



Chapter 04

サステナビリティ

CONTENTS

- 71 サステナブル社会の実現に向けた取り組み
- 72 環境
- 75 多様性・働きがい・労働安全性
- 78 人権

サステナブル社会の実現に向けた取り組み

2030年度までの長期目標として策定したCSR計画「Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)」に即して、サステナブル社会の実現に向けた取り組みを富士フィルムグループ全体で進めています。

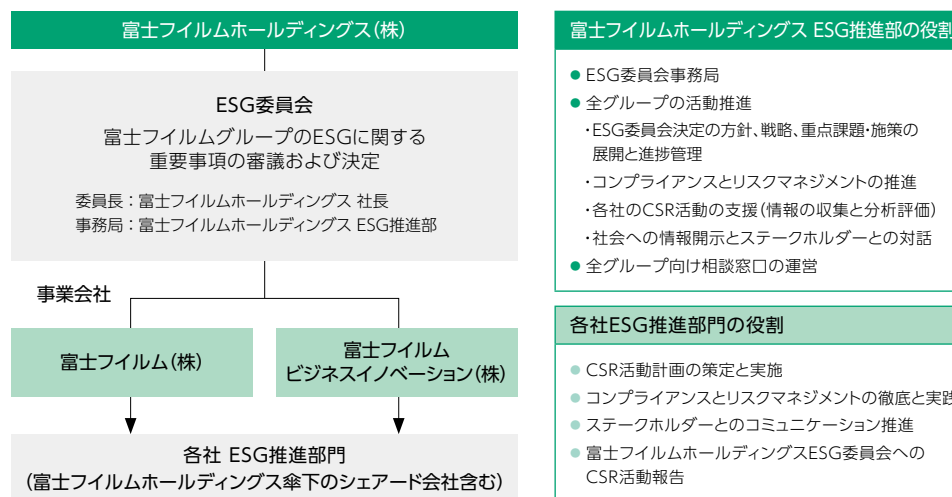
基本方針

当社は2017年8月に2030年度をゴールとする長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030 (SVP2030)」を策定しました。4つの重点分野「環境」「健康」「生活」「働き方」と、事業活動の基盤となる「サプライチェーン」「ガバナンス」の計6分野・15重点課題を設定し、全社で目指すべき姿として、それらの目標に向けた活動を推進しています。「環境」分野における数値目標(P72参照)に加え、「健康」と「働き方」についてKPIとなる数値目標を設定しています。具体的には、「健康」分野において、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の全ての国と地域に導入することで、医療アクセスの向上を実現します。また「働き方」分野では、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5,000万人に提供します。当社はこれらの目標やその進捗状況などにつき、当社Webサイトや統合報告書、サステナビリティレポートなどを通して、情報開示を行っています。また、当社の事業活動がステークホルダーの要請や期待に応えているかを、さまざまな機会を通じて検証し、事業活動全般に反映させています。



推進体制

事業を通じて社会課題を解決するという明確な方針の下、社会の発展に対する貢献と当社事業のさらなる成長を両立させる考え方が、経営や企業文化の根幹に根づいています。2019年6月に、ESGの取り組みを加速させるため、従来、経営企画部内に置かれていたCSR部門を発展的に改組し、社長直下の組織としてESG推進部を設立しました。ESG推進部は、富士フィルムグループの経営の根幹にESGの視点を取り込むことやESGに関する施策を社内に浸透させる役割を担いながら、グループ全体のESG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、活動に対する進捗管理などを行っています。また、当社社長を委員長とするESG委員会は、富士フィルムグループのESGに関する重要事項についての意思決定を行っており、その内容は取締役会にも報告されています。ESG委員会は、委員長の当社社長、ESG・経営企画・人事の各担当役員、および事業会社(富士フィルム・富士フィルムビジネスイノベーション)の社長で構成され、議題によって関連する役員・事業部長などが審議に参加します。



環境

気候変動への取り組みはグローバルビジネスへの参加資格であるという考えの下、当社は脱炭素目標を引き上げ、2040年度に自社が使用するエネルギー起因のCO₂排出をゼロにすべく、新たな環境戦略を推進しています。

Sustainable Value Plan 2030における取り組み

- ▶ 気候変動への対応
- ▶ 資源循環の促進
- ▶ 脱炭素社会の実現を目指したエネルギー問題への対応
- ▶ 製品・化学物質の安全確保

気候変動への対応(TCFD提言に基づく情報開示)

■ 指標と目標

富士フィルムグループは、エネルギー利用効率の最大化と再生可能エネルギーの導入を推進することで、2040年度までに自社が使用するエネルギー起因^{*1}のCO₂排出を実質的にゼロとすること(カーボンゼロ)を目指しています。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CO₂排出削減貢献を今後も進めていきます。

