統合報告書2024

富士ソフト株式会社

FUJISOFT

目 次

富士ソフトグループの価値創造ストーリー

トップメッセージ……3
中期経営計画2028……5
グループ会社とのエンゲージメント……9
グループにおける取り組み……10
当社グループが向かうべき方向……10
財務ハイライト……11
挑戦と創造……15
富士ソフトの価値創造プロセス……17
技術戦略……19

【特集】事業トピックス……21

【特集】座談会:富士ソフトの人財活躍について……23

【特集】富士ソフトの成長を支える仕組み

人財戦略……29
人財の確保と労務関連について……30
エンジニアの育成……31
自立的キャリア形成を促進……32
働く環境・福利厚生……34
ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組み……35
社員満足度……37
相談窓口の設置……37
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……38
パートナーシップ構築宣言……38

もっと社会に役立つ

ものづくりの精神を未来につなぐロボット相撲大会……39
被災地支援と社会貢献活動……41
その他社会貢献活動……41

もっとお客様に喜んでいただける

株主の皆様に対する利益還元、株主価値の最大化……42
コーポレートガバナンス……43
コンプライアンス……47
リスクマネジメント……48
情報セキュリティ……49
品質・製品安全保証……50

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……51
環境・社会へ配慮したオフィス……52
TCFDに関する取り組み……53

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……57
健康経営への取り組み……60

非財務情報

人財関連の非財務情報……61
環境関連の非財務情報……62
ガバナンス関連の非財務情報……62
その他の非財務情報……62

編集方針

「統合報告書2024」は、富士ソフトのサステナビリティ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、サステナビリティ活動方針となる当社の基本方針“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 そして「ゆとりとやりがい」“および中期方針”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”に沿って構成しています。

2024年度版は、中期経営計画2028に基づき、今後の取り組みや多用な人財の活躍をテーマにした座談会、非財務情報に関する開示項目および数値を掲載しました。また、富士ソフトの成長を支える仕組みとして、人財に関する情報を特集として掲載しています。

「統合報告書2024」について

発行年月日　2024年7月31日
対象期間　2023年1月1日～2023年12月31日の事業活動を対象
2024年の取り組みも掲載しています。
対象範囲　富士ソフト株式会および一部グループ企業
参　　考　ISO26000、GRIスタンダード、環境省環境報告ガイドライン、国際統合報告フレームワーク

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、経済情勢など様々な要因の変化により大きく異なる可能性があります。

企業情報

会社概要（2023年12月31日現在）

会社名	富士ソフト株式会社 FUJI SOFT INCORPORATED 東京証券取引所　プライム市場　証券コード：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：2,069億84百万円 連結：2,988億55百万円
社員数	単体：　9,435名 連結：17,921名

富士ソフトグループ一覧（2023年12月31日現在）

東証スタンダード市場

- サイバネットシステム株式会社※
- 株式会社ヴィンクス※
- サイバーコム株式会社※
- 富士ソフトサービスビューロ株式会社※

※上場子会社4社の完全子会社化により、2024年2月に非上場となっております。

- 株式会社東証コンピュータシステム
- 株式会社オーエー研究所
- イデア・コンサルティング株式会社
- 富士軟件科技（山東）有限公司
- FUJISOFT America, Inc.
- 富士ソフト企画株式会社
- 株式会社日本ビジネスソフト

富士ソフト株式会社

統合報告書に関するお問い合わせ　サステナビリティ推進部
E-mail：CSR@fsi.co.jp　電話番号：050-3000-2778

トップメッセージ

代表取締役 社長執行役員

坂下 智保

コーポレートガバナンスの強化に努め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでまいります

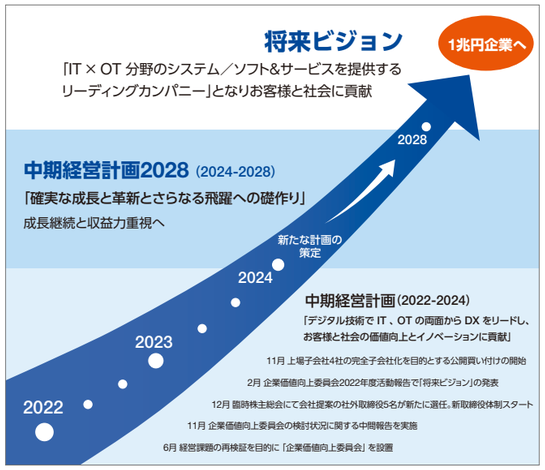
当社グループは、「もっと社会に役立つ　もっとお客様に喜んでいただける　もっと地球に優しい企業グループ　そして「ゆとりとやりがい」を基本方針として、社会と協調しながら、事業活動および様々な社会貢献活動を通じて持続可能な地球と社会の発展に貢献しております。

日本経済は、コロナ禍からの経済活動の正常化を背景に、企業収益や個人消費に改善がみられ、景気回復の動きが続きました。一方、欧米を中心としたインフレと金融引き締めによる影響や中国経済の先行き懸念、国内では原材料・エネルギー価格の高止まりと円安に伴う物価上昇が消費に影響を及ぼし、国内外の景気の先行きは不透明な状況が続いております。情報サービス産業におきましては、多岐にわたる業種で事業拡大や競争力強化を目的としたシステム投資の意欲は根強く、DX（デジタルトランスフォーメーション）化の潮流に対応するための戦略的なシステム投資需要は拡大基調が続いております。また、ChatGPTをはじめとする生成AIモデルの一つである大規模言語モデル（LLM）が注目され、コミュニケーションや情報収集を飛躍的に簡便化・低コスト化するモデルやツールの登場が期待されるとともに、様々な分野でのイノベーションが期待されています。このような状況の下、当社グループは、2024年12月期までの3カ年の中期経営計画における持続的な成長と付加価値向上の実現に取り組み、掲げていた営業利益やROE等の経営目標について1年前倒しで達成いたしました。それを受けて、当社グループの今後の成長の道筋について検討を重ね、次の5カ年に向けた「中期経営計画2028」を策定いたしました。また、当社は2022年に企業価値向上委員会を立ち上げ、企業価値向上への取り組みを公表しております※。主な企業価値向上への取り組みは、以下のとおりです。

① 子会社上場の見直し：富士ソフトグループ全体でのダイナミックな運営、グループシナジーを最大化するため、上場子会社4社の完全子会社化を実施
② 不動産事業の見直し：不動産事業を縮小し、保有不動産について流動化を決定し、流動化プロセスを実施中
③ キャピタルアロケーション方針の策定：さらなる成長投資と資本効率の改善を図り、5カ年のアロケーション方針を策定
④ 経営目標の設定：最重要KPIとして、単体での「1人当たり営業利益額300万円以上」を目標に設定し、資本効率等の向上を目指す
⑤ ガバナンス体制の見直し：よりガバナンスを強化するための体制強化

当社グループは持続的な成長と企業価値向上を進めるなかで、様々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。

※：当社の企業価値向上への取り組み
https://www.fsi.co.jp/ir/management/kigyoukachi.html



中期経営計画2028は次頁をご参照ください

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

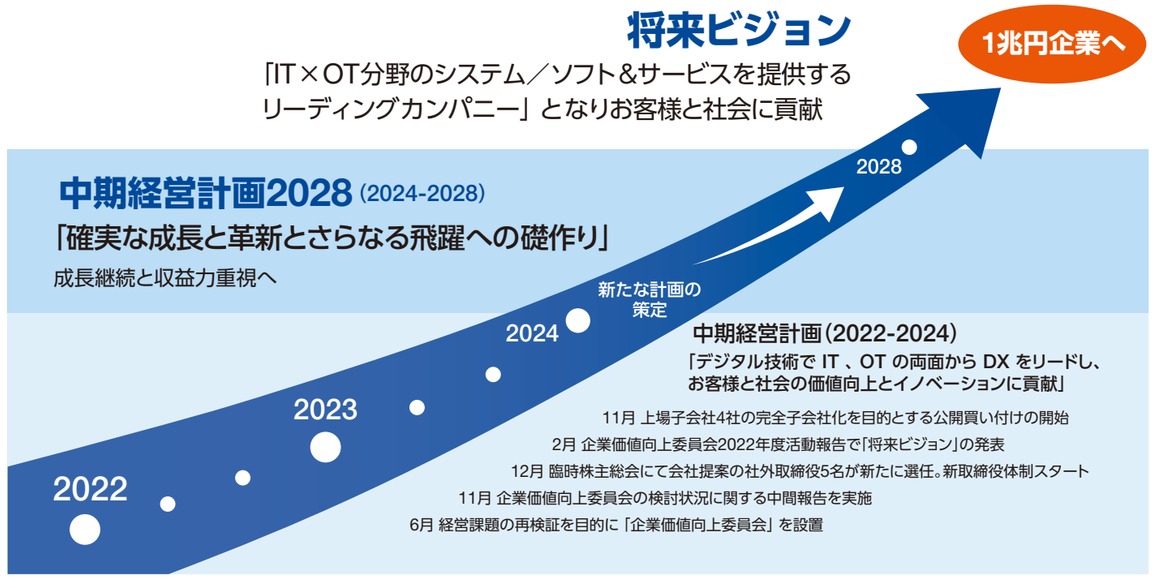
ICT の発展をお客様価値向上へ結びつける
イノベーション企業グループ

CSR（企業の社会的責任）活動として、特例子会社の富士ソフト企画株式会社では、SDGsのコンセプトに共感し、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向け、障がい者の就労拡大に向けた就労移行支援活動や、ICT技術を活かした新しい農業としてのしいたけ栽培に引き続き取り組んでおります。2023年に開催したロボット競技大会「全日本ロボット相撲大会2023」は、4年ぶりの地区予選会の開催と海外選手にも参加いただきました。ロボット相撲を通して研究意欲の向上と創造性発揮の場を提供し「ものづくり」の楽しさを広め、ロボットテクノロジーの向上を図る活動を推進しております。

当社の「基本方針」は、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、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。当社の創業54年の歴史のなかで培ってきた3つの領域で（組込制御系ソフトウェア開発分野、業務系ソフトウェア開発分野、プロダクト・サービス分野）それぞれに強みを確立してまいりました。この3つの領域は、今後の社会発展に融合して必要となるものであり、これに当社の重点戦略技術分野である“AIS-CRM”、その上に、5Gなどの先端技術への弛まない研鑽を行うとともに、海外展開も積極的に進めて、弛まぬ成長と企業価値向上を進め、社会の発展に貢献してまいります。

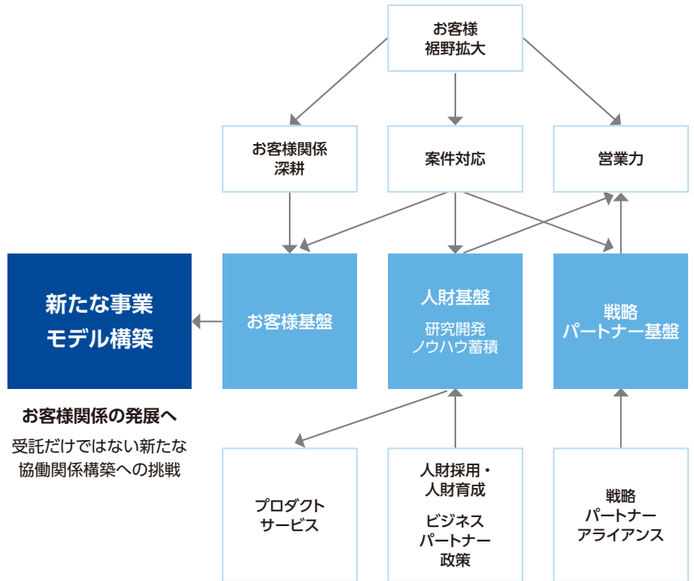
中期経営計画2028

中期経営計画 2028の位置づけ



整備してきた基盤とサイクル

事業拡大を支えるサイクルとお客様基盤、人財基盤、戦略パートナー基盤を構築します。



事業の継続拡大のためのお客様・案件獲得のサイクル構築
営業人財強化、プロモーション強化、戦略商材の拡販等によるお客様の裾野拡大から深耕のサイクルを構築

お客様との関係の強化
現場での受託開発パートナーから、経営レベルでの関係へと発展させていく取り組みの構築

事業の継続拡大を支えるノウハウの蓄積と形式化
AIS-CRM 分野等の研究開発、現場案件等で蓄積されたノウハウや現場の知恵を形式知化。最新の技術動向や事例等もナレッジ化し、様々な情報発信やアクセス可能な環境を整備。人財の底上げと案件対応力を強化

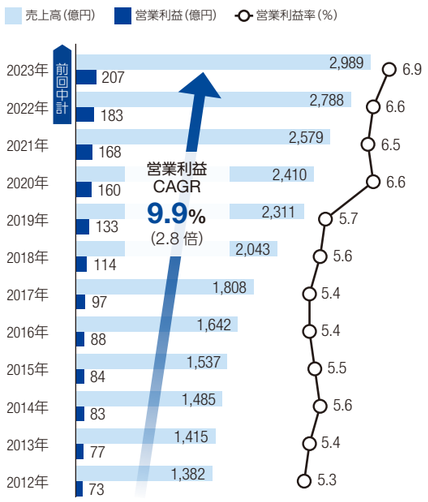
事業の継続拡大のための人財強化サイクルの構築
大規模な新卒採用と様々な研修、現場 OJT といったサイクルの整備、キャリア採用の継続強化、ビジネスパートナー社員参画の裾野拡大とビジネスパートナー政策の強化

戦略パートナーの拡大
付加価値拡大とお客様への接点拡大のため、国内外の競争力あるサービスを発掘・連携し、戦略的な関係づくりを行い、拡販へのサイクルを構築

新たなプロダクト・サービス化への発展
よりマーケットと強みを基盤にした新たなプロダクト・サービス化プロセスの構築

ここ10年の業績推移

当社は業界のリーディングカンパニーを目指して事業基盤強化を進めてきた結果、10年間で売上高は倍増し、準大手SIerの目安と言われる売上高3,000億円レベルに到達することに成功しました。企業体力の強化は進み、さらなる飛躍に必要なお客様基盤の開拓と人財育成サイクルも構築してきました。一方で、生み出す提供価値の向上については十分とは言えず、収益力強化には課題を残しています。今後は培ってきた経営資源のさらなる発展とそれを活かしたビジネス革新を進めていきます。



2013年12月期は決算期変更時のため、12カ月換算後の数値

市場環境と当社の施策

企業価値向上委員会の設立と中期経営計画 (2022-2024) 策定で成長と収益力強化
コロナ収束の先行きが見えないなか、中期計画を策定。様々な環境変化 (米中摩擦、円安など) のなか、収益力強化も重点施策として、成長と収益力強化の両輪施策で資本効率の改善を行い、3カ年計画数値を2カ年でほぼ達成

コロナ禍での成長路線の堅持
コロナの影響で受託開発分野での需要のブレーキがかかるが、リモートワークなどの需要の変化を取り込み増収増益基調は堅持。マーケット状況にあわせて人員状況をコントロール

成長路線の着実な推進
先行的に進めてきた人員増強が奏功してマーケットの需要拡大に対応し、成長と着実な収益改善を実施。社員処遇も継続的に向上させることで、マーケット需要の拡大、人財整備・強化-様々な案件への対応-お客様実績と信頼獲得が蓄積。AI·IoT·Security をフォーカステーマに追加

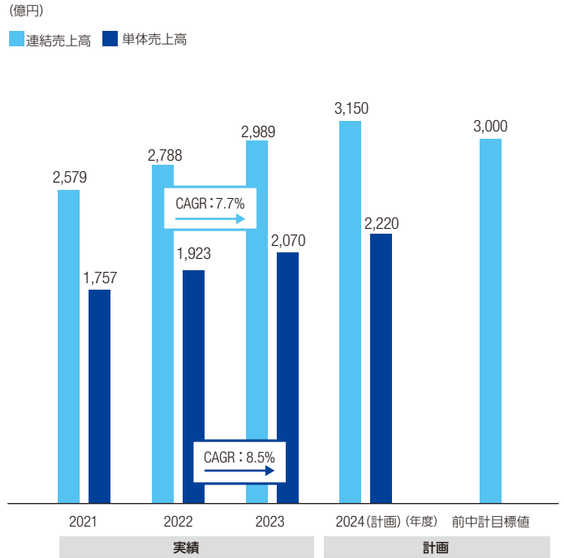
再成長への基盤整備
ICT需要の回復を見越して、再度の成長路線へ方針変更。受注回復を見越し、新卒採用500人強の人員増強・育成等、体制整備をいち早く着手。人員増強に必要なコスト増とお客様と案件開拓のための先行投資を進め、販管費用の圧迫はあるものの拡大していくと想定される市場拡大に対応準備

リーマンショックからの回復期
減収減益基調から増収増益ベースに回復。リーマンショックにて削減してきた社員処遇も経年での改善実施。今後の成長技術分野としてCRM (クラウド、ロボット、モバイル、AutoMotive) にフォーカス

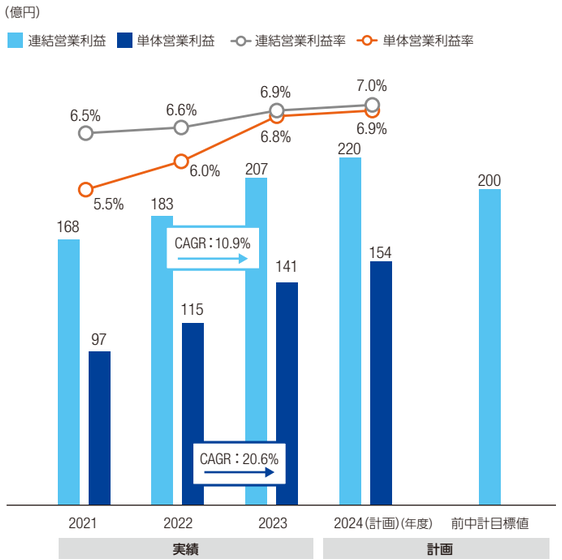
中期経営計画 (2022–2024) の振り返り

3カ年計画数値を2カ年でほぼ達成し、収益改善に注力してきたここ2年の営業利益については、20%超の成長を実現しました。

売上高の推移



営業利益／営業利益率の推移



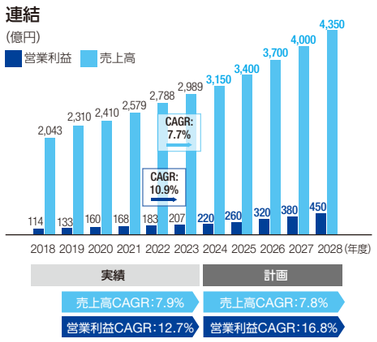
中期経営計画2028

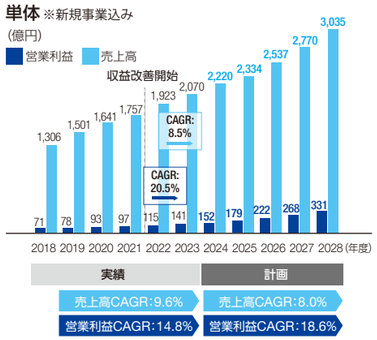
中期経営計画2028 目指す姿

	これまでの取り組み リーマンショック後から2021年	足もとの取り組み 2022年から2023年（2024年）	中期経営計画 2028で目指すこと 2024年から2028年	将来ビジョン
本体概況	• 拡大するマーケットに対応したシェア獲得に必要な推進能力・体制とサイクルの構築 • 主要分野での二桁成長サイクルの確立 • 売上の成長とそれを超える利益の成長（利益率の改善） **重要なケイパビリティ基盤強化**	**成長継続とより収益力の強化** • 受託分野での高成長を継続しつつ、営業利益は20%成長を実現 • 新領域（融合分野）へのチャレンジ	**革新と発展の5年 確実な成長と革新とさらなる飛躍への礎作り** • 市場成長を上回る成長継続と収益力強化の両輪での推進 • 収益力の向上による様々な指標改善とさらなる成長のための積極投資グループシナジーをより生み出す体制の構築 • 株主還元の重視 **重要なケイパビリティ継続強化**	**「IT×OT分野のシステム／ソフト&サービスを提供するリーディングカンパニー」となりお客様と社会に貢献**
組込／制御分野	• ソフト業界トップレベルの規模 • お客様リレーションシップ醸成 • 多くの実績：ノウハウの蓄積 • お客様：国内の多くのお客様層 • 人財：技術者層の厚み • 技術蓄積：実績で蓄積した技術力・ノウハウ **課題：仕事のスタイル：お客様主導的、個別プロセス・スタイル ハードウェア主導型、標準化しきれない ソフト重視型への転換期、サービス型への転換期**		• 業界のトップランナーとしての価値拡大 • 多くのお客様から重要パートナーとして認識されるレベルに成長 • さらなるパートナーシップレベルの高度化 課題対応 **• 当社が主導的にリードできる業務スタイル・契約を増やす • ソフト開発の方法論等の研究と体制整備を行い先行していく • サービスデザイン手法等、当社が先行的にリードできる分野の強化**	• 業界のリーディングカンパニー • 多くのお客様から重要パートナーとして認知 • 開発方法論、方式、プロセスなどを牽引
業務系分野&ソリューション展開	プライム力の強化 • 幅広いソリューション展開 • プライム対応力・体制構築 • お客様：裾野広いお客様層、有力なお客様深耕 • 人財：プライム対応体制（PM・アーキテクト等） • 技術蓄積：プライム実績と先進技術（AIS-CRM等） **課題：人財層の厚みと経験値 お客様との関係性強化 高度化するプロジェクトのトラブル防止**		ソリューションの開拓とお客様へのソリューション展開 ～ お客様との関係強化、ビジネス拡大 ～ 案件対応 ～ 人財成長といった好循環サイクルの形成拡大 課題対応 **• これまでの人財育成をさらにスピードアップ • 当社が主導的にお客様をリード可能な業務スタイル・契約を増やす • 技術の発展により難度が高まるプロジェクト管理方法の見直し・高度化**	• トップSIerとしての認知 • 伝統的な構築手法の上に新たなSI手法なども組み合わせプロジェクトをリード（AIベース開発・クラウドベース開発など、システム化開発手法の弛まない革新の担い手）
融合領域	——	• 新たな分野へのチャレンジ開始 • 連携可能なお客様やソリューションベンダーとのアライアンス活動の始動	これまでのお客様基盤、技術、ノウハウなどを融合し、特にIT×OT分野にフォーカスし、受託開発だけではない新たな分野を開拓。併せて、プロダクト化、サービス化も行う 資本政策含めた機動的な対応を実施し、新たな分野として確立を目指す	• IT×OT分野のシステム／ソフト&サービス提供のソリューションの所持 • 持続的で付加価値の高いサービス分野の確立
グループ&シナジー	• グループ各社の独自性の重視とシナジーづくり • グループ各社での強みの強化と成長路線の確立	• 新たなグループ運営の組立 • グループ子会社により、経営成績のばらつき • お客様・技術・トレンドの変化 • 上場子会社4社の完全子会社化	• 人財・技術ノウハウ・お客様対応でのダイナミックな運営の実現 • 業務系、組込／制御系、プロダクト・サービス分野でのシナジー創造、運用保守、BPOなどの総合サービス化、HW事業の連携で新たなサービス構築を実施 • 新融合領域にもグループシナジーで価値向上を目指す	• グループとしての最適化と個々の企業の強み・個性の伸長 • 様々な経営資源の機動的な配置

