

人材戦略

多様な人材を採用し、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、それぞれが専門性を持った強い個になること、及び一人ひとりが健康でやりがいを持って働き、最大限の力を発揮できる職場づくりの実現に向けて施策の立案、制度の整備に取り組んでいます。

専門性を有する人材の育成（強い個の育成）

当社は人事理念に基づき、自らチャレンジすることで会社の変革・成長に貢献し続け、かつ、お客様満足の追求に力を発揮できる人材の育成に取り組んでいます。

人事理念

ICT&金融ソリューション企業への変革を、個人として主導し、組織として具現化できる人材を育て、公正に評価し、報います。

7つの価値観

① お客様を起点

② イノベーションの創出

③ 高き倫理観

④ 本質の追究

⑤ 多様な考えを尊重

⑥ チャレンジスピリット

⑦ やり抜く

育成施策

人事理念実現のためには、従業員一人ひとりが高い専門性と自律的な行動、さらに市場環境の変化に対応できる能力を身につけることが必要です。当社では制度の適切な運用や社外トレーニーを含めた戦略的な人事ローテーション、充実した教育体系の構築に取り組んでいます。また、7つの価値観を体現する人材を育成するために、従業員に求める能力を明確にし、各種教育施策によって従業員の気付き・動機づけを促すとともに、個々人の業務・役割に則した自律的な学習・キャリア形成を支援できるよう、制度面の見直しも随時行っています。

多様性の推進

新たな事業領域への事業拡大を通じてさまざまな分野から専門性・経験を持つ人材を採用しています。2022年3月末では中途採用者が従業員の約半数、

男女比率は男性60%、女性40%です（採用に占める女性の比率は40%）。また、DX、グローバル、地域活性化、ファンド投資等即戦力となる専門人材を採用し、ダイバーシティのある組織風土になっています。

管理職に女性が少ない状況にある当社では、「女性の登用・活躍」を最優先で取り組むべき経営課題と認識し、女性活躍推進室が人事総務部と協働し、女性の活躍につながる施策を実行しています。

こうした取り組みにより女性管理職数は徐々に増えています。今後さらに女性管理職を増やしていくことを目指し、そのパイプラインとなる管理職候補者層の女性比率を2023年4月に20%とすることを目標に、女性がより活躍できる環境整備と共に女性活躍を促進させていきます。2021年10月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「えるぼし」認定（3段階目）を取得しました。

当社は、定年を迎える従業員に対して65歳までの再雇用を行う制度を導入し、本人や上司との事前面談の上、役割と成果に応じて処遇しています。

障がい者にはその状況に合わせてさまざまな配慮を行っています。2021年7月からは「障がい者が安心して長く働ける環境の提供」「障がい者就業機会の創出による地域貢献」を目的としてNECキャピタルソリューション農園を開設し、障がい者の雇用の促進につなげています。



農園視察の様子（写真右から2人目が社長の菅沼、3人目が取締役の木崎）



働き方改革とワークライフバランス

従業員一人ひとりが、自律的に働き方や働く場所を選択できるように、全従業員にモバイルパソコンとスマートフォンを配備し、自宅やサテライトオフィス等、その日の状況に合わせて柔軟に業務が行えるようIT環境を整備しています。また、従業員のワークライフバランスを実現するために、各種制度を整備する他、客観的に労働時間を把握できるシステムの導入等、長時間労働を防止するための取り組みも行っています。さらに育児や介護に関わる各種の休暇・休職制度の充実や、休暇取得の促進にも努めています。

主な制度	
●フレックス制度	●ファミリーフレンドリー休暇制度
●ノー残業DAY	●育児休職制度、育児短時間勤務制度
	●介護休職制度、介護短縮勤務制度

健康増進に向けた取り組み

当社では、従業員の健康保持・増進に向け、各種プログラムを提供する等、積極的に取り組んでいます。

主な取り組み	
●健康セミナー	●衛生委員会（産業医、人事総務部、従業員代表委員で構成）の設置、職場巡回
●卒煙プログラム	●メンタルヘルスに関する取り組み（セルフケア研修・ラインケア研修・EAP相談室等）
●健診結果分析システム	

「自分らしく働くためのセミナー」を開催

女性活躍推進室では、2019年3月期より「自分らしさを発揮しながら働く」をテーマに、集合研修やワークショップを実施しています。2022年3月期は、3月8日の国際女性デーに合わせ、「自分らしく働くためのセミナー」をオンラインで開催し、147名（うち4割超は男性）が参加しました。本セミナーでは、社外取締役である萩原貴子氏（株式会社DDD代表取締役）及び山神麻子氏（ITN法律事務所パートナー）に登壇頂き、取締役の手塚（当時）を交えて、講話とパネルディスカッションを行いました。

冒頭、手塚からは、当社の女性活躍推進活動の現状や会社が期待するダイバーシティ推進について説明があり、従業員一人ひとりが自身のキャリアを考えて自律することの重要性が提起されました。

エンゲージメント※サーベイ及びヒアリングの実施

エンゲージメントサーベイを実施するとともに、定期的に人事部員が全従業員へのヒアリングを実施し、さまざまな意見を収集し、個別課題も含めてその解決につなげています。また、サーベイ結果をもとに、本部ごとにそれぞれの課題に応じた主体的な解決の取り組みを図っています。

※エンゲージメント：組織や仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態。



部門長以上を対象としたエンゲージメントサーベイワークショップの様子

詳しくはこちらへ
<https://www.necap.co.jp/csv/employees.html>



Column

続く萩原氏の「ジェンダー平等のもとで『自分らしく働く』」と題した講話では、変化の激しい事業環境の中で企業が自ら変革し、成長し続けるためにダイバーシティの推進が重要であること、また従業員が自分らしく働くためのマインドセットが紹介されました。後半は従業員からの質問をもとに、萩原氏、山神氏の経験談を交えたパネルディスカッションが行われました。参加者が自分らしく働くことを改めて考える、良い機会となりました。

