

人材育成、ダイバーシティ

NECは、自らの意思で自らの能力開発をはかる「セルフディベロップメント」という考え方を基本に、高い倫理観を持ち、お客さまや社会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人材づくりを目指しています。さらに、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、多様な視点やアイデアを取り入れることのできる組織風土・文化を醸成することが、新しい価値創造やイノベーションの創出につながると考えています。このような考えのもと、2016年4月に人財哲学*を制定しています。

*「NECグループバリュー」と「行動規範」をベースに、社会価値創造をリードしていく人財の考え方や心構えをまとめたもの

「社会感度の高い人財の育成」をテーマとした社外有識者との対話

2018年4月、当社のマテリアリティのひとつである「社会感度の高い人財の育成」をテーマに対話会を開催しました。

出席者からは、人材育成方針に関して一定の評価を受けた一方で、「主体的に学ぶことに関しては不十分であり、学びのサイクルを自分で回せる人材を育成してほしい」とのコメントがありました。また、当社の企業文化については「失敗を恐れずに新しいことにチャレンジしてほしい。イノベーションは命令か

らは生まれない」といった厳しい指摘も受けました。これに対し当社からは「社会基盤を支えるソリューションを提供してきたこともあり、失敗を許容しない文化があると感じる時もあったが、最近ではトップが夢を語るようになり、社内の雰囲気も変わってきた」と伝えました。

今後、NECでは自らが社会価値を創造する方向に変革しているかを確認しながら、活動をさらに加速させていきます。

イノベーションを支える人材の育成

研究開発部門においては、社会ソリューション事業の創出に向けて、グローバルな先進課題に取り組む人材の育成や社会課題に対して幅広い知識を持つ経験者の採用を積極的に進めています。また、事業部門と研究部門間の人材交流を活性化し、技術を事業化につなげるスキルの育成にも取り組んでいます。

さらに、業界トップのスキルを有する人材を国内外で積極的に採用しています。さまざまな専門分野を持つダイバーシティに富んだ人材が性別や国籍を問わず互いに尊重し合いながら多面的な議論を行うことで、大きなイノベーションを起こしていけるように組織変革も進めています。

社会課題を体感して終わりではなく、事業化につなげる場・仕組みを作りたい

私が所属する価値共創センターでは、技術起点ではなく社会課題起点で研究テーマを決めます。現在は、都市の渋滞やインフラの老朽化といった課題に取り組んでいます。

企業にとってのダイバーシティの重要性がさまざまな場面で問題提起されていますが、私のいるグループでは、意識的にダイバーシティを進めようと思ったことはありません。必要な人材が、たまたま外国籍の方や女性だったという感覚です。私にとってダイバーシティはゴールではなく手段です。

社会課題を体感するための研修は社内外にたくさんありますが、研修が終わってしまういつもの日常に戻ってしまうのが問題です。2018年7月に世界で6拠点目となる研究所をインドに立ち上げましたが、そこでは社会課題を体感するだけでなく、社会課題起点のソリューションの研究開発を行い、事業化につなげるような場・仕組みをぜひ作りたいと考えています。

NEC 中央研究所 価値共創センター シニアマネージャー

池谷 彰彦



2018年7月からインドのNEC Laboratories Indiaに研究所長として赴任しています。



詳しくはサステナビリティレポート2018「ダイバーシティ&インクルージョン」「人財開発・育成」「マテリアリティに関する有識者との対話」をご覧ください。