

Chapter

02

育成・成長

- 04 パフォーマンスマネジメント
- 05 人材育成全体像
- 06 スキル基盤
(ベーシックコモンスキル・DXスキル)
- 07 専門スキル(職種別専門性)
- 08 リーダースキル
(経営候補・マネジメント)

- 09 タレントマネジメント
- 10 ベストフィールディングコンテスト
- 11 資格支援制度
- 12 スキルアップ・リスキリング

社員インタビュー

■ベストフィールディングコンテスト優勝者

04 パフォーマンスマネジメント^{*1}

当社のピープルマネージャー^{*2}はパフォーマンスマネジメントの適切な実施を目的にマネジメントスキルを体系的に学び、実践しています。

研修では、目標設定、期中のPDCA、評価、改善フィードバック方法について理解を深め、組織やメンバーに変革や挑戦を促していくための動機づけ、および行動変容を起こす上でのリーダーシップの発揮について考える等、ピープルマネージャーとしての役割遂行に向けた動機づけと実践的なスキルも習得してもらいます。

今後はマネジメント職にアセスメントを行いマネジメント力強化の取り組みポイントを明確にし、より主体的にスキル向上を図る仕組みを強化していきます。

^{*1} パフォーマンスマネジメントとは

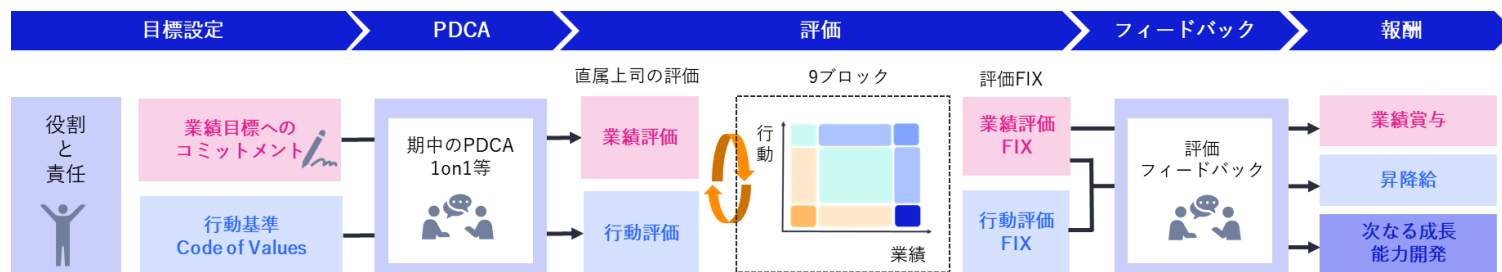
一人ひとりがそれぞれの役割において最大限のパフォーマンスを発揮し、事業戦略の実行や組織の成長、個人の成長を達成できるように、目標の設定と日々の管理、評価、評価内容のフィードバック（評価を伝え、報酬に反映させる）までの一連のプロセスを、年間を通して進めていくことを指す。

^{*2} ピープルマネージャーとは

部下を持つマネジメント職（マネージャー・ディレクター等）を指す。

パフォーマンスマネジメントを高める仕組み

パフォーマンスマネジメント全体像



マネジメント力向上に向けた継続的な取り組み

パフォーマンスマネジメントの質向上を目的に、目標設定、フィードバック、育成支援などのマネジメントスキルに関する研修を継続的に実施するとともに、実践を通じた定着・強化に取り組んでいます。

■ 目標設定

チャレンジングな目標設定や目標達成に向けた部下の動機づけの重要性を学ぶ



■ 部下コミュニケーション

1on1の基本、シチュエーションリーダーシップの考え方、チームのコミュニケーション設計を習得する



■ キャリア自律支援

部下のキャリア自律支援に必要な知識を習得し、一人ひとりの状況や心理に応じた支援を行う



■ マネジメントドック

マネジメントスキルのアセスメントを行い、結果から個人別のマネジメント力強化計画を立て実行する



05 人材育成全体像

社員一人ひとりのキャリアオーナーシップを高め、これを促すマネジメント力を強化し、自己選択機会の拡大を図ることで、強い人・組織・カルチャーの構築につなげ、事業成長を実現していきます。

そのためには、NEC Way^{*1}に共感し、Code of Valuesを実践する自律したプロフェッショナル人材の育成を目指

すことが必要となります。全社人材育成教育においては、「NEC Way^{*1}の共感」「変革をリードする力」「全社基盤であるベーシック・DXスキルの活用」「職種別専門性スキルの強化」を追求することを基本的な考え方としています。営業・ビジネスデザイン領域、システムエンジニア領域、DX人材育成、マーケティング・企画戦略

