



CSR REPORT 2021

富士ソフト株式会社 CSR REPORT

目次

■ トップメッセージ	2-3
■ “挑戦と創造” — Challenge & Creation —	4-5
■ 事業戦略	
富士ソフトの成長を支える3つの強み	6
新技術への果敢な取り組み「AIS-CRM」	7
■ 特集:富士ソフトグループの緊急時の対応	
富士ソフトにおける新型コロナウイルス感染症対策	8-11
■ もっと社会に役立つ	
ものづくりの精神を引き継ぎ、次の時代へ	12-13
有用な人財の積極採用と育成に注力	14
人事ポリシー	14
エンジニアの育成	14-15
自立的キャリア形成を促進	16
多様な人財が活躍できる職場環境へ	17
被災地支援と社会貢献活動	18-19
■ もっとお客様に喜んでいただける	
事業トピックス:「挑戦と創造」の最前線	20-21
株主の皆様に対する利益還元、株主価値の最大化	22
コーポレート・ガバナンス	23
コンプライアンス	24
リスクマネジメント	25
情報セキュリティ	26
品質・製品安全保証	27
■ 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	28-29
■ 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	30-33
会社概要	34

CSR REPORTに関するお問い合わせ:

富士ソフト 社会貢献室

E-mail: CSR@fsi.co.jp

電話番号:050-3000-2778



代表取締役 社長執行役員
坂下 智保

CSR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

事業環境の変化に対応し、 さまざまな企業活動を通して社会の発展に貢献

新型コロナウイルスによる感染症に罹患された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。そして、感染症対応にご尽力されている医療関係者や医療機関、国民の健康と生活を支えるため最前線で働く多くの関係者の皆様に、心より敬意と感謝を表します。富士ソフトグループは、株主様、お客様、お取引先様、パートナー様、従業員など、関係する皆様の安全を第一に考え、昨年度よりインターネット総会の実施、可能な限りのデジタル環境での取引・ミーティングなどの遂行、従前から取り組んできた在宅勤務をはじめとした多様な働き方のさらなる発展形態への挑戦やオフィス環境の感染対策の徹底等を行っております。何より感染拡大の1日も早い収束を願い、当社で培ったさまざまな経験とICTの力でお客様の事業継続、社会の発展に貢献できるようグループ一丸となって取り組んでまいります。

当社は、2020年5月に創立50周年を迎えることができました。これもひとえに長年にわたる皆様の温かいご支援と関係各位の格別のご高配の賜物と心より御礼申し上げます。創業51年目となる2021年はさらなる成長に向け、全社一丸となり、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。当社は持続的な成長と企業価値向上を進めるなかで、さまざま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。

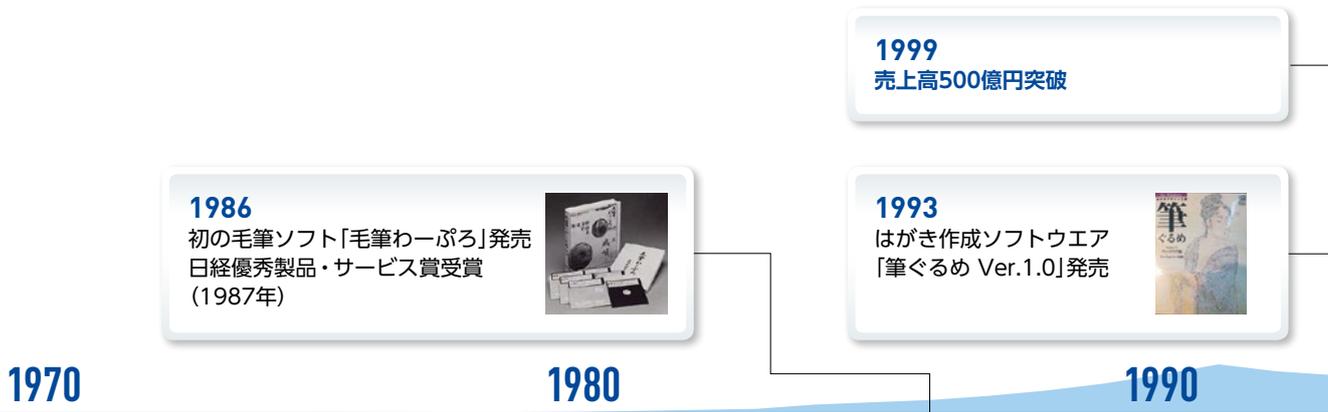
近年のICTの利用はさらに拡大しており、以前より注目されていたDX(デジタルトランスフォーメーション)をキーワードとしたビジネス革新や、新たなビジネス創造の必要性がより認識されています。当社は、50年の歴史のなかで培ってきた3つの領域で(組込制御系ソフトウェア開発分野、業務系ソフトウェア開発分野、プロダクト・サービス分野)それぞれに強みを確立しています。この3つの領域は、今後の社会発展に融合して必要となるものであり、これに当社の重点戦略技術分野である“AIS-CRM(AI、IoT、Security、Cloud、Robot、Mobile、AutoMotive)”を加えることで、より付加価値の高い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

1970年5月、コンピュータの将来性に着目した創業者の野澤が2人の教え子と共に創業してから、2021年5月に創業51年目を迎えました。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14,422名（2020年12月期）の社員を擁するまでに成長しました。

富士ソフトは「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。



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)ABCと合併。

1970

- 神奈川県横浜市に(株)富士ソフトウェア研究所設立



1984

- 富士ソフトウェア(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)ABC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

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



2018

機械制御、ライセンス販売、インターネットサービス向け、金融業向けなどSI事業の好調 (売上高: 2,043億円)

2021 仮想オフィス空間
「FAMoffice」発売開始



2020 「筆ぐるめ」1993年の発売開始からの長い歴史を持ち、累計6,000万本突破

2016 無人受付システム
「moreReception」発売

moreReception



2018

FSDTVシリーズ
累計4,000万台突破

2009 教育ICTシステム

「みらいスクールステーション」発売



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®

2012

簡単でセキュアな
ペーパーレスシステム
「moreNOTE」発売



2020

FSMobile®



シリーズ
累計100万台
突破

2000

2010

2020

2021

変革期 (2012-)

本社ビルに移転後、売上高ソフトウェア業界第5位を達成した2006年、富士ソフトに社名変更し、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。

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年より在宅勤務制度を拡大。こうした取り組みが、創立50周年を迎えた年のコロナ禍を克服する手立てに。

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」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)



