

Sustainability Report 2022

サステナビリティレポート



目次

- 2 社長メッセージ
- 3 What is NEC

NECは、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。



ESG データパート

23 ESGに関する目標、成果・進捗、達成度

サステナビリティ経営	環境	社会	ガバナンス	付表・データ集
5 NECのサステナビリティ経営	28 方針と目標	53 インクルージョン&ダイバーシティ	77 イノベーション・マネジメント	94 データ集
9 Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について Dialogue	31 実績	56 人材開発・育成	80 コーポレート・ガバナンス	101 第三者保証
11 気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会 Dialogue	34 環境事業 お客さま・社会のカーボンニュートラルに向けたNECのGX(グリーントランスフォーメーション)事業	59 多様な働き方への環境づくり	81 コンプライアンスとリスク・マネジメント	103 社外からの評価
12 国際的なイニシアチブへの参画	36 環境マネジメント	61 安全と健康	84 税務に対する考え方	105 対照表： GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード 国連グローバル・コンパクト SASBスタンダード ISO26000
13 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	40 気候変動への対応	64 AIと人権	85 公正な取引の推進	
16 トピックス 気候移行計画	46 水リスク管理と水資源の有効活用	66 個人情報保護、プライバシー	87 事業継続	
17 トピックス 人権の尊重	47 資源循環と汚染防止への取り組み	69 情報セキュリティとサイバーセキュリティ	88 サプライチェーン・マネジメント	
20 トピックス リスクと機会	49 生物多様性への取り組み	71 品質・安全性の確保	92 調達活動における人権への取り組みのさらなる発展に向けて Dialogue	
21 多様なステークホルダーとの対話・共創	51 環境負荷の全体像	73 CS(顧客満足)への取り組み		
		74 地域社会との連携		

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チ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へ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」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2021年7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

国際的なイニシアチ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・レポーティング・ガイドライン スタンダード
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・SASBスタンダード
- ・ISO26000
- ・価値協創ガイダンス

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

ステークホルダーとともに「未来の共感」を創り、 デジタルの力で「Truly Open, Truly Trusted」な世界を実現する

新型コロナウイルス感染症との闘いに加え、地政学リスクの高まりによって、世界はより一層複雑な社会課題に直面しています。困難な状況におられるすべての方々に、心よりお見舞いを申し上げます。こうした社会課題の解決にデジタルの力で貢献していくことが、NECの使命であると考えています。

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、自らの「Purpose(存在意義)」としています。

このPurposeを経営の根幹に据えた「2025中期経営計画」では、サステナブルな成長を支える非財務基盤の強化を財務戦略として位置づけ、より財務と紐づいたESG/サステナビリティの取り組みを推進していくことをコミットしています。また、自社と社会のカーボンニュートラル達成に向け、カーボンニュートラル関連事業を将来の成長事業として育成していくことも表明しました。さらに、財務・非財務戦略を実行し企業成長の原動力となる従業員については、その力の最大化に向け、エンゲージメントスコアの向上に力を入れています。

2021年度は、「2025中期経営計画」で掲げる非財務目標の達成に向けて、さまざまな施策に取り組みました。

まず、NECグループのアビームコンサルティング(株)と連携して、非財務の取り組みが財務パフォーマンスにどのようなインパクトを与えるかを可視化する、財務・非財務の関連性分析を開始しました。まだ緒に就いたばかりの取り組みですが、分析の継続と高度化を通じて、より企業価値向上につながる非財務のテーマ「マテリアリティ」を特定し、その取り組みに適切な投資を行っていきます。

また、カーボンニュートラルの分野では、自社に加えてサプライチェーンからのCO₂排出量を2050年までに「実質ゼロ」とすることを宣言しました。そのマイルストーンとして、SBTイニシアチブからSBT1.5°Cの認定を取得したほか、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際イニシアチブRE100にも加盟しました。一方、お客さまや社会の

カーボンニュートラルに資する活動として、バックキャストで気候シナリオを検討するプロジェクトもスタートさせました。具体的には、自治体を対象に、気候変動が将来の公共サービスの分野や社会・産業・日々の暮らしなどに及ぼすリスクや機会を想定し、それらの課題に対する解決策についてディスカッションしました。

従業員エンゲージメントの向上に向けては、文化と経営基盤の変革やスマートワークへの取り組みをより一層進めるとともに、2021年度は従業員と双方向に対話を行うタウンホールミーティングを国内で10回、海外で26回開催しました。国内では毎月1万人規模の従業員が参加しています。これらの活動の結果として、2021年度のエンゲージメントスコアは前年度から10ポイント向上の35%となり、2025年度目標の50%に向けて良いスタートが切れたと考えています。

こうした当社の活動はすべて、2005年に署名した、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チブである「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原則をふまえています。

NECは今後も、お客さまをはじめとしたさまざまなステークホルダーのみなさまとともに「未来の共感」を創り、デジタルの力を最大限活用して、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取り組みます。真にオープンで、真に信頼できる「Truly Open, Truly Trusted」な世界を実現することを通じて、持続可能な開発目標「SDGs」の達成にも貢献してまいります。

2022年8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 2022年3月31日現在
*3 2022年3月期実績

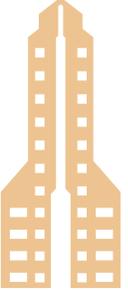
*4 2019年度に育児休職を開始した従業員が復職した割合
*5 2022年6月1日現在。障害者雇用促進法に基づく
*6 米国国立標準技術研究所(NIST)主催のベンチマークテストで第1位の評価を複数回獲得

*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
※NISTによる評価結果は米国政府による特定のシステム、製品、サービス、企業を推奨するものではありません。

設立

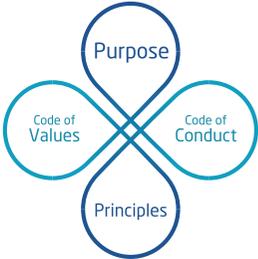
長年にわたる
お客さまとの信頼関係

1899年



▶ P.5~7

NEC Way



▶ P.6~8

**重大なカルテル・
談合行為の発生**



0件

▶ P.81~83

従業員平均年齢*1*2



男性 **44.3歳**
女性 **41.4歳**

▶ P.53~55

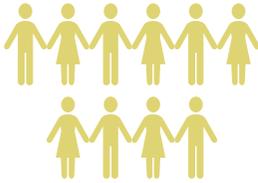
採用男女比率*1*3



男性 **72.9%**
女性 **27.1%**

▶ P.53~55

従業員数*2



約 **11.7万人**

売上収益*3



社会公共事業	15%
社会基盤事業	20%
エンタープライズ事業	19%
ネットワークサービス事業	17%
グローバル事業	16%
その他	13%

売上収益
構成比

3兆 141億円

連結子会社数*2



289拠点
**50カ国以上の
国と地域**

女性管理職比率*2



9.6%

▶ P.53~55

**育児休職後の
復職率*1*4**



99.0%

▶ P.59~60

障がい者雇用率*1*5



2.39%

▶ P.53~55

CDP
気候変動・水セキュリティ・サプライヤー
エンゲージメント



Aリスト

▶ P.28~51

研究開発費*3



1,263億円

▶ P.77~79

特許件数*2



約 **45,000件**

▶ P.77~79

技術力



世界 **No.1**

顔認証*6
指紋認証*7
虹彩認証*8



▶ P.77~79

サステナビリティ経営

- 5～8 NECのサステナビリティ経営
- 9～10 Purpose 経営におけるサステナビリティ
推進の進捗と人権リスクへの
対応について **Dialogue**
- 11 気候変動におけるグローバル潮流の
理解とNECのリスクと機会 **Dialogue**
- 12 国際的なイニシアチブへの参画
- 13～15 ESG視点の経営優先テーマ
「マテリアリティ」
- 16 トピックス 気候移行計画
- 17～19 トピックス 人権の尊重
- 20 トピックス リスクと機会
- 21 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らず、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のほか、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軽減にも積極的に取り組んでいます。

ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の取り組みをとおし、リスクの最小化と提供価値の最大化を図り、将来の財務パフォーマンス向上やSDGs達成への貢献にもつなげていきます。

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、誰とでもつながるようにしたいという思いは、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、誰とでもつながるようにしたいという思いは、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

創立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「Purpose(存在意義)」としNEC Wayに規定

2025

2025中期経営計画 「未来の共感」

2021年5月に、NEC WayとNEC 2030VISIONの実現に向けた5年間の事業計画として、2025中期経営計画を策定。戦略と文化を一体として位置づけ、Purpose経営を推進

NEC Way

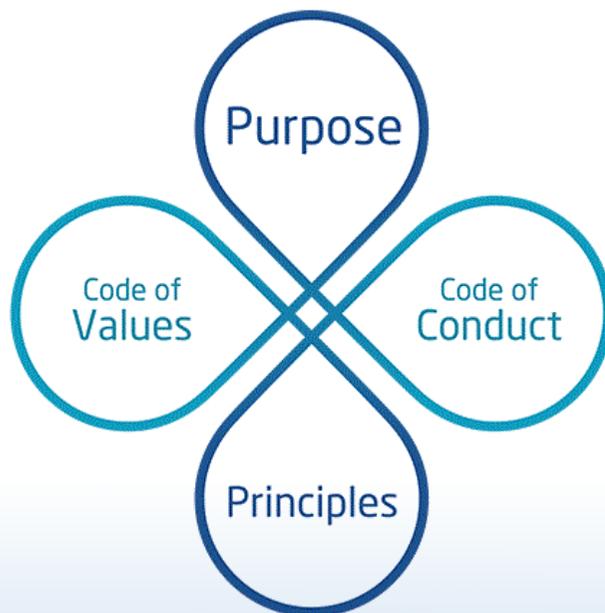
NEC Wayは、NECグループが共通で持つ価値観であり、行動の原点です。企業としてふるまう姿を示した「Purpose (存在意義)」「Principles (行動原則)」と、一人ひとりの価値観・ふるまいを示した「Code of Values (行動基準)」「Code of Conduct (行動規範)」の4つの要素で構成されています。

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、NEC Wayとの重なりや共感点を確認していく活動を推進しています。このNEC Wayを起点とした活動とおし、自分らしい働き方や自身の役割の再認識、インパクトのある年間目標の設定など、日常の業務での実践につなげています。

毎年、当社の創立記念日である7月17日(祝日にあたるときはその前後日)に「NEC Way Day」と銘打ったイベントを開催しています。「NEC Way」を私たち一人ひとりがあらためて考え、その実践をおとしてNECグループ一体で創造していく社会価値や向かうべき未来について議論し、理解を深める機会になっています。

📄 NEC Way

NEC Way



■ Purpose

Orchestrating a brighter world

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。

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も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らず共創しながら、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。

📄 「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)

サステナビリティ経営基本方針

NECは、NEC Wayに基づき、以下の基本方針でサステナビリティ経営を推進しています。

■ 事業をととした社会課題解決への貢献

NECは、Purposeで、事業活動をととして安全・安心・公平・効率という社会価値を創造することを謳っています。持続可能な開発目標 (SDGs) が掲げる「誰一人取り残さない」と、Purposeで謳う「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」は方向性を同じくしています。

また、Purposeを具現化するために、NECの進む道筋や事業の方向性を可視化したものがNEC 2030VISIONです。NECではこの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

■ リスク管理・コンプライアンスの徹底

Principlesの「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」の実践に向け、従業員のみならず、お客さまや社会への影響にも配慮したリスク管理とコンプライアンスの徹底を最優先に取り組みを事業活動の大前提にしています。また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) の冒頭で、高い倫理観に基づいた誠実な行動をとることを求めています。

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則をふまえた企業活動を求める「国連グローバル・コンパクト」に2005年に署名し、定期的に自己評価していることもこの取り組みの一環です。

■ ステークホルダー・コミュニケーションの推進

さまざまなステークホルダーとの対話・共創は、お客さまや社会の本質的な課題や私たちへの期待を知り、信頼関係を築くための重要なプロセスです。Purposeに掲げる「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。またこれは、SDGsの目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」にも通じるものです。

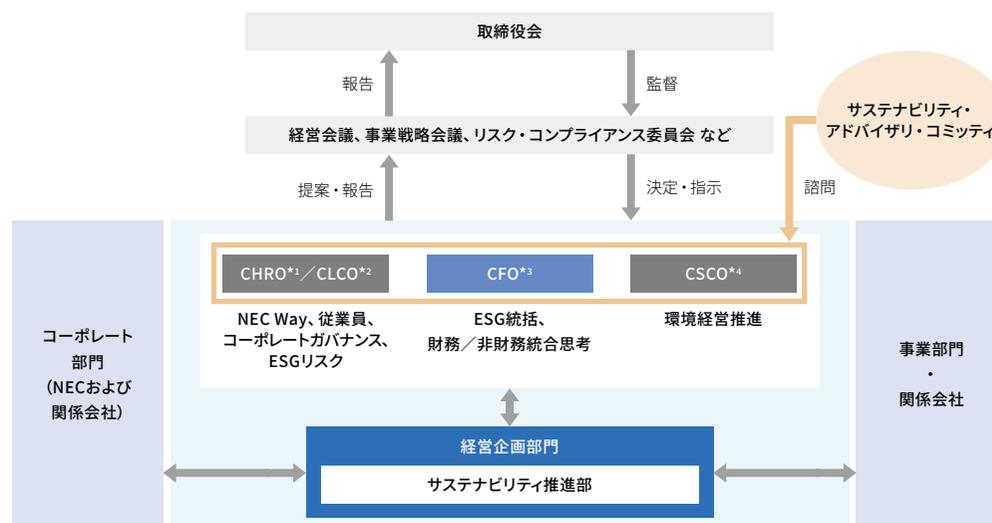
サステナビリティ経営推進体制

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、ビジネスユニット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(現 サステナビリティ推進部)を新設しました。また同年、CFO(チーフフィナンシャルオフィサー)およびサステナビリティ推進に携わる担当役員に対して、サステナビリティに関する社外有識者から諮問していただくサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを新設しました。

サステナビリティ経営推進のための重要事項は、経営会議、事業戦略会議、リスク・コンプライアンス委員会などで随時役員および関連部門の責任者間で議論しています。また、討議もしくは承認された事項をサステナビリティ推進役員が取締役会において定期的に報告し、取締役会がそれを監督しています。なお、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



*1 CHRO (チーフヒューマンリソースズオフィサー)
 *2 CLCO (チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー)
 *3 CFO (チーフフィナンシャルオフィサー)
 *4 CSCO (チーフサプライチェーンオフィサー)

