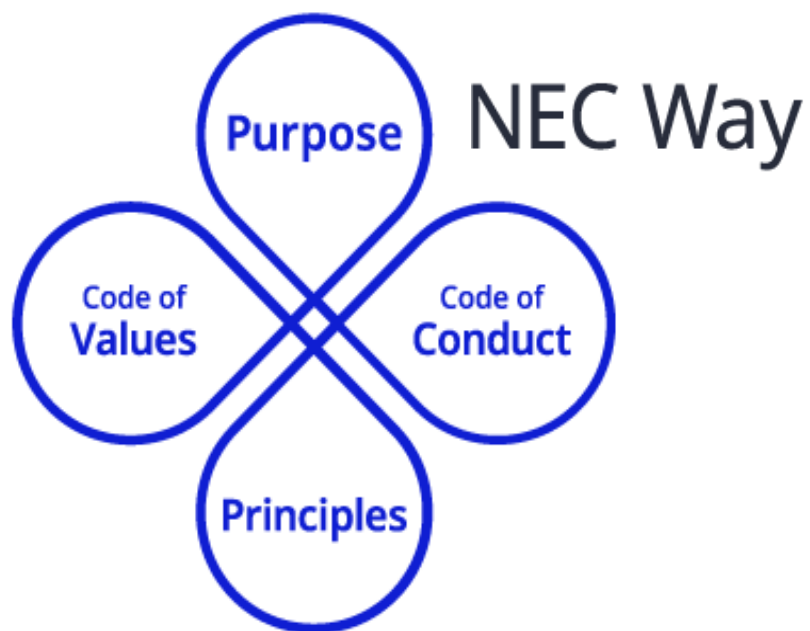


人的資本レポート2026

いつもの今日を、ともに創る。
まだ見ぬ明日へ、ともに挑む。



「NEC Way」は、NECグループが共通で持つ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・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。



私たちの考え

私たちの事業の中心は”人”
私たちが目指していること



変革と挑戦

可能性を広げていくために
挑戦を評価し、成長につなげる



会社と個人の未来

選び・選ばれる関係を築いていく
ともに会社を創り上げていく
ともに創る、ともに挑む 明日へ

Top Message P12

数字で見るNECフィールドディングの人的資本 P15

HR&カルチャー部門 対談 P16

Chapter 01 採用・入社 P18

- 01 新卒採用・キャリア採用
 - 新卒採用者
 - キャリア採用者
- 02 オンボーディング
- 03 リファerral採用(社員紹介制度)・アルムナイ採用(退職者の再雇用制度)

Chapter 02 育成・成長 P24

- 04 パフォーマンスマネジメント
- 05 人材育成全体像
- 06 スキル基盤(ベーシックコモンスキル・DXスキル)
- 07 専門スキル(職種別専門性)
- 08 リーダースキル(経営候補・マネジメント)
- 09 タレントマネジメント
- 10 ベストフィールドディングコンテスト
 - ベストフィールドディングコンテスト優勝者
- 11 資格支援制度
- 12 スキルアップ・リスクリング

ISO30414の各指標を参考に、当社の人的資本に関する各種データを開示しています。 P83

Chapter 03 キャリア P35

- 13 キャリア形成 ～キャリアパスの事例～
- 14 キャリアレビュー(キャリア面談)
- 15 1on1ミーティング
- 16 キャリア研修
- 17 NECグループ・社内人材公募制度(NEC Growth Careers)
- 18 キャリアチャレンジ制度
- 19 キャリア相談
- 20 兼職制度

Chapter 04 評価・報酬 P44

- 21 評価制度
- 22 報酬体系
- 23 退職金・年金制度
- 24 役割グレード制度・プロフェッショナル制度・職務等級制度

Chapter 05 働きがい P49

- 25 エンゲージメントサーベイ
- 26 会社・経営との対話
- 27 経営戦略の浸透
- 28 若手主体の活動
 - 若手横断活動
- 29 NECスポーツパートナーシップ
- 30 表彰制度

Chapter 06 働く支援環境 P58

- 31 健康経営
- 32 安全衛生
- 33 健康診断・メンタルヘルス
 - 健康経営施策
- 34 多様な働き方支援(勤務制度や働く環境)
- 35 育児支援
 - 妊娠・出産・育児に関する各制度
 - 育休取得者
 - 男性育休取得者
- 36 介護支援
- 37 休暇制度
- 38 住環境および転勤に関する支援制度
- 39 福利厚生 - カフェテリアプラン
- 40 福利厚生 - 資産形成と保険
- 41 福利厚生 - 食堂・売店
- 42 オフィス環境

Chapter 07 Inclusion & Diversity P75

- 43 Inclusion & Diversity
 - I&D関連施策
- 44 女性活躍
 - 女性活躍推進施策
 - 女性リーダー
- 45 障がい者雇用の促進
- 46 人権の尊重

※ ■は社員インタビューページです

【編集補足】

■報告対象期間

2025年4月～2026年3月
※一部2026年4月以降の活動内容を含む

■参照ガイドライン等

・人的資本可視化指針(内閣官房)
・持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～(経済産業省)
・人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書～人材版伊藤レポート2.0～(経済産業省)

Our Story

いつもの今日を、ともに創る。
まだ見ぬ明日へ、ともに挑む。

私たちNECフィールドイングは、NECグループの中核企業としてICTを利用する「人」に寄り添い、システムの導入・運用・保守からインフラ整備までを包括的にサポートしています。

NECグループの豊富な技術とノウハウを活かし、お客さまの価値創造に貢献することが私たちの使命です。

「人」にいちばん近いところにいるからこそ「人材」は最大の財産です。
このレポートで私たちの「人材」についての想いを感じてください。



私たちの 事業の中心は「人」

私たちは、「働く人」を支えることで、
人々の暮らしや社会の基盤を支える存在です。

私たちが向き合っているのは、
「機器やシステム」ではありません。
常に、その先にいる「人」です。

約70年にわたり、お客さまに向き合い
歩んできた歴史の中で、サービス品質や顧客対応、
現場力といった価値はすべて、社員一人ひとりの判断や行動、
日々の積み重ねによって生み出されてきました。

だからこそ、私たちは「人」を中心に据え、
人の力こそが価値創出の源泉であると考えています。



会社プロフィール

社名	NECフィールドイング株式会社	資本金	96億7010万円
代表者	代表取締役執行役員社長 形山 嘉浩	売上高	1,998億(2025年度実績/連結)
本社所在地	東京都港区芝浦四丁目9番25号	従業員数	4,957名(2026年3月末/連結)
創業	1957年	拠点数	326ヵ所(2026年3月末/連結)



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

私たちが 目指していること

現在、私たちは大きな変化の時代に直面しています。

AIの発展や事業環境などの不確実性の高まりにより、
会社に求められる役割は大きく変わりつつあります。

その中で私たちが目指すのは、社員の挑戦と成長を起点に、
持続的に価値を生み出し続ける組織です。

人が変わること、会社が変わる。
そして会社の変化が、新たな事業の発展へとつながっていく。

2030年に向けて、この好循環を実現し、
ICTを通じて社会のインフラを支え、
人々の暮らしに必要な
「トータルサポートサービスカンパニー」を目指します。

トータルサポートサービスカンパニーの実現

サポートサービス事業戦略

マネージドサービス事業/
プラットフォームサービス事業戦略

全社DX推進 圧倒的な効率化と高度化

人財戦略・組織文化改革

24H
365DAYS+

デジタル環境から
人の暮らしまで
トータルサポート
サービスカンパニー



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

可能性を 広げていくために

このような姿を実現するためには、
変革と挑戦を継続していくことが不可欠です。

しかし、挑戦は決して個人の力だけで成り立つものではありません。
新たな一歩を踏み出すときには、必ず迷いや不安が伴うものです。

だからこそ、上司や仲間の支え、
対話やフィードバックの機会、
そして挑戦を後押しする仕組みが必要です。

そうしたつながりや環境の中でこそ、
人は安心して挑戦し、自身の可能性を
広げていくことができます。



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

詳しくはこちら
[育成・成長](#)



詳しくはこちら
[キャリア](#)



挑戦を評価し、 成長につなげる

私たちの変革と挑戦はまだ道半ばにあります。

正解のない中で試行錯誤を重ねながら、
「あるべき姿」を模索し続けています。

その中で私たちが重視しているのは、
挑戦した人を正当に評価すること、
そしてその経験が次の成長や新たな可能性に
つながっていくことです。

挑戦が一過性で終わるのではなく、
確かな成長へとつながる環境づくりを進めています。



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

詳しくはこちら
[評価・報酬](#)



詳しくはこちら
[働く支援環境](#)



選ぶ・選ばれる関係を築いていく

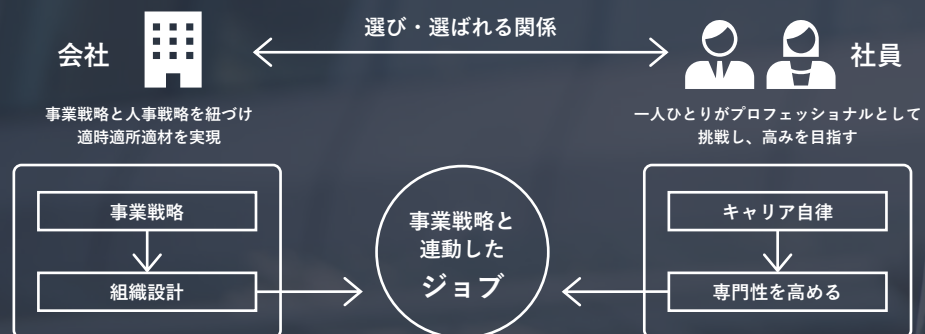
そのような取り組みの中で、
会社と個人の関係性そのものも変わってきました。

社員一人ひとりが自らのキャリアを描き、
自らの意思で会社を「選ぶ存在」へと変化しています。

こうした時代において、会社に求められる役割は、
単に制度や環境を整えることにとどまりません。

挑戦する社員がベストを尽くせるよう環境や風土の改革を行い、
その人ならではの可能性を引き出し続ける存在であることが
重要だと考えています。

だからこそ私たちは、社員一人ひとりが自律的にキャリアを描きながら、
「この会社で挑戦・成長し続けたい」と思える関係性を築いていきます。



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

ともに会社を 創り上げていく

一人ひとりの挑戦は、やがて組織の力へとつながります。

多様な人材の異なる経験や価値観が交わることで、
組織は新たな視点を取り込みながら、前進していきます。

私たちは、こうした多様性を活かしながら、
「ともに創る。ともに挑む。」という考えのもと、
高いプロ意識を持って、組織全体としての可能性を広げていきます。

そして、その中で高まるエンゲージメントは、
社員一人ひとりの成長と人生の充実へとつながっていきます。



詳しくはこちら
[採用・入社](#)



詳しくはこちら
[働きがい](#)



詳しくはこちら
[Inclusion & Diversity](#)



私たちの考え



変革と挑戦



会社と個人の未来

A group of five business professionals (three men and two women) are walking towards the camera in front of a modern glass-walled building. They are all smiling and dressed in professional attire. The image has a semi-transparent dark overlay in the center where the text is placed.

ともに創る、ともに挑む 明日へ

これから出会うあなたへ。そして、今この場で挑戦を続けているあなたへ。

あなたは、どんな未来を描きますか。

新たな役割を選択する。仲間とともに挑戦し、ともに成長する。
多様な視点を掛け合わせ、新たな可能性を広げる。

当社には、その一歩を後押しする環境と風土があります。

その一歩は、あなた自身の成長にとどまらず、組織を変え、社会に新たな変化をもたらしていきます。

あなたは、どんな明日に挑みますか。

人材の力を起点に、 次の未来へとともに挑んでいきたい

個人の力を磨き、チームで大きな価値を届ける

当社はこれまで、ICTシステムの保守・運用を通じて、お客さまの事業や社会インフラを支えてきました。AXやDXが社会実装されていく変化の大きい時代、私たちに求められる役割はさらに広がっていくと考えています。当社は、保守・運用で培ってきた強みを土台に、お客さまを幅広く支える「トータルサポートサービスカンパニー」として、提供価値をさらに拡大させていきます。

クラウド化が進む一方で、ネットワーク、エッジ、IoT、フィジカルAIなど、現場に近い領域で支えるべき技術やサービスは多様化していきます。だからこそ、ハードウェアの保守にとどまらず、お客さまの運用や業務を支える領域へと価値を広げていく必要があります。

その中心にあるのは、やはり人です。AIをはじめとする新しい技術も積極的に活用していきますが、最終的にお客さまに価値を届けるのは、現場で考え、判断し、行動する社員一人ひとりです。人が変わることによって会社が変わり、会社が変わることによって、さらに大きな価値を社会に提供できる。その循環をつくるのが、当社の持続的な成長の原動力だと考えています。

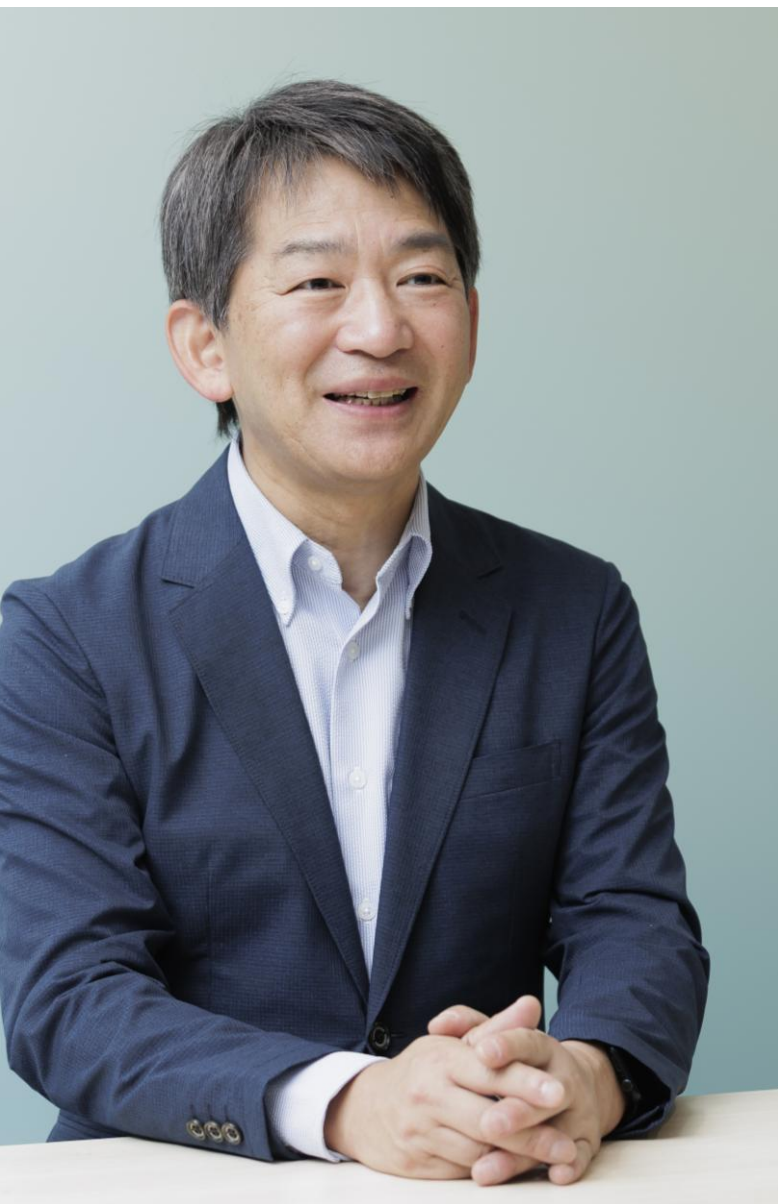
私はこれからの人材に必要なことは、一人ひとりがプロフェッショナルであることだと思います。私の考えるプロフェッショナルとは、成長し続けようと努力できる人です。その姿勢こそが、プロフェッショナルとしての土台だと思っています。

一方で、技術領域の拡大と高度化が進むこれからの時代、一人で高いレベルまで担うことは、ますます難しくなり、現実的ではありません。だからこそ、一人ひとりがAIやDXを主体的に活用しながら専門性を磨き、その力をチームの力へと昇華していくことが不可欠です。

そうした組織を実現するためには、専門性を高めることに加え、自ら課題を見つけ、周囲と連携しながら経済的な価値を形にしていく人材を育てていく必要があります。お客さまが驚くような価値を提案・実装できる人材、強い当事者意識を持ち、難しい課題にも最後までやり切る実行力を持つ人材——。それを核に組織を成長・強化させていく。だからこそ人材への投資は、経営戦略そのもの。人材育成、処遇、働く環境の整備、キャリア機会の提供など、人への投資を継続的に行っていきます。それは会社の未来への投資であり、当社の変革と挑戦を前進させる推進力になると考えています。

代表取締役 執行役員社長

形山 嘉浩



Top Message

挑戦を支え、信頼を育み、選ばれ続ける会社へ

2026年4月に参画したNESICホールディングスとしては、「Lite&Quick」という価値を大切にしていきます。時間をかけて完璧なものをつくるだけでなく、まずは行動し、お客さまにスピードをもって価値を届け、対話を重ねながら改善していく。価値を届けるまでの時間を短くする「Time to Value」は、これからの競争力に直結します。

もちろん、当社がこれまで大切にしてきた品質や信頼は、これからも変わらない価値です。スピードを高めながらも、品質と信頼を両立させる。そのバランスを追求することが、当社らしい価値提供につながると考えています。

こうした価値提供に向けた社員の挑戦を、具体的な仕組みで支えていきます。ジョブ型人事制度への移行や、行動にフォーカスした評価制度の整備もその一つです。成果だけでなく、目標に向けてどのように行動したのか、どのように成長しようとしているのかを重視しています。上司との1on1などを通じて、挑戦のプロセスを支援し、次の成長につなげていくことを大切にしています。

また、仕事と生活の両立も欠かせないテーマです。プライベートも含めて、一人ひとりが自分らしい人生を描ける状態があってこそ、仕事でも高いパフォーマンスを発揮できると考えています。社員のWell-beingを高め、心身の健康を保ちながら長く力を発揮できる環境を整えることも、人的資本経営の重要なテーマです。ライフデザイン経営の考え方も踏まえながら、社員がキャリアとライフの双方を大切にできる環境を整えています。

これからの会社と個人は、より明確に「選び、選ばれる関係」になっていきます。社員は自らの意思でキャリアを描き、その中で会社を選ぶ存在です。だからこそ会社は、「ここで挑戦したい」「ここで成長し続けたい」と思ってもらえる場でなければなりません。制度や福利厚生だけではなく、仕事そのものの面白さ、成長の機会、信頼できる仲間との関係性を含めて、選ばれ続ける会社でありたいと考えています。

その土台になるのが信頼関係です。信頼は、耳あたりの良い言葉だけでは築けません。時には厳しいことも率直に伝え、互いに向き合う。その積み重ねの中で、本当に強い信頼関係が育まれるものだと考えています。お客さまとの関係も、社員同士の関係も同じです。日々の対話と行動を通じて、信頼を積み重ねていくことが、当社の価値を支えると考えています。

当社は、これからも変化し続けます。NECグループの一員として、AIネイティブカンパニーへの変革を進めながら、私たち自身も新たな成長に向けて挑戦していきます。私たちの未来を、私たち自身の手でつくる。この想いに共感し、ともに挑戦してくれる方々と、次の時代を切り拓いていきたいと考えています。

最後に、本レポートは、当社が人への投資を通じて持続的な成長を実現していく考え方や取り組みを、社内外のステークホルダーの皆さまにお伝えするために発刊しました。社員一人ひとりの挑戦と成長が企業価値の向上につながるという考えのもと、当社の目指す姿や人材への想い、人的資本に関する取り組みへの理解を深めていただくきっかけとなれば幸いです。

Strategy

社員一人ひとりの成長と挑戦を支えるため、
さまざまな人事制度や施策を整備しています。

採用・育成・キャリア・評価・働く環境・
Inclusion & Diversityなど、人材の活躍を支える
取り組みについて体系的にご紹介します。



数字で見るNECフィールドディングの人的資本

基本情報

社員数（単体）

4,661名

平均勤続年数

26.0年

平均年齢

48.2歳

育成・スキル

年間教育日数

社員一人あたり
約15.3日

エンジニア一人あたり
約27.9日

エンジニアの保有資格数

約17,165

公的資格 約10,319
ベンダー系資格 約6,846

採用

採用区分

新卒採用 72%
キャリア採用 13%
グループ内移籍 15%

障がい者雇用率

2.63% 法定雇用率：2.50%

育児・介護

育児休業取得率

女性 100%
男性 97.6%

短時間勤務制度取得者数

育児 104人
介護 4人

働く時間・環境

平均年次有給休暇取得日数

13.9日

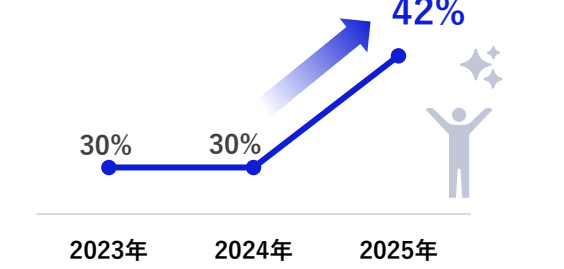
平均残業時間

14.5時間

自己都合退職率

2.5%

エンゲージメントスコア



インクルージョン&ダイバーシティ

男女比率

男性 82%
女性 18%

女性管理職比率

5.4%

【補足】

- 2026年3月末時点情報
- 障がい者雇用率のみ2025年6月時点情報
- エンゲージメントスコア40%は国内企業の上位25%に相当し、好業績に繋がる高いエンゲージメントレベルにあることを示しています

社外からの評価・認定

DX認定

経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」としての認定を取得しています。

健康経営優良法人 2026 KENEO (Engagement for Health) 大規模法人部門

経済産業省・日本健康会議が中心となり運営している「健康経営優良法人」に2022年以降5年連続で認定をされています。

プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が特例認定する「プラチナくるみん認定」および女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク「えるぼし(2段階目)」を取得しています。

変化を前提に、人材の力で 新たな価値を生み続けていきます

執行役員
兼 HR & カルチャー部門
マネージングディレクター
濱口 優治

取締役 執行役員常務
兼 コーポレートスタッフユニット長
中島 大輔

お客さまに最も近い現場から、価値を生み続ける人と組織

中島 当社は「デジタル環境から人の暮らしまで」を守り続ける、NECグループの“トータルサポートサービスカンパニー”として価値を提供していますが、技術進化や顧客ニーズの多様化により、できることも、求められることも変化してきており、当社の担うべき技術やスキル、そして行動は大きく変わっていきます。お客さまや社会に選ばれ続けるためには、AI活用を前提とした世の中で更に価値を生み出していけるよう

進化し続けなければなりません。

濱口 その通りですね。テクノロジーが進化するほど人材の価値はむしろ高まっています。人材は当社の最重要の資本であり、いかに投資し、会社を成長させていけるかは人的資本経営そのものです。従来の「高品質・効率」の追求だけではなく、変化を敏感に捉え、新たなニーズに応えられる人材が必要です。当社の現場を支える社員は、責任感や誇りを持ってお客さまに真摯に向き

合い、強い信頼関係を築いており、これは今後も大切にしたい強みです。

中島 まさにその強みを土台にしながら、お客さまが気付いていない潜在的な課題も引き出し、新たな価値提案につなげていく能動的な挑戦がこれまで以上に求められます。現場での気づきを価値創造へ結び付けていく、そのような組織への進化が求められていると認識しています。

勝てる組織へ 個の成長を組織の力に変える仕組み

濱口 今後は、事業戦略と人材戦略をより強く連動させ、勝てる組織、勝ち続ける組織を実現するために、どのような組織機能や人材がどのくらい必要かを人材ポートフォリオに落とし込み、会社として役割や期待を示していきます。そのうえで、社員がどのように成長していけるかを可視化し、チャレンジできる仕組みを整えていきたいと考えています。

