

組織文化を変える ハイブリッドワークの威力

2022年6月23日

富士通株式会社

CHRO室長 森川 学

Uvance本部

Work Life Shift事業部長代理 長島 久美子



「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプト



Smart Working

最適な働き方の実現

- ・ コアなしフレックスの適用拡大
- ・ 在宅勤務環境整備の補助金支給
- ・ 単身赴任解消の促進
- ・ 家族事情による遠隔勤務
- ・ 地方創生に向けた自治体との協定締結
- ・ ワークেশンの導入



Borderless Office

オフィスのあり方の見直し

- 業務の目的にあわせ、自由に選択できるワーク環境の整備
- ・ Hub Office
 - ・ Satellite Office
 - ・ Shared Office



Culture Change

社内カルチャーの変革

- ・ 1on1meetingの導入
- ・ コミュニケーションツールを全社共通サービスとしてグローバルで提供
- ・ スマートフォン全社員支給

Work と Lifeの シナジーの追求

- 柔軟な働き方を活かしてLifeの充実を。生み出される相乗効果により、従業員一人ひとりのWell-being実現へ
- 男性育児参加100%の推進
- ワーケーション／副業の推奨

Smart
Working

Borderless
Office

Hybrid Workの実践 と新しいオフィスの活用

- コラボレーションを生み出す新たなオフィス活用を通じリアルとバーチャルを組み合わせた真のHybrid Workの実践
- オフィスは「Workplace」からイノベーションの源泉となる様々なエクスペリエンスを提供する場「Experience place」に。

Culture
Change

DX企業としての働き方への進化

- スタートアップとのコラボレーションによる「Work Life Shift」における課題解決の推進
- 地方自治体との地域創生に関する連携

リンダ・グラットン教授が設立したHSMアドバイザリーとの共同調査 「ハイブリッドワークの未来へ」エグゼクティブサマリー

働くことの意味と意義を再考

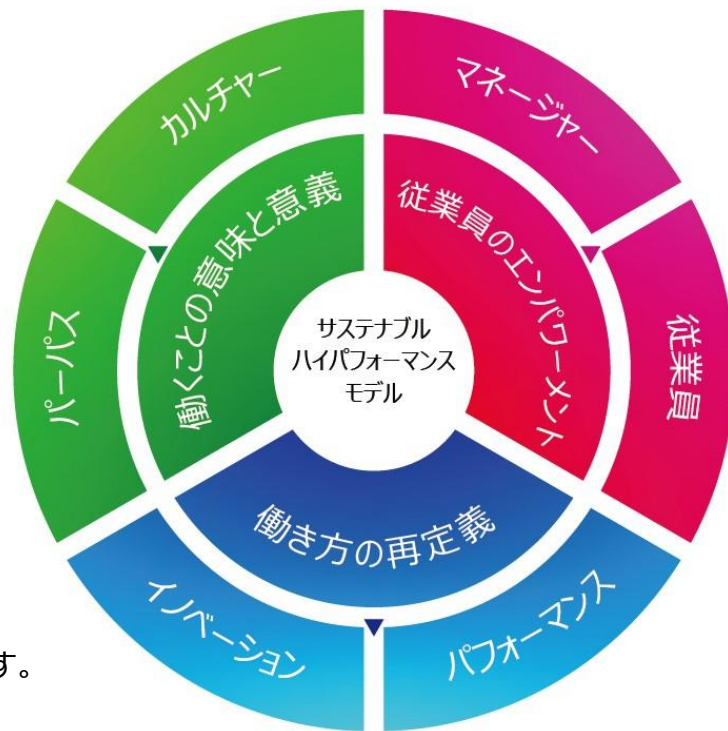
- 組織のパーパス（存在意義）を意識させることが従業員に変革の必要性の理解を促します。
- 従業員と組織をつなぐ新しい規範をつくることで、誰も取り残さないハイブリッドな組織文化を醸成します。

