

CHAPTER 7

働きがい

働きがい ありたい姿と取り組みテーマ

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 01 Smart Work (スマートワーク) | 08 不妊治療と社外相談サービス |
| 02 働く時間 | 09 介護サポート |
| 03 働く場所 | 10 休暇制度 |
| 04 テレワークと転勤 | 11 ワークেশョン |
| 05 子育てサポート | 12 Purpose (NEC WayとMy Way) |
| 06 コラム: パパ育休 体験記 | 13 ジョブチャレンジ制度 |
| 07 コラム: 産休育休復帰後のキャリア | 14 兼職制度 |

働きがいにおける現状と課題

働き方の選択肢を広げることで、「働きやすさ」はかなり改善されてきました。兼職の条件を緩和するなど、さらに柔軟な働き方の実現に向けて努力していきます。また、会社の「Purpose (存在意義)」と社員の「志」のつながりに関する理解を促進し、「やりがい」を実感しやすい職場作りを目指します。

「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

働きがい実感

楽しみ喜び

健康WGと連携

適切な業務配分

柔軟な働き方

働きやすさ

成長WGと連携

会社のPurposeの理解

個人のPurpose・キャリアの尊重
(成長実感)

やりがい

01 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年度からは「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・対話機会の創出等）、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等）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。

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



02 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。

フレックス利用率は2023年度42.1%となっていますが、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。

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。G3(課長級)、A1(主任)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

2021年度	2022年度	2023年度
15.3%	38.8%	42.1%

■1ヶ月あたりの平均残業時間

2021年度	2022年度	2023年度
23.07時間	25.49時間	25.22時間

03 働く場所

働き方を広げるテレワークを推進

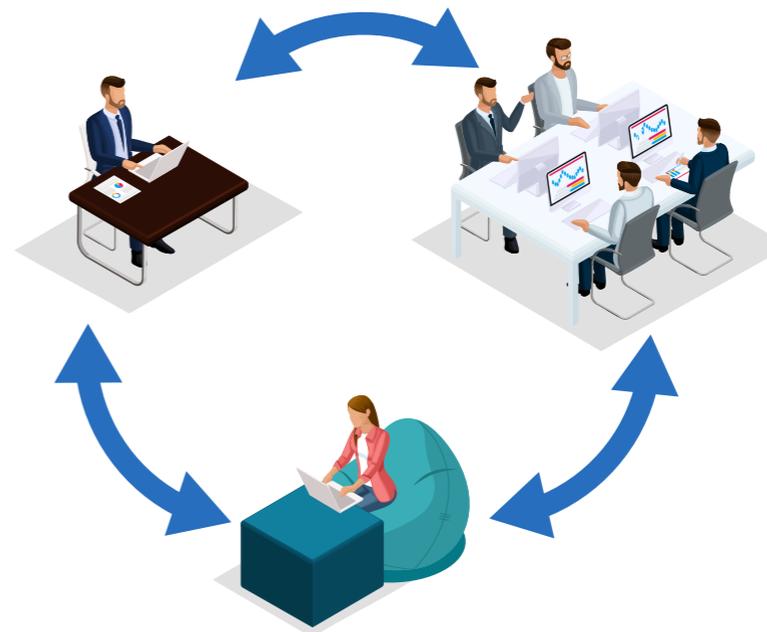
自由度の高い多彩な働き方によって組織の生産性を高めるため、当社はオフィスワークとテレワークを組み合わせたハイブリッド型のワークスタイルを導入しています。「テレワーク」に関して、当社は日本国内のテレワークの就業場所として以下を定めています。

- ・ 自宅／実家
- ・ 社内外サテライトオフィス
- ・ 安全衛生や情報セキュリティの確保など、業務の遂行に支障がない場所（ワーケーションを含むモバイルワークが可）

本社等の一部のオフィスでは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60%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、1日あたり約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（目安は4時間以上）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。2024年3月からは遠隔地居住勤務制度を導入し、一定要件のもと、社員の希望により、現行勤務地の遠方に居住し、テレワークを中心とした働き方を実施することも可能としています。

