

CSR活動の推進

社会・地球・企業の課題の一体推進を目指して、富士フィルムグループ全従業員へのCSRの浸透を図っています。



富士写真フイルム(株)
CSR推進部長
山手 一容

富士フィルムでは、経営の基盤であるCSR（企業の社会的責任）を果たすための専任組織として、2004年4月にCSR推進部を設置し、同時に、CSR活動をフェーズⅠ～Ⅲの3段階で推進する計画を立てました。この計画は、CSR推進部の内部組織であるコンプライアンス&リスク管理部と、環境・品質マネジメント部によって推進しています。

フェーズⅡからフェーズⅢへ

2005年度は、フェーズⅠを更に推進し、フェーズⅡの段階にステップアップできたと考えています。2004年度に、コンプライアンス意識の浸透を目的とした役職者研修を重点的に推進した結果、2005年度にはCSRをPlan、Do、Check、Act

に結びつける教育活動が各職場で実施されるようになりました。コンプライアンス&リスク管理部が、より実際に即した事例集などのさまざまなツールを新たに作成し、各部門に提供したことも活動を推進した大きな要因と言えます。

この事例集には、輸出管理などそれぞれの職場の状況に合わせたきめ細かな事例が掲載されており、ケースメソッドの効果を高めています。

また、グループ全体でのCSR活動が求められる中で、富士フィルムグループ全体の取り組みの現状を把握するために、2006年3月に国内外のグループ会社に対してCSRチェックシート^{※1}を送付しました。CSR推進部では、回答結果の分析を行うとともに重点課題を抽出し、グループ全体でのCSRのレベルアップを図っていきます。

フェーズⅢへ向けた取り組み

2006年度は、フェーズⅡからフェーズⅢに向けた取り組みを推進する年です。CSRのコアであるコンプライアンス、リスクマネジメント、環境への配慮、製品品質の向上を、従業員が個別の課題と考えずに、相互に関連したCSRの課題として捉えはじめています。コンプライアンスに関しては、2007年に海外を含めた富士フィルムグループ共通の「社員行動規範」の制定を目指しています。また、環境配慮と製品品質については、従来個別に推進していたEMS（ISO14001）とQMS（ISO9001）を、双方を統合したマネジメントシステムを構築することによって、より高いレベルでの顧客満足を目指す活動へと進化させています。CSRの視点をすべての活動の企画段階から組み込むことによって、富士フィルムグループ全体でフェーズⅢの段階へ到達できるようにCSRの活動を推進しています。



※1 CSRチェックシート：「ガバナンス・コンプライアンス編」、「人事・雇用・次世代の育成編」、「労働安全衛生・防災編」、「リスク管理編」、「資材調達編」、「顧客対応編」、「環境保全活動編」、「社会貢献活動編」から構成されています。

コーポレート・ガバナンス

富士フィルムは、企業価値の向上を企業としての最大の使命とし、その実現に向けて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を経営上の最重要課題と位置付け、諸施策を実施しています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

業務執行の迅速化と責任・権限の明確化を図るため、富士フィルムは、1998年に執行役員制度を導入し、幅広い見識と経験・能力を有する、業務執行に適した人材を執行役員に登用しています。取締役会^{※1}を「経営の基本的な方針と戦略の決定、並びに業務執行の監督機関」と位置付け、執行役員^{※2}は取締役会が決定した基本方針に従って業務執行の任にあたっています。取締役会は、開催回数の増加（毎月開催）や取締役会上程基準の改定による実質的な議論の充実などによって、機能を充実・強化しています。執

行役員が業務執行を行うにあたり、経営会議^{※3}において重要案件に関する施策の審議が行われます。

コーポレート・ガバナンスは、何よりも「透明性」「公正さ」が重要と考えています。同時に「社内の倫理と社会の常識とのずれ」「日本企業の独自性による世界のスタンダードとのずれ」がないかを常にチェック・確認をしています。

