

NEC健康白書

NEC Health and
Well-being Report 2024

ご挨拶

NECグループでは、2018年よりエンゲージメントスコアドリブンで、社員の力を最大限に引き出す実行力の改革に取り組んできました。

実行力の源泉にあるのは社員一人ひとりの心身の健康であり、「働き方・心身のコンディション」は、「全社方針・戦略の浸透」「評価・報酬・登用・キャリア」と並ぶ、エンゲージメントスコアとの相関の高い重点領域として取り組みを強化しています。

2024年度は健康経営・コラボヘルスの動きを加速させるために、NECと日本電気健康保険組合を一体の組織運営とするとともに、個人・組織の健康リスクを低減し、パフォーマンスを最大化することを目指して、データの可視化・積極活用をスタートしました。また自社をゼロ番目のクライアントとして新たなテクノロジーを実践する「クライアントゼロ」も、健康アプリサービスの領域で始まっています。

NECグループは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現をPurposeに掲げています。Purpose実現に向けて、NECグループがさらなる成長を遂げ、「選ばれる会社」となるために、私たちはさらに前進していきます。それを支えるのは「人」であり、社員およびその家族の心身の健康維持・増進を図りながら、社員の持てる力をより最大化していきます。

NEC 執行役 Corporate EVP 兼 CHRO

堀川 大介



健康経営の考え方

NECにおける健康経営の考え方

NECグループでは、Purpose実現に向け、戦略と文化の両輪で2025中期経営計画を推進しています。人的資本経営の観点からは、2024年度よりNECにて本格展開をしたジョブ型人材マネジメントを基盤とし、「戦略実行力を高める最適な人材ポートフォリオの実現」と「社員の力を最大限に引き出すための人・カルチャーの変革」に重点を置き取り組んでいます。この根底にあるのが、社員とその家族の心身の健康であり、一人ひとりが心身のコンディションを整えてこそ、組織としてのパフォーマンスを最大化し、戦略実行力を高めることができると考えています。

ジョブ型人材マネジメントにおいて、会社と社員は「選び・選ばれる」関係へと変化していきます。「健康経営」の領域において、会社は社員が心身の健康を損なわないよう配慮する義務（安全配慮義務）を、社員は自らの健康や安全に配慮し、コンディションを整えて業務に取り組む義務（自己保健義務）を果たすことで、この関係を深めていきます。NECでは果たすべき責務について、社員一人ひとりの理解・実践を促し、2019年に発表した健康宣言にもとづき、リテラシー向上やデジタル活用など様々な取り組みを展開することで、個人・組織の健康リスク低減とパフォーマンス向上につなげています。



方針・体制

NECグループ健康宣言と 3つの取り組み方針

NECでは、健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のためにNECグループ健康スローガンである「Better Condition, Better Life」に基づき、NECでは3つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」を掲げ、さまざまな健康推進活動を実施しています。

NECグループ健康宣言

Better Condition, Better Life

一人ひとりのより良い人生、豊かな社会へ

社員とその家族一人ひとりが、自ら心身のコンディションを整え健康を大切にする文化、夢に向かってワクワクとした気持ちで働く環境・状態を創造します。
すべての社員の健康や活力を原動力として、豊かな社会の実現に貢献します。

取り組み方針

Literacy

リテラシーを高める

ヘルスリテラシーの高い組織をめざし、それぞれの能力を高めるための情報や学びの機会提供を行います。

Practice

より良い生活習慣を継続する

自らのコンディションを整えるための活動のきっかけを提供し、より良い生活習慣の継続を支援します。

Technology

デジタル技術を活用する

健康状態の見える化や健診結果の将来予測など、デジタル技術を積極的に利活用します。

2024年度 健康経営推進体制

健康経営・コラボヘルスの動きを加速させるために、2024年度に事業者であるNECと保険者である日本電気健康保険組合を一体運営とする組織体制へと移行しました。

NECの産業医や保健看護職のメンバーを日本電気健康保険組合の所属とするなど、事業者/保険者といった組織の「壁」を作らない運営へと変更しています。

従来の枠組みでは難しかった、専門職による健診データや医療データ（レセプト）活用等を通じた社員向け医療機関受診勧奨などを推進することで、疾病の早期発見・早期介入が可能になります。これにより、社員の健康状態の悪化を未然に防ぐなどの効果を期待できます。

