

# 06

Chapter

## 価値創造を支える非財務資本

### Chapter 06 | CONTENTS

- 61 研究開発戦略
- 62 DX戦略
- 66 知的財産戦略
- 69 人材戦略(人事部長メッセージ)
- 75 人権への取り組み
- 77 責任あるサプライチェーンマネジメント
- 79 環境への取り組み



## 研究開発戦略

富士フイルムグループはこれまで以上に敏感な感度とオープンな視野を持ち、社会や人々の動きの変化から発想する、広く伸びやかな「イマジネーション」を大切にしながら、社会に必要とされる価値を提供するための研究開発を推進していきます。

### 研究開発ビジョン

富士フイルムグループのルーツである銀塩写真システムは、製膜技術や粒子形成技術、精密塗布技術など多種多様な技術の組み合わせによって成り立っています。創業以来、これらの技術を磨き、組み合わせながら進化させてきたからこそ、現在の当社グループの姿へと続く事業構造の転換を実現させ、さらなるイノベーションを創出し続けることができている。

一方、これからの研究開発は、取り巻く環境が非連続的にめまぐるしく変化する状況にあります。そのため、中長期的な価値創出のためには、長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030」の重点分野である、「環境」「健康」「生活」「働き方」における社会課題の解決にどのように貢献していくかという視座を持って、研究開発を推進しています。

### 研究開発方針

下記5つの研究方針の下、事業戦略と研究開発戦略を融合することで、「生活の質の向上に貢献できる骨太の新規事業開拓」と「革新的新製品による既存事業分野の成長持続」に取り組んでいます。

#### 研究開発の基本方針

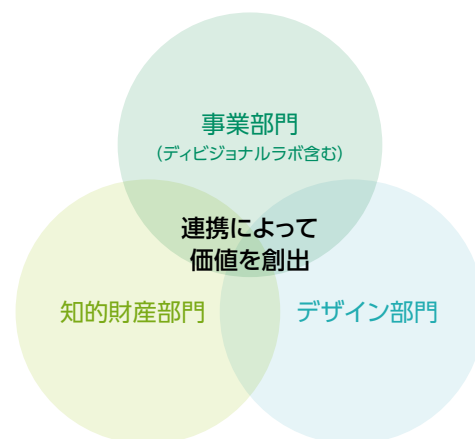
1. 基盤技術の深耕／拡大
2. 複数の異種技術融合による新たな価値創造
3. グループシナジーの強化
4. 開発スピードアップ
5. 個々の研究者と組織の研究地力強化

### 研究開発体制

各事業部直下でビジネスに直結した研究開発を展開する「ディビジョナルラボ」と、全社的な視点に立ち基盤技術の研究開発を担う「コーポレートラボ」の2つの軸で構成しています。

2つのラボグループで共に進める研究開発については、分野ごとに双方のメンバーが集い議論を交わして連携を図るだけでなく、経営層や各研究所長レベルを交え、将来のビジネスの方向性を踏まえた技術的な議論を定期的実施しています。

さらに、先進研究所は、将来を見据えた先端技術研究を目指し、技術分野や組織の壁を取り払った“開かれた研究の場”です。「知識・創新」による新たな価値の創生をコンセプトに、各分野の研究者や事業担当者、知的財産担当者、デザイナーなどの異質な知がぶつかり合い、新たな差別化技術・価値の創出に向けた活発な議論やプロジェクトが日々推進されています。



▶ 統合報告書2023 P51-55「知的財産 × メディカルシステム開発 × デザイン部門長鼎談」もご覧ください。

このように、全社の関連部門を密接に連携させた体制によって、足元のビジネス視点から中長期的な社会課題の解決までを見据えた議論を活発に展開することで、課題の深掘りや、価値検討、実効性向上に向けた活動を推進しています。

### 2つの戦略

#### ①AIをはじめとするデジタルの活用

富士フイルムグループは、日本で初めてコンピューターを開発したり、世界で初めてフルデジタルカメラを開発したりするなど、早い時期からデジタル化への挑戦を重ねてきました。また、長年さまざまな事業分野においてAIの研究開発に取り組んできました。これまでリアルの領域で培ってきた当社グループならではの強みと、サイバー領域に蓄積される知識などをICTで連動させ、研究開発をさらに進化させていきます。

#### ②オープンイノベーション

スタートアップや大学をはじめさまざまなパートナーとの協業を進め、コア技術とのかけ算によって新たな価値を生み出しています。その共創の場として本社に設置している「Open Innovation Hub」では、事業部や研究所とも連携し、市場特性に合わせたコラボレーション活動を展開しています。

2014年のオープン以来、約5,300社27,000名(2024年3月末時点)の方々に来場いただき、さまざまな形での協業が進んでいます。

東京ミッドタウン本社の  
Open Innovation Hub



## DX戦略

富士フィルムグループ  
DXビジョン

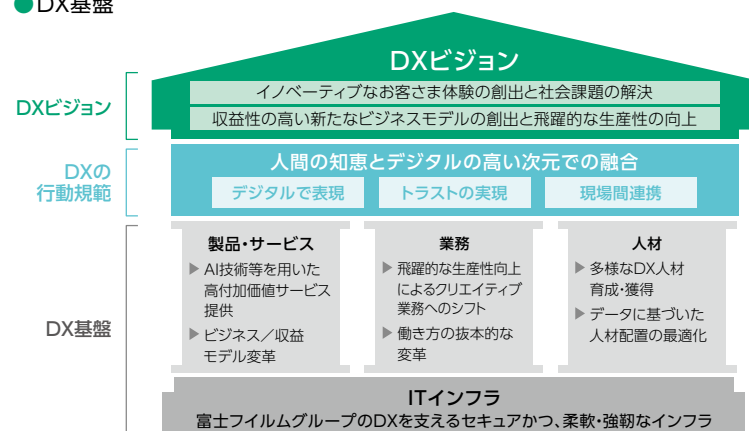
デジタルを活用することで、一人ひとりが飛躍的に生産性を高め、そこから生み出される優れた製品・サービスを通じて、イノベティブなお客さま体験の創出と社会課題の解決に貢献し続けます。

### 経営と連動したDX推進体制によるビジネスモデル変革

富士フィルムグループは、DXによる企業価値向上に向け、生成AIなどデジタルを活用したビジネスモデル変革を積極的に推進しています。グループ全体のDX推進に関わる最高意思決定機関として、CEOを議長、CDOを副議長とする「DX戦略会議」を設置し、常任メンバーと各事業のトップがDXに関する投資優先度の判断や戦略実行による効果の最大化に向けた議論を進めています。また「All-Fujifilm DX推進プログラム」では、CEOをプログラムディレクターとして、グループ横断体制の下で活動を展開しており、全ての事業が各事業におけるDX戦略を策定・推進しています。ICT戦略・経営企画・人事などのコーポレート部門が事業横断で支援するとともに、社外専門家の協力も得ながら、事業のDXの加速を図っています。

DXビジョン実現に向け、DX推進を支える基盤は、「人材DX」、「業務DX」、「製品・サービスDX」の三本柱と、その土台となる「セキュアかつ、柔軟・強靱なITインフラ」で構成しています。デジタルを使って仕事のやり方を大きく変えることで、従業員の生産性が飛躍的に高まり、お客さまに新たな価値を提供し、社会課題の解決に貢献する製品・サービスを創出するための時間を増やすというのが基本的な考え方です。

#### ● DX基盤



### DXが目指す方向性と実現に向けた取り組み

長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030」や中期経営計画「VISION2030」と連携し、2030年度までにより多くの製品・サービスが、持続可能な社会を支える基盤として世の中に定着することを目指しており、その実現に向けた道筋を「DXロードマップ」として示しています。

DXロードマップは3つのステージで構成されています。

ステージⅠ	製品・サービスの機能価値をさらに高め、リカーリングやサブスクリプションモデルへ移行
ステージⅡ	お客様の利用データを活用し、提供価値を継続的に進化・最適化
ステージⅢ	種々のステークホルダーとの協働を通じて、新たなエコシステムを形成し、社会課題の解決に寄与する製品・サービスを持続可能な社会の基盤として定着させることを目指す

各ステージにおける事業領域の取り組みは、多岐にわたります。例えば、メディカルシステム事業では、2023年度売上高の約40%がリカーリングビジネスで占められており、さらなる成長拡大を目指しています。各々の事業領域において、生成AIや、デジタルトラストプラットフォーム(DTPF\*)を積極的に活用し、推進を加速させています。

#### ● DXロードマップ各ステージにおける取り組みテーマ

DX重点事業	メディカルシステム	バイオCDMO	イメージング	エレクトロニクス	ビジネスイノベーション
ステージⅠ	サプライチェーン マネジメント高度化 (消耗品リカーリング)	ビジネスプロセス (共通業務)高度化	DTPF サプライチェーン マネジメント高度化 (DTPF*活用による部品調達)	研究開発基盤構築 (材料データ活用 基盤整備)	サプライチェーン マネジメント高度化 (消耗品リカーリング・リサイクル)
ステージⅡ	生成AI 医療機器保守サービス高度化 (予兆保全・オペレーター支援)	生成AI バイオCDMO開発・ 生産技術の高度化	撮影画像分析に基づく 顧客サービスの レコメンデーション	生成AI 研究開発高度化 (新規材料構造発見)	生成AI オフィス機器保守サービス 高度化
ステージⅢ	DTPF 生成AI ヘルスケアビジネス拡大 (DTPF*活用による健診データ エコシステム・ SYNAPSE Creative Space)	—	メタパースを起点とした 事業探索 (House of Photography)	生成AI 研究開発高度化 (エコシステム型 新規材料開発)	DTPF 生成AI サプライチェーン マネジメント高度化 (サーキュラーエコノミー)

\* DXビジョン実現に向けて当社が構築した情報基盤。デジタル情報の真正性を確保し、改ざんなど悪意ある行為が介在しないことを担保する「トラストファースト」を実現するためブロックチェーン技術を活用。

## 生成AI活用によるDXの加速

当社は、全従業員が利用可能な生成AI大規模言語モデル(LLM: Large Language Models)<sup>\*1</sup>のチャット型生成AI利用環境である[Fujifilm AIChat]を自社で構築し、イノベーション創出力と業務スピードの飛躍的向上を目指しています。これにより、事業活動のあらゆるシーンで生成AIを活用したDXの実現を加速させます。

AIガバナンスを推進する組織によるリスク管理を行いながら、生成AI CoE(Center of Excellence)<sup>\*2</sup>体制を整え、グローバルにチャット型LLM利用環境を展開。研究・開発職を中心に、文章の要約やコード生成を通じて高い業務改善効果を発揮しています。今後の課題として、LLM利用事例の拡大や、画像、音声などへの展開を計画。事業貢献を加速する重要プロジェクトの企画・推進も進行中です。

※1 膨大なテキストデータとディープラーニング技術を用いて構築された言語モデルで、より高度な言語理解を実現したものの。

※2 人工知能センター・オペ・エクセレンスのことで、AI技術に特化した専門集団。

### ●AIガバナンス

#### AI基本方針

富士フイルムグループは、企業理念に基づき、医用画像診断やイメージングなどの分野で、大量の画像データから価値ある情報を読み解く技術の開発を進め、蓄積してきました。それらの技術の知見を強みとして、ヘルスケアや高機能材料をはじめとする各事業のニーズや課題に向き合いながら、AI技術の開発と社会実装を進めています。

