

ニューノーマルにおける働き方 “Work Life Shift”

2022年6月28日

富士通株式会社

Employee Success本部

Employee Relation統括部

マネージャー

深町 弘明



富士通株式会社 (FUJITSU LIMITED)

本店

住所：〒211-8588
神奈川県川崎市中原区
上小田中4-1-1
TEL：044-777-1111



本社事務所

住所：〒105-7123
東京都港区東新橋1-5-2
汐留シティセンター
TEL：03-6252-2220



代表取締役社長

時田 隆仁
(ときた たかひと)



設立

1935年6月20日

事業内容

テクノロジーソリューション
ユビキタスソリューション
デバイスソリューション

売上収益

3兆5,897億円（2020年度）

研究開発費

1,138億円

上場証券取引所

東京、名古屋
証券コード：6702 / 東証1部 / 業種：電気機器

従業員数

126,400名（2021年3月末現在）

Our Purpose

わたしたちのパーパスは、
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です。

社会やお客様の变化を見据えた変革の取り組み

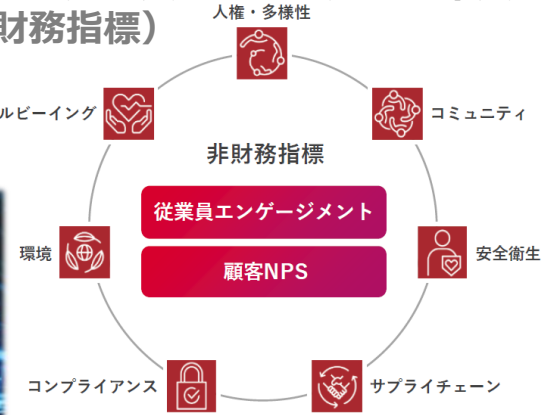
新事業ブランド「Fujitsu Uvance」



全社DXプロジェクト「フジトラ」



グローバルレスポンシブルビジネス (非財務指標)



ジョブ型人材マネジメント

<p>事業戦略に基づいた組織デザイン</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業戦略に基づいた組織、ポジションのデザイン Role Profileによる責任権限、人材要件の明確化 スピンオフコントロール 	<p>チャレンジを後押しするジョブ型報酬制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 職務ベースの報酬体系 高度専門職系人材処遇制度 評価制度見直し 人への投資の最適化 	<p>事業部門起点の人材リソースマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場への格差移動によるタイムリーな要員強化 ホスティングの大規模拡大 ダイレクトリクルーティング、リファーマル採用 	<p>自律的な学び/成長</p> <ul style="list-style-type: none"> オンライン研修導入 多様な学びのコンテンツを無償提供 (Udemy等) キャリア教育の拡充 Real Timeトレーニングによるマネジメント充 デザイン思考 デジタルスキル
--	---	--	--

働き方の変革 Work Life Shift

Work Life Shift

ヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、シフトを創出し続ける状態をつくる

グローバルな世界において、

「働く」ということだけではなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-Beingを実現する

固定的な
場所や時間に
とわれない

社員の
高い自律性と
信頼をベース

従来の総務・人事の方針

2017年度から全社展開をしていた働き方改革

デジタル化に対応した
多様で柔軟な働き方の追求

DX推進に向けたオフィスのあり方の抜本的な変革

DX企業におけるオフィスの具現化

当社の答え

元に戻ることはない

- テレワーク、遠隔勤務が中心
- 全員集合型から、非接触型の働き方が基本
- “離散集合”を通じて、自律・分散・協働する

社員の高い自律性と信頼をベース

Work Life Shift 1.0

Work Life Shift

リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、
イノベーションを創出し続ける状態をつくる
ニューノーマルな世界において、
「働く」ということだけではなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、
Well-Beingを実現する

固定的な
場所や時間にと
らわれない

社員の
高い自律性と
信頼をベース

Work Life Shiftの「3本柱」

Smart Working

最適な働き方の実現

Borderless Office

オフィスのあり方の見直し

Culture Change

社内カルチャーの変革

Smart Working

The background of the slide is a collage of three images. On the left, a woman in a white shirt looks out a window at a cityscape. In the center, a group of people in a meeting room are gathered around a table, looking at a large 3D architectural model. On the right, a man in a blue shirt is pointing at a whiteboard covered with colorful sticky notes and diagrams.

