

NEC通信システム 健康白書 2026 年度版



目次

I. 健康経営の推進

1. トップメッセージ
2. NEC グループ健康宣言
3. 健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）認定
4. 推進体制
5. 健康経営戦略マップ

II. 当社社員の現状

1. ストレスチェックの状況
2. 生活習慣病関連有リスク者推移
3. 非喫煙率の推移
4. 朝食摂取率の推移
5. 早歩き自認率の推移
6. 睡眠満足度の推移
7. 時間外労働の状況・年次有給休暇取得状況

III. 2025 年度下期～2026 年度の健康推進活動のご紹介

1. 睡眠を重点テーマと定めた活動
2. 選択できるプログラムの充実
3. 全員参加型取り組みの継続・強化
4. 健康推進活動の更なる浸透のために

5. いきいき職場づくり
6. 各種メンタルヘルス対策
7. 充実した NEC グループとしての取り組みの有効活用
8. その他の取り組み

Ⅰ. 健康経営の推進

1. トップメッセージ

代表取締役 執行役員社長 火物 丈裕

経営方針：社員の元気を力に、持続可能な成長へ

当社は「元気を基盤に成長と進化を強い意志と実行力で成し遂げる」ことを経営方針の核としています。そして、活力ある職場づくりの源は「健康」にあるとし、全社をあげて「全員が健康を大切に考える風土の醸成」に取り組んでいます。

健康推進活動を経営の重要課題の一つと捉え、会社全体でイキイキとした働きやすさと風通しの良い職場環境を実現するための継続的な努力をする一方、一人ひとりが元気に活躍できる環境づくりに注力しています。こうした取り組みにより、従業員の心身の健康、仕事への意欲向上や生産性向上を実現し、ひいては組織全体の成長と企業価値の持続的拡大へと結びつけていくことを目指しています。

健康経営の目標

当社では、この経営方針のもと、社員の健康状態が、働く力や組織の活力、さらには企業価値につながるものと捉え、3つの観点から健康経営における目標を掲げています。

- ・「心身の健康良化」：社員一人ひとりの健康状態の改善
- ・「労働損失の低減」：不調によるパフォーマンス低下や休業を防ぎ生産性を維持
- ・「ワークエンゲージメント向上」：健康をベースに個人のやりがいや企業価値向上を追求

※2030年度に向けた具体的指標（KPI）は後述（Ⅰの5.）

これら3つの目標達成には、社員一人ひとりが「個人の生活習慣」に対する気づきを得て、改善に向けた行動変容を起こす必要があります。

これまでの成果と課題

これらの目標達成に向け、当社では健康推進活動の強化を図ってまいりましたが、その成果は具体的なデータとして表れてきています。

まず、「心身の健康良化」の面では、健康診断における健康リスク率が、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、2019年度から2020年度にかけて大幅に悪化（60.3%⇒66.9%）しましたが、その後の継続的な改善活動により、2023年度以降は2019年度を下回り改善傾向となっています（2025年度59.6%）。心の健康状態を示す高ストレス者率についても、2019年度の13.8%から2025年度には11.2%へと低下しており、身体面、メンタル面の双方で着実に改善が進んでいます。

次に「労働損失の低減」の面では、2025年度のプレゼンティーズム※1は前年度に比べ4.2%改善（30.2%⇒26.0%）しています。一方で、アブセンティーズム※2は、2025年度は前年度から悪化（1.5%⇒2.5%）しており、改善すべき課題となっています。

そして、「ワークエンゲージメント向上」の面では、社員の職場満足度や意欲を示すエンゲージメントスコアが毎年着実に上昇しており（2024年度43%⇒2025年度50%）、健康推進活動の積み重ねが、社員一人ひとりの活力や組織全体の前向きな変化につながっています。

また、「個人の生活習慣」は、さらなる改善が求められる状況です。2025 年度に実施した全社員対象の健康アンケートの結果で、「この 1 年以内に運動・食事・睡眠の習慣が改善した」と回答した社員が一定数いたものの、「必要性は理解しているが行動に移せていない」とする社員が、運動で 37%、食事で 31%、睡眠で 43%を占めました。3 割以上の社員が、意識を実際の行動に結びつけられていないことが分かっています。

※1 プレゼンティーズム：出勤しているのに生産性が低下している状態

※2 アブセンティーズム：心身の不調による欠勤や休職の状態

2026 年度の取り組み

「選択制健康プログラム」を通じて社員の幅広いニーズに対応するほか、健康への関心が薄い層や多忙な社員の意識改善を目的に、「全員の健康・生活習慣目標設定」およびフォロー活動も継続しています。さらに、毎月 7 日には健康関連ニュースや社員が設定した目標と取り組み状況をまとめたメールマガジンを配信し、日常的に健康を意識できる環境づくりを進めています。

また、課題である「個人の生活習慣」や「アブセンティーズム」の改善に向け、2026 年度は特に「睡眠・休息」にフォーカスして取り組んでいきます。睡眠は心身の健康だけでなく、日中の集中力や生産性にも深く関わります。そのため、睡眠・休息への取り組みを、プレゼンティーズムの低減と組織パフォーマンスの向上にもつながる重点施策として位置づけました。具体的には全社員を対象としたセミナーによるリテラシー向上をはじめ、睡眠タイプチェックアンケートを用いた各自の睡眠状況の客観的な把握、ハイリスク社員への個別フォロー、管理職向けの睡眠マネジメント研修、さらには職場内での意見交換などの施策を実施し、組織全体で睡眠改善に取り組んでいます。

社会への約束

当社は社員一人ひとりが心身ともに健康で、仕事にも生活にも前向きに向き合える環境づくりを継続して推進していきます。社員が仕事においても私生活においても生き生きと活躍できる環境を整えることで、組織の成長と企業価値の向上を実現し、持続可能で豊かな社会をデジタルの力で実現する会社を目指します。

<健康白書 2026 発行に当たって>

健康白書は 5 回目の発行となります。当社の健康推進に関する取り組みとそこから得られた学びや課題を広く共有することが、当社社員のみならず、取引先や地域の皆さまを含むすべてのステークホルダー、さらには社会全体の健康向上に貢献するものと考えております。この白書が皆様の活動の一助となり、社会全体の健康向上に少しでもお役に立てば幸いです。

2. NEC グループ健康宣言

NEC グループでは2019年度に「NEC グループ健康宣言」を制定しました。健康宣言には、単に病気になるなければよいということではなく、よりよいコンディション（健康状態）を目指して行動し、一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことで自己実現を果たし、ひいてはNEC グループの社会価値創造につなげたいという思いが込められています。

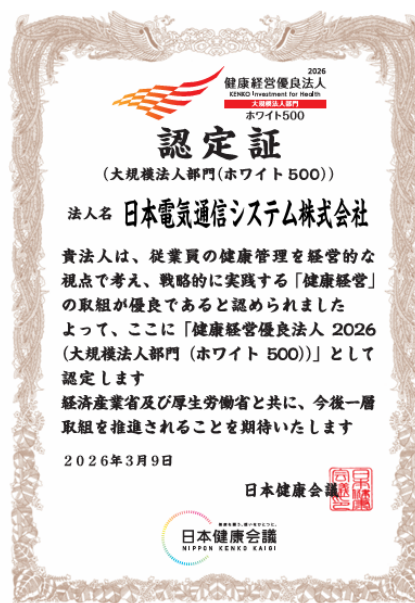
その実現に向けて、健康スローガン「Better Condition, Better Life」を掲げ、3つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」に基づいた健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のためのさまざまな健康推進活動を実施しています。

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～

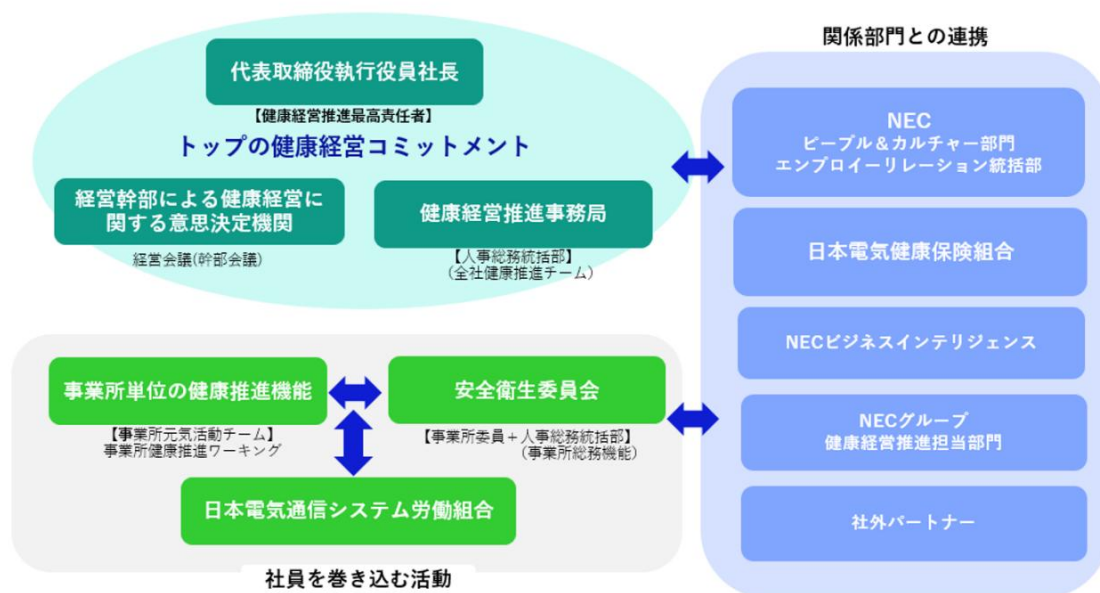
社員とその家族一人ひとりが、
自ら心身のコンディションを整え健康を大切にする文化、
夢に向かってワクワクとした気持ちで働く環境・状態を創造します。
すべての社員の健康や活力を原動力として、豊かな社会の実現に貢献します。

