

编辑概况

制作本报告的目的是旨在向所有客户、股东、广大职工等所有利益相关者汇报富士施乐高科技（深圳）有限公司【简称富士施乐（深圳）】是如何看待CSR（企业社会责任），以及在2008年度是如何在实现可持续发展过程中开展活动的，并希望通过本书能够广泛征求到社会各界的意见和要求。

对象期间：

2008年度（2008年4月-2009年3月）
部分内容超出上述范围。

对象范围：

富士施乐高科技（深圳）有限公司整体

参照标准：

全球报告倡议组织GRI《可持续发展报告指南》（2006版）

下次发行时间预告：

2010年7月再次发行

如果您想在线阅读富士施乐高科技（深圳）有限公司
《可持续发展报告2009》，请访问公司网站：
<http://www.fxsz.com.cn>

对于本报告书，若有任何疑问，
请您咨询：富士施乐高科技（深圳）有限公司 CSR部

报告获取：

通信地址：广东省深圳市宝安区观澜镇大和村长青工业区
邮政编码：518110
电话：+86 0755 27981111
传真：+86 0755 27981535
公司网站：[Http://www.fxsz.com.cn](http://www.fxsz.com.cn)



本书采用环保再生纸及环保油墨印刷

目录

3 富士施乐集团的CSR理念

4 优秀企业构想

5 高层寄语

9 特别报道

构筑和谐的劳资关系
与供应商协力活动的推进
遵纪守法，诚信守规
发展循环经济，传播绿色文明
打印微笑，传真幸福

31 环境经营

环境经营基本战略及方针
环境经营的目标和业绩
环境管理体系的维持管理
环境活动的开展

34 绿色生产

有害化学物质的对应活动
节能产品认证
创建绿色工厂

38 安全管理

安全方针、目标与业绩
职业安全体系的维持管理
安全卫生教育与宣传活动

42 体验成长的喜悦

人才育成活动的开展
职工生产活动的后勤服务
工会活动开展

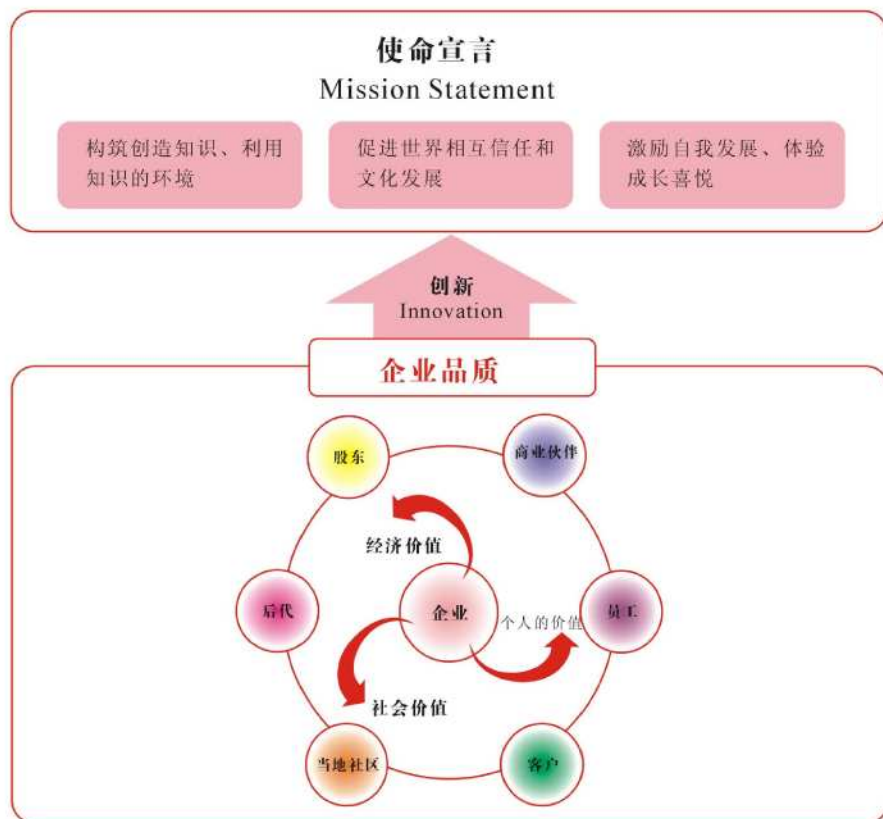
47 社会荣誉与贡献

49 公司年度大事记

51 第三方意见

富士施乐CSR目标

为了一个可持续发展的社会及未来



企业品质

所谓“企业品质”，是指企业通过将相互矛盾的“经济价值”，“社会价值”和“人的价值”进行高度创新性整合和协调，不断为利益相关者创造价值。

- 富士施乐对CSR的理解是，追求企业品质。
- 富士施乐在追求企业品质的活动中，
- 为实现其使命宣言中表述的价值目标而努力。
- 我们相信坚持这些活动必将创造出一个可持续发展的社会。

优秀企业构想

企业愿景

富士施乐（深圳）在1992年提出了“优秀企业”的概念，并以此为公司经营的基础，确定了创建“亲和、愉悦、强大”公司的目标。

亲和：对社会和环境友好
愉悦：就业的职工愉快的工作和生活
强大：能够为顾客和投资方投资价值



经营理念

- 提供卓越品质和价值，满足顾客需求。
- 通过高质量的持续成长，向投资者提供具有吸引力的价值
- 尊重社会环境和自然环境
- 创建员工为之骄傲的企业

共享价值观



董事长致辞



董事长兼总经理：冈地俊彦

富士施乐集团（以下简称FX）在被誉为“中国经济改革开放窗口”的深圳设立子公司，到今年的6月2日已走过14个年头。

FX的CSR（企业社会责任）经营在日本也是非常值得称赞的。诞生伊始，FX就不是一家纯粹的或者说传统意义上的日本企业，而是日本和英国的投资方各占50%的合资企业。我认为这一点对FX的经营理念有很大的影响。我从进公司开始就经常被教育要“勤于思考，敢于直言”并且遇到什么事，经常被上司问道“你是怎么想的呢？”。英国企业的国际经营模式是“目的合理”，而作法和流程则坚持现地主义。我坚信，正是这种“目的合理”的环境和让当地人才寻找最佳流程的态度孕育了富士施乐集团。富士施乐集团的历代经营层都很关注人才的培养，经常让职工思考我们现在应该怎么做，这种态度薪火相传。

现在，我们需要在中国实践FX的传统。通过明确原则及目的，具体的流程则通过在中国的环境中思考中国式的管理来实现最优化，我们将迎来这样一个时代。

FX的CSR其实就是追求企业的品质。富士施乐（深圳）的CSR工作是对企业品质孜孜不倦的追求，即通过我们的经营来“构建在公司内部能创造智慧的环境”、“为中国社会、当地社会作出贡献”、“为每一名职员提供能够成长的机会”。

我们在富士施乐（深圳）的CSR实践正迎来一个很好的时期。FX希望和以历史悠久而自豪的中国人民一起通过CSR经营来一起学习，构建双赢的关系。

环境友好的经营方式

前一段时间我在北京参加了一个环境方面的会议。政府、团体、企业的代表汇聚一堂，就CO₂削减等环境问题进行了认真和深入的讨论，并且相关代表还介绍了环境保护方面的优秀事例。当时会议的情形让我想到日本也曾经历过这样一个时代，我也深信清洁的水和清新的空气必定会重回中国。

我们富士施乐（深圳）也将继续做一个环境友好企业，除了继续实行彻底的CO₂削减、节水、水能源再利用、减少用电浪费等活动以外，我们还想把资源的循环利用在中国的土地上进一步扩大。

在这个方面，公司也会和公司职工一起不断地学习“为什么要这样做？为什么在中国必须要这样做”。

人才培养

我们现在正在推行EAP（员工帮助计划），即Employee Assistant Program。我们通过这个活动来帮助公司里这些初涉世事的年轻职工，让他们学会自立、增长社会经验。这些年轻职工正值从学校到社会的环境过渡时期，对外部世界充满向往，却又缺乏社会经验，我们这个活动就是希望他们在工作的同时能够成长成为真正的社会人。

除了这些年轻的职工以外，我们也在积极地重用现地的管理人才，这些人才在接下来也会承担起在中国进行最优化经营方式改造的责任。在富士施乐（深圳）我们也想要像在FX一样，使每个社员都能养成积极思考“为什么？我应该怎么思考？”这样一个好习惯。

和供应商的协作

提高企业的品质仅仅依靠我们自己的力量是不够的，FX的产品品质在很大程度上是依赖于供应商的经营活动的，所以我们希望通过partnership program把这种CSR精神传达给供应商，一起为中国社会以及地域社会做出应有的贡献。

富士施乐集团概况

概要

名称：富士施乐株式会社 (Fuji Xerox Co., Ltd.)

总部：日本东京

成立：1962年2月20日 (富士胶卷与施乐有限公司合资)

资本金：200亿日元

投资方：富士胶卷株式会社 (75%)

施乐有限公司 (25%)

集团职员数：40,714人 (2009年3月)

集团销售额：108,847亿日元 (2008年度)

海外据点

富士施乐在研究开发、销售、服务等领域里承担着施乐集团的核心任务。同时，面向快速成长的亚洲、南太平洋地区，在构筑尊重国家、地区自主性的合作伙伴关系的根基上不断扩展着其事业。

● 富士施乐海外关联公司 ■ 富士施乐负责领域



富士施乐 (深圳) 概况



公司概况

企业名称：富士施乐高科技 (深圳) 有限公司
(Fuji Xerox of Shenzhen Ltd.)

注册成立：1995年6月2日

企业类别：外商独资企业

注册资本：3800万美元

投资总额：5900万美元

经营范围：开发、设计、生产激光打印机、热墨喷射式打印机、光学电子复印机、数字式复印机、数字式复合机 (集打印、传真、扫描、复印功能为一体)、暗盒及相关零部件。销售自产产品并提供相应的售后服务。



特别报道

在企业活动中实践CSR

所谓CSR是指「企业在创造利润，对投资者负责的同时，还应承担起对劳动者、消费者、环境、社区等利益相关方的责任。最终实现企业、社会的可持续发展。」

在特别报道中，我们将以广大利益相关者关注的内容为主题，着重介绍2008年度我们实践的CSR活动。

构筑和谐的劳资关系

公司活性化活动

职工技能训练及原点回归活动

EAP（员工帮助计划）的持续开展

与供应商协力活动的推进

CSR采购 共同成长、共同强大

遵纪守法，诚信守规

法律宣传活动的推进

发展循环经济，传播绿色文明

环保新举措的实施

与环境报社的战略合作

打印微笑，传真幸福

我们一直在行动--义工活动的持续开展

富士施乐（深圳）活性化活动



第二届富士施乐（深圳）登山文化节

在富士施乐集团使命宣言指引下，富士施乐（深圳）活性化活动秉承“创建强大、亲和、愉悦的制造现场，为扎根深圳创建真正的冠军企业”的宗旨，近年来持续开展各类活动，从“打破现状”、“团队建设”、“体现至工作中”三个阶层，逐步建立具有富士施乐（深圳）特色的企业制造文化。

2008年是富士施乐（深圳）第三次中期经营计划发挥综合力的一年，为了实现公司提出的各项高目标，必须提升部门、职工间的团队协作能力，在全公司范围内开展活性化活动。通过活性化宣传\职场演讲\集体舞会等活动，成功形成了轻松、愉悦的职场氛围。并相继开展了团队拓展、礼仪培训及第二届富士施乐（深圳）登山文化节等团队建设活动，不仅使全员深刻认识到团队的重要性，增强了团队的协作性，还塑造了全员良好的精神面貌和提高了挑战困难的能力。在诸多团队建设项目中，其中团队拓展训练的方式和成果最具有代表性。

团队拓展活动以激发与培养全体职工的潜

能，增强全员战胜困难、沟通合作、应变创新能力为目的，部门结合、岗位结合在公司内分期开展。活动包括团队活动、破冰行动、巧移铁桶、巧穿电网、罗马炮架5个主题，各个主题从不同的方面锻炼、培养全员的综合素质。

团队活动——全员进行分组，在规定的时



团队组建



破冰行动

间内确定队长、队名、队歌、口号，并逐一展开，在活动中激发全员的动脑能力，积极的融入至团队中。

破冰行动——勇往直前，每组分发透明胶、剪刀、报纸等工具，自主将报纸连接成履带，全队13个队员全部站在履带上，手\脚必须与报纸接触，从起点移动至终点，中途如报纸破损，停止前进修复后继续前进。活动充分调

动了全员的思维力和创造力,提升了团队协作性和凝聚力。为其它活动的顺利开展打下坚实的基础。

巧移铁桶——每队提供三个铁桶、两块木板,所有的队员都站在铁桶和木板上,从起点移动至终点,在移动过程中如有任何队员身体与地面接触,返回起点。为保证全员安全,每队配备2名安全员。在全员出谋划策,共同努力下,每队不仅成功的完成了挑战,更深刻地体现了同事之间唇齿相依的关系,认识到群体的作用,增进对集体的参与意识与责任心;激发出团队更高昂的工作热忱和拼搏创新的动力。

巧穿电网——按要求设置大小不一的网孔,全体队员在不借助任何外力的情况下,通过队员间的互帮互助使每一个队员顺利的穿过电网,穿越时身体、衣物等部分均不能接触电网,汇集众人之智慧,抬、趴、钻等能想得到的姿势齐聚上阵,瘦的协助胖的,胖的配合瘦



巧移铁桶



巧穿电网

罗马炮架

的,在短短20分钟内圆满的完成任务。通过此项活动成功地引导全员探索未知领域,增强团队的相互合作,让全员体会策划和精心操作的重要性,加深彼此间的了解,培养团队合作及积极进取的精神。

