

Orchestrating a brighter world

NEC



CSRLレポート2016

目次

2 ご挨拶

CSR 経営

- 3 CSR 経営の考え方 ～持続可能な発展に向けて～
- 8 事業活動をととした社会価値創造
- 10 ステークホルダー・コミュニケーション
 - 11 ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー
 - 19 多様なステークホルダーとの対話
 - 22 地域社会との連携
- 28 CSR への取り組みに関する社外からの評価

ガバナンス

- 31 コーポレート・ガバナンス
 - リスクマネジメント
 - 33 コンプライアンスとリスクマネジメント
 - 39 税務に対する考え方
 - 40 公正な取引の推進
 - 43 事業継続
 - 49 情報セキュリティ
 - 56 個人情報保護
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 68 イノベーションマネジメント

社会

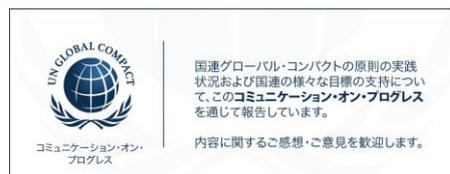
- 77 人権の尊重
- 85 ダイバーシティ&インクルージョン
- 98 労働慣行
- 101 人材開発・育成
- 107 安全と健康
- 113 CS (顧客満足)
- 118 品質・安全性の確保

環境

- 122 環境

参考情報

- 123 対照表：GRI (Global Reporting Initiative)
- 134 対照表：国連グローバル・コンパクト
- 135 対照表：ISO26000
- 137 第三者保証
- 139 CSR 情報開示方針
- 141 データ集



NEC は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。

ご挨拶

信頼される自己を、自助で創る

2016年4月に代表取締役執行役員社長 兼 CEO に就任しました新野隆です。

当社の強みは、117年におよぶ歴史の中で培った卓越したICTアセットや、それらを融合してお客さまにお届けする高いインテグレーション力です。これらを活かし、当社のお客さまはもちろん、世界の国々、地域の人々に対しても社会価値の提供に努め、より豊かで明るい希望に満ちた暮らし・社会・未来を創っていきたくと考えています。2014年には、この思いをブランドメッセージ「Orchestrating a brighter world」として体現し、社会ソリューション事業への注力や社会価値創造に取り組む7つのテーマなど、当社が進むべき方向を明確にしました。

今後、NECが社会価値創造型企業として、お客さまにとっての価値を創り続けていくためには、私たち一人ひとりが自助の精神を発揮し、社会やお客さまの期待を率先してくみ取り、考え、行動すること。そして、その過程で、さまざまなステークホルダーと対話を重ねて信頼関係を構築していくこと。これらを私たちの企業文化として定着させ、価値を創り続けるためのビジネスモデルを構築していくことが鍵となります。

私は「信頼される自己を、自助で創る」という強い思いをもってNECグループの経営にあたり、次の100年も超えて価値を創造し続けられるNECを創り上げていきたいと思っております。



2016年7月

代表取締役執行役員社長 兼 CEO

新野 隆

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

CSR 経営の考え方 ～持続可能な発展に向けて～

NEC にとって CSR への取り組みは企業活動そのものであり、「NEC Way (※)」の実践をととして、社会と NEC グループの持続可能な発展を追求していくことです。

企業は社会に生かされている存在であることを深く自覚し、企業理念に基づき「NEC グループビジョン」に掲げる「人と地球にやさしい情報社会」を実現すべく、従業員一人ひとりが日々の業務の中で、コンプライアンスを徹底し、「NEC グループバリュー」を実践し、お客さまや社会の課題解決に貢献していくことが、私たちの社会的責任であると考えています。

また、私たちは、CSR への取り組みの成果と課題を積極的にステークホルダーのみなさまに開示することで説明責任を果たすだけでなく、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションをととして企業活動を改善し、みなさまに信頼され、選ばれる企業となり続けることをめざしてきました。

加えて、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションにより、お客さまや社会の本質的課題やその解決に対するヒントを得て、それらを新規事業の立ち上げや既存事業の進化などのイノベーション創造につなげることで、お客さまや社会に、より大きな価値を提供していくことも重要であると考えています。

ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションをととして、NEC グループと社会との共通価値（企業価値と社会価値）を創出することが、NEC グループが社会の中で持続的に必要とされる存在であり続けるための基軸であり、このような考え方に基づいた経営が、NEC グループにとっての CSR 経営（持続可能な経営）だと考えています。



※ 「NEC Way」とは、グループ企業理念、グループビジョン、グループバリュー、グループ企業行動憲章、グループ行動規範を含む NEC グループの経営活動の仕組みを体系化したものです。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

方針

NEC の CSR 経営は、以下の 3 つの基本方針に沿って推進されています。

- リスク管理・コンプライアンスの徹底

NEC は、企業が社会に存在し、ステークホルダーの期待や要請に応えるために欠かせないものとして、グループ会社およびお取引先を含め、リスク管理とコンプライアンスを徹底します。そのために、人権侵害や環境破壊など、ステークホルダー、社会や環境に対する負の影響（リスク）の低減や回避をはかります。また、常に「コンプライアンスを最優先とする」意識を持ち、これを実践します。

- 事業活動を通じた社会的課題解決への貢献

NEC は、「Orchestrating a brighter world」というブランドメッセージのもと、「7 つの社会価値創造テーマ」を策定しています。これらのテーマに沿った「社会ソリューション事業」を推進することで、社会の本質的な課題を追求し、すべてのステークホルダーと新たな価値を共創しながら、豊かで明るい社会と未来の実現に貢献します。また、地域社会のみならず NPO と連携した、社会貢献活動をととした社会課題の解決にも取り組みます。



7 つの社会価値創造テーマ

- ステークホルダー・コミュニケーションの推進

NEC は、さまざまなステークホルダーとの対話・協働をととしてお客さまや社会の本質的な課題やお客さまから求められている価値を知り、信頼関係を築いていきます。また、課題に対する取り組みの成果や新たな課題をレポートなどをととして積極的に開示します。さらに、社会の声を起点に取り組み改善の PDCA サイクルを継続的に回すことにより、ステークホルダーのみならず社会との信頼関係を構築し、企業価値の向上に努めます。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

推進体制

NEC の CSR 推進活動は、コーポレートコミュニケーション部 CSR・社会貢献室が、経営企画、IR、人事、総務、法務、内部統制、経営システム、デザイン、環境、CS、品質、調達など関係各部門、研究所・事業部門およびグループ会社とも密接に連携しながら推進しています。さらにお取引先のみならずとも連携していきます。

CSR 経営推進のための重要事項は、適宜「事業戦略会議」の中で審議されるとともに、取締役会において報告・審議されます。

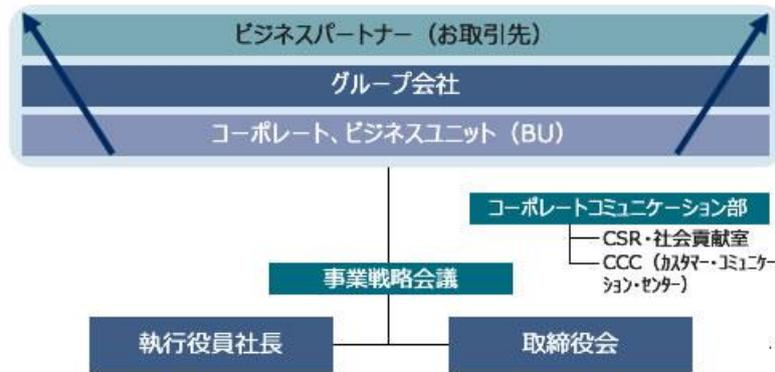
事業戦略会議

中期経営計画の実現に向けて、経営幹部による討議・情報共有を通じ、全社横断的な事業・施策等の推進を目的とする会議体です。執行役員社長、各ビジネスユニット担当執行役員、各ユニット担当執行役員、経営企画本部担当執行役員などが主なメンバーです。

CSR 経営関連の個別テーマは、それぞれ、リスク・コンプライアンス関係は「リスク・コンプライアンス委員会」、情報セキュリティ関係は「情報セキュリティ戦略会議」、人権関係は「人権啓発推進会議」、環境関係は「環境経営推進会議」、CS（顧客満足）関係は「CS 推進会議」などの会議体で審議されます。

取締役会

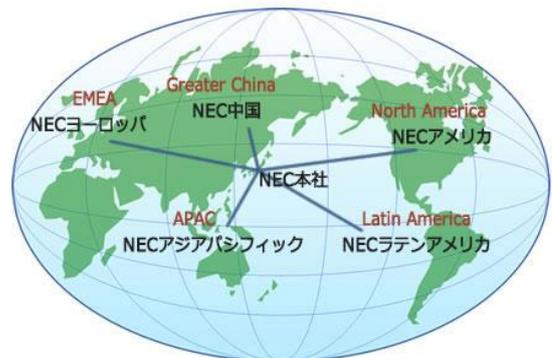
取締役会には、CSR を担当する役員から定期的に「CSR 報告」が行われ、報告・審議されます。



CSR 推進体制

グローバル体制

北米、中南米、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）中華圏、APAC（アジア太平洋地域）、の海外 5 極の地域統括会社に CSR プロモーターを設置しています。CSR・社会貢献室と各地域統括会社の CSR プロモーターが連携しながら、グローバルに CSR 経営を推進しています。



グローバルな CSR 経営の推進体制

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

1. ステークホルダー・コミュニケーションを起点とする企業価値の向上
2. グローバルスタンダードに基づく CSR 経営の品質向上
3. グループおよびグローバルでの CSR ガバナンス拡充

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. <ul style="list-style-type: none"> ・ 国連「ポスト 2015 開発アジェンダ」に関するステークホルダーエンゲージメントの推進 ・ 統合思考の推進による、統合報告書の改善 ・ 各 SRI インデックスへの組み入れ継続 	<ul style="list-style-type: none"> ・ NEC が取り組む社会価値創造のテーマをもとに、SDGs への貢献について NPO との対話を行いました。 ・ 今年度のアニュアル・レポートでは、中長期的視点に立った当社の価値創造に向けたストーリーを紹介しました。また、中期経営計画 2015 において実践した社会課題解決の事例を、NEC が提供する安全、安心、効率、公平の 4 つの価値の観点で紹介しました。 ・ 継続して組み入れられたインデックスは次のとおりです。 <ul style="list-style-type: none"> – FTSE4 Good World Index – STOXX Global ESG Leaders Index – Global Compact 100 Index – Euronext Vigeo World 120 Index 等 ・ 以下に新規に組み入れられました。 <ul style="list-style-type: none"> – MSCI Global Sustainability Indexes ・ その他、RobecoSAM Sustainability Award 2016 で Silver Class、Industry Mover に選定されました。 	◎
2. <ul style="list-style-type: none"> ・ コーポレートガバナンス・コードに則った持続可能な経営の推進 ・ 国連などの枠組みへの参画による、人権デュー・ディリジェンスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会における CSR 報告を定例化し、取締役がサステナビリティに関するテーマを議論、承認する仕組みを整えました。 ・ 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) の人権デュー・ディリジェンス分科会などからグローバル動向の情報収集を行い、関連部門にて具体的な推進方法の検討を開始しました。 	○
3. <ul style="list-style-type: none"> ・ 紛争鉱物調査、CSR 調達におけるグローバルな連携の推進 ・ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの分科会等での活動を軸にしたグループ会社連携の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ EMEA、中華圏に加えて、新たに APAC に CSR 調達の機能を設置することで地域間の連携をすすめ、グローバルな取り組み強化を推進しました。 ・ グループ会社が分科会に参画し、会社ごとに自社と関わりがあるテーマについて取り組み、改善につながる情報収集、検討を行いました。 	○

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

新中期目標（2016～2018 年度）

1. グループ&グローバルでの CSR 経営推進基盤の強化
2. 社会課題起点のビジネス拡大
3. ステークホルダー・コミュニケーション強化による企業価値向上

2016 年度の目標

1. グループ&グローバルでの CSR 経営推進基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非財務 KPI 策定に向けた社内文化の醸成（NGO との対話など） -グループ会社および RHQ との、CSR 課題取り組みに対する連携強化
2. 社会課題起点のビジネス拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業と社会貢献との連携による社会課題解決力の強化（ビジネスによる持続的な取り組みにつながる、社会貢献活動の推進）
3. ステークホルダー・コミュニケーション強化による企業価値向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 統合思考を基盤とした CSR レポート、アニュアル・レポートのさらなる改善 -主要 SRI インデックスへの組み入れ継続 -ステークホルダーとのコミュニケーションを起点とした経営課題の把握および取り組みの改善

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

事業活動をととした社会価値創造

NEC は、長年積み重ねてきた実績と、当社ならではの強みを活かし、お客さまや社会が抱える課題の解決に向け、7つの社会価値創造テーマに取り組んでいます。

▶ 社会価値創造テーマ

▶ 社会価値を創造する代表的事業



世界の経済・社会・技術の潮流を分析して浮き彫りになった6つのメガトレンドをふまえて定めた7つの社会価値創造テーマは、2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」で、193の国連加盟国により採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」で掲げられている17の目標にもつながる内容になっています。

たとえば、7つの社会価値創造テーマの「地球との共生」は、SDGsの目標7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」や、目標13「気候変動に具体的な対策を」などに関連しています。また、「安全・安心な都市・行政基盤」「安全・高効率なライフライン」「豊かな社会を支える情報通信」は、目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」や、目標11「住み続けられるまちづくりを」などに関連します。そして、「産業とICTの新結合」も、目標9のほか、目標8「働きがいも経済成長も」などに関連しています。さらに、「枠を超えた多様な働き方」「個々人が躍動する豊かで公平な社会」は、目標8や目標16「平和と公正をすべての人に」などにつながるテーマです。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

SDGs について

SDGs は、「Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標」の通称です。
SDGs には以下 17 の目標があり、さらに、計 169 個のターゲット（細目）が設定されています。

当社は、2005 年に署名した国連グローバル・コンパクトの枠組みに基づいた「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる 10 原則を遵守した企業活動を推進しています。

加えて、グローバルに社会価値を提供する企業として、今後は SDGs の 17 の目標と 169 のターゲットも意識した事業活動を推進していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための 17 の目標



03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

ステークホルダー・コミュニケーション

NEC は、さまざまなステークホルダーのみなさまとの対話や協働をとおして、お客さまや社会の本質的な課題の理解に努め、信頼関係を築いていきます。そして、ステークホルダーのみなさまとともに、社会課題の解決に向けた新たな価値を創造・提供していきます。

CSR レポート 2016 では、その対話や協働の事例として、以下をご紹介します。

- ・ ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー
- ・ 多様なステークホルダーとの対話
 - 絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について
 - 東京都と連携した課題探索ワークショップ
 - NEC グローバル人事会議の開催
 - NEC ヨーロッパでのキャリアセミナー
- ・ 地域社会との連携

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー

NEC は、社会的責任の国際ガイダンス規格 ISO26000 でも重視している「ステークホルダーとの対話」を起点として CSR 経営を改善していく取り組みを継続して実施しています。2011 年以降、毎年行っている「CSR レビューフォーラム」(CRF)との対話も、この取り組みの 1 つです。ISO26000 に基づき、CRF が当社の各主管部門と対話し、当社の活動をレビューしています。

2016 年も、昨年に引き続き、5 月から 6 月にかけて、CRF と対話を行いました。今回は、専門性の高いテーマについての対話に際し、CRF には所属していない NPO、専門家のみなさまにも参加いただきました。



CSR レビューフォーラムについて

対話の概要

オープニングでは、2016 年 4 月より、当社の CSR 担当役員となった加藤直樹執行役員から、2015 年中期経営計画の振り返りと、2018 年中期経営計画につきご説明した後、NEC の社会ソリューション事業が解決をめざす、具体的な「社会課題」や、新事業創出の核となる人材育成の状況などについて対話を行いました。さらに、昨年度の対話でも指摘を受け、また、当社としても重要課題と認識する以下 3 テーマについて対話を行いました。



社会ソリューション事業展開にあたってのパートナーリング

昨年度の対話での「世界が抱える社会課題は、課題の大きさ、解決にかかるまでの期間ともに民間企業 1 社で解決できるレベルにはない。数社でネットワークを組んで解決にあたるのが肝要である」とのご指摘を受け、今年度は、グローバルな社会課題の解決に向けて、事業イノベーション戦略本部の新事業推進事例や、防災・減災に関する事業で国連の防災分野の調整を行う機関 UNISDR の民間セクターグループ ARISE とパートナーリングを進めている事例をご説明し、他社等と連携することの意義と課題について対話を行いました。



03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

社会ソリューション事業におけるプライバシーの取り扱いとルール化

社会ソリューション事業展開にあたって、データの利活用とプライバシー保護の両立は最重要課題の1つとなっています。顔情報を活用する監視ソリューションを題材に、法制度の課題やルール化、ガイドライン化するにあたって配慮すべきことなどを話し合いました。本課題に対しては、アカデミアの立場から情報セキュリティ大学院大学の湯浅壘道教授に、人権問題の有識者として、一般社団法人アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)の松岡 秀紀氏にも参加いただきました。また、CRF からの提言書のほかに、湯浅教授からも以下提言書をいただきました。→[湯浅教授提言書](#)



CSR 調達

昨年度の対話で取り上げたソリューション調達先における人権・労働のデュー・ディリジェンスを中心とした議論を今年も行いました。グローバルではサプライヤーにおける人権・労働問題への取り組みが求められていること、また、これらの課題に優先して取り組むことの重要性について話し合いました。



03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

参加レビューアのご紹介

CSR レビューフォーラムのみなさま

CSR レビューフォーラムは、持続可能な社会にむけて、社会の最前線で課題解決に取り組む複数の市民組織(NGO や消費者団体など)、またはそこに所属する個人がアライアンスを組んで設立した民間の非営利組織です。社会的責任に関する国際規格 ISO26000 をベースに、企業活動への第三者レビューを行う「CSR レビュープログラム」を提供しています。



統括レビューア
一般社団法人
CSR レビューフォーラム
山口 智彦 氏



レビューア
一般財団法人
CSO ネットワーク
黒田 かをり 氏



レビューア
サステナビリティ消費者会議
古谷 由紀子 氏



レビューア
特定非営利活動法人
ILO 活動推進日本協議会
熊谷 謙一 氏



レビューア
日中市民社会ネットワーク
李 妍焱
(Li Yanyan/リ ヤンヤン) 氏

ゲストレビューアのみなさま (所属団体名五十音順)



レビューア
一般財団法人
アジア・太平洋人権情報
センター(ヒューライツ大阪)
松岡 秀紀 氏



レビューア
情報セキュリティ大学院大学
湯浅 壘道 氏

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

CSR レビューフォーラムからの「2016 年レビュー提言書」

レビューの骨格

レビュー6年目となったことから、本年度は特に CSR レビューフォーラムの提言への NEC の取組みについての振り返りを重視しつつ、NEC の経営における主題となった社会課題解決事業、人権および CSR 調達の三課題について対話とレビューを行った。

これら三課題は、NEC と CSR レビューフォーラムの双方がテーマを持ち寄って次のような検討を経て決定したものである。

- 1) 社会課題解決事業については、NEC が社会に与える影響のもっとも大きなものとして双方異論が無かった。
- 2) 人権については、今回、NEC から、IT が人権の観点で広く社会に影響を与えるものとして「プライバシー情報の利用」があり、今回は特にこれを議論したい、との要請があった。

CSR レビューフォーラムにおいても重要な人権課題と捉え、テーマとした。

- 3) CSR 調達は CSR の重要課題の一つであるとの認識のもとに、マネジメントシステムの整備進捗を確認するレビューとした。

以下のスケジュールで、合計 4 回、NEC の各課題についての取組み報告につづいて、対話とレビューを行った。

第一回 (5月18日) 2013-2015 中期経営計画、および 2016-2018 中期経営計画における社会課題解決事業振り返りと今後の方針について

第二回 (6月1日) 人権尊重の枠組みレビューおよびビジネスと人権課題「プライバシー情報保護」議論

第三回 (6月6日) CSR 調達の進捗

第四回 (6月14日) 社会課題解決事業化の進捗および今後について

各回、議論された要点について、提言をまとめた。

具体提言

1. 中期経営計画

1-1. 新しい中期経営計画「2018 中期経営計画」について

2016 年 4 月から始まる新中期経営計画の冒頭に、「NEC グループは、人が豊かに生きる安全・安心・効率・公平な社会を実現するために、社会価値創造型企業として ICT (情報通信技術) を活用して社会インフラを高度化する『社会ソリューション事業』に注力しています。」と掲げられている。

社会ソリューション企業であろうとする姿勢を示し、これを中期経営計画の軸とされたことについて深く敬意を表する。

本レビューを通して、この方向での体制はどうあるべきかを模索し、社会・環境課題を起点とした事業の組み立てを試行してこられる様子を伺ってきたが、すべて時間がかかる事柄である。未永く堅持していただきたい。

一方、中期経営計画を拝見して懸念も感じる。

社会ソリューション事業が自社の経済的な成長に結びつくという前提に立っていることである。

多くの企業の過去の実績が示すように、社会課題解決と収益は容易には両立しない。収益に重きを置けば、社会課題解決からは遠い普通の事業となり、社会課題の本質的な解決に集中すれば、多くの場合、短期的には収益とは両立しがたい。

経営層は、社会課題解決と収益の両立は本来困難であるという認識を、中期経営計画等、経営方針を表す場で示し、その上で、これを両立させていくという意志を、特に従業員と株主、および諸ステークホルダーに対して示し、説得して行っていただきたい。その意志表明への支持と信任を得てはじめて、思い切った経営を行うことができるのではないかと。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

上の事を加藤執行役員との対話の場で申しあげた。

1-2. 社会課題解決のための社内の意識と体制づくりについて

今回のレビューでは、事業イノベーション戦略本部ビジネスモデルイノベーション室 中島室長に、構築しておられる体制の様子を詳細に伺った。

事業イノベーション戦略本部は、事業開発担当者（コーディネーター）と、デザイナーなど「感性」で物事をとらえられるメンバーがチームを作り、各事業部を支えて新しいビジネスを立ち上げるプロセスを試行している。加えて、社会課題の探索の段階では、社外のステークホルダーと会合し、議論するプロセスを組み込んでいるとのことであった。

これを伺って、従来の社内だけで事業構築をするというスタイルから大きく前進していることを知り、今後の展開に大いに期待できると感じた。

ただ、社会課題解決事業は、課題解決と収益の相反問題に必ずぶつかる。例えば短期的に利益に結びつかなくても社会的価値を実現するような事業づくりのプロセス、スタイルを、どのようにNEC全体において、NEC流仕事術（仕事への基本的な取り組み方）にしていくかが、これからの大きな課題だと考える。

事業イノベーション戦略本部の現在の取り組みは、新規事業の立ち上げにフォーカスしている。収益性と社会性が両立するような新規事業を、社内社外を巻き込んでアイデアを出し、具体化していき、実証・検証を行い、ビジネスモデルに仕上げていく、というのが狙いである。NECの価値・理念のキーパーの役割を果たすよりも、新規ビジネスモデルの創出への貢献が、より期待されている。

困難であっても社会課題解決と収益の両立を求めていくという全社宣言の上で、本事業本部を含めて社会課題解決に関わる各部署が、短期利益に囚われず、社会課題に本格的に取り組むための体制を作り上げていっていただきたい。NECの本気が伝われば、社会は必ずNECを支持する。

事業の成果を収益だけで測るのではなく、どれだけ課題を解決したかを、数値であれ定性指標であれ、その成果を客観的に測る指標が必要と考える。指標策定は検討中とのことなので、まずは試作し、評価を試行いただきたい。

上の議論の上で、具体例として防災事業のお話を伺った。

自然災害による被害の防止と対策は大きな社会課題であり、NECは防災事業を社会ソリューション事業の柱の一つとしている。方針として日本がこれまで築いてきた防災の手法や知見を他国の防災に生かすことを目指しており、具体的には、各国の地勢、風土、文化などを踏まえた総合的な防災計画を各国政府に提示することができるよう他社や国際機関との連携を深めているとのことであった。

各国政府との契約で防災事業を請け負うに当たっては、受託先の政府とのやりとりに終始することなく、NECとして、被災のリスクの大きい生活者の声を直接聞き、その声を計画に反映していくことが大切、との認識をもって議論を終えた。

防災や通信基盤整備など、公共事業の受託は、NECが社会課題解決と収益を両立させやすい分野であるが、今後の指針として、公共事業から始めて、将来、民間事業まで社会ソリューション事業を展開する道筋の図示を期待したい。

本題の総括としては、

1) 事業コーディネーター

事業を行うさまざまな場所で必要な役割を果たせるコーディネーターを社内各部署で養成していくことが、NECが社会ソリューション企業となるための鍵である。コーディネーターとは、収益性を最終目標とするのではなく、事業の価値を見出し、価値に伴って収益が生まれるように導いていく存在だと考える。

会社の価値・理念のゲートキーパーであり、ステークホルダーを見つめる能力に長け、社内・社外において多様な関係者の思いの仲介者となり、異なる言語体系、思考回路の翻訳者として、思い込みを相対化し、何が問題なのか浮き彫りにしていき、具体的に実現したい価値とはなにかを示せるようにしていく存在である。ビジネスモデルイノベーション室は、上のようなコーディネーター育成の途上にある。

当室で育ったコーディネーターが、いずれは各事業部に配置され、各部署で次のコーディネーターを育成するというプロセスを一歩一歩進めていただきたい。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

2) 全事業での人権、環境のデュー・ディリジェンス

社会課題解決事業も含めて、どのような事業でも、プラスだけでなくマイナスの影響は生じうる。人権、環境のデュー・ディリジェンスを、特に不利な立場にあるステークホルダーに接し、その声を反映させることを全事業に組み込むよう全社体制を整備していただきたい。

2. CSR 調達

2-1 CSR 調達について

(過去 6 年間を通しての評価)

・進捗が見られる点：

この数年で、CSR 調達の体制を整備してこられ、方針としてホームページ上で公表しており、また、パートナー交流会や、専門性を有する外部機関とともに実施している実地調査を含めて PDCA 化されている。この一年は、この体制下、継続して調査、改善指導等を行っておられた。とくに、この間の重点事項であった品質管理にはかなりの配慮がみられた。

・改善すべきと思われる点：

今日の CSR 調達の基本事項である人権問題についての意識と対応が希薄な面があり、早急な改善が必要である。日本では IT をはじめサービス産業の重層下請けでの労務管理の問題があり政府が対策に動き出す事態となっている。

日本企業の海外のサプライチェーンの人権問題は、経済産業省が日本企業の CSR の 7 つの課題のトップにあげている（2014 年 5 月）が、今回、NEC においては、サプライヤーの労働課題の優先順位がまだ低いということが対話の中で感じられた。調達部門だけでなく、全社連携での改善が必要と思われる。これを怠ることによるリスクは甚大となることは、サプライチェーンにおける人権侵害事案の多くに見られるとおりである。

(今後に向けてのコメント)

NEC は、モノの調達から、役務の調達に比重が移ってきている。CSR 調達の課題も、協力会社のエンジニアの労働環境への配慮などに重点が置かれることになる。役務調達における人権配慮は、人権デュー・ディリジェンスの重要な要素であると捉え、人事や CSR 部門と調達部門が協力して進めていくことによって総合的に人権状況の把握ができ、重点的に施策も打てるのではないかと考える。

3. 人権尊重

3-1. 人権デュー・ディリジェンス

3-1-1. 人権デュー・ディリジェンス

過去 5 年間、NEC は人権デュー・ディリジェンスをグローバルで整備してこられた。今後はさらに実態を調査し、侵害の実態に応じて対処をきめ細かく行う実務を進めていただきたい。

人権デュー・ディリジェンスに関する具体提案：

1) 2015 年 10 月に従業員調査を実施したことを伺った。しかし、その結果に対する問題意識と対応が十分ではなく、サプライチェーンにおける人権侵害のリスクを回避するためにも早急な改善が必要である。調査をどのように分析したか、個別にどのようなフォローしたかをレビューするプロセスを外部のステークホルダー参加で行っていただきたい。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

2) 人権リスクの高い分野、地域の特特定と開示

NEC は、人権リスクがどの地域、どの分野で特に大きいかを特定し、それを開示することができる段階に来ているのではないかと。調査をどのように進めているかの状況を示し、この開示に歩を進めていただきたい。

3-2. ビジネスと人権

個々人の購買行動や検索行動、メールの受発信などを解析して得られる情報は、サービスを提供する企業にとってビジネスの大きな資源となる。情報を用いて提供される情報は顧客にとって大きなメリットにもなる一方、ビジネスの進め方によっては個人のプライバシーを侵害するおそれもある。

今回のレビューでは、情報企業のプライバシー情報利用はどうあるべきかについて議論を行った。ウェブ上での個々人の活動を解析すれば、嗜好から思想にいたるまで、把握でき、把握した企業が情報を融通しあうようになれば、個々人の人権を侵害する状況が生まれることは必至である。議論者全員が、ルールが必要であることで一致した。NEC からは、プライバシー情報を企業に利用させるか、させないかを、企業ではなく、個々人が決定するというルールの提案とその可能性について提案があった。

NEC の提案は民主主義社会の基本に根ざした考え方であり、個人の自由と尊厳を体現化するものと捉え、私どもはこの構想に強く賛同した。一方、この実現の過程には配慮すべきことがある。ルールメイキングについて、私どもは以下のように提言したい。

- 1) IT によるイノベーションはあらゆる人々に大きなインパクトを及ぼし、IT の受益者ではない世界の多くの人々にもプライバシーの侵害というマイナスの影響が及ぶことを考慮に入れることが必要である。
- 2) 個人が自己の情報利用について決定権を持つという方向性は支持できるものの、他方で、IT 化の進展によるデジタルデバイド(格差)などの広がりによって、個人の決定が難しい人たちも存在することを考慮に入れる必要がある。したがって、技術ですべてが解決できるわけではないという認識を持って、コミュニティでの解決、政府セクター、NPO との連携なども検討すべきである。
- 3) ルールメイキングの過程に多様なステークホルダーが参加し、多様なステークホルダーの声を集約したものとしたい。

「社会ソリューション事業におけるプライバシー課題」に対する湯浅教授からの「提言書」

ICT ビジネスとプライバシーとの関係の現状

ICT ビジネスとプライバシーとの関係をめぐる環境は、急激に変化している。

単にコンピュータや通信端末を販売するのではなく、それによってアクセスするインターネット上のサービス等を通じて個人の購買履歴・移動履歴・ウェブサイト閲覧履歴など多くの情報を収集し、それをビジネスに利活用する動きが急速に展開している。本格的な IoT 時代の到来が目前にせまっているが、今後はあらゆるインターネットにつながる「もの」を経由して、個人に関する膨大な情報が収集されるようになるであろう。

また、このような ICT ビジネスのパーソナル化の動きとは逆に、多くのセンサーやカメラ等から収集した情報を、電力その他のエネルギー供給や交通の総合的なコントロール、街頭の治安改善などに活用し、「まち」全体を ICT によって制御しようとする動きもある。ICT ビジネスは、パーソナル化とスマート化という二方向に向かって展開されつつあるのが現状である。

ICT の発展によって、従来はあまりプライバシーとしては意識されていなかったものが、プライバシー性を持つようになったという場合もある。その一例は、住所であろう。インターネット上のサービスを利用することで、ある人の住所が分かれば、その人がどんなところに住んでいるのか、家の外観までわかってしまう。将来は、それがライブで配信され、在宅しているかどうかまでわかるようになるかもしれない。これに伴って、プライバシー侵害へのユーザー・消費者等の不安感や事業者への不信感が高まっている面があるのも事実である。事業者が個人情報保護法上の義務を遵守していたとしても、プライバシー侵害であるとして社会的な批判を受ける場合もある。個人情報やプライバシーに関する情報の取り扱いについて、社会的な批判を受けた結果、事業やサービスの提供を中止したり、一時延期したりすることを余儀なくされた事例は少なくない。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

ICT ビジネスを展開する上でのプライバシーに対する考え方について

このような状況の中では、個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）の遵守をコンプライアンスの問題としてとりあげるだけでは、不十分である。NEC が個人情報とプライバシーとの相違を踏まえたうえで、顧客のプライバシーに対する意識を人権問題としてとらえ、ビジネスを展開する上でプライバシーを尊重していこうとする姿勢は、高く評価できる。

個人情報の範囲や定義は、個人情報保護法その他によって定められているので、比較的明確である。これに対して、一般に私事の秘匿性として理解されるプライバシーは、人格権的な性格を持つため、何がプライバシーにあたるかという境界線は主観的なものとならざるを得ない面がある。その際に、プライバシーに対する意識は地域や国によっても異なること、ある人にとっては公開・利用されてもかまわない情報も、別の人にとっては公開・利用はプライバシーの侵害と受け取られることがある場合があることに、留意が必要である。

地域や国による違いの例を挙げると、最近では新聞などのお悔やみ記事に喪主の名前や住所を掲載することを希望しない遺族が増えているというが、地域によっては、逆に遺族が大きくお悔やみ広告を出すことが慣習になっているところもある。日本では前述したようにプライバシーは私事の秘匿性として理解されているが、アメリカでは、女性が人工妊娠中絶をする権利も、連邦最高裁判所の判決によってプライバシーの権利の中に含まれるものとして認められている。日本では、戸建て住宅に表札を出すことが多く、住人の苗字や場合によっては名前まで掲げているが、そのことにプライバシーという点で抵抗を感じる人は少ないと思われる。これに対して欧米では、住宅の表札には番地や部屋番号が書いてあるだけである。これは、別に表札に苗字を掲げることが法律で禁じられているわけではない。欧米の人たちのプライバシー意識からすると、その家に誰が住んでいるのかを公開する、という発想がそもそもないのであろう。

このように地域や国、人によって、何がプライバシーにあたるかは異なる。このため、ビジネスを展開する際に、まず対象となる地域や国におけるプライバシーの考え方について十分に理解しておくことが重要である。それを怠ると、プライバシーについて意識しないままに製品やサービスを投入してしまい、消費者やユーザーからプライバシー侵害という非難を受けるおそれがあるためである。新製品やサービスを投入する際にはマーケット・リサーチを行うと思われるが、その中にはプライバシーに関する項目を含めるべきである。

人権の観点からは、特に少数派のプライバシーへの配慮が求められる。多くのユーザーが歓迎していることであっても、それに同調できない少数派のユーザーも存在する。そのようなユーザーの存在を意識し、尊重するという視点をつねに持つようになりたい。

技術開発とリーダーシップへの期待

さまざまなプライバシー侵害の危惧に対して、新たな技術開発によって、プライバシーの保護を進めることもお願いしたい。

今後、新たな製品やサービスを展開する上では、設計から販売までのプロセス全体にわたってプライバシーを考慮する「プライバシー・バイ・デザイン」の発想を取り入れることが欠かせない。去る 5 月 26 日・27 日に開催された主要国首脳会議（伊勢志摩サミット）で採択された「サイバーに関する G7 の原則と行動」でも、「プライバシー及び個人データの保護を設計段階全体を通じて考慮する『プライバシー・バイ・デザイン』などの積極的なアプローチを歓迎する」という宣言が採択されている。

個人のプライバシーを守りつつデータを有効に活用するための技術を開発し、製品やサービスへそれを適切に実装して普及させることで、プライバシーの保護はコスト要因ではなく、逆にビジネスを推進する上での大きなアドバンテージになるであろう。自動車その他の工業製品においては、性能だけではなく、アフターケア等も含めた製品の品質が消費者にアピールする大きなポイントになっている。それと同様に、今後は高い技術力によって適切にプライバシーが守られていることが消費者へのアピールポイントになると予想される。NEC が、プライバシー保護と個人に関する情報の利活用が両立するような研究・技術開発の推進と、その成果の製品・サービスへの実装によって、市場をリードしていくような展開を期待する。

さらに、NEC が個人情報やプライバシーの取扱いに関するルール形成にもかかわっていくことも望まれる。個人情報やプライバシー情報が越境して利用されるようになってきたため、一つの国家の法律だけでは個人情報やプライバシーに関する情報を適切に保護できなくなっている。このため、グローバルに通用する技術標準やマネジメントシステム等の規格の重要性が高まっているが、このような標準や規格の策定段階には事業者も関わる場面が多い。標準や規格の策定に積極的に参画し、ビジネスを展開する環境を自ら創り出していくことも必要であろう。また、技術開発を背景とした市場におけるリード、標準や規格の策定を通じて得られた知見等を活かして、新たな法律の制定や改正に関する政府への提言として NEC からの発信を行うことにも期待したい。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

多様なステークホルダーとの対話

NEC は「社会価値創造型企業」として、さまざまなステークホルダーのみならず、お客さまや社会の本質的な課題や、求めている価値を共有しています。

以下に、2015 年度に行った対話や協働をいくつかご紹介いたします。

絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について

2016 年 2 月 25 日、絶滅危惧種のオオモノサシトンボの保護活動をテーマに、手賀沼水生生物研究会（市民団体の立場）、我孫子市（行政の立場）、日本トンボ学会副会長、千葉生態系研究所（有識者の立場）、NEC（企業の立場）が集まり、総勢 15 名でのステークホルダー・コミュニケーションを開催しました。本対話は、2015 年 3 月での実施に引き続き、2 回目の実施です。

NEC 我孫子事業場内には、利根川から派生してできたといわれる湧水池「四つ池」があります。この池の周辺では、絶滅危惧種であるオオモノサシトンボの生息が確認されています。オオモノサシトンボは、腹部に物差しのような模様があり、2000 年 4 月、環境庁発行の「レッドデータブック」で、絶滅危惧種のⅠ類に指定されています。

NEC では、手賀沼水生生物研究会の協力を得て、人工トンボ池（ビオトープ）の設置や外来魚の駆除活動を行ってオオモノサシトンボの保護活動をしています。

概要

第一部では、手賀沼水生生物研究会から、保護活動の成果についての現状報告があり、第二部では、オオモノサシトンボの保護のため、NEC の保有する ICT アセットを活用できるか否かについて対話を行いました。

参加した有識者の方々からは、「このような対話は、活動をより効果的にものにするために大変有効であり、今後も継続して実施してほしい」「保護活動を継続しているにもかかわらず、NEC 我孫子事業場内のオオモノサシトンボが激減している。事業場内の自然環境整備がすぐに必要である」など、貴重なご意見をいただきました。

また、我孫子市からは、本活動の参加者を従来のように NEC グループ社員とその家族に限るのではなく、広く我孫子市民も参加できるようにする等、本活動の地域との連携強化についての提案がありました。



今後

有識者からいただいたご意見に基づき、NEC 我孫子事業場内の自然環境整備に取り組みます。また、初の取り組みとして、2016 年 7 月、本活動に広く我孫子市民も参加できる機会を設けました。

NEC は、2010 年 6 月に発表した「NEC グループ環境経営行動計画 2017/2030」の柱の一つに「生物多様性保全への貢献」を掲げています。この我孫子事業場での事例のような活動に NEC 従業員が参加することで、生物多様性への理解を深め環境の保全に貢献できるよう、こうした活動を今後も推進して行きます。

- ▶ [「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」に NEC 我孫子事業場が選定（プレスリリース）](#)
- ▶ [動画でみる、NEC 我孫子事業場での生物多様性保全活動（7分 55 秒）\(YouTube\)](#)
- ▶ [NEC グループ環境経営行動計画 2017/2030](#)
- ▶ [NEC グループ生物多様性行動指針](#)

