

# 社会に貢献できる技術を身につける。

ニトリの人材育成方針は「多数精鋭」主義です。優秀な人材が多ければ多いほど、常に新しい価値を世の中に提供していけるからです。ニトリでは各年代で学ぶべき課題を明確にして、一人でも多くのスペシャリストを育てることを目標にしています。

## 【20代～30代】スペシャリストになるまでの準備期間 【40代～】スペシャリストとしての活躍

年齢	必要な技術と自己育成テーマ	達成レベル	職能試験※	職位例
20歳代	Operation 様々な業務をマスターすると共に、その根底にある理論を学ぶ。	①自分で担当業務が完全に実行できる。	リーダー職試験	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開店改装推進担当 ・店舗担当 ・配送センター担当 ・DC担当</li> <li>・通販事業部担当 ・デコホーム事業部担当 ・人材採用部担当 など</li> </ul>
		②実効性のある業務の改善方法を考え、提案ができる。		
30歳代	与えられた課題に挑戦し、調査と実験を繰り返す。	①課題を具体的な業務に落とし込むことができる。	トレーニー試験	スペシャリスト候補
		②売上や利益、効率など課題に伴う数字を変えることができる。		
40歳代	Management 売上や利益、効率など、数字を良い方向に変えることができる。	①担当する組織の従業員に業務を割り当てること	スペシャリスト試験	スペシャリスト
		②従業員の教育ができる。		
50歳代	Administration 将来を見据えた、中長期の対策が立案できる。	①5～10年後のあり方から逆算して現在必要なことを判断し、指示が出せる。		トップマネジメント(取締役、執行役員)
		②個々の部門だけでなく全社的な効果を考えることができる。		<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗運営部ゼネラルマネジャー</li> <li>・商品部ゼネラルマネジャー</li> <li>・物流(ホームロジ)ゼネラルマネジャー</li> <li>・法人事業部ゼネラルマネジャー</li> <li>・店舗開発部ゼネラルマネジャー</li> <li>・品質業務改革室長 など</li> </ul>

※20歳代、30歳代、40歳代で「職能試験」を受験し合格すると次のキャリアステップへ進むことができます。