

富士ソフトのESGの取り組み

【E】 環境負荷軽減への取り組み

当社は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、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一つとしてとらえ、持続可能な国際社会の創造に貢献していく」を掲げ、環境負荷軽減に取り組んでいます。

脱炭素に向けた再エネ導入の取り組み

当社が排出している温室効果ガスは、電力の使用によるものが全体の約90%を占めており、この電力使用による温室効果ガスの削減をすべく、2021年11月より秋葉原オフィスに再生可能エネルギー由来の電力を導入いたしました。これにより大幅な温室効果ガスの削減につながり、2021年度は約2,300t-CO₂の削減を達成することができました。また、2021年度の全拠点における再生可能エネルギー由来の電力導入率が約10%になり、温室効果ガスの排出量においては2010年以降で最も多かった2013年度(21,118t-CO₂)と比較して約70%まで抑制される結果となりました。

今後も脱炭素社会に向けて取り組むとともに、国の目標である「温室効果ガス排出量を2030年までに2013年比で46%削減、2050年に完全なカーボンニュートラルの実現」に向けて、当社も取り組んでまいります。



秋葉原オフィス

【ES】 プロダクト事業活動における取り組み

「FAMoffice」は、ちょっとした相談や、雑談、声掛け、一緒に働いているという一体感をバーチャル上で再現する仮想オフィス空間です。新型コロナウイルス感染拡大の対策で普及したテレワークは、コスト削減、ワークライフバランスの向上などのメリットがあり、内閣府が公開した調査(内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」令和4年7月22日)では、全国のテレワーク実施率は30.6%と標準的な働き方として企業へ定着しつつあることがわかっています。その一方で、「社内の気軽な相談・報告が困難」という声が34.5%で1位となるなど、テレワークにおけるデメリットも指摘され、コミュニケーションロスによる生産性低下や孤独感などのストレス、さらには会社への帰属意識、愛着心の低下なども危惧されています。

テレワークでも社員同士のつながりや一体感を醸成する新しい働き方 仮想オフィス空間「FAMoffice」

コロナ禍以降のテレワークをはじめとするニューノーマルな働き方を見据え、当社で2020年7月よりコミュニケーションの課題を解決するための社内ツールとして活用していた「FAMoffice」を製品化し、2021年6月より販売を開始いたしました。「FAMoffice」では、バーチャル空間上に再現したオフィスにアバター(バーチャル空間上の自分を表すキャラクター)として出社するだけで、共に働くメンバーの状況を俯瞰し、気軽なコミュニケーションを取りやすい環境と仕組みを提供します。ブラウザを開いて「FAMoffice」にログインすると、アバターとして出社し、周囲のメンバーと同じデスクで仕事をしている感覚が生まれ、一体感を感じられます。出社中は利用者の状況をアバターで表現できるため、話しかけるタイミングを図ることが可能です。また、アバター同士をぶつけるだけでビデオ通話がすぐに始まるので、ちょっとした相談や雑談を手軽に始められます。

昨今、日本においては労働生産性の低さや少子高齢化による労働力不足が社会的課題となっています。変わりゆく社会構造のなかで、企業は従来型の雇用システムも大きく変えるような変革が求められています。多様な働き方を整備・提供することは、育児や介護による離職を防止するだけでなく長期的なキャリア形成を促し、ひいては生産性の向上につながります。物理的な場所にとらわれることなく仮想オフィス空間という一つの場所に集まって働く、それは富士ソフトが考える新しい働き方です。働き方が変わっても、人と人がつながり、新たなアイデアを創出していくビジネスの在り方は変わらないはず。[あつまる、つながる、ひろがるオフィス]をコンセプトに開発された「FAMoffice」に集まることで、離れていても、共に働く人同士のつながりや一体感を醸成し、新たな出会いやアイデア創出をもたらします。当社は、これからもICTの力で社会課題の解決に積極的に取り組んでまいります。



