

図表4-4-34 ▶TSUNAGUカンファレンス



出所：出所：NTT『統合報告書 2024』

図表4-4-35 ▶経営と現場の対話風景



出所：NTT『統合報告書 2024』

②経営と現場との対話機会の拡大

新中期経営戦略の理念である「挑戦し続ける」を実現し続けるためには、前述のとおり、トライ&エラー、オープン、コラボレーション、そしてその基盤となるD&Iに富んだ組織・企業風土が重要である。この考えの下、NTTや各事業会社の経営層が積極的に社員との対話の機会を設けている(図表4-4-35)。現場に足を運び、NTTグループの取り組みと自身の想いやビジョンを発信し続けており、社員との対話の様子はオウンドメディアを活用してグループ内に幅広く共有されている。

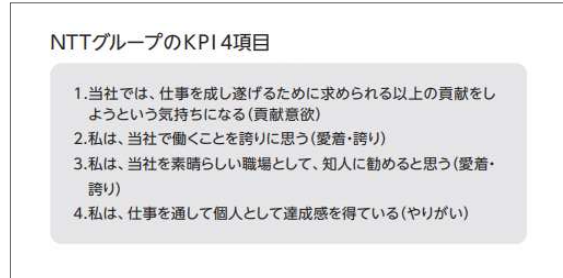
(2) 従業員エンゲージメントの向上に向けて

社員の自律的なキャリア形成を支援し、事業の成長を支える人的投資を拡大するとともに、ライフイベント(出産、育児、介護等)のサポートも含めたトータルなキャリア形成の支援も進めている。さらに、従業員体験(EX)の高度化に向け、「全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラム」の拡充を進めており、その一例として「遺児育英基金の海外拡大」に取り組んでいる。これらの取り組みを通じてEX向上を図り、社員の成長実感、働きがい、ワクワク感を高めていく。これらの効果を、定期的にモニタリングし、施策が有効に機能しているかを図る指標として、「従業員エンゲージメント」がある。

①従業員エンゲージメント

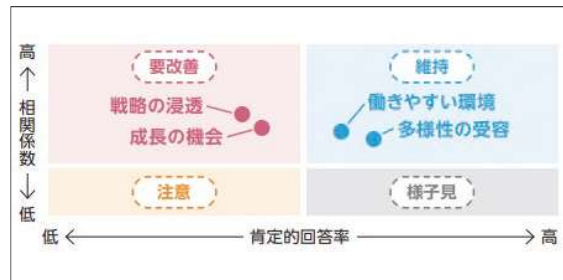
NTTグループでは「社員の働きやすさ」に着目して2014年から「社員満足度調査」を実施してきたが、各社独自の設問構成ではベンチマーク比較ができないことや、調

図表4-4-36 ▶NTTグループのKPI 4項目



出所：NTT『統合報告書 2024』

図表4-4-37 ▶エンゲージメント調査結果 相関関係図



出所：NTT『統合報告書 2024』

査結果をその後の施策に反映しづらいなどの課題があった。

そこで、他社との比較が可能で、結果の分析についても分かりやすく開示できるなどのメリットがあるエンゲージメント調査を2021年度から実施している。この調査では、エンゲージメントを測る4項目をNTTグループKPI(Key Performance Indicator = 重要業績評価指標)として設定している(図表4-4-36)。

調査にあたっては、NTTグループ共通のエクスペリエンスPF(Qualtrics)と呼ばれるシステムを導入し、社員の心情、困りごと、会社や職場に対する期待などを定量的に測定・把握している。これをもとに継続的な改善のアクションを通じて社員の声を会社の施策に反映しており、エンゲージメント調査は「社員と会社の対話の機会」ともいえる。

2023年度は基準年(2022年肯定的回答率57%)に対し、肯定的回答率は54%となった。下図のとおり、「働きやすい環境」「多様性の受容」については肯定的回答率も高くKPI4項目との相関性も高い結果となっている(図表4-4-37)。一方で、「要改善」とされているのが「戦略の浸透」「成長の機会」だ。会社がめざす将来の方向性や人事制度の見直しなどへの理解がまだ社員に十分浸透していないことを表している。

このような調査結果を真摯に受け止め、経営層と社員との対話の機会をさらに増やしたり、各組織において調査結果に関する意見交換会を開催したりするなど、調査により見えてきた課題の解決に向け今後も「社員と会社の対話の機会」を積み重ねていく。

こうした取り組みを継続的に積み重ねることにより、会