2010

- 秋葉原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

2021

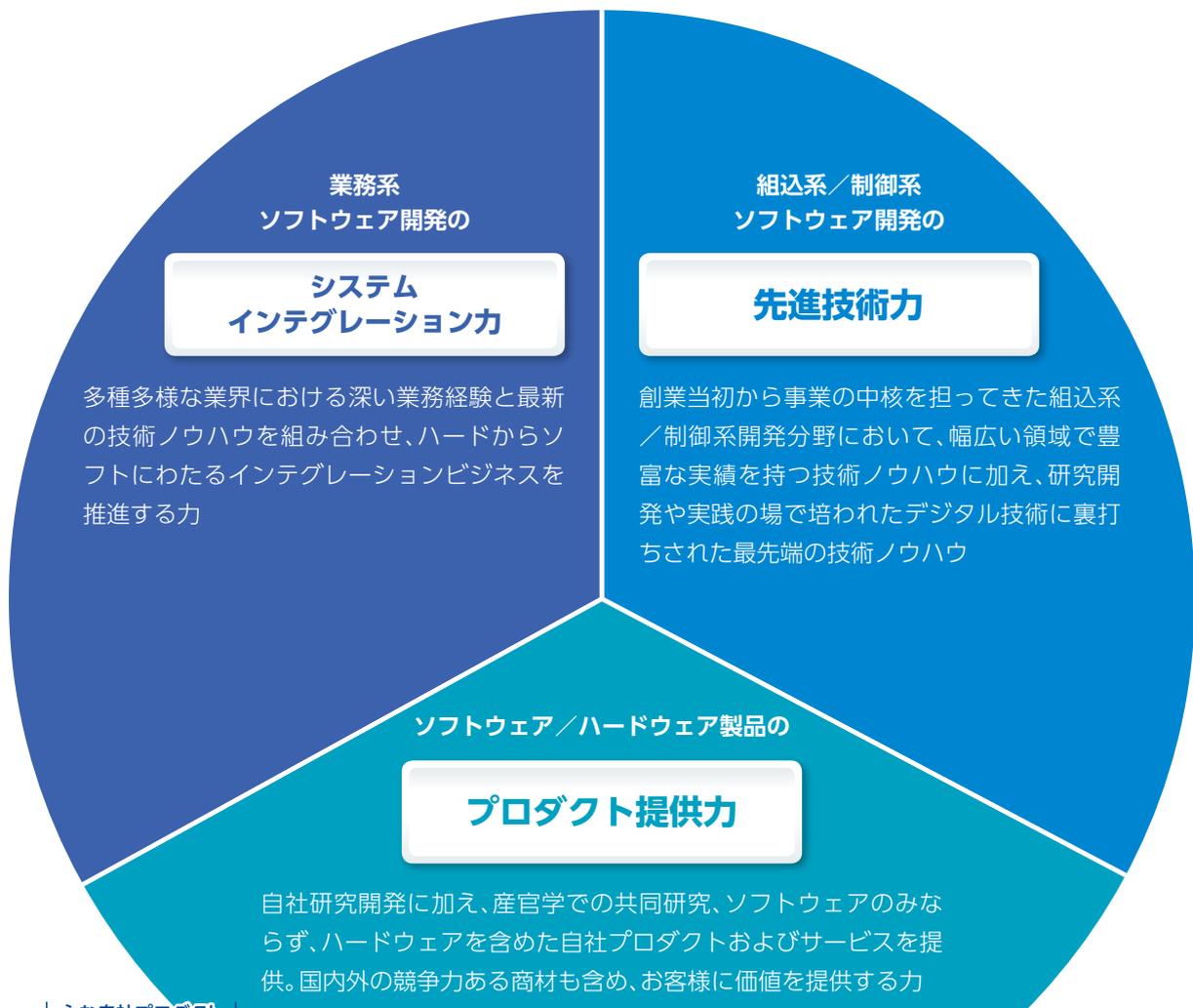
- FAMofficeリリース

2023

- 汐留ビル落成予定 (東京都港区)

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つ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

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

主なパートナーシップ*

aws partner network Premier Consulting Partner blueprism CERTIFIED PARTNER Delivery Provider SILVER Gold Microsoft Partner salesforce PARTNER vmware Principal Partner Data Center Virtualization

*各社の商標または登録商標です。2021年8月現在の情報となります。

新技術への果敢な取り組み

アイスクリーム

AIS-CRM

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生み出していきます。そして、国内外のお客様への最適なサービス、プロダクトを通じて、新たな価値を社会に提供いたします。

「AI」をお客様の ビジネスに活かす

経営、ビジネス、技術の視点から最先端のAIをインテグレーションし、お客様に最適なサービスを提供いたします。

時代の最先端ニーズに即した IoTをインテグレーション

組込系技術とビッグデータ分析などを組み合わせ、IoTの世界をワンストップサービスで提供いたします。

セキュリティ脅威への対応 お客様の安全と利益に貢献

新たなテクノロジーの発展に伴う、さまざまな脅威に対応したトータルセキュリティの提供により、お客様の安心と利益向上に貢献します。



あらゆる業種・業態に対応する クラウドサービス

業種、業態やお客様のニーズに最適なクラウドサービスをプライベートからパブリックまで幅広く提供いたします。

AIとロボティクス、「コミュニケーション ロボット」の開発を実現する先進技術

AIとロボティクス技術を結集したコミュニケーションロボット「PALRO」の活用と、産業用ロボット分野を支えるソフトウェア技術で新たな価値を創出します。

さまざまなデバイスで、 「いつでも、どこでも、つながる世界」を実現

タブレット、デジタル家電、モバイル、自動車、FA・OAなどあらゆる機器(デバイス)をクラウドと連携し、「いつでも、どこでも、つながる」を実現する世界を支えています。

富士ソフトにおける新型コロナウイルス感染症対策

2020年、創立50周年を迎えた富士ソフトでは、記念イベントを予定し、節目の記念の年とする予定をしていましたが、2019年末頃から新型コロナウイルスによる感染症が発生し、なんどもイベントを中止することとなりました。グローバル化が進んだ現代において世界中に、急速に感染が拡大することとなり、世界規模のパンデミックに対して、当社が行った緊急時の感染症対策の取り組みを紹介します。

●2020年1月：海外渡航の制限を開始

中国の武漢地方で肺炎の症状を引き起こす感染症が広がっていることが明らかになり、1月14日にはWHO（世界保健機関）が新型コロナウイルスを確認したと発表しました。各国で懸命な感染対策が行われましたがそれも実らず、日本国内でも中国に渡航歴のある帰国者などに感染が確認されました。

この状況を受けて、社員とその家族が安心して働ける職場環境の確立に取り組みました。

しかしその後も感染症は拡大が進み、1月30日、WHOから「国際的な緊急事態」が宣言されました。ここから長期にわたって、新型コロナウイルスによる感染症は、世界中の人々の日常生活に多大な影響を与えました。

●2020年2月：時差出勤と在宅勤務の推奨

日本においても感染者が徐々に増え始め、人から人への感染が拡大していることが明らかになり、国内でも亡くなられる方が出るなど、事態はますます深刻化していきました。当社でも、危機的状況に対してさらなる対策が必要と認識し、感染予防のための取り組みを検討しました。

従前より実施していたウルトラフレックス制度の活用や、通勤時の混み合った時間帯を避け、出勤時間をずらす“時差出勤”、自宅で業務を行う“在宅勤務”を推奨し、より一層の警戒と感染の予防を呼び掛けました。

●2020年2月：富士ソフト独自の「緊急事態宣言」

国内では、二次感染者の増加に伴い大規模感染の恐れを危惧し、坂下社長の提言のもと、国の宣言より、1ヶ月以上早い段階

コロナ関係年表（2020年1月～4月）

社会	
1月6日	中国の武漢地方で原因不明の肺炎が発生。厚生労働省が注意喚起
1月14日	WHO、新型コロナウイルスを確認
1月16日	武漢に渡航した中国籍の男性に日本国内で初めて感染確認
1月30日	WHO「国際的な緊急事態」を宣言
2月3日	乗客の感染が確認されたクルーズ船が横浜港に入港
2月27日	安倍首相（当時）、全国すべての小中高校に臨時休校要請の考え公表
3月9日	専門家会議、クラスター発生の警戒を呼び掛け
3月24日	大型スポーツイベントの1年程度延期が決定
4月7日	政府、7都府県に緊急事態宣言を発令。人の接触 最低7割極力8割削減を呼び掛け
4月11日	国内の感染者が1日の人数としてはこれまでで最多の700人を超える
4月16日	政府からの緊急事態宣言が全国に拡大。13都道府県は特定警戒都道府県へ

富士ソフト	
1月29日	中国渡航に関する緊急連絡を実施
2月4日	中国からの帰国者の出社制限を延長
2月14日	時差出勤・在宅勤務の推奨
2月17日	富士ソフトグループ「緊急事態宣言」発令
2月27日	危機管理防災本部にコロナ対策室を設置
3月12日	社内で初めての感染を確認
4月1日	在宅WGを立ち上げる
4月3日	全社を対象とした在宅勤務のトライアルを実施
4月6日	創立50周年社内スポーツイベントの集合競技の延期が決定
4月7日	政府からの緊急事態宣言を受け、坂下社長よりメッセージ
4月15日	在宅環境サイトの公開について告知
4月20日	社内公式会議の運営ツールをMicrosoft Teamsに変更

