

CHAPTER 6 成長

成長 ありたい姿と取り組みテーマ

01 キャリアオーナーシッププラン

02 キャリア自律のための仕組み

03 1on1による対話

04 コーチング

05 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

06 人材育成体系の刷新

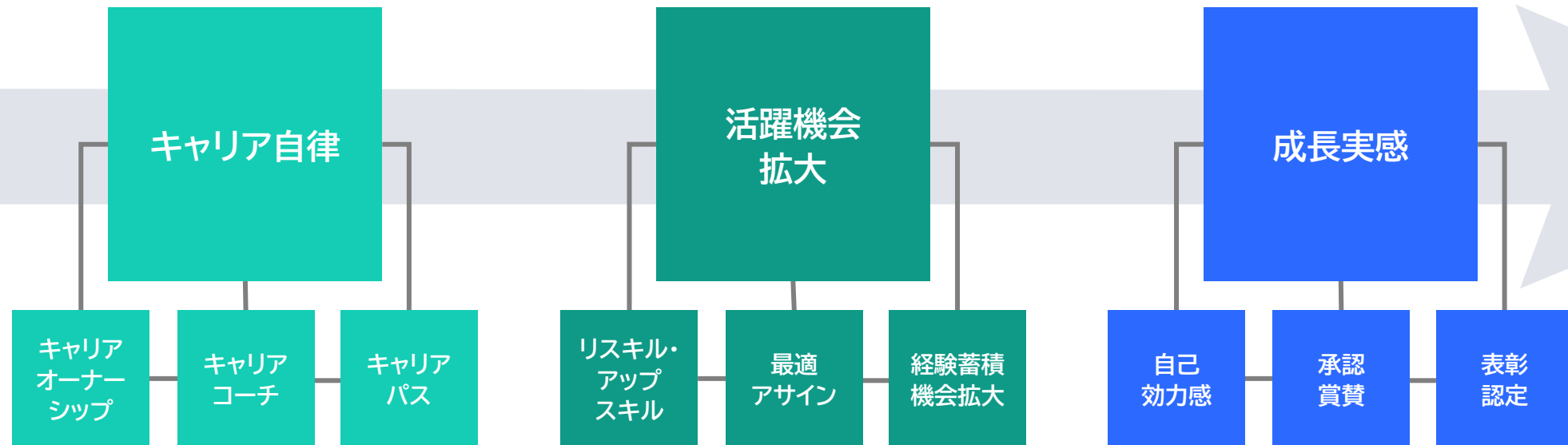
07 Udemy Businessによる学びのサポート

成長における現状と課題

職場でのコミュニケーションや心理的安全性が確保され、良好な人間関係を維持できていることは、当社の強みです。これをベースに、引き続き社員の主体性をさらに引き出し、それぞれがキャリア自律を実現し、自ら率先的に学ぶラーニングカルチャーを醸成していく必要があります。

