

Orchestrating a brighter world

NEC



CSRLレポート2017

目次

2 ご挨拶

CSR 経営

- 3 サステナブル経営
- 7 事業活動をととした社会価値創造
- 9 ステークホルダー・コミュニケーション
 - 10 マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話
 - 12 多様なステークホルダーとの対話・共創
 - 18 地域社会との連携
- 23 社外からの評価

ガバナンス

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

社会

- 73 人権の尊重
- 81 ダイバーシティ & インクルージョン
- 90 多様な働き方への環境づくり
- 95 人材開発・育成
- 100 安全と健康
- 106 CS (顧客満足)
- 110 品質・安全性の確保

環境

114 環境

参考情報

- 115 対照表：GRI (Global Reporting Initiative)
- 126 対照表：国連グローバル・コンパクト
- 127 対照表：ISO26000
- 129 第三者保証
- 131 CSR 情報開示方針
- 132 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。

社会から必要とされる、 社会になくってはならない会社になりたい。

代表取締役執行役員社長 兼 CEO

新野 隆



NEC は、1899 年の創業時から、「ベタープロダクツ・ベターサービス」をモットーに、IT やネットワークを中心とするプロダクトやサービスの提供を価値として、お客さまに貢献してきました。

昨今では、2015 年に 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」や、COP21 で採択された「パリ協定」など、グローバルな枠組みにおいてさまざまな社会課題に対する共通の認識が提示され、その解決への取り組みは、企業にも求められるようになってきています。お客さまからも、個々のプロダクトやサービスの提供を超えた、より大きな課題の解決につながる価値を提供してほしいという声をいただいています。

当社は、社会から必要とされる、社会になくってはならない会社になりたいという思いから、2014 年に「Orchestrating a brighter world」というブランドステートメントのもと、NEC が取り組む領域として「7 つの社会価値創造テーマ」を設定しました。これらがめざす方向は SDGs やパリ協定にも一致しており、NEC グループが事業をとおしてそれらに向かって貢献し続けることが、当社のサステナブル経営そのものであると考えています。

サステナブル経営の基本は、コンプライアンスを最優先に取り組むことです。当社は、人権、労働、環境、腐敗防止を原則とする「国連グローバル・コンパクト」に署名しており、コンプライアンスを経営上の最重要課題の一つと捉え、その徹底と内部統制システムの整備・運用に継続して取り組んできました。

しかしながら、昨年度、公正取引委員会から 3 件の独占禁止法違反行為があった旨の認定を受けました。このような事案が立て続けに発生したことは誠に遺憾であり、トップマネジメントとして深く反省しています。速やかに、公正取引教育の見直しと公正取引に関する社内審査・モニタリングの制度強化を実施し、こうした対応を一時的なものとして済ませるのではなく、コンプライアンス体制の不断の見直しを行うことにより再発防止を徹底し、信頼回復に向けてたゆまぬ努力をしていきます。

そして、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまとの共創や対話をとおして、社会やお客さまにとっての価値を知り、スピード感をもってその価値を最大化することによって、NEC を、社会に必要とされる、社会になくってはならない会社にしていきます。

2017 年 7 月

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

サステナブル経営

NEC は、「Orchestrating a brighter world」というブランドステートメントを掲げ、グローバルな社会課題を解決し、世界中の人々が未来に向かって、より明るく豊かに生きていくことのできる社会の実現に取り組んでいます。

このステートメントは、私たちの使命・存在意義として 1990 年に明文化した企業理念「NEC は C&C(コンピュータと通信の融合)をととして、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」に基づいており、社会価値を創造することこそが NEC の使命であることを、2014 年に改めて定義したものです。

NEC のサステナブルな(持続可能な)経営、あるいは CSR 経営は、ステークホルダーのみなさまとの対話をととして社会の声を知り、私たちのブランドステートメントや企業理念を、役員から従業員に至るまで、一人ひとりが企業活動の中で実践し、具体化していくことです。この企業活動には、本業で社会価値創造に貢献する活動に加え、非営利の社会貢献活動も含まれており、いずれも社会や環境にプラスの影響を与えることをめざして取り組んでいます。

また、法令遵守や企業倫理の徹底に代表されるコンプライアンス責任を全うするだけでなく、社会や環境にマイナスの影響を与える可能性のある企業活動のリスク軽減にも重点的に取り組んでいます。お客さまや社会から信頼される存在であってこそ、社会価値創造型企業といえると考えます。

NEC では、サステナブルな経営を進めるにあたり、NEC グループの一人ひとりの持つべき心構えを「NEC Way」として体系化し、これを人材育成の指針として、社会価値創造をめざしています。

<NEC Way とは>

企業理念の実践や具体化の土台となるのは、倫理観や、「企業行動憲章」および「行動規範」という NEC グループで定めている行動指針です。

そして、NEC が実現したい社会像・企業像である「NEC グループビジョン」や「Orchestrating a brighter world」実現に向け、従業員は、「NEC グループバリュー」と総称する 4 つの価値観(イノベーションへの情熱、自助、共創、ベタープロダクツ・ベターサービス)、行動原理と行動規範に則って、日々の業務に取り組んでいます。また、2016 年には、社会価値の創造に向け、求められる人財を、高い視座と広い視野を持ち、枠を超えて挑戦し、やり遂げる人であることと定義しました(「人財哲学」)。

▶ NEC Way



03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

方針

NEC は、お客さまや社会に信頼される存在でありたいという思いで、コンプライアンスを徹底するだけでなく、持続可能な社会実現をめざし、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)という ESG の観点での取り組みを行っています。また、その成果と課題を積極的にステークホルダーのみならずみなさまに開示し、みなさまとのコミュニケーションをととして自らの企業活動の改善をはかっています。

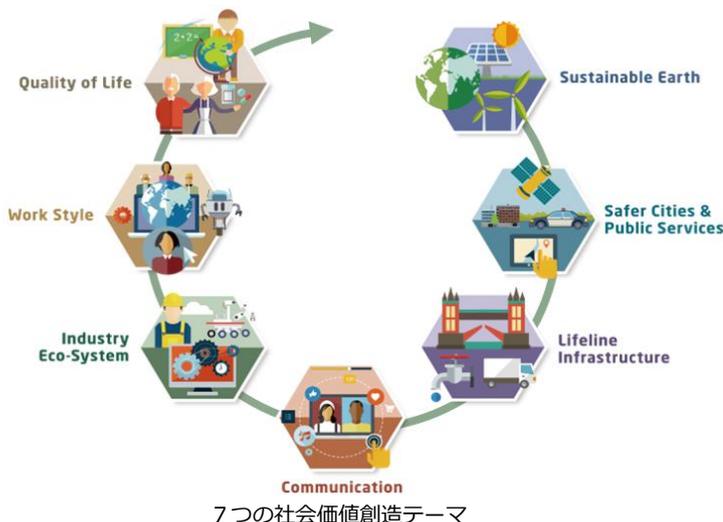
加えて、そのコミュニケーションから、お客さまや社会の課題解決のためのヒントを得て、新規事業の立ち上げや既存事業の進化などのイノベーションの創造につなげることもサステナブルな経営のあるべき姿と考え、以下の 3 つの基本方針を掲げています。

- 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」というブランドステートメントのもと、「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、さまざまな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、NGO 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。



- 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期待を知り、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、CSR レポートなどをととして積極的に開示します。さらに、社会の声を起点として、取り組みを改善する 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みなさまとの信頼関係を構築し、企業価値の向上に努めます。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

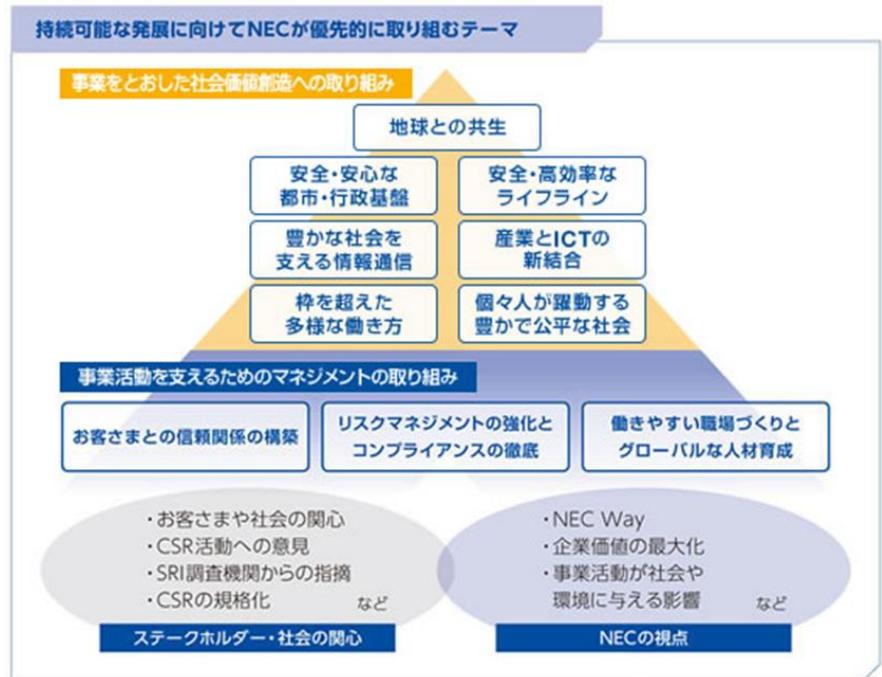
サステナブル経営の優先テーマ「マテリアリティ」

NEC では、社会と NEC グループの持続可能な発展に向けて優先的に取り組むテーマ(マテリアリティ)を選定し、非財務面でも経営の健全性を確認し、改善を進めてきました。

2007 年には、ステークホルダーや社会の関心事と NEC が重要であると考えていることに照らして、「事業をととした社会価値創造への取り組み」と、コンプライアンスの徹底などに代表される「事業活動を支えるためのマネジメントの取り組み」の 2 層に分け、各層で優先テーマを設定しました。また、2014 年からは、7 つの社会価値創造テーマを、事業をととした社会価値創造に向け取り組むテーマと定義しています。

しかしながら、設定後ほぼ 10 年を経過していることから、改めて自社の強みや課題を社会の要請に照らして再整理すべく、2016 年度からマテリアリティの再設定に向けた取り組みを開始しました。

2015 年に、国連により提唱された「持続可能な開発目標 SDGs」や、中長期の投資や年金運用に際して、企業に対する ESG(環境、社会、ガバナンス)情報の開示要求が高まってきたことなどを受け、当社のマテリアリティは、次のような流れで特定していく予定です。



- ・SDGsなどで示されている社会からの期待や、従業員の声などを踏まえたマテリアリティを仮設定する。
- ・サステナブル経営、市民社会、中長期投資家の視点をもつ有識者との対話で社会の声を知る。
- ・社会の声をもとに、社会へのインパクトを鑑みたマテリアリティおよび KPI を設定する。
- ・マテリアリティの実効性を評価し、適宜見直しをはかる。

マテリアリティの特定の取り組み

マテリアリティの仮設定

NEC では、GRI Standard をベースに、NEC の事業特性に照らして優先すべき課題を加えた優先テーマ候補一覧を作成し、それらの課題に対し、中長期にわたり、NEC がどの程度の社会的影響を与えるか、また NEC がどの程度の影響を受けるものか、その重要度を尋ねる従業員アンケートを実施しました。そして、各優先テーマに対し、SRI の調査項目や、SDGs の目標などを鑑み、社会での重要度を加味し、仮のマテリアリティ・マトリクスを作成しました。

サステナブル経営、市民社会、中長期投資家の視点をもつ有識者との対話

仮特定したマテリアリティに対し、サステナブル経営、市民社会、中長期投資家の視点をもつ有識者からコメントをいただく場として、2017 年 6 月に対話会を行いました。得られた知見を社内関係者にフィードバックし、マテリアリティの特定に役立てるとともに、サステナブル経営の改善・進化につなげます。

▶ マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

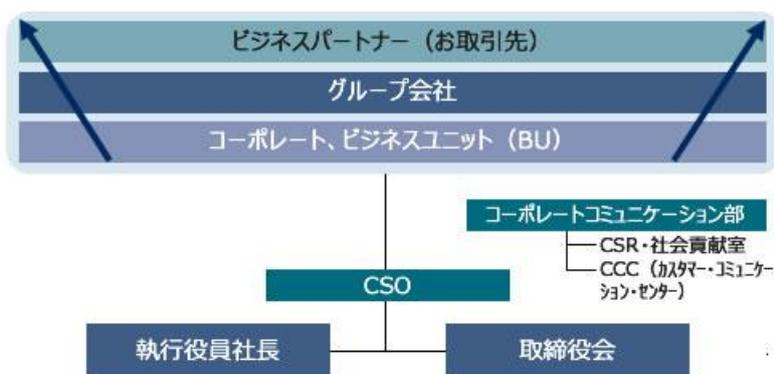
推進体制

NECのサステナブル経営は、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ます。

サステナブル経営推進のための重要事項は、適宜役員間で議論され、経営企画を担当するCSO（チーフストラテジーオフィサー）により承認された事項を取締役会において報告しています。

取締役会

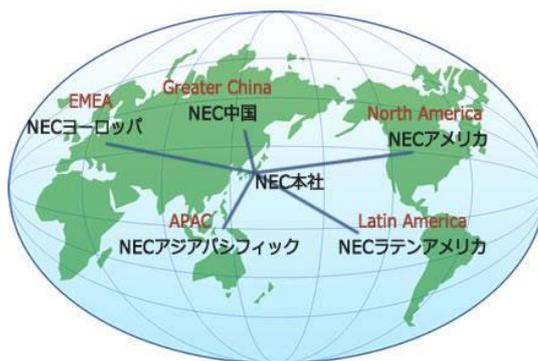
取締役会では、CSO から定期的に「CSR 報告」が行われます。



サステナブル経営推進体制

グローバル体制

NECでは、北米、中南米、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）、中国・東アジア、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、グローバルにサステナブル経営を推進しています。



グローバルなサステナブル経営の推進体制

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

事業活動をととした社会価値創造

NEC は、お客さまや社会が抱える課題の解決に向け、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、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た「7 つの社会価値創造テーマ」に取り組んでいます。

この 7 つのテーマは、社会課題起点で目標を設定しているという点で、国連が 2015 年に策定した、2030 年に向けた「持続可能な開発目標(SDGs)」の目標とも親和性が高く、7 つのテーマと SDGs には多くの共通点があります。



2015年9月採択 SDGs
持続の開発目標

- ▶ 社会価値創造テーマ
- ▶ 社会価値を創造する代表的事業

国際連合広報センター

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

SDGs 実現に向けた取り組み事例

2017年2月にスペイン・バルセロナ市で開催された世界最大級の通信関連の展示会「モバイル・ワールド・ कांग्रेस (MWC) 2017」では、当社社長の新野より、SDGsの実現に向けて取り組んでいる事例をご紹介します。

 [Mobile World Live](#)

<p>安全・安心な街づくりに向けた取り組み</p>  <p>・アルゼンチン・ティグレ市への画像認識ソリューションの提供で、車の盗難率が低減された結果、観光収入も増加。</p>	<p>農業生産の効率化に向けた取り組み</p>  <p>・カゴメとのコラボレーションで、農業生産を効率化。 ・生産現場の最適化により持続可能な食環境の実現に貢献。</p>
<p>農業生産性向上、貧困と飢餓撲滅に向けた取り組み</p>  <p>・モザンビークで FAO(国際連合食糧農業機関)が進める農家支援事業に電子マネー技術を導入。 ・補助金分配の効率化や農業資材取引の可視化により事業を活性化し、農業生産性の向上や貧困と飢餓の撲滅に向けた活動へ貢献。</p>	<p>子どもたちに健康的な食事を公平に提供するための取り組み</p>  <p>・チリの学校給食プログラムに指紋認証技術を活用した給食管理システムを導入し、確実な食糧供給を実現するとともに、子どもたちの栄養不良を改善。 ・システム導入にあたり、生徒の人権やプライバシーにも配慮。</p>

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	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 2017 では、その対話や協働の事例として、以下をご紹介します。

- ・ マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話
- ・ 多様なステークホルダーとの対話・共創
 - 地球規模での感染症対策に向けた、国際機関との取り組み <国連・国際機関>
 - プロボノを通じた地方創生の取り組み <NPO・NGO>
 - 東京都と連携した三田駅でのバリアフリー調査 <地域社会>
 - 絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について <地球環境>
 - 「早稲田小劇場どらま館」とのコラボレーションプロジェクト <地域社会>
 - SDGs を活用した社会課題発見ワークショップ <従業員>
- ・ 地域社会との連携

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話

NEC は社会的責任の国際ガイドライン規格 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、サステナブルな経営を改善する取り組みを継続しています。

マテリアリティ（持続可能な発展に向けて優先的に取り組むテーマ）を社会の要請に照らして特定するプロセスにおいても、ステークホルダーとのコミュニケーションは非常に重要な取り組みです。

2016 年度から 2017 年度にかけて、マテリアリティの再設定に向け、さまざまな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進めています。

サステナブル経営、市民社会、中長期投資家の視点をもつ有識者との対話

マテリアリティを特定するに際し、サステナブル経営、市民社会、中長期投資家の視点をもつ有識者からコメントをいただく場として、2017 年 6 月、対話会を開催しました。当社からは、経営企画を担当する CSO（チーフストラテジオフィサー）のほか、経営企画、人事、環境、社内外コミュニケーションを担当する事業部長クラスのメンバーが参加しました。



有識者の皆さまからは、次のようなコメントがありました。今回ご指摘いただいた点や知見を、社内の関係者にフィードバックし、現状のマテリアリティを見直し、新たなマテリアリティを特定します。

一般社団法人 NELIS 代表理事 ピーター D. ピーダーセン氏

サステナブルな経営には、トリプル A、すなわち、Anchoring（アンカリング、拠り所）、Adaptiveness（自己変革力）、Alignment（社会性）が揃っている必要があるが、中でも Anchoring はベースとなる考え方だ。マテリアリティを考える前に、NEC はその Anchoring をより強化して欲しい。企業理念が社員の心の中に生きているか、社外に対しても共感を呼ぶものになっているか？といったことを改めて確認することが大切だと思う。

マテリアリティを特定するということは、限られた経営資源のどこに資源を投入するかを決めること。まずは、社会価値創造型企業としての NEC の経営のイノベーションドライバーとそのメカニズム・仕組みをシンプルに組み立てて、社内外に分かりやすく説明することが重要だと思う。



03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

また、マテリアリティを特定するプロセスには、たくさんのアイデアを、できるだけ多くの社員で考える仕組みを作るとよい。社員一人ひとりが腑に落ちて、その目標に向かって突き進めるようなマテリアリティを作るためには、渦を巻くほど何か面白いことが起きているぞという雰囲気づくりも大切だ。

特定非営利活動法人日本サステナブル投資フォーラム 会長 荒井 勝氏

ESG 投資は年金基金による投資だけでなく、投資運用会社による投資のメインストリームにもなっている。また、2015 年 9 月に年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が、国連責任投資原則(PRI)に署名して以来、日本においても急速に ESG 投資市場が拡大している。



ESG 投資にあたっては、業務活動の結果である有形資産、財務情報のみならず、その結果を生み出すための活動である無形資産、非財務情報を見る必要がある。最近では、非財務情報を見る比率も高くなっている。

ICT 産業は、多くの投資家がリスク要因と見ている気候変動について、マイナス面は小さく、プラス面が大きいので、NEC も良い立場にいないかと思う。また、サイバーセキュリティについても投資家の関心は高い。

多くの日本企業に言えることだが、世の中がグローバル化しているのに、昔と同じような事業を続けている。創業者が立ち上げた事業や経営の仕組みを変えられないのがその要因。NEC のような創業 100 年を超える長寿企業は、その長い歴史の中で危機に遭遇し、その都度自己変革してきたはずであり、自己変革力は備わっていると思う。マテリアリティを特定するにあたり、この会社をどのように変えたいのか、という強い意志をトップが示し、変革して行って欲しい。

一般財団法人 CSO ネットワーク 事務局長・理事 黒田かをり氏

SDGs は、17 の目標と 169 のターゲットに対するさまざまな取り組みが進んでおり、今年 9 月の国連総会ではグローバル指標が採択される見通しである。たとえば、食料廃棄物の半減というターゲットに関しては、欧州委員会では食品廃棄物の削減を含む「資源効率化計画」が策定されており、すでにフランスではスーパーマーケットでの廃棄を禁止する法律が施行されている。

このような SDGs の目標を達成するにあたり、ICT で解決できる分野は多い。食品廃棄ロスを含め、気候変動、水、など、貢献できるテーマは多岐にわたる。一方、多岐にわたるが故に、ICT を活用して、どこに対して、どのように取り組むのか、そのストーリーの示しかたも重要になってくる。このストーリーをうまく語れば、社員の理解を促進するだけでなく、社員のモチベーションアップにもつながるのではないかと。また、社外のステークホルダーへの発信にも有効だ。SDGs の文脈をうまく活用しながら、なぜ取り組んでいるかのストーリーを組み立ててほしい。



NEC 執行役員常務 兼 CSO 松倉 肇

改めて Anchoring の重要性を理解した。経営側の思いや企業理念を従業員と共有する活動に、更に注力していきたい。そしてその上で、社外のステークホルダーの皆さまに対して、我々の提供できる価値についてわかりやすく説明していかなければならないと痛感した。

マテリアリティについては、価値を創造する事業と、それを支える中長期の仕組みである基盤の取り組みを繋ぐストーリーを考えていきたい。従業員をはじめ、誰もが納得できるものをつくり、発信していきたいと思う。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

多様なステークホルダーとの対話・共創



NECは、「Orchestrating a brighter world」というブランドステートメントを掲げ、世界中の人々が未来に向かって、より明るく豊かに生きていくことのできる社会の実現に取り組んでいます。

そのためには、さまざまなステークホルダーのみなさまとの対話や共創を通して、社会の動きを肌で感じるとともに、社会の課題を知ることが重要であると考えています。

2016年度も、さまざまなステークホルダーのみなさまと対話・共創を行いました。

地球規模での感染症対策に向けた、国際機関との取り組み <国連・国際機関>

背景

2014年、西アフリカでエボラ出血熱が発生した際、物資を供給する物流網や倉庫の容量不足、物資の需要と供給に関する情報の不足、国境の閉鎖にともなう感染地域へのアクセス制限、不十分な官民連携に起因する支援の重複や非効率性などが課題となりました。

こうした課題を教訓として、緊急時にはさまざまな組織が連携して対応することの重要性が認識された結果、2015年の世界経済フォーラム（ダボス会議）で、「地球規模感染症対策サプライチェーンネットワーク（Global Pandemic Supply Chain Network、略称PSCネットワーク）」が立ち上がりました。創設メンバーには、世界食糧計画（WFP）、世界保健機関（WHO）、世界銀行などの国際機関と、世界最大の医薬品卸企業であるヘンリー・シャイン、試薬・診断機のグローバル企業であるベクトン・ディッキンソン・アンド・カンパニー、UPS財団などの民間企業が加わっており、地球規模での感染症対策に向けて協力しています。

NECは、2015年にアジア企業として初めて同ネットワークに参画し、メンバーで唯一のICT企業として協力を続けています。

2016年度の取り組み

PSCネットワークでは、地球規模での感染症が発生した際のさまざまな課題の解決に向けて、参画している組織がそれぞれの知見を持ち寄り、討議を重ねています。

2016年10月にはNECがホストとなり、東京都港区のNEC本社ビルで、第5回パンデミックSCMミーティングを開催しました。WFPをはじめとする国連関係機関、日米政府関係者、大学、民間企業、NPOなどのメンバーが集まり、2日間にわたって、課題解決に向けた対策状況の進捗確認・情報共有を行ったほか、感染症発生時のシミュレーション計画、食糧・医薬品等の備蓄計画について話し合いました。

