

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ドコモ

会社/団体のサイトURL
https://www.docomo.ne.jp/

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。
51,061名 ※2024年3月31日時点

事業内容
コンシューマ通信事業: 個人向け通信サービス、各サービスの端末機器販売など スマートライフ事業: 金融決済サービス、コンテンツライフスタイルサービス、マーケティングソリューション、あんしん系サポートなど その他の事業 (法人通信など): 法人向け通信サービス、各サービスの端末機器販売、オフィスリンクなど

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 「顧客ニーズの多様化」「事業領域の拡大」「競争環境の激化」 「社会情勢の変化」などといった様々な変化への適応が求められている 目的 社員の自己実現が事業の成長および社会への価値提供につながる持続的な好循環を生み出し、「つながう。驚きを。幸せを。」を実現するため

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)
・社員一人ひとりがやりたい姿を描きキャリア実現に向けた能力開発や選択を主体的に行うこと ・ドコモグループの行動原則である「つなぎきる」「当事者意識」「リスペクト」「チャレンジ」を実践し「つながう。驚きを。幸せを。」を実現すること

経営層/全社の推進へのコミットメント状況
人的資本経営を推進するにあたり、社員のキャリア実現へ向けた挑戦が会社の成長や社会への価値提供に必要なものであることを経営層からメッセージとして発信している。2024年5月には人事部長から人的資本経営の推進について各社員に向けたメッセージを発信。またドコモグループの主要3社CHROを中心とした議論の場を四半期に1回設けており、社員一人ひとりの自己実現と事業成長に向けた人事観点で喧々諤々と議論が交わされている。また、次ページの「Job-Voyage」の施策においても、社長・労働組合幹部の両者が本取組の意義を理解し、人事領域におけるAI活用についてもメッセージを発信している。

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

・ドコモグループでは各社員の「自律的なキャリア形成」に向けた取り組みを推進している。
一方で**人事の仕組みや人材マネジメントシステム自体が変わらなければ**貴重な人材が眠ったままとなり、人的資本が真に活用されているとは言い難い状態に陥ることが予想される。
そのため、いち早く社員の個々人の持つスキルや希望を踏まえた**人の適所適材に関するAIレコメンドという新しい人材マネジメントの形**にチャレンジをしている。
・ドコモグループには多くの部署・担当があり、社員が異動先や社内ダブルワーク先などの検討に時間がかかっていた。一方でシステムでの異動希望ヒアリングの運用が始まり、**社内ダブルワーク・公募の促進**が進むなかで社員が**自分の興味があることができる部署・担当を効率的に探す**ことができるようにしていく必要があった。
・**人事異動の調整**に多大な時間を要していたが、人事担当者に過度に頼ることなく、データやシステムの側面から意思決定のサポートを行うことで、**効率化と人員配置の高度化の両立**を目指した。

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

「Job-Voyage」
～人材マネジメントの意思決定をサポートする人材とポストのAIレコメンド基盤～
■概要
・社員一人ひとりのスキルやパーソナリティといった情報の解像度を高め、社員本人や人材マネジメント（配置・育成・採用）の意思決定をサポートするドコモで自主開発したAIレコメンド基盤
・2025年2月時点では「配置」に関するレコメンド機能（下記2機能）をリリース
①社員向け機能：希望する業務と親和性の高い**おすすめポストをAIがレコメンド**
②人事向け機能：キーワードや対象ポストに基づき**配置候補者案をスコアと共にAIがレコメンド**
■期待される効果
・**社員本人**
Job-Voyageのおすすめポストレコメンドにより社員のキャリア自律をより具体的にサポート
ドコモの全ポストからおすすめポストをレコメンドするため、社員個人の探索のみでは得られない多様なキャリアとの出会いを実現
・**人事担当**
社員個人の希望（Will）、スキル（Can）を踏まえたポストとのマッチングを行うため、人事担当者の属人的なノウハウ/コネクションだけでは得られない配置検討が可能に

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

■実施内容

1. **各社員の職歴棚卸**およびシステム登録
 - ・Job-VoyageでのAIレコメンドに向けて各社員にて職歴の棚卸とシステム登録を実施
 - ・キャリア形成における職歴（経歴・スキル）棚卸の重要性を伝える社員メッセージを発信
2. 事業変化にスピーディに対応すべく**内製でのAI基盤構築**
 - ・人事部門とドコモグループのR&D組織が連携し、社内での人事運用/社員利用を踏まえたAIアルゴリズムを独自に構築
 - ・検討→構築までを内製で行うことによりスピーディに社内システムとして展開