「成長」領域におけるありたい姿

世代を問わず成長意欲を持ち、自身のキャリア目標・自己実現に向かって主体的にチャレンジし、成長実感を得ている。

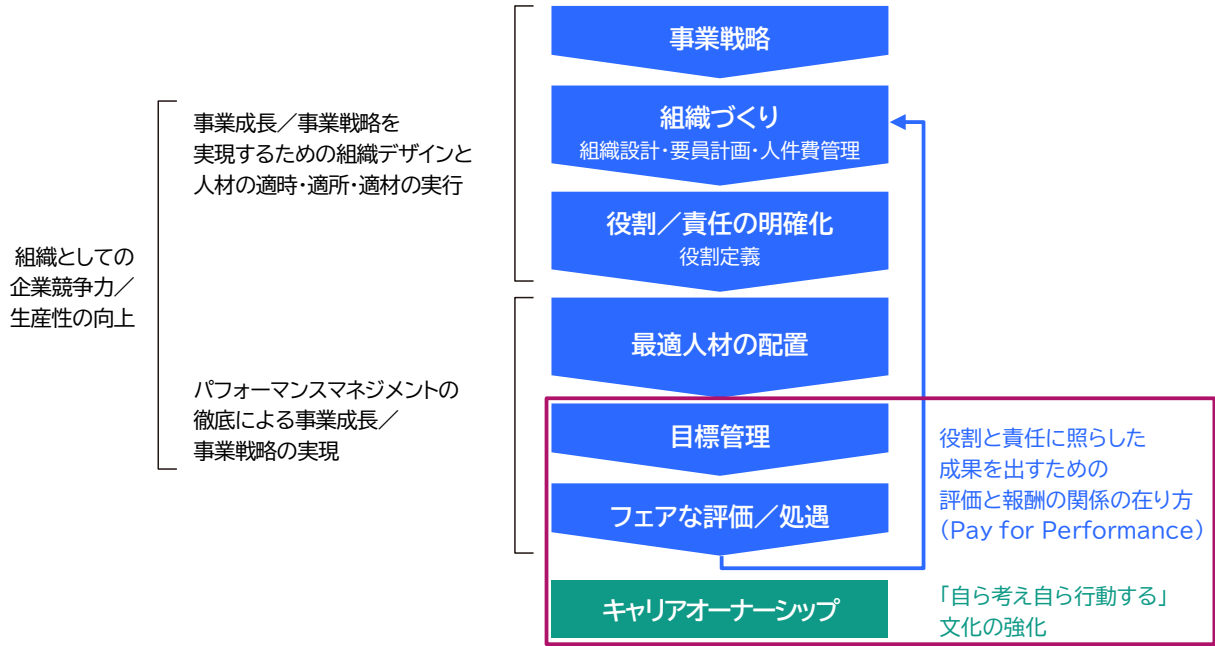


01 キャリアオーナーシッププラン

ジョブ型人材マネジメントの土台となる キャリア自律を高める仕組み

NECグループ主要会社では、事業環境や人・働き方の変化に対応し、グローバル競争を勝ち抜くために、「ジョブ型人材マネジメント」を導入しています。ジョブ型人材マネジメントは、社員一人ひとりのキャリア自律を土台としたマネジメントであることから、今後更に高め、実践していくが必要になってきます。キャリア自律を高めていく仕組みとして、2024年度に従来の施策を「キャリアオーナーシッププラン（COP）」として体系化しました。

■キャリアオーナーシッププランの考え方



■制度詳細

項目	目的	実施内容
キャリア レビュー	自身が納得のいく仕事・ 働き方実現に向け、自分 らしいキャリアデザインを 行うこと。	自身のこれまでのキャリア を棚卸し、将来どんなキャ リアを描きたいかを考え る。
キャリア 開発計画	自分らしいキャリアを実現 するために必要となる能 力を獲得すること。	キャリアレビューで立てた キャリアプランを実現するた めに、当年度で実施する能力 開発計画を立てる。

02 キャリア自律のための仕組み

キャリア自律で 個人と会社の成長を促進

当社では、社員のキャリア自律を推進するため、多くのシステムに散在している人材関連情報を1つのデータベースに集約。タレントマネジメントシステム(TMS)の中に、従業員一人ひとりのキャリアに関する情報を可視化した「私のキャリア」を開発しています。それぞれがやりたい仕事やプロジェクトに就くために必要な専門性やスキル、経験の棚卸しや習得に活用できます。

「私のキャリア」は本人と上司が閲覧できるようになっており、1on1ミーティングの参考資料としても活用するよう社員に周知しています。キャリアについて上司に相談しにくい場合には、生成AIとの対話を通じてスキルを言語化し整理できる「わたキャリAI」の活用も促進しています。

また、「キャリア相談窓口」を設置しています。従業員が相談を通して自律的なキャリアプランを確立することで、会社生活・職業生活における高い志と強い実行意欲を持った競争力のある人材の養成を目指しています。相談者の課題解決を支援することで、メンタルヘルス不調の予防に寄与することも目指しています。現在は有資格者が約10名配置されており、オンラインでの面談も可能です。

■「私のキャリア」の画面イメージ



■「わたキャリAI」利用ガイド



03 1on1による対話

1on1での対話を通した 関係性構築

上司と部下による1on1の対話は、当社の経営戦略の基盤になっています。毎月1回、30分～1時間程度、原則として直属の上司と部下が1対1で対話します。

良好な関係性の構築をベースに、目標達成に向けた進捗の確認とフォローなどの「目標達成に向けた対話」と、社員のキャリアや会社の将来に関する「未来へ向けた対話」を行っています。

