

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

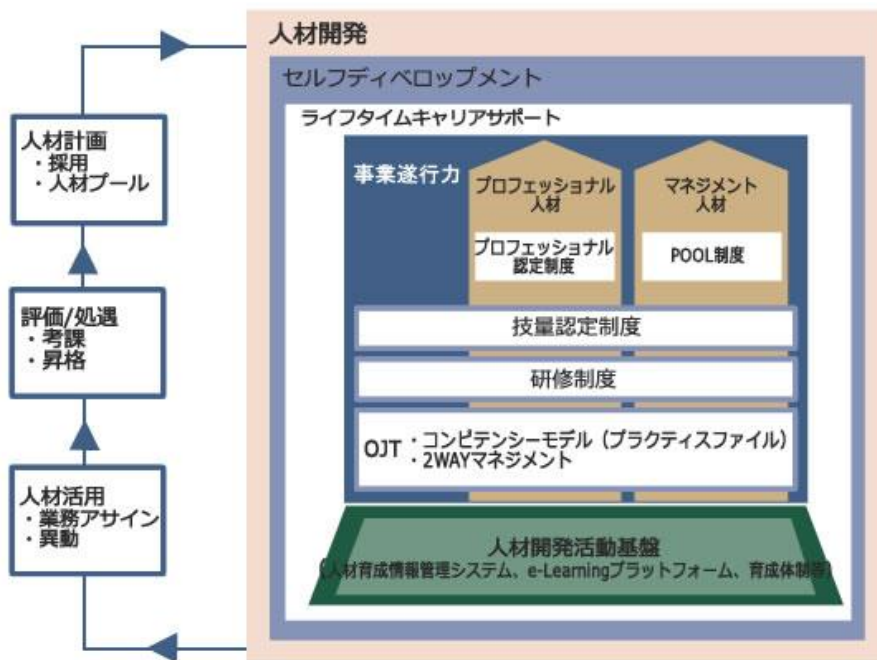
人材開発・育成

NEC では、セルフディベロップメント（自らの意思で自らの能力開発をはかるという考え方）を基本に、「NEC Way」の実践をととして、事業に貢献する人材づくりをめざしています。

また、2016年4月には、顧客起点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる従業員の育成と組織風土・文化の醸成をめざして「人財哲学」を制定しました。

方針

NEC では、セルフディベロップメントを基本に、事業に貢献する人材づくりをめざし、「事業遂行力の強化」「プロフェッショナル人材の育成」「マネジメント人材の育成」を、人材開発の3つの柱として推進しています。



NEC の人材開発マネジメント

また、次のような「人財哲学」で、高い倫理観を持ち、顧客・市場の本質的な課題を深く理解して顧客起点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる従業員を育成しています。

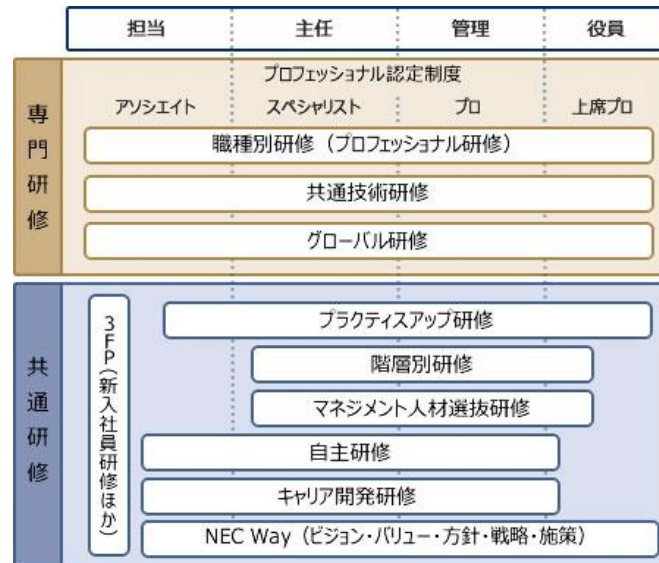
人財哲学
NEC グループは、社会ソリューション事業を実現するために、 高い倫理観を持ち、 多様性を尊重する人、 高い視座と広い視野で自ら考え、枠を超えて挑戦し、やり遂げる人を大切にします。 自由な発想で考え、本音で語り合える組織風土を実現する 経営幹部と管理職を評価します。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

施策と制度

人材開発施策

人材開発施策の一端を担う研修は、当社全従業員が対象となる「共通研修」と、職種に応じた「専門研修」で構成されています。



NECにおける研修制度

「共通研修」は、従業員一人ひとりの成長とスキルアップを目的にしたものから、昇格時あるいは選抜によって受講するものまで多様な研修メニューを揃えています。また、「専門研修」は、各分野での専門性を磨きプロフェッショナルをめざすための研修群です。

グローバル研修

全世界でビジネスを展開している NEC は、グローバルスキルの強化を目的としたさまざまな施策を実施しています。これらの施策には、語学力のみならず異文化対応スキルやビジネススキルをトータルで身につけるプログラムや、海外（新興国中心）でフィールドワークを行う実践的なプログラムがあります。

