

挑戦する人の、NEC。

NECは、最大の経営資源を「人」と位置づけ、組織と人材の力を最大限に活かすための制度改革や環境整備を「人への投資」として進めてきました。市場やお客さまのみならず、働く人から選ばれ続ける企業「Employer of Choice」であるために、2019年に策定したHR (Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」のもと、人材一人ひとりへの多様な挑戦・成長機会の提供やフェアな評価、挑戦する従業員がベストを尽くせるよう環境や風土の変革を進めています。

文化と経営基盤の変革

■エンゲージメントの向上：人・カルチャーの変革

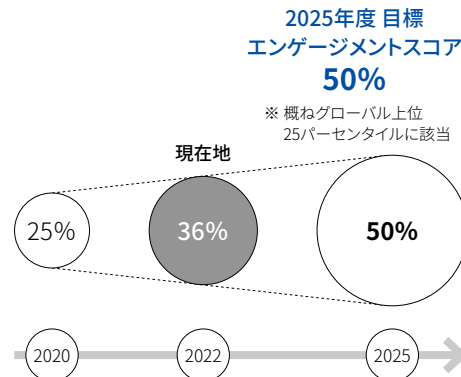
NEC Wayのもとに多様な人材が集い、イノベーションを追求する会社、選ばれる会社を目指します。2025年度のエンゲージメントスコア50%達成を目標に、取り組みを推進していきます。イノベーションの源泉であるダイバーシティの加速、多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革を取り組みの柱として変革を進めます。具体的には、女性や外国人従業員を含む多様な人材の積極的な登用と計画的な育成を進め、ダイバーシティを加速させます。加えて、従来の

作業空間としてのオフィスから、NECデジタルワークプレイスのさらなる高度化に向けた取り組みSmart Work 2.0などにより、働き方マインドセット改革を押し進め、エンゲージメントの向上を目指します。また、適時適所適材を実現するジョブ型人材マネジメントやDX人材育成を中心とした人材・タレント育成も実行します。

HR方針

<p>Right Time, Right Position, Right Person</p> <p>多様な挑戦機会 基本理念は、適時・適所・適材。多様な挑戦の機会が提示され、それを掴むことで自分らしいキャリアを柔軟に構築できる。</p>
<p>Keep Growing with Code of Values</p> <p>限らない成長機会 高みを目指す姿勢があれば、自分の能力をどこまでも伸ばし、成長し続けられる。</p>
<p>Pay for Performance</p> <p>フェアな評価／次へ繋がるリワード 成果はフェアに評価され、正当な報酬、次への成長機会やポジションなどで報いられる。</p>
<p>Workplace, Culture, Benefit for the Best Performance</p> <p>ベストを尽くせる環境／文化 働きやすい環境やカルチャー、QOLの充実をサポートする制度があり、全力で挑戦できる。</p>

