

# 非アカデミアで生きる 博士の3つの強み

2022/09/13

株式会社ビズリーチ HRMOS WorkTech研究所

友部 博教

# 自己紹介：友部 博教 (ともべ ひろのり)

---

■現職：株式会社ビズリーチ HRMOS WorkTech研究所所長  
博士（情報理工学）

■人事領域におけるデータ活用についての  
研究およびプロダクト開発



# 経歴①：アカデミア

---

## ■アカデミア

- ・ 1999年 東京大学工学部電子情報工学科卒業
- ・ 2004年 東京大学大学院情報理工学系研究科 電子情報学専攻博士課程修了
- ・ 2004年～2007年 名古屋大学情報科学研究科 ポスドク
- ・ 2007年～2008年 産業技術総合研究所 ポスドク
- ・ 2008年～2011年 東京大学工学部イノベーション研究センター 特任助教

学士の卒業研究含めると、  
13年間のアカデミア生活

# 経歴①：アカデミア

---

## ■アカデミア

- ・ 1999年 東京大学工学部電子情報工学科卒業
- ・ 2004年 東京大学大学院情報理工学系研究科 電子情報学専攻博士課程修了
- ・ 2004年～2007年 名古屋大学情報科学研究科 ポスドク
- ・ 2007年～2008年 産業技術総合研究所 ポスドク
- ・ 2008年～2011年 東京大学工学部イノベーション研究センター 特任助教

## ■何の研究をしていたか

- ・ コンピューターサイエンス系
- ・ 知識の獲得・蓄積・表現に関する研究（人工知能の研究室）
- ・ Webからの知識獲得に関する研究（Webマイニング）
- ・ 会議活性化支援に関する研究
- ・ 市民芸術創出プラットフォームに関する研究
- ・ 大規模論文集合からの引用関係抽出による学術俯瞰に関する研究

# なぜ、博士課程に進んだのか

---

## ■ いわゆる「会社員」になることが全く想像できなかった

- 今思えば、キャリアということは何も考えていなかった

## ■ 人工知能という研究テーマへの興味が強かった

## 経歴②：非アカデミア

---

### ■非アカデミア

- ・ 2008年～2011年 Webベンチャー起業に参画（本業はアカデミア）
- ・ 2011年～2018年 株式会社ディー・エヌ・エー  
アプリゲームやマーケティングの分析部署の統括  
人事にてPeople Analytics部門の立ち上げ
- ・ 2018年～2019年 株式会社メルカリ  
人材開発部門においてPeople Analytics機能の立ち上げ
- ・ 2019年～ 株式会社ビズリーチ  
人事領域におけるデータ活用の研究およびプロダクト開発

12年間の非アカデミア生活  
(本業になってから)

# なぜ、非アカデミアに進んだのか

---

- 非アカデミアの方がデータが豊富
- Webベンチャー参画経験によるビジネスへの興味
- 任期が来るたびにポジション探しするのがしんどい

# 非アカデミアで何をやっているのか

## データ分析によるビジネスの意思決定支援

### ■ 事業領域

- アプリゲームやマーケティングの分析
- 事業やサービスの改善ポイントをデータ分析により見つけてくる
- KPI (Key Performance Indicator : 重要業績評価指標) の設計

### ■ 人事領域

- ピープルアナリティクス
- 人事データを分析することとで人材・組織の課題を解決へ導く
- 働く人が活躍するために必要な要素をは何か、を探求している

人事領域で働く中で活躍できる人の  
博士としての「強み」が見えてきた

## ■専門性

- その領域においては、知識や経験が段違い

では、専門性が発揮できない職場だと博士は活躍することはできないのか？

## ■専門性

- その領域においては、知識や経験が段違い

専門性だけでなく、  
**博士ならではの強み**  
を発揮して活躍する人もいる

# 専門性以外の非アカデミアで生きる博士の3つの強み

---

①思考力

②希少性

③説得力

# ① 思考力

---

さらに一段階深く考えることができる、という強み

## ■ ロジカルシンキング

- 物事を体系立てて考えるための力
- 企業内では研修やトレーニングなど時間をかけて行うこともある
- 厳しい博士論文審査をくぐり抜けてきた猛者なら身につけている

## ■ 視野の広さ、思考の深み

- 事象を客観的に見れるので、他の人が気づかない点にたどり着く
- 他の人より一段階深く考えれるので、短絡的な結論にならない
- 新しいスキルのキャッチアップにも有利

## ② 希少性

---

### 同様の経験の持ち主が自分の周りにいない希少性の強み

#### ■ 経営や事業には多様性が重要

- 外部環境の変化が激しい時代
- 同じような視点だけでは、持続成長する事業を生み出せない
- 人的資本経営でもダイバーシティは重視（特に女性活躍）

#### ■ 他の人とは異なる経験から、違う観点でものが見れる

- 専門性による視点
- アカデミアにおける研究の経験による視点
- キャリア観の違いによる視点

## ③ 説得力

---

有象無象の事象を言語化できる、という強み+ $\alpha$

### ■ 言語化はビジネスにおいて説得力を増す

- 個々の認識のズレをなくす上で言語化は重要
- 考えていることを形式知にできるのは博士の強み
- 考えているモヤモヤを整理して上げるだけでも価値がでる

### ■ 「博士」という看板による説得力

- あまり本質的ではないが・・・
- 「この人が考えているなら大丈夫だろう」という安心感

# 人事からみた博士

---

## ■ 実はネガティブなイメージはほとんどない

- あるとしたら年齢とビジネススキルのギャップくらい。

## ■ 一方で、明確なポジティブイメージがあるわけでもない

- なんか頭が良さそう、くらいかも。

**博士ならではの強み**  
を主体的に発揮する必要がある

# 非アカデミアで活躍する上で心がけること

---

## ■ 目的意識

- 非アカデミアではアウトプットがすべて
- どんな形でもアウトプットにつなげる意識

## ■ 柔軟性

- 世の中にはいろいろな人がいる
- 自分の経験にはプライドを持つ、ただし頑固になりすぎない

## ■ キャリア観

- 働く人の流動性が非常に高まっている
- **どんな働き方が望ましいのか、  
どんなキャリアを歩むのか常に意識する**

## ■ 博士に進んでも、非アカデミアで十分活躍することができる

- (余談)

企業に進んでから大学院で学びたい、という方が結構多い。

しかし、仕事しながらの社会人大学院生は企業の理解が必要。

## ■ 自律的にキャリアを形成していくことが大事