

NEC健康白書

NEC Health and
Well-being Report 2025

ご挨拶

NECグループが社会価値創造型企業として、持続的に成長しながら「選ばれる会社」であり続けるためには、戦略実行力をより一層高めていくことが不可欠です。その源泉は「人」であり、前提となるのが、社員一人ひとり、そしてその家族を含めた心身の健康であると、私たちは考えています。

NECグループでは、社員の力を最大限に引き出すための重要な基盤として健康経営を位置づけ、個人と組織の双方に着目し、健康リスクの低減とパフォーマンスの最大化を目指した取り組みを継続的に強化してきました。こうした取り組みは、「健康経営優良法人2026」における「健康経営銘柄」の選定および「ホワイト500」の認定をはじめ、社外からの評価にもつながっています。

これまでに築いてきた土台をベースに、今後は健康経営をさらに進化させていくことが重要です。自社をゼロ番目のクライアントとし、新たなテクノロジーを実践する「クライアントゼロ」の考え方のもと、健康データの活用・可視化や、それによる行動変容の支援に加え、サイエンスに基づくアプローチを積極的に取り入れることで、社員一人ひとりのコンディションと生産性向上をより確かなものにしていきます。

社員とその家族の健康を支え、そこで得られた実践知を社会に還元することで、NECグループはこれからも選ばれる会社を目指し、前進してまいります。

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・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。

2025年度 健康経営推進体制

健康経営・コラボヘルスを強力に推進するため、事業者であるNECと保険者である日本電気健康保険組合が一体化した組織体制としています。

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、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

両立支援

Literacy | Practice | Technology

社員一人ひとりが仕事と生活の調和を図ることは、生産性と働きがいを向上させる上で重要となります。育児や介護をはじめとする制約があっても、公平に力を発揮できることを実現するために必要な勤務制度等を整備し、制度活用に向けた教育啓発活動を進めています。これにより、社員の生産性と働きがいの最大化を図り、NECグループ全体の持続的な成長と社会価値向上に貢献します。

育児支援としては、育児の状況に応じて柔軟に利用できる勤務制度を整備のほか、産前と産後のペアレント・ファン্ডやカフェテリアプラン型福利厚生制度における育児ポイントの追加付与等、金銭的な支援も行うことで、仕事と育児の両立を強力に後押ししています。

介護支援としては、介護短時間勤務制度およびワーク&ケア勤務制度（介護短日勤務）などを設置し、カフェテリアプラン型福利厚生制度に介護メニューを設定した上で介護ポイントを追加で付与、介護休職中には社会保険料相当額の補助も行う等、対応しており、社員一人ひとりの多様なニーズに応じて支援をしています。

育児支援 Pick up

産前ペアレント・ファン্ড

産前にかかる費用をサポートする目的で、子どもが生まれる予定の社員に予定の社員に10万円を支給します。特に育休計画シートの提出を申請条件とすることで、パートナーや上司との事前の対話を促し、男性社員の育児休職取得推進にもつなげています。



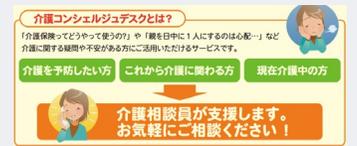
産後ペアレント・ファン্ড

新たに子どもが生まれた社員に55万円を支給し、子育てに伴う負担を和らげ、仕事と育児の両面を充実させて働くことができるよう支援しています。

介護支援 Pick up

介護コンシェルジュデスク

外部の介護専門家による相談員が社員やその家族から相談を受け、多様なニーズに適した助言や情報提供に対応できるサービスを導入しています。



介護ハンドブック

介護保険制度や会社の介護支援制度、介護への向き合い方等をまとめた冊子を提供しています。



ワーク&ケア勤務制度

家族の介護、本人または家族の病気治療、障がいへのケアを抱える社員が週の1日を不就業日として設定し週4日の勤務を可能にする働き方を取り入れています。

育児・介護を含む多様な個別ニーズへの支援

カフェテリアプラン型福利厚生制度「Will be」

社員が毎年一定額のカフェテリアポイントを受け取り、一人ひとりがそのポイントの範囲内で、それぞれのニーズに合ったサービスを選択・利用できる制度を導入しています。条件を満たせば育児ポイントや介護ポイント、チャレンジポイント（障がいがある社員へのサポート）を通常ポイントとは別に追加付与しています。