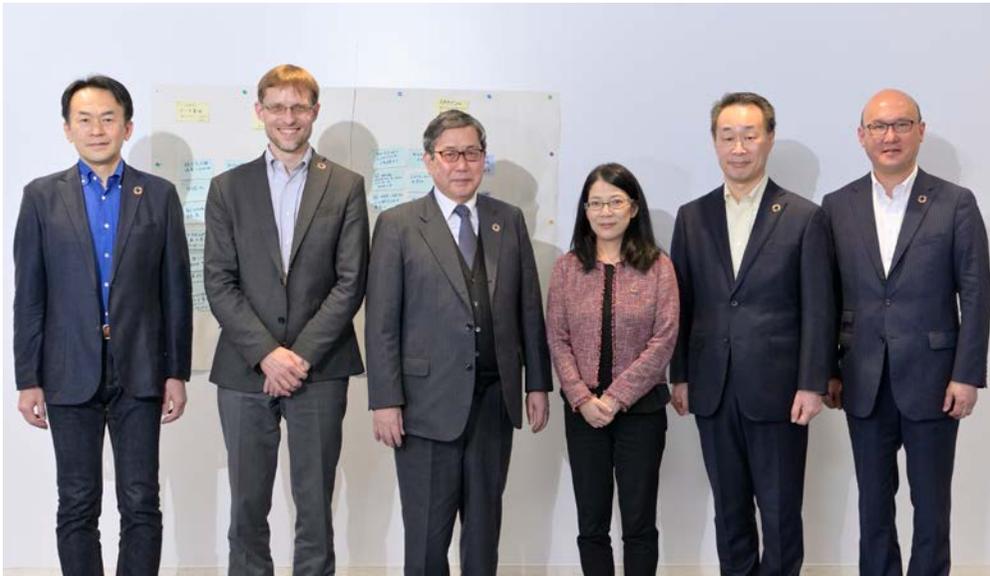
サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ

当社は、企業価値と社会価値双方の向上に資するサステナビリティ経営の推進に向け、2021年度よりサステナビリティ・アドバイザー・コミッティを新設しました。CFOおよびサステナビリティ推進に携わる担当役員がサステナビリティ分野における社外有識者と定期的にハイレベルな議論を行い、不確実性が高く変化が急速に進む時代における自社の方向性を確認し、取り組みの改善につなげることを目的としています。

これまでも多くのダイアログにご参加いただいたピーダーセン氏を議長とし、コミッティメンバーとして荒井氏と永井氏を招聘しました。

2022年5月には、CFO藤川、CHRO 兼 CLCO松倉、およびCSCCO清水が出席し、NECのサステナビリティ経営の考え方やマテリアリティの進捗について社外の視点からアドバイスをいただきました。また、近年急激に注目が高まっている人権リスクについて、グローバル先進企業の取り組み事例をもとにディスカッションを行いました。

2022年2月はCFOとCSCCOが出席し、ゲストとしてイー・アール・エム日本(株)パートナーの待場氏にもご出席いただき、グローバル動向をふまえ、NEC自身のカーボンニュートラルに向けた取り組みで留意すべき点や、NECがカーボンニュートラルに向けてどのような事業に注力すべきかについてディスカッションし、ご示唆をいただきました。



写真左から
藤川、ピーダーセン氏、荒井氏、永井氏、松倉、清水

コミッティメンバー(社外有識者)



議長 ピーター D. ピーダーセン氏

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、(株)丸井グループ社外取締役、明治ホールディングス(株)社外取締役

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。日本在住約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。



荒井 勝氏

NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長
Federated Hermes EOS上級顧問
FTSE Russell ESGアドバイザー・コミッティ委員
同サステナブル投資アドバイザー・コミッティ委員
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・アメリカ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。



永井 朝子氏

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

米国ミ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チブである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BSRに入社。300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。

- 🌐 Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について
- 🌐 気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会

Dialogue

Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について

当社は、Purpose実現に向け、2025中期経営計画において、「未来の共感」を創ることを謳っています。

今回のコミッティでは、「未来の共感」創りの一環として、ステークホルダーのみならずとありたい社会像を描き、その実現の道筋をThought(ソート：考え、思想)として提唱する活動を推進していることや、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みを進めていることをご紹介します。また、非財務のマネジメントの高度化に向け、2021年度より開始している財務・非財務の相関分析についてもご意見を伺いました。

さらに、地政学リスクの高まりや、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)に沿ったデュー・ディリジェンスの法制化・義務化の流れをふまえ、人権リスクへの対応についてBSR永井氏から最新動向をご共有いただきました。その後、メンバー一人ひとりの課題認識をホワイトボードに列挙し、その対応策について討議しました。国・地域や事業単位でのアセスメント(影響評価)を継続的に実施すること、緊急時を想定した原理原則を決めておくこと、ステークホルダーに対し真摯に取り組む姿勢を示し、丁寧にコミュニケーションを取ることといったご意見を、今後の活動に活かしていきます。

NECのサステナビリティ推進の考え方と主な取り組み



NEC代表取締役
執行役員常務 兼 CFO
藤川 修

■ **藤川** NECは、「事業をとお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」および「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」をサステナビリティ経営の基本方針に、Purposeを実現することをおして、社会とNECグループの持続可能な発展につなげていきたいと考えている。そこで、「2025中期経営計画」(以下、2025中計)で目指す「未来の共感」創りに向けて、Thought Leadership推進活動を開始している。パブリックセクターや市民のみならずとありたい社会像を描き、その実現のために技術やアイデアを社会に実装する道筋をThoughtとして提唱していきたい。一方、サステナビリティを経営の根幹に根づかせるためには、サステナビリティを機会ととらえた事業の育成や、財務インパクトをより考慮した非財務戦略への深化が必要であると認識しており、カーボンニュートラル関連事業の育成やアビームコンサルティング(株)と連携した財務・非財務の相関分析も2021年度から開始した。

NECは、「事業をとお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」および「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」をサステナビリティ経営の基本方針に、Purposeを実現することをおして、社会とNECグループの持続可能な発展につなげていきたいと考えている。そこで、「2025中期経営計画」(以下、2025中計)で目指す「未来の共感」創りに向けて、Thought Leadership推進活動を開始している。パブリックセクターや市民のみならずとありたい社会像を描き、その実現のために技術やアイデアを社会に実装する道筋をThoughtとして提唱していきたい。一方、サステナビリティを経営の根幹に根づかせるためには、サステナビリティを機会ととらえた事業の育成や、財務インパクトをより考慮した非財務戦略への深化が必要であると認識しており、カーボンニュートラル関連事業の育成やアビームコンサルティング(株)と連携した財務・非財務の相関分析も2021年度から開始した。

-Thought Leadership-

■ **荒井氏** Thought Leadershipの活動に興味を持った。企業はそれぞれ何を指し、何ができるのかを明確に打ち出す必要がある時代であり、打ち出すからこそ一緒に何かやろうという動きにつながる。投資家は、大手企業に対し、これまでの自社の取り組みを広げ、外部も巻き込むことで、一緒に育てていくことを期待している。「こういう社会を創りたい」という思いが各社ある中で、コラボレーションしていけると良い。

■ **松倉** 「ありたい未来の社会を、さまざまなステークホルダーとともに創りませんか」という世界観と方向性を打ち出していくことがThought Leadershipだ。我々の思いを語り、それに共感した人が一緒にエコシステムを作って協働していく。「プロダクトアウトではなく、社会から見たときの、我々の在り方を示していこう」という意味で、重要なメッセージと考えている。

■ **荒井氏** ただ考えていても未来は描けない。各企業は今何ができて、例えば2030年以降は何が必要になるのかを発信しないと、具体化しにくいという課題認識を持っている。NECがどのような役割を果たし、リーダーシップをとっていくのかの発信と実践を進めていただきたい。



NPO法人NELIS
代表理事
ピーター D.
ピーダーセン氏

■ **議長：ピーダーセン氏** これまでのプロダクトアウト、テクノロジーアウトのイノベーションフィールドが、フューチャーインとソサエティンが重なったところにシフトしていくということであると理解した。

-非財務指標のPBR(株価純資産倍率)への影響と、エンゲージメントスコア-

■ **藤川** アビームコンサルティング(株)と連携した財務・非財務の相関分析は、非財務データがPBRにどう影響するかを分析するもの。どの取り組みがステークホルダーにとって意味があり、かつ企業価値向上につながるものなのかを繰り返し分析し、データの蓄積をとおして、非財務の取り組みのマネジメントを高度化していく。時間がかかることだが、重要だと考えており、継続して行っていきたい。

■ **荒井氏** データを集めるのは非常に重要。他社より充実したデータを持っていることは今後の強みになる。

■ **松倉** 財務・非財務の相関関係は少しずつ見えてきているものの、因果関係となるとまだまだ研究途上である。2025中計では、NEC Wayのもとに多様な人が集まり、そこで大きなイノベーションが起きることが従業員の成長にもなり、ひいては会社の成長にもつながるという仮説を立て、それを測る1つの指標としてエンゲージメントスコアを設定した。



NEC取締役 執行役員常務
兼 CHRO 兼 CLCO
松倉 肇

エンゲージメントスコアの計測は2018年度から始め、最新の調査結果では2020年度から10ポイント改善した。従業員の働く環境や評価方法を変えたこと、またこの1年間、CEOの森田が毎月タウンホールミーティングで会社の目指す方向性を従業員に繰り返し伝えたことにより、一人ひとりのやりたいことや立ち位置がクリアになってきたことが、スコア改善につながったのではないかと考えている。オンラ

インで実施するタウンホールミーティングには毎回1万人以上が集まっており、デジタルの力を最大限に活用している。

■ **荒井氏** イノベーションを生むには、役員から従業員まで全員が同じ方向を向いていることが重要。バラバラに考えているのでは変化のスピードに間に合わない時代。オンラインでのタウンホールミーティングは非常に良い試みだと思う。

■ **永井氏** デジタル人材の獲得がグローバルで激しくなっており、事業戦略的にもエンゲージメントスコアに着目するのは良いことである。一方、S(社会)とG(ガバナンス)の領域は定性的な取り組みを見ていくことも重要。例えば人権であれば、中長期的なプランを立て、どこまで達成できたのかを確認していくアプローチが良い。中長期的な展望がないままに、毎年できることを積み上げていくだけだと、本来やるべきことを見失ってしまう。



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

■ **ピーダーセン氏** 思考の多様性「コグニティブダイバーシティ」が組織的に許されているのを見ていくことに意味があり、それがイノベーションにもつながる。日本の人口が減少し、海外の労働力を入れざるを得ない状況で、「コスモポリタンなカルチャー」も当たり前になる。この2つをセットで強い組織を作れるとよい。多様性が尊重される文化、手挙げができる文化、パーパスドリブン経営が、人材確保や離職率低下につながるというデータもある。

Thought Leadership

- 📄 日本のデジタル・ガバメントが追求すべきコンセプトとは
- 📄 SMART CITY VISION ～特別対談「将来市民に送るスマートシティ～」
- 📄 2021年度通期決算プレゼン資料「文化：顧客との未来の共感創り -Thought Leadership-

アビームコンサルティング(株)と連携した財務・非財務の相関分析

- 🌐 「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』」の「非財務指標の財務指標への影響分析」
- 📄 ESG説明会(2021年12月10日実施)「サステナブルな成長へ向けた強固な財務・非財務基盤の構築」

従業員エンゲージメントスコア

- 🌐 社長メッセージ
- 📄 2021年度通期決算プレゼン資料「文化：人・カルチャーの変革」

人権リスクへの準備と対応

■ **藤川** 地政学リスクやAI技術がもたらす負の影響は、財務インパクトも大きい。人権尊重の取り組みについて、具体的にどのようなテーマを優先して、どのような施策をもってリスクマネジメントを進めていくべきか。

■ **永井氏** グローバルで「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP)に沿った取り組みが進められており、EUでは、人権と環境に関するコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令法案が公表された。今後の法制化動向をモニターしていく必要があるが、各社現在の法案に対して準備を進めている状況である。

自社が報告義務対象となったときは言うまでもなく、顧客が対象となったときもNECがサプライヤーという立場で対応する必要が出てくる。したがって、対象になるならないに関わらず、NECが今まで取り組んできたことをより加速していくことが必要。

人権に対するアプローチは、1回実施したら終わりではない。アセスメントの進化や、取り扱うテーマの変化などをふまえて継続的に進めていく必要がある。

NECはコーポレートレベルでのアセスメントはしっかり取り組んでいるが、次の段階として**国・地域レベル、事業、製品・サービスレベルでのアセスメントを考えなくては**いけない。また、ステークホルダー・エンゲージメントとしてのこのような場(サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ)も進化が求められている。欧米の事例を見ると、自社だけで課題解決するのではなく、同業他社、NGO、投資家を含めたさまざまなステークホルダーを集めてグローバルなイニシアチブを設立し、マルチステークホルダー型の意見形成を行っている。また、外部の機関で自社の決定を見直してもらい、そこで判断された事項を基本的に採択しているような事例もある。多様な視点を入れ、そのプロセスを可視化することは、世の中のエンドース(支持)を得るためのアプローチの1つである。

■ **ピーダーセン氏** ESGのGは、取締役会や役員報酬などととらえられがちだが、グローバルでは、E(環境)とSがGに統合されてきており、気候変動への対応と人権もGに入っているのが当たり前になっている。



NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長
荒井 勝氏

■ **荒井氏** 欧州の動きと並行して、IFRS^{*1}とIIRC^{*2}、SASB^{*3}、CDSB^{*4}が一緒になり、サステナビリティ基準を統合する動きがある。特に気候変動に関する基準づくりが急いで進められており、**日本では将来的に有価証券報告書での開示が要請されるようになる。**

■ **清水** バリューチェーン全体で人権リスクへの対応を行う必要があり、サプライチェーンでは仕組みづくりを進めているが、提供する製品・サービスの使用フェーズでリスクがあると感じている。販売した製品を長く使っていただくことが多く、地政学リスクが発生した際などに、現場で、どこまで、何を担保するのか、判断が悩ましい。

■ **永井氏** 新しく製品・サービスを作るとき、お客さまと対話するとき、既存マーケットの情勢が不安定になってきたときなど、**ビジネスプロセス上のさまざまなタイミングにゲートポイントを置き、人権アセスメントすることが重要。**お客さまへ販売した後、コントロールできないものがあるなら、使い方を契約書上に書いておく、

プログラミング上の工夫で想定外の使用ができないようにするといった対策も必要。適宜アセスメントが実施できるように、製品開発時や客先提案時、品質管理やプロジェクトの評価にチェックポイントを設定するなど、既存フローにプロセスを織り込んでいる会社が多い。

—地政学的／高監視社会において想定されるリスクと打ち手—

■ **荒井氏** データ管理のリスクは大きい。NECのようなICTセクター企業には、サイバー攻撃によるデータ漏えい対策が適切に行われているかが問われている。もう1つはデータプライバシーの問題。さらに地政学リスクについては、リスクを特定する基準を明確にしないと対応に遅れが出る。監査についても、サプライヤーに対し、質問状での対応で足りるところ、実地監査をする必要があるところなど、監査基準の設定が必要だと思う。

グローバル化がある程度進んだ段階で、多極化が並行して進んでいる。文化、社会、宗教など、みんな違う中で、違いを認め合わないといけない。ダイバーシティをどのように企業として受け入れていくのか議論することが重要。人権は資本主義、自由主義の根本にある。国の考え方がどうであろうと人権は守られなくてはいけない。会社としてそれをしっかりと理解する必要がある。

■ **永井氏** **人権侵害を直接行うというより、加担や間接的に関わってしまうリスクが想定できる。**間接的なところは気づきにくいので、大きな課題となり得る。また、人権に対して一定の価値観はあるものの、複雑で単純化できなくなっており、二極化どころか多極化が進むと考えている。国や地域の政変、ステークホルダーの意見の多様化もリスク要因となる。

