

ESGに関する目標、成果・進捗、達成度

※ **M** **M** :マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2020中期目標は、2018～2020年度を対象にしています。

評価 ◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし —：当年度は評価しない

サステナビリティ経営	2020中期目標	2020年度の目標	2020年度の成果・進捗	達成度	2025中期目標	2021年度の目標
ESG視点の 経営優先テーマ 「マテリアリティ」 P.8	M : 2020年度のマテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。			○	M : 2025年中期経営計画のマテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。 詳細はP.8～10を参照ください。	
人権の尊重 P.17	グローバルな人権課題に対する 役員・従業員の理解の促進	・当社役員向け：女性活躍推進をテーマとした アンコンシャスバイアス研修の実施	・多様な人材に対するマネジメント力強化を目的とし、役員、事業部長に対して アンコンシャスバイアス研修をオンラインで実施 ・従業員向けにWebセミナー「多様性を取り入れたビジュアルコンテンツ活用講座」開催	◎	・グローバルな人権課題の最新動向に 対する従業員の理解の促進 ・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が 言える、心理的安全性の確保	・当社従業員向け： 「企業と人権」に関するWeb研修の 継続実施(目標修了率：90%)
		・当社従業員向け：「企業と人権」に関する Web研修の実施(目標修了率：90%)	・当社従業員向け「企業と人権」に関するWeb研修の実施(修了率：91%) ・人権ホットライン窓口担当者および人事担当者を対象に「企業と人権最新動向セミナー」の実施			
	人権デュー・ディリジェンスの実行に 関する全社共通フレームワークの策定	・顕著な人権課題の特定と取り組み計画の立案	・22部門の部門長クラスに対し、各部門におけるリスク・取り組み状況についての 第三者インタビューを実施	○	人権デュー・ディリジェンスの推進	人権影響評価および取り組みの推進
		・人権を尊重する文化づくりの推進、 人権侵害が確認された場合の是正措置の検討	・人権ホットライン窓口担当者および人事担当者を対象にILO(国際労働機関)の講師による 「企業と人権最新動向セミナー」を実施			
		・経営層や事業部門に向けた啓発セミナーや ダイアログの実施	・国際NPO、国際機関、法律専門家と、当社の役員、担当者レベルで取り組みの進捗に関する対話を実施			

環境	2020中期目標	指標	2020年度の成果・進捗		達成度	2025年度目標	2021年度の目標
			目標	実績			
気候変動への対応 P.38	M M : サプライチェーン全体からの 温室効果ガスの排出量削減と、 ITソリューションの提供を通じ たお客さまや社会の気候変動 対策への貢献	ITソリューションの提供を通じた 社会全体のCO ₂ 排出量の削減	2,300wt	2,655wt	○	—	—
		サプライチェーン全体のCO ₂ 排出量に対する CO ₂ 排出削減貢献量	5.0倍	7.7倍	○	—	—
		Scope 3 カテゴリー1 購入した製品・サービスのCO ₂ 排出量削減率 (2017年度比)	—	—	—	-6.0%	-2.0%
		Scope 3 カテゴリー11 製品エネルギー効率改善率(2013年度製品比)	65.0%	65.0%	○	90.0%	70.0%
		効率化によるCO ₂ 排出量(絶対値)の削減率 (2017年度比)	-8.0%	-18.0%	○	-33.6%	-16.8%
		再生可能エネルギーの導入拡大 (再生可能エネルギー電力使用量)	28,600MWh	63,381MWh	○	78,000MWh	71,000MWh

※ M M: マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2020中期目標は、2018~2020年度を対象にしています。

