

CSR REPORT 2020

富士ソフト株式会社 CSR報告書



目次

■ トップメッセージ	2-3
■ 特集1 富士ソフト50年のあゆみ	4-5
富士ソフトの成長を支える3つの強み	6
新技術への果敢な取り組み「AIS-CRM」	7
■ 特集2 Afterコロナを見据えて	8-9
■ もっと社会に役立つ	
未来を見据えた、ものづくりを通じた人財育成に貢献	12-13
有用な人財の積極採用と育成に注力	14
エンジニアの育成	14-15
自立的キャリア形成を促進	16
多様な人材が活躍できる職場環境へ	17
被災地支援と社会貢献活動	18-19
■ もっとお客様に喜んでいただける	
事業トピックス：「挑戦と創造」の最前線	20-21
株主の皆様に対する利益還元、株主価値の最大化	22
コーポレート・ガバナンス	23
コンプライアンス	24
リスクマネジメント	25
情報セキュリティ	25-26
品質・製品安全保証	27
■ もっと地球に優しい企業グループ	
環境負荷軽減に向けた活動	28-29
■ そして「ゆとりとやりがい」	
働き方改革・支援の先進的な取り組み	30-32
健康管理、メンタルケアの取り組み	33
会社概要	34

CSR報告書に関するお問い合わせ：

富士ソフト 総務部

E-mail：CSR@fsi.co.jp

電話番号：050-3000-2778



取締役 会長執行役員

野澤 宏

代表取締役 社長執行役員

坂下 智保

CSR活動方針

基本方針

もっと社会に役立つ
もっとお客様に喜んでいただける
もっと地球に優しい企業グループ
そして「ゆとりとやりがい」

中期方針

ICTの発展をお客様価値向上へ結びつけるイノベーション企業グループ

新たな時代にふさわしい 安心と利益、技術と付加価値向上で貢献

新型コロナウイルスによる感染症に罹患された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。そして、感染症対応にご尽力されている医療関係者や医療機関、国民の健康と生活を支えるため最前線で働く多くの関係者の皆様に、心より敬意と感謝を表します。富士ソフトグループは、株主様、お客様、お取引先様、パートナー様、社員など、関係する皆様の安全を第一に考え、従前から取り組んできた在宅勤務やさまざまな感染対策を徹底するとともに、感染拡大の1日も早い収束に向け、ICTの力でお客様の事業継続に貢献できるようグループ一丸となって取り組んでまいります。

当社は、2020年5月に創立50周年を迎えることができました。これもひとえに長年にわたる皆様の温かいご支援と関係各位の格別のご高配の賜物と心より御礼申し上げます。1970年に創業した富士ソフトは、独立系ITソリューションベンダーとして、自動車や電子機器などの組込系ソフトウェア開発と、金融、製造、流通分野などにおける業務系システム構築を2本柱に、プロダクト事業やアウトソーシング事業、グローバル展開など、時代の要請に応えるため社是である「挑戦と創造」を続けてまいりました。そして先に記載した「基本方針」のもと、持続的な成長と企業価値向上を進めるなかで、さまざまな企業活動を通して、社会の発展に貢献することを重要な使命としてきました。これは昨今、関心を呼んでいるESG（環境、社会、ガバナンス）の概念を包含しているものであり、当社はこの「基本方針」のもと、より一層事業を発展させるとともに、社会的責任も果たしていく所存です。

近年のICTの利用はさらに拡大し、デジタルトランスフォーメーション（DX）と呼ばれる変革の波は、ますます大きなうねりになってきています。今回のコロナ禍においても、在宅勤務やリモートワークといった取り組みにICTの積極利用が欠かせないものであり、これを契機にさらにICTをベースにした社会や働き方の変革が加速していくことになります。当社は「AI、IoT、セキュリティ、クラウド、ロボット、モバイル・オートモーティブ」での先端的な取り組みを「AIS-CRM（アイスクリーム）」として注力し、先端技術を使いこなす高度な人材育成を進める一方、社会的な課題となっている今後のIT人材不足に対しても、若手人材を採用し、しっかりした企業教育と仕事の場を通して、事業の発展とともに、弛まぬ人材づくりを進めています。

産業や社会が不連続に変化し、時代が大きく変わろうとする現在、新たな時代にふさわしい技術と付加価値向上でお客様に貢献するため、さらなる企業発展と新たなデジタル革新に挑み、中期方針である「ICTの発展をお客様価値向上に結びつけるイノベーション企業グループ」の実現に邁進していきます。

取締役 会長執行役員

野澤 宏

代表取締役 社長執行役員

坂下 智保

富士ソフト50年のあゆみ

2020年5月に創立50周年を迎えた富士ソフトは、1970年5月、コンピュータの将来性に着目した取締役会長執行役員の野澤が教え子と共に3人で創業しました。IT産業の躍進という大きな時代の波に乗り、現在では、国内外のグループ企業を含め14,121名(2020年3月現在)の社員を擁するまでに成長しました。

「変化はチャンスなり」の精神で「挑戦と創造」を続ける富士ソフト50年のあゆみをご紹介します。

1999

売上高500億円突破

1986

初の毛筆ソフト「毛筆わーぷろ」発売
日経優秀製品・サービス賞受賞
(1987年)



1993

はがき作成ソフトウェア
「筆ぐるめ Ver.1.0」発売



1970

1980

1990

創業期 (1970-1996)

オペレーター中心の技術者派遣からプログラマー中心に業態転換。ソフト開発の一括請負に尽力し、いち早くマイコン用ソフト開発に進出。独立系ソフトウェア企業としての地歩を確立し、店頭公開、東証二部上場を果たす。金融系業務システムに強みを持つ(株)ABCと合併。

1970

- 神奈川県横浜市に
(株)富士ソフトウェア研究所
設立



1984

- 富士ソフトウェア(株)に
商号変更

1985

- 神奈川県鎌倉市に
本社ビル落成

1987

- 日本証券業協会
東京店頭市場に株式を公開

1990

- 第1回全日本ロボット相撲
大会開催



1992

- 東京証券取引所市場
第二部に株式を上場

1995

- インターネットビジネス参入
- ISO9001(品質保証の
国際規格)認証取得

1996

- (株)ABCと合併、
富士ソフトABC(株)に
商号変更

成長期 (1997-2010)

目標としてきた東証一部上場を2年前倒しで実現した後、証券会社、製造業、流通業等の業務システム開発会社を次々に傘下に収め、自社の強みを補完する技術や顧客基盤を取り込むM&A戦略を積極展開。

1997

- ネオスソフト(株)子会社化

1998

- 東京証券取引所
市場第一部に株式指定替え
- ネオテック(株)子会社化
- ネオテック(株)と
ネオスソフト(株)が合併、
サイバーコム(株)に
商号変更



1999

- サイバネットシステム(株)子会社化

2001

- 錦糸町ビル竣工
- (株)ダイエー情報システム(現(株)ヴィンクス)
子会社化

2002

- プライバシーマーク取得

2003

- 東京データセンター開設

コミュニケーションロボット「PALRO」

2010 アカデミックシリーズ発売

2012 ビジネスシリーズ
高齢者福祉施設向け
モデル発売

2018 ギフトパッケージ発売

palro



2018

機械制御、ライセンス販売、インターネットサービス向け、
金融業向けなどSI事業の好調(売上高: 2,043億円)

2014

自動車やネットワーク機器、インターネットビジネス関連
およびライセンスビジネスが好調(売上高: 1,484億円)

2010

「筆ぐるめ」累計3,000万本突破

2009 教育ICTシステム

「みらいスクールステーション」発売

みらいスクールステーション®

データ通信端末「FSMobile」発売

FSMobile®

2016 無人受付システム

「moreReception」発売

moreReception

GOOD DESIGN AWARD
2017年度受賞2008 デジタルテレビ放送受信機
向けミドルウェア発売

FSDTV®

2012

簡単でセキュアな
ペーパーレスシステム
「moreNOTE」発売

moreNOTE®

2018

FSDTVシリーズ
累計4,000万台突破

2000

2010

2020

変革期 (2012-)

本社ビルに移転後、売上高ソフトウェア業界第5位を達成した2006年、富士ソフトに社名変更し、ロゴマークも一新し「第二の成長期」へ。再生医療やロボットなど、培ってきた技術を異分野の研究成果と融合する「挑戦と創造」を開始。

2011年、代表取締役専務 坂下が代表取締役社長に就任。さらなる変革に挑戦する一環として、2013年より在宅勤務制度を拡大。こうした取り組みが、創立50周年を迎えた年のコロナ禍を克服する手立てに。

2004

- 本社ビル落成
(神奈川県横浜市)

2005

- 東京大学医学部に軟骨・骨再生医療に関する寄付講座を開設
- 日本経済新聞社「働きやすい会社」10位にランクイン



2006

- 富士ソフト(株)に商号変更
- シンボルマーク誕生

2007

- 秋葉原ビル落成(東京都千代田区)
- 経済産業省公募プロジェクト「次世代ロボットプロジェクト」に筑波大学と参画

2008

- 車載ソフトウェアの標準化に取り組む「AUTOSAR」加入し、名古屋大学大学院と共同研究を開始

2009

- 初の海外拠点台北支店開設(台湾)

2010

- 秋葉原と大阪にマイクロソフトソリューション&クラウドセンター開設

2012

- ソウル支店開設(大韓民国)

