

富士通の DX企業への変革

富士通Japan株式会社
第二農水ビジネス部



パーパス (Purpose) とは

目的。用途。ねらい。意図。

出典：デジタル大辞泉（小学館）

ビジネスでの意味は、一言でいうと「存在意義」として用いられます。

富士通のパーパス

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

1. DXとは
2. 富士通の変革について

DXとは

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに業務プロセスや組織、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

DX = Digital + Transformation

IT/デジタル/データを戦略的に活用した(=手段)企業やビジネスそのもの
(Corporate Transformation)

IT化

人がやることを自動化し、便利になるが洗濯そのものの作業は無くなっていない



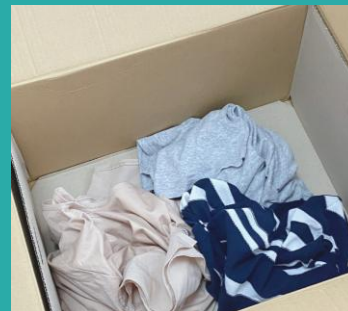
全自動洗濯機



洗剤自動投入

DX

全ての洗濯物をサブスクできれいに手間なく安く引き取れる



衣類を送る



洗濯され届く

IT化

スマート農業
単体での対応はIT化



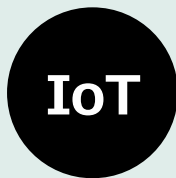
スマートトラクター



ドローン



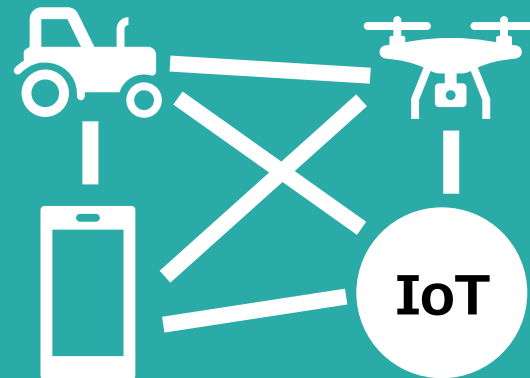
管理アプリ



生育予測

DX

目的から考え、新たな生産方法、
新たな価値、経営方法の変革



IT化は「効率化」、DXは「価値創造」

IT化



DX



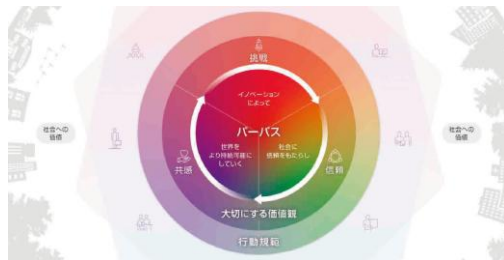
手間を減らせるが
根本ニーズが満たせていない

根本ニーズを叶えるため
「根底から変化する」

富士通の変革について

■ Fujitsu Wayを刷新

1. パーパス
2. 大切にしている価値観
3. 行動規範



■ DXに向けて投資を加速*

- ・今後5年間で5,000億円の投資を実行
- ・社会課題解決を支える最先端技術への重点投資
- ・DXビジネスの成長を支えるテクノロジー、ソリューション強化
- ・新規事業創出に向けたCVC、ベンチャーへの投資、M&A
- ・**全面的な社内改革 (= 全社DXプロジェクト)**

