



サステナビリティレポート
Sustainability Report
2021

目次

NECは、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。



2 社長メッセージ

3 What is NEC



サステナビリティ経営

- 5 NECのサステナビリティ経営
- 8 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
- 11 ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
- 15 マテリアリティに関する有識者との対話
- 16 Purpose経営におけるサステナビリティ推進について
[Dialogue](#)
- 17 人権の尊重
- 20 イノベーション・マネジメント
- 24 多様なステークホルダーとの対話・共創



環境

- 26 “環境貢献事業の創出”に向けて、今NECが取り組むべきことは何か [Dialogue](#)
- 27 2020年度目標に対する達成状況
- 28 中長期目標
- 33 環境方針とマネジメント
- 38 気候変動への対応
- 43 水リスク管理と水資源の有効活用
- 44 資源循環と汚染防止への取り組み
- 49 生物多様性への取り組み
- 50 環境負荷の全体像



社会

- 52 インクルージョン&ダイバーシティ
- 56 人材開発・育成
- 59 多様な働き方への環境づくり
- 61 安全と健康
- 64 AIと人権
- 65 個人情報保護、プライバシー
- 68 情報セキュリティとサイバーセキュリティ
- 71 品質・安全性の確保
- 73 CS(顧客満足)への取り組み
- 74 地域社会との連携



ガバナンス

- 77 コーポレート・ガバナンス
- 78 コンプライアンスとリスク・マネジメント
- 81 税務に対する考え方
- 82 公正な取引の推進
- 83 事業継続
- 85 サプライチェーン・マネジメント
- 88 サプライチェーン上の人権デュー・ディリジェンス強化に向けて [Dialogue](#)



付表・データ集

- 90 データ集
- 96 第三者保証
- 98 社外からの評価
- 100 対照表：
GRI(Global Reporting Initiative) Index
- 102 対照表：
国連グローバル・コンパクト
- 103 対照表：ISO26000
- 104 対照表：SASBスタンダード

[Dialogue](#) の詳細はP.15「マテリアリティに関する有識者との対話」をご覧ください。

情報開示方針

基本方針

NECが社会価値創造に向けた事業活動を進めるにあたって、ステークホルダーのみならず、さまざまな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す。Purpose(存在意義)にも掲げる「Orchestrating a brighter world」の“Orchestrating”には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。

サステナビリティWebサイトおよびサステナビリティレポート(PDF形式)は、そのコミュニケーションのためのツールとして、サステナビリティに関連する取り組みと成果をESG視点に分類して開示しています。また、「NEC統合レポート」では、マテリアリティへの取り組みを中心としたサステナビリティレポートのエッセンスと、財務活動報告である有価証券報告書のエッセンスを取り入れて紹介しています。

情報対象範囲

原則として、日本電気(株)および国内外の子会社、関連会社を含む情報を開示しています。なお、「当社」は日本電気(株)のみに適用する情報です。

開示種類

・サステナビリティWebサイトおよびサステナビリティレポート(PDF形式)

サステナビリティWebサイトでは、サステナビリティに関する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、ESG調査機関、メディア、大学、NPO・NGOなどサステナビリティ専門家の方々のニーズにも対応しています。

サステナビリティWebサイトに掲載している「サステナビリティレポート」(和文)は年次報告書として毎年PDF形式で公開しています。前回の和文レポートは2020年8月に発行しました。

・NEC統合レポート

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を統合して「アニュアル・レポート」として発行してきましたが、2018年7月にマテリアリティを特定したことを機に「統合レポート」と改称しました。

参考としたガイドライン

国際的なイニシアティブとの整合を目指し、以下のガイドラインを参考にサステナビリティ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 スタンダード
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・ISO26000
- ・価値共創ガイダンス
- ・SASB スタンダード

第三者保証

◎を付している実績については、第三者による保証・検証を受けています。

社長メッセージ

「未来の共感」をともに創り、 デジタルの力でサステナブルな社会を実現する。

2021年も半年が過ぎましたが、今もなお、新型コロナウイルス感染症は世界中で猛威を振っています。お亡くなりになられた方々に心より哀悼の意を表するとともに、感染症により苦しんでおられます方々やそのご家族のみなさまにお見舞い申し上げます。そして、世界中で長きにわたり治療や感染拡大防止に尽力されている関係者のみなさまに心より感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症によって、今まで当たり前と思っていた日常生活が一変し、これまで表面化していなかった社会の脆弱性が図らずも露呈しました。同時に私たちは、社会の営みを止めないために技術が果たしている役割の大きさや、デジタル技術の持つポテンシャルを再確認することになりました。

このように不確実性の高い時代において、NECがこれからも社会から必要とされる企業であり続けるために何をすべきか。私たちの結論は、世界に一步先んじて目指すべき「未来像」を社会に提示し、ステークホルダーのみなさまからの共感・賛同を得ながらその未来の実現をリードする存在になることでした。2021年5月に発表した「2025中期経営計画」(2025中計)の中で、2030年に暮らす人々が求める社会の姿をNEC 2030VISIONとしてまとめ、発信したのはまさにこのためです。

NEC 2030VISIONの実現に向け、2025中計では「DIGITAL GOVERNMENT／DIGITAL FINANCE」「GLOBAL 5G」「CORE DX」などの事業に注力するとともに、サステナビリティの観点で重要性を増しているヘルスケア・ライフサイエンス分野やカーボンニュートラル分野の事業を、次なる成長の柱として育てていきます。

同時に、2025中計の財務戦略の1つとして、「企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務基盤の強化」を掲げ、NECがESGインデックスに継続的に組み入れられることを目指します。これは、ESGの取り組みに会社としてコミットする姿勢を示すと同時に、非財務基盤の強化が企業価値向上にも寄与すると考えているからです。

NECの存在意義Purposeは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指すことです。

このPurposeを果たすため、NECは2005年に署名した「国連グローバル・コンパクト*」の人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則をふまえ、社会への負のインパクトを軽減することはもとより、さまざまなステークホルダーのみなさまと「未来の共感」をともに創り、デジタルの力でその未来を実現することで、サステナブルな社会の創造、そしてSDGsの達成に貢献してまいります。

* 社会と企業のサステナブルな成長を目指す世界的イニシアティブ

2021年 7月
代表取締役 執行役員社長 兼 CEO

森田隆之



What is NEC

*1 日本電気(株) 単体
*2 2021年3月31日現在
*3 2020年度実績

*4 2018年度に育児休職を開始した従業員が復職した割合
*5 2021年6月1日現在。障害者雇用促進法に基づく
*6 米国立標準技術研究所(NIST)主催のベンチマークテストで第1位の評価を6回獲得

*7 NIST主催のベンチマークテストで第1位の評価を8回獲得
*8 NIST主催のベンチマークテストで第1位の評価を獲得

設立

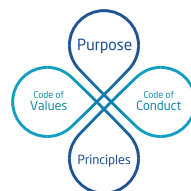
長年にわたる
お客さまとの信頼関係

1899年



▶ P.5~7

NEC Way



Purpose
存在意義
Orchestrating a brighter world
誠心・誠意・誠心・公平・効率という
社会価値を創造し、
誰もが人間性を十分に発揮できる
持続可能な社会の実現を創出します。

▶ P.5~7

重大なカルテル・ 談合行為の発生



0件

▶ P.78~80、82

従業員平均年齢*1*2



男性 44.2歳

女性 41.5歳

▶ P.52~55

採用男女比率*1*3



男性 71.2%

女性 28.8%

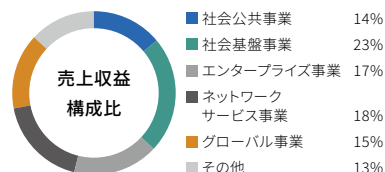
▶ P.52~55

従業員数*2



約11万人

売上収益*3



2兆9,940億円

連結子会社数*2



女性管理職比率*2



9.2%

▶ P.52~55

育児休職後の 復職率*1*4



98.5%

▶ P.52~55

障がい者雇用率*1*5



2.37%

▶ P.52~55

CDP

気候変動・ウォーター・サプライヤーエンゲージメント



Aリスト

▶ P.25~50

研究開発費*3



1,146億円

▶ P.20~23

特許件数*2



約46,000件

▶ P.20~23

技術力



▶ P.20~23

サステナビリティ経営

- 5～7 NECのサステナビリティ経営
- 8～10 ESG 視点の経営優先テーマ
「マテリアリティ」
- 11～14 ESG に関する目標、成果・進捗、達成度
- 15 マテリアリティに関する有識者との対話
- 16 Purpose経営における
サステナビリティ推進について Dialogue
- 17～19 人権の尊重
- 20～23 イノベーション・マネジメント
- 24 多様なステークホルダーとの対話・共創



NECのサステナビリティ経営

NECは、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現に向け、さまざまなステークホルダーのみなさまと対話・共創しながら、社会課題の解決に貢献する事業活動を推進しています。また、法令遵守や企業倫理の徹底をはじめとするコンプライアンス責任を全うするだけでなく、社会や環境に負の影響を与える可能性のある活動のリスク低減にも積極的に取り組んでいます。

NECのサステナビリティ経営は、2005年に署名した「国連グローバル・コンパクト」の「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則をふまえ、「事業をととした社会課題解決への貢献」「リスク管理・コンプライアンスの徹底」「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」を基本方針に推進しています。さらに、2020年に改定したNEC Wayではこの方針を、企業としての「Purpose (存在意義)」および「Principles (行動原則)」と、役員から従業員にいたるまで一人ひとりが実践する「Code of Values (行動基準)」および「Code of Conduct (行動規範)*」で示しています。

* 正式名称：NECグループ行動規範

サステナビリティ経営のあゆみ

NECの歴史は、日本初の外国資本との合併企業として誕生した1899年に始まります。創業者 岩垂 邦彦は、世界の一級品をお客さまにお届けし、アフターサービスまで責任を持って行う会社になるとの思いで「ベタープロダクツ・ベターサービス」をモットーに、電話機、交換機などの通信機器を提供しました。

その後、1950年代にはコンピュータ開発に着手し、1977年、当時の会長 小林 宏治が米国アトランタで開催された「国際通信展インテルコム77」で、「C&C (コンピュータと通信の融合：the integration of computers and communications)」という新しい構想を提唱しました。

このとき小林は、この「C&C」の目指す姿を次のように語っています。

「C&C」の目指す姿

- ・21世紀の初めには「いつでも、どこでも、誰とでも」お互いに顔を見ながら話ができる
- ・そのときはすべての技術、つまり通信、コンピュータおよびテレビジョンは統合される
- ・そのような世界中に広がる通信システムに発展途上国が参加できるように援助することも重要である

この姿は、パソコンや携帯電話、インターネットが広く普及した今、技術的には実現しています。一方、世界中の人々がいつでも、どこでも、誰とでもつながりたいという思いは、2015年に国連加盟国193カ国が採択した「持続可能な開発目標 (SDGs)」が目指す「誰一人取り残さない」にも通じており、今もなお、世界中が取り組んでいる課題です。

2013年には、NECに対し、お客さまや社会から期待される価値が、私たちの技術や製品そのものから、価値を生み出すコトに変化していることを受け、「2015中期経営計画」で、社会にとっての価値を創出する社会価値創造型企業への変革を宣言しました。そして翌2014年には、この変革に向けたブランドステートメント「Orchestrating a brighter world」を発表しました。さらに、2019年に創業120周年を迎えたことを機に、制定から10年以上経過したNEC Wayの体系を社会の変化・要請をふまえ、役員から従業員に至るまで、一人ひとりが自らの行動様式を変える指針とすべく、あらためて整理しました。取締役会での決議を経て、2020年4月に発表したNEC Wayは、会社の存在意義や行動原則と個人とのつながりをシンプルに示しています。

1899 日本電気株式会社設立

創業の精神 「ベタープロダクツ・ベターサービス」

常により良い製品・サービスを提供することで、お客さまの満足と喜びを創造



創業者：岩垂 邦彦

1977 C&C宣言

コンピュータと通信の融合

世界中の人々がいつでも、どこでも、誰とでもつながりたいという思いは、SDGsが目指す「誰一人取り残さない」にも通じる



インテルコム77でC&Cを提唱

2013 社会価値創造型企業への変革

Orchestrating a brighter world

NECに対し、お客さまや社会から期待される価値が、私たちの技術や製品そのものから、価値を生み出すコトに変化していることを受け、「2015中期経営計画」で、社会にとっての価値を創出する社会価値創造型企業への変革を宣言

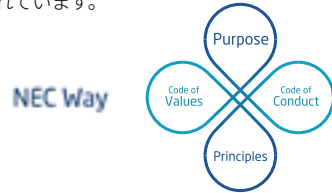
2020 NEC Way



創業120周年を迎えたことを機に、「NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します」を、私たちの存在意義「Purpose」としてNEC Wayに規定しました。NECは2030年のSDGs達成に貢献すべく、社会課題起点の事業活動をより一層推進します。

NEC Way

NECグループが共通で持つ価値観で、行動の原点のNEC Wayは、次の4つの要素で構成されています。



NECグループの役員から従業員に至るまで、一人ひとりがNEC Wayの価値観と自分の価値観とを照らし合わせ、その重なりや共感するところを「NEC Way浸透ワークショップ」をととして確認し、自分らしい仕事につなげています。

毎年、当社の創立記念日である7月17日には「NEC Way Day」と銘付いたイベントを開催し、NECグループの全従業員がNEC Wayを思い起こし、自らの業務の振り返りと今後の目標設定の機会としています。

その結果、当社におけるNEC Wayの認知度は、2021年1月時点で99%となっています。今後、海外連結子会社への浸透を進め、NECグループ全体での認知度向上を図ります。

● Purpose



NECグループの存在意義は、人が生きる、豊かに生きることを念頭に置いて、さまざまなステークホルダーと共創しながら、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造することにあります。そして、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できる社会、気候変動などのグローバルな環境課題を乗り越えられる持続可能な社会の実現を目指します。

この考え方はSDGsが目指す「誰一人取り残さない」と方向性を同じくしています。また、ICTにはさまざまな課題に対応できるポテンシャルがあることから、生体認証、AI（人工知能）、5GといったNECが持つ先端技術を活かしたNECのR&D力、実装力を強みに、お客さまをはじめとする多様なステークホルダーと対話・共創することで、SDGsのすべての目標に少なからず貢献できると考えています。

📄 SDGs達成に貢献するNECの取り組み

● Principles

NECグループは以下の3つの原則で行動します。

・創業の精神「ベタープロダクツ・ベターサービス」

NECグループは、ある時点のベストでとどまることなく、お客さまや社会にとってより良い製品・サービスをいつまでも追求し続けます。

・常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重

NECグループは社会価値創造型企業として、社会から信頼される存在であり続けるため、組織全体として常にゆるぎないインテグリティの精神（高い倫理観と誠実さ）を持ち、人権を尊重することを決意します。

・あくなきイノベーションの追求

NECグループの行動の原動力はイノベーションの追求にあります。ここでいうイノベーションは、技術開発にとどまりません。さまざまなステークホルダーのみなさまと共創しながら、昨日より今日、今日より明日、社会も会社も良くなることを追求していきます。

● Code of ValuesとCode of Conduct

社会価値創造に向け、役員から従業員に至るまで、一人ひとりがとるべき能動的・自発的なふるまいをCode of Valuesで規定しています。

加えて、Principlesでも謳っているインテグリティの具体的な指針をまとめた守るべき規範が「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)です。このどちらが欠けても、Purposeを全うすることはできません。

📄 Code of Values

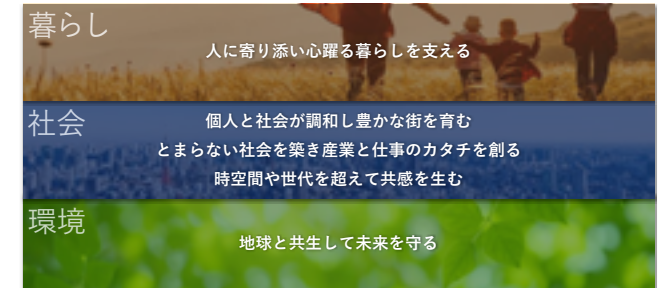
📄 NECグループ行動規範

NEC 2030VISION

2021年度から始まった「2025中期経営計画」策定にあたり、人間社会の営みのベースとなる地球環境、人々の生活を支える社会、一人ひとりのWell-beingな暮らしという3つのレイヤで、今から約10年後に暮らす人々が求める社会の姿を「NEC 2030VISION」としてまとめました。

NEC 2030VISIONを、自社の財務パフォーマンスを向上させるだけでなく、正の社会・環境インパクトをもたらすことのできる事業運営、事業創出に活用していきます。

NEC 2030VISION



📄 NEC 2030VISION

「2025中期経営計画」におけるサステナビリティ／ESGの考え方

「2025中期経営計画」は、事業・財務戦略および企業文化改革の実践をととして、Purposeを実現していくことを謳っています。

事業戦略においては、NEC 2030VISIONの「暮らし」と「環境」という場で、2030年の生活者が求める社会像に貢献することを目指し、ヘルスケア・ライフサイエンス事業およびカーボンニュートラル関連事業の創造・育成を推進します。

財務戦略においては、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を中心に、非財務(ESG／将来財務)の取り組みを進め、適時適切に開示することにより、ESG投資などに使われるESGインデックスに継続して組み入れられることを目指します。これは、ESGインデックスへの組み入れが社会および資本市場からの信頼の証左となると考えていることからです。

また、企業文化改革においては、マテリアリティの1つでもある「多様な人材の育成とカルチャーの変革」をととして、2025年度、従業員エンゲージメントスコア50%達成を目指します。

📄 2025中期経営計画

📄 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

📄 社外からの評価(ESGインデックス組み入れ状況)

価値創造プロセス

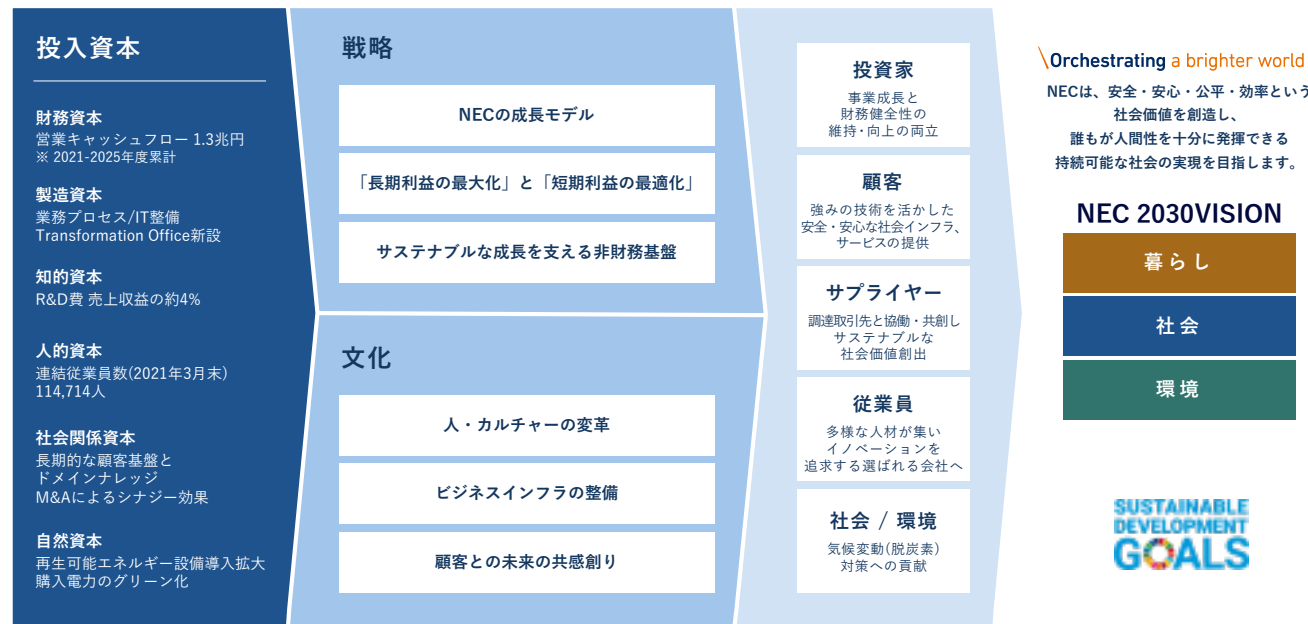
NECのサステナビリティ経営における価値創造プロセスを、「2025中期経営計画」策定を機に見直し、国際統合報告評議会(IIRC)のフレームワークや「価値協創ガイダンス」を参考に、以下の要素を整理して作成しました(下図参照)。

1. どのような経済・社会・環境価値創造を目指すか。
2. ステークホルダーにどのような価値を提供したいと考えているか。
3. 価値創出をドライブする経営戦略は何か。
4. 経営戦略実行に際して、どのようなリソースを投入するか。

今後、事業をととして創出する社会・環境価値のより具体的な内容と取り組み進捗の見える化により、Purposeの実現を目指します。

ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

NECの価値創造プロセス



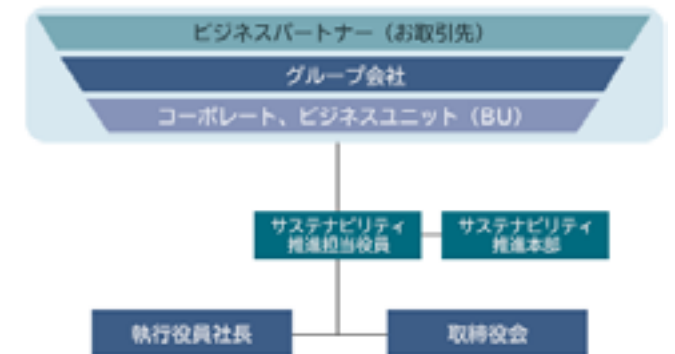
サステナビリティ経営推進体制

NECのサステナビリティ経営は、経営企画、IR、人事総務、人材組織開発、コンプライアンス推進、経営システム、環境、CS、品質、調達、コミュニケーションといったコーポレート部門や、研究所、事業部門および国内外のグループ会社と密接に連携しながら推進しています(下図参照)。さらに、お取引先と連携した取り組みも進めています。

不確実性の高い時代において、ESGへの取り組みがより一層企業の将来財務に影響を与える要因となり、サステナブルな社会への具体的なコミットを企業に求める動きがグローバルで加速していることを受け、2021年4月にNECのサステナビリティ推進の専門組織として、サステナビリティ推進本部を新設しました。

サステナビリティ経営推進のための重要事項は、随時役員および関連部門の責任者間で議論され、サステナビリティ推進担当役員により承認された事項を取締役会において定期的に報告・討議しています。また、社内取締役の役割定義書に、NEC Wayの実践をベースとした全社の組織開発・人材開発、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を明記するとともに、役員の業績評価KPIにも織り込み、取り組みを推進しています。

NECサステナビリティ経営推進体制



ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

当社は、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を、企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務（ESG／将来財務）基盤の強化に向けて取り組むべきテーマと位置づけています。

「2025中期経営計画」（以下、2025中計）の財務戦略においても、マテリアリティを中心とした非財務の取り組みの強化と透明性の高い情報開示によって、ESG投資に活用されるESGインデックスに継続して組み入れられることを目指しています。これは、ESGインデックスへの組み入れが社会および資本市場からの信頼の証左であることに加え、従業員の自社に対する誇りの醸成とモチベーション向上にもつながると考えていることからです。

当社のマテリアリティは、ISO26000、GRI Standard、国連グローバル・コンパクト原則、SDGs、SASBの業種別マテリアリティなどを参考に、さまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表との対話をおして特定しています。

2025中計におけるマテリアリティは、「2020中期経営計画」策定後、2018年度に特定したマテリアリティをベースに、事業環境や社会からの要請の変化に鑑み、2025中計の成長事業の関係者を対象とした「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」や社外の有識者との対話を経て、見直しを図りました。

2025中計で取り組む「マテリアリティ」（2021年度～）

重要テーマ 「マテリアリティ」	主な取り組み	2025年度KPI
E 気候変動 (脱炭素)	1. SBT ^{*1} 1.5℃達成（2030年）に向けた環境経営の加速 2. 顧客DX化によるCO ₂ 排出量削減への貢献	1. 33.6%削減 ^{*2} (2017年度比)
S セキュリティ AIと人権 多様な人材	1. 社会インフラを担う高度なセキュリティ人材の育成 2. 人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用	1. 国際認定資格の取得者倍増 2. ポリシーの適用
G コーポレート・ガバナンス サプライチェーン サステナビリティ コンプライアンス	1. コーポレート・ガバナンスのさらなる透明性向上 2. 人権・環境視点でのサプライヤーとの連携強化 3. 重大コンプライアンス違反の撲滅	2. 調達ガイドへの同意サプライヤー75% ^{*3} 3. 重大違反件数0件

^{*1} SBT (Science Based Targets)：パリ協定が求める水準と整合した、5～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標

^{*2} Scope 1、2

^{*3} 調達金額ベースでの比率

中長期目標「NECのSBT」

マテリアリティの実践については、社内取締役および関連役員の役割定義書に明記するとともに、役員の業績評価KPIにも織り込むことにより、実効性を高めています。また、ESG調査や直接対話などをおして、さまざまなステークホルダーからの評価・フィードバックを自社の取り組み改善に活かしています。

2020年度のマテリアリティの取り組み実績

ESGに関する目標・成果・進捗・達成度

マテリアリティ特定プロセス

2025中計策定にあたり、2018年度から継続して取り組んできたマテリアリティを、以下の基準で見直しました。

- ・社会・環境に対しても、自社にとっても、正負のインパクトが大きい非財務（ESG／将来財務）経営基盤テーマであること
- ・社会・環境視点で取り組み進捗が測れる、もしくは見える化できるテーマであること

その結果、事業テーマである「社会価値を創出する2020中期経営計画 成長領域」の2テーマは対象外とし、「持続的な成長実現の鍵」の4テーマに継続して取り組むこととしました。さらに、「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」において、社会公共性の高い事業の推進に対して社会から信頼を寄せていただくために、「コーポレート・ガバナンス」「サプライチェーンサステナビリティ」「コンプライアンス」も不可欠なテーマであることを確認し、左記7テーマを2025中計のマテリアリティとすることを取締役会に報告しました。

2020年度に取り組んだマテリアリティ



2018年度に特定したマテリアリティの特定プロセス

①「サステナビリティレポート2018」のP.3「サステナブル経営」

2020年度に再設定したマテリアリティ

②「サステナビリティレポート2020」のP.8「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』」

2025中計の成長事業の関係者を対象とした「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」

2025中計の成長事業として位置づけている、DIGITAL GOVERNMENT／DIGITAL FINANCE（電子政府／デジタル金融）、GLOBAL 5G（グローバル5G）、CORE DX（デジタルIDの取り組みなどのデジタルトランスフォーメーション）の事業責任者・関係者を対象に、当社の事業による社会・環境価値や注力すべきESG視点の経営優先テーマについて議論するワークショップを開催しました。ファシリテータは、当社のサステナビリティ推進について、継続してアドバイスをいただいているピーター D. ピーダーセン氏に依頼しました。

参加者からは、事業推進にあたり、誇りを持って提供している社会・環境価値は、デジタルトラスト（信頼）とSDGsの「誰一人取り残さない」にもつながるデジタルインクルージョンであるとの意見が寄せられました。また、環境への貢献について、近年の状況に鑑み、あらためて考えてみると、環境課題に対してデジタルが貢献できる領域は多く、今後の事業推進に環境視点も織り込みたいとの発言もありました。



事業が生み出す社会・環境価値検討ワークショップ

ピーダーセン氏の略歴

マテリアリティに関する有識者との対話



気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応

気候変動によってもたらされる負の影響は、異常気象の発生による自然災害の増加、水資源の枯渇、食糧需給への影響など、多岐にわたります。

NECは、2050年に向けて自社の事業活動に伴うCO₂排出量を実質ゼロにしていくとともに、お取引先とも連携してサプライチェーン全体からのCO₂排出量を削減することで、世界全体での温室効果ガスの削減に貢献します。

また、省エネ型の製品・サービス、洪水や土砂災害などの自然災害リスクに備えるソリューションをはじめ、気候変動を核とした環境課題へ対応する製品・サービスを提供することで、お客さまや社会の気候変動対策に貢献していきます。

● 2025中計期間での主な取り組み

2030年SBT1.5℃達成に向けた環境経営を加速させるとともに、お客さまのビジネスをDX化することにより、当社のビジネスのみならず、お客さまのビジネスからのCO₂排出量削減に貢献します。

NECは、2018年10月に「2030年度にCO₂排出量を33%削減(2017年度比。Scope 1、2合計の絶対値)」という目標に対し、「SBT well below 2℃」の認定を受けました。さらに、2021年5月には、Scope 1、2の目標レベルを引き上げ、2030年までの削減目標を55%に強化する目標で「SBT1.5℃」の認定を受けました。

2021年度は、「NECエコ・アクションプラン2025」に基づき、SBT1.5℃達成に向け、省エネ化の徹底と、再生可能エネルギーの活用拡大を推進していきます。

中長期目標「NECエコ・アクションプラン2025」

● 2025年度達成を目指すKPI

2017年度比で、Scope 1およびScope 2におけるCO₂排出量を33.6%削減することをKPIとします。

気候変動への対応

ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ

NECでは、特に情報セキュリティ、サイバーセキュリティの領域で、お客さまや社会が安全に安心してICTの恩恵を受けられるよう、リスクの最小化に向けた取り組みを推進しています。また、この取り組みを推進する人材の育成も強化しています。

● 2025中計期間での主な取り組み

セキュアな情報社会の実現に向け、サイバーセキュリティ対策強化と情報漏えいを防ぐための情報セキュリティ対策を確実に推進することで、重大セキュリティインシデントによる影響を極小化するとともに、NECグループの情報セキュリティのレファレンス事例やセキュリティを組み込んだ製品・システム・サービスを提供します。

また、自社の情報資産に加えてお客さまやお取引先からお預かりした情報資産を守るため、情報セキュリティ人材の育成を強化しています。

● 2025年度達成を目指すKPI

社会インフラを担う高度なセキュリティ人材を育成し、有資格者により適切なセキュリティ・バイ・デザインが行われていることを確認する指標として、CISSP*⁴取得者数の倍増を目指します。

*4 CISSP (Certified Information Systems Security Professional) : 米国の非営利団体 (ISC)² (International Information Systems Security Certification Consortium) が認定を行っている、国際的に認められた情報セキュリティ・プロフェッショナル認定資格

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)

NECではNEC WayのPrinciplesに「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を規定するとともに、役員から従業員に至るまで一人ひとりのふるまいを規定する「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)でも、あらゆる場面において人権を尊重することを明示しています。また、「NECグループ人権方針」では、NECのバリューチェーン全体にわたって人権尊重の取り組みを推進していくことを宣言しています。

さらに、AIやIoTは、人々の生活を豊かにする反面、その使い方によってはプライバシー侵害や差別などの人権課題を生み出す恐れがあることから、2019年に「NECグループAIと人権に関するポリシー」を発表しました。この指針で、NECグループがAIの社会実装や生体情報をはじめとするAIの利活用に関する事業を推進する際、役員から従業員一人ひとりに至るまで、企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先として念頭に置き、それを行動に結びつけることを謳っています。

● 2025中計期間での主な取り組み

「NECグループAIと人権に関するポリシー」をもとに、以下の3点に取り組んでいます。

1. AIの利活用が、NECグループだけでなくお客さまやパートナーにおいても適正な用途で行われること
2. 人権尊重を最優先としたAIの利活用促進に向けた技術開発と人材の育成を行うこと
3. AIの利活用に関して、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を促進すること

● 2025年度達成を目指すKPI

NECの事業活動への「NECグループAIと人権に関するポリシー」適用を目指します。

人権の尊重

AIと人権

個人情報保護、プライバシー

イノベーション・マネジメント



多様な人材の育成とカルチャーの変革

NEC WayおよびHR (Human Resources) 方針に基づき、2025中計において、「人・カルチャーの変革」を掲げています。

● 2025中計期間での主な取り組み

イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速させるとともに、多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革を実行します。

● 2025年度達成を目指すKPI

「人・カルチャーの変革」を含む、文化と経営基盤の変革をととして、従業員エンゲージメントスコア50%*5達成を目指します(2020年度実績は25%)。

また、多様なタレント人材活躍に対しては、以下の目標(NEC単独)を掲げています。

女性あるいは外国人が執行役員以上の役員 (監査役を除く)に占める比率	20%
女性管理職比率	20%

*5 グローバル人事コンサルティング会社のKincentric社サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

人材開発・育成

インクルージョン&ダイバーシティ

多様な働き方への環境づくり

コーポレート・ガバナンス

当社は、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るために、以下を基本方針にコーポレート・ガバナンスを推進しています。

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

● 2025中計期間での主な取り組み

コーポレート・ガバナンスのさらなる透明性向上を図ります。

● 2025年度達成を目指すKPI

透明性向上に向け、適時適正な取り組みを推進します。

コーポレート・ガバナンス

サプライチェーンサステナビリティ

NECは、自社のみならずサプライチェーンを構成する調達取引先との協働・共創を通じて、環境や社会全体に与える影響に十分配慮しながら事業を行うことで、社会から信頼され、サステナブルな社会価値創造に貢献できると考えています。

● 2025中計期間での主な取り組み

すべての調達取引先に「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」を周知し、その内容を遵守する旨の宣言書を取得する活動を継続して推進します。

● 2025年度達成を目指すKPI

2020年度実績で調達金額の68%を占める調達取引先から取得している「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」の同意書の署名取得率を、75%以上まで引き上げます。

サプライチェーン・マネジメント

コンプライアンス

Principlesの「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」で、NECが社会価値創造型企業として、社会から信頼される存在であり続けるため、NECグループとして常にゆるぎないインテグリティの精神を持ち、人権を尊重することを謳っています。中でもコンプライアンスの実践は、社会価値創造型企業として、社会から信頼を寄せていただくために必要不可欠な取り組みです。

● 2025中計期間での主な取り組み

役員から従業員に至るまで、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)の同意書に署名し、一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、規範に基づく行動を日々実践しています。

● 2025年度達成を目指すKPI

日々の実践を積み重ね、継続して重大なカルテル・談合行為の発生件数0件を目指します。

経営の透明性を図る取り組み

コーポレート・ガバナンス

公正取引・腐敗防止をはじめとしたコンプライアンス徹底

コンプライアンスとリスク・マネジメント

人権尊重の取り組み

人権の尊重

AIと人権

個人情報保護、プライバシー

サプライチェーン・マネジメント

製品・サービスの品質の維持・向上の取り組み

品質・安全性の確保

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	2,300万t	2,655万t	○	—	—
		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	女性活躍推進 (2020年度、部長職以上における女性比率5%)	・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)	・部長職以上における女性比率：5.5% (2021年4月1日現在)	○	 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	・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
P.52		・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	・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			
	障がい者雇用 (2021年4月現在の障がい者雇用率2.3%)	法定雇用率2.3%継続達成に向けて、諸施策の検討・実施	・障がい者雇用率：2.38% (2020年6月1日現在)	◎	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)	・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	・社内外への発信をとした認知度向上とイベントへの積極的参加	・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	○	性別・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	・Employee Resource Groups (従業員リソースグループ) の発足 ・I&Dカルチャーの浸透・定着に向けた定期的な社内啓発イベントの開催
		・制度利用促進	・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*取得	・PRIDE指標最高位である「ゴールド」受賞			
人材開発・育成	 社会感度の高い人財の育成	・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「強くそう思う」「そう思う」と回答する比率が30%を達成	・変革の実感について「強くそう思う」「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	○	チーム力強化の土台となるマインドとスキル強化	/
P.56		・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	・マネジメントトレーニング対象管理職20%実施			
		・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	・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			
		・NEC Wayの認知度向上	・2020年度に改定したNEC Wayの実践をとと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	・次世代リーダー人材のタレントマネジメントの強化	・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	○	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	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)
		・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	・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	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	・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	○	ビジネストラנס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	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	総労働時間の短縮	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	・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	○	働きがい創造モデルを通じて「働きがい」の実感を高める	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
P.59						

*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:「強くそう思う」「そう思う」

*3 Top3:「強くそう思う」「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と、職場での実践を推進	・パルスサーベ이의「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	健診結果予測シミュレーションの利用率69.4%	○	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
		健康経営優良法人の認定維持	健康経営優良法人「ホワイト500」認定	◎		
AIと人権 P.64	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	◎	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	個人情報保護のグローバルな対応	・「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			
	個人情報保護の法令改正対応	「個人情報保護法」の2020年改正の遵守徹底に向けた対応	・全事業部門に「個人情報保護プロフェッショナル」を設置し、個人情報保護およびプライバシー問題に関する専門知識を有する「個人情報の取り扱いにおけるキーパーソン」として継続的育成を開始 ・新たに当社が開発した個人情報取り扱いに関するリスクマネジメント・ツール「新PIICO」の本格運用を開始し、個人情報保護マネジメントシステムを強化	◎	事業部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕	・各事業部門における個人情報保護取り扱いリスクマネジメントの強化に向けた「個人情報保護プロフェッショナル」の育成 ・主要国内連結子会社における「個人情報保護プロフェッショナル」の設置および「新PIICO」の導入
情報セキュリティとサイバーセキュリティ P.68	サイバー攻撃対策の強化	・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	◎	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
	セキュアな製品・システム・サービスの推進強化	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/ミドルウェアの要塞化ツール拡充・強化	◎	ゼロトラストプラットフォームの実現・運用 ・タレントマネジメントの発展・展開 (CISSP有資格者倍増) ・サプライチェーンセキュリティマネジメント強化 ・SIプロセスの安全性の確立	提案時にセキュリティ実装が組み込まれたプロセスへの改革、脆弱性マネジメントダッシュボードリリース

※ **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
		・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	◎		
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・事業継続活動をととして 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。	△		



マテリアリティに関する有識者との対話

非財務(ESG)の取り組みをいかに事業や経営そのものにつなげるか、NECの事業活動が社会にどのような影響を与えるかについて、各領域に精通した社外有識者をお招きし、以下のテーマで対話会を開催しました。

Dialogue

→P.16

Purpose経営における サステナビリティ推進について

ピーター D. ビーダーセン氏 | 荒井 勝氏 | 古谷 由紀子氏

Dialogue

→P.26

“環境貢献事業の創出”に向けて、 今NECが取り組むべきことは何か

ピーター D. ビーダーセン氏 | 今村 敏之氏 | 喜多川 和典氏

Dialogue

→P.88

サプライチェーン上の 人権デュー・ディリジェンス強化に向けて

永井 朝子氏 | 高橋 大祐氏 | 田中 竜介氏



ピーター D. ビーダーセン氏

NPO法人NELIS代表理事、大学院大学至善館教授、
(株)トランスエージェント会長

1967年デンマーク生まれ。コペンハーゲン大学文化人類学部卒業。日本在住30年。2000年に、CSR・環境コンサルティングを手がける(株)イースクエアを共同創業し、2011年まで同社の代表取締役社長を務める。その間、日本の大手企業のサステナビリティ戦略を多面的に支援し、また米国からLOHASなどの新たなコンセプトを日本に紹介する。現在は、世界と日本企業における「次世代リーダー」の育成に力を注ぐ。



今村 敏之氏

野村アセットマネジメント(株) 責任投資調査部長

1994年野村アセットマネジメント(株)入社。主に国内の公的年金基金向けの日本株式、外国株式運用を経て、2003年よりニューヨークで運用調査業務に従事。主に米国株式の調査を担当。2006年に東京に戻り、投資信託の分析評価業務を行うグループ会社において、外国株式ファンドの分析を中心に担当、2008年12月より同社ロンドン支店長。2013年4月に野村アセットマネジメント(株)に戻り運用企画部長。2016年4月より現職。



永井 朝子氏(ファシリテータ)

BSR(Business for Social Responsibility) マネージング・ディレクター

米国シガン大学のロス経営大学院と環境・サステナビリティ学部でMBAと科学(MS)の修士号を取得。ソニー(株)で10年以上にわたりCSR戦略に従事。エレクトロニクス業界のCSR調達の協働イニシアティブであるResponsible Business Alliance(RBA)の枠組み形成において、創設メンバー企業としての役割を担う。2013年にBSRIに入社。250社を超えるグローバル会員企業と協働し、「ビジネスと人権」を専門として、サステナビリティの全般の推進支援を行う。



荒井 勝氏

NPO法人社会的責任投資フォーラム(JSIF)会長
Federated Hermes EOS上級顧問
FTSE Russell ESGアドバイザーコミッティー委員
同サステナブル投資アドバイザー・コミッティー委員
国連責任投資原則(PRI)元理事

1972年慶應義塾大学商学部卒、1976年カイロ・アメリン大学アラビア科修了。1972年大和証券(株)入社、オーストラリア現地法人社長などを経て、1992年大和アセットマネジメント(株)入社。2003年常務執行役員運用本部長(CIO)、2006年取締役兼専務執行役員運用本部長、2011年退任。2003年より責任投資に関わる。環境省、経済産業省、外務省のサステナブル・ファイナンスなどに関わる委員を歴任。



喜多川 和典氏

公益財団法人日本生産性本部 エコ・マネジメント・センター長

1983年(株)社会調査研究所(現(株)インテージ)入社。消費財に関わるマーケティング・リサーチに従事。1995年から環境問題専任の研究員。1999年から財団法人 社会経済生産性本部(現 公益財団法人日本生産性本部)に移り、行政・企業の環境に関わるリサーチおよびコンサルティングにあたる。公的機関の委員会・研究会委員の活動にも従事。2017年度から、上智大学非常勤講師。



高橋 大祐氏

真和総合法律事務所 パートナー弁護士(日本)
法学修士(米・仏・独・伊)

企業に対し、サプライチェーン DD を含む、グローバルコンプライアンス・サステナビリティに関する法的助言を担当。日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSRPT 副座長として、「人権 DD ガイド」 「ESG 関連リスク対応ガイド」の策定に関与。2020年10月に発表された日本政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定に作業部会構成員として参加。国際法曹協会ビジネスと人権委員会 Vice Chair、ビジネスと人権ロイヤルネットワーク運営委員、OECD 責任ある企業行動センターコンサルタントも務める。



古谷 由紀子氏

一般財団法人CSOネットワーク代表理事
消費生活アドバイザー、博士(総合政策)
サステナビリティ消費者会議代表、CSRレビューフォーラム共同代表、
日本経営倫理学会理事、経営倫理実践研究センターフェロー
消費者庁「消費者志向経営の推進に関する有識者検討会」委員
(2020年～)

主な論文に、『『責任あるビジネス』における実践と課題—国際合意・基準からの考察—』(2020年)、主な著書に『消費者志向の経営戦略』芙蓉書房出版(2010年)、『現代の消費者主権』芙蓉書房出版(2017年)など。



田中 竜介氏

国際労働機関(ILO) 駐日事務所 プログラムオフィサー
(渉外・労働基準専門官)

SDGsやビジネスと人権などの文脈において国際労働基準の普及活動に従事、日本の政府使団との連絡窓口の役割も担う。グローバルサプライチェーンとCSR/RBCに関するプロジェクトを担当。外務省「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)に係る作業部会」委員。前職では弁護士として主に労働事案に関する国内および渉外法務を経験。慶應義塾大学、米国ニューヨーク大学ロー・スクール卒。

Dialogue

Purpose経営における
サステナビリティ推進について

NECは2020年4月、NEC Way改定の一環で、私たちの存在意義「Purpose (パーパス)」を規定しました。さらに2021年度は、このPurposeを経営の根幹に据えた「2025中期経営計画」(以下、新中計)を発表しました。新中計では、Purposeの実践をとおして目指す社会像「NEC 2030VISION」を示すとともに、財務戦略の一環として、企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務(ESG)基盤の強化を謳っています。

今回のダイアログでは、荒井氏よりグローバルなサステナブル投資の最新動向についてご共有いただいたのち、Purpose経営の進捗を、財務インパクトのみならず、事業が創出する社会・環境インパクトで管理していく意義や、強化すべき非財務テーマ「マテリアリティ」の1つである「AIと人権」をはじめとする人権課題への対応について、有識者のみなさまからご意見をいただきました。

※本ダイアログはオンラインで実施しました。

Purpose経営の進捗管理にはNECならではの指標が必要

清水 この3年間のNECの取り組みをふまえて、Purpose経営の推進を、財務インパクトのみならず事業が創出する社会・環境インパクトで進捗管理する意義、および非財務(ESG)視点を織り込んだ戦略の具体化について伺いたい。

ピーダーセン氏 NECの今後の課題は、PurposeやVisionで示したことを具体的な価値にすることだ。**これまで「非財務」といわれていたものは、今後「将来財務」に必ず変わる。**急速に世の中が動いているので、今打ち出したものが2025年には通用しないかもしれない。中計をローリングでバージョンアップしながら先進性を示してほしい。今後の人口動態や消費トレンドを考えると、事業遂行には環境視点を入れることが大前提になることも認識してほしい。



NPO法人NELIS
代表理事
ピーター D.
ピーダーセン氏

また、社内のモチベーションやエンゲージメントが向上して初めて自発的なイノベーションが起きるが、サステナビリティはその向上に重要な役割を担っている。NECのデジタルトランスフォーメーション(DX)を、世界が求める、より広い概念の**サステナビリティトランスフォーメーション(SX)にリンクさせれば、新中計の実効性が上がる**のではないかと。

古谷氏 Purpose経営を推進し、インパクトで進捗管理をする方向性はすばらしい。例えば、デジタル技術を活用した環境や社会への貢献、データガバナンスやプライバシーガバナンスへの取り組みなど、他の会社にはない、**NECの本業での特徴ある取り組みを指標として打ち出してはどうか。**また、自社の事業起点で未来像を描くのではなく、今の世界情勢、すなわちサーキュラーエコノミーやカーボンニュートラルを目指す目標を置き、そこに対し事業でどう向かっていくか、どう貢献するかを指標に示してほしい。指標の示し方を工夫することで、投資家にも市民にもNECらしい取り組みが見えていくと思う。

荒井氏 Purpose経営の推進を、各事業が創出する社会・環境インパクトで進捗管理することが重要である。Purpose実現に向け、また将来達成したいビジョンに対し、どのような目標を置き、何に取り組むか、そしてその**達成度を毎年示してもらえると投資家にもわかりやすい。**



NEC 取締役 執行役員常務
兼 CHRO
松倉 肇

松倉 新中計、2025中期戦略を実現するために、常に社会・市場の変化に合わせアップデートすること、社内での共有を深化させることは不可欠だ。特に社内コミュニケーションは極めて重要で、新中計発表後、社内へカスケードダウンしていく。これにより中計が自分事化され、次につながると考えている。

