

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

会社名/団体名

株式会社NTTデータ (法人分野)

会社/団体のサイトURL

NTTデータ 法人分野
<https://www.nttdata.com/global/ja/recruit/careers/business-strategy/division03/>

従業員数

(エントリー内容の影響範囲 | 例：国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください)
 ※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。

約2,600名 (法人分野単体)

事業内容

NTTデータ法人分野は、製造業・流通業・サービス業等、企業のビジネス変革を支援するITソリューションとコンサルティングを提供。

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)

人事/HRの変革	●	マネジメントの変革
企業文化の変革	●	キャリアの変革

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取り組む目的

背景：NTTデータ法人分野では、製造業・流通業・サービス業等の事業活動を支える高付加価値なITサービス及び各分野のITサービスと連携するペイメントサービスやプラットフォームソリューションを提供している。法人分野の目標は、お客様自身も気づいていない答えを導き出す存在となることであり、ビジネスフォーサイトを基にしたThought Leadershipの強化とオフリングによる顧客創造を通じて、お客様への提供価値を最大化していく。

目的：お客様への提供価値を最大化していくため、「**個人の自律的な成長**」と「**会社・組織の目的達成**」の両立を目指す。社員一人ひとりが主体的にキャリアを考え、専門性を磨いて長期に活躍し続けることで、会社・組織の目的が達成され、新たな価値創出や社会課題の解決に貢献することが出来ると考える。この二つが相互に影響し合うことで、個人の成長が会社の成長に繋がり、会社の成長が個人の更なる成長機会を提供するというサイクルを目指す。

自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像)

当社では「**キャリア自律**」を「**自らのキャリアを主体的に形成する意識のもと、環境変化に適応しながら主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組んでいる状態**」と定義し、キャリア自律している人材が個人と組織の成長に貢献できると考える。さらに法人分野では、**社員がキャリア自律を通じて、顧客や関係者の認識を変え、法人分野全体での事業活動をリードできる人材になることを目標としている。**

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

全社の人事担当は、キャリア支援の全社的な戦略を策定し推進している。一方、我々法人分野の人事担当は、その戦略を具体的に実行する役割を担っており分野特有のニーズに応じた人事施策を展開している。FY23から当社全体で一般社員向けのキャリア面談が導入され、法人分野ではキャリア面談を中心に独自のキャリア自律施策を企画・実行。法人分野では、キャリア支援施策を通じて社員が自分のありたい姿の明確化と、そこに向けた具体的な行動をとりやすい環境をつくり、個人の自律的な成長と会社・組織の目的達成を両立させ、顧客価値の最大化を目指す。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

<目指す姿>個人の自律的成長と会社・組織の目的達成の両立

目指す姿にむけ、法人分野社員の現状と課題把握を目的にFY23にキャリア自律調査サーベイ（インサイズ）を実施。結果、以下の課題が明らかとなった。

課題①：キャリア形成への意欲はあるが、キャリアビジョンの描き方やキャリア目標にむけた具体的な行動や方法がわからない

課題②：周囲の環境に改善の余地あり（上司や会社からのキャリア支援を希望）

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

全社としてキャリア自律をSTEPで捉え、各ステップで課題に対する方向性（下記下線部分）を設定。また法人分野内の組織目標として評価指標を（）内の通り定め、インサイズを経年で取得してその変化値で目標を設定し、達成状況を把握することとした。※インサイズは法人分野社員に実施し1～5段階で評価。

STEP1：キャリア意向把握

- 自律的キャリア形成の概念理解【課題①】：キャリアを主体的に形成するための基本的な概念を理解する（インサイズ項目「キャリア形成の当事者意識」FY23 4.0⇒FY24 4.0以上を目標）
- キャリアビジョン策定・把握【課題①】：社員が自身のキャリアビジョンを描き、それを上司が把握する（キャリア面談実施率 FY23 86.7%⇒FY24 90%以上を目標）
- 管理職の役割理解とスキル習得【課題②】：管理職がキャリア支援の重要性と管理職に求められる役割を理解し、必要なスキルを習得する（インサイズ項目「上司からのキャリア支援」FY23 3.7⇒FY24 3.7以上を目標）



