



NECソリューションイノベータ 人的資本レポート2026

01 目次

社長メッセージ	05
CHROメッセージ	06
NECソリューションイノベータの人的資本経営について	07
人的資本経営で目指す姿	08
CHAPTER 1 NECソリューションイノベータについて	09
01 会社概要	10
02 当社の強み:システム実装力を活かして、 事業課題や社会課題を解決	11
03 NEC Way	12
04 NECソリューションイノベータ 2030Vision	13
経営戦略と人材戦略の連動	14
AIネイティブカンパニーに向けた人への投資・戦略	15
NECソリューションイノベータの人事制度	16
CHAPTER 2 人材計画	17
01 HR方針と体制	18
02 リソース戦略	19
03 選抜／育成	20

CHAPTER 3 採用・登用・育成	21
01 新卒採用	22
02 キャリア採用	24
03 ジョブ・バンド体系	26
04 人材登用	27
05 強化領域	28
CHAPTER 4 評価・報酬・リテンション	29
01 目標設定から報酬決定に至るプロセス	30
02 業績評価と行動評価	31
03 報酬	32
04 退職金・年金制度	33
05 社内表彰	34

02 目次

Well-beingの推進	35
推進体制とKPI	36
フィードバック文化の醸成	38
CHAPTER 5 健康	39
健康 ありたい姿と取り組みテーマ	40
01 基本方針	41
02 健康教育と施策	42
03 セルフコンディショニングスキルの向上	43
04 健康ミッションアプリ	44
05 休暇制度	45
06 当社の取り組みへの外部評価	47
07 福利厚生	48
08 社外相談サービス	49
09 社員への資産形成支援	50

CHAPTER 6 成長	51
成長 ありたい姿と取り組みテーマ	52
01 Self Development Plan/キャリアレビュー	53
02 コーチング	54
03 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大	55
04 人材育成体系	56
05 Udemy Businessによる学びのサポート	57
CHAPTER 7 働きがい	58
働きがい ありたい姿と取り組みテーマ	59
01 Purpose(NEC WayとMy Way)	60
02 兼職制度	61
03 Smart Work(スマートワーク)	62
04 働く時間	63
05 働く場所	64
06 遠隔地居住勤務制度と転勤	65
07 子育てサポート	66
08 介護サポート	67

03 目次

共通基盤の強化	68
---------------	----

CHAPTER 8 Inclusion&Diversity	69
--	----

01 NECグループのインクルージョン& ダイバーシティ(I&D)方針	70
02 経営・評価指標としてのI&D	71
03 男女賃金格差	72
04 ジェンダー平等など	73
05 階層別女性比率	74
06 LGBTQ+への理解促進	75
07 障がい者活躍	76
08 マルチカルチャー	77

CHAPTER 9 オフィス環境	78
-------------------------------	----

01 ワークプレイス	79
02 NECソリューションイノベータのオフィス	80
03 Learning PATIO	81

CHAPTER 10 組織文化	82
------------------------------	----

01 経営層と社員のコミュニケーション	83
02 文化体育活動	84
03 MeRISE	85
04 One NECサーバイ	86

創立50周年プロジェクト	89
---------------------------	----

おわりに	91
-------------------	----

Top Message

AIネイティブカンパニーへの挑戦。価値創造の中心に「人」を据えて

NECソリューションイノベータは、「競争力の源泉は人である」という考えのもと、人を中心に据えた経営を推進してきました。社会や技術が大きく変化する時代においても、新たな価値を生み出し続ける原動力は、社員一人ひとりの挑戦と成長です。人的資本経営とは、社員を“価値創造の源泉”として捉え、その力を最大限に引き出していく経営そのものだと考えています。

当社では、人的資本経営を通じた人への投資を強化することで、Customer Value、Social Valueの向上を目指しています。特に重要なテーマとして位置づけているのが、「Well-beingの推進」です。「健康」「成長」「働きがい」の3領域を軸に、社員一人ひとりが自分らしく力を発揮できる環境づくりを進めています。多様な社員が同じベクトルに向かって専門性を高め、チームとして力を発揮していくことが、持続的な価値創造につながると考えています。

こうした人的資本経営の重要性は、AIの進化によってさらに高まっていると感じています。現在、AIは単なる効率化ツールではなく、社会や産業の在り方そのものを変える技術へと進化しています。当社においてもは生成AIの活用環境整備を通じて、社員自らがAIを業務へ取り込み、現場ごとの実践知を蓄積してきました。

しかし、AIだけでは価値は生まれません。重要なのは、業種・業務への深い理解と、構想から運用までやり切る実装力です。当社が長年培ってきたこの強みこそが、AI時代における競争優位になると考えています。

これからも人的資本経営を経営の中心に据え、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押ししながら、AIと人が共に進化する“AIネイティブカンパニー”への変革に挑戦していきます。

NECソリューションイノベータ
代表取締役 執行役員社長

岩井 孝夫



CHRO Message

— 人の力を、価値創造の中核へ —

当社では、人的資本経営を単なる方針にとどめず、経営を支える“仕組み”として具体化し、実装してきました。変化の激しい事業環境において持続的な価値創出を実現するためには、人の力を最大化し続ける構造そのものが競争力になると捉えているからです。当社の特徴は、経営戦略と人材戦略を一体で設計し、それを採用・配置・育成・評価・報酬に至るまで一貫して接続している点にあります。必要な人材像から逆算したリソース配置と、人材の価値発揮を最大化する仕組みを通じて、組織としての実行力を高めてきました。こうした取り組みは、最終的に事業成果として結実することが求められます。

そのため当社では、人的資本の投資と成果の関係をROICの観点から捉え、人的資本経営を企業価値向上に直結させる取り組みを進めています。人材への投資が投下資本の効率性を高め、その結果としてリターンを生み出すという構造を可視化し、持続的に改善していく。この考え方を経営プロセスの中に組み込み、人的資本と財務成果の連動性を高めています。

同時に、社員のWell-beingの向上を人材戦略の中核に据えています。これらは個人の充実にとどまるものではなく、挑戦と学習を促進し、生産性と付加価値の向上につながる重要なドライバーです。現場との対話を重ねながら、個と組織の力が循環的に高まる状態をつくり続けています。さらに、AIの進化を踏まえた人材戦略の高度化にも取り組んでいます。重要なのは技術の導入ではなく、それを前提として価値を創出できる人材の育成と配置です。学びと実践の機会を一体で設計することで、社員が変化を自ら捉え、価値へと転換していく力を高めています。

人的資本の開示を通じて得られる社内外からのフィードバックを経営に取り込み、人的資本経営そのものを進化させていきます。今後も、個の力を組織の価値へと転換し、その成果を企業価値として示し続けることで、持続的な成長を実現していきます。

CHRO(Chief Human Resource Officer) 兼
HR部門長

上野 知之



人的資本経営の推進により、 お客様への提供価値・社会課題解決力の向上へつなげる

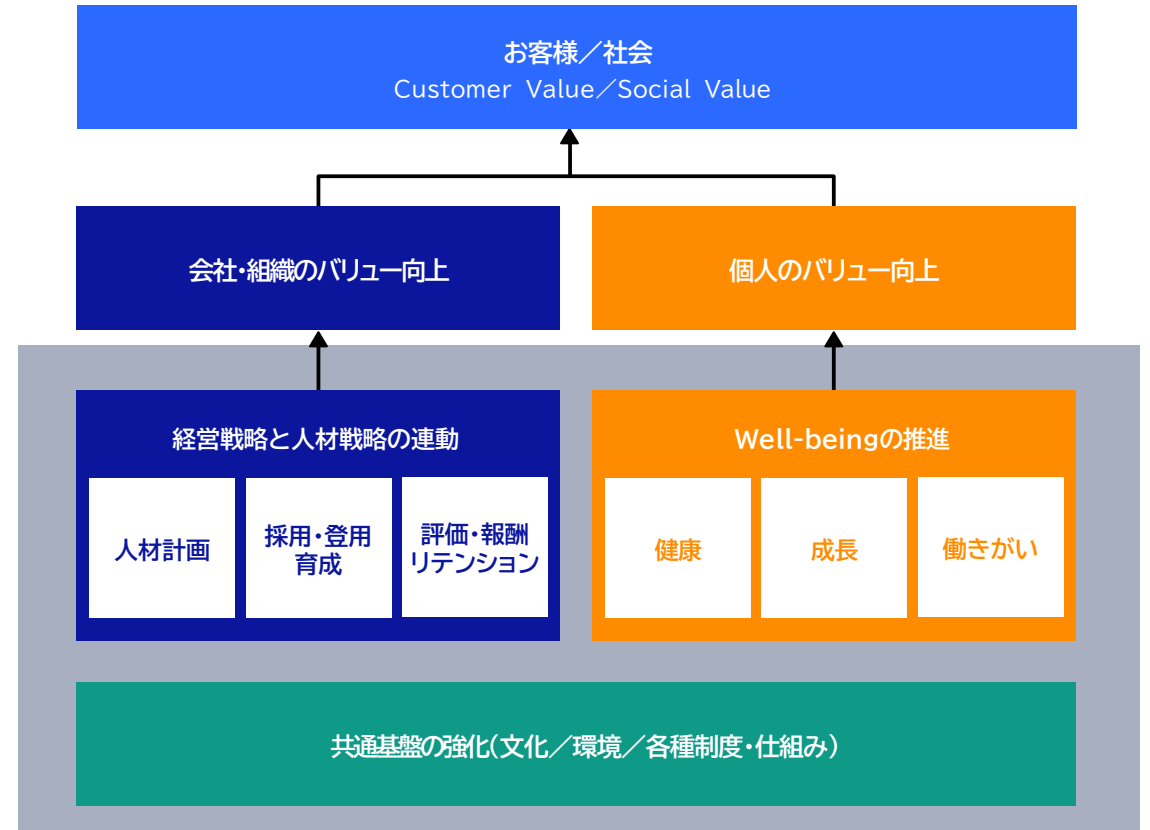
当社の人的資本経営の取り組みは、2本の柱「経営戦略と人材戦略の連動」「Well-beingの推進」と、それらを支える「共通基盤の強化」から構成されており、これらの取り組みを通じて「会社・組織のバリュー向上」「個人のバリュー向上」、ひいてはお客様へ提供できる価値の向上や社会課題の解決(Customer Value/Social Value)につなげていきます。

「経営戦略と人材戦略の連動」は、「会社・組織のバリュー」を向上させる取り組みです。事業戦略と整合した人材計画を立案し、浮かび上がる現状(Asis)と目標(Tobe)とのギャップに基づき、採用・登用・育成を行います。また、社員の貢献度に基づいた適切な評価・報酬を通じて、リテンションを強化します。

「Well-beingの推進」は、「個人のバリュー」を向上させる取り組みです。事業活動で生み出した利益から、社員の「健康」「成長」「働きがい」という領域を中心に投資し、社員のWell-being向上を推進していきます。具体的な施策については経営や人事のみで考案しカスケードダウンするのではなく、現場で働いているITエンジニアが参加する全社横断ワーキンググループ活動で検討しています。

この2本の柱を支え、双方に効果がある取り組み「共通基盤の強化」を推進しています。具体的には、I&D(Inclusion & Diversity)の推進、文化醸成、働く環境・仕組みの整備などがあります。

当社はこのような体系のもと、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルを回しながら人的資本経営のさらなる高度化を目指しています。



社員一人ひとりが自分らしく “成長への扉”を開くことができる会社へ

当社は人的資本経営を通し、社員一人ひとりの“成長への扉”を様々な形で準備し、社員が自身のWell-beingを大切にしながら、“自分らしく”その扉を開くことができる環境を目指します。これを言い換えると、多様な人材の多様な価値観に向き合い、様々な制度・施策に多様な選択肢を用意することで、自分らしく成長し続けられる環境を実現する、ということだと考えています。

人生100年時代と言われている中で、社員一人ひとりが会社生活の中だけでなく、人生そのものを充実させ、楽しみや喜びにあふれる日々を送れるようなサポートをしたいと考えています。そのためには、社員が「いつでも・どこでも・誰とでも成長できる環境」を会社として実現していく必要があります。

今後も右記の観点で人的資本経営を強化し、多様な人材が自分らしく成長し続けることと、持続的な企業価値向上を実現していきます。



いつでも成長

- 年齢や在籍年数、ライフステージに関係なく、社員が成長できる機会を提供。
- 近年は若手の活躍も増えている強化領域人材において、今後も意欲のある社員の自発的な挑戦を後押しする。
- ジョブ型人材マネジメントを通じ、年齢を問わない抜擢やキャリア自律を促進。

どこでも成長

- 働く地域に関係なく、幅広い業務を経験できる環境を提供し、成長を支援。
- 京浜地区と各地域で、社員がほぼ半数ずつ活躍。どの地域でも上流工程を含む幅広い業務を経験できる環境がある。
- 今後も社員自身や家族のWell-beingを大切にしながら、スキルや専門性を深め、成長し続けられる環境を整備。

誰とでも成長

- 立場に関係なく気づきを伝え合い、自分/相手/チーム全体の成長につなげるフィードバック文化の醸成を目指す。
- フィードバック文化の基盤は「心理的安全性」。そのためのツールがアサーティブ。
- “Better Service For Customers(より良いサービスをお客様へ)”を目指し、アサーティブ・コミュニケーションを日々実践。

CHAPTER 1

NECソリューションイノベータについて

- 01 会社概要
- 02 当社の強み:システム実装力を活かして、事業課題や社会課題を解決
- 03 NEC Way
- 04 NECソリューションイノベータ 2030Vision

01 会社概要

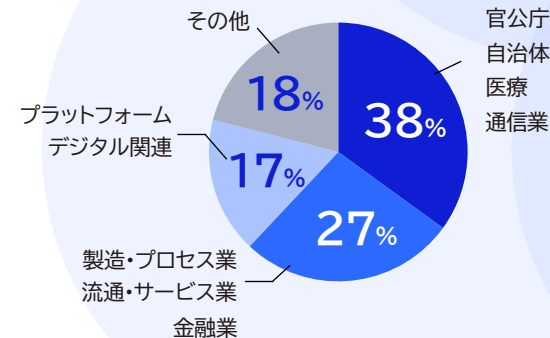
会社名	NECソリューションイノベータ株式会社(NEC Solution Innovators, Ltd.)
代表者	代表取締役 執行役員社長 岩井 孝夫
設立年月日	1975年9月9日 ※2014年4月1日 NECソリューションイノベータ発足
事業内容	システムインテグレーション事業 サービス事業 基盤ソフトウェア開発事業 機器販売
株主	日本電気株式会社(NEC)
子会社	フォーネスライフ株式会社
海外連携拠点	NEC軟件(済南)有限公司 NEC Vietnam Co., Ltd. NEC Corporation India Private Limited



社員数11,676名
(2026年3月31日時点)

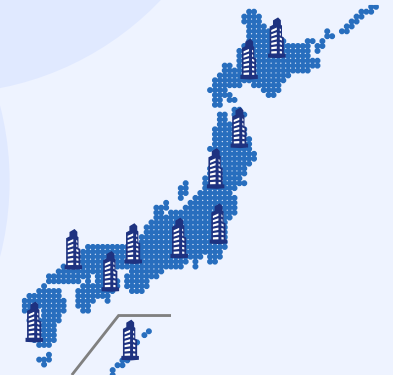


国内トップクラスのシステムエンジニア数
幅広い業種と規模で高い実装力を実現



事業構成

全国約40箇所の拠点



02 当社の強み: システム実装力を活かして、事業課題や社会課題を解決

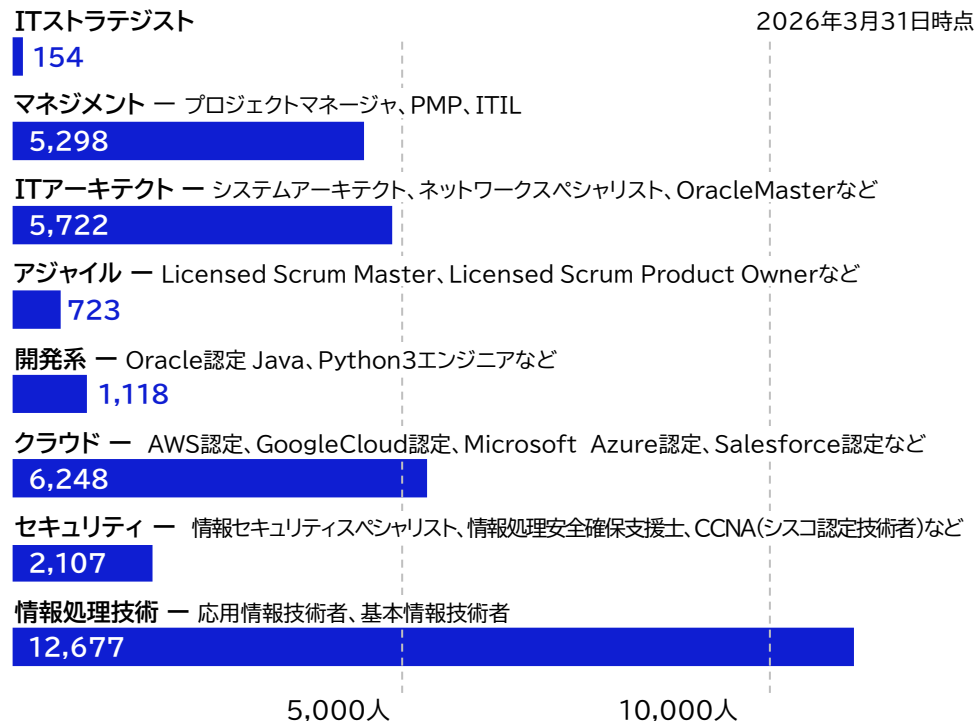
いかなる提供価値も生み出すのは人の力

当社の強みは多岐にわたる事業課題や社会課題を解決するシステム実装力ですが、それらの源泉は「人」です。

システムエンジニア、ソフトウェア技術者の10,000人超という数は、国内トップクラスであり、人材が当社のすべての強みの源泉となっています。

多様な技術や経験を持つ技術者が数多く集まり、最大限にその力を発揮することで、お客様への提供価値を高めています。

■技術系資格保有者数(延べ人数)



