

CHAPTER 6 成長

成長 ありたい姿と取り組みテーマ

01 Self Development Plan/キャリアレビュー

02 コーチング

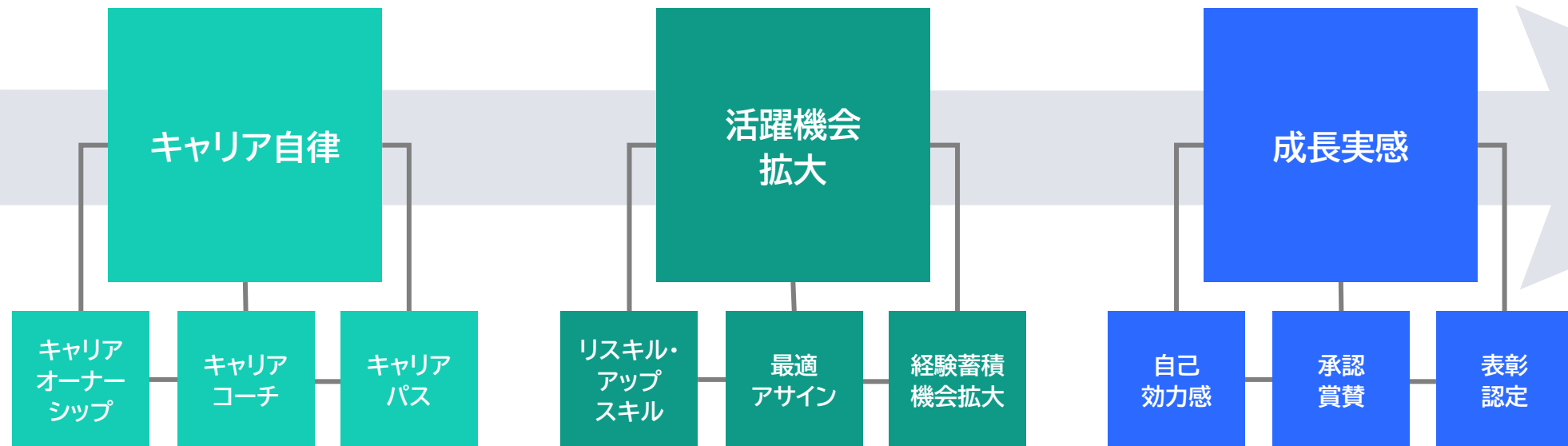
03 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

04 人材育成体系

05 Udemy Businessによる学びのサポート

「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。

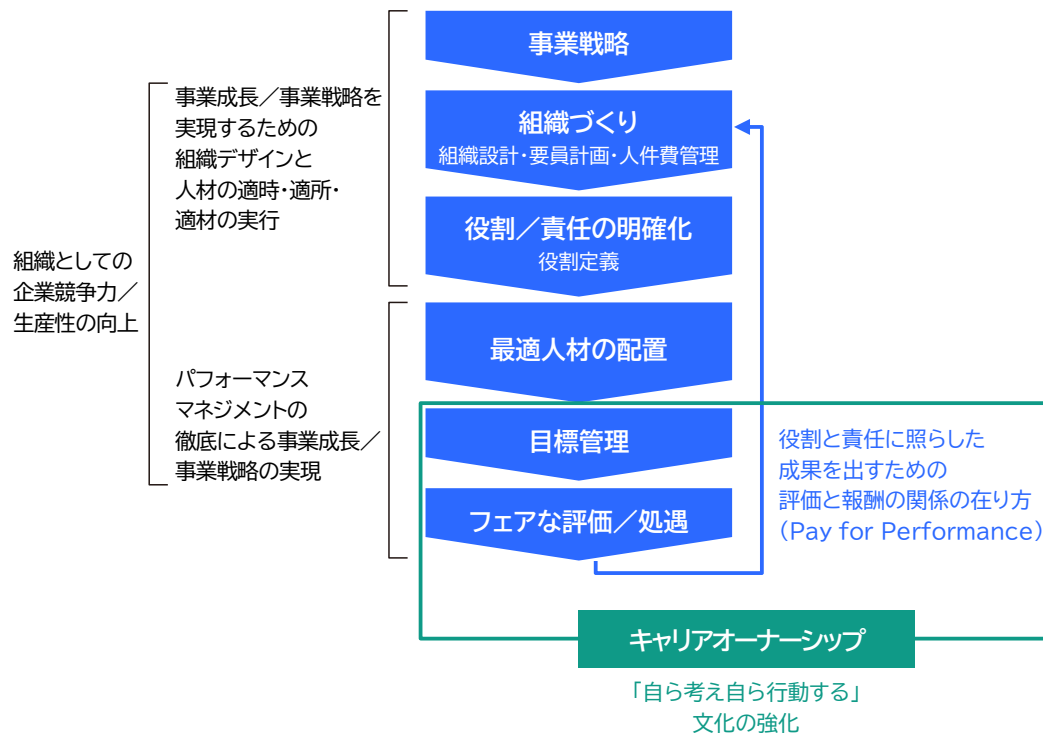


01 Self Development Plan/キャリアレビュー

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、実践していくこと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、2026年度から年度初めに実施する業績目標設定に紐づける形で、スキルアセスメント・Self Development Plan(SDP)を実施します。