中島 同時に社員一人ひとりが主体的に学び、成長機会を選択していくことが大切です。会社としては、成長を目指し挑戦する個人に選ばれる環境を整備していきたいと考えています。また、その実現に向けて、第一にマネジメン



ト力の強化を進めています。上司との目標設定や日常の1on1、評価・フィードバック、そしてキャリアレビューやキャリア開発計画の双方向の実践を通じた成長支援が重要であると考えています。

特にフィードバックは、単なる結果の伝達ではなくメンバーの成長に向けた観点が大切です。例え厳しいフィードバックであっても、成長のステップとして新たな気づきに繋がれるようにパフォーマンスマネジメントを強化していきます。また、日々のコミュニケーションで信頼関係を築くことで、フィードバックの納得性を高め、メンバーもそれを受け止められる関係性を築いていける、そんな環境や文化をつくっていききたいです。

濱口 そうした環境の中で、個の専門性が高まり、プロフェッショナル集団として組織が強くなっていく循環をつくっていききたいですね。また、会社としても選ばれる存在であり続けるために、社員の成長機会や学びへの投資を継続していきます。人材への投資は短期的には成果が見えにくい側面もありますが、継続することが重要です。そして、事業成長やお客さまからの評価、エンゲージメントといった指標を通じて成果を確認していきます。

中島 人材投資の実行にあたっては、社員の行動がどう変化したか、それが事業の成長にどのように貢献できているかを見ていくことが重要だと考えています。

具体的には、日々のコミュニケーションの実行状況やフィードバックの納得度などのマネジメントの量と質の向上や、今後の組織の成長を牽引するAI活用や提案型人材の増加、主体的に挑戦する人の広がりなどを評価しながら、必要な時には施策の軌道修正をかけていく、そのような動的な組織学習が大切だと考えています。

濱口 そのためには、AIの活用を含め、まずは私たち経営陣自らが変わり、挑戦し続ける姿勢を示し、変革を体現していかなければなりません。

中島 そうですね。最終的に目指すのは、社員一人ひとりが「自分たちの会社を自ら創る」という主体性を持つ組織です。変化には不安も伴いますが、好奇心と勇気を持って一歩踏み出し行動することを大切にし、全員で挑戦と変革を続け、社会に価値を提供し続ける組織を実現していきます。



Chapter

01

採用・入社

01 新卒採用・キャリア採用

02 オンボーディング

03 リファerral採用(社員紹介制度)・
アルムナイ採用(退職者の再雇用制度)

社員インタビュー

■新卒採用者

■キャリア採用者

01 新卒採用・キャリア採用

当社の将来の持続的な成長を支える人材の確保と育成を重要な経営課題と位置付け、採用および育成に注力しています。多様な事業を支える人材の獲得と育成は、将来の競争力向上につながる重要な基盤であると考えています。入社後は、早期から自らのキャリアを主体的に考える機会を提供し、自律的にキャリアを形成する意識の醸成に取り組んでいます。

新卒採用は、入社後、総合共通研修に続き、職種別研修やOJT、キャリア支援を組み合わせることで、段階的かつ実践的な成長を支援しています。さらに、職種ごとの専門スキル研修に加え、LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）を活用した自己研鑽の機会を提供し、社員一人ひとりの主体的な学びを後押ししています。キャリア採用は、中期経営計画や事業計画の達成に必要な

な経験やバックグラウンドを持つ即戦力として活躍が期待される人材を獲得し、事業成長に繋げています。また、多様なキャリアを持つ人材を採用することだけでなく、入社された方が定着し活躍できるよう、支援体制を強化することで、ビジョン実現に向けたスピードを加速させ、さらなる事業成長への貢献度を高めることを目指しています。

採用コンセプト

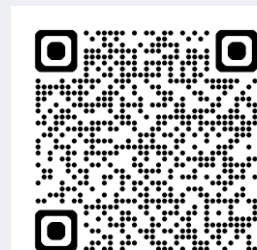
■ 採用コンセプト



より良い未来をともに創り、ともに挑戦しながら、ビジョンの実現と顧客価値の最大化を目指し、その想いを共有できる人材とともに歩んでいきたいと考えています。

採用情報

▼新卒採用



▼キャリア採用



現場で技術を磨き、 お客さまに安心を届ける

PROFILE

2024年に入社し、CEとして秋葉原支店に配属。現在は東京支店で、23区内のお客さま先に訪問し、PC・サーバなどIT機器の障害対応や定期点検、導入作業を行い、支店内では保守契約の業務を担当している。

東関東ブロック
東京支店 第一サービス課
O・H



技術の手触り感を求めて選んだ カスタマエンジニアという道

私は情報系の高専でプログラミングを学び、この分野の仕事に進むと考えていました。就職活動を進める中で、よりお客さまに近い現場で技術を活かしたいという思いが強まり、ICTシステムの安定稼働を支えるカスタマエンジニア（以下、CE）に興味を持ちました。未経験への不安もありましたが、同じ高専出身の先輩から教育体制やOJT、職場環境についてのリアルを聞き、成長できるイメージを持つことができました。最終的に、若手の挑戦を支える仕組みが整っている点に魅力を感じ、「やってみたい」という気持ちを信じてCEの道を選びました。

チームとお客さまに支えられる仕事

配属後はOJTを通じて基礎を学び、少しずつ現場対応を任されるようになりました。初めて一人でお客さまの対応をした際、説明がうまくできず悔しい思いをした経験から、「伝える力」もCEに不可欠だと実感しました。現在はPCやサーバの保守対応を中心に幅広い業務に携わっています。現場では障害内容の共有や事前準備をチームで行う文化が根付いており、先輩がいつでも気に



かけてくれる環境があります。それぞれが状況を共有しながら動くことで、個人では対応しきれない場面でもチームで乗り越えられる安心感があります。この支えがあるからこそ、前向きに仕事に取り組むことができます。私が感じるCEとしてのやりがいは、障害を解消した瞬間にお客さまから直接いただく「ありがとう」の一言です。また、作業後に「他にお困りごとはありませんか？」と声をかけることで、関連機器の不調に気づくこともあります。お客さまごとに求められることが異なるため、“引き出しの多さが大事”だと強く感じています。その引き出しを活かしプラスαの価値を提供することが、私が大切にしているCEという仕事の在り方です。

技術力を高め、信頼される存在へ

当社の強みは、障害対応を「分からない」で終わらせない体制と、技術を着実に身につけられる環境にあります。研修や実機トレーニングに加え、AIによるログ解析などの技術支援があり、多角的に支えられながらスキルを高めることができます。こうした仕組みによって、経験の浅い段階でも適切な判断にたどり着きやすくなり、現場対応の精度向上につながっていると感じています。実践経験を重ねる中で、これまで分からなかった事象にも対応できるようになり、自身の成長を実感しています。CEはお客さまにとっての最後の砦です。だからこそ、現場で培う一つひとつの知識や技術が大きな意味を持つ仕事だと感じています。今後はより高い技術力と信頼を身につけ、どんな現場でも安心して任せてもらえる存在を目指していきたいと考えています。

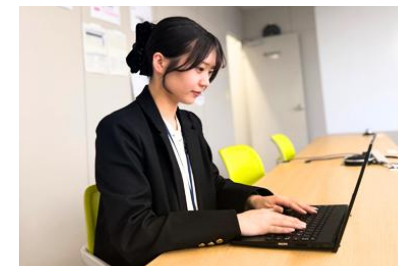
※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

1日のスケジュール 🕒

- 6:00 起床
直行のため早めに家を出る
- 8:30 お客さま先に直行して、
1件目の作業開始
- 10:00 次のお客さま先へ移動し作業
- 12:00 お昼休憩し、午後の作業で
別のお客さま先へ
- 14:00 作業後はそのまま拠点へ戻り、
報告書や事務作業
- 17:15 翌日の準備や夕礼を終え終業
- 20:00 帰宅してリラックス
- 22:00 就寝

※ある一日のスケジュールです



キャリア採用者

社会を支えるプロジェクトを動かす！ キャリアの転換点

PROFILE

2023年キャリア入社。入社後は、SI業務を担当。2025年からはマネージャーとして従事。プレイヤーとマネージャーの二刀流で、周囲に助けられながら案件対応と管理業務に日々奮闘中。

LCMサービス統括部
東関東システムグループ
E・A



「このままでいいのか」という自問から始まったキャリアの再設計

前職ではサーバエンジニアとして一つの企業に常駐し、主に運用管理に携わっていました。日々の業務にはやりがいを感じていたものの、「このまま専門領域に特化し続けてよいのか」という思いが次第に強くなり、キャリアを見つめ直すようになりました。将来的には技術を極めるだけでなく、プロジェクト全体を俯瞰し、人やチームを動かすプロジェクトマネージャーとして価値を発揮したい。そう考え、より幅広い案件に関わるため転職を決意しました。当社を選んだ理由は、自治体や病院、警察など社会インフラを支える多様な顧客に対し、幅広い案件に携われる点です。扱うシステムも多岐にわたり、提案を通じてプロジェクトに深く関与できる環境が整っています。「ここなら成長できる」と確信できたことが、入社を決めた大きな理由でした。

チームで乗り越えた経験が育てた力

入社当初は業務の進め方に戸惑うこともありましたが、周囲が自然に支え合う風土に助けられました。役職や部署に関係なく意見を交換しながら仕事を進める文化があり、安心して挑戦することができました。



キャリア採用者として即戦力を期待され、中規模の案件に参画した際には、戸惑う場面もありましたが、レビューや議論を重ねながらチームで課題を乗り越えていきました。最終的にやり切れた経験は、自身の大きな糧となっています。その後、プロジェクトマネージャーとして携わった大型案件では、計画通りに進まない局面や厳しいレビューに直面し、何度も判断に迷いました。しかし、全国のメンバーとの連携や、上司の後押しに支えられ、チーム一体で課題に向き合うことで最終的にプロジェクトを完遂することができました。この経験を通じて、チームで挑むことの価値と、自ら意思決定を担う責任の重さを学びました。

支える立場として挑む次のステージ

現在は案件を担いながら組織マネジメントにも携わっています。日々の業務では優先順位を意識し、メンバーが課題を抱え込まないよう対話を重ねています。失敗時には要因を深く振り返り、再発防止と成長につなげることを、一人ひとりの可能性を信じて挑戦を任せることを大切にしています。当社の魅力は、社会インフラを支えるシステムに携わり、チームで価値を生み出せる点にあります。現在は事業成長に向けた取り組みの一つとしてAI活用を推進しており、要件定義や設計などへの適用も進めています。今後はこうした新たな技術を積極的に取り入れ、業務の効率化だけでなく新たな価値創出につなげていきたいと考えています。好奇心を強みに変化を前向きに捉えながら、現場に新しい取り組みを定着させ、組織の進化を牽引していく存在でありたいと考えています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

1日のスケジュール 🕒

- 6:00 起床
- 8:30 出社、統括部朝会を実施
- 10:00 マネージャーミーティング
- 12:00 ミーティング（定例会議等）
- 14:00 案件対応（営業支援、SI保守、資料レビュー等）
- 17:15 統括部夕会
残りのタスク整理
- 20:00 職場の懇親会
- 22:00 帰宅し就寝

※ある一日のスケジュールです



02 オンボーディング

新卒・キャリア入社を問わず、新たに入社した社員が早期に能力を発揮できるよう、受け入れ後のサポート体制の充実に取り組んでいます。配属組織や業務に円滑に適応できるよう、早期に戦力として活躍できるように支援

するとともに、職場への定着を図っています。具体的には、上司や周囲のメンバーによる業務支援に加え、企業文化や働き方への理解を深める機会を提供することで、新入社員一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づく

りを推進しており、これにより個々の成長を加速させるとともに、組織全体の生産性向上や持続的な成長にもつなげながら、継続的な取り組みとしてその強化・拡充を着実に進めています。

新卒採用

- 内々定者オリエンテーション
- 内々定者イベント
- 内定式
- 内定者面談・イベント
- 入社前説明会

■ 入社式



- 総合共通研修（1か月）
- 職種別研修（1～3か月）
- 1年目キャリア研修
- キャリア面談（任意）
- WEB学習



- トレーナー制度
- 先輩社員との交流
- 日々のOJT
- 職種別スキル獲得

- 2年目キャリア研修
- キャリア面談（任意）



入社前

入社

研修

現場での育成

フォローアップ

キャリア採用

- 入社前面談（希望者）



- 入社後研修・WEB教育（個人学習）
- 部門レクチャー（組織説明等）
- 部門OJTの流れ説明（バディ設定等）
- 関係構築（歓迎会等）

- WEB教育(個人学習)



- 上司との1on1
- 日々のOJT

- キャリア入社者交流会（不定期）
- 全社イベント参加への促進
- フォローアンケート
- キャリア面談（任意）

03 リファerral採用（社員紹介制度）・アルムナイ採用（退職者の再雇用制度）

リファerral採用は、社員の紹介により社外の人材を獲得する制度です。採用に至った場合、紹介者には一定の条件のもと、リワードとしてカフェテリアプラン^{*1}のポイントを進呈しています。

本制度は、候補者にとって「知人が勤務する会社」という安心感があるほか、入社前にカルチャーや働き方の実態を理解できるため、入社後のギャップを抑え、早期活躍が期待できる点が特長です。

また、社員が自社の魅力を発信し、人材の紹介を通じて採用を実現することで、会社の成長戦略への貢献にも繋がります。アルムナイ採用^{*2}では、家庭事情等により、当社を退職した社員を再雇用しています。退職された後、「もう一度NECフィールドディングで挑戦したい」そんな志をお持ちの元社員が再び当社で経験やスキルを活かして活躍できるよう体制づくりを行っています。

^{*1} カフェテリアプランは、会社から毎年付与されるカフェテリアポイントの範囲内で、社員が自由に福利厚生サービスを選択・利用できる制度（詳細はP60）

^{*2} 募集ポジションは、当社在籍時と同じポジションとは限りません

リファerral採用の流れ

社員による紹介をきっかけに候補者が応募し、その後、書類選考や面接などの選考プロセスを経て採用に至った場合、所定の条件に基づき紹介者へカフェテリアポイントが付与される一連の流れとなります。



採用情報

▼リファerral採用



▼アルムナイ採用



Chapter

02

育成・成長

- 04 パフォーマンスマネジメント
- 05 人材育成全体像
- 06 スキル基盤
(ベーシックコモンスキル・DXスキル)
- 07 専門スキル(職種別専門性)
- 08 リーダースキル
(経営候補・マネジメント)

- 09 タレントマネジメント
- 10 ベストフィールディングコンテスト
- 11 資格支援制度
- 12 スキルアップ・リスキリング

社員インタビュー

■ベストフィールディングコンテスト優勝者

04 パフォーマンスマネジメント^{*1}

当社のピープルマネージャー^{*2}はパフォーマンスマネジメントの適切な実施を目的にマネジメントスキルを体系的に学び、実践しています。

研修では、目標設定、期中のPDCA、評価、改善フィードバック方法について理解を深め、組織やメンバーに変革や挑戦を促していくための動機づけ、および行動変容を起こす上でのリーダーシップの発揮について考える等、ピープルマネージャーとしての役割遂行に向けた動機づけと実践的なスキルも習得してもらいます。

今後はマネジメント職にアセスメントを行いマネジメント力強化の取り組みポイントを明確にし、より主体的にスキル向上を図る仕組みを強化していきます。

^{*1} パフォーマンスマネジメントとは

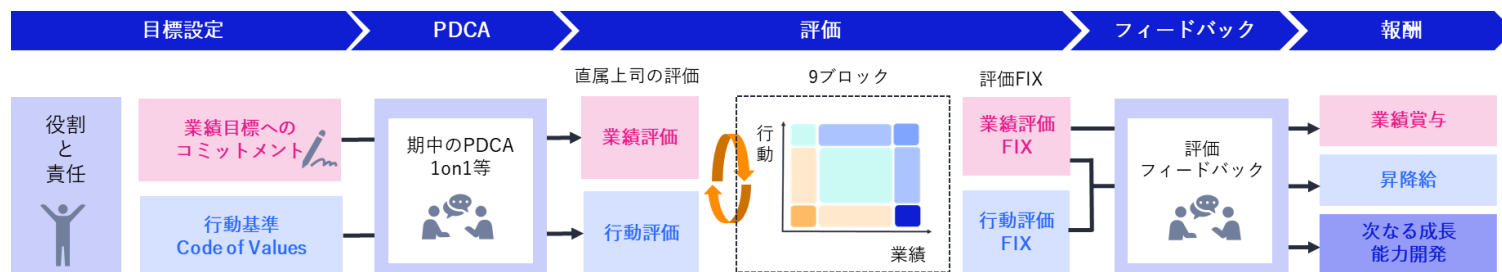
一人ひとりがそれぞれの役割において最大限のパフォーマンスを発揮し、事業戦略の実行や組織の成長、個人の成長を達成できるように、目標の設定と日々の管理、評価、評価内容のフィードバック（評価を伝え、報酬に反映させる）までの一連のプロセスを、年間を通して進めていくことを指す。

^{*2} ピープルマネージャーとは

部下を持つマネジメント職（マネージャー・ディレクター等）を指す。

パフォーマンスマネジメントを高める仕組み

パフォーマンスマネジメント全体像



マネジメント力向上に向けた継続的な取り組み

パフォーマンスマネジメントの質向上を目的に、目標設定、フィードバック、育成支援などのマネジメントスキルに関する研修を継続的に実施するとともに、実践を通じた定着・強化に取り組んでいます。

■ 目標設定

チャレンジングな目標設定や目標達成に向けた部下の動機づけの重要性を学ぶ



■ キャリア自律支援

部下のキャリア自律支援に必要な知識を習得し、一人ひとりの状況や心理に応じた支援を行う



■ 部下コミュニケーション

1on1の基本、シチュエーションalリーダーシップの考え方、チームのコミュニケーション設計を習得する



■ マネジメントドック

マネジメントスキルのアセスメントを行い、結果から個人別のマネジメント力強化計画を立て実行する



05 人材育成全体像

社員一人ひとりのキャリアオーナーシップを高め、これを促すマネジメント力を強化し、自己選択機会の拡大を図ることで、強い人・組織・カルチャーの構築につなげ、事業成長を実現していきます。

そのためには、NEC Way^{*1}に共感し、Code of Valuesを実践する自律したプロフェッショナル人材の育成を目指

すことが必要となります。全社人材育成教育においては、「NEC Way^{*1}の共感」「変革をリードする力」「全社基盤であるベーシック・DXスキルの活用」「職種別専門性スキルの強化」を追求することを基本的な考え方としています。営業・ビジネスデザイン領域、システムエンジニア領域、DX人材育成、マーケティング・企画戦略

領域を重点強化ポイントとして設定し、社員がより活用しやすい育成環境を構築します。

また、これらの取り組みをキャリア開発計画等と組み合わせながら展開することで、社員の主体的な学びと成長を後押ししています。

^{*1}NEC Wayについては、P2を参照

全社教育体系

	価値観	スキル基盤		専門スキル						リーダースキル	
	NEC Way	ベーススキル	DX	職種別専門性						経営候補	マネジメント
管理職	NEC Way	ベーシック コモンスキル	DX スキル	マーケティング	営業・ ビジネス デザイン	サービス・ SE・ コンサル	カスタマー エンジニア	技術開発	スタッフ	プロ トッ プ タ レ ン ト 向 け プ ロ グ ラ ム	新任シニアディレクター コーチング研修
主任・担当											新任管理職研修
											新任主任研修
											新入社員研修

■ 年間教育日数 ※2026年3月末時点

社員一人あたり
約 15.3 日

エンジニア一人あたり
約 27.9 日



06 スキル基盤（ベーシックコモンスキル・DXスキル）

当社では、社員一人ひとりの職種や専門領域を問わず共通して求められるスキル基盤の強化を目的に、「ベーシックコモンスキル」と「DXスキル」の強化に取り組んでいます。

ベーシックコモンスキルでは、コミュニケーション力や問題解決力、論理的思考力、ファシリテーション力などの汎用的なビジネススキルの向上を図るとともに、LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）を活用した学習環境を整備し、社員の自律的な学びと継続的な成長を支援しています。

また、DXスキルでは、社員全員がAIを活用できる人材となることを目指し、DX・AIに関する基礎知識やデジタル技術の活用に必要な知識・思考プロセスを学ぶ標準推奨研修を展開しています。さらに、デジタル技術を活用した戦略実行を支える基盤として、データドリブンな経営・マネジメントの実現に取り組んでいます。

ベーシックコモンスキル

■ ヒューマンスkill（対人関係能力）

コミュニケーション力を基盤に、ファシリテーション、プレゼンテーション、ネゴシエーションなどの実践力を高め、多様な相手との信頼関係構築や協働、メンバーの成長支援に必要なスキルを習得します。



■ コンセプチュアルスキル（概念化能力）

論理的思考や問題発見・解決力、構想力を高めることで、変化する事業環境の中で本質的な課題を捉え、新たな価値を創出できる人材の育成を進めています。



DXスキル

■ DXリテラシー研修

DXやAIに関する基礎知識の習得に加え、変化を前向きに捉え、自ら変革を推進するためのマインドセット醸成に取り組んでいます。



■ DXスキル強化研修

コンサルティング、サイバーセキュリティなどの高度専門人材の育成を通じて、事業変革と新たな価値創出を支える人材基盤の強化を進めています。



07 専門スキル（職種別専門性）

社員一人ひとりが担う職務や専門領域に応じて、必要となる知識・スキルを継続的に高め、それぞれの役割において専門性を発揮することが重要と考えています。

事業価値の最大化に向けては、職種ごとの専門性を戦略的に高めていくことが重要なテーマとなっており、職種別専門スキル研修は、こうした考え方にに基づき、期待される役割を起点として設定されています。具体的には、営業・ビジネスデザイン、サービス、SE（システムエン

ジニア）、保守施設・管理といった各領域において期待される役割や成果を明確化しています。市場分析や顧客価値の創出、ITサービスの設計・運用、プロジェクト推進、データ活用やセキュリティ対応など、それぞれの職務に求められる専門性を定義することで、日々の業務と直結したスキル開発を可能にしています。

これらの職種別専門スキル研修は、職種別の人材育成委員会が中心となって設計・展開し、各職務の特性や事業

ニーズを踏まえながら高度化を図っています。社員は自身の職種やキャリア志向を踏まえ、必要な学習テーマを選択し、専門性を段階的に高めていくことができます。これにより、社員一人ひとりがその領域のプロフェッショナルとして役割認識を深め、自律的に社会的価値を高め、スキルを発揮できる人材へと成長することを目指し、組織全体としての専門性と実行力の強化につなげていきます。



