

CHAPTER 3

採用・登用・育成

- 01 新卒採用
- 02 キャリア採用
- 03 ジョブ・バンド体系
- 04 人材登用
- 05 強化領域

採用・登用・育成における現状と課題

採用・登用・育成の基盤や仕組みを整え、各種施策を実行しています。採用人数については目標数を確保できるようになりましたが、より質の高い人材の獲得力をさらに強化していきます。また、優秀者を早期に選抜する仕組みの実効性を高め、時代やビジネスの変化、個人の価値観の多様化などに合わせて育成体系を再構築しましたが、柔軟に見直していく必要があります。

01-1 新卒採用

経営戦略の実現に向けて採用を強化

当社は「人が資産」の会社であり、今もこれからも安定的かつ持続的な人材獲得が生命線となります。経営戦略を実現するためには、最初の一步として人材の採用が非常に重要になると考えています。採用については、新卒採用とキャリア採用を行っています。

新卒採用数は、中長期的な事業計画に基づいて決定していますが、その女性比率はまだ十分ではありません。

■新卒採用数

2023年度	2024年度	2025年度
547人	469人	542人

■新卒採用男女比

2023年度	2024年度	2025年度
男性比率:71.6% 女性比率:28.4%	男性比率:71.2% 女性比率:28.8%	男性比率:72.0% 女性比率:28.0%

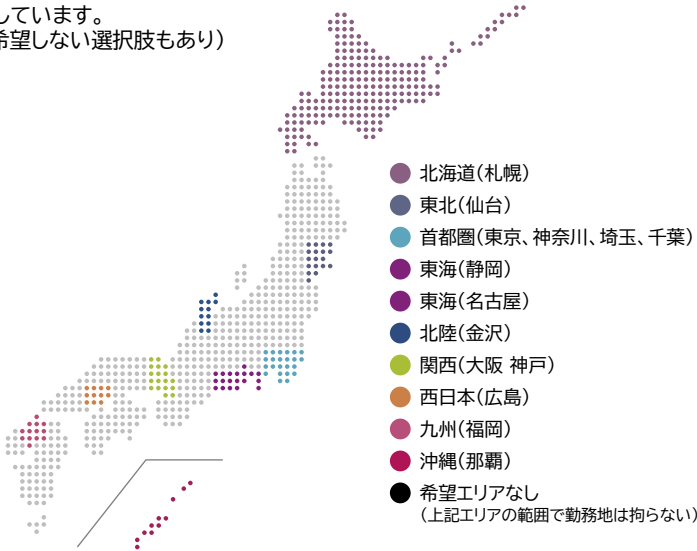
初任配属エリア別採用

2021年度以降、毎年約500名の新卒採用を実施しています。採用にあたっては、昨今の新卒学生の価値観の変化に合わせ、2025年度の新卒採用から、首都圏を含む全エリアで「初任配属エリア別採用」を実施しています。採用選考時点で全国のエリアから1つを選択し、選考試験を受けます。事前にエリアを希望しない選択肢も可能としています。

今後も、500名前後の採用を継続する方針です。

■初任配属エリア別の採用(エリアは2026年卒対象の例)

採用選考時点で全国のエリアから1つ選択して選考試験を受けることとしています。
(ただし、事前にエリアを希望しない選択肢もあり)



01-2 新卒採用

専門知識に富む高専卒業生の採用

従来の大学の学部卒・修士卒・博士卒に加え、高等専門学校(高専)卒の採用を強化しています。すでに採用実績も出始めており、今後も積み上げていきます。

また、2022年から「全国高等専門学校ディープラーニングコンテスト(DCON)」に特別協賛しています。次世代を担う人材の育成に貢献します。

入社前からキャリア意識を持てる インターンシップ

当社への入社を検討している学生の方に、就職活動の段階からやりたい仕事や職種を見極めていただきたいと考えており、夏季インターンシップとして実施している5日間のプログラムのほか、オンラインで気軽に参加できる1時間～半日のオープンカンパニーも定期開催しています。インターンシップには現場のエンジニアも参加、適宜アドバイスやフィードバックを行います。実際の就業体験を通して、具体的な業務内容や社風、社員の雰囲気など、採用情報からだけでは得られない情報を感じ取っていただくことを重視しています。また、学生のご自身の専門性や経験、キャリアプランと照らし合わせながら、将来のキャリアを考えるきっかけにさせていただきたいと考えています。