■キャリアオーナーシップの考え方



■2026年度キャリア施策詳細

項目	目的	実施内容
SDP	成長のための育成計画	当年度の目標実現に向けて必要なスキルや能力の開発計画を作成
キャリアレビュー	中長期的な目標の明確化	これまでの経験や自分の価値観を棚卸し、キャリア目標を明確化

■自律的な学び・キャリア開発のための年間スケジュール

5月～6月	5月～6月	10月～11月	Ppl-Mと計画整合後 ～年度末	2月～3月
スキルアセスメント	Self Development Plan	キャリアレビュー	計画実行	評価
現状の確認・可視化 ・自身のスキルレベルを評価登録 ↓ ・上司から見たスキルレベルを評価登録 ↓ ・当年度のポジションにおける自身のジョブタイプ/バンドの期待値とのGAPを確認	成長のための計画作成 ・当年度の目標実現に向けて必要なスキルや能力の開発計画を作成 ・計画には学習や研修だけでなく業務を通じて得られる経験を含める	中長期的な目標の明確化 ・これまでの経験や自分の価値観を棚卸し、キャリア目標を明確化 ・自身の今後のキャリアや成長に向けてピープルマネージャーと対話	実行・計画の見直し ・計画に基づき、スキル強化・キャリア実現に向けて施策を実行 ・実行段階でも随時必要に応じて計画を見直し、進捗も確認していく	当年度の振り返り ・成果・実績・行動を振り返り、上司とともに評価実施 ・次年度の目標策定や中長期的な計画のチューニングに繋げていく

02 コーチング

「自ら考え、自ら行動する」 文化を醸成

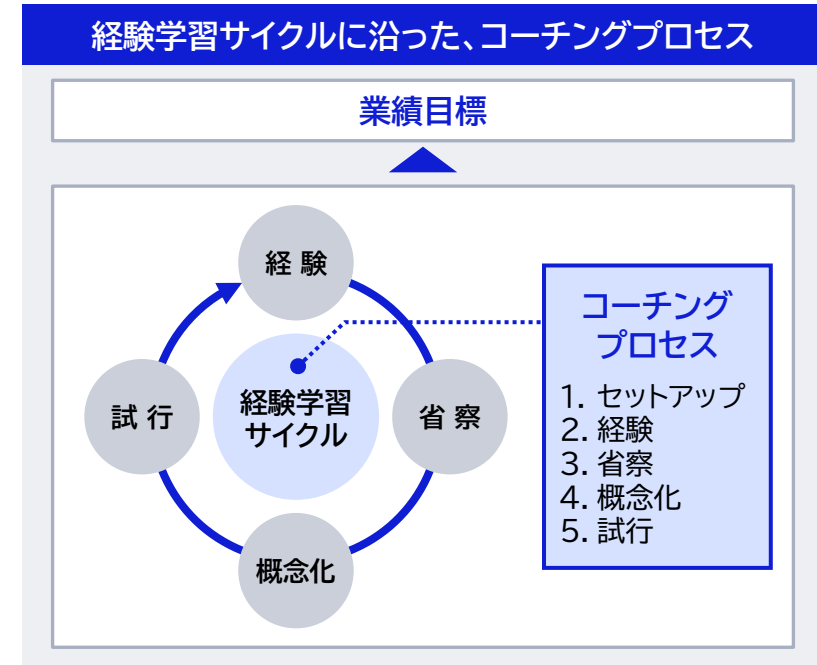
社会にさらなる価値を提供し、お客様と共に成長し続けるために「自ら考え、自ら行動する」文化の醸成に取り組んでいます。これを促進するには、上司と部下の1on1で信頼関係を構築するステージから、上司が部下の成長を促すコーチングのステージへレベルアップすることが重要だと考えています。

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

受講対象	2024年度	2025年度
部長級(組織長)	369名	162名

03 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

手上げによる挑戦機会

「NEC Growth Careers(以下NGC)」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目的とした制度です。2025年度は127件の応募があり、61件が合格となりました。

