

## CHAPTER 3

# 採用・登用・育成

- 01 新卒採用
- 02 高専卒業生の採用強化とキャリア採用
- 03 アルムナイの再雇用
- 04 職位体系
- 05 人材登用
- 06 教育と研修
- 07 高度専門職への支援
- 08 強化領域

### 採用・登用・育成における現状と課題

採用・登用・育成の基盤や仕組みを整え、各種施策を実行しています。採用目標をクリアできていない特定職種の人材の獲得力を、さらに強化していきます。優秀者を早期に選抜する仕組みの実効性を高め、時代やビジネスの変化、個人の価値観の多様化などに合わせて育成体系を再構築する必要があります。

# 01 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、今もこれから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。

## 新卒向けに初任配属エリアを 確約する採用

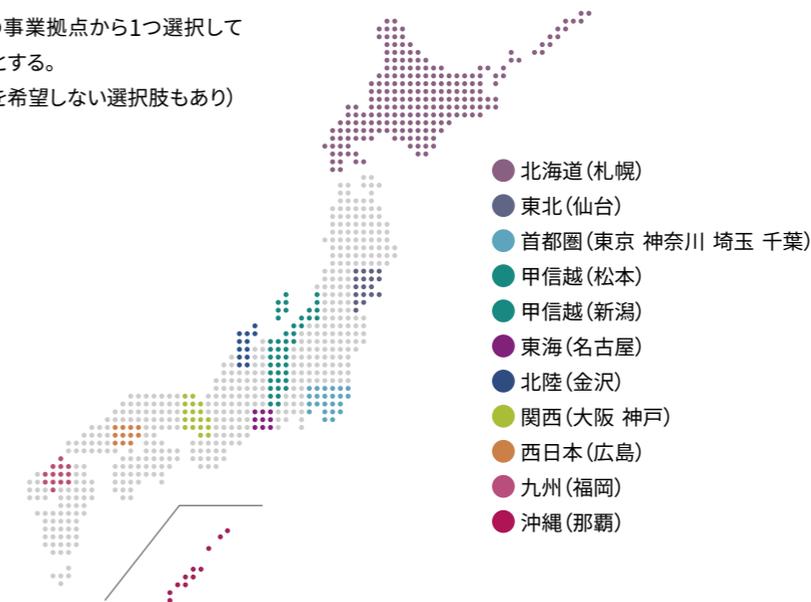
2021年度以降、毎年約500名の新卒採用を実施しています。採用にあたっては、昨今の新卒学生の価値観の変化に合わせ、2025年度の新卒採用から首都圏を含む全エリアで「初任配属エリア別採用」を実施します。採用選考時点で全国の事業拠点から1つを選択し、選考試験を受けます。事前にエリアを希望しない選択肢も可としています。

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。情報サービス業界は、本来、性別や文系理系に関係なく多彩な人材が活躍できると考えています。しかし、業界特性として、理系の応募者が多く、理系の女性は男性に比べるとまだ少ないことから、女性比率を増やすことは容易ではない状況です。理系学生へのアプローチはもちろん、文系学生への情報発信も強化していきます。

### ■初任配属エリア別の採用（エリアは2025年卒対象の例）

採用選考時点で全国の事業拠点から1つ選択して  
選考試験を受けることとする。

（ただし、事前にエリアを希望しない選択肢もあり）



### ■新卒採用男女比

2021年度	2022年度	2023年度
男性比率：65.0% 女性比率：35.0%	男性比率：72.3% 女性比率：27.7%	男性比率：71.5% 女性比率：28.5%

### ■新卒採用文理比

2021年度	2022年度	2023年度
文系比率：42.5% 理系比率：57.5%	文系比率：25.1% 理系比率：74.9%	文系比率：41.7% 理系比率：58.3%

