

## グローバルでの企業競争力強化に向けた人的資本への投資拡大について 報酬制度の見直しにより国内社員の月額賃金を平均 10%、最大 29%引き上げ

当社は、このたび、中長期的なグローバルでの企業競争力のさらなる向上を目指して報酬制度を見直し、人的資本への投資を拡大します。

今回の報酬制度の見直しにより、国内における全ての職層の社員を対象に、月額賃金を平均で 10%、最大で 29%引き上げます。年収ベースでは、平均で 7%、最大で 24%引き上げ、例えば、リーダークラスの人材においては年収約 1 千万円以上、事業部長クラスの人材においては年収約 2 千万円から 3 千万円程度となります。また、大学新卒者の月額賃金は、昨年比 2 万 5 千円増の 25 万 5 千円とします。これにより、今後の企業価値向上の中核を担う人材の定着および獲得を図るとともに、社会課題の解決に挑む当社のグローバルソリューション「Fujitsu Uvance」の 7 つの Key Focus Areas (重点注力分野) (注 1) と、それを支える 5 つの Key Technologies (注 2) をけん引する即戦力人材やデジタルネイティブとして高いポテンシャルを持つ人材の獲得を一層推進します。

当社のパーパスは、「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」であり、その実現に向け、継続的な人的資本への投資により、今後当社のあるべき事業ポートフォリオと、それに必要とされる人材ポートフォリオの一体化を推進し、お客様のデジタルトランスフォーメーション (DX) に貢献していきます。

### 【背景】

当社は、中長期的なグローバルでの企業競争力の向上を目指し、事業ポートフォリオと事業モデルの変革に取り組んでいます。この変革を着実かつスピーディに実現し、社会やお客様への提供価値をさらに高めていくためには、役割と権限を明確化したフラットな組織への変革による意思決定や業務スピードの加速を図るとともに、イノベーションをリードする多様で多才な人材の獲得および定着と、リスキリングやアップスキリングなどを通じた社員一人ひとりの成長を実現することが不可欠です。

従来から、当社では人的資本への投資を成長投資の最優先事項と捉え、新たな働き方「Work Life Shift」として、コアタイムなしのフレックスタイム制やテレワーク環境の拡充などを推進してきました。また、ジョブ型人材マネジメントの導入に加え、キャリアオーナーシップに基づくキャリア形成を促進するため、階層別教育の廃止とオンデマンド教育の充実や、グローバル共通の評価制度「Connect」の導入などの施策も実施してきました。

このたび、多様で多才な人材の獲得および定着と、社員一人ひとりの主体的な挑戦や成長の後押しを目的として、報酬制度の見直しをはじめ、人的資本への投資を拡大します。

## 【 報酬制度見直しの概要 】

ジョブ型人材マネジメントに基づいたマーケット競争力ある報酬のあり方、水準への見直しを図ります。

- ・グローバル企業のベンチマーク結果に基づき、国内における全ての職層の社員を対象に、競争力ある報酬水準に見直します。具体的には、月額賃金を平均で 10%引き上げます。また、事業部長クラスの人材では、従来水準と比較して月額賃金を最大 29%引き上げます。
- ・年収ベースでは平均 7%、最大で 24%引き上げ、リーダークラスの人材においては年収約 1 千万円以上となります。また、事業部長クラスの人材においては年収約 2 千万円から 3 千万円程度となります。
- ・従来から導入していた、AI やデータサイエンスなどをはじめとする高度専門職系人材処遇制度(注 3)について、その認定区分や認定領域を見直します。近年、お客様のニーズが増大しているクラウドソリューションに関する高いスキルを有する人材を確保するため、すでに対象としている SAP、Salesforce に加え、ServiceNow も新たに認定領域に追加します。
- ・大学新卒者の月額賃金は昨年比 2 万 5 千円増の 25 万 5 千円、修士新卒者の月額賃金は昨年比 1 万 5 千円増の 27 万 5 千円に見直します(春季労使交渉における回答分も含む)。今回の報酬制度の見直しと、既に導入済みのジョブ型人材マネジメントにより、職務内容と職責の高さに応じて、新卒入社者は入社後数年で年収 1 千万円以上になることも可能です。

## 【 商標について 】

記載されている製品名などの固有名詞は、各社の商標または登録商標です。

## 【 関連リンク 】

- ・[ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」を推進\(2020年7月6日プレスリリース\)](#)
- ・[富士通の人材戦略について\(2022年3月28日 ESG 説明会\)](#)
- ・[採用計画について\(2023年3月1日プレスリリース\)](#)

## 【 注釈 】

(注1)7つのKey Focus Areas(重点注力分野):

2030年の社会を想定し、社会課題を解決するクロスインダストリーの4分野(Vertical Areas)「Sustainable Manufacturing」「Consumer Experience」「Healthy Living」「Trusted Society」と、それらを支える3つのテクノロジー基盤(Horizontal Areas)「Digital Shifts」「Business Applications」「Hybrid IT」の計7分野から構成。

(注2)5つのKey Technologies:

「Computing」「Network」「AI」「Data & Security」「Converging Technologies」の5つの技術領域で構成。

(注3)高度専門職系人材処遇制度:

人材マーケットにおける希少性が極めて高く、獲得や定着が困難な分野、かつ中長期的に当社のビジネスへの貢献度が高い領域を対象に認定基準を定め、認定された人材に対して、特別な報酬水準を適用する制度。

【 当社の SDGs への貢献について 】



2015 年に国連で採択された持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals:SDGs)は、世界全体が 2030 年までに達成すべき共通の目標です。富士通のパーパス(存在意義)である「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGs への貢献を約束するものです。

以 上

《本件に関するお問い合わせ》

Employee Success本部 人事企画部

メール:[fj-japan\\_reward\\_ex@dl.jp.fujitsu.com](mailto:fj-japan_reward_ex@dl.jp.fujitsu.com)