



佐竹 江利那  
アサインメント統括部

松本 好則  
HR統括部  
プロフェッショナル

茂木 貴洋  
イノベーションラボラトリ  
ディレクター

## 実践・挑戦から学び、共創で未来を切り拓く。

## 社会課題解決に導く人材育成の実践。

社会課題が複雑化する中、持続可能な社会の実現には企業と社員が継続的に成長し、新たな価値を創出していくことが欠かせません。当社はそのために「多様な価値を生み出す人材育成と文化醸成」を目指し、全社的な取り組みとしてハッカソン※『NECソリューションイノベータ Hack Challenge』を開催しています。このチャレンジは、最新技術に触れる「技術特化型」と地域の課題に取り組む「課題解決型」の2つの形式で展開し、次世代を担う人材の育成と挑戦を称える共創の場と位置づけ推進しています。

※ システムの解析や改良を意味する「ハック (Hack)」と「マラソン (Marathon)」を組み合わせた造語。エンジニアやデザイナーが短期間でアプリケーションやシステム開発に挑むイベント。

### WHY

- 複雑化する社会課題の解決には、従来の枠を超えた発想と共創が欠かせない
- 日常業務だけでは「課題を見つける力」や「実践的なスキル」を十分に伸ばすことは難しい

### WHAT

- 全社横断型イベント、ハッカソン『NECソリューションイノベータ Hack Challenge』を年2回開催
- 実践的なスキルを身につける「技術特化型」と地域の課題に取り組む「課題解決型」の2つの形式で開催

### HOW

- サポート体制や事前講義を通じ、参加者が安心して挑戦できる環境を提供
- フィールドワークや地域住民との交流を通じて、課題への理解を深める



## 社会課題

持続的な価値創造には、「依頼されたものをつくる」だけでなく、自ら課題を見出し、創造的に解決策を提案できる人材が欠かせません。しかし日常業務の中だけでは、そうした実践的な課題提案力を養う機会は限られています。人口減少や気候変動、エネルギー問題などの社会課題が複雑化する中、企業には顕在課題への対応だけでなく、潜在的な課題解決力が求められています。

- 企業には、顕在化した課題対応と潜在的な課題解決力が求められている
- 創造的かつ実行力を高める人材育成の機会が必要とされている

## 取り組みの背景

当社におけるハッカソンの取り組みは、社員が社外ハッカソンに参加し、「技術だけでなく社会でどう役立つかを考える場の必要性」を実感したことを契機に始まりました。2017年に当社でも試行を始め、徐々に社内に広がり、2018年頃から全社横断的な活動へと発展しました。現在は年2回開催される『Hack Challenge』として定着し、「多様な価値を生み出す人材育成と文化醸成」を支える重要な取り組みとなっています。

### 社員の声

- 意欲ある社員にハッカソンを通じて新技術習得や課題解決の実践を経験させ、次世代を担う人材を育てたい
- お客様が気づいていない課題を提案する力を育む仕組みが必要

## ソリューション

### 社会課題解決の実践的スキルを身につける『NECソリューションイノベータ Hack Challenge』

試行を重ねた『NECソリューションイノベータ Hack Challenge』は、2023年度から年2回の全社横断イベントに発展しました。最新技術を学ぶ「技術特化型」と地域課題に挑む「課題解決型」の2つの形式で展開し、社員に実践の機会を提供しています。「技術特化型」の運営では、専門知識を持たない社員も参加できるようサポート体制や事前講義を整備し、多様な年齢層が安心して挑める環境を構築。参加者は単なる技術習得にとどまらず、自ら課題を発見し提案する力を養っています。「課題解決型」では、地域住民との対話やフィールドワークを通じて、参加者が社会課題を自分ごととして捉えられるように工夫しています。さらに、他企業との合同開催にも挑戦しています。これらの取り組みは、スキル習得の場を超え、社会課題解決と文化醸成を同時に進める実践の場へと進化しました。参加者が得た経験やアイデアは社内にも波及し、部門横断での小規模ハッカソンや業務改善の提案へとつながっています。

社員一人ひとりが「挑戦し共創する文化」を体感し、日常業務に活かすことで、持続的に新たな価値を生み出す仕組みが根つきはじめています。



2025年度、鹿児島県徳之島町で地元住民や高校生とともに「課題解決型ハッカソン」を実施。様々なアプリが開発され、地元メディアでも取り上げられて大きな反響を呼びました。