富士ソフト緊急事態宣言発令

坂下社長は自社グループへの緊急事態宣言の発令にあたり、次のメッセージを社員に通告、感染防止に向けて全社体制で取り組むことを訴えました。

「日本国内での二次感染が各地域で確認されており、予断を許さない状況になっています。自身の体調管理を優先し、“安全第一”を念頭に細心の注意を払って感染防止に全力で取り組みましょう。ここにあらためて“緊急事態宣言”を発します。今後、状況の変化に応じた対策を順次検討していきますが、まずは、方針と注意事項をしっかりと守って、社員や家族や関係者に感染者を出さないように努めてください」



で富士ソフトグループに向けて、当社独自の「緊急事態宣言」を発令し、テレビ会議の利用やマスクの着用、うがいや手洗いの徹底することを呼び掛けました。加えて、2月27日に危機管理防災本部にコロナ対策室を設置しました。

社内の集合形式で行うイベントなどについても、当面の間延期することを決定し、創立50周年社内スポーツイベントなどについても延期となりました。また、定期的で開催される株主総会については、株主様が安心して出席できるように、当社のICT技術を活用し、オンラインで出席し、議決権が行使できるインターネット出席を可能とした日本初の「ハイブリッド出席型バーチャル株主総会」を開催しました。

●2020年3月：自社オフィスでの感染者発生とその対応

国内のさらなる感染拡大が懸念されるなか、3月12日、社内で初めての感染が確認されました。即日オフィスを閉鎖し、保健所の指導のもと消毒作業を実施しました。

防護服は自ら調達する必要がありましたが、再生医療研究部とファシリティ事業部の連携により、迅速に防護服を調達し、滞りなく消毒作業を行えたことで、3月16日よりオフィスを再開しました。また、感染者に距離が近かった24名はPCR検査を実施し、陰性と確認できた後も、潜伏期間とされる2週間は在宅勤務による出社停止を継続しました。社内で感染者が確認される初

めの事態となりましたが、整備された管理体制により、迅速に対応にあたることができました。当社で働くパートナー社員および社員の健康を守るために、これまで以上の緊張感を持って対策を続けることを再認識しました。

●2020年4月：コロナ禍における勤務体制の構築

東京都では感染者の急激な増加が確認され、全国の各都市部においても感染者数が増え続け、政府より「4月7日より、初の緊急事態宣言」が発令される見込みとなりました。それに先駆けて4月1日に在宅ワーキング・グループを設置し、4月3日には技術管理統括部の主導のもと、当社は全社を対象とした在宅勤務のトライアルを実施しました。

その結果、これまでも全社的な在宅勤務は行っていましたが、全面的かつ長期的に行う想定はしておらず、在宅では対応できないセキュリティの懸念事項や、PCや通信環境が不十分など、自宅での作業環境が確保できない社員もいるといった課題が浮上りました。この結果をもとに機材の調達や組織間の調整を行い、在宅勤務を選択できる環境づくりの構築に取り組みました。また、在宅勤務の推進にあたって、長期在宅勤務申請、在宅勤務準備金・支援金の制度化、業務上、在宅勤務が困難な社員には、飛沫防止パーテーションや一人Web会議ルールの設置などを実施しました。

(2020年5月～)

社会	
5月4日	政府、緊急事態宣言を5月31日まで延長
5月20日	夏の全国高校野球、戦後初の中止決定
5月21日	緊急事態宣言、関西は解除。首都圏と北海道は継続
5月25日	政府、約1カ月半ぶりに緊急事態宣言を解除
7月29日	国内の1日の感染者が初めて1,000人を超える
8月11日	世界の感染者2,000万人を超える
8月15日	ヨーロッパで感染再拡大を受けた措置相次ぐ
8月17日	4-6月期実質GDP、年率-27.8%に
8月28日	ワクチンの確保など政府が新型コロナ対策の新たな方針発表
9月9日	世界の製薬会社など9社が新型コロナワクチン開発で“安全最優先”を宣言
10月14日	フランスが3カ月ぶりに非常事態を宣言。ヨーロッパで感染再拡大
11月10日	政府分科会が“急速な感染拡大の可能性”について緊急提言
12月14日	アメリカでファイザーのワクチン接種始まる
12月18日	ファイザー、日本でのワクチン承認申請

1月7日	政府、2度目の緊急事態宣言を発令
2月14日	ファイザーのワクチン接種を承認
2月17日	医療従事者からワクチンの接種を開始
3月21日	緊急事態宣言を解除

富士ソフト	
5月12日	ロボット相撲大会およびアメリカンロボットフットボール大会の中止が決定
5月15日	創立50周年式典を縮小して実施
5月26日	坂下社長より、政府の全国的な緊急事態宣言解除にあたってメッセージ
6月23日	社給携帯へ接触確認アプリ“Cocoa”を配信
7月7日	社内の緊急事態宣言継続について告知
9月30日	小学校休校などに関わる有給特休の適用を開始
10月19日	社内の陽性者数が、累計10名を確認
12月25日	納会に代わり坂下社長よりライブ配信

“ウェビナー”を積極的に開催し、お客様への情報発信を強化

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、集合型イベントやセミナーなどの開催の中止・延期が相次ぐなか、当社は“Web”と“セミナー”を組み合わせた“ウェビナー”を積極的に開催しました。YouTubeライブやMicrosoft Teams、Zoomなどのアプリケーションを活用し、各部署の社員が協力しながらセミナーを主催し、次世代の情報発信を行いました。



●2021年1月:IT技術で新しい生活様式に貢献する富士ソフト

新型コロナウイルスがまん延するなか、感染症を予防しながら日常生活を送るという新しい生活様式がなじみつつあります。従来とは異なる働き方(在宅勤務や遠隔地での業務)が定着していくなかで、当社のビジネスの中核であるITの技術が活用されています。当社は、ペーパーレス会議システム「moreNOTE(モアノート)」といった自社ツールの活用法に加え、オンライン会議システムの活用事例、セキュリティ対策の構築など、自社で培ってきた経験をもとに、積極的な情報発信に努めており、これはIT会社としての当社の責務であると考えています。

●アフター・コロナを見据えた施策

コロナ禍で起きた変化は、社会へ大きな影響を及ぼし、デジタル化への移行を後押しし、DX(デジタルトランスフォーメーション)の流れが加速すると見られています。一方で、従来の働き方とデジタルとのコミュニケーションのギャップ対策が必要となってきます。当社がアフター・コロナを見据えた、新しいコミュニケーションの方法を模索したなかで生まれたのが「FAMoffice」です。これはアバターを用いて、バーチャル空間上にオフィス環境を再現したもので、場所に制限されないデジタルの利点と、従来のようなコミュニケーションを実現できる新世代のオフィス構想です。当社では先行して社内でも利用し、そのフィードバックを蓄積し、サービスとしての提供を開始していきます。

アフター・コロナにおいても、従来の働き方の良さやコロナ禍で培った経験をもとに新たな働き方を提言していきます。

テレワーク支援システム「moreNOTE」を新型コロナウイルス対策用として無償提供

2020年2月、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、テレワーク支援システム「moreNOTE(モアノート)」を新型コロナウイルス対策の業務支援ツールとして、テレワークや在宅勤務、遠隔会議の実施を必要としている企業に無償提供しました。

テレワーク支援システム moreNOTE[®] 新型コロナウイルス対策



実施した施策一覧(2020年1月~)

