



Chapter

03

キャリア

13 キャリア形成 ～キャリアパスの事例～

14 キャリアレビュー(キャリア面談)

15 1on1ミーティング

16 キャリア研修

17 NECグループ・社内人材公募制度
(NEC Growth Careers)

18 キャリアチャレンジ制度

19 キャリア相談

20 兼職制度

13 キャリア形成 ～キャリアパスの事例～

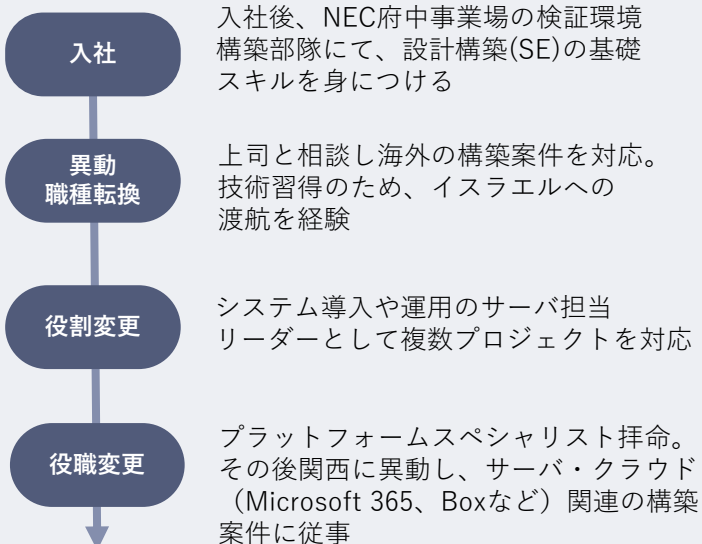


“インフラ領域で
専門性を磨き、
基盤構築で価値を発揮”

LCMサービス統括部
関西システム

K・N

サーバインフラ領域を中心にキャリアを形成。複数プロジェクトでサーバ関連のリーダーを担う。現在は関西にてクラウドを含む基盤構築案件を推進し、プロジェクト価値の最大化に貢献している。

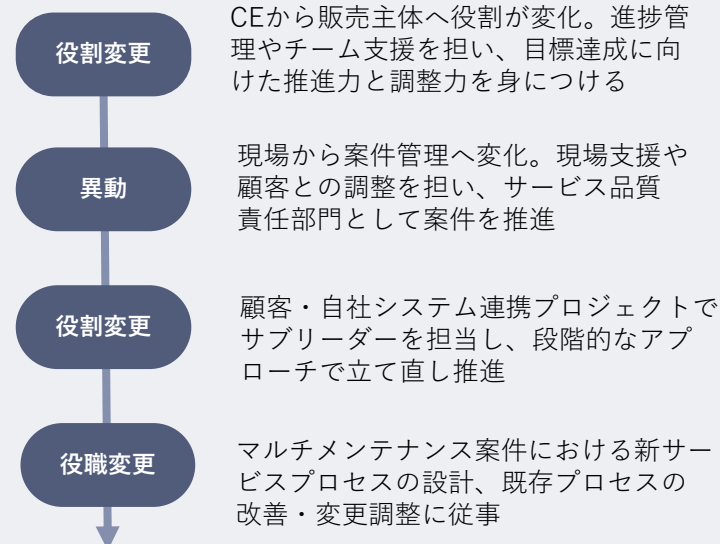


“横断経験を通じた
キャリアの深化と
事業推進”

技術サービス統括部
サービスマネジメント

I・R

保守(CE)として入社し、保守・販売・案件管理を横断して経験を積む。マルチメンテナンス領域で全国展開を推進するとともに、現在は、関係部門と連携しプロセス設計・改善や案件全体の推進を担っている。

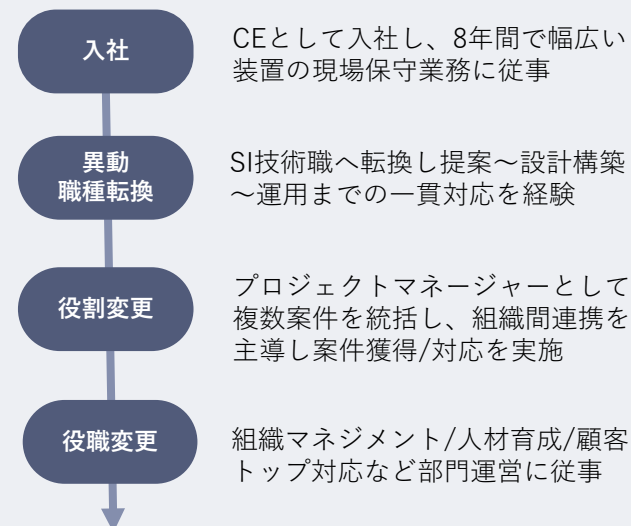


“現場力を起点に、
組織成果へつなぐ
変革ドライバーへ”