人権リスクは、マジョリティや強い権力を持った人たちが弱い立場の人たちの人権を侵害するのが一般的。**脆弱な立場の人たちに対してどのように対応できるかも問われる。**さらに、製品・サービスがお客さまのところで意図しない使い方をされた場合に、NECはどのように対応するか。対応によっては、NECに対する世の中のイメージが悪くなり、提供する事業、製品・サービスが受け入れられなくなるリスクがあるうえ、会社に対する従業員のエンゲージメントも低下し、従業員のサポートを得られなくなることにもつながる。

■ **ピーダーセン氏** 他社と比較して取り組みやコミュニケーションが劣ることがリスクとなり得る。受け身ではなく、自ら仕掛け、半歩先の活動を行い、伝え方に力を入れることが重要。テクノロジーは、使い方がリスクにもチャンスにもなり得る。すべてのリスクは潰せないが、R&D、機能検討、行政とのエンゲージメント、契約など、各プロセスで戦略的に考えることが重要である。社会から問われているのは、NECが完璧であることではなく、真面目に真摯に取り組む姿勢である。地政学リスクは、緊急時を想定して原理原則を決め、コンティンジェンシープランをあらかじめ準備し、緊急時にすぐ動けるようにしておくことが大切。遅くなればなるほど評価は悪化する。

今後の方向性について

■ **松倉** グローバリゼーションが様変わりした。グローバルな機能の持ち方が資本の論理だけで回せなくなる。グローバルに各機能が偏在し、かつ高コスト化する

のを、どのように会社として最適化するのが問われている。自社自身のポリシーを決めるとともに、DX提供者としての知見も活用し、もう一段違う視座で最適化を実施できないか、模索している。

大きな変化が次々に起こり先が見通せない中で、**環境や変化への対応力を上げる必要がある、これを実現するのが多様な人材**だと思う。それによりリスクマネジメントやイノベーション創出が可能となる。

■ **清水** サプライチェーンの上流リスクの可視化が課題と感じている。NEC一社ではなく、**同じ価値観を持つ企業同士が情報を交換して、リスクをマッピングしていくことが必要**と感じた。



NEC 執行役員 兼 CSO
清水 茂樹

■ **藤川** 2022年のコーポレートメッセージは“Truly Open, Truly Trusted”である。Trustedなメンバーが作り上げる安全・安心なインフラプラットフォームを、価値観を同じくすると共有し、オープンでTrustedな世界を創っていくことは、私たちにとって機会である。

シナリオプランニングの中でプランBは考えているが、この3年間、コロナ禍、部材逼迫問題、ウクライナ情勢といった大きなインパクトがある問題が連続して発生しており、あらゆるケースを想定し準備することは難しいとあらためて強く感じた。事業を進める中で、継続や中止に係る判断ポイントをあらかじめ決めておき、発生時、すぐに対処できるよう準備することが、経営リスクを最小限にするために重要と考えている。



*1 IFRS (International Financial Reporting Standards) : 国際財務報告基準

*2 IIRC (International Integrated Reporting Council) : 国際統合報告評議会

*3 SASB (Sustainability Accounting Standards Board) : サステナビリティ会計基準審議会

*4 CDSB (Climate Disclosure Standards Board) : 気候変動開示基準審議会

Dialogue

気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会

世界が目指す脱炭素社会に向けて、NECは自社やサプライチェーンのみならず、お客さまや社会のカーボンニュートラルも実現したいと考えています。

今回のコミティでは、社外有識者のみならずから気候変動における最新のグローバル潮流をご共有いただいたのち、カーボンニュートラル実現に向け、リスクの低減や機会の最大化に向けた取り組みについてディスカッションを行いました。

社外有識者には、コミティメンバーに加えて、イー・アール・エム日本(株)パートナーの待場氏にもご出席いただきました。

※本ダイアログはオンラインで実施しました。

■ 待場 智雄氏 イー・アール・エム日本(株) パートナー(低炭素・ESG担当)

ロンドンに本社を置く世界最大の環境・サステナビリティ専門コンサルティング会社イー・アール・エム日本(株)にて、2021年より低炭素・ESG担当のパートナーを務める。新聞記者を経て、英サセックス大学にて国際開発学で修士号取得後、英サステナビリティ社(現Sustainability Institute by ERM)、GRI国際事務局に勤務し、CSR・ESGの企業アドバイザーを行う。OECD、国際再生可能エネルギー機関(IRENA)、アラブ首長国連邦(UAE)政府などで、イノベーションによる持続可能な社会づくりへの政策普及に携わる。直近では、国連気候技術センター・ネットワーク(CTCN) 副所長を務め、低炭素・気候変動適応技術の途上国への移転プロジェクトをコーディネート。

専門分野から見る気候変動の潮流

■ 議長：ピーダーセン氏 昨年に業種別の組織体質調査を実施したところ、ITサービス・ソフトウェアサービスが5年前と比較して一番飛躍していた。ITこそが社会価値に寄与することを所属する従業員自らが認識し、オープンイノベーションにも相当取り組んでいる。



NPO法人NELIS 代表理事
ピーター D. ピーダーセン氏

環境的制約を考えると、従来どおりの市場やサービスの成長実現は不可能。今後の世界市場は、100%の確率で環境負荷の低減につながる大粒の新市場・新事業・新技術・新製品・新サービスが誕生する。これからは**社会も市場も人口成長地域と人口減少地域で大きく分かれ特徴づけられる**。気候変動が解決されないと中間所得者であるグローバルミドルクラスも食料確保や災害対応に追われることとなり、貧困層に傾くだろう。これがNECの置かれている状況であり、これらの変化をふまえた経営の転換が重要になる。

■ 荒井氏 ESG投資は第3期を迎え、企業へのインパクトが大きくなり、情報開示

基準の統合化が急速に進んでいる。現在、ESG投資が株式から他の金融資産へ急拡大している。これまで乱立していた多くの基準の統一化が進み、IFRS財団によるISSB¹⁾の設立によって財務と非財務の開示が統合する。また、日本ではコーポレートガバナンス・コードの改定により、気候変動や人権の具体的な課題が含まれるようになった。投資ファンドでも、「温室効果ガス排出量ネットゼロ」を目指す動きがある。企業は、**今後も資金を調達していくためには、これら金融界の動きをふまえた対策が重要となる。**



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 “Climate Justice, Social Justice”など「人権」についてもグローバルで議論になっている。人権に対する考え方は年を追うごとに拡大している。気候変動は基本的人権の問題であり、脆弱な人がより影響を受ける。国連の宣言や海外の判決結果は、「気候変動が起こらず環境や健康を得られる権利を将来世代の若者たちから奪ってはいけない」という考えを示した。企業とESGは互いに密接な関係であるので、統合して考えるべきである。

■ 待場氏 企業はネットゼロへの道筋として、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量削減をカバーすることが必要である。目標設定は政府の目標に揃えるだけでなく、企業の経営・投資のサイクルをふまえたものが望ましい。今後、気候変動はさらに見える化・数値化され、新たなビジネスモデルや電化・地域での熱供給などのインテグレーションが進むだろう。**CO₂排出量を減らすだけでなく、さまざまなイノベーションの歯車がかみ合わさった形で行動変容を引き起こす必要がある**。環境にやさしい生活は必ずしも苦行ではなく、むしろ消費者の生活の質を上げ、市場に受け入れられる形で実現できるかが鍵であり、企業による新しいサービス設計が求められる。

NECの現状の課題をふまえたリスクと機会

■ 清水 課題としては、2025年までは詳細なアクションプランがあるが、その後の道筋をどのように作るかである。NECがどの分野で貢献しようとしているかロードマップを明確化し、投資を行いながら進めていかねばならない。当社がNEC 2030VISIONで示した**お客さま・社会の脱炭素を目指すうえで、既存事業のグリーン化は一層必要となる**。現状の課題をふまえた必要な視点は何か。

■ 永井氏 リスクの低減のため、ネットゼロ目標達成を積極的に打ち出すことが重要。目標年の前倒しも検討すべきである。また、達成に向けては相当な投資が必要であり、確実に実行できるかどうかの検証も必要である。

機会の創出・拡大としては、トップコミットメントや啓発活動など意識づけの取り組みが必要である。製品やサービスを通じていかにインパクトを大きくするか、いかに機会をとらえるかが大切なポイント。変化の兆しは小さいものがたくさんあり、企業側には見えにくい。アンテナを高く張ってキャッチし、事業にどう影響するのか、影響可能性があるか、今・未来それぞれにおいて何をすべきかの見極めが重要である。

■ 待場氏 技術開発のスピードが速いため投資が追いついていない。これに対しては、**カーボンニュートラル関連事業の計画を具体化することで、投資を呼び込むことができる**。企業は、複数の事業を平等にフォーカスしすぎること、どっちつかずになる危険性がある。NECが提供



イー・アール・エム日本(株) パートナー
待場 智雄氏

する都市OSなどの情報基盤を使ってもらうなど、焦点がニーズにうまく合致すれば、チャンスは無限に広がる。NECはリソースアグリゲーションサービスに力を入れているようだが、メイン事業にどう組み込むかが次のステップと理解している。うまく機会をとらえることが利益の最大化に結びつく。

■ ピーダーセン氏 企業において、情報感度の低下とスキル不足が最大の脅威であるため、世界に出て最先端を知るべきである。

機会の一例としてClimate smart citiesやClimate smart agriculture、つまりICTを使った農業の営み方や農業の都市化などがある。また、気候変動を含めたサーキュラーエコノミーでは、資源マッチングをICTで行う。このようなサービスは、NECがイニシアチブを発揮できる点ではないか。また、**投資家に対してはグリーン・トランジションを積極的にアピールすべきである**。

■ 荒井氏 リスクの低減のために、**経営層の理解、従業員の理解を深めるため、社内で知識共有を図るべきである**。世界のカーボンニュートラル達成に向けて、有望な技術・事業エリアについて分かりやすくまとめられた文献も出てきている。知識の共有があることで初めて経営層から従業員まで本気になる。



NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JISIF)会長
荒井勝氏

■ 藤川 世界ルールに則らないと事業として広がらない。そのためどうしたらいいか目下検討している。ICTや農業など事業分野によって時間軸が異なるので、投資を続ける基準を設けたい。

NECはさまざまな技術があるからこそ機会になることがたくさんある。また、欧州でも評価されているKMD A/S²⁾社の知見や取り組みはさまざまな点で活かすべきであり、気候変動の観点でも見直したい。



NEC 執行役員 兼 CSO
清水 茂樹

■ 清水 経営層から従業員まで環境の重要性は認識しているが、真剣に取り組まないとどんな負の影響があるのかについて適切な理解はまだ発展途上である。**ESGは縦割りの取り組みを超えて統合的に考えるべきであり、全体として何に焦点を当て取り組むかの軸を持ちたい**。

事業のロードマップにカーボンニュートラルを乗せていくうえで貢献度をどう明確化するかも課題である。一朝一夕には形にならないが機会をしっかりと作っていきたい。

■ ピーダーセン氏 率直にいうと、来ることがわかっている未来に対してNECはもっと貪欲に取り組むべきである。現在のイノベーションで「グリーン」や「サステナビリティ」に関連しないものはない。すでに起こることがわかっている未来に向けて、ここから本気のギアチェンジであり期待する。

未来を見通すうえで最初は制約条件を考えないことが必要。豊かなイマジネーションなくして、豊かなイノベーションは生まれない。

■ 藤川 有識者からの話を伺い、2025中計にも掲げているカーボンニュートラル事業や気候変動への取り組みについて、**財務面からもリスクと機会をしっかりとらえて、事業への影響を認識すべきであることを再確認した**。NEC 全社で取り組みを加速させ、より多くの価値を創ってきたい。



NEC 代表取締役 執行役員 常務 兼 CFO
藤川 修

¹ ISSB (International Sustainability Standards Board) : 国際サステナビリティ基準審議会、IFRS財団が国際会計基準審議会に加えて新設

² KMD A/S : NECグループの1社、デンマーク最大のIT企業

国際的なイニシアチブへの参画

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に掲げています。2005年に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、「人権・労働・環境・腐敗防止」についての10原則を支持し、事業活動を推進してきました。また、サステナブルな社会の創造とSDGsの達成への貢献を目指し、さまざまなイニシアチブに参画しています。

■ 政府および国際機関

国連グローバル・コンパクト(UNGC)
2005年に署名



世界経済フォーラム(WEF)
2017年から世界経済フォーラム
会員組織に入会



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
2018年に賛同



30%Club Japan
2020年10月に加盟



RE100
2021年5月に加盟



The Valuable 500
2019年に加盟



SBTi
2017年より温室効果ガス排出量をSBTとすることへ
コミット、2021年5月に「SBT1.5°C水準」の認定を
取得



Business for Social Responsibility (BSR)
2020年に加入、人権分科会に参加



Business Ambition for 1.5°C
2021年9月に署名



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。

2021年度に策定した「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、マテリアリティを核に取り組みを進め、その進捗が社会や資本市場からも評価に値するレベルに達していれば、ESGインデックスに組み入れられるということに加え、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。さらにこれは、財務パフォーマンスにもプラスのインパクトを与えられると考えています。

📄 2025中期経営計画

📄 社外からの評価（ESGインデックス組み入れ状況）

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とおして、さまざまなステークホルダーからの評価やフィードバックを活かしながら、中長期的に強固でレジリエントな財務、非財務基盤を構築してまいります。

🌐 2025中期経営計画期間におけるマテリアリティの主な取り組み、目標、進捗

🔍 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

当社では、2018年度にマテリアリティを特定し、2020年度にこれを再設定しました。現在のマテリアリティは、2021年度、2025中計策定にあたり再設定したマテリアリティを見直したものです。当社のマテリアリティは、ISO26000、GRIスタンダード、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とおして特定しています。

マテリアリティ特定のあゆみ

2018年度 マテリアリティを特定

さまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表と対話すること、中期経営計画との連動を図ることを強く意識し、マテリアリティを特定しました。まずグローバルなガイドラインを参考に、NECの事業特性を考慮して優先テーマの候補となり得る社会課題の一覧を作成しました。また、それらに対してNECが与える影響や受ける影響について従業員アンケートを実施し、この影響と、社会における重要度を軸にしたマテリアリティ・マトリックスを作成しました。そして、NECと社会双方に影響が大きい（重要度が高い）社会課題を、NECが優先して取り組むべきテーマである「マテリアリティ」として仮特定しました。この考え方について、社外有識者と対話を行いました。

マテリアリティの取り組みの進捗を測るための非財務指標は、社会にどのようなプラスの価値を与えるか、そのアウトカムをできるだけ定量化することを目指しました。これらについても社外有識者と対話を行い整理し、取締役会報告を経てマテリアリティと指標を決定しました。

2018年度に特定したマテリアリティの特定プロセス

📄 「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 マテリアリティを再設定

NECグループが共通で持つ価値観であり行動の原点であるNEC Wayを2020年に改定したことを受け、NEC Wayに織り込まれた「ステークホルダーとの対話・共創」「イノベーション・マネジメント」「ガバナンス/コンプライアンス」を除く6テーマをマテリアリティとして取締役会で報告し、決定しました。

2020年度に再設定したマテリアリティ

📄 「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』」

2021年度 マテリアリティを見直し

2025中計策定にあたり、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、以下の基準で見直しを図りました。

- 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、下記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。

