

Well-beingの推進に向けた 全社横断ワーキンググループ(WG)活動について

当社では人的資本経営において、社員のWell-beingが大切であると考えており、社員のWell-beingを起点とし、お客様や社会へ価値を発揮し続ける企業でありたいと考えています。

2024年度、社員一人ひとりを“輝くきら星”と考え、全社横断のWG活動「きらねすプロジェクト*」を始動しました。「きらねすプロジェクト」では「健康」「成長」「働きがい」の3領域で、それぞれWGを発足し、各事業ラインからアサインされたメンバーで話し合い、目指す姿とそれを実現するための重点施策や指標(KPI)を設定しています。

また、社員が主役の活動であるため、社内浸透・コミュニケーションの重要性に鑑み、広報やマーケティングを専門とするメンバーを加わり、「きらねす」のロゴ作成や、社内向けサイト・メールマガジンなどのインフラも整えました。



*人的資本経営によって“輝くNECソリューションイノベータ”をイメージしたプロジェクト名

■主な取り組み・達成目標

領域	健康	成長	働きがい
達成目標	心身ともに健康で安心して活き活きと働くことができている。また、一人ひとりが積極的に心身の健康づくりに取り組んでいる 統合WB調査指標／2026年実施 心身ともに健康・安全で働けている 4.0pt以上 (2024年結果:3.46)	社員一人ひとりが、世代を問わず成長意欲を持ち、自身のキャリア目標・自己実現に向かって主体的に挑戦し、成長実感を得ている 統合WB調査指標／2026年実施 仕事を通じて成長を実感している 4.0pt以上 (2024年結果:3.51)	仕事の意義、やりがい、働きがいを実感し、日々の仕事に楽しみや喜びを感じている 統合WB調査指標／2026年実施 仕事の意義・やりがい・働きがいを感じている 4.0pt以上 (2024年結果:3.39)
2024年度主な取り組み	ホワイト500トッププレイヤー水準への到達 ワークライフバランスを保つ時間確保・休暇取得の推進 アサーティブコミュニケーションの導入 セルフコンディショニングスキルの向上	キャリア自律の向上 キャリアプラン策定と上司との対話によるプラン明確化 コーチング力向上による上司のキャリアサポート強化 キャリアマップ公開によるジョブ別の必要スキルの明示・標準ジョブディスクリプションの全社公開	やりがいの向上 会社のPurpose理解・My Way*策定・策定支援 社内公募制度活性化施策による挑戦機会の提供 *個人の人生におけるPurpose(志)

日経総合ウェルビーイング調査(伊藤版Well-beingスコア):一橋大学CFO教育研究センター長・伊藤雄氏監修のもと、Well-being Initiative経営委員会において質問内容を精査した社員のWell-beingを測定するための指標。5領域・計56問の設問から構成されている。カテゴリ別Well-beingは5点満点で評価され、一部指標で4.0pt以上獲得を達成目標としている。

2024年度日経統合ウェルビーイング調査 結果について

Well-beingの推進に向けた活動を開始するにあたり、当社の現状を正しく把握するため、以下の概要のとおり、日経統合ウェルビーイング調査を実施しました。

本調査には約10,000人を超える社員が回答し、結果の数値は当社の実態を表していると考えています。また、調査自体は年度途中での実施となりましたが、この結果をもって年度初めに検討した活動内容について、一部軌道修正を図りながら進めています。