カテゴリ一覧	自己成長	わたしと家族の健康	住まいの整備
家事と仕事の両立	育児と仕事の両立	介護と仕事の両立	財産形成
安全・安心	プライベートの充実	社会貢献	障がいサポート

パートナー企業への健康経営の普及

Literacy | Practice | Technology

NECグループは、ビジネスパートナー企業の皆さまとの「協働」と「共創」を通じてサステナブルなサプライチェーンを構築し、ともにお客さま・社会に価値を提供していくため、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しています。この宣言に基づき、社員の健康と安全の確保、安定した供給体制および品質の維持・向上につなげる観点から、パートナー企業の皆さまと健康経営の取り組みに関する連携を進めています。

2025年度は、ソフトウェア開発パートナー企業114社との「NECソフトウェアパートナーズ交流会」活動の一環として実施されているサステナビリティ研究会（参加10社）において、NECグループの健康経営の考え方や推進体制、メンタルヘルス対策・長時間労働対策などの具体施策、データに基づく課題把握と改善（PDCA）の進め方および健康経営活動の実践に関するノウハウ共有・ディスカッションを実施しました。あわせて、各社の課題や取り組み状況に関する意見交換を行い、各社の実情に即した進め方の検討を支援しています。

今後も、ビジネスパートナー企業の皆さまと相互に学び合いながら健康経営の取り組みを後押しし、サプライチェーン全体の持続可能性向上と、共創による新たな価値創出につなげていきます。

NECパートナーシップ構築宣言



NECソフトウェアパートナーズ交流会 サステナビリティ研究会の会合の様子



経団連会長、日商会頭、連合会長及び
関係大臣をメンバーとする
「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」
において、創設された仕組み

サプライチェーン全体で健康経営に取り組む目的

- 1. リスクマネジメントの強化**
社員の健康悪化による納期遅延や品質低下などのリスクを未然に防ぐ。
- 2. サプライチェーン全体の健全化**
パートナー企業の健康経営推進により、労働環境の改善と生産性の向上による持続可能な体制を構築する。
- 3. 共創によるビジネス機会の創出**
NECグループの健康経営の実践を通じて、成功・失敗の経験を共有し、ソリューション・サービスの開発やクライアントへの提案力を高める。

