

「IT企業からDX企業への変革」を目指す

目的

ジョブ型人材マネジメントへのフルモデルチェンジ

富士通は、世界50以上の国と地域で先進的なDXソリューションを提供するグローバル企業です。

2019年に「IT企業からDX企業への変革」を宣言した富士通は、2020年に「ジョブ型人材マネジメント」を導入し、人事評価制度を「適材適所」から「適所適材」の考え方にシフトしました。

特定のジョブ（職責）に伴う責任権限や人材要件を明確にし、そのジョブに人材を配置する仕組みに変えました。

また会社の方向性に合わせて、社内外から必要な人材を適切にアサインするようにしています。特に社内人材の流動化という意味でポスティング（社内公募制度）を導入し、社員がこの制度を活用して新しいキャリアをスタートしています。

このような変化のなかで、教育面ではこれまでの階層別に一律のメニューを用意していた仕組みから、社員一人ひとりが自分自身の理想的なキャリアを考え、求められるスキルを主体的に学ぶ環境を整備する方針を定めました。そのために必要となったのが、自律的な学びを促進する学習プラットフォームです。また急速に変化するビジネス環境に対応し、課題を解決するためにはイノベーションが必要で、そのためにはリスキリングが不可欠です。

LinkedInラーニングは、全世界のLinkedInメンバーのデータをベースにニーズやトレンドを分析しながらコンテンツを開発しているため、グローバルなトレンドに合った学習が可能です。2023年4月の導入以降、12.3万人の全社員のうち、すでに80%以上が利用しています。

富士通株式会社について

富士通のパーパスである“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”この実現に向けて、グローバルな社会に共感する力を高め、しなやかな変化を続け、価値の創造に取り組みます。

幅広い領域のプロダクト、サービス、ソリューションを提供し、約13万人の社員が世界50以上の国と地域にある拠点よりお客様をサポートしています。

目標

1. ジョブ型人材マネジメントへの移行
2. DX企業への変革を推進する人材の確保

社員

124,000名
※2023年3月末現在

業種

メーカー、IT/情報通信

本社

日本、神奈川

エリア

グローバル

解決策

LinkedInラーニングで社員が主体的に「学ぶ」環境を構築

リスキリングカルチャーの醸成

社員一人ひとりが自分自身の理想的なキャリアを自律的に考え、それを実現するための学びの仕組みとして、LinkedInラーニングを活用しています。一例として、業務中に自学の時間を設けて打ち合せなどを入れずに自己学習に充てたり、学んだ内容を相互にフィードバックして学びを深めています。

またグローバルで実施しているオンラインイベント「富士通スキルズリーグ」では、LinkedInラーニングで学んだことや実践していることを自主的に共有しています。学びを通じて生まれたつながりが学習意欲を向上させる好循環が生まれています。リスキリング成功の鍵は継続です。LinkedInラーニングによって年代を問わず学びへの意識が高まっており、リスキリングカルチャーが浸透・定着してきていることを実感しています。

社員スキルの可視化

一人ひとりがどのコンテンツをどこまで学んでいるかをデータで可視化しています。例えば、社員が所属する各組織において取得が必須なスキルを定義、一覧化し、獲得を推奨しています。必要な能力を獲得した個人がより活躍できるようにするための各種人事制度（ポスティングなど）を実効性のあるものにするためにLinkedInラーニングを活用しています。

人事部門として、社内人材のスキルの棚卸をし、人材育成の方針や、人材ポートフォリオを描くときに活用していきたいと考えています。

ビジネス環境の変化に対応した学習コンテンツ

ビジネスのトレンドやIT業界のテクノロジーの変化を迅速に捉えた学習コンテンツを自前で常に更新することは不可能です。LinkedInラーニングでは業界トップクラスの教授や専門家による幅広いコンテンツをオンデマンドで学べます。また受講データをさまざまな観点で集計・分析可能なので、それらをフィードバックすることで、自律的な学びを促進できます。

富士通ではLinkedInラーニングで学ぶ内容・時間は個人の裁量に任せているため、一人ひとりが主体的に活用し、お客様のニーズの変化を踏まえたスキルを獲得できます。またグローバルスタンダードで信頼性の高い学習コンテンツに触れることで、社員個人の可能性を最大限に伸ばしながら、時代の変化に対応し成長できる組織力向上にもつながっています。学びたい時に学びたいことを学びたいデバイスで学べる環境は、個人・組織の成長にとって重要だと考えています。

人材獲得のためのリスキリング

IT企業からDX企業へ変革するためには、人材ポートフォリオや求められるスキルを組み直す必要があります。そのため人材獲得も視野に入れた生涯教育やリスキリングの推進、事業と連動した人材のポートフォリオ化に取り組んでいます。多国籍チームで仕事をするが増えており、チームマネジメントやリーダーシップについてグローバルで共通の学びを深めています。また競合するグローバルIT企業の学びの傾向を示したLinkedInラーニングのデータと、自社の学びの状況を照らし合わせて分析しながら、事業と連動した人材開発を進めています。LinkedInのTalent Insightsも活用することで他企業の人材情報なども把握することができ、採用にも資する運用が可能です。



LinkedInラーニングの積極的な活用で
「ジョブ型人材マネジメント」への移行を促進

8万

LinkedInラーニング導入から約2か月で8万人以上の社員が利用
7,500人が社内公募制度で新たなキャリアをスタート

最適かつ高品質で時や場所を選ばずに学べるコンテンツがリスキリングをサポートしています。

LinkedInの特徴

ビジネスに欠かせない多くのスキルをeラーニングで学ぶことができます。短時間で視聴可能なコンテンツを多数用意しており、組織における個々のスキルアップをサポートします。

13ヶ国語 対応 ・ 毎週更新
21,000以上のコースを用意

13か国語で2万を超えるコースがあり、このうち日本人講師による1,200コース以上のコースに加え、すべての英語コースに機械翻訳による字幕が導入されていることから、1万を超えるコースを日本語で視聴することができます。

AIによる推奨ラーニング提案

受講者が身につけたいスキルを登録することでAIが受講者一人ひとりに最適なコンテンツを推奨する機能など、最新のテクノロジーによって受講者一人ひとりの学習をサポートします。

好きな時間に学べるマイクロラーニング

LinkedInラーニングには、短時間で学習できるマイクロラーニングのコンテンツが揃っています。またデスクトップまたはモバイル端末からアクセス可能なので、通勤中の電車内など隙間時間を活用しながら場所を選ばずに学習を進められます。

LinkedInラーニングが示すグローバルIT企業の「学び」データと、自社データを照らし合わせて分析し、人材ポートフォリオの充実を進めていきます。



平松 浩樹
富士通 執行役員EVP
CHRO（最高人事責任者）