

WHY

- 自由度と柔軟性の喪失は経営におけるリスク要因
- 働く人材が個性を活かし、活躍する場の提供

WHAT

- 多様な人材との交流による、新たな視点とアイデアの獲得
- 多様な価値観を受け入れる職場環境の整備や意識改革の推進

IMPACT

- 多様な人材の視点でアイデアを磨き、意思決定の精度を上げてイノベーションを創出
- 誰もが自分らしく十分に能力を発揮できる社会へ

誰もが十分に能力を発揮できる環境をつくり、組織のイノベーション創出につなげる。

NECソリューションイノベータは、多様性を尊重する企業として「インクルージョン&ダイバーシティ(以下、I&D)」^{※1}を掲げ、社内の理解を促進する施策を推進してきました。中でもLGBTQ+^{※2}への取り組みは、多様性の受容と柔軟な視点を養うことで、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の大きな後押しになっています。

※1 年齢・性別・国籍・障がいの有無や性自認といった違いを認め、個々人の多様性を尊重し、企業・組織として個人の力が最大限発揮できるように働きかけを行っていくこと。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。

※2 レズビアンやゲイ、トランスジェンダーなど、性的指向や性自認・性表現において少数派である「性的マイノリティ」を表す総称の1つ。

Member's Profile

人財企画部

佐野 寛子

2022年入社。2024年より人財企画部I&D推進室長を務め、I&D、人権、障がい者雇用、人的資本経営などをミッションとし、I&D推進の高度化とシナジーの実現に取り組む。



人財企画部

山森 幸恵

2007年入社。これまで新卒・キャリア・障がい者採用のほか、新人およびキャリア研修など人事総務に関する業務に携わる。2024年度より人財企画部I&D推進室所属。



グローバルビジネス推進本部

香林 竜央

2000年に入社後、中国およびベトナム現地法人を中心とする海外パートナーとの業務委託連携や業務を通じた多文化協働の仕組みづくりに取り組む。ALLY(アライ)^{※3}の趣旨に賛同し、LGBTQ+の施策に参加。



※3 LGBTQ+当事者たちを理解し寄り添いたいと考え、支援する人のこと。

Social Issues 社会課題

自由度と柔軟性の喪失が経営におけるリスクに価値観が多様化した中で、企業が様々な社会課題の解決に貢献していくには、多様な視点やアイデアから生まれるイノベーションが必要です。しかし、これまでの日本企業には、同様の経歴・経験を持つ人材が集まりやすい側面があり、それが組織の自由度と柔軟性を損ない、経営における明確なリスク要因になっています。

- 社会課題の解決に貢献するための多角的な視点が不足している
- 同質性の高い人材は発想が似かよひ、イノベーションにつながる多様なアイデアが出づらひ
- I&Dは社会課題解決への貢献や人権尊重への姿勢をはかる指標として、ステークホルダーが注視する取り組みである

Needs 社会的ニーズ

様々な人材が個性を活かし活躍する場を提供したい企業には、女性や障がい者、LGBTQ+、外国籍の社員など、多様な人材の個性を受け入れ、それぞれがいきいきと働ける環境づくりと、多様な人材が最大限のパフォーマンスを発揮することで組織に貢献できるような制度づくりが求められています。

- 性別のみならず、年齢や国籍、宗教など個々の違いの尊重が求められている
- 多様な人材が、いきいきと活躍できる場が求められている
- 多彩な人材から生まれる様々なアイデアを経営に取り込み、社会課題解決への貢献につなげたい

Actions 取り組み

課題とニーズを踏まえたI&Dに関する主な取り組み

- 「東京レインボープライド」^{※4}に2022年よりスポンサーとして参加
- 「キャリアCafé(社内イベント)」にて当社社員(LGBTQ+当事者)による登壇、メッセージ発信
- 「同性婚を含む事実婚」と「法的な婚姻」を同等に扱う社内規程の改定
- 一般社団法人Famiee発行の「パートナーシップ証明書」^{※5}を家族関係証明書の対象に追加
- 新木場本社ビルの各階にジェンダーレストイレを設置



