

A woman with dark hair, smiling, is looking down at a clipboard she is holding. She is wearing a light-colored sweater. A man is partially visible on the left, looking towards her. The background is a bright, indoor setting with a plant.

Chapter

04

評価・報酬

21	評価制度
22	報酬体系
23	退職金・年金制度
24	役割グレード制度・ プロフェッショナル制度・職務等級制度

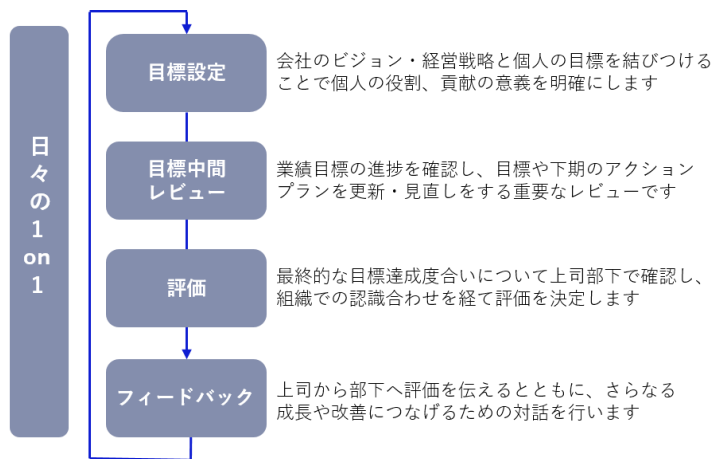
21 評価制度

評価は、行動評価と業績評価の2軸で行います。行動評価の狙いは社員の意識改革・行動変容を促し、中長期的に成果を出し続ける人材を増やすことです。業績評価の狙いは、目標に向けた継続的な挑戦を促し、一人ひとりの成長や成果の向上につなげることです。

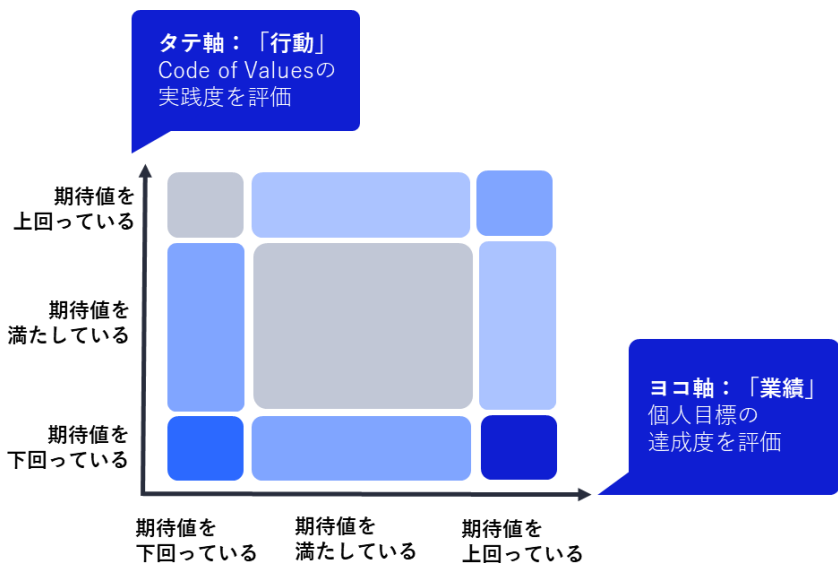
部下との面談を通して直属上司が行動・業績を評価し、その後、上長や直属上司等による評価基準や評価結果の認識を合わせる場を経て、最終的な評価が決定されます。この評価の仕組みは、単に報酬の決定のためだけではありません。上司は評価結果から組織における人材の状況

を把握し育成や配置の判断材料として活用することができます。部下は上司のフィードバックから気づきや学びを得て、自身のスキル向上やキャリア開発につなげることができます。評価制度を効果的に運用することで、組織・個人ともに成長を続けていくことを期待しています。

評価におけるPDCA

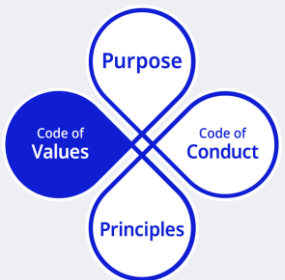


9ブロック評価



Code of Values 行動基準

NEC Way



視線は外向き、未来を見通すように
思考はシンプル、戦略を示せるように
心は情熱的、自らやり遂げるように
行動はスピード、チャンスを見逃さぬように
組織はオープン、全員が成長できるように