2013

- ヴィンキュラム ジャパン(株)と(株)ヴィックスが合併、(株)ヴィンクスに商号変更
- 在宅勤務制度を全社員対象に拡大

2014

- 富士ソフト・ティッシュエンジニアリング(株)を設立
- 中国現地法人設立

2016

- サイバーコム(株)、東京証券取引所市場第一部に株式指定替え

2017

- (株)ヴィンクス、東京証券取引所市場第一部に株式指定替え

2018

- 柔軟な働き方を実現するウルトラフレックス制度導入

2019

- テレワーク・デイズに過去最大の延べ2,700名が参加

2020

- 5月15日創立50周年

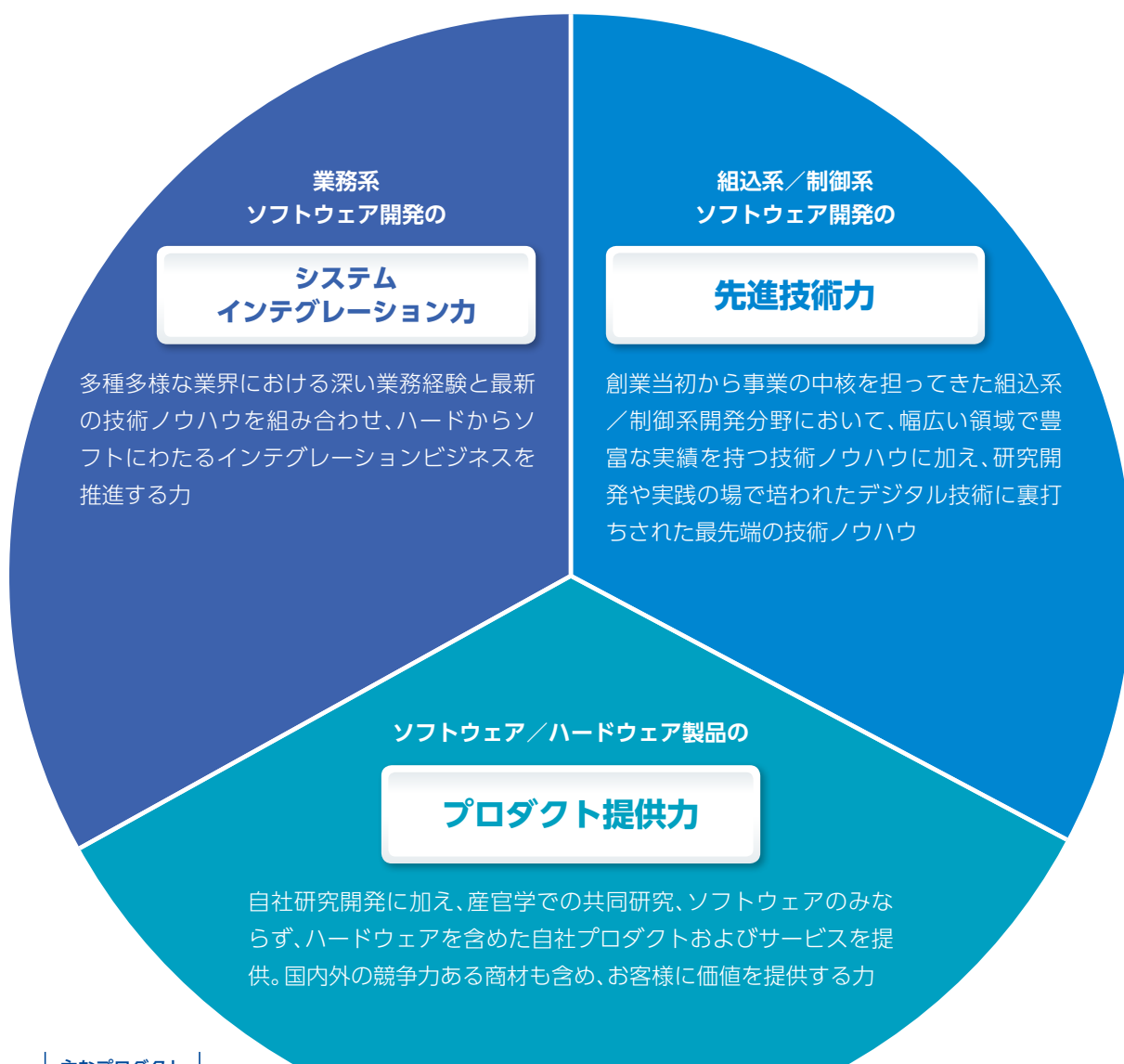


2023

- 汐留ビル落成予定(東京都港区)

富士ソフトの成長を支える3つの強み

創業当初から事業の中核を担ってきた組込系／制御系ソフトウェア開発における「先進技術力」と、流通業・製造業・金融業などのお客様への業務系ソフトウェアにおける「システムインテグレーション力」は、グローバルな競争時代を勝ち抜くビジネスイノベーションとものづくりを支えています。この2本柱に、研究開発や共同開発で培った「プロダクト提供力」を加えた3つの強みが、当社の持続的成長力の源泉です。



主なプロダクト

palro

FSDTV®

みらいスクールステーション®

Refills®

FSMobile®

moreNOTE®

moreReception

かな漢字変換ライブラリ
FSKAREN®

筆ぐるめ

新技術への果敢な取り組み

アイスクリーム

AIS-CRM

当社では、「AI/IoT/セキュリティ/クラウド/ロボット/モバイル・オートモーティブ」の頭文字を取った「AIS-CRM (アイスクリーム)」を、いまもっとも力を入れる新技術分野と位置づけています。これまで培ってきた技術とソリューションを融合し、いまままでにない付加価値と新たなビジネスチャンスを生み出していきます。そして、国内外のお客様への最適なサービス、プロダクトを通じて、新たな価値を社会に提供いたします。

「AI」をお客様のビジネスに活かす

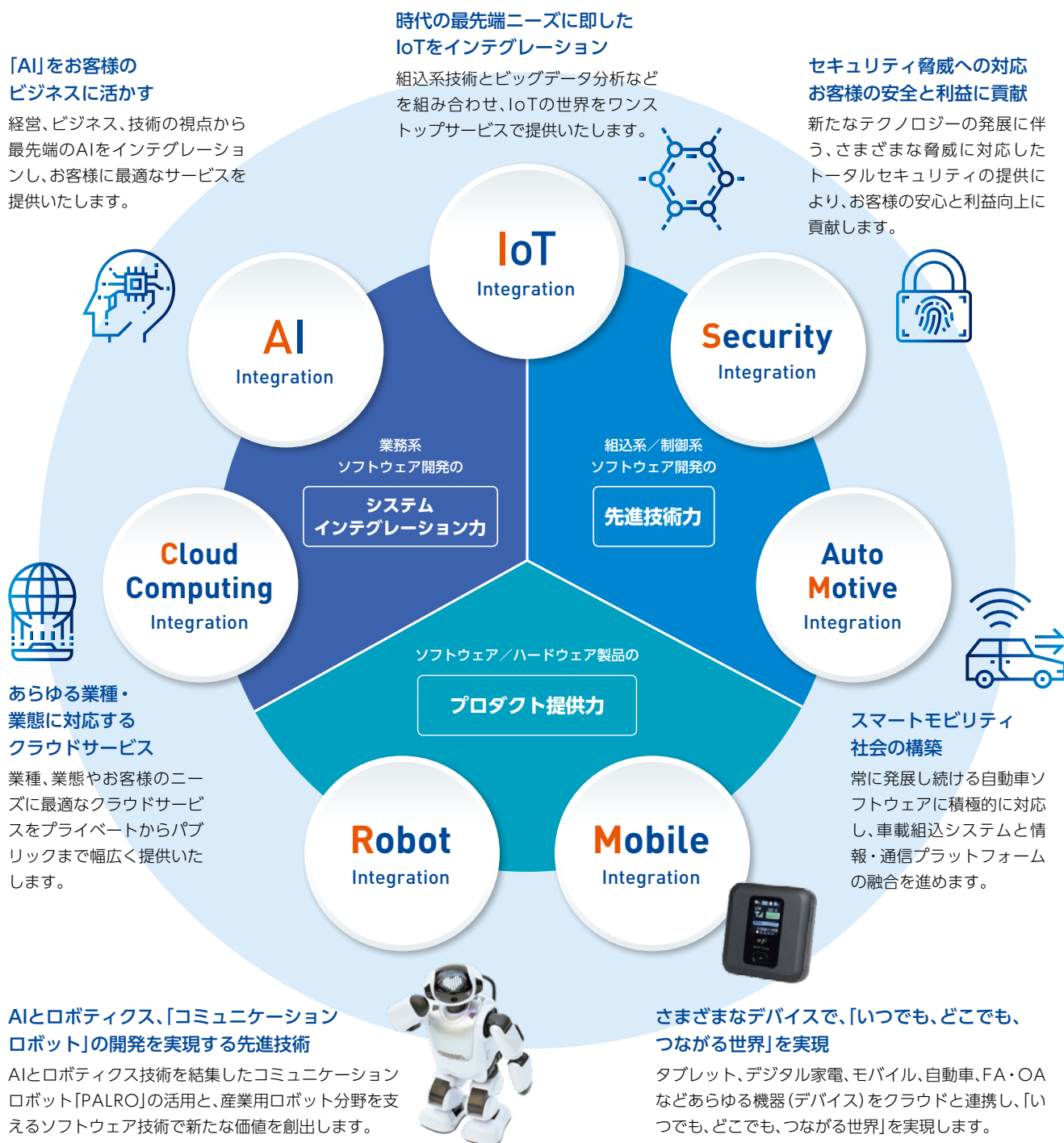
経営、ビジネス、技術の視点から最先端のAIをインテグレーションし、お客様に最適なサービスを提供いたします。

