

4901

富士

富士フィルムホールディングス

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用除く)」「環境」:連結ベースのデータ 「雇用・人材活用」:富士フィルム・富士フィルムビジネスノバーションのデータ

【本社】 107-0052 東京都港区赤坂9-7-3 東京ミッドタウン 【TEL】 03-6271-1111

【設立】 1934.1 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 写真、医療機器、医薬、液晶フィルム、半導体材料、事務機器展開。医療注力。M&Aにも積極的

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
92.4	94.2	98.0	97.6	83.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AA	AAA	AAA
75.8	89.6	100.0	100.0

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
30年度を目標としたCSR計画「Sustainable Value Plan 2030」で、次の重点課題に取り組む。①環境・健康・生活・働き方の4分野「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」の両面から取り組む ②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って強化 ③オープン、フェア、クリアな企業風土をさらに浸透させ、ガバナンス体制を堅持する

【方針の文書化】 有
(注)企業理念、行動規範の下、CSRの考え方を設定。さらに、考え方を具体的にするため、人権声明と9つの方針(環境、社会貢献、生物多様性、調達、品質、労働安全衛生、安全保障輸出管理、AI、情報セキュリティ)を設定。これらの方針を長期計画、年次計画に反映し、毎年、サステナビリティレポートで活動報告している。また、株主投資家への発信媒体として統合報告書を発行している

【活動の報告】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:SGSジャパン)
【英文の報告書】 有
毎年、環境・社会(人事労務等)データ、マテリアリティ等についてSGSジャパン(AA1000)で第三者検証を受けている。また、毎年のサステナビリティレポート作成時に、前年の振り返りやステークホルダーの声を基に、サステナビリティレポートと統合報告に合わせた発信内容の検討を行っている。多言語対応として日本語・英語・中国語で発信している

【統合報告書】 有
【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
CSR課題全般と情報開示はサステナビリティレポートで有識者と意見交換。環境は主要工場で地域住民と定例の対話集会。株主・投資家には投資家説明会、取引先にはESG説明会、従業員にはイントラで発信と意見収集等、ステークホルダーごとに実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有
行動規範の「公正な事業活動」の「腐敗防止」で汚職行為に関与しないこと、「贈収賄の禁止及び贈答、接待などの制限」で顧客や取引先と公正さを疑わせる贈答品の授受や接待、寄付などを行わないことを定めている

【ISO26000】 活用
【CSR部署】 (専任)富士フィルムホールディングス:ESG推進部、富士フィルム:ESG推進部、富士フィルムビジネスノバーション:CSRグループ
(注)持ち株会社に専任部署があり、各事業会社の専任部署と兼任しグループ全体のガバナンスを効かせている

【CSR担当役員】 兼任有(取締役執行役員ESG推進部長)
【同・CSR業務比率】 過半
(注)担当役員はコーポレートコミュニケーション部長とESG推進部長を兼務、かつグローバル監査部を管掌し、環境のみならずESG全般を担当している

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:GCNJ、スペシャルオリンピック日本、Greening Network、日本自然保護協会、アムネスティインターナショナルJAPAN、共有の森ネットワーク、グリーンJPOSS、ジャパン・プラットフォーム(JPF)、尾瀬保護財団、国際芸術技術協力機構(ArTech)、JPOSH(日本乳がんピンクリボン運動)、経済人コーポ円会議、CDP)

①(公財)スペシャルオリンピック日本に1995年の設立当時から全国各地で継続支援(寄付、協賛、運営スタッフ) ②ウクライナ人道支援でNGOと協力して難民支援をしているUNHCRやUNICEFに義援金 ③1998年から日本砂漠緑化実地協会、02年から緑化ネットワーク、現在は非営利団体「Greening Network」と中国で「植林ボランティア」を継続して実施

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI-GL、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、責任投資原則、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、RE100、SBT、国内業界団体基準(日本レスポンスブルケア協議会のレスポンスブルケアコード、JEITA責任ある鉱物調達検討会)、国際業界団体基準(RBA行動規範、chemSHERPA製品含有化学物質の情報伝達共通

スキーム)、Improve water security、Responsible climate policy、ほか
(注)日本レスポンスブルケア協議会は化学業界のため富士フィルムが加盟。RBAは電気電子業界を中心とした安全な労働環境、労働者の敬意と尊厳を持った処遇、環境責任についての基準で従うことが求められる

【CSR関連・表彰歴】
(20年度)①デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)(経済産業省・東京証券取引所主催、医療機関へワークフローを支援するAIプラットフォームの提供や、DX人材育成プログラムの充実などDXに積極的に取り組んでいる点が評価) ②環境コミュニケーション大賞「審査委員会特別優秀賞」(環境省他主催、レポートが簡潔で情報量豊富で、プロフェッショナルにも十分な開示を心掛けている点が評価) ③21年度)①全国発明表彰「経済産業大臣賞」「発明実施功績賞」(公社)発明協会主催、超軽量移動型X線撮影装置の特長的なデザイン、素早い手動操作での移動や迅速な画像確認を実現した点が評価) ②「レッドドットデザイン賞」プロダクトデザイン「Best of the Best賞」(最高賞)(フルライン・ヴェストファーレン・デザインセンター主催、超短焦点プロジェクターの優れた機能・性能を最大限に生かすデザインが高く評価)

ESG・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】 行っている(対話内容:株主投資家向けESG説明会では自社のESGの取り組みと事業との関係を紹介し対話、調査機関とはアンケートを要求項目と捉えESG全般の取り組みで対話、調達先とは人権を中心に調達先のESG活動の取り組み状況全般の対話を行っている)

【相談役・顧問制度】 有
相談役:0人 顧問:0人
導入目的:現経営陣へのアドバイス
メリット:経営上の助言や専門分野の指導など大所高所からの有益なアドバイスを得ることができ

【社外取締役による経営者評価】 行っている
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している
(注)中期経営計画上の指標である「連結売上高」、「連結営業利益」および「投下資本利益率(ROIC)」、ならびに「ESG指標」等の達成率等に応じて、0~150%の範囲で調整を行うことを公表している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
【取引全般に関する基本方針】 有
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①国内のサプライヤー向け説明会にて、自社CSR調達ガイドラインを紹介し協力を依頼している ②ワールドワイドで重要サプライヤーと規定した取引先に対して行動規範同意書提出を求め、CSRセルフチェックを実施している ③CSRセルフチェックなどによりリスクが高いと見なしたサプライヤーに対して実地でリスクを診断し改善指導をしている