健康ハイリスク解消の取り組み

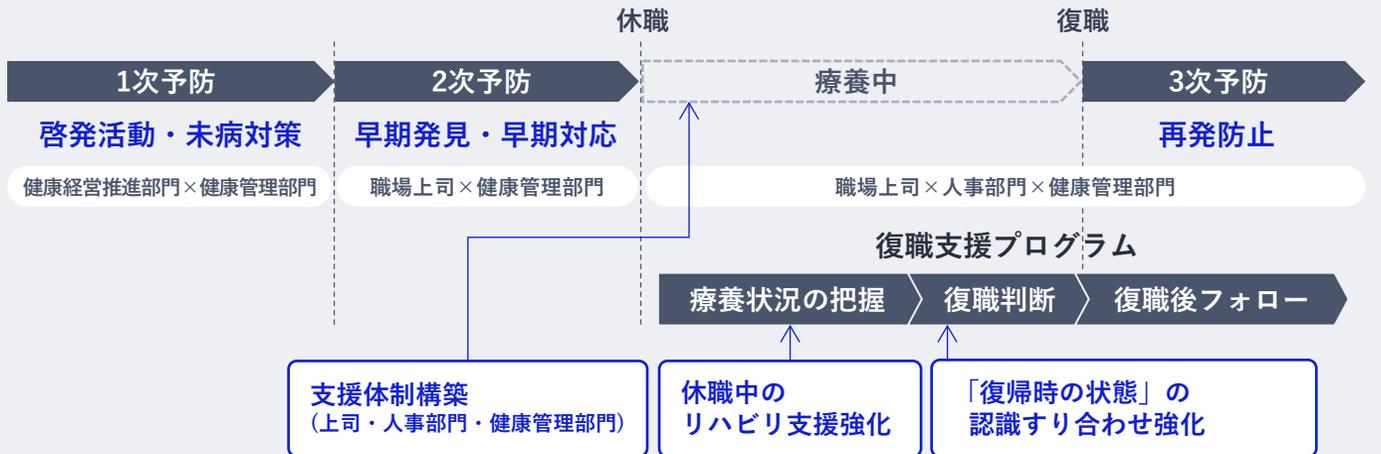
Literacy | Practice | Technology

健康を阻害する要因として、「過重労働」、「メンタル・フィジカルヘルス」、「ハラスメント」を重点リスクと定め、対策に取り組んでいます。健康リスクを解消するにあたっては、それぞれの要因のみでハイリスクの組織・個人を特定し、解消に取り組むのではなく、対象組織と人事部門、産業医、保健師が連携し、組織課題や状況に応じたリスク解消に取り組んでいます。

メンタルヘルスは予防の取り組みを重視し、1次予防（未病対策）、2次予防（早期発見・早期対応）、3次予防（再発防止）のそれぞれにおいて、上司・人事部門・産業医・保健師が一体となって対応しています。なお、2026年度からは3次予防を強化する目的で、休職中のリハビリを支援する面談を追加する等、復職支援プロセスをリニューアルし、さらなる健康リスク解消に取り組めます。

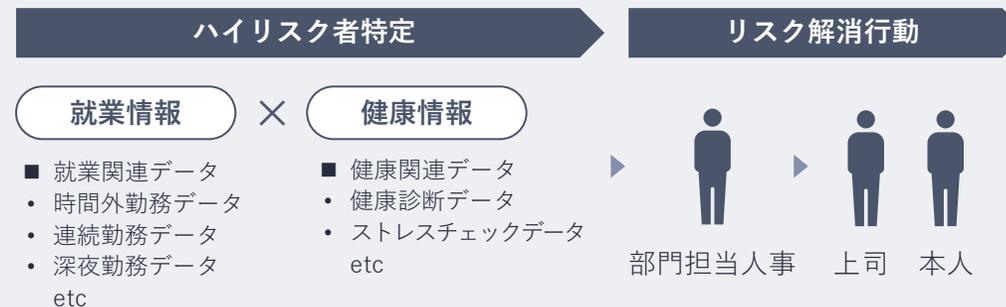
健康リスクが特に高い社員の特定、リスク解消の取り組みとして、就業データ（長時間労働、深夜・休日の勤務状況等）と健康データ（健康診断結果、ストレスチェック結果等）を可視化し、人事・産業医・保健師が一体となって総合的に健康リスク状況を確認・分析し、職場と連携してきめ細かなフォローを行う仕組みを構築し、運用しています。

メンタルヘルス対策における復職支援プログラムの位置づけ



就業情報×健康情報によるハイリスク対応

施策プロセス



チェック体制

以下メンバーでハイリスク者特定の打合せを隔週開催

- 就業管理担当
- 安全衛生担当
- 産業保健スタッフ

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長時間労働抑制の仕組みとして、事前申請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

