

Chapter

01

採用・入社

01 新卒採用・キャリア採用

02 オンボーディング

03 リファerral採用(社員紹介制度)・
アルムナイ採用(退職者の再雇用制度)

社員インタビュー

■新卒採用者

■キャリア採用者

01 新卒採用・キャリア採用

当社の将来の持続的な成長を支える人材の確保と育成を重要な経営課題と位置付け、採用および育成に注力しています。多様な事業を支える人材の獲得と育成は、将来の競争力向上につながる重要な基盤であると考えています。入社後は、早期から自らのキャリアを主体的に考える機会を提供し、自律的にキャリアを形成する意識の醸成に取り組んでいます。

新卒採用は、入社後、総合共通研修に続き、職種別研修やOJT、キャリア支援を組み合わせることで、段階的かつ実践的な成長を支援しています。さらに、職種ごとの専門スキル研修に加え、LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）を活用した自己研鑽の機会を提供し、社員一人ひとりの主体的な学びを後押ししています。キャリア採用は、中期経営計画や事業計画の達成に必要な

な経験やバックグラウンドを持つ即戦力として活躍が期待される人材を獲得し、事業成長に繋げています。また、多様なキャリアを持つ人材を採用することだけでなく、入社された方が定着し活躍できるよう、支援体制を強化することで、ビジョン実現に向けたスピードを加速させ、さらなる事業成長への貢献度を高めることを目指しています。

採用コンセプト

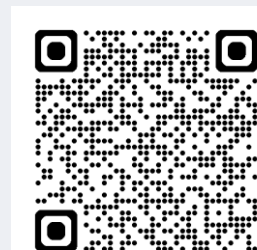
■ 採用コンセプト



より良い未来をともに創り、ともに挑戦しながら、ビジョンの実現と顧客価値の最大化を目指し、その想いを共有できる人材とともに歩んでいきたいと考えています。

採用情報

▼新卒採用



▼キャリア採用



現場で技術を磨き、 お客さまに安心を届ける

PROFILE

2024年に入社し、CEとして秋葉原支店に配属。現在は東京支店で、23区内のお客さま先に訪問し、PC・サーバなどIT機器の障害対応や定期点検、導入作業を行い、支店内では保守契約の業務を担当している。

東関東ブロック
東京支店 第一サービス課
O・H

技術の手触り感を求めて選んだ カスタマエンジニアという道

私は情報系の高専でプログラミングを学び、この分野の仕事に進むと考えていました。就職活動を進める中で、よりお客さまに近い現場で技術を活かしたいという思いが強まり、ICTシステムの安定稼働を支えるカスタマエンジニア（以下、CE）に興味を持ちました。未経験への不安もありましたが、同じ高専出身の先輩から教育体制やOJT、職場環境についてのリアルを聞き、成長できるイメージを持つことができました。最終的に、若手の挑戦を支える仕組みが整っている点に魅力を感じ、「やってみたい」という気持ちを信じてCEの道を選びました。

チームとお客さまに支えられる仕事

配属後はOJTを通じて基礎を学び、少しずつ現場対応を任されるようになりました。初めて一人でお客さまの対応をした際、説明がうまくできず悔しい思いをした経験から、「伝える力」もCEに不可欠だと実感しました。現在はPCやサーバの保守対応を中心に幅広い業務に携わっています。現場では障害内容の共有や事前準備をチームで行う文化が根付いており、先輩がいつでも気に



かけてくれる環境があります。それぞれが状況を共有しながら動くことで、個人では対応しきれない場面でもチームで乗り越えられる安心感があります。この支えがあるからこそ、前向きに仕事に取り組むことができます。私が感じるCEとしてのやりがいは、障害を解消した瞬間にお客さまから直接いただく「ありがとう」の一言です。また、作業後に「他にお困りごとはありませんか？」と声をかけることで、関連機器の不調に気づくこともあります。お客さまごとに求められることが異なるため、“引き出しの多さが大事”だと強く感じています。その引き出しを活かしプラスαの価値を提供することが、私が大切にしているCEという仕事の在り方です。

