

## ものづくりの精神を引き継ぎ、 次の時代へ



このたび、歴史ある全日本ロボット相撲大会の大会委員長に就任しました。

「全日本ロボット相撲大会」は、ものづくりを担う若い人達に夢を与えたい、ものづくりの楽しさを味わってほしいという想いから富士ソフト株式会社の創業者である野澤 宏が発案し始めました。

1990年から開催され、第5回大会からは高校生の部が新設され、第10回の記念大会では海外遠征を実施し、世界にロボット相撲競技が広がるきっかけとなりました。現在では世界30カ国以上でロボット相撲の競技大会が開催され、ロボット相撲の愛好家は日本を含む全世界で8万名を超えています。

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ます。そのなかで、ロボッ

ト相撲はロボティクスの基礎基本を学ぶ教材として世界中の方々を取り組まれ、ロボット技術者の育成に大きく貢献しております。

大変残念ではありますが、2020年からの新型コロナウイルスの影響により、大会参加者や関係者の安全を配慮した結果、2020年度に続き2021年度も開催を中止せざるを得ない判断となりました。

しかし、今後も富士ソフトの社会貢献活動の柱として、「全日本ロボット相撲大会」と関連事業を継続し、ものづくりを学ぶ場を提供するために尽力してまいります。

今後ともロボット相撲大会をよろしく願っています。

全日本ロボット相撲大会 大会委員長  
坂下 智保



全日本ロボット相撲大会2019

### ロボット相撲大会 エンジニア精神5箇条

- 1.常に安全に努め、フェアプレー精神で試合に臨もう。  
(安全第一、フェアプレー精神)
- 2.全ての参加者とその関係者仲間を敬い、思いやる気持ちを持とう。(豊かな心)
- 3.創意工夫と技術向上に挑戦しよう。  
(技術への挑戦)
- 4.大会を交流の場として仲間作りに努めよう。  
(人と人のコミュニケーション)
- 5.次代を担う後輩たちに夢と希望を与えよう。  
(技術の伝承)

## 全日本ロボット相撲大会のあゆみ

1990	会社創立20周年を記念して、国技の「相撲」と先進技術の「ロボット」を組み合わせ、日本のものづくりに貢献することを目指した第1回ロボット相撲大会を開催
1992	両国国技館で開催
1993	高校生の部が設けられ、地区大会がスタート この年から文部省(現文部科学省)が後援
1998	第10回記念大会で優勝した選手を海外遠征に招待 海外遠征は2001年まで計4回行われ、世界各国にロボット相撲が広がるきっかけとなる
2005	ロボット相撲から誕生した団体競技「第1回高校生ロボットアメリカンフットボール全国大会」を開催 ロボットアメリカンフットボールは、ロボット同士がぶつかり合いながら一つのボールを奪い合う団体競技(2019年2月に第14回大会を開催)
2008	高校生の部と全日本の部で優勝した実績が評価され、三重県立四日市中央工業高等学校が「第3回ものづくり日本大賞」の青少年部門で「内閣総理大臣賞」を受賞
2014	第1回世界大会INTERNATIONAL ROBOT SUMO TOURNAMENT 2014を開催 世界9カ国41台のロボットが参戦
2018	第30回大会から、全日本大会と世界大会を統合し、「全日本ロボット相撲大会2018」(All Japan Robot Sumo Tournament 2018 Grand Final)を2日間にわたり開催
2019	「全日本ロボット相撲2019」(All Japan Robot Sumo Tournament 2019)には、国内19カ所の予選を勝ち上がった84台と海外31カ国60カ所の大会を勝ち抜いた24カ国の107台が出場。合計191台が両国国技館に集結し、世界一の横綱を目指し対戦
2020	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



2019大会の自立型対戦の様相

### VOICE

#### ロボット相撲の魅力

ロボット相撲の魅力は速さだと思います。たとえ動画視聴のみの方でも、初めて見に来られた方は、あまりにも速いスピードで動作し素早く決着をつける姿にきっと驚くはずですよ。

#### ものづくりを通して技術に挑戦

1年次で分かった問題点を2年次では解決し製作していましたが、別の問題点が起きてしまい、ロボット相撲を通して作成することに対する難しさを理解しました。その問題点を解決するために自分で考え、工夫したことが楽しくもあり苦労した点でもありました。