■当社の強み

大規模システム構築・運用力

プロジェクトマネジメント、システム開発、運用保守まで一気通貫でリードできる環境があります。

幅広い業種・業務ノウハウ

官公庁・自治体や各種インフラなど、幅広い業種や業務のノウハウがあります。

高い技術デザイン力

目的によって最新デジタル技術の最適な組み合わせをデザインすることができます。

高いデリバリ力

全国約40拠点に、システムエンジニアやソフトウェア技術者が在籍しており、全国規模で幅広い案件に携われます。

03 NEC Way

「NEC Way」という共通価値観

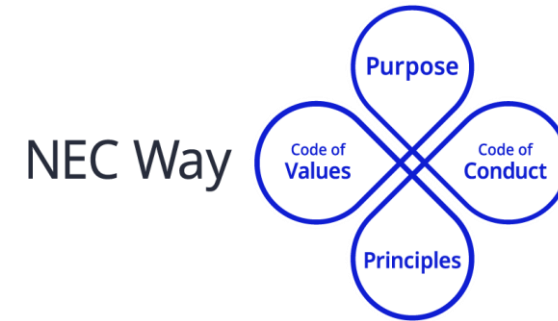
「NEC Way」はNECグループ共通の価値観であり、行動の原点です。

企業としてふるまう姿を示した「Purpose(存在意義)」「Principles(行動原則)」と、一人ひとりの価値観とふるまいを示した「Code of Values(行動基準)」「Code of Conduct(行動規範)」で構成されています。

私たちは「NEC Way」の実践を通して、社会価値を創造していきます。

NECグループのPurpose(存在意義)は「安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。」です。

Purposeの実現に向け、新たなビジネスを創出する情熱と志を持ち、また枠を超えて挑戦し最後までやり抜くことのできる人材の育成と組織風土・文化の醸成に取り組んでいます。



This infographic details the four components of NEC Way:

- Purpose (存在意義):** NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。 (Orchestrating a brighter world)
- Principles (行動原則):** 顧客の期待「ハイパフォーマンス・ハイサービス」に応える高いインテグリティと人権の尊重、あらゆるサイバーセキュリティの確保。
- Code of Values (行動基準):** 現職は内働き、未来も見えるように。思考はシンプル、挑戦を促せるように。心は謙虚に、自らやり続けるように。行動はスピード、チャンスを見逃さぬように。組織はオープン、全員が成長できるように。
- Code of Conduct (行動規範):** 1. 基本姿勢 2. 人権尊重 3. 環境尊重 4. 顧客の信頼と満足 5. 会社社会・職務の管理。コンプライアンスに関する事項・懸念の相談、報告。

04 NECソリューションイノベータ 2030Vision

新たな価値の創造へ

NECグループの社会価値創造をICTで担う私たち、NECソリューションイノベータは、社会課題を解決し、NECグループのPurpose(存在意義)で掲げるように、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。

1975年の設立以来、当社はNECグループのソフトウェア開発を担う会社として、時代をリードする先進技術、幅広い業種のお客様や地域と向き合い培ってきた知見を活用して、社会や企業を支えるシステムやソフトウェアを提供し続けてきました。そして2014年、NECグループの国内ソフトウェア開発機能を集結し、「革新的なソリューションを創造し、イノベーションを提供する」会社として、新たなスタートを切りました。

私たちNECソリューションイノベータは、システムインテグレータとして、技術力・開発力やお客様の業種・業務知識などの幅広い知見をたゆまず進化させ、お客様の戦略パートナーとなり、お客様価値の最大化を実現するとともに、バリュー・プロバイダとして、様々なステークホルダーとの共創などを通じて、人や社会の未来を描き、まだ見ぬサービスや新たな価値の創造に挑戦していきます。

NECグループのPurpose(存在意義)

\Orchestrating a brighter world

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。

NECソリューションイノベータ 2030Vision

テクノロジーとイノベーションで人と社会が輝く未来を創る
バリュークリエーションカンパニー

システムインテグレータとして

先進ICTと豊富な知見により
お客様価値を最大化

バリュー・プロバイダとして

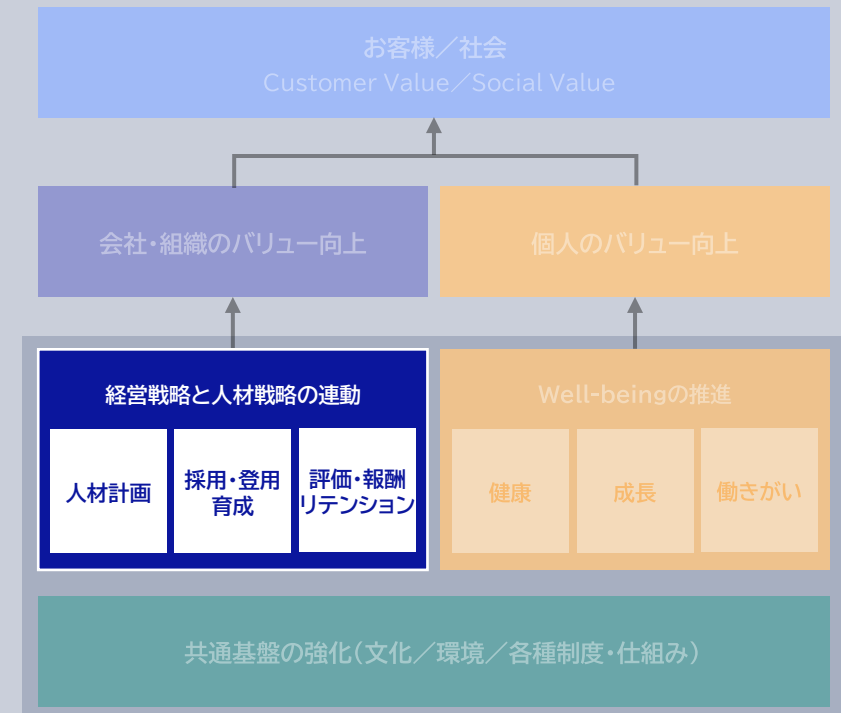
人や社会の未来を描き、
まだ見ぬサービスや新たな価値を創造

経営戦略と人材戦略の連動

CHAPTER 2 人材計画

CHAPTER 3 採用・登用・育成

CHAPTER 4 評価・報酬・リテンション



AIネイティブカンパニーへの変革

当社では、AIを単なる効率化ツールではなく、社会価値を創出するための基盤技術と位置づけ、AIネイティブカンパニーへの変革に向けた取り組みを推進しています。

2025年度は「AIネイティブ元年」と位置づけ、全社で生成AI活用を加速しました。AIタスクフォースを立ち上げ、人、AI、ツールを融合した標準プロセスの確立や教育強化を進めました。全社施策としてはAIツールの活用を促進し、「AI活用アイデアコンテスト」を開催。社員一人ひとりがAIを“まず使ってみる”文化の醸成を進めました。現在では9割以上の社員が日常業務でAIを活用しています。

さらに、社長によるTown Hall Meetingでも、複数回にわたりAIをテーマとしてメッセージを発信しています。AI活用を一過性の施策ではなく、会社として取り組む重要な経営テーマと位置づけ、社員との対話を重ねながら理解浸透を進めています。

2026年度は、AIネイティブエンジニアを育成する手上げ制の研修を開始し、社員自らが学び、実践することで、AIを前提とした新たな働き方・開発スタイルへの変革を推進しています。また、安全性・信頼性を備えたAIの社会実装を推進するために重要となるのが、AIを使いこなし、価値へ転換できる人材の育成です。今後、AI活用スキルの向上や実践機会の拡大を通じて、社員一人ひとりの専門性を高めながら、AIネイティブカンパニーへの変革をさらに加速していきます。

■2026年5月の社長によるTown Hall Meeting



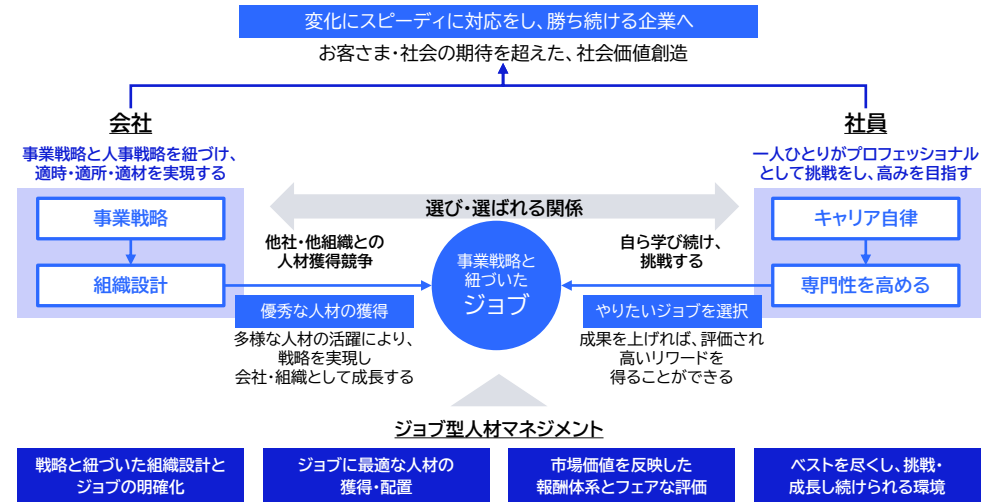
ジョブ型人材マネジメント

NECに引き続き、2025年度から「ジョブ型人材マネジメント」を全面導入しました。ジョブ型人材マネジメントとは、NECグループが「勝ち続ける企業」になるために、会社・組織としての「適時・適所・適材」と社員の「キャリア自律」を実現することで、会社と社員双方が成長し、強い個人・組織を作るための仕組み・マネジメントの在り方を指します。

事業環境が変化し、先の見通せない不確実な時代となりつつある中で、NECグループがPurposeの実現に向けて社会価値を創造し続けるためには、人材マネジメントの在り方も合わせて転換していく必要があると考えています。

ジョブを起点に、会社は戦略実現に必要な適時・適所・適材を進め、社員はキャリア自律と専門性を高めることにより、事業成長と共に、強い人・組織・カルチャーを構築していきます。

■ジョブ型人材マネジメントで目指すゴール



CHAPTER 2 人材計画

- 01 HR方針と体制
- 02 リソース戦略
- 03 選抜／育成

01 HR方針と体制

NECグループHR 方針と 当社の人材育成基本ポリシー

NECグループでは、強い個人・強いチームを作るため「挑戦する人の、NEC。」というHR (Human Resources:人材)方針を定めています。「多様な挑戦機会」「限らない成長機会」「フェアな評価／次へ繋がるリワード」「ベストを尽くせる環境／文化」の4つの要素を大切にしています。当社は2014年にNECソリューションイノベータとして発足して以来、「仕事が人を育てる」という人材育成基本ポリシーを掲げています。著名な「ロミンガーの法則」によれば、ビジネスパーソンの成長に必要な要素のうち、7割は業務経験、2割は薫陶、1割は研修から習得すると言われています。当社では大規模な企業特性を活かし、“多様”かつ“限らない”仕事の経験ができる機会を提供しています。

人材戦略の実行体制

当社の人材戦略を担う機能は、「HR部門」が担当しています。その中でも、全社人材戦略を担う機能として、HR部門の直下に「HR統括部」を設立しています。なお、当社は2022年度にチーフオフィサー制を導入しました。人事領域の責任者を明確にするため、CHRO(Chief Human Resource Officer)を任命しており、CHROがHR部門長を兼ねています。

■NECグループHR方針

Right Time, Right Position, Right Person

多様な挑戦機会

基本理念は、適時・適所・適材。多様な挑戦の機会が提示され、それを掴むことで自分らしいキャリアを柔軟に構築できる。

Keep Growing with Code of Values

限らない成長機会

高みを目指す姿勢があれば、自分の能力をどこまでも伸ばし、成長し続けられる。

Pay for Performance

フェアな評価／次へ繋がるリワード

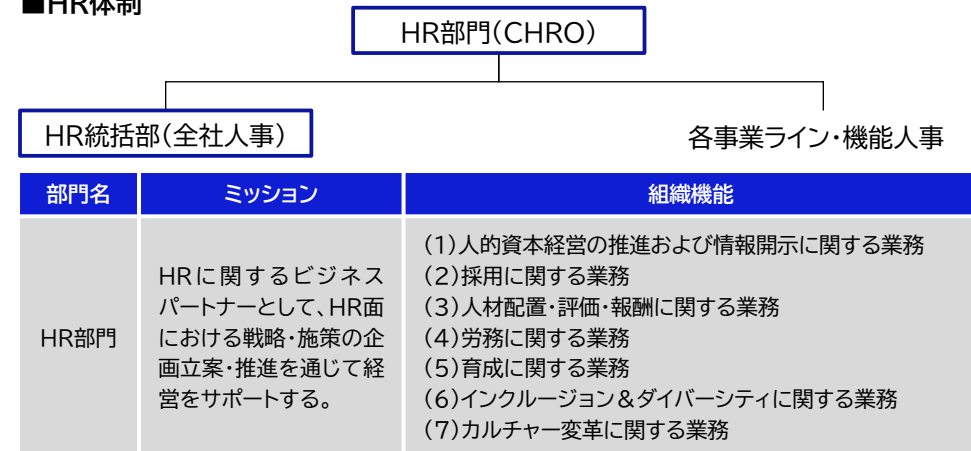
成果はフェアに評価され、正当な報酬、次への成長機会やポジションなどで報いられる。

Workplace, Culture, Benefit for the Best Performance

ベストを尽くせる環境／文化

働きやすい環境やカルチャー、QOLの充実をサポートする制度があり、全力で挑戦できる。

■HR体制



02 リソース戦略

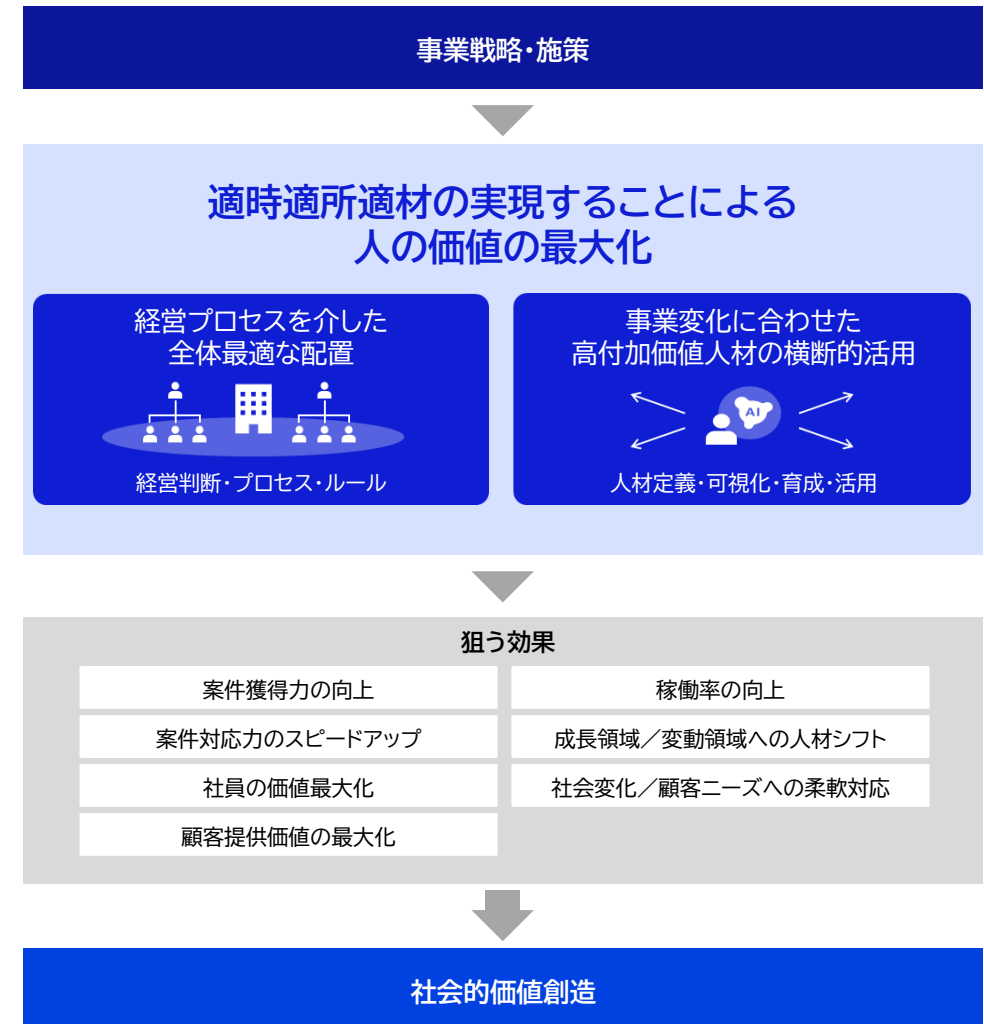
変革の鍵を握る「リソース戦略」

2021年4月に策定した「NECソリューションイノベータ2030Vision」において、当社はリソース戦略を事業基盤の変革の1つと位置付け、以降活動の高度化を推進してきました。