【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/米国金融規制改革法に基づく紛争鉱物情報開示要求への社内対応ガイドライン策定・周知

【紛争鉱物の取り組み】 「責任ある鉱物調達の考え方」を制定、JEITA(電子情報技術産業協会)の「責任ある鉱物調達検討会」に参画、製品含有鉱物の来歴調査を実施、二次以下のサプライヤーは一次サプライヤーからさかのぼり鉱物来歴調査を実施

【ルール化による影響事例】 RoHS指令、REACH規則などの環境関連の規制やルール

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
【SDGsの対応】 目標3/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標11/目標12/目標13/目標17

【SDGsの達成基準】 有
【今後のSDGs】 30年度目標のCSR計画「SVP2030」には、SDGsに関連づけた重点6分野で15の重点課題を設定している。該当する事業で重点課題に向けた活動を徹底するとともに、目標をできるだけ数値化し、誰もが進捗を意識するようにして確実な目標達成を目指す

【CSVの取り組み】 行っている
【BOPビジネスの取り組み】 行っている
【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①健康診断が普及せず、がん等の早期発見・治療ができていないインドに健康センター「NURA」を開設 ②増大するデジタルデータの保存に際し、ハードディスクの代替として消費電力を低減する大容量磁気テープの拡販 ③アンメットメディカルニーズ対応や医療アクセス向上に資するバイオ医薬品の開発製造受託事業への積極投資

【社会課題解決型債券等の発行】 有
【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写真感光材料の研究者・技術者による、震災、台風、洪水等で水や泥を被ってしまった写真・アルバムの救済支援活動 ②写真・フィルム技術による文化財のデジタルアーカイブ化(正倉院所蔵の聖徳太子等のデジタル化)

【社員が行うプロボノ活動支援】 行っている(情報提供/失効した有給休暇を自己啓発目的で使用できる。また、長期にわたるボランティア活動などの社会貢献活動に専念できるよう、ボランティア休暇制度を設けている)
【ボランティア休暇等の周知】 行っている
【ボランティア休暇等の周知の具体例】 ボランティアや寄付等の制度についてはイントラネットで詳細を表示、休暇取得状況はサステナビリティレポートとWebサイトで社内

外に発信している。社員ボランティア団体「端数倶楽部」や社員募金は専用Webサイトで周知している

【事業を通じた社会課題解決】 全社員

【社員の社会課題解決】 行っている

【社員の社会課題解決の具体例】 社会課題と事業戦略の結びつきを社内報、イントラ、社内イベントで発信、また新入社員と管理職研修へ盛り込む

【海外での課題解決の活動等】 ①JICAに新たに採択されたケニアにおける超音波画像診断装置による妊産婦死亡率低減の取り組み ②高感度・迅速な結核検査キット「TB-LAM」提供をアフリカで展開 ③タイやマレーシアの大学と協力してアジア地域の現地医療従事者のための教育イニシアチブ、ヘルスケアラーニングアカデミーを設立、展開している

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 11人 【代表者数】 2人 【女性】 3人 【社外】 4人

監査役

【人数】 4人 【社外】 2人

株主

【株式数】 514,625千株 【株主総数】 136,325人
 【特定株比率】 52.5% 【浮動株比率】 8.0%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 32.36%、金融商品取引業者 1.97%、他法人 4.79%、外国法人等 28.19%、個人他 32.69%

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)グループ全従業員を対象とする「富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範」およびその解説「行動規範ガイドブック」を展開し、行動規範の順守宣言をグローバルで取得している

法令順守

【部署】 (専任)ESG推進部コンプライアンス&リスク管理グループ

IR

【部署】 (専任)コーポレートコミュニケーション部IRグループ

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】 参考している

【通報・告発】	2020年度	2021年度
件数	270	252

【実効性向上への取り組み】 公益通報者保護法改正に沿って、国内の全関係会社で内部通報規程を制定し、通報対応業務従事者を指名、通報者保護と秘密保持を強化している
 (注)国内外の全グループ会社において、各社または各地域の内部通報制度を設け、とくに会社に影響を与える重大な法令違反等については、直接通報可能なホットラインを24言語で設置して、周知徹底するとともに、全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)19年度	20年度	21年度
公取からの排除措置命令等・他	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・刑事告発	0	0	0

【海外での法令違反等】	(件数)19年度	20年度	21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)17年に発生した旧富士ゼロックスの海外販売子会社「富士ゼロックスニュージランド」「富士ゼロックスオーストラリア」の不適切な会計処理事業を自主的に公表。17年度から自社グループ全体のガバナンス体制の改善・再構築に取り組み、海外における内部通報制度の整備や国内外共通のコンプライアンス教育、グローバルでのコンプライアンス意識調査などの施策を展開している

内部統制への取り組み

【委員会】 グローバル監査部が自社およびグループ会社の財務報告にかかわる内部統制を評価し、内部統制報告書を作成

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2022年3月)

【CIO】 有(執行役員チーフデジタル・オフィサー-ICT戦略部長)

【CFO】 有(取締役執行役員経営企画部長)

【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)ISMS認証組織:富士フィルム(記録メディア事業部)、富士フィルムビジネスイノベーションを含む国内13社、海外18社

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/情報セキュリティ侵害/富士山や箱根山の噴火を想定したBCP対応

【取り組み状況】 ①事業会社リスク管理の専任部署(コンプライアンス&リスク管理部)とリスクに関する意思決定機関を設け、自社内のリスクを一元的に管理している。とくに重要な案件については、自社の「ESG委員会」で意思決定し、自社として適切にリスク管理を行う体制を構築している ②事業会社の各組織は、リスク重点課題とそれを達成するための具体的施策を毎年策定し、専任部署へ報告。専任部署でその情報をベースにグループ全体のリスク重点課題を取りまとめて経営層に報告(年1回)し、PDCAサイクルに沿ってリスク管理活動を展開している ③各組織のリスク管理担当者(リスクマネージャー)を対象として、連絡会や研修会を定期的に(年1~2回)開催し、グループ全体のリスク重点課題の共有化やスキルアップ教育により、各組織のリスクマネジメント力を強化する取り組みを行っている