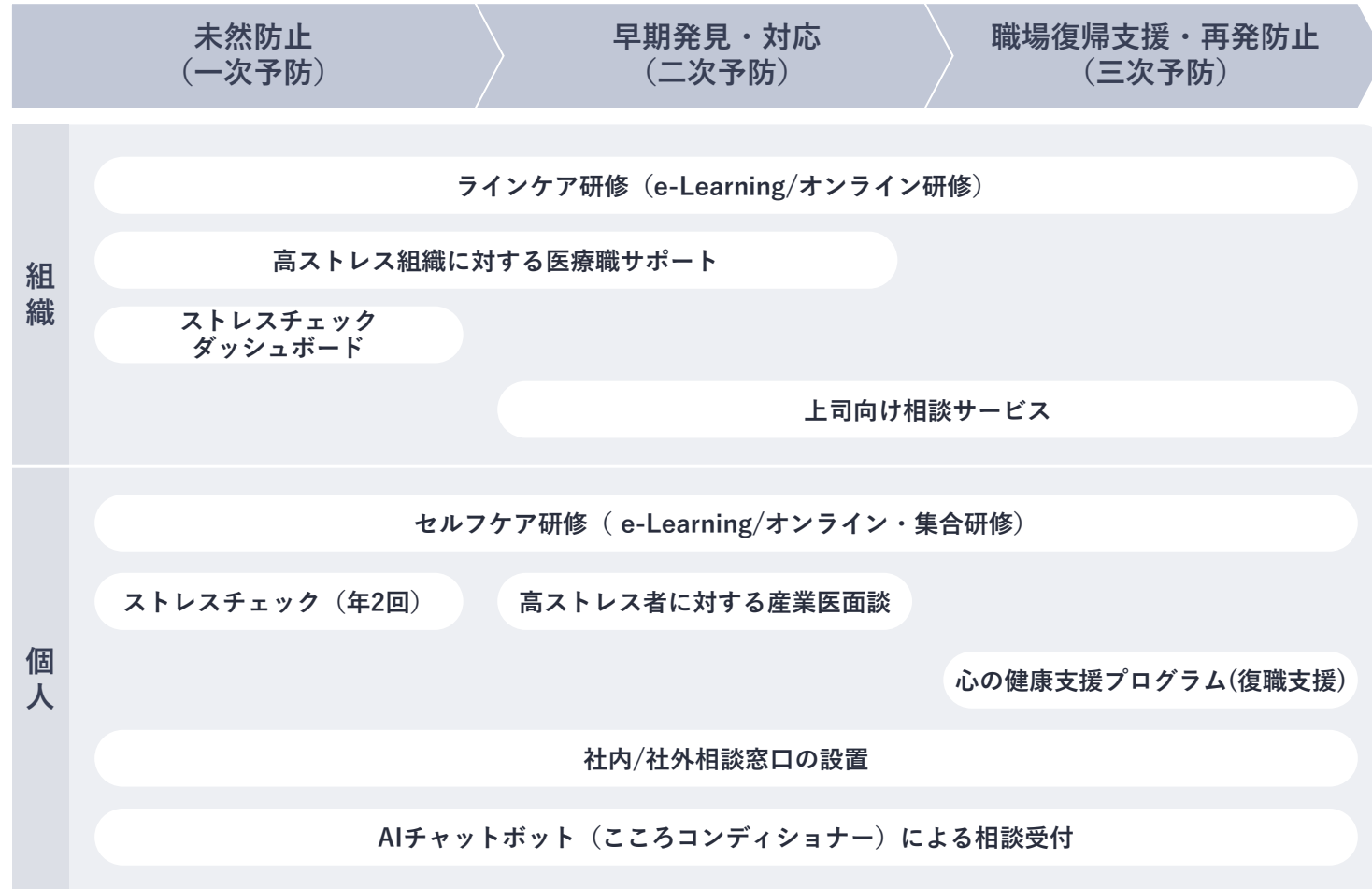


具体的な取り組み

メンタルヘルス対応

Literacy | Practice | Technology

NECではメンタルヘルスケアを健康管理の重要テーマと位置づけ、社員の心の健康維持による健全な職場づくりを進めています。また、自分自身の/部下の不調の兆しを早期に発見し、対応につなげられるよう教育を用意しています。



