

CHAPTER 5 健康

- 健康 ありたい姿と取り組みテーマ
- 01 基本方針
- 02 健康教育と施策
- 03 セルフコンディショニングスキルの向上
- 04 健康ミッションアプリ
- 05 休暇制度
- 06 当社の取り組みへの外部評価
- 07 福利厚生
- 08 社外相談サービス
- 09 社員への資産形成支援

「健康」領域におけるありたい姿

社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して生き活きと働ける職場環境となっている。
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。



01 基本方針

「幸せ」や「ワクワク」を 感じられる健康経営を目指して

当社は、社員一人ひとりが主体性を持って生き生きと働ける会社風土の実現を通して、より社会に貢献することのできる企業を目指す「健康経営(Well-being経営)」に取り組んでいます。当社のWell-being活動は、次のような状態の実現を目的としています。

それは、「個人」「組織・チーム」「会社」の3つのWell-beingが一体となり、チームや一人ひとりが生産性高く生き生きと働き、仕事と私生活において、「幸せ」や「ワクワク」を感じられる状態の実現です。そのための施策を、「健康」「成長」「働きがい」から推進します。

社長を筆頭に、各事業ラインからWell-beingリーダーを選出し、現場への浸透や、社員の声を施策に反映する体制を整えています。デジタルヘルスケアソリューションを担当する部門と連携し、Well-being経営におけるデジタル活用も進めています。

■NECグループの健康宣言

NECグループ健康宣言

Better Condition, Better Life

～一人ひとりのより良い人生、豊かな社会へ～

社員とその家族一人ひとりが、
自ら心身のコンディションを整え健康を大切にする文化、
夢に向かってワクワクとした気持ちで働く環境・状態を創造します。
すべての社員の健康や活力を原動力として、豊かな社会の実現に貢献します。

02 健康教育と施策

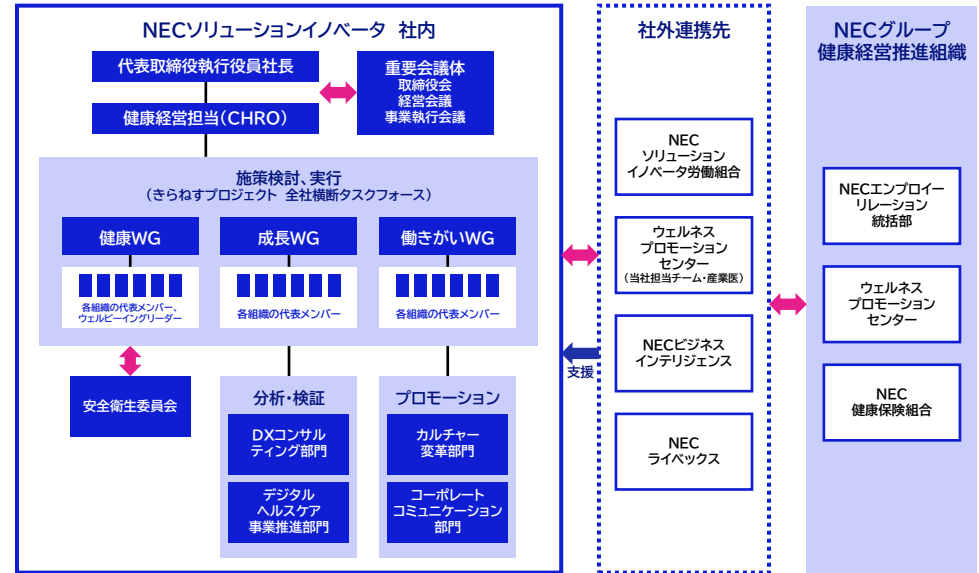
健康に働き続けてもらうための 様々な施策

一人ひとりの健康リテラシーを高めることの重要性を意識し、健康教育を行っています。定期健康診断に加えて、30歳以上の社員には人間ドックやがん検診受診に向けた、サポートを行っています。例えば、従業員の平均年齢の上昇や、テレワーク推進による運動不足などが原因となり、「健康診断結果の有所見率の増加」や「適正体重維持者率の減少」といった課題が生じています。