■ 保守技術研修

機種ごとの技術スキルを習得



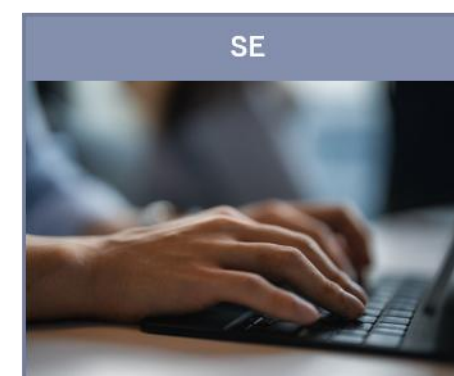
■ ビジネスコンダクター研修

顧客課題を起点に、オファリング提案を通じて事業成長を牽引する人材を育成する



■ オファリング提案力強化プログラム

顧客課題に基づく提案ストーリーを構築し、オファリング提案力と事業創出力を高める



■ プロジェクトマネージャー研修

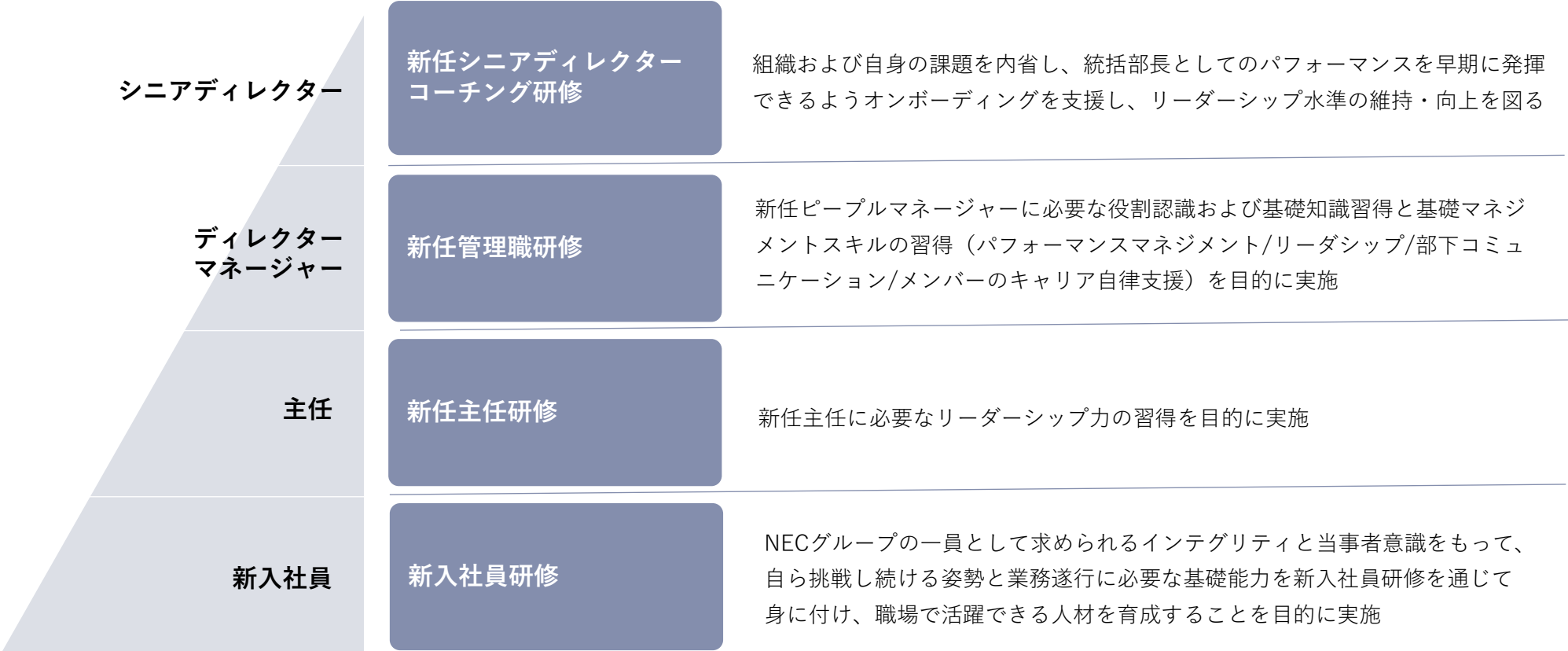
プロジェクトを成功に導くための考え方や管理手法を体系的に習得する

08 リーダースキル（経営候補・マネジメント）

社員一人ひとりがキャリアステージに応じ、自身の役割にふさわしい視点と行動力を身につけ、組織全体のパフォーマンス向上につなげることを目指し、上位管理職には、経営視点の強化と組織横断的な連携力の向上を目的として、複雑化・多様化する事業環境の中で、より

高い視座から意思決定を行い、部門間の壁を越えた協働を推進するためのマインドセットとスキル習得を行います。新任ディレクター以下に対しては、NEC共通研修を展開しており、NEC各社から集まった参加者とともに学ぶことで視野を広げ、互いに切磋琢磨しながら学び

を深めることができます。今後も各階層における役割期待に応じた学びの機会を提供し、個人と組織の成長を両立させる人材育成の仕組みを強化していきます。



09 タレントマネジメント

将来の経営人材を中長期的かつ計画的に育成することを目的に、タレントマネジメント^{*1}を推進しています。

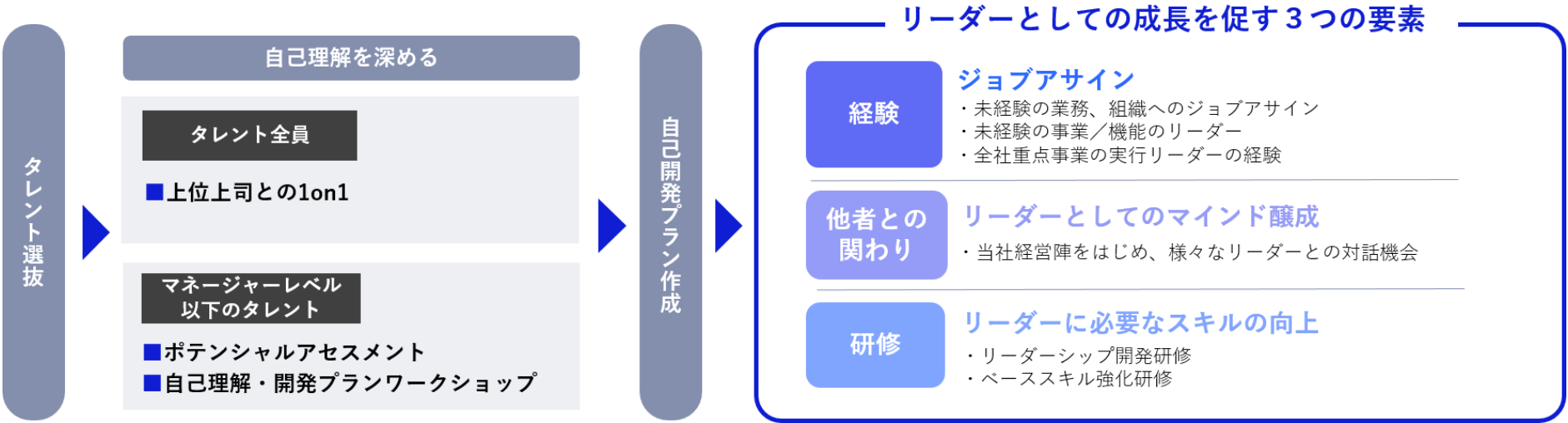
具体的には、経営人材としてのポテンシャルを有する人材の選定と育成を行うとともに、中長期的な視点での育成を実施しています。選抜にあたっては、「タレント検討会議」を通じて事業領域単位で選抜・育成方針を議論し、全社として育成を進めています。

育成においては、上司とともに策定する自己開発プランを起点に、難易度の高い業務経験を通じた育成を中心として、経営者との対話を通じたリーダーシップの醸成、リーダーとしてのコンピテンシー開発を目的としたレベル別の教育・研修を実施しており、今後、経験の幅を広げるダイナミックなアサインを一層促進するための全社レベルでの取り組みを強化していきます。

^{*1}当社におけるタレントマネジメントとは
将来の当社経営者（マネージングディレクター以上）
を中長期的・計画的に育成することを指す

教育フレーム

リーダーとしての成長を促す3つの要素「経験」「他者との関わり」「研修」を軸に、タレントの育成を図っています。
個人ごとにキャリアビジョンやゴールを設定して能力開発計画を策定し、実行しています。



10 ベストフィールディングコンテスト（技術力・提案力を競う社内コンテスト）

当社では、お客さまと直接対応する社員（全国約4,000名）を中心に、業務遂行力の高度化と継続的な成長を支援する人材育成施策の一環として、技術力・提案力の向上を目的とした社内コンテスト「ベストフィールディングコンテスト」を実施しています。本コンテストは、日々の業務を通じて培ってきた知識やスキル、対応力の研鑽の成果を競い合う場として位置づけており、実務に即した形で自身の専門性を磨く機会としています。コンテストの目的は、業績に直結する技術力および提案

力の向上を図るとともに、社員の成長意欲や仕事へのモチベーションを高めることにあります。また、競技という形式を通じて、全社的に人材育成を重視する風土を醸成し、一人ひとりが自らのスキル向上に主体的に取り組む文化の定着を目指しています。競技項目は、保守対応、電話応対、営業提案、設計構築、施工管理の五分野で構成しており、それぞれの職務における顧客対応を想定したロールプレイや、実務に近い成果物の作成を行います。単なる知識や手順の確認にとど

まらず、お客さまの課題や期待を的確に捉えた対応力や提案の質、専門的判断力を総合的に評価することで、現場での実践力向上につなげています。こうした取り組みは、お客さまへの提供価値を高めると同時に、顧客満足度（CS）の向上につながり、当社が「選ばれる企業」であり続けるための基盤となっています。今後も当社は、実践的な人材育成施策を継続的に展開し、人材を最大の資本と捉えた価値創造を通じて、持続的な事業成長と社会への貢献を目指していきます。



ベストフィールディングコンテスト優勝者

BFC優勝者が語る、自己成長と信頼を得られる唯一無二の経験

PROFILE

新卒で入社し東関東営業部に配属。営業として千葉県为民需のお客さまを担当し、2020年よりLCM東京システム部へ異動。現在まで東京エリアのお客さまのサーバ系SIやPMを担当。2026年2月、第38回ベストフィールディングコンテストへ初参加。設計構築部門で優勝。

LCMサービス統括部
東京システムグループ
F・K



日々の業務の積み重ねとチームの絆で実現した最大限の準備

ベストフィールディングコンテスト（BFC）は、社員の研鑽の成果を競い、業績に貢献できる技術力、提案力の向上およびモチベーション高揚を目的とした、当社が誇る社員参加型のコンテストです。私は、前年度に後輩が参加していたことをきっかけに、挑戦してみようと考えBFCへの出場を決めました。準備では、「日常業務では得にくい、自分の力を試す機会」として前向きに取り組みました。特にAIやクラウド領域の顧客課題を想定したシミュレーションを重視し、「AIで何ができるのか」「当社技術の強み」等の問いに対する回答を整理して想定問答として体系化しました。また、過去の優勝者からのアドバイスや資料の分析、チームの支援が、質の高い備えにつながったと感じています。



競技での手応えと優勝の要因

BFCは計2日間実施されます。1日目は当日提示された課題に対する資料作成、2日目はその内容を基にした顧客ロールプレイ対応でした。ロールプレイでは、事前に想定していた流れに沿って進めることができ、質問内容も想定範囲内が多く、手応えを感じなが

ら対応できました。結果として優勝を収めることができましたが、その成果の要因としては、効率的な資料作成力と、事前シミュレーションに基づく再現性の高い対応が挙げられると思います。入念な準備がそのまま結果に結びついた経験は、自身の業務スタイルへの確信と大きな自信につながりました。加えて、これまでの業務への向き合い方や進め方が適切であったと再認識できたことは、出場を通じて得られた大きな価値であり、今後のモチベーション向上にもつながっています。

優勝によって得られた信頼と自身の励み

今回の経験を通じて得た最大の成果は、「優勝」という結果を通じた信頼と自信の向上です。職場内外で評価される機会が増え、「BFC優勝者」として自己紹介できることは、分かりやすい強みとなりました。上司や同僚との関係性にも良い影響があり、今後の挑戦に向けた大きな励みとなっています。また、この経験が次の挑戦への動機づけとなり、組織全体の好循環につながることも期待しています。一方で課題として、資料が箇条書き中心で読みづらくなってしまった点があり、今後はストーリー性や視認性を意識したアウトプットの質向上に取り組みたいと考えています。キャリア面では主任昇格を見据え、今回の経験を自信に変えつつ、さらなるスキルアップを図ります。特にサーバー領域に加えてネットワーク分野への知見を広げ、将来的には複合案件を牽引できる人材を目指します。現場での学びと主体的な工夫を積み重ね、より高いレベルで価値発揮できるよう成長していきたいと考えています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

● 1日のスケジュール 🕒

- 6:00 起床
- 8:30 出社。メール確認、朝会
- 10:00 進行中プロジェクトの進捗管理、お客様との打ち合わせ
- 12:00 昼食
- 14:00 設計・構築作業、資料作成、調査・トラブル対応
- 17:15 進捗更新、工数入力、翌日タスク整理し退勤
- 20:00 自己研鑽（資格勉強・技術調査）
- 22:00 就寝

※ある一日のスケジュールです



11 資格取得支援

事業運営上または業務遂行上必要となる、公的資格やベンダー系資格については、受験費用（願書・受験料・免許登録料等）を会社が負担（同一資格につき原則3回まで）、また、受験日は勤務扱いとし、受験にかかる交通費や宿泊費についても、規程に基づき費用を支給しています。

さらに、会社が取得を推奨する資格については、資格取得時に一時金として奨励金を支給するなど、資格取得のバックアップ体制を充実させています。近年、国や自治体が行う一般競争入札案件や民需案件の仕様書等において有資格者の配置が条件化されるケースも少なくないため、各部門、職場においては、継続的かつ計画的な有資

格者の育成が求められています。資格取得を通じて獲得した新たな知識やスキルは、社員自身にとっても自信アップや成長につながり、その後のキャリアの可能性を広げる効果もあります。資格取得を支援する仕組みを効果的に活用して、個人、組織双方の継続的な成長を図っていきます。

エンジニアの公的・民間資格数

保有資格数
約 17,165

公的資格
約 10,319

ベンダー系資格
約 6,846



(2026年3月末)

取得資格TOP5

(2026年3月末)

■ 公的資格・保有者数

1	工事担任者	3,617名
2	情報処理技術者	3,050名
3	電気工事士	792名
4	電気工事施工管理技士	411名
5	医療機器修理責任技術者	376名

■ ベンダー系資格・保有者数

1	IT Infrastructure Library	1,525名
2	マイクロソフト認定技術資格MCP	1,441名
3	HP認定プロフェッショナル※	681名
4	LPIC / LinuC	668名
5	オラクル認定試験	652名

※日本ヒューレット・パッカード株式会社のテクノロジーやソリューションの専門技術を備えていることを証明するワールドワイドな認定制度

12 スキルアップ・リスキリング

デジタル技術の進展やビジネス環境の急速な変化に伴い、社員一人ひとりが新たなスキルを継続的に習得するリスキリングの重要性が高まっています。こうした背景を踏まえ、当社では自ら必要なスキルを習得できる選択型研修を拡充し、社員が主体的に学べる環境の整備を進めています。

その一環として、いつでも・どこでも自身のスキルアップに活用できる学習基盤として「LinkedIn Learning（オンライン学習サービス）」を導入しています。

LinkedIn Learningは、ビジネススキルやテクノロジー、クリエイティブ分野など幅広い領域に対応したオンライン学習プラットフォームであり、毎月新しいコースが追加されています。全社員にLinkedIn Learningのライセンスを付与し、約25,000のコースを通じて自律的な学びを支援しています。

リスキリングや能力開発の促進に向け、継続的な活用を推進しています。

スキルアップ・リスキリング事例



営業転身を契機とした主体的な学びの実践

東日本インテグレーション統括部
西関東第一営業部

Y・R

どのような学びをしていますか

入社3年目で営業職に転身し、技術的な会話が求められる場面が増えたことから、基本情報技術者試験の取得に取り組みました。プログラミングは初めて学ぶ分野であったため、AIツールも活用しながら理解を深めました。また「実際の案件でどのように使われるか」を意識しながら学習を進めることで、実務と結び付けた理解を心がけました。

その学びが、現在の業務にどのように活かされていると感じますか

資格取得を通じてITの基礎知識を体系的に理解するとともに、「技術的根拠に基づいて提案する」という意識が強まったことが大きな変化です。その結果、エンジニアとの打合せやお客さまへの説明においても内容を伝えるだけでなく、「なぜその構成が必要か」を自分の言葉で説明する意識が高まり、提案の説得力向上につながっていると感じています。



継続的な学びによるスキル向上と顧客価値の創出

システムサービス統括部

M・N

どのような学びをしていますか

事業環境の変化やお客さまニーズの高度化を実感する中で、常に学び続けることを意識しスキル向上に取り組んでいます。現在は、IT基礎・ネットワーク・セキュリティ知識を運用業務に活用するため、関連するIPA資格の取得に挑戦しています。あわせて、書籍購入や研修受講費にカフェテリアプランを活用し、継続的な学習を実践しています。

その学びがどのように業務やお客さまの価値向上に繋がっていると感じますか

日々の学びを土台に、お客さま先でのトラブル発生時には状況を整理し、対応方針を迅速に組み立てることで、適切なアドバイスを提供できるようになりました。これにより、お客さまへの価値向上につながっていると感じています。また、チーム全体に知識を共有することで、周囲の理解深化やモチベーション向上にも寄与していると思います。

※所属・役割は取材当時のものです。



Chapter

03

キャリア

13 キャリア形成 ～キャリアパスの事例～

14 キャリアレビュー(キャリア面談)

15 1on1ミーティング

16 キャリア研修

17 NECグループ・社内人材公募制度
(NEC Growth Careers)

18 キャリアチャレンジ制度

19 キャリア相談

20 兼職制度

13 キャリア形成 ～キャリアパスの事例～

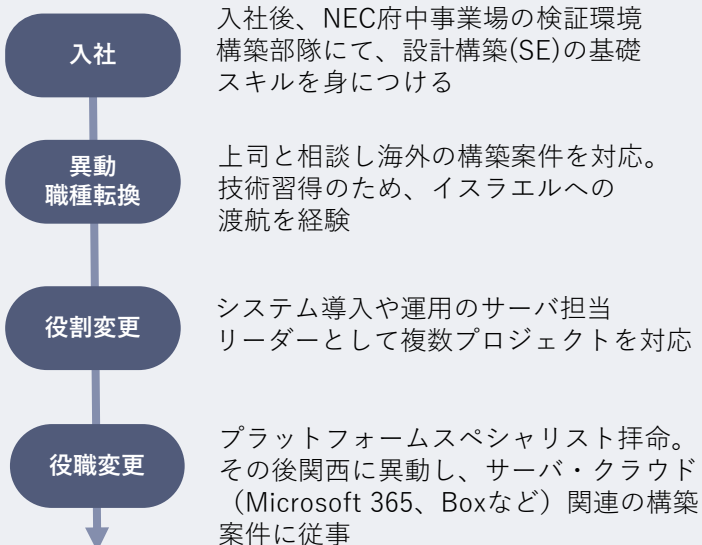


“インフラ領域で
専門性を磨き、
基盤構築で価値を発揮”

LCMサービス統括部
関西システム

K・N

サーバインフラ領域を中心にキャリアを形成。複数プロジェクトでサーバ関連のリーダーを担う。現在は関西にてクラウドを含む基盤構築案件を推進し、プロジェクト価値の最大化に貢献している。

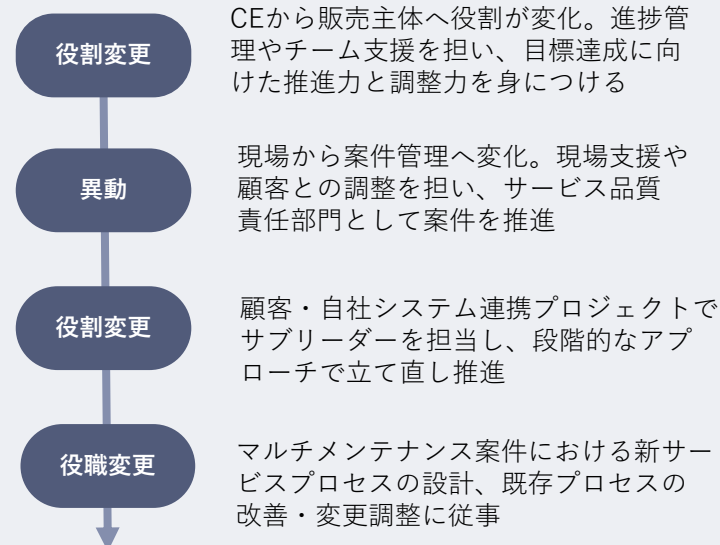


“横断経験を通じた
キャリアの深化と
事業推進”

技術サービス統括部
サービスマネジメント

I・R

保守(CE)として入社し、保守・販売・案件管理を横断して経験を積む。マルチメンテナンス領域で全国展開を推進するとともに、現在は、関係部門と連携しプロセス設計・改善や案件全体の推進を担っている。

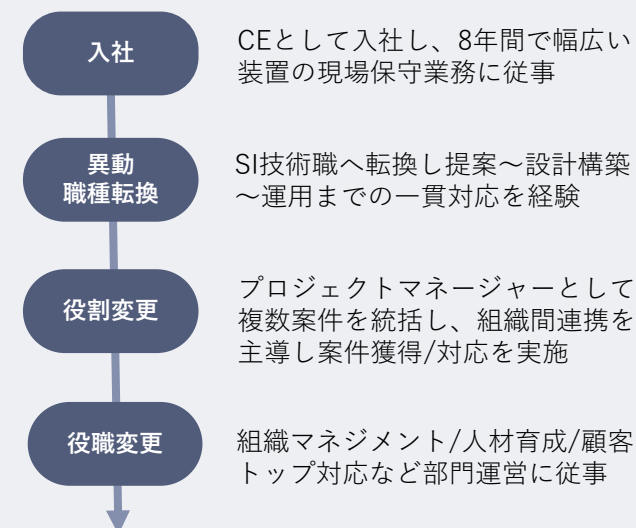


“現場力を起点に、
組織成果へつなぐ
変革ドライバーへ”

東日本インテグレーション統括部

K・K

入社後、保守(CE)から設計構築(SE)にてインフラ領域で現場経験を積み、顧客プロジェクトの最前線で実績を創出。その後、マネジメント領域へ役割を拡張し大型案件等で組織横断の推進をリード。現在は営業部門戦略、人材育成に関与し組織全体で顧客価値向上に貢献する組織運営を担っている。



※所属・役割は取材当時のものです。

14 キャリアレビュー（キャリア面談）

「キャリアレビュー」は、年に一度、社員自身がキャリアを振り返るとともに、ありたい姿の実現や成長に向けた現状把握・目標設定・具体的な実行計画について、上司との対話を通して認識を合わせ、ブラッシュアップを行う場です。その背景には、変化が激しく、明確な正解のない今の時代において、一人ひとりが「自分のキャリアは自ら設計するもの」という意識を持ち、自ら考え、築いていく姿勢が求められていることがあります。

しかし、キャリアの経験サイクルは個人で完結させるものではありません。他者との対話を通じてこそ新たな気づきが生まれ、視野が広がり、考えが深まります。そのため、当社におけるキャリアレビューは、社員一人ひとりが自律的にキャリアを設計するための大切なステップと位置づけています。上司との対話は単なる確認作業ではなく、双方が本音で向き合い、ともに考える貴重な機会です。

将来に向けた目標設定や行動計画を考えるだけでなく、自分らしい仕事や働き方に対するビジョンを明確にしながら、対話を通じて現在の立ち位置を確認し、目指す姿とのギャップを明らかにすることが大切です。そして、そのギャップ解消に向けた具体的なアクションをともに考えることで、より納得感のあるキャリア形成と持続的な成長につなげていくことができると考えています。