「中期経営計画2028」計画概要

ここ2年取り組んできた収益改善の効果も大きく（単体営業利益CAGR20.5%）、本計画では売上成長しつつ、さらなる収益力向上を目指します。

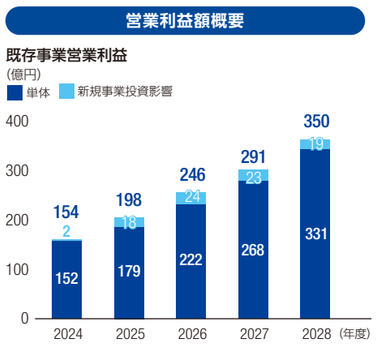


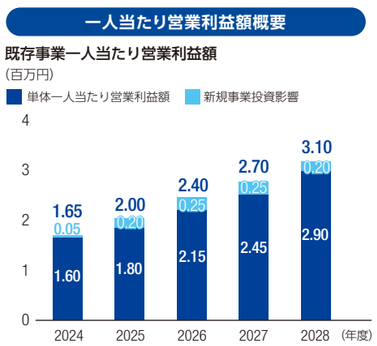


単体計画詳細

本体計画では、新たな領域へのチャレンジとして新規事業開発に5カ年で112億円の投資（研究開発、AI研究のための環境等の設備投資等）を行います。

5カ年では投資先行となるため、営業利益・一人当たり営業利益額へはマイナス影響を伴いますが、単体・既存事業では当初掲げていた一人当たり営業利益額300万円を達成する計画です。





企業価値向上の実現に向けた課題と実行策

これまで進めてきた事業基盤強化の上に、さらなる発展に向け、収益力強化と資本効率の見直しを進めます。

課題			企業価値向上の施策
収益性	• 付加価値を提供、あるいは訴求できていないビジネスの強化が必要 • お客様に対してグループ全体でサービスを提供できておらず、一部取引に限定されている	01 既存事業の「収益力強化」 02 グループ一体的な施策による「さらなる成長」と新事業分野・融合分野の開拓	• これまで身につけてきた成長サイクルを回していくことによるオーガニック成長に加え、ROE、EPS、一株当たりキャッシュフローの向上に向けて、最重要KPI「一人当たり営業利益額」を設定 — お客様提供価値の向上 — ビジネスパートナー政策の強化 — 生産性向上 — 販管費の適正化 • シナジーの強化と各社独自の強みを活かしグループ総合力を強化 — 上場子会社の完全子会社化によるグループ全体でのダイナミックな運営によりオーガニック成長をアクセルレイト — お客様変化に対応できるグループ変革力の強化 • 主要三分野（業務系SI、組込／制御系ソフトウェア、プロダクト・サービス）の融合により、より付加価値の高い新規事業の創出 — これまで蓄積した当社資産（IT×OTのノウハウ、人財、お客様・アライアンス関係）の活用 — 研究開発やプロダクト投資を行い、ユーザー企業や戦略パートナー企業、研究機関等と協働・協創・協栄
資本効率	• 不動産流動化による資本効率の改善 • 創出キャッシュによる成長戦略投資 — 研究開発投資 — 人財投資 — 新規事業創出等に向けたM&A投資	03 「キャピタルアロケーション」の見直し	• 不動産流動化による資本効率の改善 • 創出キャッシュによる成長戦略投資 — 研究開発投資 — 人財投資 — 新規事業創出等に向けた M&A 投資

キャピタルアロケーション

1株当たり営業CF600円以上、ROE20.0%以上の実現を目指します。

基本的な考え方	• 成長投資と株主還元の配分は、投資機会の状況を判断しながら、臨機応変に対応していく • 株主還元と資本効率を重視した上で、財務安全性を保つことを目指す
キャッシュイン	• 営業CF+不動産流動化によるCF **2,200億円**以上を見込む （別途、外部調達**1,500億円**以上想定）
成長投資：手元キャッシュと借入利用	• 新分野、既存事業補完について、戦略的提携やM&A、子会社政策、人的投資、研究開発等を想定 • 投資機会がある場合には、借入も含めた臨機応変な資金調達で機動的に対応していく （上場4社の完全子会社化410億円実施済み）
株主還元：1,400億円想定	**自社株買い1,000億円以上** ▶自社株買いのタイミングは不動産流動化等に合わせて随時実施 **配当400億円想定（配当性向35%）** ▶※不動産流動化に伴う特別損益を除いた正常収益力をベースに各年度の配当金額を決定する

経営目標数値

	2023年12月期実績	前年比	2024年12月期予想	2024年12月期（流動化影響）	2024年12月期（流動化影響除外）	2028年12月期計画
売上高	2,989億円	5.4% up	3,150億円	△10億円 （賃貸売上分）	3,160億円 （105.8%）	4,350億円
営業利益	207億円	6.4% up	220億円	△12億円 （賃貸利益分）	232億円 （112.1%）	450億円
親会社株主に帰属する当期純利益	118億円	77.2% up	210億円	+51億円 （不動産売却利益）	159億円 （134.7%）	320億円
ROE	9.2%	6.7pt up	15.9%	+3.6% （不動産売却利益）	12.3%	20.0%以上
1株あたり営業CF	257円	116円 down	141円	△124円 （不動産売却利益）	265円	600円以上

流動化による不動産事業収益と特別損益および法人税等による影響

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

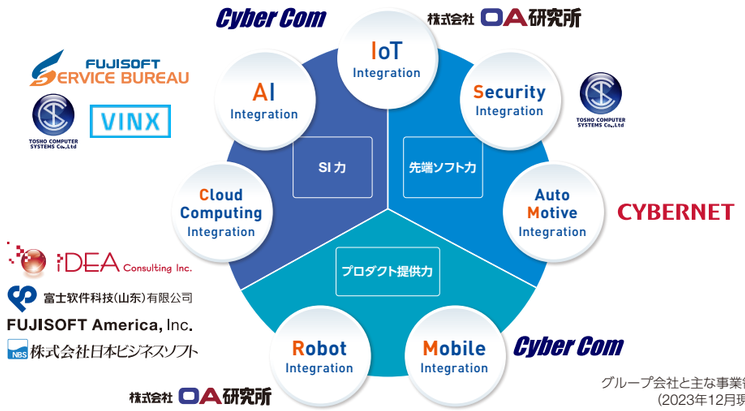
「たかき」た：楽しく
か：簡単
き：綺麗

「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
(2023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、Microsoft 365、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

個別連携

DC 運用ビジネス
VINX　TOSHO COMPUTER SYSTEMS Co.,Ltd

アカウント連携
Cyber Com　CYBERNET
株式会社 OA研究所　TOSHO COMPUTER SYSTEMS Co.,Ltd

グループ会社と主な事業領域（2023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・小売りにおけるPOSシステム、店舗システム、ソリューション	大阪	96%	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	宮城	93%	上場※
	オフショア	富士軟件科技 (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
	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
業務	全般	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
	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
プロダクト・サービス	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	91%	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	99%	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	96%	上場※
	その他	富士ソフト企画 (株) [特例子会社]	障がい者雇用によるグループ業務支援、アグリビジネスなど	神奈川	-（非連結）	非上場

※上場子会社4社の完全子会社化により、2024年2月に非上場となりました。

グループにおける取り組み

上場子会社4社の完全子会社化により将来ビジョンの実現を加速

2023年11月 9日付リリース	上場子会社4社の完全子会社化について
2023年12月22日付リリース	1. 株式会社ヴィンクス（証券コード:3784）に対する公開買付けの結果に関するお知らせ
	2. サイバーコム株式会社（証券コード:3852）に対する公開買付けの結果に関するお知らせ
	3. サイバネットシステム株式会社（証券コード:4312）に対する公開買付けの結果に関するお知らせ
	4. 富士ソフトサービスビューロ株式会社（証券コード:6188）に対する公開買付けの結果に関するお知らせ

当社グループが向かうべき方向

当社グループを取り巻く環境の変化に対応するために、グループ全体でのダイナミックな運営が必要です。
また、グループ全体としてのシナジーを強化しつつ各社独自の強みを活かすために、上場子会社4社の完全子会社化を実施しました。

FUJISOFT

グループ全体でのダイナミックな運営

- 迅速な意思疎通・決定、研究成果・ノウハウの展開、知的財産の共有・展開、適時適切な人財配置
- 臨機応変な組織運営
- 営業連携の強化・クロスビジネスの促進
- グループ販管費の抑制・削減
- グループガバナンスの強化と各企業としての強みの維持・研鑽（利益相反の排除）

各社の技術・スキル・ノウハウを連携し、さらなる付加価値の創造

発展する技術をグループ内に蓄積・昇華していく組織力

- グループでバランスの取れた投資や各現場における知見の統合により、人財の育成・有効活用や知財・ノウハウを蓄積
- グループ資産を各社のマーケットに展開し、強みとしていくことで付加価値を向上し、さらに、その経験値をノウハウとして蓄積するといった循環

お客様変化に対応できるグループ対応力の強化

- お客様がDXの潮流の中で自らの革新のために変化するなか、当社グループも、システム開発プロセスのDXといった自らの変革を積極的に進め、お客様への提供価値を高めていく
- 併せて、グループに蓄積されたお客様対応経験を活かし、お客様の変化に対応した仕事の進め方や役割分担等をより効果的な形に変革していく

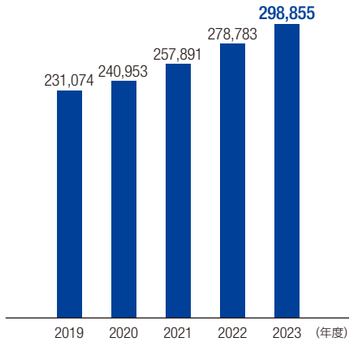
財務ハイライト

財務情報データおよびその分析

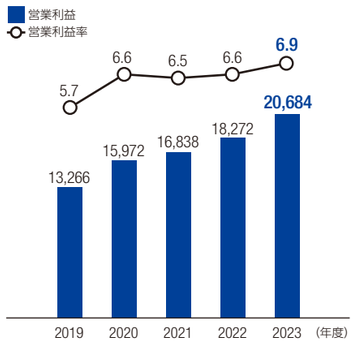
富士ソフトグループの 2023 年度業績ハイライト

2023年の日本経済は、コロナ禍からの経済活動の正常化を背景に企業収益や個人消費に改善がみられ、景気回復の動きが続いているものの、欧米を中心としたインフレと金融引き締めによる影響や中国経済の先行き懸念、国内では資源価格の高止まりと円安に伴う物価上昇など、国内外の景気の先行きは不透明な状況が続いております。外部環境の不透明さが続く一方で、多岐にわたる業種で事業拡大や競争力強化を目的としたシステム投資の意欲は根強く、DX化の潮流に対応するための戦略的なシステム投資需要は拡大基調が続いております。これらの好調な需要を背景として、2023年度富士ソフトグループの通期決算は堅調に推移し、売上高は前年度比7.2%増の298,855百万円となり、リーマンショックの影響を受けて減収となった2011年以降、12年連続の増収を達成することができました。営業利益も増収により増益となりました。生産性改善および、お客様への高付加価値サービス提案を強化し、最重要KPIである従業員一人当たりの営業利益額の増加を推進し、収益力向上への取り組みに注力してまいります。

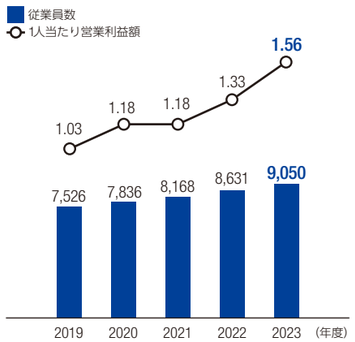
売上高
(百万円)



営業利益／営業利益率
(百万円) (%)



1人当たり営業利益額／従業員数
(百万円) (名)



富士ソフトグループの 2024 年度業績予想

2024年度は、不動産流動化に伴うファシリティ事業の縮小・オフィス移転費用の増加を見込み、中長期での成長に向けた新規事業投資も実施する予定です。これらの影響はありつつも、グループシナジーの追求・お客様提供価値向上・適切な資本配分を推進し、さらなる成長と収益性／資本効率性の改善に挑戦いたします。

本業績予想は、不動産流動化のA判定物件8件※の売却益59億円（税後）を含む当期純利益の計画としております。2024年度に流動化予定のB判定物件9件※については、大きく金額変動が発生する可能性を考慮し、現時点の業績予想には含んでおりません。今後、売却価格が確定次第、適時に開示いたします。

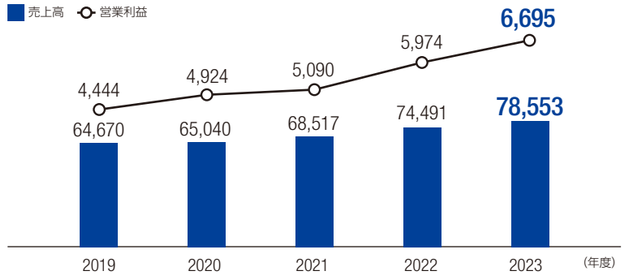
	2023年12月期 実績	2024年12月期 計画	前年差	前年比	2024年12月期 不動産流動化影響	2024年12月期 不動産流動化影響除外
売上高（百万円）	298,855	315,000	+16,144	105.4%	△1,000	316,000
営業利益（百万円）	20,684	22,000	+1,315	106.4%	△1,200	23,200
営業利益率（%）	6.9	7.0	—	—	—	—
経常利益（百万円）	19,675	21,800	+2,125	110.8%	—	—
経常利益率（%）	6.6	6.9	—	—	—	—
親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）	11,849	21,000	+9,151	177.2%	+5,100	15,900
親会社株主に帰属する当期純利益率（%）	4.0	6.7	—	—	—	—
ROIC（%）	8.3	8.8	+0.5pt	—	—	—
ROE（%）	9.2	15.9	+6.7pt	—	+3.6pt	12.3%
EBITDAマージン（%）	8.3	8.3	+0.0pt	—	—	—

※2023年8月10日「企業価値向上委員会及びガバナンス委員会の活動状況に関する説明資料」にて公表

2023 年度：富士ソフトグループの主なセグメントの状況

組込制御系

売上高／営業利益
(百万円)

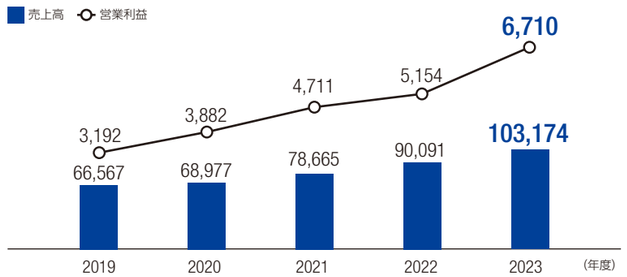


組込・制御系分野は、主に自動車、工作機械、家電製品やOA機器などの製造業のお客様を中心に、お客様の製品に組み込まれて動作するソフトウェアを開発しております。

2023年度は、自動車分野において、国際的なカーボンニュートラルの実現に向けたEV化や、自動運転等のCASE分野に対するお客様の投資が活発化したことに加え、社会のデジタル化を背景に半導体製造装置関連分野が拡大したこと、大手メーカーにおけるデジタル家電機器関連分野への投資継続などもあり、売上高、営業利益は好調に推移しました。

業務系

売上高／営業利益
(百万円)

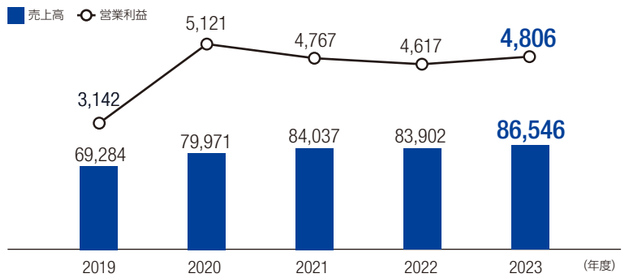


業務系分野は、お客様が各業務で使用する業務、基幹システムの開発をはじめ、ECサイトの構築やシステムインフラ構築の支援を行っております。

2023年度は、前年に続きDX推進の流れを受け、業務効率と生産性向上等を達成するために必要不可欠である仮想化やクラウド化などのシステムインフラ構築分野、および今後さらなる拡大が見込まれるデジタル金融分野等への投資が活発化したことに加え、収益性改善に向けた施策効果もあり、売上高、営業利益は好調に推移しました。

プロダクト・サービス

売上高／営業利益
(百万円)



プロダクト・サービス分野にはSIMフリー向けWi-Fiルーターなどの自社プロダクトに加え、Microsoft 365を含む各種ライセンス販売や、PC、タブレットなどのハードウェア販売などを行っております。

2023年度は、グローバルベンダーと連携した他社ライセンス販売等が好調に推移したことに加え、新型コロナウイルス感染症に対する規制緩和等によりインバウンドが徐々に戻り、モバイルルーターのレンタル需要が高まったことから、売上高、営業利益は堅調に推移しました。

財務ハイライト

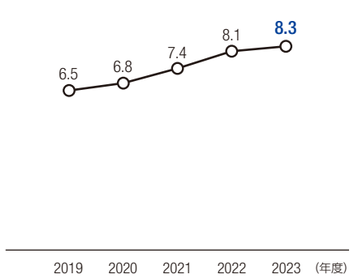
財務情報データおよびその分析

富士ソフトグループの主な財務ハイライト

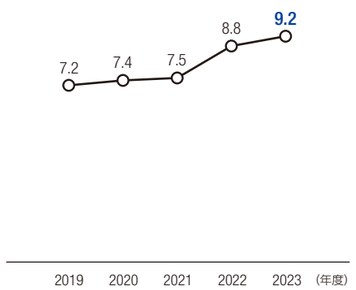
主要な財政指標について

ROICは、上場子会社4社の公開買付け実施に伴う有利子負債の増加はあったものの、好調な業績に伴う営業利益の増加により、前年度比0.2pt増加の8.3%となりました。ROEは、上場子会社4社の公開買付け実施に伴う自己資本の減少、および当期純利益の増加により、前年度比0.4pt増加の9.2%となりました。EBITDAマージンは、コロナ禍で需要が高まっていた自社製品販売が一巡した反動はあるものの、営業利益の増加により、前年度比0.3pt増加の8.3%となりました。

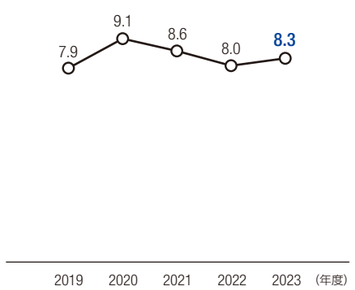
ROIC
(%)



ROE
(%)



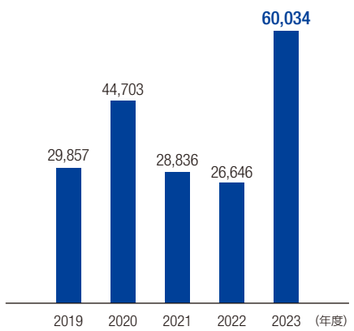
EBITDA マージン
(%)



