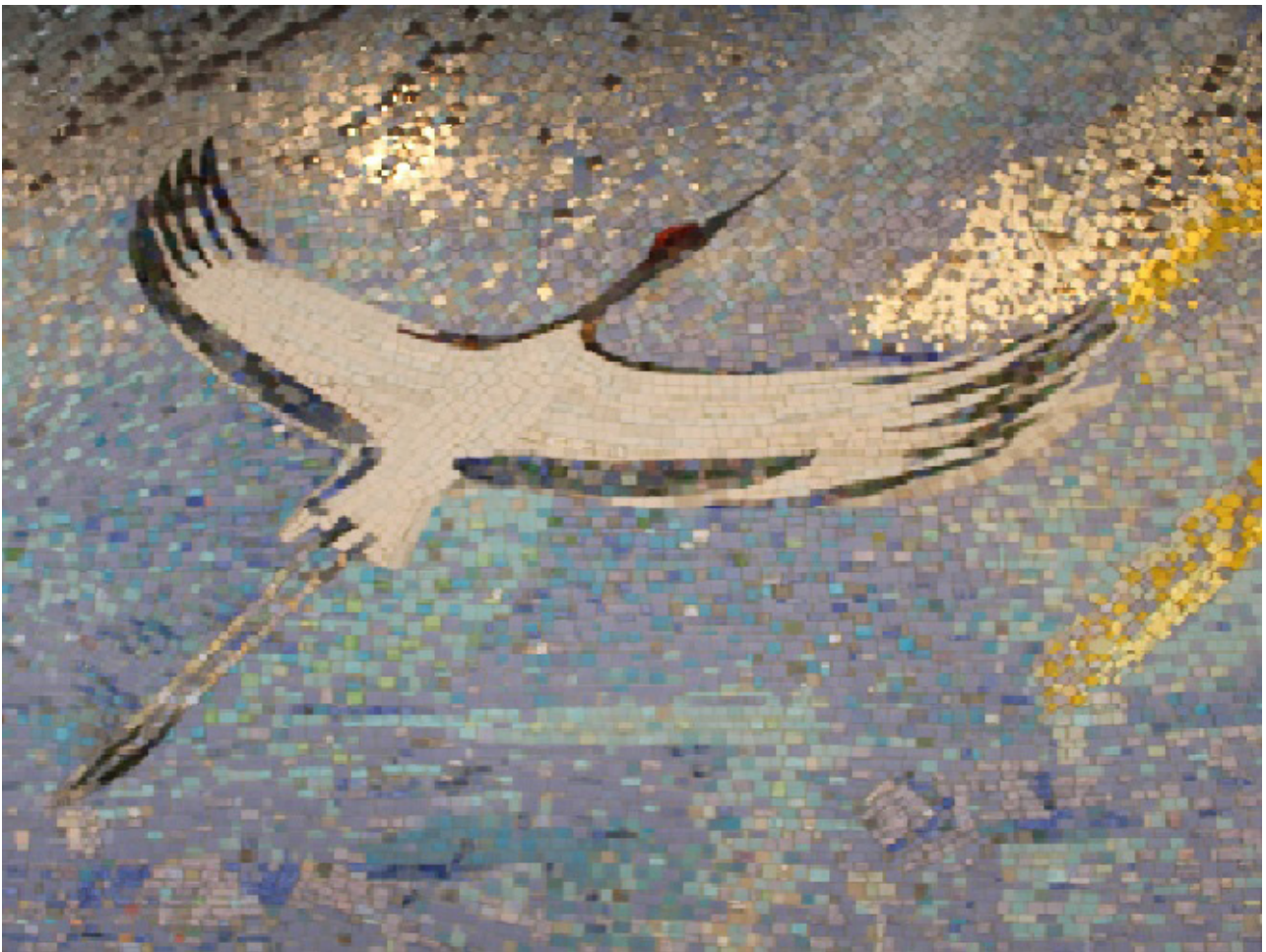




CSR報告書 2017



FUJISOFT INCORPORATED

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 たのしく
か かんたん
き きれい

ひ の き

ひ 品質
の 納期
き 機密保持

編集方針

富士ソフトは、「ICTの発展で社会に付加価値を創出する企業グループ」を目指したCSR（企業の社会的責任）活動を行っています。当社では、環境負荷の軽減のため、報告書の冊子版を作成せず、Webサイト（※）のみで発行しています。今回、10回目となる本報告書は、ステークホルダーの皆さまへ「わかりやすい」「読みやすい」を心がけ、内容を凝縮して編集しています。

（※）当社コーポレートサイト（<http://www.fsi.co.jp/csr/index.html>）

参考にしたガイドラインなど

環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」
「グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）」
「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン Ver.3.0」
「ISO26000」

報告書の対象期間

2016年8月1日から2017年7月31日までの情報を中心に、補足的にこの期間外の情報を掲載しています。

報告書の対象組織

当社の情報を中心に、補足的に一部グループ会社の情報を掲載しています。

発行年月

2017年10月

本書内に掲載されている商品の名称、サービス名称について
・富士ソフト株式会社の商標または登録商標です。

目次

- ・社長メッセージ 2
- ・AIS-CRM 4
- ・信頼と安全確保のために 5
- ・環境と富士ソフト 7
- ・ゆとりとやりがい 8
- ・障がい者雇用の推進 12
- ・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 12
- ・多様性の尊重 13
- ・ものづくりを通じた人材育成支援 13
- ・富士ソフトの社会貢献 14
- ・マネジメント 15
- ・企業価値の向上を目指し 17

表紙について

更なる発展を、鶴が羽ばたく姿で表現しています。

当社秋葉原オフィス アキハバラザレセプションホールに飾られているモザイク壁画を今回の表紙にしています。



- 基本理念 -

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」



お客様、社会の価値向上へ

当社グループは、急速なICT（情報通信技術）の発展に伴う需要拡大へ対応するため、人材採用の拡大と技術者育成を精力的に行い、また、ビジネスパートナーとの連携強化を行う等、体制強化を進め、さらに、重点技術分野「AIS-CRM」（※）での積極的な取り組みを展開し、付加価値向上に努めています。このような活動の下、主力である受託開発分野の拡大・付加価値向上とともに、プロダクト・サービス分野の積極的な展開、グローバル分野への取り組みとグループ連携の強化を引き続き進めています。また、予めから行っております働き方改革を加速させ、当社の基本理念である「ゆとりとやりがい」の実現に向けた生産性向上による残業時間削減等への取り組みを通じ、中期方針である「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」を目指してまいります。

※ AIS-CRM(A : AI、I : IoT、S : Security、C : Cloud、R : Robot、M : Mobile&AutoMotive)

（次ページに図表化しておりますのでご参照ください）

事業活動を通して社会の発展へ

当社は、「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」」を基本理念として、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出とともに、様々な企業活動を通して社会の発展に繋げることが、重要な使命であると考えています。

