

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

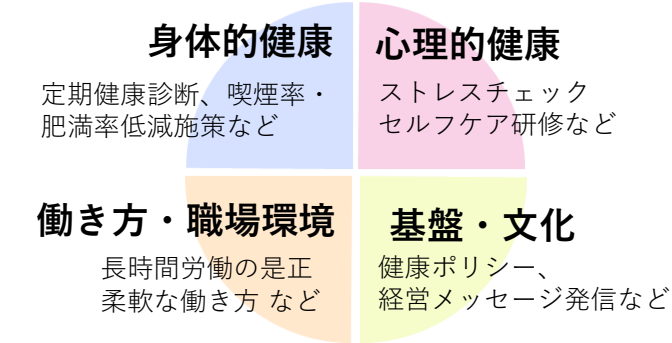
向上、さらには企業価値向上へとつながる「健康の好循環」の創出を目指しています。具体的には、NEC健康経営推進チームと連携した健康管理体制の整備をはじめ、生活習慣改善を目的とした各種健康イベントの実施、長時間勤務の低減に向けた取り組みなどを進めています。また、当社独自に社員の声を踏まえた企画を展開し、主体的な参加を促すとともに、健康づくりを自分事として

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。

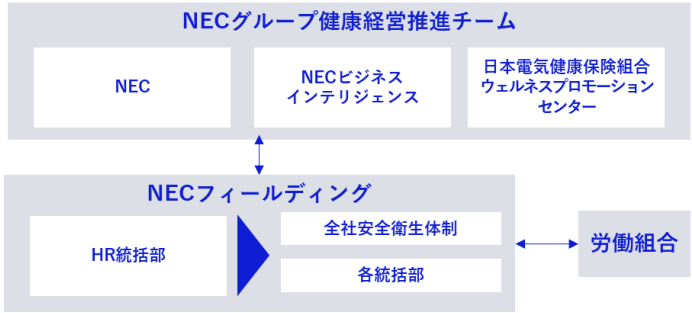
取り組み全体像

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

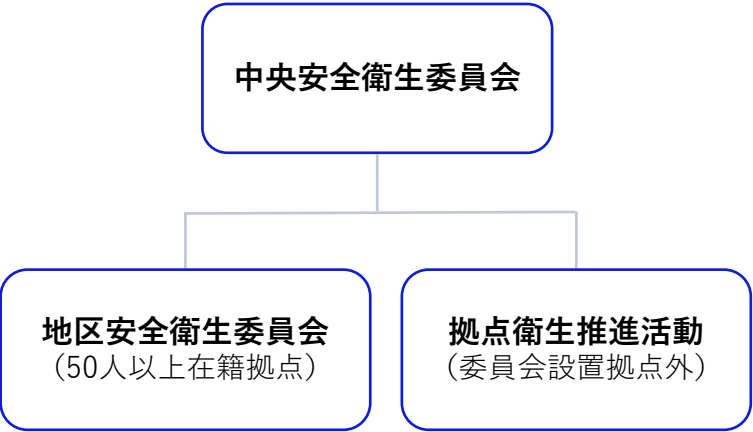
当社では、全社横断的な取り組みと各部・各地区の特性を踏まえた個別施策を組み合わせ、安全衛生活動を推進しています。NEC経営ポリシーにも「安全衛生」項目を明示して、「NEC労働安全衛生管理規程」を制定し、全

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。

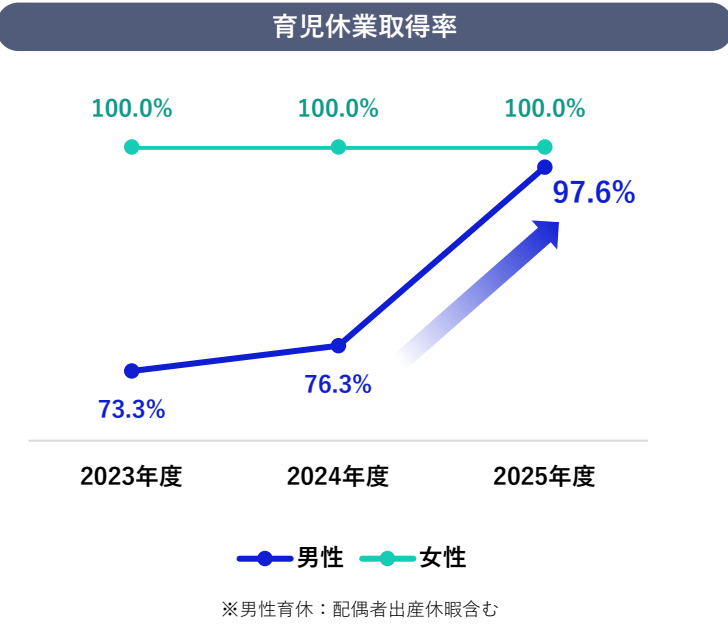


ドレスコードフリー

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

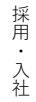
■ 金銭的なサポート

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」―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 ヘルステクスサービス	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。