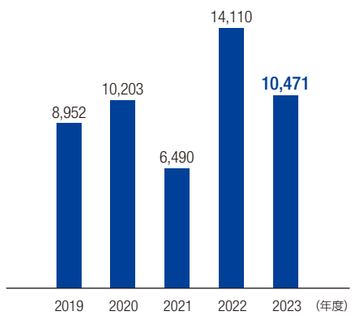
投資活動について

連結有利子負債は、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みて一時的に運転資金の確保を実施した2020年度以降安定的に推移していたものの、2023年度は上場子会社4社の公開買付けに伴う借入の増加により前年度比33,388百万円増加の60,034百万円となりました。設備投資は、事業拡大に伴うオフィスビルの建設費用であり、前年度比3,639百万円減少の10,471百万円となりました。研究開発は、技術管理統括部をはじめとする各研究開発部門において、最新の技術動向を調査・研究するとともに実践レベルでの各種検証を行っており、2023年度は、ChatGPTについてもいち早くサービス検証を開始し、効率的・効果的な活用方法の研究を進めてきたことにより、前年度比344百万円増加の924百万円となりました。

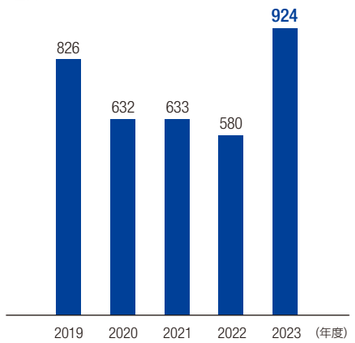
連結有利子負債
(百万円)



設備投資額
(百万円)



研究開発費
(百万円)



主要な財務情報データ

(各年12月期)
(百万円)

項目	2019	2020	2021	2022	2023
損益の状況					
売上高	231,074	240,953	257,891	278,783	298,855
売上総利益	52,736	54,847	56,835	61,567	67,236
売上総利益率 (%)	22.8	22.8	22.0	22.1	22.5
販売費及び一搬管理費	39,470	38,875	39,997	43,294	46,552
営業利益	13,266	15,972	16,838	18,272	20,684
営業利益率 (%)	5.7	6.6	6.5	6.6	6.9
経常利益	13,749	16,343	17,976	19,205	19,675
親会社株主に帰属する当期純利益	7,836	8,573	9,130	11,379	11,849
財政状態					
流動資産	88,009	105,363	111,128	112,730	123,153
固定資産	119,609	129,173	117,786	128,104	134,443
総資産	207,618	234,537	228,915	240,835	257,596
流動負債	48,106	68,751	68,018	71,945	112,740
固定負債	32,691	30,623	17,928	16,145	15,934
有利子負債	29,857	44,703	28,836	26,646	60,034
株主資本合計	118,180	125,008	133,076	141,717	129,718
キャッシュフローの状況					
営業活動によるキャッシュ・フロー	12,584	14,787	15,907	13,519	16,151
投資活動によるキャッシュ・フロー	△9,442	△16,109	4,894	△15,522	△9,209
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,451	12,703	△17,871	△5,911	△5,447
現金及び現金同等物の期末残高	26,158	37,450	40,876	33,086	34,785
フリー・キャッシュ・フロー	3,142	△1,322	20,801	△2,003	6,942
主要な経営指標					
1人当たり営業利益額 (単体)	1.03	1.18	1.18	1.33	1.56
ROIC (%)	6.5	6.8	7.4	8.1	8.3
ROE (%)	7.2	7.4	7.5	8.8	9.2
EBITDAマージン (%)	7.9	9.1	8.6	8.0	8.3
その他					
設備投資額	8,952	10,203	6,490	14,110	10,471
減価償却費	5,081	5,943	5,481	4,072	4,121
研究開発費	826	632	633	580	924

“挑戦と創造” －Challenge & Creation－

1970年5月にコンピュータの将来性に着目した創業者の野澤 宏が教え子2人とともに創業してから、2024年5月で創業54年目となりました。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17,921名（2023年12月時点）の社員を擁するまでに成長しました。
当社は「変化はチャンスなり」の精神で「挑戦と創造」を続けてまいります。

売上高の推移（単位：億円）

2,500
2,000
1,500
1,000
500

1986
初の毛筆ワープロソフト
「毛筆わーぷろ」発売
日経優秀製品・サービス賞で
優秀賞を受賞（1987 年）

1999
売上高 500 億円突破

1993
はがき作成ソフトウエア
「筆ぐるめ Ver.1.0」発売

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

2012
簡単でセキュアなペーパーレスシステム
「moreNOTE」発売
moreNOTE

2012 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

2008 デジタルテレビ放送受信機向け
ミドルウェア発売
FSDTV

2018
売上高 2,000 億円突破

2020
FSMobile シリーズ
累計 100 万台突破

2020
「筆ぐるめ」
累計 6,000 万本突破

2018
FSDTV シリーズ
累計 4,000 万台突破

2016
無人受付システム
「moreReception」発売
moreReception
GOOD DESIGN AWARD 2017年度受賞

2023 +F FS050W 販売開始
+F MDM LiNK 販売開始

2021 仮想オフィス空間
「FAMoffice」発売
FAMoffice

2022 バーチャル教育空間
「FAMcampus」提供開始
FAMcampus

1970　1980　1990　2000　2010　2020　2023

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）エービーシと合併。

1970
●神奈川県横浜市に
（株）富士ソフトウエア研究所
設立

1984
●富士ソフトウエア（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
●富士ソフト（株）に社名変更
● ISO9001（品質保証の
国際規格）認証取得

1996
●（株）エービーシと合併、
富士ソフト ABC（株）に
商号変更
●富士ソフトサービスビューロ
（株）子会社化

成長期（1997-2011）

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。

本社ビルを横浜に移転、2006 年には売上高がソフトウェア業界第 5 位を達成した。同 2006 年、富士ソフトに商号変更し、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。

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
● ISO14001 認証取得

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

2004
●本社ビル落成
（神奈川県横浜市）

2005
●（株）東証コンピュータシステム
子会社化

2006
●富士ソフト（株）に商号変更
●シンボルマーク誕生
● ISMS CMMI（Level3）認証取
得

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」に加入し、
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）

変革期（2012-）

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 年より在宅勤務やウルトラフレックスなど、ゆとりとやりがいを目指して働き方改革を推進。コロナ禍を克服する基盤となった。クラウドや仮想化、AI や 5G など次々に新しい技術に挑戦し、その技術力と経験を活かしてお客様の DX やビジネス変革を支援。

2010
●秋葉原（東京）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）ヴィクサスが合併、
（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

2022
●プライム市場を選択

2023
●汐留 ANNEX、新名古屋ビル落
成

2024
●汐留、新福岡ビル落成予定

富士ソフトの価値創造プロセス

INPUT

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

社是

挑戦と創造

価値創造の経営資源

- 財務資本 ▶P.11 →財務ハイライト
- 人的資本 ▶P.29 →成長を支える仕組み
- 製造資本 ▶P.9 →各拠点・グループシナジー
- 知的資本 ▶P.47 →品質・製品安全保証・知財ポリシー
- 社会・関係資本 ▶P.39 →ロボット相撲大会、社会貢献
- 自然資本 ▶P.51 →環境負荷軽減・TCFD

外部環境

VUCA時代における環境・時代の変化

働き方改革促進、大規模言語モデル（LLM）、AI活用、DX、クラウド利用認知拡大、半導体不足、経済不安、原油高・円安、世界情勢、カントリーリスク など

VUCAとは、先行きが不透明で将来の予測が困難な状態を示します

将来ビジョン

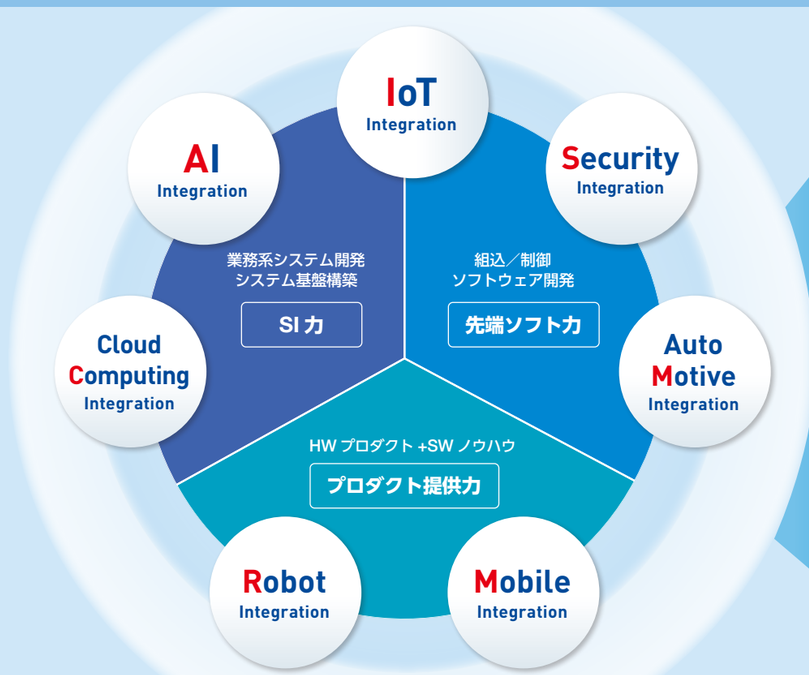
「IT×OT分野のシステム／ソフト＆サービスを提供するリーディングカンパニー」となりお客様と社会に貢献

中期経営計画2028

「確実な成長と革新とさらなる飛躍への礎作り」
成長継続と収益力重視へ

- **収益力強化**
  - 最重要KPIの設定
- **さらなる成長**
  - グループ総合力の強化
  - 新事業領域の創出
- **キャピタルアロケーション**
  - 不動産流動化
  - 成長戦略投資

▶P.5



上流強化
（サービスデザイン・ITコンサル）

DXソリューション

5G、ローカル5Gへの取組
そしてGlobal展開

DX+AIS-CRM+SD+(5)G2
<アイスクリーム>

人財育成

コーポレートガバナンス

OUTPUT

経営数値目標
（2028年12月期計画）

売上高	4,350億円
営業利益	450億円
当期純利益	320億円
ROE	20.0%以上
1株当たり営業CF	600円以上

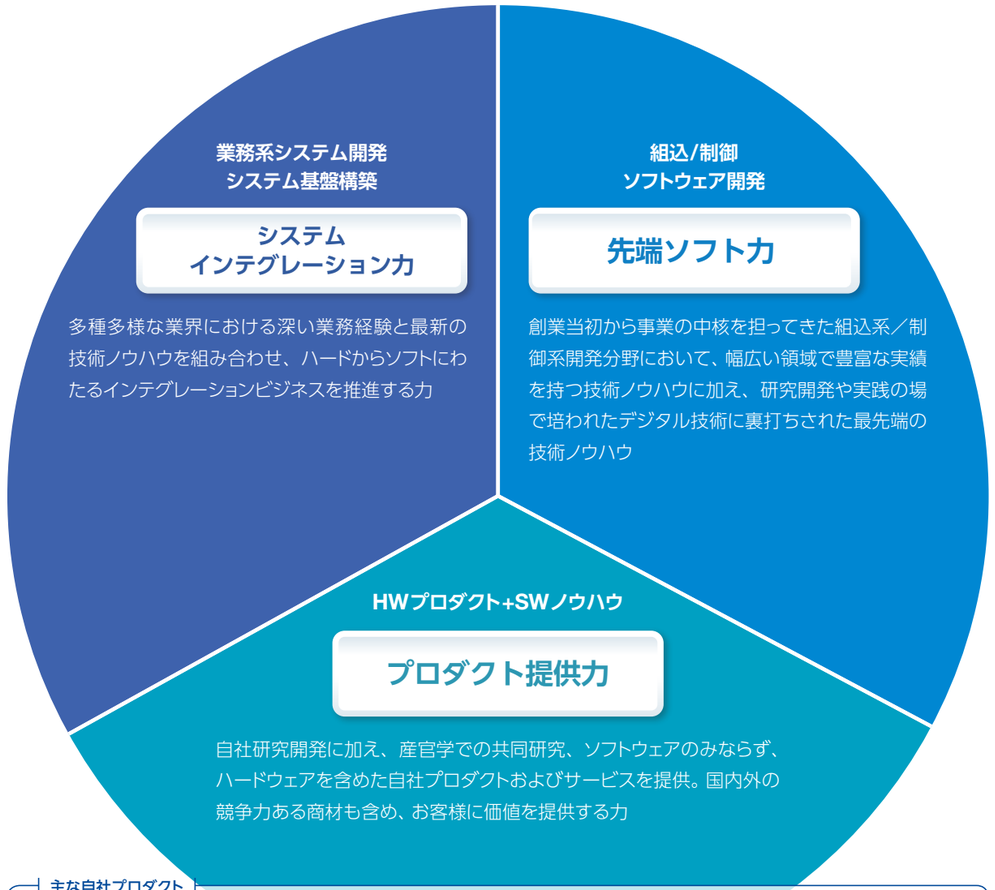
OUTCOME

- 事業を通じた社会・お客様の発展に貢献
- ゆとりとやりがいによる多様な人財の成長と平等な機会の実現
- ベンチャー魂をもって新たな領域への挑戦と創造
- 持続可能な地球環境への貢献
- 健全かつ安全な経営基盤の持続的発展による信頼の確保

技術戦略

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「先進ソフト力」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。



主な自社プロダクト

FAMcampus　FAMoffice　moreNOTE　moreReception　みらいスクールステーション®　FSMobile®　palro　FSDTV®　筆ぐるめ　かな漢字変換ライブラリ FSKAREN®

主なパートナーシップ®

SS&C | blueprism CERTIFIED PARTNER Capability Provider SILVER Delivery Provider GOLD　Microsoft Solutions Partner　salesforce PARTNER　BROADCOM PREMIER PARTNER VMware Reseller VMWARE DIVISION

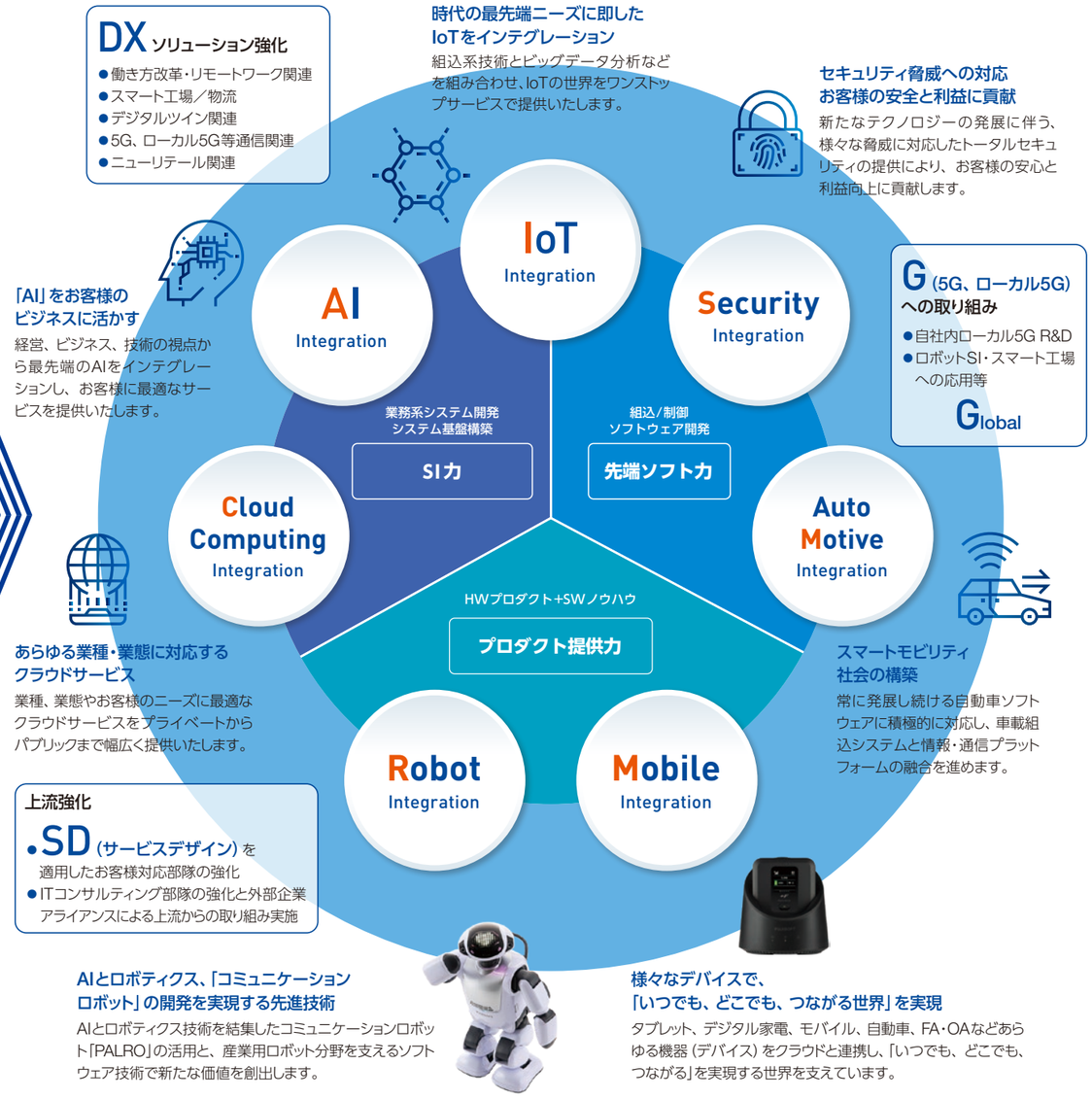
※各社の商標または登録商標です。(2023年12月現在)

新たな技術分野への幅広いチャレンジを行いながら、ビジネス上の重点分野としてAIS-CRM のさらなる強化へ

DX+AIS-CRM+SD+(5)G2

<アイスクリーム>

当社では、「AI、IoT、Security、Cloud、Robot、Mobile、AutoMotive」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、いままでにない付加価値と新たなビジネスチャンスを創出していきます。また、DX、5Gなどの先端技術やサービスデザイン、ITコンサルティング、外部企業アライアンス強化に取り組むことで、国内外のお客様への最適なサービス、プロダクト提供を通じた、新たな価値で社会に貢献いたします。

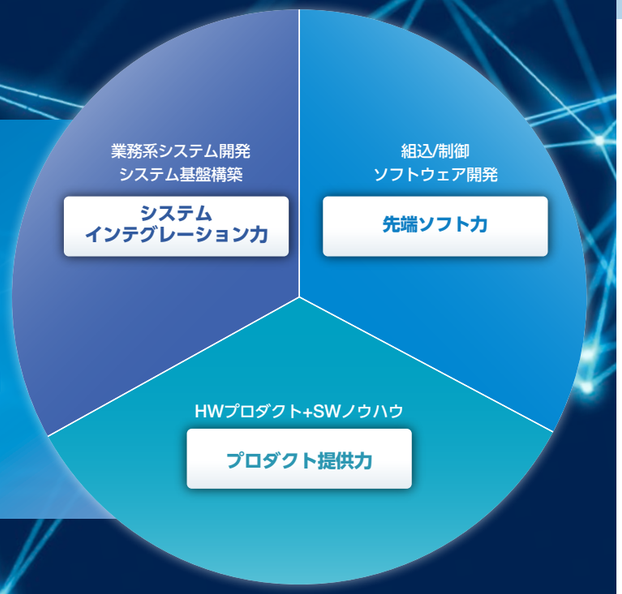


特集

事業トピックス

当社の創業当初から事業の中核を担ってきた3つの強み
「プロダクト提案力」「先端ソフト力」「システムインテグレーション力」
について一部を紹介いたします。

本内容は、2023年1月から3月の情報を掲載しています。



富士ソフトの成長を支える3つの強み 1 プロダクト提供力

富士ソフトの仮想オフィス「FAMoffice」が、2023年度「IT奨励賞（社会課題解決領域）」を受賞

当社が提供する仮想オフィス「FAMoffice」が、公益社団法人企業情報化協会が主催する表彰制度「IT賞」の「IT奨励賞（社会課題解決領域）」を受賞しました。受賞理由は、仮想オフィスによる多様で柔軟な働き方を実現し、これまでのコミュニケーション、エンゲージメント向上、労務管理に関する課題解決への取り組みが評価されました。また、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後も企業の人財不足の解消や地方での雇用創出等においてテレワークなどの活用は必須であり、働く場所にとらわれず業務を遂行できる基盤づくりで、今後もFAMofficeはクラウドテクノロジーを駆使してテレワークの基盤づくりを確立させ、社会課題の解決に貢献してまいります。

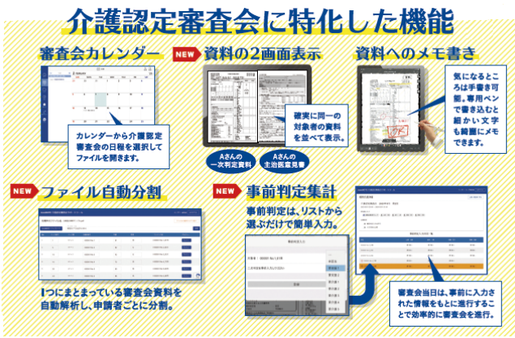
IT奨励賞受賞の様子

始めよう！デジタル介護認定審査会「moreNOTE介護認定審査会デジタルパック」の提供を開始

「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が閣議決定され、国がデジタル化を強力に推進するなかで、自治体でもデジタル化の取り組みが始まり、近年、要介護・要支援認定者の増加に伴い、介護現場や支援する自治体の負担もさらに増加しています。