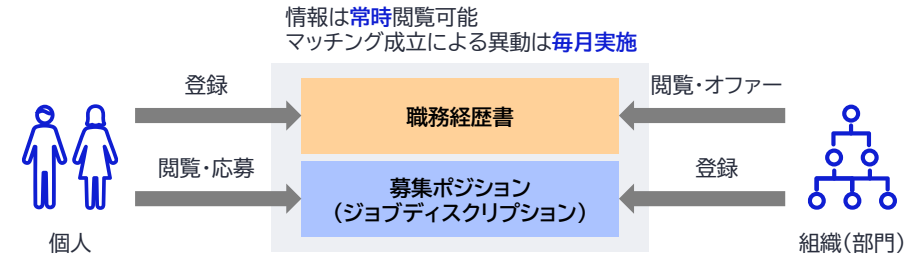
2025年度にNECグループ会社間の人材公募を開始し、2026年度はその2年目の運用フェーズに入っています。各社社員は所属会社を超えたキャリアへ挑戦することができます。NGCは、NECグループ所属の約5万人がアクセス可能な、多様なキャリア機会を社員に提供するプラットフォームです。

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。

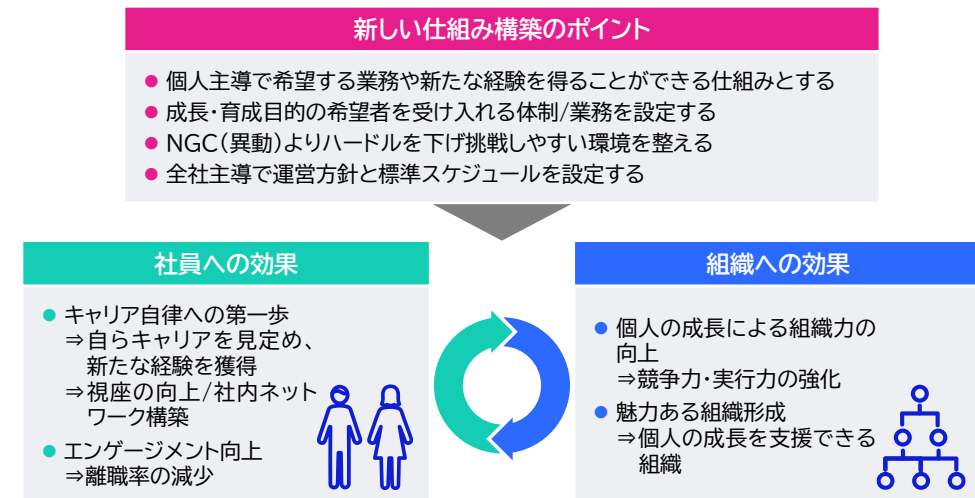
また、上記に加え、社員の挑戦機会のさらなる拡充に向けた新たな仕組みとして、2025年度は「きらねすプロジェクト」の一環で、異動を伴わずに他部門の業務を短期間(3日程度)体験できる社内インターン(ジョブインターン)を実施しました。NGCは部署異動を伴いますが、このようにハードルを下げ、社員が挑戦しやすい環境を整えていきます。