当社ビジネスの中核であるシステム構築分野においては、急速なICTの発展により、様々な分野でソフトウェア技術が重要視され、ICT利用の社会的ニーズが拡大しています。自動車関連やFA（工作機械）等、ソフトウェアでの制御がさらに重要となっている機械制御系、フィンテックという言葉に代表される金融業界、新たなビジネスが次々生まれ拡大を続けるネットビジネス分野など、あらゆる分野において、ICTの活用がビジネス発展のキーとなっているといっても過言ではありません。さらに、最先端のAIやロボット技術の応用、技術の発展とともに拡大するセキュリティへの脅威等、対応すべき技術分野はますます広がっています。当社は、積極的な人材採用と教育を行い、恒常的に不足している技術者ニーズへの対応を進めています。また、最先端の6つの技術分野であるAIS-CRM分野に積極的な投資を行い、新たな技術分野拡大にも果敢に対応しています。

プロダクト・サービス分野においては、モバイルコンテンツ管理市場2年連続シェアNo1（※moreNOTE、SYCNEL合算）である当社プロダクト「moreNOTE（モアノート）」の積極展開を行っています。このサービスを利用することで、ペーパーレス会議が容易に実現できるため、昨今の働き方改革推進の重要なツールとして様々な分野でご活用頂いています。当社内でも5年前より自社利用を行い、在宅勤務環境を整備し、多様な働き方を実現しています。また、当社のAIとロボット技術を結集したコミュニケーションロボット「PALRO（パルロ）」は、高齢者福祉施設で1000台以上導入されており、多くの高齢者や施設の運営者にご利用頂いています。こういった当社の最先端技術を結集した様々なプロダクト展開や海外の最新のサービス導入支援を積極的に行い、プロダクト・サービス分野での付加価値の提供に努めていきます。

今後も、ICTの発展を通して、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

※ ITR「ITR MARKET VIEW：エンタープライズ・モバイル管理市場 2017」

モバイルコンテンツ管理市場：ベンダー別売上金額シェア 2016年度・2017年度予測

様々な企業活動への取り組み

当社は、「ものづくり」の楽しさを知ってもらうことを目的に、国内最大規模のロボット競技大会「全日本ロボット相撲大会」を1990年より主催しています。この大会に参加された多くの方々が、多方面で活躍されており、「ものづくり」の裾野拡大に繋がっています。

近年、当社が考案したロボット相撲は、海外において「相撲ロボットの制作はロボットテクノロジーの習得に適している」と高く評価され、世界各国でロボット相撲大会が開催されています。2016年12月に開催した第28回大会では、1053台の相撲ロボットの中から勝ち進んだ64台が相撲の聖地、両国国技館で競い合い、海外からも20ヶ国72台相撲ロボット、230名の選手・関係者が来日し、日本代表と世界一を争う「INTERNATIONAL ROBOT SUMO TOURNAMENT 2016」を開催いたしました。今後もロボット相撲を世界中に普及させると同時に、さらに多くの皆様に「ものづくり」の楽しさを知って頂き、またロボットテクノロジーを学びきっかけとして本大会が末永く続けられるよう、尽力してまいります。

また当社グループの特例子会社である富士ソフト企画は、日本で最多の精神障がい者を雇用する企業として、そのノウハウを活かした就労支援プログラムを構築し「就職予備校」を開始。数多くの就労希望者をサポートしています。こうした実績が評価され、「障害者雇用職場改善好事例」として最優秀賞を受賞しています。今後も「就労移行支援事業」の事業者として、多くの方々の就労支援に取り組んでいきます。

この他、子会社である富士ソフト・ティッシュエンジニアリングによる先進的な再生医療の取り組みなど、様々な企業活動を通して、社会の発展に貢献してまいります。

被災地支援の取り組み

当社グループでは、震災や豪雨災害等の被災地に対し、これまで義援金の寄付やICTを活用した復興支援、社員のボランティア活動などに取り組んでいます。2017年7月に発生した九州北部豪雨災害に対しても、人的支援、義援金の寄付などの復興支援を行っています。

一方で、2012年11月に、岩手県奥州市より特定非営利活動法人（NPO法人）の認可を受けた「IT工房ひのき」を通して、被災地のみならず、少子高齢化が進む過疎化地域での支援や里山保全活動、社会貢献イベントへの参加など、幅広い活動を行っており、今後も継続して取り組んでまいります。

代表取締役 社長執行役員

坂下 智保

富士ソフトの最先端技術は、あなたのまわりにあります。
スマートフォン、クルマ、オフィスなど、さまざまなシーンで、これからも暮らしや社会をつくっていきます。

FUJISOFT×ICT
ビジョン

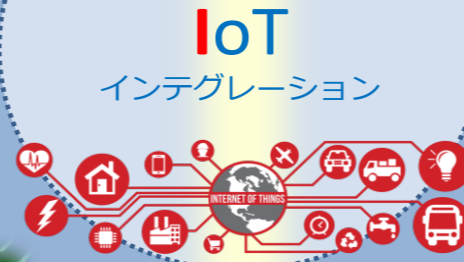
AIS-CRM (新技術への挑戦：付加価値向上に向けて)

<アイス クリーム>

当社の組込系技術とビッグデータ分析
などを組み合わせてIoTの世界を
ワンストップサービスで提供

フロントエンドAI、クラウドAI、
AI-BOT、様々なAIを
インテグレーション

AI
インテグレーション



IoT
インテグレーション

新たなテクノロジーの発展に
伴う様々な脅威への適切な対応

Security
インテグレーション



組込系/制御系
ソフトウェア開発の
先進技術ノウハウ



**Auto
Motive**
インテグレーション

さらに発展し続ける自動車
ソフトウェアへの積極的な対応

業務系ソフトウェア開発で培った
システム構築力

ソフトウェア/
ハードウェア製品の
プロダクト提供力

**Cloud
Computing**
インテグレーション



様々な業種、業態に適切な
クラウドサービスを
インテグレーション

Robot
インテグレーション



先進の知能化技術によって実現した
コミュニケーションロボット「PALRO」の活用
産業用ロボット分野を支えるソフトウェア技術



Mobile
インテグレーション

進化を続ける様々なモバイル端末の
最適なインテグレーション

品質・製品安全保証

お客様の満足度向上を図るため、「たかき “たのしく (た)・かんたん (か)・きれい (き)”」「ひのき “品質 (ひ)・納期 (の)・機密保持 (き)”」を富士ソフトが提供する製品・サービスの基本方針として定めています。

推進体制

「品質保証室」が当社の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23日、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、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、ISO9001:2008に準拠し、高い品質の製品を納期内に納め、機密を保持することにより、お客様に満足を提供できる製品・サービスを実現します。

また、お客様からの苦情及び要望は、改善処置を実施の上、効果を確認して、「お客様満足度の向上」に繋がるような品質改善活動を推進しています。

リスクマネジメント

近年、多様化するプロジェクトをより安定して運営するための施策として、2012年4月より、リスクマネジメントに重点をおき、リスク管理の強化を実施しています。確認漏れを防ぐためのセルフチェック、有識者によるレビューを実施し、想定するリスク管理の質を高め、定期的な確認を徹底することで、問題を発生させない仕組みを確立し、お客様への信頼の提供に努めています。