キャリアレビューの流れ



これまでの経験を振り返り、自分は今の仕事で何ができるのか？今後どんなキャリアを歩んでいきたいか？といった自分の強みや価値観を確認します。



自分の将来の仕事に関する明確なビジョンや達成したいキャリア目標を中長期的な視点で設定します。



キャリアの実現に向け、業務での挑戦や研修等の学習機会への参加等、具体的な計画を策定します。



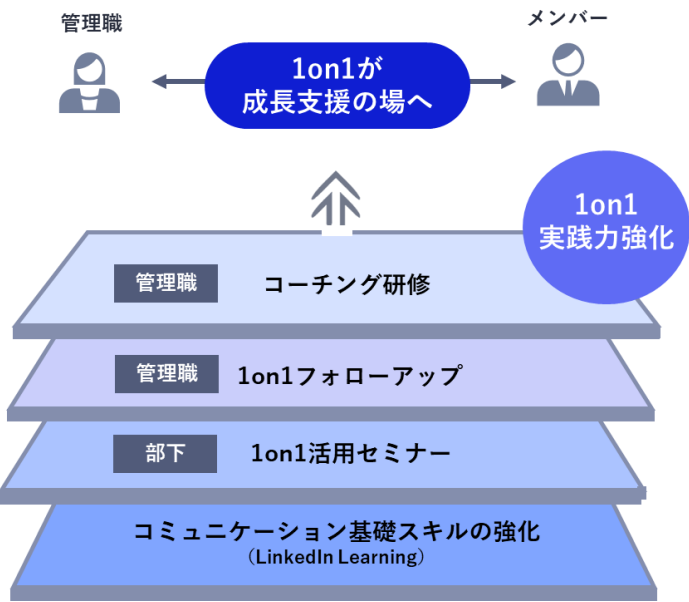
キャリアの開発計画や実行計画のブラッシュアップに向けて上司とキャリアレビューを実施します。自己成長に向けてどのようにアクションしていくか一緒に検討します。

15 1on1ミーティング

「1on1ミーティング」は、日常業務では拾いきれない課題や感情、多様化する個人の状況・価値観に応じた働き方やキャリアに関する考えを共有する、貴重な対話機会です。その背景には、組織におけるコミュニケーションの重要性がますます高まっていることがあります。特に、上司とメンバーの間での信頼関係の構築や、個々の成長支援がこれまで以上に求められています。

当社では、管理職向けに選択型の1on1研修を実施しており、1on1の重要性や背景・目的を理解した上で、部下の成長支援やチーム力強化に向けた活用方法を学んでいます。定期的な対話を通じてメンバーの状況や想いを深く理解し、「傾聴・共感・問いかけ」により主体性を引き出すことで、心理的安全性の高い関係性と自律的なキャリア形成の支援を目指しています。

さらに、実践経験を振り返り、自らのスタイルを見直すフォローアップの機会も設け、継続的なスキル向上とより効果的な実践につなげています。これまで1on1は主に管理職が担ってきましたが、今後は「一人ひとりの成長を支える対話の場」として、役職に関係なくより多くの社員がこのスキルを身につけ、信頼関係の構築や相互の成長支援、働きやすさの向上につなげていきます。



選択型の1on1研修

■ 管理職向け

1on1フォローアップ研修	自身の1on1を振り返り、1on1を通じた部下の価値観・キャリア観の引き出し方を学ぶ
コーチング研修	承認・質問等のコーチングスキルを習得する

■ 部下向け

1on1活用セミナー	1on1を自身の成長につなげるための活用方法やポイントを学ぶ
------------	--------------------------------

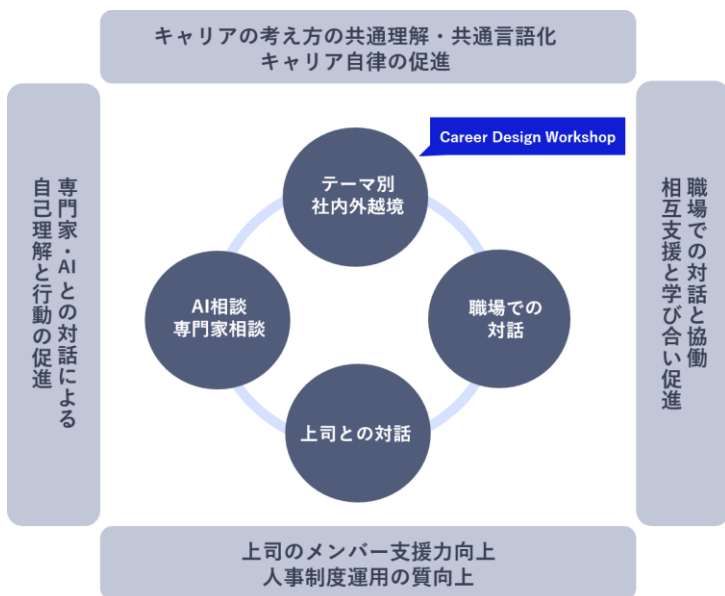
■ 共通

1on1コミュニケーション基礎	コミュニケーションの基礎スキルや1on1の目的・効果的な進め方、活用法等を理解する
-----------------	---

16 キャリア研修

自身のキャリアを考える場として、NECライフキャリア株式会社が主催する「Career Design Workshop」を採用しています。「キャリア自律」と言うと、キャリアを”選択する”ことばかりに目がいきがちですが、自律的にキャリアを進めるためには、仕事を知る⇒実践を通して力をつける⇒新たな仕事に挑む、という3つのステップ

Career Design Workshopの立ち位置



を連続的に回していくことが重要です。

Career Design Workshopの多くのプログラムが、自己理解を深めるアセスメントや事前ワーク⇒ワークショップ⇒キャリア面談⇒一步を踏み出す行動等で構成されています。ワークショップでは、様々な組織の同世代の考えに触れることで刺激や気づきを得ることが期待できます。

Career Design Workshopの構成例

20代

仕事への主体的な取り組みから、仕事に向き合い、自分の動機とマイルールを言語化する

30代

仕事経験から自分の持つスキルが見える化し、自身で今後のキャリアを切り拓く力を強化する



40代

自分自身を再構築し、未来のキャリアを切り拓き、考え方を獲得し行動へつなげる

50代 前半

自分のキャリアを振り返り、価値観・経験を知り、人生後半の姿を想像し、ライフキャリアの設計やマルチステージへの準備を行う

50代 後半

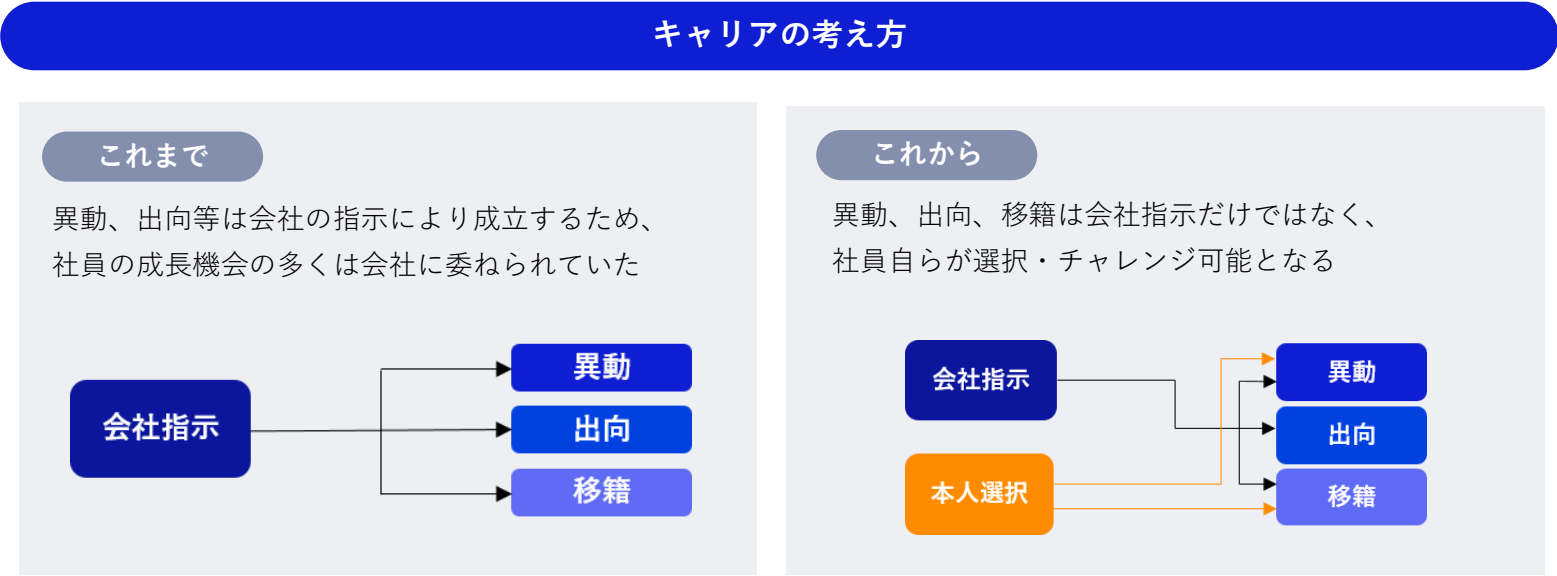
60歳以降のライフ＆ワークキャリアを具体化するとともに行動を促進し、自分の原点（人生全体の価値観）の再確認を行う

17 NECグループ・社内人材公募制度（NEC Growth Careers）

当社は、社員のキャリア形成と組織の競争力・実行力の強化を目的として、「NEC Growth Careers」（以下、NGC）を導入しています。専用のプラットフォーム上に社員個人の「職務経歴」と、組織の「募集ポジション」を公開し、NECグループ内でマッチングする制度で、社員のキャリア形成・満足度向上と、会社と組織の競争力・実行力を強化しています。

当社もNGCを通じて求人募集を行っており、NGCに参画しているNECグループ会社に公開され募集をかけることができます。社員は自らの意志で応募することができ、組織は戦略に基づいた適切な人材配置を行うことが可能となります。変化の激しい事業環境の中で、社員が自律的にキャリアを描き、成長機会を主体的に選択できる環境づくりと、戦略遂行に必要な人材を迅速に確保・配置することの両立が求められています。

こうした背景を踏まえ、社内の人材とキャリア機会を可視化し、双方を結びつける制度として位置づけています。



18 キャリアチャレンジ制度

当社は、自らのキャリアに主体的に挑戦するシニア人材を応援するため、「キャリアチャレンジ制度」を設けています。背景には、働き方やキャリア観の多様化が進む中で、「一つの会社に長く勤める」ことだけがキャリアの正解ではなくなっているという環境変化があります。

社員一人ひとりが、自身の価値観やライフステージに応じて、最適なキャリアを主体的に選択できる環境を整えることは、企業にとっても大切なテーマです。キャリアチャレンジ制度では、会社が経済的・時間的なサポートを行うことで、社員が安心して新たな次のキャリアに踏み出せる環境づくりを目指しています。

【制度対象者】

満45歳以上満65歳未満かつ勤続5年以上*の社員

*他社からの移籍者は、当社への出向期間を含め5年以上であれば対象

サポート内容

能力開発休暇	研修の受講や資格試験の受験、独立・自営の開業準備等を行うために、連続した一期間で最長1年間の休暇が取得できる。
キャリアチャレンジ準備支援金	速やかに新たなキャリアにチャレンジできる環境を整えるための経済的支援として、退職時に支援金を支給する。
能力開発研修費補助	キャリアチャレンジに必要な知識やスキルを習得するための研修受講や、必要な資格取得をする場合に、そのために必要な費用の一部を補助する。
再就職支援サービス	キャリアチャレンジ準備支援金の適用を受けて退職する場合、または能力開発休暇を取得した場合には、希望に応じて再就職支援会社によるサービスを付与する。



19 キャリア相談

当社では、キャリアコンサルタント（国家資格）を有するキャリアアドバイザーが、社員一人ひとりのキャリア相談に応じ、主体的なキャリア形成を支援しています。また、気軽に自身のキャリアについて相談できる環境として、AIを活用した相談の仕組みも整備しており、時間や場所にとらわれず、自分のタイミングで考えを整理することが可能です。

変化の激しい事業環境においては、自分のキャリアを「仕事に対する意欲や課題」「これまでの経験」「将来の展望」といった多面的な視点から捉え、自律的に選択していくことが重要です。一方で、環境や役割の変化に伴い、これまでの経験や将来の見通しに揺らぎが生じることも少なくありません。

こうした状況を踏まえ、当社ではキャリア相談の機会を通じて、社員が自分の考えを整理し、新たな気づきを得る機会を提供しています。客観的な視点を取り入れることで、視野の拡大や意思決定の質の向上につなげ、個々の成長を支援しています。今後も本取り組みを通じて、社員が自らキャリアを描き、主体的に挑戦し続けられる環境の整備を進めることで、個人と組織の持続的な成長の実現を目指していきます。

当社のキャリア支援チーム



■ 相談事例（一例）

- ・ キャリアの方向性
- ・ 社内公募への応募
- ・ 現職・処遇
- ・ 職務適性
- ・ キャリアチャレンジ制度利用
- ・ 他職種・部門への異動希望
- ・ 能力開発
- ・ 仕事と家庭の両立 など

AIキャリアトーク

社員一人ひとりが「自分らしく成長する」ために、自身のキャリアを振り返り、今後を考えるきっかけとなる生成AIを活用したキャリア相談ツールを提供しています。AIが相談者の悩みを受け止め、次のアクションに一步踏み出すための選択肢を提示します。好きなタイミングで、周りを気にすることなく、気兼ねなくキャリアの悩みを相談することができます。

■ 主な特長

代表的なキャリア理論
(41種) を学習



社内制度、
相談傾向を学習



人間らしい共感力
を持った応答



好みの相談
スタイルを選択可能



いつでも何時間でも
無料で相談可能



20 兼職制度

当社における兼職とは、「社員が個人として、あるいは当社以外の企業・団体などの一員として、一定の責任を負いながら行う、当社の業務以外の活動」を指します。価値観やキャリアの多様化が進む中、多様な働き方やキャリア形成を支援する制度の一つとして、兼職制度を運用しています。

情報の適切な管理や過重労働の防止などにも配慮しながら、一定の条件下で社員の兼職を認めており、兼職を通じた個人の挑戦と成長を尊重し、社員が自らの可能性を広げながら社会と関わり続けられる環境づくりを推進しています。社員の中には、当社での業務に加え、業務外で培ったスキルや経験、これまでの人生の中で築いて

きた人脈や専門性を活かし、社外のフィールドでも活躍している社員がいます。兼職を通じて得られる新たな知見や視点は、社員一人ひとりの成長を促進するとともに、当社の業務における付加価値創出や創造性の向上にも寄与するものと考えています。

兼職の一例

個人の学びとして身に付けた資格を活かし講師を務める



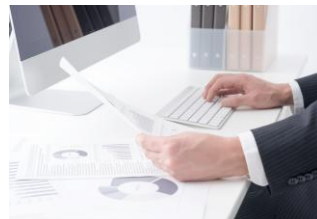
地域や学校等でスポーツの指導員になる



NPO法人代表およびメンバーとして活動する



相続等により、家族経営企業・団体の役割を一部担う



兼職担当者メッセージ

当社におけるこれまでの兼職事例としては、キャリアコンサルタントなどの資格や専門性を活かした講師や相談員としての活動のほか、自身の経験やスキルを活かした教育支援や地域活動などの社会貢献の取り組みがあります。



HR統括部
HR戦略グループ
H・M

制度利用者からは、「社外での挑戦が新たな学びや成長につながっている」「本業とは異なる経験が視野の拡大につながっている」といった声もあり、社員の挑戦や自己成長を支える制度として効果的に活用されています。

A woman with long dark hair, wearing a light-colored sweater, is smiling and looking down at a clipboard she is holding. She is holding a blue pen in her right hand. A man is partially visible on the left side of the frame, looking towards her. The background is a bright, indoor setting with a green plant and a window.

Chapter

04

評価・報酬

21	評価制度
22	報酬体系
23	退職金・年金制度
24	役割グレード制度・ プロフェッショナル制度・職務等級制度

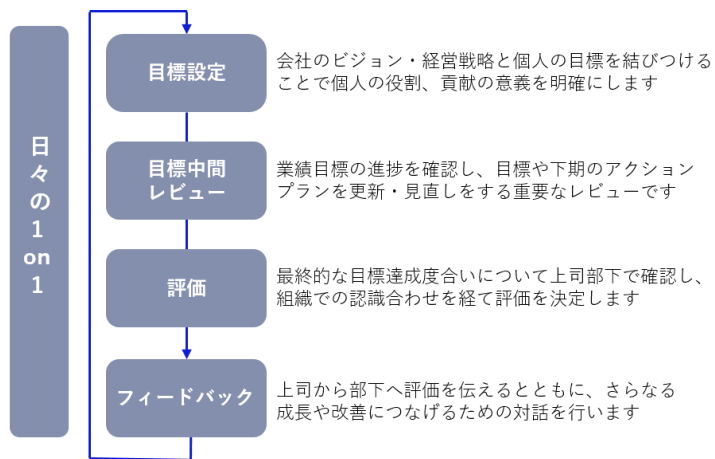
21 評価制度

評価は、行動評価と業績評価の2軸で行います。行動評価の狙いは社員の意識改革・行動変容を促し、中長期的に成果を出し続ける人材を増やすことです。業績評価の狙いは、目標に向けた継続的な挑戦を促し、一人ひとりの成長や成果の向上につなげることです。

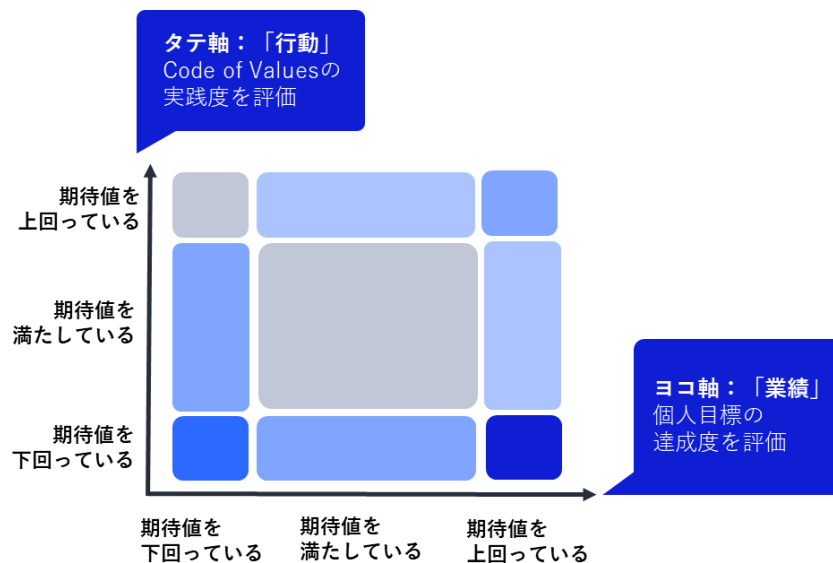
部下との面談を通して直属上司が行動・業績を評価し、その後、上長や直属上司等による評価基準や評価結果の認識を合わせる場を経て、最終的な評価が決定されます。この評価の仕組みは、単に報酬の決定のためだけではありません。上司は評価結果から組織における人材の状況

を把握し育成や配置の判断材料として活用することができます。部下は上司のフィードバックから気づきや学びを得て、自身のスキル向上やキャリア開発につなげることができます。評価制度を効果的に運用することで、組織・個人ともに成長を続けていくことを期待しています。

評価におけるPDCA

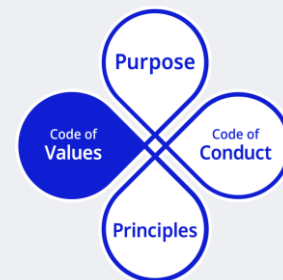


9ブロック評価



Code of Values 行動基準

NEC Way



視線は外向き、未来を見通すように
思考はシンプル、戦略を示せるように
心は情熱的、自らやり遂げるように
行動はスピード、チャンスを見逃さぬように
組織はオープン、全員が成長できるように

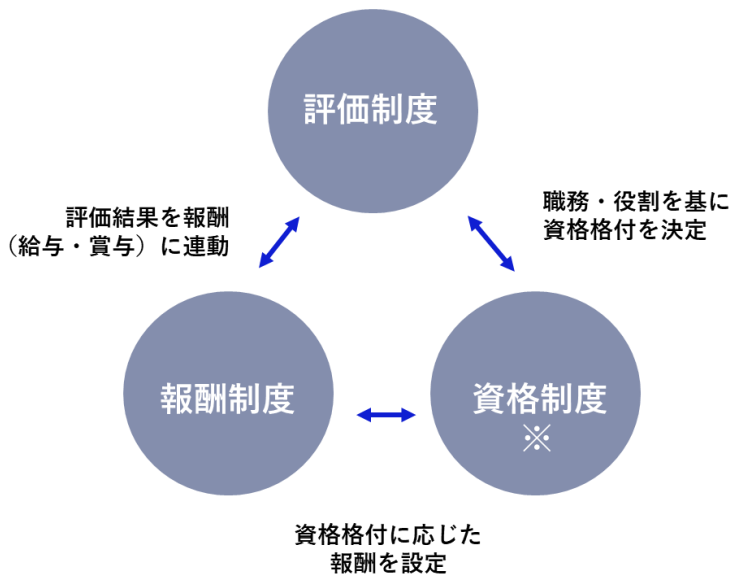
22 報酬体系

当社の報酬制度は、毎月の給与、賞与、退職金・年金などで構成されています。これらの報酬体系は、社員一人ひとりの期待役割に対する貢献・成果に応じたメリハリのある処遇を実現しています。これにより、目標達成への動機付けを高めるとともに、個人と組織のパフォーマンス向上を両立することを目的として設計されています。

報酬は人事評価と密接に連動しており、評価制度に基づき決定されます。具体的には、社員の評価は「業績」と「行動」の両面から行い、業績目標の達成度や成果は賞与に反映されるとともに、業績・行動の両評価を総合的に勘案し、翌年度の報酬に反映されます。報酬は金銭的な対価にとどまらず、次なる成長や能力開発の機会も含

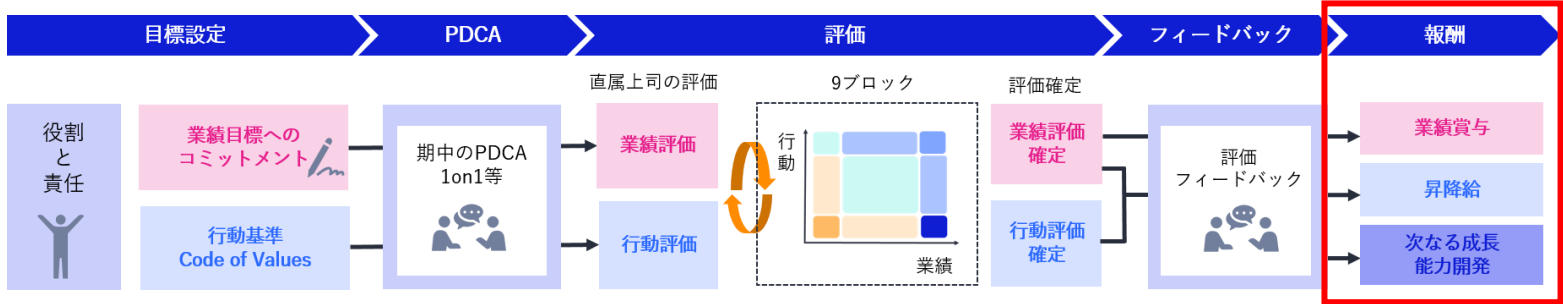
むものと捉えています。具体的には、評価結果を踏まえた適切な配置・アサインメントや、研修機会の提供、より高い役割への挑戦機会の付与を通じて、持続的な成長を支援しています。

評価・報酬・等級の仕組み



※役割グレード制度、プロフェッショナル制度、職務等級制度

報酬決定のプロセス



23 退職金・年金制度

当社の退職金・年金制度は、社員一人ひとりが多様なライフプランやキャリアプランを主体的に描き、実現に向けて支援することを目的に、資産形成の観点から設計された制度です。