罗马炮架——每队提供50个气球、4根竹竿、1个铁勺,在规定的时间给气球装水、架设炮架。教官发令后,将炮弹打向对方营地,打

中越多得分越多。大家在游戏中感受着乐趣,并通过相互配合、协作,锻炼全员的工作协调性,培养互帮互助的团队精神。

为更大层面的体现团队力量及重要性,富士施乐(深圳)参与团队拓展的400余人员,自主参与训练,整齐有序地排列出“FXSZ”【富士施乐(深圳)的英文缩写】的队形,并在公司08年运动会上进行了展示和表演。在各项活动的历练中,全员大胆尝试,勇于付出,自信心不断递增的同时,也学会了自我管理和控制,有效达到团队沟通、合作的目的。

职工感想:

某职员→虽然很累但很开心,有极强的推广意义,最主要能提升团队凝聚力,加强一线员工的团结精神。某员工→拓展活动很开心,认识了很多其他部门的人,加强了部门间的交流,希望以后多开展。

某员工→从活动中感受到团队的力量,成功失败均同样宝贵,我会把这些收获都运用到工作中。通过形式多样、精心策划的各类团队建设活动,逐步形成了团队的协作氛围,各类人才也像雨后春笋般不断涌出。

另外,“体现至工作中”的活动策划,为广大职工提供了展示舞台,并满足了职工的自我实现需求,技能比赛、征文比赛、废弃物再利用手工制作比赛等全方位的锻炼,培养了员工的技能,为日常工作保质保量的完成奠定了基础。

2008年主要以团队建设为主展开的各类活动,得到了全体职工的一致肯定,创建了不同部门、不同岗位的横纵向交流机会,增强了职工的团队协作能力,营造团队协作的文化氛围。

2009年将是全球企业经营环境更加严峻的一年,为激发全员同公司一道挑战困难,提高竞争力,将以开展体现在工作中的活动为主,构筑创造知识、利用知识的环境,提升职工的综合能力,挖掘职工潜能。从原点回归出发,全面发挥统合力,实现NO.1。

服务制造 提高技能

自2006年富士施乐(深圳)制造统括部技术科建立培训体系以来,本着“服务制造,提高品质”的理念,为制造部开展了一系列技能培训。其培训内容主要从以下两个方面开展:

一、日常基础教育

为提高新入职人员教育质量,达到制造部用人要求,建立了专门的教育体系:

1、制造部相关规定/公司日常行为规范。主



新人入职教育

要是根据制造部及公司相关规定教育指导新人在公司的日常行为,以免出现违反公司行为规范要求的现象。并将理论教育部分资料改为DV教育,有效的提高新人的理解及教育效率。

2、10S与安全教育。将公司10S要求彻底灌输给新人,并搜集近几年公司发生的工伤事故进行事实教育,提高新人警惕性,以免新人在以后的工作当中出现工伤或在生活中出现异常,减少公司及个人损失。

3、制造现场流程。将公司产品生产的过程简单的进行讲解,并用DV的形式教育新人认识各部门的流程,让新人更多地了解制造的生产过程,对公司有更多地了解,上岗后能更快适应岗位。

4、其它。如创新意识:现场可发现的改善,提出合理化建议;竞争意识:凭借技能素质和综合能力参与竞争,胜任不同环境下的工

作;团队精神:正确处理个人利益与集体利益的关系,具有合作精神;

长期以来的教育给工作人员积累了很多经验,在不断改进和创新的过程中理论教育时间由原来需要12H教育,缩短到只需8H,在保证教育质量的同时有效地提高了教育速度。

二、技能培训教育

根据制造过程的各项要求把组装过程中常见作业要求对新人进行说明,并要求实践练习。其主要目的是为进入生产一线奠定基础,降低品质隐患,并能熟练使用各种设备和工具,尽快胜任岗位要求。主要训练内容包括

1、打螺丝训练。主要提升作业者打螺丝的速度与准确度,并且作为技能工等级评定的重要参考。训练根据打螺丝速度分为4个等级:◇D级:合格 ◇C级:易 ◇B级:中 ◇A级:难。

2、上卡环训练。主要提升作业者上卡环的速度与准确度,并且作为技能工等级评定的主要参考。训练分为3个等级:A级、B级、C级,初次训练者从C级开始训练通过考核可以提升至B级、A级。

3、插线训练。主要提升作业者插线的品质、速度与技巧,并且作为技能工等级评定的重要参考。训练分为3个等级:A级、B级、C级,初次训练者从C级开始训练通过考核可以提升至B级、A级。

4、粘贴标签训练。主要训练作业者粘贴速度与准确度,并作为技能工等级评定的重要参考。训练分为4个等级:◇合格、◇A级、◇B级、◇C级,初次训练者从合格开始训练通过考核可以提升至B级、A级。

5、色差颜色区别训练。主要提升作业者颜色区分的速度与准确度,并且作为技能工等级评定的重要参考。训练分为3个等级:A级、B级、C级,初次训练者从C级开始训练通过考核可以训练提升至B级、A级。

6、工程识图训练。主要训练作业者工程制

图识图能力，并且作为技能工等级评定的重要参考。训练分为3个等级：A级、B级、C级，初次训练者从C级开始训练通过考核可以训练提升至B级、A级。

7、绕线训练。主要提升作业者绕线的速度与技巧，并且作为技能工等级评定的重要参考。训练分为3个等级：A级、B级、C级，初次训练者从C级开始训练通过考核可以训练提升至B级、A级。

8、外观判定训练。主要训练作业者外观判定的速度与准确度，并且作为技能工等级评定的重要参考。训练根据图案难易程度分为3个等级：◇C级：易 ◇ B级：中 ◇ A级：难，初次训练者从C级开始训练通过考核可以训练提升至B级、A级。

针对这几个方面的训练全部提供了训练的练习设备，以提高现场技能水平。

除了日常基础教育和技能培训以外，还对新入职人员进行维护方面的知识教育。技能训练维护方面主要包括对打螺丝基板、插线治具、电源线、计时器开关按钮维修、更换以及现场10S维护，以确保制造现场工作能顺利开展。

经过一系列的努力，制造统括部技术科建立了许多教育体系及培训教材，为制造组装岗位培养了一大批具有基础技能的作业员。迄今为止，共培训了2500余人，并通过“新人文化基础考核”、“制造现场规程考核”、“四项基础知识理论考核”、“四项基础实践考核”等考核项目，为制造部的新入职人员能顺利上岗奠定基础，降低品质隐患发生，直接促进公司品质和效率的提高。

随着市场经济不景气和现代化企业改造步伐的加快，制造型企业发展的前景和综合竞争能力主要体现在人力资源的优势上，这对现场作业职工技能培训提出更高要求。富士施乐（深圳）制造技术科将肩负职工技能的基础培训以及技能提升的重任，确保品质与技术的共同飞越。



打螺丝训练

原点回归活动

富士施乐（深圳）高科技有限公司一直为创建综合力、统合力、NO.1企业而不懈努力着。09年初，冈地总经理提出开展原点回归运动，提倡职场综合管理能力、自主问题解决能力、问题解决的彻底实施；要求各部门做到重视日常管理项目，再度学习改善手法，提高全员基本素养；从而拥有高度的伦理观、彻底遵守基本事项、发挥强大的管理能力。以崭新的面貌迎接09年的辉煌！

原点回归运动寄语

正如大家所知的那样，跨过2000年之后，随着FX将生产移向中国的战略的实施，我们公司实现了快速成长，取得了理想的成果。这期间，我们也完成了从原来的FX支援型经营模式向依靠本公司现地职工努力的自立型经营模式的转变。从2008年度开始，为了实现进一步飞跃，我们正在推进构造改革，以图确立与供应商融为一体的统合型、智慧型经营模式。

我们召开了2008年上期的重点项目REVIEW、构造改革TEAM REVIEW等会议，对为推进构造改革而制定的基本管理项目进行了确认，找出了不足之处，作为下期及以后的重要展开事项，我们开始了原点回归运动。

2008年度，安全问题非但没有减少，还有增加的趋势。停线时间方面，多年来没看到改善的情况。海关相关指责件数也有增加的趋势。我们不禁要问，工作方法没有问题吗？发生问题时的处理没有问题吗？采取了真正有效的再发防止对策了吗？组织上进行水平展开了吗？……决定的事项（大多是简单的事项）要彻底遵守，无浪费、高效率的强健组织体系的再构建，这就成了最大的课题。

简而言之，我们的课题是：各阶层的职责再认识及彻底展开，管理干部对所有行动的“率先垂范”的态度，以及以这些为“根本”的中期计划各项项目的彻底展开。关于具体的展开内容，我认为将现在已经向大家展开的事



FXSZ董事长(左三)·董事

项切实地予以推进。

2009年度，从大环境来看，将是非常严峻的一年，但严峻的环境，我认为正是我们捕捉机会、为2010年及以后的飞跃展开活动的时机。其“根本”就是“原点回归运动”的彻底展开！

前任董事长 稻垣政昭

我的原点回归运动

原点回归，即返回本来应有的姿态。换成多田董事常说的，是要实现生产工厂应有的姿态。

对于我来说，原点回归就是思考在公司工作的“职责”。FXSZ董事的职责是什么？FXSZ的统括部长、部长的职责是什么？科长的职责是什么？STAFF组组长的职责是什么？希望回到这个原点，这就是我当初的想法。

原点回归活动，在现场来说，就是将10S等

按决定的那样来开展。为了建设遵守规定、消除浪费、不发生事故的工厂，上述职位（部长、科长、组长）人员切实履行职责是极其重要的。

停线、海关对应、品质问题、安全事故等的报告及应对与以前相比速度快了很多，让人刮目相看。因此而产生的成本损失也大大减少。这种改善是怎么得来的呢？正是因为相关职位人员有了透彻的认识：迅速传递信息对消灭工厂的浪费是非常重要的。将事实迅速传达给关联部门从而寻求解决方法。ESCALATION工作是一项重大职责。的确如此，我们都不是一个人在工作。公司整体就好像是一个如何迅速传递重要信息且进行应对的作战团体。不能对应的组织就会损失机会，浪费费用。以前的FXSZ在某些方面就是那样。

因此，为了改善这些职责，我决定开展原点回归活动。

统括部长、部门长的职责是以下两个：

① 创造部下能发挥作用的环境。统制、管理、改善、教育、人材培养、团队编成。

② 发现FXSZ全体问题，与其他部门合作来解决问题。

科长的职责：

① 创造部下能发挥作用的环境。统制、管理、改善、教育、人材培养、团队编成。

② 发现部门全体问题，与其他部门、科室合作来解决问题。

STAFF・组长的职责：

① 学习公司内的规程、标准、作业指导书、安全基准、品质基准等。

② 创造员工能发挥作用的环境。统制指示、管理、改善指导、作业教育、团队编成。

③ 保持科内的团结，为了使对员工的指导更充实而对环境进行完备。

人材培养的思维是“部下能做我自己现在做的工作”。通过这样做，各位担当职位的人就能履行自己的职责。如果不这样做，自己就可能淹没在大量的实际工作中而随波逐流。当然，保证全体的业务品质是前提。其方法是：

① 将现在的实际工作进行标准化后转交给部下。

② 明确职责目标，让部下思考如何判断、分析、决定、完善等，进行自己做决定的训练。这需要上司进行讨论和指导，说明根据业务的结果等来作出判断的根据及过程。

指导部下的内容相当充实，在一定范围内由担当职位的人亲自教育、且自己接受教育，我想我们公司成为这样的公司。为此所需的规程及内部标准的完备、与其他部门合作的方法、教育材料的完备→Store化（备注：像商店陈列的货品一样展示、备选）等工作，我将以人事部为中心与各部门长一起予以推进。大家好好学习茁壮成长吧！让我们成为能教育部下的多面手老师吧！我想将此作为我的原点回归运动。

董事长兼总经理 岡地 俊彦

致原点回归运动

没能参加去年举行的中期合宿，没有听到大家的热烈讨论和精彩想法，非常遗憾。在这里，借社内报的一角，谈谈我对原点回归的理解。或许与大家讨论的不尽一致，请多包涵。

去年，中国发生了四川大地震、冰雪灾害等，但恢复的速度很快，并且，举世瞩目的北京奥运会获得了巨大的成功，我亲身感受到了一个能战胜灾害的强大的中国。但是，另一方面，源自美国的经济危机，席卷全球，一下子使全世界陷入动荡和不安。根据新闻和评论的报道，这是百年一遇的经济危机。

现在的世界由各种平衡组成。某处崩溃的话，就会波及全体，影响全世界。世界各国正在各自举全国之力推进对策，大部分的意见是今年1年至少看不到复苏的迹象。

那么，我们该怎么办呢？

增长停止、发展减缓，但这并不是说一切都完了。

接下来要发生的是弱者被淘汰。只是消费减少的部分不需要供给了，弱的企业将被淘

汰。也可以理解为竞争将更加激烈。进行改善，挺过困境，生存下来，这就是胜利。经过这样的循环，勇敢挑战、取得成果的企业将成为一流企业而发展壮大。

因为世界的消费缩减了30%，所以只要进行30%的改革就能胜出。这1年不能期待销售的扩大，所以这也是一个内部改革的机会，我们将拥有的力量全部用于彻底的内部改善。

现在正在推进的中期计划、原点回归，是对因生产扩大而伸长的战线进行再次总检查，对薄弱的地方进行强化，形成粗短有力的健康的战线。

东莞的DSFX与FXSZ的统合也是原点回归的重大一环。如果不是去年就着手准备，可能导致改革迟延、遇到风险。可以评价为有先见之明。

现在，我们用力的重点是在搬迁，搬迁后预计形成新的思想体系架构。我们将尽全力来获取成功。人们常说，困境之后有转机。将现在的情况看作是困境呢还是看作机会，看法不同，行动将大不相同。

我认为是机会。我将坚定地与大家一起，推进改革，彻底改善浪费，共度过危局。困难总是有的，但一定有克服的方法。

在这严峻的一年开始的时候，让我们全员努力去获取胜利吧。

我希望大家每个人拿出果断而勇敢的行动，更加茁壮地成长！祝福大家有更大的发展！

董事 渡边 博

致原点回归运动

2008年度的时间已经所剩无几。去年花了半年时间由TOP、统括长、部长、年轻Key Man制定了第三次中期计划，本年度是第三次中期计划的第一年，为了在2010年成为No.1公司，我们在QCD方面设定了很高的目标。

