016316

富士ゼロックス

（注）連結ベースのデータ

【本社】 107-0052　東京都港区赤坂9-7-3　東京ミッドタウン
【TEL】 03-6271-5111

【設立】 1962.2 【上場】 — 【決算期】 3月

【特色】 国内、アジア中心に展開する複写機大手。富士フイルムHLDと米ゼロックスの合弁会社。ゼロックスへOEM供給も

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	A	AA	AAA

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有
①シームレスな情報活用とコミュニケーションを支援するソリューション・サービスの提供 ②海外市場の事業展開強化 ③顧客の事業継続の支援 ④高品質で安全な商品・サービスの提供 ⑤多様な人材が社内外で活躍できる環境の構築 ⑥自ら考え行動する人材の育成 ⑦商品ライフサイクルにおけるCO_2削減 ⑧顧客のCO_2削減 ⑨責任ある用紙調達の継続 ⑩競争力の強化につながる自社生産拠点でのCSR実践強化、等

【方針の文書化】 有
（注）毎年発行しているサステナビリティレポートで、経営トップの方針（CSRは経営そのもの）と自社のCSR経営が目指すものを明記している、また、サステナビリティレポートの勉強会、CSR基礎教育を通じ、発行した文書の定着を海外を含む全社で実施している

【活動の報告】 紙とWeb

【第三者の関与】 有 【英文の報告書】 有
英語だけでなく、中国語・韓国語・タイ語でも報告。また、本社に加えて海外現地法人も現地の取り組みを独自に報告

【統合報告書】 財務情報の開示は自社分も含めて、富士フイルムホールディングス・コーポレートコミュニケーション室が実施。自社はサステナビリティレポートを毎年発行している

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告：行っている
2014年は「事業とCSRの統合」についてステークホルダーダイアログ実施。CSR経営の潮流を踏まえ、社会課題を起点として自社が目指す「事業とCSRの統合」の姿、および今後の取り組みについて外部有識者と役員間で議論し、2015年の計画に反映した

【汚職・贈収賄防止】 方針有
2004年に制定した倫理コンプライアンス行動指針、2007年に改訂の行動規範において、汚職・贈収賄防止に関する規程を定めている。また毎年、全従業員を対象に法務リスクWeb教育受講を義務づけ、従業員に徹底している

【ISO26000】 活用

【CSR部署】 （専任）CSR部
（注）CSR会議で経営トップが海外も含めて当社のCSR課題について方針策定や意思決定を行っている。またKPIを立て、それに基づくPDCAを実践

【CSR担当役員】 兼任有（取締役専務執行役員）

【同・CSR業務比率】 半分以下
（注）本社機能全般を管掌

【NPO・NGO連携】 有（主な連携先：公益社団法人日本自然保護協会、公益社団法人ジュニア・アチーブメント日本、公益財団法人スペシャルオリンピックス日本、国際芸術技術協力機構（ArTech）、一般社団法人プロジェクト結コンソーシアム、ジャパン・プラットフォーム、CSR Asia、復興プロジェクトかけあしの会、一般社団法人SAVEIWATE、一般社団法人東北復興推進協会いわきの12人実行委員会、一般社団法人日本スポーツ団体熱中症対策推進会）
①被災地の支援活動（被災地で生産された商品の販路開拓を支援するための復興マルシェの開催、および宮城県石巻市在住の小・中学生の日常生活を支援するボランティア活動を実施、本社事業所の社内食堂において被災地の食材を優先的に使用） ②アジア新興国における児童の教育格差是正の支援を目的とした教材提供プロジェクトをフィリピンの「ガワッ・カリンガ」、タイの「CCF（Community Children Fund Foundation）」等と連携して実施 ③社員のボランティア組織（端数倶楽部）を通じて、年間90カ所以上のNPO・NGOの活動支援（資金の支援、社員が活動に参画）を実施

【CSR関連基準】 国連グローバル・コンパクト、OECD多国籍企業ガイドライン、GRIガイドライン、ISO26000、日本経団連：企業行動憲章、ILO中核的労働基準、国内業界団体基準（JEITA責任ある鉱物調達検討会）、国際業界団体基準（EICC（Electronic Industry Code of Conduct））
（注）国連グローバル・コンパクト（GC）に2002年度に署名。2010年度には積極的な取り組みが評価され、国連GCのLEAD企業（現在、世界49社）に指名され、世界のCSRを牽引する取り組みに参画している。また、有馬元社長が、国連GCのボードメンバー、およびグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの代表理事に就任している

ESG・SRI・CGコード

【ESG情報の開示】 開示

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 自社の取り組みも含め、富士フイルムホールディングスコーポレートコミュニケーション室が社外対応を実施している

【SRIインデックス等への組み入れ】 Dow Jones Sustainability Index、FTSE4Good Index Series、Ethibel Sustainability Index、モーニングスター社会的責任投資株価指数、自社連結親会社の富士フイルムホールディングスがグループを代表し、上記のSRIインデックスの組み込み銘柄に指定されている

【株主の権利・平等性の確保】 できている

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】 できている

【適切な情報開示と透明性の確保】 できている

【取締役会等の責務】 できている

【株主との対話】 できている
（注）適切な情報開示と透明性の確保を目的として、富士フイルムホールディングスが主催する事業説明会で自社が担当するドキュメント事業に関する説明を実施。また、社外団体主催の機関投資家向け説明会にも積極的に参画して、自社事業に関するステークホルダーの理解促進に努めている

CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示

【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有

【CSR調達の具体的な取り組み】 ①取引先と自社のCSR調達の理念や目的を共有するための説明会およびトップセミナーを開催。特に自社の最新生産拠点であるベトナムにおいてもCSR調達の展開・拡大を進めている ②取引先各社により自主的にCSR活動に取り組んでもらうためのマネジメント・ガイドラインとCSRセルフチェックリストの展開 ③専門チームによる取引先訪問での実情確認とコミュニケーションを通じた改善活動の支援および改善事例の共有

【紛争鉱物の対応】 対応

【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定／一次サプライヤーに調査／二次以下のサプライヤーにも調査

【紛争鉱物の取り組み】 ①対応確立と「購買取引基本方針」への反映 ②一次仕入先への説明および鉱物来歴調査実施 ③顧客への都度状況説明 ④JEITA「責任ある鉱物調達検討会」への参加（これらを通じて一次仕入先から順次、上流にさかのぼる）

【ルール化による影響事例】 RoHS指令、REACH規則、EPEAT等の環境関連規制やルール

他CSRの取り組み等

【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス

【BOPビジネスの具体例】 ①アジア新興国における児童教育格差是正の支援を目的とした教材提供プロジェクトをフィリピン、ミャンマー、タイで実施 ②インドネシアの自社販売会社で印刷版下デザインのインターンシップおよび教育を継続し印刷業における就業機会拡大に貢献

【コミュニティ投資の取り組み】 行っている

【コミュニティ投資の具体例】 ①遠野市とその近隣における地域・産業の発展と人材育成に寄与することを目的に、遠野市と協働して「遠野みらい創りカレッジ」を開設し、市や住民、NPO、学生などと連携して活動 ②東京五輪を控え、増加する外国人観光客への地域の魅力の発信強化のため、スマートフォンでの多言語対応「観光音声ガイド」「乗換案内・地図プリント」サービスを提供

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 ①「端数倶楽部」（従業員・退職者によって自主的に運営されるボランティア団体）に参加する社員が業務スキル等を活用し、NGOのメンバーまたは運営ボランティアとして参画し運営を支援 ②小・中学生を対象に情報やドキュメントに関する経験や知識を伝えて科学的な思考を養うことを目的とし、自社社員が「情報塾」を開催（2001年より開始）

【海外でのCSR活動】 ①2005年より取引先とともに環境や人権、労働環境等の社会的側面に配慮したCSR調達活動を開始し、グローバルに展開。2012年以降は紛争鉱物など新たなCSR課題を反映して対応するとともに、活動範囲を自社最新生産拠点を有するベトナムまで拡大 ②タイ、中国（蘇州）、韓国、オーストラリア、ニュージーランドでリサイクル工場を本格稼働し、資源循環のグローバル体制を強化 ③海外販売会社が顧客の環境経営強化やEMS等の活動サポート（販売先の従業員に対する啓発活動、事業支援ほか）を継続的に実施

【CSR関連・表彰歴】
（13年度）①日経コンピュータ：第18回顧客満足度調査「ITコンサルティング・上流設計関連サービス」において第1位 ②J.D.パワーアジア・パシフィック2013年日本ITソリューションプロバイダー顧客満足度調査業界No.1 ③文部科学大臣表彰科学技術賞開発部門（技術開発者5人）
（14年度）①J.D.パワーアジア・パシフィック2014年日本Tソリューションプロバイダー顧客満足度調査業界No.1 ②グッドデザイン賞（A4LEDカラープリンター） ③全国発明表彰「発明賞」（公益財団法人発明協会主催「新規な結晶性ポリエステル樹脂を用いた低温定着トナー技術」）
（注）2015年に入り、J.D.パワーアジア・パシフィック「2015年日本カラーコピー機顧客満足度調査SM」および「2015年日本カラープリンター顧客満足度調査SM」で6年連続で第1位となった。また、自社のデジタル印刷機における薄紙転写搬送技術が日本印刷協会の「技術賞」を受賞

ガバナンス・法令順守・内部統制

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【社員の行動規定】 有

（注）「オール富士ゼロックス行動規範」・「同ガイドブック」の配付、イントラネットへの倫理行動規程掲示、eラーニングによる倫理教育を通じてグループ従業員に対して法令や規範の違反につながるおそれのある事例を示しながら、その問題点とどのような判断・行動をとればよいかの理解促進・啓蒙を行っている。またコンプライアンス・ヘルプラインを設置し、すべての従業員から法令や企業倫理に関する通報・相談を受け付け、随時対応

法令順守

【部署】（専任）法務部

IR

【部署】 IR機能は富士フイルムホールディングス・コーポレートコミュニケーション室に集約

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法ガイドライン】 参考にしている

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】（件数）	12年度	13年度	14年度
公取など関係官庁からの排除勧告	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	0	0	0

【海外での法令違反等】（件数）	12年度	13年度	14年度
価格カルテルによる摘発	0	0	0
贈賄による摘発	0	0	0
その他の摘発	0	0	0

（注）法令順守の教育を富士ゼロックスおよび関連会社を対象に進めている ①法務リスクについては、国内では毎年Web教育講座、海外では各現地法人の法務担当マネジャーによる座学による集合教育を実施 ②腐敗防止については、国内および海外で共通の教育プログラムを展開して実施

