様式第１６（第４０条関係）（第一面から第三面まで）

|  |
| --- |
| 認定申請書  申請年月日　2023年2月13日    　　経済産業大臣　殿  （ふりがな）えふしーしーてくの  　一般事業主の氏名又は名称 （株）FCCテクノ  （ふりがな）にしむらしゅうせい  （法人の場合）代表者の氏名 西村　秀星 印  住所  〒815-0033 福岡県福岡市南区大橋４丁目25-30 ベルエール大橋 2F  法人番号　9290001002108  　情報処理の促進に関する法律第３１条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。 |
| 記  情報処理システムの運用及び管理に関する指針に関する取組の実施状況  　(1) 企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性の決定   |  |  | | --- | --- | | 公表媒体（文書等）の名称 | FCC DX FCCがDXを進める際の指針及び中長期計画 | | 公表日 | 2020年12月28日 | | 公表方法・公表場所・記載箇所・ページ | 当社ウェブにて公表  https://www.fcctech.jp/wp/wp-content/themes/fcctechno/common/images/dx\_info.pdf  現状評価とそれに対する打ち手  ・脅威の整理：SI業界全体の構造変革と当社の在り方・ディスプションの脅威  ・打ち手の整理：ビジョンの共有と徹底した変革：顧客視点での価値創造の重要性  DXの初期的期待効果と長期的期待効果  ・初期的効果：間接コスト圧縮及びDX人材稼得に伴うプロダクト開発力の強化  ・長期的効果：受託開発型の受け身のビジネスモデルから、攻めの総合サービス企業への転換  ・DXの初期的期待効果と長期的期待効果のまとめ  ７～９ページ | | 記載内容抜粋 | **（企業経営の方向性）**  ディスラプトされる現状をとりまとめ、それに対応する打ち手の整理を行っている。  （抜粋）  脅威の整理：SI業界全体の構造変革と当社の在り方・ディスプションの脅威  DXに先立って、DXを成しえなかった場合に、当社は「二つの限界」に直面することとなる。  **「モノづくり・多重下請構造」の従来型SIの限界**  ソフトウェア開発力を有する当社においては、デジタル技術導入にあたっての課題という観点では、ハードルは高くない。他方で、テクノロジーの進化・SaaS・PaaS・IaaSの浸透等、クラウド環境下での開発が急速に進んだ。これにより、これまで「自社でつくる」、「自社で作ったものを提供する」のが当たり前だった点が揺らぎつつある。さらに、大手SIerを頂点とする、大規模システム開発における、いわゆる多重下請構造も制度疲労を起こし、他社のDXに伴い、縮退・現象する傾向にある。メインフレーム環境下での開発、オープン系受託開発等を主軸としてきた当社としては、これら従来型SIerを取り巻く状況の変化は、致命的な脅威となりうる。  **レガシー・システムの維持・更新の限界・技術的負債の極大化**  元よりクライアントより保守運用を委託され、長年、維持継続してきたシステム及びインフラが、レガシー化し、技術的負債を抱えている状況にある。当面、当該レガシーシステムは、大規模であるがゆえに、刷新が困難であり、使用されていくものの、ゼロベースで再度別システムへの移管が生じ得る可能性も十二分に想定できる。  また、当該レガシーシステムの保守・運用を行ってきたシニアメンバーも定年退職・高齢化等により引退し、保守・運用が年々困難となりつつあり、年々、保守・運用コストも上昇しつつある。  したがって、現状維持を継続することは、座して死を待つ状況で、衰退を受け入れているに他ならず、これらレガシーシステムの刷新を最新のアーキテクチャに基づき、成しえる他競合企業が増えれば増えるほど、当社の事業継続においては脅威である。  以上2つの脅威に対して、トップマネジメント主導により、下記の通りの行動指針を策定している。  **行動指針❶ 総合的サービス企業への変革の実施**  新しい事業体の元でのIT推進・DX推進に対抗するためにも、受託開発・SIを基軸としたモノづくり企業から、「良いものを適切に利用する」、コンサルティングを組み合わせた複合的なサービス企業に生まれ変わる必要がある。  