そうした課題の解決を図るため、「NEC健診結果予測シミュレーション(自社システム)」を導入しました。社員自身がWeb上で、健康リスクの提言や生活習慣を改善した場合に期待できる効果をシミュレーションできます。また、一人ひとりの健康診断の結果に応じて自動的に生成される「その人だけの健康アドバイス」という動画を見ることで、その人の課題となる検査項目の現状や、その検査項目が悪いことで懸念される健康リスクなどを知ることができます。

さらに「リスクシミュレーション」では、現状の生活を続けた場合の将来予測と生活を見直した場合の将来予測を可視化し、比較検討できます。こうした様々な施策により、健康課題のある人に対して行動変容を促す働きかけを行っています。こうした施策は、今後さらに進化させていく計画です。

健康経営推進体制



健康診断受診率

	2023年度	2024年度	2025年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
定期健診後の精密検査受診率	57.1%	53.1%	59.5%

ストレスチェック受検率

	2023年度	2024年度	2025年度
	92.0%	92.0%	93.0%

03 セルフコンディショニングスキルの向上

ヘルスチャレンジキャンペーンを通じた健康習慣醸成

当社は年間のうち上期と下期の計2回、「ヘルスチャレンジキャンペーン」を実施し、集中的に健康施策に取り組んでいます。社員の健康的な生活習慣につながる施策を行うことで、セルフコンディショニングスキルの向上を図ります。

ヘルスチャレンジキャンペーンの実施により、全社的な健康課題へのテコ入れを進めています。健康イベントではランチタイムのオンラインエクササイズや睡眠セミナーを実施し、日常生活に取り入れやすい健康行動を促進しました。また、社員がライフスタイルのサーバイを踏まえ、自らの状態を理解し、セルフコンディショニングスキルを高めるための情報発信にも注力しています。これにより、運動習慣のある社員の比率も着実に向上しています。

■ 施策例



■ 運動習慣比率

2024年度	2025年度	ありたい姿
21.9%	24.2%	24%以上

04 健康ミッションアプリ

健康行動の習慣化を図るための 独自アプリを開発

様々な健康施策を行う中で、「瞬間的な意識の高まりを作るのではなく、健康行動を継続し、習慣化してもらうにはどうしたらよいか」と考えてきました。そこで、健康行動が自然と身につくような行動変容を目的とする「健康ミッションアプリ」を独自に開発し、2020年度から定期的にイベントを開催しています。

イベント期間中、生活習慣を改善するための様々なミッションが発信されます。それをクリアするとコインを獲得でき、ゲーム感覚で楽しみながら生活習慣の改善に取り組むことができます。

また、経年のライフスタイルサーベイ(詳細は次項)の結果をダッシュボードを用いて分析し、生活維持と集中力向上のために推奨する行動を「8ACTION」として定義し、「健康ミッションアプリ」を活用しながらその実践を促す各種施策、プロモーションを実施しました。このようなデータ分析から得られた知見をアプリに反映することで、社員の行動促進に結び付け、改善サイクルを回すという取り組みが評価され、2024年度IT賞(*公益社団法人企業情報化協会主催)にて、「IT賞(サステナビリティ領域)」を受賞しています。

■健康ミッションアプリ参加延べ人数

2023年度	2024年度	2025年度
2,864人	6,182人	8,237人

■健康ミッションアプリ利用イメージ



05-1 休暇制度

「プラスワン休暇」施策

健康WGでの取り組みの1つにワークライフバランスを保つ時間の確保・休暇取得推進があり、「プラスワン休暇」という名称で、休暇取得推進施策を実施しています。

年次有給休暇は年間最大22日付与され、そのうち5日分は時間単位休暇として取得できません。計画的に年次有給休暇を取得することで、心身ともにリフレッシュ、ひいてはWell-beingの向上につなげたいと考えています。

主な施策としては、会社として休暇取得奨励日を設定し、この日は部門の会議体などを設定しないよう周知を行っています。

また、休暇取得についてチームでのコミュニケーションがとりやすくなるよう、自社開発した、各自の有休取得計画や取得状況を可視化するツール「NEC働き方見える化サービスPlus(わくわくワーク)」の利用を推奨しています。

