

透明性の高い自律的な運営でガバナンス向上をめざす

富士通株式会社／富士通企業年金基金

富士通株式会社
Employee Success本部 Employee Relation統括部
シニアディレクター
たかはし けんすけ
高橋 健介氏

会社概要

本 社：東京都港区
業 種：電気機器
従業員：129,071名（連結）

富士通グループの確定拠出年金（DC）制度を、ガバナンスにポイントを絞ってご紹介します。

富士通は「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」をパーパス（存在意義）に掲げていますが、そのイノベーションを引き起こすのは人です。そこで人事制度をフルモデルチェンジし、昨年からは社員の異動をポストイングで行えるようにしました。

従来、本部長や幹部社員への昇格にあたっては上司の推薦が必要でしたが、現在はポストイングで募集しており、応募に際して上司の推薦は不要としています。こうした人事制度のフルモデルチェンジの中で、DCは社員の自律性を高めていく重要なプラットフォームの1つと位置付けられています。

DCの導入は2014年で、比較的ゆっくりと時間をかけてスタートを切ることができ、他社事例などを参考にしながらあるべきガバナンスの体制、仕組みを十分検討することができたことが、ガバナンスの効いた運営を可能にしている要因の1つだと考えています。ただ、DCの加入対象は1999年4月以降の入社者に限られていて、給付割合

はDBが約70%で、DCが約30%です。

運営管理機関は富士通企業年金基金自体が担っており、その規模（加入者約43,000人）は全国でも上位を占めています。つまり基金は代表事業主と運営管理機関を兼ねているわけですが、その下に外部の3つの運営管理機関が属していて、加入者が任意で選べる仕組みになっています。

また運用商品に関しては、外部の専門家による有識者会議と、労使同数から成る商品選定委員会を設けて、商品の選定や見直しを行っています。具体的には、有識者会議があるべき商品や商品特性を選定委員会に答申し、外部コンサルタントによる商品評価や推奨商品の提言を受けて商品を選ぶという流れです。

ここでポイントは、「少数」「シンプル」「低コスト」という商品選定の基本コンセプトを制度導入時に定めたことで、それ以降はこのコンセプトが判断基準になっています。

商品選定委員会

はこれまで6回開催されていますが、最初は運用商品の採用で、2017年にはマイナス金利に対応すべく債券のアクティブを追加。また19年には低コストの商品に入れ替え、今年度はデフォルト商品の見直しを検討しています。

最後にDCガバナンスの要点をまとめてみると、1つ目は、SDGs、コーポレート・ガバナンスコードなど社内外に説明責任を果たすべき範囲が拡大していく中で、会社や基金も高度な透明性が求められること。2つ目は、金融機関に一方的に頼りすぎるDC運営は、ガバナンスを強化するうえで改善の余地があるということ。

3つ目は、組織やスキームに工夫を重ねて、規律ある運営が自然とできる仕組みにしていく必要があること。そして4つ目は、社員に対して透明性を確保することにより、資産運用について自己責任を明確化することです。これによって、社員がDCに自律的に取り組むことをサポートしていきます。DC



高橋 健介氏