



働きがいエンゲージメント賞 受賞事例発表

「社員の幸せ」を経営のど真ん中に

～迷いながら進んだ、私たちの働き方DXとハピネス経営の軌跡～

NTTインテグレーション株式会社

■ 本日のアジェンダ

- 1 会社概要と企業理念「ハピネス経営」
- 2 エンゲージメント向上に向けた包括的アプローチ
- 3 定量データで見る導入効果と成果
- 4 成功理由と今後の展望

はじめに

自己紹介



鎌田 晃治

NTTインテグレーション株式会社
執行役員 グループ経営本部長

- 1990年 NTTインテグレーション株式会社
(旧：日本情報通信株式会社) 入社
システム開発部門にてSE、PMとして長年、現場経験を重ねる
- 2017年 同 経営企画部長
- 2021年 執行役員就任
- 2022年 執行役員 グループ経営本部長 (現職)



最近の趣味 サブスク鑑賞

01

会社概要と企業理念「ハピネス経営」

会社概要



会社名	NTTインテグレーション株式会社 (旧：日本情報通信株式会社)
設立	1985年12月18日
資本金	40億円
株主	NTT株式会社(65%) 日本アイ・ビー・エム株式会社(35%)  
事業内容	システムインテグレーション、AI、クラウド、 データ分析、セキュリティ、DX開発等
売上高	558億円(FY24連結ベース)
社員数	1,377名(グループ会社計:FY25 4現在)
お取引先	約2,600社
グループ会社	エヌアイシー・ソフト株式会社 エヌアイシー・ネットシステム株式会社 エヌアイシー・パートナーズ株式会社

Happiness × 人的資本経営

社員の幸せ、お客様の幸せ、社会の幸せ



事業紹介

選り抜かれた最新で最良の
ソリューションを駆使し、
幅広い分野の事業に取り組む

私たちは幅広い分野の技術を駆使し、
デジタルトランスフォーメーション(DX)
を推進することでビジネスの革新を支援し
ています。

IBM製品を始めとした世界中の優れた製品
の中から自信をもっておすすめできる製品
を提供しています。



■ハピネス経営の推進構造

「社員・お客様・社会の幸せ」を実現する4つの柱（推進要素）

Happiness経営



社員の幸せ、お客様の幸せ、社会の幸せの実現

4つの推進要素



新しい働き方、健康経営、人材育成、D&I

Well-beingの最大化



働きやすさと働きがいを両立する環境づくり

02 エンゲージメント向上に向けた 包括的アプローチ

■ 突如としてテレワークによる新しい働き方へのシフト

コロナ禍での緊急事態宣言によるテレワークへの全面シフト。
そこには多くの課題が山積みしていた。

生産性への懸念



・テレワークで社員の生産性は下がらないか。

マネジメントの課題



・見えない状況で、社員をどのようにマネジメントすればよいか。

働く環境の適正



・働く環境として自宅は適切か。

多様な働き方への対応



・テレワーク、オフィス出社、ハイブリッドワークなど、多様な働き方に対応できているか。

コミュニケーションの希薄化



・メンバー間のコミュニケーション不足による連携ミスや孤立感はないか。

社員の健康管理・メンタルヘルス対策



・社員の身体的・精神的な健康維持・増進のための対策は十分か。



すべては、性善説を前提に始めました。

【重点施策①】つながりを生むコミュニケーション施策

オンライン・オフライン双方で心理的安全性を確保



テレトーク!!