エンゲージメントスコア

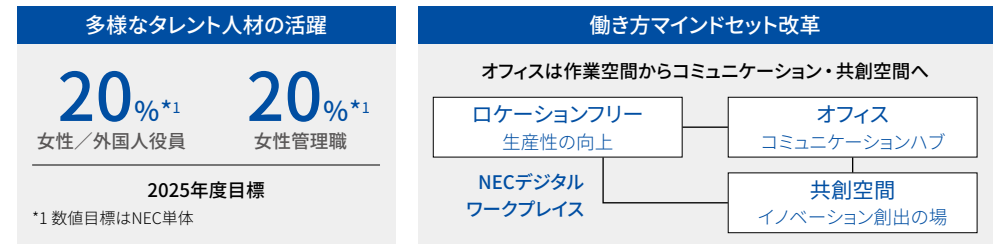


2025人事中期経営戦略の4つの柱

2025人事中期経営戦略では、人・カルチャーの変革をテーマに「イノベーションの源泉であるダイバーシティの加速」や「多様なタレントのワー

クスタイルを支える働き方改革」を実行するための4つの柱を定めています。

■4つの取り組みと達成指標



適時適所適材の実現	タレントマネジメント
ジョブ型人材マネジメント	リーダー育成・DX人材育成

<p>多様なタレント人材の活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> 取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPに占める女性または外国人の割合*2：20%（2023年7月1日時点15.3%） 全管理職に占める女性の割合*2：20%（2023年4月1日現在8.9%）
<p>適時適所適材の実現 ・ジョブ型人材マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 主要ポジション充足率
<p>タレントマネジメント ・リーダー育成 ・DX人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> DX人材*3：10,000人（2022年度末時点8,163人） POOL人材*4育成カバー率
<p>働き方マインドセット改革</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事の充実度、生産性、心身のコンディションに関する従業員サーベスコア

*2 2025年度末時点の目標（2026年4月1日付異動が決定された場合も含む）（NEC単体）

*3 2025年度の目標

*4 若手を含む全階層から、女性や外国人など多様性に配慮し確保しているハイポテンシャル人材プール

挑戦する人の、NEC。

多様なタレント人材の活躍：インクルージョン&ダイバーシティ

NECはインクルージョン&ダイバーシティをカルチャーとして根づかせ、新たなイノベーションを創出し続けることで、変化に強く勝てる組織を目指していきます。

社員	<ul style="list-style-type: none"> 全員がプロフェッショナルになる、得意の多様性を尊重し合う 多様な人材が自分らしく働き、与えられた責任をやり抜く
組織	<ul style="list-style-type: none"> 多様な視点が尊重され、必要とされ、活かされる組織 フラットで変化に強く、グローバルで勝てる組織

NEC Way : Code of Values (行動基準)

視線は外向き、未来を見通すように
 思考はシンプル、戦略を示せるように
 心は情熱的、自らやり遂げるように
 行動はスピード、チャンスを逃さぬように
 組織はオープン、全員が成長できるように

I&Dの実現に向けた3つの注力コンセプト

役員級のプロフェッショナルがリードする「I&Dグループ」では、社内の関係部門と連携しながら、女性の登用・活躍推進、障がい者雇用促進、性的マイノリティ(LGBTQ)に対する理解・支援諸施策の実施などに加え、日本で働く外国人

従業員やキャリア採用者のスムーズなオンボーディングに関する施策を展開し、社内の多様な人材がその個性や特性を活かしながら、能力を最大限に発揮できる施策の立案と実行、カルチャーの醸成を行っています。

役員ダイバーシティ

ジェンダー、国籍、年齢、経験の多様性確保

全管理職に占める女性の割合の向上

誰でもSpeak up

性別・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が言える、心理的安全性の確保

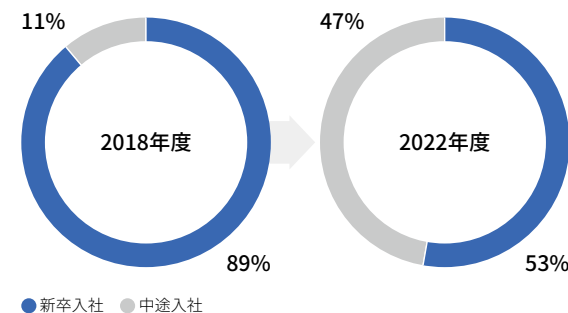
たて・よこ・ななめ コミュニティ

Employee Resource Groups

インクルージョン&ダイバーシティ推進の具体的な取り組み

- 女性の登用、活躍推進
- 障がい者雇用の推進
- シニア層の多様な働き方の支援
- LGBTQ に対する取り組み
- キャリア採用者のインクルージョン
- 地域コミュニティにおける取り組み

入社比率の変化 (NEC単体)