従業員教育

1994年4月から品質管理力の向上を目的とした品質管理教育を継続的に実施しています。

特に、製品開発を進める上で、プロジェクトを指揮・運営するプロジェクトマネージャー（PM）の力量が重要となるため、プロジェクトマネジメント力の強化を目的としてPM及びその候補者全員に対しPMBOK（※）をベースとした集合研修を実施し、PMとして安定したプロジェクト運営ができる人材を育成しています。

※ Project Management Body of Knowledge の略（プロジェクトマネジメント知識体系ガイド）

プロジェクトマネージャー（PM）認定制度の導入

プロジェクトマネジメントレベルを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に、2012年4月より、プロジェクトマネージャー認定制度を導入致しました。社員のPM能力を審査し、能力に応じて、レベル7から3の5段階で認定されます。これにより、プロジェクトの規模・難易度に見合ったプロジェクトに適切な人材の配置を考慮し、安心・確実なプロジェクト運営に努めています。

案件モニタリング

2009年9月から、トラブルの抑止と早期発見のため、大型案件及び監視条件に該当する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するだけでなく、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指導や助言も行い、プロジェクト運営を良好に保つよう努めています。さらに、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、プロジェクトの効果的、効率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・バージョン管理・品質向上の機能を連携した環境を利用することで、プロジェクトの構成管理を確実に行うことができます。

1995年



JQA-0910

(登録証番号：JQA-0910 1995年6月23日)

情報セキュリティ

社会とお客様の信頼にこたえるために情報資産を新たな経営資産と位置付け、その安全確保に努めるとともに、情報セキュリティ基本方針を制定し、これを遵守し推進することを宣言します。

情報漏洩事故発生状況

当社では、対外的信用に関わる重大な情報漏洩事故は発生していません。引き続き、対策の強化を図ると共に教育、指導を実施し、事故防止に向けて取り組んでいきます。

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」及び「情報セキュリティ・ウイルス対策本部」を設置しました。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」を開催し、情報漏洩防止を徹底しています。

当社情報セキュリティ関連規程は全て、イントラネットにて社内公開しています。なお、重点項目として、「情報漏洩防止12カ条」、「個人情報漏洩防止7カ条」のポスターを社内に掲示し、周知しています。

また、改正個人情報保護法に基づき、社内規程を見直し、管理体制を強化して法令遵守に努めております。

ISMS「情報セキュリティマネジメントシステム」

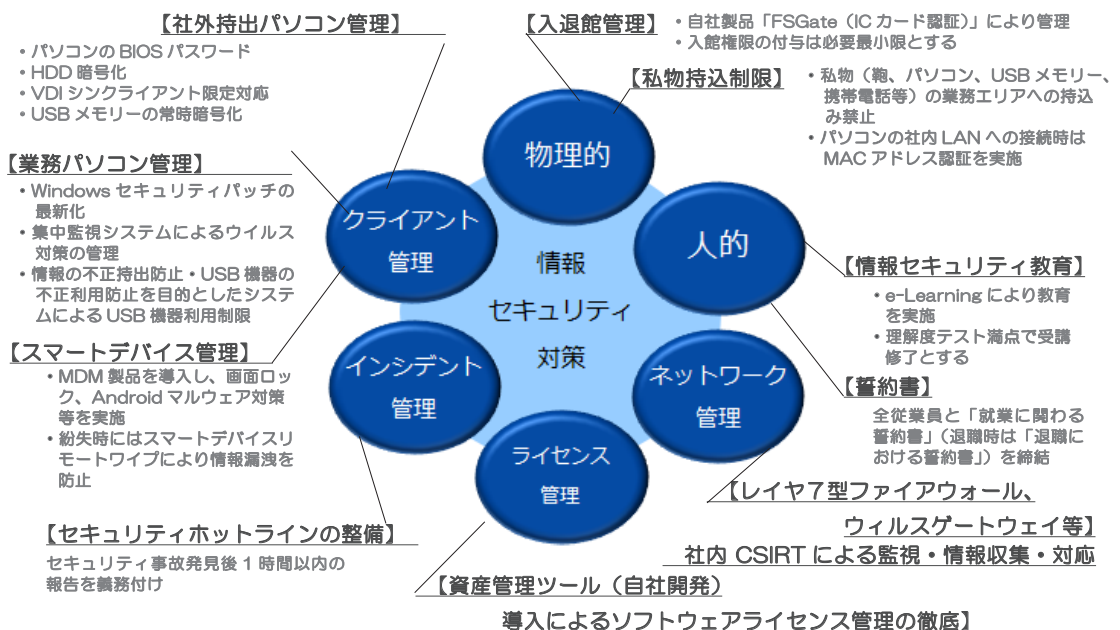
国際規格である情報セキュリティマネジメントシステム（ISO/IEC27001）に基づく認証は、2006年3月、東京データセンターにて取得し、現在は全てのデータセンターで認証を取得し、お客様に安心してご利用いただける、安全なデータセンターの運営を行っています。

プライバシーマーク

日本工業規格「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム」に基づく認定は、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及び管理体制を整備しています。

情報セキュリティ対策

当社は以下のとおり、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、スマートデバイス（スマートフォン、タブレット端末等）の業務利用に対し、MDM（モバイル端末管理）製品の導入によりウイルス対策、紛失時のリモートワイプ対応といったシステム面からの対策と共に、セキュリティガイドラインの公開及びセキュリティ教育による啓蒙活動を実施しています。また、「標的型攻撃メール」による情報漏洩に備え、インターネットに出て行くデータの監視体制を構築し、分析・監視・対策の体制を整えています。



JQA-IM1223 / ISO27001
 認証取得部門：運用グループ/
 九州DCグループ/業務推進グループ/
 ファシリティアグループ



11820153(08)
 (認証番号: 11820153(08) 2016年5月21日)

本業を通じて、持続可能な社会を創る

富士ソフトは、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（サステナブル）な国際社会の創造に貢献していきます。「アマソンの緑を守る」という当社環境方針の理念に基づき、本業を通じて、資源の保護を推進し、継続的な改善を図り、地球にやさしい企業を目指して努力していきます。

行動指針

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

1998年制定、2014年6月改定

1998年

ISO14001「環境マネジメントシステム」

1998年8月21日、独立系ソフトウェアメーカーとしては日本で初めてISO14001の認証を取得しました（登録証番号：JQA-EM0205、登録事業所：本社）。



Head Office

ISO14001認証

本業を通じた環境負荷軽減活動

当社は、地球温暖化を重要な問題ととらえ、「ICTの発展」という本業を通じて、省エネルギーを実現し、温室効果ガス（CO2）の排出量を必要最低限に抑えるべく、業務に取り組んでいます。例えば、自社開発製品であるタブレット向けサービス「moreNOTE（モアノート）」は、ペーパーレス会議・効率的なプレゼンテーションなど、ビジネスの分野で業務効率化を図ることができ、省エネルギーにつながります。

このように、自社開発製品及びソリューションを社会に提供することにより、社会全体の環境負荷軽減に努めています。

環境省の気候変動キャンペーン「Fun to Share」に賛同しています

当社は低炭素社会実現に向けて、積極的に活動しています。2017年のライトダウンキャンペーンにも参加し、6月21日と7月7日は全国のオフィスで20時に一斉消灯しました。