当社は、「富士フイルムグループAI基本方針」に沿って開発された安心・安全な製品・サービスを提供することで、新たな価値創出と社会課題の解決に取り組めます。また、本方針を適切に運用・活用するため、AIを開発・利用する従業員向けリテラシー教育を充実させ、AI人材の育成を強化しています。

#### 富士フイルムグループ AI基本方針骨子

- 1 AIの利活用により新たな価値創出を加速します。
- 2 基本的人権を尊重した製品・サービスの開発・提供に取り組めます。
- 3 適切かつ公正に利用します。
- 4 利活用する情報のセキュリティ確保に努めます。
- 5 説明責任を果たし透明性を確保します。
- 6 AIを高度に適切に活用できる人材を育成します。

### ●生成AI CoE体制

生成AI CoE体制は生成AIの専門集団として、事業効率化と経営判断の高度化を推進し、当社の価値創造を加速しています。



### 意思決定の高度化、新規サービス創出を実現するAI/ICT技術の展開事例

#### 材料生成AI (MI:マテリアルインフォマティクス)

MIは、リアルな実験をデジタル空間で再現することで、開発の効率化を図ります。MIは24時間で大量の実験検証が可能のため、開発速度を上げ、人材育成の負担を軽減するとともに、属人化を回避できます。例えば、当社のメディカルシステム事業の体外診断装置(IVD)の試薬開発や、エレクトロニクス事業の素材開発においてMIを活用した素材の新規構造探索を行っており、大幅な効率化につながっています。

#### サービス高度化生成AI

当社では、生成AIを活用してサービスエンジニアやコールセンターの業務を高度化しています。AIに過去のサービス対応情報、マニュアル、手順書などを学習させ、迅速・正確に顧客の課題を解決する支援をします。例えば、エンジニアが現場でトラブルに遭遇した際、AIが解決方法を提供。コールセンターでも、顧客の問い合わせに対して、AIが問題の解決方法を示し、オペレーターの支援を行うことで、効率化を実現しています。

#### 「NURA」での健診受診者のレポート生成AI

当社が運営する健診センター「NURA」では、健診結果のレポート生成や受診者への説明に、生成AIを活用することを検討しています。健診結果や生活習慣病の対処法、CT検査などを医師が解説する際に、個々に最適化した形でドラフト生成します。これにより、効率的な説明が可能となり、検査開始から結果説明までを2時間で行います。

## デジタルトラストプラットフォーム (DTPF) によるDXの加速

### ●DTPFの役割と技術

DXロードマップのステージⅢの段階では、社内外のさまざまなステークホルダーとの間で個人情報を含む機密性の高いデータのやり取りが、これまで以上に発生します。企業や個人間の安心・安全なデジタル情報に基づく取引を実現する情報基盤として、トラスト(信頼)が担保された状態で、正しいデジタル情報を最適なタイミングで安全かつリアルタイムに利活用するための情報基盤であるDTPFが不可欠となります。DTPFの開発においては、企業や個人間のネットワーク上の取引履歴を分散管理する「ブロックチェーン」技術を導入しました。

現在は部品調達や健診データの活用への適用が進められており、今後はIoTデータや決済情報といった多くの分野にも適用範囲を拡大する予定です。DTPFによってデータの所有権・著作権を証明でき、個人が自身のデータを管理し、安全に流通・活用させることができる環境を構築します。これにより、トラストファーストなデジタル社会の実現を目指します。

### ●DTPFの技術ロードマップ

技術ロードマップを策定し、4段階に分けて開発と運用のレベルアップを進めています。第1段階では、データ主権者によるデータ開示範囲などの管理を確立し(ヒト)、第2段階では、ウェアラブルデバイスや医療機器からのデータを安全に共有する環境を整備中です(モノ)。第3段階では、契約や決済に関する金銭情報の管理を目指し(カネ)、各国の法制度とも調整を進めます。第4段階では、パートナー企業と共同でDTPF上で「ヒト・モノ・カネ」の情報を統合し、自律的かつ持続的にビジネスを展開できるエコシステムの形成を目指します。特定の管理者が介在せずに運営可能な分散型自律組織(DAO)の実現を視野に入れている点も特徴です。

### DTPFの技術ロードマップ

	23年度中～	24年度中～	25年度中～	26年度中～
実現内容	複数DTPF連携による分散型システムへの拡大 <b>ヒト</b>	ヒトが入力するデータからモノから発生するIoTデータへの対象拡大 <b>モノ</b>	データ管理から契約・決済への展開 <b>カネ</b>	自律的ビジネスへの展開 <b>エコシステム</b>
実施内容	データ主権者によるIDやデータ開示範囲の管理・検証	IoT機器連携検証	契約・支払業務への対応	オープンで透明なヒト/モノ/カネの連携によるビジネスの自動化

### DTPF活用事例

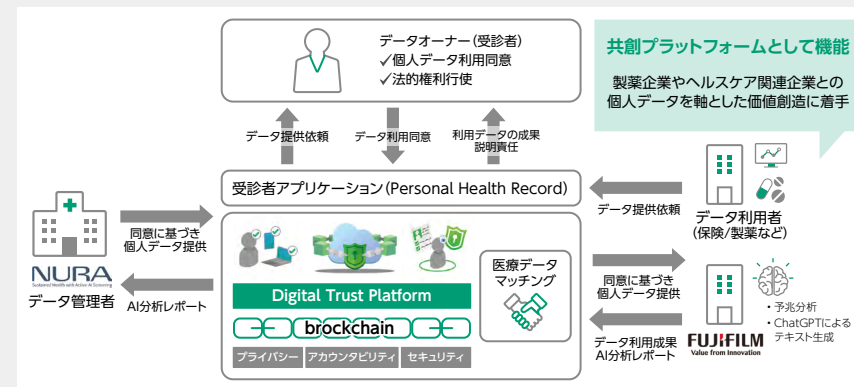
#### 健診センター「NURA」の膨大なデータをビジネス拡大に有効活用

がん検診を中心とした健診センター「NURA」では、CTやマンモグラフィなどの医療機器で撮影した膨大な健診データがビッグデータとして蓄積されています。健診データは厳格な情報管理が求められ、受診者本人の同意情報を厳格に記録・管理することや、各国の法令やセキュリティ要件を遵守し、正しく利活用されていることを受診者やデータ利用者、監督機関に対して証明することが不可欠です。DTPFによって「トラスト」の担保を実現することで、健診データを有効に活用し社内外と連携することを可能にします。

今後、NURAはアジア以外の新興国への展開も視野に、2030年度までに世界で100拠点まで拡大することを目指しています。これに伴い、疾患の有無を問わず、さまざまな国や地域の人々の健診データが蓄積されていきます。さらに、健診データだけでなく、ほかの医療機関の受診データやスマートウォッチなどのウェアラブルデバイスが収集する生体データをDTPF上で連携することで、蓄積されるデータの質・量がともに飛躍的に向上していきます。

NURAとDTPFの連携で、より多様かつユニークなヘルスケアビジネスを社内外に創出し、ヘルスケア情報のサプライチェーン全体を変革することを目指します。

#### DTPFを通じた健康診断データ共有のイメージ



- ・学術機関と健診データを共有、疾患のメカニズム解明や新たな治療法の研究を支援
- ・受診者が個人のデータを資産として二次利用することを実現
- ・他社との連携で患者個別に最適化された製品・サービスを提供するビジネスを加速

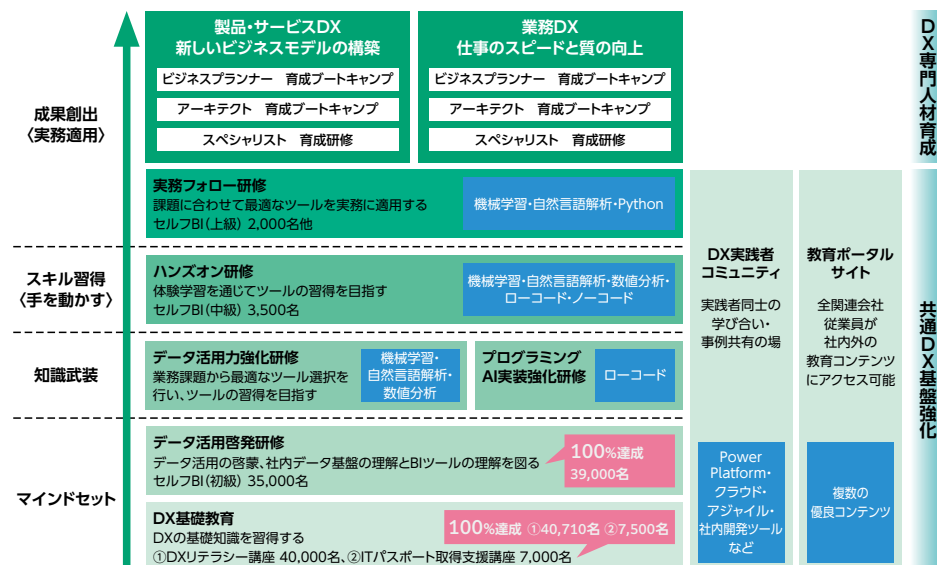
## DX人材育成

## ●DX人材育成体系

当社のDX人材の育成において重視しているのは、なぜ自社が「DXビジョン」を掲げ、変革を進めようとしているのか、従業員一人ひとりが納得した上で、DXに取り組むマインドを高めることです。「マインドセット」を基礎に置いた上で、知識やスキルの習得を通して、成果を創出するという段階を踏むことが当社の育成体系の特徴です。また、化学×IT、医療×ITなど、各事業専門領域とITの両分野に精通するハイブリット人材の育成に注力しています。

「共通DX基盤強化」の領域には、全社向けのDX基礎教育や「データ活用啓発研修」などの育成プログラムを展開しています。さらに育成支援ツールとして、「DX実践者コミュニティ」やeラーニングなどの「教育ポータルサイト」を提供しています。

「DX専門人材育成」の領域には、製品・サービスDXおよび業務DXでのプログラムを用意しています。例えば、ブートキャンプのプログラムでは、1サイクル3ヶ月の期間において実課題に集中的に取り組む実践型研修によって、ビジネスプランナーやアーキテクトを育成しています。また、スペシャリスト育成研修による専門分野ごとのコア人材の育成や、「実務フォロー研修、ハンズオン研修」によるデータサイエンティスト、BIツールやPythonを活用するエキスパートなどの育成を積極的に行っています。



## DX人材の活躍事例

## ビジネスプランナー

DXを推進しているICT戦略部と主要な事業部の間に人材をローテーションすることで、製品・サービス企画やバックオフィス業務を行っているメンバーがDX視点やスキルを習得し、各事業の現場で新たな製品・サービスを生み出し、大幅な効率化につなげています。

例：クラウド型AI技術開発支援サービス「SYNAPSE Creative Space」、サービスを高度化するために活用する生成AI、需給DXなど

## アーキテクト、スペシャリスト

AIをはじめ最先端の情報技術に取り組む全社横断的な研究部門であるイメージング・インフォマティクスラボや、各事業の開発センターのメンバーが、DX案件の初期から参画し、アーキテクト構築やAI技術の開発・応用を行っています。

