NECソリューションイノベータ　人的資本レポート2024

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 目次

社長メッセージ 04

NECソリューションイノベータの人的資本経営について 05

推進体制とKPI 06

CHAPTER 1 NECソリューションイノベータについて 07

01 会社概要 08

02 当社の強み：国内トップクラスのシステムエンジニア数 09

03 NEC Way 10

04 NECソリューションイノベータ 2030ビジョン 11

本レポートの構成 12

経営戦略と人材戦略の連動 13

CHAPTER 2 人材計画 14

01 HR方針と体制 15

02 リソース戦略 16

03 人材ツリーモデル 17

04 最適な人材配置 18

05 選抜／育成 19

CHAPTER 3 採用・登用・育成 20

01 新卒採用 21

02 高専卒業生の採用強化とキャリア採用 22

03 アルムナイの再雇用 23

04 職位体系 24

05 人材登用 25

06 教育と研修 26

07 高度専門職への支援 27

08 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 報酬制度 32

04 退職金・年金制度 33

05 Thanks／Praise 34

06 社内表彰 35

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 目次

Well-beingの推進 36

CHAPTER 5 **健康** 37

健康　ありたい姿と取り組みテーマ 38

01 基本方針 39

02 健康教育と施策 40

03 健康ミッションアプリ 41

04 施策一覧 42

05 当社の取り組みへの外部評価 43

06 福利厚生 44

07 NECグループの保険制度 45

CHAPTER 6 **成長** 46

成長　ありたい姿と取り組みテーマ 47

01 キャリアオーナーシッププラン 48

02 キャリア自律のための仕組み 49

03 1on1による対話 50

04 コーチング 51

05 成長支援制度 52

CHAPTER 7 **働きがい** 53

働きがい　ありたい姿と取り組みテーマ 54

01 Smart Work（スマートワーク） 55

02 働く時間 56

03 働く場所 57

04 テレワークと転勤 58

05 子育てサポート 59

06 コラム：パパ育休 体験記 60

07 コラム：産休育休復帰後のキャリア 61

08 不妊治療と社外相談サービス 62

09 介護サポート 63

10 休暇制度 64

11 ワーケーション 65

12 Purpose（NEC WayとMy Way） 66

13 ジョブチャレンジ制度 67

14 兼職制度 68

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 目次

共通施策 69

CHAPTER 8 **Inclusion&Diversity** 70

01 インクルージョン&ダイバーシティ(I&D) 71

02 経営・評価指標としてのI&D 72

03 男女賃金格差 73

04 ジェンダー平等 74

05 役職別女性比率 75

06 ジェンダー平等推進のためのワークショップ 76

07 LGBTQ+への理解促進 77

08 東京レインボープライド パレードへの参加 78

09 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント 79

10 障がい者活躍 80

11 マルチカルチャー 81

CHAPTER 9 **オフィス環境** 82

01 ワークプレイス 83

02 NECソリューションイノベータのオフィス 84

03 バーチャルオフィス 85

04 Learning PATIO 86

CHAPTER 10 **組織文化** 87

01 文体活動 88

02 コラム:文体活動(eスポーツ大会、マグロ解体ショー、サークル活動など) 89

03 MeRISE 90

04 One NECサーベイ 91

有識者からのコメント 94

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

Message

社長メッセージ

当社の資産は人である。
社員が人生そのものの充実＝“Well-being” を実感し、
日々の営みにおいて楽しみや喜びにあふれる人的資本経営を

人的資本経営の重要性が増す中、この度、当社として2回目となる人的資本レポートを発行しました。当社の競争力の源泉は人であることは揺るがず、我々はCustomer Value、そしてSocial Value向上のための根源的活動として、「人」への投資、そして人的資本経営をより進化させる取り組みを継続して実施していきます。

人的資本経営においては「開示」と「実践」の両輪で進めていくことが重要だと考えています。具体的には、当社では情報開示として、社員や社外有識者などのステークホルダーとの対話を重ねることで、施策をブラッシュアップしていきたいと考えています。さらに実践については、昨年度からの取り組みの中で、全社横断でワーキンググループをつくり、現場主導で推進していく体制を整備しました。

人的資本経営において、当社では社員のWell-beingが何よりも大切だと考えています。社員のWell-beingが起点となり、その上で会社や事業が成長し、その結果として当社がお客様に提供できる価値の向上、社会課題の解決へとつなげていきます。そのために社員の「健康」「成長」「働きがい」に注目し、それぞれの取り組みを現場と共に、会社が一丸となって進めていきます。

これらの取り組みを今回の「人的資本レポート」であますことなく開示し、求職者や社員をはじめとする多くのステークホルダーの皆さまからフィードバックをいただくこと、また当社のみならず多くの企業と切磋琢磨することで、さらなる高度化へのサイクルを回していきたいと考えています。当社は人のWell-beingを起点とした人的資本経営を基に、社員・求職者にとって魅力ある「Attract and Retain（惹きつけ、愛着を高める）」な企業を目指してまいります。

NECソリューションイノベータ
代表取締役 執行役員社長
石井 力

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

NECソリューションイノベータの人的資本経営について

社員個人のWell-beingの最大化により会社・組織のバリュー向上へ

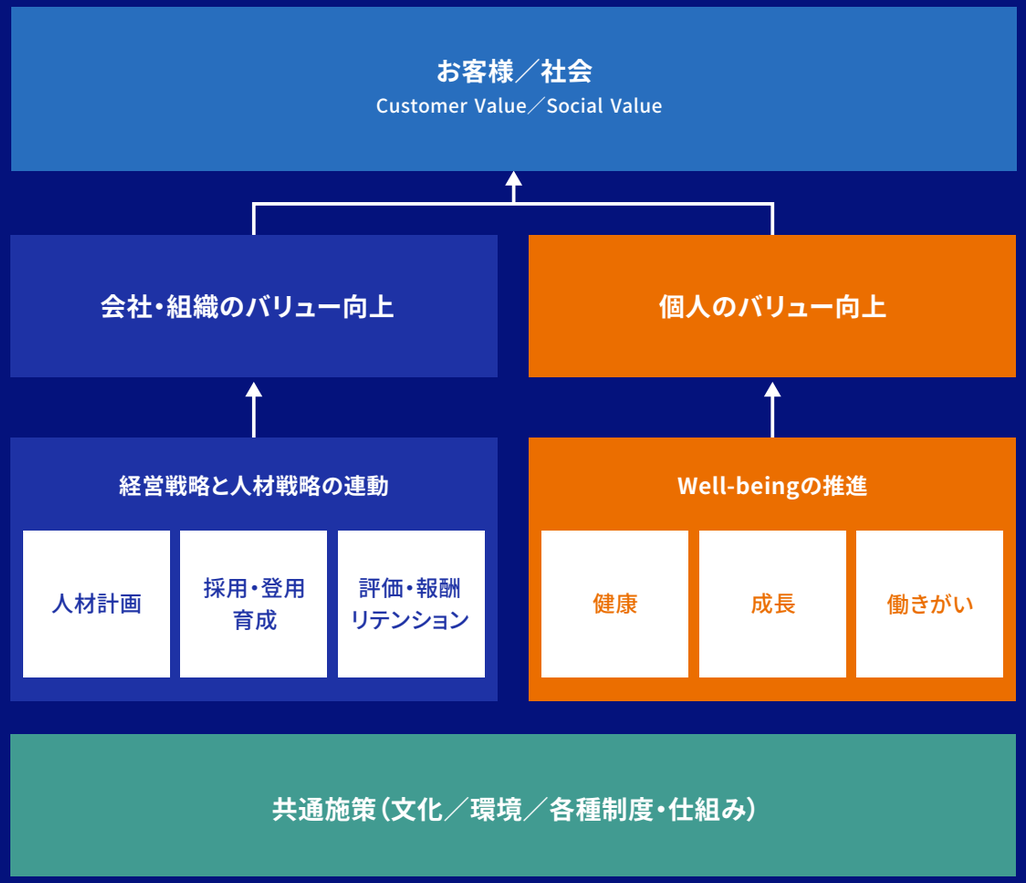
当社は、社員個人の「健康」「成長」「働きがい」を最大化することで人的資本経営の高度化を目指します。そのために多様な人材の多様な価値観に向き合い、多様な選択肢の提供と自己決定の促進、どこよりも成長できる機会と環境の整備、そして心身ともに健康であることにより社員の成長と持続的な企業価値向上を実現します。

多様な人材の多様な価値観に向き合う

様々な制度・施策に多様な選択肢を用意することで、個人が会社に合わせるのではなく、多様な価値観を持つ人材が自分らしく働き、パフォーマンスを発揮できる環境実現を目指しています。

Well-beingの推進

健康	社員一人ひとりが活き活きと、自分らしく働き続けることができる環境を構築します。一人ひとりが安心感や会社・チームとのつながりを感じ、活き活きと自分らしく健康に、当社で働いていただくことを目指しています。
成長	入社直後から充実した教育体系や事業環境の変化にも対応できるようなリスキリングの場を準備しています。成長を目指す人に対しては惜しみない支援を実施します。自身のキャリアに向き合い、自ら決定できるよう多様な選択肢を拡充しています。
働きがい	「働きやすさ」と「やりがい」を両立させます。まず時間、場所など様々な選択肢から、自身に合うものを選んで働くことのできる「働きやすさ」を目指します。会社のPurposeをもとに、社員一人ひとりが当社で実現したいことを考え、様々なことに挑戦できる「やりがい」ある環境を構築していきます。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

人的資本経営の高度化に向けた 全社横断ワーキンググループ（WG）活動とKPIについて

当社では、人的資本経営の高度化に向け、以下3領域において全社横断のWG活動を推進しています。
推進にあたり、KPIを定め、測定可能かつ当社の状況について客観視できる指標を設定しています。
コーポレートと事業ラインが連携し、これらの施策を進めていきます。

領域	健康	成長	働きがい
達成目標	心身ともに健康で安心して活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 統合WB調査指標／2026年実施 心身ともに健康・安全で働けている 4.0pt以上（2023年結果：3.58）	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 統合WB調査指標／2026年実施 仕事を通じて成長を実感している 4.0pt以上（2023年結果：3.50）	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 統合WB調査指標／2026年実施 仕事の意義・やりがい・働きがいを感じている 4.0pt以上（2023年結果：3.43）
2024年度主な取り組み	ホワイト500トッププレイヤー水準への到達 ワークライフバランスを保つ時間確保・休暇取得の推進 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	キャリア自律の向上 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 コーチング力向上による上司のキャリアサポート強化 キャリアマップ公開によるジョブ別の必要スキルの明示・標準ジョブディスクリプションの全社公開	やりがいの向上 会社のPurpose理解・My Way※策定・策定支援 社内公募制度活性化施策による挑戦機会の提供 ※自分の人生におけるPurpose（志）

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。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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：国内トップクラスのシステムエンジニア数
03 NEC Way
04 NECソリューションイノベータ 2030ビジョン

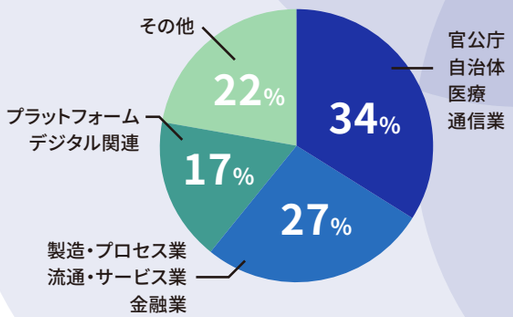
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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 石井 力
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 日電卓越軟件科技（北京）有限公司 NEC Vietnam Co., Ltd. NEC Corporation India Private Limited

社員数12,589名
（2024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

主な事業拠点35

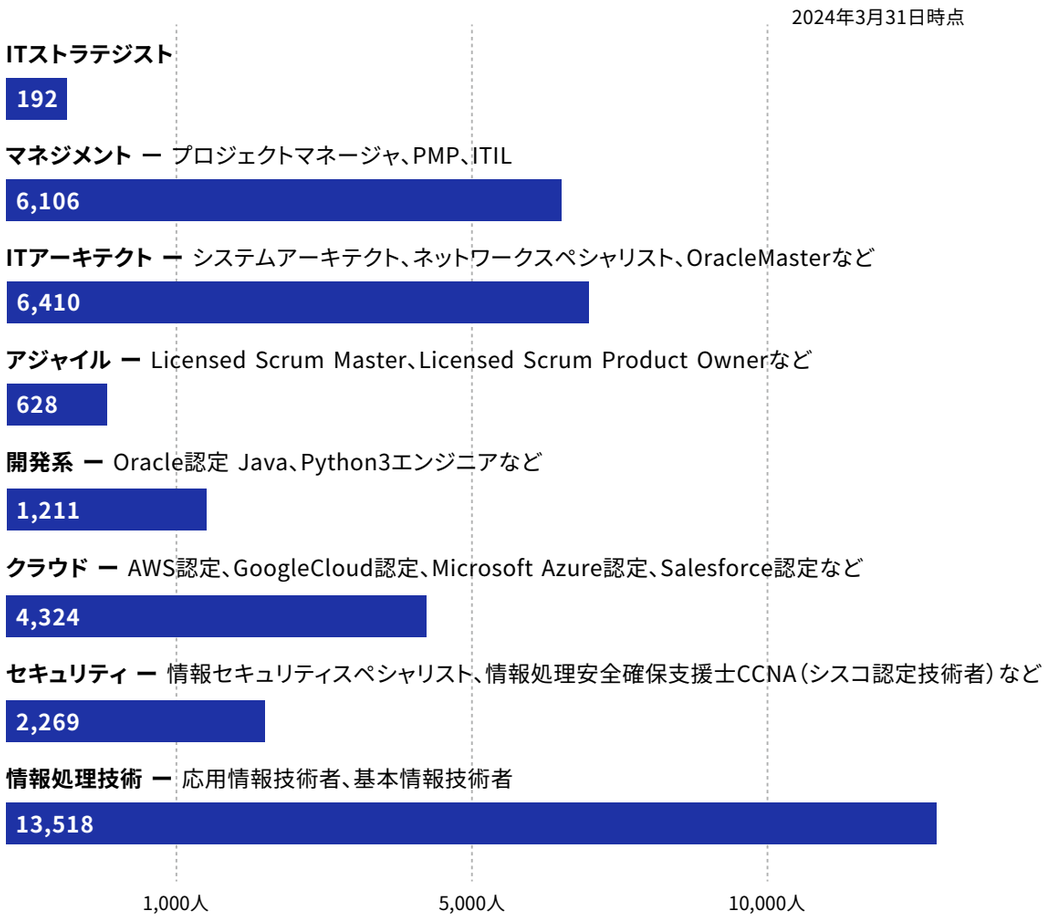
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 当社の強み：国内トップクラスのシステムエンジニア数

いかなる提供価値も生み出すのは、人の力。

当社が擁する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。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 NEC Way

「NEC Way」という共通価値観

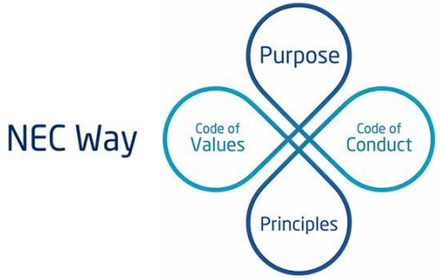
「NEC Way」はNECグループ共通の価値観であり、行動の原点です。

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。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 NECソリューションイノベータ 2030ビジョン

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

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	バリュー・プロバイダとして
先進ICTと豊富な知見により お客様価値を最大化	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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

Contents

本レポートの構成

お客様／社会
Customer Value／Social Value

会社・組織のバリュー向上

経営戦略と人材戦略の連動

Chapter2. 人材計画
- NECグループHR方針と当社の人材育成基本ポリシー
- 人事戦略の実行体制
- 変革の鍵を握る「リソース戦略」
- 仕事と人材の見える化
- 全社レベルで可能にする人材の最適配置
- サクセッションプラン
- 人材プール

Chapter3. 採用・登用・育成
- 経営戦略の実現に向けて採用を強化
- 新卒向けに初任配属エリアを確約する採用
- 専門知識に富む高専卒業生の採用
- キャリア採用とリファラル採用を強化
- イノベーション創出を狙ったアルムナイの再雇用
- 役割等級制度
- 高度専門職制度
- 若手登用
- シニア活躍
- 資質教育と技術教育の両輪で人材を育成
- 継続的な学びを支える支援制度
- 変革を担う、デジタル人材の育成

Chapter4. 評価・報酬・リテンション
- 一人ひとりの目標実現と成長をサポート
- 業績×行動の9ブロックで評価
- 客観的で公平な報酬制度
- 社員のニーズによって選べる退職金・年金制度
- 感謝や称賛の気持ちを伝えあう文化を醸成
- 会社への信頼と業務への意欲を高める

個人のバリュー向上

Well-beingの推進

Chapter5. 健康
- 「幸せ」や「ワクワク」を感じられる健康経営を目指して
- 健康に働き続けてもらうための様々な施策
- 健康行動の習慣化を図るための独自アプリを開発
- 健康的に働ける環境を複数の施策でサポート
- 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
- 必要な福利厚生サービスを選択
- すべての社員が安心して働ける環境を