【EG】 環境・社会へ配慮したオフィス

当社は、在宅勤務を進めるとともに出勤する社員には、オフィスの利便性を追求し、駅近くに自社ビルを誘致し、通勤時間やそれにかかる社員の負担軽減に取り組んでいるほか、地域や環境に配慮したオフィスを目指しています。また、オフィスにおける事業継続計画(BCP)の実現に向けた対策として、建物の耐震化・生活インフラの確保・自然換気及び非接触設備の導入など、自然災害やパンデミックから従業員の生命や大切な資産を守るための取り組みを進めています。

建設中の汐留オフィス*における取り組み

*汐留オフィスB棟は「汐留ANNEXオフィス」として2022年4月に開設。隣接するA棟は2023年に竣工予定。

環境・地域に配慮した設備

以下の取り組みにより、東京都環境計画書省エネルギー性能基準段階2以上、CASBEE「S」ランク、建築物省エネルギー性能表示制度評価「☆4」の取得を目指しています。

- 省エネ性能に優れた建築計画とするとともに、地域の街並みに配慮した建築デザイン、生物多様性に配慮した在来種による地上部緑化、ヒートアイランド現象緩和に寄与する屋上緑化などにより、地域環境に配慮しています。
- A棟地下の中水処理設備により雨水及び雑排水を中水として再生し、下水処理場から引き込む地域再生水とともにトイレ洗浄水として再利用することにより、建物内で消費する上水を最小限化し、地域の水資源保全に貢献しています。
- CO₂排出の少ないコンクリート材料の採用、国産木材を用いた内装材の利用により、建設時の二酸化炭素の削減を図っています。
- 太陽熱集熱パネルを利用したデシカント空調設備、自動制御による自然換気設備の導入などにより、自然エネルギーの積極活用します。



汐留オフィス

安心・安全を実現する省エネ型次世代型オフィス

- A棟には免震構造、B棟には制震構造を採用し、地震災害に対して十分な耐震性能を有する建物となります。また、A棟は非常用発電機による72時間バックアップとともに、災害時のトイレ利用、自然換気設備、十分な容量の受水槽設備により、災害に対して優れたBCP対策を有する安心・安全な建築計画としています。
- 執務空間は、屋内外の気温、湿度、風速、日射量などを検知し、最適な空調運転を自動で行うことにより省エネ性能と快適性の向上を図っています。
- 感染症への配慮として、従来のオフィスよりも大きな換気量を空調設備で確保しながら、自動制御による自然換気装置を併用しています。
- 建物内の主要な出入口を自動扉とすること、水栓及び衛生機器についてはセンサー式を採用することで、建物利用の主たる部分を非接触により利用可能となります。
- 建物低層部は積極的に地域と連携しながら利用することで、地域の賑わい創出に貢献する施設を目指しています。また、災害時にも建物の高いBCP性能を活かし、帰宅困難者の受け入れ、一時避難場所として貢献することを目指しています。

【SG】セキュリティ対策支援への取り組み

世界中でサイバー攻撃による被害が拡大し続けています。またウクライナ情勢や、世界的な物価高など様々な社会情勢を背景とし、国境を越えてその攻撃目的、手法、及びターゲットは多様化、高度化しています。これらのサイバー攻撃を受けた企業においては、これまで防ぐことができていた従来のサイバーセキュリティ対策では防ぎきることはできなくなっており、攻撃者の高度化に対し、企業側もサイバーセキュリティ対策を日々高度化しその攻撃に対処する必要があります。また、一度でも攻撃が成功すると、企業の情報を暗号化したり、その情報を漏洩させたり、それらの解除に高額な身代金を請求するなど、企業の存続に非常に大きな影響を及ぼすことがありますので、攻撃を未然に防ぐ必要があります。

サイバーセキュリティ対策

富士ソフトは、それらのサイバー攻撃による企業の被害を防ぐ、または軽減するため様々なサイバーセキュリティ対策を提供しています。これらの対策は、富士ソフト自身におけるセキュリティ対策としても実施し、そこで得られた知見やノウハウをもとに、各企業のセキュリティ対策にも活かせるようにしております。

また、お客様からご依頼いただくシステムの開発においても、セキュリティ対策や開発におけるセキュリティ観点はなくてはならないものとなっております、開発における当社独自の開発・運用ルールを策定し、お客様の安心につながる取り組みをおこなっております。

