

CHAPTER 2 人材計画

- 01 HR方針と体制
- 02 リソース戦略
- 03 選抜／育成

01 HR方針と体制

NECグループHR 方針と 当社の人材育成基本ポリシー

NECグループでは、強い個人・強いチームを作るため「挑戦する人の、NEC。」というHR (Human Resources:人材)方針を定めています。「多様な挑戦機会」「限らない成長機会」「フェアな評価／次へ繋がるリワード」「ベストを尽くせる環境／文化」の4つの要素を大切にしています。当社は2014年にNECソリューションイノベータとして発足して以来、「仕事が人を育てる」という人材育成基本ポリシーを掲げています。著名な「ロミンガーの法則」によれば、ビジネスパーソンの成長に必要な要素のうち、7割は業務経験、2割は薫陶、1割は研修から習得すると言われています。当社では大規模な企業特性を活かし、“多様”かつ“限らない”仕事の経験ができる機会を提供しています。

人材戦略の実行体制

当社の人材戦略を担う機能は、「HR部門」が担当しています。その中でも、全社人材戦略を担う機能として、HR部門の直下に「HR統括部」を設立しています。なお、当社は2022年度にチーフオフィサー制を導入しました。人事領域の責任者を明確にするため、CHRO(Chief Human Resource Officer)を任命しており、CHROがHR部門長を兼ねています。

■NECグループHR方針

Right Time, Right Position, Right Person

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。

Keep Growing with Code of Values

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。

Pay for Performance

フェアな評価／次へ繋がるリワード

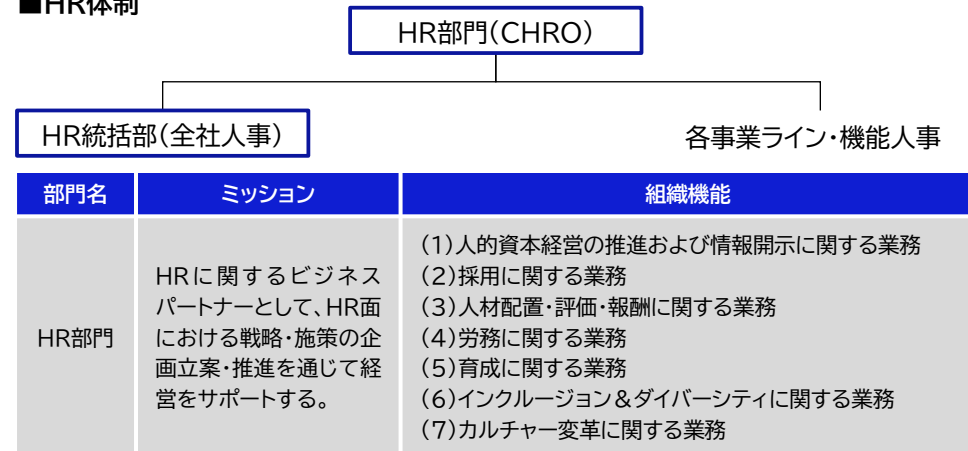
成果はフェアに評価され、正当な報酬、次への成長機会やポジションなどで報いられる。