取り組み例

ラインケア研修

産業医、保健師、人事メンバーそれぞれの立場から、管理職のメンタルヘルス対応スキルとマインドセットを育成し、メンバー支援を促します

満足度 **84%**
難易度が適切 **89%**



セルフケア研修

メンタルに影響を与える重要課題の一つとして睡眠に着目し、産業医から呼吸法などの睡眠改善について説明

満足度 **92%**
難易度が適切 **95%**



労働時間適正化に向けた取り組み

Literacy | Practice | Technology

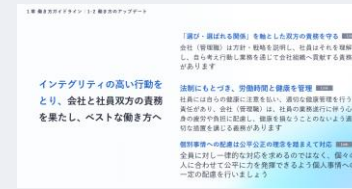
社員一人ひとりがベストな働き方を自律的に実践し、健康でいきいきと働ける職場環境の整備を目指し、労働時間適正化に向けたさまざまな取り組みを進めています。

「働き方ガイドライン」や、自主的に勤務管理と健康管理を行うための行動規範となる「就業ルールブック」において、会社と社員それぞれが果たすべき義務やルールを示し、社員にe-Learningなどの形で展開することで、リテラシー向上を図っています。

このほか、労働時間適正把握の仕組みの運用やハイリスクモニタリングを実施しています。ハイリスクモニタリングにおいては、労働時間が一定の基準を超える社員や、健康リスクを抱えるおそれのある社員をモニタリングの上、改善に向けたプロセスを進めています。個人の働き方だけでなく、組織・チーム全体の業務量や人員配置の見直しなど、組織的な課題にも取り組んでいきます。

リテラシー向上

働き方ガイドライン



NEC Way、インテグリティに則った就業規則や制度の上に成り立ち、社会環境の変化、会社方針・戦略の変更によりアップデート

就業ルールブック



Do's（実践すべきこと）とDon'ts（避けるべきこと）を具体的に記載することで社員目線での理解・実践につなげる

働く時間の適正把握

NEC 働き方見える化サービス Plus



PCの操作状況が見える化し、勤務管理システムとの連携や、勤務に対する注意喚起などに活用することで働く時間の適正把握を推進

ハイリスクモニタリング

過重労働水準の働き方撲滅のためのモニタリングを実施。労働時間の適正管理についても強化策を実施予定。人事部門が対象組織と連携し過重労働の要因把握、解消に向けた対策を実行。



人間ドックの受診促進（がん検診）

Literacy | Practice | Technology

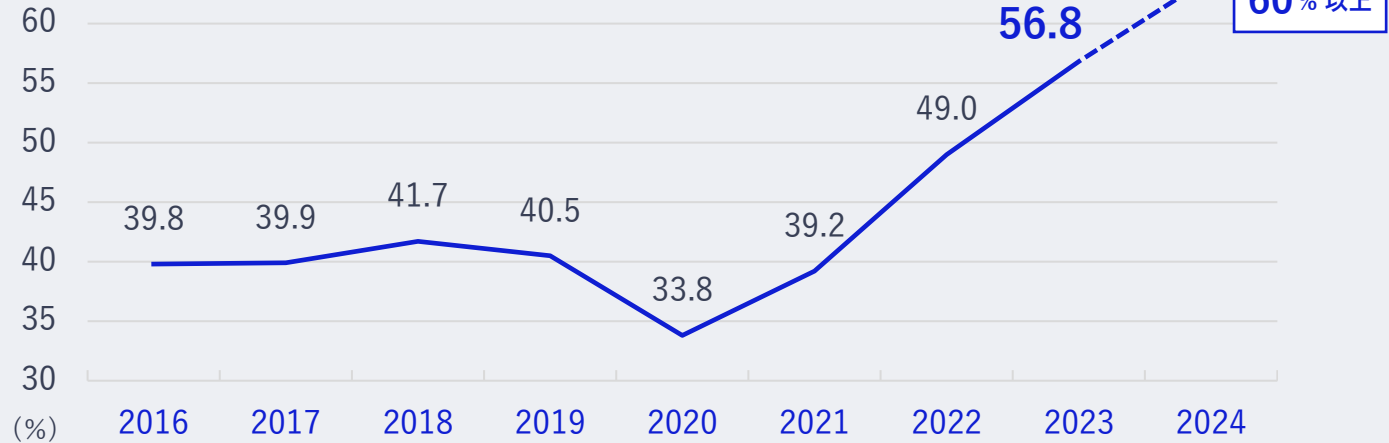
がんは、罹患した社員本人やその家族のQOL（生活の質）に深刻な影響を与えるだけでなく、がんを起因とした休職や、欠勤による生産性の低下など会社にとっても大きな影響を及ぼします。

このような背景から、早期発見・早期治療が非常に重要となっています。早期発見により、社員の負担を軽減できるだけでなく、治療後のスムーズな職場復帰を支援し、会社の生産性の維持にもつながります。