IoT機器向けセキュリティ対策の強化

総務省の情報通信白書によると、2019年の時点でサイバー攻撃関連通信の内、約半数にあたる48.8%はIoT機器を狙った攻撃であったと記載されています。IoT機器の普及によりその設置数も増えておりますが、管理面、性能面などからセキュリティ対策が遅れていることも多く、攻撃者からみても有効な攻撃ターゲットになっています。これらのIoT機器のセキュリティ対策の一つとして、攻撃者が行う手法をあらかじめIoT機器メーカーや、IoT機器を活用したサービス提供者側で事前にテストしておくことが有効です。それらのテストのなかでも「ファジング」というテスト手法をおこなえるのが、富士ソフトが提供する「Raven for Fuzzing」という製品です。

ファジングとは、ファズ(Fuzz)と呼ばれるエラーが含まれた様々な異常パケットを自動的に生成し、プログラムによって入力します。エラーが含まれた様々な命令パターンを実行することでエラー発生の要因を絞り込むというテスト方法です。一般的な「脆弱性スキャン」は既知の脆弱性に対策が取られているかが観点となる手法であることに対し、ファジングテストは想定しづらいケースで生じる未知のエラー、すなわち未知の脆弱性の発見につながりやすいといえます。



多くのセキュリティ対策製品が、海外製品であるなかで、Raven for Fuzzingは純国産製品であり、使い勝手、サポート面、及び国産ならではの信頼などを提供できます。富士ソフトでは、Raven for Fuzzingの提供と併せて、そのテストを実施することも可能で、製造メーカーやIoT機器を提供する企業様の負担の軽減と合わせて、セキュリティ対策の強化に貢献します。

セキュア開発・運用への取り組み

当社では「セキュア開発・運用ルール」を策定しシステム開発の上流から下流まで各工程に必要なセキュリティ対策を実施することで、安心・安全なシステムの開発・運用に取り組んでいます。セキュリティ中核人材の育成にも取り組んでおり、国家資格「情報処理安全確保支援士」登録者203名(2022年10月1日時点)を擁しています。

セキュリティ・オペレーション・センター(SOC)サービスの提供

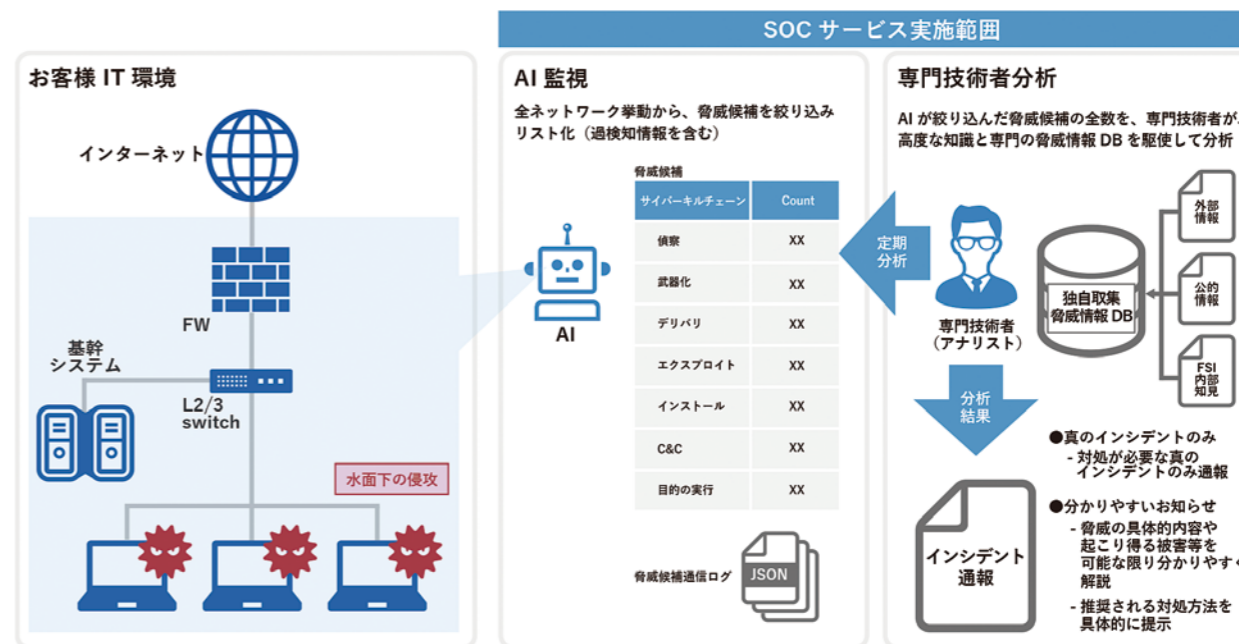
企業がセキュリティ対策として行ってきた、境界防御や端末防御の情報を継続的に監視し、それらの各種対策から発せられるアラートを専門家が分析、通報するサービスが、富士ソフトが提供するSOCサービスです。富士ソフトのSOCサービスの特徴として、従来の境界防御や、端末防御では発見できなかったサイバー攻撃も、ネットワークも監視対象とする手法や、AIを活用する分析など、多様化するサイバー攻撃の検知の精度を向上できます。また、監視対象とする各種セキュリティ対策のツールについても、より多くのメーカー、かつ、複数組み合わせられた環境でも対象とできることから、既存の防御を入れ替える必要もなく、より高度なセキュリティ対策へ移行させることが可能となります。

