

4.5 人権

4.5.1 基本的な考え方

富士フィルムグループは、「人権の尊重」を果たすべき概念として認識し、「富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範」にうたっています。企業行動憲章では人権の尊重に対する会社の基本的な考え方を示し、行動規範では従業員一人ひとりが守るべき9つの項目について述べています。企業行動憲章・行動規範の制定・改定並びに順守状況については、富士フィルムホールディングスESG委員会で議論・採択され、取締役会に報告されます。

さらに2018年には、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」などをはじめとした人権に関する国際的な原則を支持し、事業活動における人権侵害リスクの評価と低減に必要な措置を取っていくことを宣言する「人権声明」を制定しました。「人権声明」は、国内外グループ会社や社外ステークホルダーからの様々なご意見・アドバイスをいただき策定し、社長を委員長とするCSR委員会(現ESG委員会)での採択を経て導入されました。

富士フィルムグループ企業行動憲章「第2項:社会への責任を果たすために」「第3項:あらゆる人権を尊重するために」「第5項:社員が生き生きと働くために」
行動規範 URL: <https://www.fujifilmholdings.com/ja/about/philosophy/index.html>

富士フィルムグループ人権声明 URL: <https://www.fujifilmholdings.com/ja/sustainability/vision/human/index.html>

4.5.2 人権デューディリジェンスプロセス

富士フィルムグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されている手順に従い、当グループが運営し、また関係するすべての事業活動を対象範囲とした人権デューディリジェンスのプロセスを定め、推進しています。具体的な推進にあたっては、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権デューディリジェンス分科会で検討した「UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance」における要求事項を参考に、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活動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、予防・軽減策の検討・実施、外部との対話、リスク評価・活動の定期レビューと情報開示を行っています。



4.5.3 重点的に取り組む人権課題(特定された人権リスク)

重点的に取り組む人権課題特定に向けた、人権影響評価のプロセス

まず既存の事業セグメントごとに、当社の事業活動が潜在的に影響を及ぼし得る人権リスクの洗い出しを行いました(表「既存事業における人権影響評価」参照)。この中では、当社グループの事業活動により影響を受けうるステークホルダーとして、自社の従業員、サプライヤー・委託先・構内協力企業の従業員(児童労働の観点で子供、移民労働者の観点で外国人労働者の権利への配慮を含む)、地域住民(原材料調達における先住民の権利への配慮を含む)、及びお客様など(消費者の一部として子供の権利への配慮を含む)に対する評価を行いました。その上で、人権リスク発生確率の高さ、万一発生した場合に想定されるインパクトの大きさ、これまでの取り組み状況などをもとに、富士フィルムグループとして重点的に取り組む人権課題を特定しました。このリスク評価の過程では、国際的な人権NPOなど海外の外部有識者からの意見も踏まえ、重点課題を絞りこみました(図「化学・建築材料業において重要と考える人権課題」参照)。

また大型投資案件など新規事業開始時には、広範なデューディリジェンス項目の中に人権に関するチェック項目も盛り込み、新規投資の適性を評価しています。

参考:化学・建築材料業において重要と考える人権課題

「経済人コー円卓会議日本委員会」のステークホルダーエンゲージメントプログラムにて、人権NPOとのディスカッション、業界他社との話し合いを経て抽出された重要課題は下記の通りです。

重要と考える人権課題		自社	委託先、 構内協力企業	サプライヤー
事業/サプライチェーン				
職場における待遇	労働時間	◎	◎	◎
	健康及び安全	◎	○	○
	懲戒処分	○	—	○
差別	従業時	○	○	○
児童労働	危険な作業や雇用	—	—	○
	最低年齢	—	—	○
	労働時間と労働条件	—	—	○
	18歳未満の若年労働者の雇用	—	○	○
強制労働	雇用にあたり保証金や文章の提出を求める搾取	—	○	○
	強制的な残業	◎	◎	◎
	人身売買	—	—	○
結社の自由	結社の自由と団体交渉権	○	○	○
	国内法で認められていない場合の措置	○	○	○
コミュニティ				
資源	天然資源(水や土地等)の利用	◎	—	◎
社会と政府				
政府との関係	賄賂と腐敗	◎	—	—
	人権に対する認識が低い国との関係	○	—	○
消費者との関係	健康及び安全			