時代の最先端ニーズに即したIoTをインテグレーション

組込系技術とビッグデータ分析などを組み合わせ、IoTの世界をワンストップサービスで提供いたします。

セキュリティ脅威への対応 お客様の安全と利益に貢献

新たなテクノロジーの発展に伴う、さまざまな脅威に対応したトータルセキュリティの提供により、お客様の安心と利益向上に貢献します。





Withコロナでは、
デジタルトランス
フォーメーション(DX)と
新たな働き方への
変革が加速すると
みています。

代表取締役 社長執行役員
坂下 智保

AIやIoTの導入、そしてデジタルトランスフォーメーションの加速へ

コロナ禍における緊急事態宣言下では、多くの分野で緊急処置としての在宅環境と制度づくり、在宅勤務が難しい人の休暇取得や輪番対応、あるいは、出勤が必須の人への配慮など、臨時的な取り組みが多く行われてきました。コロナ以前よりのテーマである人手不足への対応と働き方改革、デジタルトランスフォーメーション(DX)の流れは、コロナをきっかけに、さらに進化・発展していくものと考えられます。

Withコロナの時代では、緊急対応ではない形での働き方の模索を行いながら、第2波、第3波への備えが進められていきます。在宅勤務における業務の生産性や品質、安全性やセキュリティ、環境やコスト評価、人事規定や就業規則の見直しなどを進め、これまでの施策を評価し直し、浮き彫りになった課題に対して、時間を意識して対処していく必要があります。

在宅勤務を長期にわたり行っていくことを考えると、在宅勤務ではまず、仕事の品質が確保された上で、生産性が

維持される必要があります。当社は在宅勤務を進めていますが、コロナ前から在宅勤務についてのさまざまな取り組みを行ってきたこともあり、これまでに全体として問題は発生しておらず、全社の生産性は維持できています。しかし、プロジェクトごとに業務をサンプリングして評価したところ、「管理者、プロジェクトマネジャーは苦勞している」「上級エンジニアの生産性は上がっている」「スキルの低いメンバーやプロジェクトの新規参加者は問題が滞留しやすい」などの課題が見られました。各現場では、緊急での立ち上げ段階での課題を一步一步工夫し克服しながら進めており、現段階では、かなり対策が練られつつあります。現在、当社では、「在宅適性度」で仕事を分類するという考え方で行っています。業務内容や制約条件、当人のスキルなどを考慮し、「在宅可能業務」「通勤必要業務」「中間的業務」に3分類し、そこに業務の継続性や上司の判断、本人の意向を組み入れ、働き方を「在宅中心」「通勤中心」「在通併用」としています。(図1:仕事のタイプ分類参照)

図1：仕事のタイプ分類

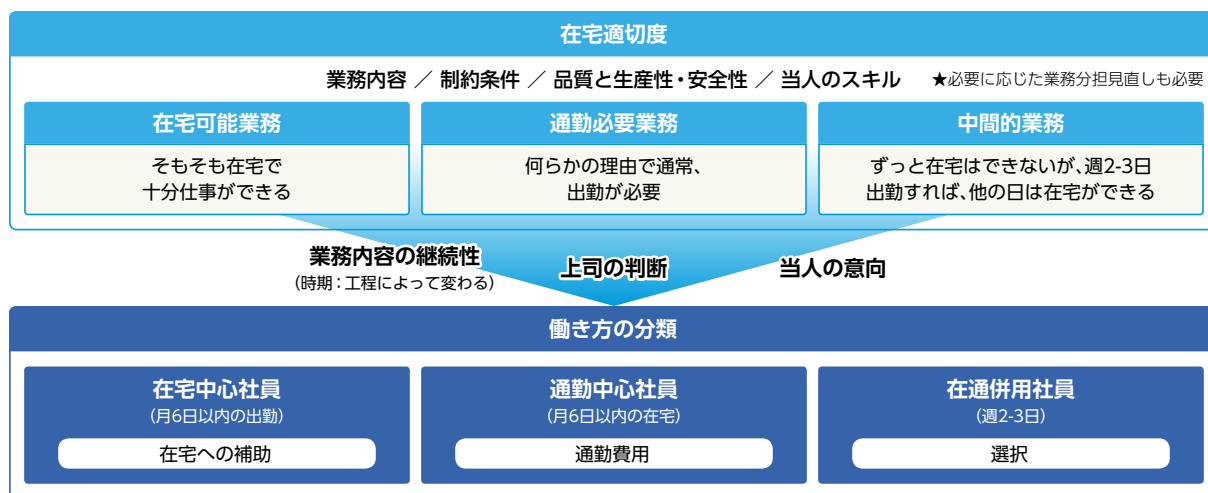


図2：Afterコロナの働く環境想定図



デジタルをフル活用して多様な働き方のフロントランナーであり続ける

当社は、Afterコロナにおける就業環境を「スーパー在宅環境」（図2：Afterコロナの働く環境想定図参照）と呼んでいます。自宅にオフィスと遜色ない環境づくりを促進し、その実現のために企業から従業員への支援を行っていきます。さらに、自宅からの最寄りのオフィスのサテライト活用、カラオケ、カフェなどの商用施設の業務活用など、在宅勤務が難しい場合のテレワーク環境の整備も行っています。コストと利便性、セキュリティなどの運用面も考慮して、仮想デスクトップ（VDI）の導入を自社データセンターでの運用とクラウド環境の併用により、平時にはミニマムなコストで運用し、急に利用者数を増加させたい場合には、少し追加のコストをかけることで、瞬時に環境を拡大することなども行えるようにしていきます。会社オフィスのフリーアドレス化も行い、当社のペーパーレス会議システム「moreNOTE」をフル活用して、必要なときに、場所や時間に縛られず、ペーパーレスで仕事ができる環境を整備していきます。

また、Afterコロナの社会に向けて社内活動の重要なポイントが、「リアルでやってきたことの価値の見直し」です。その一つが、「コミュニケーション資産」の定義です。これまでリアル

なコミュニケーションで構築してきた人と人とのつながりの価値を定義し、見直し、真に必要なコミュニケーションを求めていく必要があります。そして、デジタル環境の良さを駆使したコミュニケーションも活用し、そこで得られるデジタルデータのフル活用を目指した上で、リアルの良さとデジタルの良さをミックスした新たな「コミュニケーション資産」の構築を行おうと進めています。さらに、社外とのコミュニケーション、お客様や仕入先、パートナーの皆様ともデジタルコミュニケーションプラットフォームを構築することで、ファーストコンタクトからネットやWeb会議でのコミュニケーションが当たり前となる「デジタルコミュニケーションファースト」を実現していきます。在宅勤務運用のなかで、さまざまな打ち合わせや訪問に必要な移動時間がなくなったことで、大きな時間ロスのカットが実現されています。リアル接点の重要性を理解した上で、デジタルコミュニケーションをフル活用していくことが重要と考えています。

富士ソフトグループは、これまで培った技術とスキル、そしてノウハウを駆使し、Afterコロナに求められる社会課題を、お客様、パートナーの皆様と協働しながら解決していくフロントランナーであり続けたいと考えています。

迅速かつ柔軟な対応で感染症対策と事業継続を実現

富士ソフトでは、政府の緊急事態宣言発令に50日先立つ2020年2月17日に、社長より全社員に向けて社内の緊急事態宣言が発信されました。「社員の安全第一」「お客様の安全第一」を基本方針に掲げ、迅速かつ柔軟な対応を続けていきました。時差出勤に加え、可能な限り在宅勤務を実施、懇親会を含む社内イベントの中止または延期、社内会議は在宅からの参加やTV会議利用などで実施、集合する場合はマスクの使用ならびに人数を減らして実施、外出や移動を可能な限り避けるなどが示されました。多くの人が集まる当社主催の集合形式イベントも中止または延期となりました。

今回の感染拡大防止に向けては、全社員が在宅勤務を継

続的に実施できるようシステム開発環境を含む業務環境のさらなる整備を進めてきました。そして2020年4月3日からは、社員の8割にあたる約6,500名が在宅勤務を実施。在宅勤務の課題とされる「業務の正当性証明」と「不正抑止」を解決するために自社開発した在宅勤務管理ツールを導入するとともに、常時在宅勤務を行う社員の拡大に備えて「長期在宅勤務申請・在宅勤務準備金・支援金」を制度化し、在宅勤務時の生産性向上と社員の負担軽減にも取り組みました。

当社は、このように培ってきた技術や経験を活かし、お客様の事業継続についても全力でサポートしてまいります。

テレワーク環境整備における富士ソフトの強み

1

当社自ら社内にて利用しているものをご提案。お客様に寄り添ったサポートをアドバイス

2

独立系だからこそ、お客様のニーズに合った最適な商品・サービスをご提案

3

一般社団法人日本テレワーク協会の「第17回テレワーク推進賞 会長賞」を受賞

お客様の事業継続に向けたサポート

- お客様サポート体制の強化、在宅勤務およびテレビ会議推進の支援
- グローバル最新技術を活かした社内情報環境の提供
VDI/Splashtop/Microsoft Teams/Google Hangouts/Zoom/Slackなど
- 自社開発し社内トライアル中の在宅勤務管理ツールを提供
- 自社プロダクトであるペーパーレス会議システム「moreNOTE」の無償提供

在宅戦略のフレームワーク



わが国初、「ハイブリッド出席型バーチャル株主総会」を開催



第50回定時株主総会の会場

株主総会では、ソーシャルディスタンスを確保するため、会場への入場者数の制限や、一般株主様に出席自粛を要請する企業が相次ぎました。こうしたなか、注目を集めたのが、「バーチャル株主総会」です。バーチャルのみで行う株主総会は現行の会社法の解釈上難しいため、経済産業省は「ハイブリッド型バーチャル株主総会」の実施ガイドを公表しました。

ハイブリッド型には、「参加型」と「出席型」の2種類があります。参加型は、議決権行使は事前に済ませ、遠隔の株主様がインターネットなどを通じてライブ配信で傍聴する方式。会社法上の出席とはならず、質問もできません。これに対し出席型は、質問や議決権行使を確実にできる安定した通信インフラが必要となるため、実施するハードルは高くなります。