Chapter6. 成長
- ジョブ型人材マネジメントの土台となるキャリアオーナーシップを高める仕組み
- キャリア自律で個人と会社の成長を促進
- 1on1での対話を通しての関係性構築
- 「自ら考え、自ら行動する」文化を醸成
- 社員の成長をサポートする仕組み
- スキルアップキャンペーン概要

Chapter7. 働きがい
- 個人とチームの最適な働き方を両立するSmart Work 2.0
- 多様な選択肢から最適なものを選択
- 働き方を広げるテレワークを推進
- 転居のない働き方の選択肢を拡充
- 転居する場合のサポートも準備
- 育児へのサポート
- コラム：パパ育休 体験記
- コラム：産休育休復帰後のキャリア
- 不妊治療へのサポート
- 介護と仕事の両立を支援
- ワークライフバランスを支援する休暇制度
- 働きがいを向上させる「ワーケーション」
- My Wayを起点にNEC Wayとのつながりを考える
- 自律的キャリア形成を促進する社内公募制度
- 多彩な価値観に触れ、成長をもたらす「兼職制度」

共通施策（文化／環境／各種制度・ 仕組み）

Chapter8. Inclusion&Diversity
- 誰もが分け隔てなく活躍できる組織づくりを
- I&D目標値のマイルストーンを評価指標に
- 分析をもとに必要な是正を
- 性別にとらわれず多様な個人の活躍を支援
- 女性活躍をさらに加速
- ジェンダー平等推進のためのワークショップ
- 性別や性表現等に関わらず働きやすい組織に
- 東京レインボープライド パレードへの参加
- 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント
- 働く環境も、働く仲間もバリアフリーに
- 多様な国籍や文化を持つ社員への配慮

Chapter9. オフィス環境
- シーンに合わせて選べる多様なワークプレイス
- 新たな働き方を支えるオフィス変革
- バーチャルオフィス
- 学びのためにデザインされた空間

Chapter10. 組織文化
- 文化・体育・サークル活動を奨励
- コラム：文体活動（eスポーツ大会、マグロ解体ショー、サークル活動など）
- 個人、チーム、部門の自律的な活動
- データに基づく施策でエンゲージメントを向上

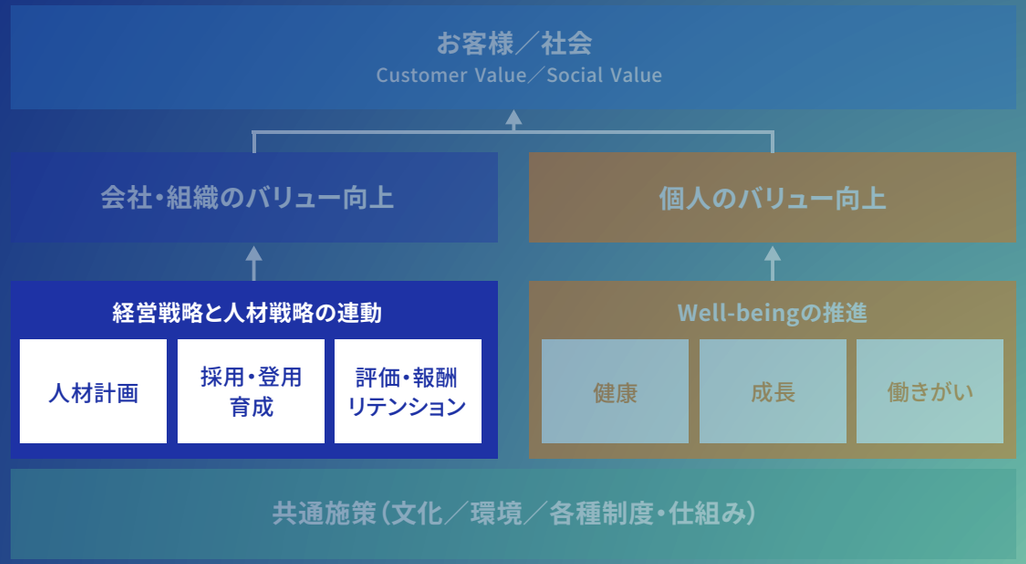
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

CHAPTER 2

人材計画

01 HR方針と体制
02 リソース戦略
03 人材ツリーモデル
04 最適な人材配置
05 選抜／育成

人材計画における現状と課題

経営戦略と人材戦略の連動に取り組んでいます。技術者のパフォーマンスを最大限に引き出し、プロジェクトに活かせる仕組みを構築し、強化していく必要があります。また、事業ポートフォリオと人材ポートフォリオの連携や、適時・適所・適材の人材配置を柔軟に推進できるような体制作りを進めています。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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」「限りない成長機会」「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割は研修から習得しています。当社では大規模な企業特性を活かし、"多様"かつ"限りない"仕事の経験ができる機会を提供しています。

人事戦略の実行体制

当社の人事総務機能は、「人財企画部」「HR戦略室」「事業支援部」の3事業部で構成されています。人財企画部は、人材に関する制度・施策・仕組みの検討と運用を担当します。HR戦略室は「事業×人事（リソース）」という視点から経営をサポートします。事業支援部は、総務、不動産・オフィス管理、健康経営、福利厚生、文化・体育活動、環境経営、社会貢献、事業継続（BCP）など、事業を支えるサービスを運営しています。また、当社は2022年4月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
限りない成長機会
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

事業部名	ミッション
人財企画部	各種人事・労務施策を通じ、「人」と「組織」の戦力最大化を図る
HR戦略室	「事業戦略とリソース戦略の融合」を目的に、事業戦略に則した全社リソース戦略の策定および、獲得・育成を推進する
事業支援部	総務、オフィス、健康経営、福利厚生、文化体育活動、環境、社会貢献、BCP等事業支援サービスを行う

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 リソース戦略

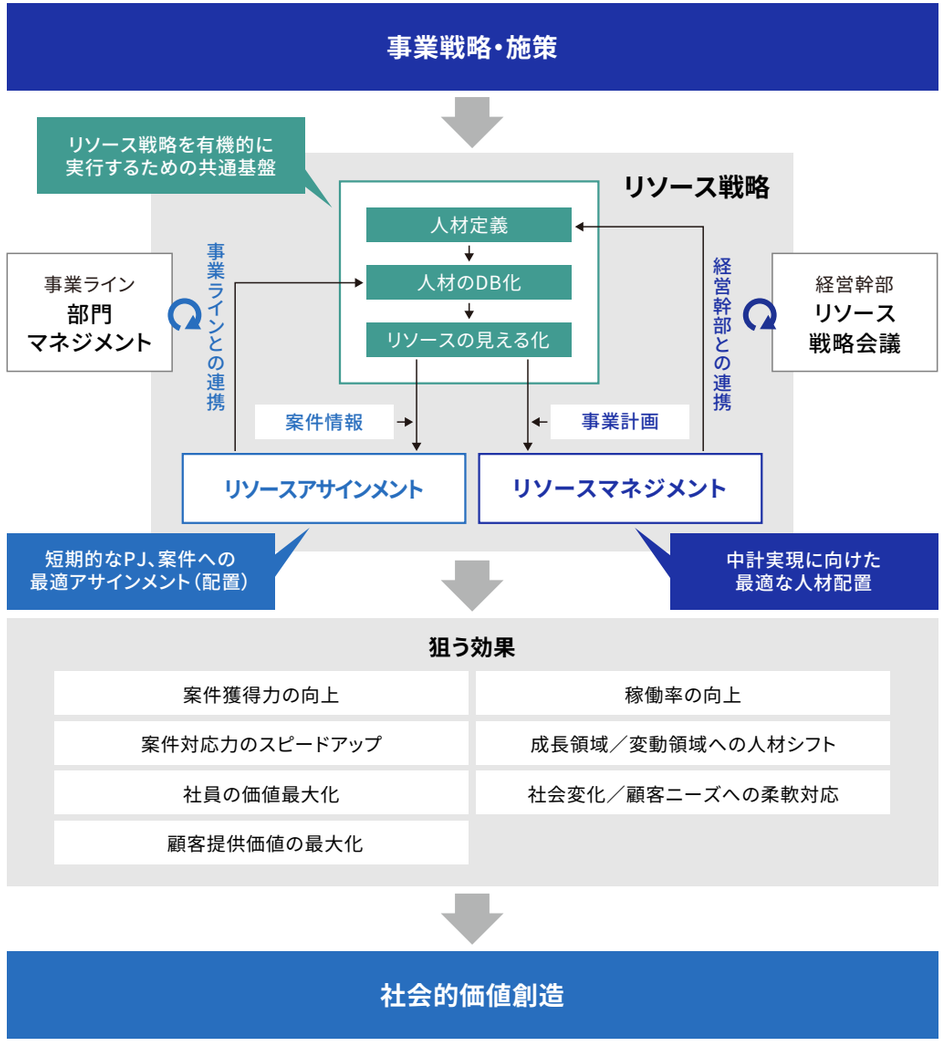
変革の鍵を握る「リソース戦略」

2021年4月に策定した「NECソリューションイノベータ2030ビジョン」において、当社はリソース戦略を事業基盤の変革の1つと位置付けました。その全体像は、大きく二つの階層によって実現していきます。

これまで、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」「人材のデータベース化」「リソースの見える化」を進めてきました。

さらに、事業戦略と連動する中長期的な視点での「リソースマネジメント」と、短期的視点での案件ごとの「リソースアサインメント」の二つの軸によるアプローチを加速します。

リソースマネジメントとリソースアサインメントを含む、全社レベルでの人材リソースの展開については、経営幹部が集う「リソース戦略会議」で議論しています。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 人材ツリーモデル

仕事と人材の見える化

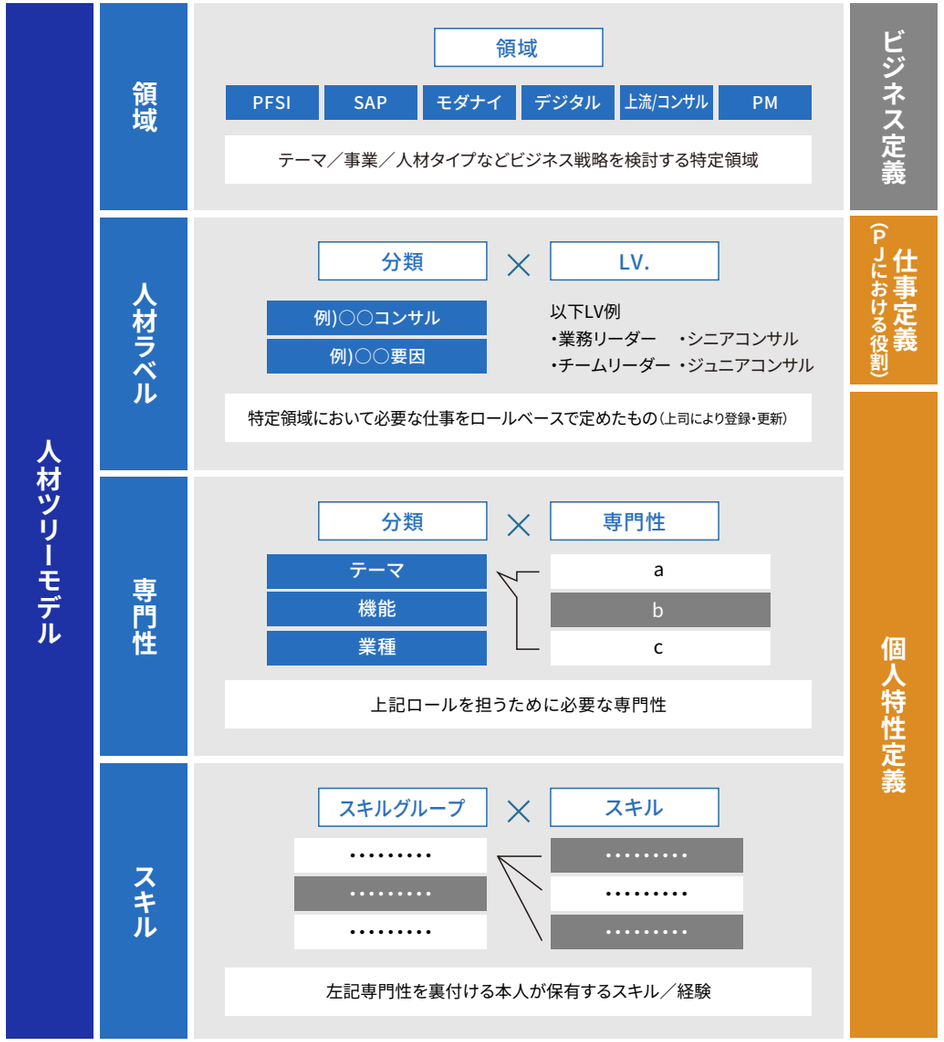
当社はシステムインテグレータとして、基本的にはプロジェクトベースで仕事を進めています。プロジェクトの規模と内容は、顧客企業の状況やニーズによって異なります。プロジェクトごとに必要なノウハウやスキルを持った人材を集め、最適なメンバーでチームを構成する必要があります。

最適なチームを実現するには、各プロジェクトの目的と内容だけでなく、一人ひとりの人材が持つスキルや経験をデータによって見える化する必要があります。

こうした仕事と人材の見える化は、領域ごとに検討チームを作って進めています。各領域のビジネスを成功させるために必要となる仕事と人材を、「人材ラベル」「専門性」「スキル」の3階層に分けて定義し、可視化しています。

これを「人材ツリーモデル」と命名し、社内で推進しています。

仕事と人材の見える化によって、要件に応じて最適な人材を選び、適所適材で配置することを目指しています。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 最適な人材配置

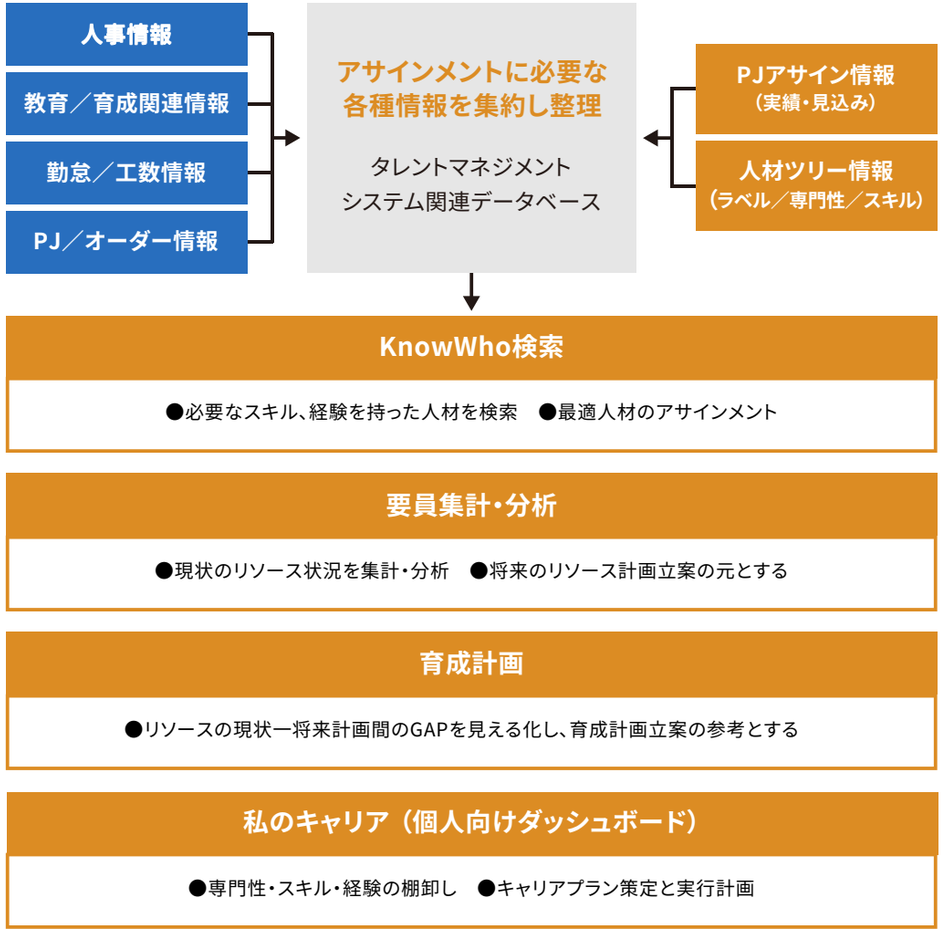
全社レベルで可能にする人材の最適配置

全国に在籍する約1万人のエンジニアを可視化するため、「タレントマネジメントシステム（TMS）」を自社開発しました。

エンジニア一人ひとりの専門性やスキル、資格などをデータベース化し、ダッシュボードで閲覧可能にしています。プロジェクトごとに、必要なスキルや経験を持つ人材を検索できる、社内システムの「KnowWho検索」も備えています。