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

東京都と連携した課題探索ワークショップ

NEC は、2014 年 12 月の東京都が推進しているヘルプマーク普及活動における官民第 1 号の連携を契機に、「助け合う社会の実現」に向けて東京都との協働を推進しています。

2015 年度は、「NEC 難病コミュニケーション支援講座」、地域のこどもたち向け障害者スポーツイベントや科学教室、「TOKYO 手話カレッジ」などを東京都と共催しました。このようなイベントを通じて、NEC の社員と障がい者との交流が進んでいます。

概要

2015 年 10 月 22 日、協働の一環として、東京都障害者福祉会館（港区）にて、NEC の研究者・技術者等 12 名と、障がいのある方（東京都身体障害者団体連合会）4 名との意見交換会を実施しました。NEC からは、バリアフリー街づくりに貢献することを目的に研究開発中の次世代技術について紹介した後、実際に体験いただき、現場の生の声をフィードバックいただきました。

その結果、NEC が想定していなかった場所・シーンで利用者（障がいのある方）の高いニーズがあることが判明し、その新たなニーズに向けての検討も開始しました。さらに、本ワークショップをきっかけに、この次世代技術の NEC の新事業創出公募プログラムへの応募にも繋がりました。



今後

今回は、「車いす」がテーマでしたが、今後は、視覚障がいや聴覚障がい等、テーマ別のワークショップを継続して開催していくなど、東京都との「バリアフリー街づくり」をテーマとした共創活動を推進していきます。

- ▶ 東京都、ヘルプマークの普及促進のため NEC との連携開始
- ▶ 「NEC 難病コミュニケーション支援講座」を東京都と初開催（プレスリリース）
～ 行政・NPO・企業が連携し、重度身体障がい者の ICT コミュニケーションを支援 ～
- ▶ NEC、東京都と連携し、パラスポーツ普及活動のイベントを開催（プレスリリース）
- ▶ NEC、東京都および首都大学東京と連携し、「TOKYO 手話カレッジ」を開催（プレスリリース）
～ 産官学が連携し、「助け合う社会の実現」へ～

NEC グローバル人事会議の開催

概要

NEC グループのグローバル人事に関わる課題について、議論し、解決策を検討するために、2008 年から本社の人事部門と地域統括会社（RHQ）など海外現地法人の人事部門が NEC 本社に集まって、定期的なミーティングを行っています。

当初は、本社から現地法人への連絡や依頼、そして海外現地法人相互の情報共有が主たるトピックスでしたが、開催回数を重ねるにつれて、ディスカッションを通じてコンセンサスを形成する場に変化してきました。具体的には、グローバルリーダー育成や社員のモチベーション向上、人事制度の標準化、人事オペレーション効率化など、グローバル人事に関わるさまざまなテーマについて、現地法人での実践例を踏まえながら、ベスト・プラクティスの構築をめざして話し合っています。



03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

2015年6月に開催したミーティングでは、通常の情報共有やディスカッションに加えて、新たにグローバルトレンドをより深く意識するために、タレント・デベロップメント、社員のエンゲージメント、グローバル人材情報活用、報酬制度という4つのテーマについて、社外の有識者を招いたワークショップを実施しました。

今後

これまでの人材開発や人事制度、人事オペレーションといったトピックスに加え、NECのコーポレート・カルチャーの浸透やブランディングなどについても、グローバル人事の重要な課題として本社の関係部門の協力を得ながら、ミーティングのトピックスとして取り上げていきます。

NEC ヨーロッパでのキャリアセミナー

概要

2016年3月1日、NEC Europeでは、ロンドンにあるNECヨーロッパのオフィスで、11回目となる上智大学経済学部の学生へのキャリアセミナーを実施しました。

NECにとって、このセミナーの目的は、海外で働くとはどういうことかを、マネジメント層との対話をとおして、日本の学生に理解してもらうことにあります。

そして、インターナショナルな環境でキャリアを伸ばしたいと考えている学生たちを応援することも狙いの1つです。

学生からの意見

対話を終えて、学生たちからは以下のような意見がありました。

「NECの最終的な目標は、ICTを使って、安全で効率的で公平な社会をつくることにあると知って、大変興味をひかれた。また、農業ICTを用いたビジネスをはじめするのに必要な手順についてもよくわかった。このセミナーで、日本とイギリスでのワーク・ライフ・バランスについての共通点や違いについて聞いて、大いに学びになった。」

「今日は、NECのビジネスだけでなく、海外における女性の労働環境や、子どもの保育の環境についてもよくわかった。NECの事業がどのように成長してきたか、将来的にはどのように発展する計画か聞いてよかった。」

「このセミナーに参加するまでは、私はNECを単なるIT企業と認識していたが、実は安全な社会をつくるためにICTというツールを使おうとしているのだと知って感動した。具体的な例を示してもらったおかげでどうやって新しい事業が実践されていくかが良くわかった。」

「個々人の時間の優先順位や能力が、海外ではもっと厳しく問われることは重要だ。海外で働くことはとても素晴らしいと感じた。このセミナーは最初から最後まで楽しく、有意義な経験だった。」

「NECの方針やビジネスについて、社員の方から直接かつ丁寧なインプットを受け、楽しめた。今回の機会は、私自身の将来のキャリアパスを描くにあたって、進むべき方向性を明確にしてくれた。」

「農業ICTビジネスが立ち上がるプロセスを聞くのはとても興味深かった。ビジネスパートナーを説得すること、綿密な計画を立てることが重要であることが理解できた。また、入念な準備が全く新規の領域でビジネスを成功させる鍵となることが分かった。英国で働くメリットとデメリットを聞いたことで、私の職業の選択肢は広がった。仕事とプライベートについて、社員の方とお昼を食べながらオープンに話せたことは大変よい機会になった。」



03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

地域社会との連携

NEC は、1990 年に企業理念「NEC は C&C をとおして、世界の人々が相互に理解を深め、人間性を十分に発揮する豊かな社会の実現に貢献します」を制定しました。この企業理念の実現に向け、「良き企業市民」として地域社会（コミュニティ）をはじめとするすべてのステークホルダーの利益と発展を考慮した社会貢献活動を推進しています。

方針

NEC の社会貢献活動は、事業との両輪で、「福祉・ダイバーシティ」「環境」「教育・文化・スポーツ」の 3 つのテーマに対する社会課題解決に貢献していきます。コミュニティへの投資や人財の育成をとおして、ブランド価値の向上や、社会課題に地域とともに取り組む事業基盤づくりをめざすと同時に、地域社会のみならずからも信頼を得られるよう努めています。

さらには、社会貢献活動のパートナー（NPO・NGO、自治体、大学等）との共創を通じて、社会課題起点の新しい事業づくりへの貢献もめざしています。

また、社会に役立つ継続性のあるプログラムを効果的に行うために、社会貢献プログラム制作の基本方針も以下のように設定しています。さらに、NPO/NGO と連携にあたっては、5 つの基準を設けています。そして、これらの方針に則った社会貢献プログラム評価制度に基づいて、毎年、プログラム評価を行っています。



社会貢献プログラム制作にあたっての基本方針

1. 経営資源の有効活用

- ・ 経営資源：資金、製品、ひと、施設、情報・知識など
- ・ 事業との関係性

2. NPO/NGO とのパートナーシップ

- ・ Win-Win の関係にもとづく社会的課題解決の促進
- ・ ソーシャルビジネス創出の支援
- ・ NPO の基盤強化の支援

3. グループ会社の連携と社員参加

- ・ NEC Make-a-Difference Drive (MDD) の活性化
- ・ 社員ボランティア活動の推進

4. 企業価値向上に寄与

- ・ NEC の顔が見える活動
- ・ 先進的な自主プログラム
- ・ 情報発信の促進

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

NPO との連携にあたってのガイドライン

1.NPO 法に基づく認証を受けている。(原則)

2.活動実績

- ・先進的でユニークな活動をしており、実績もある。
- ・専門的なノウハウ、事業遂行力、情報発信力等を保有している。

3.財務内容

- ・財務管理の状態、収入とその原資について情報公開に努めている。
- ・資金源が多様である。

4.組織基盤

- ・ミッション、ビジョン、ゴール、人員構成が明確である。
- ・マネジメント、専門スタッフ、有給スタッフ、ボランティア等の職務分担が明らかである。

5.リーダーシップとマネジメント

- ・責任者のリーダーシップと熱意、そして資質の高さが明確である。
- ・ガバナビリティ、トランスペアレンシー、アカウンタビリティに配慮している。

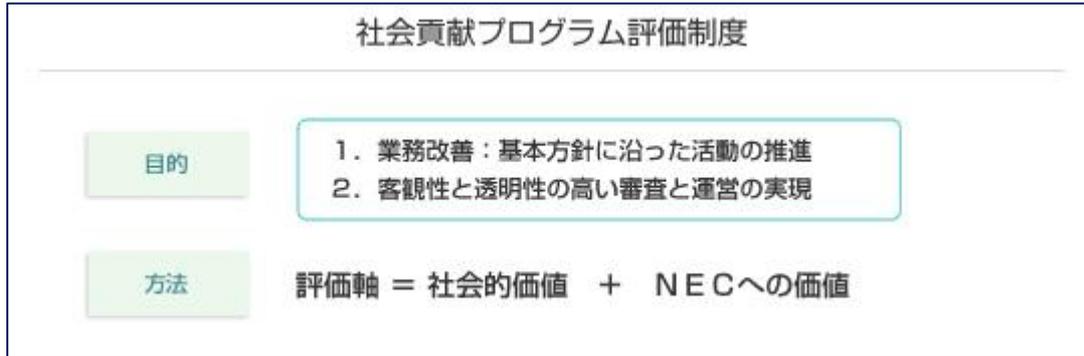
推進体制

NEC の社会貢献活動は、NEC コーポレートコミュニケーション部 CSR・社会貢献室および NEC グループ会社の社会貢献推進部門が中心となって企画・実施する社会貢献プログラムと、全世界の NEC グループ社員が主体的に企画・参加する「NEC Make a Difference Drive (MDD)」、財団による各種助成、の3つの推進主体で取り組んでいます。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

社会貢献プログラム評価制度

NEC は、すべての社会貢献プログラムについて、毎年、社会貢献プログラム評価制度に基づいて評価を行っています。



※「社会的価値」「NEC への価値」とも、項目別に点数化して評価しています。

評価基準：社会的価値

公益性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域・社会のニーズをとらえている。 2. 特定の受益者や参加者に限定されず、多くの人に貢献している。 3. NPO・行政・大学と協働している。 4. プログラムパートナーから意見（フィードバック）を得ている。
有効性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会的課題に対し、具体的な目標を設定し成果を得ている。 <ul style="list-style-type: none"> ・アウトプット（結果） ・アウトカム（効果） ・インパクト（波及効果） 2. 取り組みが効果的に発展している。 <ul style="list-style-type: none"> ・インパクトが広がる工夫や仕掛けがなされている。 ・グローバル要素が含まれている。

評価基準：NEC への価値

戦略性	<ol style="list-style-type: none"> 1. PDCA マネジメントに基づき、継続的にプログラム改善を行っている。 2. リソース（ヒト、モノ、カネ、施設、情報）を活用している。 3. NPO と協働している。 <ul style="list-style-type: none"> ・ Win-Win の協働関係が構築できている。 ・ NPO の基盤強化につながる支援をしている。 ・ NPO とのコミュニケーションを促進している。
有効性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業に貢献している（事業創出、営業貢献）。 2. 社員の人材育成に貢献している。 3. 企業イメージ向上と地域・社会からの信頼の醸成に貢献している。 <ul style="list-style-type: none"> ・ プログラム参加者の満足度が高い。 ・ 広報成果の広告金額換算額が投入費用を上回っている。 ・ セミナー・フォーラム・シンポジウム・著名な SNS 等で事例紹介されている。 ・ 外部より表彰や SRI 等で評価されている。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

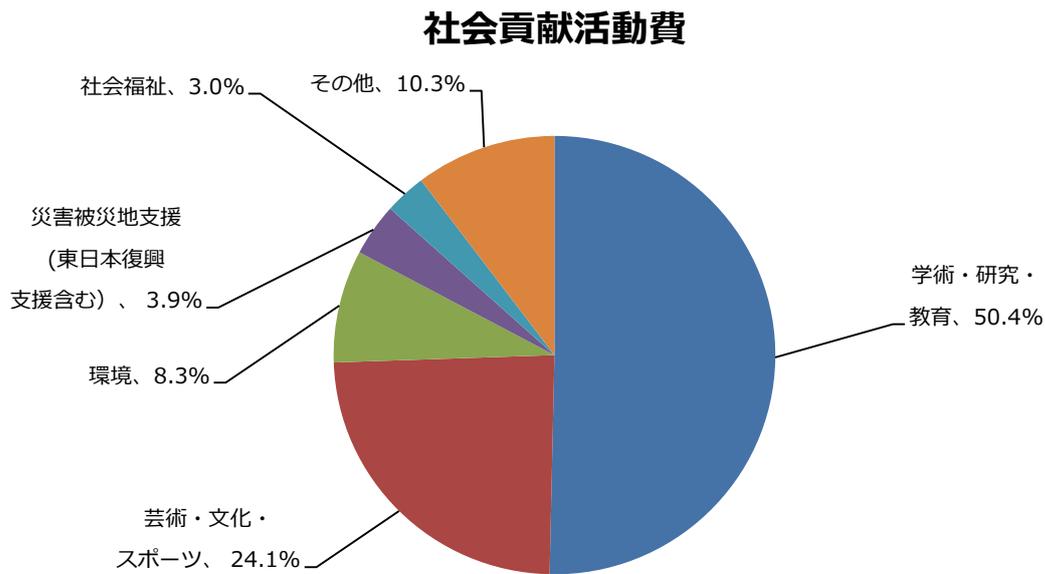
社会貢献活動費

2015 年度の NEC グループ全体の社会貢献活動費は、総額約 4.3 億円で、「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」など、大別して 3 テーマ 5 分野の活動を世界各地で展開しています。社会貢献活動支出には、以下のものを含んでいます。1) 金銭的支援、2) 製品などの寄贈（市場単価ベース）、3) 施設開放（自社施設の社会貢献的な利用につき、外部施設市場単価ベースで金額換算）

活動費推移

2013 年度	2014 年度	2015 年度
4.4 億円	5.4 億円	4.3 億円

2015 年度 活動費内訳



2015 年度 活動内容

▶ 活動内容については、「[社会貢献活動](#)」のページを参照してください。

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

次のテーマに沿った社会課題の解決に貢献するプログラムを推進する。

- ・安全・安心な社会づくり
- ・気候変動（地球温暖化）への対応と環境保全
- ・すべての人がデジタル社会の恩恵を享受
- ・多様性に富む人材の育成

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度：◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. 社会貢献プログラムによる事業活動、ブランド価値向上への貢献 ・東北復興、バリアフリー街づくりをテーマにしたプロジェクトとの連携強化 ・事業との連携強化、プロジェクト間での連携など、NPO/NGO との連携のステップアップ ・社内への働きかけと活動の理解促進	1. 官民連携強化による事業基盤の強化 (1)宮城県南三陸町 ・ NEC と宮城県南三陸町との復興連携協定を締結しました。 (2)東京都 ・ 東京都、首都大学東京と連携した障害者理解啓発イベント「TOKYO 手話カレッジ」を初めて開催しました。 ・ 東京都障害者福祉会館と連携した課題探索ワークショップを初めて実施しました。 2. 社内部門との連携強化（事業創出への貢献、社内研修への組み込み） ・ 人事部と連携し、「NEC 社会起業塾」卒塾生の NPO 法人 ReBIT による社内 LGBT 研修を実施しました。 3. ビジネスイノベーション部門と連携し、「NEC 社会起業塾」プログラムパートナー、卒塾生（社会起業家、NPO）との対話を NEC 新事業創出公募プログラムの中に組み込み、新事業のブラッシュアップをはかりました。 4. 営業部門と連携し、事業と社会貢献活動をセットにした CSV モデルづくりへのトライアルを行いました。 5. 社外表彰によるブランド向上 ・ NEC パラスポーツ応援プロジェクトが、「東京都スポーツ推進モデル企業」に認定されました。 ・ NEC プロボノイニシアティブが、「Make a CHANGE Day アワード大賞」を受賞しました。 ・ NEC 田んぼ作りプロジェクト：「国連生物多様性の 10 年日本委員会（UNDB-J）連携事業」に認定されました。環境省「環境人づくり企業大賞 奨励賞」を受賞しました。	◎

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

目標	成果・進捗	達成度
2. NEC グループのボランティア文化醸成 ・パラスポーツ（障がい者スポーツ全般）・東北復興・生物多様性・プロボノの4テーマを中心とした NEC Make a Difference Drive(MDD)の活性化 ・OB・OG を含めた社員ボランティアのネットワーク化 ・イントラネットの積極的な活用	<ul style="list-style-type: none"> ・生物多様性保全活動への社員参加者数の目標達成目標は 9,700 名でしたが、実績は 9,931 名でした。 ・NEC プロボノイニシアティブ参加者数 過去最高（29 名）を達成しました。 ・MDD の参加範囲を拡大し、MDD プロモーター（活動推進役）数が拡大しました。 * 組織（部門、会社等）のみならず、個人や任意グループも参加可能とする MDD プロモーター数は 428 名でした。 ・ワークショップ等新たな試みを実施するも MDD 実績は横ばいでした。 参加者数 32,444 名、参加時間 60,403 時間 <ul style="list-style-type: none"> ・OB・OG のボランティアネットワーク化に向けたグループ会社や他社のヒアリングを実施しました。 ・ボランティア活動告知強化に向けた、実用性の高いイントラネットへの刷新を実施しました。 ・グループ会社による、ボランティア活動への参加者募集時のイントラネットのトライアル活用を開始しました。 ・グローバルに情報収集・共有できる仕組みづくりは、まだ道半ばです。 	△
3. グループ&グローバル展開の拡大 ・OneNEC としての、社会貢献プログラムの最適配置と発信 ・アジアを中心とした、既存プログラムの取り組みと発信のグローバル化	<ul style="list-style-type: none"> ・NEC グループ社会貢献プログラムの最適配置に向け、一部の社会貢献プログラムについて主管部門を変更しました。 ・社会貢献パンフレットで、現地法人を含めた NEC グループ全体の社会貢献活動を発信しました。 ・「NEC 世界子ども自然クラブ」を他の地域でも展開しました（新たにインドネシアで実施）。 ・海外 MDD の規模も拡大しました。 参加者数 4,437 名、参加時間 4,330 時間、MDD プロモーター数 93 名	○

新中期目標（2016～2018 年度）

事業活動との相乗効果（ブランド向上、人材育成を含む）を生む社会貢献活動の確立

1. 社会感度の高い人材育成、社会課題起点の事業づくりへの貢献
2. 活動プロセスの確立と成果の“見える化”
3. 推進基盤づくり
4. NEC グループ全体視点での活動の最適化

2016 年度の目標

1. 社会感度の高い人材育成、社会課題起点の事業づくりへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・新事業公募ム制度との連携、NPO との連携によるモデルづくり ・パラスポーツ応援プロジェクト、プロボノを核としたボランティア文化醸成
2. 活動プロセスの確立と成果の“見える化”	<ul style="list-style-type: none"> ・取り組み実績の WEB での発信強化 ・企画力、実践力向上に向けた啓発活動、ガイドラインの整備
3. 推進基盤づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・NEC グループ内推進体制整備と行政、自治体、企業、大学とのネットワーク構築 ・グローバル社会貢献プログラムトライアル（アジア）
4. NEC グループ全体視点での活動の最適化	<ul style="list-style-type: none"> ・NEC グループの社会貢献活動(含、財団活動)の棚卸と課題整理 ・課題解決アプローチの検討

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

CSR への取り組みに関する社外からの評価

NEC は、CSR や ESG（環境：Environment、社会：Social、ガバナンス：Governance）といった非財務分野への取り組みにおいて、世界的に著名な SRI（社会的責任投資：Socially Responsible Investment）指標に組み込まれるなど、高い評価を受けています。

RobecoSAM Sustainability Award

NEC は RobecoSAM 社（スイス）が発行した「RobecoSAM Sustainability Yearbook 2016」に掲載されました。また、産業セクター「Computers & Peripherals and Office Electronics」において「RobecoSAM Sustainability Award 2016」の「Silver Class」と「Industry Mover」に選定されました。RobecoSAM 社は年 1 回、Corporate Sustainability Assessment（企業の持続可能性調査。結果は Dow Jones Sustainability Indices 組み入れ企業選定にも利用）を実施。CSR への取り組みが世界的に優れている企業を選定しています。2016 年は 59 産業セクターにわたる 3,000 社以上が、非財務要素（経済、環境、社会）により評価されました。各産業セクターでトップ 15%以内をランクインしている企業のうち、トップ企業とのスコア差が 1~5%以内の企業が Silver Class に、また、前回と比較して各産業セクターにおいて評価が最も向上した企業が Industry Mover に選定されています。



[RobecoSAM Sustainability Yearbook 2016](#)（英語サイト）

FTSE4Good Global Index

ロンドン証券取引所の出資会社である FTSE Russell（英国）が作成している SRI インデックス。2,000 社以上の評価対象から、ESG に関する評価基準を満たした企業が組み入れられます。NEC は 2002 年の 9 月から継続して組み入れられています。

[FTSE4Good Global Index](#)（英語サイト）



FTSE4Good

（NEC は FTSE4Good インデックスシリーズの構成銘柄です。FTSE4Good は、環境・社会・ガバナンスのグローバル・スタンダードを満たす企業への投資を促進するようデザインされた株式指数シリーズです。）

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

MSCI Global Sustainability Indexes

MSCI 社（米国）が作成している SRI インデックス。ESG の観点から高い評価を受けた企業が組み入れられています。NEC は 2015 年から継続して組み入れられています。



2016 Constituent
MSCI Global
Sustainability Indexes

[MSCI ESG indexes](#)（英語サイト）

THE INCLUSION OF NEC Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HERIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NEC Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

Euronext Vigeo – World 120

世界最大の証券取引グループである NYSE Euronext 社（米国）と、企業や組織の ESG への取り組み調査機関である Vigeo 社（フランス）が選定する持続可能性評価指標。欧州、北米、アジアパシフィック地域から、ESG の観点で先進的な企業 120 社を構成銘柄として選定。NEC は 2012 年から継続して組み入れられています。



[Euronext Vigeo – World 120](#)（英語サイト）

Ethibel Pioneer & Excellence

社会的責任投資（SRI）と企業の社会的責任（CSR）を推進する NPO 団体の Forum ETHIBEL（ベルギー）が、CSR の観点で高いパフォーマンスを示している企業を、投資ユニバース「ETHIBEL Investment Register」に選定。「PIONEER」と「EXCELLENCE」の 2 種類のユニバースがあり、継続的に更新・モニタリングされています。NEC は 2009 年から EXCELLENCE に、2013 年からは更に評価の高い PIONEER に選定されています。2016 年も PIONEER & EXCELLENCE に継続選定されています。



[Ethibel Pioneer & Excellence](#)（英語サイト）

STOXX Global ESG Leaders Index

ドイツ証券取引所のグループ会社である STOXX 社（スイス）が作成しているインデックス。SRI 調査・分析会社である Sustainalytics 社（オランダ）による調査結果をベースに、ESG の観点から世界的にトップクラスの企業を選定。NEC は 2014 年から継続して組み入れられています。



[STOXX Global ESG Leaders Index](#)（英語サイト）

03-07	持続可能な経営	08-09	事業活動をととした社会価値創造
10	ステークホルダー・コミュニケーション		
11-18	ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー		
19-21	多様なステークホルダーとの対話		
22-27	地域社会との連携	28-30	社外からの評価

モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)

モーニングスター社が作成している SRI インデックス。東洋経済新報社が上場企業約 4,000 社に実施するアンケート調査の結果をベースに、「企業統治」「環境」「社会性」「人材活用」の観点から取り組みの優れた企業を 150 社選定。NEC は 2003 年から継続して組み入れられています。



(2016 年 7 月現在)

[モーニングスター社会的責任投資株価指数 \(MS-SRI\)](#)

Channel NewsAsia Sustainability Ranking

Channel NewsAsia 社、CSR Asia、Sustainalytics 社が ESG の観点から選定した、アジアのサステナビリティ企業トップ 100 社のランキング。2015 年から日本企業も対象となり、NEC は 14 位（日本企業では 1 位）にランキングされました。



[Channel NewsAsia Sustainability Ranking](#) (英語サイト)

EcoVadis

EcoVadis は、サプライヤー企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価するコラボレーションプラットフォームで、150 業種、110 カ国、CSR 基準 21 項目をカバーしています。NEC は 2014 年に続き、2015 年も“Gold Recognition Level”に格付けられました。



[EcoVadis](#) (英語サイト)

その他、外部からの評価

[社会貢献活動に関する受賞状況](#) → [詳細はこちら](#)

[環境活動に関する外部評価・受賞状況](#) → [詳細はこちら](#)

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

コーポレート・ガバナンス

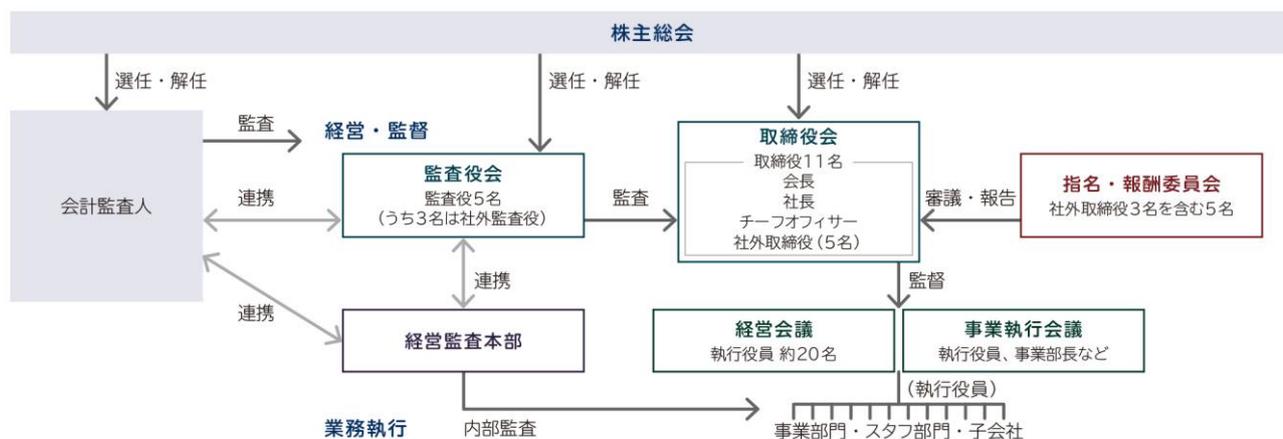
当社は、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化をはかるためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、

1. 経営の透明性と健全性の確保、
2. スピードある意思決定と事業遂行の実現、
3. アカウンタビリティ（説明責任）の明確化および
4. 迅速かつ適切で公平な情報開示

を基本方針としてその実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役設置会社形態を採用し、その概要は下図のとおりです。



NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

当社は、すべてのステークホルダーとの信頼関係をより強固なものにし、持続的な成長と企業価値の向上に資することを目的に、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みと考え方を示した「NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」を2016年6月に発行しました。

2015年6月から適用が開始された「コーポレートガバナンス・コード」に対する当社の取り組みについては、コーポレート・ガバナンス報告書およびNEC コーポレート・ガバナンス・ガイドラインに記載のとおりです。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

「NECコーポレート・ガバナンス・ガイドライン」の構成

第1章	総則	目的 企業理念および経営戦略 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
第2章	コーポレート・ガバナンス体制	取締役会 指名・報酬委員会 事業執行における重要会議体 監査役会 内部者通報制度、役員支援体制
第3章	ステークホルダーとの関係	株主との関係 株主以外のステークホルダーとの関係
第4章	情報開示	基本方針 情報開示体制

▶ [コーポレート・ガバナンス](#)

▶ [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

▶ [コーポレート・ガバナンス・ガイドライン](#)

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

コンプライアンスとリスクマネジメント

NEC では、「コンプライアンス」を法令遵守はもちろんのこと、社会通念や一般常識までも含めた広義の概念としてとらえています。また、「リスクマネジメント」とは、コンプライアンス違反を含め、NEC の事業に影響を及ぼすリスクを適切に把握し、効果的、効率的に対策を講じていく活動です。NEC は、コンプライアンスとリスクマネジメントを企業の存続そのものにかかわる活動と考え、トップマネジメントも含めた全社的な取り組みを継続的に実施しています。

方針

NEC は、健全な事業活動をとらして収益性を高め、社会への還元をはかることによって、企業として継続していくことが重要だと考えています。そのために、関係法令の遵守はもちろんのこと「良き企業市民」としての社会的責任を果たし、ステークホルダーからの信頼を得て、企業価値を高めることが必要だと認識しています。

このような認識のもとで NEC では、「NEC グループ企業行動憲章」と「NEC グループ行動規範」に従って、コンプライアンス最優先の事業活動を行っています。

コンプライアンスの実践にあたっては、「気づき」と「情報共有」をキーワードとして、役員や従業員の一人ひとりが、おかしなことを素朴に“変だ”と思う「気づき」の感覚を醸成し、上司や関係部門またはコンプライアンス・ホットラインに相談し、組織として解決・改善していくことを基本としています。

また、リスクマネジメントとしては、「リスク管理基本規程」に基づき、NEC グループとして一貫した方針のもとで、対策の漏れや重複を避け、効果的かつ総合的にリスク管理体制を構築しています。全社的には、経営上、重点的に対策を講じる必要があるリスク（重点対策リスク）を毎年定め、それに関する対策を検討し、実行・評価を行っています。また、各部門や各子会社においては、それぞれの部門・会社のリスクに応じた管理活動を実行しています。

推進体制

当社では、トップマネジメントを含めて、コンプライアンスの徹底とその効果的な実践に取り組んでおり、「リスク・コンプライアンス委員会」や「内部統制推進部」「経営監査本部」を中心に活動をしています。

1. 取締役会

取締役会は、業務執行の監督という立場から、重大な不正事案に関する報告および重点対策リスクへの対応施策の状況等の報告を受けます。

2. 経営会議

経営会議は、重点対策リスクその他経営戦略上の重要なリスクの審議を含め、経営方針や経営戦略など NEC グループの経営に関する重要事項について審議を行います。

3. 監査役

監査役は、内部監査部門から定期的に監査結果の報告を受け、意見交換を行うほか、企業倫理・法令違反等の問題に関する内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の運用状況の報告を受けることなどにより、執行状況の監査を行います。

4. リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、役員レベルで構成されており、不正行為の根本的な原因究明、再発防止・予防策の検討ならびにリスク管理に関する活動方針および重点対策リスクの選定・対応方針の審議を行います。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

5. 内部統制推進部

内部統制推進部は、「NECグループ企業行動憲章」および「NECグループ行動規範」の周知をはじめとしたコンプライアンス徹底のための各種施策を企画立案し、実施しています。また、事業部門およびスタッフ部門が実施するリスクマネジメントが体系的かつ効果的に行われるように、必要な支援・調整および指示を行います。

さらに、経営監査本部から定期的に監査結果の報告を受け、意見交換を行うほか、企業倫理・法令違反等の問題に関する内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の運用状況の報告を受けています。

6. 経営監査本部

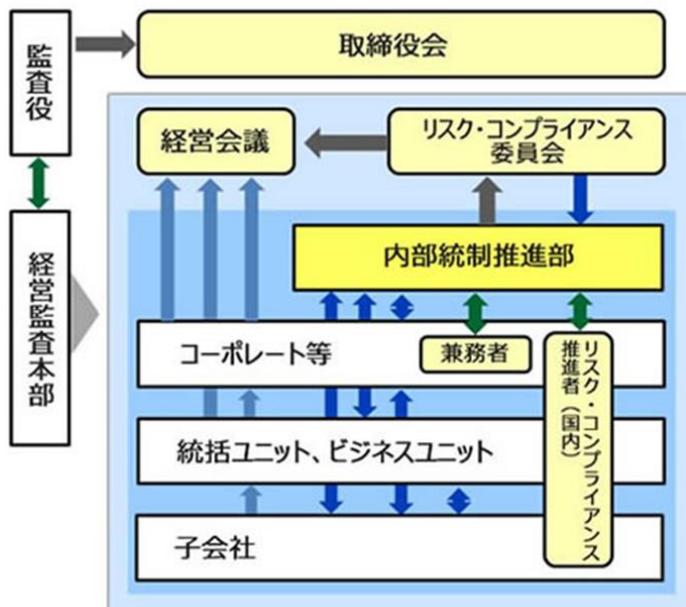
経営監査本部は、社長直轄の内部監査部門として、内部監査に関する専門知識を有するスタッフなどから構成されています。経営監査本部は、子会社の内部監査部門と連携して、NECグループにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を行っています。

7. 国内外子会社におけるコンプライアンス推進体制

NECでは、グローバルな事業拡大にともなうコンプライアンスへの対応をさらに強化するために、世界5極の地域統括会社におけるコンプライアンス体制の整備に向けて積極的に取り組んでいます。例えば、内部監査、コンプライアンス、法務の3機能の役割定義（Job Description）を明確にし、各地域統括会社とその機能を担わせています。

国内子会社については、各社に設置したリスク・コンプライアンス責任者や推進者の活動などとおして、コンプライアンス体制を整備しています。

また、コンプライアンスにかかわる問題について、国内外子会社から、緊急時および定期的に本社への報告するためのルートを整備しています。



内部統制推進体制

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

2015 年度の主な活動実績

コンプライアンス

教育・啓発活動の展開

当社では、全役員・従業員を対象として、コンプライアンスに関する Web 研修を年 1 回実施してきました。この教育プログラムは国内子会社でも活用され、2015 年度もほぼ全員が受講しました（修了率 98%）。また、社長が自らの言葉でコンプライアンスの重要性を伝えるフォーラム「NEC ビジネスエシックス」を毎年開催しています。2015 年度は、競争法を中心に、マネジメント層をはじめ各従業員が留意すべき事項をテーマとして採用しました。このほか、新入社員教育や階層別教育などの機会をとらえて「NEC グループ行動規範」に則った行動の重要性を強調しています。

また、イントラネット上のポータルサイト「リスク・コンプライアンスの窓」（国内向け）や「DASHBOARD Global」（海外向け）において、コンプライアンスに関する最新情報をグループ内に周知し、共有化をはかっています。さらに、PUSH 型のニュースレター「コンプライアンスニュース」を月 2 回発行して、事業環境を踏まえたタイムリーな話題を提供するとともに、現在 160 余の事例が掲載されている「NEC グループ行動規範ケースシート」を毎年更新し、新入社員への配付や、管理職への昇格時教育の教材に利用するなど多方面に活用しています。

グローバルビジネス拡大への対応

海外拠点でのコンプライアンスの徹底がこれまで以上に求められていることから、2015 年からは、当社と国内子会社向けのコンプライアンスに関する Web 研修を多言語化し（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）、海外の子会社にも実施しています。また、海外子会社に赴任する幹部向けガイダンスや現地での幹部向け研修を継続的に実施し、コンプライアンスに関するマネジメント機能を強化するとともに、海外のコンプライアンス担当者への情報提供なども行っています。

コンプライアンス・ホットライン（従業員やお取引先などからの相談・申告窓口）

NEC では、風通しのよい職場環境をつくるのがコンプライアンスにおいて極めて重要であると考えており、職場でコンプライアンスに関する疑問や問題が生じたときには、上司や同僚あるいは関係部門に相談するよう従業員に徹底しています。加えて、「NEC グループ行動規範」に違反、または違反するおそれのある行為に直面した場合に、従業員が相談できる窓口として「コンプライアンス・ホットライン」を経営監査本部に設置しています。このホットラインでは、利便性を高め広範囲のリスクにより早く対応するために、第三者機関にも受付窓口を設けており、当社の従業員のみならず、国内の子会社やお取引先からも相談・申告を受け付けています。

この制度の当社内の認知度は、90%以上と高水準を維持しています。2015 年度におけるこの窓口への相談件数は 85 件でした。具体的な申告・相談内容としては、倫理行動違反、「NEC グループ行動規範」や社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがありました。また、海外の子会社においても社内の相談・申告窓口に加えて第三者機関の受付窓口を設置しており、海外子会社の役員・従業員が利用できるようにしています。

企業倫理への取り組みに関するアンケート調査

役員・従業員の企業倫理への取り組み状況や企業倫理に関する意識を評価するために、役員・従業員を対象に、コンプライアンスに関する Web 研修の際にアンケート調査を実施し、その結果を企業倫理向上に関する施策の立案・実施に役立てています。2015 年度に実施したアンケートの結果では、「自分を見つめ直す機会になる」「コンプライアンスの重要性を再認識できた」などのコメントが多く寄せられました。また、アンケート結果の一部をイントラネットに掲載し、役員・従業員にフィードバックしています。

リスクマネジメント

「重点対策リスク」の選定とその対策

内部統制推進部は、アンケート方式による「リスク管理実態調査」やヒアリングで把握した各部門のリスク評価の結果、経営監査本部によるリスク管理の有効性評価結果、および監査役・外部監査人からの指摘事項などを踏まえ、対策の必要性、企業経営への影響の大きさおよび

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

社会への影響度などの観点から、毎年「重要リスク」を抽出しています。そして、「重要リスク」の中から、既存の対策の見直しを含めた新たな対策が必要となり、NECグループ存続への影響が特に大きいと評価されるリスクを、リスク・コンプライアンス委員会および経営会議で審議して「重点対策リスク」として選定し、リスク・コンプライアンス委員会において指名された部門が中心となって、対策を講じています。

リスク管理活動

リスク・コンプライアンス委員会は、上記のようにして選定された「重点対策リスク」の具体的な施策に関する検討・進捗状況について、担当部門から定期的に報告を受け、活動の成果や課題、今後の活動計画などを確認し、必要に応じて施策を改善・強化するための方向性を指示するなど、全社のリスク管理の実施において監督機能を果たしています。内部統制推進部は、社外からの情報収集やリスク管理実態調査、国内外の子会社へのヒアリングなどをとおして蓄積したノウハウを提供するなど、子会社を含む各部門におけるリスク管理活動への支援を継続的に実施して、NECグループ全体のリスク管理機能を強化しています。

不正の潜在化リスクへの対応

2014年度に引き続き2015年度も、当社の全事業部長および国内子会社（上場子会社を除く）の事業部長を対象に、自部門内のコンプライアンスに関する弱みの診断や問題の早期発見、早期対応を促すための自己点検活動「コンプライアンスに関するセルフチェック」を実施しました。回答者には、その分析結果やベストプラクティス情報をフィードバックして、自部門での日頃のコンプライアンス活動に活かしてもらえるようにしています。

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター（BERC）

当社は、このセンターの設立時（2000年）から参加しています。当社は、本センターを通じて得られた他の企業における取り組み事例などを、当社におけるCSR浸透施策の立案に役立てています。