例：材料生成AI、NURAでの健診受診者のレポート生成AI、DTPF活用による健診データエコシステム

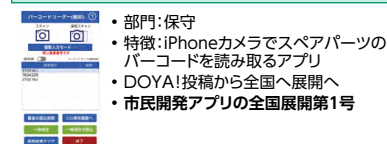
## DX実践者コミュニティ

富士フィルムグループで全体から約8,000人の従業員が参加するコミュニティを形成し、市民開発したDX事例の発信、DXに関するQ&A、教育コンテンツの配信などを行っています。

例：下図のようなアプリケーションをコミュニティ参加者が市民開発し、部門を超えて業務の効率化を加速しています。

個人用や自部門向けに作成されたアプリが組織を越えて共有・波及

## スペアパーツ棚卸 (バーコードリーダー)



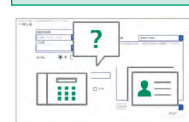
- 部門: 保守
- 特徴: iPhoneカメラでスペアパーツのバーコードを読み取るアプリ
- DOYA!投稿から全国へ展開へ
- 市民開発アプリの全国展開第1号

## 備品・消耗品管理 (RFID, QRコード)



- 部門: 事業所管理
- 特徴: 若手主導で手書きの備品管理表をデジタル化
- 使いやすい画面デザイン
- RFIDやQRコード活用
- 工場など複数事業所へ展開

## 伝言メモ (電話・伝言)



- 部門: 営業+スタッフ
- 特徴: 大阪支社でDOYA!へ投稿されたアプリを元に四国支社で開発
- 市民開発アプリへの有償サービスからの切替事例

## 大型設置案件 (全国多拠点案件の管理)



- 部門: 営業+保守
- 特徴: 全国展開の大型案件で進捗管理と報告の工数を大幅に削減
- 隠れたノウハウが共有
- 全国延べ1,000名以上が利用

## 知的財産戦略

富士フィルムグループの知的財産部では、企業活動が競争優位性に確実に結びつき、事業収益の最大化など事業貢献につながるように、先を見越した知的財産活動を行うことに注力しています。



富士フィルムホールディングス  
株式会社 執行役員  
知的財産部長  
佐久間 直子

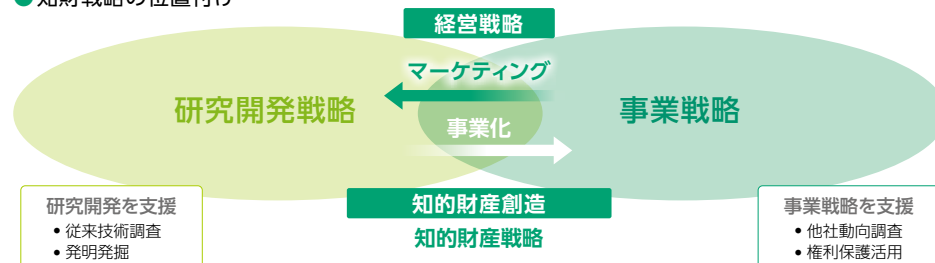
### 富士フィルムグループの知的財産活動

富士フィルムグループは、先進・独自技術の融合や差別化技術の創出により、新たな価値を創造し、お客さまに最高品質の製品・サービスを提供することで社会により良い変化を生み出し続けることを目指しています。知的財産部では、当社の企業活動のさまざまな場面で創造される価値を、無形資産として適切に保護し、効果的に活用して、企業価値を上げ続けられるよう、事業部門、研究開発部門と一体となって先を見越した知財活動を行うことに注力しています。

### 体制

知財権などを含む無形資産は企業の重要な資産であり、経営戦略と密接な連携を図るため、知的財産部は社長直下の組織となっており、知財技術、法務・渉外、標準化、企画・業務を担うチームで構成されています。業務を細分化して担当を固定化するのではなく、事業ごとに担当を決め、守備範囲を広くしていることが特徴です。業務に必要な高い専門性のみならず、多様な経験を通して多角的な視点を養い、部員一人ひとりが知的財産を活用した価値・勝ちストーリーを描き、実行できる人材となることを目指しています。知的財産部の第一のミッションは、事業の発展的継続を前提に、自社の先進・独自の技術をベースに知的財産という資産を構築し、これを活用して、事業戦略を実現していくことです。さらに、近年は、イノベーションの創出フェーズにおける貢献にも力を入れています。

#### ● 知財戦略の位置付け



### 富士フィルムグループのイノベーション創出における知的財産部の役割

知財部では、富士フィルムグループのしなやかな自己変革を加速させるべく、市場や環境の変化の先読みを可能にするような情報を「インテリジェンス」として、事業部や研究所に継続的に展開しています。

特に、IPランドスケープ(特許文献を中心とした技術情報を基に自社や他社の知財と市場を総合的に分析)を積極的に活用し、事業や経営戦略に役立てています。例えば、メディカルシステム事業では、自社と競合他社の技術的な長所・短所や知財権の獲得状況をヒートマップ形式で把握し、製品としての差別化を図るための参考材料としています。また、2021年に日立製作所から画像診断関連事業を買収した際は、技術ヒートマップを用いて、当社の事業との技術補完性を確認し、互いが得意とする技術を戦略的に融合し、従来にないソリューション・製品展開や付加価値向上を実現するための戦略策定に活用しました。

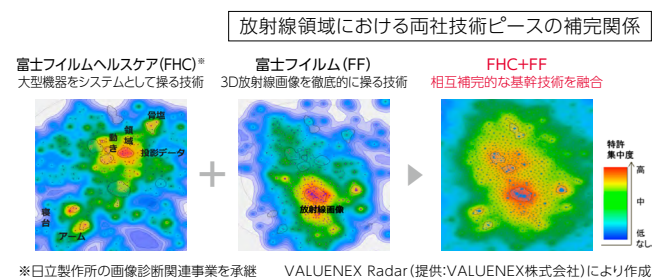
#### ● IPランドスケープ活用方法

**領域探索:** 新規分野での有望なテーマ候補を導出

**用途探索:** 既存の富士フィルム技術を応用できるか検討

**戦略・参入仮説:** 市場参入の仮説を立て事業戦略を構築

**M&A選定:** 有望なM&A先を選定



2026年に刷新する予定の知財の管理システムを中心に、社内外のさまざまな知財／非知財情報(他社特許クリアランス情報、権利活用の記録、技術価値、製品情報、市場情報など)を連携させることで、情報の利活用を加速させ、インテリジェンスをより速く、より精度良く提供することを目指しています。さらに、生成系AIを活用し、知財業界全体の長年の課題である、知財の価値の見える化を進めています。知財の価値の見える化により、提供するインテリジェンスのフィードバックを得て、さらに改善するという好循環を回していきます。

今後、知財部は富士フィルムグループが保有する全ての技術情報と他社の知財情報の双方にタッチポイントを持つ部門としての特長を生かし、富士フィルムグループ内外のさまざまな技術や事業をつなぎ、イノベーション創出を促す機能を強化することで、富士フィルムグループの事業／開発活動の一翼を担っていきます。

## 事業に貢献する戦略的知財活動の推進

知的財産部は、富士フィルムグループ全ての研究開発部門や事業部門とのつながりを持ち、事業化や開発の初期の段階から関連部門と連携して活動しています。

知的財産を使って、事業に貢献する戦略的知財活動を進めるため、「知的財産戦略協議」を毎年実施しています。各事業部門長と研究開発部門長、知財部門長が短期と中長期の知財課題を共有し、各種施策の議論を重ねた上で、合意しています。例えば、当社技術の市場における価値を分析し、競争優位性を確保／強化するためにどのような知財ポートフォリオを構築すべきか、また、事業継続に支障をきたすようなリスクの早期低減など、さまざまな観点から協議します。また自社・他社の情報を調査・分析し、現場視点と俯瞰的な視点の双方に基づいて、開発の方向性を見極めやスピードの向上に寄与できる情報の発信もしています。知財戦略協議で合意された施策は、翌年以降の協議において進捗や成果を定期的にレビューしています。そして、事業環境の変化などに応じて適宜軌道修正を行いながら、富士フィルムグループの稼げる力と富士フィルムブランドの向上に寄与する知財活動を展開しています。



富士フィルム 取締役 執行役員  
エレクトロニクス戦略本部 副本部長  
エレクトロニクスマテリアルズ事業部長  
富士フィルムエレクトロニクスマテリアルズ 代表取締役会長

### 岩崎 哲也

エレクトロニクスマテリアルズ事業部では、半導体材料事業のさらなる成長を目指す中、10年先までを見据えた技術開発ロードマップを顧客と共有しながら事業活動を進めています。「知的財産戦略協議」は、知的財産部や海外拠点と連携しながら中長期的に実施すべき知財活動を検討・推進する、非常に有益な場となっています。

知的財産部の分析情報や提案を事業部や研究開発部門が持つ情報と融合させることで、次世代半導体に必要な技術や市場動向を「先読み」できており、将来的な事業の核となり得る知財権の先行取得や、他社知財への早期対応という成果につながっています。

知的財産部のメンバーは、半導体材料事業の専門技術や研究開発に関わる分野の勉強に熱心なプロ集団であり、今後も事業成長をけん引する同志として連携を強化しながら一層革新的な価値を提供し、世界トップクラスの半導体材料メーカーとなるべく、まい進していきます。

## グループ一体となった知的財産活動

富士フィルムグループでは、海外のグループ会社を含めたグループ一体での知財活動を推進しています。その一環として、「グローバルIPサミット」を定期的で開催し、海外現地法人の知財担当者との情報共有を密にし、連携を強化しています。日本から、米国や欧州をはじめとするグループ会社の知財活動をサポートするほか、現地へ駐在員を派遣して海外の開発拠点とも緊密な連携体制を構築しており、海外グループ会社の知財メンバーも含め1つのチームとして、富士フィルムグループのグローバルな事業拡大を支える知財活動を展開しています。



(左から)  
富士フィルムホールディングス  
知的財産部 知財技術部  
統括マネージャー  
(2024年7月末までFUJIFILM  
Sonosite Inc.に駐在)

### 藤浪 達也

FUJIFILM Sonosite Inc.  
President and Chief  
Executive Officer

### Richard Fabian

## FUJIFILM Sonosite Inc. CEOから一言

### 駐在員の存在で、事業戦略に紐づいた知的財産活動が可能に

FUJIFILM Sonosite Inc. (FFSS)の事業を推進するにあたり、知的財産部との連携を重視しています。特にFFSS本社に駐在していた藤浪との協業により、多大な投資を行っている当社技術の知財保護について十分に議論した上で、事業戦略と知財戦略との整合を図ることができました。

多くの組織においては、過去の視点から知財を捉えがちですが、私は知財が事業戦略とロードマップの中心的な要素であるべきだと考えています。今後も、富士フィルムの超音波事業全体を俯瞰できるよう、知的財産部と緊密に連携しながら、議論を進めていく所存です。

### 駐在員から一言

#### 各社の協力で、グループ一体となった知的財産活動を推進

富士フィルムグループがこれまでに買収した企業は、当社とは異なる歴史や技術、知財を有しており、グループの知財と組み合わせることで事業の発展に貢献する機会を日々探索しています。

私が駐在したFFSSでは、FFSSの特許のみならず、富士フィルムの特許も侵害していた競合他社に対し、両社の特許を組み合わせた権利を行使・保護する提案をFFSSの経営層へ行い、富士フィルムグループ一体での戦略的知財活動を推進できました。