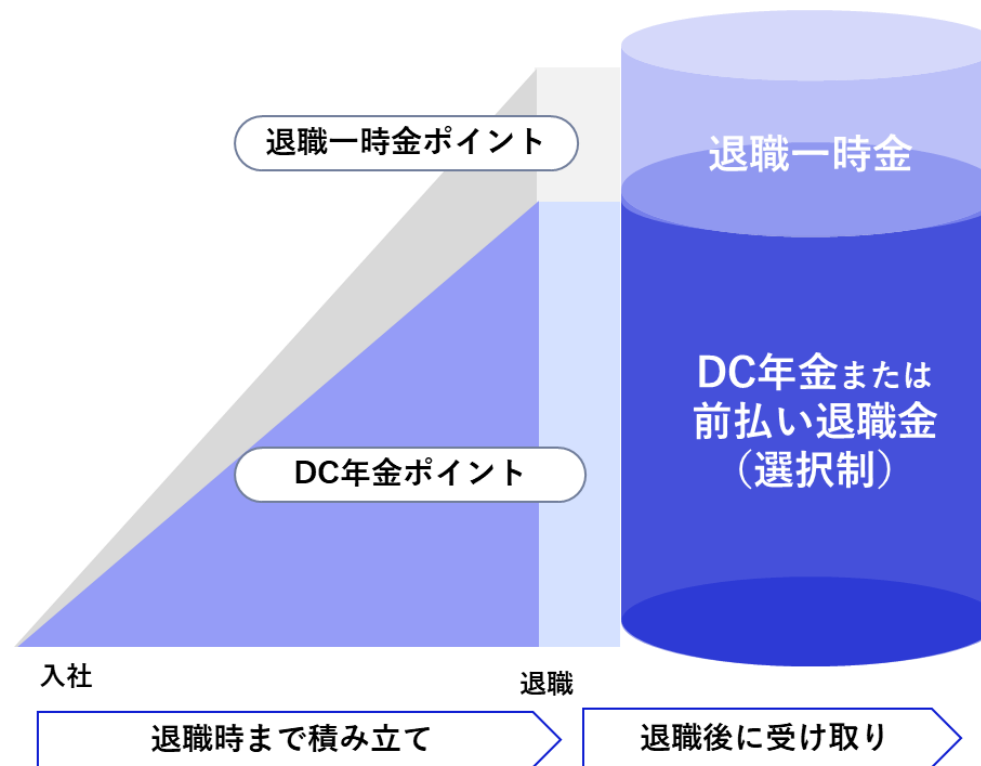
退職一時金は、退職日までに付与された退職一時金ポイントの累計額を一時金として支給しています。

さらに、退職一時金に加え、社員の価値観や将来設計に応じた柔軟な選択を可能とする仕組みとして、確定拠出年金（DC年金）と前払い退職金のいずれかを選択できる制度を採用しています。

DC年金は、会社が拠出した掛金をもとに、社員自身が運用方法を選択しながら資産形成を行う制度であり、将来に向けた資産形成を主体的に行うことができる点が特徴です。一方、前払い退職金は、将来受け取る退職給付の一部を在職中に給与とあわせて受け取る仕組みであり、現在のライフステージに応じた資金ニーズへの柔軟な対応を可能としています。

退職金・年金制度では、社員一人ひとりが主体的に運用方法を選択する必要があることから、適切な意思決定を支援するための教育機会の提供にも取り組んでいます。

退職金・年金制度のイメージ



24 役割グレード制度・プロフェッショナル制度・職務等級制度

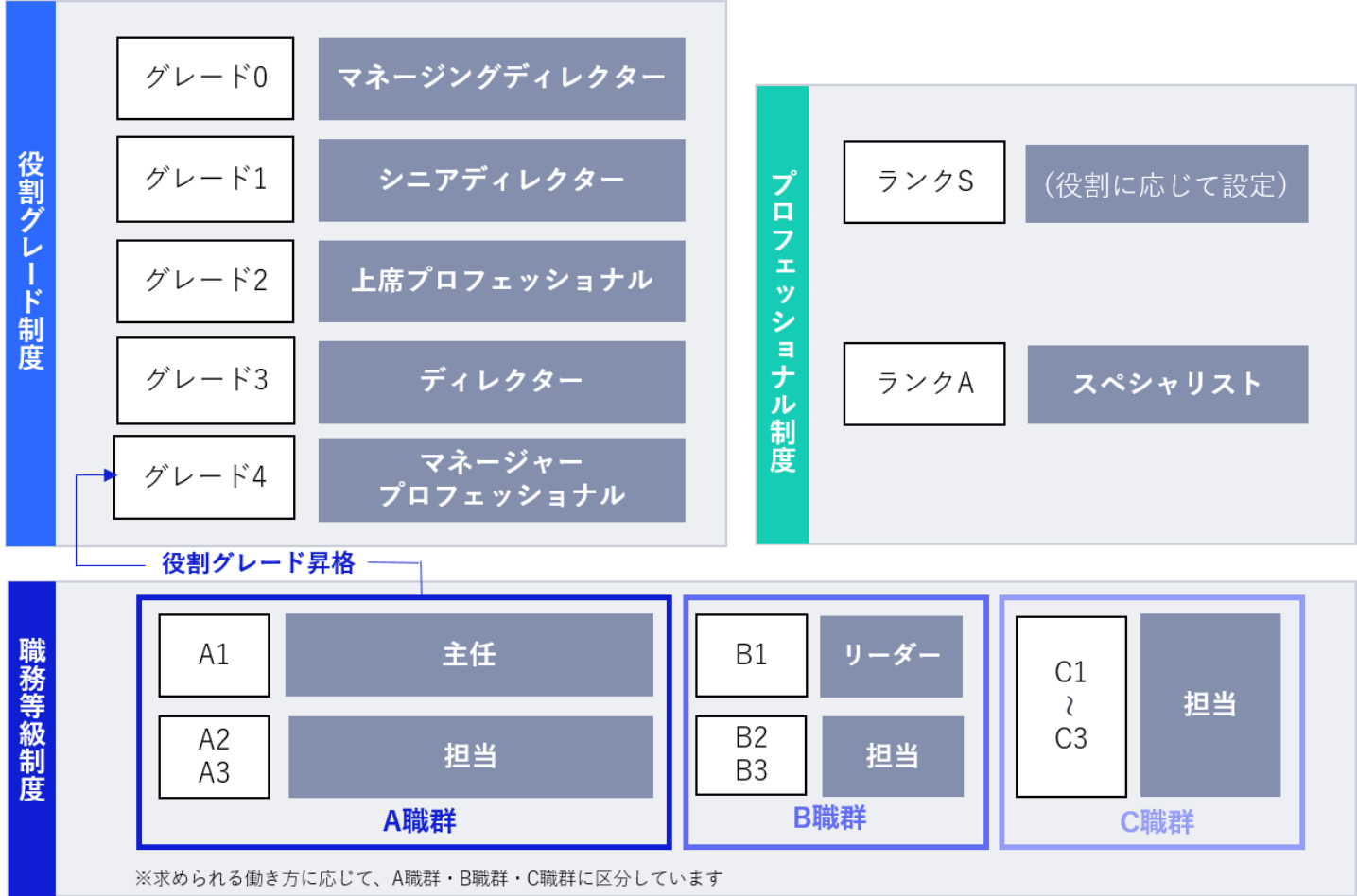
当社は、管理職には「役割グレード制度」、主任以下には「職務等級制度」を適用し、役割・職務に基づく人材マネジメントを推進しています。また、特定領域における高度な専門性や技能を活用して管理職相当の処遇で活躍する「プロフェッショナル制度」もあります。

「役割グレード制度」では、組織の目標達成に向けて各ポジションに期待される役割・責任の大きさに基づきグレードを設定し、組織運営や成果創出に対する責任を明確化しています。一方、「職務等級制度」では、求められる働き方に応じて職群を区分し、職務の内容や難易度、専門性などにに基づき等級を定めて担当者一人ひとりの職務価値に応じた処遇や育成を行っています。これにより、職務の違いや専門性を踏まえた適正な人材マネジメントを実現しています。

また、これらの制度は評価や報酬にも強く関係しています。評価面では、評価の基準をそれぞれの役割や職務に求められる水準におき、それに対する成果や行動を評価することとしています。報酬面では、役割や職務ごとに賃金レンジを明確に設定し、評価結果により給与や賞与に反映する仕組みとしています。

制度の全体像

※役職名は代表的なものを記載



Chapter

05

働きがい

25 エンゲージメントサーベイ

26 会社・経営との対話

27 経営戦略の浸透

28 若手主体の活動

29 NECスポーツパートナーシップ

30 表彰制度

社員インタビュー

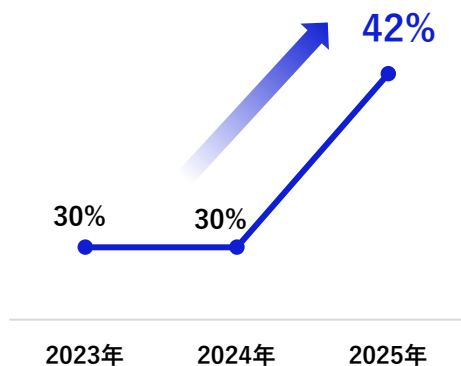
■若手横断活動

25 エンゲージメントサーベイ

当社の持続的な成長に向けては、これまで以上に「人材」の力が重要であると考えています。NECグループでは、エンゲージメントを「社員一人ひとりが主役として主体的に仕事に向き合い、誇りと情熱をもって期待以上の成果に粘り強く挑戦する姿勢」と定義しています。当社がエンゲージメントを重視するのは、組織の成果に直結する要素であると同時に、社員一人ひとりの働き方

エンゲージメントスコア推移

エンゲージメントスコアは42%と12ポイント向上しました
各職場での取り組み、また全社の取り組みが徐々に実を結びつつあると考えています。



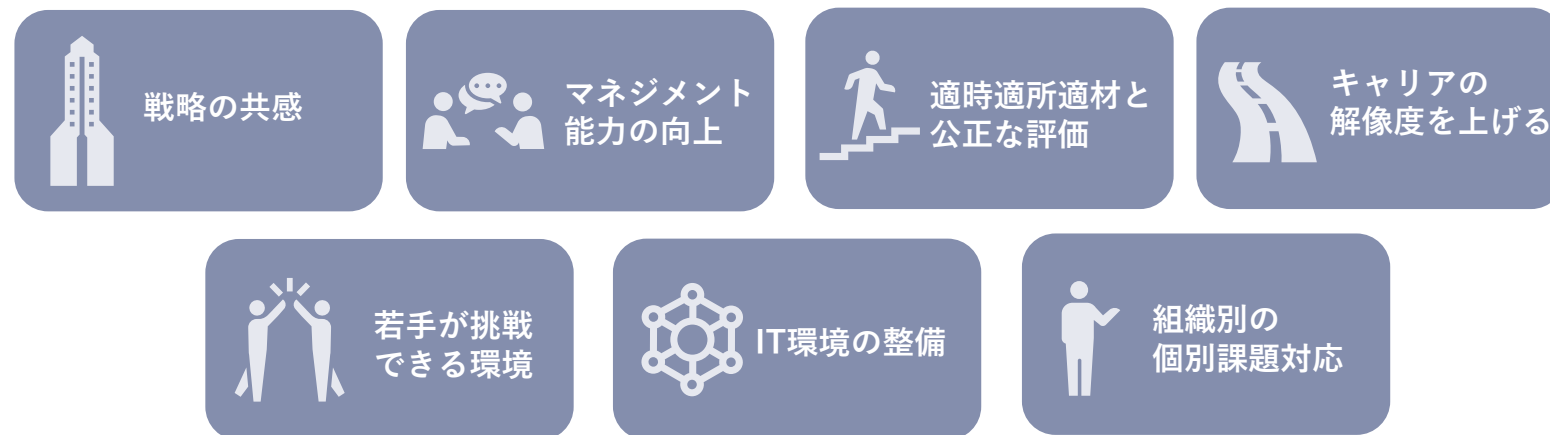
*エンゲージメントスコア40%は国内企業上位25%に相当し、好業績に繋がる高いエンゲージメントレベルにあることを示す（マーサージャパン株式会社調査結果より）

や人生の質の向上にもつながる重要な基盤であると捉えているためです。このような考えのもと、社員が理念や目指す姿に共感し、職場に主体性と活力が生まれている状態の実現を目指しています。その実現に向け、エンゲージメントサーベイにより組織の現状を可視化し、課題の特定と施策の見直しを継続的に行っています。サーベイ結果からは、①戦略理解・共感の更なる浸透、

②マネジメント力の向上、③適時適所適材の実現と公平な評価への改善といった課題が明らかとなっています。これらの課題に対し、社員の声を起点とした継続的な改善を進めることで、エンゲージメントの向上と組織の持続的な成長につなげていきます。

重点テーマ

2025年度のエンゲージメントサーベイ結果を踏まえ、重点課題に対応する7つのテーマを設定しました。これまでの取り組みの振り返りと改善を進めるとともに、2026年度はサーベイで明らかとなった課題に対し、より実効性の高い施策を通じてエンゲージメントの向上を図っていきます。



26 会社・経営との対話

当社は、会社の方針や戦略を経営層から重点的に発信し、社員の経営に対する興味・関心を高めることで、理解と共感につなげ、より多くの社員がエンゲージメント高く働ける状態を目指しています。2024年度エンゲージメントサーベイの結果からは、「自身の目標・ミッションと会社のありたい姿とのつながりが実感にくい」といった課題が見られました。これらの分析結果を踏まえ、将来や先を見据えた意識づけを目的に、経営層による情報発信の質と量のブラッシュアップを行うとともに、

ユニット長や統括部長からの情報共有を徹底し、社内コミュニケーションの強化を進めています。主な取り組みとして、「Town Hall Meeting」では、全社方針や戦略を直接発信するとともに、近づきやすい経営陣の姿勢を示し、オープンで正直なコミュニケーションの場を創出しています。

また、「Business Update Reporting」では、経営陣から社員に向けて業績状況や方針・戦略をタイムリーに発信することで会社の現在地と進む方向性を共有すると

もに、社員同士の情報共有や対話の場を設けることで、経営や会社をより身近に感じながら理解を深め、戦略や行動への納得感と将来への期待・ワクワク感を醸成しています。加えて、「Cross Talk」では、各ユニットにおいてユニット長と社員が直接対話し、課題把握や解決につなげるコミュニケーションを強化しています。これらの取り組みを通じて、会社と社員、経営と現場の距離を縮め共通の方向性のもとで、自律的に挑戦できる組織づくりを進めています。

▼ Town Hall Meetingの様子



▼ Business Update Reportingの様子



Business Update Reportingの主なテーマ

経営陣が社員に対して「今、届けたい・伝えるべき」と考えるテーマについて、内容に応じた適切なタイミングで情報発信を行っています。

【テーマ例（抜粋）】

- 業績レポート
- ビジネスの最新状況
- 今後の全社IT計画
- お客さまに寄り添った体制を維持するために
- キャリアプランをどう考えるか
- 職場に適した働きやすい環境作り
- コンプライアンスについて

27 経営戦略の浸透

エンゲージメントサーベイの結果も踏まえ、社員一人ひとりが全社戦略や方針を自分ごととして捉え、自律的な行動につなげていくことを目的に、戦略浸透施策を推進しています。そのうちの 하나가、「戦略浸透ワークショップ」です。リーダー自らが戦略や考えを自分の言葉で語り、メンバーと率直にセッションすることで、戦略に対する理解を深め行動に繋げる機会を創出しています。

今期は、ユニット長・部門長と統括部長による中期経営計画に関する対話を起点に、全社・部門戦略を踏まえた各組織の戦略を言語化し、戦略浸透ワークショップを通じて展開することで、戦略の段階的な定着を図っています。あわせて、社員が戦略を自分事として捉えられるよう、経営陣が登場する漫画や定期的なメールマガジン発信を通じて、理解促進活動を行っています。

戦略浸透ワークショップ

事前資料をもとに考えや思いを伝えるプレゼンを実施し、「共感」「疑問」を軸にディスカッションを行います。あわせて、自組織の強みと強化点を整理し、優先課題について具体的な実行策を議論・提案します。



中期経営計画 浸透施策

■ 中計対話イベント

「共に創る私たちの未来へ」と題し、中計の方向性とポイントや想いの発信と、対話セッションを通して中計を深掘りしました。



■ 各種情報発信

社員が中期経営計画への関心を高め、自分ごととして捉えられるよう、漫画やメールマガジンを通じた情報発信を行っています。



28 若手主体の活動

「NECに若手活躍のイメージがない」「挑戦する人のNECと謳いながらも若手が挑戦しやすい風土が根付いていない」といったNEC若手社員の課題意識をきっかけに、若手社員が自ら集い、課題のテーマ設定から企画・実行まで主体的に進めるNEC全社若手横断活動が2023年よりNEC主催で開始されました。当社社員も本取り組みに参画し、横断で課題解決に取り組んでいます。

あわせて、当社においても、若手自身が主体となり有志で立ち上げた「NECフィールディング若手横断活動」が展開されており、当社の変革に向けた取り組みを自律的に推進しています。

組織文化のAs Is - To Be ～若手横断活動より～

As Is

- ・組織全体に安定志向が強い
- ・主体的に挑戦する人材が少ない
- ・若手から挑戦しているロールモデルが不足
- ・若手社員のエンゲージメントが低い



To Be

- ・誰もが挑戦しやすい風土醸成
- ・自ら挑戦する人材の継続的な創出
- ・同じ志を持つ若手人材の拡大
- ・組織効力感の高い組織への成長



■ To Beに向けたマイルストーン



▼ 多様なロールモデルとのキャリアをテーマにした対話会の様子



若手の挑戦が組織を動かす！ ともに未来をつくる共創力

※写真左から

オフリングサービス統括部 プラットフォーム T・T
デジタルビジネス統括部 公共SL K・H
東日本インテグレーション統括部 I・N
オフリングサービス統括部 コンテンツサービス H・A



「変えたい」「挑戦したい」という一人ひとりの思いから始まった若手社員の横断的な取り組みは、今や50名規模、所属や職種も多様なメンバーで構成される活動へと広がっています。この活動を率いる4人の若手メンバーが、挑戦の原点や試行錯誤のプロセス、組織にもたらした変化、そして自身の成長について語ります。

Q：この活動をスタートさせたきっかけについて教えてください。

I・N この活動を立ち上げたきっかけは、営業活動での実体験と、入社以来感じてきた社内風土にありました。教育分野向けの営業として、お客さまの課題解決に向け、関連事業者と連携しながら教育データ連携基盤のモデルを確立し、提案を行ったことがあります。前例のない取り組みだったため、他の営業部門でも活用できるよう提案の型をテンプレート化しました。この取り組みが成果につながり、社内で好事例として横展開されたことで、年齢や経験年数に関係なく、自分の行動が組織に影響を与えられるのだと実感しました。一方で、当社には真面目で誠実な文化がある反面、新しい挑戦には慎重になりがちな側面もあると感じていました。

だからこそ、若手の課題意識を形にし、部門を越えて前向きな変化を生み出したいと考え、この活動を立ち上げました。

H・A 私も強く共感します。以前、部門のエンゲージメント向上活動に関わっていたのですが、当初は「なぜやるのか」と戸惑われることも多くありました。それでも若手が動き続けることで、少しずつ周囲が反応し、その動きが上の世代にも広がっていききました。組織が変わっていく連鎖を体感できたことが自信につながり、「この横断活動でも同じような変化をつくれるのでは」と思い、参加を決めました。



T・T 私は「業務とは違うフィールドで新しいことに挑戦したい」という思いがありました。また、若手のエンゲージメントの低さにも課題感を感じていて、「風土が合わない」「将来が見えない」といった言葉にしばらく不安を抱える若手が想像以上に多いと感じていました。企画側に関わることで、そうした声に向き合いたいと思いました。

Q：どのように試行錯誤し、仲間を巻き込んでいったのでしょうか？

K・H まずは若手の実態と本質的な課題を捉えたいと考え、アンケートをとりました。



「今一番不安に感じていること」を聞いたところ、最も多かったのが「キャリアへの不安」だったので、まずはキャリアをテーマに企画を実施しました。異なる職種の先輩に登壇いただき、躰いた経験や乗り越え方などをワイガヤ形式で共有してもらいました。参加者からは「視野が広がった」「安心した」という多くの声をいただきました。ゼロからの企画は簡単ではありませんでしたが、周囲に相談すると必ず誰かが支えてくれました。試行錯誤を重ねながら、少しずつ形にしていきました。



Q：この取り組みを続ける中で、組織や周囲にどのような変化や反応を感じていますか？

H・A この活動を通じて「若手は内向きで安定志向」というイメージが大きく変わりました。実際には、「会社をより良くしたい」「自分たちの手で変えたい」という強い想いを持つ若手が想像以上に多く、その熱量に驚かされました。声を上げる場があり、それを受け止めてもらえる環境があれば、若手は自然と動き出すのだと実感しています。

T・T 私自身は、他部門とのつながりが一気に広がったことが大きな変化です。これまで、関わる機会のなかった職種の方々と企画を進める中で、会社には本当に多様な仕事や価値観があると知り、視野が大きく広がりました。部門の枠を越えて考える意識が自然と身についてきたと感じています。また、組織としても「挑戦」をキーワードに掲げているので、実際に若手の声や行動が流れをつくっている実感があります。“安心して挑戦できる環境”って、言葉にすると簡単ですけど、現場の空気感が少しずつ本当に変わってきているなと感じます。

I・N 若手が積極的に動く姿って、やっぱり周りに良い影響を与えますよね。活動が広がった大きなきっかけは、上司の後押しでした。上層部の会議で趣旨を共有したところ、「当部の若手も参加させたい」という声が広がり、説明会にも多くの若手が参加してくれました。その結果、活動は現在50名規模まで拡大し、5つのチームで課題提起から企画立案まで横断的に進める体制が整っています。また、若手が主体的に動く姿は周囲にも良い影響を与え、「ちょっと自分も何かやろうかな」とか、「面白そうだから話聞かせて」みたいな声が増えて、企画への問い合わせもかなり増えてきています。



Q：活動を通じて感じたご自身の変化や、これから挑戦していきたい未来について教えてください。

K・H 私にとって一番の変化は、「まず手を挙げてみる」姿勢が身についたことです。誰かが最初の一步を踏み出さなければ、何も変わらない。そう実感できたことで今では、「やらない後悔より、やってみる選択をしよう」と思えるようになりました。また、まとめる力と俯瞰力が鍛えられたと感じています。「これって本質的に何が問題なんだろう？」と察知して、それをどう解決につなげるかを考えるクセがついてきたんですね。業務でも、「誰に何をどう届けたいのか」を以前より深く考えられるようになって、成長を実感しています。

I・N 振り返ってみても、「挑戦すること」って本当に大事なんだと思います。挑戦は会社が成長することに必要で歓迎される行動なんだと感じています。社員が安心して意見を発信し、挑戦できる風土をもっとつくりたいですね。“言ったら何か言われるかも…”ではなく、“一歩踏み出した人が称賛される”そんな文化を当社の皆と目指していきたいと思っています。



※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

29 NECスポーツパートナーシップ

NECは、SVリーグに加盟する女子バレーボールチーム「NECレッドロケッツ川崎」を運営しており、当社もトップパートナーとして応援しています。2025-26シーズンはレギュラーシーズン1位でしたが、チャンピオンシップではセミファイナル敗退となり、最終順位は3位でした。来シーズンは、さらなる飛躍に向けて、当社としても応援を一層強化していきます。

スポーツパートナーシップは単なる宣伝活動にとどまらず、社員や会社にとって多くの価値をもたらす重要な取

り組みです。共通のチームを応援することで、部署や世代を超えた自然なコミュニケーションが生まれ、社内のつながりや一体感の醸成につながります。また、チームの活躍は社員の誇りとなり、仕事へのモチベーション向上にも寄与します。さらに、スポーツを通じて「チームワーク」「戦略」「挑戦」「継続的な努力」といった、ビジネスにも通じる多くの学びを得ることができます。選手やチームの姿勢から、目標達成に向けたプロセスやリーダーシップのあり方を学ぶ機会にもなっています。