また、サプライチェーンにおけるエネルギー必要量のうち、燃料・電力の使用量が最も高いのは、川上に位置する素材・化成産業界です。当社は、事業の成長とCO₂排出削減を両立させ、素材・化成産業界における企業としての責任を果たしていきます。

- 製品ライフサイクル全体でのCO₂排出削減目標
2030年度末までにCO₂排出量50%削減(2019年度比)
- 自社が使用するエネルギー起因CO₂排出削減目標
2030年度末までにCO₂排出量50%削減(2019年度比)

● 再生可能エネルギーの導入目標

2030年度までに購入電力の50%を再生可能エネルギー由来の電力に転換

● 製品・サービスを通じた社会でのCO₂排出削減貢献の目標

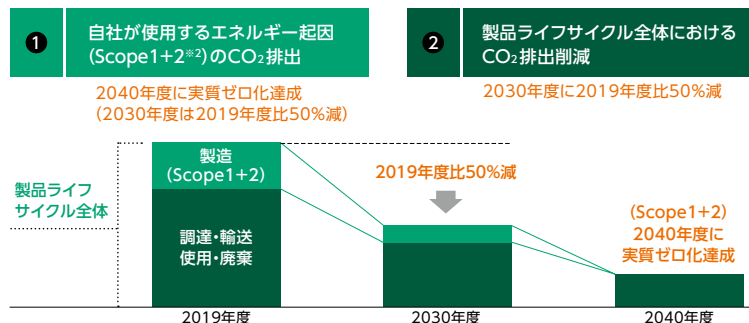
2030年度までに社会でのCO₂排出削減累積量90百万トンに貢献

*1 製品の製造段階における自社からの直接排出(Scope1)と他社から供給された電気・蒸気の使用に伴う間接排出(Scope2)

■ リスク管理とガバナンス

リスク管理として、気候変動に関するパフォーマンスをグローバルで監視するシステムを導入しており、CO₂やフロンなどの温室効果ガスの排出量、使用エネルギー量などを拠点ごとに監視することで、リスク抽出に活用しています。抽出されたリスクはエネルギー戦略推進委員会で要因分析され、ESG委員会に報告の上、対応についての意思決定を行います。気候変動に対するリスク評価のため、インターナルカーボンプライシング(ICP)を活用し、想定される財務影響と今後の対応を検討しています。また、TCFD提言に基づくシナリオ分析により、外的環境がもたらすリスクについても対策を行います。気候変動に関する課題、目標などはESG委員会にて審議・決定の上、取締役会に報告されます。

社会でのCO₂排出削減効果の大きい製品・サービスの提供



*2 Scope1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)、Scope2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

サプライチェーンにおけるエネルギー必要量



■ 戦略:シナリオ分析に基づくリスク・機会

TCFD提言に基づくシナリオ分析では、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の報告書の中で示された代表濃度経路(Representative Concentration Pathways:RCP)2.6~8.5およびIEA(International Energy Agency)-ETP(Energy Technology Perspectives)の低炭素シナリオである2°Cシナリオを基に、脱炭素社会に向けたより厳しい対策がなされ、2100年までの気温上昇を産業革命時期比で1.5°Cに抑えられる「1.5°Cシナリオ」と、現状を上回る対策が講じられず産業革命時期比で3.2~5°C上昇する「4°Cシナリオ」を設定し、評価しました。

