

# 人事制度

## ■ 人事制度改革の流れ

グローバル競争の激化、競合他社の多様化など、ICT 業界におけるビジネス環境は大きく変化しています。富士通では、成果主義に基づく人事制度改革として、1993年の目標管理評価制度の導入以来、継続的に改革に取り組んできました。

年	内容
1993年	目標管理評価制度を導入 社内募集制度を導入
1997年	幹部社員に対し等級制度を導入
1998年	一般社員に対しFunction区分/等級による人事制度を導入 これに伴い、幹部社員を含めて資格制度を廃止 一般社員に対し会社業績を反映した賞与を導入
1999年	年金・退職金制度の改訂 幹部社員に対し会社業績を反映した賞与を導入
2001年	目標管理評価制度を成果評価に改訂 (プロセス重視によるチャレンジ支援)
2003年	FA制度の新設
2004年	幹部社員に対し従来の等級制度を廃止し、能力を基軸とした区分制度を導入 組織評価を導入し、幹部社員の賞与へ反映 (For the Team の重視)
2005年	年金制度の改訂
2006年	全社横断的なプロフェッショナル認定制度を導入
2007年	Function区分および等級定義書の見直し
2010年	Function区分/コンピテンシーグレード制度による人事制度の導入
2014年	年金・退職金制度の改訂

## ■ 働きやすい職場環境の提供

人事制度改革を進める一方で、富士通では、あらゆる社員が最大限に能力を発揮できるよう、仕事と育児・介護などの両立支援やグローバル人材・シニア層人材の活躍支援など、働きやすい職場環境の提供やダイバーシティの推進に取り組んでいます。

### 制度利用者数 (2014年度)

制度名	内容	人数
育児休暇制度	・ 子の誕生日から、子の満1歳の誕生日以降最初の4月20日または1歳6ヵ月までのいずれか長い期間を最長として取得可能。 ・ 休職期間中は原則として無給。ただし1ヵ月以内の休職の場合は積立休暇の残日数の範囲で有給にできる。	271 (うち男性22)
育児短時間勤務	・ 子が小学校6年生の3月31日となるまで取得可能。	585 (うち男性18)
ベビーシッターサービス利用補助制度	・ 就業のためにベビーシッターなどのサービスを利用する場合、月額10,000円を上限として、利用費用の50%を支給。	28
妻の出産休暇	・ 配偶者の出産にあたり、産前産後8週間以内に5日取得可能(有給)。	496
事業所内保育所	・ 2000年より運営。定員27名。	27
介護休暇制度	・ 同一対象家族に対し、通算して1年を最長として取得可能。 (通算1年となるまで何回でも取得できる)。 ・ 休職期間中は無給。	10
介護短時間勤務	・ 3年を最長として取得可能。	7
在宅勤務制度	・ テレワーク推進の一環として、サテライトオフィス、モバイルワークに加えて、在宅勤務を実施。	100

## 女性社員の活躍支援

当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しています。この目標を達成するために、女性主任層から昇格候補を選出し、「女性リーダー育成プログラム」という女性社員の長期的なキャリア形成の支援プログラムを実施しています。またその他にも、チャレンジにつながるマインドの醸成や、中長期的なキャリア意識の醸成を目的とした「キャリア形成支援セミナー」という募集型セミナーを開催し、女性の活躍を支援しています。

### 女性社員および女性幹部社員比率推移

(単位：%)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
女性社員比率	16	16	15	15	15
女性幹部社員比率	3.5	3.7	4.0	4.3	4.6

※ 2011年度設定の目標値：2020年度女性社員比率20%、新任女性幹部社員比率20%

## 障がい者雇用の促進と活躍支援

障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。

### 障がい者雇用率推移

(単位：%)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
障がい者雇用率推移	2.01	2.05	2.00	1.96	1.94	2.04

※ 2013年12月に障がい者雇用の促進に向けた特例子会社(注)「富士通ハーモニー株式会社」を設立  
(注) 特例子会社：障がい者のために特別に配慮して設立された子会社で、厚生労働大臣の認可が必要

## グローバルな人材の採用

国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用し、その結果として2015年3月末時点で240人の外国籍社員が富士通で働いています。

## シニア層人材の活躍支援

60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的とした「定年後再雇用制度」を設けています。契約は原則1年ごとの更新とし、本制度による更新上限年齢は原則65歳までとしています。

## FA制度

「全社的なチャレンジ意欲の喚起・キャリア自律の推進、人材配置の適正化」を図るため、社員の希望・意欲を重視した職務選択機会を付与するしくみです。

## 社内募集制度

重点的に人材を補強すべきプロジェクトや新規テーマについて募集を行っています。原則年2回に加え、必要に応じ随時実施しています。