領域を重点強化ポイントとして設定し、社員がより活用しやすい育成環境を構築します。

また、これらの取り組みをキャリア開発計画等と組み合わせながら展開することで、社員の主体的な学びと成長を後押ししています。

^{*1}NEC Wayについては、P2を参照

全社教育体系

	価値観	スキル基盤		専門スキル						リーダースキル	
	NEC Way	ベーススキル	DX	職種別専門性						経営候補	マネジメント
管理職	NEC Way	ベーシック コモンスキル	DX スキル	マーケティング	営業・ ビジネス デザイン	サービス・ SE・ コンサル	カスタマー エンジニア	技術開発	スタッフ	経営候補 プログラム トップ タレント 向け	新任シニアディレクター コーチング研修
主任・担当											新任管理職研修
											新任主任研修
											新入社員研修

年間教育日数 ※2026年3月末時点

社員一人あたり
約 15.3 日

エンジニア一人あたり
約 27.9 日



06 スキル基盤（ベーシックコモンスキル・DXスキル）

当社では、社員一人ひとりの職種や専門領域を問わず共通して求められるスキル基盤の強化を目的に、「ベーシックコモンスキル」と「DXスキル」の強化に取り組んでいます。

ベーシックコモンスキルでは、コミュニケーション力や問題解決力、論理的思考力、ファシリテーション力などの汎用的なビジネススキルの向上を図るとともに、LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）を活用した学習環境を整備し、社員の自律的な学びと継続的な成長を支援しています。

また、DXスキルでは、社員全員がAIを活用できる人材となることを目指し、DX・AIに関する基礎知識やデジタル技術の活用に必要な知識・思考プロセスを学ぶ標準推奨研修を展開しています。さらに、デジタル技術を活用した戦略実行を支える基盤として、データドリブンな経営・マネジメントの実現に取り組んでいます。

ベーシックコモンスキル

■ ヒューマンスkill（対人関係能力）

コミュニケーション力を基盤に、ファシリテーション、プレゼンテーション、ネゴシエーションなどの実践力を高め、多様な相手との信頼関係構築や協働、メンバーの成長支援に必要なスキルを習得します。



■ コンセプチュアルスキル（概念化能力）

論理的思考や問題発見・解決力、構想力を高めることで、変化する事業環境の中で本質的な課題を捉え、新たな価値を創出できる人材の育成を進めています。



DXスキル

■ DXリテラシー研修

DXやAIに関する基礎知識の習得に加え、変化を前向きに捉え、自ら変革を推進するためのマインドセット醸成に取り組んでいます。



■ DXスキル強化研修

コンサルティング、サイバーセキュリティなどの高度専門人材の育成を通じて、事業変革と新たな価値創出を支える人材基盤の強化を進めています。



07 専門スキル（職種別専門性）

社員一人ひとりが担う職務や専門領域に応じて、必要となる知識・スキルを継続的に高め、それぞれの役割において専門性を発揮することが重要と考えています。

事業価値の最大化に向けては、職種ごとの専門性を戦略的に高めていくことが重要なテーマとなっており、職種別専門スキル研修は、こうした考え方にに基づき、期待される役割を起点として設定されています。具体的には、営業・ビジネスデザイン、サービス、SE（システムエン

ジニア）、保守施設・管理といった各領域において期待される役割や成果を明確化しています。市場分析や顧客価値の創出、ITサービスの設計・運用、プロジェクト推進、データ活用やセキュリティ対応など、それぞれの職務に求められる専門性を定義することで、日々の業務と直結したスキル開発を可能にしています。

これらの職種別専門スキル研修は、職種別の人材育成委員会が中心となって設計・展開し、各職務の特性や事業

ニーズを踏まえながら高度化を図っています。社員は自身の職種やキャリア志向を踏まえ、必要な学習テーマを選択し、専門性を段階的に高めていくことができます。これにより、社員一人ひとりがその領域のプロフェッショナルとして役割認識を深め、自律的に社会的価値を高め、スキルを発揮できる人材へと成長することを目指し、組織全体としての専門性と実行力の強化につなげていきます。



