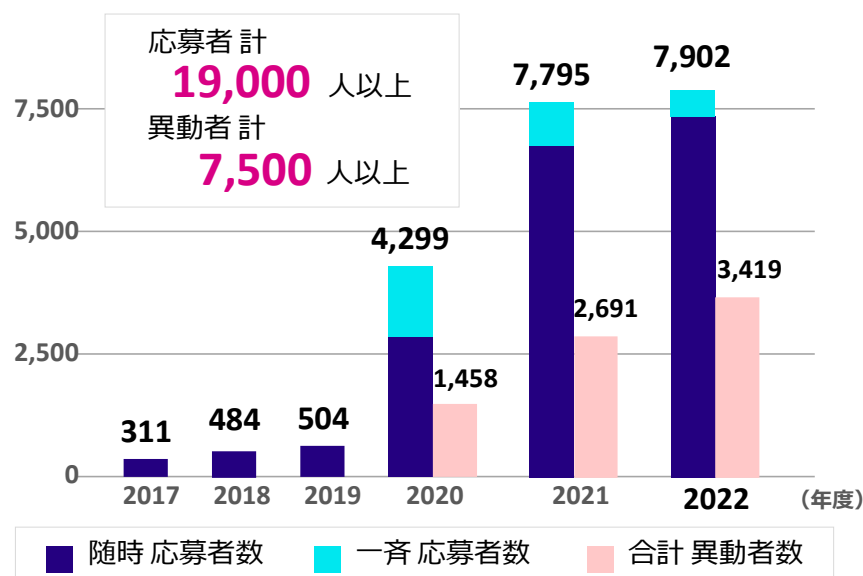


# 人に関わる数値の変化

FUJITSU

## 組織・人材流動化

### ■ポスティング応募者・異動者推移



### ■中途採用（2022年度）

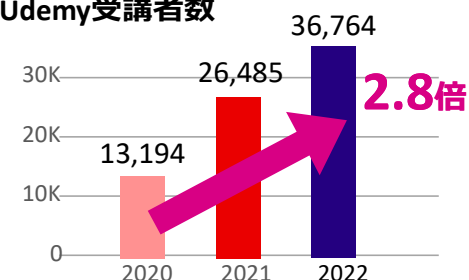
**818** 名  
(前年比約 **2倍**)