このような討議を経て、PSCネットワークが感染症対策のための効率的なサプライチェーン構築の必要性を訴えた結果、日本政府が、同ネットワークの発展に向けて100万米ドルを拠出するはこびとなりました。これを受けて、WFPとNECは、物流情報管理プラットフォームの開発に着手することになりました。このプラットフォームは、物資や物流に関する情報を一元管理するもので、適切なタイミングで物資が支援地域に効率的に供給されるよう後押しするとともに、継続的な改善を促します。

▶ [地球規模感染症の発生時の支援活動に貢献する物流情報管理プラットフォームの開発について（プレスリリース）](#)

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

プロボノを通じた地方創生の取り組み <NPO・NGO>

NEC では、従業員の持つプロフェッショナルスキルを社会課題解決に活かす「プロボノ」活動を、従業員のボランティア活動のフレームワークのひとつに位置づけています。

2010 年度にプログラムを開始した「NEC プロボノイニシアティブ」では、従業員の業務スキルを活かして、社会課題に取り組むさまざまな NPO や社会起業家を支援しています。

概要

2016 年度、NEC プロボノイニシアティブの支援団体の 1 つである NPO 法人 aLku は、「産まれてくる赤ちゃんに祝福と歓迎の気持ちを贈る」「子育て支援の充実と強化を促進する」「地域の産業が増え地域を元気にする」などを目的に、山形県長井市と共に、子育て支援と地域産業活性化を両立させるため「BabyBox プロジェクト」を企画しました。長井市は、2015 年 9 月に「長井市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、「教育・子育て」をその戦略の柱に位置づけています。

BabyBox プロジェクトとは、フィンランドの乳幼児向け福利厚生プログラム BabyBox をヒントに長井市が企画したプロジェクトで、子どもを育てる上で必要なものや情報(子育て相談先、育児関連本など)を 1 つの箱に入れ、出産した家庭に贈るといふものです。長井市内の地場企業と共に企画制作した BabyBox 専用の箱を使用するほか、箱に入れるものも地場の産品から選ぶことで、子育てと地場産業の振興の両面を実現するという狙いがあります。

2016 年度、NEC グループの従業員が、マーケティングスキルなどを活かして、この BabyBox の市民向けの情報発信を支援しました。また、同年 11 月に行われた、「NEC C&C ユーザフォーラム & iEXPO」では「自治体×NPO×企業による地方創生」をテーマとしたトークセッションが行われ、長井市の内谷重治市長が登壇されました。

内谷市長からは、プロボノの活動に対して以下のようなコメントがありました。

「行政の課題は、ルーティーンや枠組みが決まっていることを効率よく実施することに加え、既存の枠を超え、新たな取り組みや施策にも挑戦することです。そんな中、この BabyBox は、NPO 法人 aLku が発案し、推進していただいています。実は、日本の自治体は、人口数万人という市や町が多くを占めています。今回、NEC と行った、企業と NPO と行政が協働で地域課題に取り組むというモデルを全国に広げていただきたいと思います。また、NEC とは子育て分野のみならず、教育など、地域課題の解決に向け、ICT 技術等を使っていろいろな取り組みをしていきたいと思っています。」



内谷 重治 市長

プロボノ実施後

2017 年 4 月に「BabyBox」は、長井市の正式なサービスとなり、市民への配付が開始されました。

▶ NEC プロボノイニシアティブ

東京都と連携した三田駅でのバリアフリー調査 <地域社会>

NEC は、2014 年 12 月、東京都が推進しているヘルプマーク普及活動において官民連携第 1 号になったのを契機に、「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 年度に引き続き 2016 年度も、「NEC 難病コミュニケーション支援講座」や「TOKYO みみカレッジ」のほか、地域の子ども向けイベントを東京都と共催しました。このようなイベントを通じた、NEC の従業員と障がい者との交流が進んでいます。

また 2016 年度には、障がい者との交流を通じて、障がいに対する理解と障がい者の社会参加の促進を目的に、東京都福祉保健局と相互連携協力協定を締結しました。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

概要

この協定に基づいて、2016年11月に5回、都営地下鉄三田駅とその周辺地域で、NECの技術者など7名と、東京視覚障害者協会などに所属する障がい者7名が参加し、バリアフリー調査を実施しました。調査後には、東京都障害者福祉会館で意見交換会を実施し、当事者の生の声を伺いました。この調査を通じて、普段、何気なく利用している駅にもさまざまな課題があることが判明し、その課題解決に向けた検討を開始しました。

今後

障がい者にとって、どのようなシーンでどのようなニーズがあるのかなど、今回の調査で判明した情報を研究所など社内関係部門に展開し、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やソリューション開発を推進していきます。



バリアフリー調査

- ▶ 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 みみカレッジ」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”
- ▶ NEC、障がい者の「福祉」「スポーツ」分野で、東京都との連携を強化（プレスリリース）

絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について <地域社会>

2017年2月28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）、我孫子市（行政）、日本トンボ学会副会長、千葉生態系研究所（有識者）、NEC（企業）が集まり、総勢14名で対話を行いました。この対話は、2015年3月に始まり、今回で3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きたとされる湧水池「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、腹部に物差しの目盛のような模様があり、2000年4月、環境省発行の「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。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

概要

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、2016 年度に行った樹木伐採と整備により日当たりが良くなり、マコモなどの水草の状態が改善されることでオオモノサシトンボの個体数の増加が確認されました。

さらに、オオモノサシトンボを取り巻く自然環境のさらなる改善に向け、2017 年度の計画と ICT の活用についても対話を行いました。

参加した有識者からは、「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」「事業場内の自然環境は不特定多数の人が立ち入ることがない貴重な場所なので、引き続き慎重な整備が必要である」などのご意見をいただきました。

また、我孫子市からの提案によるこの活動での市民との協働については、2016 年 7 月 9 日に、初めて市民が参加できる機会を設けました。27 名の市民が参加し、オオモノサシトンボを観察することができました。



対話の様子

今後

有識者からいただいたご意見に基づいて、引き続き NEC 我孫子事業場内の自然環境整備に取り組みます。

NEC は、2010 年 6 月に発表した「NEC グループ環境経営行動計画 2020/2030」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、今後もこうした活動を推進していきます。

- ▶ [「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 2020/2030](#)
- ▶ [NEC グループ生物多様性行動指針](#)

「早稲田小劇場どらま館」とのコラボレーションプロジェクト <地域社会>

NEC は、早稲田演劇振興の中核拠点として早稲田大学が運営する「早稲田小劇場どらま館」(以下、どらま館)とコラボレーションプロジェクトを立ち上げ、2016 年 10 月から約 5 カ月間、「劇場」×「IT」×「多様な観客・パフォーマー」の可能性について研究しました。

このプロジェクトは、どらま館が掲げる「早稲田演劇の伝統を継承・発展させ、優れた演劇文化を発信し、教育を通して、次代を担う演劇人を多数育成する」という運営方針に、当社が賛同し発足したものです。障がい者、高齢者、外国人など多様な人々が、文化芸術分野で鑑賞を楽しみ、また活躍できるための社会課題を深く理解するとともに、その解決に向けた IT 活用の可能性について検討しました。



早稲田小劇場どらま館

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

関係者へのヒアリング概要

当社からは、デザイナー、プランナーが参加し、どらま館の現地視察、ユニバーサルデザイン・チェックを行うとともに、ヒアリング調査を実施しました。ヒアリングでは、早稲田大学の一般学生、留学生、障がい学生、どらま館スタッフ 12 名を対象に、どらま館の認知・理解状況、演劇・文化イベントへの行動傾向について調査を行いました。

その結果、

- ・どらま館利用者にとって、設備や使い勝手等に対して概して評価が高い一方、演劇関係者以外における認知度は高くなく、活用・鑑賞の機会損失になっている。
- ・どらま館の運営方針として掲げているグローバルな人材育成等については、関係者の課題意識は高くアイデアはあるものの、現状は十分に実現できていないと認識している。

などの気づきがありました。



さまざまな関係者との打ち合わせ



留学生へのヒアリング風景

NEC からの提案

どらま館のさらなる発展に向けて、NEC からは以下の 3 つの観点から解決案を提案しました。

- (1) 認知度・利用機会拡大のために、利用者層を拡げ利用頻度を高める。
- (2) 演劇を通じたリーダー人材育成に向け、その仕掛けづくりを行う。
- (3) どらま館を起点とした文化発信の場に向け、“まち”と連携した魅力づくりを行う。

具体的には、パンフレットや Web サイトの多言語対応、SNS などを通じた上映作品の告知、演劇コンテスト・アワードの創設、商店街と連携したコラボレーション企画の立案など、多岐にわたるアイデアを提案しました。このほか、外国人・留学生が演劇を鑑賞する際に利用するウェアラブル型多言語自動翻訳機や、どらま館に足を運ばなくても遠隔地からの鑑賞を可能とする TV 会議システムの導入、デジタルサイネージを活用した作品紹介など、NEC ならではの IT を活用した解決案も提案しました。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

SDGs を活用した社会課題発見ワークショップ <従業員>

NEC が世界を舞台に社会ソリューションビジネスを進めていくためには、従業員一人ひとりが、SDGs で掲げられている世界の課題を理解することが重要です。2016 年度は、SDGs について学ぶ「SDGs 講演会」の開催に続き、2017 年 2 月には、「SDGs を活用した社会課題発見ワークショップ」を開催しました。

概要

ワークショップには、NPO 法人「経済人コー円卓会議日本委員会（CRT Japan）」で CSR アドバイザーを務めている松崎 稔氏をファシリテーターにお迎えし、海外向けの事業や新規事業開発に携わっている若手従業員を中心に、約 60 名が参加しました。

グループワークでは、参加者が事前課題として考えてきた、NEC が今後取り組むべき社会価値創造のアイデアについて、メンバー間で共有し意見交換を行いました。

そして、その中からアイデアを一つに絞り、ステークホルダーを考え、バリューチェーンごとに SDGs のどの目標に貢献するのか（プラスの影響）、逆に目標達成を阻害するのか（マイナスの影響）について話し合いました。



グループワークの様子

参加者からの声

ワークショップを終えて、参加者からは以下のような感想がありました。

- ・「自分の仕事が社会にどのような価値を与えられるのか、持続可能な社会に向けてどのような貢献ができるのか、具体的にイメージすることができた」
- ・「営業活動をする上で、さまざまなステークホルダーをどのように巻き込んでいくべきか、という広い視野を持つことの大切さを学んだ。今後は、広い視野を持って、社会課題にアプローチしていこうと思った」

お客さまや社会の本質的な課題に気づき、部門を越えて仲間づくりをする、という NEC が考える社会価値創造プロセスを体感する場となりました。なお、2017 年度からは、「NEC グループビジョン」に関する新入社員向け教育に、SDGs についても盛り込まれています。

その他

お取引先との対話・共創事例 → [詳細はこちら](#)

お客さまとの対話・共創事例 → [詳細はこちら](#)

株主・投資家との対話・共創事例 → [詳細はこちら](#)

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

地域社会との連携

1990年に制定した企業理念「NECはC&Cをととして、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」では、C&C*、すなわち本業であるICTビジネスをととして社会貢献していくことをうたっています。

NECは、国連の「持続可能な開発目標SDGs」とその方向性を同じくする「7つの社会価値創造テーマ」実現に向け、本業を通じた社会貢献を進めていくとともに、従業員一人ひとりが良き企業市民として、中長期的な社会課題解決に向けた社会貢献活動を推進しています。このNECグループにおける社会貢献活動“NEC Make-a-Difference Drive”は、「教育・文化・スポーツ」「福祉・ダイバーシティ」「環境」「地域貢献活動」という4つの分野で取り組んでいます。

* C&C : コンピュータと通信の融合: the integration of computers and communications というコンセプト

方針

本業を通じた社会貢献においても、役員および従業員のボランティア活動などを通じて中長期の社会課題解決をめざす社会貢献活動においても、地域社会との連携は必要不可欠です。ここでは、特に中長期で取り組む社会貢献活動における連携の方針について紹介します。

NECでは、中長期で取り組む社会貢献活動を、地域のみならずNPO・NGO、自治体、大学などの協力を得ながら推進しています。これは、社会課題解決の担い手、あるいは主役は地域のみならずであり、NECは、みなさまから信頼していただける存在として課題解決の支援をさせていただきたいと考えているからです。

活動のテーマは、ユニバーサルなテーマである「教育・文化・スポーツ」「福祉・ダイバーシティ」「環境」「地域貢献活動」の4分野から選択しています。社会に役立つ継続性のあるプログラムを効果的に実施するために、社会貢献プログラム作成の基本方針やNPOとの連携にあたってのガイドラインを設けているほか、社会状況やパートナーの自立状況、NECの事業戦略の方向性などに鑑み、毎年、プログラムの評価や見直しを行っています。

また、NECでは社会貢献活動“NEC Make-a-Difference Drive”を、社会価値創造型企業の一員として求められる資質である、社会感度の高い人材を育成するための基盤と位置づけ、より多くの従業員の参加を促しています。こうした社会貢献活動をととして、ボランティアマインドや共創マインドを育み、お客さまや社会の本質的な課題に気づき、課題解決への第一歩を踏み出せるような人材の育成もめざしています。

社会貢献プログラム作成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、ヒト、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. 役員および従業員の参加、国内外関係会社との連携

- ・ 役員および従業員のボランティア活動の推進
- ・ NEC 国内外関係会社と連携した取り組みの推進

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

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

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。
- ・ ガバナンス、トランスパレンシー、アカウンタビリティに配慮している。

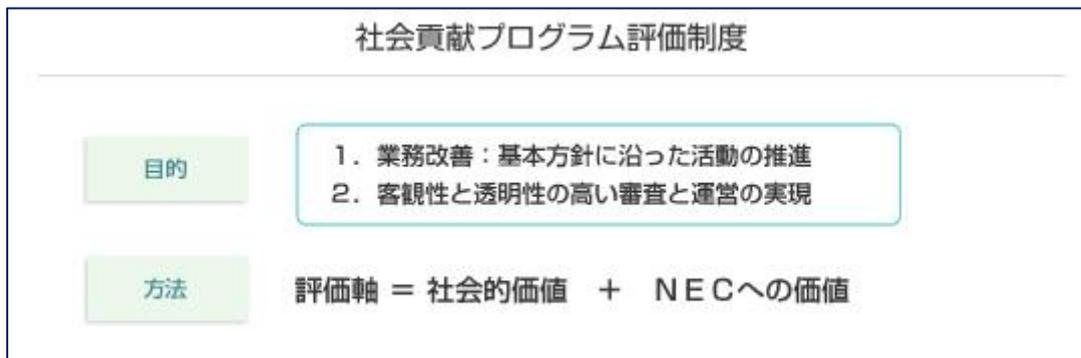
推進体制

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 グループ社員がプロモーターとなって主体的に企画・参加する地域社会貢献活動、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。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

社会貢献プログラム評価制度

当社は、当社が推進する社会貢献プログラムを、毎年、社会貢献プログラム評価制度に基づいて評価しています。



* 「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（資金、製品、ヒト、施設、情報・知識など）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。 ・ 外部からの表彰や SRI 等で評価されている。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

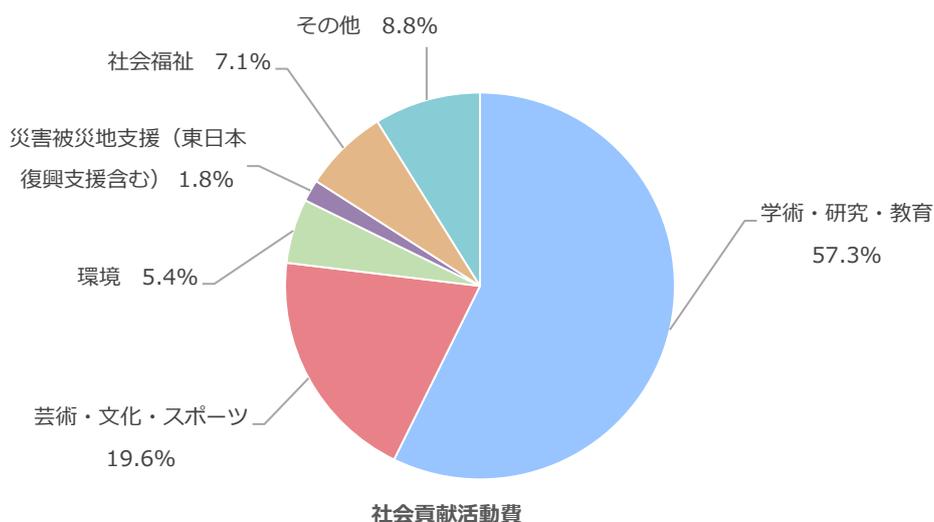
社会貢献活動費

2016年度のNECグループ全体の社会貢献活動費は、総額約6.7億円で、「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

2014年度	2015年度	2016年度
5.4億円	4.3億円	6.7億円

2016年度 活動費内訳



2016年度 活動内容

活動の詳細については、以下のページを参照してください。

▶ 「[社会貢献活動](#)」

▶ 多様なステークホルダーとの対話

- ・プロボノを通じた地方創生の取り組み
- ・東京都と連携した三田駅でのバリアフリー調査
- ・絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について
- ・「早稲田小劇場どらま館」とのコラボレーションプロジェクト

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

目標と成果

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、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"> ・社会貢献プログラム「NEC 社会起業塾」と、「NEC 社会価値創造塾（社員リーダー育成プログラム）」「NEC アイデアコンテスト（新事業創造コンテスト）」が連携して活動しました。 ・山形県長井市にて、プロボノを起点とした地方創生モデルづくりを開始しました。 	◎
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 での発信を強化しました。 ・効果的な活動推進のために、活動推進マニュアルやリスク管理マニュアルを策定しました。 ・社外顕彰への積極的な応募を行いました。 ・東京都共助社会づくりを進めるための社会貢献大賞の受賞などがありました。 	○
3. 推進基盤づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都福祉保健局と連携協定を締結し、この協定に基づいて、東京都障害者福祉会館との協働（フィールド調査、ニーズヒアリング）を推進しました。 ・東京都障害者スポーツ協会との連携を開始し、社内講演会の実施や大会運営ボランティアに従業員を派遣しました。 ・グローバル社会貢献プログラム「NEC 世界こども自然クラブ」への現地法人の参加を促進しました。 	◎
4. NEC グループ全体視点での活動の最適化	<ul style="list-style-type: none"> ・最適化のモデルケースづくりに着手しました。 ・これまでは、NEC とグループ会社で「田んぼ作りプロジェクト」を別々の場所で各々実施していましたが、NEC グループ全体としての最適化をはかるために、このプロジェクトの統合に向けた検討を開始しました。 	△

2017 年度の目標

1. 社会貢献活動を起点とした地域連携強化	自治体とのパートナーリング（包括連携協定）を推進します。
2. 社会貢献活動を起点とした新事業創造のきっかけづくり	社会起業家とのワークショップや総務省地域おこし協力隊と連携した地方創生（CSV）モデルづくりを行います。
3. 戦略的視点からの社会貢献活動の見直し	全社基盤機能の整備、グループ全体最適視点からの“選択と集中”活動規模の拡大、情報発信の強化を行います。

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

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。

Global 100

NEC は「2017 Global 100 Most Sustainable Corporations in the World」に選出されました。Corporate Knights（カナダ）が、世界約 4,900 社を持続可能性に関する様々な指標で定量的に評価し、世界で最も持続可能性の高い 100 社を選出します。NEC は 2011 年および 2013 年に続く 3 回目の選出となります。日本企業は NEC を含めて 4 社が選出されました。

[2017 Global 100（英語サイト）](#)

RobecoSAM Sustainability Award

NEC は RobecoSAM（スイス）が発行した「The Sustainability Yearbook 2017」に掲載され、産業セクター「Computers & Peripherals and Office Electronics」において「RobecoSAM Sustainability Award 2017」の「Bronze Class」に選定されました。同社は年 1 回実施する Corporate Sustainability Assessment（Dow Jones Sustainability Indices 組み入れ企業選定にも利用される調査）の評価結果にもとづき、特に持続可能性に優れている企業を選定します。2016 年は 60 産業セクターにわたる世界の主要企業 2,473 社が「経済」「環境」「社会」の側面から評価されました。



[The Sustainability Yearbook 2017（英語サイト）](#)

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所グループの出資会社である FTSE Russell（英国）が作成している SRI インデックス。4,000 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 9 月から継続して組み入れられています。（2017 年 6 月現在）



[FTSE4Good Index Series（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。）

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	社外からの評価

MSCI Global Sustainability Indexes

MSCI（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ます。NEC は 2015 年から継続して組み入れられています。



2017 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 HEREIN, 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所グループである NYSE Euronext（米国）と、企業や組織の ESG への取り組み調査機関である Vigeo Eiris が選定する持続可能性の評価指標。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 社が構成銘柄として選定されます。NEC は 2012 年から継続して組み入れられています。



[Indices Euronext Vigeo Eiris](#)（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 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」に選定します。「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（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（オランダ）による調査結果をベースに、ESG の観点で世界的にトップクラスの企業が選定されます。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）

03-06	サステナブル経営	07-08	事業活動をととした社会価値創造
09	ステークホルダー・コミュニケーション		
10-11	マテリアリティ特定に向けたステークホルダーとの対話		
12-17	多様なステークホルダーとの対話・共創		
18-22	地域社会との連携	23-25	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 150 社を選定します。NEC は 2003 年から継続して組み入れられています。(2017 年 6 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、CSR Asia、Sustainalytics 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になりました。NEC は 2016 年は 10 位 (日本企業では 2 位) となり、2 年連続でランクインしました。



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

EcoVadis

EcoVadis は、サプライヤ企業の持続可能性 (サステナビリティ) を評価する世界的なコラボレーションプラットフォームで、150 業種、110 か国および「環境対応」「労働慣行と人権尊重」「公正取引」「サプライチェーン」など CSR 指標 21 項目におよぶ基準でサプライヤ企業を評価します。NEC は 2014 年から 3 回連続で最高位の“Gold”に格付けられています。



[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](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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

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。

「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](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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おして収益性を高め、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「情報共有」することで、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。

▶ [NEC グループ企業行動憲章](#)

▶ [NEC グループ行動規範](#)

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します。

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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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。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。

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。

例えば、社外からの情報収集やリスク管理実態調査、国内外の子会社との情報交換を通じ、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。

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

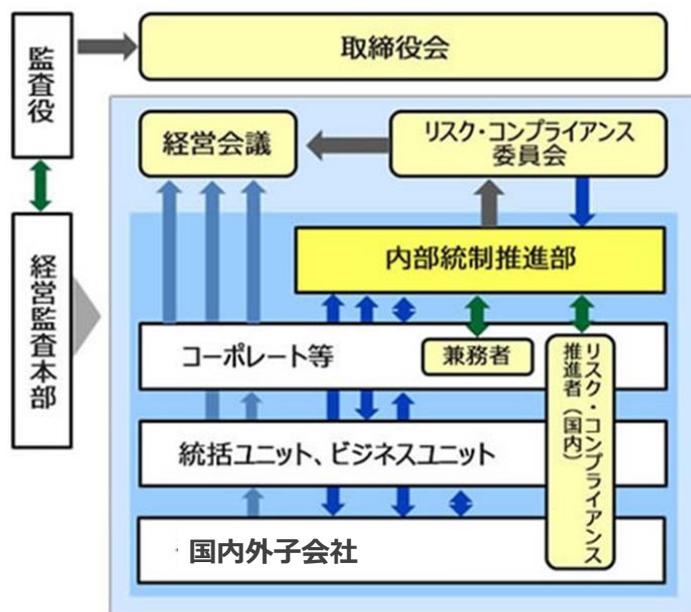
経営監査本部は、社長直轄の内部監査部門として、内部監査に関する専門知識を有するスタッフなどから構成されています。経営監査本部は、NEC グループにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を行っています。

