

富士ソフトの成長を支える仕組み

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。

人財戦略

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

人財育成方針

当社は「企業は人なり」の考えのもと、
“人財の育成”を当社の最重要テーマとして、積極的に取り組みます。
社員一人ひとりが強みを発揮できるよう、多様な学びの機会の提供や
人事施策を含めた啓蒙活動、あるいは、触発の機会を設ける施策等により、
自律的な成長を促し、当社が必要とし、社会でも通じる様々なキャリア形成に
対応できるよう幅広く人財の育成を目指します。



人財の確保と労務関連について

当社グループは、事業の推進にあたり、人的資源に依存するビジネスを展開しており、当社グループの継続的な成長のためには、お客様へ専門的で高付加価値な技術を提供する優秀な人財の確保・育成が重要な課題であると認識しております。特に日本国内においては少子高齢化に伴う労働人口の減少等もあり、人財を獲得するための競争は厳しく、優秀な人財の確保・育成が想定どおりに進まない場合や、賃金水準が上昇し人件費が増加した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。また、ハラスメントや長時間労働等の労務コンプライアンス違反が生じた場合、生産性低下に留まらず、人財の流出、訴訟や社会的信用の低下等により、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。そのため、積極的な採用活動に加え、働き方改革やダイバーシティを実現するために、様々な教育・研修・学びの機会による多様な人財の育成を強化するとともに、社員の処遇の改善や全社横断で女性活躍を推進する「Lキャリア推進室」の設置をはじめとした、多様な働き方を支える環境・制度の構築に努めております。労務コンプライアンス違反に対しては、防止するための教育・啓蒙活動を研修等を通じて実施しており、また、内部通報制度により、早期に発見し適切に対処する仕組みを構築し、労務関連リスク低減に取り組んでいます。

有用な人財の積極採用と育成に注力

当社グループには、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、全社員が共通し認識すべき事柄が明文化されています。

その一項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。当社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常々に伝えています。

新型コロナウイルスの影響により、2020年4月からの3年間は入社式・新入社員研修は、完全オンライン（全員在宅勤務）で実施しました。2023年は入社式は集合形式に戻り、新入社員研修はビジネスマナー、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たことにより、継続して完全オンラインにて実施しました。

毎年約800名の新入社員を迎え入れ、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る一方、ITエンジニアの不足も加速する傾向にあります。当社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な成長を維持していく考えです。

「教育体系」

全ての社員に学びや成長するチャンスを提供する仕組みです。キャリアの発展をサポートする「階層ごとの」教育や、専門知識を高める「職種ごとの」教育だけでなく上のポジションを目指すための「次世代の

人財育成」教育や、自分で学ぶことを奨励する「自己啓発制度」を含む、社員のキャリアや業務に合わせて適切なタイミングで学ぶことができる体系を構築しています。

キャリアステージ	階層別	テーマ別	職種別	全社共通	制度
経営職層	選抜教育				
管理職層	階層別教育	次世代人財育成教育 新任役職者教育 グローバル人財育成教育	技術教育 営業教育 部所内教育（専門スキル）	セキュリティ・各種啓蒙教育	プロジェクトマネージャー認定制度 戦略促進資格・推奨セミナー制度 自己啓発奨励制度
役職者層					
担当者層					
	新入社員研修				

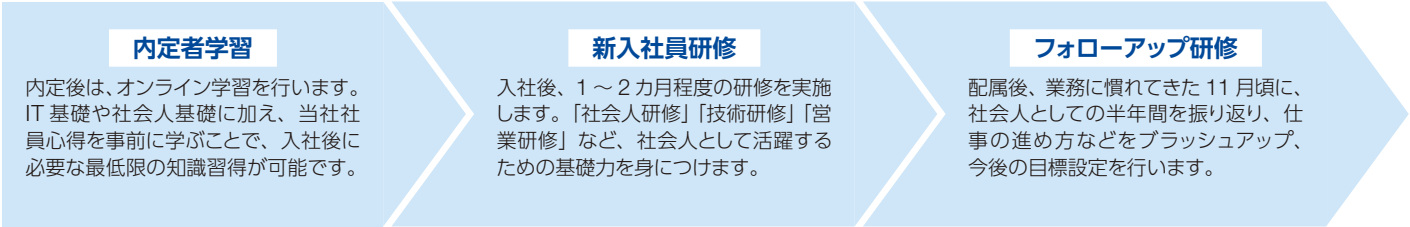
エンジニアの育成

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おり、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。

