

マテリアリティ

人的資本への投資

基本的な考え方

お客様に課題解決策を提案していく当社事業において、人材は競争力の源泉です。当社は、グループビジョン実現に向けたマテリアリティの一つに「人的資本への投資」を特定し、事業戦略に合致した人材ポートフォリオの策定及びギャップを埋める施策の取り組みを進めています。

「人的資本への投資」は、主に「エンゲージメントの向上」「人材の多様性確保」「持続的成長を実現する人材・組織開発」「テクノロジー活用による働き方改革」「健康経営の実現」の5つの領域につき、取り組みを進めています。

人材育成の基本方針

人材こそが最大の資産であるという認識のもと、事業戦略に連動した人材・組織・カルチャー変革戦略を立案します。それに基づき多様な人材が持てる力を最大限に発揮し、働きがいを感じ、誇りに思える会社を目指していきます。

当社グループは、グループビジョンのもと、既存事業のみならず周辺領域への事業拡大や新たな事業、循環型のサービス創出に挑戦していきます。グループビジョン実現に向け、自ら変革するために挑戦・成長し続ける従業員のWell-beingの向上を図り、多様な人材に選ばれる会社を目指していきます。

職場環境整備方針

人材育成の基本方針に基づき、多様な人材が持てる力を最大限に発揮し活躍できる社内環境整備を進めていきます。育児や介護をはじめとしたさまざまな事情を抱える従業員が時間や場所の制約にとらわれずに力を発揮できる仕組み、経験年数や年齢に関わらず担っている役割（仕事）と会社業績への貢献を基準とした処遇の仕組み、自由闊達で挑戦を重んじ、自分らしく活躍できる組織文化の形成等により従業員が誇りに思える会社、即ちエンゲージメントが高い従業員で満たされる会社・組織を目指し、種々の施策に取り組んでいきます。

エンゲージメントの向上

人材育成の基本方針に則った「働きがいを感じ、誇りに思える会社」への変革の状況をモニタリングし、改善のPDCAサイクルを回すため、定期的に従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイは毎年1回本サーベイを実施することに加え、2023年度から年3回のミニサーベイも実施し、タイムリーに状況把握を行い、改善のPDCAを早く回していくこととしています。全社のエンゲージメントスコア及びエンゲージメントスコア改善のポイントを全役員で共有するとともに、部門別の結果を管掌役員及び部門長で共有し、改善に取り組んでいます。今中期計画の最終年度（2025年度）には、参加エンゲージメントサーベイにおいて日本国内参加企業の上位1/4レベルを目標に改善を加速させていきます。また、従業員エンゲージメントスコアは役員報酬の業績評価に連動させる仕組みとしており、その改善に経営陣

もコミットして取り組みをすすめています。

2023年度のエンゲージメントスコアは21%と前年度と変わらない結果となりましたが、個々の要因別でみたスコアは17領域中14領域が改善しています。特に「経営陣」「ダイバーシティ」「顧客志向」の領域における改善が顕著となっています。一方で依然課題とみられる領域もあり、2024年度も引き続き人材マネジメントの改善等目標達成に向けた施策を展開していきます。

● 中期計画2025 非財務目標

従業員エンゲージメントスコア(単独)

2022年度	2023年度	2025年度目標
21%	21%	34%

※ グローバル人事コンサルティング会社「Mercer社」サーベイによる。スコア34%は日本国内参加企業の上位25パーセンタイルのスコアレベル。

TOPICS 経営陣との対話と改善アクション

当社は、2023年5月から7月にかけて、経営陣が全従業員との直接対話を35回にわたって実施しました。この対話会は、2023年4月に公表したグループビジョン2030と中期計画2025の理解・浸透を図るとともに従業員との意見交換の場としました。経営陣との対話は継続して実施しており、2024年2月からは第二弾として階層別を実施しています。また、社員からの発案で社員の任意の申込による「社長とのランチ会」をはじめ、1年で24回、70名の社員との対話も実施しています。率直な意見を聞く中でタイムリーな改善アクションを進めています。