私はこの技術を災害ロボットに活用したいです。現在の災害ロボットは実践経験が少ないため、ロボット相撲で製作・操作した経験を活かして理想的な災害ロボットを製作してみたいと思います。

越谷総合技術高等学校メカトロニクス部は、長年にわたりロボット相撲大会、ロボットアメリカンフットボール大会に参加いただき、数々の優秀な成績を収めています。部では先輩後輩による技術の継承が行われています。



埼玉県立  
越谷総合技術高等学校 3年  
メカトロニクス部 部長  
鈴木 夕朔 さん



## 有用な人財の積極採用と育成に注力

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

その一行目に書かれているのが、「企業は人なり」という考えです。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、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ます。私たちに「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して伝えています。

2021年4月、677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。従来とは異なるオンライン研修も2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を活用していくニーズが強まっていきます。こうしたなか、2030年にはITエンジニアが日本全体で45万人不足するといわれています。富士ソフトグループはこれからも、積極的な人財採用と技術者の育成促進によって持続的成長を維持していく考えです。

## 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、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。

## エンジニアの育成

### 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。「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。

<人事ポリシー>

バックグラウンドにかかわらず、  
“人”の可能性を信じ、  
誠実に働く人を大切に。  
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。

### 〈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、階層別にさまざまな教育を実施しています。開発技術に関わる研修のほか、プロジェクトの流れに沿ってシステムエンジニア(SE)の役割や求められるスキルについて学習する「SE論」や、設計の基本的な考え方やポイントを押さえ、設計のインプットからアウトプットまでを事例を通して学習する「設計論」など、若手技術者がSEとして着実に成長していくための研修も用意しています。

また、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)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。

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」を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、さまざま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、さまざまなノウハウやナレッジの共有に活用されています。また、社内SNSでは社内の有識者による技術Q&Aなど、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。

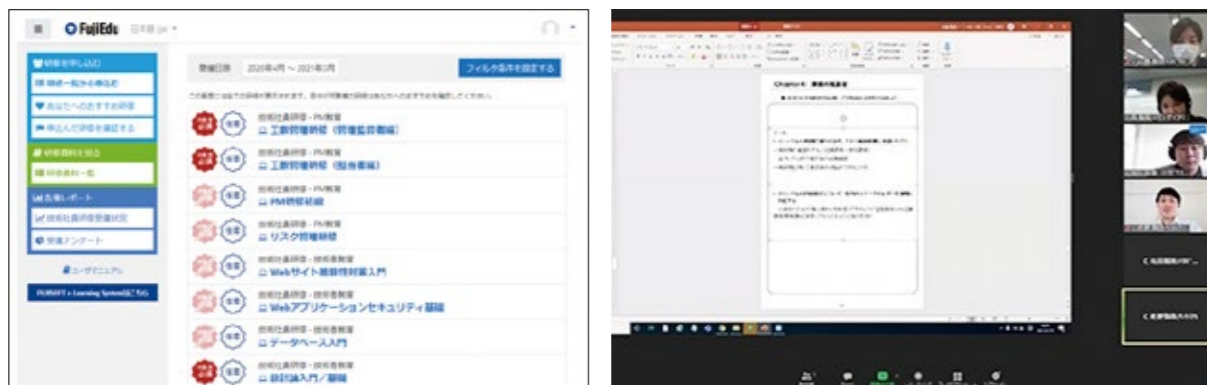
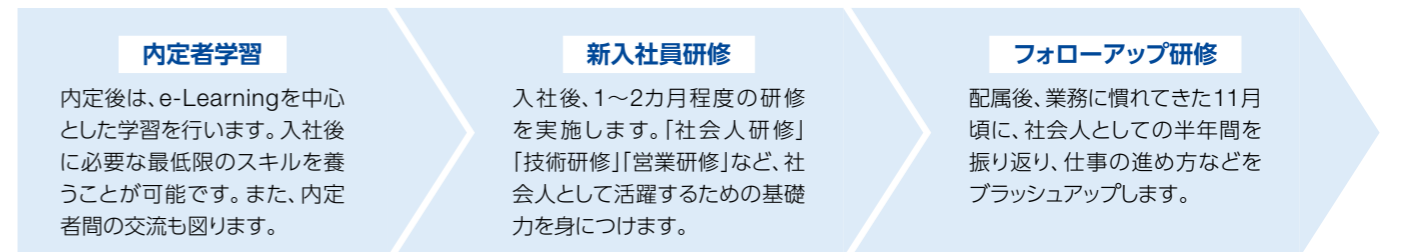
入社後、1~2カ月程度の期間、新入社員研修を実施します。新入社員研修では、社会人としてビジネスマナーなどの基本行動を学ぶ「社会人研修」と、技術者として文系やプログラミング未経験の方でもしっかり学べるように技術スキルに応じてクラス分けし、自分の力だけで一つの成果物を作成できるようになるまで、プログラミングに必要な知識を学習する「技術研修」を行っています。

