

6 新育成プログラム

プロフィールのオープン化を通じ社員と会社の成長循環を叶える「ODYSSEY(オデッセイ)」

NTTコミュニケーションズ株式会社（以下、NTT Com）ヒューマンリソース（以下、HR部）は、“壮大な旅、長期の冒険”という意味を持つ人材育成プログラム「ODYSSEY」を創設した。この名称には、生涯にわたる社員の成長を旅になぞらえ、その旅が充実するようにという願いが込められている。個人の成長が組織の成長に寄与し事業成長をドライブする、それが社会への貢献に発展する……そうした好循環の創出を狙う本プログラムの概要について紹介する。

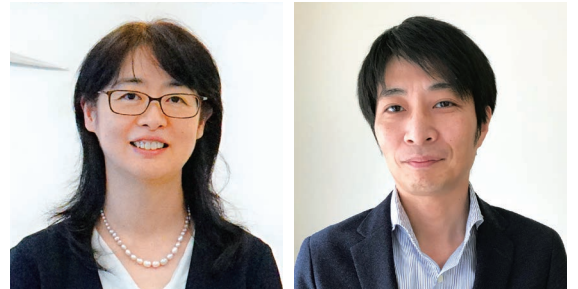
時流に即した Talent と Skill で社員の“目指す姿”を見える化

NTT Comではこれまでも個人の専門性の伸長を狙った育成プログラムを実行していたが、HR部は約10年ぶりに刷新。社会や事業の変化に対応した38のタレントと182のスキルを設定した。社員は、本プログラム上で、自身が目指したいタレントを決め、タレントを構成する複数のスキルに対し「知っている」～「指導できる」の4レベルで定期的にセルフチェックするとともに、「経歴」等のプロフィールを登録していく。こうしたタレントとスキルの“棚卸

し”により社員自身の“目指す姿”が明確になり、成長意欲や成長を実感する効用が期待される。

個人と個人をつなげる Open な仕組み

本プログラムの特長は、プロフィールのオープン化にある。オープン化により、仲間から刺激を受けて共に成長し、互いに認め合うことが可能となる。また、社員の成長を後押しするに留まらず、ある組織が目標達成のために必要なスキルを所有している人材を探したり、逆に社員



NTTコミュニケーションズ株式会社
ヒューマンリソース部

(左) 部長 山本 恭子氏
(右) 人材開発部門 担当課長 荻原 鶴氏

が自身のスキルや得意分野をアピールしたりといった展開も可能だ。

ひとり人が Active に能力を発揮できる場所を開拓

本プログラムには、社員の目指すタレントや保有スキルと、日々の業務アサインメントや社内ジョブの公募、新規プロジェクトをつなぐ役割もある。社員は上長と密にコミュニケーションをとり、新たな業務に挑戦、実力を発揮できる場所を開拓し成長につながる機会を自ら掴み取ることができる。

「今後、事業計画と育成計画を連動させ、社員と会社が共に成長できる好循環にはずみをつけていきたいと考えています。」(山本氏・荻原氏)

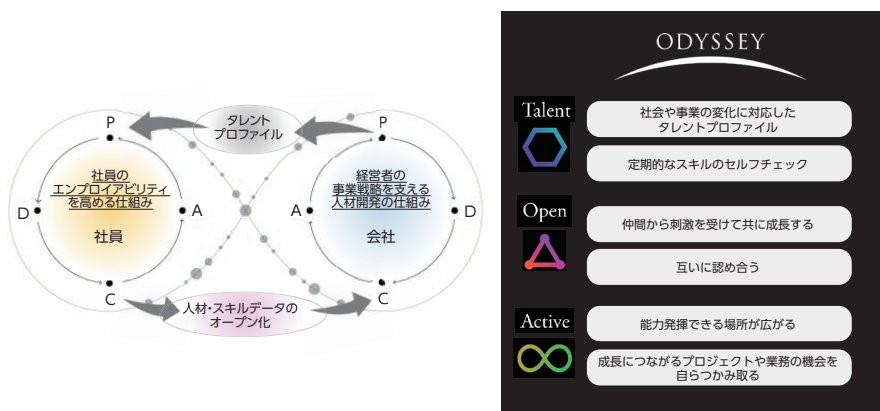


図1 社員と会社が共に成長する ODYSSEY