これらのSOCサービスを活用させる提案が、2020年にはIPA(独立行政法人情報処理推進機構)が公募した「令和2年度中小企業サイバーセキュリティ対策支援体制構築事業(サイバーセキュリティお助け隊事業)」に採択され、岩手県の中小企業を対象にサイバー攻撃の実態の見える化と、SOCを活用した地域密着型のセキュリティ支援の実証事業を実施いたしました。この実証事業を通じて得られた中小企業の実態や、必要なセキュリティ対策を踏まえ、新たなセキュリティサービス「オフィスSOC/おうちSOC」の提供を開始。2021年12月に、IPAからこのサービスが「サイバーセキュリティお助け隊サービス※1」に認定されました。

また、この実証事業で得られた知見をもとに、企業が自社のセキュリティ対策の見極めに役立てられるように、アンケート項目に答えるだけで簡単に対策状況が把握できる「セキュリティ無料診断※2」を当社のホームページ上に開設しました。



※1 2021年12月23日当社ニュースリリース:テレワーク時代の安心・安全を支える富士ソフトの「オフィスSOC/おうちSOCサービス」がIPAのサイバーセキュリティお助け隊サービスに認定 参照
 ※2 2021年10月26日当社ニュースリリース:富士ソフト、企業のセキュリティ対策の見極めに役立てるセキュリティ無料診断をHP上で提供開始 参照



【EG】働き方改革への取り組み

当社は「企業は人なり」という精神の元、当社独自の人事ポリシー*を掲げ、多様な人財が集まり活躍できる仕組みづくりや、役割や責任に応じた登用を実施するなどの取り組みを通じ、個々人のライフスタイルに配慮した職場環境を整えています。 *人事ポリシー-P.31参照

より働きやすい環境構築に向けて

近年のコロナ禍の影響で、オンライン環境を利用した働き方が普及し、リアルとオンラインが融合したハイブリッドな働き方も見られるようになりました。当社はいち早くバーチャルな働き方に取り組み、これまでと変わらない職場環境を世の中に提供すべく、「FAMoffice」というプロダクトを開発しました。