3. 健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）認定

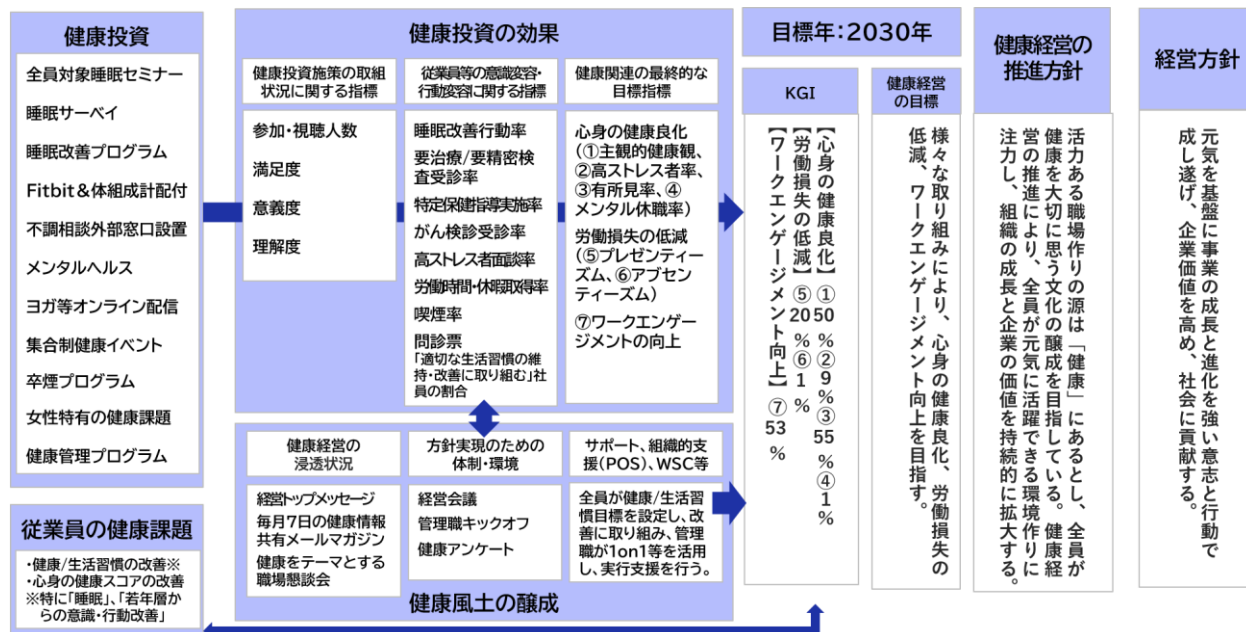
「NEC グループ健康宣言」の下、NEC グループ共通施策および当社独自の取り組みを強化推進してきた結果、2020年、2021年、2023年の健康経営優良法人（大規模法人部門）、2022年、2024年、2025年、2026年の健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））に認定されました。



4. 推進体制



5. 健康経営戦略マップ



各種数値の推移および 2030 年度目標

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標
定期健康診断受診率	98.6%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
要精密検査受診率	51.4%	43.3%	58.2%	54.8%	75.3%	87.1%	94.6%	100%
治療継続率	-	-	-	62.8%	92.6%	100%	94.1%	100%
特定保健指導実施率（初回面談実施率）	-	-	-	47.3%	43.0%	53.3%	67.0%	100%
ストレスチェック受検率	82.3%	85.9%	95.9%	95.6%	96.0%	99.3%	100%	100%
高ストレス率	13.8%	11.9%	13.0%	12.5%	11.2%	9.9%	11.4%	9.0%
「適切な生活習慣の維持・改善に取り組む」社員の割合	41.8%	44.0%	46.8%	48.9%	48.3%	47.8%	47.9%	80.0%
「体調が良い」社員の割合	36.9%	43.9%	44.9%	47.6%	47.2%	39.7%	39.7%	50.0%
睡眠満足度	57.2%	67.9%	68.0%	66.9%	65.0%	63.9%	61.2%	80.0%
メタボ・メタボ予備軍率	27.0%	31.2%	30.0%	32.1%	32.2%	31.3%	30.9%	25.0%
有リスク率	60.3%	66.9%	62.5%	63.1%	60.2%	59.5%	59.6%	55.0%
がん検診受診率	30.9%	29.0%	36.3%	65.6%	79.0%	78.2%	81.4%	100%
プレゼンティーズム※①	-	-	19.9%	7.4%	-	30.2%	26.0%	20.0%
アブセンティーズム※②	1.2%	0.9%	1.0%	1.2%	1.7%	1.5%	2.5%	1.0%
エンゲージメントスコア※③	17.0%	22.0%	36.0%	39.0%	41.0%	43.0%	50.0%	53.0%

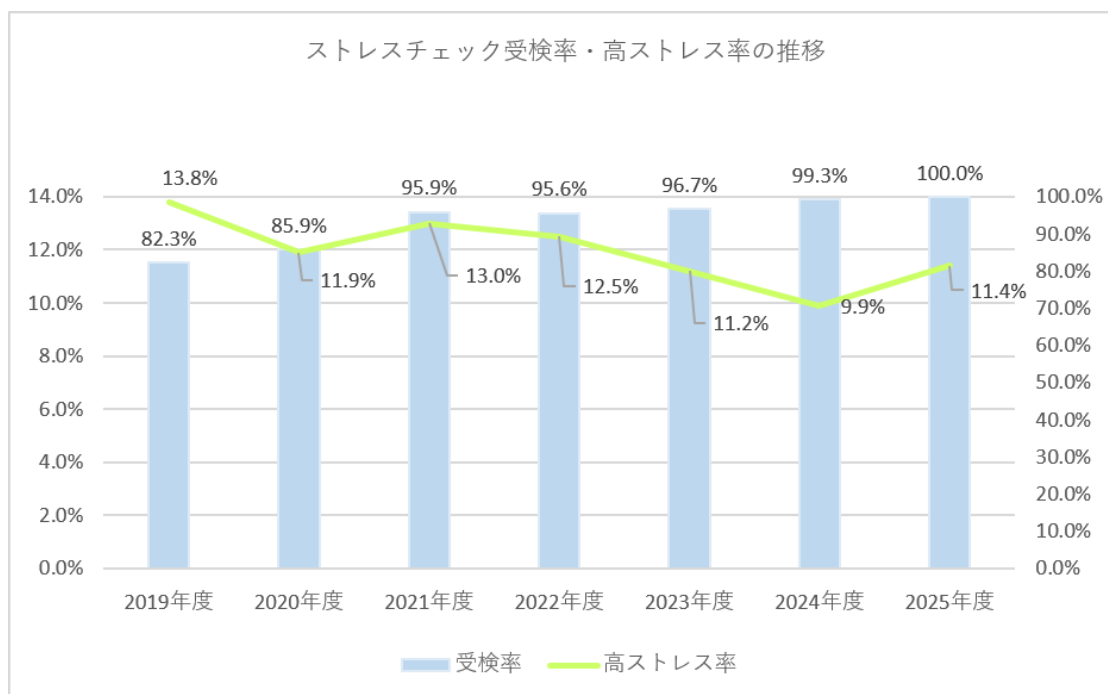
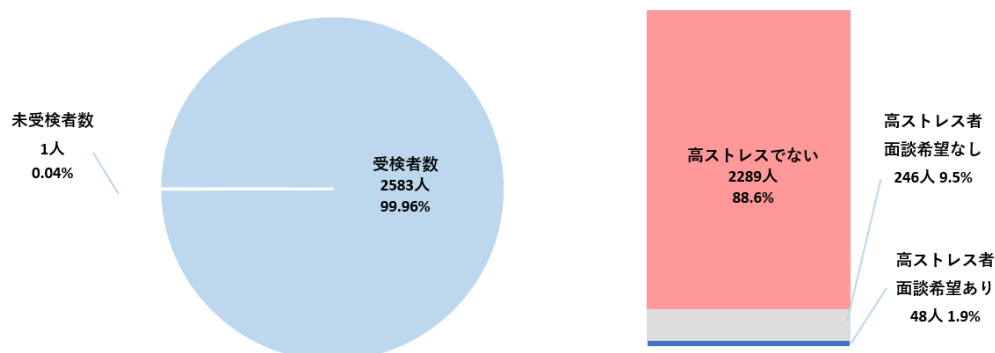
※① 2024 年度・2025 年度：100%—直近 4 週間の仕事の出来の平均（2025 年度：測定人数 2,424 名、回答率 93.8%）
2023 年度：アンケート実施後のデータ取得手続きの不備により、データなし
2021 年度・2022 年度：NEC グループのパルスサーベイにおける、直近 1 か月の仕事の生産性に関する自己評価を使用。「生産性高く仕事ができているか」との設問に「そう思わない」または「まったくそう思わない」と回答した従業員の割合

※② メンタルヘルス不調により 1 か月以上休職した従業員の割合（全従業員比）

※③ NEC グループの従業員意識調査において、エンゲージメントに関する設問の平均スコアが 4.5 以上（6 点満点）である従業員の割合（2025 年度：測定人数 2,482 名、回答率 83%）