■ 保守技術研修

機種ごとの技術スキルを習得



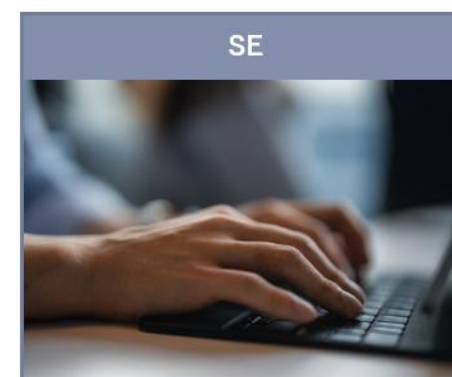
■ ビジネスコンダクター研修

顧客課題を起点に、オファリング提案を通じて事業成長を牽引する人材を育成する



■ オファリング提案力強化プログラム

顧客課題に基づく提案ストーリーを構築し、オファリング提案力と事業創出力を高める



■ プロジェクトマネージャー研修

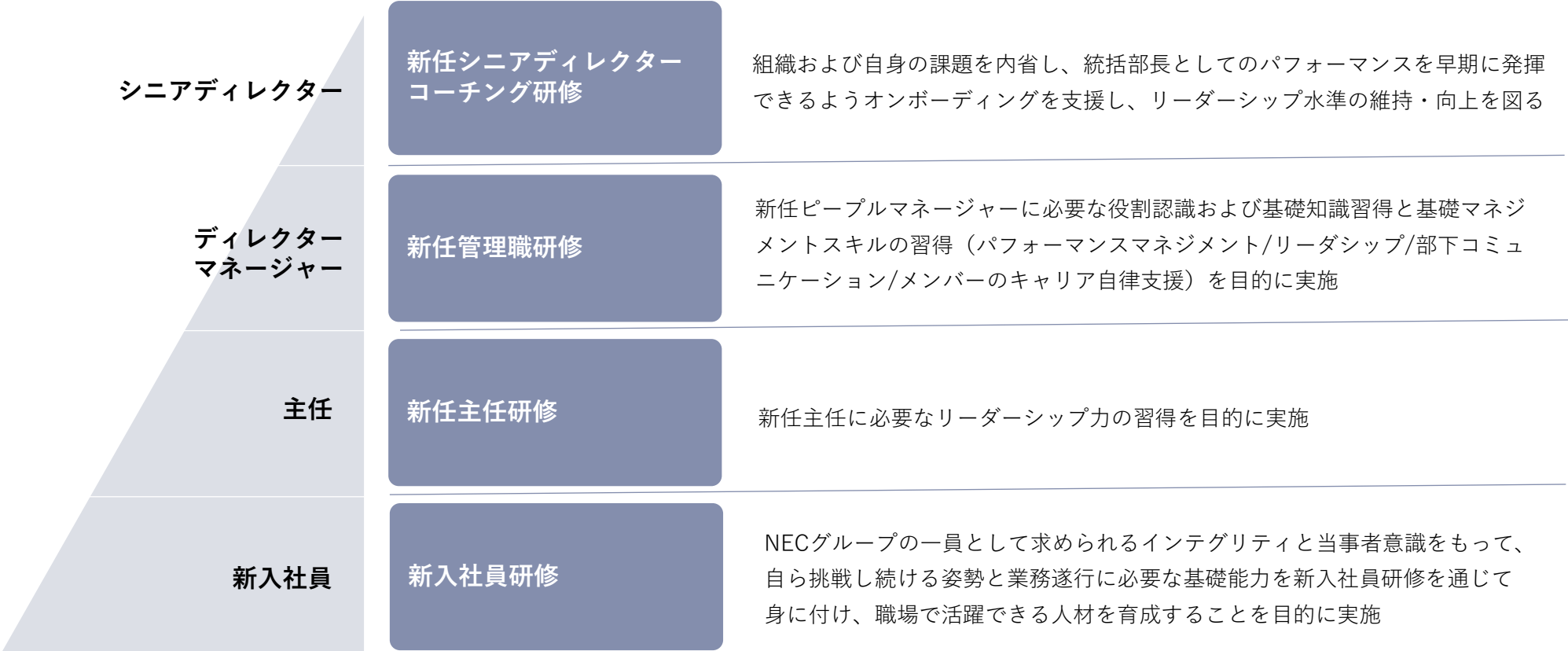
プロジェクトを成功に導くための考え方や管理手法を体系的に習得する

08 リーダースキル（経営候補・マネジメント）

社員一人ひとりがキャリアステージに応じ、自身の役割にふさわしい視点と行動力を身につけ、組織全体のパフォーマンス向上につなげることを目指し、上位管理職には、経営視点の強化と組織横断的な連携力の向上を目的として、複雑化・多様化する事業環境の中で、より

