報告書

富士フィルムホールディングスは、「サステナビリティレポート2026」に掲載する環境、社会データに関して、LRQAリミテッドに第三者保証業務を依頼しました。

第三者保証報告書 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/evaluation>

【保証の範囲】

- ・ 温室効果ガス排出量
 - スコープ1排出量(6.5ガス含む)
 - スコープ2排出量(ロケーションベース)
 - スコープ2排出量(マーケットベース)
 - スコープ3 カテゴリー1-3、5-8、11、13-15
- ・ 廃棄物総排出量
- ・ 総採水量
- ・ 総排水量

上記範囲のデータで、LRQAリミテッドによる第三者保証の対象項目には「★」を付記しています。

■ 本レポートについてのお問い合わせ先

富士フイルム ホールディングス株式会社

ESG推進部

〒107-0052 東京都港区赤坂9丁目7番3号(東京ミッドタウン)

電話 050-3515-0118

<https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>