富士ソフトは2020年3月13日に開催された第50回定時株主総会において、わが国で初めて「インターネット出席」を実現しました。当社は7年前から、来場株主の皆様にiPadを貸し出し、iPad上に当社開発のペーパーレス会議システム「moreNOTE」の技術を応用して構築したシステムにより、資料の閲覧や議決権行使、集計結果をリアルタイムでスクリーンに映し出すサービスを提供してきました。これを会場外の株主様にも行えるようにしたのがこの仕組みです。

実は、招集通知を発送する前日まで「インターネット出席」の導入は機関決定されていませんでした。経済産業省の実施ガイドが公表された2月26日の取締役会で急遽決定し、株主様に告知しました。2月中旬以降、新型コロナウイルス感染拡大が顕在化し、株

主様の安全に配慮した株主総会の自粛が取り沙汰されてきました。当社としては、株主の皆様への説明や対話の機会をできるだけ減らしたくないとの強い想い、そしてICT企業の矜持と自負から、「インターネット出席」の導入に踏み切りました。

「インターネット出席」を希望する株主様には、①質疑応答のための電話、②議事進行のライブ配信を視聴するPC、③資料閲覧と議決権行使を行うiPadをご用意いただき、事前にご自身でアプリをダウンロードしていただきました。これにより、自宅で画面の資料を確認し、ライブ配信を傍聴しながら手元のiPadで投票できるようになりました。もっとも腐心した質疑応答は、「インターネット出席」株主様からは電話とし、コールセンターチームを配置しました。

当日は、11名の株主様がネット経由、159名が会場から出席しました。会場では3密を避けるため、複数の会議室を用意し、座席の間隔を空けた着席、マスクや消毒液の用意などの感染予防対策を取りました。



手元のiPadから議決権行使



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した。

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	
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)	
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	ロボットアメリカンフットボール
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	「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	2019大会の自立型対戦の模様

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の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。

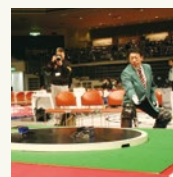
ロボット相撲には教育的意義が多くあり、本気で挑戦している生徒の「眼の輝き」は他とは違い、教室では学べない現場から学ぶ真の説得力が生徒たちの生き方までも変貌させ、主体的に物事に向かっていく姿に人間的成長が期待されます。



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を利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。

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。

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材を育成しています。

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。今後も人材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」



人材育成強化のため、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



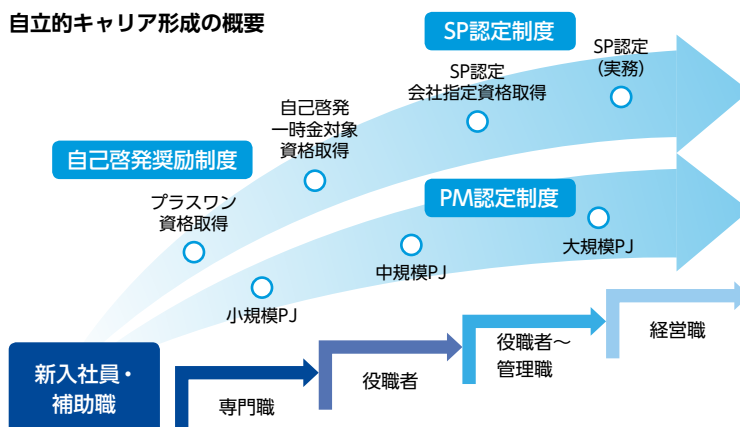
FujiEduの画面(上)と、社内でも活用する様子



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。

自立的キャリア形成の概要



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材育成を加速しています。

PMを目指す人材には、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。

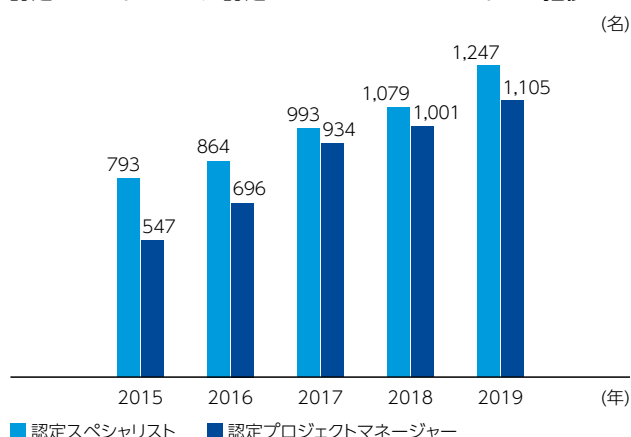
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたいという想いをを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

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材を育成するため、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
グローバル人財に関する取り組み	● 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財の育成を支援 ● 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、地域住民の皆様は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の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。



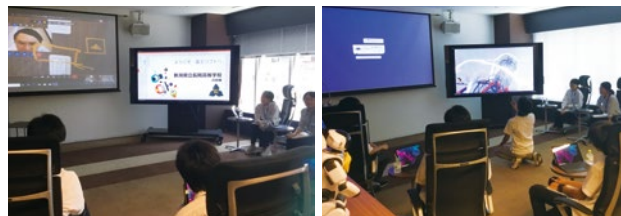
熊野古道道普請

和歌山県が募集する「世界遺産 紀伊山地の霊場と参詣道(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。

事業トピックス：「挑戦と創造」の最前線

画像AIで工事進捗管理を効率化

富士ソフトは、2010年に発売したコミュニケーションロボット「PALRO（パルロ）」の開発を通じてAI技術の研究を積み重ねてきました。本格的な取り組みのスタートラインとして挑戦したのが、当社も賛助会員となっている一般社団法人日本ディープラーニング協会（JDLA）の「JDLA Deep Learning for GENERAL」（通称：G検定）。2017年の第1回試験でおよそ150人が合格。以来勉強会や社内ハッカソンなどを通じて「眠っていた」AI人財を発掘した結果、G資格者270名、ディープラーニングの理論や実装能力に関するE（エンジニア）資格者23名という、日本最大級のAI技術者集団を形成しています（2020年3月末現在）。

当社が注力する「AIインテグレーション」の成果に、「4K定点カメラ映像による工事進捗管理システム」があります。こちらは、当社を含む4社と1大学でコンソーシアムを組み、建設現場の進捗管理を効率化するために開発しました。具体的には、建設現場に設置した4K解像度の定点カメラ映像を活用し、建設機械を画像認識AIで検出、検出結果

を時系列で集計し、進捗レポートとして表示します。進捗レポートにより、ダンプトラックの計画運搬台数に対する実績を確認することで、建設機械の滞留状況などの通常とは異なる傾向を早期に発見でき、計画遅れの原因を分析できるようになります。

このシステムは、盛土などの土木工事への導入効果が大きいと考えられ、今後はダムや処分場の工事などに横展開し、建設現場のさらなる生産性向上に貢献していきます。

また、このプロジェクトは、国土交通省が推進する2019年度「建設現場の生産性を飛躍的に向上するための革新的技術の導入・活用に関するプロジェクト」に採択され、工事現場でのシステム運用結果の審査により、最高ランクのAと評価されました。



AIによるダンプおよび建機の識別

DXを見据えた金融デジタル化

いま金融業界では働き方改革や労働人口の減少を背景に、デジタル技術を駆使して業務効率化やサービス向上を目指す「デジタル化」が加速しています。その一方で、例えば窓口業務は手書きの帳票類が主流となっており、「金融でデジタル化」の本来の狙いである、デジタルトランスフォーメーション（DX、ビジネスモデルや組織文化の根本的な変革）の実現には、さまざまな課題解決が必要となります。

こうしたなか当社は、肥後銀行様と店頭業務のデジタル化を推進しています。今後予定されている次期営業店システムの抜本的な更新を視野に入れつつ、まずは既存の銀行システムや業務フローを大きく変更することなく窓口業務のデジタル化に取り組みます。ご来店されたお客様にタブレットを利用した受付システムで対応し、QRコード入力な

ごによるスマートな情報連携を実現することで、低コストでありながらも、銀行窓口を利用されるお客様の利便性の向上や窓口業務の効率化を実現しています。

■現状



■本件



仮想化ソリューション：挑戦し続け、業界トップクラスに躍進

コロナ禍によって、一気に浸透した感のあるリモートワーク（テレワーク、在宅勤務）。そのソリューションに欠かせないのが、仮想デスクトップ（Virtual Desktop Infrastructure：VDI）です。

富士ソフトは、仮想化市場において世界一のシェアを誇るヴァイエムウェア社認定の「VMware vExpert」を8名抱え、VMware社のパートナーのなかで最上位にあたる「VMware Partner Connect プリンシパル パートナー」

に日本で唯一3部門で認定されている、国内トップクラスのスペシャリスト集団です(2020年5月現在)。今後も積極的な人材育成に努め、この陣容をさらに拡充していく構えです。

当社における仮想化の大きな転換点となったのが、VDIへのチャレンジです。グレイムウェア社が2013年にリリースした「VMware Horizon」にいち早く着目しました。当時最新の「VMware Horizon」を利用したVDIを核

としたソリューション展開に全力を挙げて取り組みました。社内に検証環境をつくってトライ＆エラーを繰り返しながら、問題を一つ一つクリアし、VDI構築に関する貴重なノウハウを蓄積していきました。仮想化の実績とノウハウを獲得したことで、インフラ部分にも踏み込むことが可能となり、当社のビジネスの幅が大きく広がりました。今後も、提案力と高い技術力でお客様に最適なソリューションを提供していきます。