役員におけるダイバーシティの推進

NECでは、役員におけるダイバーシティ(女性・外国人)を推進しています。2023年は、女性役員の増員(計7名)、またグローバル経営の強化

に向け海外RHQ(地域統括会社)のTopも登用(2名)するなど、着実にダイバーシティへの歩みを進めています。

	2021年	2022年	2023年
取締役	2/12 女性2(うち1名は外国人)	2/10 女性2(うち1名は外国人)	2/12 女性2(うち1名は外国人)
監査役	1/5 女性1	1/5 女性1	—
Corporate SVP以上の執行側の役員*1	0/45 —	2/42 女性2	7/50 女性5、外国人2
計*2	3/57 女性または外国人[5.3%]	5/53 女性または外国人[9.4%]	9/59 女性または外国人[15.3%]

※ 2023年は7月1日時点、2022年までは6月30日時点

*1 執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPの数。2022年までは執行役員の数

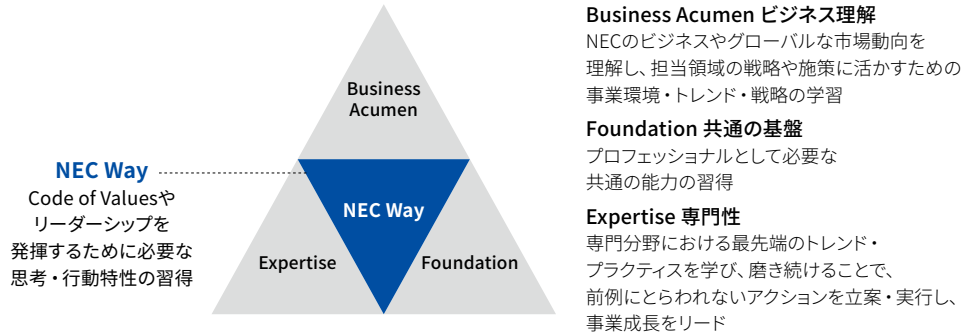
*2 取締役を兼務する執行側の役員を除いて算出

挑戦する人の、NEC。

タレントマネジメント：人材育成

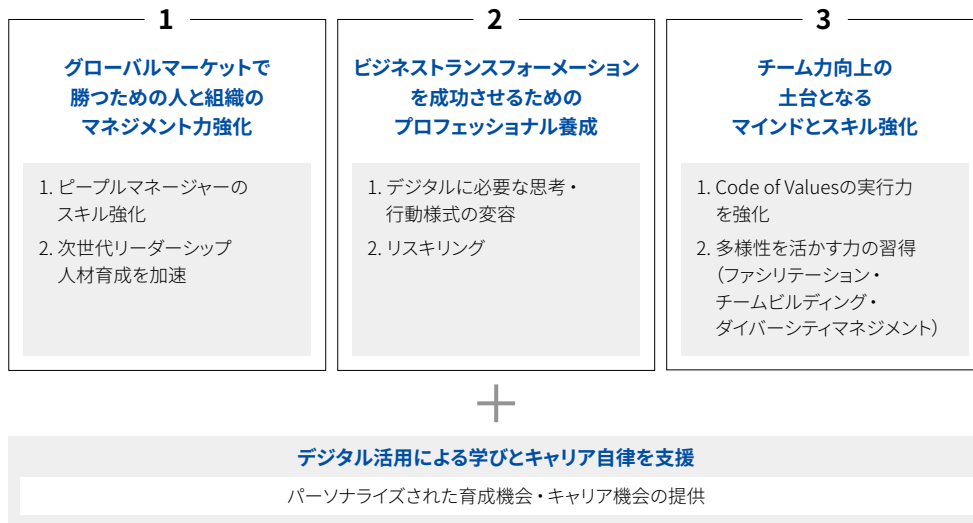