従業員のエンパワメント

- 時間や場所にとらわれない働き方を取り入れ、従業員のウェルビーイングの実現を支援します。
- 従業員の自律的な行動を促します。

働き方の再定義

- アウトプットにフォーカスしたパフォーマンス評価にシフトします。
- アイデアを生み出すためのイノベーション創出をバーチャルでもリアルな空間を可能にします。



コラボレーションがイノベーションを生み出す鍵

オフィスに行く事に目的を持たせる



コラボレーション
相互理解、洞察



偶発的な出会いを
生む仕掛け



aerukamo

- ・同僚に「出社予定」を伝える
- ・同僚の「居場所」が分かる

2021年度ポスティング実績（グループ会社含めた総数）

随時募集

※2021年4月～2022年3月までの実績

募集
ポジション **4,100**

応募人数 **6,765** 〔2019年度比
約**14**倍〕

合格人数 **2,113** 〔2019年度比
約**21**倍〕

一斉募集（新任幹部社員登用）

募集
ポジション **660**

応募人数 **1,030**

合格人数 **578**

キャリアオーナーシップの醸成

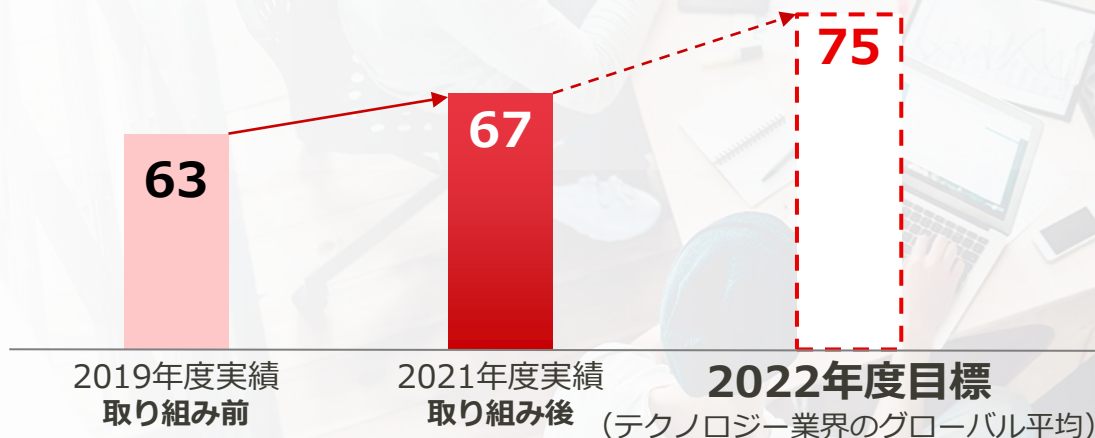
ポスティング異動者はエンゲージメントが向上

特に「やりがい」「機会の均等」の項目が大きく向上

エンゲージメントを非財務指標として設定

- 富士通がDX企業として社会やお客様に新しい価値を提供するためには、社員一人ひとりのエンゲージメントを高めていく必要がある
- 2022年度をターゲットとして、社員エンゲージメントを、グローバル企業と同等の数値（75）に引き上げることを経営目標のひとつに掲げる

富士通全体のエンゲージメントスコアの推移



エンゲージメント

企業のビジョンや
パーパスに共感し
組織との絆を感じながら
仕事に熱意をもって
働いている状態

浸透施策：本部長ビジョンピッチ

本部長ビジョンピッチ

本部長がビジョンを語り、他部門や外部の観点からのフィードバックを得ることで、
さらに質を高め、共感を呼ぶビジョンに練り上げ、磨くことができる場

- 実施時期：7月
- 参加対象：本部長

本部長ビジョンピッチの様子



(組織ビジョン例)

本部の組織ビジョン

富士通のパーパス（私たちは、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ます）の実現に向けて、お客様やそれを取り巻く社会における「真の課題」を追求することが求められている。

我々は、その課題に対して最大限に価値訴求できる適切な先進デジタルテクノロジーを選定・提供することで、当社DXビジネスに貢献する。そのために、富士通のビジネス主体であるフロント部門（BP/SE）に追従するだけでなく、我々自身が真の課題解決を行うマインドを持ち、主体的に行動し続ける。

