



未来を見据えた、
ものづくりを通じた
人財育成に貢献

全日本ロボット相撲大会は、ものづくりを担う若い人たちに夢を与えたい、ものづくりの楽しさを味わってもらいたい、そして日本のものづくりの発展となる環境を整えたいとの強い想いから、1989年富士ソフト株式会社の創立20周年記念行事としてスタートしました。

その後、科学離れを憂慮していた旧・文部省職業教育課の「ぜひ、高校生の部をつくってほしい」という要請に応えた結果、文部科学省や経済産業省が後援に名を連ねるなど、一企業の枠を超えた、ものづくりを通じた人財育成支援活動へと発展していきました。

いまでは、日本発祥のこの競技がロボットテクノロジーを学ぶ最高の教材として世界の数多くの人々から評価され、日本を含む世界30カ国以上で大会が開かれるようになりました。世界には、8万名を超えるロボット相撲愛好家がいるといわれています。本大会が、世界の皆様がものづくりにかける情熱と夢を育み、次世代技術として期待の高まるロボットテクノロジーの発展に寄与していくことを願ってやみません。

大変残念なことに、2020年度に予定していたロボット相撲大会、ロボットアメリカンフットボール大会は、新型

コロナウイルス感染状況および今後の状況改善が不透明であることを考慮し、開催中止とさせていただきます。皆様の安全を第一に再開し、これからも末永く続けられるよう、尽力してまいります。

全日本ロボット相撲大会 大会委員長
野澤 宏



全日本ロボット相撲大会2019

ロボット相撲大会
エンジニア精神
5箇条

- 1.常に安全に努め、フェアプレー精神で試合に臨もう。(安全第一、フェアプレー精神)
- 2.全ての参加者とその関係者仲間を敬い、思いやる気持ちを持とう。(豊かな心)
- 3.創意工夫と技術向上に挑戦しよう。(技術への挑戦)
- 4.大会を交流の場として仲間作りに努めよう。(人と人のコミュニケーション)
- 5.次代を担う後輩たちに夢と希望を与えよう。(技術の伝承)

全日本ロボット相撲大会のあゆみ

1990	会社創立20周年を記念して、国技の「相撲」と先進技術の「ロボット」を組み合わせ、日本のものづくりに貢献することを目指した第1回ロボット相撲大会を開催	
1992	両国国技館で開催	
1993	高校生の部が設けられ、地区大会がスタート この年から文部省(現文部科学省)が後援	
1998	第10回記念大会で優勝した選手を海外遠征に招待 海外遠征は2001年まで計4回行われ、世界各国にロボット相撲が広がるきっかけとなる	 1998年 初の海外遠征
2005	ロボット相撲から誕生した団体競技「第1回高校生ロボットアメリカンフットボール全国大会」を開催 ロボットアメリカンフットボールは、ロボット同士がぶつかり合いながら一つのボールを奪い合う団体競技(2019年2月に第14回大会を開催)	 ロボットアメリカンフットボール
2008	高校生の部と全日本の部で優勝した実績が評価され、三重県立四日市中央工業高等学校が「第3回ものづくり日本大賞」の青少年部門で「内閣総理大臣賞」を受賞	
2014	第1回世界大会INTERNATIONAL ROBOT SUMO TOURNAMENT 2014を開催。 世界9カ国41台のロボットが参戦	
2018	第30回大会から、全日本大会と世界大会を統合し、「全日本ロボット相撲大会2018」(All Japan Robot Sumo Tournament 2018 Grand Final)を2日間にわたり開催	 2019大会の自立型対戦の模様
2019	「全日本ロボット相撲2019」(All Japan Robot Sumo Tournament 2019)には、国内19カ所の予選を勝ち上がった84台と海外31カ国60カ所の大会を勝ち抜いた24カ国の107台が出場。合計191台が両国国技館に集結し、世界一の横綱を目指し対戦	