東日本インテグレーション統括部

K・K

入社後、保守(CE)から設計構築(SE)にてインフラ領域で現場経験を積み、顧客プロジェクトの最前線で実績を創出。その後、マネジメント領域へ役割を拡張し大型案件等で組織横断の推進をリード。現在は営業部門戦略、人材育成に関与し組織全体で顧客価値向上に貢献する組織運営を担っている。



※所属・役割は取材当時のものです。

14 キャリアレビュー（キャリア面談）

「キャリアレビュー」は、年に一度、社員自身がキャリアを振り返るとともに、ありたい姿の実現や成長に向けた現状把握・目標設定・具体的な実行計画について、上司との対話を通して認識を合わせ、ブラッシュアップを行う場です。その背景には、変化が激しく、明確な正解のない今の時代において、一人ひとりが「自分のキャリアは自ら設計するもの」という意識を持ち、自ら考え、築いていく姿勢が求められていることがあります。

しかし、キャリアの経験サイクルは個人で完結させるものではありません。他者との対話を通じてこそ新たな気づきが生まれ、視野が広がり、考えが深まります。そのため、当社におけるキャリアレビューは、社員一人ひとりが自律的にキャリアを設計するための大切なステップと位置づけています。上司との対話は単なる確認作業ではなく、双方が本音で向き合い、ともに考える貴重な機会です。

将来に向けた目標設定や行動計画を考えるだけでなく、自分らしい仕事や働き方に対するビジョンを明確にしながら、対話を通じて現在の立ち位置を確認し、目指す姿とのギャップを明らかにすることが大切です。そして、そのギャップ解消に向けた具体的なアクションをともに考えることで、より納得感のあるキャリア形成と持続的な成長につなげていくことができると考えています。

キャリアレビューの流れ

キャリアの棚卸し



これまでの経験を振り返り、自分は今の仕事で何ができるのか？今後どんなキャリアを歩んでいきたいか？といった自分の強みや価値観を確認します。

キャリア目標の設定



自分の将来の仕事に関する明確なビジョンや達成したいキャリア目標を中長期的な視点で設定します。

キャリア開発計画の策定



キャリアの実現に向け、業務での挑戦や研修等の学習機会への参加等、具体的な計画を策定します。

キャリアレビュー



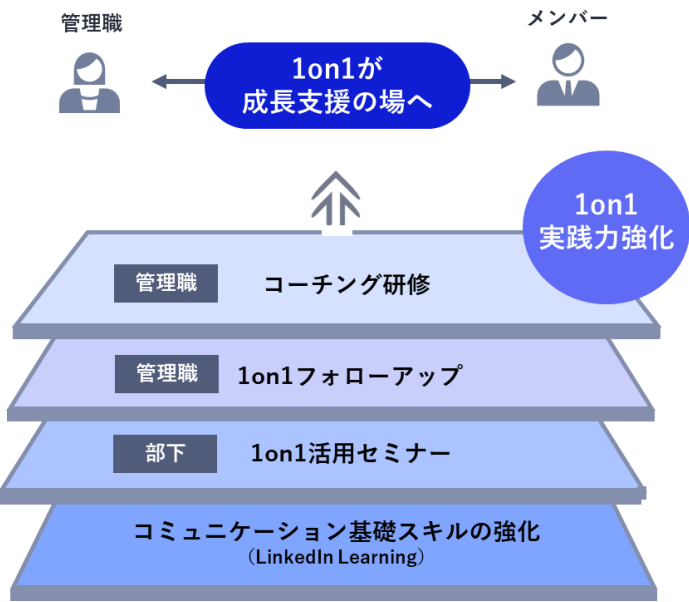
キャリアの開発計画や実行計画のブラッシュアップに向けて上司とキャリアレビューを実施します。自己成長に向けてどのようにアクションしていくか一緒に検討します。

15 1on1ミーティング

「1on1ミーティング」は、日常業務では拾いきれない課題や感情、多様化する個人の状況・価値観に応じた働き方やキャリアに関する考えを共有する、貴重な対話機会です。その背景には、組織におけるコミュニケーションの重要性がますます高まっていることがあります。特に、上司とメンバーの間での信頼関係の構築や、個々の成長支援がこれまで以上に求められています。

