

# 学びの好循環を生む職場へ ～NTTドコモビジネスの取り組みのご紹介～



2026年2月

NTTドコモビジネス株式会社

ヒューマンリソース部 人材・組織開発部門

加藤 裕貴

# Agenda

- 1 プロフィール
- 2 会社概要
- 3 人材育成の考え方
- 4 職場における学びの機会（キャリア自律施策）
- 5 効果的な『学びの仕組み』を作るために
- 6 まとめ

# 1.プロフィール



NTTドコモビジネス株式会社  
ヒューマンリソース部  
人材・組織開発部門 担当課長

**加藤 裕貴**

## 【経歴】

- ・ 2008年 NTTコミュニケーションズ(現 NTTドコモビジネス)入社。
- ・ 2010年 エンジニア子会社に出向し、システムの基盤系エンジニア・プロジェクトマネージャとして約10年間、各種業界システムのクラウド移行を推進。
- ・ 2021年 スマートエデュケーション推進室にて、教育クラウドサービスの技術・運用マネージャとして学校教育DXに取り組む。
- ・ 2023年 現職にて、全社育成業務を所掌。社員の自律的なキャリア形成支援や、データドリブンHRMを推進中。

## 【属性】

- ・ 出身地：岐阜県
- ・ 専攻：文学部 心理学専攻
- ・ 趣味：キャンプ、旅行

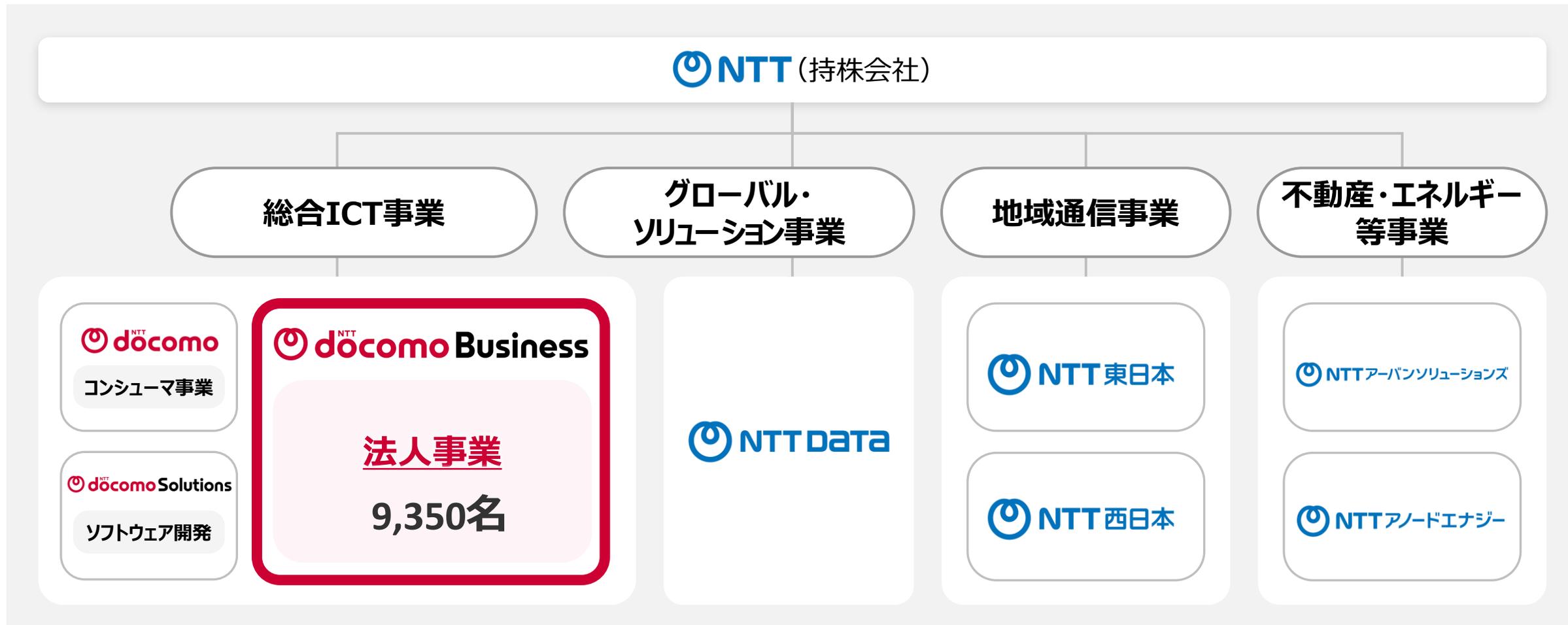
## 2.会社概要

# 会社概要 (NTTドコモビジネス)

つながり。驚きを。幸せを。

 NTT docomo Business

- NTTグループでは4つのセグメントに分けて事業マネジメントを実施。
- NTTドコモビジネスは、総合ICT事業を担っており、ドコモグループのなかで主に法人事業を所掌。
- 社員数は約9000名～10000名ほどの規模