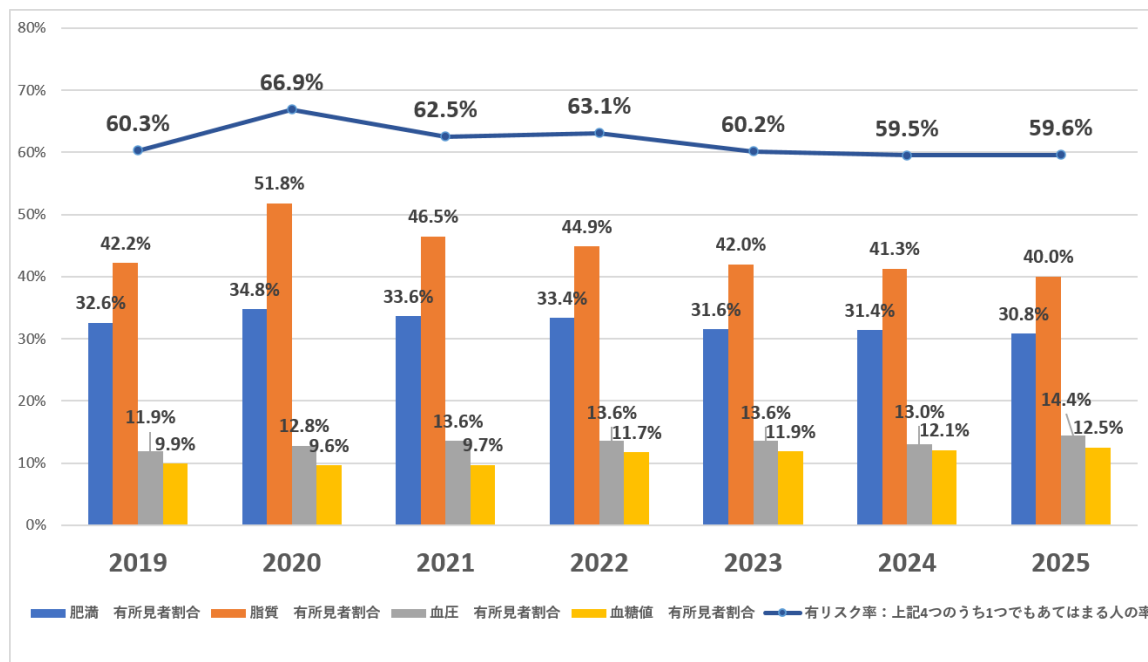
Ⅱ．当社社員の現状

1. ストレスチェックの状況



ストレスチェックは、自身のストレスへの気づきと職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止するものとして、受検の促進を図っており、2025年度は100%の受検率となりました。心の健康の指標としている高ストレス率は、2025年度は2024年度に比べて若干高くなったものの、2019年度の13.8%から低下傾向です。

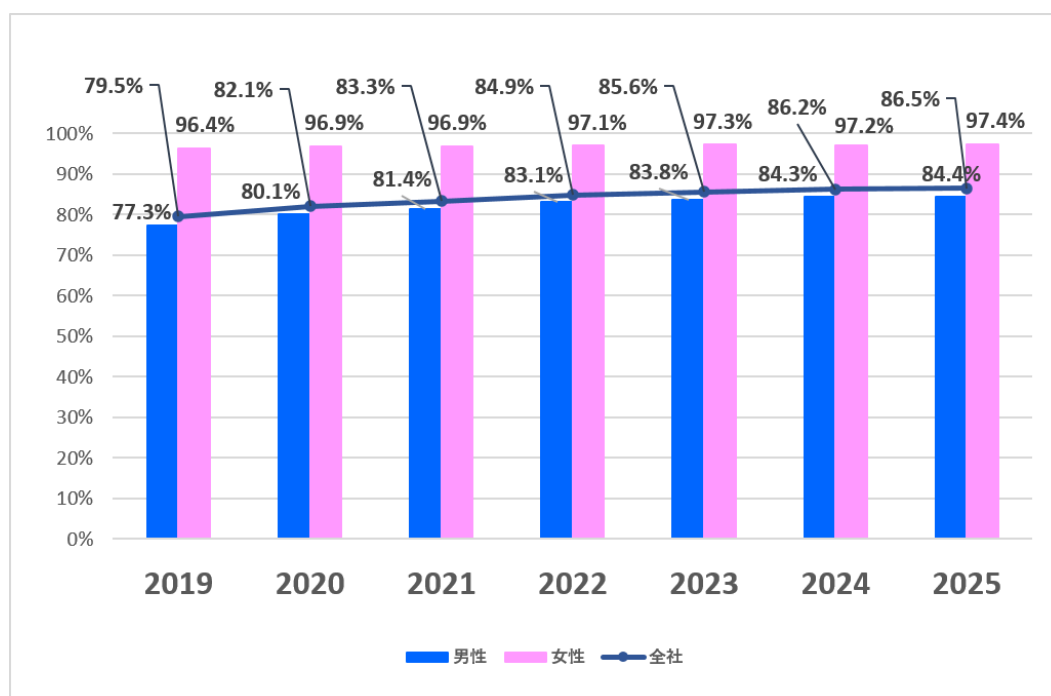
2. 生活習慣病関連有リスク者推移



コロナ禍によるワークスタイルの変化が健康へ影響を与え、2020 年度には健診データが大幅に悪化する事態となりました。特に肥満や脂質異常症の指標が顕著に悪化し、健康状態の悪化が目立ちましたが、継続的な健康推進活動の効果が現れ始めたことで、脂質や肥満の改善が進み、いずれか一つでも該当する有リスク率も、2023 年度に 2019 年度水準を下回り、改善傾向にあります。しかし、血糖値は増加傾向にあり、重症化予防に向けた受診勧奨や生活指導を継続する必要があります。

- ・肥満：BMI 25 以上
- ・脂質異常：中性脂肪 150 以上 or 善玉コレステロール 40 未満 or 悪玉コレステロール 140 以上
- ・血圧異常：収縮期血圧 ≥ 140 or 拡張期血圧 ≥ 90
- ・血糖値異常：空腹時血糖 ≥ 110

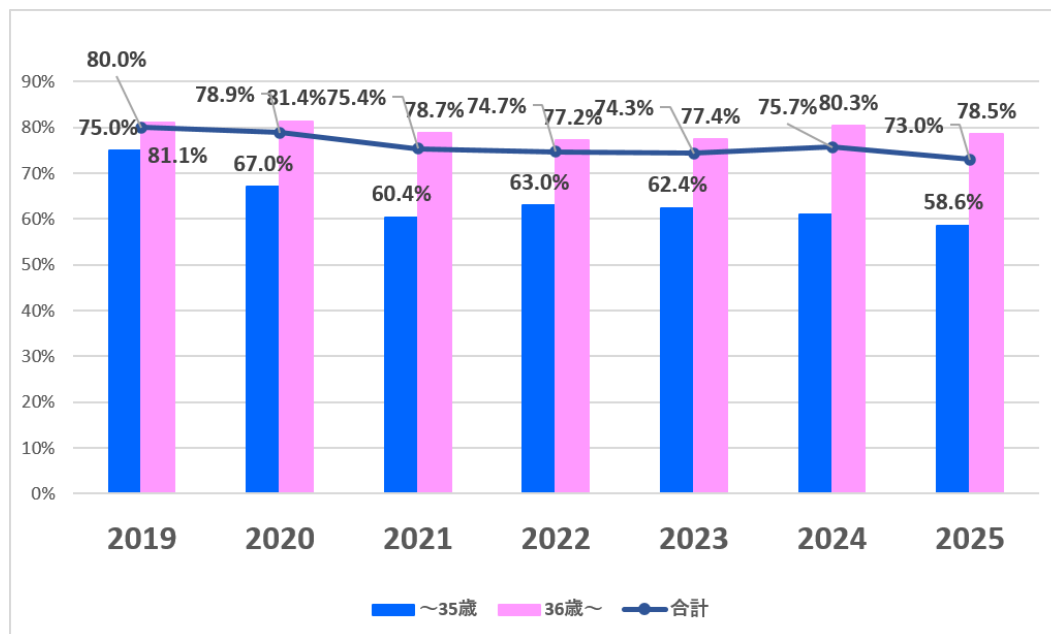
3. 非喫煙率の推移



非喫煙率は2019年度の79.5%から一貫して増加しており、2025年度には86.5%まで改善しました。性別で見ると男性の非喫煙率が84.4%、女性が97.4%とともに過去最高水準を更新しています。

当社では2023年度からは就業時間中全面禁煙とし、独自にオンライン卒煙プログラムを導入いたしました。また、毎月22日を禁煙の日（スワンスワンデー）と定め、定期的に卒煙プログラムへの参加勧誘と禁煙への意識啓発を行っています。

4. 朝食摂取率の推移

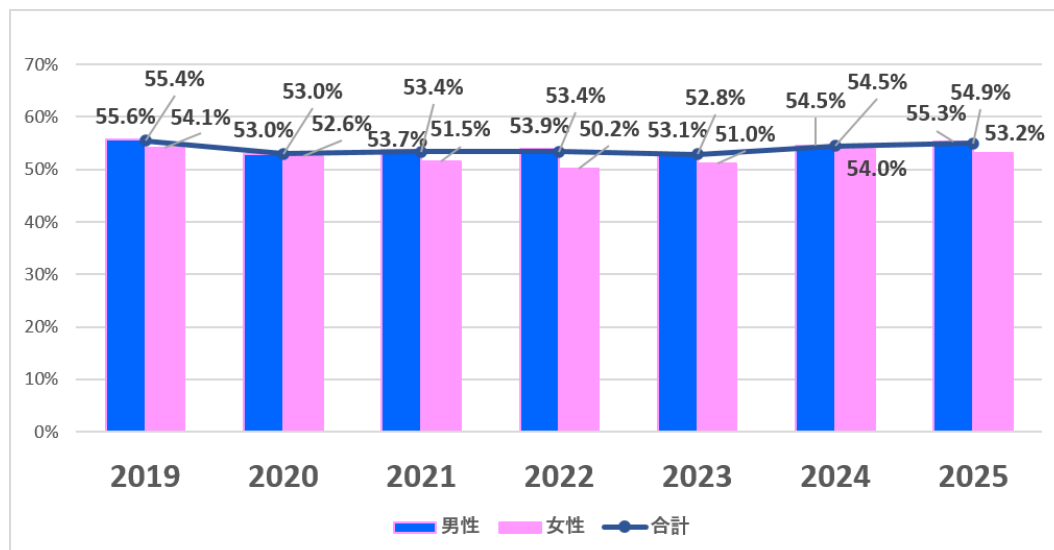


朝食の摂取は、体内時計の調整や体調管理、メンタルヘルス維持に重要な役割を果たす重要な習慣です。しかし、朝食を摂取している社員の割合は低下傾向にあり、2019年度の80.0%から2025年度には73.0%まで減少しました。特に35歳以下の若手層での低下が著しく、2019年度の75.0%から2025年度は58.6%へと低下しています。

