



SUSTAINABILITY REPORT 2022

サステナビリティレポート
富士ソフト株式会社



SUSTAINABILITY REPORT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



“挑戦と創造” –Challenge & Creation–

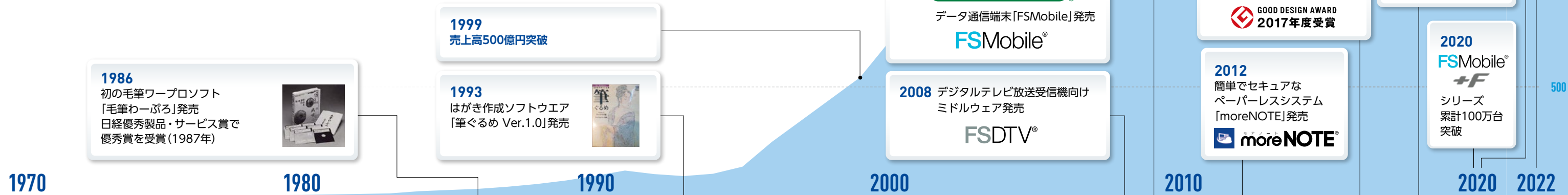
1970年5月にコンピュータの将来性に着目した創業者の野澤が教え子2人と共に創業してから、2022年5月で創業52年目となりました。IT産業の躍進という大きな時代の波に乗り、現在では、国内外のグループ企業を含め14,956名(2021年12月時点)の社員を擁するまでに成長しました。
当社は「変化はチャンスなり」の精神で「挑戦と創造」を続けてまいります。

富士ソフトの企業理念とサステナビリティへの取り組み

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」を基本方針として、社会貢献や環境保護を念頭に事業活動を行ってきました。これからも未来に向かって、創業以来の精神を大切にサステナビリティへの取り組みを進め、持続可能な地球と社会の発展に貢献していきたいと考えます。



創業者 取締役相談役 野澤 宏



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)イービーシと合併。

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

- 1996 ● (株)イービーシと合併、富士ソフトABC(株)に商号変更

成長期 (1997-2010)

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

- 1997 ● ネオソフト(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)とネオソフト(株)が合併、サイバーコム(株)に商号変更



- 1999 ● サイバネットシステム(株)子会社化

- 2001 ● 錦糸町ビル竣工
- (株)ダイエー情報システム(現(株)ヴィンクス)子会社化

- 2002 ● プライバシーマーク取得

- 2003 ● 東京データセンター開設

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。

- 2004 ● 本社ビル落成(神奈川県横浜市)

- 2005 ● 東京大学医学部に軟骨・骨再生医療に関する寄付講座を開設
- 日本経済新聞社「働きやすい会社」10位にランクイン

- 2006 ● 富士ソフト(株)に商号変更
- シンボルマーク誕生

- 2007 ● 秋葉原ビル落成(東京都千代田区)
- 経済産業省公募プロジェクト「次世代ロボットプロジェクト」に筑波大学と参画

- 2008 ● 車載ソフトウェアの標準化に取り組む「AUTOSAR」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 ● 汐留ビル落成予定(東京都港区)

トップメッセージ

サステナビリティ活動方針

基本方針

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

中期方針

ICTの発展をお客様価値向上へ
 結びつけるイノベーション企業グループ

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の取り組みへ

日本経済は、引き続き新型コロナウイルス感染症や半導体不足によるサプライチェーンの混乱による影響は残るものの、製造業を中心に国内の景気回復が進みました。一方で、欧米各国のインフレ懸念に伴う金利の上昇と、それに伴う円安の進行やウクライナの地政学的問題が及ぼすエネルギーコストの高騰など、今後の経済活動への新たな懸念事項が生じております。

情報サービス産業におきましては、生産性向上・業務効率化やビジネスモデルの変革を目的とした「デジタルトランスフォーメーション(以下、DX)」など、業務改革やビジネス革新におけるデジタル技術活用への意欲は依然として強く、世界的な物価上昇や長期化するサプライチェーンの混乱等の影響を見定めながらではあるものの、システム投資需要は堅調な状況が続いており、さらなる投資拡大も期待されております。

このような状況の下、当社グループは、新型コロナウイルス感染症の社内での広がりを抑えるため、リモートワークなどを駆使した徹底的な安全対策を施しつつ、DXの流れのなかで変動するマーケット環境に対応して、機動的に経営資源を配置することで、変化するお客様状況に対応してまいりました。さらに、かねてより取り組んできた重点技術分野AIS-CRMに加え、DXや5Gといった領域においても、社内的人的リソースの再配置や部門間の連携、必要な研究投資等により、積極的にお客様のビジネス分野にアプローチすることで、デジタル化の促進と付加価値向上を支援してまいりました。また、当社自身のDXを推進する専門部隊を設置するとともに、そこで得た経験やノウハウをコンサルティング部門と連携しサービス提供することに加えて、超上流分野やデジタルマーケティングを得意とする企業との連携も行き、最上流から下流まで一貫通貫のサービスをお客様へ提供するための多層的なITサービスの拡充と体制整備にも積極的に取り組んでまいりました。

当社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「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。創業52周年を迎えた当社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います。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(AI, IoT, Security, Cloud, Robot, Mobile, AutoMotive)”を加えることで、より付加価値の高い事業を展開していきます。さらに、お客様のDXをより強力に支援するために、サービスデザイン、ITコンサルティング部隊の強化を行い、外部企業とのアライアンス強化も行うことで、上流段階からの一貫対応力を強化しています。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。

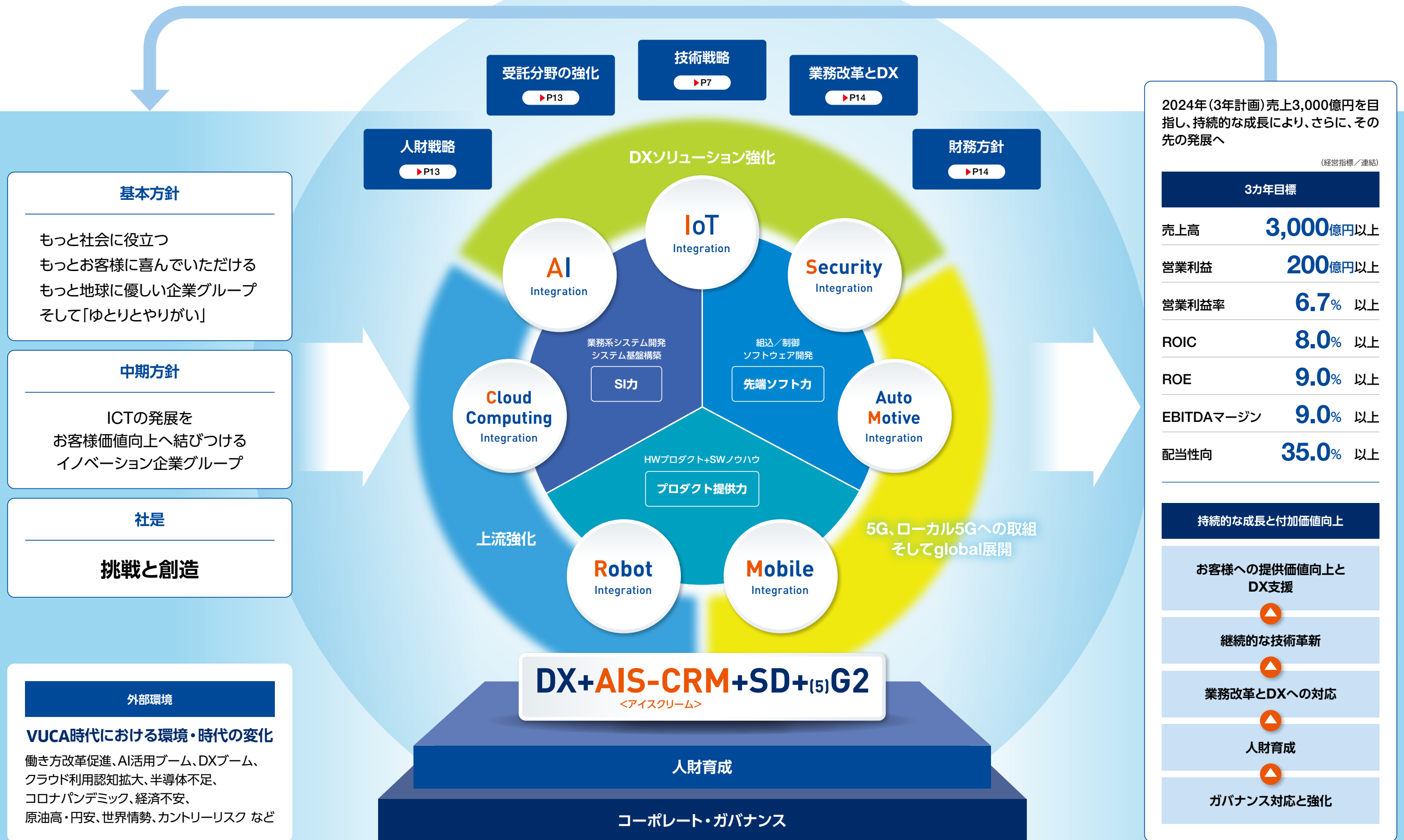
代表取締役 社長執行役員

坂下 智保

サステナビリティ活動方針は、当社の「基本方針」、「中期方針」をそのまま引用しています。

富士ソフトの価値創造プロセス

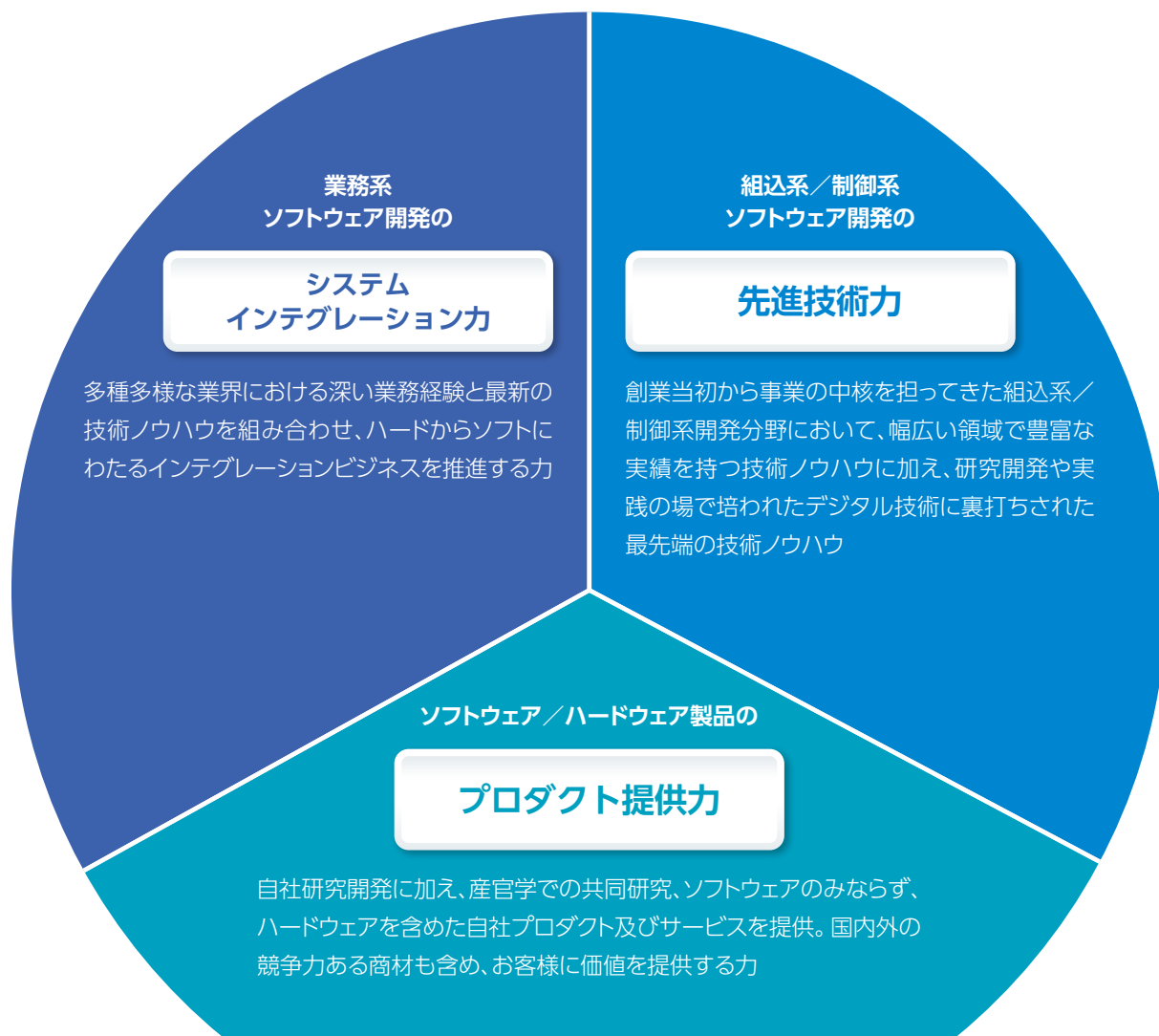
変化の激しい時代に対応し、自らを革新し続け、
安定と持続的な成長と付加価値向上を実現



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



主な自社プロダクト

FAMcampus FAMoffice moreNOTE moreReception (みらいスクールステーション)

FSMobile palro FSDTV 筆ぐるめ FSKAREN

主なパートナーシップ

aws PARTNER, blueprism CERTIFIED PARTNER, Microsoft Solutions Partner, salesforce PARTNER, vmware Principal Partner