まず、リソース戦略を有機的に実行するための共通基盤として、「人材定義」を基にした「リソースの見える化」を進め、育成や最適配置に活用してきました。

こういった活動を更に加速すべく、「全体最適な配置」や「高付加価値人材の横断的活用」を推進し、適時適所適材の実現を通して、人の価値を最大化を目指しています。

経営プロセスの一環として、事業戦略の実現に向け、社内リソースに加え、ビジネスパートナーなど社外リソースを含む、リソース計画を策定し、できあがった計画を活用し、全社レベルでのリソース増強・拡充方針について、経営幹部が集う「リソース戦略会議」で議論しています。



03 選抜／育成

サクセッションプラン

上位の階層になればなるほど、空席が生じた時の影響が大きくなります。後継者を継ぎ目なく配置できるようにするため、2020年度から、部長級以上については、3年先までのサクセッションプラン(後継者育成計画)を策定してきました。

2025年度からは、将来のリーダーを体系的に育成するリーダーシップ・パイプラインを作っていくことが重要だと考え、10年先までリストアップすることとしました。

計画的な昇格プランを実現するため、将来を見据えた育成を進めています。サクセッションプラン策定にあたっては、まずは性別・年齢の多様性を意識し、育成計画を検討しています。

人材プール

サクセッションプランの実効性を高めるため、次世代の経営者になり得る人材を早い段階から見極め、育成しています。事業部長級～課長級で、経営人材になり得る候補者の人材プールを形成してきました。2025年度からは、課長級の1つ下の主任級も対象にしていきます。女性や若手を積極的に選抜することで、将来の経営幹部の多様性を確保します。

人材プールに選ばれた人材の中から、各バンドで、それぞれ選抜教育を実施しています。

■経営人材輩出のPDCAサイクル



■人材プール選抜状況

	2024年度	2025年度	2026年度
人数	452名	213名	179名
女性比率	19%	22%	20%
若手比率*	45%	5%	9%

*2025年度、「若手」の定義を見直し、以下のとおり変更しました。

- ・2024年度まで 課長級:40歳以下、部長級:44歳以下、事業部長級:48歳以下、理事級:51歳以下
- ・2025年度以降 課長級:34歳以下、部長級:39歳以下、事業部長級以上:44歳以下

CHAPTER 3 採用・登用・育成

- 01 新卒採用
- 02 キャリア採用
- 03 ジョブ・バンド体系
- 04 人材登用
- 05 強化領域

01-1 新卒採用

経営戦略の実現に向けて 採用を強化

当社は「人が資産」の会社であり、今後も安定的かつ持続的な人材獲得が生命線となります。経営戦略を実現するためには、最初の一步として人材の採用が非常に重要になると考えています。採用については、新卒採用とキャリア採用を行っています。新卒採用数は、中長期的な事業計画に基づいて決定していますが、その女性比率はまだ十分ではありません。今後も採用活動における多様性の向上に継続的に取り組み、将来の成長を支える人材ポートフォリオの強化につなげていきます。

■新卒採用数

2024年度	2025年度	2026年度
469人	542人	474人

■新卒採用男女比

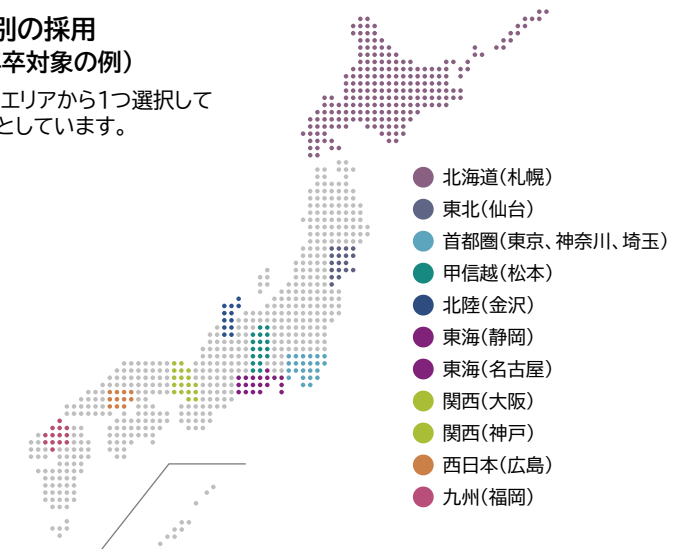
2024年度	2025年度	2026年度
男性比率:71.2% 女性比率:28.8%	男性比率:72.0% 女性比率:28.0%	男性比率:62.2% 女性比率:37.8%

初任配属事業ライン×エリア別採用

新卒採用にあたっては、近年の新卒学生の価値観の変化に対応し、2025年新卒採用より、全エリアで「初任配属エリア別採用」を導入しています。また、2027年新卒採用では、初任配属事業ラインについても選考時点で選択できるようにし、ジョブマッチングを高めることで入社後の早期活躍の実現を目指します。今後は事業戦略と連動し、持続的な成長に資する人材ポートフォリオの最適化を推進するとともに、採用の質とマッチング精度の向上により、組織全体の生産性向上を目指します。

■初任配属エリア別の採用 (エリアは2027年卒対象の例)

採用選考時点で全国のエリアから1つ選択して選考試験を受けることとしています。



01-2 新卒採用

専門知識に富む高専卒業生の採用

従来の大学の学部卒・修士卒・博士卒に加え、高等専門学校(高専)卒の採用を強化しています。すでに採用実績も出始めており、今後も積み上げていきます。

また、2022年から「全国高等専門学校ディープラーニングコンテスト(DCON)」に特別協賛しています。次世代を担う人材の育成に貢献します。

入社前からキャリア意識を持てる インターンシップ

当社への入社を検討している学生の方に、就職活動の段階からやりたい仕事や職種を見極めたいと考えており、夏季インターンシップとして実施している5日間のプログラムのほか、オンラインで気軽に参加できる1時間～半日のオープンカンパニーも定期開催しています。インターンシップには現場のエンジニアも参加、適宜アドバイスやフィードバックを行います。実際の就業体験を通して、具体的な業務内容や社風、社員の雰囲気など、採用情報からだけでは得られない情報を感じ取っていただくことを重視しています。また、学生のご自身の専門性や経験、キャリアプランと照らし合わせながら、将来のキャリアを考えるきっかけにしたいと考えています。

■全国高等専門学校ディープラーニングコンテスト(DCON)イベント



■選考マイページ上の学生向けイベント Career Design Collage



エンジニアとの交流をヒントに
自分らしいキャリアをデザインしよう。
オンラインイベント定期開催中！

02-1 キャリア採用

キャリア採用の仕組みの強化

2020年度からキャリア採用の専任組織としてタレントアクイジショングループを設置し、キャリア採用を強化しています。加えて、各事業ラインが持っている人事機能(HRBP)でも採用活動ができる体制を整え、事業ごとに最適なキャリア採用を可能にする体制を整備しています。

事業ラインごとに選考開始から内定応諾にかかるリードタイムを可視化する仕組みを整えるなど、取り組みを強化してきた結果、近年は採用目標数を達成できるようになってきています。

一方、採用プロセスにおける、さらなる質の向上が課題であると考えています。具体的には、一人当たりの採用にかかる時間の更なる短縮や、ダイレクトリクルーティング(求める人材に当社から直接アプローチする方法)の拡大などです。

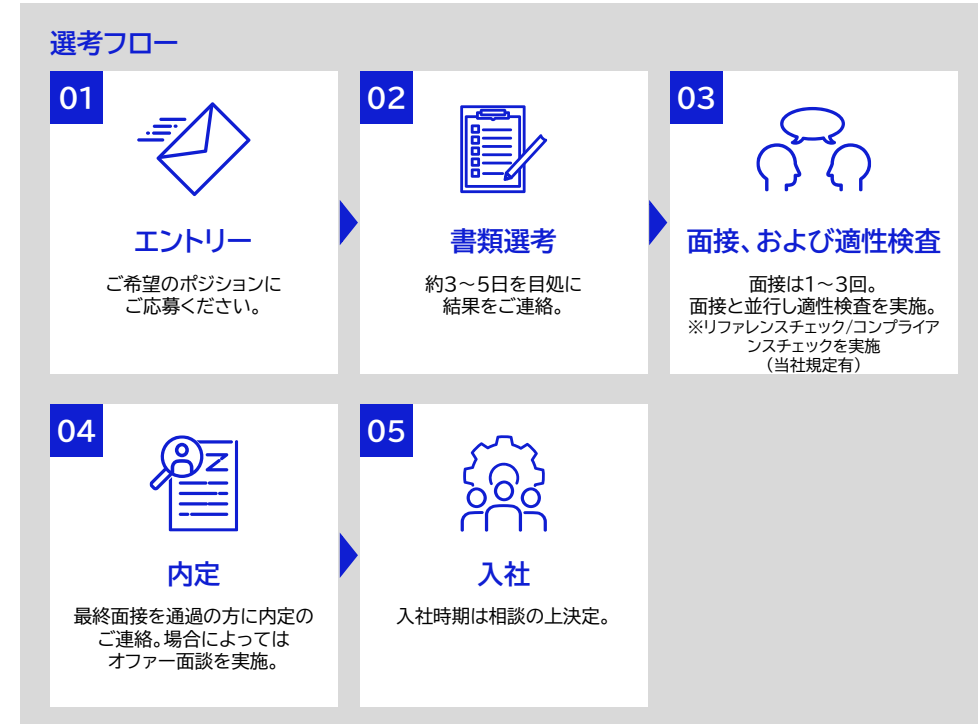
リファラル採用を強化

現在のキャリア採用は、人材紹介会社経由とダイレクトリクルーティングがメインですが、今後は既存社員の紹介によるリファラル採用にも注力していきます。

※当社のリファラル採用実例はこちらから：[クロストーク・インタビュー | キャリア採用サイト](#)

リファラル採用強化策の1つとして、社員の紹介によって採用が実現した場合、紹介した社員にはカフェテリアプランのポイント(採用者の職位に応じて20~30万円相当)を贈呈しています。2025年度は夏季、冬季で紹介社員、入社社員へ付与するポイントを増額するキャンペーンを実施しました。現状の採用実績は少ないですが、社員への周知を強化し、今後比率を増やしていきたいと考えています。

■キャリア採用選考の概念図



■キャリア採用実績

2023年度	2024年度	2025年度
278人	370人	259人

02-2 キャリア採用

イノベーション創出を狙った アルムナイの再雇用

当社は退職者に対して広く門戸を開いており、社外に出てより多くの経験を積んだ方々が当社に戻ることで、新たな価値を創出できると考えています。当社出身者が再入社を希望された場合、キャリア採用に準じた選考を行ったうえで積極的に再雇用しています。

また、社外視点の獲得によって新たなイノベーションの可能性を模索しようと、2022年3月にアルムナイ・ネットワーク(退職者コミュニティ)を導入しました。退職後の在籍時の所属や入社年次などに関係なくつながりを持ち、アルムナイ同士で情報交換できるグループサイトを構築し、双方有益な場として活用していただいています。

今後は、ICT技術をテーマとしたコミュニティのような、新たな価値を創造できる当社独自の特色を備えたアルムナイ・ネットワークの構築を目指します。

なお、当社は「ジャパン・アルムナイ・アワード2022」(アルムナイ研究所)において、アルムナイ・アワード奨励賞を受賞しました。

※当社のアルムナイ採用事例はこちらから:[クロストークインタビュー | キャリア採用サイト](#)

■アルムナイ・ネットワーク イベントの様子



03 ジョブ・バンド体系

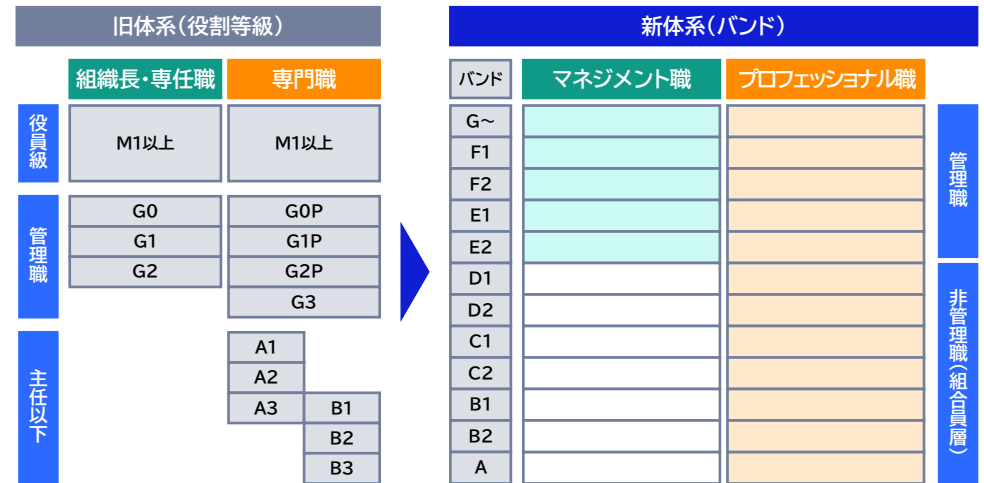
「ジョブ」を起点とした体系へ

「ジョブ型人材マネジメント」導入にあたり、これまでの「職種」「職務」「役割等級制度」をグループ・グローバル共通かつ、外部の標準的な仕事の単位や定義を参考に、再整備しました。これは事業戦略の実現に向けた、新たなビジネスモデルに対応している体系となっており、NECグループ全体でのダイナミックな人材アロケーション(割り当て)を可能にします。

また見直しにより、「職種」から「ジョブファミリー」、「職務」から「ジョブタイプ」、「役割等級」から役割の大きさによる「バンド」に、呼称・体系を統一しました。

また、それぞれの「ジョブ」に対し、求められる標準的な職務内容と役割・責任を定義し、標準ジョブディスクリプション(JD)として開示をしています。それにより、社員がキャリアイメージを具体化し、その実現に向けて能力開発に取り組むことで、キャリア自律をさらに促進したいと考えています。

■2025年度に役割等級からバンドへ移行



※横スライドではなく外部の客観的指標に基づく職務評価に応じて、バンドを決定しています。

■ジョブファミリー・ジョブタイプ

ジョブファミリー (職種)	プロセス/業務に応じた大括りの業務区分	例) 営業・ビジネスデザイン SE、技術開発
ジョブタイプ (職務)	より詳細なプロセス、機能、業務特性に分解した仕事のかたまり 職種によっては技術領域別に分類	例) プロダクトマネージャー システムズアーキテクチャ HW開発

04 人材登用

若手登用

当社では年齢に関わらず、若手であっても挑戦、活躍できる風土醸成に努めており、多様な世代の人材が意思決定に参加し、視野を広げることで、新たな価値創出を目指します。そのために若手社員のさらなる登用や抜擢を進め、年齢にとらわれない活躍の場を提供しています。アサインの偏りや年齢バイアスによって活躍の場が狭まることのないよう、各種研修などを実施しています。さらに、優秀な若手社員の離職を防ぐため、昇格の早期化、希望に即したローテーションの実現、「クリフトンストレングス」(米Gallup社のオンライン才能診断ツール)などを活用したリテンションを図っています。

昨年度、当社では初めて40歳代の社長が就任し、今年度も40歳代の執行役員が就任しました(就任時点の年齢)。また、統括部長においても若手登用は増加しており、昨年度+6%となりました。一方で役員や統括部長の大半は50歳以上であり、多様性に関してはまだ課題が残されています。現在人材プールの若手比率は増加しつつありますが、上記の取り組みにより、中長期的には若手役員比率が30%以上になることを目指しており、経営人材早期育成や階層別選抜研修を強化しています。

■若手(50歳未満)役員比率

2024年度	2025年度	2026年度	ありたい姿
0%	4%	5%	30%以上

※50歳未満の執行役員以上に占める割合

シニア活躍

当社の定年は60歳ですが、70歳までの雇用延長制度を設けています。

雇用延長を希望する場合は、雇用延長人材公募の中から自身のキャリアプランに合った仕事を選択・応募し、ポジションへのマッチングを図ります。役割に応じて4段階の格付を設定し、担当する仕事に応じて、格付と賃金を個別に設定します。

