

思う存分活躍できる組織・会社づくりである。その実現に向け、これからもD&Iに関する取り組みをさらに推進していく。

②多様な人材の確保

経験者採用

2021年に発表された「新たな経営スタイルへの変革について」においては、女性活躍に関する指標に加え、多様な人材の確保に向けた新たな指標（経験者採用比率30%：2023年度目標）が設定された。

背景には、あらゆる産業において、DXやAIの推進、新たなサービス創出等に向けたICTの利活用がますます高度化・多様化することが見込まれていることがある。そうしたニーズに対応していくためには、AI、ビッグデータ、IoT等の技術を持つデジタル人材を中心に、従来以上に専門性の高い人材をタイムリーに獲得していく必要があり、多様な人材の確保が急務となっていた。

新たな指標の設定を受け、採用活動においても、これまでの新卒一括採用が中心の在り方から、即戦力として活躍できる経験者採用の拡大も進められた。現在、採用している社員の内訳は新卒採用が約60%、経験者採用が約40%となっている（2024年3月末時点、図表4-4-14）。

オンボーディング

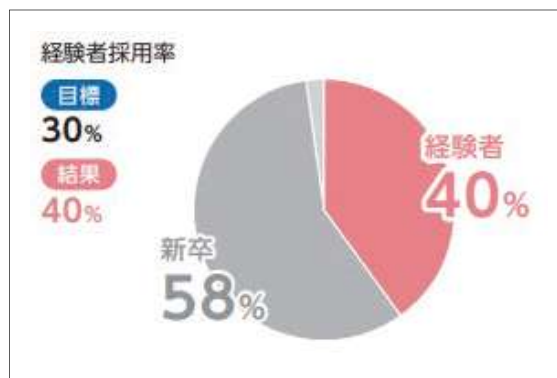
経験者採用の増加と、コロナ禍以降のリモートワークの普及により、人材と働き方の多様化が進んでいる。こうした中、個人及び組織のパフォーマンスを向上させていくためにも、新規メンバーの職場環境への適応や成長を支援するオンボーディングの重要性が高まっている。グループ各社では、独自にオンボーディングハンドブックを作成するなど、社員とのコミュニケーションの在り方について柔軟な対応を進めている⁷。

アルムナイ

2024年9月に大手町（東京都）で第1回アルムナイイベントが開催された（図表4-4-15）。約250人のアルムナイ（元社員）が参加し、現役社員と個人のキャリア感やNTTグループの事業やビジョンなどについて熱い議論を交わした。アルムナイとのネットワークは、これまでは、グループ各社において独自に存在するものだったが、これをNTTグループ横断での取り組みとして昇華させた。

アルムナイはNTTグループにおける仕事の仕方や企業文化を理解しているだけでなく、NTTグループを退職した後に入社した会社において、NTTグループに関して

図表4-4-14 ▶ 経験者採用比率



出所：NTT『統合報告書2024』

図表4-4-15 ▶ アルムナイのイベント写真



出所：NTT『統合報告書2024』

好意的な情報を発信するなど、NTTグループとの連携・協業に前向きな対応が期待できる貴重な人材プールである。このため、アルムナイを迎え入れることには、優秀な人材の確保、採用リスクの低減、外部での経験や人的ネットワークの活用、企業イメージの向上などさまざまなメリットがある。

NTTグループでは、雇用に縛られない新たな関係性として、共に社会的価値を創出していく仲間を増やすことを目的に、ワークショップ等のさまざまな活動を推進している。これにより、事業領域に捉われない新たな事業機会の創出やオープンイノベーションの推進を図っていく。

定年退職者の継続雇用

NTTグループは、社員のニーズ、社会的要請などへの対応を目的に、60歳の定年を迎えた社員の継続雇用制度を1999年から導入している。こうした中、今後の事業運営において限られた人材を最大限に活用していく観点から、希望者が最長65歳までライフスタイルに応じて働き、経験を活かせる業務で能力を発揮し続けられるよう、2013年10月に新たな継続雇用制度を導入した。

採用から65歳までをトータルの就労期間と捉え、現場力・専門性を有する人材と新分野に果敢に挑戦する人材を

7 NTTコミュニケーションズ「オンボーディングハンドブック」<https://nttcom.github.io/onboarding-handbook/>