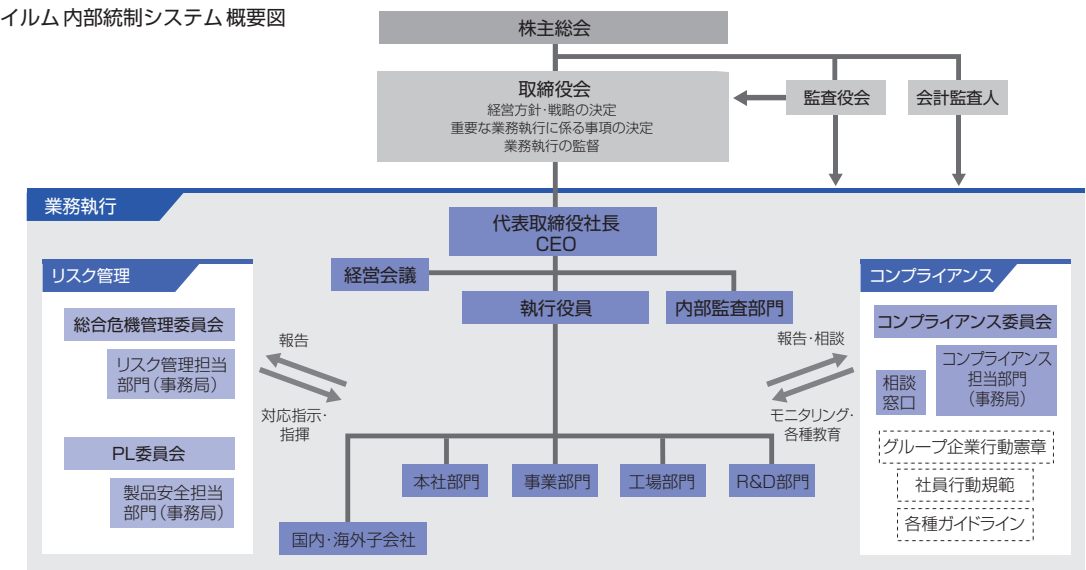
内部監査

富士フィルムは、業務執行部門から独立した内部監査部門として、現在7名のスタッフからなる監査室を設けており、各部門の業務プロセスなどを監査し、適正性の評価・検証などを行っています。また環境及び輸出管理分野に関しては、専任部門のスタッフが監査を実施しています。グループ主要会社に対しては、監査役^{※4}と協働して定期的な監査を行い、内部統制システムの整備及び運用状況を確認しています。今後も、内部監査機能の充実に向けて、内部監査スタッフの増員と強化を図っていきます。

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

富士フィルムは、企業理念のベースとなる企業の社会的責任を全うするため、コンプライアンスの浸透とリスク管理体制の確立に取り組んでいます。(➡ 28ページ)

■ 富士フィルム内部統制システム 概要図



〈会社の機関などの内容〉

- ※1 取締役・取締役会：当社の取締役の員数は現在13名で、その全員が社内取締役です。定時取締役会が原則毎月1回開催されるほか、必要に応じて臨時取締役会が開催されます。また、取締役の使命と責任をより明確にするため、取締役の任期については1年としています。なお、2006年10月1日をもって持株会社となった時点で、取締役の員数は9名となり、うち1名が社外取締役となる予定です。
- ※2 執行役員数及びその任期：執行役員の員数は現在28名（うち、取締役の兼務者が13名）で、その任期は取締役と同様に1年です。
- ※3 経営会議：経営会議は、取締役会専決事項について取締役会への付議の可否を決定し、また、取締役会で決定された基本方針、計画、戦略に沿って執行役員が業務執行を行うにあたり、重要案件に関する施策の審議を行う機関です。経営会議は、原則として常務執行役員以上の執行役員を常時構成メンバーとし、案件によっては関連執行役員などの出席を求めて、機動的に開催されています。
- ※4 監査役・監査役会：当社は監査役制度を採用しており、現在監査役4名（うち2名は社外監査役）により監査役会が構成されています。各監査役は、コーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立機関であるとの認識の下、監査役会が定めた監査役監査基準に準拠し、監査方針、監査計画などに従い、取締役の職務執行全般にわたって監査を行っており、原則毎月1回開催される監査役会において、監査実施内容の共有化などを行っています。また、各監査役は取締役会に出席するほか、常勤監査役は重要会議である経営会議にも常時出席し、かつ代表取締役と定期的に意見交換を行い、業務執行の全般にわたって監査を実施しています。監査役監査機能の充実を図るため、現在監査役スタッフ2名（内部監査業務と兼務）を配置しています。