※4 アジア最大級のLGBTQ+の祭典。

※5 スマホのアプリで個人情報と戸籍謄本や独身証明書などを登録することで、地方自治体が発行するパートナーシップ証明書に相当する書面が発行できる。戸籍上、同性であるカップルの家族証明書として社内手続きを行うことで、法的に一般的な婚姻関係を結んでいる社員と同様に家族登録を行い、福利厚生を受けることができるようになる。



取り組みの詳細はコチラ



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

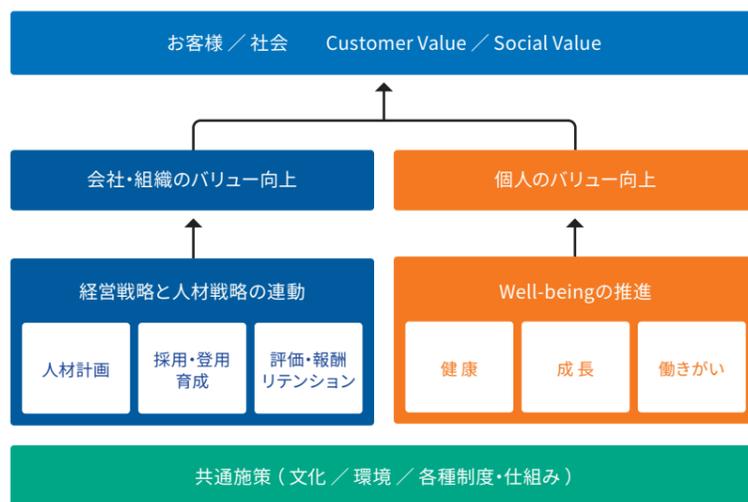
社員の「健康」「成長」「働きがい」の最大化によって人的資本経営を高度化し、社員の成長と持続的な企業価値向上の実現を目指します。そのために多様な価値観に応じたありたい姿を描き、機会の創出と環境の整備に取り組んでいます。

人的資本レポート2024



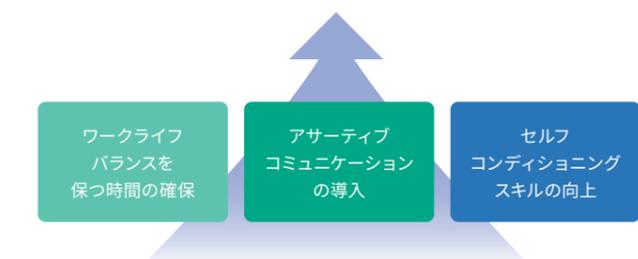
当社の人的資本経営の考え方

人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営を推し進めるには、社員のWell-beingの向上が何よりも大切です。当社は社員の「健康」「成長」「働きがい」に着目し、それぞれの取り組みを会社一丸となって進めています。



「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、安心していきい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。



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

健康経営優良法人2024(ホワイト500)に認定。全社的に幅広い施策を展開し、データを利活用している点も高く評価されました。



Action!

健康行動の習慣化をはかるための 独自アプリを開発

イベント期間中は、アプリ内で毎日ミッションが配信され、ゲーム感覚で楽しみながら健康行動の習慣化をはかっています。



●健康ミッションアプリ利用イメージ

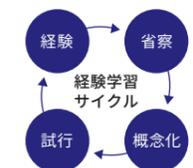
「成長」領域における ありたい姿

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。



「自ら考え、自ら行動する」文化を醸成

上司が部下の成長を促す成長支援において、「経験学習サイクル」を重視。「経験」「省察」「概念化」「試行」の4つのプロセスを回すことで、自己の成長につなげています。



Action!

キャリア自律で 個人と会社の成長を促進

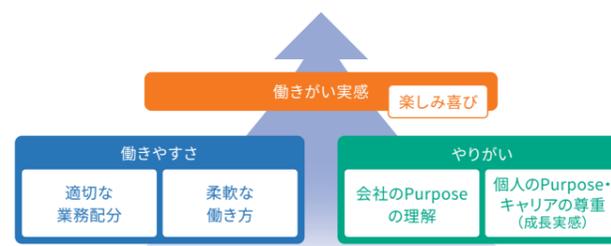
社員一人ひとりのキャリア情報を可視化できる個人ポータル「私のキャリア」を開発。自身の経験の整理、希望するキャリアに必要な専門性やスキルの確認などに活用できます。



●「わたキャリアAI」利用ガイド

「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。



My Wayを起点に NEC Wayとのつながりを考える

自分の人生で成し遂げたいこと(My Way)を考え、そこから会社やキャリアへとつなげていく。



Action!

