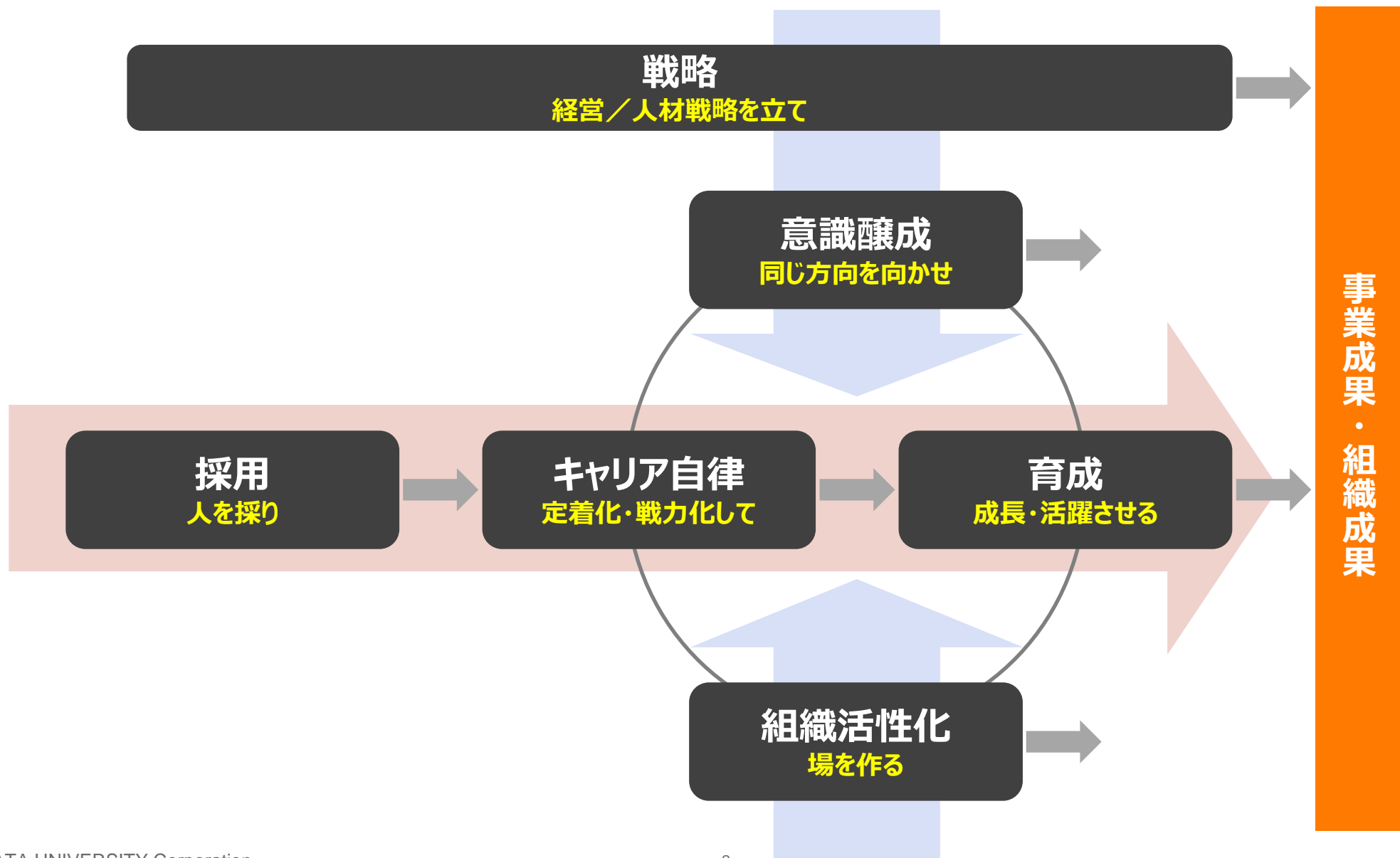


## 次年度新規・注力サービス ご紹介

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・ユニバーシティ

# これからの育成は人材系 + 組織系の合せ技で



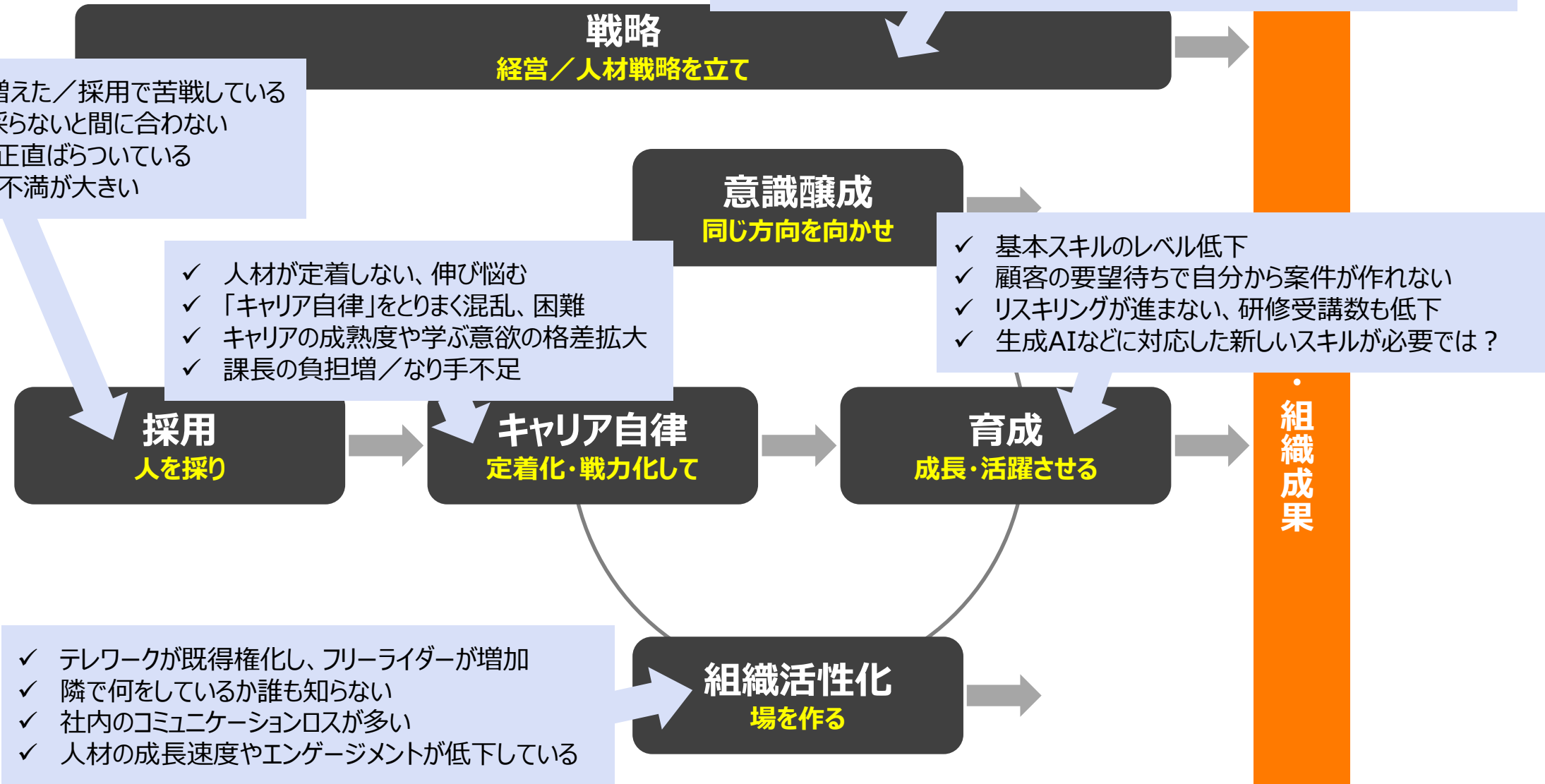
# こんなことが起こっていませんか

- ✓ 自社にどんな人材がどれくらいいるか、今後どれくらい必要かわからない
- ✓ どうやって”（育成の）タイムラグ”をコントロールするかの作戦がない
- ✓ 人事データはあるけど何か使えないか

- ✓ 中途採用が増えた／採用で苦戦している
- ✓ 未経験者も採らないと間に合わない
- ✓ 人材レベルが正直ばらついている
- ✓ 配属先からの不満が大きい

- ✓ 人材が定着しない、伸び悩む
- ✓ 「キャリア自律」をとりまく混乱、困難
- ✓ キャリアの成熟度や学ぶ意欲の格差拡大
- ✓ 課長の負担増／なり手不足

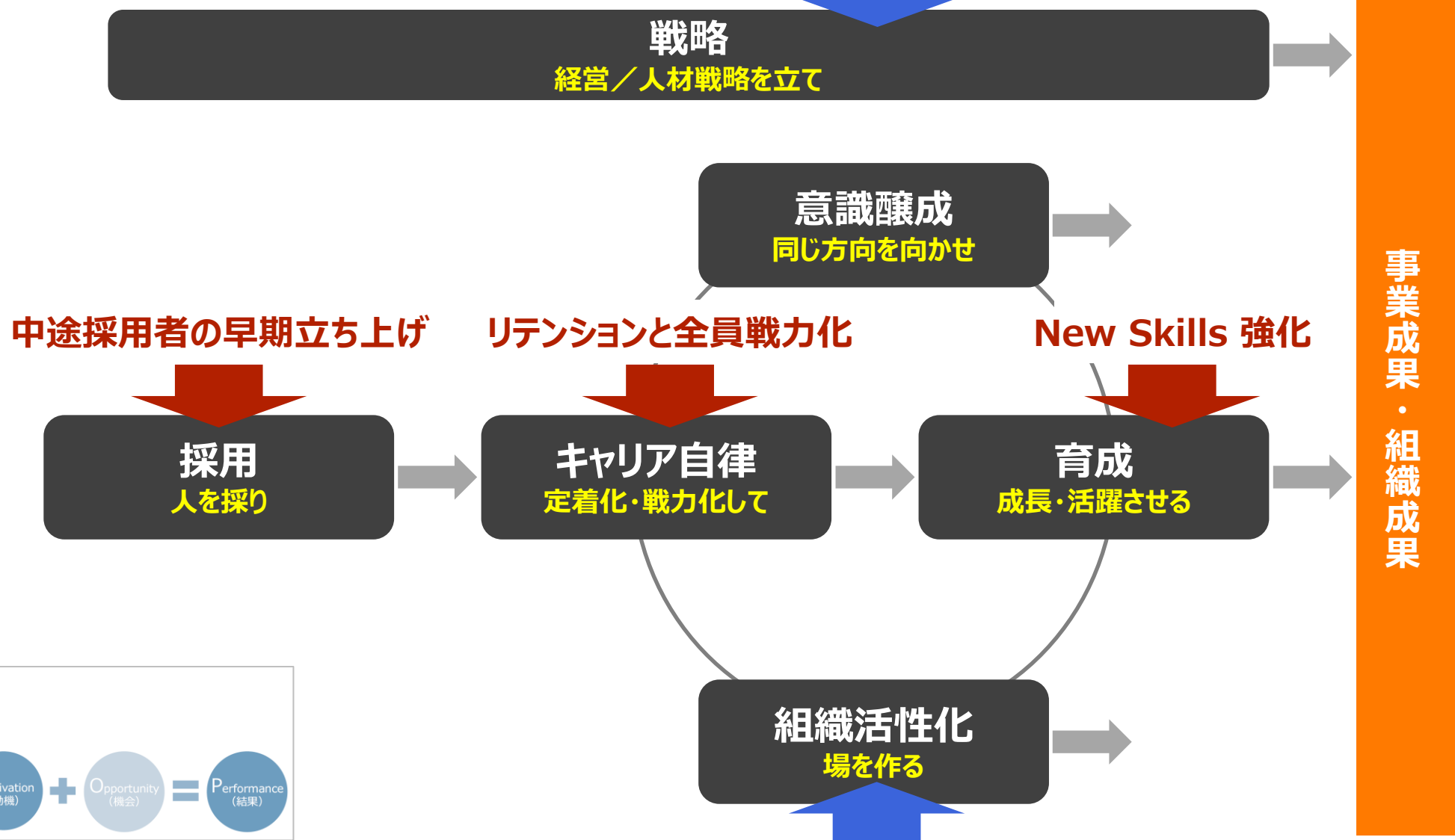
- ✓ 基本スキルのレベル低下
- ✓ 顧客の要望待ちで自分から案件が作れない
- ✓ リスキングが進まない、研修受講数も低下
- ✓ 生成AIなどに対応した新しいスキルが必要では？



