社会感度の高い人財育成

NECは、役員および従業員を最大の経営資源ととらえ、NEC Wayに基づいて、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・社会視点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる社会感度の高い人材づくりと組織風土・文化の醸成に取り組んでいます。
当社では、「社会感度の高い人財育成」を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つと位置づけており、役割別・テーマ別にさまざまな施策を実行し、戦略的な投資を行っています。

グローバルで勝ち続ける組織を目指して

社会が変化し続ける中、明確な目標を掲げ、強みを活かした戦略を描き、走りながら考える柔軟な姿勢で、チャンスを逃さずアイディアを実行することが求められます。

そのためには、一人ひとりが課題を直視し、当事者として、意志と情熱を持って、勝つことにこだわり挑戦することが必要です。また、こうした姿勢を作り上げる土台として、体面や立場を気にせず、互いを高め合い、全員が活躍し成長する組織風土・文化が根づいていることが重要であると考えています。

NECでは、このような人材像をNEC WayのCode of Valuesで定義し、強い個人、強いチームの実現を目指しています。

2019年11月には、グローバルで勝ち続けていくための人と組織の変革施策の考え方を明確にすべく、「挑戦する人の、NEC。」を掲げ、「HR方針」を新たに策定しました。

HR方針「挑戦する人の、NEC。」

実行力の強化に向けた評価・育成改革

2020中期経営計画のテーマである「実行力の強化」に向けては、2018年度から、評価育成制度の改革を進めています。

経営幹部層に対しては、業績へのコミットメントを厳格にするため、役割と責任に基づくKPIを短期・中期の両面から明確にし、その達成度を賞与に連動させる仕組みを導入しました。2020年度からは、全役員の役割定義書に、NEC Wayの実践をとおした組織開発・人材開発を盛り込むとともに、社内取締役については、同定義書にマテリアリティの実践を盛り込み、役員から率先して実行力の強化に取り組んでいます。

従業員においては、2018年度から、成果・行動の両面をフェアに評価するため9ブロックおよび多面評価の仕組みを導入するとともに、上司部下の1on1ミーティングを徹底することで目標管理と部下の成長支援をはかっています。

また当社では、定期的に実施していた公募制度を通年化し、2019年度から社内公募制度としてNEC Growth Careers（NGC）を導入しました。社内で募集しているポジションを常時、全従業員に開示・提供することで、タイムリーに魅力的な社内キャリア実現の機会を提供するとともに、適宜、適切な人材を、適切なポジションに登用しています。

プロフェッショナル人材の育成・獲得

当社では職種・職務別に「スキルマップ」を体系化しています。それぞれのポジションに求めるスキルを従業員に明示することで、自身のキャリアイメージに近いポジションや、そのポジションに求められる役割、責任、必要なスキルが確認できます。さらに、スキルの発揮状況をスキルアセスメントで評価することで、上司の支援のもと継続的にスキル開発を行うことが可能です。

トップレベルの人材の獲得・育成も進めており、2015年からは報酬上限のない主席研究員ポストを設置し、2019年には非管理職に報酬上限のない「選択制研究職プロフェッショナル制度」を導入しました。

2020年4月には、技術・研究以外の特定の領域において高度な専門的知見・能力を有し、社内外に影響力を発揮することで当社の事業に貢献する人材を、役員級のプロフェッショナルとして新たに「コーポレート・エグゼクティブ」に登用しています。

社外においてもプロフェッショナル人材の育成を進めており、2019年4月に「NECアカデミー for AI」を開校しました。本アカデミーでは、学びと実践の場を通して、社会課題を解決できるプロフェッショナルなAI人材を育成しています。

次世代リーダー人材の育成

次世代のリーダーを育成するための研修プログラムとして、2016年度、「NEC社会価値創造塾」を立ち上げました。

幹部層向けのプログラムでは、さまざまなステークホルダーとの対話や国内外の現場での実体験をとおして、社会価値を具現化する経営構想やビジネスモデルを作ります。現場リーダー向けのプログラムでは、社会価値創造につながるビジネスモデルを検討・作成し、実際の現場において検証・修正しブラッシュアップしていきます。

2019年度からは全従業員を対象に、社会のニーズや潜在的な課題をいち早く察知し、スピード感を持って課題解決できる人材の育成を目的とした、社会課題体感型人材開発プログラム（Sense）を開始しました。海外を含む特定の社会課題の現場に深く入り込み、その解決を現地メンバーとともにやり抜く「渡航型プログラム」をはじめ、さまざまなタイプの研修プログラムを実施しています。

次世代リーダーに聞く

事業部と研究所の橋渡しを行い、相乗効果を生み出していきたい

現在、AI・アナリティクス事業部と兼務しながら、量子コンピュータプロジェクトを担当し、AIと量子コンピュータの融合と事業立ち上げを目指しています。

1年目の冬には北米研究所に一週間出張し、機械学習の最前線の研究者とディスカッションをして、その結果を開発に反映させていくという貴重な経験ができました。3年目からは研究所も兼務し、量子コンピュータのプロジェクトにも参加し、社内のさまざまな部署や国内外のベンチャーとミーティングを重ねてきました。

NECは若手にも仕事を任せてくれますし、現状を変えていこう！という風土があります。また、現場の課題を熟知し、研究所と連携して技術を高めていけるところに強みがあると思っています。