■全国高等専門学校ディープラーニングコンテスト(DCON)イベント



■選考マイページ上の学生向けイベント Career Design Collage



エンジニアとの交流をヒントに
自分らしいキャリアをデザインしよう。
オンラインイベント定期開催中！

02-1 キャリア採用

キャリア採用の仕組みの強化

2020年度からキャリア採用の専任組織としてタレントアクイジショングループを設置し、キャリア採用を強化しています。加えて、各事業ラインが持っている人事機能(HRBP)でも採用活動ができる体制を整え、事業ごとに最適なキャリア採用を可能にする体制を整備しています。

事業ラインごとに選考開始から内定応諾にかかるリードタイムを可視化する仕組みを整えるなど、取り組みを強化してきた結果、近年は採用目標数を達成できるようになってきています。今後も400名前後の人員獲得を目指します。

一方、採用プロセスにおける、さらなる質の向上が課題であると考えています。具体的には、一人当たりの採用にかかる時間の更なる短縮や、ダイレクトリクルーティング(求める人材に当社から直接アプローチする方法)の拡大などです。

リファラル採用を強化

現在のキャリア採用は、人材紹介会社経由とダイレクトリクルーティングがメインですが、今後は既存社員の紹介によるリファラル採用にも注力していきます。

※当社のリファラル採用実例はこちらから：[クロストーク・インタビュー](#) | [キャリア採用サイト](#) | [NECソリューションイノベータ](#)

リファラル採用強化策の1つとして、社員の紹介によって採用が実現した場合、紹介した社員にはカフェテリアプランのポイント(採用者の職位に応じて20~30万円相当)を贈呈しています。2024年度は夏季、冬季で紹介社員、入社社員へ付与するポイントを増額するキャンペーンを実施しました。まだまだ採用実績は少ないですが、社員への周知を強化し、今後比率を増やしていきたいと考えています。

■キャリア採用選考の概念図



■キャリア採用実績

2022年度	2023年度	2024年度
166人	278人	370人

※雇用延長嘱託・嘱託社員を除く

02-2 キャリア採用

イノベーション創出を狙った アルムナイの再雇用

当社は退職者に対して広く門戸を開いており、社外に出てより多くの経験を積んだ方々が当社に戻ることで、新たな価値を創出できると考えています。当社出身者が再入社を希望された場合、キャリア採用に準じた選考を行ったうえで積極的に再雇用しています。

また、社外視点の獲得によって新たなイノベーションの可能性を模索しようと、2022年3月にアルムナイ・ネットワーク(退職者コミュニティ)を導入しました。退職後の在籍時の所属や入社年次などに関係なくつながりを持ち、アルムナイ同士で情報交換できるイベントを不定期で実施し、双方有益な場として活用していただいています。

今後は、ICT技術をテーマとしたコミュニティのような、新たな価値を創造できる当社独自の特色を備えたアルムナイ・ネットワークの構築を目指します。

なお、当社は「ジャパン・アルムナイ・アワード2022」(アルムナイ研究所)において、アルムナイ・アワード奨励賞を受賞しました。

※当社のアルムナイ採用事例はこちらから：[クロストーク・インタビュー](#) | [キャリア採用サイト](#) | [NECソリューションイノベータ](#)