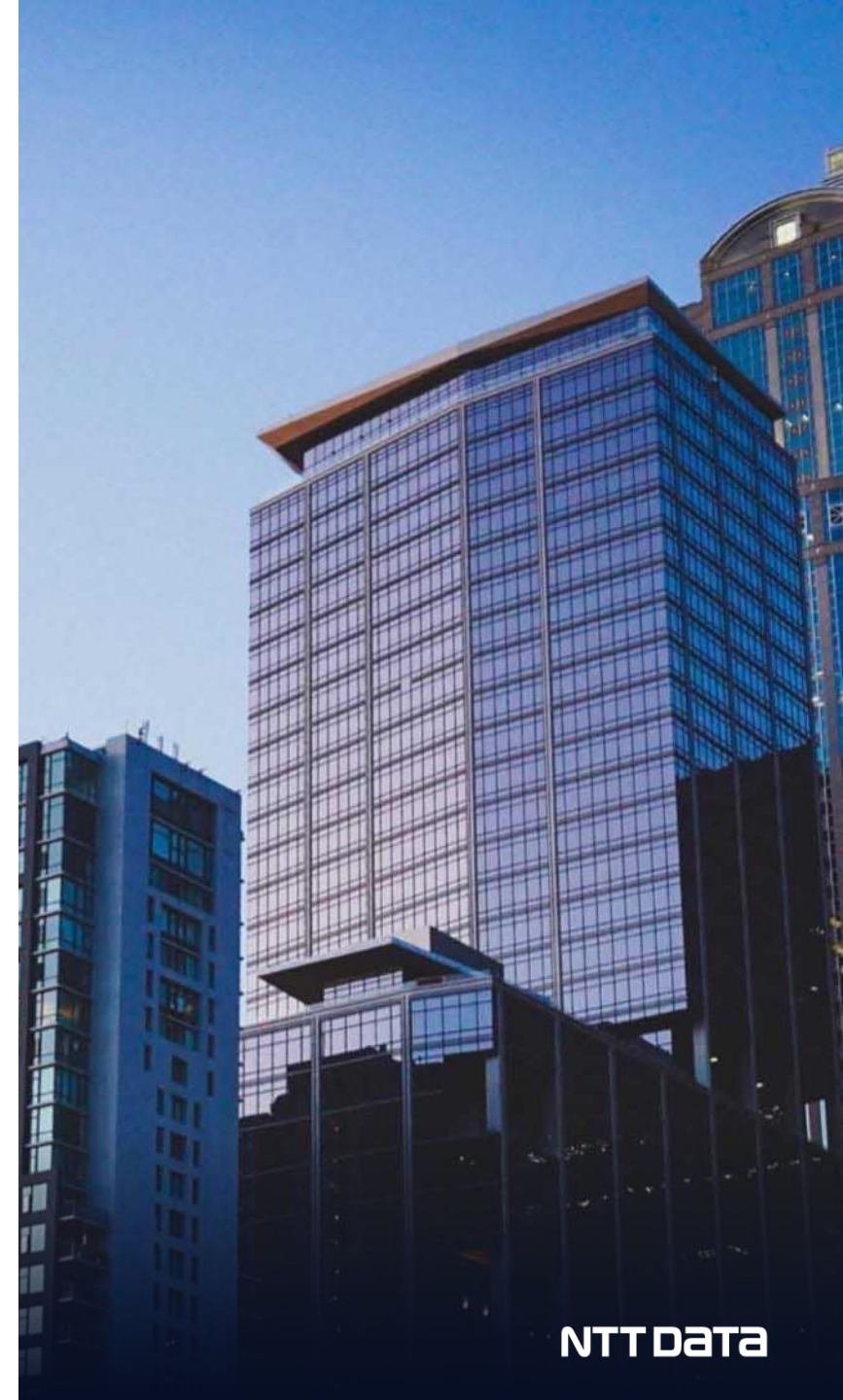
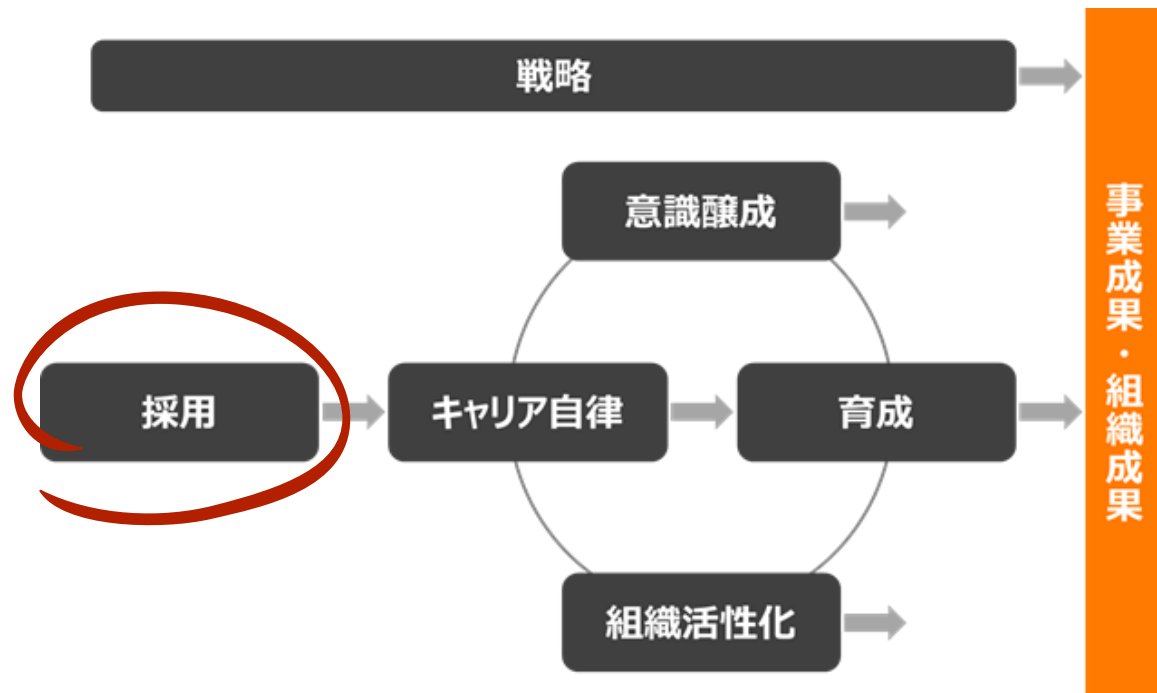
- ✓ テレワークが既得権化し、フリーライダーが増加
- ✓ 隣で何をしているか誰も知らない
- ✓ 社内のコミュニケーションロスが多い
- ✓ 人材の成長速度やエンゲージメントが低下している