2026年度より、公正な処遇の実現に向けて、社員同様の評価に基づく昇降給の仕組みを導入するとともに、報酬レンジの見直しを実施しました。

また、キャリアチャレンジ制度は自分らしいキャリアにチャレンジする方を応援するため、会社として経済的・時間的な便宜を図る制度です。最長1年間の能力開発休暇に加え、能力開発研修補助の新設、対象年齢の拡大、キャリアチャレンジ準備支援金の増額(退職時月収の最大26ヶ月分)、選択制の再就職支援サービスなどが含まれます。

■雇用延長選択率

	2023年度	2024年度	2025年度
全社員	65.4%	65.6%	59.7%
管理職	71.5%	67.6%	66.7%
非管理職	55.4%	63.1%	52.2%

※定年退職を迎える社員の中で雇用延長を選択する社員の割合

05 強化領域

変革を担う、デジタル人材の育成

当社はシステムインテグレータとしてお客様のDXを支える使命があると同時に、時代に先駆けてDXを推進し、市場競争力を確保する必要性に迫られています。そうした外部・内部環境の変化を踏まえ、DXを推進・支援できるデジタル人材の育成を強化しています。DXを軸とする新たなビジネスモデルへの変革を加速するため、事業構造の変革を牽引する13の領域を強化領域と定め、人材育成プログラムを体系化しました。育成する人数をKPI(重要業績評価指標)の1つとして取り組みを進めています。2020年度から2025年度までの累計で、すでに合計5,092名を育成しました。

■強化領域の育成状況

強化領域の人材育成数		領域別			
全体 5,092名(昨対比468名増)		マーケティング 146名	マーケティングのフレームワークやリサーチなどのスキルを備えたスペシャリスト	上流/コンサル 740名	ビジネス、戦略、セキュリティ構築、現場革新などを支援できるコンサルタント
		クラウド 792名	クラウドシステムの構築に資するアーキテクトやコーディネーターを含む専門エンジニア	共創 274名	顧客との共創などを通して付加価値を提供できるコンサルタントやプロデューサー
		AI 216名	AIを広範な分析に活用できる、エキスパートやアーキテクトなどを含むスペシャリスト	生体認証/映像分析 417名	セキュリティを備えた生体認証と映像分析のシステムを構築できるエキスパート
		IoT 133名	IoTを適切に展開して顧客の課題を解決できるコーディネーターやイネーブラー	ITアーキテクト 241名	IT全般をコーディネートし、ニーズに合わせてシステムを構築できるアーキテクト
		セキュリティ 854名	サイバー上の脅威からシステムを守る知識とスキルを備えたスペシャリスト	プロジェクトマネジメント 543名	SIサービスや建設事業において、プロジェクトを牽引できるマネージャー
		エンジニアリング 120名	各種スペシャリストやアーキテクトを含むクラウドネイティブなエンジニア	アジャイル 550名	アジャイル、DevOpsの知識を有し、プロダクトなどの価値最大化に貢献できる人材
				事業創出 66名	開発・事業開発において、事業化の活動や加速支援ができる人
認定資格					
ITストラテジスト	マネジメント				
ITアーキテクト	アジャイル				
開発系	クラウド				
セキュリティ	情報処理技術				

CHAPTER 4 評価・報酬・リテンション

- 01 目標設定から報酬決定に至るプロセス
- 02 業績評価と行動評価
- 03 報酬
- 04 退職金・年金制度
- 05 社内表彰

01 目標設定から報酬決定に至るプロセス

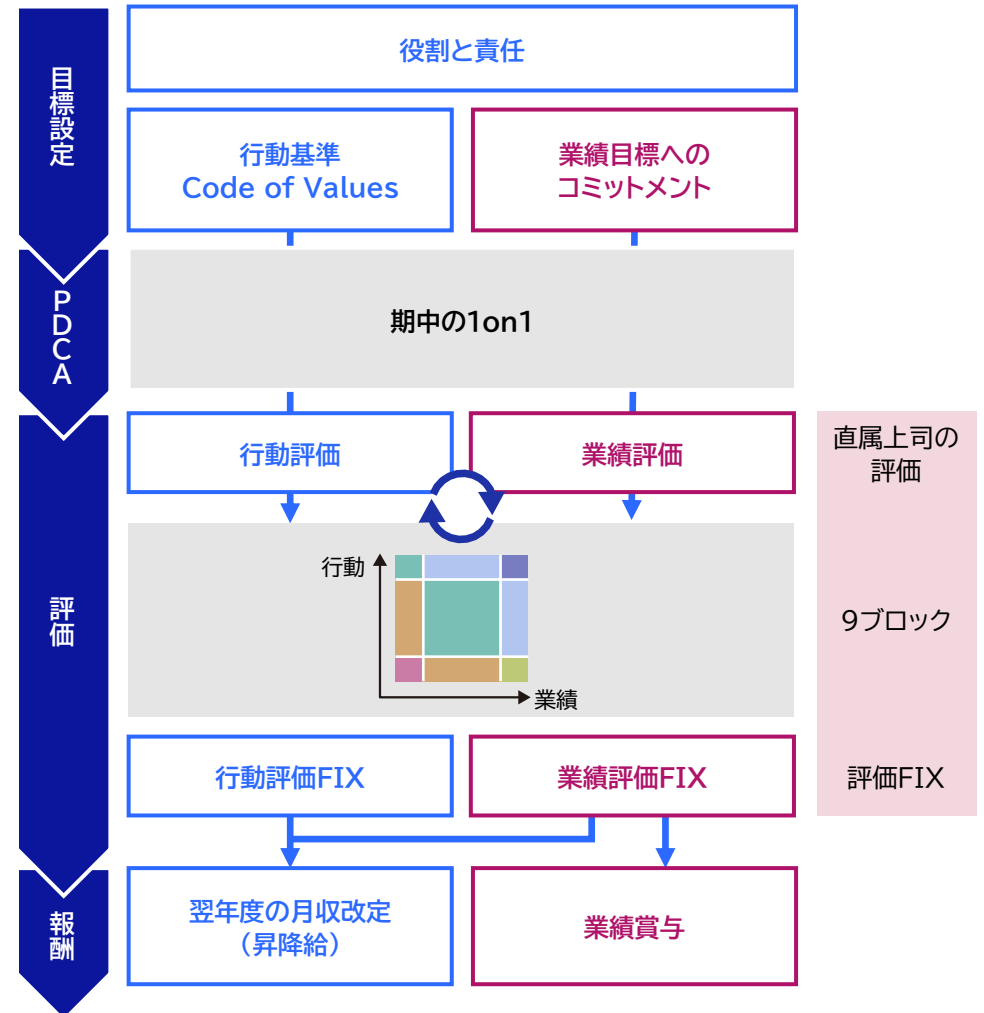
一人ひとりの目標実現と成長をサポート

当社の目標設定は、社員の一人ひとりが事業戦略に紐づいた年間目標を設定し、年間を通してPDCA(Plan-Do-Check-Action)を回しながら実行していくことが基盤となります。目標の進捗は上司との月次の1on1ミーティングによって継続的に確認をします。本人が常にモチベーションを維持、向上させながら、年間目標の実現に向けてPDCAを効果的に推進し、活躍できる環境作りを目指しています。

年に1度、パフォーマンスに関する評価を行います。評価は「業績評価」と「行動評価」の2つの軸で行われ、NECグループ主要会社で共通の9ブロック(ナインブロック)による評価の調整を経て、個人の評価が決まります。

業績評価は業績賞与に反映され、業績評価と行動評価の両方が翌年度の昇降格・昇降給に反映されます。また、人材育成や人事ローテーションの計画にも活かされています。社員一人ひとりがキャリアを自律的に考え、成長できる制度となっています。

■目標設定から報酬決定に至るプロセス



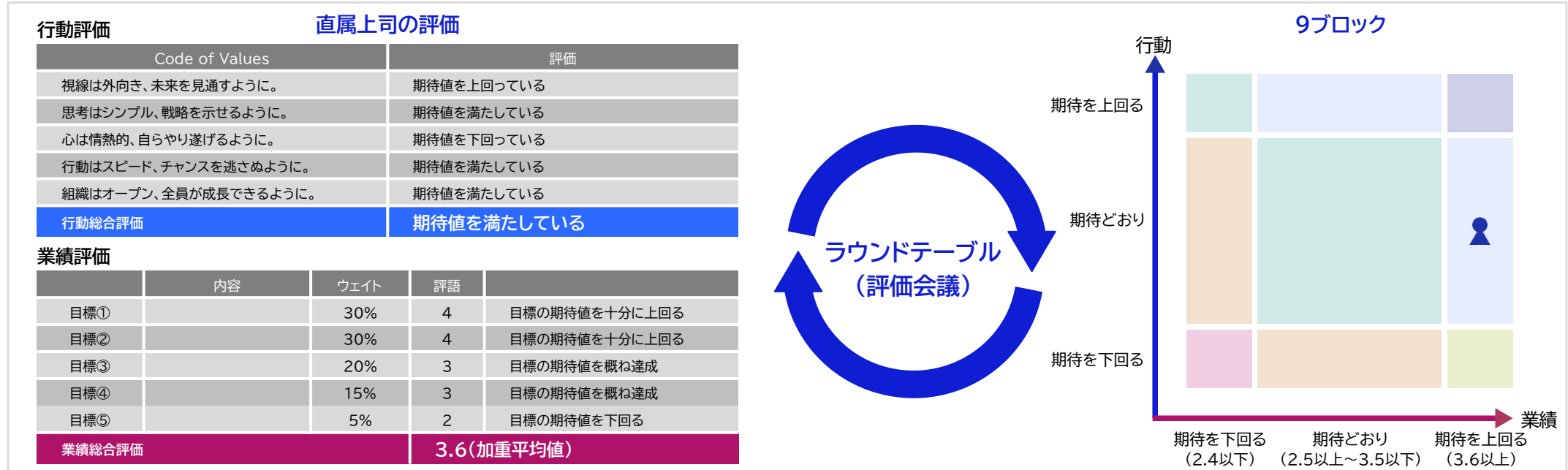
02 業績評価と行動評価

業績×行動の9ブロックで評価

2023年度に管理職以上の社員に導入し、2024年度から非管理職の社員にも9ブロックを導入しました。「事業年度の最初に立てた業績目標の達成度と成果に基づく評価(業績評価)」と「期間中の行動における5つのCode of Values(行動基準)の実践度の評価(行動評価)」の2つの評価軸でとらえます。まずは本人と直属の上司が評価を登録した上で、上位上司をオーナーとするラウンドテーブル(評価会議)で最終的な評価を行います。また、Feedback From Othersという多面的な評価を行う仕組みも活用し、より納得感のある評価を目指しています。

ラウンドテーブルでは、横軸に業績評価、縦軸に行動評価を配し、それぞれを「期待を上回る」「期待どおり」「期待を下回る」の3つのブロックに分けた合計9つのブロックに配置することで、評価者の目線合わせをします。評価の結果、次のリーダーとして期待される人材については、個人ごとの育成プランを策定し、重点的に育成を行っていきます。反対に、期待する役割や責任を果たせていない人材については、改善のための指導や業務アサインメントの見直しなどを行っていきます。

■評価決定プロセス(例)



03 報酬

Pay for Job Pay for Performance

ジョブ型人材マネジメントを全面導入したことに伴い、報酬制度も大幅に見直しました。

報酬水準については、日系・外資系企業の中位値を中心として市場競争力のある幅を設定しています。

ジョブファミリー／ジョブタイプをその特性に応じて報酬区分に分類し、市場のベンチマークを行い職種別の報酬水準差に対応できるよう備えています。現時点では、一部のジョブタイプを除き明確な報酬水準差はみられないため、2026年4月時点では、原則同一の報酬水準を適用しています。

報酬構成については、年収総額のうち、業績により変動させる部分を賞与とし、役割に見合った適切な割合を踏まえて設定しています。また、これまでと比べて月収の比率を上げ、外部競争力を高めました。

昇降給については、管理職と非管理職の考え方を統一し、メリハリのある昇降給を実現しました。行動と業績の2軸による9ブロック評価を元に年収水準に反映するとともに、バンド変更時の昇降給を明確化しました。

賞与については、各人の年収の一定割合を「期待どおりの目標を達成した場合の水準」としてターゲット賞与を設定し、業績目標の達成度と賞与支給率の関係を明確化しました。

■報酬のイメージ

	SE	技術開発	...	
F1				
F2				
E1				
E2				
D1				
...				

報酬水準
ジョブとバンドに見合った市場競争力のある年収水準



報酬構成
年収のうち、業績によって変動させる部分は役割に見合った適切な割合を踏まえて設定

■平均年間賃金

	2023年度	2024年度	2025年度
全社平均	7,574千円	7,949千円	8,304千円

※給料・賞与を含み、退職金は含まれない。

04 退職金・年金制度

社員のニーズによって選べる 退職金・年金制度

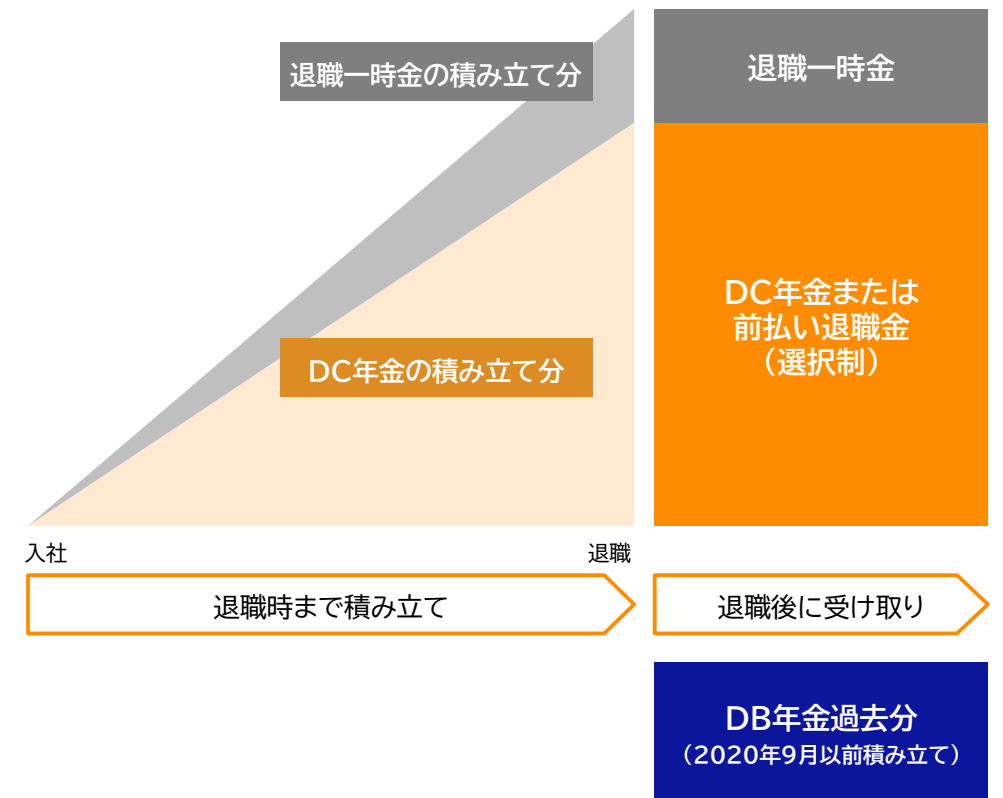
当社の退職金・年金制度は、退職一時金、確定拠出年金(DC年金)または前払い退職金から構成されます。なお、2024年10月に持続可能な年金制度とするため、確定給付年金(DB年金)の過去積み立て分について、DC年金へ移行しました。

退職一時金とDC年金で構成される退職給付は、理論年収×一定率のシンプルな構成となっており、入社から(定年)退職まで毎月一貫して拠出・積立を行います。

退職一時金は、積み立てた累計額を退職時に一時金として支給しています。一方、DC年金は、会社が拠出する掛け金を個人で運用し、60歳以降に一時金または年金として運営管理機関から支給されます。

DC年金の掛け金を拠出する代わりに前払い退職金を選択する場合は、掛け金と同額が給与で支給されます。従来、年金はDB年金が中心でしたが、社員が自ら主体的に選択するDC年金または前払い退職金へと制度を移行させています。併せて、社員の判断をサポートするため、DC年金に関する教育を積極的に行っています。

■退職金・年金制度のイメージ



※2024年10月にDC年金へ移行済み

05 社内表彰

会社への信頼と業務への意欲を高める

社員のモチベーションやエンゲージメントの向上を図る施策の1つとして、社内表彰制度を運営しています。直接部門を対象としたプロジェクト部門、間接部門を対象としたビジネスパートナー部門、エンゲージメントの向上や部門を超えた組織風土改善などの活動を対象としたカルチャー変革表彰などに分けて表彰します。

各表彰に則した審査基準を設定し、活躍が著しく顕著なチームや個人を表彰しています。日頃の努力が評価されていることを実感してもらい、業務に前向きに取り組む意欲を高めてもらう狙いがあります。