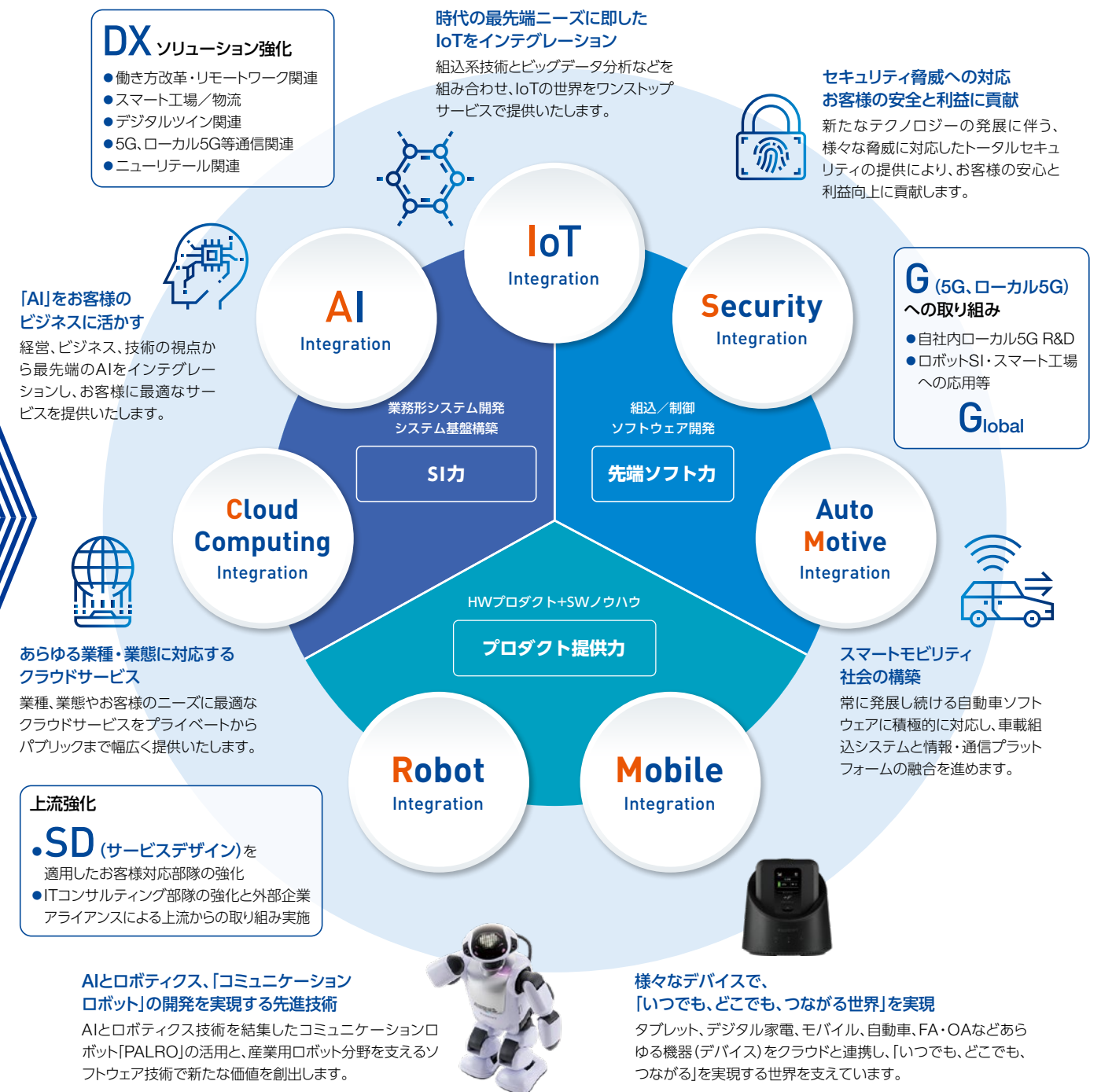
※各社の商標または登録商標です。2022年12月現在の情報となります。

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>

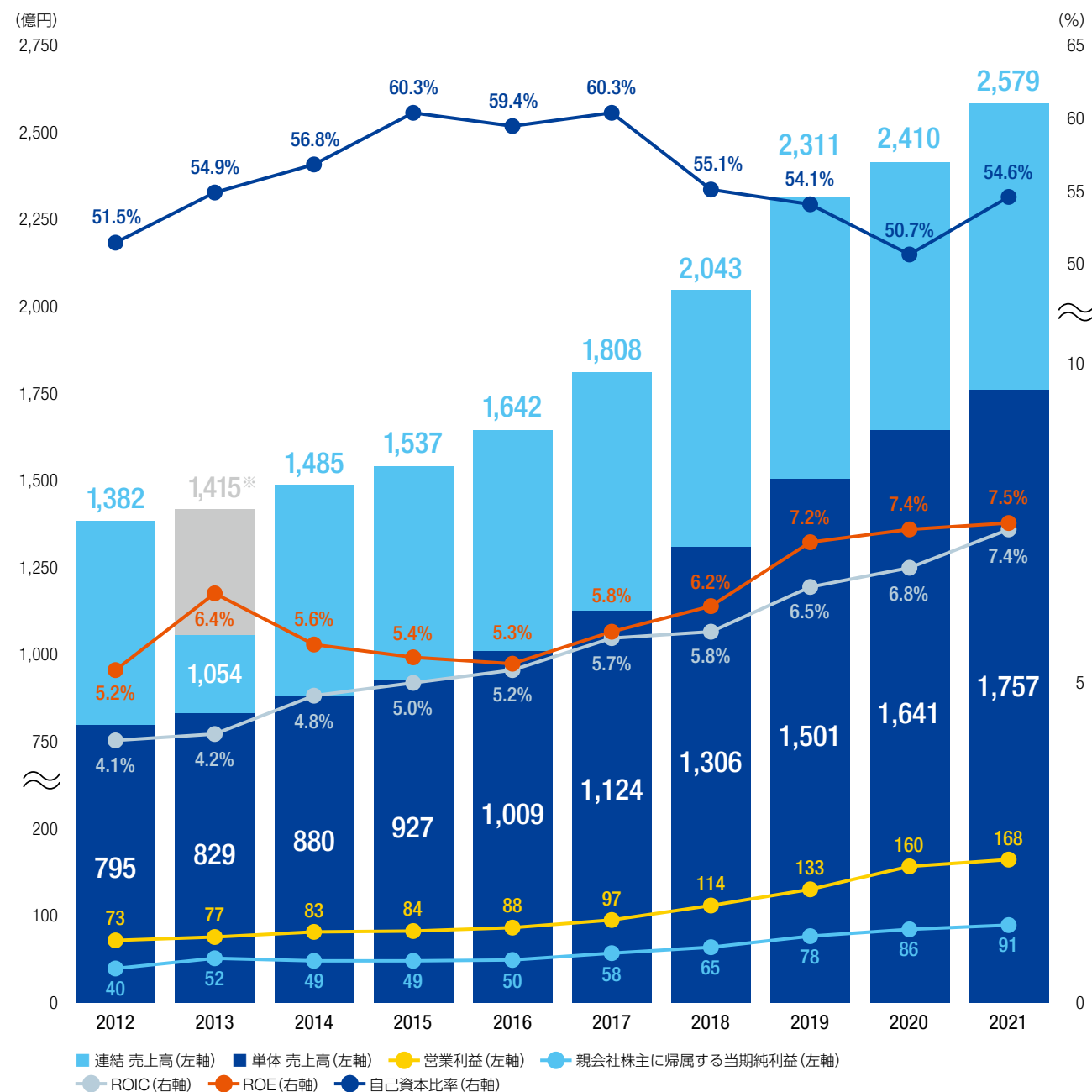
当社では、「AI、IoT、Security、Cloud、Robot、Mobile、AutoMotive」の頭文字を取った「AIS-CRM(アイスクリーム)」を、いまもっとも力を入れる新技術分野と位置づけています。これまで培ってきた技術とソリューションを融合し、いままでにない付加価値と新たなビジネスチャンスを創出していきます。また、DX、5Gなどの先端技術やサービスデザイン、ITコンサルティング、外部企業アライアンス強化に取り組むことで、国内外のお客様への最適なサービス、プロダクト提供を通じた、新たな価値で社会に貢献いたします。



直近10年の業績推移と今後の方向性

富士ソフト51年の歴史の中では、1980年代の円高不況や、90年代のバブル崩壊に平成不況、2008年のリーマンショック、さらには2020年の新型コロナウイルス感染症の流行など、社会経済の劇的な変化がありましたが、当社はその技術や知識、経験をノウハウとして蓄積し、さらに強化・高度化することでこれら変化に対応し、着実に成長を遂げてまいりました。

直近10年は「AIS-CRM」の技術分野における「CRM」を2011年より、「AIS」を2018年より本格的に立ち上げ、実績を積み上げております。これも、常に変化・発展し続ける独自の経営戦略を強みとして、新たなビジネスに挑戦し創造し成長し革新してきた結果と考えております。今後も、継続的な成長を目指すとともに、プライム市場企業としての役割を果たしてまいります。



* 2013年12月期は決算期変更のため、12カ月換算後の数値

基本的な考え方

当社創業来の攻めの経営姿勢

- 新たな分野に挑戦し、創造し、成長し、革新していく
- 売上・利益 成長重視
- 量の拡大とともに質も向上

成長を目指さず、
効率と利益を重視した
縮小均衡型

未だ発展途上である
当社方針としては採用しない

直近10年の成長

しっかりした成長と価値向上

- 成長のための人材採用拡大と強化・人財投資
- プライム路線の推進
- 新しい技術への挑戦
- プロダクト拡販(自社)
- プロダクト戦略(他社)
- グループ強化(独自性と協調)
- グローバル戦略
- 管理費用の抑制

	2012	2021	伸び率
売上	1,382億円	2,579億円	1.9倍
営業利益	73.5億円	168.3億円	2.3倍
営業利益率	5.3%	6.5%	1.2倍
当期利益	40.0億円	91.3億円	2.3倍
ROE	5.2%	7.5%	1.4倍
ROIC	4.1%	7.4%	1.8倍
自己資本	789億円	1,250億円	1.6倍
株価	1,200-1,300円	5,020-6,300円	5倍程度

今後の方向性

ベンチャー魂を忘れず挑戦し、創造する
IT大手企業としてのしっかりした振舞い

継続成長とプライム市場対応

- 売上・利益の成長
- 営業利益率の継続的な改善
- ROE、ROIC、EBITDAマージンを指標に組み込み
- 配当性向の見直し
- 財務の健全性維持(自己資本比率等)

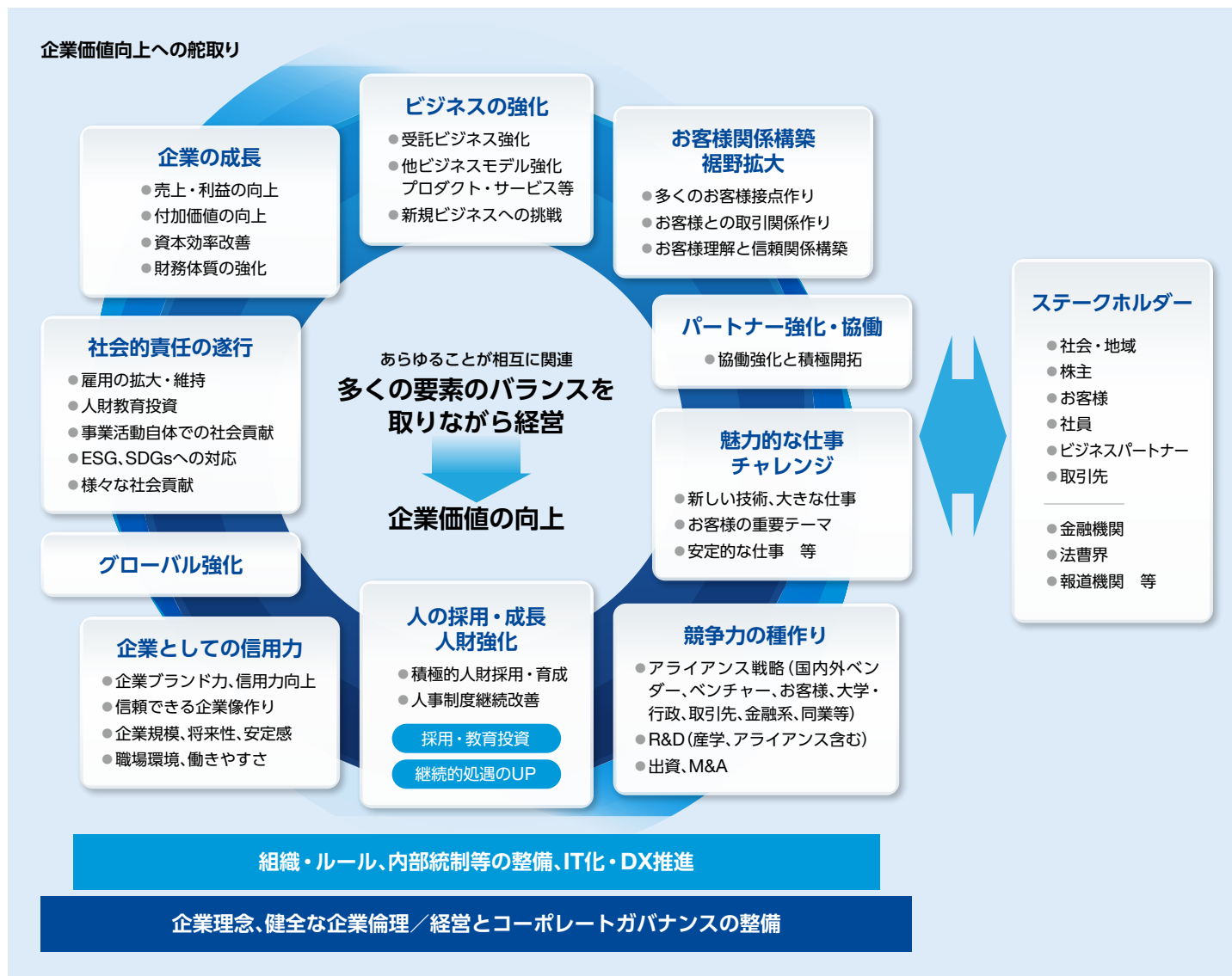
富士ソフトグループの企業価値向上に向けた取り組み

価値向上を実現するための当社での重要項目

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」を実行するために、持続的な成長と付加価値向上を支える仕組みとして以下の5つ仕組みが必要であると考えております。この仕組みにより、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してまいります。

お客様への提供価値向上とDX支援	DX技術を活用した従来ビジネスの強化、新たなビジネススキーム確立
継続的な技術革新	AIS-CRMのさらなる発展と新たな分野への積極的対応
業務改革とDXへの対応	DXを活用した業務改革、社内で蓄積したノウハウをお客様へ
人財育成	様々な技術・ビジネスの変化に対応できる基礎力と応用力の育成
ガバナンス対応と強化	プライム市場ガバナンスへの確実な対応と継続的な強化

*オペレーショナルテクノロジー:製品や設備、システムを最適に動かすための「制御・運用技術」



企業価値向上委員会

当社グループは「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、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おります。

多くの株主の皆様と建設的な対話からいただいたご指摘やご提案を取り入れ、ステークホルダーに対する更なる価値向上を推進するため企業価値向上委員会を新設いたしました。

- より客観性と実効性を高めたガバナンス体制の整備
- 保有資産構成とキャピタルアロケーションの見直しを通じた資本効率と お客様への提供価値の向上
- より透明性のある開示とより積極的な対話を通じた株主コミュニケーションの強化