■ワークプレイスの多様化のイメージ



■出社・テレワーク率

	2021年度	2022年度	2023年度
出社率	21.8%	23.8%	27.2%
テレワーク率	65.8%	63.1%	58.9%

※テレワークは社外勤務、出張を除く

04 テレワークと転勤

転居のない働き方の 選択肢を拡充

当社においては、異動先部門の上司勤務地等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、遠隔地居住勤務制度により、一定要件のもと、単身赴任または家族帯同転勤の解消を行ったうえで、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、住居未定等のため止むを得ず旅館等に宿泊する場合、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

05 子育てサポート

育児へのサポート

業務と育児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用意しています。

金銭的なサポートとしては、「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、一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）、一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。



■家族ミーティングシート



■育児短時間勤務者数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	5人	4人	7人
女性	334人	288人	266人

■育児休業取得者数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	42人	67人	78人
女性	77人	55人	59人

■育児休業取得率

男性	19.4%	29.5%	45.7%
女性	100%	100%	100%

06 コラム: パパ育休 体験記

備えあれば憂いなし。 育児も仕事も事前の準備を念入りに

第二子が生まれた際に、56日(8週間)の育児休職を取得しました。育児休職ではなくテレワークで乗り切れることも検討しましたが、妻の産後の体調が万全でないと思われる中で、仕事も育児も中途半端になってしまう懸念があり、育児休職を取得することにしました。

収入面での心配もありましたが、雇用保険からの育児休業給付金の支給と社会保険料の免除があることが取得の後押しとなりました。

9月から育児休職を取るため、半年前の3月末には上司に相談し、関係者との調整を始めました。早めに動いたことで、担当しているプロジェクトのスケジュールを見直し、育児休職期間中の仕事について少し余裕を持って検討できたと感じています。

育児休職中は、家事はほぼすべて私が担当し、第一子の世話も私がしていました。たまに家族で外出することもありましたが、

2ヶ月間みっちり家事と育児に明け暮れ、気がついたら育児休職期間が終わっていたというのが正直な印象です。育児休職を取る前からテレワーク中心の働き方だったこともあり、第一子の育児には参加していましたが、育児休職期間中に一緒にいる時間が増え、子どもへの愛情がより増したと感じます。

取得期間は、女性の産後休職期間と同じ8週間くらいかなと思います。8週間取得しましたが、今振り返ってみるともっと長くともよかったと思っています。

仕事だけをしていては得られなかった、新たな出会いや視点の獲得もありました。何よりも、事前の準備を入念にしたこと、また仕事の見える化や効率化が不可欠なことを学び、今後の仕事にも活かせると思いました。

そして、育児休職中に私の業務を代わりに担当してくれ、フォローしてくれたメンバーや育児休職を快く受け入れてくれた

上司の方に、改めて感謝を伝えたいと思います。職場のメンバーに恵まれたことも、育児休職を実現できた大きな要因だと思っています。

K.Sさん
テクノロジーサービス事業ライン
課長



07 コラム：産休育休復帰後のキャリア

テレワークを活用し 育児中もキャリアを築く

現在、私が所属している部署のミッションは、全社のソフトウェアエンジニアリング戦略を主管し、SI（システムインテグレーション）の変革を推進することであり、その中で私は「システム開発における生産性・品質向上」に取り組んでいます。

私は再雇用で当社に入っているのですが、2度目の入社からしばらくたった後、双子を妊娠していることがわかりました。もちろんとてもうれしかったのですが、入社間もなく、産休・育休に入れるか不安がありました。当時の上司は子育て中の女性だったのですが、「ライフイベントとの両立は誰にでも起こるものだし、問題ないですよ」と言ってもらえ、折に触れて「体調はどう？」と声をかけてもらい、本当に心強かったです。

テレワークも活用し、通勤負荷を減らせたことや、1時間単位の時間休暇を使えたことも大きかったです。つわりなどで辛いときは家のソファでちょっと横になるだけでだいぶ楽になって、仕事に戻ることができました。

育休復帰後は、当社の働き方の選択肢の多さに助けられています。自分にあった選択肢を活用することで、フルタイムで働くことができます。定時で一度仕事を終わらせ、家事・育児がひと段落した後に残りの仕事を片付ける、といった就業スタイルも認めてもらっています。