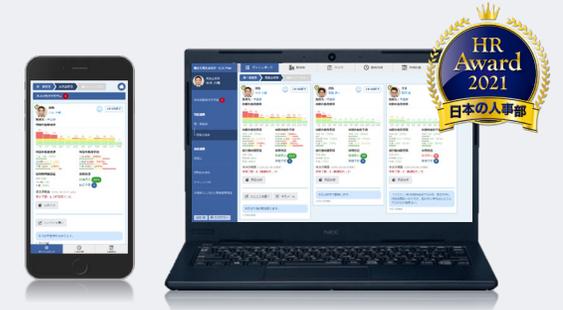
就業ルールブック



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

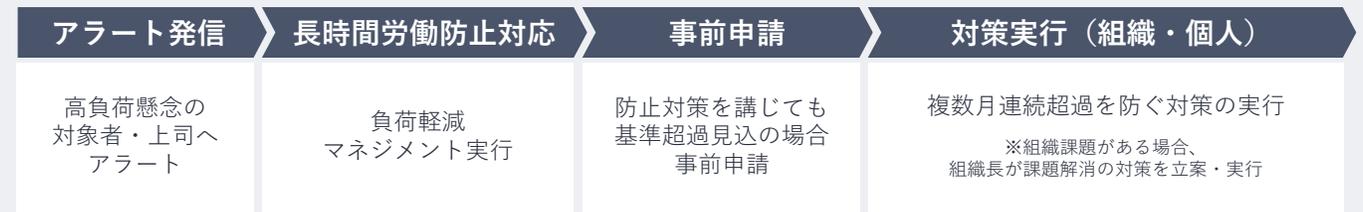
NEC 働き方見える化サービス Plus



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

長時間労働抑制の仕組み（事前申請制・ハイリスクモニタリング）

- ・労働時間が一定基準を超過する場合は、事前申請を必須とし、長時間労働を抑制するマネジメントを実行
- ・高負荷な組織・個人に対しては、人事部門が対象組織と連携し高負荷の要因把握、解消に向けた対策を実行



高ストレス者対応と職場改善強化 (ストレスチェック活用)

Literacy | Practice | Technology

NECでは、個人と組織の観点からメンタルヘルス対策を強化しています。

個人向けには、年2回実施するストレスチェックを起点に、一定基準に該当した社員に対して、本人の意思を尊重した上で産業医・保健師による面談機会を案内し、必要に応じて睡眠・休養・働き方等の改善や医療・相談窓口につなげています。面談案内においては、社員が安心して相談できるような環境への改善や、面談予約促進に向けた説明内容の充実など取り組みを強化しました。

2025年度の希望者に対する面談実施率は90%を超える見込みとなっております。

組織向けには、ストレスチェックの結果を組織単位で分析し、定期的に経営層へ報告を行っています。人事・産業保健・管理職が協働し、ハイリスク組織について傾向を把握し、課題設定、改善施策の実行に取り組んでいます。具体的にはリフレクションワークショップやワールドカフェ等を通じ、コミュニケーションと働き方の見直しを支援しています。

また、ストレス要因（仕事量・裁量度・支援状況等）をダッシュボードで可視化し、管理職がデータに基づき改善アクションを検討できる環境を整備しています。

これらの施策を通じ、社員が安心して働ける職場づくりと、個人・組織双方の健康リスク低減を進めています。

個人向け

高ストレス者の面談フォロー強化

面談率をモニタリングし、支援が必要とする方へ面談を受けやすい環境を整備

2025年度実績（見込） ※転出・退職・休職を除く

高ストレス者率	面接希望率	面談実施率
10.0%	17.4%	94.5% (前年度 62.2%)

面談率向上のためのアクション

1. 予約勧奨の強化
2. 未予約理由の調査
3. 予約促進に向けた環境整備・方針検討
 - ・イントラサイトへの面談に関するFAQ掲載
 - ・面談への理解促進や安心感に配慮した予約勧奨通知