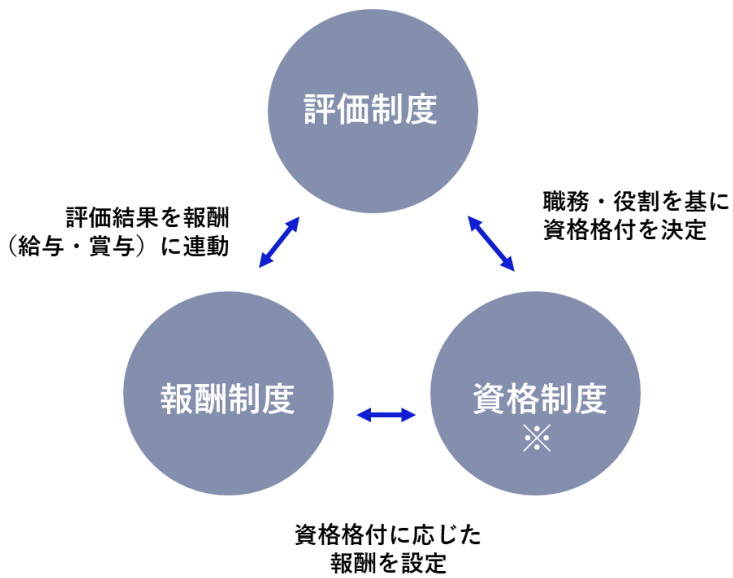
22 報酬体系

当社の報酬制度は、毎月の給与、賞与、退職金・年金などで構成されています。これらの報酬体系は、社員一人ひとりの期待役割に対する貢献・成果に応じたメリハリのある処遇を実現しています。これにより、目標達成への動機付けを高めるとともに、個人と組織のパフォーマンス向上を両立することを目的として設計されています。

報酬は人事評価と密接に連動しており、評価制度に基づき決定されます。具体的には、社員の評価は「業績」と「行動」の両面から行い、業績目標の達成度や成果は賞与に反映されるとともに、業績・行動の両評価を総合的に勘案し、翌年度の報酬に反映されます。報酬は金銭的な対価にとどまらず、次なる成長や能力開発の機会も含

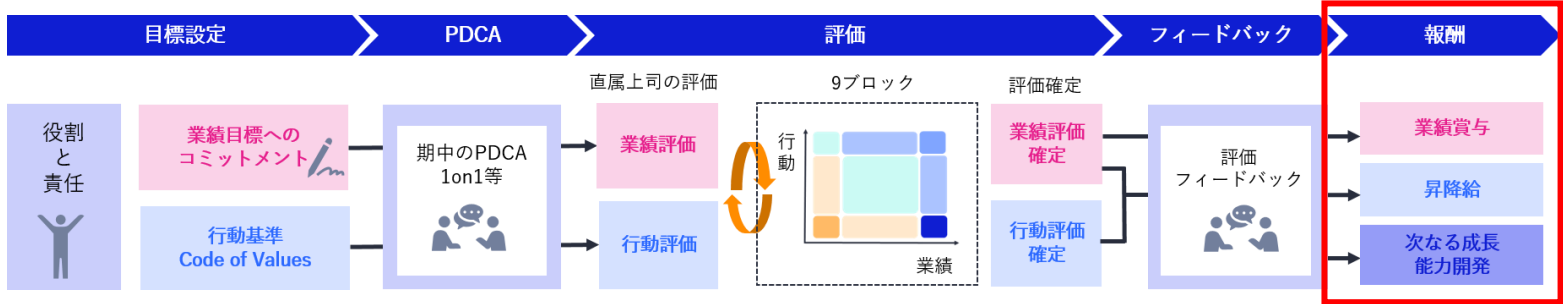
むものと捉えています。具体的には、評価結果を踏まえた適切な配置・アサインメントや、研修機会の提供、より高い役割への挑戦機会の付与を通じて、持続的な成長を支援しています。

評価・報酬・等級の仕組み



※役割グレード制度、プロフェッショナル制度、職務等級制度

報酬決定のプロセス



23 退職金・年金制度

当社の退職金・年金制度は、社員一人ひとりが多様なライフプランやキャリアプランを主体的に描き、実現に向けて支援することを目的に、資産形成の観点から設計された制度です。