### ■新卒採用（2022年度）

**765** 名  
(計画数 **102%**)

## リスキング・キャリアオーナーシップ

### Udemy受講者数



### Udemy総学習時間 (2020年度比)

**3.2倍**

### キャリアオーナーシップ診断実施者数

**15,187人**

### キャリアCafé参加者数

**8,296人**

### 1on1実施回数(1人あたり)

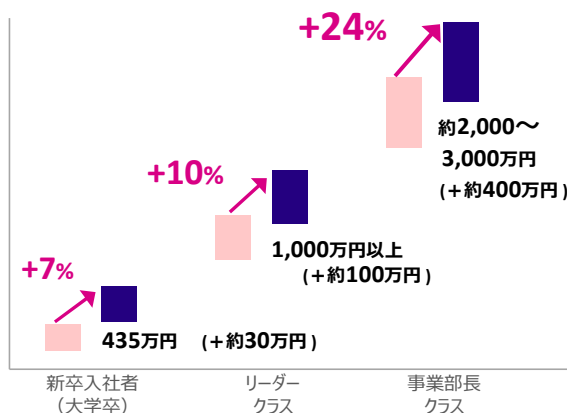
年平均 **9.4回**

### リスキング(BP変革)

**8,000人**

## 報酬制度の見直し

理論  
年収



## DE&I

### 女性社員比率

**24.8%**

### 女性幹部比率

**15%**  
(目標20%)

© 2023 Fujitsu Limited

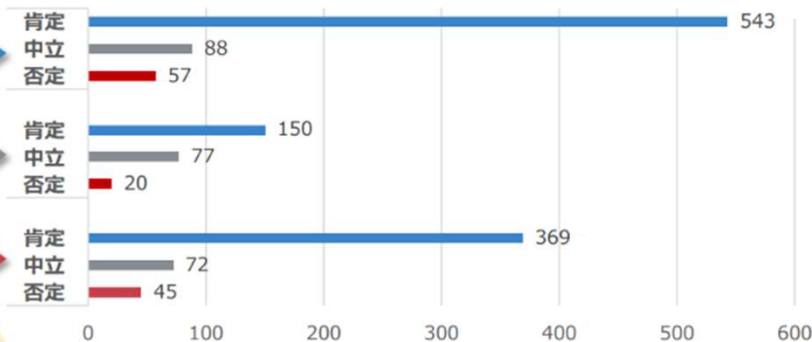
# 人に関わる数値の変化

## ポスティング異動者サーベイ

異動前に業務で自分の強みを活かせていると感じていた

肯定 688人  
中立 247人  
否定 486人

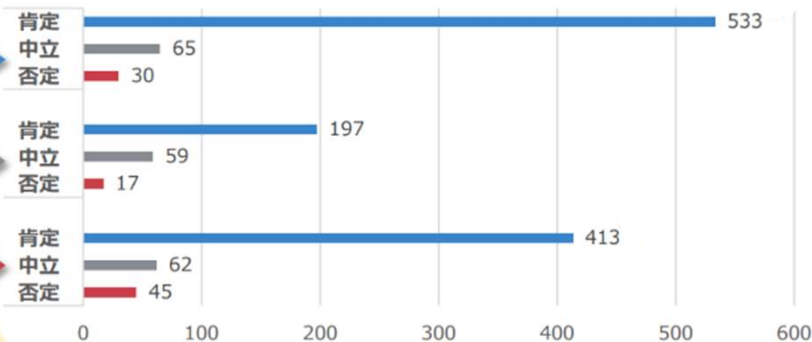
### 異動後の業務で自分の強みを活かせていると感じる



異動前に業務を行う中で自らの成長を感じていた

肯定 628人  
中立 273人  
否定 520人

### 異動後の業務を行う中で自らの成長を感じる

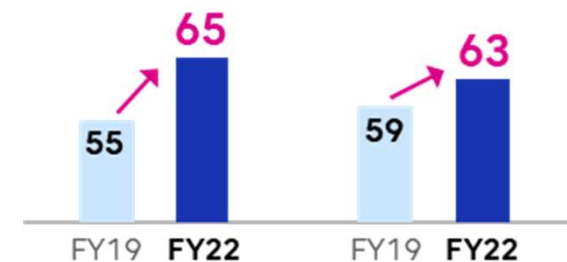


## 各種施策とエンゲージメントの関係

### ■ポスティング・機会の提供

均等な成功機会

キャリアを築くチャンス



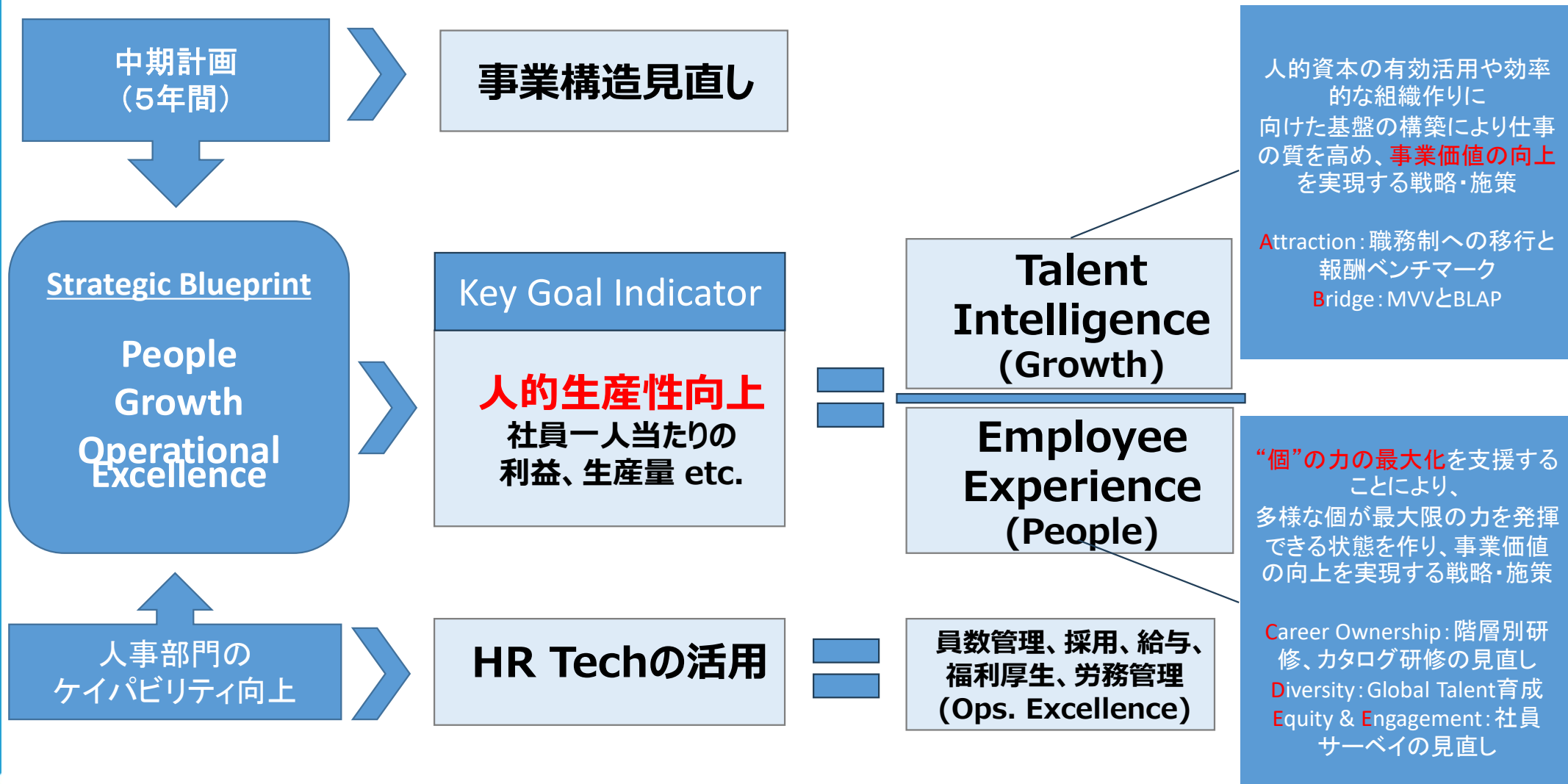
### ■自律的な学び・成長の支援

上司のフィードバック

学習や成長の機会



# 企業価値向上を目指した企業戦略と人的資本経営



# 人的資本経営のABCDEとKPI

	ISO指標名	人的資本可視化指針
Attraction	離職率	維持
Attraction	主要ポジションの内部登用	サクセッション
Attraction	後継者の承継準備度	サクセッション
Bridge	グローバルリーダーシップ研修の参加率	リーダーシップ
