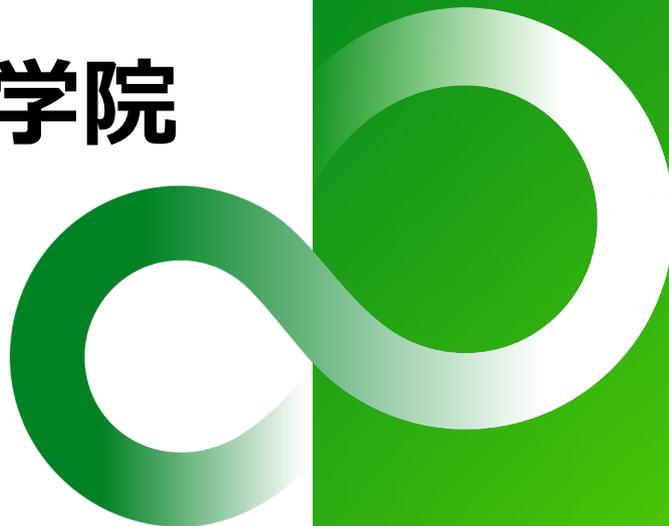


人文科学・社会科学系大学院 への期待について

2022年5月11日

富士通株式会社 執行役員 EVP CSO

梶原 ゆみ子



○人文・社会科学系の修士・博士の在籍状況

- 理系の修士・博士の人数に比して、非常に少ない
- 応募自体が少ない（日本ではそもそもの人数も少ない）
- 博士の専攻分野は、デザイン系、経済経営系、社会・人文・国際学系、人間科学系、等
- 法学系以外では、専攻分野を問わず幅広い職種で活躍

○企業の立場からみた課題と期待

- 学生自身が、能力や強みを社会のどこで活かせるか、強みと職種の関係を理解する必要
- 自分の専門性や強みを活かし、社会に価値を届けたいという想いを持った人材の育成を期待
- 幅広い視野・視点を持った多様な人材を採用するため、人文・社会科学系の人材獲得にも注力する意向

企業を取り巻く環境の変化

不確実性の時代

COVID-19による脅威、
安全保障環境の激変

グローバルな目標

SDGs / パリ協定 / COP

企業への期待

ステークホルダー資本主義

パーパスドリブン経営

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。

Fujitsu Uvance

Universal + Advance

“あらゆる(Universal)ものをサステナブルな方向に
前進(Advance)させる”

Fujitsu Uvance に込めた想い:

多様な価値を信頼でつなぎ、
変化に適応するしなやかさをもたらすことで、
誰もが夢に向かって前進できる
サステナブルな世界をつくります。

事業戦略に基づいた 組織デザイン



1. 事業戦略に基づいた組織、
ポジションのデザインへの見直し
2. 責任権限・人材要件の明確化
(Role Profile/ Job Description)

チャレンジを後押しする ジョブ型報酬制度



1. 職責ベースの報酬体系
2. 高度専門職系人材処遇制度
3. 評価制度見直し

事業部門起点の人材 リソースマネジメント



1. 人員計画の見直し
2. ポストオフやダウングレードの実施
3. ポスティングの大幅拡大

自律的な 学び/成長の支援



1. 人材育成方針の見直し
(オンデマンド型教育の導入)
2. 1on1ミーティングの推進

技術の社会実装にあたり、
単眼的な知見にもとづく発想
の限界



「総合知」的アプローチ
産学、分野を超えた仲間づくり
多様性によるイノベーション



AI倫理研究センターの設立（富士通の取組み）

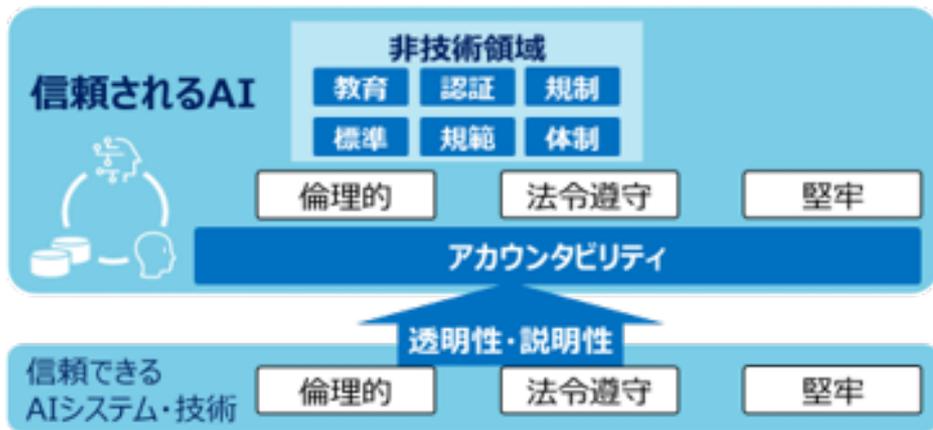
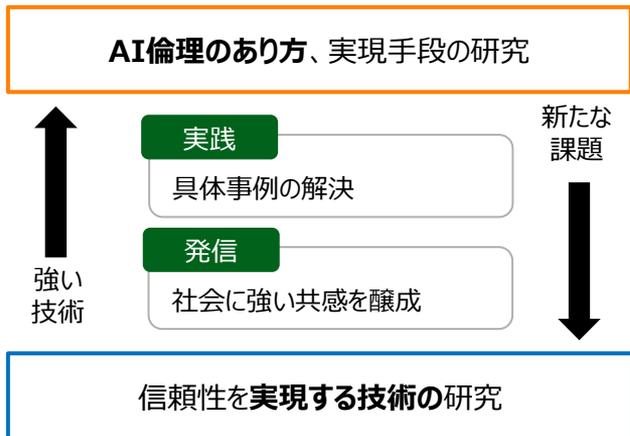
人とAIが共存する安心で豊かな社会を実現するための AI倫理の研究開発に取り組む

