

# インクルージョン&ダイバーシティ

## 取り組み方針

変化が激しく、未来を予測することが困難な現在、NECが社会に価値を提供し続けていくためには、イノベーションを起こし、絶えず変化をしなければならないと考えています。しかし、同質的なカルチャーのままでは、新しい価値の創造や適切な意思決定が難しいのが現状です。

NECは、機会均等雇用を原則に、さまざまな背景を持つ従業員が活躍し、組織として新たなインプットを得ることで挑戦や成長が可能になり、新しい発想やイノベーションの創出につなげていくことができると考えています。

そのためには、従業員の持つ多様な価値観や視点を尊重し、共感することのできるカルチャーの醸成が重要です。価値観や視点の尊重・共感においては、NECでは、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別、性的志向・性自認、および障がいの有無などを理由とした差別行為や、いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう行為を禁止しています。また、NEC Wayに基づいた人権への取り組み方針を詳述している「NECグループ人権方針」においても、これらを謳うとともに、あらゆる企業活動の場面において、一人ひとりの個性を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為をしてはならないと明記しています。

このようなインクルージョン&ダイバーシティ(以下、I&D)を真のカルチャーとして定着させることがNECの経営戦略であり、競争優位の源泉であると考え、以下の視点で取り組みを進めています。

- NECのESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」である「多様な人材」の1つとして、異なる価値観・文化を理解し、受け入れ、さまざまなアイデアをぶつけ合いながら社会価値を創造し、イノベーションを創出できるチームを牽引するリーダーの育成
- アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)への正しい理解と、マネジメントを通じて、年齢、国籍、性別、性的指向・性自認、障がいの有無などに関係なく、公平な雇用と従業員へのキャリア機会を提供



「一人ひとりの違いを強みに変え、変化にしなやかに対応し、強く勝ち続ける組織づくりとカルチャーの変革」を最終的なゴールとする。

- 📄 「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)
- 📄 NECグループ人権方針
- 🌐 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
- 🌐 人権の尊重
- 👥 人材開発・育成

## 推進体制

NECのダイバーシティ推進のための専任組織として、2013年に人事部(当時)内にダイバーシティ推進グループを設置し、取り組みを進めてきました。2019年には、従来のダイバーシティ推進を含むインクルージョンをより一層推進するため、人材組織開発部内にインクルージョン&ダイバーシティチームを新設しました。

同チームでは、社内の関係部門と連携しながら、女性の登用・活躍推進、障がい者雇用促進、性的マイノリティ(LGBTQ\*)に対する理解・支援諸施策の実施などに加え、外国籍の従業員やキャリア採用者のスムーズなオンボーディング\*2に関する施策を展開し、社内の多様な人材がその個性や特性を活かしながら、能力を最大限に発揮できる施策の立案と実行、カルチャーの醸成を行っています。

また、CHRO(チーフヒューマンリソースズオフィサー)を議長とし、各社のダイバーシティ担当で構成された「NECグループインクルージョン&ダイバーシティ推進会議」を設置しています。本会議において、NECグループ各社に対して、施策の展開、ベストプラクティスの共有を行っています。

\*1 LGBTQ: Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)〈同性愛者〉、Bisexual(バイセクシュアル)〈両性愛者〉、Transgender(トランスジェンダー)〈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〉、Questioning(クエスチョニング)〈性的指向や性自認が未確定の人〉の頭文字をとったもので、性的マイノリティの総称の1つ

\*2 オンボーディング: 組織やサービスに新たに加入した人に手ほどきを行い、慣れさせること

## 施策と2020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、グローバル事業の拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各部門で外国人を採用し、各部門のグローバル対応力の向上および多様性の推進を図っています。また、海外現地法人から従業員を積極的に受け入れ、人事交流や人材育成を行っています。新卒の外国人留学生採用にも力を入れるとともに、インド工科大学、ペンシルバニア大学など海外の大学から研究者を直接採用しています。なお、2020年度は11人の外国人を新卒社員として迎え入れました。