新卒採用社員向け研修



(注) 人材関連のデータは、P.61「非財務情報データ」を参照ください。

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。

プロジェクトマネージャー（PM）の育成にも力を入れており、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。また、全社のPMコミュニティとして「PM連絡会」を開催しており、PMの取り組みやノウハウの共有、具体的な施策の議論を通じてPM育成を推進しています。

さらに、技術スペシャリストの育成では、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」を年に一度開催しているほか、

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、新入社員に数カ月間、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。

当社スペシャリストの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。

また、全社の技術者コミュニティとして「アーキテクト連絡会」を開催しており、アーキテクトチャを検討、立案できる技術者の育成、創出を行っています。

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。

FujiEdu 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。職位・階層ごとのスキル定義に準じた研修プログラムを多数提供しており、社員は自身にリコ

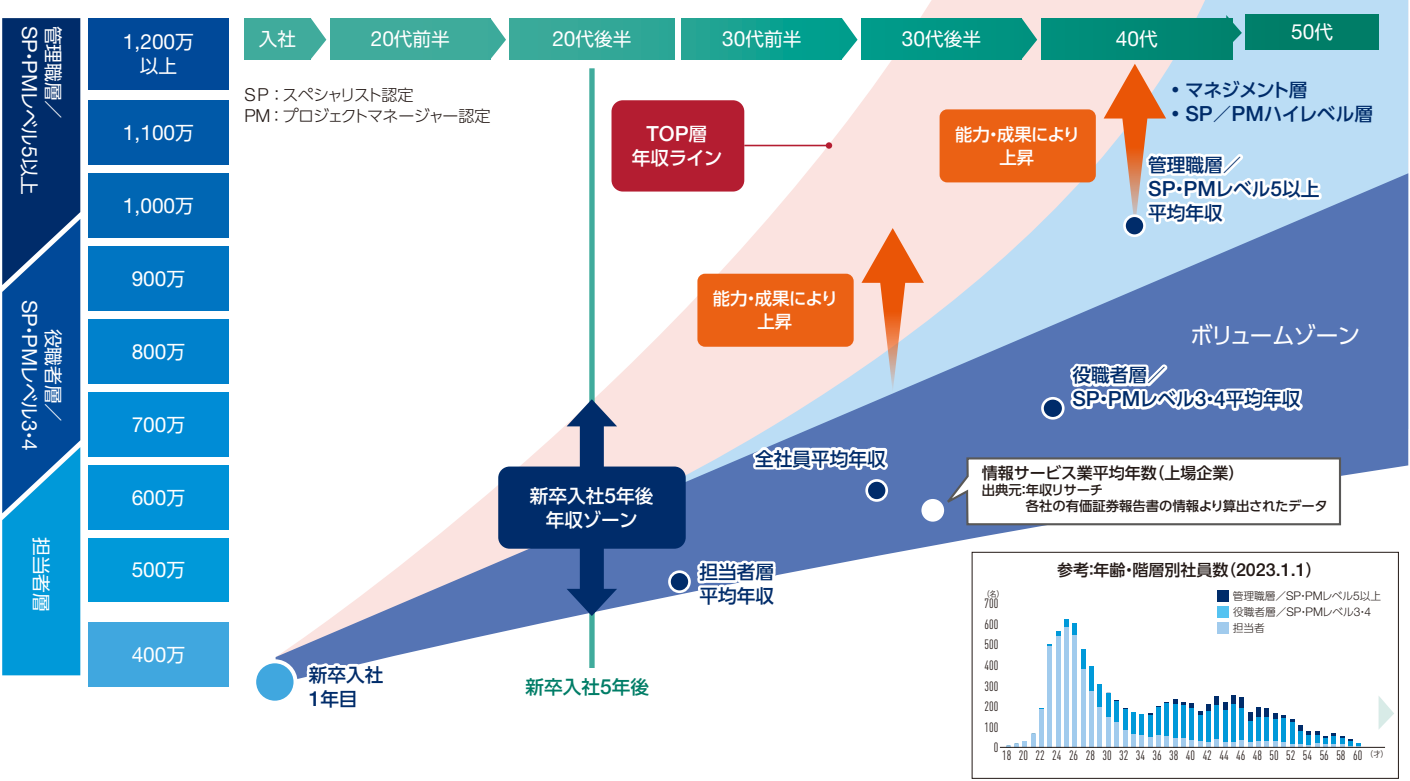
メンドされた研修を主体的に受講していくことで、継続的なキャリア形成につながっていきます。また、任意研修プログラムを選択すると、自分のペースで研修を受けることもできます。