■人材育成方針と取り組み体系

人材育成方針



施策

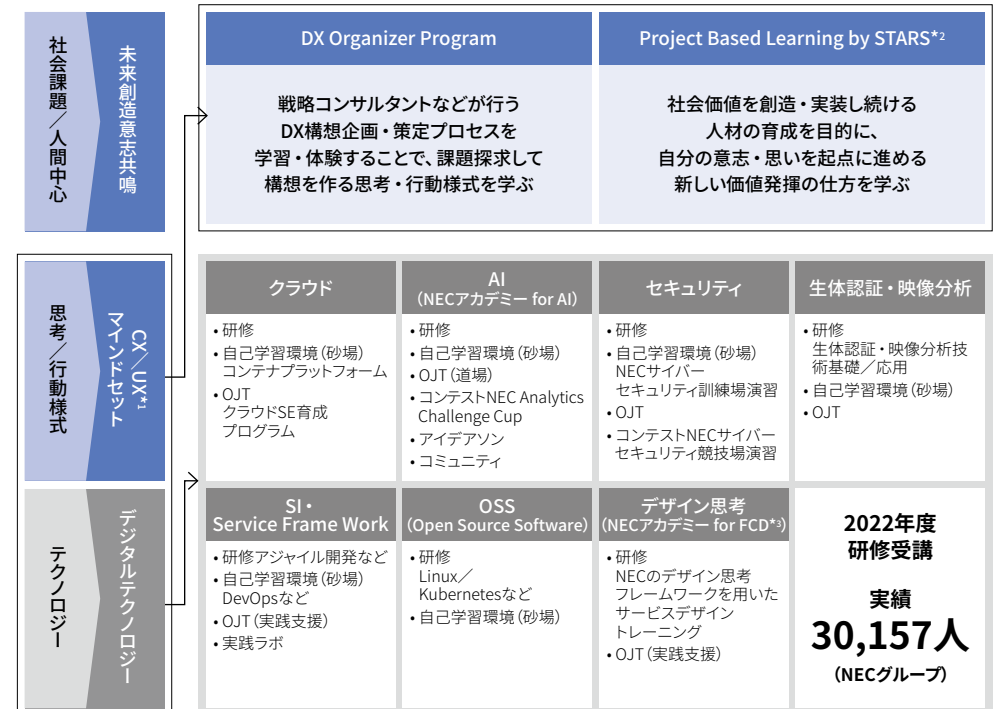
一人ひとりが「事業マインド」「圧倒的な専門性」「変革をリードする力」を追求。オーナーシップ/マネジメントの力を高め、個人とチームの力を強化



人材育成プラットフォーム



DX人材育成プログラム



*1 CX/UX : Customer Experience/User Experience

*2 STARS : Self Transformation And Reform based on System Design and Management

*3 FCD : Future Creation Design

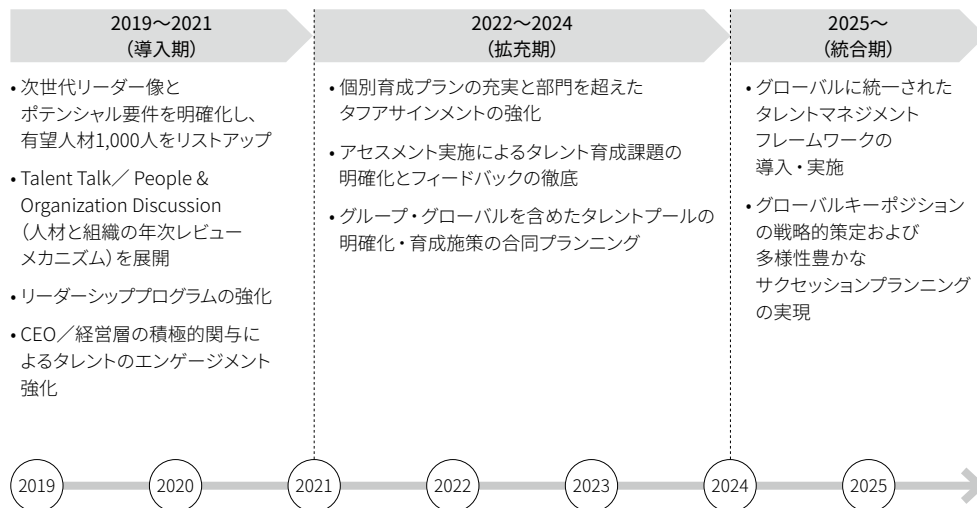
挑戦する人の、NEC。

次世代リーダー人材の育成

次世代リーダーシッププログラムを開発し、リストアップされた約1,300人のうち特に有望な人材約140人に対してタフアサインメントやトレーニングなどの成長機会を計画的・意図的に付与し、グループの垣根を越えて、グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力の強化を目指していきます。



