

## CHAPTER 10

# 組織文化

- 01 文体活動
- 02 コラム:文体活動(大新年会、地区イベントなど)
- 03 MeRISE
- 04 One NECサーベイ

### 組織文化における現状と課題

組織カルチャーの変革に向けた活動を数年にわたって継続しています。その成果として、エンゲージメントは年々向上しています。NECグループが目標とするエンゲージメントスコア50%の実現に向け、さらなる施策を確実に実行していく必要があります。

# 01 文体活動

## 文化・体育・サークル活動を奨励

当社の文化・体育・サークル活動には、「全社scrum」「ワイガヤscrum」「サークルscrum」「スポーツ応援scrum」「健康scrum」「企業市民scrum」の6つがあります。

### ①全社scrum

全国拠点をリモートで接続して同時刻でイベントを開催するなど、勤務地を問わない全社としての一体感を醸成しています。2024年度は主要9拠点でリモート接続かつリアル参加によるお祭り(大新年会)を開催し、懇親のほかに、クイズ・ゲーム大会、お笑い芸人によるライブ、eSports大会などを実施しました。また、各地区で自主企画した「組織を越えた横断的なコミュニケーションイベント」を随時開催しています。

### ②ワイガヤscrum

コミュニケーション活性化、モチベーション向上、一体感醸成、共創活動活発化、方針戦略理解などを目的とした、組織内および組織横断の懇親会など諸活動への費用補助を行っています。

### ③サークルscrum

業務や所属、階層、地域などに限定されない共通の趣味である運動や文化的な活動を通して、人材の融合、団結力の強化、風通しの良い組織づくりを図るため、会社として活動を推奨し、支援しています。現在、全国に約80のサークルがあります。

### ④スポーツ応援scrum

女子バレーボールの「NECレッドロケッツ川崎」とラグビーの「NECグリーンロケッツ東葛」を応援しています。特に「NECレッドロケッツ川崎」の廣田あい選手が当社の共通業務統括部に所属しており、ホームゲームでの社員応援イベントなどを実施しています。

### ⑤健康scrum

社員の健康促進を目的に、ヘルスチャレンジキャンペーンを年に2回(春・秋)実施し、健康経営のレベルアップを図っています。

### ⑥企業市民scrum

全国規模の「良き企業市民」として、本業のICTを活かした活動から身近な清掃活動まで、各地域に根ざしたボランティア活動を推進しています。取り組みの一環で、将来世代との対話を通して意見や考えを学び、得られた知見を事業活動に活かしていくFR(Future Generations Relations)活動を推進しています。

### ■文化・体育・サークル活動の概要

|                                |                                |                       |
|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 全社scrum<br>全社員(全社、地区)の一体感      | ワイガヤscrum<br>職場の活性化(コミュニケーション) | サークルscrum<br>趣味のつながり  |
| スポーツ応援scrum<br>NECスポーツを通じたつながり | 健康scrum<br>社員の健康促進             | 企業市民scrum<br>社会とのつながり |

### ■全社scrum延べ参加人数

|        |        |        |
|--------|--------|--------|
| 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 5,169人 | 3,662人 | 3,459人 |

## 02 コラム: 文体活動(大新年会、地区イベントなど)

### 参加拠点や参加形式に関わらず つながりや一体感を醸成

全社scrum活動の一環として大新年会を開催しました。大新年会は同日同時刻に全国の主要拠点でのリアル参加とリモート接続参加によるハイブリッド形式で開催され、約1,500人の社員が参加しました。イベントでは飲食を伴う懇親のほか、地区対抗のクイズ・ゲーム大会、お笑い芸人によるライブ、eSports大会などが行われ、参加拠点や参加形式に関わらず、一人ひとりがつながりや一体感を感じながら、大変盛り上がりました。

また、地区活動においても、「組織を超えた横断的なコミュニケーションイベント」を各地区の自主企画にて、スポーツ大会や地元のお祭り参加、ファミリー招待イベントなど様々なテーマで実施しており、2024年度は全26行事を開催、のべ1,600名の社員が参加しました。

ほかにも、文体活動では、納涼祭や忘年会など、季節ごとに多彩なイベントを開催し、活動が活発に行われています。

当社はオフィスとリモートを組み合わせたハイブリッドな勤務体制ですが、このようにオフィスに来なくなるイベントや、対面した際には一緒に働く仲間としての絆を深められるような様々な仕組みを考え、取り組んでいます。