NECグループにおいては、がん検診受診率60%を目標とし、定期健康診断におけるがん検診の追加や、無料の人間ドックの受診制度などを導入することで、社員が受診しやすい環境の整備に努めています。2024年度は、目標としていた受診率60%を超える見込みですが、引き続き社員とその家族がいきいきと働き続けられる環境作りを推進していきます。

NECグループのがん検診受診率

※ 対象：30歳女性・40歳以上の男女被保険者



健診補助制度の概要

人間ドック・がん検診の無料化

自己負担金額を健保・会社負担を増額し原則無料

胃カメラ補助 若年女性向け子宮頸がん検診

- ① 胃カメラ検査に変更時も費用補助（上限あり）
- ② 20歳以上の女性を対象に定期健康診断と子宮頸がん検診を同時に受診できるコースを新設

健診結果予測シミュレーション

Literacy | Practice | Technology

「健診結果予測シミュレーション」とは、NECグループのAI技術を活用し、社員の定期健康診断の結果をもとに、3年後までの各検査数値の変化を予測し、現状のままの生活習慣で過ごした場合や生活習慣を見直した場合の将来の健康状態をデータで示すほか、生活習慣の改善に役立つアドバイスを提示します。

利用者アンケートでは、7割以上の社員が、本システムの利用により生活習慣の改善にポジティブな変化があったと回答しています。また、本システムの利用有無により検査値の改善割合に有意な差があることも確認できており、生活習慣改善のサポートにつながっています。

活用プロセス



過去の健診結果の
振り返り動画

自分の今の健康状態は？



リスク
シミュレーション

このままだと将来どうなる？



生活改善
シミュレーション

効果の高い生活習慣は？
生活を見直すとどう変わる？



健康のためのヒント

具体的にどんな選択肢？
自分に合う生活改善策は？

効果事例

利用者アンケート結果

改善意欲が高まった・やや高まったと回答した率：76%

日本産業衛生学会発表内容

システム利用の有無と検査値（体重・腹囲・収縮期血圧）が改善した受診者の割合の比較で有意な差あり

WoLN - NEC健康ポイントサービス -

Literacy | Practice | Technology

WoLNは、NECが自治体向けに提供する健康アプリとしてサービス化されたものです。2024年度よりNEC健康保険組合に加入している社員とその被扶養者を対象としてサービス提供を行っており、利用者の健康増進を目指しています。

クライアントゼロ（自社をゼロ番目の顧客と捉える考え方）にもとづき、自社実践を通じて利用者としての経験やニーズをサービスに反映し、利用者目線の価値を高めることにつながっていきます。

WoLNでは、活動状況や健康データを見やすい形で提供することで、利用者が自身の健康についてより理解を深め、行動変容につながる効果を見込んでいます。一人で取り組むことに比べ、周囲の人々と楽しみながら取り組むことは、より効果的かつ継続的に利用でき健康増進につながると考えています。



POINT 1

簡単に記録できる7つのライフログデータとマイナポータルAPIによる医療情報の見える化

※ライフログデータ：食事、体重、運動、睡眠、血圧、体温、歩数

POINT 2

様々な楽しいゲーム機能による利用者の継続的な健康活動を促進

POINT 3

AIのアドバイスによる利用者の健康への危機意識を向上し、日々の健康活動をサポート

取り組み概要

ウォーキングを楽しみながら健康的な歩数を達成するイベントや、チーム対抗戦で歩数を競い合うことで、モチベーションを高める取り組みなどを展開



グループ歩数ランキング結果 上位10位

順位	グループ名	平均歩数 (終了時)
1	日本橋東区東区	17,296
2	2ノムル1日1万歩チーム	16,555
3	358ホークス	16,017
4	4ノムル1日1万歩	15,817
5	5ノムル	15,800
6	6ノムル1日1万歩	14,602
7	7ノムル	14,386
8	8ノムル	12,905
9	9ノムル	12,257
10	10ノムル	12,212