	4°Cシナリオ	1.5°Cシナリオ
	現状を上回る対策が講じられず、2100年までに平均気温が産業革命時期比で3.2~5°C上昇。自然災害の激甚化や不可逆的な生態系変化が生じる	2100年までの気温上昇が産業革命時期比で1.5°Cに抑えるために、脱炭素社会に向けた厳しい対策が講じられる
事業リスク	物理リスク ① 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 【対策】 BCPの策定による生産拠点や原材料調達先の分散化、安定電源の確保などの対策を推進 ② 気象変化による生態系変化に起因する植物由来原材料の不安定化・価格高騰 【対策】 植物由来の原材料を使用するフィルムの薄手化、またビジネスイノベーション領域では複合機の再生活用(リユース)を進めるなど、原材料使用量を削減	移行リスク 各国・地域で炭素価格制度の法規制が導入され、コストアップ要因となる。2022年度に富士フィルムグループ自社が排出した(Scope1+2)CO ₂ は980千トンであり、CO ₂ 排出1トンあたりの炭素税を12,000円と仮定し、約117億円の財務リスクと想定 【対策】 インターナルカーボンプライシング制度を活用し、脱炭素化に向けた設備投資などを加速
事業機会	① 災害に対する社会インフラの強靱化 <ul style="list-style-type: none"> 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製品 高精度画像解析・AI技術を用いた橋梁、堤防などの劣化診断技術 自治体の罹災対応プロセスのデジタル化による住民の早期生活再建支援 ② 飲料水と農業用水の確保 <ul style="list-style-type: none"> イオン交換膜などのフィルトレーション技術により、かん水や海水の淡水化 ③ 医療従事者の負担軽減および医療アクセスの向上 <ul style="list-style-type: none"> 医療従事者の負担軽減や遠隔診断に貢献する、医療IT技術や医用画像診断・AI技術をグローバルに展開 	基盤技術、コア技術を軸に、エネルギー問題の解決や分散型社会の実現に貢献 <ul style="list-style-type: none"> ① 省エネルギー <ul style="list-style-type: none"> データ保存時のCO₂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 省電力性能を高めた複合機 ② 創エネルギー <ul style="list-style-type: none"> 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などの過酷な環境下でも稼働中の風力タービンのブレードを点検診断可能な技術 ③ 蓄エネルギー <ul style="list-style-type: none"> 分散・塗布技術や素材技術を生かした従来の液体リチウムイオンバッテリーに対して、低コスト・高容量化が期待できる準固体電池の開発 ④ CO₂の回収・固定化 <ul style="list-style-type: none"> バイオエンジニアリング技術によるCO₂を原料とした有用物質のバイオ生産 ⑤ 分散型社会に適応したソリューション・サービス <ul style="list-style-type: none"> 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し、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 医療ITおよび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・サービス

資源循環の取り組み

■ 水リスクへの対応:ステークホルダーとの協働

富士フィルムグループでは、水の使用量削減・リサイクル利用、銀資源の回収再利用、複合機の循環システム確立など、ライフサイクル全体の取り組みにより資源循環を積極的に進めています。

水資源に関しては、創業期より写真フィルムの製造において、清浄な水を多く使用していたことから、早くから水投入量の削減や水のリサイクル利用に取り組んでおり、地域住民やNGO法人などのステークホルダーと共に環境を守る活動や水源保護にも努めています。

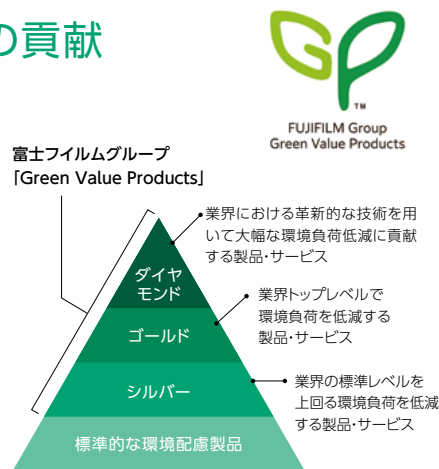
長期目標	2030年度までに当社グループによる水投入量を30%削減(2013年度比) ^{*1}
中期目標	2025年度までに当社グループによる水投入量を20%削減(2013年度比) ^{*1}
短期目標	2022年度末までに当社グループによる水投入量を1%削減(2021年度比) ^{*1}

^{*1} 進捗: 2022年度末時点で3%削減(2021年度比)/17%削減(2013年度比)

社会でのCO₂排出削減への貢献

■ 環境配慮設計(プロダクト stewardship)

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、全ての新製品・改良品で「環境配慮設計(プロダクト stewardship)」に取り組んでいます。製品開発段階で、原材料調達、製造、輸送、使用、廃棄のライフサイクル全体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。2018年度から一定の環境配慮の基準を満たした製品・サービスに対する「Green Value Products」認定制度を運用しており、Green Value Products製品の全社売上比率については、2030年度目標60%に対し2022年度は30%となりました。



製品・化学物質の安全確保

■ 化学物質管理

富士フィルムグループは、現在の化学物質規制を順守するのみならず、将来を見据え、重大な危険有害性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。対象物質をより安全な化学物質に代替化する、またはその使用量を削減する、あるいは新たなプロセス技術開発によるリスクの低減を図っています。富士フィルムグループは、自社で開発した化学物質の安全性を保証するため、1975年より安全性試験施設を保有し、地球環境やヒト健康に関わる安全性を評価しています。当社は長期CSR計画「SVP2030」の重点課題「環境」において、SDGsの5つの目標に関しさまざまな社会課題解決への貢献を目指しています。具体的には、これまでに蓄積した安全性データや化学物質ライブラリとコア技術に基づき、低リスクで、サステナブルな素材開発と製造プロセス開発を進めています。さらに素材開発の安全性評価における動物愛護^{*2}の観点から、動物実験代替化にも注力しています。富士フィルムグループが提供する製品は、ファインケミカル、高機能材料、光学デバイス、複合機、医療機器など、サプライチェーンの川上から川下まで全体にわたっています。そのため化学物質を安全に取り扱うための知見や仕組みの普及を通じて、サプライチェーンでの適正な化学物質管理への貢献を目指しています。

