

# 30代から幹部育成

## NTT、候補300人「社内大学」に

NTTは30歳代などの「Iシテイ」の選抜対象は若手を抜てきして経営幹部に育てる制度を導入する。社内組織を新設し2023年度に3000人を選抜。未経験の部署で管理職を経験させるなどして執行役員以上の候補に育てる。デジタル分野を中心にグローバルで人材獲得競争が激しくなり、企業は人材流出リスクに直面する。伝統的な企業で人事システムを脱・年功序列型にカジを切る動きが加速してきた。

新組織「NTTユニバ

ーシテイ」の選抜対象はグループ主要会社の管理職数万人で、30歳代半ばから応募できる。期間は最大3年。所属先と異なる部署で部長や課長として新事業開拓や海外進出などに組みこませる。難易度の高い業務を課し、スキルを磨いてもらう。幅広い分野のノウハウを習得させ、市場への洞察力や戦略性、変革力など経営に必要な能力向上を促す。

実際に執行役員などに

登用されれば同期入社

## 脱・年功人事へ踏み出す

社員同士でも報酬面などで大きな差がつくことになる。一方で新制度に応募できなかったものの優秀な人材は将来幹部に登用される仕組みも残す。

前身の日本電信電話公社から長い歴史を持つNTTは年次主義が色濃く残り、若手の抜てき人事は少なかった。グループ主要企業で執行役員は約150人いるがほとんどが50歳代以上だ。若手だけでなく幅広い層で実力主義の人事評価の比重を高める。社員個人の職務を明確にした「ジョブ型」の人事制度は21年10月から全管理職に導入した。