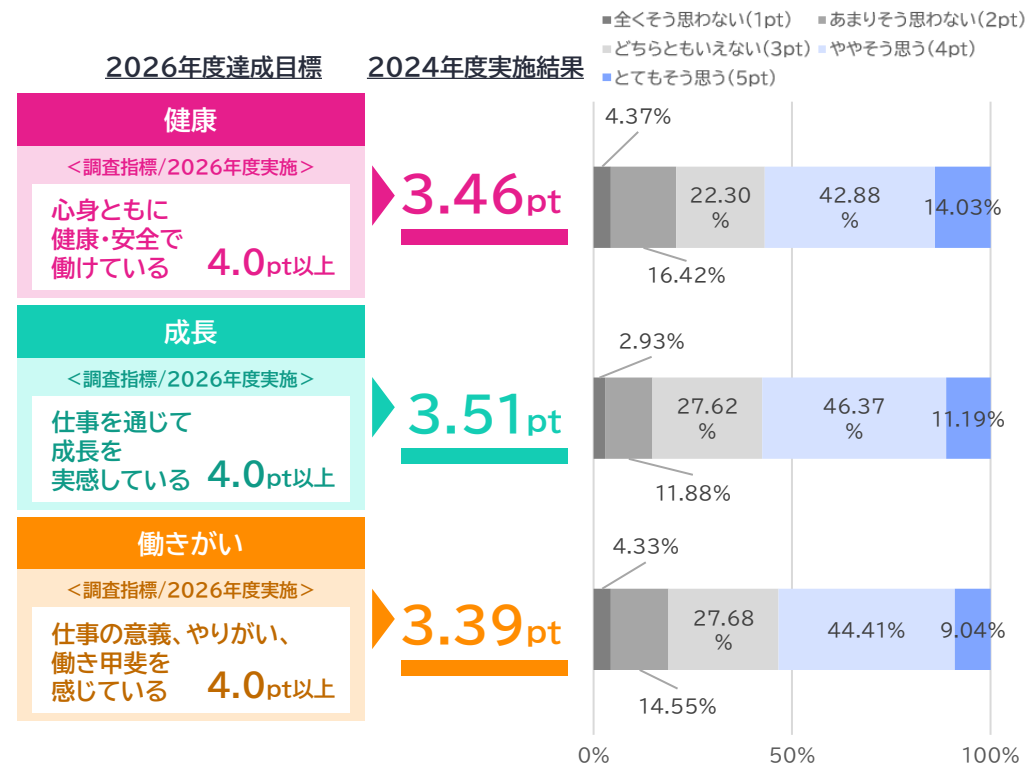
2024年度調査結果を活動のスタートとして、2026年度に目標として掲げている3指標、4.0pt以上達成を目指していきたいと考えています。

■2024年度調査概要

調査実施期間 : 2024年6月24日(月)～2024年7月5日(金)
調査方法 : インターネット調査(内部アンケート)
調査主体 : 日本経済新聞社
調査実施、分析 : NECソリューションイノベータ

<回答者数>
回答者数:10,260名

■2024年度日経統合ウェルビーイング調査 結果



2024年度の活動と振り返り

年間を通して取締役会に1回、執行役員常務以上の会議に3回報告し、トップマネジメントからアドバイスをもらいながら「健康」「成長」「働きがい」の各ワーキンググループが主体的に活動を進めました。当初考えた活動については予定どおり実行し、KPIについては半数は達成、半数は未達となりましたが、未達のものも昨年度より数値の改善が見られました。

■2024年度活動概要・結果

領域	KPI	施策名	活動概要	活動結果(前年度比)
健康	平均休暇取得日数 2023年度実績+1日以上	ワークライフバランスを保つ 時間確保・休暇取得の推進	・年末年始+1、飛び石連休中日(2/10、3/21)の年次有給休暇取得 推奨通知を発信 ・メールマガジンでも周知	・2024年度平均休暇取得日数 14.62日(+0.43日)
	心理的安全性の確保/日経統合ウェル ビーイング調査 4.0pt以上	アサーティブ コミュニケーションの導入	・アサーティブコミュニケーションサイクルの実践を定義、周知 ・講演会開催	・2025年7月調査 結果待ち
	運動習慣比率 24%以上	セルフコンディショニング スキルの向上	・HealthChallengeキャンペーンの実施 ・禁煙対策として卒煙プログラムの実施	・運動習慣比 21.9% (+0.5pt)
成長	キャリアオーナーシッププラン 策定&対話率80%以上	キャリアオーナーシップ プランの作成	・キャリアレビュー期間と連動した各種プロモーションの実施 ・キャリアに関するWeb教育の実施	・プラン策定&対話率 90% (+25pt)
	マネージャースコア/One NECサーベイ 平均60%以上	上司によるキャリアサポートの 強化	・上司向けコーチング研修実施 ・上司向けキャリア自律支援ワークショップ開催	・スコア平均 56% (+12pt)
	キャリアマップ 公開・活用促進	ポジションの明確化	・標準ジョブディスクリプションを管理職向けに公開 ・研修マップ公開 ・人材ラベルマップ/専門性マップ/人材ラベルスコアリングを公開	・キャリアマップ公開と、 活用促進を実施
働きがい	My Way1on1実施率 80%以上	My Wayの策定支援	・キャリアオーナーシッププラン策定に連動させた企画および各 種プロモーションの実施 (Step1 My Wayの策定、Step2 My Way 1on1の実施)	・実施率 (2024年度からの新規施策 のため前年度比なし) 83.5%
	社内人材公募の応募件数 前年度比向上	挑戦機会の提供	・社内人材公募活性化に向けた「職務経歴書ウェビナー」を実施 ・キャリア採用求人内容を取り込み、挑戦機会の拡大を実施	・応募件数 140件 (+22件)