^{*2} 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)

■ 生物多様性

生物多様性の維持・保全に対し、当社は「生物多様性の保全に関する基本認識と行動指針」を制定し、事業活動における生物多様性へのリスクを評価し、それを最小化するように進めています。リスク評価の結果、リスクの高い分野として森林生態系に影響を及ぼす「用紙の調達基準」を設定し、生態系・生物多様性や地域住民の人権に配慮した用紙調達の取り組みを拡大しています。製品開発時は、環境配慮設計に「生物多様性保全」の視点を組み入れ、全ての製品化の過程で生物多様性評価を行っています。また「植物由来原材料の調達に関する管理規則」を制定し、自然破壊や人権侵害に及ぼさないための管理を徹底しています。環境負荷の最小化のための、事業場単位での活動も行っており、地域の環境保全として、例えば富士フィルムマテリアルマニュファクチャリングの九州エリア(旧 富士フィルム九州)では南阿蘇村での地下水かん養や白川上流域の植林に協力し、水資源の確保に寄与しています。

多様性・ 働きがい・ 労働安全性

多様な従業員一人ひとりが個性や能力を発揮できる仕組みづくりを推進し、変化が激しい事業環境においても果敢に変革に挑戦し、社会に価値を生み出していく強い組織を目指します。

Sustainable Value Plan 2030における取り組み

▶ 働きがいにつながる
環境づくり

▶ 多様な人材の育成と活用

多様性と機会均等

■ 基本方針

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、「ダイバーシティの尊重と推進」「差別の禁止」を掲げています。人々の多様性を前提とし、差別を禁止するとともに、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。

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、その多様性を生かして組織にも貢献できるように支援しています。

■ 推進体制と仕組み

当社の長期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できるための仕組み・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 優秀な外国籍従業員の登用
- ② 女性の活躍推進
- ③ 法定以上の障がい者雇用の維持(日本国内)
- ④ 育児離職率、介護離職率ゼロの実現(日本国内)

を目標として、働き方変革と多様性推進の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、多様性の尊重や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し、eラーニングを通じて理解促進を図っています。

さらに、2022年11月に人事部に「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進グループ」を立ち上げ、「多様な従業員のお互いのSTORYを認め合い、支援し合う」というコンセプトの下で、女性従業員の

富士フィルムグループ全体でDE&Iを加速していく

DE&I推進グループでは、子育て世代を対象とした「仕事と育児の両立セミナー」や「+STORY子育てサロン」をはじめとしたさまざまな施策を展開し、従業員の成長支援に注力しています。2023年7月には「富士フィルムグループが多様な従業員一人ひとりの活躍を支援し、従業員とその家族の成長とともにある会社である」という考えの下、「東京ミッドタウン本社ファミリーデー2023」を開催しました。従業員とその家族が約550名参加し、各事業の製品体験やワークショップ、家族が働く職場の見学などを通して、交流が活発に行われ、元気な笑い声と笑顔があふれました。今後は、国内外の富士フィルムグループ全体でDE&Iを加速させるため、当社CEOを委員長とする「DE&I推進委員会」の立ち上げ、女性活躍・男性の育児参画・仕事と家庭の両立支援など幅広い課題を議論し、具体的な施策を実行していきます。一人ひとりの個性や能力を最大限発揮できる環境を整備するとともに、多様な従業員が意欲高く働く風土を醸成し、富士フィルムグループの成長につなげていけるよう、尽力します。

富士フィルムホールディングス株式会社
人事部 DE&I 推進グループ*
グループ長 山口 麻衣

* 2023年10月1日付で DE&I推進室に組織改編



活躍推進、仕事と育児・介護の両立支援・男性の育児参画などの施策を展開しています。育休明けの従業員とその上長を対象にした「仕事と育児の両立セミナー」や、従業員同士の交流の場「+STORY 子育てサロン」等の施策を展開し、従業員のDE&Iへの理解を深め、多様性推進の風土醸成を目指します。

■ 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、2030年度に向けた長期目標を設定しています。

富士フィルムグループの全社においては、優秀な女性の役職への登用を促進するとともに、将来の役職者候補になり得る女性人材の採用を強化しています。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して外部講師を招き、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、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も3カ月に1回設けています。

