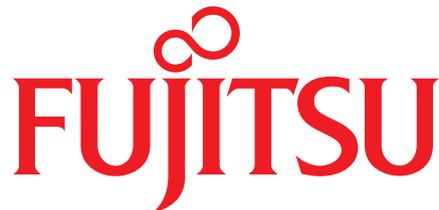


グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

富士通株式会社



キャリア支援施策を人材・組織変革の要とし、
ジョブ型人材マネジメントの実現に向けた、
社員のキャリアオーナーシップに基づくキャリア支援を展開

経営者からのメッセージ

当社はパーパスの実現に向け「すべての社員が魅力的な仕事に挑戦し、常に学び成長し続ける」ことを目指し、主体的なキャリア形成の機会と環境の提供に取り組んでいます。今回の受賞を励みに、キャリア施策のさらなる充実に邁進します。



執行役員
EVP CHRO
平松 浩樹

企業概要

事業概要：情報通信業
業種：情報サービス業
所在地：東京都港区

従業員数：36,216人(男性29,473人/女性6,743人、うち非正規雇用1,786人)
平均年齢：43.6歳
創業年：1935年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

社員のキャリアオーナーシップ意識が高まり、
挑戦と成長が促され、自律的にキャリア形成する社員が増えたこと。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

「ジョブ型人材マネジメント」のフルモデルチェンジをするため、様々な施策をスピーディに遂行したことです。



増田 宗則
担当年数：2年



安宅川 誉弘
担当年数：1年



柄沢 恵里香
担当年数：14年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

当社の従来のビジネスモデルは、お客様から受託した IT システムを正確に構築し、要望を実現する姿勢が求められていましたが、IT 企業から DX 企業へ変革し、お客様と共に社会課題の解決を考え、事業の変革を実現し、成長への貢献が求められるようになりました。DX 企業への変革をきっかけに、社員のマインドや組織文化を醸成することが急務となり、自らのキャリアを自ら考えることを後押しするキャリア支援に取り組みました。

具体的な取組

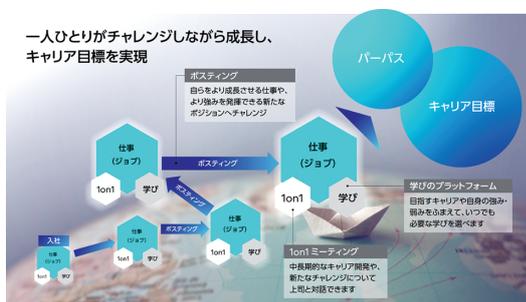
社員のキャリアオーナーシップに基づく成長支援

社員がキャリアオーナーシップを発揮し充実したキャリアを実現するための支援プログラム「FUJITSU Career Ownership Program」を行っています。

社員が3年後の将来のありたい姿を描き、どうチャレンジしたいかの成長ビジョンを設定し、組織ビジョンとアラインし、上司と1on1で対話しています。

随時、社内キャリアカウンセラーへの相談もでき、必要なスキルはオンデマンドでいつでも学ぶことができます。

また、キャリアオーナーシップを考えるイベント、学びをテーマにした全社イベントを実施しています。



▲キャリア目標を実現

取組の効果

社員のキャリアオーナーシップ意識の高まりと挑戦

社員が将来のありたい姿を描き、その実現に向けたキャリアオーナーシップの意識が高まりました。

必要なポジションが可視化され、年齢、役職問わず自らのキャリアを自律的に選ぶことができるポストティング制度により、公平なキャリア形成機会につながり、若手社員や女性に限らず人材流動化が高まる効果がありました。

従業員エンゲージメントサーベイの「成長の機会」についても向上しています。

今後の課題と展望

更なるキャリア支援の充実と持続的に成長する組織へ

キャリア支援の取組をさらに充実し、多くの社員に提供していきます。あらゆる社員がキャリアオーナーシップを発揮できるよう、多様な選択肢を示し、機会を提供してまいります。

当社のパーパスである「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」を実現するため、持続的に成長できる組織を形成していきます。

社員の声



キャリア&メディア事業本部
メディアソリューション事業部
部坂 太士

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

A1

コロナウィルス拡大がきっかけです。テレワーク環境での仕事の進め方が定着する中で、今後の自分の良いキャリアを築いていくためにスキルや保有資格等、自分の実力値を強く意識するようになりました。

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

A2

これまで自分が経験してきた経験や今後やっていきたい仕事に向け証明になるような、スキルや資格取得に取り組んで参りました。その中で現在取り組んでいる仕事の質も高まったと感じています。

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?

A3

スキルや資格取得の中で感じたのは、経験に勝るものはないという点です。獲得した資格等を証明にして、新たな経験にトライしたいと思っています。将来的には、業界や国内外関係なくビジネス創出ができる人材になりたいです。



官公庁事業本部
官庁第三事業部
石河 望美

A1

女性リーダー育成施策に参加したことがきっかけです。外部機関によるアセスメント、女性幹部社員と同じ立場の方との対話により自身の強み・弱みを知り、「自分らしい」キャリアを考える機会となりました。

A2

幹部社員登用のポストティングへ応募しました。短時間勤務で培った効率的な働き方や経験に基づく協調の場を醸成する力など、自分らしさをどう組織のために活かせるかを前向きに考えられるようになりました。

A3

メンタリング制度など組織の枠を越えた取組へ積極的に協力したいです。自分自身が機会を得られたように、少しでも多くの方が自分らしくキャリアチャレンジできるように関わっていきたくと思っています。