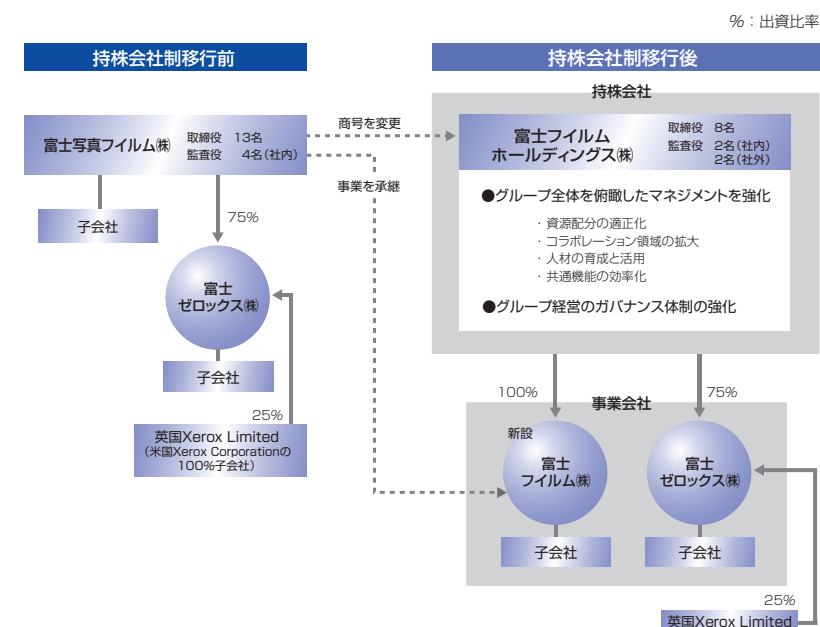
持株会社制への移行

2006年10月1日をもって富士フィルムは持株会社体制に移行することにより、富士ゼロックス(株)を含む連結ベースでのガバナンスを強化し、グループ経営の透明性と健全性の更なる充実を図っていきます。

富士フィルムグループの新しい経営体制

富士フィルムグループでは現在を「第二の創業期」と位置付け、成長事業の拡大、新規事業・新製品の創出により、グループ全体での最適化と更なるシナジー創出を積極的に進める中で、連結経営の強化、CSR経営の推進を図っていますが、その動きを加速させるべく、2006年10月1日より持株会社制に移行します。

現富士写真フィルム(株)は、持株会社「富士フィルムホールディングス(株)」としてグループ統括機能を果たしていきます。これにより富士フィルムグループは、富士写真フィルム(株)より事業を承継される形で設立される新事業会社「富士フィルム(株)」「富士ゼロックス(株)」の二大事業会社を傘下を持つ「富士フィルムホールディングス(株)」を中心とする新たなグループ経営体制に移行します。



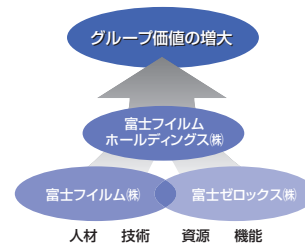
企業価値の増大の実現に向けて

持株会社制への移行は、中期経営計画の基本戦略のひとつ「連結経営の強化」をより一層徹底し、グループ全体としての成長を見据えた新たな経営体制の確立を具体化させたもので、次のような目的を達成していきます。

①グループの戦略的マネジメントの強化

「富士フィルムホールディングス(株)」が、グループ全体を俯瞰したマネジメントを行い、事業会社である「富士フィルム(株)」「富士ゼロックス(株)」及びその他のグループ会社を含めたグループ全体の戦略立案機能を持つことにより、より全社的な見地から各事業の競争優位を確立し、資源の配分についても同様に、全体最適の視点を重視して実施していきます。

また、グループ会社のコラボレーション領域の拡大やグループ内人材の人事交流、共通する業務の集約による効率化なども促進していきます。



②グループ経営のガバナンス体制の強化

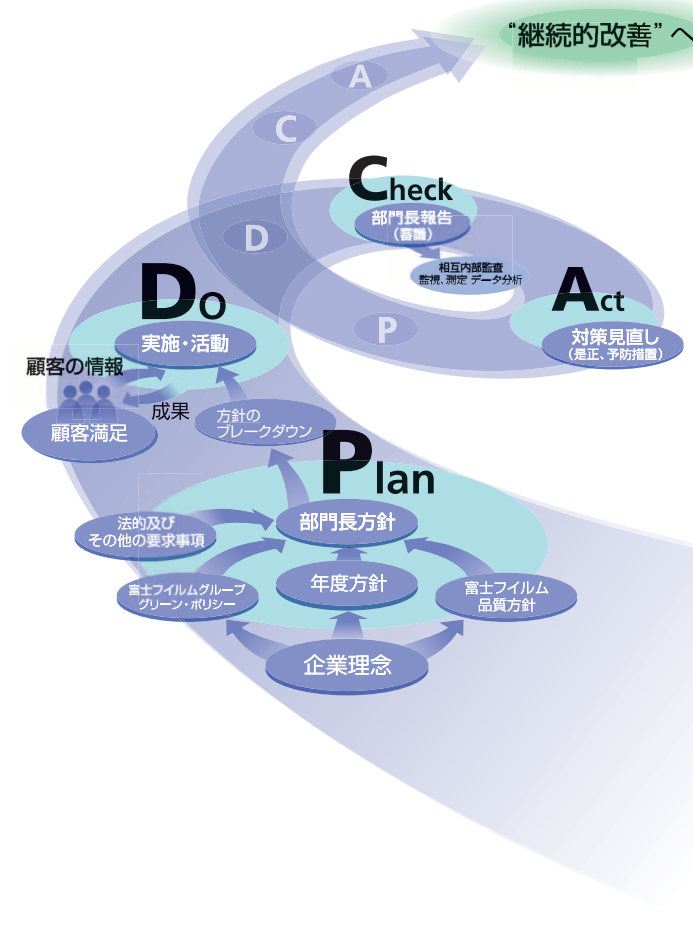
持株会社の機能の円滑遂行に向け、グループ経営のガバナンス体制も見直します。富士フィルムホールディングス(株)の取締役会は、現富士写真フィルム(株)と富士ゼロックス(株)の両社から人選し、構成します。そして、富士フィルムとしては初めて、社外取締役を起用し、経営の透明性を更に高めていきます。