渡航	新たな渡航は禁止 海外からの帰国後14日間は入社禁止(在宅勤務) プライベートで渡航する場合は会社へ報告
勤務	時差出勤にて通勤ラッシュを避ける できる限りの在宅勤務を推奨する
	<ul style="list-style-type: none"> ●長期在宅勤務申請、在宅勤務準備金などの制度化を迅速に実施、在宅勤務を中心とする恒常対応にシフト ●出社する社員へのフォローとして飛沫防止パーテーションや検温システム、個別MTGルームを設置 ●フロアの換気をする(時間を決めて、窓を2カ所開ける) ●できるだけ離れて座る ●セキュリティに配慮して不要な場所はGateオフし、ドアを常時開放する ●電話連絡(会話)を避け、メール/メッセージなどの利用を推奨する ●オフィス内では、マスク着用し、大声で談笑しないように注意する
	<ul style="list-style-type: none"> ●社外の食堂利用を極力避け(テイクアウトなどを自席で)、利用した場合はどこで食事したかを記録する ●本社社員食堂停止、秋葉原の社員食堂を利用する場合は30分以内の使用とし、使用座席を記録する ●社内用件での懇親会や、飲み会を禁止
会議	社内会議は、在宅やTV会議などを利用し、対面する場合は、マスクを着用し最小人数で座席を空けるなどの工夫をする
	<ul style="list-style-type: none"> ●社内用件での別オフィス・別フロアへの移動は原則禁止(TV会議などを利用) ●会議室のドアを常時開放し、できるだけ離れて座る ●お客様訪問を避け、TV会議や電話などを活用する
移動	外出や移動をできる限り避ける(お客様などと相談・調整する)
	<ul style="list-style-type: none"> ●飛行機利用を避ける(電車は駅での停車で換気される) ●タクシー利用時は、窓を開けることを推奨 ●喫煙のためのビル内移動も極力避けることを推奨(この機会に禁煙を)
お客様	お客様の事情を考慮しつつ、当社内での対策(マスク着用/アルコール消毒液の設置/時差出勤/在宅勤務など)ができるよう可能な限りお客様と相談して実施 在宅勤務実施のための環境対策やセキュリティ対策についても積極的に提案していく
イベント	創立50周年社内スポーツイベントを含め当社主催の集合形式イベント・行事などの延期または中止 懇親会を含むイベントも延期または中止する
個人での徹底	マスク着用、手洗いや消毒液利用をフロアに入る前に必ず徹底する(通勤前後や公共施設などの利用前後は特に注意) 乗り物を含め、密閉空間に長時間滞在しないようにする(不要不急の移動は避ける) 不特定多数の人が集まる場所もできるだけ避ける(飲み会も自粛する) 体調に不調を感じたら、出社せずに様子を見て厚生労働省HPを確認の上、行動する
	2週間の行動履歴を調査するための Googleカレンダーへの記録徹底
	セキュリティリスクが高い内容はカレンダー設定を非公開とする 会議、打ち合わせについては場所とお客様を含め参加者全員の氏名を記載 37.5度以上の発熱があった場合 厚生労働省の相談目安に基づき国の相談窓口にご相談し、コロナ外来受診を指示された場合 自分自身または家族が濃厚接触者に指定された場合(保健所判断)
会社への報告義務	
その他	一斉休校に伴い子連れ出勤を受け入れ 社員発熱時の社員・家族のホテル利用(自己責任)の費用負担

仮想オフィス空間「FAMoffice」を発売開始 ニューノーマルな働き方におけるコミュニケーションを支援

「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、今後は標準的な働き方として企業へ定着することが予想されます。その一方で、内閣府が公開した調査*では、「社内での気軽な相談・報告が困難」という声が38.4%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。

そこで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として入社するだけで、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（バーチャル空間上の自分を表すキャラクター）として入社し、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。

当社では約7割の社員がテレワークをするなか、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」を試作開発し、昨年社内でもトライアル導入しました。並行してサービスデザインの手法を取り入れ、社員のインタビューを繰り返しながら、価値ある体験を実現する製品開発に挑戦してまいりました。サービスデザインのプロセスのなかでは、コミュニケーションに課題をお持ちの企業様にも先行導入していただき、ユーザーインタビューを通じて得られたアイデアも取り入れられました。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。



* 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2年12月24日
https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/result2_covid.pdf



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思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が取り組まれ、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お願いたします。

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しての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 夕朝 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きますが、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常に伝えています。

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を利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。

<人事ポリシー>

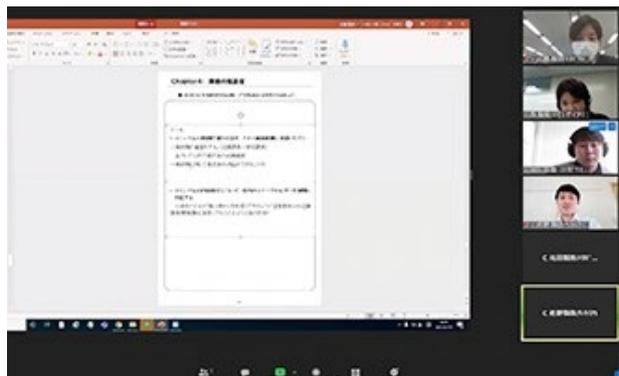
バックグラウンドにかかわらず、
“人”の可能性を信じ、
 誠実に働く人を大切にする。
 志をもって努力する人に挑戦する機会を与え、
 多様な**人財**登用と多様な働き方を実現していく。

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てています。



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」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。

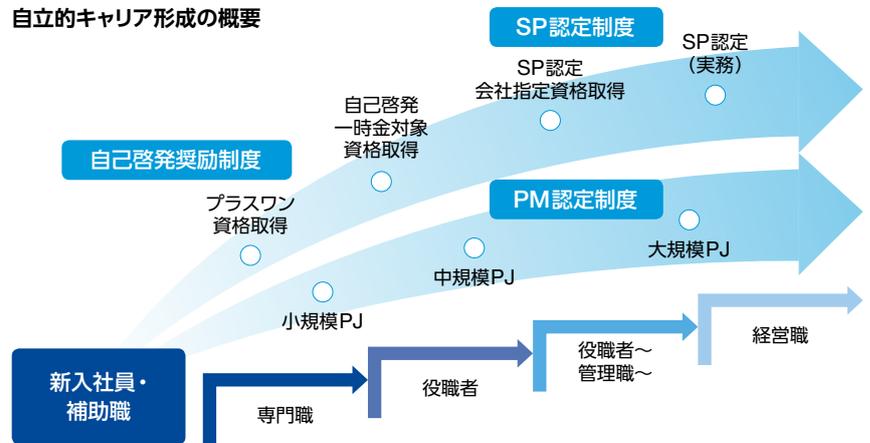
フォローアップ研修

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。

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。

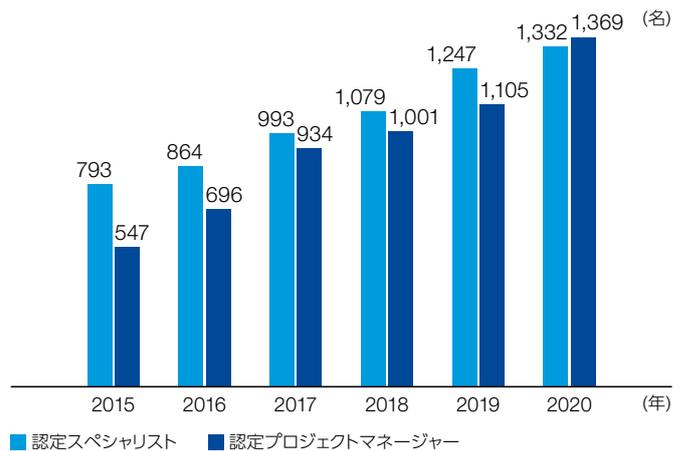
また、キャリアパスの途中からでも変更が可能です。マネジメントを行っていたエンジニアが途中から技術を突き詰めていくなど、横断的なキャリア形成ができるようにしている点も大きな特長です。