この活動を通じ、FFSS経営層と知財部門のコミュニケーションが強化され、富士フィルムグループとの連携への期待が高まっていることを実感しています。今後も、既存知財の活用だけでなく、異なる背景を持つ本社とグループ各社がアイデアを持ち寄り、より価値の高い知財を生み続ける、そんなグループ間連携を根づかせられるよう、尽力していきます。



## グローバル市場での優位性を高める標準化活動

社会の価値観が大きく変化する中、グローバル市場ではルール形成や標準化をリードすることが、企業の競争力を高めていく上で重要な戦略になっています。当社は、知財活動の一環としてこのような取り組みの重要性を早くから認識し、富士フィルムグループの売上・利益の成長、リスクの低減など、事業に貢献することを最優先に活動しています。その中で、ISOやIEC\*といった国際標準化の技術委員会に当社の従業員をそれぞれの分野のエキスパートとして派遣するなどの活動を進めています。

当社が中心となってルール形成した最近の事例としては、印刷材料の環境性能に関するISO規格制定への貢献があります。昨今、社会課題として環境対応への重要性が増している中、企業は国連の「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」(GHS)に基づき、環境上・安全上のリスクや取り扱い上の注意事項などの情報を表示することが求められていますが、印刷業界では適切な運用がされていないケースがありました。印刷業界では有機溶剤などの環境有害物質が多用され、環境リスク低減が業界共通の課題ですが、そのリスクの表示内容に国による差異が生じていたことや、環境リスクや労働環境の安全に関する情報が、現場の作業者に展開されていないケースがあることが問題になっていました。

これらの問題を改善し、富士フィルムグループ製品の環境性能を正しく訴求できる市場環境を整えるため、知的財産部で国際標準化推進を担う技術主席の佐藤忠伸は、ISO規格「ISO 22067-1 環境情報伝達の要件と基準」のプロジェクトリーダーを勤め、関係各所との調整を重ねながら、印刷技術の標準化の制定に尽力しました。本活動は、世界の印刷業界への貢献が大きいと評価され、経済産業省主催の「令和5年度産業標準化事業表彰」において「経済産業大臣表彰」を受賞しました。

\* International Electrotechnical Commission:国際電気標準会議

### 令和5年度 産業標準化事業表彰 「経済産業大臣表彰」受賞者から一言

富士フィルムホールディングス  
知的財産部 国際標準化推進室  
技術主席

#### 佐藤 忠伸

ステークホルダーのさまざまな利害関係が衝突する中、ISO事務局などの協力も得ながら、ISOの制定につなげました。日本では“技術で勝ってルールで負ける”という言葉がよく聞かれます。標準化はビジネスの勝敗を分ける重要なルールですが、標準を作ることが目的ではなく、あくまでも「手段」と考えています。標準化を通して世の中をどう変えていくのかという“実装”の部分が重要であるとともに、環境とビジネスの双方にプラスとなる結果を導き出す必要があります。この標準を活用し当社製品の環境性能の優位性をお客さまに理解いただけるよう、活動していきます。



表彰式後に推進室  
メンバーと撮影

## その他外部からの評価の一部を紹介します

### 2023年化学業界「特許資産規模」および 「他社牽制力ランキング」1位獲得

パテントリザルト社は、日本の特許に関するデータベースの構築や分析を行う企業で、特許の質や数量を基に企業の特許資産や特許の競争力などを評価し、各業界ごとのランキングを発表しています。当社は、2023年化学業界「特許資産規模ランキング」と「他社牽制力ランキング」において、1位を獲得。そして、「他社牽制力ランキング」においては、2012年以降、長年にわたってトップを維持しています。

### IAM Asia IP Elite 2024

Asia IP Eliteは、IAM (Intellectual Asset Management) が知財を活用して優れた価値創造を実現している企業を表彰する賞です。知財戦略をビジネスに組み込み、継続的に価値を創出する企業が選出されています。2024年はアジア各国から93社が選出された1社として、当社も受賞しました。

### Top 100グローバル・イノベーター 2024™

バイオテクノロジー、特許など社会に変革をもたらす情報を提供するクラリベイト社が、Top 100グローバル・イノベーター™の2024年版リストを発表し、当社も選出されました。

# 人材戦略

## 人事部長メッセージ

変化に挑み続ける企業文化を継承し、  
従業員と組織の成長の  
スパイラルアップを重視した  
人材戦略を推進します



座間 康

富士フィルムホールディングス株式会社  
執行役員 人事部長

## 長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030」のゴールに向け、人材戦略を推進

富士フィルムグループは、これまで大胆な事業構造の転換に挑み、変革と成長を成し遂げてきました。これは、変革の担い手だった従業員が変化を恐れず挑み続けてきたからこそ実現できたことで、変化を作り出し続ける企業文化が事業活動の根底に息づいていると感じています。

事業領域の拡大に伴い、現在当社グループでは約73,000人の従業員が世界で活躍しています。当社のイノベーションの源泉は「従業員の力」であり、今後もグループ従業員が同じベクトルに向かって一緒に未来をつくっていくための「旗印」となるグループパーパスを当社の創立90周年を機に制定しました。

当社の社会における存在価値を示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、2030年を目標とした長期CSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」と

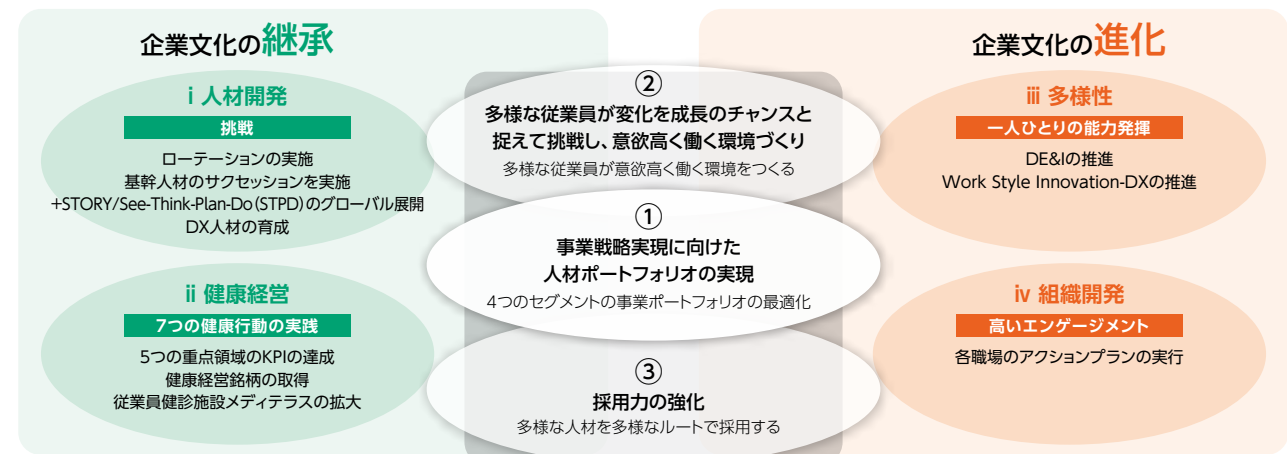
中期経営計画「VISION2030」に連動した人材戦略を推進しています。そして、これからも変化を成長のチャンスととらえ、挑戦し、事業の変革を先導する人材を育成し続けていくことが私の使命であると考えています。

## 人材戦略のフレームワーク

富士フィルムグループの人材戦略の柱は3つあり、①4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、②多様な従業員が意欲高く働ける環境の醸成、③多様な人材の採用を重視しています。

その3つの柱を支えるのが、当社が大事にしている「オープン、フェア、クリア」な企業文化です。これをi.人材開発やii.健康経営により確実に継承していくとともに、iii.多様性の推進やiv.組織開発によってグループ従業員のエンゲージメントを高め、企業文化を進化させながら富士フィルムグループと従業員のさらなる成長につなげていくことを目指しています。

### ● 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



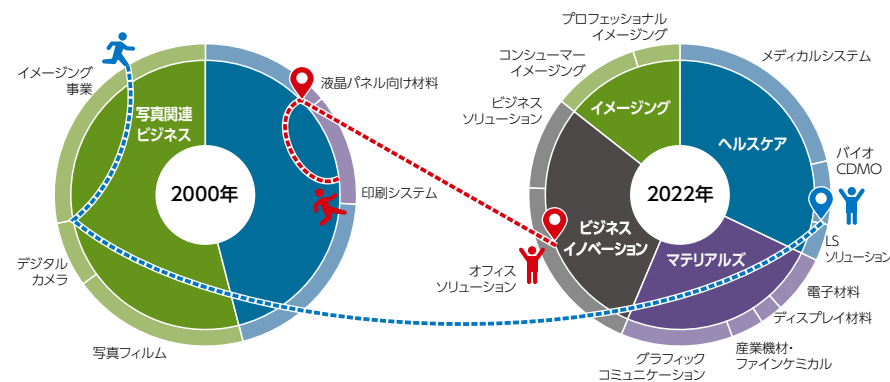
## 事業のトランスフォーメーションを可能とする、人材のトランスフォーメーション

当社は、写真フィルム事業が急速に縮小した2000年代から事業のトランスフォーメーションを進める中で、従業員も自らの活躍の場を大きく変えてきました。事業の枠を超えて基幹人材を育成することが、私たちの変革を成し遂げた強みともいえるでしょう。

例えば、ある人材は、入社後に写真関連事業の海外業務に携わった後、デジタルカメラ事業の責任者として、コンパクトデジタルカメラからミラーレスデジタルカメラへのコア領域の変革をリーディングし、現在はバイオCDMO事業の責任者として事業の成長をけん引しています。

また、別の人材は、入社時に工場での生産管理に従事し、その後、ディスプレイ材料事業の成長に貢献しました。さらに、インクジェット事業を経て、現在はビジネスイノベーションをリーディングする立場にあります。

このような人材のトランスフォーメーションを実現する上で、当社は1.職種・事業・技術領域を変化させながら経験の幅を広げるローテーション、2.専門性を深めながら経験の幅を広げるローテーションを実践しています。基幹人材に限らず、若手・中堅従業員も対象としており、ローテーションによって広げられる経験の幅が当社の人材の厚みにつながっています。



