

# みなとみらい Innovation & Future Center の取り組み

2014年2月14日  
株式会社富士通エフサス

# 会社概要・取り巻く環境の変化

# 株式会社富士通エフサスについて

富士通のCE本部より独立し、1989年に設立。ICTインフラのメンテナンスから設計、構築、運用へとサービスを拡大。

## 設立

1989年3月

## 株式

株主 富士通株式会社 100%

## 代表取締役社長

今井 幸隆

## 従業員

6,285人 (2013年6月20日)

## 売上高

2,662億円

\* 2013年3月期連結ベース

## 事業内容

- 情報システムの企画・設計、構築、設置・工事サービス
- 情報システムの運用サービス
- 情報システムのメンテナンスサービス
- 情報システム向け機器・ソフトウェアの販売

shaping

tomorrow with

you

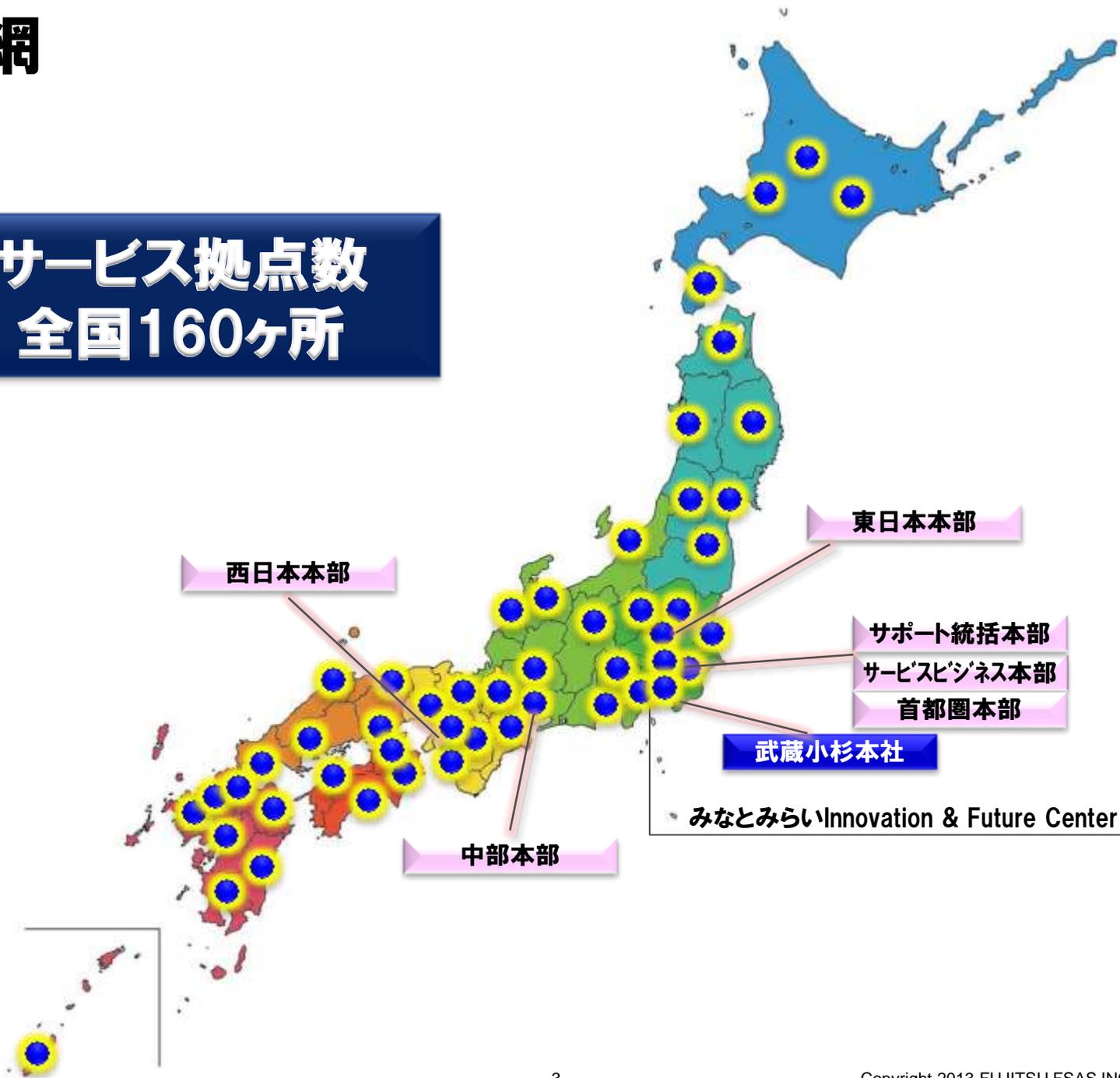
## 富士通株式会社

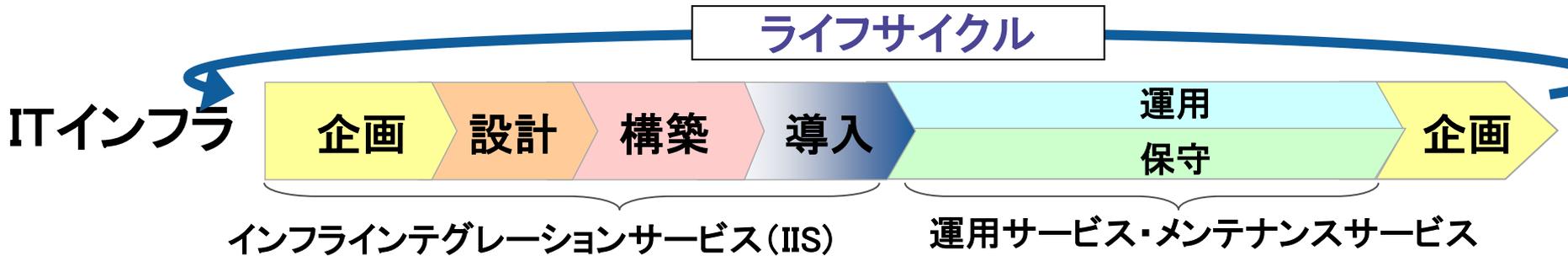
- 通信機器、電子デバイス、ICTプロダクト、サービスの製造・販売
- 国内外17万人の社員
- 100か国以上でビジネスを展開



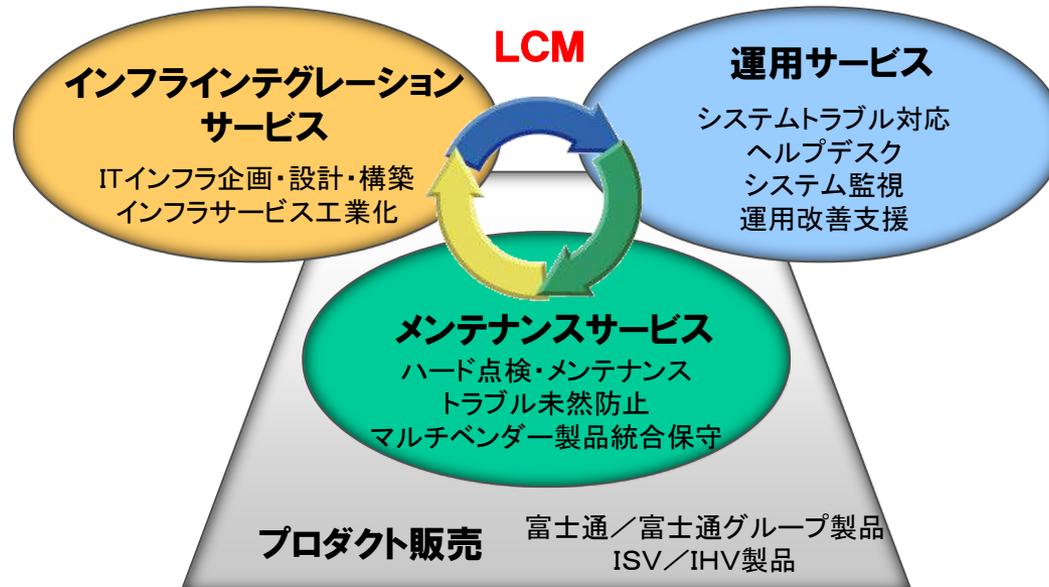
# 拠点網

サービス拠点数  
全国160ヶ所





**ITインフラのライフサイクル全般をワンストップで提供**  
～ ITインフラ企画・設計・構築から運用・メンテナンスまでのトータルサービス ～



## ◆ICT機器のコモディティ化、メンテナンス市場の漸減

- 2012年度～15年度の国内メンテナンスサービス市場  
CAGR 97%(IDC Japan 調査)

## ◆サーバのデータセンタ集約(仮想化・クラウド)

- 企業オンプレミスサーバのデータセンタ集約によるサーバ台数の減少

## ◆クラウドサービス市場の急成長

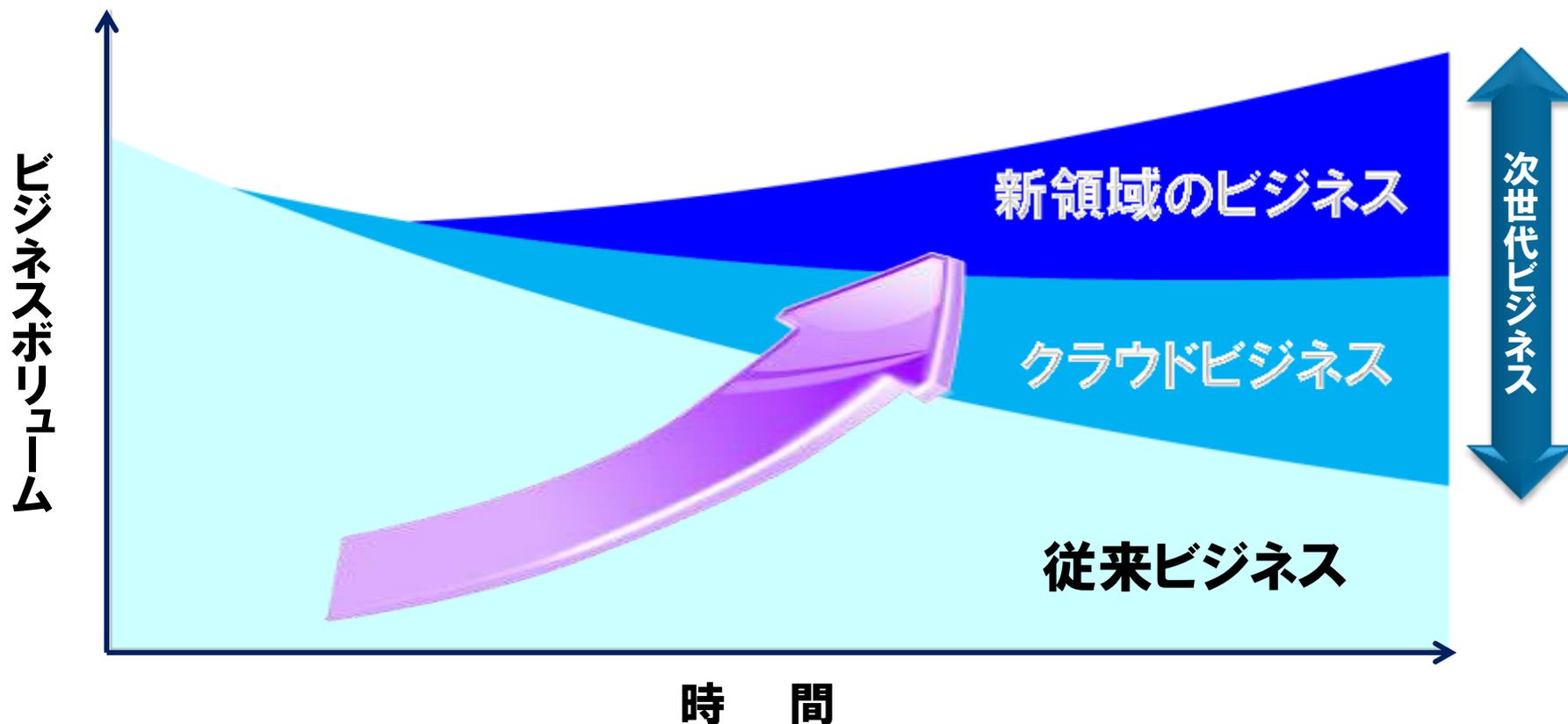
- 2016年度の国内パブリッククラウドサービス市場規模3.2倍(2012年度比)  
CAGR(2012-16)134%(IDC Japan 調査)