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。

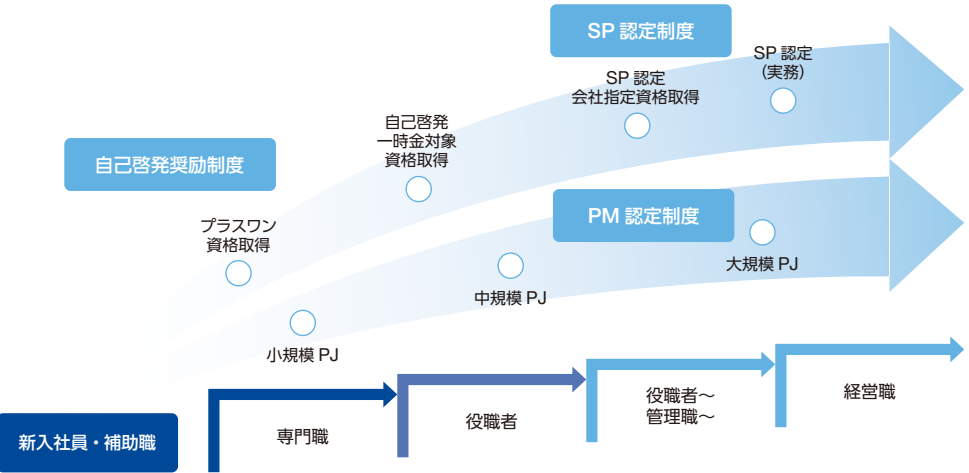
年収推移イメージ

当社は人事ポリシーに則り、学歴や経験にこだわらず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最大限発揮できるよう、処遇面においても若くして大きな可能性がある設計にしており、一方で社員それぞれのライフスタイルやプライベートを重視した働き方などに応じたキャリアも実現できる制度です。



自立的キャリア形成の概要

社員の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」や、プロジェクトのマネジメント実績を基にPMとして認定し認定給を支給する「プロジェクトマネージャー（PM）認定制度」、専門スキルをスペシャリストとして認定し認定給を支給する「スペシャリスト（SP）認定制度」など、社員の技術力向上を促進する制度を充実させています。



マネジメント、技術をそれぞれ極めていく認定制度

当社には、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財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。