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み（2007年2月）
【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効（2015年3月）
【CIO】 有（取締役専務執行役員）
【CFO】 有（取締役専務執行役員）
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【情報セキュリティ監査】 内部：定期的 外部：定期的
【ISMS】 認証済み
【プライバシー・ポリシー】 制定済み
（注）富士ゼロックス営業本部および国内全販売会社（38社）、県別特約店（11社）、国内関連会社（2社）、海外関連会社（2社）でISMS認証を取得・推進している

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【対応マニュアル】 有
【責任者】 社長など会社の代表者
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震／水害／感染症大流行／富士山噴火、情報漏洩、サイバー攻撃、評判・風評、商品供給停止、技術情報流出等
【取り組み状況】 「リスクマネジメント規程」に基づき、緊急事態への対応だけでなく、潜在リスクも含めた平時からのリスク管理を全社的に継続実施している。具体的には、リスク発生頻度と経営に与える影響度を踏まえ、毎年全社的なリスクアセスメントを行っている。その中で、経営層が特に重大リスクと判断する事案については専務執行役員が議長を務めるCSR会議で定期的にリスク対応について議論、必要な意思決定を行っている。2014年度は、主に、前年度から引き続き大規模地震をはじめとする自然災害リスクや情報セキュリティリスクへの対応について、全社的に活動してきた。特に、情報セキュリティリスクについては、標的型攻撃への対応や、委託先と連携した情報漏えい防止活動などを推進。なお、情報セキュリティに関しては、「情報セキュリティ報告書」を定期的に発行し、社外に対し自社取り組みを報告している

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女
従業員数（人）	13年度	8,681	7,386	1,295
	14年度	8,530	7,228	1,302
平均年齢（歳）	13年度	44.3	45.1	39.3
	14年度	44.7	45.6	39.8
勤続年数（年）	13年度	18.7	19.4	15.2
	14年度	19.0	19.6	15.7
平均年間給与（円）	13年度	—	14年度	—
臨時雇用者数（人）	13年度	791	14年度	736
連結従業員数（人）	13年度	46,131	14年度	46,945
外国人従業員数（人）	13年度	104	14年度	110
連結外国人従業員数（人）	13年度	22,638	14年度	23,116

（注）13年度・14年度（就業ベースの従業員数）

【年齢別】（人）	合計	男	女
30歳未満	942	675	267
30～39歳	1,650	1,273	377
40～49歳	2,811	2,380	431
50～59歳	3,093	2,866	227
60歳以上	34	34	0

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
14年4月入社	126	124	82	42	2	0
15年4月入社	88	87	55	32	0	1

（注）ダイバーシティの観点から外国人は10%、障害者は2%を採用している

【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
13.4～14.3	68	61	47	14	7	0
14.4～15.3	38	35	28	7	3	0

（注）営業・技術の両面から事業の成長に向けた人材の獲得を狙っている

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	152	57	70	0	25	0
女	38	8	28	2	0	0
男女計	190	65	98	2	25	0

（注）早期は恒常的制度による社員のキャリアプラン実現支援に伴う退職者、転籍は子会社での役員・役職任用を前提とした転籍者

【新卒入社者の定着状況】	男（人）	女（人）
2012年4月新卒入社者	138	50
うち2015年4月在籍者	135	46

多様な人材活用

【役職登用状況】	女（人）	男（人）	外国人（人）	女性比率（%）
管理職	118	1,771	5	6.2
うち部長職以上	15	224	0	6.3
役員	1	40	3	2.4
うち執行役員	0	22	0	0.0

2015年6月現在
【多様な人材の管理職比率の目標】 女性：2020年4月1日までに14%を達成する
（注）【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】：嘱託社員、外部からの出向者を除く
【多様な人材登用推進の専任部署】 他
（注）専任部署は設けていないが、人事部内にダイバーシティ推進マネジャーと専任の担当を設置。当該マネジャーと担当を中心にタスク活動にて多様な人材の登用や能力の積極活用のための制度や施策を企画。関連各部署に働きかけ、同制度や施策を導入・展開している
【退職した社員の再雇用制度】 有
【65歳までの雇用】 全員雇用
【LGBTへの対応】 基本方針：有
【LGBTへの取り組み】 行っている
①行動規範に基本的人権の尊重や差別禁止を明記 ②採用時に本人情報の取り扱いやトイレ使用等、就業で配慮すべき点を確認
【推進のための基本理念】 個の尊重・異文化の尊重、継続的な学習と相互啓発、地域社会との共存による「多様性の尊重」を経営理念の中で掲げている。また、女性活躍推進の目標として女性管理職比率を現状の6.3%から、2020年4月1日までに14%に上げることを経営が公約している
【経営方針・トップコミットメント】 国内外を問わずグループで広く多様な人材を積極的に採用・登用すること、その人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるフレキシブルな就労形態を整備することなどをあげている
【推進の中長期ビジョン】 多様性について「受容」「マネジメント」「対話」の3つの視点で人を中心に置いた経営を実践することを中長期経営目標としている。そこで、顧客に向けた新たな価値を生み出し企業競争力の強化につなげるために、多様な知恵を生かす職場風土を実現することをグループ内外に発信している
【推進の取り組み】 ①全社をあげた働き方変革による総労働時間の改善 ②女性管理職登用の推進 ③両立支援制度の拡充 ④障害者に特化した採用活動 ⑤外国人の採用・研修受け入れ拡大や海外インターンシップ生の社員採用等グローバル対応を強化

