

CHAPTER 7 働きがい

働きがい ありたい姿と取り組みテーマ

- 01 Purpose(NEC WayとMy Way)
- 02 兼職制度
- 03 Smart Work(スマートワーク)
- 04 働く時間
- 05 働く場所
- 06 遠隔地居住勤務制度と転勤
- 07 子育てサポート
- 08 介護サポート

Job satisfaction

働きがい ありたい姿と取り組みテーマ

「働きがい」領域におけるありたい姿

社員が「仕事の意義、やりがい、働きがい」を感じ
「日々の仕事に楽しみや喜びを感じている」状態を目指す



01 Purpose(NEC WayとMy Way)

My Wayを起点に キャリアを考える

個人の自己実現と会社の持続的な成長の両立を目指すには、社員一人ひとりが個人と組織/会社間のつながりを感じる必要があります。

私たちは、組織と個人のPurposeのつながりを見出し、活かす取り組みとして、3か年計画を策定し、実行しています。2024年度は社員一人ひとりが自身の人生を見つめ直し、My Way(個人のPurpose)の策定・対話、キャリア像の言語化を行う「My Way策定プログラム」を実施しました。※「キャリアオーナーシップ経営AWARD2025」優秀賞受賞

続く2025年度は、一人ひとりのMy Wayと組織のつながりを見出すため、各組織における「Team Way」を言語化し、My Wayと照らして組織への貢献について対話する「Team Wayセッション」を実施しました。本セッションは組織のトップから順にカスケード形式で実施され、全組織の7割以上で活発な対話が実現しました。参加者からは以下のコメントが寄せられるなど、一体感の醸成、およびエンゲージメント向上に大きく寄与しています。

- ・NEC Wayの距離感が縮まり、より関連付けて活動できる様感じた。
- ・全員がチームで成し遂げたいことを共有することで、協力していきたい想いが強まった。

3年目の2026年度はこれまで作成したMy WayとTeam Wayを基に、NEC Wayとの接続をより強固にする施策に臨みます。また、その後は一連の施策を毎年定期的実施することで、社員一人ひとりがキャリアを自律的に築き、会社全体の持続的な成長に貢献できる環境を整備していきます。

■My WayとNEC Wayの接続イメージ



02 兼職制度

多彩な価値観に触れ、 成長をもたらす「兼職制度」

社員が幅広いフィールドで多様な価値観に触れ、高い視座・広い視野でものごとを考える力を養うことを目的として、兼職制度を設けています。

2026年3月31日時点での利用者は120名であり、人数としてはまだ少ないと捉えています。これは、様々な利用条件があることが要因であると想定しています。したがって、今後条件を徐々に緩和し、より多くの社員が、本業に活かしたり人生を豊かにしたりする経験ができるような制度となるよう、引き続き検討を進めていきます。

なお、当社を兼職先として勤務する社員の受け入れも可能となっています。

■当社社員の兼職制度利用者数

2023年度	2024年度	2025年度
92人	96人	120人

■兼職を認める基本要件

活動主体	個人 or NECグループ以外の団体などの一員としての活動であること
活動形態	兼職先の従業員として雇用されていないこと
活動内容	NECグループの事業と関連がない、または、支障をきたさない活動であること →職務専念義務、会社名誉／信用、秘密漏洩／競業禁止義務などの観点

■当社社員の兼職事例(一部)

相続などによる家族経営企業参加／ヨガのインストラクター／映像コンテンツ制作
NPO法人の活動参加／農業／声優活動／ビジネス相談窓口の相談員
賃貸アパートの貸付けおよび管理業務／個人ブログ発信による広告収入獲得

03 Smart Work(スマートワーク)

個人とチームの 最適な働き方を両立する Smart Work 2.0

リアルとオンラインを組み合わせたハイブリッドワークを活用する最適な働き方を模索するため、「Work Place」「Digital Technology」「Work Principles」の3つの観点でSmart Workの取り組みを進めています。

2022年度から「Smart Work Circle Challenge」と銘打ち、働きがいの高い会社への成長を目指す活動を進めています。チーム単位で最適な働き方を常にアップデートしていくために、チーム価値発揮の観点(共創・対話機会の創出など)、および、社員一人ひとりの価値発揮の観点(多様な背景に配慮した制度活用やコミュニケーション促進など)を踏まえたグランドルール策定・運用を全社的に推進しています。また、グランドルール策定時に参考になるよう、『Smart Workの”トリセツ”』という働き方やツールの情報をまとめた資料を公開しています。