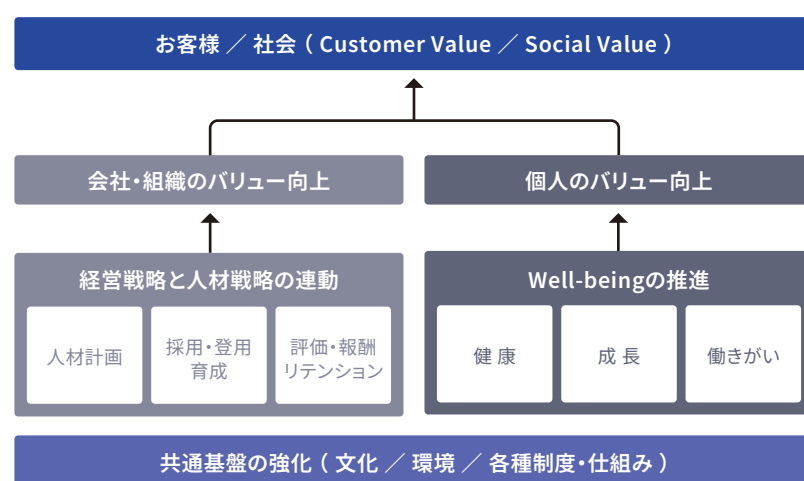
## 人的資本経営に積極的に取り組み、お客様への価値提供と社員のWell-being向上につなげる

当社の人的資本経営の取り組みは、2本柱「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。



### 当社のWell-being推進の考え方

Well-beingの推進は、人材の価値を最大化し、「個人のバリュー」を向上させる、欠かせない取り組みです。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」の領域を中心に投資し、社員のWell-beingを推進していきます。

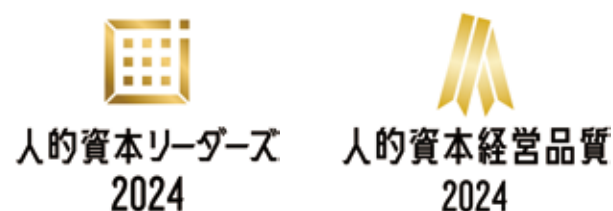


### 人的資本調査

#### 人的資本経営への取り組みが評価され

#### 「人的資本リーダーズ2024」および「人的資本経営品質ゴールド」を受賞

当社は人的資本調査2024にて、「人的資本リーダーズ2024」および「人的資本経営品質ゴールド」を受賞しました。今後もステークホルダーの声に真摯に向き合いながら人的資本経営を高度化することで、多様な価値を生み出し、お客様や社会の発展に貢献していきます。



#### 評価ポイント

##### 適時適所適材の人材戦略の実現

人材のアロケーションとタレントマネジメントシステムの活用により、経営戦略を反映した適時適所適材を実現している。

##### 現場視点での様々な施策を実施

社員のWell-beingを推進する全社プロジェクト『きらねすプロジェクト』を発足し、全社横断的に現場視点での施策を検討・実施している。

##### 人的資本情報の積極的な開示

「人的資本レポート」を発行し、人への投資に関する考え方や最新の取り組みを開示。レポートを活用し、ステークホルダーとの対話から企業価値を高める施策へと深化させている。

### 全社横断ワーキンググループ活動

#### 社員のWell-being推進に向けた『きらねす※1プロジェクト』

お客様や社会にとってさらに価値ある企業を目指して、社員個人のバリュー向上を促進するために、「健康」「成長」「働きがい」の3つの柱で、社員のWell-beingを推進する『きらねすプロジェクト』を実施しています。現会長の石井がプロジェクトのオーナーとなり、全社横断的に様々な部門から3つのワーキンググループにメンバーをアサインし、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。現場視点での施策を検討し実施しています。本プロジェクトは社員の意識改革や人的資本経営の推進力となり、社外からの評価につながっています。また、人的資本経営モデルとしてお客様や社会に貢献する活動も行っています。

＞P.29



※1 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。きらねす (名称) および、イメージは社内限定で使用しています。

#### ≫ 主な取り組み・達成目標

2024年度は年間をととして取締役会に1回、執行役員常務以上の会議に3回報告し、トップマネジメントからアドバイスをもらいながら各ワーキンググループが主体的に活動を進めました。昨年より数値の改善が見られ、「社員の心身の健康」「仕事のやりがいの実感」「活き活きと働ける環境」を目指す取り組みがより加速しました。