2025年度(4/28・9/22)に設定した休暇取得奨励日は約5,000人が休暇を取得しており、施策の効果が一定以上出ていると考えられています。

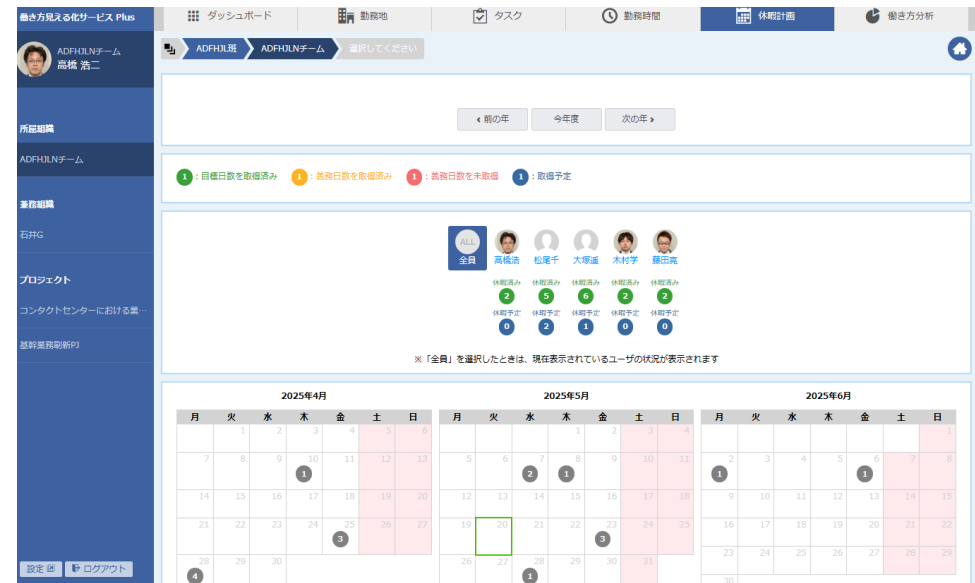
2025年度のKPIは“前年度の年次有給休暇平均取得日数比+1日”でしたが、結果は-0.04日(有給休暇取得率は68.3%)でした。

休暇取得促進にはまだまだ課題があり、引き続き促進を行っていきます。

■年次有給休暇

	2023年度	2024年度	2025年度
平均取得日数	14.19日	14.62日	14.58日
平均取得率	66.1%	68.2%	68.3%

■NEC働き方見える化サービスPlus(わくわくワーク)



05-2 休暇制度

年次有給休暇以外の多様な 休暇制度

年次有給休暇に加え、本人の療養、家族の看護、家族・地域や社会との共生、個を尊重する企業風土の醸成を目的として、疾病予防・家族の介護・ボランティア・学校行事などの事由で取得できる多目的に使える年5日の「ファミリーフレンドリー休暇(有給)」、日常の業務から離れ、自らのキャリアの現状とこれからのあり方を考えるための「キャリアデザイン休暇」など、各種休暇を整備しています。

キャリアに関する休暇については、2026年度に制度改定をし「リフレッシュ休暇」から「キャリアデザイン休暇」へリニューアルしました。従来の制度では、休暇付与年度内に取得する必要がありましたが、キャリアを考えるタイミングや行動に移すタイミングは一人ひとり異なることから、キャリア研修(Career Design Workshop)の受講や自身のキャリア形成に向けた取組と連動させられるよう、30歳代・40歳代・50歳代の幅の中で、取得のタイミングを本人が選択できるようにしています。

■ファミリーフレンドリー休暇

項目	内容
休暇年度	4月1日～翌3月31日
日数	5日
取得単位	1日、半日(午前・午後のいずれか) 1時間単位
利用目的	個を尊重する企業風土の醸成を目的として、本人の療養、家族の看護、家族・地域や社会との共生、疾病予防・家族の介護・ボランティア・学校行事などの事由で取得できる休暇制度

■キャリアデザイン休暇(2026年度～)