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 1982年の「東京人権啓発企業連絡会」加盟以降、会員企業との情報交換や各種の啓発活動、グループ会社含めて取り組みを推進 ①「行動規範」で人権尊重・差別禁止に関する条文を制定 ②新入社員時および管理職昇格時に研修を通じて行動規範に関する教育実施 ③全従業員を対象にeラーニングによる行動規範教育実施（年1回）
【ILO中核的労働基準】 尊重している
結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

障害者雇用

【障害者雇用】	12年度	13年度	14年度
実人数（人）	152	151	147
障害者雇用率（%）	2.08	2.07	2.06

（注）富士ゼロックス単体のみに留まらず、グループ全社で法定雇用率達成へ向け、各社が施策を実施できるようにガバナンスを効かせて取り組んでいる
【障害者雇用率の目標】 年間を通じた2.0%の継続
【特例子会社】 無
【障害者雇用の取り組み】 ①新卒採用枠のうち2%を障害者枠として確保 ②手話通訳などの情報保障・備品予算の確保（10万円／1人・年） ③発起人メンバーとして27社が参画する「企業アクセシビリティコンソーシアム（ACE）」メンバーとして、障害者の新しい雇用モデル創出を推進 ④個別事情に応じた勤務地・時間・職務の設定 ⑤障

害者社員およびマネジメントとの人事面談 ⑥ジョブコーチの活用

人事・評価制度

【能力・業績評価基準】 公開
【能力・評価結果】 従業員本人に公開
【従業員の満足度調査】 行っている
【海外等での人事・評価制度】 各国の労働事情に合わせた制度を導入している
【海外での人事・評価制度例】 サクセッションプランニング・基幹人材管理・研修はすでにグローバルで実施している。それ以外の領域では、各国・各社の状況に応じた制度設計を行って運用しているが、グローバル化が加速して競争環境が激化する中、連結経営の視点を強化する必要があるため、会社の重要なリソースである「ヒト」に関する基盤である人事制度の見直しを検討中である。具体的には、2016年に国内・海外おのおののグループ会社間で人事制度・システムを統合し、次のステップとして基幹人材における国内外の統合準備を進めている。これにより、国や原籍会社の枠にとらわれることなくグループ連結の視点で連結経営を支えて推進する人材の最適配置を目指す

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇	産前6週間・産後8週間 会社給与10割支給(賞与控除あり)
配偶者の出産休暇制度	有(5日(第1子2日、第2子以降5日))
育児休業(最長)	子が満2歳になるまでの間で、必要な期間の取得が可能

	12年度	13年度	14年度
産休取得者数(人)	48	38	42
育休・取得者数(人)	52	46	56
育休・取得率(%)	—	—	21.8
うち男・取得者数(人)	4	8	9
うち男・取得率(%)	—	—	4.2
(1週間以内・取得者数(人))	0	0	0
(1週間以内・取得率(%))	—	—	0.0
育児休業復職率(%)	93.9	98.3	98.0

【産休・育休取得の取り組み】 産休・育休期間中は評価対象外とし、復帰後に短縮勤務を選択しても短縮勤務時間相当の業務に対する業績評価を行い、評価や昇進・昇格時に不利にならない人事評価を実施。これらの産休・育休にかかわる諸制度や運用ルールを、適用する社員だけでなく、その上司に対しても人事部が個別に説明することで、日常的にフォローしている
【看護・介護】
看護休暇(最大) 最大70日(看護休暇最大10日+積休利用最大60日)
介護休暇(最大) 最大70日(家族介護休暇最大10日+積休利用最大60日)
介護休業(最長) 2年

	12年度	13年度	14年度
介護休業取得者数(人)	7	4	3

(注)3歳から小学校就学前の子を持つ社員利用可能制度の概要:①短時間勤務制度は子どもが小学校3年生を終了する年の3月末日までを対象 ②フレックスタイム制は全社員を対象に実施 ③育児サービス費用の補助は、カフェテリアプランのメニュー ④小学校6年の3月末日に達するまでの子を養育する社員は深夜業および時間外労働を制限
【3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ／所定外労働をさせない制度／育児サービス費用を補助する制度／新しい時代の理想の上司(イクボス)を育てていこうとする企業のネットワーク「イクボス企業同盟」に加盟し、イクボス養成のための勉強会開催やメッセージ発信等を実施
【特筆すべき両立支援制度】 ①出生支援休職:勤続3年以上の社員が一定期間不妊治療に専念する目的で1カ月以上1年以下の休職を認める(実績9人)、時間短縮勤務:妊娠中の社員に時間短縮勤務を適用(実績8人) ②育児休職期間延長:勤続1年以上の男性社員に子が満2歳に達するまで一定期間業務を離れて育児に専念する期間を付与 ③家族の介護を要する対象家族1人に対し複数回に分けた期間の介護休職、介護時短の取得を認める ④育児のための所定外勤務時間免除制度(法定は3歳未満)を小学校6学年終了までに拡張 ⑤育児休職期間中の住宅関連手当の支給 ⑥「家事代行」「ベビーシッター」「不妊治療」への補助金の支給