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

多様な人財が活躍できる職場環境へ

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、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(社員がさまざま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)
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

「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を行っています。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。



オンラインによる灯籠作成の様子



作成した灯籠

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、義援金の協力で感謝の気持ちをいただき、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す。

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でPALRO (パルロ) が登場

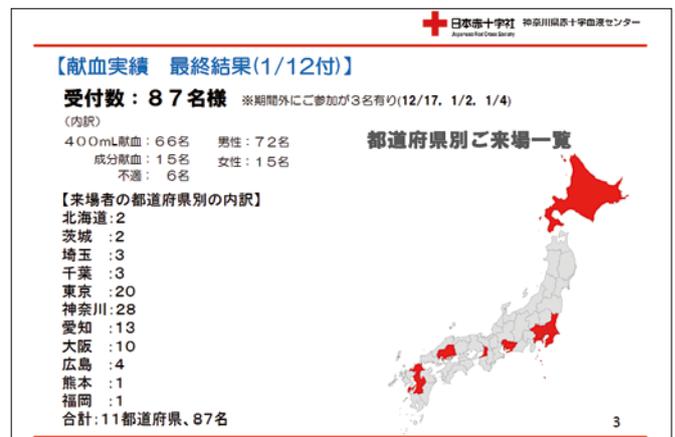
毎年、神奈川県ユニセフ協会主催の年末の街頭募金活動「ハンド・イン・ハンド」に参加させていただいておりましたが、コロナ禍のため、街頭での募金活動は中止となりました。その代わりにクラウドファンディングによる募金活動が行われ、神奈川県にゆかりのある方が、動画で募金を呼びかけました。当社のコミュニケーションロボットPALRO (パルロ) も動画に登場させていただき、募金活動を応援しました。



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、富士ソフトの特例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

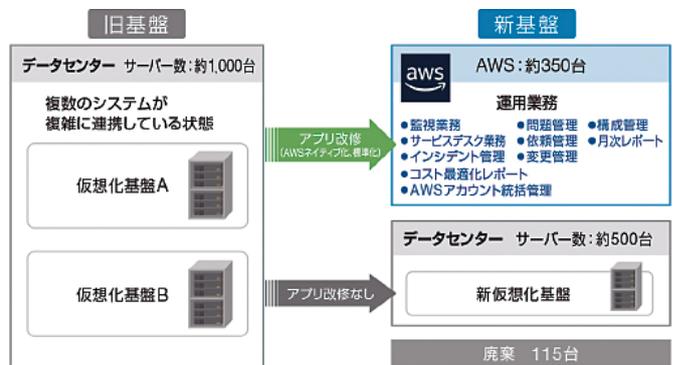
- 被災地の生産者支援(岩手県大船渡市、大槌町、福島県西会津町、熊本県熊本市、愛媛県宇和島市、三陸鉄道)
- 企業献血(12月～1月)
- 神奈川県ユニセフ協会「ハンド・イン・ハンド」

事業トピックス：「挑戦と創造」の最前線

蔦屋書店様のシステムをAWS上でリアーキテクト、DXに対応できるクラウドファーストなインフラ環境を実現

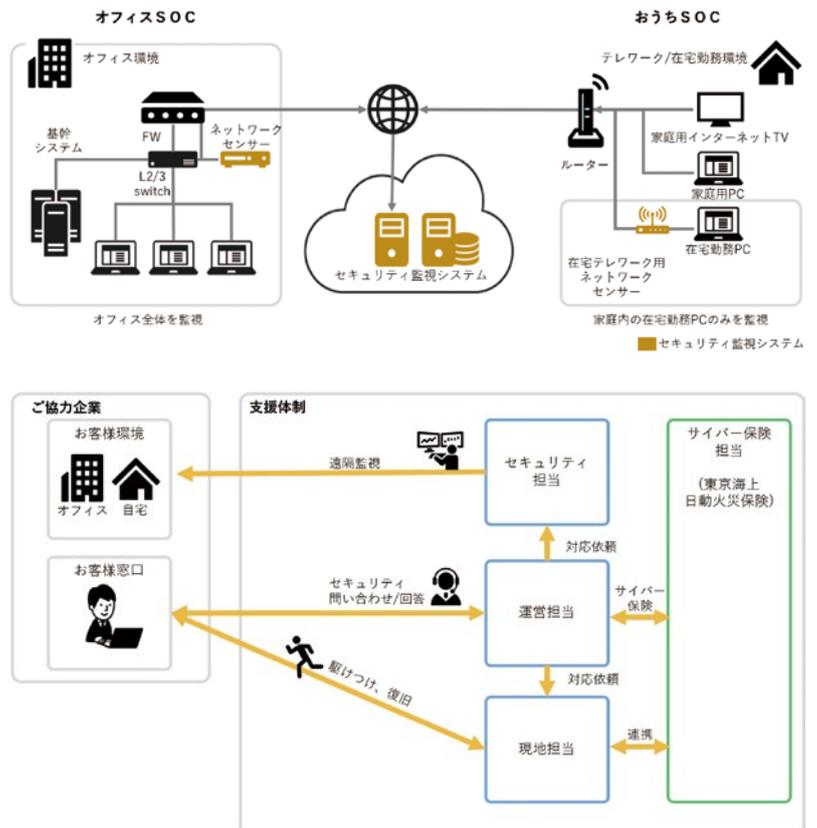
当社は、カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 蔦屋書店カンパニー様（以下 蔦屋書店様）のアマゾン ウェブ サービス（AWS）への移行を支援し、ビジネススピードの加速を可能とするクラウドファーストの基盤を構築しました。蔦屋書店様は、「TSUTAYA」「蔦屋書店」などの店舗、「TSUTAYAアプリ」「TSUTAYAオンラインゲーム」などのオンラインサービス、さらに店舗とネットを融合した月額定額サービスの「TSUTAYAプレミアム」など数多くのサービスを展開しています。移行前の各サービスのシステムは開発された時期が異なり、独自の改修を続けたことで複雑に連携している状態となっていました。2017年からクラウドファーストを基本としたDX（デジタルトランスフォーメーション）の検討を開始され、今回、当社のAWS導入支援サービスをご活用いただき、まずは第一フェーズとして、クラウド化基盤の構築に取り組み、15のネットサービスのシステム構成を見直し、リアーキテクト（クラウドシフト）を行うことでAWS化を実現しました。当社のAWSの技術や実績はもちろん、周辺

システムの知見、経験を十分にご活用いただくことで、シンプルでありながらも、可用性・信頼性が向上したクラウド環境を実現しました。さらに、AWSの充実したエコシステムを活用し、第二フェーズでは全サービスのクラウド化を、第三フェーズでマルチクラウド化を目指しています。



サイバー攻撃の「見える化」やセキュリティー監視システムを活用した地域密着型の支援を実施

当社は、経済産業省の補助による「独立行政法人情報処理推進機構（IPA）からの請負事業サイバーセキュリティお助け隊事業」に採択され、岩手県内の中小企業を対象としたセキュリティー対策の実態把握や、サイバー攻撃からの防衛に向けた「見える化」の実証実験を行いました。県内の71事業者が参加され、2020年10月から2021年1月まで支援しました。当社は東日本大震災以降、復興支援活動に取り組み、地域創生事業の一環でもある総務省の「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」に参画し、大船渡市盛町に大船渡テレワークセンターの開設・運営に携わってきました。今回も地域密着型の支援を実現するため、大船渡テレワークセンターを中心に周辺の自治体や経済団体、地元IT企業と連携して実証実験を行いました。