国内富士フィルムグループでは、2016年度から継続して法定以上の障がい者雇用率を達成しており、今後も法定以上の雇用率の維持を目標としています。

育児に関しては、男性が積極的に育児休暇を取得し、育児と仕事の両立ができるようにするため、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および啓発を行っています。介護に関しては、介護離職の防止に向けた専門家によるセミナーの開催に加えて、介護相談窓口の充実を図りました。さらに2022年度は、多様な従業員が仕事とさまざまな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、在宅勤務制度および両立支援制度を拡充しました。

■ 効果測定 (KPI)

「多様な従業員が活躍している状態」を示す各指標は下記です。

		2022年度	2030年度目標
基幹ポストに占める外国籍従業員の比率	富士フィルムグループ	27.8%	35%
管理職に占める女性の割合	富士フィルムグループ ^{*1}	16.5%	25%
	国内富士フィルムグループ	6.9%	15%
障がい者雇用率	国内富士フィルムグループ	2.45%	2.35% ^{*2}

^{*1} 管理職の区分は現地法人ごとの定義に基づく

^{*2} 国内富士フィルムグループは、2016年度から継続して法定以上の障がい者雇用率を達成しており、今後も法定以上の雇用率の維持を目標としています。

2022年度の育児休職・介護休職からの復職後の定着率や男性労働者の育児休業取得率などの状況については、P109をご覧ください。

育児休職取得経験者から一言

よりメリハリのある柔軟な働き方を目指したい

育児休職取得時期：2021年12月29日～2022年3月31日

子供が生まれて1カ月目から4カ月目までの期間に育児休職を取得しました。良かった点は、妻と家事や育児の分担を相談しながら生活リズムを整えることができ、妻から「体力的にも精神的にも安心できた」と言ってもらえたことです。また、日々成長していくわが子の姿を共に見守り、喜び合うことができました。仕事では、商品開発の推進リーダーとして抜てきされ、休職直前にはメンバーを率いながら担当業務の引継ぎを行うとともに、育児に奮闘することになり、大変な面もありました。しかしながら、上司や同僚の協力・応援を受け、心強く



感じました。現在は、フレックス制度などを活用したり、子供の急な体調不良に備えて仕事を適宜引き継げるよう工夫したりするなど、職場復帰した妻と協力しながら仕事と育児に励んでいます。今後もよりメリハリのある柔軟な働き方ができるよう、さらなる環境の整備に期待しています。

富士フィルムビジネスイノベーション株式会社
グラフィックコミュニケーション事業本部 DX事業部 小島 隆史

上司から一言

育児休職取得を職場で応援！—業務を引き継ぐメンバーへの支援制度の拡充にも期待

私たちの部門では、期間の長短はあるものの、男性メンバーも育児休職を取得することが当たり前前の雰囲気となっています。しかしながら、本人の準備はもちろんのこと、業務を引き継ぐ同僚や上司の理解と協力が必須となります。それぞれが多忙な中でも、業務に支障が生じないよう、チームでカバーし合っているため、育休取得者の業務を引き継ぐメンバーへの支援制度も拡充されれば、心理的なハードルがさらに下がるのではないかと思います。育休明けには、皆充実した表情で復職しており、私自身も幸せを分けてもらっているようでうれしく感じています。夫婦で子育ての苦労を分かち合いながら思いっきり楽しんでほしいという願いの下、男女問わず育休取得を職場で応援していきます。

富士フィルムビジネスイノベーション株式会社 グラフィックコミュニケーション事業本部 DX事業部 阿部 孝秀



従業員の安全と健康

■ 基本方針

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順守すること、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。企業理念・目指す姿(ビジョン)を実践するための基盤となる従業員の健康維持増進を経営課題としてとらえ、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月に制定しています。

■ 労働安全衛生に関する取り組み

当社は、2020年度に安全の国際標準であるISO45001:2018に準拠した労働安全衛生規程を新たに制定し、海外を含む全拠点で運用を開始しました。グループ全体の安全管理体制や活動目標を明確化し、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。安全衛生に関する労使協議や、チェックリストによる職場巡視点検、新たな作業や作業方法を変更するときのリスクアセスメントにおける危険源の抽出と対策などの活動を行っています。

■ 労働安全衛生に関するKPI

労働安全衛生の取り組みの全社目標として、重篤な労働災害をゼロにすることと、2030年度までに労働災害度数率を0.1以下にすることを定めています。

		2022年度 ()内は化学工業平均*4
労働災害度数率*1	国内富士フィルムグループ	0.36(0.34)
	海外富士フィルムグループ	1.94
労働災害強度率*2	国内富士フィルムグループ	0.007(0.01)
	海外富士フィルムグループ	0.031
TRIR*3	富士フィルムグループ	2.70