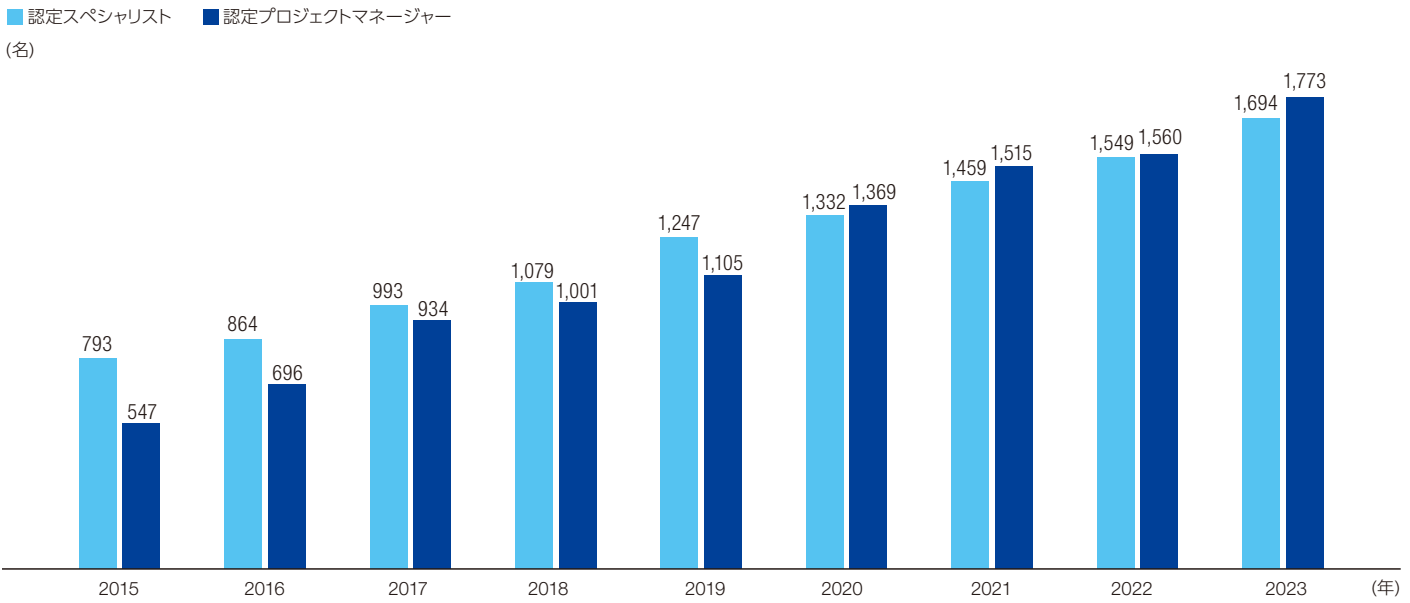
一方、専門分野のスペシャリストとして第一線で活躍し続けたいという想いを持ったエンジニアに対しては、役職や勤続年数にかかわらず、有するスキルの高さによって「マスター」「シニアマスター」「エキスパート」「フェロー」「エグゼクティブフェロー」の5段階で認定する「スペシャリスト認定制度」を用意しています。

キャリアパスの途中からでも変更が可能で、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

職位等級制度	PM	マネジメント	スペシャリスト	PM・スペシャリスト認定レベル
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	レベル 7
部長	プリンシパルPM	部長	フェロー	レベル 6
次長				
課長	エキスパートPM	課長	エキスパート	レベル 5
主任	プロフェッショナルPM		シニアマスター	レベル 4
リーダー	アソシエイトPM		マスター	レベル 3
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



働く環境・福利厚生

キャリア形成支援

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、社員一人ひとりの能力を開発・発揮しやすい環境づくりに努めています。

評価面談の定期実施	自己啓発資格取得奨励制度
春季、秋季の年2回に評価面談を実施しています。面談では、社員と上司が向き合い、評価の開示・解説、業務に対する取り組み指導やアドバイスを行うとともに、今後のキャリア形成について話し合います。	会社指定の資格を取得した社員には、能力開発に対する奨励として一時金を支給します。

ワークライフバランスの向上

当社は基本方針に定める「ゆとりとやりがい」において、社員が職場生活と家庭生活を両立しつつ勤務に励むことができるよう、ワークライフバランスの向上を目的として、様々なサポートを実施しています。