自律的キャリア形成を促進する 社内公募制度

My Wayを踏まえたキャリアを実現するツールの1つとして社内求人から自ら応募できる「NEC Growth Careers」を準備。主体的なキャリア選択の活性化を目指しています。



WHY

- 情報処理業務での、膨大な情報の管理・活用が不十分
- お客様の事故対応業務における効率性と安心感の創出が課題

WHAT

- 損害保険領域の業務に生成AI技術を活用し、業務プロセスを変革
- NECの音声認識技術と生成AIの文章要約技術の導入で、現場作業を効率化

IMPACT

- 人とAIが補い合う業務環境により、働き手のWell-beingを促進
- 年間約29万時間分の業務量削減効果を見込み、お客様の対応品質を向上



生成AIの活用で事故対応業務のプロセスを変革し、働き手の効率と安心感を高める。

NECソリューションイノベータは三井住友海上火災保険株式会社とともに、事故対応業務における通話内容を、生成AI※により要約するソリューションを開発し、保険金お支払センターで勤務する社員(以下、社員)の業務効率化と働きやすさの向上に取り組みました。

※ テキスト、画像、音声など様々なコンテンツを生成することができる人工知能の1つ。大量のデータから学習し、そのデータ内に存在するパターンや構造を理解し、それに基づいて新たな出力を生成。

Customer's Profile

三井住友海上火災保険株式会社
業務プロセスデザイン部
クレームオペレーションチーム
勅使河原 寛 様



2009年、三井住友海上火災保険株式会社に入社し、損害サポート部での事故対応業務に従事。2023年4月より現職。本プロジェクトでは、生成AIを事故対応業務に導入することで業務効率化を実現し、より高い事故対応品質の創出に尽力。

Member's Profile

金融ソリューション事業部
牧原 昌平

2020年3月よりMS&ADホールディングスのシステムSI業務に従事。生成AIプロジェクトでは複数の部署を取りまとめるプロジェクトマネージャーとして参画し、技術力を活かした効率的な開発を実施。



金融ソリューション事業部
溝川 謙

2016年10月よりMS&ADホールディングスのシステムSI業務に従事。アプリケーション開発のプロジェクトマネージャーとしてお客様の要望に寄り添いながら、生成AIに最適なユーザーインターフェースを意識した開発を遂行した。



Social Issues 社会課題

コールセンターに代表されるカスタマーサービス業務では、製品やお客様に関する膨大な情報の管理と活用に課題があります。生成AIを活用することで人間とAIの業務を適切に分担し、業務改善につながります。今後、働き手のWell-beingへ貢献することが期待されています。

- カスタマーサービスの組織や部門では、膨大な情報を製品価値やサービスレベルの向上に十分に活用できていない
- 現場スタッフは、事務処理業務に多くの時間を要するため、お客様との交渉・対話といった本来の業務に注力できない
- 生成AIの活用により人とAIが業務を分担することで、働き手のやりがいなど、Well-beingへのサポートが期待されている

Needs お客様のニーズ

三井住友海上火災保険の事故対応業務では、通話内容の経過を担当者が記録する作業に膨大な時間を費やしており、業務の省力化による時間創出が課題でした。また、一部のお客様には社員へのカスタマーハラスメント行為が見られたため、その実態を把握し抑制することで、社員全体のパフォーマンスの向上を考えました。

お客様からの声

- 最先端の生成AI技術を活用することで、業務プロセスを変革し、生産性の向上と新たな価値提供の創造に充てたい
- 社員へのカスタマーハラスメントを検知し被害を抑制することで、安心して業務に取り組める環境をつくりたい