 経営倫理実践研究センター

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標（2013～2015 年度）

1. グローバルで制度・運用を充実させ、社員の意識を高揚させるとともに効率化をはかり、全体のレベルを平準化する。
2. 内部統制システムを継続的整備・運用する。
3. コンプライアンス推進施策の継続的実施とグループ全体の実施レベルの向上をはかる。
4. ホットラインの継続的運営、グループ全体での認知度の向上をはかる。
5. リスク管理活動を継続的に実施する。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. 会社法改正を踏まえた内部統制システムの見直し、再整備を通じて内部統制機能を強化する。	・ 子会社からの重要事項の報告や、それに基づく指導・支援の仕組みの整備など、グループ統制の拡充を中心に内部統制システムの強化をはかりました。	◎
2. 重点対策リスクへの対応などリスク管理活動の継続による NEC グループの課題克服を行う。	・ 「リスク管理基本規程」に基づいて「重点対策リスク」を選定し、対策状況の進捗管理を実施するなど、確実な対策の実行を促進しました。	◎
3. 国内外でのコンプライアンス教育の継続実施による従業員のコンプライアンス意識の定着をはかる。	・ コンプライアンスに関する Web 研修を実施し、当社および国内子会社のほぼ全員が受講しました（修了率 98%）。 ・ 社長が自らの言葉でコンプライアンスの重要性を伝える「NEC ビジネスエシックス」を開催しました。 ・ 新入社員教育や階層別教育（新任管理職／事業部長／役員向け等）を実施しました。 ・ コンプライアンスに関する Web 研修を多言語化し、海外の子会社に対しても実施しました。 ・ 海外子会社への赴任者向けガイダンスや現地での幹部向け研修を実施しました。	◎
4. ホットラインの普及・周知活動の継続による問題・課題の早期発見、早期解決の促進をはかる。	・ 「コンプライアンス・ホットライン」の認知度は、3年続けて 90%以上で高水準を維持しました（2015 年度は 91.5%）。	◎

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

新中期目標（2016～2018 年度）

1. グループ全体での NEC グループ行動規範に基づく行動を継続して徹底する。
2. 効果的で効率的なリスク管理活動を継続して実施する。
3. コンプライアンス・ホットラインの継続的運営、グループ全体での活用を促進する。

2016 年度の目標

1. 国内外でのコンプライアンス教育の継続実施により、従業員のコンプライアンス意識の定着をはかる。
2. 重点対策リスクへの対応などリスク管理活動の継続による NEC グループの課題克服を行う。
3. ホットラインの普及・周知活動の継続により、問題・課題の早期発見、早期解決の促進をはかる。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

税務に対する考え方

基本姿勢

NEC は、NEC グループ行動規範において、

- ・ 関係法令およびこの規範を始めとする社内規程を常に遵守し、すべての企業活動が正常な商慣習と社会倫理に適合したものとなるよう努めること
- ・ 財務・会計関係を始めとするすべての記録を正確かつ公正に行う等、関係法令および社内規程に従って、適正に業務を遂行し、不正な会計処理および会社に損害を生じさせる行為等を決して行わないこと

と定めています。税務に関しても、同様の姿勢を基本に取り組みしており、中長期的な視点で最適化を進めるよう努めています。

関係会社間の取引

NEC では、関係会社間取引における価格設定を独立企業間価格の原則に基づいて行っています。納税は事業の成果に応じて各国の租税法令、条約等に基づいて適時適切に行い、不正な租税回避を目的とした行為は行っていません。

税務当局との関係

NEC は、税務当局に対する事前相談や関連する情報開示等に誠意をもって対応することで、税務の不確実性の低減に努めています。

透明性

NEC は、金融商品取引法や関係法令等を遵守し、有価証券報告書を作成、開示しています。税金に関しても、有価証券報告書の中で法令等に基づく開示を行っています。

2016 年度から、国際財務報告基準（IFRS）による連結業績を開示しています。

IFRS を適用することにより、資本市場における財務情報の国際的な比較可能性の向上などに努め、財務情報の透明性をより高めています。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

公正な取引の推進

NEC では、コンプライアンス徹底のための重要な活動として、競争法や贈収賄防止規制遵守のための体制強化など、「公正な取引の推進」に積極的に取り組んでいます。世界各国で厳しい競争が行われている中でも、常に「コンプライアンスを最優先とする」意識を持ち、これを実践していくことが重要であると考えています。なお、贈収賄防止など「腐敗防止」は、国連グローバル・コンパクトの 10 原則の 1 つで、世界共通の関心事であり、NEC も積極的にこれに取り組んでいます。

方針

近年、世界的に競争法および贈収賄防止規制の執行が強化されています。NEC では、2008 年から海外の子会社における「Competition Policy」（グローバルな事業を行う上で基本となる競争法上の遵守事項をまとめたもの）の制定を推進してきました。また、国内では、以前から日本の独占禁止法を対象とした遵守マニュアルを作成していましたが、海外の競争法への対応も念頭にいたガイドライン「競争法遵守ポリシー」を 2011 年 10 月に策定しました。

「競争法遵守ポリシー」は、国内外の競争法を遵守するための基本的な留意事項を箇条書きで記載した「本文」と、それぞれの項目に関する「解説」編とで構成されており、当社および国内関係会社の役員と従業員の遵法意識を高め、競争法違反のリスクを低減することを目的として策定したものです。

さらに、当社および国内の一部子会社では「カルテル・入札談合等防止規程（旧、競合他社との接触に関する規程）」も制定しています。「カルテル・入札談合等防止規程」は、談合やカルテルを疑われたり、巻き込まれたりするリスクを低減するために、競合他社との不必要な接触を規制することを目的としたものです。

また、当社および国内外の子会社では、「贈収賄防止基本規程」を制定しています。「贈収賄防止基本規程」は、NEC グループの事業活動に関連して国内外において贈賄および収賄が行われないよう、贈収賄防止の体制ならびに役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めた規程です。

しかしながら、2014 年 11 月には消防救急デジタル無線機器の取引に関して、また、2015 年 5 月および 2016 年 2 月には電力保安通信用機器の取引に関して、公正取引委員会による立ち入り検査を受ける事案が発生しました。このうち、東京電力ホールディングス株式会社との電力保安通信用機器の取引に関しては、2016 年 7 月に同委員会からの調査結果が発表されました。当社は、課徴金減免申請を行っていたため、同委員会から課徴金納付命令などは受けておりませんが、これらの事実を厳粛かつ真摯に受け止め、引き続き同委員会の調査に全面的に協力するとともに、「コンプライアンス最優先」を再認識し、競争法や贈収賄防止規制遵守のための体制強化など、公正取引推進に積極的に取り組んでまいります。

NEC グループ 競争法遵守ポリシー

2011 年 10 月制定

（競争他社との接触）

1. 競合他社との接触は必要不可欠な場合に限定する。

（競争他社との情報交換・合意）

2. 競合他社との間で、価格、数量、販売地域、顧客の割り当て、顧客と取引する意向（受注意欲、入札参加意欲を含む。）の有無など競合他社と競争するうえで重要な事項について情報交換や合意を行わない。

（入札関係情報の不正入手）

3. 国、地方公共団体等の顧客が行う入札に参加するにあたり、談合が容易となる顧客の秘密情報や、顧客が希望する落札者に関する情報を入手したり、その提供を顧客に要求しない。

（競合他社との接触の記録・保管）

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

4. 競合他社と接触した場合は、その経緯、やり取りを適正に記録し、保管する。
(販売店・ライセンサーとその取引先との取引への介入)
5. 販売店やライセンサーがその取引先と行う取引について、価格、数量、販売地域、取引先、販売方法等を不当に制約しない。
(販売店等に対する不当な差別)
6. 価格、数量、支払条件、リベート等の取引条件、販売促進キャンペーンへの参加条件等について、販売店等を不当に差別しない。
(不当廉売)
7. 採算を度外視した不当な廉価で製品やサービスを販売しない。
(優越的地位の濫用)
8. 取引上の優位な立場を利用して、資材取引先、業務委託先、販売店等に不当な条件を押しつけない。
(不当表示)
9. 営業活動や宣伝広告において事実と異なる表示・表明や、誇大または根拠のない表示・表明を行わない。
(事前相談)
10. 競争法に関して疑問に思ったり、判断に迷った場合は、直ちに公正取引推進部門に相談する。

推進体制

競争法遵守

競争法を遵守するためには、販売、技術取引、資材調達などの会社の事業活動のさまざまな面での取り組みが必要です。当社では、これら各分野にかかわる複数の部門が協力・連携しながら競争法遵守を推進しています。具体的には、法務部と内部統制推進部を共同主管部門として、資材部門（資材調達関係）などが協力し、当社および国内子会社における競争法の遵守を推進しています。

贈収賄防止

当社では、贈収賄防止のために、法務部と内部統制推進部が共同主管部門となって、「贈収賄防止基本規程」の運用ならびに社内関係部門や国内子会社各社に対する「贈収賄防止基本規程」に関する指導、支援、指示および教育を行っています。また、贈賄の防止にあたっては、日常の業務におけるチェックが重要であるため、総務部（接待・贈答、寄付関係）、各ビジネスユニットの企画本部（営業経費関係）、資材部門（資材費関係）が各種ガイドラインを制定するとともに、各部門から申請のあった支出に問題がないかをチェックしています。

2015 年度の主な活動実績

トップメッセージ

公正取引推進のためには、まず、経営幹部の姿勢が重要です。当社では、年に1回「NEC ビジネスエシックス」の講演で社長が公正取引推進を含むコンプライアンスの徹底について全社員にメッセージを発信しています。また、執行役員や事業部長からも公正取引推進について継続的にメッセージを発信しています。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

継続的な Web 研修

公正取引に対する従業員の意識向上のためには、継続的な教育による啓発が欠かせません。2015 年度は、当社と国内外子会社の全役員および従業員を対象として、Web 研修で競争法遵守および贈収賄防止を含む公正取引教育を実施しました。また、当社と一部国内子会社の管理職や営業担当者を中心とした、公正取引に関わる集合教育を積極的に展開しました。

社内制度の見直し

2015 年度は、競争法違反防止および贈収賄防止のための社内制度の見直しを実施しました。

競争法違反防止への取り組み

競争法違反防止のために当社では、2011 年に「競合他社との接触に関する規程」を制定し、競合他社との不必要な接触を規制してきましたが、2014 年度および 2015 年度に公正取引委員会の立ち入り検査を受けたことをふまえ、制度の強化および明確化をはかりました。具体的には、競合他社との接触に関する事前相談事項の追加・整理を行い、官製談合に巻き込まれるリスクを軽減するための項目を追加しました。これにともない、規程名を「カルテル・入札談合等防止規程」に変更しました。また、本規程に関連して、事前相談を要する事項の詳細や、カルテル・談合を誘引された場合の対応方法、官製談合に巻き込まれないための留意事項などを記載した「カルテル・入札談合等防止規程マニュアル」を整備しました。

この制度は、グループ外に対して営業活動を実施している主な国内子会社にも導入しています。また、前述した「競争法遵守ポリシー」の一層の周知をはかるために、携帯が容易な名刺サイズの「競争法遵守ポリシーカード」を当社および国内の NEC グループ各社の全役員および全従業員に配付しています。

贈収賄防止への取り組み

贈収賄防止については、当社および国内外子会社で「贈収賄防止基本規程」を制定し、贈収賄防止の体制ならびに役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めています。また、本規程については、担当事業・業務の贈賄リスク評価、当社の事業運営のために起用する第三者のデューデリジェンス等、贈収賄を防止するために事業部門長が果たすべき役割および具体的方法について定める「事業部等のための贈収賄防止マニュアル」を制定しています。今回の見直しでは、最近の政府機関のガイダンスなどを踏まえ、制度の強化をはかるため、規程およびマニュアルを改正しています。

こうした取り組みにより、NEC グループでは、2015 年度において贈収賄防止に関し公表を要する重大な問題は発生していません。

目標と成果

新中期目標（2016～2018 年度）

当社および国内外子会社における競争法違反、贈収賄などの公正取引違反の撲滅

2016 年度の目標

1. 競争法違反および贈収賄の防止のため、継続的に教育を実施
2. 競争法違反および贈収賄の防止のための、事前相談・承認などの社内制度の運用の定着化を推進

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

事業継続

NEC は、情報通信技術による社会インフラの構築に長年携わっています。災害発生時には、社会インフラとしての通信ネットワークや交通、防衛、金融などの基幹システムをいち早く復旧することが望まれます。

そのため、NEC グループ全体で「事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）」を策定し、それを維持・改善するための「事業継続マネジメント（BCM: Business Continuity Management）」に積極的・計画的に取り組んでいます。

方針

NEC は災害発生時にも、自社の提供している情報通信システムを維持する社会的責任を重く受け止めており、一刻も早くお客さまのもとへ駆けつけ、社会インフラとしての情報通信の復旧に努めるとともに、早期に生産を再開して、災害の影響を最小限に食い止める必要があると考えています。そのためには、従業員の安全を確保し、複雑で高度化しているサプライチェーンを含めた供給責任を果たすことが求められます。

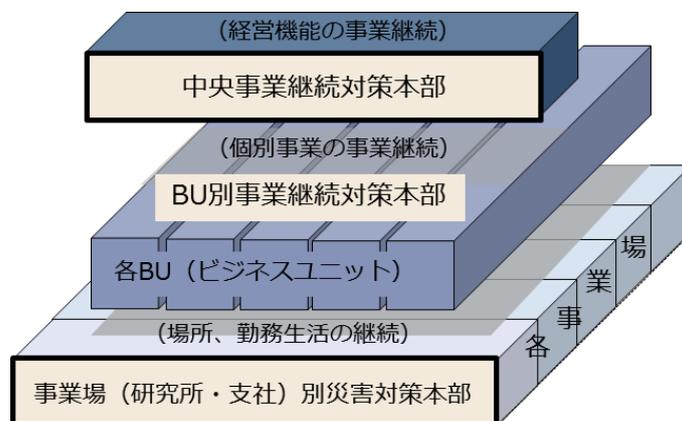
そこで NEC では、以下の 3 つを災害発生時の具体的な対応方針としています。

1. 従業員・構内作業員・来訪者の生命・安全を確保する。
2. NEC として求められる社会的責務の遂行（通信、公共インフラ、交通、防衛、金融等の基幹システムの維持・復旧）ができるように事業環境の速やかな復旧・整備を行う。
3. 事業停止から生じる経営ダメージを最小化する。

推進体制

NEC では、以下の 3 つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を行います。

- (1) 中央事業継続対策本部
経営機能の事業継続を司り、経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備を行う。
- (2) ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部
各事業の継続を司り、具体的な事業についての復旧活動（お客さま・事業の被災情報収集、要員の確保、資材・物流ルート確保、事業の復旧など）を行う。
- (3) 事業場（研究所・支社）別災害対策本部
勤務場所、勤務生活の継続を司り、勤務する場所の安全確保や安否確認、拠点インフラの早期復旧、勤務者等の生活支援、帰宅希望者の支援および地域との連携を行う。



NEC の災害対策・事業継続の体制

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部は、平時において「事業継続計画（BCP）全体統括責任者」のもとで、事業継続管理システム（BCMS）を運用する「BCP 作成担当者」と、訓練・災害発生時に活動する「対策本部長（原則、BCP 全体統括責任者）」「事務局」「事業継続担当チーム」により事業継続を推進しています。

2015 年度の主な活動実績

防災、事業継続に関する訓練

NEC グループでは、従業員一人ひとりが自分で考え、行動できるよう、さまざまな防災・事業継続に関する訓練・研修を 9 月、11 月、1 月、3 月に実施しています。

全員参加型訓練、事業継続ウォークスルー（9 月、1 月）

NEC グループでは、毎年 9 月と 1 月に全員参加型の事業継続訓練を実施しています。そのうち 1 回は、実施日時を公表しないブラインド型訓練で、発災情報を覚知した場所で適切な行動がとれるかどうかの行動様式確認訓練です。

2015 年 9 月には、41 社、約 7 万人が参加して一斉訓練を実施しました。

参加した人数は、例年に比べて 8 割程度にとどまりましたが、これは、訓練当日が茨城県常総市で破堤・洪水が発生したためです。一方で実際の災害対策を続けながら、もう一方で訓練を行うということになりました。こうしたケースは初めてでしたが、訓練を実施するか、災害時対応に切り替えるかは各部門が独自に判断し、自律的に対応することができました。

9 月に参加できなかった部門や関連会社は、1 月に実施した日時特定型の訓練で、自分自身や家族との情報共有の行動様式を確認しました。

世界津波の日の津波防災行動研修（11 月 5 日）

世界津波の日に制定された 11 月 5 日前後に、NEC グループの津波被災懸念拠点を対象に、2015 年は 3 地域 13 拠点で、その地域に懸念される津波被災状況を確認し、最悪な事態に自分たちはどのように備え、どのような行動をとるか、お客さま目線、お取引先目線を考慮しながら対応策を検討する訓練を実施しました。

また同時に、津波懸念地域に所在する NEC グループ外の資材調達先と連携した情報共有訓練も実施しました。

本日のご説明会 内容

1. 和歌山支店での説明会実施の概要
2. 開催趣旨、成果物
3. 地震、津波と地域の危険性
4. 災害時の行動について
5. NEC の対応
6. 支店、営業所、保守センター
7. まとめ、皆様へのお問い合わせ



研修内容と研修風景



津波浸水図

震災を後世に語り継ぐためのフォーラム(2016 年 3 月 16 日)

阪神大震災以降つづいてきた訓練がちょうど 50 回の節目にあたることと、東日本大震災から 5 年目にあたることから、2016 年 3 月 16 日に「震災を後世に語り継ぐフォーラム」を実施しました。

役員、BU 長、企画本部長、事業部長クラスならびに NEC グループ各社の社長が参加して、NEC のルールの再確認や、日常業務に防災・事業継続を織り込むことを再度確認しました。当日は、当時被災地で奮闘した営業代表、製造現場代表、また自治体、他社経営者から「被災時、非常時におけるリーダーシップ」というテーマで講演していただきました。また、東日本大震災で NEC グループ各社員が被災地で実施した活動も紹介しました。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

このフォーラムで紹介された6つのコンテンツは、DVD 化するとともに耳の不自由な方にもご覧いただけるよう字幕をつけて全社に配信し、視聴可能にする予定です。また、この日のフォーラムは、海外の NEC 拠点、グループ企業からも関心が高いため、英語の字幕をつけて 2016 年度上期に配信する予定です。



ホテル観洋の女将、阿部氏による講演



会場は事業部長、各社社長で満席



経営トップも講演に聞き入る

家族の防災も考えた防災 Web 研修

NEC では、災害発生時、従業員や従業員の家族の命を第一に考えています。そのため、家族も含めて災害時に生き残るための訓練を防災 Web 研修として実施しています。

2015 年度は、自宅で就寝中に震度 6 強の地震が発生したという想定で、無事に脱出できるかの行動シミュレーションを行い、被害を最小限にするためにはどのような事前準備をすればよいかを考える研修を実施しました。また、従業員の家族も参加できるように、自宅からもアクセスできる研修としました。



夜間就寝中に自宅で被災する行動シミュレーション
(行動に失敗すると、誤った選択をした箇所から再スタートができる)

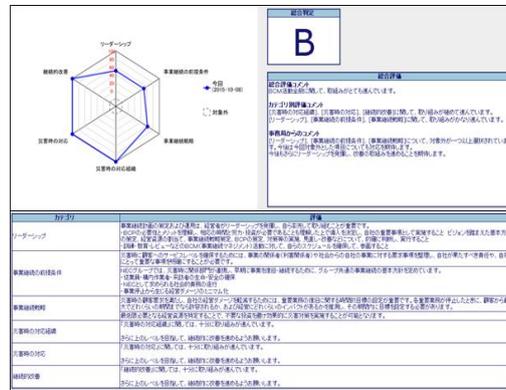
31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

海外における取り組み

NEC では、すべての海外現地法人に対して、情報エスカレーションルールの徹底や災害時の連絡責任者を定めることにより、グローバル 5 極体制で海外子会社の被災状況を速やかに把握できる仕組みを構築しています。さらに、主要な海外現地法人については、国や地域ごとに想定されるリスクに応じて BCP を策定しています。

また、中央事業継続対策本部での初動における情報収集・分析の効率化を実現するためのシステムも構築し、2012 年度から年 2 回、すべての海外現地法人を対象とした情報エスカレーション訓練を実施し、災害等が発生しても被害を最小限に抑えて、迅速に事業が再開できるよう備えています。

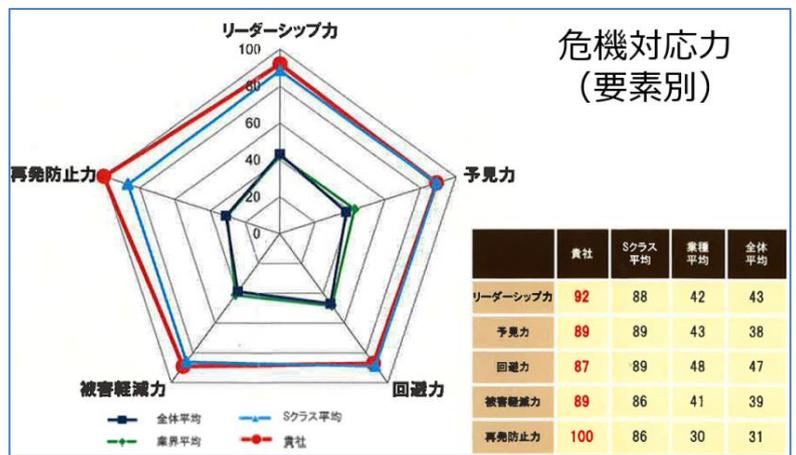
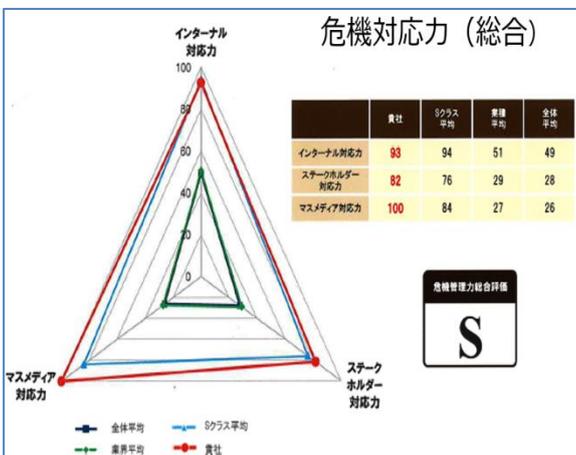
2015 年度からは、各社の災害対応・事業継続についてセルフチェックする仕組みを導入し、各社が策定した事業継続の実効性やレベルを「見える化」しました。



危機管理能力 総合評価 S ランクを獲得

NEC は、東京大学大学院総合防災情報研究センターと企業広報戦略研究所が共同で実施した 2015 年の企業危機管理評価で、S ランクを獲得しました。この調査は、企業の危機対応力をインターナル、ステークホルダー、マスメディアの 3 軸ではかるものであり、同時に危機管理に関してはリーダーシップ力、予見力、回避力、被害軽減力、再発防止力の 5 軸で分析するものです。

企業の「危機管理能力」調査結果を公開



31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

国連 WFP から感謝状

NEC は、消費期限が切れた災害備蓄食糧を、莫大な費用をかけて廃棄していた方法を見直し、2010 年度から社員参加型の地域社会貢献活動である「NEC Make a Difference Drive」の一環として、消費期限が残り半年となった災害備蓄食糧を社内食堂・売店で提供・販売し、その売り上げの一部を、国連 WFP の「学校給食プログラム」をとおして、世界の飢餓地域に寄付しています。(2012 年度、2013 年度については、東日本大震災支援物資として利用したため、寄付実績はありません)。

この地球環境への配慮、社会貢献およびコスト削減を同時に実現する先進的取り組みに対し、2016 年 2 月に国連 WFP から感謝状が授与されました。

▶ 社員参加型社会貢献活動に対して国連 WFP から感謝状 ～災害用備蓄米を寄付金にかえ WFP 学校給食プログラムを継続支援～ (プレスリリース)



WFP 国連世界食糧計画 アンダーソン日本事務所代表 (左) と NEC 牧原執行役員 (当時、右)

ISO22301 の認証をバリューチェーンで取得

NEC では、災害時にも各部門が自律的に、また有機的に復旧活動ができるよう、会社全体のみならず、部門ごと、事業ごとに BCMS を構築しています。これが国際的にも通用するよう、国際規格 ISO22301 を、通信キャリア、システム、データセンターなど 42 の事業分野で認証取得しています。これは国内企業で最多の取得数です。

取得している認証の業務関連分野は、設計、システム構築から製造、保守まで多岐にわたるバリューチェーンで、一貫した ISO 認証を取得しています。



「ISO 22301」第三者認証

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

NEC グループとして事業継続に関する ISO 認証を取得するとともに、その考え方に基づいた実効性ある BCM 活動を定着させる。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. PDCA による BCMS のさらなるブラッシュアップ	・災害時の現有経営資源を念頭に置いた行動計画書、復旧計画書を作成しました。	○
2. 海外各社・各部門の BCM レベルチェックの実施	・海外各社に実施しました。 ・2016 年度以降も継続的に実施することで、より高い BCMS を実現します。	◎

新中期目標 (2016～2018 年度)

1. 自部門の事業継続のレベルの“見える化”をはかる。
2. 各拠点における最大災害リスク・パンデミックリスクを念頭に置いたさまざまな訓練、研修の実施とそれらを通じた災害時に自律的に行動できる従業員のさらなる育成を行う。

2016 年度の目標

1. 津波被災懸念地域の行動手順書の作成および研修の実施	南海トラフ地域以外の津波被災懸念地域における行動手順書を作成する。
2. ISMS (Information Security Management System : 情報セキュリティマネジメントシステム) の成熟度モデルを BCMS に適用した“見える化”の実施	プロトタイプを各部門に実施し、現状把握と監査の推進をはかる。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

情報セキュリティ

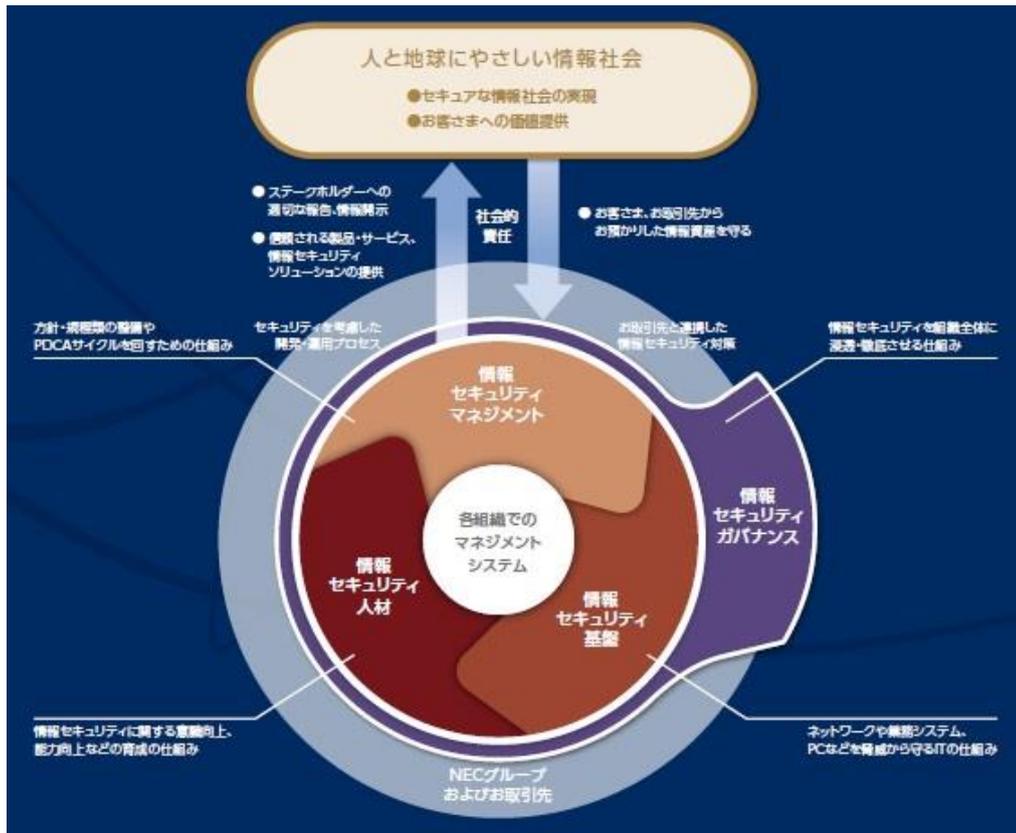
NEC は、より良い商品やサービスを提供し社会の発展に寄与するために、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産や当社の情報資産を守ることが責務であると考え、それを「情報セキュリティ基本方針」として定めています。

▶ NEC 情報セキュリティ基本方針

方針

NEC グループは、「情報セキュリティ推進フレームワーク」を確立し、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産を守り、信頼される製品・サービス・情報セキュリティソリューションの提供、ステークホルダーへの適切な報告・情報開示を通じて、セキュアな情報社会を実現しお客さまへ価値を提供します。

情報資産を守るための情報セキュリティの取り組みとしては、「情報セキュリティマネジメント」「情報セキュリティ基盤」「情報セキュリティ人材」「情報セキュリティガバナンス」の4つの要素を組み合わせることにより、総合的かつ多層的に情報セキュリティの維持・向上をはかっています。



情報セキュリティ推進フレームワーク

▶ 情報セキュリティ報告書

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

推進体制

NEC グループの情報セキュリティ推進体制は、情報セキュリティ戦略会議とその下部組織、および各組織の推進体制で構成されています。「情報セキュリティ戦略会議」は、CISO（チーフインフォメーションセキュリティオフィサー）が議長を務め、サイバーセキュリティリスクを含む、情報セキュリティリスクに対応するため、「情報セキュリティ施策の審議・評価・改善」「重大事故の原因究明と再発防止策の方向付け」「情報セキュリティビジネスへの成果活用」などの審議を行います。下部組織である3つの推進会議やワーキンググループは、国内、海外、お取引先、セキュア開発・運用に関する「推進計画、実行施策に関する討議・調整、指示事項の徹底、施策進捗管理」などを行います。

各組織の情報セキュリティ管理責任者は、主管するグループ会社も含めて情報セキュリティに関する一義的な管理責任を負い、組織内へのルールの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検、見直し、改善などを継続的に実施し情報セキュリティの維持・向上をはかっています。

情報セキュリティ推進体制



2015 年度の主な活動実績

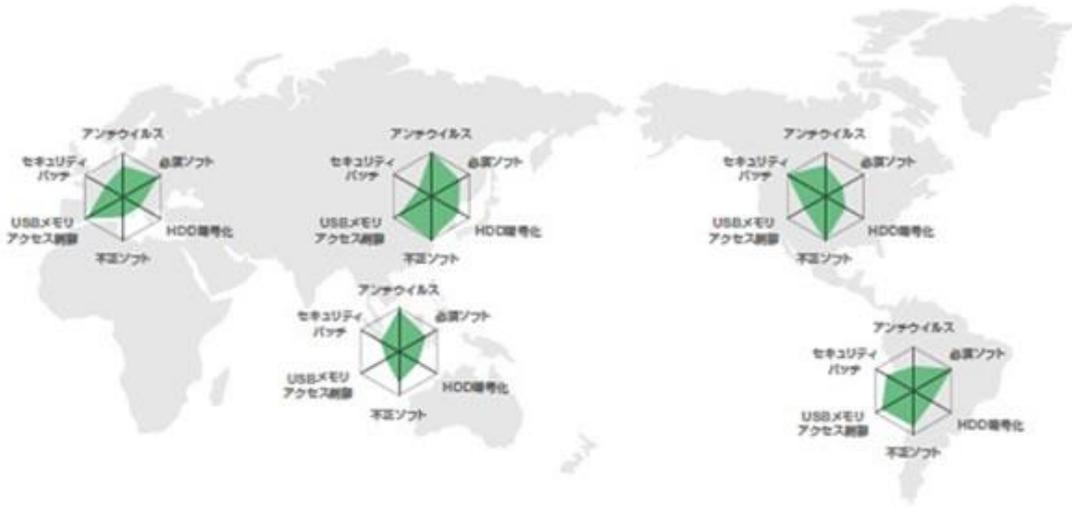
グローバル情報セキュリティインフラの強化

海外現地法人向けに、PC の情報セキュリティ対策状況（セキュリティパッチの適用、マルウェア対策、PC の暗号化など）を“見える化”(*注 1)し、統合管理が可能なセキュリティ対策基盤の整備をグローバルに完了しました。

APAC 地域の一部の海外現地法人および南米地域については、PC・サーバの脆弱性対策強化やインシデントレスポンスの効率化を目的としたサイバー攻撃対策強化システム（GCAPS：Global Cyber Attack Protection System）を今後導入する方向で調整を開始しました。

*注 1: “見える化”とは、各現地法人の情報セキュリティ対策状況（例：セキュリティパッチの適用状況、PC の暗号化対策の実施率など）を定量的に確認することができる仕組みのことです。経営システム本部、各地域統括会社、および現地法人の情報セキュリティ管理者がこの情報を確認し、具体的な情報セキュリティ対策をより推進していくためのものです。

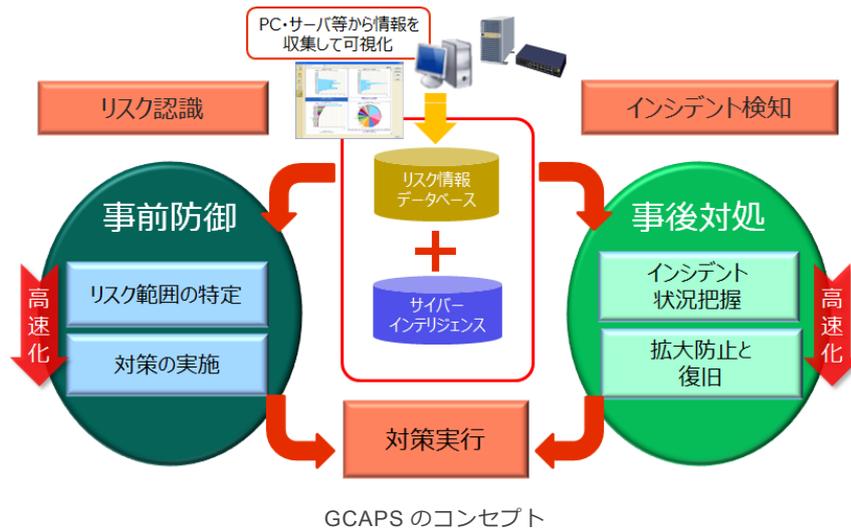
31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		



“見える化”の例（地域別情報セキュリティ実施状況サマリ）
ここに掲載されているグラフは仮のデータで、実態とは無関係のものです。

サイバー攻撃対策強化

特定の企業・組織を狙い撃ちする標的型攻撃が年々高度化、巧妙化しており、これに対抗するために、国内の NEC グループに展開するサイバー攻撃対策強化システム（GCAPS）を開発しました。この GCAPS は、イントラネット内の脆弱な個所をあらかじめ特定して積極的に対処する仕組み（プロアクティブな予防対応）と、イントラネット内の攻撃状況を迅速に把握して侵入拡大防止・復旧を迅速に行うインシデントレスポンスの仕組み（迅速な CSIRT <Computer Security Incident Response Team> 活動）を提供します。なお 2016 年度には、GCAPS を国内 NEC グループに展開する予定です。



GCAPS のコンセプト

また、インシデントレスポンスの対応要員（CSIRT）の技術力向上のため、演習や訓練、NEC 内のセキュリティコンテスト（CTF : Capture The Flag）なども実施しました。従業員に、不審なメールへの“気づき”を与える標的型攻撃訓練も前年度と同様に実施しました。

さらに、サイバー攻撃対策（未知のマルウェア検知、ログ・パケット分析、CSIRT 体制確立）のグローバル展開を、APAC 地域

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

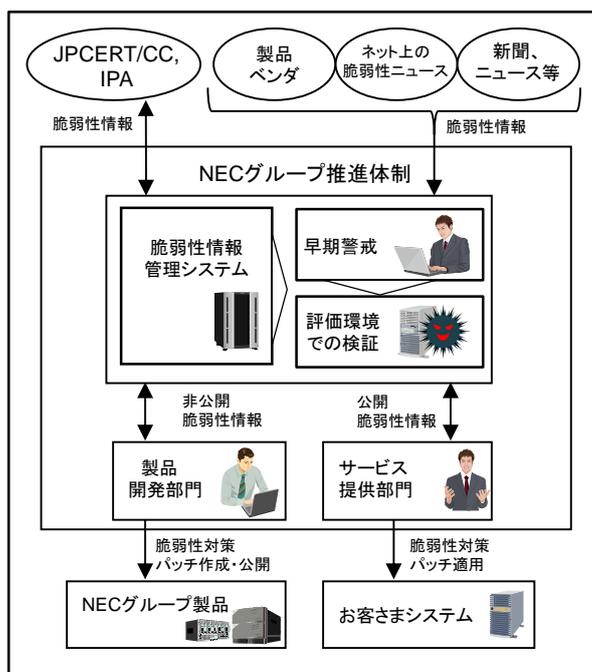
および海外研究所から開始しました。今後は、展開地域の拡大と海外現地法人における CSIRT 体制の整備を進めていきます。

セキュア開発・運用の推進強化

開発プロジェクトの現場における脆弱性情報への対応の負担軽減を目的として、お客さまシステムに関連する脆弱性情報に対する修正パッチの動作やシステムへの影響を検証するサービスの運用を開始しました。現在、検証結果を NEC 内で情報共有することで、各業務プロジェクトで脆弱性対策を確実に実施しています。

また、2015 年に経済産業省と IPA（独立行政法人情報処理推進機構）から発行された「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づいた、お客さまシステム提案を支援するコンテンツ（同経営ガイドラインに適合するための実装ガイド等）を発行しました。今後、現場の業務プロジェクトにおいて、同コンテンツを活用することで、ビジネス拡大をはかっていきます。

さらに、グローバル展開の推進強化を目的に、海外案件の受注前審査におけるセキュリティ機能の確認や、脆弱性診断ツールの貸し出しサービス提供の仕組みを準備しました。今後、APAC 地域に先行して水平展開し、他地域への拡大や審査要員のスキルアップをはかっていきます。



脆弱性対応推進体制

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

モニタリング・改善

情報セキュリティ点検の実施

NEC では、情報セキュリティ点検活動により、セキュリティ対策の実施状況を確認し、改善計画を立案・実行する活動を継続して実施しています。

2015 年度は、国内グループ会社 62 社において情報セキュリティ点検を実施しました。一般従業員と各施策の管理者を対象に、対策の実施状況を確認する個人単位の役割別点検（個人点検）を実施し、実態を正しく把握することで有効性を高める改善を行いました。

こうした継続的な活動により、情報セキュリティ対策の実施状況は NEC グループ全体として、着実に改善されています。しかし、一部の対策については、依然として改善の余地があるものも散見されますので、これらの対策についての実施徹底を NEC グループ内に注意喚起しました。

海外現地法人についても 40 社で個人点検を実施し、対策状況をきめ細かく把握するとともに意識や認知度の向上をはかりました。

お取引先の点検

「NEC グループ お取引先様向け情報セキュリティ基準」や「お客様対応作業における遵守事項」などに基づき、お取引先の情報セキュリティ対策の実施状況を点検・評価（訪問点検、書類点検）し、結果をお取引先にフィードバックして改善の徹底をはかりました。