仕事内容 / 目的 / ライフスタイルに応じた「最適な働き方」を自律的に使い分け

Smart Working

「時間」や「場所」をフレキシブルに活用



時間



場所

固定的なオフィスに全員出勤することを前提とした、
勤務制度、手当、福利厚生、IT環境を全面的に見直し

*事業所での業務を余儀なくされるケースは除く。

| コアタイムの撤廃

2020年7月21日付

全社員、「コアタイムのないフレックス勤務」を原則とする。（Web-OTRで打刻）

| 通勤定期券の廃止

2020年7月21日付

業務都合による移動は、実費精算。近隣事業所への通勤は自転車通勤を推奨。

| 単身赴任の解消

2020年7月21日以降、随時実施

単身赴任者でテレワークと出張で対応可能な場合は、随時自宅勤務に切り替え

環境整備サポート

2020年7月給与より

通信料、光熱費、デスクやイス等のテレワーク環境整備費用補助として、一人あたり月額5千円を支給する。（名称：スマートワーキング手当）

スマートフォンの徹底活用

2020年度中に開始予定

全社員が「社給スマホ支給」、または「BYOD」のいずれかを選択
→スピーディかつ効率的な1対1コミュニケーションの実現
業務システムとの連携による、業務効率化や社員教育の利便性向上などに活用

Borderless Office



勤務する場所に縛られない働き方とそれを支えるオフィスへ

Borderless Office

- Hub Office・Satellite Office・Home & Shared Officeを業務の目的にあわせ、自由に選択できるワーク環境を整備
- オフィス面積はHub OfficeとSatellite Officeを合わせて、現状の50%程度に見直し、快適で創造性のあるオフィス環境を構築