社内でも活用しています！

「FAMoffice」の利用により、オンライン環境におけるコミュニケーションの課題を解決。

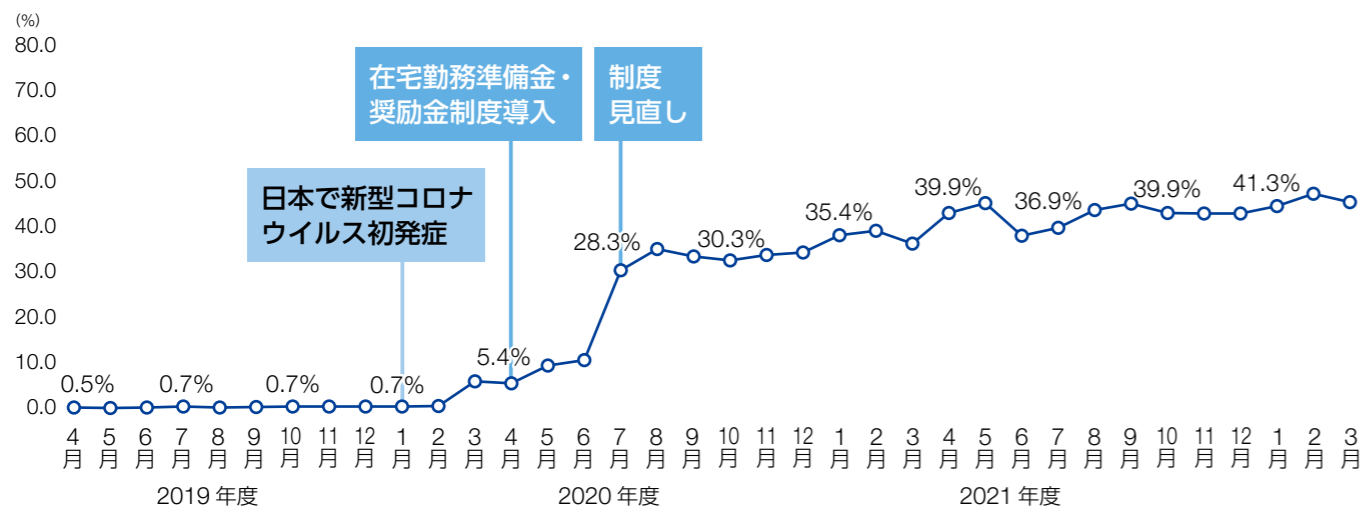
当社の在宅勤務率の向上・維持に繋がっています。

「常時在宅+在宅中心」社員は、2021年度は毎月35%以上を継続し、平均40.2%、直近2022年1月以降は40%超えを継続中

(注)常時在宅社員:月1~2日以下の通勤出社
在宅中心社員:週1~2日以下の通勤出社(月の通勤出社が6日以下)



常時在宅+在宅中心社員の比率



今後も継続的に在宅勤務を推奨しつつ、多様な働き方を追求し、あらゆる社会環境にワークスタイルを最適化していくことを目的とした「富士ソフトワークスタイルオプティマイズ」を推進していきます。

【S】障がい者雇用の取り組み

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に推進しています。

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及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。



障がい者雇用を含む多様な人財の活躍については、P30を参照ください。

【S】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、様々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を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。

なでしこ銘柄の「準なでしこ」を取得。女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省より認定

2022年3月、経済産業省より女性活躍推進に優れた上場企業として、なでしこ銘柄の「準なでしこ」に認定されました。昨年度は、情報通信業で5社が「なでしこ銘柄」に、2社が「準なでしこ」に認定されました。

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2022」で入賞

2022年10月、第6回Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2022において、当社が「企業部門/従業員規模1001名以上の部」で9位に選出されました。

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD」は、株式会社LiBとグローバルビジネス誌「Forbes JAPAN」が、2016年に発足し共同開催している「女性リーダー及びプロフェッショナルを輩出する企業と、自ら道を切り拓き自分らしく働く女性個人」を讃える日本最大規模の女性アワードです。



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。

富士ソフト株式会社 行動計画 (2022年3月時点)		
女性活躍推進法に則り、当社における行動計画を以下に示すと同時に、多様な人財登用と多様な働き方を実現していく		
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) 	
上記課題を解決するとともに、法令に定められた以下2区分における目標と取り組みを下表に示します。		
【区分1】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供		
【区分2】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備		
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 育児取得しやすい環境づくりと推進する上司の育成
	【区分2】	在宅勤務環境の整備 更なるワークライフバランスの促進
	【区分1】	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 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、さらなる職場理解づくりを実現
	【区分2】	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 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 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

(2022年3月時点)

	取締役数	社内取締役数	監査役数
全数(男女計)	9名	6名	3名
上記のうち女性	2名	1名	1名