Workplace, Culture, Benefit for the Best Performance

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。

■HR体制



02 リソース戦略

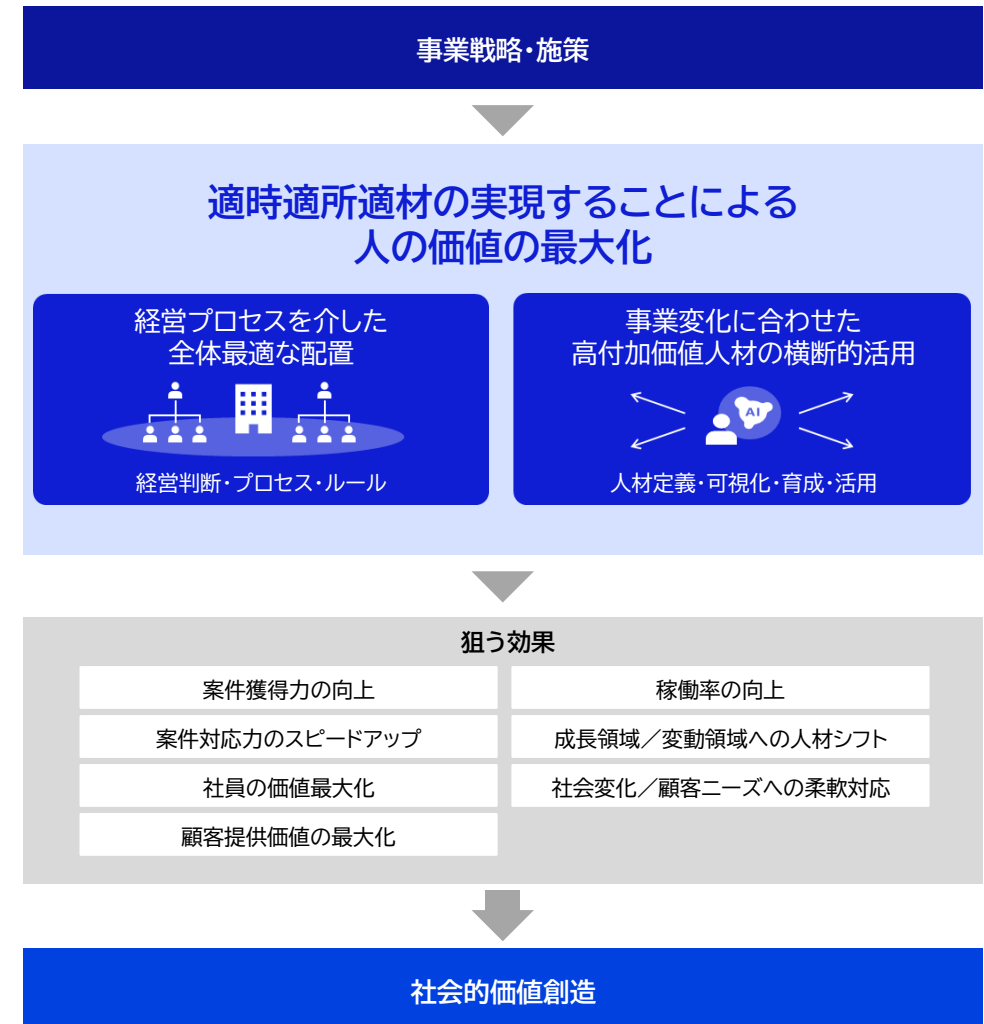
変革の鍵を握る「リソース戦略」

2021年4月に策定した「NECソリューションイノベータ2030Vision」において、当社はリソース戦略を事業基盤の変革の1つと位置付け、以降活動の高度化を推進してきました。

まず、リソース戦略を有機的に実行するための共通基盤として、「人材定義」を基にした「リソースの見える化」を進め、育成や最適配置に活用してきました。

こういった活動を更に加速すべく、「全体最適な配置」や「高付加価値人材の横断的活用」を推進し、適時適所適材の実現を通して、人の価値を最大化を目指しています。

経営プロセスの一環として、事業戦略の実現に向け、社内リソースに加え、ビジネスパートナーなど社外リソースを含む、リソース計画を策定し、できあがった計画を活用し、全社レベルでのリソース増強・拡充方針について、経営幹部が集う「リソース戦略会議」で議論しています。



03 選抜／育成

サクセッションプラン

上位の階層になればなるほど、空席が生じた時の影響が大きくなります。後継者を継ぎ目なく配置できるようにするため、2020年度から、部長級以上については、3年先までのサクセッションプラン(後継者育成計画)を策定してきました。

2025年度からは、将来のリーダーを体系的に育成するリーダーシップ・パイプラインを作っていくことが重要だと考え、10年先までリストアップすることとしました。

計画的な昇格プランを実現するため、将来を見据えた育成を進めています。サクセッションプラン策定にあたっては、まずは性別・年齢の多様性を意識し、育成計画を検討しています。

人材プール

サクセッションプランの実効性を高めるため、次世代の経営者になり得る人材を早い段階から見極め、育成しています。事業部長級～課長級で、経営人材になり得る候補者の人材プールを形成してきました。2025年度からは、課長級の1つ下の主任級も対象にしていきます。女性や若手を積極的に選抜することで、将来の経営幹部の多様性を確保します。

人材プールに選ばれた人材の中から、各バンドで、それぞれ選抜教育を実施しています。

■経営人材輩出のPDCAサイクル



■人材プール選抜状況

	2024年度	2025年度	2026年度
人数	452名	213名	179名
女性比率	19%	22%	20%
若手比率*	45%	5%	9%

*2025年度、「若手」の定義を見直し、以下のとおり変更しました。

- ・2024年度まで 課長級:40歳以下、部長級:44歳以下、事業部長級:48歳以下、理事級:51歳以下
- ・2025年度以降 課長級:34歳以下、部長級:39歳以下、事業部長級以上:44歳以下