大家进行了品质改革、加工费率的改善、TPS等许多积极的工作，改革的热情已经使公司

的气氛开始改变，我感受到了这一点。

但是，另一方面，从上期REVIEW结果来看，虽然改善在推进，但与我们自己决定的高目标相比，许多重点目标没有达成，并且，停线、劳动安全问题等基本项目还没有改善。

大家都在努力却没有取得理想成果，这是为什么呢？针对这个问题进行调查、分析、研讨后，我觉得是我们公司“作为生产企业全力以赴地生产满足客户要求商品”这个基本功能弱化了。制造产品这个功能与自己的职责的关系变得模糊了，“报告”“联络”“商谈”少了，不遵守规则的现象发现了很多。这些都导致业务品质的下降，甚至导致放弃彻底解决问题而只是疲于应付，形成一个恶性循环。我们现在的状态几乎可以说就是这个样子，我们不得不变革。

因此，每个人必须对自己的职责进行再认识，明确什么是必须做的事情，什么是禁止做的事情，强化“作为生产企业全力以赴地生产满足客户要求商品”这个原点，以此为基础推进在竞争中取胜的战略，在2010年实现我们的No.1公司的目标。

董事兼生产技术中心长 多田 修

对原点回归的期待

我第一次来深圳工厂，是在2000年的Ginga投产的时候。那时的FXSZ，生产量不那么多，也是第一次投产Tandem Color Printer（纵排彩色打印机），正在对严峻的成本形势发起挑战（Gross Profit Innovation: GPI活动）。第二次来是2004年的Entei/Idaten（同时还有Tarzan/Fuhjin）投产的时候。FXSZ作为生产基地，正在大力推进当时的FXPS获得的Komei公司的业务。我还记得当时现场还是以日本人为本，从FX获得大量帮助，为满足客户的要求而拼命努力的情景。

从我来FXSZ就任已经过去8个月了。现在规模已经大幅扩大，现场的Direct Operation也以中

方人员为中心，让我大吃一惊。并且，我亲身体会到了FXSZ已经成长为承担FX的70%生产量的最大生产基地。这里如果有什么问题，将直接影响到FX全公司的业绩，给客户带来巨大的麻烦。

可以说，大家每天对应着巨大的工作量。但是，停线几乎是家常便饭，工厂里不仅有零件散落，还散落着垃圾、口香糖等，发生故障后ESCALATION不充分等，可以非常明显地感觉到，大家对所承担的工作的重要性还没有充分认识。问题发生后，通过反复追究“为什么为什么”，结果得出的回答是“那个有规定，但是没有遵守”，“招了新人，教育不充分”。

因此，TOP层研讨后，一致决定让我们公司再次回归昔日的“向着目标、方向一致拼命努力的FXSZ”。这是我们的巨大挑战，是包括50名部长在内的全体6000名FXSZ人的挑战。日本有句话是“吃同一锅饭的伙伴”，意思是志同道合的人聚集在一起组成同呼吸共命运的团体来达成目的。我们承担的工作是任务多，责任重，为了干好我们的重大的工作，只有踏实地遵守小的基本要求、决定，积少成多，怀着同样的意识一步一步向前推进。FXSZ是年轻的、快速的、充满活力的公司。方向一致的话任何事情都能成功。请再次思考自己要做什么，然后，请迈出第一步吧。

董事兼技术中心长 藤卷 昌弘

关于原点回归

FXSZ从1996年开始生产，到现在已经走过了13年。我第一次来这里是为即将生产的“Mario”这个Low End Printer采购零件。那时，为了从泰国或马来西亚等地采购零件，我需要到各国的供应商及FXSZ出差，现在想来觉得那是很遥远的事情了。

那个时候，大家都是第一次干这样的工作，所以是一边工作一边摸索，非常努力。那

时是岩规的人将他们的工作方法带到这里，传授给大家及大家的前辈。那就是现在的工作方法的基础。大家在这个基础上，通过日常业务加入改善，进行符合实际的操作，就发展成了现在的方法。

但是，从某个时期（1994年左右）开始，工作量激增，大家好像每天都被工作赶着向前走一样，充实好的业务方法就涣散了。另外，由于员工及STAFF的流动，平时的习惯及工作态度等也松懈了。

那么，所谓原点回归的原点是指什么呢？

刚开始投产时的方法不能说就是好的。但是，那个时候拼命努力的干劲是可以称为原点的吧。

现在的工作内容及方法也是大家通过创意、努力进行改善而形成的，所以也不能说不好，只是可能没能很好对应现在的业务量。因此，重要的不是工作方法，而是要思考工作是为了达成什么目标？目的是什么？附加价值是什么？一项工作对“客户”来说能带来什么附加价值？从CSR的角度来看有什么好处？比如说，对环保有作用吗？对履行社会责任有作用吗？对职工的人格提升及技能提高有贡献吗？是公平且符合道德规范的吗？公司实现了集合大家所发挥出了力量远远超过个人力量总和这种状态吗？

所谓原点回归，应该是这样的状态，大家愉快地投入地工作，公司履行企业的社会责任，从这个公司出去的商品性能优良、信赖度高，让购买商品为顾客非常高兴，使顾客的工作更便捷。

生产中心的间接部门，首先从三个方面开始活动：对身边的10S（最初从2S开始）每周进行改善，展开跨部门的改善活动小组，让自己的工作“可视化”并对自己的工作负责。

行动起来吧，我对大家充满期待！让我们将公司变得更愉悦！将公司建设成一家供应商及客户等许多公司都想来参观、门口每天车水马龙的优秀公司吧！

董事兼生产中心长 野田 信之



制造现场的原点回归三步曲

09年1月份，原点回归运动的首步曲：STEP1现场三运动

现场三运动之一问候运动：

在全公司开展了通过对客户、供应商、外部门、上下级，以及对同事之间的相互交流，广泛开展了礼貌用语的问候，充分展现我们良好的素养！

现场三运动之二捡垃圾运动：

在工厂周围、职场内、宿舍内等场地，大家发现垃圾立即拣起来，共同维护一片洁净地工作环境与舒适地生活空间。

现场三运动之三做体操运动：

全公司所有职工每天早上准时做体操，勤于锻炼身体，让我们的工作、生活充满生机与活力，健康生活每一天。

本次原点回归首步曲STEP1现场三运动，得到了公司全体人员的支持，加强了个人良好习惯的养成和基本素质的提高。每天相互问候已成为我们生活中最愉悦的一部分，看到垃圾捡起来，已成为大家一种良好的习惯，而体操运动已成为加强自我身体锻炼的方式。

09年3月份，原点回归运动的二步曲：STEP2整理三运动

整理三运动之一节约能源运动：

节约用水、节约用电，减少纸张等日常用品的使用量，减少各种形式的能源浪费，养成良好的节约习惯！

整理三运动之二整理整顿运动：

定期区分工作中需要与不需要的东西，去除不需要的东西，把需要的东西定点定位放置并标识清楚。从『现场』『现物』『现实』『5S』的彻底、高效、准确的实施，正确的作业，减少寻找物品时间，提高工作效率！

整理三运动之三垃圾分类运动：

将日常生产中、生活中产生的垃圾照公司规定进行分类投放，减少环境污染。

本次原点回归二步曲STEP2整理三运动推出之后，也得到了全体职工的积极响应和高层TOP的大力支持，活动开展后，现场发生了很大的变化。如：下班后、休息时的节能、节电；现场改善活动陆续的进行，全员养成良好的生活习惯，制造现场可谓是焕然一新。

09年5月份，原点回归运动的三步曲：STEP3素养三运动

素养三运动之一循环使用运动：



在生活中我们倡导不使用一次性物品，如纸杯、纸巾、筷子等，多使用玻璃杯、手帕、竹筷子等可以循环使用的生活用品。在工作中我们倡导循环使用单面纸、纸箱、塑料、废弃的板金、废弃的标签、卡环、HARNIESS等等。

素养三运动之二遵守规定运动：

严格遵守公司、部门、科室的各项管理规定、规章制度，从品质意识的提高、安全的行动、自主的改善开始；从我们的日常生活、生产中开始；从不迟到、不早退、不在工场内跑动、不做影响公司形象的事情开始。

素养三运动之三个人修养运动：

保持良好的个人修养从衣食住行做起，比如形象方面：保持衣服的干净整洁、得体大方。就餐方面：养成自觉排队的习惯，要求打取适量食物，做到不浪费。语言方面：沟通语气平和，不大声喧哗，不影响他人工作等。

本次原点回归三部曲STEP3 素养三运动相继推出之后，从身边的事情可以看出，大家的意识都在提高，生活习惯都在不断的改善，循环使用可使用的物品；从高层到基层都在努力的执行和遵守各项规章制度。全体职工的素养也在不断的提高。

这一系列的原点回归活动，从简单基本的规定入手，到提高个人的素养，培养个人能力及发挥个人潜能；从各统括部高层的大力支持到宣传海报的征集，全体职工的积极响应与完善，获得了公司全员的一致认可。

只有改善，才使我们的现场变得轻松

只有改善，才使我们的能力不断提高

只有改善，才使我们达成共同的目标

为了创造出更加辉煌的业绩，09年我们将继续坚持不懈地的努力，秉承改善永无止境的信念，持续不断的完善，提高现场能力，打好基石，为实现NO.1企业而不懈努力！

以人为本

-- EAP（职工帮助计划）的持续开展

EAP（Employee Assistance Program），直译为职工帮助计划。它是由企业为职工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目。通过问卷调查及专业人员对组织的诊断、建议和对职工提供专业指导、培训和咨询，听取职工的心声，旨在关注职工成长、解决职工的各种心理和行为问题，使职工快乐工作、生活，提高职工的归属感。

作为一个把人视为管理的主要对象和最重要资源的企业，富士施乐（深圳）将对职工给予心灵的减压与舒缓，积极帮助职工实现快乐工作、幸福生活当成了自己的责任。

自CSR推进部门成立以来，持续3年多投入专门的力量推进CSR，其中最引人关注的是公司内部EAP服务的持续开展。EAP主要以推进“关注职工成长教育”，设置“CSR意见箱”，导入“心理咨询热线、面对面心理咨询、心理健康讲座”等一系列“以人为本”的活动来关怀职工。

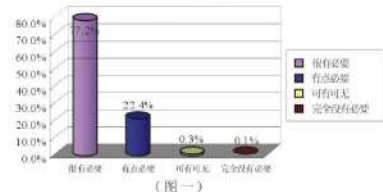
◆关注员工成长培训

2008年6月，富士施乐（深圳）通过例行的每年一次员工帮助问卷调查，了解到广大职工对自身成长的需求和期望，制定并实施了08年度“关注员工成长”的培训计划。培训主要以开拓职工思路、激励职工重视自我价值、体验成长喜悦为目标，相关课程有《人际关系》、《如何管理你的钱袋子》、《职业生涯规划》、《生理保健常识》等；另外，针对班、组长也举行了专门的培训课程，如《创建高效学习型团队》、《从优秀到卓越》、《如何正确认识社会不良现象》、《组长在生产组织中的角色》等，以此引导班、组长带领好自己的员工，提高工作环境的士气和效率，激发他们的积极进取。

2008年度共有2262人次参加了关注员工成长的系列培训，通过每次培训效果评估公司了解到学员的感受和收获。有99.6%的学员觉得培训有必要，99.9%的学员通过参加培训后感觉有收

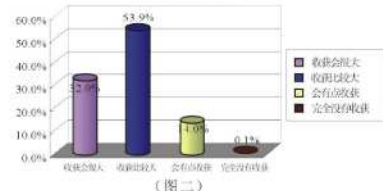
获（见图表一和二）。其中有的学员说：“培训很精彩，很有意思，很感谢公司为我们提供这项福利！”；“参加培训对我有很大的益处，它让我知道，从此时此刻开始就要反思，不断的问自己到底在干什么，从而规划好自己的人生目标，要用行动来完成目标！”；“希望以后能更多开展类似的课程，来帮助员工解决工作和生活中的各种问题。”...