◎:最重点 ○:重点

富士フィルムグループとして重点的に取り組む人権課題

上記のプロセスを経て、2018年度には、富士フィルムグループとして取り組む潜在的な人権課題(下表【既存事業における人権影響評価】)のうち、1)サプライヤー・委託先構内協力企業への取り組み、2)自社従業員への取り組みの2つについて、改めて重点テーマと定め、活動を進めています。

既存事業における人権影響評価(富士フィルムグループが重点的に取り組む人権課題を赤で記載)

影響を受ける ステークホルダー	当社グループが取り組む 潜在的な人権課題	事業セグメントによる関係性の強さ		
		イメージング ソリューション (デジカメなど)	ヘルスケア& マテリアルズ ソリューション (高性能材料など)	ドキュメント ソリューション (オフィス製品、 ソリューションなど)
お客様など	製品安全	◎	◎	◎
	個人情報保護	◎	◎	◎
	製品サービスの意図しない使われ方による人権侵害	△	○	△
	ヘルスケア事業の研究開発における被験者・試料提供者の権利への配慮	—	◎	—
サプライヤー・委託先・構内協力企業の従業員	適切な労働条件と労務管理、安全衛生管理	◎	○	◎
	外国人労働者の権利及び安全への配慮(特に工場)	◎	○	◎
地域住民	違法投棄や化学物質の不適切な管理が原因の環境破壊による地域住民の権利侵害(資産減少・生活環境の悪化・健康被害など)	△	△	△
	原材料の不正な調達による地域住民の資産減少・生活環境の悪化	○	△	◎
自社の従業員	適切な労働条件と労務管理、安全衛生管理	○	○	○
	差別・ハラスメント、プライバシー侵害などによる精神的・肉体的被害や機会の減少等の不利益	○	○	○
	製造及び研究開発工程における、化学物質やバイオマテリアルなど注意が必要な物質の不適切な管理による健康被害	◎	◎	○

4.5.4 人権への悪影響発生の予防・軽減策と進捗モニタリング

(1) サプライヤー・委託先構内協力企業への取り組み

富士フィルムグループが重点的に取り組む人権課題の一つであるサプライヤー・委託先構内協力企業への取り組みについては、主にCSR調達の枠組みの中で活動を推進しています。当社グループは、調達活動における考え方として「調達方針」及び「お取引先へのお願い」を明示し、当社グループの製品製造に携わるお取引先にCSR経営の重要性を理解いただき、共に課題解決に取り組んでいくことを目指しています。また2017年に発表したCSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」においては、「サプライチェーン」を重点領域の一つに掲げ、労務・人権・環境・企業倫理などのCSR基盤をサプライチェーン全般にわたり強化することをコミットしています。当社グループのCSR調達推進プログラムは、①方針類の周知と理解、②サプライヤー評価、③サプライヤーへの指導、④改善活動のプロセスで実施されます。強制労働や児童労働の排除はもちろん、労務管理や労働安全衛生、移住労働者への配慮など、サプライヤーに対する様々な確認や改善支援を行っています。

従来より実施している労務・人権・環境・企業倫理などに関するセルフチェックリストを使ったリスク評価により、日本と欧米の一次取引先におけるCSRリスクは少ないことを確認してきました。2018年度には、中国とベトナムのお取引先46社においてCSRリスクが高いこ

とが判明し、当社グループ専門スタッフによる「専門訪問診断」を実施しました。サプライヤー従業員の人権に関わる代表的なものとしては、労務管理(連続出勤や残業時間が多いなど)、スプリンクラーや火災警報装置など消防設備の不足、必要な防護具の未着用や管理の不徹底、有害廃棄物管理の不徹底などの課題を発見し、各社に改善を依頼、改善計画に基づいて改善を進めていただいています。当グループのCSR調達の取り組みについての詳細は、本レポート「2.4 サプライチェーンマネジメント」を参照ください。