2015 年度は、書類点検を約 1,600 社、訪問点検を約 100 社に対して実施しました。

継続的な活動により、お取引先の情報セキュリティ対策の実施状況は着実に改善されています。しかし、一部の対策については、他の対策に比べ、実施率が低いものが依然として存在しますので、これらの対策の実施徹底をお取引先に依頼しました。

お客さまへの提供製品・システムにおけるセキュリティ対策状況の点検

NEC グループのお客さま対応案件のセキュリティ対策推進状況を“見える化”するシステムの利用促進により、セキュア開発あるいは運用・保守の対策が不十分な案件を特定し、問題案件の改善促進を継続して実施しました。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

社会基盤に欠かせない情報通信技術を提供するグローバル企業として、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産および当社の情報資産を守るとともに、より安全で安心な信頼される製品・サービス、ソリューションを提供することで社会に貢献する。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. グローバル情報セキュリティインフラの強化 ・ 海外現地法人における情報セキュリティレベルを日本と同等に向上させる。	・ 海外現地法人向けの情報セキュリティルールの改訂と展開に加え、各海外現地法人の情報セキュリティ対策の実態（デバイス制御やスマートデバイスの利用実態）を把握し、改善を指示しました。 ・ APAC、南米の一部の地域について、サイバー攻撃対策強化システム（GCAPS）の導入の調整を開始しました。	○
2. サイバー攻撃対策の強化 ・ 高度化、巧妙化する最新のサイバー攻撃に対抗できる次世代セキュリティ管理基盤の構築、展開 ・ ネットワーク可視化による CSIRT の高度化、効率化の正式運用開始 ・ グローバルサイバー攻撃対策強化（特に、APAC 地域への機能提供と海外現法要員の強化）	・ 最新のサイバー攻撃に対抗する GCAPS を国内 NEC グループ内へ展開するための開発を行いました。 ・ CSIRT 要員の技術向上のためのさまざまな活動（演習、訓練、社内 CTF 等）を実施しました。 ・ サイバー攻撃対策（未知のマルウェア検知、ログ・パケット分析、CSIRT 体制確立）のグローバル展開を、APAC および海外研究所から開始しました。	◎
3. セキュア開発・運用の推進強化 ・ セキュリティ検証/脆弱性診断サービスによる現場案件での負担軽減 ・ お客さまへのセキュア開発提案促進によるビジネス拡大 ・ グローバル展開の推進強化	・ お客さまのシステムに関するセキュリティパッチ検証サービスの運用を開始し、現場案件で検証結果の活用と、脆弱性対策の実施を徹底しました。 ・ 「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づいた、お客さまシステム提案を支援するコンテンツを発行しました。 ・ 海外案件の受注前審査でのセキュリティ機能確認や、脆弱性診断ツール貸出サービス提供の仕組みを準備しました。	◎

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

新中期目標（2016～2018 年度）

社会基盤に欠かせない情報通信技術を提供するグローバル企業として、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産および当社の情報資産を守るとともに、より安全で安心な信頼される製品・サービス、ソリューションを提供することで社会に貢献する。また、今後ますます巧妙化、高度化が予測されるサイバー攻撃に対抗するための仕組みの構築と人材育成のグローバル展開を加速する。

2016 年度の目標

1. サイバー攻撃対策の強化（国内、海外）
 - ・巧妙化・高度化するサイバー攻撃への対策強化として、GCAPS の国内展開と、サイバー攻撃対策の海外展開拡大をはかる。
2. グローバルセキュリティインフラの強化
 - ・海外現地法人における情報セキュリティレベルを日本と同等に向上させる。
3. セキュア開発・運用の推進強化
 - ・セキュアな製品・システム・サービスをお客さまへ効率的に提供するための仕組みを現場案件に適用するとともに、現場へ浸透させるためのリーダ育成を行い、ビジネス拡大をはかる。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

個人情報保護

個人情報とは、特定個人の識別情報であり、番号などの識別子単体の情報もこれに該当します。当社は、個人番号を含む個人情報を適切に保護することが当社の社会的責務と考え、独自の個人情報保護方針を定め、これを実行し、かつ、維持しています。また、関連法令に示された個人情報の保護だけでなく、プライバシーに関わる情報についても配慮した事業活動を行っています。

方針

当社は、事業活動を通じてお預かりしたお客さま、株主・投資家、お取引先、従業員などの個人情報を適切に保護することが当社の大きな社会的責務と考え、この考え方を、2000年7月に「NEC 個人情報保護方針」として規定しました。

▶ NEC 個人情報保護方針

さらに、個人情報保護推進体制を構築し、2004年には「個人情報保護法」ならびに「JIS Q 15001」に準拠した「個人情報保護マネジメントシステム」を確立して、お客さまからの信頼を獲得し、個人情報を取り扱うシステムに関するさまざまな課題の解決に努めています。

また、NECは2005年10月に「プライバシーマーク」を取得し、2015年10月にはプライバシーマークの認証を更新しました。NECグループでは、2016年3月末時点で29社がプライバシーマークを取得済みです。

これからも、NECグループ会社と連携して個人情報保護に取り組み、マネジメントシステムの継続的改善に努めていきます。



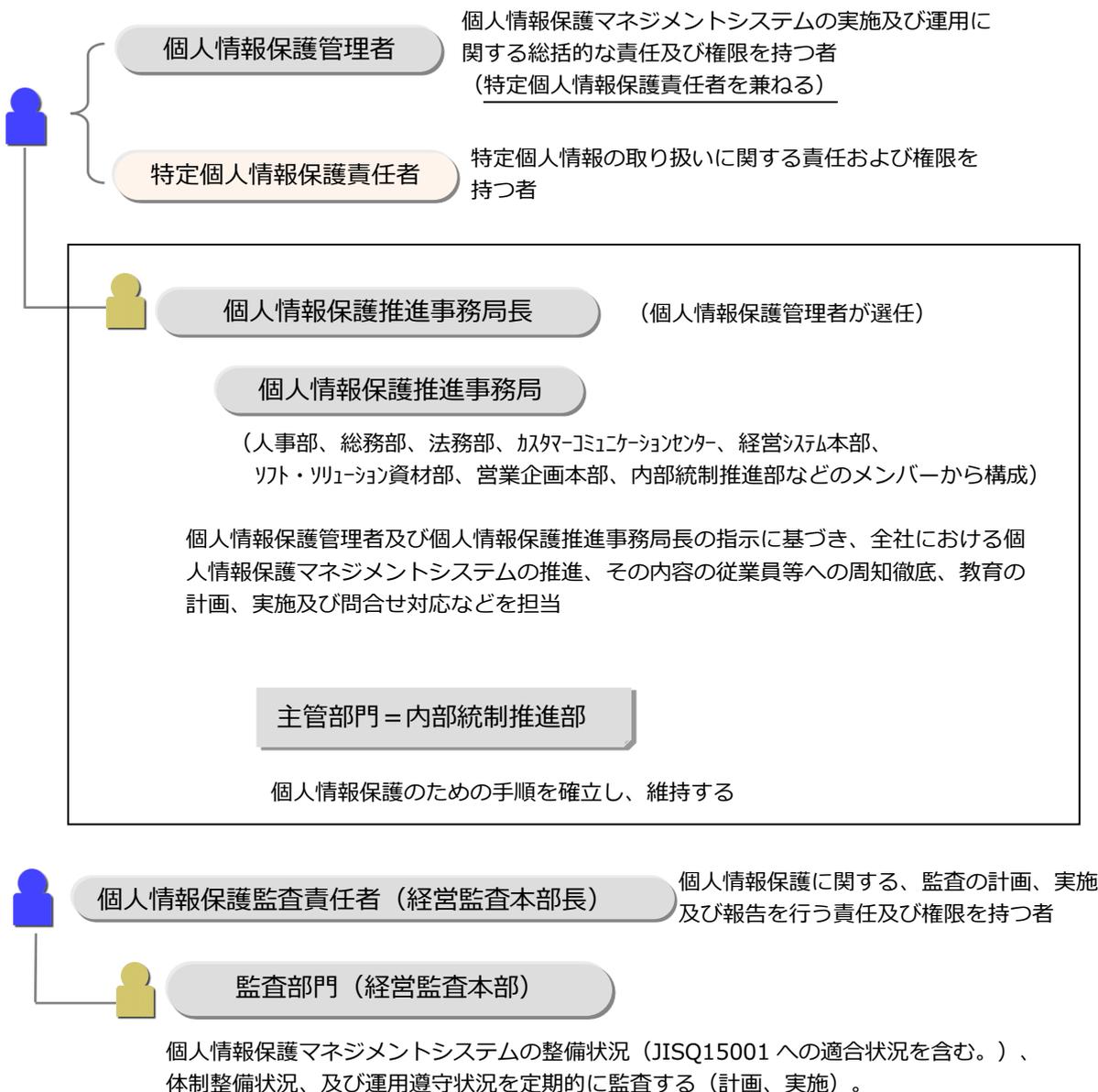
☐ プライバシーマーク制度推進体制

当社では、「個人情報保護マネジメントシステム」の運用に関する総括的な責任者として、各部門の個人情報保護の主管部門長が「個人情報保護管理者」を務めています。さらに、個人情報保護法よりも厳格な番号法に対応するために、マイナンバーに関する対応についても、特定個人情報保護責任者としての役割を追加しています。そして、その個人情報保護管理者が選任した「個人情報保護推進事務局長」をリーダーとして、内部統制推進部顧客情報セキュリティ室が中心となって、NECグループ全体の個人情報保護の推進に取り組んでいます。

また、経営監査本部長を「個人情報保護監査責任者」として、「JIS Q 15001」に規定されている個人情報保護に関する内部監査を定期的実施しています。各事業部門では、部門長を責任者として、取り扱う個人情報ごとに取扱責任者や取扱担当者を置き、個人情報を取り扱っている現場への個人情報保護の周知徹底をはかっています。そして、各部門単位で「個人情報保護推進者」を任命し、管理体制を確立して運用しています。

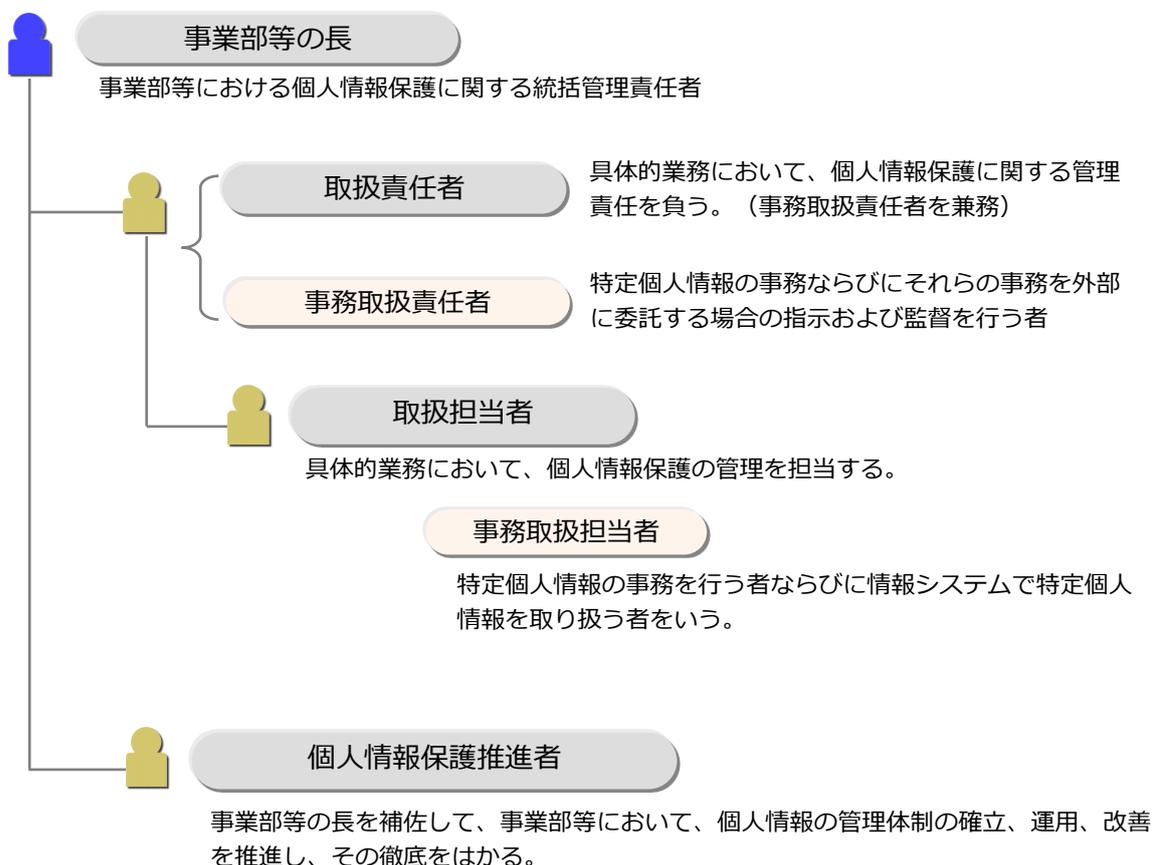
31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

全社の管理体制



31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

事業部等の管理体制



国内グループ会社においては、2005年4月の個人情報保護法、さらに、2015年10月番号法の全面施行にあわせて同等の体制を構築し、個人情報保護を推進しています。また、海外グループ会社においても、各国の法制度を遵守することにより個人情報保護の推進に取り組んでいます。

個人情報の漏えいなどの緊急時における対応

NECでは、国内外のグループ会社における個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故の発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整備しています。万が一、事件・事故が発生した場合には、標準化した手続きに従って対応します。また、個人情報に関連した事件・事故、またはそのリスクのある事案が発生した場合には、まず当事者や発見者が、各部門の責任者ならびに情報セキュリティインシデント対応窓口へ報告します。報告を受けた窓口部門は、関連する法令・省庁指針等に従い、本人の権利、利益の侵害リスクを勘案したうえで、個人情報保護推進事務局を構成する関連部門と連携して対処します。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

2015 年度の主な活動実績

個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護マネジメントシステムを運用するために、「NEC グループ企業行動憲章」および「NEC グループ行動規範」に基づいた「NEC 個人情報保護方針」、ならびに「個人情報保護規程」を NEC グループの共通ルールとして制定しています。NEC グループ各社が、自律的に PDCA サイクルを回すことで、個人情報の適切な管理につなげていこうと考えています。

個人情報保護に関する教育

NEC では、以下のような階層別教育を実施しています。

1. 全従業員向け教育（国内 NEC グループ会社向け）

国内 NEC グループ会社の役員および従業員を対象に、毎年 1 回、情報セキュリティ教育と合わせた個人情報保護教育を Web 研修で実施しています。2015 年度も全対象者の教育修了率 100%を達成しました。また、マイナンバーに関する Web 研修も別途、国内 NEC グループ会社の役員および従業員を対象に実施しました。

2. 推進者向け教育（国内 NEC グループ会社向け）

個人情報保護推進の役割を担う情報セキュリティ推進者向けの集合教育を、2015 年度は 4 回実施しました。

3. 新入社員・転入社員向け研修

2015 年度は導入教育用として個人情報保護の小冊子を作成し、新入社員・転入社員向けに配付して、新入社員・転入社員研修を実施しました。また、事故発生部門からの要望がある場合や、個人情報保護推進事務局が必要と判断した場合には、適宜、グループ会社単位あるいは事業部門単位で啓発教育を実施しています。

個人情報の管理（NEC グループにおける取り組み）

NEC では、各個人情報を台帳管理し、管理状況を「見える化」する「個人情報管理台帳システム」を構築しています。

さらに、標準手順を文書化し、NEC グループ全体で個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。必要に応じて、各事業部門単位、個人情報単位での運用ルールを制定し、これを徹底しています。

また、個人情報を含む情報全般のセキュリティに関する意識の向上を目的に、「お客様対応作業及び企業秘密取り扱いの遵守事項」を定め、NEC グループの全従業員を対象に毎年「電子誓約」をするよう求めています。

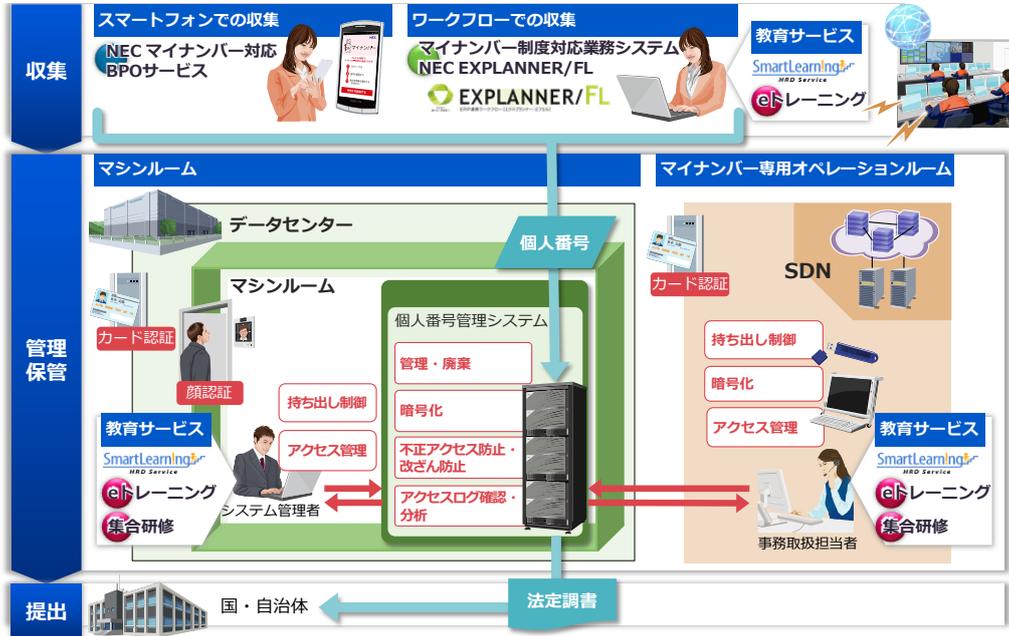
このような取り組みの結果、2015 年度には個人情報の紛失・流失・漏えい等の事件・事故は発生していません。また、主管官庁である経済産業省やその他の第三者機関から、顧客のプライバシー侵害に関する苦情等も寄せられていません。

個人情報の管理（お客さま/お取引先向けの取り組み）

NEC では、個人情報を取り扱う業務を委託する際には、委託先に対しても NEC グループと同様の個人情報保護に関する適切な運用を依頼しています。また、NEC グループの業務に従事するお取引先のみならず、お客様対応作業における「お客様対応作業における遵守事項」に関する誓約書を提出いただき、Web による定期的な確認テストも実施して、個人情報保護の推進を依頼しています。このような取り組みの結果、委託先においても、2015 年度には個人情報の紛失・流失・漏えい等の事件・事故は発生していません。

マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）は、社会保障や税の給付と負担の公平性がはかれ、行政機関に提出する添付書類などが不要になるなど、手続きの効率性・透明性を高めた行政サービスを受けることが可能となるものですが、マイナンバーは特定個人情報として、慎重に取り扱う必要があります。したがって、セキュリティを確保した運用のために、アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止等の技術的対策を実施するとともに、各システムにおけるプライバシー保護対策が十分なレベルになるよう取り組んでいます。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		



NECグループのマイナンバー制度対応システムの全体像

また、NECでは、マイナンバーの収集から管理・保管、提出に至る業務プロセスをトータルに実施するシステムを、既存のソリューション・要素技術の活用により構築しました。さらに、マイナンバー制度対応において不可欠な従業員教育のためのWeb研修などを整備し、グループ会社も含めて実施しました。その結果、マイナンバー制度に対応できる標準化・集約化された業務プロセスとそれを支えるシステムの提供が可能になりました。

マイナンバー制度への対応を検討中のお客さまに向けて、我々が試行錯誤を繰り返しながら培ってきた有形無形のノウハウを、ソリューションとして提供可能な体制を構築しました。今後もNECでは、実際にマイナンバーの運用を行っていく中で、新たに直面するさまざまな課題を着実にクリアし、そこで得られた知見を適宜、お客さま向けソリューションのさらなるブラッシュアップへ向けて活かしていく予定です。

モニタリング・改善

NECグループでは、各種の点検活動を通じて自動的にPDCAサイクルを回し、個人情報を適切に管理しています。また、JIS Q15001の内部監査チェック項目に基づいて定期的に内部監査を実施しています。さらにマイナンバーを取り扱う業務については、国の安全管理細則に基づき作成した安全管理措置チェックシートや再委託時のセルフチェックシートを使って、取り扱い部門、委託先のモニタリングを実施しています。

1. 情報セキュリティ対策の運用の確認

NECグループでは、年1回、各従業員における情報セキュリティ施策の実施状況を確認し、不備があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行する活動を実施しています。

2. 個人情報の管理状況の確認

NECグループでは、各組織で管理しているそれぞれの個人情報について、管理状況の見直しを年1回以上実施しており、「個人情報管理台帳システム」に登録された管理票の見直しを実施しています。管理レベルが高い個人情報（マイナンバー含む）については、システムによって定期的に点検を行います（半期に1回）。

3. 緊急時運用の確認

万一、個人情報の紛失・流出・漏えい等の事件・事故が発生した場合には、随時、上記の運用の再確認を実施します。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

お客さま、お取引先からお預かりした個人情報および当社の従業員情報を守り、個人情報保護対策を実施し、より安全で安心な信頼される製品・サービス、ソリューションを提供することで社会に貢献する。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. 国内グループ会社の統廃合に合わせた個人情報保護マネジメントシステムの再構築 ・標準ルールの見直しならびに実施基準の改訂	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社統廃合にともなう個人情報保護のマニュアルの見直しを行いました。 個人情報保護のすべてのマニュアルにマイナンバー保護に関する対応事項を追記しました。 	◎
2. NEC 個人情報保護管理基準の見直しによるマイナンバー制度への実務対応 ・個人情報保護法および関係省庁ガイドライン改正にともなうルールの見直し ・NEC グループにおける運用の徹底、支援	<ul style="list-style-type: none"> マイナンバー追加にともない個人情報保護のマニュアル等の改訂、新規作成を行いました。 NEC グループ会社に対し、標準業務プロセスの徹底と各社へ規程の雛形提供、相談対応、教育の実施、支援を行いました。 	◎
3. 個人情報保護のグローバル展開の拡充 ・個人情報保護に関する教育の実施、情報発信の強化 ・各地域における個人情報保護の運用徹底、支援	<ul style="list-style-type: none"> Web 教育の中に個人情報保護のコンテンツを追加しました。 各国の個人情報保護法の動向について、各地域の法務部門長との情報共有をはかりました。 	◎

新中期目標（2016～2018 年度）（2016 年度の目標含む）

お客さま、お取引先からお預かりした個人情報および当社の従業員情報を守り、個人情報保護対策を実施し、より安全で安心な信頼される製品・サービス、ソリューションを提供することで社会に貢献する。2016 年度から 18 年度まで主に以下 3 点について対応し、実施する。

1. 個人情報保護のグローバルな対応	海外の法令について、現地法人と連携し対応海外現地法人、海外協力会社への遵守事項の誓約、2016 年度からアジア圏中心に拡充
2. 個人情報保護（マイナンバー含む）の法令改正対応	国内外の法令改正にともなう社内ルールを 2016 年度から検討、2017 年度再整備、周知、2018 年度、再度周知徹底
3. 個人情報保護マネジメントシステムの再構築	マイナンバー制度の運用実施状況のモニタリング実施現場の改善、指導を 2016 年度から毎年実施

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

サプライチェーンマネジメント

“取引先と一体となった責任ある調達”は、世界共通の課題と認識されており、2015 年の「G7 エルマウ・サミット首脳宣言」でも「責任あるサプライチェーン」として言及されています。CSR 経営を実践するには、自社内でのリスク管理・コンプライアンスを徹底し、社会から信頼される活動を持続的に行うことだけでなく、サプライチェーンを構成するお取引先との協力関係の構築も不可欠です。

NEC では、持続可能な発展に向け、お取引先にも各種ポリシーやガイドラインを示したうえで、長期的な視点でのパートナーシップを深める努力を続けています。

方針



NEC では、社会的責任の国際ガイドライン規格 ISO26000 に基づく CSR 経営のもとで「NEC グループ調達基本方針」を策定し、CSR に関する社内統制およびお取引先への展開をはかっています。特に購買倫理などの社内統制に関しては、「資材取引に関する基本規程」を制定して、すべての従業員に対して規程遵守を徹底しています。さらに、調達に関する内部統制を強化するために、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定し、定期的な教育を行うことで資材調達関係者に周知徹底しています。また、お取引先と協働で CSR 推進活動を行うために「サプライチェーン CSR ガイドライン」を策定し、相互理解を深めながら着実な成果が上がるよう、長期的な視点でパートナーシップを深める努力を続けています。

また、上記の方針やガイドラインをベースに、「6つの重点リスク」を軸として、契約、周知徹底、書面確認、現地監査の各段階での取り組みを推進しています。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

現地監査

- ・人権、労働、安全衛生、環境、情報セキュリティ

書面確認

- ・紛争鉱物調査（CMRT）
- ・情報セキュリティ対応力

周知徹底

- ・戦略パートナーに対する方針説明（年1回）
- ・全国12ヶ所を巡回する施策説明会

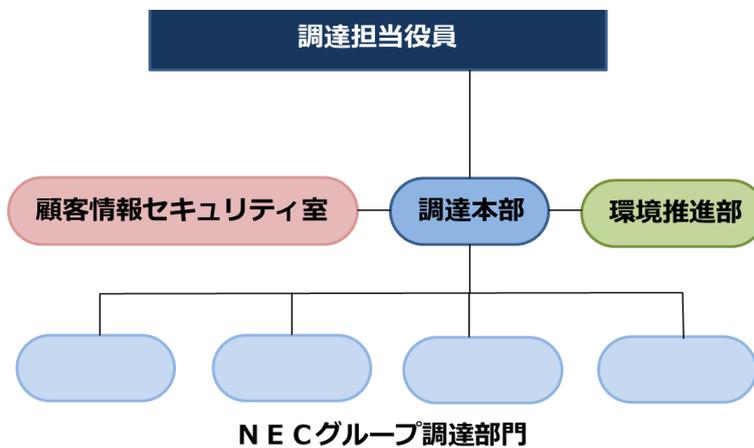
契 約

- ・基本契約書、覚書の締結
- ・環境と安全管理に関する宣言書の取得

「6つの重点リスク」を軸とした取り組み

推進体制

調達担当役員のもと、調達本部が関連する主管部門などと連携し、推進しています。



31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

2015 年度の主な活動実績

お取引先における CSR の実地診断

2012 年度から、人権や労働安全衛生の領域に焦点を当てて、お取引先のマネジメントの弱点を改善するための実地診断プログラム（CSR-PMR(※) アセスメント）を実施しています。このプログラムは、委託先のトップマネジメントと従業員へのインタビューや工場内視察を含めた多面的な実地診断です。この診断は、NEC グループ社員が自らお取引先や拠点に向き、直接観察による直接対話をするを基本としている点と、一方的な監査ではなく、NEC とお取引先の事情を相互に理解しながら、互いの CSR 能力を高めていくという“Co-Capacity Building”をキーワードに実施している点に特長があります。

2015 年度は、地域の課題解決についての専門性を有する現地の外部機関とともに、昨今の調達金額の推移を踏まえ、当社と取引関係が深く、かつ実地診断の必要性が高いと考えられる中国の華東地域の生産委託先 4 社を新たに選定し、実施しました。その結果、優れた点が多々あることが確認できた一方で、雇用条件、残業時間、安全衛生管理などの観点で判明したいくつかの問題点については是正勧告を行い、改善に向けて進捗を確認しています。

※ PMR=Process Management Review



工場での診断



従業員寮のチェック

環境配慮の取り組み

NEC は、ハードウェアにとどまらず、ソフトウェアやサービスの調達に対しても「グリーン調達ガイドライン」に基づいたグリーン認定制度を展開しており、一部の社内使用品を除いてグリーン調達率 100%を継続しています。また、「欧州 RoHS 指令」「欧州 REACH 規則」などに代表される各国の製品含有化学物質規制に適合するために、調達品における化学物質含有調査に継続して取り組んでいます。さらに、地球温暖化に対する取り組みも急務となっており、2012 年度から Scope3 の上流サプライヤーにおける環境負荷低減活動にも着手しました。

- ▶ [製品含有化学物質の調達制限に関する基準](#)
- ▶ [Scope 3](#)

情報セキュリティの強化

社会の重要な基盤である情報システムのシステム・インテグレータである NEC にとって、委託先を含めた情報セキュリティ管理の強化と徹底も、最重点課題の一つです。とりわけ、調達部門においては、委託先の管理と啓発に力を入れています。

毎年、以下のような取り組みを行っています。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

- ・委託先の経営層、CSR 担当役員向け、CSR・情報セキュリティ施策説明会
全国 12 会場で計 13 回開催し、約 1,600 社、約 2,000 名が出席しました。
- ・委託先の経営層、CSR 担当役員向け遵守事項教育
約 1,000 社が教育資料をダウンロードしました。
- ・委託先各社の取り組み状況を確認するための書類点検
約 1,600 社で実施しました。
- ・委託先訪問点検
約 100 社で実施しました。

今後も、委託先の情報セキュリティレベル向上施策を継続的に行っていきます。

紛争鉱物問題への対応

アフリカのコンゴ民主共和国およびその隣国では、採掘される鉱物などが武装勢力の資金源となる場合があり、部族紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こしていると言われていています。2011 年度から、NEC グループとして「紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を製品に使用しない・調達しない」というグループ方針を明確化し、「紛争鉱物対応ガイドライン」を制定してお取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めているほか、NEC 内の営業部門・事業部門と連携した体制を整えています。その結果、2015 年度も、お客さまからの紛争鉱物調査要請にすべて回答しました。

また、NEC は、JEITA（電子情報技術産業協会）が主宰する「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして、業界連携活動も継続しています。2015 年度は、同検討会傘下の「啓発・広報チーム」と「製錬所支援チーム」に参画しました。「啓発・広報チーム」では、お取引先向けの合同説明会で説明員を担当し、お取引先の紛争鉱物問題に対する理解促進に努めました。また、「製錬所支援チーム」では、未だいずれのイニシアチブからもコンフリクトフリーの認証を得ていない海外の精錬所に対して、直接、認証取得に向けた監査受審の働きかけを行いました。



JEITA 合同説明会(2015 年 6 月 4 日)

紛争鉱物対応ガイドライン

環境と安全（EHS）に関わるお取引先との協働

各国・地域で強化される環境規制への対応、現地工事での作業者の安全確保の徹底をはかるため、2015 年度から、NEC グループのすべての海外現地法人では、環境と安全管理に関して遵法対応を行う旨の EHS 宣言書をお取引先から入手する取り組みを行っています。この宣言書では、下記 3 点の遵守を、お取引先に約束していただいています。

- ・納品物（製品や仕入品）に関して、含有禁止化学物質関連法を遵守すること。
- ・設備設置等の工事から出る廃棄物を、法令に基づいて適切に処理すること。
- ・設備設置等の工事において、労働者の安全を確保すること。

NEC は、このようなお取引先との協働をとおして、これからも海外現地法人における遵法体制の構築および遵法プロセスの向上を継続していきます。



APAC 地域における CSR 調達体制の強化

近年、特に APAC 地域では、サプライチェーンにおける人権の尊重、環境の保護に対する意識が急速に高まりつつあります。このような動向に速やかに対処し、域内における CSR 調達をより強化するために、従来の EMEA、中華圏に加えて、2015 年度には APAC でも体制を

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

整備しました。具体的には、地域全体の CSR 調達をマネジメントする担当者を置き、以下のような取り組みに着手しました。

- ・地域内の現地法人における、自社（操業や製品など）に関連した環境規制への対応徹底
- ・地域内のお取引先（工事業者、廃棄業者を含む）における、環境・安全管理を含む人権への取り組み促進や、廃棄物管理関連法の遵守促進（お取引先からの EHS 宣言書の入手等）

NEC は、事業展開地域のサプライチェーンにおける、人権、環境をはじめとしたさまざまな課題解決に向けて、これからもグローバル・ガバナンスを強化していきます。

社内研修とモニタリング

NEC グループでは、調達担当者を対象とした各種教育研修プログラムを定期的を実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。2015 年度も、これまでに引き続き、CSR 全般、企業倫理や下請法など、購買業務に密接に関連する内容や、業務のスキルアップに必要な講座について、あらかじめ策定した年間計画に基づいて教育を実施しました。また、調達に関わる遵法として、「構内請負・派遣」および「下請法」を重要視しています。

構内請負・派遣という形態でお取引先の従業員を受け入れるにあたっては、各職場で遵守すべき事項の習得を目的とした研修を実施しており、2007 年度以降は、毎年、新たに管理職になった人すべてが Web 研修を受講しています。また、下請法についても同様に、Web 研修を新任管理職への必須教育としています。

NEC グループにおける調達関連法規の遵守にあたっては、NEC および NEC グループ各社に調達関連法規の遵法推進者を設置して、遵法推進者による自社内（自部門内）の法令遵守を徹底しています。特に「構内請負・派遣」および「下請法」については、遵法推進者向け教育を実施して遵法推進者のレベル向上をはかっています。2015 年度も、これまでに引き続き、新任管理職向け Web 研修と遵法推進者向け教育を継続しました。

構内請負・派遣の適正化を推進するため、2015 年度も引き続き内部監査を実施しました。派遣の適正化に関しては、人事部門と連携して改正労働者派遣法をベースに実施しています。2015 年度の内部監査の結果、構内請負・派遣に関係した重大な問題はありませんでした。

また、コンプライアンス相談・申告の窓口である「コンプライアンス・ホットライン」を 2003 年からお取引先にも拡げ、第三者経由で取引上の苦情や相談に応じる仕組みを構築し、NEC のホームページから容易にアクセスできるようにしています。

▶ コンプライアンス・ホットライン

ISO20400 ドラフトコンサルテーションへの参画

「持続可能な調達」に関する新たな国際規格 ISO20400 の策定作業が進んでいる中、日本経団連は、社会的責任経営部会のもとに「ISO20400 検討ワーキンググループ」を設置し、2015 年 4 月、産業界の意見を集約し、ドラフトに対する意見を提出しました。NEC もワーキンググループのメンバーとして、この取り組みに積極的に参画しました。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

お取引先における自律的な CSR 推進の仕組みづくり

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. ソリューション調達における CSR 推進の方針策定	海外調達拠点役務調達担当者との意見交換を実施し、課題認識を深めました。	△
2. CSR-PMR の中華圏における拡大継続	中国の華東地域の 4 社を新規に選定し、対象に実施しました。 (2014 年度は 3 社)	○

新中期目標 (2016～2018 年度)

お取引先における自律的な CSR 推進の深耕

2016 年度の目標

1. ソリューション調達における CSR 推進の方針策定 (継続)
2. APAC における調査票に活用したサプライヤーの CSR 取り組み調査の開始
3. CSR-PMR の中華圏における拡大継続

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

イノベーションマネジメント

グローバルな社会課題を解決するために、NEC では、新たな顧客価値を生み出す源泉となる技術領域へ投資を集中させています。さらに、コア技術の強化や将来技術の育成のために、オープンイノベーションを推進し、先端技術を有する社外の研究機関等と大型の共同研究を推進しています。これらの技術戦略を事業戦略とリンクさせて全社視点で遂行するために、2016年4月、NEC 初となる CTO(チーフテクノロジーオフィサー)を新設しました。CTO は、技術開発全体に責任を持ち、開発投資の全社最適化と、社外とのオープンイノベーション戦略の立案やプロセスデザインを行い、より戦略的な技術開発を進めていきます。

方針

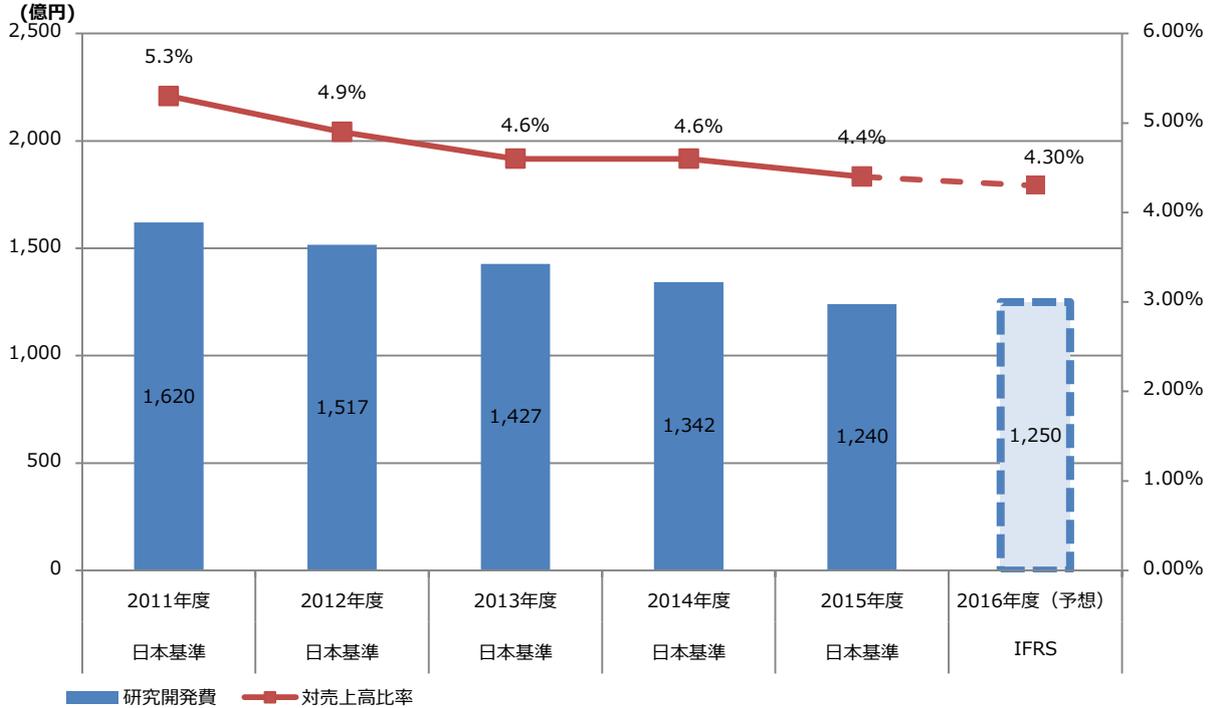
当社の研究開発の基本方針は、社会的な課題に対して当社が取り組むべきソリューションを絞り込み、その実現に必要な No. 1/Only 1 のコア技術を、技術トレンドも踏まえながら徹底的に磨きあげることです。下図は、そうした研究開発プロセスを示したものです。



NEC の研究開発プロセス

また、研究開発を遂行するにあたり、売上額の4~5%としている研究開発投資を、効果的かつ効率よく活用するために、新しい中期経営計画期間においても、注力領域への集中投資を行うとともに、価値増幅のために必要な技術を外部の研究機関などと協力・連携して進めるオープンイノベーションにも効果的な投資を進めます。2015年度の研究開発費は1,240億円で、売上高比4.4%でした。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		



研究開発投資額

強みのある技術領域への「集中投資」

集中投資を行っている技術領域は、“見える化”や分析などに人工知能(AI)技術を用いてビッグデータから新たな価値を創造する「データサイエンス」と、大規模で複雑な実世界の課題に対応するために必要となる「ICTプラットフォーム」の2領域です。当社は、この2領域で独自性・競争優位性のある技術アセットを数多く有しており、これらを継続的に強化することが、社会ソリューション事業の競争力を向上することにつながると考えています。