千代田区温暖化配慮行動計画書制度の最優秀賞を受賞！

当社では節電・省エネを目的とした「FSI ecoガイドライン」を策定し、空調やブラインドの利用方法、照度や室温・湿度、PCの省エネ設定等多岐にわたり詳細な運用を決めています。その他カジュアルウェア基準を設け、年間を通じて空調に頼らない服装（eco Biz）を推奨しています。さらに社内イントラサイトに「eco オフィスサイト」を常設、全事業所の電気使用量や省エネ活動の紹介・省エネポスター等を掲載して見える化を図り、従業員の環境改善意識の啓発を行っています。

これらの取り組みにより、全社員が同じ環境配慮行動をしていることが評価され、千代田区より最優秀賞を受賞しました。



全社体制で温室効果ガス（CO2）削減を促進 ～無理のない省エネでCO2排出総量削減～

社内においては、全社横断的な体制として環境プロジェクトを立ち上げ、毎月1回の環境プロジェクトミーティングにより統一の環境活動を定めて、全事業所に展開し推進しています。これらの積極的な活動により、東京都環境確保条例『第一計画期間（2010年度～2014年度）におけるCO2排出総量8%削減義務』に対し、20.7%削減を達成し、第二計画期間（2015年度～2019年度）の削減義務率17%も順調に削減しています。

今後も引き続き低炭素社会の実現に向けて、全社一丸となって省エネに取り組んでいきます。

CO2 排出量 (t-CO2)

	2014年度	2015年度	2016年度
全事業所	19,518	17,833	17,683
●秋葉原ビル	8,409	6,861	6,578
●本社ビル	4,432	4,192	4,002
●門前仲町ビル	2,207	2,419	2,403

※経済産業省「エネルギーの使用の合理化に関する法律」に基づいて算出



2017年

最優秀賞受賞

CO2削減

17%

ワーク・ライフ・バランス

富士ソフトのコアコンピタンスは「人」。この考え方が様々な施策に反映され、社員の「多様な働き方」を支援しています。「人」こそが製品やサービスの付加価値を高め、お客様の満足度向上へつなげることで、企業の持続性を実現しています。当社では、「ゆとりとやりがい」をテーマに、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を目指しています。

多様なライフスタイルに合わせた働き方を支援

当社では、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勤務形態としております。その他にも短縮勤務制度、在宅勤務制度、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。

＜多様な働き方支援制度の概要＞

フレックスタイム制度(1990年導入/全社員対象)		
在宅勤務制度(2013年導入/全社員対象)		
妊産期	育児期	介護
短縮勤務制度※	短縮勤務制度(小学校卒業まで特別延長可)※	短縮勤務制度(最長3年)
母体保護休業※	育児休業(最長2年)※	介護休業(最長2年)※

※法定以上

子育てサポート企業認定

2008年・2010年
2012年



次世代認定マーク「くるみん」

テレワーク活用企業認定



2011年



神奈川県子ども・子育て
支援推進事業者

テレワークの活用で、多様な働き方を実現！

当社では、働きやすい会社の実現及びワーク・ライフ・バランスの向上、事業継続性（BCP）の確保、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等のスマートデバイスと自社開発製品であるスマートドキュメントサービス「moreNOTE(モアノート)」を活用することで、自宅から会議に参加し、会議資料のリアルタイムな共有を可能としました。これにより、会議だから出社が必要という課題を解消しています。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。

在宅勤務制度の本格導入から4年が経過した現在では、**＜在宅勤務利用人数＞** (人)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
在宅勤務 (年間延べ人数)	498	890	1,397	1,803	2,893

オフィスという場所にとらわれず最新のICTを活用して、効果的に勤務することが可能になり、2016年の年間延べ利用人数は2,800を数えました。また、台風などで交通機関の混乱が想定される場合には、積極的に在宅勤務を奨励しており、1日に500人を超える社員が利用しています。

＜第17回テレワーク推進賞表彰式と盾＞



これらの取り組みにより、テレワークを活用・推進する企業として評価され、以下の認定・表彰を受けています。
2016年11月 テレワーク先駆者百選認定（総務省）
2017年2月 第17回テレワーク推進賞会長賞受賞（日本テレワーク協会）

育児・介護支援

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設け、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。

2017年には、育児のための短縮勤務の取得を子供が小学校卒業まで特別延長可能とする、制度の拡充を行いました。こうしたワーク・ライフ・バランスに関する取り組みが認められ、「子育てサポート企業」として認定されています。

長期休業制度

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です。語学留学、ボランティア活動など活用範囲は多岐に渡っています。

＜利用状況＞ (人)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
短縮勤務	46	45	63	47	42
育児休業	85	65	64	66	69
(うち男性)	(7)	(11)	(7)	(9)	(6)
介護休業	4	9	6	6	3
長期休暇	4	8	6	4	7
母体保護休業	-	2	2	3	5

(各年度の新規取得人数)

働き方改革

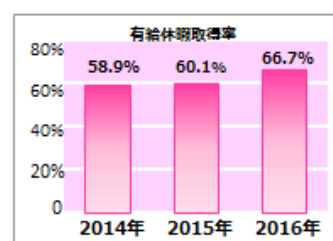
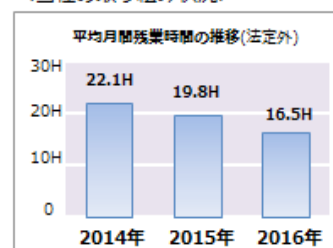
当社は、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休奨励等、「ゆとりとやりがい」の理念に基づき、働きやすさに取り組んできました。2016年度は、毎週水曜日のノー残業デーや有休取得促進策としてマイホリデー休暇を導入。さらに、当社独自に毎月第3金曜日にプレミアムフライデーを導入し、残業削減と共に社員の働き方改革を進めています。

これらの残業削減の取り組みをゆとりとやりがいに繋げると共に、社員の社会活動による貢献や女性活躍推進、業績向上に繋がる付加価値を創出し、社会の発展に貢献しています。

<これまでの当社の歩み>

年月	内容	(所定労働時間)	
1990年4月	フレックスタイム制導入	8:00H	情報サービス業で先駆けて取り組みを実施
1998年4月	標準労働時間の短縮	7:45H (9:00~17:45)	
2002年4月	標準労働時間の短縮	7:40H (9:00~17:40)	
2009年4月	標準労働時間の短縮	7:30H (9:00~17:30)	
2009年7月	『多様な働き方規程』施行		
2013年1月	在宅勤務制度施行 ~全従業員が利用できる制度に改正~		この時点での在宅勤務導入企業はまだ少なく9.1%
2013年5月	BYOD (私物端末の業務活用) の導入		
2015年5月	有給休暇の計画的取得促進をトップメッセージとして発信		
2016年6~7月	全国10カ所オフィスで経営トップと従業員の職場懇談会を開催		
2016年9月	ノー残業デーの導入 (毎月第3水曜日)		
2016年12月	マイホリデー休暇の導入		残業削減、有休奨励に向けた取り組み
2017年3月	プレミアムフライデーの実施		
2017年5月	ノー残業デーの拡大 (毎週水曜日)		