藤川 従業員一人ひとりが「自分たちがやっている

ことがPurposeやNEC 2030VISIONに向かっている、価値につながっている」という実感を持てることがエンゲージメント向上につながる。そのつながりを見える化するためにも、ビジネスと環境・社会とがつながる指標を継続して検討していきたい。

荒井氏 社内認識の徹底が重要だが、それにはPurposeが非常に重要。Purposeを示し、現場から何ができるのかを出してもらい目標を定めてもらう。それを達成するように測っていく。Purposeと日々の仕事を結びつけていく。

清水 NEC 2030VISIONの検討過程で、事業の責任者や若手をはじめ我々役員も、Purposeと紐づけて自分たちの事業にどんな価値があり、どのようなインパクトを世の中に与えられるのかを議論した。



一般財団法人
CSOネットワーク代表理事
古谷 由紀子氏



NEC 執行役員常務 兼 CFO
藤川 修

荒井氏 よい取り組みなので、今後もより多くの従業員に参加してもらい、議論を続けてほしい。

ピーダーセン氏 PurposeやNEC 2030VISIONと新中計との接合点はValue Creation Fieldであり、イノベーションジャーニーがこれをつなぐ。メガトレンドを読み、未来にどのような社会ニーズがあるかを考えながら、ICTがどう貢献できるかを考えると、Value Creationの可能性が高まると思う。

世界の新たな動きを察知する仕組みづくりを

古谷氏 NECは「AIと人権」をはじめとする人権課題について、丁寧かつ慎重に検討しながら進めている。「脆弱な立場の人を取り残さない」という、結果の公平性を目指す方向性は特徴的であり、進んでいる。リスクについて、これまではプライバシーの観点で見てきたが、今後は作業者の労働環境や人権など、違う視点でのリスクも出てくる。新たなリスクに気づく仕組みづくりも重要。

荒井氏 人権については、新しい視点が出てきている。進んで取り組めるよう社内の知見を高めていくことも必要。

ピーダーセン氏 AIと人権のような課題は、NECにとってマテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)中のマテリアリティだと思う。日本は動きが遅いので、世界のトレンドをいち早く取り入れるために、先進的でグローバルな研究機関と組むことをお勧めしたい。そうしたパートナーシップが、投資家をはじめとするステークホルダーから、先進的で信頼できる会社と認識されるための秘訣なのではないかと。



NPO法人社会的責任投資
フォーラム(JSIF) 会長
荒井 勝氏

サステナビリティ推進体制の強化

清水 当社では、Purpose経営の実践にあたり、サステナビリティの取り組みをより一層経営に統合させていくことが重要と認識し、2021年4月に経営企画機能の中にサステナビリティ推進本部を新設した。今回インプットしていただいたことを新本部の活動の指針とさせていただくとともに、社内での議論を深め、従業員はもとより、社外のステークホルダーのみなさまの共感を得られるような社会・環境価値を提供していきたい。



NEC 執行役員 兼 CSO 兼
サステナビリティ推進本部長
清水 茂樹

人権の尊重

取り組み方針

NECは、グローバルにビジネスを展開していく中で、自らの企業活動がステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を低減し、その発生を防止する必要がありますと考えています。また、AI（人工知能）の社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用（以下、AIの利活用）などICTを活用することで、社会に安全・安心・公平・効率という価値も提供できると考えています。


そこで、NEC Wayにおいて、会社として大切にふるまいPrinciplesで「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を約束するとともに、役員から従業員に至るまで一人ひとりのふるまいを規定する「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）でも、あらゆる場面において人権を尊重することを明示しています。

さらに、「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」として特定し、法令遵守のみならず、国や地域、文化によってとらえ方に違いのあるプライバシーや、差別などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供することで、社会への負の影響を最小化するだけでなく、その取り組みをとおして社会価値を最大化していくことに努めています。

また、国連の「国際人権章典^{*1}」、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ILO宣言」、「国連グローバル・コンパクト^{*2}」の10原則を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」「持続可能な開発目標（SDGs）」や「EU一般データ保護規則（GDPR）」「現代奴隷法」など、人権に関する国際的な規範・法規の動向を注視しながら、NECグループ内で人権尊重の取り組みを推進しています。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、国際的な人権の原則を尊重できるよう解決を図ります。

人権の尊重を進めるにあたっては、NEC Wayのもと、次の方針を掲げています。またお取引先に対しても、NEC Wayの考え方を共有し、「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」で人権を尊重した企業活動を要請しています。

^{*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。「国連グローバル・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る。

 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

 サプライチェーン・マネジメント


● NECグループ人権方針

2015年に、ステークホルダーとの対話と協議、人権デュー・ディリジェンス^{*3}の実行により、NECのバリューチェーン全体にわたって人権尊重の取り組みを推進していくことを宣言しました。

子どもの権利の尊重

NECは、国連「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネス原則^{*4}」が示す子どもの権利を支持し、「NECグループ人権方針」や「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」において、自社およびサプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、子どもを含む人権に配慮した事業活動、企業市民活動を推進しています。

^{*3} 人権デュー・ディリジェンス：企業活動が負の影響を及ぼす人権の識別・評価、特定した人権課題への対応（経営への組み込み）、追跡評価、取り組みの報告、というプロセス。
^{*4} 2012年、ユニセフが国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンとともに策定。

 NECグループ人権方針

● NECグループ AIと人権に関するポリシー

2019年に、NECがAIの社会実装や生体情報をはじめとするAIの利活用に関する事業を推進する際、企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先として念頭に置き、それを行動に結びつけるための指針を発表しました。

 NECグループAIと人権に関するポリシー

 AIと人権

● 個人情報保護方針

NECは、日本の「個人情報保護法」および企業などの組織が業務上取り扱う個人情報を安全で適切に管理するための日本産業規格であるJIS Q 15001（個人情報保護マネジメントシステム—要求事項）に準拠した個人情報の取り扱いをすることなどを定め、これを実行し、かつ、維持しています。

 NEC個人情報保護方針

 個人情報保護・プライバシー

推進体制

● 人権啓発推進会議

NECでは、CHRO（チーフヒューマンリソースズオフィサー）を議長とした人権啓発推進会議とビジネスユニット人権啓発推進会議を1997年に設置し、差別の禁止やハラスメントの防止をはじめとした、人権啓発活動に対する基本的な取り組みの審議・策定、社内研修の推進を図っています。主な国内連結子会社にも同様の体制を設置し、NECグループ全体としての取り組みを推進しています。

● 人権デュー・ディリジェンスの推進

サステナビリティ推進本部を事務局として、UNGPIに則った人権デュー・ディリジェンスを進めています。事務局は、活動目標およびKPIの設定や、進捗管理、透明性のある情報開示などを行い、適時、取締役会に報告しています。

海外現地法人においては、取締役会メンバーに本社の幹部を登用し、海外でも人事・雇用方針が経営に係る重大事項として遵守されていることを確認しています。また、各現地法人の人事責任者から本社人事責任者へのレポートラインにより、方針などの重要事項の伝達を行うとともに、各社における状況の報告を受け、適宜改善を図っています。

例えばNEC Europe社では、EMEA地域の子会社やお取引先の人事労務管理や調達の業務プロセスが国際的な基準に沿っているか、第三者による定期的なモニタリングを行い、その結果を取締役会に報告するとともに、必要に応じた対策を講じています。

また、EMEA地域のグループ会社では、各社の人権に関連する方針に以下の項目が含まれていることを確認しています。

- ・退職、移動、結社の自由
- ・暴力、ハラスメント、脅迫、強制的な残業、児童労働、差別、労働者の身分証明書の原本没収、労働者が就職のための仲介手数料を支払うことの禁止
- ・現代奴隷が発生した場合の公正な救済・補償措置に関する条項

● 苦情処理メカニズム

当社は、自らの活動による人権への悪影響を低減・防止し、人権尊重への取り組みを強化するために、ステークホルダーからの相談受付窓口を設置しています。

万一、人権侵害があった場合には、迅速かつ真摯な対応・改善ができるよう苦情処理の仕組みを整えています。NECグループの従業員だけでなく非正規社員やお取引先、お客さま、地域住民など広いステークホルダーを対象としています。

人権ホットライン(従業員向け)

当社の事業場・地区ごとに配置されている人事部門と各ビジネスユニットに設けられた従業員(非正規社員などを含む)向けの窓口で、電話、メールいずれの手段でも相談できます。2020年4月より英語での対応も開始し、外国籍の従業員が相談しやすい体制を整備しています。いずれの相談窓口においても相談者のプライバシーを保護し、不利益な扱いを受けることがないよう配慮しています。


また、海外では「コンプライアンス・ホットライン」が窓口となって対応しています。

「人権ホットライン」への相談により人権侵害の発生が確認された場合は、人事部門と関連部門が連携して、その解消・防止を図っています。

2020年10月には、第三者機関を経由した匿名による相談窓口も新たに設置し、声を上げやすい文化の醸成を進めています。

コンプライアンス・ホットライン(お取引先向け)


調達取引先向けには「コンプライアンス・ホットライン」が、人権に関する相談を受け付けています。

 コンプライアンス・ホットライン

カスタマーコミュニケーションセンター

(お客さま・地域住民のみなさま向け)

お客さまや地域住民のみなさま向けには、「NECカスタマーコミュニケーションセンター」が窓口となって、人権に関する相談を受け付けています。

 NECカスタマーコミュニケーションセンター

施策と2020年度の主な活動実績

● 人権影響評価

NECは人権デュー・ディリジェンスの実効性をより高めるべく、人権影響評価の見直しを適宜実施しています。2018年度は、EY新日本有限責任監査法人とともに、UNGPに準拠しながら当社および連結子会社の主要事業を対象とし、定量的な人権影響評価を実施しました。

2019年度には、その評価結果をもとに、国際NPO BSR(Business for Social Responsibility)の人権リスクデータを活用し、NECの人権課題リストをまとめ、その中から特に顕著な人権課題を以下のとおり特定し、2020年度の取締役会で報告しました。

- ・新技術と人権(AIと人権)
- ・サプライチェーン上の労働
- ・従業員の安全と健康

さらに2020年度は、BSRが第三者の立場で、事業部門を中心とした22部門に対し、事業活動の具体的な内容や管理体制、現場で直面している課題などを確認し、人権課題リストをより実態に照らした内容に更新しました。

NECの人権課題リスト

- ・横断的な課題：救済へのアクセス、気候変動
- ・お客さまと地域コミュニティに関する課題：プライバシーとデータ保護、生命と安全への権利、非差別、移動・言論・表現・集会の自由の権利、子どもの権利、製品の品質と安全
- ・サプライチェーンに関する課題：サプライヤーの労働基準、強制労働と現代奴隷、児童労働、紛争地域および高リスク地域からの原材料調達、地政学・紛争・人権ガバナンスに関連するビジネスパートナーのリスク、環境影響、公平なビジネス慣行と腐敗防止
- ・従業員に関する課題：労働環境、健康と安全、非差別と機会均等、プライバシーと情報セキュリティ、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

加えて、NECのこれまでの取り組みと今後想定される人権リスクをテーマに社外ステークホルダー(国際NPO、国際機関、法律専門家)と、当社の役員、現場レベルの担当者が対話を行いました。


 サプライチェーン上の人権デュー・ディリジェンス強化に向けて

● バリューチェーン全体をととした人権デュー・ディリジェンスの取り組み

NECは調達活動や製品・サービスの企画段階で人権配慮への対応を確認しているほか、事業担当者向けに人権関連の配慮事項に関するガイドラインを周知するとともに、生体認証・映像分析の専門部門が運営する相談窓口を設置しています。輸出管理においては、取引前に製品・サービスの用途を確認するとともに、国連や各国の制裁リストなどによる需要者の確認をしています。各国の制裁リストには、米国財務省外国資産管理局(OFAC)の制裁リストなど、人権に関わる制裁を受けている団体・個人も含まれています。


また、仮に各国の制裁リストに掲載されている団体・個人が関係する取引の引き合いがあった場合は、当社および海外の各現地法人を含め、直ちに本社の輸出管理本部に相談する仕組みを整えています。

● サプライチェーンにおける取り組み

 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


 サプライチェーン・マネジメント

● AIと人権の取り組み

 NECグループAIと人権に関するポリシー

 AIと人権

● 個人情報保護とプライバシーの取り組み


 NEC個人情報保護方針

 個人情報保護・プライバシー

● 現代奴隷法への対応

当社とNEC Europe社は、取締役会の承認のもと、2018年度から、奴隷労働および人身取引防止を目的とした「英国現代奴隷法(The UK Modern Slavery Act 2015)」に関する取り組みを報告する宣言文を公表しています。

また、2020年度、当社とNEC Australia社は、「オーストラリア現代奴隷法(Australia Modern Slavery Act 2018)」に対応する宣言文も、取締役会の承認のもと、公表しています。

 NECグループの現代奴隷法への対応(宣言文)

 サプライチェーン・マネジメント

● 役員・従業員向け啓発

NECは、人権尊重の担い手となるすべての役員・従業員に対して、人権尊重の意識の深化、グローバルな人権課題の動向への理解促進を図るため、研修をはじめとした啓発活動を実施しています。2020年度は以下の活動を実施しました。

当社における啓発活動

人権啓発に関する研修

全従業員を対象に「企業と人権」をテーマに毎年実施。2020年度はこれに加え、6月の「労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」改正に伴い、ハラスメントWeb研修を実施。

人権啓発研修修了者数の推移

単位：人

	2018年度	2019年度	2020年度
全社研修*5	20,936	21,150*6	20,592
新入社員研修	441	537	614*7

対象範囲：日本電気（株）

*5 全従業員を対象としたWeb研修「企業と人権」（受講必須）は原則、毎年実施。本研修は「NECグループ人権方針」の説明も含む。

*6 2019年度は「生体認証事業における人権課題とNECの取り組み」を実施。

*7 2020年度はオンラインで実施。

人々 インクルージョン&ダイバーシティ

新任部長向け

職場でいじめやハラスメントなどがあつた際の対応方法について、研修を実施。

採用面接員向け

公正な採用選考と就職の機会均等維持のために、事例紹介など質問時の留意点を周知徹底。約800人が受講。

マネージャー向け

労務におけるコンプライアンスの観点からハラスメントリスクについて理解を深めるプログラムをWeb研修で実施。

NECグループ会社における啓発活動

- ・当社および国内関係会社の新任執行役員向けに「ハラスメントと人権」をテーマとした研修を実施し、61人が受講。

サプライチェーン・マネジメント「社内研修・啓発」

- ・当社および国内関係会社の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のプログラムオフィサー（渉外・労働基準専門官）田中 竜介氏による「企業と人権最新動向セミナー」を実施。

田中 竜介氏の略歴

マテリアリティに関する有識者との対話

- ・NEC Europe社では、人権に関する取り組みの好事例や活動ノウハウなどを、社内ニュースレターやイントラネットで発信。

● イニシアティブへの参画

当社とNEC Europe社は、国連グローバル・コンパクト・ローカルネットワークの人権デュー・ディリジェンス分科会に参画しています。

また、2019年度からはグローバルなICT企業の人権課題対応において豊富な支援実績を持つBSRの会員になり、セミナーや分科会で得た最新の動向・事例をふまえ、グローバルな人権課題への取り組みの改善・強化に活かしています。

● 苦情申し立て状況

2020年度は、日本語と英語で対応する「人権ホットライン」に対し、ハラスメント（パワハラ14件、セクハラ4件、その他）を含め23件の相談がありました。強制労働や人身売買に関する通報は0件でした。

「コンプライアンス・ホットライン」でも、第三者機関が人権に関する通報を受け付けており、日本語、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語での利用が可能です。

海外でも基本的に日本と同様の仕組みを整備しています。EMEA地域では、すべての子会社で、社内・社外向けに苦情申し立てメカニズムを運用しており、お問い合わせや通報の内容・件数のモニタリングを行っています。サプライヤーからのお問い合わせについては、社内の通報窓口と社外組織が運営する24時間窓口で対応しているほか、NEC Europe社の法務部門が直接メールを受け付けています。このように複数の問い合わせルートを設けることで、サプライヤーが取引上の疑問や懸念について連絡しやすい仕組みを整えています。

2020年度、人権に関する通報に対しては、国際基準に基づき適切な対応を行ったあと、第三者による調査も実施したうえで、すべて解決したことを確認しています。

イノベーション・マネジメント

NECは、「あくなきイノベーションの追求」をPrinciplesに掲げています。ここでいう“イノベーション”とは、いわゆる技術革新にとどまらず、社会価値の創出により社会課題解決に貢献することを指しています。NECはバリューチェーン全体での革新をマネジメントするだけでなく、技術力の強化と展開、事業化に向けた取り組みによって、社会価値提供に努めています。

取り組み方針

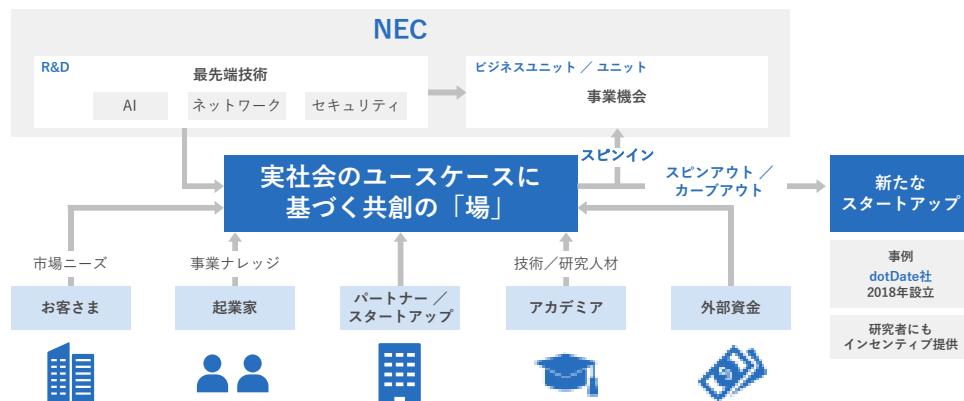
NECでは、CTO（チーフテクノロジーオフィサー）のもとで、社会価値創造の次なる成長に向けた技術戦略を策定し、売上収益の4%程度を継続的に研究開発費にあてるとともに、NECが有するNo.1/Only 1のコア技術へ集中投資しています。

また、開発した技術を早期に社外に展開し、顧客／スタートアップ／ベンチャーキャピタルの技術や資金を取り込むことで、R&Dのスピードを向上し、インバウンド／アウトバウンド融合型のオープンイノベーションを促す“エコシステム型R&D”を推進しています。

加えて、R&Dの成果をベースとする共通技術のパッケージ化や、既存ビジネスの枠組みを超えた技術の事業化、グローバルなオープンイノベーションを積極的に推進し、競争力のある技術のマネタイズの加速に取り組んでいます。

NECの最新技術を核にしたエコシステム型R&D

NEC技術を早期に社外展開し、顧客／スタートアップ／ベンチャーキャピタルの技術や資金を取り込み、R&Dのスピードを向上。インバウンド／アウトバウンド融合型のオープンイノベーション。



戦略

知的財産を含む技術開発および事業開発については、それぞれ次の戦略で取り組んでいます。

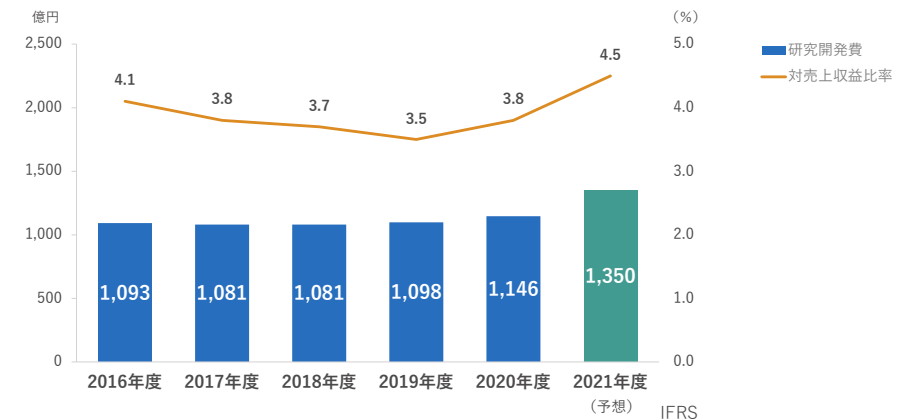
● 技術開発戦略

NECでは、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の策定を進めています。

これらの技術開発の源泉となる研究開発は、SDGsなどで示されている社会課題に対して取り組むべきソリューションを絞り込み、その実現に必要な技術アセットを効率的かつ早期に揃え、いち早く価値を社会に届けることを基本方針としています。この技術アセットには、技術トレンドをふまえながら徹底的に磨き上げたNECのNo.1/Only 1のコア技術だけでなく、外部から積極的に取り込んだ優秀な技術も含んでいます。

研究開発投資は売上収益の4%程度とし、これ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や、外部の研究機関などとの連携にも投資しています。2020年度の研究開発費は、売上収益比3.8%でした。

研究開発費





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、データサイエンスと、ICTプラットフォームの2領域です。当社は、同領域において独自性や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強化しています。

データサイエンス領域では、人と協調して複雑で高度な判断を支援するAI、高度な実世界認識に取り組んでいます。同時に、複雑化・不確実化する社会システムの将来を予測することによって、社会システム全体のDXに貢献し、安全・安心なデータ流通を担保するデータ共通基盤の研究開発を進めています。


ICTプラットフォーム領域では、コンピューティングやネットワーク分野、セキュリティの分野において、DXの深化に対応する革新的なネットワーク技術やセンサ・コンピューティング技術などを発展させることにより、即時性・遠隔性・堅牢性とダイナミズムを実現するための研究開発を進めています。

さらに、強みのある技術領域への集中投資の一環として、最先端AI技術群のブランド「NEC the WISE」と生体認証製品ブランド「Bio-IDiom」を継続して強化しています。


「NEC the WISE」には、NECが誇る数々のAI技術を「賢者」に例え、人とさまざまなAI技術、つまり「賢者たち」が協調しながら、複雑化・高度化する社会課題を高度な英知で解決していくという思いが込められています。

NECは、世界No.1の顔認証、指紋・掌紋認証、虹彩認証をはじめ、指静脈認証、声認証、耳音響認証という6つの生体認証技術を有しています。「Bio-IDiom」は、NECが展開するすべての生体認証を総称する商品ブランドです。複数の生体認証技術を組み合わせることで、個人認証のさらなる高精度化と利便性向上を実現するマルチモーダル生体認証は、NECの強みの1つとなっています。

これらAI、映像分析技術と、生体認証技術を組み合わせることで、まったく新しい社会価値やユーザーエクスペリエンスを提供できると自負しています。今後も、世界トップクラスの生体認証技術とAI技術に集中投資していきます。

 人に寄り添い、人のチカラを最大化する信頼できるAI

～NEC the WISE～：ソリューション・サービス

 生体認証：ソリューション・サービス

●標準化戦略

NECは、ビジネスチャンスの拡大を図るため、AIなど先進技術の社会受容性を高めることに役立つ標準化活動を戦略的にを行っています。また、ビジネスをより強固にするため、標準化関連特許の強化や活用を推進しています。

●知的財産戦略

NECは、知的財産をNECグループの事業競争力や事業安定性、さらにはお客さまとの共創に資する重要な経営資源と位置づけています。特許権やノウハウはもとより、グローバルブランドを支える意匠権や商標権の強化と保護を推進しています。

社会価値を創造し発展させていくために、知的財産権による参入障壁の構築や競争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し、守るための知的財産網の構築や活用も進めています。

なお、2021年3月現在、国内外合わせて約46,000件（うち、国内約21,000件）の特許を保有しています。

●事業開発戦略

既存ビジネスの枠組みを超えた新たなビジネスモデルへの変革や自社コア技術の事業化を推進しています。

社会課題起点・自社コア技術起点・先端ビジネスモデル導入の3つの起点で、課題仮説を立案し、現地現物での検証によるビジネスモデル化を推進することで、新たなビジネスモデルを具体化し、高い社会価値・持続的成長を実現するための事業開発に取り組んでいます。

これらの取り組みの中で、自社内での事業立ち上げだけでなく、ジョイントベンチャー、スピンアウト／カーブアウトなど、多様なスキームでの事業開発活動を推進しています。

社会課題起点

社内外のステークホルダーと連携し、SDGsをはじめとした長期的な観点でメガトレンドを洞察し、想定される未来からNECとして取り組むべき事業領域仮説をDesigns of the Futureとして導出(Future-casting)し、社内アセットの再構成および社外アセットの取り込みによる将来事業創出を図っています。

自社コア技術起点


NECの新事業にコアコンピタンスをもたらす可能性がある技術をもとに、事業化スキームが未確立な新ビジネスモデル領域に対し、これまでの社内の常識にとらわれない事業開発アプローチを駆使し、社会価値の高い事業、将来のコアとなる事業を迅速に創出します。

先端ビジネスモデル導入

NECの既存ポートフォリオでは十分に価値提供できていないお客さまの課題に対し、ベンチャー企業などで生み出された先端ビジネスモデルを組み入れることでポートフォリオを補完し、また、NEC自身のビジネスモデル変革を推進します。

2020年10月に米国の投資ファンドで、米国を中心に60社以上のソフトウェア企業を傘下に持ち、世界中で2億件以上のSaaS型サービスを提供しているVista Equity Partners Management, LLC（以下、Vista社）と、日本国内向けにSaaS事業を展開するSaaSpresto（株）を共同で設立しました。

SaaSpresto（株）は、NECのDXへの取り組みの1つとして設立されており、Vista社傘下の企業が持つ、実績のあるさまざまな業種特化／業種共通の高品質なクラウドサービスを日本市場にSaaS型で提供し、より多くのお客さまのDXを加速させることを目的としています。また、米国をはじめ世界各国での知見をもとに、日本のお客さまでは顕在化していないニーズに対して先行的にサービスを提供し、お客さまの課題解決に貢献します。

 NEC、米国投資ファンドと協業し、日本国内でSaaS事業を行う合併企業「SaaSpresto社」を設立

●個人と社会の視点に立った「ソーシャルバリューデザイン®」

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将来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」に加えて「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・サービスの企画や開発に取り入れ、イノベーションの創出に取り組んでいます。

推進体制

NECは、技術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を設置しています。そして、CTOのもとに、各ビジネスユニットや中央研究所と連携して技術開発戦略を検討・推進する技術開発推進体制を設置しています。

2021年4月に、「研究・開発ユニット」と「ビジネスイノベーションユニット」を統合し、「グローバルイノベーションユニット」を新設しました。「研究・開発ユニット」の持つ研究開発力やエンジニアリング力と「ビジネスイノベーションユニット」が培ってきた事業開発力を統合し、保有技術の事業化を一層加速させ、インフラ系コア技術の横展開によるシナジー創出を促進していきます。

また、技術を早期に社外展開し、社外パートナーを取り込んでR&Dを加速する取り組みを進めています。NECの人材と技術を核に、米国シリコンバレーのエコシステムの中でオープンイノベーションによる事業化を推進するNEC X社を設立したほか、共創型R&Dにより新事業創出を加速するBIRD INITIATIVE (株)を異業種6社で設立するなど、価値創造・新事業開発を加速しています。

さらに、他ユニットと連携し、コア技術を活かして、社会価値創造に向けた事業化の加速にも取り組んでいます。

【図】 共創型R&Dにより新事業創出を加速するBIRD INITIATIVE社を異業種6社で設立

● グローバルイノベーションユニット

～社会の核心をリードする関連なる新結合の場～

グローバルイノベーションユニットは、R&Dと事業開発が一体となり革新的なビジネス開発に取り組み、既成概念の枠を超えた多彩な知の新結合によって世界を舞台に新たな社会価値を創出します。

そしてこれらを発信し続けることで共感を生み出し、未来を拓く技術の社会実装を着実に進めます。

グローバルな社会価値創造を目指す研究開発拠点

グローバルな利点を活かしたNo.1/Only 1の技術創出と、先進国・新興国市場双方への社会ソリューション創出を目指して、下図のように、日本、北米、欧州、中国、インド、イスラエル、シンガポールに研究開発拠点を設置しています。

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に向けて、北米、欧州および中国に知的財産センターを構え、知的財産網を構築しています。また、社会ソリューション事業の領域では、NEC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、強い特許や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や保護という面でも、NECの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に行っています。





人材開発・育成

イノベーション・マネジメントを推進する源泉は人材であると考えています。

NECでは、十分な活躍の機会と報酬の提供をととして、トップ研究者の獲得を進めており、2015年からは報酬上限のない主席研究員ポストを設置しました。2019年には、非管理職に報酬上限のない「選択制研究職プロフェッショナル制度」を導入し、トップレベルの研究開発人材の獲得・育成に取り組んでいます。

また、「ものづくり」から「ことづくり」へと変化していく中、当社の核となる技術を新事業創出へとつなげる人材の育成にも積極的に取り組んでいます。

2020年4月には、技術・研究以外の特定の領域において高度な専門的知見・能力を有し、社内外に影響力を発揮することで当社の事業に貢献する人材について、役員級のプロフェッショナルとして新たに「コーポレート・エグゼクティブ」に任用しています。

● コア技術を社会価値創出につなげる人材の育成

社会ソリューション事業を創出するためには、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の育成や強化が必要です。新たな価値創出への視野を広げるために、グローバル人材の育成強化、ドメイン専門家の採用強化、および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。グローバルな先進課題に取り組む人材の強化を目的に、研究者の7割をグローバル業務経験者とする施策を進めています。

また、社会ソリューション事業の創出に向けて、特定の技術の専門知識だけでなく、それらを取りまとめた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・加速させています。

社内の人材についても、事業部門と研究部門の人材交流をとと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目指しています。特に、AI技術およびセキュリティ技術においては、トップ技術者による人材研修や、人材交流によるプロジェクトリーダー・技術アーキテクト人材の育成により、事業推進力を強化しています。2021年度からはグローバルイノベーションユニットとして、技術と社会課題の両視点主導のよりスムーズでスピーディなビジネスインキュベーションを実現する組織体制をとっています。

一方、コア技術を事業化につなげる人材の育成にも取り組んでいます。2017年度には、新事業創出の実行、加速支援を担うビジネスデザイン職という職種を新設し、グローバルイノベーションユニットおよび各ビジネスユニットの事業開発を担う部門長から構成されるビジネスデザイン職HRM (Human Resource Management) 推進会議を設置しました。本会議では、ビジネスデザイン職のスキルの定義や研修体系の構築、ローテーションおよび高度専門職認定の施策の策定を行い、これらを実行・改善していくことで、当社の事業開発力の強化を担う人材を育成しています。

● コア技術強化とダイバーシティ強化のための人材育成

NECでは、社会ソリューションに有効なコア技術強化と将来にわたってそれを継続していくために、注力領域へ人材を集中させるとともにダイバーシティの強化を図っています。

注力領域での研究者の増強については、中央研究所のデータサイエンス・セキュリティ・バイオメトリクス・ネットワーク領域の研究者を、さらに増強させる方針で取り組んでいます。海外の各研究所では地域のトップ人材を積極的に採用し、国内では継続して博士採用を増強しています。2021年度も新規採用の半数近くを博士採用とする方針であり、インド工科大学をはじめとする有力海外大学院からの採用も引き続き行っています。これらの施策により、近年は継続的に新規採用の2〜3割をグローバル人材が占めています。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変革を進めています。

例えば、日本人の研究者に対しては、研究員として米国大学院への派遣、NPOと連携した新興国留職プログラムや海外研修など、社内外の研修プログラムを活用して、グローバル人材への転換を促しています。また、情報系だけでなくデータの処理・活用に強い理学系分野や、人とAIの協調による課題解決を実現するために人文学系分野や法学系分野など多様な人材の採用も強化しています。

オープンイノベーション

社会価値創造のための価値向上に向けて、社外の研究機関はもとより事業化パートナー、スタートアップなどとのオープンイノベーションを積極的に推進しています。従来当社単独では難しかった新事業の事業開発や必要な技術の開発、そして、将来のあるべき姿を想定し、そこからバックキャストして次の時代の注力事業領域や技術を検討することも、社外のパートナーや専門機関などとも協力して進めています。

- 🔗 「WISE VISION 内視鏡画像解析AI」を日本と欧州で販売開始
- 🔗 NECとD-Wave、量子コンピューティング領域で協業
- 🔗 量子暗号を用いて電子カルテを秘匿し、伝送・秘密分散バックアップを行う実証実験に成功

施策と2020年度の主な活動実績

● No.1/Only 1技術による主な研究成果

- 🔗 マスク着用時でも高い精度を実現する顔認証製品を販売開始
- 🔗 世界最高水準の精度を有する非接触によるマルチモーダル生体認証端末を開発
- 🔗 NEC、新型コロナウイルスに対するワクチンの設計に向けて、AIを活用した遺伝子解析の結果を公開

● 知的財産活動に関わる成果

各種特許プールに加入し、当社の特許をより利用しやすい形で業界に提供する体制を構築しています。

知的財産活動に関わる成果の詳細については、以下をご参照ください。

- 🌐 クラリベイト・アナリティクス社(旧トムソン・ロイター社)の「Top100グローバル・イノベーター・アワード」を10年連続で受賞(クラリベイト・アナリティクス社Webサイト)

多様なステークホルダーとの対話・共創

お客さまや社会の価値観が常に変化する中、お客さまや社会にとって真に価値のある製品・サービスを提供するためには、さまざまなステークホルダーと対話し共創するプロセスを企業活動に組み込んでいく必要があります。

NEC WayのPurposeに掲げる「Orchestrating a brighter world」には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。2020年度に実施した主な対話・共創事例は以下のとおりです。



かわさき市民活動センターへの
プロボノ支援「つながるマルシェ」

	テーマ・目的	コミュニケーション手段		参照
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動をととした社会課題解決への貢献 お客さまの特性に即したCS活動の実践 適切な製品・サービス情報の開示 	<ul style="list-style-type: none"> CS活動 宣伝・広告 「NEC Visionary Week」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動 Webサイト 	<ul style="list-style-type: none"> 📄 導入事例 👥 CS (顧客満足) への取り組み (P.73) 📄 宣伝広告
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時適正な情報開示 当社への理解促進、資本市場からの声の獲得 ESGに関する活動報告・意見交換 	<ul style="list-style-type: none"> 決算発表会 (年4回) IRイベント IRツール (統合報告書・事業報告書など) ESG説明会 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 (年1回) アナリストとの個別ミーティング ステークホルダーダイアログ 	<ul style="list-style-type: none"> 📄 IR資料 📄 ESG説明会 🌐 マテリアリティに関する有識者との対話 (P.15)
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> パートナーシップ強化 よりよいサプライチェーンの構築 公正な調達活動 	<ul style="list-style-type: none"> パートナー交流会 書類点検 「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」への宣言書 	<ul style="list-style-type: none"> 施策説明会 Supplier Visit Record (SVR) * コンプライアンス・ホットライン 	<ul style="list-style-type: none"> 🔗 サプライチェーン・マネジメント (P.85～87) 🌐 人権の尊重 (P.17～19)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のエンゲージメント状況の把握 従業員と経営層による意見交換 人材育成・評価 適正な処遇、労働安全衛生の推進 	<ul style="list-style-type: none"> One NEC Survey (年1回) 「NEC Way Day」開催 上司・部下による1on1ミーティング 労使協議会 	<ul style="list-style-type: none"> パルスサーベイ (3か月に1回) NEC Wayの浸透ワークショップ 安全衛生委員会 	<ul style="list-style-type: none"> 👥 多様な働き方への環境づくり (P.59～60) 👥 安全と健康 (P.61～63)
国連・国際機関、 政府・自治体	<ul style="list-style-type: none"> 社会と企業のサステナブルな成長 国際社会の持続的発展とSDGsへの貢献 法令・規制への対応 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ強化に向けた世界的イニシアティブへの参画 (国連グローバル・コンパクト署名、国際NPO Business for Social Responsibility (BSR) 加入、RE100加盟、各種分科会への参加) 官民連携プロジェクト 	<ul style="list-style-type: none"> 政策提言 	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 社長メッセージ (P.2) 🌱 NEC環境ターゲット2030 (P.29) 📄 SDGs達成に貢献するNECの取り組み 📄 国際機関との共創活動
NPO・NGO、 市民社会	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの声の把握 地域社会との共生 若手社会起業家の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーダイアログ NEC社会起業塾 	<ul style="list-style-type: none"> 企業市民活動「NEC Make-a-Difference Drive」 NECプロボノイニシアティブ 	<ul style="list-style-type: none"> 🌐 マテリアリティに関する有識者との対話 (P.15) 👥 地域社会との連携 (P.74～75)
学生	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの声の把握 次世代教育支援 	<ul style="list-style-type: none"> 面談 eネットキャラバン 	<ul style="list-style-type: none"> Webサイト 	<ul style="list-style-type: none"> 📄 NEC RECRUITING SITE 👥 インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55)

* 日常的な調達取引先訪問時に、サステナブル調達の要求事項を点検し、その記録を蓄積する取り組み

環境

- 26 “環境貢献事業の創出”に向けて、
今NECが取り組むべきことは何か
- Dialogue
- 27 2020年度目標に対する達成状況
- 28～32 中長期目標
- 33～37 環境方針とマネジメント
- 38～42 気候変動への対応
- 43 水リスク管理と水資源の有効活用
- 44～48 資源循環と汚染防止への取り組み
- 49 生物多様性への取り組み
- 50 環境負荷の全体像



Dialogue

“環境貢献事業の創出”に向けて、今NECが取り組むべきことは何か

近年、グローバルで「環境」をキーワードにした政策や投資が急激に増加する中で、環境貢献事業の創出に向けて、NECが今取り組むべきことは何か、有識者のみなさまと意見交換を行いました。サプライチェーンを含めたリスク管理強化の重要性や、成長の鍵となる、未来を先取りしたグローバルでのビジネス展開と情報開示、社会資本や自然資本を維持・増幅させるサステナブルな視点を事業に取り入れることなど、今後の活動に向けて多くのアドバイスをいただきました。

「Future is Now! NECは動きます!」

※本ダイアログは、オンラインで実施しました。

今後の主流は“サプライチェーンを含むリスク管理”

清水 NECは2050年のCO₂排出量ゼロに向け、新たに2030年の中間目標を設定した。この中には、NECグループだけでなく、サプライヤーを含めた排出量の削減活動を盛り込んでいる。



野村アセットマネジメント(株)
責任投資調査部長
今村 敏之氏

今村氏 最新の動向として、欧州では**デュー・ディリジェンス義務化法案**の検討が進められている。バリューチェーン全体でESGへの対応が求められる。ビジネスでの取り組みと情報開示が重要であり、かつバリューチェーン全体でのESGリスクをモニタリングすべきである。

NECの気候変動課題におけるサプライチェーンの取り組みが、まさにこれに当てはまる。バリューチェーン全体を把握して、管理することが必要である。サプライヤーの状況把握でデュー・ディリジェンスの

活動にはコストがかかるが、投資を行い、リスク管理と状況把握を通じたサプライヤーとの強固な関係構築が求められる。

喜多川氏 例えば、「EU電池指令」においては、バッテリーのサプライチェーンにおいて、素材やCO₂排出量などの情報を上流から下流へ適切に伝達することが求められている。これまでサプライチェーン上で上流が優位だった「情報の非対称性」が本法令で改善されるだろう。このような法令対応の分野に、NECが得意とするデジタル技術が貢献できるのではないかと。

清水 サプライチェーンでは、現状の取り組みだけでなく、もう一歩踏み込んだ対応が必要であると認識している。

サプライチェーンのCO₂排出量の見える化など、我々が苦労して学んでいることを、今後多くの産業のお客さまへも提供できる価値につなげることを目指したい。

グローバルでビジネスチャンスをつかむ

喜多川氏 今後のトレンドは、「**脱炭素＋脱物質化**」である。この分野は融合し、車の両輪のように不可欠になっていくだろう。

サーキュラーエコノミー（以下、CE）は包括的な考え方であり、商品・サービスの使用や機能を最適化して管理する、「**機能経済（ファンクショナルエコノミー）**」が主となる。これまでのビジネスは「物売り」。これからは、省資源・省エネルギーで可能な限り長期にわたって高い使用価値を生み出す「**機能売り**」である。この考え方は、社会や経済における予防や保全、情報管理などを全部合わせて、デジタルを利用していくことになる。NECにとっては、さまざまなビジネスチャンスがやってくる。

一方、グローバルのトレンドと日本の現状には乖離がある。企業側はグローバルで現状を認識し、取り組む必要がある。

今村氏 すでに表明されている欧州や米国の環境に関する政策投資額は日本とは桁違いであり、海外のサプライヤーとの強固な関係構築がビジネスチャンス獲得に活きてくる。気候変動に関する欧州のグリーンディール政策では、企業側に具体的なアクションが求められており、活動の見える化が必要。早急にまとめあげ、情報を発信することで、スピード感を持って対応していると投資家から評価を得られるだろう。



NEC 執行役員常務 兼 CFO
藤川 修

藤川 NECも欧米で投資が進むCEをビジネスチャンスととらえ、ここ数年、事業探索を進めて



公益財団法人日本生産性本部
エコ・マネジメント・センター長
喜多川 和典氏

いるが、日本の市場は反応が鈍い。Regulation（規制）づくりへの関与を含め、これまでNECが取り組んでこなかったことへアクションを起こしていきたい。

サステナブルな事業創出は市民感覚から生まれる

ビーダーセン氏 近年のサステナビリティの動きについて、2020年代最大のキーワードは「Regeneration& Restoration（再生・修復・創生）」のキーワードは、国際的な枠組みや政策、企業戦略においてたびたび登場する。サステナブル・カンパニーの今後の実践モデルとしては、「社会資本や自然資本を維持・増幅させる製品・サービス」や「人とコミュニティのケア



NPO法人NELIS
代表理事
ピーター D.
ビーダーセン氏

や尊重」を主眼に置こう。NECの成長事業においては、これからサステナビリティの視点が必要となるだけでなく、競争力向上のために必要である。

藤川 事業構想の際にこの考え方を入れ、サステナブルな視点で事業をとらえているか、見える化とフォローが必要である。市場から共感を呼ぶ発信の仕方にも工夫したい。

喜多川氏 先行している欧州では、SDGsは企業感覚よりも、市民感覚で訴えるものに使われ、その先にビジネスがある。**対市民へ訴求できるビジネスやサービスの創出がサステナビリティ**である。

今村氏 グリーンディールのような、バックキャストをベースとしたプランがすでに進んでいる。これらは一見すると短期対応に見られがちだが、投資家は、バックキャストをベースとした対応であることを理解している。先行している欧州の動きに対し、NECの具体的な計画や、保有する技術をどのように活かすのかを考え、情報発信と具体的なアクションをリンクさせていくことが重要である。

ビーダーセン氏 Future is Now. 2030年や2050年を見据えて、世界はすでに動き始めている。その変化をとらえ、例えばNECが得意とするDX（デジタルトランスフォーメーション）を使って、SX（サステナビリティトランスフォーメーション）を行うような戦略を組み込むことも重要である。

清水 環境に関する社外評価は年々向上しているが、社会やステークホルダーの期待値がもっと高いところにあることを今回あらためて認識した。まずは、我々、経営層がしっかり理解して、取り組んでいきたい。



NEC 執行役員 兼 CSO 兼
サステナビリティ推進本部長
清水 茂樹

2020年度目標に対する達成状況

NECグループ環境経営行動計画2020／2030

NECでは、2016年7月に気候変動対策を核として策定した長期の環境経営目標である「NECグループ環境経営行動計画2020／2030」の達成に向けて活動を推進しています。グループ丸で取り組んだ結果、目標年度である2020年度の目標をすべて達成することができました。

ITソリューションの提供を通じた社会全体のCO₂排出量の削減については、iStorage HS8シリーズ、UNIVERGE PFシリーズ、物流ソリューションULTRAFIXなどが増え、NECグループ全体で2,655万tの削減に貢献することができました。また、製品のエネルギー効率改善では、モバイルインフラ装置、IPネットワーク機器などのエネルギー効率が向上し、全体として65%の改善を達成しています。気候変動の影響への備えでは、社会全体で気象災害への備えが進められていることから緊急連絡・安否確認システムなどの提供が増え、CO₂に換算^{*}して、2,360万tの価値を提供することができました。

自社のCO₂排出削減への取り組みにおいても、SBT認定を通じて取り組みを加速したことで再生可能エネルギーの活用拡大も目標を大幅に上回る導入を達成し、CO₂排出量原単位の削減も達成することができました。

^{*} 温室効果ガス（CO₂など）の排出量の増加傾向と、気候変動による影響（自然災害や健康被害など）の増加傾向から、リスクごとの相関関係を見出し、ICT活用によって軽減される可能性のある被害の大きさや費用をCO₂排出量の削減貢献量に換算したものです。

NECグループ環境経営行動計画2020／2030の進捗状況

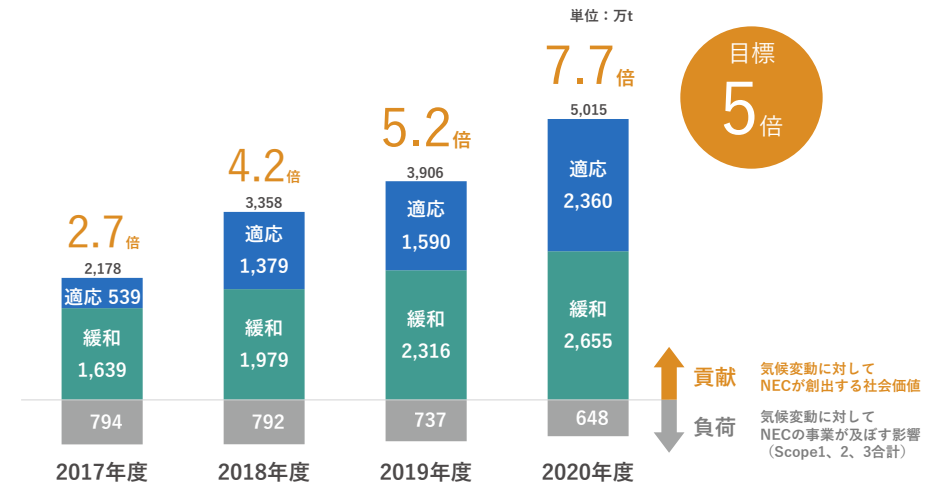
		2020年度 実績	2020年度 目標	2030年度 目標
「緩和」 への貢献	① ITソリューションの提供を通じた社会全体のCO ₂ 排出量の削減	2,655万t	2,300万t	5,000万t
	② 製品エネルギー効率改善 製品使用時におけるCO ₂ 総排出量削減率 (2013年度製品比)	65.0%	65.0%	80.0%
「適応」 への貢献	③ 社会ソリューションの提供を通じた気候変動の影響への備え	2,360万t (価値をCO ₂ へ換算)	課題解決に寄与する ソリューション競争力強化と 事業を通じた貢献の拡大	
事業部活動 からのCO ₂ 排出量の削減 (Scope1、2)	④ 効率化によるCO ₂ 排出量(絶対値)の削減 (2017年度比)	-18.0%	-8.0%	-33.0%
	⑤ 再生可能エネルギーの導入拡大 再生可能エネルギー使用電力量	63,381MWh	28,600MWh	-