当社は介護認定審査会のデジタル化を進め、2023年4月26日より「moreNOTE介護認定審査会デジタルパック」の提供を開始しました。このシステムは、申請者ごとのファイルを自動解析、分割登録する機能があり、審査員は会議カレンダーから登録された審査会資料に素早くアクセス、審査会資料を見やすく2画面に表示するなど業務の効率化が図れます。

当社は介護認定審査会の業務変革を支援し、さらなる社会貢献を目指してまいります。



富士ソフトの成長を支える3つの強み 2 先進ソフト力

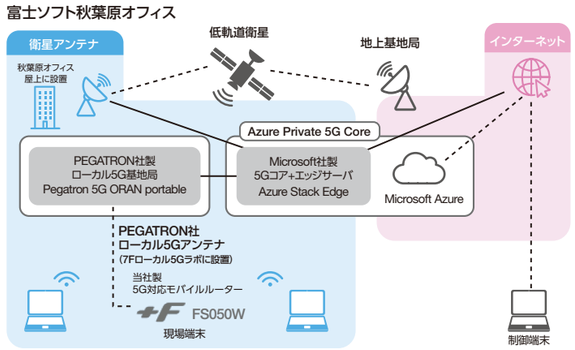
ローカル5G × 衛星通信　～災害時におけるセキュアかつ安定した通信手段の確保

当社は日本で唯一※であるMicrosoft Azure Private 5G Coreを採用し、Pegatron 5G ORAN portableと組み合わせたローカル5G評価環境を秋葉原オフィスに設置しました。

右図のように、衛星通信を利用すれば、災害などで地上の通信インフラが断絶された場合でも、どこでもインターネットの利用が可能であり、そこにセキュアかつ安定した通信が可能なローカル5G環境を合わせることで、災害時での安定した通信手段の確保が実現可能となります。

当社は最新技術を活用して、お客様に寄り添ったソリューションを提供し、社会貢献に取り組んでいます。

※2023年7月3日時点



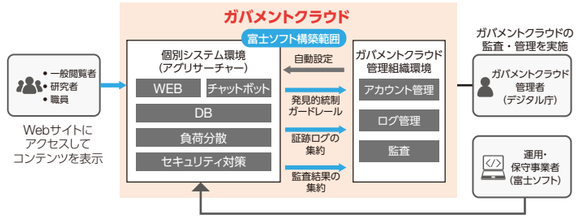
富士ソフトの成長を支える3つの強み 3 システムインテグレーション力

霞が関初！富士ソフト、農林水産省様の「農業研究見える化システム」の高度化を支援 オンプレミス環境からデジタル庁の「ガバメントクラウド」へ移行

当社は「農業研究見える化システム（アグリサーチャー）」を中央省庁では初めてデジタル庁の「ガバメントクラウド」へ移行しました。

10年以上にわたりAWSを活用した技術力と実績を活かして、情報セキュリティ向上、運用保守管理業務コストの削減、情報発信力の強化を支援しています。

当社は豊富な実績と技術力を活かして、官公庁のシステム開発および運用保守を支援しています。



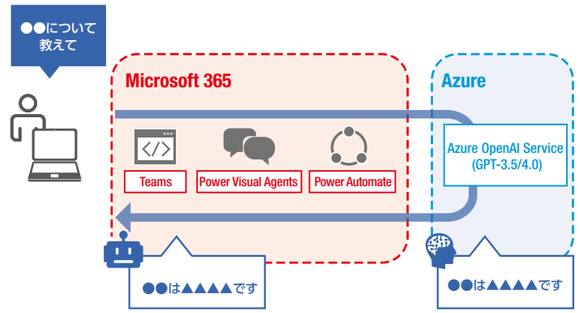
「Azure OpenAI Service導入支援 powered by ChatGPT」提供開始

当社は顧客専用のセキュアなChatGPT環境の構築を支援する「Azure OpenAI Service導入支援 powered by ChatGPT」の提供を開始しました。

このサービスには、Microsoft 365とAzure OpenAI Serviceを使用する独自の技術が採用されており、既に社内で検証されています。

提供開始に伴い、専門組織「データ&AIソリューショングループ」を新設し、Azure OpenAI関連の導入支援に特化しています。顧客専用の環境を構築し、お客様のデータを保護することを重視しています。

当社は最新技術を活用して、社会貢献に取り組んでいます。



特集

座談会／

富士ソフトの人財活躍について

「多様な人財登用」と「多様な働き方」の実現を人事ポリシーに掲げる富士ソフトの人財活躍について、現場から、そして外部の視点から語る座談会の模様を紹介いたします。

取締役 執行役員	社外取締役	社外取締役	社外監査役	経営企画部長、Lキャリア推進室事務局長	人事部長
森本 真里	荒牧 知子	清水 雄也	押味 由佳子	吉田 亜美	滝野 吉人
Mari Morimoto	Tomoko Aramaki	Yuya Shimizu	Yukako Oshimi	Tsugumi Yoshida	Yoshito Takino

社是「挑戦と創造 —Challenge & Creation—」が、多様な人財の活躍を支える

様々な人財に成長のチャンスがある、富士ソフトならではの風土

森本　当社の人財ですが、自ら学び、チャレンジをする社員が非常に多いと思います。私が、営業の現場にいた時、いくつものお客様からもそのようなお話を伺いました。

滝野　当社は、人事ポリシーの中に「多様な人財登用」と「多様な働き方」を掲げているように、採用においては年齢、学歴、性別などのバックグラウンドを一切度外視しているため、非常に多様な人たちが集まってきています。いまお話があったように、皆、非常に真面目であると思います。

人財の教育では、“世の中がやっているから”といった、ありきたりなものではなく、必要なものをきちんと選別し、必要とする人が前向きに取り組める仕組みを整えてきました。コロナ禍で在宅勤務が増えe-Learningなども世の中で当たり前になりましたが、当社では私が入社した20年位前には既に普通に活用されていました。必要に応じて集合型の研修も実施していますが、本人がやりたいと思うタイミングで、興味のある研修を受講できるe-Learningのメリットにいち早く着目し、受講環境を整えてきたので研修メニューが豊富です。その結果、社員が自然に技術スキルの習得や資格取得に関心を向けるようになり、専門性の高いスペシャリストの増加につながっています。

森本　それは、社是である「挑戦と創造　—Challenge & Creation—」の精神からでもあるかと思います。“できる”人財に任せるではなく、現場で見て、学び、経験を通じて成長していけるように”誰にでもチャンスを与える”ということが必要だと思います。

森本 真里　*Mari Morimoto*

私自身も入社以来、“チャレンジを”という会社の後押しもあり、いろんな業務に挑戦させていただきました。“やりながら、覚え、実践する”ことを周りのメンバーが理解し、支えてくれる環境があったからこそ、様々な経験を積むことができたと思っております。そして、その様々な経験から新たに挑戦したいという意識が生まれ、いまにつながったのだと思っています。

吉田　キャリアという点において、私の場合は、やりたいことを進めていくうえで裁量であったり、自分できちんと責任を取れることにやりがいを感じるといったことがキャリアを目指すきっかけとなりました。

そしていま、まさに育児をしながら働くなかで、プライベートと仕事とは切り分けられない、どちらの経験も互いに活かすことができることを実体験し、仕事が充実することがプライベートの充実に直結することを実感しています。

Lキャリア推進室の活動を、女性だけでなく、様々な人財がキャリアアップしていくステップに

森本　当社は、これまでに在宅勤務やウルトラフレックス制度など、社員のワークライフバランスの環境を整えております。しかし、女性管理職の比率は、社員比率に比べると低い状況です。制度が充実しているなか、どのようにすれば、女性が活躍できる環境となるのか。また、女性のキャリアアップが図れるかなどをいろいろな方々のご意見をいただきながら考えました。そして、現場の声から、仕組みや環境が必要と感じ、2021年にそれを推進するLキャリア推進室を発足しました。

吉田　Lキャリア推進室には、現在、自薦他薦含めて50名ほどの参加者がいます。役職も、所属部門も、置かれている環境もそれぞれ違うメンバーが参集しているため、机上で考えるのではなく、リアルな声を反映できる点が非常に良いと思っています。参加者のうち、約2割が男性です。

吉田 亜美 *Tsugumi Yoshida*

滝野 吉人 *Yoshito Takino*

森本　自主的に男性が約2割も集まったことは驚きでしたが、当社の職場づくりに関心を持ってくれていることは非常にうれしかったです。また、社内の意見だけではなく、社外取締役の皆様のご意見や、先進的な企業、他業種の取り組みも参考にしながら進めております。経済産業省と東京証券取引所にて共同で実施している「女性活躍推進」に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」において、2022年には「準なでしこ」、2024年は「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定いただいたことも励みになりました。まだまだな部分もありますが、皆様と連携・協力してより良い環境を築けたらと思っております。

吉田　少し時間はかかりましたが、非常に活発な意見が出るようになってきたので、ここから勢いをつけて新たな取り組みを進めていきたいですね。

森本　引き続き、現場の声や他業種など、幅広く声を聞いていくことが必要だと思います。

滝野　人財に関して“誰にでもチャンスがある”とお話がありましたが、当社は男性だから女性だからという感覚が、非常に少ないと思っています。現状、男女比率に関しては、女性社員の割合は2割強（21.6%）です。2023年度の採用数では、809名のうち203名（25.1%）が女性です。就職活動の動向を注視しつつ、このような採用状況を継続していけば、全体の女性比率は上がっていくと考えています。

　そのようななか、Lキャリア推進室の役割は重要です。例えば活動の中で仕事と家庭の両立に悩む女性の声も聞きました。当社は、これまでも他社にない新しい制度や仕組みの導入に率先して取り組んできた会社なので、家庭のことを心配することなく、力を発揮できる環境の整備にさらに力を入れていきたいと考えています。

森本　Lキャリア推進室は当初、女性活躍推進という視点でスタートしましたが、これからは、様々な人財がどのような環境やキャリア形成していくかを検討するステップの第一弾ととらえていきたいです。

外部の目から見た、富士ソフトの女性活躍促進、Lキャリア推進室の取り組みに対する評価とは

荒牧　外部から見た感想として、当社の人財は真面目で、独立系企業特有のロイヤリティ、創業者の精神を理解して賛同し、信念を持って仕事に取り組んでいる社員が多いという印象を持っています。

清水　私は2022年に、社外取締役に就任し、初めて5月に開催された創立記念式典に参加しました。優秀な社員やプロジェクトを表彰するイベントに登壇した社員は皆、外見も含め非常に自由で活気があり、楽しんで式典に参加していました。そのような場からも、当社には多様な人財がいるなという印象です。

押味　若い社員が多いのですが、まだまだ女性が少ないと感じています。内面的には、皆さん、熱意があると思います。先ほどお話があった創立記念式典などの社員が集まる場で、それが非常に感じられます。自社の技術や自分たちの技量に自信を持ち、新しいモノを創り出すことに意欲的です。

荒牧　IT業界では、性別や言語、文化といった多様性に対する障壁がほかの業界に比べて相対的に低いと考えています。そうしたなかで当社は、平等で働きやすい制度をしっかりと充実させて、プライム市場の企業として様々な認証も受けてきました。一方、制度が整っているが故に個人の努力や裁量に委ねてしまっている点が本質的な課題なのではないかと感じています。「仕組み」と「運用」は別物だからです。また、多様性は、単に様々な属性の人が働いていれば良いのではなく、一人ひとりが互いに許容し、尊重し合う中から良いシナジーが生まれ、刺激し合い、それらが最終的に企業価値の向上につながることを意味します。

　外部の目から見ると、多様性が企業価値向上につながるところまでに至っていないと感じています。こうした風土を変えていくには、役員、部長クラス一人ひとりが「変えていこう」という意識を持ち、多様性のある社員も「変わろう」と意識していなければ、うまくいきません。先ほど、仕組みと運用は別物、と申し上げた「運用」については、「柔軟性」が一つの解決策につながると思っています。例えば、管理職になると「親の介護があっても休めない」ではなく、いったん管理職を退いて介護休暇を取り、介護が終わってから管理職に復帰できる仕組みにする。IT業界ではプロジェクト単位で仕事が進みますから、プロジェクトベースで試験的に代理の管理職を起用し、互いに適性を見るチャンスを与える、といったやり方ができるのではないかと思っています。

清水　意識という点では、Z世代と呼ばれる若い人たちは、日頃から世界中の情報に触れ、格差や差別、紛争などに対する意識が高く、こうした人たちが入って来ないと会社自体が発展していきません。女性だけでなく、男性も意識が高く、制度が整い、輝いている人がいる会社を目指します。

　つまり、経営者には、女性活躍に留まらない、より上位の概念で捉えていくことが求められます。ここに、世代間のギャップがあると考えています。既に女性の社内取締役がいることは非常に素晴らしいことですが、荒牧さんが指摘したように会社全体がそこに安住してはいけません。

押味　私が社外役員に就任した5年前は、Lキャリア推進室は存在しませんでした。当時、制度はひととおり整っていて、“これ以上は、やりようがない”という空気がありました。しかし、Lキャリア推進室が発足し、制度はあるという状態から一歩踏み込んだ、経営トップからの意識改革を担ってきたと感じます。例えば、本当に利用しやすい制度なのか、管理職も含め皆が利用を当然だと受け止めているのかなどを問い直すことで、制度が実質的に意味を成す意識改革につながります。

　私は、意識改革の根源は、男女の役割分担発想の解消にあるととらえています。家事や育児の物理的な役割が女性に偏ってしまうと、女性の仕事が制約されます。男性も、家事や育児をすると、評価に影響するようではやりたがりません。これは、家庭内の問題ではないのだと、会社側の意識や制度そのものも変えていかなければ解消できないのです。誰もが進んで利用するような、実質的に意味のある制度や意識の改革が欠かせません。そのような意味で、当社では多様な働き方が利用されていることに加え、男性の育児休業取得率がこの3年で大幅に向上したことも高く評価できます。また、多様な働き方を前提に、社員をどのように評価し処遇することが適切であるかについては、さらに議論を重ね、試行錯誤していかなければなりません。

　取締役会においても、森本さんから定期的にLキャリア推進室の活動報告がなされています。当社は、取締役会で人事に関する報告が多いのも特徴で、従業員満足度の結果や退職率の推移については活発な議論が行われています。

清水　そのような議論では、職場のストレスや人間関係などに目が行きがちです。我々は良いことを行っている、社会に貢献しているなど、もっとワクワクするようなメッセージを打ち出すべきだと感じます。人的資本に関する議論にもっと時間を割いていくべきだと思います。

荒牧 知子 *Tomoko Aramaki*

清水 雄也　*Yuya Shimizu*

私は投資家として様々な企業と接していますので、当社の取り組みの良さが外部に十分に伝わっていないのを非常に残念に思います。BtoBであるが故ですが、株主・投資家と学生の双方に対して、もっとその良さを発信していくべきです。

森本　たくさんのご意見をいただき、非常に感謝しております。まだまだやるべきことがたくさんあることを改めて認識できました。制度も必要ですが、会社の意識や現場の意識の変革、そして株主・投資家や学生などへの発信など、より良い環境にしていくための議論をしていければと思います。

IT人材不足問題が深刻化する「2025年の崖」に富士ソフトはどのように立ち向かっていくべきか

森本　まず、「当社に入社したい」と思う企業になることです。当社には、最先端のテクノロジーを活用し、お客様の課題やニーズに応えたいと考える社員がたくさんおります。富士ソフトがチャレンジ精神を発揮し、お客様に対して「より良い価値」を提供し、「選ばれる企業」にならないといけないと思います。

我々自身が新たな領域やテクノロジーへのチャレンジができる環境の構築に少しでもお役に立てればと考えております。

荒牧　人財の流出を防ぐという観点で見ると、当社の基本方針にある“そして「ゆとりとやりがい」”がキーワードになります。日本は円安が進んでいることもあり、「ゆとり」の源泉である給与は、アジアの中で見ても厳しい状況にあります。勝負できる「やりがい」に絞り込んで、いかに磨いていくかが問われています。Z世代と呼ばれる人たちは、例えば講習ひとつでも、そこに「やりがい」「自己研鑽」といった満足度を覚える傾向があるので、そこをしっかりと押さえていけば、人財をつなぎ止めて企業として生き残っていくことができます。

経営陣として、どのような種類の「やりがい」を、個々のニーズに合ったタイミングで提供できるかに全力を尽くしていくべきだと考えます。

清水　当社にとっての良い面でもあるのですが、“背中で語る”を良しとする風土があります。その結果、女性活躍の仕組みや職場環境が整備されていることのアピール力が弱いと言えます。社会の要求に応えているが、やりがいがあることが伝わらないことには、学生にも株主・投資家にも、富士ソフトの“本当の良さ”が理解されません。

そのためには、発信力を高めていくべきです。現在取り組む制度や意識の改善の方向性は大変良いと思いますので、伝えていく努力を強化し、プラスにすべきです。ここが伝わったら、学生や株主・投資家からフィードバックを受けるなど、さらに相乗効果をドライブするような工夫が加わるとさらに良いですね。

押味　皆さんがお話しのとおり、若者にとって魅力ある会社であり続けることが、他社との人財獲得競争に打ち勝つポイントであることは間違いありません。

社員が多様な働き方の良さを実感し、やりがいを感じるのは、自分の仕事がきちんと評価され、納得する仕組みがあってこそですから、それらを含めて働きやすさを向上させることが欠かせません。

一同　ありがとうございました。

押味 由佳子　*Yukako Oshimi*

人財活躍の関連トピックス

経済産業省の令和5年度なでしこ銘柄「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に認定

「ゆとりとやりがい」を基本方針として、様々な人事施策を実施してまいりました。2019年には、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」制度で“3段階目”の認定を受け、同年、「プラチナくるみん認定」も取得しました。また、2021年には「Lキャリア推進室」を発足し、女性の活躍促進や、誰もがいきいきとキャリアを形成できる働き方を目指して、全社横断の活動として取り組んでいます。このような当社の取り組みが評価され、この度、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に認定されました。

女性活躍の現状と展望

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。

取締役数および監査役の女性（2024年4月現在）

	全数（女性）
取締役数	12名（2名）
社外取締役数	7名（1名）
監査役数	3名（1名）

女性活躍の推進については以下のような取り組みを推進しています。

計画期間	2024年4月1日 ～ 2026年3月31日（2年間）
課題	● 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。

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16.5%以上 ● 管理的地位に就く社員（管理職以上）の女性比率9.5%以上
	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） ● 男性育休取得率30%以上を継続（一過性ではない制度利活用を推進）
取り組み	区分1	● 管理職イメージの改善 ● 育休取得しやすい環境づくりと推進する上司の育成 ● 女性活躍を底上げするための女性積極採用の促進
	区分2	● 復職支援サイトの積極活用 ● 在宅勤務環境の整備 ● さらなるワークライフバランスの促進

【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

当社における管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率および労働者の男女の賃金の差異は以下の通りとなります。

2023年度						
管理職に占める女性労働者の割合（%）※1	男性労働者の育児休業取得率（%）※1、2			労働者の男女の賃金の差異（%）※1		
	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
8.8	41.7 (78.5)	41.7 (78.5)	—	87.1	87.0	84.3

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。
※2 カッコ内は育児目的休暇を含んだ取得率

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、人を大切にし、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

人財育成方針

当社は「企業は人なり」の考えのもと、
“人財の育成”を当社の最重要テーマとして、積極的に取り組みます。
社員一人ひとりが強みを発揮できるよう、多様な学びの機会の提供や
人事施策を含めた啓蒙活動、あるいは、触発の機会を設ける施策等により、
自律的な成長を促し、当社が必要とし、社会でも通じる様々なキャリア形成に
対応できるよう幅広く人財の育成を目指します。

※セキスペとは、セキュリティスペシャリストの造語

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、多様な働き方を支える環境・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始まり、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、人を大切にし、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と常に伝えています。