私たちのパーパスは、
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

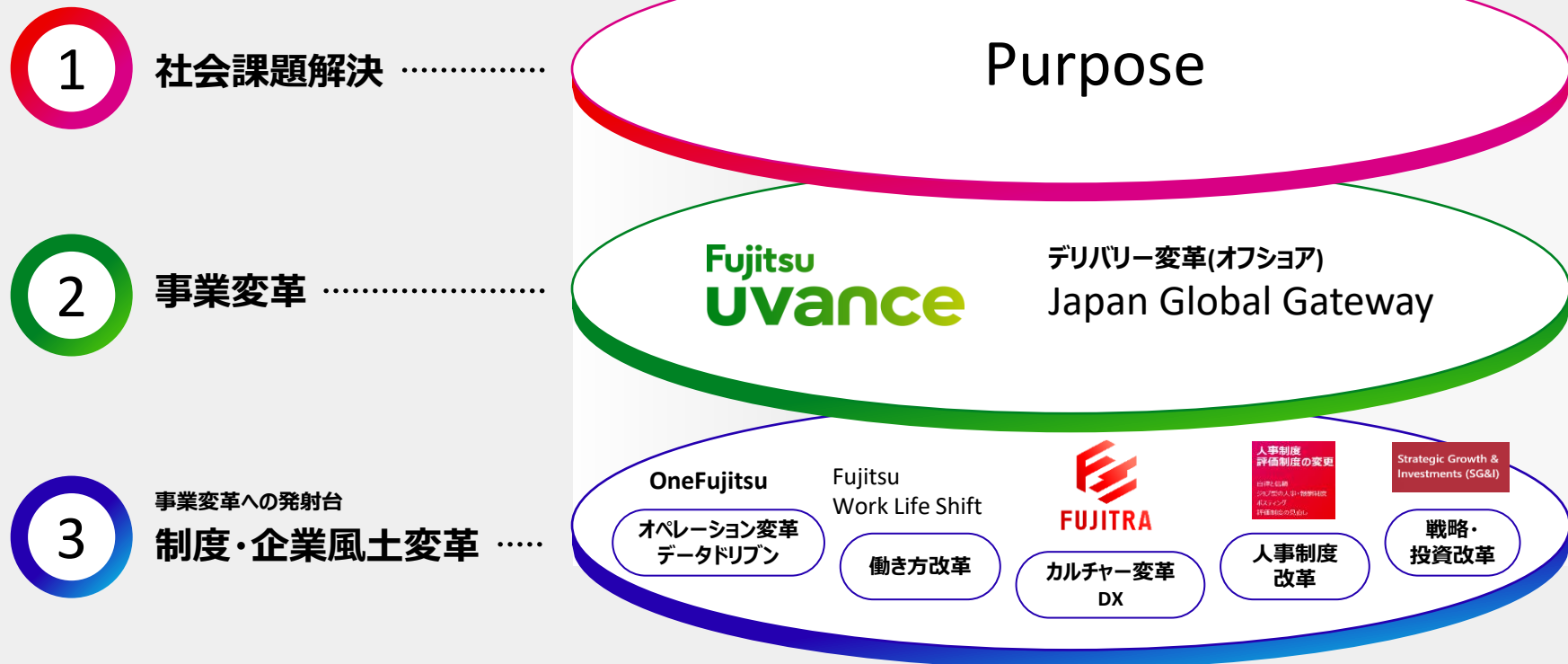


※日経新聞でのトップメッセージ（2019年6月27日）



2020年10月、全社DXプロジェクト『フジトラ』を開始

Fujitsu Transformation



「経営と現場が一体」となり、全社・全員参加で取り組む自己変革プロジェクト
(時代に合わせた変革が目的であり、デジタル/ITやデータはあくまでも手段)



持続的に自己変革を行う「仕組み」作り

- ・プロジェクトが不要になることがゴール
- ・日本企業に適したDXの形式知化を図る

経営・事業・IT/デジタルの一体運営

- ・「IT/デジタルを手段として」&
「IT/デジタルがあるからこそ」の双方向ループ

フジツウをトランスフォーム（より良くする）活動は、全てフジトラ

現在？

通常業務

FUJITRA

ありたい姿

通常業務

FUJITRA



DXカンパニー

- = 環境の変化に対応し続ける
- = 自らを変え続ける

「自らを変え続ける」を通常業務にする

- 既存イニシアチブ、新規イニシアチブ
- = 出来るだけ重ねていく

CX

事業の変革

- 事業ポートフォリオ改革
- 新事業ブランド (Fujitsu Uvance)
- グローバル・バージョン再編成
- パーセプションChange
- CXOプログラム
- シリソースソーシング改革
- 富士通デザインの統合
- 顧客フロント・BP変革/リスキリング
- 営業/SEの職種統合
- アカウントプラン変革 x デザイン思考
- SE系グループ会社統合
- デリバリのグローバル化 (IGG/GD)
- 共創コミュニティ/出向 (川崎市 等)
- 不採算事業・地域からの撤退
- CX-VOICE (顧客の声起点)
- CXステアリング・コミッティー / NPS
- Digital Marketing
- 新規事業創出プログラム (FIC)
- Ridgelinez 新設
- CVCの設立 / Startup連携
- 富士通ローンチパッド設立
- オープン型ハッカソン (FUJI HACK)
- アクセラレータPG for WLS
- Sansan導入とデジタルID活用
- 富士通研究所の統合
- テクノロジー統制機構
- データサイエンス・風桶PJ
- ボトムアップ研究テーマPJ