Solutions ソリューション

社員が入力していた通話内容を、生成AIを駆使し要約することで、年間約29万時間分の業務量削減効果を見込んでいます。カスタマーハラスメント対策としては、自動検知と能動通知の2パターンで被害を抑制することで、社員の心理的安全性の確保につながっています。働きやすい職場環境を創出することで、お客様への継続的な対応品質の向上を実現しています。



取り組みの詳細はコチラ



新たな技術の獲得から バリュー・プロバイダ事業の実現に向けて

経営陣との議論で導き出された未来に向けた経営戦略に沿って、市場調査、仮説作成、仮説検証までのサイクルを回し、新たな価値を見つけるオポチュニティ・センシング活動を実施。その活動の中心を担うのが『Innovation laboratories(イノベーションラボラトリー)』です。



※1 Picture of Future: シーメンスの戦略策定における未来予測活動のこと。

『Innovation laboratories(イノベーションラボラトリー)』の機能により、新たな価値提供の機会を創出



※2 VP事業: バリュー・プロバイダ事業

事業開発中の主要テーマ

観光

地域事業者と観光客がつながることができる 予約販売サイト(D2C)クラウドサービス
デジタルを活用し、地域ならではの魅力を観光客にダイレクトに届け、地域への関心や訪問機会を創出することで観光事業者の方々をはじめ、地域の経済活性を支えるデジタルプラットフォームです。日本全国の観光事業者とエコシステムを形成し、観光DXを促進させ、観光資源のさらなる魅力増加と価値化を目指し取り組んでいます。



容器シェアリング

捨てずに返す容器のシェアリングサービス『Re&Go』※3『+R』※4
普段は捨てられてしまう弁当の容器を、利用者とのつながりに変え、購買促進・リユース促進に変えるプロジェクト。カラフルな容器の二次元コードを読み込むと楽しいエフェクトやサステナビリティをテーマにしたコラムを読むことができます。
※3 Re&Goは、NISSHA株式会社の登録商標。
※4 三井不動産株式会社、三井不動産商業マネジメント株式会社と当社で開発・実証実験を進めてきたサービス名称。



ネイチャーポジティブ → P.27

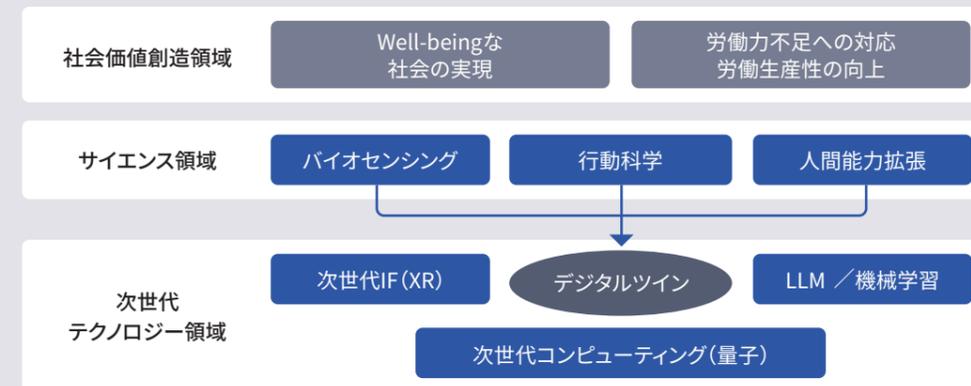
自然資本を回復させながら、持続的に活用していくための仕組みづくり
豊かな自然を減少させずに維持/回復させながら活用していく、ネイチャーポジティブ経済の実現に向け、国立公園やジオパークなど、自然資本を抱える地域とともに、ICTを活用した新たな価値創造を探索しています。



研究開発の全体像

全社技術と連動した研究戦略を設計。
バイオセンシング、行動科学、人間能力拡張の3つのサイエンス領域に加え、それを支える次世代テクノロジー領域を推進

テクノロジーの進化により、新しい可能性の扉が開かれようとしています。『Innovation laboratories(イノベーションラボラトリー)』の大きな目的は「Well-beingな社会の実現」と「労働力不足への対応、労働生産性の向上」の2つ。世界を変えるという志のもと、多様なテーマを設定し、人の知見とICTを掛け合わせた研究に取り組んでいます。