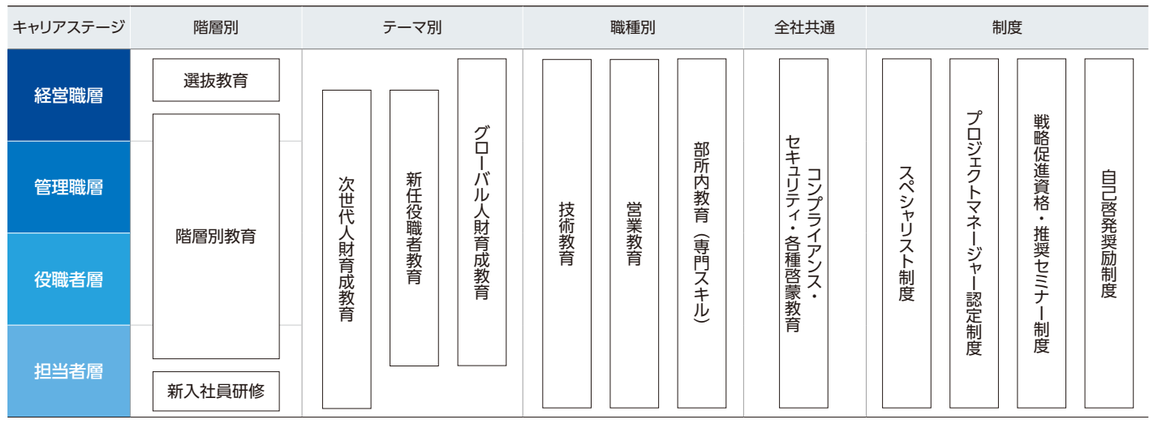
新型コロナウイルスの影響により、2020年4月からの3年間は入社式・新入社員研修は、完全オンライン（全員在宅勤務）で実施しました。2023年は入社式は集合形式に戻り、新入社員研修はビジネスマナー、ITの基礎知識、職種に合った技術研修を在宅でも十分吸収できるコンテンツに仕上げたことにより、継続して完全オンラインにて実施しました。

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を利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成長を維持していく考えです。

「教育体系」

全ての社員に学びや成長するチャンスを提供する仕組みです。キャリアの発展をサポートする「階層ごとの」教育や、専門知識を高める「職種ごとの」教育だけでなく上のポジションを目指すための「次世代の人財育成」教育や、自分で学ぶことを奨励する「自己啓発制度」を含む、社員のキャリアや業務に合わせて適切なタイミングで学ぶことができる体系を構築しています。



エンジニアの育成

新入社員の育成

当社では“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、マンツーマン的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、オンライン学習を行います。IT 基礎や社会人基礎に加え、当社社員心得を事前に学ぶことで、入社後に必要な最低限の知識習得が可能です。

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、今後の目標設定を行います。

（注）人財関連のデータは、P.61「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デッドラーニングなど、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」

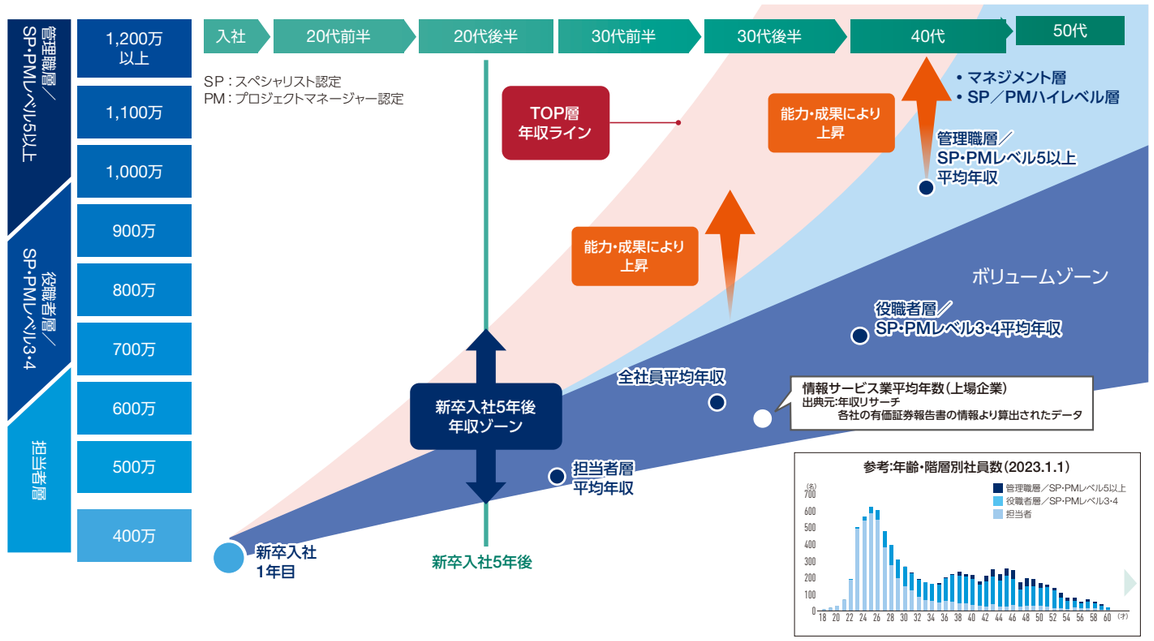
当社では人財育成強化のため、全社教育管理システム「FujiEdu」にて社内研修を統合管理・運用しています。職位・階層ごとのスキル定義に準じた研修プログラムを多数提供しており、社員は自身にリコメンドされた研修を主体的に受講していくことで、継続的なキャリア形成につながっていきます。また、任意研修プログラムを選択すると、自分のペースで研修を受けることもできます。

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。

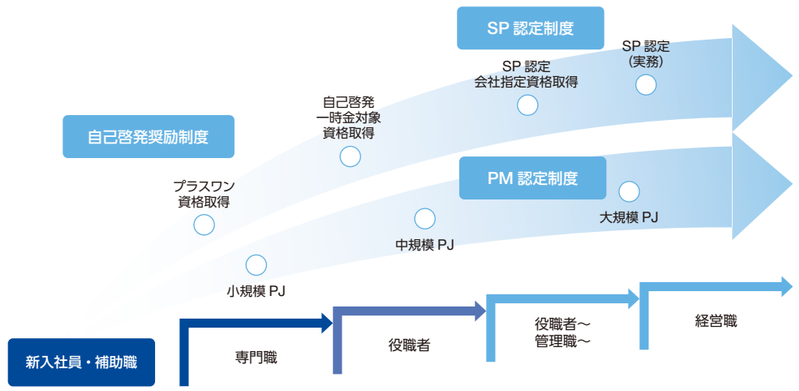
年収推移イメージ

当社は人事ポリシーに則り、学歴や経験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などに応じたキャリアも実現できる制度です。



自立的キャリア形成の概要

社員の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」や、プロジェクトのマネジメント実績を基にPMとして認定し認定給を支給する「プロジェクトマネージャー（PM）認定制度」、専門スキルをスペシャリストとして認定し認定給を支給する「スペシャリスト（SP）認定制度」など、社員の技術力向上を促進する制度を充実させています。



マネジメント、技術をそれぞれ極めていく認定制度

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。

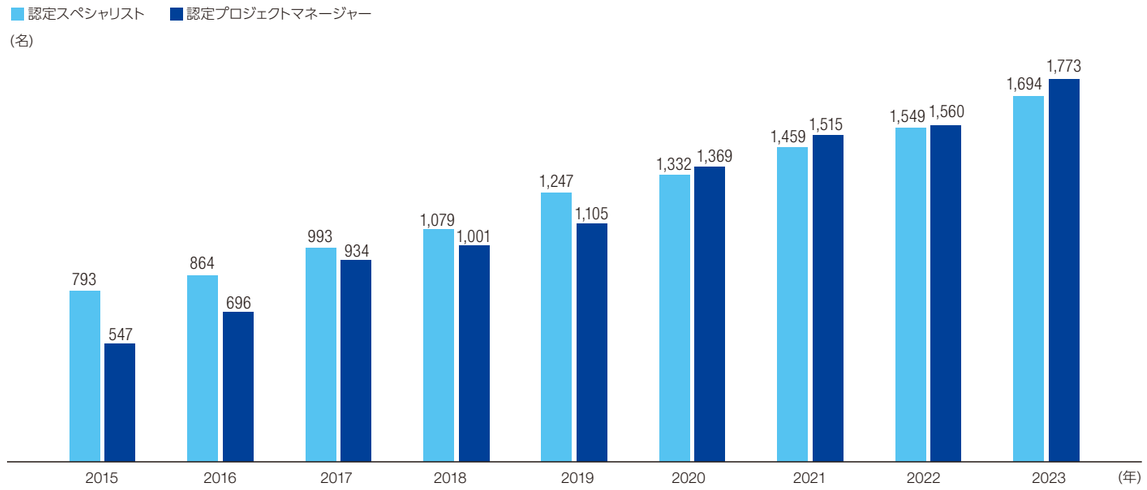
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたいという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

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。

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				
課長	エキスパートPM	課長	エキスパート	レベル 5
主任	プロフェッショナルPM		シニアマスター	レベル 4
リーダー	アソシエイトPM		マスター	レベル 3
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



働く環境・福利厚生

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。

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の向上を目的として、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合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・家族社宅

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・トイレを備えつけています。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社宅（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。

社会保険、財産形成・資産形成など

生命保険・損害保険の団体扱い制度／グループ保険

- 団体扱い制度：保険会社各社と団体扱い契約を行っており、社員の皆様が個人で契約している生命保険・損害保険を団体扱い（給与天引）にすることができます。
- グループ保険：企業の福利厚生を目的とした保険で、会社が契約者となっているため一般の保険に比べて保険料が割安です。

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。

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ますので、手間いらずで資産形成を行うことができます。

同一労働、同一賃金

当社グループでは、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法等の定めに従い、男女の性別や雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保し、同一労働同一賃金を実現しています。

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、手間いらずで財産形成を行うことができます。一般の定期・定額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。

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、コア人財を育成するため、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。

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。

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））

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」を支給しています。そのほか、文房具代として「文房具費（BYOB）」を年1回支給しております。

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

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、多様な人財(人種、宗教、性別、性的指向、性自認、国籍、障がい者などの人格、個性)を尊重し、活躍できる場を提供し、登用・育成および働き方制度の整備によりダイバーシティ&インクルージョンを推進し、社員一人ひとりの生産性向上と全社的な経営成果につなげることを目指します。

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	●2026年3月末までに下記の目標に向けて取り組んで参ります ●指導的地位に就く社員(役職者以上)の女性比率16.5%以上 ●管理的地位に就く社員(管理職以上)の女性比率9.5%以上 ●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) ●男性育休取得率30%以上を継続(一過性ではない制度利活用を推進) ●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	●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うえで、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 271名/22カ国(2023年12月時点)
LGBTs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

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割が障害者手帳を持ち、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。

2024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。

神奈川県初の障害者雇用に関する優良な中小事業主(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な中小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創業から24年間、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。

障害者雇用 中小事業主認定 もにす 2020年度

Column

特例子会社「富士ソフト企画株式会社」による障がい者の活躍と社会貢献

当社の特例子会社である「富士ソフト企画」は、障がい者一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、『生涯働ける会社』を目指しています。神奈川県初の障害者雇用優良事業主(もにす)認定を受け、障がい者が働く仕組みづくりを発信しています。

「西会津しいたけファーム」福島県林業祭きのこ品評会の生しいたけ部門と乾燥しいたけ部門でダブル受賞(2年連続)

富士ソフト企画株式会社「西会津しいたけファーム」は、2023年10月21日(土)に福島県郡山市にて開催された(公社)福島県森林・林業・緑化協会が主催する「福島県きのこ品評会」に出品いたしました。

本品評会は、震災復興と福島県産きのこの振興を図るため、東日本大震災・東電福島原発事故後8回目となります。今回の出品は、生しいたけの原木栽培部門で15点、菌床栽培部門で54点の計69点、乾燥しいたけ部門には14点が出品され、品質・形状・荷姿などについて総合的に審査が行われました。

その結果、生しいたけ菌床栽培部門で「福島県きのこ振興協議会会長賞」を2年連続で受賞し、乾燥しいたけ部門でも「(公社)福島県森林・林業・緑化協会会長賞」を受賞いたしました。

技能者等表彰式の様子

令和5年度 技能者等表彰式 優秀技能者を4名が受賞しました

神奈川県では毎年、優れた技術・技能を持つ県内の技能者の方を表彰しています。また、「技能グランプリ」「技能五輪全国大会」「技能五輪国際大会」「全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」「国際アビリンピック」に本県を代表して出場し、好成績を収めた技能者を表彰しています。

富士ソフト企画からは、神奈川県内の優れた技術・技能者として「サーバー管理部門」から1名、「第42回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」のパソコン組立、ホームページ、表計算の種目でメダルを獲得した3名が優秀技能者として表彰されました。

第43回全国アビリンピックにて3名が入賞

2023年11月17日(金)から19日(日)、障がいのある方々が日頃培った技能を競い合う「第43回全国障害者技能競技大会(アビリンピック)」が、愛知県国際展示場で開催されました。

全25種目の競技に369名が参加しました。富士ソフト企画からは2競技4名が参加し、2競技3名が入賞しました。

【金賞】DTP　【銀賞】パソコン組立部門　【努力賞】パソコン組立部門

研究・実践発表会での様子

研究・実践発表会で全盲の社員が登壇しました

2023年11月8日(水)、9日(木)に東京ビッグサイトで開催された「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会」で、ヘルスキーパー採用の社員が登壇しました。

小学校にてプログラミング体験授業を実施しました

2023年12月21日(木)、22日(金)、2024年1月12日に横浜市内の小学校にて、障がい者が講師として当社のプログラミング教材ロボット「プロロ」を活用したプログラミングの体験授業を行いました。PCクラブ活動の生徒、4年生3クラス、5年生3クラスの総勢186名が参加しました。

プログラミング体験授業の様子

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。

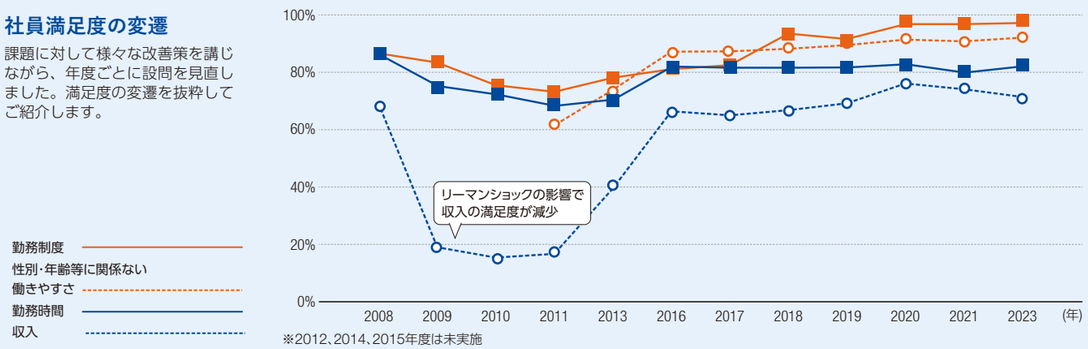
2023年社員満足度ランキング

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

課題に対して様々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。



2023年2月に実施した結果を掲載しています

相談窓口の設置

当社は“会社で働く全ての人が働きやすい職場”を目指して相談ニーズに適応した各種相談窓口を設置し、不適切な対応や言動、モラルやマナーに関する疑問・確認・相談を受け付け、全社員およびパートナー会社社員が利用できる体制を構築しています。また、不正やハラスメントなどの違法違反が疑われる場合は内部通報窓口で受け付け、人権侵害・リスクへの影響に応じた取り組みを行っています。

各種相談窓口

各種相談窓口は、正社員、契約社員、臨時社員、海外採用社員、シニアスタッフ、ハイシニアスタッフ、パートナー社員が利用できる環境を整えています。

- ■労働やキャリアに関する相談……**社員相談窓口**
- ■女性相談員による女性向け総合相談……**女性社員相談窓口**
- ■パートナー社員のための相談……**パートナー会社社員相談窓口**
- ■LGBTsに関するあらゆる相談……**LGBTs相談窓口**
- ■健康・メンタルヘルスに関する相談……**健康相談窓口**
- ■法律に関する相談……**法律相談窓口**
- ■税務に関する相談……**税務相談窓口**
- ■社宅や寮に関する相談……**社宅・寮相談窓口**
- ■ソフトウェアのライセンスに関する相談……**ソフトウェアライセンス相談窓口**

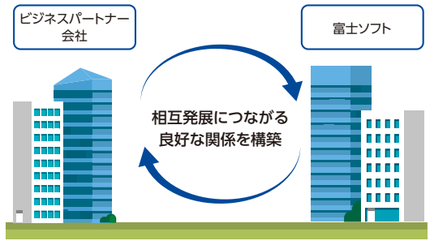
ビジネスパートナーとの良好なパートナーシップづくり

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、ともに、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、とも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、「パートナー会社方針説明会」、「パートナー会社商談会」など、弊社方針の説明や案件情報連携の場として開催しています。

また、全国の主な事業拠点にて「パートナー会社様感謝会」を開催し、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。

パートナー会社様感謝会の様子

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

2,455社

(2023年3月現在)

パートナーシップ構築宣言

当社は2024年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公開いたしました。パートナー会社とのより一層の関係構築・共存共栄を進めるとともに、サプライチェーン全体の社会課題解決に取り組んでまいります。

パートナーシップ構築宣言

パートナー会社との取引におけるコンプライアンスの取り組み

当社はパートナー会社との取引において、下請法や派遣法、下請振興法等の関係法令を遵守するため、以下取り組みを行っております。

教育	社員一人ひとりが、パートナー会社との適正な取引を行うための知識をつけるよう、年4回e-Learningによる教育を実施しています。
点検	パートナー会社と適正な取引が行われているか、契約の点検・是正指導を実施しています。
牽制	下請法や派遣法、下請振興法等の関係法令の違反とならないよう、牽制を定期的に行う仕組みを運用しています。

ものづくりの精神を未来につなぐ ロボット相撲大会

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知ってもらいたい」という想いから富士ソフトの創業者である野澤 宏の発案で始まりました。この大会は、ロボティクスを学ぶ最高の教材として世界30カ国以上の大学や教育機関などで高く評価され、全世界で延べ8万名の方々が取り組まれています。

2023年度は4年ぶりとなる地区予選会を開催し、両国国技館にて全日本ロボット相撲大会の決勝大会を開催することができました。国内だけではなく、海外17カ国からも多くの選手に参加いただき、世界一の横綱を決する大会となりました。また、2022年度よりロボット相撲の新たな取り組みとして開始した「500gクラス」のプレ大会にも、多くの選手にご参加いただきました。

世界では、労働力不足の解消、生産性の向上のため、また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の流れとともにロボット産業は加速度的な成長が見込まれており、ロボティクス教育の重要性がますます高まっております。当社の社会貢献活動の柱として、ロボット相撲大会を通じたものづくり人財の育成に貢献してまいります。

今後ともロボット相撲大会をよろしくお願いいたします。

全日本ロボット相撲大会 大会運営委員長
坂下 智保

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
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大会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
2020-2021	新型コロナウイルス感染症拡大により中止
2022	感染対策を実施し、両国国技館で再開。500gクラスを新設し、プレ大会を開催
2023	4年ぶりに地区予選、世界大会を開催

1998年 初の海外遠征

ロボットアメリカンフットボール試合の様子

2019大会の自立型対戦の模様

相撲の聖地、両国国技館に 世界のロボット力士が集結し世界一の横綱を目指す!

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。（人と人と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2023

2023年12月、4年ぶりの世界大会として“全日本ロボット相撲大会”を開催し、海外17カ国および国内16の予選を勝ち抜いた合計140チームが相撲の聖地である両国国技館に集結し、世界一のロボット横綱を目指して熱い戦いを繰り広げました。12月9日（土）に予選会、10日（日）に決勝大会が行われ、選手たちは「ロボット相撲大会 エンジニア精神5箇条」に則り、正々堂々と技術を競い合いました。交流会も開催され、国内および海外の選手たちがお互いの技術コミュニケーションをとる場面が見られました。

3kg 競技の様子

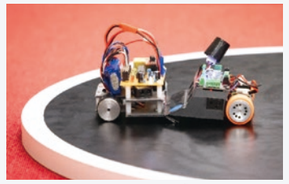
上位入賞した3kgロボット

交流会の様子

500gクラス（プレ大会）

手軽にロボット相撲を楽しめる、500gクラスのプレ大会も開催し、2022年の3倍となる86台のロボット力士が技術を競いました。500gクラスと3kgクラスの主な違いは、土俵およびロボットの大きさと吸着の禁止となります。その他の試合方法や判定については、3kgクラスと同様です。

500gクラス競技の様子

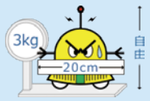

500gクラスのロボット

ロボット相撲大会とは?

自作したロボット力士を技術とアイデアで戦わせる競技。自立型とラジコン型の2部門に分かれ、それぞれ横綱を目指して戦います。当社が社会貢献活動の一環として、1989年から主催している歴史ある競技大会です。

ルール

2台のロボット力士を土俵上に置いて互いに押し合い、ロボット力士の一部が相手より先に土俵外の地面に着いたら負け。
試合時間は3分間、2本先取したロボット力士が勝ち!