領域	健康	成長	働きがい
ありたい姿	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	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	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
達成目標	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 <b>4.0pt以上</b> (2025年結果：3.51)	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 <b>4.0pt以上</b> (2025年結果：3.55)	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 <b>4.0pt以上</b> (2025年結果：3.43)
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※2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 ※2 個人の人生におけるPurpose (志)

日経総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。





木下 由喜 様

広島県立広島皆実高等学校  
数学科 教諭

穴倉 健司

イノベーションラボトリ  
プロフェッショナル

加賀 茜

イノベーションラボトリ

## 「自ら考えさせるAI」で学びを変革。

## 教育現場から広がる新たな挑戦。

日本の教育現場では、生徒の自律的な学びを育む「探究学習<sup>※1</sup>」が推進される一方で、答えのない課題の評価や専門外テーマへの対応など、教員の負担が課題となっています。当社は「答えを提示しない」問いかけ型の『AIメンタリングシステム』を開発し、広島県立広島皆実高等学校（以下、広島皆実高校）で2年間のパイロット運用<sup>※2</sup>を実施。その結果、生徒の自律的な学びが促進され、教員の負担軽減にも効果があることが確認されました。

※1 探究の見方・考え方を働かせ、横断的・総合的な学習を行うことをとおして、自己理解を深めながら、よりよく課題を発見し解決していくための資質・能力を育成することを目標とする教科のこと。

※2 新しいシステムを導入する前に試験的に運用し、実際の運用における課題を把握するプロセス。

## WHY

- 生徒の思考過程や探究の深まりの評価方法は確立されていない
- 探究学習はテーマが多岐にわたるため、専門外の対応や生徒一人ひとりに寄り添った指導が求められている

## WHAT

- AIを活用した質の高い学びの場の提供と、教員の指導を支える仕組みの両立
- 「生徒の自律的な学びを支援する仕組み」と「教員の負担を軽減する環境」の両面で効果を検証

## HOW

- 「思考を深掘りするAIとの対話」と「AIを使った指導法」を支援し、効果を検証
- 哲学対話の手法を用いた「問いを出し合いながら考えを深める仕組み」で、生徒の自律性を引き出す

## 社会課題

日本の教育現場では探究学習の導入が進み、一人ひとりの生徒の思考に寄り添う指導が必要になっています。従来の講義型授業では得られなかった自律的な学びの機会が広がる一方、教員には新たな役割が求められています。生徒の個性に合わせた対話や評価づくりには、今までとは違った時間や工夫が必要です。こうした状況で「生徒の自律的な学びを支援する仕組み」と「教員の負担を軽減する環境」の両立が期待されています。

- 生徒の自律的な思考力や表現力を育む探究学習には、従来の授業とは異なる指導アプローチが求められている
- 働き方改革により、教育現場では人材と時間の有効活用が求められている
- 生徒の「学びの質の向上」実現には、教員の指導を支える新たな仕組みや支援が期待されている

## お客様の課題

広島皆実高校では、探究学習の推進にあたり、生徒一人ひとりの自律的な学びを支える体制づくりが課題でした。従来の講義型授業では、教員一人で数十人を指導できますが、探究学習では生徒ごとに対話を重ね、伴走することが求められています。さらに、生徒の問いは幅広い分野に及ぶため、教員は自分の専門外の分野に対応する必要があります。AI活用については消極的な意見がある一方、問いかけを通じて思考を促すAIには大きな期待が寄せられていました。

## お客様の声

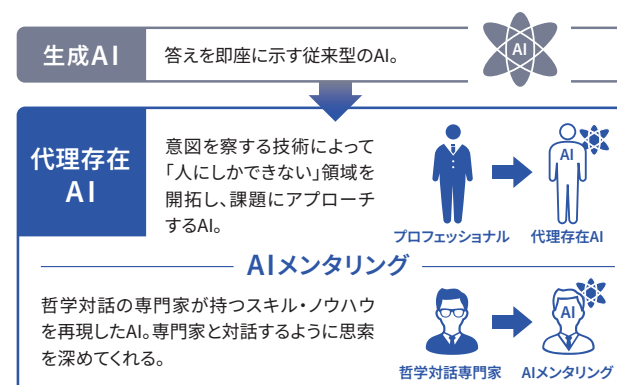
- 探究学習では生徒一人ひとりに伴走する必要があり、時間や人員の確保が難しい
- 生徒との質の高い対話や適切な学びの支援方法を模索している
- 探究テーマは幅広く、専門外の分野を完全に補完するのが難しい

