

ドコモグループにおける人材育成

2022年2月1日

ドコモ・システムズ株式会社

川崎 博子

ドコモの事業概要（1）

いつでも、どこでも、あんしん、快適にお使いいただける通信サービスを提供するとともに、みなさまの豊かな生活を支えるスマートライフ領域において多様な事業を展開することで、「新しいコミュニケーション文化の世界の創造」をめざしています。

通信事業

国内最大の移動通信事業者であり、国内の携帯電話サービス契約数の44.1%に相当する総計8,033万の契約となっております。また解約率は前年度より改善されており、低水準を保っています。「いつでも、どこでも、あんしん、快適な通信サービス」をみなさまに提供しています。

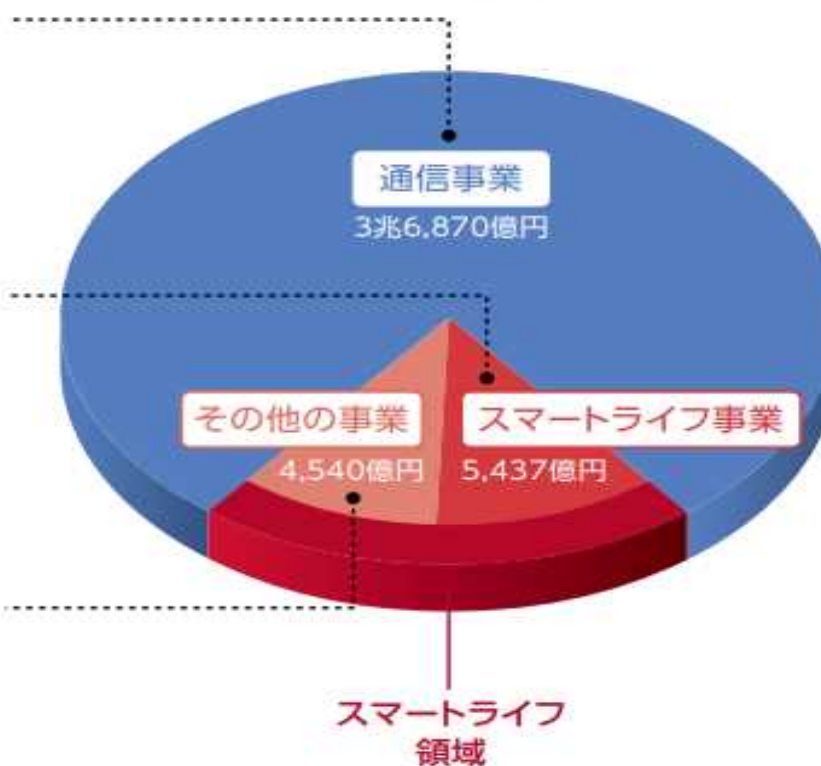
スマートライフ事業

動画・音楽・電子書籍などのコンテンツを揃えたエンターテインメント、クレジットカードやバーコード決済、保険、投資などの金融・決済、ショッピングやヘルスケアといったさまざまなサービスでみなさまの生活をサポートしています。

その他の事業

法人向けIoTなどの法人ソリューションやケータイ補償サービスやあんしん遠隔サポートなどといった便利にあんしんしてご利用いただけるようなサポートを提供しています。

事業別営業収益(2019年度)



ドコモの事業概要（2）

- 営業収益 4兆6,500億円
- 営業利益 8,500億円
- 連結従業員数 2万7,500人
- 女性管理職比率 6.9%
- 子会社数 96社
（全国ブロック単位のネットワーク建設・営業支援会社
放送事業、映像配信、モバイルリサーチ、
再保険事業など）
- 2022年1月 NTTコミュニケーションズ、NTTコムウェアを子会社に

ドコモの事業概要（3）新ドコモグループ中期戦略

「社会・産業の構造変革」と「新たなライフスタイル創出」で
あなたと世界を変えていく。



ドコモの事業概要（参考）



携帯電話サービス契約数とマーケットシェア (2020年3月末現在)