你认为CSR推进开展的培训有必要吗？



（图一）

参加这次培训你有收获吗？



（图二）

2008年8月，通过对07年度的培训总结，从培训系统中评选出十名“学习标兵”和一个“学习团队”，并举行了首届FXSZ学习标兵表彰仪式，学习标兵发表了学习感想及今后的努力方向。公司给予了优秀学员们表彰和奖励，并开展了与讲师面对面的交流活动。



◆CSR意见箱

为了建立职工与工厂间良好的沟通渠道，在食堂、宿舍、工厂栋等入口处设置了7个CSR意见箱，专项受理职工提出的有关公司规章制度、奖惩、薪资、福利待遇、作业环境、就餐住宿、人际关系等方面的意见和建议。并为员工的申诉提供以下保障：

1、员工有权利提出任何问题。2、员工提出的所有问题都会得到尊重。3、员工的投诉与抱怨会得到保密。4、员工不会因为提出投诉与抱怨而被批评、罚款、辞退。

2008年度公司共接收到106件意见，意见的回答率达到100%，对于要求合理的意见公司都及时给予了解决，个别问题由于改善需要时间，也都按照计划推进中。CSR推进科的工作人员



员除了将相关意见、建议反馈给职能部门，并将意见和反馈结果在公司的CSR主页及社内报纸上予以公布。CSR意见箱得到了员工的有效利用，也方便了公司及时了解员工心声，完善了公司的内部沟通机制及制度。

◆心理健康体系

富士施乐（深圳）除了持续开通职工专用的心理咨询热线、导入面对面心理咨询项目以外，每月定期开展了如《恋爱心理指导》、《职业倦怠》、《心理暗示与自信》等心理健康讲座，以此满足职工的需求、增强职工的心理素质。特别是在5.12汶川地震发生后，公司及时地采取了灾难后的心理危机干预措施，开设了《心理健康与心理咨询》的课程，积极



地为公司职工提供心理援助，预防灾难带来的心理不良影响。同时，由于受国际金融风暴的波及和影响，经济走势不确定因素增多，各类社会问题也随之凸显。公司特别邀请了心理咨询专家开设《金融风暴—危机应对》讲座，以此正确地引导职工的心理，预防各类强烈的心理因素和心理异常的出现。2008年12月，为了提高全体职工心理健康知识水平，能够更加重视自身心理健康、维护心理健康，公司向全体职工发放了新版心理健康手册，开展了广泛的心理健康知识宣传学习。

为了让EAP的一系列活能全体职工更深入地了解并及时有效地使用，CSR推进科已经连续1年多发行EAP月度海报，使EAP信息得到公司全员共享。

富士施乐（深圳）正是通过EAP这一套系统的、长期的福利与支持项目，及时有效的给与公司职工帮助和支持，使职工知识优化、团队协作、管理人性化，从而有效提高公司职工工作和生活的幸福感，促进了人企关系理想的良性互动。将“以人为本”的经营理念落到了实处，为构建和谐企业打下坚实的基础。



培训场景



培训场景

共同学习、共同成长、共同强大

---CSR采购的推进

一、富士施乐（深圳）【简称：FXSZ】为什么要在供应链中推广企业社会责任理念

随着企业社会责任（CSR）概念的普及，我们认识到，企业实践社会责任，不仅是慈善捐款、公益营销，更是要在企业的核心业务中纳入尊重人权、呵护安全健康、保护环境、确保产品质量、确保信息安全、遵守伦理规范、依法合规纳税等内容。我们更认识到企业仅在公司内部推广企业社会责任理念只是履行社会责任的一部分，如果能将企业社会责任概念及理念在供应链中得以普及推广才属于真正意义上的履行社会责任。因为企业不是一个孤立的主体而存在，而是身在供应与采购的链条之中。因此一家企业要对社会负责，仅管理好本企业范围内的事务还是远远不够的，还需要将影响力拓展到供应链之中，甚至其最末梢。

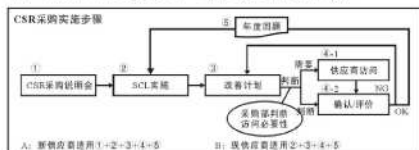
二、我们（FXSZ）的行动

秉承“共同学习、共同成长、共同强大”这一理念，建立基于信任和责任的合作伙伴关系，以推动整个社会的可持续发展。

共同学习、共同成长、共同强大是指发现问题共同讨论解决，信息共享，共同成长进而共同发展壮大。

A. CSR采购推进体制的完善

继2007年9月，富士施乐集团分别在韩国、中国的上海和深圳召开了CSR采购方针说明会后，2008年正式展开一系列的推进活动。



(1) 成立CSR采购访问诊断小组

小组成员由CSR推进科、人事部、法务室、环境推进科、安全推进科、信息系统部加之采购部担当构成。为了顺利推进CSR采购，明确了各自职责，并且对诊断员进行培训后上岗。

学习无止境，在访问诊断过程中，我们也



CSR采购诊断员培训现场

发现了自身的不足，为了提高诊断员的实操水平，了解更多的诊断技巧，我们还与当地在这方面做得较突出的NPO机构举办了学习交流会，共享诊断经验并且现场模拟诊断，大大提高了大家对此业务的认识及掌握了与他人沟通交流的技巧，而且对于相关法律法规有了进一步的认识。



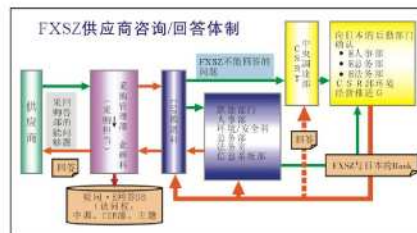
FXSZ诊断员与ICO（当代社会观察研究所）监察员学习会现场

B. 自我检查，从我做起

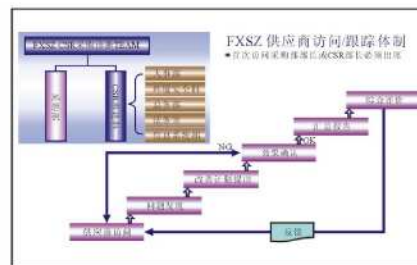
富士施乐（深圳）根据EICC（电子行业行为准则）及一些国际性法规制定了《自查表》和《管理指引》，首先在公司内部展开了调查。调查项目主要包括“人权劳工”、“环境”、“健康安全”“信息安全”、“企业伦理及法律遵守”等内容。对每个项目制订了标准，并严格按照标准要求要求自己，发现不符合项限期整改。

通过公司自我评估，发现了自身的不足，

(2) 建立FXSZ供应商咨询/回答体制



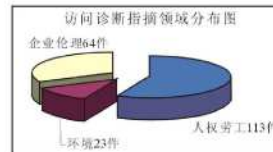
(3) 建立FXSZ供应商访问/跟踪体制



重要的是获得了更多推进企业社会责任的经验，从而去帮助供应链顺利地推进各项目。

C. 供应商访问

供应商根据富士施乐（深圳）提供的《自查表》和《管理指引》进行自我评估并通过系统直接提交给我公司，公司确认后将评价结果反馈给供应商，对于未达标项目提出改善计划。为了确认改善实施情况及现场管理情况，2008年访问了16家供应商，对作业现场进行确认，与担当人员进行了充分的沟通和交流，并将好的实践与其共享。有的供应商反映：“通过这样的自我检查，深刻认识公司经营的问题所在，去年初，我们公司发生了一些劳务纠纷，正在烦恼的时候收到了来自富士施乐（深圳）的自查问卷和指导说明后，我们对劳动环境和员工宿舍条件进行了整改，员工也自发地行动起来支持公司的经营管理，让公司和员工的关系由对立转向统一，由矛盾转向和谐。”显然，这是对富士施乐（深圳）推进CSR理念对企业发展的作用给予了肯定。



三、收获的成果-----我们共同成长

通过CSR采购活动的推进，我们全面了解供应商的人权、安全、环保和健康的状况，好的经验相互学习，问题点共同商讨解决。

对供应商而言，经过一段时间的项目实施，供应商都积极实践，其中普遍认为此活动的开展正是他们所需要的，他们说：“这样可以免费学习到先进的管理经验，而这些对于企业未来的成长和可持续发展是至关重要的”。

对于富士施乐（深圳）而言，通过企业社会责任理念传播方式来加强对供应链的管理，将产业的上下游结合起来，增强我们的企业竞争力并提升了产业竞争力，真正意义上实现了合作伙伴的关系，向共同学习、共同成长、共同强大迈向坚实的一步。

在推广过程中，我们发现了一些自身的不足，以及与供应链沟通上的不足，导致有些供应商比较困惑，不知该如何是好，也增加了他们的负担，因此推进与供应商的沟通交流体制的构筑势在必行。通过定期交流会的开展，好的经验共享，课题共有，共同商讨解决。从被动到主动地去面对问题及积极地解决问题。

四、星星之火可以燎原

富士施乐（深圳）在供应链上积极推广企业社会责任的同时，也希望这些企业在自己的供应链上再把这种理念推广下去-----这样的推广模式，无穷无尽地将企业社会责任传播开来。

虽然公司传播的范围有限，但是相信星星之火可以燎原，为了能改变环境，构建和谐社会，实现整个社会的可持续发展，我们愿意为这样一个伟大的使命而不断努力...

法律宣传活动的推进

诚信守法是企业生存和发展的前提条件，它贯穿于企业经营管理的全过程，是企业的核心竞争力。

富士施乐（深圳）在追求利益的同时，建立企业诚信守法制度，形成科学和牢固的管理基础，积极树立企业诚信守法经营形象，加快推进企业社会责任化。

深入开展法律宣传教育，提升企业员工的法律意识是建立企业遵纪守法，诚信守规的有效管理手段和运用方法。2008年度富士施乐（深圳）继续实施各种法律宣传和培训，旨在使广大职工有所获，有所用。

（一）公司社内报法律宣传专栏：

在全公司发行的社内报纸--《施乐风》上开辟法律宣传专栏，针对最新、最热的法律现象通

过案例分析实施法律评论。

（二）宿舍法律宣传报

与宿舍管理委员会联合针对宿舍管理的特征，发行宿舍法律宣传报，并开展法律侦探有奖问答，以此激发大家参与的积极性；有效预防宿舍法律纠纷。

（三）专题法律讲座

开展《国际贸易术语》专题讲座，邀请顾问律师接受咨询答疑，提高职工法律素养，营造良好的企业法制氛围，增强公司干部、职工的法制观念。

（四）法律宣传

为更深入实际的宣传法律知识，方便广大职工运用，保护自身合法权益，08年度利用法制宣传日，采用现场答疑并有有奖竞猜形式，给广大职工提供了一场别开生面的法律知识大餐。



法律知识宣传

专题法律讲座

节能降耗活动的开展

在公司全体职工的努力和协助下，2008年度富士施乐（深圳）的节能降耗活动已落下帷幕，并取得了不错的成绩，这也将激励大家用更高的热情去迎接2009年度的节能降耗挑战。特别是在全球金融危机的背景下，公司更应该做好节能降耗，降低生产成本，在恶劣的经济环境中生存下来，并持续发展下去。对于环境保护的社会责任方面，富士施乐（深圳）更应该以一个负责任的跨国公司的身份，去保护地球、爱护地球，这这也是一个可持续发展的公司应该持有的态度。

减少自主发电

富士施乐（深圳）的自主发电改为市电活动一直在努力地推进着，最后只剩下OPC（感光鼓）的生产线和空调在继续使用发电供电。因为OPC生产对用电的要求非常高，在生产时不能停电，否则会影响产品质量，而市电的不稳定性还不能满足这种要求，所以一直使用发电机供电。怎样才能使市电满足生产要求呢？富士施乐（深圳）一直在寻找一个好的解决方案，经过一次次的思考和讨论，终于确定采用一种两全其美的解决方案--给OPC供电系统增加一套UPS（Uninterruptible Power System不间断电源）系统。当市电停电时，UPS系统能自动启动



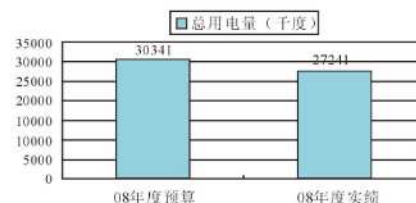
整体外观

UPS验收

供电，然后自动开启备用发电机供电，这样就能形成不间断供电，能够满足OPC的生产供电要求。这样一来，发电机只会是在市电停电时才会运行，其它时间都处于备用状态。这样改造后，一年将减少使用柴油1390千升，减排CO₂3670吨，既降低了用电成本，也减轻了对大气的污染。

节电新方法

通过大家的努力改善，在以往节电措施的基础上，富士施乐（深圳）又采取了一些新的节电措施。例如，将办公场所空调的温度设定从24度提高到26度；同一区域的空调集中控制，根据生产情况及时开关空调；将冷冻机由风冷



却改造成水冷却，大大提高了热交换的效率，使制冷效率进一步提高，用更少的耗电量制造出更好的制冷效果；开展节能灯管替代活动，将36W的T8灯管换成28W的T5灯管，每支灯管减少8W，而亮度却增加了，照明效果更好了；将工厂空压机进行了集中供气、集中自动控制改善，把整个银星工厂的供气系统联在一起，当用气量不大时，有一部分空压机自动停止运行，作为备用机待命，这样就减少了部分空压机的空转，节约了用电；宿舍热水器根据时间段和使用人数的多少来控制开启的台数，避免了所有热水器24小时运行造成浪费等等。通过这一系列改善措施和公司各位职工的节约行动，08年度共节约用电3100千度。

现在，在富士施乐（深圳）的任何一个地方，都能发现为了节能降耗所做的改善。更重要的是，公司将把这种节能降耗的意识灌输到每位职工的头脑里，使大家形成一种良好的节能环保习惯，并用这种意识和习惯去影响周围的人，形成一种全社会性的节能降耗风气。这才是富士施乐（深圳）要奋斗的最终目标，也希望所有的人都为了这个目标而努力吧！

与环境报社的战略合作



绿色之旅环保考察活动启动

在连续两年成功举办“富士施乐杯”我环保·我时尚全国中小学生环保社会实践活动征文大赛的基础上，经国家环境保护部批准，中国环境报社、富士施乐高科技(深圳)有限公司共同举办的第三届“富士施乐杯”全国中小学生环保社会实践活动征文大赛颁奖典礼，于2008年7月25日在云南省会泽县大桥乡富士施乐环保小学内隆重举行。

征文大赛吸引了全国两千余所学校、30多万中小學生踊跃参加。与往年中小學生自发参赛的情况不同的是，本次大赛中，全国有30多个省、市、自治区的环保宣教中心下发正式文件组织当地学生参加比赛，并在当地组织专家进行了初选，将选送的作品印刷成册寄送北京组委会。本次大赛的作品比往年更丰富，更能展现青少年对环境和可持续发展的关注，以及他们较强的观察研究水平及写作水平。大赛组委会遵循“公开、公正、公平”原则，评选出了征文大赛各奖项名次：一等奖10名，二等奖30名，三等奖50名，优秀奖100名，优秀组织奖10名。

本次颁奖仪式在云南省会泽县富士施乐环保小学内进行，这也是富士施乐(深圳)捐资助建的第二所环保小学。该环保小学的前身是会泽县大桥乡杨梅山小学，在富士施乐(深圳)的支援下，原本硬件设施极差的杨梅山小学新

建了教学楼、厕所，并建立了环保图书馆和环保手工展览室等特色教学场所。为了感谢富士施乐(深圳)的捐赠，杨梅山小学已正式更名为“云南省会泽县富士施乐环保小学”，并在7月25日举行了隆重的揭牌仪式。公司董事长冈地俊彦先生一行出席了揭牌及颁奖仪式。在颁奖仪式上，同时启动了第三届全国中小學生“绿色环保之旅”考察活动。考察团由获奖学生和部分活动组委会成员组成，利用4天时间对石林、苍山、洱海等地的生态环境、绿化植被、水资源现状等状况进行了考察，使环保精神和理念扎根在每个人的心底。

