

# 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
2018年	年金・退職金制度の改訂
2019年	フレックスタイム制勤務制度見直し（多様で柔軟な働き方支援の一環として「適用対象者の拡大」「コアタイムの見直し」「コアタイムの無いフレックスタイム制の柔軟な適用／最低勤務時間の見直し」）
2020年	国内グループの幹部社員を対象に、一人ひとりが果たすべき職責を明確に定義し、その職責に応じた報酬設定と柔軟な人材配置を実現するジョブ型人事制度を導入

## ■ 働き方改革への取り組み

富士通では、仕事と育児・介護などの両立支援や場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度の導入など、限られた時間の中で社員一人ひとりの能力や創造性を最大限に発揮できるよう、働き方改革を推進しています。

### 主な制度の概要

（単位：人）

導入時期	制度名	内容	利用者数 (2019年度)
1954年	出産育児サポート休暇	・ 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）	554
1990年	育児休職制度	・ 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	541 (うち男性110)
1992年	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	883 (うち男性26)
1992年	介護・介護準備休職制度	・ 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	12
1992年	介護短時間勤務	・ 3年を最長として取得可能	13
1997年	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	19
2000年	事業所内保育所	・ 2018年に2園新設し、計3園運営。定員70名（3園合計）	62
2016年	カムバック制度	・ 勤続1年以上の正規従業員で退職後5年以内の者が対象 ・ 本人の希望および経験、スキルなどを考慮して会社が必要性を認めた場合、再雇用	
2017年	テレワーク勤務制度	・ 自宅やサテライトオフィス、出張先や移動中など、場所にとらわれずに働くことが可能 ・ 利用回数制限なし（終日テレワークは原則2回/週まで）	
2019年	勤務間インターバル制度	・ 従業員一人ひとりの健康の確保のため、終業時刻から次の始業時刻までの間に、10時間以上のインターバルを確保	

## ■ ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

- ・ニューノーマルにおいて、従業員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進。
- ・「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプト。
- ・場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施。

## ■ 「Work Life Shift」の概要

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成。

### 「Smart Working（最適な働き方の実現）」

約8万人の国内グループ従業員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現。

### 「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態に。

### 「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

従業員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現。

## ■ ダイバーシティ推進に関する主なデータ

女性社員および女性幹部社員比率推移

(単位：%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性社員比率	16	16	17	17	17
女性幹部社員比率	4.8	5.2	5.7	6.2	6.6

障がい者雇用率推移

(単位：%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率推移	2.04	2.00	2.15	2.28	2.23	2.36

# 社員の状況

## ■ 社員数・平均年齢の推移

	単独		連結
	人員 (単位：人)	平均年齢 (単位：歳)	人員 (単位：千人)
1935年6月	700	—	—
1945年3月	4,661	—	—
1955年3月	3,561	26.2	—
1965年3月	12,672	24.8	—
1975年3月	31,312	27.5	—
1985年3月	44,179	30.7	74
1995年3月	51,208	34.1	164
2005年3月	33,792	39.4	150
2010年3月	25,134	41.4	172
2011年3月	24,969	41.7	172
2012年3月	24,906	42.2	173
2013年3月	25,426	42.2	168
2014年3月	25,616	42.9	162
2015年3月	25,627	43.3	159
2016年3月	24,112	43.3	157
2017年3月	33,095	43.1	155
2018年3月	32,969	43.3	140
2019年3月	31,827	43.2	132
2020年3月	32,568	43.6	129

## ■ 入社数の推移（単独）

新卒採用

カッコ内の数字は女性採用数

年 度	新卒採用 (単位：人)		
	事務	技術	
2005	150	230	380
2006	170	330	500
2007	170	415	585
2008	170	415	585
2009	170	415	585
2010	170	270	440
2011	170	370	540
2012	170	370	540
2013	170	370	540
2014	150	350	500
2015			500(141)
2016			500(156)
2017※			740(250)
2018			750(220)
2019			750(240)
2020			750(250)
2021(予定)			750

※SE子会社3社を2016年11月に吸収合併したことにより採用数増加

## ■ 社員数の男女内訳（単独）

(単位：人)	男性	女性
2020年3月	26,919	5,649

## ■ 外国籍社員数（単独）

(単位：人)	外国籍社員
2020年3月	436