ロードマップ

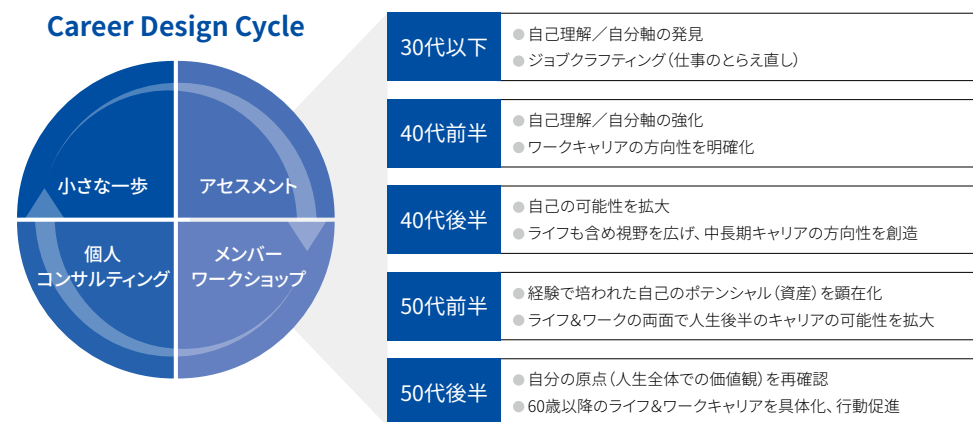


キャリアオーナーシップ：個人のキャリア形成を支援するワークショップ

従業員と企業が対等の立場になるためには、ただ経営から話を聞くのではなく、一人ひとりがキャリアについて自分で考え、自ら行動するというマインドセットに変革することが重要です。当初は50代以上の従業員を対象に幅広いワークショップを展開してきましたが、現在では年齢層を広げて展開しており、現在はキャリアデザインワークショップを年間約5,000人が受講するよう

になりました。受講者が自身のキャリアについてさらなる相談を希望する場合、キャリアコンサルタントが1対1での面談を実施しています。上司とは異なる視点を持つ第三者に個人のキャリアについて相談ができます。このようなサイクルを回すことで、従業員のキャリアオーナーシップを高めています。

Career Design Workshop



挑戦する人の、NEC。

適時適所適材：ジョブ型人材マネジメント

NECは、2025中期経営計画の実現を目指し、多様な人材が活躍する企業への変革に注力しています。この一環として、「適時・適所・適材」を実現するジョブ型人材マネジメントや、イノベーションの源泉であるダイバーシティのさらな

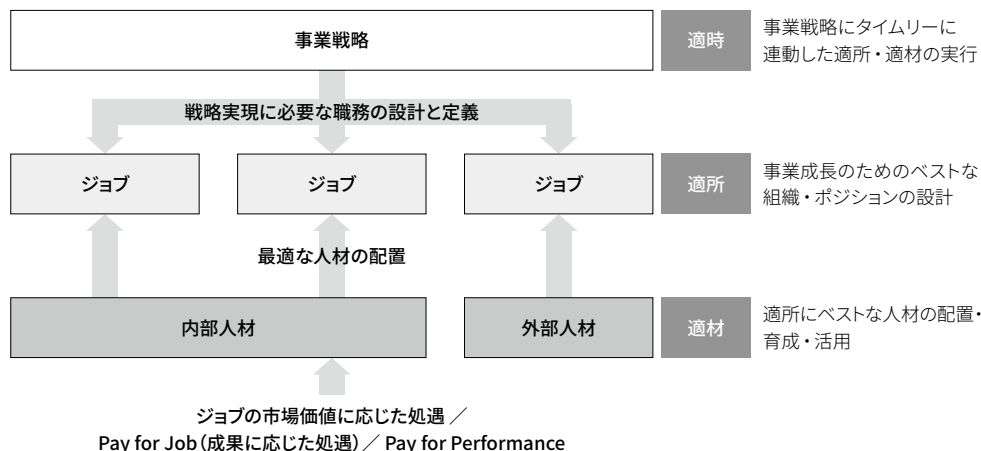
る加速に向けた採用計画を決定しています。こうした「人への投資」に注力することで、市場やお客さまのみならず、働く人から選ばれ続ける会社になることを目指していきます。