# 次年度注力サービス領域

人材のAMO=Pを見る



# 1. 中途採用者の早期立ち上げ



# オンボーディング支援

## 背景

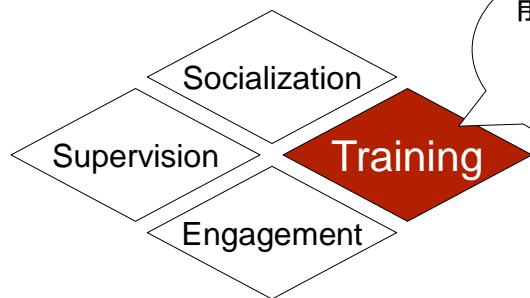
### 人材確保が経営課題に

- 中途採用は30%以上増加
- 未経験採用比率 > 30%
- 未充足企業 > 充足企業

### オンボーディングの隆盛

- 7割の企業が導入（1-3か月）
- 生産性+11%、定着率+25%
- 退職コスト ≧ 採用コスト

### オンボーディングの内容

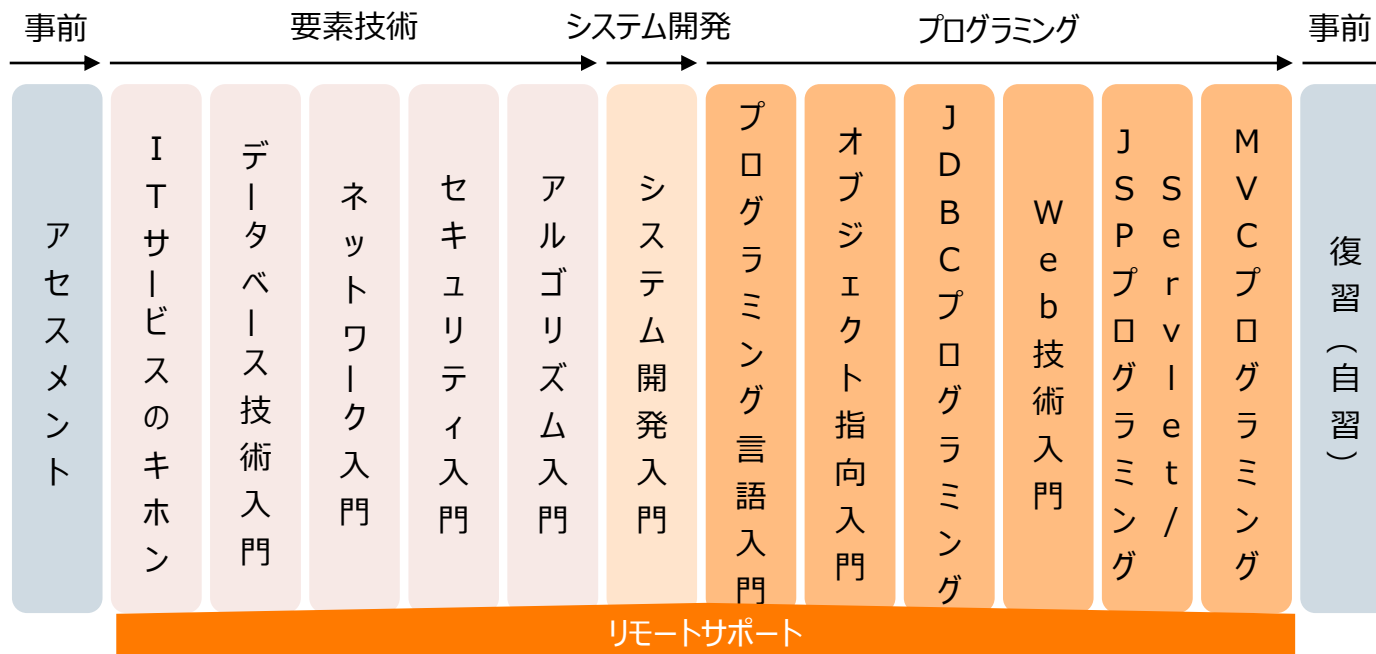


能力開発投資額  
20万/名以上で  
定着率向上

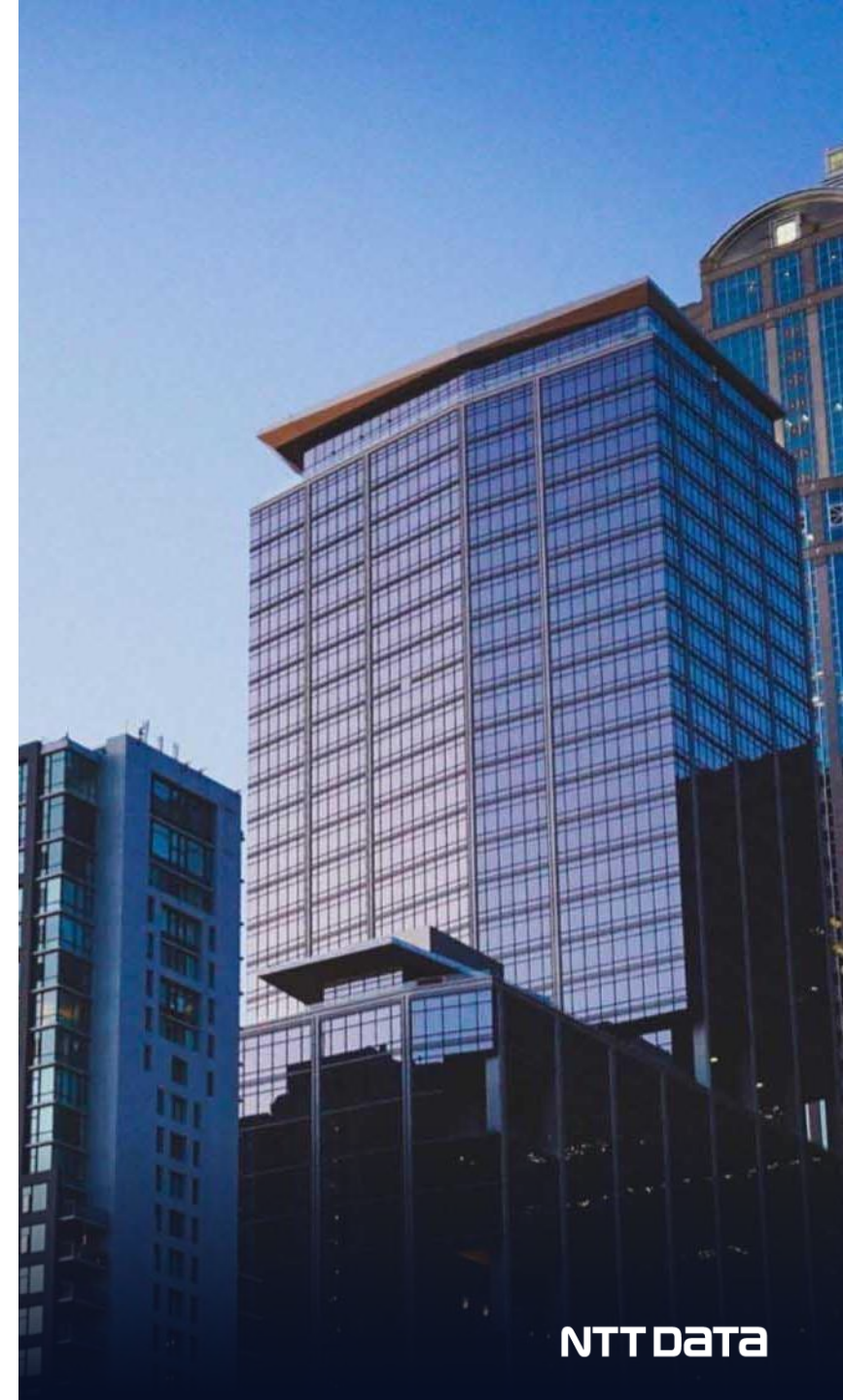
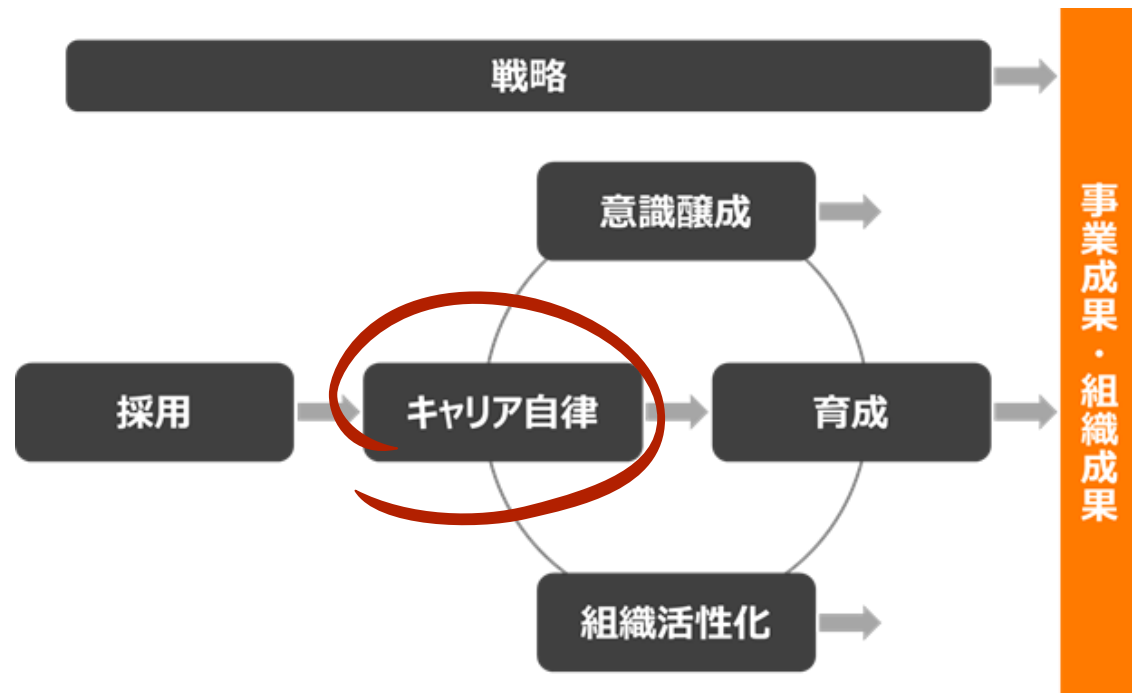
## IT未経験者を早期戦力化

1. IT未経験者であっても分かりやすい教材
2. 後続CDPBなどとも接続良好
3. モノづくり強化（オンデマンド）とシステム開発力強化（集合）の2種類

### モノづくり強化（オンデマンド26日間／主にG会社様向け）カリキュラム事例



## 2. リテンションと全員戦力化



# キャリア自律支援

## 背景

### キャリア自律が注目されるわけ

- 人口動態の変化
- 国の政策展開
- NTTグループの人事制度変更

### キャリア自律の実態は

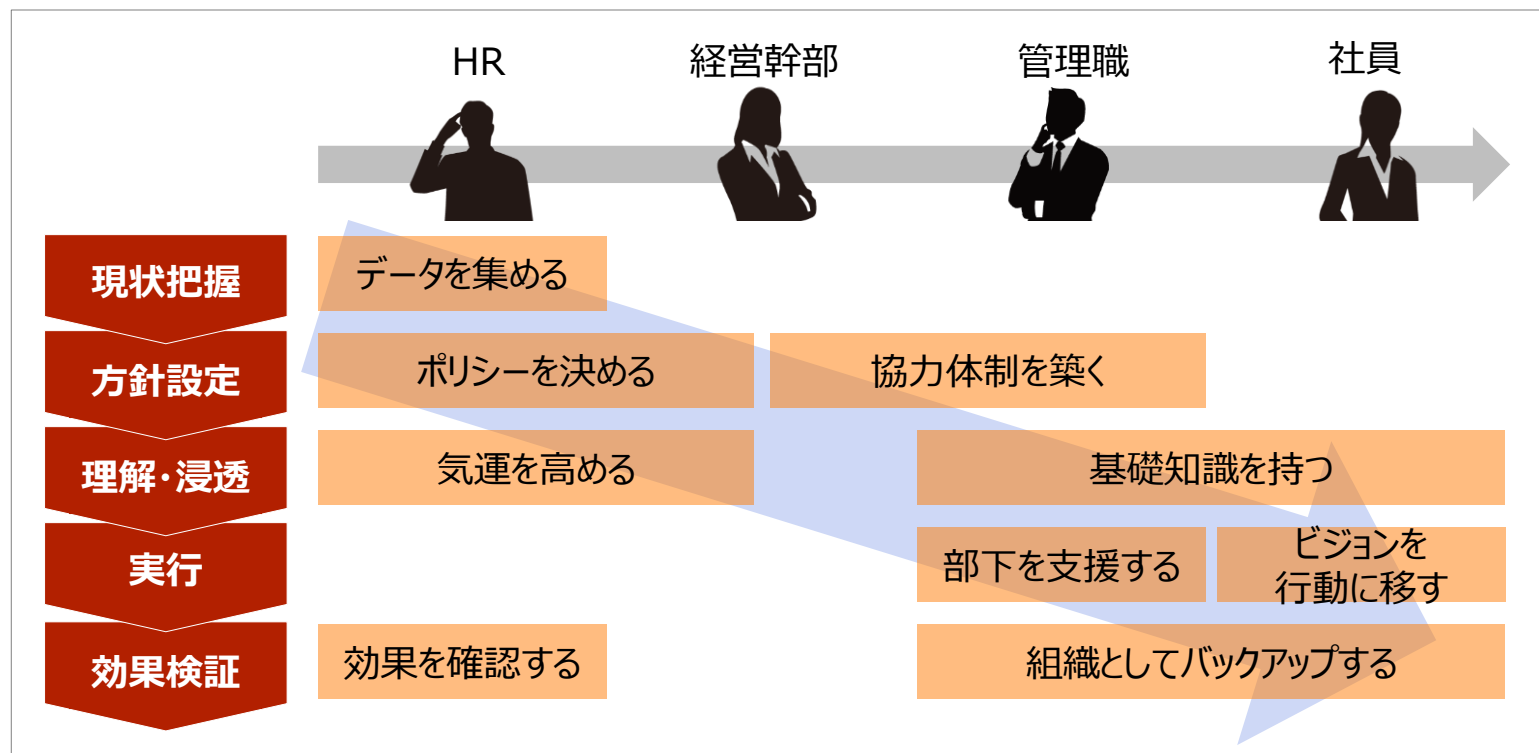
- 社員の50-70%は低自律
- 20代をピークに自律度が低下
- 一歩が踏み出せないG社員