行動指針❷ DXと合わせた企業文化変革の実施  当社が担うレガシーシステムの保守・運用を超え、新たな価値創造を行える人材を社内に取り込んでいくには、現状の企業風土では限界がある。したがって、単純に社内でデジタライゼーションを行うことを目的とせず、モノづくりからコンサルティングを主軸とする総合的なサービス業への転換するトランスフォーメーションの過程で、併せて組織の在り方はもとより、在籍する職員のマインドセット・採用する人材の在り方・経営戦略の在り方・経営管理の在り方の見直しを行う。  つまり、企業文化の変革を通じて、先進・先鋭のDX人材にとっても魅力ある「企業風土」を醸成し、これをもってDXを推進する体制構築を推進する。  DXの期待効果  当社が、現状評価に対する打ち手を実施し、DXが成功した暁には、下記効果を想定している。  **「ムリ・ムダ・ムラ」が減り、価格競争力が増す**  社内のDXに合わせて、業務の標準化・平準化を推し進め、デジタル化を図るとともに、投下する時間・資源に比して、リターンが低い業務の徹底した見直しが進む。この結果、各事業部で生じていた、「ムリ・ムダ・ムラ」を削減できるとともに、これらに投じられていた資源が解放される。これは、間接費等の削減につながり、結果として、当社が提供しうるサービスの価格競争力に転嫁される。  **採用･教育が進み、競争力のあるDX人材が集まり育つ**  社内をDXに適した環境に整えていくことで、副次的にアジャイル・デザインシンキング等を活用した新しい開発体制に適合しやすい、いわばDX人材の獲得が容易となる。DX人材は、DXを推進するに際して必須であると同時に、市場におけるニーズも高く、DXが進みうる環境でしか採用が困難である。当社がDXを推進していくことで、これらDX人材獲得も進み、プロダクトにそのものの競争力が増す。  このように、当社がDXを成しえる効果は大きい。DXを進める上での課題・超えるべき課題は多いが、具体的に見える効果を期待し、全社を挙げて取り組むものとする。  **（情報処理技術の活用の方向性）**  社内DX推進から得たノウハウ、利用したデジタルツールの知見・ソフトウェア開発ノウハウが提供可能となる。つまり、当社の徹底したDX経験を横展開し、DX戦略のコンサルティングに加えて、IT開発・運用業務のノウハウを合わせたDX推進支援サービスをリリースすることが可能となる。その結果、典型的な受託開発、レガシーシステムの保守・運用を行う企業から、DXコンサルティング及びデジタルサービス提供を行う事業者へと変革でき、ビジネスモデルの変革が可能となる。具体的には、情報処理技術を活用し、下記効果を起こすことを期待している。  初期的効果：  **間接コスト圧縮及び DX人材稼得に伴うプロダクト開発力の強化：**  短期的には、デジタル技術の活用等により、次の2点を効果として捉えている。  ●「ムリ・ムダ・ムラ」が減り、価格競争力が増す  社内のDXに合わせて、業務の標準化・平準化を推し進め、デジタル化を図るとともに、投下する時間・資源に比して、リターンが低い業務の徹底した見直しが進む。この結果、各事業部で生じていた、「ムリ・ムダ・ムラ」を削減できるとともに、これらに投じられていた資源が解放される。これは、間接費等の削減につながり、結果として、当社が提供しうるサービスの価格競争力に転嫁される。  ●採用･教育が進み、競争力のあるDX人材が集まり育つ、  社内をDXに適した環境に整えていくことで、副次的にアジャイル・デザインシンキング等を活用した新しい開発体制に適合しやすい、いわばDX人材の獲得が容易となる。DX人材は、DXを推進するに際して必須であると同時に、市場におけるニーズも高く、DXが進みうる環境でしか採用が困難である。当社がDXを推進していくことで、これらDX人材獲得も進み、プロダクトにそのものの競争力が増す。  **長期的効果：受託開発型の受け身のビジネスモデルから、攻めの総合サービス企業への転換：**  長期的には、下記2点の効果を想定している。  ●ビジネスモデルの変革が可能となる  社内DX推進から得たノウハウ、利用したデジタルツールの知見・ソフトウェア開発ノウハウが提供可能となる。つまり、当社の徹底したDX経験を横展開し、DX戦略のコンサルティングに加えて、IT開発・運用業務のノウハウを合わせたDX推進支援サービスをリリースすることが可能となる。