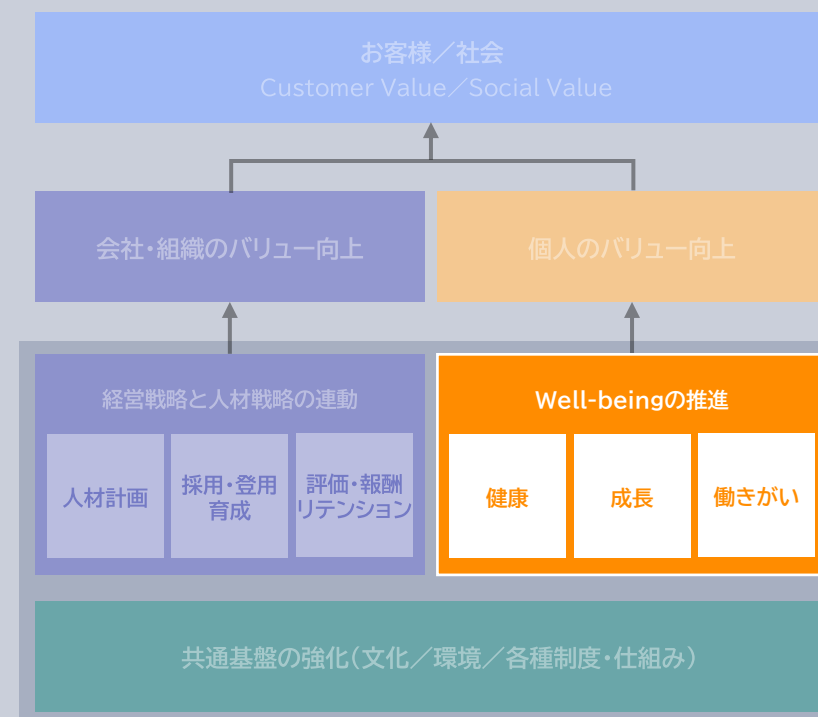
表彰された内容を表彰式イベントで社内に広く伝えることで、会社が求めるベストプラクティスを浸透させる効果にも期待しています。公正な審査をすることで会社に対する信頼感を高めるとともに、健全な競争意識を高揚させ、会社全体のパフォーマンス向上につなげようとしています。

■2025年度表彰一覧

種類	表彰名	等級区分	授与品
プロジェクト部門	社長賞	最優秀社長賞 社長賞	賞状および副賞150万円 賞状および副賞60万円
	特別社長賞	特別社長賞	賞状および副賞30万円
	功績賞	1級 2級 3級	副賞15万円 副賞12万円 副賞8万円
ビジネスパートナー部門	特別社長賞	特別社長賞	賞状および副賞30万円
	功績賞	1級 2級 3級	副賞15万円 副賞12万円 副賞8万円
テーマ別賞	カルチャー変革表彰	最優秀カルチャー変革賞 優秀カルチャー変革賞 カルチャー変革賞	賞状および副賞30万円 賞状および副賞15万円 副賞8万円
	強化領域 コンテスト表彰	等級区分および授与品は運営主管部門により定める。 授与品は賞状のほか、教育費用または副賞金とする。 副賞金を授与する場合は1組あたり3万円を上限とする。	
	知財表彰	等級区分および授与品は運営主管部門により定める。 授与品は副賞金とし、1件あたりの上限を20万円とする。	

Well-beingの推進

- CHAPTER 5 健康
- CHAPTER 6 成長
- CHAPTER 7 働きがい



Working group

Well-beingの推進に向けた 全社横断ワーキンググループ活動について

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年度から、社員一人ひとりを“輝く星”と考え、全社横断のワーキング(WG)活動「きらねすプロジェクト*」を継続しています。「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	<p>心身ともに健康で安心して生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</p> <p>統一WB調査指標/2026年実施</p> <p>心身ともに健康・安全で働けている 4.0pt以上 (2025年結果:3.51)</p>	<p>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</p> <p>統一WB調査指標/2026年実施</p> <p>仕事を通じて成長を実感している 4.0pt以上 (2025年結果:3.55)</p>	<p>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</p> <p>統一WB調査指標/2026年実施</p> <p>仕事の意義・やりがい・働きがいを感じている 4.0pt以上 (2025年結果:3.43)</p>
2025年度主な取り組み	<p>ホワイト500トッププレイヤー水準への到達</p> <p>ワークライフバランスを保つ時間確保・休暇取得の推進</p> <p>アサーティブコミュニケーションの推進</p> <p>セルフコンディショニングスキルの向上</p>	<p>キャリア自律の向上</p> <p>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</p> <p>上司、メンバー相互のキャリアサポート強化</p> <p>部門・統括部の枠を超えた経験の拡大</p>	<p>やりがいの向上</p> <p>My Way*とNEC Wayの接続支援</p> <p>主観的負荷の軽減(コミュニケーション施策の現場定着)</p> <p>*個人の人生におけるPurpose(志)</p>

日経統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・伊藤邦雄氏監修のもと、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。

2025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人の社員が回答し、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。

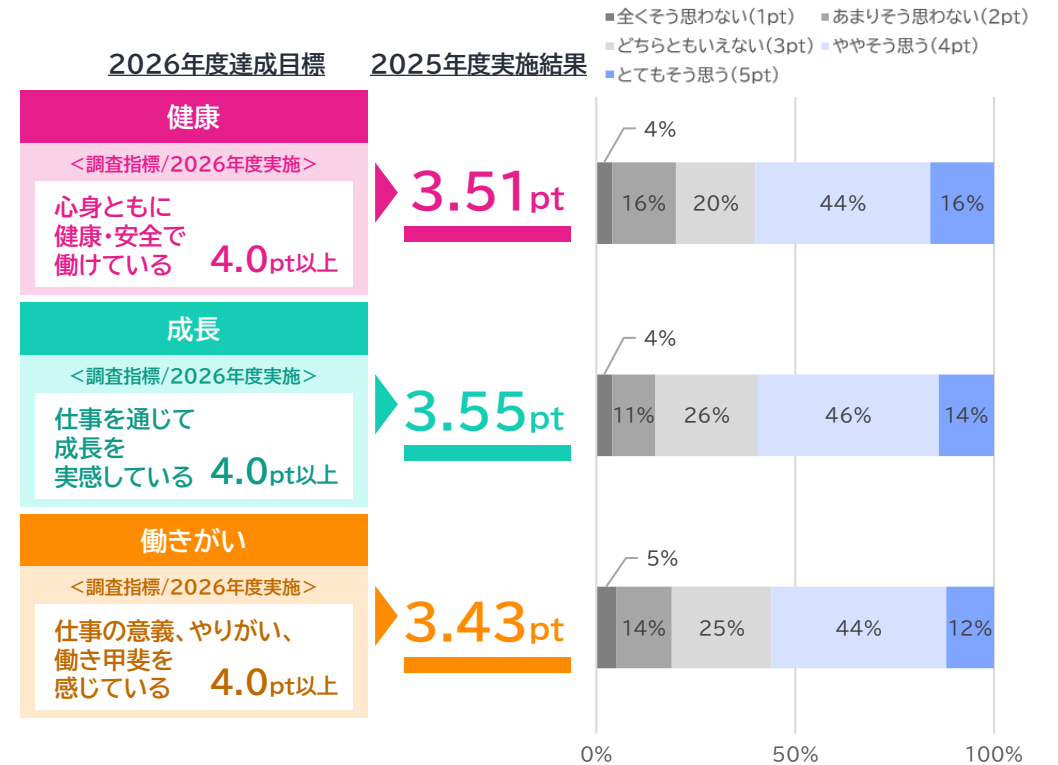
2024年度調査結果を活動のスタートとして、2026年度に目標として掲げている3指標で4.0pt以上達成を目指していきたいと考えています。

2025年度調査概要

調査実施期間 : 2025年7月14日(月)~2025年7月25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:9,803名

2025年度日経統合ウェルビーイング調査 結果



※調査の回答ごとのポイント(pt)の平均値を結果としています。

Feedback Culture

フィードバック文化の醸成

フィードバック文化醸成を通じて、 高め合い成長する個人・組織を目指す

当社は、「きらねすプロジェクト」の2年目にあたる2025年度、組織能力の最大化とWell-being向上の中核として「フィードバック文化」の醸成を推進してきました。

当社が定義する「フィードバック文化」とは、上司から部下への指導に留まらず、部下から上司、同僚間など「多方向・相互」に気づきを伝え合い、共に成長し合う状態のことです。賞賛や承認による「ポジティブフィードバック」と、課題や改善点を伝える「ギャップフィードバック」が、バランスよく行われる組織を目指しています。

2024年度に推進した「アサーティブコミュニケーション」により、心理的安全性を基盤とした対話の土壌は整いつつあります。2025年度はこれを進化させ、「健康」「成長」「働きがい」の各テーマに組み込みました。

2025年7月に実施した「日経統合ウェルビーイング調査」および年度末の独自調査から、組織全体で「フィードバックが少ない」という傾向が浮き彫りとなりました。

この背景には、土台となる「ポジティブフィードバック」が不足しているため、改善提案である「ギャップフィードバック」も攻撃と捉えられかねず、結果としてどちらのフィードバックも少なくなっているという因果関係(順序依存性)があると考えられます。

そこでまずは、日常的なポジティブフィードバックを多方向に活性化させ、強固な信頼関係を築きます。その上で、互いの成長に向けた率直な対話(ギャップフィードバック)が自然と飛び交う環境をつくり、組織能力の最大化を目指してまいります。

■「フィードバック文化」を中核に据えた、きらねすプロジェクト活動のイメージ



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。

ワークライフ
バランスを
保つ時間の確保

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

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

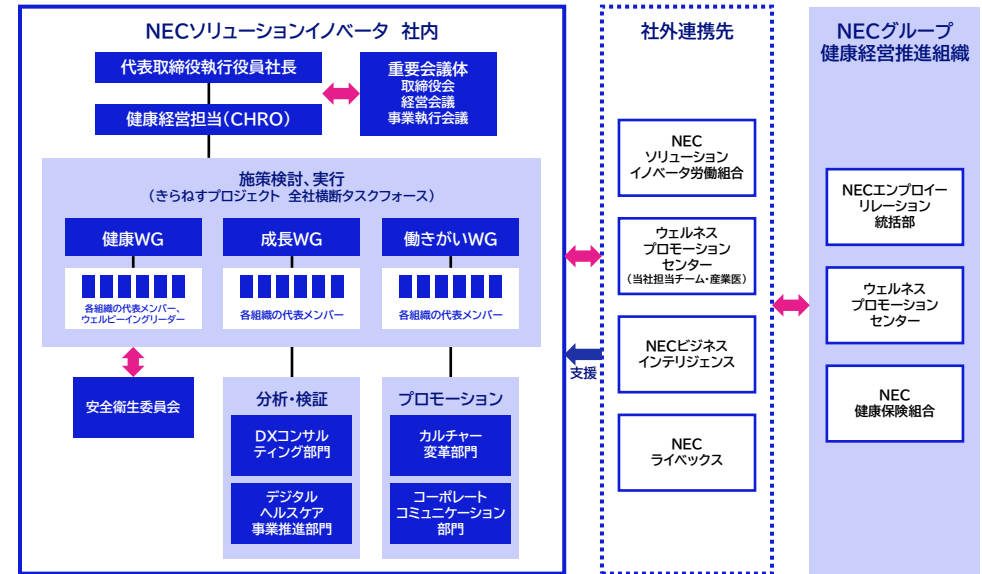
健康に働き続けてもらうための 様々な施策

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。



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。

CHAPTER 6 成長

成長 ありたい姿と取り組みテーマ

01 Self Development Plan/キャリアレビュー

02 コーチング

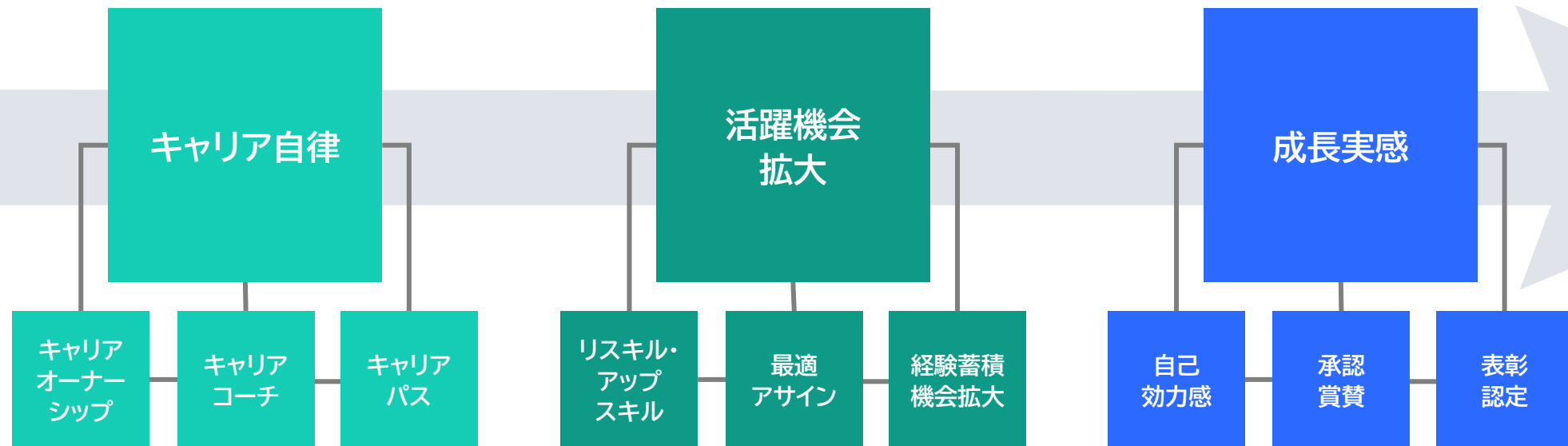
03 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

04 人材育成体系

05 Udemy Businessによる学びのサポート

「成長」領域におけるありたい姿

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チャレンジし、成長実感を得ている。

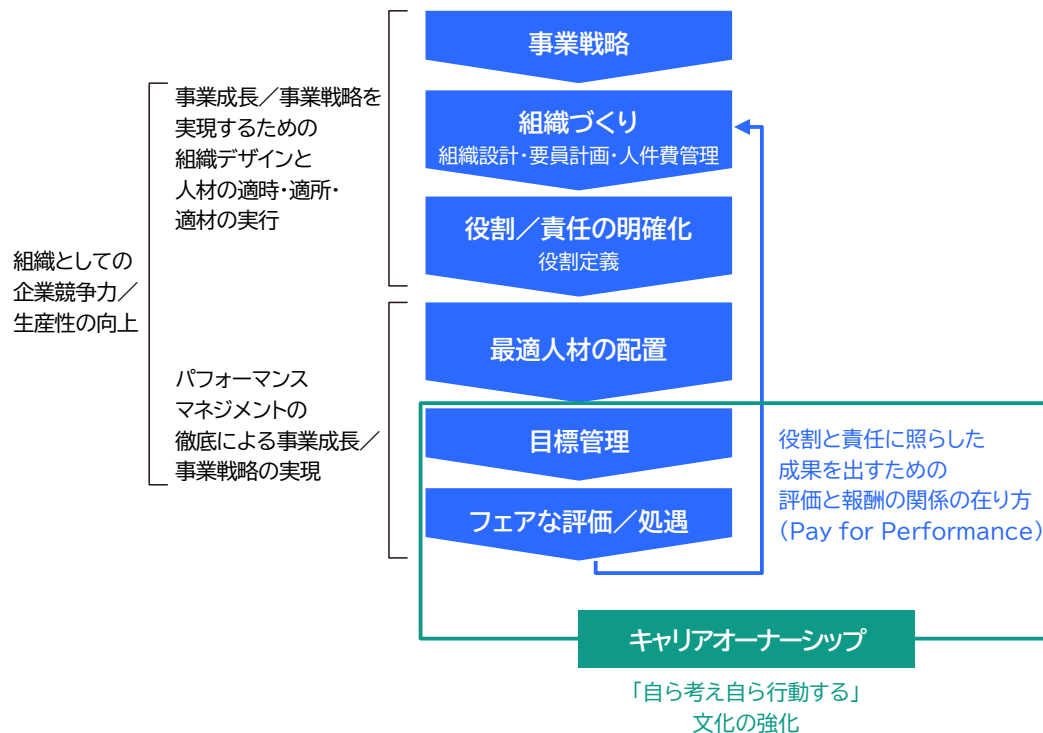


01 Self Development Plan/キャリアレビュー

ジョブ型人材マネジメントの土台となるキャリア自律を高める仕組み

NECグループ主要会社では、事業環境や人・働き方の変化に対応し、グローバル競争を勝ち抜くために、「ジョブ型人材マネジメント」を導入しています。ジョブ型人材マネジメントは、社員一人ひとりのキャリア自律を土台としたマネジメントであることから、今後更に高め、実践していくことが必要になってきます。キャリア自律を高めていく仕組みとして、2026年度から年度初めに実施する業績目標設定に紐づける形で、スキルアセスメント・Self Development Plan(SDP)を実施します。