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 —円
【残業時間】 17.8時間／月

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
12年度	19.8	11.1	56.0
13年度	19.8	11.2	56.2
14年度	20.0	13.3	66.5

(注)2014年度は延べ在籍者の平均取得日数で計算。また、2015年度は有給休暇取得の推奨施策(誕生日、記念日、GW・年末・年始等を組み合わせ3日以上の取得推奨)を実施し、年間16日の取得を目標とする。年次有給休暇は当年分に加え前年度からの繰り越し分で最大40日付与され失効分は積立有給休暇として会社の認める事由(本人傷病、家族傷病時の通院付き添い、家族介護、子の看護、ボランティア休暇等)に当てはまる場合に取得可能

【ボランティア休暇・休職】		12年度	13年度	14年度
ボランティア休暇	有	50	15	18
同休職	有	0	0	3
青年海外協力隊	有	0	0	1
マッチング・ギフト	有			

(注)ボランティアについては東日本大震災以降、NGOと連携しながら現地販社やOBも巻き込み、全社をあげて復興支援活動を継続中。また、マッチングギフト資金支援についても1991年より実施している

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムを早めた朝方勤務制度を導入すると同時に育児・介護を理由とした時間的制約のある社員が柔軟に働ける環境を整備。また、時差のある海外との業務対応・夜間対応を目的とした「コアなしフレックス制度」も導入し、業務あるいは生活状況に合わせた勤務形態の選択ができる制度を確立)／短時間勤務制度(妊娠中・または育児・介護を行っている社員を対象としており、1日最大2時間短縮できる。フレックス制度との併用も可能。育児の場合、子が小学校3年生終了時まで適用している)／半日単位の有給休暇制度(保有の有休を、昼休みを境に午前・午後に分割して取得できる)／在宅勤務制度(主に育児・介護を行っている社員を対象に実施。あらかじめ在宅勤務日と業務内容を計画したうえで、終日または就業時間の一部において在宅勤務ができる)／サテライトオフィス(顧客訪問の合間等の外出・出張時に近くの事業所内の席を自由に利用し、業務を行うことができる)／保育設備・手当(福利厚生の一環としてベビーシッター、保育施設のサービスを利用した際の費用補助制度あり)／ワークシェアリング(職務により、勤務日数・勤務時間を個別設定する再雇用制度を導入済み)／裁量労働制度(研究部門で実施)／積立休暇制度(失効した年次有給休暇を最大60日まで積み立て、本人傷病(健康診断後の再検査や不妊治療通院も含む)だけでなく、家族傷病時の通院付き添い、家族介護、子の看護、ボランティア等幅広い目的で取得することができる)／退職者再雇用制度(出産・育児に専念するため、または配偶者の転勤や結婚による転居を理由に退職した社員を対象とする。再雇用時は原則として退職時の役割グレード「正社員」で復帰させる)／フレックス・ワーク制度(50代社員を対象に、将来のライフプラン実現のため、在職中から定年退職後の独立への準備を始めることを支援する制度。勤務日の中から週1日、休業日を設けて自己啓発・副業等に充当できる)
【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(取得した資格・技能が業務に関連すると認められた場合、特別加点とし本給の10%を支給する)／社内公募制度(年1回募集。社員が応募し必要能力・資格等を審査し、合格者は任用され異動する。グループ会社への出向を含めたオールの公募を実施している)／FA制度(制度としてはないが、年に1度、キャリア開発シートを通じて、希望職種や職務、勤務地等、本人のキャリア希望を、社員自ら人事部に伝えられる仕組みを設けている)／企業内ベンチャー制度(企業風土改革を目的としたバーチャルハリウッドという取り組みの中で、社員が提案した新規事業に対し、承認が下りれば社内で事業化する例もある)／国内留学制度(年1回実施、国内のビジネススクール・研究室で将来のビジネスリーダー経営課題に対応した先端技術を獲得・強化する)／海外留学制度(年1回実施、海外の一流ビジネススクール・研究室で将来のビジネスリーダー経営課題に対応した先端技術を獲得・強化する)／特別な成果に対する表彰・報奨制度(成果が業務に関連すると認められた場合、特別加点(本給の10%)を支給する。期末特別表彰:1期または数期にわたる業務遂行において、顕著な功績をあげた個人または団体(タスク、グループ、部等)をたたえるとともに公表することで、社員の士気高揚を図る)／キャリアアップ支援制度(キャリア開発シートによる上長との面談(全社員)、キャリア相談員(外部カウンセラー、専任社員・兼任社員)によるキャリア相談サービス)／テーマ休暇制度(社員が専門分野における能力の向上を目指してテーマ活動をするために利用できる)／教育休職制度(社員が能力を向上するため社外の教育機関において教育を受けることができる制度)／ソーシャルサービス休職制度(社員が社会福祉機関において社会奉仕活動に従事するときに利用できる制度)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
【主な取り組み】 「安全の確保は全ての業務に優先する」との理念のもと、全社安全衛生委員会で全社計画を策定し、各事業所の下部委員会で日常的に管理。また、工場で「労働安全衛生マネジメントシステム」を取得し、各人の安全感度向上と危険を根絶する活動を展開

