

特集

富士ソフトの成長を支える仕組み

当社は「挑戦と創造」を社是に持続的な成長と企業価値向上を目指すため、「企業は人なり」の精神のもと“人(社員)”という当社最大の財産に対するポリシーを定めています。人財の価値がそのまま企業価値に直結すると理解しているからこそ、学歴や経験にこだわらず、人を大切に、チャレンジする人を支援することで、社員のパフォーマンスが十分発揮できるよう取り組んでいます。

人財戦略

人事ポリシー

バックグラウンドに関わらず
“人”の可能性を信じ誠実に働く人を大切にする
志をもって努力する人に挑戦する機会を与え
多様な人財登用と多様な働き方を実現していく



人財の確保と労務関連について

当社グループは、事業の推進にあたり、人的資源に依存するビジネスを展開しており、当社グループの継続的な成長のためには、お客様へ専門的で高付加価値な技術を提供する優秀な人財の確保・育成が重要な課題であると認識しております。特に日本国内においては少子高齢化に伴う労働人口の減少等もあり、人財を獲得するための競争は厳しく、優秀な人財の確保・育成が想定どおりに進まない場合や、賃金水準が上昇し人件費が増加した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。また、ハラスメントや長時間労働等の労務コンプライアンス違反が生じた場合、生産性低下に留まらず、人財の流出、訴訟や社会的信用の低下等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。そのため、積極的な採用活動に加え、働き方改革やダイバーシティを実現するために、様々な教育・研修・学びの機会による多様な人財の育成を強化するとともに、社員の処遇の改善や全社横断で女性活躍を推進する「Lキャリア推進室」の設置をはじめとした、多様な働き方支える環境・制度の構築に努めております。労務コンプライアンス違反に対しては、防止するための教育・啓蒙活動を研修等を通じて実施しており、また、内部通報制度により、早期に発見し適切に対処する仕組みを構築し、労務関連リスク低減に取り組んでいます。

有用な人財の積極採用と育成に注力

当社グループには、全23章からなる「富士ソフトの精神」があります。ここには、会社の基本理念や経営理念からはじまり、ビジネスとは何か、経営者とは何かなど、全社員が共通し認識すべき事柄が明文化されています。

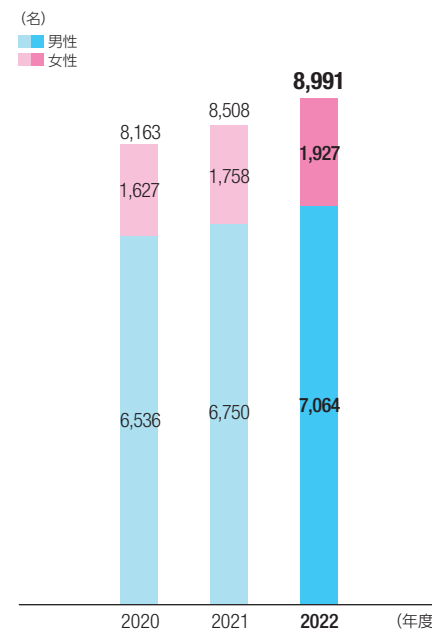
その一行目に書かれているのが、「企業は人なり」という考えです。その考えをもとに、“人(社員)”という当社最大の財産に対する人事ポリシーを制定しました。人財の価値がそのまま企業価値に直結すると理解しているからこそ、人を大切に、チャレンジする人を支援することで、社員のパフォーマンスが十分発揮できるよう取り組んでいます。そのため、当社は教育に非常に力を入れており、その教育にあたっては、「自主性を尊重する」とうたっています。当社は自らチャレンジしようとする人を全面的に支えていきますが、私たちには“教えること”しかできません。社員には、成長するのは自分自身なのだに常に伝えています。

新型コロナウイルスの影響により、2020年4月からの3年間は入社式・新入社員研修は、完全オンライン(全員在宅勤務)で実施しました。2023年は入社式は集合形式に戻り、新入社員研修はビジネスマナー、ITの基礎知識、職種に合った技術研修を在宅でも十分吸収できるコンテンツに仕上げたことにより、継続して完全オンラインにて実施しました。

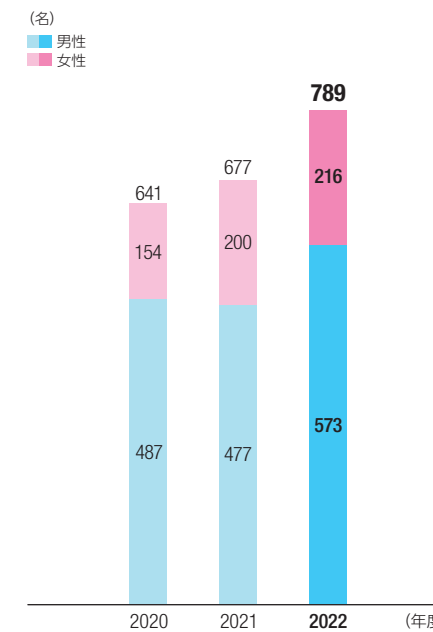
毎年約800名の新入社員を迎え入れ、配属後に一人ひとりが自分の強みを持ち、組織で活躍できる人財を育成するという方針にいささかの揺らぎもありません。

テレワーク、そしてDX(デジタルトランスフォーメーション)に対する関心の高まり、AI・IoTなどの技術の高度化・多様化により、今後ますますICTを活用していくニーズが強まる一方、ITエンジニアの不足も加速する傾向にあります。当社グループはこれからも、積極的な人財採用と技術者の育成促進によって持続的な成長を維持していく考えです。

