

2026年6月1日
富士電機株式会社

社員の成長と組織の変革に向けた 一般社員の人事・処遇制度の改定について

富士電機は、経営方針の一つに「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮する」を掲げ、中期経営計画の人財戦略ビジョンである「従業員のウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環の実現」に向けた取り組みを推進しています。

今般、当社の更なる成長につながる「社員の成長」と「組織の変革」に向けて、一般社員の人事・処遇制度の抜本的な改定を行いました。

なお、管理職層に対しては、今回の制度改定に先立ち、4月1日付で高度専門人材を評価するプロフェッショナル職を導入しました。専門性の更なる活用による経営の質向上と多様な人材の活躍を推進します。

■改定の背景

当社を取り巻く事業環境は、労働力人口の減少や技術の高度化、価値観の多様化など大きく変化しています。

こうした環境下において、限られた人材資源で事業を持続的に成長させるためには、職制ラインによるマネジメントを強化するとともに、社員一人一人の生産性を高めることが必要であり、当社の競争力向上につながる技術の獲得や差別化に向けては、社員の自律的な成長による専門性の向上が求められます。加えて、多様な人材の活躍を推し進めるにあたっては、個々の仕事観・ライフスタイルに応じた個人レベルでの教育やキャリア形成を支援していくことが重要です。

■主な改定内容と期待する効果

1) 役割を基軸とした処遇で、社員の自律的なキャリア形成と専門性向上を図る

従来は職能の高まりにより処遇していましたが、改定後は、新たに役割グレードを設け、仕事の現在価値である役割の大きさを基軸に処遇します。これにより、社員が自らの役割を認識することで挑戦意欲につなげ、自律的なキャリア形成ならびに専門性の向上を図ります。また、個人の働き方やワーク・ライフ・バランスに応じて役割を担えるようにすることで、多様な人材による柔軟で創造的な組織作りを目指します。

2) 「課長補佐」を新設し、職制ラインの強化と多様な人材の活躍を推進

一般社員の最上位職にマネジメント層を設け、「課長補佐」の役職を新設します。課長補佐は所属するグループのメンバーの労務管理や目標管理などの人材マネジメントならびに、グループ目標の設定・実行管理などの業務マネジメントを担い、その役割の大きさに応じて、他の一般社員との明確な報酬差を設定します。社員全体の上昇意欲を喚起するとともに、次世代リーダーの育成を推し進めることで、職制ラインの強化と多様な人材の活躍に向けた個人レベルのマネジメント強化を図ります。