【労働災害】	12年度	13年度	14年度
労働災害度数率	0.13	0.11	0.00

【メンタルヘルス】	12年度	13年度	14年度
休職者数(人)	86	70	64

【メンタルヘルスの取り組み】 全社員対象のストレスチェックを定期的に行い、本人および組織長へ結果をフィードバックし健康リスクの把握に努める。2014年度より組織のメンタルヘルス改善を目的とする産業医による管理職向けの研修を開始

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様相談センター
【商品等の安全性に関する部署】 (専任)環境商品安全部
【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有
(注)顧客からのクレーム等に応えるため、自社および関連会社では問い合わせ窓口を「お客様統合サポートセンター」に集約し、各機能のヘルプデスク担当者と技術サポートが連携してスムーズな解決を支援している。また、VOC(Voice of Customer)システムに集約後に社内各組織で共有し、問題解決や再発防止、商品の企画・開発に反映する等の仕組みを運用している

【ISO9000S】	取得割合(%)	(算出基準)
国内	100.0	(生産事業所件数ベース)
海外	100.0	(生産事業所件数ベース)

【その他の品質管理】 有
「私たちが目指すもの」(Mission Statement)および「私たちが大切にすること」(Shared Values)を実現するために、商品提供規程および商品品質審査基本規程を制定して、商品提供活動において順守すべき事項(①商品の品質および提供の考え方 ②商品提供プロセスにおけるリスクマネジメント ③商品提供プロセスの維持・改善・改革のための体制整備)を定めた

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 (専任)CSR部
【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	12年度	13年度	14年度

総額	523	638	492
うち寄付金	291	469	340
マッチング・ギフト	5	6	5
うちその他	218	145	151

（注）富士ゼロックスおよび傘下の関連会社の合計

事業事例

【地域社会参加】 ①「端数倶楽部」（従業員・退職者によって自主的に運営されるボランティア団体）を通じて、4つの活動分野（社会福祉、文化・教育、国際、自然環境）の切り口で地域社会における各種ボランティア活動への参画を支援 ②南足柄市と協働して小学生の環境教育Kids ISOプログラムを支援 ③知的発達障害者のスポーツの祭典「スペシャルオリンピックス」について国内各地で活動を支援（大会準備および運営支援、日常の練習サポート等）

【教育・学術支援】 ①アジア・パシフィック地域新興国の児童教育格差是正を支援するために自社プロダクションプリンターを活用した教材提供プロジェクトを継続・拡大。昨年のフィリピンに続きミャンマーでも同様の活動を開始。2015年よりタイでも実施。2023年までに同地域の恵まれない児童10万人への支援を目指す ②拡大教科書を弱視児童や制作支援ボランティアに無償提供 ③自社リソースを活用した教育プログラムの提供支援（社会や企業の仕組み・役割理解のための児童教育（ジュニアアチーブメント））

【文化・芸術・スポーツ】 ①希少な文化や情報の伝承への貢献をテーマに自社技術を活用した伝統文書の複製活動を強化拡大（絵本山醍醐寺の重要文化財「醍醐花見短籍」の複製、ニッカウヰスキー株式会社の前身である「大日本果汁株式会社設立に関する申し合わせ書」「契約書」の複製など） ②所蔵する世界の版画コレクションをFuji Xerox Art Spaceで一般公開 ③芸術・スポーツイベントの支援：世界的バイオリニストであるイツァク・パールマン氏のヴァイオリン・リサイタル（日本公演）、天皇杯全日本サッカー選手権大会、全国高校サッカー選手権大会、FUJI XEROX SUPER CUP、世界トライアスロンシリーズ横浜大会、富士フイルムシニアチャンピオンシップ等を協賛

【国際交流参画】 ①富士ゼロックス小林節太郎記念基金：日本とアジア諸国の学術交流を目的に、若手の在日留学生・日本人研究者向けに研究助成、OB・OGネットワークの構築支援を実施。過去31年の累計は1,117件 ②教育支援の一環で中国の農村部や山岳地域の就学支援を目的とし2007年より希望小学校を6校設立、支援を継続。2015年は新たに自社顧客やディーラーと協働して中古オフィス機器の寄贈を行う活動も開始 ③広島県を訪れる外国人旅行者を対象に自社のショールームで観光案内やおもてなしを行い、高評価を得ている

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①事業を通じた取り組みとして被災地医療機関に在宅患者情報の統合管理システムを提供 ②石巻市における児童の登下校・放課後見守り、図書整理、遠野市における「遠野みらい創りカレッジ」開校、事業所内での復興マルシェの開催等

企業と政治の関わり

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】（単位：100万円）

	12年度	13年度	14年度
総額	0	0	0

（注）自社が定めた、汚職および贈収賄の防止方針にのっとっている

環　境

組織と情報開示

【担当部署】（専任）総務部、環境商品安全部、グローバルリサイクリングシステム部
（注）総務部：環境経営グループ、環境商品安全部：環境・SQECグループ、化学安全グループ