国家环境保护部，国家教育部门，各地环保部门及全国多家媒体都对环保实践征文大赛给予了很高的评价，认为此项活动已经成为中国最具影响力的中小學生环保教育宣传活动。国家环境保护部、中国环境报社将把“富士施乐杯”全国中小學生环保社会实践活动征文大赛打造成在全国环保教育界

富有影响力、在青少年环境教育发展方面具有高度战略意义的最佳品牌。中国环境报社与富士施乐高科技(深圳)有限公司的成功合作，也会极大的促进更多的企业、公司，发挥自己的优势，履行环保责任，在中国环保领域发挥更大的作用。



云南省会泽县富士施乐环保小学揭牌仪式



富士施乐环保小学的孩子接受赠书



在云南省会泽县富士施乐环保小学举行的颁奖仪式

我们一直在行动

-- 富士施乐(深圳)义工团活动的持续开展

本着“服务社会，传播文明”的宗旨，在公司高层领导及上级义工组织的关心与支持下，富士施乐(深圳)于2005年12月在深圳市义工联注册成立团体义工组织，经历3年多的发展，由最先59人发展到至今的664人。他们勤劳朴实；他们勇敢顽强；他们聪明伶俐；他们多才多艺；他们都有着一颗赤诚火热的心，随时随地都迸发着爱的光芒！平均年龄仅19岁的他们用勤劳的双手谱写着富士施乐(深圳)义工团的迅猛发展的动人篇章！

一、领导重视，带头参与到义工活动中，烙印深刻记忆

和蔼可亲的前义工团团长稻垣先生在担任公司前董事长及总经理期间，62高龄的他不辞辛劳，经常和公司义工成员一起参加活动。在低保护慰问活动中，和大家一起走街串巷，慰问那些需要帮助的人们；在炎炎烈日下，和大家一起合作拿着钳子和袋子在海滩上清除“白色垃圾”；为了让脑瘫儿童过一个愉快的儿童节，稻垣前义工团长给他们赠送精致漂亮的玩具，搀扶着脑瘫儿童玩过过山车，那笑声；那笑语永远飘荡在深圳市少年宫的高空……



与观澜团委一同慰问社区活动



慰问脑瘫儿童



龙岐海滩环保夏令营

而现任的义工团团长冈地董事长也同样是一名充满爱心的领导，2008年10月同义工们一起在龙岐海滩参加了环保夏令营活动，一起回答环保知识问题；一起参与义工团队的拓展训练；一起倾听海的浪涛声。

正是因为有他们的高度重视和大力支持，使义工工作能行之有效地开展，义工队伍能够逐渐壮大，义工成员们的士气逐渐高昂起来。

二、优秀的组织管理，细致的活动策划

随着成员量的扩大，管理工作便成了一大难题。现义工组划分2个大组，23个小组，各干事、组长皆来自义工成员内部的积极分子。通过不定期的会议并根据富士施乐(深圳)工作特点，结合实际情况，积极探讨并制定有利于规范工作流程和管理的制度。通过年度计划与目标，每月活动安排以及每次活动用到的《联络书》、《计划书》、《报名表》，实行有计

划、分步骤的规范化管理，取得了明显的成效。

三、延续老的品牌活动，探索新的服务项目，发掘新的服务对象

内容丰富多彩是义工们充满生机和活力的源



深圳市福利院慰问活动

泉。随着清洁莲花山、清洁红树林、爱心衣服的整理与捐赠、环保夏令营、清除“藏甘菊”等活动的持续开展，大家不满足于现状，一致为探索新的服务项目而努力着！

2008年6月初，为了宣传环保购物袋的使用，义工团先后分两次分别在观澜影剧院和观澜天虹门口免费发放6000个环保购物袋，并举行了大型的“拒绝白色污染，使用环保购物袋”的签名活动。参与签名的人群有老人、有小孩、有学生、也有辛勤工作的外来工。看着义工们准备的宣传资料，拿着免费环保袋，让他们了解了环境保护是真的很重要。

“老吾老，以及人之老”，和谐社会，我们应该关注老人，更需要关注乡镇敬老院中的孤寡残疾老人，让他们体会到社会的关爱，体会到那份浓浓的亲情。在开展各项活动的同时，富士施乐（深圳）义工团不忘与其它兄弟义工团体沟通，当了解到宝安福利院里面赡养着不少孤寡老人时，2008年12月圣诞节前夕，义工团一行20人为他们带去了轮椅、糕点、水果、常用

药品，并亲手为福利院的所有老人们戴上一顶顶圣诞帽，在窗户上贴的圣诞老人画像，地上摆放的圣诞树。义工成员和老人们载歌载舞，让那里的孤寡老人度过了愉快的圣诞节。活动结束后，宝安福利院赠送给公司义工团一幅书法作品《静·思·忍》，这是生活在福利院的原某大学教授、新疆书法家的作品，这为今后双方的活动建立了坚固的友谊桥梁。

四、注重时事、突发事件的对应

在2008年的一年里，“雪灾”、“地震”、



追悼地震逝者

“奥运”等，我们义工团也力所能及地付出努力，积极加入到相关的活动中去。

今年5.12汶川大地震给我们的同胞带来了巨大的灾难，我们虽不能奔赴灾区抢险第一线，但我们与灾区人民同呼吸，共命运，心连心。地震发生后公司义工团联合工会、CSR部、自治会成员在公司内分3个场地同时举办了4天的募捐活动，为汶川受难者募捐善款。同时5月21日在公司足球场举办了千人祈福会，到场所有人手捧着蜡烛，手上系着寄托对受难者的无限哀思的黄丝带，闪烁的烛光、哀痛的氛围，使在场的所有人都潸然泪下。

五、保持清醒认识，义务工作任重道远

6月29日，为了配合做好北京奥运会的宣传工作，义工团特在观澜影剧院门口举办“迎奥运，讲文明，树新风”宣传活动，派发宣传单3000份，并以知识问答等形式将奥运相关知识传遍整个观澜街。

我们扶贫济困；我们敬老爱幼；我们支持环保……回顾已走过的路，富士施乐（深圳）义工

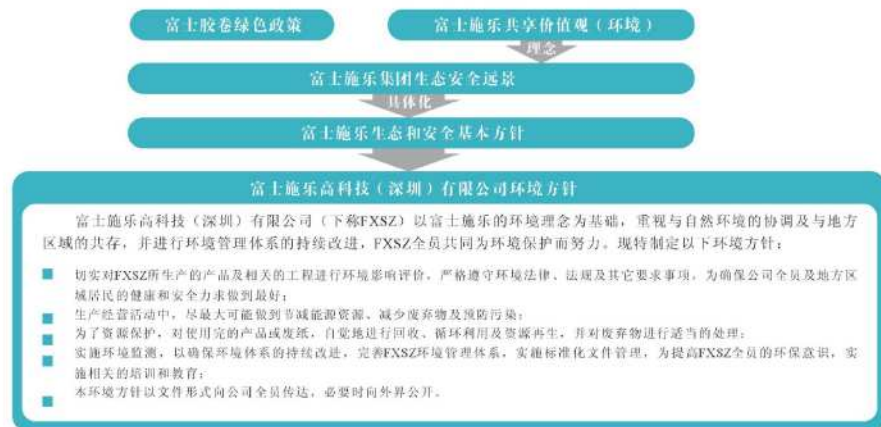
们深感欣慰和鼓舞。为能成为一名义工而骄傲，为自己的坚持而自豪，因为大家知道，公益事业仅仅有爱心和片刻的激情是远远不够的，而是贵在持之以恒，义工工作只有起点没有终点，只有更好没有最好。公司义工团不但要思考如何长期存在并发展下去，积极地引导帮助别人，给每一个需要帮助的人带去温暖，更要进一步加强宣传公益理念。富士施乐（深圳）义工将不断探索、不断创新，以“稳定、提高、创新”为工作思路，以丰富活动内容着力点，创造性地开展各项义工工作，感召更多的社会爱心人士加入到这个的行列中来，让大家共同用爱心撑起一片天空，用大家的光与热来照亮和温暖他人！一起弘扬传统美德，倡导社会新风，为幸福的城市人民更幸福而无私奉献，让爱心之花开遍神州。

环境基本战略



环境方针

富士施乐集团将“可持续发展的社会”作为集团的“生态和安全”远景，并据此制定了集团的生态安全基本方针。2000年，富士施乐（深圳）在集团“生态安全基本方针”的基础上，制定了本公司的环境方针。



环境信息公开

环境负荷项目	单位	2004财年	2005财年	2006财年	2007财年	2008财年
废弃物						
总产生量	t	2,982	3,356	3468.7	5061.8	4755.9
材料再生量	t	1,796	2,688	2606.5	3767.1	3347.5
燃烧再生量	t	1,186	668	862.2	1294.7	1408.4
再资源化总量	t	2,982	3,356	3468.7	5035.3	4730.6
填埋处理量	t	0	0	0	26.5*	25.3*
燃烧处理量	t	0	0	0	0	0
在资源化率	%	99.5	99.5	99.5	99.5	99.5
能源						
市电量	Kkw/h	3,483	5,439	18,222.9	21527.1	22652.8
发电量	Kkw/h	13,357	15,065	5,456.2	5377.1	4590.2
柴油使用量	KL	3,924	4,094	1,473	2002.9	1362.8
LPG使用量	K M ³	89	102	217.7	296.3	330.8
CO ₂ 换算总量	t-CO ₂	14,281	16,637	23058.3	27631.8	26864.6
水资源						
自来水使用量	Kt	159	216	235.8	289.1	307.7
地下水使用量	Kt	117	122	107.8	85.9	71.6
水资源使用量	Kt	276	338	343.6	375	379.3

*燃烧再生残余物（飞灰、砂石等）

环境经费表

费用类别	项目	设备	投资	折旧费	费用 (人民币)	经济效果 (人民币)	成果
环境目标达成的费用	节能电的 使用量	空调节能改造、节能灯更换、变频电机电控改造等	2,102,916	700,972	29,553	540,000	节能、减排CO ₂
	节能水的 使用量	卫生间节水改造、冲凉房节水系统维修	0	0	21,069		节水
	减少废弃物 的产生	废弃物循环利用等					
	小计		2,102,916	700,972	50,622	540,000	
环境管理体系维持	ISO14001 维持管理	环境保全活动推进、等	0	0	88,316		维持管理
	环境教育 实施	入职教育	0	0	24,567		提高职工环保意识
	绿化管理	绿化维护等	0	0	265,933		美化环境
	环境相关 法规对应	危废废物处理、生活垃圾清运、固体废物清理等	0	0	320,007		固体废物妥善处理
	环境信息 公开	环境报告书制作、审核等	0	0	88,750		
	社会贡献 活动	全国小学生环保征文比赛等	0	0	924,931		
环境损失补偿 费用	污染修复 费用	无	0	0	0		
	小计		0	0	0		
	合计		2,102,916	700,972	1,765,066	540,000	

环境管理体系的维持管理

环境管理体系是环境管理工作推进的基础。基于富士施乐集团的环境经营理念，富士施乐（深圳）自成立之初就十分重视环境管理工作，并于2000年通过了ISO14001环境管理体系认证。长期以来通过完成自身管理机制，从节能降耗、减少资源使用、削减有害化学物质等多个方面来推进相关工作，为实现全社会的环境可持续发展尽自身的企业责任。

环境保护活动

意识决定行动，只有全社会的环境意识普遍提高了，我们才能更好的去保护地球家园，为此，富士施乐（深圳）每年都开展形式多样的环境保护活动。2008年富士施乐（深圳）继续与中国环境报社合作开展了第三届富士施乐杯全国小学生环保社会实践征文比赛、联合供应商一起参加植树活动。在公司内开展了以环保购物袋设计比赛、拒绝白色污染、首次无车日等为代表的系列活动。通过这些活动，使环境保护的理念得到更大范围的传播，职工的环境意识也在活动中得到了提升。

2008环保活动掠影

2008年4月深圳市“同植一片林，共迎奥运会”植树活动在深圳市梧桐山风景区举行，富士施乐（深圳）联合三家供应商共同参加，共计植树280株。

2008年5月举行“拒绝白色污染，保护绿色家园”宣传活



1+3植树活动



拒绝白色污染宣传活动



废旧电池回收箱设立

方式出行。
环保购物袋设计比赛

6月13日-7月4日环保购物袋设计比赛举行，累计收到作品18件，并评选出一、二、三等奖各一名。为鼓励职工参与环保，7月16日还举行了环保购物袋颁奖仪式，对优秀者进行表彰。一句话环保宣言

7月14日-7月30日一句话环保宣言征集活动举行，活动期间共收到宣言73条。

家庭烛光夜

9月27日-9月30日期间，号召公司职工通过“关闭不必要电器、少点一盏灯、少开一个空调、甚至可以点上蜡烛”等措施，体验电在生活中的重要性，同时，让节能的理念传播到每位职工的家庭之中。活动结束后，有三位职工向活动组织方提交了活动感想。

动。并在活动中向公司职工宣传“禁塑令”并发放环保购物袋。

2008年7月在公司内设置废旧电池回收箱。

2008年6月启动富士施乐（深圳）首次Leaf（Love Earth Action Fuji Xerox）活动，其中包括：

FXSZ首次无车日

6月6日FXSZ首次无车日活动举行，活动得到了公司同事的积极支持，据统计，在活动当日，有64%的自驾车同事响应倡议，采用公共交通

环境荣誉

清洁生产企业

富士施乐（深圳）十分重视清洁生产工作，一直以“节能降耗，减少废弃物产生”为目标来开展相关工作，早在2005年2月就被广东省经贸委、环保局授予“广东省清洁生产企业”称号。时隔三年，我公司再次被广东省经贸委授予“广东省清洁生产企业”称号。同时，也被