2023年11月には創立45周年イベントを開催しました。当社のグループ社員は900名弱ですが、全国に拠

点があり、これまでも社員が一堂に会することは容易ではありませんでした。対話会では、多様化する事業内容を背景に社内や部門間コミュニケーションを求める声が多く挙がっており、グループビジョン策定の初年度でもあるため、イベントを実施することとしました。東京と大阪の2会場に全社員が集まり（一部の社員はオフィスや自宅からオンライン参加）、部門を越えた交流や互いの事業紹介等を通じ一体感の醸成とビジョン実現に向けた結束を固めました。

当社では、オープンコミュニケーションの場も含めてビジョン実現に向けた風通しがよく自律的に挑戦するカルチャーづくりを促進しています。



対話会の様子



創立45周年イベントの様子（東京会場）



大阪会場には本社から役員が駆け付けた

人材の多様性確保

当社は、新たな事業領域への事業拡大を通じてさまざまな分野から専門性・経験を持つ人材を採用してきました。その結果、右の表に示すとおり、ダイバーシティのある組織となっています。今後はさらにDiversity, Equity & Inclusionの観点から多様な人材が真に活躍できる環境整備を制度面・組織風土面の両面から進めていきます。多様な価値観、多様な強みを活かして議論や意思決定の質を高め業績の向上につなげていくべく、育児や介護をはじめとするさまざまな事情を抱えた人材が活躍し続け

女性活躍推進

当社の女性管理職比率は右記に示すとおり改善しているもののいまだ意思決定における多様性には課題があります。当社はこれを最優先の経営課題の一つとして、職場環境整備と人材の確保・計画的育成の両面から改善

られるための環境整備に加え、多様な価値観、多様な考え方の人材がそれぞれの力を活かし活躍し続けられる会社・組織を目指しています。

●従業員のダイバーシティの状況(単独)

	2022/3末	2023/3末	2024/3末
経験者採用者の占める割合	47%	47%	49%
女性社員の占める割合	38%	37%	39%
女性管理職比率	5.0%	5.5%	6.7%
障がい者雇用率	2.28%	2.38%	2.53%

に取り組む、2026年3月末で女性管理職比率10%達成を目標に取り組んでいきます。

●中期計画2025 非財務目標

目的	目標内容	26/3期(目標)
ダイバーシティの推進	女性管理職比率	10%

●多様な人材が活躍するための主な取り組み

女性活躍推進	・アンコンシャスバイアス研修を全社員に実施（職場での多様性への理解と受容促進） ・働き方改革も含めた職場環境整備 ・女性管理職の候補者のパイプラインを拡充 ・候補者層への個別育成計画を策定・実行、外部研修への派遣
シニア人材の活用	・雇用延長制度の運用見直し実施（アサイン業務の職責の大きさと成果に応じた処遇へ）
障がい者雇用	・状況に合わせたさまざまな合理的配慮の実施 ・安心して長く働ける環境の提供等を目的に当社の農園を開設
LGBTQ+への対応	・法律婚に限定してきた休暇・手当等の対象範囲に同性パートナーを追加 ・全社員を対象とした研修等の実施（多様な家族のありかた、性的マイノリティへの理解促進）

TOPICS 柔軟な働き方ができる取り組みの充実

当社では、コロナ禍で導入したテレワークの仕組みを継続し、積極活用している他、当期には勤務途中の中抜けができる制度や介護等に伴う遠隔地勤務制度を導入しました。また、各部門単位で「働き方に関する職場ルール」を策定し全社で共有しています。テレワークや時差勤務等働き方が多様化する中で、部門ごとの

業務の特性に応じてルールを明確化することで、社員一人ひとりが自身の働き方やコミュニケーションの取り方を見つめなおす機会となりました。今後も部門ごとに定期的に見直しをすることで、多様な価値観、働き方を尊重し社員一人ひとりの活躍につなげていきます。

持続的成長を実現する人材・組織開発

当社は、自らチャレンジすることで会社の変革・成長に貢献し続け、かつ、お客様満足の追求に力を発揮できる人材の育成に取り組む、社員一人ひとりが高い専門性と自律的な行動、さらに市場環境の変化に対応できる能力を身につけることを目指しています。今後グループビジョン2030に基づき、事業戦略に合致した人材ポートフォリオを策定し、そのギャップを埋めるため人材・組織開発に計画的に取り組んでいきます。