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



04 人材育成体系

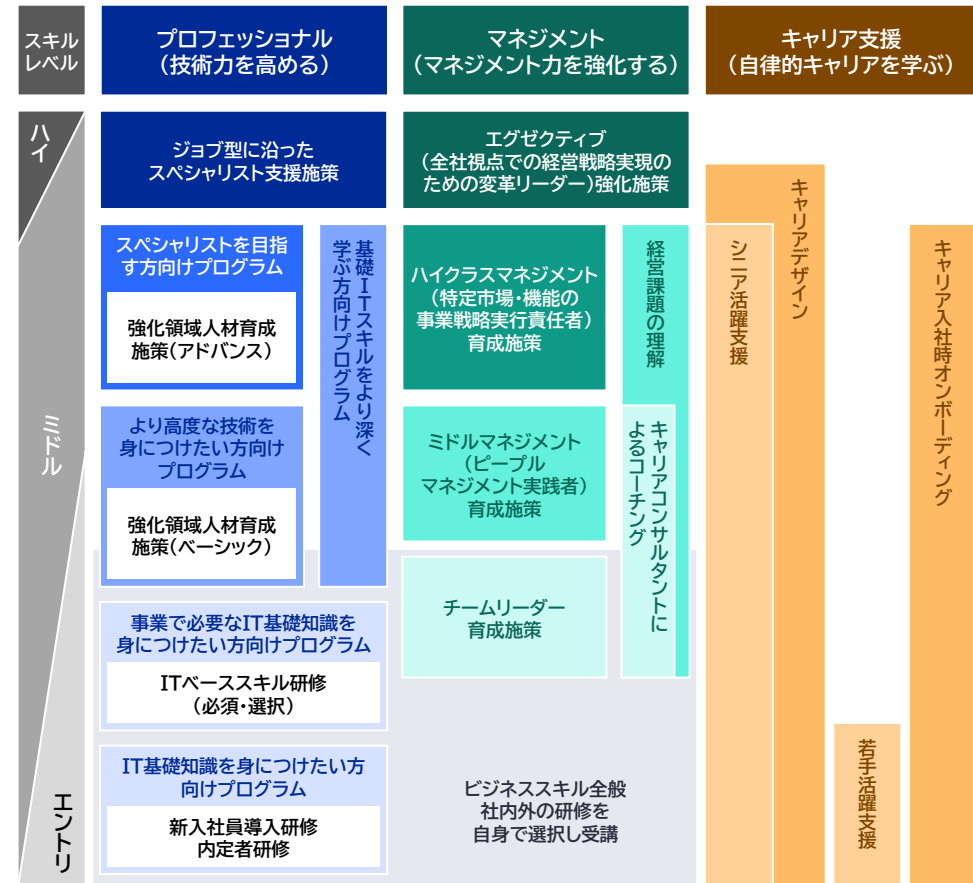
社員の主体的な学び・成長のサポート

当社では人材育成体系を定義し、ジョブ型人材マネジメントの推進、キャリアオーナーシップの促進を行っています。これらを社内ホームページに掲載し、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にしています。

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。

■2025年度人材育成体系図



05 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

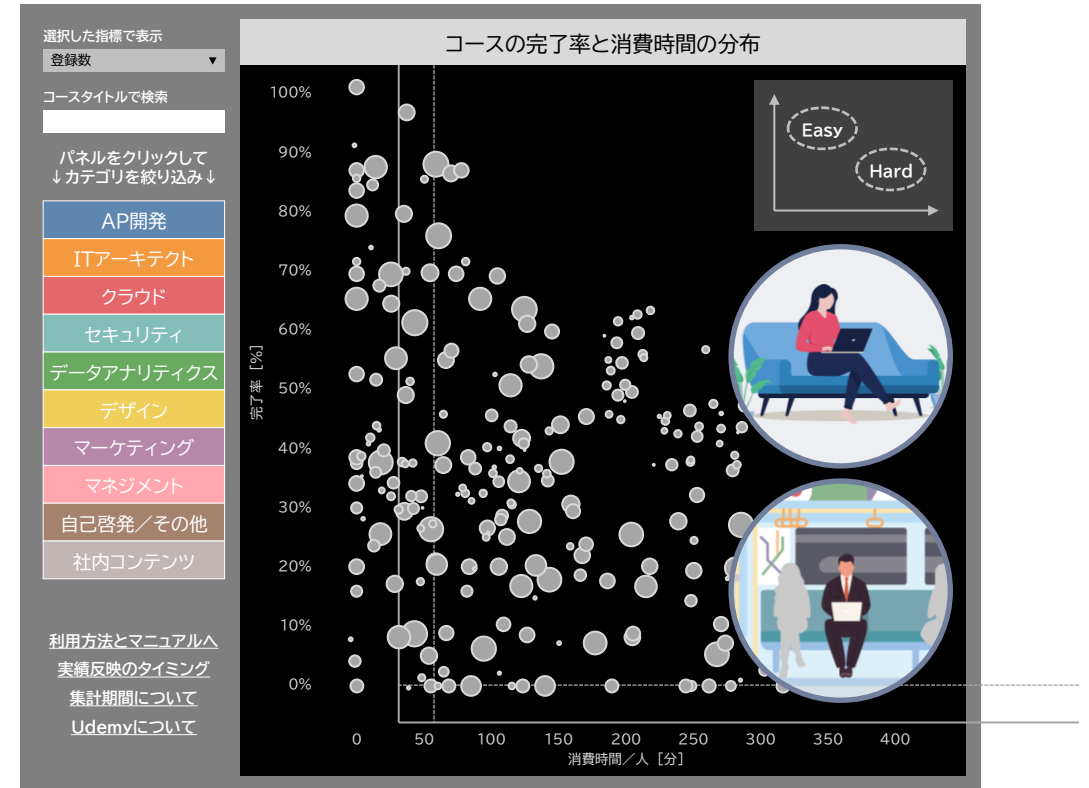
Udemy Businessは、世界で3,000万人以上が利用する、世界最大級のオンライン学習サービスです。当社はこれを全社に導入し、社員がいつでも、どこでも、主体的に選択して学べる環境を整えています。スマートフォンやタブレットなどで自身の理解に合わせて視聴スピードを調整したり、動画を止めたりすることもできます。また、セクションごとに区切って、中断・再開もスムーズにできます。

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

2023年度	2024年度	2025年度
8,395人	8,911人	9,346人