2020年気候変動対策目標

NECは、2014年7月に気候変動対策への貢献による社会価値を定量化し、2020年度にサプライチェーン全体のCO₂総排出量に対して5倍のCO₂削減貢献という目標を掲げました。この目標の達成に向け、2020年度にサプライチェーン全体（Scope 1～3）の環境負荷（CO₂総排出量）はもちろん、ICTを活用して高度な社会インフラを提供する「社会ソリューション事業」を通じて、気候変動（地球温暖化）の「緩和」（温室効果ガスの排出抑制）と「適応」（影響への備え）の両面で貢献を強化してきました。

2020年の結果は7.7倍となり、目標を達成することができました。これは、達成に向けて「NECグループ環境経営行動計画2020／2030」へ具体的な目標を落とし込み、気候変動の緩和と適応の両面から貢献するソリューションの提供を促進してきた成果だと考えています。

2020年度までの気候変動対策目標



Scope3カテゴリー1の係数を見直したことにより、2017年度以降のScope3全体の排出量を修正しています。「負荷」は、生産・オフィスや製品の使用など、サプライチェーンなどから出るCO₂排出量です。「貢献」のうち「緩和」では、お客さまへ提供する製品・サービスを通じた社会全体のCO₂排出量の削減と、製品エネルギー効率改善による貢献量を示し、「適応」では、ソリューションによる社会全体のCO₂排出量の抑制による貢献量を表しています。

中長期目標

2050年を見据えた気候変動対策指針

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造する「社会ソリューション事業」をグローバルに推進しています。その中で、持続可能な社会の実現に向けて世界的な脱炭素化や地域ごとの気候変動による影響への備えが今後ますます重要となるという認識のもと、2017年7月に2050年を見据えた長期視点の気候変動対策の指針を策定しました。具体的には、気候変動に対して「緩和」と「適応」の両面から、自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進することを、次の4つのポイントで示しています。

- ・サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減
- ・サプライチェーンでの気候変動リスクへの対策徹底
- ・世界が目指す低炭素社会の実現
- ・気候変動リスクに強い安全・安心な社会の実現

これは、2050年に向けて自社の経営基盤をより持続可能なものへと強化し、さらにNECがお客さまと持続可能な社会を共創していく姿を示すものです。

この中の「サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減」については、最新・最先端の省エネ技術によるエネルギー使用量の削減や再生可能エネルギーの導入拡大などを通じて、自社の事業活動に伴うCO₂排出量（Scope 1、2）を2050年までに実質ゼロとすることを宣言しました。

「2050年を見据えた気候変動対策指針」

II. 共創によるサステナブル社会の実現

世界が目指す低炭素社会の実現
世界の平均気温上昇を1.5～2度未満に抑える

**気候変動リスクに強い
安全・安心な社会の実現**

**サプライチェーンからの
CO₂排出量ゼロに向けた削減**

**サプライチェーンでの
気候変動リスクへの対策徹底**

I. サステナブルな経営基盤の構築

NEC環境ターゲット2030

NECは2030年を見据えた新たな環境経営目標として、「NEC環境ターゲット2030」を策定しました。これは、これまでの環境計画である「NECグループ環境経営行動計画2020／2030」の2020年度目標の目標年に達したこと、「2020年気候変動対策目標」の達成、NEC Wayの見直し、および社外動向を考慮したためです。

「NEC環境ターゲット2030」は、自社の環境負荷・リスクの継続的な低減（極小化）と、事業を通じた貢献の拡大（最大化）の両面から取り組むことを示しています。自社の環境負荷・リスクの低減では、カーボンニュートラルなど気候変動対策への社会的な要請の高まりを受けて、自社の気候変動対策目標を「SBT well below 2°C^{*1}」から

「SBT1.5°C」へレベルを引き上げ、サプライチェーン全体での環境負荷・リスクの削減を強化しています。事業を通じた貢献では、従来の取り組みの中心であった気候変動対策（緩和／適応）だけでなく、サーキュラーエコノミーの実現、水と食の安全や生物多様性保全などの環境課題にも広く価値を提供することで、環境面から事業拡大に貢献することを目指します。

「NEC環境ターゲット2030」の達成に向け、そこからバックキャストした5か年の活動計画を、「NECエコ・アクションプラン2025」として具体化し、NECグループ全体で活動を推進しています。

^{*1} 世界の気温上昇を産業革命前より2°Cを十分に下回る水準

NEC環境ターゲット2030

自社の環境負荷・リスクの継続的な低減（極小化）

サプライチェーン全体での継続的な環境負荷低減と、
環境リスク・コンプライアンス対策を徹底し、持続可能な社会にふさわしい企業であり続ける。

主なKPI：

SBT^{*2} 1.5°C
2017年度比 55%

RE100^{*3}

**サプライチェーン
CO₂排出削減**
2017年度比 33%

事業を通じた貢献の拡大（最大化）

ICTイノベーションを通じて、脱炭素社会の実現、地球温暖化対策の実施、
水・食の安全などの課題の解決に貢献し続ける。

主なKPI：

環境貢献事業売上高、環境価値の拡大

^{*2} Science Based Targets の略。パリ協定が求める水準と整合した、5～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。

^{*3} 企業が自らの事業の使用電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ。

● NECのSBT

NECは2017年に、温室効果ガス排出削減目標を、パリ協定の達成に科学的に根拠ある水準の目標（Science Based Targets：SBT）とすることへコミットしました。その後、この目標は2018年に「SBTイニシアチブ」からSBTとして認定され、2019年には、新基準における「well below 2°C」と位置づけられました。

また、脱炭素を加速するために、NECは2021年の5月にScope 1、2の目標を、「well below 2°C」レベルから「1.5°C」レベルに引き上げました。これにより、2030年までの削減目標を33%から55%に強化しました。「1.5°C」レベルの目標設定により、2050年までの温室効果ガス排出実質ゼロに向かって着実に前進します。

さらに、サプライチェーンからの温室効果ガス排出削減を目指し、Scope 3のカテゴリー1（購入した製品・サービス）、カテゴリー3（Scope 1、2に含まれない燃料、エネルギー活動）およびカテゴリー11（販売した製品の使用）の目標も設定しました。お取引先やお客さまと協力して、温室効果ガス排出削減を進めていきます。

NECのSBT

Scope 1+2：

2030年度までに温室効果ガス排出量を2017年度比で55%削減

Scope 3：

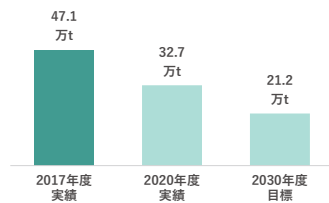
2030年度までにカテゴリー1（購入した製品・サービス）、カテゴリー3（Scope1、2に含まれない燃料、エネルギー活動）およびカテゴリー11（販売した製品の使用）からの温室効果ガス排出量を2017年度比で33%削減

Scope 3の対象範囲：カテゴリー1の35%、カテゴリー3の100%、カテゴリー11の100%

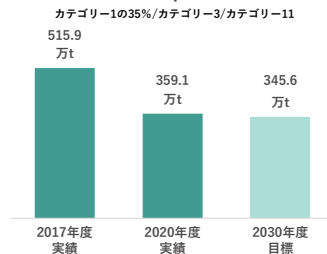


SBT進捗

Scope 1 + 2



Scope3



※ Scope3カテゴリー1の係数を見直したことにより、2017年度以降のScope3全体の排出量を修正しています。

● RE100

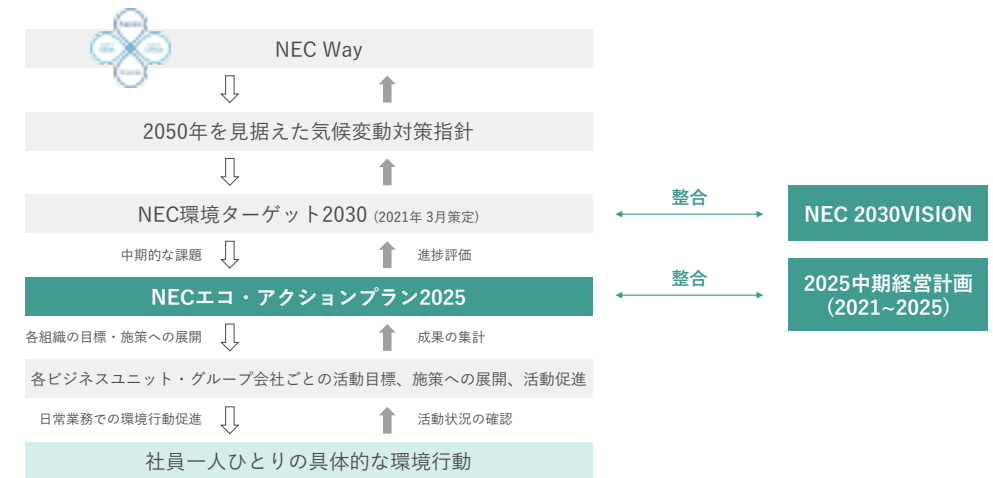
NECは、2021年5月、グローバル規模で再生可能エネルギー（以下、再エネ）の大幅な普及拡大を目指す「RE100」に加盟しました。RE100は、国際的に活動するNGO団体である The Climate Group とCDPとのパートナーシップのもとで運営されるイニシアチブで、使用電力を100%再エネ由来とすることを目指す企業で構成されています。

NECは2050年までに再エネ電力100%を目指します。2020年度の実績は8.6%でした。設置可能なすべての屋根に太陽光発電設備を設置する方針で活動を推進しています。また、グリーン電力の購入も進めています。デンマークにある海外関係会社KMD Holding 社では、2020年度から電力を100%再エネで賄っています。



NECエコ・アクションプラン2025

「NECエコ・アクションプラン2025」は、「2050年を見据えた気候変動対策指針」や「NEC環境ターゲット2030」の達成に向けた5カ年計画です。



● 重点活動項目

以下の3つの視点から、「重点活動項目」を11項目選定しました。

1. 自社のリスク・負荷低減
2. 事業を通じた貢献の拡大
3. 環境経営を推進するための基盤づくり

1. 自社のリスク・負荷低減

CO₂排出量削減に関しては、SBTやRE100を着実に達成するための目標を設定しました。また、水や廃棄物に関しても引き続き環境負荷・リスクを低減します。

活動テーマ			指標	2025年度目標
CO ₂ 排出量削減	自社	総量（絶対値）削減（SBT）	エネルギー由来CO ₂ 排出量（絶対値）の削減率（2017年度比）	－33.6%
		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	78,000MWh
	サプライチェーン	カテゴリー1削減（SBT）	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%
		カテゴリー11削減（SBT）	製品のエネルギー効率改善率（2013年度製品比）	90.0%
水使用量の削減			削減率（2018年度比）	－3.5%
廃棄物排出量の削減			削減率（2018年度比）	－4.8%

2. 事業を通じた貢献の拡大

環境貢献事業の売上高（グリーンレベニュー）を伸ばすことで、事業成長と貢献拡大のスパイラルアップを目指します。そのために、既存事業の環境価値の明確化と環境課題を起点としたソリューションの創出に取り組んでいます。

活動テーマ	2025年度目標
環境価値（顧客DX化によるCO ₂ 排出量削減の貢献など）・環境貢献事業売上（グリーンレベニューなど）拡大に向けた仕組みづくり	環境価値貢献事業の定義と2030年度目標の設定
環境ビジネスアセットの整理とエコアピール促進	環境ビジネスアセットの更新（毎年）
新たな環境ソリューション、研究開発テーマ創出	環境ビジネス検討ワークショップ開催

3. 環境経営を推進するための基盤づくり

従業員一人ひとりの環境意識の向上に向け、環境教育の受講を徹底しています。

活動項目	指標		2025年度目標
全従業員の環境意識向上	環境教育受講率	国内	95%以上
		海外	

●管理項目

重点活動以外にも、以下の管理項目を設定し取り組んでいます。

領域	テーマ	管理内容		目標
自社の 環境負荷削減	地球温暖化防止	1	エネルギー使用量（原単位）の削減率	前年度比－1%
		2	物流によるエネルギー使用量原単位の削減	前年度比－1%
	資源有効利用促進	3	ゼロエミッション	達成継続
		4	紙購入量（コピー、EDP用紙）	2005年度レベルを維持、もしくは削減に努める（法人単位）
		5	回収した使用済み製品の資源再利用	資源再利用化率90%以上
	汚染防止（大気・水質）	6	NOx、SOx排出量	2017年度比1%以上削減
		7	BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
	化学物質使用量削減	8	化学物質購入量	2017年度比1%以上削減
		9	揮発性有機化学物質（VOC）排出量	2017年度比1%以上削減
リスク対策	法令遵守 （届出・報告・排出）	10	化学物質収支管理	100%実施
		11	化学物質購買規制	100%実施
	RoHS適合	12	全製品の適合状況	100%適合
	環境アセスメント	13	設備・化学物質、新規廃棄物の事前評価・製法アセスメント	100%実施
		14	工場・建物の新設、撤去時の環境アセスメント	100%実施
製品・ソリューションの 環境負荷低減	ハード製品	15	機器の外装筐体用プラスチックへの臭素系難燃剤未使用率	95%以上
		16	機器の外部筐体用プラスチックへのエコプラスチック使用率	－
		17	エコシンボルの継続取得	100%実施
	ソフトウェア製品	18	環境アセスメント実施率	100%実施
		19	環境影響評価対象製品の評価実施率	100%実施
	ハード、ソフト共通	20	エコシンボルスター申請	－
		21	エコアピールプロポーザルの推進	－
環境コミュニケーション	環境活動情報の発信	22	広報の実施件数	－
	地域貢献の促進	23	地域貢献活動件数	－
生物多様性	事業場および周辺での 生態系保全活動	24	有識者や地域NPOと連携した保全対策の実施件数	10件／年以上

環境方針とマネジメント

環境への考え方・体制

NECは、企業の社会的責任として自らの事業活動に伴う環境負荷低減を図るとともに、製品・サービスの提供をととして社会全体の環境負荷低減に貢献する「環境経営」を推進しています。また、NEC本体、国内外関係会社、生産拠点、研究所などグループ全体における環境経営推進のため、環境面における行動指針を「環境方針」として制定し、役員から従業員に至るまで、方針を遵守した行動を徹底しています。お取引先や請負業者を含めたサプライチェーンに対しても関連ガイドラインや契約に沿った行動の遵守を要請しています。

環境方針

NECは環境との調和を経営の最高課題のひとつとして位置づけ、グローバルサプライチェーン全体で環境負荷の低減に努め、持続可能な社会づくりに貢献します。

1. 社会価値の創造を、先進技術によるICTソリューション・サービスにより実現し、お客さまや地球環境の環境負荷低減、気候変動の影響軽減に貢献します。
2. ICTソリューション・サービスの開発においては、ライフサイクル全体の環境影響を評価し、環境負荷の低減に配慮します。
3. 事業活動に伴う環境関連法規制、およびステークホルダーとの合意事項を遵守すると共に、サプライチェーン全体での、省エネルギー、省資源、化学物質や廃棄物などによる環境汚染の予防に努めます。
4. 環境負荷の少ないハードウェア、ソフトウェア・サービスを優先的に調達します。
5. 事業活動、ICTソリューション・サービスにおける環境関連情報を、ステークホルダーに対し開示します。
6. 社員一人ひとりの環境意識を高め、気候変動対応や資源循環推進、生物多様性保全を始めた地球環境保全に貢献します。
7. 環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を定めて運用するとともに、定期的に見直しを行い、継続的な改善に努めます。

環境マネジメントシステム

●環境監査・ISO14001 審査

NECは、ISO14001に基づきグループ一体となった環境マネジメントシステムを構築しています。

監査では、グループ会社各社による「内部環境監査」とNEC環境部門による「環境経営監査」を実施しています。「環境経営監査」では、公認の環境マネジメントシステム審査員を含む専門監査員が監査を行い、内部環境監査の有効性を含む各部署の業務と環境の関わりを重点的に監査し、環境配慮型製品開発や環境負荷低減、リスク管理、ISO14001適合性などの総合的な環境活動を監視しています。

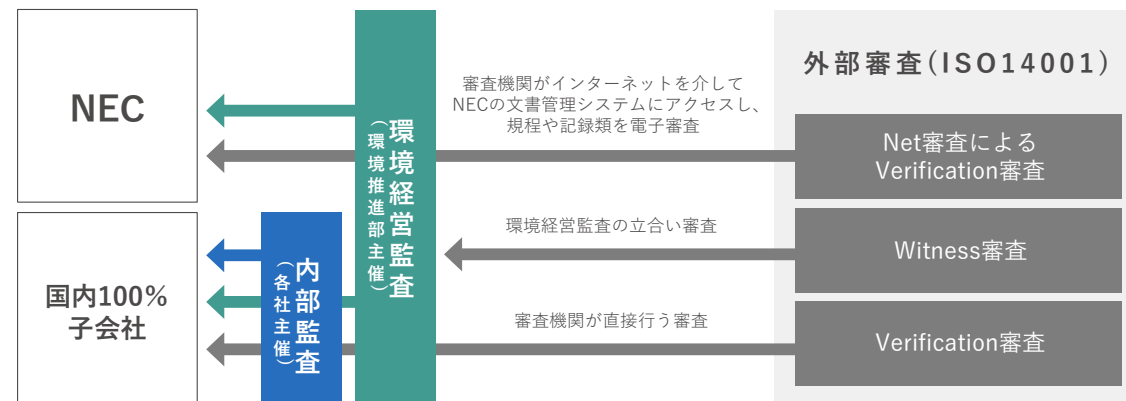
これらの結果は、Net審査*1や代替審査*2の手法を用いた外部審査機関によるISO14001審査で確認されます。

*1 Net審査：審査機関がインターネットを介してNECの文書管理システムにアクセスし、規程や記録類を確認する電子審査。

*2 代替審査：質の高い監査員・監査体制・評価ツールで構成された内部環境監査システムに対して認められる内部環境監査を認証機関のISO審査の一部として代替する審査制度。

なお、Net審査および代替審査制度の国際基準廃止により、2021年度からは、新たにグループ統合認証を受ける予定。

環境に関する監査体制図(2020年度)



●ISO14001 認証取得状況

2021年4月現在、NECおよび国内外関係会社合計38社で認証を取得し環境マネジメントシステムの運用を行っています。

ISO14001：2015年版 認証取得状況(2021年4月現在)

区分	製造	非製造	合計
国内	9社	21社	30社
海外	2社	6社	8社
合計	11社	27社	38社

📄 NECグループのISO14001認証取得一覧

📄 ISO14001認証登録証

●環境経営推進体制

当社における環境戦略（長期的な環境経営行動計画など）は、事業戦略会議（議長は代表取締役執行役員社長兼CEO）で討議し、CEOが最終承認を行っています。環境に関して事業に著しい影響を及ぼす可能性が確認された場合は、事業戦略会議で対応を審議するとともに、対策に関しては取締役会での承認を経て実行されることになります。

各ビジネスユニットは、環境経営委員会の設置、さらに各事業部や国内外の関係会社の中で具体的な取り組みにまでつながる体制を整えており、環境戦略をもとに具体的な活動計画を立案することでNECとして一貫した環境経営を推進しています。

また、製品環境規制対応、製品・ソリューションの環境に配慮した開発推進、従業員への意識啓発など、横断的な活動テーマについては、個別に部会などを設置して取り組んでいます。各事業場、研究所をはじめサイト単位での環境推進については、地区に環境推進部門を設け、事業単位とサイト単位の両面から、環境経営を維持・推進しています。

2021年4月には、事業を通じた社会価値創造と環境価値への貢献に向けたNECグループのサステナビリティ／ESG戦略・施策の策定および推進を強化するため、サステナビリティ推進本部を新設し、事業部門との協働により事業を通じた社会・環境価値の最大化に向けた活動を開始しています。

気候変動対策体制

NECの気候変動に関する環境方針・目標は、各ビジネスユニットの環境推進責任者が集まる環境経営推進会議において審議・策定します。環境担当役員はその内容を確認し、上位組織にあたる事業戦略会議で報告し、会社としての承認を得ています。また、気候変動に関するリスクについても、環境経営推進会議において共有され、事業に与える影響が大きい場合には、環境担当役員が確認し、必要に応じてリスク管理プロセスに則ってリスク・コンプライアンス委員会へ報告します。

事業に大きな影響を及ぼすリスクや機会については、必要に応じて取締役会へ報告します。取締役会では、報告を受けた場合、審議を通じて対策指示することで、NECの気候変動対策が適切に推進されるよう監督します。

2020年度は、事業戦略会議で審議された「SBT1.5°C」での目標再設定や、「RE100」への加盟、それらに基づく再生可能エネルギーの拡大計画が取締役会で報告、審議され、投資を含む具体的な推進計画が承認されました。

また、気候変動対策のうち、自社のCO₂排出量削減については「NECグループ省エネ検討ワーキンググループ」「省エネルギー推進担当者会議」「地球温暖化ロジスティクス連絡会議」の3つのテーマ別専門部会を設けてグループ全体で対策を推進しています。各会から環境経営推進会議に対して報告・提案を行うことにより、グループ全体で省エネに努めています。環境経営推進会議での決定事項は、各ビジネスユニットおよび各事業場の委員会などで指示・報告し、全従業員へ周知・徹底しています。

環境教育

NECは、NEC WayのPurpose具現化に向けて、事業部門／階層別に従業員の環境意識向上に向けた環境教育を実施しています。

●全従業員環境教育(Web研修)

NECの全従業員を対象に、毎年環境に関するWeb研修を実施しています。2020年度は、5言語40の国と地域で受講しました。受講率は国内98%（目標95%）、海外86%（目標80%）で目標を達成しました。

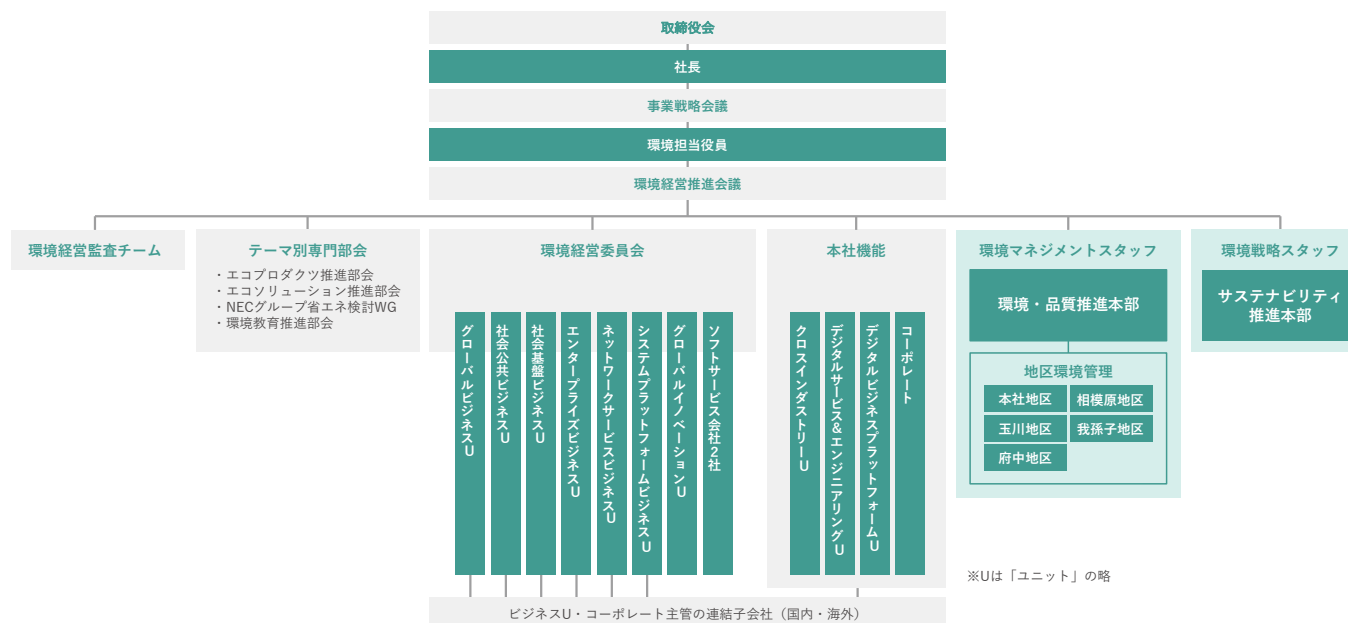
●環境監査員教育

毎年NEC環境監査員を対象に、集合形式で法改正内容や監査方針などを盛り込んだ監査員教育を実施しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染防止のため、専用機材による自主学習に変更して実施しました。

●環境月間

毎年6月を「環境月間」とし、全従業員の環境意識底上げと、一人ひとりの環境に関する行動の促進を図っています。2020年度は、身近な環境をテーマに、オンラインによる食品ロスに関する講演会や映画上映、環境に関する対話会や環境川柳の募集などを行いました。

NEC環境経営推進体制(2021年4月時点)



環境リスク

● リスク管理と体制

NECでは、気候変動や有害物質による汚染などの環境リスクが事業に与える影響を認識し、評価、点検、教育などを通じて、リスクの低減や未然防止活動を行っています。

リスク対策は「工場系リスク」「製品系リスク」「営業保守系リスク」の3つに分類して推進しています。1つ目の工場系リスクとは、自然災害や設備故障により発生する有害物質の漏えいや土壌汚染、地下水汚染リスクなどを対象としたもので、環境リスクアセスメントによる事前評価と教育訓練を実施し環境事故防止に役立っています。2つ目の製品系リスクとは、「RoHS指令」規制物質の混入や表示規制違反などのリスクを対象としたもので、製品アセスメントによるガイドラインの遵守徹底や社内システムによる情報の一元管理を行い対応しています。3つ目の営業保守系のリスクとは、廃棄物の処理委託不備による「廃掃法」違反などのリスクを対象としたもので、廃棄物ガイドラインを発行し、定期的に営業部員へ教育を実施し、法令遵守に努めています。同時に「環境リスク情報エスカレーションおよび対応規程」を整備し、環境リスクに対するガバナンスの強化を図っています。

リスク管理体制としては、リスク・コンプライアンス委員会があります。事業上重大な影響を及ぼす可能性があると考えられた場合は、リスク・コンプライアンス委員会において対応が審議されます。本委員会は、リスクの具体的な施策に対して、活動の成果や課題、今後の計画などを確認し、方向性を指示する監督機能を果たしています。また、必要に応じて経営会議や取締役会へ報告されます。

気候変動のリスク管理



水リスク管理



廃棄物のリスク管理



化学物質のリスク管理



サプライチェーンのリスク管理



● 法違反・事故・苦情の状況

NECでは1998年度以降、環境に関する罰金・科料の有無についてWebサイトで公表しています。2020年度も2019年度に続き社内外の環境に関わる罰金・科料は受けていません。2020年度の社外に影響した事故は0件、社外に影響しなかった環境事故が12件、苦情は0件でした。

● 未然防止への取り組み：ヒヤリハットの水平展開

NECでは、環境事故の潜在要因は軽微な事故にあることから、ヒヤリハットレベルの軽微な事故であっても徹底的な原因究明と技術対応、国内外関係会社への情報水平展開、対応処置の確認を行い、未然防止を推進しています。

● 土壌

NECでは、「土壌汚染対策法」に基づき、対象物質のうち揮発性有機化合物であるトリクロロエチレン、テトラクロロエチレンについては1988年に、1,1,1-トリクロロエタンについては1993年に全廃しています。また、現在までNECグループ全社において自主的な土壌調査を可能な限り実施しています。

2020年度は、「土壌汚染対策法」の法令基準値が強化されたことに伴い、岩手県一関市の旧一関事業所において自主的な土壌・地下水の調査を行いました。

調査の結果、1種類の特定有害物質について法定基準を超過していることが確認されたため、その結果を所管行政に報告しました。

今後も、「土壌汚染対策法」および関係法令や所管行政からの指導事項を遵守し、適切な措置をしていきます。

● 環境課題のリスクと機会

NECでは、環境課題が事業に及ぼすリスクと機会を洗い出し、発生可能性と影響度などで評価しています。

気候変動のリスクと機会



気候変動以外のリスクと機会

種類	リスク/機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
資源循環	リスク	国内外の使用済み製品の回収やリサイクルに関する規制の強化に対応するため、コストや時間を要する。対応が遅れた場合、競争力や評判の低下に関わる。	法規制前の情報収集により、早期対応を実施。
資源循環	機会 (経済価値)	サーキュラーエコミー関連ビジネスの新市場開拓や市場拡大が進む。	自社バイオプラスチック製品やAIを使用した食品ロス対応ソリューションの需要拡大。
水	リスク	渇水や災害による断水により、事業存続や生産の遅延・停滞が生じる。	各拠点で断水に備えたBCP対策を実施済み。
水	機会 (経済価値)	台風など風水害での被害を低減させる防災ビジネスの市場ニーズが高まる。	河川水位予測など、水害対策支援システムの導入拡大。
生物多様性	リスク	生産拠点からの排水や排ガスがその地域の生物多様性に影響を与える。	NECの事業場では有機溶剤や酸・アルカリ性の材料などを使用しているため、水系、大気、土壌への漏えい防止の対策や訓練を実施。
生物多様性	機会 (社会価値)	拠点や近隣地域での生物多様性保全により、多様なステークホルダーとの協働やブランド価値の向上につながる。	絶滅危惧種(オオモノサシトンボ)の保全や田んぼづくりプロジェクトにおける生物多様性保全と地域交流を実施。

環境に配慮した製品開発

NECは、従来の製品開発である「品質」「コスト」「納期」に、「エコロジー」(資源循環・地球温暖化防止・グリーン化)と「法令遵守(コンプライアンス)」の視点を加えて、資材調達からお客さまの製品使用、廃棄までのライフサイクル全体における製品の環境負荷低減に取り組んでいます。

●エコプロダクツ開発の仕組み

NECでは、自社の環境配慮基準を満たす環境配慮型製品とソフトウェア／サービスを3階層に分けて認証・登録しています。

「エコプロダクツ」は、製品の新規開発時に各事業部門で実施している製品アセスメントにおいて、基本要件となるエコプロダクツ基準をすべて満たしたことが確認された製品です。

「エコシンボル」は、「エコプロダクツ」のうち、環境先進性やさらなる環境配慮を求めたエコシンボル基準に適合した製品です。

「エコシンボルスター」は、「エコシンボル」の中でも、従来製品比でCO₂排出量を50%削減するなど、環境トップランナー製品として位置づけられる厳しい基準に適合した製品です。

2020年度は、ハード製品1件、ソフトウェア／サービス3件の計4件が「エコシンボルスター」として認定されました。基準に適合した製品は製品カタログ、ホームページなどにマークを貼付しています。

エコシンボル制度



●2020年度のエコシンボルスター登録事例

「NEC IoTセンサーデータ可視化サービス」

～現場情報を可視化し、安全・安心な作業環境づくりをサポート～

「NEC IoTセンサーデータ可視化サービス」は、IPCC(国連気候変動に関する政府間パネル)が示す「気候変動がもたらすリスク」の1つである「熱波によるリスク^{*3}」の改善が期待できる適応ソリューションです。この10年で猛暑日が増加し、気候変動による気温上昇が熱中症の原因の1つとなっています。特に、高温・高湿度になりやすい作業環境では、作業員の健康管理が求められます。これまで管理者が定期的に現場の温度・湿度を確認することで安全を維持していましたが、多くの時間と手間を必要とすることが課題でした。

本サービスは、作業環境の温度・湿度・照度・気圧などのデータ化に対応しています。安全・安心な作業環境づくりに必要な現場情報をネットワークなどの現場環境を変更することなく自動収集し、クラウドにより可視化することで、作業現場から離れた場所においてもリアルタイムでアラートを受け取ることができます。アラートをとおして、現場の温度湿度の調整や水分補給など、状況に応じた適切な措置を促し、猛暑による健康被害や疾病リスクの防止や低減が期待できます。

また、収集したデータを活用することで、作業環境管理への活用や管理者の業務効率化にも効果が期待できます。

^{*3} 正式名称は、熱波による、特に都市部の脆弱な層における死亡や疾病のリスク

🏷️ エコシンボルスター製品(ハード)

🏷️ エコシンボルスター製品(ソフトウェア／サービス)

NEC IoTセンサーデータ可視化サービス



サプライチェーンにおける環境活動

NECでは、製品のライフサイクル全体における環境負荷低減を目指しています。この取り組みには、サプライチェーン全体での活動が不可欠であり、お取引先と一体となったグリーン調達を推進を行っています。

●グリーン調達方針

NECは、循環型社会の構築に向けたグリーン製品市場の拡大と、それに対応した環境配慮型製品の開発促進、設計・開発者の意識啓発を目的として、「環境意識の高いお取引先、環境負荷の小さな製造工程、環境負荷の小さな部品・部材」をコンセプトに、環境へ配慮しているものを優先的に調達する「グリーン調達」を全社的に取り組んでいます。

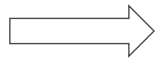
「全製品を環境配慮型へ」を目標に、2006年度以降、グリーン認定先からの調達を推進しています。

NECのグリーン調達コンセプト

環境意識の高いお取引先

環境負荷の小さな製造工程

環境負荷の小さな製品・部材



グリーン調達

お取引先評価

グリーン認定

グリーン調達先としての「必須条件」を満たすお取引先を認定

※ 詳細は「NECグリーン調達ガイドライン」をご参照ください。

2016年度よりソフトウェア・サービスを含め
グリーン認定先からの調達を推進

●NECグリーン調達ガイドライン

NECでは、グリーン調達を推進するため、「NECグリーン調達ガイドライン」を制定しています。ガイドラインでは、グリーン調達に関して、「必須条件」と「要望事項」を示しています。

お取引先への「必須条件」については、NEC製品に組み込まれる調達品またはNEC製品とともに出荷される調達品の場合は1.～4.を、それ以外のソフトウェア・サービス・薬品・ガス・および設備などの調達品については、1.を満足することを条件としています。

必須条件

1. 環境マネジメントシステムの構築

製品を開発、製造している工場、および製品を販売しているオフィスなどにおいて、環境マネジメントシステムを構築していること。

2. NECが指定する「使用禁止物質」を、製造工程内で使用していないこと。

3. 調達品に含有する化学物質調査に対してご回答いただけること。

4. NECが定める「含有禁止物質」および「条件付き含有禁止物質」が非含有であること。

●サプライチェーンにおける環境リスク管理

NECでは、サプライチェーン全体でのリスク評価・特定に向けて、2020年度、お取引先748社を対象にサステナブル調達に関する調査を実施しました。

調査の中で、環境については、環境マネジメントシステムの構築・運用や化学物質の適正管理、CO₂排出量や水使用量、廃棄物発生量などの環境負荷を抑制・削減する取り組みなど、30問にわたる項目を確認しました。その結果、全体の約1%に相当するお取引先に潜在的なリスクがあることが判明しました。該当するお取引先に対しては、実態把握や正対応を開始しており、引き続き環境影響リスク低減に向けた活動を進めていきます。

調査項目	回答状況
環境マネジメントシステムの構築・運用	○
法令指定化学物質の使用時の必要な管理	○
取水量の削減活動	○
その他	○

2020年度 NECグループ
サステナビリティ調達
セルフチェックシート

調査項目 一例

- ・環境マネジメントシステムを構築し運用しているか
- ・法令指定化学物質の使用時に必要な管理をしているか
- ・取水量の削減活動を行っているか

カテゴリ	No.	設問	回答記入
環境全般	1	環境マネジメントシステムを構築し、運用していますか？	
	2	法令などで指定された化学物質使用時の必要な管理をしていますか？	
	3	取水量の削減活動を行っていますか？	

📄 サプライチェーン・マネジメント

📄 グリーン調達ガイドライン

気候変動への対応

考え方

2050年までのカーボンニュートラル実現に向けて、世界が大きく舵を切る中、ICT企業に期待される役割と果たすべき責任はさらに増えています。NECは自社の製品・サービスそのものの環境負荷を減らすと同時に、ICT技術を活用して、お客さまの脱炭素トランジション（移行）を支えていきます。

NECは自社のESGにおける最重要課題「マテリアリティ」の1つとして、気候変動（脱炭素）を位置づけています。

NEC環境方針および2050年を見据えた気候変動対策指針に基づき、「環境経営」における気候変動対策では、これまでの「ICTの活用によるお客さま・社会からのCO₂排出量の削減」に加えて、「気候変動によるさまざまな影響への備え」へと拡大し、「緩和」と「適応」の両面から気候変動対策により価値を提供することに取り組んでいます。

2021年3月には、「NEC環境ターゲット2030」を発表し、気候変動へのさらなる目標設定による負荷低減と事業を通じた戦略的な活動を一層拡大していきます。

TCFD 提言に沿った情報開示

NECは、2018年にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明しました。気候変動に関連するリスクと機会への対応について、TCFD提言に沿った情報開示を進め、将来のビジネスにおける財務的な影響を想定し、管理しています。

TCFD 提言		開示ページ
ガバナンス	気候変動関連のリスクおよび機会に関わる組織のガバナンスを開示する	P.34
戦略	気候変動関連のリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画への実際のおよび潜在的な影響を、重要な場合は開示する	P.35、38～41
リスク管理	気候変動関連のリスクについて組織がどのように選別・管理・評価しているかについて開示する	P.34、35、38～41
指標と目標	気候変動関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、重要な場合は開示する	P.27～31、42

シナリオ分析

NECは不確実な未来へのレジリエンスを高めるため、複数のシナリオで将来起こりうる社会を予想し、対応策を検討しています。NECでは事業場で多くの電力を使用しているため、カーボンプライスが上昇すると予想される2℃シナリオは重要だと考えます。また、気候が大きく変化することも想定し、4℃シナリオも用いて分析しています。

シナリオ策定にあたっては、参考情報として、IPCCの「RCP2.6」と「RCP8.5」、各国のNDC、World Energy Outlook、SSP1、SSP3、ICT技術の動向と予測を参照しました。シナリオは2030年と2050年を想定し、サプライチェーン全体を分析対象にしています。

● 4℃シナリオの場合

気象災害が増加した社会が想定され、事業継続のリスクが高まります。NECは事業の多くを日本国内で行っています。環境省が2020年12月に公表した「気候変動影響評価報告書」によると、大雨による洪水が増加するリスクは“確信度”も“重大性”も高いと評価されています。4℃シナリオではこのリスクが増大している社会が予想されます。そのような社会では、お客さまのビジネスを支えているデータセンターの安定運営の重要性がさらに高まります。NECはこれまでも、データセンターは自然災害リスクの低い場所に建設する、非常時には自家発電だけで72時間運営が可能な準備を整えるなどといったBCP対策を強化してきました。今後も激甚化する気象災害を見据え、その対策を行っていきます。

一方で、気候変動への適応が必要な社会になると想定されることから、ICTを活用した適応対策ソリューションのニーズが高まります。例えば、農作物の適地が高緯度化することが考えられ、農家の方々は新たな作物を栽培する必要があるかもしれません。NECが大手食品加工会社カゴメ（株）との協業により開発したICTプラットフォーム「CropScope」は、このような農家の方々の適応策も支えることができます。具体的には、農作物の生育や気象、土壤環境に関わるデータをセンサーでとらえ、関係者で共有することにより新たな気づきを生みます。さらに、AI解析により、それぞれの圃場に最適な管理ノウハウを提供することができます。また、厳しさを増す豪雨・洪水に対する防災・減災、インフラ維持、熱中症防止などの分野でも、NECのICTソリューションによる見える化・分析・対処は、社会の適応対策に大きく貢献します。

● 2℃シナリオの場合

温室効果ガス排出量を抑制するために世界的にカーボンプライシングの導入が進み、自社の事業活動でのCO₂排出量に伴う費用が増加する社会を想定しています。World Energy Outlook 2019によると、2030年のカーボンプライスは100米ドル/tCO₂と推定されています。SBT（2017年度比55%）を達成すると、2030年度のNECのScope 1、2排出量は約21万t／年になります。仮にこの残余排出量にカーボンプライスが発生すると想定すると、コストは23億円／年になります（1米ドル＝110円で算出）。NECは2021年に「RE100」に加盟して、再生可能エネルギーの利用を拡大するなど、この移行リスクの最小化に努めています。

また2℃シナリオでは、脱炭素化が徹底された社会が想定され、ICTを活用したCO₂排出量削減対策が進んでいると考えられます。例えば、物流最適化ソリューションは、輸送リードタイムの短縮や在庫削減などにより、CO₂排出量削減につながります。NECは国内外で、IoT、RFID、AI、クラウドなどを活用しながら、物流可視化サービスを提供しています。インドでは、NICDC^{*1}と合併会社NICDC Logistics Data Services社を設立。輸送中のコンテナの正確な位置情報をリアルタイムに確認するサービス「Logistics Data Bank」を提供し、「いつ届かわからない」状況を改善しています。その結果、輸送効率化や生産計画精度向上を実現し、2017年度には年間約17万tのCO₂排出量の削減（2016年度比）に貢献しました。その後、サービス提供範囲が広がり、2021年現在では、流通するコンテナの95%以上を可視化できるようになりました。NECのこのようなサービスは、脱炭素に向かう社会においてさらにニーズが高まると予想されます。

^{*1} National Industrial Corridor Development Corporation Limited

● インターナルカーボンプライシングの導入

NECでは、エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点から、社内炭素価格を設定して設備投資によるCO₂削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用しています。

また、本仕組みは、将来の炭素税増額や排出権取引拡大の可能性を見据えた脱炭素社会によるリスクの低減と将来の脱炭素活動の推進にもつながっていると考えています。

リスクと機会について

NECでは、気候変動が事業にどのような影響を与えるかを、リスクと機会の視点から短期・中期・長期に分けて分類し、認識しています。

検討プロセスとしては、まず既存事業を気候変動の視点で整理し、マッピングを行いました。

その後、シナリオを用いて、気候変動により将来生じる影響を評価しました。気候変動課題に対して目指す姿を描き、特に大きなリスクや機会に対する対策を検討し、中期経営計画へ反映しています。

	緩和	適応
機会	気候変動の「緩和」への貢献の機会	気候変動の「適応」への貢献の機会
リスク	気候変動の「緩和」に関するリスク	気候変動の「適応」に関するリスク

●「緩和」への貢献

NECが提供するICTソリューションは、お客さまの業務を効率化し、人やものの移動や保管、ペーパーレス化などを実現し、ICTソリューションの導入前と比べると、トータルでCO₂排出量の削減につながります。お客さま・社会がCO₂排出量の削減対策を進めていく中で、NECのICTソリューションが貢献する機会が増えると考えています。

企業のNet Zeroに貢献するリソースアグリゲーションビジネス

カーボンニュートラルを達成するため、世界規模で再生可能エネルギー（以下、再エネ）の主力電源化が進んでいます。国内では、発電出力の変動が大きい太陽光発電や風力発電の導入が増えるに従って、電力系統の需要量と供給量のバランスを保つことが困難になっています。これらの課題を解決するため、2021年4月に需給調整市場が開設され、再エネの発電変動量を吸収し、需給バランスを保つための調整力取引が行われています。従来は、稼働率の低い老朽火力発電所が調整力の供給を担ってきましたが、市場開設後は蓄電池や自家発電機など変動対応能力の高い分散電源も調整力の供給が可能となっています。分散電源による調整力の供給は、老朽

火力発電所の代替と再エネによる調整力の供給が可能となるため、再エネ主力電源化に大きく貢献することができます。

NECでは、企業などが保有する発電設備や蓄電池などの分散電源を新たなエネルギーマネジメント技術により統合・遠隔制御し、全体であたかも1つの発電所のように機能させる「バーチャルパワープラント（VPP）」を実現することで、電力系統の安定化と再エネ主力電源化に貢献しています。2019年から、NECのIoT技術を活用した「NEC Energy Resource Aggregationクラウドサービス（RAクラウドサービス）」の提供を開始しています。RAクラウドサービスは、太陽光発電などの複数のエネルギー設備や、蓄電池、EV（電気自動車）などの装置を、需要の予測も含めてICTを用いて制御・最適化するものです。需給バランスの状況に応じて、需要家にある蓄電池やEMSを遠隔で制御することにより、需要をコントロールするデマンドレスポンス^{*2}で電力系統の安定化に貢献することが可能となります。これらの制御は、太陽光発電の「むら」や「無駄」を解消することもできるため、企業ごとのゼロエミッション達成への道も開けます。NECは、これらの技術を使い自らもリソースアグリゲータとして、グループ内やお客さまの分散電源を制御し、電力取引が行われる取引市場に参入することで、社会全体の脱炭素化の実現を目指します。

◆ TCFD提言へ賛同し、短期・中長期視点でリスクと機会を定期的に評価^{*3}

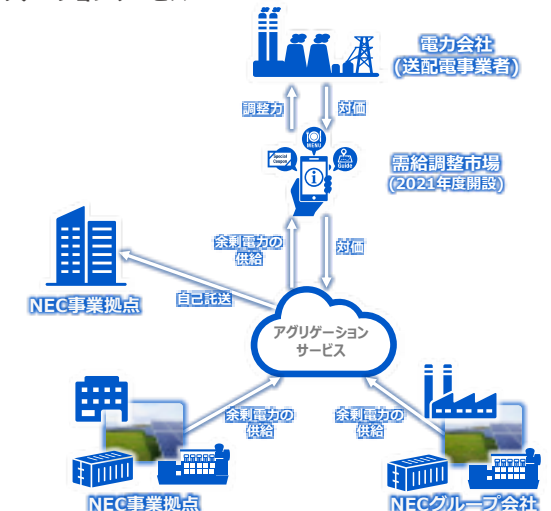
◆ リスクへの対策と機会に対するアセットを確認

^{*3} 社会経済シナリオ（SSP：Shared Socioeconomic Pathways）のSSP1（2°C）、SSP3（4°C）を参照。2050年の社会シナリオを想定