「moreNOTE」にブラウザだけで誰とでも簡単に資料を共有・同期できる新サービス「moreNOTE Hello!」をリリース

当社製品のペーパーレス会議システム「moreNOTE (モアノート)」に、ブラウザだけで誰とでも素早く簡単に資料を共有・同期できる新サービス「moreNOTE Hello!」を2020年8月19日(水)にリリースしました。多くの企業でテレワークや在宅勤務の導入が進むなか、Web会議システムなどのコミュニケーションツールが活用されていますが、資料については、簡単かつ安全に情報を共有できるツールが求められています。新サービス「moreNOTE Hello!」は、「moreNOTE」のユーザーがホストとなって仮想ミーティングルームを作成し、ゲストにURLとパスワードを通知することで、ブラウザ上で簡単に資料の共有や画面同期を行うことができる機能です。ホストとゲストが互いに資料をアップロードしたり、

書き込みやポインターで示したりできるほか、同期を一時停止して自分のペースで資料を閲覧することも可能です。より活発なディスカッションや意思共有を実現できるため、オンラインでの商談や打ち合わせなど活用シーンがさらに広がっています。



コミュニケーションロボット「PALRO」が感染症対策に向けた実証に参画

東京都の「Tokyo Robot Collection」事業の一環で「宿泊療養施設等の感染症対策に向けた実証」が2020年8月27日から28日にホテルルートインGrand東京浅草橋(東京都台東区)で行われ、当社のコミュニケーションロボット「PALRO」が参画しました。東京都では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策の一つとして、軽症者等の宿泊療養施設を運営しており、本実証では、軽症者等の宿泊療養施設のさまざまな課題に対し、解決に資するロボットの実証が行われました。宿泊療養施設に近い構造のビジネスホテルをフィールドとし、配送や警備、清掃等の業務をロボットにより非対面、非接触で実施することで、対応スタッフや宿泊療養者の負担が軽減し、感染リスク低減などの有効性が検証されました。PALROは、ロビーにて施設の説明、客室にて話し相手やスタッフとの連絡窓口を担いました。感染症予防を支援できる可能性と、スタッフとの接触機会低減による療養者の心理的負担を軽減できる可能性が示唆されました。



客室にて会話するPALRO

コミュニケーションロボット「PALRO」が新型コロナウイルスワクチン接種会場で案内係として活躍

一般社団法人西多摩医師会(東京都)では、ワクチン接種の案内係として当社コミュニケーションロボット「PALRO」が活用されています。2021年5月24日より、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のワクチン接種会場である医療法人社団幹人会菜の花クリニックにて、PALROは接種前・接種後の注意事項のご案内を行っています。PALROを案内係として利用することで、飛沫感染のリスクなく接種案内ができ、医療現場の業務負担軽減の効果が期待されています。また、接種希望者からは待ち時間にPALROがコミュニケーションを取ることで不安感の解消の一助になっているとの声もあがっています。



受付にて接種希望者へ案内するPALRO

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

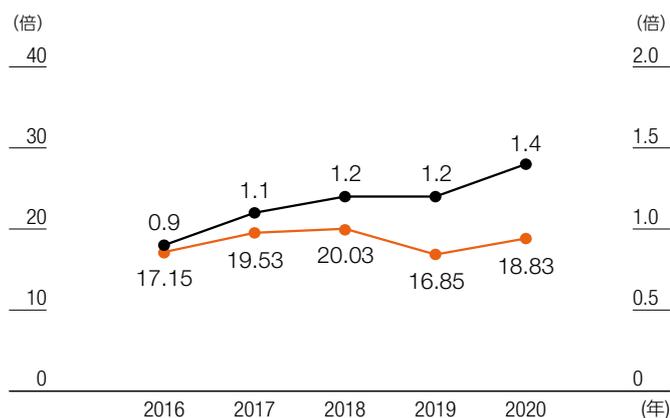
利益還元の方針

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。

(各年12月期)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1株当たり純資産額(BPS)(円)	2,977.06	3,092.18	3,340.35	3,391.15	3,587.27	3,802.16
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	158.06	161.63	185.33	208.22	250.40	273.96
自己資本比率(%)	60.3	59.0	59.9	55.1	54.1	50.7
自己資本利益率(ROE)(%)	5.4	5.3	5.8	6.2	7.2	7.4
自己資本配当率(DOE)(%)	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2	1.3
配当性向(%)	17.7	17.9	17.8	17.8	16.8	18.6
株価収益率(PER)(倍)	16.85	17.15	19.53	20.03	16.85	18.83
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.9	0.9	1.1	1.2	1.2	1.4
期末株価(円)	2,664	2,772	3,620	4,170	4,220	5,160

株価収益率(PER)／株価純資産倍率(PBR)



● 株価収益率(PER) (左軸) ● 株価純資産倍率(PBR) (右軸)

配当性向／自己資本配当率(DOE)



● 配当性向(左軸) ● 自己資本配当率(DOE) (右軸)

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。
- 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、任意の機関として社外取締役も委員として参加する経営委員会（指名・報酬・倫理）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。

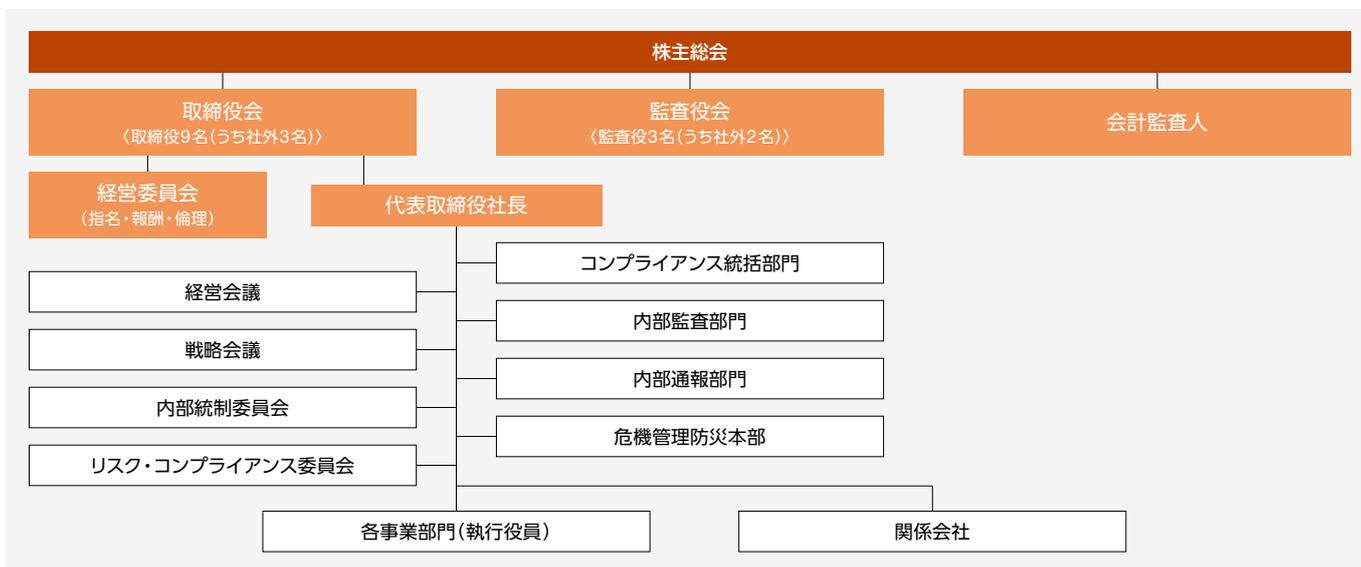
取締役会の定める経営方針に基づく、重要な業務執行に係る事項の審議機関として、取締役・常勤監査役・執行役員が出席する経営会議（月2回または必要に応じて臨時に開催）を設けています。また経営会議の審議に資するため、目的別に会議を設