VOICE

寝食を忘れてロボットづくりに没頭

課題研究の教材として「強いロボット相撲とは」をテーマに取り組み、現在に至ります。

思えば、前任校時代から城東高等学校に赴任して22年連続、全国大会出場を果たしていますが、ものづくりは「奥が深く、壁は高い」。生徒と共に寝食を忘れて没頭する日々が続いています。

生徒の心に火が点り、人間的に成長

1台のロボットを完成させるプロセスが重要であり、勝利への仮説を立てて完成させたロボットが強いかな否かは大会が証明します。理想と厳しい現実を体験することになりますが、そこが何よりも成長する場面であり、心に火を点す瞬間です。

ロボット相撲には教育的意義が多くあり、本気で挑戦している生徒の「眼の輝き」は他とは違い、教室では学べない現場から学ぶ真の説得力が生徒たちの生き方までも変貌させ、主体的に物事に向かっていく姿に人間的成長が期待されます。



福岡工業大学附属
城東高等学校 教諭
平田 雅文 先生

城東高等学校の主な戦績

- | | | |
|------|------|------------------|
| 2007 | 高校全国 | 優勝「ラジコン」(第15代横綱) |
| 2009 | 高校全国 | 第3位「ラジコン」 |
| 2012 | 全日本 | 優勝「ラジコン」(第24代横綱) |
| 2015 | 高校全国 | 第3位「自立」、「ラジコン」 |
| 2016 | 高校全国 | 経済産業大臣賞「ラジコン」 |
| 2017 | 高校全国 | 第3位「ラジコン」 |
| 2018 | 高校全国 | 第3位「自立」 |
| 2019 | 高校全国 | 第3位「自立」 |



大会では審判として
ご活躍

有用な人財の積極採用と育成に注力

富士ソフトグループには、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、全社員が共通して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。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、当社は教育に非常に力を入れています。そして、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。富士ソフト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と常に伝えています。

2020年4月、641名の新入社員を迎え入れました。新型コロナウイルスの影響を鑑み、今年の入社式は2回に分けて実施し、祝辞や本部紹介はライブ中継や録画配信により行いました。研修も、現場研修と在宅勤務の交互出勤とし、段階を踏んで全員在宅勤務(常時在宅)での研修としまし

た。従来とは異なる研修形式となりましたが、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つもりです。厳しい環境ではありますが、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、そしてデジタルトランスフォーメーション(DX)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っていきます。こうしたなか、2030年にはITエンジニアが日本全体で45万人不足するといわれています。富士ソフト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成長を維持していく考えです。

常務執行役員
筒井 正

エンジニアの育成

新入社員の育成

当社では「AIS-CRM(A: AI, I: IoT, S: Security, C: Cloud, R: Robot, M: 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います。そうした状況のなか、チャレンジ精神を重視した学歴や経験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、社会人としての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。

新卒採用社員向け研修

内定者学習

内定後は、e-Learningを中心とした学習を行います。入社後に必要な最低限のスキルを養うことが可能です。また、内定者間の交流も図ります。

新入社員研修

入社後、1～2カ月程度の研修を実施します。「社会人研修」「技術研修」「営業研修」など、社会人として活躍するための基礎力を身につけます。

フォローアップ研修

配属後、業務に慣れてきた11月頃に、社会人としての半年間を振り返り、仕事の進め方などをブラッシュアップします。

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、技術職には任意受講が可能なロジカルシンキングやPM教育などの研修を多数用意し、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、配属後は、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、新入社員を約1年間、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。

技術者の継続的な育成

新技術者の能力高度化に向け、階層別にさまざま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。

また、システム開発を進める上で、プロジェクトを指揮・運営するプロジェクトマネージャー(PM)の力量が重要となるため、プロジェクトマネジメント力の強化を目的としてPMおよびその候補者全員に対し、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)をベースとした集合研修を実施し、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。