■キャリアオーナーシップの考え方



■2026年度キャリア施策詳細

項目	目的	実施内容
SDP	成長のための育成計画	当年度の目標実現に向けて必要なスキルや能力の開発計画を作成
キャリアレビュー	中長期的な目標の明確化	これまでの経験や自分の価値観を棚卸し、キャリア目標を明確化

■自律的な学び・キャリア開発のための年間スケジュール

5月～6月	5月～6月	10月～11月	Ppl-Mと計画整合後 ～年度末	2月～3月
スキルアセスメント	Self Development Plan	キャリアレビュー	計画実行	評価
現状の確認・可視化 ・自身のスキルレベルを評価登録 ・上司から見たスキルレベルを評価登録 ・当年度のポジションにおける自身のジョブタイプ/バンドの期待値とのGAPを確認	成長のための計画作成 ・当年度の目標実現に向けて必要なスキルや能力の開発計画を作成 ・計画には学習や研修だけでなく業務を通じて得られる経験を含める	中長期的な目標の明確化 ・これまでの経験や自分の価値観を棚卸し、キャリア目標を明確化 ・自身の今後のキャリアや成長に向けてピープルマネージャーと対話	実行・計画の見直し ・計画に基づき、スキル強化・キャリア実現に向けて施策を実行 ・実行段階でも随時必要に応じて計画を見直し、進捗も確認していく	当年度の振り返り ・成果・実績・行動を振り返り、上司とともに評価実施 ・次年度の目標策定や中長期的な計画のチューニングに繋げていく

02 コーチング

「自ら考え、自ら行動する」 文化を醸成

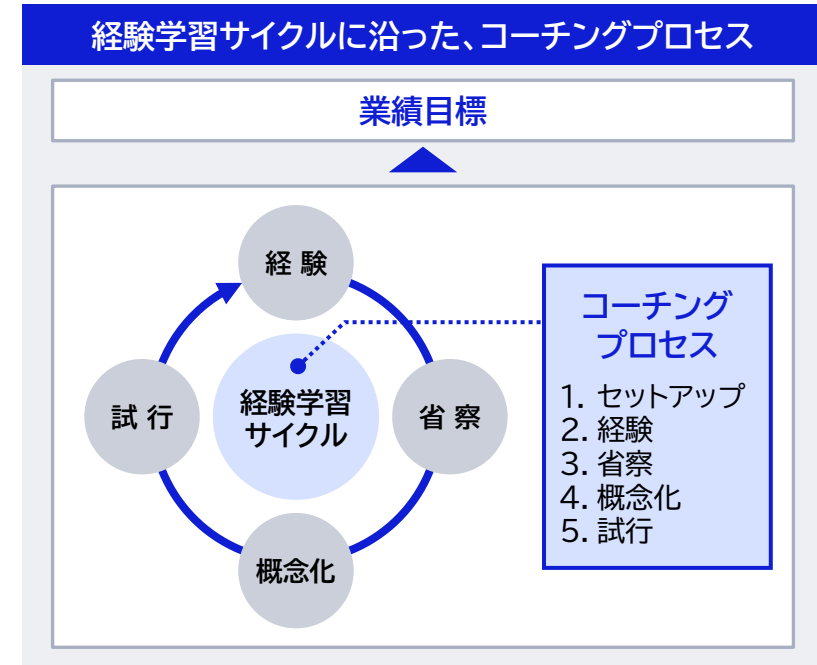
社会にさらなる価値を提供し、お客様と共に成長し続けるために「自ら考え、自ら行動する」文化の醸成に取り組んでいます。これを促進するには、上司と部下の1on1で信頼関係を構築するステージから、上司が部下の成長を促すコーチングのステージへレベルアップすることが重要だと考えています。

それを実現するため、経験から学びを得る「経験学習サイクル」を重視しています。「経験」→「省察」→「概念化」→「試行」の4つのプロセスを回すことで、業務の中で経験した内容をノウハウへと変換し、自己の成長につなげます。

当社ではミドルマネジメント層(部長級)を中心にコーチング研修を実施し、上司は「問いかける」「考えさせる」「本人の言葉で語らせる」というコーチングのプロセスを実践することで、部下が自身で設定した目標を達成するために意識的な行動を取れるよう、サポートします。

これは「フィードフォワード」のアプローチとして知られ、人材育成における効果的な手法として注目されています。

■経験学習サイクル



■受講人数

受講対象	2024年度	2025年度
部長級(組織長)	369名	162名

03 NEC Growth Careersと挑戦機会の拡大

手上げによる挑戦機会

「NEC Growth Careers(以下NGC)」は、ジョブ型人材マネジメントが本格的に導入される中で、法人を越えたNECグループ全体での最適な人材活用とキャリア機会の拡大を目的とした制度です。2025年度は127件の応募があり、61件が合格となりました。

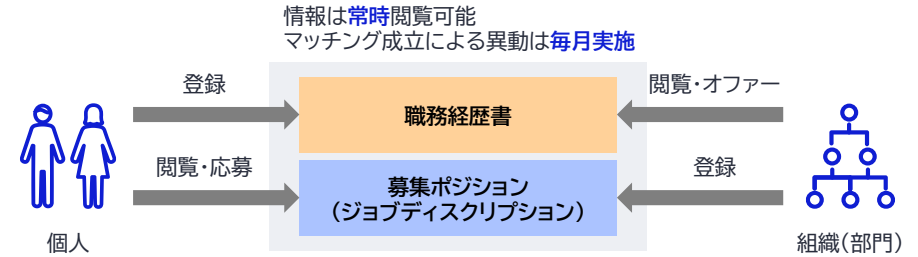
2025年度にNECグループ会社間の人材公募を開始し、2026年度はその2年目の運用フェーズに入っています。各社社員は所属会社を超えたキャリアへ挑戦することができます。NGCは、NECグループ所属の約5万人がアクセス可能な、多様なキャリア機会を社員に提供するプラットフォームです。

NECグループにどんな仕事があるか知りたいときや、新しい仕事に挑戦したいときはNGCのシステムにアクセスし、少しでも気になるポジションがあればカジュアル面談を実施して積極的に話を聞くことができます。

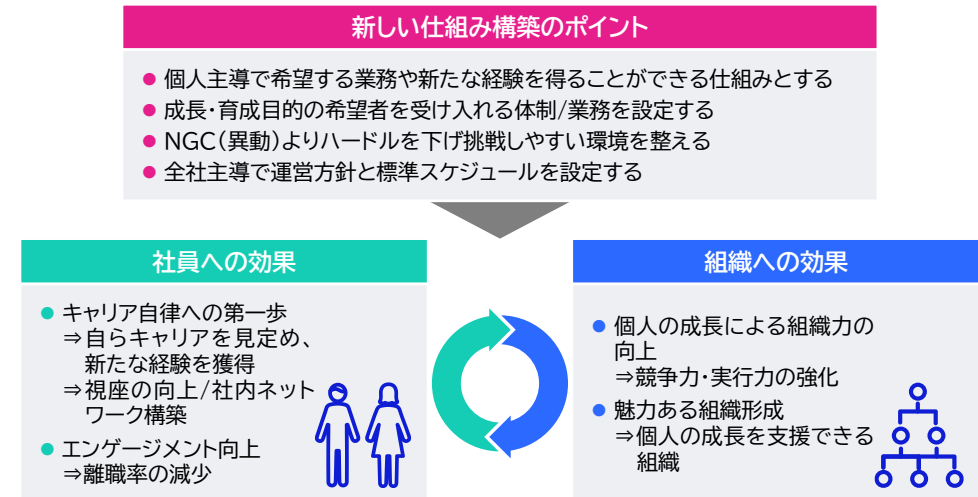
また、上記に加え、社員の挑戦機会のさらなる拡充に向けた新たな仕組みとして、2025年度は「きらねすプロジェクト」の一環で、異動を伴わずに他部門の業務を短期間(3日程度)体験できる社内インターン(ジョブインターン)を実施しました。NGCは部署異動を伴いますが、このようにハードルを下げ、社員が挑戦しやすい環境を整えていきます。

このように、当社は社員一人ひとりが、自分のキャリアや業務に挑戦意欲を持ち、自らの成長のためにチャレンジしていくことを推奨しています。

■NGCの仕組み



■新たな仕組みの考え方



04 人材育成体系

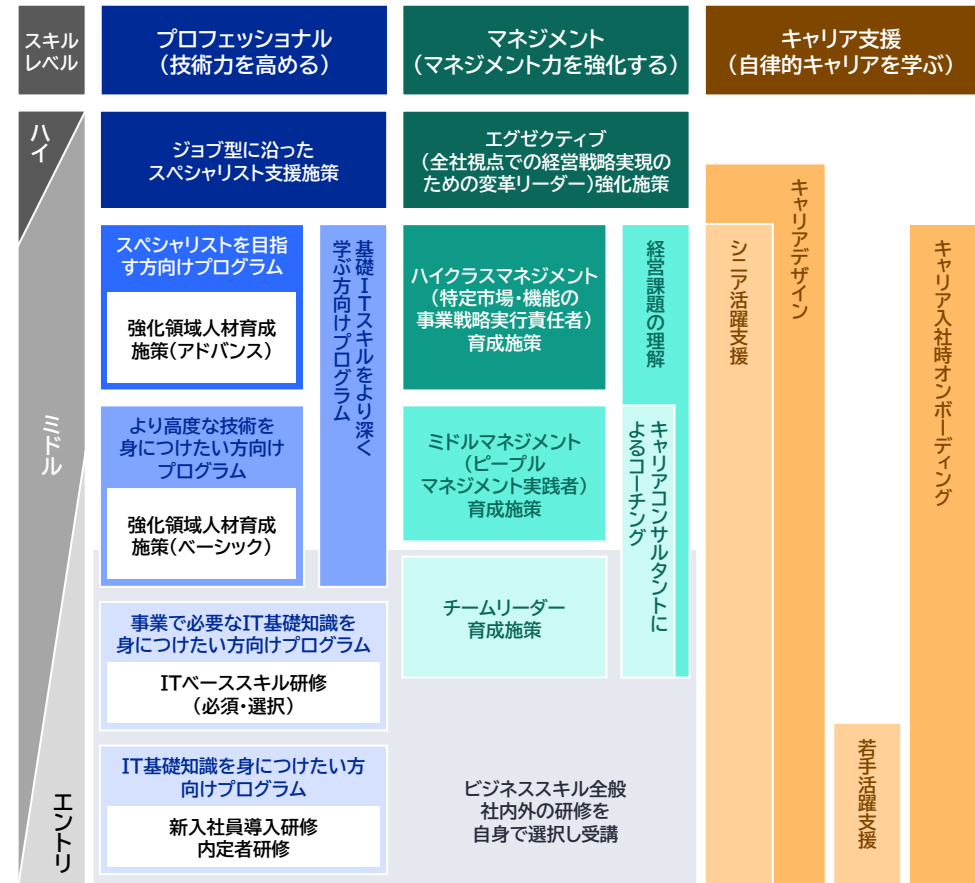
社員の主体的な学び・成長のサポート

当社では人材育成体系を定義し、ジョブ型人材マネジメントの推進、キャリアオーナーシップの促進を行っています。これらを社内ホームページに掲載し、当社の人材育成に関する情報を社員がスムーズに、効率的に探し出せるようにしています。

研修受講については、組織ごとの選抜制から、個人の選択制を目指しています。この点を踏まえ、年齢、年次、在籍人数に係わらず各自のレベル感に合わせて必要な教育が一目でわかる体系図を作成し、社内ホームページのトップページへ掲載しました。

また、プロフェッショナル/マネジメント/キャリア支援の3つに区分し、得たい情報にアクセスしやすくなるように工夫しています。さらに、自身が目指すレベルに向け、必要な研修とその研修目的が理解できる内容にしています。

■2025年度人材育成体系図



05 Udemy Businessによる学びのサポート

いつでも、どこでも、主体的に学べる環境を提供

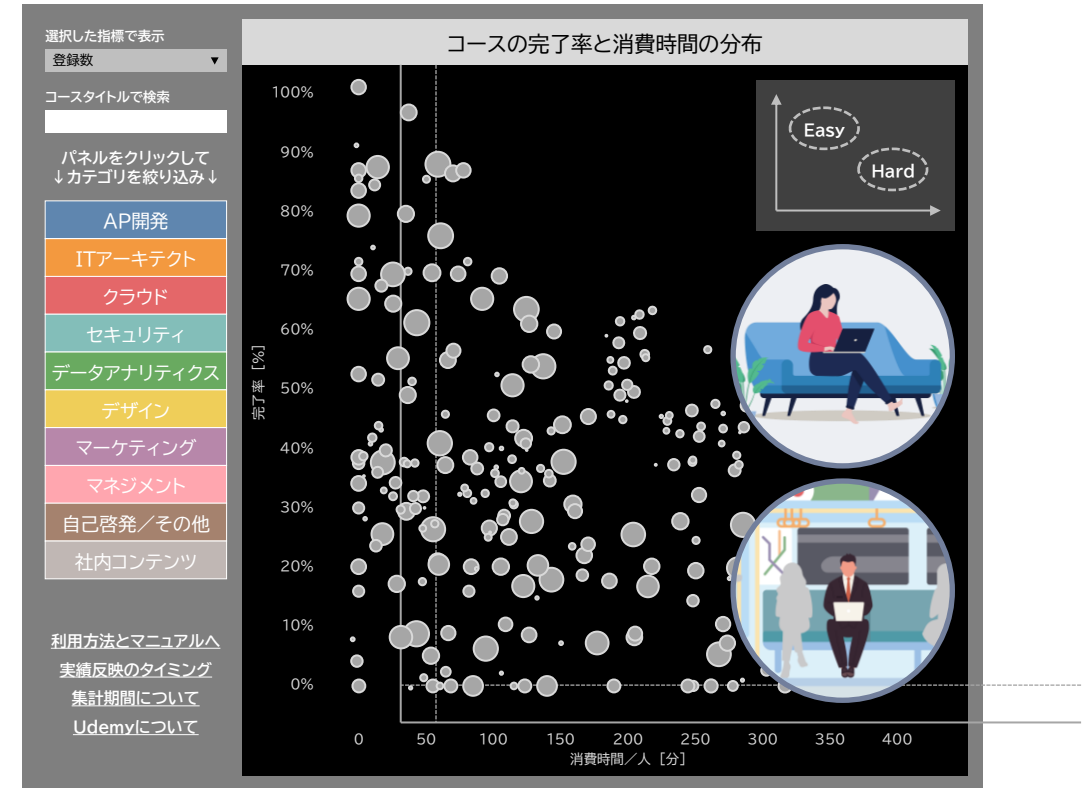
Udemy Businessは、世界で3,000万人以上が利用する、世界最大級のオンライン学習サービスです。当社はこれを全社に導入し、社員がいつでも、どこでも、主体的に選択して学べる環境を整えています。スマートフォンやタブレットなどで自身の理解に合わせて視聴スピードを調整したり、動画を止めたりすることもできます。また、セクションごとに区切って、中断・再開もスムーズにできます。

Udemy Businessは、13,000講座以上のラインナップがあり、当社にとって必要なICT分野も網羅しています。また、トレンドをおさえた内容が随時アップデートされているため、変化が激しい当社の事業環境にもマッチしています。

社員は自己負担なしに、通勤時間や隙間時間など自身のライフスタイルに合わせ、興味がある分野の講座を受講することができます。実際に、新たなスキルの習得に活用している社員が毎年増加しています。すでに一定人数の人数が受講していると捉えていますが、できるだけ多くの社員に、そしてより多くの時間を学びに費やしてもらうことで、人的資本を厚く、そしてアップデートしていきたいと考えています。

なお、2025年度新卒採用入社者から、内定期間もUdemy Businessの利用を可能とし、入社前から学びの機会を提供しています。

■Udemy Business利用実績の可視化イメージ



■Udemy Business利用実績

2023年度	2024年度	2025年度
8,395人	8,911人	9,346人

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」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を実施することで、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

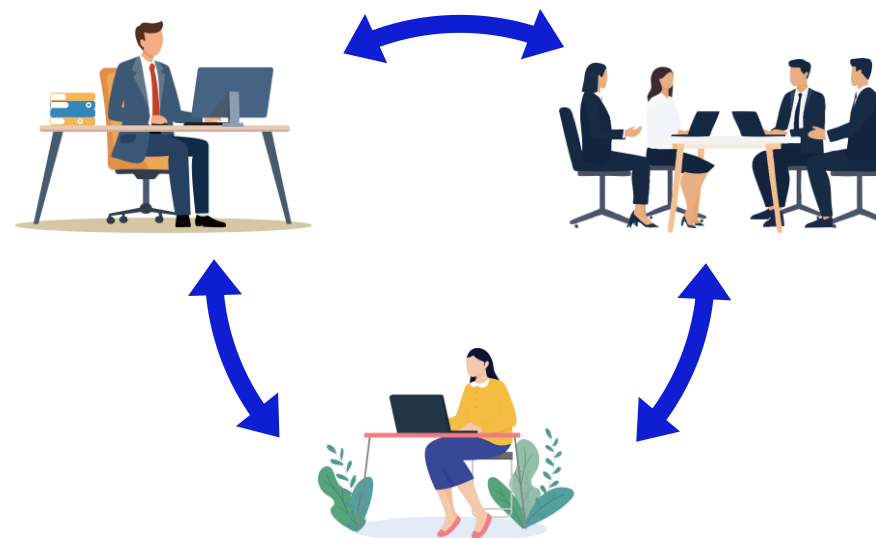
自由度の高い多彩な働き方によって組織の生産性を高めるため、当社はオフィスワークとテレワークを組み合わせたハイブリッド型のワークスタイルを導入しています。「テレワーク」に関して、当社は日本国内のテレワークの就業場所として自宅/実家、社外サテライトオフィスなどを定めています。