有給休暇取得の奨励（有給休暇奨励日・消化日の設置、マイホリデー休暇など）	福利厚生サービス	独身寮・家族社宅
有給休暇は毎年4月1日に付与され、翌年度まで繰り越して取得が可能です。また、有給休暇奨励日・消化日の設置に加え、社員・家族の誕生日や結婚記念日、子どもの学校行事等に有給休暇を活用できるようマイホリデー休暇を社員に推奨しています。	当社では、株式会社ベネフィット・ワンが提供する福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」に加入しています。旅行・宿泊施設、スポーツ、リラクゼーション、自己啓発、レジャー、グルメ、育児・介護等から自分の趣味嗜好やライフスタイルに合ったメニューを選んで利用できます。	会社が所有または賃借する住居施設です。プライバシーは万全であり、冷暖房・キッチン・バス・トイレを備えています。独身の社員には独身寮（1Kタイプ）、家族と同居する社員には家族社宅（2DKタイプ）を提供しています。
在宅勤務	同好会	＼社内でも活用しています！／ 2021年6月に発売した「FAMoffice」は、オフィスに在るのと同じようにコミュニケーションが取れる仮想オフィス空間です。当社内でも活用しており、在宅勤務率の向上・維持につながっています。 
全社員を対象とした在宅勤務は、セキュアなリモートアクセス環境、会社支給のスマートフォン、自社製品「moreNOTE」や「FAMoffice」を活用して、円滑なコミュニケーションとともに、職場と変わらない環境を実現しています。ワークライフバランスの向上のみならず、事業継続性（BCP）の確保も目的としており、台風などで交通機関の混乱が想定される場合には、無理な出勤を強要せず、積極的に在宅勤務を奨励しています。	サッカー、野球、バスケットボールなど有志による活動を行っています。	
	保養所 会社所有の保養所（湯沢・草津・水上）、健康保険組合が所有する保養所・契約ホテルなどに展開しています。	
	育児・介護支援 社員の自己啓発や社会貢献活動を目的とした連続休暇を最長1年間取得できる制度を設けています。語学留学、ボランティア活動など多岐にわたって活用しています。	

社会保険、財産形成・資産形成など

生命保険・損害保険の団体扱い制度／グループ保険	財形貯蓄・積立貯蓄	住宅ローン、多目的ローン
- 団体扱い制度：保険会社各社と団体扱い契約を行っており、社員の皆様が個人で契約している生命保険・損害保険を団体扱い（給与天引）にすることが出来ます。 - グループ保険：企業の福利厚生を目的とした保険で、会社が契約者となっているため一般の保険に比べて保険料が割安です。	毎月の給料および賞与から一定の金額が天引きされ貯蓄されていく制度であり、手間いらずで財産形成を行うことができます。一般の定期・定額預金よりも金利が高く、年間の給与天引き積立額に対して会社が利子補給を行っていますので、社員にとって有利な財産形成プランです。	会社が銀行・生命保険会社と提携しており、社員は通常よりもお得な条件でローンを組むことができます。
選択制確定拠出年金制度（給与原資）	戦略促進資格・推奨セミナー制度、社費留学制度	退職金制度
社員の老後資産形成を手助けする制度です。加入した社員は、自身の給与から掛け金を積み立て運用し原則60歳以降にその積立金を受け取ることができます。奨励金が付与されるとともに、掛け金には税金・社会保険料がかからず、老後資産形成のための税制メリットがあります。	業務に有効な資格・免許・セミナーの取得促進および受講促進を戦略的・計画的に行い、社員の能力開発によって業務推進力の拡大を図ることを目的としています。また、事業戦略の多様化に対応し、コア人材を育成するため、社費留学（大学院への進学、語学留学）も積極的に取り組んでいます。	社員が退職したときに退職金を支給します。勤続年数が15年以上の社員は、退職金を年金として受給することも可能です。（企業年金基金（確定給付企業年金））
社員持株会制度	慶弔金	各種奨励金・支援金
毎月の給料および賞与から一定の金額を拠出して会社の株を買う制度です。時価よりも小額で株を取得することができ、奨励金が付与されます。拠出金は毎月の給料および賞与から天引きされますので、手間いらずで資産形成を行うことができます。	結婚、出産、葬式など社員の様々なライフイベント時に慶弔金を支給いたします。	当社では、様々な奨励金制度を設けております。具体的には、健康に配慮する非喫煙者には「健康増進奨励金」を、会社が指定する資格に合格した社員には「自己啓発奨励金」を、長期間在宅勤務を行う社員には「在宅勤務準備金」を、また、月に通勤出社が6日以下の社員には「在宅勤務支援金」を支給しています。そのほか、文房具代として「文房具費（BYOB）」を年1回支給しております。
同一労働、同一賃金		
当社グループでは、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法等の定めに従い、男女の性別や雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保し、同一労働同一賃金を実現しています。		