ロボットの規格
500gクラスの場合、従量は500g、幅、奥行き10cm以内となります。

高校生ロボット相撲全国大会2023への協賛

当社は公益社団法人 全国工業高等学校長協会様主催の「高校生ロボット相撲全国大会」に協賛し、運営支援をしています。

2023年11月23日（木・祝）、ビッグパレットふくしま（福島県郡山市）で開催され、全国7地区174台より選抜された64台のロボットが“高校生横綱”を目指して熱戦を繰り広げました。優勝者には文部科学大臣賞、技術的に優れたロボットには経済産業大臣賞が授与されました。

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て展開しています。被災地の復旧だけでなく、復興や地域創生を目指し、長期にわたり地域が必要としている活動を実施。活動に際し当社の製品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います。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て継続的に支援を行っています。リモートでも可能な生産者支援などの間接的な被災地支援にも取り組んでいます。

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並びに被災地の経済復興に寄与することを目的に設立しています。

2023年度の活動

- 企業マルシェとして、岩手県三陸沿岸、福島県西会津町の特産品販売の実施（秋葉原オフィス　8月）
- 被災地の生産者支援として物産品の購入（岩手県 三陸沿岸/愛媛県宇和島市/福島県 西会津町/、熊本県 熊本市 植木町）（通年）
- 秋葉原で開催される東部納涼祭へのイベント支援（8月）

企業マルシェのチラシと販売した商品

その他の社会貢献活動

「ロボットプログラミング選手権2022（病弱教育部門）全国大会」への協力

全国特別支援学校病弱教育校長会様主催の「ロボットプログラミング選手権2022（病弱教育部門）全国大会」が2023年2月1日（水）、千葉県立仁戸名特別支援学校にてオンライン開催され、当社は機材および技術賞審査に協力しました。本大会は2018年より、当社のプログラミング教材ロボット「プロロ」を使用し、事前に作成したプログラムを送付することで当初からオンライン開催されています。普段は交流が難しい、全国の病気療養中の児童が、大会を通じて時間と場所を共有し、学ぶ楽しさ、人とのつながりを得ることで、達成感やそこから得られる自己有用感を味わい、自己の可能性を体感させることを目的としています。

大会の様子

企業献血の協力

2023年7月から12月の期間に、富士ソフト献血キャンペーンを実施し、全国の日本赤十字社の献血ルームおよび献血バスなどを利用し、当社社員およびパートナー社員が献血に協力しました。2023年は、当社の継続した活動に、日本赤十字社 神奈川県支部様より感謝状を拝受いたしました。

感謝状（日本赤十字社 神奈川県支部）

地域清掃活動

千代田区一斉清掃の日に賛同し、年2回（6月、11月）の開催日に合わせて社員が秋葉原ビル周辺の清掃活動を継続的に実施しています。2023年より新名古屋オフィス、本社オフィスでも清掃活動を実施しています。

清掃活動の様子（本社オフィス）

清掃活動の様子（新名古屋オフィス）

災害備蓄品の寄付

フードロスの観点から保管期限が近い災害用備蓄品をフードバンク事業者を通じて継続的に寄付しています。

災害義援金

被災地の復興支援として義援金を寄付いたしました。

- 2023年2月トルコ南東部を震源とする地震被害（トルコ共和国）
- 2023年台風13号の影響による被害（茨城県）

募金活動（ユニセフ）への協力

2023年12月に行われた、ユニセフ主催の年末ハンド・イン・ハンド募金活動に参加し、桜木町駅前での募金への呼び掛けを行いました。また、PALROによる募金の呼び掛け動画を提供しました。

募金活動の様子

募金を呼びかける動画（パルロ）

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。

資本配分方針

株主還元と資本効率を重視したうえで、財務安全性を保つことを目指した資本配分を基本方針としております。成長投資と株主還元配分については、投資機会の状況を判断しながら、臨機応変に対応してまいります。

株主還元

配当については、不動産流動化に伴う特別損益を除いた正常収益力をもとに、各年度の配当金額を決定してまいります。（特別損益を除く配当性向は35%以上）

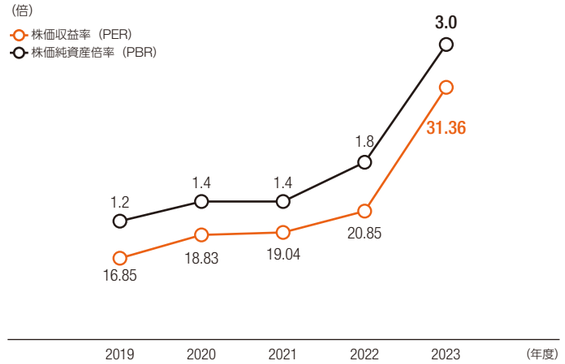
なお、2028年度までの中期経営計画（P.5）で公表のとおり、当社保有不動産の流動化によるキャッシュの使途として、1,000億円以上の自己株式取得を計画しております。

（各年12月期）

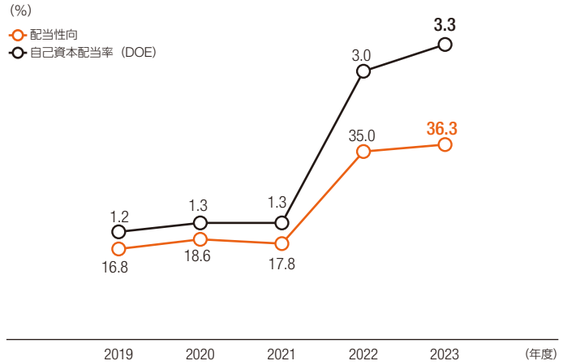
	2019	2020	2021	2022	2023
1株当たり純資産額（BPS）（円）※	1,793.63	1,901.08	1,994.17	2,133.94	1,970.02
1株当たり当期純利益（EPS）（円）※	125.20	136.98	145.73	181.29	188.48
自己資本比率（%）	54.1	50.7	54.6	55.7	48.1
自己資本利益率（ROE）（%）	7.2	7.4	7.5	8.8	9.2
自己資本配当率（DOE）（%）	1.2	1.3	1.3	3.0	3.3
配当性向（%）	16.8	18.6	17.8	35.0	36.3
株価収益率（PER）（倍）	16.85	18.83	19.04	20.85	31.36
株価純資産倍率（PBR）（倍）	1.2	1.4	1.4	1.8	3.0
株主総利回り（TSR）（%）	102.2	126.0	136.6	187.8	293.3

※2023年7月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っており、当該数値は株式分割考慮後の数値

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・投資家の皆様に当社を適正にご理解いただくことを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、金融商品取引法および当社が上場する東京証券取引所の定める有価証券上場規程、有価証券上場規程施行規則を遵守するとともに、皆様の投資判断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まいります。

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を図り、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。

❶ 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。

❷ 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、任意の取締役会の諮問機関として議長が社外取締役で過半数の社外役員により構成される指名委員会、報酬委員会、ガバナンス委員会を設置し、取締役会に付議する重要事項を事前に審議しています。

❸ 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7名を含む12名で構成され、また、社外監査役2名（2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決裁会議として、取締役（社外取締役を除く）・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・調整等をしています。また当社は会社法に基づく指名委員会等設置会社ではありませんが、取締役会の諮問機関として、議長が社外取締役で過半数の社外取締役により構成される指名委員会、報酬委員会、ガバナンス委員会を設置し、取締役会に付議する重要事項を事前に審議しています。

また、企業価値向上に資する重要事項を審議する、取締役会出席者により構成される企業価値向上委員会を設け、重要事項について審議を行い、その結果を取締役会に報告しております。

特定事項について、目的別にサステナビリティ会議、内部統制委員会、リスク・コンプライアンス委員会、褒賞および懲罰審査会等を設け、それぞれの所管事項を審議・調整等しています。

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。

取締役会の実効性評価について

当社はさらなるコーポレートガバナンスの充実を目的に、取締役会実効性評価を年に1度実施しており、抽出された課題を踏まえて、継続的な取締役会の改善に取り組んでおります。

本評価の実施に際しては、従来取締役、監査役によるアンケート調査を行っておりましたが、2024年度からは外部機関をアドバイザーに起用し、アンケート項目のさらなる拡充と、外部機関による集計・分析を行いました。

具体的には、全取締役・監査役を対象に「取締役会の構成と運営」「経営戦略と事業戦略」「企業倫理とリスク管理」「経営陣の評価と報酬」「株主等との対話」「各種委員会」の各項目に関するアンケート調査を行い（実施期間：2023年12月8日～2023年12月21日）、外部機関による集計・分析結果を取締役会に報告しています。

評価の結果、取締役会および各委員会は有効に機能しており、特に各委員会の機能の発揮や、社外取締役を含めた多様なメンバーの貢献等が当社の強みとして確認されました。

また、前回評価で主な課題として確認された事項に対する評価結果は以下のとおりです。

<前回課題①：取締役会の規模および構成>

前回は「将来的に取締役会の人数を減員すべき」との課題が抽出されましたが、機関設計の変更を含めた減員の検討等、具体的に施策が進捗中である旨が確認できました。継続して改善余地があると認識されており、さらなる改善に向けて引き続き取り組んでまいります。

<前回課題②：取締役会の議題>

前回は「決議事項・報告事項を絞り、経営戦略や企業価値向上をテーマとした議論の比重をより高めるべき」との課題が抽出されましたが、取締役会の議題の見直しを進めており、実際に改善されてきている旨が確認できました。一方、継続して改善余地があると認識されており、さらなる改善に向けて引き続き取り組んでまいります。

<前回課題③：社外取締役の関与>

前回は「各委員会における社外取締役の関与を高めるべき」との課題が抽出されましたが、各委員会の議長を社外取締役とし、過半数を社外取締役で構成するといった取り組みを通じ、各委員会において社外取締役がその機能を発揮していることが確認できました。また、今回の評価では、各委員会の機能の発揮状況や社外取締役の貢献は当社の強みとしても確認されており、さらにこの強みを活かしていくべく各種検討を行ってまいります。

なお、本年度の実効性評価では、上述の継続的課題（①②）のほか、指名委員会で検討が進んでいるCEOサクセッションプラン、並びにサステナビリティについての取締役会での議論の不足について課題として確認されました。

本課題に関しては、継続的な取締役会の議題見直しのなかで、当該テーマに関連するアジェンダの明確な設定などを行うことで、実質的な議論の時間を確保していく方針です。

役員報酬の決定に関する方針の概要

当社の役員報酬は、議長が社外取締役で過半数の社外取締役で構成される諮問機関の報酬委員会による客観性と透明性をもって審議結果をもとに取締役会で決議しています。取締役の報酬決定の方針は以下のとおりです。

① 取締役の基本報酬は、金銭報酬とし、その総額を株主総会において定めています。
- 基本報酬：役職別並びに取締役の等級・号別に定める額を基に、株主総会で決議された総額の範囲内で決定しています。

② 取締役の業績連動報酬等として、賞与を支給することとし、会社全体の業績および担当している事業の業績を基に基本評価を行い、担当事業の各経営数値の計画達成度に応じて加減した評点を勘案して決定しています。

③ 取締役（社外取締役を除く）の非金銭報酬等は、中長期的インセンティブとしての報酬としてストックオプションおよび譲渡制限付株式並びに業績連動型株式報酬により構成しており、その総額や内容等を株主総会において定めています。
- ストックオプション：行使時点において当社の取締役（社外取締役を除く）、執行役員、社員いずれかの地位にあることを行使条件とするストックオプションを株主総会決議の範囲内で決定し付与
- 譲渡制限付株式：退任日に解除される譲渡制限を付した株式報酬を、株主総会の決議の範囲内で決定し付与
- 業績連動型株式報酬：役位および中期経営計画の目標値に対する業績達成度等に応じて、中期経営計画終了後、当社株式を株主総会の決議の範囲内で付与

④ 各取締役について、②業績連動報酬等および③非金銭報酬等の額は②が標準水準の支給の場合は最大報酬全体の60%程度となるよう組み立てるものとしています。

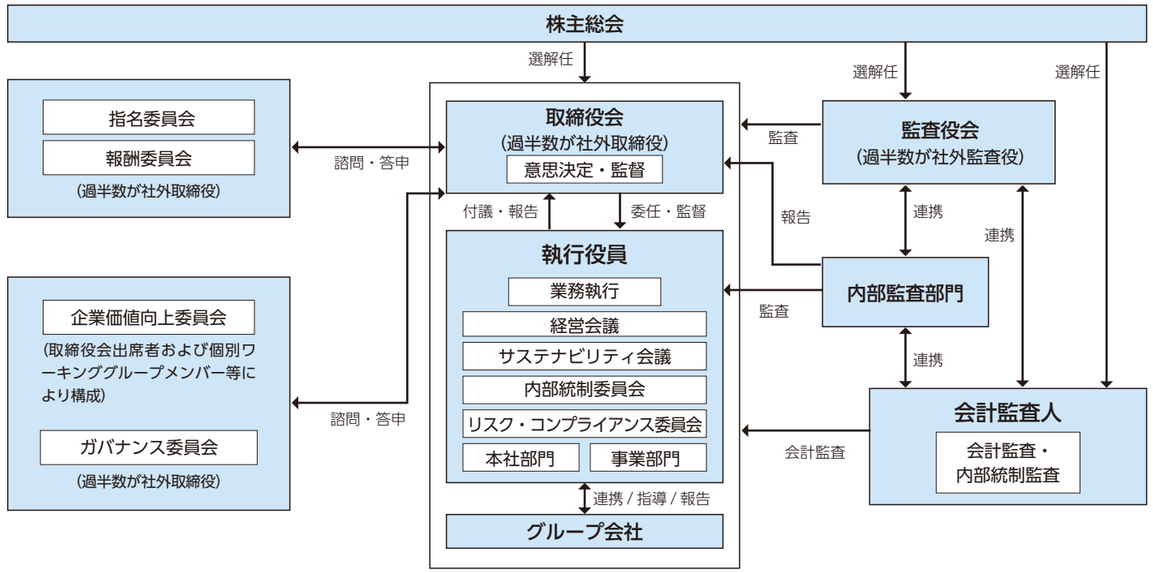
⑤
- 基本報酬：毎月固定額を支払う
- 賞与：年2回（原則として4月と10月）支払う
- ストックオプション：原則として、毎事業年度終了後、一定の時期に支給する
- 譲渡制限付株式：原則として、毎事業年度終了後、一定の時期に支給する
- 業績連動型株式報酬：原則として中期経営計画終了後、一定の時期に支給する

取締役および監査役の役員報酬について

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	業績連動 報酬等	非金銭報酬等	
取締役 （うち社外取締役）	362 (66)	177 (48)	101 (18)	83 (–)	14 (8)
監査役 （うち社外監査役）	30 (14)	20 (10)	9 (4)	– (–)	4 (3)

(注) 1 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2 2023年3月17日付で退任した取締役1名、社外監査役1名が含まれております。
3 基本報酬には、取締役に対する当事業年度における役員確定拠出年金掛金額を含めております。
4 業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、経営目標の達成状況を測る一つの指標である営業利益の額を反映した金銭報酬としており、各事業年度の営業利益に応じて社内基準により算出された額を支給しております。なお、当事業年度における業績連動報酬等に係る指標の実績は第53期営業利益11,483百万円および第54期営業利益14,085百万円です。
5 非金銭報酬等の内容は当社のストックオプションおよび譲渡制限付株式報酬です。

コーポレートガバナンス体制図



当社の取締役会は過半数の社外取締役で構成され、かつ以下の任意の諮問機関（委員会）を設置し、独立性・透明性を持った高度なガバナンス体制を構築しており、2024年3月時点における体制および各委員会の構成メンバーは以下のとおりです。

当年度において指名委員会は、8回開催され全員出席しております。また、報酬委員会は5回開催され全員出席しております。

指名委員会	
体制	議長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役により構成
内容	代表取締役社長・役員の指名、後継者計画など審議
議長	**辻 孝夫**
構成メンバー	坂下 智保、**大石 健樹**、**石丸 慎太郎**

報酬委員会	
体制	議長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役により構成
内容	役員報酬、インセンティブ制度審議
議長	**今井 光**
構成メンバー	坂下 智保、**荒牧 知子**、**清水 雄也**

ガバナンス委員会	
体制	議長は社外取締役、委員の過半数が社外取締役により構成
内容	ガバナンスに関する諸課題についての検討
議長	**仁科 秀隆**
構成メンバー	坂下 智保、筒井 正、**辻 孝夫**、**今井 光**

企業価値向上委員会	
体制	議長は代表取締役社長、取締役会出席者により構成
内容	企業価値向上に向けた事業検証、キャピタルアロケーション検討
議長	坂下 智保
構成メンバー	大迫 館行、筒井 正、森本 真里、梅津 雅史、三田 修、八木 聡之、**仁科 秀隆**、**大石 健樹**、**荒牧 知子**、**清水 雄也**、**辻 孝夫**、**今井 光**、**押味 由佳子**、**石丸 慎太郎**、木村 宏之、**平野 洋**

（注）**青字**は社外取締役、社外監査役

スキルマトリックス

企業価値向上委員会において、当社の取締役会のあるべき姿について、議論を進めており、コーポレートガバナンスの強化を図るべく具体的な検証を進めてまいりました。2024年3月の株主総会を経て、取締役の人数総数（12名）に占める社外取締役の人数（7名）を過半数とする一方、取締役の総数が過大とならない取締役会構成を実現することが、今後の企業価値向上に向けた最適な体制であると考えております。

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期な企業価値向上を図るため、企業経営、経営管理、業界知見、営業、財務会計、法務、資本市場等に精通した人財を、多様性や規模などの取締役会全体のバランスを考慮したうえで、取締役・監査役として配置しています。

取締役および監査役のスキルマトリックスは以下のとおりです。

氏名															
	坂下 智保	大迫 館行	筒井 正	森本 真里	梅津 雅史	大石 健樹	荒牧 知子	辻 孝夫	仁科 秀隆	今井 光	清水 雄也	石丸 慎太郎	木村 宏之	押味 由佳子	平野 洋
現在の当社における地位	代表取締役 社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 執行役員	取締役 執行役員	取締役 （社外）	取締役 （社外）	取締役 （社外）	取締役 （社外）	取締役 （社外）	取締役 （社外）	取締役 （社外）	常勤監査役	監査役 （社外）	監査役 （社外）
企業経営	◎	○	○	○	○	○	○	◎	○	○	○	○	○		
経営管理	○	○	◎		◎	○	○	◎	○	○		○	○	○	○
人財	○	○	◎					○		○		○			
システム開発	◎	◎	○		○	○						◎	○		
プロダクト・サービス	◎	◎		○		◎		○				◎	○		
新規事業	○	○		○		◎		◎				○	○		
営業	○	○	○	◎	○			○				○	○		
財務／会計	○				○		◎	○	○	◎	◎	○	○		◎
法務	○		○					○	◎	○			○	◎	
資本市場							○	○		◎	◎				

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えずに、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、コンプライアンス担当役員の選任、コンプライアンス推進および実施状況を評価する法務・監査部の設置です。

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。

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。

競争的研究費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、競争的研究費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。

贈収賄禁止・腐敗防止の表明、腐敗防止の取締役会の監督

贈収賄などあらゆる腐敗防止を含めコンプライアンスの徹底を、取締役会で定めるコンプライアンス規程や基本規程で定め、それを全社に徹底している。

腐敗防止の従業員への伝達

贈収賄などあらゆる腐敗防止を含めコンプライアンスの徹底を、基本規程や社員心得で定め、それを全社に徹底している。

知財ポリシーの制定

当社グループは、知的財産（著作権・特許・実用新案・意匠・商標・ノウハウ等）を重要な経営資源の一つとして位置づけ、積極的に取得し、その保護と活用を通じて資産価値の最大化に努めます。また、当社はひのき（品質、納期、機密保持）の精神に基づき知的財産活動を推進し、知的財産に関する法令を遵守するとともに、第三者の有効な知的財産権を尊重し、権利侵害の防止に努めます。

知財ポリシーに基づき、積極的に知的財産権を取得し、事業活動に活かしています。

当社保有知的財産権 ※2023年12月末現在

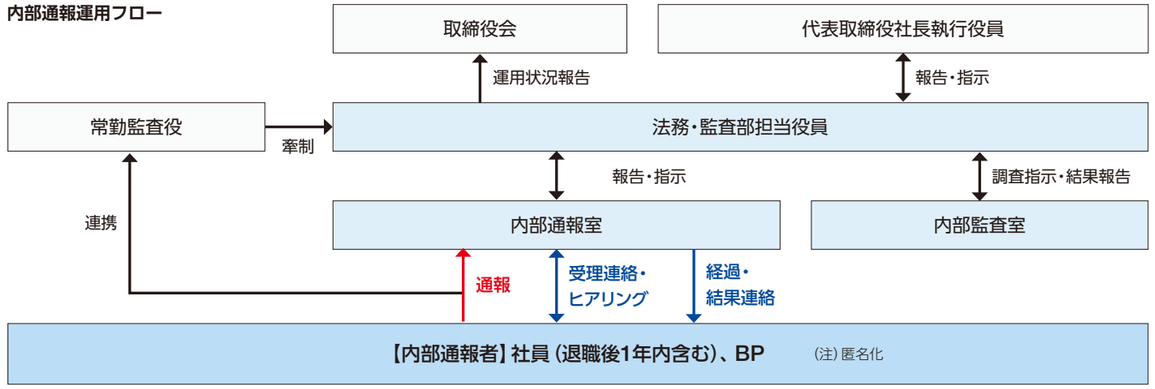
国内・海外：特許権 38件　商標権 92件　国内：意匠権 2件

内部通報窓口を設置

社内における「内部通報窓口」、並びに、常勤監査役を窓口に社外役員との合議制を採用している「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。あらゆるコンプライアンス違反や不適切な行為の未然防止と早期是正、組織の自浄作用の向上を図ることを目指し、運用しています。

公正で透明性の高い通報対応体制による通報者の保護と内部通報の実効性を高めるため、外部サービスを活用した匿名通報専用の窓口を設置し、匿名での連絡を可能とする仕組みを導入、通報手段のニーズに配慮した運用を行っています。