## 02 高専卒業生の採用強化とキャリア採用

### 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。

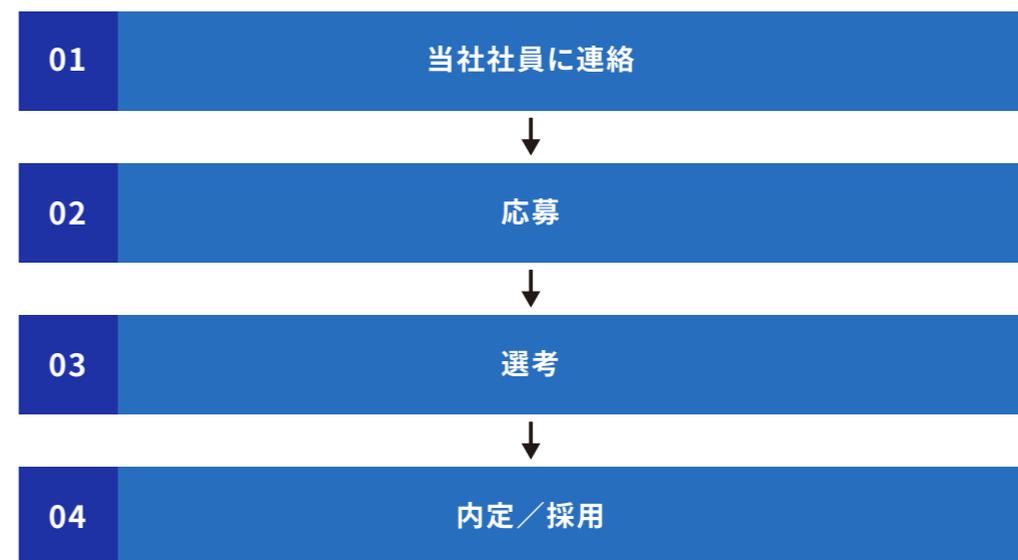
### キャリア採用とリファラル採用を強化

2020年度からHR戦略室に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。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（求める人材に当社から直接アプローチする方法）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。

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。2021年にスタートしたばかりの施策であり、まだ採用実績は少ないですが、今後比率を増やしていきたい考えです。

#### ■リファラル採用の選考ステップ

応募後の選考ステップは通常のキャリア採用と同様になります。紹介者である社員が、選考プロセスに関与することはありません。すでに選考に進んでいる方は対象外となります。



※03選考からは通常のキャリア採用と同様に選考を行います

## 03 アルムナイの再雇用

# 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）を立ち上げました。アルムナイの方にとってメリットのある場を提供するため、アルムナイ向けの技術共有会や勉強会を開催しています。

そうした取り組みにおける1つの機能として、再雇用の道も用意しています。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。

### ■アルムナイ・ネットワーク登録のメリット

#### 様々な企業とのつながりが生まれます

他のアルムナイメンバーと交流を持って、企業訪問や事業の相談が円滑に行えます

#### アプリ利用で事務局と情報交換ができます

アルムナイや当社のアルムナイ事務局とスタンプやメッセージのやり取りができます  
気軽な情報交換が可能です

#### アルムナイ同士で気軽に情報交換できます

テーマ別に複数のコミュニティが立ち上がっており、気軽にコミュニケーションが取れます

#### 当社の近況を知ることができます

定期的に社内情報や技術勉強会に関する情報を配信しています

# 04 職位体系

## 役割等級制度

当社は役割等級制度を導入しています。原則として、全ての従業員が本制度の定める役割等級基準書に基づき、職群、等級、人材タイプが設定されます。育成、評価、処遇などの人事に関する諸制度は、この職群、等級、人材タイプに基づいて実施されます。

役割等級基準書は、ITスキル標準 (ITSS) ※に基づいて作成されており、業界標準としての客観性を確保しています。職群と等級の詳細については、右図の通りです。縦軸は等級を示し、上にいくほど職位が上がります。横軸はキャリアパスを示しており、G2 (部長職相当) 以上になると、専門職と組織長のキャリアに分かれます。

※個人のIT関連能力を、職種や専門分野ごとに明確化・体系化し、IT人材に求められるスキルやキャリアを示した指標。経済産業省が定めている。

## 高度専門職制度

高度専門職制度は、専門職キャリアにおけるG2 (部長職相当) 以上に適応される当社独自の人事制度です。高度専門職に認定された社員は、自身が得意とする専門領域においてプレゼンスを発揮し、高度な専門性や実務経験を生かしてビジネスを成功へ導く役割を担います。当社には現在、353名 (2024年4月1日現在) の認定者がいます。

■職群と等級、職位体系



※担当している仕事に応じて設けられた区分で、A職群、B職群の2つに区分しています

# 05 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、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、各種研修等を実施しています。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)などを活用したエンゲージメントの強化を図っています。

ただし、現在の役員は全員50歳以上であり、まだ多様性が十分ではありません。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20%以上になることを目指していきます。

### ■若手(50歳未満)役員比率

2021年度	2022年度	2023年度	ありたい姿
0%	0%	0%	20%以上

※若手は50歳未満の社員、役員は執行役員クラス以上を指します

## 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。定年前には、セカンドキャリア支援制度で複数のキャリアが選択できます。

NECグループとして人材の公募が行われ、各職場のニーズと本人の希望をマッチングしていきます。役割に応じて4段階の等級(S1～S4)を設定し、成果に応じて評価と報酬を決めるジョブ型雇用です。

セカンドキャリア支援制度は、キャリアを社会で活かすことを希望する社員に対し、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、退職時月収の最大12ヶ月分を支給するセカンドキャリア準備支援金、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

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	64.7%	68.9%	65.4%
課長クラス以上	69.5%	70.5%	71.5%
主任以下	54.9%	65.1%	55.4%

