

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

人材育成

関連するGRIスタンダード

- 404-1,2

関連するSDGs



方針・考え方

NTTグループでは、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等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。

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350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。

2017年度に提供した研修プログラムは国内グループ会社全体で約18,000、一人当たりの年間研修費用は10万4,000円でした。

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

■ 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	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、他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	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

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。

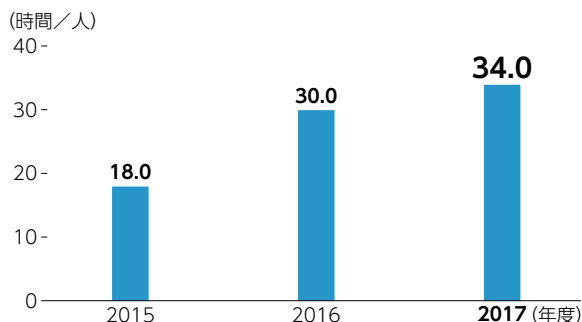
- ① 業務に必要な専門性に基づく専門分野の設定
- ② 専門分野でのスキルに応じたレベルの定義・認定
- ③ 自己のキャリア計画に基づく、上長・組織の支援のもとでの、PDCAサイクルを回した育成

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。

■ 資格取得の奨励・支援

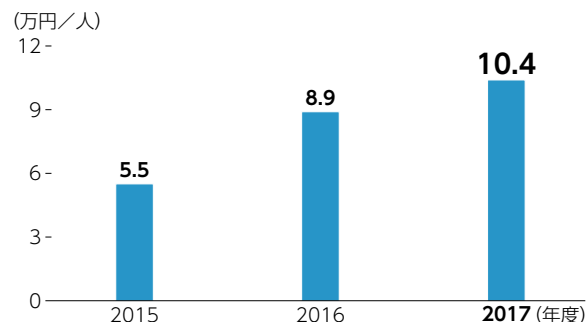
NTTグループでは、業務に関連する資格取得を奨励しており、資格保有者の増加をめざしています。ICT業界で広く活用されている、技術士、情報処理技術者やCISSPなどの主要資格取得者数については、2016年度は41,062人、2017年度は42,690人と着実に増加しています。

■ 社員一人当たりの年間平均研修時間



※ 集計対象:D(P003参照)

■ 社員一人当たりの年間平均研修コスト



※ 集計対象:D(P003参照)



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

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グループ内ジョブチャレンジ」として社内公募制度を導入し、チャレンジ意欲のある社員へ幅広いフィールドで活躍できるチャンスの提供、モチベーションの向上やグループ内の人材交流を推進しています。近年では、グループ全体のグローバル人材の育成・拡大に向けた仕組みとしてもこの制度を活用しています。また、グローバルポストの新設や募集人数拡大を図り、グローバルポストへのチャレンジ機会を積極的に提供しています。

2017年度は、477人の社員がジョブチャレンジに応募し、188人が希望先の業務へ配置されました。

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。2017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。