

「SOCIAL INNOVATIONパートナー」を目指した リスキリングの推進

目的

「デジタル人材5,000人育成」「従業員の学びのニーズに応える」ことでソーシャルイノベーション事業を推進

NTT東日本はこれまで光ファイバーを利用したブロードバンドアクセスサービスを提供する等、情報通信事業者として、高品質で安定した通信インフラを提供してきました。昨今は身近なICT企業として地域の課題解決や価値創造に取り組んでいます。

こうした取り組みをさらに加速し、NTT東日本グループすべてのステークホルダーの方々の共感を得ながら、地域のみならずとともに人口減少を見据えて持続可能な循環型社会を実現していきたいという思いから、新たにパーパス（存在意義）「地域循環型社会の共創」を定義し、それに向けたビジョン（なりたい姿）、ミッション（使命）、「バリュー」（価値観と行動基準）を制定しました。

パーパスの実現を支える両輪は「デジタル人材の育成」と「リスキリング」です。実効性を持たせるために全4階層からなる「デジタル人材認定制度」をつくりました。NTT東日本オリジナルコンテンツとLinkedInラーニングを連動させることで、デジタルアシスタントを1.4万人、上位3階層のデジタル人材を5,000人育成しました。

LinkedInラーニングは、DXの全般的な基礎知識だけでなく、ソフトウェアやアプリの活用、仕事の進め方など広範囲をカバーしているため、基礎から応用まで学習が可能です。

生成AIへの対応など時代についていながら次の収益の柱を作るためにリスキリングは必要不可欠だと考えています。

NTT東日本（東日本電信電話株式会社）について

NTT東日本は情報通信事業者として、高品質で安定した通信インフラを提供してきました。近年は身近なICT企業として地域の課題解決や価値創造に取り組んでいます。今後はデジタル化を切り口に地域の新たな価値を創造する「価値創造型のソーシャルイノベーションビジネス」を目指しており、構造改革に取り組んでいます。

目標

1. デジタル人材の育成
2. ソーシャルイノベーション事業の推進

社員

4,950名
（NTT東日本グループ35,500名）
※2023年3月末現在

業種

地域電気通信業務

本社

日本

エリア

東日本地域

解決策

LinkedInラーニングで全従業員のリスキリング支援を加速

プラットフォームを統一し、NTT東日本オリジナルコンテンツを掲載

1000を超えるNTT東日本のオリジナルコンテンツをLinkedInラーニングに掲載し、シームレスな教育のプラットフォームを構築しています。内容は商材・設備系、労務・CSR、DX関連など多岐にわたっており、本社と事業部の両方でさらなる拡充が日々行われています。またグローバルスタンダードで信頼性の高い学習コンテンツに触れることで、従業員個人の可能性を最大限に伸ばしながら、時代の変化に対応し成長できる組織へと進化しています。学びたい時に学びたいことを学びたいデバイスで学べる環境は利便性が高く、個人・組織の成長にとって必要不可欠だと考えています。

デジタル人材育成と認定制度への活用

「地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業」として、地域の課題解決を超えた価値創造を実現するためには一人ひとりのデジタルスキルの向上が不可欠です。デジタル基礎スキル強化と各デジタル分野の専門人材の創出につながる育成を目指しています。そのために全従業員に取得を奨励している基礎認定の条件にLinkedInラーニングを用いて、活用推進を図っています。

LinkedInラーニングには一般的なテクノロジー関連コンテンツが幅広く取り揃えられているので、基礎から応用まで従業員のレベルに合わせた学習が可能です。

NTT東日本が必要とするデジタル人材育成のために効果的な方法をLinkedInカスタマーサクセスマネージャーが提案・伴走してくれたため、立ち上げから運用までスムーズに進めることができました。

自律的なキャリア形成のために学習習慣を定着化

従業員一人ひとりが自分自身の理想的なキャリアを自律的に考え、実現するための学びのプラットフォームとして、LinkedInラーニングを活用しています。

LinkedInラーニングの視聴ランキングによって競争を促したり、育成目線でのおすすめコンテンツを定期的に従業員にリマインドし、学びのきっかけ作りに取り組んでいます。

一つひとつのコンテンツがコンパクトにまとまっているので、通勤中や隙間時間に気軽に学べます。特に若い世代は動画による学びに慣れているので、親和性が高く好評です。

LinkedInラーニングを全従業員に導入したことで年代を問わず学び続けることへの意欲が高まっており、自分自身をキャリアオーナーとして捉えて視野を広げていく従業員が増えています。従業員自らがそれぞれ感じている課題に合わせて自発的に学んでおり、学習環境を整えたことの効果を感じています。

学びのKPIを明確化し、アカウント有効化率97%を達成

現場組織である事業部ごとにLinkedInラーニングのログイン率や学習時間をKPIとして設定することで、NTT東日本グループ会社の約3.5万人のアクティブ（アカウント有効化）率97%を達成しました。会社の意思として学びの目標を設定することで、各組織による従業員への働きかけやオリジナルコンテンツの拡充が活発化し、1.4万人の従業員が基礎レベル以上のデジタルスキルを習得できました。月あたりのログイン率80%、学習時間約300分を超える組織も出てきており、学びの定着化を実現しています。

LinkedInラーニングに社内の教育コンテンツを集約することで、学び導線がシンプルになり、一步目を踏み出しやすくなりました。自然とさまざまなコンテンツに触れるので、学びに広がり生まれ、従業員の学習意欲に応える体制を構築できたと実感しています。

NTT東日本パーパス

- 01 Purpose | 地域循環型社会の共創
- 02 Vision | SOCIAL INNOVATIONパートナー
- 03 Mission | 地域の課題解決と価値創造、レジリエンス向上
- 04 Value | Passion、Professional、Self-realization



LinkedInラーニングをリスキリングのための学習プラットフォームに
オリジナルコンテンツを活用して「デジタル人材」の育成を促進

1.4万人

LinkedInラーニング導入で約1.4万人*がデジタル基礎スキルを習得

アカウント有効化率97%を達成し、デジタル人材育成を目指す

*2023年度末

LinkedInの特徴

自社のオリジナル学習コンテンツをLinkedInラーニングに集約することで、組織の課題解決に合わせた学びのプラットフォームを構築できます。

13言語対応・毎週更新
22,000以上のコースを用意

13言語で2万を超えるコースがあり、このうち日本語話者の講師による1,300以上のコースに加え、すべての英語コースに機械翻訳による字幕が導入されていることから、1万を超えるコースを日本語で視聴することができます。

自社オリジナルコンテンツを
掲載

自社独自の学習コンテンツをLinkedInラーニング上で掲載・集約することで、課題に合ったプログラムを作成・展開できます。DXの基礎から応用、リーダー育成や管理職・新任マネージャー・新入社員向けなどきめ細やかな学習プログラムを構築できます。

従業員のスキルを把握可能

従業員が習得したスキルを把握できるため、学習効果を計測し、さらなる効率的なスキル獲得施策立案や人事制度との連動が可能です。閲覧されたコンテンツや学習時間を確認できるため、効果を見ながら自社コンテンツをブラッシュアップできます

学びのプラットフォームとして活用することで、NTT東日本オリジナルとLinkedInラーニングのコンテンツを網羅的に学べる環境が整いました。社内外の資格取得の入口として全社員が動画学習を活用しており、学習文化の醸成が進み、個々のスキルが高まっています。



重原 勝則

東日本電信電話株式会社
執行役員 総務人事部長
CHRO