テレワーク環境においてチームメンバーの勤務状況を把握しづらくなる点を解決するため、自社で開発した「NEC働き方見える化サービスPlus」というシステムを活用しています。自身を含むチームメンバー全員の時間外勤務や休暇取得の実態を一目で把握でき、お互いの状況を共有し、助け合いながら業務に取り組んでいます。タスク管理も共有できるので、業務の抜け漏れ防止策としても活用しています。

■価値発揮の観点を踏まえたグランドルール策定



04 働く時間

多様な選択肢から 最適なものを選択

「スーパーフレックス制度」を、2022年4月に導入しました。自主・自律の文化醸成や、多様化する働き方に対応するためのコアタイムのないフレックス制度です。業務進捗やチームメンバーの状況などに鑑み、5時～22時までの間で勤務時間を決めることができます。時間管理者(担当、裁量労働非適用者の主任)が対象となります。

2025年度フレックス利用率は1勤務日あたり、平均で52.7%となっています。当社には1時間単位で取得できる休暇制度もあり、必要に応じて柔軟な働き方が可能な状況だと考えています。一方、平均残業時間は25.1時間となっており、当社としてはやや多いと捉えています。社員の人生そのものの充実のためにも、いかにして低減していくか、現場社員とHR部門で議論をしています。

また、「裁量労働制」も導入しており、自己の裁量性に基づく、より一層自律的・主体的な働き方を推進しています。課長級・主任級のうち、本人の同意を得たうえで、個々の業務状況に応じて適任者を決定しています。裁量性を発揮することで、時間の枠にとらわれずに自己の力を発揮し、生産性の向上、成果創出の拡大につなげています。

■フレックス利用率

2023年度	2024年度	2025年度
42.1%	48.3%	52.7%

■1ヶ月あたりの平均残業時間

2023年度	2024年度	2025年度
25.2時間	24.5時間	25.1時間

05 働く場所

働き方を広げる テレワークを推進

自由度の高い多彩な働き方によって組織の生産性を高めるため、当社はオフィスワークとテレワークを組み合わせたハイブリッド型のワークスタイルを導入しています。「テレワーク」に関して、当社は日本国内のテレワークの就業場所として自宅/実家、社外サテライトオフィスなどを定めています。

オフィスの大部分でフリーアドレスを導入し、部署を越えた社内コミュニケーションの活性化、自由な発想を促進します。NECグループの高度な情報セキュリティシステムで守られたモバイルPCや社有スマートフォンを、全社員に配付しています。当社のテレワーク率は全社平均で約57.2%です。

テレワークにかかる電気代や通信費などの費用を補填するため、2025年度は1日あたり140円を支給しています。1日の定義として、所定就業時間の過半を在宅で勤務した日を対象としています。物価の変動を勘案し、半年ごとに見直しを行っています。

また、働きながら休暇を取る「ワーケーション」や、出張前後の日程で休暇を認める「出張前後の休暇等の利用」の仕組みを導入しています。

■ワークプレイスの多様化のイメージ



■出社・テレワーク率

	2023年度	2024年度	2025年度
出社率	27.2%	28.9%	30.3%
テレワーク率	58.9%	57.2%	54.2%

※社外勤務、出張を除く

06 遠隔地居住勤務制度と転勤

転居のない働き方の 選択肢を拡充

当社においては、異動先部門の上司の勤務地などが遠方である場合に必ずしも全員が転居を行う必要はなく、異動先部門の環境や判断により、「転居を伴う勤務地変更の人事発令」を行わず、原則自宅でのテレワーク勤務を可能としています。

また、既に転勤中の社員についても、単身赴任または家族帯同転勤の解消など、一定の要件を満たす社員に遠隔地居住勤務制度を適用し、原則自宅でのテレワーク勤務を可能としています。

社員が生き生きと働くためには、家庭・家族のWell-beingも重要と考え、これらの勤務制度を導入しています。

転居する場合の サポートも準備

異動にともない転居する対象者に対しては、会社から住居を斡旋するほか、以下の各種補助を行っています。

■会社補助費用

引越し費用	会社が引越し業者を手配し、引越しに伴う費用を負担する
転勤手当	家具・家財購入用費用として手当支給を行う
転任旅費	旧勤務地最寄駅～新勤務地最寄駅までの片道分交通費を支給する
着後手当	着任後、住居未定などのため止むを得ず旅館などに宿泊する場合、着任日から15日間(14泊:土日含む)に限り、遠地出張時と同額の宿泊料を支給する
転任別居手当	転勤を伴う異動発令に伴い、発令時に同居していた扶養家族と別居する、または一部別居する場合、支給する(配偶者については扶養でない場合でも可とする)
留守宅手当	転勤を伴う異動発令に伴い、自己名義が50%以上の物件を留守宅とする場合支給する
転入学園料補助	子の転入学園料の重複費用が発生する場合、支給する