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°C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 Science Based Targets *2 Scope 1,2 *3 調達金額ベースでの比率

非財務指標の財務指標への影響分析

2025中計で掲げる「主要ESGインデックスへの継続組み入れ」という目標に対し、当社は2021年度も、Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) やFTSE4Good Index Seriesなどに継続して組み入れられていますが、ESGインデックスにおける評価視点はリスクマネジメントを起点とするものが多く、ESG/サステナビリティを機会や成長につなげる企業の取り組みを評価する指標としては課題があると認識しています。また、非財務の取り組みが直接的に財務パフォーマンスにどのようなインパクトを与えているかを測ることもできません。

そこで当社は、アビームコンサルティング(株)とともに、同社のESG経営支援システム「Digital ESG Data Analytics」を用いて、当社の非財務の取り組みが、財務指標であるPBRにどのように影響するかを可視化する分析に着手しました。

2021年度は、NECグループで取り組んでいる273個の非財務指標の5年から10年分のデータとPBRとの相関を分析した結果、25個の非財務指標がPBRの向上に貢献しているという結果が得られました。また、この25個の半数以上は人的資本に関する指標でした。

非財務指標の財務指標(PBR)への影響を分析



*1 分析モデル: 「柳モデル」*CFOポリシー第2版(中央経済社2021)」、柳(2020) / 分析実行: アビームコンサルティング(株)、Digital ESG Platform

例えば、当社は、ダイバーシティの取り組み指標として「部長級以上の女性管理職数」の進捗を確認していますが、今回の分析では、「部長級以上の女性管理職数を1%増やすと、7年後のPBRが3.3%向上する」という結果が得られました。また、人材開発の取り組み指標である「従業員一人当たり研修日数」については、「日数を1%増やすと、5年後のPBRが7.24%向上する」という結果が得られました。

人的資本に関する指標

財務指標



*2 日本電気(株)単体の数値

今後、このような分析を継続して実施することをとおして、企業価値向上につながる非財務の取り組みを特定し、適切な投資を配分するとともに、適宜マテリアリティの見直しも図ります。

非財務の取り組みによる財務への影響が具体化するには時間差があり、統合したマネジメントには難しさもあります。しかしながら、非財務基盤を盤石にすることは、中長期に強固で、レジリエントな財務基盤構築につながるだけでなく、NECが継続して社会価値を創出していくためにも必要な取り組みです。そして社会に対して価値を提供すること、すなわち我々のPurpose(存在意義)を具体化することをとおして、自社のみならず社会のサステナブルな成長にも貢献できると考えています。

2025中期経営計画期間におけるマテリアリティの主な取り組み、目標・進捗

マテリアリティ	2025中計期間での主な取り組み	2025年度KPI	2021年度実績	関連ページ
 気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応	2030年SBT1.5°C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CO ₂ 排出量削減に貢献 自社に加えてサプライチェーン全体からのCO ₂ 排出量を2050年までに実質ゼロにすることを宣言 そのマイルストーンとして、SBTイニシアチブからSBT1.5°C認証を取得、国際イニシアチブRE100に加盟  NECエコ・アクションプラン2025	Scope1およびScope2におけるCO ₂ 排出量を33.6%削減(2017年度比)	31.1%削減	 トピックス 気候移行計画  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	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 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	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 ^{*1} 取得者数の倍増(2020年度末比)	CISSP取得者数 約200人 (1.3倍)	 情報セキュリティ報告書  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グループAIと人権に関するポリシー」をもとにした、以下の3点への取り組み 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	事業活動への「NECグループAIと人権に関するポリシー」の適用	事業活動への「NECグループAIと人権に関するポリシー」の適用	 トピックス 人権の尊重  AIと人権  個人情報保護、プライバシー
 多様な人材の育成とカルチャーの変革	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	<ul style="list-style-type: none"> 「人・カルチャーの変革」を含む、文化と経営基盤の変革をとおして、従業員エンゲージメントスコア50%^{*2}の達成 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合20% (2025中計公表時において、「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」としていましたが、監査役においても多様性の確保を目指すべきであるとの考えから、監査役も目標の対象とすることにしました) 全管理職に占める女性の割合20% 全従業員に占める女性の割合30% 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントスコア35% 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 (2022年6月30日現在) 9.4% (2022年4月1日現在) 9.1% 取締役および執行役員に占める女性または外国人の割合 (2022年4月1日現在) 8.0% 全管理職に占める女性の割合 (2022年4月1日現在) 8.1% 全従業員に占める女性の割合 (2022年4月1日現在) 20.3% 	 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	コーポレート・ガバナンスのさらなる透明性向上	透明性向上に向け、適時適正な取り組みの推進	取締役会の体制強化 独立役員、非業務執行、女性および外国人の比率がすべて向上	 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	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	宣言書取得会社の連結調達金額 カバー率 75%	宣言書取得会社の連結調達金額 カバー率 80%	 サプライチェーン・マネジメント
 コンプライアンス	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	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	重大なカルテル・談合行為の発生件数 0件	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  トピックス 人権の尊重 環境・品質・サプライチェーンの取り組み  環境  品質・安全性の確保  サプライチェーン・マネジメント

*1 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

*2 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

トピックス 気候移行計画

2050年までのカーボンニュートラル実現に向けグローバルで取り組みが加速しています。NECは、「気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つとして位置づけ、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を活用して、お客さまや社会の脱炭素トランジション(移行)を支えています。

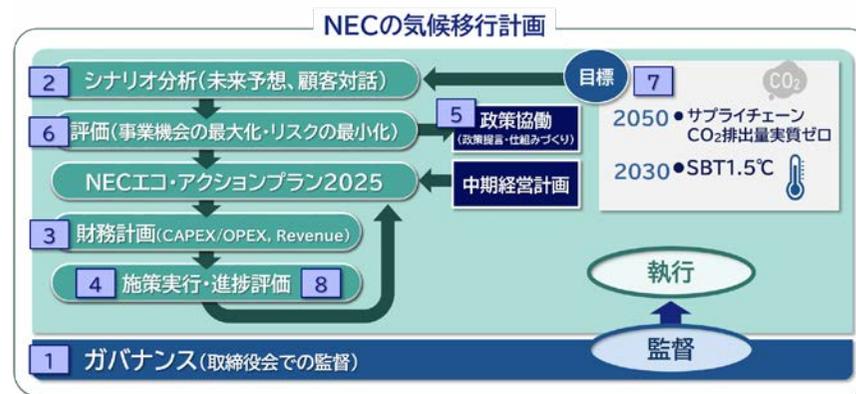
2017年に、長期的な環境目標として「2050年を見据えた気候変動対策指針」を掲げ、自社の事業活動に伴うCO₂排出量を実質ゼロとすることを宣言し、2018年にはSBT認定を取得しました。2021年5月には、SBTを「well below 2°C」から「1.5°C」レベルに引き上げた目標で再認定を受け、さらに同年10月、2050年にサプライチェーン全体を含むScope1,2,3からのCO₂排出量を実質ゼロとすることを宣言しました(2021年9月末、Business Ambition for 1.5°Cに署名し、2024年の1月までにSBTiネットゼロ認定を受けることをコミット)。

事業展開においても、ICTインフラの省電力化をはじめ、CO₂排出量を見える化するソリューションやリソースアグリゲーション事業の展開などを通じ、お客さまや社会のカーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

- 📄 NEC、2050年を見据えた気候変動対策指針を策定
- 📄 NEC、温室効果ガスの削減目標を「1.5°C水準」に引き上げ、国際イニシアチブ「RE100」に加盟
- 📄 NEC、「Business Ambition for 1.5°C」に署名
- 📄 ESG説明会「カーボンニュートラルに向けたNECの取り組みと事業への展開」

気候移行計画

NECは、パリ協定の目標に即した2050年のネットゼロ社会と整合したビジネスモデルへの移行を図るため、既存の指針や取り組みを整理し、気候移行計画を策定しました。シナリオ分析による未来予想、事業リスクと機会の明確化、中長期計画の策定、施策の実行と評価の一連のPDCAを回しています。その進捗については、TCFD提言に沿って情報開示を進めていきます。



<社債>国内初となる3年限*サステナビリティ・リンク・ボンド発行

NECは、国内社債市場における公募形式により、2022年7月12日にサステナビリティ・リンク・ボンドを3年限、総額1,100億円で同時発行しました。

サステナビリティ・リンク・ボンドとは、あらかじめ定められたサステナビリティ/ESGの目標(以下、KPI)を達成するか否かによって条件が変化する債券をいいます。本社債発行は、NECのマテリアリティの1つである「気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応」に資金調達を通じて強くコミットするものとなっており、SBT1.5°C目標に紐づくScope1およびScope2におけるCO₂排出量削減率およびCDP気候変動のスコアをKPIとして設定しています。

本社債発行を通じて、NECグループの「Purpose(存在意義)」を実践するとともに、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、サステナビリティ経営を一層推進していきます。

*3年限：5年、7年、10年の3つの償還期間による債券発行

- 📄 サステナビリティ・リンク・ボンド

TCFD開示推奨項目	移行計画の要素	概要	関連項目
ガバナンス	1. ガバナンス	計画の目標達成を確実にするため取締役会で計画の進捗を確認。環境経営推進体制などによるガバナンスの仕組みと管理	P.36、41
	2. シナリオ分析	全社および特定の事業分野でのシナリオ分析の実施	P.41~43
戦略とビジネスモデル	3. 財務計画	ネットゼロを達成するため期限を定めた財務計画の作成	2022年度策定中
	4. 施策実行(バリューチェーンエンゲージメントと低炭素イニシアチブ)	サプライチェーン全体の脱炭素を目指し、SBT1.5°C目標達成に向け、中期経営計画と連動したKPIをNECエコ・アクションプランで進捗管理	P.31~33
	5. 政策協働	NECおよび所属する業界団体を通じて、気候変動関連の公共政策エンゲージメントを実施	活動中
リスクと機会	6. 評価(リスクと機会)	シナリオ分析などで特定した気候関連リスクの最小化と機会を最大化するための事業計画を策定	P.43、44
成果と重要な成果指標(KPI)	7. 目標	2050年CO ₂ 排出量実質ゼロ目標、SBT1.5°C目標	P.29、30
	8. 進捗評価(Scope1,2,3 検証付)	NECグループのScope1,2,3排出実績の測定と第三者検証の取得	P.45、94、95、101

トピックス 人権の尊重

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ると考えています。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は、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。また、NECのバリューチェーン全体にわたる人権を尊重するための方針を「NECグループ人権方針」に詳述しています。

さらに、ICTセクターの一員として、「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、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。

NECグループ人権方針

NECは、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^{*1}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する「NECグループ人権方針」を策定しました。さらに、2022年6月、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPR)」で求められている、人権の尊重への経営トップのコミットメントとガバナンス体制を明確に示す内容に改定し、2022年度の取締役会で報告しました。

この方針の適用対象は、当社およびその連結子会社の全役員・全従業員(有期契約社員・嘱託・パートタイマーを含む)ですが、調達取引先、ビジネスパートナー、お客さまにも、本方針のご理解とともに、人権の尊重に努めていただくよう、働きかけていきます。また、本方針および本方針に基づく人権の尊重に関する取り組みについては継続的に見直しを行い、必要に応じて、更新・改定を行います。

本方針では、国連の「国際人権章典^{*2}」、労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に定められた、ILO中核的労働基準4分野8条約^{*3}、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPR)」「OECD多国籍企業行動指針」「国際労働機関(ILO)多国籍企業宣言」により定められたものを含め、NECの事業および技術に関連する国際的に認められた人権の基準を支持すること、また、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は、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求することなどを謳っています。

📄 NECグループ人権方針(2022年6月改定)

子どもの権利の尊重

NECは、「NECグループ人権方針」に記載する国際基準のほか、脆弱な立場に置かれやすい子どもに関する権利に言及している国連「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}」も支持し、NECの提供する製品・サービスが子どもに対して及ぼす負の影響を防止・軽減することに努めます。また、「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」において、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することを求めています。

^{*1} 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。

^{*2} 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。

^{*3} ILO中核的労働基準 4分野・8条約

結社の自由・団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号) 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
強制労働の禁止	強制労働に関する条約(29号) 強制労働の廃止に関する条約(105号)
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約(138号) 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(182号)
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)

^{*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。

人権デュー・ディリジェンスの推進

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、2018年度より人権影響評価を実施しています。

2018年度は、EY新日本有限責任監査法人とともに、UNGPR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として「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」の3つを特定し、2020年度取締役会で報告しました。

また、2020年度は、BSRが第三者の立場で、事業部門を中心とした22部門に対しインタビューを行い、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。

さらに2021年度は、2020年度に実施したインタビューをふまえて、UNGPRおよびグローバル先進企業とのギャップ分析をコーポレートレベルで行い、当社における課題の可視化に取り組みました。

その結果、グローバル動向をふまえた人権リスクの防止と軽減に向け、人権尊重のガバナンス体制および取り組み方針をより明確に示すことや、NEC内での横断的な課題として、「紛争影響および高リスク国地域におけるリスク」への対応が必要であることが明らかになりました。

バリューチェーン上の人権侵害リスクへの取り組み強化

2022年度のサステナビリティ・アドバイザー・コミティにおいて、地政学リスクに伴う人権リスクについて討議した結果をふまえ、リスク・コンプライアンス委員会において、バリューチェーン上での人権侵害リスクの防止・軽減への取り組み体制強化の一環で、以下を討議・決定し、取締役会で報告しました。

- ・「NECグループ人権方針」を改定すること
- ・「地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク」を顕著な人権課題として新たに特定すること
- 今後ステークホルダーとの継続的な対話を行うとともに、人権の尊重に関するより一層の取り組みを進め、適時・適切に情報を開示していきます。

NECの顕著な人権課題

- ・AIなどの新技術と人権
- ・地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク
- ・サプライチェーン上の労働
- ・従業員の安全と健康

推進体制

人権尊重の取り組みは、当社のCEOが統括しています。またUNGPに則った人権方針の取り組み進捗は、サステナビリティ推進部を事務局に確認を行い、サステナビリティ部門の担当役員が取締役会で定期的に報告し、取締役会がそれを監督しています。

1997年に設置した人権啓発推進会議は、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を推進する活動を継続しています。

■ バリューチェーン全体をととした人権デュー・ディリジェンスの推進

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、直ちに当社の輸出管理本部に相談する仕組みを整えています。

さらに、NEC Europe社では、さまざまな第三者機関によるチェックやお客さまとの対話を活用して、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をモニタリングしています。モニタリングの結果は、子会社の取締役会やNEC Europe社の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。なお、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

NECは、人権侵害や侵害の恐れが発生したときに、迅速かつ正確な原因究明に基づく適切な対処によって、問題の是正に取り組みます。

また、匿名で通報可能なステークホルダー向けの通報窓口を設置し、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱います。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。通報窓口は、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。

苦情処理メカニズムのさらなる強化に向けて、電子情報技術産業協会 (JEITA) や法律家の団体であるビジネスと人権ロイヤーズネットワーク (BHRL) の活動により発足した、業界横断のイニシアチブである一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER: Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights) にも検討段階より参加しています。

人権ホットライン(国内従業員向け(非正規社員などを含む))