組織向け

データを活用したハイリスク組織の可視化と職場改善に向けたサポート

経営層に向けて医療専門職がフィードバック

健康データ（ストレスチェック、健診結果）に加えて、人事データ（過重労働状況）、エンゲージメントスコア等を多角分析

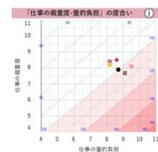
ハイリスクな組織への医療専門職による介入

ストレスチェック・ハイリスク組織に対し、人事部門と産業保健組織で協働し、リスク低減策を提案・実行

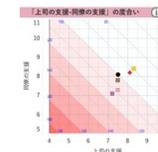
ストレスチェックダッシュボード

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

仕事量・裁量度



職場の支援



健康診断結果の活用とフォローアップ

Literacy | Practice | Technology

NECでは、社員一人ひとりが良好なコンディションで力を発揮し続けられるよう、健康診断結果の効果的な活用を推進しています。

生活習慣の見直しや受診が必要と考えられる社員には、就業時間内に医療職による面談機会を案内し、生活習慣改善や受診につなげています。2025年度からは、生活習慣病等の重症化・疾病予防に向け、健診結果に基づく社内ハイリスク基準を新たに設定し、該当者への産業医面談と受診勧奨を強化しています。

あわせて、勤務時間中に特定保健指導を受けられる仕組みを2024年度より順次拡大し、2025年度には全国の社員が就業時間内にリモートで受けられる環境を整備しました。2025年度の特定保健指導実施率は55.2%（見込）です。

さらに、全新社員を対象に雇用時健康診断結果を基にしたフレッシュャーズ面談を実施し、入社初期から良好な生活習慣と健全な心身の基盤づくりを支援しています。

健診結果ハイリスク者フォローの流れ

面談勧奨・受診勧奨はリスク状況に応じて上司の方も巻き込んだ案内実施することにより面談率・受診率向上
2025年度の産業医面談実施率：100%（前年度：94.5%）、医療機関受診率：93.8%（前年度：89%）※2025年12月時点



特定保健指導実施状況

健康保険組合が連携し、対象者へ案内+個別フォローで受講導線を強化
未予約者には両者で段階的に働きかけ、受講促進と重症化予防を推進すること実施率向上



健診結果の“見える化”による 生活習慣改善支援

- 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は、NECグループのAI技術を活用し、定期健康診断結果等から将来の健康リスクの傾向を推定して、生活習慣の見直しを支援するサービスです。検査値の変化見通しや糖尿病・高血圧症等のリスク傾向を同性・同年代との比較を交えて示すとともに、問診データに基づき「現状の生活習慣を継続した場合」と「改善に取り組んだ場合」の将来像を提示します。

具体的なサービス概要としては、利用者に対しパーソナライズ動画、検査値・リスク傾向／生活改善のシミュレーション、健康行動のヒントを提供し、健診結果の理解と無理のない行動変容につなげます。

利用者アンケートでは、改善意欲が高まった（高まった・やや高まった）と回答した利用者の割合が86%、今後の健康に関する取り組み内容を決められたと回答した利用者の割合が78%という結果となりました。あわせて学会発表等を通じ、検査値改善への寄与可能性の検証を進めるとともに、NECグループにおける運用知見をもとに、お客様にも展開をし、既に健診機関、自治体、企業など約60団体20万人の方にご利用いただいています。

活用プロセス



健診結果の振り返り パーソナライズ動画

自分の今の健康状態は？



検査値・発症リスク 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？
生活を見直すとうどう変わる？



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

(2026年2月時点)

- 健康行動の改善意欲が高まった・やや高まったと回答：86%
- 今後の健康に関する取組内容を決めることができたと回答：78%

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

アプリで健康行動を“楽しく継続”する仕組みづくり

- WoLN NEC健康ポイントサービス -

Literacy | Practice | Technology

WoLN（ウォルン）は、NECが自治体向けに提供する健康増進アプリです。NECではクライアントゼロ（自社をゼロ番目の顧客と捉える考え方）の一環として、日本電気健康保険組合の加入者（社員）および被扶養者（家族）に提供し、日常的な健康行動の継続とセルフケアの実践を支援しています。

