

特集

東のホンネ。みんなのキャリアの「ホンネ」に、覆面座談会で迫ったら？

2025/04/02

スペシャリストグレード　家庭・生活　社外副業　産休・育休　社外派遣　仕事のヒント　キャリア　社員の声

**エンゲージメント調査の結果を見るとNTT東日本グループ社員は
キャリアを描くことや挑戦意欲について課題があるようだ。
そんな課題を解消し、より良く働ける会社にしていきたい。
NTT東日本グループで働くみんなのホンネに迫り、
その解決策を探す新連載「東のホンネ。」をスタート！
1stシーズンのテーマ「キャリア」について。**

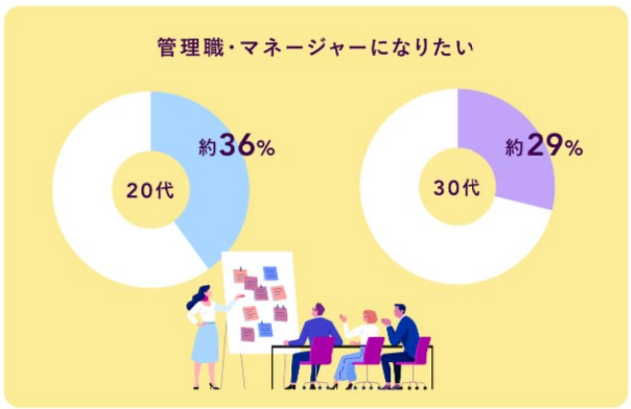
Content

お題①　「マネージャー」「スペシャリスト」、率直なイメージを聞いてみたら。
お題②　あなたの歩みたいキャリアは？ その中で、「マネージャーになる」という選択はどう思う？
お題③　あなたがキャリアを歩む上での不安要素や阻害要因は？　どうすれば解消できる？

世の中では「マネージャーになりたくない」という人が増えているらしい。
NTT東日本グループではどうだろう？

キャリアパスがどんどん多様になっている一方で、「『管理職・マネージャーになりたくない』と考える若い世代が増えている」……そんな報道を目にしたことはないでしょうか。

ある調査会社のデータによると、「管理職・マネージャーになりたい」と答えた割合は20代で約36%、30代で約29%……この数値、6年前と比べると、どちらも10%近く低下しているのだそう。



出典：パーソル総合研究所「働く1万人の就業・成長定点調査（2024）」より

つまり、最近の若い世代は「成長意欲がない」ってこと!?……というわけではないらしい。
調査会社によると、「副業に興味がある／やろうと思ったことがある」と答えた20代は、なんと約74%に及ぶのだそう。また、「自分の市場価値を高めたい」と答えた人も75%超。

会社にとらわれないキャリア観が広がっている今日。では、NTT東日本グループで働くみんなは、どう思っているのだろう。
……ということで、覆面ホンネワークショップを開催！





特集

東のホンネ。マネージャー&SGのホントのトコロ

2025/04/03

スペシャリストグレード　家庭・生活　社外副業　産休・育休　社外派遣　仕事のヒント　キャリア　社員の声

エンゲージメント調査の結果を見るとNTT東日本グループ社員は
キャリアを描くことや挑戦意欲について課題があるようだ。
そんな課題を解消し、より良く働ける会社にしていきたい。
NTT東日本グループで働くみんなのホンネに迫り、
その解決策を探す新連載「東のホンネ。」をスタート！
1stシーズンのテーマ「キャリア」について。

Content

- お題① マネージャーやSGの「イメージ」って、実際どう？
- お題② マネージャーやSGとして働く皆さんが感じている不安要素は？阻害要因は？どうすれば解消できる？
- 社内キャリアコンサルタントに聞きました　私たちは・会社は、キャリアにどう向き合うべき？