### キャリア自律するとどうなるか

- パフォーマンス 20%+
- エンゲージメント 30%+
- 転職意向とは無相関

## キャリア開発 = 組織開発

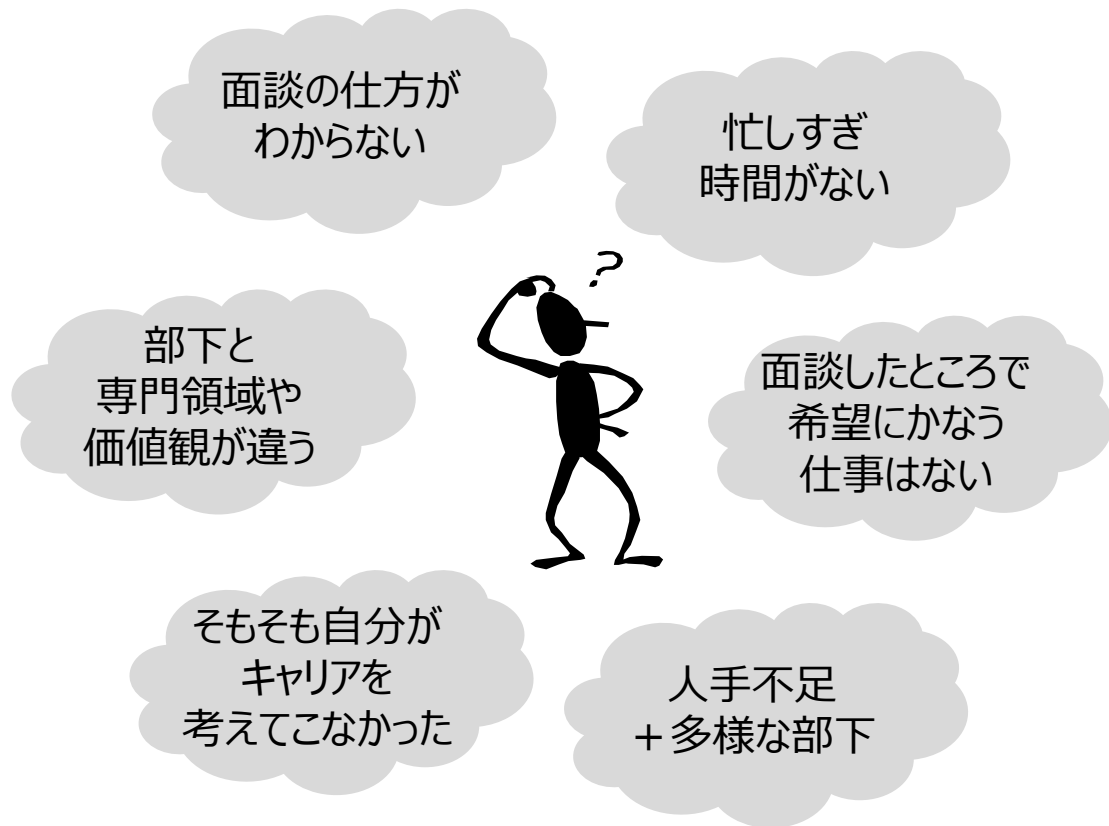
1. 研修展開の前に、管理職やリーダーの丁寧な巻き込みがカギ
2. 施策ロードマップ上でぶつかる”9つの壁”に対処
3. 運用を現場に丸投げせず、組織的にバックアップ





# 課長向け救急箱

## 課長の罰ゲーム化



課長一人が頑張る時代ではなくなった  
**課長向け救急箱**



### 最低限の準備をする

- 組織内キャリアワークショップ
- 面談Do's & Don'ts



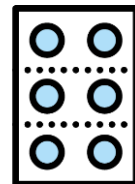
### 人の力を借りる

- キャリアコーチング (自身のキャリアと部下育成)
- G内キャリア相談窓口



### テクノロジーの力を借りる

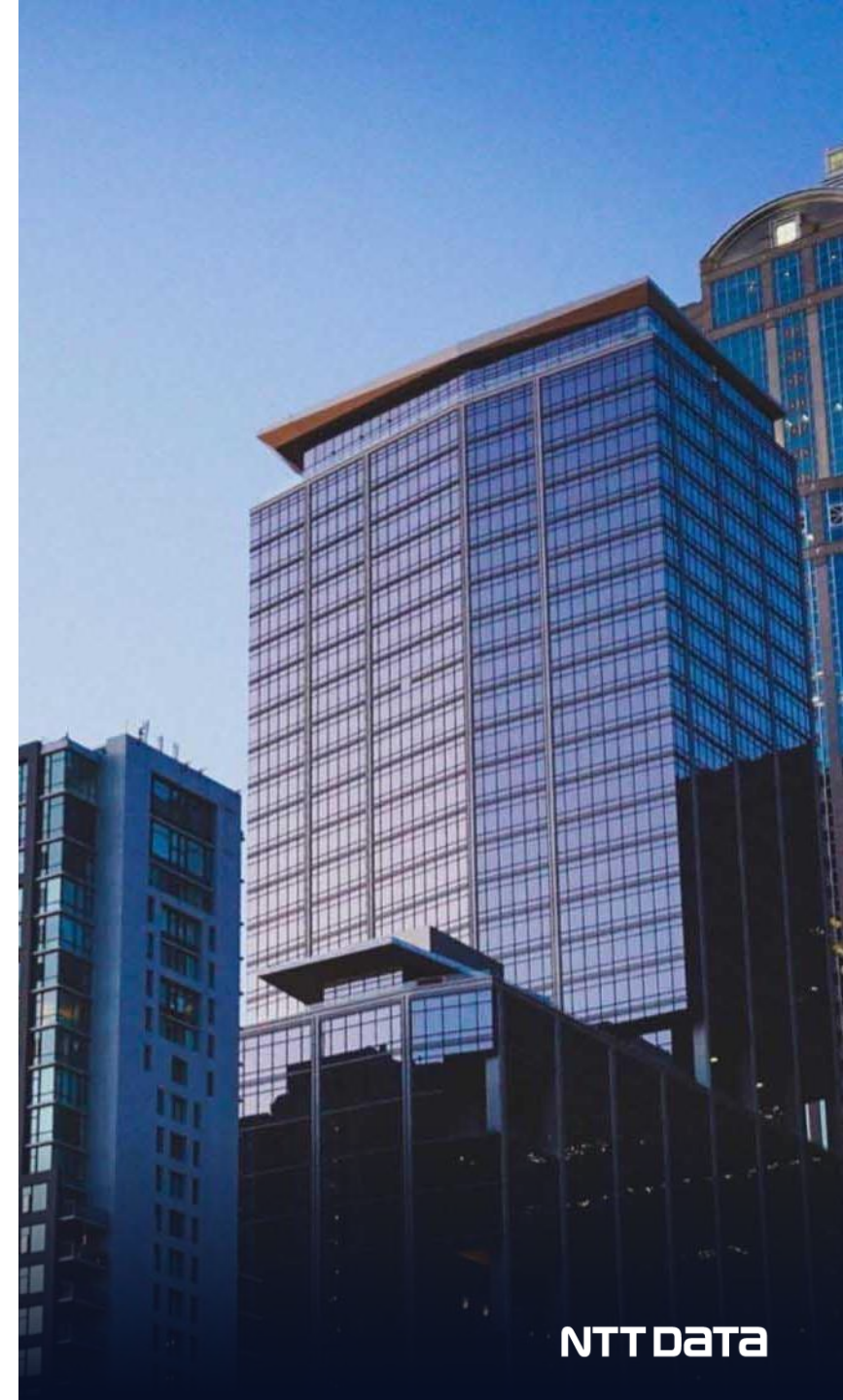
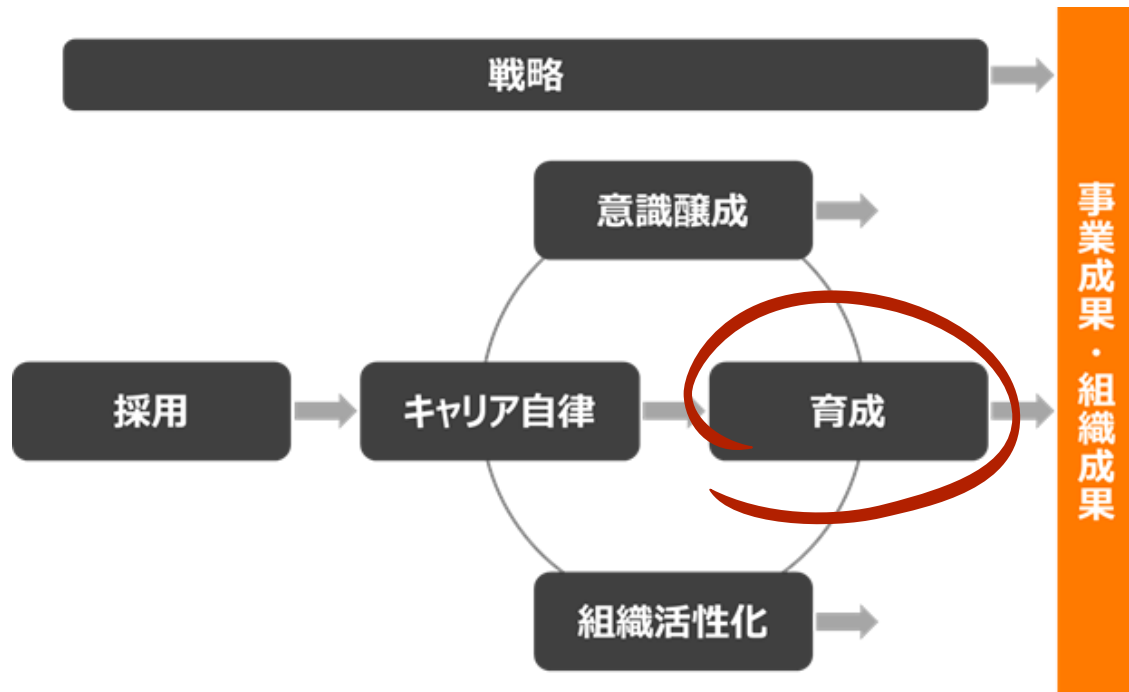
- ChatGPT活用ワークショップ
- PXTマネジャー1on1レポート



### 持ち札を増やす

- ジョブクリエーション
- 社内兼業・副業トライアル

### 3. New Skills 強化



# デジタル人材育成

## 背景

### デジタル人材育成が本格化

- 経産省がDSSを発表
- リスキング予算投下
- デジタルの当たり前化

### 組織ごとに成熟度に差がある

- 依然として必要な入門教育
- 業務適用の難しさ
- マインド変革の立ち遅れ 等

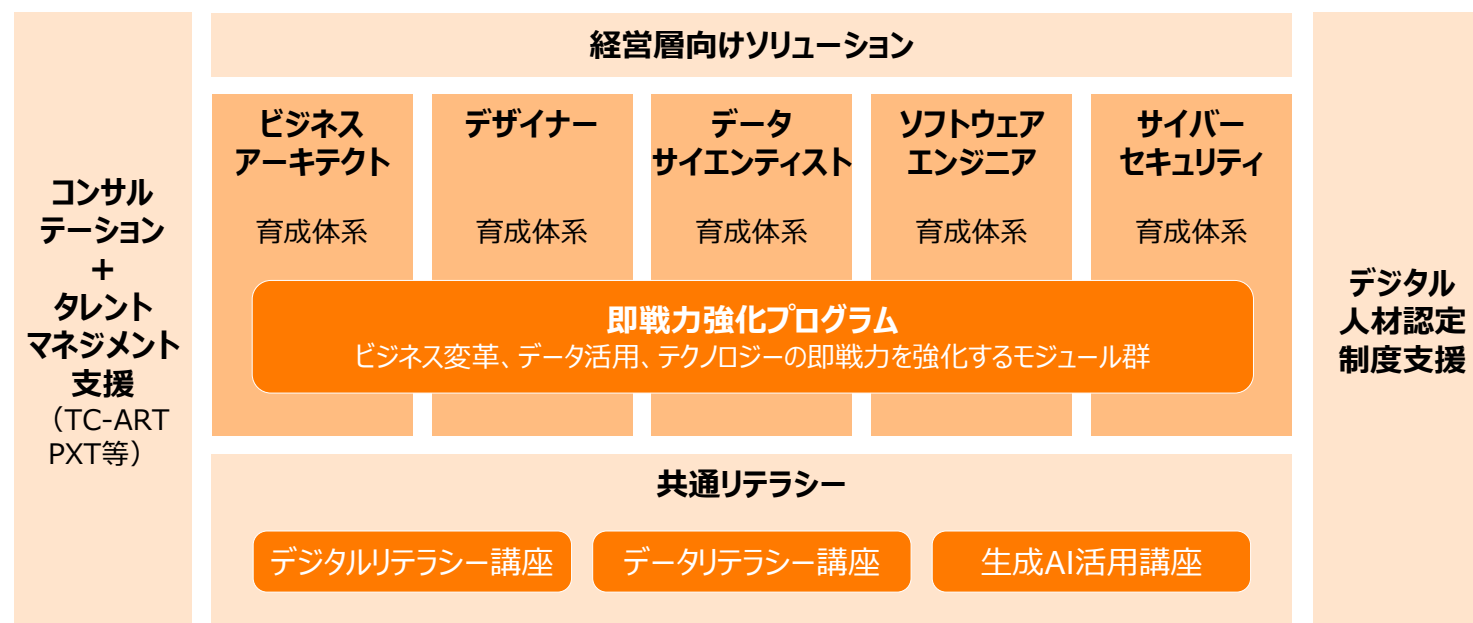
### 今後求められる教育体系

- サブスク型は受講者を選ぶ
- 実践との組み合わせと継続性
- 育成の全体管理も必要

## DSS準拠の包括的な育成パッケージ

1. デジタルスキル標準をベースとしつつ、各社DX課題に合わせたソリューション
2. お悩み相談から解決策に落とし込むコンサルテーションや人材アセスメント
3. OliveOne研修に加え、OJT支援を含む即戦力強化プログラムを提供