リスク	内容	対策
移行リスク	カーボンプライシングによる利益影響 （炭素税：2020年度40～80米ドル/tCO ₂ 、 2030年50～100米ドル/tCO ₂ で想定）	SBT（2030年）、CO ₂ 排出ゼロ（2050年）の各目標達成に向けた効率化の徹底と再生可能エネルギーの活用拡大
物理リスク	気象災害（洪水、土砂崩れ、水不足など）に伴うサプライチェーンの寸断、電気・ガス・水道などライフラインの長期間にわたる停止	サプライチェーン全体のリスク評価と気象災害を含むBCP対策、データセンターでの発電設備強化

機会	内容	対策
移行リスク対策への価値提供	CO ₂ 排出の少ない交通インフラ整備	AI/IoTを活用した物流可視化・ルート最適化。EV・PHV充電クラウド など
	再生可能エネルギーの活用拡大支援	仮想発電所（VPP）、電力需給管理、RA事業化（需給調整市場）xEMS など
	エネルギーの無駄の削減支援	DXによるプロセス改革（業務自動化、スマートファクトリ、需給最適化）、DCの省エネ化を支える製品・技術（相変化冷却、新冷媒） など
物理リスク対策への価値提供	気象災害の増加への備え	AI/IoT、画像解析などを活用した災害発生前の予兆検知、氾濫シミュレーション、避難支援 など
	森林火災の増加への備え	森林火災監視・即応システム、衛星による災害監視 など
	農業生産適地の変化への備え	影響予測シミュレーション、農業ICTソリューション など
	感染症の拡大への備え	NeoFaceを活用した感染症対策、地球規模感染症発生時の物流情報管理プラットフォーム、リモートワーク・遠隔診療支援 など

アグリゲーションサービス



^{*2} デマンドレスポンス（Demand Response）：市場価格の高騰時または系統信頼性の低下時に、電気料金価格の設定またはインセンティブの支払いに応じて、需要家側が電力の使用を抑制するよう電力消費パターンを変化させること

●「適応」への貢献

NECが注力する社会インフラ事業は、気候変動による「災害」「水資源不足」「食料不足」「健康被害」などのさまざまな影響への「適応」に貢献できると考えています。

河川水位IoT監視システム

IPCC (国連気候変動に関する政府間パネル) において、今後気候変動の影響により、「大都市部への洪水による被害のリスク」や「極端な気象現象によるインフラなどの機能停止のリスク」が増えると予測されています。また、日本では、台風や集中豪雨による小規模河川の氾濫被害が問題となっており、河川水位のリアルタイムな状況把握、住民に対する情報提供が求められています。

このようなリスクに対し、NECでは、身近な河川の変化を広域無線技術(LPWA*)³ を使って収集し、インターネットでリアルタイムに公開、住民の安全確保に活用できる「河川水位IoT監視システム」を開発しています。

本センサーは、電源工事不要で簡単に取り付けられる汚れに強い非接触型であり、河川水位を平時は1時間、大雨時は10分おきにデータを更新します。これらの情報はLPWAなどを使用して、クラウド上のサーバに送られ、Webシステムで公開されます。地方自治体はこれらの情報を利用し、地域の防災計画や緊急対応の準備情報に活用できます。また、住民は、リアルタイムで河川情報を入手でき、早期の備えや防災意識の向上につながります。すでに、国内5つ以上の地方自治体で実証や検証を行っています(2021年3月現在)。

*3 Low Power Wide Area



河川脇に設置されたセンサー

河川水位IoT監視システム



アフリカでのハイブリッド蓄電システムによるCO₂削減

UNIDOサステナブル技術普及プラットフォーム登録



アフリカをはじめとする発展途上国では、携帯電話が急激に普及しており、人々の生活になくてはならない通信インフラとなりつつあります。携帯電話は、インターネット通信により送金サービスや地方への遠隔医療、子どもへの教育提供にも活用されており、携帯通信インフラを安定的に供給することが発展途上国の人々の快適で豊かな暮らしを守るうえで必要不可欠です。

しかしながら、携帯通信事業者の基地局はオフグリッドサイトが多いため、通信装置を安定的に稼働させるために、24時間365日発電機による発電をしているのが一般的です。これらの装置の稼働にはディーゼル燃料が使われており、都市部から場所によっては数百kmも離れた地方へ継続的に燃料を輸送するには多大なコストと労力がかかります。また環境面から見ても、石油製品のため、燃料の使用やその輸送には多くのCO₂を排出します。

NECでは、これらの社会および環境課題を解決するため、NECグループ会社である南アフリカ共和国のNEC XON Holdings社がハイブリッド蓄電システムを開発しました。

本システムは、蓄電池・制御システム・太陽光パネル・ディーゼルジェネレーターを組み合わせたハイブリッド蓄電システムであり、IoTセンサーによる基地局サイトのデータ収集やAIによるデータ分析技術により、過去の負荷電力利用データや数十年分の気象データから将来の太陽光パネル発電量を予想し、最適な電力利用が提案可能です。これにより、ディーゼル燃料の使用を減らし、CO₂排出量の削減につながります。また、携帯通信事業者にとっては、安定的に基地局の通信設備を運用可能になり、余剰電源は周辺のコミュニティの人々がミニ・グリッドとしても利用が可能です。

また、発展途上国ならではのバッドグリッド（電力網はあるが、停電が頻発する不安定な地域）でも、電力系統網と組み合わせて利用が可能なハイブリッド蓄電システムであり、電力系統の停電が発生した際は、蓄電池

の電力源に切り替えや蓄電池も空であれば発電機を起動できるなど、自動制御する機能を有し、盗難防止対策の施されたアウトドアキャビネットに搭載して提供し、発展途上国の実情に合わせて、柔軟な導入が可能なシステムです。

トライアルで行ったケニアの事例では、導入前後でディーゼル燃料が80%削減でき、ディーゼルジェネレーターの稼働時間も90%削減できるなど、CO₂削減にも大きく貢献できていることが証明されました。

2018年より南アフリカをはじめナイジェリア、ケニア、タンザニア、エチオピア、コンゴ民主共和国でも導入が進んでおり、顧客やユーザーからのニーズに合わせて、日々開発や使用状況は進化しています。

2021年には、国際連合工業開発機関（UNIDO）のサステナブル技術普及プラットフォーム（STePP）に登録され、SDGsの目標のうち7と9に貢献するソリューションとして、認定されました。



各国で導入されたハイブリッド蓄電システム

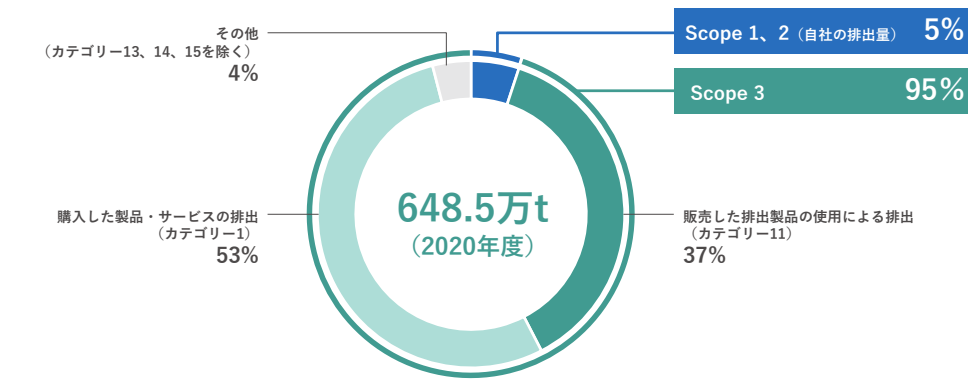
指標と実績

● サプライチェーン全体での温室効果ガス 排出量

NECでは、自社から排出する温室効果ガス排出量 (Scope 1、2) よりも、サプライチェーンから排出する温室効果ガス排出量 (Scope 3) が圧倒的に多いことから、サプライチェーン全体での削減を推進しています。

2020年度のサプライチェーン全体での温室効果ガス 排出量は648.5万tでした。うち自社の排出に関わるScope 1、2の値は前年度と比較して4.6万t削減できました。これは、再生可能エネルギーの利用拡大やグループ会社の売却、テレワークの拡大によるものです。

Scope 1～3の温室効果ガス排出量



対象範囲：NECグループ

Scope内訳 ①

Scope3

単位：万トン

カテゴリー		排出量
1	購入した製品・サービス	344.5
2	資本財	14.7
3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5.3
4	輸送、配送（上流）	8.3
5	事業から出る廃棄物	0.6
6	出張	1.5
7	雇用者の通勤	1.2
8	リース資産（上流）	0.6
9	輸送、配送（下流）	0.001
10	販売した製品の加工	0.02
11	販売した製品の使用	238.9
12	販売した製品の廃棄	0.03
13	リース資産（下流）	-
14	フランチャイズ	-
15	投資	-
合計		615.8

水リスク管理と水資源の有効活用

考え方

水はすべての人間にとって必須の資源です。しかし、人口増加による需要増や気候変動により世界各地で水不足のリスクが拡大することが懸念されています。

そのため、NEC環境方針のもと、環境関連法規制を遵守し、水利用量の削減や環境負荷の低減に努めるとともに、水不足、水質汚濁、洪水などの水リスク管理を進めています。

水管理に関する体制は、4半期ごとの環境経営推進会議で、水使用量や削減目標に対する進捗状況を管理し、必要に応じて環境担当役員へ結果を報告します。これらの活動結果は、必要に応じて事業戦略会議で報告し、社外へ公表しています。

洪水などにより事業へ重大な影響を及ぼす可能性がある施設については、サプライチェーン統括部門が影響予測と対策を検討し、事業戦略会議や取締役会で随時報告・審議し、対策の実行と監督をします。

水リスクへの対応

● リスク調査と対策

NECでは、水不足、水質汚濁、気候変動に関連した洪水などの水リスクが当社グループの各生産拠点やサプライチェーンにどのような影響を及ぼすかを評価・確認しています。

具体的には、世界資源研究所(WRI)が提供している水リスク評価ツール「Aqeduct」や自社独自の水リスク管理アンケートをもとに、国内外の各生産拠点でどのような水リスクがあるのか特定します。

特定にあたっては、まず1次調査として「Aqeduct」を使い、水量・水質・風水害に関する物理的リスク、水に関する税制改正や政策などの規制リスク、企業のESG行動に関する評判リスクの3つに分けて、状況を把握しました。

2次調査では、1次調査の結果を現地の生産拠点担当者の認識と比べたうえで、過去に洪水や水不足などの水害により物理的に水の使用が困難になった経験や、これら物理的リスクの予防措置、実際に洪水や水不足が起こった際の対策など11項目について細かく調査を行いました。

2020年度は生産拠点を中心に国内外26拠点へ調査した結果、主な水リスクは、風水害での河川氾濫による浸水リスクとそれによる断水であることが判明しました。リスクがあると答えた拠点では、浸水対策として、防水扉

の設置や電源設備の移動など、洪水に備えたハード面の補強対応を行っています。また、断水対策としては、受水槽の設置や井戸水飲料化設備の構築、飲料水の備蓄などの対策を取っています。

そのほか、事業場・生産工場・研究所では、放流口で水量モニタリングや水質サンプル検査を実施し、変化をいち早く認識できるようにしています。また、国や地方自治体の規制基準よりも厳しい自社基準を設定し、水リスクへの対策を行っています。

お取引先を含んだサプライチェーンの水リスクとしては、お取引の水量や排水量に関する環境リスク調査を行い、状況の把握を行うとともに問題がある場合は是正・改善に向けて活動しています。

なお、NECの水の使用量・排出量・水質が生態系や生息地に与える影響はほとんどありません。2020年度の水に関する環境法違反・事故もありませんでした。

● 水ストレス地域における対策

NEC製品の生産拠点であるNECプラットフォームズタイ社は、「Aqeduct」による調査結果では、利用可能な水量における水ストレス*地域に当てはまります。そのため、同社では、3日間の使用量分を確保できる貯水タンクを設置しており、緊急事態の場合には、地元州政府や工業地帯団体と一体で連携した対応を取れる仕組みを構築しています。

* 水ストレス：地域水需給が逼迫している状態。指標として「人口一人当たりの最大利用可能水資源量」が用いられ、生活、農業、工業、エネルギーおよび環境に要する最低基準の水資源量を年間一人当たり1,700m³として、これを下回る場合は水ストレス下にあるとみなされる。「Aqeduct」では、地域の取水量が地域の年間水資源量の平均値の80%以上を非常に高リスクと規定。

● 水使用量と原単位の推移

NECでは、上水道、地下水、工場用水、再利用水を使用し、すべての拠点で水の使用量と排水量を把握しています。

水の使用量については2018年度比で毎年0.52%ずつ削減する目標を設定し、冷却水の循環利用の拡大などの節水対策の再徹底を行いました。その結果2020年度は、前年度比17%削減することができ、目標を達成しました。

● 水質汚濁防止と排水

NECでは、国や地方自治体が定めているその地域の水関連法令の基準を超えた排水が発生しないように、より厳しい自社基準を設けて管理しています。

全社目標では、BOD・CODの排出量(絶対値)の削減目標を掲げ、2020年度も継続して目標を達成しています。

また、排水処理に関する化学物質とのトレードオフの影響を小さくするために、化学物質の使用量の削減に取り組んでいます。具体的には、水質の状態を常にモニタリングすることで、必要以上の化学物質の投入を防いでいます。

水使用量削減の取り組み事例

● 蒸気ドレン回収設備の導入による水使用量の削減

NEC本社ビルでは、空調用(暖房・加湿)に蒸気を利用しており、蒸気ドレン回収設備(ホットウェルタンク)を導入することで、蒸気供給工程で発生するドレンをボイラ給水として再利用しています。これにより、2020年度の水使用量を年間1,670m³削減することができました。

● 排水再利用システムの導入による水使用量の削減

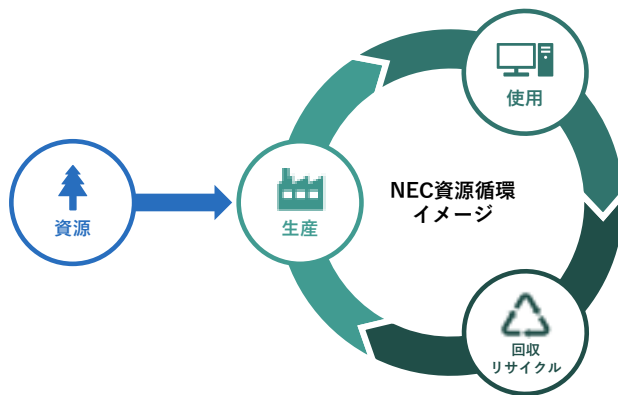
NEC本社ビルでは、各トイレの手洗い・給湯室の排水・冷却塔ブロー水・雨水を汚泥法や活性炭ろ過法で処理し、トイレの洗浄水(大便器・小便器の排水)に中水として再利用しています。これにより、2020年度の水使用量を年間5,650m³削減することができました。

資源循環と汚染防止への取り組み

考え方

NECは、限りある資源の有効活用により持続可能な社会を実現するため、環境方針に基づき、生産から使用、リサイクルまで一貫した資源循環への取り組みと各過程で発生する廃棄物などの環境負荷の低減を行っています。特に、これまでたくさんのお客さまにご使用いただいたハード製品には、多くの資源が使われていることから、回収しリサイクルすることで、限りある資源を有効に使うことに取り組んでいます。

④ 回収とリサイクル



資源循環への取り組み

● 廃棄物排出量

NECでは、環境負荷の低減のため、廃棄物の排出量を2018年度比で毎年0.7%ずつ削減する目標を設定し、活動しています。

2020年度は、前年度比7%削減することができ、目標を達成しました。これは、有価物売却の推進・拡大や分別廃棄の徹底、電子化の推進による紙使用削減、緩衝材のリユース等の取り組みを行ったためです。

また、廃棄物の適正処理をより徹底するために、廃棄物処理を委託している業者に対して、委託した産業廃棄物が適正に処理されているかの現地確認を定期的に行っています。

● 重大なインパクトを与える廃棄物

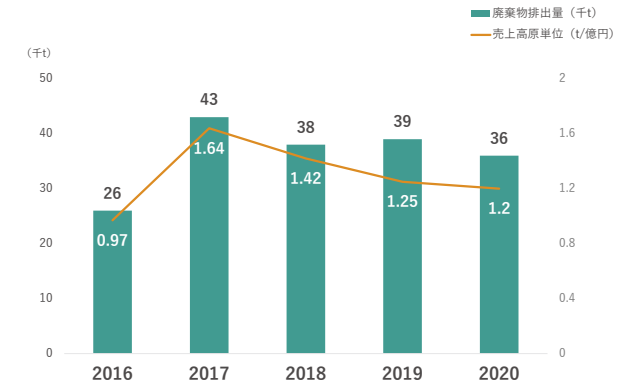
NECでは、サーバやルータ・無線通信機器などの情報機器を製造・販売しています。情報機器製品には多品種の化学物質材料が使われており、使用後に適切な廃棄がなされなかった場合、環境負荷に重大なインパクトを与えていると考えています。そのため、NECでは電機業界では初めてとなる「広域的処理認定業者」の認定資格を2001年に取得し、回収・再資源化に努めています。また、製品製造に要する部品には、製品設計の段階から将来リサイクルしやすく、無害であることを念頭に置き、部品調達を行っています。

2020年度の情報通信機器製品の使用済み回収量は1,922tで、再資源化率*198%、資源再生利用率*291%と、高い水準を保っています。今後も限りある資源を有効に使うため、再資源化に努めます。

*1 再資源化率：回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、リユース、マテリアルリサイクル、サーマルリサイクルされた物の重量の比。

*2 資源再生利用率：回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、再生部品（部品リユース）もしくは再生資源（マテリアルリサイクル）として利用することができる状態にした物の重量の比（資源有効利用促進法の定義）。

廃棄物の排出量と原単位の推移



廃棄物排出量内訳

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
廃棄物総排出量	25,853	42,593	38,318	38,589	35,886
一般廃棄物	2,198	2,251	2,156	2,328	1,823
産業廃棄物	20,225	36,611	35,030	31,993	26,772
特別管理産業廃棄物	3,113	3,380	633	2,756	5,755
海外廃棄物	317	351	499	1,512	1,536
再資源量	22,564	36,686	34,504	36,612	29,057
再資源化率	87.3%	86.1%	90.0%	94.9%	81.0%

● 海洋プラスチック問題への対応

NECでは、事業と社内活動の両面で海洋プラスチック問題の解決に向けて取り組んでいます。事業活動では、バイオ素材の製品開発やAIを用いたマイクロプラスチックの分析技術の開発支援を行っています。また、社内活動では、ペットボトル削減活動や社内売店のレジ袋廃止を行っています。

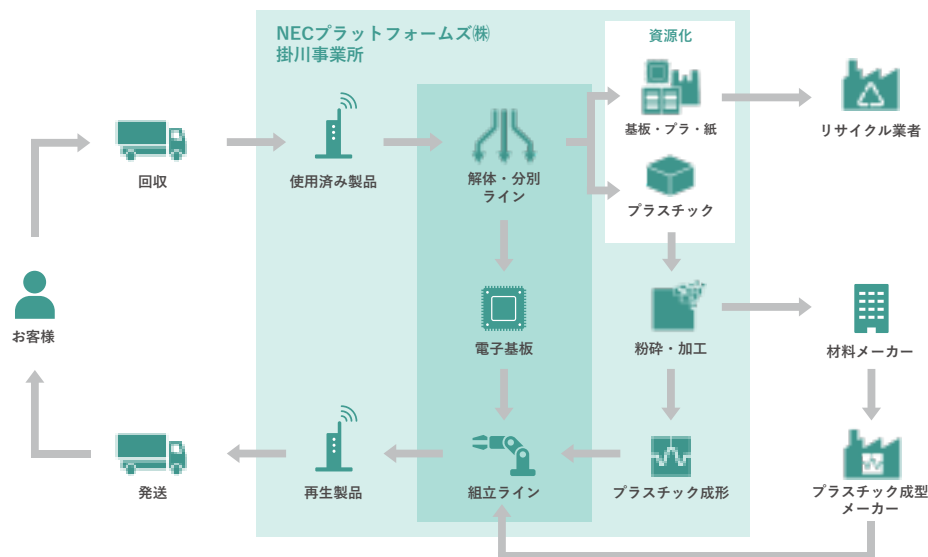
● ホームゲートウェイ製品のリサイクル

Wi-Fiルーターやセキュリティ機器などを含むホームゲートウェイ製品では、自社レンタルを実施しており、戻ってきた製品の廃棄物の削減、再生資源の有効活用に積極的に取り組んでいます。

NECの関係会社であるNECプラットフォームズ(株) 掛川事業所では、生産したWi-Fiルーターのリサイクル再製品化を行っています。使用年数を終えたルーターをお客さまから回収し、筐体中使用されているプラスチック材を解体、粉砕し、ペレット化した後、成形し再びWi-Fiルーターの筐体として、再商品化しています。

これらの取り組みは、「資源循環技術・システム表彰」を受賞するなど、外部からも高い評価をいただいています。

ホームゲートウェイ製品 クローズドリサイクルシステム



● NEC 地域資源循環サービス

NECでは、サーキュラーエコノミーの実現に向けた、地域の資源循環や地域コミュニティづくりの推進を目指しています。

本サービスは、地域のごみステーションに回収される生ごみなどの循環資源の回収状況や地域住民の参加状況を可視化し、資源エネルギーの地域内循環を促すことを目的としています。

住民はごみステーション訪問のたびに専用のICカードをチェックイン端末にかざすだけで、資源循環に関する活動を記録することができます。また、活動記録時に行動経済学のナッジ理論^{*3}に基づいた感謝のフィードバック(明治大学・後藤 晶先生 監修)を提供します。このフィードバックにより、住民が記録を続けるモチベーションを高める効果が期待できます。

^{*3} ナッジ：行動科学の知見に基づく工夫や仕組みによって、人々がより望ましい行動を自発的に選択するよう促す手法

ICTを活用した生ごみ分別の参加状況可視化実験

NECの子会社であるNECソリューションイノベータ(株)において、アマタ(株)および(有)リアス・エンジニアリングと共創し、住民の生ごみ分別・回収への参加意識を高めていく実証実験が行われました。本実証実験は、環

境省主催 令和元年度「ベストナッジ賞」コンテストにおいて、「ベストナッジ賞」を受賞しています。

解決したい課題

当該地域において、アマタ(株)による、資源・エネルギーの地域内循環を担う拠点としてのバイオガス施設が開設された。本施設の効果を高めるため、ごみの回収量を増やすとともに、地域住民の協力を得て分別品質を高める必要がある。

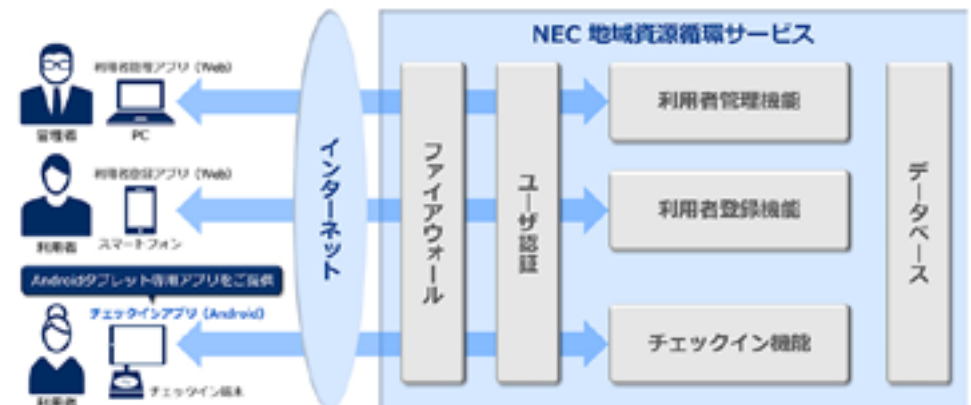
取り組み

- ・生ごみ分別参加状況把握の効率化。
- ・住民の参加意識向上を促す仕組みづくり(回収状況や分別参加に対する感謝のフィードバック)。

効果

- ・導入した地域における回収量の増加、分別品質の向上を確認できた。
- ・生ごみ分別の参加状況把握の効率化と、「感謝の研究」をベースにしたナッジの手法を用いて、ごみの分別に対する当該地域の人々の行動変容を促した。

ICTを活用した生ごみ分別の参加状況可視化実験

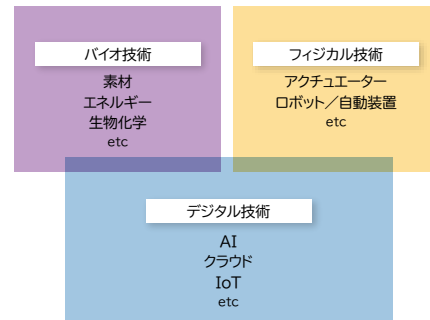


NECのデジタル技術で実現する循環型社会への変革

循環型社会への変革では、資源や製品の状態や所在、利用状況などについてライフサイクルを通じてとらえる必要があります。そのためには、バリューチェーンに関係するステークホルダーと資源や設備、製品に関するデータを共有し、共創を促進する仕組みの構築が必要です。また、製品の販売からサービス型へのビジネスモデルの変革を進めることも重要です。デジタル技術により顧客と常につながり、機器の稼働状態や消費、利用の見える化を進めることで、製品回収も含めた機器や資源を循環させる仕組みの実現が可能となります。

循環型社会への変革においては、デジタル技術の浸透とともに、素材などのバイオ技術、製造装置やロボティクス、3Dプリンタなどのフィジカル技術との融合が、日進月歩で進化しています。将来の循環型社会のあるべき仕組みを構想し、3つの技術の進化や実証を通じて適用していくことが重要です。

NECは3つの技術の融合を図るとともに、デジタル技術の中核とした見える化・分析・対処の一連のプロセスをバリューチェーン全体のさまざまな事業活動に組み込んでいくことで、持続的な社会を実現する循環型社会への変革が進むと考えています。



見える化 循環型へのファーストステップ

NECの物体認識、映像解析、音響解析などの高度な認識AI技術により、資源や製品の識別、装置や製品の稼働状況、人の動きを自動的に把握することが可能です。AIの活用により、さまざまな現場の効率化や最適化を進めるとともに、個別に発生したデータをすべて集約することでバリューチェーン全体の見える化も促進します。その際、集められたデータをバリューチェーンのステークホルダーが枠を越え安全かつ担保された信頼のもとで共有できる仕組みが重要です。NEC独自のセキュアで高速なブロックチェーンや秘密計算技術が、利害を侵すことなくデータの共有や流通を実現します。

分析 統合分析が全体最適の解を導く

AI・機械学習を活用した統合的な分析は、これまでとらえていなかった因果関係を解明し、最適な全体プロセスの設計を実現します。分析AIから得られた知識を活用することで、企業やバリューチェーンの枠を越えた連携を生み出し、より効率的なプロセスを実現し、設備や資源などを相互に融通し合うことも可能となります。

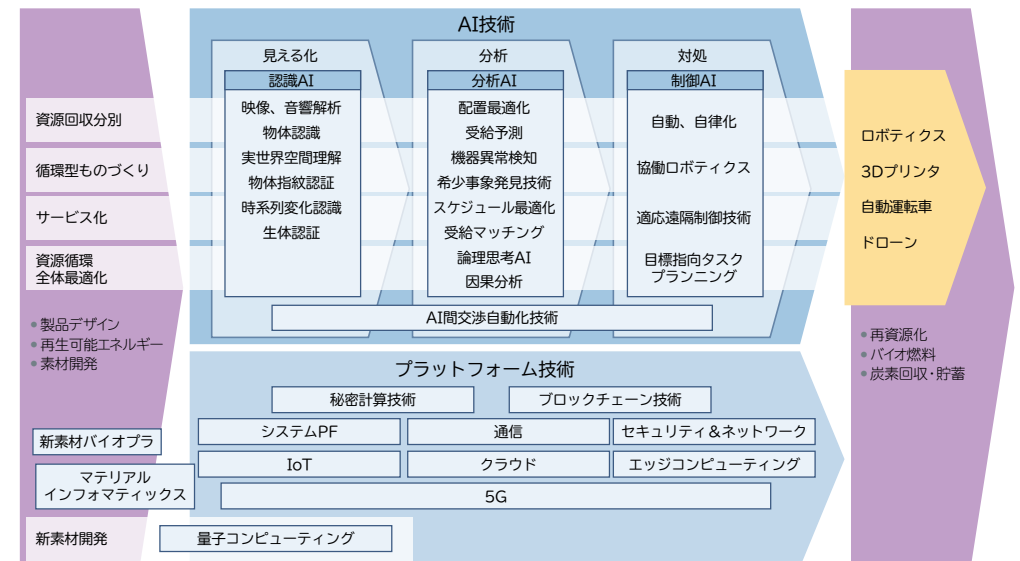
対処 いかに実世界を制御して無駄をなくすか

循環型社会への変革を実現するためには、分析AIで得られた最適解をいかにリアルタイムで実世界に反映するかが重要であり、フィジカル技術との連携が大きな鍵となります。NECは人と機械が協調する複雑な作業を、安全かつ効率的に実現する制御AIの開発を進めています。

加えて、循環型社会への移行では、再生可能な新素材の開発、それを活かした製品デザイン、素材のリサイクルや再生可能エネルギーへの転換を促進するバイオ技術の活用も欠かせません。NECは長年バイオプラスチックの研究開発に取り組んでおり、自社製品への適用を進めてきました。また、機械学習を含むAIをフル活用して、新たな材料開発を加速する活動にも取り組んでいます。

循環型社会への変革は技術融合による総力戦です。NECは自ら磨き続ける強いデジタル技術と、これまで製造業として培ったさまざまなノウハウや環境技術を駆使するとともに、多様な技術パートナー、ビジネスパートナーとの共創を通じて、循環型社会の実現に取り組んでいきます。

デジタル技術の中核とした一連のプロセス



化学物質

● 考え方

NECでは、化学物質の導入、使用、廃棄の全段階で環境に対する影響や安全性を詳細に審査し、使用量の削減や、より安全な物質への代替化を進めています。

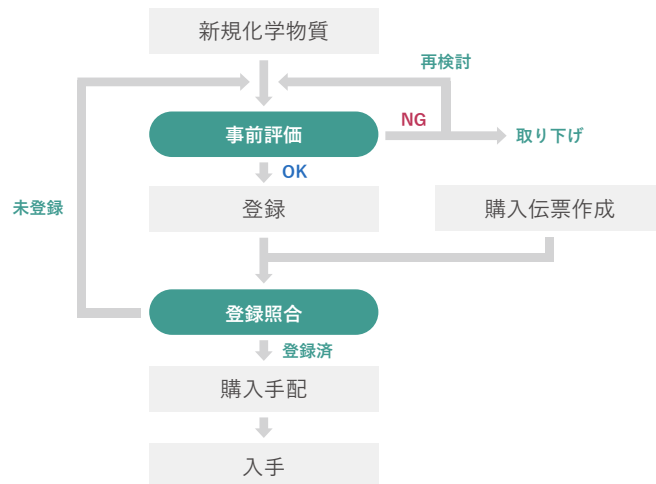
● 化学物質の使用量

化学物質使用量削減のため、化学物質の購入量を2012年度比1%削減する目標を掲げています。2020年度使用量は0.2千tとなり、目標を達成しました。

● 化学物質の事前評価活動

NECでは、新規に化学物質を使用する場合、環境や安全面などについて詳細に審査する「事前評価制度」を実施しています。事前評価では、化学物質の物性、毒性、取り扱い方法、緊急時対応のほか、再資源化方法や環境への影響などについて厳正な審査を行っています。そしてこの審査に合格した物質のみ使用が許可され購入できる仕組みとなっています。

化学物質の事前評価活動



また、使用する全物質に対しては、安全データシート (Safety Data Sheet: SDS) をメーカーより入手もしくは独自に作成し、化学物質使用時における安全対策検討の判断材料として活用するとともに、化学物質使用現場での緊急時措置としての掲示を行っています。さらに、製造プロセス全体については「製法アセスメント」を実施し化学物質、生産設備などの環境・安全面の事前評価を行っています。

● 「PRTR法(化学物質排出把握管理促進法)」への対応

「PRTR法」対象物質 (第1種指定化学物質: 462物質) のうち、使用している物質の収支結果は下図のとおりです。

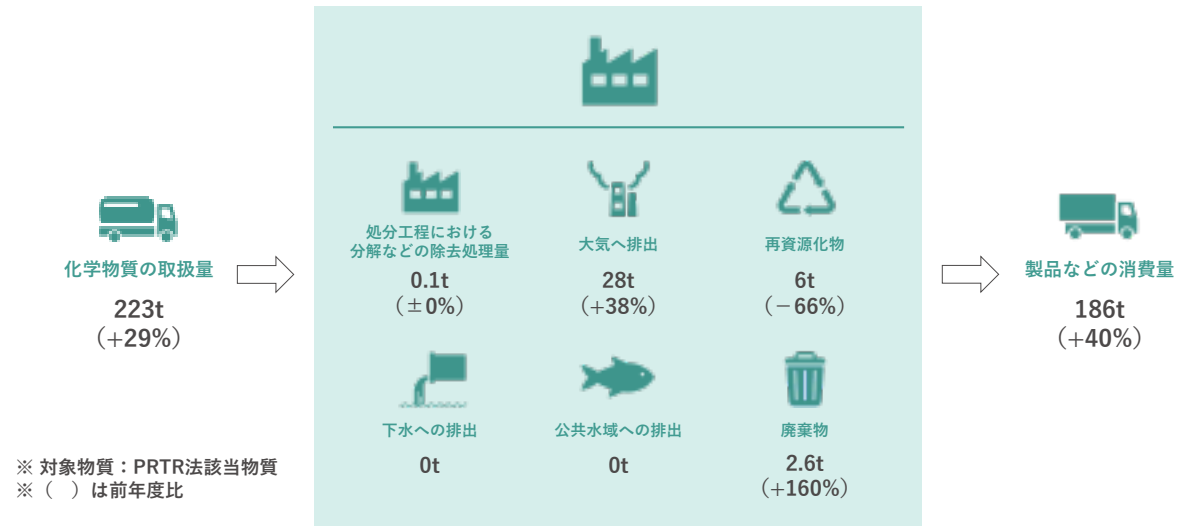
なお、大気、公共水域 (下水への排出を含む) への排出については、法規制値より厳しい自主管理基準値を確実にクリアしています。

● 重点管理化学物質の削減

オゾン層破壊物質

生産工程 (洗浄用) で使用する特定フロンを1993年に全廃しました。また、空調機に使用する冷媒用特定フロンや消火器用特定ハロンの全廃活動は、2010年度末で96%とほぼ達成できました。

化学物質収支管理図 (2020年度)



● PCB 含有設備・部品の徹底管理

NECでは現在3事業場、グループ会社では5社でPCBが含有する廃棄設備・部品 (蛍光灯安定器など) を保管・管理しているため、2重、3重の漏えい防止対策のもと厳重に保管しています。

また、2016年に「PCB特別措置法」が一部改正され、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物処理基本計画」の処理期間が変更されました。

NECでも、この動きに合わせ処理計画の見直しを行い、期限内の早期処理完了に向けて対応しています。

2021年3月末時点の PCB保有量	高濃度32,908kg 低濃度72,204kg
-----------------------	----------------------------

対象範囲: 日本電気 (株)

●製品含有化学物質規制への対応

NECは、国内外の化学物質規制への適切な対応に努めています。EUの「RoHS指令」や「REACH規則」、「米国TSCA」などのグローバルな製品含有化学物質規制に対して、サプライチェーンを通じた含有化学物質情報の授受およびNEC内部での情報管理体制の強化を進めています。

製品に含有する化学物質情報の授受では、個別のルールを持ち込むのではなく、国際規格(IEC62474)に準拠した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA(ケムシェルパ)」を共通利用し、情報授受者双方の業務効率化と迅速な対応を図っています。NECは、JAMP*1が運用する「chemSHERPA-CI*2」および「chemSHERPA-AI*3」を利用するコンプライアンス体制を構築しています。

*1 アーティクルマネジメント推進協議会

*2 物質または調剤が含有する法令対応に必要な含有化学物質情報を記載するシート

*3 成形品が含有する法令対応に必要な含有化学物質情報を記載するシート

●製品含有化学物質のリスク管理

「EU RoHS 指令」への対応

「EU RoHS指令」は、電気・電子機器中の鉛、水銀、カドミウムなど10物質群の含有を原則、禁止します。NECは、お取引先に対し、納入品の「EU RoHS指令」への適合をお願いするとともに、調達部品・材料における含有禁止物質の含有状況を調査しています。これらの取り組みを通じて、NECブランド製品は、原則、「EU RoHS指令」に適合しています。

代替化の推進

NECグループでは、「EU RoHS指令」で規制されている物質への代替化は次のように進めてきました。

六価クロメート処理鋼板は、「RoHS指令」の施行に合わせて、三価クロメート処理・有機被膜・ニッケルメッキ・ステンレスなどへの代替化を進めました。

顔料および塗料についても、鉛・カドミウム・六価クロムが非含有の処理に変更しました。

鉛はんだは、鉛フリーはんだへの移行が完了しています。

PBDEならびにPBB含有品については、1997年から調達禁止としており、ほかの難燃剤を使用しています。

フタル酸化合物(4物質)については、含有禁止となる1年前から調達品への含有を禁止し、代替化を進めてきました。

適用除外品の管理

「EU RoHS指令」は、一定の条件のもとで禁止物質の含有を認める適用除外があります。法律が定める期間内での利用が可能である一方で、適切なタイミングでの確実な代替化が求められます。

NECは、「chemSHERPA-AI」で集めた調達品の含有化学物質情報を、「CHEMSIS(ケムシス)」と称する社内システムで一元管理し、含有禁止物質の閾値超過含有の有無、適用除外期限を自動判定することでリスク管理を行っています。あわせて、お取引先に対しては、適用除外期限の6ヵ月前までのご対応をお願いしています。

分析による確認

リスクが高いと判断された調達品に対しては、お取引先から分析データを取得するとともに、必要に応じて個別分析による非含有の確認も行います。NECグループでは、生産工場内に蛍光X線分析装置を導入し、鉛・カドミウム・水銀・六価クロムなどの一部の含有禁止物質に対する非含有確認を行う体制を整えています。

「EU REACH 規則」への対応

「EU REACH規則」には、含有を禁止する制限物質と含有を認める一方で、閾値を超える場合は、製品受領者への情報提供の義務が生じる高懸念物質(Substances of Very High Concern : SVHC)があります。

NECは、「chemSHERPA-AI」を用い、お取引先に上述の化学物質情報の提供をお願いするとともに、得られた回答を社内のグリーン調達支援システムである「CHEMSIS(ケムシス)」で一元管理することで、制限物質の有無、SVHCの超過含有の有無を管理し、欧州の販売会社と情報を共有しています。

その他のグローバル規則への対応

「EU RoHS指令」や「EU REACH規則」以外にも、NECでは米国、中国など各国で施行される製品含有化学物質規制に、国内外の関連業界団体などと連携しながら現地法人、全事業部門が一丸となって対応しています。

生物多様性への取り組み

考え方

生物多様性は持続可能な社会にとって重要な基盤であることから、NECでは、環境方針の中で従業員一人ひとりが環境意識を高め、生物多様性保全に貢献することを定めています。事業活動や従業員の生活が生物に及ぼす影響をできる限り小さくするとともに、生物多様性に貢献する従業員の活動や、ICTソリューションの提供を積極的に推進していきます。

生物多様性への取り組み

● 我孫子事業場での生物多様性保全活動

NEC我孫子事業場の敷地内には、利根川から派生してできたと考えられる湧水池「通称：四つ池」があります。NECは、2009年から手賀沼水生生物研究会と協働で四つ池周辺に生息する「オオモノサシトンボ」（環境省指定の絶滅危惧IB類（EN））の保全活動を推進しています。

2020年度は、コロナ禍の影響を受け、例年より少ない回数での保全活動になりましたが、アメリカザリガニなど外来生物の駆除や、人工トンボ池による生育環境整備の効果が実り、池の広範囲にわたる場所でオオモノサシトンボを観察することができました。



オオモノサシトンボ

撮影者：地引 汰一様

また、オオモノサシトンボの保全活動の一環として外来生物への対策を行っていることから、環境省主催の外来生物対策ワーキンググループの現場視察があり、有識者の方々と現状の取り組みや効果的な駆除について、意見交換を行いました。

そのほか、2012年に実施した四つ池の池干しで発見された大量のイシガイの有効活用として、事業場の人工池内で、「ゼニタナゴ」（絶滅危惧IA類（CR））の保全活動も行っています。イシガイはタナゴ類が卵を産みつける場となるため、タナゴ類の生息にとって重要な存在となっています。2020年度は、イシガイの一部を四つ池に移し、生育環境の変化による影響観察を行っています。



ゼニタナゴ

撮影者：地引 汰一様

また、本活動については、年1回振り返りの機会として、「生物多様性ダイアログ」を開催し、手賀沼水生生物研究会や有識者、および我孫子市とともに、活動成果の確認と今後の取り組みについて検討しています。



四つ池で実施した外来生物駆除

● 生物多様性ワーキンググループでの活動

NECは電機・電子4団体*の生物多様性ワーキンググループ（WG）の一員として、生物多様性の保全活動に取り組んでいます。WGでは、これまでに「企業が取り組むはじめての生物多様性Let's Try Biodiversity!（LTB）」や、海洋プラスチックごみへのアプローチをまとめた「Let's Try Biodiversity Pick Up!陸から減らそう!海洋プラスチックごみ」の発行などをとおして、企業の生物多様性の取り組みを支援しています。

* 電機・電子4団体

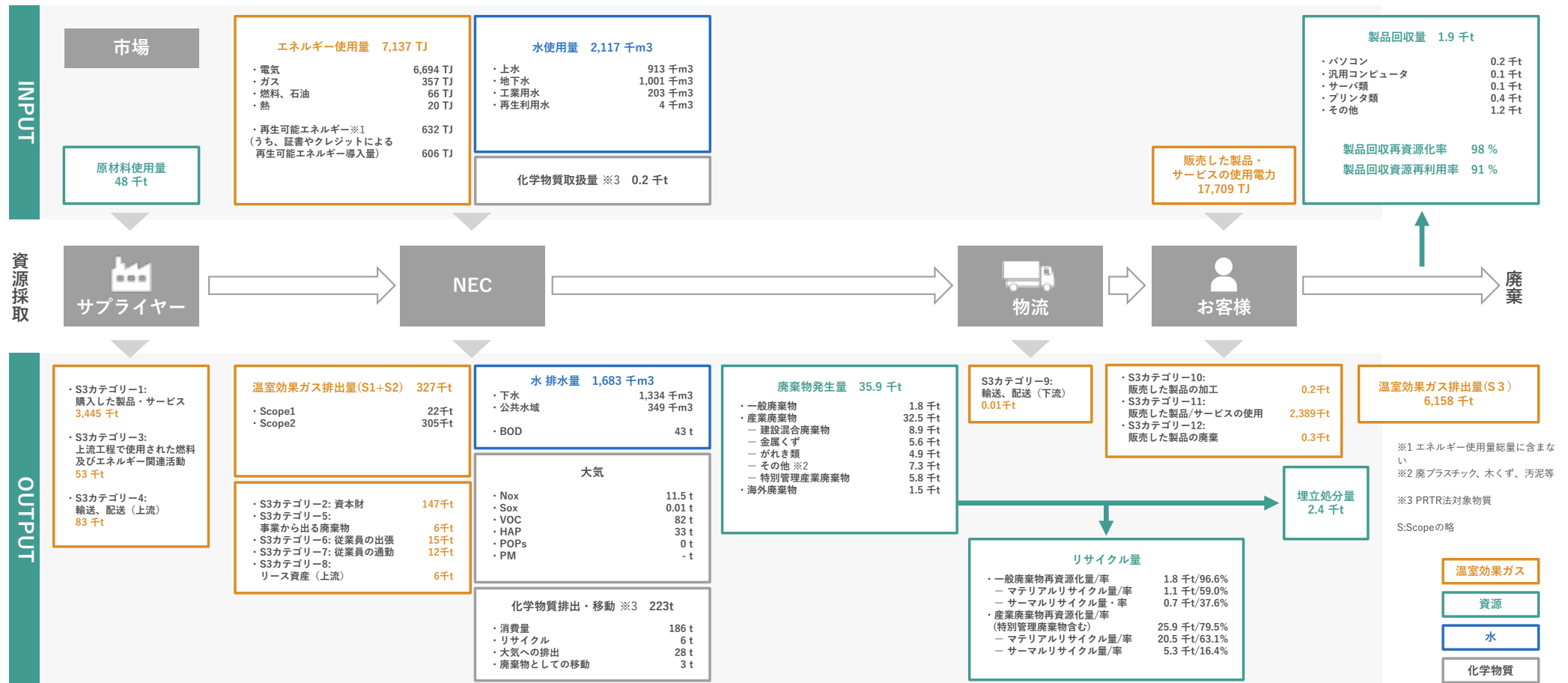
JEMA：一般社団法人日本電機工業会

JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会

CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会

JBMIA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会

環境負荷の全体像



社会

52～55 インクルージョン&ダイバーシティ

56～58 人材開発・育成

59～60 多様な働き方への環境づくり

61～63 安全と健康

64 AIと人権

65～67 個人情報保護、プライバシー

68～70 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

71～72 品質・安全性の確保

73 CS(顧客満足)への取り組み

74～75 地域社会との連携



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、絶えず変化をしていか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知って尊重し、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が登場し、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^{*3}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。

^{*3} 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。

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。本社は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^{*4}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年より出展

^{*4} 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^{*5}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。

^{*5} アウティング：カミングアウトをした本人の了承なく、セクシャ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ヵ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、同時期入社の従業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

人材開発・育成

取り組み方針

NECは、最大の経営資源を「人」と位置づけ、組織と人材の力を最大限に活かすための制度改革や環境整備を「人への投資」として進めてきました。市場やお客さまのみならず、働く人から選ばれ続ける企業「Employer of Choice」であるために、2019年に策定したHR (Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」のもと、人材一人ひとりへの多様な挑戦・成長機会の提供やフェアな評価、挑戦する従業員がベストを尽くせるよう環境や風土の変革を進めています。

