

CHAPTER 10

組織文化

- 01 経営層と社員のコミュニケーション
- 02 文化体育活動
- 03 MeRISE
- 04 One NECサーベイ

01 経営層と社員のコミュニケーション

社員の声を人的資本経営につなぐ、対話の実践

社長が経営戦略や事業変革の方向性を社員に直接伝え、対話を行うTown Hall Meetingを継続的に開催しています。当社の成長戦略「Profitable Growth(利益を伴う成長)」と「Attract& Retain(惹きつけ、愛着を高める)」を軸に、生成AI活用や人的資本経営などの重要テーマについてトップ自らの言葉で発信し、社員一人ひとりの行動をつなぐことで、戦略実現に向けた共通理解の醸成を図っています。

本取り組みは、本社に加え各拠点での対面開催や、オンライン配信を組み合わせ、幅広い社員との双方向コミュニケーションを実現しています。現場との直接対話を通じて社員の声を経営に反映するとともに、組織全体のエンゲージメント向上につなげています。

特に、重点テーマであるAIについては継続的に取り上げ、業務変革やAI活用事例を共有することで、全社的なリスクリングと活用促進を後押ししています。また、若手社員による海外出張経験の共有や外部有識者とのセッションなどを通じて、社員の視野拡大や学習機会の創出にも取り組んでいます。

■社長によるTown Hall Meetingの様子



また、当社では会長が各拠点を訪問し、社員と直接対話する取り組みを継続的に実施しています。2025年7月から2026年6月までの1年間で、全国20拠点・31回の開催を予定しており、社員が経営層と率直に意見を交わす機会を創出しています。

対話会では、「人生100年時代の豊かなキャリア」や「激動の時代のキャリアとレジリエンス」などをテーマに、社員一人ひとりのキャリア形成やWell-being、働き方について議論を深めています。

今後もAIの進展や事業環境の変化が加速する中、社員一人ひとりが主体的にキャリアを描き、変化に適応しながら成長し続けられるよう、支援していきます。また、こうした対話を通じて、社員のキャリアオーナーシップとレジリエンスの向上を後押しするとともに、個人と組織がともに成長できる企業文化の醸成を目指していきます。

■会長による対話会の様子



02 文化体育活動

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」「地区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7つがあります。

①全社scrum

全社の一体感醸成を目指し、会社・労働組合の共同開催でイベントを実施しています。2025年度は50周年を記念し、同日同時刻で本社・支社拠点9か所のリモート接続かつリアル参加による懇親会を実施しました。

②地区scrum

エリア内での繋がりや連携を大切に、各地区・拠点で自主企画した「組織を越えた横断的なコミュニケーションイベント」を開催しています。地域祭りへの参画／家族見学会／スポーツ大会など多種多様なイベントを行っています。

③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、方針戦略理解などを目的に、組織内はもちろん、新入社員同士、キャリア入社者と同僚との懇親会など諸活動への費用補助を行っています。

④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じ、普段の業務では出会えない仲間との繋がり、リフレッシュできる【第3の居場所】作りを目指し、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。

⑤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」を応援しています。特に「NECレッドロケッツ川崎」のホームゲームではNES独自イベントを企画するなど、社員とその家族も一緒に観戦・応援するコミュニケーションイベントを実施しています。

⑥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。

⑦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。

■文化体育活動の概要



■全社・地区scrum延べ参加人数

2023年度	2024年度	2025年度
3,662人	3,459人	4,876人

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、若手社員の提案をきっかけに開催された5つの統括部合同での交流イベントなど、個性あふれるユニークな取り組みが社内のあ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。

※当社のCorporate Blogはこちらから：[NECソリューションイノベータCorporate Blog](#)

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、2026年3月31日時点で51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



カルチャー変革取り組み事例：
サーバーの解体ショー



カルチャー変革取り組み事例：
社会・通信まつり



社内コミュニティ：喫茶OCI



社内コミュニティ：
組織をより良くする研究コミュニティ

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」を主要指標として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や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。2025年度の回答率は86%、エンゲージメントスコアは49%となり、前年度比で+7ptと大きく向上しました。日本企業平均と比較して15pt、日本IT企業平均と比較して18pt上回っています。

またエンゲージメントスコアを測る3要素「語る(会社の推奨意向)」「留まる(会社への定着意向)」「努力する(自発的貢献意欲)」のすべてにおいてスコアが向上しました。特に「語る」は平均7.5pt、「努力する」は平均6pt向上しました。こうした結果は、全社だけでなく各組織やチームにおける取り組みが進展していることの表れと認識しています。