2013 年度からは、海外現地法人と本社の従業員が合同で参加する経営幹部候補を対象とした選抜研修を新たに立ち上げました。この研修は、すべて英語で行うリーダーシップ研修です。

また、海外拠点の従業員には、全社共通の Web 研修コンテンツを提供しており、CS、人権、情報セキュリティなど全社共通コンテンツを英語版で提供し、推進をはかっています。

NEC プロフェッショナル認定制度

NEC では、ビジネスの最大の経営資源は「人」であり、お客さまに真の価値を提供できる高度な専門性を備えた人材の育成が重要であると考えています。このため、「NEC プロフェッショナル認定制度（NEC Certified Professional）」（以後、NCP 認定制度）を導入しています。

NCP 認定制度は、SE 人材、サービス人材など人材カテゴリーごとに、その専門性を市場価値に照らして 4 つの階層に区分しています。さらに、人材カテゴリーごとに業務プロセスを分析して必要となる人材タイプを設定し、それぞれの人材タイプごとに達成目標となるスキルや業績の水準を詳細に定義しています。なお、NCP 認定者は、2017 年 4 月時点で約 10,300 名です。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

グローバル人材情報システム「SAKURA」

NEC では、人材開発活動を支える育成基盤として「グローバル人材情報システム (SAKURA)」を、国内関係会社も含め活用しており、現在 23 社が採用しています。

人材活用施策

従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援するとともに、組織に多様な人材を配置し、組織の活性化を促す制度として、NEC グループ内「人材公募制度」を設けています。これは、部門が必要とする人材の業務内容や条件をグループ内のイントラネット上で公開し、従業員が上司の意向に関係なく、それぞれのキャリア観に基づいて応募することができる仕組みです。応募後は、募集部門による書類選考と面接選考があり、それらに合格すると異動できる仕組みになっています。

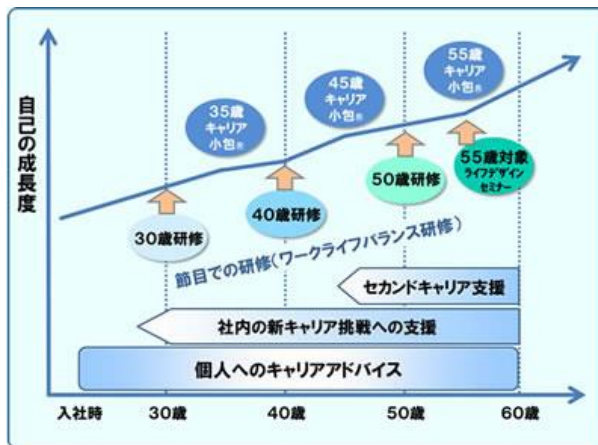
NEC グループキーポジション (GKP) の選定と幹部人材の育成

NEC では、国内外の区別なく NEC グループ全体で重要ポジションへの適材適所化を進めるために、キーとなる役職を設定し、そのポジションへの登用や後継者の育成を計画的に行っています。

キャリア開発支援施策 - ライフタイムキャリア・サポート

従業員一人ひとりの自律的な成長のためには、それまでの自己を振り返り、自己革新と能力再開発を継続的に行うことが必要です。当社は、一人ひとりの従業員が生涯を通じて自律的な成長をはかることをめざしたキャリア支援施策「ライフタイムキャリア・サポート」を 2002 年から導入しています。

以下が、その代表的なプログラムです。



ライフタイムキャリア・サポートの流れ

1. ワークライフバランス研修：ライフタイムの節目と考えられる 30 歳、40 歳、50 歳を迎えた従業員を対象に、自己のキャリアを見つめ直し、能力開発目標の設定を行います。2016 年度は約 1,000 名がこの研修に参加しました。
2. キャリア小包®：節目研修の中間年齢となる 35 歳、45 歳、55 歳の従業員を対象に、各年齢層に有効なキャリア情報など、今後のキャリアやライフプランについて考えるきっかけを提供します。特に 55 歳を迎えた従業員には、退職金・年金制度についての Web 研修による「ライフデザインセミナー」も開講しています。
3. キャリアアドバイス： 個々人が自らのキャリアを自律的に考えるためのサポートをする仕組みで、2002 年から実施しています。専任のキャリアアドバイザーが専門的な立場からその人の価値観・適性を客観的に判断し、仕事と家庭の両立など、キャリア形成に関するアドバイスを行っています。4 名のキャリアアドバイザーが年間約 600 名の相談を受けています。

*「キャリア小包®」は、日本電気株式会社の日本における登録商標です。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

2016 年度の主な活動実績

グローバルリーダーの拡充

人財哲学の考え方のもと、創立の月である 2016 年 7 月に、会長を塾長としたリーダー育成のための新たなプログラム「NEC 社会価値創造塾」を設立し、2016 年 7 月から 2017 年 2 月にかけて実施しました。このプログラムでは、NEC の経営幹部、事業責任者が、さまざまな社内外の講師・ステークホルダーや自分自身と対話を行います。対話を通して、当社のめざす社会価値創造企業のリーダーとして、高い倫理観と視座・自らの使命を再認識し、社会価値を具現化するさまざまな構想力と実行力を強化することを目的としています