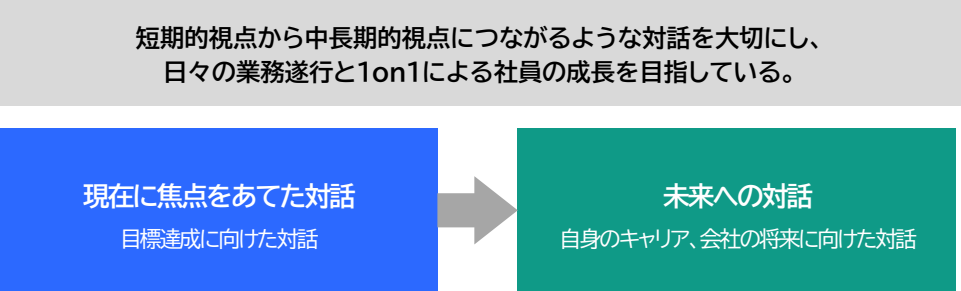
毎月の1on1平均実施率は、導入から数年間おおむね90%以上と高止まりしており、KPIとしての管理は取りやめ、質の向上を目指しています。また、日常の1on1に加え、スキップ1on1(上位上司との1on1)、クロス1on1(別部署の上位職との1on1)、マルチ1on1(同僚など誰とでも実施できる1on1)などが盛んに行われています。

1on1は当社の文化として定着しており、所属や階層などの立場を超えて、気軽に相談できる関係性の構築を促し、心理的安全性に配慮した職場環境づくりの推進につながっています。

■1on1の概要

種類	1on1（毎月1回、上司と部下） スキップ1on1（上位上司との1on1） マルチ1on1（様々な任意の1on1）	対象者	全社員 （休職者、出向者、雇用延長者は実施任意）
頻度	1回／月（以上）	時間	30分以上／回

■当社の1on1制度のコンセプト



04 コーチング

「自ら考え、自ら行動する」文化を醸成

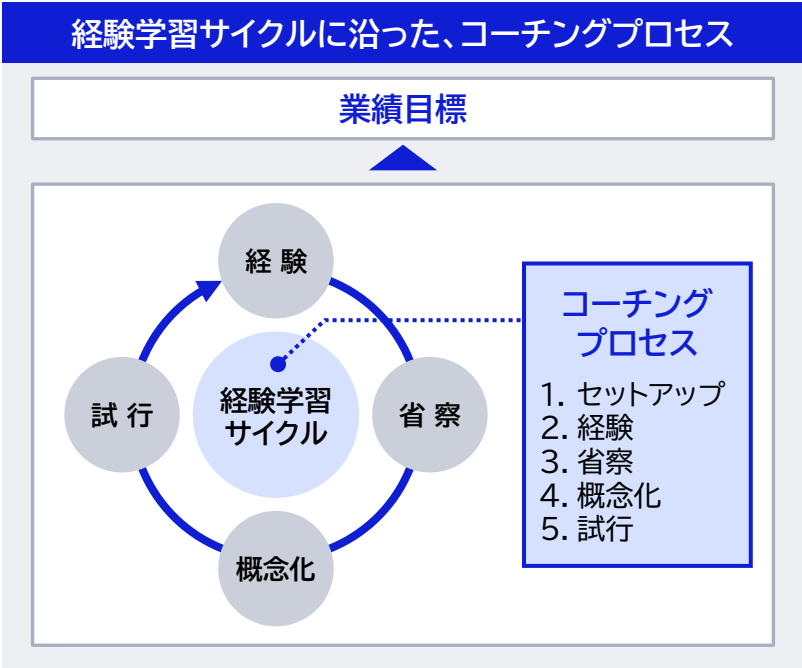
社会にさらなる価値を提供し、お客様と共に成長し続けるために「自ら考え、自ら行動する」文化の醸成に取り組んでいます。これを促進するには、1on1で上司と部下の信頼関係を構築するステージから、上司が部下の成長を促すコーチングのステージへレベルアップすることが重要だと考えています。