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

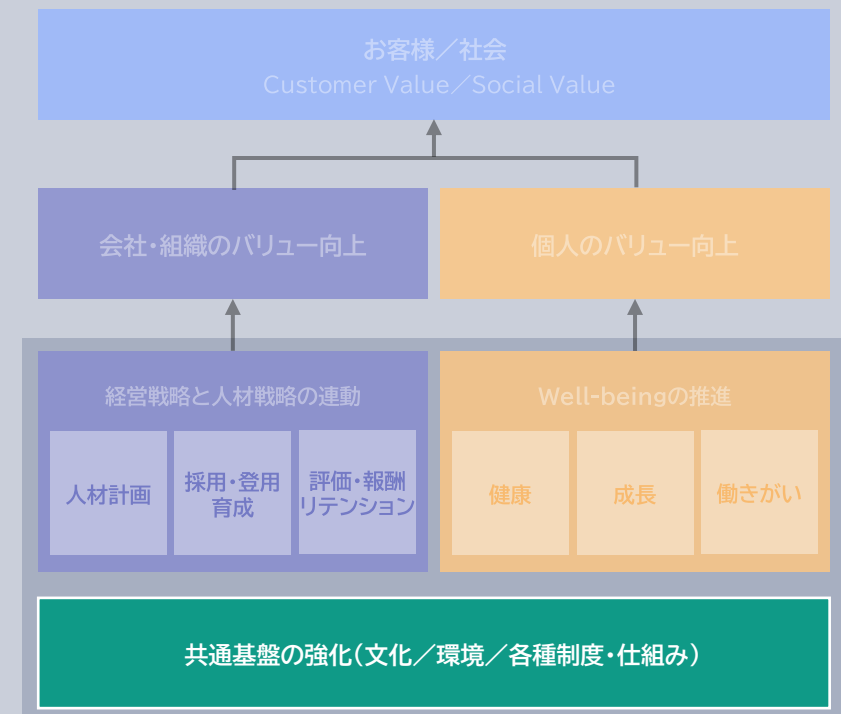
	法定	当社
介護休業	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業可能	対象家族1人につき3回まで、通算1年まで休業可能
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族が1人の場合は、年5日まで 対象家族が2人以上の場合は、年10日まで 	法定の介護休暇に加え、ファミリーフレンドリー休暇(有給)として5日/年取得可能
	1日または時間単位	1日、半日単位、時間単位で取得可能
短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 1日の所定労働時間を短縮する制度 週または月の所定労働時間を短縮する制度 週または月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や、特定の曜日のみ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。

共通基盤の強化

CHAPTER 8 Inclusion & Diversity

CHAPTER 9 オフィス環境

CHAPTER 10 組織文化



CHAPTER 8

Inclusion & Diversity

- 01 NECグループのインクルージョン&
ダイバーシティ(I&D)方針
- 02 経営・評価指標としてのI&D
- 03 男女賃金格差
- 04 ジェンダー平等など
- 05 階層別女性比率
- 06 LGBTQ+への理解促進
- 07 障がい者活躍
- 08 マルチカルチャー

01 NECグループのインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)方針

NECにおけるI&D

「NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します」というPurposeに基づき、

「多様な人のチカラ」と「テクノロジー」によって、社会価値を創造し続けるためにI&Dを推進しています。

また、多様な人材がパフォーマンスを十分に発揮するためには「Inclusion」が重要との思いから、「Inclusion & Diversity」と、InclusionをDiversityの前に置いています。

多様な人のチカラとテクノロジーによって NECの公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける



誰もが力を発揮できる
公平な環境

多様な人材を惹きつけ、働き続けたい、インクルーシブで公平な環境をつくること。



公正なシステムと
ルール

合理的な配慮を提供したうえで、公正なチャレンジと評価の仕組みを作り、実行すること。



個性が活かされる
組織

一人ひとりが人間性(個性・価値観・経験・強み)を十分に発揮できる組織と文化をリードすること。



責任ある実行と
コミュニケーション

ゴールへの進捗を可視化し、社内外にオープンにすること。



社会課題への
挑戦

先進技術の恩恵を受けるすべての人々を考慮に入れ、NECグループ自ら検証し、社会的価値創出に貢献する。

02 経営・評価指標としてのI&D

I&D目標値のマイルストーンを評価指標に

当社の成長戦略にとって、I&Dは重要な要素です。経営幹部の業績評価に、I&Dに関する評価指標を取り入れています。年度ごとに目標を設定し、その達成度や取り組み状況が評価に反映される仕組みです。I&Dに関する目標として、女性活躍推進法の一般事業主行動計画で「女性管理職比率」と「男性育休取得率」を設定し、全社目標の数値を公表しています。

全社目標を確実に達成するため、各階層における選抜研修の実施や、役員を含む上位職、評価者を対象とするアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の研修などを進めています。

■女性管理職比率、女性役員人数、男性育休取得率の目標値

項目	最新の実績	目標
女性管理職比率	12.2%(2026年4月1日時点)	2031年4月1日までに20.0%
女性役員人数	3名(取締役2名、執行役員1名) 比率換算すると9.3%(2026年4月1日時点)	2030年度までに10名(31.0%)
男性育休取得率	2025年度休職:75.0% (休暇および休職:84.4%)	2030年度末までに100%(>政府目標)

03 男女賃金格差

分析をもとに必要な是正を

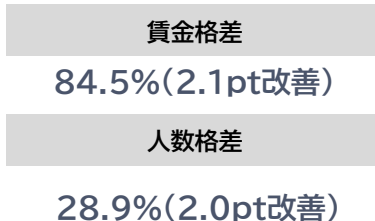
当社での正規雇用労働者における男女賃金格差(男性を100とした場合の女性の賃金の割合)は2025年度に84.5%となり、昨年度より2.1ポイント縮小し、改善傾向となりました。同階層内でみると、主任級・課長級・部長級以上のいずれも90%以上であり、格差はより小さい状況です。したがい、性別による昇格格差が賃金格差の主な要因であるため、女性の適正な登用を継続していきます。

様々なデータを分析することで、賃金格差の要因として、昇格格差に加え、女性の時間外労働・休日労働が男性に比べて少ないことが見えてきました。これは、業務アサインの際、女性より男性に多くの仕事を割り振っている可能性があるとも言えます。継続的に管理職のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)をコントロールしていく必要があります。

今後も、賃金格差の構成要因、また職位別の分析を社内でも実施し、格差是正への取り組みを進めてまいります。



2025年度総報酬(前年度比)



主任級	課長級	部長級以上
賃金格差	賃金格差	賃金格差
94.9%(1.0pt改善)	94.9%(0.2pt改善)	98.7%(1.6pt改善)
人数格差	人数格差	人数格差
26.2%(2.3pt改善)	12.3%(0.1pt悪化)	8.4%(1.0pt改善)

※男性を100とした場合の女性の賃金・人数の割合

04 ジェンダー平等など

性別にとらわれず 多様な個人の活躍を支援

当社では、慣習的な分業や役割、立ち居振る舞いなどによる偏りをなくし、個々人の能力を正しく判断するための取り組みとして、ジェンダーギャップ解消施策を進めています。

女性活躍は重要な課題の1つです。女性の部長級以上、課長級、主任級それぞれ選抜研修の実施や、性別を問わず評価者向けに自分自身のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づき、コントロールするための研修を実施するなど、様々な施策を展開しています。

当社は2017年6月26日、厚生労働大臣より「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)を受けました。

多様な個人が、それぞれに持つ個性と強み、能力を発揮できるように、組織の中で障壁となるものがあれば取り除き、正しい評価や育成を行うことを目指しています。

■「えるぼし」認定



「えるぼし」最高位3段階目を取得

女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

1.採用、2.継続就業、3.労働時間などの働き方、4.管理職比率、5.多様なキャリアコースの5つの評価項目において基準の全てを満たした企業に付与されます。厚生労働省のウェブサイトで毎年実績を公表しています。

■女性管理職比率の実績と目標

2024年4月1日	2025年4月1日	2026年4月1日	目標
9.4%	10.6%	12.2%	2031年4月1日までに20.0%

05 階層別女性比率

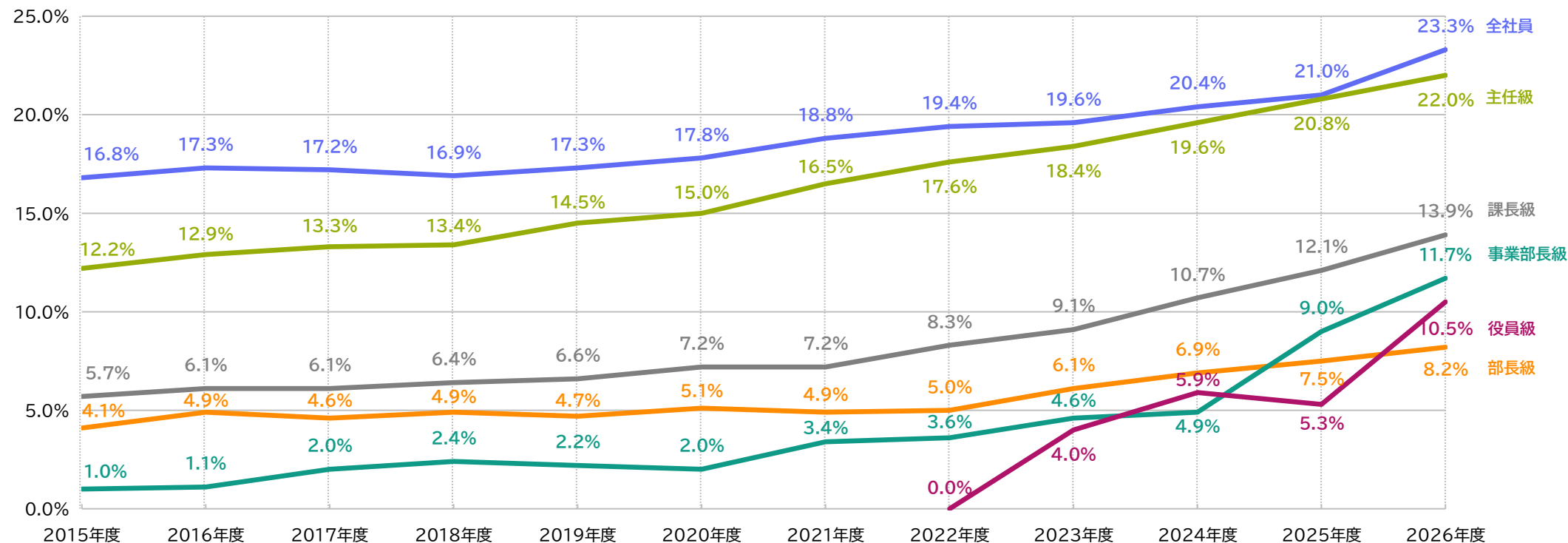
女性活躍をさらに加速

当社の階層別の女性比率は以下のとおりです。

女性管理職比率は2026年4月1日時点で12.2%となっています。

年を追うごとに向上していますが、全社女性比率は約23%であり、それぞれの層の母集団を育成することで、管理職比率のさらなる向上を目指します。

■階層別女性社員比率



06 LGBTQ+への理解促進

性別や性表現などに関わらず 働きやすい組織に

性自認・性的指向・性表現などに関わらず、すべての社員が本来持つ能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを進めています。

その中の1つの取り組みとして、LGBTQ+への理解促進を深める活動を行っています。すべての社員が「本来もつ能力を発揮し」、「活躍することができる」職場環境は、企業の持続的な発展に欠かせないものです。

当社は任意団体「work with Pride」が策定する、企業・団体におけるセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で、4年連続で最高位のゴールドを受賞しています。

■「PRIDE指標 2025」ゴールド



■LGBTQ+に対する主な取り組み

当社の取り組み

- 2020年4月1日付で労働協約書および各規程にて「同性婚を含む事実婚」と「法的な婚姻」を同等に扱うかたちに改定
- 2022年に、全社員を対象にLGBTQ+に関するフォーラムを実施、LGBTQ+ハンドブックを公開
- 2023年12月に、一般社団法人Famiee発行「パートナーシップ証明書」を家族登録証明書として認可
- 特定非営利活動法人 東京レインボープライドが主催する「東京レインボープライド」にスポンサーとして3年連続で参画、パレードにもNECグループ有志で参加
- 婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」に参画
- LGBT差別禁止法や結婚の平等などの法整備についてG7広島サミットの議題にすることを求めた要望書に賛同
- 「Business Support for LGBT Equality in Japan」に賛同
- 本社ビルの各階にジェンダーレストイレを設置



LGBTQ+とは:Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)QueerやQuestioning(クエアやクエスチョニング)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつとしても使われることがあります。

07 障がい者活躍

働く環境も、 働く仲間もバリアフリーに

障がいのある社員が働きやすい職場環境を整えるとともに、生き活きと自律的に自身のキャリアを考えていける環境構築を目指しています。

視覚障がいのある社員向けには、音声読み上げソフトを提供するとともに、健康経営の一環としてヘルスキーパー（企業内理療師）を雇用しています。また、聴覚障がいのある社員へ、コミュニケーションの支援・会話の見える化をするアプリの提供を実施しています。

設備面では建物のバリアフリー化や多目的トイレの設置を進めています。ビルのバリアフリー、多目的トイレ、車いす対応エレベーターなどの設置を行っています。エレベーター内には、緊急時の防災備品の案内シールの点字対応をしています。本社ビルにはオストメイト対応トイレを完備しています。また、体調に不安があるときには、ウェルネスプロモーションセンターで、産業医や保健師に相談が可能です。

引き続き、障がい者の採用を積極的に進めるとともに、入社後のサポートやフォローを手厚く行っていきます。

■障がい者採用雇用率（各年度6月1日時点数値）

	2024年度	2025年度	2026年度
当社雇用率	2.63%	2.61%	2.81%（※）
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.50%

※2026年4月よりNECグループ適用により、NEC、NECフレンドリースタフ、NECビジネスインテリジェンスとの合算



車いす兼用エレベーター



ウェルネスプロモーションセンター



本社ビルに設置したオストメイト対応トイレ



リラクゼーションルーム

08 マルチカルチャー

多様な国籍や文化を持つ社員への配慮

NECグループとして海外市場での事業を推進しており、当社の海外連携拠点は、中国、ベトナム、インドにあります。

現在の外国籍社員はまだ1%台と少ないですが、多様な国籍や文化を持つ社員が自分らしく能力を発揮し、生き活きと活躍してもらうための取り組みを進めています。

2022年7月には、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」に入会し、外国籍社員へのサポート体制を強化しました。JP-MIRAIの活動の1つとして、外国人労働者が日本で安全・安心に働き・暮らせるサイト「JP-MIRAIポータル」を社員に案内しています。様々な情報が、9ヶ国語で用意されています。

2022年12月には、マルチカルチャーへの取り組みの一環として、本社ビル3階に祈祷室を設置し、静かな空間で祈祷を行うことができるように配慮しています。

■外国籍社員人数

	2024年3月31日	2025年3月31日	2026年3月31日
全社員	156人 1.17%	167人 1.21%	183人 1.21%
男性	79人 0.74%	86人 0.78%	95人 0.78%
女性	77人 2.82%	81人 2.80%	88人 2.80%