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	2020年度 11,882	9,859	2,023
	21年度 9,676	8,084	1,592
平均年齢(歳)	2020年度 44.3	45.0	40.9
	21年度 44.0	44.6	41.0
勤続年数(年)	2020年度 19.2	20.0	17.1
	21年度 19.1	19.5	17.3
平均年間給与(円)	2020年度 9,070,000	21年度 9,171,000	
臨時雇用者数(人)	2020年度 1,225	21年度 751	
連結従業員数(人)	2020年度 73,275	21年度 75,474	
外国人従業員数(人)	2020年度 111	21年度 89	
連結外国人従業員数(人)	2020年度 34,654	21年度 39,006	

(注)2020年度・21年度(平均年間給与とは、単独の金額。連結従業員数、連結外国人従業員数は、富士フィルムホールディングス連結の人数、それ以外は2社合計)

【年齢別】(人)	合計	男	女
30歳未満	974	704	270
30~39歳	2,364	1,894	470
40~49歳	2,923	2,484	439
50~59歳	3,370	2,960	410
60歳以上	45	42	3

【新卒採用】	合計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
21年4月入社	829	696	446	250	18
22年4月入社	879	754	527	227	8

(注)富士フィルム、富士フィルムビジネスイノベーションの国内連結子会社を含む数値

【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
20.4~21.3	365	284	223	61	66	15
21.4~22.3	345	292	246	46	40	13

非正規から正社員の登用事例:優秀な期間従業員について、審査のうえ無期雇用への登用を実施している
 (注)富士フィルム、富士フィルムビジネスイノベーションの国内連結子会社を含む数値

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	1,999	57	250	0	1,690	2
女	519	23	81	0	415	0
男女計	2,518	80	331	0	2,105	2

2021年4月~2022年3月
 (注)21年4月に富士フィルムビジネスイノベーションの国内営業機能を富士フィルムビジネスイノベーションジャパンを設立し、移管したことにより転籍者数増

【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)
2019年4月新卒入社者	193	153	40
うち2022年4月在籍者	177	140	37

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	148	2,085	12	6.6
うち部長職以上	11	376	2	2.8
役員	4	19	0	17.4
うち執行役員	2	11	0	15.4

2022年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 全体:基幹ポストにおける外国人比率の30年度目標:35%(自社グループ全体) 女性:30年度目標:25%(自社グループ全体)
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職は富士フィルムと富士フィルムビジネスイノベーションの合算。役員は富士フィルムホールディングスの人数

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(Work Style Innovation推進チーム/2014年10月)
 (注)多様な従業員が活躍できるよう、場所・時間を選ばない「柔軟な働き方」の実現に向けて「徹底したDX推進」を進めるべく、人事部門だけでなく経営企画・IT・総務が連携して横断的に活動している。具体的には、徹底したペーパーレス化とフリーアドレスの試行に取り組んでいる

【LGBTへの対応】 基本方針:有
 【LGBTへの取り組み】 行っている

①自社グループの行動規範に基本的な人権の尊重差別禁止を明記。eラーニングと冊子の形式で全従業員を対象に展開し、啓発している ②社員提案の革新的ワークショップ展開 ③一部事業所のトイレを「だれでもトイレ」に変更

【推進のための基本理念】 「富士フイルムグループ企業行動憲章」に、国内内外を問わず事業活動の展開に当たっては、人権を尊重し、すべての法律、国際ルールを順守し、またその精神を尊重するとともに社会的良識をもって、持続的発展に向けて自主的に行動する原則を定めている。安全が生き生きと働くために」を掲げ、従業員一人ひとりの能力開発に努め、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の多様性、人格、個性を尊重すると記している

【推進の中長期ビジョン】 17年8月に自社グループのCSR計画として、「サステナブル・パリュウ・プラン2030」を策定し、ダイバーシティ推進を含む社会課題の解決を経営目標として、「持続可能な社会の発展」に貢献することを社内外に表明した。また、20年度よりサステナビリティレポートにおいて、主要ポジションにおける外国人比率、女性役職者比率、障害者雇用率、育児・介護離職率ゼロの具体的目標を設定し達成に向けて取り組んでいる

【推進の取り組み】 ①女性管理職登用推進(30年目標:自社グループ全体で25%) ②「かながわ女性の活躍応援団」への参画 ③キャリアを自分自身のストーリーとして主体的に紡ぐことをコンセプトとした自己成長支援プログラム「+STORY(プラスストーリー)」を実施。社員が自身のSTORYを紹介するWebセミナー「+STORY LIVE」を展開し、多様な価値観・働き方を社内全体で共有している ④専門医を招き、女性の健康セミナー実施

【男女間賃金格差】 無

【退職した社員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有

【正社員の定年】 有:60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【役職定年制度】 有(軽い役割の専門職)

【定年後の就業機会】 有:継続雇用の上昇引き上げ(65歳) / 他社への再就職支援

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 AI-ICT技術認定制度を設け、社内選考に合格した高度な専門力を有する従業員には呼称を与え、技術インセンティブを支給し、厚く処遇している。また、高度技能職制度を設け、事業運営上重要な高い技能・知見・ノウハウを持つ現場の社員に対して、呼称とインセンティブを与えている

【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会 / 子会社社長 / 取引先出向 / ベンチャー企業出向 / 希望プロジェクト配置 / 国内留学 / 海外留学 / 選択受講型の研修等を通じて専門性、スキルを磨くことができる。また、産官連携の施策として内閣府や厚生労働省に出向している従業員もいる

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】 ①社内イントラネット等で意識調査の実施 ②社内外相相談窓口の設置 ③定期的に研修・教育を実施 ④「富士フイルムグループ行動憲章」、社内イントラネット、社内報等に掲載のトップメッセージを通じた啓蒙・啓発の実施(冊子形式でグローバルの全従業員に配付し、周知している) ⑤セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの禁止を就業規則に定め、未然防止の推進 ⑥上長は所属社員の人格を尊重して職務を遂行しなければならない旨を就業規則に明記