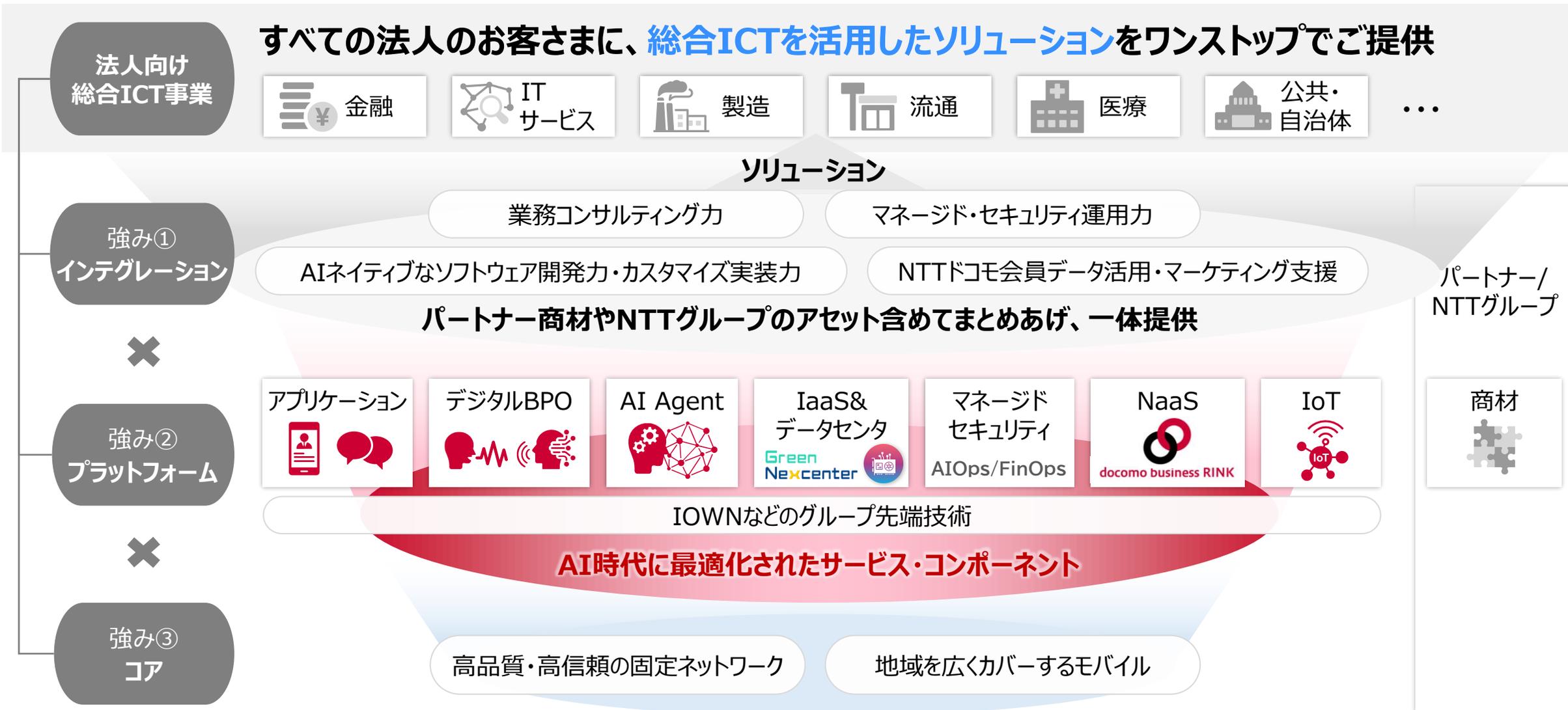


# 会社概要 (NTTドコモビジネスの事業紹介)

つながり。驚きを。幸せを。



自律・分散・協調型社会を支える**産業・地域DXのプラットフォーム**として、お客さまの持続的な成長に貢献



# 3.人材育成の考え方

社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮して自己実現・自己成長を叶えることを目指し、誰もが当然持っている内発的な動機づけを満たせるよう環境を整備