仮想化における富士ソフトの強み		
富士ソフトの技術力の証 VMwareの 各認定制度を取得	インフラから基盤から アプリケーションまで、 実用的なシステム構築を実現	高い技術力で、 導入から運用管理まで ワンストップにご提供
VMwareの各認定制度を取得		



ペーパーレス促進で、お客様の“グリーンリカバリー”に貢献

自社プロダクトの「moreNOTE(モアノート)」は3,500社を超えるお客様にご利用いただいている富士ソフトのペーパーレスシステムです。「moreNOTE」でペーパーレス会議を行うと、会議資料準備の効率化、配布や差し替えの手間削減はもちろん、会議参加者の利便性も格段に向上。iPadやiPhone、Windowsタブレットなどさまざまなデバイスに対応しているため、リモートワークでも威力を発揮します。会議中の画面を同期することで、全ての参加者が議論の内容に集中し、共有できるため、結果的に会議の議論が活性化します。

また、ペーパーレス化による効果も、シミュレーション可能。紙にかかるコストやペーパーレス化のメリットを見える化することで、社内のペーパーレス化を推進し、効果

検証を行うことができます。この機能を活用すれば、これからコロナ禍から立ち直っていく際に配慮すべき、“グリーンリカバリー”に貢献できます。

2020年2月19日に開催された脱炭素チャレンジカップ実行委員会主催の「脱炭素チャレンジカップ2020」において、奨励賞を受賞しました。これは環境への貢献度を“見える化”する機能によるペーパーレス促進が評価されたものです。



「moreNOTE」の表示例

Column

持続的成長を支えるビジネスパートナーとの相互発展

IT業界では、ICT技術者不足への対応が引き続き課題となっています。これに対して当社グループでは、積極的な人材採用に加えて、ビジネスパートナー会社様との連携強化による人員増強、オフショア・ニアショア開発の活用などを推進しています。

当社の成長を支えていただいているビジネスパートナー会社様とは、公正・公平な取引を徹底し、相互発展につながる良好な関係を構築することで、ともに社会のICTの発展に貢献しています。

基本方針である「ゆとりとやりがい」のもと、当社社員のみならず、ビジネスパートナー会社の社員様の働き方改革にも取り組み、より働きやすい環境づくりを推進しており、ビジネスパートナー会社社員様の安全を守り、業務を継続できるよう、在宅勤務を推進しております。

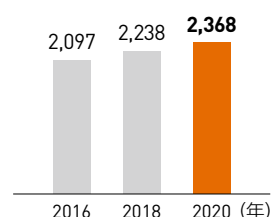
また、お客様へ安心・安全で高品質なサービスをご提供するため、当社の理念「ひのき」(品質・納期・機密保持)を全てのビジネスパートナー会社様と共有し、当社と同等のセキュリティレベルの確保、法令やルール・行動指針等の遵守、反社会的勢力との関係排除に関する約定も締結いただいています。

今後もビジネスパートナー会社様との相互理解を一層深め、より長期的、より良好なパートナーシップを築き、社会のニーズに合った「もっと社会に役立つ」サービスを提供していきます。



相互発展に向けた情報交換として感謝会を毎年開催

ビジネスパートナー会社数 (社)



株主の皆様に対する利益還元、株主価値の最大化

当社グループは、効率性・健全性・透明性を高めることで企業価値の向上を目指し、株主の皆様への最適な利益還元を経営の最重要課題の一つと考えています。また、株主・投資家の皆様との、より一層の信頼関係構築や満足度向上を目指し、タイムリーかつ豊富な情報開示や、資本市場ニーズの経営へのフィードバックに努めています。

利益還元、株主価値の最大化

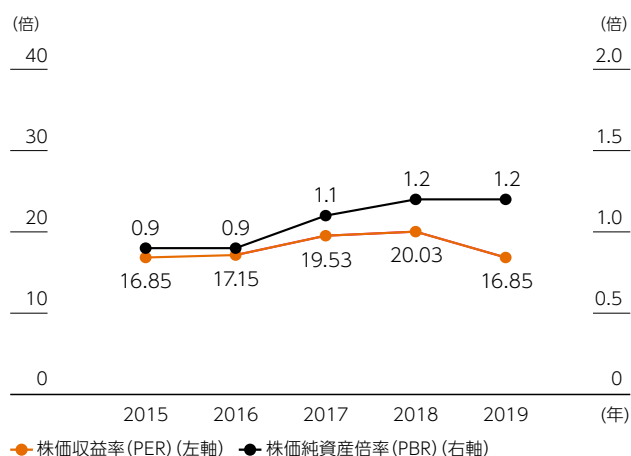
利益還元の方針

積極的な事業展開や不慮の事業リスクに備え一定の内部留保を確保しつつ、「安定的な利益還元」を基本方針に配当を行っています。また、利益状況や投資計画を踏まえ、自社株の取得も随時検討しています。

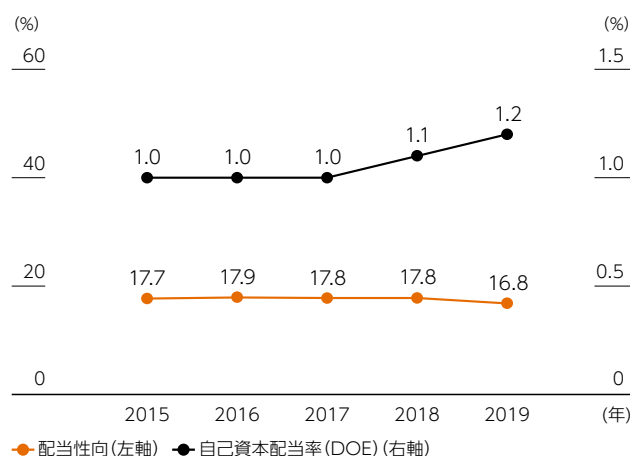
(各年12月期)

	2015	2016	2017	2018	2019
1株当たり純資産額(BPS) (円)	2,977.06	3,092.18	3,340.35	3,391.15	3,587.27
1株当たり当期純利益(EPS) (円)	158.06	161.63	185.33	208.22	250.40
自己資本比率(%)	60.3	59.0	59.9	55.1	54.1
自己資本利益率(ROE) (%)	5.4	5.3	5.8	6.2	7.2
自己資本配当率(DOE) (%)	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2
配当性向(%)	17.7	17.9	17.8	17.8	16.8
株価収益率(PER) (倍)	16.85	17.15	19.53	20.03	16.85
株価純資産倍率(PBR) (倍)	0.9	0.9	1.1	1.2	1.2
期末株価(円)	2,664	2,772	3,620	4,170	4,220

株価収益率(PER)／株価純資産倍率(PBR)



配当性向／自己資本配当率(DOE)



ディスクロージャー方針

株主・投資家の皆様による当社への正当な評価をIR活動の目的としています。そのために、開示情報を適時・公平かつ正確に提供することを基本方針としています。

また、開示する情報については、当社が上場する東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適

時開示等に関する規則」に沿って行っていますが、当規則に該当しない情報についても、株主・投資家の皆様に重要と思われる情報については、適時適切かつ積極的に開示していく方針です。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは「基本方針」に基づき、「ICTの発展をお客様価値向上へ結びつけるイノベーション企業グループ」を目指して活動しています。下記の施策を推し進めることで、経営の健全性、効率性を確保するとともに経営の透明

性を高めていくことによりコーポレート・ガバナンスの充実に図り、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制の構築を図っています。

- ① 業務執行責任の明確化、事業運営の効率化およびスピードアップ、取締役会をスリム化し意思決定の迅速化・経営監督機能強化を図るため、執行役員制度を導入しています。
- ② 会社としての機関設計は監査役会設置会社を採用していますが、任意の機関として社外取締役も委員として参加する経営委員会（指名・報酬・倫理）を設置し、取締役会に付議する重要事項を事前に審議しています。
- ③ 全ての社外役員は、東京証券取引所が定める独立役員の判断基準の要件を満たすとともに、社外の公正な立場から監督および助言を行うことができ、かつ高い見識、出身分野における豊富な知識と経験を併せ持っています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、法令に定められている株主総会、取締役会および監査役会を設置しています。取締役会は、東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定している社外取締役3名を含む9名で構成され、また、社外監査役2名（うち1名は独立役員）を含む監査役3名も出席し、毎月1回定例に、必要に応じて臨時に開催されており、法令に定められた事項のほか経営に関する重要議案について全て決議しています。

取締役会の定める経営方針に基づく、重要な業務執行に係る事項の審議機関として、取締役・常勤監査役・執行役員が出席する経営会議（月2回または必要に応じて臨時に開催）を設けています。また経営会議の審議に資するため、目