対象年度	付与日数	取得期間・方法
31歳到達年度	連続した5日間	40歳到達年度までの間に取得
41歳到達年度	連続した7日間	50歳到達年度までの間に取得、最大2回までの分割取得が可能
51歳到達年度	連続した10日間	60歳到達年度までの間に取得、最大2回までの分割取得が可能

■リフレッシュ休暇取得率(2026年度からキャリアデザイン休暇へ改定)

2023年度	2024年度	2025年度
94.1%	95.0%	92.7%

06 当社の取り組みへの外部評価

経営戦略と健康経営の連動、 全社的な取り組み推進が高評価

当社は、経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。本認定取得は前年度に続き、3年連続となります。4,000を超える企業の中から認定され、当社の総合順位は 251~300位でした。

認定においては、経営戦略と健康経営が連動し、全社的に取り組みを推進している点や、幅広い内容の施策を展開している点、健康データの利活用ができている点が高く評価されました。

当社の強みの源泉である、12,000名超の社員一人ひとりの心身のコンディションの向上を図り、会社は働きやすい環境や、働きがいを感じられる制度や仕組みを取り入れることで、社員のパフォーマンスや価値が高まり、会社の成長につながっていくと考えています。また、健康経営の取り組みを社外にも知っていただくことで、当社に興味を持っていただける人が増え、人材定着・採用力向上にもつながると考えています。

今後も健康経営の取り組みを通して良い循環を生み出し、より社会貢献性の高い仕事ができる会社を目指していきます。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

07 福利厚生

必要な福利厚生サービスを選択

従来の福利厚生制度を再編し、2021年4月より「カフェテリアプラン」を導入しました。社員一人ひとりに毎年一定額のポイントを付与し、その範囲内で社員が主体的に使い方を考え、必要な福利厚生サービスを利用できる制度です。

全社員の自己成長を促し、安心して働ける環境を整え、人生を豊かにしていくことを目的としています。基本ポイントとして、全社員に年間86,000ポイント(86,000円相当)を付与し、基本ポイントは全てのメニューに利用できます。

また、通常は1ポイント=1円換算となりますが、成長カテゴリーは2倍(2円)、健康カテゴリーは1.2倍(1.2円)として“Growth & Well-being” 実現を支援しています。

さらに育児や介護を行う社員に対しては、育児ポイントや介護ポイントを付与します。これらは指定されたメニューや対象のみに利用できます。

また、2025年度からチャレンジドポイントを新設しました。これは障がい認定の届出に基づいて、チャレンジドポイントを年間30,000ポイント(30,000円相当)付与するものです。

この制度により、障がいのある社員の方がよりパフォーマンスを発揮できるようなサポートをしていきたいと考えています。

■ポイントを利用可能なメニューの例

自己成長	わたしと家族の健康	住まいの整備
<ul style="list-style-type: none"> 資格取得 講義・セミナー キャリア形成 語学習得 書籍購入 <p>1pt=2円</p>	<ul style="list-style-type: none"> 予防のための検査/検診・予防接種 スポーツ・フィットネス ヘルスケアサービス 健康サポート用品 <p>1pt=1.2円</p>	<ul style="list-style-type: none"> 家賃・住宅ローン IT/在宅ワーク環境整備 住宅改修費 引越し費用
家事と仕事の両立 	育児と仕事の両立 	介護と仕事の両立 
<ul style="list-style-type: none"> 時短家電/器具 家事代行サービス 食材宅配サービス(食材除く) 	<ul style="list-style-type: none"> 育児用品の購入/レンタル 託児/保育サービス 子どもの教育サービス 育児応援依頼にかかる旅費 産後ケア 	<ul style="list-style-type: none"> 介護用品の購入/レンタル 介護サービス/施設 介護環境整備 介護にかかる旅費 介護転居費用 家事代行サービス(介護ポイント用) 介護相談サービス
財産形成	安全・安心	プライベートの充実
<ul style="list-style-type: none"> 財形掛金補助(給与控除) DCマッチング拠出補助(給与控除) 持株会拠出補助(給与控除) 積立貯蓄掛金補助(給与控除) 	<ul style="list-style-type: none"> 保険加入補助(給与控除) 保険加入補助(給与控除以外) 防災 差額ベッド利用料補助 差額ベッド利用料補助(介護ポイント用) 	<ul style="list-style-type: none"> 宿泊費・交通費 レジャー リラクゼーション ライフプランニング 人材交流 アニバーサリー
社会貢献	障がいサポート 	
<ul style="list-style-type: none"> ボランティア 寄付 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具のレンタル/購入/修理 障がいのある方向けセミナー/交流会 家事代行サービス(チャレンジドポイント用) 介護者の呼び寄せにかかる旅費 障害者手帳の申請・更新費用 心理カウンセリング 自己成長アシスト 	<ul style="list-style-type: none">  育児ポイント利用対象  介護ポイント利用対象  チャレンジドポイント利用対象