グループ対抗歩数ランキング

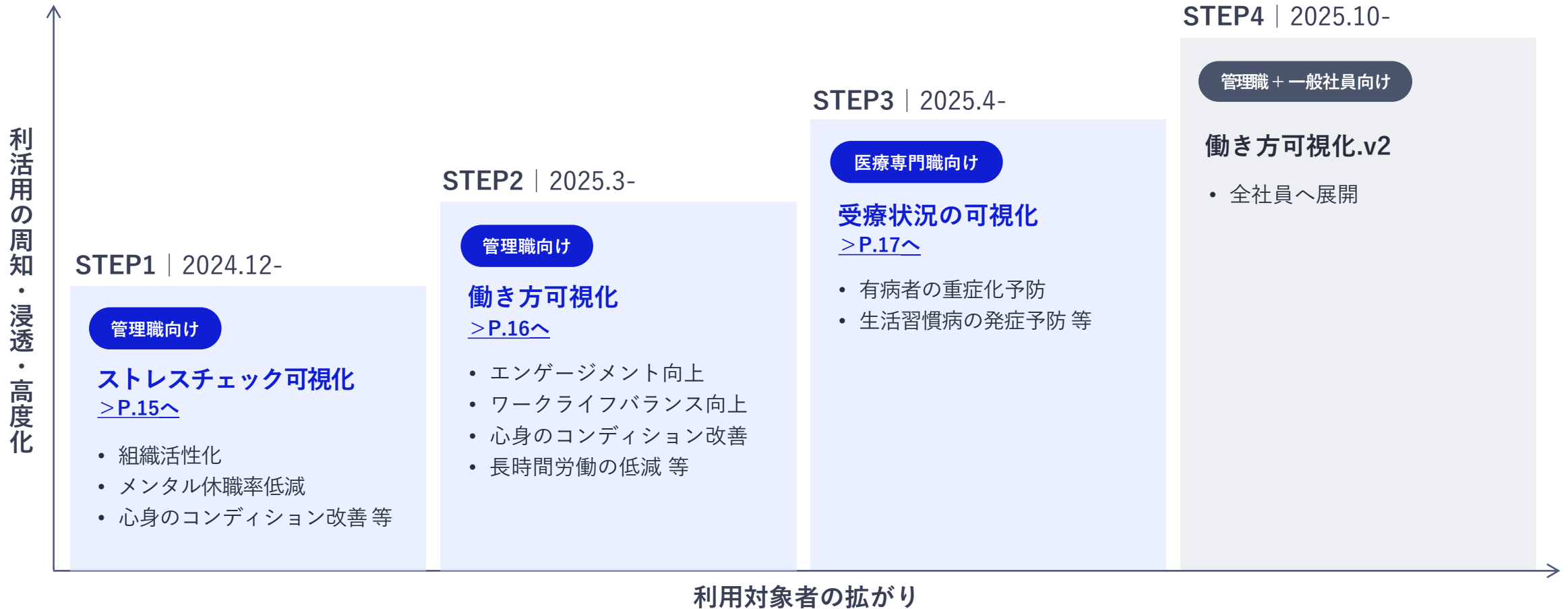


ウォークラリー

組織・チームにおけるデータ活用ステップ

Literacy | Practice | Technology

NECでは社員一人ひとりの状況に合わせた健康サポートのほか、組織・チーム全体としての健康リスクの低減とパフォーマンス最大化に向けて、健康データの可視化・活用に取り組んでいます。また健康データのほか、エンゲージメントや働き方に関するデータと合わせて活用することで、組織・チーム内のコミュニケーションの活性化や、より健康的な職場環境の創出、そして生産性の向上などを促します。



ストレスチェック可視化

Literacy | Practice | Technology

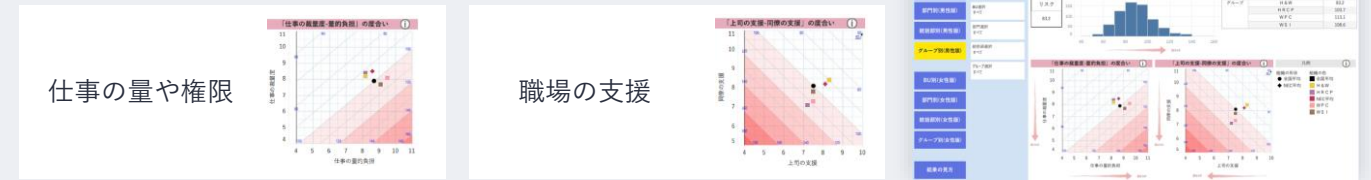
管理職向けにストレス要因である仕事の量や権限、職場の支援の状況を可視化するダッシュボードを用意。健康リスク低減や個人・組織のパフォーマンスの最大化に向けて、各組織が人事部門と連携した改善アクションを企画・実行できる環境を整備しています。

本ダッシュボードの展開にあたっては、経営層向け・管理職向けにストレスチェックの理解を促す場を設けています。

また、改善活動としては、一律的ではなく、組織の状況に応じたサポートを提供しています。運用状況や健康リスク低減に関する効果測定を行い、可視化対象のデータや現場で求められる具体的な支援・改善アクションなどのアップデートを進めていきます。