广东省清洁生产企业授牌



清洁生产证书

深圳市贸工局、环保局授予“深圳市清洁生产企业”称号。

深圳市鹏城减废先进企业

“鹏城减废行动”是由深圳市政府启动的以政府引导、企业自愿参加为原则的环保专项行动。自2006年设立以来，富士施乐（深圳）连续三年获得“深圳市鹏城减废先进企业”称号，2008年还获得政府奖励2万元。

观澜街道循环经济先进单位

2006年起深圳市在全市范围内大力推行循环经济。富士施乐（深圳）相继获得深圳市、宝安区两级“循环经济先进单位”以后，2008年再次被深圳市宝安区观澜街道确定为循环经济示范单位，并于同年6月被授予观澜街道“循环经济先进单位”称号。

有害化学物质的对应活动

富士施乐集团早在1994年就从优化地球环境的宏远视点出发，制定了富士施乐的环境方针，将其作为公司各项活动的指导思想，并于1999年开始对多种有害化学物质实施削减和禁用，于2003年隆重拉开富士施乐（深圳）“绿色采购”的帷幕。

2004年4月，公司投入上百万资金启动有害化学物质检测小组，为了提升检测人员的技术能力，同年9月，公司专门派出4名员工赴日学习部品的分解、制样及检测，10月下旬，有害化学物质的检测工作正式启动。

2005年10月检测小组在不足2个月的时间内，成功地应对了同时生产的4个机种，且在历次严格的客户审查中得到了一致的高度好评。

2006年公司生产量3倍增长，新机种、2nd OEM机种的导入接连不断，为了提高有害化学物质检测工程能力，同年10月，公司追加投资百万元购入2台荧光X射线分析仪的同时，检测小组实行了3shift的检查方式，以310点/日检测能力高效地应对生产。为了弥补荧光X射线分析仪的不足，提高检测精度，10月公司派人员前往外部检测中心学习六价格的测试方法。11月六价格测试正式启动，大大地缓解了因总铬异常而引起的六价格调查，提高了RoHS（关于在电气电子设备中限制使用某些有害物质指令）的对应速度。

2007年4月，RoHS检测小组改编为品质计划部商品环境安全科环境小组，除继续担当全商品的XRF荧光检测业务外，作为公司全商品的环

境品质担当主窗口，环境小组被赋予了新的期望。

2008年12月，RoHS检测小组迁入新的作业环境，并同步导入了更加科学和高效的数据录入和处理系统，这为保证富士施乐（深圳）的产品件符合RoHS指令要求，提供了强有力的支持。

历经5年的磨砺，RoHS检测组已经构筑起了精炼的检测组织，行之有效的测试体系，并已贮备了16万多点检测数据，为富士施乐（深圳）产品顺利进入国际市场作出了应有的贡献，但所谓天道酬勤，RoHS人将在公司领导及全体同事的共同努力下，奋力进取，开拓更加美好的明天！

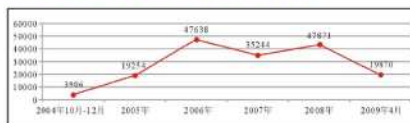


改进后的荧光测试作业



六价格的测试作业

富士施乐历年检测数据推移图：



富士施乐（深圳）节能产品的认证

节能环保的研发理念，使富士施乐设计生产的产品以高效低能耗的特性在同行中处于领先地位。公司产品在设计开发阶段就充分考虑产品对环境的影响。

首先，以公司的DocuPrint C830产品为例，2000年8月通过了日本的生态标志及美国的能源之星标志，2003年9月取得了台湾的环保标章。还有，自富士施乐（深圳）生产的DocuPrint211在2002财年赢得了日本省能源中心颁发的省能源大奖，至今富士施乐的产品已经连续10年获得日本的省能源大奖，这种荣誉是独一无二的。



DP C830取得台湾环保标章

其次：

① 在2005年8月，公司的产品Document Centre 900、Document Centre1100取得了中国的环境标志认证。



Document Centre 900
Document Centre 1100



DC900/1100取得中国环境标志认证

② 2007年2月，公司生产的21款数字式多功能办公设备(Document Centre900xx、Fuji Xerox 4590xx、Document Centre 1100xx、Fuji Xerox 4110xx、DocuCentre-II C2200xx/C3300xx/C4300xx、ApeosPort-II C2200xx/C3300xx/C4300xx、DocuCentre650 I xx/750 I xx/C5540xx/C6550xx/C7550xx、ApeosPort 650 I xx/750 I xx/C5540xx/C6550xx/C7550xx、DocuCentre 5065xx)顺利通过了中国的节能产品认证。



Document Centre 900
Document Centre 1100

③ 2007年10月投产的新机种Wakasa (DocuCentre-III C2200、DocuCentre-III C3300、ApeosPort-III C2200、ApeosPort-III C3300、DocuPrinter C2250) 机种，11月就在日本获得了“日本经济产业大臣赏”。

④ 2008年6月，公司生产的数码多功能机(DocuCentre 9000)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑤ 2008年8月，公司生产的彩色打印机(DocuPrint C2255)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑥ 2008年8月，公司生产的彩色激光打印机(DocuPrint C4350、DocuPrint C1110、DocuPrint C1110B、DocuPrint C525A)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑦ 2008年12月，公司生产的彩色激光打印机(DocuPrint C2200、DocuPrint C3300DX)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑧ 2008年12月，公司生产的数码多功能机(4117 Copier/Printer、4112 Copier/Printer)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑨ 2008年12月，公司生产的彩色数码多功能机(DocuCentre-III C2200CP、DocuCentre-III C2201CP、DocuCentre-III C3300CPS、ApeosPort-III C2200CPS、ApeosPort-III C2201CPS、ApeosPort-III C3300CPS)顺利通过了中国的节能产品认证。

⑩ 2009年2月，公司生产的彩色数码多功能机(ApeosPort-III C4400CPS、ApeosPort-III

C4400、DocuCentre-III C4400CPS、DocuCentre-III C4400)顺利通过了中国的节能产品认证。

另外，上述产品均已经取得中国强制性3C认证。



DocuCentre650 I
ApeosPort 650 I



DocuCentre-II C2200
ApeosPort-II C2200

创建绿色工厂

——富士施乐（深圳）绿化改善



绿色长廊

建设生态文明，基本形成节约能源资源和保护生态环境的产业结构、增长方式、消费模式。循环经济形成较大规模，可再生能源比重显著上升。主要污染物排放得到有效控制，生态环境质量明显改善。生态文明观念在全社会牢固树立。——摘自十七大报告

为了建设“三季有花、四季常绿、景色怡人”的厂区环境，富士施乐（深圳）提出了“创建绿色工厂”的目标。

什么是绿色工厂呢？它必须满足通过ISO14001认证、积极应用绿色技术、管理环境要素及满足法规及顾客要求这四个条件。对比富士施乐（深圳）的现状，我们发现：富士施乐（深圳）于2000年11月顺利通过了ISO14001认证，对于生产活动中的环境要素，也一直全程进行监控，太阳能、中水回用等先进绿色技术也相继在厂区内安家落户。但停车场的修建等原因，使富士施乐（深圳）主厂区的绿化率由原来的42%公司的绿化率下降到了33%。通过分析发现空地闲置、绿化管理不善、绿地被占用是造成绿化率降低的主要原因，并分别对其进行改善。

2007年富士施乐（深圳）投资38.6万元对闲置的空地进行绿化改造。为了发扬公司职工的主人翁精神，同时也使职工更加爱惜公司环境，富士施乐（深圳）开展了“第二次我为施乐添绿色”植树活动，有23人次以个人或集体的

名义认养树木。通过这次活动，广大职工的生态家园意识得到了极大的提高，达到了预期的效果。同时，活动还得到了多家供应商的积极响应。这些改造使公司的绿化面积增加了10899.7M²。绿色植物的增多，使厂区环境状况及空气质量得到改善；杂草的清除，减少了因蛇或其他动物藏匿带来的安全隐患。厂区环境的美化也为公司职工提供了业余休息的场所，提高了职工满意度。

强紫外线的照射不利于身体健康。由于厂区内很多主要通道上无任何树木遮荫，夏天特别热，为了改变这一现状，富士施乐（深圳）先后投资21万元，在由职工办公区到食堂的通道上建起了一条长达90多米的绿色长廊。通过该项措施，公司内空气质量得到改善，视觉环境更加美化，体现了公司以人为本的管理理念。

在新建绿化区域，使厂区环境状况得到了改善的同时，富士施乐（深圳）加强了对绿化的管理。为了减轻行人对绿化的破坏，先后并投资近3万元对公司停车场等处进行了绿化改造，并建成了专用、美观的园林工具室，从而使园林工具放置规范，厂区环境更加整洁美观。

通过改善，富士施乐（深圳）厂区的绿化面积增加到58179.7M²，绿化率从2006年的33%增加到2008年的46%，厂区内三季有花，四季长青，为职工提供了舒适的工作环境，为绿色工厂的实现，创造了条件。



停车场新建绿化区域

职业安全卫生方针

预防为主，安全生产：

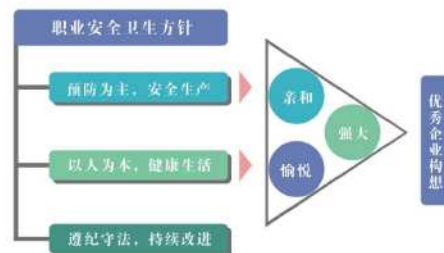
对待职业安全卫生风险的指导方法和行动原则以及管理目标。

以人为本，健康生活：

明确职业安全卫生管理体系运行的指导思想及管理绩效。

遵纪守法，持续改进：

对遵守法律法规要求及体系持续改进两方面的承诺。

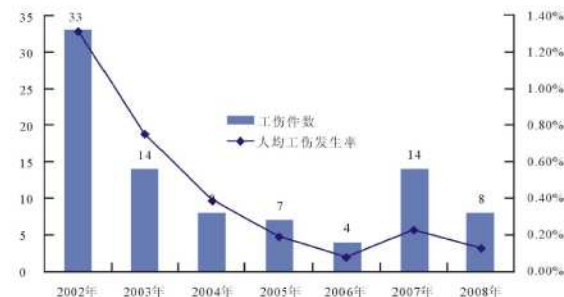


安全目标与业绩

工伤的控制与预防

自06年公司创建安全质量标准化一级化企业以来，工伤发生受到了很好的抑制，工伤发生件数大幅度减少。但是在08年度上半期，工伤事件突然发生7件。这引起公司TOP层高度重视，并把工伤控制作为公司下半年度的重点目标展开。经过采取积极纠正预防措施和全员的共同努力，实现了公司下半期工伤为零的目标。

年度伤发生推移图



职业安全体系的维持管理

安全卫生推进体制

安全是企业的立足之本，是一切生产活动开展的前提，富士施乐（深圳）的安全推进以10S为基础，以消除生产生活

中人的不安全行为、物的不安全状态为目的，在原来逐级推进体制的基础上加强了对现场的直接管理；主要采用现场勤检查、隐患勤排除、效果勤跟踪、员工勤教育的方式，及时有效的对各场所进全面的安全管理；为达成“零工伤”的目标而努力。

职业安全卫生管理体系维持

职业健康安全管理体系（OHSAS18001）是



一项国际标准，它是一套指导企业如何从工作、生活及其它各方面来保护职工安全卫生，避免工伤事故发生以及防止职业病

职业健康安全管理体系推进流程



的管理机制，自2003年3月取得认证以来，经过近六年的维持管理和完善，体制日趋成熟，2009年4月，公司再次顺利通过换版审核。

● 文件系统的完善

为进一步完善职业健康管理体系，2008年度，在遵循原来各类管理体制的基础上，对关联文件系统进行了更新及完善：

◇ 监测管理规程的补充：将职业安全体系在运行过程中发现的遗漏监测项目进行追加；

◇ 新发行化学品管理规程：增加了采购部门职责及环境安全风险审查；

◇ 修订未成年人保护规定：追加未成年工工作时间限制条款及详职业危害清单。

● 异常对应体制更新

◇ 变更事故/灾害/异常报告流程：规定所有异常发生后，必须立即联络CSR部进行现场确认，便于能更快速的找到事故的根源所在，报告书须在事发后24小时内上报到总经理确认，以确保再发对策能更快、更全面的在全公司展开；

● 巡视活动开展

对于安全状况的确认及不安定因素的发掘，除了现场人员的持续改善外，公司也成立了诸多组织进行定期巡视。

由各部门骨干人员组成的10S小组，依照巡视计划，对厂内所有区域进行巡视，并将问题点统计后发至各部门长，限期整改，待下次巡视时确认改善效果。

被公司聘请为安全主任的人员除担当自己职场的危险源管理外，每月由CSR组织其进行一



作业环境监测

次专业的安全巡视，发现问题时，关联安全管理担当者须在当月的安全月报中做出有效的对策，并上报公司。

公司高层对现场的安全也极为重视，由董事长及各部门长组成的TOP巡视组每周也会亲临现场指导安全工作。

● 健康管理

为保全全体职工的健康，公司医务室对全员进行1次/年的常规体检。针对特殊岗位，公司有专门的管理制度，除了进行专业体检外，CSR部还对特殊岗位人员进行上岗、离岗体检管理，即先体检再上岗，先体检再离岗，对于有职业禁忌的职工及时调岗。

作业环境监测方面，公司会邀请专业机构定期对现场可能有职业危害的工作场所进行粉尘、噪音、有毒有害体监测和改善，确保每一名职工的身体健

职业卫生安全教育与宣传

本着强大、亲和、愉悦的指导方针，富士施乐（深圳）在职工安全意识培养方面一直都在进行着不懈的努力，希望通过不断的宣传教育活动，创造出具有“施乐”特色的安全文化氛

围，2008年，按预定计划对全公司包括干部、管理人员、组长及作业员实施了关联教育培训；按照安全质量标准化的要求，邀请外部机构，对特殊岗位作业员进行专业培训。

● 工伤事故的控制与预防

工伤事故发生的主要根源在于人的不安全行为和物体的不安全状态，主要伤害对象也是人，人在工伤事故的控制与预防中起主导作用。因此公司主要以入职安全教育、日常安全教育与宣传等手段，从加强职工安全知识宣传力度入手，不断提高广大职工的安全观念和自我保护能力和意识。在改善物的不安全状态方面，除了持续前期对工作环境、设备、设施的点检、维护等项目外，针对2008年公司区域变更、组织变更、新机种投入等情况，再次对所有区域进行了危险源的识别和风险评估活动，按照安全质量标准化的要求对新增的项目进行科学有效的安全管理。2008年度，富士施乐（深圳）没有发生重伤死亡事故，没有发生重大火灾事故，轻伤事故由2007年度的16件低减至8件。