Bridge	グローバルリーダーシップ研修の総費用	リーダーシップ
Bridge	経営層との対話機会の頻度	リーダーシップ
Bridge	経営層との対話機会の参加率	リーダーシップ
Career Ownership	研修費用	スキル/経験、育成
Career Ownership	研修の参加率	スキル/経験、育成
Career Ownership	従業員の研修参加時間	スキル/経験、育成
Diversity	平均年齢	ダイバーシティ
Diversity	労働者に占める女性労働者の割合	ダイバーシティ
Diversity	ダイバーシティ採用比率（女性、外国人、キャリア採用）	ダイバーシティ
Diversity	海外従業員比率	ダイバーシティ
Diversity	新卒採用（総合職）における女性の採用比率	ダイバーシティ
Diversity	採用した労働者に占める女性労働者の割合	ダイバーシティ
Diversity	採用における男女別の競争倍率	ダイバーシティ
Diversity	男女別の再雇用の実績（人数）	ダイバーシティ
Diversity	男女別の中途採用の実績（人数）	ダイバーシティ
Diversity	取締役のうち女性の人数	ダイバーシティ
Diversity	取締役クラスにおける外国人、中途入社社員の割合	ダイバーシティ
Diversity	役員意思決定レベルのダイバーシティ比率（女性、外国人、キャリア採用）	ダイバーシティ
Diversity	執行役員の外国籍者数	ダイバーシティ
Equity & Engagement	男女別昇進割合	非差別
Equity & Engagement	従業員エンゲージメント（「持続可能なエンゲージメント」指標）	エンゲージメント

# 人材戦略のABCDEパッケージ（サイバーエージェント）



一律は中止

個のやる気

ヘッドハンター

子会社社長

決断経験

9%

GEPPPO

成果ミッション

インターン重視

月イチ面談

金銭&感情

プロレポ

キャリア制度

有志の支援

FA制度

# 【経営改革への絶え間なき挑戦】

## 人的資本経営を目指した時代を先取りした「人材戦略」



- カゴメでは従来から個人の「キャリア自律」を最重要課題とし、ジョブ・グレード、評価・報酬制度等の「インフラづくり」を経て、本来の目的である「キャリア意識の極めて高い人づくり」のフェーズに完全に入っている