的別に会議を設け、十分な協議・調整等を実施しています。

特定事項について、目的別に内部統制委員会、リスク・コンプライアンス委員会等を設け、それぞれの所管事項について審議・調整等を実施しています。

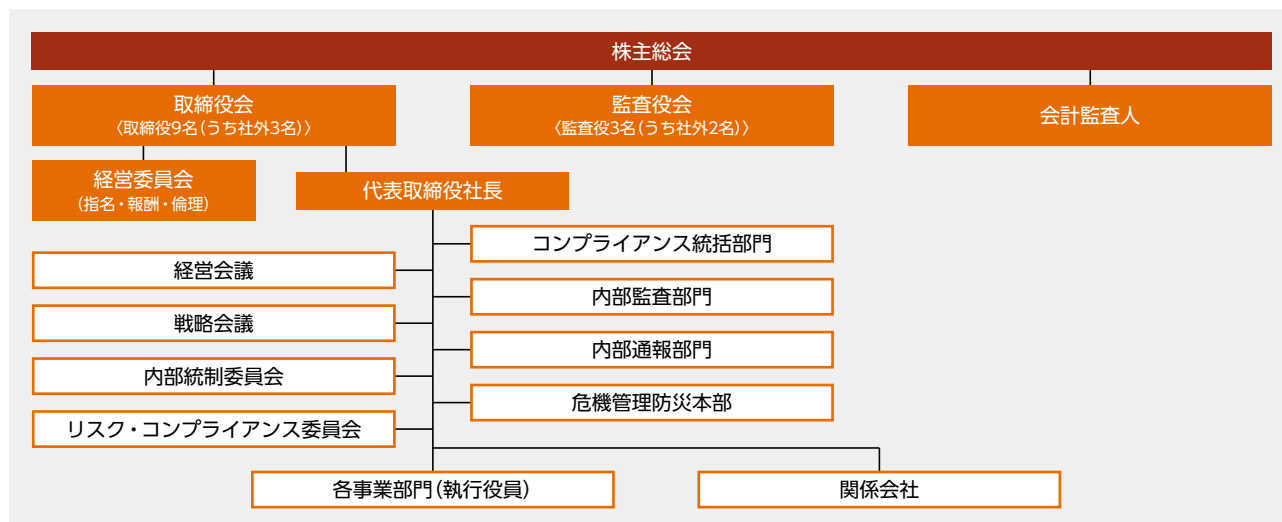
その他、執行役員制度を導入し、取締役会の戦略決定および業務監督機能と執行役員の業務執行機能の分離を明確にするとともに、主要な業務部門には、業務に習熟した執行役員を責任者として配し、迅速な業務執行を図っています。

（注）当社コーポレート・ガバナンスに関する詳細は、下記をご参照ください。

<https://www.fsi.co.jp/ir/management/7.html>



コーポレート・ガバナンス体制の概要（略図）



コンプライアンス

コンプライアンスを単なる法令遵守のみとはとらずに、社会規範および社内規程をも遵守するものと考えて行動します。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス体制の一層の充実を経営の最重要課題の一つとして取り組み、法令、社会規範および社内規程を遵守し、業務を適正、効率的に行う体制を構築しています。具体的には、行動基準を含む「コンプライアンス規程」

を定めてコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンスを担当とする執行役員の選任、コンプライアンス推進に係るリスク・コンプライアンス委員会および実施状況を評価する法務・監査部の設置です。

コンプライアンス教育の実施

社員のコンプライアンス意識を醸成するため、入社時および昇格の節目など、定期的に階層別研修を実施しています。また、コンプライアンスに関するe-Learning学習の機会を全社員に提供しています。

安全保障輸出管理体制

当社の事業戦略におけるグローバル化の強化に伴い、安全保障輸出管理体制を強化するため、2012年8月に社内組織として「輸出入管理室」を設置し、適正な運営が確保できる体制を構築しました。この運用実績が認められ、2014年

2月には「特別一般包括役務取引許可証」および「特別一般包括輸出・役務(使用に係るプログラム)取引許可証」を経済産業省より取得しています。

競争的資金等の不正防止に関する基本方針

2014年8月26日付文部科学大臣決定「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき社内規程を整備し、競争的資金を中心とした公募型の競争資

金の取り扱いにおける適正な運営・管理を適切に対応し、不正使用の防止に努めています。

内部通報窓口を設置

会社およびグループ会社における業務の適正を確保する体制を構築するため、社内における「内部通報窓口」のほかに、常勤監査役を窓口とする「経営陣から独立した内部通報窓口」および「グループ会社通報窓口」を設置していま

す。また、不正行為を通報することにより、通報者が不利益な取り扱いを受けないようにするための規程を定め、安全かつ迅速に不正行為の通報ができる体制を確立し、グループ全体でコンプライアンス向上を目指しています。

リスクマネジメント

当社は、企業活動から生じるさまざまなリスクに関して、「内部統制システム基本方針(危機管理)」に則り、継続的に運用状況をモニタリングし、評価しています。これにより、経営に及ぼす影響を最小限に抑制できるマネジメント体制を構築・運用しています。

リスク管理体制

執行役員を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、平常時および緊急時の行動基準を規程に定め、各部門の事業から生じるさまざまなリスクに関して

運用状況をモニタリングすることで、経営に及ぼす影響を最小限に抑制するよう努めています。委員会の活動は経営会議に報告され、経営循環に取り込まれています。

災害発生時の対応

平常時から危機管理防災本部を設置、全てのオフィスに支部を配置し、台風や地震などの自然災害に対応できる体制を構築しています。また、大規模災害の発生時には、事業

継続と早期復旧のため、安否確認サイトによる社員の一斉安否確認など安全確保にも努めています。

データセンターの管理体制

制震・免震設備や自家発電装置、堅固なセキュリティ設備を有するデータセンターにて、24時間365日ノンストップの運用管理をサポートしています。バックアップ設備の充実、回線の多重化など、万一のトラブルに対して何重もの対策を施しています。また、常時ネットワークの状態を監視し、緊急時には即座に対応する体制を構築しています。

また、当社の全データセンターで国際認証であるISO/IEC27001を取得しており、お客様に安心してご利用いただける安全なデータセンター運営を行っています。また、当社のクラウドサービスをより安心してお使いいただ

くため、2019年4月にISO/IEC27017を追加取得しました。



認証取得部門: DC運用サービス部

ISO27001「情報セキュリティ
マネジメントシステム」
登録番号: JQA-IM1223



認証取得部門: DC運用サービス部

ISO27017「クラウドサービス
セキュリティ」
登録番号: JQA-IC0031

情報セキュリティ

社会とお客様の信頼に応えるために情報資産を重要な経営資産と位置づけ、「セキュリティは“人”と“技術”で守ります」のスローガンのもと、情報セキュリティを強化し、情報漏洩などの事故を引き起こさないように努めています。

情報セキュリティ管理・推進体制

2005年4月、情報セキュリティ担当役員のもと、情報セキュリティに対する取り組みを全社的視点から組織的かつ効果的に企画・推進するために、「情報セキュリティ室」および「情報セキュリティ・ウイルス対策本部」を設置し、全社の情報セキュリティ推進者を招集し、月に一度「セキュリティ委員会」を開催し、情報漏洩防止を徹底してい

ます。当社の情報セキュリティ関連規程はイントラネットにて全て社内公開し、重点項目として「情報漏洩防止12カ条」「個人情報漏洩防止7カ条」を社内に掲示し、周知しています。また、改正個人情報保護法およびGDPR(EU一般データ保護規則)施行に基づき、社内規程を見直し、管理体制を強化して法令遵守に努めています。

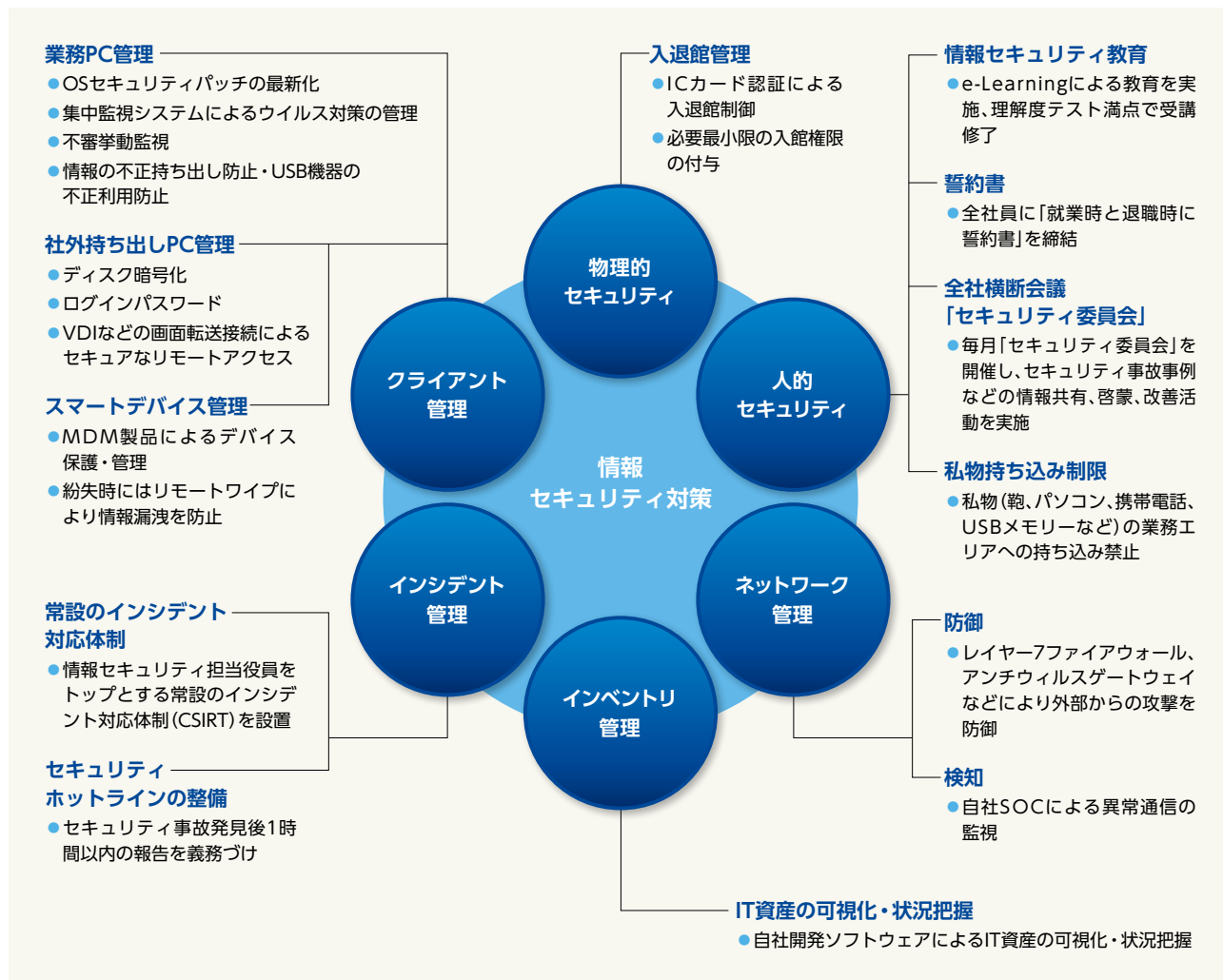
情報セキュリティ

ニューノーマルな働き方を支える情報セキュリティ対策

当社はかねて技術的・物理的・人的セキュリティ対策を講じており、セキュリティ事故の未然防止に努めています。特に、コロナ禍における作業推進として、セキュアなリモートワーク・在宅勤務をモバイル端末管理、PC挙動監視、セキュアなリモートアクセス環境で実現するとともに、