## 富士フイルムグループの従業員の強み

### 実践と学びの両輪で人材と

### 事業のトランスフォーメーションを実現する

当社では、トランスフォーメーションを推進できる人材を育成するための軸・拠り所となるコアコンピテンシーとして、右記の3つのコンピテンシーを掲げています。

これらのコアコンピテンシーを養いながら人材を成長させるための考え方の1つが実践を通して経験の幅を広げること

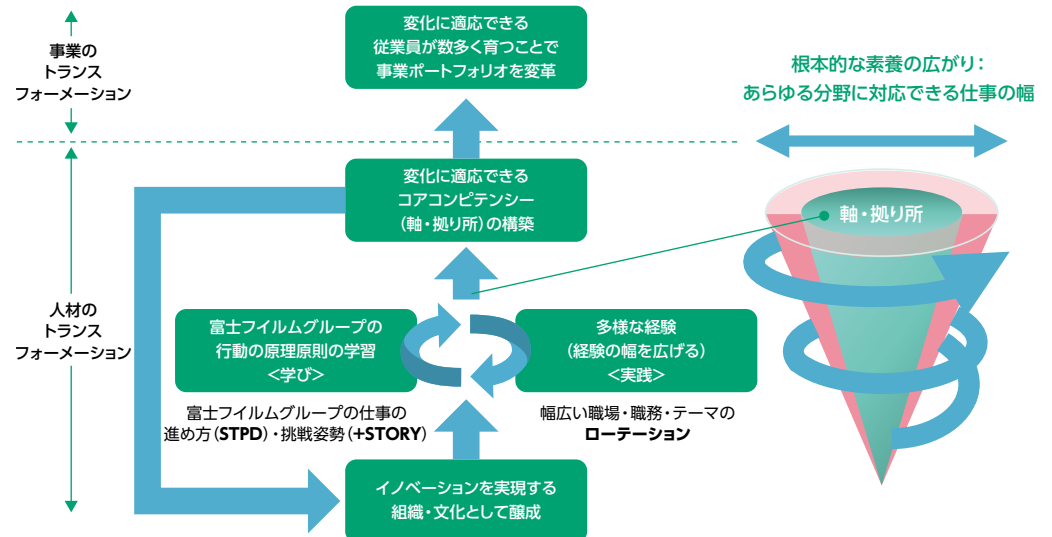
です。当社は多くの事業を展開する中でさまざまな機能や職種が存在するため、従業員には活躍の場が数多くあります。加えて実践で経験の幅を広げるだけでなく、どの事業分野・職種にも共通する、原理原則となる考え方・仕事の進め方を習得することも徹底しています。この「実践」と「学び」をスパイラル状に積み重ねながら、自らのコアコンピテンシーを高めていくことができます。

このように育成された変化に適応できる人材が原動力となることで、事業のトランスフォーメーションの実現にもつながります。いわば、人材と事業もスパイラル状に成長を重ねることが可能になっていると言えます。

### 富士フイルムグループ従業員の コアコンピテンシー（軸・拠り所）

- 1 本質的な課題を設定し、役割年代にかかわらず取り組む
- 2 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
- 3 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

### ● コアコンピテンシーの構築



## 仕事の基盤となる 課題形成力を強化する「STPD」

当社では、「実践」と「学び」の両輪を回しながら人材の成長を促すにあたり重視しているのが、当社独自のマネジメントサイクル「STPD (See-Think-Plan-Do)」です。「事実をしっかりと見て、本質を見極めるまで考え、課題を明確にしたうえで、具体的な施策をやり抜く」ことを全ての事業、機能における共通の仕事の進め方として展開・浸透させています。

### 答えがない状況でも前に進む力を身につける

STPDは変化の激しい時代や未知の領域に臨む際必要なサイ

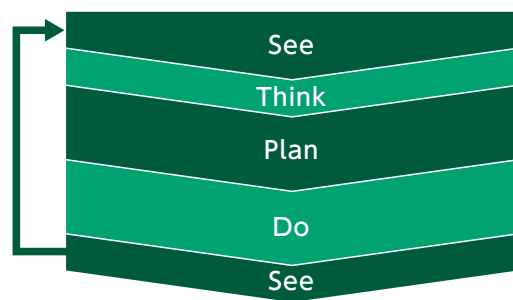
クルであり、当社の根幹を支える考え方です。変化を作り出していくには、実践で培った経験則が通用しない場面が多々あります。これまで経験したことがないような多種多様な局面で自ら判断を下していくためには、STPDによって物事の本質や原理原則を理解し、単に起きている問題を解決するのではなく、真にやるべき課題を設定する力を養います。そして、最も重要なことは、自分の課題に対して、その上位目的を必ず捉えることです。そのために、「See-Think」のプロセスを繰り返し、課題の背景や真の目的、自らの仕事の役割を深く考察し、明確化したうえで、機動的に「Plan+Do」を実行し、アジャイルに次の「See」につなげて「STPDサイクル」を高速に回すことで、主体的に課題に取り組む姿勢が養われます。

当社では、新入社員から外国籍従業員まで原理原則を習得するSTPD教育を行っており、昇格・昇進時には、この考え方を実践しているかが審査基準となっています。地道に徹底して身につけることで、自分の基軸を強化していきます。

### 「やれる課題」に飛びつかず、課題に正面から向き合う

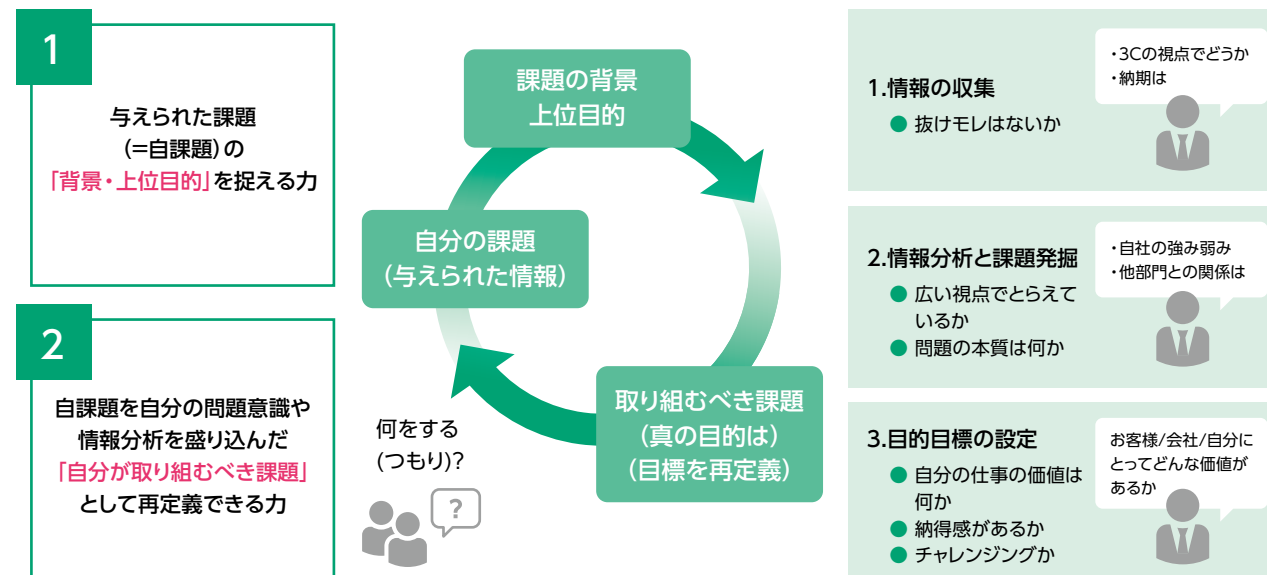
2つ目のポイントは、STPDサイクルを回す中ですぐに取り組めそうな課題から安易に始めるのではなく、避けていることや後回しにしていることなど、見たくない課題に正面から向き合うことを重視しています。そして、常識や固定観念を疑い、見えていない課題を探ることによって本質的な課題を見極めようとする思考プロセスを養っています。

### ● 仕事のステップ



- 1 情報の収集
- 2 情報の分析と課題発掘
- 3 目的・目標の設定
- 4 達成シナリオの策定
- 5 具体的な実施策の立案
- 6 断行して、やり抜く
- 7 反省と総括(次へのフィードバック)

### ● 自課題を的確に捉える力：課題形成力

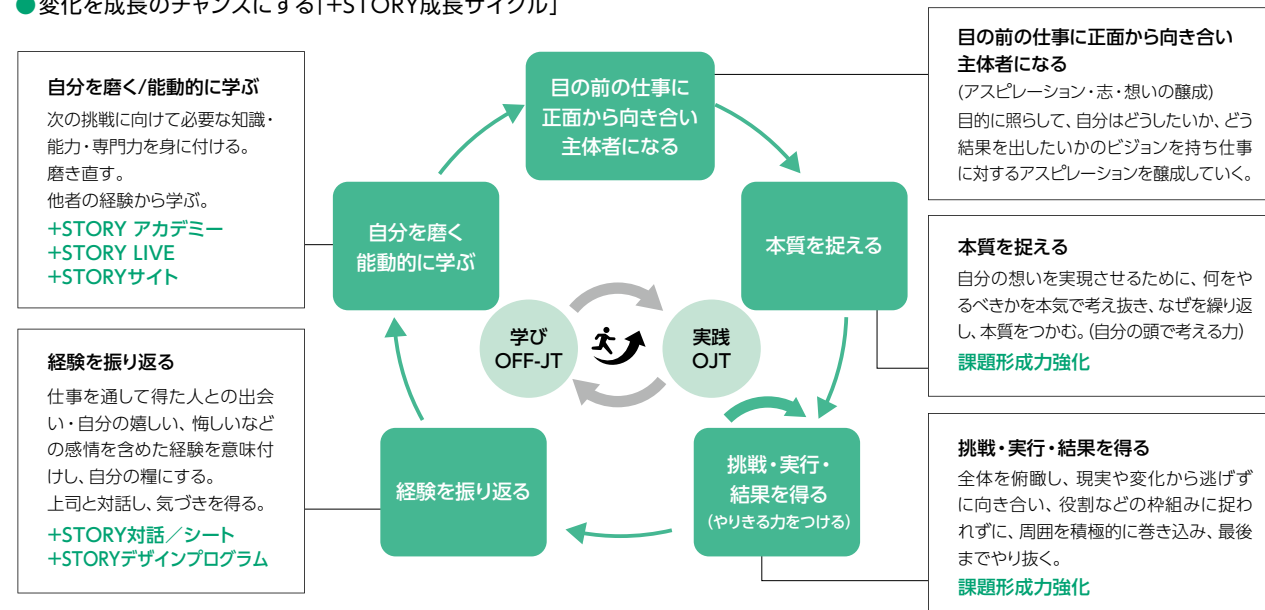


## 従業員一人ひとりの 「ストーリー」を大切にする「+STORY」

「+STORY(プラストーリー)」は、従業員一人ひとりが「変化は成長のチャンス」として捉えて挑戦し、主体的に成長する意欲を高めることを目的に、成長サイクルを浸透させる自己成長支援プログラムです。

従業員が過去1年間の経験を振り返り、上司との対話を通して新たな気づきや学びを得て、アスピレーションを醸成する「+STORY対話」に加え、主体的な学びを支援・促進するためのプラットフォーム「+STORYアカデミー」や、多様な従業員が自身の経験や学びを共有する社内オンラインライブ「+STORY LIVE」など、従業員の成長を多面的に支援する多様な施策を設けています。

### ● 変化を成長のチャンスにする「+STORY成長サイクル」



### +STORY対話は多様性のマネジメントの基盤

成長サイクルの中で重要なのが+STORY対話です。目標や評価のフィードバック面談とは別に、上司は部下の価値観や考え方などをしっかり理解するための対話を1年に1回実施しています。部下の人となりを把握したうえで、本人の個性や特徴を生かし、部下の今後のストーリーを作る支援をすることを目的とした対話です。

さらに、2021年3月から月1回実施している「+STORY LIVE」では、多様な専門性や個性、経験を持つ富士フイルムグループ従業員が自身のこれまでの経験を通して培った考え方などを共有しています。登壇者は、成功経験のみならず、失敗から学んだことや当時の思いなどの本音を語ることで、従業員同士の気づきの場となっており、毎回1,000人以上の従業員が参加。総視聴人数は29,200人を超えています。そして、海外でも2023年11