<当社の取り組み状況>



<2016年度の取得状況>

ノー残業デー	40.9%
プレミアムフライデー	15.2%

女性が活躍できる職場の実現

当社では、女性の活躍推進が話題として取り上げられる以前から、女性の新卒採用や未経験者採用に積極的に取り組むと共に、多様な働き方を支援する制度を拡充してきました。

その結果、女性の管理職比率は社員比率の0.7%から3.4%、将来の管理職候補となる役職者は4.1%から8.0%に増加し、日経WOMAN「企業の女性活用度調査2017」における女性が活躍する会社BEST100にて、第71位となりました。

2020年度に女性管理職比率を8.5%とすることを目標に、男女とも働きやすく、女性が活躍できる職場環境を目指して、両立支援の整備や理解ある職場環境づくりに取り組んでいきます。

主な取り組み施策

項目	詳細
残業削減施策	<ul style="list-style-type: none"> ・全社の平均残業30時間未満、残業80時間超過社員0人目標の継続実施 ・ノー残業デーの導入 (2016年9月の毎月第3水曜日実施から、2017年2月に毎週水曜日実施へ拡充) ・プレミアムフライデーの導入 (既存のフレックス制度を利用した15時退社や午後半有休の取得推奨) ・徹夜勤務等の長時間労働の牽制
有給休暇取得促進施策	<ul style="list-style-type: none"> ・マイホリデー休暇導入 (社員・家族の誕生日や結婚記念日に有休取得の推奨) ・年間勤務カレンダーにて、実働日数が240日を超える場合、超えた日数を有休消化日として設定 ・年間5~7日程度の有休奨励日を設定
女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年3月までに女性管理職比率8.5%目標を設定 ・在宅勤務の推奨 (女性社員の約3割が、育児や介護、家庭都合等、様々な場面で在宅勤務を活用) ・年2回、昇格候補者を対象とした研修を実施

若手エンジニアの育成

情報サービス産業は、自動運転や Fintech（フィンテック）等を実現する AI（人工知能）、IoT、ビッグデータ収集・分析、クラウド技術、セキュリティサービスといった新技術の実現に大きな期待が寄せられています。

当社では強みである「Cloud、Robot、Mobile」分野に加え、「AI、IoT、セキュリティ」等の新技術への挑戦と付加価値向上を図っています。こうした状況の中、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、新たなエンジニアを志す若者の支援・育成を推進しています。

新入社員には入社後に行う新入社員研修でビジネスマナー等、社会人としての基本動作や技術者として必要なプログラミング知識を学習します。プログラミングを学ぶ研修では、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され、自分の力だけで1つの成果物を作成できるようになるまで各々のレベルに合わせて学ぶことができます。新入社員研修終了後も入社半年後にはフォローアップ研修、入社1年後には2年目研修を実施しており、継続的な育成を図っています。

また、技術職には職位別ごとにレベルアップが図れるよう技術的な研修コースを多数用意しており、社員のスキルアップを目的に戦略的な人材育成のための研修も整えています。

これらの研修で実際のプロジェクトに活かせる知識・技術・コミュニケーション力を身に付け、それぞれ開発現場の第一線で活躍しています。今後も人材の採用と育成を積極的に推進し、日本ひいては世界のICTを発展させてまいります。

＜新入社員研修の様子＞



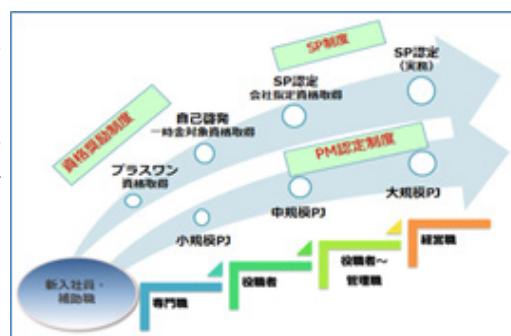
＜新入社員研修（技術研修）の様子＞



自立的なキャリア形成のために

当社では、日々発展するIT業界の中で、イノベーション企業であり続けるためにトップクラスのスキルレベルを維持することを目的とし、以下の制度を導入しています。

キャリアパスを明確化してモチベーションの向上に繋げ、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。



自己啓発奨励制度	自己啓発（資格取得）による社員のスキルアップを促進
スペシャリスト制度	専門スキルをスペシャリストとして認定する制度 実務実績や資格取得により、認定レベルを5段階で設定 (2017年8月現在 946名認定)
プロジェクトマネージャー認定制度	プロジェクトのマネジメント実績を基にプロジェクトマネージャーとして認定する制度 プロジェクト規模により、認定レベルを5段階で設定 (2017年8月現在 804名認定)

スペシャリスト認定

946名

プロジェクトマネージャー認定

804名

専門力アップ、スキル高度化のために（戦略促進資格・留学）

各部門での戦略に沿った社員の能力開発・育成のための制度として2007年に「戦略促進資格・推奨セミナー制度」を導入しました。さらに、戦略の多様化に対応し、コア人材を戦略的に育成するための施策として、学位取得等を目的に国内外の学校へ入学し、一定の教育課程を履修する「社費留学制度」を2015年よりスタートさせ、戦略的な人材育成にも積極的に取り組んでいます。

シニア層の活躍支援

社員のライフプランサポート

社員のライフプラン・マネープランの支援として、富士ソフト企業年金基金制度（確定給付企業年金）を導入している他、2016年10月より選択型確定拠出年金制度を導入し、資産運用や投資に関する定期的な情報提供などを通じて、老後の生活設計に社員が主体的に取り組めるよう支援しています。

定年後再雇用

当社では定年を迎えた社員に対して、法改正に伴い2013年度以降は希望者全員を再雇用しています（法改正に伴う経過措置を適用）。定年後の再雇用制度を活用することで、多くのベテラン社員が持つ高度な専門性やノウハウの伝承を図っています。

健康の維持・メンタルケア

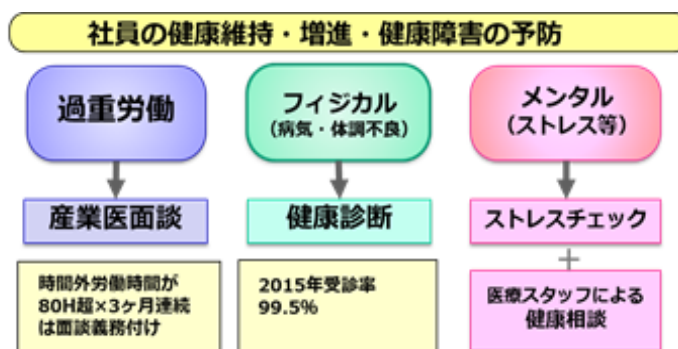
当社では、2007年からメンタル復職支援の専門チームを立ち上げるなど、社員の健康管理に取り組み、2014年4月には、富士ソフトグループ社員の健康管理を行うことを目的に「富士ソフトグループ健康管理センター」を設立し、健康管理体制を整えました。