評価 ◎: 目標達成 ○: 目標に対して 80% 以上達成 △: 目標に対して 50% 以上達成 ×: 進捗なし —: 当年度は評価しない

社会	2020中期目標	2020年度の目標	2020年度の成果・進捗	達成度	2025中期目標	2021年度の目標		
インクルージョン&ダイバーシティ P.52	女性活躍推進(2020年度、部長職以上における女性比率5%)	<ul style="list-style-type: none"> ・部長職以上における女性比率: 5%達成継続(2021年4月1日現在) ・女性管理職比率の継続的なモニタリングと課題抽出、打ち手の検討と実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・部長職以上における女性比率: 5.5% (2021年4月1日現在) ・四半期ごとに女性管理職比率のKPIのモニタリングやリーダーポジションへの女性登用パイプラインづくりを継続実施中 	○	<ul style="list-style-type: none"> M リーダーシップ層の多様性確保 ・2025年度までに女性従業員比率30%、役員に占める女性・外国人比率20%、女性管理職比率20%の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステアリングコミッティの開始およびインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)推進体制強化 ・役員、経営幹部へのパイプラインの管理 		
	障がい者雇用(2021年4月現在の障がい者雇用率2.3%)	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率2.3%継続達成に向けて、諸施策の検討・実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用率: 2.38% (2020年6月1日現在) 	◎			<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者採用・雇用 ・継続的な法定雇用率の達成(特例子会社を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社職域開拓 ・新卒インターンによる採用強化 ・有料職業紹介の活用
	性的マイノリティLGBTQへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・社内外への発信をとおした認知度向上とイベントへの積極的参加 ・制度利用促進 ・PRIDE指標*1取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・LGBTQへの取り組みも含むダイバーシティ&インクルージョン推進をテーマとした、日本国内最大級のキャリアカンファレンスである「RAINBOW CROSSING 2020」に出展 ・人事ポータルにLGBTQ関連の制度利用に関する情報を掲載し、新入社員やキャリア採用入社者の入社時オリエンテーションの中でも掲載先や制度内容について説明を実施 ・PRIDE指標最高位である「ゴールド」受賞 	○				
人材開発・育成 P.56	M 社会感度の高い人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・下記施策の実施により、2019年度未達成となった変革の実感について「強く思う」「そう思う」と回答する比率が30%を達成 	<ul style="list-style-type: none"> ・変革の実感について「強く思う」「そう思う」と回答した比率は29% (2019年度25.3%) わずかに目標に届かなかったが、回答者の実数は前年度比1.5倍に増加 	○	<ul style="list-style-type: none"> チーム力強化の土台となるマインドとスキル強化 	/		
		<ul style="list-style-type: none"> ・HR方針およびCode of Valuesに基づく新たなマネジメント実践支援プログラムの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントトレーニング対象管理職20%実施 					
		<ul style="list-style-type: none"> ・関係会社(15社)に対する評価育成改革の考え方のさらなる浸透とトレーニングの継続実施および海外現地法人に対する評価育成改革の展開 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係会社(15社)および海外現地法人に評価育成改革ならびに制度展開中 					
	<ul style="list-style-type: none"> ・NEC Wayの認知度向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度に改定したNEC Wayの実践をとおして社会価値創造を目指し、NEC WayをNECグループが共通で持つ価値観であり行動の原点として位置づけたことに伴い、NEC Wayの認知および理解・賛同目標を新規に設定 その結果、認知は98%(Top1*)、理解・賛同(Top3*) 94%、実践(Top3*) 88% 						
海外も含めた次世代経営者育成の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダー人材のタレントマネジメントの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・タレントマネジメントをグローバルに展開し、ハイポテンシャル人材をグローバルマーケットから特定 	○	<ul style="list-style-type: none"> グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化 	<ul style="list-style-type: none"> サクセッションプランニングのパイプライン強化(人材の多様化、グローバルリーダー育成) 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・キーポジションに社内外からベストかつ多様な人材を登用するためのサクセッション・プランニングの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・キーポジションにグローバルマーケットから多様な人材を登用 -グローバルCFOを社外から登用 -インドCEOをローカルマーケットから獲得 						
高度専門人材育成の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルトランスフォーメーション(DX)を担う人材の定義(役割・スキル)と育成体系の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・DX人材の役割・スキルを定義 ・働く意義への気づきやコンピテンシー強化により新たな社会価値を創造できる人材育成体系を整備 -思考様式・行動様式にフォーカスしたトレーニング149人修了 -デジタルテクノロジーにフォーカスしたトレーニング17,438人修了 	○	<ul style="list-style-type: none"> ビジネストラランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成 	<ul style="list-style-type: none"> DX人材の強化育成(2025年度までに16,000人育成) 			
多様な働き方への環境づくり P.59	<ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間の短縮 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方の自律的なデザインをより一層推進し、柔軟な制度の効果を最大限に発揮させることで残業時間の削減を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染拡大防止に向け、在宅勤務で実施可能な業務は在宅勤務で行ったため、勤務する場所など、制度選択の柔軟性は減少 ・テレワーク中心の働き方における、業務の進め方やチームコミュニケーションの好事例の共有を実施 ・年間平均残業時間は2019年度 19.0h→2020年度 19.9hとほぼ前年並みで推移 ・年間休暇取得率は働き方の柔軟性が拡大したことも影響し、2019年度 67.6%→2020年度 55.8%と減少 	○	<ul style="list-style-type: none"> 働きがい創造モデルを通じて「働きがい」の実感を高める 	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいの向上 ・パルスサーベイの各スコアの年間5%UP -エンゲージメント実感スコア -生産性実感スコア -コンディション実感スコア 		