## ◆顧客ニーズの高度化

- スマートデバイスのビジネス利用が進み、ワークスタイル変革が注目
- 長期TCO削減、業務革新、グローバル対応etc

# サービス・イノベーションの必要性

ITサービスのコモディティ化やクラウド・コンピューティングの進展によって、当社の主要ビジネスである「インフラインテグレーション」や「メンテナンスサービス」といった分野は、今後、市場規模の縮小が予測されており、新たなビジネスや高付加価値サービスを創出する『サービス・イノベーション』の実現が必須である。



- 昨年度まで

安心力と創造力で

**ITインフラ・サービス**のリーディング・カンパニーを目指します。



- 今年度より

安心力と創造力で

ICTをコアとした**トータルサービス**のリーディング・カンパニーを目指します。

# 社員の特徴から見えるFSASの課題

## 【強み】

### 【責任感】

- フレキシブルでオープンで素直。
- 仕事の質に関する意識は高い。
- 見通しがあればリスクを取ってでもいい仕事をしようとしている。
- 強い責任感を持つ。

### 【コミュニケーション】

- 人の意見を聞く姿勢があり、いろいろな周囲の意見を慮って、うまくまとめて行こうという忍耐強さがある。
- 部下思い。部下とのコミュニケーションに時間を割く。
- フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションが豊か。
- いい会社、いい仲間であり、会社が好き。

いい人、まじめ、現場主義

## 【弱み】

《2011年度新任幹部社員による自己診断結果より》

- フレキシブルではあるが、受身。自分で状況を分析して動くというよりも、お客や外部事情に背中を押されて動く。
- 自社の位置づけを客観的に評価せず、自己中心的に判断している
- 理論的というより、直感的。
- 軽いリスクは取るが、真の障害は回避してしまう。
- 人の意見は聞くが、主張は少ない。
- 社内他部署、社外などとのネットワークが細く、身の回りに閉じた仕事領域しかない。
- 問題の核心に迫らず、回避してしまう。
- 狭い経験、狭い視野。全社的な知識や過去の歴史から学んでいない。
- 絶対的勉強不足
- 人脈が社外に少ない。
- 自分のビジョンを見いだせていない。

### 【特に診断結果の低い項目】

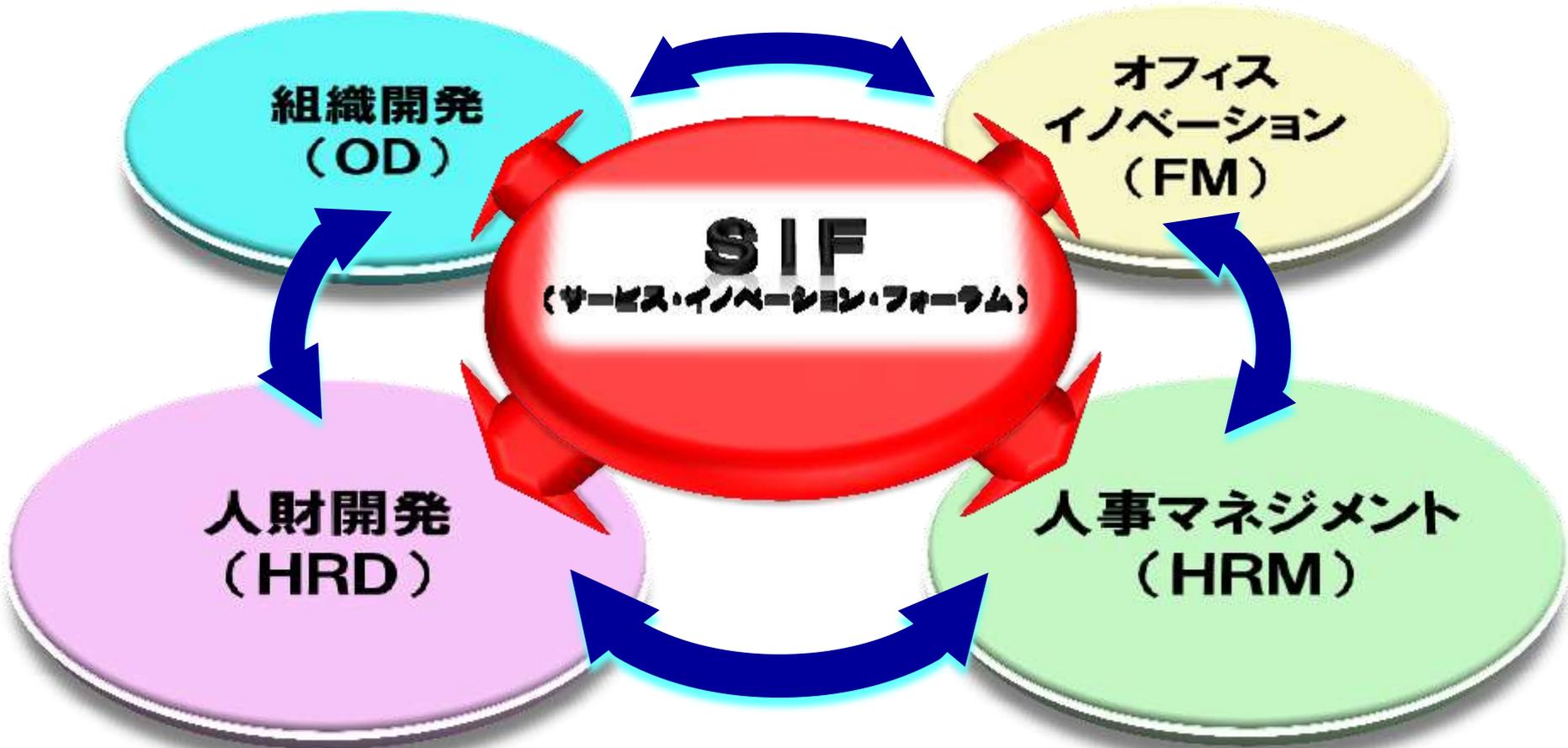
- ・ **ボーダーレスなチーム**
- ・ **知識の蓄積**
- ・ **社内外との接点**

受身体質、保守的、視野が狭い

# 「INNOVATE FSAS」 ～今、変革のとき～

# SIFを核としたイノベータイプな組織風土への改革施策

イノベート・エフサス



- 「技術革新」ではない

- ➡ **新たなアイデアや異なるやり方**

- ➡ **社会や顧客の暗黙の知識を共有し、そこから価値を発見し、サービスやモノとして具体化していくプロセス(知識創造)**

- ➡ **たまに起きることではなく、日々の企業の価値創出活動そのものの、結局は創造的な働き方、生き方のこと**

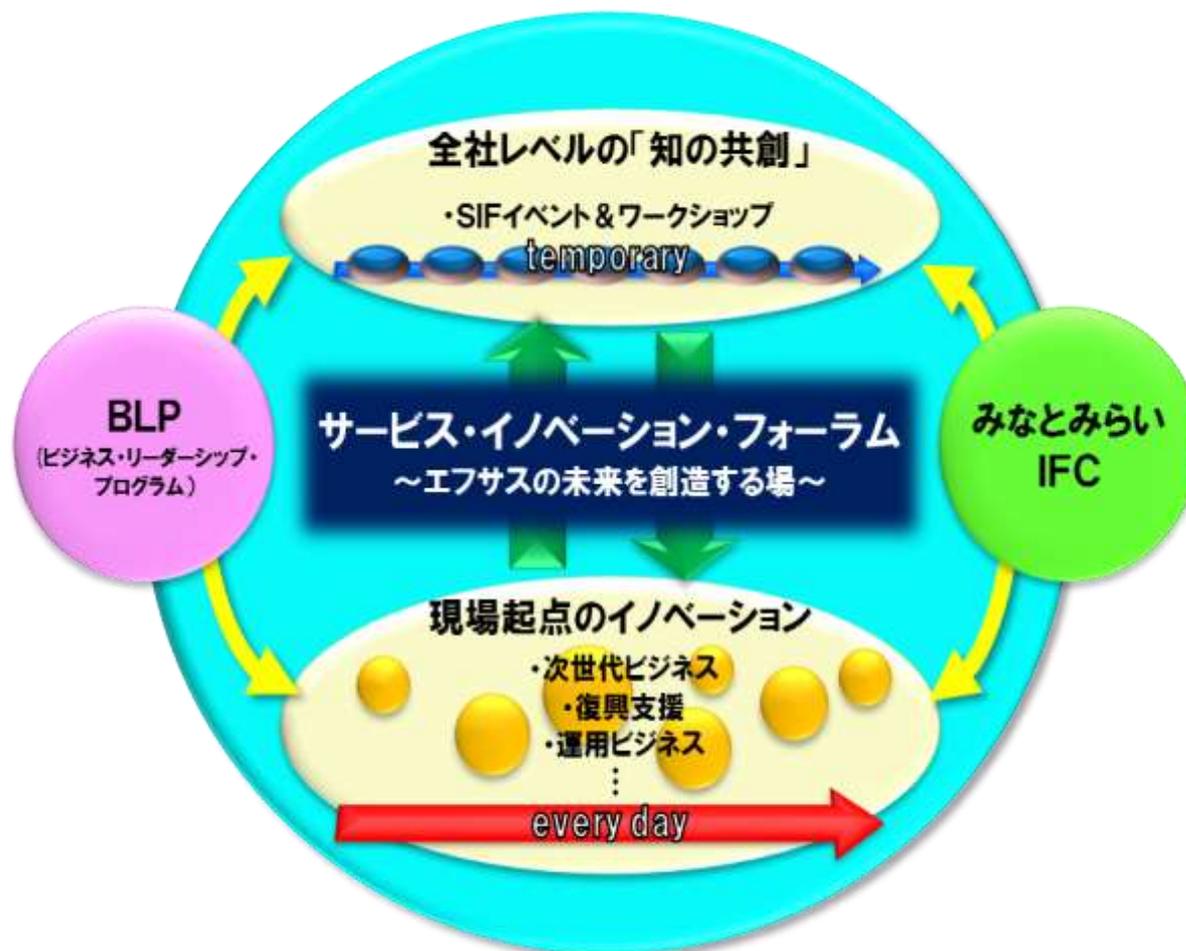
【S I Fアドバイザー】  
多摩大学大学院 紺野 登 教授

2013年3月6日 S I F資料より



# 1. サービス・イノベーション・フォーラム(SIF)

イノベティブな組織風土への改革を図るため、2011年12月、**経営層から現場にいたる全社レベルの「知の共創」の場**、「サービス・イノベーション・フォーラム(SIF)」を立ち上げる。