技術力を高め、信頼される存在へ

当社の強みは、障害対応を「分からない」で終わらせない体制と、技術を着実に身につけられる環境にあります。研修や実機トレーニングに加え、AIによるログ解析などの技術支援があり、多角的に支えられながらスキルを高めることができます。こうした仕組みによって、経験の浅い段階でも適切な判断にたどり着きやすくなり、現場対応の精度向上につながっていると感じています。実践経験を重ねる中で、これまで分からなかった事象にも対応できるようになり、自身の成長を実感しています。CEはお客さまにとっての最後の砦です。だからこそ、現場で培う一つひとつの知識や技術が大きな意味を持つ仕事だと感じています。今後はより高い技術力と信頼を身につけ、どんな現場でも安心して任せてもらえる存在を目指していきたいと考えています。

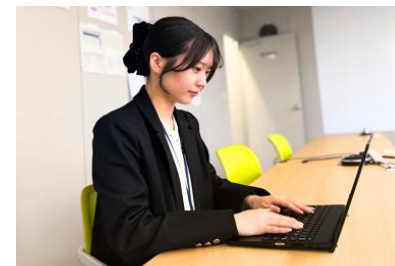
※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

1日のスケジュール 🕒

- 6:00 起床
直行のため早めに家を出る
- 8:30 お客さま先に直行して、
1件目の作業開始
- 10:00 次のお客さま先へ移動し作業
- 12:00 お昼休憩し、午後の作業で
別のお客さま先へ
- 14:00 作業後はそのまま拠点へ戻り、
報告書や事務作業
- 17:15 翌日の準備や夕礼を終え終業
- 20:00 帰宅してリラックス
- 22:00 就寝

※ある一日のスケジュールです



キャリア採用者

社会を支えるプロジェクトを動かす！ キャリアの転換点

PROFILE

2023年キャリア入社。入社後は、SI業務を担当。2025年からはマネージャーとして従事。プレイヤーとマネージャーの二刀流で、周囲に助けられながら案件対応と管理業務に日々奮闘中。

LCMサービス統括部
東関東システムグループ
E・A



「このままでいいのか」という自問から始まったキャリアの再設計

前職ではサーバエンジニアとして一つの企業に常駐し、主に運用管理に携わっていました。日々の業務にはやりがいを感じていたものの、「このまま専門領域に特化し続けてよいのか」という思いが次第に強くなり、キャリアを見つめ直すようになりました。将来的には技術を極めるだけでなく、プロジェクト全体を俯瞰し、人やチームを動かすプロジェクトマネージャーとして価値を発揮したい。そう考え、より幅広い案件に関わるため転職を決意しました。当社を選んだ理由は、自治体や病院、警察など社会インフラを支える多様な顧客に対し、幅広い案件に携われる点です。扱うシステムも多岐にわたり、提案を通じてプロジェクトに深く関与できる環境が整っています。「ここなら成長できる」と確信できたことが、入社を決めた大きな理由でした。



チームで乗り越えた経験が育てた力

入社当初は業務の進め方に戸惑うこともありましたが、周囲が自然に支え合う風土に助けられました。役職や部署に関係なく意見を交換しながら仕事を進める文化があり、安心して挑戦することができました。

キャリア採用者として即戦力を期待され、中規模の案件に参画した際には、戸惑う場面もありましたが、レビューや議論を重ねながらチームで課題を乗り越えていきました。最終的にやり切れた経験は、自身の大きな糧となっています。その後、プロジェクトマネージャーとして携わった大型案件では、計画通りに進まない局面や厳しいレビューに直面し、何度も判断に迷いました。しかし、全国のメンバーとの連携や、上司の後押しに支えられ、チーム一体で課題に向き合うことで最終的にプロジェクトを完遂することができました。この経験を通じて、チームで挑むことの価値と、自ら意思決定を担う責任の重さを学びました。

支える立場として挑む次のステージ

現在は案件を担いながら組織マネジメントにも携わっています。日々の業務では優先順位を意識し、メンバーが課題を抱え込まないよう対話を重ねています。失敗時には要因を深く振り返り、再発防止と成長につなげることを、一人ひとりの可能性を信じて挑戦を任せることを大切にしています。当社の魅力は、社会インフラを支えるシステムに携わり、チームで価値を生み出せる点にあります。現在は事業成長に向けた取り組みの一つとしてAI活用を推進しており、要件定義や設計などへの適用も進めています。今後はこうした新たな技術を積極的に取り入れ、業務の効率化だけでなく新たな価値創出につなげていきたいと考えています。好奇心を強みに変化を前向きに捉えながら、現場に新しい取り組みを定着させ、組織の進化を牽引していく存在でありたいと考えています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