健康をテーマとする職場懇談会（イキイキ健康 MTG）で、産業医による朝食摂取の重要性を含む健康講話を聞いた後、参加メンバー同士で意見交換を行う等の施策を行っていますが、2026年度は特に若年層に絞った取り組みを実施しています。

＊朝食摂取率：週に5日以上朝食を摂っている人の割合

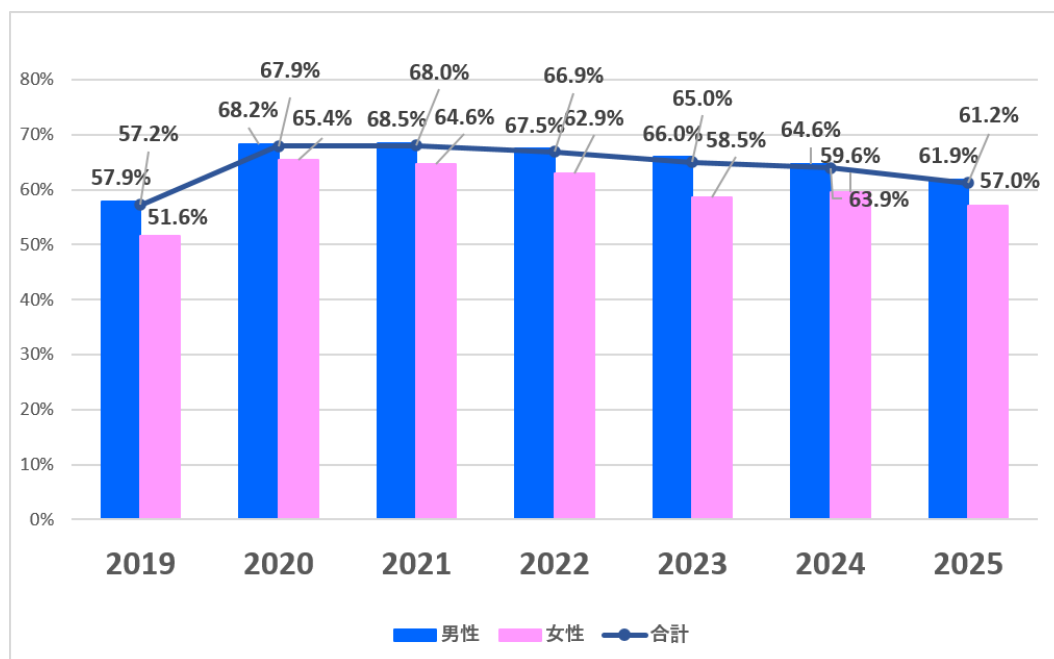
5. 早歩き自認率の推移



同世代と比較して歩く速度が「速い」と回答した社員の割合は、2023年度に52.8%まで低下したものの、2024年度54.5%、2025年度54.9%と改善傾向が見られます。男女別では、2025年度時点で男性55.3%、女性53.2%となっています。

2023年度からは、希望者に対してフィットネストラッカーのFitbitを配付し、その使用方法や心拍数を高めることの重要性、心拍数を効果的に高める方法などについて学ぶ健康セミナーを実施しています。今後も継続してその重要性の理解を図り、行動につながるように取り組んで参ります。

6. 睡眠満足度の推移

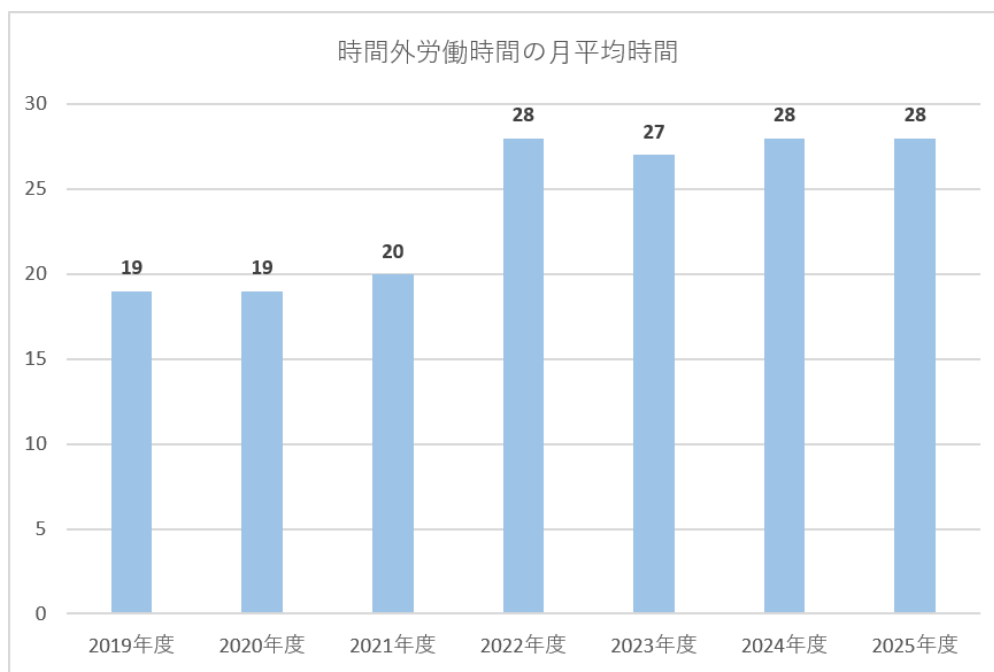


「睡眠で休養が十分とれている」と回答した社員の割合は、2021年度の68.0%をピークに年々低下し、2025年度は61.2%（男性61.9%、女性57.0%）まで減少しています。

2025年度の健康アンケートでは43%の社員が「睡眠に気を付けなければならないと思っているが、実際の行動にはつながっていない」と回答しています。

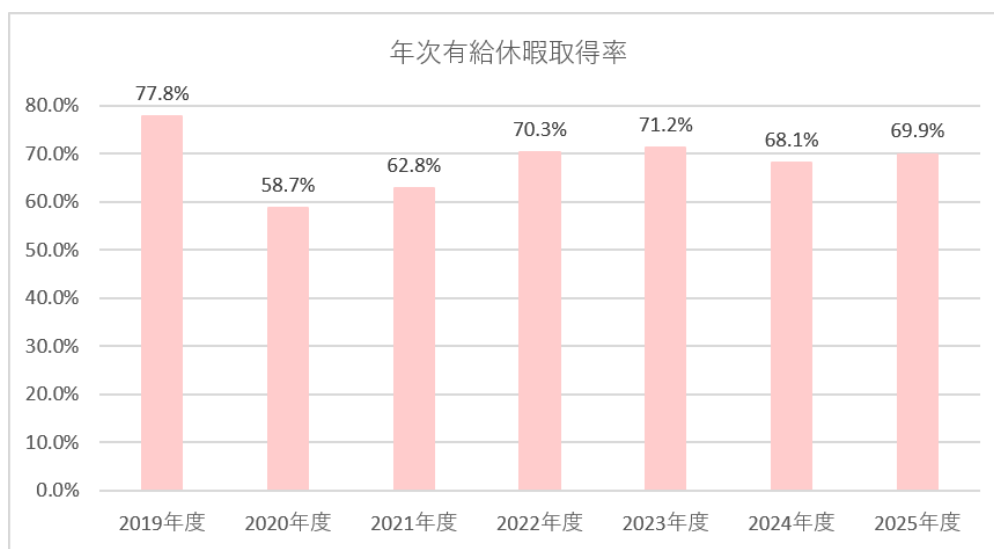
2026年度は睡眠・休息を重点テーマに設定し、全員を対象とする睡眠改善セミナーや睡眠タイプチェックアンケートの実施の他、管理職への睡眠マネジメント知識の付与や職場内での睡眠に関する意見交換等多角的に取り組んでいます。

7. 時間外労働の状況・年次有給休暇取得状況



対象者：時間管理者及び管理職・裁量労働適用者

＊管理職・裁量労働適用者は健康管理時間（勤務場所における入場・退場時刻およびPCの操作開始・終了時刻を勤務管理システムに連携・記録）を使用



リモートワークが浸透し、また、時間単位での休暇制度の導入後、それが有効に活用され年次有給休暇の取得率が減少しました。ただ、所用で休暇を取得するのではなく、リフレッシュのための取得がなされるよう、休暇取得キャンペーン等を継続実施しています。