検索で抽出されたエンジニアは、直近の活動領域や空き工数もオンライン上で確認可能で、アサインメントの効率化だけでなく、スキルギャップの把握やそれを踏まえたトレーニングなど、人材育成にも活用しています。

また、AIキャリアカウンセラーを搭載した「私のキャリア」という個人カルテも用意し、専門性・スキル・経験の棚卸しやキャリアプランの策定、実行計画により、成長機会の拡大、キャリア自律も促進しています。これら仕組みを活用し、社員自身が目指すキャリアに必要な経験や能力開発を実施できるような支援を進めていきます。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 選抜／育成

サクセッションプラン

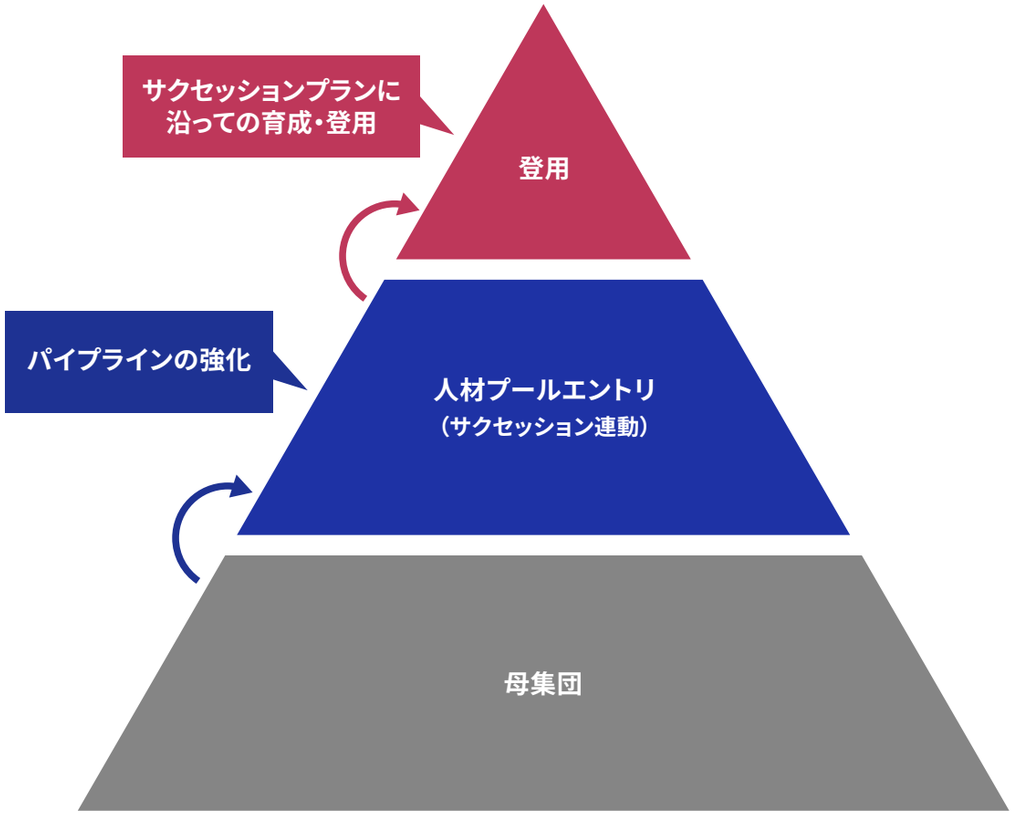
上位の役職になればなるほど、空席が生じた時の影響が大きくなります。後継者を継ぎ目なく配置できるようにするため、2020年度から、G2（部長職相当）クラス以上については、3年先までのサクセッションプラン（後継者育成計画）を策定しています。

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。G0～G3（事業部長～課長職相当）の各等級で、経営人材になり得る候補者の人材プールを形成しています。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、各等級で、それぞれ選抜教育を実施しています。また、人材プールではありませんが、A1（主任）のレベルでも全社規模で選抜研修を行っています。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

CHAPTER 3

採用・登用・育成

01 新卒採用
02 高専卒業生の採用強化とキャリア採用
03 アルムナイの再雇用
04 職位体系
05 人材登用
06 教育と研修
07 高度専門職への支援
08 強化領域

採用・登用・育成における現状と課題

採用・登用・育成の基盤や仕組みを整え、各種施策を実行しています。採用目標をクリアできていない特定職種の人材の獲得力を、さらに強化していきます。優秀者を早期に選抜する仕組みの実効性を高め、時代やビジネスの変化、個人の価値観の多様化などに合わせて育成体系を再構築する必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 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、今もこれから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、最初の一歩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。

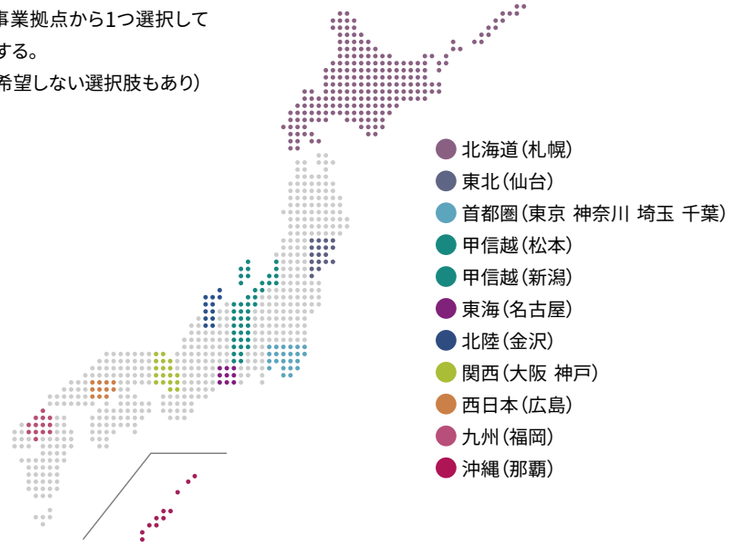
新卒向けに初任配属エリアを確約する採用

2021年度以降、毎年約500名の新卒採用を実施しています。採用にあたっては、昨今の新卒学生の価値観の変化に合わせ、2025年度の新卒採用から首都圏を含む全エリアで「初任配属エリア別採用」を実施します。採用選考時点で全国の事業拠点から1つを選択し、選考試験を受けます。事前にエリアを希望しない選択肢も可としています。

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。情報サービス業界は、本来、性別や文系理系に関係なく多彩な人材が活躍できると考えています。しかし、業界特性として、理系の応募者が多く、理系の女性は男性に比べるとまだ少ないことから、女性比率を増やすことは容易ではない状況です。理系学生へのアプローチはもちろん、文系学生への情報発信も強化していきます。

■初任配属エリア別の採用（エリアは2025年卒対象の例）

採用選考時点で全国の事業拠点から1つ選択して
選考試験を受けることとする。
（ただし、事前にエリアを希望しない選択肢もあり）



■新卒採用男女比

2021年度	2022年度	2023年度
男性比率：65.0% 女性比率：35.0%	男性比率：72.3% 女性比率：27.7%	男性比率：71.5% 女性比率：28.5%

■新卒採用文理比

2021年度	2022年度	2023年度
文系比率：42.5% 理系比率：57.5%	文系比率：25.1% 理系比率：74.9%	文系比率：41.7% 理系比率：58.3%

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 高専卒業生の採用強化とキャリア採用

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。

キャリア採用とリファラル採用を強化

2020年度からHR戦略室に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。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（求める人材に当社から直接アプローチする方法）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。

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。2021年にスタートしたばかりの施策であり、まだ採用実績は少ないですが、今後比率を増やしていきたい考えです。

■リファラル採用の選考ステップ

応募後の選考ステップは通常のキャリア採用と同様になります。
紹介者である社員が、選考プロセスに関与することはありません。
すでに選考に進んでいる方は対象外となります。

01 当社社員に連絡
↓
02 応募
↓
03 選考
↓
04 内定／採用

※03選考からは通常のキャリア採用と同様に選考を行います

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 アルムナイの再雇用

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）を立ち上げました。アルムナイの方にとってメリットのある場を提供するため、アルムナイ向けの技術共有会や勉強会を開催しています。

そうした取り組みにおける1つの機能として、再雇用の道も用意しています。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。

■アルムナイ・ネットワーク登録のメリット

様々な企業とのつながりが生まれます
他のアルムナイメンバーと交流を持て、企業訪問や事業の相談が円滑に行えます

アプリ利用で事務局と情報交換ができます
アルムナイや当社のアルムナイ事務局とスタンプやメッセージのやり取りができます 気軽な情報交換が可能です

アルムナイ同士で気軽に情報交換できます
テーマ別に複数のコミュニティが立ち上がっており、気軽にコミュニケーションが取れます

当社の近況を知ることができます
定期的に社内情報や技術勉強会に関する情報を配信しています

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 職位体系

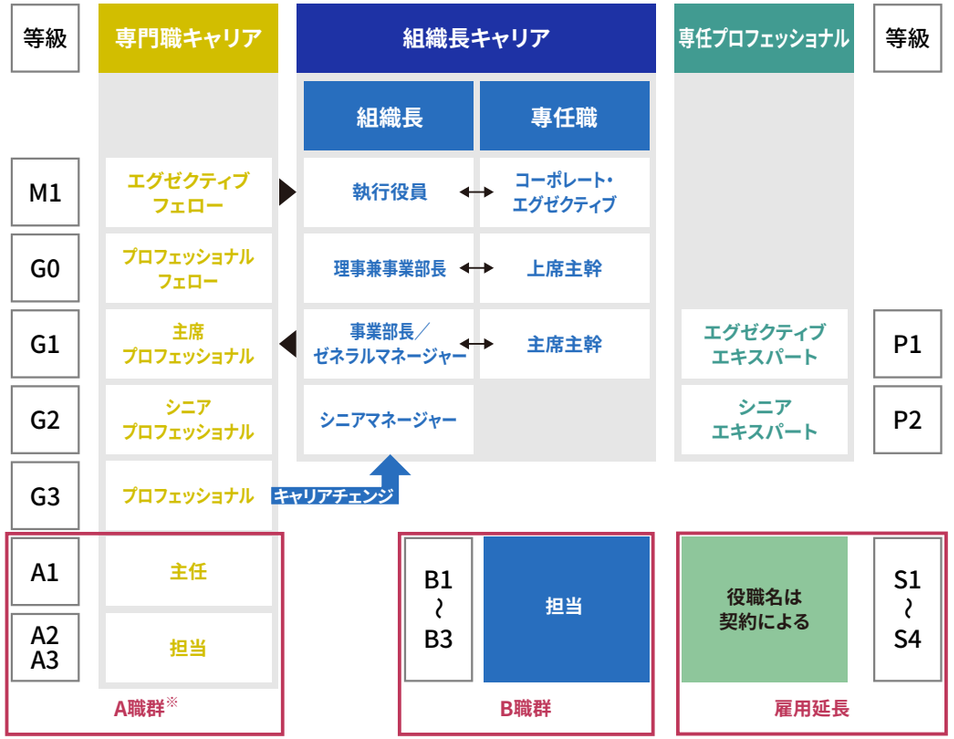
役割等級制度

当社は役割等級制度を導入しています。原則として、全ての従業員が本制度の定める役割等級基準書に基づき、職群、等級、人材タイプが設定されます。育成、評価、処遇などの人事に関する諸制度は、この職群、等級、人材タイプに基づいて実施されます。

役割等級基準書は、ITスキル標準（ITSS）※に基づいて作成されており、業界標準としての客観性を確保しています。職群と等級の詳細については、右図の通りです。縦軸は等級を示し、上にいくほど職位が上がります。横軸はキャリアパスを示しており、G2（部長職相当）以上になると、専門職と組織長のキャリアに分かれます。

※個人のIT関連能力を、職種や専門分野ごとに明確化・体系化し、IT人材に求められるスキルやキャリアを示した指標。経済産業省が定めている。

■職群と等級、職位体系



※担当している仕事に応じて設けられた区分で、A職群、B職群の2つに区分しています

高度専門職制度

高度専門職制度は、専門職キャリアにおけるG2（部長職相当）以上に適応される当社独自の人事制度です。高度専門職に認定された社員は、自身が得意とする専門領域においてプレゼンスを発揮し、高度な専門性や実務経験を生かしてビジネスを成功へ導く役割を担います。当社には現在、353名（2024年4月1日現在）の認定者がいます。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 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、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、各種研修等を実施しています。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）などを活用したエンゲージメントの強化を図っています。

ただし、現在の役員は全員50歳以上であり、まだ多様性が十分ではありません。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20%以上になることを目指していきます。

■若手（50歳未満）役員比率

2021年度	2022年度	2023年度	ありたい姿
0%	0%	0%	20%以上

※若手は50歳未満の社員、役員は執行役員クラス以上を指します

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。定年前には、セカンドキャリア支援制度で複数のキャリアが選択できます。

NECグループとして人材の公募が行われ、各職場のニーズと本人の希望をマッチングしていきます。役割に応じて4段階の等級（S1～S4）を設定し、成果に応じて評価と報酬を決めるジョブ型雇用です。

セカンドキャリア支援制度は、キャリアを社会で活かすことを希望する社員に対し、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、退職時月収の最大12ヶ月分を支給するセカンドキャリア準備支援金、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

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	64.7%	68.9%	65.4%
課長クラス以上	69.5%	70.5%	71.5%
主任以下	54.9%	65.1%	55.4%

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

06 教育と研修

資質教育と技術教育の両輪で人材を育成

当社の新入社員教育体系は、社会人として必要なビジネススキルを身に付ける「資質教育」と、SEとしてのスキルを身に付ける「技術教育」で構成されており、全社主導のものと部門独自のものがあります。全社主導の資質教育は、底上げ研修と選抜研修で構成されています。一方、全社主導の技術教育については強化領域を中心に整備されています。

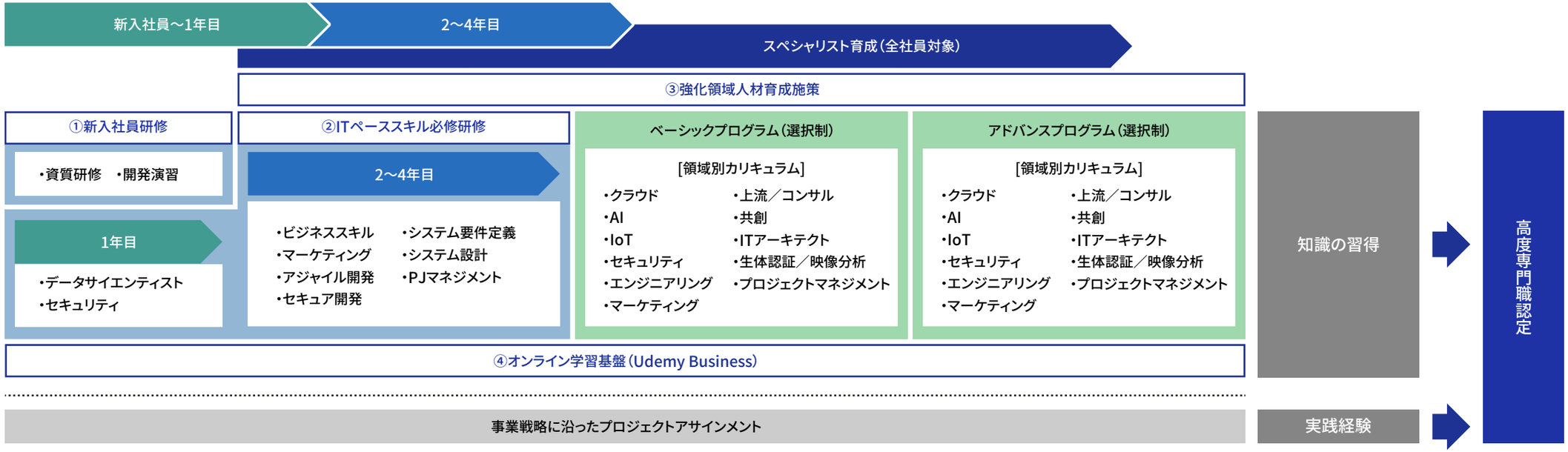
※強化領域の詳細については「08 強化領域」を参照ください

新入社員に対しては、入社後3ヶ月間、社員としてのマナー、ビジネス基礎スキルの習得から技術知識習得まで、基礎から研修を行っています。なお、当社では、世界で3,000万人以上が利用する世界最大級の法人向けオンライン学習サービス「Udemy Business」を導入しています。これにより、社員一人ひとりが主体性を持ち、自身に合った学びをいつでもどこでも体験できます。

■新入社員研修の流れ

資質研修	提案演習	技術研修
・入社オリエンテーション ・社会人基本動作 ・ビジネススキルワークショップ	・ジョブシミュレーション（提案編） →発表会	・DB入門やJava言語、AWS、アジャイルなどの基礎研修 ・アイディアソン、ハッカソン

■技術者育成体系



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

07 高度専門職への支援

継続的な学びを支える支援制度

DX（デジタルトランスフォーメーション）やスマートシティ、IoT、生体認証、映像分析など、これまでにない高度なITニーズが高まっています。人工知能やデータサイエンス、クラウドなどを含む、需要の高い技術分野で高い専門性を備えた人材を育成、維持することの重要性が増しています。