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さまざまな任意受講研修(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。

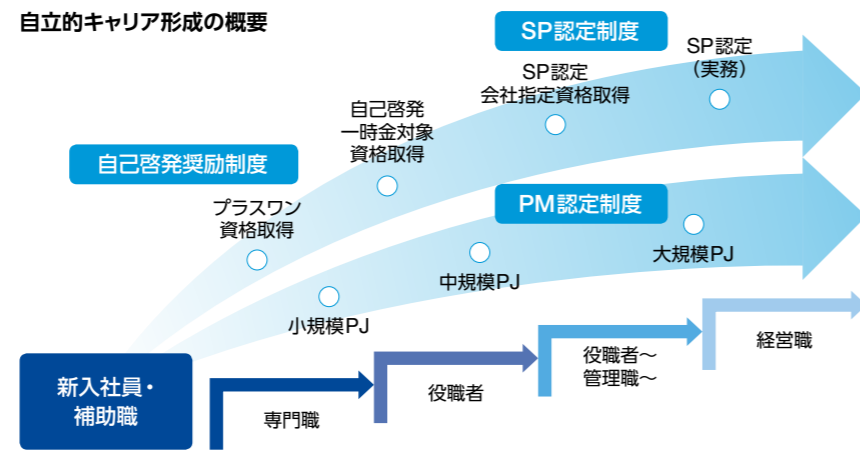
### 新卒採用社員向け研修



FujiEduの画面(左)と、社内で活用する様子

## 自立的キャリア形成を促進

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



## 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。

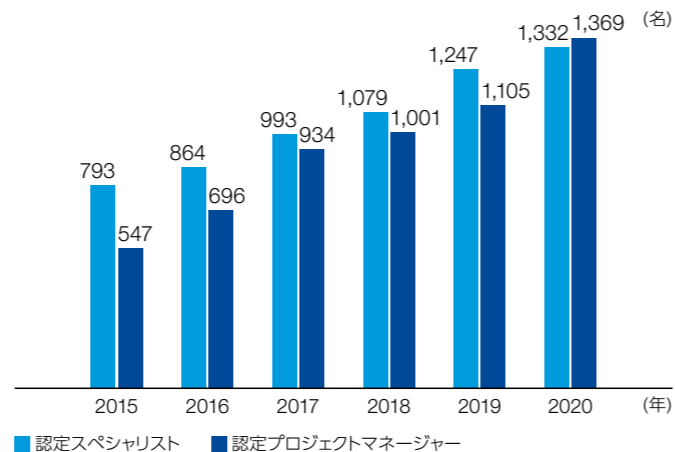
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

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		シニアマスター
リーダー	アシエイトPM		マスター
専門職		リーダー	
補助職			

### 認定スペシャリスト／認定プロジェクトマネージャーの推移



## 専門力アップ、スキル高度化に向けた取り組み

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"> <li>●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%)</li> <li>●在宅中心勤務比率30%以上を継続(社員がさまざまなシーンで柔軟に利用している状態を継続)</li> <li>●仕事と育児などの両立や女性キャリアアップを支援する施策の実施(ウルトラフレックス制度、在宅勤務制度、短時間勤務の延長、有休取得奨励、残業削減など)</li> </ul>
シニア層の活躍支援に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●65歳までの社員について希望者全員を再雇用</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>
グローバル人材に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●外国籍社員 263名 / 19カ国 (2021年4月時点)</li> </ul>
LGBTQに関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>

## 「えるぼし」3段階目(最高位)と「プラチナくるみん」を2019年に認定取得

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

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

## 障がいのある人が活躍できる仕組み

当社は、特例子会社の「富士ソフト企画」を通じて、積極的な障がい者雇用を推進し、障がいのある人がいきいきと活躍できる企業を目指しています。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、その約半数は精神に障がいがあります。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しています。さらに、同社は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