高い視座から意思決定を行い、部門間の壁を越えた協働を推進するためのマインドセットとスキル習得を行います。新任ディレクター以下に対しては、NEC共通研修を展開しており、NEC各社から集まった参加者とともに学ぶことで視野を広げ、互いに切磋琢磨しながら学び

を深めることができます。今後も各階層における役割期待に応じた学びの機会を提供し、個人と組織の成長を両立させる人材育成の仕組みを強化していきます。



09 タレントマネジメント

将来の経営人材を中長期的かつ計画的に育成することを目的に、タレントマネジメント^{*1}を推進しています。

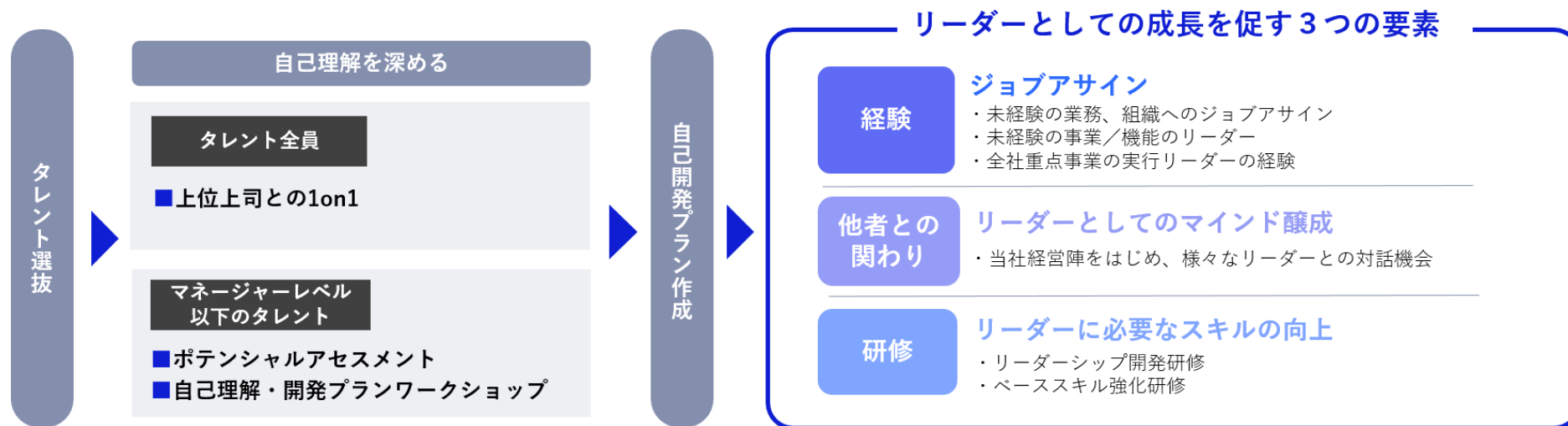
具体的には、経営人材としてのポテンシャルを有する人材の選定と育成を行うとともに、中長期的な視点での育成を実施しています。選抜にあたっては、「タレント検討会議」を通じて事業領域単位で選抜・育成方針を議論し、全社として育成を進めています。

育成においては、上司とともに策定する自己開発プランを起点に、難易度の高い業務経験を通じた育成を中心として、経営者との対話を通じたリーダーシップの醸成、リーダーとしてのコンピテンシー開発を目的としたレベル別の教育・研修を実施しており、今後、経験の幅を広げるダイナミックなアサインを一層促進するための全社レベルでの取り組みを強化していきます。

^{*1}当社におけるタレントマネジメントとは
将来の当社経営者（マネージングディレクター以上）
を中長期的・計画的に育成することを指す

教育フレーム

リーダーとしての成長を促す3つの要素「経験」「他者との関わり」「研修」を軸に、タレントの育成を図っています。
個人ごとにキャリアビジョンやゴールを設定して能力開発計画を策定し、実行しています。



10 ベストフィールディングコンテスト（技術力・提案力を競う社内コンテスト）

当社では、お客さまと直接対応する社員（全国約4,000名）を中心に、業務遂行力の高度化と継続的な成長を支援する人材育成施策の一環として、技術力・提案力の向上を目的とした社内コンテスト「ベストフィールディングコンテスト」を実施しています。本コンテストは、日々の業務を通じて培ってきた知識やスキル、対応力の研鑽の成果を競い合う場として位置づけており、実務に即した形で自身の専門性を磨く機会としています。コンテストの目的は、業績に直結する技術力および提案