## ソリューション

## 自ら考えさせるAIが学びを革新し、未来社会を支える力に

広島皆実高校にて、2023年から2年間にわたり『AIメンタリングシステム』のパイロット運用を実施しました。初年度は当社の社員が授業に参加し、AIを活用した探究学習の方法を教員や生徒とともに実践、翌年度は教員が主体となり授業で利用しています。その過程で、生徒からは「次に何を考えるべきかが見えてきた」「新しい疑問が湧いた」との声が寄せられ、教員からは「困っている生徒を支援する余裕が生まれた」「AIとの対話が指導のヒントとして活用できる」と評価いただきました。このように『AIメンタリングシステム』は、生徒の自律性を育むと同時に、教員の負担を軽減し、双方が伴走できる持続可能な探究学習を支援します。当社は『AIメンタリングシステム』の成果を踏まえ、特定のスキルや価値観を再現する「代理存在AI<sup>※3</sup>」を活用したサービス展開を加速させていきます。思考の深掘りが必要な新規事業の企画やキャリア形成支援への展開を目指し、高度な知識やスキルを持つ人材に代わる新たな仕組みとして、また心に寄り添う存在として、社会の課題解決に貢献していきます。

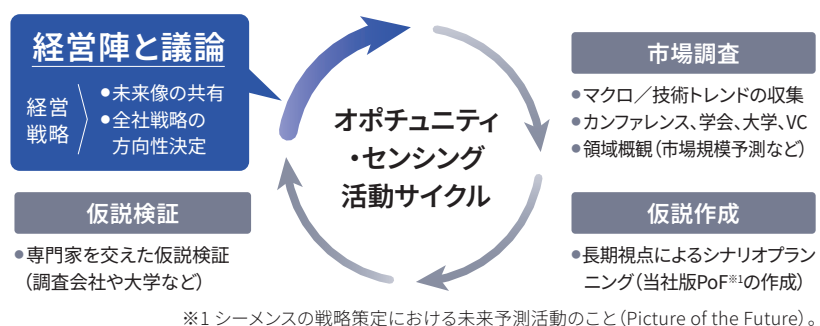
※3 特定人材の価値観とスキルを再現し、本人に代わって働くAIエージェント。コミュニケーションの介在が重要な「人にしかできない」領域で、不足するヒューマンリソースの課題へのアプローチを可能とする。



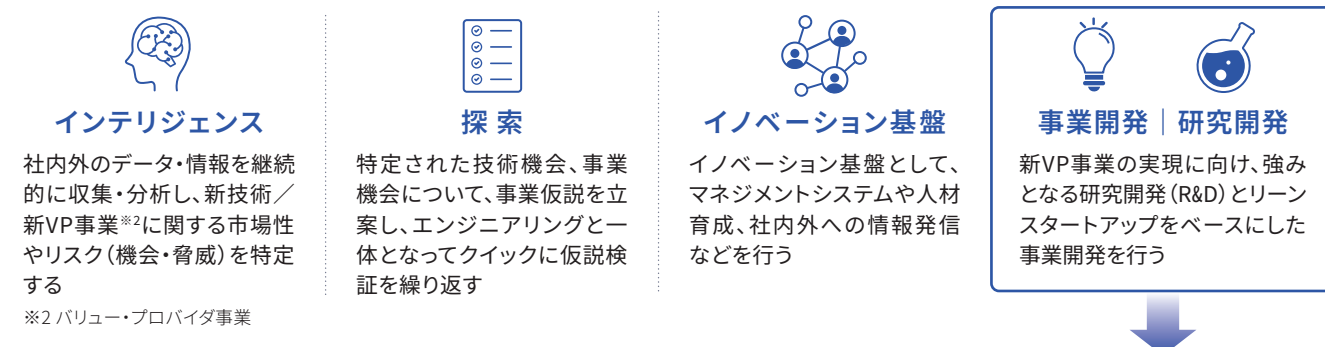


## 新たな技術の獲得から バリュー・プロバイダ事業の実現に向けて

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)』です。



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



### 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』<sup>※3</sup>『+R』<sup>※4</sup>

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 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の名称。