内部通報運用フロー



リスクマネジメント

当社は企業活動から生じる様々なリスクに関して、「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

委員長ならびに委員を本社部門の役員で構成する「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様々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。委員会の活動は取締役会に報告され、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常設、全てのオフィスには支部を配置して、台風や地震などの自然災害に対応できる体制を構築、大規模災害の発生時には、安否確認サイトによる社員の一斉安否確認などを実施して安全確保にも努めています。

また、事業継続の危機に備えBCP運用委員会を設置し、基本計画と重要業務を定めてBCPの策定と運用を行っています。

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。常時ネットワークの状態も監視し、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。当社のクラウドサービスに対しては、より安心してお使いいただくため、ISO/IEC27017を追加取得しております。

JQA-IM1223/ISO27001
認証取得部門：インフラマネジメント部

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

JQA-IC00311/ISO27017
認証取得部門：インフラマネジメント部

ISO27017「クラウドサービスセキュリティ」
登録番号：JQA-IC00311

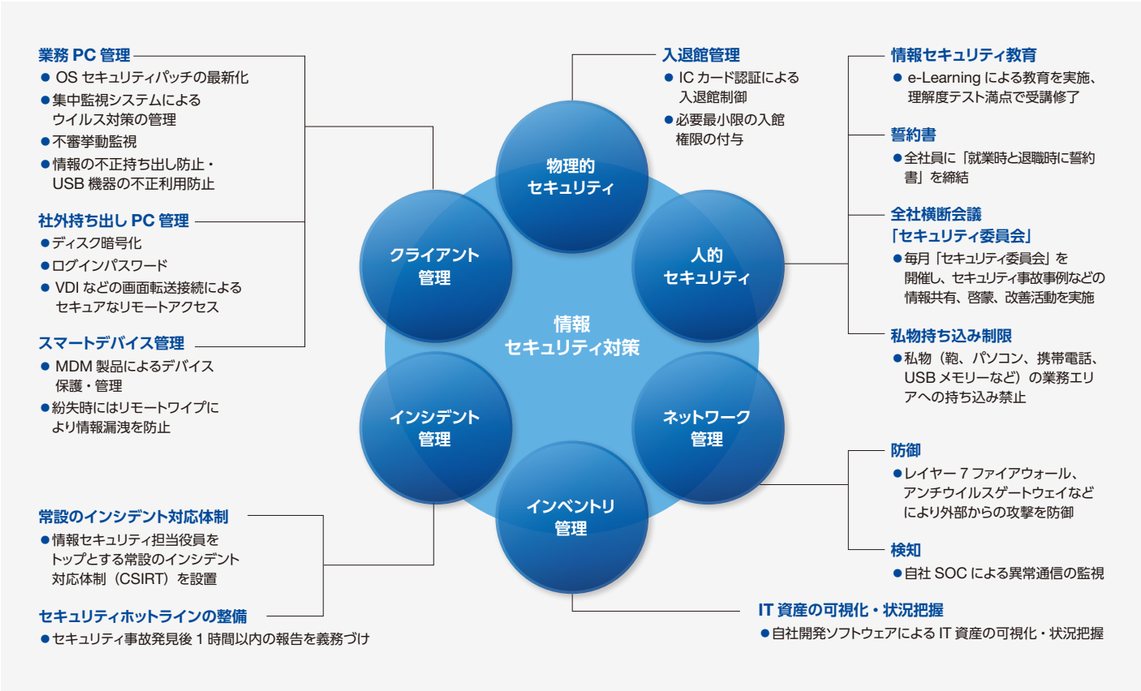
情報セキュリティ

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。

ハイブリッドワーク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、働き方改革の一環として、セキュアなリモートワーク・在宅勤務環境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で実現しています。また、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するとともに、サイバー攻撃の高度化に対して監視体制を強化し、リアルタイムでの分析・監視を行うことで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

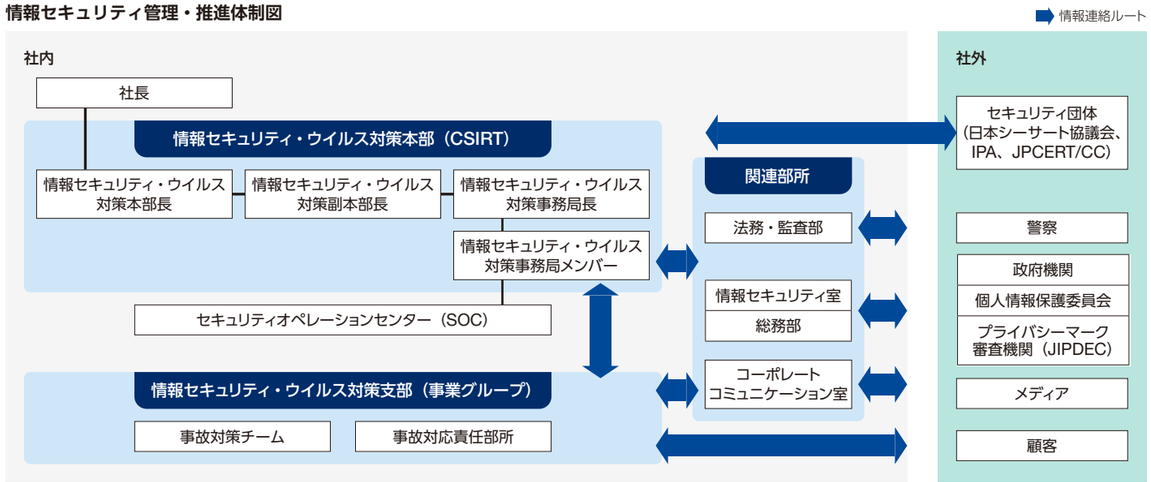
日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム-要求事項-」に基づく認定を2002年5月、全社を対象として受けており、個人情報保護に関わる規程および管理体制を整備しています。

プライバシーマーク認定 JIS Q 15001
登録番号:11820153 (11号)

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」を設置しました。また、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」を開催することで、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、特に重点項目については「情報漏洩防止12カ条」「個人情報漏洩防止7カ条」として社内に掲示し、周知・徹底しています。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）などの法改正に対して、社内規程を見直し、管理体制と教育を強化して法令遵守に努めています。セキュリティ人財の育成、「セキュア開発・運用ルール」の策定・推進を行い、システム開発・運用のセキュリティ品質向上を実施しています。

情報セキュリティ管理・推進体制図



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・サービスの提供を実現しています。

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」
登録証番号: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、リスク管理を強化しています。プロジェクト開始前にはこれまでに培ったナレッジを踏まえたチェックリストにてもれなく確認を行い、有識者によるレビューを実施して、リスク管理の質を高めます。開発中にはリスクの変化、新たなリスクの発生に対応できるように定期的な確認、および工程開始時／工程完了時の確認を徹底し、万一、リスクが顕在化した場合にも影響を最小限に抑え、プロジェクトを安定して運営できるように努めています。

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。特に高難易度案件は役員を交え評価を実施し、会社レベルの対策を推進しています。

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、構成管理を確実に実施するとともに、CI/CDを組織的に導入し、継続的な品質向上と安定したビルド、リリースを実施できるよう取り組んでいます。

環境負荷軽減に向けた活動

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。

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 の発展および事業活動における温室効果ガス排出量の削減に取り組み、脱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、環境負荷軽減および省エネルギー施策の実施やエネルギー使用量の削減に向けて継続的改善に取り組み、汚染の予防及び温暖化防止等、地球環境保全に貢献する

EMS（環境マネジメントシステム）の運用

当社はISO14001の認証を取得しており、サステナビリティ推進体制のなかに、環境担当役員をトップマネジメントとしたEMS推進体制を構築しています。社内の業務効率化によるエネルギー削減の取り組みや、環境関連の法令や条例を遵守し、環境に影響を及ぼす事故や汚染を未然に防止するため、EMS実施責任者、EMS実施者を配置しています。また、EMS内部監査員を配置し、環境委員会にて計画や活動報告を行い、脱炭素社会の実現に向けて、全社で改善に取り組んでいます。

その他、環境負荷軽減への取り組み

- 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
- 法令や条例に基づく排水、廃棄物、騒音等の対策
- 在宅勤務の推奨およびフリーアドレス化、シェアオフィス
- 廃棄物の把握および削減、リサイクルへの取り組み

当社プロダクトによる環境負荷軽減への取り組み事例（moreNOTE）

「moreNOTE」がペーパーレス化やSDGsの意識向上に貢献

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、当社では毎年約1,600万枚相当のペーパーレス化を達成しています。

「moreNOTE」は、これまで累計導入社数5,000社を超えるお客様にご愛用いただき、ペーパーレス化によるコスト削減を実現してまいりました。その取り組みが評価され、一般社団法人日本クラウド産業協会（ASPIC）が主導する「第16回ASPIC IoT・AI・クラウドアワード2022」の支援業務系ASP・SaaS部門において、環境貢献賞を受賞しました。

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機能「GreenAction」の画面

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・自然換気および非接触設備の導入など、自然災害やパンデミックから社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きます。

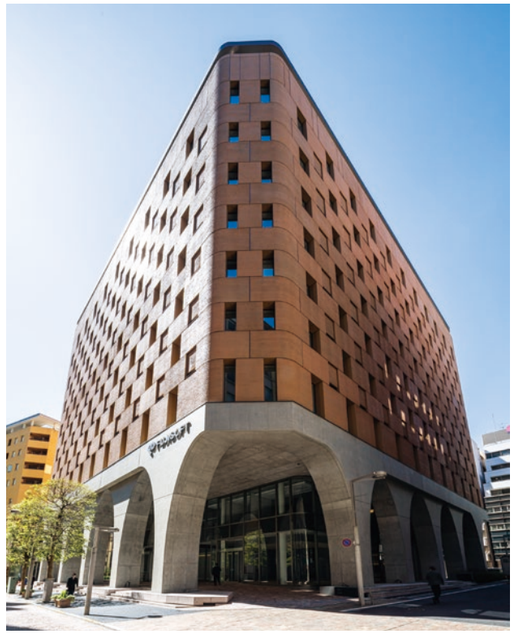
汐留オフィス※における取り組み

※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2024年5月に竣工

環境・地域に配慮した設備

以下の取り組みにより、建築環境総合性能評価システム（CASBEE）で「S」ランクに認証され、高断熱化及び高効率な省エネルギー設備を備え、エネルギー消費量から50%以上削減に適合した先進建築物として、“ZEB Ready”を取得しました。

- 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およ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。
- CO_2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りました。
- 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を進めています。


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です。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、水栓および衛生機器についてはセンサー式を採用し、建物利用の主たる部分を非接触にすること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。

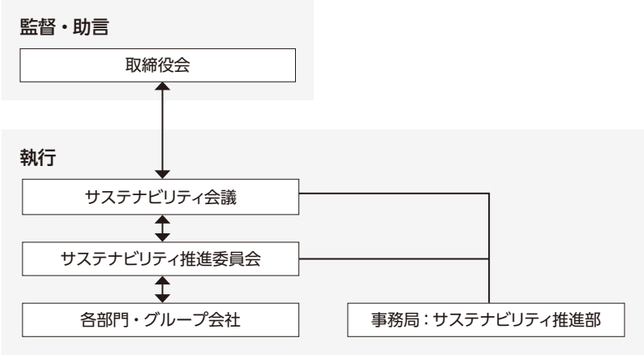
TCFDに関する取り組み

世界的な環境問題の深刻化に伴い、日本でも企業の事業活動における環境への負荷軽減が求められています。当社は2023年3月に、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明しました。日本国政府が掲げる2050年カーボンニュートラルの実現に向け、引き続き環境変化による当社の事業影響について分析し、サステナビリティ推進体制のもと環境負荷軽減の活動を推進していきます。分析内容や取り組み内容については、国際動向や時代に合わせて適宜見直しを行っていきます。

ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティ課題への対策として、取締役会がハンドリングし、代表取締役社長執行役員を議長とする「サステナビリティ会議」を設置し、サステナビリティ推進体制を構築、中長期的な企業価値向上とサステナビリティへの取り組みを結びつけ、全社的な活動として取り組んでいます。重要課題については、サステナビリティ推進委員会で検討のうえ、サステナビリティ会議の審議を経て、取締役会で決議・報告しています。

サステナビリティ推進体制図



会議（開催頻度）	役割
取締役会 （月1回）	サステナビリティに関する重要事項の決議およびサステナビリティ会議での議論について定期的に報告を受け監督・助言を行う。
サステナビリティ会議 （四半期に1回）	代表取締役社長執行役員を議長とし、本社部門役員が中心となって参加。環境、社会、ガバナンス（ESG）を重視し、社会環境の変化に合わせ、サステナビリティ活動の方針・戦略を討議し、活動計画と実行を管理する。当委員会での決議事項および検討事項は取締役会にも四半期に一度報告される。
サステナビリティ推進委員会 （月1回）	サステナビリティ担当役員を議長として、全社部門長または代表が参加。当社のサステナビリティ活動方針をもとに、社会的責務を果たすことを推進する。サステナビリティに関する課題を抽出し、関係部所にて推進活動を行い、サステナビリティ会議に報告する。

戦略

将来世界において、気候変動に起因する事象が自社事業活動にどのような影響をもたらすのかを検討するため、下記のようにシナリオ分析を行っています。

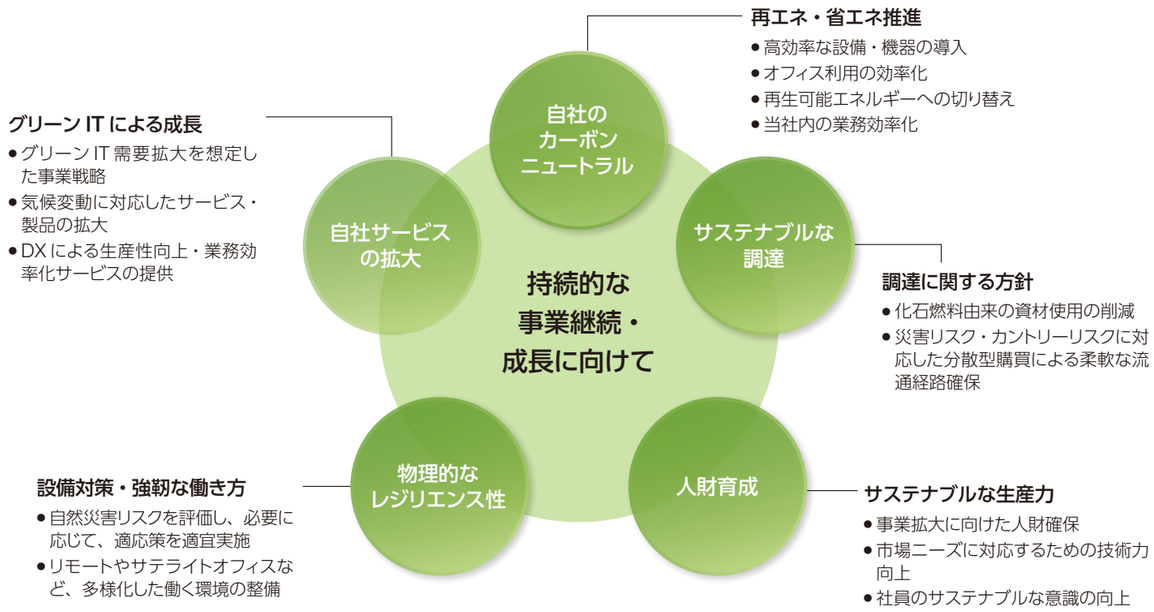
対象範囲：富士ソフトグループ（国内）		シナリオ実施時期：2023 年 10 月
項目	4℃シナリオ	1.5℃シナリオ
シナリオの時間軸	2030 年および 2050 年	
主な参考シナリオ	IEA Stated Policies Scenario IPCC RCP8.5	IEA Net Zero Emissions by 2050 ※2℃シナリオにあたる下記シナリオも参考 IEA Sustainable Development Scenario、IPCC RCP2.6
シナリオの世界観	現状を上回る気候変動対策が行われず 異常気象の激甚化など物理的な被害が想定される	脱炭素に向けてより野心的な 気候変動対策（法規制など）の実施が想定される

また、シナリオ分析実施時には環境省が発行する「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ（2023年3月発行）」を参考に、下記手順に沿って定性・定量の両面から考察を行っています。

リスク重要度評価	シナリオ群の定義	事業インパクト評価	対応策の定義
特定	**評価**	**試算**	**対策**
気候関連リスク・機会を洗い出し、定性的に影響の考察を行う	シナリオを選択し、将来情報の入手および影響の具体化を行う	将来予測値を参考に財務的なインパクトを試算する	想定したリスク・機会に対し、対応策および方向性を検討する

特定したリスク・機会への対応

上記リスクと機会への対応方針を5つのカテゴリーに区分し、現時点で考えられる具体的な取り組みおよび方針を検討しました。



想定されたリスク機会一覧

シナリオ分析の結果、当社事業において下記気候関連リスクおよび機会が想定されました。なお、特定・評価の際にはSASBスタンダードやマクロ的な経済・市場状況および当社中期経営計画も鑑みて考察を行っています。

リスク一覧

大分類	中分類	小分類	考察	時間軸	1.5℃	4℃
リスク	移行	カーボンプライシングの導入	カーボンプライシング導入により自社温室効果ガス排出量に応じて、操業コストが増加する	中期～長期	大	—
		プラスチック規制	自社ロボット製品について、使用している化石由来プラスチックの流通制限や、生分解性プラスチックへの変更に伴い、製造コストが増加する	中期～長期	中	—
		エネルギー使用に関する政策規制	化石燃料由来エネルギーの使用制限やエネルギー使用量の削減義務に伴い、電力コストの増加や省エネ設備への更新料が発生する。また、ZEB化推進に伴ってオフィスの賃料が値上げされ、支出が増加する。	中期～長期	大	—
		低炭素技術の進展	xEVや再エネの普及により、半導体の需要がひっ迫し、半導体の調達が困難となった場合、自社製品の開発・提供が遅れ、収益が減少する	中期～長期	小	—
		技術投資	脱炭素社会への移行に対応できず、グリーンITへの投資・開発に遅れが生じた場合、他社に顧客が流出するなど、競合力低下により収益が減少する	短期～長期	大	—
		エネルギーコストの変化	電力価格や原油価格の変動により、自社操業コストが増加する	短期～長期	中	—
		レピュテーション低下による影響	気候変動への対応が不十分な場合、顧客や投資家からの評判が悪化し、売上減少や資金調達難が発生する	中期～長期	大	—
	物理	異常気象の激甚化	● 異常気象の激甚化により、自社ビルやオフィス、データセンターが被災し、事業活動の遅れや停止が発生する。また、災害への事前対策費用や有事の際には復旧費用が発生する ● 取引先の被災により、自社の売上減少や賃料回収が困難となる可能性が発生する	短期～長期	大	大
		干ばつ	干ばつの増加により、半導体の調達が困難となり、自社製品の開発・提供が遅れ、収益が減少する	中期～長期	—	小
		平均気温の上昇	気温上昇により、社員の熱中症リスクが増加する。また、リスク軽減のためにオフィスやデータセンターでの冷房使用量および操業コストが増加する	中期～長期	中	中
		感染症の増加	感染症の拡大により、社員の健康リスクが増加する	中期～長期	—	小

機会一覧

大分類	中分類	小分類	考察	時間軸	1.5℃	4℃
機会	移行	森林保護に関する政策	森林保護政策の強化により、ペーパーレス化に貢献する製品/サービスの需要が増加する	中期～長期	中	—
		エネルギー使用に関する政策規制	顧客がエネルギー使用量抑制やScope3削減のためにデータセンター（特に再エネ活用されている物件）を求め、当社収益機会が増加する	中期～長期	中	—
		その他法規制	スマート工場/物流の推進に伴う関連需要に対応した製品/サービスの提供によって売上が増加する	中期～長期	中	—
		再エネ・省エネ技術の普及	xEV需要の増加に対応した製品/サービスの提供によって売上が増加する。また、省エネ需要の増加に電力制御システムの需要が増加する	短期～長期	大	中
		低炭素技術の進展	脱炭素に寄与する技術（緩和策）の需要増加に伴い、自社事業領域の収益機会が増加する	中期～長期	大	—
		技術投資	脱炭素社会への移行に対応し、グリーンITへの投資・開発に適応した場合、他社への顧客が流出阻止だけでなく、新たな収益機会が増加する	短期～長期	大	—
		顧客の評判変化	気候変動への対応を積極的に行い、外部から高く評価された場合、顧客や投資家からの評判が向上し、売上増加や安定した資金調達が可能となる	中期～長期	大	—
	物理	異常気象の激甚化	● 気候変動の影響により、農業における気象予測の需要が高まり、自社技術の需要が高まる。 ● 外出機会の減少により、オンライン販売が拡大し、ECサイト構築の需要が増加する。また、テレワークの活用が拡大し、関連製品/サービスの需要が増加する	短期～長期	大	大
		降水・気象パターンの変化	渇水対策として、水管理の自動化など農業でのICT活用が促進され、自社技術の需要が高まる	中期～長期	—	中
		感染症の増加	感染症の拡大により、テレワークの活用が拡大し、関連製品/サービスの需要が増加する	中期～長期	—	中