調達活動における考え方として「調達方針」および「お取引先へのお願い」 [URL:https://www.fujifilmholdings.com/ja/sustainability/vision/procure.html](https://www.fujifilmholdings.com/ja/sustainability/vision/procure.html)

(2) 自社従業員に対する取り組み

当社グループ従業員に対しての人権課題については、新入社員研修や新任役職者研修などの階層別教育の中で従業員への注意喚起を行っています。特に新任役職者研修では、長時間労働の防止やメンタルヘルス対策を含む労務管理全般及びハラスメントなどに関する内容を充実させています。長時間労働については、毎月の所定外労働時間の推移を把握し、一定基準を超えた部門に対する注意喚起や指導を行うなど、必要な対策を継続的に行っています。ハラスメントについては、通常の研修に加え、各社・各部門の状況に応じた柔軟な施策を実施しています。例えば2018年度は、潜在・顕在のリスクが高いと判断した部門に対する個別対応でのハラスメント教育や、リスク管理者に対し相談案件が発生した場合のより詳しいハンドリング方法の教育などを行いました。労働安全衛生に関する取り組みについては、本レポート「4.3 従業員の安全と健康」も参照ください。

2019年4月には、富士フィルムグループ企業行動憲章・行動規範をよりグローバルに汎用性のある内容に改定し、多様性の尊重や差別の排除、いじめ・ハラスメント行為の禁止、労働安全衛生と健康推進など人権の尊重に関する記述を強化しました。改定した企業行動憲章・行動規範は24言語に翻訳され、グループの全従業員に対し人権声明の周知を含むグローバルな教育を開始しています。

(3) 人権課題に関するリスク管理

富士フィルムグループでは、毎年グループ会社を含む全組織が事業プロセスにおける重点リスク課題(潜在的なものを含む)の抽出を行い、対策の策定と実施、実績管理を行っています。各組織の検討結果を踏まえた全グループの重点課題と実績は富士フィルムホールディングスESG委員会でも報告・議論され、取締役会に報告されます。人権課題についてもこのプロセスが適用されており、特に各社が重点リスク課題を検討する際に留意すべき視点の一つとして「人権」が明記され、様々な人権リスクが全社リスクマップの検討要素として管理されています。

2017-2018年の重点リスク課題検討においては、人権課題に関連する主な項目として、労災、ハラスメント、製品事故、労務管理、従業員の安全、個人情報管理、環境汚染などに関するリスクが挙げられました。当社グループが自社従業員に関して重点的に取り組む人権課題として特定した労務管理及びハラスメントを顕在・潜在のリスクとして特定した組織数は91組織で、そのすべてが予防・軽減策を策定し、実施しています。

全社リスク管理についての詳細は、本レポート「2.2.3 コンプライアンス&リスクマネジメント推進体制」を参照ください。

(4) 人権に関する全社の活動の振り返り

富士フィルムホールディングスでは、経済人コー円卓会議日本委員会(CRT)が開催している「ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議in東京」に招聘された、国際的にビジネスと人権をけん引している有識者と個別ダイアログを行い、自社の人権の取り組みの点検を行っています。2018年度は、主に2017年度の活動結果に対してのダイアログを実施しました。

●2018年度有識者ダイアログ

日程: 2018年9月12日

場所: 東京/日本

参加者: 有識者)

Livio Sarandrea 国連開発計画(UNDP) Bangkok Regional Hub ビジネスと人権に関する地域プログラムマネージャー兼チーフアドバイザー

William Rook 人権ビジネス研究所 中東地域担当マネージャー

富士フィルムホールディングス) 小島麻理 経営企画部CSRグループ マネージャー

星野俊彦 経営企画部CSRグループ シニアエキスパート(実施当時)