ジョブ型人材マネジメントのための4つの柱

2018年～	個人の成長と成果を最大化するパフォーマンスディベロップメント	<ul style="list-style-type: none"> 役割に即した目標と期待値 チームとしての整合性 フェアで透明性を持った評価と報酬
2020年～	事業戦略に基づいた組織とポジションのデザイン	<ul style="list-style-type: none"> Workforce Planning (ポジション × 人数) ポジション要件・人材定義
2021年～	フィロソフィーを反映したHRIS*とオペレーション	<ul style="list-style-type: none"> シンプルかつ生産性高いオペレーション 施策がつながるHRIS
2023年以降～	マーケットと組織の論理で決まってくる報酬	<ul style="list-style-type: none"> ジョブに見合った報酬 会社と個人の契約

* HRIS : Human Resource Information System

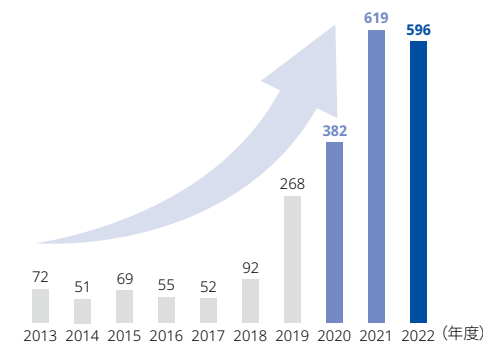
ジョブ型人材マネジメント体系図



キャリア採用：採用人数の変遷

NECでは、「適時・適所・適材」を実現すべく、人材活用の在り方を大幅に見直すことで外部人材の活用をはじめ、ビジネス戦略を即実行するためのキャリア採用を拡大していきます(2022年度実績：約600人)。このような取り組みにより、新卒採用とキャリア採用の比率は概ね1:1となり、ジョブ型人材マネジメントは今後も加速し続けています。

(人)



社内人材公募制度：NEC Growth Careers

NECでは、従業員の職務経歴と募集ポジションを社内プラットフォームに公開してマッチングを図る、「NEC Growth Careers」という制度を導入しました。自身の経験やスキルを存分に活かし、理想のキャリアにつながるポジションに就きやすきようにサポートしています。

制度は通年で実施されており、マッチング成立による異動は毎月行われています。従来は、キャリア機会(募集ポジション)が開示されるのは年2回でした。通年で実施することにより、個人と組織、双方の成長スピードを加速させることに成功しました。