大新年会で盛り上がっている様子



大新年会での鏡開き



西日本地区で開催されたボッチャ大会

# 03 MeRISE

## 個人、チーム、部門の自律的な活動

2022年4月から「自ら考え、自ら行動する」文化の醸成として、個人、チーム、各部門で様々な自律的な変革活動に取り組んでいます。この総称を「MeRISE(ミライズ)」と呼んでいます。これらの変革の輪がつながるように、取り組みを取材し紹介したり、解決に向けた支援や環境作りなどを支援しています。

例えば、実際の物理サーバーを見る機会がない若い世代に向けて「サーバー解体ショー」を行うチームや、毎週LT(ライトニングトーク)を開催し、生成AIに関する最新技術の多種多様な知見に接することができる社内コミュニティなど、個性あふれるユニークな取り組みが社内のおちこちで行われています。一部の取り組みは、当社の Corporate Blogで社内外へ発信しています。

NECソリューションイノベータCorporate Blog

URL:<https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/company/blog/index.html>

また、変革の輪を広げる有効な手段として、「組織を超えたつながり作り」も注力しており、当社、NECグループ内に数多くある社内コミュニティの情報を収集・紹介しています。業務に関わる内容はもちろん業務外をテーマにした社内コミュニティもあり、2025年3月31日時点で49件の社内コミュニティがあります。



### ■チーム、部門での取り組みや社内コミュニティの一例



サーバーの解体ショー



クラウド勉強会「雲乃珈琲」



それいけ! NECAI



東北メンバーの絆をもっと強く～Basho～

# 04-1 One NECサーベイ

## データに基づく施策で エンゲージメントを向上

NECグループ共通の「One NECサーベイ」を年1回実施し、短いスパンでの定点観測として「パルスサーベイ」を年数回実施しています。これらの調査を通じて、従業員の心情の変化を把握し、エンゲージメントや組織、職場、働き方などの課題を発見しています。課題を解決するための施策をデータに基づいて検討し、実施、レビューし、改善へとつなげるPDCAサイクルを回しています。

One NECサーベイでは、「エンゲージメントスコア」をモニタリングしています。エンゲージメントスコアとは、仕事や会社への誇りと情熱に関する設問に対し、肯定的な回答をした社員の割合を示す数値です。2024年度の回答率は87.7%、エンゲージメントスコアは41.9ptとなり、前年度比+7.5ptと大幅に向上しました。これは、全社だけでなく各組織やチームにおいても、より良い組織づくりに向け、積極的に取り組んだ成果であると考えています。

またエンゲージメントスコアを測る3要素「語る(会社について他者に肯定的に語る)」「留まる(会社に留まることを強く望む)」「努力する(与えられた仕事以上の貢献をしようという気持ち)」の全スコアが向上し、特に低位であった「語る」は11.5pt、「努力する」は9pt向上しました。今後、さらなる向上にむけた取り組みが必要だと考えています。

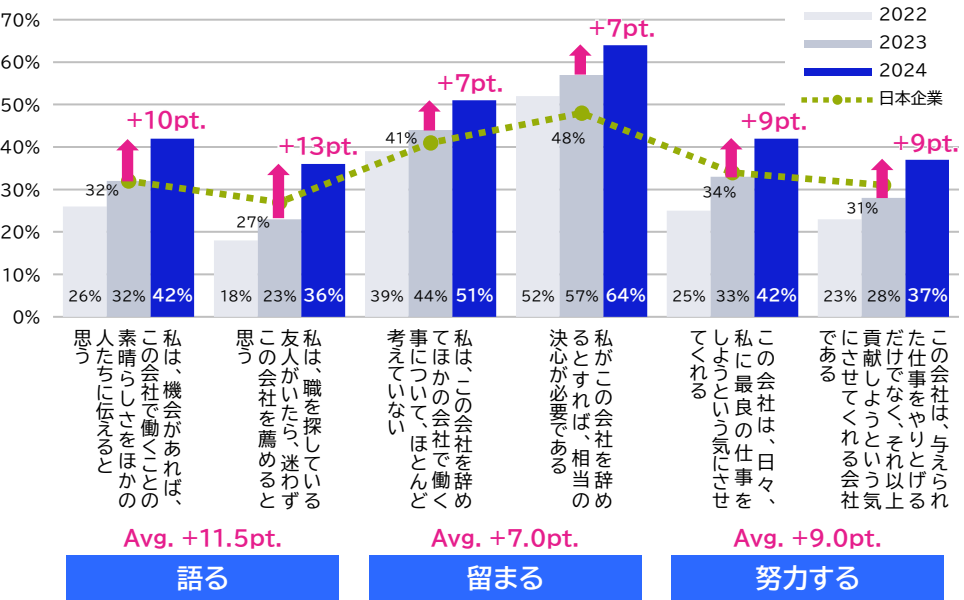
NECグループの2025中期経営計画では「エンゲージメントスコア50%」を目標に掲げ、企業文化と経営基盤の変革を進めています。