企業が健全であるためには、そこで働く社員が健全であることが大前提であるという考えのもと、全社員を対象に定期健康診断を毎年実施しているほか、40歳以上の社員には配偶者も含め人間ドックの受診を奨励・支援しています。また、過重労働の防止に関する取り組みとして、法令以上の基準を設け、基準に該当する社員には、産業医面談の実施を義務付けし、健康障害の防止に努めています。

これら疾病予防や健康増進への取り組み、また、残業削減や有休奨励推進などを戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると評価され、2017年2月には「健康経営優良法人認定制度（大規模法人部門ホワイト500）」の認定を受けています。

メンタル疾患に対しては、産業医療スタッフとの連携で、予防・早期発見・対応～発症後の専門スタッフによるケア～精度の高い復職判定～復職後のフォローアップというトータルサポート体制を構築し、メンタル疾患の未然防止と再発防止に努めています。

2016年からはストレスチェックを実施し、社員のメンタル不全の未然防止・職場環境の改善に努めています。



2017年



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

障がい者雇用の推進

当社は特例子会社である「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の推進をしています。特例子会社制度の適用をグループ各社に拡大し、2016年度は富士ソフトグループ全体で2.23%の雇用率となりました。

同社は日本で最多の精神障がい者を雇用する企業として、そのノウハウを活かした就労支援プログラムを構築し、数多くの就労希望者をサポートするとともに、障がい者雇用促進に関する講演会やセミナーでは、障がい者である社員が講演し、自治体のみならず、病院・学校・企業（メンタルケア）など年間200社・団体を超える見学者が国内外から来られ、積極的に対応してきました。

こうした実績が評価され、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催（厚生労働省後援）による「障害者雇用職場改善好事例」では、2度の最優秀賞を受賞しました。

「富士ソフト企画株式会社」では、同社経営理念の「自立と貢献」「生涯働ける会社」を基本コンセプトとして、障がい者の自立を促し、一人でも多くの就労者を輩出したいという思いから、



就
職
予
備
校

就労移行支援事業所・富士ソフト企画株式会社

2014年12月1日より障害福祉サービス事業の1つである「就労移行支援事業」の事業者として「就職予備校」を開始し、現在では多くの方々の就労支援に取り組んでいます。

また、障がい者による職業委託訓練を行っており、様々な会社で活躍する障がい者の訓練を、障がいを持った社員が企画・実行しています。

当社では、今後も障がいの有無に関わらず、健常者と同じ環境で無理なく働けるよう、より働きやすい環境を整えていきます。



委託訓練の様子

障がい者雇用率

2.23%

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様と公正かつ公平な取引を徹底し、長期的に良好な関係を構築することでパートナー会社様と一体となり、ICTの発展に貢献しています。

全社の取り組みとして、弊社社員だけでなくパートナー社員様におきましても「ゆとりとやりがい」の基本理念のもと働き方改革に取り組み、働きやすい環境作りを推進しています。

また、安全・安心で高品質なサービスをお客様へご提供するため、全てのパートナー会社様とは反社会的勢力との関係排除に関する約を締結しており、当社と同等のセキュリティレベルを確保し、法令やルール・行動指針等を遵守していただいています。

さらに、日頃よりご協力いただいているパートナー会社様とは、相互の発展に繋がるよう随時情報交換も実施しており、毎年1月・2月には全国の主な事業拠点において「パートナー様感謝会」の開催を通じて、感謝の意をお伝えしています。今後もパートナー会社様と共に相互理解を進め、良好な関係のもと、社会のニーズに応え続け、「もっと社会に役立つ」サービスを提供していきます。



「パートナー様感謝会」の様子（東京地区）

ビジネスパートナー
会社数

2,234 社

多様性の尊重

富士ソフトで活躍する外国籍社員

当社では、21ヶ国、161名（2017年8月現在）の外国籍社員が働いており、日本人社員と異なる発想や視点を活かして活躍しています。一方で、様々な文化習慣を背景とした異なる価値観を持った外国籍社員は、日本で働く目的も悩みも様々です。外国籍社員ならではの悩みも早期に解決できるよう、従来の社員相談窓口だけでなく、英語などでも異文化交流や相談できる社内SNS（GLOBAL COMMUNITY）を開設し、外国籍社員と日本人社員が様々な分野について活発にコミュニケーションを図り、グローバル化の発展に繋がっています。英語相談窓口では、仕事上の問題からプライベートの悩みまで、広く相談を受け付けています。

また、自社ビルにイスラム教徒向けのお祈り部屋を設置して、イスラム教徒特有の「ワーク・ライフ・バランス」に対応するなど、外国籍社員にとっても、いきいきと働ける職場づくりを目指しています。



イスラム教徒向けのお祈り部屋

ものづくりを通じた人材育成支援

全日本ロボット相撲大会®

ロボット相撲とは、自作したロボットを力士に見立て、対戦相手のロボットを土俵から押し出す競技です。当社が主催する「全日本ロボット相撲大会®」は、国内最大規模のロボット競技大会であり、「ロボット作りを通して『ものづくり』の楽しさを知ってもらう場を提供する」ことを目的に開催してまいりました。2016年12月18日に開催した第28回大会では、1053台のロボットの中から勝ち進んだ64台が、相撲の聖地、国技館で競い合い、優勝者には第28代横綱として、文部科学大臣杯と文部科学大臣賞が授与されました。



白熱した試合の様子

近年、海外において「相撲ロボットの製作はロボットテクノロジーの習得に適している」と各国に高く評価されており、現在、確認できるだけでも、ヨーロッパ、アフリカ、アジア、北米、中米、南米の30ヶ国でロボット相撲に取り組んでいるほど世界的に普及しています。当社ではロボット相撲の教育的効果をより多くの方々に知っていただき、更なる普及と世界のロボットテクノロジーの向上を目的とした活動を展開しています。「INTERNATIONAL ROBOT SUMO TOURNAMENT 2016」では、世界20ヶ国（アメリカ、エクアドル、カザフスタン、コロンビア、トルコ、スペイン、ブラジル、ペルー、ポーランド、メキシコ、モンゴル、リトアニア、ルーマニア、エストニア、中国、インドネシア、コンゴ、エジプト、パラグアイ、アルゼンチン）から72台の相撲ロボット、230名の選手・関係者が来日、世界中が注目する熱い戦いが繰り広げられ、自立型は昨年に続きトルコの選手が世界一に輝きました。

今後、さらにロボット相撲を世界に広げる努力をしていきます。

※大会の詳細については公式HP（<http://www.fsi.co.jp/robot>）にてご覧いただけます。

再生軟骨の企業治験臨床適応が終了 ～早期実用化を目指す

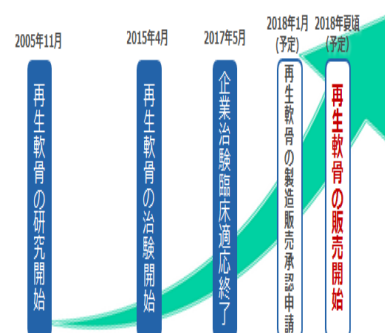
当社は、2015年11月に研究開発を開始した「インプラント型自己細胞再生軟骨」の早期実用化により、口唇口蓋裂（口唇、口蓋、またはその両方に裂の見える先天性の疾患）患者に対して、身体的・精神的な苦痛をともなう既存治療に代わり、第一に選択される治療法になることを目指して、2015年4月に企業治験を開始し、2017年5月に最終患者への移植が完了し、企業治験の臨床適応が終了しています。「インプラント型自己細胞再生軟骨」による治療の早期実用化に向け、2018年1月の製造販売承認申請を経て2018年中の販売開始を予定しています。また、「インプラント型自己細胞再生軟骨」の研究で培ってきた経験とノウハウを活かし、大学発の再生医療研究の事業化を後押しする「再生医療アカデミアモデル」を考案し、サービスの提供を開始しています。

