

上をめざす。

こうした人材戦略の全体像を「人事領域における価値創造プロセス」として示したのが図表4-4-30である。

### (1) オープンで革新的な企業文化

新中期経営戦略の基本的な考え方は、“挑戦し続ける”ことである。その実現に向け、従業員体験 (EX) の高度化を図るうえで重要な要素が、「オープンで革新的な企業文化」を醸成することである。具体的には、「お客さま重視を基本に、オープン、コラボレーション、トライ&エラーを重視する文化の浸透」、そして、「ダイバーシティ&インクルージョンの強化」である。

#### ① 多彩なカンファレンス開催によるチャレンジ志向醸成

挑戦には失敗がつきものである。NTTグループでは、失敗を恐れずに挑戦をし続けてほしいという考えの下、失敗とポジティブに向き合うマインドセットを醸成すべく、2022年より「失敗から学ぶカンファレンス」を実施している(図表4-4-31)。

次の成功につながる可能性のある失敗事例をグループ全体で共有し、そこからの学びを通じて次のチャレンジをどのように行っていくかを考えるためのカンファレンスである。失敗を否定的に捉えるのではなく、失敗にポジティブに向き合うマインドセットをグループ全体で醸成していくための場でもある。幹部と社員によるパネルディスカッション、公募事例の紹介、ナイスライ事例の紹介などが行われている。

図表4-4-31 ▶ 失敗から学ぶカンファレンス



出所：NTT『統合報告書2024』

図表4-4-32 ▶ サステナビリティカンファレンス



出所：NTT News Network「第11回NTT GROUP サステナビリティカンファレンス 過去最多エントリーから最優秀賞 MVP3 施策が決定!」(2024年7月23日)

NTTグループでは、失敗から学ぶカンファレンス以外にも、グループ横断的にさまざまなテーマのカンファレンスが毎年開催されている。カンファレンスを通じて多様な分野で日々チャレンジしている社員や事例を広くグループ全体に紹介することにより、それぞれのテーマに関する取り組みの強化や社員のチャレンジ志向を高めることをめざしている。以下に主なカンファレンスの概要を紹介する。

#### ■ サステナビリティカンファレンス (図表4-4-32)

2014年に「CSRカンファレンス」として始まったNTTグループのサステナビリティ推進のためのカンファレンス。国内外のNTTグループ各社が取り組んでいる持続可能な社会に貢献する施策を紹介・共有し、NTTグループのサステナビリティ経営に対する意識の向上を図ることを目的に毎年開催されている。

第1回は70件のエントリーだったが、回を重ねるごとにエントリー件数と応募地域が拡大し、2024年度の第11回においては22の国と地域から過去最多となる149件のエントリーがあった。

#### ■ CXカンファレンス (図表4-4-33)

新中期経営戦略では、「お客さま体験 (CX) を重視したサービスの強化」を取り組みの柱の一つとして掲げ、「お客さま体験ファースト」を推進している。これを受け、2024年度からグループ全体のCX向上の機運を盛り上げるために実施しているカンファレンス。幹部からのグループCXの概況説明、グループ各社のCX事例共有、グループ内有識者の講演、CCXOパネルディスカッションなどのプログラムで毎年開催されている(詳細につき、5節2項参照)。

#### ■ TSUNAGUカンファレンス (図表4-4-34)

グループ全体でDXを進めていくためのカンファレンス。グループ各社でDXに取り組んでいる社員が、生成AIの業務への活用事例の紹介や課題の共有などを行うほか、外部の有識者からの講演なども行われている。

図表4-4-33 ▶ 2025年開催CXカンファレンス2の様様



出所：NTT