#### ≫ AIメンタリング

＞P.21

答えを提示しない問いかけるAIで、生徒の視座を高める

総合型探究学習において生徒に対し、哲学的に「なぜそう考えるか？」を問いながら繰り返し自分で考えることをサポート。また対話の中から生徒の成長点を可視化し、先生に対して生徒への伴走や評価を支援します。

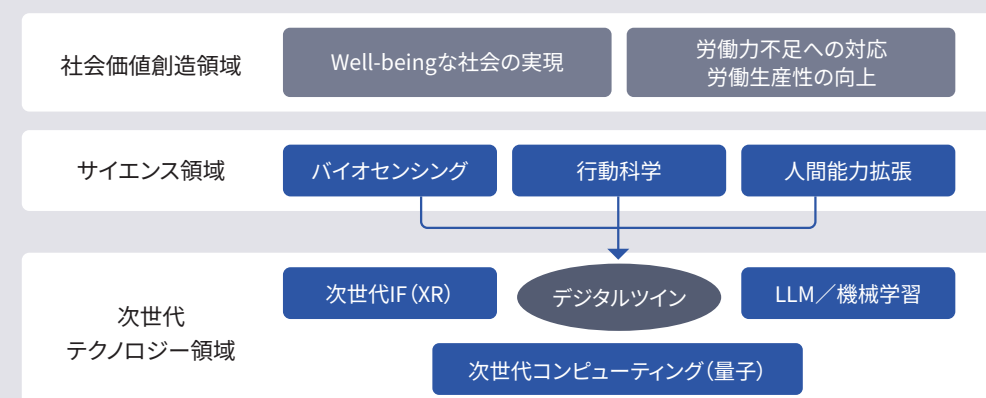


### 研究開発の全体像

全社技術と連動した研究戦略を設計。

バイオや人間理解の研究成果とデジタル技術を掛け合わせ、人がいきいきと働き、心豊かに暮らす、Well-beingな社会づくりへの貢献を目指す

「労働人口の減少に向き合い、労働の形を変革する確かな技術の開発」と「活力向上、健康維持・相互扶助など変化する価値観に向き合い、人に寄り添う技術の開発」の2つを重点施策とし、世界を変えるという志のもと多様なテーマを設定。バイオや人間理解の研究成果とデジタル技術を掛け合わせた研究に取り組んでいます。

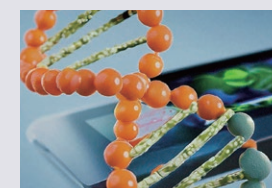


#### ≫ バイオセンシング

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「アプタマー」<sup>※5</sup>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などを進めています。

※5 特定の物質と特異的に結合する核酸分子のこと。2014～2017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な手段を提供します。



#### ≫ 人間能力拡張(認知モデル)

「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を代理する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。事例として、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最適化に取り組んでいます。







東 正宜 様

イー・アンド・エム株式会社  
取締役執行役員 専務

塚本 耕司

グローバル・パートナーリング  
統括部長

## ともに進化し続ける次世代型サプライチェーン。

## パートナー企業と描く価値共創の未来。

需要が拡大するIT業界では、人材不足や新技術対応の遅れが課題となっています。これらの課題に対して当社は、パートナー企業との持続可能な関係性の構築が不可欠と考え、約1,300社のパートナー企業とともに、サプライチェーン全体の最適化による新たな共創と協働を目指し『パートナーサポートプログラム※1』を展開しています。「パートナーシップ構築宣言※2」に基づき、人材育成や事業拡大、経営基盤の強化をはじめ、最新技術への対応など、幅広い施策を推進しています。パートナー企業と双方向の対話を重ね、個別ニーズに応じた支援を通じて、サプライチェーン全体の価値向上と持続可能な社会づくりに取り組んでいます。

※1 詳細はP.28に記載 ※2 詳細はP.27に記載

### WHY

- 持続可能な社会の実現には、自社の成長だけではなくパートナー企業との公正な取引と学びの場づくりが不可欠
- 技術革新が著しいIT業界では、人材育成や新技術への対応が重要な課題となっている

### WHAT

- パートナー企業の事業変革、企業価値向上を支援する『パートナーサポートプログラム』を展開
- パートナー企業の人材育成やリスキリングを推進し、事業拡大や経営基盤の強化を後押し