7. 国内外子会社におけるコンプライアンス推進体制

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をとおして、コンプライアンス体制を整備しています。

海外子会社については、世界 5 極の地域統括会社が、傘下の子会社を含めコンプライアンスを推進しています。

また、コンプライアンスにかかわる問題については、国内外子会社から、緊急時および定期的に本社へ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

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

2016 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 教育を年 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、2016 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。2016 年度は、「誠実な行動こそ信頼の源」をテーマに、コンプライアンスに徹した誠実な行動により、すべてのステークホルダーから信頼を獲得することが最重要であることを確認しました。このほか、新入社員教育や子会社役員・事業部長向け教育、階層別教育などの機会を活用して、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、現在約 170 件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、新入社員へ配付したり、管理職への昇格時教育の教材に利用したりするなど多方面で活用しています。

グローバルビジネス拡大への対応

海外拠点において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 年度から、海外子会社向けのコンプライアンス教材を多言語化し（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）、海外の子会社で教育を実施しています。また、コンプライアンスに関するマネジメント機能の強化をはかるべく、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 2015 年度に引き続き実施するとともに、コンプライアンスチェックリストなどの提供も行いました。

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、この数年間 90%以上と高水準を維持しています（2016 年度は 95.8%）。なお、2016 年度におけるこの窓口への相談・申告件数は 101 件でした。相談・申告の内容としては、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での相談・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、海外子会社の役員や従業員の利用が可能です。なお、同受付窓口へ寄せられた通報は、当社でも共有しています。

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。

2016 年度に実施したアンケートの結果では、「コンプライアンス違反は絶対してはいけないと再認識した」「全社員がコンプライアンス最優先という同じ思いになることが大切と思う」などのコメントが多く寄せられました。なお、アンケート結果の一部は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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

コンプライアンスに関するセルフチェック

2016 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、コンプライアンス・リスクに関する自部門での認識、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、自部門での日頃のコンプライアンス活動に活かせるよう、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」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内部監査、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。

2016 年度は、「国内外における競争法違反、贈収賄、不正に関わるリスク」および「建設業法違反に関わるリスク」を重点対策リスクとして選定しました。主な対策については、前項のコンプライアンス「教育・啓発活動の展開」および「公正な取引の推進」をご参照ください。

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター（BERC）

経営倫理に関する国内外の情報収集や研究、企業活動におけるコンサルティング、企業人への啓発・普及などを行う一般社団法人経営倫理実践研究センターに、当社は設立時（2000 年）から参加しています。当社は、この研究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、当社におけるコンプライアンスの徹底・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](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

目標と成果

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、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. 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス Web 教育を実施し、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。 ・国内子会社の全役員（一部子会社は事業部長も含む）向けコンプライアンス教育を実施しました。 ・海外子会社向けコンプライアンス教材を多言語化し、海外子会社各社で教育を実施しました。 ・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教育を実施しました。 	◎
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 グループの課題を克服する。	<ul style="list-style-type: none"> ・2016 年度の「重点対策リスク」を選定し、リスク顕在化防止策を実行しました。 	◎
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンス・ホットライン」の認知度は、この数年間 90%以上と高水準を維持しています（2016 年度は 95.8%）。 	◎

2017 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス Web 教育の内容を見直し、さらなるコンプライアンス意識の定着をはかります。
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 グループの課題を克服する。	<ul style="list-style-type: none"> ・特に、不正防止の重要性に対する従業員の意識を高めるための施策を実施します。
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・各種の教育においてコンプライアンス・ホットラインに言及するなどの方法により、コンプライアンス・ホットラインに対する認知度の維持・向上をはかります。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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。この「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。

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」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、2016 年 2 月には中部電力株式会社との電力保安通信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、2017 年 2 月に、両取引に関して、同委員会から排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。なお、2015 年 5 月に立ち入り検査を受けた東京電力ホールディングス株式会社との電力保安通信機器の取引に関しては、当社は、課徴金減免申請を行っていたため、同委員会から排除措置命令および課徴金納付命令は受けておりません。

当社はこれらの事実を厳粛かつ真摯に受け止め、「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いきます。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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. 競争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. 競争他社との間で、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。）の有無など競争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たりしない。

(競争他社との接触の記録・保管)

4. 競争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、判断に迷ったりした場合は、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、資材調達など会社の事業活動におけるさまざまな面での取り組みが必要です。当社では、法務部と内部統制推進部を共同主管部門として、必要に応じ各分野にかかわる複数の部門が協力・連携しながら、NEC グループにおける競争法の遵守を推進しています。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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。

2016 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 回開催される「NEC ビジネスエシックス」における社長講演をはじめ、折りにふれトップ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。

継続的な教育・啓発

公正取引に対する従業員の意識向上のためには、継続的な教育および啓発が欠かせません。

2016 年度は、当社および国内子会社の全役員および従業員（派遣社員を含む）を対象のコンプライアンス Web 教育に加えて、主に当社および一部国内子会社の営業担当者や SE を対象に、より実戦的な内容を盛り込んだ集合形式の教育を、支社・支店含め全国で 200 回以上開催し、国内子会社を含め 5,000 人以上が受講しました。

また、カルテル・談合行為の掃蕩を行うため、当社および国内子会社のすべての役員および従業員がカルテル・談合行為との訣別を誓約しました。

社内制度の見直し

2016 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

2016 年度は、競争法違反の防止を目的として、長期間同一の官公庁系の顧客を担当している従業員をローテーションする仕組みを策定し、2017 年 4 月に第一弾の人事異動を発令しました。なお人事ローテーションが困難な場合は、教育受講などの代替措置を講ずることとしています。

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、当社では、「事業部等のための贈収賄防止マニュアル」を制定し、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ています。しかし、国内外の子会社においては一部の仕組みについて導入されていなかったため、2016 年度は、当社と同様の仕組みを導入するよう取り組みました。

また、海外各国の贈収賄規制が強化される中、「接待・贈答・招聘に関するガイドライン」を作成し、海外子会社が接待・贈答・招聘を行う際に注意、実施すべき最低限の必要事項を明確にしました。

こうした仕組みの導入および取り組みにより、NEC グループでは、2016 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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

目標と成果

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、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. 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	<ul style="list-style-type: none"> ・当社および国内子会社の全役員および従業員（派遣社員を含む）対象のコンプライアンス Web 教育に加えて、主に当社および一部国内子会社の営業担当者や SE を対象に、より実戦的な内容を盛り込んだ集合形式の教育を、支社・支店を含め全国で 200 回以上開催し、子会社を含め 5,000 人以上が受講しました。 ・カルテル・談合行為の一掃をめざし、当社および国内子会社の全役員および従業員がカルテル・談合行為との訣別を誓約しました。 	○*
2. 競争法違反および贈収賄防止を目的に、事前相談・承認等の社内制度運用の定着化を推進	<ul style="list-style-type: none"> ・競争法違反の防止を目的に、長期間同一の顧客を担当している従業員をローテーションする仕組みを策定しました。 ・国内子会社の贈収賄防止に関する仕組みを当社と同等のものにする取り組みを行いました。 ・「接待・贈答・招聘に関するガイドライン」を作成し、海外子会社が接待・贈答・招聘を行う際に注意、実施すべき最低限の必要事項を明確にしました。 	○*

* 年度当初に掲げた目標については達成したものの、年度内に公正取引委員会から排除措置命令および課徴金支払命令を受けたことから、入札談合をはじめとした競争法違反を行わない組織変革向け、一層の意識付けの再徹底および仕組みの強化が必要と判断されるため、達成度を下げております。

2017 年度の目標

・前年度に引き続き、下記の 2 項目を目標にして活動していきます。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・当社の役員および従業員（派遣社員を含む）を対象に、公正取引委員会から排除措置命令および課徴金納付命令を受けた事案に関し、振り返りを行い、談合行為を二度と発生させないことを目的とした教育を実施します。
2. 競争法違反および贈収賄防止を目的に、事前相談・承認等の社内制度運用の定着化を推進	<ul style="list-style-type: none"> ・競争法違反の防止を目的とした人事ローテーション（代替措置を含む）を実施します。 ・その他の施策について、当社および国内外子会社における社内制度運用状況を確認、徹底します。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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システム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。

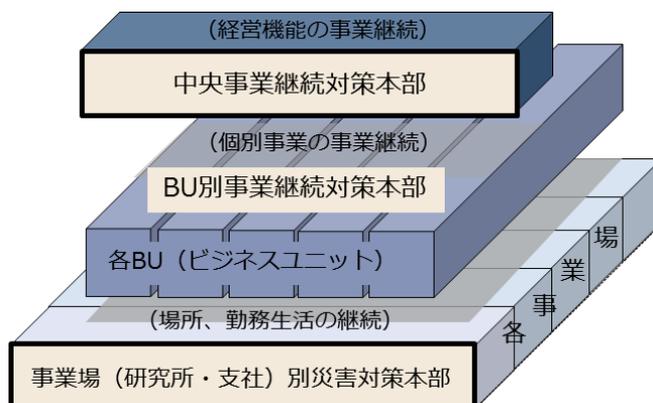
そこで NEC では、以下の3つを災害発生時の具体的な対応方針としています。

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ミニマム化する。

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・物流ルートの確保、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

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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。

2016 年度の主な活動実績

多発した災害への迅速な対応

2016 年度は 4 月 16 日に発生した熊本地震をはじめ、6 月の函館地震、9 月の台風 9、14、16、17 号による東北・北海道の水害、10 月の首都圏大停電と鳥取地震、11 月の福岡道路大規模陥没、ニュージーランド大地震、福島沖地震・津波、12 月のインド・チェンナイのサイクロン、茨城北部での地震と大きな災害が多発しました。

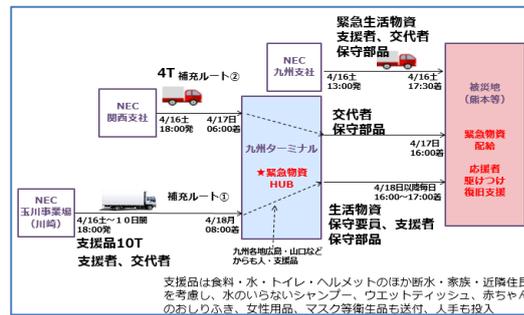
NEC グループでは、訓練や研修を通じて浮き彫りになった脆弱性への対応や、従業員一人ひとりが自分で考え行動できるよう事前対応を行っていた結果、実際の災害発生に際しても迅速な対応を取ることができました。

熊本地震への迅速な対応

4 月 16 日、熊本地震・本震の際には、発生後 2 時間で各拠点での安否確認、被災状況の確認を終え、福岡、広島、大阪、東京からの支援方法を決定し実行に移しました。また、勤務者やその家族、地域住民の健康、安全を考慮し、交代要員や休息場所を確保しました。



熊本地震対応会議



地震発生当日の夕方には支援物資、支援者が現地に到着

社会インフラ、納入システムの速やかな復旧への寄与

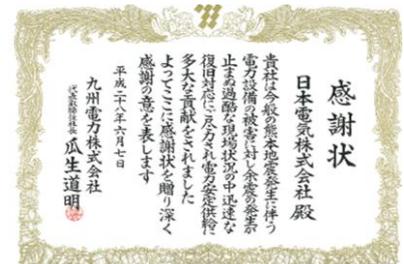
NEC グループでは、地震発生直後から社会インフラ系システムの復旧を行いました。熊本市消防局の通信指令システムは本震の発生直後に、甲佐町のシステムは当日午前中に復旧作業を完了しました。また、熊本県警が阿蘇に現地対策本部を設置すると、緊急ネットワーク工事を行ったほか、熊本市の要請に応えパソコンを 182 台、プリンタを 105 台貸与するとともに、益城町でも、パソコンを即日貸与しました。宇土市においては、他社製品であったものの、市からの緊急要請を受けて、代理でシステムの点検を行いました。



熊本市の要請に即応して PC を貸与



西熊本市長、植松副市長から新野社長に謝意表明



感謝状

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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。

2016年9月には、地震を想定して、国内関係会社40社、約10万人の場内にいる全ての勤務者および来訪者が参加して、一斉訓練を実施しました。参加者は、自分が出張・外出していることを想定して、どのように行動し安全を確保すべきか、どのように家族や職場などに自分の状況を知らせるか、一人ひとりが自律的に考え、行動する訓練を行いました。周囲に頼る人がいないことを想定した訓練は初めてでしたが、災害発生時にどのように対応すればよいか、自律的な判断力を養う良い訓練ができました。

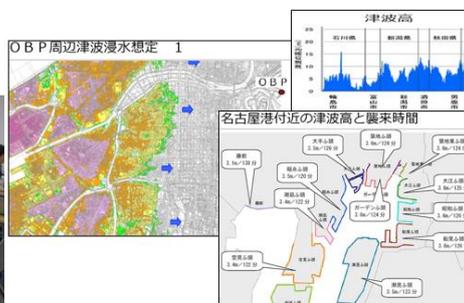
9月に参加できなかった部門や関係会社では、1月に実施した日時特定型の訓練で、自身が取るべき行動や家族との情報共有のあり方について確認しました。

「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、大阪・名古屋を含む10カ所のNECグループの津波被災懸念地域にある拠点を対象に、津波防災訓練を行いました。それぞれの地域で懸念される津波の被災状況を確認し、最悪な事態に自分たちはどう備え、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。



研修内容と研修風景



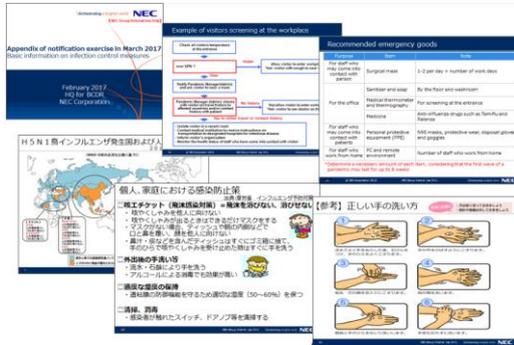
津波浸水図

感染症パンデミックを想定した事業継続訓練の実施(2017年2月～)

NECでは、MARS、エボラ出血熱、H5N1やH7N9等の新型インフルエンザなどの流行の兆しに鑑み、感染症に関するWeb研修を行いました。あわせて、強毒性感染症の海外発生期、国内発生早期、国内蔓延期にどのように事業継続をするかをテーマに訓練を実施しました。この訓練には、NECのみならず国内関係会社45社、海外関係会社80社の約11万人が参加し、それぞれの地域性、事業特性に応じたさまざまな対応策を討議・検討しました。

今後、今回の訓練・討議結果をもとに、NECグループで統一した基幹プラットフォームの環境を整備し、さらに一歩踏み込んだ訓練を実施することで、パンデミック時でも自律的に行動できる勤務者を育成していきます。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		



感染症、新型インフルエンザの脅威と対応に関する事前 Web 研修



産業医から役員へ新型インフルエンザの脅威と対策を説明



社内各部門で打ち合わせた対応策を報告

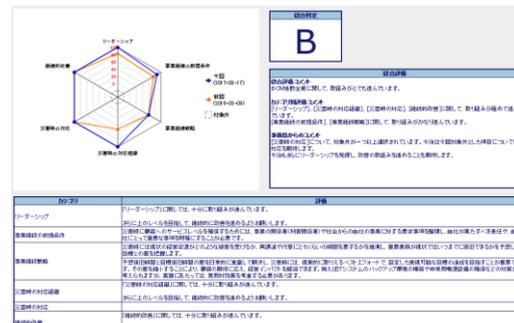


今後の対応方針に関して指示する新野社長

防災力、事業継続力 レベル／成熟度の見える化

NECグループでは、各部門の防災や事業継続がどの程度のレベルにあるか、客観的にランク付けする“見える化”に取り組んでいます。2016年度はプロトタイプとして各部門・会社それぞれの「組織の状況」「リーダーシップ」「防災、継続の計画」「支援状況」「実効性を持たせる運用」「評価と改善」という指標を用いて“見える化”しました。今後、この精度を上げて、各部門・各社が、それぞれの組織文化に防災や事業継続を定着させ、被災時は自ら考え、自律的に行動できるようにブラッシュアップしていきます。

なお、海外においては、2015年度から、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”しています。2016年度はその2年目として、前年度の実績を指標として活用し、今年度はどのくらい向上したかを確認しています。



26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

海外現地法人における取り組み

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 極体制の中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ています。さらに、2012 年度からは、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年 2 回実施し、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。

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 41 の事業分野で認証取得しています。これは国内企業の中で最大の取得数です。

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、保守までの多岐にわたっており、バリューチェーン全体において ISO 認証を取得しています。



「ISO 22301」第三者認証

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

目標と成果

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、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. 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。	・3カ年計画の2年目。大阪・名古屋を含む10カ所のNECグループ拠点において、行動手順作成研修を実施しました。 ・2015年度に実施した地域の行動手順書を参考にしながら、各地域の特性を踏まえた復旧手順書や行動手順書を作成し、勤務者への浸透をはかりました。	◎
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。	・事業継続計画を作成していた約400の部門で実施し、客観的な指標で自部門の防災、事業継続の成熟度を“見える化”することができました。 ・各部門・グループ各社ごとに点検・検証を行っていた内部監査を、体系化・システム化することで、20～25%の工数削減を実現しました。 ・これまで事業の継続をあまり意識してこなかった一部の事務部門や研究部門では「勤務者の命を守る」意識が向上したものの、さらなる意識向上、体制整備が課題として残りました。 ・プロトタイプシステムにいくつかの改善点があることがわかりました。	◎

2017 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。 ・2016年度発表された日本海側の津波被災懸念地域を中心に行動手順書を作成する。	・3カ年計画の3年目である2017年度は、1年目、2年目で実施できなかった地域と2015年発表された日本海側の大津波の検証結果をもとにした研修を実施します。
2. ISMSの成熟度モデルをBCMSに適用した“見える化”の実施。 ・2016年度に実施した利点・反省点を念頭にブラッシュアップを行う。	・3カ年計画の2年目である2017年度は、利点・反省点を念頭に2016年度のプロトタイプを改善します。 ・前年度との比較をすることで、自部門の防災力、事業継続力をブラッシュアップします。 ・地震や洪水などの自然災害以外で、2017年2月に実施したパンデミック時における事業継続力を向上させます。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

情報セキュリティ

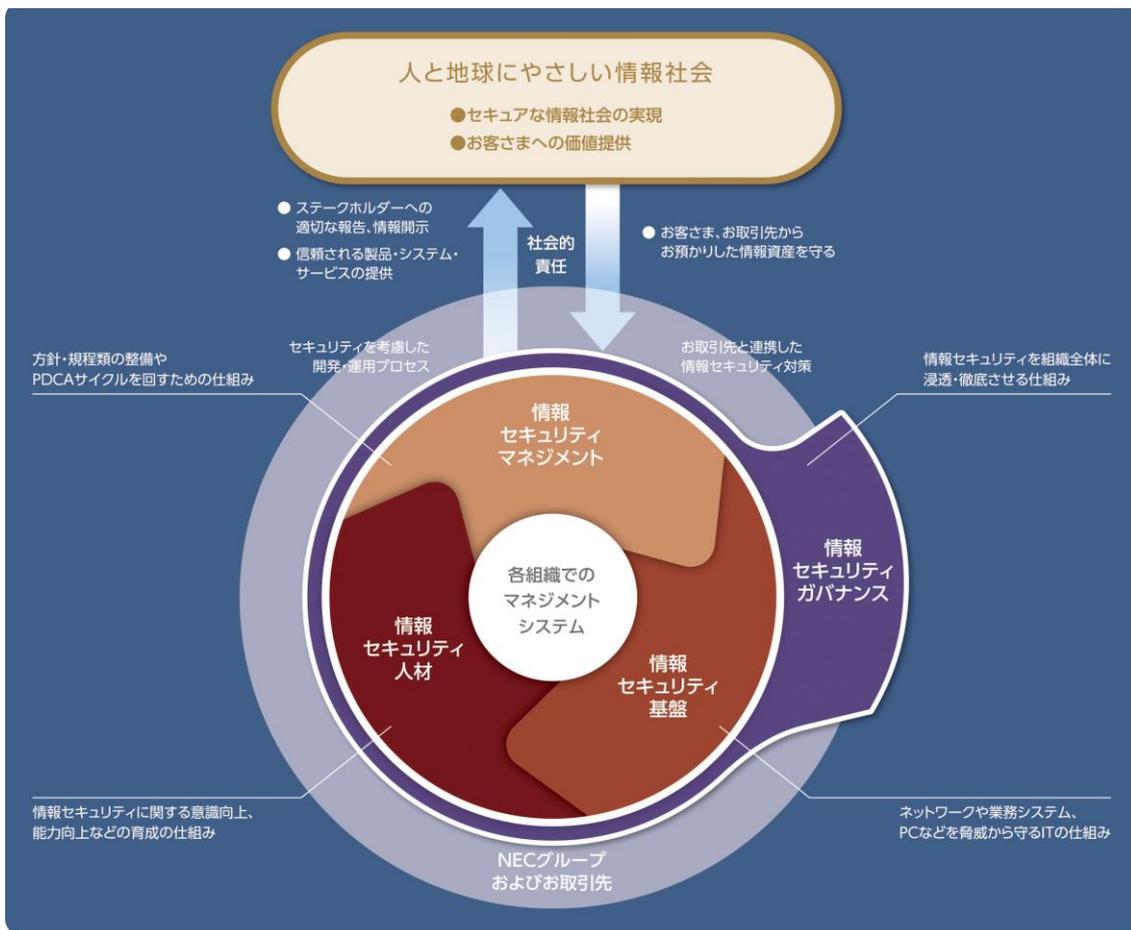
NEC は、誰もが安心して情報通信技術の恩恵を享受し、豊かな社会を実現していくために、情報セキュリティを重要な経営活動として位置づけ取り組んでいます。

方針

NEC は、より良い商品やサービスを提供して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、「情報セキュリティ基本方針」を定めています。

さらに NEC グループでは、「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・システム・サービスの提供、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、お客さまへの価値を提供します。

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

▶ [NEC 情報セキュリティ基本方針](#)

