

## 「ESG Day」における質疑応答

日 時： 2024年 3月15日（金） 11:00～12:00  
場 所： NEC本社ビルからオンライン配信  
説明者： 取締役 代表執行役 Corporate EVP 兼 CFO 藤川 修  
執行役 Corporate EVP 兼 CHRO 堀川 大介

### 質問者 A

Q：

ここ数年間でキャリア採用を大幅に増やしていますが、そのメリットや効果、課題を教えてください。また、エンゲージメントスコアは着実に上昇していますが、キャリア採用者に限定した場合の傾向があれば教えてください。

A：

入社後3年以内の離職率は全体で3%、キャリア採用者では5%弱です。より早く即戦力となるよう、入社直後のプログラム拡充や受入部門でのサポートを強化しています。また入社3ヶ月後、9ヶ月後のアンケートや面談を実施することで定着率の強化も図っています。エンゲージメントスコアは新卒採用とキャリア採用で大きな差異はありません。

### 質問者 B

Q：

現在、役員報酬の業績連動分としてEBITDAが大きな割合を占めていますが、今後は資本効率の改善がより重要となっていきます。資本効率を役員報酬の評価対象に含める可能性はあるのでしょうか。

A：

現在の役員報酬は、現2025中期経営計画へのコミットという観点で、短期インセンティブ報酬としてEBITDAとエンゲージメントスコアを、中長期インセンティブ報酬としてTSR（株主総利回り）を採用しています。資本効率の重要性は認識していますので、今後、報酬委員会の中で引き続き議論していきます。

**質問者C**

Q:

キャリア採用に特化した部署を立ち上げた背景を教えてください。また、キャリア採用と、新卒入社した社員の育成とのバランスはどのように考えているのでしょうか。

A:

即戦力となるキャリア採用は、採用プロセスや採用を判断する際に重視するポイントが新卒採用とは異なります。特にDX人材の獲得競争は大変激しいため、数ある会社の中からNECを選択してもらうための優位性を示すことが重要です。例えば、毎月実施している新たに入社する社員との対話会の中で、NEC独自の取り組みを紹介すると殆どの方が驚かれます。このような情報を積極的に社外へも発信することで、優秀な人材を引き付けるための差異化要因となるのではと考えています。また、即戦力となる人材を採用するため、リファラル(紹介・推薦)採用\*を含めた仲介業者を介さないダイレクトソーシングなど、各現場のニーズに応じた最適な人材を獲得しています。

**質問者D**

Q:

人事施策を進める上での課題は何でしょうか。また、キャリア採用で獲得した人材の離職率が全体の離職率と比較すると若干高いとのことでしたが、本格的にジョブ型人材マネジメントに移行することで離職率の改善が期待できるのでしょうか。

A:

エンゲージメントの向上には自らが望む仕事で高い成果を出せる環境がとても重要で、ジョブ型人材マネジメントへの移行により推進していきます。毎月のように外部からの人材が入社してくるようになることで、新卒で入社してから長く勤める社員の中にも、新たなチャレンジをしたいという意識が醸成されてきています。社員を適時適所適材で配置し、各々が望む仕事で高い成果を挙げることができれば、エンゲージメントスコアも確実に上昇すると考えています。

**質問者 E**

Q :

NECの事業活動における電力消費の見通しと、CO2削減の取り組みについて教えてください。

A :

NECは2040年にカーボンニュートラル(温室効果ガスの実質排出量ゼロ)を目指す目標を掲げており、グリーンエネルギーの使用等の実施により電力消費の改善を図っています。データセンターで使用される電力を削減するソリューションも開発しており、まずNECで採用し、それを社外にも販売するなどキャッシュフローを創出すべく様々な取り組みを行っています。

以上