### HOW

- パートナー企業との対話を通じて、それぞれの課題や状況に応じた最適な支援策を提案・展開
- 価格調整の支援体制を整備し、従来のパートナー企業の申し入れによる「受動的な価格調整」から「共創型の価格調整」へと進化



## 社会課題

企業の成長には、パートナー企業との持続可能な関係構築と、業界全体での人材育成・技術力向上が不可欠です。IT業界では、一社単独の成長では社会基盤の発展に限界があり、パートナー企業の成長支援や教育機会の提供が業界全体の課題となっています。特に、先進分野への対応力強化や、企業規模を問わず成長機会を得られる仕組みづくりが求められています。

- 多くの中堅・中小企業において、専門人材の不足や新技術への対応遅れが深刻化している
- 持続的成長に向けた「公正で透明性の高い取引関係」の構築

## パートナー企業の課題

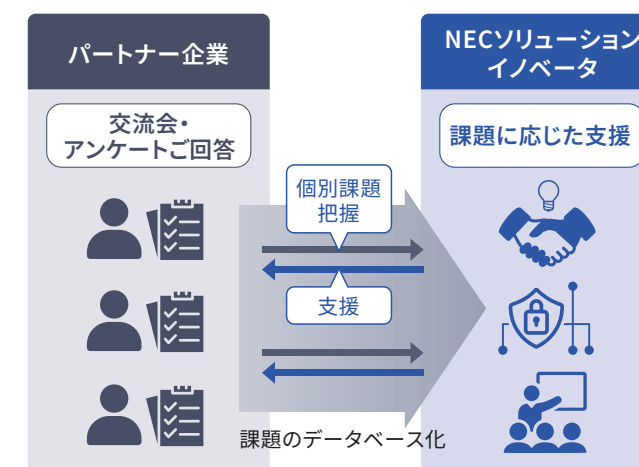
パートナー企業は、急速な技術革新や市場の変化に対応するための自社人材の確保・育成に苦慮しています。また、複数の担当者との調整や新たな分野への対応に伴い、現場の負担が増大しやすい状況です。さらに、企業規模やリソースの違いに起因する教育機会や成長機会の格差、公正で透明性の高い取引関係の構築の難しさも課題となっています。これらの課題が、持続的な成長や安定した事業運営の障壁となっています。

- パートナー企業からの声**
- 収益性向上に向けた交渉は必要だが、価格調整は切り出しにくい領域
  - 人材育成の機会は限られ、効率的かつ効果的な教育環境を検討する必要があった

## アクション

### 伴走型の支援で、パートナー企業とともに成長する

当社は、サプライチェーン全体の最適化を通じて新たな共創と協働を推進する『パートナーサポートプログラム』を2023年より展開しています。企業の利益と個人の成長を両立させ、社員だけではなくパートナー企業の従業員にも自己投資の機会を提供し、サプライチェーン全体の価値向上をはかっています。『パートナーサポートプログラム』は、人材育成や事業拡大、経営基盤の強化を軸に得意領域のマッチングやトークセッションなど8つの支援プログラムを整備。パートナー企業との双方向の対話を重視し、交流会やアンケートを通じてパートナー企業のニーズや課題をデータベース化、個別最適な支援につなげています。こうした取り組みにより、パートナー企業の経営基盤強化や事業成長を後押しし、持続可能な産業構造の構築に貢献しています。



## パートナーシップを通じた 持続可能な社会・企業価値の共創

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、パートナー企業のご協力、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、パートナー企業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、より良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。

### パートナーシップ構築宣言

当社は、「育成プログラムの拡充」「中長期的なビジネスマッチング」「人的資本経営などのサポート」への積極的な取り組みを宣言しています。また、取引対価の決定にあたっては能動的に価格協議の場を設定し、少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、労働条件の改善が可能となるよう協議して決定することを宣言。パートナー企業との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築していきます。