## 事業Vision達成

自己実現欲求  
(理想の自分になりたい)

尊厳・承認欲求  
(他者に認められたい)

社会的欲求  
(社会に属したい)

安全欲求 (安全を確保したい)

生理的欲求 (生命を維持したい)



経営に対する信頼

社員の自己実現・自己成長



キャリア自律

成長機会

Well-being / カルチャー・風土



ハイブリッドワーク

チームコラボレーション

健康 / CSV\*経営

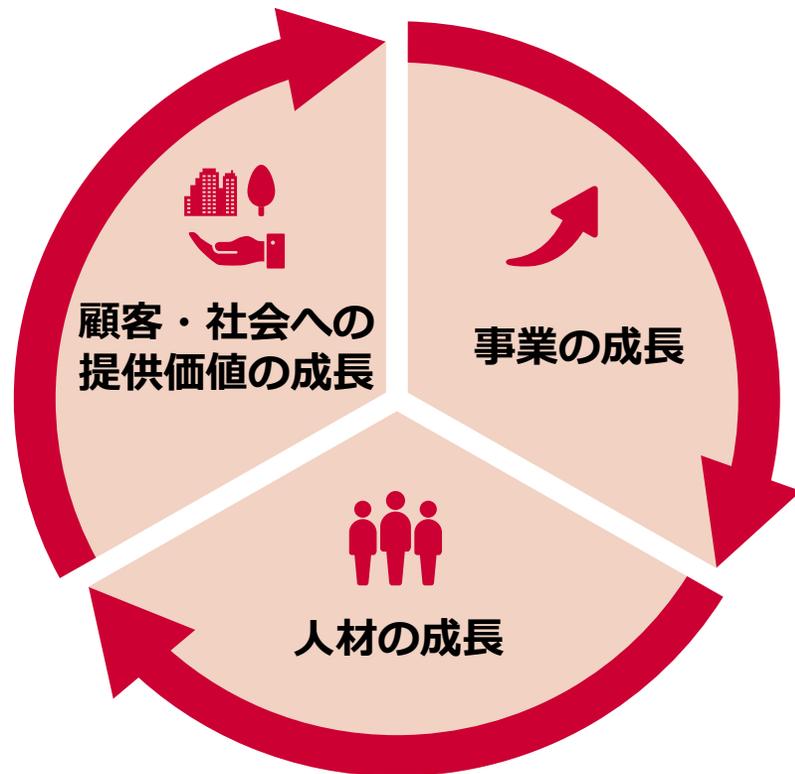
健康経営

\*Creating Shared Value

## HR VISION

“人”が競争力の源泉

一人ひとりが力を最大限発揮し、“この会社で働き続けたい”と思える会社であり続ける



「人材の成長」を重視することが、  
顧客・社会への価値提供となり、  
さらには、会社の成長につながる

ドコモグループ持続的成長サイクル  
Sustainable Growth Cycle

## 4. 職場における学びの機会（キャリア自律施策）

# 当社における学びの機会

つながろう。驚きを。幸せを。

NTT docomo Business

行動を通して自らのキャリアを創っていく

- ・自己啓発/研修（資格取得支援 等）
- ・越境施策（社内ダブルワーク 等）
- ・新規事業創出プログラム(docomo STARTUP)
- ・変革人材(ドコモアカデミー)
- ・海外トレーニー
- ・GroupJobBoard

## キャリア自律サイクル



自らのキャリアを考える機会・環境を使う

- ・上長とのキャリア面談
- ・キャリアデザインシート
- ・キャリアコンサルタントへの相談
- ・キャリアデザイン研修
- ・自己理解ツール（キャリアアンカー診断 等）
- ・**キャリアフェス**

自らキャリアを築くための学びや働き方のバリエーションを知る

- ・ロールモデルを知る（コムパス）
- ・まなびシェア（書籍レビュー共有）
- ・ふらっと1on1
- ・キャリア自律支援システム（**BoostPark**）
- ・管理職向け支援（**発奮・スタンスセオリー**、ManagerMeetup）