国内マーケットシェア第1位

契約数合計

8,033万契約



ネットワークの実効速度 *1 *2 *3 (2020年3月末現在)

**ダウンロード・アップロード
ともに国内最速**

	ダウンロード	アップロード
ドコモ	229	33
ソフトバンク	136	17
KDDI(au)	123	19

Mbps



ハンドセット解約率 *4 *5 (2019年度実績)

低水準を維持

0.44% KDDI(au) 0.72%
ソフトバンク 0.96%



dポイントクラブ会員数 (2019年度実績)

国内最大規模

7,509万会員



特許数 (2020年3月末現在)

国内 **約3,900**件

海外 **約7,600**件



法人パートナー数 *6 (2019年度実績)

3,400



金融・決済取扱高 (2019年度実績)

5.3兆円 2021年度目標:6兆円



研究開発費合計 (2019年度実績)

928億円 前期比2.0%増

*1 総務省が定めた「実効速度に関するガイドライン」に基づき計測。他社数値は他社Web掲載データ(2020年3月末現在)により集計。数値は、AndroidとiOSの計測結果を集計した値
 *2 計測時期・計測都市を含む調査手法の詳細は各社公表資料を参照
 *3 「最速」は中央値による比較
 *4 各社発表数値による
 *5 ハンドセット解約率はスマートフォンとフィーチャーフォンの解約率
 *6 ドコモ5Gオープンパートナープログラムにおけるパートナー数