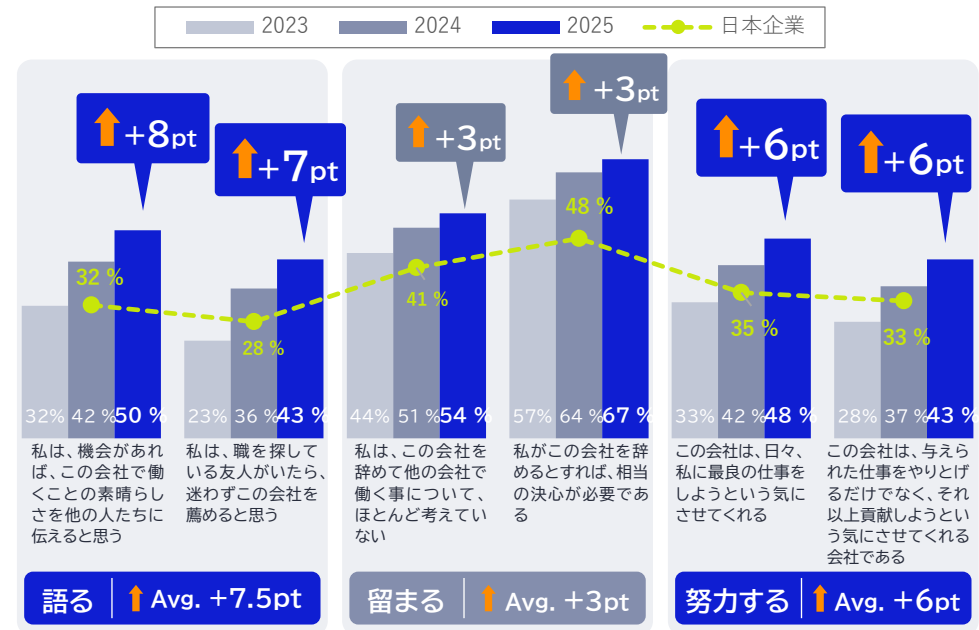
NECグループの2030中期経営計画では「エンゲージメントスコア上位25パーセンタイル水準(Global Top Tier)」を目標に掲げており、引き続き企業文化と経営基盤の変革を推進していきます。

■当社のエンゲージメントスコア

	2023年度	2024年度	2025年度
当社	34%	42%	49%
日本IT企業平均	25%	30%	31%
日本企業平均	28%	33%	34%

※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

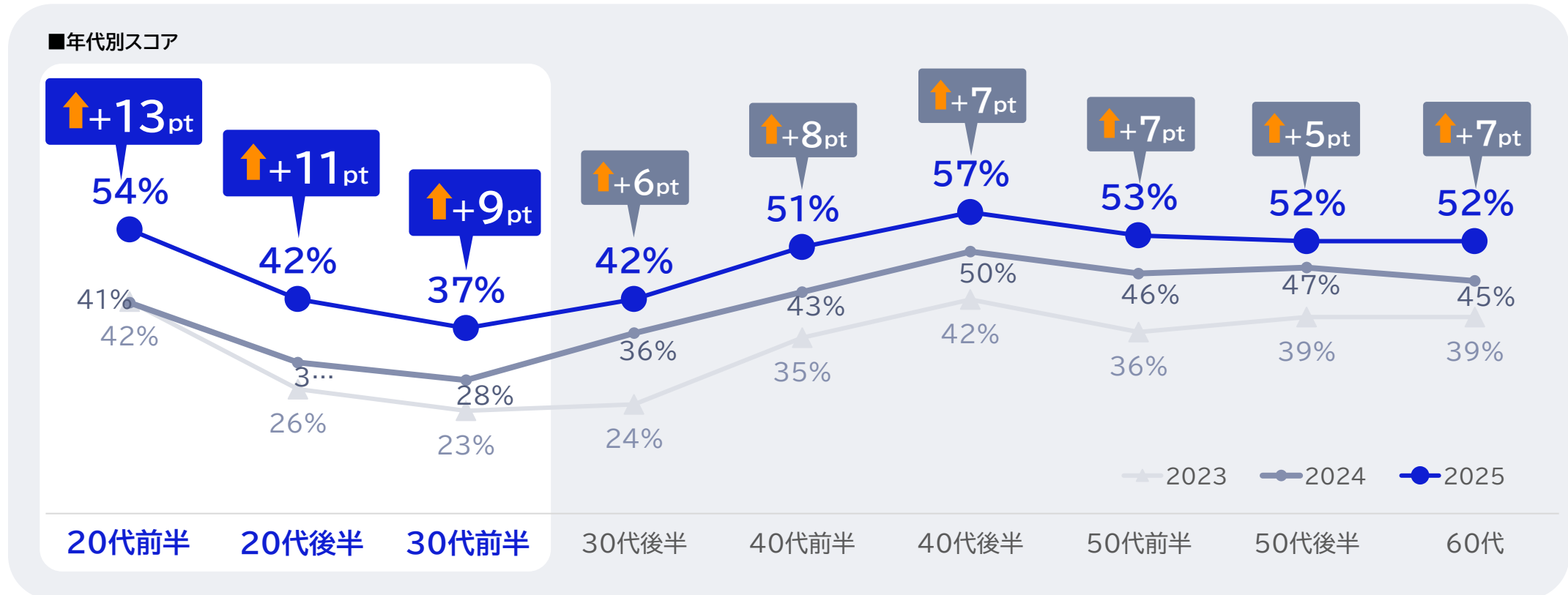
■エンゲージメント関連6要素のスコア



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、全年代でスコアが向上し、特に20代前半(前年度+13pt)、20代後半(前年度+11pt)、30代前半(前年度+9pt)といった若手層で大きく向上しています。一方で、20代後半から30代にかけての一部の年代では、他の年代と比較して相対的にスコアが低い傾向が継続しています。今後も引き続き分析を深め、課題の特定と施策検討を進めてまいります。



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、全階層でスコアが向上しました。相対的に低位であった担当(前年度+9pt)、主任(前年度+6pt)においても改善が見られ、全階層で40%を超える結果となりました。

一方で、担当・主任層については、他の階層と比較して相対的にスコアが低い傾向が継続しています。今後も引き続き分析を深め、課題の特定と施策検討を進めてまいります。