「オープンイノベーション」による研究の推進

哲学、心理学、経済学などとの学際的な研究
多様な分野・立場から見たAI倫理知見の集約

「課題解決」に向けた研究をリード

学会に閉じずに新たな価値を創造
実践で生じる新たな課題の発掘と解決



人と社会にフォーカスしたデジタル技術（富士通の取組み）FUJITSU

映像処理と行動科学の知見を融合し人の行動を高精度に分析・予測

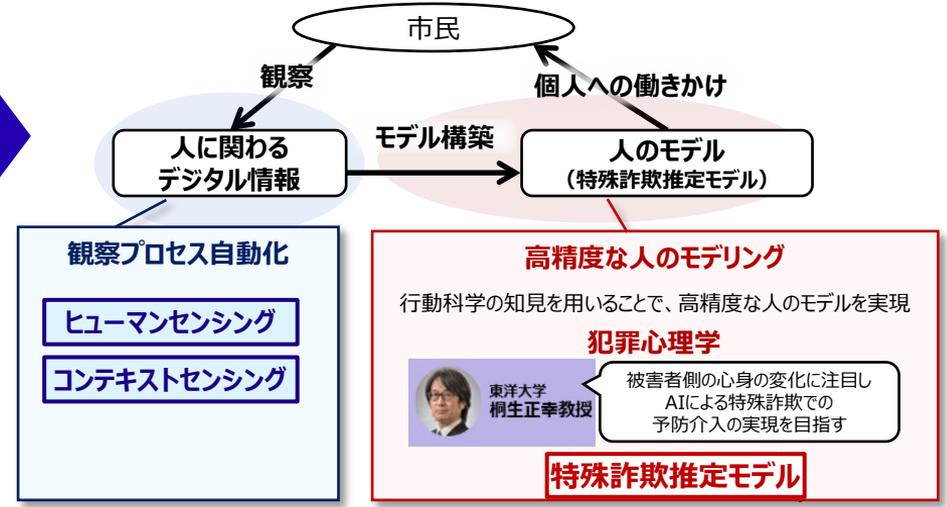
映像処理と行動科学の知見を融合し 人の行動を高精度に分析・予測



<事例>

犯罪時の心理状態をモデル化し、 巧妙化する特殊詐欺を未然に予防

- 2021年度、東洋大学 桐生教授と尼崎市の協力を得て、「特殊詐欺推定モデル」の実証開始
- 2022年度、有効性を検証し、実用化を目指す



- 産業界において大学院卒の人材が活躍できていない
 - 日本企業では、役員に占める大学院修了者（特に人文社会科学系）が少ない
 - 人文社会科学系博士後期課程修了者の進路のうち、民間企業の割合が極めて低い
- Society5.0時代に産業界で必要となる能力・人材
 - リテラシー（数理的推論、データ分析力など）、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決能力、未来社会を構想・設計する力、高度専門職に必要な知識・能力
 - 技術だけでは社会実装できない分野への取り組み（ex.スマートシティ、AI）
 - 社会受容性醸成、法規制や制度改革など
- 人文社会科学系修士が対象のインターンシップのトライアル等も議論

- 人文・社会科学も幅が広く、分野毎に丁寧に状況を見ることが必要
 - 分野毎にキャリアパスについての適切な情報提供を行うべき
 - 専門性や能力とジョブ（職種）の関係が整理できれば活躍が進むのではないか
- 専門性を磨きながら、社会を知り・関わりを深く考えるような教育
 - 共同研究やインターン等の活用、個人研究だけでなくチーム研究の経験等
 - 教員に社会人経験者がいなければキャリア教育は難しいのでは
- 人文・社会科学と自然科学の融合領域や学際教育の重視
 - 人文・社会科学系は専門分野が細分化されすぎている印象
 - 「○○×AI人材」など、融合領域での人材育成に期待
 - 文理分断からの脱却を本気で考えるべき

- 流動性があり、複線的なキャリアパスが描ける社会システムへ
 - 多様な経験をすることが評価される仕組み
 - アカデミア ⇔ 産業界 の敷居を低く
 - 入学時ではなく卒業時に学んだことが評価される仕組み（企業、社会全体）
 - スタートアップで社会実装に取り組むキャリアパスもあるのでは
- 学生・企業の双方の認知バイアスを取り除く
 - ロールモデルを作る、協働の場を作る等、新たな良い経験を社会的に増やすことが必要
 - 自然科学系の博士人材に対しても、少し前までは認知バイアスが存在した（今も？）
- そもそも学位取得の困難さや取得に要する期間にも課題が…
 - 標準修業年限超過割合がほか分野に比べて極めて高い

Thank you