全社オンラインイベントで
一体感を醸成



NI+C Family Day

家族参加型イベントで
相互理解を深める



対面イベント NI+C Night

リアルな交流の場も
定期的に提供



1on1・キャリア相談室

個別のメンタルケアと
成長支援を実施



バーチャルオフィス ovice

気軽な雑談や相談が
できる場を提供



サンクスポイント制度

感謝を伝え合いポジティブな
風土を醸成

【重点施策②】テレワーク下での健康経営の推進

テレワーク下で社員を直接的に見られない中、工夫を凝らして社員の健康管理を実現



週次パルスサーベイによる
コンディション把握



管理職のメンタルヘルス検定取
得を推奨（取得率96.8%）



ウォーキングイベントを企画し
運動習慣の定着を支援

【重点施策③】テレワーク下での柔軟な働き方の推進

「どこでもOffice制度」



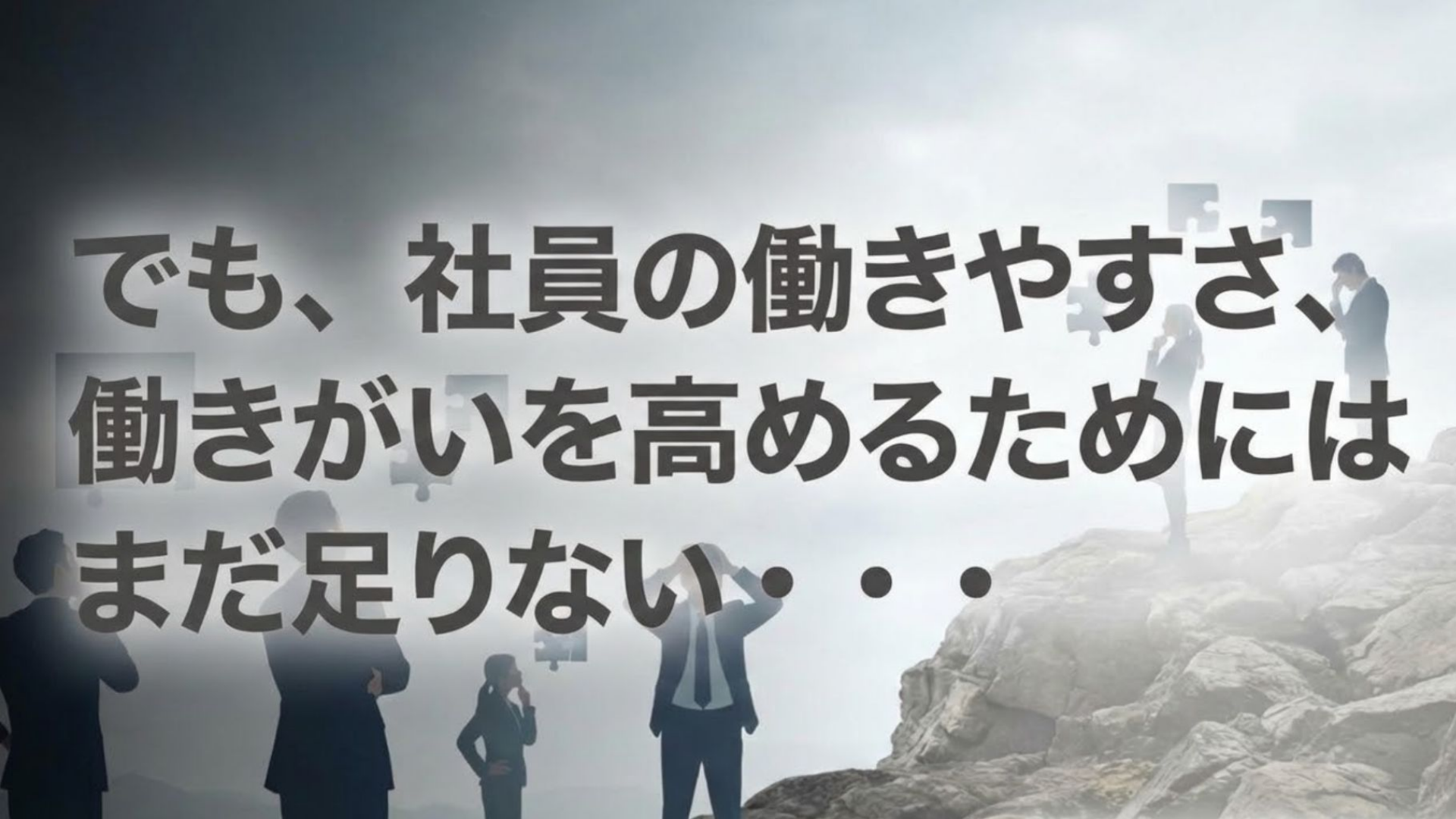
多様な働く場所の実現

勤務場所を企業が求める事業所やお客様先といった物理的とロケーションだけでなく、**社員自らが指定した場所・空間**を勤務場所として定め、働くことが可能である。

活用の推進

リフレッシュや**育児・介護事由**での利用が多く、また**ワーケーション**や**ブレイジャー**も積極的に推進。その他、中抜けやコアタイムなしのフレックスの導入等。