STEP2：キャリア支援実践

- キャリアデザインの質向上【課題①】：社員がより質の高いキャリアデザインを行えるよう支援する（インサイズ項目「キャリア目標の設定※FY24新設項目」3.5以上）
- 管理職の支援の質向上【課題②】：管理職が社員のキャリア形成を効果的に支援できるようにする（インサイズ項目「キャリアパスイメージ※FY24新設項目」3.5以上）
- キャリア意向を踏まえた配置・育成【課題①・②】：社員のキャリア意向を考慮した配置や育成を行う（インサイズ項目「上司からのキャリア支援」FY23 3.7⇒FY24 3.7以上を目標）



STEP1,2に取り組み、その結果をふまえSTEP3（中長期的な目標）として組織成長との連動を目指す。

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

当社全体で、FY23から一般社員向けキャリア面談を導入。社員のキャリア形成は上司からの理解や支援が重要な要素であると捉え、法人分野ではキャリア面談を起点に相談する側（一般社員）・される側（管理職）に分けて課題に対応する施策を実施。※施策の詳細は添付資料③参照

STEP1：キャリア意向把握

- 自律的キャリア形成の概念理解【課題①】：<相談する側支援>キャリアドック・キャリア相談窓口
- キャリアビジョン策定・把握【課題①】：<相談する側支援>キャリアドック・キャリア相談窓口、<相談する・される側支援>キャリアカルテ
- 管理職の役割理解とスキル習得【課題②】：<相談される側支援>キャリア面談相談会・キャリアコーチング

STEP2：キャリア支援実践

- キャリアデザインの質向上【課題①】：<相談する側支援>キャリアドック・キャリア相談窓口
- 管理職の支援の質向上【課題②】：<相談される側支援>キャリア面談相談会・キャリアコーチング
- キャリア意向を踏まえた配置・育成【課題①・②】：<相談する・される側支援>キャリア面談結果を踏まえたアサイン変更・動機付け

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

課題①・②に対して概ね目標は達成できた。一方で、キャリアデザインの質と管理職支援の質に対しては、継続して支援強化に取り組む。※以下はFY24結果を記載

STEP1：キャリア意向把握

- 自律的キャリア形成の概念理解【課題①】：「キャリア形成の当事者意識」4.0⇒**達成**
- キャリアビジョン策定・把握【課題①】：法人分野のキャリア面談実施率 97%⇒**達成**
- 管理職の役割理解とスキル習得【課題②】：「上司からのキャリア支援」3.8⇒**達成**

STEP2：キャリア支援実践

- キャリアデザインの質向上【課題①】：「キャリア目標の設定」3.3⇒**継続支援が必要**
- 管理職の支援の質向上【課題②】：「キャリアパスイメージ」3.2⇒**継続支援が必要**
- キャリア意向を踏まえた配置・育成【課題①・②】：「上司からのキャリア支援」3.8⇒**達成**

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

【現状把握】



キャリア自律調査サーベイ（インサイズ）を実施

- 目的
- ✓ 社員個々人のキャリア自律状況を測る
 - ✓ キャリアに関する課題把握と課題に対する対策を検討する参考材料とする
 - ✓ 面談対応管理職向けにキャリア面談のインプット資料として活用する

【課題設定】



法人分野の課題（FY23）

- 【課題①】 キャリア形成への意欲はあるが、キャリアビジョンの描き方やキャリア目標にむけた具体的な行動や方法がわからない
- 【課題②】 周囲の環境に改善の余地あり（上司や会社からのキャリア支援を希望）