# I. サービス・イノベーション・フォーラム(SIF)

## 12年度実施一覧

第1回	12月28日	(株)富士通総研 代表取締役会長 伊東 千秋 様	イノベーションで日本再生 - 人と社会とICT -
第2回	2月 1日	(株)インフィールドデザイン パートナー、ビジネスファクター 佐々木 仰 様	Introduction to Experience design
第3回	4月16日	慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 教授 前野 隆司 様	「システム」×「デザイン」=?
第4回	5月23日	富士通(株) 常勤監査役(元トヨタ自動車CIO) 天野 吉和 様	すべては お客様のために
第5回	6月 7日	(株)富士通総研 経済研究所理事長・一橋大学名誉教授 野中 郁次郎 様	イノベーションを持続する集合リーダーシップ
第6回	7月17日	(株)CWファシリティソリューション 代表取締役社長 伊澤 成人 様	ワークプレイスの変化とビジネスチャンス
第7回	9月18日	(株)TMJ 代表取締役社長 林 純一 様	Intelligent Contact Center
第8回	10月 1日	(株)Granma(グランマ) 代表取締役社長 本村 拓人 様	BOPビジネスの捉え方
第9回	11月19日	アマタホールディングス(株) 常務取締役 藤原 仁志 様	後始末業界で起こすイノベーション
第10回	12月 5日	東北大学大学院 教授 大滝 精一 様	震災復興とイノベーション
第11回	12月28日	(株)富士通総研 相談役 伊東 千秋 様	日本再生のシナリオ - ICTと多様性で価値創造経済へ -
第12回	1月21日	大阪ガス(株)行動観察研究所 所長 松波 晴人 様	現場イノベーション実践例 (大阪ガス行動観察研究所の試み)
第13回	2月12日	(株)ワンダーワークス 代表取締役社長 田村 新吾 様	イノベーション実践は生き方である
第14回	3月 6日	多摩大学大学院 教授 紺野 登 様	富士通エフサスのイノベーション (SIF総括 一次年度へ向けて)

# I. サービス・イノベーション・フォーラム(SIF)

## 13年度実施一覧

第1回	5月31日	今井社長	2013年度SIFについて
第2回	6月26日	サントリーパブリシティサービス(株) 取締役 大村 未菜 様	女性が担う現場起点のサービス・イノベーション
第3回	7月18日	特定非営利活動法人セカンドハーベスト名古屋 本岡 俊郎 様	フードバンク活動の紹介(名古屋で、そして世界へ)
第4回	8月23日	(株)島津アクセス 代表取締役社長 岸田 継夫 様	アフターマーケット事業のグローバル化 と業務改革への取組み
第5回	9月 9日	コクヨ(株)RDIセンター主幹研究員/WORKSIGHT LAB. 所長 齋藤 敦子 様	創造的な対話からビジネスを生み出すプロセスのデザイン
第6回	10月23日	IMD日本代表(元ボストンコンサルティンググループ) 高津 尚志 様	グローバル化する世界での思考法 ～未来を創る場のために～
第7回	11月21日	せんだい・みやぎNPOセンター 代表 紅邑 晶子 様	復興支援の現場から ～これから求められる被災地の支援のあり方
第8回	12月25日	(株)富士通総研 相談役 伊東 千秋 様	シリコンバレー最新事情
第9回	1月24日	タキイ種苗株式会社 情報システム部 部長 三次 正人 様	タネのイノベーションのタネ ～品種改良からみた種子ビジネス～

## 人財重視～『人間成長の経営』

「人が学び、成長できる企業」を、目指すべき理想の姿として標榜し、人に関わるあらゆる活動の起点に「人間成長」を置き、育ち／育てる風土を醸成する。

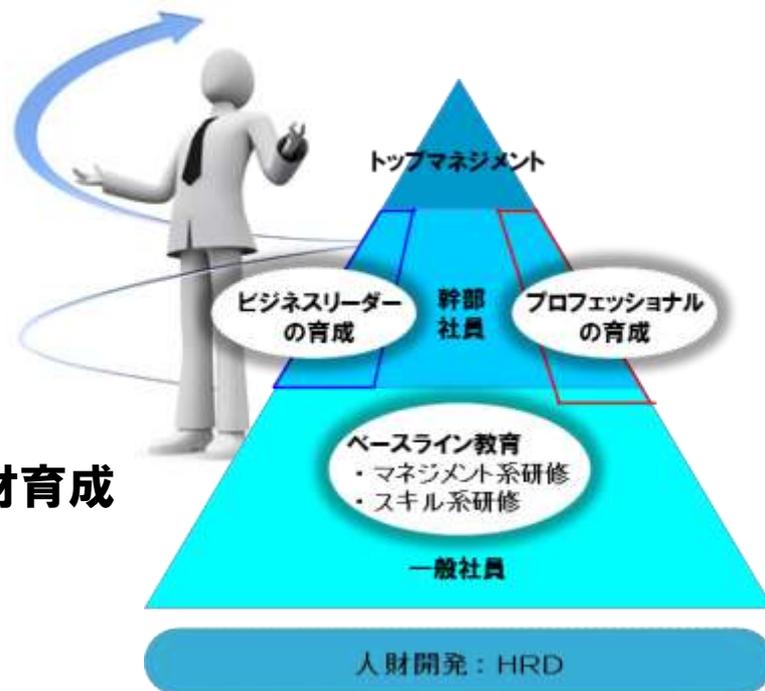
### 「人間成長の経営」

人の成長に終わりはない。

働く人の成長を常に大切にする経営を実践し、学びあい、学習する組織を実現する。

# II. 人財開発

- **ビジネスリーダーの育成**  
イノベーションを主導していく『次世代ビジネスリーダー』の育成
- **プロフェッショナルの育成**  
「コミュニティ活動」によるプロ同士のノウハウ共有／切磋琢磨と後進の育成
- **チェンジ・マネジメント・プログラム**  
既存幹部社員を対象に変革をリードするマネジメント力の向上を図る
- **イノベーションスキルの浸透**  
フロントラインへのイノベーション力強化に向けた実践的プログラムの展開
- **グローバル人財育成**  
今後のビジネス拡大を睨み、海外ビジネスをリードしていく「グローバル人財」を計画的に育成
- **サービスビジネス拡大／保守品質強化に向けた人材育成**
- **一般社員階層別研修**
- **ベーススキルの底上げ（新スキル認定制度）**



# II - (1). ビジネスリーダーの育成

## ～ ビジネス・リーダーシップ・プログラム(BLP) ～

### 【プログラムの狙い】

- 洞察力・構想力・実践力・人間力を兼ね備えた、これからの事業経営を担っていく「次世代のビジネスリーダー」を育成。

### エフサス ビジネスリーダーの人材像

ものごとの本質や将来を見据え、ビジョンや戦略を打出す「洞察力」「構想力」と、一体感のある強い組織を作り事業変革を実行する「実践力」「人間力」を兼ね備えた人材

#### 洞察力

- ・ 現場や世の中の変化の本質を見極める力
- ・ 社会・顧客の問題の本質を捉え、将来を見通した市場ニーズを読み取る力

#### 構想力

- ・ 将来ビジョンを描く力
- ・ 描いたビジョンを事業として実現する戦略/ストーリーを練り上げる力

#### 実践力

- ・ 価値観や戦略を共有して社内外の関係組織を巻き込む力
- ・ どんな困難に遭遇しても決してあきらめずにやり抜く執念

#### 人間力

- ・ 高い志と謙虚さ、倫理観をあわせ持ち、関係者の信頼を得る
- ・ 部下に愛情を持って接し、モチベーションを維持し続ける

- ☞ 当社のビジネス戦略に連動した、高度技術・スキル人材の育成、組織全体のスキルの向上を支える仕組みとして、エフサス独自のプロフェッショナル認定制度『**FSASプロフェッショナル認定制度**』を導入。

### 【制度の狙い】

#### ● キャリアの複線化

卓越した技術力・専門性を有する高度技術・スキル人材がプロフェッショナルとしてキャリアアップしていく事を可能とし、それに相応しいインセンティブを付与することでモチベーション向上を図るとともに、プロフェッショナルが**自らの技術・スキルを深掘りし、高度な専門性を実践することによって顧客価値の創造に貢献**できるようにする。

#### ● 技術力の向上

プロフェッショナルの役割としてスキルの継承を明確化するとともに、コミュニティを立ち上げ、**組織を越えたプロフェッショナル同士のナレッジの共有**を図る。また、プロフェッショナルとしてのキャリアパスの提示により、**一人ひとりが自立してスキルアップしていく風土を醸成し、全体のスキルの底上げに繋げる**。

## ➤ 組織開発(Organizational Development)とは？

- ・組織を健全にし、潜在的な活力を引き出すこと

## ➤ 目指すべき組織とは？

- ・ビジョンやミッションを共有する一体感のある組織
- ・多様性を受け入れる(ダイバーシティ)組織
- ・尊敬/信頼に基づく人間的つながりを持つ組織



- ・一人ひとりが**やりがい**/**誇り**を持てる組織
- ・活発で率直な議論から**「知の創発」**が生まれる組織

# III. 組織開発

## ➤ やりがい向上活動

一人ひとりの「やりがい」を重視した  
組織風土への変革によって、組織を健全にし、  
潜在的な活力を引き出す

## ➤ ダイバーシティ推進

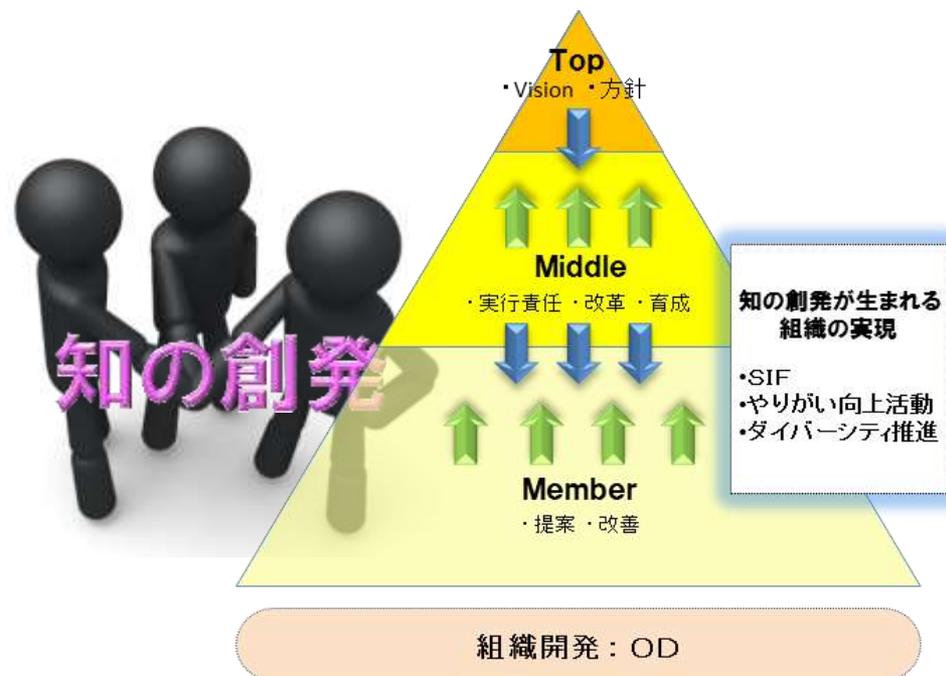
「違い」を認めあい、多様性を積極的に活かし、イノベーションの源  
泉としていく風土の醸成

## ➤ ダイバーシティ・マネジメント研修

富士通エフサス太陽の訪問を通じたダイ  
バーシティ・マネジメント意識の向上（登  
用2年目幹部社員対象）。「違いから学  
ぶ」、「人への関心」「思いやりの心」