サービス内容としては、教育・訓練、研究・開発支援、産学連携支援、細胞凍結保管であり、大学の再生医療研究の事業化の障壁になっている様々な課題について、特定細胞加工物製造許可を取得している富士ソフトグループの富士ソフト・ティッシュエンジニアリング株式会社の細胞培養センターを使用し、非臨床試験から臨床試験までをワンストップサービスで提供することで解決するものとなります。

再生医療については、2014年11月に再生医療等安全性確保法の施行により、規制が緩和され、再生医療関連産業の成長が促進されています。

当社では、大学発の再生医療研究が事業化され、新たな治療法の一つとして提供されるよう支援してまいります。

再生軟骨の企業治験臨床適応が終了 ～早期実用化を目指す



富士ソフトのグローバル
出身国数

21ヶ国

富士ソフトのグローバル
外国籍社員数

161名

全日本ロボット相撲大会®

海外参加国数

20ヶ国

地方創生の取り組み

社会貢献活動の取り組み

当社は、東日本大震災発生以降、社内組織に「社会貢献室」を設置し、継続的に被災地・過疎地区での支援活動を実施しています。

更に、より地域に密着した支援活動を行うため岩手県奥州市に「特定非営利活動法人 I T工房ひのき」を2012年11月に設置してICTの活用による支援活動を展開しています。また、これまでに培った災害支援の経験を活かし、近年多発する自然災害で被災された地域・被災者の方々へのボランティア活動や過疎地区での里山保全活動、イベント支援活動など、活動の範囲を広げ社会貢献活動を行っています。

【九州北部豪雨災害】 災害支援活動と義援金寄付

2017年7月に発生した九州北部豪雨災害に対し、これまで培ってきた災害支援の経験を活かし、福岡県朝倉市と大分県日田市のボランティアセンターを通して、住宅の玄関に堆積した泥だし、側溝の泥かき出し、土嚢袋の積み上げ、散乱している木やゴミの清掃などの災害ボランティア活動を行いました。さらに人的支援の他に、被害を受けた被災地の早期復旧・復興にお役にいただくため、福岡県朝倉市と大分県日田市に対し義援金を寄付しました。



災害支援活動の様子

【熊本地震】 災害支援活動と義援金寄付

2016年4月に発生した熊本地震に対し、復旧支援ボランティア活動及び、被災された方々の罹災証明書発行などの受付窓口支援に力を入れてきました。

熊本市から、これまでの当社の支援に対して、感謝状をいただきました。



熊本市より感謝状授与

【福島県耶麻群西会津町】「富士ソフト水仙ロード」命名

西会津町の新郷富士地域は、65歳以上のお年寄りが人口の半分を占める限界集落です。当社では毎年継続して山道整備や美化活動支援などのボランティア活動を実施しております。当社と地元住民との取り組みについて、地方創生につながる活動であると評価され、この度、西会津町のご厚意で新郷富士地区の集落をつなぐ町道を「富士ソフト水仙ロード」と名前をつけていただきました。



富士ソフト水仙ロードの看板

【岩手県大船渡市】「テレワークセンター」設置と雇用創出

東日本大震災により甚大な被害にあった大船渡市の地方創生に貢献するため、2015年10月に大船渡テレワークセンターを設置しました。テレワークセンターは、津波で被災した公営住宅の1F部分を利活用し、地元密着型の快適な作業環境となっています。大船渡テレワークセンターでは、首都圏の仕事を地方で行う仕組み作りや、地元雇用を行いIT技術者の育成を行うなど、地方創生に向けた積極的な産業創出、地元雇用に取り組んでいます。



大船渡テレワークセンターの様子

【岩手県下閉伊郡田野畑村】ICT 基盤整備・開通

岩手県庁を通じて、田野畑村より当社IT技術者派遣の要請を受け、2015年2月より社員2名を田野畑村役場に派遣しています。2名の社員は、当社で培った技術力を最大限に発揮して、田野畑村のICT化に携わっています。田野畑村のICT活用による「新しいまちづくり」に寄与するため活躍しています。



田野畑村役場での様子

< 2016年8月～2017年8月のボランティア活動 >

- 福岡県朝倉市での災害復旧支援ボランティア(1回 延べ3日)
- 大分県日田市の災害復旧支援ボランティア(1回 延べ1日)
- 岩手県での災害復旧支援、イベント支援ボランティア(4回 延べ10日)
- 福島県での雪かき支援、里山保全、美化活動、イベント支援ボランティア(7回 延べ13日)
- 神奈川県横浜市でのユニセフ街頭募金活動支援ボランティア(1回 延べ1日)
- 本社オフィスでの企業集団献血ボランティア(1回 延べ1日)
- 秋葉原オフィスでの大船渡・西会津企業マルシェ支援ボランティア(1回 延べ1日)



IT イベント支援の様子

ボランティア実施件数

16件

ボランティア実施日数

30日

コーポレート・ガバナンス

富士ソフトグループは、「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きます。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。

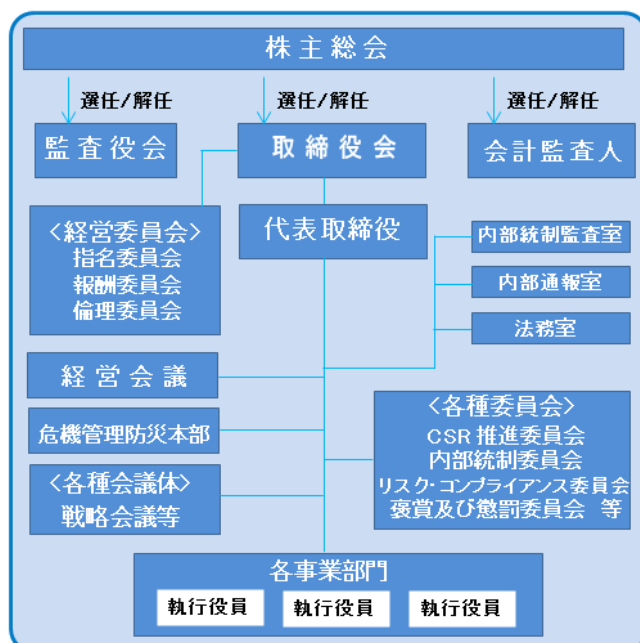
機関構成・組織運営に係わる事項

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、取締役会及び監査役会を設置しています。取締役会は社外取締役2名を含む取締役8名で構成され、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。監査役会は社外監査役2名を含む4名で構成され、社外監査役のうち1名を東京証券取引所に独立役員として届け出ています。当社は会社法に基づく委員会設置会社ではありませんが、取締役会のアドバイザーボードとして、社外取締役を交えた指名・報酬・倫理委員会を設置しています。

