



博士人材の民間企業における 活躍促進に向けて ～富士通の取り組みのご紹介～

2024年9月26日

富士通株式会社

Employee Success本部 人材採用センター長

大平 将一



ジョブ型人材マネジメント

～全ての社員が活躍するためのベース～

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
持続可能にしていけることです。

Fujitsu Our HR Vision

DX company where diverse talents gather
to create innovation everywhere in the
society

社内外の多才な人材が俊敏に集い、
社会のいたるところで
イノベーションを創出する企業へ



全ての社員が
魅力的な仕事に挑戦

Challenge



多様・多才な人材が
グローバルに協働

Collaboration



全ての社員が
常に学び成長し続ける

Learning & Growth

グローバル・グループワイドな人事基盤

ジョブ型人材マネジメントへのフルモデルチェンジ

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 (On demand型教育の導入)
2. 1on1ミーティングの推進

これまで

組織が、業務都合や本人の成長を考え、
配置転換 / ローテーション / 昇格を計画・実行



ポスティングの大幅拡大

本人が実現したいキャリアプランを自律的に考え、
ポスティングで異動や幹部社員昇格を目指す



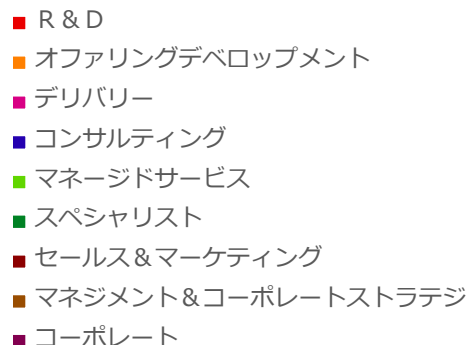
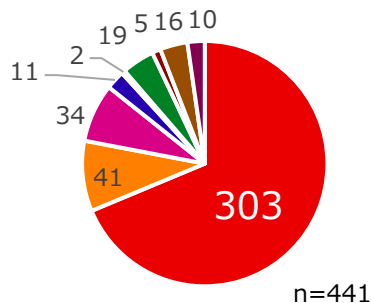
人材の流動化 / 多様性の向上、適所適材の実現、
キャリアオーナーシップをベースとしたオープンでチャレンジングな風土醸成

富士通の博士人材の概況

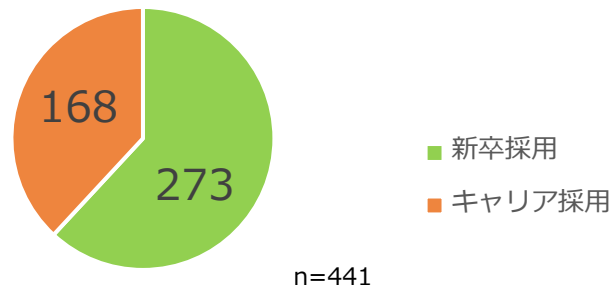
- 専攻：情報工学系、医学系、電気電子系、機械系、数理系、物理学系、法学系、人間行動学、公共政策系など
- 職種：研究職、ハードウェア・アプリケーション開発職、データサイエンティスト、医療専門職、コーポレート部門
- 採用：毎年度25名程度を採用（新卒：約10名、キャリア採用：約15名）

⇒新卒はほぼ研究職、キャリア採用は様々な職種

【Role別博士人材】



【採用区分別博士人材】



ジョブ型人材マネジメントの浸透に伴い、研究領域のみならず、様々な職種で博士人材が活躍

博士人材の育成について

研究所 博士号取得支援制度

- 研究員を大学院博士課程へ派遣し、**専門性を高める**とともに、大学教官をはじめとした**大学とのリレーションの形成・強化**を行い、富士通の研究の方向性に沿った**研究を通じて博士号を取得**する

◆ 派遣者について

- ✓ 各研究所の方針（ミッション、主要な重点テーマ・ターゲット、育成計画等）のもと派遣される人材
- ✓ 概ね、勤続3年目以上が対象
- ✓ 査読付き論文（筆頭）を1件以上有していること
- ✓ 大学の応募要件を満たしていること
- ✓ 毎年、7名程度を派遣（選抜制）

◆ 支援内容

派遣期間	最大3年間
試験料	会社負担
入学金	会社負担
授業料	全額、会社負担 ※但し、派遣期間内に博士号を取得した場合 ※派遣期間内に取得できなかった場合は、半額会社負担
出張旅費	会社負担