専門職としてのキャリアを実現する高度専門職制度の整備だけでなく、それを目指す人材が高い専門性を維持し、継続的な学びを通して知識やスキルをアップデートしやすくするための支援制度を設けています。活動費や育成費などの支援を行っています。

業界やアカデミアなどでプレゼンスを発揮してもらう場の提供も、支援の1つです。専門性を極めたい人材が自身のキャリアを自律的に描き、成長していきやすい人事制度の実現を目指しています。

■役職ごとの支援金（年間上限額）

エグゼクティブフェロー	200万円
プロフェッショナルフェロー	200万円
主席プロフェッショナル	50万円
シニアプロフェッショナル	10万円

■利用例

対外活動費として	学会／コミュニティー参加費用および交通費（国内外） 研修受講費用およびそれに伴う交通費（国内外）
人材育成費	図書・専門誌の購買費用 社内外の教育受講

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

08 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11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2023年度までの累計で、すでに合計3,790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
全体 3,790名

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

領域別			
マーケティング 157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 613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 473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 298名	顧客との共創等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 114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 369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 149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 148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 717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 280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 472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		

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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 報酬制度
04 退職金・年金制度
05 Thanks／Praise
06 社内表彰

評価・報酬・リテンションにおける現状と課題

新しい評価報酬制度を導入し、様々なリテンション施策を実施しています。パフォーマンスマネジメントの着実かつ効果的な運用や、魅力的なリワードなどを構築し、当社ならではの「Employee Value Proposition（従業員価値提供）」を確立していく必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 目標設定から報酬決定に至るプロセス

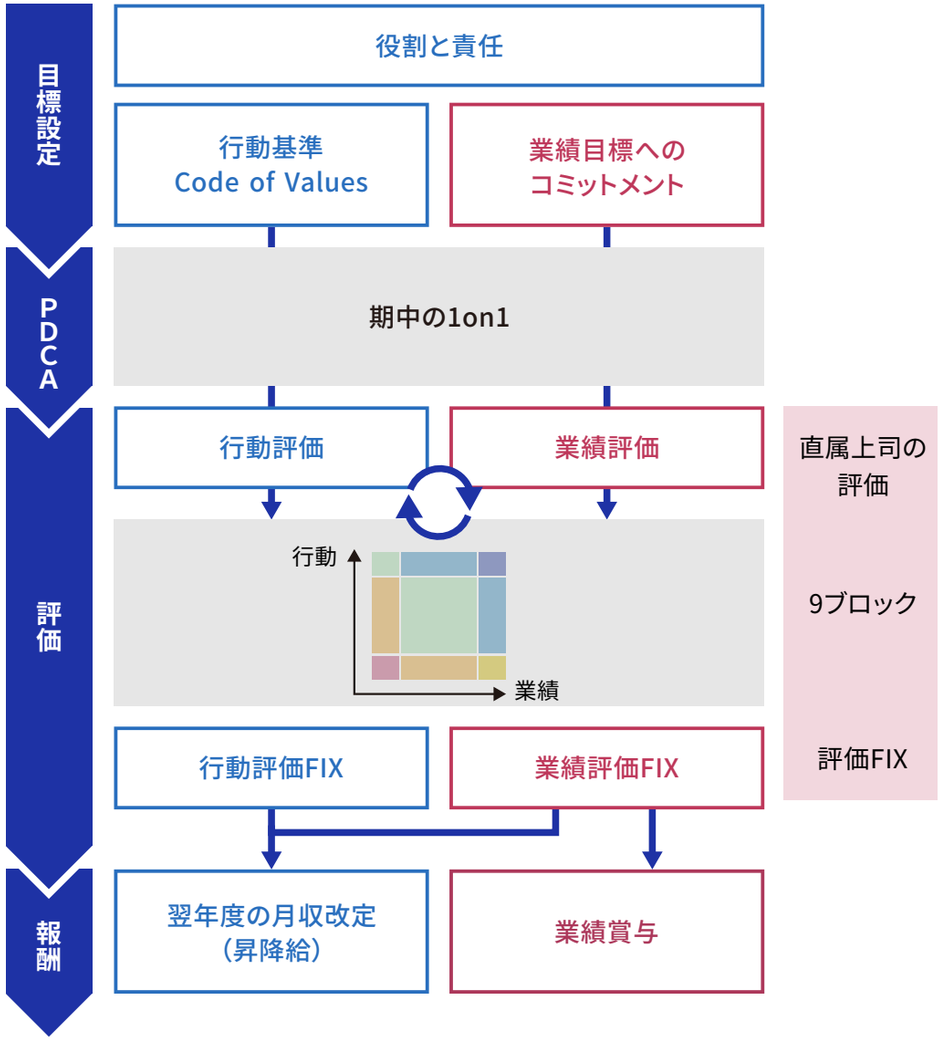
一人ひとりの目標実現と成長をサポート

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グループ独自の9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



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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年度から全社員に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で最終的な評価を行います。また、Feedback From Othersとして多面的な評価を行う仕組みもあります。

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等を行っていきます。

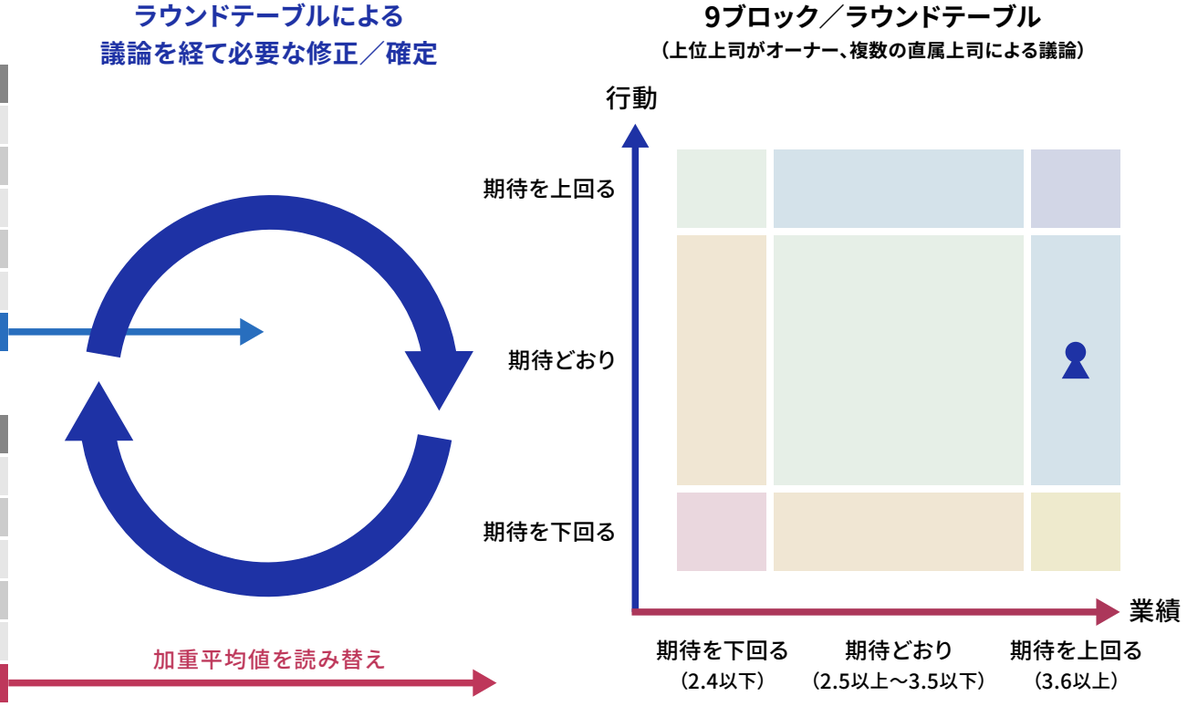
直属上司の評価

行動評価

Code of Values	評価
視線は外向き、未来を見通すように。	期待値を上回っている
思考はシンプル、戦略を示せるように。	期待値を満たしている
心は情熱的、自らやり遂げるように。	期待値を下回っている
行動はスピード、チャンスを逃さぬように。	期待値を満たしている
組織はオープン、全員が成長できるように。	期待値を満たしている
行動総合評価	期待値を満たしている

業績評価

	内容	ウェイト	評語	
目標①		30%	4	目標の期待値を十分に上回る
目標②		30%	4	目標の期待値を十分に上回る
目標③		20%	3	目標の期待値を概ね達成
目標④		15%	3	目標の期待値を概ね達成
目標⑤		5%	2	目標の期待値を下回る
業績総合評価			3.6（加重平均値）	



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

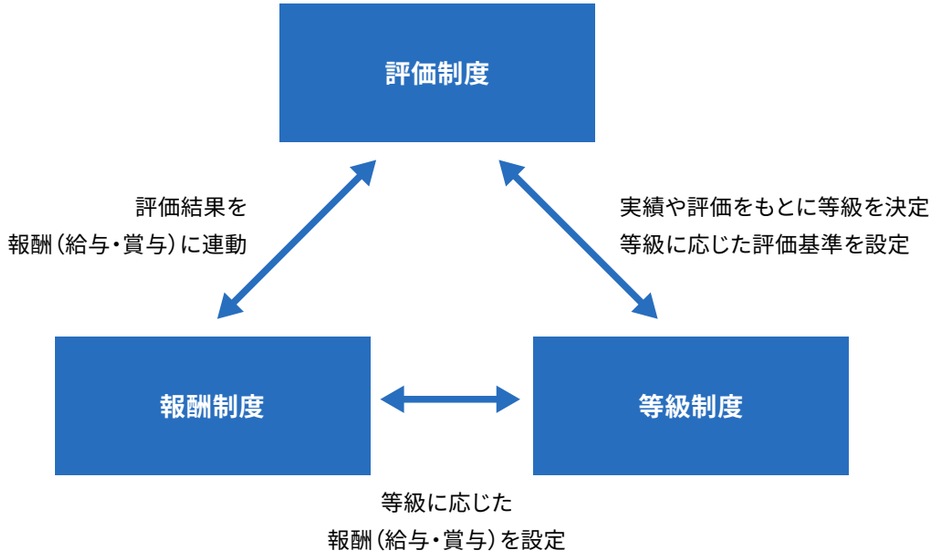
03 報酬制度

客観的で公平な報酬制度

社員の報酬は、毎月の給与、年2回の賞与、退職金、年金などから構成されています。

人事評価は評価制度・報酬制度・等級制度の3制度を連動させる形で年に1度実施され、客観的で公平な評価により、給与や賞与、昇進・昇格等の待遇を決定しています。透明度の高い評価基準を可視化し、業務内容や人間関係による不公平感を排除する仕組みを強化しています。

■評価・報酬・等級の仕組み



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

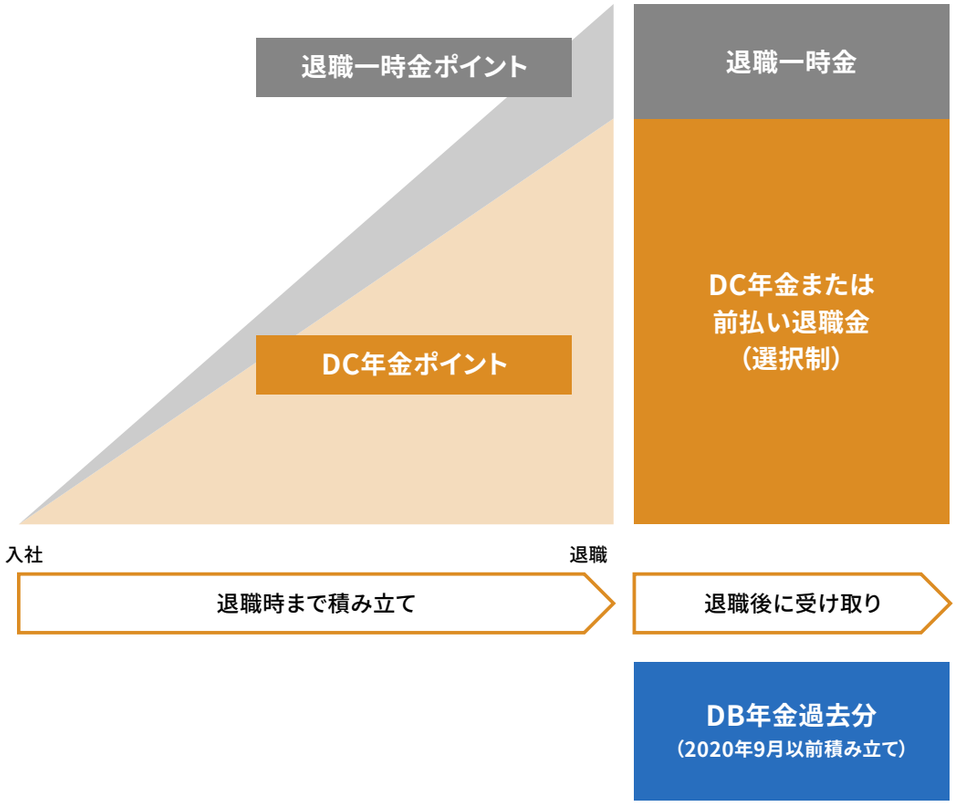
当社の退職金・年金制度は、退職一時金、確定拠出年金（DC年金）または前払い退職金から構成されます。なお、2020年9月時点の在籍者には、確定給付企業年金（DB年金）も適用されます。

退職一時金は、退職一時金ポイントとして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。退職一時金ポイントは毎月付与される「基本ポイント」と、賞与時に付与される「成績分ポイント」によって構成されます。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。

なお、持続可能な年金制度への移行のため、DB年金過去積み立て分について、2024年10月にDC年金への移行を予定しております。

■退職金・年金制度のイメージ



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 Thanks／Praise

感謝や称賛の気持ちを伝えあう文化を醸成

社内で使用しているチャット上で感謝や称賛のステッカーを贈り合える「Thanks／Praise（サンクスプレイズ）」を、2022年4月に導入しました。気軽に感謝・称賛を伝えられる仕組みを活用し、心理的安全性の高いコミュニティを形成します。互いに認めあい、高めあえる社内文化の醸成を目指しています。ステッカーは、社内で使用しているコミュニケーションツール「Microsoft Teams」内のチャットやチャネルなど、普段のコミュニケーションの中で容易に贈ることができます。部署や役職などの垣根を越えた、気軽なコミュニケーションを提供します。「Thank you」「Great!」「よろしくお願いします」「お疲れ様です」などのほか、NECグループの行動基準である「Code of Values」の5つのステッカーもあり、メッセージやフィードバックの内容に応じて選ぶことができます。贈られたステッカーに対して「いいね」ボタンでチームメンバーが意思表示することも可能です。

2022年10月から贈り合いの状況を社内イントラで可視化し、全社員に利用状況を公開しています。全社的に見ると送った数、送られた数、いいねの数が多いとは言えませんが、状況や内容に合わせた方法やツールで、社員同士が感謝や称賛のコミュニケーションが取れていることが重要だと考えています。今後も気持ちを気軽に伝えられるツールの1つとして、Thanks／Praiseを活用し、適時適切なフィードバックと、お互いを認め合う文化の醸成を目指します。

■「Thanks／Praise」のステッカー

■Thanks／Praiseの送った数、送られた数、いいねの数

2021年度	2022年度	2023年度
ー	送った数　：7,040件 送られた数：7,062件 いいねの数：10,113件	送った数　：10,942件 送られた数：10,960件 いいねの数：14,266件

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

06 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。SE等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等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。

表彰された内容を社内に広く知らしめることで、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。公正な評価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。

部門	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	授与品および等級区分は運営主管部門により定める。 授与品は賞状の他、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	授与品および等級区分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。	

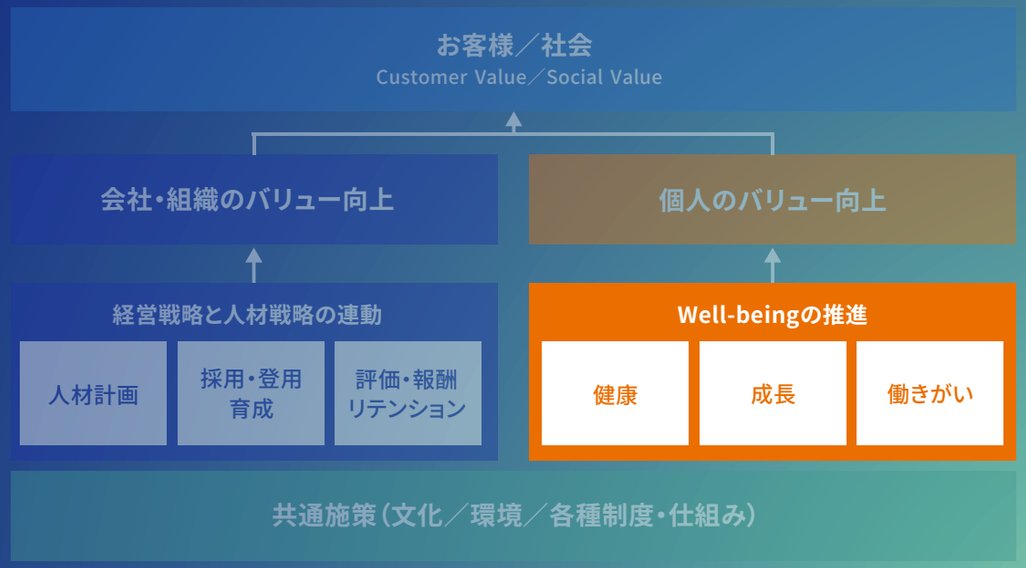
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