【時間軸】短期:0~3年　中期:4～10年　長期:11年～
【評　価】青文字:大:億円台の影響　中:千万円台の影響　小:～百万円台の影響
黒文字:大:定性的に大　中:定性的に中　小:定性的に小
「—」影響は想定されないもしくは軽微

リスク管理

当社では気候関連を含む事業活動に伴うリスクおよび機会について、「サステナビリティ推進委員会」が識別・評価を行い、全社的なリスク管理を行う「リスク・コンプライアンス委員会」と連携して、管理を行っています。

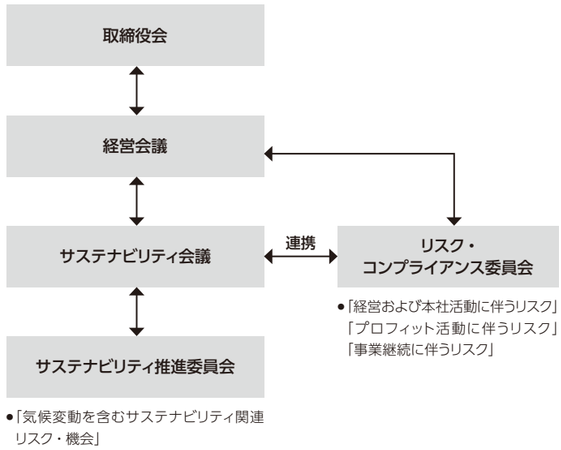
「サステナビリティ推進委員会」では、気候関連を含むサステナビリティ課題（リスクおよび機会）について審議を行っており、特に気候関連リスクおよび機会については、外部評価機関からの設問なども参考に、シナリオ分析を用いながら短・中・長期の時間軸および発生可能性や将来予測値（パラメータ）を踏まえたうえで、定性・定量の両面からリスクおよび機会の識別・評価を行っています。

また、当社では全社的なリスク管理を行う「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しており、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様々なリスクに関して運用状況をモニタリングすることで、経営に及ぼすリスクを最小限に抑制するよう努めています。

リスク・コンプライアンス委員会は四半期ごとに開催され、本社部門の全部門長が参加しており、【リスク事象の確認（追加含む）】【課題抽出】【対応策の審議】【対応策の実践・評価】のPDCAサイクルにより、法令・社会規範・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。また、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。

サステナビリティ推進委員会で検討された気候関連リスクは、上記のリスク・コンプライアンス委員会にも報告・連携され、その他リスクとの相対的な評価がされています。

リスク管理体制図



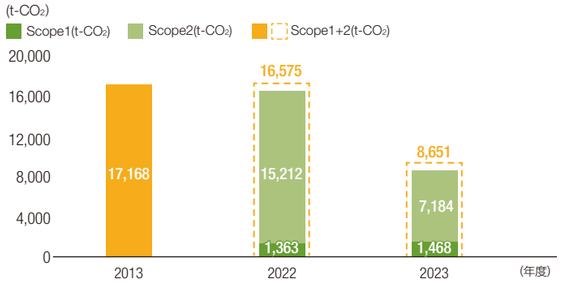
会議（開催頻度）	役割
リスク・コンプライアンス委員会（四半期に１回）	法務・監査部担当役員を議長として、本社部門の全部門長が参加。リスクマネジメントに関する基本方針を確立し、全社横断的なモニタリングを行うことにより、経営に及ぼすリスクを最小限に抑制し、企業価値の維持、向上を図るための審議をする。

指標と目標

当社は事業活動による環境負荷を軽減するため、温室効果ガス（GHG）排出量の算定を継続的に行っています。再生可能エネルギーの活用や、社内のDX化、業務効率化により、日本国政府が掲げる2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて推進してまいります。

また、今後は連結子会社を含む算定対象範囲の拡大や、Scope3算定を検討してまいります。

温室効果ガスの推移（単体）



※ 2022年までは省エネ法に準拠した算出方法にて対応、2023年以降は、GHGプロトコルに準拠した排出量方法にて算出しています。

温室効果ガス排出量 削減目標※

- 2030年までに2013年度比で実質**50**%削減
- 2050年までに実質**100**%削減

※対象:自社単体のScope1,2

働き方改革・支援の先進的な取り組み

多様なライフスタイルに合わせた働き方改革・支援の成果（2023年度実績※）

有給休暇取得率	「常時在宅＋在宅中心」社員の比率／月	育児休業取得者	年間平均残業時間（所定外）
68.9％	平均41.5％ 2021年以降は 40％超えを継続中	196名	23時間54分

※2023年1月～12月の実績、有給休暇取得率のみ2023年4月～2024年3月の実績

働き方改革：これまでの当社の取り組み

（年度）

2012以前 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021以降

■在宅勤務制度開始
（育児・介護などを対象）（1989年）
スーパーフレックス導入（1990年）
私用外出導入（1990年）

ウルトラフレックス制度
■フレキシブル有休導入
■リフレッシュタイム導入

■働きやすさへの取り組み

■定年後再雇用制度変更
■ハイシニア社員制度導入

■ドナー休暇制度導入
（2022年4月導入）

■在宅勤務準備金・支援金導入

■法定以上の育児・介護制度の導入
■標準労働時間の短縮（8:00H → 7:30H）
■在宅勤務制度の導入
（全社員を対象）

残業削減・有休取得促進
■ノー残業デー導入
■マイホリデー休暇導入
■プレミアムフライデー導入
■残業80時間超過者ゼロを目標設定
■徹夜勤務などの長時間労働者への牽制

■育児による短縮勤務期間延長
（小学校卒業まで）
■副業の許可

■子の看護・介護休暇の時間単位取得の導入
（法定以上となる30分単位でかつ中抜け可能な制度）

健康管理・復職者支援・禁煙促進の取り組み
■本社・秋葉原オフィスに健康管理室を設置
■リワークプログラムの導入
■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
■富士ソフトグループ健康管理センターの設立
■非喫煙社員に対し、「健康増進奨励金」の支給開始

各種認定・受賞

神奈川子ども・子育て支援推進事業者

テレワーク先駆者百選

健康経営優良法人

えるぼし3段階目

プラチナくるみん

Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業

働き方改革・支援のトップランナー

基本方針に掲げる「ゆとりとやりがい」の実現に向け、社員の柔軟な働き方をバックアップする「コアタイム」なしのフレックスタイム制度を基本の働き方としています。社員の事情に応じた多様な働き方を推進するなかで、在宅勤務の環境を整備し、テレワークを推進してきました。さらに、短縮勤務制度、裁量労働制度を導入しており、社員が様々な制度を活用し、個々のライフスタイルに合わせた多様な働き方ができるよう支援しています。また、生産性向上を意識し、残業時間削減やフレキシブルに取得できる有休制度などの働き方改革を行い、仕事と生活の調和を目指して、社員一人ひとりが元気に働ける職場環境の実現に取り組んでいます。

働きやすさへの取り組み

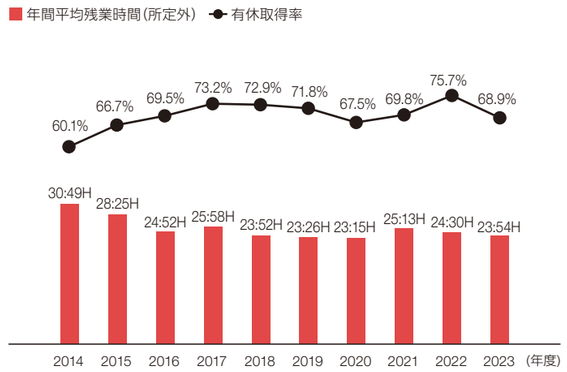
2018年4月に半日有休を時間帯を固定せずフレキシブルに取得可能とする「フレキシブル有休制度」、さらに2018年7月には、業務中のリフレッシュタイムを10分単位で認める「リフレッシュタイム制度」を導入しました。これらにより、これまでの「スーパーフレックス（1990年より導入しているコアタイムのなしのフレックスタイム）」を超える「ウルトラフレックス制度」がスタートしました。社員一人ひとりの働き方に柔軟に対応できる勤務制度は「ゆとりとやりがい」の拡充につながり、社員の社会活動拡大や女性の活躍促進、持続的成長を支える付加価値の創出となって、社会の発展に貢献しています。

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。

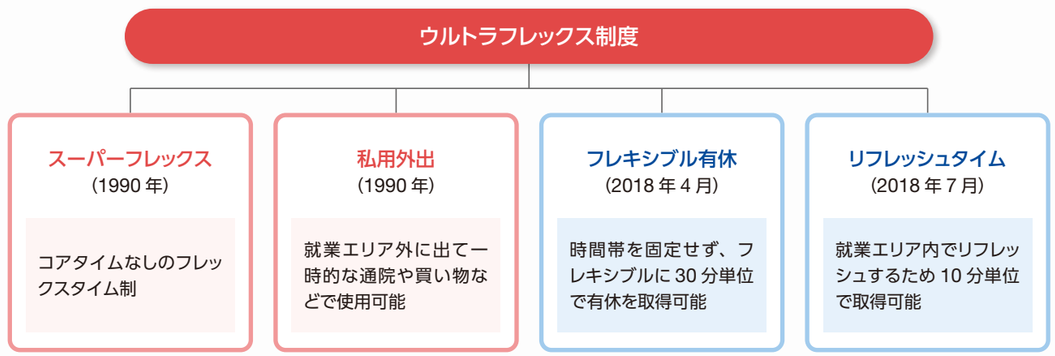
また、社員の自己啓発や社会貢献活動を目的とした連続休暇を最長1年間取得できる長期休業制度もあり、活用範囲は語学留学、ボランティア活動など多岐にわたっています。

さらに2022年には、ドナーとして骨髄等を提供する際に必要となる検診・入院に対して、特別休暇（有給）を付与するドナー休暇制度を導入しています。

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



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ペーパーレスシステム「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。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「FAMoffice」を活用し、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により、一体感の醸成や、コミュニケーションの活性化を実現することで、全社員のうち4割以上となっている常時在宅社員・在宅中心社員のテレワークをサポートしています。

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ました。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。

新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後も、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ています。

勤務スタイル

両立支援の取り組み（育児・介護）

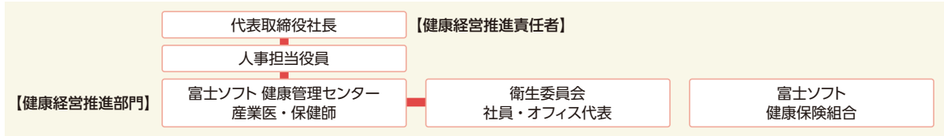
ワークライフバランスの実現のため、男女を問わず出産・育児・介護と仕事が両立できる制度を用意し、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。2017年から育児支援として短縮勤務の取得を小学校卒業まで延長可能とする支援の拡充を行い、2018年4月には、子育てや介護の費用補助や復帰サポートなどを含む福利厚生制度、フレックス制度、在宅勤務制度などの活用により、育児・介護による休業から早期復帰を目指せる環境を整えています。さらに2021年1月には、法定を上回る30分単位かつ中抜けでも取得できる子の看護・介護休暇制度を導入しました。

2022年4月には、育児・介護に関する休業・休暇や短縮勤務などを勤続1年未満の社員や週2日以下勤務の社員でも取得できるように変更し、社員の両立支援に取り組んでいます。

健康経営への取り組み

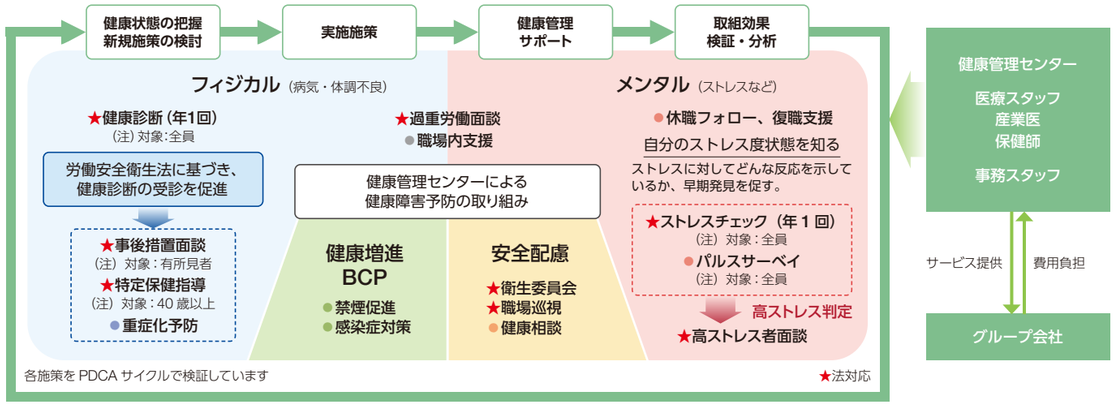
【健康経営方針】 当社は「企業は人なり」の基本理念に則り、社員およびその家族が心身ともに健康で、安心安全に働ける環境づくりに取り組む健康経営を推進します。

【健康経営体制】



健康管理体制と健康障害予防の取り組み

2014年から健康管理センターを設置して健康管理体制を整え、グループ各社の健康管理業務を集約、サービスレベルを統一して疾病予防や健康増進に取り組んでいます。



- **トータルサポート体制を構築（産業保健スタッフと連携）**
  予防・早期発見から、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のトータルサポートを実施しています。
- **オンライン型リワークプログラム「eRework」を導入**
  復職準備サポートとして、「eRework」を導入し、リワーク実施率の向上と再発防止につなげています。
- **パルスサーベイの導入（職場環境の改善とともに社員に寄り添ったケアの充実）**
  年1回のストレスチェックに加え、社員個人・組織の状態を定期的に把握し、職場環境の改善と社員に寄り添ったケアに力を入れています。
- **医療スタッフによる健康相談**
  医療専門知識のある医療スタッフ（産業医・保健師）が、健康に関する相談窓口を設置しています。
  会社には相談しにくいことも、身近な存在として直接、医療スタッフにコンタクトできる機会を設けています。
- **在宅勤務時のメンタルケア**
  働き方の変化に合わせ、産業医監修による在宅勤務時のメンタルケアに取り組んでいます。
  安心して働ける環境の確保や、生活リズムを整え、気晴らしや休息を取り入れられるよう、社員・職場への啓蒙活動を実施しています。
- **健康増進への取り組み**
  健康保険組合とのコラボレーション企画や公益社団法人と連動したウォーキングイベントへの参画推進のほか、身近な健康の話題を定期的なコラム「健康だより」として発信し、健康への関心を高める取り組みも行い、社員の健康増進への働きかけを行っています。

これら健康経営への取り組みにより、健康経営優良法人認定制度のホワイト500に3年連続で認定されています。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

人財関連の非財務情報

種別	項目			2021	2022	2023
人財関連	雇用・就労	社員数※1	正規（正社員）	8,436名	8,904名	9,334名
			:男性	6,681名	6,985名	7,302名
			:女性	1,755名	1,919名	2,032名
			非正規（正社員以外）	72名	87名	101名
			:男性	69名	79名	94名
			:女性	3名	8名	7名
		採用者数※2	新卒採用人数	677名	789名	809名
			:男性	477名	573名	606名
			:女性	200名	216名	203名
			中間採用人数	227名	339名	341名
			:男性	181名	252名	256名
			:女性	46名	87名	85名
		平均勤続年数※1	:男性	10.3年	10.1年	10.3年
			:女性	8.4年	8.3年	8.3年
		退職率・離職率（人数）※3		6.8%（590名）	6.7%（609名）	7.0%（667名）
		新卒社員3年後の離職率※4		21.1%	18.3%	21.0%
	研修	正社員の教育・研修時間（OJT工数含む）※5		682,997H	812,294H	820,344H
		正社員一人当たりの教育および研修時間※5		81H	92H	88H
		教育・研修費（内外スタッフの工数および費用）※5		542百万円	717百万円	668百万円
		正社員一人当たりの教育・研修費※5		64.1千円	80.9千円	71.7千円
	ダイバーシティ	障がい者雇用数（人数）	特例子会社含む※1	2.5%（253名）	2.5%（275名）	2.6%（294名）
		女性管理職率（人数）2026年3月目標値:9.5%※4		8.6%（55名）	9.2%（61名）	9.3%（64名）
		女性役職者率（人数）2026年3月目標値:16.5%※4		13.9%（538名）	14.9%（608名）	15.8%（692名）
		定年後再雇用数※4		65名	75名	87名
		外国人社員数※1		243名	257名	271名
	ワークライフバランス	月平均残業時間※6		25:13H	24:30H	23:54H
		在宅勤務者の割合※6,7		40.2%	43.3%	41.5%
		有給休暇取得率※8		69.8%	75.7%	68.9%
		社員満足度※9		83.4%	—	83.3%
		育児休業※6	利用者数	181名	164名	196名
			取得率 :男性（男性の育児休業+育児目的休暇取得率）	20.0%（75.2%）	34.3%（80.6%）	41.7%（78.5%）
			:女性※10	96.6%	94.9%	104.6%
			復職率	98.9%	97.7%	98.3%
			平均取得日数	184日/名	180日/名	196日/名
		休暇取得者数※6（全て延べ人数）	介護	27名	19名	17名
			マタニティ	29名	25名	20名
			配偶者出産	143名	90名	106名
			子の看護	78名	104名	87名
		健康関連	健康診断受診率※8	96.1%	99.2%	99.3%
			有所見率※8	60.3%	59.5%	57.7%
			保健指導改善率※8	37.0%	39.9%	40.0%（見込）
			ストレスチェック受検率※11	94.8%	95.6%	96.4%
			高ストレス率※11	12.6%	11.3%	9.4%
			プレゼンティーズム（東大1項目版/生産性）健康問題に起因した生産性の損失を表す指標※12	—	77.9%	77.0%
			メンタル休職率	2.6%	2.3%	1.9%

環境関連の非財務情報

種別	項目			2021	2022	2023
環境関連	GHG排出量	Scope1・2（温室効果ガス排出量:t-CO_2）（基準年度からの温室効果ガス排出量削減割合:%）※13		—（—%）	16,575（3.0%）	8,651（49.6%）
			Scope1（当社が直接排出した温室効果ガスの量:t-CO_2）	—	1,363	1,468
			Scope2（当社購入の電気、熱・蒸気などを温室効果ガスに換算した量:t-CO_2）	—	15,212	7,184
	エネルギー	総電力使用量（千kwh）		31,960	33,266	31,987
			再エネ電力使用量（千kwh）	190	2,548	16,431
			（再エネ電力使用量割合:%）	(0.6%)	(7.7%)	(51.4%)
			オフィス等の電力使用量（千kwh）	17,828	17,052	18,048
			データセンターの電力使用量（千kwh）	14,132	16,214	13,939
		熱使用量（GJ）		12,261	12,515	12,872
		水使用量（m^3）		66,127	69,632	81,904
	廃棄	廃棄物（t）※14		192	212	272
		リサイクル（t）※15		150	147	111

ガバナンス関連の非財務情報

種別	項目			2021	2022	2023
ガバナンス関連	取締役会	開催回数		17回	22回	18回
		平均出席率	全取締役	100%	100%	98%
			社外取締役	100%	100%	99%
			全監査役	99%	95%	96%
			社外監査役	97%	93%	94%
	監査役会	開催回数		18回	18回	18回
		平均出席率	全監査役	99%	96%	96%
			社外監査役	97%	94%	94%
	IR面談	投資家数		49社 123件	51社	60社
		件数			133件	163件
	SR面談	投資家数			26社	22社
		件数			61件	36件

その他の非財務情報

種別	項目			2021	2022	2023
その他	政治献金			0	0	0
	社会貢献	社会貢献活動費（比率）	社会貢献費（社会貢献費/経常利益）	26百万円（0.1%）	103百万円（0.8%）	141百万円（0.9%）
	労働環境	労働基準法違反件数※6		0	0	0
		重大な人権侵害発生件数（当社ニュースリリースより発表）※16		0	0	0

※がない数値については、対象期間は1月～12月時点の数値
※1 各年12月末時点の数値
※2 各年4月1日時点の数値
※3 退職率は各年4月1日時点の人数に対する割合、退職人数は2021年～2022年は各年4月～3月、2023年は1月～12月の人数
※4 各年翌年の3月末時点の数値
※5 2022年:戦略的組織変更し、リスキリングしたことで増加
※6 2021年～2022年は各年4月～3月、2023年は1月～12月の数値
※7 在宅勤務者の割合は、「常時在宅社員（月1~2日以下の出社）」と「在宅中心社員（週1~2日以下の出社）」を合算した割合
※8 各年4月～3月の数値
※9 2021年は翌年2月調査時点の数値、2023年は当年2月調査時点の数値
※10 女性の育児休業取得率は、女性活躍推進法に基づく開示基準。出産した年度と育児休業を取得した年度が異なる場合があり、年度によっては100%を超える場合あり
※11 2021年～2022年は各年7月、2023年は10月調査時の数値
※12 2022年は12月調査時の数値、2023年は7月調査時の数値
※13 2013年の基準年度からの温室効果ガス排出量は、17,168t-CO_2（当時の省エネ法報告資料より算出）
※14 自社ビル（テナント含む）廃棄されたもの
※15 自社ビルおよび賃貸ビルより排出されたもの
※16 当社のニュースリリースにて発表した件数