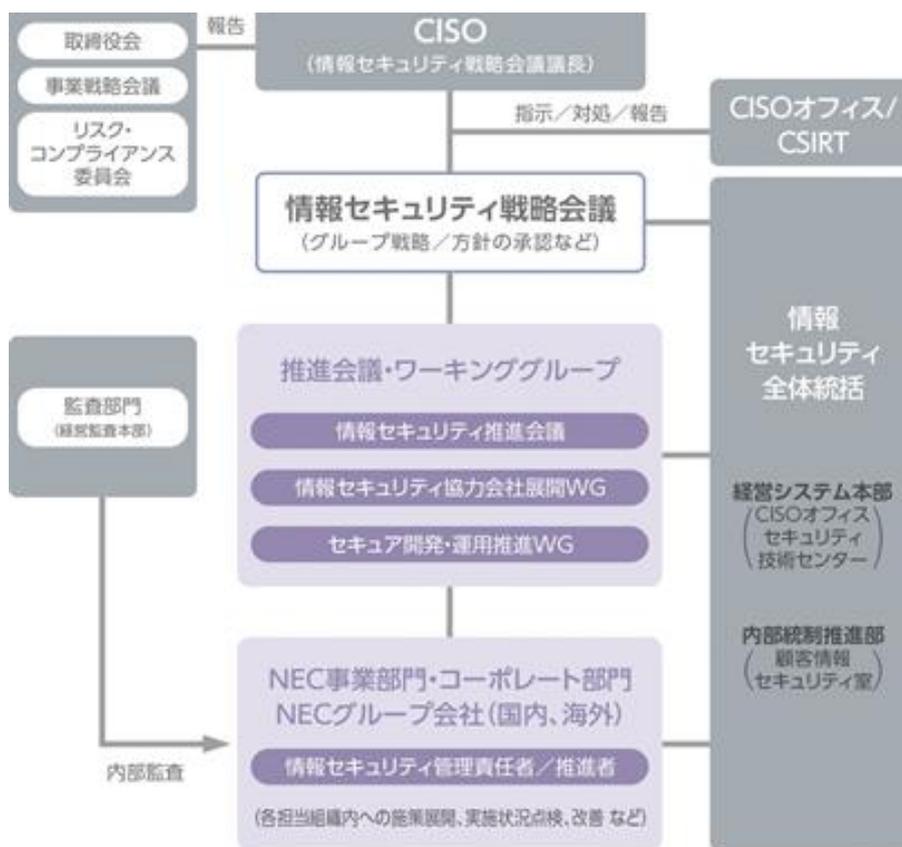
▶ [情報セキュリティ報告書](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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、および各組織の情報セキュリティ管理責任者／推進者で構成されています。「情報セキュリティ戦略会議」は、CISO（Chief Information Security Officer）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に、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。また、CISO から直接指示を受け、サイバーセキュリティ対策推進を行う CISO オフィスと、サイバー攻撃を監視し、インシデント発生時に迅速に攻撃の解析、原因分析を行い、事態の収束を行うインシデントレスポンス対応組織（Computer Security Incident Response Team、以下 CSIRT）を CISO の下に設置しています。下部組織である推進会議やワーキンググループは、国内、海外、お取引先別に、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

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

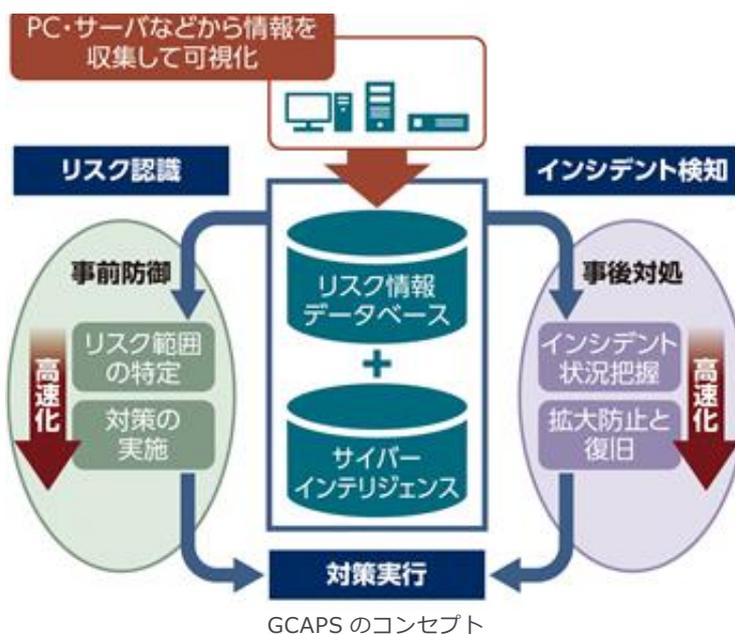
2016 年度の主な活動実績

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、ランサムウェア（ファイルが暗号化され、復号と引き換えに身代金を要求）、および不特定多数を狙ったばらまき型メール攻撃など、日々発生するサイバー攻撃は巧妙化・高度化しています。これに対抗する手段の1つとして、PC・サーバの脆弱性対策およびインシデントレスポンスの効率化を目的に、当社および国内関係会社全社に対してサイバー攻撃対策強化システム（GCAPS^{*1}）の導入を開始しました。

GCAPS では、リスク認識に基づき対処を行う「事前防御」と、インシデント検知発生時の「事後対処」の2つの側面から PC・サーバ対策の強化をはかっています。2017 年度以降、海外現地法人にも GCAPS を順次導入する予定です。

^{*1} GCAPS : Global Cyber Attack Protection System。外販ソリューション名 : NEC Cyber Security Platform (NCSP)



また、海外への展開としては、APAC 地域を対象に、サイバー攻撃対策（未知の攻撃検知、ログ統合管理・監視、CSIRT 体制確立）を実施しました。2017 年度は、実施地域の拡大を進めていきます。

さらに、NEC がサイバー攻撃を受けた場合の CSIRT を含む各関連部門の対応や部門間の連携、および経営トップの記者会見を模擬体験する「サイバー総合演習」や、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実施しました。CSIRT 要員の技術力向上やセキュリティ人材の裾野拡大を目的とした、NEC 内のセキュリティコンテスト（Capture The Flag : CTF）である「NEC セキュリティスキルチャレンジ」も開催しました。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

グローバル情報セキュリティインフラの強化

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”^{*2}し、統合的な管理を可能にするセキュリティ対策基盤の整備を、海外現地法人においても完了しました。なお、PCのファイル暗号化ツールの導入については、2016年度下期から、国内と同様に、InfoCage FileShellを海外現地法人にも導入を開始し、2017年度以降、順次導入を促進・必須化する予定です。

^{*2}“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、情報セキュリティ対策をより具体的に推進していくためのものです。



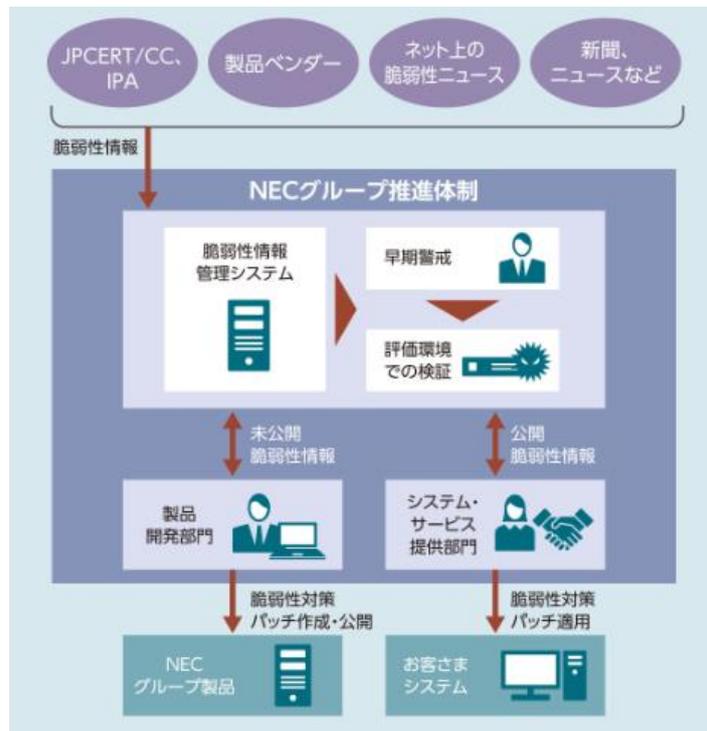
“見える化”の例（地域別情報セキュリティ実施状況サマリ）
 （ここに掲載されているグラフは仮のデータで、実態とは無関係のものです）

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

セキュア開発・運用の推進強化

NEC グループでは、システム開発・運用者の負担軽減を目的として、お客さまシステムの脆弱性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を、社内で運用しています。同サービスを各業務プロジェクトで利用することで、お客さまシステムの脆弱性対策を確実に実施しています。また、脆弱性対策の実施を品質確保の全社ルールに盛り込むことで、このサービスの利用徹底をはかっています。さらに対策状況をプロジェクトごとに管理し、対策が未実施の場合は警告することで漏れのない確実な脆弱性対策を実現しています。

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」に基づいた実装ガイド等、お客さまへのシステム提案を支援するコンテンツを現場の業務プロジェクトに展開し、ビジネス拡大をはかっています。特に、お客さまシステムにおけるセキュリティ上のリスクを早期に“見える化”し、可能な限り低減させるために、リスクアセスメントの実施に取り組んでいます。近年では、IoT 機器や制御システムへの攻撃のリスクが増加しているため、ICT システムに加えて IoT 機器や制御システムに対してもリスクアセスメントを実施し、お客さまの業務を止めないためのセキュリティ対策を提案する活動を進めています。



脆弱性対応推進体制

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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 グループでは、情報セキュリティ点検により、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。

2016 年度は、当社および国内関係会社 60 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。海外現地法人についても 34 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。

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当社および国内関係会社において、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るので、これらの対策の実施徹底を当社および国内関係会社に注意喚起しました。一方、海外現地法人については、国内関係会社の実施レベルには到達していないため、点検結果をもとに各社へ対策を指示するとともに、定期的に対策状況をフォローしました。

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。

2016 年度は、書類点検を約 1,450 社、訪問点検を 50 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・サービス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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

目標と成果

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、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. 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。	・GCAPS を当社および国内関係会社へ導入開始しました。 ・APAC 地域を対象に、サイバー攻撃対策 (未知の攻撃検知、ログ統合管理・監視、CSIRT 体制確立) を実施しました。	○
2. グローバルセキュリティインフラの整備 ・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。	・PC のファイル暗号化ツールとして、下期から InfoCage FileShell を海外現地法人にも導入を開始しました。 ・GCAPS を海外現地法人へ導入する準備を完了しました。	○
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。	・お客さまシステムの脆弱性対策の実施を品質確保の全社ルールに盛り込み、現場プロジェクトにおいて脆弱性対策管理支援システムの利用を徹底しました。 ・「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、現場プロジェクトに展開しました。特に、IoT 機器や制御システムも含む、お客さまシステムのリスクの“見える化”とリスクの低減のために、セキュリティ脅威と対策のリストを用いたリスクアセスメントへの取り組みを推進し、このリストに基づいた開発・運用を開始しました。	○

2017 年度の目標

1. サイバー攻撃対策の強化 (国内、海外)	・GCAPS を当社および国内関係会社で運用し、海外への適用をはかります。また、海外におけるサイバー攻撃対策 (未知の攻撃検知、ログ統合管理・監視、CSIRT 体制確立) の導入を拡大します。
2. グローバルセキュリティインフラの整備	・海外現地法人における情報セキュリティレベル (従業員の意識、IT 仕組み) を、日本での運用と同じレベルにまで向上させます。
3. セキュア開発・運用の推進強化	・ガイド類の改善や IT システムの強化を行い、現場の業務プロジェクトにおけるセキュア開発・運用を支援することにより、お客さまへ、安全・安心な製品、システム、サービスを効率的に提供し続け、ビジネス拡大に貢献します。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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、当社は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グループ全体では、2017年3月末時点で30社がプライバシーマークを取得済みです。

これからも、当社は国内子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

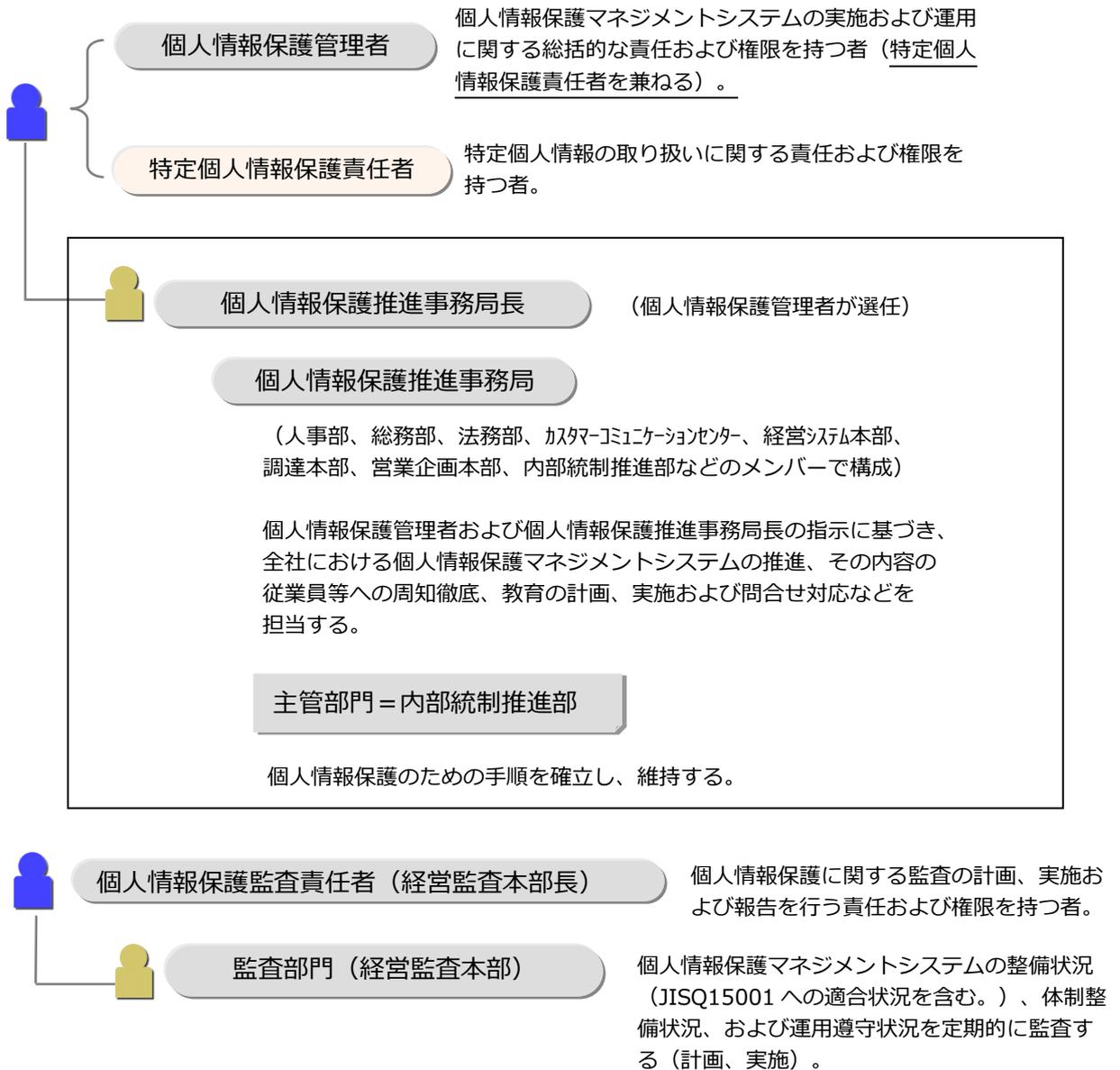
推進体制

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。

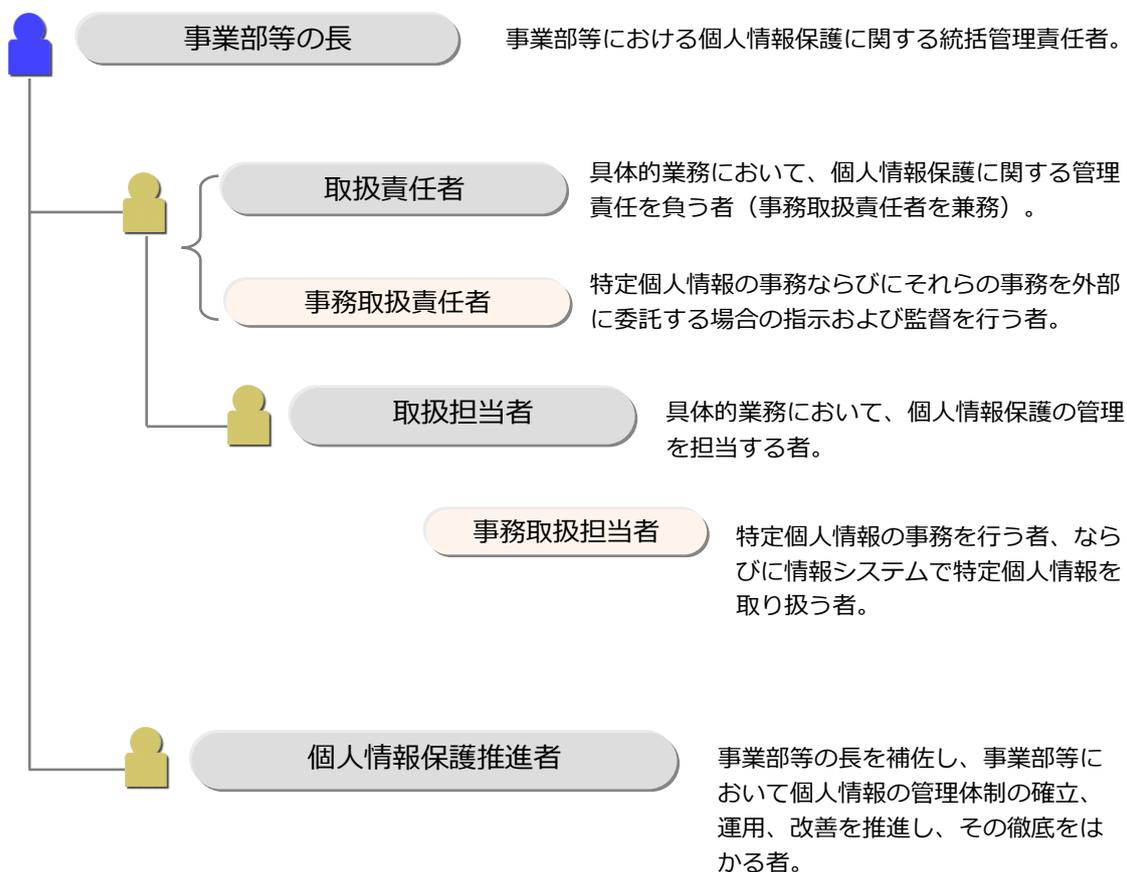
26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

全社の管理体制



26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

事業部等の管理体制



国内子会社においては、2005年4月の個人情報保護法、さらに、2015年10月の番号法の全面施行、2017年5月の改正個人情報保護法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、海外子会社においても、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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

2016 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「NEC 個人情報保護規程」を NEC の共通ルールとして制定しています。

これらを各社が実施し、自立的に 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

当社では、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（NEC 向け）

NEC 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を Web 研修で実施しています。さらに、当社と国内子会社には個人情報保護の内容も合わせて Web 研修で教育を実施しています。2016 年度も、当社は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、当社と国内子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（当社と国内子会社向け）

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、2016 年度は 4 回実施しました。

3. 新入社員・転入社員向け研修

2016 年度は、導入教育用に個人情報保護の小冊子を作成し、新入社員・転入社員に配付して研修を実施しました。また、事故発生部門から要望のある場合や、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、国内子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 における取り組み）

NEC では、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て個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。そして必要に応じて、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 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。

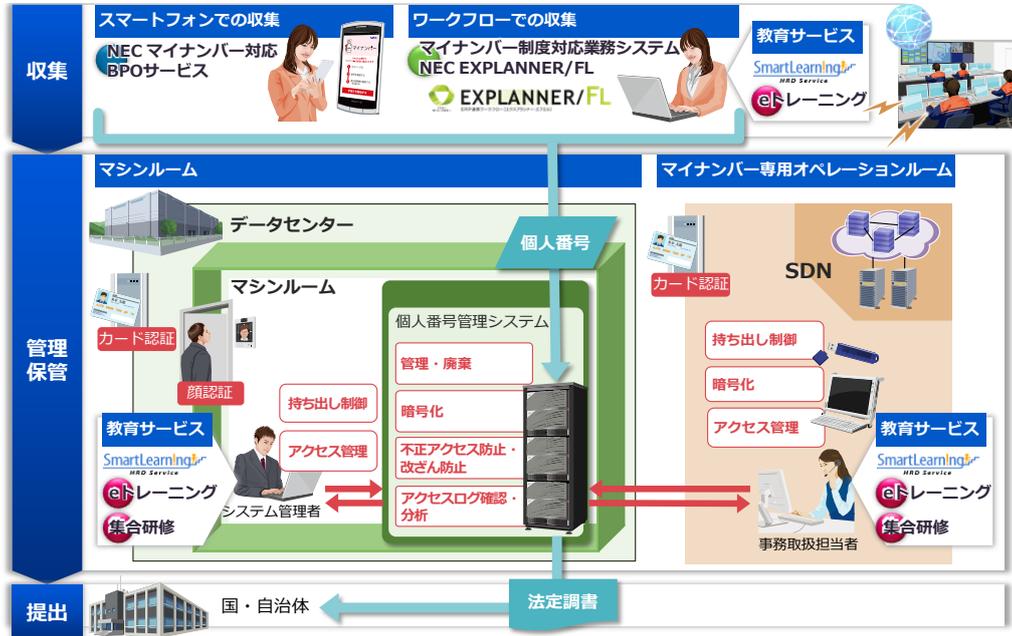
このような取り組みの結果、2016 年度には個人情報の紛失・流失・漏えい等の事件・事故は発生していません。また、主管官庁である経済産業省やその他の第三者機関から、顧客のプライバシー侵害に関する苦情等も寄せられていません。

個人情報の管理（お客さま/お取引先向けの取り組み）

当社と国内子会社では、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 グループと同等の個人情報保護に関する運用を依頼しています。また、当社または国内子会社の業務に従事するお取引先に対しても、「お客様対応作業における遵守事項」に関する誓約書の提出を要請し、Web による定期的な確認テストも実施して、個人情報保護の徹底を依頼しています。このような取り組みの結果、委託先においても、2016 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をはかり、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の提供を可能とするものです。しかし、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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		



NECのマイナンバー制度対応システムの全体像

また、当社と国内子会社では、既存のソリューション・要素技術を活用し、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である従業員向け Web 研修などを整備し、実施しました。その結果、マイナンバー制度に対応する標準化・集約化された業務プロセスが確立されるとともに、マイナンバー制度対応を検討中のお客さまに向けたソリューションの提供が可能になりました。

今後も当社と国内子会社では、実際にマイナンバーの運用を行っていく中で得られた知見を活かし、より高品質なソリューションの開発を進めていきます。

モニタリング・改善

NECでは、各種点検活動を通じて自律的に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、当社と国内子会社では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、取り扱い部門および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、システム上で定期的に点検を行います（1回/半期）。

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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

目標と成果

中期目標(2016～2018 年度)

1. 個人情報保護のグローバルな対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国外の法令について、海外子会社と連携し対応 ・ 海外子会社、海外お取引先への遵守事項の誓約を、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内外の法令改正に伴い社内ルールを 2016 年度から検討、2017 年度再整備、周知、2018 年度は再徹底
3. 個人情報保護マネジメントシステムの再構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

