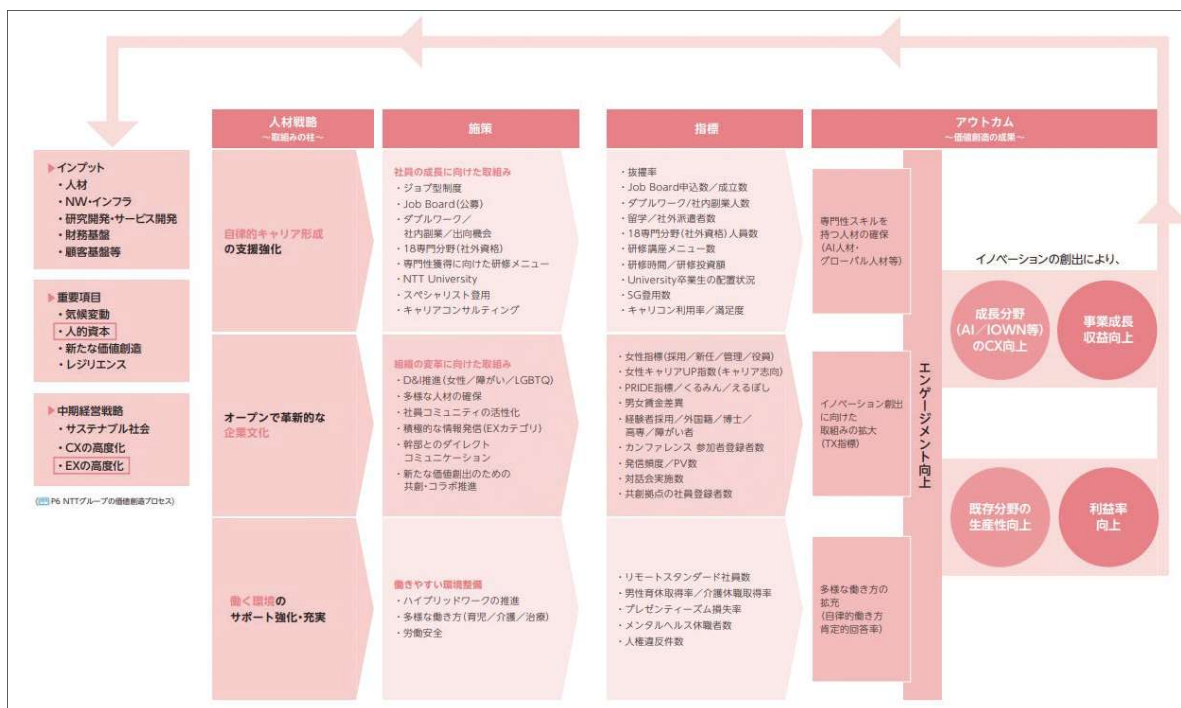


図表4-4-30 ▶ 人事領域における価値創造プロセス



出所：NTT『統合報告書 2024』

もコアドックに導入し、社員の疾病リスクの早期把握に役立っている。

- ・人材育成と開発
- ・組織文化改革

4.4. 人的資本経営と従業員エンゲージメント

2020年に経済産業省は、「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」(通称:人材版伊藤レポート)¹²を発表した。これは、企業が持続可能な成長を達成するために、人材を「人的資本」として捉え、戦略的に活用していくためのガイドラインである。同報告書では、3つの視点、5つの共通要素が示されており、2020年以降のNTTグループの人事制度・施策では、これらの要素を踏まえて検討が深められてきた。

3つの視点:

- ・経営戦略と人材戦略の連動
- ・従業員の能力や経験、知識などの「人的資本」を重視した経営
- ・企業文化への定着

5つの共通要素:

- ・経営陣、取締役会、投資家それぞれの役割と行動
- ・企業価値の向上と人的資本経営の関係
- ・人材戦略の策定と実行

これまで、本節で取り上げた制度や施策は、人的資本経営を体現する取り組みでもある。

前述のとおり、2023年に発表された新中期経営戦略では、「新たな価値の創造」と「グローバルサステナブル社会を支えるために挑戦し続ける」ことを掲げ、取り組みの柱を3本設定している。この3本の柱の一つとして、「従業員体験 (EX) の高度化」がある。これは、同戦略の実現には、社員一人ひとりのワクワク感の創出が重要であると考えているためである。

具体的には、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、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る。この考えの下、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持ち、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を高めていく。取り組みの実効性向上に向けては、人材戦略に関して設定した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つつ、適切に見直ししながら、継続的に取り組んでいくことでアウトカムを生む。これを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

12 経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～」(令和2年9月)
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/20200930_report.html