力の向上を図るとともに、社員の成長意欲や仕事へのモチベーションを高めることにあります。また、競技という形式を通じて、全社的に人材育成を重視する風土を醸成し、一人ひとりが自らのスキル向上に主体的に取り組む文化の定着を目指しています。競技項目は、保守対応、電話応対、営業提案、設計構築、施工管理の五分野で構成しており、それぞれの職務における顧客対応を想定したロールプレイや、実務に近い成果物の作成を行います。単なる知識や手順の確認にとど

まらず、お客さまの課題や期待を的確に捉えた対応力や提案の質、専門的判断力を総合的に評価することで、現場での実践力向上につなげています。こうした取り組みは、お客さまへの提供価値を高めると同時に、顧客満足度（CS）の向上につながり、当社が「選ばれる企業」であり続けるための基盤となっています。今後も当社は、実践的な人材育成施策を継続的に展開し、人材を最大の資本と捉えた価値創造を通じて、持続的な事業成長と社会への貢献を目指していきます。



ベストフィールディングコンテスト優勝者

BFC優勝者が語る、自己成長と信頼を得られる唯一無二の経験

PROFILE

新卒で入社し東関東営業部に配属。営業として千葉県为民需のお客さまを担当し、2020年よりLCM東京システム部へ異動。現在まで東京エリアのお客さまのサーバ系SIやPMを担当。2026年2月、第38回ベストフィールディングコンテストへ初参加。設計構築部門で優勝。

LCMサービス統括部
東京システムグループ
F・K



日々の業務の積み重ねとチームの絆で実現した最大限の準備

ベストフィールディングコンテスト（BFC）は、社員の研鑽の成果を競い、業績に貢献できる技術力、提案力の向上およびモチベーション高揚を目的とした、当社が誇る社員参加型のコンテストです。私は、前年度に後輩が参加していたことをきっかけに、挑戦してみようと考えBFCへの出場を決めました。準備では、「日常業務では得にくい、自分の力を試す機会」として前向きに取り組みました。特にAIやクラウド領域の顧客課題を想定したシミュレーションを重視し、「AIで何ができるのか」「当社技術の強み」等の問いに対する回答を整理して想定問答として体系化しました。また、過去の優勝者からのアドバイスや資料の分析、チームの支援が、質の高い備えにつながったと感じています。



競技での手応えと優勝の要因

BFCは計2日間実施されます。1日目は当日提示された課題に対する資料作成、2日目はその内容を基にした顧客ロールプレイ対応でした。ロールプレイでは、事前に想定していた流れに沿って進めることができ、質問内容も想定範囲内が多く、手応えを感じなが

ら対応できました。結果として優勝を収めることができましたが、その成果の要因としては、効率的な資料作成力と、事前シミュレーションに基づく再現性の高い対応が挙げられると思います。入念な準備がそのまま結果に結びついた経験は、自身の業務スタイルへの確信と大きな自信につながりました。加えて、これまでの業務への向き合い方や進め方が適切であったと再認識できたことは、出場を通じて得られた大きな価値であり、今後のモチベーション向上にもつながっています。

優勝によって得られた信頼と自身の励み

今回の経験を通じて得た最大の成果は、「優勝」という結果を通じた信頼と自信の向上です。職場内外で評価される機会が増え、「BFC優勝者」として自己紹介できることは、分かりやすい強みとなりました。上司や同僚との関係性にも良い影響があり、今後の挑戦に向けた大きな励みとなっています。また、この経験が次の挑戦への動機づけとなり、組織全体の好循環につながることも期待しています。一方で課題として、資料が箇条書き中心で読みづらくなってしまった点があり、今後はストーリー性や視認性を意識したアウトプットの質向上に取り組みたいと考えています。キャリア面では主任昇格を見据え、今回の経験を自信に変えつつ、さらなるスキルアップを図ります。特にサーバー領域に加えてネットワーク分野への知見を広げ、将来的には複合案件を牽引できる人材を目指します。現場での学びと主体的な工夫を積み重ね、より高いレベルで価値発揮できるよう成長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
- 8:30 出社。メール確認、朝会
- 10:00 進行中プロジェクトの進捗管理、お客様との打ち合わせ
- 12:00 昼食
- 14:00 設計・構築作業、資料作成、調査・トラブル対応
- 17:15 進捗更新、工数入力、翌日タスク整理し退勤
- 20:00 自己研鑽（資格勉強・技術調査）
- 22:00 就寝