派遣社員、パートおよびアルバイトを含むNECグループで働いているすべての労働者を対象としています。第三者機関を経由した匿名による窓口と、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窓口があり、電話およびメールで日本語と英語での通報が可能です。

海外従業員向けのホットライン(非正規社員などを含む)

海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社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。

🔥 コンプライアンスとリスクマネジメント

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第三者機関が運営する「コンプライアンス・ホットライン」が、人権に関する通報を受け付けています。

🗨️ コンプライアンス・ホットライン

🔥 サプライチェーン・マネジメント

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」が窓口となり、人権に関する通報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

👥 CS(顧客満足)への取り組み

EMEA地域の例

EMEA地域における子会社の従業員は、現代奴隷を含む不正行為を目撃した場合や疑いがある場合、第三者機関が窓口で24時間対応する秘密報告ラインであるSafecall経由での報告が可能です。また、お取引先はSafecallに加えて、EMEA地域における子会社の社内窓口、またはNEC Europe社の法務部門に報告することが可能です。

法務、人事、財務、およびサステナビリティに関する部門のメンバーで構成される内部委員会では、すべてのSafecallへの報告をレビューし、人権侵害の申し立てがある場合、申立人に確認し、必要に応じて第三者に調査の支援を要請し、解決を図ります。

施策と2021年度の主な活動実績

■ 顕著な人権課題に関連する取り組み

- 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
- 安全と健康

■ 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、当社とNEC Australia社は、2020年度および2021年度に、「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。

当社の活動	・派遣社員や非正規社員(有期雇用、アルバイト)を含む全従業員を対象に「企業と人権」「生体認証事業における人権課題とNECの取り組み」「ダイバーシティと人権」などをテーマに毎年実施。「NECグループ人権方針」の説明も含む 人権啓発研修修了者数：全社研修(Web) 20,768人(修了率88%)、新入社員研修568人	
	新任部長向け	労務マネジメントの要点およびハラスメントの未然防止について、ケーススタディをふまえた研修を実施
	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700人が受講
当社および国内関係会社の活動	・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、68人が受講	
グループ会社の活動	・保安業務の委託先を含む国内グループ会社に対し、当社の従業員向け人権研修の実施を案内 ・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	

■ イニシアチブへの参画

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、2020年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。

■ 人権ホットラインの稼働状況

従来から設置している当社および国内外グループ会社の人権ホットラインに加えて、第三者機関による相談窓口を当社従業員向けに2020年10月に設置し、この窓口の対象を2021年4月から国内グループ会社の従業員に拡大しました。

役員によるハラスメント防止に向けた発信やWeb研修の強化など、さまざまな啓発活動を展開するとともに、人権ホットラインの認知度向上にも取り組みました。

このような環境下、2021年度は人権ホットラインに対し、ハラスメントおよび人間関係や職場環境などに関する相談が169件ありました。強制労働や人身売買に関する通報は0件でした。

なお、人権ホットラインに寄せられた相談に対しては、関連部門が連携して改善・解消を図るとともに、リスク・コンプライアンス委員会で報告し、再発防止に向けた意識向上を継続的に図っています。

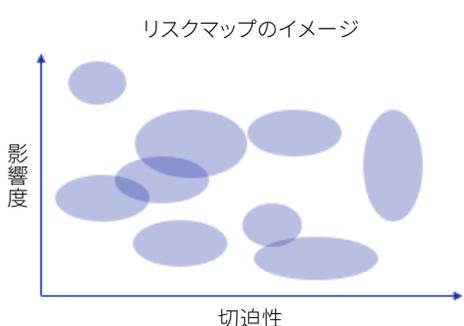
トピックス リスクと機会

NECは、財務リスクと、NECが環境・社会にも負の影響を与える恐れのある非財務(ESG)リスクを適切に把握し、効果的・効率的に対策を講じるとともに、リスクを新たな事業機会として活かすための取り組みを進めています。例えば、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の取り組みをとおし、リスクの最小化と提供価値の最大化を図り、将来の財務パフォーマンス向上やSDGs達成への貢献にもつなげていきたいと考えています。

重点対策リスクとその対応

当社では、NECが対策を講ずべきリスクとして、毎年「重点対策リスク」を選定し、取締役会に報告して対策を講じています。2021年度は、「新技術・新領域における遵法リスク」と「リスクの変容に対応したリスク管理体制」の2つを重点対策リスクとして選定しました。

2021年度、「新技術・新領域における遵法リスク」については、新技術・新領域に関わるリスクの可視化を図りました。また、NECが適用対象に含まれる可能性のある法令やその相談窓口をリスト化し、社内への周知徹底を図りました。



「リスクの変容に対応したリスク管理体制」については、リスクを包括的に管理する体制を整えるとともに、NECとして認識しておくべきリスクを網羅的に取りまとめたリスク一覧を作成しました。また、当該リスクをNECへの影響度と切迫性の観点から評価し、各リスクの優先順位を可視化したリスクマップを作成しました。

このリスクマップをふまえて、「バリューチェーン上における人権侵害リスク」を2022年度の重点対策リスクとして選定し、取締役会に報告しました。NECグループ人権方針の改定は、当該リスクへの取り組みの1つです。

コンプライアンスとリスク・マネジメント

主なリスクと機会、およびそれらへの取り組み

NECが把握する主なリスクと機会、およびそれらに対するNECの主要な取り組みは次のとおりです。これらのリスクは、急速な変化に柔軟に対応するよう、適宜見直しを図ります。

財務

	リスク(●)と機会(○)	取り組み(統合レポート2021参照ページ)
経済環境や 金融市場の動向	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済動向、市況変動による影響 ● 為替相場および金利の変動 ● 感染症、人為災害、自然災害による悪影響 ○ 社会課題の解決策として、ICTへの期待の拡大 	P.46 地球と共生して未来を守る P.52 事業紹介

	リスク(●)と機会(○)	取り組み(統合レポート2021参照ページ)
NECグループの 経営方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務および収益の変動 ● 企業買収・事業撤退などの失敗 ● 戦略的パートナーとの提携関係の維持困難 ● 市場参入の失敗、カントリーリスク ○ 2025中計の実行による新たな成長 	P.22 2025中期経営計画 P.30 CFOメッセージ P.34 R&Dと事業開発 P.40 挑戦する人の、NEC。 P.46 地球と共生して未来を守る
NECグループの 事業活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定の主要顧客への依存 ● 新規事業の展開、競争の激化 ○ 事業機会の拡大 	P.52 事業紹介

非財務

	リスク(●)と機会(○)	取り組み(統合レポート2021 [I] およびサステナビリティレポート2022 [S] 参照ページ)
気候変動を核とした 環境課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 自然災害によるシステム障害 ● CO₂排出量に伴う費用増 ○ ICTソリューションの提供 	自社のみならずお客さまのビジネスおよびサプライチェーン全体からのCO ₂ 排出量削減に貢献。「NECエコ・アクションプラン2025」に基づき、SBT1.5°C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。 [I] P.46 地球と共生して未来を守る [S] P.40 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報漏えい、不正アクセス、システム障害 ○ セキュリティ人材の育成 ○ 堅牢な情報システムの提供・運用 	情報セキュリティ対策の確実な推進。セキュアな製品・システム・サービスの提供。情報セキュリティ人材の育成。 [I] P.34 R&Dと事業開発 [S] P.69 情報セキュリティとサイバーセキュリティ
AIと人権	<ul style="list-style-type: none"> ● 新技術に伴うプライバシー侵害 ● バリューチェーン上における人権侵害【2022年度重点対策リスク】 ○ 競争力強化 	「NECグループAIと人権に関するポリシー」をもとに、適正なAIの利活用、技術開発と人材育成、ステークホルダーとの連携・協力を推進。「NECグループ人権方針」の改定と周知徹底。 [I] P.34 R&Dと事業開発、P.60 人権の尊重 [S] P.17 トピックス 人権の尊重、P.64 AIと人権、P.66 個人情報保護、プライバシー、P.77 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	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント ● バリューチェーン上における人権侵害【2022年度重点対策リスク】 ● 人材の確保、育成 ○ 従業員エンゲージメント向上による組織力アップ 	イノベーションの源泉であるダイバーシティの加速と、多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革の実行。 [I] P.40 挑戦する人の、NEC。 [S] P.56 人材開発・育成、P.53 インクルージョン&ダイバーシティ、P.59 多様な働き方への環境づくり
コーポレート・ ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 会計プロセス不備 ● 秘密情報管理 ● グループガバナンス ● リスクの変容に対応したリスク管理体制【2021年度重点対策リスク】 ○ 社会からの信頼獲得 	コーポレート・ガバナンスのさらなる透明性向上。 [I] P.6 社長メッセージ、P.22 2025中期経営計画、P.30 CFOメッセージ、P.64 コーポレート・ガバナンス [S] P.80 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・人権リスク ● バリューチェーン上における人権侵害【2022年度重点対策リスク】 ○ サプライヤーとの協働・共創 	すべての調達取引先への「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」の周知と宣言書の取得推進。 [I] P.62 サプライチェーンサステナビリティ [S] P.88 サプライチェーン・マネジメント
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス事故(違法行為、不正行為) ● レピュテーションリスク ● 製品およびサービスの品質、欠陥 ● 新技術・新領域における遵法リスク【2021年度重点対策リスク】 ○ 社会からの信頼獲得 	役員から従業員に至るまで「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に基づく行動を日々実践。 [I] P.58 リスクと機会 [S] P.80 コーポレート・ガバナンス、P.81 コンプライアンスとリスク・マネジメント、P.17 トピックス 人権の尊重、P.64 AIと人権、P.66 個人情報保護、プライバシー、P.88 サプライチェーン・マネジメント、P.71 品質・安全性の確保

[I]: NEC統合レポート2021、[S]: NECサステナビリティレポート2022

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。2021年度に実施した主な対話・共創事例は以下のとおりです。



ダボス会議「AI on the Street」
出典：世界経済フォーラム

	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"> 営業活動 NEC カスタマーコミュニケーションセンター設置 「NEC Visionary Week」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 導入事例 (SDGs貢献事例、環境ソリューションサイト) NECのお客さま満足 (CS) 向上活動 CS (顧客満足) への取り組み 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 アナリストとの個別ミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 (年1回) ESG説明会 サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ IR資料 ESG説明会 サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ
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"> トピックス 人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント
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 NEC社長とのタウンホールミーティング 安全衛生委員会 	<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメント 多様な働き方への環境づくり 安全と健康
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"> 国際的なイニシアチブへの参加 官民連携プロジェクト 	<ul style="list-style-type: none"> 政策提言 社長メッセージ 国際的なイニシアチブへの参加 NEC環境ターゲット2030 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"> 4Revs 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"> 環境コミュニケーション 企業市民活動 “NEC Make-a-Difference Drive” NECプロボノイニシアチブ サステナビリティ・アドバイザー・コミッティ 調達活動における人権への取り組みのさらなる発展に向けて 地域社会との連携
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"> NEC Future Creation プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> eネットキャラバン NEC RECRUITING SITE NEC Future Creation プログラム インクルージョン&ダイバーシティ

ESG データパート

23～26	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
27～51	環境
52～75	社会
76～92	ガバナンス
93～108	データ集

ESGデータパートはESGの視点で当社の取り組み方針、推進体制、施策や2021年度の主な活動実績を掲載しています。

取り組み方針

各項目の取り組みに対する具体的方針およびガイドライン、考え方など

推進体制

各項目の取り組みの推進体制

施策や2021年度の主な活動実績

目標およびその達成に向けた施策や2021年度の主な活動実績



ESGに関する目標、成果・進捗、達成度

※ **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。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
M ：ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 P.13	P.15を参照ください。				
人権の尊重 P.17	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	派遣社員を含む従業員向け：企業と人権に関するWeb研修の継続実施(目標修了率：90%)	<ul style="list-style-type: none"> 派遣社員を含む従業員向け：企業と人権に関するWeb研修の修了率88% 四半期に1回、人権ホットライン窓口担当者へのケーススタディによる研修の実施 	○	派遣社員を含む従業員向け：企業と人権に関するWeb研修の継続実施(目標修了率90%)
	人権デュー・デシリジェンスの推進	人権影響評価および取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> UNGPとのギャップ分析を社外有識者とともに実施、課題を特定 人権リスク課題やその管理状況について定期的にCLCO、CHROを含む会議体にて確認 	○	<ul style="list-style-type: none"> UNGPに沿った「NECグループ人権方針」改定とバリューチェーン全体での周知・啓発 バリューチェーン上における人権侵害リスクへの対応体制整備。特に人権視点でのハイリスク地域事業におけるデュー・デシリジェンス施策を実施

環境	2025中期目標	指標		2021年度実績	2025年度目標
気候変動への対応 P.40	自社およびサプライチェーンのリスク・負荷低減	自社	M ：エネルギー由来CO ₂ 排出量(絶対値)の削減率	-31.1%	-33.6%
			再生可能エネルギーの導入拡大(使用量(MWh))	71,714MWh	78,000MWh
		サプライチェーン	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)	3.0%	-6.0%
			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)	61.0%	90.0%

※ **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。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
インクルージョン&ダイバーシティ P.53	M リーダーシップ層の多様性確保 ・2025年度までに下記の数値目標を達成する - 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 20% - 全管理職に占める女性の割合 20% - 全従業員に占める女性の割合 30%	・ステアリングコミ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	・女性の登用・活躍推進 - 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 9.4% (2022年6月30日現在) - 全管理職に占める女性の割合 8.1% (2022年4月1日現在) - 全従業員に占める女性の割合 20.3% (2022年4月1日現在) ・CEOを委員長とするI&D推進委員会を立ち上げ。年2回、女性従業員をテーマとする議論および優先施策に関する意思決定を実施するとともに、2025年度新卒採用で男女比率を同率にすることを決定 ・各階層においてダイバーシティ比率を意識した幹部候補者となるTop of Top人材を約100人選出し、実践を通じて育成を開始	◎	・部門長以上のサクセッションプランでの女性関連比率目標を設定 ・活躍する女性人材の発掘 ・多様なキャリアパスの提示
	障がい者採用・雇 ・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	・NECでは2022年時点で法定雇用率の2.3%を超過していますが、グループ会社では未達の会社もあるため、今後もグループ全体で雇用率向上を推進 ・IT領域の職域拡大施策として、AI・DX事業において開発部門で生じる大量の学習用データ作成などの業務からオペレーショナルな作業を切り出し、特例子会社でトライアルを実施 ・新卒インターンイベントにて訴求力のあるコンテンツ制作やプログラムを実施 ・有料職業紹介事業者2社および精神・発達障がい者の採用に向け、専門知識を有するコンサルタントの活用を開始	○	・特例子会社含む障がい者インクルージョンの外部プロモーション強化 ・精神・発達障がい者の新規採用および職場の受け入れ・定着支援体制の確立 ・オンラインイベントにおける情報保障強化
	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	・女性や外国人の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	・新規で女性や外国人のEmployee Resource Groupsを発足し自発的な活動を実施 ・国際女性デーに開催した社内オンラインイベント「NEC Inclusion & Diversity Day」に全世界から約13,000人のNECグループ従業員が参加	◎	・年間を通じたI&Dテーマのウェビナー開催による従業員への正しい知識/情報の浸透 ・アンコンシャスバイアス研修の実施
人材開発・育成 P.56	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)	・女性の執行役員を2人登用 ・次世代リーダー候補となる有望人材を約1,300人選出し、加速度的な成長のための経験や育成機会を付与(人材の多様化に向け、女性・外国人を35%ノミネート)	○	・タレントプールへの育成プログラム体系を整備し、より高速かつ高度な育成を推進 ・組織横断のタフアサインメントを核とした育成を強化
多様な働き方への環境づくり P.59	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 - 仕事の充実感スコア - 生産性実感スコア - コンディション実感スコア	・日本電気(株)および連結子会社におけるパルスサーベイによる各スコアの向上(2021年6月～2022年3月)仕事の充実感スコア+1.8%、生産性実感スコア+12.2%、コンディション実感スコア+6.2%	△	2022年 One NECサーベイによるエンゲージメントスコア：前年+5ポイント
	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	信頼と共創を生み出すオフィスの改革 ・Communication-Hubとして、チームワークにフォーカスした新たな設計デザインを実施。フロア構築とともに、コンセプトガイドを作成 ・Innovation-Hub FIELDとして、従来の社員食堂をリニューアルし、社外のお客さまやパートナーと食を伴いながら交流することが可能な新たなスペースをオープン ・2021年11月に、遠隔地居住ルールを導入。所属の勤務地から遠く離れた場所に居住しながら勤務する働き方として遠隔地居住勤務のガイドラインを整備。在宅勤務により業務遂行が十分に可能かつ遠隔地居住を希望する「相当の事由」がある従業員を対象	○	・Communication-Hubの構築を加速、Innovation-Hubを複数拠点に本格展開 ・グループ集約を加速。複数拠点で実施 ・遠隔地居住ルールを、「相当の事由」の有無にかかわらず適用できるよう制度拡大
		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	・組織健康診断においてデータ基盤に蓄積したデータを活用し、心身のコンディションの観点で従業員の業務負荷状況を可視化するダッシュボード2本を開発中 ・「感謝(Thanks)」と「称賛(Praise)」といったポジティブなフィードバックを気軽に送り合うことで、「互いを認め合い・高め合う文化を醸成すること」を目的に、2021年11月にNECにThanks/Praiseを導入(導入率100%)	△	・組織健康診断において、分析対象とするデータ種別および分析観点(生産性や働きがい)を拡張 ・Thanks/PraiseのアクティブユーザーをNECグループ(20,000人)に拡大

