

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

## 労働慣行

NEC では、私たちの働き方を価値あるものにしていくために、ワーク・ライフ・バランスの充実に向け、当社の事業の成長を担う人材の育成と公正な評価を行い、より働きやすい環境の整備を進めています。

### 方針

NEC は、事業を通じて社会に貢献する企業として、事業への貢献に応じて、公平な評価を行う処遇制度を確立しています。処遇制度をはじめとして、福利厚生制度、ワーク・ライフ・バランスの実現、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる働き方について労働組合と協議を行い、労使で協力しながら働きやすい職場環境の整備を進めています。

### 推進体制

当社人事部門およびビジネスユニットを主体として、労使で連携を取りながら活動を進めています。

### 施策と制度

#### 処遇と2WAYコミュニケーション

NEC では 1990 年から 2WAY コミュニケーション（双方向の対話）をベースとした協働（コラボレーション）型の評価制度を導入しています。組織と一人ひとりの主体的な意思やキャリアとをすりあわせてうえで目標設定を行い、面談を通じて目標の達成度・評価をフィードバックし、個々人の成長やキャリア形成につなげています。

各種法令、労働協約、社内規程に基づき、役割と成果に応じた適正な賃金、賞与を支給しています。従業員の平均年間給与は 8,337,185 円で、平均勤続年数は 18.6 年です（いずれも 2016 年 3 月 31 日現在）。

#### 働き方改革

NEC では、柔軟な働き方の実践と過重労働の防止および休暇取得促進について、労使で協力して取り組んでいます。各ビジネスユニットや各地区の労使委員会での状況を確認し、労働時間短縮、健康確保を行うとともに、休暇取得を促進しています。また、多様化する事業環境の変化や、従業員のニーズに対応し、在宅勤務や BYOD（Bring Your Own Device：私品の利用）を活用し、生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。



働き方改革に向け、労使で話し合っている様子

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

## 2015 年度の主な活動実績

### 2WAY マネジメント

2WAY コミュニケーションをより充実させ、効果的な面談を実施するための運用について、労働組合との協議を重ねました。また、One NEC Survey（従業員意識調査）の結果もふまえ、各職場でのマネジメント向上施策を検討、実践するとともに、全社の管理職層に対し評価者研修を実施しています。

### ワーク・ライフ・バランスの実現

労使間の取り組みを継続した結果、労働時間の短縮や休暇の取得促進が各職場で浸透してきています。また、労使協議を経てヘルスチェックシート記入対象基準（長時間労働懸念者が健康状態を記載する労働時間の基準で、希望者や過重労働懸念者は産業医と面談を実施。）を2016年度から拡大し、従業員の健康確保に努めています。さらに、在宅勤務やBYODの利用対象者の範囲を拡大し、スピーディーなコミュニケーションによるCS（顧客満足度）の向上、時間の有効活用による労働生産性の向上につなげています。

なお、2015年度の当社単独での有給休暇取得率は67.9%で前年度からわずかに減少しており、平均残業時間は1月当たり17.4時間で変わらず推移しています（前年度はそれぞれ68.4%、17.4時間）。

## 目標と成果

### 中期目標（2013～2015年度）

ワーク・ライフ・バランスの定着

### 2015年度の目標、成果・進捗、達成度

目標	成果・進捗	達成度
働き方改革の一層の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>2013年度から実施した年次有給休暇取得促進施策について、取り組みを強化しました。</li> <li>長時間労働者の削減、平均時間外労働の短縮については、若干減少しました。</li> <li>GISP（Lync会議等）、Secure BYOD（私用端末）の活用推進などを行いました。</li> </ul>	△

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

## 新中期目標（2016～2018 年度）

- ・生産性向上による総労働時間短縮、長時間労働者の削減
- ・多様な人材が活躍できる柔軟な勤務制度の定着
- ・従業員のキャリア継続をサポートする育児・介護関連制度の整備

## 2016 年度の目標

1. 総労働時間の短縮  
平均時間外労働時間は 2015 年度以下の時間、年次有給休暇取得および代休取得については、2015 年以上の取得率を目標とする。  
また 2016 年度ヘルスチェックシートの対象基準の見直しを行い、月 70 時間以上として長時間残業者の減少をめざす。
2. 生産性向上につながる働き方改革の実施  
在宅勤務制度や Secure BYOD などの運用の柔軟化や対象者拡大をはかり、多様な従業員が活躍できる働き方を推進する。
3. 育児・介護サービスの利用者拡大  
2016 年度にサービスを充実した育児および介護のサービス（育児クーポンや育児・介護事由の休暇取得等）の利用者の拡大をはかり、勤務継続およびワーク・ライフ・バランスをサポートする。