それを実現するため、経験から学びを得る「経験学習サイクル」を重視しています。「経験」→「省察」→「概念化」→「試行」の4つのプロセスを回すことで、業務の中で経験した内容をノウハウへと変換し、自己の成長につなげます。

当社ではミドルマネジメント層(部長級)を中心にコーチング研修を実施し、上司は「問いかける」「考えさせる」「本人の言葉で語らせる」というコーチングのプロセスを実践することで、部下が自身で設定した目標を達成するために意識的な行動を取れるよう、サポートします。

これは「フィードフォワード」のアプローチとして知られ、人材育成における効果的な手法として注目されています。

■経験学習サイクル



■受講人数(2023・2024年度)

受講対象	2023年度	2024年度
部長級(組織長)	76名 ※新規昇格者	369名 ※左記受講者を除く

05 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

手上げによる挑戦機会

従来の人材公募「ジョブチャレンジ制度」が「NEC Growth Careers（以下NGC）」にリニューアルしました。これは、ジョブ型人材マネジメントが本格的に導入される中で、法人を越えたNECグループ全体での最適な人材活用とキャリア機会の拡大をこれまで以上に実現するためです。2024年度は140件の応募があり、そのうち50件が成立しました。

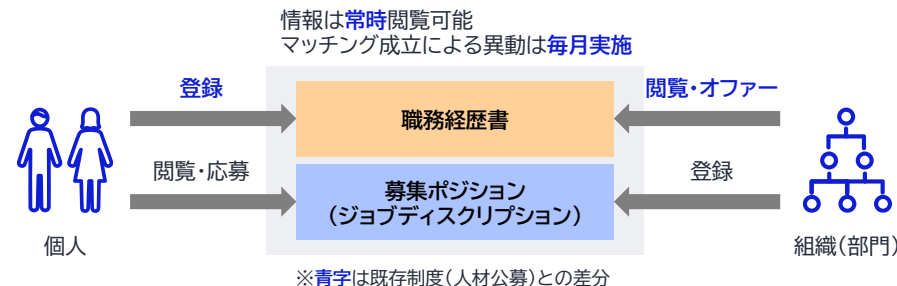
2025年度からはNECグループ会社間の人材公募が運用開始しました。各社社員は所属会社を超えたキャリアへ挑戦することができます。NGCは、NECグループ所属の約5万人がアクセス可能な、多様なキャリア機会を社員に提供するプラットフォームに進化しました。

NECグループにどんな仕事があるか知りたいときや、新しい仕事に挑戦したいときはNGCのシステムにアクセスし、少しでも気になるポジションがあればカジュアル面談を実施して積極的に話を聞くことができます。

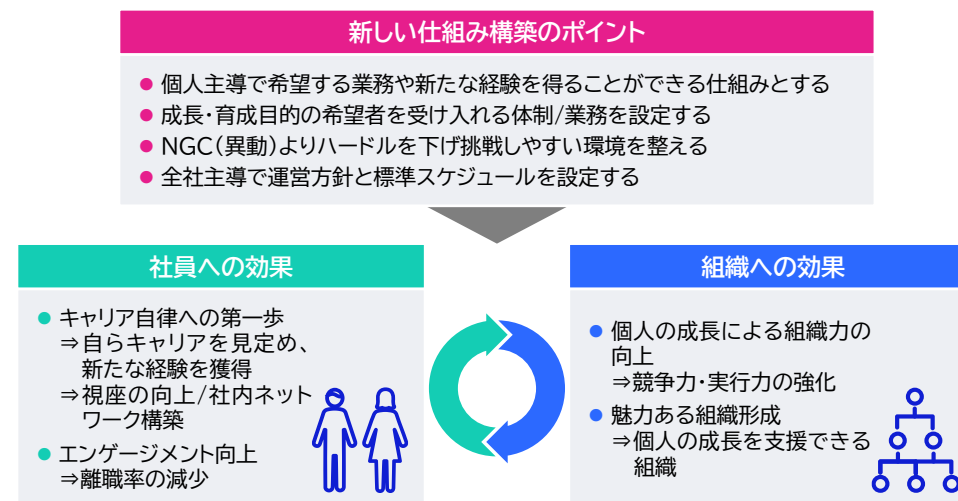
また、上記に加え、現在新たな挑戦機会の提供の仕組みについても検討を進めています。NGCは部署異動を伴いますが、この仕組みではハードルを下げ、社員が挑戦しやすい環境を整えていきます。