【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

【発生した労働問題:対応】 19年4月の労働基準法改正に伴い、有給休暇の取得促進や所定外労働時間の削減など労務管理の強化を全社の課題として取り組んでいる。また、国内グループ会社を対象に、本社人事が臨検を実施し、労務管理体制等についてチェックを行いグループ全体として労務管理の強化に取り組んでいる。労務リスクを防止するため、国内グループ会社の労務担当者向けに労務セミナーを実施。労務知識や対応力の向上を目指し、セミナー形式での講義およびケーススタディを行っている

障害者雇用

【障害者雇用】	19年度	20年度	21年度
実人数(人)	1,083	1,156	1,143
障害者雇用率(%)	2.42	2.48	2.50
(注)自社グループ全体での数値。法定水準を超える目標値を設定			

【障害者雇用率の目標】 2.35%以上(毎年度)

【特例子会社】 無

【障害者雇用の取り組み】 ①社内に自由に動き回れるように社内設備をバリアフリー化 ②知的・精神障害者の雇用拡大に向けた職務設計 ③障害者の状況に応じた柔軟な勤務地・勤務時間や職務の設計 ④障害者団体による社内販売への協力等、障害者との交流による啓蒙活動の実施 ⑤障害者を採用前に受け入れ、実際に行う業務を体験、習熟させる ⑥国立職業リハビリセンター、各自治体の就労支援機関、特別支援学校等外部機関との関係強化

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 職歴や経験役割 / 社内資格 / 自己評価 / 上司評価 / 上司以外の従業員評価

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している

	20年度	21年度
研修費用(円)	7,552	20,147

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している

	20年度	21年度
研修時間(時間)	13.9	18.7

【研修の自由選択】 可能(制約なし)

【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】 ①基幹人材のタレントマネジメントの仕組みは世界共

通で運用している ②各海外事業所等で人事制度・評価制度を定めているが、グローバル展開加速に向けてリージョン(北米・欧州・アジア・中国)ごとに制度を整備

【海外での人事・評価制度例】 ①グローバルで基幹ポストを特定し、サクセッションプラン策定、推進(人材評価・人材開発会議の開催等) ②グローバルに活躍する現地中核人材育成のため、海外の幹部候補人材を集めた研修の実施 ③新たに経営効率指標として設定したCCCを、グループ全体でインセンティブとするために賞与のグローバル共通KPIに追加 ④役職女性管理職比率、基幹ポストの外国人比率を多様性指標として定め、多様性推進の施策を強化(北米ではDiversity&Inclusion委員会を立ち上げ、サーベイを実施) ⑤グループ全体として人的資本に関するデータベースを構築中

【キャリアパス・キャリアマップ】 有

【部署別必要スキル】 開示

【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】 定期的に実施(人事部担当者 / 社外専門家 / 上司・上長)

【新業務チャレンジ支援】 有(手探り / 公募 / 資格認定 / 部門横断プロジェクト)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇 産前7週間・産後8週間 本給は、その月の所定労働日数分の1を控除するが、社員共済会にて控除分の賃金を補填するため、当該従業員は実質満額の給与を得る

配偶者の出産休暇制度 有(5日)

育児休業(最長) 2年(条件なし)

	19年度	20年度	21年度
産休取得者数(人)	114	109	69
育休取得者数(人)	157	151	143
育休取得率(%)	34.2	35.7	42.8
うち女取得者数(人)	109	92	65
うち女取得率(%)	99.1	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	48	59	78
うち男取得率(%)	13.2	17.2	28.1
(1週間以内取得者数(人))	1	5	2
(1週間以内取得率(%))	0.3	3.3	0.7
育児休業復帰率(%)	98.4	96.3	100.0

【産休・育休取得の取り組み】 ①産休・育休取得のための相談窓口を設置 ②産休・育休取得のための上司・管理者への指導を実施 ③制度内容をまとめて、社内イントラネットへの掲載やビラの配付等の啓蒙活動を実施 ④社内の意見交換会の実施 ⑤短期間や複数回に分けるなど、産休・育休期間を柔軟に設定できるようにしている ⑥産休・育休中の自己啓発プログラムの提供 ⑦育休明けに本人と上長向けに育児と仕事の両立支援セミナーを実施

【看護・介護】

看護休暇(最大) 小学3年生までの子を養育する者に、子1人年間12日、子2人以上年間24日を付与(有給)

介護休暇(最大) 1人の場合は年間12日、2人以上の場合は年間24日(有給)

介護休業(最長) 1年

	19年度	20年度	21年度
介護休業取得者数(人)	5	4	9

【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 / 在宅勤務制度、時間単位有休制度

【特筆すべき両立支援制度】 ①産休・育休からの復職時に本人・上長・人事による三者面談を実施。復職後の育児と仕事の両立のために三者で面談し、元の職場への復帰を原則として本人の負荷状況の確認や短時間勤務制度の適用等、職務設計を実施 ②本人と上長向けに育児と仕事の両立支援セミナーを開催。企業主導型保育園の活用 ③看護休暇の取得を子が1人(年間12日)、2人以上(年間24日)とし、半日単位での取得を認め、通常の有休の半日取得のほかに看護目的で取得可能。また、失効分有給休暇の使用も認める ④介護休暇の取得を要介護者が1人(年間12日)、2人以上(年間24日)とし、半日単位での取得を認め、通常の有休の半日休暇のほかに、介護目的で取得可能。また、失効有給休暇の使用も認める

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 1,840.1時間 / 年

【残業時間】 15.8時間 / 月

【残業手当】 48,260円 / 月

【残業削減の取り組み】 行っている

①RPAの推進(適正在庫数量の自動算出)やBIツールの活用(全社員向け教育プログラムの整備、職場での活用)など、DX推進を通じた業務効率化 ②生産性の高い働き方につながる意識・風土改革(週2日定時退社日、22時以降の残業原則禁止、月80時間以上の残業原則禁止など) ③全役職者を対象とした労務管理セミナーを実施 ④長時間労働が続いている従業員については職場と個人に個別に連絡。労使で情報共有のうえ、対応している

【30歳賃金】	平均(円)	最高(円)	最低(円)
20年度	361,000	381,000	270,000
21年度	366,723	428,495	266,412

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
19年度	21.7	14.8	68.7
20年度	18.5	11.1	60.2
21年度	19.3	13.8	71.3