Home & Shared Office

Concentrate



Satellite Office

Connect

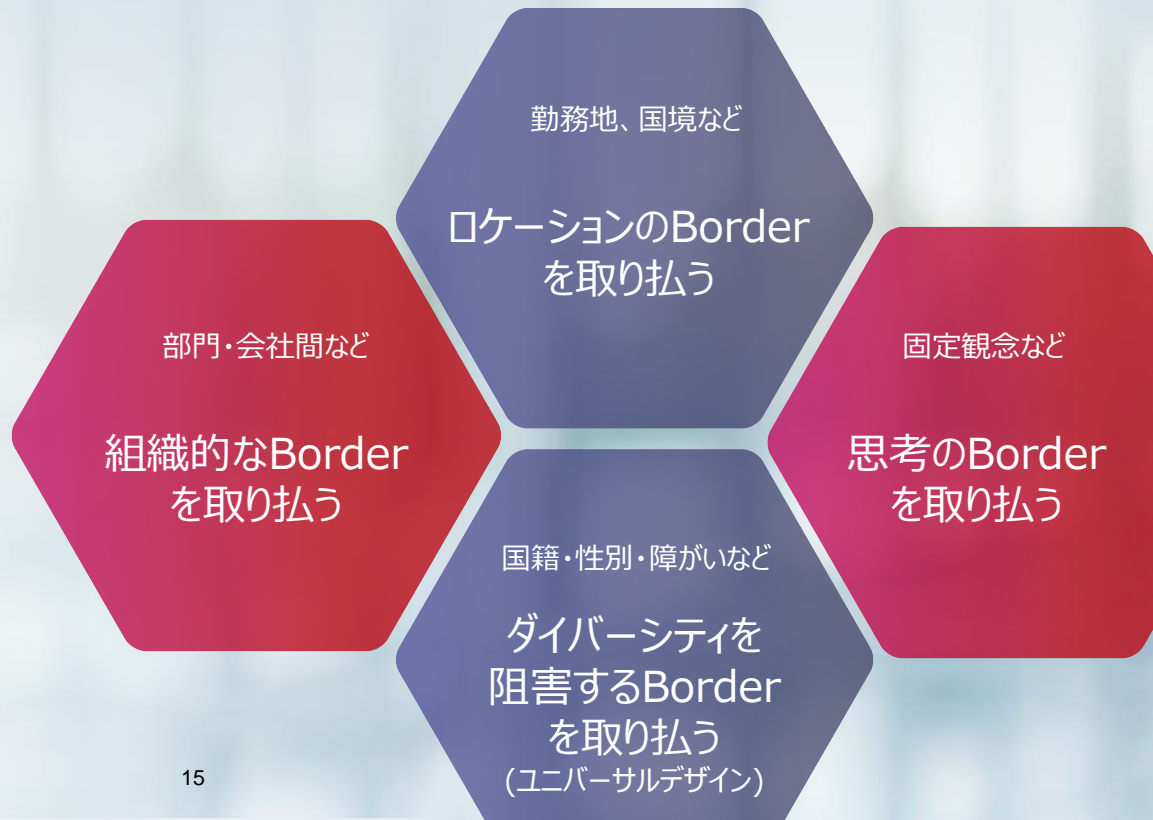


Hub Office

Collaborate



- 創造性、機動性のあるオフィス
- 分散型オフィス
- ソーシャルディスタンスの確保
- 利用用途に合わせた機能の拡充
- 全席フリー席



Borderless Office Hub Office...Collaborate

FUJITSU



■ 快適な業務環境・多拠点との一体感

Hub Officeと同等のインフラ環境（セキュリティ・ネットワーク環境）

高性能TV会議システムを利用した オンライン多拠点ミーティング

ホームワークの寂しさ、ストレスのリフレッシュ

立地の利便性・時間の有効活用

- 都心や郊外の駅に近接して数多く設置されており、出張（顧客先等）からの止まり木として利用
- デスクワーク、チームメンバーとのオンラインミーティング、オンラインラーニング
- 場所や時間に関係なく業務遂行が可能

Culture Change



わたしたち自身が新たな企業文化を創る

社員の高い自律性 × ピープルマネジメント改革



Culture Change Management Support

従業員	所属	対象期間	2021年01月度	12/21 ~ 01/20	勤務形態	フレックス												
合計		出勤数	0	0	実働時間	107.5	前月比	6.7	勤怠確認済数	99.0	残-9/11日数	4.0	未入力数-1日	14.5	未入力日数	4	最終出勤	00:21
1日-1時間	月日	曜日	時刻	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤
	12/21	月	平日	F 出勤	出勤	12:52	20:27	0	09:33	1	02:13	09:12	00:03	20:27	0			
	12/22	火	平日	F 出勤	出勤	09:20	19:58	0	09:23	1	09:23	09:20	19:58	0				
	12/23	水	平日	F 出勤	出勤	09:29	18:27	0	07:43	1	07:43	09:28	00:01	18:27	0			
	12/24	木	平日	F 出勤	出勤	10:52	18:48	0	06:41	0	00:00	10:52	18:48	00:01	0			
	12/25	金	平日	F 出勤	出勤	08:43	18:30	0	08:12	1	08:12	08:44	08:31	00:21	0			
	12/26	土	土日	出勤			0	0	00:00						0			
	12/27	日	土日	出勤			0	0	00:00						0			
	12/28	月	年末	出勤	年末		0	0	00:00						0			
	12/29	火	年末	出勤			0	0	00:00						0			
	12/30	水	年末	出勤			0	0	00:00						0			
	12/31	木	年末	出勤			0	0	00:00						0			
	01/01	金	元旦	出勤			0	0	00:00	08:46	*	08:56	*		0			
	01/02	土	土日	出勤			0	0	00:00						0			
	01/03	日	土日	出勤			0	0	00:00						0			
	01/04	月	平日	F 出勤	出勤	08:43	19:12	0	09:14	1	09:14	08:43	19:13	00:01	0			
	01/05	火	平日	F 出勤	出勤	09:03	16:28	0	06:25	1	06:25	09:03	00:01	16:28	0			

就業ダッシュボードの導入

2021年1月 導入済

- 部課員の就業に関する情報をタイムリーにキャッチし、適切なマネジメントを行うためのサポートツール
- 時間外状況や出勤カードエラーの情報、36協定時間に対するアラートを表示
- 年休5日取得義務にも対応