社会環境

- 常にイノベーションが求められる事業環境
- 社員の意識の多様化
- デジタル人材へのニーズの高まり
- ESG

NTTグループの制度見直し

ジョブ型人事給与制度の導入 担当部長以上（2020年7月） 全管理職（2021年10月）

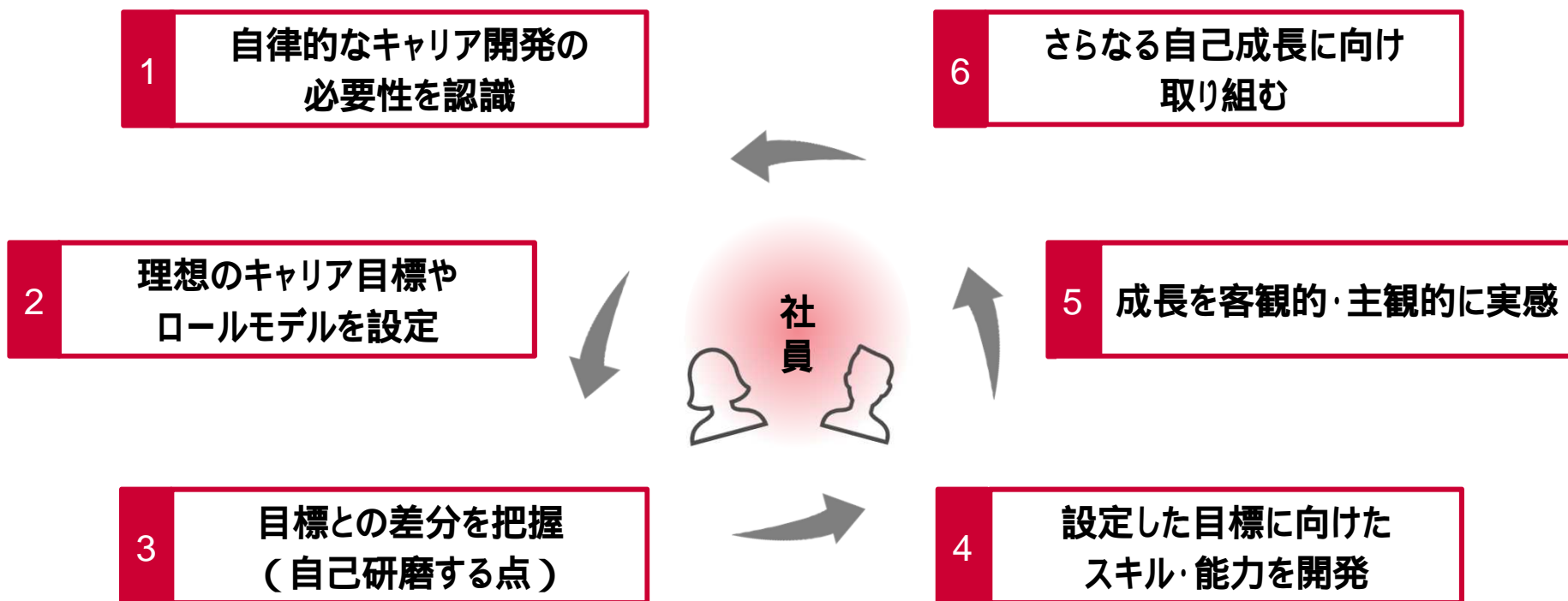


ドコモグループの事業方針をふまえた育成の方向性

- 複雑化するお客さまニーズに応えながら、
イノベーションを起こし、
社会に新しい価値をもたらす「変革」を実現させるために、
ドコモGrには多様な人材が必要
- 社員一人ひとりが自身の業務・役割で必要となる
能力開発をより効果的に推進できるよう、
「個」を重視した、
自律的なキャリア開発の実現をめざす