でも、社員の働きやすさ、
働きがいをもつめるためには
まだ足りない・・・



■ エンゲージメント調査結果からの施策例

エンゲージメント調査結果での重点課題に対しての施策を実施

「みなさんの今を
きかせてください」



みなさんの今をきかせてください

エンゲージメントの低い年齢層に対して、
対話会を実施。そこからわかった課題
に対して改善策を実行。

「働く女性の
相談窓口・交流会」



働く女性の相談窓口・交流会

女性が働きやすい・働きがいのある職場
環境を実現するため相談窓口の設置や、
女性同士の交流会で意見交換を実施。

「育児座談会」



育児座談会

育児との両立に向けて、社内で同じ課題
や悩みを持ったもの同士で交流。

■エンゲージメント調査からの課題

テレワーク移行後、様々な施策を実施しながら、毎年エンゲージメント調査等で施策の効果を確認・追加施策の実行を行った



03

定量データで見る導入効果と成果

Ⅰ エンゲージメントスコアの向上

施策の継続実施により各指標が大幅改善

総合スコア



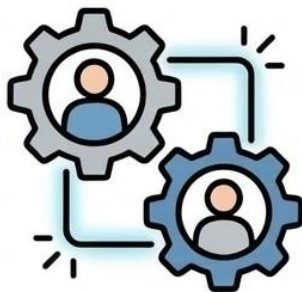
2019年

41

2024年

63↑

コラボレーション



2019年

37

2024年

68↑

コミュニケーション



2019年

44

2024年

65↑

ワークライフバランス



2019年

52

2024年

74↑

■ エンゲージメントと業績の好循環

低離職率の維持と業績向上を実現



■人材採用へのポジティブな波及効果

場所にとらわれない働き方が採用競争力を強化



・地方採用拡大

転居を伴わない地方在住者の採用が可能になり
人材プールが拡大



・応募者層変化

新卒採用における
関東圏以外の学生からの
エントリー比率が増加

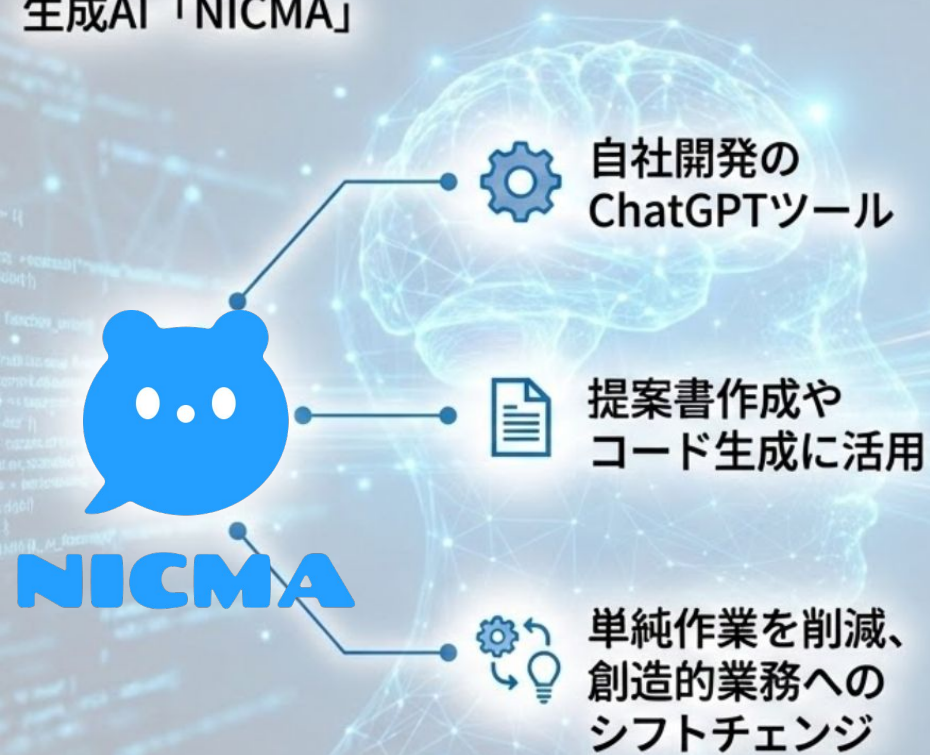


・採用力強化

柔軟な働き方が強力な
アピールポイントとなり
優秀人材を確保

■ 生成AI「NICMA」の自社開発と全社展開による社内DX推進

生成AI「NICMA」



施策による定量的な成果

約**73%**

 AI利用率

4,828h/月

 業務削減時間

04

成功理由と今後の展望

成功のポイントと工夫した点

成功に導いた4つの工夫



トップの コミットメント

社長の強い統率力で「社員の幸せ」を最重要課題化。月次発信で全社へ浸透。



柔軟な制度設計

どこでもOfficeやワーケーションを導入。自律的な働き方がエンゲージメントを高める。



データ活用によるPDCA

定期調査で課題を可視化データに基づく施策立案と効果測定のサイクルを徹底。



学び続ける文化

リスキリング支援と称賛の仕組みにより、全社的に自主的な学びを後押し。

■ 今後に向けた課題と展望

テレワークが定着した今、ハピネス経営のさらなる推進にむけ、
エンゲージメント調査結果を踏まえ、持続可能な環境づくりがテーマ



多様な施策の 検討

組織別、年代別、
役職別など、状況
にあわせた施策を



生成AI活用と 革新

生産性向上と
イノベーション
創出を推進



心理的安全性の 確保

安心して発言・行動
できる環境づくり



成長の同期

個人のキャリアと
会社の成長性を
連動



障害物の除去

業務プロセス・
権限・ルール
の見直し

■ ご清聴ありがとうございました



社員の働きがいと会社の成長が共鳴する未来へ
～持続可能なハピネス経営の実現に向けて～



おもひをITでカタチに