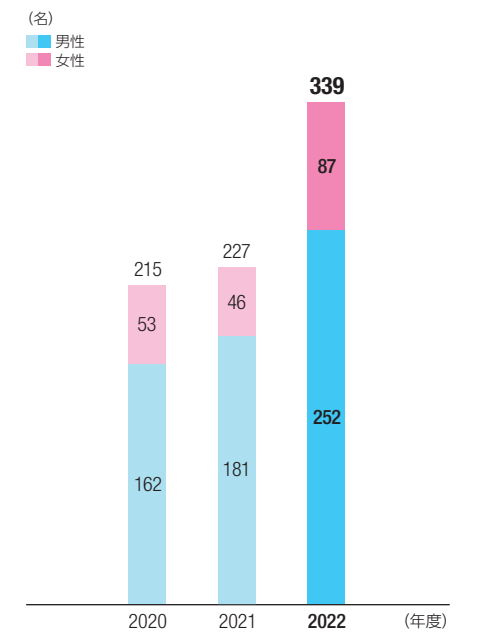
従業員数



新卒採用人数



中間採用人数



多様な働き方支える自社製品および環境：moreNOTE、FAMoffice、VDI、Teams、M365、+F Mobileルーター

*セキスペとは、セキュリティスペシャリストの造語

エンジニアの育成

新入社員の育成

当社は「AIS-CRM」(AI, IoT, Security, Cloud, Robot, Mobile, AutoMotive)を重点技術と位置づけ、先進技術への果敢な取り組みを行っており、チャレンジ精神を重視した学歴や経歴にこだわらない幅広い採用活動を展開し、新たにエンジニアを志す若手社員の支援・育成を推進しています。

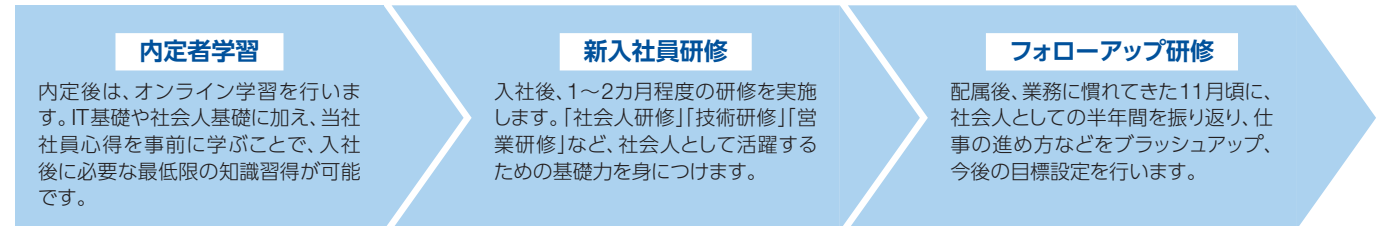
入社後、1~2カ月程度の期間、新入社員研修を実施します。新入社員研修では、社会人としてビジネスマナーなどの基本行動を学ぶ「社会人研修」と、技術者として文系やプログラミング未経験の方でもしっかり学べるように技術スキルに応じてクラス分けし、自分の力だけで一つの成果物を作成できるようになるまで、プログラミングに必要な知識を学習する「技術研修」を行っています。

配属後は、業務に慣れてきた半年後にフォローアップ研修を実施し、社会人としての半年間を振り返り、仕事の進め方をブラッシュアップするなど、継続的な育成を図っています。

さらに、職位が上がるごとにレベルアップが図れる階層別研修の実施や、技術職にはSEとしての能力開発を支援する様々な任意受講研修(ロジカルシンキング、SE論、設計論、PM教育など)を用意し、社員のスキルアップのため戦略的な人財育成に取り組んでいます。

また、配属先では、富士ソフトの社員として確実かつ早期に活躍できるよう、BS(Brother & Sister)員がサポートします。BS員とは、新入社員に数カ月間、マンツーマンの指導とサポートを行う社員で、業務上のみならず総合的に支援します。

新卒採用社員向け研修



(注)人財関連のデータは、P55「非財務情報データ」を参照ください。

技術者の継続的な育成

当社では、技術者の高度化に向け、階層別に様々な教育を実施しています。開発技術に関わる研修のほか、プロジェクトの流れに沿ってシステムエンジニア(SE)の役割や求められるスキルについて学習する「SE論」や、設計の基本的な考え方やポイントを押さえ、設計のインプットからアウトプットまでを事例を通して学習する「設計論」など、若手技術者がSEとして着実に成長していくための研修も用意しています。

プロジェクトマネージャー(PM)の育成にも力を入れており、PMおよびその候補者に対しPMBOK(Project Management Body of Knowledge: プロジェクトマネジメント知識体系ガイド)をベースとした研修を実施し、PMとして安定したプロジェクト運営ができる人財を育成しています。また、全社のPMコミュニティとして「PM連絡会」を開催しており、PMの取り組みやノウハウの共有、具体的な施策の議論を通じてPM育成を推進しています。

さらに、技術スペシャリストの育成では、全社の技術カンファレンスとして「イノベーションカンファレンス」を年に一度開催しているほか、

当社スペシャリストの技術や社内研究成果を展開する「技術発表会」を定期的に開催しています。

また、全社の技術者コミュニティとして「アーキテクト連絡会」を開催しており、アーキテクトチャを検討、立案できる技術者の育成、創出を行っています。

これらの教育に限らず、全ての研修はオンライン化されており、社員はどこからでも受講することができます。また、研修の目的に合わせて、TV会議を用いた集合研修やe-Learning、それらを併用したブレンドドラーニングなど、様々な形態の教育を提供しています。