【課題解決コンセプト】



キャリア自律STEP	課題に対する方向性	評価指標（法人分野内の組織目標） ※インサイズは5点満点評価	【参考】評価指標に用いたインサイズ項目の説明
STEP1. キャリア意向把握	• 自律的キャリア形成の概念理解【課題①】	インサイズ「キャリア形成の当事者意識」 4.0以上	これからのキャリアは、会社主導ではなく、自分で考え行動し形成していきたいと思う
	• キャリアビジョン策定・把握【課題①】	法人分野のキャリア面談実施率 90%以上	
	• 管理職の役割理解とスキル習得【課題②】	インサイズ「上司からのキャリア支援」 3.7以上	自分の上司は、自分の実現したいキャリアイメージを踏まえて、適切なアドバイスをしたり、必要な裁量を付与するなど、十分な支援をしてくれている
STEP2. キャリア支援実践	• キャリアデザインの質向上【課題①】	インサイズ「キャリア目標の設定」 3.5以上	自身を生かす将来のキャリア目標やありたい姿を明確に描いている※FY24新設項目
	• 管理職の支援の質向上【課題②】	インサイズ「キャリアパスイメージ」 3.5以上	社内で、自分の望むキャリアパスを描くイメージが湧かない（反転項目）※FY24新設項目
	• キャリア意向を踏まえた配置・育成【課題①・②】	インサイズ「上司からのキャリア支援」 3.7以上	自分の上司は、自分の実現したいキャリアイメージを踏まえて、適切なアドバイスをしたり、必要な裁量を付与するなど、十分な支援をしてくれている

参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

【実施内容】



キャリア面談を起点に相談する側・される側に分けて課題に対応する施策を実施



課題①・②に対して概ね目標を達成。一方で、キャリアデザインの質と管理職支援の質に対しては、継続して支援強化に取り組む。

【成果】



キャリア自律 STEP	課題に対する方向性	評価指標 (法人分野内の組織目標) ※インサイズは5点満点評価	結果 (FY24)	
STEP1. キャリア意向把握	・ 自律的キャリア形成の概念理解【課題①】	インサイズ 「キャリア形成の当事者意識」 4.0以上	4.0 ※昨年度比 ±0.0	→ 達成
	・ キャリアビジョン策定・把握【課題①】	法人分野のキャリア面談実施率 90%以上	97% ※昨年度比 +7%	→ 達成
	・ 管理職の役割理解とスキル習得【課題②】	インサイズ 「上司からのキャリア支援」 3.7以上	3.8 ※昨年度比 +0.1	→ 達成
STEP2. キャリア支援実践	・ キャリアデザインの質向上【課題①】	インサイズ 「キャリア目標の設定」 3.5以上	3.3	→ 継続支援が必要
	・ 管理職の支援の質向上【課題②】	インサイズ 「キャリアパスイメージ」 3.5以上	3.2	→ 継続支援が必要
	・ キャリア意向を踏まえた配置・育成【課題①・②】	インサイズ 「上司からのキャリア支援」 3.7以上	3.8 ※昨年度比 +0.1	→ 達成

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

【実施内容詳細】

相談する側向け面談支援施策

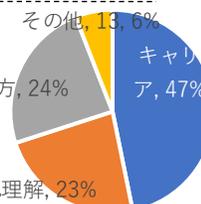
法人分野におけるキャリア支援施策を実施し、社員が自分のありたい姿の明確化と、そこに向けた具体的な行動をとりやすい環境をつくる

キャリアドック

目的	✓ 社員がキャリアについて自身の“ありたい姿・キャリア目標”を明確にし、その姿に近づくための一歩を踏み出す
受講者像	✓ やりたいごとをやめざしたい姿はあるけど、プロセスがわからずもやもやしている人 ✓ やりたいことをやめざしたい姿は見えていないが、そのことにもやもやを抱えている人
内容	✓ 集合研修で行うキャリアワークショップとキャリアアコンサルタントと1対1で行うフォロー面談のセットプランの施策
実績	✓ 希望者全員受講。満足度「4.0」超（5点満点） ✓ 参加者のキャリア自律調査サーベイでキャリア自律に関する全項目で改善が見られた