Ⅲ. 2025 年度下期～2026 年度の健康推進活動のご紹介

1. 睡眠を重点テーマと定めた活動

a. 取り組みの趣旨

当社社員の睡眠満足度は年々低下傾向にあります。また、2025 年度の健康アンケートでも「睡眠を改善したいが行動できていない」という回答が 43%に上るなど、改善が進んでいない状況です。睡眠はすべての健康の基盤であり、心身の健康増進はもちろんのこと、プレゼンティーズムの低減や組織パフォーマンスの向上にも直結することから、今回「睡眠・休息」を重点テーマに設定しました。

b. 内容

・①全社員を対象とする睡眠改善セミナー&睡眠タイプチェックアンケート

まずは、睡眠の重要性や睡眠不足のリスクの理解を目的として、睡眠改善セミナー動画の視聴を全員対象の研修として実施しました。（約 95%が実施）そして、自分の睡眠タイプや課題の把握を目的として、全員を対象とする睡眠タイプチェックアンケートを実施いたしました。（約 40%が実施）

・②睡眠習慣改善プログラム

睡眠タイプチェックアンケートの結果で、睡眠に関して積極的なケアが必要な社員に対しては、3 か月の睡眠習慣改善プログラムを用意いたしました。また、その対象とはならない場合でも、睡眠にちょっとした不安や悩みを持っている場合もあり、ポケットセラピストのオンライン面談でいつでも相談できるようにしています。

・③その他

2026 年度上期のイキイキ健康 MTG では、産業医による睡眠に関する動画を視聴し、参加メンバーで睡眠について意見交換をする等、意識を高める取り組みを行いました。

2. 選択できるプログラムの充実

フィットネストラッカー（Fitbit）と体重体組成計、健康アプリの希望者への配付

当社では、社員の健康をサポートするため、2023 年度から希望する社員へ Fitbit の配付（費用投資：約 16,200 千円）を開始しました。2026 年 9 月までに約 70%の社員が利用するようになり、運動習慣や睡眠の質の向上に貢献しています。利用者からは「歩行や睡眠改善のモチベーションが上がった」「在宅勤務中に長時間座りがちな際、Fitbit のアラームで立ち上がるきっかけとなり、ストレッチを実践できるようになった」といったポジティブな声が多数寄せられています。

さらに生活習慣改善を促進するため、2024 年 5 月からは FiNC for BUSINESS を導入し、希望する社員が利用できる環境を整えました。2024 年 10 月に NEC 健康保険組合（NEC けんぽ）が健康アプリ WoLN を導入したことに伴い、2025 年度からは WoLN へ一本化いたしました。

FiNC for BUSINESS の利用者には体重体組成計を贈呈していましたが、WoLN でも同機器を連携できるため、2025 年度以降も引き続き希望者に対して体重体組成計の配付を継続しています。定期的な体重計測が適正体重管理に効果を発揮することが確認されており、これらのツールを活用し、今後も社員の健康づくりに積極的に取り組んでまいります。

ポケットセラピスト

当社の社員はデスクワークの比率が高く、以前から肩こりや腰痛、眼精疲労、睡眠不足といった「日々の不調」を訴える声が多く寄せられていました。こうした背景を受け、2025年度は、多忙な業務の中でも社員が自身の不調を早期に発見し、気軽に専門家に相談・セルフケアができる環境を整えるため、株式会社バックテックが提供するオンライン健康相談プログラム「ポケットセラピスト」をトライアル導入いたしました。

2025年度の利用実績は以下のとおりです：

- ・利用登録者数：1,476名
- ・面談利用者数 / 面談回数：80名 / 103回
- ・ラーニング（セルフケア動画）利用者数 / 視聴回数：729名 / 1,654回
- ・メッセージ（テキスト相談）利用者数 / 回数：61名 / 96回

面談利用者は、20代（36.1%）が最も多く、次いで50代（27.8%）と、若手からベテランまで幅広い年代に活用されました。また、仕事に最も影響を与えている健康課題としては「肩こり」が最も多く、次いで「首の痛み」「睡眠不足」が上位を占めています。

事前・事後のデータ比較分析の結果、以下のとおりポケットセラピストの利用が心身のコンディション改善と、労働生産性向上につながる事が分かりました。

- ・1. 労働生産性（プレゼンティーズム）の改善：プログラムの利用前後において、社員の労働生産性低下率は17.1%から13.0%へと減少（4.1%の改善）しました。
- ・2. 身体症状の改善：直近1ヶ月に仕事へ影響を及ぼした健康問題の有症状日数が、平均で2.3日減少しました。また、腰痛・肩こり・頭痛の程度は全体として減少傾向にあり、特に腰痛においては大きな改善効果が認められました。
- ・3. 睡眠と精神面（うつリスク）への波及効果：「睡眠による休養が十分に取れている」と回答した利用者の割合が5.3%増加しました。さらに、厚生労働省の評価方法（K6尺度）を用いたメンタルヘルス分析において、利用者のうつリスク保有率が10.6%低下しました。

プログラムを通じた専門家との1対1の面談に対する満足度は、5点満点中「平均4.8点」と高い満足度を得ています。アンケートでは、単なる一般的な知識の提供に留まらず、一人ひとりの業務環境や悩みに寄り添った指導が高く評価されました。

2025年度の取り組みを通じて、セルフケアの支援が社員の体調改善のみならず、生産性向上やメンタルリスク低減につながる事が分かりました。2026年度も本プログラムは継続しており、更に多くの社員がこの仕組みを効果的に活用できるよう、プロモーション活動や社内浸透をさらに強化し、誰もがいきいきと働ける職場環境の実現を目指してまいります。

オーラルケアセミナー&オーラルケアチャレンジ

当社では、数年ごとに口腔ケアに関するオンラインセミナーを開催しており、毎回多くの社員が参加するなど、以前から口腔ケアへの関心の高さが伺えていました。そこで2025年度は、重点テーマである「セルフケア」の推進プログラムとして、ライオン株式会社の協力のもと、正しい知識の習得と習慣化をセットにした「オーラルケアセミナー&オーラルケアチャレンジ」を初めて実施いたしました。

本施策は、より多くの社員に参加の機会を提供するため、2025 年度の上期（6 月）と下期（11 月）の計 2 回に分けて全社展開いたしました。

このプログラムは、まずオーラルケアセミナーを実施し、後日のアーカイブ配信の視聴者も含め、希望者が 1 か月のオーラルケアチャレンジに参加するものです。オーラルケアチャレンジは、希望者の自宅へオーラルケアセットを事前配付し、チャレンジ内容は「①昼食後の歯磨き」「②毎日のデンタルフロスの使用」の習慣化としました。オーラルケアチャレンジへの参加者は、合計 503 名でした。

1 ヶ月後の参加者アンケート調査の結果、いずれの実施回においても参加社員の口腔セルフケア習慣に向上が見られ、一般平均を大きく上回る実施率となりました。具体的には、週 1～2 回以上の「昼歯みがき」の実施率は、6 月チャレンジで直後の 44%から 1 ヶ月後には 80%へ向上（+36%）、11 月チャレンジでも直後の 36%から 77%へ向上（+41%）いたしました。また、「デンタルフロス」の週 1 回以上の使用率も、6 月期は 48%から 79%へ、11 月期は 43%から 76%へと向上しました。

本プログラムは社員の満足度が非常に高く、ほぼ 100%の満足度となっています。また、この昼食後のケア習慣は、身体健康維持だけでなく、社員の精神的セルフケアや午後の業務生産性の向上にもつながっていることが分かりました。昼歯みがきを行って良かった点として、約 7 割の社員が「昼歯みがきをした後、頭や気持ちがスッキリした」と回答しており、「午後の仕事に向けて気持ちの切り替えができた」「眠気を感じにくくなった」といったリフレッシュ効果や、パフォーマンス向上を実感する多くの肯定的な声が寄せられています。

参加した社員からは、「歯の表面がツルツルになり気分転換になる」「フロスを使わないと歯みがきを終えた気にならなくなった」「お口と全身の健康のつながりを初めて知り、日頃のケアの大切さを再認識できた」「丁寧なケアを実践するようになり、家族も喜んでいる」といった声が寄せられ、意識・行動の両面でしっかりと効果が出る取り組みになりました。

本プログラムにさらに多くの社員に参加してもらうため、2026 年度上期も本プログラムを実施し、346 名がオーラルケアチャレンジに参加しました。当社は今後も、社員自身が楽しみながら健康習慣を身につけられるよう継続的な支援を行い、家族も含めた健康づくりの機会をさらに提供してまいります。

スマート Action

健康推進の関心テーマは人それぞれ。それを求めるタイミングも人それぞれであることから、2023 年度から（株）ルネサンスで開始されたサービスであるスマート Action を導入いたしました。フィットネス業界大手の（株）ルネサンスが手掛けるサービスであるため、社員からの注目度は高く、選択の幅が広がったとの声が多く寄せられています。

その内容は、例えば、（株）ルネサンスが一般向けに実施しているオンラインレッスン（ヨガ・ピラティス・初級エアロ他）への参加やゴルフに役立つストレッチ&エクササイズ、ヒップホップ、フェイシャルセラピー、アンガーマネジメント実践法、マインドフルネス～パフォーマンス向上・ストレス緩和～、スリープタフネスセミナー、どんより低気圧のラクな乗り越えかた、お酒のホントとたしなみ術、歯と口のヒミツと簡単ケア、親の介護と仕事の両立、親子ヨガなど社員の幅広い関心に対応したラインナップになっています。また、プログラムは朝から晩まで用意されており、始業前、就業時間中、終業後、休日等、各人の都合の良いタイミングで参加することができます。

2025 年 7 月に本サービスのプラットフォームが刷新され、大幅に利用しやすくなりました。(株)ルネサンスによるリニューアルキャンペーン等も活用し、利用登録&視聴の促進を図っており、2026 年 9 月末現在、利用登録率は約 30%となりました。