08 社外相談サービス

社員や家族が様々な相談をできる「クローバーライフサービス」

社内に知られず、また、個人が特定されることなく、社員やその家族(配偶者および扶養家族)が様々な相談をできる社外相談サービスを導入しています。本サービスを委託しているティーバック社の経験豊かなスタッフや、提携医療機関・専門医のネットワークによるサポートが可能な状態となっています。

具体的には以下6つのサービスで構成されています。

- 24時間電話健康相談サービス
- メンタルヘルスのカウンセリングサービス
- 二次検診機関の手配・紹介サービス
- 生活習慣病受診サポートサービス
- セカンドオピニオンサービス／受診手配・紹介サービス
- 法律相談サービス

利用実績は右図のとおりですが、当社としては数値の大小にかかわらず、必要な社員や家族が相談できる選択肢を用意し、周知することが大切だと考えています。



■クローバーライフサービス 利用実績

2023年度	2024年度	2025年度
252人	280人	191人

09 社員への資産形成支援

すべての社員が 安心して働ける環境を

NECグループとして社員の資産形成のため、以下の支援を実施しています。

・NECグループ持株会

株式報酬制度「NEC Value Shares」の一つであり、給料および賞与控除した積立金で、NECの株式を購入する制度です。また、会員の積立に対して会社から奨励金(積立金の7.5%)を支給することにより、NEC株式への投資ならびに財産形成を支援しています。また、2026年10月以降、持株会加入者全員に自社株式10万円分相当を無償付与を実施します。この制度により経営と社員が同じ目線で企業価値向上を目指し、その成果を共に共有していく文化を醸成していきます。

・NECグループ団体保険制度

福利厚生の一環として、NECビジネスインテリジェンス保険サービス統括部がNECグループ従業員向けの保険制度を運営しています。NECグループのスケールメリットを活かした保険料や家族の加入も可能、といった特長があります。

・資産形成サービスShines

金融のプロフェッショナルがNECグループの人事・福利厚生・年金制度に合わせながら、社員に資産形成/運用のアドバイスを行うサービスです。2024年の導入以降、2026年3月までの間で約29,000名がセミナーに参加し、約4,000名が個別相談を利用しています。

■NECグループ団体保険ラインアップ

医療補償 ケガや病気で入院したり手術を受けたりしたときに備える補償	先進医療補償 先進医療・拡大治療・患者申出療養費用保険金補償	長期入院補償 傷害/疾病長期入院時保険金補償	抗がん剤治療補償 抗がん剤治療を受けたときに備える補償
本人介護補償・親介護補償 ご自身やご両親が介護になったときに備える補償	携行品補償 外出中に自分の持ち物を不注意で壊したときに備える補償	賠償責任補償 他人にケガさせたり、他人の物を壊したりするなどして法律上の賠償責任を負ったときに備える補償	

■資産形成サービスShinesの特徴

社員シャインのみかた NEC人事と連携し、NECグループの人事・福利厚生制度を把握したアドバイザーが担当します。	中立なアドバイス 特定の金融機関に中立な立場で情報提供・ご提案。複数の金融機関の商品を取り扱います。
オンライン対応 オンラインで場所を問わずいつでも気軽に相談できます。 ※業務時間内に相談される場合は、休憩時間扱いとなります。	家族とも利用可能 NECグループ社員ではないご家族の方とも一緒に面談を受けられます。