*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 労働災害強度率 = $\frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$
 *3 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 化学工業平均 出典: 令和4年「労働災害動向調査」(厚生労働省)

■ 健康推進に関する取り組み

富士フィルムグループの健康経営責任者である当社人事部長の下、グループ各社の健康推進部門

を束ねる役割として人事部健康推進グループを設置し、グループ全体の健康増進施策の立案・推進に力を入れています。「富士フィルムグループ健康経営宣言」は全グループ会社に周知し、各国、各地域の文化や習慣などの特性に合わせた活動を推進しています。富士フィルムグループ健康保険組合は、富士フィルムグループ従業員向けに当社が持つ最先端の医療機器による健康診断を実施する健診施設「富士フィルムメディテラスよこはま」を2022年4月に開設しました。

■ 健康推進に関する効果測定(KPI)

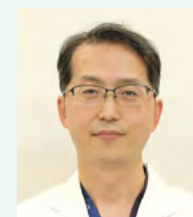
富士フィルムグループ 健康課題におけるKPI、中期目標と実績

重点領域	KPI	実績	中期目標	
		2022年度	2025年度	
生活習慣病対策	BMI値25以上(比率)	26.8%	21%	
	HbA1c6.0以上(比率)	7.9%	6%	
喫煙対策	喫煙率	18.3%	12%	
がん対策	受診率	肺	99.3%	100%
		胃	80.0%	100%
		うち 内視鏡率	64.1%	90%+
		大腸	89.6%	100%
		乳	80.1%	90%+
		子宮	67.2%	90%+

※ 対象：富士フィ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)

富士フィルムグループ従業員の健康を明るく照らすメディテラスよこはま

富士フィルム健康管理センターは、以前より富士フィルムグループの従業員の健康を守ることを強く意識し、がん検診にも注力してきました。2022年4月に開院した当院の最大の特徴は、富士フィルムグループの最先端の医療機器や、AI技術を活用した医療ITシステムなどを導入し、それらを熟練した医療者が運用することで、従業員の健康管理に役立てている点です。メディテラスよこはまの職員一同、従業員の健康で豊かな生活をそっと照らす存在になれば、と願っています。また、当院が富士フィルムグループの英知が結集する場所となり、将来に向けてより良い医療の普及・発展に貢献していきたいと考えています。



富士フィルムグループ
健康保険組合
富士フィルム健康管理センター
富士フィルム
メディテラスよこはま
院長 小川 真実

人権

人権声明と、その基盤となる「富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範」の中で日々の事業活動において人権を尊重することを宣言しています。

Sustainable Value Plan 2030における取り組み

▶ 環境・倫理・人権などのCSR基盤をサプライチェーン全体にわたり強化する

人権

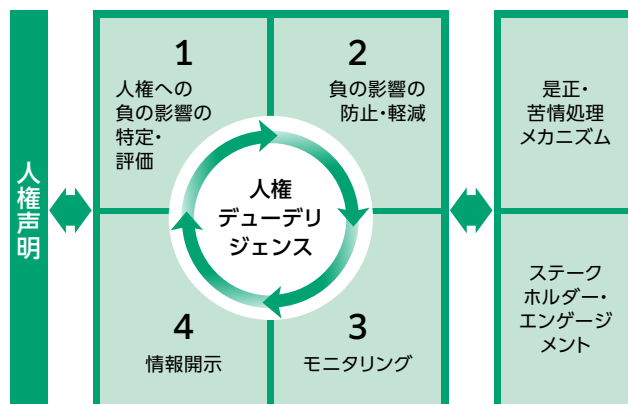
■ 基本方針

富士フィルムグループは、「人権の尊重」を企業が果たすべき概念として認識し、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」で基本的な考え方を示すとともに、人権に関する国際的な原則を支持し、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する「人権声明」を制定しています。

ヘルスケア領域の事業拡大に伴い、2020年7月に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、基本原則を明確にした行動規範を制定。2023年4月には、その規範を解説した「グローバルヘルスケア行動規範に関するガイドライン」を改訂しました。

さらに、AI技術を積極的に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。発展途上の技術であるAIによって起こり得る倫理面その他のリスクを認識し、基本的人権を尊重した事業活動を推進していきます。