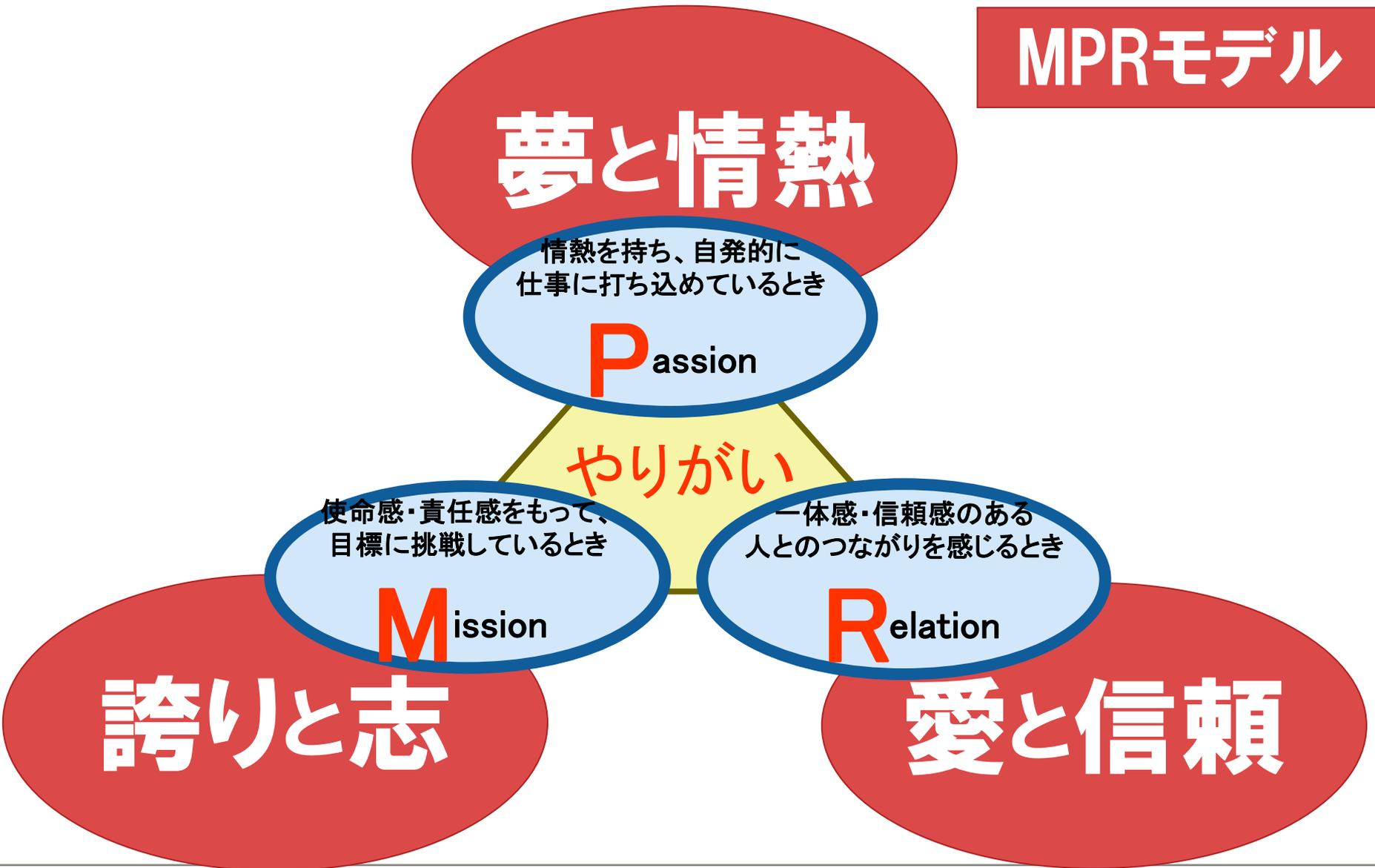
## ➤ 中堅女性社員意識改革プログラム

主体性を持って仕事に取り組み、専門性を  
発揮しながら、自ら発見した課題を解決し  
ていく「プロフェッショナル意識」を醸成



# 一人ひとりの「やりがい」の根底にあるもの FUJITSU

## MPRモデル



# IV. 人事マネジメント

## ➤ 戦略に則したリソースマネジメント

- サクセッションプランによる後継者育成
- 戦略的な人員配置
- 多様なアプローチによる人材確保

## ➤ 働き方改革

- ワークスタイル変革WG

## ➤ 成長を目指す人事制度

- コンピテンシーベースの人事制度の定着
- 育成型ローテーション制度の導入
- 女性の活躍推進
- キャリア意識の醸成

**Change to Knowledge Worker**



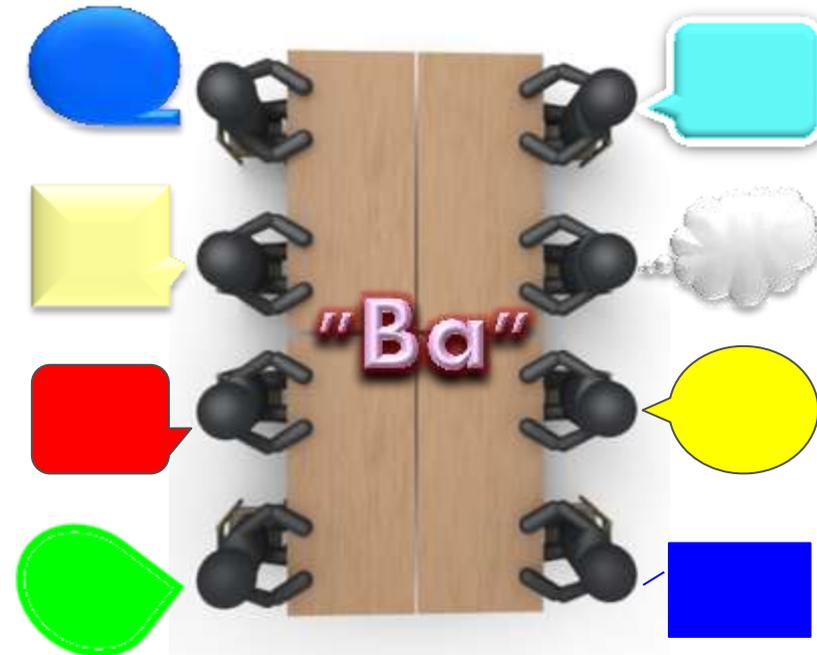
# V. オフィス・イノベーション

## ➤ 知識創造の場デザイン

- ・ みなとみらいイノベーション&フューチャーセンター設立
- ・ 多様な対話の誘発によって、イノベーションを加速化させるオフィス空間へのリニューアル

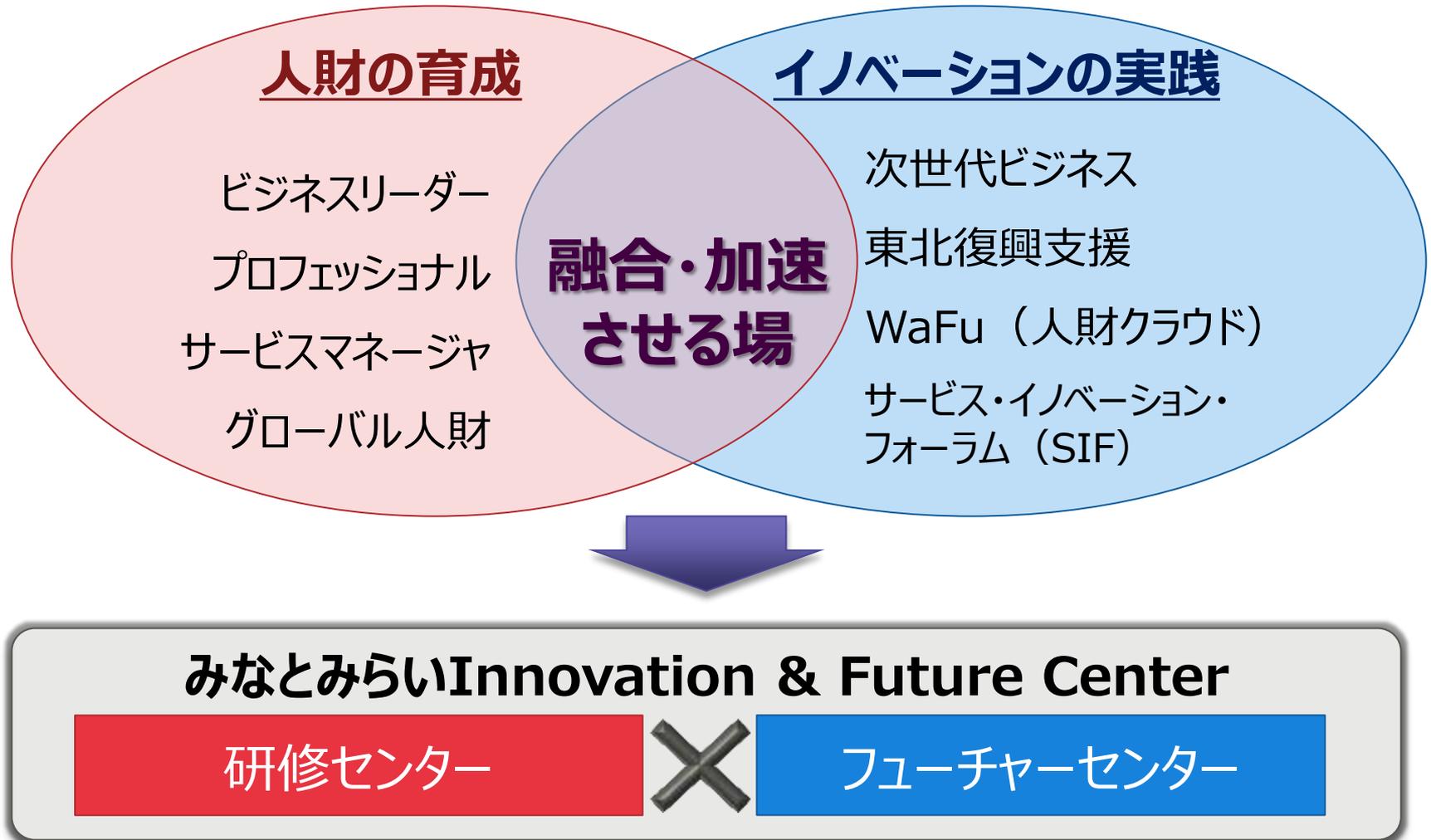
## ➤ グループを上げて、防災・安全の取組み改革

- ・ 「オフィススタンダード」に基づくファシリティマネジメント
- ・ 防災マニュアルの整備／防災訓練の実施
- ・ 防災備蓄品の拡充
- ・ 災害対応通信インフラの強化



# みなとみらい Innovation & Future Center の設立

## これまでの取り組み



# フューチャーセンターとは

90年代にスウェーデンで最初のフューチャーセンターが誕生

多様な人々が集まり、対話を通じて豊かな未来を共創していく場  
政府、民間企業、大学等の様々な組織により設立・運営される

**Urban Mill他(フィンランド) : Aalto大学**

リサーチ、スタートアップ、教育を通じた都市イノベーション

**Future Center(スウェーデン) : Skandia保険社**

世界初のフューチャーセンター、知識資本経営の実践

**LEF(オランダ) : 道路水管理庁(行政)**

インフラ事業(水路、道路)の課題解決

**Shipyard(オランダ) : 国税関税執行局**

税務の課題解決

**Dialogues House(オランダ), : ABNアムロ銀行**

インキュベーション

**カタリストBA(東京) : クリエイティブ・シティ・コンソーシアム**

二子玉川のクリエイティブシティの実現





**Future Center**

Common Good

Diversity

Hospitality

Facilitator  
Method

## Rijkswaterstaat（道路水管理庁）が運営するフューチャーセンター

- 水路、道路（インフラ事業）に係る課題解決
- 外部からプロのファシリテータを採用
- 職員がテーマオーナーとなり、年間200件、10,000人が参加
- 運営コストを大きく上回るコストを本業サービスで削減