当社では、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。2020年3月には宗教的な配慮が必要な従業員のために、本社ビルに祈祷室を開設しました。

### 👥 人材開発・育成

### ● 女性の登用・活躍推進

当社では、1985年の「男女雇用機会均等法」の制定以前から、性別を問わない人材採用と登用を進めています。

グローバルカンパニーとして、より多くの女性従業員が経営の意思決定やリーダー的ポジションに参画している姿が望ましいとの考え方から、以下の3つの目標値を定めて施策を実施しています。

| 目標(2026年4月1日時点)                   | 2021年4月1日現在 |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. 2025年度までに女性従業員比率を30%にする        | 19.6%       |
| 2. 2025年度までに女性管理職比率を20%にする        | 7.2%        |
| 3. 2025年度までに役員に占める女性・外国人比率を20%にする | 3.6%        |

対象範囲: 日本電気(株)

目標達成に向けて、下記施策を進めていきます。

#### 施策

1. すべての階層・職種における女性の積極採用
2. ReadinessとAwarenessを意識した育成
3. タレントマネジメントによる着実な登用

2021年、『日経WOMAN』が毎年実施している「企業の女性活用度調査」において、当社は、結婚や出産などのライフイベントに応じたフレキシブルな働き方へのサポート、能力を最大限活かす取り組みとその成果が認められ、「女性が活躍する会社BEST100」の中で「ダイバーシティ推進度部門」の第1位を獲得しました。上記施策を着実に進めることで、引き続き、女性登用・活躍を推進していきます。

女性登用推進に関連する数値



女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省Webサイト)

※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」で対象となる全項目を公表しています。

#### 女性従業員向けタレントマネジメントプログラム

2019年度に次世代人材育成に資するタレントマネジメントプログラムを刷新し、女性従業員の幅広い層から有望人材を選出し、社外研修派遣や社内キャリアコーチによるアセスメント・コーチング、グループメンタリング、女性ネットワーキングなどを通じた育成を行っています。

主に以下の施策を実行し、女性管理職比率の向上を目指しています。

- ・当社の行動価値基準であるCode of Valueを体現するリーダーとしての一層の活躍推進と社内からの役員輩出を目指し、部長級以上の女性管理職を対象にした体系的な育成プログラム開発と実施
- ・部長級以上の女性管理職を対象としたCHROとのラウンドテーブルの実施
- ・課長級女性管理職を対象とした、役員および部長職以上によるグループメンタリングプログラムの実施
- ・主任層からのタレント特定と育成プログラムの実施

#### 30%Club Japanへの加入

2020年10月、役員のジェンダーバランスの向上に向け、30%Club Japanに加入しました。30%Clubは、2010年に英国で企業の持続的成長を目的に創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目指す世界的な取り組みです。

30%Club Japanでは、取締役会やマネージメントチームなど企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスは、企業のガバナンス強化や持続的成長の促進、そして国際的競争力の向上、ひいては持続可能な日本社会の構築に寄与するものと考えられています。これらは、当社にとっても重要なテーマであり、NEC Wayの Purposeで目指す「持続可能な社会の実現」とも相通ずる考え方です。

当社では30%Club Japanの趣旨・活動に賛同し、メンバーとしてさまざまな施策に取り組み、役員ジェンダーバランスの向上に取り組んでいきます。

#### 国際女性デーにちなんだ社内オンラインイベント

NECグループで働く全従業員を対象に、3月8日の国際女性デーに合わせ「経営戦略としてのインクルージョン&ダイバーシティ(以下、I&D)」をテーマに、社内オンラインイベント(パネルディスカッション)を開催しました。

「女性活躍」を含むダイバーシティ経営と企業価値の関係について理解を促すことを目的とし、パネリストとしてシニアレベルの女性リーダー3人およびCHROが登壇し、企業価値向上・競争力強化の観点からI&Dの意義や登壇者自身のダイバーシティマネジメント事例について議論しました。イベント後の参加者アンケートでは、「I&Dに関する気づき・理解を得た」という回答が98%と、多くのポジティブフィードバックが寄せられました。