AI 技術を駆使する「データサイエンス」と「プラットフォーム」領域で社会ソリューション事業創出に貢献

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

データサイエンス領域では、実世界の見える化、分析、制御・誘導を行うことで、新たな価値創造をめざした AI 技術に取り組んでいます。また、ICT プラットフォーム領域では、実世界の変化に対してリアルタイム、ダイナミックに対応できるコンピューティング・ネットワーク技術と社会システムをセキュアに安定稼働させるためのセキュリティ技術に取り組んでいます。



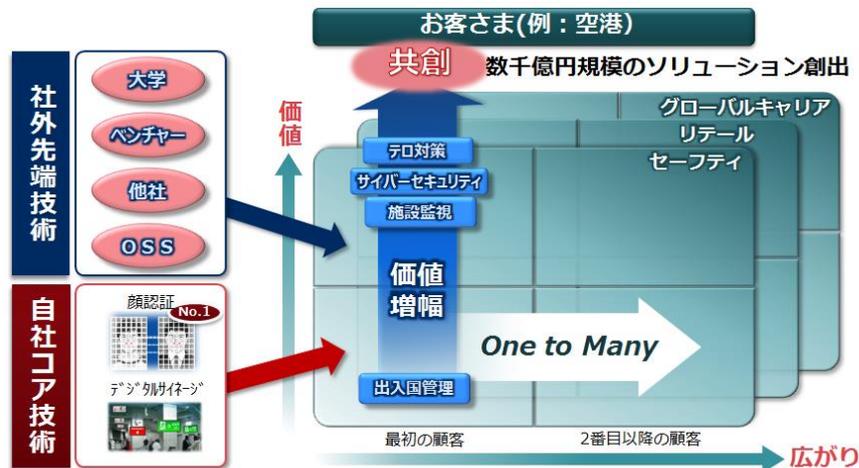
*1: 米国国立標準技術研究所(NIST)主催の評価で3回連続第1位 *2: 2015年11月現在、NEC調べ
 *3: 米国国立標準技術研究所(NIST)主催の評価で第1位(2012年) *4: 2013年11月現在、NEC調べ *5: CyberWorkBench

社会的価値創造を実現する NEC の No. 1/Only 1 のコア技術群

社会価値創造を実現する NEC の No.1/Only 1 のコア技術群「オープンイノベーション」の推進

社会に提供する価値を大きくするためには、限られた原資をより強みのある技術領域に集中して投資することが必要です。また、価値増幅のために必要な技術の開発を外部の研究機関などと協力して進めるオープンイノベーションも継続して実施しなければなりません。

2016年度からは、当社が高い価値を提供しうる事業領域として、「2018 中期経営計画」で注力するセーフティ、リテール、グローバルキャリアの3領域における自社のコア技術の磨き上げと、社外先端技術の取り込みによって数千億円規模のソリューション創出活動を推進していきます。



「オープンイノベーション」の推進

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

推進体制

NEC は、開発投資の全体最適化と社外とのコラボレーション戦略の立案などを、事業戦略とリンクさせて全社視点で遂行するために CTO(チーフテクノロジーオフィサー)を新設しました。そして、CTO を中心に、強みのある技術領域への集中投資に向けた技術マップやポートフォリオの整備を行い、外部との戦略的なコラボレーションによるタイムリーな技術導入を推進しています。

技術戦略委員会・CTO 会議

社会価値を生み出す事業や技術のイノベーションにあたっては、社長、チーフオフィサー、ビジネスユニット担当役員常務が、定期的な情報共有の場や合宿などでのオープンな議論をとおして NEC として醸成すべき企業文化を共有するとともに、CTO を委員長とする「技術戦略委員会」において、当社の経営戦略や事業戦略に資する技術戦略の立案と実行推進についての意思決定を行っています。

また、その下部組織として、CTO を議長とする CTO 会議を月 1 回開催し、NEC の注力領域について技術戦略・実行方針を定常的に議論しています。CTO 会議では、各ビジネスユニットの担当執行役員と中央研究所所長、知的財産本部長が、全社的な技術戦略に関する課題提起を行い、解決方針の議論、実行プランを立案・実行します。

価値創造をめざす中央研究所

NEC の中央研究所は、“価値共創研究所”というビジョンを掲げています。技術戦略委員会の戦略に基づいて技術のイノベーションをドライブレ、高い技術力と、お客さまと共に考え創り出していく“共創”によって、社会価値創造に貢献するソリューションプロトタイプを創出し、当社の成長を牽引しています。

また、当社の注力領域における研究開発に注力するだけでなく、将来のあるべき姿からのバックキャストの手法で、将来注力領域となるであろう技術を検討し、世界トップレベルの研究機関や大学との連携も進めています。世界トップレベルの研究機関との連携は、当社が本当に強い技術を持っていればこそ可能である、と考えており、これまで以上に No. 1/Only 1 の強さを持つ当社のコアコンピタンスとなる技術の研究開発に注力しています。

例えば、中央研究所のリソースを、データサイエンスと ICT プラットフォームに重点化するとともに、データサイエンス領域や AI 技術の技術研究者を倍増させ、注力領域の研究に研究者の 7 割を集中していきます。また、外部の No. 1 技術を取り組むために、2016 年 4 月には、大阪大学と「NEC ブレインインスパイアードコンピューティング協働研究所」を、また同年 6 月には、産総研人工知能研究センター内に「産総研-NEC 人工知能連携研究室」を立ち上げました。

NEC ブレインインスパイアードコンピューティング協働研究所

大阪大学協同研究講座として大阪大学吹田キャンパス内に設立した「NEC ブレインインスパイアードコンピューティング協働研究所」は、プラットフォームの研究活動の推進を目的としています。この講座では、脳の持つ優れた環境適応力、認識力、判断力、ならびに高効率な消費電力性など、脳の特性に学ぶ新しい情報処理技術である「脳型コンピューティング」について共同研究を進めます。

さらに、国立研究開発法人情報通信研究機構脳情報通信融合研究センターや国立研究開発法人理化学研究所 生命システム研究センターとも連携を強化し、新しい情報通信産業を創出する「脳情報科学活用型」産業イノベーションの拠点にしています。

- ▶ NEC と大阪大学、脳型コンピューティング技術の実現に向けて共同で研究所を開設 (プレスリリース)
～「NEC ブレインインスパイアードコンピューティング協働研究所」を設置～

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

産総研-NEC 人工知能連携研究室

「産総研-NEC 人工知能連携研究室」は、国立研究開発法人 産業技術総合研究所内に AI(人工知能) を研究する組織として、産総研のみならず大阪大学とも連携し、15 名程度の研究者で研究活動を開始しました。この研究室は、産業技術総合研究所が 4 月に開始した連携研究室制度の初適用例でもあります。

この研究室では、災害や異常事態などの稀な事象への対応や、新製品や新サービスの設計など過去のデータが十分でない「未知の状況での意思決定」のために、足りない情報をシミュレーションで補いつつ、AI の能力を最大限に引き出す「シミュレーションと AI の融合技術」を、官民一体で開発します。当社が 1980 年代から培ってきた、機械学習、予測・予兆検知、最適計画・制御などの世界トップクラスの AI 関連技術と、当研究室でのシミュレーション技術とを組み合わせることで、分析に必要とされる過去データを十分に集めることが難しい状況でも、意思決定を可能にする技術の研究開発や産業応用をめざします。

▶ 「産総研-NEC 人工知能連携研究室」を設立 (プレスリリース)

～産総研における初の企業名を冠した研究室、シミュレーションと AI が融合した技術で未知の状況での意思決定を実現へ～

グローバルな社会価値創造をめざす海外研究所

グローバルな社会価値創造のために、北米、欧州、中国、日本、シンガポールの 5 カ所に研究開発拠点を設置し、各拠点の“地の利”を活かした研究開発を推進しています。各研究所では、先進的な顧客や最先端の大学や研究機関とのパートナーシップ戦略の一環として、世界トップレベルの大学・研究機関との連携や、現地顧客との競争活動を進め、ソリューションの視点から技術を拡充し、技術の他社優位性を確立しています。各研究所の特徴は、以下のとおりです。

北米研究所

東海岸のプリンストンと、西海岸シリコンバレーにあるクパチーノで、地域の大学や研究機関との連携を強化しつつコア技術を多数創出しています。特に、自律システム制御管理、データマネージメント、エネルギー制御管理、統合システム、機械学習、メディア解析、モバイル通信ネットワーク、光ネットワークとセンシングの研究開発に取り組んでいます。

欧州研究所

欧州ナショナルプロジェクトへの積極的な参画や、ドイツのハイデルベルグ市において、ネットワーク、セキュリティ、スマート交通・エネルギー等の研究開発に取り組んでいます。また、ネットワーク分野を中心とする標準化活動、R&D マーケティングを進めています。

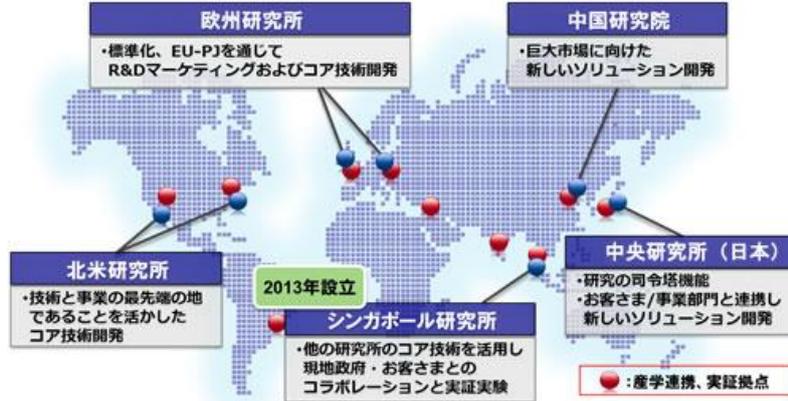
中国研究院

巨大なアジア市場での技術開発・実証を通じた新しいソリューションの開発を進めています。特に、中国市場をメインターゲットとした新たな社会ソリューション事業の創出に向けて研究開発に取り組んでいます。他の研究所と密接な連携をはかりながら、発展目覚ましい中国市場に存在するさまざまな社会課題を解決するソリューションを創出していきます。

NEC ラボラトリーズシンガポール

現地の研究機関や顧客と柔軟な共同研究体制を組み、実証実験への積極的な参画を通じて、NEC 独自の先端技術を用いた新たなソリューションを創出しています。政府、研究機関、大学、お客さまとの柔軟な共同研究体制を構築しつつ、都市問題の解決をめざすプロジェクトなどに積極的に参画して、当社独自の先端技術を用いた新たなソリューションの創出を進めています。特に、セーフティ、ビッグデータ、セキュリティ、スマートエネルギーの領域を中心に活動し、ここで創出したソリューションは、社会インフラの高度化へのニーズが特に旺盛な ASEAN や南米・アフリカといった新興国などグローバルに展開していきます。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		



研究所のグローバル体制

事業のイノベーションをドライブする「ビジネスイノベーション統括ユニット」

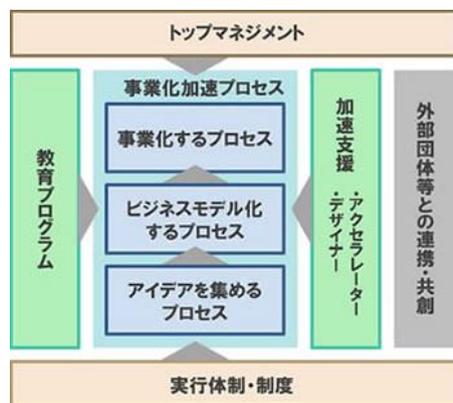
「ビジネスイノベーション統括ユニット」は、全社の注力領域に関する戦略立案や、既存ビジネスの枠組みを超えたビジネスモデルの新たな変革を推進しています。

当社がグローバルな社会ソリューション事業展開に向けて注力しているビッグデータ、サイバーセキュリティの2領域に加えIoT領域について、「ビジネスイノベーション統括ユニット」のもとに、新事業の強化をミッションとする戦略本部を置き、既存の組織やビジネスモデルを超えた新たな社会価値創造を推進しています。

さらに「ビジネスイノベーション統括ユニット」には、コーポレートマーケティング機能、政策渉外機能、技術イノベーション戦略機能、事業イノベーション戦略機能を集結させ、新規事業の創造と既存事業の改革のための仕組みを整備しています。

例えば、事業イノベーション機能では、社会価値創造に向けたアイデアを社内から募集してビジネスモデル化し、事業化を加速させる仕組みづくりに取り組んでいます。価値探索活動を支援する戦略投資制度や新事業公募制度（Business Incubation Challenge）がその一例です。このほか、教育プログラムの展開、社内支援体制（アクセラレーター、デザイナー）の配置・育成、外部団体との連携・共創型ワークショップスペース等を活用した社内外の対話促進などの取り組みも推進しています。

これらの取り組みを、相互作用をもたらす「事業開発エコシステム」として、グループ全体で運営することが、継続的に事業イノベーションを生み出す仕組みの整備や強化に結びついています。



事業イノベーションをドライブするための事業開発エコシステム

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

知的財産力の強化を担う知的財産本部

NEC は、国内外合わせて約 5 万 3 千件（うち、国内約 2 万 1 千件）の特許を保有しています（2016 年 3 月時点）。当社は、知的財産をグループの事業競争力・事業安定性を支える重要な経営資源と位置づけ、知的財産力の強化・ブランドの保護をはかっています。また、今後のグローバル事業の拡大を見据え、知的財産本部においてグローバル特許網の構築に注力しており、北米、欧州、中国に知的財産センターの拠点を設けて活動しています。特に、社会ソリューション事業の領域については、グループ横断的な戦略的特許プロジェクトを展開し、強い特許・活用される特許の取得を進めています。ブランド力の強化・保護では、企業ブランドメッセージを刷新し、発信しています。

▶ NEC のブランドステートメント“Orchestrating a brighter world”

標準化を活用して市場の創出・拡大に貢献する標準化推進部

NEC は、戦略的な標準化活動の推進により、ビジネスエコシステムの構築やビジネスチャンスの拡大をはかるとともに、ビジネスをより強固にするための標準化関連特許の強化・活用を積極的に推進しています。また、標準化活動への参画が市場の創出や拡大、製品やサービスの安定的な提供などに貢献すると考え、国内外の標準化団体で議長を務めるなど、積極的な標準化活動に参画して、その推進役にもなっています。

イノベーションを支える人材育成

NEC は、社会ソリューションにおけるイノベーションの創出に向けて、コア技術強化のための人材育成と、社会ソリューション創出のための人材育成・強化にも注力しています。また、2014 年度に引き続き、人材のダイバーシティ化と、事業マインドの醸成も推進しています。

ダイバーシティ強化による人材育成

NEC では、社会ソリューションに有効なコア技術強化のために、人材の注力領域への集中、トップ研究者の採用、およびダイバーシティの強化をはかっています。

注力領域での研究者の増強では、中央研究所において、データサイエンス領域の研究者を倍増させて、2018 年度には 300 名体制とする予定です。

採用においては、人材のダイバーシティ強化も重要です。研究所では、将来にわたって No. 1/Only 1 のコア技術の強化を継続するために、海外の各研究所で各地域のトップ人材を積極的に採用するとともに、日本での博士採用を増強するとともに、世界トップレベルの大学からの採用を強化しています。特に、新規採用の半数以上を博士採用とする方針を継続し、インド工科大学などからの採用を増強しています。

さらに、さまざまな専門分野を持つ人材が、性別や国籍を問わず、互いに尊重し合いながら多面的な議論を行うことで、大きなイノベーションを起こしていけるように、組織を変えようとしています。例えば、日本人の研究者に対しては、NPO と連携した新興国留職プログラムや海外研修など、社内外の教育プログラムを活用して、ドメスティック人材からグローバル人材への転換を促しています。また、専門分野のダイバーシティを強化するために、情報系だけでなくデータの使いこなしに強い理学系分野の採用を増強するとともに、「人と AI の協調」による課題解決を実現するために、人文学分野の採用も強化していきます。

社会ソリューション事業創出のための人材育成・強化

社会ソリューション事業のためには、特定のコア技術だけでなく、横断的で多彩なドメインの知識と事業マインドを持った研究者を育成・強化する必要があります。新たな価値創造に向けた視野を拓けるために、多様な人材の獲得と育成に向けて、グローバル人材の育成強化、ドメイン専門家の採用強化、事業マインドを持った事業牽引人材の育成に取り組んでいます。

例えば、グローバルな先進課題に取り組む人材の強化を目的に、2018 年度には研究者の 7 割をグローバル業務経験者とする計画を進めています。また、社会ソリューション事業の創出では、特定の技術の専門知識だけでなく、それらを取りまとめて社会に価値を提供する社会課題のドメインに対する幅の広い知識が必要です。そこで、それらの知識を持つドメイン専門家を採用していきます。特に、社会インフラ運用にかかわった経験者の中途採用を強化します。

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

また社内の人材においても、事業部門と研究部門の人材交流を通して事業化推進力を強化し、社会ソリューション事業の早期実現をめざします。特に、No.1/Only.1のAI技術、セキュリティ技術では、トップ技術者による人材育成を強化し、事業と研究所の間での人材交流によりプロジェクトリーダーや技術アーキテクト人材を育成し、事業推進力を強化していきます。

2015 年度の主な活動実績

No. 1/Only 1 技術による主な事業成果

2015 年度も継続して、社会価値創造 7 テーマ実現に資する事業に対して、当社独自の No.1/Only 1 技術を適合しています。以下が主な事業成果です。

社会価値創造 7つのテーマ	事業実績	No.1/Only 1 技術
Sustainable Earth Safer Cities & Public Services Lifeline Infrastructure Communication Industry Eco-System Work Style Quality of Life	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の自治体で土砂斜面の危険度予測を実証 顔認証技術開発センター設置、ブラジル空港等に導入 豊島区で「総合防災システム」構築 英国市街で最適な水道施設管理を実証中 SDNをグローバルで600システム以上納入 次世代ものづくりソリューション「NEC Industrial IoT」提供開始 「補修部品需要予測ソリューション」提供開始 お客様の声分析ソリューション発売 チリ民放最大手テレビ局と4K地上波実験放送 	<ul style="list-style-type: none"> Only 1 データ解析技術 No.1 顔認証 Only 1 群衆行動解析 Only 1 ハイブリッドセンサ Only 1 予測型意思決定最適化 事業化先行 SDN Only 1 物体指紋 Only 1 インバリエント分析 Only 1 異種混合学習 No.1 テキスト含意認識 高速 超高精細映像圧縮技術

オープンイノベーション手法による成果と効果

オープンイノベーションの手法には、他者との連携、買収、スピンオフ、オープンソースの活用、ライセンスなどがあります。当社の他者との連携は、ナショナルプロジェクトを通じた連携、自治体との連携など、多岐にわたっています。また、オープンソースを活用するにあたっては、すでに標準化されているツールを活用する一方、学会を中心とした標準化活動にも積極的に取り組んでいます。一方、広く活用されることを狙ってライセンスを行うこともあります。

インペリアルカレッジロンドンとのスマートウォータープロジェクト

当社では、これまで世界の水需要の増加とインフラの老朽化といった水資源を取り巻く問題を解決するために、ロンドンのインペリアル大学と協同して、スマートウォーターマネジメントの研究・実証実験を行っています。この共同研究では、NECの研究者を現地に派遣し、NECのもつAI技術、ICT技術にインペリアル大学のセンシング・モデリング技術を加え、インペリアル大学の現地のステークホルダーとのコネクションを通じて、ビジネス領域での実証を続けています。

2015年度は、現地の水供給会社とともに漏水検知、水供給の最適化の実証実験を行いました。その結果、実データを用いて予測した水需要に基づいて立案した配水計画では、浄水・配水電力を20%削減できることを確認しました。NECでは、これらのコラボレーションを通じて、イギリス、EUはもとより、グローバルにビジネスを展開する予定です。

▶ NEC、ビッグデータ分析・予測に基づき判断や計画を最適化する人工知能 (AI) 「予測型意思決定最適化技術」を開発 (プレスリリース)

31-32	コーポレート・ガバナンス	33-38	コンプライアンスとリスクマネジメント
39	税務に対する考え方	40-42	公正な取引の推進
43-48	事業継続	49-55	情報セキュリティ
56-61	個人情報保護	62-67	サプライチェーンマネジメント
68-76	イノベーションマネジメント		

SDN 関連のオープンソースプロジェクト”ONOS”と”ODENOS”

SDN(Software-Defined Networking)とは、ネットワークをソフトウェアで制御する概念であり、社会・事業の環境変化に迅速・柔軟に対応する高度な ICT システムを実現するものとして、国際的に注目されています。NEC では、社会ソリューション事業を支える技術として、SDN を実現する「OpenFlow」技術をベースに、世界初の製品化や商用化など、世界に先駆けた取り組みをしてきました。一方、SDN は、相互の通信を安定して行うために、さまざまな企業や組織と連携しエコシステムを構築することが必要です。

そこで NEC では、ネットワークキャリアから、サービスプロバイダまでさまざまなレイヤの企業とともに、主要な機能をオープンソースとして開発、公開するプロジェクトに参加してきました。主なプロジェクトは、運用の負荷を低減することを目的とした O3 Project、キャリアグレードの SDN 関連機器の基本ソフトを開発することを目的とした ONOS Project です。

2014 年度は、これらのプロジェクトで、主要な機能を実現するオープンソースプログラムを公開しました。O3 Project では、複数の組織間、ベンダー間でのネットワーク共通制御フレームワークである「O3 Orchestrator Suite(ODENOS)」を、ONOS Project では、キャリアクラスの大規模なネットワーク運用にも耐える高可用、高拡張性のあるネットワーク機器用 OS である「The Open Network Operating System (ONOS)」を公開しました。これらのオープンソフトウェアを用いることで、さまざまなベンダーやネットワークオペレータが、多大な設備投資や運用コストをかけることなく、SDN を用いたソリューションを構築することができるようになります。NEC では、これらの成果を活用し、より一層、社会ソリューションを支えるネットワーク環境の構築に貢献していきます。

[ONOS サイト](#)

[O3 Project サイト](#)

- ▶ [NEC、世界初、SDN の利用に向けて種類の異なるネットワークを統合できるソフトウェア技術を開発～ OSS 化で企業や研究機関との開発を促進～ \(プレスリリース\)](#)
- ▶ [世界初の広域 SDN \(Software-Defined Networking\) 実現を目指す研究開発プロジェクト『O3\(オースリー\)プロジェクト』の開始について～ 広域ネットワークの構築時間を約 1/10 に短縮可能に～ \(プレスリリース\)](#)

難燃性バイオプラスチックの技術ライセンス供与による社会貢献出口の多様化

NEC では、地球環境保全への貢献として、2000 年からバイオプラスチックの開発に先駆的に取り組んできました。独自の技術で、これまでにない高い植物成分率と電子機器用の高度な機能性を同時に実現し、パソコン筐体などに採用し、CO₂ の削減など、環境保全に貢献しています。さらに、社会ソリューション事業への適応に向けて、難燃性や放熱性、耐薬品性や耐光性などの耐久性や抗菌性といったさまざまな環境下でも利用できるバイオプラスチックの開発を進めてきました。また環境への影響を鑑み、世界の食料事情に影響を与えない非食用セルロースを用いたバイオプラスチックの開発も進めてきました。

当社独自のバイオプラスチックは、当社の社会価値創造テーマの 1 つである「Sustainable Earth」に貢献するだけでなく、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」の目標である「緑の豊かさを守ろう」などの方向性にも合致しており、NEC の製品だけでなく広く活用されることが期待されるため、2015 年から技術ライセンスを開始しています。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

人権の尊重

NEC は、情報社会を支える幅広い製品やサービスによって、世界中の人々が、より便利に、より安全・安心に暮らせる情報社会の実現をめざしています。そして NEC は、イノベティブで先進的な ICT によってグローバルな社会、環境の困難な課題の解決に貢献したいと考えています。

しかしながら、技術の進歩が社会の発展に貢献する一方で、その進歩が環境破壊だけでなく人権の侵害につながる可能性があります。

NEC はグローバルにビジネスを行う企業として、この命題に対し自らの企業活動がステークホルダーの人権に及ぼす影響を管理する責任があることを認識しています。

方針

NEC は、国際連合（以下、国連）の「国際人権章典」(※1)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」といった国際行動規範や、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」(※2)の 10 原則を支持しています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」および欧州委員会の「UNGP 導入に関する ICT セクターガイダンス」を参照して人権への取り組みを進めています。

さらに、ビジネスの実践においても、法的あるいは法的以外でも世界の潮流の変化が与えるインパクトを考慮しています。これには、持続可能な開発目標 (SDGs)、英国現代奴隷法 (MSA)、紛争鉱物や EU データ保護規則等を含みます。

2004 年に「NEC グループ企業行動憲章」へ人権尊重の項目を加えたほか、2015 年、ステークホルダーにコミットする方針として、「NEC グループ人権方針」(下記)を策定しました。この方針では、ステークホルダーとの対話と協議をとおし、人権デュー・ディリジェンスを展開・実行することを規定するとともに、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーやその他の関係者に対しても、同様の人権尊重を求めています。

(※1)国連総会で採択された「世界人権宣言」と国際人権規約「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」および「市民的、政治的権利に関する国際規約」の総称。

(※2)NEC は 2005 年に署名。「グローバル・コンパクト」の 10 原則には、「世界人権宣言」や ILO の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、世界的に確立された合意に基づいて、人権擁護の支持・尊重、強制労働の排除、児童労働の廃止などが盛り込まれています。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

NEC グループ人権方針

2015 年 4 月制定

1) 背景と目的

NEC およびその連結子会社（以下、NEC）は、世界中の人がより安全・安心に暮らせる情報社会の実現を目指している。NEC が行うあらゆる企業活動は、社会、環境および経済の進歩を確かなものとする事で次世代の利益につながっていくものでなければならない。また、NEC は、厳密な企業倫理基準に従い、企業活動を行う各国で適用される国際および国内法令ならびに人権のすべてを尊重することを約束する。

NEC は、グローバル企業として、あらゆる企業活動（自らの製品とサービス、事業活動およびステークホルダーとの関係等）が人権に及ぼしうる潜在的影響にも責任があることを認識している。NEC は、国際連合世界人権宣言、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」、欧州委員会「UNGP 導入に関する ICT セクターガイダンス」および国際労働機関（ILO）が示すガイドラインを参照し、個人と労働者の基本的権利を支持する。

2) 概要

本方針は、「NEC グループ企業行動憲章」「NEC グループ行動規範」を含む NEC Way（NEC グループにおける経営活動体系）に基づいた人権への取り組み方針を詳述するものであり、以下のことを NEC のすべての役員と従業員に適用する。

- (1) あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別と性自認、性的指向、および障がいの有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為をしてはならない。
- (2) 従業員の雇用・労働にあたっては、各国・各地域の法令を遵守した行動をとるが、児童労働および強制労働はいかなる場面においても認めることなく、決して行わない。
- (3) ICT 提供者として自らの企業活動がプライバシーなどを含めた人権課題を引き起こさないよう最善の注意を払う。

また、NEC は、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーやその他の関係者に対しても、同様の人権尊重と、その取り組みが不十分であった場合には適切な対処を求める。

3) 守るべきこと

NEC は、あらゆる企業活動の場面において、ステークホルダーとの対話と協議をとおり、以下の各項目を実行、推進する。

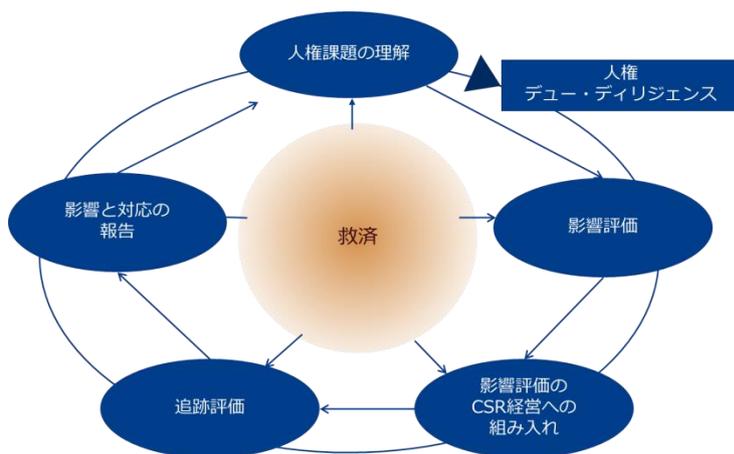
- (1) NEC は、自らの企業活動による顕在的または潜在的な人権への負の影響に対処するため、人権デュー・ディリジェンスを展開、実行する。NEC は、顕在的または潜在的な人権リスクを識別、評価し、一貫した方針のもとでそれを軽減あるいは未然に防止する措置を講じる。また、NEC は、透明性と説明責任を確保するため、企業のより発展的な努力として、その検証結果を公開する手順を開発する。
- (2) NEC の企業活動が間接的または直接的原因として人権に負の影響をもたらした場合は、その救済、またはそれに準じた協力を行うよう努力し、しかるべき手段を用いて再発防止に取り組む。
- (3) 該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合においては、NEC は国際的な人権の原則を尊重できるよう解決をはかる。
- (4) NEC は、すべての役員と従業員が本方針および人権デュー・ディリジェンスを確実に実行するよう、適切な教育の提供と人権へのさらなる意識啓発、能力開発等の取り組みを行う。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

人権デュー・ディリジェンス・プロセス

NEC は、グローバルな人権課題について、国や地域レベルでの調査や、ステークホルダーとの各種コミュニケーションを通じて理解を進め、課題解決に取り組んでいます。なお、2015 年度からこの取り組みを段階的に、課題の認識、その影響の評価、評価結果の経営への組み入れ、組み入れ状況の評価、取り組みの報告、という一連のプロセスである「人権デュー・ディリジェンス・プロセス」に照らして進めています。



人権デュー・ディリジェンス・プロセスのイメージ図

NEC が特に留意すべき人権課題

NEC は、自らが人権デュー・ディリジェンスを進める途上にあると認識していますが、全世界共通の人権課題のみならず、国・地域レベルで特有の人権課題の把握と理解や、お取引先に対する CSR 監査要員育成のための NGO によるコンサルテーションといった取り組みを進めることで、NEC にとって最も留意すべき人権課題を、以下のとおり洗い出しています。

- ・ サプライチェーンの労働慣行および紛争鉱物
- ・ データ保護とセキュリティ上の権利
- ・ 経済的権利（NEC は、法の支配と経済的権利の実行を脅かしかねない贈収賄と腐敗行為を一切許さないルールを有しています）
- ・ お客様の権利（製品安全や品質保証など）

課題の認識、デュー・ディリジェンス

CRF などの専門家とのステークホルダーレビュー

ISO26000 は、ステークホルダーとのエンゲージメントや、ステークホルダーによるレビューを重要視しています。NEC では、ISO26000 に基づくレビューを行う CSR レビューフォーラムとエンゲージメントを行っています。また、グローバル・コンパクトの現地ネットワークでの企業間の相互評価など多様なステークホルダーからのフィードバックも取り込んでいます。

サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス

当社は、日本の ICT 業界の業界団体である一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA：Japan Electronics and Information Technology Industries Association）と連携して、サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスを進めています。JEITA は、2006 年に『サプライチェーン CSR 推進ガイドブック』を発行しました。この策定にあたって中心的役割を担った NEC は、このガイドブックを自社の「サプライチェーン CSR ガイドライン」に活用しています。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

また、EMEA においては、新規ベンダー選定時や、ベンダーへの質問票に労働・人権観点の項目を入れて効率化するなど、いくつかプロセスを見直すとともに、ベンダーの従業員に表現の自由や団体交渉権を認めることをベンダーへの要求に盛り込んでいます。

影響評価

EMEA（ヨーロッパ・中近東・アフリカ）での事例

EMEA においては、リスクアセスメント実施の際にこれまで以上に社会的側面を取り入れています。

人権課題を含むセルフアセスメント、訓練、従業員向け教育は、EMEA における基本的なリスクマネジメントのアプローチです。課題が発見された場合には、四半期に 1 度開催される NEC ヨーロッパ取締役会のメンバーに報告がなされ、解決のための適切な処置がとられます。

新規サプライヤーに対しては、人権を含む調査票への回答と、責任ある業務遂行の原則を満たすことについて同意することを求めています。サプライヤーに必要な資格を与えるセルフアセスメントは、機能横断的なチームによって十分にレビューされ、評価されます。

・人身取引および現代奴隷についての取り組み

「現代奴隷法 2015」は、英国における重要な人権に関する法令です。

NEC は、このグローバルを牽引する新法令について注意を払っており、日英両国で開催されたセミナーに参加するなどして、同法に対する理解を深めています。

EMEA では、国別のリスクを考慮に入れたうえでサプライチェーンをマッピングするため、お取引先調査票への回答を分析しました。そして、どの領域のビジネスが、どの程度人身取引・現代奴隷リスクにさらされているかを監査するため、プロセスのレビューを開始しました。加えて、人身取引や現代奴隷の観点で、「責任あるビジネス遂行のためのベンダー憲章」の要求事項を見直しました。

各地域でのベストプラクティスは、随時 NEC 本社と共有されています。

影響評価の CSR 経営への組み入れ

人権啓発推進会議

当社では、人事担当役員を議長、人事部長を副議長とする「全社人権啓発推進会議」と、各ビジネスユニット企画本部長を議長とする「ビジネスユニット人権啓発推進会議」を設置（1997 年）して以来、人権啓発活動に対する基本的な取り組みの審議・策定、社内研修の推進などはかる体制を整備しています。また、グループ会社においても同様の体制を設けています。

リスク管理実態調査

当社では、毎年アンケート方式による「リスク管理実態調査」を実施しています。この結果などを踏まえて、毎年、全社の「重要リスク」を抽出します。人権リスクも「重要リスク」の 1 つとして特定され、人事部門、資材部門、CSR 部門が中心となって対策が講じられます。2015 年度は人権デュー・ディリジェンスの展開を促進するため、質問項目を整理し、全事業部門長を対象として「人権方針の周知」「人権方針の遂行【ビジネス・職場】」「人権侵害発生時のエスカレーション」、そして「人権侵害発生後の対応」について確認を行いました。

研修プログラムを通じた人権啓発

NEC は、グローバル事業の拡大を目標に掲げており、グローバルレベルでの人権啓発は重要な取り組み課題です。

国内においては、新入社員から役員まで階層別研修の中で「企業と人権」を扱い、一方では全従業員を対象とした全社 Web 研修を実施しています。新任役員や新任事業部長に対する研修では、グローバル社会で求められる人権に対する理解を深めるために、さまざまな国際規範も研修内容に織り込み、人事担当役員や人事部長が直接研修を行います。

2015 年度の全社 Web 研修は、「企業におけるダイバーシティ推進」のタイトルで、人権にも絡むテーマとして「性的マイノリティに対する理解」や「ハラスメントのない職場づくり」を扱いました。また、2016 年 4 月から施行された障害者差別解消法および障害者雇用促進法の改正に合わせ、障がい者に対する合理的配慮の考え方の理解促進もはかりました。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

また、採用面接員には、「公正な採用選考」と「就職の機会均等」の維持のため、採用選考前に全員に対して「採用面接員マニュアル」に基づく Web 研修を実施し、選考時の心構えや就職差別につながるような質問事例を紹介して、質問禁止事項の周知徹底をはかりました。

そして 2015 年度からは、面接員研修教材の中に LGBT (Lesbian、Gay (同性愛者)、Bisexual (両性愛者)、Transgender (性同一性障がい者など、からだの性とところの性が一致しない人) の頭文字をとったもので、性的マイノリティの総称の一つ) に対しても正確に理解し、リクルート活動や面接などの場面で LGBT であることが分かった場合でも、本人の能力や業務適性を中心に選考、面接活動を行うことを徹底する旨を記載しています。

上記以外では、NEC および NEC グループの「人権啓発推進委員」向け研修やリーフレット、ホームページによる啓発活動、社員および社員の家族が応募できる人権啓発標語 (ダイバーシティ推進標語) の募集など、多面的な取り組みを継続的に実施しています。

・人権啓発集合研修受講者数推移 [対象範囲：日本電気(株)]

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
Web 研修(※)	24,000	23,538	22,063
集合研修	4,000	2,932	2,030

※全従業員を対象とした Web 研修「企業と人権」(受講必須)は原則、隔年で実施。

海外においては、2011 年度から各地域 (EMEA=ヨーロッパ・中近東・アフリカ、北米、APAC=東南アジア・オセアニア、中南米、中華圏) で展開したグローバル人権研修は、2013 年度で完了しましたが、今後は新たな「NEC グループ人権方針」を基本に置いた人権デュー・ディリジェンスの実行が重要となり、啓発・教育、人権影響評価のモニタリングチェックなどの仕組みづくりや展開を計画していきます。

特に海外では、それぞれの国において必要とされる、あるいは期待されるレベルに合わせて、人権の推進に関する活動を実施しました。

例えば EMEA 地域においては、「NEC グループ企業行動憲章」と「NEC グループ行動規範」を説明する人権教育を、オンラインシステムによって実施しました。このオンラインシステムは、新規入社した従業員や派遣社員も自由にアクセスできるようになっています。

また、ラテンアメリカと中華圏では、差別や児童労働、強制労働からの解放について、より詳細に踏み込んだ内容で、対面での人権研修を行いました。

このほか、リーフレット、従業員やその家族を含めたダイバーシティ推進標語の推進など、多様な施策をとおして人権尊重の取り組みを進めています。

EMEA でのリスクアセッサー訓練

2013 年度に EMEA 全域において実施した合同訓練の結果に基づいて、各社に共通した優先度の高いリスクが特定され、NEC ヨーロッパの社長からは、EMEA 内のグループ会社に対して、これら優先リスクに対応したリスク管理活動と各社の経営会議への進捗報告が要求されました。この合同訓練により、NEC グループ EMEA 地域の従業員は、通常のビジネス活動と人権のつながりを改めて認識しました。

サプライチェーンにおける評価結果の CSR 経営への組み入れ

職場やサプライチェーンにおいて、人権への影響が明らかになった場合、リスク改善のための行動計画が策定されます。

サプライチェーンにおける人権問題の有無や、CSR 推進にあたっては、人事部門、調達部門と CSR 部門とで随時情報共有を進めています。人権尊重を含めた CSR 全般についての方針、ガイドライン、チェックシートを整備し、お取引先の取り組みの進捗度を確認しています。

▶ サプライヤーとの連携詳細

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

CSR 実地診断プログラム（CSR-PMR）

NEC では、CSR-PMR のプロセスを経て、社会や環境に関する問題を特定することができ、改善プランをお取引先に提示することができます。2015 年度は、地域の課題解決についての専門性を有する外部機関とともに、中国の生産委託先 4 社を対象に実地診断を行いました。

追跡評価

CRF とのステークホルダーレビューによる進捗確認

NEC は、ISO26000 の 7 つの中核主題（人権を含む）に関する取り組みについて、CSR レビューフォーラム（CRF）と対話を行いました。人権についての取り組みと進捗について確認を受け、改善のためのヒントも得ました。