企業価値向上委員会の運営体制

企業価値向上委員会の下部にWG*を設置
委員会での方針に基づいた個別課題の調査・検証を実施し、その素案を委員会で審議する

企業価値向上委員会

コーポレート・ガバナンス高度化WG

① 企業統治検証WG

現状のガバナンス体制の課題を検証し、より客観性や実効性を高めるための改善点について検討する

② 株主投資家対応WG

株主・投資家との対話方法を検証し、非財務情報も含めた、より適切な情報開示とIR/SR活動のあり方を検討する

サステナビリティ会議と連携

経営財務戦略WG

③ 事業検証WG

これまでの事業戦略を検証し、長期的な方向性の検討と併せて、キャピタルアロケーション方針を検討する

④ 企業グループ検証WG

子会社上場の意義の再検証を行い、今後のあり方を検討する

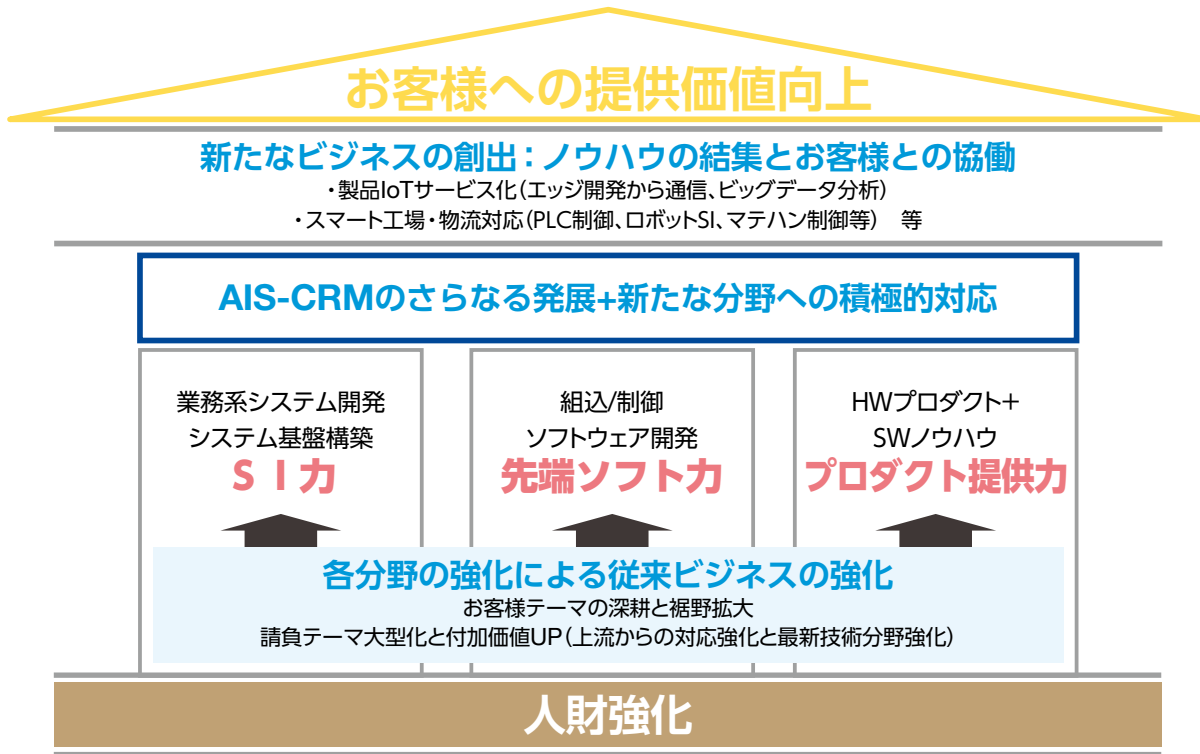
⑤ 不動産検証WG

不動産所持の意義と資本効率観点での再検証により、必要に応じた見直しを行う

* WG:ワーキンググループ

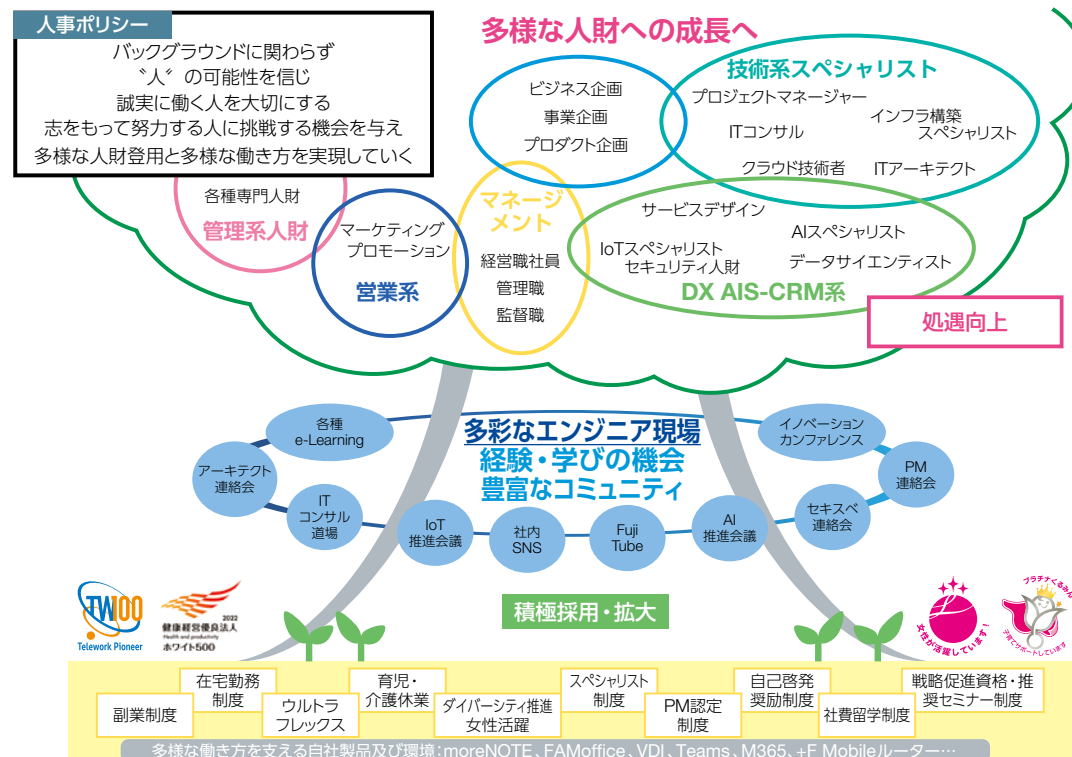
受託分野の強化

人財強化をベースにそれぞれの事業分野の強化を行い、
戦略的技術分野の強化や新たなビジネス創出により価値向上を実現する



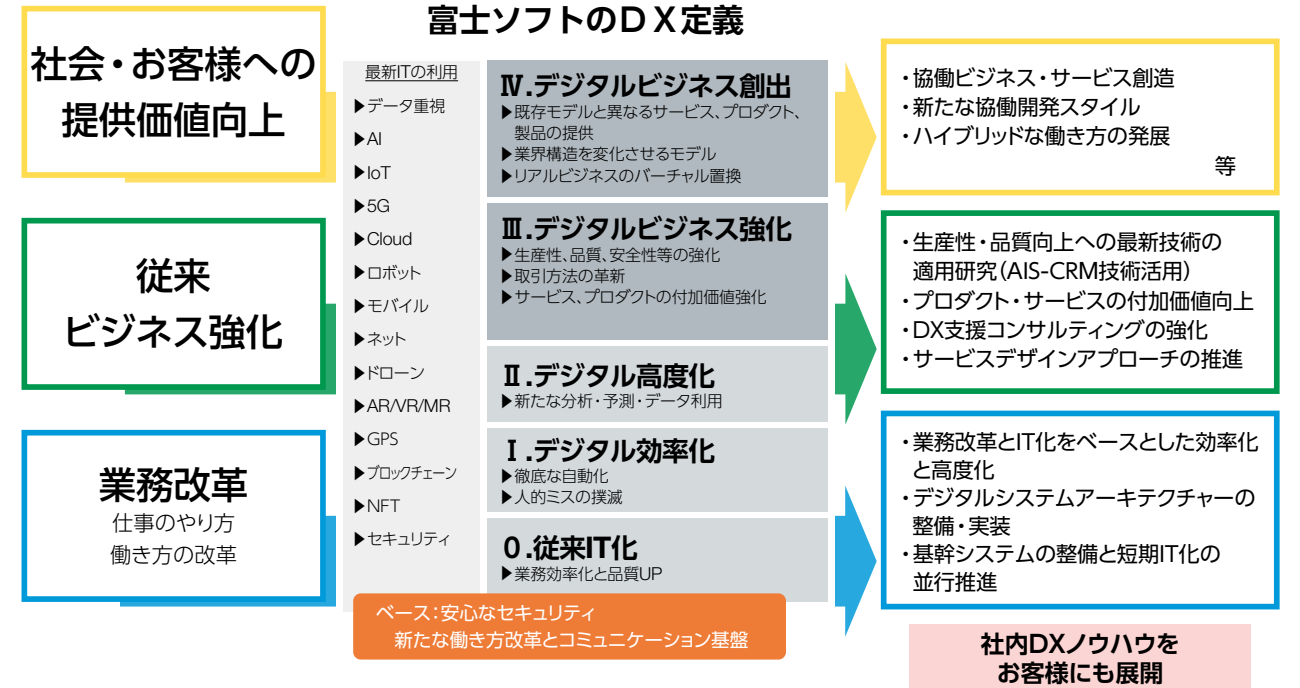
人財戦略

「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
人事ポリシーを定め、多様な人財の成長につなげる



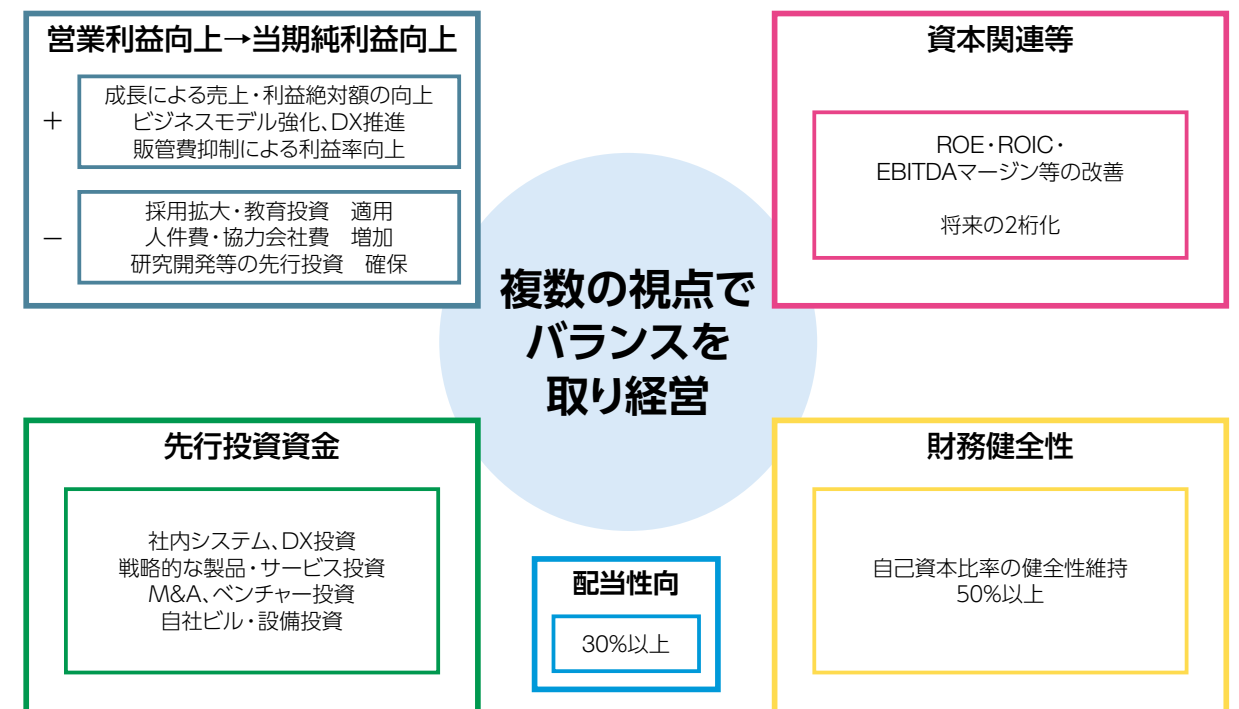
業務改革とDXへの対応

弛まぬ業務改革を進めるとともに、当社自身のDXを強力に推進



財務方針

継続的な売上成長の元、自己資本・投資・利益のバランスをとりながら
財務経営数値目標への舵取りを行う



富士ソフトのESGの取り組み

【E】 環境負荷軽減への取り組み

当社は1998年8月、独立系ソフトウェア企業としては日本で初めて環境保全活動の国際規格である「ISO14001」の認証を取得し、環境方針「美しい自然に恵まれたこの地球環境と資源を次世代に引き継ぐため、環境保全への取り組みを経営課題の重要項目の一つとしてとらえ、持続可能な国際社会の創造に貢献していく」を掲げ、環境負荷軽減に取り組んでいます。