※ある一日のスケジュールです



11 資格取得支援

事業運営上または業務遂行上必要となる、公的資格やベンダー系資格については、受験費用（願書・受験料・免許登録料等）を会社が負担（同一資格につき原則3回まで）、また、受験日は勤務扱いとし、受験にかかる交通費や宿泊費についても、規程に基づき費用を支給しています。

さらに、会社が取得を推奨する資格については、資格取得時に一時金として奨励金を支給するなど、資格取得のバックアップ体制を充実させています。近年、国や自治体が行う一般競争入札案件や民需案件の仕様書等において有資格者の配置が条件化されるケースも少なくないため、各部門、職場においては、継続的かつ計画的な有資

格者の育成が求められています。資格取得を通じて獲得した新たな知識やスキルは、社員自身にとっても自信アップや成長につながり、その後のキャリアの可能性を広げる効果もあります。資格取得を支援する仕組みを効果的に活用して、個人、組織双方の継続的な成長を図っていきます。

エンジニアの公的・民間資格数

保有資格数
約 17,165

公的資格
約 10,319

ベンダー系資格
約 6,846



(2026年3月末)

取得資格TOP5

(2026年3月末)

■ 公的資格・保有者数

1	工事担任者	3,617名
2	情報処理技術者	3,050名
3	電気工事士	792名
4	電気工事施工管理技士	411名
5	医療機器修理責任技術者	376名

■ ベンダー系資格・保有者数

1	IT Infrastructure Library	1,525名
2	マイクロソフト認定技術資格MCP	1,441名
3	HP認定プロフェッショナル※	681名
4	LPIC / LinuC	668名
5	オラクル認定試験	652名

※日本ヒューレット・パッカード株式会社のテクノロジーやソリューションの専門技術を備えていることを証明するワールドワイドな認定制度

12 スキルアップ・リスキリング

デジタル技術の進展やビジネス環境の急速な変化に伴い、社員一人ひとりが新たなスキルを継続的に習得するリスキリングの重要性が高まっています。こうした背景を踏まえ、当社では自ら必要なスキルを習得できる選択型研修を拡充し、社員が主体的に学べる環境の整備を進めています。

その一環として、いつでも・どこでも自身のスキルアップに活用できる学習基盤として「LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）」を導入しています。

LinkedIn Learningは、ビジネススキルやテクノロジー、クリエイティブ分野など幅広い領域に対応したオンライン学習プラットフォームであり、毎月新しいコースが追加されています。全社員にLinkedIn Learningのライセンスを付与し、約25,000のコースを通じて自律的な学びを支援しています。

リスキリングや能力開発の促進に向け、継続的な活用を推進しています。

スキルアップ・リスキリング事例



営業転身を契機とした主体的な学びの実践

東日本インテグレーション統括部
西関東第一営業部
Y・R

どのような学びをしていますか

入社3年目で営業職に転身し、技術的な会話が求められる場面が増えたことから、基本情報技術者試験の取得に取り組みました。プログラミングは初めて学ぶ分野であったため、AIツールも活用しながら理解を深めました。また「実際の案件でどのように使われるか」を意識しながら学習を進めることで、実務と結び付けた理解を心がけました。

その学びが、現在の業務にどのように活かされていると感じますか

資格取得を通じてITの基礎知識を体系的に理解するとともに、「技術的根拠に基づいて提案する」という意識が強まったことが大きな変化です。その結果、エンジニアとの打合せやお客さまへの説明においても内容を伝えるだけでなく、「なぜその構成が必要か」を自分の言葉で説明する意識が高まり、提案の説得力向上につながっていると感じています。



継続的な学びによるスキル向上と顧客価値の創出

システムサービス統括部

M・N

どのような学びをしていますか

事業環境の変化やお客さまニーズの高度化を実感する中で、常に学び続けることを意識しスキル向上に取り組んでいます。現在は、IT基礎・ネットワーク・セキュリティ知識を運用業務に活用するため、関連するIPA資格の取得に挑戦しています。あわせて、書籍購入や研修受講費にカフェテリアプランを活用し、継続的な学習を実践しています。

その学びがどのように業務やお客さまの価値向上に繋がっていると感じますか

日々の学びを土台に、お客さま先でのトラブル発生時には状況を整理し、対応方針を迅速に組み立てることで、適切なアドバイスを提供できるようになりました。これにより、お客さまへの価値向上につながっていると感じています。また、チーム全体に知識を共有することで、周囲の理解深化やモチベーション向上にも寄与していると思います。