NECが目指す安全・安心・公平・効率という社会価値の実現に、AIと量子コンピュータの融合が少しでも貢献できればと考えています。

NEC AIプラットフォーム
事業部
吉田 夏子

詳しくはサステナビリティレポート2020**「人材開発・育成」**をご覧ください。

インクルージョン&ダイバーシティの推進

「社会感度の高い人財育成」の推進にあたっては、従業員の持つ多様な価値観や視点を知り、尊重する、そして共感することのできるカルチャーの醸成が重要です。

当社では、「グローバルな人材採用の推進」「女性の登用・活躍推進」「障がい者雇用の促進」「LGBTに対する理解の促進」など、さまざまな視点からインクルージョン&ダイバーシティ（I&D）に取り組んでいます。

I&Dのゴール

一人ひとりの違いを強みに変え、
変化にしなやかに対応し、
強く勝ち続ける組織づくりと
カルチャーの変革

詳しくはサステナビリティレポート2020
「インクルージョン&ダイバーシティ」をご覧ください。

グローバルな人材採用の推進

グローバル事業の拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各部門で多様な国籍の人材を採用し、各部門の水準向上および多様性を推進しています。また、海外現地法人から従業員を積極的に受け入れ、人事交流や人材育成を行っています。

NEC本社ビルに開設した祈祷室

また2020年3月には当社本社ビルに祈祷室を開設するなど、宗教的な配慮が必要な従業員にとっても働きやすい環境の提供に努めています。

女性の登用・活躍推進

育児休職者向け復職応援セミナー、女性管理職有志の会による対話イベントや勉強会の開催など、さまざまな施策を通じて女性のキャリア意識の向上をはかっています。

2019年度は、女性従業員の幅広い層から有望人材を選出し、社外研修への派遣、社内キャリアコーチによるアセスメントやコーチングに加え、グループメンタリング、女性ネットワーキングなどを通じた育成を開始しました。

障がい者雇用の促進

「できることは自分で、できないことは助け合って」という考え方のもと、障がい者の能力開発や処遇改善を積極的に行っています。

2020年1月には、世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した障がい者の活躍推進に取り組むイニシアチブ「The Valuable 500」に加盟しました。事業活動を通じた障がい者支援や、パラスポーツの支援を通じた社会貢献により、安全・安心・公平・効率を実現することで、障がいのある方が豊かな社会生活を送ることができることを目指しています。

LGBTに対する理解の促進

2019年度は、当事者の方を講師に招き、社長をはじめとする全役員を対象にしたLGBTに対する理解を深めるためのセッションを実施したほか、人事部門のメンバーを中心に顔の見えるAlly*として活動を開始し、当事者からの問い合わせや相談に直接対応しています。

2019年10月には、LGBTである従業員にも配慮し、社内規定を改訂しました。当社が定義する「配偶者」に事実婚・パートナー関係にある相手を追加し、同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるようにしました。

＊ Ally（アライ）：LGBT当事者の理解者であり応援者のこと

働く時間と場所を自律的にデザインする

会社が画一的な働き方を提示するのではなく、業務やメンバーの状況に合わせた働き方をチームメンバーで考え実行するスタイルへの移行を目的に、当社は2019年10月からコアタイムを廃止し、コアタイムのないフレックスタイム制度（スーパーフレックス）を導入しました。テレワークと併用することで、従業員一人ひとりが働く時間と場所を自律的にデザインし、個人とチームがより高い生産性を発揮することを目指しています。

また、今後、個人として、チームとして、こうした新しい働き方へとアップデートしていく中、従業員が今後のキャリアを見据えた働き方を考える際によりどころとなるものとして、2020年7月には「働き方デザインブック」を発行しました。

NECが社会から選ばれる企業として成長を続け、そして従業員一人ひとりにとっても、NECで働くことで自身の成長や幸せを実感できる魅力的な企業でありたいと考えています。

2020年7月に玉川事業場にオープンしたコワーキングスペース「BASE玉川」

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、社会生活が大きく変化していく中、NECでは、従業員とその家族の心身の安全と安心の確保を最優先に考えています。当社および国内外の関係会社においては、全従業員に毎朝の検温の徹底、手洗い・うがいの徹底、時差出勤・テレワークの推進、オンライン会議の活用の推進、体調不良時に出社をしないことを徹底するなどの感染症対策を実施しています。また、対応可能な業務はすべて在宅勤務で実施することで、テレワーク活用をより一層推進しています。

当社では2018年以降、全従業員が在宅勤務を利用できるように、勤務制度や環境を整備しテレワークを推進してきたこともあり、こうした状況下においても、大きな支障をきたすことなく業務を継続しています。

対面での議論のために海外出張を行っていた研究開発の現場でも、共通のコミュニケーションツールを活用することで、関連する多くの研究者が同時かつ動的に議論に参加できるようになりました。また、日々の研究成果を効率的に共有し、議論・分析・合意を迅速に進める新しい研究スタイルによって、ソリューション開発の加速につながっています。

マスク着用時でも顔認証が可能な入場管理システム（NEC本社ビル地下一階の従業員通用口）

食堂やエレベーターホールなどの混雑状況を映像解析技術で可視化し、自席のPCなどからリアルタイムに混雑状況の確認が可能

詳しくはサステナビリティレポート2020**「多様な働き方への環境づくり」「事業継続」**をご覧ください。