その他、社員同士が学び合う場も整備しています。社内の動画配信システムでは社員の誰もが動画をアップできるため、様々なノウハウやナレッジの共有に活用されています。また、社内SNSでは社内の有識者による技術Q&Aなど、社員の自主的な学びの場となっています。

当社では、今後も技術者の育成を積極的に推進し、日本ひいては世界のICTの発展に貢献していきます。

FujiEdu 全社教育管理システム「FujiEdu」

当社では人財育成強化のため、全社教育管理システム「FujiEdu」にて社内研修を統合管理・運用しています。職位・階層ごとのスキル定義に準じた研修プログラムを多数提供しており、社員は自身に

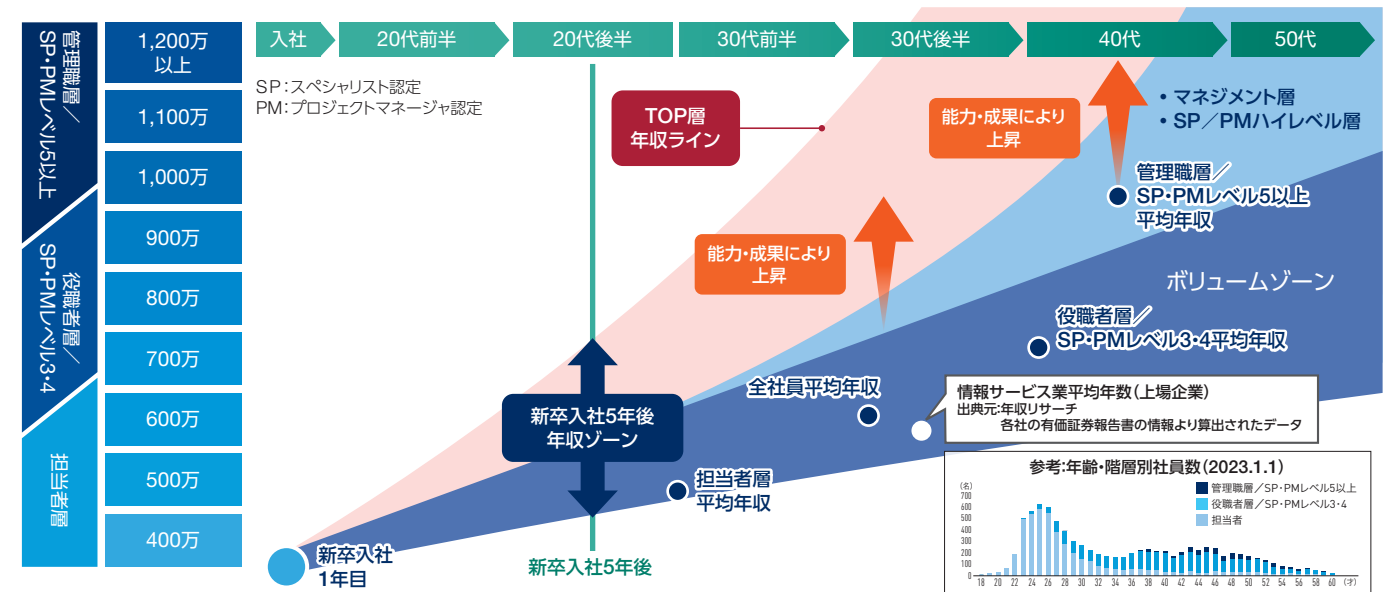
リコメンドされた研修を主体的に受講していくことで、継続的なキャリア形成につながっていきます。また、任意研修プログラムを選択すると、自分のペースで研修を受けることもできます。

自立的キャリア形成を促進

日々進化し続ける先端技術に対し、イノベーション企業としてトップクラスのスキルレベルを維持するため、キャリアパスを明確化してモチベーションの向上につなげ、社員一人ひとりのキャリア形成を促進し、成長しやすい環境づくりに努めています。

年収推移イメージ

当社は人事ポリシーに則り、学歴や経歴にこだわらずチャレンジする人を支援することで、社員のパフォーマンスが最大限発揮できるよう、処遇面においても若くして大きな可能性がある設計にしており、一方では、社員それぞれのライフスタイルやプライベートを重視した働き方等に応じたキャリアも実現できる制度となっております。



マネジメント、技術をそれぞれ極めていく認定制度

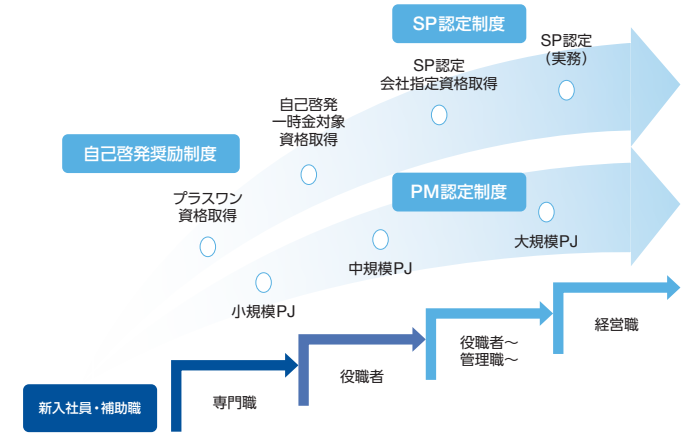
当社には、エンジニア一人ひとりが柔軟なキャリアパスが描ける認定制度があります。プロジェクトマネージャー(PM)、スペシャリスト(SP)それぞれに認定制度があり、スキルレベルを明確化することでスキルアップへのモチベーションを高め、高付加価値ビジネスに対応できる人財育成を加速しています。