Well-beingの推進

CHAPTER 5　健康

CHAPTER 6　成長

CHAPTER 7　働きがい



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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 健康ミッションアプリ
04 施策一覧
05 当社の取り組みへの外部評価
06 福利厚生
07 NECグループの保険制度

健康における現状と課題

全社的に健康経営を推進し、「ホワイト500」の認定を取得しました。一方、多くの受注案件により、高負荷・高プレッシャーな状況が継続しています。食事・運動・睡眠を改善し、社員全員が心身ともに健康な状態を目指す必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

「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、安心して活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めている。

**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**

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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活き活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活き活きと働き、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。

最高責任者である社長に加え、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。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 健康教育と施策

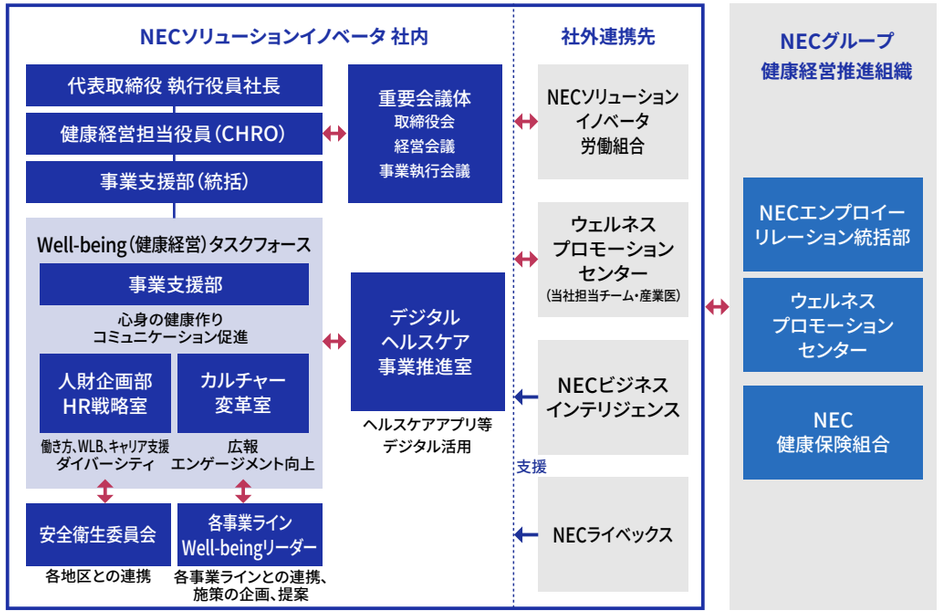
健康に働き続けてもらうための様々な施策

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

	2021年度	2022年度	2023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	49.0%	38.8%	57.1%

■ストレスチェック受検率

2021年度	2022年度	2023年度
79.0%	82.5%	92.0%

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 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。

チームによる参加も可能です。メンバー同士で声を掛け合いながら続けられる仕組みにすることで、健康行動を続けやすい環境を創出しています。アプリの利用者同士でQRコードの交換を行うとコインを獲得できたり、他事業部の社員と交換するとコインが倍になるなど、社員同士のコミュニケーションを活性化させる仕組みも持っています。仲間と一緒に小さな達成感を積み上げることで、健康行動を習慣化できることを目標に活動を行っています。

本取り組みにより、「WELLBEING AWARDS 2023」で「活動・アクション部門／ゴールド・アウトカム賞」を受賞しました。

■健康ミッションアプリ参加延べ人数

2021年度	2022年度	2023年度
1,718人	2,387人	2,864人

■健康ミッションアプリ利用イメージ

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 施策一覧

健康的に働ける環境を複数の施策でサポート

従業員の健康を維持向上させるため、複数の施策を展開しています。安全衛生委員会は「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」を軸に活動しています。メンタルヘルスケア、新入社員の健康サポート、各種イベント、セミナー、勉強会などを展開し、従業員の健康意識を向上させる取り組みを進めています。こうした施策の効果を客観的に把握するため、社員のパフォーマンスの状況を表すプレゼンティーズムと、従業員の定着率に影響するエンゲージメントスコアをモニタリングしています。

安全衛生委員会	2022年度より、以前認証を受けていたOHSAS18001をベースにしながら、厚労省の指針に沿って構築したNECグループ労働安全衛生マネジメントシステムによって、各部門の労使代表による安全衛生委員、人財企画部、事業支援部、そしてウェルネスプロモーションセンターが連携し、安全衛生活動を推進しています。対象拠点においては、定期的にリスクアセスメントを行い、事故発生予防を徹底しています。毎月の安全衛生委員会では、産業医や保健師が時節に応じた健康教育を行ったり、健康診断結果の分析結果を報告するなどして、社員の健康意識を高める活動を行っています。
メンタルヘルスケアの取り組み	厚生労働省策定の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、社員が心の健康を損なうことなく、健康で活き活きと会社生活が送れるよう、多方面から施策を行っています。また「心の健康支援プログラム」を導入し、不調により休職した社員が復帰して再び働けるよう支援する体制を整備しています。 **■施策紹介** ・ストレスチェック　・管理職向けメンタルヘルス研修 ・全社員向けメンタルセルフケア研修　・社内外相談窓口の設置 ・こころコンディショナーの提供（認知行動療法に基づくメンタルケアのチャットボット）
新入社員の健康サポート	新入社員全員を対象にフレッシャーズ面談（入社直後の産業医の健康講話、配属後の保健師・看護師による保健指導）を行い、入社後の体調等の相談ができる環境を整えています。

健康イベント・セミナー	社員の健康増進をサポートする各種セミナー、イベントを定期開催しています。 **■開催実績** ・廣瀬さん（元レッドロケッツ選手）と体をほぐそう！リラックスストレッチ ～首、肩ほぐし編～ ・愛しの女性ホルモンちゃん 第2弾 ～更年期を知って、より自分らしく輝こう！～ ・これまでの常識を変える！ 新時代のオーラルケアセミナー ・精神科医、ベストセラー作家の樺沢紫苑先生が教える健康セミナー
Well-being勉強会	健康経営をさらに発展、深化させたWell-being経営に取り組むにあたり、有識者による勉強会を定期開催しています。 **■開催実績** ・教えて内田先生！"つながりの資本"から見る日本社会の幸福感について（講師：内田由紀子先生） ・教えて前野先生！社会や組織におけるWell-beingと個人の幸福とは？（講師：前野隆司先生） ・教えて石川先生！社会価値創造とWell-beingの関係について（講師：石川善樹先生）
コミュニケーション促進	コミュニケーションの機会提供を積極的に行い、テレワークでコミュニケーション不足にならないよう施策を行っています。定期的に上司と行われる1on1は、業務以外のカジュアルな話もでき、互いを知ったり、気軽に相談ができる場となっています。またeスポーツ大会を開催し、勤務地に関わらず全員で楽しめる機会を作っています。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 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2024（ホワイト500）」に認定されました。3,500を超える企業の中から認定され、総合順位は151～200位でした。

当社の強みの源泉である、12,000名超の社員一人ひとりのパフォーマンスを高めていくことや、人材定着・採用力向上は経営上の重要課題であると考えています。

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、前項でご紹介したような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。

2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

06 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）を付与します。

メニューの種類には「成長」「健康」「財産形成」「住宅」「ライフ」「リフレッシュ」「育児」「介護」があり、基本ポイントは全てのメニューに利用できます。

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。2023年度の使用率は88%となっています。

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。

■ポイントを利用可能なメニューの例

成長	健康	財産形成
101 スキルアップ	201 健診費用（本人）	301 財形掛け金補助
102 リカレント教育	202 健診費用（家族）	302 DC年金マッチング拠出補助
103 書籍購入	203 スポーツ奨励	303 積立貯蓄掛け金補助
	204 健康サポート	304 保険加入補助（給与控除）
	205 差額ベッド利用料	305 保険加入補助（給与控除以外）

住宅	ライフ	リフレッシュ
401 家賃	501 家事代行サービス	601 宿泊費／交通費
402 住宅ローン	502 食材宅配サービス利用	602 レジャー施設
403 住宅改修費	503 メモリアル	603 リラクゼーション施設
	504 ライフサポート	604 グルメ
	505 IT機器環境整備	
	506 コミュニケーション費用	
	507 ボランティア	
	508 募金	
	509 ホームヘルパー	
	510 NECスポーツ	

育児	介護
701 育児サービス／保育施設	801 介護サービス／施設
702 子女教育費用	802 介護用品の購入・レンタル
703 時短家電アップグレード	803 介護環境整備
704 育児応援依頼旅費	804 要介護者との面会のための旅費・介護転居費用
	805 介護サポート
	806 差額ベッド利用料（介護ポイント用）

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

07 NECグループの保険制度

すべての社員が安心して働ける環境を

NECグループ社員向けの保険制度を、福利厚生の一環として運営しています。

安心して働き続けることができるよう、社員のニーズにあわせて多様な保険を整備しています。

■NECグループ現役社員・退職者向け

車・バイクの保険／病気・ケガの時の保険（現役社員）／病気・ケガの時の保険（退職者）
働けなくなった時の保険／介護に備える保険／住まいの保険（現役社員）
住まいの保険（退職者）／旅行・スポーツ・レジャーの保険／ペットの保険

■NECグループ団体保険の特長

メリット 1
NECグループのスケールメリットを活かした保険料

メリット 2
保険料は給与控除で安心

メリット 3
1年ごとに補償（保障）の見直しが可能

メリット 4
家族の加入も可能

メリット 5
年末調整等の手続きが簡単

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

CHAPTER 6

成長

成長　ありたい姿と取り組みテーマ

01 キャリアオーナーシッププラン

02 キャリア自律のための仕組み

03 1on1による対話

04 コーチング

05 成長支援制度

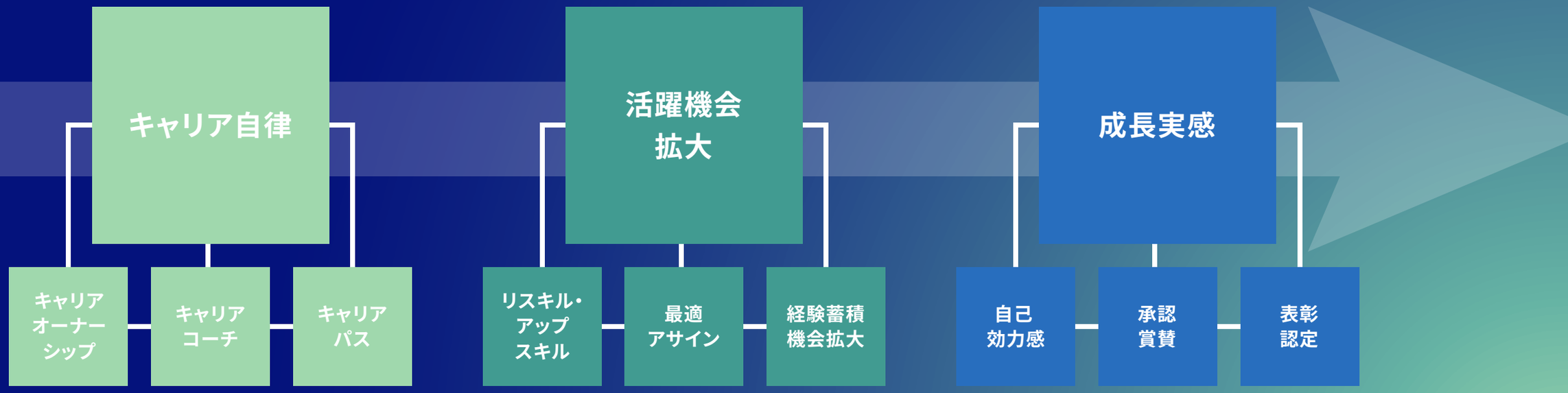
成長における現状と課題

職場でのコミュニケーションや心理的安全性が確保され、良好な人間関係を維持できていることは、当社の強みです。これをベースに、社員の主体性をさらに引き出し、それぞれがキャリア自律を実現し、自ら率先的に学ぶラーニングカルチャーを醸成していく必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

「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。



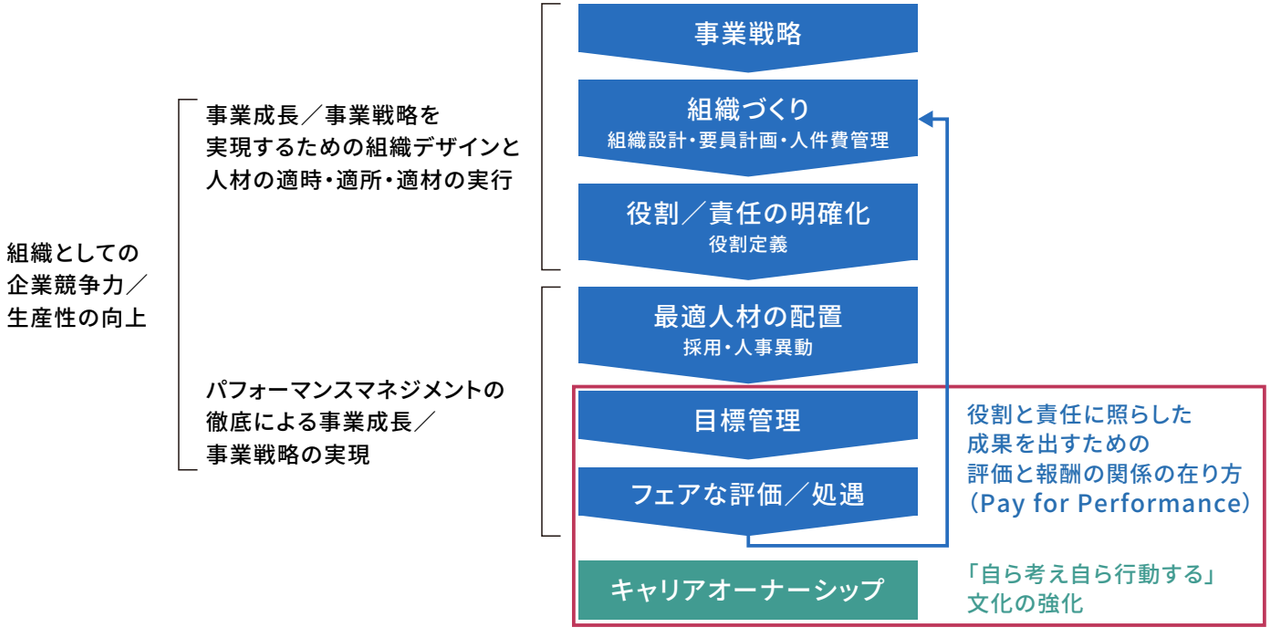
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 キャリアオーナーシッププラン

ジョブ型人材マネジメントの土台となる キャリアオーナーシップを高める仕組み

ＮＥＣグループでは、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オーナーシップを土台としたマネジメントであることから、私たちは今後更にキャリアオーナーシップを高め、実践していくことが必要になってきます。キャリアオーナーシップを高めていく仕組みとして、従来のキャリアレビューを強化した、キャリアオーナーシッププラン（ＣＯＰ）を2024年度から導入しています。

■キャリアオーナーシッププランの考え方



■制度詳細

項目	目的	実施内容
キャリアレビュー	自身が納得のいく仕事・働き方実現に向け、自分らしいキャリアデザインを行うこと。	自身のこれまでのキャリアを棚卸し、将来どんなキャリアを描きたいかを考える。
能力開発計画	自分らしいキャリアを実現するために必要となる能力を獲得すること。	キャリアレビューで立てたキャリアプランを実現するために、当年度で実施する能力開発計画を立てる。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 キャリア自律のための仕組み

キャリア自律で
個人と会社の成長を促進

当社では、社員のキャリア自律の推進のため、多くのシステムに散在している人材関連情報を一つのデータベースに集約。タレントマネジメントシステム（TMS）の中に、従業員一人ひとりのキャリアに関する情報を可視化した「私のキャリア」を開設しています。それぞれがやりたい仕事やプロジェクトに就くために必要な専門性やスキル、経験の棚卸しや習得に活用できます。「私のキャリア」は本人と上司が閲覧できるようになっており、1on1ミーティングの参考資料としても活用するよう社員に周知しています。また、キャリアについて上司に相談しにくい場合には、生成AIとの対話を通じてスキルを言語化し整理できる「わたキャリAI」の活用も促進しています。