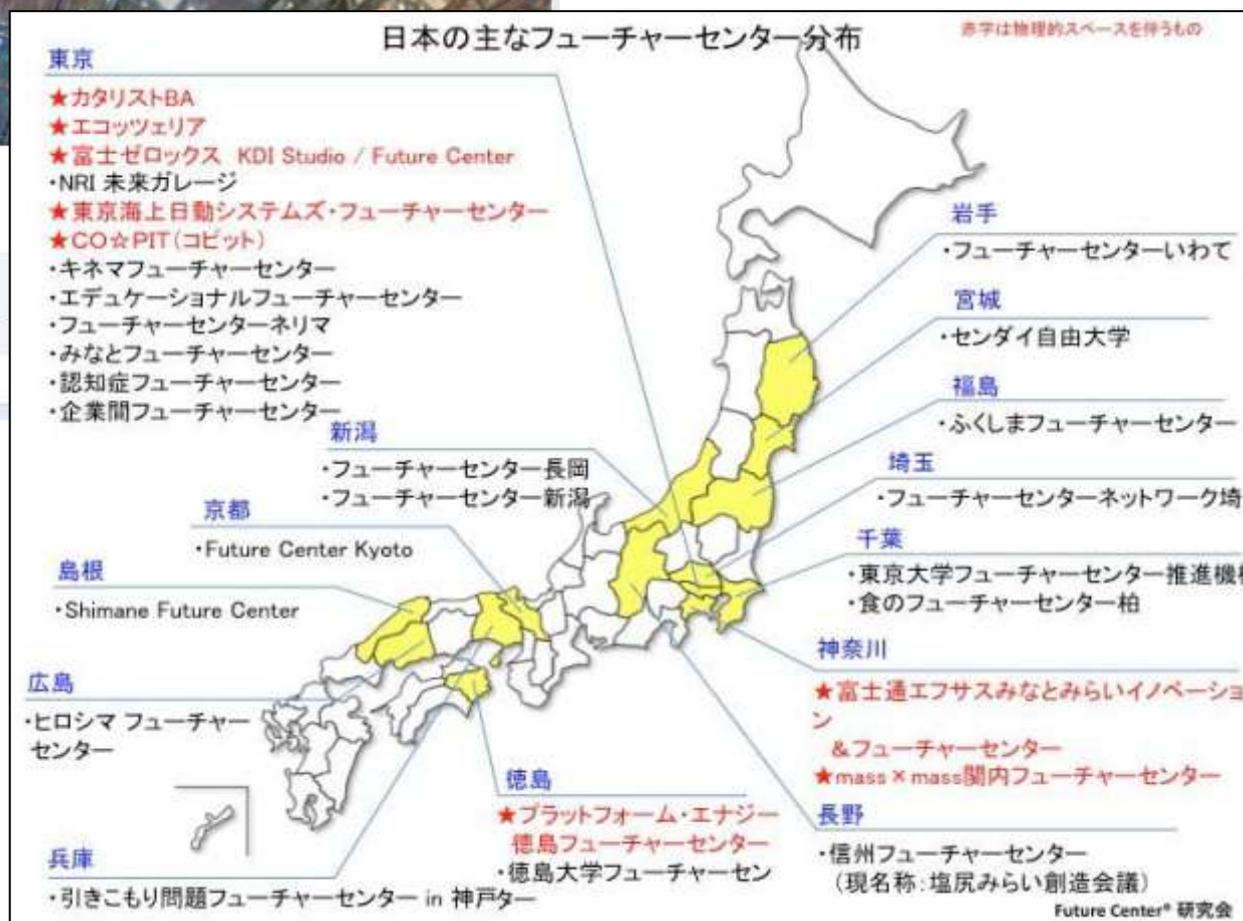
# 国内のフューチャーセンター



**Future Center 研究会**  
 いいね! 1,601人、登録している人260人

団体  
 このページは日本・世界の“Future Center” (TM)の研究活動、Future Center Alliance (FCA) とともにその知の普及をおこなうために設定されました。詳しくはこの基本データを参照して下さい。

基本データ - 空票を掲載

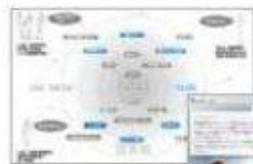


# 設立に向けた取り組み

## 実施範囲

### 論点発見

### ビジョン開発



オフィス設計施工エフェーズ



#### 問い(価値)共有

※ワークスタイル調査に相当



#### アイデア創出



#### コンセプト作成

(将来ビジョン)



#### 具体化検討

(短期事業施策検討)

現場観察や対話から、  
これからのサービスに  
求められる価値を探究。

「問い」に対して、シナリオや  
ペルソナを用いてICTを活用  
したサービスアイデアを展開。

具体的なサービスの方向性、  
ICTの活用プランを  
ビジュアル化。

具現性の高いプランについて  
要件定義し試作(プロトタイプ)  
等を用いてビジネス化を検証。

ワークショップ(数回)



主メンバー WG

## ①利用者の視点で「共感」を得られるアイデア創出が可能

参加者が1社員としての立場でワークショップに参加することで、立場や部門を超えた仮説推論を導きます。納得感の高い問題意識の共有やアイデア創出が可能で、社内関連部門や入居部門との共同の合意形成が容易にできると考えます。



## ②視覚的・直観的な最終成果物を創出

対話やアイデア展開を通して価値観の深層を明らかにすることで、共感が得られるワークスタイルシーン、シナリオづくりを行います。オフィスで実現したいアイデアをデザインする最終成果物はCGや、スケッチなど視覚的なアウトプットとし、関係者や社員の意見収集、合意形成に役立てられます。



## ③デザイン思考ワークショップのプロセスを体験できる機会

デザイナーがプログラム監修、ファシリテーションを担当し、デザイン思考のプロセスを提供します。ワークショップへの参加を通じてデザイン思考人材の教育の場としても活用できます。



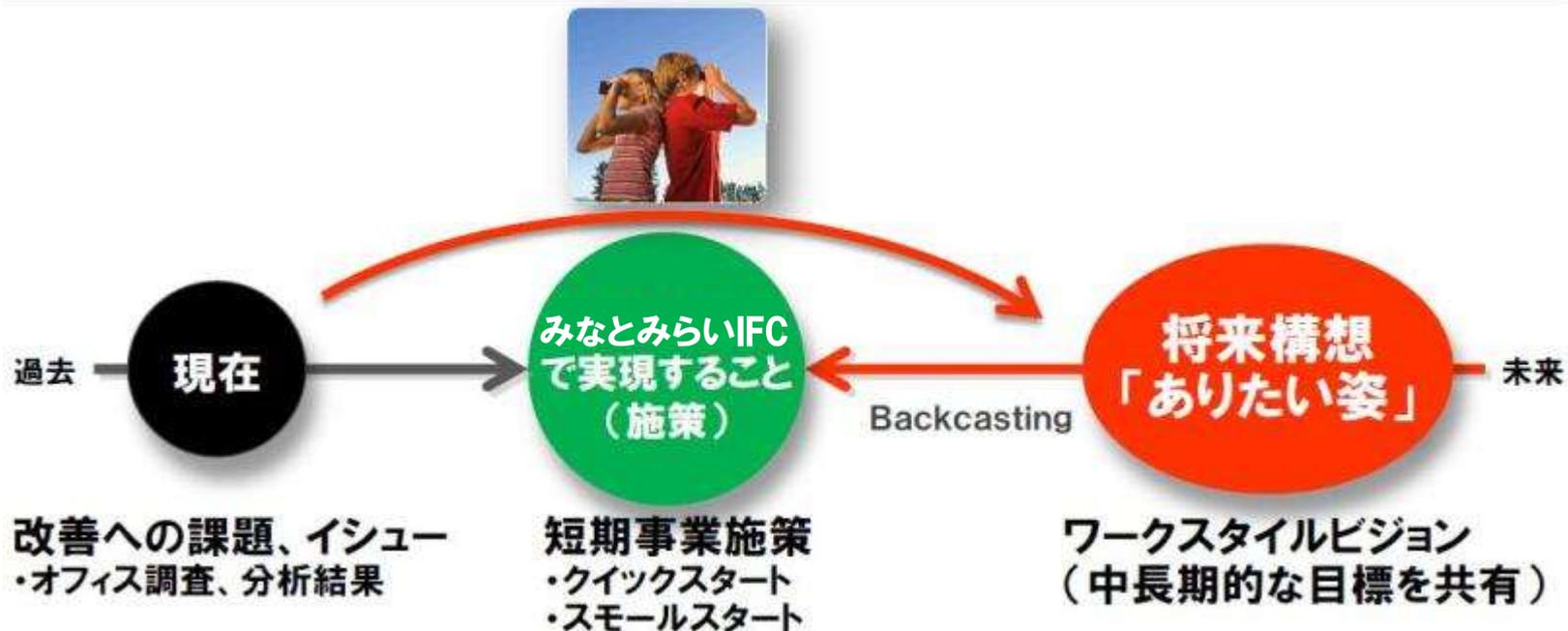
## ④ワークショップに参加する部門間の新しい連携の可能性

ワークショップをオープンな場として活用することで、各部門の社員の参加が可能となります。それにより、これまでにない企業横断型のビジョンやアイデアを創出することが可能となります。



# ビジョン+実現可能な施策を描く

関係者が主体的な立場で、共有できるビジョンを明確に描き、ビジョンの実現に向けたステップを新オフィスで取り組むことが重要です。



エフサスにとっての本来あるべきワークスタイル、そのためのオフィスを実現するために、将来ビジョンを描き、そこへ至るための今回実現すべき新オフィス施策を検討します。

# “デザイン思考”で未来のサービスを考える

「デザイン思考」とは、デザイナーが行っている思考法や創作手法をプロセス化し、ビジネスにおける顧客価値や市場機会の創出に活用する手法。観察や対話によって内発的動機からのニーズを抽出し、そのニーズを満たすためのアイデアを練り上げ、アイデアの実現方法を 試行錯誤しながら検討することで、イノベーションに繋がる創造性を実現する。ビジネスにおけるイノベーション創造アプローチとして、近年、ビジネス界で注目を集めている。

## “デザイン思考”

**紺野 登 (こんの のぼる)**

KIRO (知識イノベーション研究所) 代表、多摩大学大学院経営情報学科教授兼知識リーダーシップ総合研究所 (IKLS) 所長。

知識経営、デザイン・マネジメントをはじめ、知識経済の経営と組織とイノベーションの研究・コンサルティングにかかわる。

<主な著書>

『ビジネスのためのデザイン思考』(東洋経済新報社)

『知識デザイン企業』(日本経済新聞出版社)

『知識創造の方法論』(東洋経済新報社)

等

## “知の創造”

**野中 郁次郎 (のなか いくじろう)**

一橋大学名誉教授、カリフォルニア大学バークレー校経営大学院ゼロックス知識学特別名誉教授。2010年、富士通総研理事長就任。同年瑞宝中綬章を受章。

知識経営の生みの親として知られる。『知識創造企業』は多くの賞賛と賞を受賞し、アメリカで知られる数少ない日本人経営学者。

<主な著書>

『知識創造企業』(東洋経済新報社)

『イノベーションの本質』(日経BP社)

『組織は人なり』(ナカニシヤ出版)