社名も新たに
今回の持株会社制への移行を契機に新たにした富士フィルムホールディングス(株)と富士フィルム(株)という社名には、国内外で広く親しまれ、信頼と品質のブランドとして定着している「富士フィルム(FUJIFILM)」の名を引き継ぎつつ、「写真」関連だけにとどまらず、事業領域の拡大を図るのにふさわしい名称に、との意味が込められています。社名変更とともに、コーポレートブランドロゴを一新しています。

新しいコーポレートブランドロゴ

マネジメントシステム

お客様にとって安全・安心で魅力ある「世界最高品質の製品・サービス」の創造を通じて、高い顧客満足度の提供と信頼の獲得を目指すとともに、社会・環境との調和・共存に積極的に取り組み、効果的なマネジメントシステムの活用によって「世界最高の企業品質」を実現します。



環境と品質をひとつのマネジメントシステムとして構築

2005年12月、富士フィルムの本社営業部門と販売会社をはじめとする関係会社9社(対象従業員約5,000名)により、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の2004年度版への移行と、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を同時に取得しました。

これまで、ISO14001については、ほぼすべての事業所で認証取得を完了したものの、ISO9001については、工場及び一部の研究・開発部門のみで、東京本社グループは認証を取得していませんでした。東京本社グループがISO9001の認証を取得した最大の狙いは、環境と品質をひとつのマネジメントシステムとして連携させることにより、今まで以上に高いレベルでの「顧客満足」に向けた取り組みを進めることです。

ISO14001とISO9001を統合したマネジメントシステム(IMS)は、各部門と協議しながら作成した「顧客満足マネジメントマニュアル」というひとつのマニュアルによって運用することにより、連携の効果がより大きくなっています。

PDCAサイクルと品質・環境の融合で、顧客満足を推進

ISO14001とISO9001を統合することは、商品企画から研究・開発・生産・販売までを一貫したマネジメントシステムで運用し、本業に生かすことを狙いとしています。一例を挙げますと、営業部門がオフィスでの廃棄物や電力消費量の削減などにとどまらず、商品企画などにおいて、商品・サービスの品質の向上による顧客満足と、環境負荷削減に関わる課題を抽出しやすくなるという効果が表れています。左図に示すように、部門長方針のブレークダウンに際し、業務に関わるステークホルダーを明確にして、例えば「製品開発」という品質テーマの中に、環境に関する課題を加えて、環境と品質を融合した課題を設定しています。その運用にあたっては顧客満足のレベルを上げることを意識しつつ、PDCAのサイクルを回すことで、継続的な改善を図っています。

進捗状況の他部門への公開と相互内部監査

マネジメントシステムを展開していく上での特徴として、イントラネットを通じて各部門の進捗状況を公開して、先行例や業務の似た部門の例を参照できるようにしていることが挙げられます。これによって業務推進の効率を高めています。また、各部門でシステムを実際に構築している担当者や、関連する工場・研究所などの担当者が、他部門の内部監査をするという相互内部監査を採用し、内部監査の質を上げるようにしています。今後は、環境・品質にとどまらず、新たに制定された規格などを盛り込み、複数の規格をひとつの仕組みの中で運用できるマネジメントシステムの構築を計画中です。

コンプライアンス・リスクマネジメント

「従業員一人ひとりがコンプライアンスとリスクマネジメントに積極的に取り組む企業風土づくりを目指しています」



富士写真フイルム㈱
CSR推進部長
コンプライアンス&リスク管理部長
山手 一容

CSRの活動で最も基本的で重要なものがコンプライアンスとリスクマネジメントです。コンプライアンスは単に「法令を遵守すること」とどまらず、「倫理や常識に照らして個人や企業が正しい行動を行うこと」と捉えることが大切です。