2013年度からは「働き方アドバイザー制度」を導入しています。ベテラン社員が悩みを抱える社員や管理職にアドバイスを行い、部門内における課題の初期対応など、職場の人材マネジメントを側面からフォローします。すべてのライン・機能、全国各拠点に約35名が配置されています。また、「キャリア相談窓口」を設置しています。従業員が相談を通して自律的なキャリアプランを確立することで、会社生活・職業生活における高い志と強い実行意欲を持った競争力のある人材の養成を目指しています。相談者の課題解決を支援することで、メンタルヘルス不調の予防に寄与することも目指しています。現在は有資格者が約10名配置されており、オンラインでの面談も可能です。

■「私のキャリア」の画面イメージ

■「わたキャリAI」利用ガイド

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 1on1による対話

1on1での対話を通しての関係性構築

上司と部下による1on1の対話は、当社の経営戦略の基盤になっています。毎月1回、30分～1時間程度、原則として直属の上司と部下が1対1で対話します。

良好な関係性の構築をベースに、目標達成に向けた進捗の確認とフォローなどの「目標達成に向けた対話」と、社員のキャリアや会社の将来に関する「未来へ向けた対話」を行っています。1on1の終了後は、対話した内容を部下がシステムに入力します。その記述に対して上司がコメントでき、上司と部下が相互にフィードバックし合うことができます。

毎月の1on1平均実施率は、おおむね90%以上となっています。12,000名以上の従業員規模の会社としては、高い実施率であると捉えています。最近では上記の1on1に加え、スキップ1on1（上位上司との1on1）、クロス1on1（別部署の上位職との1on1）、マルチ1on1（同僚など誰とでも実施できる1on1）などが盛んに行われています。

1on1は当社の文化として定着しており、所属や役職などの立場を超えて、気軽に相談できる関係性の構築を促し、心理的安全性に配慮した職場環境づくりの推進につながっています。

■1on1の概要

種類	**1on1**（毎月1回、上司と部下） **スキップ1on1**（半期に1回、SMと主任・担当） **マルチ1on1**（様々な任意の1on1）
対象者	**全社員** （休職者、出向者、雇用延長者は実施任意）
頻度	**1回／月**（以上）
時間	**30分以上／回**

■当社の1on1制度のコンセプト

短期的視点から中長期的視点につながるような対話を大切にし、
日々の業務遂行と1on1による社員の成長を目指している。

現在に焦点をあてた対話
目標達成に向けた対話

→

未来への対話
自身のキャリア、会社の将来に向けた対話

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 コーチング

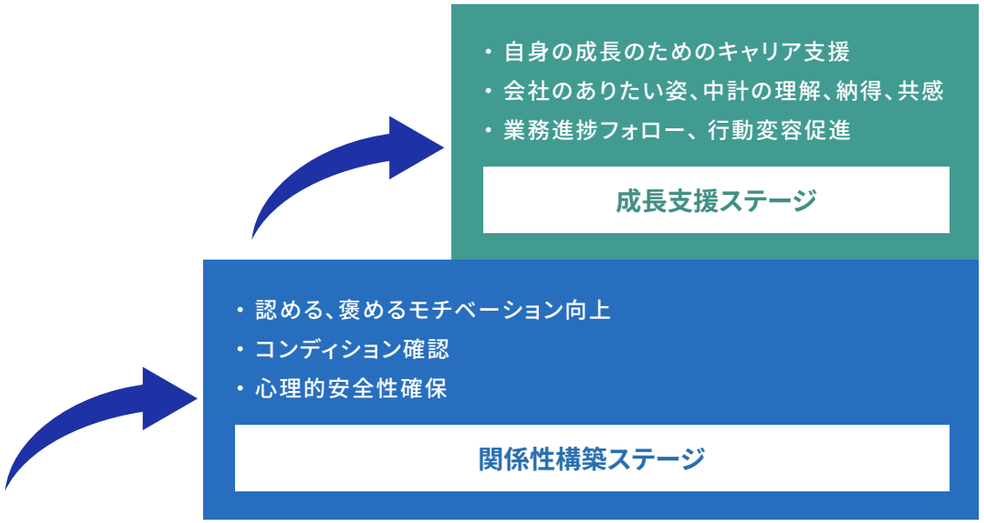
「自ら考え、自ら行動する」文化を醸成

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、1on1で上司と部下の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（G2：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。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 成長支援制度

社員の成長を サポートする仕組み

社員の成長を支えるための仕組みとして、カフェテリアプランで通常１ポイント＝1円での適用となっていますが、成長カテゴリー（自己研鑽に関する費用、大学等の教育機関の学費、書籍購入費用等）で使用する場合は2倍（2円）となります。

また、スキルアップキャンペーンとして、業務につながる学習に係る費用を、一人当たり3万円を上限に会社が負担する制度を2023年度に初めて実施し好評でした。2024年度以降実施するかは、現在検討中です。

成長

【CB】スキルアップ 104-1	【CB】リカレント教育 105-1	【CB】書籍購入 106-1
随時	随時	随時
ポイントレート：1pt＝2.0円 税区分：課税 利用対象者：本人	ポイントレート：1pt＝2.0円 税区分：課税 利用対象者：本人	ポイントレート：1pt＝2.0円 税区分：課税 利用対象者：本人
スキルアップ、自己研鑽に関する費用を補助	自身が通う大学等の教育機関の学費を補助	新聞購読料、ビジネス・一般教養関連の書籍購入費用を補助

スキルアップ キャンペーン概要

[対象となる費用]

業務の遂行や今後のキャリア形成に向けたスキルアップ、自己研鑽に関する費用

（例）

各種資格スクールの受講料、オンライン講座受講料、通信教育費用、
セミナー参加費用、資格受験料、検定料、更新料
学習教材購入（テキスト、ソフトウェアの購入）
書籍購入（ビジネス誌、一般教養関連の書籍）

[補填費用]

3万円（税込み）を上限として、上限に達するまで複数回申請が可能

■2023年度スキルアップキャンペーン利用状況

申請件数	申請人数	申請金額
16,433件	5,607人	120,061,508円

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

「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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 働く場所

働き方を広げるテレワークを推進

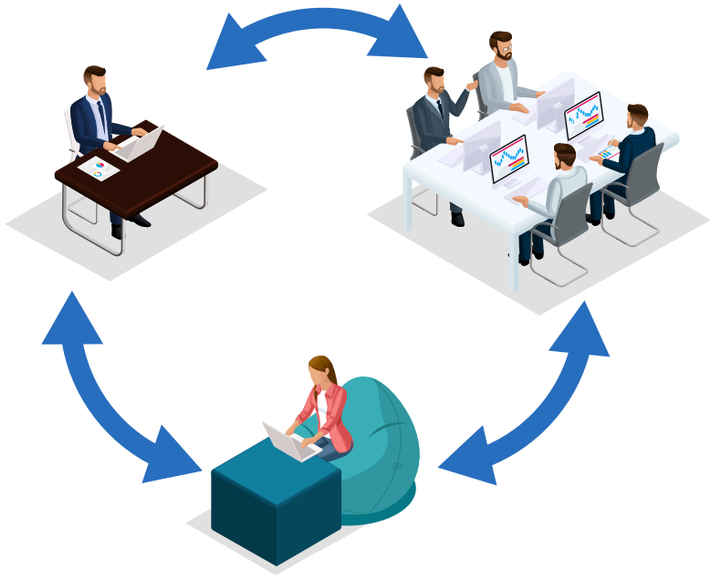
自由度の高い多彩な働き方によって組織の生産性を高めるため、当社はオフィスワークとテレワークを組み合わせたハイブリッド型のワークスタイルを導入しています。「テレワーク」に関して、当社は日本国内のテレワークの就業場所として以下を定めています。

- 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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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。

社員が活き活きと働くためには、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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

05 子育てサポート

育児へのサポート

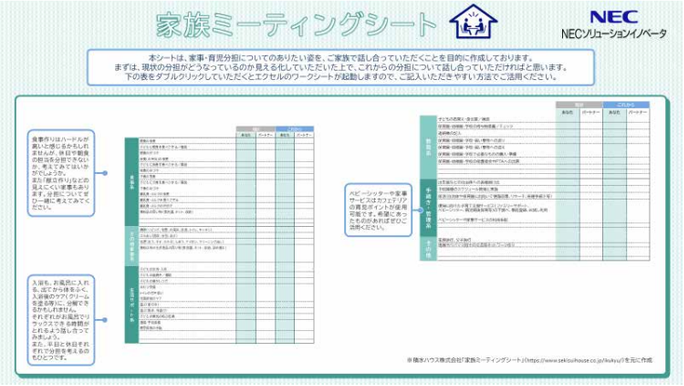
業務と育児の両立を支援するため、法定以上の育児休業制度や育児短時間勤務制度をはじめとする様々な制度や施策を用意しています。

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

■育児休業取得率

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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って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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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ています。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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

08 不妊治療と社外相談サービス

不妊治療へのサポート

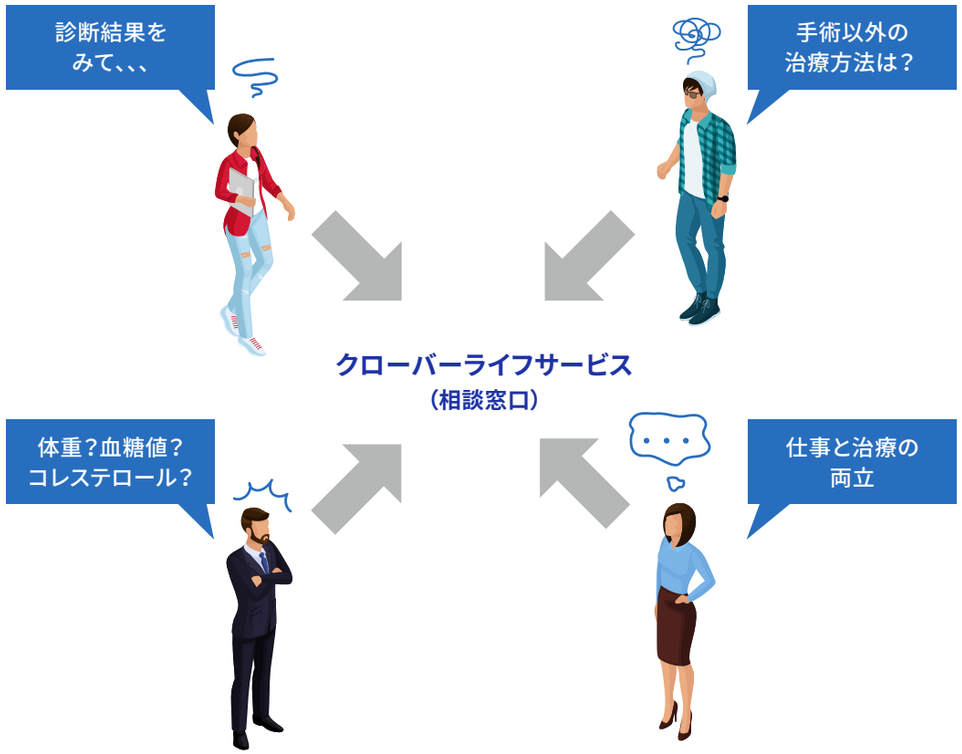
特定不妊治療費補助制度では、特定不妊治療のうち、国の制度に定める回数および年齢の制限によって公的医療保険が適用されない場合に、自己負担となる治療費の一部を補助しています。これには、配偶者やパートナーの治療も含みます。

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）



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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	・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	・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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

11 ワーケーション

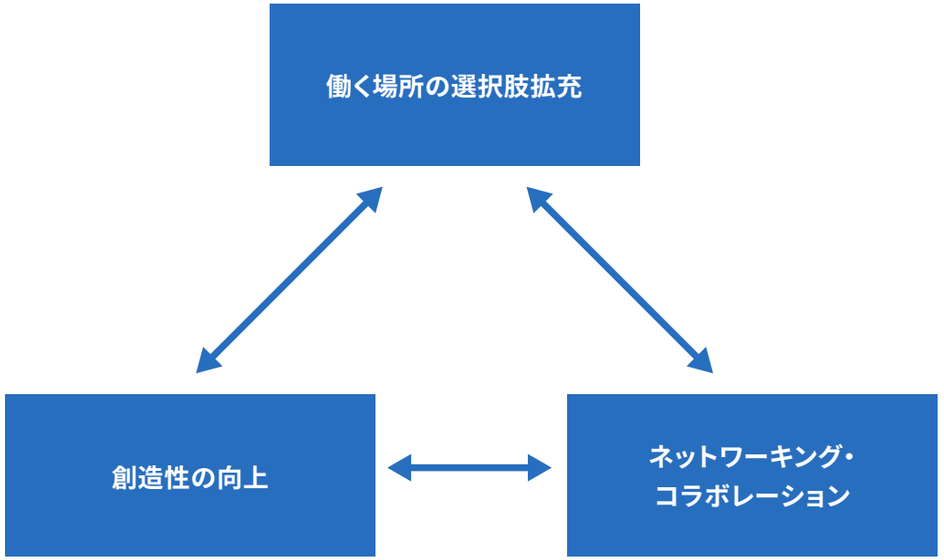
働きがいを向上させる「ワーケーション」

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。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

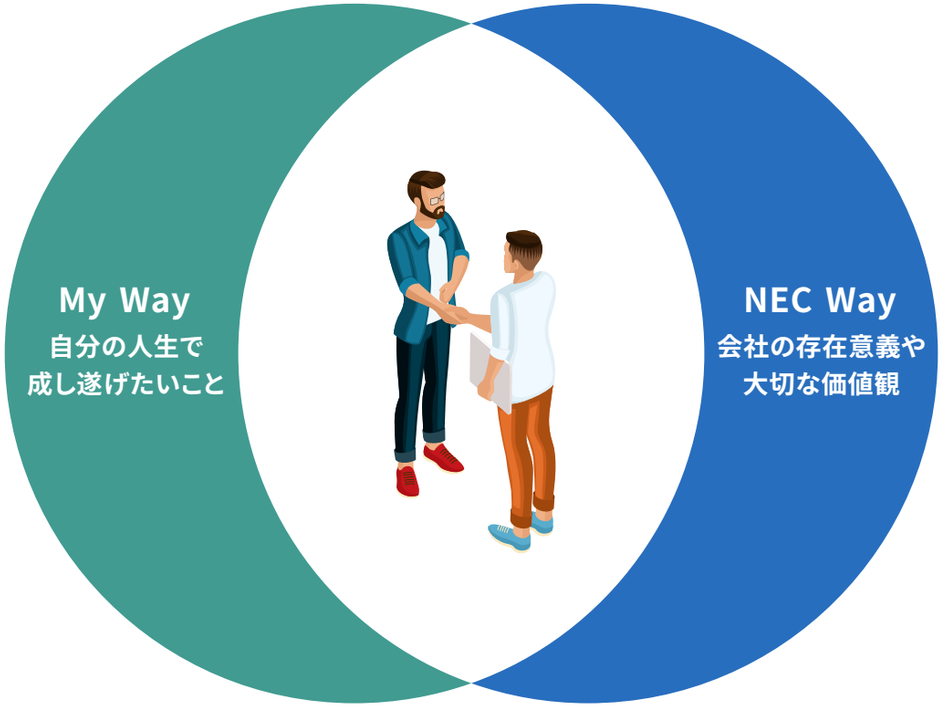
当社では会社起点だけではなく、自律的なキャリア形成を支援しています。

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。



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

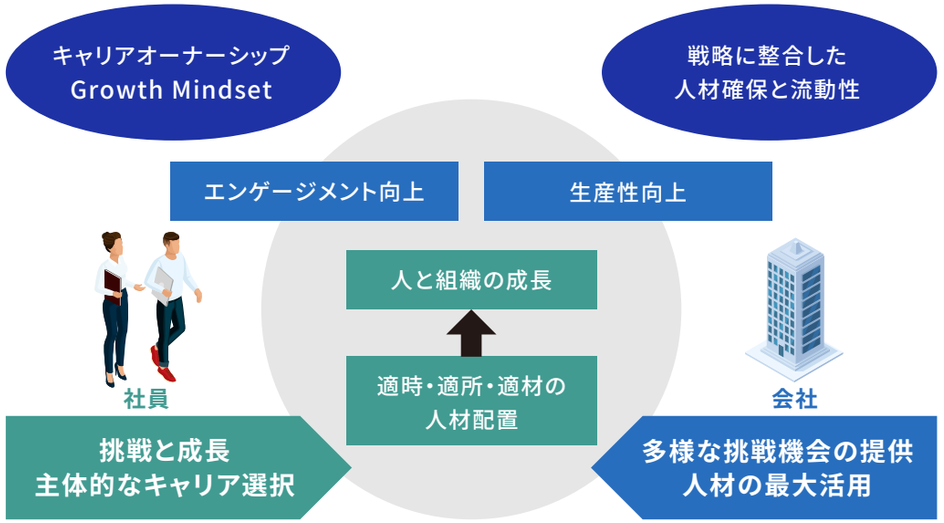
社内の人材公募制度として「ジョブチャレンジ制度」を、2020年度下期に導入しました。「社員による自律的なキャリア形成」と「会社としての適所適材での活躍推進」の両立を目的としています。