2025-26シーズンより、ユニフォーム背面には「NEC フィールディング」の社名が掲出されています。また、2025年度は、当社所属の野嶋華澄選手との交流会や各種イベント、社員観戦の促進、応援Dayの開催など、さまざまな取り組みを実施してきました。これらの活動を通じて、部署を超えた連携や社員同士の一体感を高める機会を創出しています。

各種イベント

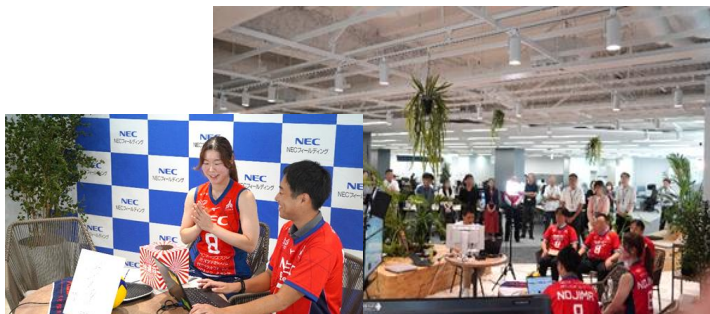
■ 交流会

野嶋さんから、座りながらできるストレッチ、ボールパス、質疑応答など行いました。野嶋さんとの直接的な交流ができた機会となりました。



■ 壮行会

リーグ開幕に向け、役員・上司・社員から応援メッセージとともにSVリーグへ送り出しました。応援タオルや野嶋さんのサイン色紙が当たる抽選会も行われ、会場は大いに盛り上がりました。



■ 練習試合見学

玉川アリーナにてNECレッドロケッツ川崎の練習試合見学会が開催されました。パートナー企業から多くの方が参加し、全体で約100名の参加者が臨場感に圧倒された見学会となりました。



30 表彰制度

優れた成果や行動を称えることを目的に、各種表彰制度を設けています。高い業績や収益面で事業に貢献したプロジェクトや、Code of Valuesを高いレベルで発揮したプロジェクトを表彰する「FILDG Award」、事業変革を体現する個人の活動実績や業績・成果を各事業領域ごとに表彰する「ユニット表彰」など、会社や事業に貢献した、組織・プロジェクト・個人を表彰しています。加えて、表彰されたプロジェクトや社員の優れた活動をナレッジとして昇華させ、当社が大事にしている価値観や行動を皆さんが日常業務に取り入れられるよう展開しています。FILDG Award受賞プロジェクトのうち特に優れたものは、NECのAwardへのエントリー対象としています。



表彰の種類

■ 全社表彰

部門業績表彰	全社の業績や事業の拡大に大きく貢献した統括部や関係会社を表彰
FILDG Award	■ Performance Award 大型プロジェクトの完遂やキャッシュ創出の取り組みなど、様々な形による当社の業績・事業拡大への貢献を評価し、優れたプロジェクトを表彰 ■ Value Award 事業に対する直接的な貢献だけではなく、Code of Valuesを高いレベルで実践することにより、当社の企業価値向上に貢献したプロジェクトを表彰

■ ユニット表彰

ユニット表彰	各ユニットに所属する社員の個人の活動について、Code of Valuesにおいて「求められる行動例」以上の行動が見られることを共通の基準とし、個人を表彰
--------	---

■ 主管部門表彰

ホスピタリティ表彰	日頃のホスピタリティ溢れる行動を通じて、お客さまの満足度とロイヤルティの向上に貢献した個人を表彰
-----------	--



Chapter

06

働く支援環境

31 健康経営

32 安全衛生

33 健康診断・メンタルヘルス
- 健康経営施策

34 多様な働き方支援(勤務制度や働く環境)

35 育児支援
- 妊娠・出産・育児に関する各制度

36 介護支援

37 休暇制度

38 住環境および転勤に関する支援制度

39 福利厚生 - カフェテリアプラン

40 福利厚生 - 資産形成と保険

41 福利厚生 - 食堂・売店

42 オフィス環境

社員インタビュー

■育休取得者

■男性育休取得者

31 健康経営

当社は「NECフィールディング健康ポリシー」に基づき、社員一人ひとりが健康に働き続けられるよう、健康リスクの低減と働きやすい環境づくりに取り組み、安定した事業継続を目指しています。健康を人的資本の基盤と位置づけ、単なる健康管理にとどまらず、経営戦略の一環として健康経営を推進しています。会社が社員の健康へ継続的に投資することで、社員の健康増進と働きがいの

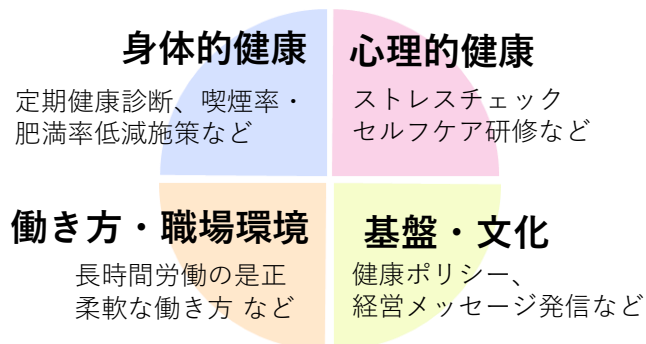
向上、さらには企業価値向上へとつながる「健康の好循環」の創出を目指しています。具体的には、NEC健康経営推進チームと連携した健康管理体制の整備をはじめ、生活習慣改善を目的とした各種健康イベントの実施、長時間勤務の低減に向けた取り組みなどを進めています。また、当社独自に社員の声を踏まえた企画を展開し、主体的な参加を促すとともに、健康づくりを自分事として

捉えられる環境整備も進めています。一方で、当社は他NECグループ会社と比較して、喫煙率および肥満率が高い傾向にあるという課題を認識しています。こうした現状を踏まえ、喫煙率・肥満率の低減に向けた施策の強化に加え、精密検査の受診勧奨、関連するテーマの健康イベントへの参加促進など、生活習慣改善を支援する取り組みも推進しています。

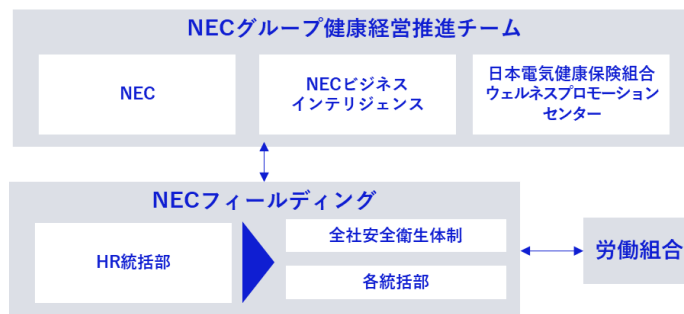
取り組み全体像

健康を人的資本の基盤と捉え、「身体的健康」「心理的健康」「働き方・職場環境」「健康を支える基盤・文化」の観点から健康投資を行っています。主要なモニタリング指標について、中長期的な推移を分析し健康経営の高度化につなげています。

健康経営全体像



健康経営体制



外部評価

経済産業省・日本健康会議が中心となり運営している「健康経営優良法人」に2022年以降5年連続で認定を取得しています。



32 安全衛生

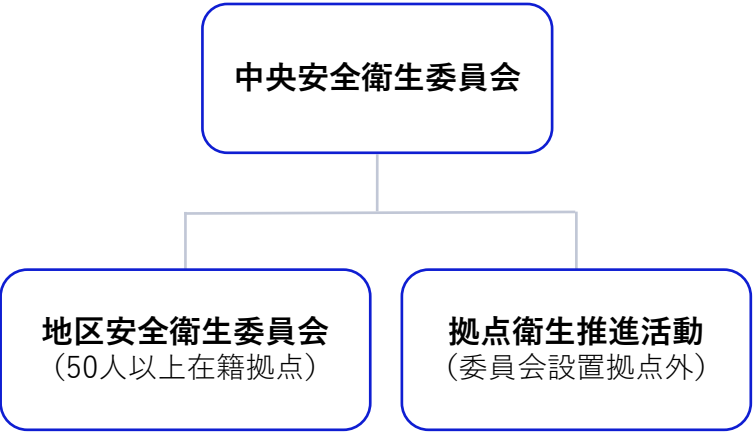
当社では、全社横断的な取り組みと各部・各地区の特性を踏まえた個別施策を組み合わせ、安全衛生活動を推進しています。NEC経営ポリシーにも「安全衛生」項目を明示して、「NEC労働安全衛生管理規程」を制定し、全

体で安全衛生活動の品質向上を図っています。また、業務上自動車を運転する社員も多いことから、安全衛生の取り組みの一環として「安全運転管理」には特に注力しています。関係法令に基づく適切な運転管理を徹底する

とともに、車両への安全装備やドライブレコーダーの搭載、ならびに運転者に対する運転指導、意識啓発を継続して実施することで、交通事故の未然防止・社員の安全確保に努めています。

安全衛生委員会 体制

当社における安全衛生活動は、全社横断的な課題への取り組みと、各部・各地区の特性を考慮した個別の取り組みを実施しています。



交通事故発生を防止するための運転者および車両に対する取り組み

運転者 

- 安全運転研修の実施
- 運転管理アプリ、アルコール検知器の配付 等

車両 

- 安全装備付きリースカー
- テレマティクス型ドライブレコーダー搭載 等

運転記録・指導

- ・アプリを使った運転記録
- ・テレマティクス型ドライブレコーダーを使った運転指導



安全運転研修

安全運転教育
(教習所での運転指導、若手社員向け研修 等)



事故再発防止対応

- ・事故再発防止研修
- ・運転制限措置 等



33 健康診断・メンタルヘルス

社員の疾病予防および早期発見を目的に、人間ドックおよび生活習慣病健診（がん検診）の受診を推奨しています。受診費用は会社が負担し、受診推奨年齢の社員については自己負担なく受診できる仕組みとしています（※対象年齢や選択コース等により一部自己負担が生じる場合あり）。

相談窓口の設置

産業医・保健師等の有資格者による相談体制を整備し、必要に応じて外部専門家や医療機関と連携しながら、社員一人ひとりに合った支援を行っています。



制度の充実化とともにその受診率は年々高まり、2025年度は推奨年齢の対象の内、71%の方が人間ドック・生活習慣病健診（がん検診）を受診しました。

また、メンタルヘルス対策としては、社員自身のストレスへの気づきを促すとともに職場環境の改善につなげられるよう「ストレスチェック」を毎年実施しています。

メンタルヘルス フォロー体制の確立

■心の健康支援プログラム

心の不調を抱える社員に対しては、初期サポート・経過サポート・職場復帰支援の三段階の支援を実施する等、早期相談と円滑な職場復帰を促進しています。



高ストレス者に対しては医師による面談の受診を勧奨している他、セルフケア研修や管理職向けケア研修を実施するなど、メンタルヘルス対策を強化しています。

今後も、社員一人ひとりの心身の健康保持・増進に向けた取り組みを継続的に強化し、社員の持続的な活躍を支援していきます。

メンタルヘルス関連研修の実施

社員向けにセルフケア研修を実施し、ストレス対処力向上を支援しています。また、管理職向けには、ラインケア研修を定期的開催し、部下の心身の不調への気づきと適切な対応に関するスキルの向上を図っています。



社員の健康維持・増進を重要な経営課題と位置づけ、各種施策を推進しています。これまでも、生活習慣の改善に向けて、運動習慣の定着を促す施策や禁煙を支援するキャンペーンを展開し、社員一人ひとりの健康意識の向上と行動変容を後押ししてきました。また、2025年度は「眼の健康」にフォーカスし、定期健康診断に加え、白内障や緑内障など加齢に伴い増加する疾病に関する啓発を行うなど、多角的な取り組みを実施しています。今後も、多様なニーズに応じた施策を通じて、心身ともに健康に働ける環境づくりを推進していきます。

主な施策

■ 眼の健康応援キャンペーン

眼の健康セミナー

眼科専門医を招き、目のトラブルやその対策について解説してもらいました。

眼科受診費用補助

外部医療機関の眼科を受診した際の費用を上限5,000円までサポートしました。

社内眼科検診

定期健診や人間ドックメニューに含まれていない専門的な眼の検査を社内で気軽に受けられる機会を提供しました。

■ 運動習慣応援キャンペーン

フィットネスジムと法人契約を結び、社員が日常的に運動習慣をつけられるきっかけづくりを提供しました。

■ 禁煙応援キャンペーン

医師のオンライン診察が受けられる禁煙プログラムと、市販薬のニコチンガムもしくはパッチを使用し、ご自身で禁煙継続を目指すプログラムの2コースを用意し、禁煙したい社員の支援を行いました。

健康経営担当者メッセージ

健康面で後悔する人を一人でも減らしたい。そんな思いを原点に、私は10年間、社員の健康づくりを支える取り組みに携わってきました。社員と向き合う中で、「もっと早く健康に目を向けていれば」と振り返る声を耳にする機会もあり、健康に向き合っていたくきっかけの大切さを実感してきました。

疾病予防も、意識の変化も一朝一夕には実現できないことも痛感しています。健康経営に特効薬はありません。誰にでも同じように効果のある取り組みもありません。だからこそ、社員の皆さんが気軽に健康を意識できるものから、個々の課題に応じた支援まで、多様なアプローチを地道に続けてきました。その結果、少しずつ、健康に関心を持ち、行動に移す人が増え、社内の空気も変わり始めたと感じています。



HR統括部
HR戦略グループ 保健師
I・K

これからも、会社が健康を「管理」するのではなく、一人ひとりが自分らしい健康や生き方を実現できるよう「支援」する存在でありたいと思っています。健康の形は一つではありません。だからこそ、それぞれのライフデザインやウェルビーイングを尊重しながら、誰もが自分らしく活躍し続けられる環境を育んでいきたい、それが当社の進める健康経営です。

34 多様な働き方支援（勤務制度や働く環境）

NECグループでは、社員の「働きがい」を根幹に据えた働き方改革を推進しています。この取り組みにより、社員一人ひとりが創造力を高め、仕事に対する誇りを感じながら高いパフォーマンスを発揮できる会社を目指しています。

当社では従来から、業務内容に応じて柔軟に労働時間を設定できる制度を設け、仕事と生活の調和を実現してきました。2026年度からはさらに一歩進み、病気の治療や介護、障がいケアなど、個々の社員の個別事情に応じた柔軟な勤務体制が取れる制度として「ワーク＆ケア勤務制度」を新設しています。

また、その日の業務内容に応じて適宜テレワークも選択できるようになっており、チームメンバーとの協働と個人の集中を両立させる働き方を支援しています。なお、オフィスにおいてもドレスコードは無く、その日の働き方にフィットする服装を自ら選ぶことが可能です。

今後も、公平公正の理念のもと、誰もが力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

24時間365日の事業運営を支える勤務制度

当社は、24時間365日稼働する事業を展開しています。この事業の安定的な運営を支えるため、業務特性に応じた勤務体制を会社として設計・運用しています。

通常勤務以外の勤務制度

■ 勤務時間帯の変更

業務スケジュールに応じて勤務時間帯を1時間単位でスライドして設定できる制度

■ 始業・終業時刻の調整

業務の開始時間や終了時間を柔軟に選択できる制度

■ 休日の振替

休日に勤務が必要な場合、平日と休日を振り替えられる制度



ワーク＆ケア勤務制度

本人または家族の「介護」「病気治療」「障がいへのケア」を抱える社員は、仕事との両立への配慮として、週の1日（特定の曜日）を不就業日として設定できます。

テレワーク

状況に応じて、自宅で勤務する「在宅勤務」、本来の勤務地以外の施設を利用する「サテライトオフィス勤務」、出先等で業務を行う「モバイルワーク」を活用することも可能です。

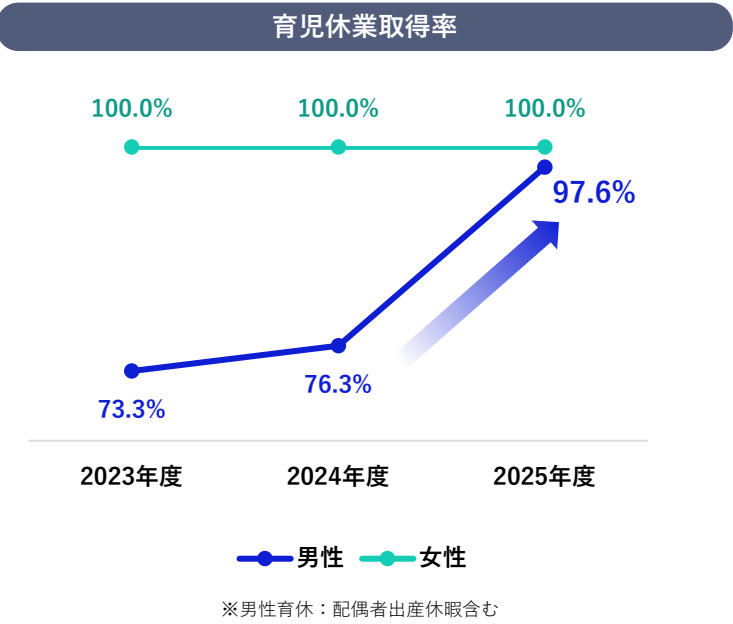


ドレスコードフリー

年間を通じて「ドレスコードフリー」を実施しています。社員がその日の働き方に適した服装を自律的に選択し、「快適さ」と「自分らしさ」を確保し、パフォーマンスを最大化しています。

35 育児支援

当社は、社員が仕事と育児を両立し、ワークライフバランスを保ちながらいきいき働けるよう、さまざまな支援を行っています。社員とその家族のウェルビーイングのため、社員の「育児と仕事の両立」を支援し、社員が安心して働き続けられる職場を実現します。また、人生の中でも大きなターニングポイントとなるお子さまの誕生の時期に、全ての社員に「家族との時間」を大切にしていきたいという思いから、育休等取得率（配偶者出産休暇含む）100%を達成することを目標としています。



■ 出産・育児目的で取得できる休暇一覧

仕事と育児を両立できるよう休暇制度を整備し、休暇取得を促進しています。

妊娠通院休暇	妊娠中の検診や通院のために取得できる休暇制度
産前休暇	出産前の母体保護のために取得する休暇
産後休暇	出産後の回復と育児準備のための休暇
ファミリーフレンドリー休暇(FF休)	家族の看護や行事等で使える休暇制度
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に取得できる休暇制度

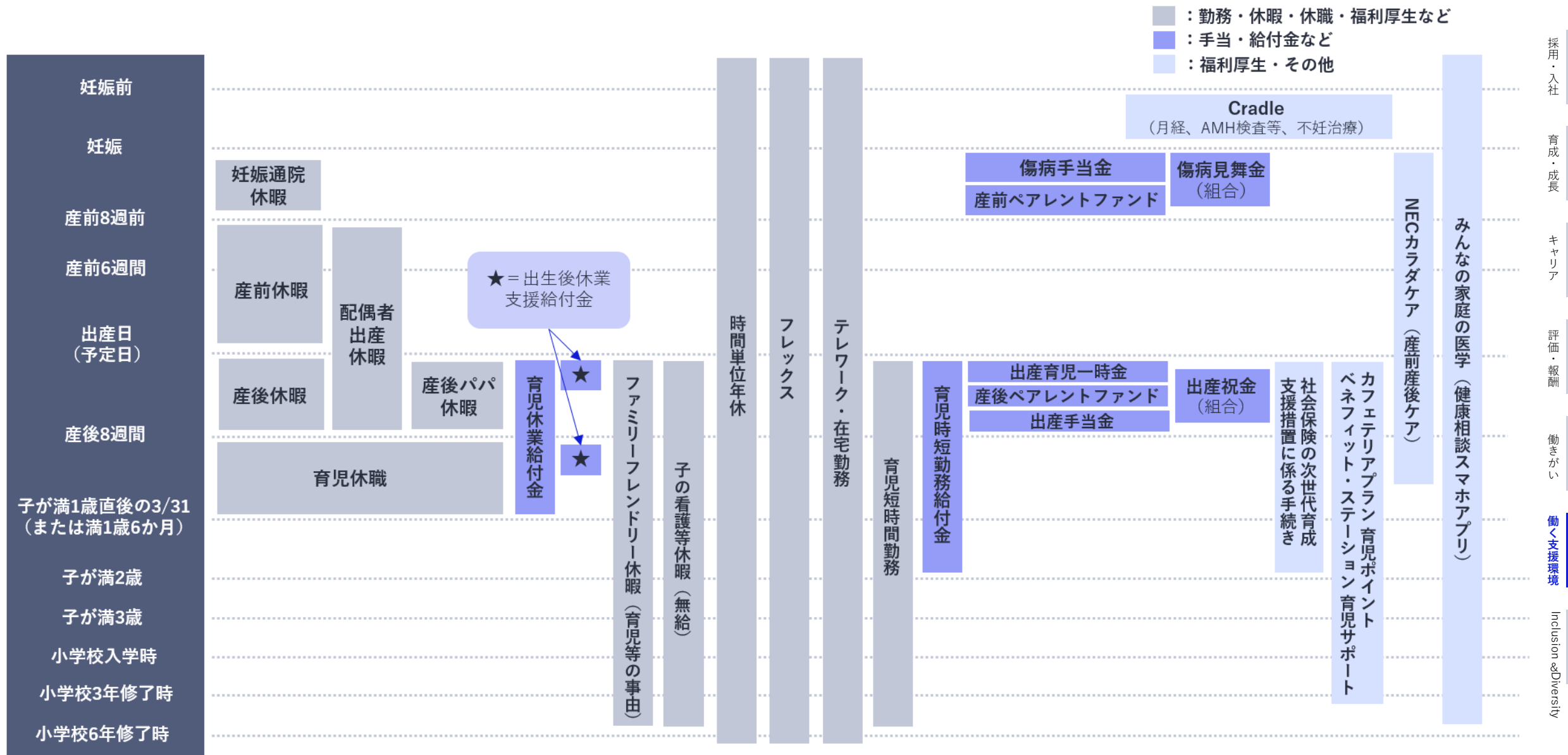
■ 金銭的なサポート

産前ペアレントファンド*1	新たに子どもが生まれる社員に10万円支給
産後ペアレントファンド	新たに子どもが生まれた社員に一時金として55万円支給
ファンド奨励金*2	子ども1名につき追加で5万円支給
カフェテリアプラン(育児ポイント)*3	育児を行う社員を対象に育児ポイント（50,000ポイント）を付与
ベネフィット・ステーション	託児所探しサポート、ベビーシッター補助チケット等のサービスを利用可

*1 「育休計画シート」の提出が必須 *2 会社提携の子ども育成保険の加入が必要
*3 未就学児の子をもつ場合10万ポイントを付与／小学生以下の子をもつ場合5万ポイントを付与

■ その他サポート

Cradle（クレードル）	動画コンテンツや各種医療機関の割引クーポンを提供するサービス
女性の健康相談窓口「フェムウェル」	女性の心と体の悩みについて相談しやすいよう窓口を設置
キャリアアドバイザーによる相談	仕事と家庭の両立やキャリア形成等について相談ができる



育休取得者

私が歩んだ育休と復職のリアル
～支えられ、前に進む～

PROFILE

約10年間SEとしてインフラ構築や提案支援活動を行った後、営業職に職種転換。民間企業のお客さまへのフロント営業を経験し、2019年より管理職に従事。2024年から産休を取得し、2025年にフロント営業として復職。週末は子どもと遊ぶ生活を中心とし、保育園で出会った様々な家族との新たなコミュニティに刺激を受ける日々を送っている。