B : 上司へのアプローチ



上司

キャリアサポート力支援

A : 社員本人へのアプローチ



社員個人

C : 同僚・組織へのアプローチ



同僚・組織

心理的安全性・交流強化

# STEP1 施策例：みんなのキャリアフェス（キャリアフェス）

つながる。驚きを。幸せを。

 docomo Business

2月を「みんなのキャリアフェス月間」と位置づけ、ほぼ毎日キャリアに関するイベントを実施



The graphic is a yellow-themed event schedule for a 'Career Fair' (キャリアフェス) in February 2026. It features a large yellow arrow pointing right, with the text '次の一步は、今ここから' (The next step is, from here) and 'キャリアフェス' (Career Fair) in large black characters. Below the arrow, it says '[2026年2月 ドコモグループ合同企画！]' (February 2026, Docomo Group Joint Project!). The schedule is divided into six sections, each with an illustration and a starburst icon:

- オープニングセレモニー** (Opening Ceremony): ドコモグループ3社の人事担当部長が社員のお悩みテーマに沿って語る！ (HR managers of 3 Docomo Group companies talk about employee concerns.)
- ふらっと1on1** (Casual 1on1): リピーター続出！会社や世代、地域を超えた社員同士の1on1！ (Repeaters continue! 1on1 between employees across companies, generations, and regions.)
- キャリア座談会** (Career Roundtable): テーマ別・支社支店座談会など、様々なキャリアを歩む社員の話が聞ける！恒例の部署アピール大会ではあなたにピッタリのダブルワーク先が見つかるかも？！ (Themed branch/office roundtables, etc., where you can hear from employees with various careers! In the annual department pitch event, you might find a perfect double-work partner.)
- キャリアセミナー & キャリアトーク** (Career Seminar & Career Talk): キャリアを考えるきっかけ満載！社外ゲストによる講演や社内の経験者からキャリアを学べる！ (Full of opportunities to think about careers! Learn from external guests and experienced employees.)
- キャリアコン100本ノック!?** (Career Con 100 Hitting!?): キャリアのもやもや・心のもやもやをキャリアコンに投げかけてみませんか？ (Don't you want to throw your career uncertainties and heart's uncertainties at Career Con?)

## 【2025年度実績】

◇サイト閲覧者  
**3380名！**

◇イベントのリアルタイム参加  
**1325名！**

◇イベント満足度  
**98%！**

# STEP2 施策例：キャリア自律支援システム(BoostPark)

つながる。驚きを。幸せを。

NTT docomo Business

社内の「ジョブ」「学習」「人」に関する情報を個人起点で整理し一人ひとりに合わせてレコメンドすることで、社員のキャリア自律サイクルをサポート

## 個人の情報



- めざす姿
- 保有スキル
- 興味分野
- 職務経験 など

## ジョブレコメンド



JOB

- 現在の経験やスキル、今後歩みたいキャリアに合わせて、最適なプロジェクトや公募情報をレコメンドします。
- 社内に点在する「キャリア形成の機会」を一元化し、人材流出を防ぎます。

## 学習レコメンド



LEARNING

- になりたい姿に近づくための学習情報をレコメンドし、キャリアに結び付く学びをサポートします。
- 学習機会と実践機会（ジョブ）を連動して提示するため、「学習をどうやって生かせばいいかわからない」問題を解決します。

## 人材検索



NETWORK

- 勉強会やジョブ応募を通じて社内ネットワークを広げ、様々なキャリア機会に気づくことができます。
- になりたい自分の一歩先に行く人材をフォローし、学習や経歴を参考にすることができます。

# STEP2 施策例：「発奮・スタンスセオリー」

つながろう。驚きを。幸せを。

NTT docomo Business

キャリアデザイン室の知見を可視化

- ▶ キャリア指導は上長の本来業務
- ▶ マネージャ向けのキャリア指導法の指南書



## ▼まず知る

部下の力を引き出す新しいマネジメント視点

▶ 動画：[なぜシニア社員のキャリア自律が必要なのか\(9:01\)](#)

50代部下の本音を理解する

▶ 動画：[シニア社員のリアル\(8:32\)](#)

再雇用社員の力を引き出す関わり方

▶ 動画：[定年再雇用者との向き合い方\(10:34\)](#)

## ▼面談力を高める

行動を引き出す面談の進め方

▶ 動画：[キャリア面談のあるべき姿\(9:24\)](#)

今日から使える関わり方10選

▶ 動画：[シニア社員のキャリア支援にマネージャが押さえるべき10の実践ポイント\(8:58\)](#)