この変革の土台となるのがNECグループの存在意義や価値観をまとめたNEC Wayであり、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分発揮できる持続可能な社会の実現を目指すことをPurposeとして掲げています。このPurposeの実現に向け、新たなビジネスを創出する情熱と志を持ち、また枠を超えて挑戦し最後までやり抜くことのできる人材の育成と組織風土・文化の醸成に取り組んでいます。

そしてこれらの取り組みの結果として、エンゲージメントスコアを2025年度に50%*まで上げることを目標としています。

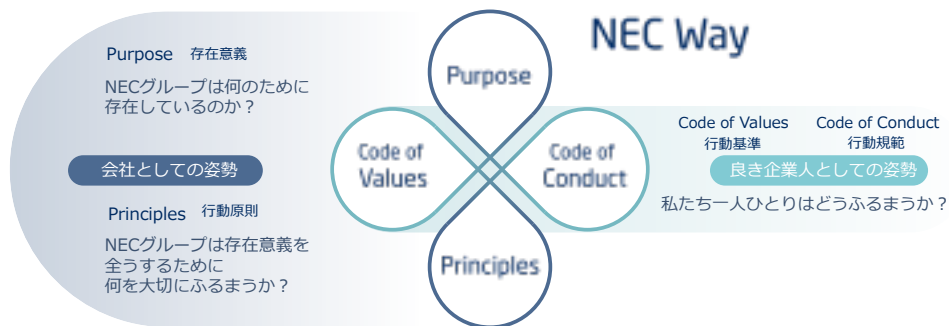
* グローバル人事コンサルティング会社のKincentric社サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

推進体制

NECでは、HR方針の実現に向けて変化にスピーディに対応し、「適時・適所・適材」を実現するための体制整備を加速しています。

NEC Wayの構造

会社としての姿勢と、一人ひとりの価値観・ふるまいを明確に分けて示す



● 変革を推進する人事の体制

事業戦略をサポートする人事戦略をリードする人事部門の役割を整理しています。HR (Human Resources) モデルを作成し、HRBP (Human Resources Business Partner)、SSC (Shared Service Center)、COE (Center of Excellence) ごとに役割と責任を定義しました。COE機能が中心となり人事戦略の立案、プログラムや制度、ポリシーなどを最適に策定し、全社への人材開発・育成の施策の展開をHRBPとともに行っています。

● 専門性を高める育成体制

NECグループのプロフェッショナルスキルの向上に資する施策の立案、実行、フォローアップは組織横断機能である職種別HRM (Human Resources Management) 推進会議を基軸に専門性を高めるための人材開発・育成を実施しています。

● One NECとしての人事基盤

HR方針を実現させるためにもNECグループ内（国内・海外含む）での人事基盤の統一が必要です。パフォーマンスディベロップメント（目標管理、1on1、業績とCode of Valuesによる9ブロックを活用したフィードバックによる育成と行動変容の促進）を2019年以降グループ会社にも展開し、人事評価の軸の統一を図っています。加えて、2020年度に新しいHRIS（人事システム）の一部機能を導入しました。2021年度以降にNEC全社、また2022年度以降にはNECグループ会社に展開する予定です。

HR 方針「挑戦する人の、NEC。」



施策と2020年度の主な活動実績

●人材の獲得

新卒一括正社員採用に加えた多様な人材獲得の取り組み

優秀な人材に対して学歴別初任給ではなく、本人が担う役割に応じた報酬水準で処遇をする新たな仕組み(新卒ジョブ型採用)を導入しました。

新卒を含む若手のトップ研究者を対象に、市場価値を考慮した報酬上限のない選択制研究職プロフェッショナル制度を開始しています。

キャリア採用の増加(2020年度約400人)とリファerral採用の導入

「適時・適所・適材」を実現すべく、人材活用の在り方を大胆に変えようとしています。外部人材の活用もその1つで、ビジネス戦略を即実行するためにキャリア採用を拡大しています。2020年度には人材紹介会社のみならずNEC従業員の人脈を活用した採用制度(リファerral採用)を導入しました。2020年度は5人がこの制度で入社しました。

●人材の育成

次世代リーダーシップ育成

人材発掘

次世代リーダー像とポテンシャル要件を明確化し、グローバルレベルで有望人材を約1,000人リストアップ。役員間で有望人材について議論を行う「Talent Talk」や事業戦略に基づき組織設計と人材の配置について議論を行う「People & Organization Discussion」を展開し、ビジネスニーズと育成を両立させるホットポジションに有望人材をアサインすることで、ビジネス成果のスピード化と育成のインパクトの最大化を狙っています。

グローバルでの人材育成

リーダーシップポジションにグローバルで通用する人材をアサインするためにグローバルでのリーダーシッププログラムを開発しました。

「Senior Leader Program」では、9の地域と国から15人、「Rising Leader Program」では、10の地域と国から21人が参加しました。

役員を巻き込んだ育成プログラム

日本のみならず多様なバックグラウンドのある役員によるグループメンタリングを開始しました。2020年度は8人の役員メンターに対し、48人のメンティーが参加しました。

ピープルマネージャーの育成

HR方針「挑戦する人の、NEC。」を実現するためにはピープルマネージャーの役割が重要と考えています。従業員一人ひとりの主体性・創造性・情熱・自律的な行動やチームの力を最大限引き出し、パフォーマンスを最大化するためにマネジメントトレーニングを開始しました。2020年度には対象階層(マネージャー級)の20%が参加しました。参加後に取得した参加者・上司・部下からのアンケートでは、約70%が参加者の行動変容が見られたと回答しています。

デジタル人材育成

慶應義塾大学とデジタル人材育成に向けた育成プログラムを共同開発しました。DXに必要な思考・行動様式にフォーカスし、価値創造の方法論および技法の学習と、新事業のアイデア創出活動を組み合わせてプロジェクト型の育成を展開しています。2020年度は85人が参加しました。

多様な学習機会を提供する「LinkedIn Learning」

時間・場所を問わず多様な学習が可能なオンライン学習動画サービス「LinkedIn Learning」を導入し、従業員個人のニーズに合わせた学習機会をNEC全従業員へ提供しています。

社会課題体感型人材開発プログラム(SENSE)

社会課題の現場に実際に赴き、五感で「体感する」機会を伴うリーダーシップ開発プログラムです。社会課題・社会価値創造を深く理解し、社会価値創造への情熱を持ち、NECのPurposeの実現に向け自ら挑戦・成長しようとする人材を支援するプログラムを展開しています。2020年度は40人が参加しました。

●人材の活用

NECライフキャリア(株)設立

従業員一人ひとりが事業環境の変化を積極的に捉えプロフェッショナルとして成長・成熟していくための基盤となる、従業員の主体的なキャリア形成を支援するサービスを専門的に提供するNECライフキャリア(株)を2020年10月に設立しました。従業員のキャリア形成やスキル開発などに関する各種施策の強化と事業戦略の実行力強化に向けた「適時・適所・適材」の人材配置を一層加速させていきます。

「My Career Design」と「Career Design Workshop」

従業員一人ひとりのキャリアオーナーシップを高め、その実現を支援するプログラムを「My Career Design」として機能強化を図っています。このコンセプトに基づく新たなキャリア研修プログラム「Career Design Workshop」を2020年12月に導入しました。従来の30歳から始まる世代別のキャリア研修を全面的に見直し、より早い段階からキャリア形成支援の機会と選択肢を提供することを目的に、20歳代から50歳代まで各世代を網羅する研修体系に再編しました。

「NEC Growth Careers」(従業員とポジションのマッチング制度)におけるAIレコメンドサービス稼働

従来は公開されているジョブディスクリプション(職務記述書)を見て興味を持った従業員が応募する、または公開されている職務経歴書を採用部門のピープルマネージャーが検索し、欲しい人材にアプローチするジョブマッチング制度でした。2020年度からNECの持つAIの技術を活用し、職務経歴書に記載された内容と公開されている募集ポジションの内容を機械学習を用いてマッチングさせ、レコメンド(おすすめ)として表示することを開始しました。従業員自らが気づいていない自分の可能性を発見し、より多くの挑戦・成長機会を獲得することができる一方、採用部門のピープルマネージャーにとってはオープンポジションにベストな人材を効果的・効率的に選出・確保・配置できるようになりました。

●注力領域における人材育成

NECでは、社会ソリューションに有効なコア技術強化と将来にわたってそれを継続していくために、注力領域における人材育成を進めています。

🌐 イノベーション・マネジメント「コア技術強化とダイバーシティ強化のための人材育成」

情報セキュリティ人材の育成

NECではシステム・サービスのインテグレーションにおいて、システムの要件定義の段階からセキュリティを考慮する「セキュリティ・パイ・デザイン」(以下、SBD)を推進しており、セキュリティ人材の育成にも力を入れています。

SBDの重要性から、各事業部門でセキュリティ責任者を補佐し、SBDを実践する専門人材の育成を、2019年度より行っています。専門人材を中心にシステム開発に関わる全プロセスを俯瞰し、抜け漏れなく適切なセキュリティを実装することで、安全・安心なシステムをお客さまにお届けします。

また、実践的なセキュリティ対策訓練の場として、ECサイトを模した専用の仮想環境を用い、システム構築フェーズでの堅牢化技術を習得します。2020年度はリモート化の対応を行い、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、エンジニアがお客さまのシステムを担うセキュリティ技術を強化しています。

さらに、高度なセキュリティ人材の育成にも取り組んでいます。従来のNEC CISO(チーフインフォメーションセキュリティオフィサー)補佐官トレーニングに対し、より実践的な内容に強化したNCSA(NEC Cyber Security Analyst)プログラムを2020年度から開始しました。トップセキュリティ人材の強化を目的とし、セキュリティ技術の知識を持つ人材を対象に、CSIRT(Computers Security Incident Response Team)業務やリスクハンティングなど高度なセキュリティサービスに必要なテクニカルスキルを、半年間の集中プログラムで習得します。

セキュリティ人材の裾野拡大にも力を入れており、営業・SEに必要なセキュリティ基礎知識をWeb研修形式で提供し、NECグループ全体のセキュリティスキルの底上げを図っています。2015年度より全従業員を対象に、社内CTF(Capture The Flag)「NECセキュリティスキルチャレンジ」を開催しています。のべ5,000人以上が自主的に参加し、セキュリティ人材の裾野拡大を促進しています。

また、国際的に認定された資格であるCISSPや国家資格の情報処理安全支援士といった公的資格の取得を強く推奨しており、プロフェッショナルによるシステムインテグレーションやサービスをお客さまに提供できる体制を整えています。

●キャリア開発に対するモチベーション向上に向けた取り組み

退職金や年金制度として、当社は退職手当や確定拠出年金を拡充しています。これは、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化への対応だけでなく、長期的な視点でキャリア開発を行うことへのモチベーションとしても機能しています。

成果 outcome

●One NECサーベイから見る取り組みの成果

年に一度、NECグループの従業員を対象に実施しているOne NECサーベイにおいて、2019年度比で人材に関するスコアが以下のとおり向上しました。



エンゲージメント

+5%



ダイバーシティ

+4%



人材活用度

+3%



マネジメント

+4%



キャリア・自己開発

+3%

多様な働き方への環境づくり

取り組み方針

NECでは、HR (Human Resources) 方針のもと「会社の成長」と「個人の成長と幸せ」の実現のため、当社の事業の成長を担う人材を育成し公正な評価を行っています。そして、より生産性が高く、働きやすい環境の整備を進めています。

公正な評価の実現に向けては、年齢、性別などにかかわらず事業への貢献に応じた評価を行う処遇制度を確立し、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。さらに、確定拠出年金制度、従業員持株会、企業年金などを設置し、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブを導入しています。また、「同一労働同一賃金関連法」の趣旨をふまえ、正規雇用者向け制度の一部を有期契約従業員などの非正規雇用者も利用できるようにしています。

こうした処遇制度をはじめ、福利厚生制度、ワーク・ライフ・バランスの実現、従業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は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。

特に、法定水準を上回る育児介護関連制度の整備や、他社に先駆けて2000年に導入した在宅勤務制度など、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

これらの取り組みの結果として、エンゲージメントスコアを2025年度に50%まで上げていくことを目標としています。なお、NECでは「NECグループ人権方針」の中で、国際労働機関 (ILO) などが示す各種ガイドラインを参照し、従業員が労働三権 (団結権、団体交渉権、団体行動権) を保有することを認めています。

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。当社がNEC労働組合と締結している労働協約書において、団体交渉権を保証しているほか、賃金、労働時間その他重要な労働条件を変更する場合は、労使で協議する旨を定めており、会社との協議の場として年2回の中央労使協議会などを実施しています。

なお当社では、労働協約書において、管理職や特定業務を担う一部の一般従業員などを除くすべての従業員が組合員であることを定めています。

施策と2020年度の主な活動実績

●柔軟な働き方の推進

NECグループでは、コロナ禍における事業の継続と柔軟な働き方の両立に向け、各種施策に取り組みました。

テレワークのさらなる推進

当社は、日本国内においてサテライトオフィスを社内外約50拠点に展開しています。また、グループ従業員の能力を最大限に発揮し、新たな価値創造を継続的に推進するためのコワーキングスペース「BASE」を2019年度にNEC本社ビル内、2020年度にはNEC玉川事業場、府中事業場にも設置しました。「BASE」は、従業員自らが心身のコンディションを整えながら自律的に仕事の仕方をデザインできる場、さまざまな組織間のコラボレーションを促進し、より創造的な仕事ができる場を目指しています。

2019年度末までに8割を超える従業員がテレワークを実践していたことから、2020年4月に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言が発出された際もスムーズにテレワークをベースとした働き方に移行し、事業を継続することができました。コロナ禍において、従業員やその家族の安全・安心を最優先にした対応を取りながら、リモートとオンサイトを最適に組み合わせたハイブリッドな働き方を推進しました。

また、職種や業務特性に合わせた環境整備や、テレワークをベースとした働き方の中でさらに効率や生産性を高めることを目指し、ITの活用を進めました。これらの取り組みが評価され、一般社団法人日本テレワーク協会の2020年度「テレワーク推進賞 会長特別賞」を受賞しました。2019年度の「会長賞」に続き連続受賞となりました。

スーパーフレックスの導入

会社が画一的な働き方を提示するのではなく、事業やメンバーの状況に合わせた働き方を職場で考えるスタイルへの移行を目的に、当社は2019年10月から、コアタイムを廃止し、コアタイムのないフレックスタイム制度 (スーパーフレックス) を導入しました。テレワークと併用することで、従業員一人ひとりの働く時間と場所の自律的なデザインを後押しし、個人やチームがより高い生産性を発揮できることを期待しています。

ドレスコードフリーの推進

当社では、働く時間と場所を自律的にデザインするとともに、年間を通じてその日の働き方に最適な服装を自ら選択する「ドレスコードフリー」を、2019年10月から推進しています。最先端ICTを提供する企業としてカジュアルな装いを活かし、従業員の自由な発想や階層・垣根の低いオープンなコミュニケーション、従業員同士のコラボレーションの促進を期待しています。

●個々人の成長へとつなげる評価の実施

NECでは、以前から上司・部下の双方向の対話をベースとした評価育成の仕組みを導入しています。全従業員において、上司と部下が1on1ミーティングを通じて、組織目標と一人ひとりの役割に応じた目標を十分にすり合わせます。また、その目標達成に必要な能力やスキルを高めるためのトレーニング、個々人の希望するキャリアなどもふまえ、上司が育成計画を考え、実行します。そして、その達成度や成長度合いについてフィードバックを行うことで、個々人のさらなる成長やキャリア形成につなげています。

2018年度からは、Code of Valuesというグループ共通の新たな行動基準を策定し、日常的な1on1ミーティングの中で、成果だけではなく、より行動面にフォーカスしたフィードバックやコーチングを強化しています。それに向けて、管理職層に対しあらためてフィードバックや行動評価の重要性を伝え、マネジメント強化に向けたトレーニングを実施しています。

本人が希望する以外に業務上の必要がある場合は、職場職種の変更、転勤、出向などの異動を行います。その際は、7日前までに労働組合に通知することを労働協約書に定めています。

なお、当社の従業員の平均年間給与は8,294,708円で、年齢・性別による違いはありません。また、平均勤続年数は18.9年です (いずれも2021年3月31日現在)。

●ワーク・ライフ・バランス

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、各国の関連法制度を遵守し、労使で協力して取り組んでいます。

当社および国内関係会社では、労使協議を経て、2016年度からは、健康状態のチェック対象となる労働時間の基準を月80時間以上から70時間以上へ見直し、過重労働の防止の取り組みを強化しました。また、上記基準に満たない希望者についても産業医面談を行う体制を作るなど、従業員の健康確保に努めています。さらに、各ビジネスユニットや各地区の労使委

員会において状況を確認し、働き方改革による労働時間短縮、健康確保を行うとともに、休暇取得を促進しています。

2018年には、当社従業員を対象に「治療と仕事の両立のためのガイドライン」を作成し、がんや難病などの治療や療養のために短時間勤務や短日勤務*などを利用できることを示し、従業員が安心して働き続けられる体制を整えています。

さらに2019年4月には、「労働基準法」の改正に伴い、当社および国内関係会社において勤務管理システムを更新しました。労働時間の適切な把握と時間外労働時間の厳格な管理を行い、労働時間に起因する事故などが起こらないよう潜在リスクを早期に把握し、必要に応じて対策を実施する仕組みを設けています。

こうした取り組みの結果、2020年度の当社の平均残業時間は、前年度より微増の1ヵ月当たり19.9時間でした（前年度は19.0時間）。従業員一人ひとりの働く時間と場所の自律的なデザインをより一層推進し、残業時間の削減を進めていきます。

* あらかじめ設定した週の1日を不就労日とし、当該曜日は勤務しないことを認める制度

自律型福利厚生制度の導入

当社では2020年4月から、カフェテリアプラン型の新しい福利厚生制度「Will be」をスタートしました。会社が仮定したモデル型のライフプランに沿った福利厚生ではなく、従業員が自ら選びデザインすることができるよう、従業員に一定額のポイントを付与し、それぞれがそのポイントの範囲内でニーズに合わせて多様なサービスを選択する福利厚生制度です。成長のための自己投資や健康増進サービス、育児・介護サービスの利用補助、時短家電の購入など、幅広いラインアップを設け、従業員のさまざまなニーズに応えています。2020年度は「クイックマニュアル」設置や「3分で分かるカフェテリアプラン」の動画配信を行うなど、従業員一人ひとりのGrowth & Well-beingがより促進されるよう、制度周知・浸透にも取り組んでいます。2021年1月末現在の申請Webログイン者数は約19,000人となっています。

当社では、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しています。新しい福利厚生制度においても、育児・介護を行う従業員には、基本ポイントとは別に育児ポイント・介護ポイントを付与し、育児・介護との両立支援に引き続き注力しています。

年金制度の見直し

これまで当社の年金制度は、確定給付年金（DB年金）と確定拠出年金（DC年金）を併用して積み立てていましたが、雇用の流動化やキャリアの多様化などの環境変化に伴い、2020年10月にDC年金に一本化しました。

従来のDB年金制度は長期雇用を前提としたものでしたが、この見直しにより、従業員の多様なキャリア選択を阻害することなく、安心して資産形成を進められる年金制度に移行することができました。

また、年金の制度見直しに先立ち、従業員から信頼されるDC年金運営体制の確立と教育機会の提供による従業員の自律的な資産形成を促すため「NECグループDC年金委員会」を立ち上げ、継続的に商品モニタリングや従業員への投資教育の実施などを進めてきました。

このような取り組みが評価され、2020年度には第9回日本DCフォーラムにおいて、「DCエクセレントカンパニー表彰」を受賞しました。

育児支援

当社では、従業員の仕事と育児の両立支援として、育児休業、育児短時間勤務制度などを設けています。また、前述の福利厚生制度のほかにも、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などを実施しています。こうした取り組みの結果、当社は、2007年、2012年、2015年に「次世代認定マーク」（愛称「くるみん」）を取得しています。加えて、行動計画に盛り込まれていない施策も順次実施し、従業員のさらなるワーク・ライフ・バランスを推進したことで、2018年には「プラチナくるみん」認定を取得しました。

介護支援

当社では、従業員の仕事と介護の両立支援として、介護休暇制度、介護短時間勤務制度および介護短日勤務制度などを設けています。

今後、家族に要介護者がいる従業員がさらに増加することが予測される中、仕事と介護を両立させるため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。

当社における主な制度は次のとおりです。

1. 従業員が、その親を同居または近距離で介護するために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のために、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・焦燥感の軽減を目的として、介護関係のきめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイト「介護支援Webサイト」の開設

育児・介護関連制度利用者数の推移

単位：人

		2018年度	2019年度	2020年度
育児休業 取得者	男性	33	40	67
	女性	348	314	307
	合計	◎ 381	◎ 354	◎ 374
育児短時間 勤務者	男性	21	14	5
	女性	824	767	760
	合計	845	781	765
介護休業 取得者	男性	9	7	8
	女性	15	8	4
	合計	◎ 24	◎ 15	◎ 12
介護短時間 勤務者	男性	4	10	5
	女性	19	16	15
	合計	23	26	20

対象範囲：日本電気（株）

※ ◎ を付している実績については、第三者による保証・検証を受けています。

2020年度は、育児短時間勤務者や介護休職取得者数が減少しました。これは、テレワークやスーパーフレックスの浸透により、育児短時間勤務や介護休職などを取得しなくても、仕事と両立できる従業員が増えたことが要因であると考えています。

● 自らのキャリアをデザインし成長していくための取り組み

人生100年時代といわれる今、「働く」価値観が大きく変化しています。産業構造や事業環境の変化が加速する中、それに合わせて会社も従業員もコアコンピタンス（強み、専門性）を持ち、積極的にアップデートをかけていくことが競争力の源泉となります。このような時代では一人ひとりが現状の仕事や会社の枠組みにとらわれることなく、自立的に自身の価値観、専門性、強みを見つめ、自在にいたい姿を描き、その実現に向け具体的な行動につなげていく「キャリアオーナーシップ」が必要不可欠です。

従業員一人ひとりが大切にしている価値観に照らしたキャリアを歩むことで、個々人の成長と幸せにつながるよう、会社はキャリアプランを考え行動することができる環境を整備し、自発的なスキルアップや希望するポジションへの挑戦を支援、後押しする仕組みを整えています。特に主体的なキャリア形成に向けた関連プログラム（研修プログラムや関連制度）は2020年度に「My Career Design」という名称に刷新し、新たに体系化して展開しています。また、こうした機能を強化し、従業員のキャリアオーナーシップを支援することを目的とし、2020年にNECライフキャリア（株）を設立しました。

安全と健康

取り組み方針

当社では、「全社安全衛生活動方針」において、「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・向上に取り組めます」という基本理念を定め、予防管理に重点を置いた安全面・健康面でのさまざまな活動に取り組んでいます。

●安全について

当社は、従業員（派遣社員も含む）の安全と健康の確保と、快適で働きやすい職場の維持・向上のために、「全社安全衛生活動方針」において以下の行動指針を定めています。

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図ります。
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。

建設工事の健全性確保

品質・安全性の確保

●健康について

NECは2019年度に「NECグループ健康宣言」を制定しました。健康宣言には、単に病気にならなければよいということではなく、よりよいコンディション（健康状態）を目指して行動し、一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことで自己実現を果たし、ひいてはNECグループの社会価値創造につなげたいという思いが込められています。

その実現に向けて、健康スローガン「Better Condition, Better Life」を掲げ、3つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」に基づいた健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のためのさまざまな健康推進活動を実施しています。

NECグループ健康宣言

Better Condition, Better Life
～一人ひとりのより良い人生、豊かな社会へ～

社員とその家族一人ひとりが、自ら心身のコンディションを整え健康を大切にする文化、夢に向かってワクワクとした気持ちで働く環境・状態を創造します。すべての社員の健康や活力を原動力として、豊かな社会の実現に貢献します。

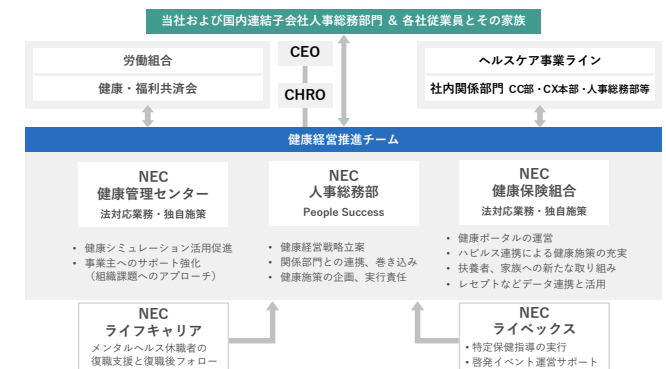
また、こうした取り組みが評価され、「健康経営優良法人2021 ホワイテ500」に認定されています。2021年度からは「2025中期経営計画」で目標として掲げる「Employer of choice-選ばれる会社へ」の実現のために、健康経営活動を通じて「働きがい」の実感を高め、エンゲージメントスコアの向上に貢献していきます。



推進体制

NECでは、人事総務部が当社の全社安全衛生活動方針・行動指針および「NECグループ健康宣言」に則した年度目標・重点施策の設定を行い、その達成に向けて社内の地区・事業場および国内連結子会社ごとに具体的な施策を立案・実施しています。特に健康経営については、人事総務部と健康管理センターおよび日本電気健康保険組合が当社および国内連結子会社の健康推進チームとして、それぞれが自律的に取り組むとともに、保持するデータや知見・ノウハウを集積して一体となって活動を推進しています。また、KPIの設定にあたっては「2025中期経営計画」の目標達成に貢献するためにCHROと協議のうえ、世界保健機関（WHO）が定義する健康（身体的、精神的、社会的に満たされた状態）に基づき、従来取り組んでいた身体的健康、精神的健康に加え、社会的健康も意識した設定をしています。CEOの指示のもと、CHROがリスク管理を含む全社の安全衛生および健康に関わる活動を統括し、その活動内容を取締役会で報告しています。

NECグループ健康経営推進体制



各地区・事業場では、職場の安全衛生の確保と快適な職場環境の促進に取り組むために毎月「安全衛生委員会」を開催しています。同委員会は、組織ごとに選出された安全衛生委員と労働組合の代表や従業員代表者、さらに健康管理センター（産業医・保健師・看護師）で構成されており、労働災害の状況や各種施策の推進状況を共有するとともに、新たな安全衛生対策や健康関連施策などに関して協議しています。

また、毎月実施している産業医による職場巡視では労働組合のメンバーも加わり、職場代表者との意見交換、意見聴取を行っています。健康や災害に関する新たなリスクが発生した際には、いち早く情報収集を行い、委員会で協議しています。

こうした取り組みは人事総務部が統括し、日常的な対応は人事総務部内の組織である地区総務部が推進事務局の役割を担っています。地区総務部が、安全衛生委員会における協議、議事内容をイントラネットへ掲載し地区内に情報共有を行うとともに、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた地区センター機能として活動しています。また、社内窓口として従業員や組織からの問い合わせなどにも幅広く対応しています。

なお、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、社長や取締役など経営幹部が出席する中央事業継続対策本部が対処し、毎年重要テーマを定め、対策フローの見直し、訓練を実施しています（パンデミック対応については、「事業継続」の章に掲載しています）。

さらに、海外現地法人とは、災害時の安全確認情報共有に関する情報交換の場を設けており、職場の安全確保に取り組んでいます。

事業継続

施策と2020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。

全社横断的な課題への取り組みとしては、2010年度に「全社労働安全衛生方針」を策定し、2012年度には「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。2019年度より、当社全従業員を対象にした労働安全意識の向上の取り組みとして「全社安全衛生研修」(Web研修)を実施しています。

全社安全衛生研修受講者数(割合)

2019年度	2020年度
18,688人(89%)	18,380人(90.9%)

対象範囲：日本電気(株)

また、各社・各事業場の特性を考慮した個別課題に対しては、安全衛生マネジメントシステムに基づいた取り組みを行っています。2020年度までは、NECの主要4事業場およびNECグループ会社6社が「OHSAS18001」に基づく活動を行っていました。2021年度からは「NECグループ労働安全マネジメントシステム」を制定し、実施しています。さらに、労働安全活動に関わる従業員に対して各種研修を実施しています。

普通救命講習会修了者数

2019年度	2020年度
142人	109人

対象範囲：日本電気(株)

●健康推進

NECグループでは、3つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」を定め、健診結果予測シミュレーションの導入や啓発イベントの定期開催、禁煙促進など、さまざまな取り組みを行っています。また、各種取り組みが評価され「健康経営優良法人2021 ホワイト500」に認定されています。

健康診断

生活習慣病の早期発見・早期対応を目的に、定期健康診断項目の省略をせず、当社および国内関係会社24社の全従業員に血液検査を実施しています。これにより、入社から退職まで一貫した生活習慣病対策が可能となっています。

健診結果予測シミュレーション

2019年7月から、NECグループ従業員約6万人を対象に、従業員自身がWeb上で今後の健康リスクや現在の生活を改善した場合のシミュレーションができるサービスを導入しています。本サービスは、NECの最先端AI技術群「NEC the WISE^{*1}」の1つである「異種混合学習技術^{*2}」を活用したソフトウェア「NEC 健診結果予測シミュレーション^{*3}」を用いたものです。

本サービスは、健診結果の数値の意味について動画で解説するとともに、AIが分析した効果の高い生活改善提案や、生活改善を実践した場合の将来予測の可視化を行います。本サービスを活用することで、個々人が主体的に健康改善の意識を持ち、行動変容することを支援しています。2020年度は将来予測の対象項目に肝機能関連の検査値の追加や英語対応などの機能追加を行いました。このシミュレーションの利用を通して生活習慣を改善してみようと思った従業員は、利用者アンケートの結果74%を占めています。



^{*1}「NEC the WISE」(エヌイーシー ザ ワイズ) は、NECの最先端AI技術群の名称
^{*2} 異種混合学習技術は、人手では困難であった複雑な予測についても、多種多様なデータの中から精度の高い規則性を自動で発見し高精度な結果を得ることができる解析技術
^{*3} 「NEC健診結果予測シミュレーション」はNECのグループ会社であるNECソリューションイノベータ(株)が開発

NEC 健診結果予測シミュレーション

健康増進イベント

プロのトレーナーによる運動セミナーや、有識者による食事や睡眠に関する講演などのイベントを定期的に開催しています。これは、従業員が自発的に自らの健康について考え、心身のコンディションを維持・向上させるきっかけを提供し、活動の定着化をサポートすることを目的としています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染対策としてオンラインで開催し、セミナーで扱うテーマもテレワーク下の健康課題に対応するよう工夫したほか、産業医を講師としたがんリテラシー向上のテーマも並行して行いました。結果として、全国各地の拠点から参加できるようになり、参加者数は2019年度比で2倍となり、事後アンケートでも高い満足度と生活習慣の改善意思が得られたと数多くの人が回答しました。

禁煙施策

NECでは、喫煙が健康に有害であることは医学的に疑問の余地がなく、健康推進とは相反する行為と考え、“卒煙”を目指す従業員を支援しています。2019年7月、就業時間中の全面禁煙(外出先を含む)を強く推進することを会社の方針として発信しました。

これまで、当社では、喫煙所の段階的削減や禁煙時間の拡大のほか、禁煙相談を随時行ってきました。これらに加え、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、禁煙を促進しているほか、事業場単位で、健康管理センターの保健師による肺年齢測定、薬剤師による禁煙相談やニコチンガム・パッチ配付(「半日だけ禁煙プログラム」)などを実施しています。

この結果、当社および国内関係会社24社の喫煙率は、2005年度末の31.1%から2019年度末で19.8%となりました(削減率36.4%)。

2020年度からは、NEC健康保険組合(以下、NEC健保)と連携し、無料で禁煙外来をオンラインで受診できる「オンライン卒煙プログラム」の提供を開始しています。当該プログラム参加者における卒煙の継続率は90%前後の結果となっています。

また、併せて段階的に、当社および国内関係会社全体での敷地内全面禁煙を進めています。

メンタルヘルスケアの取り組み

NEC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、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。

- ・Web研修
修了率：98.5%
(対象：日本電気(株)および国内連結子会社17社)
- ・管理職向けメンタルヘルス研修
- ・ストレスチェック
- ・心の健康支援プログラム
- ・職場復帰支援プログラム
- ・社内外相談窓口の設置

若年層向け健康サポート

当社および国内関係会社24社では、セルフケアマインドの醸成を主な目的に、以下に取り組んでいます。

新入社員	入社早々に産業医の健康講話、配属後には保健師・看護師による保健指導(フレッシュヤーズ面談)
27歳	全員面談
30歳	健康カレッジ30(参加型集合研修)

生活習慣病予防の取り組み

当社および国内関係会社24社では、健康診断の結果、総合判定が要医療と診断された従業員のみならず、要生活改善に該当する従業員も対象に、産業医や保健師が保健指導を行っています。さらに特定健診項目でメタボおよび予備軍判定に該当した従業員には、法令の定める40歳以上に加え、30歳以上の該当者も保健指導対象として支援しています。メタボ対象者および予備群の比率は、2008年度末の33.1%から2019年度末で大幅な削減となりました(削減率23.9%)。

また、歯科口腔衛生については、従業員はNEC健保契約の歯科健診が無料で利用可能となっています。

一般的な対策としては、健康意識の向上によるセルフメディケーション(自己治療)の推進を目的に、NEC健保が運営する健康ポータルサイト「ハピルス」(健康ポイントプログラム)、「ねる、たべる、うごくここだけの話15のこと」(動画配信)を提供し、従業員の家族を含めた健康増進活動を促進しています。

がん対策

NEC健保と連携し、外部医療機関で同一検査を受診した場合と比べて、低廉な自己負担額で、勤務時間内に受診できる環境を整えています。そのほかの啓発活動として、2020年度は、産業医による予防から治療、就労支援までをテーマに計10回の啓発セミナーを開催しました。

治療と仕事の両立支援

がんや難病に罹患しても安心して働くことのできる環境をさらに整備するため、2018年5月、会社の姿勢や進め方、本人や職場上司の留意事項などをガイドラインとして策定しました。状況に応じて、罹患者本人や職場、健康管理センター、人事総務部門と連携しながら個別に就労支援に取り組んでいます。

各種健康情報の発信

社内ポータルサイト、デジタルサイネージ、労働組合のメールマガジン、その他安全衛生委員会などさまざまな媒体や場を活用して、見てすぐに実践できる「健康ニュース」を毎月発信しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響に鑑みて、在宅勤務中の隙間時間筋トレやマインドフルネス、そのほか電子タバコや歯周病、女性の健康管理、周囲の理解促進支援としての更年期についてなど、多岐にわたるテーマを取り扱いました。

実績・中期目標(2020年度末現在)

	2020年度実績	2025年度目標
メンタルヘルス起因休職率*4	0.96%	0.80%
喫煙率*5	18.10%	10.00%
肥満率(BMI≥25)男性(20～60歳代)*5	35.60%	28.00%
肥満率(BMI≥25)女性(40～60歳代)*5	25.30%	19.00%
がん検診受診率*6	33.80%	50.00%

*4 対象範囲：日本電気(株)

*5 対象範囲：日本電気(株)および国内連結子会社24社

*6 対象範囲：日本電気(株)および日本電気健康保険組合加入会社27社

感染症対策

NECでは、感染症に関する相談窓口を健康管理センターに設置しているほか、予防対策として、季節性インフルエンザの予防接種に関する費用補助を行っています。

海外渡航の際には、結核やマラリアなどの届出が必要となる感染症をはじめ、現地で日常的に見られる感染症について生活上の注意や予防接種の啓発を行い、赴任前から必要な対策を講じています。また、渡航後の健康管理にも注意を払っています。

新型コロナウイルスへの対応

事業継続

労働災害発生状況の推移

当社の従業員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。

労働災害が発生した際は、労働災害の担当者が被災者に状況を確認して原因を究明し、必要に応じて再発防止策を講じます。つまずきや転倒など軽微な労働災害も含めて、労働災害の内容や対策について、安全衛生委員会やイントラネットなどをとおして社内に共有しています。自然災害に起因する労働災害に対しては、例えば、台風や大雪などが予想される場合に、従業員に対して自宅待機や早目の帰宅を呼びかけるなど、事故の未然防止に努めています。

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目指し、重大事故ゼロの維持に向け取り組みを徹底します。

ここ数年の推移は、下のグラフに示したとおりですが、2020年において「度数率」では全国製造業平均1.21に対して、当社では0.0300と低水準を維持しています。

また、「強度率」では、全国製造業平均0.07に対して、当社では、0.0000と低い数値を維持しています。

労働災害発生状況の推移



AI と人権

取り組み方針

NECは、AIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用（以下、AIの利活用）において、Principlesにも掲げる「人権の尊重」を最優先に事業活動を推進するための指針として、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」（以下、全社ポリシー）を策定しています。

この全社ポリシーに基づき、NECはAIの利活用に関する事業を推進する際、各国・地域の関連法令などの遵守をはじめ、従業員一人ひとりが、企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつけていきます。

そこでNECは、全社ポリシーに基づき、主に以下の3点に取り組んでいます。

1. AIの利活用が、NECグループだけでなくお客さまやパートナーにおいても適正な用途で行われること
2. 人権尊重を最優先としたAIの利活用促進に向けた技術開発と人材の育成を行うこと
3. AIの利活用に関して、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を促進すること

なお当社は、全社ポリシーに基づく「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つに特定しています。

NECグループ AIと人権に関するポリシー

ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

推進体制

AIの利活用に関連した事業活動が人権を尊重したものとなるよう、全社戦略の策定・推進を担う「デジタルトラスト推進本部」を設置しています。同本部が研究部門や事業部門などの関係部門との連携を強化しながら、全社ポリシーの事業活動への組み込みに向けた社内制度の整備、従業員への研修など、人権を尊重した事業活動を推進しています。

施策と2020年度の主な活動実績

AIの利活用において、人権を尊重した事業活動を推進するために、2020年度は主に以下の活動に取り組みました。

● 全社ポリシーに準じた人権尊重の取り組みの改善・強化

新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延に対し各国が感染拡大防止を進める中、当社は感染者の特定や追跡と人権・プライバシーへの影響に関する動向のタイムリーな把握と分析を行いました。分析結果に基づいて、公衆衛生と人権・プライバシーのバランスの在り方を仕様に反映し、水際対策や密回避などの感染症対策ソリューションを空港やスタジアム向けに早期に提供しました。

1. 空港向け感染症対策ソリューション

またAI・生体認証事業においては、従来受注時に行っていた人権・プライバシー配慮への具体的な対応の確認を、企画段階においても実施するなど、プロセスを強化しています。

● 従業員への研修

全社ポリシーに基づき、事業活動において人権を尊重した適切な行動がとれるよう、当社および国内関係会社の従業員を対象に以下の研修を実施しました。

1. Web研修

全従業員に対して毎年1回、全社ポリシーの理解・AIの利活用に伴う人権・プライバシー配慮への留意点を学ぶWeb研修を実施しています。2020年度は受講対象の国内関係会社を2019年度の12社から27社に拡大させ、研修修了率を96%に高めました。

2. 社内セミナー

AI事業に携わる従業員向けに、AIに関する社会受容性や課題意識を学ぶ社内セミナーを開催しました。専門家を講師として招聘し、AIに関連する法令・政策の最新動向や国内外で社会的批判を受けた事例（スコアリング課題など）について解説していただき、AIの不適切な利用により生ずる問題についての理解度を高めました。

● 社外との連携・協働

法制度や人権・プライバシー、倫理に関し専門的な知見を有する外部有識者から多様な意見を取り込み、AIの利活用において生じる新たな課題への対応を強化するため、2019年度に設置した「デジタルトラスト諮問会議」を2020年度も継続して開催しました。

諮問会議メンバー（五十音順）

議長：板倉 陽一郎氏（ひかり総合法律事務所）

議員：永井 朝子氏（BSR マネージング・ディレクター）

古谷 由紀子氏（サステナビリティ消費者会議 代表）

山本 龍彦氏（慶應義塾大学 法科大学院教授）

野口 誠（NEC デジタルトラスト推進本部長）

国内外で議論が活発に行われた、公衆衛生と人権・プライバシーのバランスに配慮したテクノロジー利用の在り方や、当社が研究開発する最先端技術の利用にあたり留意すべき事項について諮問し、さまざまな立場の有識者から貴重な意見を得ました。

また、AI・生体認証技術の適切な社会実装を促進するために、当社の人権・プライバシー配慮の取り組みについて、官公庁や業界団体との意見交換や提言を行っています。



オンラインで実施した「デジタルトラスト諮問会議」

個人情報保護、プライバシー

取り組み方針

スマートフォンなどの電子情報機器の普及や、AIを活用した新サービスやイノベーションの創出が進み、個人情報保護やプライバシーへの配慮に対する関心が一層高まっています。特に欧州では市民の関心も高く、基本的人権の保護という観点から、「EU基本権憲章」において個人情報の保護を基本権として定めています。さらに、2018年5月からスタートした「EU一般データ保護規則 (GDPR)」では、個人情報やプライバシーの権利の保護と確立などを目的として、個人情報を管理および保護する方法などの要件を定めています。

安全・安心・公平・効率という社会価値の創造と実現を目指したサービス・ソリューションを提供するNECにとって、これらへの配慮を欠くことは大きなリスクともなります。一方、これらに配慮したサービス・ソリューションを提供することで、お客さまをはじめとする社会に信頼性の高い価値を提供することができると考えています。

当社では、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、人権およびプライバシーの尊重ならびに個人情報の管理について定めるとともに、個人情報保護に対する取り組みを含む「人権尊重を最優先にしたAI提供と活用 (AIと人権)」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」として特定しています。

新しい法令の枠組みなどの動向を把握しながら、個人情報保護やプライバシー課題に対し、以下の方針で取り組みを進めています。

● 個人情報保護について

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、株主・投資家、お取引先、従業員などの個人番号を含む個人情報を適切に保護することが社会的責務と考え、日本の個人情報保護法および企業などの組織が業務上取り扱う個人情報を安全で適切に管理するための日本産業規格であるJIS Q 15001 (個人情報保護マネジメントシステム—要求事項) に準拠した個人情報の取り扱いをすることなどを「NEC個人情報保護方針」に定め、これを実行し、維持しています。当社が本方針を変更した場合は、JIS Q 15001に従って速やかに当社の社外向けWebサイトにて通知するとともに、すべての従業員に通知しています。

また、当社では、国内外の連結子会社と連携して個人情報保護推進体制を構築し、個人情報保護法および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います。当社の個人情報保護マネジメントシステムでは、データ保護標準 (個人データの安全管理措置など) を定め、またデータを共有する者に対してもこれを遵守させる旨を定めた契約を締結するほか、個人情報の漏えいなどの事案が発生した場合のエスカレーションおよび緊急時対応手順などを定めています。

● プライバシーについて

当社は2005年10月にプライバシーマークを取得し、2019年10月にはプライバシーマークの認証を更新しました。プライバシーマークは、JIS Q 15001に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを第三者機関が認定した場合に、当該事業者に対して付与されるものです。NECグループ全体では、2021年3月末時点で当社を含む30社がプライバシーマークを取得済みです。また、口座番号、クレジットカード番号など経済的に影響を与える情報や、出生地など機微 (センシティブ) 情報や携帯電話番号などプライバシー性の高い情報は、本人の同意を得ない取得を原則禁止としています。



GDPRの例に見られるように、世界的な潮流として、プライバシー保護法制が整備されつつあり、企業に求められる役割と責任はますます大きなものとなってきています。当社は、国・地域や文化によってとらえ方に違いのあるプライバシーや、AIの活用によって助長される可能性のある差別問題などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供することにより、社会への負の影響を最小化するだけでなく、その取り組みを社会価値の最大化にもつなげたいと考えています。

このような考えを明確化するために、2019年4月には、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」を策定し、発表しました。本ポリシーは、NECグループがAIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用に関する事業を推進する際、従業員一人ひとりが企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつける指針となるものです。

また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)においても、ICTを活用した社会課題解決のための事業活動が、プライバシー侵害などを含めた人権問題を引き起こさないよう定めています。

🌐 人権の尊重

👤 AIと人権

📄 NEC個人情報保護方針

📄 NECグループ AIと人権に関するポリシー

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責任者として、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、厳格に対応するために、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、コンプライアンス推進部顧客情報セキュリティ室が中心となっており、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、JIS Q15001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に行っています。

各事業部門では、各部門の個人情報保護管理者である事業部門の長が、当該部門の個人情報保護マネジメントの実行責任者である部門個人情報保護管理者と個人情報保護に関する専門的知見を有する実務者である個人情報保護プロフェッショナルを任命し、各部門における人権・プライバシー問題を含む個人情報保護リスクの管理や個人情報の取り扱い状況の点検、点検結果に基づく個人情報取り扱いルールの改善を行わせることにより、個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。また、各プロジェクトなどの個人情報取扱責任者が、個人情報の取り扱い担当者への個人情報保護の徹底を図っています。

● 連結子会社の管理体制

国内連結子会社においては、個人情報保護法および、国民一人ひとりに番号を割り振り社会保障や納税に関する情報を一元的に管理するための法律である、いわゆるマイナンバー法に準拠するための体制を構築し、個人情報保護を推進しています。当社の海外連結子会社においても、各国の法制度を遵守することはもとより、主要な海外連結子会社には個人情報保護管理者を任命して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JIS Q15001に従って整備しています。万一、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迅速に組織的に対応します。具体的には、個人情報に関連した事件・事故、またはそのおそれのある事案が発生した場合には、まず当事者や発見者が、各部門の責任者およびNECグループ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・省庁指針などに従い、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や関連部門と連携して本人への速やかな通知や公表および事案に応じた是正措置など、必要な対応を行います。

● 各国政府に個人情報の提供を求められた際の対応

当社の各事業部門に対して各国政府や法執行機関が当社の保有する個人情報の提供を求めた場合、当該要求を受けた各事業部門の長は必要に応じて個人情報保護管理者に報告・相談を行います。その場合、個人情報保護管理者は、個人情報保護担当役員に報告・相談を行い、本人の人権尊重を基本として、適用を受ける法令に従って適切な対応を行います。

当社は、各国政府または法執行機関の求めに従って個人情報を提供するにあたっては、事前に本人から同意を取得するとともに提供の記録を残すことを原則としていますが、当該国の法令に従い同意を取得しない場合や提供の記録を残さない場合があります。万一、各国政府または法執行機関に対して個人情報を提供したこと起因して当該個人情報の情報主体への人権侵害が発生した場合には、適用を受ける法令に従い適切な対応を行います。