■本社ビル3階に設置した祈祷室



CHAPTER 9 オフィス環境

- 01 ワークプレイス
- 02 NECソリューションイノベータのオフィス
- 03 Learning PATIO

01 ワークプレイス

シーンに合わせて選べる 多様なワークプレイス

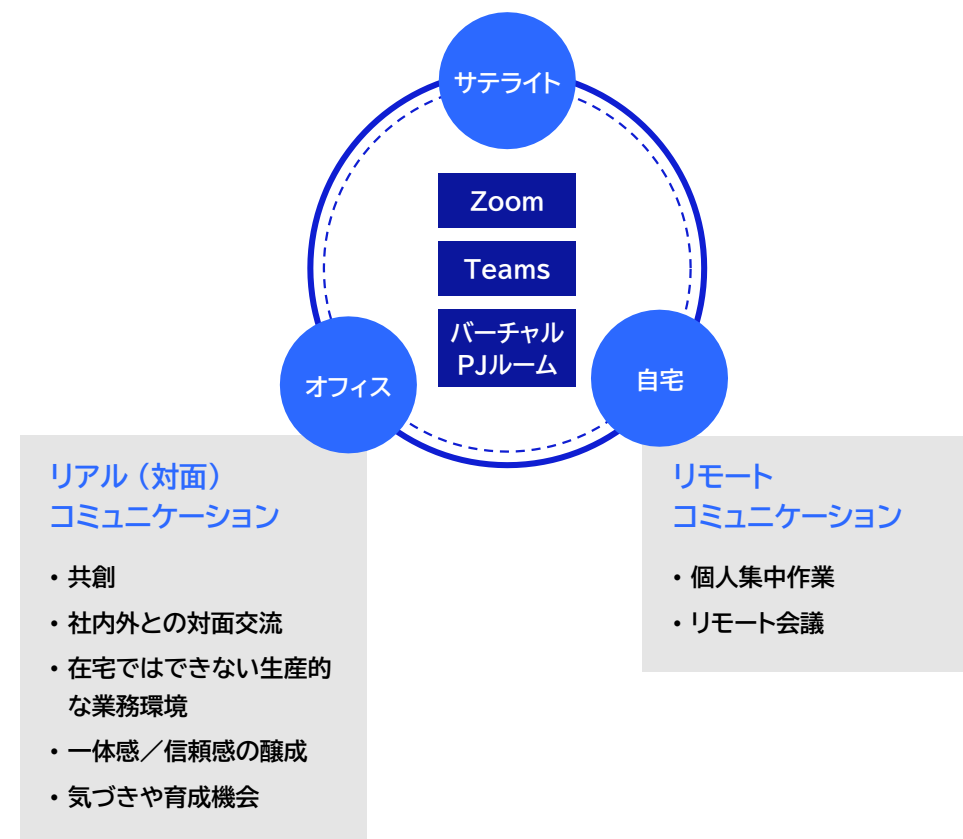
働く場所が多様化する中、オフィスは“集う場”として入社時のメンバー間のコミュニケーションを促進し、「リアル」と「リモート」をつなぐ場と定義しました。オフィスは2つの類型で構成されており、1つは「コミュニケーション・ハブ」、もう1つは「イノベーション・ハブ」です。

「コミュニケーション・ハブ」は、チームによるオープンで活発なコミュニケーションにより、ベクトル合わせと信頼関係構築を行う場です。一方、「イノベーション・ハブ」は誰でも使え、外の人を招きたくなるような、組織の垣根を越えて使いたくなる場です。実際のオフィス設計には、その日の業務やシーンに応じてオフィス内の多様なアクティビティを自由に選択するABW(Activity Based Working)の概念を取り入れています。

現在の出勤率は約3割弱です。職場ごとに状況は異なるため、全社一律の目標は設定していません。

なお、当社には服装に関する規定がなく、ドレスコードフリーとしており、働く時間と場所の自律的なデザインとともに、その日の働き方にフィットする服装を社員それぞれが選択しています。

■ワークプレイスの多様化



02 NECソリューションイノベータのオフィス

新たな働き方を支えるオフィス変革

オフィスを「集う場所」として再定義し、「入社時のメンバー間のコミュニケーション」や「リアルとリモートをつなぐ場」に適した働き方ができるようにするという方向性を見出しました。

現在全社でオフィス改革に取り組んでおり、2025年度は西日本支社のリニューアルが完了しました。また、リニューアル完了後も、働き方の変化に合わせて随時見直しを行っていく予定です。



03 Learning PATIO

学びのために デザインされた空間

新たな学びの場として、2024年2月に「Learning-PATIO」をオープンしました。本社ビルの11階が、4つの部屋と広々としたイベントスペースに生まれ変わりました。

Learning-PATIOに入ると、見晴らしの良い空間が広がります。「Open area」と呼ばれる中央のメインスペースには、様々な講演やイベントに対応できるよう、大型スクリーンとステージを設置。部屋のどこにいてもステージを望めるように、椅子は中心から徐々に高くなっていく工夫が施されています。

中央エリアを囲むように設けられた4つの部屋には、グループワークやワークショップなど、シーンに応じて柔軟に対応できるよう、利用者が自在に移動できる1人用のテーブルと椅子を設置。自由なレイアウトで活用されています。

ステージと反対側にある壁には「ふと目にした情報から学んでいく」をコンセプトにした「Passive zone」というエリアがあります。会社からのメッセージ発信に加え、設置されたアクリルボードに新入社員が学んだことや研修チームで立てた将来へのビジョン、目標などを掲示し、次の世代へ紡いでいきます。それは次の新入社員たちへのメッセージになると同時に、利用する社員がフレッシュな気持ちに戻れる場として機能しています。

■Learning-PATIOのコンセプト

Learning-PATIO

成長の土台となる中庭
社員が成長していくための「5つの研修style」を実現

名称に込めた思い

「地を養えば、花は自ら開く」学び舎のパティオのように、集い、刺激しあい、様々なインプットが新たな価値の実現に向けた礎となる場として



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。

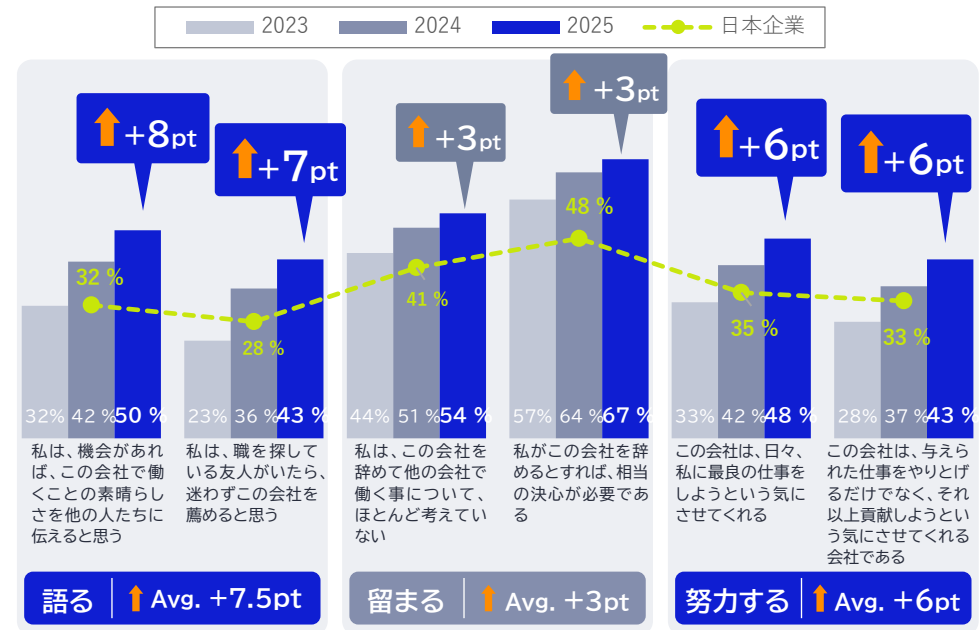
NECグループの2030中期経営計画では「エンゲージメントスコア上位25パーセンタイル水準(Global Top Tier)」を目標に掲げており、引き続き企業文化と経営基盤の変革を推進していきます。

■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

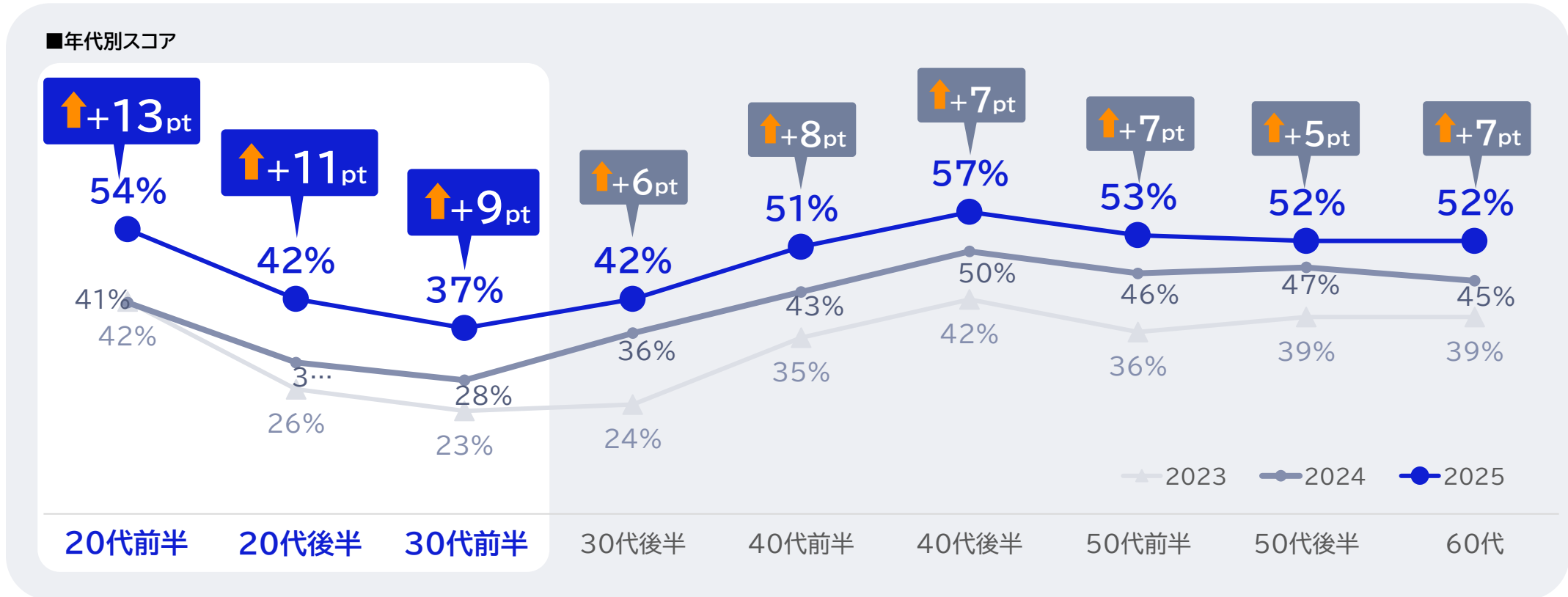
■エンゲージメント関連6要素のスコア



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。

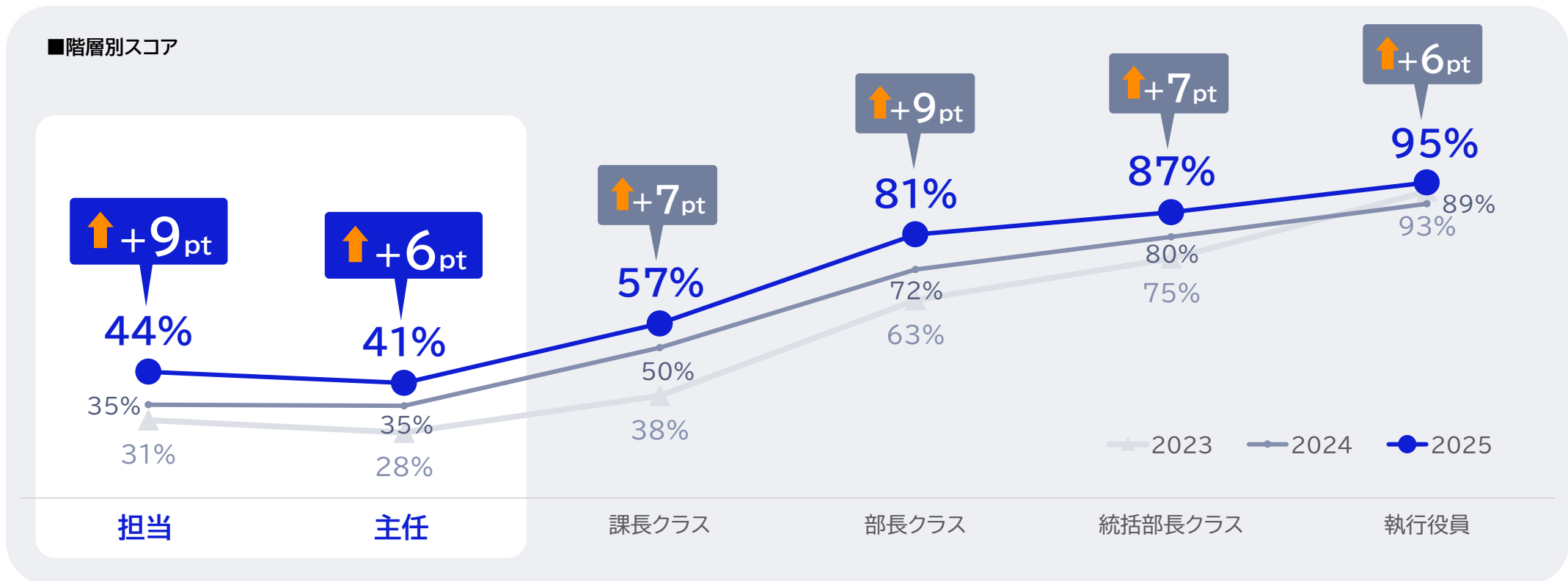


04-3 One NECサーバイ

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。



50th Anniversary

NECソリューションイノベータの“過去から未来へとつながる一日”

創立50周年を迎えた2025年9月9日、NECソリューションイノベータは「これからの50年」を見据えた記念イベントを開催しました。

第一部では、NECの代表執行役社長 兼 CEOである森田隆之氏と当社社長の岩井が登壇。NECグループの中核企業として社会価値創造を支えてきた当社の歩みを振り返るとともに、50年にわたり受け継がれてきた「技術力」と「人の力」が、今後の成長の源泉であることを改めて確認しました。また、創業期を知る先輩社員から現役社員まで、多様な世代の社員が登壇し、時代ごとの挑戦や変革の歴史を共有。変化の激しい環境の中でも、人を起点に価値を生み出してきた当社らしさを再認識する機会となりました。

第二部の懇親会では、全国9拠点をオンラインでつなぎ、約3,000人の社員が参加。経営層も各拠点を訪問し、社員一人ひとりと直接言葉を交わしながら節目を祝い合いました。

50周年は過去を振り返るためだけの節目ではありません。これまで培ってきた文化や価値観を未来へつなぎ、次の50年も技術と人の力で社会価値を創造し続けていく。その決意を社員全員で共有する機会となりました。

■ 記念イベント当日の様子



50th Anniversary

次の50年へ受け継ぐ、NECソリューションイノベータのカルチャー

創立50周年を単なる記念行事で終わらせるのではなく、次の50年につながる機会とするため、当社では1年を通じてさまざまな取り組みを展開しました。

社員参加型で制作した記念誌やプロモーションムービー、「私たちがらしさ・NECソリューションイノベータらしさ」を考えるワークショップなどを実施し、世代や組織を超えて対話を重ねながら、これまで受け継がれてきた価値観や文化を見つめ直しました。

これらの活動を通じて見えてきたのは、変化の激しい時代の中でも、常に社員一人ひとりの力が事業や技術革新を支えてきたという事実です。技術力だけでなく、人を大切にする文化こそが当社の強みであり、NECグループの社会価値創造を支える重要な原動力となっています。

50周年に向けた一連の取り組みは、過去を振り返るためだけでなく、未来への挑戦に向けて社員の想いを一つにするための活動でもありました。当社はこれからも、人と技術の力を原動力に、NECグループの中核企業として新たな価値創造に挑戦し続けます。

■ 50周年記念誌



■ “自分たちがらしさ”を見える化した社内カルチャー企画



■ 生成AIと想像力で描く、次の50年。「SF未来創造ワーク」



■ 社員のリアルを届ける社内ラジオ「コエラジ」



In Closing

—現場とともに育てる、当社の人的資本経営—

今回で4度目の発行となる人的資本レポート2026に関心をお寄せいただき、心より感謝申し上げます。当社の人的資本経営の取り組みに対し、これまで社内外の多くの皆さまから温かいご意見やご期待をいただいていたことが、私たちの大きな力となっています。

人的資本経営は、制度や施策を整えることそのものが目的ではなく、現場一人ひとりの意思と行動を通じて価値創造につなげていく営みであると、私たちは考えています。私たちが大切にしているのは、対話の積み重ねです。立場にとらわれず想いや気づきを伝え合い、互いに高め合っていく日々の実践こそが、組織の力を育むと信じています。

Well-beingを軸とした取り組みも、人事が主導するのではなく、現場との対話を通じて共に考え、育ててきました。日々の小さな実践が広がり、やがて習慣となり、文化へと昇華していく——そのプロセスこそが、当社の強みであり、変化を捉え価値へと転換していく力の源泉です。

また、NECグループが掲げる「AIネイティブカンパニー」の実現においても、鍵となるのは人の力です。年齢や経験、地域を問わず、一人ひとりが成長の機会を得て、自らの可能性を広げていける環境づくりを追求し続けています。

本レポートでは、こうした「人と組織の進化」がどのように価値創造や戦略実行力の向上につながっているのかを、データとストーリーの両面からお示ししています。本レポートが、社員の皆さんにとって自社を語るきっかけとなり、また社外の皆さまとの新たな対話の起点となれば幸いです。

これまで支えてくださったすべての皆さまに改めて感謝申し上げますとともに、今後も現場と共鳴しながら、個と組織がともに成長し続ける企業を目指してまいります。

HR統括部長

森 かおり



NEC

\Orchestrating a brighter world

NECソリューションイノベータ株式会社
HR部門 HR統括部
東京都江東区新木場1-18-7
hrproject@nes.jp.nec.com

2026年6月発行

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2026