セキュリティガイドラインの公開およびセキュリティ教育による啓蒙活動を実施しています。また、サイバー攻撃の高度化に対して監視体制を強化し、分析・監視・対策に取り組んでいます。

6つの情報セキュリティ対策



プライバシーマーク認定状況

日本工業規格「JISQ15001個人情報保護マネジメントシステム」に基づく認定を2020年5月、全社を対象として受けており、個人情報保護に関わる規程および管理体制を整備しています。



プライバシーマーク認定
JISQ15001
登録番号：1820153(09)

品質・製品安全保証

お客様に対する品質保証を行うとともにお客様の満足度を高めるため、「ひのき(ひ：品質、の：納期、き：機密保持)」を当社が提供する製品・サービスの基本方針として、品質保証室が品質保証活動の指導・牽制機能を担っています。

ISO9001「品質マネジメントシステム」

1995年6月、品質保証の国際規格であるISO9001の認証を、独立系ソフトウェアメーカーとして初めて一般財団法人日本品質保証機構より取得しました(登録証番号：JQA-0910)。毎年の定期審査を受審し、認証を継続しています。現在、当社の品質マネジメントシステム(QMS)は、ISO9001：2015に準拠し、機密を保持し、高い品質の製品を納期内に納めることにより、お客様が満足する製品・

サービスを実現しています。

また、お客様からの苦情および要望は、改善処置を行い、改善効果を確認してお客様の満足度を高める品質改善活動を推進しています。



JQA-0910

ISO9001
「品質マネジメントシステム」
登録番号：JQA-0910

プロジェクトのリスクマネジメント

多様化するプロジェクトをより安定して運営するため、2012年4月からリスク管理の強化を実施しています。プロジェクト開始前には確認漏れを防ぐためのセルフチェック、有識者によるレビューを実施し、リスク管理の

質を高めます。また、開発中には定期的な確認を徹底し、工程開始時／工程完了時の確認を実施することで、問題を発生させない仕組みを確立し、お客様への信頼の維持・向上に努めています。

案件モニタリング

2009年9月から、トラブルの防止と早期発見のため、大型案件や監視が必要な案件に対して、定期的なモニタリングを行い、状況を組織的に把握、指揮牽制しています。モニタリングでは進捗や原価、作業時間の数値を確認した後、現場にヒアリングを実施します。洗い出されたリスクや課

題については、現場へフィードバックし、必要に応じて対策に関する助言や指導を行い、プロジェクト運営を良好に保つよう努めています。

また、プロジェクトで得た教訓を周知し、生産性向上、トラブルの再発防止、社員教育に役立てています。

標準開発管理環境(PLATON4D)

2011年9月から、プロジェクトの効率的で効果的な開発管理手法として、標準開発管理環境の導入を推進しています。開発業務に必要なチケット管理やバージョン管理、品

質向上の機能と連携した環境を利用することで、プロジェクトの構成管理を確実に実施するよう取り組んでいます。

環境負荷軽減に向けた活動

富士ソフトは1998年8月、独立系ソフトウェア企業としては日本で初めて環境保全活動の国際規格である「ISO14001」の認証を取得しました。

「アマゾンの緑を守る」を環境理念に掲げ、美しい自然に恵まれたこの地球環境と資源を次世代に引き継ぐため、環境保全への取り組みを経営課題の重要項目の一つとしてとらえ、資源の保護を推進し、継続的な改善を図っています。



JQA-EM0205
Head Office

ISO14001
「環境マネジメントシステム」
登録証番号：JQA-EM0205

環境に対する考え方

【環境理念】

アマゾンの緑を守る

【環境方針】

美しい自然に恵まれたこの地球環境と資源を次世代に引き継ぐため、
環境保全への取り組みを経営課題の重要項目の1つとしてとらえ、
持続可能な国際社会の創造に貢献していく。

【行動指針】

- (1) ICTの発展により低炭素社会の創造に寄与する
- (2) 環境の法規制及び周辺地域の環境条例、その他当社が同意する協定等の要求事項を遵守し、それらに沿った環境管理を行う
- (3) 国際社会との共生、地域社会との共生を図る
- (4) 社内外のステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを行う
- (5) 社員ひとりひとりは企業活動の内外にかかわらず、環境負荷軽減に向けて行動し、継続的改善に取り組み、汚染の予防及び地球環境保全に貢献する

環境活動への取り組み

当社は、環境関連の法令条例を遵守し、環境に影響を及ぼす事故や汚染を未然に防止するため、環境担当役員のもと、EMS実施責任者、EMS実施者を配置し、EMS内部監査員での監査を実施、環境会議にて計画や活動報告を行い、低炭素社会の実現に向けて、全国の拠点で以下の取り組みを行っています。

- 省エネ性の高い機器の導入（旧型の空調機やサーバーの入れ替え）
- 高効率の熱源設備の利用や省エネ対策の実施
- 法令条例に基づく排水、廃棄物、騒音等の対策
- 全国のオフィスでライトダウンキャンペーンの参加

温室効果ガス削減の取り組み

全社体制で温室効果ガス削減に向けた取り組み

当社は、温室効果ガス削減に向けて定期的に環境会議を開催しています。CO₂の削減や省エネ活動に関する取り組みを細かく取り決めた全社統一の「FSleco ガイドライン」を全事業所に展開し、環境負荷軽減の活動を推進しています。

また、経済産業省の省エネ法遵守のため、高効率な空調機や設備の導入など温室効果ガス削減に向けて対応しています。引き続き全社一丸となって、温室効果ガス削減に取り組んでいきます。

温室効果ガス排出状況

(年度、t-CO₂)

	2015	2016	2017	2018	2019
全事業所	17,833	17,683	16,388	16,500	15,759
秋葉原ビル	6,861	6,578	6,507	6,629	6,443
本社ビル	4,192	4,002	3,887	3,743	3,707
門前仲町ビル	2,419	2,403	2,195	2,148	2,213
その他自社ビル	4,361	4,700	3,799	3,980	3,396

※経済産業省「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」より算出

東京都環境確保条例への取り組み

東京都環境確保条例第一計画期間(2010~2014年度)のCO₂排出総量8%削減義務に対し、20.7%削減を達成しており、引き続き第二計画期間(2015~2019年度)の削減義務率17%達成に向けて取り組みを進めています。

Column

moreNOTEを活用し、 1カ月で100万枚のペーパーレスを実現

当社の社内会議や資料確認では、完全ペーパーレスを実現しています。こうした際の書類の共有に威力を発揮するのが、自社開発製品であるペーパーレスシステム「moreNOTE(モアノート)」です。活用の結果、当社では1カ月間で100万枚相当のペーパーレス化を達成しました。

当社は、地球温暖化を重要な課題ととらえており、自社開発製品およびソリューションを社会に広く提供することにより、これからも環境負荷軽減に貢献していきます。



ペーパーレスを見える化した画面

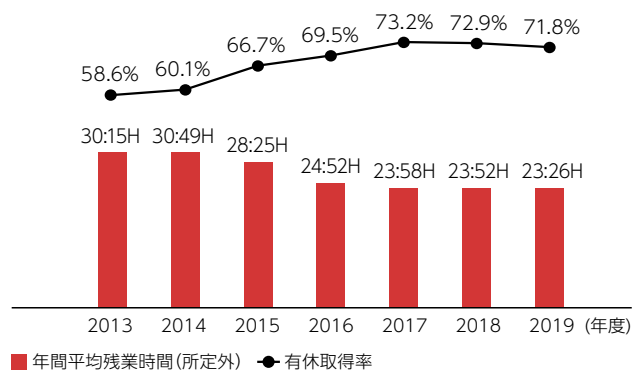
働きやすさへの取り組み

2018年4月に半日有休を時間帯を固定せずフレキシブルに取得可能とする「フレキシブル有休制度」、さらに2018年7月には、業務中のリフレッシュタイムを10分単位で認める「リフレッシュタイム制度」を導入しました。これらにより、これまでの「スーパーフレックス(1990年より導入しているコアタイムのなしのフレックスタイム)」を超える「ウルトラフレックス制度」がスタートしました。社員一人ひとりの働き方に柔軟に対応できる勤務制度は「ゆとりとやりがい」の拡充につながり、社員の社会活動拡大や女性の活躍促進、持続的成長を支える付加価値の創出となっており、社会の発展に貢献しています。