なお、各国の法令などの立法趣旨に鑑み、政府がNECに個人情報の提供を要求した件数の公表は行いません。

施策と2020年度の主な活動実績

● 個人情報保護に関する研修

当社では、以下のような階層別研修を実施しています。

役員および従業員向け研修(当社向け)

当社役員および従業員を対象に、毎年1回、個人情報保護および個人情報の取り扱いに関する人権・プライバシー保護の内容を含んだ情報セキュリティ研修をWeb研修で実施しています。2020年度の全対象者の研修修了率は98%でした。

個人情報保護プロフェッショナル向け教育(当社向け)

全事業部門に設置した個人情報保護プロフェッショナルを対象に、個人情報の取り扱いに関する人権・プライバシー保護の内容を含んだ個人情報の取り扱いにおけるリスク・マネジメントに関するテキストを作成し、座学教育(16講座)を行うとともに、課題提出(3回)の方法による実践教育を実施しました。

新入社員・転入社員など向け研修(当社および国内連結子会社向け)

2020年度は、導入研修用に個人情報保護のテキストを作成し、新入社員・転入社員に研修を実施しました。また、事業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、国内連結子会社単位あるいは事業部門単位で啓発研修を実施しています。

● 個人情報の管理

当社における取り組み

当社では、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運用しています。

また、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。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。

さらに、個人情報を含む情報全般のセキュリティに関する意識向上を目的に、「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、当社の全従業員に周知徹底を図っています。

このような取り組みの結果、NECでは、2020年度には個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・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個人情報保護委員会、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なども寄せられていません。

お客さま／お取引先向けの取り組み

当社と国内連結子会社では、個人情報を取り扱う業務を委託する際には、委託先に対してもデータ保護標準（個人データの安全管理措置など）を定め、またデータを共有する者に対して契約により、これを遵守させる旨を定め、NECグループと同等の個人情報保護の管理・運用を要求しています。当社または国内連結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」誓約書の提出を要請し、定期的な確認テストも実施して個人情報保護を徹底しています。このような取り組みの結果、委託先においても、2020年度は、個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は発生していません。

特定個人情報であるマイナンバーは、慎重に取り扱う必要があり、セキュリティを確保した運用を行っています。アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止など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。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

国外における個人情報管理の取り組み

近年、欧州をはじめとする世界各国で、個人情報に関する厳しい法律の制定が進んでいます。こうした状況の中、NECでは、AI、ビッグデータ、IoT、顔認証など、個人情報に関係する事業を世界各国で展開しているため、個人情報の管理をグローバルで徹底して進めています。海外連結子会社に個人情報の管理者を設置してグローバルな管理体制を構築するとともに、各社で個人情報管理台帳を作成し、その管理手順および遵守すべき共通の情報セキュリティルールを周知徹底しています。また、GDPRに関しては、国内連結子会社および欧州地域の連結子会社に同規則に準拠した個人情報の管理ルールを制定するとともに、欧州の従業員などの個人情報の越境移転を適法とするための移転契約をグループ全体で締結しています。また、2020

年1月に施行された「カリフォルニア州消費者プライバシー法（CCPA）」については、同法の適用対象となる連結子会社に対して必要な情報提供などの支援を行っています。そのほか、ブラジルの「個人情報保護法（LGPD）」やタイの「プライバシーデータ保護法（PDPA）」など関係各国の法律制定状況の確認を行い、必要な対応準備を行っています。

● モニタリング・改善

当社では、各種の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、当社と国内連結子会社ではJIS Q 15001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をモニタリングしています。

情報セキュリティ対策の運用確認

当社では、年1回、従業員一人ひとりの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・遂行しています。

個人情報の管理状況の確認

当社では、各組織で管理しているそれぞれの個人情報について、管理状況を確認するため、個人情報管理台帳システムに登録された管理票を年1回以上見直しています。また、年1回各事業部門の長の主催で、各事業部門の個人情報の管理状況を確認するマネジメントレビューを行っており、適宜必要な是正処置を行い、適切な管理状態を維持しています。

緊急時運用の確認

万一、個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故が発生した場合には、随時上記運用の見直しを徹底して行います。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

取り組み方針

情報セキュリティの脅威は日々変化しており、ITで高度化された社会において、情報セキュリティは欠くことのできない重要な経営課題となっています。

NECは、よりよい製品やサービスを提供し社会の発展に寄与していくうえで、自社の情報資産に加えてお客さまやお取引先からお預かりした情報資産を守ることが責務であると考えています。こうした考え方のもと、セキュリティ（情報セキュリティ、サイバーセキュリティ）を、ESG視点での経営の優先テーマ「マテリアリティ」の1つと位置づけ、「情報セキュリティ基本方針」のもと、取り組みを進めています。

当社では、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、特に影響が大きいと評価されるリスクを重点対策リスクとして選定し、経済産業省が策定する「サイバーセキュリティ経営ガイドラインVer 2.0」や「NIST Cyber Security Framework Ver1.1」に準拠しながら、高度化するサイバー攻撃への対策を進めています。

また、ISMS認証についても、当社では医療、金融、クラウドや官公事業など、情報セキュリティの重要性が高い事業部門ではほぼ100%取得しています。

さらにNECでは、「情報セキュリティ推進フレームワーク」（右図）に基づき、NECのPurposeに照らし、セキュアな情報社会を実現し、お客さまへ価値を提供することに努めています。

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、

- ・サイバー攻撃対策
- ・セキュアな製品・システム・サービスの提供
- ・お取引先と連携した情報セキュリティ

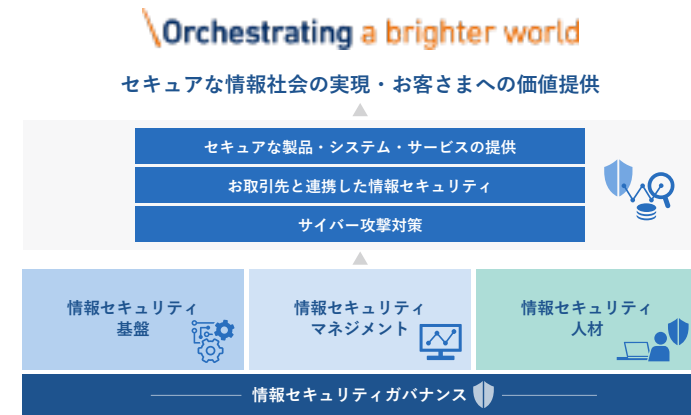
を推進するとともに、情報セキュリティガバナンスとして、情報セキュリティマネジメント、情報セキュリティ基盤、情報セキュリティ人材の3つを柱に、NECグループ内への統制を図り、総合的かつ多層的に情報セキュリティの維持・向上を図っています。

NEC情報セキュリティ基本方針

情報セキュリティ報告書

ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

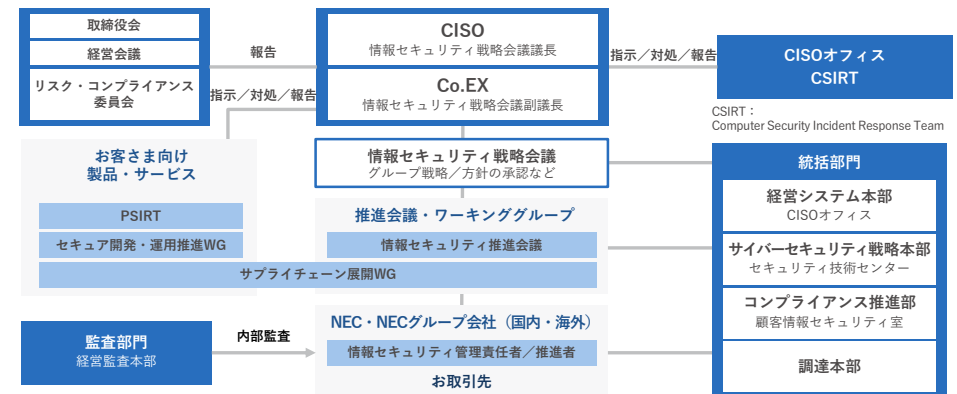
情報セキュリティ推進フレームワーク



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。CISO（チーフインフォメーションセキュリティオフィサー）の指示のもと、NECグループ各社が連携し、情報セキュリティ対策を推進しています。

NECグループ情報セキュリティ推進体制



施策と2020年度の主な活動実績

●サイバー攻撃対策

サイバー攻撃が巧妙化・高度化する中、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産や当社グループの情報資産を守るため、NECではサイバーセキュリティリスク分析に基づく先進的な対策を国内外で一律に実施するとともに、CSIRT (Computer Security Incident Response Team) によるインシデント対応を行い、サイバーセキュリティ経営を実現しています。

サイバーセキュリティリスク分析に基づいた対策の計画・立案は毎年行っており、CISOの承認のもと、対策を実施しています。

特に、社会ソリューション事業を国内外に展開するNECにおいて、サイバー攻撃などによる情報セキュリティ事故が発生した場合、NECグループ全体の社会的信用の低下など、会社経営に大きな影響を及ぼす可能性があります。そのため、グローバルで包括的にサイバーセキュリティリスクに対応することは、事業継続の必須条件ととらえています。

グローバルサイバー攻撃対策では、多層防御の考え方にに基づき、巧妙化するサイバー攻撃への対策を強化しています。2020年度は、主に次の点に注力し、施策を展開しました。

Red Team*1によるサイバーリスクアセスメント

NECグループのサイバーレジリエンシー、アカウントビリティ向上を目的としてRed Teamによるサイバーリスクアセスメントを行っています。

攻撃者の視点でアセスメントシナリオを作成し、組織内の重要システムに対して疑似的な攻撃を仕掛けることで既存のセキュリティ対策の抜け・漏れを洗い出し、それらに対する改善を図っています。

*1 Red Team：企業や組織に対し、実際の脅威に即した疑似的なサイバー攻撃を行い、ポリシー・CSIRT運用・システムの観点で組織としての攻撃への耐性とリスクの評価、および改善・追加対策案の提示を行うチーム

脅威インテリジェンス活用

NECに対する脅威とその動向（予兆）を把握し、既存の対策をすり抜けるような高度な脅威に対して、リスクの回避、被害の極小化、収束時間短縮化を図ることを目的に、脅威インテリジェンスを活用しています。

EDR*2による検知、対処の高度化

イントラネット内部に侵入した脅威の早期検知とインシデントレスポンスの効率化を目的として、NECグループ全社にEDRを展開しています。また、PCやサーバの脆弱性対策として、GCAPS*3を展開しており、EDR、GCAPSと脅威インテリジェンスを組み合わせることにより、より高度な攻撃への検知、対処を実現しています。

*2 EDR：Endpoint Detection and Response

*3 GCAPS：Global Cyber Attack Protection System

重要情報管理

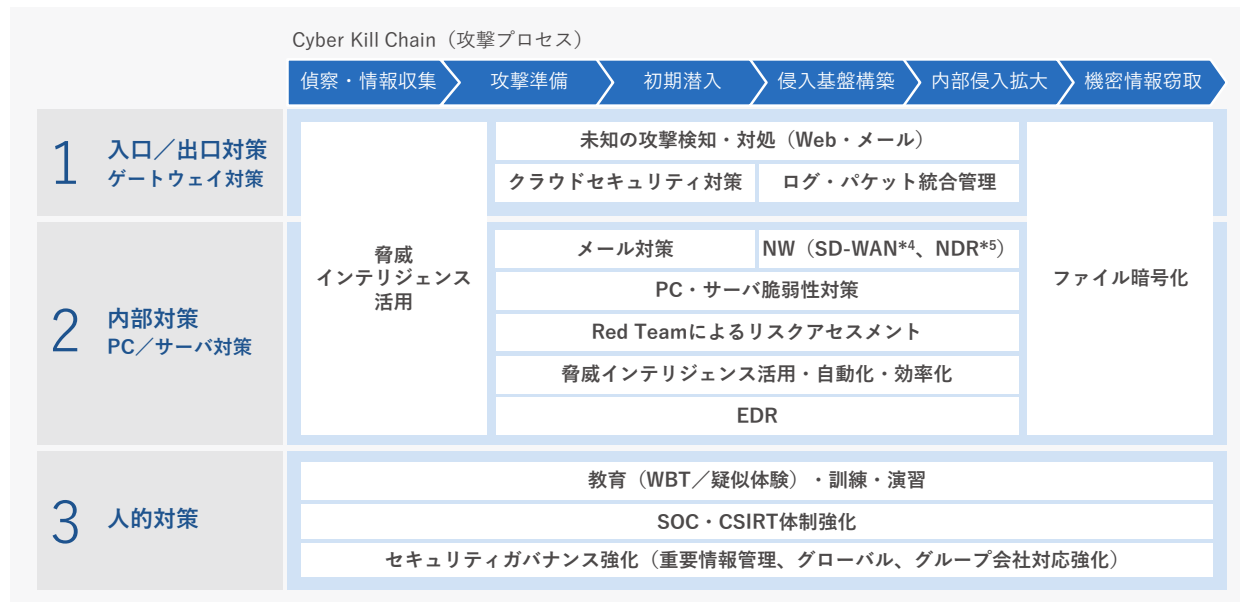
情報漏えいによる影響を極小化するため、外部に情報が流出した場合、経営や事業へ甚大な影響を与えるような情報を重要情報と定義し、重要情報の運用管理とそれに関する点検、経営監査本部による監査を実施するなど、全社・組織として管理、対策を徹底しています。

セキュリティ・ガバナンスの体制強化

有事の際の対応力強化、平時の監視力強化のため、SOC (Security Operation Center)、CSIRTの運用プロセスの見直し、体制の強化を行いました。

また、各グローバルの拠点にRegional CISOを設置し、担当領域におけるセキュリティ管理とその結果に責任を持たせることで、グローバルセキュリティ・ガバナンスを強化しています。

グローバルサイバー攻撃対策の全体像



*4 SD-WAN：Software-Defined Wide Area Network

*5 NDR：Network Detection and Response

●セキュアな製品・システム・サービスの提供

NECがお客さまに提供する製品・システム・サービスについては、企画・設計段階からセキュリティを確保する「セキュリティ・バイ・デザイン(SBD)」の思想に基づき、企画フェーズから運用までを含めたセキュア開発・運用を実施しています。システム開発の早い段階でセキュリティを確保することは、コストの削減や納期遵守、保守性に優れたシステム開発などさまざまなメリットにつながります。

各フェーズにおいては、セキュリティタスクが実行されていることを確認するためのチェックリストを活用しています。しかし、セキュリティを開発プロセスに組み込む際に、各担当者の独自なセキュリティ設定による「抜け漏れ」や、ヒューマンエラーによる設定ミスが生じてしまうという課題が残ります。

このような課題を解決するために、NECではセキュア開発の自動化ツールを整備しています。例えば、サーバにセキュアな設定を自動的に施す「OS／ミドルウェアの要塞化ツール」が挙げられます。また、近年急増しているクラウドの構築においても、環境全体へ均質的なセキュリティを実現する技

術を導入しています。具体的には、IaC (Infrastructure as Code) と呼ばれるクラウド環境をコードで記述する技術を使い、セキュアなクラウド環境そのもののテンプレートを配布して活用する取り組みを進めています。

また、2020年度はプライバシーに関する法令やガイドライン(NIST Privacy Framework、ISO 29100／29134など)を参考に、プライバシー評価のベースラインを試作しました。サイバーリスクに加え、プライバシーへの配慮不足など、ビジネス継続に関わるリスクを包括的に検査する手法を確立するため、このベースラインの有効性を検証しています。

●お取引先と連携した情報セキュリティ

NECは、お取引先と連携して事業活動を推進しています。連携にあたっては、お取引先の技術力とともに、情報セキュリティ水準がNECの定める水準に達していることが非常に重要であると考えています。そのため、NECではお取引先の情報セキュリティ対策状況により、情報セキュリティレベルを分類しています。そして業務に求められる情報セキュリティレベルに応じて、適切なレベルのお取引先を選定して委託する仕組みを取り入れています。

これにより、お取引先で発生する情報セキュリティ事故リスクを低減しています。

NECはお取引先に対して、①契約管理、②再委託管理、③作業従事者の管理、④情報の管理、⑤技術対策の導入、⑥セキュア開発・運用、⑦点検の実施という7つの情報セキュリティ対策を要求しています。2020年度は、お取引先向けに情報セキュリティ説明会(資料公開方式)を実施し、サイバー攻撃のリスクや対策を周知・展開して情報漏えいリスクの極小化を図りました。

NECでは、お客さま情報を守るために、お取引先と一体となって情報セキュリティ対策の浸透活動や点検および是正活動を推進し、お取引先における情報セキュリティのレベルアップを図っています。

SBDの思想に基づいたセキュア開発・運用



お取引先への情報セキュリティ対策

		お取引先
1. 契約管理	再委託原則禁止、秘密保持義務、個人情報保護など	電子誓約
2. 再委託管理	やむを得ず再委託する場合は事前承諾	教育
3. 作業従事者の管理	「お客さま対応作業における遵守事項」の徹底	秘密情報管理 意識啓発ビデオ
4. 情報の管理	「秘密情報管理実施要領」の徹底	セキュアな 作業環境
5. 技術対策の導入	必須対策と推奨対策	セキュアな製品・ システム・ サービス
6. セキュア開発・運用	セキュリティを考慮した製品・システム・サービスの指定	PDCA
7. 点検の実施	「情報セキュリティ基準」の適用状況を確認、フォロー	

品質・安全性の確保

取り組み方針

NECは、1899年の創業当時、世界の一級品を提供し責任を持ったアフターサービスも行う「ベタープロダクツ・ベターサービス」をお客さまに約束しました。この創業の精神には、まだ社会からの信頼が得られていなかった当社が、しっかりとした基盤を社会に築いていくために、「ベタープロダクツ・ベターサービス」に従業員が理解し実践することで、お客さまに信頼していただけるようになりたいという思いが込められています。

この思いを実現するために、当社は、1946年に品質管理を導入し、1965年のZD (Zero Defects) 運動^{*1}、1972年全社で7つのQを高めていくクオリティ作戦^{*2}、1981年SWQC^{*3}をはじめ、全社を挙げて品質向上に取り組んできました。

そして現在、創業の精神である「ベタープロダクツ・ベターサービス」は、NEC Wayの中に、Principlesの1つとして引き継がれています。これからも、社会価値創造型企業として、すべての従業員が、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」として信頼していただき、愛されるNECでありたいと考えています。

こうした考え方のもと、「品質・安全性理念」と「行動指針」を次のように定め、取り組みの徹底を図っています。

品質・安全性理念

NECは、NEC Wayの創業の精神「ベタープロダクツ・ベターサービス」をはじめとするPrinciplesに基づき、品質・安全性を確保し、さらなる向上に努める。

行動指針

1. 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。

2. 安全管理

- 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。

^{*1} ZD (Zero Defects) 運動：従業員一人ひとりの自発性・熱意を喚起させ、創意工夫により仕事の欠陥をなくし、コストの低減、製品・サービスの向上を目的とする運動

^{*2} クオリティ作戦：マネジメント、製品・サービス、人間のbehavior、職場環境、地域社会との関係、業績、企業イメージの7つのクオリティについて、全社で高めていく取り組み

^{*3} SWQC (Software Quality Control)：ソフトウェアの総合的品質管理活動

● 品質マネジメントシステム

「ものづくり」から「ことづくり」へと変化している現在、品質管理の在り方も変わってきています。NECでは、お客さまのご要望やご期待に応える品質のよい製品・サービスを実現するために、品質マネジメントシステムを構築し、運用しています。「品質はプロセスで作る」という基本姿勢で、よりよいプロセスにするため、継続的に改善を図っています。

受注前審査

新規プロジェクトの開始にあたっては、プロジェクト遂行上のリスクを把握し、十分なリスク対策が取られているかを確認しています。与信リスクや契約リスクに加えて、プロジェクト遂行者の安全衛生リスクも検討の対象としています。

推進体制

● 品質・安全性推進体制／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・安全性の確保とその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。

NECでは、環境・品質推進本部、ビジネスユニット（以下、BU）と連結子会社に設置されている品質推進本部、およびBU配下の事業部門と連結子会社でそれぞれ任命された品質・安全管理責任者が核となり、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、品質と安全性の向上に取り組んでいます。具体的には、「品質・安全性活動方針」を定め、製品の品質・安全性に関わる法規制遵守、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、不具合の未然防止・再発防止活動などを行っています。

品質・安全性に関するリスク管理についても、全社的な体制を構築し、運用を徹底しています。万一、お客さまのシステムや社会的に影響の大きいシステムで重大なトラブルが発生したり、重大製品事故、技術法規制違反などが発生したりした際は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに、緊急対策会議を開催します。この会議では、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に協議を行い、当該案件に対する全社方針を決定します。

● 建設工事の健全性確保

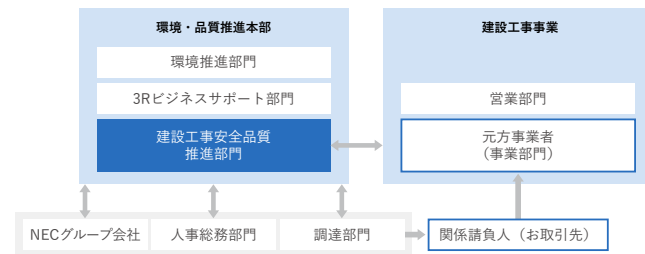
NECは、働く人の安全と健康を確保するとともに社会価値創造型企業として、自社の開発した製品・システムに関連する法令および規制などを遵守した上での安全施工への取り組みを通じて信頼を積み重ね、より快適な社会の実現に貢献しています。

建設工事に関わる人だけでなく、全従業員および関係作業員が健康管理を含む「安全衛生がすべての仕事に優先する」という安全衛生の思いを胸に、豊かで安全・安心な社会づくりのため、優れたテクノロジーをお届けすると同時に関連する法令および規制などを遵守したうえでの安全施工を常に進化させて、建設工事の健全性確保に取り組んでいます。

NEC全社の建設工事において、建設業法、労働安全衛生法などの法令を遵守・統制するとともに、安全衛生を推進し、お客さまに社会価値を確実に提供するための現場工事の遵法かつ安全衛生文化を構築することを理念とし、以下を行動指針としています。

- 一人ひとりが建設工事の健全性を認識し、その向上に努める
- 法令および規制等の遵守推進、教育・人材育成、啓発活動、安全衛生の重要性の浸透に努める
- 安全衛生マネジメントシステムの維持と改善、およびPDCAサイクルの推進に努める
- 法令および規制等の遵守状況、および安全衛生活動に関するモニタリングと是正を行い、法令・安全・品質問題の未然防止推進に努める
- リスクアセスメント実施を推進し、法令・安全・品質問題発生 of 未然防止に努める
- 安全大会等を通じた、安全衛生モチベーションの向上に努める
- 法令・安全・品質問題発生に対して誠実に対応する
- 法令・安全・品質問題の情報収集と再発・未然防止推進に努める

建設工事の違法・安全衛生体制(国内)



施策と2020年度の主な活動実績

● 関係法規制の遵守

NECでは、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」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などにきめ細かく適合し、技術法規制の遵守に努めています。

製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについても、関連法令や社内規程の遵守徹底を図っています。違反があった場合やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。

製品・サービスの品質および安全性について、2020年度に罰金または処罰の対象となった規制違反は、ありません。

● 製品の安全性確保

NECでは、お客さまに安全・安心な製品を提供するために、情報技術機器／マルチメディア機器の国際標準であるIEC 60950-1 (JIS C 6950-1)／IEC62368-1 (JIS C 62368-1)に適合することはもとより、それを補完する独自の安全対策を追加した「グループ安全規格」を制定し、さらにリスクアセスメントを実施することで、製品の安全性を確保しています。

製品安全に関する問題が発生した場合は、NECホームページに情報を開示し、速やかにお客さまにお知らせしています。

NECからの重要なお知らせ

● AI品質ガイドライン

近年、AIを活用したシステム・サービスが普及しています。しかし、AIエンジンの仕様や分析結果を出すまでの過程については、人間による解釈が困難な場合があり、従来のソフトウェア品質保証に関するガイドラインだけでは対応が困難でした。

そこで2019年4月に、NECは、従来型のソフトウェア品質保証だけでは対応できない、AIシステムの品質を担保することを目的に、「AI品質ガイドライン」を策定し、主要なAIシステムの開発に適用しています。

NEC、「AI品質ガイドライン」を策定し、AIシステムの構築・開発に適用

● NECライフサイエンス倫理審査会議

当社は、ライフサイエンス領域における事業化に向けて研究開発を行っています。人および人に関する情報やデータを取得して実証実験や研究を行う場合には、文部科学省などの指針に従い、研究の目的および対象者の人権や尊厳への配慮などに関する倫理的妥当性について、外部有識者をメンバーとしたNECライフサイエンス倫理審査会議で審査しています。

NECライフサイエンス倫理審査会議

● 医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

医療機器産業がライフサイエンスの発展に寄与し、高い倫理性を担保した企業活動を実践していることについて広く理解を得るため、NECは医療機関等との関係の透明性および信頼性の確保に向けた取り組みを行っています。

医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

● 医療・ヘルスケア領域への対応

当社は、医療・ヘルスケア領域の事業化に向けてマネジメント体制の確立・関連法規制の遵守・QMS(Quality Management System)活動を推進しています。

2019年4月に第一種医療機器製造販売業を取得し、マネジメント体制を構築しました。

関連法規制の遵守に関しては、薬機法*4・広告遵守ガイドラインおよび対象・非対象判定チェックシートを策定し、関係する事業体のプロセスに取り入れています。

また、QMS活動においてはQMS省令およびISO13485 2016年版に準拠したプロセスを整備し運用を開始するとともに、各国の医療機器関連法規制(日本の薬機法や欧州のMDD*5など)への対応を推進しています。

*4 薬機法：医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律

*5 MDD (Medical Devices Directive)：欧州医療機器指令

● 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、役割別・専門分野別に研修を実施しています。例えば、製品安全の専門研修「安全レビュー実践道場」では、実際の機器を使って安全性設計を習得させ、多くの安全技術専門家を育成しています。

● プロジェクトマネジメント表彰

困難なプロジェクトに取り組み、特に顕著な成果を上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。

この表彰には、NECグループ全従業員に対して、プロジェクトリスクマネジメントの重要性を意識づけるとともに、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の意義を浸透させるねらいがあります。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っています。

● 品質月間活動による啓発

11月の品質月間には、従業員が品質・安全性への高い意識を常に保つて業務に取り組むよう、経営トップおよび社内外の有識者による講演会や対話会を行っています。2020年度は、事業や技術の変化を見据えたこれからの品質のとらえ方、コロナ禍における効果的なリモート品質監査などをテーマに議論し、従業員の意識啓発を図りました。

CS(顧客満足)への取り組み

取り組み方針

NECでは、グループ従業員すべてが、お客さまの期待をとらえて、考え、行動する企業文化を創ることで、お客さまにとって価値ある製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目指しています。

この考え方は、創業の精神である「ベタープロダクツ・ベターサービス」においても、“ベスト”ではなく“ベター”であるとしており、「決して、ある時点のベストにとどまることなく、お客さまや社会にとってよりよいものを、いつまでも追求し続ける」というNECの強い思いが込められています。

「ベタープロダクツ・ベターサービス」の精神は、創業当時と事業内容が変わった今でも、Principlesの1つに掲げられており、NECグループのDNAとして脈々と受け継がれています。

こうした考え方のもと、NECでは、1992年にCS向上活動の基本コンセプトとして、CSマネジメントの意義・活動体系・ゴール・行動指針からなる「CSM (Customer Satisfaction Management) コンセプト」を策定しました。

CSMコンセプト

広告・宣伝活動においては、法令や規定を遵守するとともに、「NECグループ 広告／動画／カタログ制作ガイド」や「NECグループWebサイトガイドライン」など、デザインやアクセシビリティ、制作上の注意点などについて各種ガイドラインを定めるとともに、SNSが一般に普及する以前から「ソーシャルメディアポリシー」を社外に発信するなど、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。広告・宣伝活動において、違反やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。

2020年度は、マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例はありませんでした。

NECグループ ソーシャルメディアポリシー

推進体制

NECでは「お客さまからの声 (VoC)」をさまざまな接点で継続的にとらえて、タイムリーに事業運営に反映させる活動を推進していますが、その一環として、年2回のお客さま満足度調査「NEC グループお客さまアンケート」を実施しています。

この結果はマーケット状況の調査内容などとも合わせて社長をはじめ経営トップに報告されるとともに、関連の事業領域とも個々に共有されてCS向上に向けた活動のPDCAサイクルを回しています。

お客さまとのコミュニケーション窓口としては、個人・法人のお客さま別、製品別に各種お問い合わせ窓口を設け、ご相談、ご意見、ご要望をお伺いしています。また、NECの製品、システム、サービスについてご相談いただくための国内総合窓口として、「NECカスタマーコミュニケーションセンター」(CCC)を設けています。

なお、海外のお客さまからのご相談については、NECグローバルサイトにご用意しているお問い合わせフォームにご記入いただき、メールによる対応を行っています。

NECのCS向上活動

お問い合わせ窓口

施策と2020年度の主な活動実績

●「お客さまからの声 (VoC)」に基づく活動の推進

NECは、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であるにとらえ、各事業領域の特性に即した取り組みを推進しています。2020年度は、グループ全体として改善に取り組む必要があると考える領域に対しても、横断的な対応も展開してお客さまの声に積極的にお応えしました。

●お客さまから選ばれ続ける活動の推進

NECとお付き合いいただいているお客さまとの永続的な関係を作るために、2020年度はご利用、運用時の情報もお客さまの声としてとらえて、お使いただいている製品やソリューションの効果や利便性を高めるための取り組み(カスタマーサクセスの推進)を開始しています。

●CSマインドを醸成し、行動に移すための教育の実施

当社では自ら気づき自立的に改善に取り組む人づくりを目指しCSマインドの醸成に取り組んでいます。

CSの基礎となる共通プログラム「お客さまを意識して仕事を進める」をはじめ、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、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。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、定期的に集合形式で実施していたプログラムを、オンライン形式に変更して継続開催しました。オンライン化に際しては、インタラクティブな進行やお互いの顔が見えるコミュニケーションなどにより臨場感のある講義にすることで、これまでの集合開催のクオリティを維持しつつ、全国的な社員への受講機会を拡大し、CS向上に向けて企業文化の醸成を継続して促進しました。

地域社会との連携

取り組み方針

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指すことをPurposeの中で謳っています。

この考え方のもと、NECは、役員から従業員まで一人ひとりがよき企業市民として、中長期的な社会課題解決に向けた企業市民活動「NEC Make-a-Difference Drive」を行っています。

同活動は、ユニバーサルなテーマである「人づくり」「環境保全」「地域貢献・災害支援」という3つの分野で、地域のみならずNPO・NGO、自治体、大学などとともに推進しています。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、持続可能な地域社会があるからこそ、その地域で企業活動を行うことができるものと認識し、地域の一員として積極的に課題解決の支援をしたいと考えているからです。

こうした考えは、「NEC グループ行動規範」(Code of Conduct) で示されている「地域社会との共生」にもつながっています。

また、このNEC Make-a-Difference Driveを、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」を推進するための基盤の1つであると位置づけています。NEC Make-a-Difference Driveは、役員・従業員が地域社会や社会セクターをはじめとするさまざまなステークホルダーと対話・共創し、社会価値創造型企業として取り組むべき社会課題を体感できる場や機会を提供しています。

NECは、こうした場や機会をとおしてボランティアマインドや共創マインドを学び、お客さまや社会の本質的な課題に敏感に気づける「社会感度の高い人財」が、社会課題を起点とした事業創造の担い手になると考えています。



NEC Make-a-Difference Driveで取り組む社会貢献プログラムや連携するNPOは次のような方針およびガイドラインで選定しています。

- ① 社会貢献プログラム作成にあたっての基本方針
- ② NPOとの連携にあたってのガイドライン

また、社会貢献プログラムの評価制度も整備し、定期的にプログラムの社会的インパクトなどを確認し、プログラムの改善や見直しを進めています。

- ③ 社会貢献プログラム評価制度

推進体制

NECの企業市民活動は、

- ・NECコーポレートコミュニケーション本部インターナルエキサイトメント推進室、およびNECグループ会社の企業市民活動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
- ・全世界のNECグループ従業員が主体的に参加する地域貢献活動
- ・財団による各種助成

という3つの推進主体で取り組んでいます。

企業市民活動

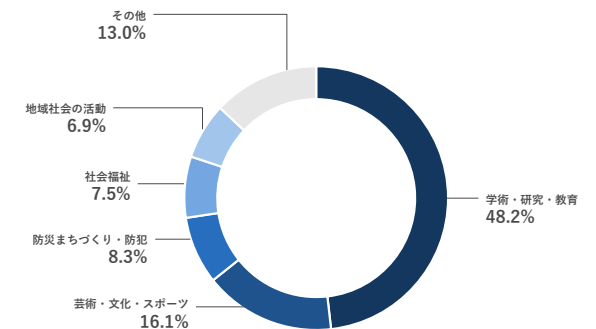
2020年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約336百万円で、「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」など、大別して3テーマ5分野の活動を世界各地で展開しています。企業市民活動支出には、以下のものを含んでいます。

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いて、外部施設市場単価ベースで金額換算)

活動費推移

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
523百万円	613百万円	493百万円	336百万円

2020年度 活動費内訳



※活動費の各分野は、一般社団法人日本経済団体連合会の社会貢献活動実績調査での活動分野を適用

施策と2020年度の主な活動実績

● NEC社会起業塾

2002年度にNPO法人ETICと協働で開始した若手社会起業家育成プロジェクト「NEC社会起業塾」では、2019年度までに64団体が卒業しました。本プロジェクトは、これまでに著名な若手社会起業家を多数輩出していることから、“社会起業家の登竜門”とも評されています。

2020年12月および2021年1月には、「NEC社会起業塾」の特別プログラムとして、若手社会起業家(卒業生および現役塾生)を招き、従業員と社会起業家との対話会を開催しました。本プログラムは、社会変革のトップランナーとして活躍中の起業家と直接対話を行うことで、さまざまな社会課題に出会い、社会起業家精神をより深く学ぶことが目的です。社会課題の解決に挑んでいる、あるいはこれから挑もうとしている従業員計約200人が参加しました。

下記の計10人の社会起業家より、各々が取り組んでいる社会課題についてご説明いただいた後、課題解決に向けたICT活用の可能性について議論を行いました。ICTの活用については、本対話会後も、継続的に検討を進めています。

ご参加いただいた社会企業家

第1回(2020年12月)

小野 邦彦氏	(株) 坂ノ途中(2009年度卒業生)
厨 勝義氏	(株) アイローカル(2011年度卒業生)
浅野 純平氏	(株) 森未来(2017年度卒業生)
武藤 紗貴子氏	ツナガリmusic.Lab(2019年度卒業生)
大空 幸星氏	NPO法人あなたのいばしょ(2020年度塾生)

第2回(2021年1月)

北池 智一郎氏	(株) タウンキッチン(2009年度卒業生)
三輪 開人氏	NPO法人 e-Education(2014年度卒業生)
山本 遼氏	(株) R65(2016年度卒業生)
伊藤 良師氏	NPO法人Ocean's Love(2019年度卒業生)
品川 優氏	(株) An-Nahal(2020年度塾生)

● 新型コロナウイルス感染症対策支援

NECグループでは、最前線で新型コロナウイルス感染症と闘っている医療従事者への支援やチャリティ活動など、国内外においてさまざまな支援活動を実施しました。

NECでは、2020年4月からNECの従業員を対象として導入された福利厚生制度「カフェテリアプラン」を活用したカフェテリアポイントやオンライン募金を実施し、日本赤十字社、国境なき医師団(MSF) 日本、公益財団法人日本ユニセフ協会などへ寄付しました。また、NECプラットフォームズ(株) 掛川事業所では、自社の持つ製造技術・ノウハウを活かして医療用のフェイスシールド1,000個を製造し、2020年5月、掛川市(静岡県)に寄贈しました。さらに、NECフィールディング(株)では、現場作業用として自社で保有していたN95マスク15,000枚、防護服1,000着、ゴーグル1,500個を、2020年4月、一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)に寄贈しました。

NEC Europe社では、2020年5月にチャリティイベントを実施しました。これは、従業員が自宅などで家族と一緒に取り組んだ、新型コロナウイルス感染症対策に役立つさまざまなチャレンジの様子を動画や写真で投稿し、同時にクラウドファンディングを活用したチャリティを行うものです。

NEC Corporation of America社では2020年4月、地元Irving市警に対し、新型コロナウイルス感染症対策活動への支援として、段ボール箱100個分の食糧を寄贈、その後も継続して、地域のフードバンクやNPO団体などに対しても食糧やマスクなどを寄贈しました。さらに、非営利慈善団体United Way of Metropolitan Dallasへの10万米ドルの寄付をはじめ、NEC米国財団を通じて、テキサス大学Dallas校、テキサス州立大学、医療機関などへ寄付を行いました。

● プロボノを通じた地域支援

NECは、従業員の持つプロフェッショナルスキルをNPOや社会起業家の抱える課題解決に役立てる取り組みである“プロボノ”を、2010年度に国内企業としては初めて開始しました。2020年度からは、プロボノの地域展開として、NECの事業場があり、NECとさまざまな地域共創を行っている川崎市との連携を開始しました。

100人以上の従業員ボランティアからなる「NEC 玉川プロボノ倶楽部」が中心となり、川崎市・社会福祉法人川崎市社会福祉協議会・公益財団法人川崎市市民活動センターなどと連携し、市民活動団体向けのオンライン会議運営セミナーの実施やコロナ禍でも自宅でもできるご当地体操「なかはらパンジー体操」のプロモーション動画制作、さらに新型コロナウイルス感染症の影響により実施が難しい市民活動をオンラインでライブ配信する「つながるマルシェ」の運営支援など、さまざまなプロボノを通じて、コロナウイルス感染症の影響下における地域社会の支援に取り組みました。

また、2020年度、グローバルなオンライン型プロボノも開始しました。

NEC社会起業塾の2018年度卒業生が代表を務める(株) Helte(ヘルテ)による新たな取り組み「コミュニケーションアプリを活用し、将来、日本で働くために日本語を学んでいるアジアの学生と日本人が国際交流を図る」に、NECグループ従業員120人以上がプロボノで参加しました。その取り組みの目的は、新型コロナウイルス感染症の影響で日本語学校が休校、あるいは来日時期が延期となっているアジアの学生たちの日本語を学ぶチャンスや日本に対する理解を深めるチャンスを増やすこと、さらにNECグループ従業員が参画することで、システム面も含めて本取り組みをブラッシュアップしていくことです。

NEC、プロボノで川崎市と連携

● 災害支援

東日本大震災から10年の節を迎える中、NECグループ従業員を対象としたオンラインイベント「3.11特別企画『“ふくしま”のいま2021』」を開催しました。

本イベントでは、福島県の内堀知事より従業員向けに動画メッセージを、福島県復興・総合計画課の佐藤課長からは福島県の現状・課題などについて現場の視点でお話いただき、日本全国から参加した約250人の従業員は、震災・原発事故により顕在化した福島県の地域課題や新型コロナウイルス感染症の影響、さらには福島県のさまざまな将来の可能性について理解を深めました。

また、日本橋ふくしま館(東京都中央区)のご協力のもと、同時に開催した、NECグループ従業員限定オンライン販売「おうちで“ふくしま応援マルシェ”」では、お菓子セットやご飯のお供セットなど、計275セット(1,325,900円)を従業員が購入しました。

NEC社会起業塾

「Entrepreneurs ～起業家紹介～」(ETIC.Webサイト)

ガバナンス

- 77 コーポレート・ガバナンス
- 78～80 コンプライアンスとリスク・マネジメント
- 81 税務に対する考え方
- 82 公正な取引の推進
- 83～84 事業継続
- 85～87 サプライチェーン・マネジメント
- 88 サプライチェーン上の
人権デュー・ディリジェンス
強化に向けて Dialogue



コーポレート・ガバナンス

詳細は「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」および「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

取り組み方針

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

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

を基本方針としてその実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要は以下のとおりです。

1. 当社は、現状において監査役による監査および重要な業務執行の意思決定における社外取締役の助言が当社の健全な経営に有効であると考え、監査役設置会社形態を採用しています。
2. 迅速な意思決定に基づく事業遂行の実現および業務執行と監督の分離をはかるため、執行役員制度を導入し、取締役会から執行役員に対して業務執行に関する大幅な権限委譲を行っています。
3. 取締役および監査役の人事ならびに取締役および執行役員の報酬等の透明性の向上のため、指名・報酬委員会を設置しています。

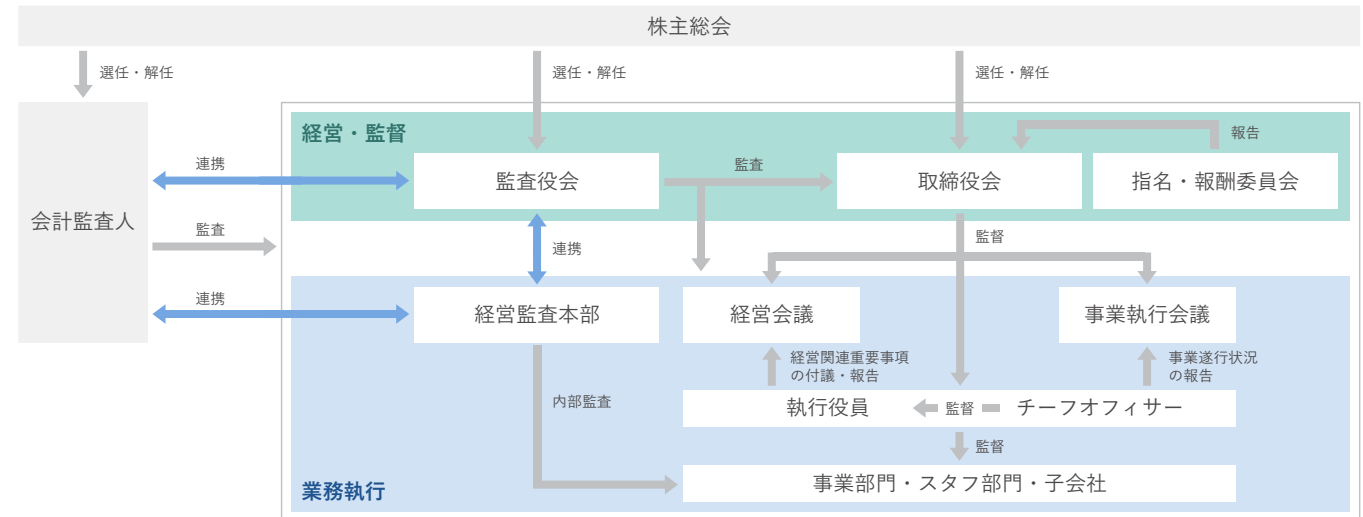
● 取締役会

取締役会は、広範な知見を得る観点から、取締役の職務経歴、専門分野、国際性、ジェンダー等の多様性を考慮した構成としています。

● 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、指名・報酬委員会委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役から選任することとしています。

コーポレート・ガバナンス体制



● 監査役会

監査役会は、監査機能を強化する観点から、財務および会計に関する相当程度の知見、法律の実務家としての経験など監査に必要な知識や経験を有することを考慮した構成としています。

● 事業執行における重要会議体

執行役員による経営会議と、執行役員および事業部長等による事業執行会議を設置しています。

📄 コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

📄 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

📄 役員

コンプライアンスとリスク・マネジメント

取り組み方針

社会ソリューション事業を展開するNECにとって、お客さまをはじめとする社会からの信頼を獲得、維持することは最も大切なことであると考えています。NECは、Principlesに「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げ、コンプライアンスを経営の基本に置き、役員から従業員に至るまで、全社的な取り組みを継続的に実施しています。また、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リスク・マネジメントを行っています。

当社は、2016年7月に東京電力(株)(現 東京電力ホールディングス(株))との電力保安通信用機器の取引に関して、また、2017年2月には消防救急デジタル無線機器の取引および中部電力(株)との電力保安通信用機器の取引に関して、公正取引委員会から独占禁止法違反の認定を受けました。

これらの事実を忘れることなく、反省の礎とするため、消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた11月18日を「NECコンプライアンスの日」と定め、毎年、コンプライアンスの重要性を再確認しています。

●コンプライアンスについて

NECでは、コンプライアンスを、法令遵守のみならず、社会通念や一般常識に照らして適切な行動をとることまでも含めた広義の概念としてとらえています。

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います。おかしいことを素朴に“変だ”と思う「気づき」の感覚を醸成するとともに、それを上司や関係部門または内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」に相談・申告して「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、NECでは、役員・従業員の一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に基づく行動を日々実践することで、コンプライアンスをNECの企業文化にすることを目指しています。また、多言語化(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スベ

イン語)し海外の連結子会社にも展開することで、国内外においてコンプライアンス最優先の企業文化づくりを進めています。なお、同規範については定期的に見直す必要があることを確認しています。

実効性のあるコンプライアンス施策への取り組みに向けては、当社では、コーポレート部門の支援のもと、各部門の部門長が主体性と責任感を持って部門に最適な施策を検討・実行しています。また、「2025中期経営計画」において、コンプライアンスをESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つに特定し、重大なカルテル・談合行為の発生件数0件を目標に掲げています。

●リスク・マネジメントについて

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として一貫した方針のもと、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を行っています。顕在化した場合に当社の事業目的および損益目的の達成への影響が特に大きく、全社として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)を毎年選定し、それに関する対策を検討して実行・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グループ行動規範」(Code of Conduct)

 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

●会計監査人の定期的なローテーションおよび再関与について

「公認会計士法」などに基づく監査法人の規程に則り、次のとおり運用しています。

- ・業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。
- ・業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に関与することはできない。

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コンプライアンス推進部、経営監査本部を中心に活動をしています。各会議体やマネジメント体制は次のとおりです。

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などの報告を受けます。また、取締役会では、腐敗行為全般の防止を含むリスク管理の有効性や内部統制システムの運用状況について定期的に確認しています。

2. 経営会議

経営会議では、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・法令違反などの問題に関する内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の運用状況の報告を受けることなどにより、執行状況の監査を行います。