※ **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。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
安全と健康 P.61	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	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 (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 	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 91.0% (19,259人) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 (90%以上)
	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> パルスサーベイに心身のコンディションに関する設問を追加し、指標化 健康経営優良法人(ホワイト500)認定維持に加えて、健康経営銘柄認定 	○	<ul style="list-style-type: none"> 設定した指標の数値向上 (5%上昇) 健康経営銘柄認定維持
AIと人権 P.64	M AIの社会実装における、人権を尊重した事業活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人権・プライバシーに関する国内外の動向をタイムリーに把握し、事業部門への共有と運用に反映 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化
		<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> AI利活用における人権リスク軽減の継続的な実践および確認事項を従業員向けガイドラインとして明文化 従業員向け教育の実施 経営層に対してAIと人権に関する国際動向の理解を深め、人権への配慮をふまえた事業判断につなげるための有識者講演会を実施 	◎	<ul style="list-style-type: none"> さまざまなステークホルダーとの対話の継続
		<ul style="list-style-type: none"> さまざまなステークホルダーとの対話の継続 	<ul style="list-style-type: none"> 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 国内外の法規制やガイドライン策定検討のプロセスにおいて、当社の知見やノウハウを活かした意見発信や提言を実施 	◎	
個人情報保護、 プライバシー P.66	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 海外連結子会社向け個人情報保護ガイドラインを作成 主要海外連結子会社に展開し、各社の個人情報保護取り扱い状況に応じたリスクアプローチでのデータプライバシー・コンプライアンス体制の強化に向けた再構築を開始 	○	<ul style="list-style-type: none"> 本社コンプライアンス推進部に海外子会社に対するデータコンプライアンスに係るCoE (Center of Excellence) グループの立ち上げ 海外連結子会社向け個人情報保護ガイドラインに従った、個人情報取り扱いリスクの高い海外子会社にデータプライバシー・コンプライアンス管理者の設置および個人情報保護体制再構築の完了 海外連結子会社に設置したデータプライバシー・コンプライアンス管理者の育成教育を実施
	事業部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報保護に関するリスクマネジメントの深耕	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員向けに弁護士による令和2年改正個人情報保護法の実務ポイントセミナーを実施 全事業部門に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルに対して、以下の育成教育を通年で実施 <ul style="list-style-type: none"> ①人権・プライバシー教育 ②令和2年改正個人情報保護法実務対応教育 ③個別相談による指導 ④個人情報保護基礎講座 ⑤個人情報保護士資格取得講座 主要国内子会社6社(NECソリューションイノベーター(株)、NECプラットフォームズ(株)、NECフィールディング(株)、NECネクサソリューションズ(株)、NECネットエスアイ(株)、NECマネジメントパートナー(株)、(株)NECライベックスおよびNECライフキャリア(株))において、個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置および育成、新たな個人情報保護管理台帳システム(新PIICO)の導入を開始(2022年度稼働) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全事業部門に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの育成教育の継続実施 個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置および新PIICOの導入子会社数の拡大
情報セキュリティと サイバーセキュリティ P.69	M サイバー攻撃対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 国家レベルの脅威への対応 <ul style="list-style-type: none"> - NIST CSF^{*1}レベル達成、BitSightスコア^{**}の大幅向上 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 <ul style="list-style-type: none"> - 基本方針、サイバー規程などのルールの改正 <p>📄 詳細は情報セキュリティ報告書</p>	◎	<ul style="list-style-type: none"> 国家レベルの脅威への対応 <ul style="list-style-type: none"> - NIST CSFレベル向上、NECグループにおけるBitSightスコアの向上 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 <ul style="list-style-type: none"> - 社内システムのセキュリティ実装強化
	M 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 脆弱性マネジメントダッシュボードリリース CISSP取得者数 約200人(約1.3倍) お客さま向け情報システム提案・実装におけるサイバーセキュリティ管理規定の改定 お客さま環境への出荷前に用いる審査チェックリスト改定 	○	<ul style="list-style-type: none"> 脆弱性マネジメントシステムの利用定着 高度なセキュリティプロフェッショナル資格(CISSP)の取得促進 国際標準をベースとしたお取引先向け基準での運用開始 サイバーセキュリティ管理規程の全社展開・体制確立

*1 NIST Cyber Security Framework

**2 BitSight Technologies社が提供するサイバーセキュリティリスクスコアレーティングサービス

※ **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。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

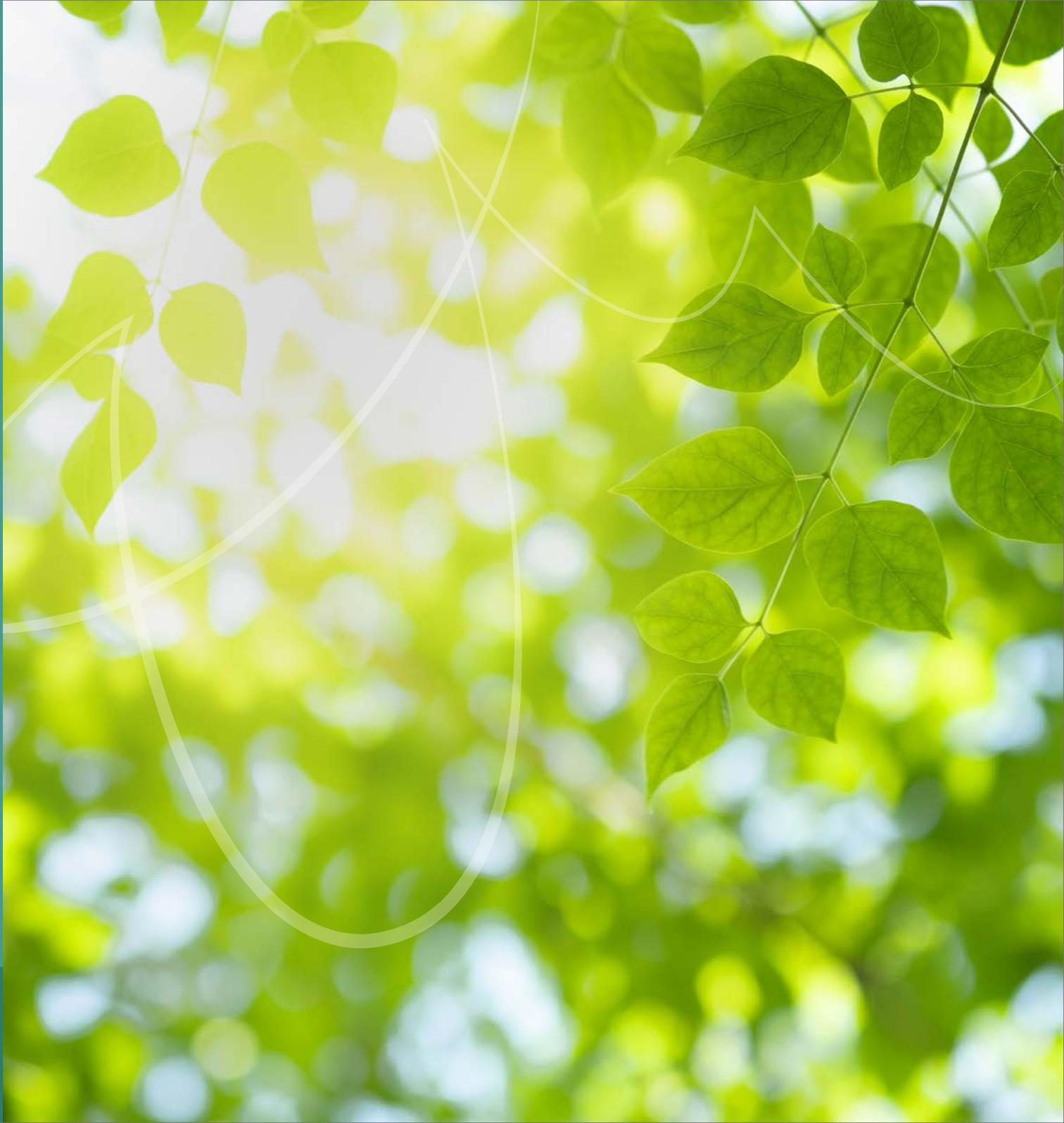
評価 ◎：目標達成 ○：目標に対して 80% 以上達成 △：目標に対して 50% 以上達成 ×：進捗なし —：当年度は評価しない

社会	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022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.69	標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協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(オンラインを活用した効率化)	・管理対象会社を、2,000社ベースに拡大し、書類点検を強化 ・オンラインを活用し訪問点検を100社に拡大	◎	・訪問点検のさらなる効率化を実施し、100社から200社に拡大 ・再委託管理の強化(3階層制限ルール設定)とモニタリング実施
		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、協会社へ対応依頼の実施と改善サポート	・情報セキュリティ基準をNIST SP800-171ベースに改訂 ・情報セキュリティ説明会を開催し、協会社へ対応依頼の実施と改善サポート	◎	・新情報セキュリティ基準(NIST-SP800ベース)の浸透 ・SSP(システムセキュリティ計画)のセルフアセスメント実施とGAP共有(SSP回収率80%)
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	・お客さまからの「声」(VoC)を起点とし、事業特性に即した改善活動を継続推進 ・お客さまへのCS調査結果(総合満足度平均)がマーケット調査の業界平均値を上回った	◎	・お客さまからの声(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	2025年度までに新規登録者数10,000人達成を目指す 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(従業員ボランティアのデータベース)への新規従業員登録者数の増加(1,200人増/年、100人増/月)	全国の従業員が気軽にかつ積極的に参加できるように、オンラインを主体としたさまざまな機会を設けることで、NECボランティア支援サービス(従業員ボランティアのデータベース)への新規従業員登録者数が大幅に増加(2,943人増)	◎	・NECボランティア支援サービス(社会感の高い従業員のデータベース)への新規従業員登録者数の増加(1,500人増) ・新規プログラム「NEC Future Creationプログラム」(次世代向けSDGs教育プログラム)の正式立ち上げ
	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プロボノイニシアチブ」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の強化	・加古川市(兵庫県)とNEC間にて、地域共創を通じたスマートシティ推進に関する包括連携協定を締結。プロボノを通じた地域課題解決を本協定の柱の1つとして掲げ、活動を開始 ・東京都と都内公立小中学校におけるデジタル活用支援に関する協定を締結。従業員による小中学校のGIGAスクール授業支援を継続実施	◎	コーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造、営業活動の支援、地域社会との関係づくり(包括連携協定の締結など)

ガバナンス	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
コンプライアンスと リスク・マネジメント P.81	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	重大なカルテル・談合行為の発生0件	○	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(修了率98%以上)	コンプライアンスWeb研修の実施(修了率99.0%)		コンプライアンスWeb研修の修了率向上(修了率98%以上) 「コンプライアンス・ホットライン」認知度(認知度90%)
「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数80件以上	「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数62件				
事業継続 P.87	適切なリスク・マネジメントの実行 ・事業遂行に影響を与える重要なリスクの選定と実効性ある対策の立案と実行	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行	・リスクマップの作成など、全社リスク管理の強化 ・新技術・新ビジネス領域に関わる遵法リスクに対する社内体制の強化	○	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行
	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)	・各事業場でのコロナ禍を想定した訓練の実施 ・テレワーク環境下における災害発生時の行動に関するWeb研修、職場懇談会の実施	○	アフターコロナを見据えた訓練、教育などの実施
サプライチェーン・ マネジメント P.88	M 宣言書取得会社の連結調達金額カバー率75%(2025年度末)	防災・事業継続活動とおして当社の企業価値向上に寄与	営業支援への協力などの事業への貢献	○	当社サービスの積極的社内展開、実証実験とおした営業支援
		宣言書取得会社の連結調達金額カバー率72%	宣言書取得会社の連結調達金額カバー率80%(2021年度末)	◎	宣言書取得会社の連結調達金額カバー率75%以上の継続

環境

- 28～30 方針と目標
- 31～33 実績
- 34～35 環境事業
お客さま・社会のカーボンニュートラル
に向けたNECのGX(グリーントランス
フォーメーション)事業
- 36～39 環境マネジメント
- 40～45 気候変動への対応
- 46 水リスク管理と水資源の有効活用
- 47～48 資源循環と汚染防止への取り組み
- 49～50 生物多様性への取り組み
- 51 環境負荷の全体像



方針と目標

方針

NECは、企業の社会的責任として、施設や輸送段階の省エネルギー化、使用する化学物質の削減など自らの事業活動に伴う環境負荷の低減や製品・サービスの提供をとお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、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、環境面に配慮した行動を徹底しています。