人事労務監査

NEC では、従業員に関わる人権課題に対する対応状況の追跡のため、人権啓発活動が定期的にグループ全体に展開されていることをグループ会社を対象とした人事労務監査などにより確認しています。

サプライチェーンの追跡評価

サプライチェーンにおける人権課題に対しては、以下を実施しています。

- ・ CSR 実地診断プログラム（CSR-PMR）
CSR-PMR で実施する対話の中で、お取引先で実施されている改善プランの実施状況などを確認します。
- ・ 顧客からの CSR 監査
NEC の人権のパフォーマンスは、顧客からも関心を持たれています。NEC は重要顧客から、国内当社グループ工場における人権や労働慣行などのモニタリングについて監査を受けました。

影響と対応の報告

実践事例

協働や情報交換は改善のツールになることもあります。例えば、NEC EMEA はさまざまな組織への参加を通じて、企業の責任についての知識やアプローチ方法を入手しています。

- ・ 在欧日系ビジネス協議会（JBCE）に参加し、人権含む CSR のベストプラクティスの情報交換
企業、欧州委員会の法務総局および日本政府の代表が参加する各種ラウンドテーブルへ参加しています。
- ・ ヨーロッパや世界の CSR 課題解決を促進させるイベントへの参加
例)
 1. 欧州議会におけるイベント
 2. 国連貿易開発会議（UNCTAD）が主催する世界投資フォーラム内イベント
このイベントへの参加は、NEC EMEA にとって投資が SDGs の達成に果たす役割を認識する契機になりました。
 3. 欧州委員会主催の CSR フォーラムなど。
 - ・ 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・UK のメンバーとして、COP（Communication On Progress）レビューへの参加
 - ・ 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・UK のメンバーとして、日常的に人権についてのラーニンググループへの参画
 - ・ 年次で開催される「国連ビジネスと人権フォーラム」や、その他、法律事務所によって開催されるセミナーへの参加

その他、NEC EMEA は CSR 専門家によるさまざまな視察、セミナー、会合に参加しています。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）での活動

NEC は、GCNJ のヒューマンライツデューデリジェンス分科会のメンバーとして、日本企業が国際的な人権分野の期待に適切かつ積極的に応えるための活動に参加しました。この中では、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」の理解を含む国際的な人権分野の動向、日本企業特有の課題等を講義やワークショップなどで実践的に学び、参加各社とともに自社の取り組み推進のためのヒントや知見を得ました。

CSR レポートにおける報告

NEC では、人権に関する年度ごとのさまざまな取り組みや進捗を、Web サイトにおいて報告しています。

事業がもたらす人権侵害を軽減する取り組み（データ保護と情報セキュリティなど）

データ保護と情報セキュリティに加え、それぞれの事業活動において、ICT 業界での重要なテーマである、プライバシー保護、環境配慮、製品安全・品質確保などに取り組んでいます。

事業をととした人権尊重に寄与する取り組み（デジタルデバイド解消）

ICT 企業として、安全・安心な社会づくりのために、基本的人権とさえ言われるようになった「デジタルデバイド」の解消を、CSR を推進するうえでの重要なテーマとして取り上げ、これに取り組んでいます。

社会貢献活動による人権啓発の促進

社会貢献活動は、従業員にとって地域のコミュニティにおける人権についての意識啓発と理解を促進するよい契機になります。NEC では、体に不自由を抱える方々に対して、下記のようなイニシアティブをとっています。

- ・車いすテニスに対して 20 年以上スポンサーを続けており、その一環で社員がボランティアとして参加することのできる「車いすテニス支援」を行っています。
- ・重度身体障がい者が身体の一部をわずかに動かすだけでパソコンに文字を入力し、コミュニケーションができるようになることをめざした「NEC 難病コミュニケーション支援講座」を 2008 年以来実施しています。
- ・2012 年に NGO セーブ・ザ・チルドレン、国連グローバル・コンパクト、ユニセフが共同で発表した「子どもの権利とビジネス原則」に記載されている子どもの権利に対応した取り組みとして、小学生が安全なインターネットの活用方法を楽しみながら学べる「NEC ネット安全教室」を開いています。

社会貢献活動

苦情申し立てメカニズム：人権ホットライン窓口

NEC では、人権への悪影響を改善するためのプロセスとして、さまざまなステークホルダーから人権に関する相談を受け付けています。

例えば、従業員（非正規雇用社員等を含む）に対しては、人権に関する相談窓口について、相談内容の明確化とさらなる対応の迅速化を目的として「人権ホットライン窓口」を社内に設置しています。この窓口は、各地区の人事部門と各ビジネスユニットに設けられており、窓口担当者が相談を受けています。専用の Web サイトで、いつでも窓口担当者の氏名と連絡先が確認できるようになっていて、電話・メールいずれの手段でも相談ができます。そして、相談者のプライバシーは保護され、不利益な扱いを受けることがないようなシステムになっています。

新任窓口担当者には必ずオリエンテーションを実施し、窓口の役割・心構えと相談の進め方に関する教育を行っています。海外においても、各地域で人権を含むコンプライアンス・ホットラインを設置しており、従業員からの相談に対応しています。また、2015 年度は、サプライヤーからの相談窓口としての機能を追加したほか、各窓口を対象とした「LGBT 理解のための勉強会」および「障がい者に対する法改正と合理的配慮の説明会」を行い、2016 年度からはハラスメントやいじめなどの相談に加えて「障がい者」や「LGBT 当事者」からの相談窓口としての機能も追加しました。

2015 年度は、約 30 件の相談を受け付けましたが、ハラスメント（セクハラ、パワハラなど）に関する相談が全体の 90% を占めていました。また、お取引先については、コンプライアンス・ホットラインが窓口となっています。

一方、地域住民の方々からのご意見については、カスタマーコミュニケーションセンター（CCC）が受け付けています。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

企業活動における国内外での人権状況および課題の把握・従業員の声を事業活動や組織の活性化につなげる。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
人権デュー・ディリジェンスの一環として NEC グループ人権方針を策定	NEC グループ人権方針の完成と「NEC グループ経営ポリシー」への記載による宣言を行いました（2015 年 4 月）。	◎

新中期目標（2016～2018 年度）

人権デュー・ディリジェンス活動の着実な実行とビジネス・職場における人権侵害の防止

2016 年度の目標

NEC グループ人権方針を基本とした人権デュー・ディリジェンス活動の促進・定着

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

ダイバーシティ & インクルージョン

NEC では、各組織・部門で多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが取り込まれる環境の醸成を重要な経営戦略の一環と考えています。そして、「ダイバーシティ」とは、一人ひとりがお互いの違い（個性や特性）を認め合い、尊重し合うことであり、「人はみな違うからこそ尊い」という考え方に立つものです。

NEC は、さまざまな個性を持つ個人がお互いを尊重し合い、個性に合わせて機会が与えられ、より力を発揮する「ダイバーシティ&インクルージョン」が実現される社会の推進に貢献していきます。

方針

NEC では、「NEC グループ人権方針」を定めており、そこに記載している人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別と性自認、性的指向、障がいの有無等に加え、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観などもダイバーシティとしてとらえています。NEC では、一人ひとりの「個性を尊重する」ことをダイバーシティ推進の核と位置づけ、「NEC グループバリュー」の行動原理のひとつにも掲げています。

「ワーク」と「ライフ」のバランスがとれている環境を整えることにより、各組織・部門で多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが取り込まれる環境が醸成され、新しい価値創造やイノベーションの創出にもつながるという考えのもと、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しています。



77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

推進体制

2013年7月に、当社のダイバーシティ推進のための専任組織として人事部内に「ダイバーシティ推進グループ」を設置しました。このグループは、女性の活躍推進、障がい者雇用、性的マイノリティ（LGBT）に対する理解・支援などさまざまな活動を展開・強化します。NECでは、「社内の多様な人材がその“個性”や“特性”を活かし、能力を最大限に発揮できるような風土づくりや仕組みづくりを支援していくこと」を最重要ミッションと考えており、ダイバーシティ推進グループが、ダイバーシティに関わる各テーマについて、施策の展開や関係部門との協力体制構築の役割を担っています。

施策と制度

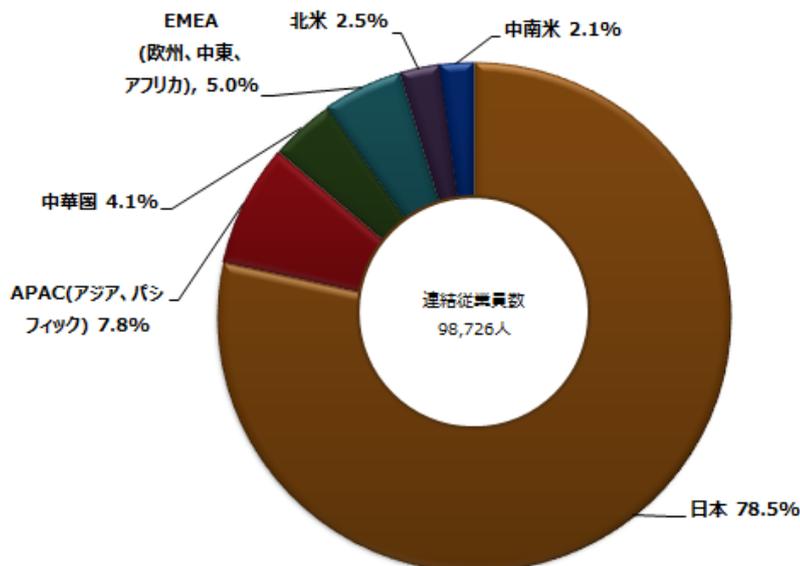
グローバルな人材採用の推進

NECでは、グローバル事業拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各分野で、当社が必要としている技術や専門知識を有する外国人を採用し、各分野の水準向上および多様性の推進をはかっています。また、人事交流や人材育成を行うために海外現地法人から従業員を積極的に受け入れています。

このほか、グローバル人材の育成については「人材開発」のページをご参照ください。

▶ 「人材開発」

2015年度 連結地域別従業員数割合 [対象範囲：日本電気(株)および連結子会社]



77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

女性の活躍推進

NEC では、1985 年の男女雇用機会均等法の施行以前から、性別を問わない人材採用および登用を進めており、この数年間、新卒採用に占める女性の比率は 25~30% で推移しています。また、管理職全体に占める女性の割合はすでに 5% を超えており、組織長や部長職以上の幹部クラスにおいても、97 名 (約 3.8%) の女性が活躍しています。

2016 年 4 月に施行された女性活躍推進法に基づき、以下の行動計画および数値目標を厚生労働省東京労働局に届出しました。同法は、従業員数が 300 名を超える企業が対象となるので、対象となるすべての国内グループ会社に対して法の主旨を正確に伝えるとともに、当社の行動計画と数値目標を説明の上、グループ会社各社の課題分析に基づいた行動計画と数値目標を策定し、その実行を依頼しています。

日本経団連 女性の役員・管理職登用にに関する自主行動計画

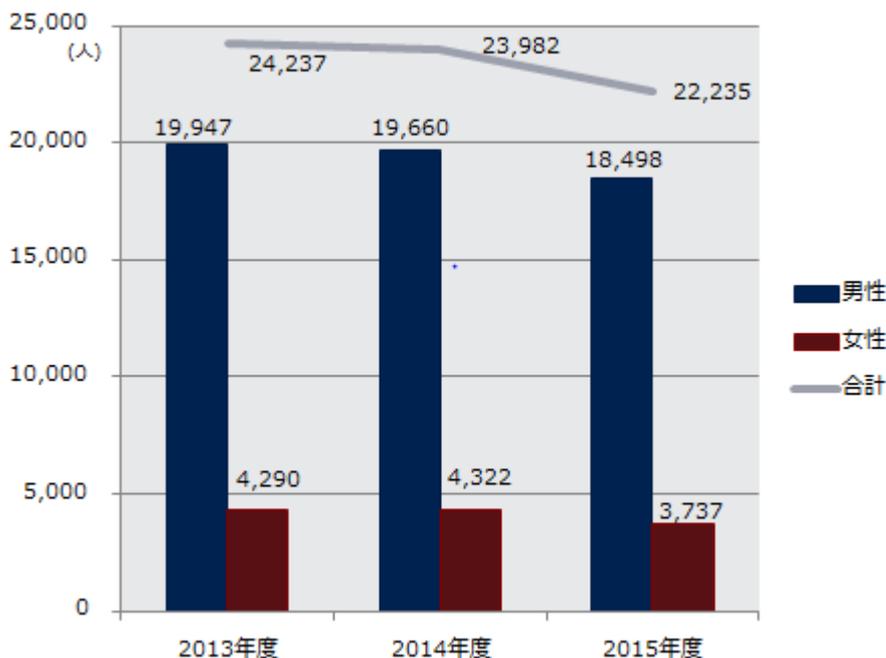
- ①部長職以上への女性の計画的登用を行う。2018 年度までに部長職以上の女性比率を 5% にする。
- ②中堅クラス (管理職手前~主任手前) を対象としたキャリア強化とマネジメントサポートを強化する。
- ③ICT 活用による働き方改革を推進する。

なお、女性活躍推進に関連する数値に関しては、厚生労働省の Web サイト内にある「女性の活躍推進企業データベース」に対象となる全項目を公表しています。(詳細は、「データ集」をご参照ください)。

また、女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク申請「えるぼしマーク」については、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の 5 つすべての項目において法が定める認定基準をクリアしていると認められ、2016 年 4 月に第 1 回目の認定企業として「三つ星」を取得しました。

▶ 「データ集」

男女別従業員数推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]



77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

勤続年数の推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]

	2014年3月末	2015年3月末	2016年3月末
男性	18.3年	18.6年	18.7年
女性	17.9年	18.3年	18.2年

女性管理職数および女性管理職比率の推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]

	2014年4月	2015年4月	2016年4月
管理職(全管理職数に対する割合)	390人 (5.1%)	386人 (5.2%)	374人 (5.4%)
うち部長級以上	105人 (3.9%)	96人 (3.5%)	97人 (3.8%)

障がい者雇用の推進

当社では、人事担当役員を議長、人事部長を副議長とする「障がい者雇用推進中央会議」を設置し、障がい者の雇用に対する基本的な取り組みの審議・策定、雇用の推進などをはかる体制を整備しています。採用受け付け時には、「障がい者採用窓口」を用意し、手話通訳の派遣やパソコンによる要約筆記など障がい特性に配慮した会社説明会を開催するほか、選考時および入社後のサポートを行っています。また、ハローワーク等が主催する障がい者のための合同面接会にも積極的に参加し、多様な人材が応募できる機会を設けています。

営業拠点を含めた全国での採用強化は、2013年度から継続的に活動してきました。当社では、事業展開にともなう職域開拓も積極的に行っており、事業運営の推進力として障がい者が活躍できる職場づくりを進めています。

このほかにも、有識者やハローワークをはじめとした機関やNPO法人と協力しながら、NECグループ全体で障がい特性や業務適性等の理解を深める勉強会を定期的に行い、障がい者の受入れの幅を広げるとともに、新たな雇用形態等ワークスタイルの多様化にも取り組んでいます。

特例子会社—— NEC フレンドリースタフ (株)

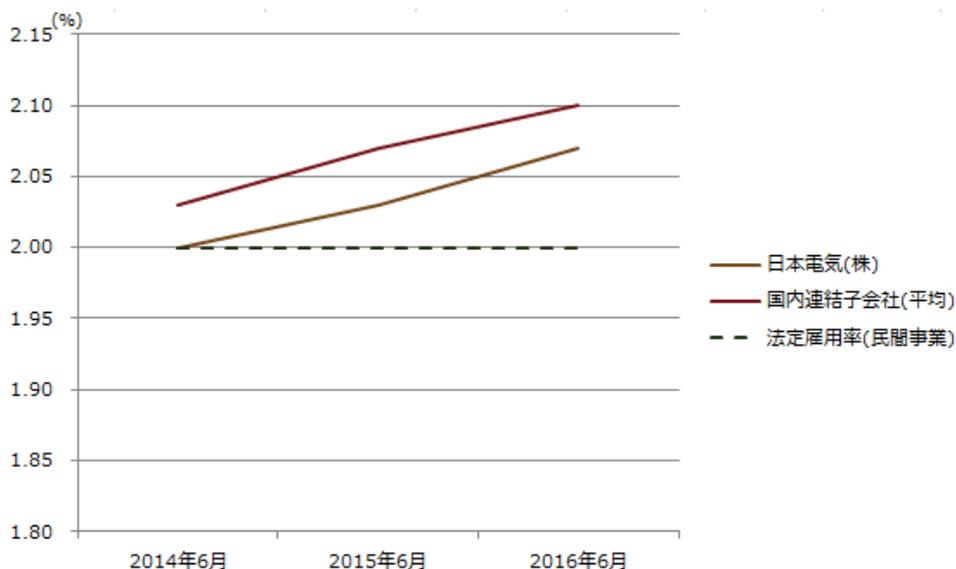
NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社であるNECフレンドリースタフ(株)を設立し、知的および精神障がい者の雇用を推進しています。本社を府中事業場内に置き、2016年4月1日時点では40人を雇用しています。主な業務として、NEC府中事業場で、オフィスサービス、清掃・緑化業務を行い、NECの社会貢献活動支援なども行っています。

2014年4月からは、NEC本社地区(港区)にもオフィスを設け、営業関係の契約書類のPDF化を中心とした新たな業務展開も行っており、指導員2名を含めて9人が従事しています。なお、同社は業務効率化の推進だけでなく、コンプライアンス面の管理強化にも取り組んでいます。

今後も、文書類のPDF化をはじめとして、多様な事務支援業務の切り出しを前提に特例子会社の業務拡大をめざしていきます。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

障がい者雇用率推移 [対象範囲：日本電気(株)、国内連結子会社]



シニア層の多様な働き方の支援

当社では、社外での新たなキャリアを望む従業員や定年を迎える従業員の多様なニーズに応えるため、本人選択型のキャリア支援制度を導入しています。自ら社外における新たなキャリアの開発を計画・実施する従業員に対しては、会社が経済的、時間的な便宜をはかることで、人生設計への主体的な取り組みを支援しようというもので、1998年から、45歳以上の従業員を対象とした「能力開発休暇制度」「セカンドキャリア準備支援金制度」「能力開発研修費補助」という3つの制度を実施しています。

また、意欲と能力のある人材に継続して活躍する場を提供するという観点から、60歳以降も働くことを希望する従業員に対して、最長65歳まで雇用延長できる仕組みを導入しています。2015年度からは職種、職務内容、勤務条件等本人の希望を踏まえ、個人と組織双方のニーズのマッチングをはかる仕組みとして雇用延長者を対象とした人材公募も実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

NECでは、法制化以前から、他社に先駆けて「育児・介護休職制度」を導入するなど、従業員が仕事と育児や介護との両立を支援するための諸制度の充実をはかっています。

育児支援

仕事と育児の両立支援については、従来の取り組みに加えて、2005年度から、次世代育成支援対策推進法の当社策定行動計画に基づいた諸施策を実行しています。

具体的には、2005年に(1)自治体の子育てサービスを利用する際に、その利用料を補助する制度(ファミリーサポートサービス利用料補助)、(2)子育てのために転居する場合に、費用を補助する制度(チャイルドケア支援制度)を導入しました。さらに導入後も利用者拡大を目的として、2012年および2014年に両制度の利用要件を一部緩和しました。

制度導入とあわせて、両立支援に関する管理職研修や育児休職中の社員のプラクティスアップ研修等を実施し、2007年度、2012年度そして2015年度に、「次世代認証マーク」(愛称「くるみん」)を取得しています。行動計画に盛り込んでいない施策についても順次実施して

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

おり、2014 年には育児短時間勤務制度の適用期間を延長し、また 2016 年度からはファミリーフレンドリー休暇制度の取得事由への「小学校就学前の従業員の子または孫を養育する場合」の追加や「育児・介護にともなう遅出」の月間利用回数上限を 8 回から 10 回に変更するなど、従業員のさらなるワーク・ライフ・バランスの推進をはかっています。

介護支援

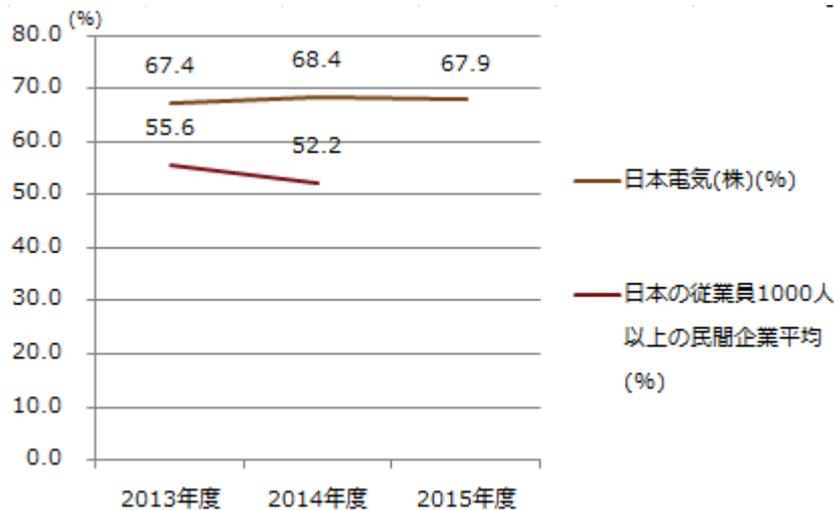
高齢者人口および要介護・要支援認定者が年々増加している中で、仕事と介護の両立支援に関しては、従業員の親世代の介護が重要な課題になると考え、仕事と介護を両立させる自助努力の支援を目的とした介護支援事業の拡充に取り組んでいます。

具体的には、以下のようなものです。

- (1) 従業員が、同居または近距離に住む親を介護するため転居した場合に費用補助を行う「介護転居費用補助」制度
- (2) 要介護度の高い親の介護で介護方法の見直しが発生して、住宅改修や介護施設入居などにより従業員が多額の負担をした場合に、費用補助を行う「介護環境整備支援金」制度
- (3) 介護者の孤立感・焦燥感の軽減を目的として、介護関係のきめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイト「介護支援ウェブサイト」の開設

なお、全社員を対象とした Web 研修では、制度の周知や利用に関する説明などを行っています。

有休休暇取得率 [対象範囲：日本電気(株)]



※2015年度の「日本の従業員1000人以上の民間企業平均」は、2016年7月現在、公開情報がありません。

育児・介護関連制度利用者数推移 [対象範囲：日本電気(株)]

	2013年度	2014年度	2015年度
育児休職者	382人	388人	395人
育児短時間勤務者	753人	814人	850人
介護休職者	25人	16人	19人
介護短時間勤務者	22人	17人	16人

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入履歴

年度	制度内容
2016	<ul style="list-style-type: none"> ファミリーフレンドリー休暇制度の取得事由に「小学校就学前の従業員の子または孫を養育する場合」を追加 「育児・介護に伴う遅出※」の月間利用回数上限を8回から10回に変更
2014	<ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務制度の適用期間延長——(子の小学校3年生修了までとしている適用期間を小学校6年修了までに延長) ファミリー・サポート・サービス利用料補助の拡充——(国または自治体が委託もしくは紹介する民間の施設も補助対象に追加) 介護転居費用補助の拡充——(支給条件の介護対象者に「従業員の子」を追加) 介護環境整備支援金の拡充——(支給条件の介護対象者に「従業員の子」を追加)
2012	<ul style="list-style-type: none"> 学校の振替休業日、および学級閉鎖等の臨時休業を、「ファミリーフレンドリー」休暇対象事由に追加 育児在宅勤務制度の適用期間延長——(子の小学校3年生修了までとしている育児在宅勤務の適用期間を小学校6年修了までに延長) ファミリー・サポート・サービス利用料補助の適用対象期間延長——(現在子の小学校3年生修了までとしている利用料補助の適用対象期間を小学校6年修了までに延長) チャイルドケア支援制度の拡充——(制度の適用対象とする保育所の要件を、「20時まで預け入れ可能な保育所」とする。
2010	<ul style="list-style-type: none"> 介護休暇の導入——(介護を必要とする家族の人数×5日取得可能) 小学校就学前の子の疾病の予防を、「ファミリーフレンドリー」休暇対象事由に追加 育児(3歳未満)をする社員の時間外労働の免除 育児休職制度の取得回数増加——(子ども1人につき2回まで) 介護のための転居費用補助の導入 住宅改修や介護施設入居などの介護方法の見直しに対する費用補助制度(年間20万円まで)の導入 介護支援ウェブサイトの開設
2008	<ul style="list-style-type: none"> 退職者リエントリー制度:配偶者の転勤や育児・介護を理由に退職した者を、一定の要件を満たした場合に再雇用する制度 育児短時間勤務制度および育児休職制度における対象者要件の撤廃:子育てに専念できる配偶者や父母を有する場合も取得可能とした 子どもの看護休暇について、子どもの人数に応じた取得を可能とした
2007	<ul style="list-style-type: none"> 自治体子育てサービス利用補助制度の補助対象サービス拡大と補助期間延長:小学校3年修了まで 不妊治療に対する費用補助制度(年間20万円まで)の導入
2006	<ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務期間延長:特別な事情の場合、小学校3年修了まで 育児在宅勤務の期間延長:小学校3年修了まで つわり・不妊治療を、ファミリーフレンドリー休暇対象事由に追加 不妊治療のための個別休職取得
2005	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援ウェブサイト開設 自治体の子育てサービスを利用する従業員への利用料補助およびOG・OB従業員へのサービス提供ボランティア参加の呼び掛け 子育てのための転居費用補助

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

年度	制度内容
2004	<ul style="list-style-type: none"> ・ ペアレントファンド導入：本人または配偶者の出産時に子ども 1 人につき 55 万円を支給 ・ 育児短時間勤務期間延長：特別な事情の場合、小学校 1 年修了まで ・ 短時間勤務の 30 分単位化
2002	<ul style="list-style-type: none"> ・ ファミリーフレンドリー休暇制度：医療看護休暇制度を改定。従来の医療看護事由に加え、配偶者出産、予防接種など本人・家族の疾病予防、家族の介護、授業参観など家族の学校行事、ボランティアを対象事由に追加
2000	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護短時間勤務期間延長：3 年間 → 介護事由消滅まで ・ 育児短時間勤務延長：3 歳 3 月末 → 小学校就学始期まで ・ 在宅勤務制度
1998	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児クーポン制度：全国ベビーシッター協会のベビーシッターサービスに対する割引クーポンを支給
1997	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護クーポン制度：全国の看護師・家政婦（夫）紹介所に登録しているケア・ワーカーによる介護等サービスに対する割引クーポンを支給
1992	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護短時間勤務制度 ・ 育児短時間勤務制度
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療看護休暇制度：本人の傷病治療・療養や家族の看護のために取得できる年次有給休暇とは別の有給休暇制度
1990	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休職制度 ・ 介護休職制度

2015 年度の主な活動実績

グローバルな人材採用の推進

NEC では、外国人留学生を、2006 年度から 2012 年度までは平均して毎年 15 名程度を採用してきましたが、その後、新卒採用予定数の 10%という目標を掲げ採用活動を進めたところ、2013 年度には 47 名（約 13%）を採用するに至りました。さらに、留学生の採用に加え海外大学からの直接採用も実施した 2014 年度には 64 名、2015 年度には 67 名の外国人を新卒社員として迎え入れました。

日本の学生は 3 月に卒業し、4 月から企業に勤めるケースが一般的ですが、NEC では、こうした外国人や海外の大学に在籍する日本人、海外留学経験者などが 10 月に入社できる制度を設けています。また、外国人の入社が増えたこととともない、入社手続き関連の文書を手はじめに、各種社内文書の英語版の整備に着手するとともに、新入社員教育における英語対応を新たに開始するなど、多様な人材を採用する環境整備を推進しています。

営業部門においては 2014 年度から外国籍社員を対象とした「役員」「外国籍社員の先輩」との交流会を通して、人的ネットワークの形成、拡大をはかるとともに働き方やキャリアについて視野を広げる活動を行っています。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

女性の活躍推進

2015 年度については、女性のキャリア形成と意識啓発を中心に、当社において、以下のような施策、イベントを行いました。

女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW! 2015」への参加

2015 年 8 月に外務省が主催した「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（World Assembly for Women in Tokyo : WAW! 2015）」のハイレベル・ラウンドテーブルに、ダイバーシティに積極的に取り組む ICT 企業の社長として、遠藤（当時）が出席し、ワークライフマネジメントのテーマで対話を行いました。

遠藤からは、私たちの働きを価値あるものにしていくためには、女性に限らず多様な人たちが自ら働き方を選択できる仕組みづくりが重要であること、また、NEC では、そのダイバーシティを活かす仕組みとして、労働時間の短縮や業務プロセスのシンプル化を進めるとともに、いつでも業務を代替できるように、情報の共有化を推進していることを説明しました。

この対話を受け、WAW!の報告書には、「ICT を活用して、新しい柔軟な働き方をデザインする」ことが提案として盛り込まれ、国連文書として登録されました。



NEC の取り組みを説明する遠藤（当時社長）

女性管理職による中堅・若手女性社員対象の対話イベントの実施

2014 年度に引き続き、NEC の女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC（通称 SELENE）」が主催する女性社員向けの対話イベントを、2015 年度は 5 月、7 月、11 月の 3 回実施し、総勢約 200 名が参加しました。

5 月、7 月のイベントでは、「仕事と育児の両立」をテーマに、SELENE のメンバーによるパネルディスカッションを行いました。同メンバーからは、子育て期におけるキャリア開発や仕事と育児を両立するための工夫、モチベーションの保ち方、職場や家族からのサポート体制など、自身の体験談が語られました。参加者からは、「子育ても仕事も楽しんでいけばいいと思えた」「育児から仕事に活かせることもあると思えた」など、前向きな感想が多く寄せられました。

11 月のイベントでは、事前アンケートで要望の多かった「キャリアアップ」をテーマに、SELENE メンバーによるパネルディスカッションと、参加者によるグループディスカッションを行いました。営業職・SE 職・研究職・コンサルティング職など、さまざまな職種の社員から構成される SELENE のメンバーから、多種多様な経験談を聞くことによって、参加者からは「自分に合ったロールモデルやリーダー像を見つけられた」「さまざまな先輩がいることを知り、勇気とやる気を抱くイベントだった」とのコメントがありました。また、グループディスカッションは、SELENE のメンバーがファシリテータとして加わり、同世代の社員とキャリアやプライベートにおける悩みを共有し、新たな“気づき”を得る場になりました。

【イベント参加者からの声】

- ・皆さんパワフルで明るく、子育ても仕事も楽しんでいるのが伝わってきて聞き入ってしまいました。子育てとは「仕事の両立」というと少し身構えてしまいましたが、ポジティブに、考えすぎず、楽しんでいけばいいのかな、と気持ちが楽になりました。
- ・皆さん、楽しそうで（もちろんつらいこともたくさんあると思いますが）仕事を手放さずに頑張っていこうと励まされました。子供が小さい時は今だけ。大きくなって、また仕事が思いっきりできる時もあるのだな、と先が見えてよかったです。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

- ・ 苦しい時を皆さん、いろいろな工夫で乗り越えていて、とても参考になりました。自分が同じように壁を乗り越えていけるかはわかりませんが、臆せず、踏み込む気持ちを忘れずに自分なりに進んでいけたらと思いました。不安はまだ大きいですが、頑張ります。
- ・ 「私なりの」という一言が大切ですね。人それぞれなので「私」が主体になると分かりやすい。
- ・ グループディスカッションでの気づきも多く、パネルディスカッションと同じくらい、多くの気づきや勇気をもらいました。リーダーになることについて強い不安や変な気負いをしていましたが、「人それぞれ」であることに気づくことができ、私らしく進んでいければと思います。
- ・ 普段の仕事から離れてキャリアを考える機会が持てた、貴重な時間でした。

育児休職者向け復職応援セミナーの実施

2015年度から開始したこのセミナーは、2016年2月に2回目のセミナーを開催し、約50名の育児休職者が参加しました。今回のセミナーでは男性の育児休職者もはじめて参加しました。このセミナーは、復職を間近に控えた育児休職中の従業員が「仕事と育児を両立しながら、もっと自らのキャリアを充実させる」ことを目的に開催しており、最近の会社の動向や両立支援制度をはじめとする施策・制度を周知し、自分が復職した後の両立をイメージするグループワークを行いました。グループワークでは、居住地域の近い休職者同士が集まってもらい、行政の育児支援サービスなど、お互いに有効な情報を得られるように工夫しました。

また、2016年2月に開催したセミナーでは、2016年4月に変更した人事制度運用の内容やNECのブランドメッセージである「Orchestrating a brighter world」についても説明を行い、最近の会社の動向や事業を周知する有効な場となりました。

女性営業職を対象としたキャリア開発イベントの実施

全社営業人事委員会の中では、女性営業職の全社横断的な育成や次世代リーダーの育成が非常に重要なテーマとして位置づけられています。そのため、2013年度以降、「全国女性営業職交流会」「女性リーダー研修」などを実施し、役員、管理職または先輩社員とキャリアについて議論する機会をつくり、全国レベルでのネットワーク拡大や働き方の視野拡大をはかっています。また、異業種の営業職との交流会を開催して社外の人材とのネットワークをつくることで、視野を拡げ、思考の拡大を支援しています。

障がい者雇用の推進

2012年度から、NECとしての障がい者採用におけるグループ連携の強化を目的として、NEC マネジメントパートナー（株）を窓口とする採用支援サービスのシェアード化を始めています。2015年度は、新卒者、中途採用者を対象にしたNECグループ合同障がい者面接会を開催しました。

当社と国内関係会社での採用に向けた会社説明会や選考、また入社後の研修等において聴覚障がい者がいる場合には手話通訳やパソコン要約筆記を手配するなどの対応を行っています。また、会社生活において車通勤への配慮や施設、設備の改善にも可能な範囲で対応しており、バリアフリー化も行っています。

2015年7月および2016年1月には、NECの国内関係会社各社の障がい者採用担当者を対象に、「差別禁止と合理的配慮」をテーマとした雇用推進勉強会を開催しました。また、改正障害者雇用促進法の施行に向けて、人権ホットライン窓口に対しても障がいのある従業員からの相談を適切に受け付けられるよう、説明会を開催しました。このほかにも、個別に国内関係会社各社の採用相談に乗るなどの支援を随時行っています。2016年6月1日時点のNECにおける障がい者雇用率は2.07%であり、国内連結子会社（平均）は2.10%です。

聴覚障がいのあるNECグループ従業員の自己啓発を支援

2015年度から、NECグループに在籍する聴覚障がいのある従業員を対象に、隔月でNECについての知識を深めるための勉強会を開催しています。これは、当社が毎年開催しているイベント「C&C ユーザーフォーラム&iEXPO」で、自らと同様に聴覚障がいのあるお客さまのご案内を担当した従業員からの「会社の事業について、イベントの直前に学ぶだけでなく、日頃から理解を深めたいが、学ぶ機会が少ない」との意見をきっかけとして始めたものです。

当年度は、当社のバリアフリーへの取り組み、ブランド戦略、経営指標の読み方、製品・ソリューションの紹介などグループへの理解を深めるうえで重要なテーマを選定し、全4回、延べ200名が参加しました。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

この勉強会では、講師の講演内容を手話で伝えるだけでなく、要約した内容のスクリーンへの投影や、磁気ループ（補聴器から聞き取りやすくする装置）の設置など、ICTを使った情報保障を実施しています。また、聴覚障がい者同士が、ディスカッションや発表を行う機会を持つことで、業務の知識・ノウハウを深めるだけでなく、組織の壁を越えたネットワーク形成に寄与しています。

当社は、ICTがコミュニケーションを補い、情報格差の解消に貢献する技術であるという認識のもとで、今後ともすべての従業員がいいきと働ける職場づくりを進めていきます。

LGBT (性的マイノリティ) に対する取組み

新たなイノベーションの創出には、多様な人材がその個性や特性の違いを最大限に活かし、多様なアイデア・意見を提案できる企業文化づくりが重要です。NECでは2014年度のNEC社会起業塾生(第13期生)に選ばれた、「LGBT(*注1)の子どももありのままで大人になるための教育支援事業」をめざす、NPO法人ReBit(リビット)代表の薬師実芳(やくし みか)さんと数回にわたるダイアログを行い、企業としての行動をスタートしました。そして2015年4月に制定した「NECグループ人権方針」に「性自認、性的指向」を加えて、差別や個人の尊厳を傷つける行為を行ってはならないことを社内外に宣言しました。また、方針の制定に先行して、2014年度には全社員に対する「企業と人権」のWeb研修の中ではじめてLGBTに対する理解研修を行いました。2105年度については人事部が主管となり以下の取り組みを実施し、LGBTに対する理解と支援を深め、「ALLY(*注2)の見える化」を推進しています。

- (1) 採用面談マニュアルの中にLGBTに対する記載事項を加え、
 - 1) 人権の観点から差別や個人の尊厳を傷つけるような面談を絶対に行わないこと
 - 2) 面接時などにカミングアウトした場合でもLGBTに関する質問に終始しないこと
 - 3) 本人の能力および業務適性のみで判断すること
 を徹底しました。
- (2) REBITや外部企業で働く当事者、就活学生などを講師に迎え、NECの人事・総務部門、人権ホットライン相談窓口、健康管理部門、およびNECグループの人事総務部門メンバーなど約120名が3回に分けてLGBTに対する勉強会(基本理解の講義と当事者とのディスカッション)を行いました。

2016年4月からはNECグループ各社で設置している「人権ホットライン窓口」にLGBTに関する相談窓口としての役割を追加しスタートしました。さらに、NECは2014年度に引き続き2015年度もReBitとの共催によりLGBT向けの就活セミナーを開催しており、セミナーには多くの学生や企業で働く当事者が参加し、就活に対するアドバイスなどを行っています。

レスビアン ゲイ

バイセクシュアル

トランスジェンダー

*注1: (Lesbian、Gay〈同性愛者〉、Bisexual〈両性愛者〉、Transgender〈性同一性障がい者など、からだの性とこころの性が一致しない人)の頭文字をとったもので、性的マイノリティの総称の一つ)

*注2: Ally(アライ)とは、LGBT当事者の理解者であり応援者のことです。



人事部がLGBT勉強会を主催



LGBTについて説明を行うReBit代表の薬師氏

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

目標と成果

中期目標(2013～2015 年度)

1. 女性活躍推進
 - ・ 役員輩出を視野に入れた部長級以上の女性管理職についての育成強化と計画的登用
2. 障がい者雇用
 - ・ NEC：2015 年度（2016 年 4 月）での 2.2%達成（含 特例子会社）
 - ・ 国内連結子会社：すべての連結子会社における法定雇用率の達成

