



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います。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目指した第1回ロボット相撲大会を開催
1992	両国国技館で開催
1993	高校生の部が設けられ、地区大会がスタート この年から文部省(現文部科学省)が後援
1998	第10回記念大会で優勝した選手を海外遠征に招待 海外遠征は2001年まで計4回行われ、世界各国にロボット相撲が広がるきっかけとなる
2005	ロボット相撲から誕生した団体競技「第1回高校生ロボットアメリカンフットボール全国大会」を開催 ロボットアメリカンフットボールは、ロボット同士がぶつかり合いながら一つのボールを奪い合う団体競技(2019年2月に第14回大会を開催)
2008	高校生の部と全日本の部で優勝した実績が評価され、三重県立四日市中央工業高等学校が「第3回ものづくり日本大賞」の青少年部門で「内閣総理大臣賞」を受賞
2014	第1回世界大会「INTERNATIONAL ROBOT SUMO TOURNAMENT 2014」を開催 世界9カ国41台のロボットが参戦
2018	第30回大会から、全日本大会と世界大会を統合し、「全日本ロボット相撲大会2018(All Japan Robot Sumo Tournament 2018 Grand Final)」を2日間にわたり開催
2019	「全日本ロボット相撲大会2019」(All Japan Robot Sumo Tournament 2019)には、国内19カ所の予選を勝ち上がった84台と海外31カ国60カ所の大会を勝ち抜いた24カ国の107台が出場。合計191台が両国国技館に集結し、世界一の横綱を目指し対戦
2020-2021	新型コロナウイルスにより中止



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、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。



プログラミングの模様

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。



灯籠製作会の模様

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模様

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。

ご協力期間 2021年7月17日(土)～2022年2月28日(月) (期間外7/15(木)のご協力者1名)	
全体を通して受付数 211 名となり、 目標の200名を超える結果となりました。 ご協力ありがとうございました。	
受付数：211名様	
400mL 献血：126名	男性：170名
成分献血：65名	女性：40名
不適：20名	

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

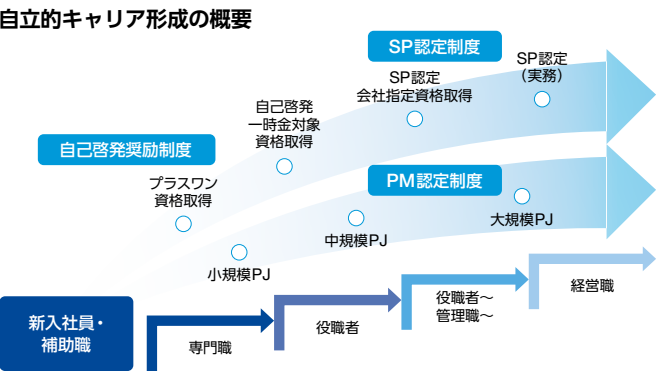
自然災害における被災地の住民及び被災地の各種団体に対して、ITを活用した各種復興支援に関する事業を行い、被災地住民の生活再建ならびに被災地の経済復興に寄与することを目的に設立。東日本大震災の被災地に密着した支援活動を行うため、2012年11月に岩手県奥州市に設置しています。

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。



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。

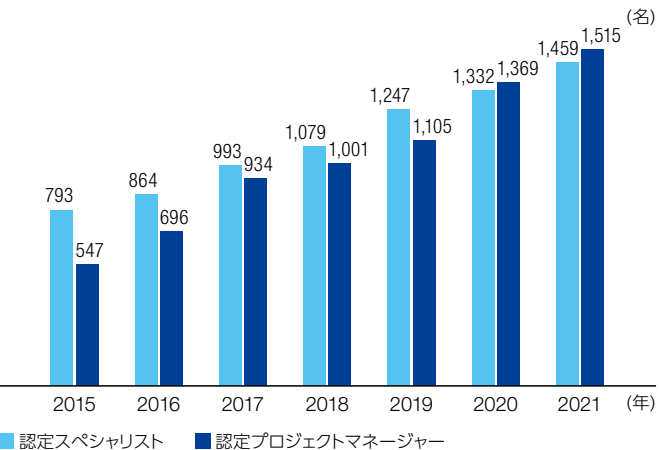
キャリア形成と人事制度

キャリア形成と人事制度		
職位等級制度	PM	マネジメント
執行役員	エグゼクティブPM	事業部長
部長	プリンシパルPM	部長
次長	エグゼクティブPM	フェロー
課長	エグゼクティブPM	エグゼクティブPM
主任	プロフェッショナルPM	主任
リーダー	アソシエイトPM	リーダー
専門職		
補助職		

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。

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	●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	●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	●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	●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、全社員が共通認識すべき事柄が明文化されています。

その一行目に書かれているのが、「企業は人なり」という考えです。その考えをもとに、“人(社員)”という当社最大の財産に対する人事ポリシーを制定しました。人財の価値がそのまま企業価値に直結すると理解しているからこそ、人を大切にし、チャレンジする人を支援することで、社員のパフォーマンスが十分発揮できるよう取り組んでいます。そのため、当社は教育に非常に力を入れており、その教育にあたっては、「自主性を尊重する」とうたっています。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>

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

人事ポリシー

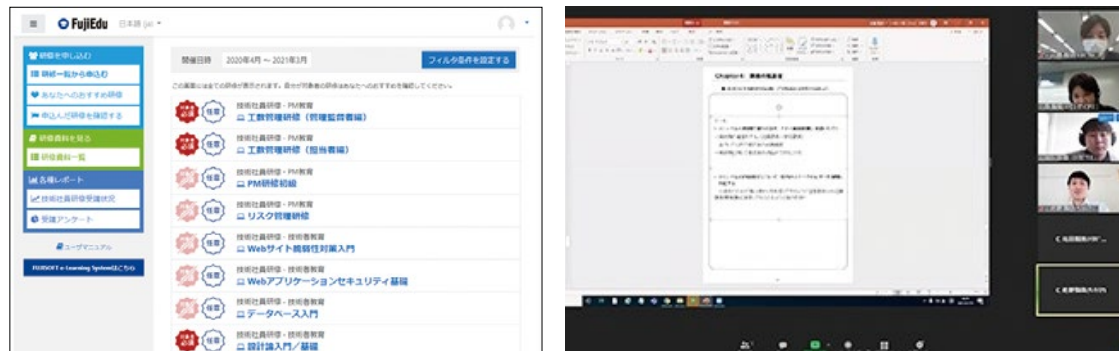
当社は「挑戦と創造」を社是に持続的な成長と企業価値向上を目指すため、「企業は人なり」の精神のもと“人(社員)”という当社最大の財産に対するポリシーを定めています。

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、人を大切にし、チャレンジする人を支援することで、社員のパフォーマンスが十分発揮できるよう取り組んでいます。

エンジニアの育成

全社教育管理システム「FujiEdu」

当社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。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、社内での活用様子

<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」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

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实

施し、社会人としての半年間を振り返り、仕事の進め方をブラッシュアップするなど、継続的な育成を図っています。

さらに、職位が上がるごとにレベルアップが図れる階層別研修の実施や、技術職にはSEとしての能力開発を支援する様々な任意受講研修(ロジカルシンキング、SE論、設計論、PM教育など)を用意し、社員のスキルアップのため戦略的な人財育成に取り組んでいます。

また、配属先では、富士ソフトの社員として確実かつ早期に活躍できるよう、BS(Brother & Sister)員がサポートします。BS員とは、新入社員を約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