WoLNの特徴は、ライフログ（食事、体重、運動、睡眠、血圧、体温、歩数）の記録・振り返りに加え、AIの助言やゲーム機能・ポイント等により、健康行動の継続を支援することです。イベントやチーム参加などの仕組みで利用者同士のつながりも活用し、運動習慣等の定着を後押ししています。2025年度はNECグループ各拠点でのイベント連携等を通してアプリの認知度や利用者数も拡大しております。利用者アンケートでは、健康状態が良くなった割合が41%、食事・運動習慣の改善意欲が向上した割合が40%以上などの結果を得られています。

運用で得られた利用者の声や利用状況データは、導線やコンテンツの改善に反映しており、今後も、社員とその家族の健康増進を支えるとともに、自社実践の知見を社会への価値提供へ還元していきます。

WoLNの特徴

Point 1

7つのライフログ記録や、AIアドバイスにより日々の健康活動をサポート
※食事、体重、運動、睡眠、血圧、体温、歩数



Point 2

ゲーム機能やポイント抽選など
利用者が楽しみながら継続できる
コンテンツの提供



Point 3

利用者同士の
コミュニケーションの活性化を促す
イベントの開催



取り組み紹介

NEC-G各拠点健康イベントとの連携による周知や利用を促進



利用による効果

身体の状態の改善に加え、精神的な活力アップにも寄与
同僚や家族とのコミュニケーションツールとしての活用事例あり

利用者アンケート結果(2025/3末)

健康状態UP 41%	生活や仕事へのモチベーションUP 45%	食・運動習慣改善意欲UP 40%以上
----------------------	--------------------------------	------------------------------

先進ヘルスケアサービスによる 行動変容支援

- フォーネスビジュアルス -

Literacy | Practice | Technology

フォーネスビジュアルスは、NECグループのNECソリューションイノベータとフォーネスライフ社が提供するヘルスケアサービスです。血中タンパク質を解析することで将来の疾病リスクを可視化し、生活習慣の改善をサポートするサービスです。

NECでは、病気の早期発見・早期治療はもちろんのこと、病気を未然に防ぐための健康管理が重要だと考えています。

前述のWoLN同様にクライアントゼロの考え方に基づく自社実践として、生活習慣の改善に向けた意識・行動変容の促進を目的に2025年度より日本電気健康保険組合と連携し、本サービスをトライアルとして活用してきました。（2026年度より本格導入を検討中）

社員は検査結果により自身の健康状態についての理解を深め、日々の行動を変えるための気づきとして活用し、フォーネスライフ社の保健師資格を持つコンシェルジュによるサポートを受け、睡眠・運動・食事等の生活習慣の改善に取り組むことができます。



受療状況データによる重症化予防とAI健康行動支援

Literacy | Practice | Technology

日本電健康保険組合との連携により、健診結果と受療状況（レセプト等）を統合的に管理し、未受診者・治療中断者・要治療の放置などを早期に把握できる健康リスクマネジメント基盤を2025年度に立ち上げました。この基盤を活用することで、保健師等が必要な人に、必要なタイミングで適切な受診勧奨・フォローを実施し、重症化予防と疾病予防につなげていきます。

さらに、匿名加工した集計データを生成AIで分析し、リスク傾向や重点課題をレポートとして出力することで、施策の優先度付けと効果検証（PDCA）を加速します。

あわせて、社員の健康相談の第一窓口としてAI健康トークをリリースし、社員の健康行動に関するリテラシーの向上と実践の後押し、および問い合わせ対応の迅速化を進めます。