研修関連指標と資格保有者数について
<https://www.necap.co.jp/csv/employees.html>



次世代リーダー候補者育成

当社では経営幹部候補者から若手のハイポテンシャル人材まで、次世代リーダー候補者を他社や海外現地法人への派遣も含めた戦略的な人事ローテーションの実施と、選抜による外部教育機関への派遣等により計画的な育成に取り組んできました。こうした取り組みを強化し、2022年度からサクセッションプランとして取り組みを開始し、2023年度から本格的な年間の活動として取り組み、その内容を指名・報酬委員会で共有しています。ま

た、社長のサクセッションプランについても、後継者の選定・評価・育成の視点を整理するとともに年間スケジュールを定めて定期的に指名・報酬委員会でレビューしていくことにしています。

キャリア自律を促す人材育成制度の拡充

従来から実施していた自己申告制度に加えて、2022年度から人材公募制度を導入し、2023年度は対象部門や運用を拡充し、キャリア自律の機会拡大を行いました。

また、キャリア自律に関する意識向上を促進する取り組みとして、30代の社員全員に向けて、キャリア形成支援施策として自己理解、キャリアの棚卸、キャリアコンサルタントとの相談を通じた「キャリアを考える機会」ワークショップを実施しました。2024年度は、20代、40代向けの実施を計画しています。

研修においては、個々人の多様な業務・役割に則した自律的な学習・キャリア形成を支援できるよう外部教育機関と提携して専門性を高める研修を含め幅広いニーズに応える研修メニューを提供し、金融関連有資格者の計画的育成を図っています。



組織カルチャーの変革とマネジメントの強化

当社は、グループビジョン2030、中期計画2025の実現に向け、従業員に期待する行動基準の策定とそれに基づく行動評価の仕組みを導入しています。ビジョン実現に向けた行動基準は「顧客志向」「自ら進化」「挑戦」「スピード」「オープンコミュニケーション」の5つのカテゴリーとし、それぞれにおいて期待行動の事例を示すことにより、一人ひとりの意識を変え、それにより組織カルチャーの変革につなげていきます。2023年度は、本制度の定着に向け、全管理職を対象に制度の理解浸透を図るとともに運用上の課題と対策について討議するワーク

ショップを実施し、評価・育成の向上につなげています。

また、挑戦・変革の組織カルチャーを現場で効果的に実践する上では、マネジメント力とオープンで心理的安全性の高い職場風土が欠かせないことから、マネジメント力の強化と心理的安全性を高めるための施策を実施してきており、今後も継続的にその取り組みを強化、実践していきます。

テクノロジー活用による働き方改革

社員一人ひとりが、自律的に働き方や働く場所を選択できるように、全社員にモバイルパソコンやスマートフォンを配備し、自宅やサテライトオフィス等、状況に合わせて柔軟に業務が行えるようIT環境を整備しています。また、生産性の向上、BCP、環境配慮の面で紙を削減・廃止し、デジタルを用いて仕事が進められるよう承

認プロセスの電子ワークフロー化の促進等も進めてきました。今後はDX基盤となるコアシステムの立ち上げやRPA（Robotic Process Automation）、生成AI等DXの活用をより推進し、高い生産性の実現を目指していきます。2024年4月にDX推進室を設置し、生成AIの活用、IT関連スキル教育の企画、促進を図っています。

健康経営の実現

事業活動の源泉は生き生きと働く社員であり、すべての従業員の心身の健康と安全は最も大切なものと考えています。当社は健康経営の推進にあたって、代表取締役社長を推進責任者として、当社、産業医・保健スタッフ、健康保険組合と連携を図り、三位一体で社員とその家族の健康維持・増進に取り組んでいます。2024年3月には昨年度に引き続き「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。高評価を得た主な取り組みとして各種健康診断の受診推奨や費用補助を実施する

「疾病予防・健康増進対策」、ストレスチェックやメンタルヘルス研修、長時間勤務者の個別フォロー等の「メンタルヘルスケア」に加え、社員とその家族を対象に「オンライン健康セミナー」を定期的開催する等の「健康意識・リテラシー向上への取り組み」があります。



健康経営モニタリング指標と実績について
<https://www.necap.co.jp/csv/employees.html>



TOPICS

当社所属の山田二千華選手がパリオリンピックに出場

NECレッドロケッツ川崎で活躍する山田二千華選手が2024年7月に開催されたパリオリンピックのバレーボール競技において、日本代表として出場しました。