ストレスチェックダッシュボード

年2回実施のストレスチェックをダッシュボード化し、組織の傾向を可視化



理解促進

経営層向け

組織単位の状況を共有し組織マネジメントに反映

管理職向け

チーム状況の把握方法をレクチャー

組織改善活動

1. 標準サポート

主体的に組織活性化、働き方の見直し等に取り組んでいる組織に対しては、ストレスチェックの結果を踏まえ医療職が改善活動の企画や運営に協働し、サポートメニューを提案

2. ハイリスク組織サポート

特にリスクの高い組織に対しては、担当人事部門が医療職と連携して可及的速やかに組織に介入

働き方可視化

Literacy | Practice | Technology

エンゲージメント、労働時間、ストレスチェック結果などのデータをクロス集計・可視化する環境の整備も進めています。

組織毎に定めた働き方の実践状況や、安全・健康に関わるリスクの可視化を実現することで、経営層・管理職や人事部門は、各組織内の潜在的な課題の早期発見・解決につなげることができます。

これらの分析結果は各組織の運営にも活用され、エンゲージメントの向上、長時間労働の削減、心身のコンディション改善など社員の働きがいや生産性の向上につなげています。

エンゲージメント×働き方ダッシュボード



エンゲージメント・
Code of Values※
実践度の可視化

労働時間の可視化

ストレスチェックの可視化

※「Code of Values」：全ての社員が体現すべき日常的な考え方や行動の在り方を示した行動基準

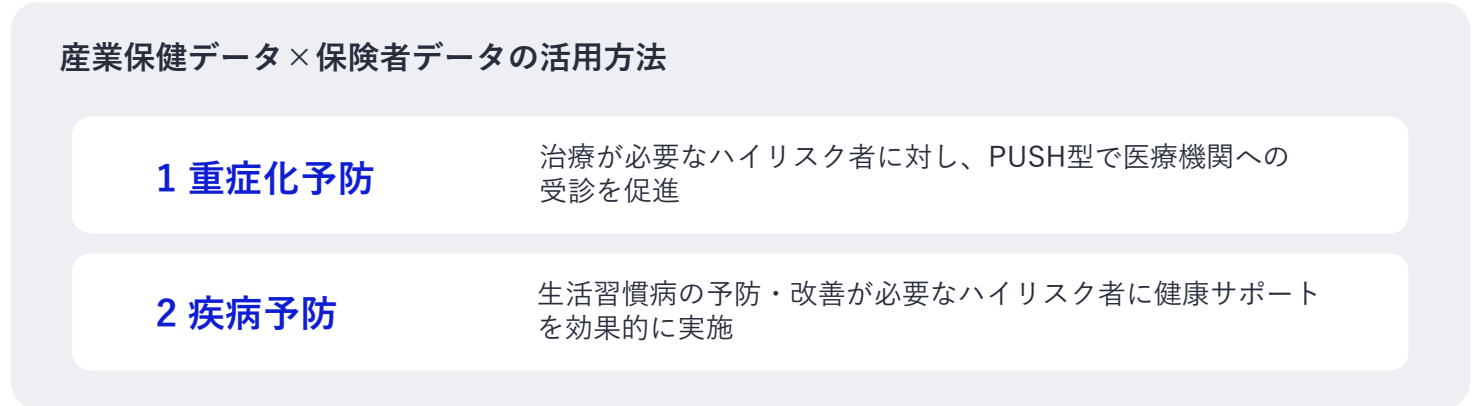
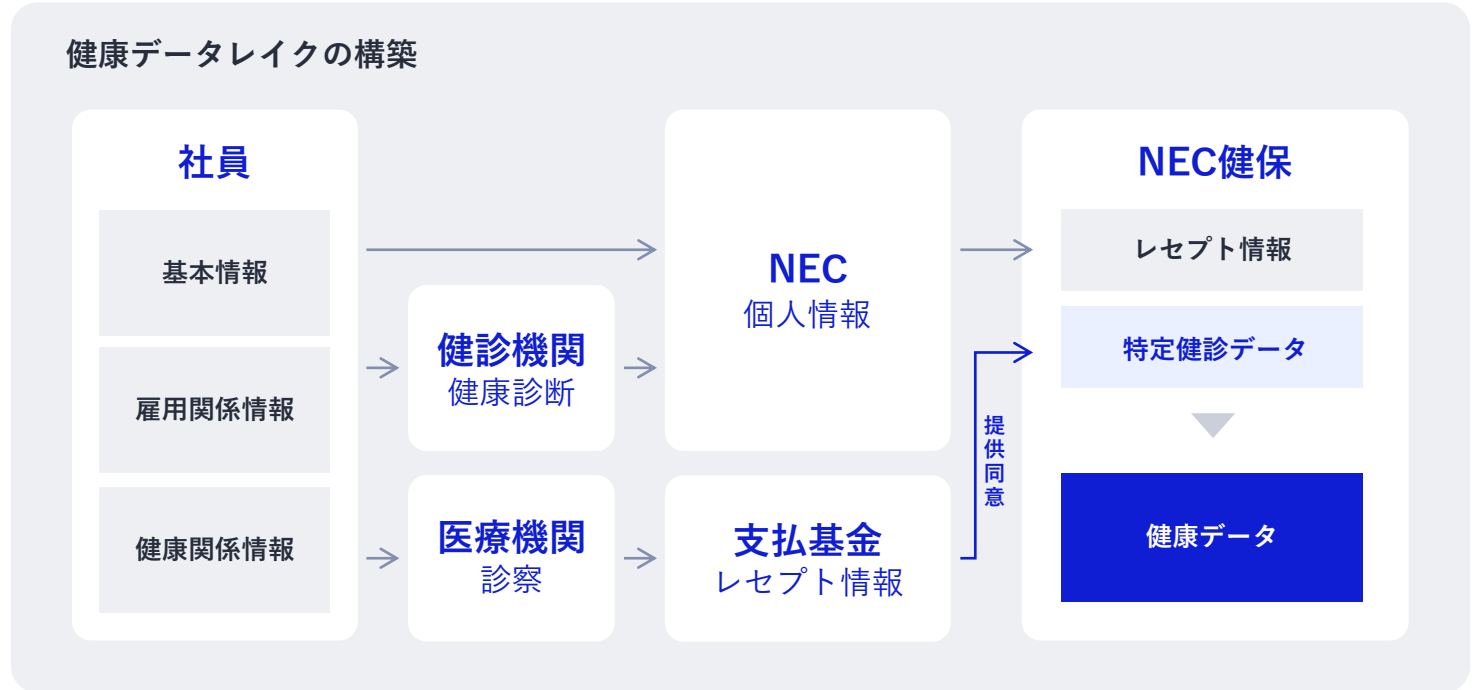
受療状況の可視化