# 06 教育と研修

## 資質教育と技術教育の両輪で人材を育成

当社の新入社員教育体系は、社会人として必要なビジネススキルを身に付ける「資質教育」と、SEとしてのスキルを身に付ける「技術教育」で構成されており、全社主導のものと部門独自のものがあります。全社主導の資質教育は、底上げ研修と選抜研修で構成されています。一方、全社主導の技術教育については強化領域を中心に整備されています。

※強化領域の詳細については「08 強化領域」を参照ください

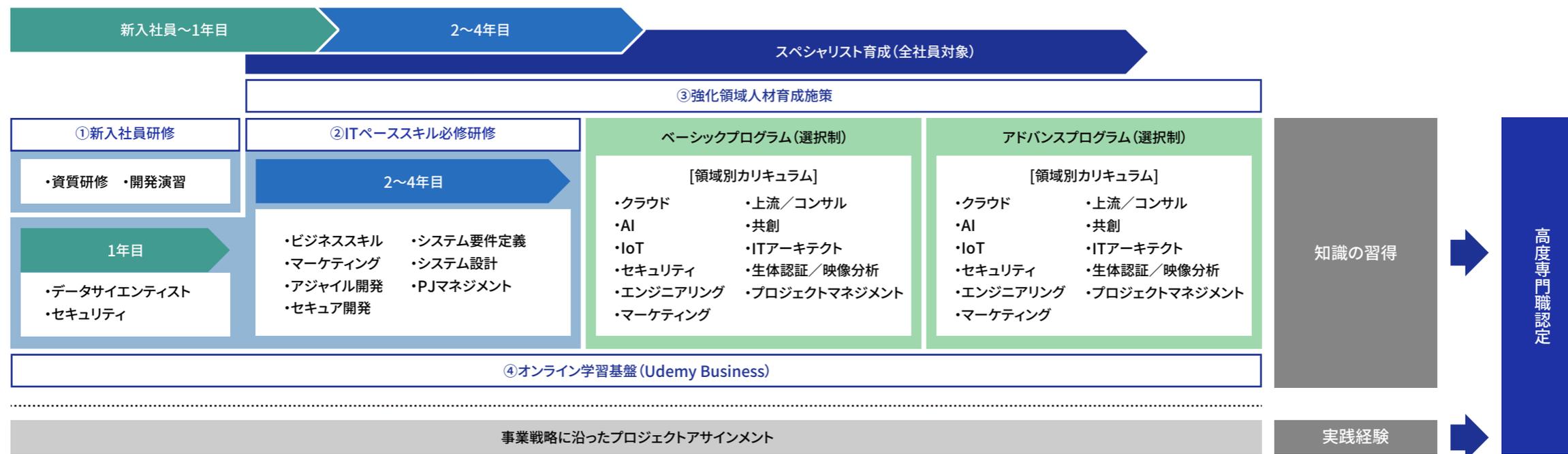
新入社員に対しては、入社後3ヶ月間、社員としてのマナー、ビジネス基礎スキルの習得から技術知識

習得まで、基礎から研修を行っています。なお、当社では、世界で3,000万人以上が利用する世界最大級の法人向けオンライン学習サービス「Udemy Business」を導入しています。これにより、社員一人ひとりが主体性を持ち、自身に合った学びをいつでもどこでも体験できます。

### ■新入社員研修の流れ



### ■技術者育成体系



## 07 高度専門職への支援

# 継続的な学びを支える 支援制度

DX(デジタルトランスフォーメーション)やスマートシティ、IoT、生体認証、映像分析など、これまでにない高度なITニーズが高まっています。人工知能やデータサイエンス、クラウドなどを含む、需要の高い技術分野で高い専門性を備えた人材を育成、維持することの重要性が増しています。

専門職としてのキャリアを実現する高度専門職制度の整備だけでなく、それを目指す人材が高い専門性を維持し、継続的な学びを通して知識やスキルをアップデートしやすくするための支援制度を設けています。活動費や育成費などの支援を行っています。

業界やアカデミアなどでプレゼンスを発揮してもらう場の提供も、支援の1つです。専門性を極めたい人材が自身のキャリアを自律的に描き、成長していきやすい人事制度の実現を目指しています。

### ■役職ごとの支援金(年間上限額)

エグゼクティブフェロー	200万円
プロフェッショナルフェロー	200万円
主席プロフェッショナル	50万円
シニアプロフェッショナル	10万円

### ■利用例

対外活動費として	学会／コミュニティー参加費用および交通費(国内外) 研修受講費用およびそれに伴う交通費(国内外)
人材育成費	図書・専門誌の購買費用 社内外の教育受講

## 08 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11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2023年度までの累計で、すでに合計3,790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
全体 3,790名

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

領域別			
マーケティング 157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 613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 473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 298名	顧客との共創等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 114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 369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 149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 148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 717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 280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 472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		