さらに、未来の富士ソフトを支える技術者の育成を目指して、スペシャリストなどが新技術や社内研究成果について発表する「技術発表会」を定期的に開催しています。発表

者のライブ映像と発表資料が同期したシステム、社内SNSなどを組み合わせた当社独自のWebシステムを駆使し、全国の社員が自席からでも参加できます。また、発表中でも社内SNSによる議論や質疑が可能で、より理解が深まります。この仕組みは外部機関から高く評価され、2018年11月に第15回「日本e-Learning大賞」にて「バーチャルクラス特別部門賞」を受賞しました。

集合研修やe-Learningだけでなく、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は社員の誰もが動画をアップできるため、さまざま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、全国の社員の自主的な学びの場となっています。

これらの研修などで実際のプロジェクトに活かせる知識・技術・コミュニケーション力を身につけ、それぞれ開発現場の第一線で活躍しています。今後も人財の採用と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。

Column

全社教育管理システム「FujiEdu」



人財育成強化のため、社内研修を統合管理する全社教育管理システム「FujiEdu」を構築しました。

「FujiEdu」の名称は、FujisoftとEducationを組み合わせたもの。この造語からも分かるように、社内研修や社内セミナー、技術発表会などでリアルタイム配信や資料共有・連携などの機能を駆使することで、社員のスキルアップに役立てていきます。

〈特長的な機能〉

- 社内の研修を一元管理
- 受講したい研修の申し込み(代理申し込み・キャンセル待ち含む)や申し込み状況が簡単に確認できる
- 社員の過去10年分の研修履歴を一元管理できる
- “あなたへのおすすめ研修”を開くと、自分が受講すべき研修やお勧めが分かる
- 上司は部下の研修申し込み状況を把握できる
- e-Learningコンテンツやリアルタイム配信、資料連携などによる受講ができる
- 研修申し込み状況やアンケート集計などの分析機能

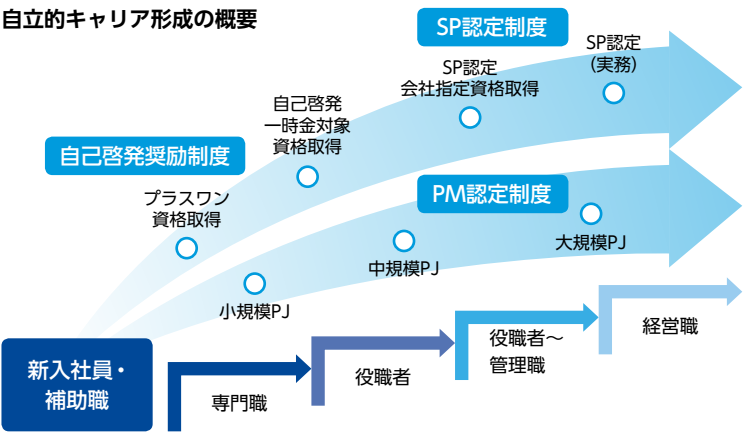


FujiEduの画面(上)と、社内での活用様子



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。



マネジメント、技術をそれぞれ極めていく認定制度

富士ソフトには、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。

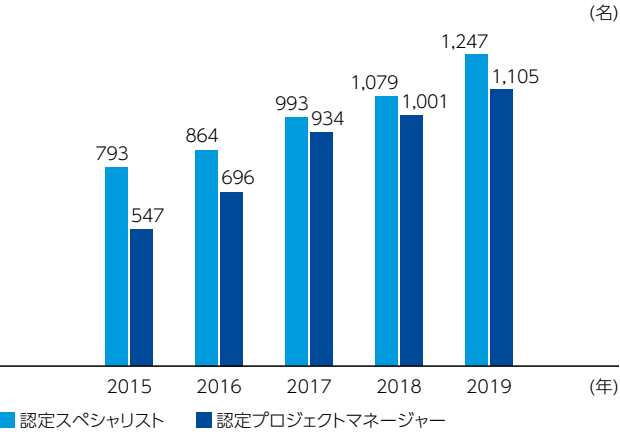
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたいという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