【担当役員】 兼任有（取締役専務執行役員）

【同・環境業務比率】 半分以下
（注）本社機能全般を担当する専務が全体のガバナンスを行い、方針に基づき環境対策担当部署の担当役員も環境関連業務を実施

【方針の文書化】 有　**【HP上の公開】** 有
（注）サステナビリティレポート、Webで公開

【環境会計】 有

【費用と効果／金額把握】 環境省ガイドラインに準拠して把握

【公開の有無】 公開　**【会計ベース】** 連結ベース
（注）Webで公開

パフォーマンス

【環境保全コスト】（単位：100万円）

	13年度		14年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	160	719	584	996
上・下流コスト	0	7,398	0	6,877
管理活動コスト	0	209	0	189
研究開発コスト	0	4,283	97	4,315
社会活動コスト	1	14	0	14
環境損傷対応コスト	0	0	0	0
合計	161	12,623	681	12,391

【環境負荷量】

	13年度	14年度
総エネルギー投入量（GJ）	3,659,800	3,699,370
特定管理対象物質投入量（t）	3,764	3,854
水資源投入量（m^3）	2,151,000	1,984,875
温室効果ガス排出量（t-CO_2）	189,061	189,715
特定化学物質排出量・移動量（t）	3	3
廃棄物等総排出量（t）	16,280	16,415
総排水量（m^3）	2,084,000	1,943,030
NO_X（t）	3	3
SO_X（t）	0	0

【環境保全対策に伴う経済効果（実質効果）】（単位：100万円）

	13年度	14年度
費用削減額	109	61
収益額（リサイクル等）	6,034	6,108
合計	6,143	6,169

（注）水資源投入量、廃棄物等総排出量、特定化学物質排出量・移動量は海外を除く国内研究・開発生産拠点が対象。特定化学物質排出量・移動量はPRTR物質の排出量＋移動量で算出。その他の項目は国内・海外の連結対象会社が対象

【スコープ3】 集計

	13年度	14年度
温室効果ガス排出量（t-CO_2）	1,152,442	1,228,000

（注）2012年公表「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（環境省、経済産業省連名）」に準拠して制定したグループ内ガイドラインに基づき、物流・製品使用・購入原材料からのスコープ3基準での温室効果ガス排出量合計値を算出

管理体制

【環境監査】 定期的に実施（内部監査：年1回 外部監査：年1回）
（注）外部監査は国内は日本環境認証機構（JACO）、海外は日本環境認証機構（JACO）・SGS United Kingdom Ltd.等専門の第三者審査機関が実施

【EMS構築】 ISO14001認証取得
（注）自社は1997年に生産部門でISO14001を取得後、2002年には国内の連結会社、2004年には海外の連結会社全社で取得するなど、長年、環境マネジメントシステム（EMS）を運用している。また、2011年に国内研究技術開発領域で品質マネジメントシステム（QMS）とEMSを統合。現在、連結対象会社全体で情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）も含めた統合を進めている

【ISO14001】

	取得割合（%）	（算出基準）
国内	95.8	（法人数ベース）
海外	81.8	（法人数ベース）

（注）生産開発系会社においては国内外ともに100%の認証登録となっている一方、分社化・新会社設立およびM&Aなどで新たに連結対象となった非生産系会社の一部で、現在システム構築中のところがある

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 リスクを早期に予知・予測するため、リスクマネジメント体制を構築し、リスクアセスメントを年1回実施してリスク発生確率と環境や経営への影響を評価している。その中から重点リスクを洗い出して対応計画を立案し、全社会議体においてリスク状況の確認と対応の進捗を確認している。化学物質については、2013年に化学物質取り扱いに関する規程を改正して新リスク評価法を導入。2014年には生産拠点の化学物質管理を実施

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有

【将来発生の可能性がある巨額費用の準備】 有
PCB含有機器の処理費用として、富士フイルムグループ全体での39億円の一部として計上している

【環境影響評価（アセスメント）】 義務づけ
頻度・内容：ISO14001での取り組みを実施

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開（件数：13年度0、14年度0）

【水問題の認識】 今後影響
（注）連結親会社である富士フイルムホールディングスよりウォーターフットプリント導入に関する情報を共有し、サプライチェーン全体における水問題への対応を実施している

環境関連法令

【国内】 ①省エネルギー法 ②水質汚濁防止法

【海外】 ①中華人民共和国省エネルギー法 ②危険化学品登録管理弁法（中国）

【環境関連法令違反等】（件数）

	13年度	14年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 GPNガイドラインにのっとって実施
（注）用紙についてはGPNガイドラインよりも厳しい社内基準を設定し、運用している

【事務用品等のグリーン購入】

	13年度	14年度
比率（%）	99.9	99.9

対象：富士ゼロックス本体
（注）オフィス用品種群（文具・事務用品、OA用紙・印刷用紙、コピー機・プリンタ・FAX、PC）が対象

【原材料調達】
グリーン調達：包括的なガイドラインを定め実施
取引先対応：取引先等へ指導／取引先等の評価
具体例：原材料が自社のグリーン調達基準に適合していることを書類で確認するだけでなく、年1回取引先の現場監査を行い、コミュニケーションを通じて改善活動を支援している
（注）顧客に提供するコピー用紙について、原材料のみならず取引先企業のCSR（環境・人権・倫理）にも配慮を求めるように用紙調達規則を2012年に改訂し、年1回経営層をメンバーとする「責任ある用紙調達委員会」でその運用が適切であることを確認している