もちろん、周囲の社員の理解やフォローがあるからこそ成立しているものであり、こうした会社や仲間の魅力は、再雇用や育休を経て、自社を俯瞰できるようになったから気づけたことなのかもしれません。



Y.Aさん
エンジニアリング推進本部
主任

08 不妊治療と社外相談サービス

不妊治療へのサポート

特定不妊治療費補助制度では、特定不妊治療のうち、国の制度に定める回数および年齢の制限によって公的医療保険が適用されない場合に、自己負担となる治療費の一部を補助しています。これには、配偶者やパートナーの治療も含まれます。

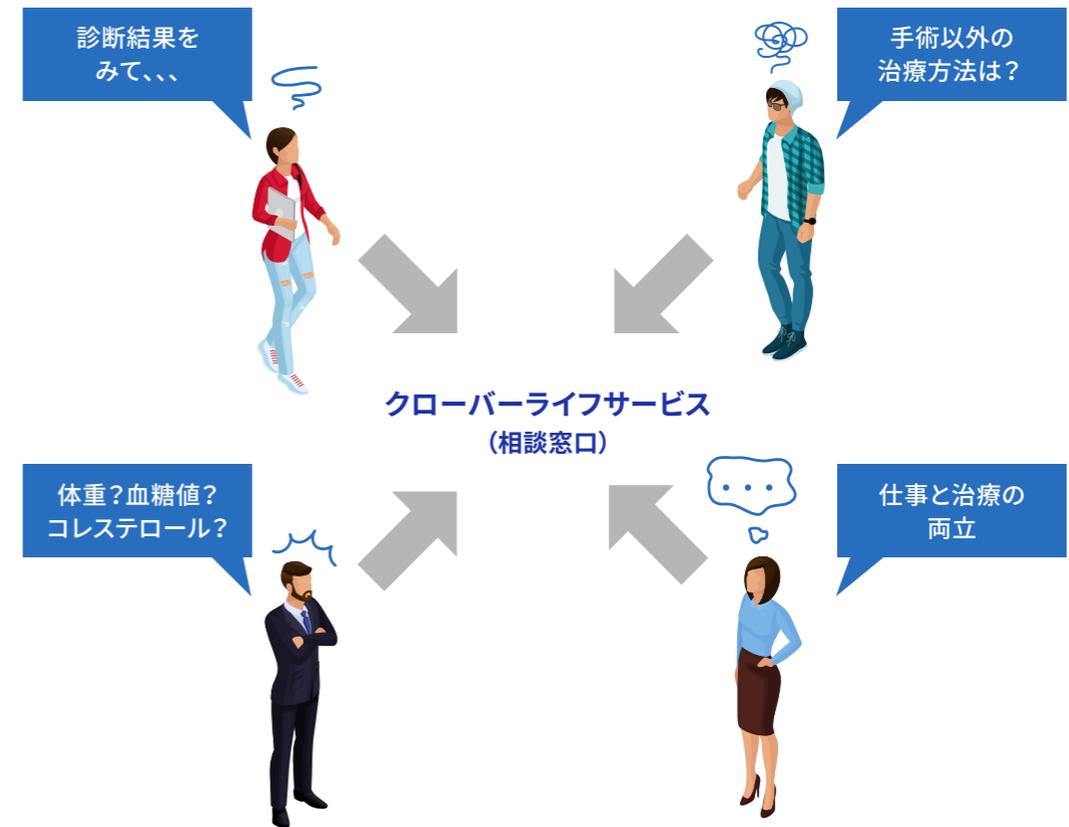
社外相談サービスは、社内の人に知られることなく、様々な内容について外部に相談することができるサービスです。

相談内容については、個人を特定して社内へ報告されることは一切ありません。

また、相談サービスは、社員の家族も利用できます。

※社外相談サービスは、育児・介護・病気などの相談にも利用可能

■社員の家族も利用可能なクローバーライフサービス（相談窓口）



09 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、祖父母・両親・配偶者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

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	0.08%	0.06%	0.06%
女性	0.04%	0.04%	0.04%

