

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“輝くきら星”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。

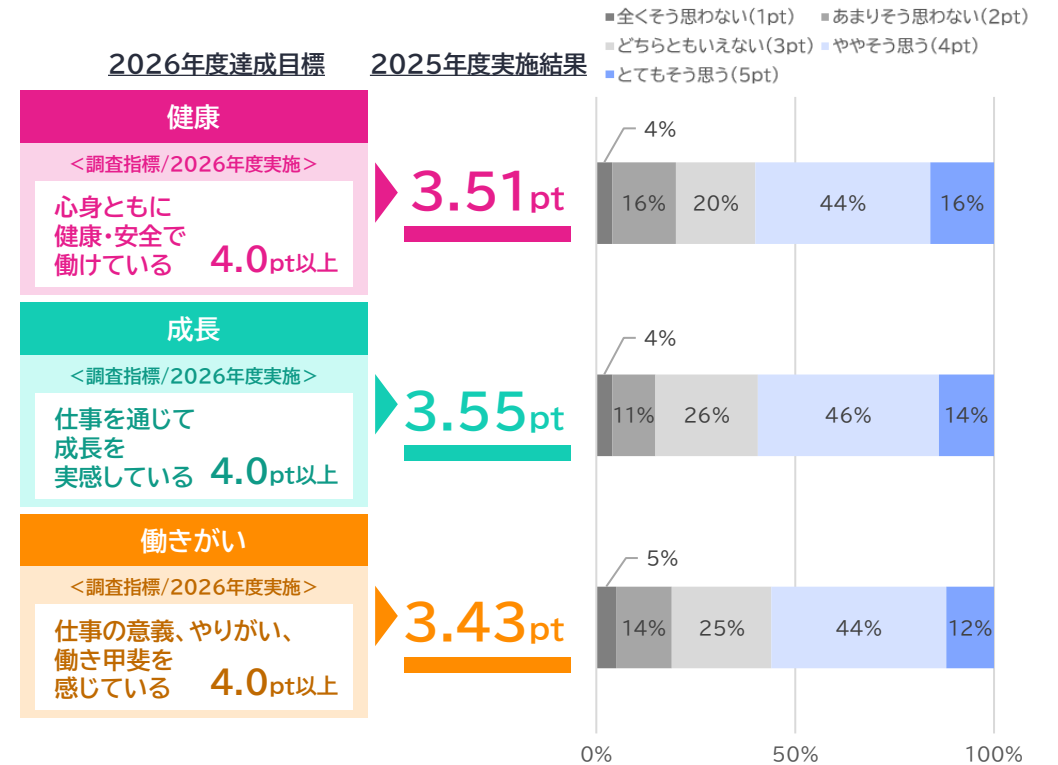
2024年度調査結果を活動のスタートとして、2026年度に目標として掲げている3指標で4.0pt以上達成を目指していきたいと考えています。

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