脱炭素に向けた再エネ導入の取り組み

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

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



秋葉原オフィス

【ES】 プロダクト事業活動における取り組み

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

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

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

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



【EG】 環境・社会へ配慮したオフィス

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

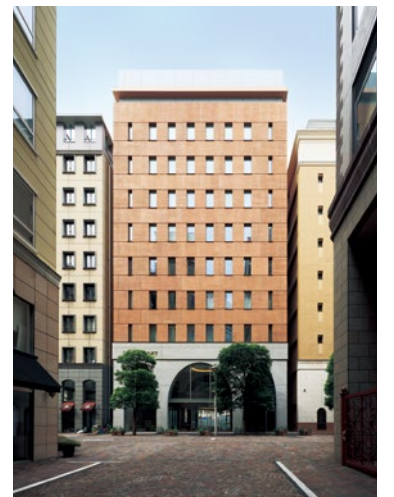
建設中の汐留オフィス*における取り組み

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

環境・地域に配慮した設備

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

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



汐留オフィス

安心・安全を実現する省エネ型次世代型オフィス

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

【SG】セキュリティ対策支援への取り組み

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

サイバーセキュリティ対策

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

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

IoT機器向けセキュリティ対策の強化

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

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



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

セキュア開発・運用への取り組み

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

セキュリティ・オペレーション・センター(SOC)サービスの提供

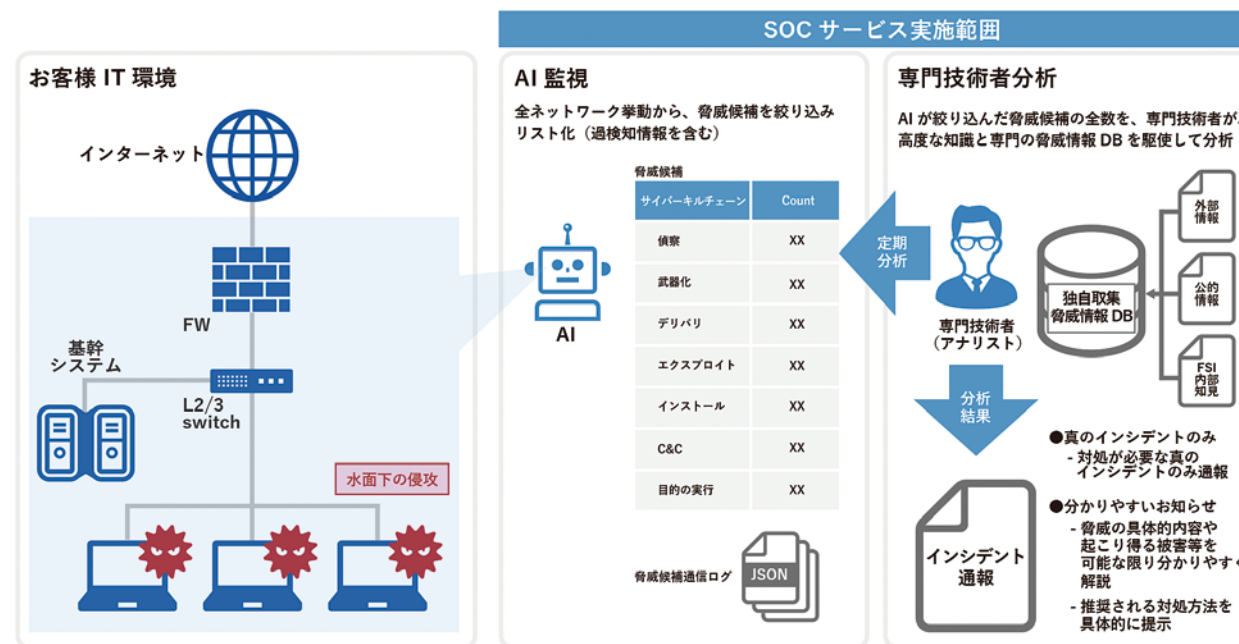
企業がセキュリティ対策として行ってきた、境界防御や端末防御の情報を継続的に監視し、それらの各種対策から発せられるアラートを専門家が分析、通報するサービスが、富士ソフトが提供するSOCサービスです。富士ソフトのSOCサービスの特徴として、従来の境界防御や、端末防御では発見できなかったサイバー攻撃も、ネットワークも監視対象とする手法や、AIを活用する分析など、多様化するサイバー攻撃の検知の精度を向上できます。また、監視対象とする各種セキュリティ対策のツールについても、より多くのメーカー、かつ、複数組み合わせられた環境でも対象とできることから、既存の防御を入れ替える必要もなく、より高度なセキュリティ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

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

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



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



【EG】働き方改革への取り組み

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

より働きやすい環境構築に向けて

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

社内でも活用しています!

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

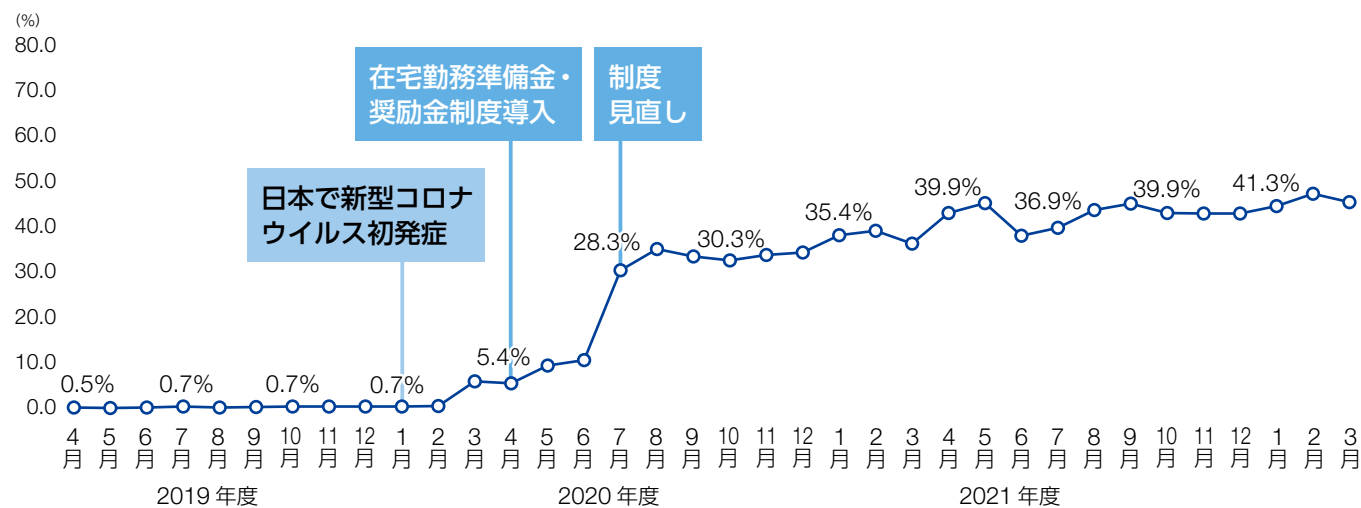
当社の在宅勤務率の向上・維持に繋がっています。

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

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



常時在宅+在宅中心社員の比率



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

【S】障がい者雇用の取り組み

当社は、特例子会社の「富士ソフト企画」を通じて、積極的な障がい者雇用に推進しています。

神奈川県初の障害者雇用に関する優良事業主(もにす認定制度)に認定

富士ソフト企画株式会社は2020年12月24日、もにす認定制度において神奈川県初の障害者雇用に取り組む優良事業主として認定されました。

「もにす認定制度」とは、2019年4月から始まった制度で、障がい者雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定するものです。富士ソフト企画は、富士ソフト株式会社の特例子会社として2020年で創立20周年を迎え、これまで障がい者雇用に取り組んでまいりました。今後も社員がやりがいを持って長く働き続けることができる職場を目指し、「もにす認定」の名にふさわしい企業であり続けるよう、取り組んでまいります。



障がい者雇用を含む多様な人財の活躍については、P30を参照ください。

【S】女性が活躍できる職場づくり

多様な人財登用と多様な働き方を人事ポリシーに掲げ、様々な人事施策を実施してきましたが、ダイバーシティの序章として、さらなる女性活躍を推進するために、2021年8月にLキャリア推進室を設立しました。年代、職種、役職を限定しないメンバーで現状課題の改善を検討し、環境・制度の見直しを図るとともに、ロールモデルの紹介などキャリア支援をする環境整備を進めています。今後、さらにキャリア支援環境を拡充していきながら、多様な人財が活躍できる職場であることが経営成果につながることへの理解促進や、社員に対して研修などを取り組んでまいります。

「えるぼし」3段階目(最高位)と「プラチナくるみん」を2019年に認定取得

えるぼし認定は、女性の活躍推進に関する取り組みにおいて、5つの基準(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)を満たしたことが評価され、認定につながりました。

プラチナくるみんは、2008年から「くるみん認定」を取得しており、これまで以上に子育て支援の取り組みを推進するとともに、男性社員の育児休業の取得促進や残業削減の取り組みが評価され、認定されました。

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

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

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2022」で入賞

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

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



女性役職者比率の目標を立てるとともに女性取締役・監査役によるガバナンス体制も構築し、両軸で女性活躍の推進を実施しています。

富士ソフト株式会社 行動計画 (2022年3月時点)			
女性活躍推進法に則り、当社における行動計画を以下に示すと同時に、多様な人財登用と多様な働き方を実現していく			
計画期間	2021年4月1日~2024年3月31日 (3年間)		
課題	<ul style="list-style-type: none"> 管理職のイメージ改善(憧れのポジションへの転換) さらなる職場の理解づくり(意識改善) 働き方の改善(両立支援の充実) 		
上記課題を解決するとともに、法令に定められた以下2区分における目標と取り組みを下表に示します。			
【区分1】 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供			
【区分2】 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備			
目標	【区分1】 指導的地位に就く社員(役職者以上)の女性比率15% 【区分2】 在宅中心勤務比率30%以上を継続(社員が様々なシーンで柔軟に利用している状態を継続)		
取り組み	【区分1】	管理職イメージの改善	育児経験者・キャリアモデルとなりうる社員との座談会を実施、社内報等を通じた女性活躍実態の社内PR
		育児取得しやすい環境づくりと推進する上司の育成	管理職イメージの改善と、イクボス研修等により、管理職の意識改善を進め、さらなる職場理解づくりを実現
	【区分2】	復職支援サイトの積極活用	休職中も会社が身近に感じられるよう情報発信とコミュニケーションを行うと共に、技術教育コンテンツの充実を図り、復職支援を強化する
		在宅勤務環境の整備	育児・介護との両立支援として在宅勤務利用の割合を一定以上に保つための環境整備を整える
	更なるワークライフバランスの促進	働きやすい部門表彰の継続と、更に有休を取得しやすい環境を検討し、ワークライフバランスの促進を図る	

取締役及び監査役の女性人数

(2022年3月時点)

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

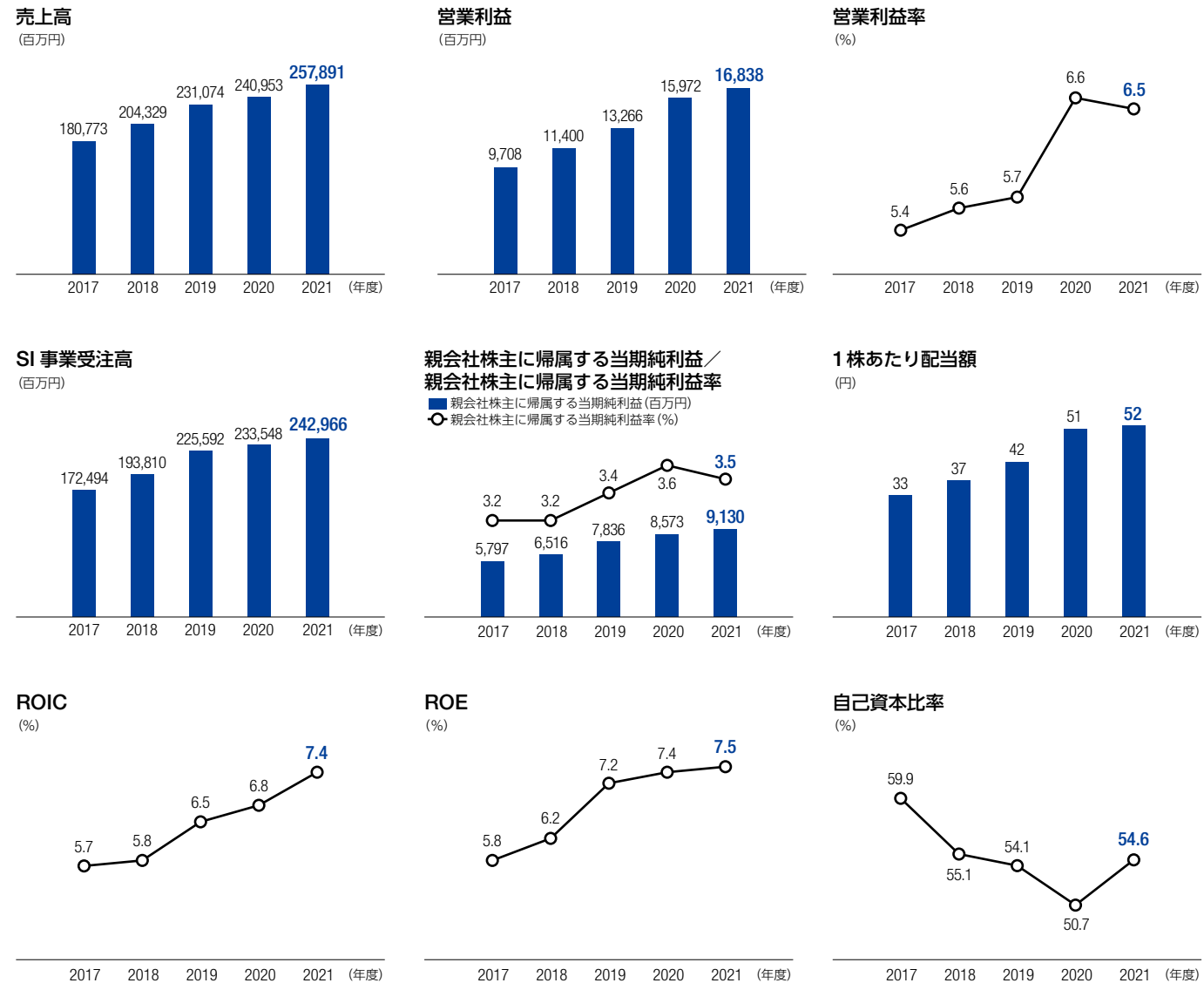
財務情報データ及びその分析

富士ソフトグループの財務ハイライト

2021年の日本経済は、新型コロナウイルス感染症、半導体不足、国内外のサプライチェーン問題など様々な外部環境の変化により、多くの産業分野で様々な影響が顕在化しました。不透明な外部環境が続く一方で、ニューノーマルを見据えた働き方改革や、生産性向上・業務の効率化などのビジネスモデルの変革を目的としたデジタルトランスフォーメーション(DX)など、ICT投資の拡大が継続しています。

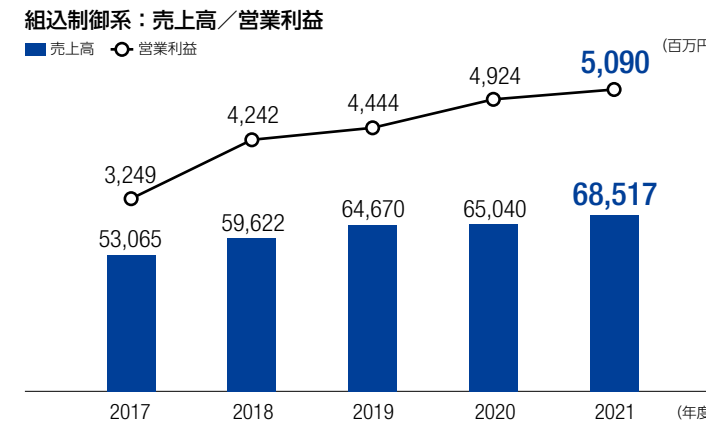
これらの好調な需要を背景として、2021年度富士ソフトグループの通期業績は堅調に推移し、売上高は前年比7%増の257,891百万円となり、リーマンショックの影響を受けて減収となった2011年以降、10年連続の増収を達成することができました。営業利益も増収により増益となりましたが、プロジェクトマネジメントの精度向上、お客様への高付加価値サービス提案を強化し、より一層、収益率向上への取り組みに注力してまいります。

当社グループはさらなる企業価値向上を目指し、人材の確保及び高度人材の育成など、事業拡大に必要な投資を積極的に展開していきたいと考えております。こうした成長投資とのバランスに留意しつつ、資本効率の改善を進めた結果、ROICやROE等の効率性指標は改善傾向にありますが、より高い水準の実現に向けて、中長期的な重点課題として取り組みを続けてまいります。