人権デューデリジェンスプロセス



■ 仕組み

1. 人権デューデリジェンスプロセス

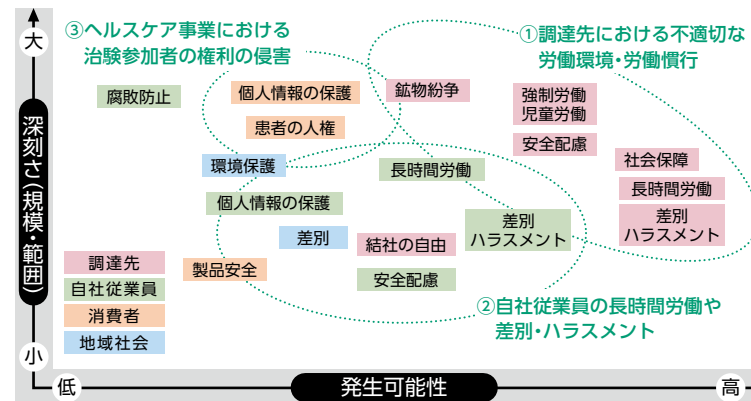
富士フィルムグループは、人権デューデリジェンスのプロセスを定め、推進しています。具体的には潜在・顕在リスクの特定とそれが自社活動および当社グループのビジネスに関連したバリューチェーンのどこで発生するか、また誰のどのような人権課題が懸念されるかの特定、発生可能性と深刻さに基づいた評価、予防・軽減策の検討・実施、ステークホルダーとの対話、情報開示を行っています。人権への影響の評価はリスクマップの形を取り、定期的にレビューを行っています。

2. 富士フィルムグループとして重点的に取り組む人権課題の影響評価

2019年度に潜在的な人権課題を洗い出し、以降、これら重点課題を対象とした活動を継続しています。

- ① 調達先における不適切な労働環境・労働慣行
- ② 自社の従業員の長時間労働や差別・ハラスメント
- ③ ヘルスケア事業における治験参加者の権利の侵害

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）



■ 重点人権課題に関する取り組み

① 調達先における不適切な労働環境・労働慣行

当社の製造拠点が複数ある中国・アジアを重点実施地域と定め、2022年度も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。

また、取引先を訪問してリスク評価や改善支援活動を行う専門訪問診断により、労働慣行について問題が発見された取引先について、人権配慮の観点から改善を促し、是正を行っています。2022年度の診断においては、従業員手帳の記載不備(労働法規制変更に伴う改定が行われていない、休暇・休業関連規程等について実際のオペレーションと異なる記載がされている)や社員寮のウォーターディスペンサーを対象とした飲料水としての定期検査が行われていない事例を発見し、調達先に対して改善を要請しました。専門訪問診断を実施した全ての調達先について、当該年度末までに重要項目における改善を確認しています。

② 自社従業員の長時間労働や差別・ハラスメント

2022年度は、当社グループの各社において、68組織が従業員の長時間労働および差別・ハラスメントを重点課題として挙げ、予防・軽減策を策定し、実施しています。

富士フイルムグループでは、日本においても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、主な事業会社が日本国内で直接雇用する外国籍労働者の状況調査を2019年度に開始しました。2022年度末時点で20カ国・地域の232名が在籍しており、労働環境・慣行に関する問題発生への報告はありませんでした。今後も継続して労働環境の把握を進めていきます。

なお、富士フイ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2022年度も確認しています。

③ ヘルスケア事業における治験参加者の権利の侵害

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チェックを行っています。2022年度には、グローバルヘルスケア行動規範に抵触するような違反は発生しませんでした。

■ 人権関連の活動に関する社外との対話

● 経済人 コー円卓会議日本委員会(CRT)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
2022年度は5月19日～7月14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。

● 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

当社は東京で開催された第2回(2023年2月27～28日)に参加しました。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、実施方法等について学ぶとともに、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。今後、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。

● 生命科学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)

富士フイルムでは個人情報保護、倫理面およ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。

2022年度は、迅速審査を含めて計29回の生命科学倫理審査を実施しました。

● 地域住民との対話

富士フイ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。今後も事業場の環境活動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まいります。

詳細は、当社Webサイト「サステナビリティレポート」をご覧ください。

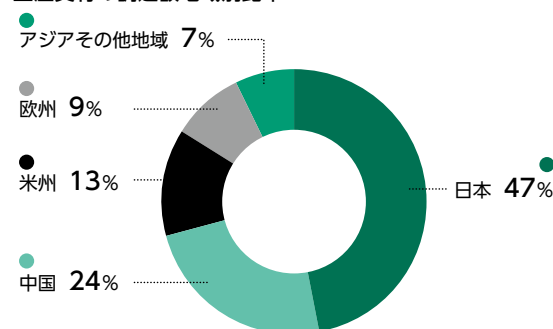
▶ <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/report>

責任あるサプライチェーンマネジメント

■ 基本方針

富士フィルムグループは、より良い製品・サービスを適正な価格で提供するために、全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、①品質(Quality)②原価低減(Cost)③安定調達(Delivery)の3つの観点を重視し、毎年目標・計画を立案し、改善しながら調達活動を推進しています。