## ▼理解を深める

人が動き出す3つの条件

▶ 動画：[キャリア自律のメカニズム\(10:30\)](#)

## ▼自分自身の成長

自分の経験を支援力に変える

▶ 動画：[マネージャ自身が始めるキャリア自律\(8:23\)](#)

- 8分でわかる発奮スタンスセオリー（日常確認用の動画）

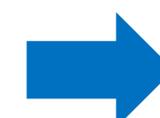
- 3,000人の面談実績から得た知見
- 76%の社員に行動変容を起こしたノウハウ

- ✓ 500ページの解説資料
- ✓ 18本の説明用映像
- ✓ 約700問のFAQに可視化

暗黙知



形式知



実用知

# STEP3 施策例：自己啓発支援/研修

つながり。驚きを。幸せを。

 NTT docomo Business

社員のみなさんの学び・学び直しを後押しする材料として、様々な支援施策をラインナップ。

自己啓発支援	みんなの学びシェア (書籍学習支援)	社員が学びのために購入する書籍費用の一部を支援。 学んだ内容を、システムを介して社内にシェアいただくことで輪を広げる。
	社外資格取得支援	ドコモグループで「専門性判定対象資格」と指定している社外資格や「法人事業の活動の中で必要となる社外資格」の取得にかかる費用を支援。 MBAや中小企業診断士など専門性が高いものを含む。
	通信教育	ドコモグループの事業に資するものを中心に、汎用的に役立つスキル・教養の習得を目的とする通信教育を受講する際の費用を支援。
	語学スキル向上支援	能力の棚卸のためにうける語学力検定受験費用の支援や、語学スクール受講のための費用を支援。
研修	社員向け研修 (公開講座)	ドコモグループの事業に必要となるスキルを身に着けるためのOff-JTの研修を手上げで受けられることができるような仕組み。約1000のラインナップを用意し、上長承認があれば、能動的にスキル習得ができるように整備。
	Eラーニング プラットフォーム	ドコモグループ共通でEラーニングプラットフォームに動画コンテンツを掲載し、主にインプット型の研修を受けられるように整備。ライセンス買い切りで社員全体に有用なコンテンツを配置し、受講できるように構成。

# STEP3 施策例：越境施策（NEKKYO）

つながり。驚きを。幸せを。

 NTT docomo Business

キャリアを広げるきっかけは、「いつも」の外に  
越境を実践する機会の拡大や活用促進により、社員のキャリア開発をサポート



## ダブルワーク

一部  
稼働

社内ダブルワーク

社外ダブルワーク

### 現業務を継続しつつ、気になる社内・社外の仕事に週一参画

【派遣先】

- ・社内：ドコモグループ各社（募集ポストは最大600強）
- ・社外：国内ベンチャー企業、地方のNPO/中小企業など



## 社外OJT

フル  
稼働

### 社外の異業種企業に1年間フル参画！「プチ転職」経験

【派遣先】

- ・国内異業種企業、国内ベンチャー / スタートアップ企業、NPO法人など



## グローバル

フル  
稼働

海外トレーニー

### グローバル環境で、世界で闘うための専門性を磨く

【派遣先】

- ・NTTグループ会社の海外拠点など

# 再掲：キャリア自律サイクル

つながり。驚きを。幸せを。

NTT docomo Business

## 行動を通して自らのキャリアを創っていく

- ・ 自己啓発/研修（資格取得支援 等）
- ・ 越境施策（社内ダブルワーク 等）
- ・ 新規事業創出プログラム(docomo STARTUP)
- ・ 変革人材(ドコモアカデミー)
- ・ 海外トレーナー
- ・ GroupJobBoard

## キャリア自律サイクル



## 自らのキャリアを考える機会・環境を使う

- ・ 上長とのキャリア面談
- ・ キャリアデザインシート
- ・ キャリアコンサルタントへの相談
- ・ キャリアデザイン研修
- ・ 自己理解ツール（キャリアアンカー診断 等）
- ・ **キャリアフェス**

## 自らキャリアを築くための学びや働き方のバリエーションを知る

- ・ ロールモデルを知る（コムパス）
- ・ まなびシェア（書籍レビュー共有）
- ・ ふらっと1on1
- ・ キャリア自律支援システム（**BoostPark**）
- ・ 管理職向け支援（**発奮・スタンスセオリー**、ManagerMeetup）