月にFUJIFILM Malaysiaで+STORY LIVEが開催され、登壇者のストーリーを共有し合う場として、現地従業員の関心が高まりました。



マレーシアで開催された+STORY LIVE

### +STORYの社外からの評価

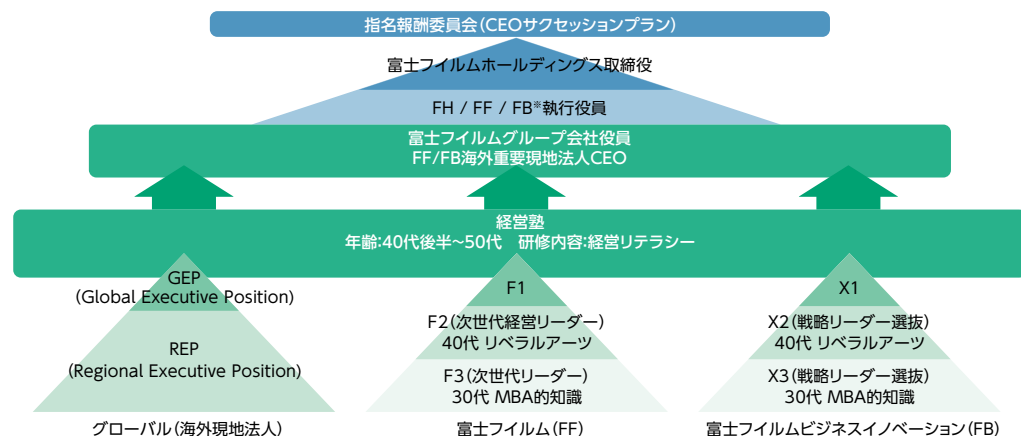
このような+STORYの取り組みは、社外からも高く評価いただき、HR総研主催「第12回 日本HRチャレンジ大賞2023」において人材育成部門の優秀賞を受賞しました。また、「HRアワード」運営委員会主催の日本の人事部「HRアワード2023」の企業人事部門にも入賞しました。富士フイルムグループが大事にしてきた人材育成の取り組みを今後も続けることで、富士フイルムグループの企業文化を継承しながら、発展させていきます。



## 基幹人材サクセッション

当社は、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も整えています。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みませ、人材のプールを充実させています。

また、海外の現地法人の基幹人材に対しては、「GEP(Global Executive Position)」と呼ばれる人材プールを当社の人事部が管理し、研修を行っています。さらに、海外の各地域の人事部では、「REP(Regional Executive Position)」としてそれぞれの地域で事業をけん引するビジネスリーダーのサクセッションを進めています。



\* FH:富士フィルムホールディングス株式会社、FF:富士フィルム株式会社、FB:富士フィルムビジネスイノベーション株式会社

## グローバルでDE&Iの施策を加速

当社では、2023年10月にCEOを委員長とする「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進委員会」を設立しました。同時に、国内外の関係会社にも各社社長を委員長とするDE&I推進委員会を立ち上げ、富士フィルムグループ全体でDE&I推進を加速するべく、体制を整えました。そして、各地域のリーダーが表明したDE&I推進に向けた決意を「DE&Iコミットメント」として当社グループ内に展開し、各社でのDE&Iの施策を加速させています。

## 安心して働ける環境をつくる

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。」の実現に向けて、多様な従業員が安心して生き生きと働ける環境を整備することも重要な施策の1つです。

「富士フィルムグループの成長は、従業員とその家族の笑顔と共にある」という思いの下、グループ各社では従業員の家族を

招いたファミリーデーを開催しています。参加者は、当社グループの製品・技術を体験したり、家族が働く居居を見学したりするなど、各社が工夫を凝らした多彩な企画を展開しており、活発な交流が行われています。

また、海外のグループ会社でも同様のイベントを開催しています。例えば、米国のFUJIFILM Cellular Dynamics (FCDI) では「Take Your Child to Work Day」が行われ、幼稚園児から高校生までの子どもたちが科学の楽しさを体験。また、ドイツのFUJIFILM Europeで開催された「Open Door Day」では、富士フィルムグループの先進・独自の技術力に触れられる「Open Innovation Hub」や家族の職場探検ツアー、富士フィルムクイズやバンドの生演奏など、多彩なプログラムが展開されています。

さらに、2024年7月には、国内の富士フィルムグループを対象に、「Good Parental Leave制度」を導入しました。子どもの誕生時に20日の有給を特別休暇として付与する制度で、男性従業員に対しては、本質的な育児参画の第一歩を後押しするとともに、女性従業員に対しては、産後・育児の負担を軽減することにつながっていきます。



富士フィルム 大宮事業所で開催されたファミリーデー



FCDIで開催された「Take Your Child to Work Day」

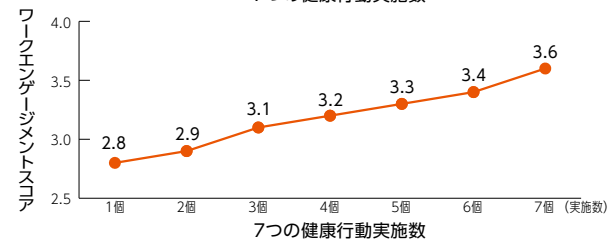
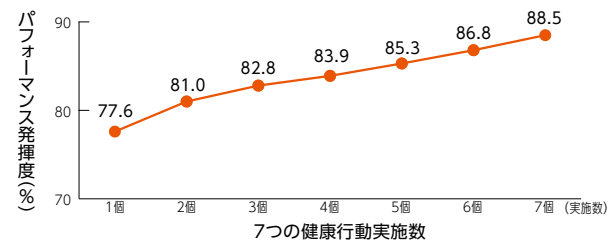
## 富士フィルムグループの健康経営

従業員の健康も人材戦略における重要なテーマです。当社グループでは、従業員組織、会社、健康保険組合、産業医をはじめとする医療スタッフが一体となって健康増進活動に注力しています。

生活習慣病やがん、喫煙、メンタルヘルス、過労働時間を重点5領域とし、健康的な生活習慣を浸透させるため「富士フィルムグループ7つの健康行動」を従業員に呼びかけています。

そして、2022年4月には、富士フィルムグループ従業員向けの健診施設として「富士フィルムグループ健康保険組合 富士フィルムメディテラスよこはま」を開設しました。当社の最新の医療機器やAI技術を活用した医療ITシステムを導入し、最先端の

### ●7つの健康行動



富士フィルムグループ国内従業員41,717名 回答結果(2024年3月)



メディテラスよこはま

健康診断を従業員に提供しています。2023年度には受け入れ体制を拡大し、健診後までの手厚いフォローを行うなど、従業員の健康増進を後押しする施策を展開しています。

これらの取り組みにより、「健康経営銘柄」を4年連続、「健康経営優良法人ホワイト500」に8年連続で選定され、高い評価をいただいています。

### エンゲージメントサーベイの結果を従業員と 会社のさらなる成長につなげていく

従業員の働きがいの実感を把握し、エンゲージメントを継続的に向上させていくことも人材戦略における重点施策です。当社では、国内外の全従業員を対象として、会社のパーパスに共感し、会社の目標達成に向けて主体的に貢献しようとする意欲を測る「エンゲージメントサーベイ」を2022年より実施しています。



### 社外取締役からの評価

#### 永野 毅氏

東京海上ホールディングス株式会社  
取締役会長

現在の日本の産業界では生産性の向上が求められていますが、単なる人材の流動化では解決できない大きな課題となっています。この課題に対する大企業の使命は、社内での人材育成にあり、従業員が自ら成長する「気づき」の場を作ることが重要です。その点において、富士フィルムグループの人材戦略は、日本の産業界にとって大変有用な事例だと考えています。

富士フィルムグループの仕組みは、従業員の主体的な成長を促すものです。例えば、事業をまたいだジョブローテーションや多様な経験を通じて、実践を積み重ねながら新しい挑戦

今年度も昨年度に続き、肯定的な回答の割合を示す「エンゲージメントスコア」が80%という結果になり、国内外の他企業と比較して高い水準であるとの評価を、サーベイの実施に協力いただいたコンサルティング会社から得ています。当社は、将来にわたって従業員のエンゲージメント向上にコミットするために、役員報酬の非財務KPIとしてエンゲージメントサーベイのスコアを新たに追加しました。ただし、スコアの結果をマクロに評価するだけでは持続的なエンゲージメントにつながりません。各現場でサーベイの結果から本質的な課題を明確にし、職場単位での活発な議論を通じて、改善に向けたアクションを能動的に起こしていくサイクルを回していくことが重要です。

これからも変化に挑み続ける企業文化を継承し、進化させていくために、その基盤となる人材育成の仕組みを充実させ、富士フィルムグループの価値をさらに高めていきます。

やイノベーションを促進させるとともに、組織のマンネリ化を防いでいます。また、STPDは富士フィルムグループの文化を言語化したものであり、本質を見抜き、未来の課題を自ら考え、目的を実現する力を養う主体性の強化につながっています。挑戦する文化やストーリーの共有も重要であり、強い思いを持った他人の挑戦から気づきを得て、自らの成長につながる仕組みが浸透している点が、より大きな仕事や困難な課題に立ち向かう基盤となっているのだと思います。

外から見える富士フィルムグループの力は、技術や商品などの“タンジブル”な力やデザイン、ブランド力が挙げられることが多いと思いますが、本当の力は企業文化と人材の力という“インタンジブル”な基礎力にあります。この基礎力は、富士フィルムグループに限らず、どの業界においても成功を収められるビジネス共通の軸であり、真の価値を創出している源泉だと私は感じています。

## 人権への取り組み

富士フイルムグループは、人権の尊重を企業の責務と認識し、事業活動における人権リスクの評価と低減に取り組むため、国際基準に基づいた「人権声明」を制定し、人権保護を推進しています。

### 基本方針

当社は、24言語で提供する「富士フイルムグループ企業行動憲章・行動規範」で人権に対する基本的な考え方を示しています。国連「国際人権章典」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際的な原則を支持し、事業活動における人権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「富士フイルムグループ人権声明」を2018年に制定しています。

ヘルスケアの事業拡大に伴い、2020年7月には「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、患者の人権尊重や医療関係者との透明な関係を明確にしました。また、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「富士フイルムグループAI基本方針」を制定。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ます。さらに、2024年3月に制定した「DE&Iビジョン」では、人権の尊重を基本的な考え方とすることを明記したうえで、多様性への取り組みを推進しています。

### 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、当社ESG委員会で報告・議論され、取締役会に報告されます。

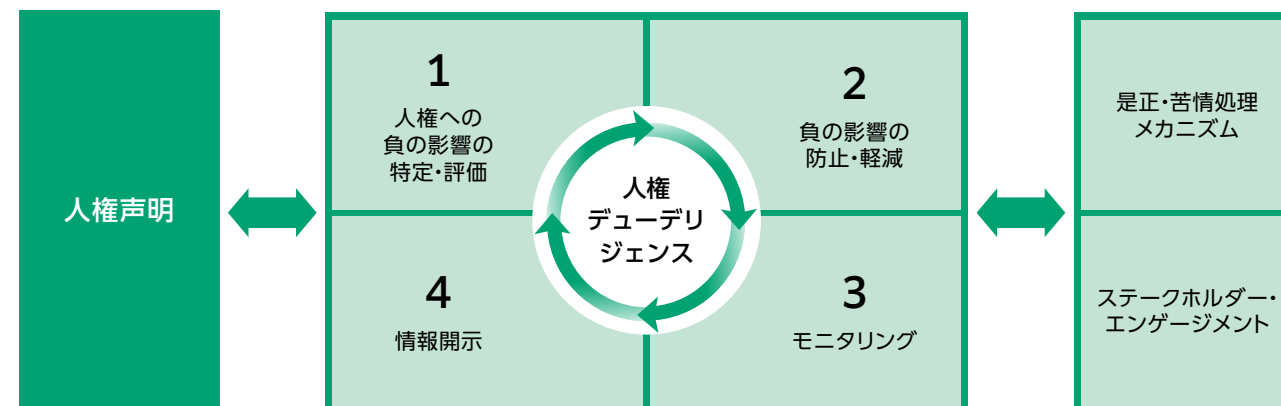
また、従業員に関する人権リスクは人事部、調達先や委託先・構内協力企業に関する人権リスクは調達部門が対応に当たっています。またM&Aや大型投資を伴う新規事業の開始時には、