キャリア相談窓口

目的	✓ 社員の自律したキャリア形成にあたり、ライン以外で気軽に相談できる場を作ることで、キャリアを考える上での悩み解消、ありたい姿に向けた一歩を後押しする
対象者	✓ キャリアに悩んでいて、上司・職場メンバー以外にも相談してみたい人
内容	✓ 対面orオンラインで1対1の面談
実績	✓ 相談件数：月8～10件 ✓ 相談カテゴリは右記円グラフの通り
成果（受講者アンケートより）	自己理解が深まった/やるべきことが明らかになった/理想や目標が明らかになった/キャリアプランが明らかになった/自分自身の課題が明らかになった/知りたい情報を得られた



相談される側向け面談支援施策

社員の自律的キャリア形成を支援するために、管理職を対象に、実体験や振り返り学習を組み込んだ実践型トレーニングを行いキャリア面談力向上を図る

キャリア面談相談会

目的	✓ 面談者として必要な知識や情報を得てキャリア面談を効果的な場とする ✓ 面談がうまくいった他者の例を知り、自身の面談に活かす
対象者	✓ キャリア面談の面談対応予定者（統括部単位で希望制）
内容	✓ キャリア面談に関する統括部の課題感や要望に沿った情報提供やノウハウを共有する ✓ 面談者としての心構え、キャリア面談時における質問や引き出す視点についての気付きの獲得
成果（受講者アンケートより）	✓ 社員中心のコミュニケーションに注力すべきことを再認識 ✓ キャリア面談後の管理職間の振り返りの重要性を認識

面談者向けキャリアコーチング

目的	✓ プロコーチによるキャリアコーチングを通じて、面談を受ける側の立場に立ち、傾聴や問いかけなど、コーチの関わりによって起こりうる自身の内面の変化を体感する
対象者	✓ 自身のキャリア面談を振り返る一助とし、今後活かしていく
内容	✓ キャリア面談の面談対応予定者（希望制） ✓ 外部キャリアアコンサルタントから実際に面談を受け、「話を聞いてもらう」体験をもつことで、面談される側の立場に立ち、自身の面談を振り返るきっかけとする
成果（受講者アンケートより）	✓ 期待達成度：100%が達成された・部分的に達成されたと回答 ✓ 学びの獲得：100%がおおいにできた・おおむねできたと回答

相談する・される側共通施策

キャリアカルテ

目的	✓ キャリア面談を単発で終わらすことなく、キャリア面談結果から、社員のキャリア意向、組織の期待を「カルテ」という形で記録し、「個人の自律的成長」と「会社・組織の目的達成」のため、以降の業務アサインや育成に活かす
内容	✓ 法人分野独自でキャリア面談時の社員の状況を記録するカルテを上司が作成。また、キャリアカルテを一元管理するシステムを分野内で開発。社員の強み・弱み、目指す姿から今後の育成方針までを記録し今後のアサインや育成計画に役立て、継続したキャリア支援につなげる。
実績	✓ キャリア面談を実施した社員全員分のキャリアカルテを作成 ✓ 別施策「キャリア面談結果を踏まえたアサイン変更・動機付け」のインプット情報として活用

キャリア面談結果を踏まえたアサイン変更・動機付け

目的	✓ 社員のキャリア意向を踏まえた配置・育成を実現にすることにより、社員の成長と組織の成長に繋げる（副次効果として転職や分野外への公募など人財流出を防ぐ）
対象者	✓ キャリア面談結果と本人意向からアサイン変更が必要と判断した社員
内容	✓ 対象者のキャリア意向を把握し、アサイン変更が必要な場合は適切な人財配置を検討・調整する ✓ 人事育成担当による第三者的なヒアリング実施 ✓ 必要に応じてアサイン変更や現業に対する動機付けを行う
実績	✓ FY23～FY24上期で対象者にフォローを実施