## 5.効果的な『学びの仕組み』を作るために

# 何のために、学び直しをするのか

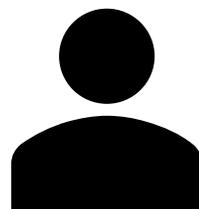
つながる。驚きを。幸せを。

 NTT docomo Business

## 社員にも、企業にも、それぞれの言い分がある

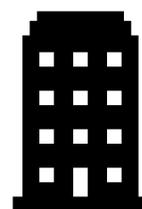
- ・興味があることをやりたい
- ・得意なことを伸ばしてみたい
- ・将来のことを考えて何かスキルを身に着けたい
- ・職場を変えてみたい
- ・収入を上げたい
- ・社会貢献をしたい
- ・何かを精一杯頑張りたい

学び  
たい



社員(個)の観点

学ばせ  
たい

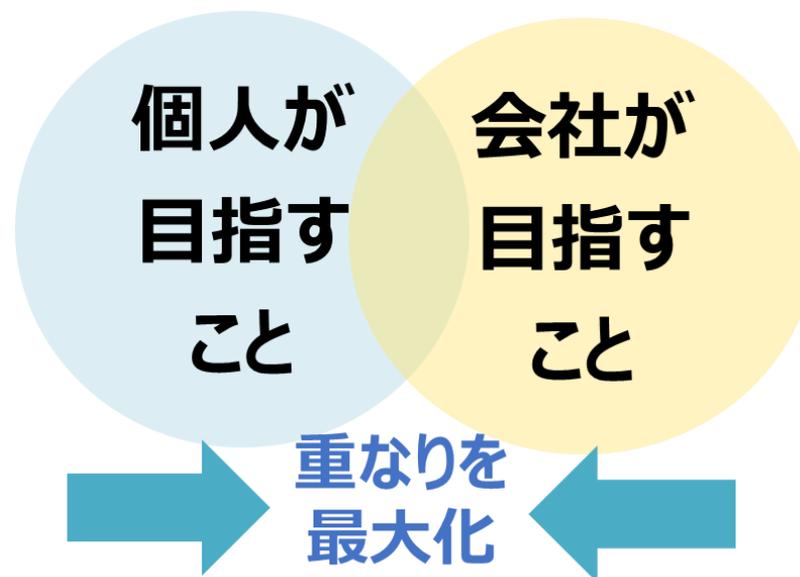


企業の観点

- ・現在の事業をより強化できるように、専門性を高めてほしい
- ・縮退事業から成長事業にリソースシフトさせ、成長事業側で貢献してほしい
- ・時流の流れに勝てるよう、どんどん新しいスキルを身に着けてほしい
- ・成長し、企業を支える人材として活躍してほしい

## 個の成長と事業の成長をつなぎ、双方の持続的成長を導く

・やりたいことはマーケティングだけど、今の部署は営業組織で顧客対応が中心。



・営業組織で売り上げを最大化してほしい

マーケティング観点を活かした顧客分析データに基づく戦略で組織全体の売り上げに貢献

※マーケティング希望で営業職にいる方の例



## 結果的な相互作用

転機を創出できる機会は意図的に増やす

- ・人と人がネットワーキングし、新しいつながりになる

【ふらっと1on1】

- ・人が仕事を知り、会社を俯瞰できるようになる

【BoostPark  
部署紹介機能】



## 社員が自然なかたちで取り組める構造

挑戦できる機会を、組織が狙っている取り組みと連動する

- ・専門性判定資格の支援

【社外資格取得支援】

- ・部署アピール大会では、事業連動するものを優先的に表出させる

【ダブルワーク】



## 個人のキャリア自律の支援

個人の内発的な動機が発端になっている行動を最大限応援する

- ・やってみる気持ちを支持し、心理的安全性が高く踏み出せる風土を醸成できるような取り組みも並行して実施。

【組織開発ワーキング】  
【ManagerMeetUp】

# 事例でのふりかえり：社内ダブルワーク施策①

つながり。驚きを。幸せを。

NTT docomo Business



## 社内ダブルワーク施策

### 概要

派遣先 ▶ ドコモグループ各社ポスト(募集)

期間 ▶ 原則6カ月

対象者 ▶ 在職6か月以上の社員(手上げ)