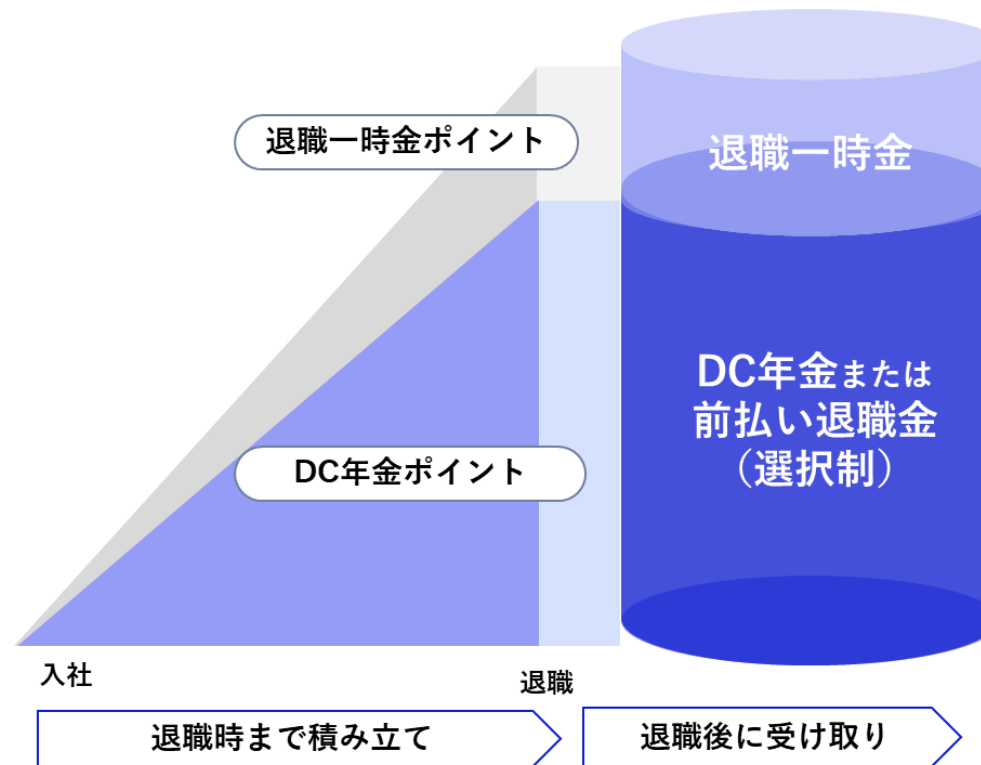
退職一時金は、退職日までに付与された退職一時金ポイントの累計額を一時金として支給しています。

さらに、退職一時金に加え、社員の価値観や将来設計に応じた柔軟な選択を可能とする仕組みとして、確定拠出年金（DC年金）と前払い退職金のいずれかを選択できる制度を採用しています。

DC年金は、会社が拠出した掛金をもとに、社員自身が運用方法を選択しながら資産形成を行う制度であり、将来に向けた資産形成を主体的に行うことができる点が特徴です。一方、前払い退職金は、将来受け取る退職給付の一部を在職中に給与とあわせて受け取る仕組みであり、現在のライフステージに応じた資金ニーズへの柔軟な対応を可能としています。

退職金・年金制度では、社員一人ひとりが主体的に運用方法を選択する必要があることから、適切な意思決定を支援するための教育機会の提供にも取り組んでいます。

退職金・年金制度のイメージ



24 役割グレード制度・プロフェッショナル制度・職務等級制度

当社は、管理職には「役割グレード制度」、主任以下には「職務等級制度」を適用し、役割・職務に基づく人材マネジメントを推進しています。また、特定領域における高度な専門性や技能を活用して管理職相当の処遇で活躍する「プロフェッショナル制度」もあります。

「役割グレード制度」では、組織の目標達成に向けて各ポジションに期待される役割・責任の大きさに基づきグレードを設定し、組織運営や成果創出に対する責任を明確化しています。一方、「職務等級制度」では、求められる働き方に応じて職群を区分し、職務の内容や難易度、専門性などにに基づき等級を定めて担当者一人ひとりの職務価値に応じた処遇や育成を行っています。これにより、職務の違いや専門性を踏まえた適正な人材マネジメントを実現しています。

また、これらの制度は評価や報酬にも強く関係しています。評価面では、評価の基準をそれぞれの役割や職務に求められる水準におき、それに対する成果や行動を評価することとしています。報酬面では、役割や職務ごとに賃金レンジを明確に設定し、評価結果により給与や賞与に反映する仕組みとしています。

制度の全体像

※役職名は代表的なものを記載