*1 任意団体「work with Pride」により策定された、LGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標

*2 Top1:「強く思う」「そう思う」

*3 Top3:「強く思う」「そう思う」「どちらかと言えば、そう思う」

※ **M** **M**:マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2020中期目標は、2018~2020年度を対象にしています。

評価 ◎:目標達成 ○:目標に対して80%以上達成 △:目標に対して50%以上達成 ×:進捗なし —:当年度は評価しない

社会	2020中期目標	2020年度の目標	2020年度の成果・進捗	達成度	2025中期目標	2021年度の目標
多様な働き方への環境づくり P.59	生産性向上につながる働き方改革の実施	テレワークの急速な普及など、働く環境の変化に合わせ、生産性を向上させるための働き方の検討、職場での実践を推進	・パルスサーベイの「Smart Work実践度」スコア向上(2019年10月 48ポイント→2020年10月 65ポイント) ・新型コロナウイルス感染症影響下での継続的な生産性の向上を目指し、ITを活用した業務自動化・効率化を推進し、従来開発現場での業務遂行が主であったSEのプロジェクトのリモートワーク実現と他プロジェクトへの横展開などを実施	◎	最適な時間に、最適な場所で、最高のパフォーマンスが出せる環境整備 ・従業員の自律的な進化に必要な Experienceの提供 ・信頼と共創を生み出すオフィスの変革 ・時間と空間を超えたシームレスな活動ができるWorkplaceの提供 ・多様な人材が集い価値提供を追求する文化の醸成	Well-beingを前提とした働く場所・時間のセルフデザイン ・混雑度検知や各種システムなど、デジタルの仕組みを活用した多様なワークスペースや、社外の方との交流の場の設置 ・遠隔地居住ルールの導入
	両立支援施策の拡大	2020年4月に導入したカフェテリア形式の福利厚生制度「Will be」のメニューを従業員のニーズに合わせて拡大させ、両立支援を強化	・2020年4月に導入したカフェテリア形式の福利厚生制度に対する認知度は全社員の約9割 ・社員の意見を反映した利用ガイドの更新や利用方法解説動画による利用促進を行った結果、ポイント利用率は全社員の約3分の2を達成	◎		組織のエンゲージメント、生産性向上に向けた取り組み ・データ分析による組織健康診断 ・生産性診断の導入 ・Thanksプラットフォームの導入
安全と健康 P.61	多様な職場環境に応じた安全衛生管理の徹底	全社安全衛生Web教育修了率向上(90%以上)	全社安全衛生Web教育修了率90.9%	○	多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持	・全社安全衛生Web教育修了率向上(90%以上) ・安全施工プロセスにおける主体的なリスクアセスメント実施による危険の先取り
		安全施工プロセスのPDCAサイクルの実行による安全衛生水準の向上	管理の工夫、事業体内への働きかけ、啓発推進などにより、安全衛生水準を底上げ	○		
	NECグループ従業員の主観的体調と生活習慣改善意識の向上	健診結果予測シミュレーションの利用率75%以上 健康経営優良法人の認定維持	健診結果予測シミュレーションの利用率69.4% 健康経営優良法人「ホワイト500」認定	○ ◎	健康データ(定期健康診断結果やストレスチェック結果など)を戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築	・組織の健康度を評価する指標の設定 ・健康経営優良法人「ホワイト500」認定維持
AIと人権 P.64	M AIの社会実装における、人権を尊重した事業活動の推進	・技術の進化・制度、社会受容性の変化の動向把握と、全社ポリシーに準じた人権尊重の取り組みの改善・強化	・人権・プライバシーに関する動向のタイムリーな把握と、そのチェックプロセスへの反映 ・企画段階でのチェックプロセスの追加実装	◎	M AIの社会実装における、人権を尊重した事業活動の推進	・国内外の法令・規制、社会受容性の変化の動向把握と、変化に応じた人権尊重の取り組みの対応 ・「NECグループ AIと人権に関するポリシー」に準じたAIガバナンスの実践
・さまざまなステークホルダーとの対話の継続		・デジタルトラスト諮問会議による有識者からの知見獲得の継続	・さまざまなステークホルダーとの対話の継続			
個人情報保護、プライバシー P.65	M 個人情報保護のグローバルな対応 M 個人情報保護の法令改正対応	・「NECグループ個人情報保護基本ルール」の作成	・海外連結子会社各社のデータプライバシーコンプライアンスの体制、ルールについてのガイドラインを示した「データプライバシー・ガイドライン」を作成	◎	データプライバシー・コンプライアンス分野における国内外連結子会社のガバナンス強化	海外連結子会社における、各社の個人情報保護取り扱いリスクの程度に応じた適切な体制、ルールの策定
		・各国、地域における域外移転規制の法制化への対応	・海外現地法人が事業を行う国・地域の域外移転規制を調査し、当該規制に従ってNECグループ各社の従業員などの個人データの国外移転、域外移転に必要なデータ移転契約の締結、本人同意の取得などの手続きを実施			
情報セキュリティとサイバーセキュリティ P.68	M サイバー攻撃対策の強化 M セキュアな製品・システム・サービスの推進強化	・重要情報の管理強化 ・脅威インテリジェンスの活用強化 ・セキュリティ監視強化	・重要情報管理の点検・監査実施、グループ会社展開 ・「NIST Cyber Security Framework」に基づく第三者評価の実施・対策強化 ・「SOC」および「CSIRT」の体制強化・機能高度化 ・RHQ単位でリージョナルCISOを設置、監査強化	◎	M サイバー攻撃対策の強化	・国家レベルの脅威への対応 ・DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現 ・意識と統制の変革
		セキュア開発・運用推進に向けた体制強化、プロセス改善、およびガイド・ツールの拡充・強化	サイバーセキュリティOne Stop体制を確立、各事業部門にセキュリティ責任者を設置、OS/ミドルウェアの要緊化ツール拡充・強化	◎		