このように、当社は社員一人ひとりが、自分のキャリアや業務に挑戦意欲を持ち、自らの成長のためにチャレンジしていくことを推奨しています。

■NGCの仕組み



■新たな仕組みの考え方



06 人材育成体系の刷新

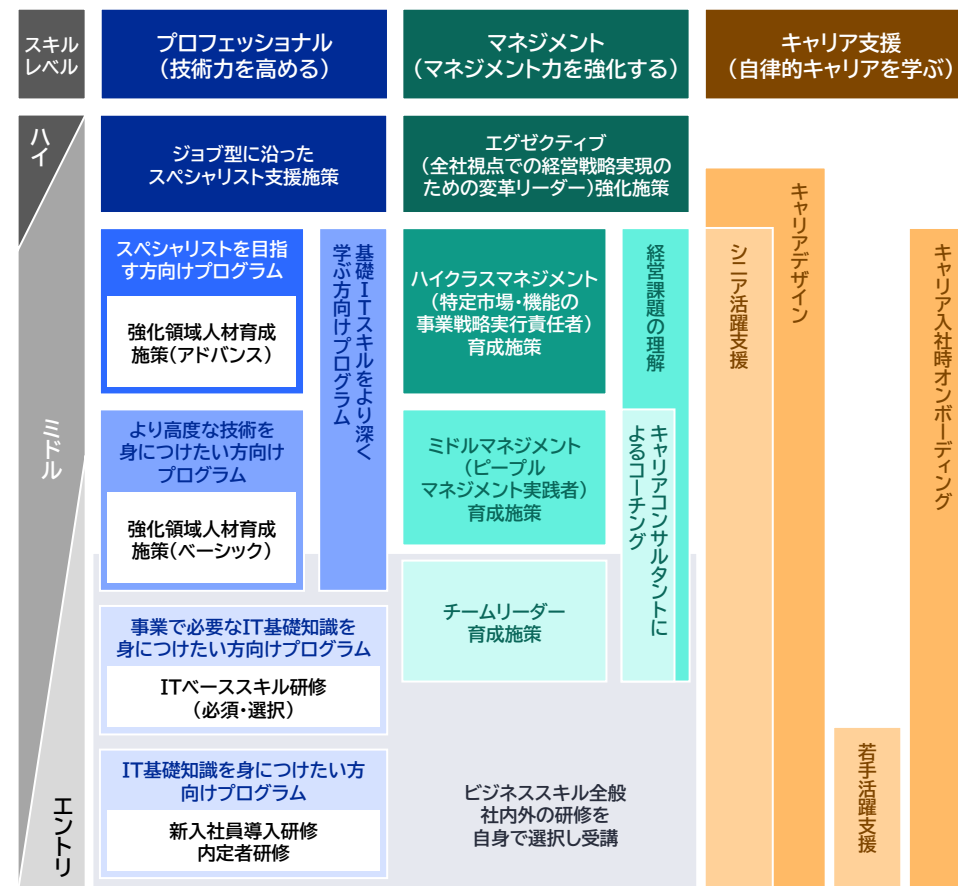
社員の主体的な学び・成長のサポート

当社ではジョブ型人材マネジメントの導入に伴い、さらなるキャリアオーナーシップの促進のため、人材育成体系を刷新いたしました。また、当社の人材育成に関する情報を社員がスムーズに、効率的に探し出せるよう、社内ホームページについてもリニューアルしました。

研修受講については、組織ごとの選抜制から、個人の選択制を目指しています。この点を踏まえ、年齢、年次、在籍人数に係わらず各自のレベル感に合わせて必要な教育が一目でわかる体系図を作成し、社内ホームページのトップページへ掲載しました。