今後は、健康リスクマネジメント基盤とAI技術の活用を通じた、一人ひとりの状況に合わせた支援により、社員の心身のコンディション向上と生産性向上につなげていきます。

健康リスクマネジメント基盤の構築とその活用によるハイリスク特定と受診勧奨

ハイリスク者に対する受療状況を把握し、保健師による受診勧奨を行う

年度	診療年月	診療区分	診療行為コード	診療名	医療機関コード	レセプト種別
2025	202505	60	160082910	精密眼圧	1124111134	医科
2025	202505	60	160095710	B-V	1124111134	医科
2025	202505	60	160167250	L D L - コレステロール	1124111134	医科
2025	202505	60	160170170	検体検査管理加算 (1)	1124111134	医科
2025	202505	60	160179110	矯正視力検査 (1以外)	1124111134	医科
2025	202505	60	160203810	矯正視力検査 (デジタル撮...	1124111134	医科
2025	202505	60	160208010	屈折検査 (1以外)	1124111134	医科
2025	202505	60	160213610	前眼部三次元画像解析	1124111134	医科
2025	202505	80	180725710	外来・在宅ベースアップ評価...	1124111134	医科
2025	202505	12	112007410	再診料	1122611192	医科
2025	202505	12	112015770	明確書行体制等加算	1122611192	医科

生成AIが作成する分析レポートにより課題解決に向けた作業時間削減と示唆の提供を実現

健康保険組合加入者の健康状態分析レポート (2025年度)



AI健康トーク



- Point 1** 気軽に自身の健康相談ができ、適切な公的機関/NECグループの窓口を紹介
- Point 2** 健康管理部門へ届くよくある問合せを生成AIが回答することで、業務負荷軽減
- Point 3** 将来的に健康リスクマネジメント基盤と連携することでパーソナルな健康支援が可能

サイエンスアプローチによるパフォーマンス向上

Literacy | Practice | Technology

パフォーマンスの向上には、一時的な頑張りではなく、社員一人ひとりが心身のコンディションを安定させ、持続的に力を発揮できる状態をつくることが不可欠です。NECでは、疾病予防や不調の未然防止といった従来の健康施策に加え、科学的知見に基づく行動変容を支援することで、集中力の維持や回復力の向上など、日々の働きやすさと生産性の向上につながる取り組みを進めています。

2025年度は、一部の統括部長を対象としてサイエンスアプローチを組み込んだプログラムのトライアルを実施しました。参加者自身の課題認識に基づき、睡眠・休養・栄養・日中の小休憩等の観点から実行可能な行動目標を設定し、保健師の伴走支援のもと約2カ月間継続して取り組むことで、睡眠・運動・休憩の質向上などの効果につながったとの声を多く得られています。

結果、睡眠・運動・休憩の質向上、自身のコンディションの可視化、業務中の集中力・生産性の向上につながったとの声が多く得られました。

今後は、トライアル結果（主観的な集中・疲労・睡眠等の変化など）を踏まえ、プログラムを改善の上、更なる拡大を検討します。

参加者の効果実感と継続 ※複数選択可

1. 自身の睡眠・運動・休憩の質向上

73.7%

2. 自身のコンディションの可視化

42.1%

3. 業務中の集中力・生産性向上

36.8%

来年度もプログラムに参加したい **95%**

アクションを習慣として続けたい **95%**

概念図 ~ナレッジワーカー*は「納得感」がなければ行動を変えない~



動機付け (自分ごと化)

- なぜそれをするのか
- 何のために変えるのか

認知 (可視化)

- 自分の現状を客観的に知る
- わかっていてもできない、続かないを防ぐ

行動支援 (環境整備)

- 行動を個人任せにせず、環境側からも支える
- 相互フィードバックや励ましの仕組み（仲間づくり）

※専門知識や経験を基に、新たな付加価値を創造する「知識労働者」のこと

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います。



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・効果測定を行っています。

アウトカム指標

	2022年度	2023年度	2024年度
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 (測定対象人数：21,961人、回答率：85%)	34.7%	38%	43%
エンゲージメントスコア (測定対象人数：64,972人、回答率：84%) *4*7	36%	39%	42%
プレゼンティーズム (測定対象人数：22,723人、回答率：91%) *1*5	69.9点	70.7点	69.8点
アブセンティーズム (測定対象人数：21,790人) *1*6	107.5%	102.9%	104.9%