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わる事項の協議、決裁機関として、取締役・常勤監査役・執行役員が出席する経営会議を設け、経営会議の協議に資するため目的別に戦略会議等の各種会議体を設けて十分な審議・調整等を行っています。また、執行役員制度を導入し、取締役会の意思決定・監督機能と執行役員の業務執行機能の分離を明確にしています。

特定事項については、目的別にCSR推進委員会、内部統制委員会、リスク・コンプライアンス委員会、褒賞及び懲罰委員会等を設け、それぞれの所管事項について審議・調整を行っています。

ガバナンス図



株主総会の状況

当社株主総会の開催にあたっては、より多くの株主の皆様が参加し、株主総会を活性化するために、株主総会集中日を避けた日程を設定しています。

株主の皆様の利便性を考慮し、議決権行使の円滑化を図るため、インターネットによる議決権行使を導入するとともに、機関投資家の皆様に向けた取り組みとして議決権電子行使プラットフォームに参加しています。

なお、当社は第42回定時株主総会（2012年6月開催）から、iPadを利用した当社開発の議決権行使システムによる採決を導入し、来場した株主の皆様の議決権行使結果を正確に反映した集計結果をその場で開示しています。

買収防衛策の廃止について

当社は、株主の皆様の共同の利益に資するため、2008年に買収防衛策を導入し、一部内容を改定しつつ継続的に導入してきましたが、金融商品取引法による株式の大量取得行為に関する規制が浸透し、株主の皆様が適切な判断をするために必要な情報や時間を確保するという買収防衛策の導入目的も一定程度担保されるようになったこと、及びコーポレートガバナンス・コードの浸透等買収防衛策を巡る近時の外部環境が買収防衛策導入時とは変化したこと等から、買収防衛策の必要性が相対的に低下したものと判断し、買収防衛策の有効期限である2017年3月17日開催の当社第47回定時株主総会終結の時をもって、買収防衛策を継続せず、廃止致しました。

財務報告の信頼性確保に向けた内部統制の取り組み

2008年度からの金融商品取引法に基づく内部統制報告制度の適用を受け、整備及び運用状況の評価・改善を通じて、財務報告の信頼性のさらなる向上に向けてグループ全体で取り組んでいます。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

コーポレート・ガバナンスに関する企業の取り組みの原則を示した規範として金融庁と東京証券取引所が制定した、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、当社は全て実施しています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

当社は、企業活動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し、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。

また、コンプライアンスを単なる法令遵守にとらえずに、社会規範をも遵守するものと考えて行動します。

リスクマネジメント

リスク管理体制について

当社は執行役員を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、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し、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で報告され、経営循環に取り込まれています。

A I S - CRM (アイスクリーム) 戦略の推進について

当社が推進するA I S - CRM (A : AI, I : IoT, S : Security, C : Cloud, R : Robot, M : Mobile & AutoMotive) 戦略について、それぞれ固有のリスクを意識し対応できる体制を構築しています。

大規模災害について

大規模災害などの全社レベルの危機に関しては「危機管理防災規程」に基づき、危機管理防災本部を設置、全てのオフィスには支部を配置し、台風や地震などの自然災害に対応できる体制を構築しています。

データセンターの管理体制について

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



コンプライアンス

コンプライアンス推進体制について

当社では、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、社内規程、法令、社会規範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、コンプライアンスを担当とする執行役員の選任及びコンプライアンス推進にかかる委員会の設置です。また、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の確保に努めています。

コンプライアンス教育の実施について

社員のコンプライアンス意識を醸成するため、入社時及び昇格の節目など、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。

グループ会社通報窓口設置について

当社の「内部統制システム基本方針」に規定されている「当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制」を構築するため、グループ会社からの内部通報に対応する窓口を設置し、グループ全体でコンプライアンス向上を目指しています。

グループ間におけるコンプライアンス意識向上の共有について

法律テーマを当社のみならずグループ会社間で共有すること、グループ間におけるコンプライアンス意識向上の共有をすることにより、ステークホルダーからの信頼向上に寄与しています。

安全保障輸出管理体制の強化

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「安全保障輸出管理室」を設置し、適正な運営が確保できる体制を構築しました。また、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」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」を経済産業省より取得しています。

利益の最適還元と株主価値最大化の実現

富士ソフトグループは、効率性・健全性・透明性を高めることで企業価値の向上を目指し、株主の皆様への最適な利益還元を経営の最重要課題の一つと考えています。

また、株主・投資家の皆様とのより一層の信頼関係構築や満足度向上を目指し、タイムリーかつ豊富な情報開示や、資本市場ニーズの経営へのフィードバックに努めています。

利益還元の方針

積極的な事業展開や不慮の事業リスクに備えるために一定の内部留保を確保しつつ、「安定的な利益還元」を基本方針に配当を行っています。また、利益状況や投資計画を踏まえ、自社株の取得も随時検討しています。

	2013年12月期 (※)	2014年12月期	2015年12月期	2016年12月期
一株あたり当期純利益	118.73円	156.55円	158.06円	161.63円
一株あたり配当金	21円	28円	28円	29円
配当性向	17.7%	17.9%	17.7%	17.9%
自己資本利益率 (ROE)	4.5%	5.6%	5.4%	5.3%
純資産配当率 (DOE)	0.8%	1.0%	1.0%	1.0%

※ 決算期変更に伴い、2013年12月期は2013年4月～12月までの9ヶ月決算となっています。12ヶ月間で捉えた場合の参考値（記載数値÷9×12）は、「一株あたり当期純利益」は158.31円、「一株あたり配当金」は28円となります。

株主の皆様の日頃のご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、より多くの方々に当社株式を中長期的に保有していただくことを目的として、株主優待を行っています。

株主価値最大化の実現

株主名簿に記載されている株主の皆様その他、投資信託購入者、年金加入者、保険加入者の皆様などを含む幅広い株主の皆様のご期待にお応えすべく、株主価値の最大化実現に全力で努めます。

	2013年12月期	2014年12月期	2015年12月期	2016年12月期
一株あたり純資産	2,723.46円	2,873.47円	2,977.06円	3,092.18円
期末株価	2,415円	2,461円	2,664円	2,772円

ディスクロージャー方針

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

また、開示する情報については、当社が上場する東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に沿って行っていますが、当規則に該当しない情報についても、株主・投資家の皆様にとって重要と思われる情報については、適時適切かつ積極的に開示していく方針です。

一株あたり配当金
29円

一株あたり純資産
3,092.18円

FUJISOFT

creating new values

富士ソフト株式会社 www.fsi.co.jp  **0120-593-111**
[受付時間] 月～金曜日 9:00～17:00(祝日を除く)

本社 〒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
秋葉原オフィス 〒101-0022 東京都千代田区神田練塀町3 TEL: 03-5209-5550 (代表) FAX: 03-5209-6085

CSR 報告書に関するお問い合わせ
総合管理部 総合管理室
E-mail : CSR@fsi.co.jp