※ M M :マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2020中期目標は、2018～2020年度を対象にしています。

評価 ◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし —：当年度は評価しない

社会	2020中期目標	2020年度の目標	2020年度の成果・進捗	達成度	2025中期目標	2021年度の目標
情報セキュリティと サイバーセキュリティ P.68	M お取引先と連携したセキュリティの 推進強化	・お取引先の作業環境や委託内容に応じた セキュリティ施策の適用と点検結果に基づく 改善推進	・セキュリティレベル不適合会社への発注抑制や書類点検、訪問点検による改善フォローの実施	○	M 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化 による協力会社起因の事故撲滅	標準点検強化 ・管理対象会社を1,500社から2,000社へ 拡大するとともに、書類点検を強化 ・訪問点検を従来の40社ベースから100社 ベースを目標に拡大検討(リモートを活用 した効率化)
		・セキュア開発・運用に関するガイドの周知徹底	・「お取引先様向けセキュア開発・運用実施要領」の説明会を開催し、展開ワーキンググループメンバー への徹底依頼を実施			サイバーセキュリティ対策強化 ・情報セキュリティ基準(書類点検項目含む) を2022年度よりNIST-SP800へ見直し ・「情報セキュリティ説明会」を開催し、協力 会社へ対応依頼の実施と改善サポート
CS(顧客満足)への 取り組み P.73	お客さまからのゆるぎない信頼を獲得し、 選ばれる企業であり続ける	・「お客さまからの声(VoC)」を起点とした改善活動と 事業特性に即した活動の継続推進 ・お客さまへのCS調査結果(総合満足度平均)が、 自社で実施するマーケット調査の業界平均値を 上回る	・「お客さまからの声(VoC)」を起点とし、事業特性に即した改善活動を継続推進 ・お客さまへのCS調査結果(総合満足度平均)が、マーケット調査の業界平均値を上回った	◎	お客さまからのゆるぎない信頼を獲得し、 選ばれる企業であり続ける	・「お客さまからの声(VoC)」を起点とし事業 特性に即したCS改善活動の継続推進 ・お客さまへのCS調査結果(総合満足度平 均)が、自社で実施するマーケット調査の 業界平均値を上回る
地域社会との連携 P.74	社会貢献活動の事業戦略への組み込み	新型コロナウイルス感染症など緊急事態に対する取 り組みも含め、ソーシャルエンゲージメント活動推進 の仕組みづくり、情報発信の強化	・国内グループ会社・海外現地法人の事例も含むソーシャルエンゲージメント活動を、 社内向けにイントラサイト内でシリーズ化して発信(6件)、社外向けにはNEC公式SNSで継続的に 発信(14件)	○	コーポレートシチズンシップの裾野の拡大	NECボランティア支援サービス(社員ボラン ティアのデータベース)への新規社員登録者 数の増加(1,200人増/年、100人増/月)
	企業市民活動を起点とした 新事業創造のきっかけづくり	「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアティブ」 などを中心に、ソーシャルエンゲージメント活動への 従業員参画のさらなる加速	オンラインを中心とした活動にシフトすることで、これまで参加できなかった層の社員(若手社員、地方 社員、グループ会社社員など)の巻き込みを加速した結果、NECボランティア支援サービス(社員ボラン ティアのデータベース)への社員登録者数が、1年間で1,248人増加 (2019年度末:1,685人→2020年度末:2,933人)	◎	コーポレートシチズンシップを起点とした 社会価値創造	「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシア ティブ」などコーポレートシチズンシップを 起点とした新事業創造や地域社会との連携 強化