### デジタル人材育成サービス体系



# コンサルティングスキル

## 背景

### コンサルティングスキルが注目されるわけ

- 競争環境激化  
(特に外資競合はコンサルアプローチが前提となっている)
- ITによる差別化が難しくなった

### 求められるスキル

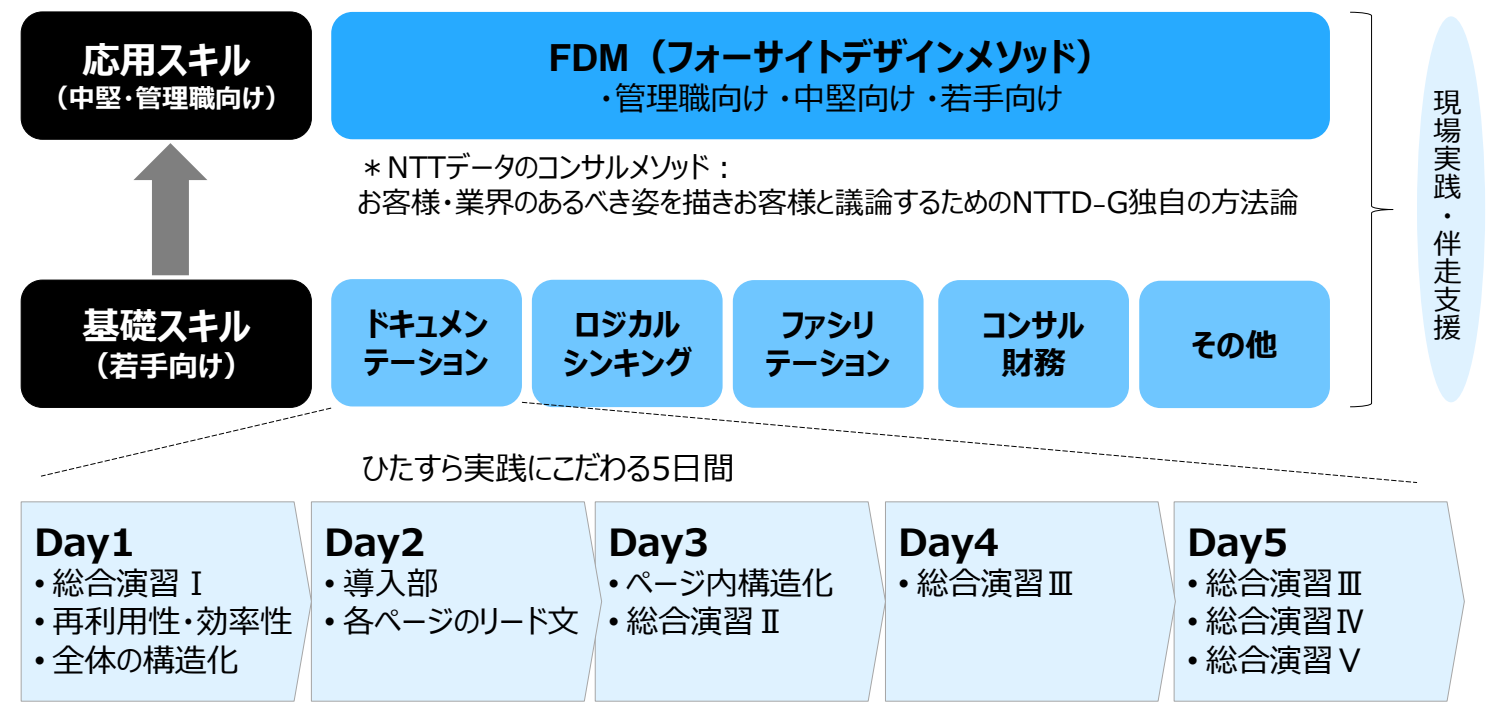
- 戦略策定・課題設定力
- 未来を予測したアプローチ
- 顧客価値にこだわる提案力 など

### どう身に付けさせるか

- 若手からの早期育成
- 現場実践型の施策展開
- 各組織のメソッド確立・浸透

## コンサルティングスキル強化コンテンツを順次開発・展開

- NTTデータ法人C&Mとの共同開発による実践的コンテンツ
- 成果を追い続けるコンテンツ設計 (研修内のbeforeとafterの違いが一目瞭然)
- 研修後の徹底したフォローアップによる“現場成果”にこだわる



# グリーンスキル

## 背景

### 脱炭素経営への動き

- 情報開示への圧力
- 取引先からの要請
- サプライチェーン同士の競争

### 高まるGX人材の需要

- グリーンスキル需要は60%増
- グリーンリスキングが活発化
- 日本でもGXリーグ構想スタート

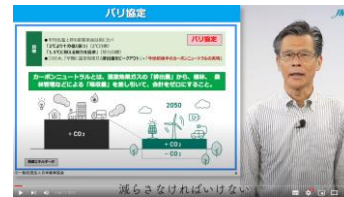
### 算定担当者は課題山積

- どこから手をつける？
- 対象はどう決める？
- どうやって算定する？

## GX人材育成シリーズ第一弾は算定担当者向け

1. CDP認定パートナーである日本能率協会・NTTデータ共同開発
2. 脱炭素経営・GHG削減の最新トレンドと算定のイロハを学ぶ
3. 可視化ツールC-Turtleを使って算定体験、認定オープンバッジを発行

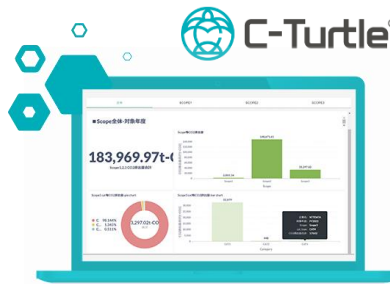
### 事前学習



### ワークショップ



### 認定テスト

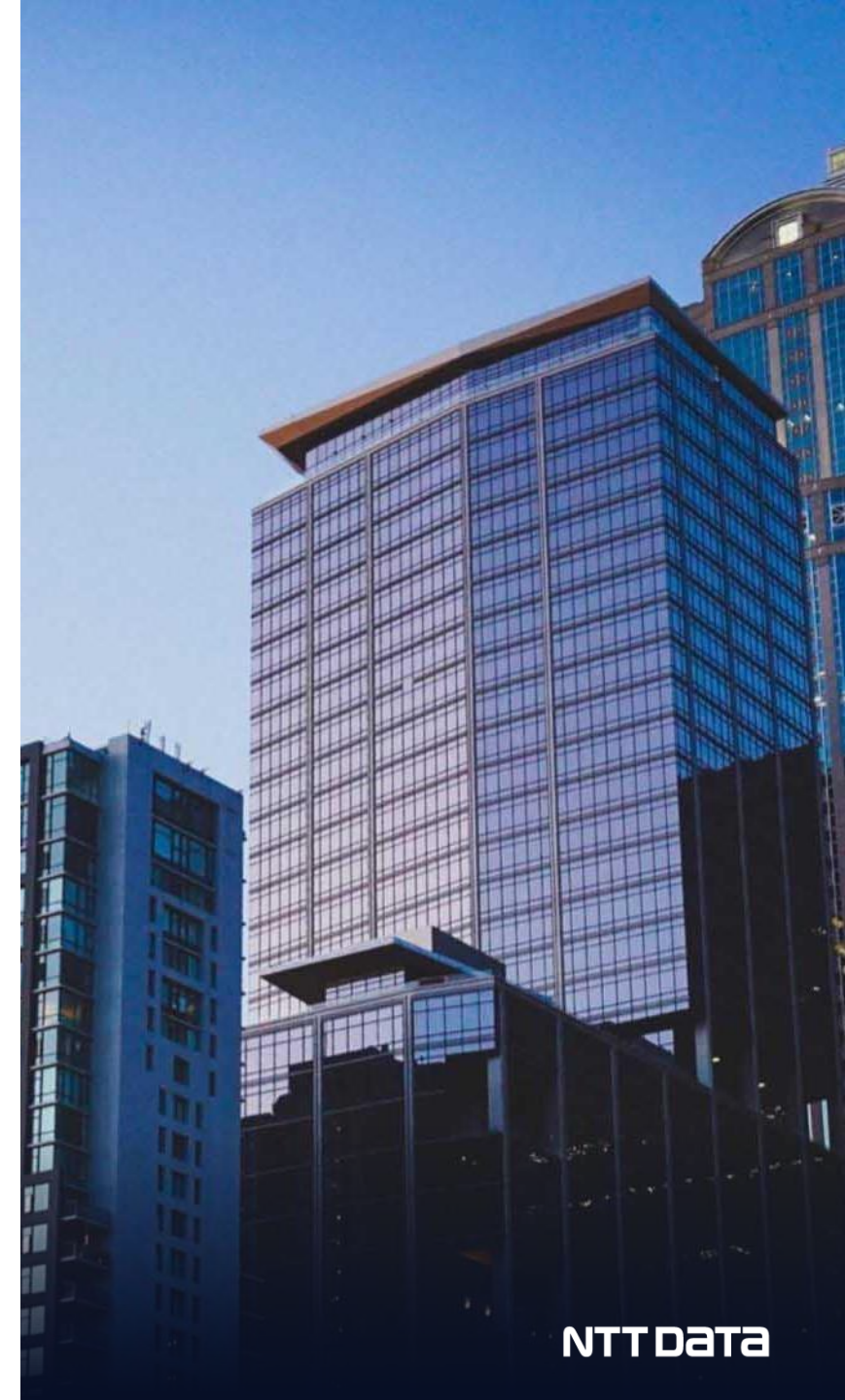
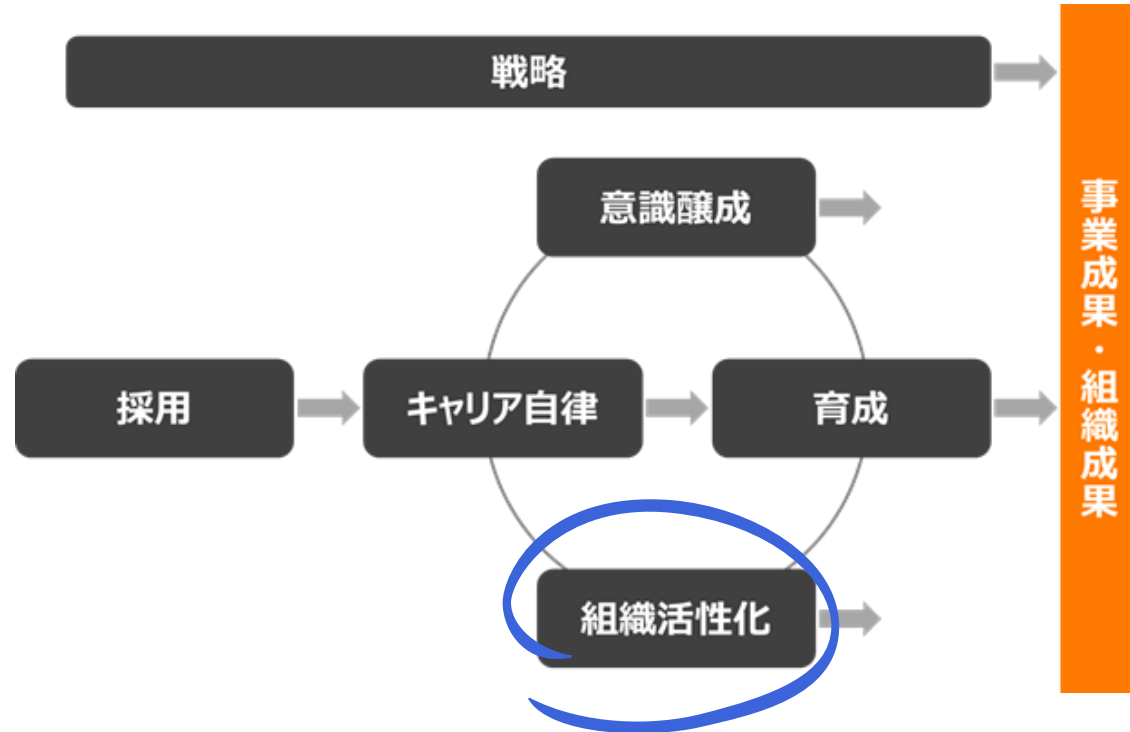