ホンネワークショップ、参加メンバー！

第2回ワークショップに集まっていただいたのは、マネージャーやSGの5人。今回も「顔出し・実名NG」を条件に、キャリアにまつわるホンネを語り合っていただきました。



一ノ瀬さん
セールス・SE
40代　女性

- マネージャーになったきっかけは「当時の上司が楽しそうに仕事をしていたから」
- 子育ての都合で、約10年時短勤務を経験した
- そんな自分でもマネージャーになれる！と伝えたい



二宮さん
財務
30代　男性

- マネージャーになろうと考えていなかった
- 社外派遣施策など自己成長した結果、マネージャーというポジションに
- NTT東日本「だけ」で経験を重ねることにとらわれないようにしたいと考えている



三村さん
総務・人事
30代　女性

- マネージャーになったきっかけは「上司から居酒屋で説得された」こと
- 「まずはそこに山があるなら登ってみよう！」というライトな気持ちもあった



四辻さん
ベンチャー企業
40代　男性

- マネージャーになったきっかけは、上司に「自分のやりたいことを、もっとできるようになる」と言われたこと
- マネージャーとSG、ハイブリッドな役割で仕事をしている
- マネージャー企業で副業した経験がある



五ノ井さん
セキュリティエンジニア
30代　男性

- SGになったきっかけは「プレイヤーとして専門性を極めたかったから」
- SGの制度がまだ無かった時は、上司の影響から「マネージャーも、専門性を極めることはできる」と思っていた



お題1　マネージャーやSGの「イメージ」って、実際どう？



――司会：マネージャーやSGは、「イメージ」と「実態」が違うところがあると思います。前回、担当者の座談会であがったマネージャーのイメージやご自身から見たマネージャーのイメージを踏まえてどのように思いますか？





特集

東のホンネ。 社員のホンネを、熊谷副社長にぶつけてみたら

2025/04/04

スペシャリストグレード | 家庭・生活 | 社外副業 | 産休・育休 | 社外派遣 | 仕事のヒント | キャリア | 社員の声

シリーズ企画「東のホンネ。」では、ここまでキャリアに関するNTT東日本グループ社員の本音に迫る、覆面座談会の様子をお届けしてきました。

vol.3となる今回は、座談会で出てきた社員の不安や疑問を、思い切って、熊谷副社長にお聞きすることにしました!

社員の不安や疑問を、会社はどう受け止めている?
あるいは、私たちはどんな行動が求められている?
熊谷副社長は、ご自身のキャリアをどう歩んできた?

1時間みっちりお話いただいた、ロングインタビューをお届けします。



代表取締役副社長
副社長執行役員
経営企画部長
熊谷　敏昌さん

「いつの時代も同じ悩みにぶつかっている」

ーー熊谷さん、今日はよろしくお願いします!

熊谷　うんうん、よろしくね。

ーー「東のホンネ。」のvol.1・vol.2もご覧いただいたということで、率直にどう思いましたか?



特集
東のホンネ。みんなのキャリアの「ホンネ」に、覆面座談会で迫ったら?
2025/04/02 120



特集
東のホンネ。マネージャー&SGのホントのトコロ
2025/04/03 68

熊谷　ホンネを言うと、「マネージャーとそれ以外」と分けて表現したのは、僕は違和感がありましたね。キャリアって決して二項対立で捉えるものじゃないよね、と思うんです。
あと気になったのは、一般社員の皆さんがマネージャーという役割に畏怖を持ちすぎているのではないかということ。どの役割であっても、その人が出せるベストパフォーマンスを出さないといけないことには、何ら変わりはないはずですから。

ーーでは、記事を読んで印象に残ったり、気になったりした発言はありましたか?

熊谷　そうですね。例えば、vol.2マネージャー回にあった「上の世代の意見は参考にならないとまではいかないものの、これからの時代のマネージャーのあり方について答えを持っている人がいない」というコメント。
……実はこれ、20年前に僕が管理者だった時にも同じことを思っていました。「いつの時代も、マネージャーや管理者たちはみんな同じように思うんだな」と再認識しました。