ガバナンス	2020中期目標	2020年度の目標	2020年度の成果・進捗	達成度	2025中期目標	2021年度の目標
コンプライアンスと リスク・マネジメント P.78	コンプライアンスの徹底	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 ・コンプライアンスWeb研修の修了率向上 (当社修了率98%以上) ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数 100件以上	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 ・コンプライアンスWeb研修の実施(当社修了率99.0%) ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数76件	○	M コンプライアンスの徹底 ・「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に基づくコンプライアンス最優先 の組織風土の定着と公正な取引の推進	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 ・コンプライアンスWeb研修の修了率向上 (当社修了率98%以上) ・「コンプライアンス・ホットライン」への 通報件数80件以上
	適切なリスク・マネジメントの実行	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行	・ハラスメントに関する社内意識の向上と事案発生時の対応強化 ・経理部門のグループガバナンス強化 ・サイバー攻撃への対策強化など、重要情報の適切な管理体制の構築 ・人権・プライバシーへの配慮の取り組み強化	◎	適切なリスク・マネジメントの実行 ・事業遂行に影響を与える重要なリスクの 選定と実効性ある対策の立案と実行	重点リスクに対する実効性ある施策の 立案と実行
事業継続 P.83	BCPに関する活動の 成熟度向上と効率化	災害時の社内情報共有システムの大規模改修の 確実なリリース	2020年度中のリリースを完遂	◎	日本における企業防災、企業BCPの トップ企業であり続ける	コロナ禍、在宅勤務増の環境に即した 「自分事化」の浸透(訓練、教育)
	訓練・研修をとおし、リスク発生時に 自律的に行動できる勤務者数を増やす	2019年度に開始した防災サーベイ上の 「自律的に行動できる勤務者数の割合」を高める	37.7% 2019年度比21.9%増と大幅に伸長	◎	防災・事業継続活動をとおして 当社の企業価値向上に寄与	営業支援への協力などの事業への貢献
サプライチェーン・ マネジメント P.85	新ガイドライン「サプライチェーンにお ける責任ある企業行動ガイドライン」の発 行と周知徹底	すべての既存取引先、新規口座開設取引先への 周知徹底	・すべての既存取引先、新規口座開設取引先への周知徹底を実施 ・日本語、英語、中国語版の作成・公開	◎	M 宣言書取得会社の連結調達金額 カバー率75%(2025年度末)	宣言書取得会社の連結調達金額 カバー率72%
	新ガイドラインに対する宣言書 「サプライチェーンにおける責任ある企業 行動に関する宣言書」の取得	・すべての新規調達取引先からの取得必須 ・宣言書取得社数:3,000社	・すべての新規調達取引先からの取得を実施 ・宣言書取得社数:約7,000社	◎		
	「Supplier Visit Record (SVR)」の 活用促進	SVRの適用拡大(120件)と取得データを活用した 施策の検討	2020年度55件(コロナ禍の影響により訪問件数減)、2018年度から累計236件のデータを取得 取得データはリスク特定に活用実施。	△		