日本能率協会  
CDP検証パートナー



NTT DATA  
CDPゴールド認定パートナー

## 4. 組織のコンディショニング



# OCDS II (Organizational Communication Dynamics Survey)

## 背景

### テレワークは定着化

- 通信環境も改善、慣れてきた
- 社員はテレワークを支持
- 企業の判断は分かれる

### だが問題は残っている

- コミュニケーションがやりにくい
- 人が育たない、やめる
- 視野が狭くなり、組織が分断

### “居心地の悪い中途半端な状態”

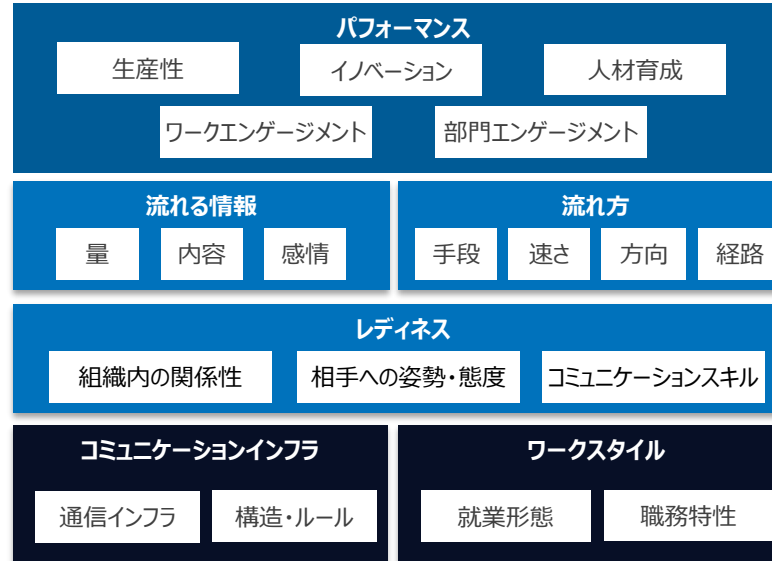
- 出社する理由やルールは曖昧
- もう完全出社には戻れない
- フリーライダーのひそかな増加

## 組織コミュニケーションのサーベイ&デザイン

1. 組織内コミュニケーションの現状をサーベイし、「何となく」をデータ化
2. 診断結果を踏まえ、組織のコミュニケーションデザインや対話セッション実施
3. コミュニケーションやワークスタイルを適正化することで他の施策も初めて生きる

組織における情報の流れとパフォーマンスの関係性を分析

活用イメージ



### 現状把握

サーベイ (OCDS II)

アセス&ラーニング (OCD-AL)

### 打ち手の実行

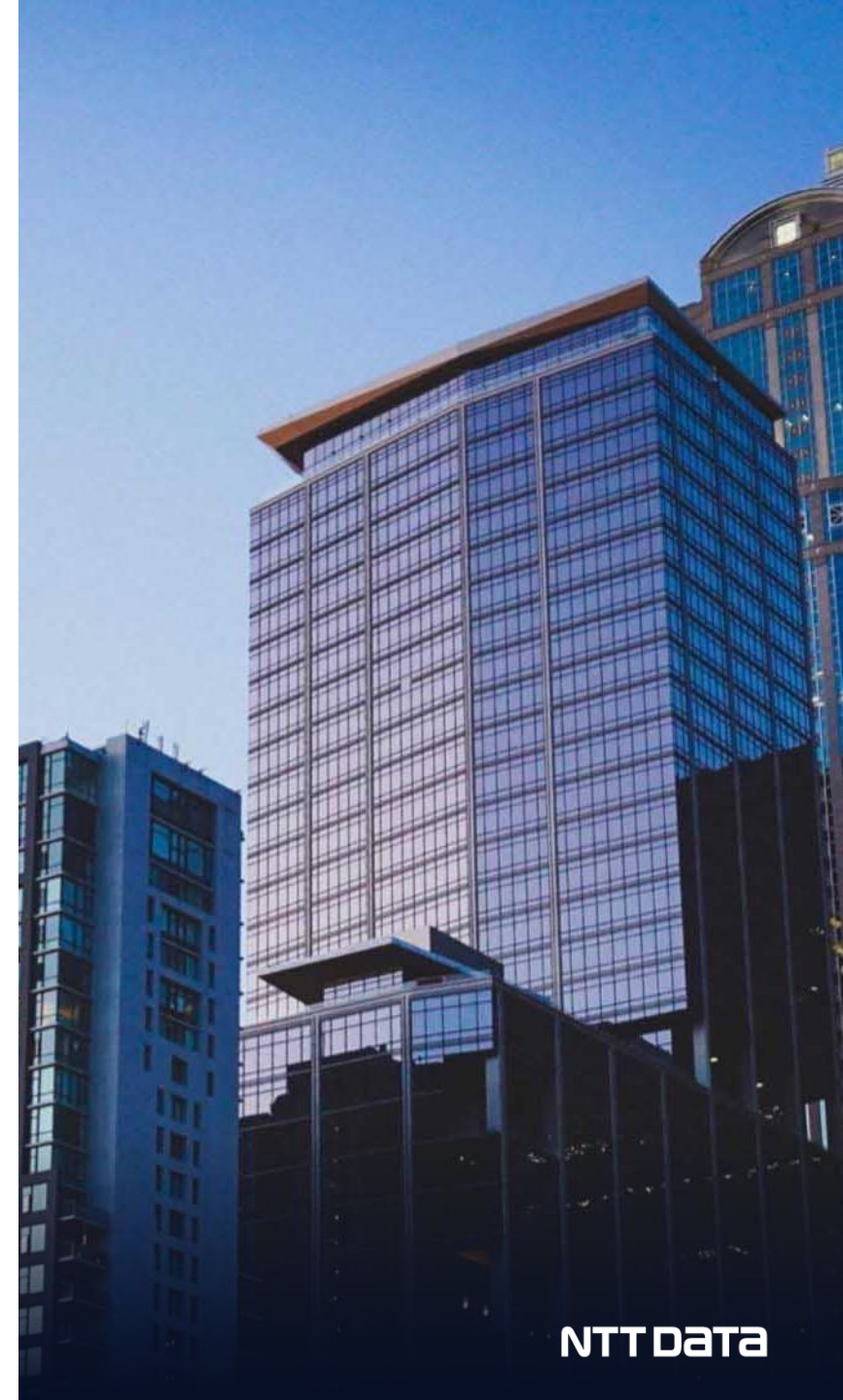
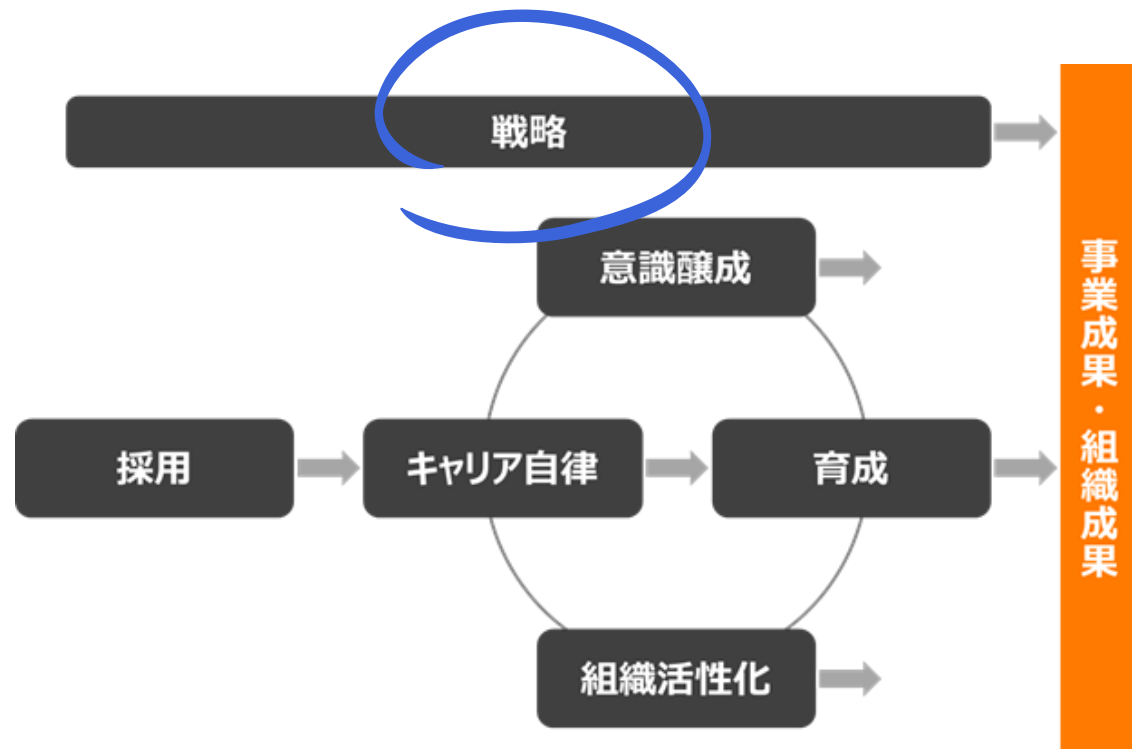
フィードバック&対話