当社では、管理職向けに選択型の1on1研修を実施しており、1on1の重要性や背景・目的を理解した上で、部下の成長支援やチーム力強化に向けた活用方法を学んでいます。定期的な対話を通じてメンバーの状況や想いを深く理解し、「傾聴・共感・問いかけ」により主体性を引き出すことで、心理的安全性の高い関係性と自律的なキャリア形成の支援を目指しています。

さらに、実践経験を振り返り、自らのスタイルを見直すフォローアップの機会も設け、継続的なスキル向上とより効果的な実践につなげています。これまで1on1は主に管理職が担ってきましたが、今後は「一人ひとりの成長を支える対話の場」として、役職に関係なくより多くの社員がこのスキルを身につけ、信頼関係の構築や相互の成長支援、働きやすさの向上につなげていきます。



選択型の1on1研修

■ 管理職向け

1on1フォローアップ研修	自身の1on1を振り返り、1on1を通じた部下の価値観・キャリア観の引き出し方を学ぶ
コーチング研修	承認・質問等のコーチングスキルを習得する

■ 部下向け

1on1活用セミナー	1on1を自身の成長につなげるための活用方法やポイントを学ぶ
------------	--------------------------------

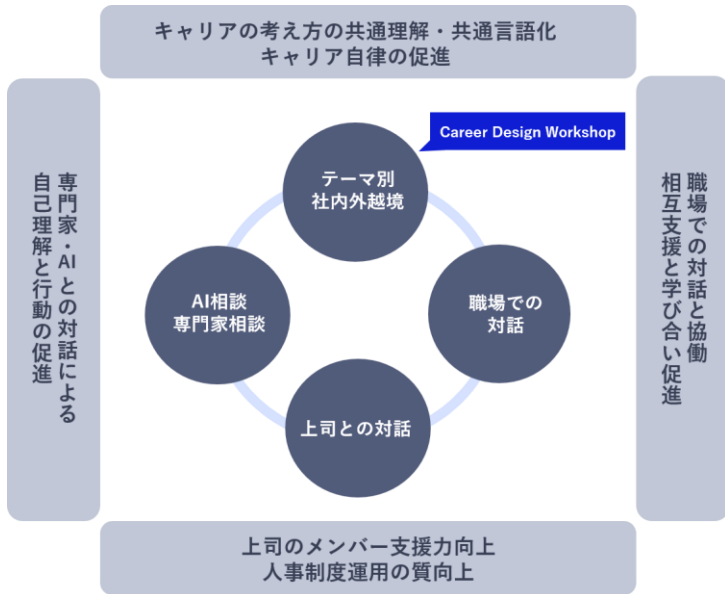
■ 共通

1on1コミュニケーション基礎	コミュニケーションの基礎スキルや1on1の目的・効果的な進め方、活用法等を理解する
-----------------	---

16 キャリア研修

自身のキャリアを考える場として、NECライフキャリア株式会社が主催する「Career Design Workshop」を採用しています。「キャリア自律」と言うと、キャリアを”選択する”ことばかりに目がいきがちですが、自律的にキャリアを進めるためには、仕事を知る⇒実践を通して力をつける⇒新たな仕事に挑む、という3つのステップ

Career Design Workshopの立ち位置



を連続的に回していくことが重要です。Career Design Workshopの多くのプログラムが、自己理解を深めるアセスメントや事前ワーク⇒ワークショップ⇒キャリア面談⇒一步を踏み出す行動等で構成されています。ワークショップでは、様々な組織の同世代の考えに触れることで刺激や気づきを得ることが期待できます。