● 1日のスケジュール 🕒

- 6:00 起床
- 8:30 出社、統括部朝会を実施
- 10:00 マネージャーミーティング
- 12:00 ミーティング（定例会議等）
- 14:00 案件対応（営業支援、SI保守、資料レビュー等）
- 17:15 統括部夕会
残りのタスク整理
- 20:00 職場の懇親会
- 22:00 帰宅し就寝

※ある一日のスケジュールです



02 オンボーディング

新卒・キャリア入社を問わず、新たに入社した社員が早期に能力を発揮できるよう、受け入れ後のサポート体制の充実に取り組んでいます。配属組織や業務に円滑に適応できるよう、早期に戦力として活躍できるように支援

するとともに、職場への定着を図っています。具体的には、上司や周囲のメンバーによる業務支援に加え、企業文化や働き方への理解を深める機会を提供することで、新入社員一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づく

りを推進しており、これにより個々の成長を加速させるとともに、組織全体の生産性向上や持続的な成長にもつなげながら、継続的な取り組みとしてその強化・拡充を着実に進めています。

新卒採用

- 内々定者オリエンテーション
- 内々定者イベント
- 内定式
- 内定者面談・イベント
- 入社前説明会

■ 入社式



- 総合共通研修（1か月）
- 職種別研修（1～3か月）
- 1年目キャリア研修
- キャリア面談（任意）
- WEB学習



- トレーナー制度
- 先輩社員との交流
- 日々のOJT
- 職種別スキル獲得

- 2年目キャリア研修
- キャリア面談（任意）



入社前

入社

研修

現場での育成

フォローアップ

キャリア採用

- 入社前面談（希望者）



- 入社後研修・WEB教育（個人学習）
- 部門レクチャー（組織説明等）
- 部門OJTの流れ説明（バディ設定等）
- 関係構築（歓迎会等）

- WEB教育(個人学習)



- 上司との1on1
- 日々のOJT

- キャリア入社者交流会（不定期）
- 全社イベント参加への促進
- フォローアンケート
- キャリア面談（任意）

03 リファerral採用（社員紹介制度）・アルムナイ採用（退職者の再雇用制度）

リファerral採用は、社員の紹介により社外の人材を獲得する制度です。採用に至った場合、紹介者には一定の条件のもと、リワードとしてカフェテリアプラン^{*1}のポイントを進呈しています。

本制度は、候補者にとって「知人が勤務する会社」という安心感があるほか、入社前にカルチャーや働き方の実態を理解できるため、入社後のギャップを抑え、早期活躍が期待できる点が特長です。

また、社員が自社の魅力を発信し、人材の紹介を通じて採用を実現することで、会社の成長戦略への貢献にも繋がります。アルムナイ採用^{*2}では、家庭事情等により、当社を退職した社員を再雇用しています。退職された後、「もう一度NECフィールドディングで挑戦したい」そんな志をお持ちの元社員が再び当社で経験やスキルを活かして活躍できるよう体制づくりを行っています。

^{*1} カフェテリアプランは、会社から毎年付与されるカフェテリアポイントの範囲内で、社員が自由に福利厚生サービスを選択・利用できる制度（詳細はP60）

^{*2} 募集ポジションは、当社在籍時と同じポジションとは限りません

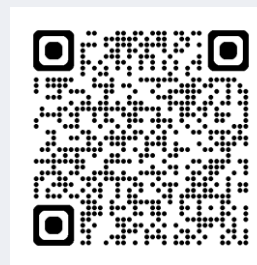
リファerral採用の流れ

社員による紹介をきっかけに候補者が応募し、その後、書類選考や面接などの選考プロセスを経て採用に至った場合、所定の条件に基づき紹介者へカフェテリアポイントが付与される一連の流れとなります。



採用情報

▼リファerral採用



▼アルムナイ採用