調達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。

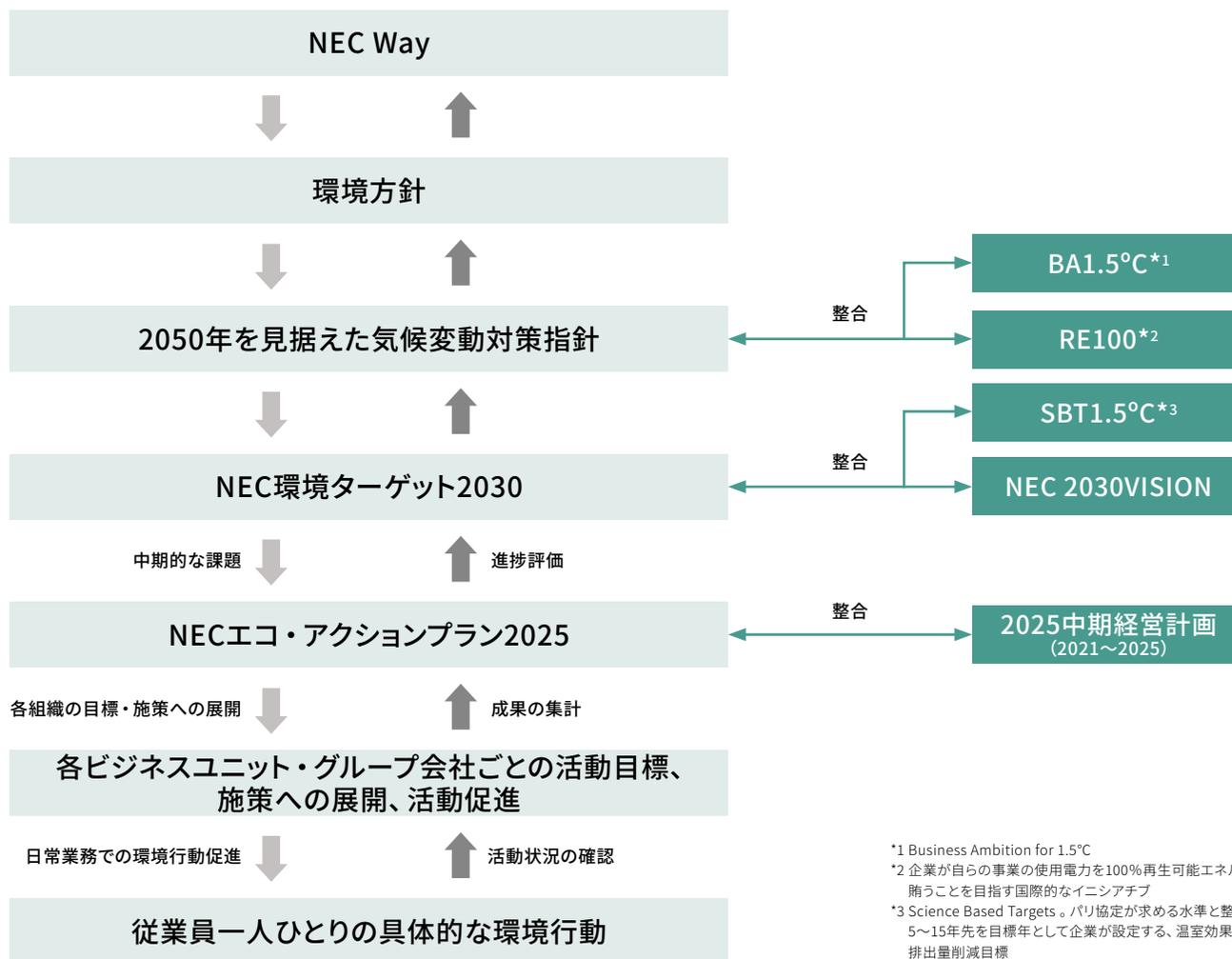
環境方針

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とし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。

環境経営の位置づけ

NECでは、NEC Wayに基づき社内外の動向と整合した環境中長期目標を設定しています。現在は、2021～2025年度までの5ヵ年計画「NECエコ・アクションプラン2025」で活動を具体化し、従業員一人ひとりの行動を促進しています。



*1 Business Ambition for 1.5°C

*2 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チブ

*3 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、温室効果ガス排出量削減目標

目標

■ 2050年CO₂排出量実質ゼロ

NECは、2021年9月にBusiness Ambition for 1.5°C (BA1.5°C) に署名し、「2050年にScope1,2,3からのCO₂排出量実質ゼロ」を宣言しました。これは、従来の目標であった自社の事業活動 (Scope1,2) に加え、Scope3を含むサプライチェーン全体からのCO₂排出量を実質ゼロにすることです。

それに先立ち、2021年5月にはSBTをWell below2°Cから1.5°Cへ見直して再び認定を受け、2030年度までにScope1,2で55%、Scope3で33%削減する目標 (ともに2017年度比) に基づき活動しています。特に、NECではグループ全体の温室効果ガス排出量に占めるScope3の割合が95%に達することから調達取引先や販売先と一体になった削減活動を進めています。

NECのSBT1.5°C目標

Scope1,2:

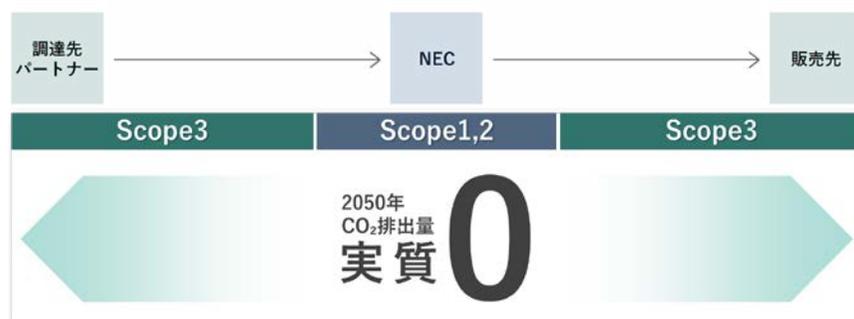
2030年度までに温室効果ガス排出量を2017年度比で55%削減

Scope3:

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

Scope3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%

サプライチェーン全体からのCO₂排出量“実質ゼロ”へ



■ 2050年を見据えた気候変動対策指針

NECは、長期の気候変動対策について、2017年に「2050年を見据えた気候変動対策指針」を策定しました。指針では、自社の経営基盤を持続可能なものへと強化し、NECがお客さまと持続可能な社会を共創していく姿を、気候変動の緩和と適応の視点から4つの象限に分けて示しています。

I. サステナブルな経営基盤の構築

サプライチェーン全体からのCO₂排出量ゼロに向けて、製品のエネルギー効率改善や調達取引先と連携した削減対策を行います。また、気候変動によるサプライチェーンへの影響を減らし、サプライチェーン全体でのリスク対策を推進します。

- 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

II. 共創によるサステナブル社会の実現

ICTソリューションの提供を通じて、お客さま・社会からのCO₂排出削減に貢献します。また、今後起こり得る災害を予知・予測して、災害への備えを支援し、安全・安心な社会の実現を目指します。

- 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



■ NEC環境ターゲット2030

「NEC環境ターゲット2030」は、2030年に向け、「自社の環境負荷・リスクの継続的な低減」と、「事業を通じた貢献の拡大」の両面から取り組むことを示しています。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対して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。

本目標の達成に向け、2030年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。



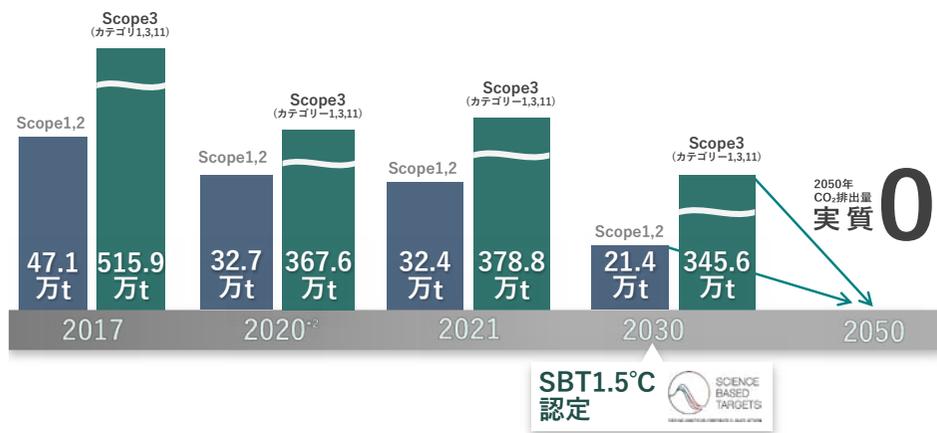
実績

SBT

2021年度実績

2021年度のScope3排出量では、事業拡大により原材料など調達額の増加やモバイルインフラ装置の出荷増加に伴い、前年度よりCO₂排出量が増加しています。

	2021年度排出実績	2017年度比
Scope1,2	32.4万t	31.1%減
Scope3*1	378.8万t	26.6%減



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

*2 2020年度のScope3は、2021年度に開示した実績に誤りがあり、修正しました。引き続き、Scope3の精度のさらなる向上に取り組みます。

削減施策

Scope1,2	照明のLED化、原動力設備の更新、空調運転時間の最適化、太陽光発電の追加導入
Scope3カテゴリ1	調達取引先への削減依頼、省エネ改善状況の共有、実態調査
Scope3カテゴリ11	製品の開発時のアセスメントを通じた、エネルギー効率改善

* Scope3カテゴリ1：購入した製品・サービスのCO₂排出量

Scope3カテゴリ11：販売した製品のCO₂排出量

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。NECは、2050年までに再エネ電力100%を目指し、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しています。また、グリーン電力の購入も進めています。2021年度の電力総消費量に占める再エネ実績は9.5%でした。



再エネ100%導入拠点・企業

国内	NEC本社ビル、NEC Cloud IaaSデータセンター、NECソリューションイノベータ(株)本社ビルおよび新木場センタービル
海外	KMD A/S社（デンマーク）、NEC Corporation of America社（米国）、NEC Scandinavia AB社（スウェーデン・ノルウェー・フィンランド）

* RE100：国際的NGO団体 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。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る。

再エネ導入実績・計画

年度	再エネ導入実績・計画（太陽光発電）
2019	NEC我孫子事業場 1.2MW
	NECプラットフォームズタイ社 1.4MW
2020	NEC我孫子事業場 0.3MW
2021	NECプラットフォームズ(株)甲府事業所 1.2MW
2022	NECプラットフォームズ(株)那須事業所 0.3MW(稼働予定)
	NECプラットフォームズ(株)掛川事業所 0.7MW(計画)
2023	NEC相模原事業場 0.4MW(計画)
	NEC府中事業場 1.0MW(計画)
	NECプラットフォームズ(株)掛川事業所 0.3MW(計画)
	NECプラットフォームズ(株)大月事業所 0.5MW(計画)



NECエコ・アクションプラン2025実績報告

「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ヵ年計画です。

目標達成に向けた活動計画まで具体化した「重点活動項目」と、目標及び計画策定は必須としないが活動レベルの改善・向上に努める「管理項目」を設定し、環境経営を推進しています。

■重点活動項目

以下の3つの視点から、「重点活動項目」を11項目選定しています。

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

環境負荷の低減

活動テーマ			指標	2021年度実績	2025年度目標	
(1)	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)	-31.1%	-33.6%
(2)			再エネ拡大	再エネ電力使用量(MWh)	71,714MWh	78,000MWh
(3)	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)	3.0%*1	-6.0%
(4)			カテゴリー11削減(SBT)	各製品のエネルギー効率改善率(2013年度製品比)	61.0%*2	90.0%
(5)			水使用量の削減	削減率(2018年度比)	-22.7%*3	-3.5%
(6)			廃棄物排出量の削減	削減率(2018年度比)	661.7%*4	-4.8%

*1: (3) カテゴリー1削減は、事業拡大により原材料などの調達額が増加したことによるCO₂排出量の増加

*2: (4) カテゴリー11削減は、モバイルインフラ装置の出荷増加に伴うCO₂排出量の増加

*3: (5) 水使用量の削減は、削減施策の実施および事業再編、コロナ禍の在宅勤務による減少

*4: (6) 廃棄物排出量の削減は、事業場の建設物解体工事に伴う廃棄物が増加

2. 事業を通じた貢献の拡大

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

活動テーマ	2021年度実績	2025年度目標
(7) 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)の拡大に向けた仕組みづくり	環境貢献事業の定義策定	環境価値貢献事業の定義と2030年度目標の設定
(8) 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Webサイト開設、30ソリューション公開	環境ビジネスアセットの更新(毎年)
(9) 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 1回実施	環境ビジネス検討ワークショップの開催

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

活動テーマ	指標	2021年度実績	2025年度目標
(10) 全従業員の環境意識向上	環境教育修了率		
	国内	98%	95%以上
	海外	90%	95%以上

■ 管理項目

領域	テーマ	管理内容		目標
自社の環境負荷低減	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(絶対値)	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
	EU 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	生物多様性保全対策実施件数	10件/年以上

環境事業 お客さま・社会のカーボンニュートラルに向けたNECのGX(グリーントランスフォーメーション)事業

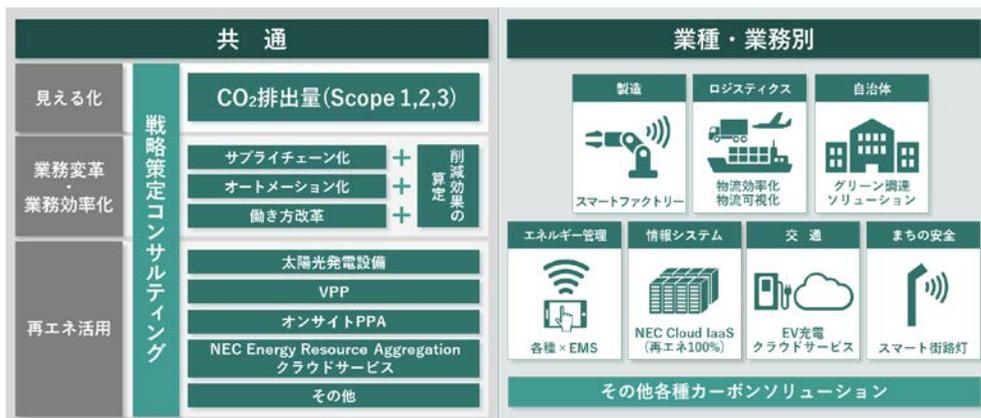
考え方

世界では、気候変動などの環境課題が私たちの安全・安心な暮らしやビジネスの継続に大きな影響を与えています。NECは、これまで培ってきたデジタル技術の強みを活かし、脱炭素社会やサーキュラーエコノミーの実現など、さまざまな環境課題の解決に貢献していきます。中長期的には、デジタルガバメントやコアDX、グローバル5Gなど中期経営計画の注力事業においてグリーン化を進めるとともに、リソースアグリゲーションなどカーボンニュートラル関連事業を強化し、規模を拡大していきます。

NECの環境ソリューション

NECには、環境課題の解決に貢献する豊富なソリューションがあります。

特に脱炭素については、見える化、業務変革・業務効率化、再エネ活用の切り口や業種・業務別にさまざまなソリューションを展開しています。また、単独のソリューションに加えて、組み合わせやコンサルティングなどをとおして、さまざまな角度からお客さまに最適なソリューションを提案しています。図は、脱炭素への取り組みを支援するNECのソリューションを体系的に示したものです。CO₂の見える化を起点に、お客さまの削減すべき領域や課題を明確にし、目標立案から達成まで、継続的にトータルで支援します。



