

変化を前提に、人材の力で 新たな価値を生み続けていきます

執行役員
兼 HR&カルチャー部門
マネージングディレクター
濱口 優治

取締役 執行役員常務
兼 コーポレートスタッフユニット長
中島 大輔

お客さまに最も近い現場から、価値を生み続ける人と組織

中島 当社は「デジタル環境から人の暮らしまで」を守り続ける、NECグループの“トータルサポートサービスカンパニー”として価値を提供していますが、技術進化や顧客ニーズの多様化により、できることも、求められることも変化してきており、当社の担うべき技術やスキル、そして行動は大きく変わっていきます。お客さまや社会に選ばれ続けるためには、AI活用を前提とした世の中で更に価値を生み出していけるよう

進化し続けなければなりません。

濱口 その通りですね。テクノロジーが進化するほど人材の価値はむしろ高まっています。人材は当社の最重要の資本であり、いかに投資し、会社を成長させていくかは人的資本経営そのものです。従来の「高品質・効率」の追求だけではなく、変化を敏感に捉え、新たなニーズに応えられる人材が必要です。当社の現場を支える社員は、責任感や誇りを持ってお客さまに真摯に向き

合い、強い信頼関係を築いており、これは今後も大切にしたい強みです。

中島 まさにその強みを土台にしながら、お客さまが気付いていない潜在的な課題も引き出し、新たな価値提案につなげていく能動的な挑戦がこれまで以上に求められます。現場での気づきを価値創造へ結び付けていく、そのような組織への進化が求められていると認識しています。

勝てる組織へ 個の成長を組織の力に変える仕組み

濱口 今後は、事業戦略と人材戦略をより強く連動させ、勝てる組織、勝ち続ける組織を実現するために、どのような組織機能や人材がどのくらい必要かを人材ポートフォリオに落とし込み、会社として役割や期待を示していきます。そのうえで、社員がどのように成長していけるかを可視化し、チャレンジできる仕組みを整えていきたいと考えています。

中島 同時に社員一人ひとりが主体的に学び、成長機会を選択していくことが大切です。会社としては、成長を目指し挑戦する個人に選ばれる環境を整備していきたいと考えています。また、その実現に向けて、第一にマネジメン



ト力の強化を進めています。上司との目標設定や日常の1on1、評価・フィードバック、そしてキャリアレビューやキャリア開発計画の双方向の実践を通じた成長支援が重要であると考えています。

特にフィードバックは、単なる結果の伝達ではなくメンバーの成長に向けた観点が大切です。例え厳しいフィードバックであっても、成長のステップとして新たな気づきに繋がれるようにパフォーマンスマネジメントを強化していきます。また、日々のコミュニケーションで信頼関係を築くことで、フィードバックの納得性を高め、メンバーもそれを受け止められる関係性を築いていける、そんな環境や文化をつくっていききたいです。

濱口 そうした環境の中で、個の専門性が高まり、プロフェッショナル集団として組織が強くなっていく循環をつくっていききたいですね。また、会社としても選ばれる存在であり続けるために、社員の成長機会や学びへの投資を継続していきます。人材への投資は短期的には成果が見えにくい側面もありますが、継続することが重要です。そして、事業成長やお客さまからの評価、エンゲージメントといった指標を通じて成果を確認していきます。

中島 人材投資の実行にあたっては、社員の行動がどう変化したか、それが事業の成長にどのように貢献できているかを見ていくことが重要だと考えています。

具体的には、日々のコミュニケーションの実行状況やフィードバックの納得度などのマネジメントの量と質の向上や、今後の組織の成長を牽引するAI活用や提案型人材の増加、主体的に挑戦する人の広がりなどを評価しながら、必要な時には施策の軌道修正をかけていく、そのような動的な組織学習が大切だと考えています。

濱口 そのためには、AIの活用を含め、まずは私たち経営陣自らが変わり、挑戦し続ける姿勢を示し、変革を体現していかなければなりません。

中島 そうですね。最終的に目指すのは、社員一人ひとりが「自分たちの会社を自ら創る」という主体性を持つ組織です。変化には不安も伴いますが、好奇心と勇気を持って一歩踏み出し行動することを大切にし、全員で挑戦と変革を続け、社会に価値を提供し続ける組織を実現していきます。