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

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、多様な人財（人種、宗教、性別、性的指向、性自認、国籍、障がい者などの人格、個性）を尊重し、活躍できる場を提供し、登用・育成および働き方制度の整備によりダイバーシティ&インクルージョンを推進し、社員一人ひとりの生産性向上と全社的な経営成果につなげることを目指します。

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	●2026年3月末までに下記目標に向けて取り組んで参ります ●指導的地位に就く社員（役職者以上）の女性比率16.5%以上 ●管理的地位に就く社員（管理職以上）の女性比率9.5%以上 ●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） ●男性育休取得率30%以上を継続（一過性ではない制度利活用を推進） ●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うえで、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 271名／22カ国（2023年12月時点）
LGBTs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割が障害者手帳を持ち、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を行っています。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。

2024年現在、社員階層別研修やJOBコーチの相互活用・JOBサポート窓口を設置し社員が安定して働ける会社の仕組みづくりに取り組んでいます。先進の特例子会社として障がい者が働くその働き方を社会に発信し、さらに障がい者が活躍できる社会を実現すべく障がい当事者の社員が中心となり日々邁進しています。

神奈川県初の障害者雇用に関する優良な中小事業主（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な中小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創業から24年間、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。



特例子会社「富士ソフト企画株式会社」による障がい者の活躍と社会貢献

当社の特例子会社である「富士ソフト企画」は、障がい者一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、『生涯働ける会社』を目指しています。神奈川県初の障害者雇用優良事業主（もにす）認定を受け、障がい者が働く仕組みづくりを発信しています。

「西会津しいたけファーム」福島県林業祭きのご品評会の生しいたけ部門と乾燥しいたけ部門でダブル受賞（2年連続）

富士ソフト企画株式会社「西会津しいたけファーム」は、2023年10月21日（土）に福島県郡山市にて開催された（公社）福島県森林・林業・緑化協会が主催する「福島県きのご品評会」に出品いたしました。本品評会は、震災復興と福島県産きのこの振興を図るため、東日本大震災・東電福島原発事故後8回目となります。今回の出品は、生しいたけの原木栽培部門で15点、菌床栽培部門で54点の計69点、乾燥しいたけ部門には14点が出品され、品質・形状・荷姿などについて総合的に審査が行われました。その結果、生しいたけ菌床栽培部門で「福島県きのご振興協議会会長賞」を2年連続で受賞し、乾燥しいたけ部門でも「（公社）福島県森林・林業・緑化協会会長賞」を受賞いたしました。



技能者等表彰式の様子

令和5年度 技能者等表彰式 優秀技能者を4名が受賞しました

神奈川県では毎年、優れた技術・技能を持つ県内の技能者の方を表彰しています。また、「技能グランプリ」「技能五輪全国大会」「技能五輪国際大会」「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」「国際アビリンピック」に本県を代表して出場し、好成績を収めた技能者を表彰しています。富士ソフト企画からは、神奈川県内の優れた技術・技能者として「サーバー管理部門」から1名、「第42回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」のパソコン組立、ホームページ、表計算の種目でメダルを獲得した3名が優秀技能者として表彰されました。

第43回全国アビリンピックにて3名が入賞

2023年11月17日（金）から19日（日）、障がいのある方々が日頃培った技能を競い合う「第43回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」が、愛知県国際展示場で開催されました。全25種目の競技に369名が参加しました。富士ソフト企画からは2競技4名が参加し、2競技3名が入賞しました。【金賞】DTP 【銀賞】パソコン組立部門 【努力賞】パソコン組立部門