業務区分 ▶ 研修

実施時間 ▶ 稼働20%を上限

その他 ▶ 上長と相談のうえ参加を判断

### ねらい

 視野拡大

 自己理解

 挑戦マインド  
醸成

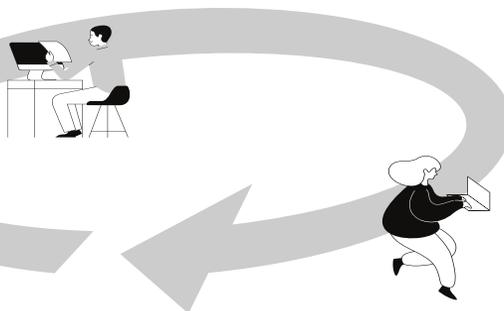
 人的ネット  
ワーク獲得

 知識・スキル  
獲得

 モチベーション  
アップ



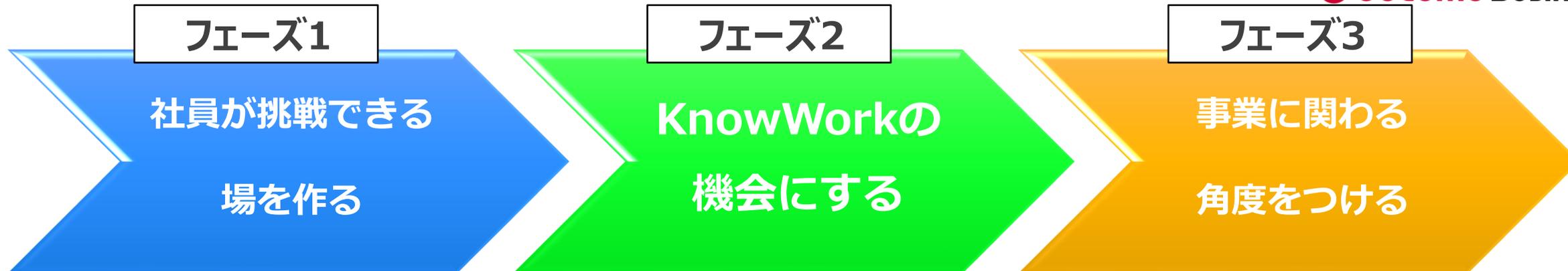
所属組織  
ホーム



他組織  
アウェイ

# 事例でのふりかえり：社内ダブルワーク施策②

つながり。驚きを。幸せを。



ダブルワーク施策の開始  
ポスト組織への広報活動

ポストを社員にレコメンド  
部署アピール大会で紹介し、認知を向上

社内の重点領域ポストの強化  
推薦型ダブルワークなどの新しいスタイルでの施策アップデート

**ダブルワーク部署アピール大会** キャリアフェス

- 社内ダブルワーク募集ポストが、キャリアフェス参加者・ダブルワーク志望者向けに業務内容や雰囲気、ダブルワークに参加することで得られるスキルをご紹介します。
- 社内ダブルワーク施策のご紹介とともに、多様なポストの魅力を紹介することで、社員のキャリア選択の幅を広げることを目的としています。

2/6(金)～2/13(金)の各日 12:00～13:00 開催

本日のテーマ

「キャリア自律と専門性  
～異なる部署で新たな発見  
(社内ダブルワーク × 重点成長領域)～」

	2023		2024		2025	
	上期	下期	上期	下期	上期	下期
ポスト数	88	108	113	152	125	185
参加者数	82	83	92	138	142	207

# 6.まとめ

## ポイント

自分で考えやすい職場環境に変えていきながら、  
社員の「動機」を活かせる場の存在を、会社が精一杯伝えること！

### STEP1

社員の成長に  
関する機会を増やす

社員の成長に資する機会を  
出来る限り準備する。

例) 資格取得支援制度、  
サブスク型の研修提供 等

### STEP2

キャリア自律の  
文化を浸透させる

制度の状況と足並みを揃えながら、  
自ら考える必要性を訴え続ける。

例) 幹部発信、キャリアコン整備、  
キャリアイベントの構築 等

### STEP3

重なりを強化する  
(個人⇔事業)

当社の現在地

社員が自らの意欲をもとに  
活躍できる場を発信し続ける。

例) 社内ダブルワーク、  
ロールモデル情報開示 等

**“人”が競争力の源泉  
一人ひとりが力を最大限発揮し、  
“この会社で働き続けたい”と思える会社であり続ける**

**ご清聴ありがとうございました**