その結果、典型的な受託開発、レガシーシステムの保守・運用を行う企業から、DXコンサルティング及びデジタルサービス提供を行う事業者へと変革でき、ビジネスモデルの変革が可能となる。  ●長期的・持続的競争力の獲得が可能となる  DXを成しえた状態においては、変化に適合しうる組織体となりえる。したがって、環境変化が生じて、さらなる変革が必要となった場合にも、速やかに適合しえる。したがって、現体制よりも、長期的・持続的な競争力獲得が可能となる。  このように、当社がDXを成しえる効果は大きい。DXを進める上での課題・超えるべき課題は多いが、具体的に見える2つの効果を期待し、全社を挙げて取り組むものとする。 | | 意思決定機関の決定に基づいていることの説明 | 取締役会にて承認を得ている。 |   (2) 企業経営及び情報処理技術の活用の具体的な方策（戦略）の決定   |  |  | | --- | --- | | 公表媒体（文書等）の名称 | FCC DX FCCがDXを進める際の指針及び中長期計画 | | 公表日 | 2020年12月28日 | | 公表方法・公表場所・記載箇所・ページ | 当社ウェブにて公表  https://www.fcctech.jp/wp/wp-content/themes/fcctechno/common/images/dx\_info.pdf  DXの具体的な展開・戦略からの事業への落とし込み  ・DX実現に向けた戦略とロードマップ  ・ロードマップ実現に向けた具体的施策の概要  １０、１２～１３ページ | | 記載内容抜粋 | **(企業経営の具体的な方策の決定)**  **DX 実現に向けた戦略とロードマップ**  FCC では、DX 実現に向けたロードマップを策定し、そのロードマップにおけるマイルストーンごとに、実施すべき施策を展開する。  このロードマップは、定期的に見直す。具体的には、社内の DX 進捗度合や、外部環境の変化に応じた修正を適宜行い、計画倒れを防ぐ。  **ロードマップ策定の意義**  DX は、当社のカルチャーに掲げる「Agility」を軸に、迅速に進める。  具体的には、計画のための計画は最小限にとどめ、トップダウンであるべき姿を目指す姿勢を示す。その際に、大まかな骨子足り得るロードマップを作成し、周知徹底を行う。組織変革・業務見直し等における意義・目的を見失わず、難易度の高い抜本的な企業風土改革を成しえるためである。ロードマップは、難易度の高い抜本的改革を進める際の、大まかな工程表と位置付けている。  **DX 実現に向けたロードマップ・イメージ**  ロードマップは、①組織風土刷新、②データマネジメント推進、③顧客接点の変革の 3 段階で構成されている。目指すべきゴール・期待する効果は、前項の VISION に定めることを目指すが、工程を階層化することで、より着実に推進を行う。最終的なゴールは、社内のデジタル化・合理化にとどまらず、顧客接点の変革にあることをあらかじめ定め、散発的・偶発的な取り組みとしないように、統制の効いた計画骨子を提供し、詳細な取り組み方針は、DX指針に定める。  **（情報処理技術の活用の戦略）**  **データマネジメント推進： 科学的・統計的な経営管理の推進**  組織風土刷新を終えたのちには、データマネジメントの推進を行う。日々の経済活動を定量化するために、手間をかけずにデータを蓄える仕組みを構築するとともに、意思決定において、データサイエンス等の活用を行う体制を築く。  **1:業績測定手法の再構築・デジタル化の推進**  管理会計の手法を改め、各自の一日に投下した時間が、利益につながる活動であったかを解析できる社内システムを作成し、投資（人件費）・リターン（付加価値）の視覚化を行う。  これにより、全社で使用されている時間の内容及び質の検証及び、総合職的な、何の業務に従事しているかわからない状況から、各自のジョブ・ディスクリプションを明示し、時間当たりの生産性を具体的に計測できるようにする。この際、基幹システムが持つ経理情報・仕訳情報と、給与情報等を連携させ、手間なく・素早く意思決定を成しえる。  以上より、当社内に蓄積された職員別・プロジェクト/クライアント別稼働データをタイムリに活用し、日々の営業活動・採算管理へのフィードバックが可能となる。具体的には、各自の稼働状況に応じて、プロジェクトの受注・価格の調整を行えるようになるほか、空いた人員を別途採算化する仕組みが構築可能となる。  