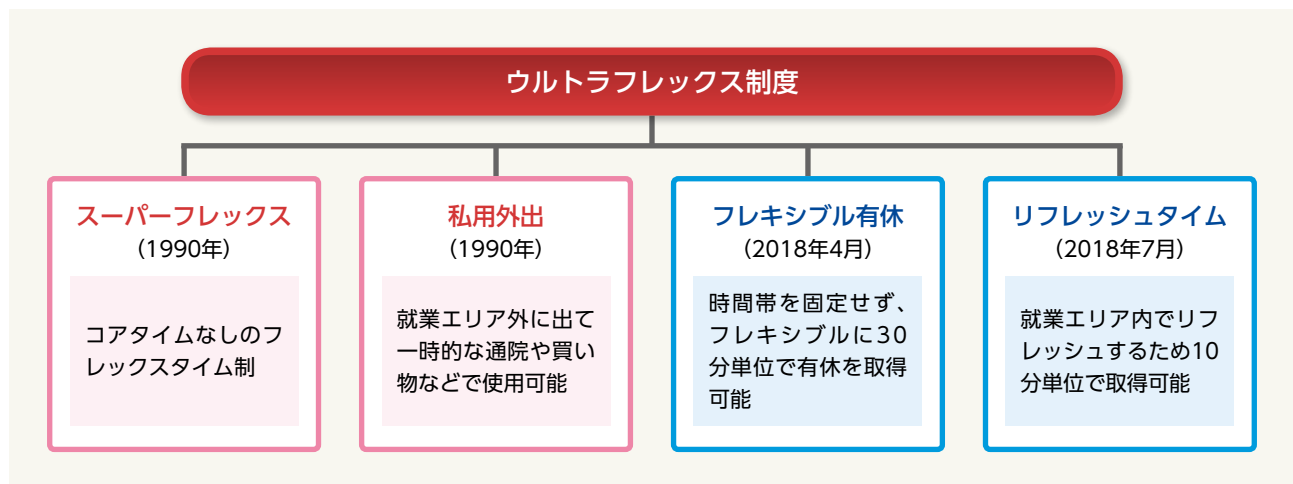
さらに、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休取得の奨励など働きやすさの増進にも取り組んできました。毎週水曜日のノー残業デーや、有休取得促進のためのマイホリデー休暇を設定したほか、当社独自に毎月第3金曜日をプレミアムフライデーとして推奨しています。

また、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年間取得できる長期休業制度もあり、活用範囲は語学留学、ボランティア活動など多岐にわたっています。

年間平均残業時間と有休取得率の推移



ウルトラフレックス制度の詳細



働き方改革・支援の先進的な取り組み

テレワークの活用で、多様な働き方を実現

多様な働き方の実現およびワーク・ライフ・バランスの向上、事業継続計画(BCP)の実現、生産性の向上という目的のもと、2013年1月より全社員を対象とした在宅勤務制度を本格導入しました。就業環境には、セキュアなリモートアクセス環境を用意し、スマートフォンやタブレットなどのスマートデバイスと自社開発製品であるスマートドキュメントサービス「moreNOTE(モアノート)」を活用することで、自宅から会議に参加し、会議資料のリアルタイムな共有を可能としました。これにより、会議だから出社が必要という課題が解消しています。また、2015年4月

からは全社にクラウドPBXを導入、会社支給のスマートフォンで自宅に居ながら内線電話を使用できる環境を構築しています。2019年の「テレワーク・デイズ」では、東京・神奈川のオフィス在籍者を中心に延べ2,700名が在宅勤務やテレワークを実施。参加者アンケートでは、そのうちの96%が「今後も在宅勤務を活用したい」と回答しました。

こうした取り組みの結果、2020年4月の新型コロナウイルス感染症対策に基づく緊急事態宣言下においては、社員の8割にあたる約6,500名が在宅勤務を行いました。

富士ソフトの在宅勤務制度の特長

全社員が対象	柔軟な活用	環境整備
介護、育児にかかわらず、職種に関係なく個々の都合で利用可能	当日申請も可能、悪天候や交通機関マヒなどのBCPにも対応可能	社内のペーパーレス化と脱固定電話(内線IP化と携帯端末配布)により、いつでもどこでも働ける環境を実現

働き方改革としての常時在宅勤務を推進

2020年4月の緊急事態宣言より遡ること2カ月前から、新たな働き方改革として常時在宅勤務の推進に取り組んできた当社は、働き方のイメージを以下の4つのパターンとして定め、在宅中心で勤務する社員向けに「長期在宅勤務申請」「在宅勤務準備金」「在宅勤務支援金」制度を2020年4月1日より導入しました。

在宅における勤務環境の整備を強化し、在宅勤務時の生産性向上を図るとともに、社員の負担を軽減します。

勤務スタイル



両立支援の取り組み(育児・介護)

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、男女を問わず出産・育児・介護と仕事が両立できる制度を用意し、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。2017年から育児支援として短縮勤務の取得を小学校卒業まで延長可能

とする支援の拡充を行い、2018年4月には、子育てや介護の費用補助や復帰サポートなどを含む福利厚生制度、フレックス制度、在宅勤務制度などの活用により、育児・介護による休業から早期復帰を目指す環境を整えています。

健康管理、メンタルケアの取り組み

健康経営への取り組み

2007年に本社と秋葉原オフィスに「健康管理室」を設置し、産業医1名、保健師2名がそれぞれ常駐することになりました。その後、神奈川から西日本エリアに在籍する社員は本社の健康管理室が、東京から東日本エリアを秋葉原オフィスの健康管理室が見る体制となり、健康管理室を運営していくなかで健康管理に関わる業務ノウハウを蓄積し、その適用範囲を拡大してきました。そして2014年4月には、グループ各社の健康管理業務を集約し、サービスレベルを統一して健康管理を行うことを目的に「富士ソフトグループ健康管理センター」を設置し、健康管理体制を整えました。

企業が健全であるためには、働く社員が健全であることが大前提であるという考えのもと、全社員を対象に定期健康診断を毎年実施しているほか、40歳以上の社員には配偶者も含め人間ドックの受診を奨励・支援しています。また、過重労働の防止に関する取り組みとして、長時間労働者に対して法定以上の基準を設け、基準を超える社員には、産

業医面談の実施を義務づけています。

また、疾病予防や健康増進、残業削減、有休奨励推進などを戦略的に実践した健康経営への取り組みが、優良であると評価され、2017年から4年連続で経済産業省の健康経営優良法人認定制度(大規模法人部門)に認定されました。

メンタル疾患に対しては、産業医療スタッフと連携し、「予防・早期発見・対応→発症後の専門スタッフによるケア→精度の高い復職判定→復職後のフォローアップ」するトータルサポート体制を構築し、メンタル疾患の未然防止と再発防止に努めています。2016年からはストレスチェックを実施し、社員のメンタルヘルス不全の未然防止・職場環境の改善につなげています。

また、2017年4月には健康維持増進の一環として、喫煙しない社員に対して「健康増進奨励金」として月額1,000円を支給し、社員に禁煙促進から健康に対する意識改善を促しています。

社員の健康維持・増進、健康障害の予防



健康管理および復職者支援、禁煙促進の取り組み

(年度)

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
■ 本社・秋葉原オフィスに健康管理室を設置				■ 富士ソフトグループ健康管理センターの設置								
				● グループ各社の健康管理業務を集約し、一元管理 ● 健保からの委託を受けた特定保険指導の内製化を開始								
■ 段階的にオフィス内喫煙室を廃止												
■ 本社・秋葉原オフィスの健康管理室を全オフィス対応に拡大												
■ 健康相談窓口「富士ソフト心と身体相談サポートの扉」を設置												
■ 復職支援の専門チームを設置				■ 欠勤・休職に関わる制度の見直し ～休職期間の通算化導入～								
				■ 全オフィス内の喫煙室を完全廃止								
				喫煙室廃止に伴い、煙・臭いによる受動喫煙問題を解消し、喫煙者へ禁煙促進を実施								
				■ リワークプログラムの導入								
				■ 非喫煙社員に対し、「健康増進奨励金」の支給開始								

会社概要

会社名	富士ソフト株式会社 FUJII SOFT INCORPORATED 東証一部上場(1998年9月1日) 証券コード番号: 9749 URL: https://www.fsi.co.jp/
本社所在地	〒231-8008 神奈川県横浜市中区桜木町1-1 TEL: 045-650-8811 (大代表) FAX: 045-650-8810
設立	1970年(昭和45年)5月15日
代表者	代表取締役 社長執行役員 坂下 智保
資本金	262億28万円
売上高	単体: 1,500億82百万円 (2019年12月期) 連結: 2,310億74百万円 (2019年12月期)
従業員数	単体: 8,317名 (2020年6月末現在) 連結: 15,240名 (2020年6月末現在)

編集方針

- 「CSR報告書2020」は、富士ソフトのCSR(企業の社会的責任)に関する考え方とその取り組みや活動について、広くステークホルダーの皆様にお伝えし、ご理解いただくことを目的に発行しています。
- ページの構成は、2018年に定めたCSRの基本方針「もっと社会に役立つ もっとお客様に喜んでいただける もっと地球に優しい企業グループ」として「ゆとりとやりがい」に沿って構成しています。
- 2020年度版は、会社創立50年の節目の年であり、富士ソフト50年のあゆみや事業戦略を特集しました。また、新型コロナウイルスによる緊急事態時の当社の対応についても掲載しています。
- これからも、弛まぬ「挑戦と創造」で未来を切り拓く富士ソフトにどうかご期待いただきたいと願っています。

「CSR報告書2020」の報告対象・範囲など

発行年月日 2020年8月31日

報告の対象期間 2019年4月1日～2020年3月31日の事業活動を対象としています。
一部、2020年4月以降の取り組みも報告しています。

参考にしたガイドライン ●ISO26001
●GRIガイドライン
●環境省「環境報告ガイドライン」

将来に関する記述等についてのご注意:

本冊子に掲載されている将来に関する記述(将来情報)は、現在入手可能な情報に基づいて合理的と判断したものです。実際の結果は市場動向、経済情勢などさまざまな要因の変化により大きく異なる可能性があります。



CSR報告書に関するお問い合わせ 総務部
E-mail : CSR@fsi.co.jp 電話番号 : 050-3000-2778