■アルムナイ・ネットワーク イベントの様子



03 ジョブ・バンド体系

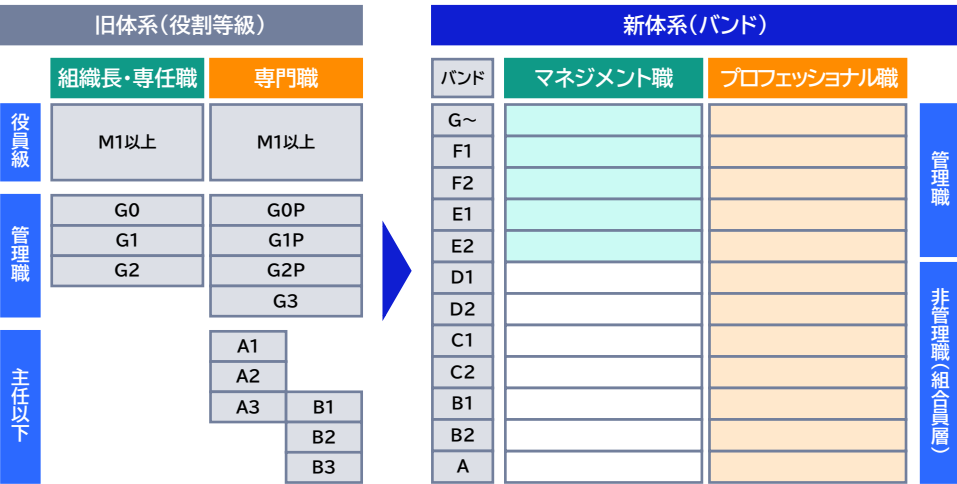
「ジョブ」を起点とした体系へ

「ジョブ型人材マネジメント」導入にあたり、これまでの「職種」「職務」「役割等級制度」をグループ・グローバル共通かつ、外部の標準的な仕事の単位や定義を参考に、再整備しました。これは事業戦略の実現に向けた、新たなビジネスモデルに対応している体系となっており、NECグループ全体でのダイナミックな人材アロケーション(割り当て)を可能にします。

また見直しにより、「職種」から「ジョブファミリー」、「職務」から「ジョブタイプ」、「役割等級」から役割の大きさによる「バンド」に、呼称・体系を統一しました。

また、それぞれの「ジョブ」に対し、求められる標準的な職務内容と役割・責任を定義し、標準ジョブディスクリプション(JD)として開示をしています。それにより、社員がキャリアイメージを具体化し、その実現に向けて能力開発に取り組むことで、キャリア自律をさらに促進したいと考えています。

■役割等級からバンドへの移行



※横スライドではなく外部の客観的指標に基づく職務評価に応じて、バンドを決定しています。

■ジョブファミリー・ジョブタイプ

ジョブファミリー (職種)	プロセス／業務に応じた大括りの業務区分	例)営業・ビジネスデザイン SE、技術開発
ジョブタイプ (職務)	より詳細なプロセス、機能、業務特性に分解した仕事のかたまり 職種によっては技術領域別に分類	例)プロダクトマネージャー システムズアーキテクチャ HW開発

04 人材登用

若手登用

当社では年齢に関わらず、若手であっても挑戦、活躍できる風土醸成に努めており、多様な世代の人材が意思決定に参加し、視野を広げることで、新たな価値創出を目指します。そのために若手社員のさらなる登用や抜擢を進め、年齢にとらわれない活躍の場を提供しています。

アサインの偏りや年齢バイアスによって活躍の場が狭まることのないよう、各種研修などを実施しています。さらに、優秀な若手社員の離職を防ぐため、昇格の早期化、希望に即したローテーションの実現、「クリフトンストレングス」(米Gallup社のオンライン才能診断ツール)などを活用したりテンションを図っています。

今年度、当社では初めて40歳代の社長が就任しました。一方でほかの役員は全員50歳以上であり、多様性に関しては課題が残されています。現在人材プールの若手比率は増加しつつありますが、上記の取り組みにより、中長期的には若手役員比率が30%以上になることを目指しており、経営人材早期育成や階層別選抜研修を強化しています。