休日のオンライン健康イベント

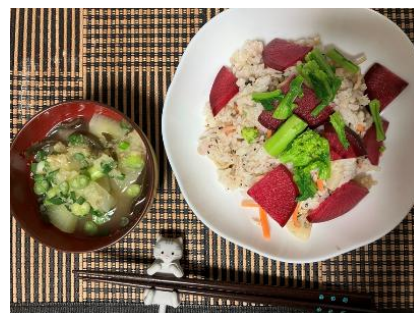
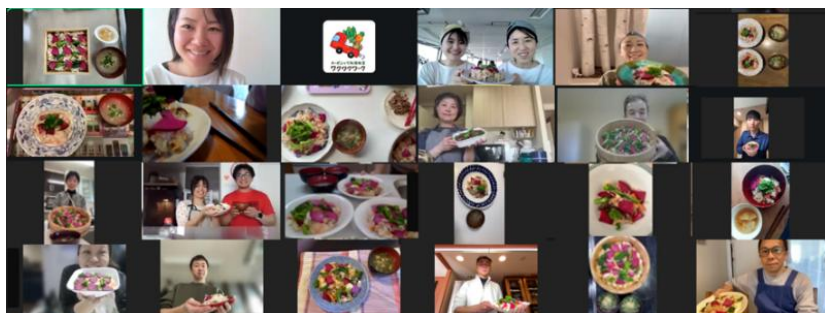
2023 年度下期より、休日に「食と健康」について楽しく学べる健康イベントとして、(株)ごはんのこと(オーガニック料理教室ワクワクワーク)による料理実習付きオンライン健康セミナーを実施しています。

オンラインの他、自分のペースで進められるアーカイブも用意し、2025 年度下期は社員 241 名とその家族 211 名、合計 452 名、2026 年上期は社員 138 名とその家族 134 名、合計 272 名が、季節や健康施策テーマに合わせたメニューを楽しく調理しました。

当日は、事前に各家庭へ届けた旬の有機野菜を使用しながら、食材を無駄なく活用するレシピや、野菜の栄養を効率よく摂取するための調理方法についても学びました。

参加者からは『美味しい食材と丁寧な解説で料理が苦手でもおいしく作ることができた』『野菜のどこにどんな栄養素があるかなど、目から鱗の知識を得られた』『オンラインとは思えないほど、講師の方と一緒に楽しく調理できた』『野菜嫌いな子供が美味しい！と食べてくれた』といった声が寄せられており、高い満足度を得ています。

家族も参加できる本イベントは、食や健康について考え、日々の食生活への関心を高める機会となっています。今後も参加者の声を取り入れながら、より充実した内容となるよう継続的に取り組んでまいります。



休日の集合制健康イベント

2025 年 11 月 23 日(土)、NEC 玉川事業場にて、当社初となる「ファミリーデー」が開催されました。本イベントは、社員や内定者、そしてその家族に当社の事業内容や職場の雰囲気を感じてもらい、会社に対する理解と安心感を高めることを目的としています。当日はさまざまなコンテンツが用意されましたが、当社が特に力を入れている「健康推進活動」についても家族や内定者に知ってもらう良い機会と考え、下期の集合制健康イベントをこの「ファミリーデー」の中で実施いたしました。

健康推進コーナーでは、日々の健康づくりのきっかけとなるよう、多彩な体験型プログラムをご用意いたしました。具体的には、2025 年度から導入している「ポケットセラピスト」の活用促進も兼ねた(株)バックテックによる AI 姿勢健診や快眠力チェックのほか、2023 年度より導入の「スマート Action」の利用促進を意図した(株)ルネサンスによる体組成測定などを実施いたしました。また、(株)ヴァカボによる大人も子どもも一緒になって楽しみながら学べる野菜クイズや 350g 計量ゲーム、自律神経を整えるためのバスボム作りなども用意し、幅広い層の参加者で大いに賑わいました。

参加者からは「様々な体験ができて楽しかった。普段、家ではできない、意識していないことを体験できてよかった」「AI 姿勢健診は簡単に体験ができ、改善案もわかりやすくすごく良かった」「家族で楽しく参加でき、子供も大変喜んでいた」などの声が寄せられました。

どのプログラムも、普段は意識しにくい「健康」というテーマに、「気づき」や「学び」、そして「笑顔」で触れることができる機会となったと思います。今後も、社員と家族の健康をサポートし、いきいきと働ける環境づくりに取り組んでまいります。



3. 全員参加型取り組みの継続・強化

イキイキ健康 MTG

リモートワークの浸透により、各自の健康管理が以前より重要となり、また、職場のコミュニケーションが不足しないような工夫が必要となりました。そこで、健康をテーマとする職場懇談会（イキイキ健康 MTG）を 2021 年度 11 月の健康月間にはじめて実施したところ参加者から大変好評であったため、それ以降、年 2 回の実施を継続しています。

毎回、参加者同士の話し合いのネタとなる資料を提供しており、例えば、2026 年度上期は睡眠に関する産業医講話の動画を視聴し、それをもとに睡眠に関して意見交換をしました。

実施後のアンケートでは、「健康の重要性を認識するために定期的にこのような場を設定して情報共有していきたい」「皆同じ課題を抱えていたりすることの気づきや意見交換の良い機会となった」「互いの健康目標を称えあってモチベーションも向上した」「知らない健康プログラムや取り組みがあったので今後活用したい」等の回答が寄せられています。

本活動は、いきいき職場作り及び健康推進活動の浸透を図る中心的な活動として、今後も継続実施して参ります。

全員の健康/生活習慣目標設定&フォロー

当社では、社員の多様なニーズに応えるため、多くの健康推進プログラムを用意し、興味のあるものを選べるようにしています。しかし、「時間がない」「健康への関心が低い」などの理由で、健康推進活動に参加しないまたは参加できない社員が依然として一定数存在しています。

こうした状況を踏まえ、「少しでも健康を意識し、行動を始める」ことが必要であるとし、2025 年度から全社員が健康/生活習慣目標を設定し、それを上司との 1on1 ミーティングで定期的にフォローアップする取り組みを開始しました。

2025 年度は初年度ということもあり、2025 年 9 月に実施した健康アンケートでの回答では、「目標を設定し取組中」という回答が 36%、「目標を設定したが取り組めていない」という回答が 18%、「目標を設定できていない」という回答が 46%という状況でした。

しかしながら活動の意義については、肯定的な意見も多く、2026 年度も継続して実施しています。今後も運用の改善を図り、本活動を浸透できるよう継続して取り組んで参ります。

健康アンケート

当社では、社員の生活習慣や健康推進活動の浸透状況、健康推進活動上のニーズなどを把握し、今後の施策に反映することを目的に、2021 年度から年 1 回、全社員を対象とした健康アンケートを実施しています。2025 年度は、2025 年 9 月から 10 月にかけてアンケートを実施し、1,771 名の社員から回答を得ました。

2025 年度は従来の設問に加え、仕事のパフォーマンス低下に影響していると思う要因や「コンディションが整っているときに発揮できる仕事の出来を 10 として過去 4 週間の自身の仕事を評価」する設問を新設しました。

・①社員の生活習慣と行動変容

前回のアンケート以降、この 1 年以内に「運動をするよう心掛けるようになった」とする社員が 17%、「食事に気を付けるようになった」とする社員が 19%、「睡眠に気を付けるようになった」とする社員が 15%と一部の社員で行動変容が行われたことが確認できました。然しながら、「気を付けたいとは思っているが行動変容できていない」という回答が、運動で 33%、食事で 29%、睡眠で 43%ありました。

・②健康推進活動の浸透状況

健康経営推進方針・目標について、76%の社員が認知しているという回答でしたが、若い世代ほど「知らなかった」という割合が多くなっています。また、職場での健康に関する話題について尋ねた設問では、16%の社員が「職場で健康の話題が出ることが無い」と回答いたしました。これについても、若い世代ほどその割合が高くなっています。

・③パフォーマンス低下要因

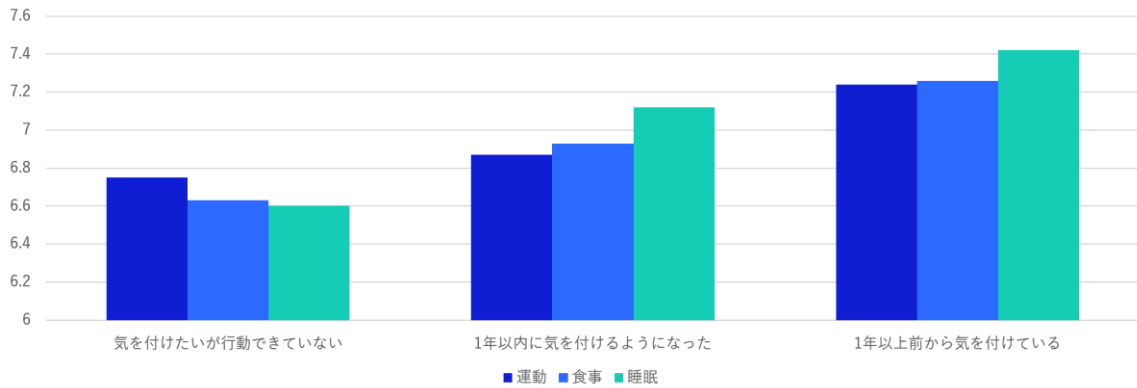
仕事のパフォーマンス低下の要因としては、全年代を通して、「目の疲れ」「肩こり・首の痛み」「疲れ・だるさ」「睡眠関連」が上位を占めました。これらの不調や悩みをそのままにするのではなく、改善に向けた行動ができるようにポケットセラピスト等の利用促進を図ってまいります。