■介護休業取得率

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	0.09%	0.04%	0.07%
女性	0.12%	0.08%	0.21%

■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、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます) 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日を不就業日として設定し、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

10 休暇制度

ワークライフバランスを支援する休暇制度

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す。それ以外に、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)」、31歳(5日間)・41歳(7日間)・51歳(10日間)という節目の年代に付与される「リフレッシュ休暇(有給)」など、各種休暇を整備しています。

年次有給休暇の取得を促進するため、仕事が一段落した際に取得する「プロジェクト休暇」、記念日などに取得する「アニバーサリー休暇」、「育児年休」など、目的に応じて名称を変え、休暇を取得しやすい風土を醸成しています。

■年次有給休暇取得率

2021年度	2022年度	2023年度
64.3%	65.4%	66.1%

■リフレッシュ休暇取得率

2021年度	2022年度	2023年度
95.0%	94.4%	94.1%

■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

■リフレッシュ休暇

項目	内容
休暇年度・日数	50歳到達翌年度:10日 40歳到達翌年度:7日 30歳到達翌年度:5日

ワーケーション

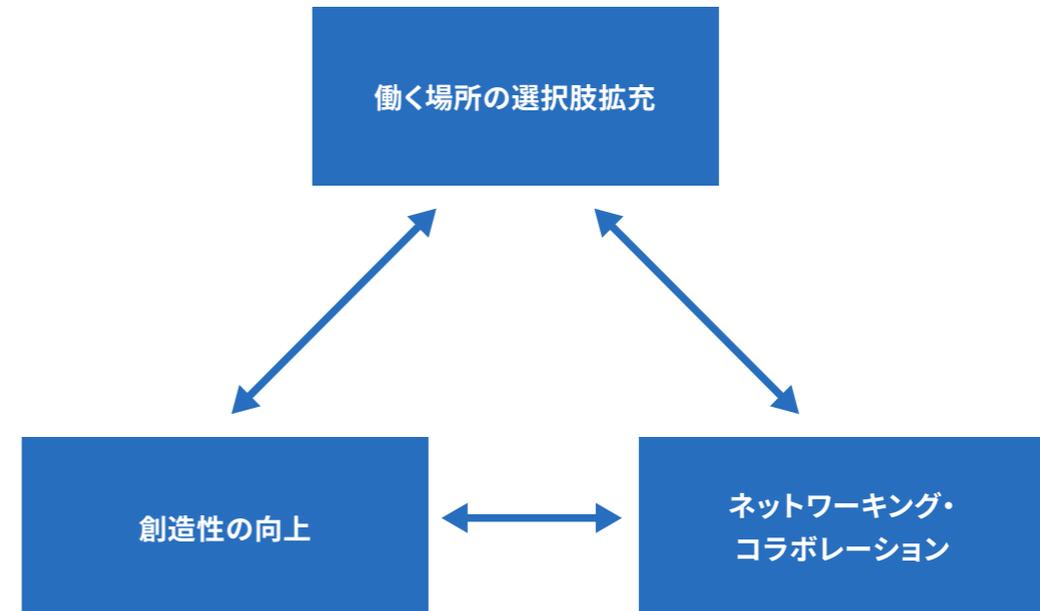
働きがいを向上させる「ワーケーション」

2023年7月より、個人の旅行先からのリモート勤務を認める「ワーケーション」を導入しました。

働く場所の選択肢を拡大することで、社員が勤務しやすい環境を整備し、パフォーマンスを最大化できる機会を増やします。

一人ひとりの働きがいを向上させ、社員と会社双方の成長につなげます。また、通常と異なる環境で活動することによる創造性の向上や、社内外の多様な人材とのコラボレーションなどにも期待しています。

ワーケーションを認めることで、長期休暇も取りやすくなります。ストレスの軽減やリフレッシュの効果をもたらすとともに、モチベーションやエンゲージメントの向上につなげていきます。



12 Purpose (NEC WayとMy Way)

My Wayを起点にNEC Wayとのつながりを考える

当社では会社起点だけではなく、自律的なキャリア形成を支援しています。

Purposeについて考えるセッションでは、一人ひとりの人生におけるPurpose(志)を基軸に、組織や会社とのつながりを考えるワークショップを全社で行っています。

