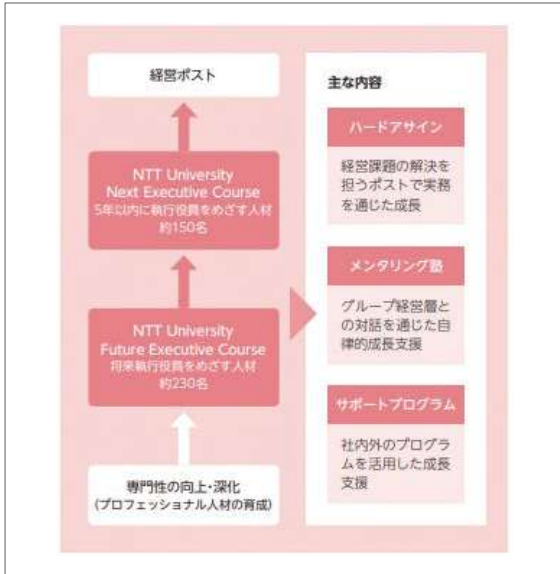


図表4-4-6 ▶NTT University



出所：NTT『統合報告書2024』

- ①各専門分野に応じた社外資格の取得を支援する研修
- ②資格取得だけでは得難い分野別専門スキルを向上させる研修
- ③AI、語学、論理的思考力、会議のファシリテーションなど特定の分野に限らず必要となる共通スキルを習得する研修

②能力開発の支援：次世代経営人材育成（NTT University）

NTTグループを取り巻く経営環境が大きく変化する中、幅広い視野と経験を有し、世の中をリードできる、意欲あふれる多様な次世代グループ経営人材を計画的に育成する取り組みとして、2023年7月からNTT Universityが運営されている（図表4-4-6）。5年以内に執行役員をめざす人材が集うNext Executive Course(NEX)と、将来の執行役員をめざす人材が集うFuture Executive Course(FEX)がある。

人材のダイバーシティを高める観点から、入社年次、年齢、性別を問わず、経営者になる覚悟を持つ人材を実力主義で選抜し、経営人材としての成長を支援している。重要かつ困難な経営課題の解決を担うポストへの配置を行うハードアサインを中心に、現役の役員との対話により学びや気づきを得るメンタリング塾、外部のカンファレンス・セミナー・研修等を選択できるサポートプログラムなどを通じ、受講生の自律的成長を促している。

NEXでは約150名（うち女性比率30%）、FEXでは約230名の受講生が次代の経営を担う人材をめざして取り組んでいる。これまでの2022年度と2023年度のNEX卒業生171名のうち、既に62名がNTTグループ各社の取締役・執行役員に登用されている。

図表4-4-7 ▶NTT Group Job Board（公募）



出所：NTT『統合報告書2023』

③自律的なキャリア形成：NTTグループJob Board（公募）

近年、NTTグループ全体で注力しているのがNTTグループJob Board(公募)だ(図表4-4-7)。会社主導の人事異動ではなく、社員が自らのキャリアのオーナーシップを持ち、人事異動における自律的なキャリア形成や自発的なチャレンジを支援するための仕組みだ。常時募集を行っており、タイムリーに応募することができる。

2023年7月の開始以降、1年間で約1,000件(旧公募施策の約6倍)の応募があった。2024年4月～2025年3月の1年間では約1,500件の応募により、約800人の社内公募が成立するなど、この仕組みを活用して自身のキャリアプランを自ら実現し、成長感や働きがい、ワクワク感を実感しながら活躍する社員が増えている。

また、自身のキャリアを自発的なチャレンジで選択したことにより、今まで以上に責任感ややりがい、モチベーションの向上を実感している社員も多い。今後もこの仕組みを積極的に活用し、自律的なキャリア形成を実現して活躍する社員がさらに増えることが強く期待されている。

④自律的なキャリア形成：社内副業（ダブルワーク）

副業には社員の能力向上やキャリアの選択肢の拡大、自己実現、幸福感の向上、本業へのポジティブな影響が得られるなどのメリットがあるといわれている。NTTグループも社員のスキル研鑽や自律的なキャリア形成を支援するため、所属組織での業務を継続しながら、勤務時間の一部を他組織での業務に充てることができる仕組みとしてダブルワークを推進している。

ダブルワークにより、所属組織では経験できない業務や新たなスキル獲得、専門性の向上などにチャレンジできる。勤務時間の最大2割を他組織での業務に研修として充てることが可能となっている。また、NTTグループJob