

企業情報 > サステナビリティレポート2006 > トップコミットメント&ハイライト > ドキュメントを通じて企業経営の質を高めるパートナーを目指します

トップコミットメント&ハイライト

トップコミットメント



私たちが受け継ぐべきもの

私が入社した1967年当時の富士ゼロックスは、機器のレンタルを通じて複写サービスを提供する創業5年目の小規模なベンチャー企業でした。ゼログラフィックという革新的な技術が社会に提供できる価値の可能性、規模は小さいながらも社会に対する高い志を持った経営姿勢、枠にはまらない個性豊かな社員が高い意欲を持って働く姿などに 魅力と将来性を感じて入社を決めたことを覚えています。

私が入社した時代から今日まで、事業領域、扱う商品、それを支える技術や営業・サポートなどは時代とともに大きく変わりました。それらはこれからは変わっていくでしょうし、変えていかねばなりません。しかし、そのような中でも、当時から現在まで受け継いできた世界の人々の「知の創造と活用を推進する環境を構築する」という事業目的、「お客様に提供するのにはベネフィットであって機器そのものではない」というサービスをビジネスの中心に置く姿勢、そして、それらを実現する出発点は社員が仕事を「おもしろい」と感じることにあるという経営思想は、未来の富士ゼロックスへも受け継いでいかねばならないと考えています。

サステナビリティの実現に向けて富士ゼロックスが挑戦する三つの課題

現在、企業はこれまで以上に厳しい競争環境の中で短期的な経済成果を求められ、同時に、より幅広く長期的な社会の期待に応えることを求められています。そして、その両立なくして企業自身の持続可能性も保証されない時代が到来しています。しかし、その困難な課題に応えようとする企業が増えることが、将来にわたって地球環境や人間社会を守り、より豊かなものに変えていくという人類共通の課題、サステナビリティを実現するための大きな鍵なのです。

このような状況の中で、「知の創造と活用」を推進する企業としてどのようなお役立ちができるのか。この問いに対するより良い答えを創造し、提供することが、富士ゼロックスの「社会に対する役割」、すなわち、「持続可能な地球環境や人間社会への貢献」の中核であると認識しています。

私はそのために三つの課題に挑戦していきたいと思います。それは「社会からの期待に応えられる有益なドキュメントサービスの創造」、「社会性に配慮したグローバル事業の展開」、「社員の“おもしろい”と思う心を沸き立たせる環境の実現」です。

ドキュメントサービスを通じて、お客様の企業品質の向上をサポートします。

私たちは今、お客様のお役に立ち続けるための新しいサービスの創造に取り組んでいます。その最もホットな話題が「内部統制ソリューション」です。

現在、企業が求められている事業プロセス統制の鍵を握るのはドキュメントです。今や企業の基幹経営データは、それらを生み出す「活動系」の情報と紐付けされ、透明性をもって説明される必要があります。紙や電子などさまざまな形態で存在するドキュメントを統合的かつ安全に管理することで、企業はより透明かつ説明可能な経営を行なうことができるのです。私たちはそれを可能にするためのインフラとして、基幹の情報システムと紙文書の連携と融合を積極的に推進しています。そのインフラを活用することで、より良い内部統制システムの構築ができるだけでなく、より効率的な事業プロセスづくりにもお役に立てるものと確信しています。

社会や環境に配慮した事業プロセスをパートナーとともに確立する

現在、富士ゼロックスは事業のグローバル化を積極的に進めています。そのような中で、私たちのビジネスプロセスをより環境や社会性に配慮したものにしていくことも私たちの大きな挑戦課題と捉えています。

富士ゼロックスは、アナン国連事務総長が提唱したグローバルコンパクトに2002年に署名し、自らの行動を映す「鏡」としながら、国内と国外の「ダブルスタンダード」を排除するための取り組みを進めています。

2006年度はその柱として、国内外におけるCSR調達の実現を推進していきます。富士ゼロックスの事業所や関連会社だけでなく、その仕入先、取引先の企業の皆様とともに、社会面、環境面の現状を改めて調査し、問題のある点は企業の壁を超えて意見を交換し、ノウハウを共有しながら、実効性のある体制を確立したいと考えています。

社員の“おもしろい”と思う心をエンジンとして

新しいサービスを創造し、社会に価値ある取り組みをグローバルに実践していく主体は“人”です。富士ゼロックスの代々の経営者は、社員が「おもしろい」と感じて仕事に取り組むことが私たちの価値創造サイクルの出発点であるという考え方をもちて経営してきました。社員が家庭や社会との豊かな関係の中で個性や感性を育むと同時に、その個性や感性を熱い思いを持って仕事に活かしてこそ、社会に対する新しい価値の提供や、社会に誇れる企業品質の実現ができるという考え方です。私はこの観点から改めて富士ゼロックスの“人”に対する考えを二つの側面で問い直したいと考えています。



一つは「働き方」の側面です。富士ゼロックスは、1970年に「モーレツからビューティフルへ」という社会に価値観の転換を訴えるメッセージを発信し、1980年代には「ニュー・ワーク・ウェイ」を提唱して、多様な人々が働きやすい環境の実現、先進的な働き方を支える情報機器の開発、柔軟な人事制度の導入にいち早く取り組んできた歴史があります。現在、“多様性”、“ワーク・アンド・ライフ・バランス”など、働き方に関する価値観の転換が求められる中、改めてその面での私たちの活動が望ましい状態にあるのかを問い直したいと思います。

もう一つは、「働きがい」の側面、つまり、仕事自体が社員にとって“おもしろい”ものになっているかです。私は、社員が会社の目的や自分の目標を実現したくてうずうずしている、あるいは、自分がどんどん成長していることを実感できるような状態を富士ゼロックスの中に作りたいのです。

そのために、私は経営者として、社員との対話を重ねながら、社員が本当にその実現に向けて“血が騒ぐ”と感じるような目指すべきゴールを作りあげていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様との対話を企業経営に活かしていきます

2006年10月に、富士フイルムと富士ゼロックスを束ねるホールディングカンパニーとして「富士フイルムホールディングス株式会社」が発足します。富士ゼロックスはその一員としての責任と役割を十分に果たしていくとともに、このレポートでお伝えしているような、独自の理念や考え方も大切にしていきたいと考えています。

お客様をはじめとしたステークホルダーの皆様との対話、そしてそこでいただいた声こそが私たちの企業品質を高める力です。ぜひ、社会問題、環境問題について一緒に考え行動していただくとともに、忌憚のないご意見をいただけますようお願い申し上げます。

富士ゼロックス株式会社 代表取締役社長

有馬利男