また、今後のグローバル事業を牽引するリーダーとして期待されている海外現地法人の選抜メンバーを対象とした、「Drive NEC」(2013 年度からスタート)を 2016 年度は、5 月に約 1 週間、日本で開催しました。この研修は、各地域のリーダー候補が一堂に会し、自事業の戦略やビジネスモデルについて考え議論することでブラッシュアップを行うとともに、人的ネットワークをグローバルに広げる機会にもなっています。

社会ソリューション事業を担う人材像の策定

NEC は、2015 中期経営計画において「社会価値創造型企業への変革」という目標を掲げ、これに向けて、従来のビジネスモデルを変革して社会ソリューション事業を立ち上げ、その事業を拡大するために必要な超上流人材の人材像やキャリアパスについて検討してきました。そして、社内で先行的に活動しているメンバーへのヒアリングをベースに、他社の取り組みや経済産業省が主宰する「フロンティア人材研究会」の成果なども参考にして、超上流人材の能力面の特徴や、超上流のプロセスを遂行するためのスキルを定義しました。今後、これらを具体的な育成施策や制度・仕組みの整備に活用していきます。

若手の組織的育成強化

若手社員が、入社 3 年目終了時までには十分な基礎力を身につけ、NEC グループビジョンおよび NEC グループバリューを体現し即戦力となることを目標に、2012 年度から 3YEARS Fundamental Program (3FP) を導入してきました。

3FP では、自身の経験を振り返る年次ごとの節目研修や、工場体験学習や営業実習等で学んだことを自分の職場の課題解決に活かすプログラムなど、さまざまなメニューを用意しています。

また、職場全体で若手社員を育成する風土を醸成していくために、OJD (On the Job Development) 期間を 1 年間から 3 年間に延長すると同時に、上司向けセミナーなども開催しています。

グローバル要員の育成

グローバル市場へのビジネス拡大に向けて、さまざまなグローバルスキル強化施策を行っています。特に海外の現地の市場を実際に体験し、ビジネスのアイデアやビジネスプランを検討する体験型の研修プログラムへの派遣を拡充しています。その他、各種ビジネススキル強化プログラムに加え、海外への業務研修派遣、海外留学なども積極的に実施しています。

教育受講実績

NEC では人材開発活動を支える育成基盤として、前出のように、個人の育成計画や実績情報を管理する「グローバル人材情報システム (SAKURA)」を全社展開しています。2016 年度の、このシステムに登録された当社および NEC グループ従業員 1 人当たりの研修受講日数は、それぞれ 5.1 日、4.5 日でした。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

モニタリング・改善

人材開発に関連する施策は、各部門のニーズを反映するとともに、職種ごとにも評価、改善を実施しています。例えば、2016 年度から 2017 年度にかけて、重点領域である AI、IoT、サイバーセキュリティの各領域において全従業員を対象とした育成施策・研修の企画・実施を推進しています。

また、研修コースについては、NEC の人材開発を担当する NEC マネジメントパートナー（株）と連携し、受講者評価などを参考に定期的に見直しをはかっています。

目標と成果

中期目標(2016～2018 年度)

1. 次世代経営者の拡充
2. 事業成長を担う高度専門職の拡充
3. 人材強化に向けたプラットフォームの整備

2016 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度：◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. 次世代経営者の拡充：「NEC 社会価値創造塾」の立上げをはじめ、次世代経営者育成研修を拡充する。	・人財哲学の考え方のもと、創立の月である 2016 年 7 月に会長を塾長としたリーダー育成のための新たなプログラム「NEC 社会価値創造塾」を設立、2016 年 7 月から 2017 年 2 月にかけて実施しました。	○
2. 高度専門職の拡充：高度専門職育成施策を拡充する。	・専門人材の育成プロセス構築の検討、および新たな価値提供に向けた意見交換の場として、高度専門技術者である NCP 上席プロフェッショナルのコミュニティを立ち上げ、検討を開始しました。(各 1 回/2 チーム)	○
3. 人材強化に向けたプラットフォームの整備：グローバル人材情報システム「SAKURA」の活用策を整備する。	・2016 年 4 月に導入したグローバル人材情報システム「SAKURA」を介して、さまざまな人事施策に活用可能な、多面的かつ新鮮な人材データの収集・蓄積・検索を実現しました。今後さらに、職種・グレードとスキル項目のグループ標準化や、アクセス権の拡大を予定しています。	○

2017 年度の目標

1. 海外も含めた次世代経営者育成の拡充	・2016 年度に開始した「NEC 社会価値創造塾」を軸に、海外の人財も含めたグローバルでの次世代経営者育成プログラムを拡充する。
2. 高度専門人材育成の拡充	・2016 年度に開始した「NCP 上席プロフェッショナルコミュニティ」での検討を加速し、専門人材の育成プロセスを構築する。
3. 人財哲学に基づく研修体系の再構築	・人財哲学をグループ全体に浸透させると共に、研修体系の再構築・プログラムの見直しを行う。