また、キャリアパスの途中からでも変更が可能です。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。

キャリア形成と人事制度

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
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
部長	プリンシパルPM	部長	フェロー
次長			
課長	エキスパートPM	課長	エキスパート
主任	プロフェッショナルPM		シニアマスター
リーダー	アソシエイトPM		マスター
専門職		リーダー	
補助職			

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



専門力アップ、スキル高度化に向けた取り組み (社費留学制度)

富士ソフトでは、自己啓発による社員のスキルアップを促進し、取得した資格に応じて一時金を支給する自己啓発奨励制度を充実させています。さらに2007年から「戦略促進資格・推奨セミナー制度」として、各部門で戦略に沿った社員の能力開発・育成ができる制度を導入しています。

また、2015年から「社費留学制度」として、事業戦略の多様化に対応したコア人財を育成するため、学位取得などを目的に国内外の学校に入学し、一定の教育課程を履修する制度をスタートさせました。

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・性自認などの人格・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	2020年度に女性管理職比率を8.5%とすることを目標 2020年4月時点で、管理職候補12.7% - 仕事と育児など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
シニア層の活躍支援に関する取り組み	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
グローバル人材に関する取り組み	- 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材の育成を支援 - 外国籍社員 252名/21カ国 (2020年4月時点)
LGBT に関する取り組み	- 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

「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労働時間などの働き方、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、これまでに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。



障がいのある人が活躍できる仕組みで強くなる

当社は、特例子会社の「富士ソフト企画」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。この富士ソフト企画は、「自立と貢献」「生涯働ける会社」を経営理念に、社員の9割が障がい者手帳を持ち、その半数は精神障がいの社員となっています。身体・知的・発達などさまざまな障がいのある社員同士がお互いに協力しながら、パソコンを活用した業務を行っています。現在は、富士ソフトグループ全体で、2019年度の障がい者雇用率は 2.41% となっています。

また、日本最多の精神障がい者雇用ノウハウを活かし、2014年12月から就労移行支援事業として「就職予備校」を開始し、多くの障がい者の自立・就労支援に取り組むとともに、障がい者の職業委託訓練も行っており、訓練を受けた障がい者がさまざまな会社で活躍しています。この活

動が注目され年間200件以上の見学や講演会・取材があり、これらも障がいのある社員が対応しています。その結果、取り組みが評価され、2011年・2012年に「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構による障害者雇用職場改善好事例 (厚生労働省後援) 最優秀賞」を受賞しました。また、全国重度障害者雇用事業所協会から「平成29年度上期における障害者活躍企業」に認定されました。



就職予備校での講義



障害者活躍企業認定 / 全国重度障害者雇用事業所協会

被災地支援と社会貢献活動

東日本大震災以降、社内に「社会貢献室」を設置し、特定非営利活動法人「IT工房ひのき」主催によるボランティア活動を、被災地・過疎地域の地方自治体や地域団体と連携し、必要とされる支援活動を展開しています。活動に際し当社の商材などを利用することでICT技術を身近に感じていただいております。また、近年多発する自然災害におきましても、これまで培ってきた被災地支援の経験を活かした活動を行っています。

継続的な被災地域への支援活動

岩手県田野畑村のIT化促進(2015年～)

岩手県を通じて田野畑村よりIT技術者派遣の要請を受け、役場の地域情報化推進事業の継続的な支援を行っています。2015年に始まったこの活動は、これまでに光ブロードバンド、観光・防災Wi-Fiの設置、行政システムのクラウド化、ペーパーレス会議システムの導入などを手掛けてきました。2018年から「防災・現在システム」の構築事業を行っています。



被災地のコミュニティ促進支援

東日本大震災の被害に遭われた沿岸地域では、コミュニティ促進のため開催される、町おこしやイベントなどに参加し、コミュニケーションロボット「パルロ」や、プログラミング教材「プロロ」を利用し、ICTを身近に感じていただけるような活動を継続しています。



