人材戦略

方針・考え方

新たな価値を創出し、顧客体験（CX：Customer Experience）を高め、サステナブルな社会を実現していくために、私たちは従業員体験（EX：Employee Experience）を重視し、新たな価値を生む好循環をめざしています。
私たちは、経営戦略実現のための人材戦略として、多様な人材が働きがいや成長実感をもち、新しい価値・イノベーションの創出にチャレンジできるように、EXを高めていきます。人材戦略に係る３つの柱に対して、指標を設定し、経年で施策効果を確認していきます。施策を適切に見直しながら、継続的に取り組んでいくことでアウトカムを生み、CX向上・生産性向上につなげることで、事業成長、企業価値の向上を実現します。

社員の成長に向けた取組み

自律的キャリア形成の支援強化

社員が、自身の専門性を磨き・高めていくための研修等の支援や、自律的なキャリア形成を後押しする。

組織の変革に向けた取組み

オープンで革新的な企業文化

会社間／組織間の垣根を超えたオープンな議論、トライ&エラーを実行（チャレンジ）し、更なる多様性を形成する。

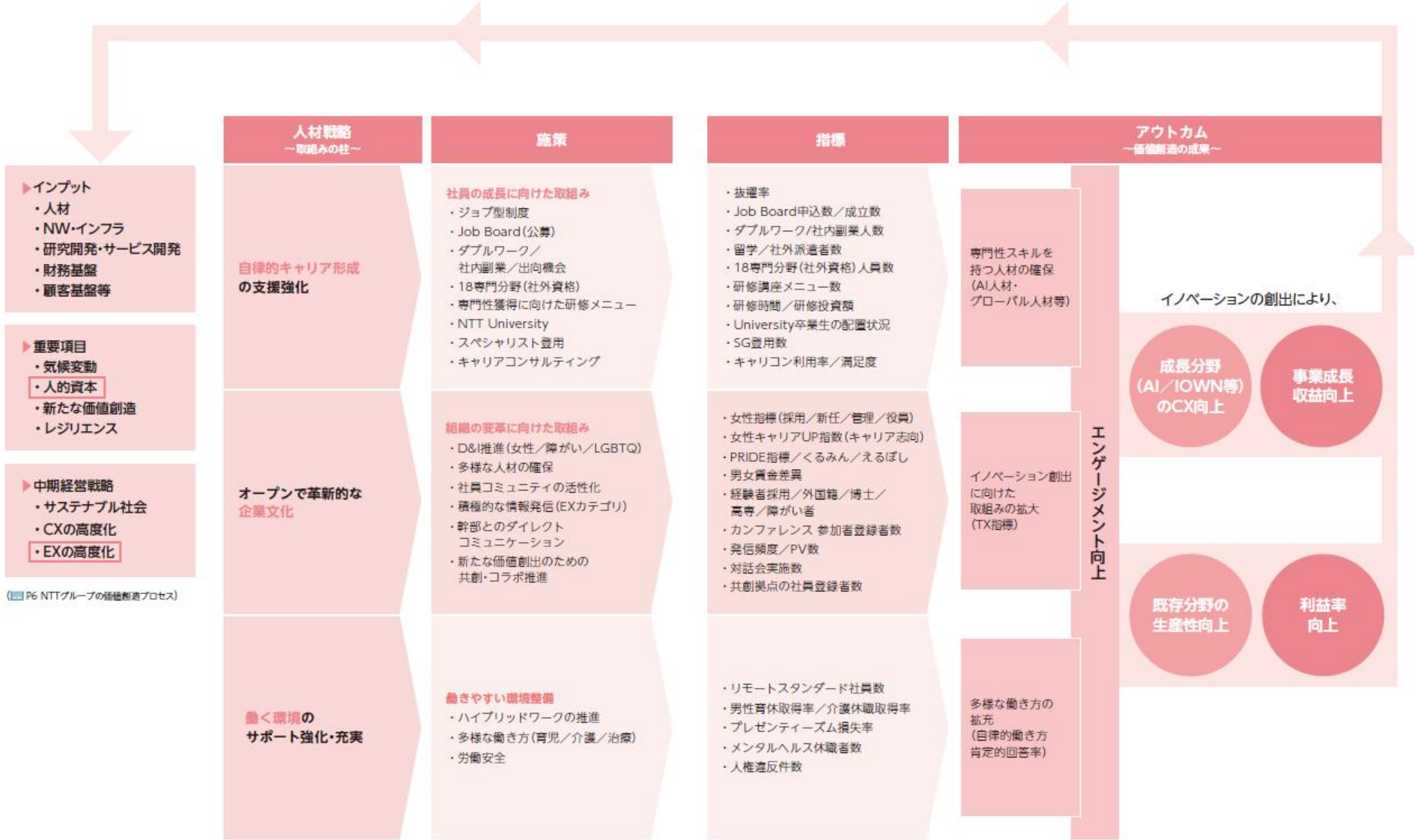
働きやすい環境整備

働く環境のサポート強化・充実

社員が安心して働ける環境を整備し、そのサポートの拡充・強化を行っていく。

人事領域における価値創造プロセス

～ 人材力・組織力の強化に向けた取組みを推進 ～



目標と実績

	対象範囲	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標
社員エンゲージメント率※	NTT REC社	47%	55%	対前年度比増

いきいきと働ける職場づくりに向け、風土改革の取組みを進めています。その１つとして、職場風土状況の視える化を目的とした職場診断として、「エンゲージメント調査」を実施しています。

主な取組み

従業員エンゲージメント調査

エンゲージメントを測る指標4項目をNTTグループKPI（Key Performance Indicator/重要業績評価指標）として設定しています。
グループ共通システムエクスペリエンスプラットフォーム（Qualtrics）を導入し、エンゲージメントスコアと改善すべき課題の把握が可能となりました。エンゲージメント向上に向けた分析を行い、改善のためのアクションを実施することで、会社・組織の方針や戦略に共感し、誇りを持って、自発的に仕事に取り組むエンゲージメントの高い社員が増えることを期待しています。