PMを目指す人財には、プロジェクトマネジメントレベルを5段階に定義し、社員のプロジェクトマネジメント能力の向上を目的として、認定を行う「プロジェクトマネージャー認定制度」があります。

キャリア形成と人事制度

職位等級制度	PM	マネジメント	スペシャリスト	PM・スペシャリスト認定レベル
執行役員	エグゼクティブPM	事業部長	エグゼクティブフェロー	レベル7
部長	プリンシパルPM	部長	フェロー	レベル6
次長	エキスパートPM	課長	エキスパート	レベル5
課長	プロフェッショナルPM	主任	シニアマスター	レベル4
主任	アソシエイトPM	リーダー	マスター	レベル3
リーダー				
専門職				
補助職				

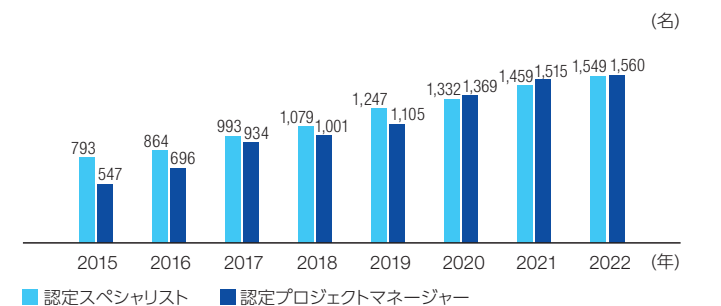
自立的キャリア形成の概要



一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたいという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

また、キャリアパスの途中からでも変更が可能で、マネジメントを行っていたエンジニアが途中から技術を突き詰めていくなど、横断的なキャリア形成ができるようにしている点も大きな特長です。

認定スペシャリスト/認定プロジェクトマネージャーの推移



多様な人財が活躍できる職場環境へ

多様な人財を広く受け入れ、社員が安心して、いきいきと自分らしく働ける職場づくりを目指し、人種・宗教・性別、性的指向・性自認など的人格・個性を尊重し、活躍できる場を提供しています。

女性やシニア、外国籍社員、障がいのある人がいきいきと働く職場

富士ソフトのダイバーシティに対する取り組み

女性活躍推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●2023年度末までに指導的地位に就く社員(役職者以上)の女性比率を15%とすることを目標(2022年4月時点で女性比率14.5%) ●在宅中心勤務比率30%以上を継続(社員が様々なシーンで柔軟に利用している状態を継続) ●仕事と育児などとの両立や女性キャリアアップを支援する施策の実施(ウルトラフレックス制度、在宅勤務制度、短時間勤務の延長、有休取得奨励、残業削減など) ●さらに女性活躍を加速するべく、全社横断的な組織として2021年8月にLキャリア推進室を発足
シニア層の活躍支援に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●65歳までの社員について希望者全員を再雇用 ●65歳以降を「ハイシニア社員」として年金受給と健康に配慮した上で、スペシャリティを活かして雇用継続できる制度を導入 ●社員のライフプラン・マネープランとして、選択型確定拠出年金制度を導入し、老後の生活設計に社員が主体的に取り組めるように支援
グローバル人財に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●グローバルビジネスの拡大推進に伴い、外国籍社員の採用を積極的に実施 ●社員のグローバル化を推進するため、英会話レッスン、語学・プレゼン研修・異文化交流の実施や社内SNSの開設などでグローバル人財の育成を支援 ●外国籍社員 286名/19カ国(2022年4月時点)
LGBTQに関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●社員が安心して、いきいきと自分らしく働ける職場づくりに向けて、理解を深めるための社員教育の実施や個別相談窓口を設置 ●社内における性別取り扱い変更に関する運用ガイドラインの整備

障がいのある人が活躍できる仕組み

当社は、特例子会社の「富士ソフト企画株式会社」を通じて、積極的な障がい者雇用を推進し、障がいのある人がいきいきと活躍できる企業を目指しています。同社は、「自立と貢献」「生涯働ける会社」を経営理念とし、社員の9割が障がい者手帳を持ち、その約半数に精神障がいがあります。精神・身体・知的・発達などの障がいのある社員同士が互いに協力し合い、パソコンを活用した業務を中心にを行っています。また、長年にわたる障がい者雇用のノウハウを活かし、2014年から就労移行支援事業として「就職予備校(神奈川県鎌倉市)」を開始し、障がい者の自立・就労支援に取り組むとともに、障がい者職業委託訓練を行っています。現在、これらの訓練を受けた障がい者が様々な会社で活躍しています。

2023年現在、社員階層別研修やJOBコーチの相互活用・JOBサポート窓口を設置し社員が安定して働ける会社の仕組みづくりに取り組んでいます。先進の特例子会社として障がい者が働くその働き方を社会に発信し、さらに障がい者が活躍できる社会を実現すべく障がい当事者の社員が中心となり日々邁進しています。

障がいのある社員がお互いにサポートし合いながら業務を遂行する取り組みは国内外より高い評価を受けています。障がいのある社員が管理職として活躍することにより社員のモチベーションアップにつながります。