2021年度：富士ソフトグループの主なセグメントの状況

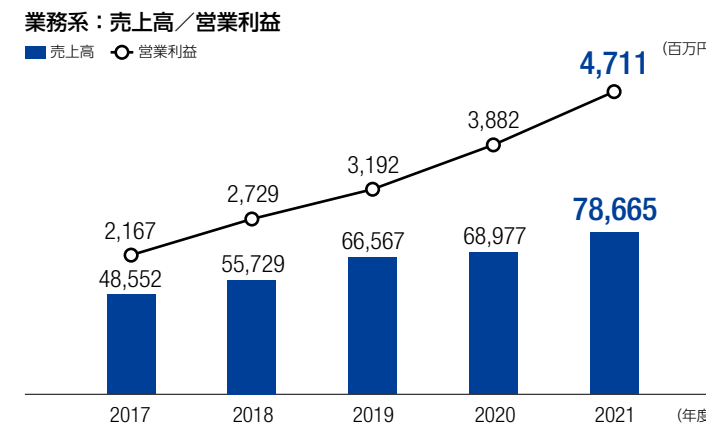
組込制御系



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。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症によって抑制されていた設備投資が回復し、第5世代移動通信システム(5G)に関連する需要もあり、売上高・営業利益は堅調に推移しました。

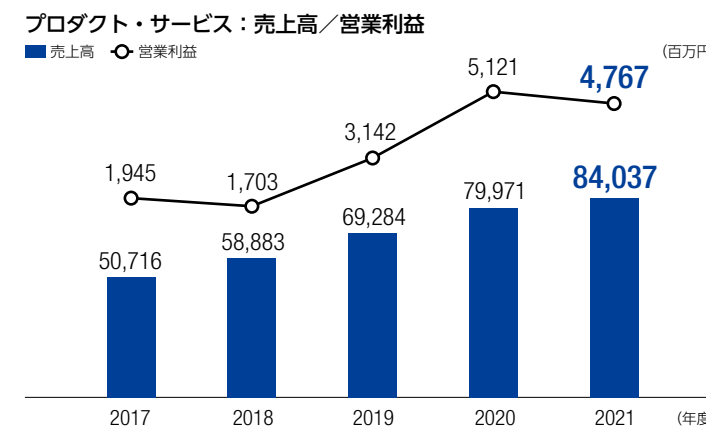
業務系



業務系分野は、お客様が各業務で使用される業務・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。

2021年度はDX(デジタルトランスフォーメーション)や働き方改革に関する需要を背景に、金融業向け、流通業向け開発及びシステムインフラ構築や官公庁案件が増加し、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



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、Microsoft365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。

2021年度は文部科学省の推進するGIGAスクール構想に関連した大型PC販売案件等により、売上高は堅調に推移しました。

一方、前年好調に推移した、収益性が高い自社プロダクト(Wi-Fiルーターなど)の販売が落ち着きを見せたことなどにより、営業利益は減少しました。

非財務情報データ

人財関連の非財務情報

種別	項目	2019	2020	2021	
雇用・就労	従業員数	全従業員*1	7,840名	8,163名	8,508名
		:男性	6,301名	6,536名	6,750名
		:女性	1,539名	1,627名	1,758名
	採用者数	新卒採用人数	848名	641名	677名
		:男性	674名	487名	477名
		:女性	174名	154名	200名
		中間採用人数	393名	215名	227名
		:男性	308名	162名	181名
		:女性	85名	53名	46名
	平均勤続年数*1	:男性 9.9年	10.1年	10.3年	
:女性 8.1年	8.3年	8.4年			
退職率・離職率(人数)	7.8%(624名)	5.7%(476名)	6.8%(590名)		
新卒社員3年後の離職率	29.4%	24.4%	21.1%		
ダイバーシティ	障がい者雇用数(人数)	2.6%(241名)	2.5%(245名)	2.5%(253名)	
	女性管理職率(人数)目標値: 8.5%*2	6.9% (41名)	7.9% (46名)	8.6% (55名)	
	女性役職者率(人数)目標値: 15.0%*2	12.3%(432名)	13.2%(485名)	13.9%(538名)	
	定年後再雇用数	40名	52名	65名	
	外国人社員数*1	253名	254名	243名	
	月平均残業時間	23:26H	23:15H	25:13H	
	在宅勤務者の割合*3	1.1%	26.2%	40.2%	
	有給休暇取得率	71.8%	67.5%	69.8%	
	従業員満足度	80.3%	83.6%	83.4%	
	ワークライフバランス	育児休業	利用者数	175名	170名
取得率 :男性			73.9%	65.4%	69.1%
:女性			98.2%	100.0%	96.6%
復職率			98.8%	97.0%	98.9%
平均取得日数		177日/名	173日/名	194日/名	
休暇取得者数(全て延べ人数)		介護	20名	18名	27名
		マタニティ	16名	22名	29名
		配偶者出産	138名	127名	143名
		子の看護	98名	39名	78名

*1 各年12月末時点
 *2 各年3月末時点
 *3 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

環境関連の非財務情報

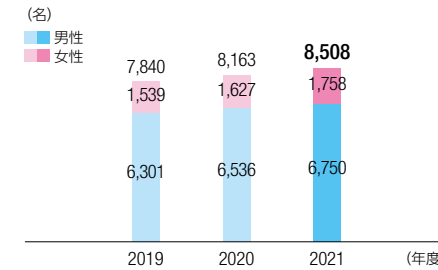
種別	項目	2019	2020	2021	
環境関連	総量	30,268千kWh	29,534千kWh	36,322千kWh	
	総量内の再エネ割合	0	0	7.2%	
	内訳データセンター	DCの消費電力量	16,067千kWh	15,892千kWh	15,693千kWh
		全体のDC割合	53.1%	53.8%	43.2%
		DC内の再エネ割合	0	0	8.7%
	熱エネルギー使用量(GJ)	12,116GJ	12,317GJ	12,381GJ	
	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	15,759t-CO ₂	15,512t-CO ₂	14,878t-CO ₂	

(注)対象はScope1+2。2020年までは自社ビルのみ、2021年より全オフィスを含みます。

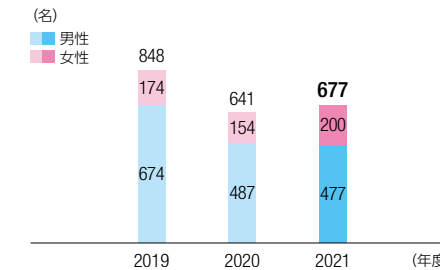
ガバナンス関連の非財務情報

種別	項目	2019	2020	2021		
ガバナンス関連	取締役会	開催回数	17回	17回	17回	
		平均出席率	全取締役	100%	100%	100%
			社外取締役	100%	100%	100%
			全監査役	97%	96%	99%
			社外監査役	96%	94%	97%
	監査役会	開催回数	18回	18回	18回	
		平均出席率	全監査役	96%	96%	99%
			社外監査役	93%	94%	97%

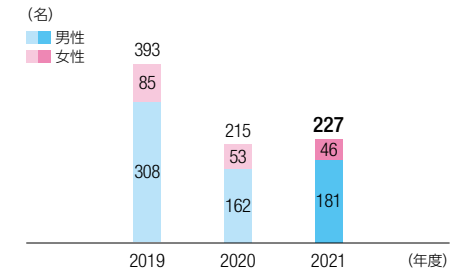
従業員数



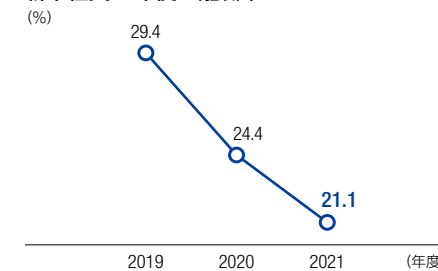
新卒採用人数



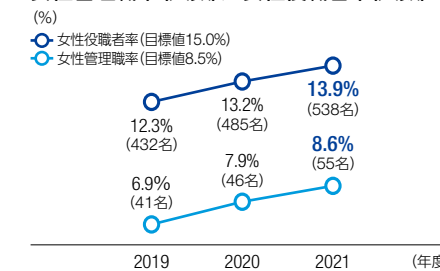
中間採用人数



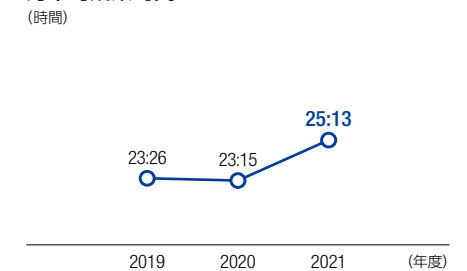
新卒社員3年後の離職率



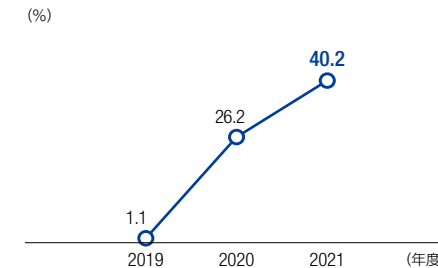
女性管理職率(人数) / 女性役職者率(人数)



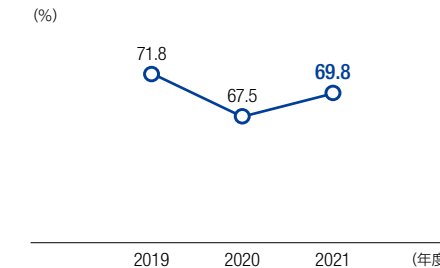
月平均残業時間



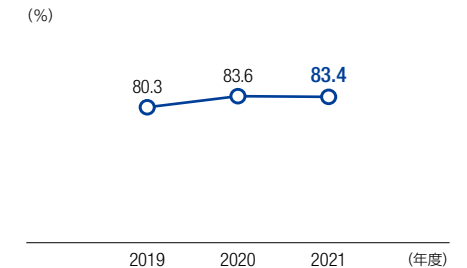
在宅勤務者の割合



有給休暇取得率



従業員満足度



PickUP(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。2021年2月実施の調査では、前年度とほぼ同水準で満足度の高い状態を維持しています。(回答率97.9%)

社員満足度ランキング

順位	設問内容	満足度	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%	11	福利厚生	83%
2	経営方針	92%	12	人事制度	83%
3	性別・年齢等に関係ない働きやすさ	91%	13	社内インフラ設備	83%
4	社内情報の入手方法	90%	14	通勤時間	82%
5	在宅勤務の支援制度	89%	15	使用している機器	82%
6	部門方針の開示	88%	16	ビル設備や什器・オフィス環境	81%
7	職場の人間関係(上司・部下・同僚)	87%	17	勤務時間	80%
8	人事評価・賞与評価の公正さ・公平さ	86%	18	仕事のやりがい・充実感	77%
9	社員教育・研修	86%	19	収入(給与・賞与)	74%
10	有給休暇の取得	84%	20	特定業務用の社内システム*	73%
			21	全社員共通のシステムの充実	64%

*特定業務用とは、営業職や管理職など利用者が限定されているシステムを示します。

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」という思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おります。昨今のコロナの影響により、ロボット相撲大会は2年続けての中止を余儀なくされました。

2022年度は、コロナも収まりつつある現状を踏まえ、参加者の皆様の健康と安全に配慮し、十分な感染対策を施した上で開催いたします。*

また、より多くの方が手軽にロボット相撲を楽しめる「500gクラス」を今年度から新設し、プレ大会を開催いた

します。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

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材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願いいたします。

※2022年11月現在

全日本ロボット相撲大会 大会委員長
坂下 智保

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2019

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旨とした第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により中止



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相



2019大会の自立型対戦の様相

Column

～バーチャルでロボット相撲を紹介～

2021年9月9日から12日の4日間にわたり、愛知県国際展示場(愛知県常滑市)にて「World Robot Summit 2020(WRS)」が開催されました。イベントは、新型コロナウイルスの感染拡大により無観客で行われ、富士ソフトはイベント協力としてロボット相撲のバーチャルブースを出展しました。

バーチャルブースでは、当社主催の「全日本ロボット相撲大会」を過去の大会映像を交えながら、概要や歴史、大会ルールの説明など、ロボット相撲の魅力について紹介しました。また、併設したプログラミング教室では、当社のプログラミング教材ロボット「プロロ」を使用し、実際にプログラミングしたロボットの対戦の様相をライブ配信するなど会場を盛り上げ、開催期間中200名以上の方に、当社のバーチャルブースを来訪いただきました。



「プロロ」を使ったプログラミング教室の様相



ロボット相撲大会の説明映像

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おります。また、近年多発する自然災害におきましても、これまで培ってきた被災地支援の経験を活かして継続的に支援を行っています。2020年度に引き続き2021年度も、新型コロナウイルスの影響により、社員が現地で直接活動できないため、リモートや生産者支援などの間接的な被災地支援に切り替えて、活動を継続しております。

継続的な被災地域への支援活動

岩手県下閉伊郡田野畑村でのプログラミング体験

田野畑村教育委員会主催のプログラミング体験を、当社の大船渡テレワークセンター社員と小学生3名を含む5名を対象に、リモート形式で実施いたしました。当社のプログラミング用教材ロボット「プロロ」を使用し、自らプログラミングしたロボットと横浜市にいる社員のロボットとの相撲対戦を実施し、大いに盛り上がりました。

田野畑村とは、2015年から2021年までの間、当社の社員が、役場の地域情報化推進事業の支援を行っていた関係にあります。



プログラミングの様

コロナ禍における被災地域の生産者支援を実施

被災地の特産品や生産物の食品ロスを減らし、生産者を支援することを目的として、地域の特産品を社員が直接購入、または、社員へプレゼントとして購入しています。

これまでに支援してきた東北の岩手県沿岸地域に加え、2021年7月豪雨に見舞われた島根県雲南市の2地域を対象に2021年7月から11月にかけて、総額94万円の特産品を購入しました。この取り組みにより、社員は在宅勤務中の食卓をより楽しむことができました。



生産者支援の品々

東日本大震災追悼行事「祈りの灯火」に利用する灯籠の製作会を実施

岩手県盛岡市にて開催された、東日本大震災11周年追悼行事「祈りの灯火2022」用の灯籠製作会に2022年3月、38名の社員がオンライン形式で参加しました。

祈りの灯火実行委員長にご参加いただき、震災当時の自らの体験談を直接伺えたことで、参加した社員はあらためて震災の恐ろしさや命の尊さを知る貴重な機会となりました。被災地の復興と未来に願いを込めて製作した112個の灯籠は、全国から集まった他の灯籠と共に、追悼行事で利用いただきました。



灯籠製作会の様

豪雨災害に伴う義援金贈呈

2021年8月に発生した豪雨災害に際し、当社の事業所がある広島県に義援金を寄付いたしました。贈呈式では被災地支援活動と、義援金の協力に感謝の言葉をいただきました。