MX

マネジメントの変革

- マネジメントDashboard / KPI改革
- コーポレート機能ガバナンス改革
- サステナブル経営委員会
- 財務・非財務KPI PJ
- 業績予測AI化
- FP&A / ファイナンス改革
- Data Analytics Centerの新設
- M&A専門組織の新設
- 基幹プロセス改革 (OneERP+)
- 営業・顧客接点改革 (OneCRM)
- デジタルセールス部門の新設
- サポート業務改革 (OneSupport)
- デリバリ業務プロセス改革 (Palantir)
- SW開発業務の標準化 (DevP)
- モノづくりプロセス改革 (OneProduct)
- 間接材調達改革 (Switch)
- Data起点の品質管理改革
- 人材マネジメント改革 (OnePeople)
- Globalデータレイク構築 (OneData)
- CISO強化/サイバーセキュリティ

EX

人・組織・カルチャーの変革

- ジョブ型人事制度
- ポスティング制度
- キャリアオーナーシップPJ
- 評価制度改革 (Connect)
- 360度評価 / Feedbackカルチャー
- 1on1 / リーダーシップ変革
- キャリア採用の拡大
- エンployeeサクセス本部の設置
- 心理的安全性 (PJ ExSeed)
- 社内インターン制度
- 社内アルバイト制度 / AssignMe!
- 従業員エンゲージメント向上施策
- DX人材育成 (exPractice)
- 一定%自由変革活動支援制度
- 個人型On Demand教育
- Game型スキル開発「スキパネ」
- メタ・オフィス構築 / WLS進化実践
- やわデザ・コミュニティ
- アルムナイ制度創設
- VOICE (意見収集Platform)
- 社内ラジオ
- 社内副業制度
- サンクスPJ
- 部活動型のコミュニティ活動
- デザイン思考・全社教育
- Agile プラクティス・全社教育
- データサイエンス・全社教育
- メタバース部 (部活動)
- 川崎フロンティアレIX (プロトラ)

OX

オペレーションの変革

- CDPOの新設
- Work Life Shift
- 生産性可視化PJ
- 商品化プロセス改革
- QMS会議改革
- リモートワーク化PJ (紙ハコゼロ)
- Aerukamo
- デジタル / クサノハ活動
- Concur導入 (旅費・経費・請求書)
- Enterprise Agile (Micro E)
- 全社コミュニケーションポータル構築

Purpose

変革の目的

- パーパス策定
- Fujitsu Way刷新
- パーパス・カービング
- CDXOの新設
- DXO / DXD制度の新設
- 未来の語り場PJ
- 神山まるごと高専PJ
- 部門別DX推進体制構築
- 部門別DXイベントの定期開催
- DX有志体制 (フジトラクルー)
- DX活動支援制度 (Fujitra 10)

IT改革

デジタル・IT・データの整備と活用

- IT部門のグローバル/グループ一本化
- CIO職権限・責任の見直し
- 経営 & IT運動プロセスの設置
- エンタープライズ・アーキテクチャ
- グローバルITガバナンス強化
- OneFujitsuプログラム
- WLS / セキュリティ刷新
- IT予算中央化
- TBM (Tech Business Mgmt)
- クラウドファーストへの転換
- デジタルワークプレイス
- 内製化&グローバルデリバリ
- 市民開発型サービス開発
- ワタシプランディング
- データサイエンス部 (部活動)
- 社内SNS活性化/コミュニケーション

約 **150** テーマ
3か月ごとにアップデート
エンタープライズ・アジャイル手法

※富士通が取り組んでいる変革取り組みテーマの例：経営イニシアチブ、部門イニシアチブ、フジトラ・イニシアチブ、FUJITracker等の合計
※既に完了したもの、現在進行形のもの、試行中/検討中ものなど含む ※2023年2月時点