パートナーシップ  
構築宣言についての  
詳細はこちら▶



#### パートナーシップ構築宣言（抜粋）

##### サプライチェーン全体の共存共栄と 規模・系列等を超えた新たな連携

- パートナー企業とともに IT 人材育成強化
- 中長期的なビジネスマッチングの展開
- 人的資本経営、健康経営、働き方改革等の経営改革をサポート

##### 下請中小企業振興法に基づく 「振興基準」の遵守

- 公正な価格決定方法
- 知的財産・ノウハウの保護
- 適正な支払い条件
- 働き方改革推進に向けた協力的な取り組み

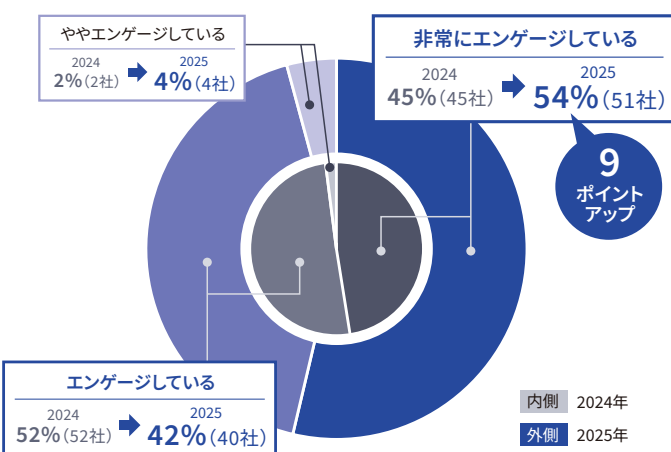
### パートナー企業の当社に対するエンゲージメント

パートナー企業との関係強化に注力し、AI教育を社員同様に展開するなどの様々な施策を示し、実施することで、高エンゲージメントスコアが向上しました。

#### パートナーエンゲージメント調査結果

回答率：2024年 73%（99社）、2025年 78%（95社） エンゲージメントスコアは各社回答の平均より算出

##### 【エンゲージメントスコア比率】



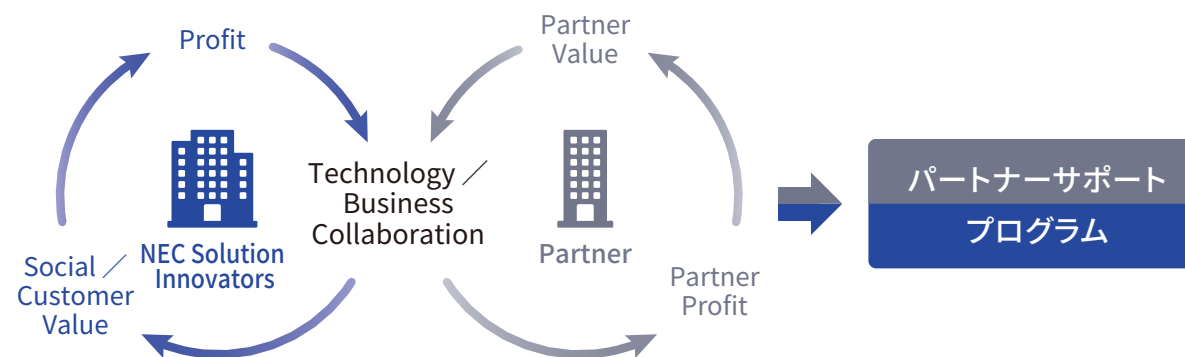
##### 【エンゲージメントアンケート調査】

各設問6点満点

設問	2024年	2025年
当社とのパートナーシップの解消をほとんど考えていない	5.7	5.8
当社とのパートナーシップを解消するとすれば経営視点で相当の決心が必要である	5.7	5.7
当社のパートナー戦略は、最良のパートナーシップを発揮しようという気にさせてくれる	5.3	5.4
当社は日々のPJをやりとげる以上の貢献をしようという気にさせてくれる会社である	5.1	5.2
当社はパートナー企業に対しての教育や能力向上のためのサポートを積極的に行っている	4.9	5.4
業務を通じて新しいスキルを身につける十分な機会を当社から提供されている	4.8	5.2
機会があれば、当社のパートナーであることの素晴らしさを広く伝えたいと思う	5.4	5.5
パートナー先を探している企業がいたら迷わず当社を薦めると思う	5.3	5.2

### パートナー企業に伴走し、事業変革や企業価値向上をサポートする 『パートナーサポートプログラム』

『パートナーサポートプログラム』では、人材育成や事業拡大、経営基盤の3つの領域からパートナー企業の事業変革、企業価値向上につながる支援策として8つのプログラムを提供しています。パートナー企業の強みを磨き、当社とともに成長していただくことを目指しています。



#### パートナー様との共創

### パートナーサポートプログラム

パートナー企業との従来の関係強化に加え、新たなチャレンジのためのサポートプログラムを多数用意することで、ともに変革を目指します。