(注)全社として有給休暇の計画付与を実施。また、計画付与以外にも有給休暇取得奨励日を設け、取得を促進した

【ボランティア休暇・休職】	19年度	20年度	21年度
ボランティア休暇	有	22	2
同休職	有	0	0
青年海外協力隊	有	0	0

マッチングギフト 有

(注)社員ボランティア団体「端数倶楽部」は、社員が給与と賞与の端数(100円未満)と任意の口数を提供し、非営利団体に寄付する仕組みになっている。その同額を会社がマッチングギフトとして提供し、社員と会社が一体となって活動している。また20年度以降新型コロナウイルスの蔓延により、ボランティアへの参加機会損失がボランティア休暇取得の減少につながっている

【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(10:30~15:10):本社の場合)／短時間勤務制度(1小学3年生までの子養育者に、所定労働時間を短縮(最大2時間)できる短時間勤務制度 ②介護のために所定労働時間を短縮(最大2時間)できる介護短縮勤務制度 ③私傷病休職等から円滑な職場復帰を進めるための勤務日数・時間等を短縮する「特別期間」を設定)／時間単位の有給休暇制度(年5日を限度に、付与された有給休暇を1時間単位に切り崩して取得できる。17年4月から、期間従業員の取得も可能)／勤務間インターバル制度(1日7.5時間以上の所定外労働をした場合、翌日は原則「休日」としている)／在宅勤務制度(育児・介護事由に限定していたが、新型コロナウイルス感染予防のため、対象を全社に拡大している)／サテライトオフィス(主要事業場をサテライトデスクを設置。サテライトワークが可能)／保育設備・手当(①家事援助制度としてホームヘルパーの利用支援 ②保育園の保育料補助 ③ベビシッター補助 ④出産育児一時金 ⑤相談窓口の設置)／ワーキングアライアンス(職務により、勤務日数・勤務時間を個別に設定する再雇用制度の導入)／裁量労働制度(F-PRO制度(Fujifilm Professionals for Best Performance):仕事内容や、上長の承認、本人の意思を確認し、要件を満たす者については裁量労働制(F-PRO制度)を適用している)／副業・兼業許可制度(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(フレックス・ワーク制度)を導入。原則として、社員の兼業は許可制、本業とのシナジーが認められる場合、個別に審査を行ううえで認めている)／介護休暇制度(要介護状態の家族の介護、その他世話をを行う者に対し、要介護者が1人の場合は年間12日、2人以上の場合は年間24日までの休暇を認める。また、失効分有給休暇の使用も認める)／所定外労働の制限制度(小学校入学者までの子を養育する者の所定外労働や休日労働を免除する)／自己啓発、不妊治療支援制度(自己啓発を目的に、失効分有給休暇の使用を認める。不妊治療を目的とした休暇制度の利用、失効分有給休暇の使用を認める)

【テレワーク】導入 場所:自宅/サテライト等/公共交通機関/レンタルオフィスや、育児・介護を行う場所(実家など) 対象:限定無

利用率(%): 20年度 30.0 21年度 30.0

【副業・兼業】認めている 業務範囲:許可制で認めている 時間・役職:休日/就業時間外/一定年齢層(50代社員)

【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(IT人材育成施策として、国内グループ会社全社員のリテラシー向上を目的としたeラーニング研修の実施。DXリテラシー講座:ITリテラシーの重要性と基礎知識に関する講義を実施。ITパスポート取得支援:ITパスポート資格取得支援のため、資格の必要性を解説する啓発動画を社員が視聴し、資格取得に挑戦する意思を提示した社員には、全項目を解説する講義動画を提供している。現時点で12,500人を超える社員が登録)／社内公募制度(キャリアを自分自身のストーリーとして主体的に紡ぐことをコンセプトとした自己成長支援プログラム「+STORY(プラスストーリー)」を実施。取り組みの一環として、「+STORYチャレンジ制度」を実施。社員が新しい職務に挑戦する機会をつくっていくことを目的に、自らの活躍フィールドを広げて、より高い目標にチャレンジできる社内公募制度を設けている)／FA制度(キャリアを自分自身のストーリーとして主体的に紡ぐことをコンセプトとした自己成長支援プログラム「+STORY(プラスストーリー)」を実施。取り組みの一環として「+STORY対話」を展開。上長と想いや価値観を共有し、仕事で得た経験を踏まえ、どんな専門力を磨き、どんな仕事に挑戦して成長していったかや、本人の希望を伝えられる場と実地)。上長面談実施後に人事部へ共有し、希望職務への起用などを適宜、実施)／企業内ベンチャー制度(有望な新規ビジネスを支援。「新規ビジネス提案制度(MSP)」を設けている。グローバルの社員から自由な意見・アイデアを募り、その実現をサポートする活動を推進している)／国内留学制度(社内選抜試験合格者を社費で派遣)／海外留学制度(社内選抜試験合格者を社費で派遣)／特別な成果に対する表彰・報奨制度(13年度より、富士フィルムおよび国内外のグループ会社を対象に、顧客価値の創造について顕著な業績を上げた現場活動を「研究開発」「生産・製造」「販売マーケティング」「スタッフ」の4つの現場ごとに表彰する。年1回の「富士フィルム表彰」を設けている。22年度は「富士フィルムホールディングス大賞」「DX大賞」「生産プロセス革新賞」「ビジネスサポーター賞」において、大きな成果につながった活動を選出した)／キャリアアップ支援制度(キャリア開発を目的とした研修の実施。通信教育・社内勉強会等社員自己啓発に対する支援を実施)／ストックオプション制度(21年度より重要使用人(重要組織長等)に対し、中期業績連動型株式報酬として業績等の中期的な数値目標の達成率等に応じて自社普通株式を付与する制度を実施)／選抜型研修制度(将来の基幹人材育成のために選抜した人材に対し、意欲・能力を高めていく研修制度)／JM(提案制度)・RM(小集団活動)(自主的なチーム活動、個人活動)によって職場の改善に取り組み制度。グループ全体として表彰制度を設けている)／短期派遣制度(グローバル人材教育に向け、語学力・海外経験の強化や、業務上のテーマを設定し現地で取り組む制度)