生産資材の調達額地域別比率



■ 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、レベルごとに各施策の対象となる調達先を設定しています。

レベル1	グループのCSRの考え方の周知 (全ての調達先)
レベル2	調達先による自己評価 (クリティカル・サプライヤー(重要な調達先))
レベル3	訪問診断 (ハイリスク・サプライヤー/最重要な調達先)

■ サステナブル調達の取り組み

富士フィルムグループは、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、下図のように4つのステップから成るサイクルで推進しています。

重要な調達先や中国やアジアなどの高リスク地域にある調達先にCSRリスク診断や自己評価(人権、労働、環境、安全衛生、倫理、サプライヤー管理・BCP)を実施し、リスクがあると判断した調達先には個別に実地での確認を行い、改善要請や支援を実施することで改善を進めています。中でも中国・アジアの調達先については、当社専門チームが現地で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。

サステナブル調達の活動サイクル

- 1 富士フィルムグループのCSRの考え方の周知
- 2 調達先評価
- 3 調達先への改善要請と支援
- 4 調達先による改善活動

また、サプライチェーンにおける環境への取り組みでは、「化学物質情報の共有」(P74参照)、「責任ある用紙調達」、「責任ある植物由来原材料調達」を主要テーマとして、調達先との連携を含む取り組みを進めています。2021年度には、「植物由来原材

料の調達に関する管理規則」を制定し、環境・人権について配慮・管理された森林資源などからのパルプやパーム油、用紙について調達基準を定め、環境破壊や人権侵害に及ぼさないよう、サプライチェーン全体でのサステナブル調達の遵守に向けた管理を徹底しています。

■ 効果測定(KPI)

国内外の重要な調達先に対しセルフチェックを実施しました。依頼対象を拡大した結果、セルフチェック結果の回収社数(拠点数)は774社(1,262拠点)、前年度比約2倍となりました(回答回収率 92%)。なお、2022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年度より新たに、国内外の重要な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)を開始しました。

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	当社行動規範の要求レベルをほぼ満足している	70%
80%-89%	改善を要する項目が一部ある	20%
80%未満	改善を要する項目について当社の支援を要する	10%

責任ある鉱物調達

■ 基本方針

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タンタル、タングステン、スズ、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。

■ 取り組み

OECDの5ステップ

- 1 強固な企業管理システムの構築
- 2 サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価
- 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
- 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
- 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

■ 効果測定 (KPI)

富士フィルムグループの各事業では、顧客からの鉱物来歴調査依頼に対応しています。

ビジネスイノベーション事業では、責任ある鉱物調達への取り組みを強化しています。

3TGの来歴調査については、調査対象のうち99.8%の調達先から回答を回収しました。調査の結果、Responsible Minerals Initiatives (RMI) が認識している製錬/精製業者337社を特定し、このうち220社がResponsible Business Alliance (RBA) の認証を取得していることを確認しました(2023年5月時点)。また、顧客要請の高まりも受け、従来の3TGに加え、2021年度からコバルトの来歴調査も開始しています。2022年度は、調査対象のうち99.6%の調達先から回答を回収しました。調査の結果、RMIが認識している製錬/精製業者70社を特定し、このうち35社がRMAPの認証を取得していることを確認しました(2023年5月時点)。これらの調達先からの回答結果に基づき、認証取得製錬所への切り替えと、高リスク製錬業者利用の回避を調達先に依頼しました。今後も順次調査対象を拡大しながら、責任ある鉱物調達への取り組みを進めていきます。

サプライチェーン領域で連携するイニシアチブ

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、お客さまに安心して当社の製品・サービスをご利用いただくためにも、各種イニシアチブに参加し世界の動向を適時的確に捉えています。



アーティクルマネジメント推進協議会 (JAMP)

※ 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当協議会に、富士フィルムとして参加しています。



国連グローバル・コンパクト (UNGC)

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



一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA)

※ 富士フィルムおよび富士フィルムビジネスイノベーションとして、JEITAの「責任ある鉱物調達検討会」に参加しています。

Responsible Minerals Initiatives (RMI)

※ 富士フィルムビジネスイノベーションとして参加し、RMIとJEITAとの連携によって、責任ある鉱物調達の取り組みを強化しています。

Responsible Business Alliance (RBA)

※ 電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境の安全性、労働者に対する処遇、環境配慮に関する基準を規定する当団体に、富士フィルムビジネスイノベーションとして参加しています。



一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
Japan Business Machine and Information System Industries Association

一般社団法人 ビジネス機械・情報システム 産業協会 (JBMA)

※ 2022年4月にJBMAに発足した「責任ある企業行動検討委員会」に富士フィルムビジネスイノベーションとして参加しています。