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

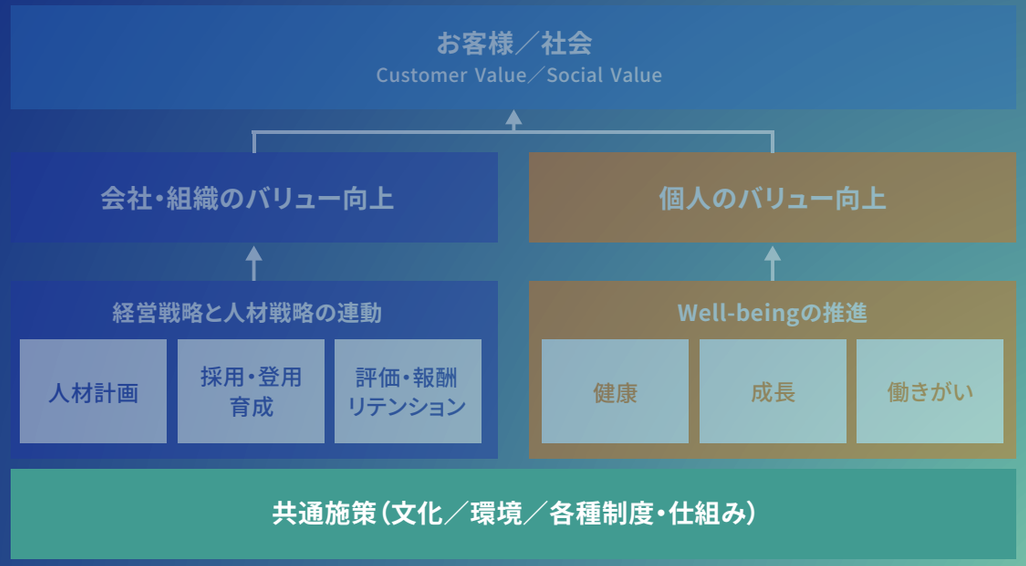
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

共通施策

CHAPTER 8　Inclusion＆Diversity

CHAPTER 9　オフィス環境

CHAPTER 10　組織文化



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

CHAPTER 8

Inclusion&Diversity

01 インクルージョン&ダイバーシティ（I&D）
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
05 役職別女性比率
06 ジェンダー平等推進のためのワークショップ
07 LGBTQ＋への理解促進
08 東京レインボープライド パレードへの参加
09 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント
10 障がい者活躍
11 マルチカルチャー

Inclusion&Diversityにおける現状と課題

I&D推進は「表層の多様性」の観点では、着実に前進していると言えます。しかし、「知と経験の多様性（深層の多様性）」の観点では、まだ多くの施策を展開する必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)

誰もが分け隔てなく活躍できる組織づくりを

あらゆる国籍や性別、外見上の違い、内面的な違いを受け入れ、すべての人が持てる力を発揮し組織に貢献できるような環境をつくり、多様な人材、または多様な価値観を活かすことができる組織の構築を目指しています。

NECグループでは、インクルージョン(包摂)が発揮されて初めてダイバーシティ(多様性)に価値があることを強調するために、あえてインクルージョンをダイバーシティの前に置いています。

インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)は、当社の経営/事業における成長戦略そのものです。

知と経験の多様性の受容
多様な価値観・経験の発揮×違いの尊重

ジェンダー平等

LGBTQ+

障がい

マルチカルチャー

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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。2023年度は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ました。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」を設定しています。2025年度末（2026年4月1日時点）までにG3（課長職）以上に占める女性比率を10%、男性の育休取得率を25%（平均取得期間を4週間以上）にすることを公表していますが、2024年度に社内ではこの目標の上方修正を行い、より高い目標数値により組織文化を変えていくことを目指しています。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。組織文化の変革を促す取り組みとして、経営層と社員が協力してI&Dを推進していきます。

■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	現在の実績	見直し前の目標	見直し後の目標	ありたい姿
女性管理職比率	9.4%（2024年4月1日時点）	2026年4月1日までに10%	2026年4月1日までに12%	2030年度までに全社員の女性比率と同程度
女性役員人数	3名（取締役2、執行役員1） 比率換算すると8.3%	2026年4月1日までに4名（13%）	2026年4月1日までに6名（19%）	2030年度までに10名（31%）
男性育休取得率	2023年度休職：45.7% （休暇および休職：66.5%）	2025年度末までに25%	2025年度末までに75%（＞政府目標）	2030年度までに100%（＞政府目標）

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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は2023年度に79.8%となっています。

同一資格内では大きな格差はないものの、性別による昇格差異によって賃金格差が発生しています。賃金格差の構成要因、また職位別の分析を社内で実施し、格差是正への取り組みを進めます。

女性

2023年度総報酬

賃金格差
79.8%
人数格差
26.2%

男性

主任級

賃金格差
91.5%
人数格差
23.1%

課長級

賃金格差
94.5%
人数格差
10.3%

部長級以上

賃金格差
96.7%
人数格差
6.3%

※男性を100とした場合の女性の賃金・人数の割合

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 ジェンダー平等

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、立ち居振る舞い等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、ジェンダー平等施策を進めています。

女性活躍は重要な課題の1つです。女性の部長クラス以上、課長クラス、主任クラスで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」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.労働時間等の働き方、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

2021年度	2022年度	2023年度	2026年4月1日	ありたい姿
6.4%	7.1%	9.4%	12%	全社女性比率と同等（現在は約20%）

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

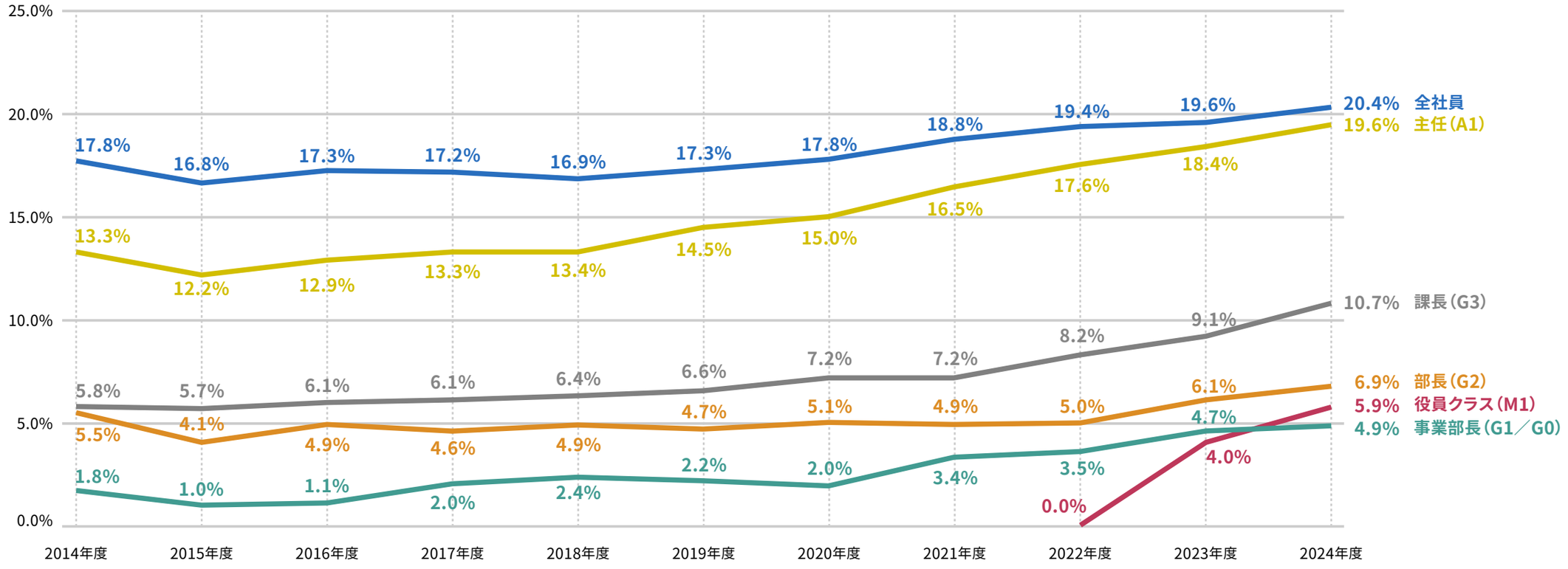
05 役職別女性比率

女性活躍をさらに加速

当社の役職別の女性比率は以下の通りです。

女性管理職比率は2024年4月1日時点で9.4%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20%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。

■役職別女性社員比率



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

06 ジェンダー平等推進のためのワークショップ

女性の部長クラス以上、課長クラス、主任クラスを対象にした選抜教育や、国際女性デーに社内イベントを実施する等、様々な施策を展開しています。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

07 LGBTQ＋への理解促進

性別や性表現等に関わらず働きやすい組織に

性自認・性的指向・性表現等に関わらず、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、企業の永続的な発展に欠かせないものです。

2022年から3年連続で、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「性と生の多様性」を祝福する日本最大級のイベント「東京レインボープライド」にスポンサーとして参画しています。

これらの活動が評価され、当社は2023年11月、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、2年連続で最高位のゴールドを受賞しています。

work with Pride Gold 2023

「PRIDE指標 2023」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
- 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
- 新木場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（クイ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。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

08 東京レインボープライド パレードへの参加

社員有志が家族やパートナー、友人などと共にアジア最大級のLGBTQ+ 関連イベント「東京レインボープライド2024」のパレードに参加しました。同イベントへの協賛は2022年からはじめ3回目となり、2024年度は当社社長の石井をはじめ経営陣も参加し、約200名のNECグループ社員でパレードに参加しました。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

09 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント

プライド月間の6月には、本社ビルでイベントを開催しています。2023年度は「キャリアCafé」と外部ゲストを招いての講演会（パブリックビューイング）を実施。「キャリアCafé」では、全国の社員に向けて、LGBTQ+当事者である当社社員より自身の経験をもとにしたメッセージを発信。会場ではALLYステッカーと、レインボーカラーをイメージした軽食を配布し、多くの社員が参加しました。

■ALLYステッカー配布数

2021年度	2022年度	2023年度	ありたい姿
ー	111枚	404枚	ALLYに賛同する全社員に

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

10 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、活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向けには、UDトーク（コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ）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。本社ビルにはオストメイト対応トイレを設置しました。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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法定雇用率	2.20%	2.30%	2.30%	2.50%
当社雇用率	2.27%	2.20%	2.38%	2.63%

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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

11 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います。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、活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、イスラム教徒などを含む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ました。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

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	115人	129人	162人
男性	60人	66人	82人
女性	55人	63人	80人

■本社ビル3階に設置した祈祷室

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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 バーチャルオフィス
04 Learning PATIO

オフィス環境における現状と課題

拠点ごとに、出社時のコミュニケーションを円滑にするためのスペースの設置などを進めています。今後は、リアルなコミュニケーションを活用した共創の仕掛けづくりを全社的に推進していく必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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

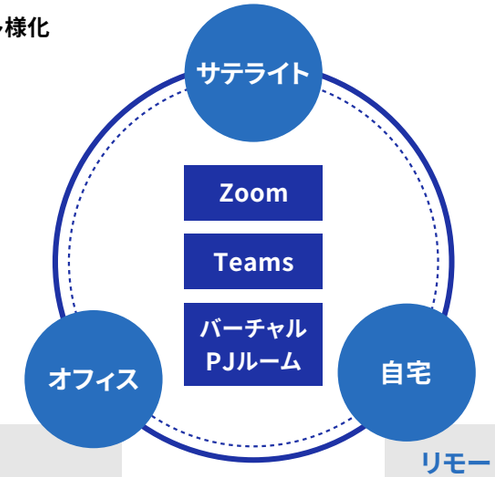
働く場所が多様化する中、オフィスは“集う場”として出社時のメンバー間のコミュニケーションを促進し、「リアル」と「リモート」をつなぐ場と定義しました。オフィスは2つの類型で構成されており、1つは「コミュニケーション・ハブ」、もう1つは「イノベーション・ハブ」です。

「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。

現在の出社率は約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。日々の出社率はイントラネットで確認できます。

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



リアル（対面）コミュニケーション

- 共創
- 社内外との対面交流
- 在宅ではできない生産的な業務環境
- 一体感／信頼感の醸成
- 気づきや育成機会

リモートコミュニケーション

- 個人集中作業
- リモート会議

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

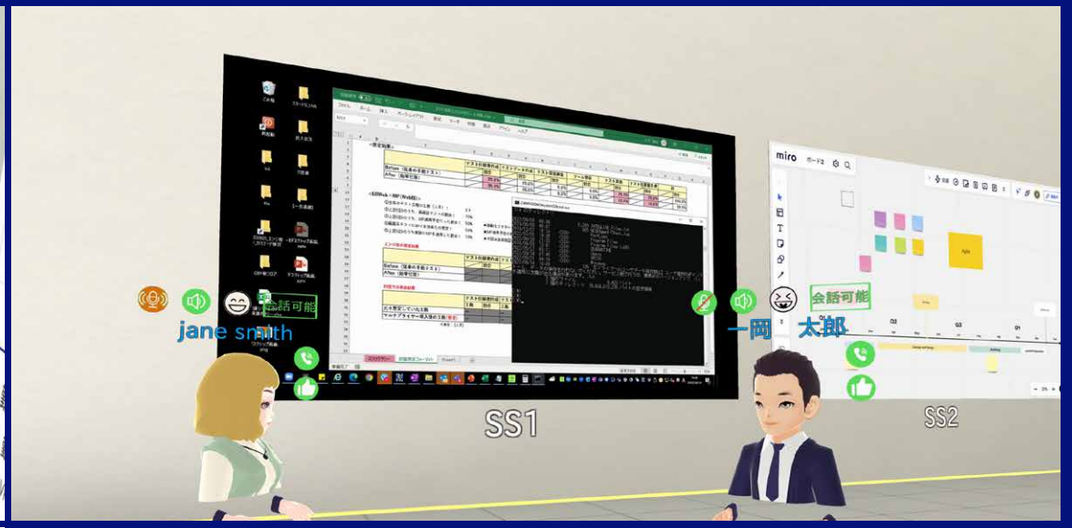
02 NECソリューションイノベータのオフィス

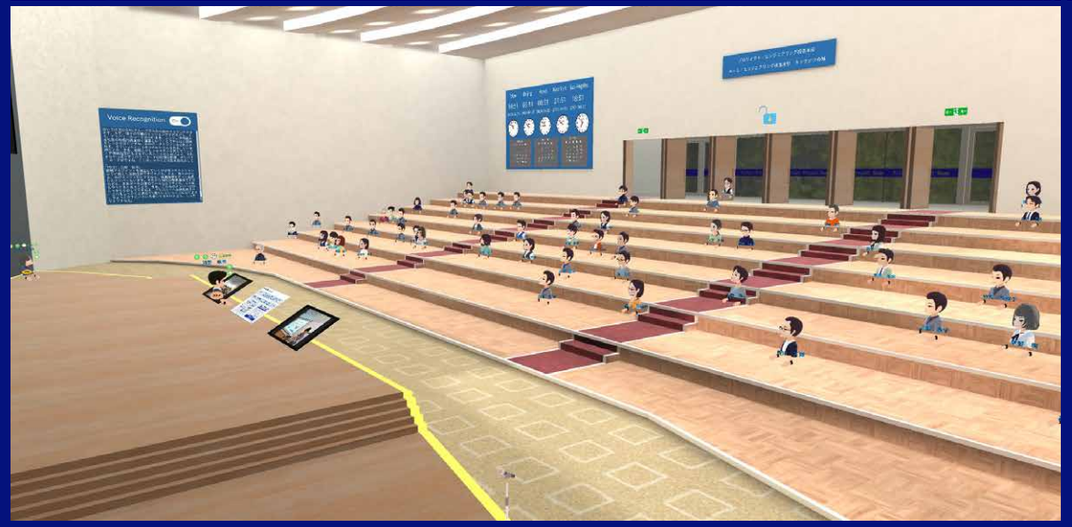
新たな働き方を支えるオフィス変革

テレワークの普及により、オフィスの役割が大きく変化しています。現場の社員にヒアリングしながら、新しい働き方に求められるオフィスのあり方を検討しました。上司、部下、同僚などとのコミュニケーションは対面で行う方が効率が良く、新たな気づきを得られる機会も増えます。オフィスを「集う場所」として再定義し、「出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。本社と支社を含む会社全体で、オフィスのリニューアルに取り組んでいます。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

03 バーチャルオフィス





リモートワークで希薄になりがちな社員同士のコミュニケーションを活性化するため、2019年から開発に着手し、社内に実装したのが「バーチャルプロジェクトルーム INTEGLIVE」です。社員はWeb上の仮想空間に整備されたプロジェクトルームにアクセスし、「会話可能」「取り込み中」「一時離席」「応答不可」などのステータスを表示します。「会話可能」であれば、気軽に声をかけて会話ができます。ルームは簡単に作ることができるので、物理的に離れた場所にいても、同じ仮想空間に集えば、オフィスと同様な感覚で協働することができます。会話の自動翻訳機能／議事録生成支援機能を備えており、英語、ベトナム語、中国語などの発言を日本語で読めます。またプロジェクト管理ツールと連携し状況を可視化するなど、物理的な距離を超えて快適に働ける環境を構築し、生産性を高めるテクノロジーです。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 Learning PATIO