併せて、月次決算・年次決算の早期化を行い、月次決算は、翌月 10 日までに、年次決算は、決算後 1 か月以内の決算確定を目指す。  **２:SFA･CRM の構築による顧客接点の視覚化**  また、顧客接点の視覚化を行う。現状、各事業部のごとに顧客管理を行っている。そのため、顧客との接点がアナログかつ非共有であるため、多数の機会損失が生じている。  案件の状況や各ステークスホルダーの稼働状況がみえないと、KPI・戦略制定、プロセス可視化や改善施策が不十分となる。したがって、SaaS 等を活用し、SFA や CRM を導入し、適切に記録していく仕組みを整えることで、当社と顧客の接点をデジタル化し、全社一致での顧客管理・営業強化策を実施できる体制を構築する。  **3: タレントマネジメントの活用による暗黙知の活用・ 潜在的才能の発掘**  タレントマネジメントを導入し、採用活動、社内人事にデータを活用する。これまで、採用は属人的かつ感覚的になされてきた。一定の成果はあったものの、引き続き、合理的な採用・社内人事は困難である。  これらの状況を打破するためにも、採用・不採用及び、社内人事においてもデータ蓄積を行い、人事に関する判断に定量的なサジェストが入る体制を構築する。具体的には、採用時のアンケート・性格診断等より、行動特性を把握し、面接に生かすほか、当社のハイパフォーマーとの一致度合い等の確認を行う他、ハイパフォーマーのコンプテンシー確立等に、タレントマネジメントに蓄積されたデータを用いていくこととする。  これにより、組織内に埋もれた採用・人事に関する暗黙知を浮き彫りにし、抜擢漏れを予防する他、属人化しがちな人材活用において、定量的・客観的な判断基準を加え、人材の最大限活用を目指していく。 | | 意思決定機関の決定に基づいていることの説明 | 取締役会にて承認を得ている。 |   　　① 戦略を効果的に進めるための体制の提示   |  |  | | --- | --- | | 戦略における記載箇所・ページ | DX を推進する体制・組織再編の方向性  １５ページ  DXにおける人材確保・教育の方向性  １７ページ | | 記載内容抜粋 | **DXを推進する体制・組織再編の方向性**  DXをより具現化するために、組織再編等を行う。  **徹底したリーダーシップの発揮**  代表取締役及び執行役員のうち1名を、DX担当に任命するとともに、当該2名より、社内に向けたメッセージを発信するとともに、各部・DXを阻害する社内の仕組みをトップダウンで除去する。実際に、指示を出すだけではなく、ともに現場に赴き、事実確認を行うことで、変革をより着実に進める体制を構築し、常にトップ・マネジメントが発するメッセージのうちに、変革の必要性と織り込み、DXを成しえなかった場合の危機を説き、挙社一致の体制を構築する。  なお、代表取締役を統括責任者、執行役員を実務責任者としている。DXの社内プロジェクト推進は代表取締役・執行役員、各マネジャーが担当する。各部門の実務担当者だけではなく、部門間を含めた全社的な取組みを行う業務体制を確立する。  **DXを推進する組織体制･DX推進体制・推進サポート体制**  上記トップ・マネジメントのコミットをより具体化するために、代表取締役の直下に、特別室を設ける。室長を、DX担当の執行役員が務めるとともに、デジタル技術に長けた人材、業務知識に長けた人材、他企業での勤務経験を有する人材等々を、社歴・立場にかかわらず集約し、トップダウンでのDXを遂行する。  **投資意思決定と予算配分の方針**  投資予算の意思決定及び予算配分については、新規事業投資のうち、最もDXに投資を振り向ける。また、週次の経営会議において、追加投資が可能となるように、投資対効果が常に測定しやすく、かつ、短期間での成果ではなく、数年単位での効果実現に向けた、息の長い投資を実行していく。これに合わせて、徹底したスリム化を継続し、非競争領域に向けた投資については、積極的な既存パッケージの活用等を行い、自社開発部分をDXの対象となるセグメントに集約させる。  **外部との連携・パートナーシップの推進**  積極的な外部連携・パートナーシップの締結を行っていく。社内人材のみで先端を行くDXを成しえるのは難しい。業務委託等を活用し、外部のプロフェッショナル人材を活用し、共同でチームアップを行い、当社のみでは解決が難しい課題についても、具体的なソリューションを提供する。