

技術者育成の話

NTTネオメイト ネットワーク本部
東 佑次

yuuji.higashi@ntt-neo.co.jp



前置き：自己紹介

東 佑次 (Yuji Higashi)

- ◆ 年齢 30歳(おとめ座)
➡入社7年目
- ◆ 出身 三重県松阪市
- ◆ 職業 ネットワークエンジニア、漁師
➡NTT-AmericaでAS2914の
オペレーション参加中



- ◆ 一言 アメリカ生活楽しいです v(￣ー￣)v



前置き:「NTTネオメイト」って？

- ◆ フレッツ網を作って、直して、監視して。
 - NTT西日本グループのエンジニア集団です。
- ◆ 独自網、クラウド商品も提供しています。
- ◆ IP技術者よりもNTT技術者と言っても良いかも。
 - ルーター、BGPの知識から土木工事、建設業法の知識まで使います。
 - 昔の設備にはNTT独自仕様の物もあります。
- ◆ 平均年齢が50歳超えています。
 - 40歳代でも「若手」です。
 - 30歳未満は全社員(約6000名)の10%ぐらい。



ネオメイトが欲しい人材

技術の会社なので技術を持つことは最低条件。



ネットワーク人材

◆設計/構築/監視/運用

100,000台規模の大規模NWを効率的に運用し、低価格で提供



セキュリティ人材

◆2020年までにNTTグループ全体でセキュリティ人材10,000人！