・④「自身のコンディションと仕事のパフォーマンス（出来栄）」

コンディションが整っているときに発揮できる仕事を 10 点とした場合、過去 4 週の平均パフォーマンス評価は 7.01（20 代 6.95、30 代 6.67、40 代 6.66、50 代以上 7.27）となりました。

なお、①の生活習慣の状況と④の自身のコンディションと仕事のパフォーマンスの相関関係を確認したところ下記グラフのとおりとなり、睡眠習慣の改善が効果的であること、1 年以上の継続維持へ繋げるアプローチが重要であることが分かりました。

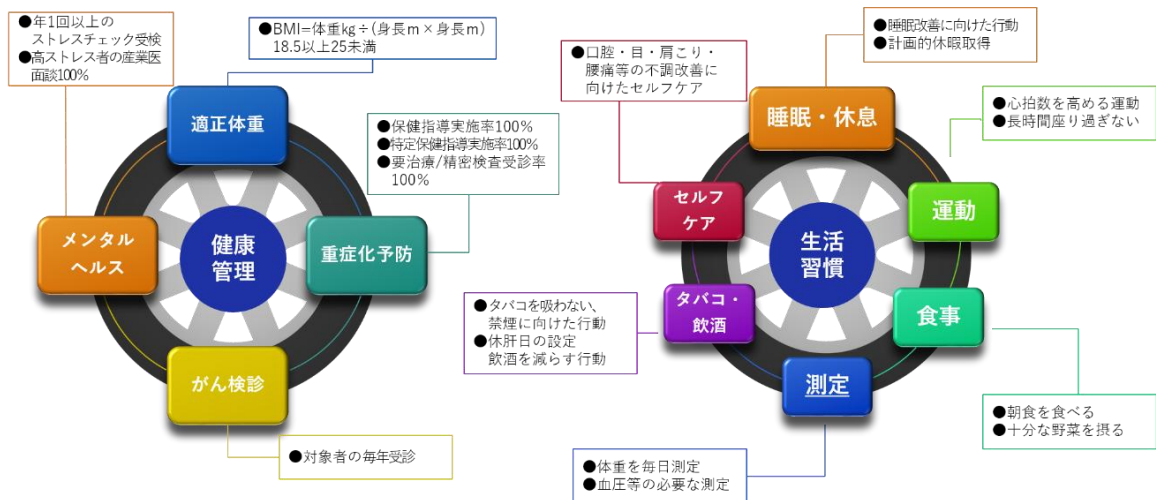
生活習慣の改善段階による自身のコンディションと仕事のパフォーマンス



4. 健康推進活動の更なる浸透のために

Drive for health

健康推進活動の一層の浸透のためには、「わかりやすく伝えること」が必要と考え、健康へ向かう指標を健康管理および生活習慣を切り口として、10の項目にしぼり Drive for health としてビジュアル化し、繰り返し伝える取り組みを2024年度から行っています。今後も内容の見直しを行い、社員にわかりやすい活動になるよう取り組んで参ります。



Drive for health の日

2025年度から毎月7日を Drive for health の日と定め、健康推進活動への参加機運を高め健康推進活動を身近に感じてもらう目的で、ニュースレターの発信を開始しました。内容としては、健康/生活習慣目標に向けた取り組みについての社員からの紹介とその時点で参加できる健康推進活動に関する紹介です。なお、第一号では、本活動の重要性を社員に理解してもらうため、経営幹部の健康目標を掲載いたしました。

本ニュースレターについて、健康アンケートの結果では69%の社員が認知しているという結果でしたが、2026年度は更に認知度を高め、有意義なものになるよう改善して参ります。

管理職キックオフ

健康推進活動を浸透させるためには、管理職からの職場メンバーへの働きかけや業務調整等が必要であり、管理職は健康推進活動上のキーマンであるとして、2021 年度から毎年管理職キックオフを実施しています。

2026 年度は以下の動画を 2 本視聴し、アンケートに回答するという内容で、約 80%の管理職が視聴&アンケート回答をしました。

- ・①「リーダーのための睡眠マネジメント」（外部講師）
- ・②「2026 年度の健康推進活動についてと管理職への協力依頼」（健康推進活動リーダー）

実施後のアンケートで、「1on1 での部下への健康状態の気遣いや、業務コントロールに積極的に取り組みたい」「自身が率先して睡眠時間を削る働き方を見直し、チーム全体の働き方改革を進める」「メールやチャットを送信する時間帯への配慮など、身近な行動から実践する」などのコメントが寄せられました。

管理職から寄せられた様々な意見や気づきを参考に、健康推進活動の更なる充実を図ってまいります。

家族を含めた健康支援の推進

当社では、社員とその家族の健康が、安心して働き続けられる環境づくりの基盤であると考えています。社員の家族を職場に招き、会社や職場への理解を深めてもらう「ファミリーデー」を活用し、社員の家族も利用できる健康保険組合の各種施策や健康増進サービスを紹介することで、社員とその家族双方の健康保持・増進を支援しています。

5. いきいき職場づくり

a. 女性特有の健康課題への対応

月経や更年期など女性特有の健康課題による不調や悩みを抱える社員が、気軽に専門医へ相談できる環境づくりを進めています。その取り組みとして、2023 年度より株式会社 LIFEM が提供する「ルナルナ オフィス」を導入しています。本プログラムでは、オンラインで婦人科医の診療を受けることができ、必要に応じて処方や継続的なサポートを受けられます。

女性特有の健康課題に関する正しい知識の習得や症状の改善を通じて、心身の健康維持といきいきとした働き方の支援を目指しています。

4 年間で月経プログラムは 30%、更年期プログラムは 26%の女性社員が利用しました。利用後アンケートでは、生活への影響が「重度・中度」と回答した割合が、月経プログラムで 25%、更年期プログラムで 15%減少しました。一方、「症状がない」「症状があっても日常生活に支障はない」と回答した割合は、月経プログラムで 42.9%、更年期プログラムで 58.9%増加しており、いずれも改善傾向がみられています。

利用者からは、「不調が改善した」「気軽に専門医へ相談できて安心できた」といった声が寄せられており、満足度の高いプログラムとなっています。また、利用費用の一部を会社が補助していることも、利用促進につながっています。

女性特有の健康課題に関しては、職場の理解向上への取り組みも欠かせません。そのため、オンラインセミナーやeラーニング等リテラシー向上を目的とした取り組みを行っています。今後も、より全員が健康を大切に思う、いきいき働きやすい職場作りに取り組んで参ります。

b. オンライン卒煙プログラムの実施&禁煙の日（スワンスワンデー）の設定など

当社では、喫煙が健康に有害であることは医学的に疑問の余地がなく、健康推進とは相反する行為と考え、“卒煙”を目指す社員を応援しています。

2023年4月には就業時間中全面禁煙とし、それまで3年間実施されてきた NEC けんぽによるオンライン卒煙プログラムが終了したことから、当社独自に新たなプログラムとして、（株）CureApp によるオンライン卒煙プログラム（ascure 卒煙）を2023年度から導入し、2024年度からはLINEを使った面談無し3か月のプログラムである ascure 卒煙ライトも併せて導入いたしました。

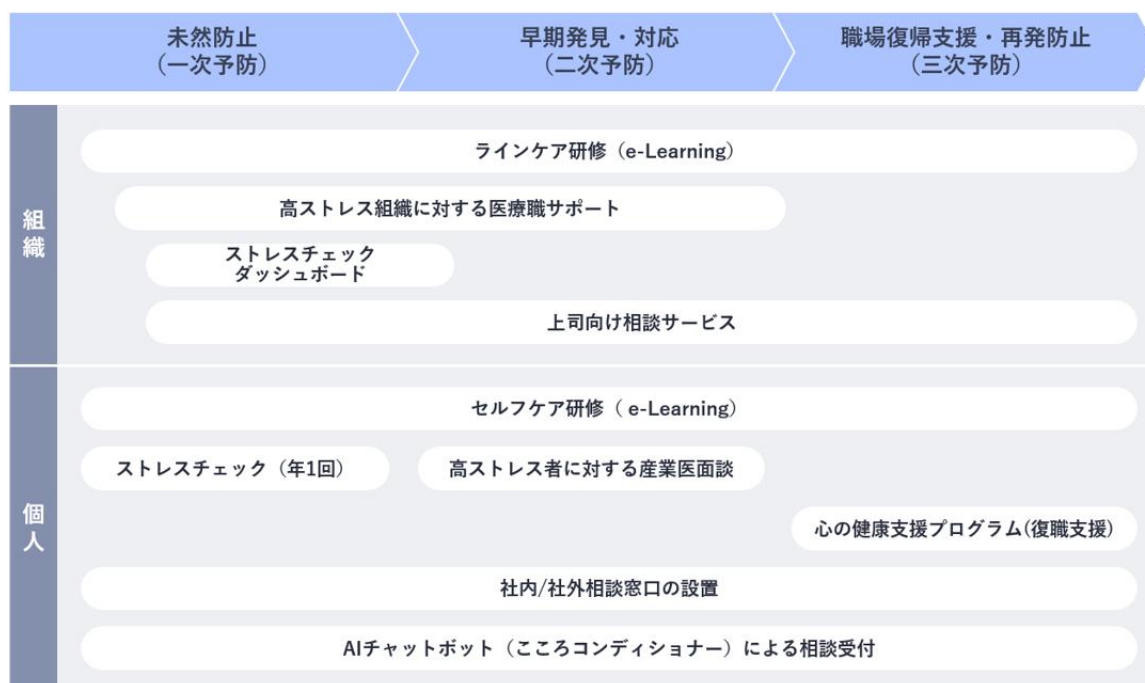
プログラム参加者へアンケートを取ったところ、卒煙成功者からは「指導員や専用アプリのサポートにより、ニコチン依存症に関する正しい知識を理解しながら禁煙を進めていくができ、結果として禁煙に成功することができてよかった」等のコメントが寄せられました。また、今回卒煙とはならなかった場合でも「プログラムへの参加を通じて減煙することができた」「卒煙に向けてどうすべきかを考える機会になった」等のコメントが寄せられました。そのため、2025年度以降も両プログラムを継続し、再チャレンジも含め、参加者の募集を引き続いて行っています。