-保険者との連携によるハイリスク者対応の強化-

Literacy | Practice | Technology

NECと日本電気健康保険組合を一体の組織運用体制とすることにより、産業保健データと保険者データを健康保険組合内で一元管理し、社員の健康状況を包括的に分析することが可能になりました。また、健保所属となった産業医や保健師は、社員に対してより積極的に保健指導を行うことができます。

2025年度からは、レセプト情報から受療状況（通院の有無）データと健康診断結果を組み合わせたデータベースを構築し、保健師等によるハイリスク者に対する重症化予防や疾病予防の取組を強化していきます。



指標・実績

健康経営戦略マップ

NECの健康経営で目指す姿・解決したい経営課題と各取り組みの関係性を整理したものが以下の戦略マップです。健康経営活動は、労働安全衛生活動の実施を前提としております。



健康経営取組指標・実績

NECの健康経営活動は、戦略マップを踏まえ各活動における指標を設定し、実績把握・効果測定を行っております。

アウトカム指標

	2021年度	2022年度	2023年度
パルスサーベイ『効率的な働き方』ポジティブ回答率 *1	33.3%	33.9%	-
パルスサーベイ『働きがい』のポジティブ回答率 *1	27.6%	29.1%	-
パルスサーベイ『良好な心身のコンディション (Well-being)』のポジティブ回答率 *1	34.2%	34.2%	35%
エンゲージメントスコア（測定対象人数：65,836人、回答率：85%） *1*7	35%	36%	39%
プレゼンティーズム（測定対象人数：22,723人、回答率：91%） *2*6	73.7点	69.9点	70.7点
アブセンティーズム（測定対象人数：21,790人） *3	89.8%	107.5%	102.9%

取り組みに関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率 *6	100%	100%	99%
ストレスチェック受験率*6	92%	95.1%	-
特定保健指導実施率（終了率） *5	37%	40.5%	43.4%