2016 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. 個人情報保護のグローバル展開の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正個人情報保護法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"> ・ 各国の個人情報保護法の動向について、各地域現地法人の法務部門長と情報共有、意見交換を行いました。 ・ 「外国事業者への国内個人情報提供の制限」について、情報セキュリティの会議体や説明会、機関誌を通じて当社と国内子会社の推進者に周知しました。 ・ 欧州の一般データ保護規則（GDPR）の注意点に関して、海外から個人データを国内へ移転規制する場合の適用除外事項について、情報セキュリティの会議体等で説明しました。 	◎
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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報保護法改正にともなうマニュアル等の見直し ・ 当社、国内子会社における運用の徹底、支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報保護法の改正にともない、改正ポイントを幹部クラスや各部門推進関係者、当社と国内子会社の法務担当者に説明会で解説しました。個人情報保護のマニュアルの一部改訂、新規作成を行いました。 ・ お客さまや従業員のマイナンバーの所在を明確にするため、個人情報管理台帳システムに、保管部門や管理責任者等を登録できるように改善しました。 ・ マイナンバーの取り扱いに関する注意事項をプロジェクトマネージャーや各部門の推進者等へ巡回して説明会を開催しました。 	◎
3. 個人情報保護マネジメントシステムの再構築、国内子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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 標準ルール見直し、実施基準の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内子会社統廃合にともない個人情報保護のマニュアルを見直しました。 ・ 改正個人情報保護法の全面施行前に実施する全社員対象の Web 教育を個人情報保護法の改正点等のコンテンツへすべて更新しました。 ・ カメラ画像データ利活用ソリューションのビジネス拡大のため、経済産業省に働きかけ、IoT 推進コンソーシアムにカメラ画像利活用サブワーキンググループが立ち上がりました。7 月から 12 月に委員として参画し、カメラ画像利活用ガイドブックの公開に貢献しました。 	◎

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

2017 年度の目標

1. 個人情報保護のグローバルな対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外子会社の所在国の個人情報移転規制に関して、対応を見直します。 ・ 海外お取引先における、誓約締結の対象国を拡大します。
2. 個人情報保護の法令改正対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報の法令改正にともない、規程、マニュアル、個人情報管理台帳システムを改訂します。
3. 個人情報保護マネジメントシステム再構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委託先管理に必要な個人情報関連の帳票の記入漏れがないように、委託元、委託先の関係者は専用システムに委託先管理に必要な事項を登録しエビデンスを残します。 ・ カメラ画像データ利活用ソリューションのビジネス拡大のため、個人情報の取り扱いや企業として配慮すべき情報公開等に関して、政府機関への働きかけと社内ルールの整備を行います。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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

サプライチェーンが国際的に拡大していく中で、企業は自社の製品・サービスだけでなく、サプライチェーン全体において従来の品質・納期・コスト等に加え、環境、人権、労働慣行などにも十分配慮した活動を行うことを求められています。そのためには、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も協力して取り組むことが不可欠です。

NECでは、このような社会からの要請に応えるため、お取引先と協力し、国際社会における重要な課題と事業が社会に及ぼす影響について共に学びながら、よりよいサプライチェーン構築に向けた取り組みを続けていきます。

方針

基本方針と取り組み

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、すべての従業員に対して規程遵守を徹底しており、さらにこれを強化するために、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。

- ▶ [NEC グループ調達基本方針](#)
- ▶ [CSR 調達ガイドライン](#)

また、上記の方針やガイドラインをベースに、「人権」「労働・安全衛生」「公正取引」「環境」「情報セキュリティ」「品質・安全性」を重点リスクと認識し、サプライチェーン全般にわたりこれら項目に十分配慮した調達（CSR 調達）が行われるよう、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。

▶ 契約

お取引のあるすべてのお取引先に、「NEC グループ調達基本方針」および「サプライチェーン CSR ガイドライン」を提示。日本国内のお取引先には、基本契約書の締結や、環境と安全衛生管理に関する宣言書の取得を通じて、これらの履行・遵守を担保しています。

また北米、欧州、アジアでは、お取引先から環境と安全衛生管理に関する宣言書を取得しています。

▶ 周知徹底

お取引先に、NEC グループ調達基本方針、サプライチェーン CSR ガイドラインなど紛争鉱物や環境保護を含む各種ガイドラインを提示し、ご確認いただいています。また、日本国内では「CSR・情報セキュリティ施策説明会」を開催し、お取引先と取り組む最新の施策について情報共有を行っています。

▶ 書面確認

国内・海外のお取引先に対し、紛争鉱物調査を実施しています。また、情報セキュリティ分野に特化した書類点検も実施しています。CSR 関連項目すべてを網羅した SAQ (Self Assessment Questionnaire) の形での書面確認については、欧州以外では一時休止していましたが、今年度より、リスクの大きい地域・分野から優先順位付けを行い再開、推進していきます。

▶ 現地監査

情報セキュリティ分野、ならびに人権・安全衛生の分野で、お取引先を訪問しての現地監査を実施しています。改善を要する事項をお取引先と共有し、改善施策が講じられるところまでフォローしています。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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、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、地球温暖化対策についてはサプライチェーン全体で取り組むことが重要であることから、2012 年度から主要なお取引先の協力のもと、調達品に関する CO₂ 排出量を継続的に把握しています。調達品を含めサプライチェーン全体での排出量については、第三者の検証を経て公開するとともに、削減に向けた対策へと活かしています。

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

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しています。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、お客さまからの紛争鉱物調査要請に迅速に対応しています。

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。2016 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 合同説明会の様子

- ▶ [紛争鉱物対応ガイドライン](#)

「CSR レビューフォーラム」(CRF) からの提言

NEC は、2012 年から毎年継続して、CSR 調達について、持続可能な社会に向けて、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ある「CSR レビューフォーラム」(CRF)と対話しています。

今回 CRF から当社の CSR 調達に関する以下の提言(概要)を受け、人権・安全衛生領域等での現地監査を継続実施するとともに、調達担当者の CSR 調達への理解深耕を進め、調達の最前線において自律的に CSR を意識した活動を行えるような環境づくりをめざします。

- ・人権・安全衛生領域等での実効性の高い現地監査を強化しつつ、その件数を拡大させてほしい
- ・調達担当者への、人権をはじめとする CSR の重点に関する十分な意識啓発と実務教育を行ってほしい
- ・調達によって影響を受ける諸ステークホルダーとの対話、さらにデューデリジェンスの実施を通じて課題を明確にし、調達の現場にフィードバックしてほしい

[CSR レビューフォーラム](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

推進体制

NEC の CSR 調達体制

調達担当役員のもと、調達本部が中心となり、社内の関連部門などと連携して CSR 調達を推進しています。また、国際的なイニシアチブや市民社会（NGO/NPO）とのステークホルダーエンゲージメントにより、世界共通の社会課題や他社取り組みなどの最新状況を理解し、取り組みの推進・改善計画を立て、推進しています。国内外の連結子会社に対しても、順次適用しています。

なお、海外現地法人では、EMEA、中国・東アジア、APAC の地域統括会社に、地域全体の CSR 調達をマネジメントする担当者を置き、前述の基本方針に基づいた下記 CSR 調達を推進しています。

- ・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（お取引先からの環境と安全衛生管理に関する宣言書の入手等）

GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の共通 SAQ 策定活動への参画

GCNJ のサプライチェーン分科会では、業界共通で使える SAQ フォーマットの策定に取り組み、本年 6 月に正式発行致しました。NEC は、このフォーマットを自社の CSR 調達に活用することを視野に、同分科会のメンバーとしてこの取り組みに積極的に参画しています。

計画的な研修

全ての調達部門員が、法規の遵守はもちろんのこと、社会的責任を全うして持続可能性の高い調達活動を行うことができるように、CSR や調達関連法規について、役職・役割に応じた教育計画を立て、実施しています。

2016 年度の主な活動実績

契約：環境と安全衛生（EHS）に関わる海外現地法人とお取引先との協働

各国・地域で強化される環境規制への対応、現地工事での作業員の安全確保の徹底をはかるため、2015 年度から、NEC グループの海外現地法人では、ハードウェア製造業者、現地工事事業者を含むお取引先から、環境と衛生管理に関する宣言書を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。

周知徹底：社内研修とモニタリング

NEC および連結子会社では、各社の状況に合わせて調達担当者を対象とした各種研修プログラムを定期的実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。2016 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。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

「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、全ての新任管理職が Web 研修を受講しています。また、「下請法」についても、管理職昇格時に加え、風化を防ぐため 3 年に 1 度程度は全員必須の Web 研修を実施しています。

調達関連法規の遵守にあたっては、NEC および国内の主な連結子会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。2016 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。更に、昨年度は「構内請負」について主任、担当者へも Web 研修を実施しました。

「構内請負・派遣」の適正化を推進するため、2016 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。2016 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

書面確認：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。

- ・委託先の経営層および CSR 担当役員向け、CSR・情報セキュリティ施策説明会：全国 13 会場で計 14 回開催。約 1,500 社、約 2,000 名が出席
- ・委託先の NEC グループ業務従事者向け遵守事項教育：約 900 社が教育資料をダウンロード
- ・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 1,500 社で実施
- ・委託先訪問点検：約 50 社で実施

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。

現地監査：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出向き、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。

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・華南地域の生産委託先 2 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、工場や寮の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

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		



工場での診断



食堂のチェック

目標と成果

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、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	<ul style="list-style-type: none"> ・現地工事事業者も含む海外のお取引先から、EHS 宣言書を入手する取り組みを開始しました。 ・ステークホルダーエンゲージメントを実施し、市民社会からの知見をヒアリングしました。 ・今後は、SAQ、監査の実施方針・計画立案時にソリューション調達の観点も織り込んでいきます。 	△
2. APAC における調査票に活用したお取引先の CSR 取り組み調査の開始	<ul style="list-style-type: none"> ・APAC 法人からお取引先に発注する際の PO（注文書）に、CSR 関連項目を追記しました。 ・先行している EMEA 地域の書面調査実施方法を確認し、APAC への導入を検討しました。 	△
3. CSR-PMR の中華圏における拡大継続	<ul style="list-style-type: none"> ・中華圏のお取引先 2 社を対象に実施しました。 ・今後、実施対象を増やすための施策を検討しました。 	△

2017 年度の目標

1. CSR 関連項目すべてを網羅した SAQ を実施（再開）します。
2. CSR-PMR を継続して拡大します。
3. APAC におけるサプライヤーの CSR 取組調査を開始します。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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

NEC は、イノベーションが社会価値を提供し続けるための鍵になると考え、CTO(チーフテクノロジーオフィサー)のもとで、次なる成長に向けた技術戦略を策定しています。

技術戦略の柱は、当社が強みを持つ技術領域への集中投資と、オープンイノベーションの積極活用です。2016 年度は、強みの1つであるデータサイエンス領域への集中投資を行い、NEC 初の技術ブランド「NEC the WISE」を立ち上げました。

また、社会の視点から価値を創り出すための設計手法である「ソーシャルバリューデザイン」を活用したお客さまとの共創活動を進めることにより、お客さまにとっても社会にとっても価値のあるイノベーション創出に取り組んでいます。

ここでは、技術・研究開発や共創活動等におけるイノベーションをマネジメントすることを通して、NEC の企業価値を最大化する考え方、取り組みを紹介します。

方針

当社の技術開発は、CTO が技術開発全体に責任を持ち、開発投資の全社最適化と、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進めています。

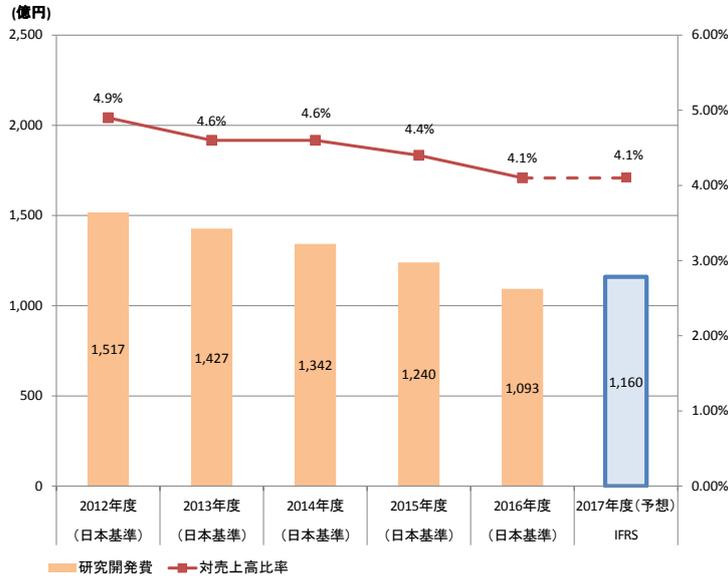
また、この技術開発の源泉となる研究開発は、社会的な課題に対して当社が取り組むべきソリューションを絞り込み、その実現に必要な No. 1/Only 1 のコア技術を、技術トレンドも踏まえながら徹底的に磨きあげることを基本方針に取り組んでいます。下図は、その研究開発プロセスを示したものです。



NEC の研究開発プロセス

研究開発にあたっては、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、注力領域への集中投資と、価値増幅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への投資を進めます。なお、2016 年度の研究開発費は1,093 億円で、売上高比 4.1%でした。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	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で、社会ソリューション事業の競争力を向上させていきます。



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

データサイエンス領域では、実世界の“見える化”、分析、対処を行うことで、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、かつ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。

また、強みのある技術領域への集中投資の一環として、2016年7月には、最先端 AI 技術群のブランドとして“NEC the WISE”を起ち上げました。“the WISE”は「賢者たち」を意味します。いまや社会課題は複雑化し、その領域も多岐にわたるため、1つの汎用的な AI ですべての課題に対応するというは現実的ではありません。“NEC the WISE”は、NECの誇る数々の AI 技術を組み合わせ、高度で複雑な社会課題に立ち向かうという決意を表現したものです。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		



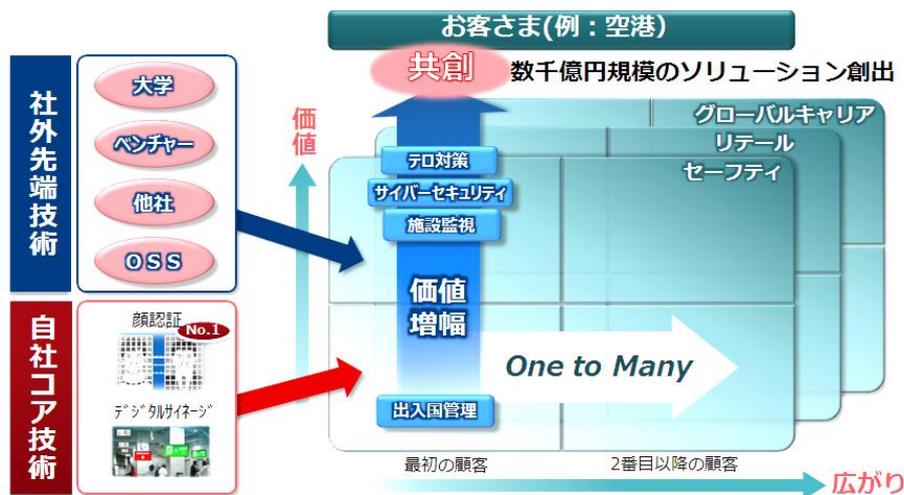
※1：米国国立標準技術研究所(NIST)主催の評価タスクで4回連続第1位、※2：NIST主催の評価タスクで5回第1位、※3：NIST主催の評価タスクで第1位(2012年) ※4：音響検知の国際的コンテストDCASE2016で第1位(2016年)

社会的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、「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領域において、自社のコア技術を磨き上げ、社外先端技術を取り込むことによる、数千億円規模のソリューション創出活動を推進しています。



「オープンイノベーション」の推進

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

知的財産力の強化・ブランドの保護

当社は、知的財産を NEC グループの事業競争力や事業安定性に資する重要な経営資源と位置づけ、特許権・ノウハウはもとより、グローバルブランドを支える意匠・商標権の強化と保護を推進しています。

当社が注力する社会ソリューション事業では、お客さまやパートナーを含むビジネス全体にわたって、知的財産網を構築することが重要です。このため、知的財産権による参入障壁の構築、競争力優位性の担保だけでなく、お客さまやパートナーとの連携を強化・保護するための知的財産網の創造・構築・活用も進めています。

またグローバルブランドの強化・保護に関しては、例えば最先端 AI 技術群ブランド“NEC the WISE”の立ち上げにあたり、グローバルで商標権を確保するなど、技術のブランドの立ち上げ、グローバルでの権利保護にも積極的に取り組んでいます。

なお、2017 年 3 月現在、NEC は、国内外合わせて約 5 万 3 千件（うち、国内約 2 万 3 千件）の特許を保有しています。

「ソーシャルバリューデザイン」によるシステム・サービスの価値向上

新たな社会価値を創造するためには、企業や国・自治体などの観点から、都市のビジョンづくりなどの社会のあるべき姿を描く必要があります。このようなニーズに対応するためには、「個人の視点」に加え「社会の視点」に立ってシステムやサービスの価値を高める考え方が不可欠です。NEC グループでは、この考え方を「ソーシャルバリューデザイン」として新しい製品やサービスの企画・開発に取り入れ、イノベーションの創出に取り組んでいます。

ソーシャルバリューデザインは、人間中心設計やデザイン思考を用いて、「人の視点」に立ってユーザーの体験価値を高める「ユーザーエクスペリエンス (User Experience) 」と、「社会の視点」に立ってシステムやサービスの価値を高める「ソーシャルエクスペリエンス (Social Experience) 」という 2 つの視点で未来像を描き、社会やお客さまのビジネスに新しい価値を創出する NEC のデザインポリシーです。

例えば、空港のさまざまな問題を解決する空港ソリューションに対しては、ソーシャルバリューデザインを用いて、「空港は本来どうあるべきか」というより高い視点に立ち、空港の社会価値を創造しています。これまで、空港の利用者が早く正確に分かりやすい情報を得られるフライトインフォメーションシステムや、利用者が目的地に容易にたどり着けるように利用者の導線に配慮したディスプレイ設置や誘導サインなどをデザインしてきました。

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)を設置しています。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り 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 会議があり、月 1 回、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および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、実行プランを立案しています。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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推進し、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も注力しています。

具体的には、外部の No. 1 技術を取り組むために 2016 年に立ち上げた、大阪大学との「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」や、産総研人工知能研究センター内の「産総研-NEC 人工知能連携研究室」でオープンイノベーションに取り組んでいます。また、高度な基礎研究から社会実装のための倫理・法制度、人材育成を含めた総合的な共創のために、2016 年に東京大学と締結した「NEC・東京大学フューチャーAI 研究・教育戦略パートナーシップ協定」のもと、社会課題解決に向けた将来の AI の研究を進めています。

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

2016 年 4 月に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」を研究しています。

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づくりを進めています。

- ▶ 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～

産総研-NEC 人工知能連携研究室

2016 年 6 月に国立研究開発法人 産業技術総合研究所内に AI を研究する組織として、「産総研-NEC 人工知能連携研究室」を立ち上げました。

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」の開発に取り組んでいます。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ています。

- ▶ 「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～

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

NEC・東京大学フューチャーAI 研究・教育戦略パートナーシップ協定

2016年9月に締結した「NEC・東京大学フューチャーAI 研究・教育戦略パートナーシップ協定」の特長は、組織対組織の合意のもとで、高度な基礎研究の実施からその研究成果の社会実装までのビジョン・課題の共有、社会実装の際の社会受容性の検証、さらに、将来を担う人材の育成を含めて、総合的な協創を推進する点にあります。

具体的には以下を推進しています。

- (1) 東京大学 生産技術研究所 合原一幸教授を中核にグローバルトップの研究者を集め、脳・神経系を模倣した情報処理システムを実現する「ブレインモルフィック AI 技術」の研究開発
- (2) 今後、AI を活用したソリューションが社会に深く浸透することを見据え、社会のルールや人間の感覚との整合をはかるため、法律、ガイドライン、社会的なコンセンサス、倫理などについての研究
- (3) 東京大学で AI を研究する博士課程学生の育成を目的とした奨学金「NEC・東京大学 フューチャーAI スカラーシップ」の新設

2016年は、「ブレインモルフィック AI」に関するシンポジウムの開催を皮切りに、脳・神経系を模倣した情報処理システムの基礎検討を中心に取り組んできました。

- ▶ NEC と東京大学、日本の競争力強化に向け戦略的パートナーシップに基づく総合的な産学協創を開始 (プレスリリース)
～第一弾、AI の共同研究・倫理/制度の検討・人材育成を推進～

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。さらに、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 マーケティングも進めています。

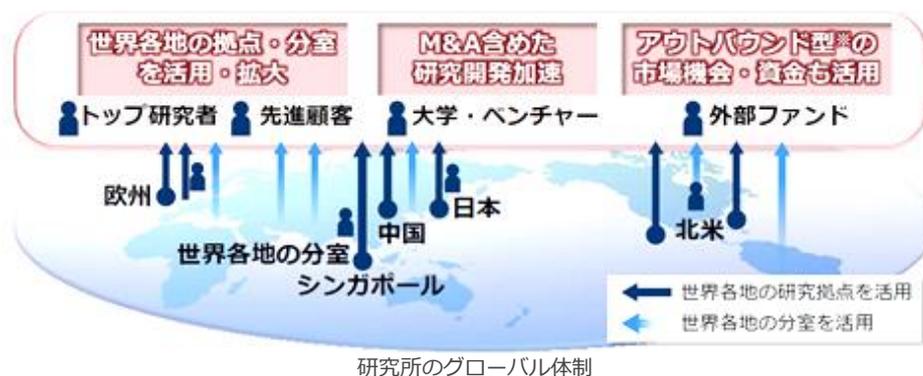
中国研究院

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、急速に発展する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ます。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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に参画することで、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。また、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も積極的に参画して、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に展開していきます。



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。

グローバルな社会ソリューション事業展開に向けて、AI や IoT 技術を駆使したデジタルトランスフォーメーションによるビジネス戦略の策定をめざす戦略本部を「ビジネスイノベーション統括ユニット」のもとに置き、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、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。

知的財産力の強化を担う知的財産本部

グローバル事業の拡大も見据え、知的財産本部ではグローバルトップに比肩する知的財産網の構築に注力しています。このため、北米、欧州、中国に知的財産センターを構え、グローバルな知的財産活動を展開しています。また、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することで、強い特許・活用される特許を獲得し、これを核にしたビジネス全体を包含する知的財産網の構築を推進しています。グローバルブランドの強化・保護という面でも、コーポレートブランドステートメントの発信や適切な権利保護を確実に進めています。

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

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

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 では、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、積極的に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、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、注力領域へ人材を集中させるとともに、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。2016 年度は 220 名に増強しました。

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し、世界トップレベルの大学からの採用を強化しています。2016 年度も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するとともに、世界各地に分室を設け、各地のトップ人材を採用しています。これらの施策により、新規採用の約 4 割がグローバル人材となっています。

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広げるために、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広い知識が必要であることから、経験者の中途採用も強化しています。

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ます。

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

2016 年度の主な活動実績

No. 1/Only 1 技術による主な事業成果

2016 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/Only1技術
Sustainable Earth	・「土砂災害予兆検知システム」を発売	土砂災害危険度予測
	・防犯カメラの映像を解析し、特定の人物を高速・高精度に検索するAIソフトウェアを発売	高速 時空間データ横断プロファイリング
Safer Cities & Public Services	・オーストラリアの政府機関に生体認証システムを提供 ・米国の主要空港に入国審査用の顔認証システムを納入	No.1 顔認証
Lifeline Infrastructure	・入管局に乳幼児や顔真顔の自動判定システムを納入	ライブネス認証
Communication	・火力発電の運転支援サービス事業の共同実施開始	Only 1 インバリエント解析
	・世界初の南大西洋横断光海底ケーブルの建設開始	世界初 100GB光伝送
Industry Eco-System	・警備会社と新しい警備スタイルの提供に向けて協業 ・コンビニチェーンにクラウド型防犯カメラサービスを提供	No.1 顔認証 軽量暗号
	Work Style	・コンタクトセンター業務を革新する「自動応答ソリューション」を発売
Quality of Life	・インドのユニークID制度の登録が10億人を突破	No.1 指紋・顔認証