組織コミュニケーション設計

コミュニケーションスキル強化

効果検証

## 5. 人材のAMO=Pを見る



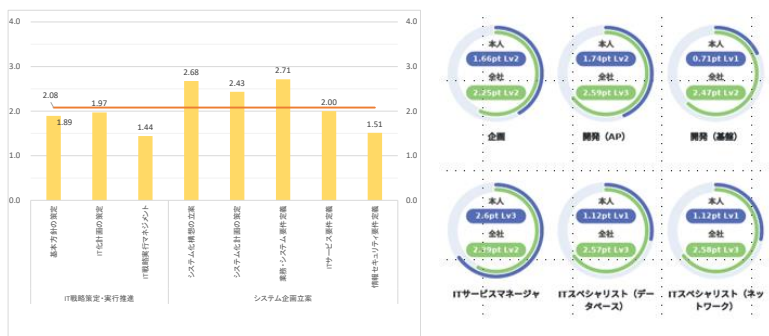


# HRDアナリティクス～特色は職務経験の分析

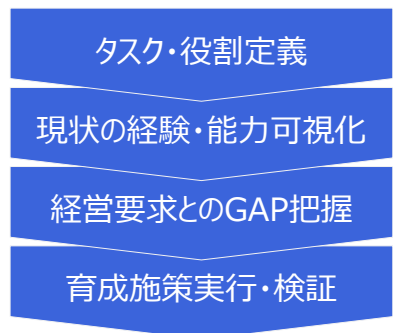
## 専門人材育成

iCD準拠の可視化ツールTC-ARTを用いて、自社人材の経験と能力をタスクレベルで詳細に把握し、解像度の高い育成計画を立案

### タスクレベルで人材の現状を詳細に把握



### 自社仕様にカスタマイズしてリソースマネジメント

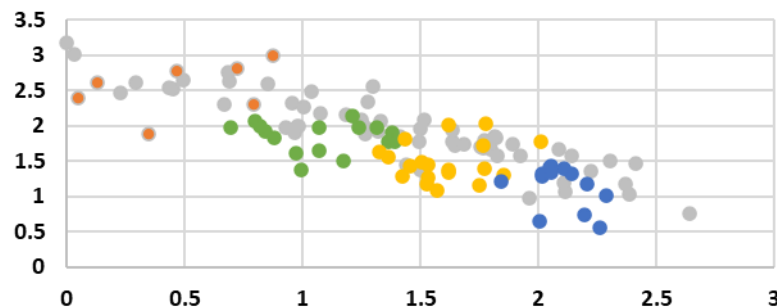


- iCDタスク・スキルライブラリを活用
- PJ規模、役割、外製・内製などの条件も考慮した解像度の高い育成計画

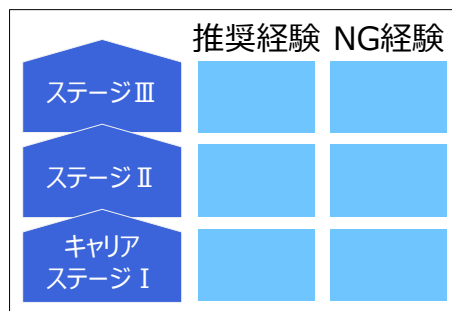
## デジタル人材育成

事業創造、コンサルティングなど資質（適性）の影響が大きいデジタル活用人材について、PXT等の適性データを用いて資質タイプ別の育成レシピを作成

### 資質タイプをクラスターに分割



### 資質タイプ別の育成レシピや人材マッチング

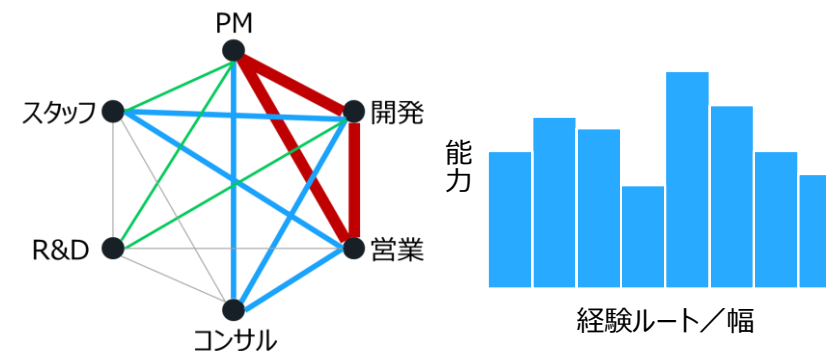


リーダー候補	5070
開発スキル	570
業務知識	673
経験力	456
経験年数	5070
スキル	700
年齢	507
性別	507
所属部署	507
職能	507
所属性	507
所属性	507
所属性	507
所属性	507

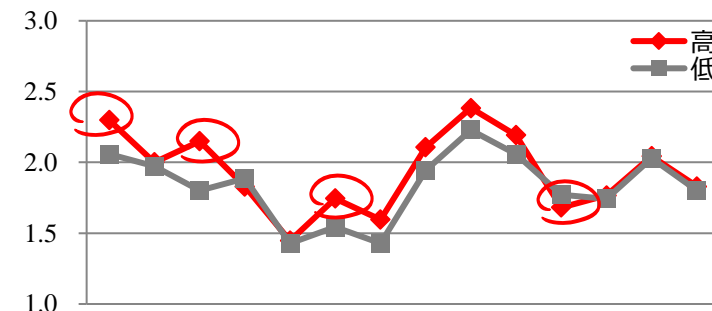
## 経営人材育成

HAなど任用アセスメントデータと異動歴などの人事データを組み合わせて、自社の経営人材の能力特性や、育成に必要な経験を洗い出す

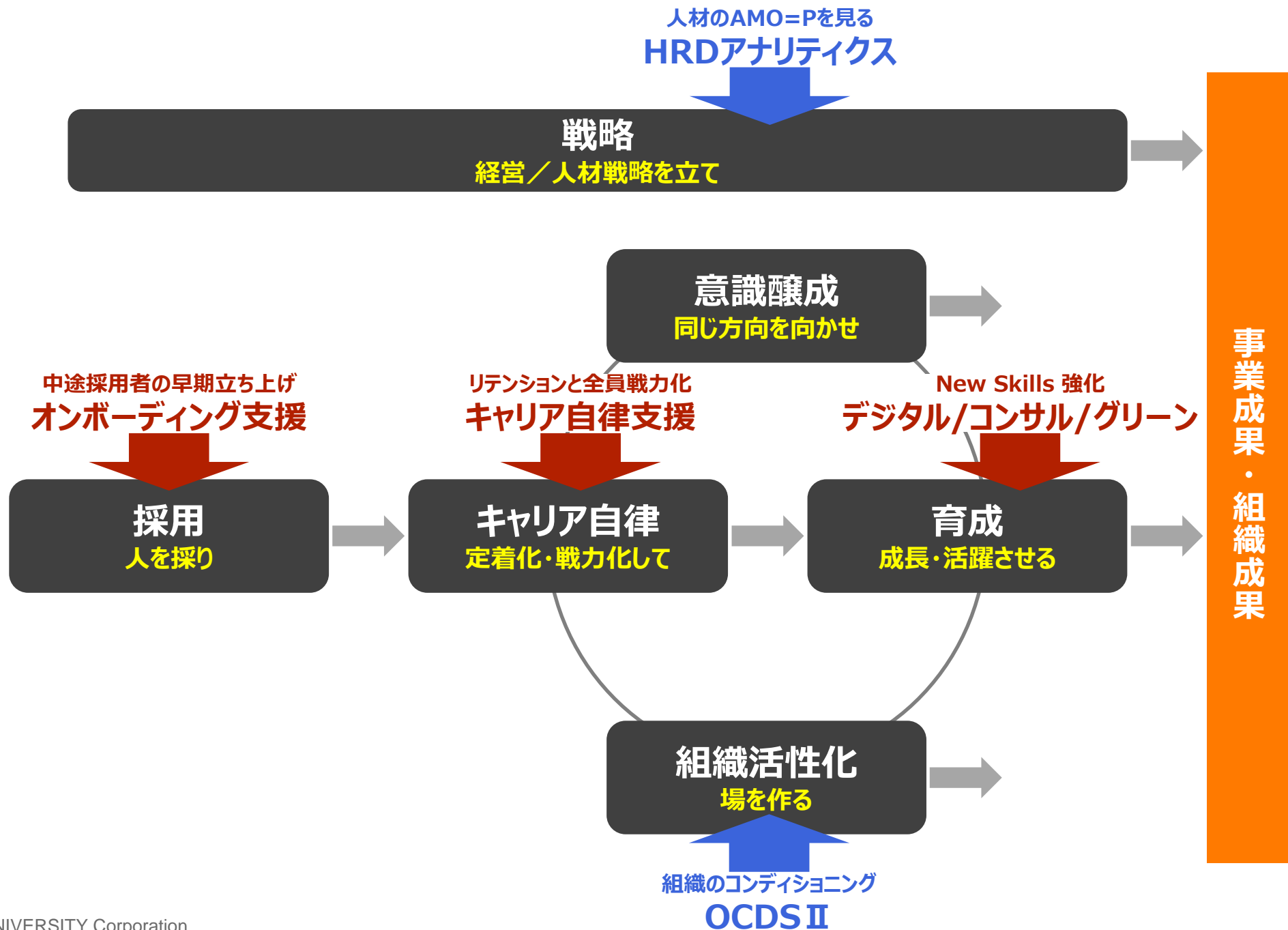
### 「経験の幅・ルート」と「能力」の関係を解析



### 高業績人材の能力・経験特性を抽出



# まとめ



# Appendix

以下の情報の一部は現時点の予定・目安であり、今後変更の可能性がございます。詳細は営業担当にお問い合わせください

# オンボーディング支援

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
ものづくり強化コース	NTTデータグループ会社2022年下期からスタートし好評のため、年間通してご提供中です。2024年1月からはセキュリティ入門もコンテンツに加わります。	IT未経験の第二新卒・中途採用者	11日間	オンデマンド (公募型)	150千円/名	現在リリース中 (※)
	プログラミングについてもオンデマンドで学ばせたいというご要望を受け、2024年1月からリリース。演習環境はクラウドのご用意するとともにリモートサポートもいるため安心してご受講できます。		15日間	オンデマンド (公募型)	180千円/名	2024年1月リリース
システム開発力強化コース	IT技術者として必要な知識・スキルを学ぶだけでなく集合形式での実施のため、受講者間の交流も図ることができます。		20日間	集合 (受託型)	個別見積もり	現在リリース中