取り組みに関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率*1	100%	99%	100%
ストレスチェック受検率*1	95.1%	93.7%	90.8%
特定保健指導実施率 (終了率)*3	40.5%	43.4%	51.0%
メンタルヘルスのセルフケア研修 (イーラーニング) の受講率*1	93.4%	96.7%	94.9%
メンタルヘルスのセルフケア研修 (イーラーニング) の理解度*1	97.9%	98.0%	98.2%
メンタルヘルスのラインケア研修 (イーラーニング) の受講率*1	91.5%	94.8%	92.4%
メンタルヘルスのラインケア研修 (イーラーニング) の有意義度*1	94.9%	94.0%	95.9%

社員等の意識変容・行動変容に関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度
肥満率（BMI≧25）男性（20～60歳代）*2	35.2%	34.2%	34.2%
肥満率（BMI≧25）女性（40～60歳代）*2	23.1%	22.9%	24.2%
喫煙者比率*2	16.5%	16.2%	15.5%
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	73%	73%	86%
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	45.4%	45.7%	46.3%
問診票『体調が良い』社員の割合の向上*2	48.3%	45.6%	41.3%
がん検診受診率*3	49%	59.2%	72.6%
要精密検査受診率*1	77%	78%	78%
要治療受診率*1	70%	89%	89%
高ストレス者の面談実施率*1 (面談を希望する方)	63.0%	63.5%	62.2%
メンタルヘルス要因休職者率*1	1.05%	1.00%	1.14%

	2022年度	2023年度	2024年度
新規メンタル休職者率*1	0.49%	0.38%	0.48%
再発メンタル休職者率*1	0.18%	0.16%	0.22%
月平均所定外労働時間*1	22.1h	23.1h	23.7h
年次有給休暇付与日数*1 ※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*1	62.5%	62.7%	63.1%
ファミリーフレンドリー休暇付与日数*1 ※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*1	33.9%	33.8%	32.9%
育児休職取得者数*1*8	204	292	328
育児休職復職率*1*8	98.6%	99.6%	99.1%
育児短時間勤務者数*1*8	421	361	318
介護休職取得者数*1*9	17	17	13
介護短時間勤務者数*1*9	10	13	11

- ※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 Mercer 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年以降）、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年以降）、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2026」において、NECの健康経営銘柄選定およびホワイト500認定に加えてホワイト500へ4社、健康経営優良法人へ9社認定を受けています。

ステータス	社名	業種	順位 / 偏差値 (速報値ベース)
	日本電気	電気機器	101～150位 / 65.0
	NEC ビジネスインテリジェンス	サービス業	201～250位 / 64.2
	NEC ネットエスアイ	情報・通信業	201～250位 / 63.9
	日本電気通信システム	情報・通信業	251～300位 / 63.8
	NEC ソリューションイノベータ	情報・通信業	251～300位 / 63.8
	サンネット	情報・通信業	1001～1050位 / 57.8
	NEC フィールドディング	サービス業	1001～1050位 / 57.6
	NEC ネクサソリューションズ	情報・通信業	1101～1150位 / 56.6
	NEC プラットフォームズ	電気機器	1151～1200位 / 56.4
	日本電気航空宇宙システム	情報・通信業	1201～1250位 / 55.9
	日本電気健康保険組合	健保組合	1201～1250位 / 55.9
	NEC ライベックス	サービス業	1801～1850位 / 51.5
	NEC スペーステクノロジー	電気機器	1951～2000位 / 50.6
	NEC ネットワーク・センサ	電気機器	2451～2500位 / 47.6

日本電気株式会社（2026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