等

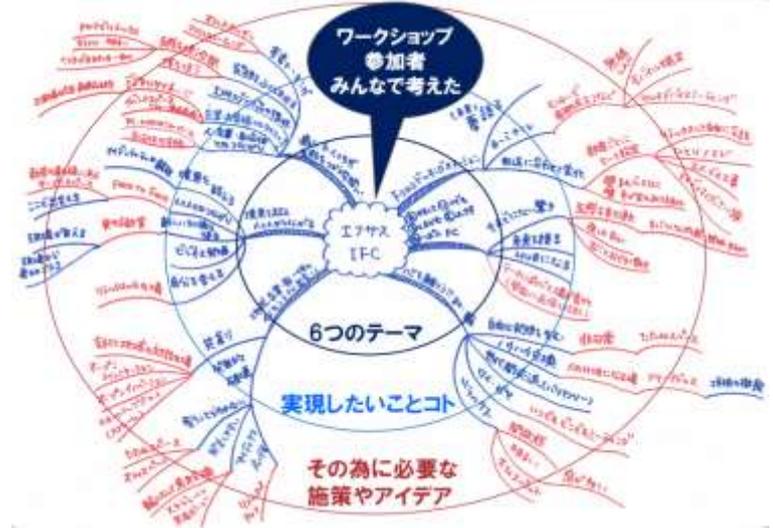
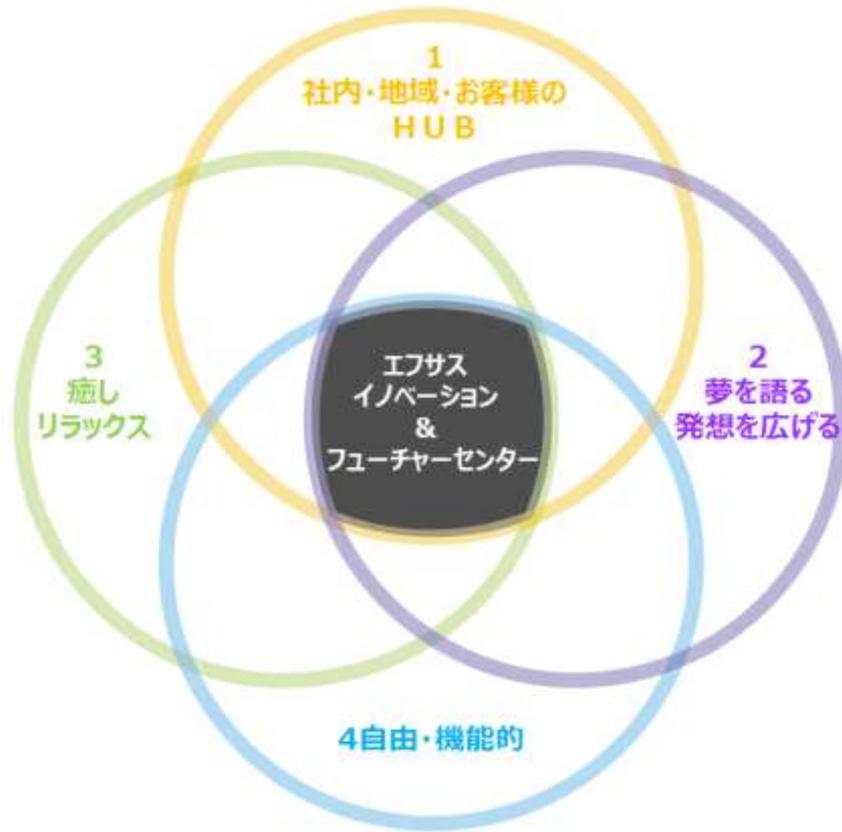


# 《ワークショップの例》

## エフサス・ワークスタイルビジョンを描こう！



# ワークショップから導かれた4つのテーマ



1社内・地域・お客様のHUB 2発想を広げる・夢を語る 3癒し・リラックス 4自由・機能的



# 新センター 4つのポイント

## 1. エフサスビジョンが見える場

- ・エントランスにおいてエフサスのビジョンを、先進性と驚きのある仕掛けにより、来訪者の心に響かせること。
- ・各研修室おける活動の気配が施設全体に伝わるようにし、サービスイノベーションに向かうエフサスの姿勢 が施設全体から表現されているような空間とすること。

## 2. 成長・育成の為に【協力/協創】して学びあう場

- ・多様な研修スタイルに対応できるフレキシブル性、【協力/協創】しやすい機能性を重視すること。
- ・実機に触った研修等、実践的で臨場感のある研修が行えること。

## 3. 社内外の知を結集して【協力/協創】が生まれる場

- ・社内外の知の交流や【協力/協創】を促す、フューチャーセンター機能を持たせること。
- ・社外セミナーや社内発表会の開催等の活動を、社外へ積極的にアピールするにふさわしい場であること。

## 4. 自由な発想、イノベーションマインドが醸成される場

- ・各室を繋ぐオープンスペースは、最新情報の提供や、5感を刺激する仕掛けがあり、発想を広げたり、癒し/リラックス効果の高い設えとすること。

# センターの位置づけ

## 人材育成をベースに顧客満足から事業創造へ

3つのプログラムを目的と段階に合わせてデザインし、  
人材育成をベースに顧客満足から事業創造へつなげていく。

### C.イノベーションセンター/フューチャーセンター

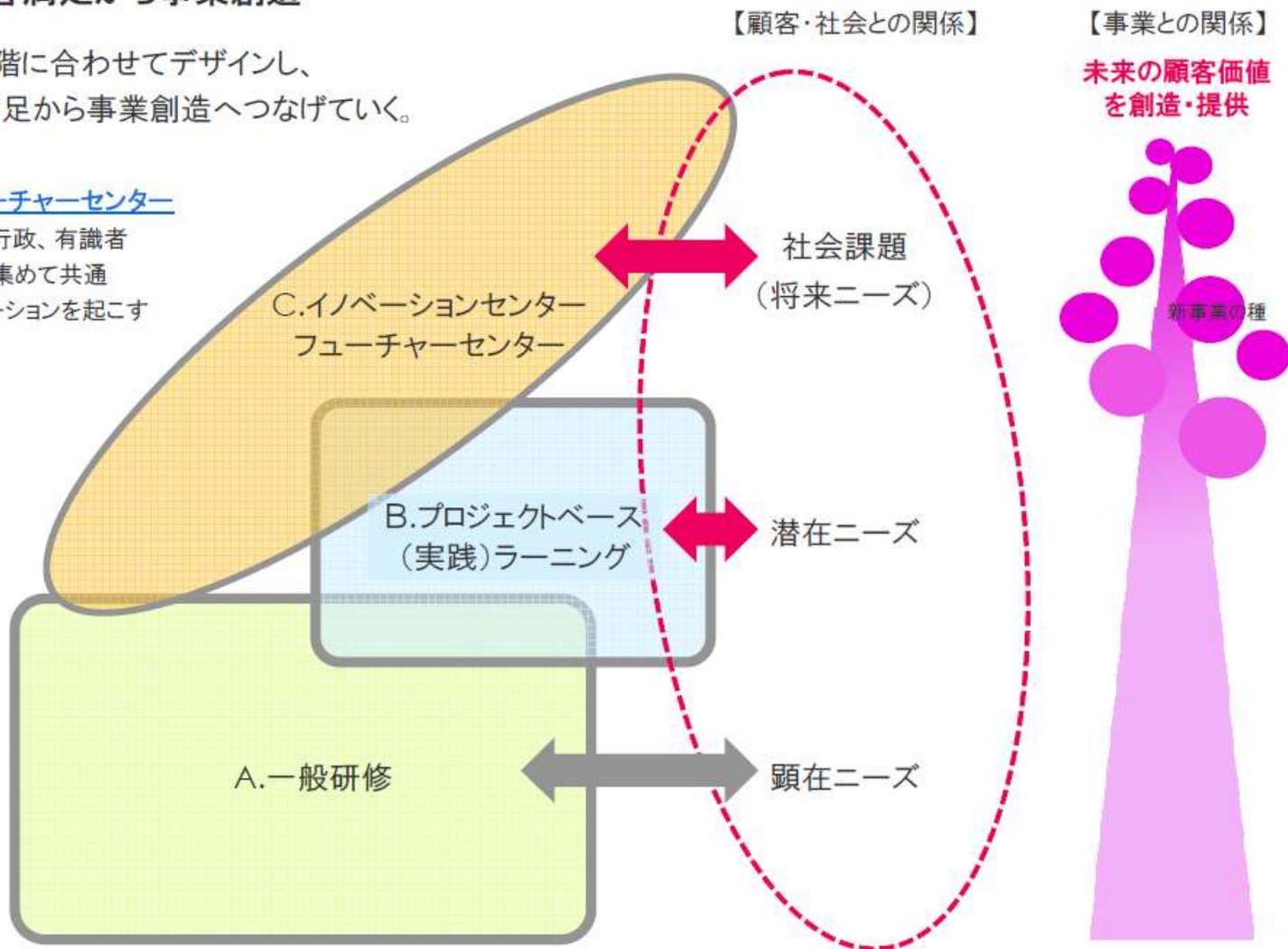
顧客、パートナー、地域の人たちや行政、有識者  
など広く未来のステークホルダーを集めて共通  
課題からアイデアを出し合いイノベーションを起こす  
フィールドイノベーション2.0

### B.プロジェクトベース・ラーニング

顧客と協働して現場における課題  
や問題を実践を通じて解決し、  
新しい知として蓄積していく  
フィールドイノベーション1.0

### A.一般研修

エフサスの事業の根幹を支える  
基礎知識や技能を習得する  
保守パートナー向けの研修



# センターの理念(人財育成×イノベーション)

お客様と社会の豊かな未来を創る人財を育成し、社内外の多様な人と知識をつなぐオープンイノベーションを実践します。



## ／ 社内のイノベーション

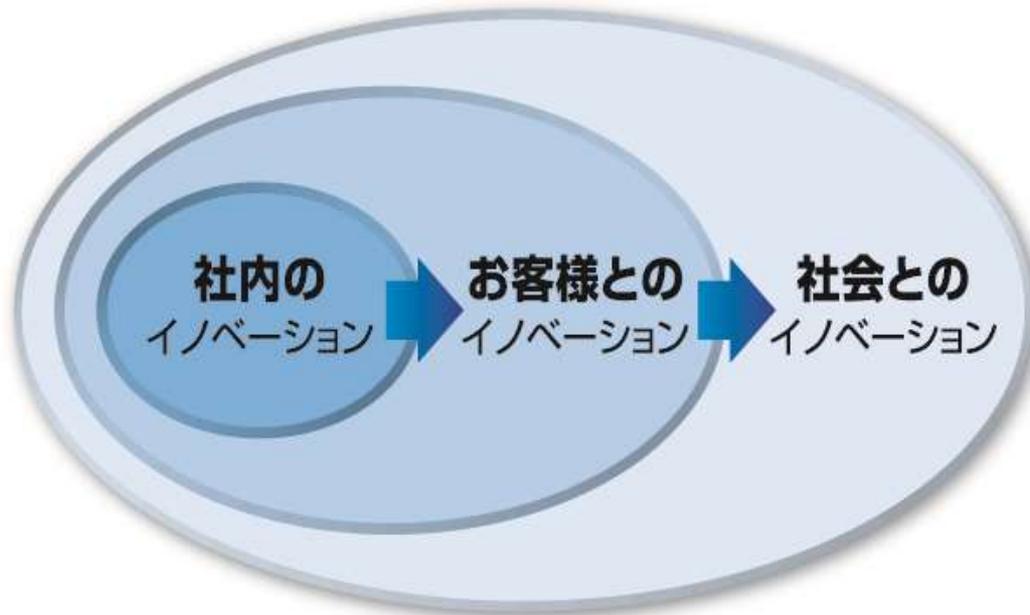
エフサス、パートナー、富士通グループが一体となって、多様な知が沸き起こる人財と組織へ成長し、働き方を変革する。