顔認証：米国国立標準技術研究所(NIST)主催の評価タスクで 4 回連続第 1 位

テキスト含意認識：米国国立標準技術研究所(NIST)主催の評価タスクで第 1 位(2012 年)

指紋：米国国立標準技術研究所 (NIST) による、指紋認証技術のベンチマークテスト(FpVTE2012) で第 1 位(2012 年)

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。

先端 AI 技術を活用した創薬事業に参入

当社では、ヘルスケア事業強化の一環として、当社独自の先進 AI 技術を活用し、医薬品開発で重要な新薬候補物質を発見するとともに実用化を支援する創薬事業を開始しました。この事業を進めるにあたり、がん治療用ペプチドワクチンの開発・実用化を推進する新会社を設立しました。新会社では、NECが発見したペプチドを主な有効成分とするワクチンについて、治験用製剤の開発、非臨床・臨床試験、製薬会社との事業化検討などを行い、新たながん治療薬としての実用化を進めます。

当社は、機械学習と実験を組み合わせることで、短期間かつ低コストで、ワクチン候補となるペプチドを効率的に発見する当社独自の免疫機能予測技術を有しており、今回の創薬事業など、今後も AI をはじめとする最先端の ICT を活用してヘルスケア事業を強化し、社会ソリューション事業を拡大していきます。

▶ [NEC、先進 AI 技術を活用した創薬事業に参入 \(プレスリリース\)](#)

26-27	コーポレート・ガバナンス	28-32	コンプライアンスとリスクマネジメント
33	税務に対する考え方	34-37	公正な取引の推進
38-43	事業継続	44-50	情報セキュリティ
51-57	個人情報保護	58-62	サプライチェーンマネジメント
63-72	イノベーションマネジメント		

NEC、FIWARE Foundation にプラチナメンバーとして参画

当社は、EU の次世代インターネット官民連携プログラム (FI-PPP) で開発・実装された基盤ソフトウェアである「FIWARE」(ファイウェア) の普及を民間主導で推進する非営利団体「FIWARE Foundation e.V. (以下 FIWARE Foundation)」に、最上位のプラチナメンバーとして参画しました。日本企業として初めて、かつ唯一の参画です。「FIWARE」は、公共サービスを提供する自治体や企業等の業種を超えたデータ利活用やサービス連携を促すため、オープンソースとして開発され、標準化されたオープン API を持つ基盤ソフトウェアです。欧州を中心に多数の都市や企業でスマートシティを実現するシステムに活用されています。NEC は、スマートシティなどの IoT を活用した事業の加速に向け、「FIWARE Foundation」のプラチナメンバーへ参画し、技術面からの「FIWARE」の機能拡充・強化と普及を牽引します。

NEC、FIWARE Foundation にプラチナメンバーとして参画 (プレスリリース)

顧客一人ひとりのプロフィールを自動推定する AI 技術「顧客プロフィール推定技術」を開発

当社は、顧客一人ひとりの趣味や嗜好といった詳細なプロフィールを、マーケティングの専門家が関与することなく、高精度に自動推定できる「顧客プロフィール推定技術」を開発しました。この技術では、NEC 独自の関係マイニング技術を用いて、基本プロフィールと購買履歴から、顧客一人ひとりの詳細なプロフィールを、高精度かつ全自動で推定します。これにより、刻々と変化するライフスタイルへの対応や、見逃していた“個”の真のニーズの素早い発見・施策立案が可能になります。今後、百貨店、スーパー、コンビニエンスストア、EC サイト、ポイントカードシステム事業者などの小売・流通分野への適用を視野に、さらなる研究開発を進めていきます。

NEC、顧客一人ひとりのプロフィールを自動推定する AI 技術「顧客プロフィール推定技術」を開発 (プレスリリース)

離れた場所からでも人の視線の方向をリアルタイムに検知できる「遠隔視線推定技術」を開発

街の中や店舗などに設置されている既存のカメラで、離れた場所からでも人の視線の方向をリアルタイムに検知できる「遠隔視線推定技術」を開発しました。NEC の世界 No.1 技術である顔認証技術の中核となる顔特徴点検出技術を用いて、視線検知に必要な目頭や目尻、瞳など目の周囲の特徴点を正確に特定することで、通常のカメラのみで上下左右 5 度以内の誤差となる高精度な視線方向を検知できます。NEC はこの技術を、通行人の視線の動きから、街の中での避難・誘導標識の最適な配置や不審者の監視といった安全・安心に関わる用途への応用を進めます。また、スーパーマーケットなどの店舗にいる顧客やデジタルサイネージに注目している顧客の視線の動きから、人気商品や人気コンテンツが推定できるといったマーケティング用途としての応用も視野に実用化を進めていきます。

NEC、離れた場所から視線の方向をリアルタイムかつ高精度に検知できる「遠隔視線推定技術」を開発 (プレスリリース)

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	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、イノベティブで先進的な ICT によって、グローバルな社会や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こともあります。

NEC は、複雑な世界情勢のもとでグローバルにビジネスを行う企業として、この命題に真摯に取り組むこと、すなわち、私たち自身の企業活動や他者との関係性の中から起こりうる人権に対する負の影響に留意することが、企業の社会的責任であると考えています。

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)、紛争鉱物やデータプライバシー、非財務報告に関する規則のような EU の取り組みを含みます。

2004 年に、「NEC グループ企業行動憲章」に人権尊重をコミットメントとして定義したことによって、自社内での人権尊重の考え方の浸透が始まりました。2015 年には、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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

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し、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。

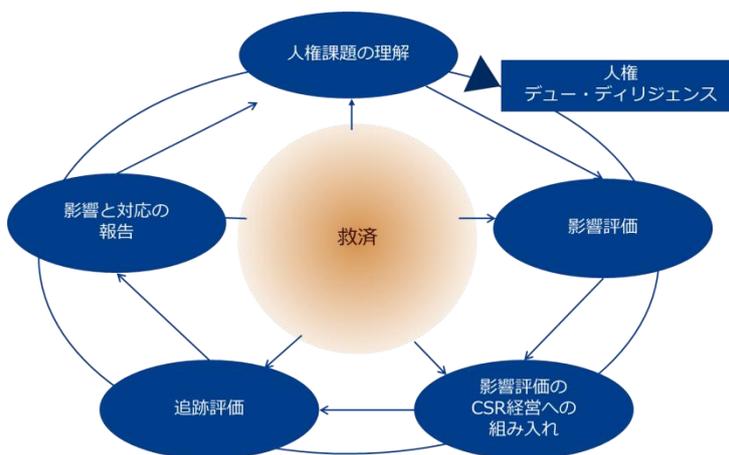
人権デュー・ディリジェンス・プロセス

NEC は、事業を行う世界中のあらゆる場所で人権に対する負の影響が起こる可能性を特定し、モニターすることをとおして、人権課題解決に貢献することをコミットしています。

NEC では、人権への理解を深めるため、ステークホルダーの皆さまとのさまざまな対話を行っています。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

2015 年度から、以下のようなアプローチで人権デュー・ディリジェンス・プロセスを構築中です。このプロセスでは、人権課題の理解、影響評価、その評価結果のトップマネジメント(CSR 経営)への組み入れ、追跡評価、影響と対応の報告といった PDCA を回していきます。



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

2015 年度以降、次のような領域で取り組みが進んでいます。

- ・ 地域、国レベルでの調査、リスク評価、ステークホルダーエンゲージメントを通じた、人権課題のより深い理解
- ・ NGO と連携した、バリューチェーンにおける人権課題の理解と人権リスクアセッサーの育成
- ・ 中国におけるサプライヤーの CSR 監査における NGO との連携

またこれらの取り組みを進めた結果、NEC にとって最も留意すべき人権課題として、次のような課題を特定もしくは確認しています。

- ・ 健康と安全、公平な雇用や紛争鉱物の影響を含む、サプライチェーンに関する労働慣行
- ・ データ保護とセキュリティに関連する権利
- ・ 経済的権利（NEC は、法や経済的権利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）
- ・ 環境の権利（NEC の環境戦略は、CO₂ 削減や使用済製品を含む、環境活動の影響をマネジメントしています）
- ・ お客さまの権利（製品安全や品質保証）

課題の認識、デュー・ディリジェンス

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。

また、EMEA（ヨーロッパ・中近東・アフリカ）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るなど、いくつかプロセスを見直すとともに、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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

影響評価

EMEA (ヨーロッパ・中近東・アフリカ) での事例

NEC EMEA グループでは、従業員やお取引先との連携や対話促進に有効なリスクベースアプローチを採用しています。これには、通常のセルフアセスメントで特定された事案の問題点や原因の分析、再発防止策の導入などが含まれています。人権のリスクについては、各地域および EMEA グループ全体のリスク登録システムに記録されています。このシステムは、さまざまなステークホルダーや外部環境への影響をはかるために、2016 年度に改訂しました。ESG リスクはすべて、NEC EMEA のリスク委員会に定期的あるいは適宜報告されるとともに、解決に向けた計画策定や意思決定を行っています。また加えて、四半期に 1 度開催される NEC ヨーロッパ取締役会で、事案に関連のある会社の経営層や親会社である NEC にも報告されています。

新規のお取引先に対しては、品質や環境、もしくは企業倫理面に加え、人権に関する調査に回答することを求めています。このような取り組みは、新たなトレンドや、英国現代奴隷法のような規制に際し、定期的に見直されています。お取引先には、NEC の企業行動規範を遵守するか、同等のコンプライアンスを遵守している確証の提示を要請しています。自己評価の結果は、関連部門による横断チームによって正式に確認、評価され、その評価結果をベンダーのデータベースに登録することが義務づけられています。

「現代奴隷法 2015」は、グローバルに影響を与えているという点でも、英国における重要な人権に関する法令の 1 つになっています。NEC の人権に対するコミットメントでは、児童労働や強制労働同様、採用や労働慣行についての会社としての立場を次のように明らかにしています。

「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。」(NEC グループ人権方針 第 2 項の 2)

2016 年度には、この法令への理解を深めるため、英国および日本で、関係者が学び、議論する場を持ちました。

また、2016 年 9 月には、現代奴隷法 54 条に基づき、NEC Europe 社が同社とその子会社およびサプライチェーンを対象とした初の宣言文を発行しました。

▶ [NEC EUROPE LTD Modern Slavery and Human Trafficking Statement](#)

EMEA では、この宣言に照らし、国別のリスクを考慮に入れながら、サプライチェーンをマッピングするために実施したお取引先調査票の回答を分析することによって得られた知見を活用し、また、どの領域のビジネスが、どの程度人身取引や現代奴隷リスクにさらされているかの監査を行っています。

こうしたベストプラクティスを、随時 NEC 本社とも共有しています。

影響評価の CSR 経営への組み入れ

NEC は、一連のバリューチェーンにおいて、役員および従業員、ビジネスパートナーやその他のパートナーすべての人権が尊重されるべきであると考えています。対話、教育、キャパシティビルディング、契約の約款や産業団体の啓発活動をとおして、人権方針への気づきを促しています。

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を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。2016

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

年度も人権デュー・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」、「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・管理職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や他企業等での事例として自社の事業において想定される人権上のリスクなど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。

2016 年度の全社 Web 研修は、「企業と人権」をメインテーマとして、日本における人権課題（同和問題、障がい者、LGBT）、グローバルにおけるビジネスと人権課題、そしてダイバーシティの推進を阻む様々なハラスメントを扱いました。特に今回の研修では、2016 年 4 月から施行された障害者差別禁止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ほか、2017 年 1 月に施行された「改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法」で職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（マタハラ、パタハラ、ケアハラ）対策が求められていることへの理解促進をはかりました。

一方、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っています。

2015 年度以降、面接員研修教材の中に LGBT^{*1} 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おり、定期的に研修しています。

レスビアン ケイ バイセクシュアル トランスジェンダー

*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)

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)]

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
Web 研修 ^{*2}	23,538	22,063	20,296
集合研修 ^{*3}	2,932	2,030	1,731

^{*2} 全従業員を対象とした Web 研修「企業と人権」「企業におけるダイバーシティ」（受講必須）は原則、毎年実施。

^{*3} 面接員への研修を含む

EMEA における取り組み

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、中国・東アジア）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。今後は新たな「NEC グループ人権方針」に基づいた啓発・教育、人権影響評価のモニタリングチェックなどの人権デュー・ディリジェンスに関する仕組みづくりや展開を計画していきます。

EMEA では、「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、2016 年度には、NEC ヨーロッパの社長が、EMEA 内の全関係会社に対して、人権リスクを含むリスクマネジメントを行うよう通達しました。その結果、優先リスクが特定され、評価されるとともに、EMEA 内の関係会社従業員にも共有されました。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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

CSR 実地診断プログラム（CSR-PMR）

NEC では、CSR-PMR により、社会や環境に関する問題を特定し、改善プランをお取引先に提示しています。2016 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2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 に基づいた CSR レビューフォーラム（CRF）と対話を行っています。その一環として、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、関係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）
- ・ 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、国内関係会社の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

以下のような取り組み事例を、毎年1回「CSR レポート(Web 版)」で報告するとともに、外部講演会やセミナーなど、さまざまな機会に紹介しています。

NEC EMEA グループの実践事例

NEC EMEA グループではさまざまな団体、組織への参加を通して企業の責任の実践に関する知見を得、取り組み改善に努めています。

- ・ 在欧日系ビジネス協議会（JBCE）
- ・ グローバル・コンパクトの UK ネットワーク（英国現代奴隷法、SDGS、紛争鉱物分科会等）
- ・ 国連ビジネスと人権フォーラム
- ・ 欧州委員会法務局と日本政府とのダイバーシティに関するラウンドテーブル

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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	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・ディ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。NEC の海外の関係会社も、同様のローカルなネットワークに参加しています。（英国、中国、シンガポール等）

事業がもたらす人権侵害を軽減する取り組み

NEC では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、製品の安全性・品質確保などに取り組んでいます。

データ利活用において重要な人権課題である「プライバシー保護」に関しては、カメラ画像利活用ビジネスの推進とともに、生活者のプライバシー保護をはかるルールの整備を進めるべく、同じ課題意識を抱える企業や研究機関に呼びかけて 35 団体による検討プロジェクトを立ち上げました。そして、有識者の意見も取り入れながらプライバシー配慮事項をルール案としてまとめました。さらに、同時期に立ち上がった関係省庁主催のカメラ画像利活用に関するワーキンググループへ、プロジェクトで策定したルール案を提示した結果、公的ガイドブックの発行に結びついたという事例も出ています。



また、2017 年 4 月には「データ流通戦略室」を新設し、社外有識者と積極的に連携しながら、プライバシーを重視したパーソナルデータ利活用に向けた戦略立案・ソリューション企画、政策提言、関連ステークホルダーへのコミュニケーション等の取り組みを進めています。

このような取り組みをととして NEC は、これからもプライバシー保護等の人権に配慮しながら、AI・IoT を活用した新しいソリューションの提供や、グローバルでの事業拡大をはかっていきます。

ISO26000 に基づくステークホルダーレビュー「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です。NEC では、体に不自由を抱える方々に対して、下記のような取り組みを進めています。

- ・車いすテニスの大会に対して 20 年以上スポンサーを継続。その一環として従業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」（1991 年～）
- ・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、障がい者の家族や医療関係者の IT 活用を指導する「NEC 難病コミュニケーション支援講座」（2008 年～）
- ・NGO セーブ・ザ・チルドレンと国連グローバル・コンパクト、そして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・中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」（1999 年～）

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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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。

新任を含む窓口担当者には、年 1 回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」や「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。職場への相談内容追加の周知については、2016 年度は人権啓発ポスターに相談内容の追加を記載したうえで刷新し、国内の事業場および支社支店フロアに掲示しました。

2016 年度は、約 25 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。

目標と成果

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、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. 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	<ul style="list-style-type: none"> ・部門長対象セルフチェックシート（下記人権関連項目）を実施します。 ・グループ人権方針の周知徹底 ・ビジネスおよび職場における人権方針の遂行 ・人権侵害発生時のエスカレーション ・人権侵害発生時の対応 ・今後の人権デュー・ディリジェンス活動内容検討を前提とした外部専門家との対話を実施します。 	△

2017 年度の目標

1. 人権デュー・ディリジェンス活動の促進・定着	・人権マネジメントシステムへの組み込みを促進します。
2. グループ全体での人権啓発への取り組み強化	<ul style="list-style-type: none"> ・人権に関わる最新の法動向を把握し、勉強会を開催します。 ・グループ各社に対する人権啓発活動体制、相談窓口の確認と人権啓発関係の情報、研修教材の提供を行います。 ・再発防止活動を強化します。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

ダイバーシティ & インクルージョン

NEC では、各組織や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、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ことが、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する考えのもとで、ダイバーシティ & インクルージョンを推進しています。



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 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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

施策と制度

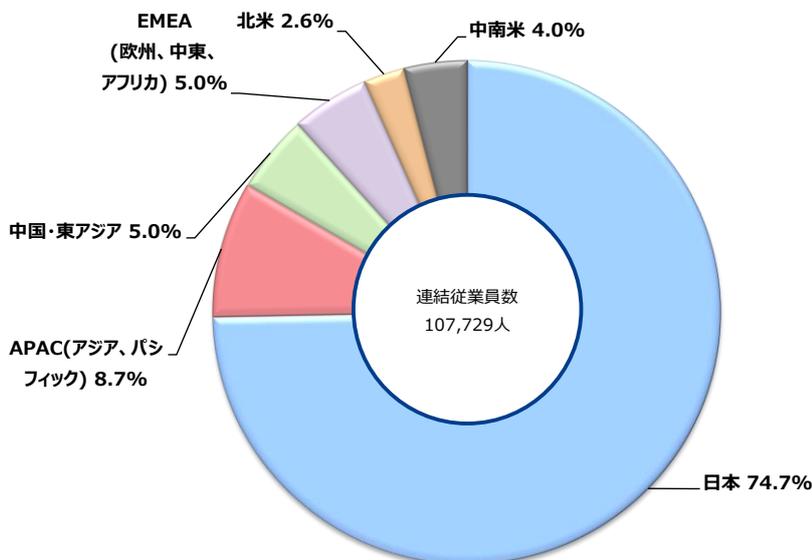
グローバルな人材採用の推進

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」

2016 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]



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と登用を進めており、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、102名の女性が活躍しています。(2017年4月1日現在)

女性活躍推進法への対応

NECは、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策定して取り組んでいます。

- ①部長職以上への女性の登用を計画的に行う。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。

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(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1回目の認定企業として最高位の「三つ星」を取得しました。この女性活躍推進法は、従業員数が300名を超える企業を対象としており、対象となるすべての国内関係会社に対して法の主旨を正確に伝えるとともに、各社に行動計画と数値目標の策定を依頼したものです。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

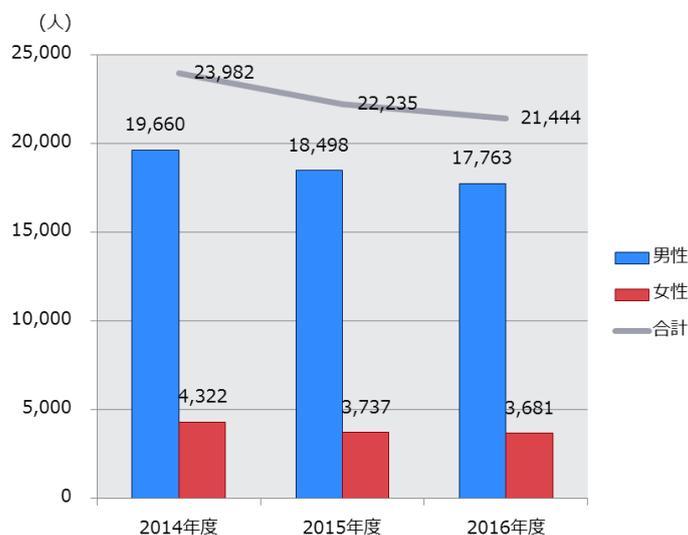
NEC では、育児休職者の復職支援やキャリア形成等のイベントは、グループ会社従業員を対象としており、NEC グループ全体の女性活躍推進に取り組んでいます。

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)。

▶ 「データ集」

☐ [女性の活躍推進企業データベース \(厚生労働省ホームページ\)](#)

男女別従業員数推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]



勤続年数の推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末
男性	18.6年	18.7年	18.9年
女性	18.3年	18.2年	18.3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]

	2015年4月	2016年4月	2017年4月
管理職(全管理職数に対する割合)	386人 (5.2%)	374人 (5.4%)	368人 (5.5%)
管理職のうち部長級以上の人数	96人	97人	102人

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

障がい者雇用の推進

NEC では、1979 年から人事担当役員を議長とする「障がい者雇用推進中央会議」を設置し、障がい者雇用に取り組んできました。

「できることは自分で、できないことは助け合って」という考え方のもと、現在、320 名を超える障がいのある従業員が働いています。採用選考のバリアフリー化を進めるために人事部に「障がい者採用窓口」を設置し、ハローワーク等が主催する障がい者向けの合同面接会に積極的に参加しています。選考時には手話通訳の手配や点字による試験を実施するほか、入社前にもバリアフリー状況を確認するなど、一人ひとりの障がい特性に応じたサポートを行っています。

さらに入社後は、キャリアレビュー面談を通して業務に必要な配慮を定期的に確認しています。また、2016 年 4 月からは、人権ホットライン窓口についても、合理的配慮の相談を受け付けられるような体制に拡充しました。

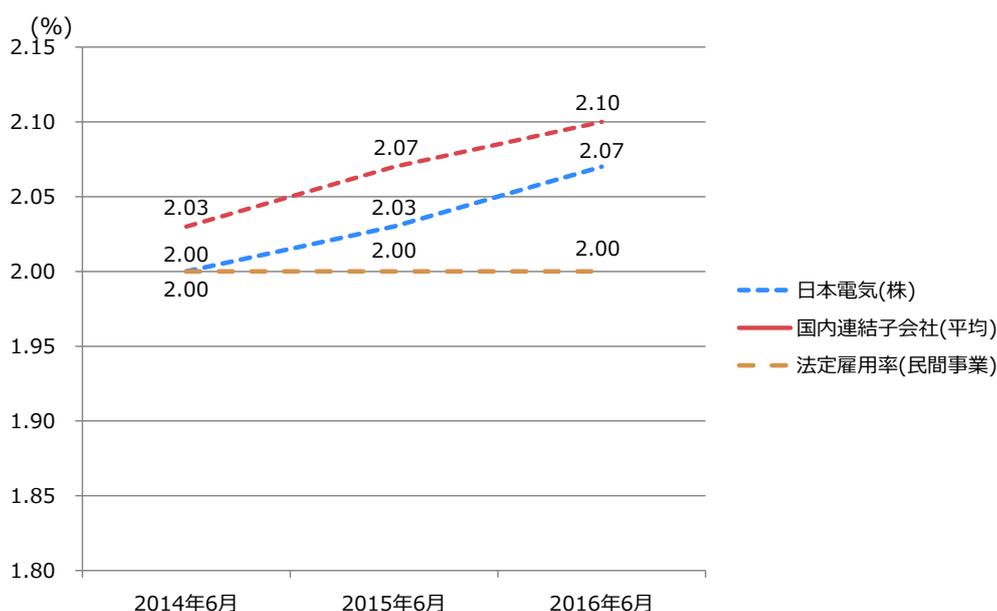
このほかにも、国内関係会社人事責任者をメンバーとした「NEC グループ障がい者雇用推進会議」を立ち上げ、有識者やハローワークをはじめとした機関や NPO 法人と協力しながら、NEC グループ全体で障がい特性や業務適性等の理解を深める勉強会を定期的に行うなど、障がい者の受入れの幅を広げるとともに、新たな雇用形態等ワークスタイルの多様化にも取り組んでいます。