デューデリジェンス項目の中に人権に関する項目も盛り込み、投資の適格性を評価しています。

### 人権デューデリジェンス

富士フイルムグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、下図のステップで人権デューデリジェンスを推進しています。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「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

#### ● 人権デューデリジェンスプロセス



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ピングの形を取り、定期的なレビューを行っています。

#### 重点人権課題の見直し

事業環境の変化やAI活用により生じ得る新たな人権課題等を当社グループの重点課題に反映すべく、2023年度より人権課題の影響評価の見直しを進めています。特に2023年度は、EU企業サステナビリティ報告指令（CSRD）への対応に向け全事業部門とESG課題について議論を行い、その中で各事業における人権課題についても意見交換を実施しました。これらの社内での議論の結果を踏まえ、また外部有識者の支援を得て、2025年度に新たな重点目標を設定する予定です。



## 既存事業におけるリスクマッピング

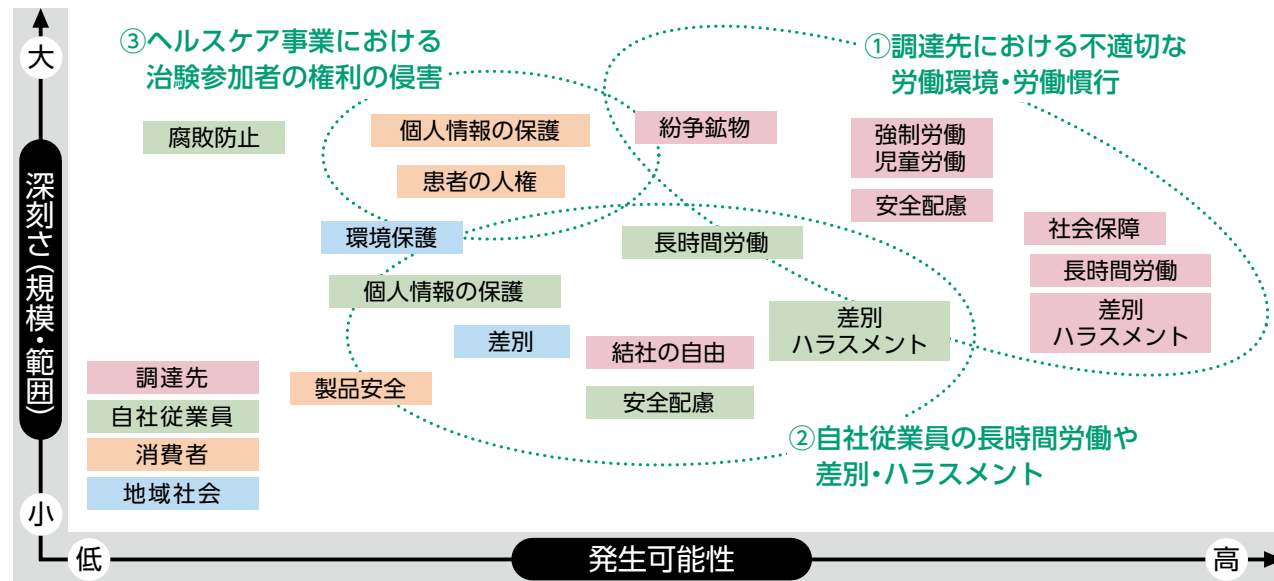
富士フィルムグループでは、2019年度に実施した潜在的な人権課題の影響評価の結果、重点的に取り組むべき人権課題として次の3点を特定しています。

### 重点人権課題

- 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

なお、前頁に記載のとおり、2023年度より人権課題の影響評価の見直しを進めており、上記の重点人権課題は2025年度に新たに設定する予定です。

### ● 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）



## 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。

富士フィルムグループでは、従業員には内部通報制度、社外ステークホルダーには公式サイトや外部プラットフォームを通じた意見収集の窓口を提供しています。これらのプロセスでは通報者のプライバシー保護が保証され、報復行為からの保護も徹底されています。

通報対応実績は定期的にESG委員会や取締役会に報告され、是正・苦情処理メカニズムの適切な運用が監督されています。

## 外部プラットフォームを活用した通報制度

富士フィルムグループは、2024年6月に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ました。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」を提供しています。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、広範なステークホルダーから人権に関する苦情・相談を受け付ける窓口を増やしました。

苦情処理メカニズムへの理解を深めるため、2024年7月には、当社調達部門とESG推進部が協働で、生産資材を調達する日本国内関係会社の調達部門を対象に、是正・苦情処理メカニズムとJaCERへの理解を促すための説明会を開催しました。



## ステークホルダー・エンゲージメント

社外ステークホルダーとの協働(ステークホルダー・エンゲージメント)や役員・従業員への教育については、当社Webサイト「サステナビリティレポート2024」[4.6.3-5. ステークホルダー・エンゲージメント]をご覧ください。

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

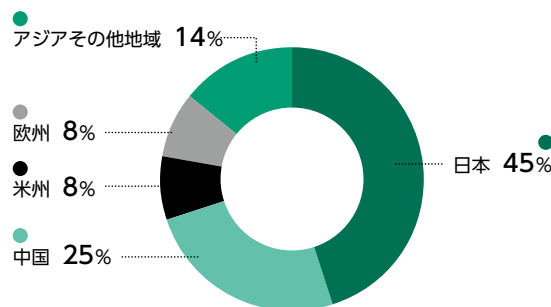
## 責任あるサプライチェーンマネジメント

富士フイルムグループは、グローバル企業として多くの原料や資材を調達し、当社グループはもちろんのこと、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。

### 調達戦略と調達地域

当社はより良い製品・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



### 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の基本アプローチ

当社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

当社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現地での確認を行い、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・ベトナム等の調達先については、当社専門チームが現地で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。

#### ● サステナブル調達の活動サイクル

- 1 富士フイルムグループの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

#### ● 効果測定(KPI)

当社の行動規範に基づく「調達におけるお取引先へのお願い」をリスク管理重点対象である日本、中国、その他アジア地域の調達先に周知し、うち867社(目標300社)から同意書を回収しました。さらに欧州・米州においては、ビジネスパートナーへの要望事項をまとめた基準書を作成し、重要な取引先への周知を開始しています。

また、国内外の重要な調達先に対しセルフチェックを実施し、2023年度の回収社数(拠点数)は995社(1,493拠点)となりました(回答回収率96%)。結果、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、サイバー攻撃等のリスク対策状況の実態把握をするために、2022年度より「情報セキュリティ調査」(セルフチェック)を開始し、2023年度の回答回収社数は、1,064社となりました。

#### ● 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	69%
80%-89%	改善を要する項目が一部ある	22%
80%未満	改善を要する項目について当社の支援を要する	9%

## 責任ある鉱物調達

### 方針・取り組みのフレームワーク

当社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。

### ● 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。2023年度における事業セグメント別の年次の調査結果は下記の通りです。

### ● セグメント別鉱物調査の結果

#### ビジネスイノベーション

		2023年度	2024年度目標
3TG	回答回収率	99%	95%以上
	認証製錬所比	63%	認証製錬所比率の継続的な向上
コバルト	回答回収率	98%	95%以上
	認証製錬所比	55%	認証製錬所比率の継続的な向上

#### エレクトロニクス

		2023年度	2024年度目標
3TG	回答回収率	87%	92%以上
	認証製錬所比	97%	認証製錬所比率の継続的な向上
コバルト	回答回収率	87%	92%以上
	認証製錬所比	(含有製品なし)	(含有製品なし)

#### イメージング

		2023年度	2024年度目標
3TG	回答回収率	82%	90%以上
	認証製錬所比	64%	認証製錬所比率の継続的な向上
コバルト	回答回収率	89%	92%以上
	認証製錬所比	56%	認証製錬所比率の継続的な向上

## 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、富士フイ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年に富士フイ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、富士フイ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)

※ 富士フイルムおよび富士フイ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)

※ 富士フイ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、富士フイ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 (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」に富士フイルムビジネスイノベーションとして参加しています。

## 環境への取り組み

当社グループの祖業である写真フィルムの製造には、清浄な水や空気が不可欠であるため、創業以来、早くから事業活動を通じた環境配慮・環境保全に積極的に取り組んできました。環境への取り組みは、グローバルビジネスへの参加資格と考えると、今後も積極的に取り組みを推進していきます。



カーボン・ニュートラル&製品とサービスを通じた貢献  
気候変動への対応

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・化成品産業です。富士フイルムグループは、事業の成長とCO<sub>2</sub>排出削減を両立させ、素材・化成品産業における企業としての責任を果たしていきます。

### ● 指標と目標

当社は、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<sup>\*1</sup>のGHG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CO<sub>2</sub>排出削減貢献を今後も進めていきます。

<sup>\*</sup>1 製品の製造段階における自社からの直接排出(Scope 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(Scope 2)

#### ■ 製品ライフサイクル全体でのGHG排出削減目標

2030年度末までにGHG排出量50%削減(2019年度比)

#### ■ 自社が使用するエネルギー起因GHG排出削減目標

2030年度末までにGHG排出量50%削減(2019年度比)

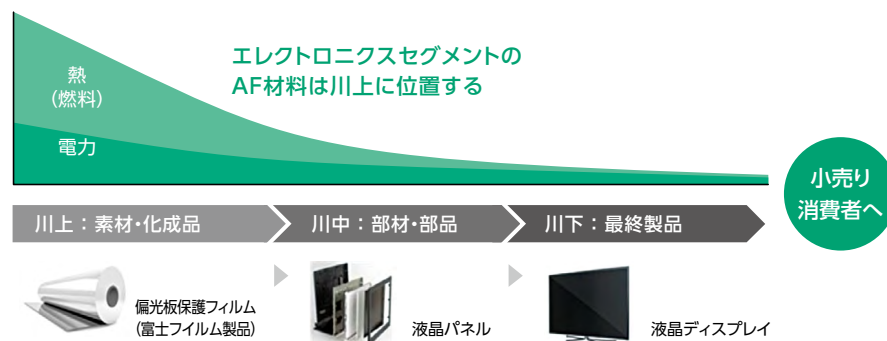
#### ■ 再生可能エネルギーの導入目標

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CO<sub>2</sub>排出削減貢献の目標

2030年度までに社会でのCO<sub>2</sub>排出削減累積量90百万トンに貢献

### サプライチェーンにおけるエネルギー必要量

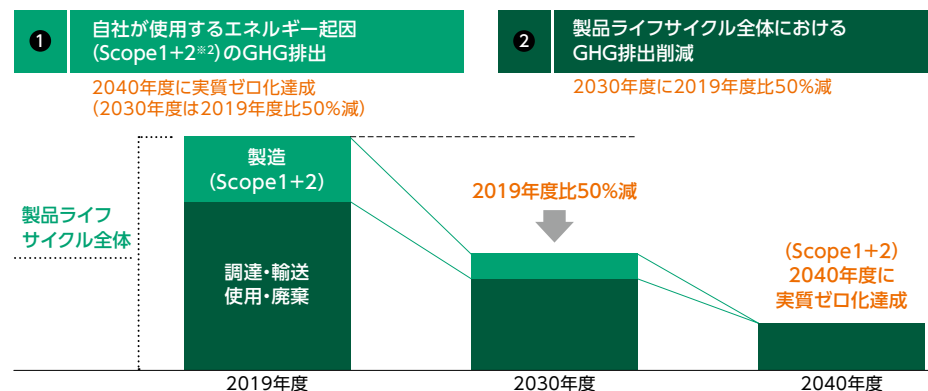


### ● リスク管理とガバナンス

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、CO<sub>2</sub>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各国・地域の拠点ごとに監視することで、リスクの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。2023年には、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、新たにGX委員会を設置しました。このGX委員会は、具体的な環境対応の推進を担い、ESG委員会と連携して、気候変動対応を推進しています。