エンタープライズサービス統括部
第一営業グループ
K・R



産休・育休前の不安と、キャリアの節目

新卒で当社に入社し、SEとして病院、自治体、民間企業のお客さまのネットワークやセキュリティ案件構築に従事しました。その後、営業支援へと職種転換し、提案フェーズの技術仕様確認や提案書作り等を行い受注する喜びを知り、現在の営業職へと職種を変えていきました。また、営業職になってからは、管理職に昇進しました。チームを支える立場へと行動を変える中でやりがいを感じる一方、マネジメントに悩み試行錯誤を重ねました。そのような中で、産休、

育休に入ることになり、上司と相談しながらお客さまへの引き継ぎを進めました。その過程で、チームの支えや理解に対する心強さを実感する一方、復職後の役割や自身の発揮に対する不安も抱きました。

つながりが支えた育休期間

育休中、復職手続きで会社を訪れた際、同僚が自然に声をかけてくれたことが心に残っています。また上司からは、お客さまとの会話で私の名前が出ていることや、復職を



喜ぶ声を共有してもらい、職場とのつながりを感じられました。復職前には、担当営業が一人で抱える体制から複数名で支えるチーム体制へ移行しており、育児中でも無理なく働ける環境が整っていました。周囲の配慮と体制づくりのおかげで、不安を安心に変えて復職することができました。

支えられ、支えていく

人生の選択肢が広がり、自分らしい生き方を選べる時代になったと感じています。私はその中で子育てを選びましたが、育休から復職して改めて、社員一人ひとりのライフイベントを「特別なこと」と捉えるのではなく自然なこととして受け入れてくれる環境になりました。また、会社として、育児と仕事の両立を支える制度を整えてくれている点は心強いです。

例えば、カフェテリアプランでは自分のニーズに合ったサービスを選べるほか、育児中の社員には「育児ポイント」が追加で付与され、育児用品購入や託児サービス等、私も活用しています。費用面・生活面でのサポートが充実しており、安心して働き続けられる基盤になっています。子育てしながら仕事を継続していくには、子育てを支えてくれている周囲のメンバーやお客さまへの感謝と思いやりが何より大事だと思います。育児中は突発的に予定変更が避けられませんが、仲間が早くフォローし、お客さまから温かい言葉をいただくこともあります。育児は家族だけで成立するものではなく、多くの人に支えられて初めて成り立つチームプレーのようなものだと思います。だからこそ感謝を示し、今度は自分が誰かを支える存在でありたいと強く感じています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

● 1日のスケジュール 🕒

- 6:00
起床。家事全般を済ませて、1日の準備を整える。
- 8:30
子どもを保育園へ送り届ける
- 10:00
出勤。業務開始
- 12:00
ランチ後、商談へ外出
- 14:00
お客さまとの打ち合わせ
複数のプロジェクト同時並行
- 17:15
退社し、保育園へお迎え
子どもと遊び、夕食・入浴
- 20:00
子どもと一緒に就寝
- 22:00
自身の時間。読書や家事の
仕上げ、一息つく時間帯

※ある一日のスケジュールです



育休取得者

男性育休を取って見えた景色 ～家族との時間をもたらす新たな価値～

PROFILE

入社後はカスタマーエンジニアとして、パソコンやサーバーの保守業務を担当した後、SI担当部署に異動し、システムエンジニアとしてITインフラ構築を担当。プロジェクトメンバーとして経験を積んだのち、プロジェクトマネージャーへと役割を広げた。その後、管理職としてチームマネジメントに従事。これまでの技術・プロジェクト経験を活かしながら、組織運営や人材育成にも取り組んでいる。

LCMサービス統括部
西関東システムグループ
W・S



「今度こそ関わりたい」一育休取得の決断と家族で得た気づき

1人目の子どもが生まれた際、私は2週間ほど休みを取りました。家族と過ごす時間はかけがえないものでしたが、振り返ると家事や育児の多くを妻に任せてしまい、「もっと主体的に関われたのではないか」という後悔が残りました。その経験が、2人目の誕生を前にした私の価値観に大きく影響しました。当時私は、ITインフラ環境の構築業務を担当し、設計・構築に用いるドキュメントの標準化や作業効率化ツールの開発、新規製品の設計資料作成などに携わっていました。仕事への責任感と同時に、家庭との両立に対する葛藤も大きくなり、「今後の

家族のあり方を自分で選択すること」だと捉え直し、今回はしっかりと育児に関わろうと決断し育休を取得しました。

支え合う職場で踏み出せた育休

育休取得について上司に相談したところ、「ぜひ取ってください」と前向きに受け止めてもらえました。同僚たちも引き継ぎを一緒に考え、温かく支えてくれたことで、「自分が休んでも大丈夫」という安心感を持って育休に臨むこ



とができました。制度だけでなく、日頃から築いてきた信頼関係とチームの理解が、育休取得を現実のものにしてくれたと実感しています。

管理職として経験を還元する

育休での経験は、私にとってその後の家庭のあり方を大きく変えたきっかけとなりました。育休取得後は、「働いて家計を支えないといけない」というプレッシャーが強まった一方で、残業を減らして早く帰宅し、家庭の時間を大切にしたいという思いが以前より明確になりました。そのため、仕事ではこれまで以上に効率を重視し、負荷が高いときには自分だけで抱え込まず、チーム全体で最適に対応できるよう調整するようになりました。

現在、私自身も管理職としてチームを預かる立場になりましたが、改めて感じているのは、仕事はしっかり引き継ぎさえすれば、チームで協力して必ずカバーできるということです。上司が一言後押しするだけで、育休はぐっと取りやすくなります。だからこそメンバーには、「気にせず育児休暇を取得してほしい」と強く伝えたいです。育児休暇は、普段経験できないことを多く得られ、人として大きく成長できる機会だと思います。私自身の経験が、これから育休取得を検討する方の背中を少しでも押すきっかけになれば嬉しく思います。「まず期間を決めて取得してみることに」大きな意味があると思います。育休を取得した立場として、育休取得を考えるメンバーの相談にも積極的に乗って、本人にとって良い選択を一緒に考えています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

1日のスケジュール 🕒

- 6:00 子供たちと一緒に起床
- 8:30 出社、統括部朝会参加
- 10:00 マネージャミーティング
- 12:00 チームミーティング、lon1等
- 14:00 案件対応（営業支援、資料レビュー等）
- 17:15 残タスク整理
- 20:00 帰宅、子供たちをお風呂に入れ、寝かしつけ
- 22:00 妻と今日あったことを会話
就寝

※ある一日のスケジュールです



36 介護支援

仕事と介護の両立を支援するため、福利厚生制度および勤務制度・休暇制度を整備しています。「カフェテリアプラン」では、介護を行う社員を対象に介護ポイント（30,000ポイント）を付与し、介護用品の購入やサービス利用を支援しています。また、「ベネフィット・

ステーション」を通じて、介護用品購入や介護サービスの割引・あわせて、ファミリーフレンドリー休暇、介護休暇、介護休職に加え、介護短時間勤務、ワーク&ケア勤務制度、時間外勤務上限の短縮など、介護の状況に応じた柔軟な働き方を可能としています。

■ 休職・休暇

介護休職	対象家族一人につき、通算1年を限度に3回まで取得可能
ファミリーフレンドリー休暇	介護の目的で取得可能
介護休暇	対象家族の人数に5を乗じた日数分まで取得可能

■ 金銭的なサポート

カフェテリアプラン 介護ポイント	介護を行う社員を対象に介護ポイント（30,000ポイント）を付与
介護休職給付金	公的制度（雇用保険）による給付金の受給期間を含め、最長1年間を限度に給付
介護休職社会保険料補助	最長1年間を限度に社会保険料（本人負担分）を補助
ベネフィット・ステーション	介護用品購入や介護サポート等のサービスを利用可

■ 勤務時間・場所

介護短時間勤務	介護のために就業時間の短縮を必要とする場合、取得可能
ワーク&ケア勤務（介護）	常時介護を必要とする場合、特定の一つの曜日を不労日とできる
時間外・深夜勤務の制限	要介護状態の家族を介護する場合、時間外勤務を制限できる

*要介護、要支援、障害者手帳の認定をされた2親等以内の家族がいる場合に利用可能。

介護コンシェルジュデスク（相談窓口）

「介護保険ってどうやって使うの？」や「親を日中に1人にするのは心配…」など介護に関する疑問や不安がある社員が活用できるサービスです。

■ 相談対応一覧

- ・介護相談全般
- ・ケアマネジャー紹介・面談設定
- ・介護サービス事業所紹介・見学設定
- ・自費（介護保険外）サービス紹介
- ・介護保険申請サポート
- ・海外赴任者の両親介護支援
- ・介護施設紹介・見学設定



介護ハンドブック

現在介護に携わっている方や、今後いつ介護に携わるかわからないという方も含めて、適切な情報収集を行い、公的制度・民間サービス等を活用しつつ体制を整え、仕事と介護を両立するための一助としていただくことを主な目的として、「介護ハンドブック」を提供しています。

37 休暇制度

当社では、社員のみなさんが心身ともに充実した生活が送れるよう多様な休暇制度が整えられています。

年間20日～22日の年次有給休暇に加えて、目的別に様々な休暇があり、ワークライフバランスの実現をサポートしています。年次有給休暇をはじめとする一部の休暇は、半日単位・時間単位での取得も可能で、必要に応じ柔軟かつ効率的に活用ができる仕組みとなっています。

今後も、一人ひとりのライフスタイルを尊重した働き方の推進に取り組んでいきます。

■ 年次有給休暇 (★)



年次有給休暇は、半日や時間単位での取得も可能とし、ライフスタイルに合わせた柔軟な利用を促進しています。

■ キャリアデザイン休暇



日常業務から離れ、キャリアや可能性を見つめ直し新たな一歩につなげることを目的に、31歳(5日間)、41歳(7日間)、51歳(10日間)を付与しています。

■ ファミリーフレンドリー休暇 (★)



医療・看護、育児、疾病予防、家族の介護、学校行事、ボランティアなど多様な目的で利用できます。

■ 子の看護等休暇 (★)



小学校6年生修了前の子の傷病の看護または疾病予防を行う場合などに、当該子の人数に5を乗じた日数を取得可能です。

■ 配偶者出産休暇 (★)



配偶者が出産する場合は1回の出産につき、その出産の産前・産後8週間以内の期間において10日間取得可能です。

■ 介護休暇 (★)



介護を必要とする対象家族の介護、その他の世話をを行う場合は、被介護者の人数に5を乗じた日数を取得が可能です。

※★印：半日単位、1時間単位での取得が可能です
※配偶者・家族・親族に関し、事実婚も法律婚と同様に扱います

■ 結婚休暇



婚姻届受理日、挙式当日または披露宴当日のうちいずれか特定の日（基準日）から起算して6ヵ月以内に、5日以内の休暇を取得できます。

■ 妊娠通院休暇/産前産後休暇



社員本人の妊娠通院・出産で取得できる休暇です。産前産後休暇は、産前産後ともに最長56日間（多胎の産前は98日間）となっています。

■ 転任休暇



転居を伴う異動（出向を含む）を命ぜられた場合に、4日以内の転任休暇を取得できます。

■ その他の休暇・特別休日



上記以外に、生理休暇、忌引の休暇制度があります。また、祝日が土曜日の場合は翌平日を休日にするほか、年2日間の特別休日を設けています。

38 住環境および転勤に関する支援制度

当社では、社員が安心して新たな環境や役割に挑戦できるよう、仕事と生活の両面から社員を支える環境整備を重要な人的資本投資の一つとして位置づけています。

特に、住居や勤務地の変化に伴う負担は、働き方やキャリア形成に大きな影響を与える要素であることから、住宅支援や転勤支援の取り組みを通じて、社員が安心して業務に専念できる基盤づくりを進めています。借上社宅制度や転勤手当等を整備し、社員の生活基盤の安定および勤務地変更に伴う負担軽減を支援しています。

住宅関連支援制度

転勤により通勤時間が公共交通機関を利用して100分を超える社員を対象とした借上社宅制度があります。本制度では、社員は会社が定めた基準を満たす一般賃貸物件の中から希望する物件を選択し、会社側がその物件を契約のうえ借り上げます。社員は、家賃から会社補助額を差し引いた自己負担額を給与控除により負担することで入居することができます。物件の選定や契約手続きは、当社と提携している専門企業がサポートを行います。また、京浜地区の指定エリアに居住し、扶養家族を有する社員に対しては、家賃補助制度を設けています。



転勤時の補助制度

転勤時の引越には提携会社が窓口となり、引越に伴う諸手続きを支援することで社員の負担を軽減するとともに、転勤時に必要となる一次費用（住居の設備準備など）の支援として「転勤手当」の支給をしています。また、転勤時には転勤休暇の取得も可能です。

社員のライフステージによっては、ご家族との別居や持家からの転居となる場合がありますが、その際にも付加手当の支給があります。



39 福利厚生 - カフェテリアプラン

当社は、社員一人ひとりがワークライフバランスを保ちながら、個性や能力を最大限に発揮し、長期的に自分らしく働き続けられる環境づくりを重要な経営課題と位置づけています。多様化する働き方や価値観に対応するため、社員の主体性を尊重した人事・福利厚生制度の整備を進めています。その取り組みの一つとして、2021年より「カフェテリアプラン」を導入しました。本制度では、

ポイントの付与（2025年度実績）

-  **■ 基本ポイント**
全社員に**86,000ポイント**を付与
-  **■ 育児ポイント**
育児と仕事を両立させることを目的とし**50,000ポイント***を付与
-  **■ 介護ポイント**
仕事と介護を両立させることを目的とし**30,000ポイント**を付与
-  **■ チャレンジドポイント**
障がいを持つ方がパフォーマンスをより発揮するサポートを目的として**30,000ポイント**を付与

*最も低い年齢の子が未就学児の場合
50,000ポイントを加算しています（合計100,000ポイント付与）

全社員に毎年一定額の基本ポイントを付与するとともに、利用目的に応じ追加ポイントを付与する仕組みとしています。これにより、自己研鑽、健康増進、生活支援など、社員のニーズやライフステージに応じた柔軟な活用が可能です。画一的な福利厚生ではなく、社員自身が制度を主体的に選択・活用できる点を特徴とし、自律的なキャリア形成や心身の健康維持を支援しています。

自己成長メニューと健康メニュー

通常は1ポイント＝1円換算ですが、福利厚生のコンセプト“Growth & Well-being”の実現のため、自己成長メニューは1ポイント2円、わたしと家族の健康メニューは1ポイント1.2円として利用できます。

活用例

■ 自己成長メニュー

 書籍購入

 資格取得 等

■ 健康メニュー

 健康サポート用品購入

 人間ドック受診

カフェテリアプラン主なメニュー		
自己成長	わたしと家族の健康	住まいの整備
0101 資格取得	0201 予防のための検査/検診・予防接種	0301 家賃・住宅ローン
0102 資格・セミナー	0202 スポーツ・フィットネス	0302 IT/在宅ワーク環境整備
0103 キャリア形成	0203 ヘルステアサービス	0303 住宅改修費
0104 語学習得	0204 健康サポート用品	0304 引越し費用
0105 書籍購入 1pt=2円	1pt=1.2円	
育児と仕事の両立	介護と仕事の両立	財産形成
0501 育児用品の購入/レンタル	0601 介護用品の購入/レンタル	0701 財形掛金補助（給付控除）
0502 託児/保育サービス	0602 介護サービス/施設	0702 DCマッチング拠出補助（給付控除）
0503 子どもの教育サービス	0603 介護環境整備	0703 持株会拠出補助（給付控除）
0504 育児応援依頼にかかる旅費	0604 介護にかかる旅費	0704 独立貯蓄掛金補助（給付控除）
0505 産後ケア	0605 介護転居費用	
	0606 家事代行サービス（介護ポイント用）	
	0607 介護相談サービス	
プライベートの充実	社会貢献	障がいサポート
0901 療治費・交通費	1001 ボランティア	1101 福祉用具のレンタル/購入/修理
0902 レジャー	1002 寄付	1102 障がいのある方向けセミナー/交流会
0903 リラクゼーション		1103 家事代行サービス（チャレンジドポイント用）
0904 タイムプランニング		1104 介護者の呼び寄せにかかる旅費
0905 人材交流		1105 障害者手帳の申請/更新費用
0906 アンバーサラー		1106 心療カウンセリング
		1107 自己成長アシスト
家事と仕事の両立	安全・安心	
0401 防犯家電/器具	0801 保険加入補助（給付控除）	
0402 家事代行サービス	0802 保険加入補助（給付控除以外）	
0403 食料宅配サービス（食料除く）	0803 防災	
	0804 差額ベッド利用料補助	
	0805 差額ベッド利用料補助（介護ポイント用）	

40 福利厚生 - 資産形成と保険

社員一人ひとりが安心して働き続け、将来に向けたライフプランを主体的に描けるよう、当社では資産形成を支援する制度や各種保険に加入できる仕組みを整えています。病気や事故といった万一への備えから、老後や住宅取得といった長期的な将来設計まで、生活の安心と安定を支える仕組みを通じて、社員の多様な価値観やライフステージに寄り添った支援を行っています。

具体的には、財産形成貯蓄制度、NISAを活用した積立投資、NEC持株会など、将来に向けた資産形成を後押しする制度を幅広く提供しています。これらの制度は、社員が自らの意思で選択し、計画的に活用できる点を重視しています。

また、社員向けの各種保険に加入できる仕組みを整えることで、社員が信頼性の高い保険商品を割安な保険料で

利用できる環境を提供しています。これにより、将来への不安を軽減し、安心して仕事に向き合えることが、挑戦や成長につながる重要な基盤であると考えています。さらに、資産形成と保険の両面から社員を支援することで、自律的なキャリア形成とエンゲージメントの向上を図り、社員と会社がともに成長していくことを目指しています。

資産形成

■ NEC従業員持株会

社員一人ひとりが株式を保有することで、会社の方向性や成長をより“自分ごと”として捉え、長期的な視点で会社とともに企業価値の向上を目指す制度です。自身の努力や挑戦が企業価値の向上につながっていることを実感し、その成果を資産形成として受け取れる点も本制度の特徴です。

■ 職場積立NISA

積立貯蓄に付帯する積立投資の仕組みを活用し、NISA制度を利用した投資ができる制度です。非課税制度を活用することで、長期的・計画的な資産形成を支援しています。

■ 財産形成貯蓄制度

社員の財産形成と生活の安定を目的として、一般財形貯蓄、住宅財形貯蓄、年金財形貯蓄からなる財産形成貯蓄制度を実施しています。住宅取得資金や老後資金などを計画的に準備することが可能です。



保険

■ NECグループ向け保険

NECグループ向けの各種保険を利用することができます。NEC団体保険および提携保険では、割安な保険料で、信頼性の高い保険商品を、社員一人ひとりの多様なニーズに応じて取り揃えています。



41 福利厚生 - 食堂・売店

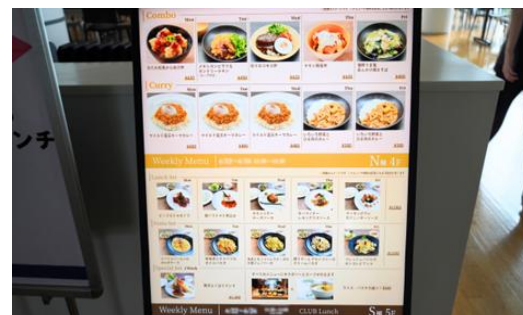
NECグループでは、社員一人ひとりが最大限に力を発揮し、チームとしての協働を通じて、より高い価値創出につなげていくことを目的に、福利厚生施策のアップデートを進めています。社員食堂については、対面での交流や偶発的かつ質の高いコミュニケーションの機会をより一層促進するため、本社ビル、玉川事業場、府中事業場、我孫子事業場、NEC関西ビルおよび中部ビルの社員食堂において価格の見直しと低減を実施しました。これにより、各メニューを500円以内で提供し、対象事業場に勤務する社員が利用しやすい環境を整えています。全国のオフィスに設置しているコーヒーマシンでは、コーヒーを無料提供しており、仕事の合間のリフレッシュや社員同士のカジュアルなコミュニケーションの促進につながっています。

また、NECグループが提供する各種サービスを活用し、限定商品や産地直送品、生活雑貨、家電などを購入できる直販サイト「e-shop」や、書籍・DVDをお得に購入できる「e-hon」、さまざまな店舗で利用可能な優待サービスなどを含む総合オンラインショップを利用することができます。これらの制度を通じて、社員の日常生活を幅広く支援しています。

▼ NEC玉川事業場の食堂



▼ ランチメニュー



▼ フロアに設置されているコーヒーマシン



42 オフィス環境

当社では、チームワークによる協働と、個人が集中して取り組むソロワークの双方をバランスよく実現できるオフィス環境の構築を進めています。対話や偶発的なコミュニケーションが生まれやすい空間と、業務内容に応じて落ち着いて作業できる環境を適切に配置することで、働き方の多様化や生産性の向上を図っています。こうした考え方のもと、2025年度には全国12か所の事務所においてリニューアルを実施しました。レイアウトや設備の見直しを通じて、部署や役割を超えた連携を促すとともに、社員一人ひとりが自律的に働ける環境づくりを進めています。

スローガン

オフィス環境が変われば
やる気・意識が変わる！

パフォーマンス・成果の最大化
組織の協働力・一体感の強化

自律性 × 生産性 × 創造性 × 快適性

オフィス戦略

オフィスリニューアル

社内で議論を重ね、今まで以上にコミュニケーションや集中作業ができるスペース等、多様化に対応できるオフィスデザインを設計しています。

■ 執務エリア

情報共有や相談、共同作業を行える中枢エリア



■ ミーティングエリア

短時間のカジュアルな情報共有や意見交換を行うエリア



■ リフレッシュエリア

コミュニケーションやリフレッシュを促進するエリア



■ 基盤エリア

工具・パーツ・ロッカー等を管理するエリア



選択可能なオフィス

働く状況や業務の特性に合わせたオフィス環境を整備しています。





Chapter

07

Inclusion & Diversity

43 Inclusion & Diversity - I&D関連施策

44 女性活躍 - 女性活躍推進施策

45 障がい者雇用の促進

46 人権の尊重

社員インタビュー

■女性リーダー

43 Inclusion & Diversity

異なる背景や価値観を持つ多様な人材が集まることで、新たなアイデアやイノベーションが生まれ、変化に柔軟に対応できる組織につながります。多様性が相互に作用することで、価値創出が促進されます。NECグループでは、「安全・安心・公平・効率という社会価値の創造を通じ、誰もが人間性を発揮できる持続可能な社会の実

現」を目指すPurposeのもと、「多様な人のチカラ」と「テクノロジー」により社会価値の創出を追求し、I&Dを推進しています。I&Dは、単なる多様性の尊重にとどまらず、経営・事業の成長を支える重要な戦略そのものです。また、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮するためには「Inclusion」が不可欠であるとの考えから、

「Inclusion & Diversity」として、InclusionをDiversityに先立つ概念として位置づけています。国籍、年齢、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無に関わらず、一人ひとりが安心して挑戦し、その力を発揮できる環境を実現することで、持続的な価値創出につなげていきます。

I&D方針

多様な人のチカラとテクノロジーによって
NECグループの公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける



誰もが力を発揮できる 公平な環境

多様な人材を惹きつけ、働き続けたいと思えるインクルーシブで公平な環境をつくること



公平な システムとルール

合理的な配慮を提供したうえで、公正なチャレンジと評価の仕組みを作り、実行すること



個性が 活かされる組織

一人ひとりが人間性（個性・価値観・経験・強み）を十分に発揮できる組織と文化をリードすること



責任ある実行と コミュニケーション

ゴールへの進捗を可視化し、社内外にオープンにすること



社会課題への挑戦

先進技術の恩恵を受けるすべての人々を考慮に入れ、NECグループ自ら検証し、社会的価値創出に貢献する

アンコンシャスバイアス*¹ 研修

当社がI&Dを本格的に推進していくためには、「多様性の尊重」や「多様な背景や価値観を受け入れる企業風土の醸成」など、全社員の意識変革が不可欠です。その第一歩として、2024年度は、役員、シニアディレクターを対象にした「アンコンシャスバイアス研修」を実施しました。2025年度は、その対象を拡大し、無意識の偏見に気づき、行動を変えるきっかけを提供しました。