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、2017 年 4 月 1 日現在、48 人を雇用しています。主な業務としては、NEC 府中事業場内のオフィスサービス、清掃や緑化業務に従事し、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も行っており、指導員 4 名を含めて 15 人が従事しています。これらの業務は、NEC の業務効率化の推進に加え、コンプライアンス面の管理強化にも貢献しています。今後も、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。

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]



73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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。これは、自ら社外で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り、主体的に人生設計する取り組みを支援しようというものです。こうした取り組みは1998年から行われており、現在、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。

2016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、2006年度から2012年度まで平均して毎年15名程度、外国人留学生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するようになってきました。なお、2016年度では39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、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はじめ、各種の主要な社内規定、文書類の英語版は整備が完了しており、新入社員教育における英語対応も行われ、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に、役員や外国籍社員の先輩との交流会を開催しており、これを通じ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。

女性の活躍推進

2016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、以下のような施策やイベントを行いました。

女性管理職による中堅・若手女性従業員対象の対話イベントの実施

NECの女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC（通称SELENE）」が、2014年度から開催している女性従業員向けの対話イベントについて、2016年度は個々の職場ニーズに応じた形で対話イベントを開催しました。

2016年10月の事業部のキックオフでは、「女性が、長く、いきいきと働くために」をテーマにパネルディスカッションを実施しました。

2017年2月には、国内関係会社の女性管理職を対象とした女性活躍推進研修内で「もっとキャリアを描くために」をテーマにグループディスカッションを実施しました。

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、2017年2月に3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国内関係会社に在籍する育児休職者も参加しました。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、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、復職後の両立をイメージするグループワークを行いました。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

今回のセミナー開催にあたっては、先に復職した両立中の先輩社員に復職後の生活や両立の工夫などのアンケートを実施しました。男女合わせて約 150 名から回答が寄せられ、集計結果は「先輩社員のリアル」として参加者、回答者、復職者の上司と共有しました。こうした取り組みが功を奏し、当社の復職率は 97.7% を記録しています。



育児休職者向け復職応援セミナー（グループディスカッションの様子）

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、「全国女性営業職会議」「女性リーダー研修」などを継続して実施し、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。

女子中高生向けイベント「夏のリコチャレ 2016」の開催

当社は、理系人材を積極的に採用していますが、女性の理系進学は将来の人材確保において非常に重要と考えています。そこで、理系進路選択へのモチベーションを高めることを目的として、2016 年 8 月に女子中高生向けに対話イベントを開催しました。NEC のショールームの見学や研究や技術職に従事している女性従業員との対話とおし、ICT を身近に感じてもらうよい機会となりました。



73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

障がい者雇用の推進

2016 年度については、障がい者の雇用創出に向けた以下のような取り組みを行いました。なお、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。

NEC グループ障がい者就職フェアの開催

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、2012 年度から 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。2016 年度は、新卒者、中途採用者を対象にした NEC グループ障がい者就職フェアを開催しました。

当社および国内関係会社による会社説明会や選考、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。

障がい者雇用のノウハウ共有

2016 年 9 月に国内関係会社の障がい者雇用担当者を対象に、今後の法定雇用率改定に向けた職域創出や合理的配慮の提供をテーマに勉強会を開催しました。社内の雇用創出好事例や特例子会社 NEC フレンドリースタッフの取り組みを紹介し、グループディスカッションをとらして、各社の今後の雇用拡大について検討しました。

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、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をご案内した従業員からの「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。

2016 年度は、製品・ソリューションの紹介ほか、重点対策リスク、メンタルヘルスなど NEC グループで働く一員として重要となるテーマを選定して実施し、全 5 回、延べ 250 名が参加しました。

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、業務の知識や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も寄与しています。

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きいきと働ける職場づくりを進めていきます。



73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

LGBT (性的マイノリティ) に対する取り組み

自分らしく安心して働ける職場づくりを進めるためには、LGBT^{*1}に関する正しい理解と Ally^{*2}を増やすことが先決と考えています。2016年度は、次のような取り組みを行いました。

公正な採用に向けて

採用面談員を対象に、採用面談マニュアルの中に LGBT に対する記載事項を加え、適切な面談が実施できるよう注意を喚起しています。

- 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

Web 研修「企業と人権」の実施

2016年12月には、全従業員を対象とする Web 研修「企業と人権」内において LGBT の項目を追加して開催しました。LGBT に関する正しい理解を深めるとともに、ハラスメントやアウティングの防止などの意識啓発も行いました。なお、2016年4月から人権ホットライン窓口に LGBT 当事者の就労に関する相談を受け付けるよう役割を拡充し、併せて周知も行いました。

LGBT 当事者の就活応援

2014年度の NEC 社会起業塾生 (第13期生) に選ばれた NPO 法人 ReBit が主催する LGBT 当事者向けの就活応援イベントに、CSR・社会貢献室が中心となって参加しました。それらを活かして、LGBT 当事者が働くにあたっての疑問や不安の解消など支援を行いました。

レズビアン ゲイ バイセクシュアル トランスジェンダー

^{*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。

^{*2} Ally (アライ) とは、LGBT 当事者の理解者であり応援者のこと。

なお、当社の LGBT に関する具体的な取り組みについては、経団連のホームページに掲載されています。

 [ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて \(経団連ホームページ\)](#)

目標と成果

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：2018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

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

2016 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)

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 ・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】	・期待人材をリストアップし、個別育成・登用を実施しました。 ・女性管理職有志「SELENE」による職場内イベントを支援しました（ビジネスサポート本部、NEC エンジニアリング（株））。 ・育児休職者を対象とした復職応援セミナーを実施しました（NEC とグループ会社 5 社）。 ・新任管理職に対する両立支援 Web 研修教材にマタニティハラスメントコンテンツを追加しました。 ・NEC グループを含めた在宅勤務の条件検討のための実験を拡大し、BYOD（個人端末の利用）の利用条件を緩和しました。	○
2. 障がい者雇用 ・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	・NEC グループ障がい者雇用推進会議を新設し、開催しました。 ・NEC グループ障がい者就職フェアを開催しました。 ・NEC グループ障がい者雇用担当勉強会を実施しました。 ・聴覚障がい者を対象とした勉強会（定期開催）をサポートしました。 ・NEC フレンドリースタッフ（株）の業務を拡張し採用を拡大しました（2017 年 4 月から玉川地区での業務委託開始）。	○
3. 外国人採用の推進と雇用促進 ・新卒採用における外国籍従業員の計画的採用 ・外国籍従業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）	・外国籍従業員を継続的に採用実施しました（39 名）。 ・異文化交流イベントを定期的に開催しました。	△

2017 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	・女性活躍推進法に基づく行動計画、数値目標を着実に進めます。
2. 障がい者雇用	・2018 年 4 月の法定雇用率改定に向けて対応します（業務および採用の拡大）。
3. LGBT への対応	・人事・福利厚生制度における対応内容を策定します。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

多様な働き方への環境づくり

NEC では、従業員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て、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た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、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使間で協議を行い、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

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う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、社内規程に基づいて、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8,048,801円、平均勤続年数は18.8年です（いずれも2017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。



幹部社員×若手社員による「働き方改革」をテーマにした対話型ワークショップを実施

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

2016 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、2016 年度も継続して、労使間で協議を重ねました。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・バランスの推進（働き方の改革）

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*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て、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、2016 年度の当社単独での有給休暇取得率は 69.3% で、前年度より増加し、平均残業時間は 1 月当たり 17.1 時間と減少しています（前年度はそれぞれ 67.9%、17.4 時間）。

* 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。希望者や過重労働懸念者は産業医と面談を実施する。

ワーク・ライフ・バランスの推進（仕事と育児・介護等の両立支援）

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、以下のようなものです。

- (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
- 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

これらの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従業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。行動計画に盛り込まれていない施策についても順次実施しており、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」を追加したり、「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 回に変更したりするなど、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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

介護支援

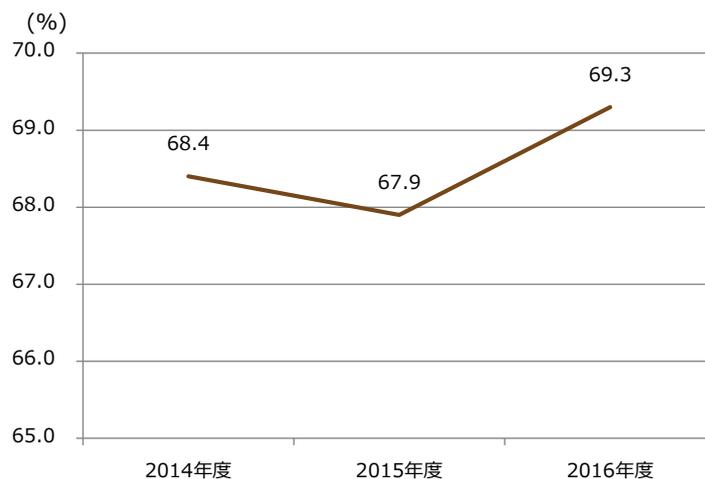
高齢者人口および要介護・要支援認定者が年々増加している中で、仕事と介護の両立支援に関しては、従業員の親世代の介護が重要な課題になると考え、仕事と介護を両立させる自助努力の支援を目的とした介護支援制度の拡充に取り組んでいます。

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が見直され、住宅改修や介護施設入居などが必要となり、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・焦燥感を軽減を目的として、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。

有給休暇取得率 [対象範囲：日本電気(株)]



育児・介護関連制度利用者数推移 [対象範囲：日本電気(株)]

	2014年度	2015年度	2016年度
育児休職者	388人	395人	376人
育児短時間勤務者	814人	850人	893人
介護休職者	16人	19人	18人
介護短時間勤務者	17人	16人	19人

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

仕事と育児・介護の両立支援制度の主な導入履歴

年度	制度内容
2016	・ 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
2014	・ 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）
2012	・ 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	・ 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
	・ 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	・ 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
2007	・ 不妊治療に対する費用補助制度（年間20万円まで）の導入
2005	・ 子育てのための転居費用補助
2004	・ 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
2002	・ 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	・ 在宅勤務制度
1998	・ 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	・ 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	・ 介護短時間勤務制度
	・ 育児短時間勤務制度
	・ 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	・ 育児休職制度
	・ 介護休職制度

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

目標と成果

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、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. 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。 ・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。	・2016 年度比で、平均時間外労働時間が減少し (17.4 時間→17.1 時間)、年次有給休暇平均取得率が増加 (67.9%→69.3%)、代休取得率も増加 (38.2%→45.3%) しました。 ・勤務間インターバル制度*の利用可能終業時間を 1 時間前倒しすることで、従業員の健康確保に努めました。 *深夜残業者の健康確保の観点から、終業時刻が 22:30 以降となることが見込まれる場合に、終業時刻に応じて翌日の始業時刻を繰り下げることができる制度。	◎
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。	・生産性向上のための労使協議を進め、在宅勤務制度をはじめとする各種勤務制度の拡充について、2017 年度中に改定することに決定しました。	△
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。	・育児・介護事由での休暇取得やベビーシッタークーポン等の育児支援サービス等、両立支援施策を拡充しました。	○

2017 年度の目標

1. 総労働時間の縮減	・平均時間外労働時間は、2016 年度実績以下をめざします。 ・年次有給休暇取得および代休取得は、2016 年以上の取得率をめざします。 ・総労働時間は、2016 年度以上に短縮することをめざします。
2. 生産性向上につながる働き方改革の実践	・テレワークの拡大、Secure BYOD の活用により生産性の高い働き方を拡大し、多様な従業員が活躍できる環境に改善します。
3. 両立支援施策の拡大	・育児・介護との両立の実態把握と両立支援制度の拡充により、勤務継続、キャリア形成をサポートします。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

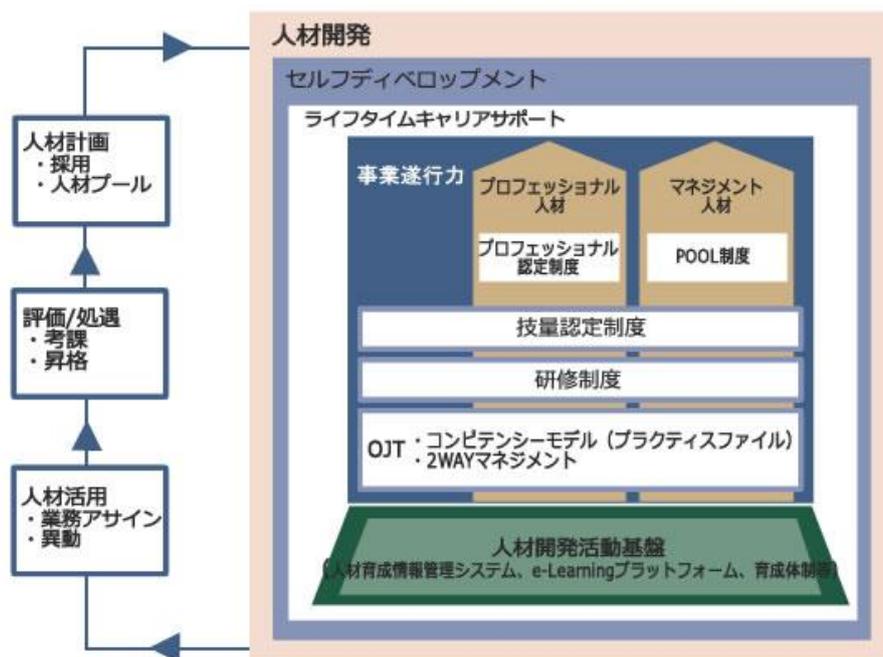
人材開発・育成

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」の実践をととして、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従業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従業員を育成しています。

人財哲学
<p>NEC グループは、社会ソリューション事業を実現するために、</p> <p>高い倫理観を持ち、</p> <p>多様性を尊重する人、</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>経営幹部と管理職を評価します。</p>

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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、当社全従業員が対象となる「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、従業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。

グローバル研修

全世界でビジネスを展開している NEC は、グローバルスキルの強化を目的としたさまざまな施策を実施しています。これらの施策には、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従業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。この研修は、すべて英語で行うリーダーシップ研修です。

また、海外拠点の従業員には、全社共通の Web 研修コンテンツを提供しており、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であると考えています。このため、「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。

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。なお、NCP 認定者は、2017 年 4 月時点で約 10,300 名です。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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、国内関係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

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。応募後は、募集部門による書類選考と面接選考があり、それらに合格すると異動できる仕組みになっています。

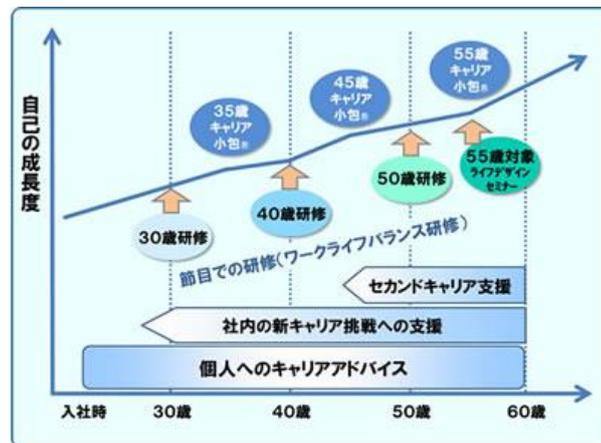
NEC グループキーポジション（GKP）の選定と幹部人材の育成

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。

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。



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。2016 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： 個々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 600 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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

2016 年度の主な活動実績

グローバルリーダーの拡充

人財哲学の考え方のもと、創立の月である 2016 年 7 月に、会長を塾長としたリーダー育成のための新たなプログラム「NEC 社会価値創造塾」を設立し、2016 年 7 月から 2017 年 2 月にかけて実施しました。このプログラムでは、NEC の経営幹部、事業責任者が、さまざまな社内外の講師・ステークホルダーや自分自身と対話を行います。対話を通して、当社のめざす社会価値創造企業のリーダーとして、高い倫理観と視座・自らの使命を再認識し、社会価値を具現化するさまざまな構想力と実行力を強化することを目的としています

また、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、「Drive NEC」(2013 年度からスタート)を 2016 年度は、5 月に約 1 週間、日本で開催しました。この研修は、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 中期経営計画において「社会価値創造型企業への変革」という目標を掲げ、これに向けて、従来のビジネスモデルを変革して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について検討してきました。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、他社の取り組み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 年目終了時までには十分な基礎力を身につけ、NEC グループビジョンおよび NEC グループバリューを体現し即戦力となることを目標に、2012 年度から 3YEARS Fundamental Program (3FP) を導入してきました。

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等で学んだこと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、上司向けセミナーなども開催しています。

グローバル要員の育成

グローバル市場へのビジネス拡大に向けて、さまざまなグローバルスキル強化施策を行っています。特に海外の現地の市場を実際に体験し、ビジネスのアイデアやビジネスプランを検討する体験型の研修プログラムへの派遣を拡充しています。その他、各種ビジネススキル強化プログラムに加え、海外への業務研修派遣、海外留学なども積極的に実施しています。

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。2016 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 5.1 日、4.5 日でした。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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。例えば、2016 年度から 2017 年度にかけて、重点領域である AI、IoT、サイバーセキュリティの各領域において全従業員を対象とした育成施策・研修の企画・実施を推進しています。

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(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、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. 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。	・人財哲学の考え方のもと、創立の月である 2016 年 7 月に会長を塾長としたリーダー育成のための新たなプログラム「NEC 社会価値創造塾」を設立、2016 年 7 月から 2017 年 2 月にかけて実施しました。	○
2. 高度専門職の拡充：高度専門職育成施策を拡充する。	・専門人材の育成プロセス構築の検討、および新たな価値提供に向けた意見交換の場として、高度専門技術者である NCP 上席プロフェッショナルのコミュニティを立ち上げ、検討を開始しました。(各 1 回/2 チーム)	○
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。	・2016 年 4 月に導入したグローバル人材情報システム「SAKURA」を介して、さまざまな人事施策に活用可能な、多面的かつ新鮮な人材データの収集・蓄積・検索を実現しました。今後さらに、職種・グレードとスキル項目のグループ標準化や、アクセス権の拡大を予定しています。	○

2017 年度の目標

1. 海外も含めた次世代経営者育成の拡充	・2016 年度に開始した「NEC 社会価値創造塾」を軸に、海外の人財も含めたグローバルでの次世代経営者育成プログラムを拡充する。
2. 高度専門人材育成の拡充	・2016 年度に開始した「NCP 上席プロフェッショナルコミュニティ」での検討を加速し、専門人材の育成プロセスを構築する。
3. 人財哲学に基づく研修体系の再構築	・人財哲学をグループ全体に浸透させると共に、研修体系の再構築・プログラムの見直しを行う。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	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、「全社安全衛生活動方針」のもと、従業員（派遣社員も含む）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。

【全社安全衛生活動方針 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。

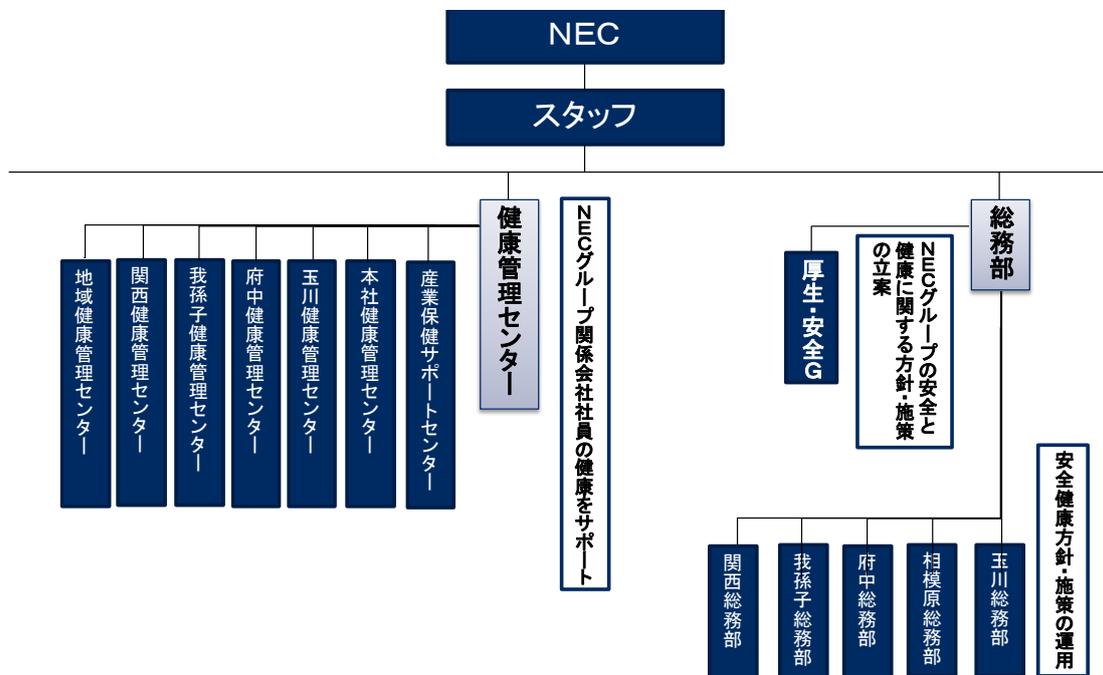
推進体制

当社では、総務部が当社および国内関係会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、地区総務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、主に事業部ごとに選出された安全衛生委員も参加する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中央事業継続対策本部で対処します。

一方、当社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に関する説明に加え、その運用方法についてアドバイスなどを行っています。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		



NECグループ（国内）の安全衛生・健康管理体制

2016 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、当社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」の認証取得に取り組んでいます。2016年度までに、京浜地区事業場および、製造ライン等で安全衛生リスクが想定されるNECグループ関係会社11社がOHSAS18001を取得しました。

その他、2016年度は、労働安全衛生法改正に関する対応として、化学物質のリスクアセスメントを開始し、一定量の危険有害性のある化学物質の適切な管理に努めています。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	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（派遣社員も含む）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。また、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。

メンタルヘルスケアへの取り組み

当社では、メンタルヘルスケ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月から、「心の健康支援プログラム」を導入しています。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年度に職場復帰支援プログラムを改訂し、復職判断のプロセスと基準を明確化しました。休業者の円滑な職場復帰に向けた取り組みを強化した結果、発症の早い段階からの本人や上司による相談が増え、メンタルヘルスケ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をどのようにケアやマネジメントしていくか、管理職層自身が考えて今後の行動計画につなげるといった内容です。
- また、社内と社外に相談窓口を設置し、従業員やその上司が、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、従業員本人や家族（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、全従業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んでいます。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

「NEC Health Innovation21」活動

当社では、2004年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従業員に対して生活改善指導を行っています。

- ・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、2008年4月から、「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。特にメタボについては、2008年度から2015年度末までの成果として、32.3%のメタボ削減率を達成し、厚労省の定めた2017年度末までの目標である2008年度比25%削減を前倒しで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（派遣社員も含む）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