【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施／自社独自基準による環境ラベル実施
エコマークなど：97.0%（複写機、複合機、プリンタを対象（2015年7月1日現在））

（注）第三者審査を受けた環境ラベルについてはエコマークだけでなくドイツのブルーエンジェルの取得も進めている。また、プロダクション機での取得拡大を進めている。自社独自ラベルは現在対象のカテゴリー見直しを行っており、2016年に表示を再開する予定

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
本業を通じ、顧客の環境負荷を低減する商品・サービスを提供

【容器包装削減の取り組み】 有
ポリエチレンの再生樹脂キャリーバッグによる固装箱の削減

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている
セブン-イレブンと協働し、2014年12月8日より1年間、全国のセブン-イレブン店舗に設置している自社製マルチコピー機の顧客利用時における消費電力量および用紙使用量をCO_2排出量に換算し、カーボン・オフセットを実施

【環境・表彰歴】
（13年度）①省エネルギー「富山県知事賞」 ②全国発明表彰式発明賞（温暖化防止に貢献する誘導加熱技術） ③桃園県卓越企業優秀賞（富士ゼロックス台湾）
（14年度）①エコプロダクツ大賞経済産業大臣賞（エコプロダクツ大賞推進協議会主催。カラー・オンデマンド・パブリッシングシステムの省エネ・省資源の取り組みで受賞） ②文部科学大臣表彰（科学技術賞開発部門）（文部科学省主催。デジタル複合機の定着装置に搭載している独自の誘導加熱定着技術で省エネと利便性を両立したことで受賞） ③資源循環先導企業大賞大統領表彰（韓国環境省主催。富士ゼロックスコリアが構築した独自の資源循環システムによる天然資源の再資源化とCO_2排出量削減で受賞）

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている
①十和田湖畔での風力発電に基づくグリーン電力証書システムに参加（170万kWh／年） ②横浜みなとみらい事業所に扇風機稼働用太陽電池を導入（1,444kW／年）

【CO_2排出量等削減への中期計画】 有
2020年に、2005年度比700万t-CO_2削減（グループ連携）：①国内外での温室効果ガス削減、対象は研究・開発・調達・生産・物流・顧客使用時の電力量から再資源化までのライフサイクル全体、年間CO_2排出量を2005年度実績の約170万t-CO_2から2020年度までに約120万t-CO_2まで低減 ②サービスソリューション事業の拡大 ③新しい働き方や働く場の創造と社会全体への普及促進

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握
①「本業」における取り組み：原材料・部品調達と事業所土地利用に関する取り組み（用紙調達においてサプライヤーに対する用紙調達規程を定め、生態系や原住民の生活に破壊的な影響を与えないために要求や項目を定めて順守を義務づけている。主要取引先に対しては、CSR調達を通じて、生態系や生物多様性保全を要請している） ②「社会貢献」における取り組み：自然保護活動の活性化（日本自然保護協会と指導員講習会を毎年共催し、市民と従業員に受講の機会を提供し、意識の啓発に努める。さらに里地里山保全運動を通じて、生態系・生物多様性の価値を伝え、環境意識の高い社員を育成。社員や退職者で構成される自発的ボランティア団体である端数倶楽部では、自然観察会の開催や支援先の訪問を通じて自然を体感し、自然保護の意識向上を促進）

【生物多様性保全プロジェクト】（単位：100万円）

	13年度	14年度
支出額	14	10

2014年度の環境目標・実績

【CO_2排出量等削減】 ①国内外事業所でのCO_2排出量：135kt-CO_2→126kt-CO_2（達成）／②国内外購入部材でのCO_2排出量：367kt-CO_2→367kt-CO_2（達成）／③顧客のオフィス・工場でのCO_2削減貢献量：3,075kt-CO_2→3,206kt-CO_2（達成）

【エネルギー削減】 ①国内省エネ法対応事業所のエネルギー原単位：前年度比▲1%→▲10%（達成）／②国内全事業所での電力消費量：2010年度比▲15%以上の維持・継続→▲15.2%（達成）

【リサイクル】 ①部品リユースによる新規資源投入抑制：3,300t→2,916t／②回収された使用済み商品の再資源化率：99.9%（国内）、99.6%（アジア・アジアパシフィック）→99.9%（国内）、99.6%（アジア・アジアパシフィック）（達成）

【廃棄物削減】 ①生産開発事業所における廃棄物発生量の削減→前年度比約▲3%（8.6kt）（達成）／②事業所・オフィス系廃棄物管理体制の構築・維持→委託先評価の運用手順・評価項目の改善（達成）
（注）国内開発事業所において、超高効率変圧器の配電設備更新・照明器具のLED化・個別パッケージエアコンの設備更新などを実施したことにより、国内省エネ法対応事業所のエネルギー原単位の改善を大きく伸ばすことができた

【その他具体的な取り組み】 富士フイルムグループの一員として、富士フイルム富士宮工場の自家発電からの電力託送供給を受け、電力需要ピークの抑制に貢献した。全機能一丸で顧客や社会に対してダントツの環境価値を提供する活動を活性化するため、国内全従業員（約30,000人）に対して環境基礎教育を展開し意識啓発を実施。2015年度は同様の教材テキストを多言語に翻訳し、海外の従業員に対しても展開を予定している