一方、コンプライアンス意識の欠如がリスク発生につながることも多く、コンプライアンスとリスクマネジメントは表裏の関係にあります。富士フイルムではコンプライアンス推進と事業活動

遂行に関連するリスクマネジメントは表裏一体の活動と捉え、内部統制を総合的・一体的に管理・運営する専任組織としてコンプライアンス&リスク管理部（以下CP&RM）を置いています。

グループ内に発生した、あるいは発生する懸念のあるリスクは速やかに職制により「リスク案件報告シート」を使ってCP&RMに報告され、社長を委員長とする総合危機管理委員会で対策、再発防止策が審議され、具体的な行動に結び付けています。

これらのリスクの発生原因に社員行動規範違反に該当する行為があった場合は、CP&RMが違反や不適切な行為に関する情報に基づき調査し、社長を委員長とするコンプライアンス委員会で重大な違反に対する措置について審議し対応を決定します。

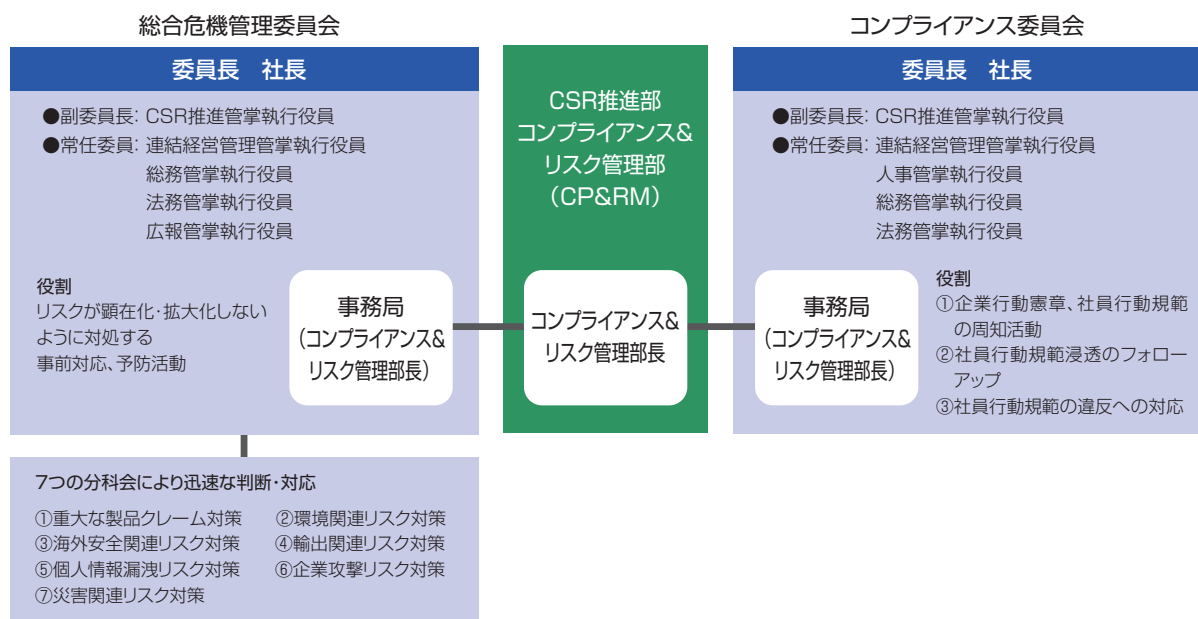
コンプライアンス委員会で決定された処分内容は、類似行為の再発防止と抑止を目的として、従業員の起こした懲戒事例として氏名、年齢、性別、職場を伏せ、問題となった従業員の行動、懲戒の理由、処分の内容、本来取るべきであった対処方法を通知にまとめ、全従業員に周知しています。

CP&RMの役割は法律や規則の違反行為を見つけたり、それを罰することではなく、問題点を見つけて改善し、未然防止に努めることだと考えています。

2003年より年1回、全役職者を対象にCP&RMがコンプライアンス説明会を実施し、コンプライアンスとリスクマネジメントの課題とその対応方法を説明しています。その内容を基に役職者から各職場で全従業員（派遣社員含む）に説明を行い、ディスカッションするという教育活動を繰り返し行っています。

この繰り返しにより全従業員がコンプライアンス意識を身につけ、のびのびと行動できる「企業風土」が醸成されつつあることを感じています。

「総合危機管理委員会」／「コンプライアンス委員会」の役割と構成



コンプライアンス教育をグループ全従業員に徹底

富士フイルムではCP&RMが中心となって、グループ会社を含めたコンプライアンス教育を実施しています。2006年春には富士フイルムの役職者対象のコンプライアンス説明会