◆ 実績

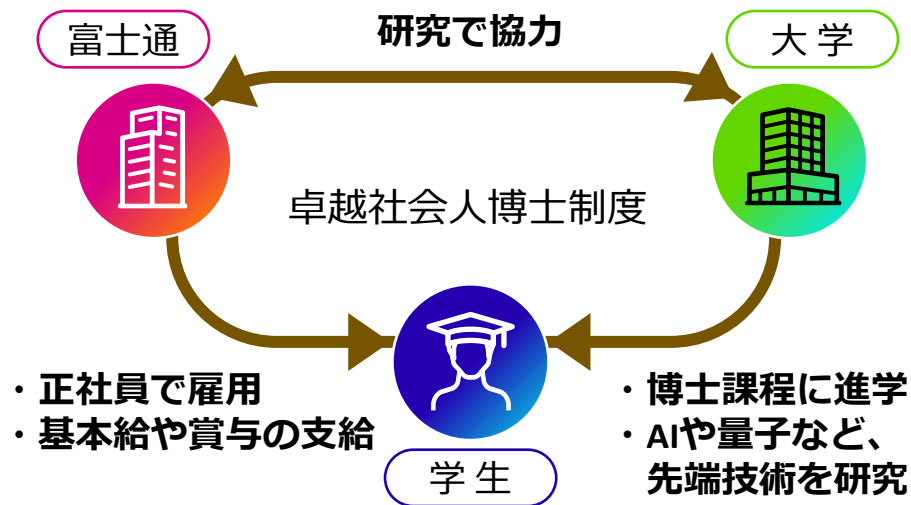
制度開始	1998年～
利用者	180人

※異動や退職、休職、繁忙などの個別の理由を除き基本的には取得

研究員の自主自律的なキャリア形成支援の一環として、博士号の取得を支援し、グローバルに活躍できる研究者としてのキャリア形成を支援

「卓越社会人博士制度」とは

博士課程進学者を正社員に
大学生と会社員を両立できる！



2021年九州大学で実現・日本初
その後、東京大学・東工大へと展開



大学と企業が一体となった
人材育成

日本の将来を背負って立つ
優秀な人材を**継続的に輩出**

フジトラニュース

日本初、富士通の「卓越社会人博士制度」とは
～アカデミックな研究と社会課題解決を両軸で支える～



岡本青史 執行役員 EVP 富士通研究所

[https://www.fujitsu.com/jp/microsite/fujitsutr
ansformationnews/2023-10-27/01/](https://www.fujitsu.com/jp/microsite/fujitsutransformationnews/2023-10-27/01/)

大学×企業人事による新しい形の共創教育

■ 目的：研究や採用ではなく、人材育成を主目的とした北海道大学×富士通人事の組織間産学連携

<Why Us?>

- ・北大の博士課程を含む全大学院生を対象とした**SPRINGの指定プログラム**
- ・富士通には実際に企業で活躍している**博士人材のロールモデルが文系・理系ともに豊富**
- ・キャリア（一般的なビジネスパーソン・研究者の双方）を知る**企業人事の視点からキャリアオーナーシップを学ぶ**



■ 活動内容

① 文系博士サイトビジット



2023年12月
@富士通

② キャリアデザインカフェ



2024年3月
@北大

③ 共創教育キャリア講座



2024年8月～2025年2月
シリーズ化 全4回
@北大

④ 2025年度は更に発展させ北大での授業化予定：集中授業（高度専門人材へのキャリア教育など）

博士人材の採用について

Technology Companyとして、高度な専門性・知見を活かし、 他との協働によるイノベーション創出、社会課題解決に貢献する人材



- 高度な専門性や知見、社会（お客様）課題の発掘と課題解決能力
(顧客、取引先を含め他へのコンサルテーションができればなお良い)
- 研究・開発に関するマネジメント（資金調達/リソース管理能力があればなお良い）
- 困難に挑む力、熱量や情熱、自立精神、革新志向、倫理観
- 異分野の交流/協働/越境、国際性、コミュニケーション能力、社会への発信力

博士長期インターン積極的受入れ、戦力として活躍。優秀な学生の採用へ

国内インターンシップ

① 九大マス・フォア・インダストリ研究所

日本発、数学博士長期インターンシップ
開始2006年より受入れ多数

入社実績
5名

② 日本数学会・応用数理学会 (2022年～)