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】全社の労災低減のために、関係会社も含めて、労働安全に関するグッドプラクティスを共有する会議を定期開催、自己監査制度を導入。就業時間中の喫煙禁止。社内イントラネットを利用した労災事例の共有と再発防止施策を全社的に実施。研修設備を利用し、関係会社も含まれて危険体感研修を実施している。また、従業員の健康増進の観点で、国内自社グループにてスマホアプリを利用した「歩活」というイベントを定期的に実施

【労働災害】 19年度 20年度 21年度
労働災害率 0.42 0.29 0.36

【メンタルヘルス】 19年度 20年度 21年度

休職者数(人) 87 86 58

【メンタルヘルスの取り組み】全社横断の推進委員会でメンタル疾患に陥る原因・傾向を分析し、産業保健スタッフと連携し、予防・早期復職などの対策を講じている。ストレスチェック後は組織診断を実施している

【ハラスメント防止】行っている

【ハラスメント防止の取り組み】①社内規程(富士フィルムグループ行動規範、就業規則)にハラスメント禁止を明記 ②内部通報制度を設置し、イントラネット、ポスター、社内報等で広く周知 ③全従業員向けにコンプライアンス意識調査を実施 ④パワハラ防止法施行に合わせメッセージを発信し、パワハラ防止の教育を展開

【労働安全衛生・表彰歴】

(20年度)①健康経営銘柄(経済産業省・東京証券取引所。富士フィルムホールディングス) ②健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省・厚生労働省・日本健康会議主催。自社グループ19社)

(21年度)①健康経営銘柄(経済産業省・東京証券取引所。富士フィルムホールディングス) ②健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省・厚生労働省・日本健康会議主催。自社グループ25社)

消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)ESG推進部CS推進グループ

【商品等の安全性に関する部署】(専任)ESG推進部環境・品質マネジメントグループ

【クレーム対応】(マニュアル)有 (DB)有

クレーム・苦情(件)	20年度	7,928	21年度	8,830
------------	------	-------	------	-------

(注)各事業のコールセンターや直接販売会社に寄せられた、対応に苦慮するクレーム案件の社内相談窓口としてCS推進グループを設置し、スムーズな解決を支援している。CS推進グループは、顧客接点を持つ各部門に対し、「苦情対応研修」を実施して苦情に対する心構えや初期対応の重要性を指導し、クレーム拡大の未然防止に努めている

【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

①ISO13485(医療機器における品質マネジメント) ②薬機法対応・GMP(Good Manufacturing Practice)、FDA ③ISO10002の苦情対応マネジメントシステムの自己適合宣言(本社および国内関係会社) ④GLP(Good Laboratory Practice)優良試験所基準 ⑤IATF-16949(品質マネジメントシステム:自動車製造や関連する交換部品に携わる)

社会貢献

【担当部署】(専任)ESG推進部SVP戦略グループ

【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)

	19年度	20年度	21年度
総額	1,120	1,133	1,018
うち寄付金	354	389	434
うちマッチングギフト	4	1	0
うちその他	669	642	531

(注)公表しているサステナビリティレポートの労働環境・社会会計から算出

事業事例

【地域社会参加】①東日本大震災、熊本地震の被災地復興支援で熊本と東北の物産販売支援を継続実施、コロナ禍では販売額の1%を寄付 ②熊本県菊陽町周辺地域の風景保護と地下水涵養を担った地元農家とのコラボ企画や工場敷地を開放した桜祭り等で地域住民との交流の場の設定 ③全国各地で展開している知的障害者のスポーツの祭典スペシャルオリンピックを、地域のニーズに合わせて協賛、従業員ボランティアが運営スタッフに参加している

【教育・学術支援】①1983年に立ち上げた公益信託富士フィルム・グリーンファンド主催コンクールを通じた小中高校生対象の環境教育や、環境の研究・活動資金援助を21年度までに199件実施 ②(一財)グリーンクロスジャパン「環境日記」を通じた小学生の環境・社会教育 ③NPO法人共存の森ネットワーク・文部科学省等主催、高校生が森・山・海・川の名から聞き書きする「聞き書き甲子園」を通じた次世代教育・生物多様性教育

【文化・芸術・スポーツ】①日本最大級の参加型写真展「PHOTO IS」あなたが主役の写真展開催で写真文化の拡大に貢献 ②サッカーイベントFUJIFILM SUPER CUPに28年連続で協賛。同一企業の協賛で最も長く開催された大会としてギネス世界記録に認定。また高校生選抜との対戦があり高校生に夢と目標を提供 ③写真文化の発信拠点として複合型ショールーム「FUJIFILM SQUARE」(六本木)にて、一般からプロまでさまざまな写真を展示・公開。写真の歴史を学べる「写真歴史博物館」を併設

【国際交流参画】①25周年を迎えた中国植林ボランティア活動にて現地地域住民と現地法人の交流 ②オーストラリアのNGOオーストラリアビジネスコミュニティネットワーク(ABCN)を通じて恵まれない人々への教育活動、メンタリング活動の支援。③20年度は困っている学生に自社使用済みPC150台寄付 ③日本発の環境イニシアチブ「JCLP+JCI」加入し、グローバルネットワークとの交流や気候変動問題への対応の情報発信

【東日本大震災復興支援】行っている

【復興支援の具体例】①震災直後から「写真でつながるプロジェクト」等で各被災地の写真の救済を実施。さまざまな人や地域の「つながる活動」を進化させて実施している ②東北被災地域の物産を販売する復興マルシェを本社、各事業場で継続実施

【他復興支援】行っている

【他復興支援の具体例】①熊本地震復興支援として寄付金に加え、物産販売による「復興マルシェ」継続実施 ②ウクライナにおける人道支援として義援金と医療機器を寄付

【**新型コロナ課題解決への貢献**】 行った(金銭寄付/自社製品提供/自社サービス提供/新型コロナ抑止に貢献するための、新製品・サービスの開発)
 【**新型コロナ課題解決の具体例**】 PCR検査時間を短縮する試薬の開発・販売、新型コロナ肺炎の画像診断支援ソフトウェアをAI技術を用いた開発・販売、ワクチン候補原薬の製造受託等事業を通じた課題解決に加え、経済的に影響を受けたひとり親家庭支援