4. CLCO(チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー)

CLCOは、リスク・コンプライアンス委員会委員長を担い、全社のコンプライアンス推進に関わる活動を統括します。

語、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語)した研修コンテンツを当社より展開しています。また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)をはじめとした社内ポリシーを遵守する旨の誓約を役員および従業員から取得しています。このほか、当社では、新入社員研修や新任役員、新任事業部長向けの階層別研修などの機会を活用して、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に則った行動の重要性を強調しています。

コンプライアンス・ホットライン(従業員やお取引先などからの通報窓口)

腐敗防止全般を含むコンプライアンスに関する当社の内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」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、国内連結子会社やお取引先からも通報を受け付けています。同ホットラインへの通報の事実とその内容については、対応に従事する関係者により秘密の厳守が保証され、また通報者は、通報の事実により不利益を受けることは一切ありません。

当社および国内連結子会社では、こうした秘密の厳守ならびに報復行為の禁止について、社内規程「コンプライアンス・ホットライン規程」を制定し、研修などの機会を通じて従業員に周知しています。

2020年度におけるこの窓口の受付件数は76件で、2019年度から14件減少しました。通報の内容としては、倫理行動違反、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)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、これらについては適切に対処しています。

対処例は、以下のとおりです。

1. ハラスメントの申告に対して、事実関係を確認し、申告者の意向をふまえたうえで、加害者への指導や人事異動などを実施。
2. テレワークに関する申告など、新型コロナウイルス感染症の影響による申告に対して、事実関係を確認し、注意喚起などを実施。

また、海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社(RHQ: Regional Head Quarters)が第三者機関の受付窓口を設置しており、役員や従業員は現地語(英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語)での利用が可能です。同受付窓口への通報やそれに対する海外連結子会社の対応状況については、当社でも共有しています。

なお、コンプライアンス・ホットラインの整備・運用状況(当社子会社における内部通報制度の運用状況も含む)については、内部監査部門より取締役会および監査役に対して定期的に報告を行っています。

コンプライアンス推進活動への取り組みに関するアンケート調査

コンプライアンス推進活動への取り組み状況やコンプライアンスに関する意識評価を目的として、コンプライアンスに関するWeb研修に合わせて全役員・従業員を対象にしたアンケート調査を実施しました。また、「NECコンプライアンスの日」に合わせて実施したアンケート調査では、当社の事業部長が発信したメッセージに対する当該部門部長による評価も行いました。これらの結果は、イントラネット上のポータルサイトに掲載して社内フィードバックするとともに、今後のコンプライアンス徹底に向けた施策の立案と実施に役立てています。

事業部門との意見交換

各部門長のオーナーシップによるコンプライアンス徹底の実効性を高めるため、2020年度は、約70の事業部門・子会社とコンプライアンス推進部の間で対面形式の意見交換を行いました。事業部門・子会社に対してコンプライアンス関連の最新トピックを提供し意見を交換したほか、コンプライアンス推進部が事業部門・子会社の状況を把握することで、全社のコンプライアンス活動施策の改善につなげています。

● リスク・マネジメント

「重点対策リスク」の選定とその対策

当社では、アンケート方式による「リスク管理実態調査」で把握したリスク評価の結果、および経営監査本部による内部監査における指摘事項などをふまえ、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。その中から特に影響が大きいと評価されるリスクを「重点対策リスク」として選定し、取締役会に報告し対策を講じています。

2020年度は、「ハラスメントに関わるリスク」「海外子会社における会計プロセス不備に伴うリスク」「秘密情報管理に関わるリスク」「新技術に伴うプライバシー侵害に関わるリスク」を重点対策リスクとして選定しました。これらのリスクについては、各々のリスク対応部門が必要な対策を実施しています。

エマージング・リスクへの対応

NECでは、近い将来発生し企業経営に対して長期的に影響を与える可能性のあるリスク(エマージング・リスク)について、それが事業に与える潜在的なインパクトを予測し適切な対策を打つことで、そのリスクを最小限に抑えられるよう対処しています。

重要リスクにおけるエマージング・リスクへの対応例は、以下のとおりです。

1. 新技術に伴うプライバシー侵害に関わるリスク

NECでは、顔認証システムに代表されるAIの社会実装や、生体情報などのデータの利活用に関する事業を行っています。プライバシーを含む人権尊重への取り組みや、倫理観や社会的受容性に鑑み、活用原則・法制度への対応が不適切な場合、これらの事業に大きな影響を与えるリスクがあります。

このリスクの低減に向け、「NECグループ AI と人権に関するポリシー」を制定し、社内制度の整備・強化や従業員への啓発を進めるとともに、本ポリシーに沿った事業運営を展開しています。

AIと人権

2. 秘密情報管理に関わるリスク

NECでは、自社の情報資産に加えて、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産を保有しています。これらの情報管理が不適切で、サイバー攻撃などにより情報が漏えいする場合、会社の信用を毀損し関連する事業に大きな影響を与えるセキュリティリスクがあります。

このリスクの低減に向け、「情報セキュリティ推進フレームワーク」に基づき「情報セキュリティ戦略会議」などの一貫した情報セキュリティ推進体制を構築し、グローバルで包括的なセキュリティリスクに対応する各種施策に取り組んでいます。また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において秘密情報管理と個人情報管理について定めるとともに、個人情報保護に関する体制や制度を整備し、情報管理に関する取り組みを強化しています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

個人情報保護、プライバシー

● 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(一社)経営倫理実践研究センターに、当社は同センター発足時(1997年)から参加しています。当社は、同センターを通じて得られた他社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

税務に対する考え方

基本姿勢

- NECは、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、
- ・国際ルールや関係法令ならびにこの規範をはじめとする社内規程の遵守はもとより、国・地域の文化や慣習を理解し、高い倫理観に基づいた社会的良識に従って誠実に行動すること
 - ・財務・会計関係をはじめとするすべての記録を正確かつ公正に行い、不正な会計処理その他会社に損害を生じさせる行為などを決して行わないこと

を遵守することを約束しています。


税務に関しても、同様の姿勢を基本として取り組んでおり、中長期的な視点で最適化を進めるよう努めています。

さらにNECでは、イントラネットにおいて、法人税などの基本的な仕組みを掲載するとともに、税制改正および税制改正大綱の概要を紹介しています。

●税務ガバナンス

NECは、税務リスクおよび税務ポリシーを管理するための共通フレームワークの設定を目的として、実施すべき税務ガバナンスの原則を「NECグループ税務ガバナンスポリシー」として策定しています。

NECグループの税務ガバナンスの責任はCFO(チーフフィナンシャルオフィサー)が負っています。

 NECグループ税務ガバナンスポリシー

●関係会社間の取引

NECでは、グローバル化に対応した税務リスク管理を徹底するため、関係会社間取引における価格設定を、OECD^{*1}移転価格ガイドラインの考え方をふまえて、独立企業間価格の原則に基づいて行っています。納税は、BEPS^{*2}行動計画などの国際税務に関する一般的に認められたルールやガイダンスの趣旨を理解したうえで、事業の成果に応じて各国の租税法令および条約など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ない。

^{*1} OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) : 経済協力開発機構

^{*2} BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) : 税源浸食と利益移転

●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などに誠意を持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」や関係法令などを遵守し、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など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。

公正な取引の推進

取り組み方針

NECは、Principlesに「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げており、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。

近年、世界的に競争法および贈収賄防止規制が強化されている中、公正な取引の推進においては、競争法違反やあらゆる腐敗の防止に向け、重大なカルテル・談合行為の発生件数0件をマテリアリティのKPIに据えるなど、積極的に取り組んでいます。

NECでは、競争法違反のリスク低減を目的として、国内外の競争法を遵守するための基本的な留意事項を定めた「競争法遵守ポリシー」を制定しています。また、携帯が容易な名刺サイズの「競争法遵守ポリシーカード」を当社および国内連結子会社の全役員および全従業員に配付し、より一層の周知を図っています。

当社および一部の国内連結子会社では「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」を制定しています。官公庁などのお客さまやそのコンサルタント、販売店やリース会社などの垂直関係における競争法上の禁止行為をより明確に定め、カルテルや談合または入札妨害を疑われたり、これらに巻き込まれたりすることのないよう、さらなるリスク低減に努めています。

腐敗防止については、NECでは、「贈収賄防止基本規程」を制定し、NEC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ることのないよう、腐敗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。

当社は2016年度、公正取引委員会から3件の独占禁止法違反の認定を受けました。これらの事実を忘れることなく、反省の礎とするため、消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた11月18日を「NECコンプライアンスの日」と定めています。公正取引推進のためには、まず経営幹部の姿勢が重要であるとの考えから、同日には、経営幹部が全従業員に対しメッセージを発信し、公正な取引の推進を含むコンプライアンスの重要性を、毎年、再確認することとしています。

また、当社は、ハノイ市（ベトナム）の入札案件に関し、当該案件に融資を予定していた世界銀行の調達規則に違反した疑いがあるとして、同行の調査を受け、2018年7月、同行との間で和解契約を締結しました。当社は、同行からの勧告をふまえ、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)や贈収賄防止に関連する規程・マニュアルの改定をはじめ、コンプライアンス体制強化に向けた対応を実施し、2020年1月19日に同行の制裁が解除されました。

今後も、発生した事実を心にとどめ、公正な取引の推進に積極的に取り組んでいきます。

競争法遵守ポリシー

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、コンプライアンス推進部と法務部が共同主管部門となって、必要に応じ各分野に関わる複数の部門が協力・連携しながら、NECにおける競争法の遵守を推進しています。

● 腐敗防止

当社では、あらゆる腐敗の防止に向けて取り組んでいます。

贈収賄防止については、コンプライアンス推進部と法務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連結子会社に対する贈収賄防止基本規程に関する指導、支援、指示および研修を行っています。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、人事総務部（接待・贈答、政治寄付など寄付関係）、各ビジネスユニットの企画本部（営業経費関係）、調達本部（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。

施策と2020年度の主な活動実績

● 継続的な研修・啓発

公正取引に対する従業員の意識向上のためには、継続的な研修および啓発が欠かせません。当社では、毎年、コンプライアンスに関するWeb研修や階層別研修を行っています。これに加えて、「NECコンプライアンスの日」に合わせて、当社が起こした3件の独占禁止法違反に関する事案の影響を従業員に再周知し、当該事案の風化防止に努めています。

「コンプライアンスとリスク・マネジメント」の章に記載した事業部門との意見交換において、公正取引に関するトピックを事業部門に提供しているほか、

四半期ごとにコンプライアンス推進部が発行する「コンプライアンスニュース」において啓発を行っています。また、競争法に関わるリスクの高い事業部門では、コンプライアンス推進部の支援のもと、部門独自に対面形式の研修を実施しています。

コンプライアンスとリスク・マネジメント

● ルールの制定・改定

競争法違反防止への取り組みとしては、前述した「取り組み方針」にも記載したとおり、「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」を制定しています。同規程では、官公庁などのお客さまやそのコンサルタント、販売店やリース会社などの垂直関係における競争法上の禁止行為をより明確に定め、当社がカルテルや談合または入札妨害を疑われたり、これらに巻き込まれたりすることのないよう努めています。

また、競争法違反の兆候を早期に検知するため、AIを活用した電子メールモニタリングを実施しています。

腐敗防止への取り組みとしては、2020年度に国内連結子会社7社および海外連結子会社7社を対象として、贈収賄を含む腐敗領域に関する内部監査を実施しました。

贈収賄防止に向けては、当社では「事業部等のための贈収賄防止マニュアル」を策定し、高リスク判定された場合の手続きを含む担当事業・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起用業者や共同行為者のデュー・ディリジェンスなど、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。本マニュアルでは、デュー・ディリジェンスに関して、起用業者や共同行為者とのコミュニケーションや情報収集を通じた贈賄リスクの評価とともに、時間の経過とともに起用業者や共同行為者に関するリスクも変化する可能性があるとして、継続的モニタリングの重要性も強調しています。

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、海外連結子会社が接待・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ています。

こうした仕組みの導入および取り組みにより、NECでは、2020年度において、競争法違反および贈収賄のいずれに関しても、公表を要する重大な問題は発生していません。

事業継続

取り組み方針

NECは、地震や台風などの自然災害、感染症の世界的な蔓延（パンデミック）、戦争、テロリストによる攻撃などリスク発生時においても、事業をできる限り継続させ、また中断した場合は速やかに復旧させることにより、お客さまに製品およびサービスを安定的に供給できるよう取り組んでいます。こうした社会的責任を果たすために事業継続計画（BCP）を整備し、事業継続マネジメントを推進しています。

災害発生時の基本方針

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、金融などの基幹システムの維持・復旧）ができるように事業環境の速やかな復旧・整備を行う。
3. 事業停止から生じる経営ダメージを最小化する。

推進体制

当社では、以下の3つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を推進しています。活動状況は定期的に取締役会で報告しています。

1. 中央事業継続対策本部
社長を本部長とし、人事総務部ほかコーポレート部門などで構成。経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備などを行う。
2. ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部
各ビジネスユニットで構成。事業についての復旧活動（顧客対応・事業被災情報収集・復旧、物流、資材の確保など）を行う。
3. 事業場・拠点別災害対策本部
事業場・拠点単位で構成。事業場の安全確保や安否確認、拠点インフラの早期復旧、生活支援、帰宅者支援、地域との連携などを行う。

また、海外においてもグローバル5極体制のもとで各国のリスクに応じたBCPを策定し、緊急時の情報エスカレーションルールを策定しています。

施策と2020年度の主な活動実績

●新型コロナウイルス感染症への対応

2020年にパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症への対応として、当社および関係会社の全従業員に毎朝の検温の徹底、手洗い・うがいの徹底、時差出勤・テレワークの推進、オンライン会議の活用、体調不良時に出社しないことを徹底するなどの感染症対策をまとめた社内ガイドラインを発行し、感染予防行動および感染拡大防止行動をNECグループ全従業員に周知徹底しています。また、従業員の体調不良時の報告ルールを徹底し、会社として早期に感染拡大防止策が取れる仕組みを構築しています。

2020年4月の日本政府からの緊急事態宣言発出時以降、当社および国内関係会社では、在宅で対応可能な業務はすべて在宅勤務で実施することとし、テレワーク活用をより一層推進しました。現在も引き続きテレワークを推進し、出勤を最小限にしながら業務を遂行しています。

一方で、事業を継続するためにどうしても出社が必要となる生産工場や一部の開発プロジェクトにおいては、密閉・密接・密集のいわゆる「三密」を回避する行動・対策を徹底しています。

新型コロナウイルス感染症の影響は今後も長期化することが予想されますが、このような感染拡大防止対策により、従業員の生命・安全の確保を第一優先としながら、当社に求められる社会的責務を遂行していきます。

●防災意識向上のための取り組み（防災サーベイ）

当社および国内関係会社では、災害時に自律的に行動できる従業員を育成するため、従業員の防災意識を調査する「防災サーベイ」を2019年度から実施しています。2020年度の「災害時に自ら考えて主体的に行動できる（サーベイ各項目を得点化して指標化）」従業員の割合は37.7%と2019年度比21.9%増と大幅に伸長しました。

サーベイ結果は全従業員に公開し、それぞれの指標における課題を抽出し、今後の災害対策施策の立案・実行に活用していきます。

●防災、事業継続に関する訓練・研修

当社および国内関係会社では新型コロナウイルス感染症の対応によりテレワーク主体で出勤者が減少している職場における災害時対応手順の確認を目的とした訓練を実施しました。また、「東日本大震災10年節目研修」と題して、当時の大震災を振り返り、新たな気づきの場として防災を自分事化し日々の業務に活かすために役員を含めた階層別ディスカッション、Web研修、フィールドワークを実施しました。このような訓練・研修を毎年実施することで大規模災害が発生した場合でも被害を最小限に抑え、迅速に事業が再開できるよう備えています。

●BCP成熟度向上

NECでは、各部門の取り組みを「平常時／災害時の組織の状況」「リーダーシップの在り方」「防災や事業継続の計画」「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客観的に見える化する仕組みを2016年から導入しています。

この結果を活用して、組織文化として防災や事業継続の考え方を定着させ、被災時に各部門、各勤務者が自ら考え自律的に行動できるように、NECグループ全体でブラッシュアップしていきます。

●風水害リスクへの対応

当社では気象庁などからの災害情報を社内の災害時情報共有システムに自動で取り込み、地図上に影響範囲を表示し、その範囲に存在する当社拠点、お客さま、サプライヤーなどの情報が即座に把握できる仕組みを構築しています。

さらに風水害への備えとして、最新のハザードマップをもとに各拠点の風水害リスクを検証したうえで、被災時の影響度とコストのバランスを勘案しながら、復旧に時間を要する設備については、周囲を防水壁で囲うなどの対策を順次実施しています。

● ISO22301 認証取得

NECでは、システム保守部門、データセンター運用部門などを中心にISO22301認証を取得しています。ISO22301は事業継続マネジメントシステム(BCMS)に関する国際規格です。取得していない部門も、できる限り国際規格に準じて地震・洪水・台風などの自然災害をはじめ、システムトラブル・感染症の流行・停電・火災といった事業継続に対する潜在的な脅威に備え、効率的かつ効果的な対策を講じています。

● 災害用備蓄食料を活用した社会貢献

NECは、賞味期限が残り半年となった災害用備蓄米を社内食堂や売店で提供・販売し、その売上の一部で国連WFPの「学校給食プログラム」を支援する従業員参加型地域社会貢献活動を2010年度から推進しています。これは、食料を大切にだけでなく、食料を廃棄することによる環境への悪影響の低減にも寄与する社会貢献活動です。NECは今後も継続的に本活動を行います。



ISO22301認証を取得

■ サプライチェーン・マネジメント

サステナブル調達に関する基本的な考え方

企業にはグローバルサプライチェーン全体においてサステナビリティを強く意識した調達活動を行うことが求められています。

NECは、自社のみならずサプライチェーンを構成する調達取引先との協働・共創を通じて、環境や社会全体に与える影響に十分配慮しながら事業を行うことで、社会から信頼され、サステナブルな社会価値創造に貢献できると考えています。こうした考え方のもと、調達取引先と、社会における重要課題と事業が社会に及ぼしうる影響についてともに学びながら、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ます。2021年5月にはマテリアリティとして「サプライチェーンサステナビリティ」を新たに特定し、人権や環境デュー・ディリジェンスの実施など、取り組みを一層強化しています。

取り組み方針

NECのサステナブル経営の考え方、社会的責任や持続可能な調達の国際ガイドンス規格ISO26000、ISO20400をもとに「NECグループ調達基本方針」を策定し、サステナブル調達に関する社内統制と調達取引先への展開を図っています。購買倫理などの社内統制の観点からは、「資材取引に関する基本規程」を制定して、すべての従業員に対して規程遵守を徹底しています。さらに、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、定期的な研修を行うことで調達関係者に周知徹底しています。

調達取引先への展開の観点では、「NECグループ調達基本方針」や「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」において、

- ・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6重点リスクとし、調達取引先には上流の取引先も含めた責任ある企業行動を要請しています。

人権については、「NECグループ調達基本方針」の中で、奴隷および人身売買の拒否を明言するとともに、「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」において強制労働・児童労働の禁止や、労働者の団結権を尊重しており、さらに適切な賃金、労働時間の管理を要請しています。


環境については、「グリーン調達ガイドライン」を制定し、NECと調達取引先とが一体となった環境経営の実現を求めるとともに、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準」を制定して、製品化学物質に関する世界の規制への対応を要請しています。


情報セキュリティについては、NECから委託された業務に従事する作業者が守るべきセキュリティ対策を「お客様対応作業における遵守事項」として定めるとともに、遵守を誓約してもらうことで、対策実施の徹底を要請しています。


これらの方針・ガイドラインに基づいて、調達取引先との相互理解を深め、密に連携しながら活動を推進するとともに、調達取引先をQCD^{*1}とサステナビリティの観点から統合的に評価し、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。


さらに、グローバルな社会課題や最新の取り組み事例などをより深く理解するために、国際的なイニシアチブや市民社会（NGO／NPO）およびアカデミアとのダイアログなど、ステークホルダーエンゲージメントを実施し、方針に基づいたサステナブル調達施策の立案・推進、改善計画の検討に役立てています。

^{*1} QCD：Quality＝品質、Cost＝コスト、Delivery＝納期

 NECグループ調達基本方針

 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

 グリーン調達ガイドライン

 製品含有化学物質の調達制限に関する基準

 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

前述の6重点リスクに対処するために、契約、周知徹底、書類点検、訪問点検の各段階でのさまざまな施策を実施しています。また、これらの施策を補うため、調達取引先向けに苦情処理メカニズムの整備や、社内従業員向けに研修・啓発活動を実施しています。

契約

調達取引先に対しては、基本契約書の締結や、「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」の取得を通じて、これらの履行・遵守を担保しています。本宣言書は、「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」に対する宣言書として新たに策定したものです。

この宣言書は、マテリアリティの1つである「サプライチェーンサステナビリティ」の活動指標として、2025年度末に調達金額75%をカバーする調達取引先から取得することを目指します。

周知徹底

「NECグループ調達基本方針」や「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」をはじめとする各種説明書面を調達取引先に提示しています。また、戦略サプライチェーンパートナー交流会やサステナビリティ・情報セキュリティ説明会を開催して、調達取引先に直接説明し、最新の施策について周知徹底を図っています。

書類点検

人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、情報セキュリティ分野で、要求事項に対する調達取引先の遵守状況や取り組み状況を確認するための書類点検を実施しています。

訪問点検

調達部門による日常的な調達取引先訪問時に、人権、労働・安全衛生、環境分野におけるサステナブル調達の要求事項を点検し、その記録を蓄積する取り組み（Supplier Visit Record (SVR)）を2018年度から実施しています。情報セキュリティ分野では、調達取引先を訪問する現地監査を毎年実施しています。

いずれの訪問点検においても、改善を要する事項を調達取引先と共有し、改善施策が講じられるまでフォローしています。

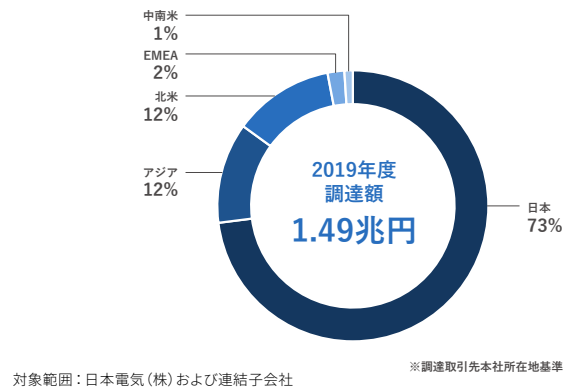
苦情処理メカニズムの整備

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年から調達取引先にも広げています。第三者経由とすることで通報者のプライバシーにも配慮しながら取引上の苦情や相談に応じる仕組みを整備しています。

研修・啓発活動

当社および連結子会社では、調達の社内規程などに則り、調達担当者を対象とした定期的な各種研修プログラムの実施と、新しい法規制や顕在化した新たなリスクへの対応のために、適時にテーマ研修を実施することで、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

下記のグラフは、2019年度の調達額と地域ごとの割合を表したものです。日本の調達額が全体の73%を占めており、アジア12%、北米12%、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）2%、中南米1%となっています。



NECでは、取引金額の大きい調達取引先、また、希少部品の調達取引先や代替困難な調達取引先を重要調達取引先と位置づけ、サステナブル調達施策に重点的に取り組んでいます。

推進体制

NECのサステナブル調達は、CSCO（チーフサプライチェーンオフィサー）がNECグループ全体の責任を担い、意思決定は、調達本部長を議長とする調達本部会議で行われます。

調達関連法規の遵守にあたっては、当社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・自部門内の法令遵守を徹底しています。遵法推進者会議を年2回開催し、監督官庁による取り締まりの強化など最近の動向や、調達担当者研修、Web研修の教材など、遵法推進のための情報共有を図っています。

海外関係会社については、毎年開催されるグローバル・SCM責任者会議を意思決定機関としています。北米、中南米、EMEA、中国・東アジア、APAC

の地域統括会社と本社が直轄する主要な現地法人においては、本社で策定した方針・ガイドラインに則りながら、各国の文化や商習慣にも配慮したサステナブル調達を推進しています。

企業横断活動としては、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に参画し、異なる業種の企業、NGOなど多様なメンバーとサステナブル調達のあるべき姿について議論を重ねるとともに、企業における実践の向上に資するアウトプット創出を目指した活動を行っています。

施策と2020年度の主な活動実績

2020年度は、コロナ禍の中、自社のみならず調達取引先の従業員の健康・安全確保を最優先としながら、以下の取り組みを行いました。

● 取り組み方針に基づいた活動契約

社会要請の変化に応じて2020年7月に「CSR調達ガイドライン」を「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」へ改訂し、当ガイドラインの履行・遵守を調達取引先に求めるにあたり、「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」への署名取得活動を開始しました。新規取引開始時には宣言書の取得を必須とし、既存の調達取引先含め国内外で7,000社を超える調達取引先から宣言書を取得しています（調達金額の68%をカバー）。

周知徹底

調達取引先に「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」を周知するにあたり、従来の日本語、英語版に加え、新しく中国語版を作成しました。また、2020年5月に開催したサステナビリティ・情報セキュリティ説明会（1,436社参加）や2021年1月にリモートで開催した戦略サプライチェーンパートナー交流会（181社参加）の場で、調達取引先に対しサステナブル調達の方針や施策を説明して周知しました。

書類点検

書類点検は、「サステナブル調達セルフチェックシート（人権、環境、労働・安全衛生、公正取引）」と、専用システムを利用した「情報セキュリティチェックシート」による2つの点検を実施しています。

「サステナブル調達セルフチェックシート」は、従来の点検テーマである人権、環境に安全衛生、公正取引を新しく追加して計4テーマとし、設問数も

69問から151問へと大幅に拡充し点検しました。重要調達取引先を中心とした696社から回答を入手し、調達取引先の取り組み状況を「得点率」および「クリティカルポイント^{*2}」の評価基準に照らして、テーマ単位にA、B、C、D、Zの5段階に評価しました。

^{*2} クリティカルポイントとは、NECが2020年7月に発行した「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」や法規制などに照らして、取り組みが未対応の場合には、潜在リスクが存在する可能性があるとしてNEC側で特定した設問。

評価区分	基準	定義
A	得点率80%超～100%	優れた取り組みができている
B	得点率60%超～80%以下	一般的な取り組みができている
C	得点率50%超～60%以下	取り組みは行っているが、一部課題が見られる
D	得点率50%未満	取り組み自体が不十分である
Z	クリティカルポイントがクリアできていない	リスクがあると想定

評価結果は、ご回答いただいたすべての調達取引先に、点検テーマ別の得点および調達領域ごとの平均点との比較を示したフィードバックシートを発行して共有しました。

今回の調査では、潜在リスクがある可能性が見受けられるZ評価の調達取引先は36社となりました（主なリスク要因：ハードウェア取引の調達取引先に必須事項としている環境マネジメントシステムが未構築、製品含有化学物質対応に関する管理が不十分など）。

Z評価の調達取引先に対しては、実態把握や是正指導などのサプライヤー・エンゲージメントを通じて、2021年度上期中の是正完了に向けた対応を進めていきます。

「情報セキュリティチェックシート」は、1,456社を対象に書類点検を実施しました。社会の重要な基盤である情報システムの構築を担うNECにとって情報セキュリティは重要です。調達取引先との連携にあたっては、調達取引先の技術力とともに、情報セキュリティ水準がNECの定める水準に達していることが非常に重要であると考えています。そのため、書類点検結果に基づいて、調達取引先の情報セキュリティ対策状況により情報セキュリティレベルを分類し、業務に求められている情報セキュリティレベルに応じて適切なレベルの調達取引先を選定して委託する仕組みを取り入れています。

人権 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

訪問点検

SVRは、コロナ禍による影響で調達取引先への訪問頻度が減ったものの、人権・労働・安全衛生・環境分野において、高リスク地域における重要調達取引先を中心に訪問時の点検を実施して55件のデータを取得し、問題がないことを確認しました。

情報セキュリティ分野では特に、指示事項や要請事項を調達取引先の従業員まで浸透させることが重要です。現場担当者がこれらを遵守しなければ、情報セキュリティ事故に直結する恐れがあるため、訪問点検では調達取引先の作業現場を訪問し、インタビューや確証の確認、視察を実施しています。対象とする調達取引先は、取引規模だけでなく取り扱い情報の重要性や秘密性および書類点検結果などを総合的に勘案して決定しています。2020年度はコロナ禍をふまえ、リモートによる訪問点検を38社に実施しました。訪問点検において重大な不備事項は認められませんでした。細かな部分において改善が必要な調達取引先に対し是正指導を実施しました（主な改善項目：私品の規制、秘密表示の指定、秘密事項の廃棄・返還管理、サイバー攻撃対策など）。

苦情処理メカニズムの整備

2020年度は、調達取引に関する「コンプライアンス・ホットライン」に入った4件の通報に対し事実関係を確認し、すべて適切に対応を完了しています。

2017年度からはNECの従業員によるコンプライアンス違反を撲滅する目的で、違反告発への協力を求める「コンプライアンス徹底へのご協力依頼」を調達取引先に対し発信しています。「コンプライアンス・ホットライン」の有効性を高めるために、この取り組みを今後も継続していきます。

コンプライアンス・ホットライン

社内研修・啓発

調達担当者を対象とした定期的な各種研修プログラムの実施に加え、2020年7月に、外部講師を招きサステナブル調達についての特別オンライン講義を国内外約600人の調達担当者に対して実施しました。

また、当社のすべての従業員に対しても、サステナブル調達の重要性を啓発するために2020年11月にWeb研修を実施しました。

紛争鉱物問題への対応

NECでは、「責任ある鉱物調達対応方針」を制定し、調達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、調達取引先から精錬所に至るまでの紛争鉱物調査を実施し、NEC内の営業部門・事業部門と連携した体制を整えて、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。

責任ある鉱物調達対応方針

※「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」内に掲載

Form SD 紛争鉱物報告書

また、NECは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）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。NECは、同検討会傘下の啓発・広報チームに参画しています。啓発・広報チームでは、調達取引先向けの合同説明会での説明要員を担当し、調達取引先の紛争鉱物問題に対する理解促進に努めました。

人権尊重の取り組み強化に向けたダイアログの実施

NECは、バリューチェーン全体における人権リスクについて、第三者機関の影響評価を受けました。その評価結果をふまえて、2021年3月に人権課題解決に取り組むNGO、国際機関や法律の専門家と対話を行いました。

サプライチェーン上の人権デュー・ディリジェンス強化に向けて

グリーン調達への取り組み

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設けており、2006年度からグリーン認定先からの調達を推進しています。

製品含有化学物質対策については、「EU RoHS指令」「EU 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を継続して実施しています。

気候変動対策については、2012年度から調達品に関する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、CO₂排出量の削減に向けたサプライヤー・エンゲージメント活動に活かしています。

具体的には、2019年に加盟した環境NGOのCDPが主催する「CDPサプライチェーンプログラム」を活用し、ハードウェア調達取引先を中心に調査対象を25社から73社へ拡大して気候変動に対する取り組みの実態把握ならびに調査結果のフィードバックを実施しました。

製品含有化学物質の調達制限に関する基準

Scope 3

CDPサプライヤーエンゲージメントで最高評価を受賞

NECは、環境NGOのCDPが実施する「サプライヤーエンゲージメント評価^{*3}」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定されました。

NECは、CDPの気候変動およびウォーターの2部門でも「A」評価を受けており、2020年は3部門での受賞となりました。NECの環境長期目標である「2050年を見据えた気候変動対策指針」のもと、サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減への各種取り組みが評価されたものと認識しています。今後も調達取引先との協働・共創を通じて、サプライチェーン全体での気候変動対策を推進していきます。

^{*3}「サプライヤーエンゲージメント評価」とは、企業のサプライチェーン全体での気候変動・温室効果ガス排出量削減への取り組みを調査し、取り組みに応じて企業を格付けするものです。



戦略サプライチェーンパートナー交流会

重要調達取引先を対象に、戦略サプライチェーンパートナー交流会を毎年開催して、NECのサステナブル調達活動について、人権・労働・安全衛生、環境、情報セキュリティを柱に理解と協力を求めています。2021年1月の交流会は、新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインで開催し、国内および海外の調達取引先181社の経営幹部385人が参加しました。

この交流会の中で、サステナビリティへの取り組み推進において特に貢献していた調達取引先に「サステナビリティ表彰」を授与しました。



2021年「サステナビリティ表彰」
（左）セイコーエプソン（株）
代表取締役社長 小川 恭範様

Dialogue

サプライチェーン上の 人権デュー・ディリジェンス 強化に向けて

NECは、サステナブルなサプライチェーンの実現を目指し、協働と共創を基本的な考え方としてお取引先とのエンゲージメントを進めています。本ダイアログでは、この1年間の取り組みについて振り返るとともに、新型コロナウイルス感染症や欧州で策定中の環境・人権デュー・ディリジェンス義務化法案などの新たなテーマや地政学的リスクへの対応について、有識者のみなさまからご意見をいただきました。

※本ダイアログは、オンラインで実施しました。

2020年度のサプライヤーエンゲージメント

清水 2020年度は、「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」(以下、ガイドライン)を改訂し、ガイドラインを遵守する宣言書への署名取得活動を開始した。また、エンゲージメント強化施策として、お取引先の幹部にもサステナビリティの重要性を認識していただくために、環境・人権・安全衛生分野に積極的に取り組むお取引先を評価する「サステナビリティ表彰」を始めた。質問票の配布件数も従来の200社から700社に増やし、評価結果のフィードバックを行いながら、お取引先の改善取り組みを支援している。



ILO駐日事務所
プログラムオフィサー
田中 竜介氏

田中氏 この1年で活動がより具体化されたのがわかる。特に、ガイドラインの改訂について、「ILO多国籍企業宣言」を含む重要な国際基準および文書を参照し、これに沿って労働分野のデュー・ディリジェンスについて具体的な内容まで記載している点が評価できる。責任ある企業行動をいかにサプライチェーンを構成する中小企業に浸透させていくか、業界のリーディングカンパニーとしての役割は大きい。取引先の表彰について、取引先の前向きな姿勢が活動を促進するだけでなく、表彰する側にとっても知識と経験を積み上げるきっかけになる点で有効であると思われる。

清水 サステナブルなサプライチェーンの実現には、お取引先への働きかけだけでなく、NECの調達部員一人ひとりがその意義を納得したうえで取り組むことが重要である。そのため、全従業員向けのWeb研修に加え、国内とアジア地域

の調達部員約600人を対象に、外部講師によるセミナーを開催した。取り組みのPDCAを回す体制は整ってきたので、リスクが高いところに対策がとれているかを確認し、新たな課題への取り組みをさらに進めていきたい。



BSR (Business for Social Responsibility)
マネージング・ディレクター
永井 朝子氏

永井氏 エンゲージメントのスコープの中に、ハードウェア・ソフトウェアの開発に従事する非正規・派遣・請負の方々まで入っているのはすばらしい。現時点では質問票や訪問点検の実施結果について大きな問題はないようだが、潜在リスクを見つける取り組みをさらに進め、取引先とともに是正できると、ポジティブなインパクトを創り出すことができる。

田中氏 サプライヤーエンゲージメントで重要なことは、サプライヤーの能力強化を重視すべき点とライツホルダー*としての労働者の視点に立つべき点である。SAQ (Self Assessment Questionnaire) だけでは測れないサプライヤーの人権・労働課題対応能力を見極め、強化していくこと、そして課題解決にあたって労働者の意見を取り入れることが大切である。日本企業のアジア地域における建設的な労使関係の構築は「ILO多国籍企業宣言」に照らして好事例としてとらえられており、NECのアジアの工場における現地の労働組合との対話も大切にされるとよい。目に見えにくい価値かもしれないが、団結権や団体交渉権が守られていることは、企業とサプライチェーンのレジリエンスにつながる。コロナ禍で減産した際に、問題点を労働組合との対話により解決し、雇用を維持した事例も報告されている。労使関係や社会対話は、緊急時にも非常に重要である。

*ライツホルダー (Rights holder) : 権利を有する人々、人権侵害を受ける可能性のある当事者

新型コロナウイルス感染症への対応

田中氏 パンデミックの中で多様なステークホルダーから求められる中心的課題が、事業と雇用の維持である。雇用を維持しつつ事業も継続する観点から、生産需要の変動などに対応しうる労使の信頼関係構築などサプライチェーンの強靱性も求められている。日本国内においても、社会保障が十分でなく貧困と隣り合わせの脆弱層が存在し、特に非正規労働者やシングルマザーなどに対して企業による特別な配慮も必要となる。中でも重要なことが安全衛生で、感染防止に努めることが最優先であるが、それに加え、テレワークにおける不公平感やストレスが起きていないかの把握・対処も必要である。

中村 本社スタッフや営業部門の8割が在宅勤務している中で、プロジェクトルームでの作業が多い従業員やお取引先に不公平感が生じないよう、早い段階からお取引先に働きかけて在宅で勤務できる環境を開発・確保した。どうしても出社が必要な場合は、徹底した感染予防対策や健康管理を実施している。これらの取り組み内容やスピード感についてはお取引先からも評価していただいている。



NEC 調達本部 部長
沖見 和弘

高橋氏 コロナ禍において、取引先訪問など直接の対話をおとして信頼関係を高めることが難しくなっていると思われる。どのように対応されているのか。

沖見 お取引先とともに新しいコミュニケーションスタイルを模索している。既存のお取引先とは信頼



NEC 調達本部 部長代理
中村 敬之

関係のベースがあるためオンラインでのエンゲージメントを継続できる一方で、新規のお取引先とのコミュニケーション方法は工夫が必要と考えている。

国際基準の人権デュー・ディリジェンスの取り組み

永井氏 EUの人権・環境デュー・ディリジェンス義務化法案(以下、DD法案)は、ほぼ通過する見込みであるため、今から準備しておけるとよい。国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPR)に沿ったデュー・ディリジェンスが求められる想定なので、今までの取り組みをUNGPRに沿った形で整理・拡充することが重要かと思う。また、ガバナンスに関して、経営層が参画し、外部視点も取り込んだサステナビリティ委員会を設置するなど、このダイアログをより組織化することが求められるであろう。

高橋氏 DD法案は、企業に対し事業・サプライチェーンを通じた人権への影響に加えて環境への影響についても評価・対処することを求めるとみられる。気候変動・異常気象を通じて、その地域に暮らす脆弱な人たちに影響があるということがその背景にある。また、サプライチェーン・デュー・ディリジェンスを補完する役割を担う通報メカニズムも重要視されている。NECにおける人権デュー・ディリジェンスについては、潜在的な人権への影響が高いところについて、重点的に確認することを検討していただきたい。最初からすべての取引先を対象とする必要はなく、リスクの高いところから取り組みを行っていく。そしてその進捗を示すことで、デュー・ディリジェンスに取り組んでいることをより明確に説明できる。

田中氏 いくつかの先進IT企業が行っているように、特定の人権・労働課題にフォーカスした情報開示を進めていただきたい。投資家や市民社会はICTセクターにおける移民労働者に課される募集・斡旋手数料賦課など、セクター別の脆弱性やリスクにも注目している。他社事例も認識したうえで、業界特有の課題に対する開示を強化できるとよいと思う。

清水 国際基準の人権デュー・ディリジェンスを今後さらに進めるために、お取引先を目指す姿を共有しながら、潜在的なリスクを確認し、是正するとともに、その取り組み過程を開示することで透明性を確保していきたい。

地政学的リスクをはじめとした新課題への対応姿勢

永井氏 国際情勢が不安定となり、さまざまな国で問題が起こっている。おすすめしたいのが、外部情報に照らした自社の事業活動のモニタリング。同業他社が何らかの指摘を受けたときに、NECには指摘がなかったとしても自社の状況を確認してほしい。

田中氏 大切なことは、今までどういうプロセスで政府を含むステークホルダーと対話してきたか、労働者の保護を図ってきたかを十分に明らかにできる資料の積み上げと仕組みづくりである。

清水 本日は、みなさまの知見や、NECに対してお感じになったことを率直に話していただいたことに感謝する。取り組むべき課題は多いが、世の中の動きを継続して確認するとともに、ステークホルダーのご意見を伺いながら活動を進めていきたい。引き続きご助言をお願いしたい。



真和総合法律事務所
パートナー弁護士
高橋 大祐氏



NEC 執行役員 兼 CSCO 兼
サステナビリティ推進本部長
清水 茂樹

付表・データ集

90～95	データ集
96～97	第三者保証
98～99	社外からの評価
100～101	対照表：GRI (Global Reporting Initiative) Index
102	対照表：国連グローバル・コンパクト
103	対照表：ISO26000
104	対照表：SASBスタンダード



データ集 Data Collection

対象期間は、注釈がない場合は、2018年、2019年、2020年、および2021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。注釈がない場合の対象範囲は、日本電気(株)です。
 チェックマーク☑のついたデータは、第三者保証を受けた数値です。
 ※女性管理職数・比率、従業員平均年齢・勤続年数、育児・介護休暇取得者数は、日本電気(株)における、執行役員、嘱託など、顧問など、出向受入者を除きます。
 The applicable periods are the consolidated accounting periods (ending each March 31 of 2019, 2020, and 2021) and the applicable dates are as of March 31 of each year. Unannotated items are non-consolidated. The data marked with a check (☑) has been verified by a third party.
 Note: The following figures for female managers, average age of employees, average length of employment, and number of people utilizing childcare leave and nursing care leave do not include corporate officers, advisors, and non-permanent employees of NEC Corporation.

ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス Corporate Governance		2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021
取締役数 Number of directors	合計 Total	11	11	11	12
	男性 Male	10	10	10	10
	女性 Female	1	1	1	2
社外取締役数(比率) Number of outside directors (ratio)		5 (45.5%)	5 (45.5%)	5 (45.5%)	6 (50.0%)
外国籍取締役数(比率) Number of directors with non-Japanese citizenship (ratio)		0	0	0	1 (8.3%)
執行役員数 Number of corporate officers	合計 Total	—	—	44	45
	男性 Male	—	—	44	45
	女性 Female	—	—	0	0

※ 各年6月30日現在
 As of June 30 of each year

🔗 コーポレート・ガバナンス Corporate Governance

リスク・コンプライアンス Risk / Compliance		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
コンプライアンスに関するWeb 研修修了率(%) Web-based compliance training completion rate (%)	日本電気 Non-consolidated	98.3	98.4	98.8	99.0
	国内連結子会社 Consolidated Group in Japan	98.0	98.6	98.9	98.5
コンプライアンス・ホットライン相談件数 Compliance hotline: Number of consultations		118	121	90	76
個人情報保護研修修了率(%) Personal information protection training completion rate (%)		100.0	100.0	98.0	98.0

🔗 コンプライアンスとリスク・マネジメント Compliance and Risk Management

サプライチェーン・マネジメント Supply Chain Management		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
情報セキュリティ点検実施社数*1 Number of companies with information security assessments*1	国内 Japan	54	46	47	44
	海外 Abroad	34	31	31	46
NECが実施したSupplier Visit Record (SVR) 実施件数 Number of Supplier Visit Records (SVRs) conducted by NEC		—	77	104	55
NECが実施したサステナビリティ・情報セキュリティ施策説明会への 調達取引先の出席社数(人数) Number of companies at the sustainability and information security measures briefing conducted by NEC (participants)		1,361 (1,813)	1,320 (1,758)	1,343 (1,804)	1,436 (1,436)
NECが実施した調達取引先の情報セキュリティ対策の点検 社数*1 Number of business partner companies subject to inspection and review of information security measures by NEC*1	訪問点検 On-site assessment	54	37	28	38
	書類点検 Web-based self-assessment	1,467	1,423	1,465	1,456

*1 国内・海外NECグループを含む
 Including Japanese and non-Japan-based Group companies

👥 情報セキュリティとサイバーセキュリティ Information Security

👥 個人情報保護、プライバシー Personal Information Protection and Privacy

🔗 サプライチェーン・マネジメント Supply Chain Management

社会 Social

人権尊重 Respecting Human Rights		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
人権啓発研修修了者数 Number of people who have completed a human rights awareness training session	Web研修 Web-based training	8,026	20,936	21,150	20,592
	集合研修 Group study	586	441	537	614*2
人権ホットライン相談窓口相談件数 Human rights hotline: Number of consultations		49	48	42	23

*2 2020年度はオンラインで実施
 Training in 2020 was held online.

🌐 人権の尊重 Respecting Human Rights

従業員構成 Employee Composition		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
連結地域別従業員数 (比率) Consolidated number of employees by region (ratio)	合計 Total	109,390 (100.0%)	110,595 (100.0%)	112,638 (100.0%)	114,714 (100.0%)
	日本 Japan	79,642 (72.8%)	76,799 (69.4%)	76,180 (67.6%)	75,923 (66.2%)
	アジア太平洋地域 Asia Pacific	10,985 (10.0%)	11,772 (10.6%)	14,114 (12.5%)	13,904 (12.1%)
	中国・東アジア China/East Asia	4,739 (4.3%)	4,614 (4.2%)	4,782 (4.2%)	4,706 (4.1%)
	欧州・中東・アフリカ EMEA	6,636 (6.1%)	9,797 (8.9%)	10,505 (9.3%)	12,415 (10.8%)
	北米 North America	2,710 (2.5%)	2,769 (2.5%)	2,734 (2.4%)	2,348 (2.0%)
	中南米 Latin America	4,678 (4.3%)	4,844 (4.4%)	4,323 (3.8%)	5,418 (4.7%)

ダイバーシティ Diversity		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
男女別従業員数 (比率) Number of employees by gender (ratio) (臨時従業員は除く) (Excluding temporary employees)	合計 Total	21,010	20,252	20,125	20,589* ³
	男性 Male	17,390	16,643	16,381	16,551
	女性 Female	3,620 (17.2%)	3,609 (17.8%)	3,744 (18.6%)	4,038 (19.6%)
外国籍従業員数 Number of employees with non-Japanese citizenship		267	268	290	251
STEM関連部門の女性比率 (全STEM関連部門の人数に対する割合) Ratio of female employees in STEM-related positions		—	—	—	12.3%
連結男女別従業員数 (比率) Consolidated number of employees by gender (ratio) (臨時従業員は除く) (Excluding temporary employees)	合計 Total	—	110,595	112,638	114,714
	男性 Male	—	83,895	84,533	84,592
	女性 Female	—	26,700 (24.1%)	28,105 (25.0%)	30,122 (26.3%)

*³ 従業員には、取締役および執行役員数を含まない
Corporate officers have not been included in the number of employees.