また、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や再生可能エネルギー電力調達におけるVPPA(仮想電力購入契約)スキームの導入を活用し、想定される財務影響と今後の対応を検討しています。さらに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っています。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。



<sup>\*</sup>2 Scope 1: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)、Scope 2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

## ● 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。

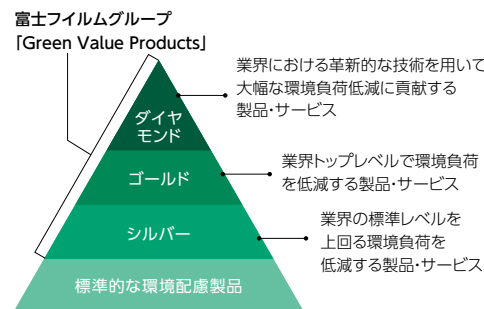
	4°Cシナリオ	1.5°Cシナリオ
	現状を上回る対策が講じられず、 2100年までに平均気温が産業革命時期比で3.2~5°C上昇。 自然災害の激甚化や不可逆的な生態系変化が生じる	2100年までの気温上昇を産業革命時期比で1.5°Cに抑えるために、 脱炭素社会に向けた厳しい対策が講じられる
事業リスク	<b>物理リスク</b> ① 異常気象による生産設備への影響や製品原材料の供給停止、停電による工場停止 <b>【対策】</b> BCPの策定による生産拠点や原材料調達先の分散化、安定電源の確保などの対策を推進 ② 気象変化による生態系変化に起因する植物由来原材料の不安定化・価格高騰 <b>【対策】</b> 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	<b>移行リスク</b> 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。2023年度に富士フィルムグループ自社が排出した(Scope1+2)CO <sub>2</sub> は924千トンであり、CO <sub>2</sub> 排出1トンあたりの炭素税を13,000円と仮定し、約120億円の財務リスクと想定 <b>【対策】</b> 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	<b>① 災害に対する社会インフラの強靱化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <b>② 医療従事者の負担軽減及び医療アクセスの向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	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 <b>① 省エネルギー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>データ保存時のCO<sub>2</sub>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</li> <li>省電力性能を高めた複合機</li> </ul> <b>② 創エネルギー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <b>③ 蓄エネルギー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <b>④ CO<sub>2</sub>の回収・固定化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>バイオエンジニアリング技術によるCO<sub>2</sub>を原料とした有用物質のバイオ生産</li> </ul> <b>⑤ 分散型社会に適応したソリューション・サービス</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>



### カーボン・ニュートラル&製品とサービスを通じた貢献 気候変動への対応

#### ● 環境配慮設計(プロダクト stewardship)

富士フイルムグループでは、「富士フイルムグループ 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2023年度は28%となりました。



### サーキュラーエコノミー 資源循環の促進

富士フイルムグループは、「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、銀等資源の回収再利用など、資源循環に積極的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。

このような取り組みを製造拠点だけでなく、オフィスや物流倉庫なども含め、富士フイルムグループ全体で推進しており、SVP2030目標の達成に向けて、今後もプロセス改善による廃棄物の削減やプラスチック部材のリユースなどの施策をグループ全体として進めていきます。



### ネイチャーポジティブ 生物多様性の保全

#### ● 基本的な考え方

富士フイルムグループは創業以来、全ての事業活動が自然環境から恩恵を受け、また自然環境に影響を与えていることを認識し、環境や生物多様性の保全を重視しています。事業活動を通じサステナブル社会の実現に貢献していく上で、ネイチャーポジティブ(自然生態系の損失を食い止め、回復させること)を重要な社会課題の一つとしてとらえており、この考えの根拠となる方針を制定し、それに基づきさまざまな活動を推進しています。

当社は企業・金融機関が自身の経済活動による自然環境や生物多様性への影響を評価し、情報開示する枠組みを構築していくことを目指す国際イニシアチブである、TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース)による提言に賛同しています。TNFD提言v1.0に基づき、LEAPアプローチ<sup>\*2</sup>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。

生物多様性は、気候変動に比べて、地域性がより強く影響するテーマであるため、今後も国際的視野を持ちつつも、各地の社会的要請を踏まえて、ステークホルダーとのコミュニケーションを図っていきます。

▶ 詳細は、当社Webサイト「TNFDレポート」をご覧ください。

[https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/report/2024/tnfd\\_report2024.pdf](https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/report/2024/tnfd_report2024.pdf)

<sup>\*2</sup> 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。



### ライフサイクル全体での適正な管理 製品・化学物質の安全確保

#### ● 化学物質管理

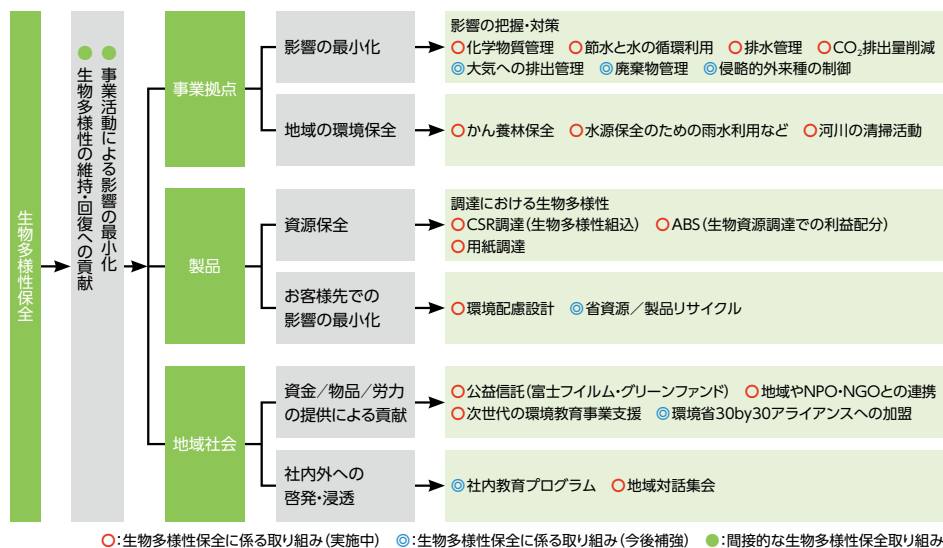
富士フイルムグループは、現在の化学物質規制を順守するのみならず、将来を見据え、重大な危険有害性や社会的な懸念が判明した化学物質を、法令に先行して自主的に使用制限する管理を行っています。対象物質をより安全な化学物質に代替化する、またはその使用量を削減する、あるいは新たなプロセス技術開発によるリスクの低減を図っています。富士フイルムグループは、自社で開発した化学物質の安全性を保证するため、1975年より安全性試験施設を保有し、地球環境やヒト健康に関わる安全性を評価しています。当社は長期CSR計画「SVP2030」の重点課題「環境」において、SDGsの5つの目標に関しさまざまな社会課題解決への貢献を目指しています。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<sup>\*1</sup>の観点から、動物実験代替化にも注力しています。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。

<sup>\*1</sup> 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)

● 取り組みの概要

当社グループでは生物多様性に関するリスク・機会に則して「事業拠点」「製品」「地域社会」の視点でさまざま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



● 生物多様性視点での水資源

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ことに対し、生態系における課題には大気・水・土壌・鉱物の要因が大きく関わっていることから、生物多様性は地域性の高い環境課題です。当社事業場の操業には水が不可欠なことから、水と事業との関連性に重点を置き活動を推進しています。

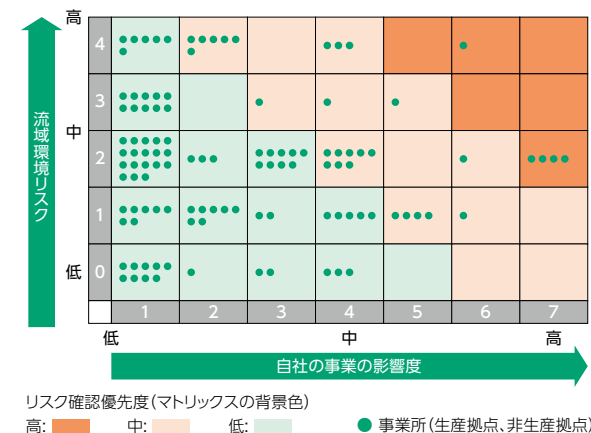
水の目標と進捗

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)
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)
短期	目標	2023年度末までに当社グループによる水投入量を18%削減(2013年度比)
	進捗	2023年度末時点で17%削減(2013年度比)

● 水リスクへの対応

水リスクにおいては、問題を抱える地域が世界的にさらに拡大する懸念も指摘されているため、2014年より、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、富士フイルムグループの全事業拠点においてリスク評価を継続して実施しています。

水資源が及ぼす自社ビジネスへの影響評価



● 事業拠点における取り組み

節水と循環利用

光学フィルムの製造では、冷却水、蒸気製造、工程洗浄などに水(地下水)を使用します。特に使用量が多いのが冷却水です。主に冷却水は、光学フィルムを乾燥させる「クーリングタワー」と呼ばれる空調設備で用いられますが、富士フイルムマテリアルマニュファクチャリング第8製造本部(熊本)では同設備の一次冷却水として、滅菌菌過した雨水を活用することで、地下水の節水を図っています。また、使用した地下水や雨水の再利用にも力を入れており、再利用率は6割近くに達しています。

● 水資源に関するステークホルダーとの協働

富士フイルムグループは、地域住民やNGO法人とともに環境を守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	ステークホルダー
富士フイルムマテリアルマニュファクチャリング(株)第8製造本部(熊本)	重要な地下水かん養地帯である白川上流域での水源かん養林整備(植林)	熊本県南阿蘇村
FUJIFILM (China) Investment Co.,Ltd.	26年間にわたる植林ボランティア活動	現地NPO
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

▶ 詳細は、当社Webサイト「TNFDレポート」をご覧ください。  
[https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/report/2024/tnfd\\_report2024.pdf](https://www.fujifilm.com/files-holdings/ja/sustainability/report/2024/tnfd_report2024.pdf)