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

（達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし）

職場におけるダイバーシティの推進

	目標	成果・進捗	達成度
1. 女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部長級以上の育成と計画的登用 ・ 部長級を中心とした女性管理職の会による中堅、若手のキャリア意識啓発およびネットワーク形成 ・ 育児との両立をめざす社員のサポート強化（管理職向け研修、復職応援セミナー、復職後のキャリア形成支援施策等） ・ ICT 活用等による時間単位生産性向上を意識した働き方改革推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性管理職有志「SELENE」による中堅女性社員との対話セミナーを実施しました（2015 年 5 月、7 月、11 月。計 200 名が参加）。 ・ 育児休職者対象復職応援セミナーを実施しました（2016 年 2 月。約 50 名が参加）。 ・ 働き方改革の実施に関して全社通知発信を行い、同改革の推進を強化しました（2015 年 6 月）。 ・ 在宅勤務利用時における IT 環境等の条件を緩和し、私品の限定利用における利用者の対象を全社員に拡大しました。 	○
2. 障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 営業拠点を含めた採用の継続強化 ・ 特例子会社を中心とした新たな業務分野の開拓と雇用拡大 ・ 国内連結子会社：すべての連結子会社における法定雇用率の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ NEC フレンドリースタッフ（株）における営業支援業務（PDF 化業務）を拡大するとともに、採用を拡大しました（2015 年度は 7 名採用）。 ・ 2016 年 4 月法改正を前提とした障がい者への合理的配慮に対するグループ勉強会を開催しました。 ・ 雇用拡大を目的としたグループ合同面接会を実施しました。 	○
3. 外国人採用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用において、採用予定数の 15%を獲得目標として活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国籍社員を積極的に採用しました（2015 年度 67 名）。 ・ 営業部門在籍の外国籍社員を対象とした交流イベントを開催しました。 	○

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

新中期目標（2016～2018 年度）

1. 女性活躍推進
 - ・女性活躍推進法に基づく数値目標達成のための各施策の計画的な推進
（数値目標：2018 年度までに部長職以上における女性比率を 5%にする）
2. 障がい者採用
 - ・日本電気：2016 年度（2017 年 4 月）において 2.2%達成（含む、特例子会社）
 - ・国内連結会社：すべての連結子会社における法定雇用率の達成

2016 年度の目標

職場におけるダイバーシティの推進

1. 女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期待人材への個別育成施策および外部研修への計画的派遣の実施【継続】 ・ 女性管理職有志による中堅女性社員のキャリア意識啓発活動の実施【継続】 ・ 育児休職者に対する復職応援セミナーの継続実施 ・ 部門長クラスに対する女性活躍のためのマネジメントサポート施策の実施【新規】 ・ ICT 活用等による時間単位生産性向上を意識した働き方改革推進（全社活動）【継続】
2. 障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2018 年度以降の法定雇用率改定に対する対応促進（新たな障がい特性に対する雇用取組の促進） ・ 特例子会社を中心とした新たな業務分野（書類、契約書の pdf 化）のさらなる拡大 ・ 国内連結子会社：すべての連結子会社における法定雇用率の達成
3. 外国人採用の推進と雇用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用における外国籍社員の計画的採用 ・ 外国籍社員の雇用促進に向けた施策の推進（異文化理解、人的交流施策の開催）

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

労働慣行

NEC では、私たちの働き方を価値あるものにしていくために、ワーク・ライフ・バランスの充実に向け、当社の事業の成長を担う人材の育成と公正な評価を行い、より働きやすい環境の整備を進めています。

方針

NEC は、事業を通じて社会に貢献する企業として、事業への貢献に応じて、公平な評価を行う処遇制度を確立しています。処遇制度をはじめとして、福利厚生制度、ワーク・ライフ・バランスの実現、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる働き方について労働組合と協議を行い、労使で協力しながら働きやすい職場環境の整備を進めています。

推進体制

当社人事部門およびビジネスユニットを主体として、労使で連携を取りながら活動を進めています。

施策と制度

処遇と2WAYコミュニケーション

NEC では 1990 年から 2WAY コミュニケーション（双方向の対話）をベースとした協働（コラボレーション）型の評価制度を導入しています。組織と一人ひとりの主体的な意思やキャリアとをすりあわせてうえで目標設定を行い、面談を通じて目標の達成度・評価をフィードバックし、個々人の成長やキャリア形成につなげています。

各種法令、労働協約、社内規程に基づき、役割と成果に応じた適正な賃金、賞与を支給しています。従業員の平均年間給与は 8,337,185 円で、平均勤続年数は 18.6 年です（いずれも 2016 年 3 月 31 日現在）。

働き方改革

NEC では、柔軟な働き方の実践と過重労働の防止および休暇取得促進について、労使で協力して取り組んでいます。各ビジネスユニットや各地区の労使委員会での状況を確認し、労働時間短縮、健康確保を行うとともに、休暇取得を促進しています。また、多様化する事業環境の変化や、従業員のニーズに対応し、在宅勤務や BYOD（Bring Your Own Device：私品の利用）を活用し、生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています。



働き方改革に向け、労使で話し合っている様子

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

2015 年度の主な活動実績

2WAY マネジメント

2WAY コミュニケーションをより充実させ、効果的な面談を実施するための運用について、労働組合との協議を重ねました。また、One NEC Survey（従業員意識調査）の結果もふまえ、各職場でのマネジメント向上施策を検討、実践するとともに、全社の管理職層に対し評価者研修を実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現

労使間の取り組みを継続した結果、労働時間の短縮や休暇の取得促進が各職場で浸透してきています。また、労使協議を経てヘルスチェックシート記入対象基準（長時間労働懸念者が健康状態を記載する労働時間の基準で、希望者や過重労働懸念者は産業医と面談を実施。）を2016年度から拡大し、従業員の健康確保に努めています。さらに、在宅勤務やBYODの利用対象者の範囲を拡大し、スピーディーなコミュニケーションによるCS（顧客満足度）の向上、時間の有効活用による労働生産性の向上につなげています。

なお、2015年度の当社単独での有給休暇取得率は67.9%で前年度からわずかに減少しており、平均残業時間は1月当たり17.4時間で変わらず推移しています（前年度はそれぞれ68.4%、17.4時間）。

目標と成果

中期目標（2013～2015年度）

ワーク・ライフ・バランスの定着

2015年度の目標、成果・進捗、達成度

目標	成果・進捗	達成度
働き方改革の一層の推進	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度から実施した年次有給休暇取得促進施策について、取り組みを強化しました。 長時間労働者の削減、平均時間外労働の短縮については、若干減少しました。 GISP（Lync会議等）、Secure BYOD（私用端末）の活用推進などを行いました。 	△

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

新中期目標（2016～2018 年度）

- ・生産性向上による総労働時間短縮、長時間労働者の削減
- ・多様な人材が活躍できる柔軟な勤務制度の定着
- ・従業員のキャリア継続をサポートする育児・介護関連制度の整備

2016 年度の目標

1. 総労働時間の短縮

平均時間外労働時間は 2015 年度以下の時間、年次有給休暇取得および代休取得については、2015 年以上の取得率を目標とする。また 2016 年度ヘルスチェックシートの対象基準の見直しを行い、月 70 時間以上として長時間残業者の減少をめざす。

2. 生産性向上につながる働き方改革の実施

在宅勤務制度や Secure BYOD などの運用の柔軟化や対象者拡大をはかり、多様な従業員が活躍できる働き方を推進する。

3. 育児・介護サービスの利用者拡大

2016 年度にサービスを充実した育児および介護のサービス（育児クーポンや育児・介護事由の休暇取得等）の利用者の拡大をはかり、勤務継続およびワーク・ライフ・バランスをサポートする。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

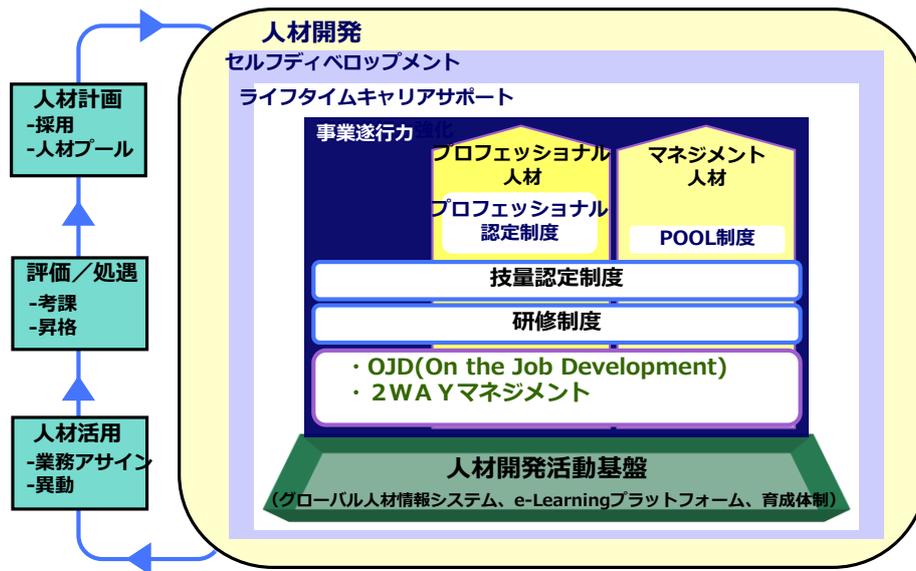
人材開発・育成

NEC では、セルフディベロップメント（自らの意思で自らの能力開発をはかるという考え方）を基本に、「NEC Way」の実践をとおして、事業に貢献する人材づくりをめざしています。

また、2016年4月には、顧客起点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる社員の育成と組織風土・文化の醸成をめざして、「人財哲学」を制定しました。

方針

NEC では、セルフディベロップメントを基本に、事業に貢献する人材づくりをめざし、「事業遂行力の強化」「プロフェッショナル人材の育成」「マネジメント人材の育成」を、人材開発の3つの柱として推進しています。



NEC の人材開発マネジメント

また、次のような「人財哲学」で、高い倫理観を持ち、顧客・市場の本質的な課題を深く理解して顧客起点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる社員を育成していきます。

NEC は、社会ソリューション事業を実現するために、
 高い倫理観を持ち、
 多様性を尊重する人
 高い視座と広い視野で自ら考え、枠を超えて挑戦し、やり遂げる人を大切にします。
 自由な発想で考え、本音で語り合える組織風土を実現する
 経営幹部と管理職を評価します。

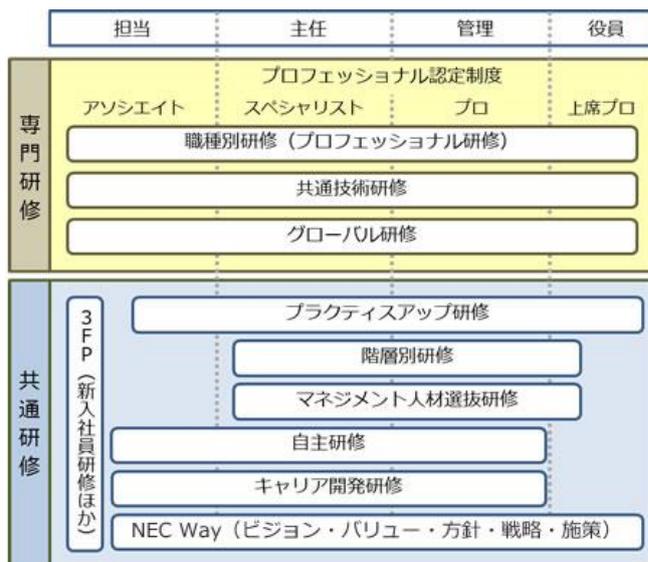
77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

施策と制度

人材開発施策

人材開発施策の一端を担う研修は、当社全社員が対象となる「共通研修」と、職種に応じた「専門研修」で構成されています。



NECにおける研修制度

「共通研修」は、社員一人ひとりの成長とスキルアップを目的にしたものから、昇格時あるいは選抜によって受講するものまで多様な研修メニューを揃えています。また、「専門研修」は、各分野での専門性を磨きプロフェッショナルをめざすための研修群です。これらの中から主要なものをいくつかを紹介します。

グローバル研修

全世界でビジネスを展開している NEC は、さまざまなグローバルスキル強化施策を実施しています。そこには、語学力のみならず異文化対応スキルやビジネススキルをトータルで身につけるプログラムや、海外（新興国中心）でフィールドワークを行う実践的なプログラムがあります。

2013年度からは、海外現地法人と本社の社員が合同で参加する経営幹部候補を対象とした選抜研修を新たに立ち上げました。これは、すべて英語で行うリーダーシップ研修です。

海外拠点の社員には、CS、人権、情報セキュリティなど全社共通コンテンツを英語版で提供し、推進をはかっています。

NEC プロフェッショナル認定制度

NEC では、ビジネスの最大の経営資源は「人」であり、お客さまに真の価値を提供できる高度な専門性を備えた人材の育成が重要と考えています。このために、「NEC プロフェッショナル認定制度（NEC Certified Professional）」（以後、NCP 認定制度）を導入しています。認定者は、2016年3月時点で約 11,000 名です。

NCP 認定制度は、SE 人材、サービス人材など人材カテゴリーごとに、その専門性を市場価値に照らして 4 つの階層に区分しています。さらに、人材カテゴリーごとに業務プロセスを分析して必要となる人材タイプを設定し、それぞれの人材タイプごとに達成目標となるスキルや業績の水準を詳細に定義しています。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

グローバル人材情報システム「SAKURA」

NEC では、人材開発活動を支える育成基盤として「グローバル人材情報システム（SAKURA）」を、国内グループ会社も含め活用しており、現在 23 社が採用しています。

人材活用施策

NEC グループキーポジション（GKP）の選定と幹部人材の育成

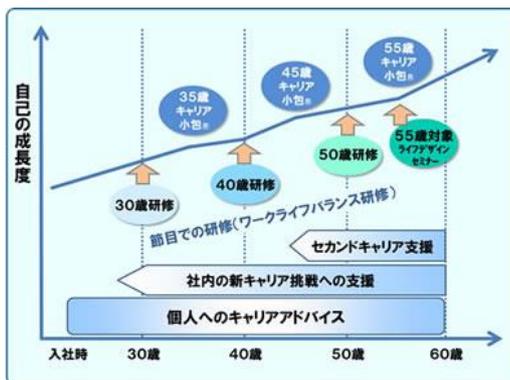
NEC では、国内外の区別なく NEC グループ全体で重要ポジションへの適材適所化を進めるために、キーとなる役職を設定し、そのポジションへの登用や後継者の育成を計画的に行っています。

また、従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援するとともに、組織に多様な人材を配置し、組織の活性化を促す制度として、NEC グループ内「人材公募制度」を設けています。これは、部門が必要とする人材の業務内容や条件をグループ内のイントラネット上で公開し、従業員が上司の意向に関係なく、それぞれのキャリア観に基づいて応募することができる仕組みです。応募の後は、募集部門による書類選考と面接選考があり、合格すれば異動できます。

キャリア開発支援施策 – ライフタイムキャリア・サポート

従業員一人ひとりの自律的な成長のためには、それまでの自己を振り返り、自己革新と能力再開発を継続的に行うことが必要です。当社では、一人ひとりの従業員が生涯を通じて自律的な成長をはかることをめざしたキャリア支援施策「ライフタイムキャリア・サポート」を 2002 年から導入しています。

以下が、その代表的なプログラムです。



ライフタイムキャリア・サポートの流れ

1. 「ワークライフバランス研修」：ライフタイムの節目と考えられる 30 歳、40 歳、50 歳を迎えた従業員を対象に、自己のキャリアを見つめ直し、能力開発目標の設定を行います。2015 年度は約 1,000 名がこの研修に参加しました。
2. 「キャリア小包®」：節目研修の中間年齢となる 35 歳、45 歳、55 歳の従業員を対象に、各年齢層に有効なキャリア情報など、今後のキャリアやライフプランについて考えるきっかけを提供します。特に 55 歳を迎えた従業員には、退職金・年金制度についての Web 研修による「ライフデザインセミナー」も開講しています。
3. 「キャリアアドバイス」：個人が自らのキャリアを自律的に考えるためのサポートをする仕組みで、2002 年から実施しています。専任のキャリアアドバイザーが専門的な立場からその人の価値観・適性を客観的に判断し、仕事と家庭の両立など、キャリア形成に関するアドバイスを行っています。4 名のキャリアアドバイザーが年間約 700 名の相談を受けています。

※「キャリア小包®」は、日本電気株式会社の日本における登録商標です。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

2015 年度の主な活動実績

グローバルリーダーの拡充

GKP 候補者を対象とした人材開発体制の整備の一環として、次期事業部長候補者を対象に 2015 年 10 月から 2016 年 2 月にかけて「第 27 期 NEC 経営アカデミー」を実施しました。このプログラムは、「ファンクションのプロ」から「経営のプロ」への進化に向けて、戦略・ヒト・モノ・カネの観点から、経営知識・経営マインドを習得することを目的としています。「NEC Way」や「NEC グループビジョン 2017」「NEC グループバリュー」を自分のこととして考えることから始まり、「自事業部の成長戦略の立案」を個々人で検討し、グループ単位で「2015 中期経営計画実現に向けた組織横断的な課題への提言」をまとめます。さらに、360 度多面評価の実施およびフィードバックを行い、グローバルリーダーとしての強みと課題を明確にしました。

「NEC 経営アカデミー」で得られた貴重な人脈、情報、アイデア、絆を研修終了後も継続していくために、2012 年度からはフォローセッションも開始しました。NEC 経営アカデミーでの、自事業部の戦略立案にともない、2014 年度以降の新任事業部長研修は、戦略立案（プランニング）中心から、現場での実践に重点をシフトしています。

また 2013 年度から、今後のグローバル事業を牽引するリーダーとして期待されている海外現地法人の選抜メンバーを対象とした、NEC 経営アカデミーのグローバル版である「Drive NEC」をスタートし 2015 年は 5 月に約 1 週間、日本で開催しました。各地域のリーダー候補が一堂に会し、自事業の戦略やビジネスモデルについて考え議論することでブラッシュアップを行うとともに、人的ネットワークをグローバルに広げる機会にもなっています。

社会ソリューション事業を担う人材像の策定

NEC は、2015 中期経営計画で「社会価値創造型企業への変革」という目標を掲げました。これに向けて、従来のビジネスモデルを変革し社会ソリューション事業を立ち上げ、その事業を拡大するために必要な超上流人材の人材像やキャリアパスを検討しました。そして、社内で先行的に活動しているメンバーへのヒアリングをベースに、他社ベンチマーキングや経済産業省が主宰する「フロンティア人材研究会」の成果なども参考にして、超上流人材の能力面の特徴や、超上流のプロセスを遂行するためのスキルを定義しました。今後、これらを具体的な育成施策や制度・仕組みの整備に活用していきます。

若手の組織的育成強化

若手社員が、入社 3 年目終了時まで、十分な基礎力を身につけた即戦力、すなわち「NEC グループビジョン 2017、および NEC グループバリューを体現できる人材」になることを目標に、2013 年度から 3YEARS Fundamental Program (3FP) を導入しました。

3FP では、自身の経験を振り返る年次ごとの節目研修や、工場体験学習や営業実習での学びを自分の職場の課題解決に活かすプログラムなど、さまざまなメニューを用意しています。

また、職場全体で若手社員を育成する風土を醸成していくために、OJD (On the Job Development) 期間を 1 年間から 3 年間に延長すると同時に、上司向けセミナーの開催や、育成に役立つメールマガジンの発行なども行っています。

グローバルプロフェッショナル人材の“見える化”と育成

NEC のグローバル事業展開を人材面から後押しすることを目的に、2010 年度からグローバル最適視点でのプロフェッショナル人材開発の仕組みづくりに着手しています。グローバルに共通の尺度で人材を測る指標として規定した「グローバル標準人材・スキル体系」に基づいて作成した「SaaS 型人材・スキル管理ツール」は、その仕組みの一つです。海外現地法人プロフェッショナル人材のスキルを、Web 上でグローバル横断的に“見える化”して活用できるこのツールは、NEC Telecom Software Philippine 社に導入されています。

2014 年度から 2015 年度にかけて、スキル管理ツールを導入していない海外現地法人でもスキル調査を実施し、国内・海外を合わせたサービス人材・SE・ソフト開発者の約 8 割の要員のスキルを“見える化”しました。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

グローバル要員の育成

当社では、2008 年度から継続的に、新入社員を海外に 1~2 年間派遣し、グローバルに活躍するイノベーターを育成していく GTI (Global Track to Innovator) というプログラムを実施しており、これまで 100 名以上を派遣しています。

この制度は、将来グローバル事業の中核要員となることが期待される新入社員を選出し、国内で約 20 日間のグローバルビジネススキル研修をすべて英語で実施した後、入社約 1 年後から順次、海外法人などに派遣して、1~2 年間専門領域に応じた海外業務を現地従業員とともに行うものです。

教育受講実績

NEC では人材開発活動を支える育成基盤として、前出のように、個人の育成計画や実績情報を管理する「グローバル人材情報システム (SAKURA)」を全社展開しています。2015 年度の、このシステムに登録された当社および NEC グループ従業員 1 人当たりの研修受講日数は、それぞれ 4.9 日、4.0 日でした。

モニタリング・改善

人材開発に関連する施策は、各部門のニーズを反映するとともに、職種ごとにも評価、改善を実施しています。

また、研修コースについては、NEC の人材開発を担当する NEC マネジメントパートナー（株）と連携し、受講者評価などを参考に定期的に見直しをはかっています。

目標と成果

中期目標(2013~2015 年度)

- ・グローバルリーダーの拡充
- ・プロフェッショナル人材の強化
- ・情熱を持って自律的に行動できる若手の育成強化
- ・グローバル人材育成プラットフォームの整備

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度：◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. 経営幹部育成プログラムのさらなる拡充とグローバル化	<ul style="list-style-type: none"> 2015 年 10 月～2016 年 2 月にかけて NEC 経営アカデミーを開講し、継続的に経営幹部人材を輩出しました。 他社の経営幹部候補とのディスカッションをとおして、経営リーダーとしての視野や人脈を広げる「他流試合の機会」を拡充しました。 経営幹部候補者同士の世代を越えたネットワーク構築を推進しており、特に事業部長層が部門横断のコミュニケーション機会を持ち、意識と行動を進化する場として、Management Session (Session J)を開催しました。 新任事業部長を中心に、社内コーチによるコーチングを実施しました。 	○
2. 社会ソリューション事業を担う人材育成の加速	<ul style="list-style-type: none"> 全社員必須研修として、ビジネスモデル検討、リーンスタートアップ等の基礎研修 (Web 研修) を実施しました (約 22,000 名受講)。 さらに、同内容を実践するための研修 (ワークショップ) も実施しました (Web 研修約 650 名受講、ワークショップ約 3,500 名参加)。 	○
3. NEC グループビジョン・バリューを体現できる若手育成強化	<ul style="list-style-type: none"> NEC グループ共通新入社員研修において、NEC の歴史とビジョン・バリュー誕生の背景をワークショップ形式で学ぶ、1 日間の「ビジョン・バリューワークショップ」を実施しました。 NEC グループの新入社員 (約 1,200 名) が一堂に会し、グループワークや社長対話セッションをとおして、ビジョン・バリューについて理解を深める 1 日間の「One NEC プログラム」を実施しました。 入社 1 年目、2 年目、3 年目の社員を対象に、NEC バリューを体現できる人材の早期育成に向けた「節目研修」を実施しました。 	◎
4. グローバルで統一された人材育成プラットフォームの整備	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの育成と組織の成長に資するため、また、資格・研修情報や人事情報の一元管理化による社員の利便性向上および、NEC グループ全体の人事制度や業務プロセスの標準化による効率化を目的に、2016 年 4 月にグローバル人材情報システム「SAKURA」をリリースしました。 	○

新中期目標 (2016～2018 年度)

1. 次世代経営者の拡充
2. 事業成長を担う高度専門職の拡充
3. 人材強化に向けたプラットフォームの整備

2016 年度の目標

1. 次世代経営者の拡充：「NEC 社会価値創造塾」の立上げをはじめ、次世代経営者育成研修を拡充する。
2. 高度専門職の拡充： 高度専門職育成施策を拡充する。
3. 人材強化に向けたプラットフォームの整備：グローバル人材情報システム「SAKURA」の活用策を整備する。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

安全と健康

NEC では、「働く人の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組みます」という基本理念を掲げています。この基本理念のもとで、安全衛生を統括する総務部と健康管理センター、事業場ごとの安全衛生管理組織が中心となって、予防管理に重点を置いたさまざまな活動に取り組んでいます。

方針

当社では、従業員の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上のために、次のような行動指針を設けています。

【行動指針】

1. 労働安全衛生活動を継続的かつ効率的に実施し、労働安全衛生マネジメントシステムを改善します。
2. 労働災害ゼロを目指し、危険源の特定、リスクアセスメント、リスク管理を推進します。
3. 労働安全衛生に関する法規制およびその他取り決め事項を遵守します。
4. 労働安全衛生義務を理解し、実践できるように周知徹底をはかります。
5. 労働安全衛生活動に関する情報を積極的に開示します。
6. 働く人の心身の健康づくりと快適な職場環境づくりに努めます。
7. 本方針と労働安全衛生マネジメントシステムを定期的に見直し、適切性と有効性を確実にします。

推進体制

当社では、総務部が NEC グループ国内全社の安全と健康に関する施策立案を行い、その内容を地区ごとに、地区支援部の安全衛生担当者と健康管理センター（産業医・保健師看護師）とが連携して運用します。そして、地区の安全衛生委員会の運営や健康関連施策の運用フォローにより、職場の安全衛生の確保に取り組んでいます。

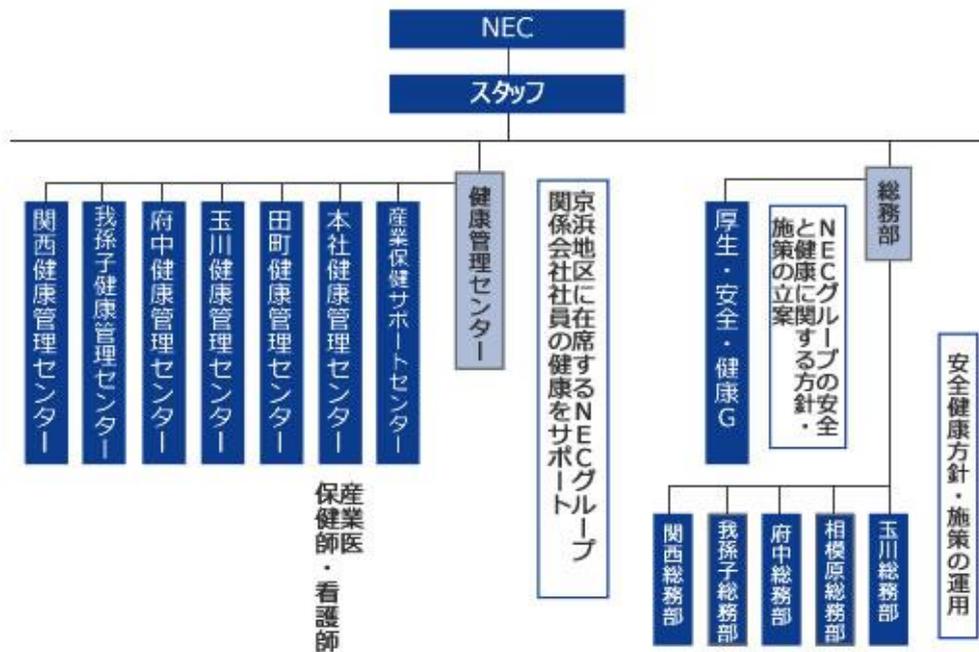
こうした取り組みの日常的な報告事項は、当該業務を主管する総務部および執行役員で対応しますが、大規模災害や感染症のパンデミック対応などの重要事項については、社長や取締役など会社幹部が出席する事業戦略会議で審議します。

一方、NEC グループ海外現地法人との健康・労働災害等の情報交換の機会には、すでに導入している安全衛生マネジメントシステムの運用に加えて、その運用方法のアドバイスなどを行っています。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

NECグループ (国内) の安全衛生・健康管理体制



2015 年度の主な活動実績

安全衛生

当社における安全衛生活動は、「全社横断的な課題への取り組み」と、「各社・各事業場の特性を考慮した個別課題への取り組み」という2つの視点で実施しています。

「全社横断的な取り組み」としては、「NECグループ企業行動憲章」や「NECグループ行動規範」に基づいて、NECグループがステークホルダーにコミットするものとして、2010年度に「全社労働安全衛生方針」を策定しました。さらに2012年度には、その基本ルールである「労働安全衛生管理規程」を制定して、NECグループ全体の安全衛生活動の品質向上に努めています。

また、「各社・各事業場の特性を考慮した個別課題への取り組み」としては、2010年度から安全衛生に関する公的認証のOHSAS18001の認証取得をめざしています。2015年度までに、営業拠点であるNEC関西ビルおよび製造ラインにおいて、安全衛生リスクが想定されるNECグループ関係会社10社がこの認証を取得しました。

NECグループのサプライチェーンへの対策としては、2015年度から、特に事業場に入居しているNECグループ関係会社を対象としたOHSAS認証や、それと同等の仕組みの導入を進めています。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		



OHSAS18001 登録証明書

健康管理

過重労働による健康障害防止対策

当社では、労使の協定時間などを踏まえて従業員が過重な勤務とならないように管理をしています。具体的には、勤務管理システムによる職場と人事部門の日次管理の徹底や、長時間勤務懸念者に対して月半ばでアラームメールをシステムから自動発信するなどの管理の徹底をはかっています。長時間勤務を行った従業員に対しては、厚生労働省の「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を踏まえて、Webによるヘルスチェックを行うことで疲労の蓄積度合いを把握しています。また、勤務（長時間）データと健康診断（定期健康診断・メタボ健診）データに基づいてフォローが必要な対象者を抽出し、産業医・保健師による面談、就業制限措置等を実施しています。

メンタルヘルスクエアへの取り組み

当社では、メンタルヘルスクエアを健康管理の重要課題と位置づけ、予防を中心とした取り組みを行い、従業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。

- 2005年2月には、「心の健康支援プログラム」を導入しました。このプログラムは、①早期発見・早期治療を主眼とした「初期サポート」、②メンタル不調者の治療中の対応を行う「経過サポート」、③休職者が円滑に復職するための「職場復帰支援プログラム」で構成されています。
- 2010年度には、「職場復帰支援プログラム」を改訂して、復職判断のプロセスと基準を明確化し、休業者の円滑な職場復帰に向けた取り組みを強化しました。これにより、本人や上司からの早い段階での相談が増え、メンタルヘルスクエアへの認識が浸透してきています。
- 2011年度以降は、予防に向けた取り組みとして、管理職層向けのプライマリ・ケア教育を実施しています。この教育は、コミュニケーションの活性化や、より良い人間関係の構築、相談しやすい環境づくりなど、不調・疾病防止のために部下のケアやマネジメントをどうしていくか、管理職層自身が考えて今後の行動計画につなげるという内容です。
また、社内と社外に相談窓口を設置し、社員やその上司が、異変に気づいたら速やかに相談できる体制を整えています。「社内相談窓口」としては、各事業場の健康管理センターに「こころの健康相談」の専用内線電話を設置し、産業医・保健師が相談に応じています。「社外相談窓口」としては、NEC健康保険組合が社外専門機関と契約し、社員本人や家族（被扶養者）が電話等で相談できる体制にしています。
- 2016年度からは、2015年12月に施行された改正労働安全衛生法を踏まえ、全社員にストレスチェックを実施し、面談のフォローや早期の相談促進をはかることにより、プライマリ・ケアの一層の強化に取り組む予定です。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

「NEC Health Innovation21」活動

当社では、2004年頃からメタボリックシンドローム（メタボ）に着目し、脳・心臓疾患の発症リスクの高い危険因子を多く有する従業員に対して生活改善指導を行ってきました。

- 2008年4月からは、法改正にともなう特定健康診査・特定保健指導への対応を踏まえ、「NEC Health Innovation21（NHI21）」活動と称したメタボ施策の強化・充実をはかっています。2008年度から2014年度末までの成果として、特にメタボについては、27.2%のメタボ削減率を達成し、厚労省の定めた目標値を大きく上回りました。
- 2013年度からは、NHI21に、メンタルヘルス対策、がん予防施策、歯科（口腔衛生）を加え、年代別の心身の健康増進活動を展開する施策を含めた「NHI21 Second season」に取り組んでいます。「NHI21 Second season」では、従業員の家族を含めた生活習慣病予防に取り組んでおり、家族参加イベントの「NEC健康フェア」ではメタボ予防に加え、がん検診や季節性インフルエンザをはじめとした感染症対策の意識啓発も実施しています。

心身の健康増進活動の実施

全従業員を対象とした活動

- 安全衛生委員教育を事業場単位で実施（約500人参加）
- Webメンタルヘルス教育を実施（※）
- 管理職向けメンタルヘルス教育（メンタル不調の部下を抱える管理職向け）を実施
- 管理職向けメンタルヘルス教育（プライマリ・ケア）を実施
- 禁煙セミナーとして、事業場単位で喫煙者あるいは禁煙希望者に実施

※印の項以外は、いずれも集合教育です。

年代別の活動

- 20歳代：入社時に行う新入社員健診と健康教育として「フレッシュアーズ面談」（全新入社員を対象とした保健師による面談）を実施
- 30歳代：「健康カレッジ30」と称して、30歳到達者全員を対象に集合型セルフケア教育を実施
- 生活習慣病セミナーを、指定された年齢の従業員および希望者に実施。例えば、府中事業場では、25歳、30歳、35歳の従業員を対象に健康増進プログラム（講義、ストレッチ、体力測定など）を実施

階層別、その他の属性を対象とした活動

- 管理職向けメンタルヘルス教育（メンタル不調の部下を抱える管理職向け）を実施
- 管理職向けメンタルヘルス教育（プライマリ・ケア）を実施
- 禁煙セミナーとして、事業場単位で喫煙者あるいは禁煙希望者に実施

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

労働災害発生状況推移

[対象範囲：日本電気（株）]

NECにおける労働災害は、外出・出張中における駅の階段でのつまずきや道路での転倒などが主なもので、重大災害は起きていません。今後も、労働安全の啓発を進めるため、安全衛生委員会における活動や、職場の日常点検などを行いながら、労働災害発生の低下をめざします。

労働災害発生状況の推移

	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度 (目標)
当社度数率 (※1)	実績：0.19	実績：0.27	実績：0.25	0.40
全国製造業(100人以上)度数率	0.94	1.06	1.06	
当社強度率 (※2)	実績：0.00	実績：0.00	実績：0.00	0.00
全国製造業(100人以上)強度率	0.10	0.09	0.06	

※1 度数率 = 労働災害による死傷者数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000,000

※2 強度率 = 労働損失日数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000

77-84 人権の尊重
 98-100 労働慣行
 107-112 **安全と健康**
 118-121 品質・安全性の確保

85-97 ダイバーシティ&インクルージョン
 101-106 人材開発・育成
 113-117 CS (顧客満足)

目標と成果

中期目標 (2013~2015 年度)

1. 安全衛生：海外現地法人を含む NEC グループへの安全衛生マネジメントシステムの導入および運用を確立する。
2. 健康管理：NEC グループ全体に、年代別のライフステージに基づいた心身の健康施策を展開し、社員の心身の健康増進をはかる。

2015 年度目標、成果・進捗、達成度

目標	成果・進捗	達成度
1. 安全衛生：サプライチェーンの安全衛生管理体制強化の観点から、NEC 事業場内労働安全衛生マネジメントシステムの運用を徹底する。	NEC および事業場内のグループ会社における労働安全衛生マネジメントシステムの適用対象範囲を拡大しました。	◎
2. 健康管理：健康保険組合及び健康管理センターと連携して、心身の健康に関わる予防施策を強化する。	全従業員および管理職を対象としたメンタルヘルス教育や年代別健康教育の実施により、予防施策を強化しました。	◎

新中期目標 (2016~2018 年度)

1. 安全衛生：NEC グループにおいて安全衛生マネジメントシステムの効果的な運用と改善を行う。
2. 健康管理：NEC グループ全体に年代別のライフステージに基づいた心身の健康施策を展開し、社員の心身の健康増進をはかる。

2016 年度の目標

1. 安全衛生：NEC 事業場内労働安全衛生マネジメントシステムを状況に応じて改善を行い、管理体制の強化・維持をはかる。
2. 健康管理：健康保険組合および健康管理センターと連携して、心身の健康にかかわる予防施策を強化する。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

CS(顧客満足)

NEC では、1899 年の創業当時から「ベタープロダクト・ベターサービス」をモットーにしています。全社員がお客さまの期待をとらえて、考え、行動する企業文化をつくることで、お客さまにとって価値ある商品やサービスを創造し、お客さまから信頼され、選ばれる企業となることをめざしています。

このモットーに使われている言葉が、“ベスト”ではなく“ベター”であるということの意味は、「決してある時点のベストで止まることなく、お客さまにとってより良いものを、いつまでも追求し続ける」という NEC の強い思いが込められています。

NEC では、企業行動憲章の第一項に「お客さまの満足」を掲げ、グループ社員すべての行動の基軸を「お客さま」にしています。そして、お客さまとの信頼関係構築には、CS(顧客満足: Customer Satisfaction) の向上が不可欠であると考えています。

方針

NEC では、1992 年に CSM (Customer Satisfaction Management) コンセプトを策定しました。CSM コンセプトは、NEC の CS マネジメントのあり方を示した「意義」、アプローチの方法を示した 3 つの M の頭文字で示される「活動体系」、「お客さま満足度業界 No.1 の達成」という NEC の CSM のめざす「ゴール」、そして具体的活動の方向性を示した「CS 行動指針」からなっています。

【CS 行動指針】

NEC のすべての人々が常に、

- ・ 「お客さまへの満足の提供」という共通の目標を持つ。
- ・ お客さまの立場に立ってお客さまの気持ちや意図を理解し、すばやく柔軟に対応する。
- ・ お客さまの使い心地や便利さを第一に考え、納得し安心していただける商品やサービスを提供する。
- ・ お客さまのニーズや希望を敏感にキャッチできる感性を磨き、お客さまにとって新しい価値や将来の展望を提供する。
- ・ お客さまのお客さまや、お客さまを取り巻く社会や環境までも意識し、その課題解決を行う。

▶ CSM コンセプト

推進体制

NEC における CS 向上活動は、当社の事業部門および国内外のグループ会社単位で選ばれた「CS 推進責任者」が中心になって行っています (2016 年 3 月末現在、約 300 名)。CS 推進責任者の基本的な役割は、お客さま視点で社内の活動を見つめて、より価値の高い事業活動をめざし、継続して改善活動を推進することです。また、特に重要な事項については、社長以下経営トップが参加する「事業戦略会議」でも審議します。

▶ 全員でクオリティを追求

お客さまの声は、調査だけでなく、さまざまな組織や活動を通じて NEC に届きます。NEC は、主要な製品、サービスごとにお客さまからのご相談やご意見、ご要望をお伺いするために専用の窓口を設けています。個々の窓口においても、製品、サービスの専門性を高めるとともに、お客さまの声に基づいた対応を行っています。

▶ お問い合わせ窓口一覧

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

また、NEC では、扱う事業や製品が多様化しているために、お問い合わせをしようとしてもその窓口がよく分からないというケースも見られます。そのようなときのための窓口、あるいは NEC に対するご意見、ご要望をいただくなどの総合相談窓口として、「NEC カスタマーコミュニケーションセンター（略称：CCC）」を設置しています。この CCC では、まずお客さまのご意見、ご要望を十分にお伺いし、お申し出の内容を正確に把握することに努め、速やかに関係部門と連携して、お客さまの課題解決に取り組んでいます。