その他の施策としては、毎月22日を禁煙の日（スワンスワンデー）と定め、タバコに関する啓発情報およびオンライン卒煙プログラムについて掲載した全社通知を発信しています。一人でも多くの社員がタバコを止めることができるように、今後も喫煙者への支援を継続して参ります。

6. 各種メンタルヘルス対策

メンタルヘルスカを健康管理の重要課題と位置付け、NEC グループとしての施策、当社独自の施策を用意し、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。

a. NEC グループとしての施策



b. 当社独自の施策【コミュニケーション活性化施策】

リモートワークの普及などにより働き方が多様化する中、人と人とのつながりは社員のウェルビーイングやエンゲージメントを支える重要な基盤です。当社では、毎年施策を見直しながら、職場や組織の枠を超えた交流の機会を提供し、誰もがつながりを感じながら活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

元気プロジェクト (地域自律化活動)	当社は、札幌から福岡まで全国 8 か所に事業所を展開しており、各事業所では、社員の健康保持・増進やコミュニケーションの活性化を目的とした自律的な活動「元気プロジェクト」を推進しています。具体的には、経営幹部も参加するマラソン大会への出場をはじめ、健康づくりや交流促進につながるさまざまなイベントを企画・実施しています。地域や職場の特性を踏まえた創意工夫あふれる取り組みを通じて、社員の健康意識の向上と一体感の醸成を図っています。
毎年の創立記念イベントの開催	当社では、毎年創立記念日にあわせて、全社員を対象とした創立記念イベントを開催しています。イベントは全拠点を結び、対面とオンラインを組み合わせたハイブリッド形式で実施しています。当日は、社員同士の交流を深める企画や、活躍した社員を称える表彰式などを実施し、拠点や組織を越えたつながりを実感できる機会となっています。2025 年度は新たな取り組みとして、各拠点の社員による拠点紹介を実施し、それぞれの地域や職場の魅力を共有することで、相互理解の促進につなげました。
社内ホームページでの活発な 情報発信	当社では、社員同士の相互理解を深め、組織を越えたコミュニケーションの活性化を図るため、社内ホームページの活用を推進しています。社内ホームページには、各職場で実施したイベントや活動の報告記事などが数多く投稿されており、他部門の取り組みや社員の活動を知る機会となっています。これにより、部門や拠点を越えた相互理解の促進や、新たなつながりの創出につなげています。
コミュニケーションツールの 活用	当社では、Microsoft Teams をはじめとするデジタルコミュニケーションツールを活用し、社員同士のつながりや相互理解の促進に取り組んでいます。2022 年 1 月には全社員が参加する Teams チームを開設し、経営層からの情報発信や社員同士の意見交換の場として継続的に運用しています。Teams のリアルタイムな情報共有機能や双方向のコミュニケーション機能を活用することで、経営層と社員との対話に加え、組織や階層の枠を超えたコミュニケーションの活性化を図っています。また、2022 年 4 月からは、Teams 上で感謝や称賛の気持ちを伝え合う「Thanks/Praise (サンクス/プレイズ)」の取り組みを継続しています。日常的に感謝や称賛を伝え合うことで、心理的安全性の向上や前向きな組織風土の醸成につなげています。

7. 充実した NEC グループとしての取り組みの有効活用

a. 健康診断

当社では、生活習慣病対策を重要な健康課題と位置づけ、定期健康診断項目を省略することなく、全社員に血液検査を実施しています。入社から退職まで一貫した健康支援を行うことで、疾病の早期発見・早期対応に加え、健康の保持・増進に努めています。2025 年度の定期健康診断受診率は、2024 年度に引き続き 100%を維持しました。

b. 健診結果予測シミュレーション

NEC グループでは、2019 年 7 月から、社員自身が Web 上で今後の健康リスクや、現在の生活を改善した場合のシミュレーションができるサービスを導入しています。本サービスでは、健診結果の数値の意味を動画で解説するとともに、AI が分析した効果の高い生活改善策やその実践による将来予測を可視化します。社員一人ひとりが主体的に健康改善への意識を持ち、行動を変えることを支援しています。

c. 要治療・要精密検査フォロー

健康診断後の産業医面談において、要治療または要精密検査と判定された社員のうち、医療機関を受診していない社員に対して適切な対応を促すため、2022 年度からフォローアップ施策を実施しています。毎月、前月の産業医面談で医療機関の受診等を指示された社員に対し、対応状況の確認を行い、未対応の場合には受診勧奨を実施しています。2024 年度からは、未対応の状態が継続している対象者について上司による業務調整等の支援を開始し、2025 年度からは人事部門も加わることで、産業医・保健師・人事部門・健康推進担当が連携した支援体制を構築しています。

その結果、2025 年度の要治療判定者の医療機関受診率は 94.1%となりました。引き続き高い受診率を維持しており、多くの社員が必要な医療機関受診に至っています。今後も重症化予防に向けて、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を継続していきます。

d. 生活習慣病予防

当社では、健康診断の結果、総合判定が要治療となった社員に加え、要生活改善に該当する社員に対しても、産業医や保健師による保健指導を実施しています。また、特定健診項目でメタボリックシンドロームまたはその予備群に該当した社員については、法令で定められた 40 歳以上に加え、30 歳以上の社員も対象とし、早期から生活習慣改善を支援しています。

さらに、2023 年度からは特定保健指導への参加勧奨を強化し、対象者への継続的なフォローアップを実施しています。その結果、特定保健指導受診率は 2024 年度の 53.3%から 2025 年度には 67.0%へ向上しました。今後も、生活習慣病の予防および重症化予防に向けて、一人ひとりの健康状態に応じた支援を継続し、社員の健康保持・増進に取り組んでいきます。

e. 新入社員向け健康サポート

当社では、新入社員が健康管理の重要性を理解し、安心して社会人生活をスタートできるよう、産業医および保健師による健康講話を実施しています。さらに、入社後の保健指導プログラムやフレッシュ面談を通じて、健康面の不安や課題に寄り添いながら、継続的な健康支援を行っています。

f. がん対策

当社では、がんの早期発見・早期治療を推進するため、がん検診受診率の向上に取り組んでいます。従来から、低廉な自己負担額で勤務時間内に受診できる環境を整備してきたほか、2022 年度には NEC グループとして受診機会を拡充し、当社独自の取り組みとして自己負担額を補助するキャンペーンを実施しました。2024 年度からは NEC グループ全体で個人負担をなくし、より受診しやすい環境を整えています。また、職場からの受診勧奨や、がんサバイバーによる受診促進セミナーの実施など、受診意識の向上にも継続的に取り組んでいます。こうした取り組みにより、がん検診受診率は 2021 年度の約 36% から大幅に向上し、2025 年度は 81.4% となりました。今後も未受診者への働きかけを継続し、がん検診受診のさらなる定着を目指していきます。

さらに、治療と仕事の両立支援にも注力しています。2020 年 8 月には、会社の基本方針や支援の進め方、本人および職場管理者の留意事項等をまとめたガイドラインを策定しました。がん罹患者一人ひとりの状況に応じて、本人、職場、ウェルネスプロモーションセンター、人事部門が連携し、安心して治療と仕事を両立できるよう支援を行っています。

g. 感染症対策

当社では、NEC グループのウェルネスプロモーションセンターに設置された感染症相談窓口の活用に加え、季節性インフルエンザ予防接種費用の補助など、感染症予防に取り組んでいます。また、接種を希望する社員を対象とした職場でのインフルエンザ予防接種イベントを継続的に実施し、感染予防と職場内での感染拡大防止に努めています。

働く世代における流行が懸念される風疹についても、周囲への感染防止や次世代への影響に関する情報提供を行うとともに、安全衛生委員会や社内ポータルサイトを通じてワクチン接種を推奨しています。

さらに、海外赴任者および海外出張者に対しては、結核やマラリアなどの感染症に関する情報提供や予防接種の啓発を行い、渡航前から必要な感染症対策を支援しています。海外滞在中も継続的な健康管理を行い、安心して業務に従事できる環境づくりに取り組んでいます。

8. その他の取り組み

労働安全衛生

当社では、NEC グループ労働安全マネジメントシステムに基づき、労働安全衛生活動を推進しています。毎年度、全社安全衛生目標を設定するとともに、実施計画を策定し、安全衛生委員会において進捗状況を定期的に確認しています。

また、労働災害が発生した際には、安全衛生委員会において事例を共有し、再発防止に向けた水平展開を実施しています。さらに、毎年ヒヤリハット事例を収集・分析し、潜在的なリスクの把握と災害の未然防止に努めています。

当社における労働災害は、外出時や出張時の、駅構内でのつまずきや道路上での転倒などが主な事例となっています。これらの事例を踏まえ、安全意識の向上や注意喚起を継続的に実施しています。また、関係機関から重大な法令違反に関する指摘は受けていません。

【労働災害発生状況】

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
度数率※①	0.2600	0.2400	0.0000	0.2300	0.0000	0.0200	0.4300
強度率※②	0.1000	0.0700	0.0000	0.0004	0.0000	0.0000	0.0000

※①「度数率」とは、100 万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生の頻度を表す。

※②「強度率」とは、1,000 延べ実働労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。