ジョブ型人材マネジメント

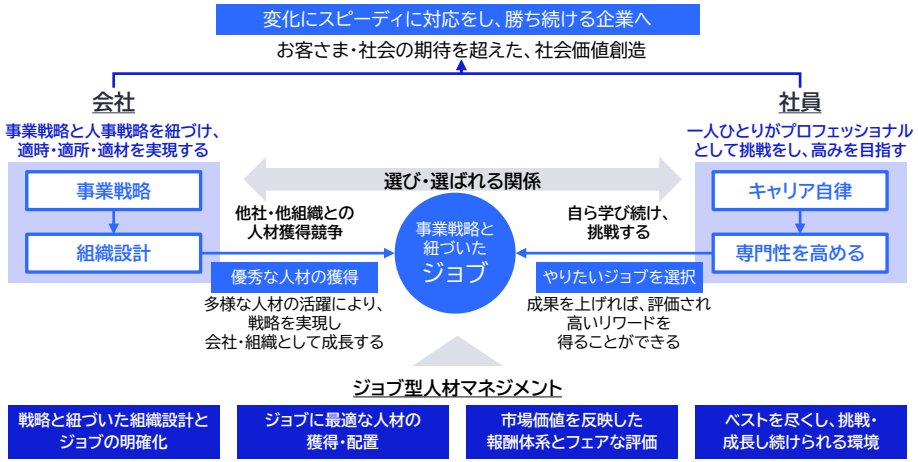
NECに引き続き、当社も2025年度から「ジョブ型人材マネジメント」を全面導入しました。ジョブ型人材マネジメントとは、NECグループが「勝ち続ける企業」になるために、会社・組織としての「適時・適所・適材」と社員の「キャリア自律」を実現することで、会社と社員双方が成長し、強い個人・組織を作るための仕組み・マネジメントの在り方を指します。

事業環境が変化し、先の見通せない不確実な時代となりつつある中で、NECグループがPurposeの実現に向けて社会価値を創造し続けるためには、人材マネジメントの在り方も合わせて転換していく必要があると考えています。
ジョブを起点に、会社は戦略実現に必要な適時・適所・適材を進め、社員はキャリア自律と専門性を高めることにより、事業成長と共に、強い人・組織・カルチャーを構築していきます。

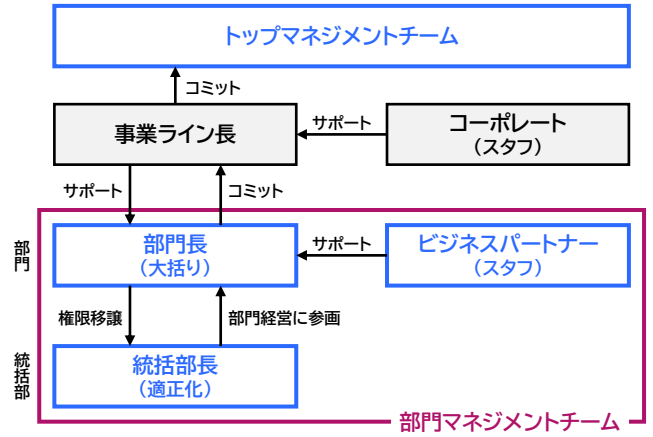
ジョブ型人材マネジメントの導入に伴う変革の1つに、部門制の導入があります。これにより、市場環境の変化に柔軟かつ迅速に対応し、外部への提供価値を最大化することを目指します。

具体的には、従来の組織体制を見直し、ジョブ型人材マネジメントの考え方を取り入れながら、組織を「大括り化」して部門単位での経営を行う体制へと移行しました。これにより、事業遂行の単位が明確になり、現場の意思決定スピードやチームパフォーマンスの向上が可能になると考えています。
また、部門ごとのポジション設計に関するルールを明確化・統一することで、役割や責任をはっきりとさせ、社員一人ひとりが自律的に価値を発揮しやすい組織づくりを推進してまいります。

■ジョブ型人材マネジメントで目指すゴール



■部門制の導入



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2025