財務経理の目指す姿（イメージ）

Data-Driven Operational Excellence

Global One ERP

Value Creator

ビジョン

パーパス 富士通グループの社会における存在意義

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。

ビジョン あらゆる障壁を越え“技術”と“技術を使う人”を密しくつなげていく。

No Boundary

サステイナブルな社会を実現するために、最新のテクノロジーを活用し、
たれもが安心して使える高信頼・高品質なクラウド・データセンターサービスを提供し続ける。

Copyright 2021 FUJITSU LIMITED

Our Vision

Intelligence x Technology for the greater good

~ Intelligence x Technologyで世界を変える ~

マインドセット・キャリアオーナーシップ施策例 FUJITSU

トップビジョン発信



13万人パーパス宣言



Learning Fest

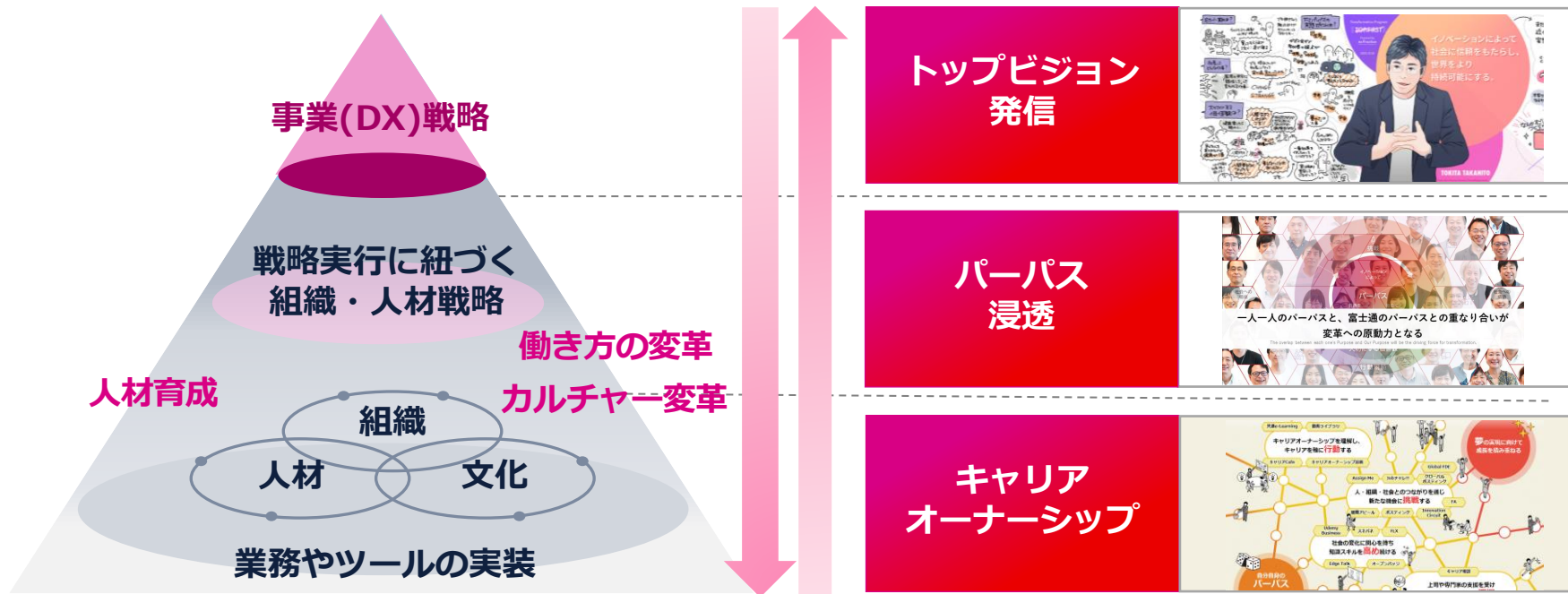


Career Ownership Program



社内実践を体系化しお客様へ提供

- トップダウンとボトムアップをリンクさせ、カルチャーチェンジまで踏み込み
エンゲージメント向上を目指す取組みを体系化



Thank you