当社の事業を通して、広島県への貢献と継続した被災地支援を行うとともに一日も早い復興をお祈り申し上げます。



オンラインによる目録贈呈の様

その他の社会貢献活動

神奈川県ユニセフ協会からの募金協力にPALRO (パルロ)が登場

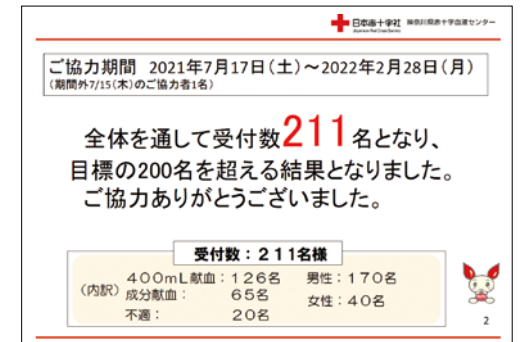
毎年実施されている神奈川県ユニセフ協会主催の年末の街頭募金活動「ハンド・イン・ハンド」は、コロナ禍のため、街頭での募金活動は中止となりました。2020年に引き続き、クラウドファンディングによる募金活動が行われ、神奈川県にゆかりのある方が、動画で募金を呼びかけました。当社のコミュニケーションロボットPALRO (パルロ)も動画に登場し、募金活動を応援しました。



動画で募金呼びかけるPALRO (パルロ)

富士ソフト企業献血の取り組み

2021年7月17日から2022年2月28日の期間、富士ソフト献血キャンペーンとして、全国の日本赤十字社の献血ルーム及び献血バスなどを利用し、当社社員211名が献血に協力しました。例年、オフィス内に献血ルームを設置し献血に協力しておりましたが、コロナ禍に伴い昨年に引き続き、新しい形式での取り組みとなりました。



献血実施状況(神奈川県赤十字血液センター提供)

Column

富士ソフト企画株式会社 西会津しいたけファーム「菌床椎茸7年連続金賞受賞！」

2022年2月、栃木県にて開催された全国サンマッシュ生産協議会主催の「第32回サンマッシュ品評会」で、富士ソフトの特例子会社の富士ソフト企画株式会社 西会津しいたけファームの菌床椎茸が7年連続で「金賞」を受賞しました。本品評会は国内最大級の規模を誇り、今年は約650点の出品がありました。

西会津しいたけファームでは、障がい者も一緒になって安心安全で良質なしいたけを栽培しています。障がい者の働く場を提供するだけでなく、「農福連携」という社会的価値を見出し、福島県耶麻郡西会津町と共に地域活性化と共生社会の実現にも取り組んでいます。



菌床椎茸の栽培風景

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

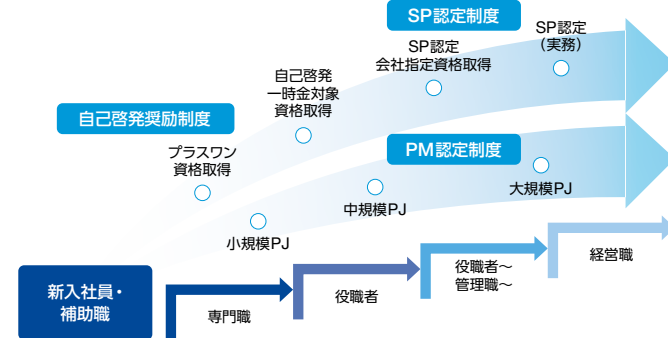
2021年度の社会貢献活動

- 被災地の生産者支援(岩手県大船渡市、島根県雲南市)
- 岩手県 田野畑村プログラミング教育支援
- 企業献血(7月～2月)
- 神奈川県ユニセフ協会「ハンド・イン・ハンド」

自立的キャリア形成を促進

日々進化し続ける先端技術に対し、イノベーション企業としてトップクラスのスキルレベルを維持するため、キャリアパスを明確化してモチベーションの向上につなげ、社員一人ひとりのキャリア形成を促進し、成長しやすい環境づくりに努めています。

自立的キャリア形成の概要



マネジメント、技術をそれぞれ極めていく認定制度

富士ソフトには、エンジニア一人ひとりが柔軟なキャリアパスが描ける認定制度があります。プロジェクトマネージャー (PM)、スペシャリスト (SP) それぞれに認定制度があり、スキルレベルを明確化することでスキルアップへのモチベーションを高め、高付加価値ビジネスに対応できる人材育成を加速しています。

PMを目指す人材には、プロジェクトマネジメントレベルを5段階に定義し、社員のプロジェクトマネジメント能力の向上を目的として、認定を行う「プロジェクトマネージャー認定制度」があります。

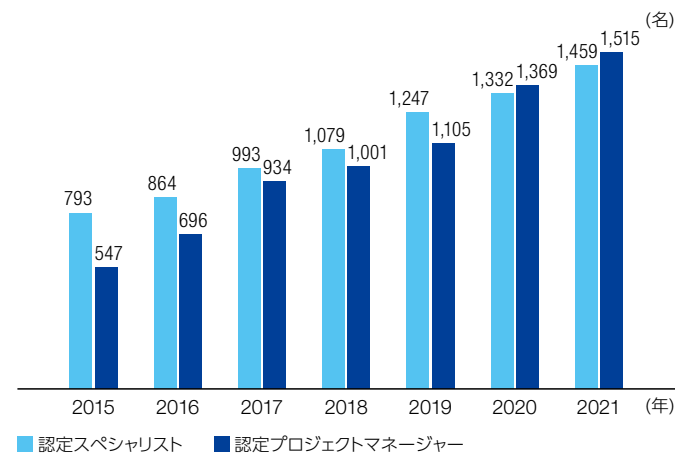
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

また、キャリアパスの途中からでも変更が可能です。マネジメントを行っていたエンジニアが途中から技術を突き詰めていくなど、横断的なキャリア形成ができるようにしている点も大きな特長です。

キャリア形成と人事制度

キャリア形成と人事制度			
職位等級制度	PM	マネジメント	スペシャリスト
執行役員	エグゼクティブPM	事業部長	エグゼクティブフェロー
部長	プリンシパルPM	部長	フェロー
次長			
課長	エキスパートPM	課長	エキスパート
主任	プロフェッショナルPM	主任	シニアマスター
リーダー	アソシエイトPM	リーダー	マスター
専門職			
補助職			

認定スペシャリスト/認定プロジェクトマネージャーの推移



専門カアップ、スキル高度化に向けた取り組み

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

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

多様な人材が活躍できる職場環境へ

多様な人材を広く受け入れ、社員が安心して、いきいきと自分らしく働ける職場づくりを目指し、人種・宗教・性別・性的指向・性自認などの人格・個性を尊重し、活躍できる場を提供しています。

女性やシニア、外国籍社員、障がいのある人がいきいきと働く職場

富士ソフトのダイバーシティに対する取り組み

女性活躍推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年度末までに指導的地位に就く社員(役職者以上)の女性比率を15%とすることを目標(2021年4月時点で女性比率13.6%) ● 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) ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 65歳までの社員について希望者全員を再雇用 ● 65歳以降を「ハイシニア社員」として年金受給と健康に配慮した上で、スペシャリティを活かして雇用継続できる制度を導入 ● 社員のライフプラン・マネープランとして、選択型確定拠出年金制度を導入し、老後の生活設計に社員が主体的に取り組めるように支援
グローバル人材に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバルビジネスの拡大推進に伴い、外国籍社員の採用を積極的に実施 ● 社員のグローバル化を推進するため、英会話レッスン、語学・プレゼン研修・異文化交流の実施や社内SNSの開設などでグローバル人材の育成を支援 ● 外国籍社員 263名/19カ国(2021年4月時点)
LGBTQに関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 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割が障がい者手帳を持ち、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。また、2021年には障がい者と自衛官と一緒に活動できる職場として、予備自衛官等協力事業所に認定されました。

同社では、年間200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。

これらの取り組みが評価され、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。

有用な人材の積極採用と育成に注力

富士ソフトグループには、全23章からなる「富士ソフトの精神」があります。ここには、会社の基本理念や経営理念からはじまり、ビジネスとは何か、経営者とは何かなど、全社員が共通認識すべき事柄が明文化されています。

その一行目にかかれてるのが、「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。人材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、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。富士ソフトは自らチャレンジしようとする人を全面的に支えていきますが、私たちには“教えること”しかできません。社員には、成長するのは自分自身なのだと常に伝えています。

2022年4月、789名の新入社員を迎え入れました。新型コロナウイルスの影響を鑑み、今年の入社式は完全オンラインにて実施

し、祝辞や本部紹介はライブ中継や録画配信により行いました。研修も、オンラインにて全員在宅勤務(常時在宅)で実施しました。従来の集合研修とは異なるオンライン研修も3年目となりましたが、ビジネスマナー、ITの基礎知識、職種に合った技術研修を在宅でも十分吸収できるコンテンツに仕上げました。厳しい環境ではありますが、配属後に一人ひとりが自分の強みを持ち、組織で活躍できる人材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っています。こうしたなか、2030年にはITエンジニアが日本全体で45万人不足するといわれています。富士ソフトグループはこれからも、積極的な人材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。

人事ポリシー

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。

人材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、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。

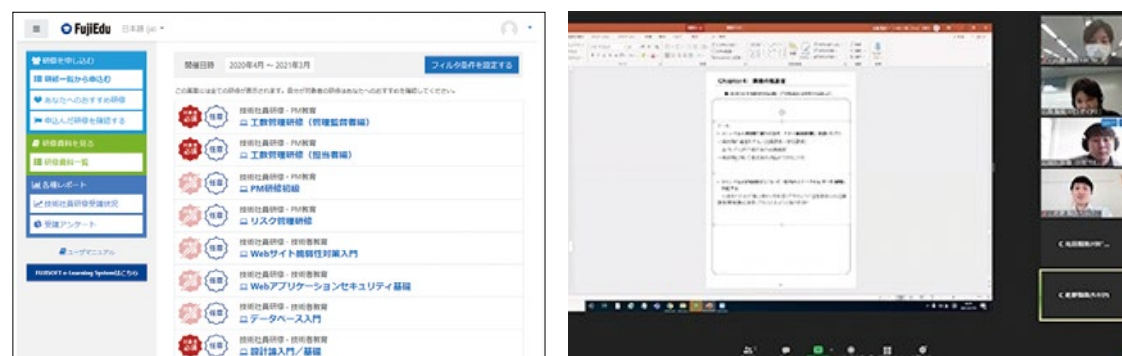
<人事ポリシー>

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
多様な人材登用と多様な働き方を実現していく

エンジニアの育成

全社教育管理システム「FujiEdu」

当社では人材育成強化のため、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。「FujiEdu」の名称は、FujiSoftとEducationを組み合わせたもの。この造語からも分かるように、社内研修や社内セミナー、技術発表会などでリアルタイム配信や資料共有・連携などの機能を駆使することで、社員のスキルアップに役立っています。断続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。



FujiEduの画面(左)と、社内でも活用する様子

<FujiEduの特長的な機能>

- 社内の研修を一元管理
- 受講したい研修の申し込み(代理申し込み・キャンセル待ち含む)や申し込み状況が簡単に確認できる
- 社員の過去10年分の研修履歴を一元管理できる
- “あなたへのおすすめ研修”を開くと、自分が受講すべき研修やおすすめが分かる

- 上司は部下の研修申し込み状況を把握できる
- e-Learningコンテンツやリアルタイム配信、資料連携などによる受講ができる
- 研修申し込み状況やアンケート集計などの分析機能

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。

また、プロジェクトマネジメント力の強化を目的として、プロジェクトマネージャー(PM)及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材を育成しています。

さらに、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」の年に一度の開催に加え、新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。技術発表会では、発表中でも社内SNSによる議論や質疑が可能で、より理解

が深まる仕組みとなっています。この取り組みは外部機関から高く評価され、第15回「日本e-Learning大賞」にて「バーチャルクラス特別部門賞」を受賞しました。

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することができます。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。

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います。そうした状況のなか、チャレンジ精神を重視した学歴や経験にこだわらない幅広い採用活動を展開し、新たにエンジニアを志す若手社員の支援・育成を推進しています。

入社後、1~2カ月程度の期間、新入社員研修を実施します。新入社員研修では、社会人としてビジネスマナーなどの基本行動を学ぶ「社会人研修」と、技術者として文系やプログラミング未経験の方でもしっかり学べるように技術スキルに応じてクラス分けし、自分の力だけで一つの成果物を作成できるようになるまで、プログラミングに必要な知識を学習する「技術研修」を行っています。

配属後は、業務に慣れてきた半年後にフォローアップ研修を

実施、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材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、新入社員を約1年間、マンツーマンの指導とサポートを行う社員で、業務上のみならず総合的に支援します。

新卒採用社員向け研修

内定者学習

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

新入社員研修

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

フォローアップ研修

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

(注) 人事関連のデータは、P23「非財務情報データ」を参照ください

株主の皆様に対する利益還元、株主価値の最大化

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

利益還元、株主価値の最大化

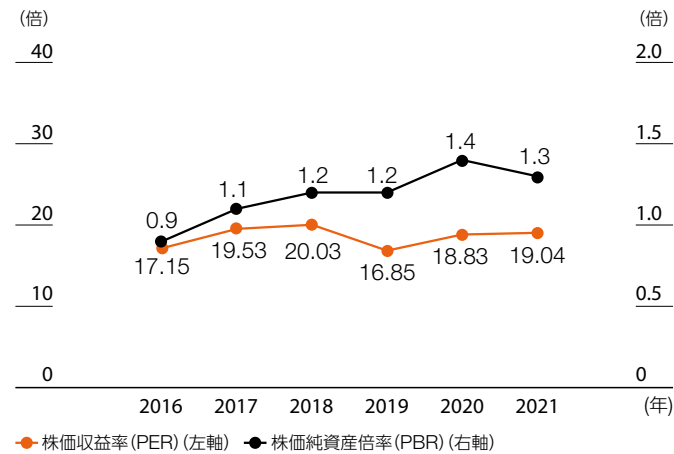
利益還元の方針

積極的な事業展開や不慮の事業リスクに備え、一定の内部留保を確保しつつ、「安定的な利益還元」を基本方針としています。
2022年度からの中期経営計画期間においては、事業の成長性、安定性、資本効率などの状況を総合的に勘案しつつ、連結配当性向35%以上といたします。また、利益状況や投資計画を踏まえ、自社株の取得も随時検討しています。