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど

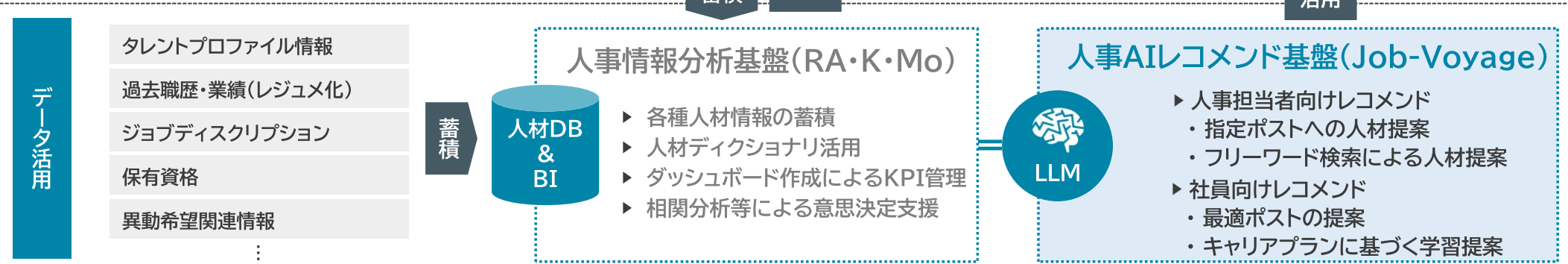
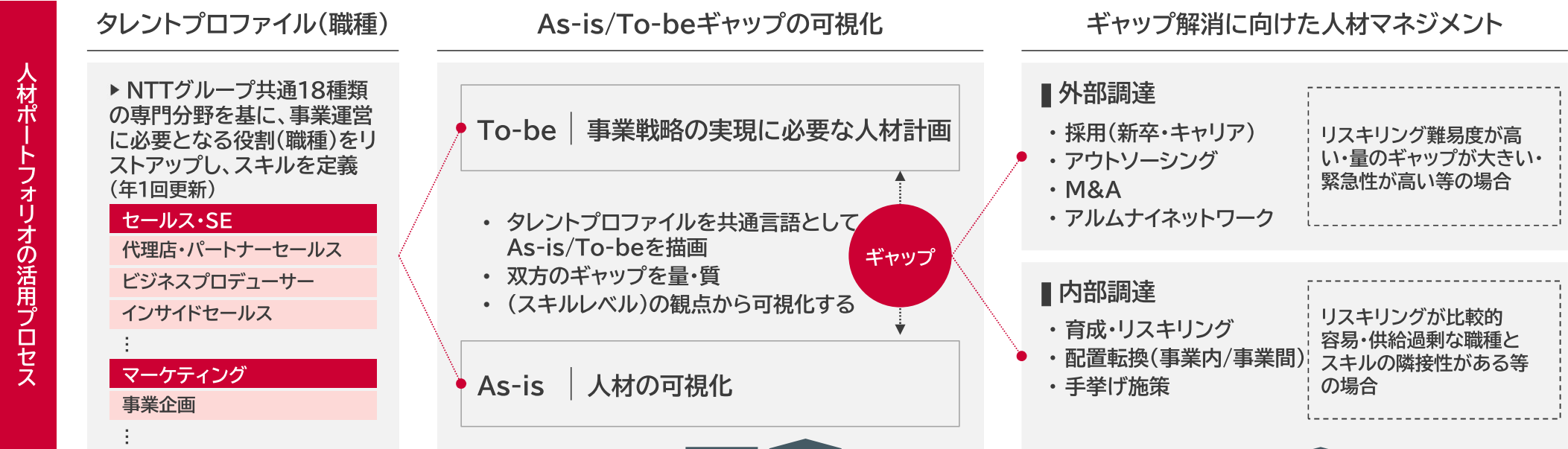
■想定効果

<定量> **稼働効率化：1,215時間/年**
 ↳21,450人（利用可能社員数）×10%（想定利用割合）×2回（年間利用回数）×10分（削減時間/回）
 ↳3,000人（配置検討人数/年）×10分（削減時間/回）
 <定性>
 ・社員一人ひとりの**自律的なキャリア形成**への寄与
 ↳ポストレコメンドにより、仕事理解の促進と本人も気づいていなかった強みの発見など自己理解の深化に寄与している。これらによりキャリア検討の方向性が明確になり、自己啓発や社内ダブルワーク、社内公募への挑戦など自律的なキャリア形成の促進つながっている。
 ↳社員の声：おすすめポストは直近のキャリア検討には有用と感じた。キャリア全体に関するレコメンドがあると自身のキャリア形成に向けた検討が加速する。
 ・**データドリブン人事**の実現
 ↳人事担当者属人のノウハウからデータに基づく人事運用が行われることにより、AIレコメンドによる社内ダブルワークや公募、人員配置といったアクションへの接続
 ↳人事担当の声：配置調整における人探しはこれまで属人のコミュニケーションに依存していたため、ツールで一定検索できるようになったのは嬉しい。
 ※25年度からJob-Voyageを活用した結果、社員のフロー状態の最大化もモニタリング予定

※記載するにあたってアピールしたい情報は色を付ける、太字にする等の視覚的に加工しても問題ありません。

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

■ドコモグループの人材マネジメントにおけるJob-Voyageの立ち位置



■Job-Voyage全体像



＜社員向け＞おすすめポスト検索

<人事向け> 配置候補者検索

[illegible]

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

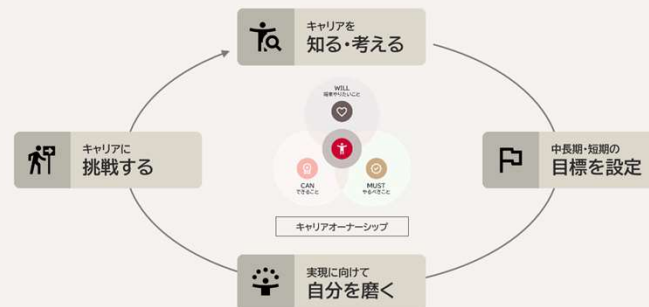
■職歴棚卸に向けた社員向けメッセージ

- まとめ -

一人ひとりの解像度を高め、適所適材の人材配置をめざす

- 継続した価値提供には、適所適材の人材配置が不可欠
- 現状、一人ひとりが保有する知識・スキルの可視化が不十分
- これまでの経験を棚卸し、一人ひとりの解像度を高める

自律的キャリア開発の実行プロセス



“CAN”の可視化＝キャリアの棚卸し



キャリアの棚卸しを通じて
CAN(できること)を可視化し
自分自身の解像度を高める

※ 就職活動における「自己分析」のようなイメージ

チャレンジ機会とのマッチング