け、十分な協議・調整等を行っています。特定事項について、目的別に内部統制委員会、リスク・コンプライアンス委員会等を設け、それぞれの所管事項について審議・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。

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



コーポレート・ガバナンス体制の概要（略図）



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、コンプライアンスを担当とする執行役員の選任、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およ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。

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。

競争的資金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、競争的資金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るため、「内部通報制度」を設け、社内における「内部通報窓口」のほかに、常勤監査役を窓口とする「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」を設置しています。また、通報者が不利益な取り扱いを受けないう、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行っています。



リスクマネジメント

当社は、企業活動から生じるさまざまなリスクに関して、「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

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さまざま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設置、全てのオフィスに支部を配置し、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。また、大規模災害の発生時には、事業継続と早期復

旧のため、安否確認サイトによる社員の一斉安否確認など安全確保にも努めています。

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: DC運用サービス部

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: DC運用サービス部

ISO27017「クラウドサービス
セキュリティ」
登録番号: JQA-IC0031

「富士ソフトの社会貢献」

当社の社会貢献活動は、これまでに多くの事業を通じて活動しています。1989年に人財育成の場として開催した「ロボット相撲大会」は“ものづくりの精神”を育む場として、日本に留まらず、海外の方に参加いただくまで成長しました。

また、1998年に環境理念「アマゾンの緑を守る」を掲げ、独立系ソフトウェア開発企業としては日本で初めて環境マネジメントシステム(ISO14001)を取得し、社内外の活動により、持続可能な環境保全の取り組みを推進しています。

事業におきましては、2012年に当社の技術で開発されたペーパーレス会議システム「moreNOTE(モアノート)」は、金融・建設・官公庁・自治体など多くの企業や団体で、業務効率化と環境負荷軽減の取り組みとして、ご利用いただいております。

さまざまに変化する世の中で、当社の技術は「挑戦と創造」の精神のもと、お客様の企業価値の向上に貢献するとともに、社会課題の解決に貢献してまいります。



創業者 取締役相談役
野澤 宏

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」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

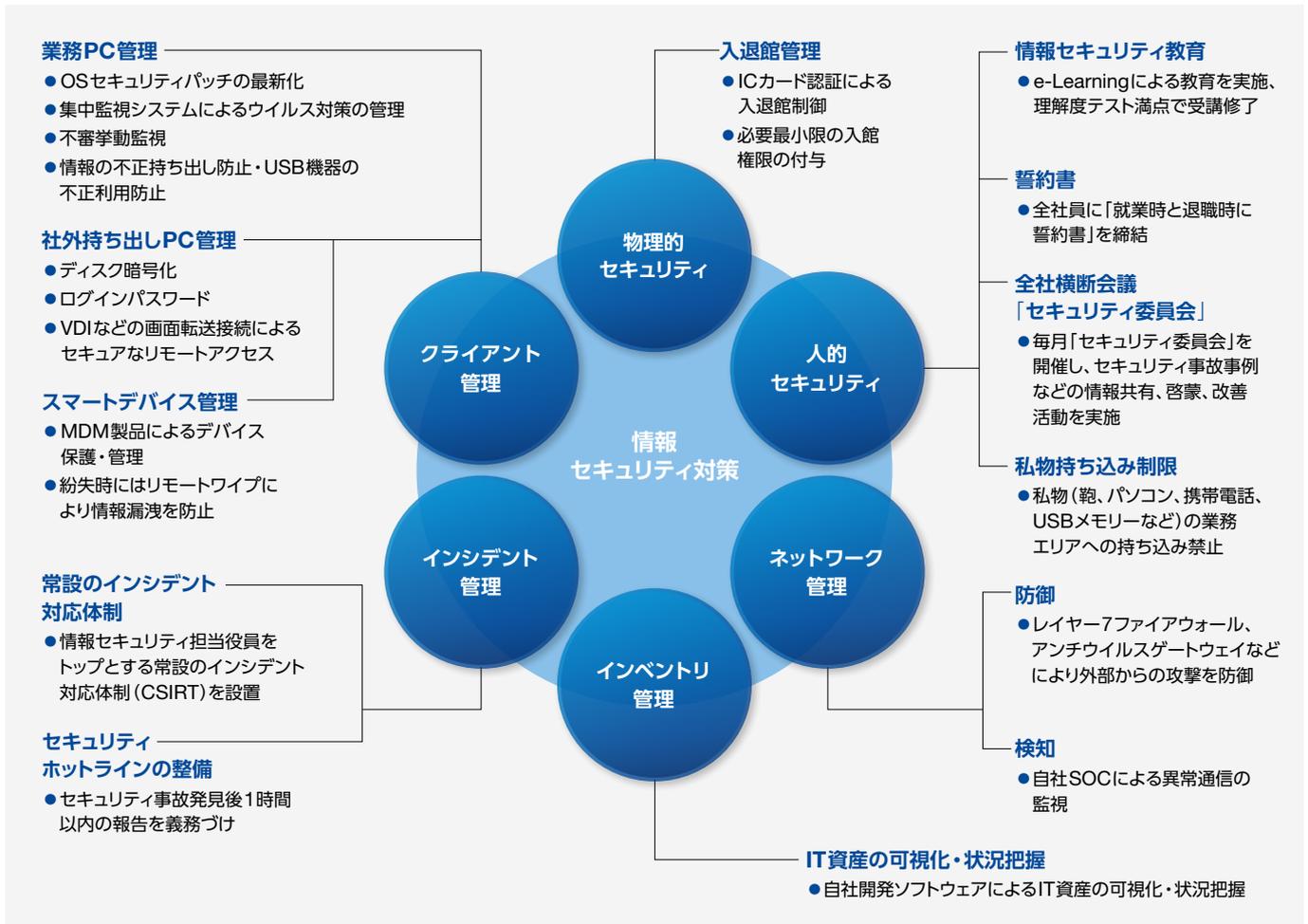
重点項目については「情報漏洩防止12カ条」「個人情報漏洩防止7カ条」として社内に掲示し、周知・徹底しています。また、改正個人情報保護法およびGDPR (EU一般データ保護規則)などの法改正に対して、社内規程を見直し、管理体制を強化して法令遵守に努めています。セキュリティ人材の育成、「セキュア開発・運用ルール」の策定・推進を行い、システム開発・運用のセキュリティ品質向上を実施しています。

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、セキュアなりモートワーク・在宅勤務環境をモバイル端末管理、PC挙動監視、セキュアなり

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
JISQ15001
登録番号:11820153(10)

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、リスク管理の強化しています。プロジェクト開始前には過去の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。開発中には定期的な確認を徹底し、万一、リスクが顕在化した場合にも影響

を最小限に抑えます。また、ソフトウェア開発における請負契約案件では、工程開始時/工程完了時の確認を実施して各工程の品質を確保することで、問題を発生させない仕組みを確立し、お客様への信頼の維持・向上に努めています。

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、現場ヘビー

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。



JQA-EM0205
Head Office

ISO14001
「環境マネジメントシステム」
登録証番号：JQA-EM0205

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、汚染の予防及び地球環境保全に貢献する

環境活動への取り組み

当社は、環境関連の法令条例を遵守し、環境に影響を及ぼす事故や汚染を未然に防止するため、環境担当役員のもと、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、環境会議にて計画や活動報告を行い、低炭素社会の実現に向けて、全国の拠点で以下の取り組みを行っています。

- 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



温室効果ガス削減の取り組み

CO₂排出量に関する法令、条例への取り組み

当社は全国の拠点に合わせた法令や条例に従って活動しております。全拠点を対象に「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づき、また本社のある神奈川県「神奈川県地球温暖化対策推進条例」、横浜では「横浜市生活環境の保全等に関する