パーパスカービング

個人のパーパスを削り出し、 言葉にして共有する対話型プログラム

概要

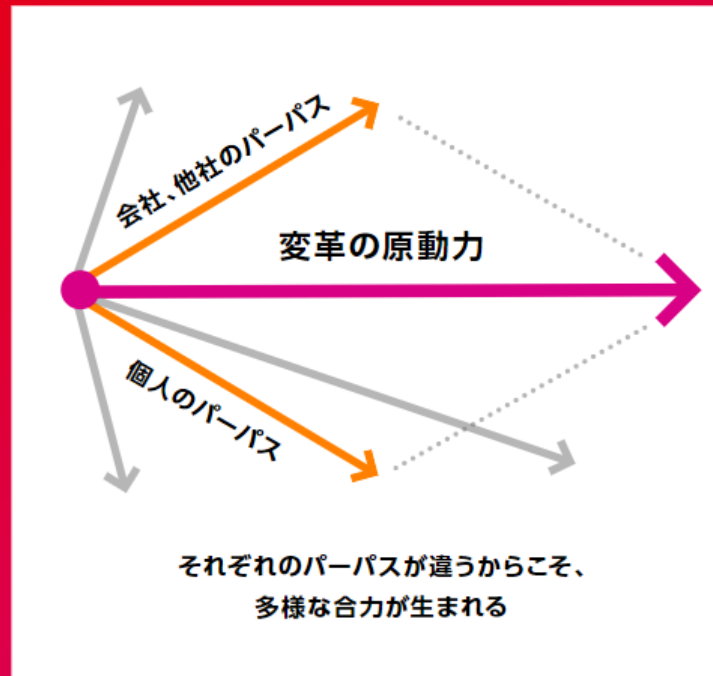
個人が働くことや生きることの意義を改めて見つめ直したうえで、企業・他者のパーパス（存在意義）とかけ合わせることで生まれる多様な力を変革の原動力とする、対話型の組織マネジメントプログラム。

背景

数年前の富士通は、一人ひとりの「想い」よりも「組織の決定」に重きがおかれる雰囲気があった。そういった状況を打破し、社員一人ひとりが自律的に変革し、個人のパーパスや使命感、成し遂げたいことを削り出すパーパスカービングの取り組みを開始。

進め方

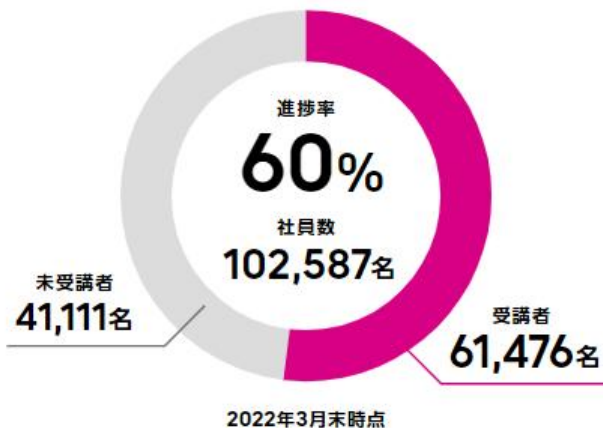
- ☑ ワークショップで個人のパーパスを削り出し、言語化
- ☑ 経営層からはじめ、グループ全社員へ展開
- ☑ 個人と会社や他者のパーパスをかけ合わせ、変革の原動力へ



パーパスカービング Result

企業・組織の変革実感が高まり、自律的行動のきっかけになる。

富士通グループの社員一人ひとりに展開中



自分が知らない自分を
発見できた!

会社や社会への
貢献を考える機会になった

やりたいことが明確になり、
自分の意思で異動を決意



パーパスカービング
経験者の声

トップ3のパーパス



断捨離フェスティバル

自分ゴト・全員参加で、 現場の業務改革に取り組むイベント

概要

「社員自身が変革したいと考えている現場業務」を社員の声と力で変革するイベント。
現場に放置されている「より良くできるチャンスや課題のある業務」に対し、社員全員参加型で、断捨離テーマアップ、アイデア出しを実施。

背景

社員アンケートに数多く声があがった
「現場実感のある変革が重要だ」を反映する取組みを開始。

進め方

- ☑ 社員がフラットに「ムリ・ムダ・ムラ」を洗い出し。
- ☑ コメント集計&投票で、断捨離対象の業務課題を選定（テーマアップ）
- ☑ テーマ毎に断捨離する方法を検討（アイデア出し）
- ☑ スピード重視で断捨離の実行。

日ごろの課題感を可視化し、
トップマネジメントと共に「断捨離」



社員



トップマネジメント



情報共有だけの会議は
なくすべき



予算システムとExcelの
二重管理はやめるべき



稟議制度を簡素化すべき

YES

Point

全員参加 楽しく取り組む 決めたことは必ず実行

断捨離フェスティバル Result

目の前の小さな業務の改革が、部門・組織のDX加速へ

開催部門数

7 部門

参加人数

500 名以上

開催テーマ数

5

(社内IT、紙ハンコゼロ、
部門内業務、開発・保守等)

- ☑ 自部門の業務に向き合うことで、業務の見直すべきポイントを見つけられる
- ☑ 自分たちの意見が反映されるため、変革が自分ゴトとなり、部門内でのDXが加速する



Thank you

