



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

NTT Integration

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



選び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。



Ⅰ 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）



02 エンゲージメント向上に向けた 包括的アプローチ



I 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。

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。

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。

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。

働く環境の適正



- ・働く環境として自宅は適切か。

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



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



NI+C Family Day

家族参加型イベントで
相互理解を深める



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



対面イベント NI+C Night

リアルな交流の場も
定期的に提供



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」



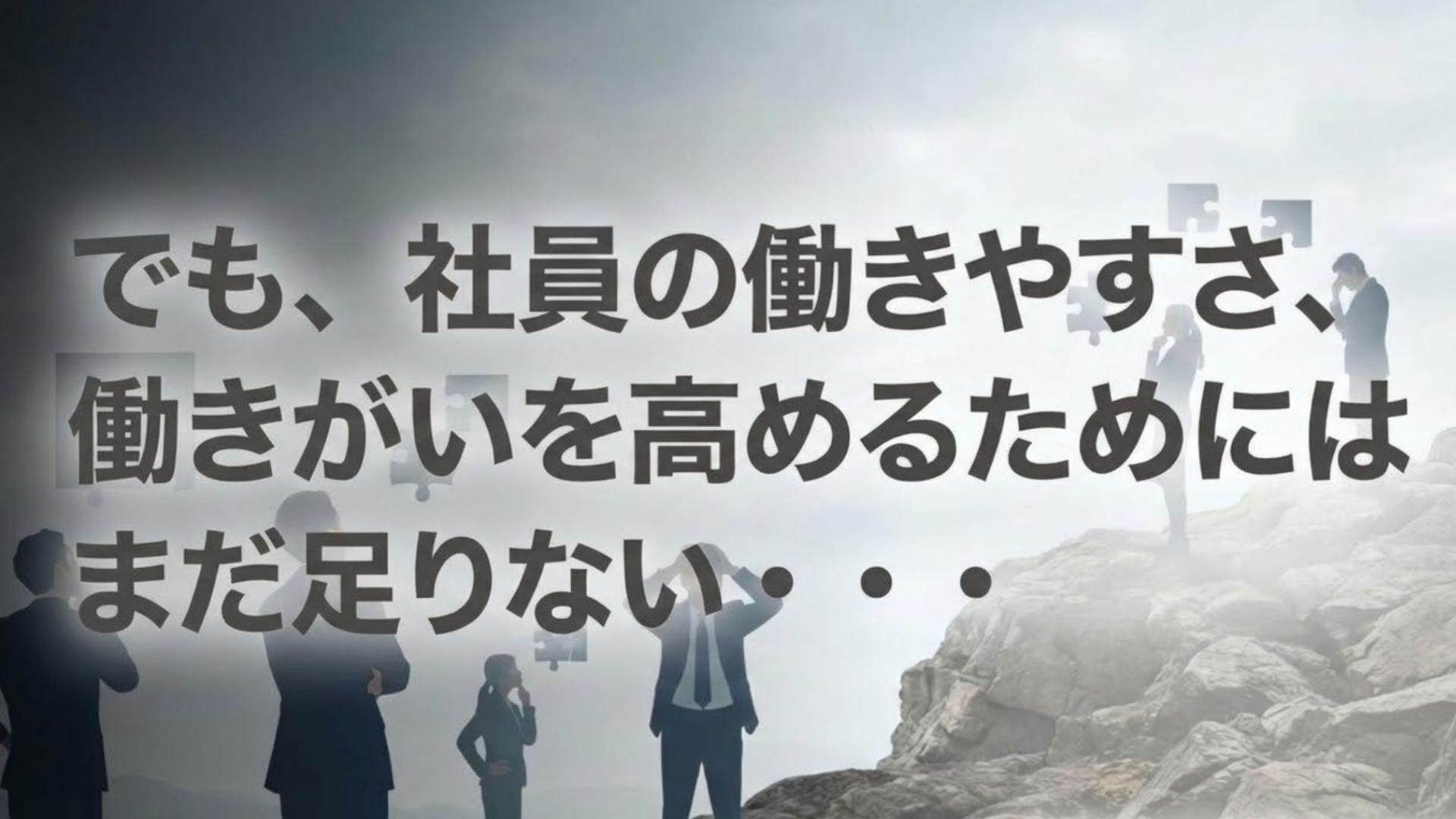
多様な働く場所の実現

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**ワークーションやブレジャー**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、
働きがいを高めるためには
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する施策を実施