条例」東京都は「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例」など、各拠点の法令条例に基づきCO₂排出量などについて報告しております。

温室効果ガス排出状況

(年度、t-CO₂)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
全事業所	17,833	17,683	16,388	16,500	15,759	15,512
秋葉原ビル	6,861	6,578	6,507	6,629	6,443	6,247
本社ビル	4,192	4,002	3,887	3,743	3,707	3,637
門前仲町ビル	2,419	2,403	2,195	2,148	2,213	2,273
その他自社ビル	4,361	4,700	3,799	3,980	3,396	3,355

※経済産業省「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」より算出

東京都環境確保条例への取り組み

東京都環境確保条例のCO₂排出削減目標に従って、第一計画期間(2010~2014年度)削減義務率8%および第二計画期間(2015~2019年度)削減義務率17%を達成し、第三計画期間(2020~2024年度)削減義務率25%の目標達成に向けて取り組んでおります。

Column

「moreNOTE」を活用し、 1年間で約1,500万枚の 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1,500万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まいります。



ペーパーレスを見える化した画面

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、社員がさまざまな制度を活用し、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。

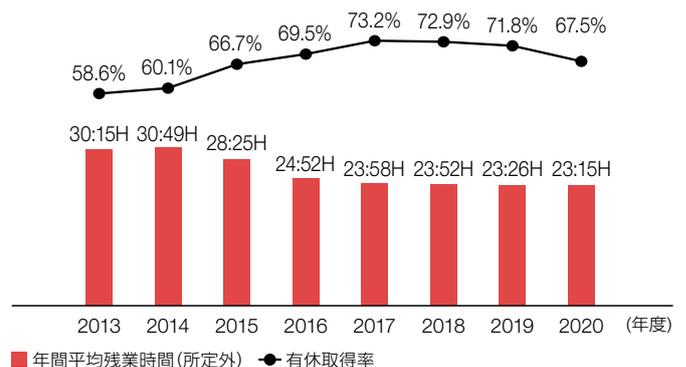
働きやすさへの取り組み

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。

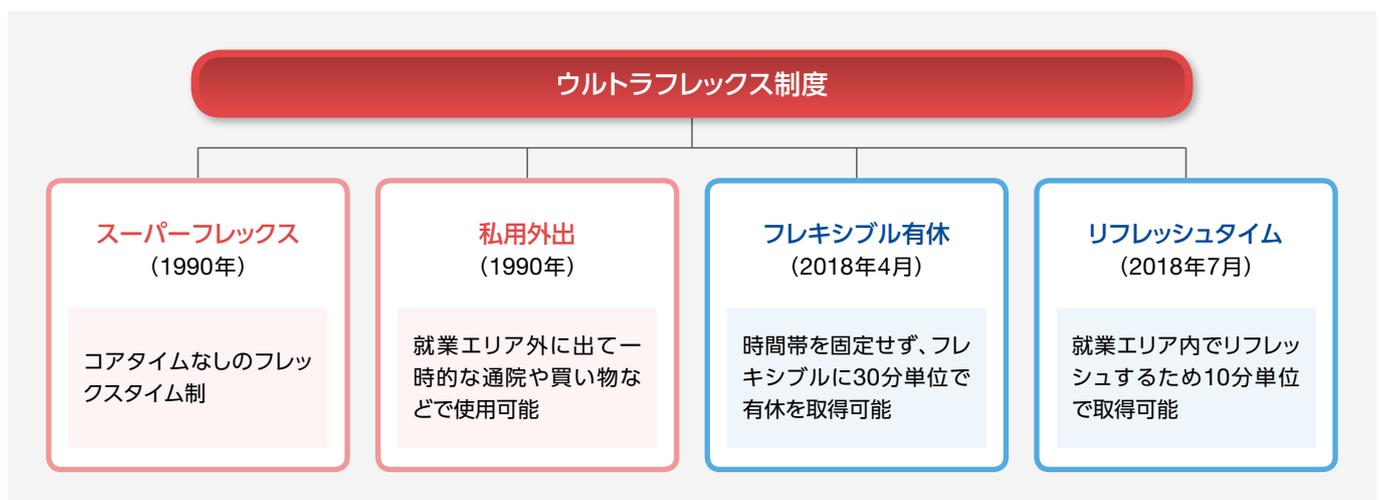
さらに、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休取得の奨励など働きやすさの増進にも取り組んできました。毎週水曜日のノー残業デーや、有休取得促進のためのマイホリデー休暇を設定したほか、当社独自に毎月第3金曜日をプレミアムフライデーとして推奨しています。

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。

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



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、セキュアなり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BCPI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、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

当社は基本理念である「企業は人なり」、経営理念である「挑戦と創造」を実践する上で欠かせない「人の健康」「会社の健康」「価値の健康」を守り、社員およびその家族、お客様、地域に貢献できるよう、心身ともに健康で、安全安心にいきいきと働ける環境づくりに取り組むことを目指し、健康経営に取り組んでいます。

2007年から産業医2名、保健師4名が本社・秋葉原に常駐して全拠点を統括する社員の健康管理、予防推進の取り組みを実施。2014年4月には、グループ各社の健康管理業務を集約、適用範囲をグループ会社社員にも拡大し、サービスレベルを統一して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」を設置、健康管理体制を整えました。

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、実施率はもとより改善率（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。2016年からはストレスチェックを導入、メンタル不調の早期発見、組織分析のフィードバックや傾向分析により、職場環境の改善につなげています。また、在宅勤務の増加による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、2016年から5年連続で経済産業省の健康経営優良法人認定制度（大規模法人部門）に認定されています。

健康管理体制

健康管理体制と健康障害予防の取り組み

★法対応



健康管理および復職者支援、禁煙促進の取り組み

(年度)

2007～2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社・秋葉原オフィス ■ 復職支援の専門チームを設置 ■ 段階的にオフィス内喫煙室を廃止 ■ 本社・秋葉原オフィスの健康管理室を全オフィス対応に拡大 <ul style="list-style-type: none"> ■ 健康相談窓口「富士ソフト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を完全廃止 	<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 							
<ul style="list-style-type: none"> ■ 喫煙室廃止に伴い、煙・臭いによる受動喫煙問題を解消し、喫煙者へ禁煙促進を実施 ■ リワークプログラムの導入 				<ul style="list-style-type: none"> ● グループ各社の健康管理業務を集約し、一元管理の実施 ● 健保からの委託を受けた特定保険指導の内製化を開始 				
			<ul style="list-style-type: none"> ■ ストレスチェック実施開始 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 非喫煙社員に対し、「健康増進奨励金」の支給開始 			<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康管理システム、休職管理システムを導入 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事部内に「健康管理室」を新設

会社概要

会社名	富士ソフト株式会社 FUJI SOFT INCORPORATED 東証一部上場(1998年9月1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:1,640億94百万円(2020年12月期) 連結:2,409億53百万円(2020年12月期)
従業員数	単体:8,163名(2020年12月期) 連結:14,422名(2020年12月期)

編集方針

- 「CSR REPORT 2021」は、富士ソフトのCSR(企業の社会的責任)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、2018年に定めたCSR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。
- 2021年度版は、新型コロナウイルスによる緊急事態時の当社の対応(レジリエンス)について特集しました。
- 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いただきたいと思います。

「CSR REPORT 2021」の報告対象・範囲など

発行年月日 2021年9月1日

報告の対象期間 2020年4月1日～2021年3月31日の事業活動を対象としています。
一部、2021年4月以降の取り組みも報告しています。

参考にしたガイドライン ● ISO26000
● GRIガイドライン
● 環境省「環境報告ガイドライン」

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、経済情勢などさまざまな要因の変化により大きく異なる可能性があります。



CSR REPORTに関するお問い合わせ 社会貢献室
E-mail: CSR@fsi.co.jp 電話番号: 050-3000-2778