バイオセンシング

バイオテクノロジー×ICTで、計測が困難な情報を可視化
10年以上にわたり当社で研究開発を進めてきた「アブタマー」※5を活用し、可視化が難しかった体調の変化を、セルフチェックできる小型簡易センサの開発を進めています。
※5 特定の物質と特異的に結合する核酸分子のこと。2014年～2017年に「研究成果最適展開支援プログラム(A-STEP)」において群馬大学と当社で共同開発。



行動科学

ICTと社会科学的な知見の融合によって人々の行動を変え、社会価値を創造する
ICTで社会価値を創造するには、人の行動データに対し、「可視化」「分析」「対処」の3つのアクションが必要です。当社では心理学や行動経済学など社会科学的な知見をICTと融合し、特に「対処」領域で、個人、組織、社会の行動変容につながる最適手段を提供します。



人間能力拡張(認知モデル) → P.19

代理存在AIの活用で、生成AI領域の知見を蓄積
近年、急成長を遂げている生成AIと、認知モデルを統合することで、プロフェッショナルのスキルを拡張する代理存在AIの研究に取り組んでいます。これにより労働力不足・生産性の向上といった社会課題の解決を目指しています。



次世代テクノロジー

より正確なシミュレーションを実現する量子コンピュータで社会課題解決を
量子コンピュータで精度の高いシミュレーションを行い、社会課題解決につなげることを目指しています。実例として、複数カメラの映像から車両の流れを量子コンピュータでリアルタイムに把握し、渋滞抑制や交通の効率化につなげる交通流最適化に取り組んでいます。



WHY

- 働く現役世代が幸せを実感できないことで、社会に停滞感をもたらす
- 日本の未来を担う、将来世代のWell-beingを高める

WHAT

- WBI※1 参画企業とともに「FR活動」※2などをおし、Well-beingの大切さを広める
- 企業と将来世代とが対話する「場」を設け、互いが仕事の意義や新たな視点を獲得

IMPACT

- 企業や個人のWell-beingが高まり、豊かさを実感できる社会へ
- 対話から各世代が相互理解を深め、未来への活力につなげる



未来を担う将来世代との学び合いをとおして、 個人のWell-beingを高め、充実感を得られる社会へ。

NECソリューションイノベータは、個人や社会の心地よさの指標であるWell-beingの大切さを社会に広める「WBI」に賛同し、2023年度より参画。その中で「将来世代」※3との対話から学び、経営に反映する「FR活動」に取り組んでいます。

※1 WBI: Well-being Initiative

よりよい社会をデザインするために、Well-beingという概念と「GDW:国内総充実」という新指標を、これからの時代の社会行動計画に定めることを目標とする企業共同体。

※2 「IR (Investor Relations)」活動に対する造語として、

「Future Generations Relations」を略した言葉で、将来世代と対話し関係性を築く活動を意味する。

※3 ここでは、企業にとってのステークホルダーになり得る若者や子どもたちのこと。

Partner's Profile

公益財団法人
Well-being for Planet Earth
代表理事

石川 善樹 様



1981年、広島県生まれ。専門分野は、予防医学、行動科学、計算創造学、概念進化論など。「人と地球が調和して生きるとは何か」をテーマに、企業や大学と複数の学問分野にまたがるプロジェクトを行う。著書多数。

Member's Profile

AI・データアナリティクス事業部
栗原 司



2011年入社。Web系システム開発および運用・企画に携わる。2018年より「NEC働き方見える化サービスPlus」を立ち上げ、マーケティング戦略やプロモーション、システム企画を担当。現在は、Well-being Transformation事業に従事し、企業の社員が楽しく働ける社会の実現に尽力する。

Social Issues 社会課題

幸せを実感できる社会には、Well-beingの向上が不可欠。日本で働く現役世代やシニア世代の人生満足度は、世界的にも低いという実態があります。Well-beingの低下は個々人の生活の質を落とすだけでなく、企業や社会の生産性の低下を招く可能性があり、社会全体が持続的な成長と発展を目指すには、Well-beingの向上が不可欠です。