「みんなの今をきかせてください」



みんな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」

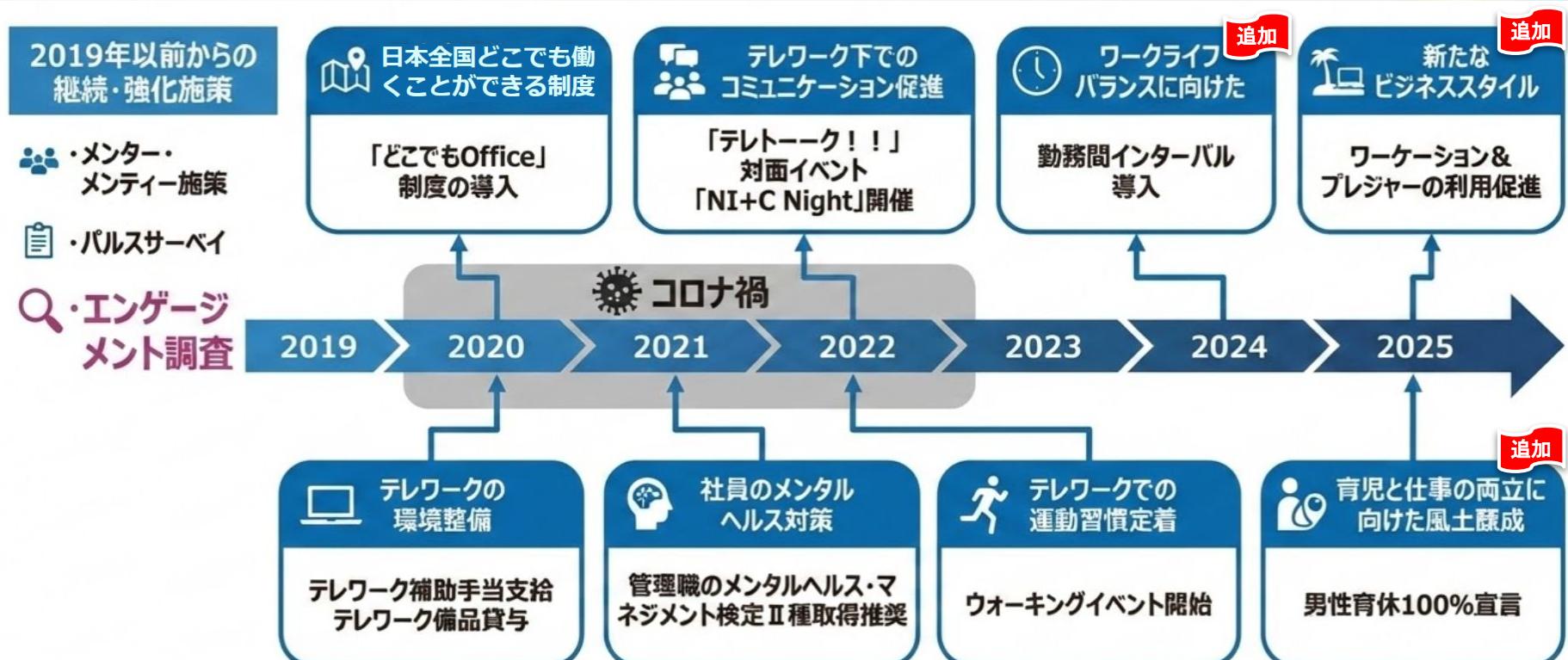


育児座談会

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↑

Ⅰ 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

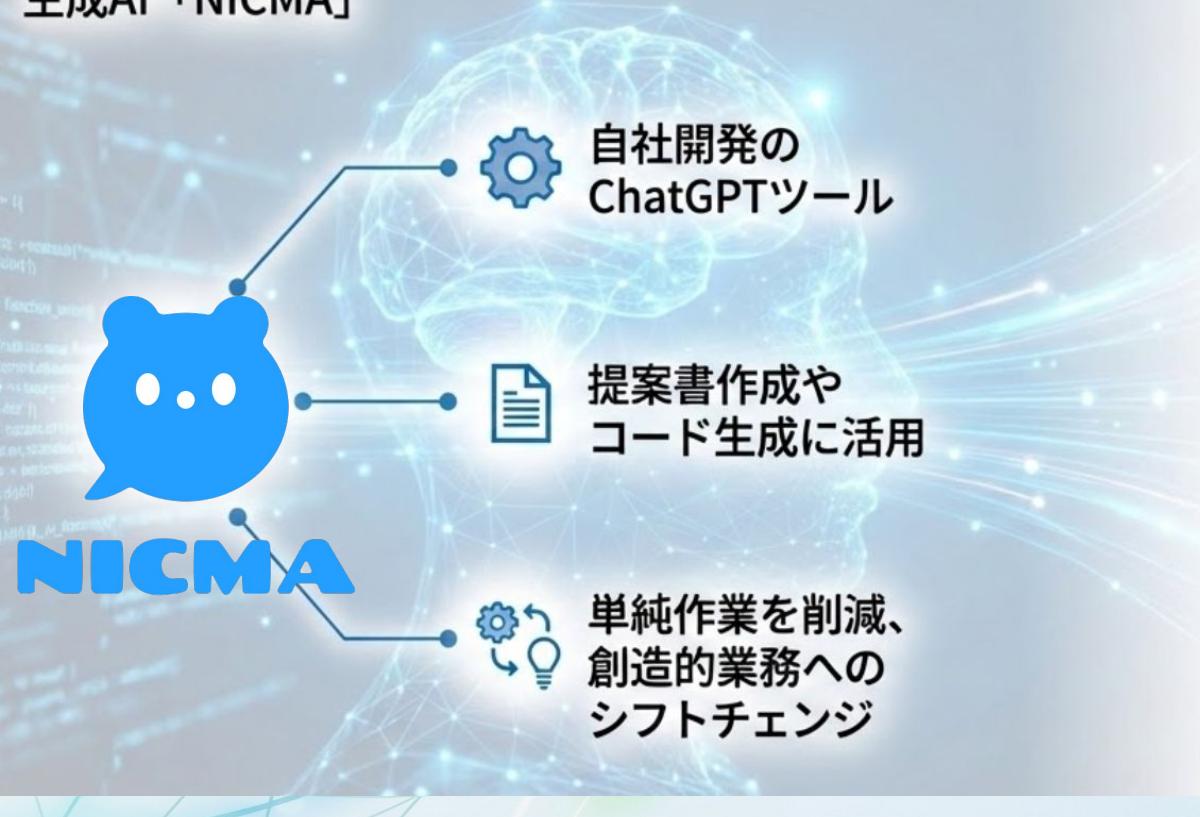


・採用力強化

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

104

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

リスク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