- ・Webメンタルヘルス教育を実施
- ・世界保健機関（WHO）が制定した世界禁煙デーに合わせて、NEC禁煙デーを設定し、禁煙を促進
- ・事業場単位で、喫煙者あるいは禁煙希望者を対象に、禁煙セミナーを実施

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「フレッシュャーズ面談」（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
- ・指定された年齢の従業員および希望者を対象に、生活習慣病セミナーを実施。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

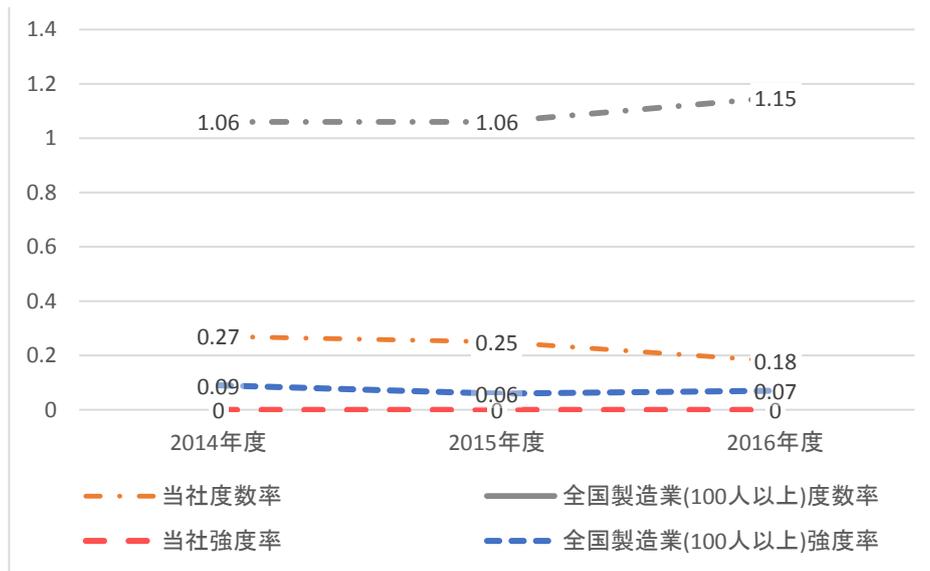
- ・管理職向けメンタルヘルス教育（メンタル不調の部下を抱える管理職向け）を実施
- ・管理職向けメンタルヘルス教育（プライマリケア）を実施

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

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。



*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

労働災害発生状況の推移

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

目標と成果

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、従業員の心身の健康増進をはかる。

2016 年度目標、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. 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し、管理体制の強化・維持をはかる。	・ 当社および国内関係会社における労働安全衛生マネジメントシステムの維持と促進により、新規に国内関係会社 1 社が認証を取得しました。	◎
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。	・ 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を実施し、予防施策を強化しました。	◎

2017 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し、管理体制の維持をはかることに加え、事業場外の現場における安全衛生管理の強化を行う。
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。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

CS(顧客満足)

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 の強い想いが込められています。

NEC では、企業行動憲章の第 1 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」に置いています。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「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

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

推進体制

NECにおけるCS向上活動は、各事業部門および国内外の関係会社単位で選ばれた「CS推進責任者」が中心となって行っています。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。そして、CS向上活動の進捗状況は、社長以下経営トップが参加する会議で報告され、次年度の活動につなげていくためにPDCAサイクルを回しています。

▶ 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門の窓口を設けています。個々の窓口では、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常に心掛けています。

▶ お問い合わせ窓口

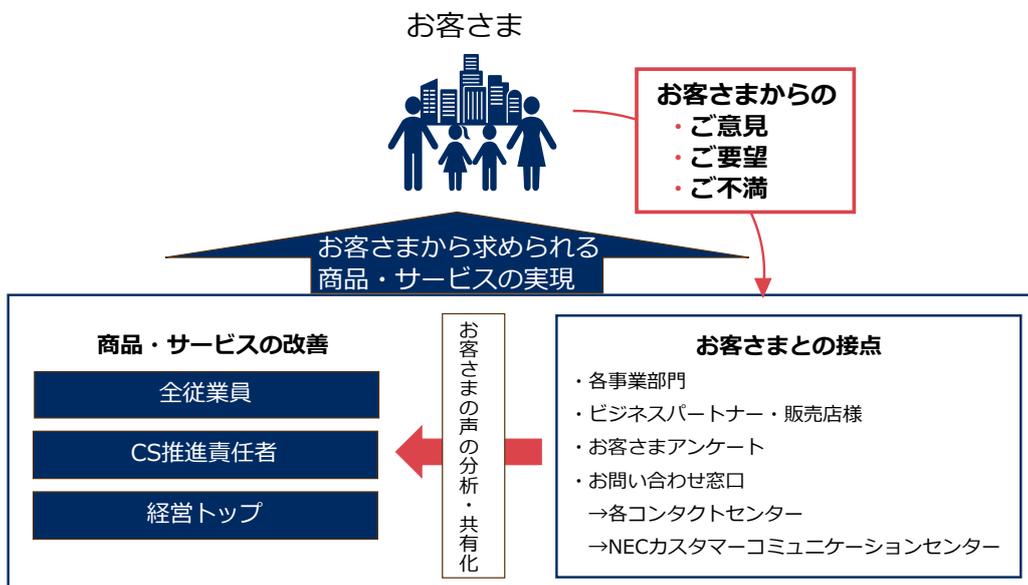
NECでは、扱う事業や製品が多様化しているために、問い合わせをしようとしても「どの窓口に問い合わせたらいいのか、よく分からない」という声も聞かれます。そのようなときのために、あるいはNECに対するご意見、ご要望をいただくなどのために、国内総合相談窓口として「NECカスタマーコミュニケーションセンター（略称：CCC）」を設置しています。このCCCでは、まずお客さまのご意見、ご要望を十分にお伺いし、お申し出の内容を正確に把握することに努め、速やかに関係部門と連携して、お客さまの課題解決に取り組んでいます。

「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（CCC）」の活動詳細



73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

2016 年度の主な活動実績

当社では、お客さまとゆるぎない信頼関係を築き選ばれる企業であり続けるために、CS 活動を、お客さまへの価値提供に向けた事業活動の一環ととらえています。そのため、全社画一的な活動ではなく、各事業領域の特性に即した取り組みを推進しています。

事業部門における CS 活動の実践

2016 年度は、各事業部門がそれぞれの領域に応じて注力領域や改善すべき課題を明確にし、CS 向上活動に取り組みました。その際、お客さまのご不満とを感じる要因がどこにあるのか、仮説を立てたうえで対策を講じ、その有効性や活動の成果をお客さまの声や CS 調査で確認する PDCA サイクルを回しました。

また、それぞれの部門では、日頃の活動から得られるさまざまなお客さまの声や CS 調査の結果を、問題点の原因究明や製品・サービスの強化・改善につなげると同時に、お客さまの潜在的なニーズやお困りごとの発見に活用し、提案活動に取り組んでいます。

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。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。

- ・全社共通 CS マインド醸成教育 プログラム「お客さまを意識して仕事を進める（Customer-oriented Business）」
 - 当社新入社員、新任主任、途中採用者、また当社への出向者全員対象（2016 年度 約 1,700 人受講）
- ・新任マネージャ研修プログラム「CS 経営」
 - 当社新任マネージャ全員対象

また、お客さま視点、あるいは、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表彰する取り組みも継続しています。「ベタープロダクト・ベターサービス」の実現に向け、地道な活動にも光を当てることで、従業員のさらなる実践意欲の醸成が期待されます。

▶ CS 教育の詳細

意識から行動へ（CS マインド醸成教育）

当社では、お客さま起点での行動を日々の活動の中で具体的に実践するために、職種別・階層別の教育に加えて、個別集合教育にも取り組んでいます。CS マインドの醸成による意識づけから、具体的な行動につなげるためのアプローチ方法の習得、さらに、事例を通して顧客価値創造、CS 向上のポイントを学ぶなど、CS を意識から行動へつなげるための一連の教育プログラムを展開しています。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

目標と成果

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、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。	<ul style="list-style-type: none"> 当社の各事業部門が注力領域を明確化した上で、それぞれ個別に CS 向上目標を設定し CS 活動計画を策定。お客さまの声や CS 調査から活動の成果を確認し、改善につなげています。 外部からは、次のような評価を受けています。 <ul style="list-style-type: none"> 「日経コンピュータ 顧客満足度調査 2016-2017」において、PC サーバー部門で 1 位を獲得しました。 「日経コンピュータ パートナー満足度調査 2017」では、次の 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」「ネットワーク機器部門」「シンクライアントシステム/デスクトップ仮想化ソフト部門」「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。	<ul style="list-style-type: none"> 社長をはじめとする経営トップからの社員に向けた顧客視点や CS の重要性について、継続的なメッセージの発信や CS 研修、社内 Web サイトでの社内外の好事例の共有などを通じて、社員の CS マインドを醸成しています。 お客さま起点の企業風土づくりの定着化をめざし、NEC の価値観のひとつでもある、お客さまに対する「ベタープロダクツ・ベターサービス」を体現する優れた活動を社内で表彰し、その取り組みを広く共有しています。 	◎

2017 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継続的に進める。

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 マインドを継続的に醸成し、好事例の情報共有をはかる。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	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、品質や安全性の観点で、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

NEC は、CS（顧客満足）に対する責任を第一とし、ベタープロダクツ・ベターサービスを提供し続ける。

行動指針

- 品質マネジメント
 - 顧客や社会の新たな価値を考え、行動する。
 - NEC ブランドを維持し、発展させる。
 - 一人ひとりが品質の重要性を認識し、その向上に努める。
 - 製品およびサービスの品質を確保し、関連する法令および規制等を遵守する。
 - 製品およびサービスの品質に関する問題に対して誠実に対応する。
- 安全性管理
 - 一人ひとりが製品およびサービスの安全性の重要性を認識する。
 - 製品およびサービスの安全性を確保し、関連する法令および規制等を遵守する。
 - 製品およびサービス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。

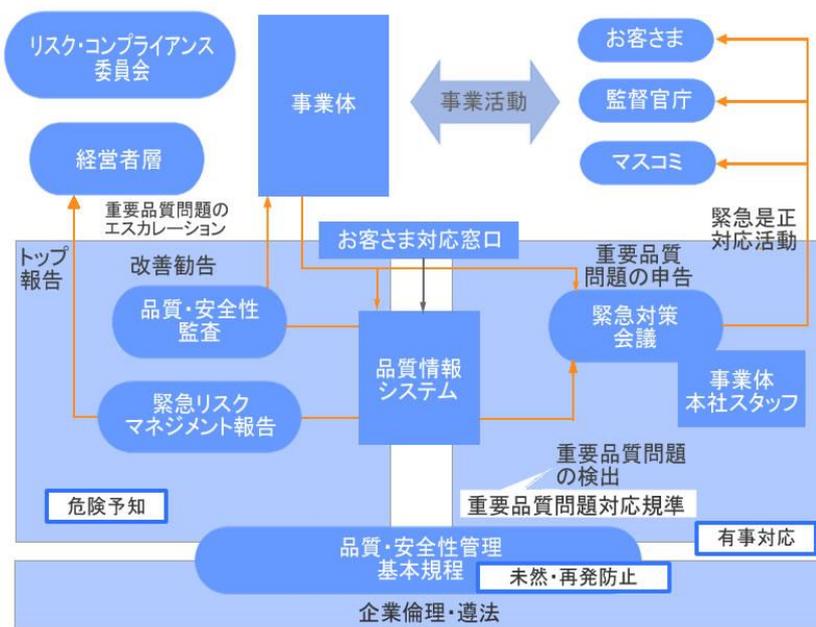
具体的には、全社規程や基準を定めて活動体系を明確にするとともに、各事業部内で品質・安全性管理責任者を任命し、製品の品質・安全性等に関わる法規制の遵守のための仕組みや体制を整備し、周知徹底をはかっています。そして、「品質・安全性活動方針」を定め、安全性・信頼性技術の向上、重要部品の標準化、ノウハウの共有化などにより、不具合の未然防止・再発防止活動を行っています。

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS (顧客満足)
110-113	品質・安全性の確保		

万が一、社会的に影響の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、緊急対策会議を開きます。この会議は、当該事業部門だけでなく専門スタッフ部門も参加し、お客さま対応、所轄官庁対応、広報対応などについて迅速な協議を行い、当該案件に対する全社方針を決定します。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も整っています。

また、2010年10月からは、重要品質問題に関するエスカレーション対応の強化を目的に、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、担当事業部門から経営者層に直接エスカレーションするルールに改定しました。このように、「One NEC」として、品質・安全性リスク管理に迅速に取り組んでいます。

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」を設けており、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)



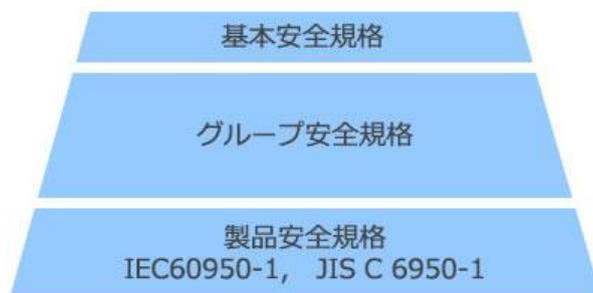
電圧の測定
(安全レビュー実践道場)

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	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商品開発に取り組んでいます。このため、情報技術機器の世界的標準として広く認められていて、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、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」を制定しています。さらに、「基本安全規格」を制定し、リスクアセスメントの実施や、必要なグループ安全規格を指定することにより、製品の安全を確保し、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

NEC グループ内の各製品が遵守すべき技術法規制の“見える化”を目的に、どの事業体の製品にどのような法規制があるかが一目でわかる「技術法規制マップ」（製品関連 44 規制、スタッフ関連 901 規制）を作成しています。同マップを活用することで、電気用品安全法や電波法・電気通信事業法など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し、技術法規制の遵守に努めています。



技術法規制マップ

73-80	人権の尊重	81-89	ダイバーシティ&インクルージョン
90-94	多様な働き方への環境づくり	95-99	人材開発・育成
100-105	安全と健康	106-109	CS（顧客満足）
110-113	品質・安全性の確保		

2016 年度の主な活動実績

NEC グループ品質推進会議



NEC グループ製品の、品質・安全性等に関わる法規制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、年に2回「NEC グループ品質推進会議」を開催しています。

この会議は、品質方針の説明、品質事例の発表を通じて、関係者間で情報共有・水平展開することを目的としており、2016 年度は6月と11月に開催しました。

「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」ということを信条に、活発な議論を重ねながら活動しています。

プロジェクトマネジメント表彰



困難なプロジェクトへの取り組み、特に顕著な成果をあげ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。

表彰案件は、

- 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つの観点から選出され、優秀な活動を行ったチームの功績を称えています。

この表彰は、NEC グループ全社員に対して、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ということを浸透させる狙いがあります。また、表彰事例を発表し、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って、新たなプロジェクトリスクの発生防止に役立terという狙いもあります。

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 2017](#) を参照ください。

トップメッセージ

NEC は、1970 年に環境問題への専門対応組織を立ち上げて以来、様々な環境課題に対し、積極的に取り組み、そこで得たスキルやノウハウを、ソリューションとしてお客様や社会の課題解決に役立てることで事業と一体となった環境経営を推進しています。

昨年度は、「気候変動」が NEC の事業にとって特に重要な課題であることから、「環境経営行動計画 2020/2030」として「緩和」と「適応」の両輪での気候変動対策を強化しました。昨年度の進捗は、本環境アニュアルレポートの中で紹介しておりますとおり、一部の指標で狙い通りの成果に至らなかったものがありましたが、2020 年目標に向けては概ね順調に推移していると考えています。

▶ [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 2017 の報告対象範囲を参照ください。

- ▶ [会社概要](#)
- ▶ [報告対象範囲](#)

2016 年度 環境活動ハイライト

- ▶ [中長期の環境経営目標に対する 2016 年度の進捗状況](#)
- ▶ [シンガポールにおける次世代電力網に関する共同開発プロジェクト「SPEAR」に参画
タイで洪水や土砂崩れに関するシミュレーションシステムを活用した実証実験を実施](#)

2016 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 2017」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	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。 <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	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。 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>▶ 組織体制</p> <p>▶ プロフィール</p>
G4-18	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。 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>▶ サステナブル経営</p>
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。	<p>▶ サステナブル経営</p>

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>▶ サステナブル経営</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>▶ サステナブル経営</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. スコープ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>	<p>▶ 環境経営行動計画 2020/2030</p>
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>	<p>▶ ステークホルダー・コミュニケーション</p>
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。	▶ 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 ▶ 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	なし
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	 サプライチェーンマネジメント
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、解決を図ったもの数	 コンプライアンスとリスクマネジメント
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）	 人権の尊重
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	 人権の尊重  サプライチェーンマネジメント
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	 人権の尊重  サプライチェーンマネジメント

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	なし
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-S06	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-S07	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-S08	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-S09	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-S010	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-S011	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>多様な働き方への環境づくり</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>
	原則 5 児童労働を実効的に廃止する。	 <u>安全と健康</u>  <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"> ▶ <u>コーポレート・ガバナンス</u> ▶ <u>サステナブル経営</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>多様な働き方への環境づくり</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"> ▶ <u>環境への取り組み</u>
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>  <u>人権の尊重</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> ▶ <u>社会貢献活動</u>

▶ 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 2017 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2017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2017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(2017年4月1日現在)、障がい者雇用率(2016年6月1日現在)、育児及び介護休職者数(2016年度)、従業員平均年齢(2017年3月31日現在、男女別含む)、従業員平均勤続年数(2017年3月31日現在、男女別含む)、労働災害度数率及び強度率(2016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2017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2017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やAA1000保証基準に基づき、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）、証拠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、品質マネジメントシステム、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2017に含まれている情報やデータは、2016年4月1日から2017年3月31日(一部2017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、SDGs、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 2017 for Social Value Creation」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、地球環境といった組織に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。

ステークホルダーへの対応の結果は、再びステークホルダーコミュニケーションプロセスにインプットされることで、継続的改善が実施されている。この一連のプロセスは、CSRレポートにて公表されている。これら一連のプロセスによって、包括性の原則に対応していることを、本検証により確認した。

重要性

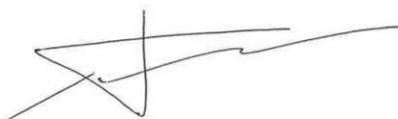
抽出された課題は、組織の状況や社会ニーズを考慮した上で重要度が決定されており、組織全体及び当該部署において事業活動を通じた課題対応が実施されている。また可能なものについては、当該部署において到達目標が設定されている。これら一連のプロセスは、CSRレポートにて公表されている。

以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証により確認した。

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実施されている。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レポート等様々な媒体を通じ実施されている。

以上により、課題に対応していることを、本検証により確認した。



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

2017年6月9日

CSR 情報開示方針

社会価値創造型企業をめざす NEC にとって、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションは、企業の社会的責任を果たすという観点だけでなく、お客さまや社会の本質的な課題を理解する機会となる点でも、重要な取り組みであると考えています。

CSR レポート(Web 版)は、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して、CSR に関連する取り組みと成果を、ESG(環境・社会・ガバナンス)軸で開示しています。また、NEC アニュアル・レポートでは、CSR レポートのエッセンスを紹介しています。

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。なお、環境に関する取り組みの詳細は、[環境アニュアルレポート\(Web 版\)](#)にリンクしています。

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めざし、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

2017 年 7 月(前回 2016 年 7 月)

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、2015 年、2016 年、および 2017 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。（女性管理職数・比率、従業員平均年齢・勤続年数、育児・介護休職取得者数は、正社員の在籍者が対象です。）

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
社外取締役比率	45.5%	45.5%	45.5%

	2015 年	2016 年	2017 年
女性管理職数（※各年 4 月 1 日現在）	386 人	★374 人	★368 人
女性管理職比率（※各年 4 月 1 日現在）	5.2%	★5.4%	★5.5%

-  [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

	2014 年度	2015 年度	2016 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	65 件	85 件	101 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

	2014 年度	2015 年度	2016 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	76 社	62 社	60 社
	海外	39 社	40 社	34 社

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
CSR・情報セキュリティ施策		約 1,700 社	約 1,600 社	約 1,500 社
説明会 出席社数・参加者数		約 2,200 人	約 2,000 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	100 社	50 社
	書類点検		1,600 社	1,450 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

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
人権啓発集合研修 受講者数	Web 研修	23,538 人	22,063 人	20,296 人
	集合研修	2,932 人	2,030 人	1,731 人
人権ホットライン相談窓口 相談件数		約 20 件	約 30 件	約 25 件

-  [人権の尊重](#)

ダイバーシティの推進・労働慣行

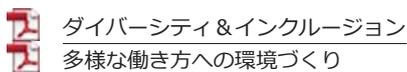
		2014 年度	2015 年度	2016 年度
連結地域別従業員数・割合 (※NEC および連結子会社)	日本	78,056 人	77,455 人	80,478 人
		78.9%	78.5%	74.7%
	APAC	6,926 人	7,678 人	9,347 人
		7.0%	7.8%	8.7%
	中国・ 東アジア	4,882 人	4,058 人	5,329 人
		5.0%	4.1%	5.0%
	EMEA	4,540 人	4,948 人	5,406 人
		4.6%	5.0%	5.0%
	北米	2,502 人	2,495 人	2,819 人
		2.5%	2.5%	2.6%

		2014 年度	2015 年度	2016 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	1,976 人	2,092 人	4,350 人
		2.0%	2.1%	4.0%

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
男女別従業員数	男性	19,660 人	18,498 人	17,763 人
	女性	4,322 人	3,737 人	3,681 人
外国人新卒採用人数		64 人	66 人	39 人

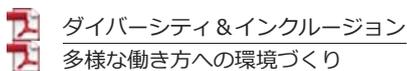
		2014 年	2015 年	2016 年
障がい者雇用率 (※各年 6 月 1 日現在。 障害者雇用促進法に基づく)	NEC 単独	2.00%	★2.03%	★2.07%
	国内連結子会社	2.03%	2.06%	2.10%

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
従業員平均年齢	男性	43.1 歳	★43.3 歳	★43.6 歳
	女性	41.0 歳	★41.2 歳	★41.4 歳
	全体	42.7 歳	★42.9 歳	★43.1 歳
従業員平均勤続年数	男性	18.6 年	★18.7 年	★18.9 年
	女性	18.3 年	★18.2 年	★18.3 年
	全体	18.5 年	★18.6 年	★18.8 年



ワーク・ライフ・バランス

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
年次有給休暇取得率	68.4%	67.9%	69.3%
育児休職取得者数	388 人	★395 人	★376 人
介護休職取得者数	16 人	★19 人	★18 人
従業員平均残業時間	17.4 時間	17.4 時間	17.1 時間



安全・健康

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
労働災害	度数率	0.27	★0.25	★0.18
	強度率	0.00	★0.00	★0.00

安全と健康

人材育成

		2014 年度	2015 年度	2016 年度
従業員一人当たり研修受講日数	NEC	4.6 日	4.9 日	5.1 日
	国内 NEC グループ	3.5 日	4.0 日	4.5 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 サーベイは原則各年で実施)	国内	84%	83%	79%
	海外	77%	-	-
研究開発費用		1,342 億円	1,240 億円	1,093 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

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
社会貢献支出額	5.4 億円	4.3 億円	6.7 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)