学びのために
デザインされた空間

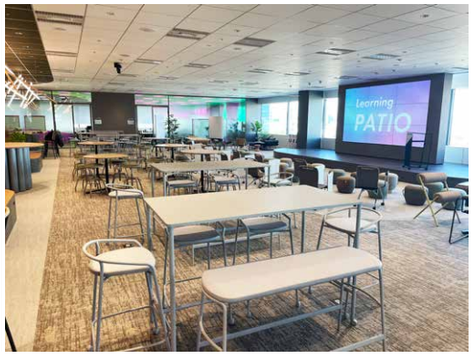
新たな学びの場として、2024年2月に「Learning-PATIO」をオープンしました。本社ビルの11階が、4つの部屋と広々としたイベントスペースに生まれ変わりました。

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、ベテラン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



© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

CHAPTER 10

組織文化

01 文体活動
02 コラム：文体活動（eスポーツ大会、マグロ解体ショー、サークル活動など）
03 MeRISE
04 One NECサーベイ

組織文化における現状と課題

組織カルチャーの変革に向けた活動を数年にわたって継続しています。その成果として、エンゲージメントは年々向上しています。当社が目標とするエンゲージメントスコア50%の実現に向け、さらなる施策を確実に実行していく必要があります。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

01 文体活動

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」「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6つがあります。

①全社scrum

年に1回、2021年度から全社eスポーツ大会を実施しています。勤務地を問わず、従業員だけでなくその家族も参加できます。eスポーツだけでなく、お笑い芸人による漫才やプレゼント抽選会など、様々なイベントを行っています。

②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、方針戦略理解のため、組織内および組織横断の懇親会への費用補助を行っています。

③サークルscrum

業務や所属、役職、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して、人材の融合、団結力の強化、風通しの良い組織づくりを図るため、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。

④スポーツ応援scrum

ラグビーの「NECグリーンロケッツ東葛」と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」については、廣田あい選手が当社の事業支援部に所属しており、ホームゲームでの社員応援イベントなどを実施しています。

⑤健康scrum

健康ミッションアプリ（前述）で健康を促進。チーム参加を推進しています。

⑥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社会貢献活動を行っています。また将来世代との対話から、その意見や考えを学び、知見を経営に活かしていくFR（Future Generations Relations）活動も推進しています。

■文化・体育・サークル活動の概要

全社scrum 職場の活性化	ワイガヤscrum 全社員の一体感（コミュニケーション）	サークルscrum 趣味のつながり
スポーツ応援scrum NECスポーツを通じたつながり	健康scrum 社員の健康促進	企業市民scrum 社会貢献活動

■全社scrum延べ参加人数

2021年度	2022年度	2023年度
3,154人	5,169人	3,662人

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

02 コラム：文体活動（eスポーツ大会、マグロ解体ショー、サークル活動など）

社員と家族が一緒になって楽しめるイベントが多数
楽しみや喜びを分かち合い、メンバー同士の絆を深める

全社scrum活動の一環として、ポケモンのeスポーツ大会を開催しました。社員とその家族が一緒に参加できるルールとし、子どもや家族と一緒に楽しめるイベントとしています。2023年度は全国から187チーム698名が参加し、大いに盛り上がりました。予選が近づくと、職場のあちらこちらで「ポケモン」に関する話題が飛び交います。どの機器の操作性が優れているかなど、作戦会議にも花が咲きます。地区ごとの予選大会を勝ち抜いたチームたちが東京都渋谷区のイベントスペースに集結し、決勝大会を開催しました。会場には社員とそのご家族635名が集まり、白熱した対戦が繰り広げられました。

文体活動では、新年会や夏祭りなど、季節ごとに多彩なイベントを開催し、活動が活発に行われています。ラグビーの「NECグリーンロケッツ東葛」や女子バレーボールの「NECレッドロケッツ川崎」を応援するイベントなどもあります。

当社はオフィスとリモートを組み合わせたハイブリッドな勤務体制ですが、会社に来たくなるイベントや、対面した際には同じ社員としての絆を深められるような様々な仕組みを考え、取り組んでいます。

ポケモンのeスポーツ大会には社員だけでなく、家族も多く参加

マグロ解体ショーの様子

NECレッドロケッツ川崎の応援イベント

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

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、クラウドの勉強会をどうやって「気軽に」「理解度高く」できるか、アイデアを出し合って創意工夫しながら技術勉強に取り組むコミュニティなど、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。

NECソリューションイノベータCorporate Blog
URL：https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/company/blog/index.html

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コミュニティもあり、2024年3月31日時点で42件のコミュニティがあります。

MeRISE
ミライズ

■チーム、部門での取り組みやコミュニティの一例

サーバーの解体ショー

クラウド勉強会「雲乃珈琲」

日本酒LOVE☆

Solo Camp Team

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 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、より簡易な「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と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。まだ十分なレベルとは言えませんが、改善に向かって推移しています。最新結果である2023年度は、前年度より約6ポイント向上しました。

エンゲージメントスコアを高める要因には、「生産的な働き方」「成長を感じられる環境」「オープンで柔軟な会社風土」などが挙げられます。NECグループの2025中期経営計画では「エンゲージメントスコア50%」を目標に掲げ、企業文化と経営基盤の変革を進めています。

■全社サーベイにおけるエンゲージメントスコア

	2021年度	2022年度	2023年度
当社	25.6%	28.5%	34.4%
日本IT企業平均	21.0%	24.0%	25.0%
日本企業平均	28.0%	27.0%	28.0%

※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

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

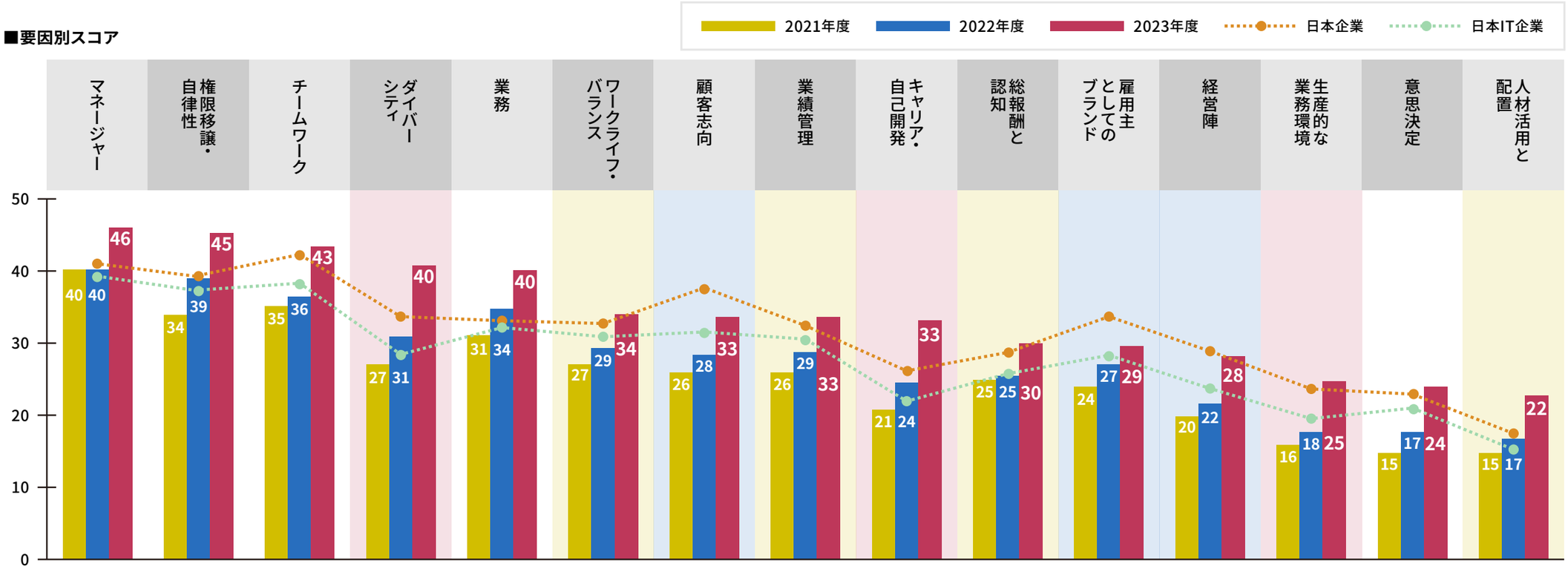
04 One NECサーベイ

エンゲージメントスコアを項目ごとに追跡

「ダイバーシティ」「キャリア・自己開発」「生産的な業務環境」は前年度比で、7ポイント以上向上し、積極的な教育や能力向上サポート、新たなスキルを習得できるアサインや多様性の尊重・受容施策推進の結果が出ていると考えられます。

一方、「ワークライフ・バランス」「業績管理」「総報酬と認知」「雇用主としてのブランド」「人材活用と配置」は緩やかに向上、「顧客志向」「雇用主としてのブランド」「経営陣」も向上しているものの、日本企業平均と差があります。今後、顧客ニーズの変化に対しスピード感を持った反応ができるような意思決定体制の拡充や、当社の強みの認知強化、社員と経営陣のコミュニケーション強化等の必要があります。

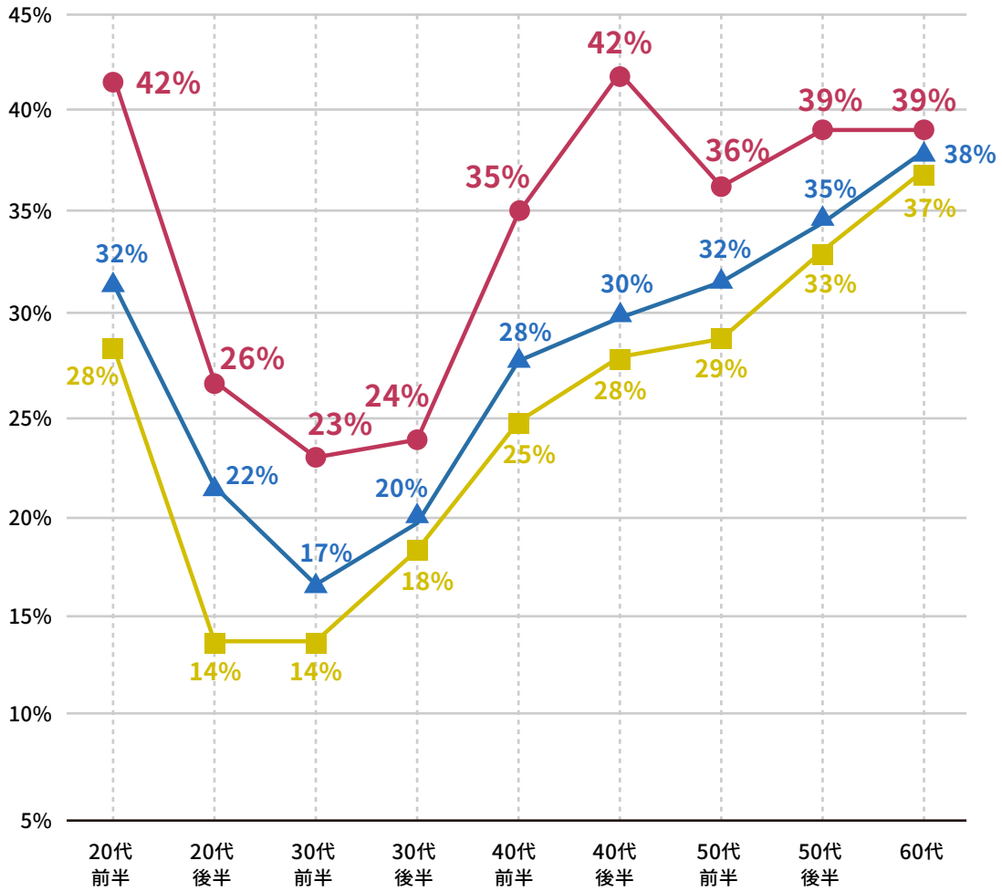
■要因別スコア



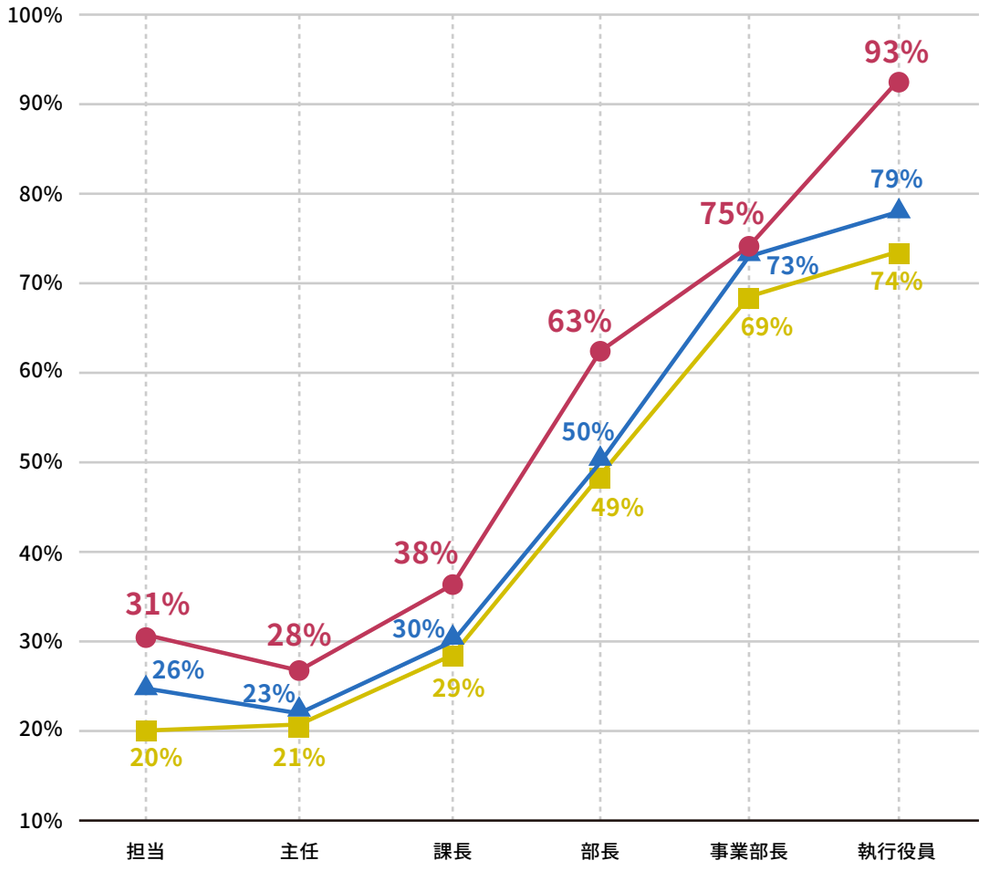
© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

04 One NECサーベイ

■年代別スコア



■役職別スコア



2021年度　2022年度　2023年度

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

社員のWell-beingを柱とした人的資本経営のさらなる進化を期待

東京大学大学院
経済学研究科・経済学部 教授
柳川 範之

“Well-being”を重視した「人が資産」の人的資本経営

今回、第三者の立場でNECソリューションイノベータの経営陣、また人事部門と議論を行う中で、NECソリューションイノベータの人的資本経営の特徴は「社員のWell-being」を人的資本経営の柱に持ってきていることだと考えています。特に、「健康・成長・働きがい」の中でも社員の「健康」が最初に出てくることが会社としての姿勢を示しており、この順番にこそ意味があると感じています。

人的資本経営というと、社員の能力アップやリスキリングといったテーマに着目する企業が多く、この点ももちろん重要です。しかしそこからさらに一歩進み、「人は会社の大切な資産である」という考えのもと、健康かつ心豊かに働き続けてもらうことで一人ひとりの人生の充実感を実現していきたい、という考え方については持続可能性があり、評価しています。「人が資産」だと考える会社の姿勢を体現しているものだととらえています。

「社員のWell-being」から「お客様のWell-being」へとつなげる進化を期待

一方、本レポートに書かれている現時点での各施策内容を見ると、「社員のWell-being」「健康・成長・働きがい」という考え方に対して、まだ追いついていない部分も見受けられます。今後目指す姿の実現に向けて、考え方と各施策のつながりの部分を充実させ、具体的な施策、実行へと落とし込んでいくことが課題となります。

そのためには、人的資本経営で何を実現させるのか、「社員のWell-being」を内輪の活動で終わらせず「お客様のWell-being」にどうつなげていくのか、について整理をする必要があります。

「社員のWell-being」と「お客様のWell-being」で相乗効果を生み出すことに真摯に取り組み、「社員のWell-being」を起点にした、良い循環を生み出すような人的資本経営を、今後期待しています。

© NEC Solution Innovators, Ltd. 2024

Orchestrating a brighter world

NEC

NECソリューションイノベータ株式会社
人財企画部 I&D推進室

東京都江東区新木場1-18-7
daiba@nes.jp.nec.com

2024年6月発行