## ／ お客様とのイノベーション

現場の知を集結し、お客様の本質的な課題を解決するサービスを共創する。

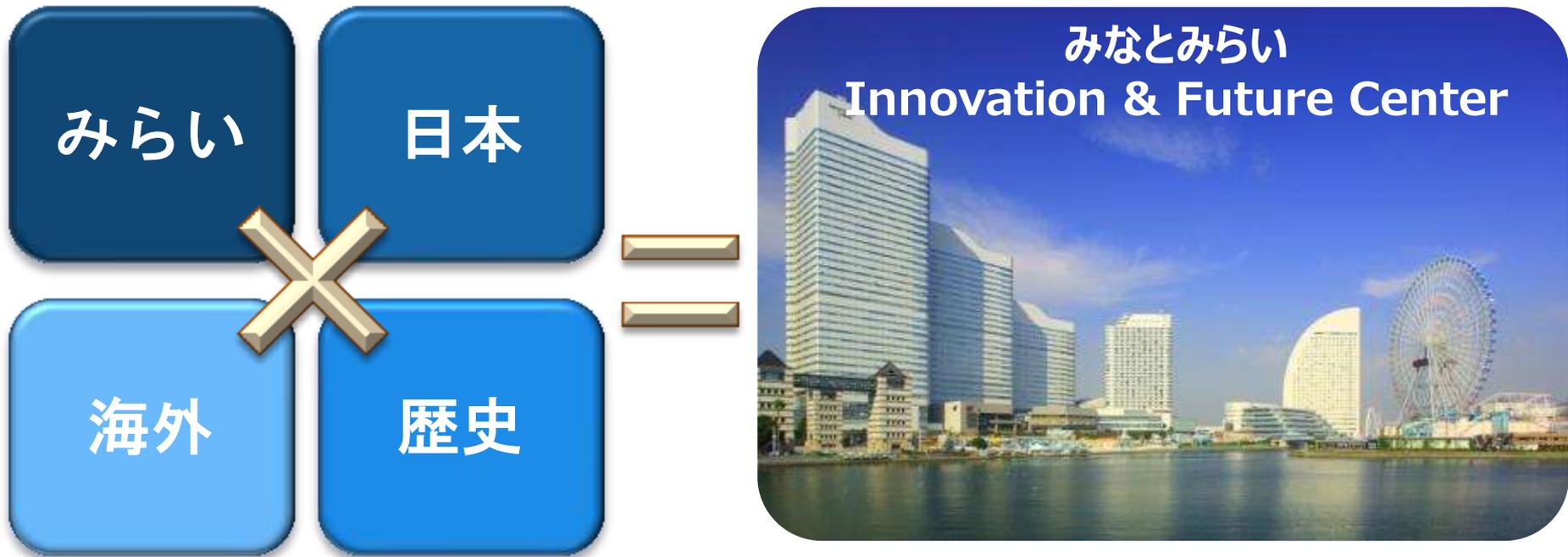
## ／ 社会とのイノベーション

豊かな社会、Human Centric Intelligent Societyの実現を目指す。



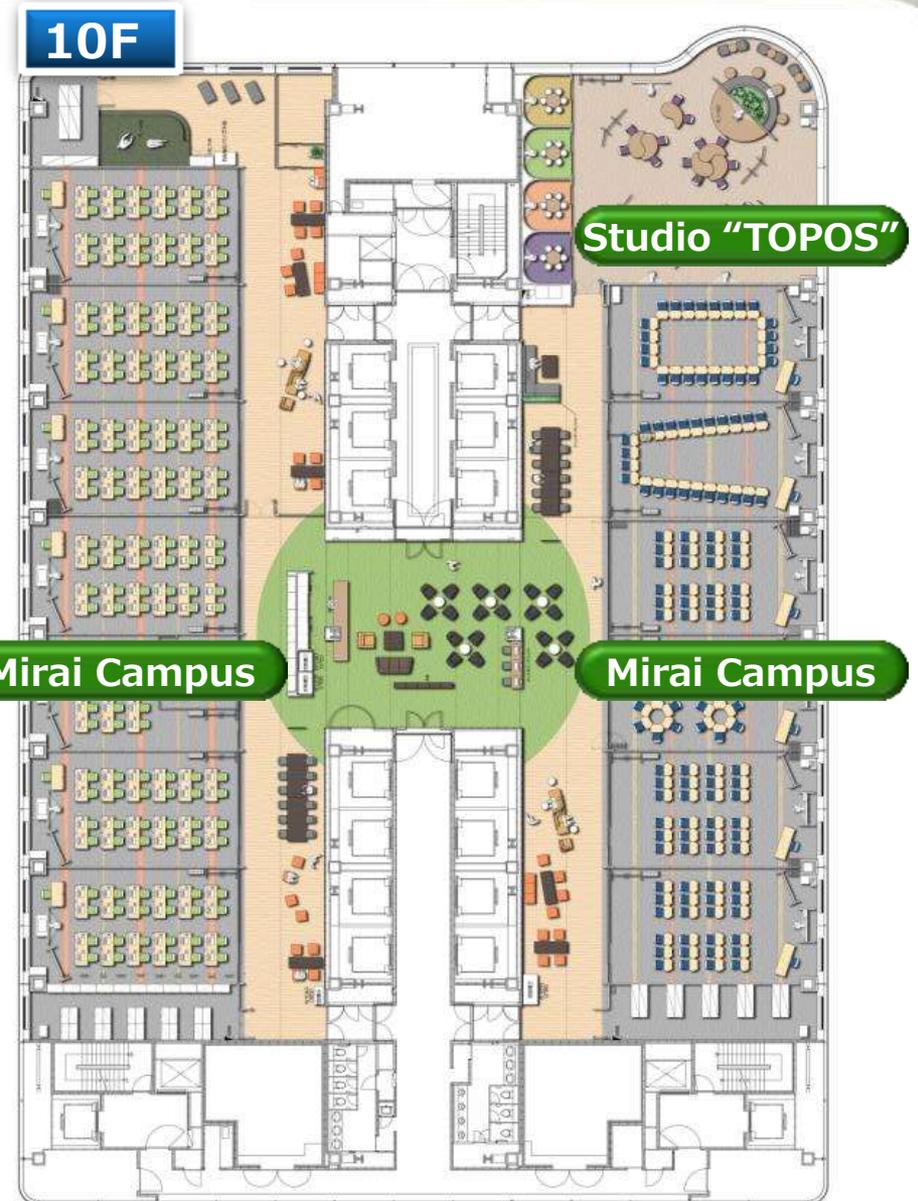
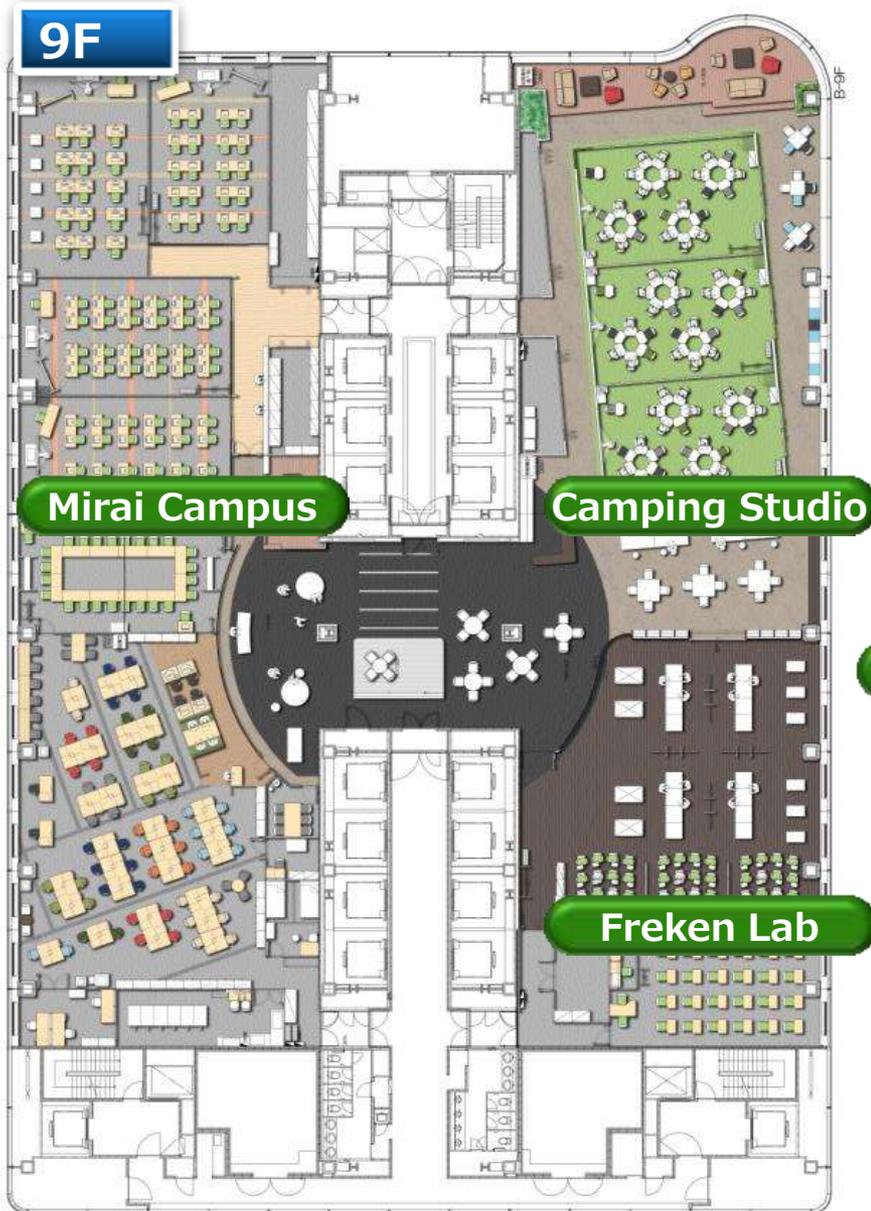
# 施設紹介

開設	2013年6月26日
所在地	横浜市西区みなとみらい2-3-3 クイーンズタワーB棟9～10階



日本・海外、みらい・歴史、地域性と時間性がクロスする  
多様性にあふれる都市、みなとみらい

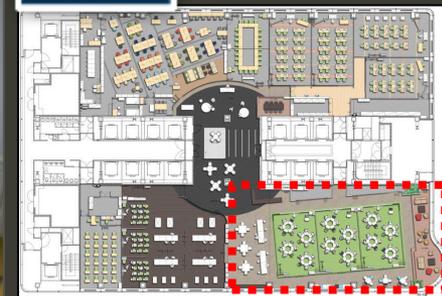
# フロアレイアウト



## お客様や社会の多様な人々とのコラボレーション空間



9階



ラウンジやイベント用ステージ  
として利用できるデッキ



パーティー用スペースと  
キッチン・カウンター

10階



## アイデアをカタチにするプロトタイピングの空間



### ICT機器の保守研修や、Camping Studioとつないでプロトタイピングを実施

「Fureka」は当社が20年来運営してきた大型ICT機器保守研修施設「ふれけん」の名を継ぐ  
「ふれけん」は、ふれ（フレンドリー、触れる）、けん（研修、体験、実験）を組み合わせた言葉