同社では、年間150件以上の職場見学会・講演会参加・取材対応を行っており、その講演や取材対応も障がいのある社員が積極的に関わっています。

これらの工夫が評価され、2022年9月に独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構より、障害者雇用職場改善好事例普及に係る入賞事業所で「優秀賞」を受賞しました。

富士ソフト企画株式会社では、誰一人取り残さない社会の実現に向けて、「かながわSDGsパートナー」認定を受けるなど、社員が落ち着いて働ける環境づくり、社員育成、キャリアアップ、コロナ禍における働き方の工夫、メンタル保全等の取り組みを実施し、障がい者雇用の必要性やメリットを国内外に発信しています。

女性が活躍できる職場づくり

多様な人財登用と多様な働き方を人事ポリシーに掲げ、さまざまな人事施策を実施してきましたが、ダイバーシティの序章として、さらなる女性活躍を推進するために、2021年8月にLキャリア推進室を設立しました。年代、職種、役職を限定しないメンバーで現状課題の改善を検討し、環境・制度の見直しを図るとともに、ロールモデルの紹介などキャリア支援をする環境整備を進めています。

今後、さらにキャリア支援環境を拡充していきながら、多様な人財が活躍できる職場であることが経営成果につながることへの理解促進や、社員に対して研修などに取り組んでまいります。

「えるぼし」3段階目(最高位)と「プラチナくるみん」を2019年に認定取得

えるぼし認定は、女性の活躍推進に関する取り組みにおいて、5つの基準(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)を満たしたことが評価され、認定につながりました。

プラチナくるみんは、2008年から「くるみん認定」を取得しており、これまで以上に子育て支援の取り組みを推進するとともに、男性社員の育児休業の取得促進や残業削減の取り組みが評価され、認定されました。



女性役職者比率の目標を立てるとともに女性取締役・監査役によるガバナンス体制も構築し、両軸で女性活躍の推進を実施しています。

計画期間	2021年4月1日～2024年3月31日(3年間)	
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職のイメージ改善(憧れのポジションへの転換) ・さらなる職場の理解づくり(意識改善) ・働き方の改善(両立支援の充実) 	
目標	【区分1】 指導的地位に就く社員(役職者以上)の女性比率15% 【区分2】 在宅中心勤務比率30%以上を継続(社員が様々なシーンで柔軟に利用している状態を継続)	
取り組み	【区分1】	管理職イメージの改善 育児経験者・キャリアモデルとなりうる社員との座談会を実施、社内報等を通じた女性活躍実態の社内PR 育児取得しやすい環境づくりと推進 管理職イメージの改善と、イクボス研修等により、管理職の意識改善を進める。さらなる職場理解づくりを実現
	【区分2】	復職支援サイトの積極活用 休職中も会社が身近に感じられるよう情報発信とコミュニケーションを行うと共に、技術教育コンテンツの充実を図り、復職支援を強化する
		在宅勤務環境の整備 育児・介護との両立支援として在宅勤務利用の割合を一定以上に保つための環境整備を整える
	更なるワークライフバランスの促進 働きやすい部門表彰の継続と、更に有休を取得しやすい環境を検討し、ワークライフバランスの促進を図る	

取締役及び監査役の女性人数

	取締役数	社外取締役数	監査役数
全数(男女計)	13名	8名	3名
上記のうち女性	2名	1名	1名

神奈川県初の障害者雇用に関する優良事業主(もにす認定制度)に認定

富士ソフト企画株式会社は2020年12月24日、もにす認定制度において神奈川県初の障害者雇用に取り組む優良事業主として認定されました。

「もにす認定制度」とは、2019年4月から始まった制度で、障がい者雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定するものです。富士ソフト企画は、富士ソフト株式会社の特例子会社として2020年で創立20周年を迎え、これまで障がい者雇用に取り組んでまいりました。今後も社員がやりがいを持って長く働き続けることができる職場を目指し、「もにす認定」の名にふさわしい企業であり続けるよう、取り組んでまいります。



働く環境・福利厚生

ワークライフバランスの向上

当社は、基本方針に定める「ゆとりとやりがい」において、社員が職場生活と家庭生活を両立しつつ勤務に励むことができるよう、ワークライフバランスを向上を目的として、様々なサポートを実施しています。

有給休暇取得の奨励(有給休暇奨励日・消化日の設置、マイホリデー休暇など)
有給休暇は毎年4月1日に付与され、翌年度まで繰り越して取得が可能です。また、有給休暇奨励日・消化日の設置に加え、社員・家族の誕生日や結婚記念日、子どもの学校行事等に有給休暇を活用できるようマイホリデー休暇を社員に推奨しています。

在宅勤務

全社員を対象とした在宅勤務は、セキュアなリモートアクセス環境、会社支給のスマートフォン、自社製品「moreNOTE」や「FAMOffice」を活用して、円滑なコミュニケーションとともに、職場と変わらない環境を実現しています。ワークライフバランスの向上のみならず、事業継続性(BCP)の確保も目的としており、台風などで交通機関の混乱が想定される場合には、無理な出勤を強要せず、積極的に在宅勤務を奨励しています。

福利厚生サービス

当社では、株式会社ベネフィット・ワンが提供する福利厚生サービス<ベネフィット・ステーション>に加入しています。旅行・宿泊施設、スポーツ、リラクゼーション、自己啓発、レジャー、グルメ、育児・介護等から自分の趣味嗜好やライフスタイルにあったメニューを選んで利用できます。