コンプライアンス事例集

を国内グループ会社までに対象範囲を拡大しました。説明会後には役職者が中心となり職場でコンプライアンス説明会を行い、各職場で意識の共有化を図っています。更に法務部と連携し、独禁法や下請法などの教育も行っています。

2006年は「電子データの秘密情報管理」「公益通報者保護法」「輸出管理法令遵守」などを徹底するとともに、各職場での課題についてコンプライアンス事例研究シートを利用して意見交換を行い、事例についての理解を深めました。

コンプライアンス教育にはさまざまツールを用意しています。ツールの作成にあたっては現場の声を反映し、より実態に即すよう心掛けています。2005年10月に発行したコンプライアンス事例集作成では、社員行動規範の実践に関わるよくある質問などを材料にCP&RMで原案を作成し、国内7カ所の事業場で計20回の意見交換会を開催しました。そこで出された従業員からの意見や提案を反映し、ブラッシュアップを図りました。全従業員配布時に役職者による勉強会を各職場で実施し、業務に関連する事例を中心に話し合いが行われ、その結果がCP&RMにフィードバックされました。コンプライアンス職場説明会で使用する「事例研究シート」はコンプライアンス相談窓口寄せられた相談や、コンプライアンス意識調査の自由意見欄を参考に作成しています。各人が問題編(表面)のストーリー仕立ての事例を読んで問題点を抽出し、意見交換し、回答編(裏面)を読んで理解を深めます。

また、富士フイルムでは2004年度より懲戒事例を全従業員に「懲戒通知」として回覧していますが、これは実例を記憶にすり込ませることにより再発防止につなげることを目的としていて、教育ツールのひとつとして活用しています。



グループ会社を対象に行ったコンプライアンス説明会の様子

コンプライアンス事例集を用いたディスカッション

コンプライアンス教育・研修の展開

対象	内容
経営層	外部講師による講話
新任役職者	CSR推進管掌執行役員による講話 1回/年
新入社員	CP&RMによる研修 1回/年
グループ会社役員	外部講師による講話 1回/年
役職者	ケースメソッド研修 (外部講師+CP&RM) 1回/2年 コンプライアンス説明会 CP&RM → 全役職者 1回/年
全従業員	役職者 → 各職場で教育 コンプライアンス事例研究シートを使用したディスカッション 1回/年

職場で議論のためのツール

	対象	特徴	学習方法
懲戒通知	全従業員	実際に起こった事例を基に処分内容や対処法をまとめています。	週例会など職場で周知
コンプライアンスニュース	全従業員	他社の事例や世間動向を踏まえて、注意喚起を行っています。必要に応じて随時発行。	週例会など職場で周知
コンプライアンス事例集	全従業員	社員行動規範に沿った72事例を基にQ&A形式で解説しています。	週例会で使用・自習可能
コンプライアンス事例研究シート	全従業員	身近な例を基にストーリー仕立てで紹介しています。年1回発行。	職場で議論・自習可能
ケースメソッド	役職者	判断に迷う事例を基にディスカッションします。	小グループによる議論

<コンプライアンス事例集> (一部抜粋)

承認手続きの遵守

- Q ○×課長はプロジェクトの納期が近づき、週末に極秘のプロジェクトの書類を自宅に持ち帰りました…。
- A 秘密情報を社外に持ち出す際は、上長への報告ないしは許可を得てください。電子媒体の取り扱いだけでなく、紙ベースの情報も注意が必要です。持ち出す際にはばばんなど丈夫なものに入れて持ち運んでください。

個人情報の保護

- Q 営業の○×さんは東京本社から九州に異動になりました。電子メールで取引先にあいさつ文を送ろうと考えましたが…。
- A メールアドレスも個人情報です。メールを受け取る全員がお互いを知っているわけではありません。社外の複数の方に電子メールを送る場合は「bcc:」を活用してください。

知的財産権の保護

- Q 社員教育担当のBさんは、次の研修で採り上げる内容とぴったりのビジネス書を見つけ、ある表をそのままコピーして教材にしました。
- A 人が汗水流して作った創作的結果を、ただ乗りして利用することはアンフェアな行為です。この事例では著作権の侵害が明らかですので、教材の使用を中止し、すでに配布した教材分の使用料を著者と出版社に支払う必要があります。

コンプライアンス相談窓口の充実

社内の小さな問題が重大事に発展することを未然に防止するため、グループを含めた従業員からの「社員行動規範」の遵守や違反に関する相談・連絡・通報を受け付ける相談窓口をCP&RM内に設置し、運営しています。2005年4月には社外にも相談窓口を設置し、従業員からのリスク情報の吸い上げにも努めています。