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【**納税倫理規定**】 有

(注)「富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範」において「財務報告の正確性と適正な納税」を想定し、事業活動に伴う会計記録や財務報告を常に正確に行うことをすべての従業員に求めるとともに、「行動規範ガイドブック」において、具体的な事例を用いて、適切な会計処理と正しい納税の重要性を周知徹底している

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)

	19年度	20年度	21年度
総額	17	16	16

(注)政治献金・ロビー活動、その他会費を「団体への会費等その他の支出」として総額を富士フィルムホールディングスWebページにて公表している

環境

組織と情報開示

【**担当部署**】 (専任)富士フィルムホールディングス:ESG推進部環境・品質マネジメントグループ

(注)ガバナンス強化のため、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(旧:富士ゼロックス)の対象部門を統合

【**担当役員**】 兼任有(取締役執行役員ESG推進部長)

【**同・環境業務比率**】 過半

(注)担当役員はコーポレートコミュニケーション部長とESG推進部長を兼務、かつグローバル監査部を管掌し、環境のみならずESG全般を担当している

【**方針の文書化**】 有 【**HP上の公開**】 有

【**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

パフォーマンス

【**環境保全コスト**】 (単位:100万円)

	20年度		21年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	1,761	6,731	1,954	6,906
上・下流コスト	0	5,295	0	5,656
管理活動コスト	38	10,607	70	10,935
研究開発コスト	491	9,012	493	9,584
社会活動コスト	0	1	0	1
環境損傷対応コスト	13	31	3	19
合計	2,303	31,679	2,520	33,102

環境負荷量

	20年度	21年度
総エネルギー投入量(GJ)	20,514,000	22,531,000
特定管理対象物質投入量(t)	225	298
水資源投入量(m ³)	42,000,000	43,300,000
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	974,000	1,053,000
特定化学物質排出量・移動量(t)	6,955	6,288
廃棄物等総排出量(t)	77,700	86,600
総排水量(m ³)	37,800,000	37,500,000
NO _x (t)	268	269
SO _x (t)	15	15

【**環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)**】 (単位:100万円)

	20年度	21年度
費用削減額	13,885	10,566
収益額(リサイクル等)	7,590	12,167
合計	21,475	22,733

(注)環境負荷量は、特定化学物質排出量・移動量以外は、すべて国内・海外のグループ会社含む連結ベース。特定管理対象物質投入量は銀、特定化学物質排出量・移動量はPRTR物質の排出量+移動量、廃棄物等総排出量のうち、約80%を再資源化

【**スコップ3**】 集計

【**サプライチェーン排出量**】 (単位:tCO₂e)

	20年度	21年度
スコップ1	603,000	633,000
スコップ2	409,000	420,000
スコップ3	2,418,777	3,473,000

(注)スコップ3基準での温室効果ガス算定に対応するため、「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(v2.4)」に沿って、具体的な算定方法を整理した社内ガイドラインを制定

管理体制

【**環境監査**】 定期的に実施(内部監査:年一回 外部監査:年一回)

(注)国内拠点は主に日本品質保証機構(JQA)、日本環境認証機構(JACO)が実施、海外はLloyd's Register Quality Assurance Limited(LRQA)等専門の第三者審査機関が実施

【**EMS構築**】 ISO14001認証取得と自社独自のEMS構築を併用

(注)自社グループでは、04年度から品質マネジメントシステム(QMS)と環境マネジメントシステム(EMS)の統合運用による統合マネジメントシステム(IMS)を構築し、運用している。さらに、環境マネジメントのため、環境方針(グリーンポリシー)に基づく重点課題について、各社でPDCAサイクルを回し、年に1回富士フィルムホールディングスESG推進部に報告する体制としている

【**ISO14001**】 取得割合(%) (算出基準)

国内	100.0	(事業所件数ベース)
海外	100.0	(事業所件数ベース)

(注)M&A等により新規加入したグループ会社には、環境方針や重点課題の理解と浸透を徹底し、PDCAサイクルを活用した環境保全活動推進や環境パフォーマンスデータの年度報告などを通じて環境ガバナンスを強化している

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**】 環境リスクとして、炭素税導入によるエネルギーコスト増加や自然災害による生産停止が挙げられる。環境パフォーマンスデータ収集システムによる環境パフォーマンスの分析や、国・地域の法規制監視により各リスクを特定し、社長を委員長とするESG委員会にて対応内容を決定する。また審議事項については、取締役会に報告し、重要項目については取締役会で審議する

【**事業活動での環境汚染の危険性**】 可能性無

【**将来発生する可能性がある巨額費用の準備**】 有

【**環境影響評価(アセスメント)**】 義務づけ/独自取り組み

頻度・内容:自家発電設備新設などの際に環境影響評価法に基づいて実施している

ほか、小規模設備導入などの際には自社で定めた評価方法を用いて実施している

【**土壌・地下水等の把握状況**】 数量等を把握・公開

【**水問題の認識**】 今後影響

水ストレス地域に位置するオランダ工場は、将来の水不足による生産への影響や水利用コストの高騰など事業影響が考えられる。また、原料調達先における洪水等の自然災害や水質汚染等の事故があった場合、原料供給が滞り自社工場が操業停止する可能性がある

【**水問題の取り組み**】 ①「水ストレス」(世界資源研究所「Aquaduct」データと水依存度から評価)と「水投入量を踏まえた事業影響度」の2指標・トリックスにて水リスク観点評価を毎年実施し、事業計画に反映 ②水ストレスの高いオランダ工場では近隣企業と共同で排水処理施設を設立・運用し、地域の浄水設備の負荷軽減を図るとともに、今後浄化された排水を自然や農業に還元することで、干ばつ対策に貢献することを検討している

(注)工場近隣河川上流の降雨情報監視と、河川水の流れ防止(水門管理)等の浸水対策を実施。河川への有害物漏出予防のため、防液堤の設置やIoTを用いた排水監視システムを導入。設備対応と初動を早めることで排水トラブルの未然防止を図っている

環境関連法令

【**国内**】 ①省エネルギー法 ②廃棄物処理法

【**海外**】 ①EU RoHS指令 ②EU REACH規則

【**環境関連法令違反等**】 (件数)

	20年度	21年度
環境関連法令違反	有(1)	有(1)
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