社内イベント

I&Dに関するイベントを定期的で開催し、I&Dに取り組む意義や内外における取り組みについて知る機会をつくっています。「なぜI&Dは重要なのか？」当社のI&Dの理解を促進させるオンライン投票クイズも交える視聴者参加型の形式とするなど工夫し行っています。

*¹ アンコンシャスバイアス：無意識の思い込み・偏見

*² D&I検定：(株) Job Rainbow が提供する検定で、ジェンダー、障がい者、LGBTQ、育児や介護など幅広い課題を学習できる

D&I検定*² の受検

社内のI&D推進に向けた組織風土醸成の一環として、経営層（執行役員・マネージングディレクター全員）は「D&I検定」を受検し、全員合格しました。経営層が、I&Dの知識を網羅的かつ体系的に習得し、経営層から会社全体へ良い影響を拡大させ、I&Dの全社的な推進に繋げていきます。

LGBTQイベント Tokyo Pride への参加



LGBTQ+への理解と尊重を広げることを目的に、毎年東京で開催されるイベントで、パレードやフェスティバルを通じて多様性と人権の大切さを発信しています。

HR統括部 シニアディレクター メッセージ

当社は、I&D推進に積極的に取り組んでいます。変化の激しい社会や市場環境の中でお客さまや社会へ新たな価値を提供し続けるためには、多様なバックグラウンドを持つ人材が役職や部門などの垣根を越え、自由に安心して意見を交わし、個性や能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境、組織風土が何より大切だと考えているからです。

例えば、新規事業やサービス開発の現場では、異なる経験や価値観を持つメンバーが自由に意見を交わし、それぞれの強みを活かしながら新たな価値創出や成果につなげています。このような組織風土を全社に浸透・定着させるため、経営幹部をはじめとするマネジメント層を対象としたアンコンシャス・バイアス研修の実施やD&I検定の受検推進に取り組んでいます。



HR統括部 I・S

また、社外のI&DイベントやNECグループ合同イベントへの参画、経営層からのメッセージ発信などを通じて、多様な人材が安心して能力を発揮できる職場づくりを進めています。今後も、一人ひとりの個性や強みを活かしながら、多様な人材がいきいきと活躍できる組織を目指していきます。

44 女性活躍

持続的な価値創出に向けて、多様な人材の視点や経験を活かすことが不可欠であると考え、女性活躍の推進を重要な経営課題の一つと位置づけています。現状、マネジメント層における男性比率は依然として高く、意思決定層のバランス是正が重要な課題となっています。こうした課題認識のもと、女性管理職比率10%を目標に掲げ、

計画的に各種施策を推進しています。具体的な取り組みとしては、次期リーダー候補となる女性社員を対象とした育成プログラムの実施に加え、全女性社員を対象とした横断的なコミュニティを形成しています。これにより、部門・職種を越えた交流を促進し、ネットワークの構築と継続的な関係性の強化を図っています。

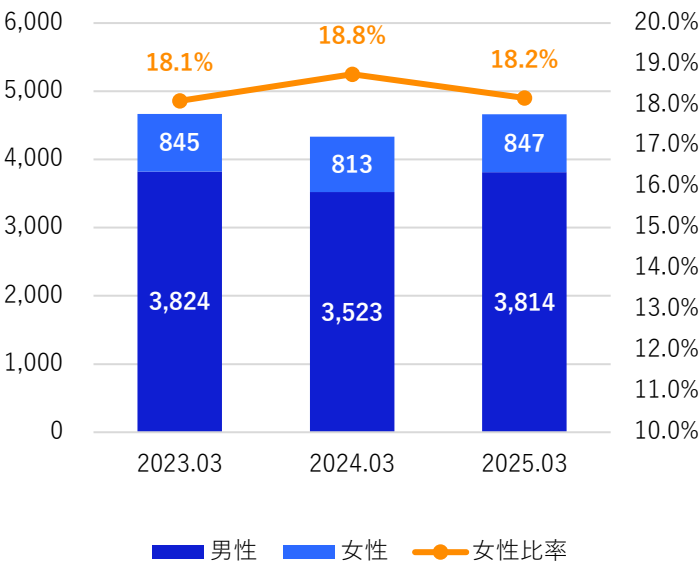
また、キャリア研修やロールモデルの発信を通じて、自律的なキャリア形成の支援にも注力しています。仕事と育児の両立を見据えた長期的なキャリア形成を支援するなど、多様なライフステージに応じた活躍環境の整備にも取り組んでいます。

外部評価

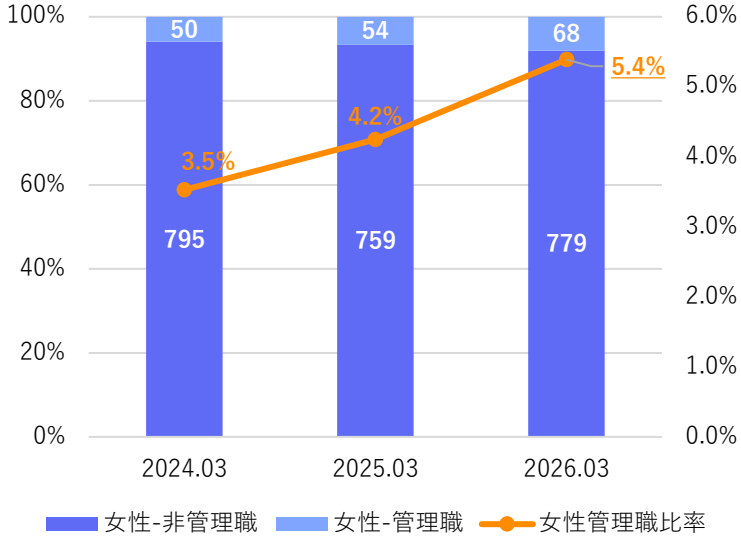
仕事と育児の両立支援に関する取組が特に優良な企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が特例認定する「プラチナくるみん認定」を取得しました。また、女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク「えるぼし（2段階目）」に認定されています。



男女別社員数／女性比率



女性管理職比率



NEC Women's Day

NECグループでは国際女性デーにあわせてインクルージョン&ダイバーシティをテーマとしたイベントを開催しています。2025年度は、これまでの取り組みの振り返りと方針説明に加え、女性のキャリアに関する現状や課題をデータとともに示し、「一人ひとりの個性が活かされるインクルーシブな組織のあり方」をテーマにトークセッションをウェビナー形式で実施しました。多くの社員が参加し、理解を深める機会となりました。

次期リーダー育成プログラム

女性リーダーの持続的な輩出と活躍を目指し、次期リーダー育成プログラムを実施しています。本人のキャリアアップに向けたマインド醸成と必要なスキル付与、仲間とのつながりを創出し、キャリアへの意識改革と日々の業務における行動変容を促し、自らリーダーになりたい、自ら「新たな挑戦をしたい人」を後押しします。

女性社員コミュニティ形成

当社は、女性社員の比率が約18%と低く、全国に拠点もあるため、女性同士が気軽に業務以外の場で繋がり、女性特有のキャリアや健康などの課題や悩みを話せる環境が十分に整っていない状況にあることが課題と捉えています。そういった背景から、一度限りのイベントスタイルではなく、女性同士が継続的に繋がることのできる企画にしています。離れていてもオンラインで継続的にコミュニケーションできる機会を通じて、女性ならではの課題や悩みについて気軽に相談でき、他者からヒントや気づきを得られる仲間づくりを目指します。

女性社員向けTeamsチャネル（随時情報発信）

対面コミュニケーション

オンラインコミュニケーション

複数人のチームで対話を行い、初対面のメンバー同士でも対面での交流を通じてすぐに打ち解ける様子が見られました。キャリア・健康・仕事と生活の両立に関する悩みや不安が多いことが、改めて明らかになりました。

リアルコミュニケーションのチームで継続的に対話を行い、より深い悩みの共有や、会社・HRへの提言につながる議論を深めました。



女性リーダーが語る 私の挑戦と学び

PROFILE

2023年キャリア入社し、汎用コールセンターにて、約40社の企業・自治体様向けの一次受付窓口を担当。2025年より管理職として、一次受付体制の再編や業務改善、人材育成に携わる。現在は、メンバー一人ひとりが力を発揮できる環境づくりを意識し、エンゲージメント向上に向けた取り組みを推進している。

カスタマサポート統括部
第一ソリューションセンター
G・Y



「顧客満足度」の最前線で見つけた、自分らしいキャリア

私はこれまで、BtoCを中心としたコンタクトセンター業界でキャリアを築いてきました。前職ではサービスデスクの運用管理を担当し、インシデント管理や業務改善を通じて現場の安定運用を支えてきました。その中で、仕組みを整える立場として業務の成果を感じる一方、よりお客さまに近い場所で価値を届けたいという思いが強まり、転職を考える中で、顧客満足度を重視し現場を大切にする当社の姿勢に惹かれました。面接を通じて、教育体制やナレッジマネジメントが根付いた、個々の成長を支え合う文化を感じたことも決め手です。現在は汎用コールセンターで約40の企業・自治体様の一次受付を担当しています。業種やサービスが多岐にわたる分、お客さまの背景を理解した対応力や状況変化への柔軟な判断が求められます。お客さま起点で考える姿勢が自然と身につく、自身の視野が広がっていることを実感しています。



学びを重ね、組織の力へ還元する

当社には、学びやキャリア形成を後押しする文化があります。私自身も、上司からの助言や職場の支えを受けながら、社内研修や女性社員向けコミュニティへの参加など、自ら手を挙げて学びの機会を広げてきました。また、カフェテリアプランを活用した書籍購入などを通じて学びを深める中で、半年間、大学のリカレント教育を受講し、マネジメントやリーダーシップを体系的に学んだ経験は、実務にも活きる大きな転機となりました。こうした取り組みをやり切れたのは、会社の制度や周囲が挑戦を後押しする風土があったからだと思っています。学びを個人で完結させず周囲へ還元することを意識し、チーム全体として成果の質向上につなげています。

一人ひとりの強みを生かすリーダーへ

学びと実践を重ねる中で、相談される機会や重要な役割を任される場面が増え、より広い視点で貢献したいという思いから管理職に挑戦しました。管理職となった今、大切にしているのは「自分はどう考え、どうしたいのか」を明確にし、自分の言葉で伝えることです。また、多様なバックグラウンドを持つメンバー一人ひとりに目を向け、表情や小さな変化を見逃さないようにすること、努力や強みを言葉にして伝えることも意識しています。これからも、多様なキャリアが活きるこの環境で、学びを仲間や組織へ還元しながら、自分らしいリーダー像を磨いていきたいと考えています。

※本インタビューの内容および所属・役割は取材当時のものです。

Working style

1日のスケジュール ⌚

- 6:00
出社準備をしながらLinkedIn Learning等で動画学習
- 8:30
出社。夜間アラート確認や夜勤メンバーからの相談対応
- 10:00
メンバーフォロー
各種施策関連の進行
- 12:00
同僚と外でランチ
- 14:00
メンバーとの1on1
会議出席
- 17:15
終業
- 20:00
1日の出来事を振り返る時間
(家族と会話、同僚とお茶)
- 22:00
就寝

※ある一日のスケジュールです

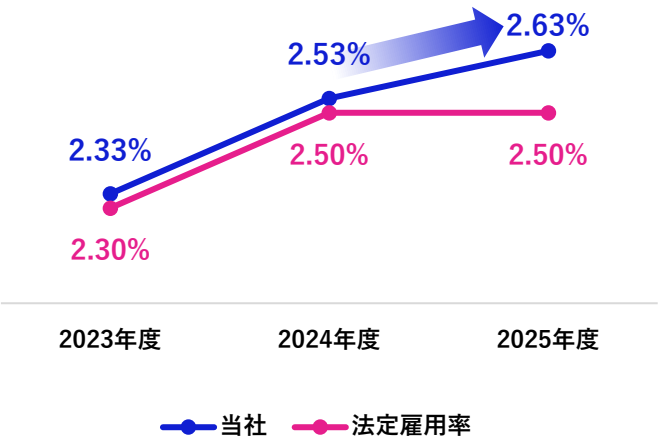


45 障がい者雇用の促進

多様な人材がそれぞれの強みを発揮しながら共に働くことを重視し、障がいの有無にかかわらず活躍できる職場づくりを推進しています。すべての社員がキャリアオーナーシップを持ち、個性（価値観・経験・強み）を発揮することで、新たな価値創出やイノベーションにつなげていくことを目指しています。現在、約90名の障がいのある社員が在籍し、さまざまな領域で力を発揮しています。特徴的なのは、障がいのある社員が特定の環境に限

障がい者雇用率

法定雇用率の達成を前提に、障がい者雇用率の維持・向上に継続的に取り組み、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しています。



定されるのではなく、他の社員と同じ職場で日常的に働いている点です。加えて、キャリアの機会についても制限を設けず、希望や適性に応じた挑戦を支援しており、実際にマネジメントを担う社員も輩出しています。社員同士が互いの特性を理解し補い合うことで、安定したパフォーマンスを実現しています。今後も、多様性を前提とした組織運営を通じて、一人ひとりが力を発揮できる風土の醸成と企業価値の向上を目指していきます。

聴覚障がい者コミュニケーション支援

主に聴覚障がい者とのコミュニケーションを支援するアプリを活用しています。音声認識機能を用いて、会話をリアルタイムに文字化することなどができます。



※手話通訳者の手配の代替手段

障がい者採用者の声（#聴覚障がい者）

■ 現在の仕事内容

私の所属部署はサポート戦略の推進や業務効率化を担っており、私は社内開発ツールの設計・実装、改善、データ分析や開発プロセスの効率化・自動化やデータ分析・レポート作成にも取り組んでいます。

■ やりがい・成長

入社後、マクロやPythonを用いた業務効率化ツールの開発に挑戦しました。試行錯誤を重ねつつ、先輩の助言を得ながら完成に至り、業務改善につなげられたことで大きなやりがいを感じました。

採用情報

▼ 障がい者採用



46 人権の尊重

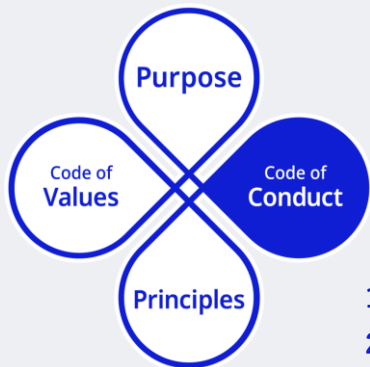
NEC WayのPrinciples（行動原則）では、NECグループは社会価値創造型企業として社会から信頼される存在であり続けるため、ゆるぎない「インテグリティ」の精神を持つことを決意しています。その組織の一員である私たちは、高い倫理観と誠実さを持った良き企業人として「Code of Conduct（行動規範）」を遵守します。基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、

門地、国籍、民族、宗教、性別、性的指向・性自認、および障がいの有無など、いかなる理由であっても差別行為を許しません。また、いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう行為も許しません。脆弱な立場にある人々はもとより、あらゆる人の人権に及ぼされうる潜在的影響に関しても、責任があると考えています。

ハラスメントは、「Code of Conduct」の中で、許されざる行為として明文化されています。当社は、ハラスメント防止宣言において、高いエンゲージメントを有する多様な人材が、優れたパフォーマンスを発揮し活躍でき、会社・社員の双方が持続的に成長できる環境を整えていくと宣言しています。

Code of Conduct 行動規範

NEC Way



- 1 基本姿勢
- 2 人権尊重
- 3 環境保全
- 4 誠実な事業活動
- 5 会社財産・情報の管理

ハラスメント宣言

当社で働くすべての人が互いを尊重・信頼し、安心して働ける職場をつくるため、ハラスメント防止に関して、次のことに取り組むことを宣言しています。

■当社は、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメント行為を決して許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。

■当社は、管理職をはじめとする全社員に対し、教育・研修などを通じてハラスメントに関する知識や対応力を向上させ、ハラスメント行為を発生させない、許さない職場をつくります。

■安心して相談できる体制を整備し、もしハラスメントが発生した場合には、毅然とした態度で公正・適切な措置を講じ、再発防止に努めます。

ハラスメント防止に向けた取り組み

階層別に「ハラスメント防止研修」を実施するとともに、ハラスメントは身近な問題であると認識するよう全社員にメールマガジンによる情報発信を行っています。

Data

ISO30414の各指標を参考に、
当社の人的資本に関する各種データを開示しています。



		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
01 基本情報						
1) 総従業員数						
総従業員数	全体	名	4,602	4,235	4,661	(単体) 2026年3月末時点 正社員、移籍社員、嘱託社員 ※2023年度、2024年度は出向社員含む
	男性	名	3,770	3,434	3,814	
	女性	名	832	801	847	
02 ダイバーシティ						
1) 年齢						
平均年齢	全体	歳	46.1	46.6	48.2	
	男性	歳	47.1	47.6	49.3	
	女性	歳	41.6	42.2	43.4	
年齢構成	10代	%	0.3	0.4	0.2	
	20代	%	11.1	13.0	12.1	
	30代	%	11.5	11.5	10.5	
	40代	%	22.0	19.0	16.9	
	50代	%	52.2	53.7	48.5	
	60代	%	3.0	2.4	11.8	
2) 性別						
従業員	全体	名	4,602	4,235	4,661	
	女性	名	832	801	847	
	女性比率	%	18.1	18.9	18.2	

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
管理職	全体	名	1,363	1,224	1,262	
	女性	名	48	52	68	
	女性比率	%	3.5	4.2	5.4	
3) 平均勤続年数						
平均勤続年数	全体	年	24.3	24.7	26.0	
	男性	年	25.5	26.0	27.4	
	女性	年	19.0	19.3	20.2	
4) 障がい者雇用率						
障がい者雇用率		%	2.33	2.53	2.63	2025年6月1日時点
(参考) 障がい者法定雇用率		%	2.30	2.50	2.50	
03 採用						
1) 採用人数						
新卒・キャリア人数合計		名	213	151	98	
新卒	全体	名	119	130	65	当年度4月1日入社者
	男性	名	74	95	45	
	女性	名	45	35	20	
	女性比率	%	37.8	26.9	30.8	
キャリア	全体	名	94	21	33	当年度4月1日から翌年3月31日入社者
	男性	名	79	17	26	
	女性	名	15	4	7	
	女性比率	%	16.0	19.0	21.2	

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
キャリア採用比率		%	44	14	34	
女性採用比率		%	28	26	28	
2) 社員全体における入社区分別人数						
社員全体における入社区分別人数	全体	名	4,602	4,235	4,661	※出向社員、移籍社員を除く
	新卒	名	3,533	3,334	3,342	
	キャリア	名	725	632	588	
	キャリア採用比率	%	15.8	14.9	12.6	
3) 外部採用						
リファーマル採用者数		名	0	1	1	社員紹介を起点にした応募
アルムナイ採用者数		名	2	0	1	
04 異動・離職						
1) 登用関連						
重要ポストの内部登用率		%	82.4	62.5	56.3	重要ポスト：部門長以上
重要ポストの割合		%	1.6	1.9	2.1	
若手役職者比率		%	7.7	8.8	11.2	
2) 離職						
離職率 (自己都合退職)	合計	%	1.9	2.5	2.5	
	男性	%	1.9	2.5	2.4	
	女性	%	1.9	2.7	3.0	

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
離職理由	定年	名	42	57	60	
	自己都合	名	91	117	110	
	その他	名	11	146	12	
05 スキルと能力						
リーダーシップ開発プログラムの数		件	3	3	3	昇格時の階層別研修
リーダーシップ開発プログラムの参加者数		名	269	149	121	
リーダーシップ開発プログラムの費用		千円	6,758	8,844	11,099	
研修ごとの参加率		%	70	68	66	人材育成グループにおける研修
研修の総費用		千円	-	73,136	80,764	人材育成グループにおける研修
年間研修総時間実績		時間	55,475	64,984	68,928	
06 コスト						
男女間賃金格差	全労働者	%	67.5	71.1	72.3	
	正規雇用労働者	%	66.9	70.5	70.6	
	パート・有期労働者	%	63.7	67.4	67.8	
初任給	大学院卒	円	261,000	279,900	294,000	
	大学卒	円	237,000	254,200	267,000	
	高専卒	円	212,000	227,400	238,900	
	高校卒	円	179,000	192,000	201,700	エリア限定勤務制度適用後

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
07 エンゲージメント						
エンゲージメントスコア	当社	%	30	30	42	
	日本企業平均	%	28	33	34	
	日本IT企業平均	%	25	30	31	
08 両立支援						
1) 育児関連制度						
育児休業	全体	名	21	18	46	
	男性	名	14	8	31	
	女性	名	7	10	15	
男性育児休業 （配偶者出産休暇含む）	取得率（FF休を含む）	%	73.3	74.4	97.6	ファミリーフレンドリー休暇（FF休）を含む
	取得率（FF休を含まない）	%	29.0	21.0	73.8	ファミリーフレンドリー休暇（FF休）は含まない
	平均取得日数	日	65	83	74	
育児時短勤務	全体	名	139	126	104	当年度中に育児時短勤務を行った社員の人数
	男性	名	1	2	2	当年度中に育児時短勤務を行った社員の男女別人数
	女性	名	138	124	102	
2) 育児休業からの復職率・定着率						
育児休業からの復職率	男性	%	100.0	100.0	100.0	
	女性	%	100.0	100.0	100.0	
育児休業からの定着率	男性	%	100.0	76.9	94.1	当年度に「復職後1年経過した社員」の男女別人数÷前年度に復職した社員の男女別人数
	女性	%	100.0	92.8	100.0	

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
3) 介護関連制度						
介護休業	全体	名	5	1	0	
	男性	名	3	0	0	
	女性	名	2	1	0	
ファミリーフレンドリー休暇 (介護事由)	全体	名	240	261	314	
	男性	名	198	217	245	
	女性	名	42	44	69	
介護短日勤務	全体	名	2	2	0	
	男性	名	1	0	0	
	女性	名	1	2	0	
介護時短勤務	全体	名	5	6	4	
	男性	名	2	1	1	
	女性	名	3	5	3	
09 労働時間・有給休暇						
月間平均残業時間	全体	時間	16.2	14.1	14.5	職務等級制度適用者のみ
有給休暇	年間平均取得日数	日	12.9	13.6	13.9	
	年間平均取得率	%	60.8	63.2	63.1	
兼職制度利用者数		名	9	6	14	兼職の新規申請者

		単位	2023年度	2024年度	2025年度	当社定義
10 ウェルビーイング						
1) 健康						
健康成果指標	健康診断受診率	%	100	100	100	
	ストレスチェック受検率	%	85.8	85.2	85.7	
	喫煙率	%	25.1	24.7	23.3	
パフォーマンスデータ	適正体重維持者率	%	55.6	56.2	-	BMI18.5以上25未満
2) 労働安全衛生						
労働災害発生件数	全体	件	12	13	16	当年度4月1日から12月31日
	通勤途上災害	件	10	8	7	
11 倫理とコンプライアンス						
懲戒処分の件数	全体	件	5	6	5	
コンプライアンス研修を受けた従業員数	全体	名	11,295	6,741	7,748	延べ人数／派遣社員の受講も含む
	全社員向け グループ共通研修	名	6,803	6,594	6,293	
	経営幹部向け教育	名	54	74	74	
	管理職向け教育	名	1,296	-	1,307	
	新任管理職向け教育	名	53	73	74	
	主任以下向け教育	名	3,089	-	-	
内部通報の件数	全体	件	29	33	48	

NEC

\Orchestrating a brighter world

NECフィールディング