ワン・オン・ワン！！劇場



実施時の悩みを描いた4コマ漫画を配信。
1on1ミーティングのポイントをわかりやすく提示

1on1ツール「KAKEAI」導入

上司は【世界中のマネージャーのtips（良い事例）】を確認可能

部下は事前に【テーマ・上司に期待する対応】を設定可能



1on1前に上司も部下も事前準備ができるため、認識のズレをなくし、1on1の時間を有意義なものにする

Fujitsu Management Discovery



具体的なやり方を分析・見える化



優れたマネージャーのマネジメント行動が見える化、
個々のソーシャルスタイルにあったアドバイスを実施

健康通信簿を配布、組織特性に合わせた施策検討



健康情報システム「ヘルスアップF@mily」 スマホアプリ化



Job型人事制度の導入 (対象：管理職15,000人) 2020年4月 導入済

果たすべき職責（役割、求められるスキル、行動など）の明確化と評価

上司・部下の1on1 Meetingによる課題共有、コーチング、フィードバック

キャリアの選択肢としてのポスティング制度

成長を支える学びのプラットフォーム（Fujitsu Learning EXperience）

※Job型人事制度の一般社員への展開に向けた検討を

2020年度中に労働組合とスタート

働く場所

- ・ クリエイティブな議論の場は対面で行うことも必要
- ・ 遠隔勤務をできる対象ケースが、限定的

心身の健康

- ・ 表情を見て直接会話できないので健康状況の把握が難しい
- ・ ON/OFFの切り替えが難しい

Communication

- ・ 上司や同僚と気軽に話せる環境が減った。
- ・ オンライン会議が増え、メンバーと会話できる時間が減っている。

風土改革

- ・ 男性社員も育児休暇や育児時短勤務を取りやすい風土に

かつ、本当にビジネスやお客様、社会にポジティブなインパクトをもたらしているのか？



更なる進化が必要

Work Life Shift2.0

After コロナを見据えながら、 Work Life Shiftはさらに進化

2021年10月発表

FUJITSU

一人ひとりのWell-beingに向き合うDX企業としての働き方へ
「Work Life Shift」の進化

Work Life Shift 2.0

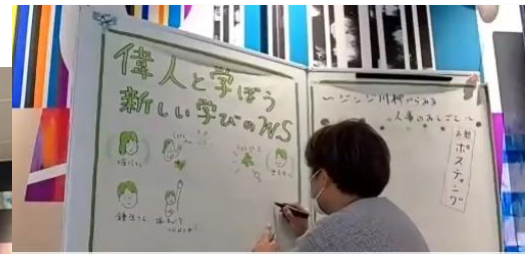
1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化
2. DX企業としての働き方の進化
3. WorkとLifeのシナジー追求

オフィスの景色を変える取組み、サテライトオフィスの社外開放

研修施設ではなくオフィスの中央で
2021年度 新入社員フォローアップ研修



オープンスペースでの
ワークショップ



パートナー企業向け会員制サテライトオフィス
「F3rd²X (クロス) Uvance Kawasaki」

出産育児サポート休暇の拡大

「お手伝い」から「本気の育児」へ

男性社員の育児参加率を100%に

社会課題となっている「男性の育児参加」を促す施策の一つとして
出産育児サポート休暇の取得可能日数を5日から20日に拡大

積立休暇を利用できる育児休職制度と合わせると
最大40日の有給休暇取得が可能となります

収入やキャリア形成に関わる不安を軽減し
社員の皆さんのニーズに合わせた育児参加を実現します

出産育児サポート休暇・・・配偶者の産前産後8週間以内に取得可能な休暇

WorkとLifeのシナジーの追求 育児関連社内サイト

ダイバーシティ&インクルージョン推進室 ☆ フォローしていません

ホーム ダイバーシティ&インクルージョンとは 取り組み 人権啓発 お問い合わせ To English Site

送信 イメージリーダー

各種制度のご案内 (高立文庫)

出産・育児に関する制度・支援

妊娠前から出産、復職後の育児期まで、出産されるご本人、またはパートナーの方に適用される社内/社外の制度をご案内いたします。

- 妊娠中に利用できる制度
- 産前産後に利用できる制度
- 育児中に利用できる制度
- 復職後に利用できる制度
- 関連サイト・資料

項目	内容
産前産後休業	産前産後休業制度のご案内
育児休業	育児休業制度のご案内
産後休業	産後休業制度のご案内
産後復帰支援	産後復帰支援制度のご案内
産後復帰支援プログラム	産後復帰支援プログラムの詳細
産後復帰支援プログラム	産後復帰支援プログラムの詳細