組織

募集ポジション
登録約1,300件
※ 2022年4月～2023年3月集計

→ オファー



AI分析

個人

職務経歴書
登録約3,400件
※ 2023年3月現在

← 応募

挑戦する人の、NEC。

働き方マインドセット改革:「人の創造力」を發揮できるワークプレイス

NECグループは2018年にSmart Workを開始し、オフィス・制度・IT面で働きやすい環境を整備してきました。今後も従業員一人ひとりが

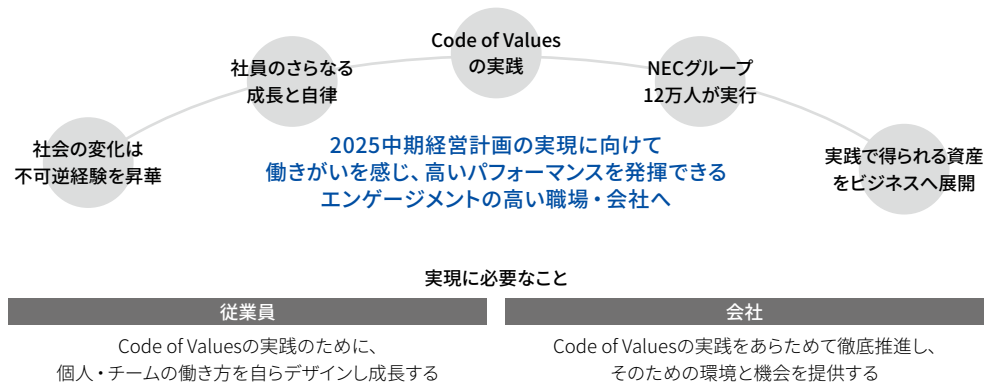
Code of Valuesを実践することで働きがいの実感を高めていく活動を加速していきます。

Smart Work: ツール・制度・空間による「働きやすさ」を起点に「働きがい」へ

Smart Work 2.0では、ロケーションフリーを原則とし、従業員に働く場所や時間などの自律的なデザインを促します。オフィスは集う場所として再定義し、従業員がホームグラウンドとしてエネルギーを結集する場「コミュニケーション・ハブ」および、お客さまやパートナーをはじめ社内外のメンバーが集う場「イノベーション・ハブ」とします。「ロケーションフリー」「コミュニケーション・ハブ」「イノベーション・ハブ」をハイブリッドに組み合わせる3つのワークスタイルと最先端のデジタルテクノロジーをもとに、従業員がいきいきと働ける勤務制度や仕組みを提供していきます。

Smart Work 2.0のコンセプトである3つのワークスタイルを組み合わせる働き方は、NECグループ従業員の共通の価値観を示した「Code of Values (行動基準)」の体現につながります。Smart Work 2.0の浸透により、従業員がCode of Valuesを実践し、NECグループで働くことへの誇りにつながる経験をすることで、働きがいを獲得できると考えています。また、社会の変化に柔軟に対応し、多様な人材が集い、イノベーションを追求する企業として、デジタルの力で社会に貢献し、お客さまや社会との共創により、誰もが人間性を十分に發揮できる持続可能な社会の実現を目指します。

Smart Work 2.0の考え方



エンゲージメント向上に向けた取り組み ～トップと現場のベクトルを合わせる～

NECの人・カルチャーの改革における最初の取り組みは、トップマネジメントのコミュニケーションでした。それまでの「経営と現場の距離が離れている」という経営陣の大きな反省に基づき、経営陣が現場と幅広くコミュニケーションを取ることが人・カルチャーの変革に最も重要なポイントと考え、実践してきました。デジタルもフル活用し、タウンホールミーティングやNEC Way Dayなど、社長との対

話のセッションが毎月行われています。また、マスメディアへの露出というコミュニケーション戦略も積極的に推進しています。これらは経営と現場のベクトルを合わせるうえで、大変重要な意味を持っていると考えています。良い情報も悪い情報も、社長がフランクに直接従業員に語りかけ対話をするにより、NECが変化していることが従業員にも伝わってきており、エンゲージメントスコア上昇の要因となっています。



CEO Town Hall Meeting
森田社長と従業員との対話セッション

2022年度
国内： 月例で開催 11回
のべ120,000人参加
海外： 地域別や時間帯別で開催 9回
のべ11,000人参加
満足度：95%以上(国内外ともに)



NEC Way Day
NECグループ社員全員であらためて「NEC Way」を理解し、各組織・チームでNEC Wayに基づいた実践を加速させるための機会

当日視聴者数：22,300人
(グローバルの関連施策参加人数を含めた参加人数は40,800人)
結果： 98%がNEC Wayの理解が深まったとポジティブな回答