

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

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、今後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。今後も採用活動における多様性の向上に継続的に取り組み、将来の成長を支える人材ポートフォリオの強化につなげていきます。

■新卒採用数

2024年度	2025年度	2026年度
469人	542人	474人

■新卒採用男女比

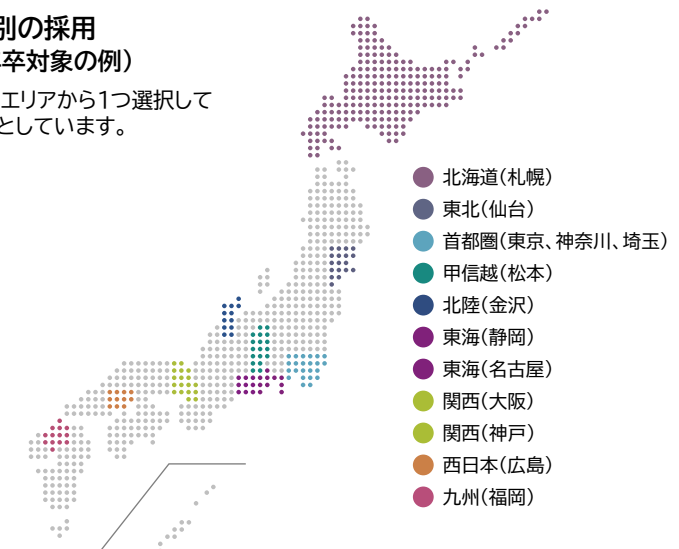
2024年度	2025年度	2026年度
男性比率:71.2% 女性比率:28.8%	男性比率:72.0% 女性比率:28.0%	男性比率:62.2% 女性比率:37.8%

初任配属事業ライン×エリア別採用

新卒採用にあたっては、近年の新卒学生の価値観の変化に対応し、2025年新卒採用より、全エリアで「初任配属エリア別採用」を導入しています。また、2027年新卒採用では、初任配属事業ラインについても選考時点で選択できるようにし、ジョブマッチングを高めることで入社後の早期活躍の実現を目指します。今後は事業戦略と連動し、持続的な成長に資する人材ポートフォリオの最適化を推進するとともに、採用の質とマッチング精度の向上により、組織全体の生産性向上を目指します。

■初任配属エリア別の採用 (エリアは2027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。



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し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。

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。

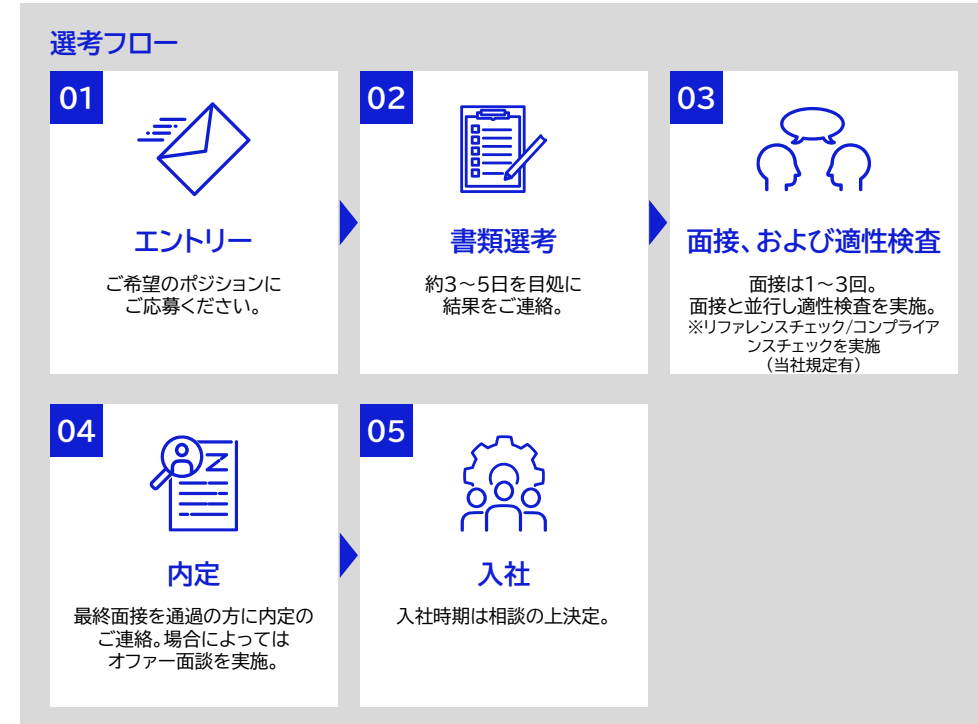
リファラル採用を強化

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](#)

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。2025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。現状の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

2023年度	2024年度	2025年度
278人	370人	259人

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グループサイトを構築し、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](#)

■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

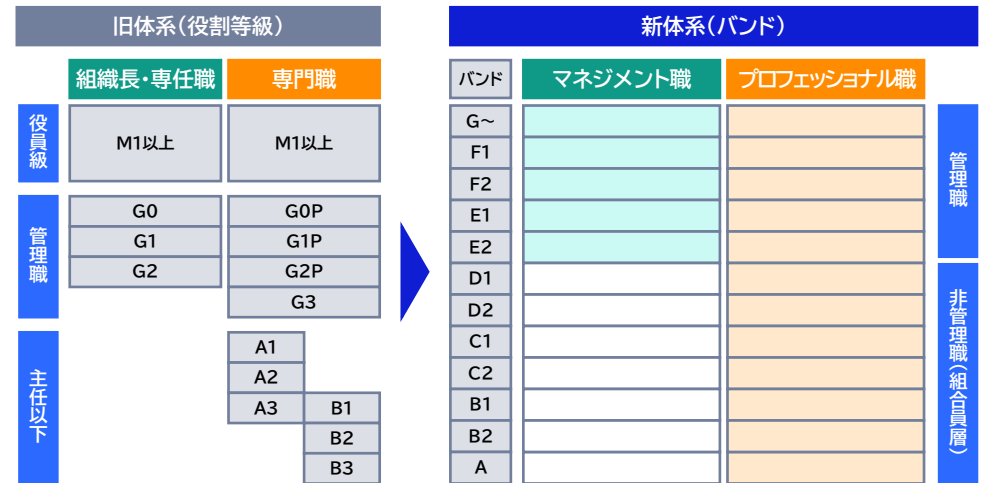
「ジョブ」を起点とした体系へ

「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。

■2025年度に役割等級からバンドへ移行



※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)などを活用したリテンションを図っています。

昨年度、当社では初めて40歳代の社長が就任し、今年度も40歳代の執行役員が就任しました(就任時点の年齢)。また、統括部長においても若手登用は増加しており、昨年度+6%となりました。一方で役員や統括部長の大半は50歳以上であり、多様性に関してはまだ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

2024年度	2025年度	2026年度	ありたい姿
0%	4%	5%	30%以上

※50歳未満の執行役員以上に占める割合

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段階の格付を設定し、担当する仕事に応じて、格付と賃金を個別に設定します。

2026年度より、公正な処遇の実現に向けて、社員同様の評価に基づく昇降給の仕組みを導入するとともに、報酬レンジの見直しを実施しました。

また、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

	2023年度	2024年度	2025年度
全社員	65.4%	65.6%	59.7%
管理職	71.5%	67.6%	66.7%
非管理職	55.4%	63.1%	52.2%

※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2025年度までの累計で、すでに合計5,092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 5,092名(昨対比468名増)		マーケティング 146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 740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 792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 274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 216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 417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 133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 241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 854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 543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 120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 550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 66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				