社員等の意識変容・行動変容に関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度
肥満率（BMI≧25）男性（20～60歳代）*2	35.1%	35.2%	34.2%
肥満率（BMI≧25）女性（40～60歳代）*2	22.3%	23.1%	22.9%
喫煙者比率*2	17%	16.5%	16.2%
健診結果予測SIMのアンケート項目 「生活習慣改善に取り組む意欲が高まった」率*2	74%	73%	73%
問診票『適切な生活習慣の維持・改善に取り組む』 社員の割合の向上*2	45.8%	45.4%	45.7%
問診票『体調が良い』社員の割合の向上*2	47%	48.3%	45.6%
オンライン卒煙プログラムの参加人数*3	526名	352名	-
がん検診受診率*3	40.1%	49%	59.2%
要精密検査受診率*1	53%	67%	73%
要治療受診率*1	-	72%	67.0%
ストレスチェック受験率*1	92.0%	95.1%	93.7%
ストレスチェックによる医療職の面談率*1	1.3%	1.4%	1.5%
メンタルヘルス要因休職者率*1	0.79%	1.05%	1%

	2021年度	2022年度	2023年度
新規メンタル休職者率*1	0.47%	0.49%	0.38%
再発メンタル休職者率*1	0.08%	0.18%	0.16%
社員月平均残業時間	21.6h	22.1h	23.1h
有給付与日数 ※全社員平均、繰り越し分を除く	21.5日	21.5日	21.5日
年次有給休暇取得率	59.0%	62.5%	62.7%
ファミリーフレンドリー休暇付与日数 ※繰り越し分を除く	5日	5日	5日
ファミリーフレンドリー休暇取得率	-	33.9%	33.8%
育児休職取得者数*8	187	204	292
育児休職復職率*8	99%	98.6%	99.6%
育児短時間勤務者数	489	421	361
介護休職取得者数*9	16	17	17
介護短時間勤務者数	7	10	13

- ※1 対象範囲：日本電気（株）
- ※2 対象範囲：日本電気（株）および国内連結子会社24社
- ※3 対象範囲：日本電気（株）および日本電気健康保険組合加入会社36社
- ※4 対象範囲：NECグループ全体
- ※5 NEC単体の直近4週間以内の仕事の出来（100点満点）の平均点
- ※6 NEC単体の2019年度を100%とした場合の年間欠勤日数の推移
- ※7 Kincentric 社が提供するサーベイ専用サイトを利用し測定。NECグループではエンゲージメントを「働く社員の一人ひとりが常に主役である気持ちと、自分の仕事に対する誇りと情熱を持ち期待以上の成果を出すまで諦めずに頑張る気持ち」と定義
- ※8 該年度に育児休職を開始した社員で執行役員（2021～2022年）、執行役（2023年）、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の
4第1号における育児休業等の取得割合を算出しています。配偶者出産休暇は含めておりません
- ※9 当該年度に介護休職期間がある社員で執行役員（2021～2022年）、執行役（2023年）、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます

健康経営優良法人認定状況

NECグループは経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025」において、ホワイト500へ3社、健康経営優良法人へ11社認定を受けております。

ステータス	社名	業種	順位 / 偏差値
 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health ホワイト500	日本電気通信システム	情報・通信業	151～200位 / 63.5
	NECソリューションイノベータ	情報・通信業	201～250位 / 63.1
	NEC (日本電気)	電気機器	301～350位 / 62.4
 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health	NEC ビジネスインテリジェンス	サービス業	501～550位 / 61.0
	NEC ネットエスアイ	情報・通信業	551～600位 / 60.4
	NEC ネクサソリューションズ	情報・通信業	1101～1150位 / 56.1
	日本電気航空宇宙システム NEW	情報・通信業	1351～1400位 / 54.1
	NEC フィールドディング	サービス業	1501～1550位 / 53.2
	NEC プラットフォームズ	電気機器	1651～1700位 / 52.2
	NEC キャピタルソリューション	その他金融業	2251～2300位 / 48.3
	NEC スペーステクノロジー NEW	電気機器	2451～2500位 / 47.0
	日本電気健康保険組合 NEW	健保組合	2601～2650位 / 46.0
	NEC ライベックス NEW	サービス業	2951～3000位 / 43.4
NEC ネットワーク・センサ NEW	電気機器	3051～3100位 / 42.7	

日本電気株式会社（2025年3月発行）

企画・発行 | ピープル&カルチャー部門 エンployerリレーション統括部

編集・デザイン | 経営企画・サステナビリティ推進部門 コーポレートデザイン統括部

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号

E-Mail : wellness@spot.jp.nec.com

NEC

\Orchestrating a brighter world