07 子育てサポート

育児と仕事の両立を支援

育児と仕事の両立を支援するため、法定以上の育児休業制度や育児短時間勤務制度をはじめとする様々な制度や施策を「ベビースマイルパッケージ」として用意しています。

金銭的なサポートとしては、「産前ペアレントファンド」「ペアレント・ファンド」という仕組みがあります。新たに子どもが生まれる前に10万円、生まれた社員に一時金として55万円を支給しています。会社が提携する子ども育成保険に加入する場合は、奨励金として5万円を追加支給します。

「カフェテリアプラン」では、1番下の子が未就学児の場合は年間10万ポイント(10万円相当)、1番下の子が小学生の場合は年間5万ポイント(5万円相当)を付与します。育児関連メニューでの利用が可能です。そのほか、家事・育児の分担について家族で話し合うツール「家族ミーティングシート」を社員に提供し、家族とのコミュニケーションや家事育児の分担を支援しています。

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣から「くるみん」認定を受けています。2010年、2015年に続き、基準がより厳しくなった2023年1月に最新の実績に基づいて再認定されています。

■2023年認定くるみん



■ベビースマイルパッケージの全体像

	妊娠	出産	育児	
従来	・妊娠通院休暇(*)	・産後パパ育休(*) ・産前産後休暇(*) ・FF休暇(配偶者出産事由)	・育児休職(*) ・産後ペアレント・ファンドの支給	なし
今回追加	+ ① 育児計画シートの作成・提出の必須化 ② 産前ペアレント・ファンドの支給 Point ✓ 上司・本人で育児計画を相談(シートで整理) ✓ 産前にかかる費用を新たに一部サポート	+ ③ 配偶者出産休暇(有給10日)の新設 ※FF休暇(配偶者出産事由)は廃止 Point ✓ 出産前後の育児支援強化	+ ④ 1か月以上の育児取得を推奨 Point ✓ 一定期間以上の育児取得促進 ✓ 育児復帰後の育児支援強化	+ ⑤ 育児両立シートの作成を推奨
凡例	・本人出産に関連する仕組み ・パートナー出産に関連する仕組み		・どなたにも関連する仕組み ・*: 法定の仕組み	

■育児短時間勤務者数

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	7人	5人	8人
女性	266人	251人	240人

■育児休業取得者数・取得率

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	78人	114人	144人
女性	59人	51人	81人
男性	45.7%	57.0%	75.0%
女性	100%	100%	100%

08 介護サポート

介護と仕事の両立を支援

介護と仕事の両立支援として、法定以上の介護休業制度や介護短時間勤務制度をはじめとして、様々な制度や施策を用意しています。

金銭的サポートとしては、前述の「カフェテリアプラン」において、2親等以内の親族の介護が必要な場合は年間30,000ポイント(30,000円)付与され、介護関連メニューで利用できます。

■介護短時間勤務者利用率

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	0.06%	0.09%	0.12%
女性	0.04%	0.07%	0.10%

■介護休業取得率

	2023年度	2024年度	2025年度
男性	0.07%	0.07%	0.14%
女性	0.21%	0.24%	0.14%

■介護と仕事の両立支援

	法定	当社
介護休業	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業可能	対象家族1人につき3回まで、通算1年まで休業可能
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族が1人の場合は、年5日まで 対象家族が2人以上の場合は、年10日まで 	法定の介護休業に加え、ファミリーフレンドリー休暇(有給)として5日/年取得可能
	1日または時間単位	1日、半日単位、時間単位で取得可能
短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 1日の所定労働時間を短縮する制度 週または月の所定労働時間を短縮する制度 週または月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や、特定の曜日みの勤務などの制度をいいます) 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度 	【短時間勤務制度】 1日の就業時間につき、2時間を限度として30分単位で短縮することができる 【短日勤務制度】 あらかじめ設定した週の1日を不就労日として設定し、終日勤務しない日を設けることができる 「申請短縮時間/日×今月の出勤日数」の時間数が、所定就業時間数から短縮
	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上	当該介護事由が解消されるまでの、本人の申し出た期間
ワーク&ケア勤務制度(短日勤務)	-	本人または家族の介護が必要な場合、仕事の両立への配慮として、週1日(特定の曜日)を不就労日として設定可能。