#### アンコンシャスバイアストレーニング

変化の激しい時代において、ステークホルダーの多様なニーズに応えられるよう、プロフェッショナルとして個の力を高めるとともに、その個人の力を発揮できるカルチャーづくりが必須となっています。そこで、2019年度より、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トレーニングを開始しました。

2020年度は、多様性マネジメントの重要性や、アンコンシャスバイアスに対する理解を深め、変革の時代におけるリーダーシップ力を高めていくためのトレーニングをオンラインで実施しました。

さらに、広告業務やメディアコンテンツに携わる従業員を対象に、外部有識者によるオンラインセミナー「多様性を取り入れたビジュアルコンテンツ

活用講座」を開催。約300人が参加し、ジェンダーやその他の属性に対するアンコンシャスバイアスやビジュアルコンテンツのトレンドに加え、選ぶ際のポイントについて理解を深めました。セミナー後の参加者アンケートでは、「理解できた・役立つものだった」という回答が9割以上と、知見を広げる有意義な機会となりました。

#### 育児休職者向け復職応援セミナー

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自らのキャリアをさらに充実させることを目的に、2014年度から開催し、2019年度からは、対象をNEC国内関係会社にも広げています。

2020年度は、2日間にわたってオンラインで実施し、8社から計133人が参加しました。会社の動向や両立支援制度をはじめとする施策・制度を周知するとともに、子育てという時間制約がありながらも、働き方を自らデザインし、キャリアを積んでいってほしいという会社からのメッセージを伝えました。また、復職後の両立をイメージするグループワークや、先輩従業員との座談会を実施しました。最近では男性の育児休暇取得率も増加し、復職セミナーへの男性の参加も多く見られるようになりました。こうした取り組みにより、当社の復職率はほぼ100%となっています。

#### 女性営業職を対象としたキャリア開発

当社では、営業職における女性比率は若手を中心に年々増加傾向にあり、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は重要なテーマと位置づけています。

2018年度より当社を含む5社で実施している「女性営業職異業種交流会」は、2020年度にはオンラインで開催され、若手の営業職女性49人が参加しました。異業種の営業職女性との交流により、社外の知見を得て視野を広げると同時に、社外の人材や先輩社員との対話を通じ、営業職としてのキャリアプランを考えるよい機会となりました。

また、2015年度より続いている「全国女性営業職会議」は、2020年度、全国から50人の女性営業職がオンラインで集い、「今だから考えるafter/with COVID-19下の営業について」をテーマに、役員の講演やグループワークを実施しました。

#### 女性管理職によるダイバーシティ推進活動

NECの女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC(通称:SELENE)」では、2014年から女性従業員向けに、役員や幹部、外部講師を招いた対話イベントや勉強会を開催しています。

### ● 障がい者雇用の推進

NECでは、「できることは自分で、できないことは助け合っ」という考えのもと、現在、障がいのある従業員387人（2021年6月1日現在、NEC、NECフレンドリースタッフ（株）、NECマネジメントパートナー（株）の合計値）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「障がい者採用窓口」を設置し、選考時には、ZoomのWeb会議サービスを利用して、一人ひとりに合理的配慮<sup>\*3</sup>などの取り組みの説明を実施しています。入社前には内定者とともに配属先の職場や日常でよく利用する場所の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。

2022年度新規採用者向けには、オンラインセミナーを開催しました。入社後の業務内容やサポートを理解し、不安なくNECグループで働くことがイメージできるよう、NECグループの事業内容の説明や障がいを持ちながら働いている先輩社員との懇談会、メルマガ配信などを行いました。また、NHK Eテレの番組「ろうを生きる 難聴を生きる」就活応援!お悩み相談企画に、企業側として参加しました。手話通訳士をとおして学生の質問や疑問に答え、障がい者雇用に関する理解促進と障がいのある学生の就職活動時の不安解消に貢献しています。