また、企業として従業員エンゲージメント向上に取り組むことを目的に、役員報酬の指標としたほか、全管理者の賞与の評価指標に設定しました。会社として、組織として、社員エンゲージメント向上に向けて取り組んでいきます。

NTTグループのKPI 4項目

～自発的な貢献意欲～
①当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる
～自社に対する愛着・誇り～
②私は、当社で働くことを誇りに思う
③私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
～仕事のやりがい～
④私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

具体的な取組み

エンゲージメント（KPI4項目）との相関分析を行い、影響を与える項目を特定し、優先順位をつけて施策を進めています。



維持エリアの取組み

エンゲージメント項目との相関性が強く、肯定的な評価が高い項目は、"安全性"、"尊重"、"上司に対する信頼感"でした。
NTTでは、時間、場所、居住地にとらわれない多様な働き方を推進してきました。その中で、1on1を積極的に進めてきており、上司に対する信頼感や、個人として尊重されている、安全性に対する取組み結果が反映されていると理解しています。

要改善エリアの取組み

エンゲージメント項目との相関性が強く、肯定的な評価が低い項目は、"成長の機会（キャリア上の目標を達成できる）"、"戦略の浸透（当社の将来に自信を持っている）／チェンジマネジメント（組織の変革に対応するためのサポートを得ている）"でした。これらは前年度から継続した課題となっています。
成長支援に向けては、専門性の獲得・発揮に応じて昇給・昇格する制度への見直しを図ったほか、グループ横断で社員がキャリアデザインを相談できるキャリアコンサルティング機能を充実させました。また、公募での人事異動へのチャレンジを支援する仕組みとして、"NTT Group Job Board"を開設しました。これにより、社員一人ひとりが自らキャリアのオーナーシップを持ち必要なアクションをとることが可能となりました。制度面は整った一方で、制度の活用方法など運用面でのサポートやロールモデルの照会など取組みを行っています。
戦略の浸透／チェンジマネジメントに向けては、経営層のキャラバンの拡大を行っています。また、各社・各組織において調査結果に関する意見交換会を開催する等、組織ごとの課題について議論を重ねています。また、各階層のリーダーにそれぞれのアクションについてコミットしてもらう等の取組みを行っています。