Career Design Workshopの構成例

20代

仕事への主体的な取り組みから、仕事に向き合い、自分の動機とマイルールを言語化する

30代

仕事経験から自分の持つスキルが見える化し、自身で今後のキャリアを切り拓く力を強化する

40代

自分自身を再構築し、未来のキャリアを切り拓き、考え方を獲得し行動へつなげる

50代 前半

自分のキャリアを振り返り、価値観・経験を知り、人生後半の姿を想像し、ライフキャリアの設計やマルチステージへの準備を行う

50代 後半

60歳以降のライフ＆ワークキャリアを具体化するとともに行動を促進し、自分の原点（人生全体の価値観）の再確認を行う

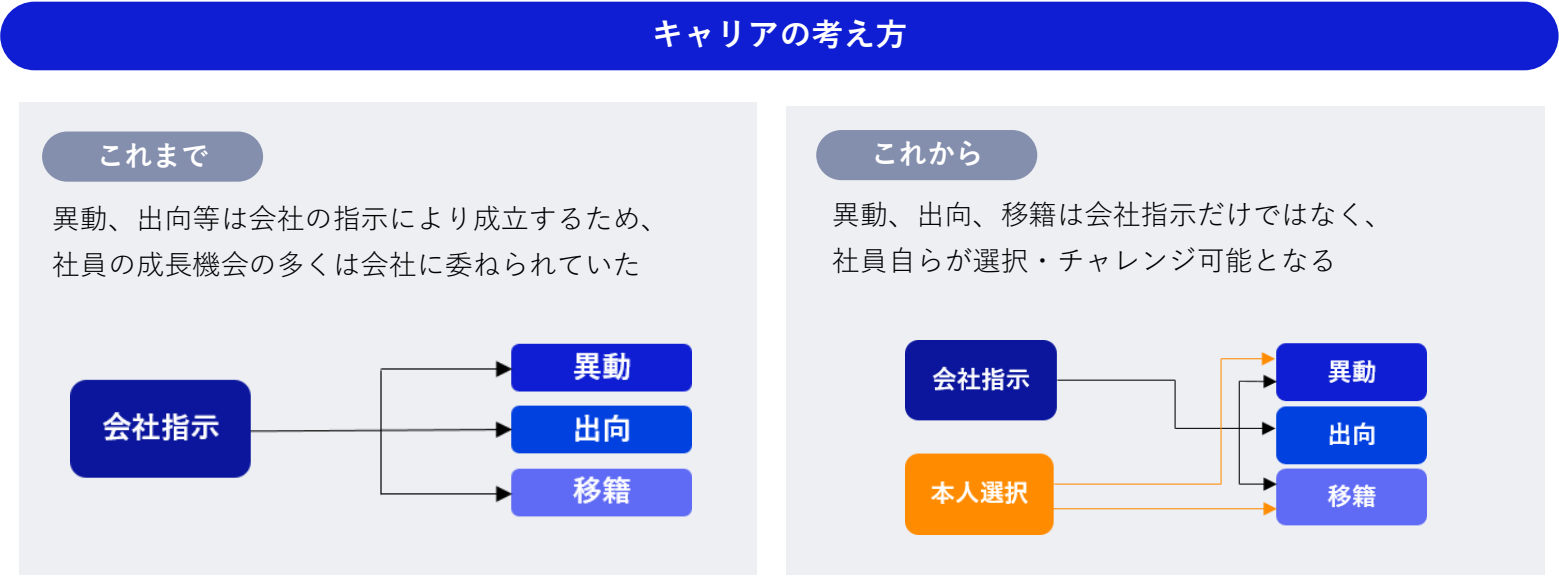


17 NECグループ・社内人材公募制度（NEC Growth Careers）

当社は、社員のキャリア形成と組織の競争力・実行力の強化を目的として、「NEC Growth Careers」（以下、NGC）を導入しています。専用のプラットフォーム上に社員個人の「職務経歴」と、組織の「募集ポジション」を公開し、NECグループ内でマッチングする制度で、社員のキャリア形成・満足度向上と、会社と組織の競争力・実行力を強化しています。

当社もNGCを通じて求人募集を行っており、NGCに参画しているNECグループ会社に公開され募集をかけることができます。社員は自らの意志で応募することができ、組織は戦略に基づいた適切な人材配置を行うことが可能となります。変化の激しい事業環境の中で、社員が自律的にキャリアを描き、成長機会を主体的に選択できる環境づくりと、戦略遂行に必要な人材を迅速に確保・配置することの両立が求められています。

こうした背景を踏まえ、社内の人材とキャリア機会を可視化し、双方を結びつける制度として位置づけています。



18 キャリアチャレンジ制度

当社は、自らのキャリアに主体的に挑戦するシニア人材を応援するため、「キャリアチャレンジ制度」を設けています。背景には、働き方やキャリア観の多様化が進む中で、「一つの会社に長く勤める」ことだけがキャリアの正解ではなくなっているという環境変化があります。

社員一人ひとりが、自身の価値観やライフステージに応じて、最適なキャリアを主体的に選択できる環境を整えることは、企業にとっても大切なテーマです。キャリアチャレンジ制度では、会社が経済的・時間的なサポートを行うことで、社員が安心して新たな次のキャリアに踏み出せる環境づくりを目指しています。