このワークショップは、一度全社で実施したものの、その後数年間は実施していませんでした。しかし上記の通り自律的なキャリア形成に重要なものと考え、2024年度から再開予定です。

ワークショップでは、これまでのキャリアを人生曲線を描いて振り返り、自分の人生におけるPurpose(志)を作成(=My Way)したうえで、上司や同僚、部下と対話し、組織や会社とのつながりを考えます。

自身の振り返りや自己開示を含んだ対話を通じて、心理的安全性の醸成や主体的な業務遂行の後押しを図っています。



13 ジョブチャレンジ制度

自律的キャリア形成を促進する社内公募制度

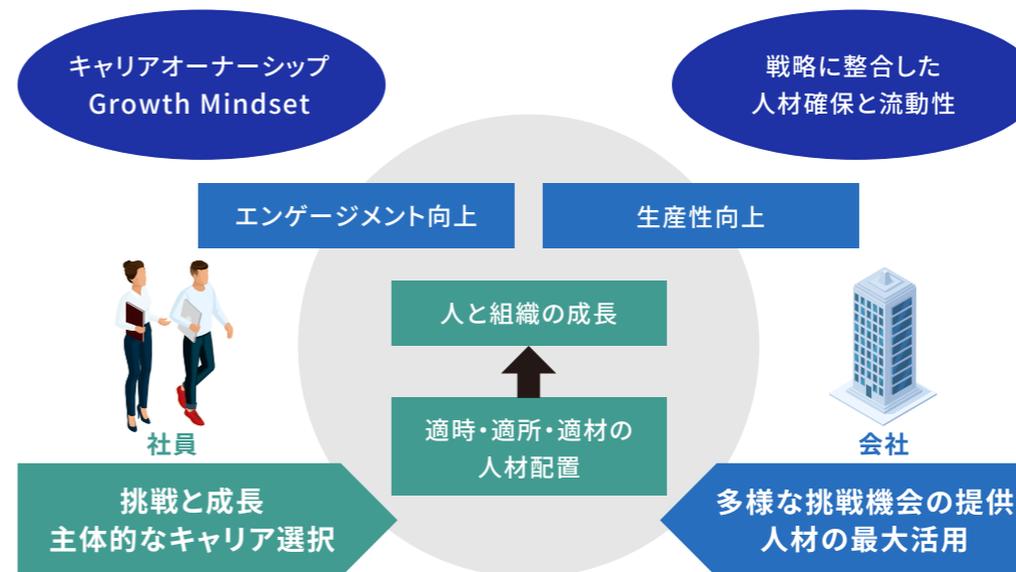
社内の人材公募制度として「ジョブチャレンジ制度」を、2020年度下期に導入しました。「社員による自律的なキャリア形成」と「会社としての適所適材での活躍推進」の両立を目的としています。

当初は年2回のペースで実施していましたが、2022年11月からは通年で実施し、各組織が必要な時に必要な人材を獲得できるよう、そして従業員も適時に異動できるようにしています。

応募者数・成立者数は、2022年度から2023年度にかけて増加傾向にあります。一方、ポジション数は年々低下傾向にあるため、会社として魅力的なポジションを増やし、多様な挑戦機会を提供する必要があると考えています。

募集するポジションのジョブディスクリプションを明確に示すことにより、社員が自身のキャリア形成を自ら考え、必要なポジションや職種を選択して、新しいチャレンジができるようにする制度として、今後もさらなる活性化を目指します。

■ジョブチャレンジ制度のプロセス



■ジョブチャレンジ制度

	2021年度	2022年度	2023年度
ポジション数	601件	532件	261件
応募者数	140人	129人	118人
成立者数	60人	62人	69人

14 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。

2024年3月31日時点での利用者は92名ですが、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、検討を進めていきます。

当社を兼職として勤務する社員の受け入れも行っています。

■兼職者数

2021年度	2022年度	2023年度
54人	54人	92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、又は、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／競業避止義務等の観点

■当社社員の兼職事例(一部)

相続等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及び管理業務／個人ブログ発信による広告収入獲得