● 安全知识的宣传教育

为确保广大职工的职业安全与健康，切实做到以人为本，公司定期对宣传栏中的揭示资料进行更新，除了日常的安全事故宣传教育外，还有包括机械加工、电力设施等行业的专业安全知识宣传。十月间在全公司范围内开展了“环境安全作我行”征文





活动，内容涵盖了生活安全、作业安全、消防安全、运动安全、饮食健康、心理健康等12个项目，广大职工积极响应，踊跃投稿，然后由CSR部对优秀的作品进行分类整理，作成宣传册，向全公司给予发放。

● 培训教育活动的开展

为加强对职业安全卫生体系的改善，2008年新增培训内审员7名，协同前期的推进员对职业安全管理体系进行总体推进，公司的专业团队得到了有效的扩充。

作为一线的直接管理者，班组长安全管理能力、安全教育能力将成为整个生产线安全保障的前提。在班组长的专业安全培训方面，继2006年第一次邀请外部机构，成功对80多名班组长进行培训，并取得安全主任资格证后，公司2008年度进一步扩大培训规模，于11月份再次对204名管理人员、班组长及生产线修理进行了安全主任资格培训，公司基层管理者的专业程度得到了极大的提升。

富士施乐（深圳）对于新入职人员也进行了有针对性的教育，考虑到他们大多数一线员工刚走入社会，年龄小、自我保护意识不强的特性，公司主要从基本的安全知识、工伤事故案

例、消防安全、交通安全等方面对其进行教育，2008年度，由CSR部进行了四个批次1062名人员参加的新入职安全教育。在职业病预防教育方面，公司也邀请了外部机构，对特殊岗位的147名作业员及管理进行了高危行业作业培训，受训人员反馈良好；特种作业员的管理方面，富士施乐（深圳）严格执行持证上岗制度，利用公司经费对有专业岗位要求（叉车工、锅炉工、电工等）的职工进行外部培训，并建立关联档案由CSR部进行跟踪管理。

这一系列的安全管理与宣传活动，使公司全体职工的安全意识不断地得到提高，公司对安全的重视、对职工的关怀，也大大激发了职工们搞好安全生产的热情。作为国家安全1级企业，公司将继续坚持不懈地改善安全质量，达成各项安全指标，为全体职工创造安全和安心的工作环境而努力奋斗！



连续安全生产天数



厂内车辆行驶速度标示牌

人才育成活动的开展



人才永远是企业最宝贵的财富。富士施乐（深圳）秉承“促进多元化文化的融合，快乐和成长”的理念，牢记“激励自我发展，体验成长喜悦”的使命，开展各种各样的教育培训，努力促进人才的育成。

公司从05年起导入了人才适任能力开发体系。近几年来，以此为基础，以阶层别、机能别为中心，逐步确立了适合富士施乐（深圳）发展的人才培养机制。

其中，课程体系包含了伦理类、管理类和专业技能类三大类别，有社员行为规范、环境安全知识、EAP（员工帮助计划）、新人入职、管理者基础、海外研修等大约20项课程。

2008年度，根据职工教育计划，有2600余人接受了各种不同的培训。

为保持高度的伦理观、弘扬企业文化、保持公司持续健康的发展。08年6月至10月期间，公司面向全员推进实施了必修课程--社员行为规范。通过启蒙宣传讲解，使大家的目标和公司保持一致，共同致力于建设高效高度文明的企业文化。

每月都需要实施的新人入职教育，根据学员刚毕业走出校门，进入

新环境不太适应的特点，公司将新人入职教育分为一次、二次和三次教育。采用缩短集中教育时间，增加实践机会，将周期拉长的方式逐步深入地将企业文化、工作守则、工作技能等渗透给新人，帮助他们尽快完成从学生到企业人的转换化。2008年4月至2009年3月，共约有2188人加入富士施乐（深圳）大家庭，其中包括1850名从学校直接招聘的中专学生，约200名中途入职的管理人员和17名应届大学毕业生。此外，对应（东莞）铃鹿富士施乐公司移籍人员的教育也是我们08年度的重要工作。截至2009年3月，已顺利对应120多人的移籍教育，帮助他们快速适应新的工作环境，顺利融入富士施乐（深圳）的大家庭。



为强化各阶层的任职能力，公司引进了《管理者基础研修》、《领导力变革》、《问题解决手法》的课程，作为相应阶层的必修项目分别进行实施。2008年9月19至20日，针对新任用的G6人员的《领导力革新》研修在东莞黄江伯爵山庄进行。课程的主要目的是让学员了解自己、了解他人、了解世界，提高领导能力；通过学习，取得超越期待的业绩成果，形成领导能力革新的内在基础。2008年12月11日至13日，由富士施乐（深圳）推进、联合DSFX（东莞铃鹿富士施乐）和FXSL（上海富士施乐）共同参加的NMD研修（新任管理者研修）在东莞黄江伯爵山庄举行。此次研修的对象是三家公司08年新任用的G5人员，目的是让学员认识自己的使命与职责，学习管理者在履行岗位职责时所必须具备的基本管理知识、理论、意识、技巧及行为方式等，面向自己的挑战目标开始努力。08年度，针对G6和G7的《以科学的思维方式解决问题》研修共计进行了5回，130人参加了研

修。发现及解决问题的能力，是我们工作顺利有效进行的保证。而问题解决手法的研修，目的就在于培养科学性的思维，帮助学员在当前内外经营环境都极其严峻的时代，用这种科学性的思维来改进工作方式和流程，使自己的工作更具效率与效果。



作为一家具有多元文化性质的国际化企业，公司重视对员工GLOBAL能力的培养，除了创造环境，提供必要的资源让全员参与学习外语（日语/英语），提高沟通效率以外，还根据业务的发展需要，外派人员进行为期三至六个月的海外学习。08年度的语言教育共有200多人参加，通期持续了将近8个月，并取得了显著的成绩，受到了大部分社员的好评。

为鼓励大家学习语言，促进中日文化的交流，提高全员的语言运用能力，公司还举办一年一次的大型汉语/日语社内演讲比赛。

为强化培训效果，培训方式也不拘一格，除常用的集中培训方式外，各课程因势利导，将知识技能等融汇在集中讲解，实践体验等方式中。

09年开始，为应对巨变的外部环境，公司将采取回归根本，勤练内功的培训原则。从根本上出发，致力于为现场提供有效的管理服务。并将继续强化完善公司的人才培养体系。



职工生产活动的后勤保障



食堂：

随着公司规模不断扩大，职工人数的增加，公司也在不断地改善餐厅环境、形成食堂竞争机制，以提升供餐对应能力和确保菜品质量。

2009年3月份，大和食堂扩建工程竣工。大和食堂扩建后，已能够满足大和工厂3000名职工就餐，并将三楼多功能厅设置为“稻垣会所”，公司职工可以利用该会所举行部门交流会、职工生日会等活动。

银星工厂食堂由两家餐饮公司分别提供服务。两家食堂分别位于银星综合楼1F、2F，职工可以自由选择就餐，两家食堂公平竞争，在菜品质量上得到了很大改善，提高了职工满意度。

2008年10月份开始，公司对职工餐费实行年终返还制度，职工未使用的餐费，年终由总务部统一结算返还未使用餐费给职工，这一举措取得了职工的高度好评。

宿舍：

公司在大和工场有A、B、C三栋宿舍楼，可满足近3000名职工住宿；银星工厂A、B、C、D四栋宿舍楼，可为约5000名职工提供宿舍居住。通过强化职工自主管理委员会的机能，职工全面参与宿舍安全卫生自我管理，自觉养成良好的生活习惯，增强改善意识。公司积极完善宿舍设施设备，如：宿舍导入太阳能热水器的使用、宿舍内生活用品的配备，为职工营造安全、舒适的居住环境，提高了职工满意度。



车队:

公司目前已经拥有大巴4辆,作为大和工场和银星工场穿梭之用。另租赁商务车16辆、租赁大巴13辆,以解决职工出差及上下班通勤的交通。公司车辆为公司职工提供上下班通勤、公务用车、假日职工购物等便利,不仅大大提高了职工的工作效率,也为公司职工提供了便捷的生活服务,充分体现了公司对职工的关注、关爱。



福利娱乐设施:

公司在大和工厂、银星工厂分别设置了福利娱乐设施场所。福利娱乐设施场所:影视厅、卡拉OK厅、舞厅、图书室、桌球室、乒乓球室、电视房、网球场、羽毛球场、足球场、篮球场。

富士施乐(深圳)职工凭厂牌,可以在非工作时间内出入以上娱乐设施,大大丰富了公司职工的业余文化生活。



协调发展·共赢未来

—工会活动开展

富士施乐(深圳)在1996年6月成立之初,严格按照中国法律的规定,召开职工代表大会,职工代表民主选举产生首届工会委员、成立了富士施乐(深圳)工会基层委员会。工会基层委员会依法履行权力和义务,成为了党和政府联系职工群众的桥梁;企业和职工建立和谐劳资关系的纽带。在多年的工作实践中,工会组织深深体会到,只有根据企业自身的特点开展工作,牢牢把握企业的发展特点,以建设让党和政府放心、让企业认可、让职工满意的新时期工会组织为目标,不断的自我学习,自我完善。

1、工会建设、民主管理



职工代表大会

富士施乐(深圳)工会基层委员会组织健全,各位委员分工明确,责任明晰。依法履行工会的权利和义务,与企业协调发展,构建起和谐的

劳资关系;设立意见箱,通过职工来信、电子邮件,公司网页的“交流天地”等手段收集和整理职工的合理、合法诉求,在上级工会的指导下与企业的沟通、协商,维护广大职工的合法权益;每年代表职工与公司协商职工待遇和福利,签订集体劳动合同;公司在职工入会率达到100%;职工的投诉、咨询、意见、建议的回复、办理率为100%。

2008年11月公司依法进行工会换届选举,通过职工代表的公开、公平选举产生了第五届工会基层委员会委员;工会工作平稳、顺利交接。新一届工会委员在新主席的组织和带领下,积极参与上级工会举办的各类维权学法活动,提高自身业务水平;在上级工会的正确领导和指导下,紧紧围绕企业的经济效益和社会效益开展工作,成为了深圳观澜地区的先进工会组织。

工会基层委员会通过每月定期的委员会议,各委员充分履行职责,民主协商,集体决定各类与职工利益相关事项。

2、权益维护、福利改善

监督和督促企业切实履行劳动合同,为职工争取合法权益完善公司各项制度;每年代表职工与公司根据深圳市最低工资标准协商职工工

资。维护女职工权益,特别是“三期”女职工权益,依法给与假期并在工作上的予以照顾和优待。

加强职工福利设施的建设和维护;每年为图书室购置新书,增加藏书量,为职工在工作之余充实知识结构,提高文化水平提供了条件。2009年4月公司图书室荣获“全国优秀职工书屋”的光荣称号。购置、更新公司内部的福利设施和运动器械等

3、文体活动、丰富多彩

“中秋国庆晚会”不仅有富士施乐人自编自演的高水平文艺节目,更有邀请著名文艺明星现场表演,高水平的演出受到与会的政府、企业各界朋友大加赞赏,纷纷表达了再次参加公司活动的愿望。



中秋晚会

公司运动会、足球、篮球联赛不仅锻炼了职工的身体,增强了公司的凝聚力,更为公司选拔了大量的体育人才,在观澜街道、深圳市的各类比赛中屡获殊荣。

2008年富士施乐(深圳)相继成功举办了“富士施乐中国区羽毛球赛”,“中、日、韩三国(A3)足球联赛”,不仅加强了富士施乐海外各关联公司的联系,更是通过这些活动举办加强了富士施乐(深圳)在中国的影响力,取得了良好的社会效益。

以深圳市宝安区优秀劳务工——陈培峰、朱敏等为代表的广大职工,以深圳市宝安区“巾帼文明岗”——第三制造部IMARI生产线为代表的先进集体,在富士施乐(深圳)工会基层委员会的带领下将与富士施乐(深圳)协调发展,共赢未来。



ALL.FX 第五届A3足球联赛



社会荣誉

1995年度	被深圳海关评为“信得过企业”
1996年度	被深圳市经济发展局评为“深圳市外商投资先进技术企业”
1997年度	被深圳市工商局评为“重合同守信用企业”
1998年度	总社小林阳太郎会长被深圳市政府授予“深圳市荣誉市民”称号 被中国经贸部评为“全国外商投资出口先进企业” 取得ISO9002认证
1999年度	荣获“深圳市98年度加工贸易出口工作先进企业”称号 荣获“深圳市97-98年安全管理先进企业”称号
2000年度	被深圳市政府评为“深圳市工业百强企业” 被深圳市科技局认定为“深圳市高新技术企业” 取得ISO14001认证
2001年度	被深圳市布吉海关评为“三优三快企业” 被深圳市政府评为“深圳市外来建设者之家” 被深圳市对外贸易经济合作局评为“深圳市出口先进企业”
2002年度	被广东省对外贸易经济合作厅评为“广东省高新技术产品出口超亿美元先进企业” 被中国外商投资协会评为“全国外商投资22强企业”
2003年度	荣获“2002年度加工贸易百家出口大户”及“2002年深圳工商业百强企业”称号 荣获“2002年度全国外商投资双优企业”称号
2004年度	荣获“2003年深圳市工业百强企业”和“出口百强企业”称号 取得OHSAS18001认证
2005年度	荣获“2004年度深圳市工业百强企业”称号 时任董事长的稻垣政昭先生荣获“外国专家友谊奖” 被国家环保部评为“国家环境友好企业”
2006年度	荣获“2005年度深圳市工业百强企业”称号（14名） 荣登“2006中国制造企业500强” 被评为“2006年度全国外商投资双优企业” 时任董事长的稻垣政昭先生被评为“2006年度深圳市优秀外资企业家” 获“2006年度广东省大型出口企业”一等奖 荣获“深圳市首届发展循环经济十佳企业”称号 被评为国家“一级安全质量标准机械制造业”
2007年度	被评为“深圳生态建设十大优秀范例” 荣获第三届“中国优秀企业公民”称号 荣获“2006年度深圳市工业百强企业”称号（15名）
2008年度	荣获《WTO经济导刊》颁发的“金蜜蜂·责任采购奖” 荣获“2007年度深圳市工业百强企业”称号（14名） 时任董事长的稻垣政昭先生被评为“宝安区纪念改革开放30周年优秀企业家”
2009年度	荣获“2008年度深圳市工业百强企业”称号（14名）