自律的なキャリア開発とは

生き生きと主体的にキャリアを築くため、社員自身が仕事における「目指したい姿」と「現時点の自分の姿」のギャップを認識し、開発に取り組むこと



社員のメリット

個性やスキルを伸ばし、成長を実感することで、より生き生きとはたらくことができる

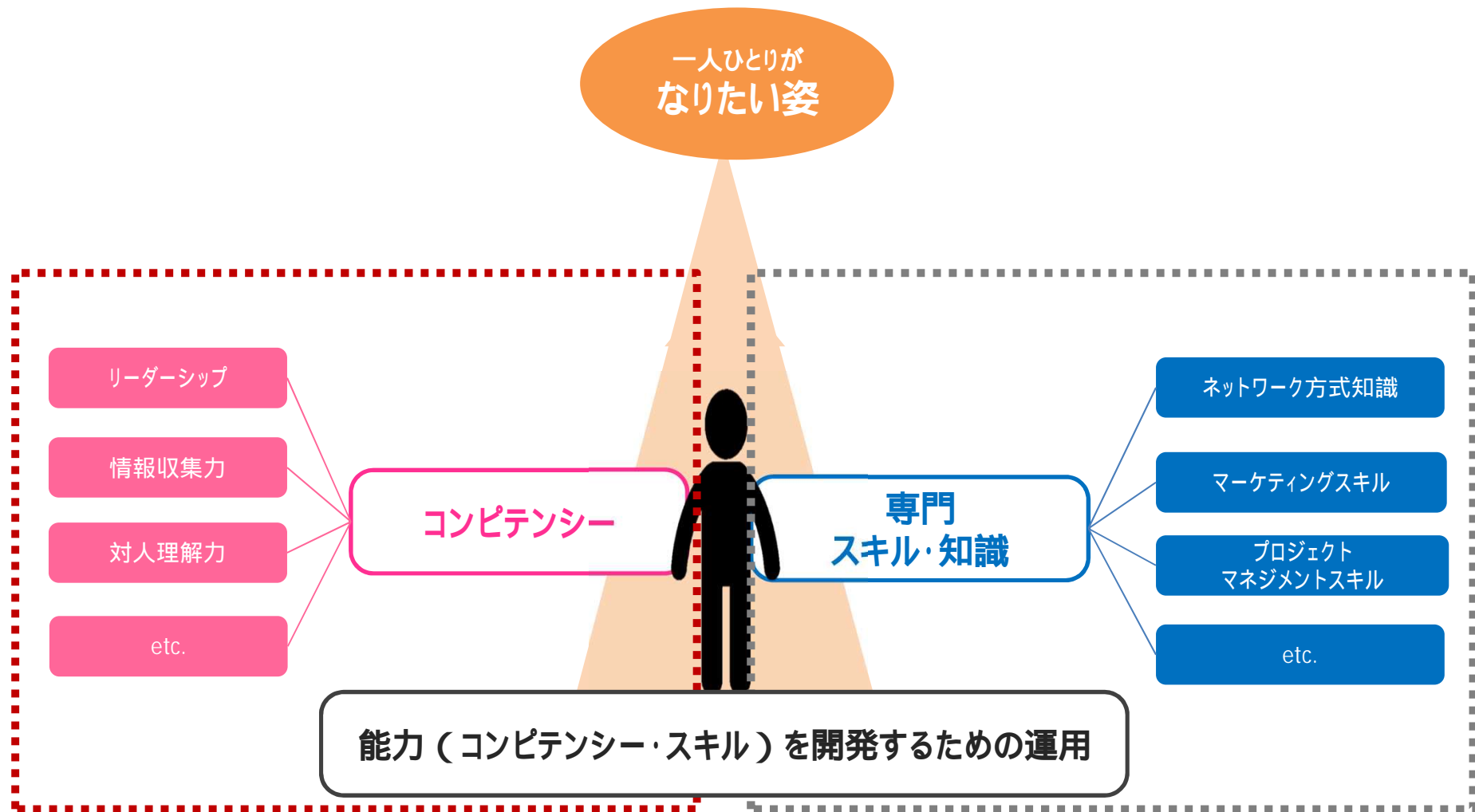
人事・育成担当のメリット

社員が主体的に目標を設定し発信することで、より効果的な支援をすることができる

会社のメリット

専門性を持ち、変化に対応できる強みをもった人材を確保することができる

自律的なキャリア開発実現のための能力開発軸



図中のコンピテンシーや専門スキル・知識は一例

社員のキャリア 開発を サポートする運用 の浸透

社員一人ひとりが自身の能力開発に興味を持ち、自律的なキャリア開発を行うための土台を整備する