み、加えて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さまざまな会社で活躍しています。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、過去には「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構による障害者雇用職場改善好事例(厚生労働省後援)最優秀賞」を2回受賞し、2017年には、全国重度障害者雇用事業所協会から「平成29年度上期における障害者活躍企業」に認定されました。

## 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、昨年の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今年で創立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。





## 被災地支援と社会貢献活動

東日本大震災以降、社内に「社会貢献室」を設置し、特定非営利活動法人「IT工房ひのき」主催によるボランティア活動を、被災地・過疎地域の地方自治体や地域団体と連携し、必要とされる支援活動を展開しています。活動に際し当社の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た活動を行っています。2020年度は、新型コロナウイルスの影響により、直接社員が現地で活動することができないため、かたちを変えた被災地支援を実施いたしました。

### 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への職員派遣

岩手県を通じて田野畑村よりIT技術者派遣の要請を受け、役場の地域情報化推進事業の継続的な支援を行っています。2015年に始まったこの活動は、これまでに光ブロードバンド、観光・防災Wi-Fiステーションの設置、行政システムのクラウド化、教育現場でのICT導入、ペーパーレス会議システムの導入などを手掛けてきました。2018年から2020年までは「防災・減災システム」の構築事業を行いました。



#### 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が、飲食店や店舗などが開店できずに流通が滞り発生する、食品ロスを少なくすることを目的として、商品を社員が購入、または、社員へのプレゼントとして購入しました。

これまでに活動してきた、東北の岩手県沿岸地域、福島県西会津町、熊本県熊本市に加え、愛媛県宇和島市の計5回を2020年6月から2021年1月にかけて開催し、総額149万円の商品を購入しました。この取り組みにより、社員は在宅勤務中の食卓を楽しむこともできました。



生産者支援で購入した品々の一例

#### 東日本大震災10周年追悼行事「祈りの灯火」に利用する灯籠の作成会を実施

岩手県盛岡市にて開催される、東日本大震災10周年追悼行事「祈りの灯火2021」(3/11)に設置する、灯籠の作成会を3月6日(土)実施し、50名の社員がオンライン形式で参加しました。

もりおか復興支援センター様のご協力のもと、現在の岩手県の復興状況などのお話を伺うことで、あらためて震災から10年という年月を認識することができました。参加者のなかには、ご家族で参加するなど、楽しみながら灯籠を作成することができました。

被災地の復興と未来に願いを込めて作成した116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。



作成した灯籠



オンラインによる灯籠作成の様子

#### 豪雨災害に伴う義援金贈呈

2020年7月に発生した九州を中心とした豪雨災害に際し、熊本県と福岡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こたえをいただき、当社の事業を通して、両県への貢献と継続した被災地支援と一日も早い復興を申し上げました。

#### 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、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」に参加させていただいておりましたが、コロナ禍のため、街頭での募金活動は中止となりました。その代わりに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) も動画に登場させていただき、募金活動を応援しました。



動画で募金呼びかけをするPALRO (パルロ)

##### 富士ソフト企業献血の取り組み

2020年10月15日～12月15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および献血バスなどを利用し、当社社員87名が期間中に献血に協力しました。例年であれば、オフィス内に献血ルームを設置し、献血のご協力をしておりましたが、コロナ禍に伴い、新しい形式で献血へ協力しました。



当社社員の献血実施の状況(赤十字社提供)

#### Column

##### 富士ソフト企画 西会津しいたけファーム「菌床椎茸」6年連続金賞受賞!

2021年1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35回全国大会(第31回品評会)」で、富士ソフトの特許子会社の富士ソフト企画西会津しいたけファームの「菌床椎茸」が6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、精神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。障がい者の雇用と農業のIT化を目指す本事業を通じ、働く場を提供することで人口の流出を防止するだけでなく、福島県西会津町と共に地域活性化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および被災地の各種団体に対して、ITを活用した各種復興支援に関する事業を行い、被災地住民の生活再建ならびに被災地の経済復興に寄与することを目的とし設立。東日本大震災の被災地に密着した支援活動を行うため、2012年11月に岩手県奥州市に設置しています。

##### 2020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、大槌町、福島県西会津町、熊本県熊本市、愛媛県宇和島市、三陸鉄道)
- 企業献血(12月～1月)
- 神奈川県ユニセフ協会「ハンド・イン・ハンド」