研究・実践発表会での様子

研究・実践発表会で全盲の社員が登壇しました

2023年11月8日（水）、9日（木）に東京ビッグサイトで開催された「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会」で、ヘルスキーパー採用の社員が登壇しました。

小学校にてプログラミング体験授業を実施しました

2023年12月21日（木）、22日（金）、2024年1月12日に横浜市内の小学校にて、障がい者が講師として当社のプログラミング教材ロボット「プロロ」を活用したプログラミングの体験授業を行いました。PCクラブ活動の生徒、4年生3クラス、5年生3クラスの総勢186名が参加しました。



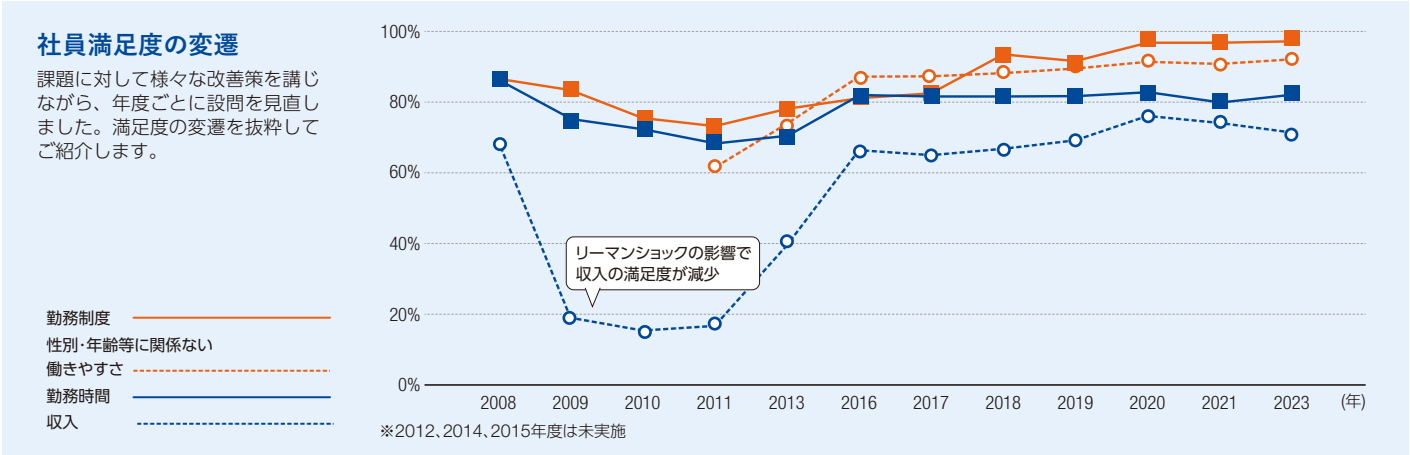
プログラミング体験授業の様子

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。

2023年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	82%
2	性別・年齢等に関係ない働きやすさ	92%	12	在宅勤務の支援制度	82%
3	社内情報の入手方法	91%	13	人事制度	82%
4	経営方針	90%	14	勤務時間	82%
5	部門方針の開示	88%	15	現在使用している機器	80%
6	職場の人間関係（上司・部下・同僚）	88%	16	通勤時間	80%
7	人事評価・賞与評価の公正さ・公平さ	87%	17	ビル設備や什器・オフィス環境	79%
8	社員教育・研修	85%	18	仕事のやりがい・充実感	77%
9	有給休暇の取得	85%	19	収入（給与・賞与）	71%
10	社内インフラ	82%	20	特定業務用の社内システム	71%
			21	全社員共通のシステムの充実	68%