同好会

サッカー、野球、バスケットボールなど有志による活動を行っています。

保養所

会社所有の保養所(湯沢・草津・水上)、健康保険組合が所有する保養所・契約ホテルなどに展開しています。

育児・介護支援

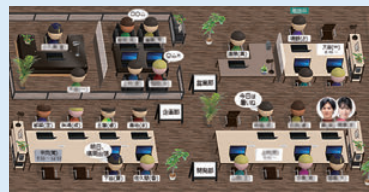
社員の自己啓発や社会貢献活動を目的とした連続休暇を最長1年間取得できる制度を設けています。語学留学、ボランティア活動など多岐にわたって活用しています。

独身寮・家族住宅

会社が所有または賃借する住居施設です。プライバシーは万全であり、冷暖房・キッチン・バス・トイレを備えています。独身の社員には独身寮(1Kタイプ)、家族と同居する社員には家族住宅(2DKタイプ)を提供しています。

社内でも活用しています!

2021年6月に発売した「FAMOffice」は、オフィスにいるのと同じようにコミュニケーションが取れる仮想オフィス空間です。当社内でも活用しており、在宅勤務率の向上・維持につながっています。



キャリア形成支援

キャリアパスを明確化して、モチベーションの向上につなげ、社員一人ひとりの能力を開発・発揮しやすい環境づくりに努めています。

評価面談の定期実施

春季、秋季の年2回に評価面談を実施しています。面談では、社員と上司が向き合い、評価の開示・解説、業務に対する取り組み指導やアドバイスを行うとともに、今後のキャリア形成について話し合います。

自己啓発資格取得奨励制度

会社指定の資格を取得した社員には、能力開発に対する奨励として一時金を支給します。

社会保険、財産形成・資産形成など

財形貯蓄・積立貯蓄

毎月の給料および賞与から一定の金額が天引きされ貯蓄されていく制度であり、手間いらずに財産形成を行うことができます。一般の定期・定期預金よりも金利が高く、年間の給与天引き積立額に対して会社が利子補給を行っていますので、社員にとって有利な財産形成プランです。

住宅ローン、多目的ローン

会社が銀行・生命保険会社と提携しており、社員は通常よりもお得な条件でローンを組むことができます。

選択制確定拠出年金制度(給与原資)

社員の老後資産形成を手助けする制度です。加入した社員は、自身の給与から掛け金を積み立て運用し原則60歳以降にその積立金を受け取ることができます。奨励金が付与されるとともに、掛け金には税金・社会保険料がかからず、老後資産形成のための税制メリットがあります。

戦略促進資格・推奨セミナー制度、社費留学制度

業務に有効な資格・免許・セミナーの取得促進および受講促進を戦略的・計画的に行い、社員の能力開発によって業務推進力の拡大を図ることを目的としています。また、事業戦略の多様化に対応し、コア人材を育成するため、社費留学(大学院への進学、語学留学)も積極的に取り組んでいます。

慶弔金

結婚、出産、葬式など社員の様々なライフイベント時に慶弔金を支給いたします。

退職金制度

社員が退職したときに退職金を支給します。勤続年数が15年以上の社員は、退職金を年金として受給することも可能です。(企業年金基金(確定給付企業年金))

社員持株会制度

毎月の給料および賞与から一定の金額を拠出して会社の株を買う制度です。時価よりも小額で株を取得することができ、奨励金が付与されます。拠出金は毎月の給料および賞与から天引きされ、手間いらずに資産形成を行うことができます。

各種奨励金・支援金

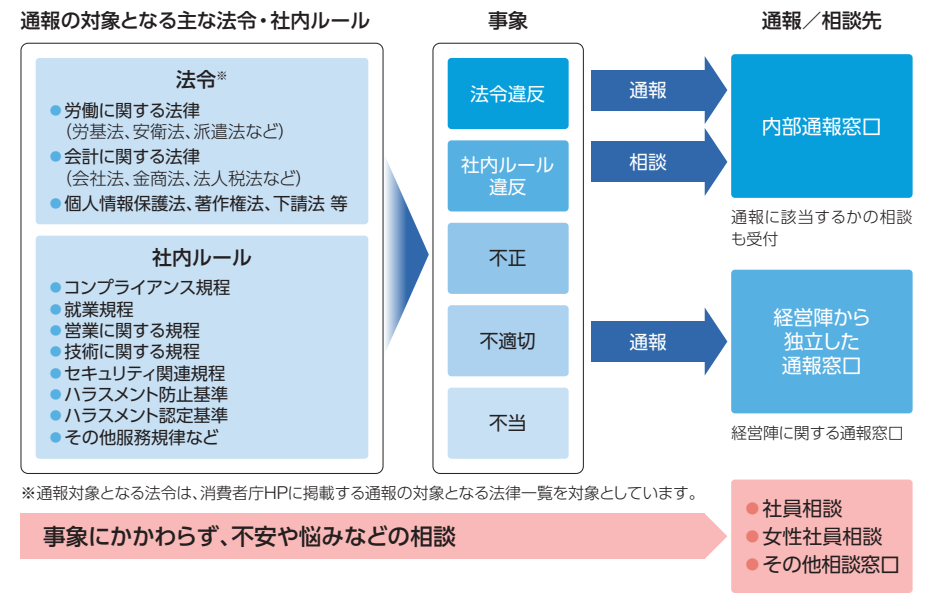
当社では、様々な奨励金制度を設けております。具体的には、健康に配慮する非喫煙者には「健康増進奨励金」を、会社が指定する資格に合格した社員には「自己啓発奨励金」を、長期間在宅勤務を行う社員には「在宅勤務準備金」を、また、月に通勤出社が6日以下の社員には「在宅勤務支援金」を、文房具代として「文房具費(BYOB)」を年1回支給しております。