JP - 現在・未来の子育て世代コミュニティ ~育 (IKU) ベディア~ Joined

Conversations About Files Events

Start a discussion

- Discussion
- Question
- Praise
- Poll

▼ Pinned Conversation

Thu at 11:29 AM Seen by 407

☆社内報の下記企画へはこちらのコメントから投稿ください。

【社員参加企画 ~Yammer育ベディアとコラボ~】
働くパパ・ママ集合！現在・未来の子育て世代に向けて 子育て体験談を募集

社員参加企画第9回

出産・育児に関する制度・支援をまとめた社内サイト

社内Yammerによる
子育てパパ・ママの事例紹介・
体験談のオンライン共有



男性育休 1か月体験記

今年度利用拡大された
出産育児サポート休暇を
使ってみました。

ワーケーション等に関する自治体との連携

ワーケーションなど多様な働き方に共感していただける自治体等と「富士通ワーケーションパートナーシップ」を締結し、社員に対してワーケーションの実践を推奨



社員の成長機会として副業を奨励

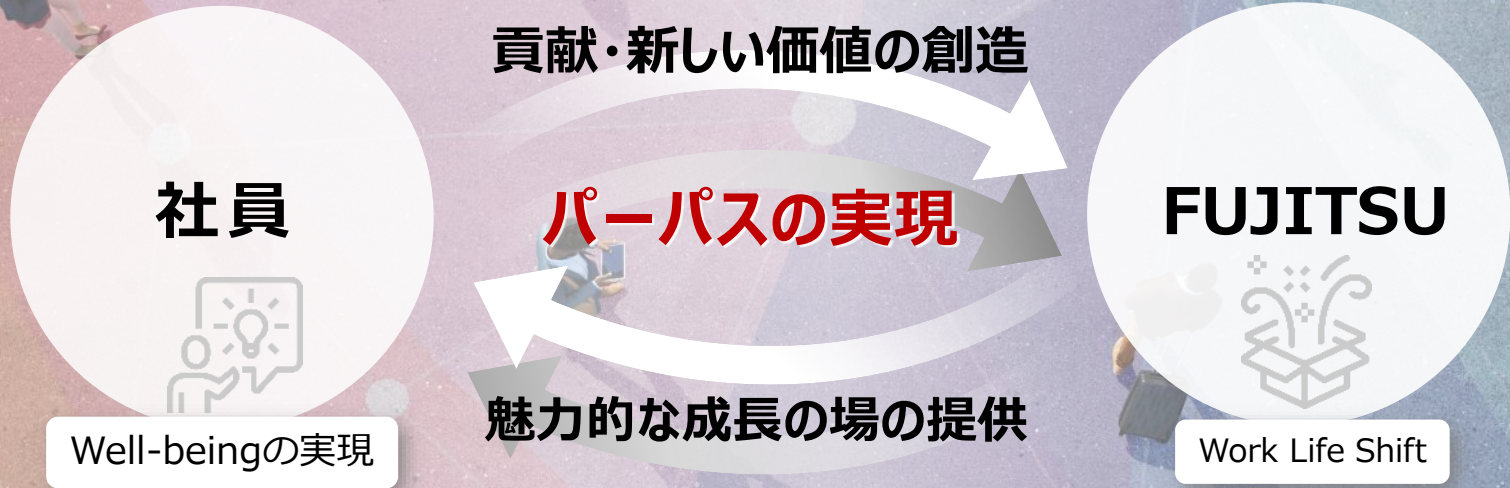
○ 例

- コンサル・アドバイス
 - 中小企業診断士
 - 経営支援事業
 - ITコンサル
- 開発・販売
 - IT関連
- 翻訳・通訳
- スポーツ関連

350件超の実績



自律と信頼をベースとして
社員と会社がともに成長し、パーパスを実現する



社員一人ひとりのWell-being、WorkとLifeの充実にあわせて、
チームメンバーや組織、ビジネス・お客様との関係性も大切にしています

Thank you