- コンピテンシーを軸とした能力開発運用の浸透・促進
- 専門スキルの定義
- 各拠点とのコミュニケーション強化による施策の活性化

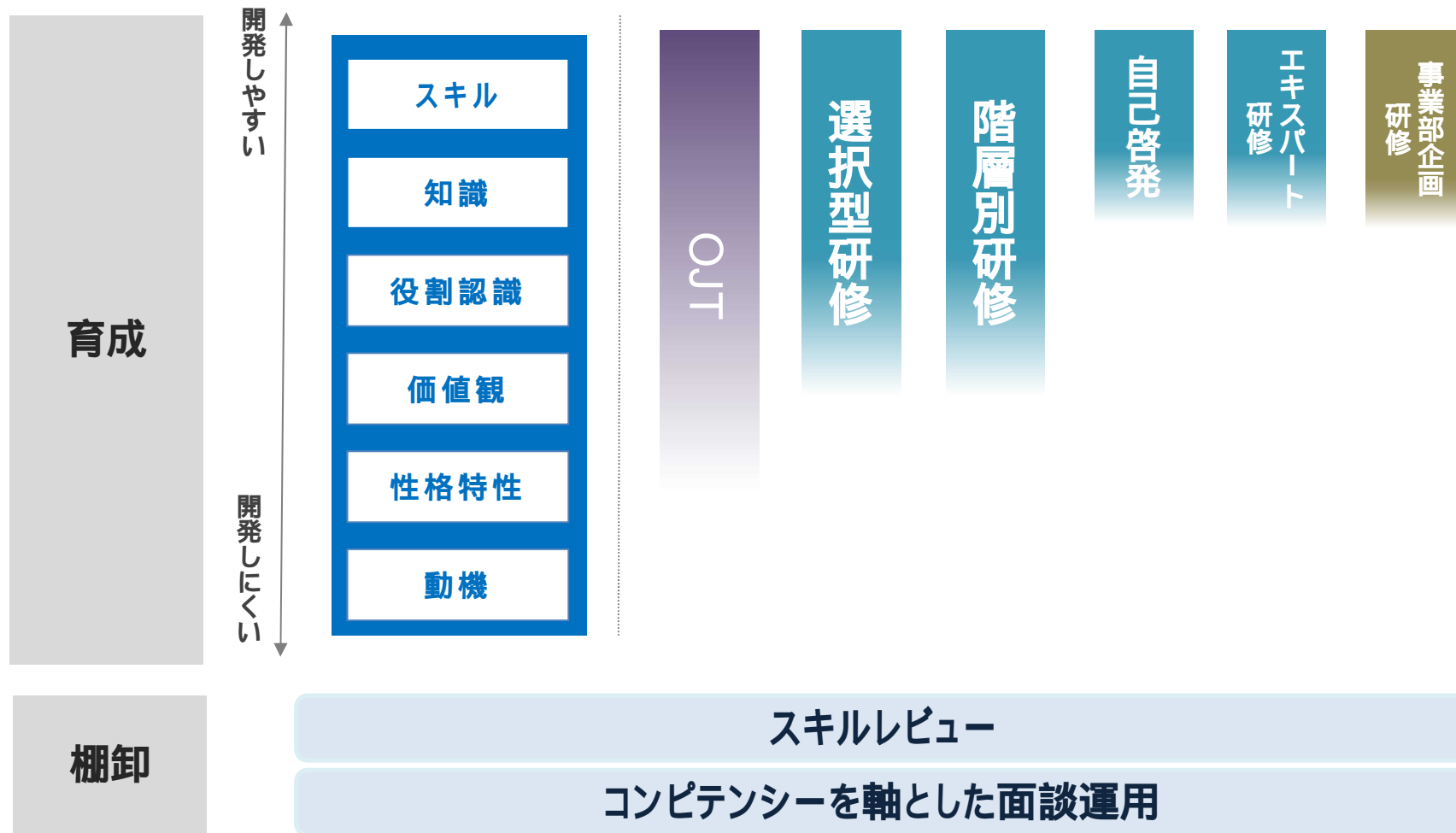
新しい生活様式に フィットした 学びの機会の 提供

オンラインを活かしたより効果的な学びの機会を提供する

- 研修内容に応じた提供方法の最適化
- より受講を推進する研修提供方法の検討

施策の全体像

社員ひとりひとりに合わせた能力開発をめざしたラインナップへ



ダイバーシティ推進活動

現状と目標



*1 国内主要5社(NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ、NTTコム)

*2 国内グループ会社(社員数43.5名以上)

