

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

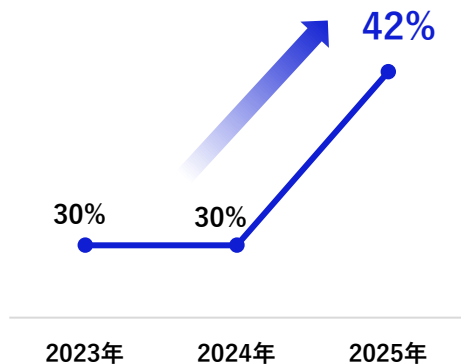
■若手横断活動

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。



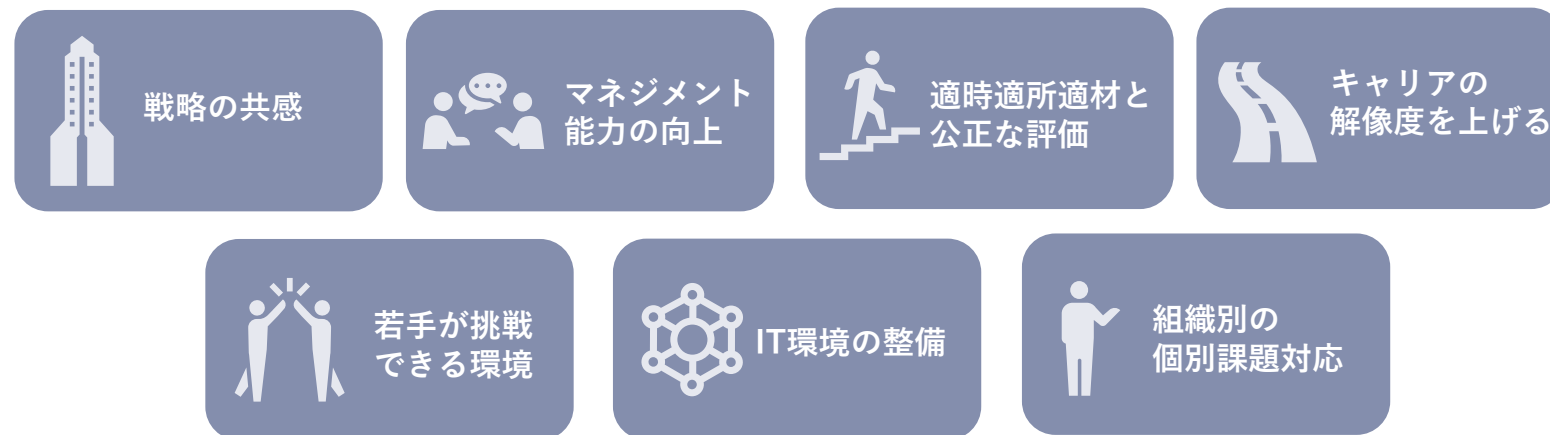
*エンゲージメントスコア40%は国内企業上位25%に相当し、好業績に繋がる高いエンゲージメントレベルにあることを示す（マーサージャパン株式会社調査結果より）

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、社内でも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、聞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っていききたいですね。“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

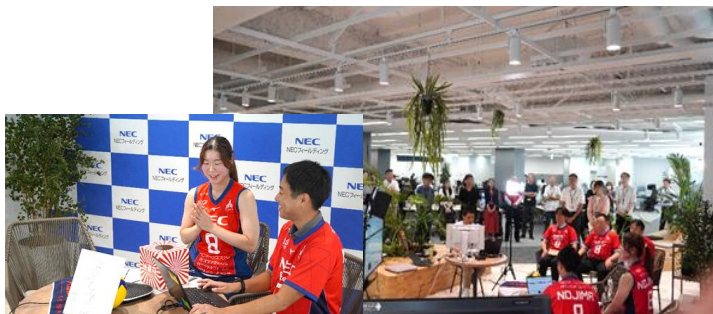
■ 交流会

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
-----------	--