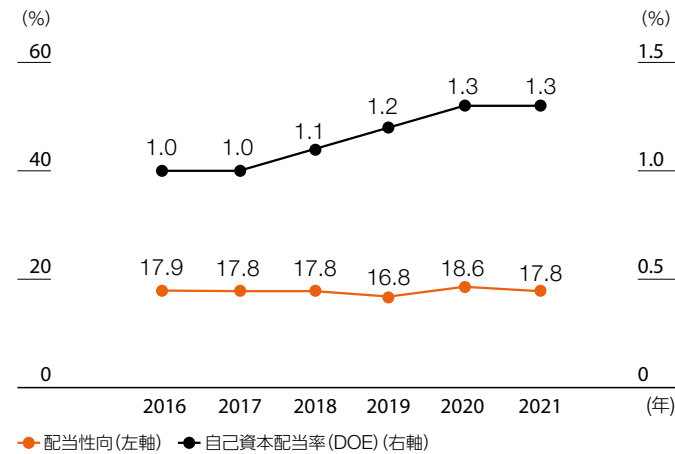
(各年12月期)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1株当たり純資産額 (BPS) (円)	3,092.18	3,340.35	3,391.15	3,587.27	3,802.16	3,988.35
1株当たり当期純利益 (EPS) (円)	161.63	185.33	208.22	250.40	273.96	291.47
自己資本比率 (%)	59.0	59.9	55.1	54.1	50.7	54.6
自己資本利益率 (ROE) (%)	5.3	5.8	6.2	7.2	7.4	7.5
自己資本配当率 (DOE) (%)	1.0	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3
配当性向 (%)	17.9	17.8	17.8	16.8	18.6	17.8
株価収益率 (PER) (倍)	17.15	19.53	20.03	16.85	18.83	19.04
株価純資産倍率 (PBR) (倍)	0.9	1.1	1.2	1.2	1.4	1.3
期末株価 (円)	2,772	3,620	4,170	4,220	5,160	5,550

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、金融商品取引法及び当社が上場

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 (2022年11月30日現在)

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。下記の施策を推進することで、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。

- ① 業務執行責任の明確化、事業運営の効率化及びスピードアップ、取締役会をスリム化し意思決定の迅速化・経営監督機能強化を図るため、執行役員制度を導入しています。
- ② 会社としての機関設計は監査役会設置会社を採用していますが、任意の機関として構成員の過半数を独立社外取締役とした経営委員会(指名・報酬・倫理委員会機能を内包)を設置し、取締役会に付議する重要事項を事前に審議しています。
- ③ 全ての社外役員は、東京証券取引所が定める独立役員の判断基準の要件を満たすとともに、社外の公正な立場から監督及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あわせ持っています。

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

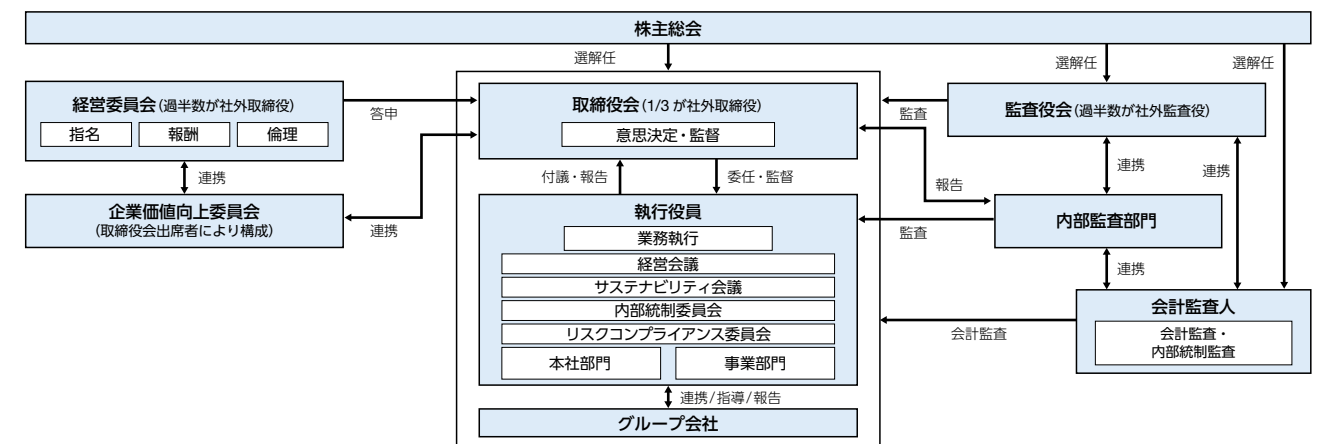
取締役会の定める経営方針に基づく、重要な業務執行に係る事項の審議機関として、取締役(社外取締役を除く)・常勤監査役・執行役員が出席する経営会議(月2回または必要に応じて臨時に開催)を設けています。また経営会議の審議に資するため、目的別に会議を設け、十分な協議・調整等を行っています。また当社は会社法に基づく委員会設置会社ではありませんが、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とした経営委員会(指名・報酬・倫理委員会機能を内包)を設置し、取締役・執行役員の指名(後継者計画を含む)や報酬、懲戒等について独

立性・客観性をもって審議し、その結果を取締役に報告しています。取締役会は、該当する議案について、経営委員会で承認されていることを確認して決議することとしています。

また、企業価値向上に資する重要事項を審議する機関として、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と連携しております。

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、褒賞及び懲罰審査会等を設け、それぞれの所管事項について審議・調整等を行っています。その他、執行役員制度を導入し、取締役会の戦略決定及び業務監督機能と執行役員の業務執行機能の分離を明確にするとともに、主要な業務部門には、業務に習熟した執行役員を責任者として配し、迅速な業務執行を図っています。

(注)当社コーポレート・ガバナンスに関する詳細は、下記またはQRコードを参照ください。
<https://www.fsi.co.jp/ir/management/7.html>



(注)ガバナンス関連のデータは、P23「非財務情報データ」を参照ください

コンプライアンス

コンプライアンスを単なる法令遵守のみとはとらずに、社会規範及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、社会規範及び社内規程を遵守し、業務を適正、効率的に行う体制を構築しています。具体的には、行動基準を含む「コンプライアンス規程」を定めてコンプライアンスを

徹底するため、コンプライアンスを担当とする取締役常務執行役員を選任、コンプライアンス推進に係るリスク・コンプライアンス委員会及び実施状況を評価する法務・監査部の設置です。

コンプライアンス教育の実施

社員のコンプライアンス意識を醸成するため、入社時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。

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。

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

競争的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。

内部通報窓口を設置

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り、「内部通報制度」の実効性を確保するため、社内における「内部通報窓口」、常勤監査役を窓口と、常勤監査役と社外取締役との合議制を採用する「経営陣から独立した内部通報窓口」及び「グループ会社通報窓口」を設置し

ています。また、通報者が不利益な取り扱いを受けないよう、最善かつ安心できる通報者保護に取り組むとともに、調査状況や是正内容については、経営幹部や取締役会、監査役会へ定期報告をしています。

リスクマネジメント

当社は、企業活動から生じる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

取締役常務執行役員を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、平常時及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。委員会の活動は経営会議に報告され、経営循環に取り込まれています。

災害発生時の対応

平常時から危機管理防災本部を常設、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。また、常時ネットワークの状態を監視し、緊急時には即座に対応する体制を構築しています。

また、当社の全データセンターで国際認証であるISO/IEC27001を取得しており、お客様に安心してご利用いただける安全なデータセンター運営を行っています。また、当社のクラウドサービスをより安心してお使いいただくため、2019年4月にISO/IEC27017を追加取得しました。



認証取得部門: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



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。

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」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。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

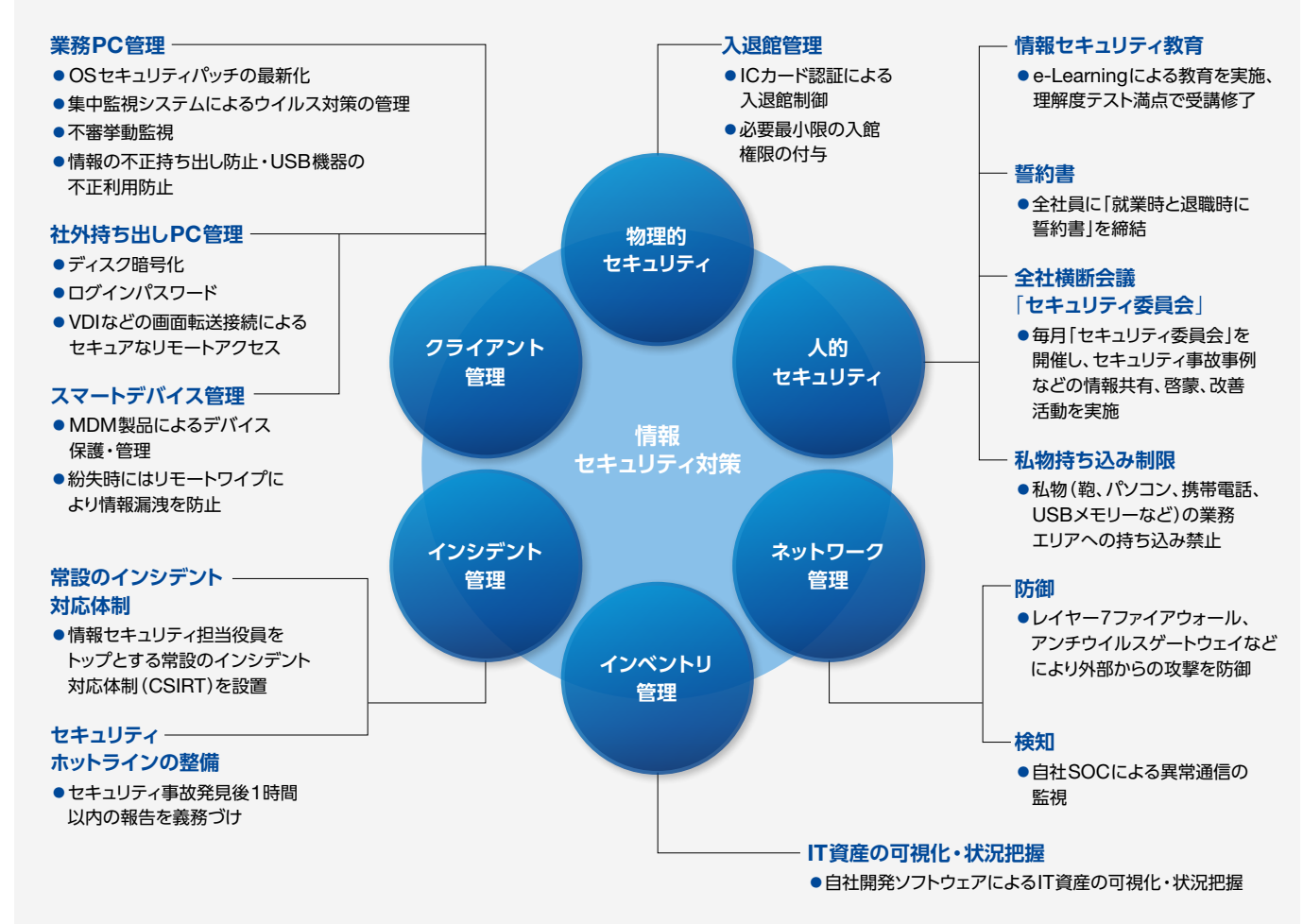
ついては「情報漏洩防止12カ条」「個人情報漏洩防止7カ条」として社内に掲示し、周知・徹底しています。また、改正個人情報保護法及びGDPR(EU一般データ保護規則)などの法改正に対して、社内規程を見直し、管理体制と教育を強化して法令遵守に努めています。セキュリティ人材の育成、「セキュア開発・運用ルール」の策定・推進を行い、システム開発・運用のセキュリティ品質向上を実施しています。

ニューノーマルな働き方を支える情報セキュリティ対策

当社はかねてより技術的・物理的・人的セキュリティ対策を講じており、セキュリティ事故の未然防止に努めています。特に、コロナ禍における当社業務推進として、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及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

日本工業規格「JISQ15001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及び管理体制を整備しています。



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、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、お客様からの苦情及び要望は、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。



ISO9001
「品質マネジメントシステム」
登録番号: JQA-0910

プロジェクトのリスクマネジメント

多様化するプロジェクトをより安定して運営するため、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漏れなく確認を行い、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、及び工程開始時/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。

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

標準開発管理環境(PLATON4D)

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

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

環境負荷軽減に向けた活動

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

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

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一つとしてとらえ、持続可能な国際社会の創造に貢献していく。

【行動指針】

- (1) ICTの発展により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、環境負荷軽減に向けて行動し、継続的改善に取り組み、汚染の予防及び地球環境保全に貢献する

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」を活用し、1年間で約1,600万枚のペーパーレスを実現

当社の社内会議や資料確認では、完全ペーパーレスを実現しています。こうした際の書類の共有に威力を発揮するのが、自社開発製品であるペーパーレスシステム「moreNOTE(モアノート)」です。活用の結果、当社では1年間で約1,600万枚相当のペーパーレス化*を達成しました。当社は、地球温暖化を重要な課題ととらえており、自社開発製品及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。

*ペーパーレス化の効果は、moreNOTEの「GreenAction(グリーンアクション)」という機能で確認できます。



ペーパーレスを見える化した機能「GreenAction」の画面

持続可能な社会への取り組み

当社は、環境・社会への価値追求と事業活動そのものを統合させ、さらにリスクマネジメントを徹底するために、これまでCSRを推進してきた部門を、2022年に「サステナビリティ推進部」として新設し、環境負荷軽減への取り組みを強化しています。

気候変動に起因する豪雨災害・森林火災などの災害から農業・水産業などの産業への影響が深刻さを増しています。このような地球環境の危機的状況下において、ITを活用した課題解決に対する期待が高まっており、当社内の環境への負荷軽減への取り組みと、ICTの発展により脱炭素社会の創造に努めてまいります。

TCFDへの取り組み

気候変動対策として、取締役会がハンドリングする「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付け、全社的な活動として取り組んでいます。重要事項については、取締役常務執行役員を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」で審議のうえ、サステナビリティ会議を経て取締役会で承認しています。

このサステナビリティ推進体制のもと、TCFD*の提言に従い、2023年度には、当社における「リスク管理」「戦略」「指標と目標」を順次開示してまいります。

*TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
2015年に金融安定理事会(FSB)より、金融市場において気候変動が重大な影響をもたらすことが認識され、企業に対して気候変動によって受ける影響を「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」で開示することを求めたもの。

サステナビリティ推進体制



EMS(環境マネジメントシステム)の運用

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、EMS内部監査員での監査を実施、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
- 全国のオフィスでライトダウンキャンペーンの参加



Column

地域貢献と環境美化活動

千代田区は区の条例に基づき毎年6月6日と11月6日を「千代田区一斉清掃の日」と定め、区の清掃活動や環境美化に関する啓蒙活動を実施しており、当社も毎年参加し、秋葉原ビル周辺の清掃を行っています。