社会贡献

1997年度	北方交通大学奖学金设立
1998年度	河北省张家口市地震灾区赈灾捐款 在西安交通大学设立奖学金 在观澜镇幼儿园设立支援基金 长江流域洪水受灾地区赈灾捐款
2002年度	在哈尔滨工业大学设立奖学金
2003年度	在武汉新洲技工学校设立奖学金
2004年度	在广东外语外贸大学设立奖学金 日本新潟大地震赈灾捐款
2005年度	捐资兴建“敦煌市七里镇富士施乐希望小学”
2006年度	赞助中国环境报社举办全国首届中小学生环保征文实践活动 广东省洪水受灾地区赈灾募捐
2007年度	赞助中国环境报社举办全国第二届中小学生环保征文实践活动 在河北省滦平县捐资兴建富士施乐环保希望小学
2008年度	四川省汶川大地震赈灾募捐 赞助中国环境报社举办全国第三届中小学生环保征文实践活动 在云南省会泽县大桥乡捐资兴建富士施乐环保希望小学

2008年度公司大事记

(2008年4月-2009年3月)

- 4月1日，“富士施乐（深圳）第六届改善发表大会”在观澜影剧院召开。包含6家供应商、FXSZ领导和职工代表共计1千多人参加。最终，第二制造统括部的“WASABI生产力向上”、第一制造统括部的“KUTANI慢性Trouble低减”、开发部的“Conpane FXSZ自行设计”夺得了前三位。
- 5月27日，宝安区李文龙区长、王立新副区长、观澜街道刘家宝书记以及宝安区贸工局、交通局、电力局等相关政府领导一行25人来公司调研。
- 6月3日下午，深圳市人民政府许宗衡市长、许勤常务副市长、陈应春副市长、李平秘书长以及市贸工局、税务、电力局等各政府相关部门领导共计45人来公司调研。稻垣前总经理对现公司发展面临的问题：①公司周边交通环境②银星工场电力不足等和许市长交换了意见。许市长首先对我公司的快速发展给予了高度评价，并以政府为企业提供优质服务为宗旨，高度重视，积极解决我公司面临的困难。
- 6月5日~6月6日，在NiFX（日本新潟富士施乐公司）举办的富士施乐集团第六届生产改善革新Forum上，我公司制造、开发部成员一行14人发表了《迈向可建议性生产的SHINKA》，并在技能Olympic(组装技能)比赛环节获得了第三名。另外，在改善展销会上，对GS（人才开发）业务标准、现场生产装置进行了说明展示。
- 6月13日，“发展循环经济，建设生态文明”工作会议在观澜举行富士施乐（深圳）被评为“观澜循环经济示范单位”和“观澜循环经济先进单位”，公司作为示范单位代表在颁奖大会上发言。
- 6月25日，富士胶卷集团工会组织的天野中央执行委员一行11名来访，就富士施乐（深圳）工会的运营情况等与稻垣前董事长及工会成员进行了交流。
- 7月25日，第三届“富士施乐杯”全国中小学生环保社会实践活动征文大赛颁奖典礼暨会泽县富士施乐环保小学揭牌仪式在云南省会泽县大桥乡杨梅山小学内举行。云南省环保局副局长、中国环境报社领导、会泽县政府领导、冈地董事长以及公司代表等出席了本次仪式。
- 7月31日，富士施乐（深圳）银星工场S栋机电设备安装工程签约暨开工仪式在银星工业园S栋举行。深圳市人大常委会周光明副主任、银星集团叶伟雄董事长、富士施乐（深圳）稻垣前董事长等相关领导约100余人参加了当天活动。
- 7月31日下午，以稻垣前董事长为首的公司经营Top和活性化

事务局一行约30人参观了广州本田汽车有限公司。本田公司的内田总务副部长就该公司在环保、品质、物流、改善提案等方面所做的工作向大家进行了详细的介绍。

- 8月25日，重庆市大渡口区对外招商考察团一行30人来访，就我公司经营情况与稻垣前董事长进行了座谈，并参观了生产线现场。
- 9月11日，深圳市环保局举办了“深圳市绿色协议签约仪式”。稻垣前董事长代表公司及华为、富士康、爱普生等15家大型企业和深圳市环保局签订了协议。
- 9月26日，在公司足球场举行了盛大的“庆中秋迎国庆文艺晚会”。DSFX和FXFE等兄弟公司以及供应商也派代表参加了此次晚会。
- 11月17日，FXSZ第11届运动会在观澜二中顺利举行，公司全员兴致勃勃参与了本次盛会。
- 11月20-21日，冈地总经理前往新加坡参加亚洲最大的CSR论坛会议，并在会议上就FXSZ“员工帮助计划”和“CSR采购”活动的开展情况发表了演讲。
- 11月29日，富士施乐集团中日韩A3足球联赛在深圳大学圆满举行，韩国代表队取得优胜。
- 12月1日，深圳市科技信息局刘忠朴局长一行来访，就我公司申请国家高新技术企业认证一事与公司领导交换了意见，并给予了相应的建议和指导。
- 12月6日，富士施乐（深圳）作为日本商工会会员企业，参与了由日本国驻广州总领事馆主办的“第二届深圳高校日语专业新生招待会”，并进行了企业文化及产品展示。
- 12月19日，稻垣前董事长出席了在五洲宾馆举行的全国外商投资双优企业表彰大会，并代表获奖企业发表演讲。
- 12月26日，富士施乐（深圳）与梅林检查站

举行了一年一度的新年联谊晚会。

- 12月29日，宝安区政府纪念改革开放三十周年表彰大会在宝安体育馆隆重举行，稻垣前董事长荣获“改革开放三十年优秀企业家”称号。
- 1月15日，深圳海关及南头海关的负责人与公司领导及海关业务部门的成员召开了信息交流会。稻垣前董事长、冈地总经理确认了在今年严峻的经济环境下的与海关的协作工作。
- 2月17日下午，在大和工厂101会议室举行了08年度义工干事组长任命会。当天义工组织的稻垣团长、冈地顾问等以及义工干事组长约40名出席了任命会。本次任命会为义工组织成立以来的第四次任命会，共有29名干事组长接受了任命，今后将共同管理684名义工成员。
- 3月9日，深圳市政府投资推广署在市民中心举行了福田新公司成立的签约仪式。我公司稻垣前董事长代表公司出席了当天的仪式。深圳市政府新上任的唐杰副市长表示会对新成立的公司提供更好的服务。
- 3月24日，深圳市陈应春副市长会见了稻垣前董事长、冈地董事总经理及四位董事一行，就富士施乐（深圳）董事长、总经理变动情况进行了沟通。自2001年稻垣前董事长赴任以来，富士施乐（深圳）得到了深圳市政府的大力支持和帮助，陈副市长肯定了富士施乐（深圳）的高速发展，并给予稻垣前董事长极高的评价，市政府表示今后将一如既往的支持我公司的经营发展。
- 3月31日，在观澜影剧院举行了FXSZ第七届改善发表大会。组长以上约1000人参加，发表了11个改善课题。FXFE、DSFX以及供应商大约10家企业的30名来宾也出席了此次大会。
- 4月1日，原董事总经理冈地俊彦先生正式就任FXSZ董事长・总经理。原董事长稻垣政昭先生正式卸任退休。

体验共同成长的喜悦



从2006年9月以来，我和我的团队与深圳富士施乐公司连续开展“员工成长支持计划”，以及推进企业社会责任（以下简称“CSR”）采购政策，共同经历并见证了深圳富士施乐CSR行动的发展历程和最新成就。我认为，深圳富士施乐的经营管理层敏锐并高瞻远瞩地丰富和提升了“优秀企业”的经营理念与价值观，在企业、员工、环境、社会的多边关系中创造性地实现了“以人为本”的可持续的共赢发展。

CSR的核心价值就是人与社会的可持续发展。所以，当深圳富士施乐在2006年启动其CSR行动时，就把人才培养作为推进CSR的工作重心，通过一系列的教育课程和培训活动，提升员工的综合技能、学习能力、发展能力、自我保护能力，以及环境保护的意识，让员工形成健康的身心，体验成长的喜悦。

作为协助深圳富士施乐开展员工教育的民间非牟利机构，ICO的工人教育团队与深圳富士施乐CSR团队一起设计课程，实施现场教学，进行调查评估，共同感受着员工成长的快乐，共同理解“和谐劳资关系”的力量，也共同诠释了CSR的内涵。

作为深圳富士施乐CSR采购活动的参与者，与CSR采购诊断员们深入交换了供应链存在的职业安全健康、劳动权益、人权、环境问题，并共同研讨正确有效的解决途径。在这一过程中，我目睹了CSR采购诊断员们认真严谨的工作态度，以及与供应商“共同学习、共同成长、共同强大”的合作精神。他们的实践巧妙地运用了CSR的力量，推动着供应商的进步，让CSR的星火燎原起来。

CSR是一个仍在不断丰富概念，从健康的工作环境、和谐的劳资关系、绿色的生产技术，到共赢的社区伙伴、可持续的商业计划，都是社会公众不断增强地对“优秀企业”的期待。深圳富士施乐是一个杰出的探索者、先行者。在这份报告中，记录的点点滴滴，体现出其探索过程的成绩和经验，很值得我们学习与借鉴。

我向深圳富士施乐的经营管理层和CSR团队为推动CSR长期不懈地努力表达我最高的敬意，并祝愿深圳富士施乐在未来有更大的发展。

刘开明博士
深圳当代社会观察研究所(ICO)所长
2009年7月14日



《可持续发展报告2009》读者意见调查

感谢您阅读我们的《可持续发展报告2009》。

通过这份报告，正确和客观的信息公开，向您传达我们为了社会的可持续发展所作出的不懈努力，并可以加深企业与各利益相关者之间的相互理解。

为了实现更好的沟通，请您利用几分钟的时间，针对本报告书，留下您宝贵的意见和建议！

您还可以通过链接 www.fxs.com.cn 浏览此报告书

意见调查表反馈方式：

富士施乐高科技（深圳）有限公司 CSR部
Tel: (86) 755-27981111-406
Fax: (86) 755-27981535
E-mail: liying@fxsz.com.cn



调查内容：



请用“√”将您的答案填在选项的□中

1、本报告书是否容易理解：

- ☐ A、非常容易 ☐ B、容易 ☐ C、一般 ☐ D、不容易

2、关于富士施乐（深圳）开展的CSR活动，您觉得：

- ☐ A、高度评价 ☐ B、还可以 ☐ C、不太好 ☐ D、不好

3、请写出您认为最吸引您的三个版块（如“特别报道”、“环境经营”、“体验成长的喜悦”）？并简单写下您的理由。

A:
理由:
B:
理由:
C:
理由:

4、您认为本报告书所传达的信息对您有用吗？

- ☐ A、很有用 ☐ B、有用 ☐ C、一般 ☐ D、没有什么用

5、您还有什么其他的意见或建议？请简单描述：

.....
.....

6、您是以什么立场来阅读本报告书的？

- ☐ 富士施乐产品的用户 ☐ 采购担当 ☐ 公司附近居民
☐ 环境专家 ☐ 企业环境管理担当 ☐ 报道关联人员
☐ 学生 ☐ 政府关联人员 ☐ 富士施乐合作伙伴
☐ 富士施乐（深圳）的职工 ☐ 富士施乐（深圳）关联公司 ☐ 其他

您的姓名:

您的职业:

您的联络方式:

GRI 标准对照

刊登页	内容概要	GRI 标准
1	编辑概况	报告参数
2	目录	报告参数
3	FX的CSR理念及FXSZ企业愿景	公司战略
4	公司概况、年度经营概况	公司战略
5	董事长致辞	公司简介
7	“特别报道”引言及目录	社会/环境绩效
	构筑和谐的劳资关系	
10	——公司活性化活动	劳工/管理层关系
12	——职工技能训练及原点回归活动	培训教育/多元化
20	——EAP（员工帮助计划）的持续开展	劳工关系/健康/培训
	与供应商协力活动的推进	
23	——CSR采购 共同成长、共同强大	利益相关者参与
	遵纪守法，诚信守规	
25	——法律宣传活动的推进	人权/产品责任
	发展循环经济，传播绿色文明	
26	——环保新举措的实施	环境/社区
27	——与环境报社的战略合作	
	打印微笑，传真幸福	
28	——义工活动的持续开展	环境/社区/人权
	环境经营	
31	——环境经营基本战略及方针	公司战略
31	——环境经营的目标和业绩	环境绩效
32	——环境管理体系的维持管理	
33	——环境保护活动的开展	
	绿色生产	
34	——有害化学物质的对应活动	环境业绩/产品责任
35	——节能产品认证	
37	——创建绿色工厂	
	安全管理	
38	——安全方针、目标与业绩	安全健康/教育
39	——职业安全体系的维持管理	
40	——安全卫生教育与宣传活动	
	体验成长的喜悦	
42	——人才育成活动的开展	培训教育/多元化
44	——职工生产活动的后勤服务	劳工福利
46	——工会活动开展	劳工福利
47	社会荣誉与贡献	组织机构简介
49	公司年度大事记	
51	第三方意见	承诺

