

人材育成



関連する GRI スタンダード : 103-2/404-2

方針・考え方

NTT グループでは、選ばれ続ける”Your Value Partner”となるため、人材（社員）を中核に据え、社員一人ひとりが業務を通じて能力を発揮し、高い付加価値を提供できる人材となることができるよう、人材育成を実施しています。

個々人の能力開発に向けて、職位や経験等に応じた技量を身につけるための階層別研修や、職務にて求められる専門性を高めるための研修などを用意することで、グローバル化や技術革新などにより急速に環境が変化する社会においても活躍できる人材の育成をめざしています。

推進体制

NTT グループ各社では、事業特性や業務内容に応じた専門分野の設定、スキル認定の仕組みの構築など、さまざまな人材育成に関する制度を整備しています。これによって、自己啓発も含め、社員はいつでも自らに必要なスキルアップに取り組むことができる環境となっています。

また、社員の人材開発の実施状況は面談などによって定期的にフォローアップされており、社員の将来のキャリアプランに沿った育成計画が立てられるようになっています。

主な取り組み

能力開発の支援

各事業分野に必要な専門スキルを習得するための集合研修や OJT に加え、自己研鑽のための通信教育や e ラーニング、その成果を測るための社内資格制度や資格取得の支援などを通じて、社員が一層活躍できる場を提供しています。また、グループ共通のタレントマネジメントシステムを導入し、社員がより積極的に自身のキャリア形成に携わる環境を提供するとともに、目指すキャリアの形成に有効である研修の推奨等を提供していきます。

年度の初めや中間・年度末に上長と社員が計画・振り返りの面談をするとともに、ステップアップのタイミングでマネジメント研修を開催するなど、積極的に社員のキャリア形成を支援しています。とくに近年では、増大するセキュリティリスクに対処するため、セキュリティ分野のエキスパート人材を育成するカリキュラムを実施しているほか、将来の経営リーダーの育成に向け、部長・課長クラスから選抜した約 400 人程度に対して、リーダーシップ開発および人的交流を促進する研修カリキュラムを実施しています。また事業のグローバル化を見据えて、グローバル市場で活躍する社員の育成に向け、海外大学院への留学や海外企業派遣プログラムを充実させています。

経営リーダーおよびグローバル人材の育成

	目的	研修プログラム名	主な内容
将来の経営層となるリーダーの育成	NTT グループ全体のリーダーの育成	メンタリングプログラム	新任理事、若手幹部候補生（課長クラス）の経営幹部としての心構えの醸成を目的として、グループ内副社長・役員によるメンタリングプログラムを実施
		グループリーダー育成プログラム	今後の NTT グループ間のコラボレーションを担う若手管理者の経験・視野の拡大、グループ横断ビジネス推進のマインド醸成を目的とし、ほかグループ会社への人事異動および幹部との意見交換等を定期的実施
		MAC 経営塾	企業の枠に囚われない広い視野と高い視点を持った経営者の育成および NTT グループとしての一体感の醸成とヒューマンネットワーク強化を目的として、社外から塾長を招き 4 コースの経営塾を 7 ヶ月にわたり実施
グローバルで活躍する人材の育成	グローバルで活躍する人材の育成	GLDP (Global Leadership Development Program)	グローバルビジネスを担う次世代幹部層の視野拡大、リーダーシップ醸成、ヒューマンネットワーク形成を目的として、海外ビジネススクールにて 1 週間のカリキュラムを実施
		GLDP LEAD (Leadership Excellence and Accelerating Diversity)	国内外シニアマネージャーを対象に、NTT グループのグローバルリーダー育成を目的として、海外ビジネススクールにてリーダーシップ・ダイバーシティに関する議論など 1 週間のカリキュラムを実施

スキルマッピング、資格取得の奨励・支援

グループ各社では、各事業特性をもとに、独自のスキルマッピングを設定し、その分類に基づいて人材を育成しています。また、マッピングに基づいて一人ひとりのレベルを測定しており、各レベルの認定人数を把握し、実施状況を測定しています。具体的には以下のように運用しています。

- ① 業務に必要な専門性に基づく専門分野の設定
- ② 専門分野でのスキルに応じたレベルの定義・認定
- ③ 自己のキャリア計画に基づく、上長・組織の支援のもとでの、PDCA サイクルを回した育成

国内主要5社については、合計93種類のスキル分類をしており、海外グループ会社においても、例えばディメンションデータにおいては、フレームワークを用いた10種類の分類で人材を育成しています。

また、NTTグループでは、ICT業界で広く活用されている、技術士、情報処理技術者など業務に関連する資格取得を奨励しており、資格保有者の増加をめざしています。

適材適所の人材配置

NTTグループの事業内容は多岐にわたっています。それぞれの事業を円滑に推進していくためには、社員一人ひとりが最大限に力を発揮できるよう、適材適所の人材配置を行うことが重要です。こうした観点から、個々人の能力開発の状況やキャリアプランを総合的に勘案して定期的に人事ローテーションを実施しています。

社内公募制度の実施

NTTグループでは、自律的なキャリア形成を求めるチャレンジ意欲あふれる一般社員に対して活躍の場を提供する「NTTグループ内ジョブチャレンジ」のほか、NTTグループ変革の推進を担う管理職のみを対象として、各事業分野の重点ポストに従来の価値観にとられない多様な人材を募集する「NTTグループ内ジョブオファリング」を運営しております。

これらの社内公募制度は、NTTグループ全体として新たなチャレンジを支援する風土づくりの一環として、積極的な活用を推進しております。

一時解雇（レイオフ）の実績

組織的変更にあたっては、全ての労働組合と協議・交渉した上で実施しています。2019年度も、一時解雇（レイオフ）にあたる実績は発生していません。