内部通報・社員相談窓口

当社は「コンプライアンス規程」に基づき、会社における組織的または個人的な不正行為に関する通報、およびそれに関する相談に適切に対応するための仕組みとして「内部通報基準」を定め、各種の通報窓口を設置。通報者に対する保護体制を確立し、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図ることで、コンプライアンス経営の強化に努めています。

また、会社で働く全ての人が働きやすい職場環境となることを目指し、各種相談窓口を設置しています。

上記のほか、グループ会社に関する事案は、グループ会社通報窓口、外部サービスを活用した匿名通報専用の窓口を設置しています。



社員満足度

当社は、基本方針にある「ゆとりとやりがい」の改善対策を図ることを目的に「社員満足度調査」を年1回実施しており、社内外の変化に伴う、社員満足度を把握し、課題をとらえ、対策を検討し実行するというサイクルを回すことで、常に職場の環境改善に努めています。

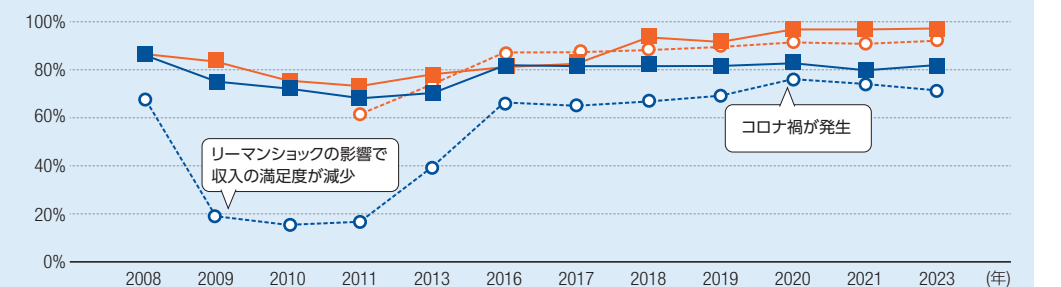
2023年社員満足度ランキング

順位	設問内容	満足度
1	勤務制度(フレックス・多様な働き方)	97%
2	性別・年齢等に関係ない働きやすさ	92%
3	社内情報の入手方法	91%
4	経営方針	90%
5	部門方針の開示	88%
6	職場の人間関係(上司・部下・同僚)	88%
7	人事評価・賞与評価の公正さ・公平さ	87%
8	社員教育・研修	85%
9	有給休暇の取得	85%
10	社内インフラ	82%

順位	設問内容	満足度
11	福利厚生	82%
12	在宅勤務の支援制度	82%
13	人事制度	82%
14	勤務時間	82%
15	現在使用している機器	80%
16	通勤時間	80%
17	ビル設備や什器・オフィス環境	79%
18	仕事のやりがい・充実感	77%
19	収入(給与・賞与)	71%
20	特定業務用の社内システム	71%
21	全社員共通のシステムの充実	68%

社員満足度の変遷

課題に対してさまざまな改善策を講じながら、年度ごとに設問を見直しました。満足度の変遷を抜粋してご紹介します。



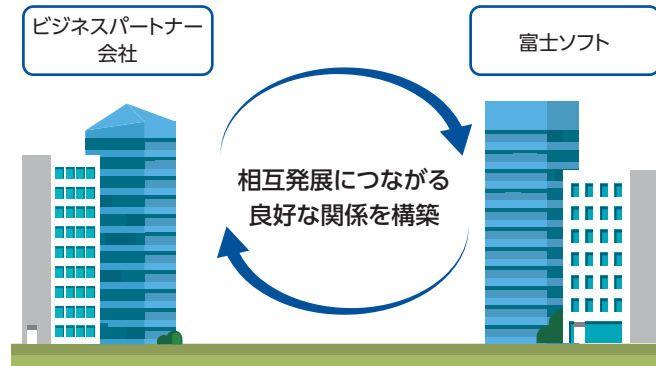
ビジネスパートナーとの良好なパートナーシップづくり

当社はパートナー会社との公正な取引を徹底し、相互発展につながる良好な関係を構築することで、共に、社会のICTの発展に貢献しています。

相互発展につながる良好な関係を構築

良好な関係を構築するにあたり当社基本方針の「ゆとりとやりがい」のもと、社員だけでなく、共に働くパートナー会社の皆様におきましても、同様な働き方改革の環境を提供しており、より働きやすい職場づくりを推進しています。

また、お客様へ安心・安全で高品質なサービスをご提供するために、全てのパートナー会社に、当社と同等のセキュリティレベルの確保、法令やルール・行動指針等の遵守、反社会的勢力との関係排除に関する約定を締結しています。



パートナー会社様感謝会の3年ぶりの開催

日頃よりご協力いただいているパートナー会社に相互の発展につながるよう随時情報交換を実施しています。

コロナ禍においてはリモートでの「パートナー会社方針説明会」、「パートナー会社商談会」として、弊社方針の説明や案件情報連携の場として開催してまいりました。

今後はコロナ禍の影響で開催を見送っていた「パートナー会社感謝会」を再開してまいります。「パートナー会社感謝会」では、全国の主な事業拠点にて開催し、日頃の感謝をお伝えするとともに、さらなる情報交換・親睦にも活用いただける場としてご好評をいただいております。