特にデータサイエンス分野・UX･UI、デザイン分野等について、積極的な外部連携を行い、素早い変革、クライアントに対する高度なソリューション提供を目指す。  **DXにおける人材確保・教育の方向性**  また、人材確保に向けた動き及び教育の方向性として、次の通りの方針を徹底する。  **人材育成・確保**  人材への投資を行う。まず、推奨資格（ITパスポート、基本情報、ベンダー資格など）を定め、書籍購入費用、講義講座料などを当社が負担し、最新技術を習得しやすい体制を構築した。次に、コンサル系の教育を中心に外資系戦略コンサルティング及び政府系ファンド等で事業再生を行ってきた役員陣自ら毎週講座を開催し、DXしうる思考法を身に着けられる社内講座を用意している。また、管理者教育・メンタル・マネジメント教育など、社外より講師を招き、次世代のビジネスを担うに相応しい人財育成を行っている。これらの講座は、Web受講ができる体制を整え、録画したものをオンデマンド受講もできるようにする。さらに、新たな技術の習得のため、2022年2月より、IoT技術習得およびセンサーデータ利用の実験環境の導入を目指す。これらは、非IT部門においても同様であり、事業部門における人材においても、初歩的なデジタル技術の習得を求め、継続した  **業務人材・IT人材の融合**  DX人材を、業務知識・IT知識の両立ができる人材として定義し、業務人材にはIT知識を、IT人材には業務知識を持たせる。その結果、総合的なDXコンサルティングを行える体制が構築できる。 |   　　② 最新の情報処理技術を活用するための環境整備の具体的方策の提示   |  |  | | --- | --- | | 戦略における記載箇所・ページ | DX に向けた全社インフラ整備の方針  １５～１６ページ | | 記載内容抜粋 | IT環境の刷新、全社統合環境の推進を行う。コスト低減より、安価なデスクトップでのソフトウェア開発を行ってきたが、自席より持ち運べず、会議もアナログな状況にあり、さらに開発環境にも制約が多かった。そこで、各自のデバイスをノート型パソコン等に置き換えを行い、席次も廃止。クラウド環境下での開発が可能となるAWS・GCP等活用を推奨し、オンプレミス・サーバーからの脱却を行い、開発・保守する資産の拡充性を担保する。 |   (3) 戦略の達成状況に係る指標の決定   |  |  | | --- | --- | | 公表媒体（文書等）の名称 | FCC DX（FCCがDXを進める際の指針及び中長期計画） | | 公表日 | 2020年12月28日 | | 公表方法・公表場所・記載箇所・ページ | 当社ウェブにて公表  https://www.fcctech.jp/wp/wp-content/themes/fcctechno/common/images/dx\_info.pdf  DX の効果測定及び KPI の設定  １６ページ | | 記載内容抜粋 | 管理会計システム及びタレントマネジメントシステムに基づき、効率的に管理を行い、管理のための管理から脱却する。  設定するKPI  企業全体に占めるデジタルサービス及び関連サービスの割合 40％  デジタルサービスに従事している職員数 全社のうち60％  DXはトライアルプロジェクトの個数 月2件以上組成  業務デジタル化・ペーパレス率 95％超  DX人材の数 全社のうち30％  DX人材の研修予算 営業利益1%超  上記KPIについては、それぞれを月次モニタリングするものとし、年間通じて頻度の高いレビュー・PDCAサイクルの実行を行う。これらを、人事制度等との紐づけを行い、随時評価を行っていく。将来的にはOKRの導入等、KPIと各職員の行動が連動しうる組織体制を構築する予定である。 |   (4) 実務執行総括責任者による効果的な戦略の推進等を図るために必要な情報発信   |  |  | | --- | --- | | 発信日 | 1. ・2021年1月 2. ・2021年1月 3. ・2021年6月   ・2021年6月  ・2021年8月  ・2022年1月  ・2022年1月   1. ・2022年4月   ・2022年5月  ・2022年11月   1. ・2022年10月 | | 発信方法 | 下記URLにおいて、実務執行総括責任者である代表取締役自身の発信であり、下記URL下部において、署名を行い、これを証明している。また、戦略と関連する事項であり、補足として、Blog等での補足を行っている。  