クラウド人材

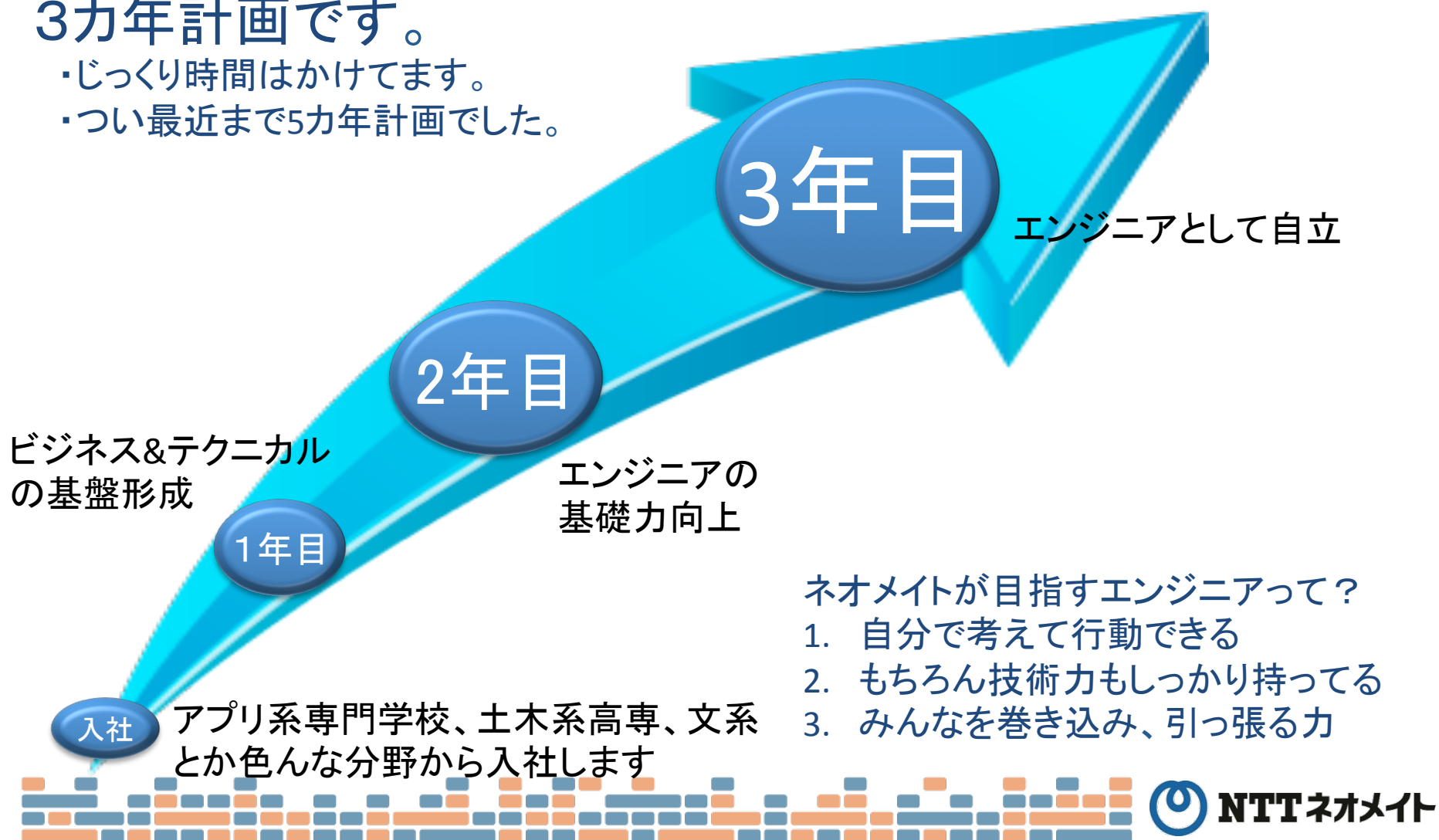
◆新しいクラウドサービスの企画開発とオペレーション



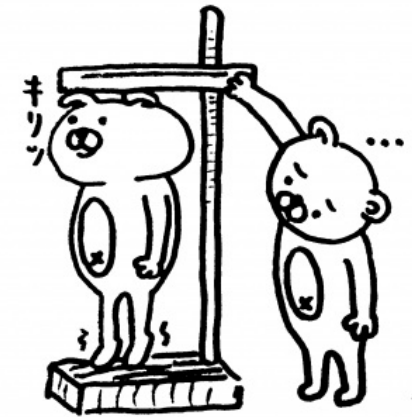
人材育成戦略

3カ年計画です。

- ・じっくり時間はかけてます。
- ・つい最近まで5カ年計画でした。



感じている課題



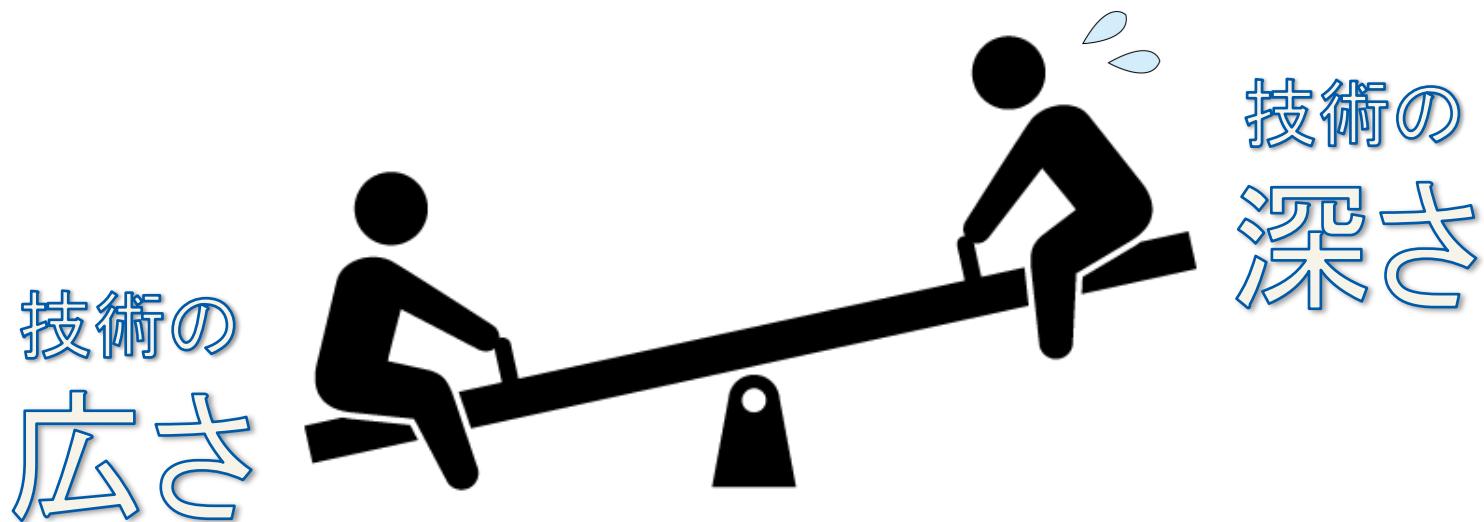
◆ 育成って評価が難しい

- 数百人を個々まで見極めることは実質的に不可能？
 - 数値化が難しい。個性ってどうやって評価されるんだろう？
 - 各種アンケートも年数回実施していますが...
- 資格を目安にするのが一番定量的(簡単)
 - でも資格で計れない能力っていっぱいありますよね？
 - 資格試験に頼ると資格取得自体が目的となってしまう。
 - 「社員の〇〇%が資格取得！」 → 数字が独り歩き

特にこれが
悲しい...orz

感じている課題

- ◆「技術の深堀」と「視野の拡大」のバランス
 - ほとんどが短いサイクルで担当を異動してしまう
 - 結果として視野は広いが技術は浅いエンジニアも多く



育成プラン、異動サイクル
評価方法
モチベーション維持方法
etc.

一緒に議論させていただければ幸いです

yuuji.higashi@ntt-neo.co.jp