# キャリア自律支援

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

	サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
データを 集める	実態調査・ フォローアップ調査	社員のキャリア自律度、組織の成熟度の実態調査 目標設定や効果検証にも活用可能	人事部門（サーベイ対 象は全社）	1.5か月	オンライン サーベイ	200千円/一式	2024年4月 リリース
ポリシーを 定める	キャリア方針策定 コンサルティング	キャリア自律に取り組む背景や理由、組織と社員の責任分界、異動・ 転職の考え方など、キャリア施策を進める上で重要となる事項を整理	人事部門	4か月～	コンサルティング	3,000千円～	
協力体制 を築く	幹部・マネジャー 対話会	キャリア施策展開にあたって幹部やマネジャーで真摯に話し合い、 不安・不満を解消しながら協力体制を整えるための対話会	人事部門・経営幹部・ 管理職	0.5日	集合	500千円/回	
	組織内 キャリアワークショップ	組織内の多様性やチャンスを知るにしながら、管理職と社員の不安 を払拭し、よいキャリア面談に向けた準備を行う連続ワークショップ	管理職（2回） + 全社員（1回）	0.5日×3回 （各回3h）	集合	1,500千円 /一式	Liveオンライン可
機運を 高める	キャリアポータル 構築・運用	組織内のコミュニケーションハブ（制度情報開示、ロールモデルやキャリ ア事例紹介、診断ツール紹介等）となるサイトの構築・運用	人事部門（ポータルは 全社員向け）	開発期間 6か月～	ポータルサイト	構築5,000千円～ 運用300千円/月	
基礎知識を 持つ ・ ビジョンを 描き行動に 移す ・ 部下の キャリア開発 を支援する	キャリアワークショップ	自身の経験やスキルの棚卸を行って思考・思いの整理や、自身の将 来目指す方向を描くことでキャリアについて検討するワークショップ	キャリアについて考えたい 社員（属性不問）	0.5日	集合/Liveオン ライン	35千円/名	
	キャリアドック for 40s & 50s	人生100年時代の「ライフキャリア」を自分らしく戦略的に築いていくため の目標と計画を立て、仲間と一緒に一歩を踏み出すワークショップ	キャリアについて考えたい 40代以上の社員	0.5日×2回	Liveオンライン	45千円/名	
	キャリアデザインのための アセスメント(PXT)	思考スタイル、行動特性、仕事への興味の3つの領域から資質をスコア 化。NTTデータはじめ、グローバルで活用されるアセスメント	自己認識を深めたい社 員・管理職	0.5日	オンライン診断 + eラーニング	57千円/名	
バックアップ する	上司向けキャリア開発 スキル強化	キャリア面談のDo's & Don'ts、使える質問とFAQ、ジョブクリエーション の基本など、すぐ使える部下キャリア開発支援スキルを学ぶ	管理職	0.5日	オンデマンド （15分×30本）	500千円/一式 （1組織あたり）	
	PXTマネジャー 1on1レポート	上司および部下それぞれのPXTデータをマッチングし、1on1での留意点 を自動レポート	管理職（+ 部下）	0.5日	オンライン診断	1ペアあたり 20千円/名	上司・部下 PXT受講前提
	キャリアでChatGPT 活用ワークショップ	部下との面談シナリオ、自身のキャリアプランニングをChatGPTを使って 効率的に行う体験ワークショップ	管理職	0.5日	Liveオンライン	500千円/一式	
その他	キャリア相談窓口 （キャリアコンサル）	NTTデータ内外のキャリアコンサルタントによるキャリア相談を行います。 管理職も社員も利用可能	全社員	1回45分	Liveオンライン	8千円/回 導入費300千円	
	人事制度改定 コンサルティング	社内人事制度の見直し、キャリア関連の運用設計など、キャリアに関す る人事制度全般の設計・見直しを行います。	人事部門	9か月～	コンサルティング	8,000千円～	
	HRD Basic 人材育成の基本を学ぶ	今の時代に人事として求められる役割を、人事の歴史やキャリア自律 などの人事施策のトレンドを紐解きながら身に着けます。	人事・人材育成部門の 若手・中堅社員	飛び石5回 （各回3h）	集合 + Liveオンライン	100千円/名	2024年9月 リリース

# デジタル人材育成

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
デジタルリテラシー講座	デジタルに関する基礎知識は「全社員」が身に付け、共通言語とすることがスムーズなDX推進に繋がると考えられています。 当コースは一般的な社員層のデジタルリテラシー向上を目的とし、「DXの必要性」「デジタル技術の基礎知識」「デジタル技術活用事例」を平易なレベルで提供します。	全てのビジネスパーソン	2時間程度	eラーニング	20千円/名	
データリテラシー講座	情報化が進みさまざまなデータを蓄積できるようになった一方で、それらを重要な資産として十分に活用できていない現状があります。 大学の共通科目にもデータサイエンスの要素が取り入れられており、いまやデータを利活用するための力は全てのビジネスパーソンに必要不可欠であると考えられます。 本講座は、データを扱うために知っておくべき基礎知識やデータの見方、分析の手法などを紹介し、データ利活用に取り組むための第一歩を踏み出していただくことを狙いとしています。	全てのビジネスパーソン	2時間～ 4時間程度	eラーニング	20千円/名	
生成AI活用講座	生成AIの基本的な操作方法を理解し、業務に活用できるスキルを身につける1時間のeラーニングコースです。	全てのビジネスパーソン	1時間程度	eラーニング	20千円/名	
即戦力強化プログラム	一過性の研修やeラーニングのみでなく、実際のデジタルテーマに基づく「研修受講によるインプット・職場実践によるアウトプット・メンターによるフォロー」の繰り返しにより、DX推進に必要なスキルの確実な向上を図ります。加えて、DX推進の第一線で活動する講師・メンターによるサポート、受講生同士での継続的な対話・議論と合わせて、企業のデジタル対応を推進できるプロフェッショナル人材を育成します。	デジタル案件対応を 予定されている方	3か月	eラーニング/ライブ オンライン/集合	800千円/名	
デジタル人材認定 制度支援	社内のデジタル人材育成を確実にするために、デジタル人材を社内でレベル認定する取り組みがあります。認定制度を立ち上げるために必要な認定の基準作成、運用の設計など、認定制度策定や改善についてご支援します。	自社のタレント管理を担 う人事部門・経営企画 部門	4か月～	コンサルティング	コンサルティング 5,000千円～	

# コンサルティングスキル

NTTデータ 法人C&M事業部×NTTデータユニバーシティで  
独自開発したプログラムです。

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
コンサル基礎研修（ドキュメンテーション編）～【結果にコミット】現役コンサルタントが教えるドキュメント力強化実践プログラム～	コンサルの現場で、実際に発生しがちなドキュメント作成の課題について、NTTデータのコンサル育成ノウハウを用いながら実践的なドキュメントスキルを身に着けます。ドキュメント作成の課題に対して、既存のインプット中心の研修とは異なり、アウトプットとなる演習中心で研修を実施することで、受講者のドキュメント能力向上を目指します。	実務で役立つ実践的なドキュメントスキルを身に着けたい方	6.5日間 (研修5日間)	集合 (公募型)	198千円/名	
コンサル基礎研修（ロジカルシンキング編）～【結果にコミット】現役コンサルタントが教えるコンサルタント思考力強化実践プログラム～	配属後、管理職・リーダーから、「何が言いたいのかよく分からない」、「考えるべき論点がずれている」「情報をまとめただけで仮説になっていない」など、現場でよくある指摘について、NTTデータのコンサル育成ノウハウを用いながらコンサルタントに必要な思考力を身に着けます。既存のインプット中心の研修とは異なり、アウトプットとなる演習中心で研修を実施することで、受講者のコンサルタントに必要な思考力の向上を目指します。	実務で役立つコンサルタントに必要な思考力を身に着けたい方	3日間	集合 (公募型)	120千円/名	
コンサル基礎研修（財務編）～【結果にコミット】ビジネスの共通言語 コンサルタントに必要な財務・会計を学ぶ～	コンサルタントとしてなぜ財務会計が必要なのか、この数字を何のために、どう使うかを理解し、数字に対する苦手意識を払しょくします。数字に対する苦手意識が強い方は、この数字を「何のために使うか？どう扱うか？」を理解しないまま向き合っていることが原因です。この科目では「何のために使うか？どう扱うか？」を理解した上で実務で使える財務会計の知識を習得します。	・会社の財務諸表を読めるようになりたい方 ・顧客や取引先の財務諸表から課題を分析できるようになりたい方	0.5日間	集合 (公募型)	80千円/名	

# グリーンスキル

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
GX 未来のデザインセミナー ～サプライチェーンを巻き込んだGHG排出量の算定	<ul style="list-style-type: none"><li>GHG排出量算定から削減計画立案までのプロセスと具体的な方法をハンズオン演習で効率的に習得する</li><li>日本能率協会、NTT DATAのノウハウと可視化ツール”C-Turtle”を活用。修了者には名刺や署名等で活用できる認定オープンバッジを付与</li></ul>	GHG排出量算定担当者、調達部門・営業部門ほかGHGに関わる方	0.5日間	eラーニング + オンラインワーク ショップ	70千円/名 (予定)	2024年2月 リリース



# OCDS II

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
サーベイ型サービス	<p>組織コミュニケーションの実態把握と改善を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>調査報告書では、例えば組織コミュニケーションとエンゲージメントや心理的安全性、パフォーマンス等との関係を可視化し、離職やメンタルの予防、イノベーションや育成の促進策を特に組織コミュニケーション面から示唆</li> <li>回答直後に、お客様自身で回答結果をWeb上で集計・閲覧でき、問題のある組織にいち早く介入できる</li> <li>各組織単位での分析、レポートも可能</li> </ul>	人事部門・HRBP	4か月 回答時間20分	オンラインサーベイ レポート	1,300千円~/ 一式	
サーベイ& ラーニング型サービス	<p>サーベイを通じて社員一人ひとりのコミュニケーションスキル向上を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーションの学習とサーベイの回答を同時に行い、自身や自組織のコミュニケーションについてより深い内省を促す</li> <li>回答直後に個人結果を表示し、社員が作成したコミュニケーション改善プランの実行をフォローアップ</li> </ul> <p>※サーベイ型サービスにラーニング機能をアドオンした商品です</p>	人事部門・HRBP	4か月 学習・回答時間60分	オンラインサーベイ eラーニング レポート	1,700千円~/ 一式 (予定)	2024年4月 リリース予定

# HRDアナリティクス

リリース時期、価格等変更の可能性があるので、詳細は営業担当にお問い合わせください

サービス名	概要	対象者	期間	形態	価格	備考
専門人材育成	<p>iCD準拠のアセスメントツール（TC-ART）を用いて自社の現有人材の経験や能力を詳細なタスクレベルで把握、経営ニーズとのギャップを特定して体系的な育成を実施</p> <p>【事例1】NTTデータグループ会社にて、社内の人材の可視化および認定制度の改善のインプット情報として経験の棚卸を定期的実施している。</p> <p>【事例2】PM人材の育成上の課題のあぶり出しのために、経験を可視化し組織としての強み弱みを分析、今後の育成施策の企画に活かした。</p>	自社のタレント管理を担う人事部門・経営企画部門	4か月～	コンサルティング	TC-ART 2,500千円～ コンサルティング 5,000千円～	
デジタル人材育成	<p>ビジネスアーキテクト、コンサルタントなどの高度デジタル活用人材の経験・経歴を分析し、計画的な配置、パイプライン管理に活用する</p> <p>【事例1】NTTデータ人事本部向けにデジタル人材の選出と育成方法を分析。デジタル活用人材は実は向き不向き（適性）の影響が大きいことがわかったと共に、適性別に育成レシピを作成。※日本経済新聞掲載（2022年8月22日）</p> <p>【事例2】NTTデータ人事本部向けにデジタル活用人材の育成にあたってのボトルネック把握と要因分析を実施。P-CDPへの応募までにボトルネックがあり、経験の場の不足とサポート不足という要因を特定、対応策をご提示。</p>	自社のタレント管理を担う人事部門・経営企画部門	4か月～	コンサルティング	5,000千円～	PXTなど診断費は別途
経営人材育成	<p>アセスメントデータや異動歴等の人事データ、およびインタビュー等の定性データを用いて、経営人材の能力的特徴や経営人材に至るまでの必要経験を分析し、人材の戦略的選定・配置に向けた示唆を提示する</p> <p>【事例1】外資製薬企業のマネジャーアセスメントスコアと業績データより、高業績人材の特徴、全社での人材分布などを把握、選抜育成や配置に活用</p> <p>【事例2】国内IT企業の選抜研修にて行動評価、MC-ARTによる経験棚卸を実施し、経験の幅と能力の関係性を分析</p> <p>【事例3】任用前アセスメント（HA）データと職務経験の関係性を分析。対象者集団のクラスタリングや経験の幅やルートによる能力の違いを分析</p>	自社のタレント管理を担う人事部門・経営企画部門	4か月～	コンサルティング	5,000千円～	HAなど診断費用は別途

The image features a low-angle, wide shot of a modern city skyline under a clear blue sky. Two prominent skyscrapers with white facades and dark window bands are the central focus. Other buildings of varying heights and architectural styles are visible in the background and foreground. The overall scene is brightly lit, suggesting a clear day. The text 'NTT DATA' is superimposed in the center of the image.

**NTT DATA**