

社会課題解決に向けた博士人材のさらなる活躍のための人財施策

——社会イノベーション事業をリードする高度専門人材の採用と育成

日立製作所 人財統括本部人事労務本部タレントアキュジション部長

大河原久治

おかわら

ひさはる



日立製作所は、社会イノベーション事業の推進によって、データとテクノロジーでサステナブルな社会を実現し、人々の幸せを支えることをめざしている。社会・顧客の課題が複雑化する中で、その課題解決のためには高度な専門性を有する人材が事業をリードし、革新的な技術を創生することが必要となっている。本稿では、当社における高度専門人材としての博士人材の採用と育成の取り組みについて紹介する。

社会イノベーション事業における人財戦略の転換

当社は、2009年3月期の経営危機の後、製品・システムの提供を国内市場を中心に展開する事業から、これまで培ってきた「IT」「OT (Operational Technology)」「P

ロダクト」を組み合わせて様々な社会課題の解決をグローバルに展開する「社会イノベーション事業」に転換してきた。社会イノベーション事業では、安全、快適でクリーンな移動の提供、レジリエントなサプライチェーンの提供など、サステナブルな社会の実現をめざすことを事業の軸としている。

こうした事業の推進に当たっては、社会と顧客の現在および将来の課題を探索し、サービスとして解決策をグローバルに連携して提供できる人材と組織が必要であり、人材データベースやリーダー選抜育成システム等のグローバル人材基盤の確立、多様な人材の活躍を図る取り組みを行うとともに、日本国内においてはジョブ型人材マネジメントへの転換を推進してきた。

ジョブ型人材マネジメントにおける高度専門人材(博士人材)の採用

ジョブ型人材マネジメントにおけるジョブ型の採用では、ジョブディスクリプション(職務記述書)を明示したうえで募集を行い、専門性を含めた高度なマッチングを図ることを重視した採用を行っている。特に博士人材には、高度な専門性によって自ら社会の潜在的な課題を発見し、特定する「課題設定力」、自身の技術で課題を解く能力の見極めを行っている。

博士人材の高度な専門性とのマッチングを図るうえで当社が活用しているのが、文部科学省と経団連が共同で推進してきた「ジョブ型研究インテリゲンシップ」である。この仕組みのもと、2021年から受け入れを開始し

ており、例えば「生成AIを用いたアプリケーション・システム開発技術の研究開発」といったジョブで長期間(2〜6カ月程度)受け入れている。その中には、「クラウドを利用したアプリケーションやプラットフォームの開発経験」等の専門性を求めており、長期間、実際の業務に従事し、具体的な成果を上げてもらうことを期待している。インテリゲンシ

ップの中では学生を社員として扱い、社員と変わらないコミュニケーションを取ることによって、学生がその専門性を発揮できる環境を整え、学生がその高度な専門性がどのように社会課題解決への貢献や社会への還元につながるのかを理解できるようにしている。

当社は新卒採用において、候補者一人ひとりのキャリアニーズとジョブのマッチングを重視した「パーソナライズ採用」を推進しているが、ジョブ型研究インテリゲンシップによって博士人材がその高度な専門性を当社のジョブで活かす、活躍することができるとどうにか、学生と企業の双方がマッチングを行い、「適所適材」の人財配置となるようめざしている。なお、インテリゲンシップ中の研究成果は、当社のみならず学生の研究成果ともなるよう取り組んでおり、トップカンファレンスで論文が採択された事例もある。

このように活用が進んでいるものの、募集しているジョブの数に比べて学生のエントリーが少なく、学生の積極的な応募を促していくことが今後の課題である。

博士人材の活躍を支えるキャリア支援・育成の施策

当社には、現在約1200人の博士人材(学位取得者)が在籍しており、そのうち930人が研究開発グループで研究職として在籍している。研究開発グループを中心に、博士人材の活躍を支える施策や育成を図る施策も行っており、そのうち、①グローバル共通のキャリアラダーの整備、②グローバル共通の

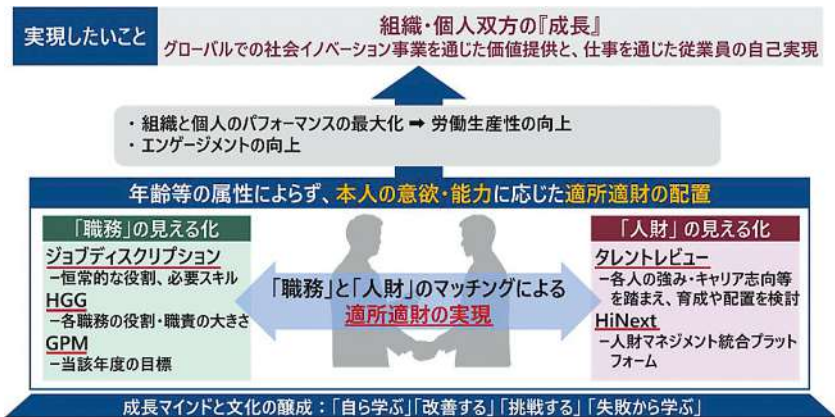
ポジション任用要件の設定と開示、③博士号取得促進施策——の三つに特に注力している。グローバル共通のキャリアラダーの整備は、フェロー(Fellow)から企画員(Associate Researcher)まで8段階のラダーをグローバルに開示し、透明性を図ることで、高度専門人材が自律的にキャリアや専門性の向上を図ることができるようにしている。

二つ目の任用要件については、社会イノベーション事業をリードする存在としての博士人材を重視しており、研究開発グループにおける部長相当職への任用に博士号の取得を必須とし、博士人材の位置付けを明確化している。

三つ目の博士号取得促進施策には金銭的な支援がある。入学金や授業料などを補助し、博士号を取得した社員、毎年40人程度に表彰と表彰金を支給している。また、博士号取得者を会員とする「日立返仁会」というネットワークを構築しており、「学位に安住することなく、より高度な研究・技術開発を遂行し、科学技術を通して、社会に貢献したい」という思いを持った人材が集まっている。現在、約1930人が参加しており、同会が主催する講演会や研究会報告などを通じ、博士号取得に対する社員のエンカレッジを行う位置付けとなっている。

今後も、博士人材の高度な専門性や複雑な課題を解く能力が活かされ、日立の企業理念である社会課題の解決につながるよう、入社前後の継続的な人財施策の強化に取り組んでいきたい。

図表 日立がめざすジョブ型人材マネジメント



提供: 日立製作所