「NEC カスタマーコミュニケーションセンター」へのお問い合わせは、下記のとおりです。

総合窓口：0120-190-395（フリーダイヤル）

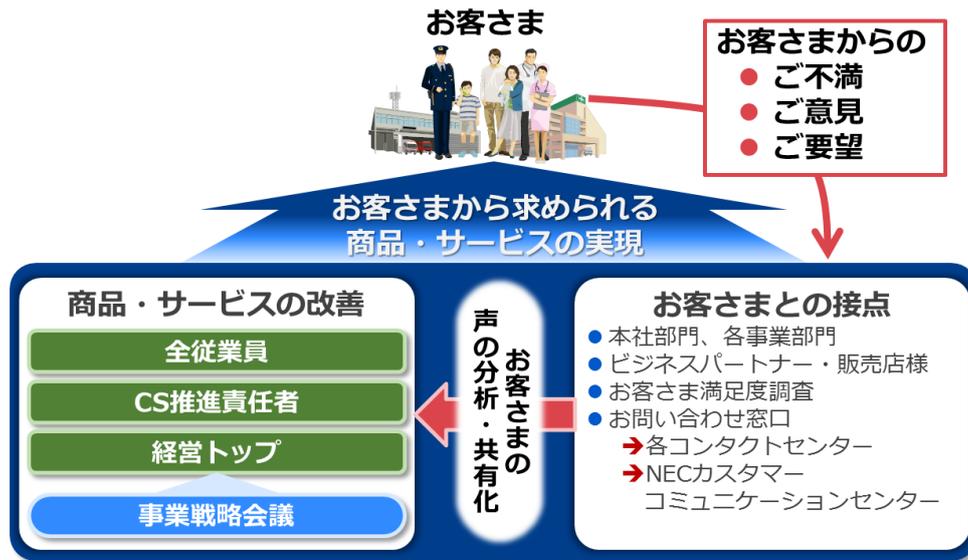
携帯電話などフリーダイヤルがご利用いただけない場合は、03-3454-3388（通話料金はお客さまのご負担となります）。

ご利用時間：8:30～17:15 月曜日～金曜日（年末年始、祝日および当社休業日を除く）。

※電話番号をよくお確かめの上、おかけください。お電話だけでなく、Web でも受け付けています。



▶ 「NEC カスタマーコミュニケーションセンター」の活動詳細



77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

2015 年度の主な活動実績

NEC では、お客さま満足度向上活動のひとつとして、「お客さま満足度調査」や「お客さま対応窓口」に寄せられた声をもとに、問題点の原因究明や施策検討し、製品やサービスの改善に結びつけています。また、お客さまの声を分析して潜在的なニーズを発見し、新規ビジネスを提案しています。

事業部門における CS 活動の実践

各事業部門ではお客さま視点で改善すべきテーマと目標を設定し、CS 活動を実践しています。例えば、お客さまから選ばれる企業をめざし、社内連携を強化する活動、お客さまとのコミュニケーションを改善する活動など、NEC がお客さまからの信頼感を高めるためにはどうすれば良いのか、について部門ごとに考え、取り組んでいます。

活動事例の全社展開と実践

従業員から、「より具体的な成功事例・失敗事例から学びたい」との声も多くあり、部門、プロジェクト、チーム、個人で実践した優れた事例を、“CS No.1 活動”ポータルサイトで社内に公開してきました。

サイトには表彰事例、クイックレスポンスの活動事例、職場懇談会での取り組み事例など、個人レベルで活動可能なものから、チームや部門単位の活動まで、さまざまな“CS No.1 活動”を紹介しています。従業員からは、「ほかのプロジェクトの問題、対策は参考になった」「他部門の取り組みを、自部門の取り組みの参考にした」などのコメントが寄せられています。

お客さま起点の企業風土の定着化

お客さまにご満足いただける製品・サービスを開発し、提供するための基盤となるのは「人」です。お客さまにご提供できる価値向上を実践できるよう、お客さまから求められている人材像を“見える化”し、その人材育成・強化への取り組みをはかっています。

また、お客さまに求められる人材を私たちは自ら気づき、自立的な改善を促進する「人づくり」に着目して、職種別・階層別にさまざまな教育を進めています。また、お客さま視点、およびお客さまの先のお客さま（生活者・消費者）視点で実践された活動を讃え、従業員のさらなる実践意欲の醸成に向けた取り組みも実施しています。

▶ CS 教育の詳細

NEC グループ全従業員への教育の実施

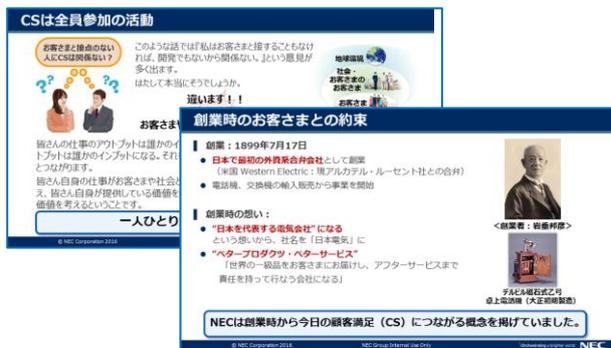
全社共通 CS マインド醸成教育 「お客さまを意識して仕事を進める（Customer-oriented Business）」

2015 年は、新入社員を中心とした NEC グループの従業員向け教育プログラム「お客さまを意識して仕事を進める（Customer-oriented Business）」を日英の二言語で展開しました。

内容は、創業時以来のお客さまとの約束である「ベタープロダクト・ベターサービス」に始まり、お客さまへの価値提供を実現するための 5 つのポイント（Universal CS Mind）や、さまざまな事例を通じて“価値とは何か”、“自分たちがすべきことは何か”を学習します。

受講者からは「自分たち一人ひとりの活動がお客さまに繋がっていることを改めて感じた」「組織を越えてグルーパー丸となる気持ちを忘れずに活動していきたい」「たった一瞬、一度のミスがお客さまとの信頼関係を崩してしまう怖さを知った」などの感想が寄せられました。これらの意見も踏まえて、2016 年も全従業員への教育を継続していきます。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		



CS マインド醸成教育 「CS マインドセミナー導入編、実践編」

NECでは、「CSをより深く学びたい」「具体的な実践方法を知りたい」との声を受け、全従業員向けの教育のほか、個別集合教育としてCSマインドセミナー導入編、実践編を合わせて年間8回開催しています(2009年以降、現在まで導入編、実践編合わせて約1600名が受講)。

導入編ではまず、CSは特別なものではなく身近なものとして感じてもらい、今の自分にできることから考えるワークに取り組みます。また、実践編ではCS向上を論理的に考え、お客さまに選ばれ続けるためにはどのような能力が必要かを学び、自ら組み立てた自己成長プログラムに取り組みます。

受講者からは「大切な人を思う気持ちがCSマインドにいちばん近いことが分かった」「自分が変わることで結果を変えていくことの楽しさ、ワクワク感がよみがえった」「まず自分自身が行動に移して周りに見せていきたい」などの感想がありました。

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS (顧客満足)

目標と成果

中期目標 (2013~2015 年度)

全従業員がお客さまを意識し、NEC 全体で、より高いレベルの貢献をしていく”CS No.1 活動”を通して、お客さまから最も選ばれる企業への変革をめざす。

2015 年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	成果・進捗	達成度
1. お客さまからの「声」を起点とした改善活動を、全社一律ではなく、それぞれの事業特性にあったやり方で進める。	各事業部門それぞれの事業特性に合った課題に対する改善計画を策定、課題解決に向け実行することで、PDCA を回しました。外部からは次の評価を受けています。 ・日経コンピュータ 顧客満足度調査 2015-2016 において、3 部門で 1 位を獲得しました。[ノート PC 部門、ネットワーク機器部門、統合運用管理ソフト (サーバー/ネットワーク管理系) 部門] ・日経コンピュータ パートナー 満足度調査 2016 では、6 部門で 1 位を獲得しました。[PC サーバー部門、エンタープライズサーバー部門、タブレット部門、ストレージ部門、ネットワーク機器部門、統合運用管理ソフト (サーバー/ネットワーク系) 部門]	○
2. お客さま起点の企業風土の定着化をはかるために、国内外グループの活動がお客さま起点になるよう、従業員の CS マインドの醸成および好事例の情報共有をはかる。	社長から社員への継続的なメッセージ発信、CS 教育、新入社員と社長の対話集会、NEC グループバリューの日 (7/17; 創立記念日) にはグループ全員が CS について議論しました。また、社内報や社内 Web により、社内外の良い事例を共有するなど、CS の企業風土の定着化をはかっています。	◎

新中期目標 (2016~2018 年度)

お客さまからゆるぎない信頼を獲得し、“選ばれる企業”であり続ける。

2016 年度の目標

1. お客さまからの「声」を起点とした改善活動を、全社画一的ではなく、それぞれの事業特性に即した形で進める。
2. お客さま起点の企業風土づくりを定着させるために、国内外の NEC グループ従業員の CS マインドの醸成をはかり、好事例の情報共有をはかる。

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

品質・安全性の確保

NEC は、1899 年の創業当時から「ベタープロダクツ・ベターサービス」をモットーにしています。全社員が、お客さまの期待をとらえて、考え、行動する企業文化をつくることで、お客さまに期待されている以上の製品やサービスを提供できるようになることをめざしてきました。

このモットーに使われている言葉が、“ベスト”ではなく“ベター”であるということの意味は、「決して、ある時点のベストで止まることなく、お客さまにとってより良いものを、いつまでも追求し続ける」という NEC の強い想いが込められています。

こうした価値観に基づき、すべての社員が、自らの業務の質、製品・サービスの質を上げることで、「品質の NEC」と信頼いただき、愛される NEC でありたいと考えています。

方針

当社では、「品質・安全性理念」および「行動指針」を次のように定め、徹底をはかっています。

品質・安全性理念

「顧客の満足を第一とし、ベタープロダクツ・ベターサービスを提供する」をモットーに、高品質かつ安全な製品を提供し続ける。

行動指針

1. 品質管理

- 1) 顧客の立場に立って考え、行動する。
- 2) NEC ブランドを維持・発展させる。
- 3) 一人ひとりが品質の向上に努める。
- 4) 製品に関連する法令・規制を遵守する。

2. 安全性管理

- 1) 一人ひとりが製品の安全性の重要性を認識する。
- 2) 製品の安全性の確保に努める。
- 3) 製品の安全性に関わる問題に対して誠実に対応する。

推進体制

品質・安全性リスク管理体制

製品やシステム、サービスの品質・安全性リスクに対する備えは、当社にとって重要な経営課題の 1 つです。このため、2000 年 10 月から全社的な「品質・安全性リスク管理体制」を再構築し、運用を徹底しています。

具体的には、全社規程や基準を定めて活動体系を明確にするとともに、各事業部内で「品質・安全性管理責任者」を任命し、製品の品質・安全性等に関わる法規制の遵守のための仕組みや体制を整備し、周知徹底をはかっています。そして、「品質・安全性活動方針」を定め、

77-84	人権の尊重
98-100	労働慣行
107-112	安全と健康
118-121	品質・安全性の確保

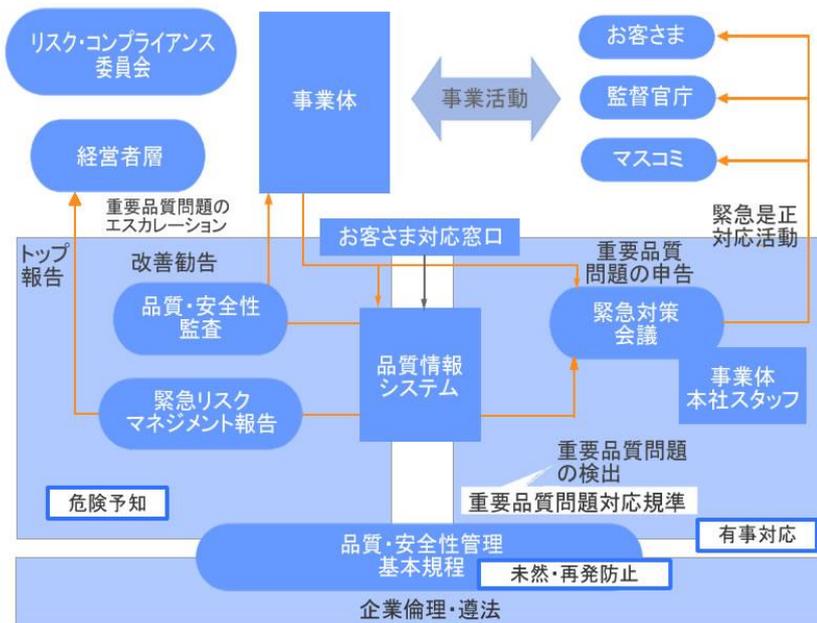
85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
101-106	人材開発・育成
113-117	CS（顧客満足）

安全性・信頼性技術の向上、重要部品の標準化、ノウハウの共有化などにより、不具合の未然防止・再発防止活動を行っています。

万が一、社会的影響が大きい重大システムトラブルや重大製品事故が発生した場合の対応として、緊急リスクマネジメント報告（経営者層への迅速なエスカレーション）を行うとともに「緊急対策会議」で、お客さま対応、所轄官庁対応、広報対応などについて、当該事業部門だけでなく専門スタッフ部門も参加して、迅速な協議を行い、当該案件に対する全社方針を決定する仕組みを整えています。さらに、これらの実施状況を、社内監査部門が基準に従って監査する仕組みを構築し、運用しています。

また、2010年10月からは、重要品質問題エスカレーションの対応強化のために、お客さまで発生した重大なシステムトラブルや重大製品事故についても、担当事業部門から直接経営者層にもエスカレーションするルールに改定して、「One NEC」として迅速な対応をはかるべく運用しています。

品質・安全性リスク管理体制



教育（安全・安心を実現するための人づくり）

製品の安全性や品質を向上させるためには、人材の育成やスキルの向上が非常に重要です。このため当社では、品質・安全性管理標準や技術基準などに関する基礎知識・専門知識の習得、設計・製造における実践力向上などを目的に、16 コースの教育を役割別、専門分野別に実施しています。特に、品質・安全性リスク管理の要となる「品質・安全性管理責任者」に対しては、対象者全員に専門教育を実施しています。また NEC では、実際の機器を使って安全技術の教育を行う「安全レビュー実践道場」で、多くの安全技術専門家を育てています。



電源コード固定の強度試験
(安全レビュー実践道場)



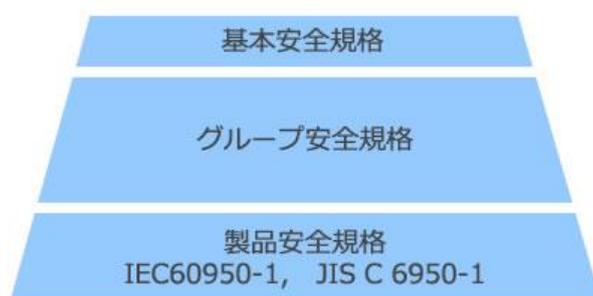
電圧の測定
(安全レビュー実践道場)

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS（顧客満足）
118-121	品質・安全性の確保		

製品の安全性確保

NEC グループでは、お客さまの安全性確保の観点に基づき、製品、サービスの企画時から国際規格に適合することで、国際的な商品力を高める「グローバルファースト」という考え方を基本方針として取り組んでいます。そのため、情報技術機器の世界的標準として広く認められている国際安全技術基準の1つである IEC 60950-1（JIS C 6950-1）を基本として、国内向けも含めたハードウェア製品の安全性確保に努めています。

また、この IEC 60950-1 を補強するために、独自の安全対策を追加したグループ安全規格を制定しており、さらに、基本安全規格を制定して、リスクアセスメント実施や、必要なグループ安全規格を指定することにより、製品の安全確保をめざしており、製品安全事故の防止をはかっています。



NEC の安全技術基準体系

関係法規制の遵守

製品に適用される技術法規制等の遵守に関しては、電気用品安全法や電波法・電気通信事業法などの国内の各種法規制および海外向け製品に対する各国の法規制等にきめ細かく適合させるために、NEC グループ内に各製品が遵守すべき技術法規制の“見える化”を目的として、技術法規制マップ（製品関連 44 規制、スタッフ関連 901 規制）を作成して、技術法規制の遵守に努めています。



技術法規制マップ

77-84	人権の尊重	85-97	ダイバーシティ&インクルージョン
98-100	労働慣行	101-106	人材開発・育成
107-112	安全と健康	113-117	CS (顧客満足)
118-121	品質・安全性の確保		

2015 年度の主な活動実績

NEC グループ品質推進会議



NEC グループの製品の品質・安全性等に関わる法規制の遵守のための仕組みや体制の構築、運用を担う品質・安全性管理責任者と、当社の品質担当役員が一堂に会し、品質方針の説明、品質事例の発表を通じて情報共有・水平展開を行う「NEC グループ品質推進会議」を年 2 回開催しています。2015 年度は 6 月、11 月に開催し、事例をもとにした活発な議論が行われました。「品質は下流で保証するものではなく、上流で作り込み推進するもの。」ということを経営に活動しています。

プロジェクトマネジメント表彰



困難なプロジェクトへ取り組み、特に顕著な成果を収めたプロジェクトチームや、有益なプロジェクト支援を行った組織・グループを対象としたプロジェクトマネジメント表彰と優秀事例発表会を毎年開催しています。

この表彰の狙いは、

- ① リスクの高いプロジェクトに挑戦し見事に克服した。
- ② リスクが発生したプロジェクトのリカバリーを成し遂げた。
- ③ 現場革新活動でプロジェクトを支えた。

という 3 つの観点から、優秀な活動をしたチームの功績を称えることにより、NEC グループ全社員に対しプロジェクトリスクマネジメントの重要性を意識づけ、リスクの高いプロジェクトに挑戦し完遂・リカバリーすることにも意義があることを浸透させることにあります。

また、表彰案件の事例を発表、リスクマネジメントのベストプラクティスをグループ内に水平展開することにより、新たなプロジェクトリスク発生防止に役立てる狙いもあります。

環境

NEC は、事業活動に伴う自社の環境負荷をサプライチェーン全体で削減することはもとより、お客さまに提供するソリューションを通じて、環境面からの社会価値創造に取り組んでいます。

環境活動の詳細は、環境アニュアルレポート 2016 を参照ください。

[▶ 環境アニュアルレポート 2016](#)

トップメッセージ

昨年は環境に関連する世界的な 2 つの決定がなされました。一つは国連の持続可能な開発目標（SDGs）で、もう一つが COP21 でのパリ合意です。どちらも 2030 年に向け、高いハードルであるにもかかわらず、各国政府がこれらの目標に合意したことから、既に一刻の猶予もないという世界の危機感が伝わってきます。海外では既に、金融機関や投資家が、気候変動が企業価値に与えるリスクを評価し、投融資活動に反映する動きが活発になっており、お金の流れが大きく変わってきています。日本でも昨年 9 月に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、国連の責任投資原則（PRI）に署名したことで、環境や社会などの、いわゆる ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する機関投資家への関心が急速に高まっています。このように、昨年から今年にかけて、気候変動問題が長期的視点で企業経営に影響を及ぼす、という世界的な理解が進みつつあると感じています。

[▶ 続きはこちら](#)

会社概要／報告対象範囲

会社概要および環境アニュアルレポート 2016 の報告対象範囲を参照ください。

- [▶ 会社概要](#)
- [▶ 報告対象範囲](#)

2015 年度 環境活動ハイライト

- [▶ 中長期の環境経営目標の進捗と気候変動を軸にした取り組みの強化](#)
- [▶ 西日本トップクラスの電力使用効率 PUE 1.18 を実現する「NEC 神戸データセンター」](#)

2015 年度 環境活動実績

- [▶ 方針・計画・実績](#)
- [▶ マネジメント](#)
- [▶ 環境配慮型製品](#)
- [▶ 回収・リサイクル](#)
- [▶ 環境負荷低減](#)
- [▶ 生物多様性保全](#)
- [▶ 環境コミュニケーション](#)
- [▶ 事業場・グループ各社の取り組み](#)

対照表：GRI (Global Reporting Initiative)

「NEC CSR レポート 2016」の制作にあたり、GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」(G4)の中核に準拠しています。

 GRI = Global Reporting Initiative

項目	指標	該当ページ
戦略および分析		
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	▶ <u>トップメッセージ</u>
組織のプロフィール		
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	▶ <u>プロフィール</u>
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	▶ <u>事業内容</u>
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	▶ <u>プロフィール</u>
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	▶ <u>海外グループ関係会社</u>
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	▶ <u>有価証券報告書</u>
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	▶ <u>有価証券報告書</u>
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・ 提供する製品、サービスの量 	▶ <u>会社概要</u>

項目	指標	該当ページ
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	 ダイバーシティ&インクルージョン
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する	 有価証券報告書
G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	 サプライチェーンマネジメント
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。 例えば、 <ul style="list-style-type: none"> ● 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ● 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ● サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む） 	 有価証券報告書
外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する	 環境負荷低減  製品含有化学物質規制への対応

項目	指標	該当ページ
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	<p>▶ 国連グローバル・コンパクト</p> <p> JEITA 責任ある鉱物調達検討会</p> <p> BERC</p> <p>▶ NEC のデザインに関する社会活動</p>
G4-16	<p>a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ガバナンス組織において役職を有しているもの ● プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ● 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ● 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	<p>▶ 国連グローバル・コンパクト</p> <p> JEITA 責任ある鉱物調達検討会</p> <p> BERC</p> <p>▶ NEC のデザインに関する社会活動</p>
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。</p>	<p>▶ 組織体制</p> <p>▶ プロフィール</p>
G4-18	<p>a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。</p> <p>b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。</p>	▶ 持続可能な経営
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	▶ CSR 情報開示方針

項目	指標	該当ページ
G4-20	<p>a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ● 当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17 による）にとってマテリアルでない場合、次の 2 つの方法のどちらかを選択して報告する G4-17 の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、G4-17 の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ● 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する 	<p>▶ CSR 情報開示方針</p> <p>▶ 環境アニュアルレポート報告対象範囲</p> <p>▶ 有価証券報告書</p>
G4-21	<p>各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ● 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ● 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する 	<p>▶ CSR 情報開示方針</p> <p>▶ 環境アニュアルレポート報告対象範囲</p> <p>▶ 有価証券報告書</p>
G4-22	<p>a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。</p>	再記述なし
G4-23	<p>a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。</p>	▶ 環境経営行動計画 2020/2030
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	<p>a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。</p>	▶ ステークホルダー・コミュニケーション
G4-25	<p>a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。</p>	<p>▶ ステークホルダー・コミュニケーション</p> <p>▶ NPO との連携にあたってのガイドライン（社会貢献活動）</p>

項目	指標	該当ページ
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	▶ ステークホルダー・コミュニケーション
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また 主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	▶ ステークホルダーレビュー提言書 ▶ 環境アニュアルレポート第三者意見
報告書のプロフィール		
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	▶ CSR 情報開示方針
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	▶ CSR 情報開示方針
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	▶ CSR 情報開示方針
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	▶ NEC へのご質問・ご意見
GRI 内容索引		
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションの GRI 内容索引を報告する。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。 (GRI では外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない)。	▶ GRI ガイドライン対照表 ▶ 第三者保証
保証		
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	▶ 第三者保証 ▶ CSR 情報開示方針 ▶ ステークホルダーレビュー提言書 ▶ 環境レポート第三者意見
ガバナンス		
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	▶ コーポレート・ガバナンス

項目	指標	該当ページ
倫理と誠実性		
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	▶ NECグループ行動規範
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 社会貢献活動費 ▶ 環境会計
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	▶ 温室効果ガス
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	なし
G4-EC4	政府から受けた財務援助	なし
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	なし
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	なし
間接的な経済的影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	▶ 事業活動をととした社会 価値創造 ▶ 社会貢献活動
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	▶ 事業活動をととした社会 価値創造 ▶ 社会貢献活動
調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	サプライチェーンマネジメント
環境		
環境パフォーマンスについては 環境アニュアルレポート で開示しています。		

項目	指標	該当ページ
社会		
労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	なし
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	なし
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	なし
労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	なし
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	なし
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	 安全と健康
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	 安全と健康
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	 安全と健康
研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	 人材開発・育成
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	 人材開発・育成
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	 人材開発・育成
多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	コーポレート・ガバナンス  ダイバーシティ & インクルージョン
男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	なし

項目	指標	該当ページ
サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 a. 労働慣行基準クライテリアによりスクリーニングの対象とした新規サプライヤーの比率を報告する。	なし
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	なし
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったもの 件数	 <u>コンプライアンスと リスクマネジメント</u>
人権		
投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたもの の総数とその比率	なし
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修 を受けた従業員の比率を含む）	 <u>人権の尊重</u>
非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	なし
結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもし れないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	なし
児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童 労働の効果的な根絶のために実施した対策	 <u>人権の尊重</u>  <u>サプライチェーンマ ネジメント</u>
強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあら ゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	 <u>人権の尊重</u>  <u>サプライチェーンマ ネジメント</u>

項目	指標	該当ページ
保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	なし
先住民の権利		
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	なし
人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	 <u>人権の尊重</u>  <u>サプライチェーンマネジメント</u>
サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	 <u>サプライチェーンマネジメント</u>
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	 <u>サプライチェーンマネジメント</u>
人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったもの 件数	 <u>人権の尊重</u>
社会		
地域コミュニティ		
G4-S01	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	 <u>事業活動をととした社会価値創造</u>  <u>環境負荷低減</u>  <u>社会貢献活動</u>
G4-S02	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	 <u>人権の尊重</u>
腐敗防止		
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	 <u>公正な取引の推進</u>
G4-S04	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	 <u>公正な取引の推進</u>
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置	 <u>公正な取引の推進</u>

項目	指標	該当ページ
公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	なし
反競争的行為		
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	 公正な取引の推進
コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	なし
サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	なし
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	なし
社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	 コンプライアンスとリスクマネジメント
製品責任		
顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	 デザイン事例  環境配慮型製品
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	 NEC からの重要なお知らせ
製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	 環境配慮型製品
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	なし
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	 お客さま満足度調査

項目	指標	該当ページ
マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	なし
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	なし
顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	 <u>個人情報保護</u>
コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	なし

 国連グローバル・コンパクト

 ISO26000

対照表：国連グローバル・コンパクト

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」の10原則とNECのCSRへの取り組みとの対照表です。

国連グローバル・コンパクト原則		該当ページ
人権	原則 1 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	 <u>人権の尊重</u>  <u>ダイバーシティ & インクルージョン</u>  <u>サプライチェーンマネジメント</u>
	原則 2 人権侵害に加担しない。	
労働基準	原則 3 組織結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	 <u>労働慣行</u>  <u>ダイバーシティ & インクルージョン</u>
	原則 4 あらゆる形態の強制労働を排除する。	 <u>人権の尊重</u>  <u>安全と健康</u>
	原則 5 児童労働を実効的に廃止する。	 <u>サプライチェーンマネジメント</u>
	原則 6 雇用と職業に関する差別を撤廃する。	
環境	原則 7 環境問題の予防的なアプローチを支持する。	▶ <u>環境への取り組み</u>
	原則 8 環境に関していっそうの責任を担うためのイニシアチブをとる。	
	原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則 10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	 <u>公正な取引の推進</u>  <u>コンプライアンスとリスクマネジメント</u>

 Global Reporting Initiative

 ISO26000

対照表：ISO26000

ISO26000 の 7 つの中核主題および 36 の課題と NEC の CSR への取り組みとの対照表です。

ISO26000 の中核主題	課題	該当ページ
組織統治	1.組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▶コーポレート・ガバナンス ▶<u>持続可能な経営</u> ▶<u>コンプライアンスとリスクマネジメント</u> ▶<u>事業継続</u> ▶<u>情報セキュリティ</u> ▶<u>個人情報保護</u>
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的及び文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	<ul style="list-style-type: none"> ▶<u>人権の尊重</u> ▶<u>コンプライアンスとリスクマネジメント</u> ▶<u>サプライチェーンマネジメント</u>
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> ▶<u>労働慣行</u> ▶<u>安全と健康</u> ▶<u>ダイバーシティ&インクルージョン</u> ▶<u>人材開発・育成</u>
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和および適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> ▶環境への取り組み
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ▶<u>公正な取引の推進</u> ▶<u>コンプライアンスとリスクマネジメント</u> ▶<u>サプライチェーンマネジメント</u>

<p>消費者課題</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5.消費者データ保護及びプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.教育及び意識向上 	<ul style="list-style-type: none">  <u>CS (顧客満足)</u>  <u>品質・安全性の確保</u>  <u>個人情報保護</u>
<p>コミュニティへの参画及び発展</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.コミュニティへの参画 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投資 	<ul style="list-style-type: none">  <u>事業活動をととした社会価値創造</u>  <u>地域社会との連携</u> ▶ 社会貢献活動

 Global Reporting Initiative

 国連グローバル・コンパクト

第三者保証

NEC CSR レポート 2016 では、以下の保証報告書に記載されている項目について、第三者による保証を受けました。



ASSURANCE STATEMENT

本書は、日本電気株式会社CSRレポート2016に示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

保証の特質及び範囲
 SGSジャパン株式会社は、日本電気株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、CSRレポート2016の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書の女性管理職数及び比率(2016年4月1日現在)、障がい者雇用率(2015年6月1日現在)、育児及び介護休職者数(2015年度)、従業員平均年齢(2016年3月31日現在。男女別含む)、従業員平均勤続年数(2016年3月31日現在。男女別含む)、労働災害数率及び強度率(2015年度)、並びに報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。なお、これらのデータは日本電気株式会社単独におけるものである。

組織のCSRレポート2016に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、CSRレポート2016に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドライン(2013)やAA1000保証基準(2008)に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の水準の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- 内容の正確性についての評価；
- AA1000アカウントビリティ原則(2008)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード（2008）タイプ2の評価；

保証業務は、事前調査、関連従業員及び責任部局へのインタビュー（日本電気株式会社本社）、現地訪問（本社、玉川事業場）、証書書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビューなどの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明
 SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、環境マネジメントシステム、労働安全衛生マネジメントシステム、社会的説明責任マネジメントシステム、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。

保証意見

前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、CSRレポート2016に含まれている情報やデータは、2015年4月1日から2016年3月31日(障がい者雇用率は2015年6月1日現在および女性管理職数及び比率は2016年4月1日現在)における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと思われる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000 アカウンタビリティ原則 (2008) 結論

包括性

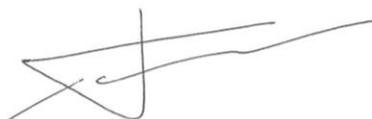
組織の事業セグメントと、GRIガイドライン、ISO26000、SDG's、国連グローバル・コンパクト、企業アンケート等様々な媒体及び社会ニーズとの関係性を見出し、社会課題及び社会価値創造を事業課題として「NEC Vision for Social Value Creation 2015-2016」にまとめられている。ステークホルダーは、顧客、株主及び投資家、取引先、地域社会、従業員、地球環境といった関連する全ての対象が特定されており、それぞれ主管する部署によって、外部有識者を含めたレビュー、アンケート、労使協議などといったコミュニケーションが実施されている。ステークホルダーからのニーズ及び期待はこの活動を通じて組織にインプットされており、対応が検討されている。CSRの課題は事業課題と融合しており、事業戦略会議を通じて組織の事業活動として反映されている。

重要性

抽出された課題は、組織の状況や社会ニーズを考慮した上で重要度が決定されており、組織全体及び当該部署において事業活動を通じた課題対応が実施されている。また可能なものについては、当該部署において到達目標が設定されている。

対応性

特定された課題への対応は関連部署の事業活動として取り組まれている。内部ステークホルダーである従業員に対しては、高い倫理観を持った活動を常に組織全体で意識するよう、様々な取り組みがなされている。外部ステークホルダーに対しては、直接的な対話を含む様々な手段によりコミュニケーションがとられている。情報の開示は、ステークホルダーの関心度及び社会性企業アンケート等で開示要求される項目を考慮し、CSRレポート及びweb等様々な媒体を通じ実施されている。



SGSジャパン株式会社

認証ビジネス・ソリューションサービス事業部長
上級経営管理者

竹内 裕二



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

2016年7月7日

CSR 情報開示方針

人が豊かに生きるためのインフラを ICT で支える、社会価値創造型企業への変革を目指す NEC にとって、変革の起点ともなるステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションは重要です。

NEC は、CSR 情報の開示をお客さま、株主・投資家、お取引先、地域社会、従業員など、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションのための大切なツールと位置づけ、CSR に関連する取り組みと成果を「持続可能な発展に向けて NEC が優先的に取り組むテーマ」に沿って開示しています。

「持続可能な発展に向けて NEC が優先的に取り組むテーマ」は、「ステークホルダー・社会の関心」と「NEC の視点」の双方からステークホルダー・エンゲージメントの結果を中心に選定したものであり、「事業をととした社会価値創造への取り組み」と「事業活動を支えるためのマネジメントの取り組み」から構成されます。



報告対象範囲

掲載事項については日本電気（株）（=当社）にのみ適用されるものと、NEC グループも含まれているものがあります。CSR 情報開示では、特段の断りがないかぎり、「NEC」は日本電気（株）および NEC グループを意味します。

開示の形式

CSR Web サイト

Web の特性を活かし、双方向のコミュニケーションツールとして、CSR への取り組みの最新情報を随時公開しています。また、GRI をはじめとする国際的イニシアティブとの整合のため網羅性を重視し、SRI（社会的責任投資）調査機関、メディア、大学、NPO・NGO など CSR 専門家の方々のニーズにも対応しています。

NEC アニュアル・レポート

社会と NEC の持続可能な発展に向けた NEC の経営戦略を、財務・非財務の双方から説明しています。2013 年度より、従来の財務報告を中心としたアニュアル・レポートと非財務情報のハイライト（従来の「CSR レポート・ダイジェスト」）を統合して「アニュアル・レポート」として発行しています。

参考としたガイドライン

国際的なイニシアティブとの整合を目指し、以下のガイドラインを参考に CSR の取り組みを報告しています。

- ・ GRI サステナビリティ・レポート・ガイドライン 4.0 (※)
- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ ISO26000

※GRI = Global Reporting Initiative が発行するサステナビリティレポートに関する国際的なガイドライン

年度活動報告の更新時期

2016 年 7 月(前回 2015 年 7 月)

その他、CSR に関する報告書

- ▶ [NEC 環境アニュアルレポート 2016](#)
- ▶ [NEC 情報セキュリティ報告書](#)

データ集

注記のないものは、日本電気株式会社単体を対象としています。

対象期間は、2014 年、2015 年、および 2016 年 3 月 31 日に終了した連結会計年度または各年 3 月 31 日現在です。

★のついたデータは、第三者保証を受けています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
社外取締役比率	45.5%	45.5%	45.5%

	2014 年	2015 年	2016 年
女性管理職数 (※各年 4 月 1 日現在)	390 人	386 人	★374 人
女性管理職比率 (※各年 4 月 1 日現在)	5.1%	5.2%	★5.4%

 [コーポレート・ガバナンス](#)

 [ダイバーシティ&インクルージョン](#)

リスク・コンプライアンス

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
コンプライアンスに関する Web 研修 受講率 (※国内 NEC グループを含む)	98%	98%	98%
コンプライアンス・ホットライン 相談件数	54 件	65 件	85 件

 [コンプライアンスとリスクマネジメント](#)

情報セキュリティ・個人情報保護

	2013 年度	2014 年度	2015 年度	
個人情報保護教育受講率 (※国内 NEC グループを含む)	100%	100%	100%	
情報セキュリティ点検実施社数 (※国内・海外 NEC グループを含む)	国内	89 社	76 社	62 社
	海外	46 社	39 社	40 社

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
CSR・情報セキュリティ施策 説明会 出席社数・参加者数		約 1,700 社	約 1,700 社	約 1,600 社
		約 2,200 人	約 2,200 人	約 2,000 人
取引先の情報セキュリティ対策の 点検・評価実施状況	訪問点検	計 1,800 社	計 1,800 社	100 社
	書類点検			1,600 社

-  情報セキュリティ
-  個人情報保護
-  サプライチェーンマネジメント

社会

人権尊重

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
人権啓発集合研修 受講者数	Web 研修	24,000 人	23,538 人	22,063 人
	集合研修	4,000 人	2,932 人	2,030 人
人権ホットライン相談窓口 相談件数		-	約 20 件	約 30 件

-  人権の尊重

ダイバーシティの推進・労働慣行

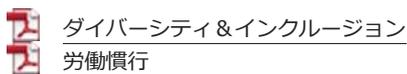
		2013 年度	2014 年度	2015 年度
連結地域別従業員数・割合 (※NEC および連結子会社)	日本	79,504 人	78,056 人	77,455 人
		78.8%	78.9%	78.5%
	APAC	7,025 人	6,926 人	7,678 人
		7.0%	7.0%	7.8%
	中華圏	5,706 人	4,882 人	4,058 人
		5.7%	5.0%	4.1%
	EMEA	3,507 人	4,540 人	4,948 人
		3.5%	4.6%	5.0%
	北米	3,144 人	2,502 人	2,495 人
		3.1%	2.5%	2.5%

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
連結地域別従業員数・割合 (※NEC および連結子会社)	中南米	2,028 人	1,976 人	2,092 人
		2.0%	2.0%	2.1%

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
男女別従業員数	男性	19,947 人	19,660 人	18,498 人
	女性	4,290 人	4,322 人	3,737 人
外国人新卒採用人数		47 人	64 人	67 人

		2014 年	2015 年	2016 年
障がい者雇用率 (※各年 6 月 1 日現在)	NEC 単独	2.00%	★2.03%	2.07%
	国内連結子会社	2.03%	2.06%	2.10%

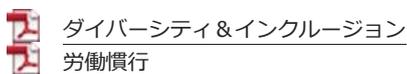
		2013 年度	2014 年度	2015 年度
従業員平均年齢	男性	42.7 歳	43.1 歳	★43.3 歳
	女性	40.5 歳	41.0 歳	★41.2 歳
	全体	42.3 歳	42.7 歳	★42.9 歳
従業員平均勤続年数	男性	18.3 年	18.6 年	★18.7 年
	女性	17.9 年	18.3 年	★18.2 年
	全体	18.2 年	18.5 年	★18.6 年



ダイバーシティ&インクルージョン
労働慣行

ワーク・ライフ・バランス

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
年次有給休暇取得率	67.4%	68.4%	67.9%
育児休職取得者数	382 人	388 人	★395 人
介護休職取得者数	25 人	16 人	★19 人
従業員平均残業時間	17.2 時間	17.4 時間	17.4 時間



ダイバーシティ&インクルージョン
労働慣行

安全・健康

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
従業員労働災害	度数率	0.19	0.27	★0.25
	強度率	0.00	0.00	★0.00



安全と健康

人材育成

		2013 年度	2014 年度	2015 年度
従業員一人当たり研修受講日数	NEC	3.8 日	4.6 日	4.9 日
	国内 NEC グループ	3.5 日	3.5 日	4.0 日
従業員サーベイ回答率 (※海外グループ会社を対象にした サーベイは各年で実施)	国内	82%	84%	83%
	海外	-	77%	-
研究開発費用		1,427 億円	1,342 億円	1,240 億円



人材開発・育成



イノベーションマネジメント

社会貢献活動

	2013 年度	2014 年度	2015 年度
社会貢献支出額	4.4 億円	5.4 億円	4.3 億円



地域社会との連携

環境

環境活動の進捗・実績については、[こちら](#)をご参照ください。

日本電気株式会社
コーポレートコミュニケーション部
CSR・社会貢献室

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号

E-Mail:csr@csr.jp.nec.com

TEL:(03)3454-1111(代表)