コロナ禍前のパートナー会社感謝会の様子

労働環境の向上に向けた取り組み:リモート環境(在宅勤務)整備

当社はコロナ禍以前より、リモート環境の整備を進めており、コロナ禍後も、セキュリティレベルを落とさず、パートナー会社も含めてリモートで作業ができる環境を継続して推進しています。

ビジネスパートナー会社数



2,375社

(2022年12月現在)

グループ会社とのエンゲージメント

当社グループは、以下のグループ会社憲章に基づき、グループ運営を行っています。

富士ソフト グループ会社憲章

1. 各企業は遵法精神を重んじ、正道を歩み、社会的使命感をもった経営を図るまた地球環境保全の課題に取り組む
2. 各企業が相互に独立会社としての尊厳と自主性・主体性を尊重する
3. 共存共栄、相互協力を原則とし、団結してグループの経営強化に取り組む
4. 「ゆとりとやりがい」社員が能力と成果で伸び伸び楽しみながら前向きに活躍できる企業グループ
5. 「たかき」「ひのき」が実現できる魅力的な個性と特色ある企業グループの形成

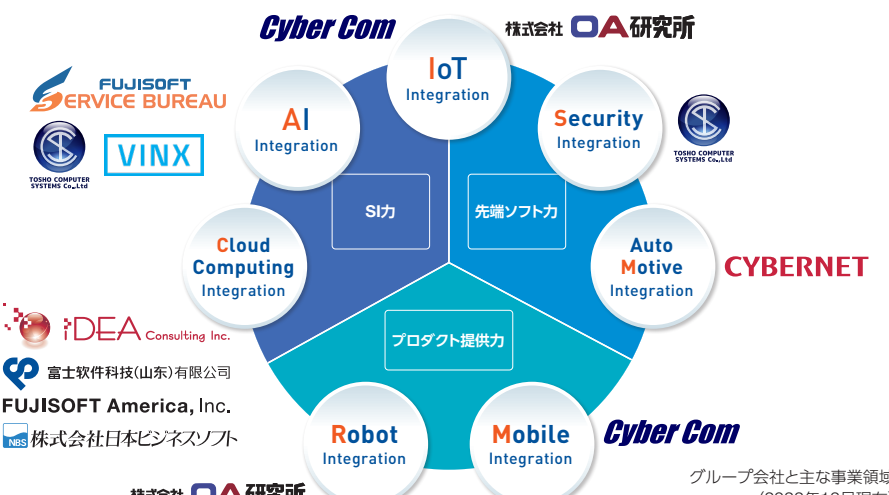
「たかき」 た: 楽しく
か: 簡単
き: 綺麗

「ひのき」 ひ: 品質
の: 納期
き: 機密保持

デジタル技術でIT、OTの両面からDXをリードし、お客様と社会の価値向上とイノベーションに貢献

変化の激しい時代に対応し、グループ会社の強みとシナジーを活かして、各社が革新し続け、安定と持続的な成長と付加価値向上に取り組んでいます。

AIS-CRM分野における協業推進によるビジネス拡大
+G(グローバル) +DX(デジタルトランスフォーメーション)



グループ会社と主な事業領域 (2022年12月現在)

DX分野連携

VINX ニューリテール

Cyber Com サイバーシリーズ

DX商品の展開: らくらくセキュアコネクト、M365、電子印、ワークフロー

仮想空間サービス: バーチャルオフィス、懇親会

DX分野連携

DC運用ビジネス

VINX

アカウント連携

Cyber Com **CYBERNET**

株式会社 **OA研究所**

グループ会社と主な事業領域(2022年12月現在)

分類	企業	主な事業領域	本社所在地	株式取得割合(連結子会社)	上場・非上場(上場)
SI事業全般	流通・サービス	(株)ヴィンクス	流通・小売りに関するPOSシステム、店舗システム、ソリューション	大阪	61% 上場
	金融	(株)東証コンピュータシステム	証券領域における取引のシステム	東京	65% 非上場
組込	全般	サイバーコム(株)	基地局など通信領域での組込系に強いが、近年は業務領域も増加	神奈川	52% 上場
	オフショア	富士ソフト科技(山東)有限公司	日本+中国企業向け産業、自動車領域などの組込系/制御系SI事業	中国	100% 非上場
業務	調査研究	FUJISOFT America Inc.	顧客依頼案件をフレキシブルに取り扱い	アメリカ	-(非連結) 非上場
	全般	アイデア・コンサルティング(株)	主に製造業向けOracleコンサル、開発。近年はERPも取り扱い	東京	100% 非上場
プロダクト・サービス	全般	(株)日本ビジネスソフト	ローカル企業としてSI事業を展開	長崎	40% 非上場
	開発ツール	サイバネットシステム(株)	製造業向け製造前シミュレーションソフトをプロダクトとして販売	東京	54% 上場
その他	ハードウェア開発	(株)オーエー研究所	組込領域における電子回路などのハード開発+一部ソフト開発	神奈川	97% 非上場
	オフィスサービス	富士ソフトサービスビューロ(株)	主に官公庁向けアウトソース事業:年金定期便やe-taxなど	東京	56% 上場
	その他	富士ソフト企画(株)※特例子会社	Webプロモーション・マーケティング、名刺作成など	神奈川	-(非連結) 非上場