相談者のプライバシーが守られ、不当な扱いを受けることがないこと、相談は実名が原則であることを「社員行動規範」に明記するとともに、「コンプライアンス相談窓口運用規程」を制定し、相談後の対応を含め運用ルールを明確にしています。

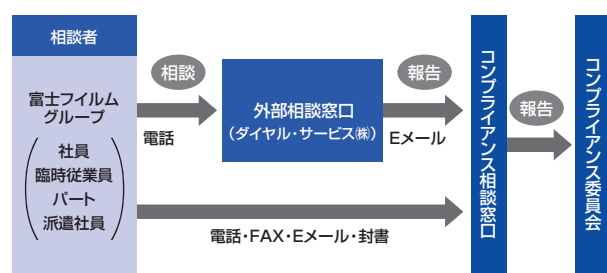
最近ではコンスタントに5~6件/月の相談があり、相談内容は「社員行動規範」の解釈に関するもの、職場の悩み、職場のモラルに関するものが中心です。相談件数は2004年度が52件



コンプライアンス相談窓口の担当者

(内グループ会社13件)、2005年度が61件(内グループ会社17件)と増加しています。これらに関しては、人事部などの関連部門と連携して解決に向けて進めています。

■ コンプライアンス相談窓口の仕組み



■ コンプライアンス推進活動のあゆみ

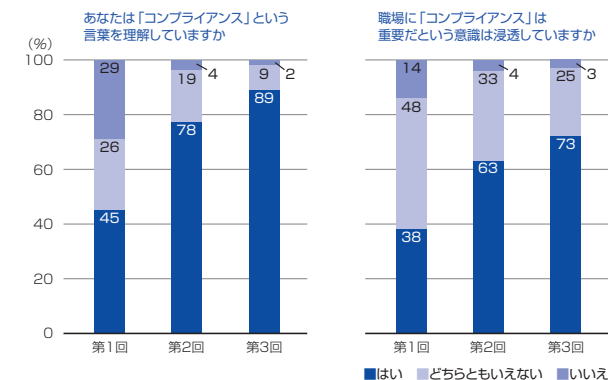
項目	1999年(宣言) → 2002年(更なる共有化) ~
企業行動憲章	1999年:「富士フィルムグループ企業行動憲章」制定 2004年:改定
組織	1999年:企業倫理委員会設置 2002年:コンプライアンス委員会に改称 法務部コンプライアンス室(以下法CP)設置 2004年:コンプライアンス&リスク管理部に改組
規程などの制定・改定	1999年:「社員行動規範」制定 → 「社員行動規範」説明会 2003年:「社員行動規範」改定 → 第1回コンプライアンス説明会実施 2004年:役職者向け「事例集」作成 2005年:「事例集」改定 全従業員に配布 → 事例集勉強会実施
相談窓口	1999年:企業倫理委員会専用電話、電子メールボックス設置、ホームページ開設 2003年:コンプライアンス相談窓口設置、法CPのホームページ開設 2004年:対象をグループ会社へ拡大 2005年:外部相談窓口(ダイヤル・サービス)設置
モニタリング	2001年~部門別(グループ会社)「社員行動規範」遵守状況調査 5回実施 2003年~コンプライアンス意識調査(タイプA:全従業員対象) 3回実施 2005年:コンプライアンス意識調査(タイプB:2000人対象) 実施
コンプライアンス説明会	2003年~毎年期首(4~5月)に実施 (CP&RM→役職者→職場) 4回実施 2006年~対象をグループ会社へ拡大
誓約書	1999年:全役職者提出 2000年~ 新任役職者提出

コンプライアンス意識調査の実施

コンプライアンス推進のPDCAサイクル展開の一環として、富士フィルムでは、国内全従業員を対象にコンプライアンス意識調査(タイプA)を毎年実施しています。3回目となる2005年度の結果をみると過去3回の共通設問でプラス回答が上昇しています。(下記グラフ参照)

更に2005年度は外部調査会社に委託し、より詳細な内容での意識調査(タイプB)を無作為抽出した国内従業員約2,000名に実施しました。他社と比較して「企業理念に従った業務遂行の意欲が他社より高い」「従業員からのコンプライアンス活動への評価及び成果が高い」という分析結果の一方で「法律、ルールの理解」「上司と部下のコミュニケーション」などに関して課題が抽出されました。今後の改善ポイントを「職場のメンバー全員の法律、ルールの目的・内容理解のレベルアップとコミュニケーションの向上」とし、従業員のコンプライアンス意識の強化をコンプライアンス教育を通して図っていきます。