また、プロフェッショナル/マネジメント/キャリア支援の3つに区分し、得たい情報にアクセスしやすくなるように工夫しています。さらに、自身が目指すレベルに向け、必要な研修とその研修目的が理解できる内容にしています。

■人材育成体系図



07 Udemy Businessによる学びのサポート

いつでも、どこでも、主体的に学べる環境を提供

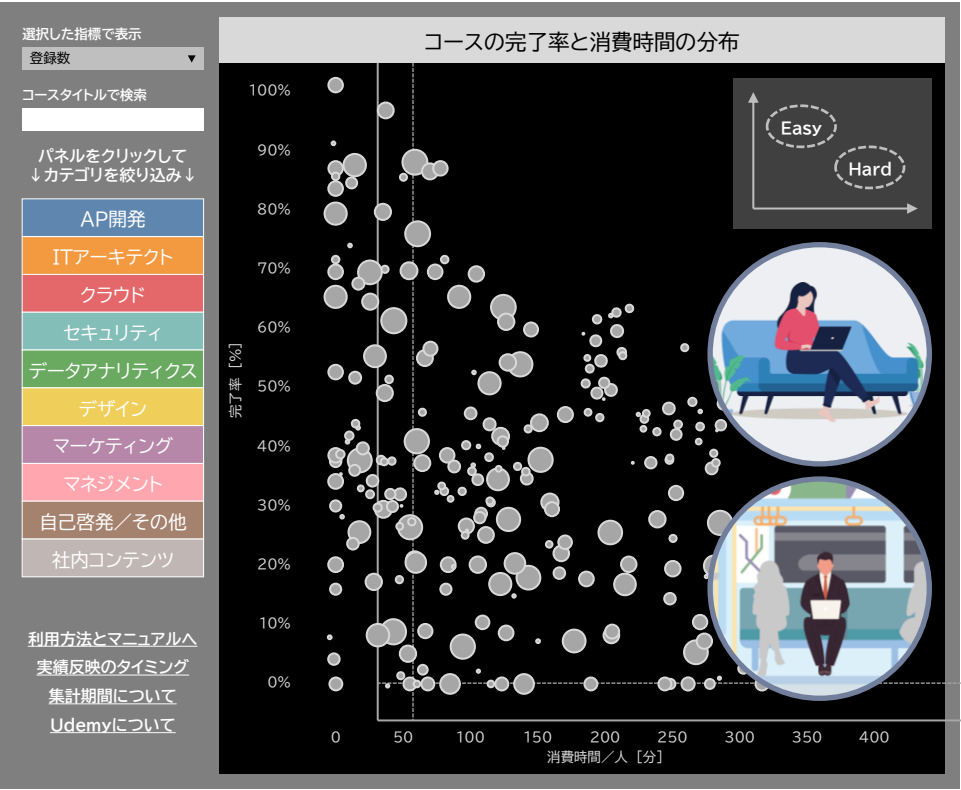
Udemy Businessは、世界で3,000万人以上が利用する、世界最大級のオンライン学習サービスです。当社はこれを全社に導入し、社員がいつでも、どこでも、主体的に選択して学べる環境を整えています。スマートフォンやタブレットなどで自身の理解に合わせて視聴スピードを調整したり、動画を止めたりすることもできます。また、セクションごとに区切って、中断・再開もスムーズにできます。

Udemy Businessは、13,000講座以上のラインナップがあり、当社にとって必要なICT分野も網羅しています。また、トレンドをおさえた内容が随時アップデートされているため、変化が激しい当社の事業環境にもマッチしています。

社員は自己負担なしに、通勤時間や隙間時間など自身のライフスタイルに合わせ、興味がある分野の講座を受講することができます。実際に、新たなスキルの習得に活用している社員が毎年増加しています。すでに一定人数の人数が受講していると捉えていますが、できるだけ多くの社員に、そしてより多くの時間を学びに費やしてもらうことで、人的資本を厚く、そしてアップデートしていきたいと考えています。

なお、2025年度新卒採用入社者から、内定期間もUdemy Businessの利用を可能とし、入社前から学びの機会を提供しています。

■Udemy Business利用実績の可視化イメージ



■Udemy Business利用実績

2022年度	2023年度	2024年度
7,538人	8,395人	8,911人