この取組みで受け入れた
インターン生（東大）が
卓越社会人博士で入社

入社実績
2名

経団連への提案を富士通で活用

招聘研究員制度 ≡ 有償インターンシップ

学生にも研究者としての自負をもって企業の研究に本格的に
取り組んでいただく（優秀な学生を企業として迎え入れ、研究に参加してもら
う）
学生と有期契約社員としての雇用契約を締結

海外インターンシップチャネル

① ヴルカヌス・イン・ジャパンプログラム

修士・博士対象

経済産業省と欧州委員会（EU）からの資金
にて運営されている公的機関である、日欧
産業協力センター主催の、**欧州理工系大学
生・大学院生対象**の日本企業でのインター
ンシップ参加プログラム

入社実績
1名

② 個別有償インターンシップ

修士・博士対象

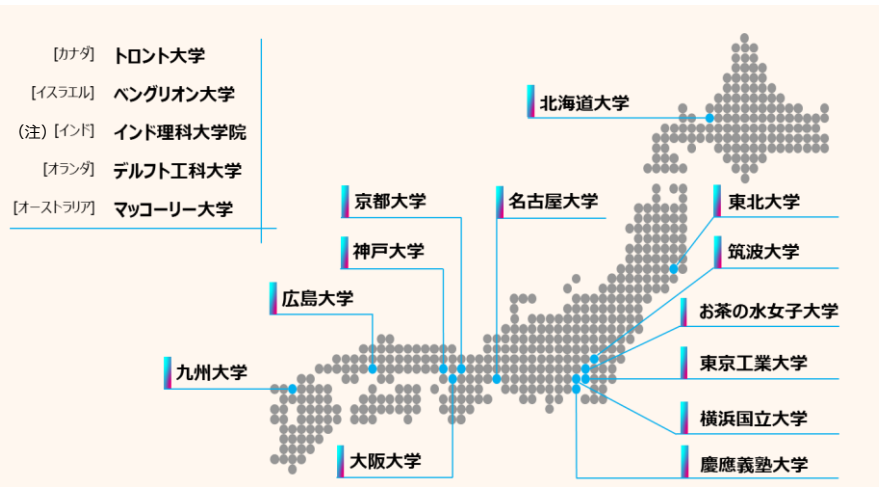
富士通研究所独自施策であり、国内有償イ
ンターンシップの海外版。主に職場からの
受入れ要請があった際に活用するスキーム
で、
**インターン生を有期契約社員として雇用す
る形で受け入れる**
例：Ecole Polytechnique、・・・

入社実績
1名

共同研究を起点とした人材採用

富士通スモールリサーチラボ

“これからのテクノロジーを、大学ともっと一緒に”



富士通の研究員が国内外の大学に常駐・長期滞在し、様々な分野の先生・学生と産学連携を行う「富士通スモールリサーチラボ」を国内外で展開しています。

2024年4月現在、国内13、海外4の大学に設置しています。

注) インドは設置検討中



異分野融合による社会課題の解決

様々な先生・学生との連携により、複数の技術領域を融合した形で複雑化した社会課題に対応していきます。



共同研究の効率化・加速化

先生・学生との共同作業や情報共有を迅速に行える環境をつくり、共同研究を効率的に実施、成果創出に向けた連携を加速化します。



人材育成

双方の研究員が近い場所でお互いに刺激を与えあうことで、学生を含めた人材育成につなげます。

今後の博士人材の採用について

- 社会の変化に柔軟に対応しながらパーパス実現に向けて必要な役割を自律的に遂行できる人材の採用を強化すべく、26卒採用より、**新卒採用においてもジョブ型人材マネジメントの考え方を拡大**し適用
＝ 学歴に基づく一律の初任給を取りやめ、**ジョブや職責の高さに基づいて処遇**
⇒ **インターンシップを拡大・活用し即戦力人材の獲得を強化** ＝ **専門性がある博士人材との親和性が高い**

博士人材の採用拡大に向けて
産学連携の取り組み強化は継続

- ・人文・社会科学系の博士人材の採用の拡大
- ・データサイエンティスト、コンサルティング等、研究領域以外の事業部門に博士人材をアサイン
- ・有償インターンシップ(IS)経由の入社拡大＋卒業後を含むIS参加時期／入社時期のフレキシブルな調整
- ・博士リクルーターを拡大し、新卒の博士人材採用やキャリアのリファラル採用を強化

博士人材の専門性を最大限に発揮できるよう、新卒/キャリア問わず研究職に限らない採用へ

Thank you