- 日本人の人生満足度が低いことは、将来世代や社会のWell-beingを損ねる可能性がある
- Well-beingの低下は個人への影響にとどまらず、企業や社会の生産活動も停滞させる
- 将来にわたり社会全体が持続的に発展するために、Well-beingの向上が望まれている

Needs 社会的ニーズ

将来世代との対話を促進し、新しい学びを得る。企業が日本の未来を担う将来世代のWell-beingを高めるためにできることは、将来世代を重要なステークホルダーの一員と捉え、対話からその思いを汲み取り、学び、経営に反映させることです。FR活動は未来を担う将来世代と企業の継続的な対話の「場」を設けることで、Well-beingを高める施策として期待されています。

- 日本の未来を担う、将来世代のWell-beingを高めたい
- 様々な世代同士で対話できる「場」を設け、各世代が別の世代の視点から「学び」を得る
- 将来世代との対話から、持続的な企業・事業活動を行ううえでの「気づき」を得る

Actions 取り組み

課題とニーズを踏まえたFR活動の主な取り組み

- 地域のフリースクールと連携した児童生徒向けプログラミング体験イベントの実施
- 大阪・関西万博に向けて、高校生のアイデアを形にするワークショップイベント
- 大学生との講義内でのディスカッションを実施 ～SDGsの実践～
- NECソリューションイノベータ社内イベント「NEScrum※4祭」



WBIの推進で豊かさが
実感できる社会へ

WBIに賛同する企業と歩みをそろえる一方で、FR活動では、「テクノロジーで叶えたい未来」をテーマに掲げ、社会にWell-being向上の大切さを伝えながら、社会の幸せと発展に貢献していきます。

※4 NECソリューションイノベータの文化・体育・サークル活動の総称。



Well-beingが未来を拓く

FR活動をとおして、将来世代と現役世代それぞれがWell-beingを高めることは、「未来のありたい姿」を想像し、社会の活力を高めることにつながり、サステナブルな世界の実現に寄与します。



取り組みの
詳細はコチラ



パートナー様と、未来をともに描き、つくっていく

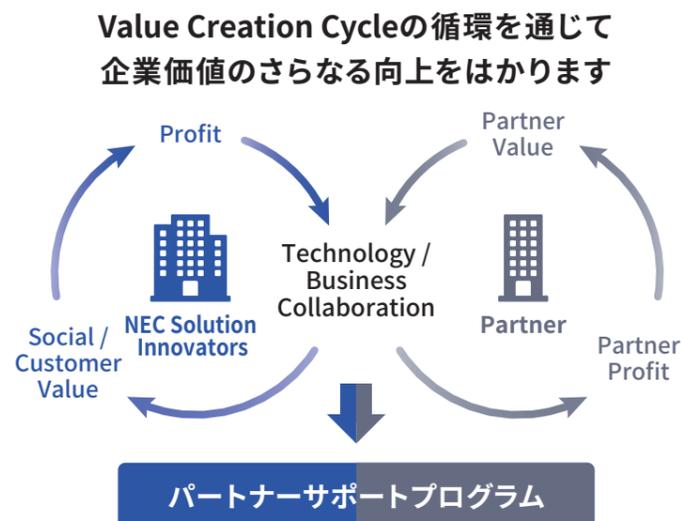
当社が目指す持続的な事業の発展や持続可能な社会づくりには、パートナー様のご協力、連携した取り組みが不可欠です。ともに高い倫理観でコンプライアンスと社会的責任を全うし、パートナー様独自の強みなどの相互理解を深めながら共創を推進していくことで、よりよい社会に寄与できる新しい価値を生み出していける関係を目指しています。

パートナー様との共創 ～パートナーサポートプログラム～

1 パートナーサポートプログラムとは

パートナー様に伴走し、
事業変革や企業価値向上を
サポートするプログラムです。

パートナーサポートプログラムでは、人材育成、事業拡大、経営基盤の3つの領域からパートナー様の事業変革、企業価値向上につながる支援策として「育成サポートプログラム」「共創活動」「案件×育成」「ビジネスマッチング」「テーマトーク」「海外視察」の6つのプログラムを提供しています。パートナー様の強みを磨き、当社とともに成長していける筋肉質な経営体質になっていただくことを目指しています。



