

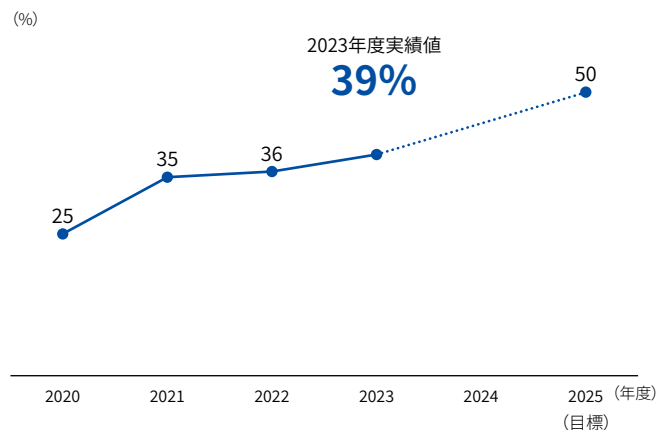
人材戦略：挑戦する人の、NEC。

NECの人的資本経営の考え方

NECは最大の経営資源を「人」ととらえており、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に取り組んでいます。

また、事業を遂行しPurposeを実現するのは人であり、高いモチベーションを保つ人材を支える強い文化が必要だと考えています。この考えのもと、2025中期経営計画では文化の指標としてエンゲージメントスコアを掲げています。新たなビジネスを創出する情熱と志を持ち、また枠を超えて挑戦し最後までやり抜くことのできる人材の育成と組織風土・文化の醸成に取り組むことで、Purposeの実現を目指していきます。

エンゲージメントスコア*推移



* グローバル人事コンサルティング会社Kincentric社サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

人・カルチャーの変革

2025中期経営計画の目標として掲げている「エンゲージメントスコア50%」の達成に向けて、エンゲージメントサーベイにおいてNEC独自の因果分析を行い、「全社方針・戦略の浸透」「評価／報酬／登用／キャリア」「働き方／心身のコンディション」の3つのカテゴリを重点テーマとして定めています。

2023年度は全社方針・戦略の浸透に資するコミュニケーション基盤の強化や、ジョブ型人材マネジメントへの段階的移行としての報酬制度改定、社員のWell-beingと成長を実現する制度・仕組みの展開などの取り組みを行いました。その結果、重点テーマに基づく施策がエンゲージメントスコア向上に有効であったことが確認できました。

2024年度ではさらなるコミュニケーション基盤の強化、キャリア自律や主体的に学ぶカルチャーの醸成、継続的な働き方のアップ

デートなどに取り組み、経営実行力の強化とエンゲージメント向上を加速させていきます。

また、エンゲージメントスコアの計測において、2023年度からは年に一度のOneNECサーベイでの計測に加え、四半期ごとのパルスサーベイからもスコアを計測しています。これにより、取り組みに対する社員からのフィードバックをタイムリーに得ることができ、施策の有効度などの実態把握が可能になりました。次の3つの重点テーマにおいて、これまで以上に社員の声を起点とした施策を実行していきます。

🌐 最新の取り組み状況などについては、下記WebサイトのESG Dayをご参照ください。
https://jpn.nec.com/ir/pdf/library/240315/240315_02.pdf

重点テーマと2023年度のスコア結果サマリ

	全社方針・戦略の浸透	評価／報酬／登用／キャリア	働き方／心身のコンディション
	会社の方向性を理解・共感し誇りを持って働けるようになるための発信・浸透活動	未来に希望を持ち、モチベーション向上につなげるための適切な制度・プロセスの整備	心身ともに健康で生産的に働き続けることができる環境づくり
サーベイカテゴリ	経営陣	人材活用と配置	キャリア／自己開発
チームワーク			権限委譲／自律性
意思決定			
スコア (前年度比)	+3pt 34% (NEC単体スコア)	+6pt 22%	+3pt 31%
		+4pt 46% (NEC単体スコア)	+6pt 51% (NEC単体スコア)
			+8pt 26%

※スコア (前年度比) は、2022年度OneNECサーベイスコアと2023年度OneNECサーベイスコアの比較結果です。

人材戦略：挑戦する人の、NEC。

重点テーマに対する2024年度の主な取り組み

全社方針・戦略の浸透

- トップマネジメントコミュニケーションの強化
- 面とカスケードでのコミュニケーション基盤の整備

幹部層を中心に異なる組織同士の横のつながりを意識した、面のコミュニケーションを強化し、組織の枠を超えたベストプラクティスの展開や人材交流の促進を目指しています。また、全社方針や戦略に対する自分事化の促進を図るため、カスケードコミュニケーションにも力を入れています。この両面でのアプローチにより、グループ一体での取り組みを加速させていきます。



評価／報酬／登用／キャリア

- ジョブ型人材マネジメントの展開

2024年4月にジョブグレード体系と報酬制度を改め、ジョブ型人材マネジメントを本格展開し、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして活躍できる環境づくりに努めています。戦略の実行力の継続的な強化を図っていくとともに、会社としての適時適所適材と個人のキャリア自律を実現し、社員と会社の双方で「選び・選ばれる」関係の構築に取り組んでいます。

働き方／心身のコンディション

- 社員のWell-beingと成長を実現する働き方へ

個人に対する取り組み：社員の自律的な自己実現をサポートする環境づくり

組織パフォーマンスを高める取り組み：チームの力を最大限引き出し実行力を高める環境づくり

プロジェクトストーリー

NECが本気で取り組む組織変革を、 HR領域からけん引する ①

NECでは2018年より組織と人事制度の大変革に取り組んでいます。なぜ変革に挑むのか、どのように実現したのか、そして進化したNECで働く魅力とは何か、変革をけん引したHRの2人の社員のストーリーを掲載しています。

大平 衣莉

HRコンサルティング統括部

丸山 佳子

グローバルHR
ビジネスパートナー統括部