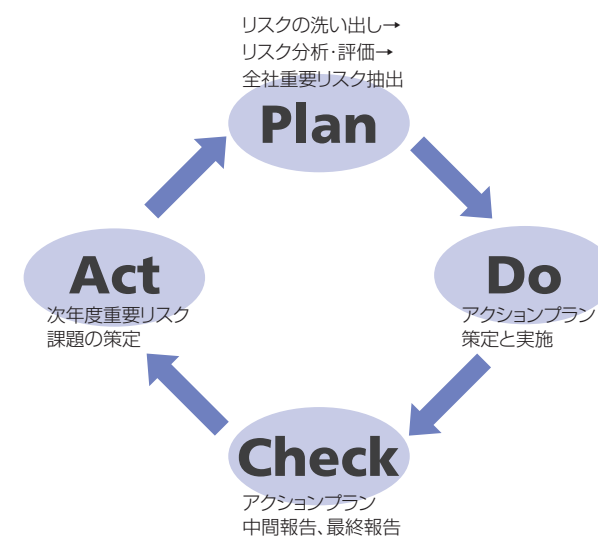
■ コンプライアンス意識調査(タイプA) 主要な設問への回答推移



リスクマネジメントの推進

富士フィルムではCP&RMが中心となってリスクマネジメントの推進にあたっています。各部門ではリスクマネージャーを任命し、マネージャーが中心となって「リスクを早期に予知・予測し、リスクの発生・拡大を防止あるいは回避」することを主眼に、自主的に活動を進めています。

7つの分科会(➡30ページ)とは別に、リスク重点課題を各部門でリスク発生確率と経営の影響度から評価し、その対応を基本プランとしてまとめ、更にその中から全社リスクに関する最重要課題1部門にわたる26項目にCP&RMで絞り込み、総合危機委員会に報告しました。PDCAサイクルを年1回のペースで展開することによりリスクに関する最重要課題を定期的に見直し、課題の改善を行っています。



輸出管理業務の拡充

輸出管理の基本は、輸出貨物及び技術の該非判定(輸出規制に該当するか否か)及び取引先審査です。富士フィルムグループが販売する製品の輸出はもとより、あらゆる貨物の輸出及び技術の提供を管理対象とし、米国輸出管理法令への対応審査も確実に実施しています。

本社の輸出管理部門以外にも社内各部門で輸出管理責任者を任命し、教育・研修及び実務指導を通じて、輸出管理に対する理解促進と意識の向上を事例集などの提供などで進めています。併せて、年度毎の監査や各部門からの報告を通して問題点の早期把握とその解決を図っています。

※1 プライバシーマーク:日本情報処理開発協会(JIPDEC)より、個人情報について適切な取り扱いが行われている企業に与えられるマーク。

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

情報セキュリティ対策

電子情報については、パソコンや記録用メディアの持ち出しなどに厳重なセキュリティ対策を講じ、従業員への周知徹底を図っています。また、ネットワークを通じたハッカーの攻撃・ウイルスの進入による情報流出・お客様へのウイルス感染の防止を重要課題と位置付け、ネットワークの使用ルール・ガイドラインを定めています。

個人情報保護法への対応

個人情報保護法に対応する管理については、保護方針・管理規程・ガイドラインの制定を行うとともに、社長に直結する管理組織を構築しています。管理組織の実務管理責任者を中心に、従業員の教育、お客様や従業員からの問い合わせに定める仕組みづくり、定期的な実務管理責任者会議の開催などを行い、業務の現場における活動をバックアップしています。

従業員教育については、個人情報保護法で定めている利用・取得などに関する重要な案件について、ケーススタディを中心とした教育ツール(CD-ROM)を作成し、集合研修などによって周知徹底を図っています。

プライバシーマーク※1取得企業	富士フィルムメディカル(株) 富士フィルムイメージテック(株)
ISMS※2取得企業	富士フィルムグラフィックシステムズ(株) 富士フィルムソフトウェア(株)

Topic パソコン盗難・紛失事故について

富士フィルムグループでは、パソコンなどの情報機器を利用する際に、情報セキュリティ対策を徹底していましたが、残念ながら以下の盗難・紛失事故が発生しました。該当のパソコンにはパスワードが施され、現時点では個人情報の不正使用などの事実は報告されていません。ステークホルダーの皆様には多大なご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。取引先への誠意ある対応を行うとともに、今後このような事態が再発しないよう、業務委託先を含めセキュリティ対策を徹底いたします。

■ パソコン盗難・紛失事故一覧

富士ゼロックス(株)	車内に置いたパソコンが盗難にあった
富士フィルムメディカル(株)	業務委託先がパソコンを紛失した