

NEC コーポレート IT 領域における デジタル人材育成 —日本のデジタル人材政策活用の一事例として—

峯岸 誠

(受付：2025 年 9 月 6 日 受理：2025 年 9 月 6 日)

1 はじめに

現在、経済産業省や情報処理推進機構（以下、IPA）では様々なデジタル人材政策を発表している。本稿では日本のデジタル人材政策を企業内でどう取り込み、活用しているか、日本電気株式会社（以下、NEC）のコーポレート IT 領域（以下、当該領域）での事例を基に考察していく。

2 日本のデジタル人材政策

経済産業省／IPA では DX の進展に伴い、新たな人材スキル標準を提示してきている。IT スキルスタンダード (ITSS) から、デジタルテクノロジーの学び直しを目的とした ITSS+、そして 2022 年度にはデジタル人材のスキル標準であるデジタルスキル標準 (DSS-P) が公開されている。

また、スキルの獲得だけではなく、リテラシーやマインドセットの変革等も提示されている。2021 年度にはデジタル人材のリテラシーに関する標準であるデジタルリテラシー標準 (DSS-L) が先駆けて公開されている。また、2023 年度には、現場でのデジタル人材の活用と育成をモデル化したデジタル人材育成モデルが公開され、2024 年度にはこれがアップデートされている。現場でのジョブアサインによる育成の在り方や、デジタル人材育成をする上で、人的資本（スキル等）だけではなく、心理資本（ポジティブな心理状態）、社会関係資本（人脈、信頼関係）も重要であると提示されている。

さらに実際に変革や学びをどのように進めればよいか、考えるヒントをパターン・ランゲージ（トラパタ、まなパタ）として整理し、2020 年度と 2022 年度に公開している。

日本電気株式会社



Fig. 1 コーポレートトランスフォーメーションの歩み

3 NEC コーポレート IT 領域におけるデジタル人材育成

3.1 全体の概観

当社はお客さまや社会の DX を進めるのと同時に当社自身の DX を進めるコーポレートトランスフォーメーションを標榜している。

コーポレートトランスフォーメーションの進展と共に、当該領域で求められる役割・スキルも変化しており、その変化は国の人材政策の進展の動きとも同調している。

このような流れの中、当該領域では国のデジタル人材政策を下敷きにした上で、私たちの事業課題・人材課題に適應する形で様々な人的施策を企画・実行してきている。以下にその全体像を記載する。

- (1) 現場での DX 推進から人は成長する
- (2) Off-JT に 3 つの「資本」を埋め込む
人的資本／心理資本／社会関係資本
- (3) 変革やまなびに必要な視点を埋め込む

3.2 現場での DX 推進から人は成長する

NEC コーポレート IT 領域では、AI 変革、デジタル ID 等の様々な領域毎に DX プロジェクトが組成され、各

リーダー配下にメンバがアサインされる。実務でメンバが育成され、そして次のリーダーとして育っていく。この循環は IPA デジタル人材モデルの中でも言及されており、当領域における事例が掲載されている、

3.3 Off-JT に3つの「資本」を埋め込む

3.3.1 人的資本

人的資本／心理資本／社会関係資本

NEC コーポレート IT 領域では各種 DX プロジェクトにアサインされるリーダーやメンバをビジネスアーキテクトと呼称している。これは国のデジタルスキル標準 (DSS-P) におけるビジネスアーキテクトの定義を参考にしたものである。ビジネスアーキテクトに求められるスキル領域を定義し、その教育体系を整備・公開している。またビジネスアーキテクトの上司（ディレクター）とタレントマネジメントチームで定期的に個人別の育成計画を見直し、教育受講計画を立案する。これを上司と本人の 1on1 で対話するようにしている。教育メニューは他領域（例：システムエンジニア領域、デジタルテクノロジー領域等）と併せて日別に一覧化され「教育カレンダー」として公開されているので、社員はこれを見ると直近受講可能な研修を容易に検索することができる。また、ビジネスアーキテクトトレーニングプログラム (BATP) では外部有識者と連携して、①ビジネスアーキテクトとしてのアセスメント・フィードバック、②伴走型メンタリングによるプロジェクト遂行力の向上を図っている。

3.3.2 心理資本

デジタル人材育成モデルにも言及されているように、ビジネスアーキテクトは単にスキルを伸ばすだけでなく、心理資本（ポジティブな心理状態）も重要であると提示されている。

NEC コーポレート IT 領域ではディレクターや中堅層を対象に EQ（こころの知能指数）やコーチングの研修やアセスメント機会を付与している。また、タレントマネジメントチームメンバがグローバルなコーチ・トレーニング・プログラムを受講し、希望者に対してコーチングを提供している。

3.3.3 社会関係資本

デジタル人材育成モデルにも言及されているように、ビジネスアーキテクトは単にスキルを伸ばすだけでなく、社会関係資本（人脈、信頼関係）も重要であると提示されている。

NEC コーポレート IT 領域ではプロジェクトリーダー、メンバーとして活躍する若手人材を対象にビジネスアーキテクトグロースプログラム (BAGP) を準備している。このプログラムでは、同年代の若手ビジネスアーキテクト同士の継続的な対話の場を中核に置き、更に、先輩ビジネスアーキテクトへのインタビュー、社内外有識者との対話会等を設計している。若手同士が相互に影響しあい、切磋琢磨しあいながら、自分がビジネスアーキテクトとして成長 (Growth) していくために自分が担いたい役割やありたい姿を描いていく。

4 変革やまなびに必要な視点を埋め込む

NEC コーポレート IT 領域では個々人の受講実績は全てディレクター別にダッシュボード化されており、どのディレクターグループで教育受講が活性化しているのか、どの研修に受講トレンドがあるのかがわかるようになっている。ディレクターや個々人に個々人の成長について考える機会を提供している。また、エンゲージメントタスクフォースでは中堅人材に部門全体の課題解決に向けたプロジェクトリードの役割を付与している。

従来から IT 業界では、ジョブアサインを通した育成 (OJT) やスキルベースでの研修 (人的資本) が盛んに行われている。一方、非 IT 企業をも対象にするデジタルスキル標準や、デジタル人材育成モデルでは、スキルベース (人的資本) だけではなく、個人のグロスマインドセット (心理資本) と、切磋琢磨し、学びあう組織文化 (社会関係資本) の涵養がこれまで以上に重要とされている。心理資本・社会関係資本を育む施策を充実させるためにも、従来型のスキルベースの人材育成 (人的資本) を効率的に受講できる仕組みが今後は必要である。

5 参考文献

- [1] 経済産業省. デジタルスキル標準, 2025. https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html
- [2] 情報処理推進機構. デジタル人材育成モデル, 2025. <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-transformation/model.html>
- [3] 情報処理推進機構. 変革への道, <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-transformation/henkaku/index.html>