

Board (公募) で自らが希望する部署に異動し、関連する業務でダブルワークを行うなど、複数の取り組みの相乗効果も期待できる。

NTT東西、NTTドコモなどのグループ会社で活用が進んでいる。今後、対象範囲の拡大などにより社員の積極的なチャレンジや、自己成長につながる機会がさらに増える見込みである。

⑤自律的なキャリア形成：キャリアを考える機会の提供

新たな人事制度においては、各専門分野で高めた専門性を活かして社員が自律的に自身のキャリアデザインをすることが求められている。一方で、キャリアデザインには自身の強み・弱みの把握や活躍したい分野・立場の明確化など、社員だけの力で行うよりも上長等からサポートやアドバイスを受けながら実施することで、より充実したキャリアデザインにつなげることが期待できるテーマも含まれている。

これらをサポートする仕組みとして、最も身近な存在である上長に対するキャリアコンサルティング教育が用意されている。これにより、上長のキャリアコンサルティング能力を高め、日頃の社員とのコミュニケーションや定期的な面談などの中で、社員による自律的なキャリアデザインをサポートする。

さらには、2023年7月からNTTグループ専用のキャリアコンサルタントも配置し、国家資格を有する経験豊富な外部のコンサルタントが個々の社員に寄り添ったキャリア相談に応じる仕組みも整えられた(図表4-4-8)。

また、社員がキャリアを考えるうえでヒントとなる社内

の専門家や有識者からのメッセージなどのコンテンツを社員にウェブで提供する「Career Design Boot Camp」や「SG社員との交流会」など、多様なキャリアパスに向けて、グループ全体で考える機会を提供し、多くの社員に活用されている(図表4-4-9)。

4-2. 多様な人材の能力を最大限発揮するためのダイバーシティ&インクルージョン

(1) 経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン

事業環境が急速に変化していく中で、お客さまのニーズに応じていくためには、NTT自身が多様な視点や考え方を内包し、社会の変化を敏感に感じとりながら、グループの経営や研究開発に積極的に活かせる、しなやかな組織となることが大切である。この考えの下、2007年10月に「ダイバーシティ推進室」がNTT(持株会社)に設置された。また、2008年4月までにグループ各社に「ダイバーシティ推進担当」が設置され、NTTと連携して社員のワーク・ライフ・マネジメント支援、多様化する社員のキャリア開発支援、D&Iを進めるための企業文化や風土の改革に向けた啓発活動などが進められてきた。

こうした中、NTTグループは、2018年11月に発表された中期経営戦略において、ダイバーシティ&インクルージョン(以下、「D&I」)を重要な経営戦略として位置付けた。約90の国と地域で働く30万人の社員が未来への夢を共有できるよう、人材を中核に据え、これに求められる能力として定めたのが、Service Expertise(サービスの能

図表4-4-8 ▶NTTグループキャリアコンサルティング



出所：NTT『統合報告書2023』