■若手(50歳未満)役員比率

2023年度	2024年度	2025年度	ありたい姿
0%	0%	4%	30%以上

※若手は50歳未満の社員、役員や執行役員級以上を指します。

シニア活躍

当社の定年は60歳ですが、70歳までの雇用延長制度を設けています。雇用延長を希望する場合は、雇用延長人材公募の中から自身のキャリアプランに合った仕事を選択・応募し、ポジションへのマッチングを図ります。役割に応じて4段階の等級を設定し、担当する仕事に応じて、等級と賃金を個別に設定します。雇用延長を希望する社員への報酬・処遇面には課題が残っており、公正な処遇に向けて今後も検討を継続していきます。

また、従来の「セカンドキャリア制度」を「キャリアチャレンジ制度」として刷新しました。キャリアチャレンジ制度は自分らしいキャリアにチャレンジする方を応援するため、会社として経済的・時間的な便宜を図る制度です。最長1年間の能力開発休暇に加え、能力開発研修補助の新設、対象年齢の拡大、キャリアチャレンジ準備支援金の増額(退職時月収の最大26ヶ月分)、選択制の再就職支援サービスなどが含まれます。

■雇用延長選択率

	2022年度	2023年度	2024年度
全社員	68.9%	65.4%	65.6%
管理職	70.5%	71.5%	67.6%
非管理職	65.1%	55.4%	63.1%

※定年退職を迎える社員の中で雇用延長を選択する社員の割合

05 強化領域

変革を担う、デジタル人材の育成

当社はシステムインテグレータとしてお客様のDXを支える使命があると同時に、時代に先駆けてDXを推進し、市場競争力を確保する必要性に迫られています。そうした外部・内部環境の変化を踏まえ、DXを推進・支援できるデジタル人材の育成を強化しています。DXを軸とする新たなビジネスモデルへの変革を加速するため、事業構造の変革を牽引する13の領域を強化領域と定め、人材育成プログラムを体系化しました。育成する人数をKPI(重要業績評価指標)の1つとして取り組みを進めています。2020年度から2024年度までの累計で、すでに合計4,624名を育成しました。

■強化領域の育成状況

強化領域の人材育成数		領域別			
全体 4,624名		マーケティング 165名	マーケティングのフレームワークやリサーチなどのスキルを備えたスペシャリスト	上流／コンサル 649名	ビジネス、戦略、セキュリティ構築、現場革新などを支援できるコンサルタント
		クラウド 643名	クラウドシステムの構築に資するアーキテクトやコーディネーターを含む専門エンジニア	共創 291名	顧客との共創などを通して付加価値を提供できるコンサルタントやプロデューサー
		AI 141名	AIを広範な分析に活用できる、エキスパートやアーキテクトなどを含むスペシャリスト	生体認証／映像分析 441名	セキュリティを備えた生体認証と映像分析のシステムを構築できるエキスパート
		IoT 138名	IoTを適切に展開して顧客の課題を解決できるコーディネーターやイネーブラー	ITアーキテクト 207名	IT全般をコーディネートし、ニーズに合わせてシステムを構築できるアーキテクト
		セキュリティ 843名	サイバー上の脅威からシステムを守る知識とスキルを備えたスペシャリスト	プロジェクトマネジメント 489名	SIサービスや建設事業において、プロジェクトを牽引できるマネージャー
		エンジニアリング 127名	各種スペシャリストやアーキテクトを含むクラウドネイティブなエンジニア	アジャイル 467名	アジャイル、DevOpsの知識を有し、プロダクトなどの価値最大化に貢献できる人材
				事業創出 23名	開発・事業開発において、事業化の活動や加速支援ができる人
認定資格					
ITストラテジスト	マネジメント				
ITアーキテクト	アジャイル				
開発系	クラウド				
セキュリティ	情報処理技術				