そのほか、NECグループ インクルージョン&ダイバーシティ推進会議において、NECグループの障がい者雇用の状況を確認しています。

<sup>\*3</sup> 合理的配慮：障がいのある労働者の有する能力を有効に発揮するにあたり、支障となっている事情を改善するための措置

### The Valuable 500への署名

NECは、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した障がい者の活躍推進に取り組むイニシアチブ「The Valuable 500」に賛同し、署名しました。障がいのある従業員がその能力を発揮できる環境づくりに継続して取り組むほか、障がいのある方が安全・安心・公平・効率の実現により豊かな社会生活を送ることができるよう、事業活動を通じた障がい者支援やパラスポーツの支援を通じた社会貢献を行っています。

【注】 NEC、「The Valuable 500」に加盟

### 特例子会社—NECフレンドリースタッフ

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社NECフレンドリースタッフ（株）を設立し、知的障がい者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、田町、我孫子、玉川の各拠点に事業所を開設し、2021年6月1日現在、133人の障がい者を雇用しています。

テレワークなど働き方が変わる中で、従来の清掃や営業関係書類などの電子化業務に加え、オンライン研修での立ち上げサポートや在宅勤務の従業員宛の文書メールの確認作業および連絡、各種発送業務など受託業務を拡大し、NECグループの事業支援に貢献しています。

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目指していきます。

### 聴覚障がいのあるNECグループ従業員の自己啓発を支援

2015年度から、NECグループに在籍する聴覚障がいのある従業員を対象に、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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、聴覚障がい者同士が直接集って勉強会を開催することが困難になりました。

そのため、2020年度はテレワーク前提の働き方というNew Normalに向け、聴覚障がい者が不自由なくオンライン会議に対応できるよう、オンライン会議やその中のディスカッションを行う際にどのような工夫や対策をしているのか、意見交換を実施しました。実際にオンラインコミュニケーションツールを使った、コミュニケーションスキル向上の勉強会も実施しています。

### ● 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、時間的な便宜を図り、主体的に人生設計をする取り組みを支援するものです。

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ため、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、勤務条件など本人の希望をふまえ、個人と組織双方のニーズのマッチングを図る仕組みとして、雇用延長者を対象とした人材公募も実施しています。

さらに、プロジェクトマネージャーをはじめとした高度な技術的専門性や深い経験に基づくスキル・資格を持った人材を、NECグループ内外の職場に派遣・斡旋する取り組みを2021年度から開始します。これにより、シニア人材が長期的に、自分のライフスタイルに合わせた働き方で社会に貢献する機会を開拓します。

### ● LGBTQ 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、LGBTQに関する正しい理解とAlly<sup>\*4</sup>を増やすことが先決と考えています。それらに加え、LGBTQである従業員へ公平な制度利用機会を提供するため、2019年度より、以下の取り組みを行っています。

- ・経営層向けにLGBTQ理解の研修、一次相談窓口になり得る人事部門メンバー向けに、LGBTQの社員が相談の際、安全・安心を感じられる適切な対応ができるよう研修を実施
- ・LGBTQの社員が安全・安心を感じられる「顔の見える相談相手」として「Ally」を組織化
- ・LGBTQに関する取り組みを含むダイバーシティ推進をテーマにしたキャリアフォーラム「RAINBOW CROSSING TOKYO」に2016年より出席

<sup>\*4</sup> Ally (アライ) : LGBTQ当事者の理解者であり応援者のこと

### Allyの組織化と社内理解の促進

2019年度より、人材組織開発部のメンバーを中心に8人が「顔の見えるAlly」として活動を開始し、当事者からの問い合わせや相談に直接対応しています。また、全従業員を受講対象にしたWeb研修「企業と人権」の中で、多様性の尊重の一環として、ハラスメントやアウティング<sup>\*5</sup>の防止などの意識啓発も行いました。このような取り組みを通じて理解者を増やすと同時に、当事者の心理的安全性を高めています。

<sup>\*5</sup> アウティング：カミングアウトをした本人の了承なく、セクシュアリティについて第三者に公言してしまうこと

### 社内規定の改定

2019年10月には「配偶者」の定義に、事実婚・パートナー関係にある相手を追加し、同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるようにするなど、14の社内規程を改定しました。

