

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。

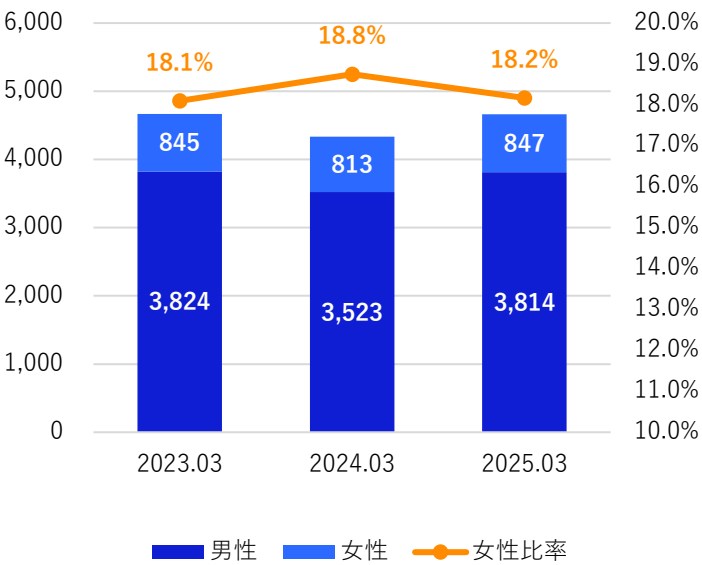
また、キャリア研修やロールモデルの発信を通じて、自律的なキャリア形成の支援にも注力しています。仕事と育児の両立を見据えた長期的なキャリア形成を支援するなど、多様なライフステージに応じた活躍環境の整備にも取り組んでいます。

外部評価

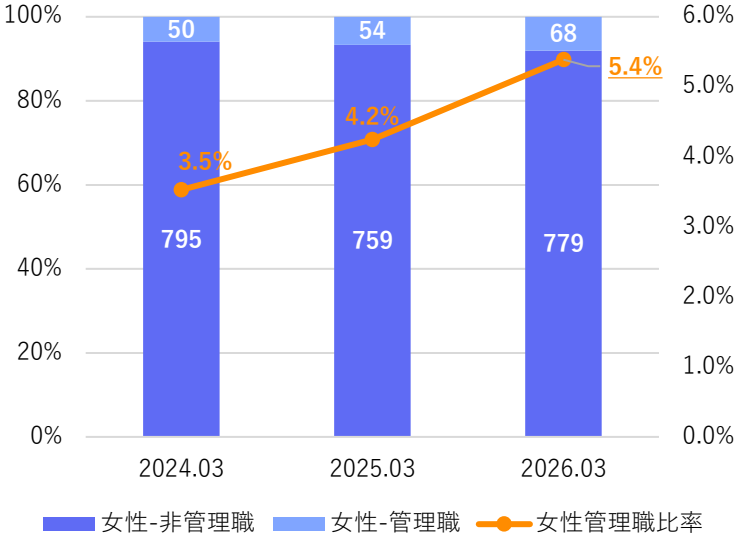
仕事と育児の両立支援に関する取組が特に優良な企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が特例認定する「プラチナくるみん認定」を取得しました。また、女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク「えるぼし（2段階目）」に認定されています。



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

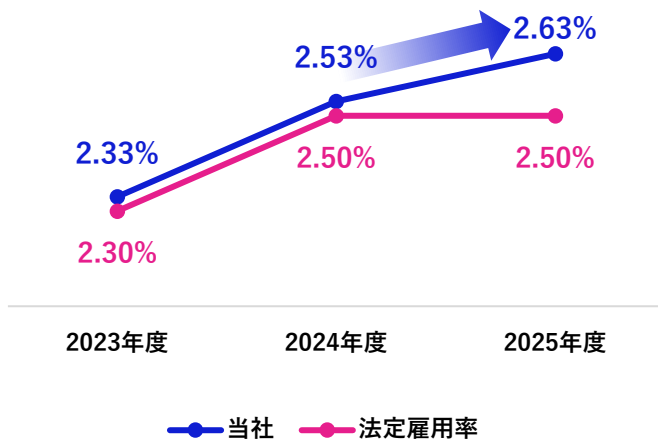


45 障がい者雇用の促進

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

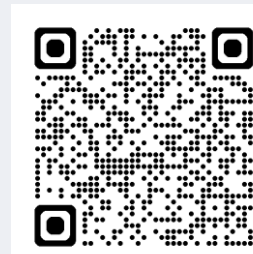
私の所属部署はサポート戦略の推進や業務効率化を担っており、私は社内開発ツールの設計・実装、改善、データ分析や開発プロセスの効率化・自動化やデータ分析・レポート作成にも取り組んでいます。

■ 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

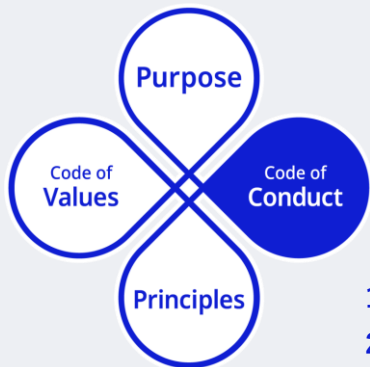
NEC WayのPrinciples（行動原則）では、NECグループは社会価値創造型企業として社会から信頼される存在であり続けるため、ゆるぎない「インテグリティ」の精神を持つことを決意しています。その組織の一員である私たちは、高い倫理観と誠実さを持った良き企業人として「Code of Conduct（行動規範）」を遵守します。基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、

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。