【制度対象者】

満45歳以上満65歳未満かつ勤続5年以上*の社員

*他社からの移籍者は、当社への出向期間を含め5年以上であれば対象

サポート内容

能力開発休暇	研修の受講や資格試験の受験、独立・自営の開業準備等を行うために、連続した一期間で最長1年間の休暇が取得できる。
キャリアチャレンジ準備支援金	速やかに新たなキャリアにチャレンジできる環境を整えるための経済的支援として、退職時に支援金を支給する。
能力開発研修費補助	キャリアチャレンジに必要な知識やスキルを習得するための研修受講や、必要な資格取得をする場合に、そのために必要な費用の一部を補助する。
再就職支援サービス	キャリアチャレンジ準備支援金の適用を受けて退職する場合、または能力開発休暇を取得した場合には、希望に応じて再就職支援会社によるサービスを付与する。



19 キャリア相談

当社では、キャリアコンサルタント（国家資格）を有するキャリアアドバイザーが、社員一人ひとりのキャリア相談に応じ、主体的なキャリア形成を支援しています。また、気軽に自身のキャリアについて相談できる環境として、AIを活用した相談の仕組みも整備しており、時間や場所にとらわれず、自分のタイミングで考えを整理することが可能です。

変化の激しい事業環境においては、自分のキャリアを「仕事に対する意欲や課題」「これまでの経験」「将来の展望」といった多面的な視点から捉え、自律的に選択していくことが重要です。一方で、環境や役割の変化に伴い、これまでの経験や将来の見通しに揺らぎが生じることも少なくありません。

こうした状況を踏まえ、当社ではキャリア相談の機会を通じて、社員が自分の考えを整理し、新たな気づきを得る機会を提供しています。客観的な視点を取り入れることで、視野の拡大や意思決定の質の向上につなげ、個々の成長を支援しています。今後も本取り組みを通じて、社員が自らキャリアを描き、主体的に挑戦し続けられる環境の整備を進めることで、個人と組織の持続的な成長の実現を目指していきます。

当社のキャリア支援チーム



■ 相談事例（一例）

- ・ キャリアの方向性
- ・ 社内公募への応募
- ・ 現職・処遇
- ・ 職務適性
- ・ キャリアチャレンジ制度利用
- ・ 他職種・部門への異動希望
- ・ 能力開発
- ・ 仕事と家庭の両立 など

AIキャリアトーク

社員一人ひとりが「自分らしく成長する」ために、自身のキャリアを振り返り、今後を考えるきっかけとなる生成AIを活用したキャリア相談ツールを提供しています。AIが相談者の悩みを受け止め、次のアクションに一步踏み出すための選択肢を提示します。好きなタイミングで、周りを気にすることなく、気兼ねなくキャリアの悩みを相談することができます。

■ 主な特長

代表的なキャリア理論
（41種）を学習



社内制度、
相談傾向を学習



人間らしい共感性
を持った応答



好みの相談
スタイルを選択可能



いつでも何時間でも
無料で相談可能



20 兼職制度

当社における兼職とは、「社員が個人として、あるいは当社以外の企業・団体などの一員として、一定の責任を負いながら行う、当社の業務以外の活動」を指します。価値観やキャリアの多様化が進む中、多様な働き方やキャリア形成を支援する制度の一つとして、兼職制度を運用しています。

情報の適切な管理や過重労働の防止などにも配慮しながら、一定の条件下で社員の兼職を認めており、兼職を通じて個人の挑戦と成長を尊重し、社員が自らの可能性を広げながら社会と関わり続けられる環境づくりを推進しています。社員の中には、当社での業務に加え、業務外で培ったスキルや経験、これまでの人生の中で築いて

きた人脈や専門性を活かし、社外のフィールドでも活躍している社員がいます。兼職を通じて得られる新たな知見や視点は、社員一人ひとりの成長を促進するとともに、当社の業務における付加価値創出や創造性の向上にも寄与するものと考えています。

兼職の一例

個人の学びとして身に付けた資格を活かし講師を務める



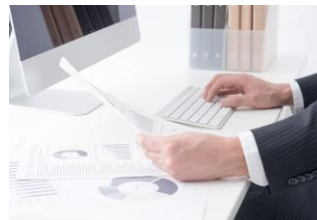
地域や学校等でスポーツの指導員になる



NPO法人代表およびメンバーとして活動する



相続等により、家族経営企業・団体の役割を一部担う



兼職担当者メッセージ

当社におけるこれまでの兼職事例としては、キャリアコンサルタントなどの資格や専門性を活かした講師や相談員としての活動のほか、自身の経験やスキルを活かした教育支援や地域活動などの社会貢献の取り組みがあります。



HR統括部
HR戦略グループ
H・M

制度利用者からは、「社外での挑戦が新たな学びや成長につながっている」「本業とは異なる経験が視野の拡大につながっている」といった声もあり、社員の挑戦や自己成長を支える制度として効果的に活用されています。