*3 NTT(持株会社)のみ

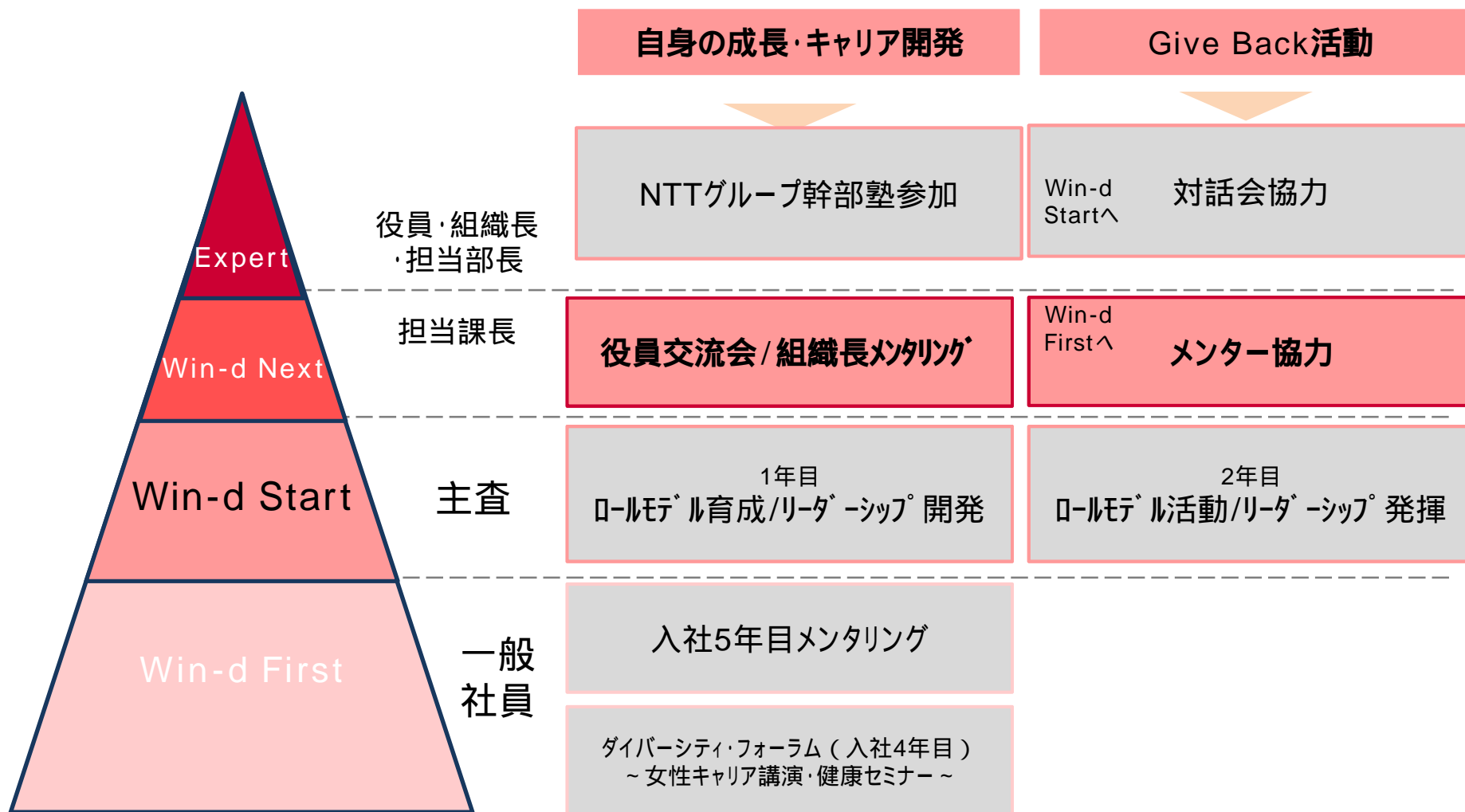
*4 在宅でのリモートワーク実施率(エッセンシャルワーカー除く)

*5 育児休暇等および育児目的の休暇制度を利用した男性社員数の合計数の割合(「アファナ(るみる)」監訳企業の公表事項)

(2019~2020年度に小学校就学年齢までの子を有する社員のうち、育児事由の休暇・休暇取得者数)÷(パートナーが2019~2020年度に所属した社員数)

*6 国内グループ会社

女性のキャリア開発支援



Win-d (Women's Innovative network in docomo:女性社員のキャリアアッププログラム)

LGBTQに関する取り組み

NTTグループ国内会社約20万人を対象に、
配偶者に関わる制度全般を、原則、配偶者と同等の関係にある同性
パートナーにも適用（2018年4月～）

給与

扶養手当、単身赴任手当、帰郷実費、赴任旅費（家族移転費）

サービス

特別休暇（結婚・忌引）、ライフプラン休暇、看護休暇、育児休暇
育児・介護・パートナー等の転勤等によって退職した社員の再採用
等

福利厚生

慶弔金（結婚祝金等）、社宅、福利厚生のパッケージサービス等

海外勤務

本国生計費算定上の家族、留守宅手当の支給対象配偶者 等