大槌町(岩手県)でのシニア向けパソコン教室と親子向け子育てフェスイベント支援



三陸沿岸各地域(岩手県)にて、夏休みの小学生向けプログラミング体験を実施



継続的な過疎地域での活動

高齢化が進む過疎地域では人手が必要となるため、定期的に訪問し、「草刈り」や「雪かき」の支援を行っています。また、お年寄りや小学生、地域住民の皆様にICTに興味を持っていただくため、イベントなどを開催しています。



金山町(福島県)での耕作放棄地の草刈りと、お茶会でのロボットとの触れ合い



自然災害支援活動

東日本大震災や過去の自然災害での活動経験を活かし、災害ボランティアへの参加と義援金の寄付により被災地の早期復旧に貢献しています。

2019年度の災害ボランティア活動

活動地域：〈8月の大雨〉佐賀県武雄市、大町町
〈台風第15号、第19号、10月25日からの大雨〉
千葉県富津市、福島県いわき市、宮城県丸森町



災害義援金

2019年8月から10月にかけて発生した台風第15号、第19号および10月25日からの大雨により被災された方々の救援および被災地の復興にお役立ていただくため、日本赤十字社を通じて、義援金を寄付しました。

その他の社会貢献活動

献血

オフィス内の会議室を臨時的献血会場として提供し、社員による集団献血を実施しています。少子高齢化や若年層の献血離れにより、献血者数は減少傾向にあります。医療現場で血液や血液製剤の投与など安定した血液の供給が必要であり、企業による組織的な協力が必要となっています。

当社では、神奈川県および東京都赤十字血液センターから依頼を受け、7月と8月に本社オフィスと錦糸町オフィスにて企業集団献血を実施しました。今後も定期的に協力していきます。



熊野古道道普請

和歌山県が募集する「世界遺産 紀伊山地の霊場を参詣道(さんけいみち)」の整備、道普請(みちづしん)ボランティアに初めて参加しました。社員公募により参加した社員18名は、1トンの土を土嚢袋で小分けに運び、雨により傷んだ道を修復しました。活動前には世界遺産を学ぶことができ、充実した内容となりました。



企業訪問

秋葉原オフィスにおいて、新潟県長岡市の高校生7名、教諭1名にご来社いただきました。仮想現実や顔や音声に対する認識技術などの当社先端技術に触れていただくとともに、執務室や食堂を案内し、社員の働く環境や過ごし方を知ってもらい働くことへの興味を高めていただきました。



Column

富士ソフト企画 西会津しいたけファーム「菌床椎茸」5年連続金賞受賞！

2020年2月、三重県にて開催された全国サンマッシュ生産協議会主催の「第34回全国大会(第30回品評会)」で、富士ソフトの特例子会社の富士ソフト企画西会津しいたけファームの「菌床椎茸」が5年連続で「金賞」を受賞しました。本品評会は国内最大級の規模を誇り、今年は約1,000点の出品がありました。

西会津しいたけファームでは、視覚障がい者が中心となって安心安全で良質なしいたけを栽培しています。障がい者の雇用と農業のIT化を目指す本事業を通じ、働く場を提供することで若者の流出を防止するだけでなく、福島県西会津町と共に移住促進にも取り組んでいます。



「菌床椎茸」の栽培風景(上)と出荷する製品



2019年度の社会貢献活動

災害復旧ボランティア、被災地の海岸清掃、被災者の仮設住宅環境保全、長野市「ハピスポひろば2019」支援、復興産業まつり「大船 to 大船渡」、三陸・西会津企業マルシェ、シニア向けPC教室、過疎地域イベント支援、小学生向けITワークショップ、熊野古道道普請、企業集団献血、ユニセフチャリティイベントと募金活動

特定非営利活動法人「IT工房ひのき」について

自然災害における被災地の住民および被災地の各種団体に対して、ITを活用した各種復興支援に関する事業を行い、被災地住民の生活再建ならびに被災地の経済復興に寄与することを目的とし設立。東日本大震災の被災地に密着した支援活動を行うため、2012年11月に岩手県奥州市に設置しています。