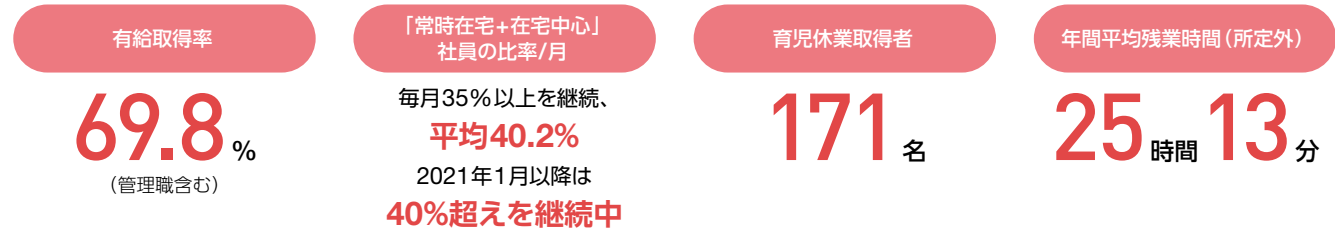
2021年は、空き缶や不織布マスクなどが散見され、コロナによる影響がみられる活動となりました。



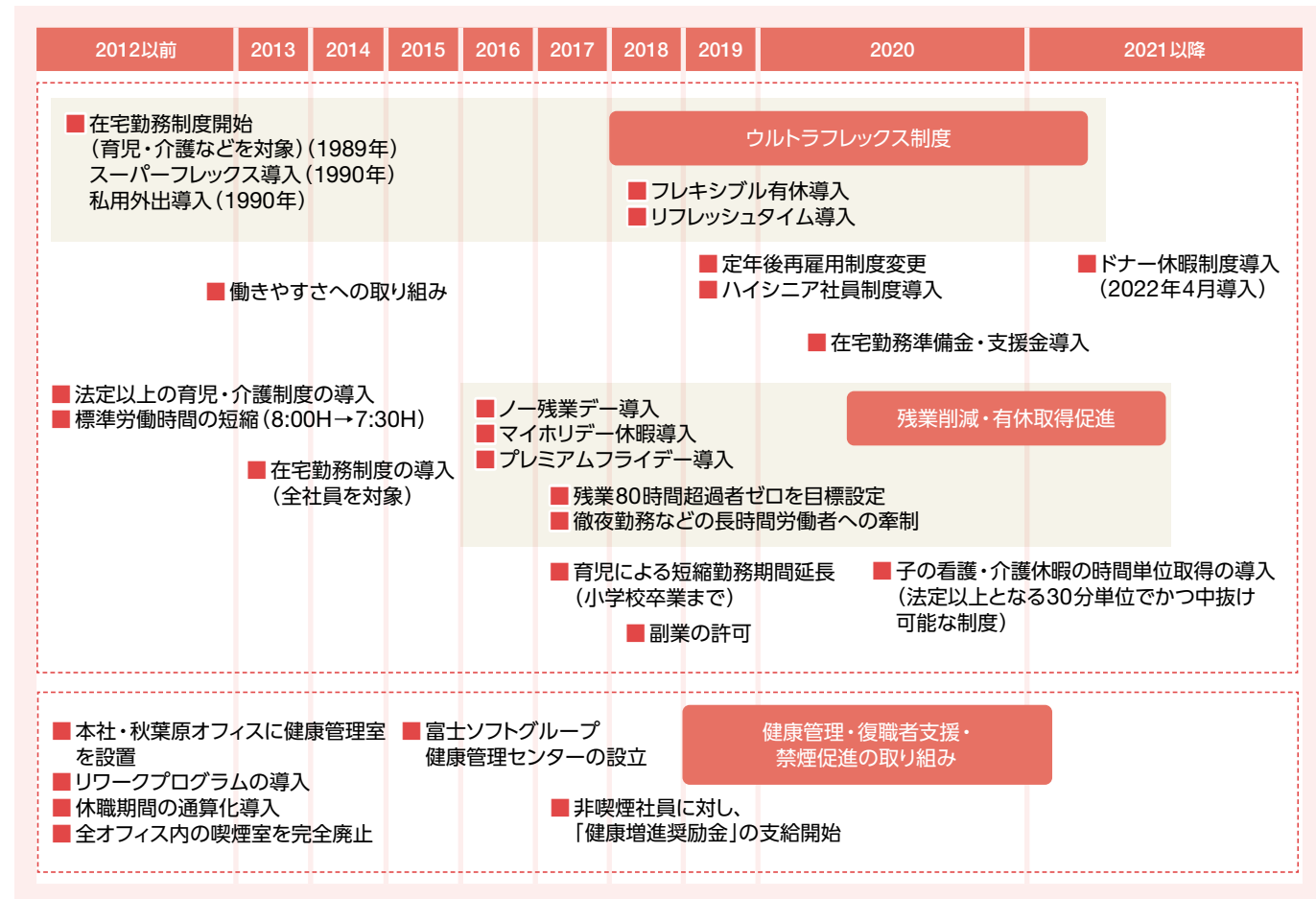
(注)環境関連のデータは、P23「非財務情報データ」を参照ください。

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(2021年度実績)



働き方改革:これまでの当社の取り組み



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。

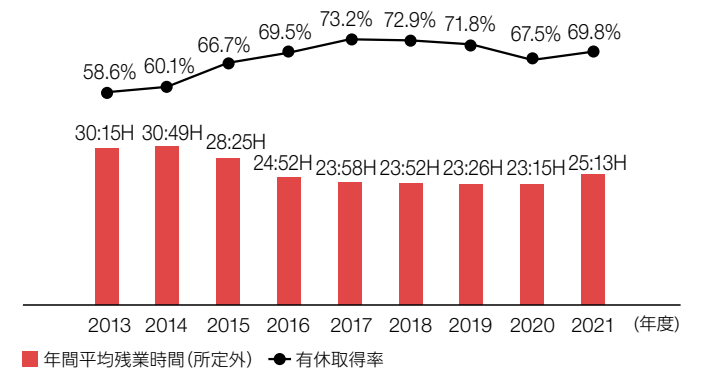
働きやすさへの取り組み

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。

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。

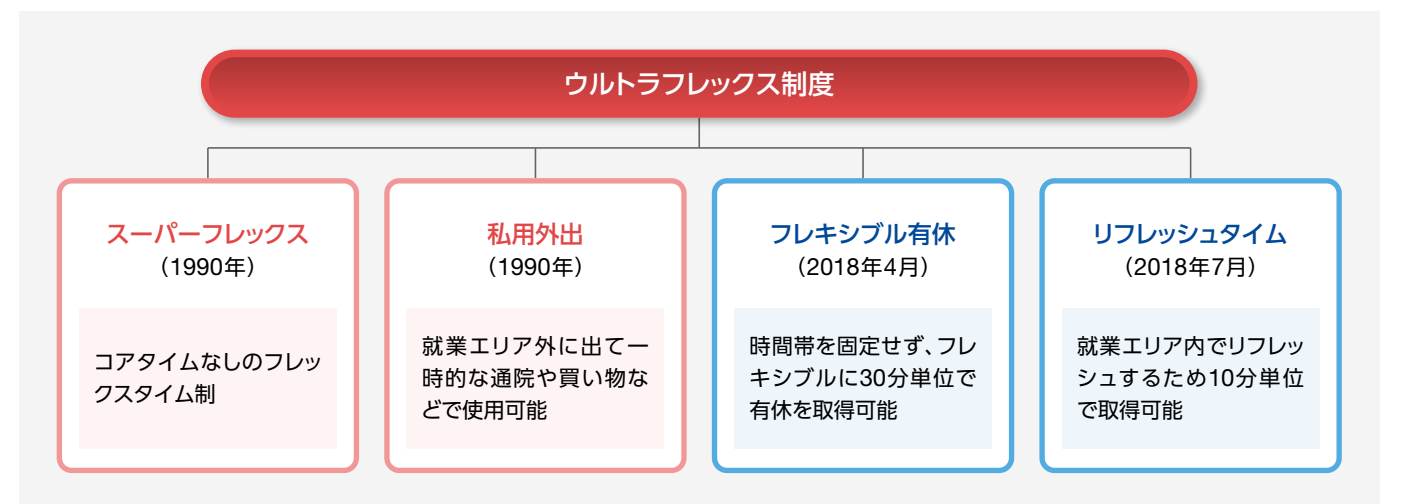
年間平均残業時間と有休取得率の推移



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

ウルトラフレックス制度の詳細



働き方改革・支援の先進的な取り組み

テレワークの活用で、多様な働き方を実現

多様な働き方の実現及びワーク・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会議システム「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た当社は、働き方のイメージを以下の4つのパターンとして定め、在宅中心で勤務する社員向けに「長期在宅勤務申請」「在宅勤務準備金」

「在宅勤務支援金」制度を2020年4月1日より導入しました。在宅における勤務環境の整備を強化し、在宅勤務時の生産性向上を図るとともに、社員の負担を軽減します。

勤務スタイル



両立支援の取り組み(育児・介護)

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、男女を問わず出産・育児・介護と仕事が両立できる制度を用意し、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。2017年から育児支援として短縮勤務の取得を小学校卒業まで延長可能とする支援の拡充を行い、2018年4月には、子育てや介護の費用補助や復帰サポートなどを含む福利厚生制度、フレックス制度、在宅勤務制度などの活用

により、育児・介護による休業から早期復帰を目指す環境を整えています。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

健康経営方針として『当社は「企業は人なり」の基本理念に則り、社員及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。』を掲げ、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。

健康診断・事後措置の確実な実施に加え、保健師による重症化予防と特定保健指導(健保組合からの委託)により、実施率もとより改善率(保健指導からの卒業)の向上にも取り組んでいます。過重労働の防止に関する取り組みとしては、長時間労働者に対する法定以上の基準を設け、産業医面談の実施を義務づけています。

また、2017年4月には健康維持増進の一環として、喫煙しない社員に対して「健康増進奨励金」として月額1,000円を支給し、社

員に禁煙促進から健康に対する意識改善を促しています。

メンタルヘルス対策としては、産業保健スタッフと連携した「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」のトータルサポート体制を構築。また、法定のストレスチェックの実施に加え、メンタル休職の発生予防の取り組みとして、2021年から職場における相談支援の体制構築に向けた試みを開始、職場環境の改善とともに社員に寄り添ったケアに力を入れています。さらに、コロナ禍において見られた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やコミュニケーション不足による不安の解消などにも取り組んでいます。

これら健康経営への取り組みにより、2022年度経済産業省の健康経営優良法人認定制度のホワイト500に認定されています。

健康管理体制と健康障害予防の取り組み



★法対応…各種法令に基づく、必須の対応となります

これまでの健康経営の取り組み

2007~2013	2014~2019	2020~
<ul style="list-style-type: none"> ■ 復職支援の専用チーム設置 ■ 本社/秋葉原オフィスに健康管理室を設置 ■ 健康相談窓口「心と身体相談サポートの扉」を設置 ■ 欠勤・休職に関わる制度の見直し～休職期間の通算化導入～ ■ 全オフィス内の喫煙室の廃止(分煙化) ■ リワークプログラムの導入 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 富士ソフトグループ健康管理センターの設置 ■ 健保からの委託を受け、特定保健指導の内製化を開始 ■ ストレスチェック実施開始 ■ 非喫煙者に対し、「健康増進奨励金」の支給開始 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康管理・休職管理システムの導入 ■ 人事部内に「健康管理室」を設置 ■ 重症化予防の保健指導開始 ■ メンタルケア相談支援のトライアル運用開始 ■ 健康経営の宣言・方針・取り組み状況を会社HPに公開

企業情報

会社概要

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(2022年4月4日) 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: 1,756億80百万円(2021年12月期) 連結: 2,578億91百万円(2021年12月期)
従業員数	単体: 8,508名(2021年12月期) 連結: 14,956名(2021年12月期)

富士ソフトグループ一覧(2021年12月31日現在)

- サイバネットシステム株式会社(東証スタンダード市場)
- 株式会社ヴィンクス(東証スタンダード市場)
- サイバーコム株式会社(東証スタンダード市場)
- 富士ソフトサービスビューロ株式会社(東証スタンダード市場)
- 株式会社東証コンピューターシステム
- 株式会社オーエー研究所
- アイデア・コンサルティング株式会社
- 富士ソフト・ティッシュエンジニアリング株式会社
- 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

編集方針

「SUSTAINABILITY REPORT 2022」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」に沿って構成しています。2022年度版は、中期経営計画による価値創造ストーリーと財務・非財務情報を掲載しました。また、当社の環境、社会性、企業統治のESGへの取り組みの特集として掲載しています。これからも、弛まぬ「挑戦と創造」で未来を切り拓く富士ソフトにどうかご期待ください。

「SUSTAINABILITY REPORT 2022」について

発行年月日 2022年12月23日

対象期間 2021年4月1日～2022年3月31日の事業活動を対象としています。一部、2022年4月以降の取り組みも報告しています。財務情報は、会計年度(2021年1月～2022年12月)を使用しています。

対象範囲 富士ソフト株式会社及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。

目次

富士ソフトグループの価値創造ストーリー

“挑戦と創造” - Challenge & Creation -	1
トップメッセージ	3
富士ソフトの価値創造プロセス	5
技術戦略: 富士ソフトの成長を支える3つの強み	7
直近10年の業績推移と今後の方向性	9
富士ソフトグループの企業価値向上に向けた取り組み	11

【特集】富士ソフトのESG

【E】環境負荷軽減への取り組み	15
【ES】プロダクト事業活動おける取り組み	
【EG】環境・社会へ配慮したオフィス	
【SG】セキュリティ対策支援への取り組み	
【EG】働き方改革への取り組み	
【S】障がい者雇用の取り組み	
【S】女性が活躍できる職場づくり	

富士ソフトのパフォーマンス

財務情報データ及びその分析	21
非財務情報データ	23

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	25
被災地支援と社会貢献活動	27
継続的な被災地域への支援活動	
その他の社会貢献活動	
自立的キャリア形成を促進	29
マネジメント技術をそれぞれ極めていく認定制度	
専門力アップ、スキル高度化に向けた取り組み	
多様な人財が活躍できる職場環境へ	30
女性やシニア、外国籍社員、障害のある人がいきいきと働く職場	
有用な人財の積極採用と育成に注力	
人事ポリシー	31
エンジニアの育成	31

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	33
利益還元、株主価値の最大化	
コーポレート・ガバナンス	34
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	
コーポレート・ガバナンス体制	
コンプライアンス	35
リスクマネジメント	36
情報セキュリティ	37
品質・製品安全保証	38

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	39
環境に対する考え方	
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)	
持続可能な社会への取り組み	

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	41
働き方改革・支援のトップランナー	
働きやすさへの取り組み	
テレワークの活用で、多様な働き方を実現	
働き方改革としての常時在宅勤務を推進	
両立支援の取り組み(育児・介護)	
健康経営への取り組み	

コーポレートデータ

企業情報	45
編集方針	46
目次	46