管理職 Managers		2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021
管理職数 (比率) Number of managers (ratio) (各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)	合計 Total	6,467	6,099	6,138	7,534
	男性 Male	6,095	5,740	5,743	6,992
	女性 Female	⊙ 372 ⊙ (5.8%)	⊙ 359 ⊙ (5.9%)	⊙ 395 ⊙ (6.4%)	⊙ 542 ⊙ (7.2%)
部長級以上の女性人数 (比率) (全部部長級以上の人数に対する割合) Number of female department heads or higher (Ratio to total personnel in department, heads or higher positions) (各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)		95 (4.3%)	102 (4.8%)	116 (5.4%)	140 (5.5%)
課長級の女性比率 (課長級の人数に対する割合) Ratio of female managers in first level of management (各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)		—	—	—	8.3%
連結女性管理職数 (比率) * ⁴ Consolidated number and ratio of female managers* ⁴ (各年3月31日現在) (As of March 31 of each year)		—	2,121 (7.8%)	⊙ 2,105 ⊙ (7.8%)	⊙ 2,435 ⊙ (9.2%)

*⁴ 日本航空電子工業 (株) のグループ会社は除く
Excluding Group companies of Japan Aviation Electronics Industry, Limited

雇用形態別従業員数 Number of Employees by Employment Type		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
雇用形態別従業員数 Number of employees by employment type	正規 Regular	21,010	20,252	20,125	20,589* ³
	非正規 Temporary	42	50	46	45
連結雇用形態別従業員数 Consolidated number of employees by employment type	正規 Regular	—	—	112,638	114,714
	非正規 Temporary	—	—	8,703	7,350

採用 Hiring		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
採用数 (比率) Number of new employees (ratio) (中途含む) (Including mid-career hires)	合計 Total	505	449	703	1,012
	男性 Male	364	317	515	721
	女性 Female	141 (27.9%)	132 (29.4%)	188 (26.7%)	291 (28.8%)
外国籍新卒採用人数 Number of new employees who are new graduates with non-Japanese citizenship		37	31	17	11

障がい者雇用 Hiring of People with Disabilities		2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021
単独障がい者雇用数 (比率) Non-consolidated number of employees with disabilities (ratio)	日本電気 (株)、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) NEC Corporation, NEC Friendly Staff, Ltd., NEC Management Partner, Ltd.	— ◎ 2.22%	372 ◎ 2.33%	383 ◎ 2.38%	387 2.37%
連結障がい者雇用率 (%) Consolidated ratio of employees with disabilities	国内連結子会社 Consolidated Group in Japan	2.14%	◎ 1.99%*5	◎ 2.18%*6	2.27%*6

※ 各年6月1日現在。障害者雇用促進法に基づく

Based on figures collected as of June 1 of each year under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

*5 国内100%子会社で、障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く12社

At 12 wholly owned subsidiaries in Japan, excluding application to affiliates under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

*6 国内100%子会社で、障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く13社

At 13 wholly owned subsidiaries in Japan, excluding application to affiliates under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

従業員データ Employee Data		2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021
従業員平均年齢(歳) Average age of employees (Years old)	全体 Total	☑ 43.4	☑ 43.4	☑ 43.7	☑ 43.7
	男性 Male	☑ 43.8	☑ 43.9	☑ 44.2	☑ 44.2
	女性 Female	☑ 41.5	☑ 41.5	☑ 41.8	☑ 41.5
年齢層別従業員数 Number of employees by age group	合計 Total	21,010	20,252	20,125	20,589*
	18-30歳未満 Between 18-30	2,057	2,146	2,202	2,527
	30-50歳未満 Between 30-50	11,708	10,654	9,847	9,473
	50歳以上 Above 50	7,245	7,452	8,076	8,589
従業員平均勤続年数(年) Average length of employment (Years)	合計 Total	☑ 19.0	☑ 19.0	☑ 19.2	☑ 18.9
	男性 Male	☑ 19.2	☑ 19.2	☑ 19.4	☑ 19.2
	女性 Female	☑ 18.3	☑ 18.1	☑ 18.3	☑ 17.8

勤続状況 Length of Employment		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
定着状況(%) *7 New graduate hire retention (%)	全体 Total	—	—	89.1%	90.7%
(学歴に関係なく、新卒入社員) All new graduate hires, regardless of academic history	男性 Male	—	—	88.0%	90.6%
	女性 Female	—	—	91.7%	91.2%
離職率(%) Turnover rate (%)		3.5%	6.0%	3.5%	2.5%

*7 2020年度の数値は、2018年4月1日新卒入社者の3年後(2021年4月1日)の在籍割合

2019年度の数値も同様に算出

The fiscal 2021 figures are the percentages of the new graduates hired on April 1, 2018, who were still employed by the Company three years later (April 1, 2021). The fiscal 2020 figures have been calculated in a similar manner.

人々 インクルージョン&ダイバーシティ Inclusion and Diversity

人々 多様な働き方への環境づくり Creating a Diverse Workstyle Environment

ワーク・ライフ・バランス Healthy Work-life Balance		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
有給付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く Number of days of annual paid leave (Average for all employees, excluding carryover)		21.5	21.5	21.5	21.5
年次有給休暇取得率 (%) Ratio of taking paid leave (%)		69.3%	67.5%	67.6%	55.8%
育児休暇取得者数 Number of people utilizing childcare leave	合計 Total	◎ 358	◎ 381	◎ 354	◎ 374
	男性 Male	25	33	40	67
	女性 Female	333	348	314	307
育児休暇復帰率** (%) Ratio of people returning to work after childcare leave** (%)		94.7%	97.3%	97.5%	98.5%
育児短時間勤務者数 Number of people working shorter hours due to childcare	合計 Total	882	845	781	765
	男性 Male	17	21	14	5
	女性 Female	865	824	767	760
介護休暇取得者数 Number of people utilizing nursing care leave		◎ 32	◎ 24	◎ 15	◎ 12
介護短時間勤務者数 Number of people working shorter hours due to nursing care		25	23	26	20
従業員月平均残業時間 (時間) Average monthly overtime (Hours)		16.3	16.2	19.0	19.9

*8 前々年度に育児休暇を開始した従業員が復帰した割合

Ratio of employees who have returned to work after starting childcare leave in the fiscal year before the previous fiscal year

人々 インクルージョン&ダイバーシティ Inclusion and Diversity

人々 多様な働き方への環境づくり Creating a Diverse Workstyle Environment

給与 Salary	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
平均年間給与(百万円) Average annual salary (Million yen)	7.89	7.99	8.15	8.29

人材育成 Human Resource Development		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
従業員一人当たり研修日数(日) Number of training days per employee (Days)	日本電気(株) Non-consolidated	5.7	5.7	5.8	5.1
	日本電気(株) + 国内連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries in Japan	4.9	4.9	5.0	4.8
正社員一人当たり研修費用(円) Training cost per full-time employee (Yen)	日本電気(株) Non-consolidated	—	125,844	133,712	107,825
	日本電気(株) + 国内連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries in Japan	—	81,662	89,564	73,759
	連結(NECグループ全体) NEC Group	—	57,299	62,564	50,839

従業員エンゲージメント Employee Engagement		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
従業員エンゲージメント指数(%) Employee engagement index (%)	連結(NECグループ全体) NEC Group	—	14%* ⁹	20%	25%
従業員サーベイ回答率(%) Response rate of employee survey (%)	日本電気(株) + 国内連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries in Japan	81%	84%* ¹⁰	87%* ¹²	86%* ¹⁴
	海外連結子会社 Consolidated subsidiaries abroad	—	72%* ¹¹	75%* ¹³	80%* ¹⁵
会社が社会価値を創造する方向に変革していると実感している従業員の割合(%) Ratio of employees who feel that the Company's direction has changed toward creating social value (%)		—	23%	25%	29%

*⁹ 2018年度は国内連結 The figure for fiscal 2019 is the consolidated figure for Japan.

*¹⁰ 対象: 23社 Scope: 23 companies

*¹¹ 対象: 48社 Scope: 48 companies

*¹² 対象: 21社 Scope: 21 companies

*¹³ 対象: 43社 Scope: 43 companies

*¹⁴ 対象: 21社 Scope: 21 companies

*¹⁵ 対象: 52社 Scope: 52 companies

人財開発・育成 Human Resource Development and Training

イノベーション・マネジメント Innovation Management		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
研究開発費用(十億円) R&D expenses (Billion yen)	連結(NECグループ全体) NEC Group	108.1	108.1	109.8	114.6
特許件数 Number of patents	連結(NECグループ全体) NEC Group	約 Approx. 51,000	約 Approx. 49,000	約 Approx. 47,000	約 Approx. 46,000

イノベーション・マネジメント Innovation Management

安全・健康 Health and Safety			2017年 2017	2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020
労働災害* ¹⁶ Labour accidents and disasters	度数率 Frequency rate	日本電気(株) Non-consolidated	☉ 0.3717* ¹⁶	☉ 0.1904* ¹⁶	☉ 0.2600* ¹⁶	☉ 0.0300
		国内連結子会社 Consolidated subsidiaries in Japan	—	0.0800	0.0800	0.0600
	強度率 Severity rate	日本電気(株) Non-consolidated	☉ 0.0019* ¹⁶	☉ 0.0071* ¹⁶	☉ 0.0037* ¹⁶	☉ 0.0000
		国内連結子会社 Consolidated subsidiaries in Japan	—	0.0000	0.0100	0.0000

*¹⁶ 2017年、2018年、2019年の日本電気(株)の数値は、各年4月1日から始まる会計年度で算出

The figures in 2017, 2018, and 2019 of non-consolidated are those of each fiscal year started from April.

安全と健康 Health and Safety

社会貢献活動 Social Contribution Activities		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021
連結社会貢献支出額(百万円) Consolidated expenditure of social contribution (Million yen)	合計 Total	523	613	493	336
	金銭支出(政治寄付含む) Cash contributions including political donations	472	588	467	320
	施設開放・現物寄贈 Use of Company premises/ Contributions of products and equipment	28	13	10	10
	工数他 Volunteer hours and others	23	12	16	5
政治寄付* ¹⁷ (百万円) Political donations* ¹⁷ (Million yen)		15	15	15	15

*¹⁷ 関連法規遵守と透明性の確保のみならず、その必要性や妥当性を十分に考慮したうえで、政治団体への寄付を行っています。

The donations are made to political organizations, giving due consideration to necessity and appropriateness, as well as complying with relevant laws and ensuring transparency.

地域社会との連携 Cooperation with Local Communities

環境 Environment

エネルギー・温室効果ガス排出量 Energy and Greenhouse Gas Emissions	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
ITソリューション提供による CO ₂ 排出削減貢献量 (単年) (千t) CO ₂ emissions reduction by providing IT solutions (Thousand tons)	4,220	5,300	4,750	4,248	業態毎の排出係数にNECの売上を積した後、全体の値にするため 和算する。 なお、業態ごとの排出係数は毎年の製品動向を反映している。 After multiplying the emission factor for each business type by NEC's sales, add up to obtain the total value. The emission factor for each business type reflects annual product trends.
製品のエネルギー効率改善 (%) Improvement in energy efficiency of products (%)	35	74	71	65	基準年度の製品の消費電力量と当該年度の消費電力量を性能比 で比較。 基準年度の消費電力量 (性能値) と当該年度の消費電力量 (性能 値) の差を基準年度の消費電力量 (性能値) で除した。 Compare the power consumption of the product in the base year and the power consumption in the designated year in terms of performance ratio. The difference between the power consumption (performance value) of the base year and the designated year was reduced by the power consumption (performance value) of the base year.
温室効果ガス 排出量 (千t) 合計 Greenhouse gas emissions (Thousand tons) Total	☑ 8,171	☑ 8,129	☑ 7,483	☑ 6,485	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量: 省エネ法 (エネルギーの使用の合理化等に関 する法律) に基づき算出。 温室効果ガス排出量: 温対法 (地球温暖化対策の推進に関する法 律) に基づき算出。
Scope 1	☑ 56	☑ 52	☑ 26	☑ 22	
Scope 2	☑ 282	☑ 277	☑ 347	☑ 305	
Scope 3	7,606	7,585	6,996	☑ 6,158	
温室効果ガス排出量原単位 (Scope 1+Scope 2) (t/億円) Greenhouse gas emissions intensity (Scope 1 + Scope 2) (Tons/100 million yen)	11.9	11.3	12.1	10.9	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガスとは、CO₂ (二酸化炭素)、CH₄ (メタン)、N₂O (一酸化二 窒素)、HFCs (ハイドロフルオロカーボン類)、PFCs (パーフルオロカー ボン類)、SF₆ (六フッ化硫黄)、NF₃ (三フッ化窒素) を指します。 温室効果ガス排出量原単位は、分子を (Scope 1 + Scope 2) 排出量、 分母を売上高とし、除して算出。 Scope別は以下のGHGプロトコルイニシアチブの分類に沿って算出。 Scope 1: 事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効 果ガスの直接排出。 Scope 2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出。 Scope 3: Scope 1、Scope 2を除く、企業の上流・下流工程を網羅し たその他の間接排出。 Scope 3カテゴリー1の係数を見直したことにより、2017年以降の Scope 3全体の排出量を修正しています。 TJ: テラジュール エネルギー使用量合計値には再生可能エネルギーは含みません。 Energy consumption: Calculated based on Japanese law Greenhouse gas emissions: Calculated based on Japanese law Greenhouse gases include CO₂ (carbon dioxide), CH₄ (methane), N₂O (nitrogen monoxide), HFCs (hydrofluorocarbons), PFCs (perfluoro- carbons), SF₆ (sulfur hexafluoride), NF₃ (nitrogen trifluoride). Greenhouse gas emissions intensity is calculated by dividing (Scope 1 + Scope 2) emissions (the numerator) by sales (the denominator). Calculated by scope according to the following GHG Protocol Initiative classification Scope 1: Direct emissions of greenhouse gases generated from emission sources owned or controlled by businesses Scope 2: Indirect emissions of greenhouse gases from the use of electricity, steam, and heat Scope 3: Except for Scope 1 and Scope 2, other indirect emissions covering the upstream and downstream processes of the Company All Scope 3 emissions from 2017 onward have been adjusted to reflect a revision of the coefficient for Scope 3 Category 1 emissions. TJ: Terajoule Renewable energy is not included in total energy consumption.
エネルギー使用量 (TJ・MWh) 合計 Energy usage (TJ/MWh) Total	☑ 6,789 880,236	☑ 6,746 863,564	☑ 7,642 853,536	☑ 7,137 794,510	
電気 Electricity	☑ 5,685 573,703	☑ 5,712 576,337	☑ 7,140 723,001	☑ 6,694 671,371	
ガス Fuel (gas)	☑ 984 273,368	☑ 931 258,749	☑ 396 100,945	☑ 357 99,119	
燃料 (重油・灯油など) Fuels (heavy oil and kerosene, etc.)	☑ 100 27,819	☑ 81 22,629	☑ 87 24,234	☑ 66 18,436	
熱 (蒸気・温水・冷水) Steam/heating/cooling	☑ 19 5,346	☑ 21 5,849	☑ 19 5,356	☑ 20 5,585	
再生可能エネルギー Renewable energies	3 323	4 426	528 55,420	632 63,381	

対象期間は、2018年、2019年、2020年および2021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。チェックマーク☑のついたデータは、第三者保証を受けた数値です。(※日本電気(株)およびNECグループ会社合計87社(国内39社、海外48社)を対象としています。)
The applicable periods are the consolidated accounting periods (ending each March 31 of 2018, 2019, 2020, and 2021) and the applicable dates are as of March 31 of each year. The data marked with a check(☑) has been verified by a third party.
Note: NEC and NEC Group companies: 87 (including 39 companies in Japan and 48 international companies)

水 Water		2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
水使用量 (千m ³) Water usage (Thousand m ³)	合計 Total	☑ 2,314	☑ 2,193	☑ 2,550	☑ 2,117	水使用量合計値には、再利用水は含みません。 Recycled water is not included in the total amount of water usage.
	上水道 Waterworks	☑ 1,110	☑ 1,062	☑ 1,293	☑ 913	
	地下水 Ground water	☑ 854	☑ 825	☑ 998	☑ 1,001	
	工業用水 Industrial water	☑ 350	☑ 306	☑ 259	☑ 203	
	再利用水 Recycled water	10	10	7	4	
排水量 (千m ³) Wastewater (Thousand m ³)	合計 Total	☑ 1,614	☑ 1,483	☑ 2,084	☑ 1,683	
	下水系 Sewage-related	☑ 1,160	☑ 1,076	☑ 1,720	☑ 1,334	
	公共水域系 Public water-related	☑ 454	☑ 407	☑ 364	☑ 349	
水原単位 (km ³ /億円) Water consumption rate (km ³ /100 million yen)		0.081	0.075	0.082	0.071	水原単位は、分子を水使用量、分母を売上高とし、 除して算出。 The water consumption rate is calculated by dividing water usage (the numerator) by sales (the denominator).

廃棄物・化学物質 Waste and Chemical Substances	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
廃棄物排出量 (千t) Total waste emissions (Thousand tons)	☑ 42.6	☑ 38.3	☑ 38.6	☑ 35.9	
再資源化量 (千t) Recycling (Thousand tons)	36.7	34.5	36.6	29.1	再資源化量は、一般廃棄物、産業廃棄物 (特別管理産 業廃棄物含む) および海外での廃棄物のリサイクル量。 Recycling is the volume of recycled general waste, recycled industrial waste (including specially controlled industrial waste), and waste recycled abroad.
NOx排出量 (t) NOx emissions (t)	27.9	22.5	13.8	11.5	
SOx排出量 (t) SOx emissions (t)	0.8	0.4	0.01	0.01	
VOC大気排出量 (t) VOC emissions (t)	☑ 248	☑ 335	☑ 68	☑ 82	
PRTR法対象化学物質取扱量 (千t) Volume of chemicals subject to Pollutant Release & Transfer Registers (Thousand tons)	4.0	3.5	0.3	0.2	

環境データ対象範囲

NECグループ87社(国内39社、海外48社)一覧

Data Collection Scope: 87 companies comprising NEC Group companies (39 in Japan and 48 abroad)

No.	会社名(国内)	No.	会社名(国内)
1	日本電気(株)	21	リバンスネット(株)
2	アビームコンサルティング(株)	22	JN システムパートナーズ(株)
3	(株)オーシーシー	23	NEC ネットエスアイ(株)
4	NEC ネクサソリューションズ(株)	24	NEC マグナスコミュニケーションズ(株)
5	(株)シミズシンテック	25	NEC ソリューションイノベータ(株)
6	(株)サンネット	26	日本電気通信システム(株)
7	(株)ベストコムソリューションズ	27	(株)インフォセック
8	(株)ワイイーシーソリューションズ	28	NEC エンベデッドプロダクツ(株)
9	(株)KIS	29	NEC エンベデッドテクノロジー(株)
10	NEC スペーステクノロジー(株)	30	NEC フィールドイング(株)
11	NEC ネットワーク・センサ(株)	31	NEC プラットフォームズ(株)
12	日本電気航空宇宙システム(株)	32	(株)日本電気特許技術情報センター
13	(株)サイバーディフェンス研究所	33	NEC フレンドリースタッフ(株)
14	日本航空電子工業(株)	34	NEC マネジメントパートナー(株)
15	弘前航空電子(株)	35	(株)NEC ライベックス
16	山形航空電子(株)	36	(株)国際社会経済研究所
17	富士航空電子(株)	37	(株)高砂製作所
18	信州航空電子(株)	38	NEC ディスプレイソリューションズ(株)*
19	NEC ファシリティーズ(株)	39	昭和オプトロニクス(株)*
20	フォワード・インテグレーション・システム・サービス(株)		




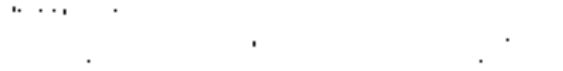
* 連結対象内データのみ(連結対象内の社名で表記)

Only data within the scope of consolidation (indicated by the names of companies within the scope of consolidation)

No.	会社名(海外)	No.	会社名(海外)
1	NEC Corporation of America	26	NEC Hong Kong Limited
2	NEC Canada, Inc.	27	NEC Taiwan Ltd. (台湾恩益禧股份有限公司)
3	NEC Laboratories America, Inc.	28	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
4	NEC Latin America S.A.	29	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.
5	NEC Argentina S.A.	30	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
6	NEC Chile S.A.	31	NEC Corporation India Private Limited
7	NEC de Colombia S.A.	32	NEC Philippines, Inc.
8	NEC de Mexico, S.A. de C.V.	33	NEC Vietnam Company Limited
9	NEC Europe Ltd.	34	PT. NEC Indonesia
10	NEC Deutschland GmbH	35	NEC Australia Pty Ltd
11	NEC Eastern Europe Kft.	36	NEC New Zealand Limited
12	NEC France S.A.S.	37	NetCracker Technology Corporation
13	NEC Iberica S.L.	38	KMD Holding ApS
14	NEC Italia S.p.A.	39	台湾航空電子股份有限公司 (JAE Taiwan, Ltd.)
15	NEC Laboratories Europe GmbH	40	JAE Oregon, Inc.
16	NEC Portugal-Telecomunicacoes e Sistemas, S.A.	41	JAE Tijuana, S.A. de C.V.
17	NEC Scandinavia AB	42	JAE Philippines, Inc.
18	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.	43	航空電子(無錫)有限公司 (JAE Wuxi Co., Ltd.)
19	NEC (UK) Ltd.	44	航空電子(吳江)有限公司 (JAE Wujiang Co., Ltd.)
20	Joint-Stock Company NEC Neva Communications Systems	45	日電卓越軟件科技(北京)有限公司 (NEC Advanced Software Technology (Beijing) Co., Ltd.)
21	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited	46	NEC 軟件(濟南)有限公司 (NEC Soft (Jinan)Co., Ltd.)
22	NEC Saudi Arabia, Ltd.	47	日電平台科技(蘇州)有限公司 (NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)
23	日電(中国)有限公司 (NEC (China) Co., Ltd.)	48	NEC Platforms Thai Co., Ltd.
24	日電信息系統(中国)有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)		
25	恩益禧數碼應用產品貿易(上海)有限公司 (NEC Information Systems (Shanghai), Ltd.)		

第三者保証

NECサステナビリティレポート2021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。

 <p>SGS ASSURANCE STATEMENT</p> <p>本書は、日本電気株式会社サステナビリティレポート2021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。</p> <p>保証の提供及び範囲 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、サステナビリティレポート2021以下、報告書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書に記す。当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、気候変動関連取組及び比率、環境・社会・ガバナンス、資源及びサプライチェーン管理、従業員平均年齢及び平均勤続年数、労働災害発生率及び発生率、及び報告プロセスをレポートするマネジメントシステムである。なお、保証範囲の保証は対象外。</p> <p>当報告書に示されている情報やその信頼性、組織の財務健全性及び管理機能、及び経営層の責任に付するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の事実に責任を負っていない。</p> <p>報告書の保証は、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伝えることである。</p> <p>SGSグループは、報告書も離れた方針を提供しているSGS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付する基準を制定している。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シリーズの基準を参照している。</p> <p>本保証業務においては、報告書の基準を適用し、中程度のリスクの保証レベルによって、以下の業務を行った：</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部の正確性についての評価。 AA1000アカウンタビリティ原則(2018版)に対する報告書内容及びサステナビリティマネジメントシステムのAA1000アカウンタビリティスタンダード (2018 タイプ2)の検証。 <p>保証業務は、事前調査、関連取組及びマネジメントのインタビュー、証拠収集等との組み合わせ、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。</p> <p>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、保証を調査を行っていない。</p> <p>独立性と力量の声明 SGSグループは、独立、評価、保証業務における世界的リーダーであり、940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提供し、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、ステークホルダーとも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の衝突がないことを宣言する。</p> <p>保証業務に携わったチームは、知識や経験豊富な経験豊富な組織、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、ISO9001、ISO14001、ISO45001、国際労働機関労働基準の審査員を占めている。</p> <p>保証結果 保証の範囲に基づいて実施した保証手続の結果において、当報告書に含まれている情報やデータは、2020年度における組織のサステナビリティ活動を公正かつ正確に表現したものではないと認められる重要な事項は発見されなかった。</p> <p>当報告書は、組織のステークホルダーにとって有用なものとなっている。</p> <p>報告書は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを制定していると判断する。</p>	<p>AA1000アカウンタビリティ原則 (2018版) 保証</p> <p>信頼性 組織は、ISOスタンダード、ISO9001、ISO14001、ISO45001、関連グローバルコンプライアンス等、様々な標準及び社会への保証を提供している。社会保証及び社会保証活動は事業保証として取り扱われている。ステークホルダーは、顧客、株主及び投資家、取引先、従業員、NPO・NGO、学生等といった組織に関連する全ての組織が特定されており、再評価基準を定めコミュニケーション活動が実施されている。ステークホルダーからのフィードバック及び期待はこの保証を通じて組織にインプットされており、対応が確認されている。サステナビリティの保証は事業保証と統合されており、適宜適用が確認される。サステナビリティ関連を関係する役員により承認された事項を取締役会において報告することで、事業保証として反映されている。</p> <p>以上により、信頼性の保証に相当していることを、本保証にて確認した。</p> <p>実効性 保証された保証は、組織の状況や社会ニーズ、再評価基準との対応を考慮した上で監査が決定されており、組織全体及び関連部門において事業活動を通じて保証が実施されている。またこれも保証の範囲に設定されている。</p> <p>以上により、重要な保証が特定されていることを、本保証にて確認した。</p> <p>実効性 特定された保証への対応は事業保証として実施されている。ステークホルダーに対しては、直接的な対応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。これらの対応の内容は、サステナビリティレポート等様々な報告を通じて開示されている。</p> <p>以上により、保証に相当していることを、本保証にて確認した。</p> <p>結果 特定された保証への対応結果はサステナビリティレポート等様々な報告を通じてステークホルダーに対し報告されている。これらの報告は、全ては開示にはなっていないが、重要事項及び関係会社といったベンチャーを定め、組織のパフォーマンスの観点における影響を評価している。</p> <p>以上により、影響の保証に相当していることを、本保証にて確認した。</p> <p>SGSジャパン株式会社 保証ビジネス・ディレクション 竹内 昭二 上級保証責任者 2021年6月14日</p>  	 <p>SGS ASSURANCE STATEMENT</p>
---	---	---

NECサステナビリティレポート2021に掲載される環境関連データは、第三者による以下の検証報告を受けています。



■ 社外からの評価 (2021年7月現在)

NECは、世界的に著名な国内外のESGインデックスに組み入れられています。(ESG：環境、社会、ガバナンス)

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)

NECは2020年に、DJSI World IndexおよびDJSI Asia Pacific Indexの構成銘柄に選定されました。



DJSI Index family

FTSE4Good Index Series

2002年から継続して組み入れられています。

※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。



FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年に選定したESG指数の1つです。2017年から継続して組み入れられています。



FTSE Blossom Japan Index

MSCI ESG Leaders Indexes

2015年から継続して組み入れられています。(2017年にMSCI Global Sustainability Indexesから名称変更)



MSCI ESG INDEXES

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年に選定したESG指数の1つです。2017年から継続して組み入れられています。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年に選定したESG指数の1つです。2017年から継続して組み入れられています。(WIN：Women's index)



MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

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.

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2018年に選定したグローバル環境株式指数の1つです。2018年から継続して組み入れられています。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

Euronext Vigeo World 120

2012年から継続して組み入れられています。



Half-year review Euronext Vigeo Eiris ESG indices

STOXX Global ESG Leaders Index

2014年から継続して組み入れられています。



STOXX Global ESG Leaders Index

ISS ESG Corporate Rating

2018年3月、所属業種(Electronic Devices & Appliances)において「Prime」に認定されました。(oekom Corporate Ratingから名称変更)



ISS ESG Corporate Rating

CDP (気候変動、ウォーターセキュリティ、サプライヤーエンゲージメント)

CDP2020気候変動およびウォーターの2部門で「A」の評価を受けました。
さらにサプライヤーエンゲージメント評価においても、最高評価となる「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に選定されました。

**EcoVadis**

2012年から連続して最高位の「ゴールド」に、2020年には業種別評価対象企業の上位1%に対し新設された「プラチナ」に格付けられています。



当社は、職場環境に関して以下のように社外から評価を受けています。

えるぼしマーク

女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク。
当社は、「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。

**健康経営優良法人**

特に優良な健康経営を実践している企業や団体を、大規模法人部門と中小規模法人部門の2部門に区分して顕彰する制度。
当社は「健康経営優良法人2021」に、その中でも優れた企業として、「ホワイト500」に認定されています。
なお、「健康経営優良法人」には2018年から継続して、「ホワイト500」には、2018年、2019年にも認定されています。

**その他、外部からの評価**

【企業市民活動に関する主な受賞歴／認定歴】 【環境に関する主な外部評価一覧】

RE100

事業で使用する電力の再生可能エネルギー100%化にコミットする協働イニシアチブであるRE100に加盟しました。

**次世代認証マーク「プラチナくるみん」(愛称「くるみん」)**

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん」を、当社は、2007年、2012年、2015年に取得しています。
2018年には、くるみん認定をすでに受け、相当程度両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準で取り組みを行っている企業として「プラチナくるみん」の認定を取得しました。

**PRIDE指標2020「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ました。



対照表：GRI (Global Reporting Initiative) Index

「NEC サステナビリティレポート2021」は、GRIスタンダードの中核に準拠し制作しています。

※：GRIスタンダード中核項目 ○：GRIスタンダード 200～400番台において、NECのマテリアリティに関連する項目
GRI=Global Reporting Initiative (https://www.globalreporting.org/)

一般開示項目

		ID	報告要求事項	該当ページ
102：一般開示事項	1.組織のプロフィール	102-1	※ 組織の名称	プロフィール
		102-2	※ 活動、ブランド、製品、サービス	事業内容
		102-3	※ 本社の所在地	プロフィール
		102-4	※ 事業所の所在地	海外グループ関係会社
		102-5	※ 所有形態および法人格	有価証券報告書
		102-6	※ 参入市場	有価証券報告書
		102-7	※ 組織の規模	会社概要
		102-8	※ 従業員およびその他の労働者に関する情報	データ集 (P.90～93)
		102-9	※ サプライチェーン・マネジメント	サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
		102-10	※ 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	有価証券報告書
		102-11	※ 予防原則または予防的アプローチ	環境負荷低減 製品含有化学物質規制への対応
		102-12	※ 外部イニシアティブ	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24)
		102-13	※ 団体の会員資格	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24)
	2.戦略	102-14	※ 上級意思決定者の声明	社長メッセージ (P.2)
		102-15	※ 重要なインパクト、リスク、機会	統合レポート ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 (P.8～10)
	3.倫理と誠実性	102-16	※ 価値観、理念、行動基準・規範	NECグループ行動規範
		102-17	※ 倫理に関する助言および懸念のための制度	人権の尊重 (P.17～19) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)
	4.ガバナンス	102-18	※ ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス (P.77)
		102-19	※ 権限移譲	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-20	※ 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-21	※ 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-22	※ 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス (P.77) コーポレート・ガバナンス報告書
		102-23	※ 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書 役員一覧
		102-24	※ 最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス (P.77) コーポレート・ガバナンス報告書
		102-25	※ 利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書
		102-26	※ 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-27	※ 最高ガバナンス機関の集会的知見	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7) ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 (P.8～10)
		102-28	※ 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7) ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 (P.8～10) ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 (P.8～10) マテリアリティに関する有識者との対話 (P.15) Purpose経営におけるサステナビリティ推進について (P.16)
		102-29	※ 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	“環境貢献事業の創出”に向けて、今NECが取り組むべきことは何か (P.26) サプライチェーン上の人権デュー・ディリジェンス強化に向けて (P.88)
		102-30	※ リスクマネジメント・プロセスの有効性	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-31	※ 経済、環境、社会のレビュー	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-32	※ サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7)
		102-33	※ 重大な懸念事項の伝達	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)
		102-34	※ 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)
		102-35	※ 報酬方針	役員報酬の内容
		102-36	※ 報酬の決定プロセス	役員報酬の内容
		102-37	※ 報酬に関するステークホルダーの関与	—
		102-38	※ 年間報酬総額の比率	—
		102-39	※ 年間報酬総額比率の増加率	—
	5.ステークホルダー・エンゲージメント	102-40	※ ステークホルダー・グループのリスト	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24)
		102-41	※ 団体交渉協定	有価証券報告書「従業員の状況」
		102-42	※ ステークホルダーの特定および選定	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24) NPOとの連携にあたってのガイドライン (企業市民活動)
		102-43	※ ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24)
		102-44	※ 提起された重要な項目および懸念	多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24)

		ID	報告要求事項	該当ページ
102：一般開示事項	6.報告実務	102-45	※ 連結財務諸表の対象になっている事業体	プロフィール 組織体制
		102-46	※ 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	情報開示方針
		102-47	※ マテリアルな項目のリスト	NECのサステナビリティ経営（P.5～7） ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」（P.8～10）
		102-48	※ 情報の再記述	再記述なし
		102-49	※ 報告における変更	変更なし
		102-50	※ 報告期間	情報開示方針
		102-51	※ 前回発行した報告書の日付	情報開示方針
		102-52	※ 報告サイクル	情報開示方針
		102-53	※ 報告書に関する質問の窓口	NECへのご質問・ご意見
		102-54	※ GRIスタンダードに準拠した報告であること的主張	対照表：GRI（P.100～101）
		102-55	※ 内容索引	対照表：GRI（P.100～101）
		102-56	※ 外部保証	第三者保証（P.96） 第三者検証（P.97）
	103：マネジメント手法		103-1	※ マテリアルな項目とその該当範囲の説明
		103-2	※ マネジメント手法とその要素	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」（P.8～10）
103-3		※ マネジメント手法の評価	NECのサステナビリティ経営（P.5～7） ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」（P.8～10） 第三者保証（P.96～97）	

特定スタンダード

		ID	報告要求事項	該当ページ
200：経済	201経済パフォーマンス	201-1	※ 創出、分配した直接的経済価値	財務・業績情報
		201-2	○ 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動への対応 (P.38～42)
		201-3	※ 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書「経理の状況」
		201-4	※ 政府から受けた資金援助	—
	202地域経済での存在感	202-1	※ 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
		202-2	※ 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	イノベーション・マネジメント (P.20～23)
	203間接的な経済的インパクト	203-1	※ インフラ投資および支援サービス	地域社会との連携 (P.74)
		203-2	※ 著しい間接的な経済的インパクト	SDGs達成に貢献するNECの取り組み
	204調達慣行	204-1	※ 地元サプライヤーへの支出の割合	—
	205腐敗防止	205-1	○ 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	公正な取引の推進 (P.82)
		205-2	○ 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	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
		205-3	○ 確定した腐敗事例と実施した措置	公正な取引の推進 (P.82)
	206反競争的行為	206-1	○ 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	公正な取引の推進 (P.82)
	207税務	207-1	※ 税務へのアプローチ	税務に対する考え方 (P.81)
		207-2	※ 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	税務に対する考え方 (P.81)
		207-3	※ 税務に関するステークホルダー・エンゲージメントと懸念の管理	税務に対する考え方 (P.81)
		207-4	※ 税管轄区域ごとの納税状況報告	—
300：環境	301原材料	301-1	※ 使用原材料の重量または体積	環境負荷の全体像 (P.50)
		301-2	※ 使用したリサイクル材料	環境負荷の全体像 (P.50)
		301-3	※ 再生利用された製品と梱包材	資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48) データ集「環境」 (P.94)
	302エネルギー	302-1	※ 組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		302-2	※ 組織外のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		302-3	※ エネルギー原単位	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		302-4	※ エネルギー消費量の削減	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		302-5	※ 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	2020年度目標に対する達成状況 (P.27) 中長期目標 (P.28～32) 気候変動への対応 (P.38～42) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)

		ID	報告要求事項	該当ページ
300：環境	303水と排水	303-1	水と事業との関わり	水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43)
		303-2	排水管理基準	中長期目標 (P.28～32) 水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43)
		303-3	水源別の取水量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		303-4	排出先別の排出量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		303-5	水の総消費量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
	304生物多様性	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	生物多様性への取り組み (P.49)
		304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48) 生物多様性への取り組み (P.49)
		304-3	生息地の保護・復元	生物多様性への取り組み (P.49)
		304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	生物多様性への取り組み (P.49)
	305大気への排出	305-1	○ 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	2020年度目標に対する達成状況 (P.27) 中長期目標 (P.28～32) 気候変動への対応 (P.38～42) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		305-2	○ 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	2020年度目標に対する達成状況 (P.27) 中長期目標 (P.28～32) 気候変動への対応 (P.38～42) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		305-3	○ その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出 (スコープ3)	中長期目標 (P.28～32) 気候変動への対応 (P.38～42) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		305-4	○ 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		305-5	○ 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
		305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
	306排水および廃棄物	306-1	排水の水質および排出先	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
		306-3	重大な漏出	環境方針とマネジメント (P.33～37)
		306-4	有害廃棄物の輸送	資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48)
		306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43) 資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48)
	307環境コンプライアンス 308サプライヤーの環境面 のアセスメント	307-1	環境法規制の違反	環境方針とマネジメント (P.33～37)
		308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
		308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	環境方針とマネジメント (P.33～37) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
400：社会	401雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	データ集 (P.90～93)
		401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	多様な働き方への環境づくり (P.59～60)
		401-3	育児休暇	多様な働き方への環境づくり (P.59～60) データ集 (P.90～93)
	402労使関係	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	多様な働き方への環境づくり (P.59～60)
	403労働安全衛生	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	安全と健康 (P.61～63)

		ID	報告要求事項	該当ページ
400：社会	403労働安全衛生	403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	安全と健康 (P.61～63) データ集 (P.90～93)
		403-3	労働衛生サービス	安全と健康 (P.61～63)
		403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全と健康 (P.61～63)
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全と健康 (P.61～63)
		403-6	労働者の健康増進	安全と健康 (P.61～63)
		403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	安全と健康 (P.61～63) 品質・安全性の確保 (P.71～72)
		403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	安全と健康 (P.61～63)
		403-9	労働関連の障害	安全と健康 (P.61～63)
		403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全と健康 (P.61～63)
	404研修と教育	404-1	○ 従業員一人あたりの年間平均研修時間	人材開発・育成 (P.56～58) データ集 (P.90～93)
		404-2	○ 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材開発・育成 (P.56～58)
		404-3	○ 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	多様な働き方への環境づくり (P.59～60)
	405ダイバーシティと機会均等	405-1	○ ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	データ集 (P.90～93)
	406非差別	405-2	基本給と報酬総額の男女比	多様な働き方への環境づくり (P.59～60)
	406非差別	406-1	○ 差別事例と実施した救済措置	人権の尊重 (P.17～19) データ集 (P.90～93) CS (顧客満足) への取り組み (P.73) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)
				CS (顧客満足) への取り組み (P.73) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	407結社の自由と団体交渉	407-1	○ 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	408児童労働	408-1	○ 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	409強制労働	409-1	○ 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87) CS (顧客満足) への取り組み (P.73) NECグループの英国現代奴隷法への対応 (宣言書)
	410保安慣行	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
	411先住民の権利	411-1	先住民の権利を侵害した事例	—
	412人権アセスメント	412-1	○ 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権の尊重 (P.17～19)
		412-2	○ 人権方針や手順に関する従業員研修	人権の尊重 (P.17～19) データ集 (P.90～93)
		412-3	○ 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	人権の尊重 (P.17～19) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	413地域コミュニティ	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	地域社会との連携 (P.74)
		413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在的、潜在的) を及ぼす事業所	—
	414サプライヤーの社会面 のアセスメント	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	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
		414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)
	415公共政策	415-1	政治献金	データ集 (P.90～93)
	416顧客の安全衛生	416-1	○ 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	品質・安全性の確保 (P.71～72)
	417マーケティングとラベリング	416-2	○ 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	NECからの重要なお知らせ
		417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	品質・安全性の確保 (P.71～72)
		417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	品質・安全性の確保 (P.71～72)
	418顧客プライバシー	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	CS (顧客満足) への取り組み (P.73)
		418-1	○ 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具体化した不服申立	個人情報保護、プライバシー (P.65～67)
	419社会経済面のコンプライアンス	419-1	○ 社会経済分野の法規制違反	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)

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のサステナビリティ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。	人権の尊重 (P.17～19) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	原則2	人権侵害に加担しない。	インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55) AIと人権 (P.64)
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。	人権の尊重 (P.17～19) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。	インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55) 多様な働き方への環境づくり (P.59～60)
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。	安全と健康 (P.61～63)
	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。	中長期目標 (P.28～32) 環境方針とマネジメント (P.33～37)
	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。	気候変動への対応 (P.38～42) 水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43)
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48) 生物多様性の取り組み (P.49) 環境負荷の全体像 (P.50)
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。	公正な取引の推進 (P.82) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80)

対照表：ISO26000

ISO26000の7つの中核主題および37の課題とNECのサステナビリティ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	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7) 情報セキュリティとサイバーセキュリティ (P.68～70) 品質・安全性の確保 (P.71～72) コーポレート・ガバナンス (P.77) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) 税務に対する考え方 (P.81) 公正な取引の推進 (P.82) 事業継続 (P.83) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
人権	1.デュー・ディリジェンス 3.加担の回避 5.差別及び社会的弱者 7.経済的、社会的及び文化的権利 2.人権に関する危機的状況 4.苦情解決 6.市民的及び政治的権利 8.労働における基本的原則及び権利	人権の尊重 (P.17～19) インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55) 多様な働き方への環境づくり (P.59～60) コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
労働慣行	1.雇用及び雇用関係 3.社会対話 5.職場における人材育成及び訓練 2.労働条件及び社会的保護 4.労働における安全衛生	インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55) 人材開発・育成 (P.56～58) 多様な働き方への環境づくり (P.59～60) 安全と健康 (P.61～63)
環境	1.汚染の予防 3.気候変動緩和及び適応 2.持続可能な資源の使用 4.環境保護、生物多様性、及び自然生態地の回復	中長期目標 (P.28～32) 環境方針とマネジメント (P.33～37) 気候変動への対応 (P.38～42) 水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43) 資源循環と汚染防止への取り組み (P.44～48) 生物多様性の取り組み (P.49) 環境負荷の全体像 (P.50)
公正な事業慣行	1.汚職防止 3.公正な競争 5.財産権の尊重 2.責任ある政治的関与 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進	コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) 公正な取引の推進 (P.82) サプライチェーン・マネジメント (P.85～87)
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報及び契約慣行 3.持続可能な消費 5.消費者データ保護及びプライバシー 7.研修及び意識向上 2.消費者の安全衛生の保護 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 6.必要不可欠なサービスへのアクセス	人権の尊重 (P.17～19) AIと人権 (P.64) 個人情報保護、プライバシー (P.65～67) 品質・安全性の確保 (P.71～72) CS（顧客満足）への取り組み (P.73)
コミュニティへの参画 及び発展	1.コミュニティへの参画 3.雇用創出及び技能開発 5.富及び所得の創出 7.社会的投資 2.研修及び文化 4.技術の開発及び技術へのアクセス 6.健康	NECのサステナビリティ経営 (P.5～7) 多様なステークホルダーとの対話・共創 (P.24) イノベーション・マネジメント (P.20～23) 地域社会との連携 (P.74) 企業市民活動



対照表：SASBスタンダード

サステナビリティ開示トピックおよび会計指標・活動指標とNECのサステナビリティへの取り組みとの対照表です。

トピック	会計指標	コード	該当ページ
ハードウェアインフラストラクチャ における環境フットプリント (エネルギーマネジメント)	(1) 総エネルギー消費量 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合	TC-SI-130a.1	環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
	(1) 総取水量 (2) 水の総消費量、それぞれの水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合	TC-SI-130a.2	水リスク管理と水資源の有効活用 (P.43) 環境負荷の全体像 (P.50) データ集「環境」 (P.94)
	データセンターにおける環境配慮を戦略計画に統合するための議論	TC-SI-130a.3	気候変動への対応 (P.38～42)
データプライバシーと表現の自由	行動ターゲティング広告とユーザープライバシーに対するポリシーや慣行の記述	TC-SI-220a.1	CS（顧客満足）への取り組み (P.73)
	副次的な目的のために情報が使われたユーザー数	TC-SI-220a.2	－
	ユーザープライバシーに関連する法的手続きによる金銭的損失の総額	TC-SI-220a.3	個人情報保護、プライバシー (P.65～67)
	(1) 法執行機関からのユーザー情報開示の要請件数 (2) 情報が求められたユーザー数 (3) 開示に至った割合	TC-SI-220a.4	－
	国の要請により、コア製品もしくはサービスがモニタリング・ブロック킹・コンテンツフィルタリング・検閲下に置かれている国のリスト	TC-SI-220a.5	－
データセキュリティ	(1) データ漏洩の数 (2) 個人が特定できる情報が含まれた割合 (PII) (3) 影響を受けたユーザー数	TC-SI-230a.1	個人情報保護、プライバシー (P.65～67)
	サードパーティのサイバーセキュリティ規格を含む、データセキュリティリスクの認識や対処に関するアプローチの記述	TC-SI-230a.2	情報セキュリティとサイバーセキュリティ (P.68～70) 個人情報保護、プライバシー (P.65～67)
グローバル、ダイバーシティ、 熟練者の雇用と管理 (従業員のダイバーシティ&インクルージョン)	以下についての従業員の割合 (1) 外国籍の従業員 (2) 国外で勤務する従業員	TC-SI-330a.1	データ集 (P.90～93)
	従業員エンゲージメントの割合	TC-SI-330a.2	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 (P.8～10) インクルージョン&ダイバーシティ (P.52～55) 人材開発・育成 (P.56～58) データ集 (P.90～93)
	以下についての性別および人種 / 民族グループの割合 (1) マネジメント層 (2) 技術スタッフ (3) その他全ての従業員	TC-SI-330a.2	データ集 (P.90～93)
知的財産と競争行動	反競争的行動に関連する法的手続きによる金銭的損失の総額		コンプライアンスとリスク・マネジメント (P.78～80) 公正な取引の推進 (P.82)
破壊的技術に対する体系的なリスク マネジメント	(1) パフォーマンスの問題数 (2) サービス中断回数 (3) 顧客のダウンタイム総数		－
	事業継続リスクの説明		事業継続 (P.83)

活動指標

活動指標	コード	該当ページ
(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合		－
(1) データ処理能力 (2) アウトソーシングの割合		－
(1) データ容量 (2) アウトソーシングの割合		－

日本電気株式会社
サステナビリティ推進本部

〒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)

2021年7月発行