## ベーススキル向上のための研修空間(17室)



ICTシステム研修やファシリテーション、イノベーション研修等を実施

# 活動事例

# これまでの活用状況

**見学100回、ワークショップ116回開催（開設6か月）**  
**社内外3,500名以上が参加（自治体、企業、大学他）**



# 3Dプリンタ・ビジネス創造



RESEARCH ~ Insight grouping ~



Break Time



PROTOTYPE ~ Sharping model ~ Story make ~



PRESENTATION ~ 全体共有 ~

# ハッカソン (ソフトウェア・プロトタイピング)



### オフィスリニューアルを契機に「ICT利活用」と「空間デザイン」を融合した新たなワークスタイルソリューション

～ オフィスのワークスタイル変革における必要機能をワンストップで提供 ～

FUJITSU 富士通エフサス

企画

ICT Solution

New Work Style

Work Space

設計

生産性向上

業務効率／コスト削減

快適なコミュニケーション

社員モチベーション向上

取引先とのビジネス活性化

異業種・異文化交流

お客様の  
企業価値向上

運用・保守

導入・展開

# 会社を超えた組織の在り方の協同検討





農業経営

農

大学教授

ICT技術者

農業の未来

食

医

医師

レストラン経営

農業系ライター

- 地域社会に根差した活動
- 国内外のフューチャーセンターとの連携
- 非ICT領域に踏み込んだトータルサービス創出

# その他オフィスのリニューアル

## ◆ パーソナルエコーセンター移転 (6/10オープン)

小杉タワープレイスに移転。高セキュリティ環境の安心・安全で働きやすい職場環境の実現。新しい価値を提供する「ソーシャルクラウドマネジメントセンター」。



現場の声を活かした  
コールセンター特化型PC採用

## ◆ みなとみらいInnovation & Future Center新設 (6/26オープン)

横浜研修センター移転に伴い、今後のサービスビジネス拡大に不可欠なイノベーションマインドを醸成する研修環境とステークホルダーとの共創の場を構築。

**社内のイノベーション**  
エフサス、パートナー、富士通グループが一体となって、多様な知が湧き起こる人材と組織へ成長し、働き方を変革する。

**お客様とのイノベーション**  
現場の知を集結し、お客様の本質的な課題を解決するサービスを共創する。

**社会とのイノベーション**  
豊かな社会、Human Centric Intelligent Societyの実現を目指す。



来訪者を非日常体験へ誘うウェルカムゾーン



イノベーションを情報発信するデジタルサイネージ

クリエイティビティを刺激するライブラリ

## ◆ 銀座G7ビルオフィス リニューアル (9月)

営業/SE部門、サポート部門が銀座オフィスに集結するに伴い、ワークスタイル調査・分析からワークショップ形式によるあるべき姿/ありたい姿のコンセプト立案までを行い、画期的なオフィスを構築予定。

## ◆ 関西OAP移転 マルイトOBPへ (10月)

富士通グループの機能集約による体制強化とワークスタイル変革実践。

共創から導く“オフィスのあるべき姿”

【新オフィスコンセプト】

## Beyond the Boundary

～多様な対話を誘発し、境界を越える場～

1. 様々な装置が感覚を触発し思考の境界を越える

2. 様々なモードを選択できることでモチベーションの境界を越える

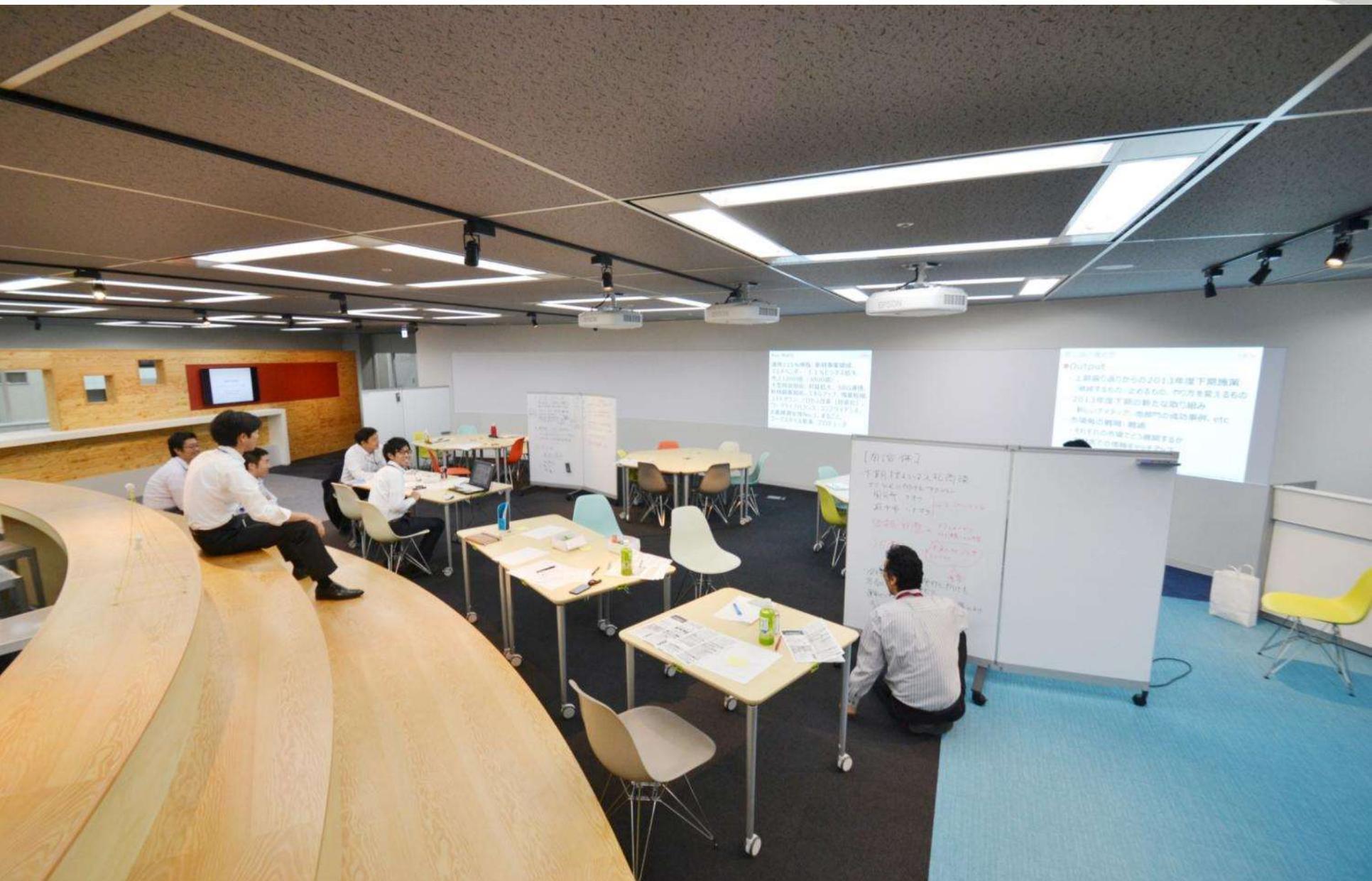
3. 様々な対話を通じ社員が交わり組織の境界を越える



# 多種多様な空間での対話の場とICTの活用

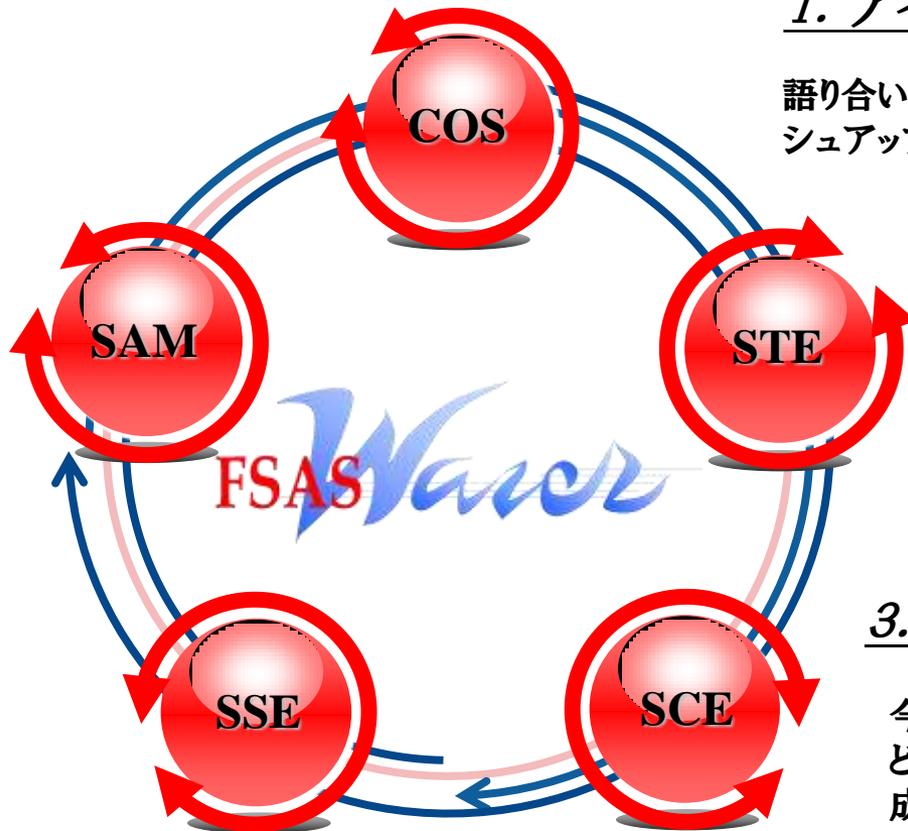


# 共創の場「イノベーション ラウンジ」



## CONCEPT

**FSAS Waves** のフィロソフィーを実践することで目指す社員の行動変革



### 1. アイディアが湧き上がるように溢れ出す

語り合い、議論ができるオフィスでは、人のアイデアを尊重しつつ、ブラッシュアップさせることでどんどん新しいアイデアが上乘せされていきます。

### 2. 5つの組織が連携し波動のように共鳴する

人と人が有機的に繋がっているオフィスでは、組織間の連携によどみがなく、最適な答えをすばやく導き出すことができます。

### 3. 深く潜るようとことん語り合う

今の仕事・業務だけでなく、会社の未来や、自分のキャリアアップなども社員同士が語り合い、潜在意識での強い社員間のつながりを醸成するために深く語り合います。



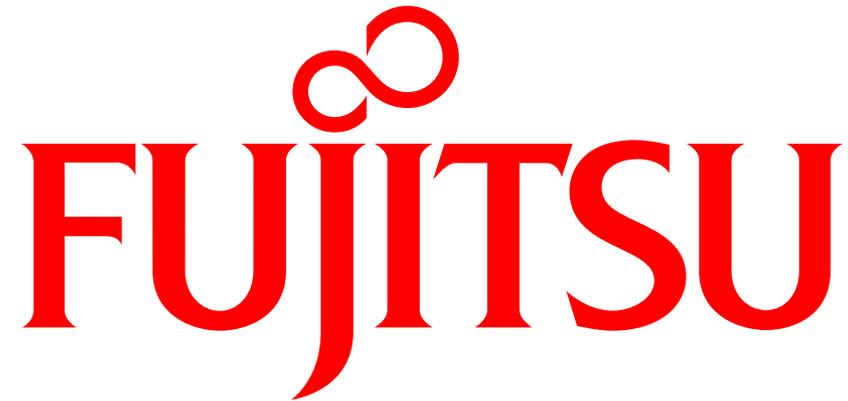
# 創造の滝



# Osaka Knowledge Wharf







shaping tomorrow with you