モデレーター)

松崎 稔 経済人コー円卓会議(CRT)

- テーマ:** 富士フィルムグループ「人権声明」(2018年6月制定)への評価と、社内、及びサプライヤーへの浸透
富士フィルムグループCSR計画「Sustainable Value Plan 2030(SVP2030)」をSDGsに沿って作成する際に行った、「当社グループの活動における社会へのプラスとマイナス面」を整理したことについて意見交換
- 検討結果:** 富士フィルムグループ人権声明については、大変良くできているとの評価をいただくとともに、社内への浸透の観点では、一般的にはあまりなじみのない「人権デューデリジェンス」という言葉について、正しい理解につなげることがキーとなる点とのアドバイスがありました。今後に向けては、是正・救済措置について詳しくわかりやすく述べてほしいとの期待が示されました。
- 当社のSDGsに対する取り組みについてはしっかり取り組んでいるとの評価いただいた一方、当社グループのCSR計画SVP2030がSDGsと紐づいているというストーリー展開をより明確にするために、SDGsに対するポリシーを策定することなどのアドバイスもありました。
- グローバル社会では、これまでのCSRを超える概念として「責任あるビジネス」が重要視されてきており、責任あるビジネスを遂行してこそ、その先に「持続可能なビジネス」が見えてくるとのコメントもありました。

4.5.5 人権に関する苦情および意見収集の仕組み

「富士フィルムグループ社員行動規範」では、第一章に「人権の尊重」を掲げており、同章に記載された項目に対する違反や権利侵害が懸念される場合には、当社グループの従業員は、内部通報制度を利用して是正・救済を求めることができます。当社グループの内部通報制度における通報先は、①各社もしくは地域レベル、②全グループレベルの2段階で構成され、いずれの通報先でも相談者の匿名性が確保されるとともに、相談したことを理由に、通報した従業員が不利な扱いを受けることはありません。

2018年度の内部通報に関する実績については、本レポート「2.2.10内部通報・相談窓口」を参照ください。

一方、社外のステークホルダーに対しては、グループ全体として「CSRに関するお問い合わせ」窓口を設置し、人権課題を含む当社のCSR活動に対するご意見を幅広く取り入れられる体制も整えています。

CSR(企業の社会的責任)に関するお問い合わせ  URL: <https://www.fujifilmholdings.com/ja/sustainability/contact/index.htm>

4.5.6 人権領域に関して連携しているイニシアチブ

経済人コー円卓会議日本委員会(CRT)

富士フィルムホールディングスは、CRTが事務局の「ニッポンCSRコンソーシアム」が2012年から開催している「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」に参加し、業界ごとの人権課題を討議しています^{※1}。また、CRT開催の「ビジネスとニューマンライツに関する国際会議in東京」では、日本企業における人権への取り組み事例として、自社の活動紹介^{※2}のほか、会議に招聘された、国際的にビジネスと人権をけん引している有識者と個別ダイアログを行い、その結果を参考に自社の人権への取組の点検を行っています^{※3}。

※1 CRTステークホルダー・エンゲージメント・プログラム

日本語  <http://crt-japan.jp/portfolio/she-program/>

英語  <http://crt-japan.jp/en/portfolio/human-rights-due-diligence-workshop/>

※2 CRT国際会議での事例紹介(会議プログラムと開催報告)

日本語  <http://crt-japan.jp/human-rights/conference/>

英語  <http://crt-japan.jp/en/seminar-overview/global-conference/>

※3 CRT有識者とのダイアログ(日本語のみ)

 <http://crt-japan.jp/human-rights/expert-dialogue/>

国連グローバル・コンパクト

富士ゼロックスは、人権、労働、環境、腐敗防止を4つの重点分野とする「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。日本国内では、参加企業が関心のあるテーマ別に集まり議論や情報交換を行う分科会のうち、ヒューマンライツデューデリジェンス分科会にて2017年より共同幹事として活動を推進しています。