2023年2月に実施した結果を掲載しています

相談窓口の設置

当社は“会社で働く全ての人が働きやすい職場”を目指して相談ニーズに適応した各種相談窓口を設置し、不適切な対応や言動、モラルやマナーに関する疑問・確認・相談を受け付け、全社員およびパートナー会社社員が利用できる体制を構築しています。また、不正やハラスメントなどの違法違反が疑われる場合は内部通報窓口で受け付け、人権侵害・リスクへの影響に応じた取り組みを行っています。

各種相談窓口

各種相談窓口は、正社員、契約社員、臨時社員、海外採用社員、シニアスタッフ、ハイシニアスタッフ、パートナー社員が利用できる環境を整えています。

■労働やキャリアに関する相談	社員相談窓口	■法律に関する相談	法律相談窓口
■女性相談員による女性向け総合相談	女性社員相談窓口	■税務に関する相談	税務相談窓口
■パートナー社員のための相談	パートナー会社社員相談窓口	■社宅や寮に関する相談	社宅・寮相談窓口
■LGBTsに関するあらゆる相談	LGBTs相談窓口	■ソフトウェアのライセンスに関する相談	ソフトウェアライセンス相談窓口
■健康・メンタルヘルスに関する相談	健康相談窓口		

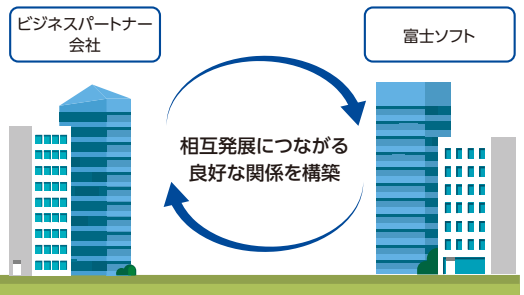
ビジネスパートナーとの良好なパートナーシップづくり

当社はパートナー会社との公正な取引を徹底し、相互発展につながる良好な関係を構築することで、ともに、社会のICTの発展に貢献しています。

相互発展につながる良好な関係を構築

良好な関係を構築するにあたり当社基本方針の「ゆとりとやりがい」のもと、社員だけでなく、ともに働くパートナー会社の皆様におきまして、同様な働き方改革の環境を提供しており、より働きやすい職場づくりを推進しています。

また、お客様へ安心・安全で高品質なサービスをご提供するために、全てのパートナー会社に、当社と同等のセキュリティレベルの確保、法令やルール・行動指針等の遵守、反社会的勢力との関係排除に関する約定を締結しています。



「パートナー会社様感謝会」の開催

日頃よりご協力いただいているパートナー会社に相互の発展につながるよう、「パートナー会社方針説明会」、「パートナー会社商談会」など、弊社方針の説明や案件情報連携の場として開催しています。

また、全国の主な事業拠点にて「パートナー会社様感謝会」を開催し、日頃の感謝をお伝えするとともに、さらなる情報交換・親睦にも活用いただける場としてご好評をいただいております。



パートナー会社様感謝会の様子

労働環境の向上に向けた取り組み:リモート環境 (在宅勤務) 整備

当社はコロナ禍以前より、リモート環境の整備を進めており、コロナ禍後も、セキュリティレベルを落とさず、パートナー会社も含めてリモートで作業ができる環境を継続して推進しています。

ビジネスパートナー会社数

2,455社

(2023年3月現在)

パートナーシップ構築宣言

当社は2024年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公開いたしました。パートナー会社とのより一層の関係構築・共存共栄を進めるとともに、サプライチェーン全体の社会課題解決に取り組んでまいります。



パートナー会社との取引におけるコンプライアンスの取り組み

当社はパートナー会社との取引において、下請法や派遣法、下請振興法等の関係法令を遵守するため、以下取り組みを行っております。

教育	社員一人ひとりが、パートナー会社との適正な取引を行うための知識をつけるよう、年4回e-Learningによる教育を実施しています。
点検	パートナー会社と適正な取引が行われているか、契約の点検・是正指導を実施しています。
牽制	下請法や派遣法、下請振興法等の関係法令の違反とならないよう、牽制を定期的に行う仕組みを運用しています。