FCCテクノDX戦略  ・https://lp-family.fcctech.jp/dx-info  Blog   * https://www.fcctech.jp/blog/ | | 発信内容 | ❶ 組織風土刷新   1. 組織の見直しと企業文化の再定義   ・カルチャー提示   1. ビジネスチャットツールの活用   ・チャットツールの導入   1. デジタルシフトで業務改革の推進   ・受付の無人化  ・人事労務・財務会計の刷新  ・契約書の電子化  ・電話対応の効率化  ・人事管理・ワークフローの効率化  ❷ データマネジメント推進   1. 目標達成のためのプロセス可視化   ・稼働状況の可視化  ・顧客管理・案件管理の一元化  ・採算性のあっていない業務のチェック業務課題の洗い出しとkintoneによる業務効率化  ・kintone導入、社内kintone業務効率化プロジェクト始動 |   　(5) 実務執行総括責任者が主導的な役割を果たすことによる、事業者が利用する情報処理システムにおける課題の把握   |  |  | | --- | --- | | 実施時期 | 2022年　1月頃　～　2022年　7月頃 | | 実施内容 | 自己診断結果シート参照 |   　(6) サイバーセキュリティに関する対策の的確な策定及び実施   |  |  | | --- | --- | | 実施時期 | 2008年　4月　～　現在継続中 | | 実施内容 | 2008年4月にISO27001の認証取得後、現在も規格要求に満足するISMSの運用を行っている。具体的にはランサムウェア等具体的な脅威に対する研修について、ISMSの規格要求を踏まえ、具体的に当社に生じうるセキュリティ上のリスクを全社員に教育を行い、記述式での回答を得るなど、セキュリティ意識を高めている。  また、ISMS・Pマーク等の認証に基づき、内部監査及び認証時には外部監査を受けている。内部監査は、リスクアプローチを採用し、当社の中でのアセスメントポイントを明確化した効率的かつ効果的な監査を実施している。  DXによって、扱う情報が多岐にわたるようになるため、引き続き、サイバーセキュリティについては、リスクアプローチに基づく内部監査、認証機関による外部監査を経て、実効的かつ効率的なサイバーセキュリティの体制を構築する。なお、直近のセキュリティ上の問題はなく、情報処理安全確保支援士は在籍していない。  https://www.fcctech.jp/security/ |   （注）(1)～(3)の取組において公表先のURLを提出しない場合は次の①の書類を、(4)の取組において情報発信内容を確認できるウェブサイトのURLを提出しない場合は、次の②の書類を添付すること。また、必要に応じて③、④の書類を添付できる。  ①　(1)～(3)の取組における、公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）  ②　(4)の取組における、情報発信を行っていることを明らかにする書類（情報発信内容を確認できるウェブサイトの画面を印刷した書類等）  ③　(1)の取組における企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性、(2) の取組における戦略を補足説明するための書類（最新の情報処理技術の変化による影響を踏まえた観点から決定していることを説明する書類等）  ④　(5)～(6)の取組における、実施内容を補足説明するための書類 |

備考．用紙の大きさは、日本産業規格Ａ４とすること。

様式第１６（第４０条関係）（第四面）

（記載要領）

１．「申請年月日」欄は、経済産業大臣に認定申請書を提出する年月日を記載すること。

２．「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所」欄は、氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を記載すること。

３．一般事業主が法人の場合であって法人番号が記入されている場合は、一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所の記載を省略することができる。

４．申請内容は正しく記載すること。認定後、虚偽または不正の申請を行ったことが判明した場合には、認定の取消し等所要の措置を講ずることがある。