(注)21年度は海外で1件の環境関連法令違反があった。対策(是正)は完了している

その他環境関連指標・取り組み

【**グリーン購入**】 自社独自指標にのって実施

(注)自社独自方針は、GPNガイドラインを考慮し、より厳しい内容も含め策定している

【**事務用品等のグリーン購入**】

	20年度	21年度
比率(%)	100.0	100.0

対象:富士フィルムホールディングス、富士フィルム、富士フィルムビジネスイノベーション

(注)03年度にオフィス用品5品群種:①OA用紙・印刷用紙 ②コピー機・プリンター FAX ③パソコン ④文具・事務用品 ⑤一般生活用品のグリーン購入率100%を達成、以降も継続している

【**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/ガイドラインの適合性を満たしていない調達先に対し、支援を実施

具体例:アーテックマネジメント推進協議会JAMPの発起人企業として、サプライチェーンの中で化学物質情報開示を円滑に開示/伝達するための仕組みづくりと普及にイニシアチブを発揮している。個社としてもガイドラインや、グリーン基準をWebサイトで公開するだけでなく、定期的なサプライヤー説明会にてグリーン基準の背景と順守するための仕組みを周知するなど、サプライヤーの管理も強化している

(注)サプライヤー説明会は、毎年春と秋にそれぞれ約10~20回集合形式で行ってきたが、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し20年からWeb動画視聴方式に変更。グリーン調達のための仕組みについて、サプライヤーの9割の高い理解度を維持できている

【**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/ISO14020でのタイプIII型環境ラベル実施/カーボンフットプリント(CFP)、エコリフ環境ラベル、独自基準ラベル認定製品の認定率向上

エコマークなど:22%(エコマーク対象となる複写機・プリンターは製品の9割で取得、その他、医療用画像関連商品で取得)

自社独自ラベル:32%(Green Value Products認定ラベル、印刷版の「PLATE TO PLATE」リサイクルラベル)

タイプIIIラベル:5%(エコリフ、カーボンフットプリントを複写機、プリンター、オフセット印刷用「CTP版」で取得)

(注)富士フィルムホールディングスの売上比率で回答。第三者認証を受けた環境ラベルタイプ1は、エコマークのほか、エネルギースターをはじめ、中国、台湾、韓国、タ

イ、ベトナム、シンガポール、マレーシア、フィリピン、ニュージーランドについても認証取得している

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

CO₂分離膜、大容量データアーカイブシステム、ITソリューションによるエネルギー削減、イオン交換膜による水不足対策、荒天時に河川等を監視できる高感度監視カメラ、インフラ劣化診断サービス

【プラスチック削減の取り組み】 有

フィルム製品の薄手化によるプラスチック原料削減、端材リサイクルによる資源循環、バイオマスプラスチック・再生プラスチックに代替することによる環境負荷低減

【容器包装削減の取り組み】 有

プラスチック包材の削減や紙包材(再生紙利用と薄肉化)の徹底等、包装設計を改善し、材料投入量を削減している

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている

化粧品1個購入ごとに顧客の日常生活から排出される1日分のCO₂排出量をカーボンオフセット(16年から継続中)、印刷用「完全無処理CTPプレート」をカーボンオフセット(17年から継続中)

【環境・表彰歴】

(20年度)①「グリーン・サステイナブル ケミストリー(GSC)賞経済産業大臣賞」((公社)新化学技術推進協会、新聞印刷用完全無処理CTPプレートによる環境負荷削減)②エコプロアワード奨励賞((一社)産業環境管理協会、CSR活動「古文書複製活動」を発端とした低環境負荷かつ高いメタリックカラー品質を持つ印刷機の開発)(21年度)①Award of「Green Design Product」(中国工業情報化部、オフィス用複合機Apeos Cシリーズ(Apeos C7070/C6570/C5570/C4570/C3570/C3070)がグリーンデザイン製品として認定)②Intel EPIC Valued Supplier Award for Sustainability(Intel、富士フィルムエレクトロニクスマテリアルズの省エネによる温室効果ガス排出量削減計画、リサイクル継続、FujifilmのSVP2030気候変動対策目標)

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

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

使用済み複合機などを資源化するグループ会社において、拠点内に太陽光発電パネルを設置し、使用電力をすべて再生可能エネルギーに切り替えた。オランダ工場は使用電力をすべて風力発電からの電力に切り替えた(自拠点設置+購入電力)

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	20年度	21年度
利用率(%)	9.2	10.7

【カーボンプライシングの認識】 経営に影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 ①CO₂排出量:30年度までに、自社製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量を19年度比50%削減。30年度までに購入電力の50%を再生可能エネルギー由来とし、40年度までに自社が使用するエネルギーによるCO₂排出量をゼロとする。自社製品・サービスの普及による社会でのCO₂排出削減量9,000万tに貢献 ②水投入量:30年度までに13年度比30%削減、さらに水処理に活用される高機能材料等の提供により、30年までに年間3,500万tの社会での水処理に貢献

【COP21(パリ協定)】 参考になっている

CO₂削減目標はパリ協定で定められている「1.5℃目標」に整合したものの

【TNFD開示への対応】 検討中

【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各工場における生物多様性保全のための土地利用調査と水資源保全活動強化 ②用紙調達先企業の取引先基準を策定し、生物多様性保全に向けた管理範囲を拡大 ③環境配慮設計規則に、開発・設計段階での生物多様性への保全項目を組み込み、全製品で実施

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	20年度	21年度
支出額	8,493	8,860

2021年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 製品ライフサイクル全体でのCO₂排出量:19年度比▲9%→▲7.5%

【エネルギー削減】 エネルギー消費量:19年度比▲2%→▲2.1%(達成)

【リサイクル】 30年までにリサイクル指数10以上(中期目標のみ)→7.6

【廃棄物削減】 ①30年までに廃棄物発生量:13年度比▲30%(中期目標のみ)→+6%/②30年までに有価物化指数1以上(中期目標のみ)→0.64

(注)省エネルギー推進のほか、エネルギー負荷の高い製品の生産減とエネルギー負荷の低い製品の生産増によりエネルギー使用量削減が進捗

【その他具体的な取り組み】 廃棄物の分別等による有価物化により、約600tの廃棄物量を削減