育成サポートプログラム
パートナー様の社員育成を
サポートするプログラム

人材
育成

共創
新規ビジネス創出に
向けた活動



案件×育成
案件×育成の情報共有
(四半期単位)

事業
拡大

ビジネスマッチング
パートナー様のお得意な
領域を当社の事業とつなげる



テーマトーク
経営改革、人的資本経営、
健康経営、働き方改革 など

経営
基盤

海外視察
CES*視察ツアー など



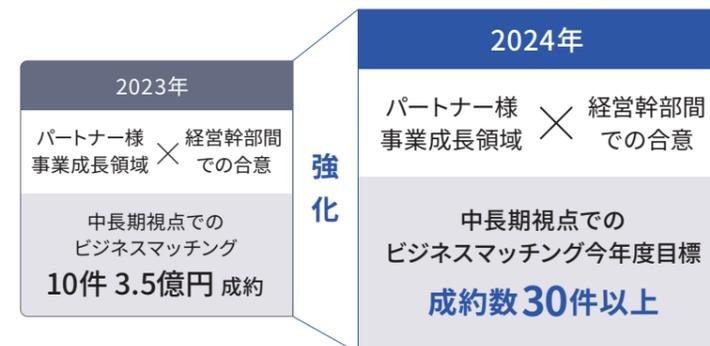
*CES (Consumer Electronics Show) : 毎年1月にラスベガスで開催される世界最大級のエレクトロニクス展示会。



パートナー様との 共創事例

2023年にスタートしたビジネスマッチングキャラバン。今年度は対応件数を3倍に拡大し、事業成長を支援。

2023年度はパートナー様が得意とする業種、技術領域と当社の該当事業部とのマッチングをしていました。2024年度より、パートナー様が強化したい領域も含めたマッチングへと拡大し、事業成長をサポートします。



当社調達部のマッチングマイスターがパートナー様へ機能的にアプローチ

当社が積み重ねてきたナレッジを共有し、 パートナー様とよりよい共創関係を。

パートナーサポートプログラムではパートナー様が独自の強みを発揮し、当社とともに成長していくことを目的としています。近年は特に、IT需要の伸びに対してIT人材が不足していることで、プロジェクトの受注能力の低下、特定の人材への負担増、それに伴う離職率の上昇や新しい技術領域への出遅れなど、様々な課題が発生しています。これらの課題はパートナー様1社だけで解決するのは難しいケースもあり、成長機会を奪う要因にもなりかねません。そうした状況に対し、環境の整備をサプライチェーン全体で行い、課題をチャンスに変えていくことがビジネスの中核を担う当社の責務だと考え、パートナー様からのニーズを踏まえて様々なプログラムをご提供しています。

プログラムの1つである「テーマトーク」では、人的資本経営や健康経営の連携サポートを行っています。健康経営をテーマトークにした背景として、パートナー様は健康経営の必要性を認識されているものの「1社単独では何からはじめてよいかかわからない」という声をいただいていたことが挙げられます。そこで当社が健康経営を推進してきた中で、初期導入で苦労した点や改善点の共有、取り組みやすい施策の展開など、具体的な施策を紹介することでパートナー様からは高い評価をいただいています。

健康経営はいきいきと働ける環境・会社風土の中で、社員一人ひとりが主体的に社会に貢献することが真の目的だと捉えています。当社の人的資本経営では経営戦略と人材戦略を同期し、事業価値と個人価値の両方を向上させることで企業価値の向上・社会貢献の拡大を目指しています。個人価値の向上に向けては「健康」「成長」「働きがい」の領域における施策を展開しています。今後も当社が積み重ねてきたナレッジを紹介することで「エンゲージメントスコア5.5以上」のパートナー様の割合が現状の50%から55%以上になり、よりよい共創関係をつくっていくことを目指していきます。

理事 兼 調達部長 渡邊 芳岳

