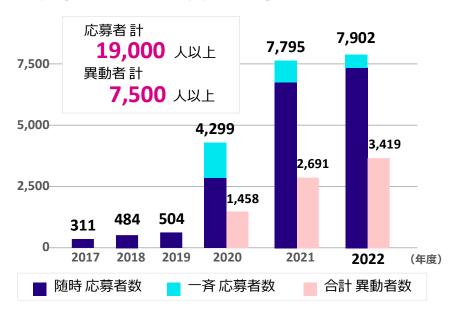
人に関わる数値の変化

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)

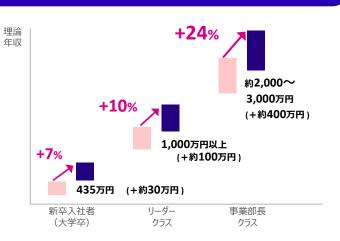
765 名

(計画数 102%)

リスキリング・キャリアオーナーシップ







DE&I



女性幹部 比率



© 2023 Fujitsu Limited

人に関わる数値の変化

肯定

中立

否定

0

520人

62

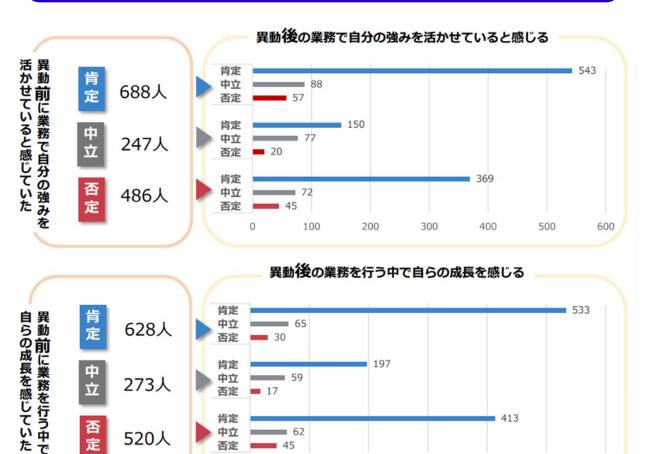
100

200

300

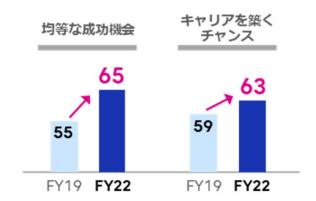


ポスティング異動者サーベイ

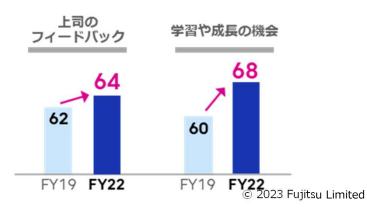


各種施策とエンゲージメントの関係

■ポスティング・機会の提供



■自律的な学び・成長の支援



500

600

413

400

企業価値向上を目指した企業戦略と人的資本経営

中期計画 (5年間)



事業構造見直し



Strategic Blueprint

People Growth Operational Excellence



人的生産性向上 社員一人当たりの 利益、生産量 etc.

Talent Intelligence (Growth)

"個"の力の最大化を支援する ことにより、

人的資本の有効活用や効率

的な組織作りに 向けた基盤の構築により仕事 の質を高め、事業価値の向上 を実現する戦略・施策

Attraction: 職務制への移行と

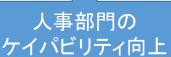
報酬ベンチマーク

Bridge: MVV∠BLAP

多様な個が最大限の力を発揮 できる状態を作り、事業価値 の向上を実現する戦略・施策

Career Ownership:階層別研 修、カタログ研修の見直し Diversity: Global Talent育成 Equity & Engagement: 社員 サーベイの見直し

Employee Experience (People)





員数管理、採用、給与、 福利厚生、労務管理 (Ops. Excellence)

HR Techの活用

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)

Attraction	Bridge	Career ownership	Diversity	Equity & Engagement
一律は中止	個のやる気	ヘット" ハンター	子会社社長	決断経験
9%	GEPPO	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	キャリチャレ制度	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

● どのような仕事内容で何を果 ● 職務評価(仕事にお金を払う) グレード体系と 制度イ たすべき? ● ジョブ・グレードと格付け(グローバル公開) インフラ整備 これまでに実施 ● どのように格付けされる? ●「生き方改革」の推進による「主権在民」 どう評価・報酬? ● 業績評価:KPI評価とその全社公開 評価報酬制度 ● 恣意性を排除した評価制度 タレント どのようなキャリアオーナー ●「カゴメ版HRBP」制度の導入 マネジメ シップ? 自由度の高い副業制度の導入 ント キャリア自律 「地域カード」の導入による単身赴任解消 システム ● 本人の異動希望のマッチング率80%以上 **HRBP** 誰が適材? ● 課長クラスから始める経営者教育、報酬指 現在本格実施 サクセッション ● どのように自分で学べる? 名委員会も巻き込んだサクセッションプラン マネジメント ● 選択型研修によるキャリア自律サポート 常に後継者はいる? ● 長期にわたるリーダー育成研修、コーチング リーダー育成 ● 抜擢人事制度による年功序列からの脱却 プログラム