■全社サーベイにおけるエンゲージメントスコア

|          | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 当社       | 28.5%  | 34.4%  | 41.9%  |
| 日本IT企業平均 | 24.0%  | 25.0%  | 30.0%  |
| 日本企業平均   | 27.0%  | 28.0%  | 33.0%  |

※エンゲージメントに関する質問(6問)の回答平均スコアが4.5以上(1~6点中)の社員の割合

■エンゲージメント関連6要素のスコア



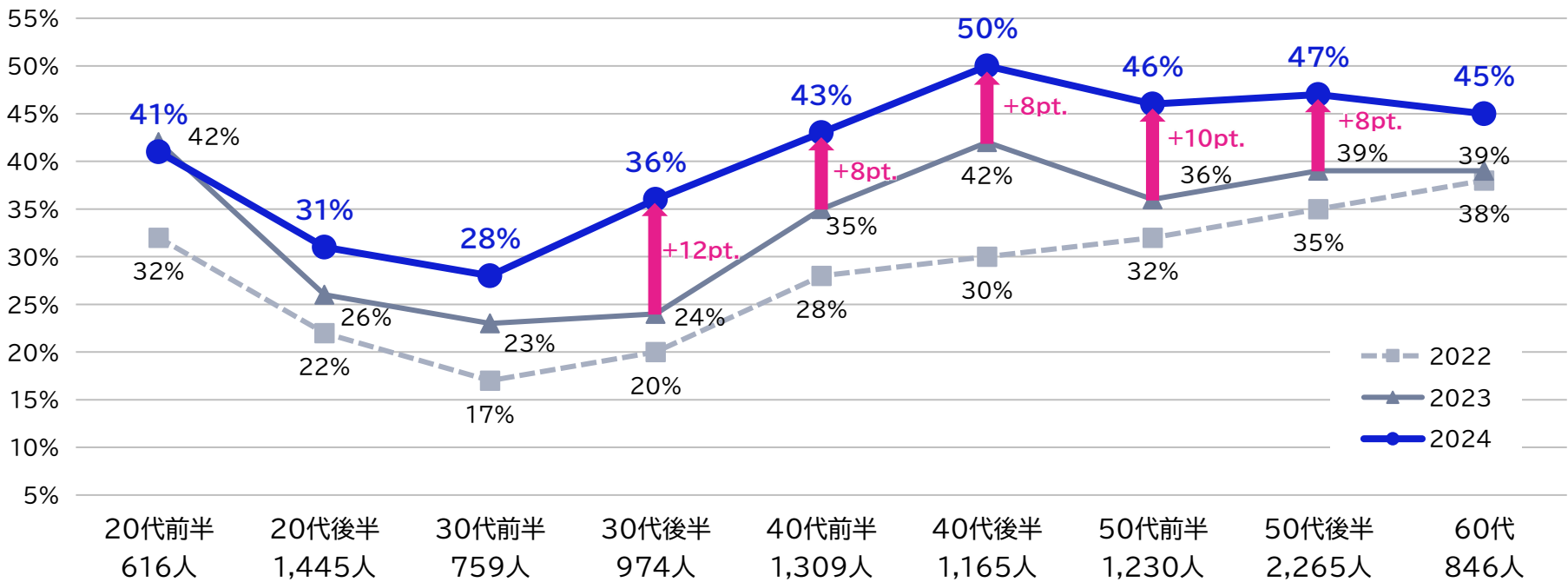
# 04-2 One NECサーバイ

## 年代別の状況

エンゲージメントスコアを年代別で見ると、20代前半を除く全年代でスコアが向上し、30代後半～50代後半では約8pt～12ptと、大きく向上しています。  
特に、従来から相対的に低位かつ向上が緩やかであった30代後半では今回、約12ptと大きく向上しました。

一方、20代後半～30代後半など、相対的に見ると低位の世代については、それぞれのエンゲージメント要因をさらに深掘し課題を特定した上で、対応をしていく必要があると考えています。

■年代別スコア



# 04-3 One NECサーバイ

## 階層別の状況

エンゲージメントスコアを階層別で見ると、執行役員を除く全階層でスコアが向上しました。特に主任級、課長級、部長級で大きくスコアが向上しており、特に課長級は約12pt向上しています。

一方、担当級・主任級のスコアは相対的に低位であるため、今後も継続して対策が必要であると考えています。階層別スコアからさらに深堀をし、課題を特定し、打ち手の検討を進めてまいります。

■階層別スコア