### 「RAINBOW CROSSING 2020」へのスポンサー出展

LGBTQに関する取り組みを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 TOKYO」に5年連続で出展しました。「RAINBOW CROSSING 2020」はオンラインにより開催され、全国から本テーマへ高い関心を持つ大学生などが参加しました。参加学生に当社のI&Dの取り組みをご理解いただくと同時に、オンライン交流会では当社のAllyメンバーやI&D推進者が「ロールモデル」として登壇し、参加学生と直接対話を行いました。

### 「PRIDE指標2020」 最高位「ゴールド」受賞

任意団体「work with Pride」が策定する、企業・団体などにおけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2020」において、最高位「ゴールド」を受賞しました。

当社は、「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度／プログラム」「社会貢献／渉外活動」のすべての指標で評価基準を満たし、以下の取り組みが評価されました。

### 公正な採用に向けて

2018年度より、採用面談マニュアルの中にLGBTQに対する以下記載事項を加え、採用面談員が適切に対応するよう注意喚起しています。また、エントリーシートの性別記入欄は廃止しています。

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. 面談時などにカミングアウトした場合でも、LGBTQ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

### ● キャリア採用者のインクルージョン

2020年度より、キャリア採用の面接担当者向けのインタビュートレーニングをオンラインで実施しています。採用戦略から実際の面接方法まで全体像に対する理解を深め、面接者としてのスキルの向上を図ることを目的に、ロールプレイなどを取り入れたインタラクティブな形で行っています。適正を見極める面接の実践、面接時のバイアスの払拭、多様な人材の登用の重要性の理解にもつながっています。

2020年度のキャリア採用入社は、約600人の新卒入社に対して約400人です。キャリア採用者数の増加に伴い、スムーズなオンボーディングによる入社後の早期立ち上がりを目的として、オンラインによる入社時オリエンテーションの開催や配属先部門へのオンボーディングマニュアルの配付を行っています。


また、キャリア採用者を対象に入社3カ月程度経った時期にオンラインによるラウンドテーブルを開催し、CHROや人材組織開発部長との対話や、同時期入社の新入社員同士でネットワーキングの構築を行っています。


NEC以外での経験を持つキャリア採用の従業員には、他社での経験に基づいた多様な考え方や視点があります。ラウンドテーブルでは既存業務への疑問や改善提案などが議論され、古くからの慣習として、本質的ではないのにやめられなかった業務、活動について廃止が検討されるなど、キャリア採用者が触媒となり、カルチャー変革を加速しています。

### ● 地域コミュニティにおける取り組み

以下のような企業市民活動を通じて、地域のコミュニティにおけるI&Dについての意識啓発と理解の促進、課題解決に向けた活動などにも継続して取り組んでいます。

- ・ 車いすテニスの大会に対して30年以上スポンサーを継続するとともに、従業員が国内大会で線審を務めるなど、大会運営のボランティア活動を実施(1991年から)。
- ・ 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、インターネットの安全・安心な利用のために、「小学生(中学年)～高校生向け」および、「その保護者・教職員など向け」に実施する啓発・ガイダンス「e-ネットキャラバン」を実施。現在、NECグループでは全国で約300人が認定講師として活動。
- ・ NEC Corporation India社では、毎年冬に「Gift the warmth drive(暖かさを贈る活動)」を実施。活動12年目になる2020年度は、生活が困難な高齢者に1,000セットの防寒用下着とセーターを配布。また、2015年より夫を亡くした女性のための住宅施設「Radhakund Ashram」において、地域コミュニティを通じて果物やミルクなどの栄養価の高い食品を配布する活動や、週2回の定期健康診断を実施することで、1年を通じて女性たちの健康に貢献。さらに、NGO「Krish」と協力し、農村地域の2つの学校で困難に直面する少女たちが経済的、社会的に不安を抱えないようにするために、知識やスキル、自信などを得るためのさまざまな教育を支援。

 車いすテニス

 e-ネットキャラバン