環境ソリューション一覧

カテゴリー	ソリューション	概要
見える化	環境パフォーマンス管理ソリューション (GreenGlobeX)	CO ₂ ・水・廃棄物などの環境データ収集、管理、見える化
認証/ 遵法対応支援	エネルギー・環境マネジメント・分析・レポート支援	ESG不動産を運営支援するためのエネルギー・環境管理の支援
省エネルギー	スマート街路灯	街路灯のスマート化による環境負荷や災害負荷を低減
	エネルギーソリューション	工場や事業所などの構築・設備の導入から全体最適のトータルエネルギーマネジメント
	ZEBソリューション	計画、設計、施工、運用管理までワンストップでZEB*化を支援 * Net Zero Energy Building
再生可能エネルギー/ 分散エネルギー	太陽光発電事業 (PPA)	オンサイトエネルギーサービス
	オフサイトPPA	オフサイトエネルギーサービス
	自家消費型再エネソリューション	適正な設備構築と運用を行う自家消費型の再エネソリューション
	太陽光発電×蓄電池システム	平時の脱炭素化や長時間の停電対策を実現するシステム
	需給調整ソリューション	リソースアグリゲーションサービス
	マイクログリッドシステム	分散型電源の利用による安定的な電力供給と地域間の停電対策を実現するシステム
適応	河川水位IoT監視システム	河川の水位観測設備の設置・保守、情報発信まで一元提供するシステム
	衛星通信システム	通信衛星を用いた放送システムや防災システムなど、構築から保守まで一貫提供するシステム
資源循環	セルロース系バイオプラスチック	セルロース由来の高機能バイオ素材 (NeCycle®)
	地域資源循環サービス	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サービス

■ 注力事業のグリーン化とグリーンICTインフラ

NECでは、中期経営計画の注力事業であるデジタルガバメント、デジタルファイナンス、コアDXやグローバル5Gにおいても、環境視点での価値提供を目指しています。また、ICTインフラのグリーン化に向けては、現在取り組んでいる、O-RAN/ICTインフラの省電力化に加え、IOWN構想に代表される革新的なインフラ・デバイスの開発を、パートナー企業や大学と連携しながら進めていきます。

注力事業のグリーン化
カーボンニュートラル関連事業の強化・規模拡大



■ CO₂見える化：環境パフォーマンス管理ソリューション～GreenGlobeX (GGX)～

NECでは、企業グループ(国内・海外)の工場やオフィスの環境パフォーマンスを効率的にマネジメントするソリューションとして「GreenGlobeX」をクラウドサービスで提供しています。環境データ収集を一元管理することで、目標管理やCO₂排出量の見える化にもつながるとともに、これまでデータの収集・集計・進捗管理に割いていた工数を大幅に削減し、効率的な管理を実現できます。

また、従来は自社が排出するCO₂量 (Scope1,2) の見える化がお客さまの課題でしたが、近年ではサプライチェーン全体でのCO₂排出量 (Scope3) の見える化が課題となっています。こうした状況をふまえて、GGXにおいても、2022年度より段階的にScope3に関する機能強化を図っています。

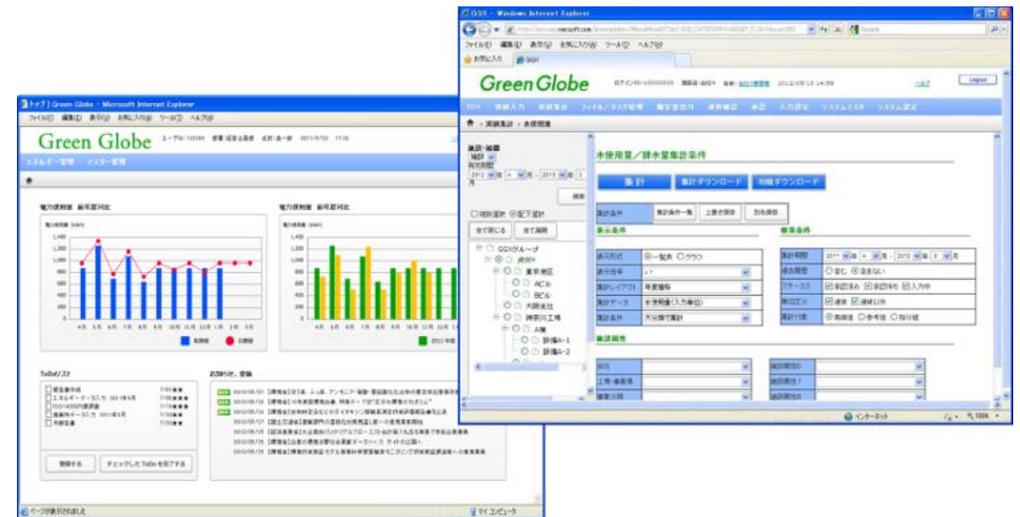
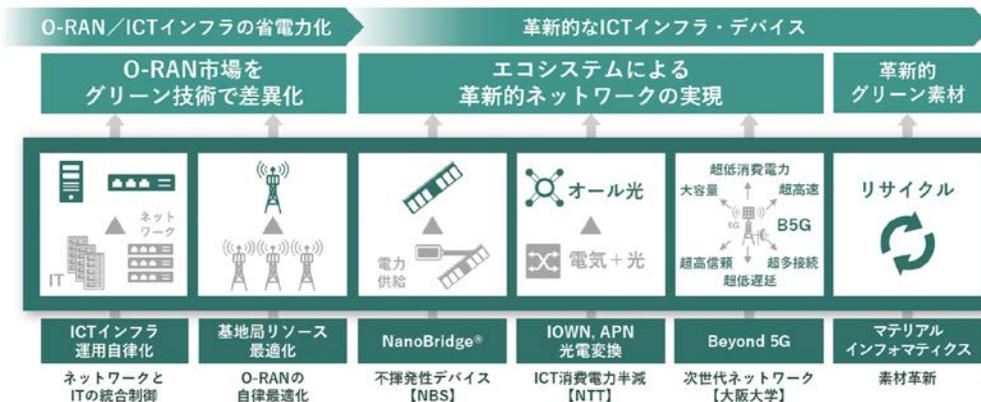
導入実績

2012年の運用開始から、環境業務ノウハウやサポートの充実度が評価され、現在37社、国内外4,000拠点以上で運用中。

導入企業例

- 自動車部品メーカー
- 精密機器メーカー
- 化成製品メーカー
- 重工業メーカー
- 事務機器メーカー
- 食品メーカー
- 産業機械メーカー
- 石油卸業
- 飲料メーカー
- 電気機器メーカー
- 化学品メーカー
- 製薬メーカー

革新的なグリーンICTインフラを実現



環境マネジメント

体制

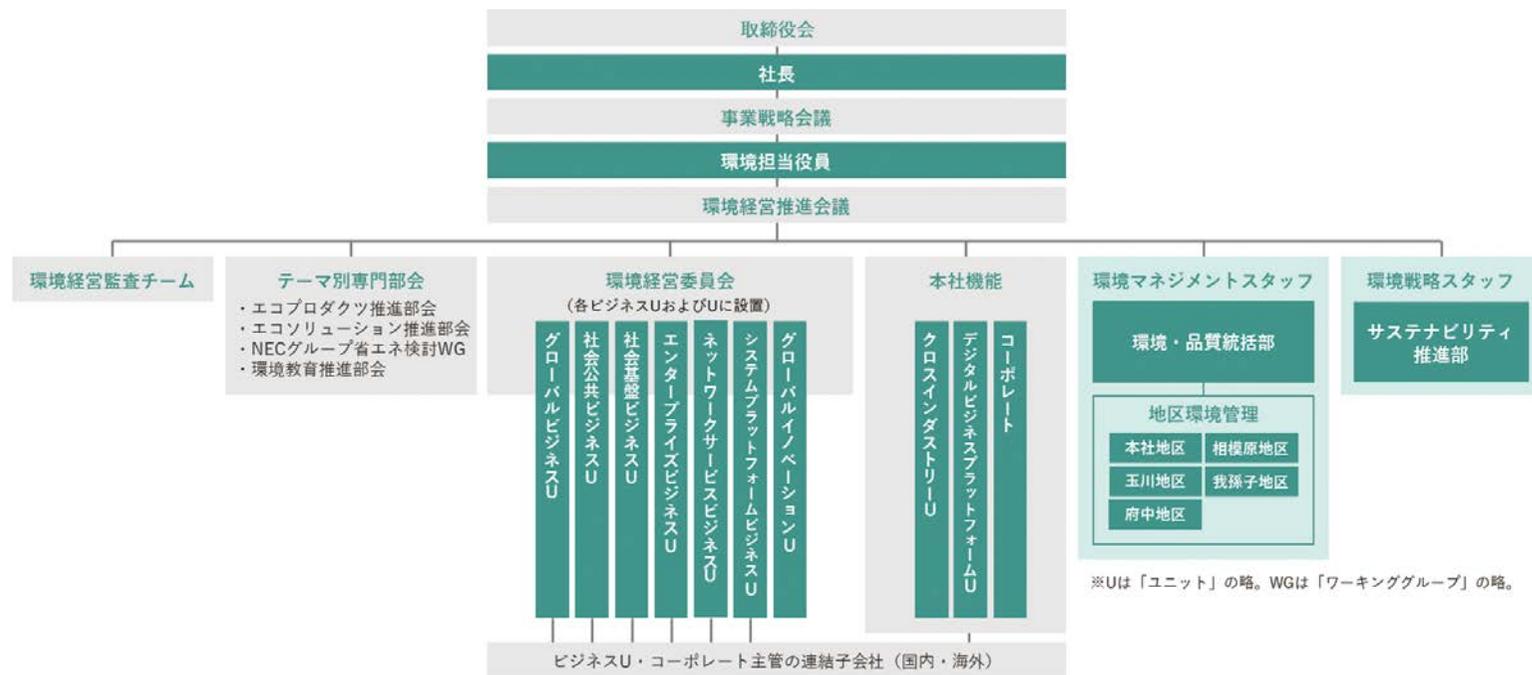
■ 環境経営推進体制

NECは、環境に配慮した事業活動を通じて持続可能な社会の構築に貢献する環境経営の推進体制ならびにその実践における各組織の役割、責任および権限を特定するために環境管理規程を策定し、運用を行っています。

NECの経営課題などを討議する事業戦略会議(執行役員などで構成)では、気候変動を含めた環境に関わる重要事項が事業執行に与える影響や戦略に関する討議を行います。事業戦略会議への付議にあたっては、各ビジネスユニットおよびユニット(以下、ビジネスユニットなど)に設置された環境経営委員会やテーマ別専門部会における討議のうえ、重要性に応じて各ビジネスユニットなどに配置された環境推進責任者で構成される環境経営推進会議で討議を行うなど、事前に討議を重ねています。また、NECの事業に対して特に著しい影響を及ぼす議題については、取締役会へ付議がなされます。

各ビジネスユニットなどは、環境経営委員会の設置に加え、各部門や国内外の関係会社における具体的な取り組みにつながる体制を整えており、事業戦略会議や取締役会で策定された環境戦略をもとに具体的な活動計画を立案および実践することで、NECとして一貫した環境経営を推進しています。

NEC環境経営推進体制(2022年4月時点)



■ 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。

2021年度は、BA1.5°Cへの署名が事業戦略会議および取締役会で報告され、2050年のネットゼロに向けた長期目標として採用されました。

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「エコプロダクツ推進部会」「エコソリューション推進部会」「NECグループ省エネ検討ワーキンググループ」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ます。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。

これらの結果は外部審査機関によるISO14001審査で確認されます。

■ ISO14001 認証取得状況

ISO14001：2015年版 認証取得状況（2022年4月現在）

国内	海外	合計
37社	16社	53社

📄 NECグループのISO14001認証取得一覧

📄 ISO14001認証登録証

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、「EU 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。事業に重大な影響を及ぼす可能性があると考えられる場合は、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。

■ 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・料金の有無についてWebサイトで公表しています。2021年度も2020年度に続き社内外の環境に関わる罰金・料金は受けていません。2021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9件、苦情は3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、現在まで自主的な土壌調査を可能な限り実施しています。

2021年度は、神奈川県川崎市の玉川事業場、相模原市の相模原事業場において土壌・地下水の調査を行いました。調査の結果、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、行政の指導のもと、対策工事（掘削除去、原位置浄化）を完了しています。

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。

項目	内容・2021年度実績	対象
全従業員 環境教育	環境に関するWeb研修を世界各国の事業体で実施（5言語対応） 修了率は国内98%（目標95%以上）、海外90%（目標85%以上）でエコ・アクションプランの目標達成	全従業員
環境監査員 教育	リモート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	NEC環境監査員
環境月間 (6月)	2021年度のテーマ「気候変動・生物多様性を自分事化して考える、行動する環境月間」外部の有識者を招いた講演会やパネルディスカッション、生物多様性を守るための「MY行動宣言」などを実施。のべ1.3万人の従業員が参加	全従業員

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。

2021年度は、ソフトウェア／サービス製品の2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。

🏆 エコシンボルスター製品（ハード）

🏆 エコシンボルスター製品（ソフト）

エコシンボル制度

エコシンボルスター

環境トップランナー製品の
創出とアピール

- ・環境トップランナー製品であること
- ・エコシンボルスター基準を満足

エコシンボル

製品の環境性能の底上げ

- ・環境配慮基準
（エコプロダクツ／エコシンボル基準）を満足
- ・先進性があること
- ・透明性が確保されていること

エコプロダクツ

環境基本要件

- ・製品アセスメントを実施
- ・エコプロダクツ基準を満足



製品環境コンプライアンス

■ 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 RoHS指令」や「EU 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。

六価クロム処理鋼板は、「EU RoHS指令」の施行に合わせて、三価クロム処理・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、調達取引先に対しては、適用除外期限の6ヵ月前までの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、調達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。

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。調達取引先には、「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、責任ある企業行動を要請しており、環境面においても調達取引先と一体となったグリーン調達の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。

調達取引先への「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「条件つき含有禁止物質」が非含有であること。

📄 取引先向け NECグリーン調達ガイドライン(和文版)【第5版】

📄 製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第10版(和文)

■ 調達取引先とのエンゲージメント強化

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、2021年度に調達取引先の約1,000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、環境分野においては、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・低減する取り組みなど、30にわたる項目を確認しました。

また、2022年3月には、同取引先に向けてNECの気候変動対応への取り組みに関する説明会を開催し、気候変動対策への協力を依頼しました。

調達取引先と協力してサプライチェーン全体での環境課題の実態把握や是正対応を図りながら環境影響リスクの低減に向けた活動を進めています。

調達取引先に向けて実施された説明会



気候変動への対応

考え方

NECは、2050年までのカーボンニュートラル実現に向けて、NECが果たすべき責任と貢献できる領域はさらに増すと考えます。そのため、ESGにおける最重要課題「マテリアリティ」の1つに気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応を位置づけ、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、「緩和」と「適応」の両面から価値を提供することに取り組んでいます。2021年には、「NEC環境ターゲット2030」の策定や「2050年までにサプライチェーン全体でのCO₂排出量(Scope1,2,3)を実質ゼロ」にすることを宣言、2022年には気候移行計画を策定し、脱炭素社会の実現に向け、さらなる目標設定による環境負荷低減の取り組みと事業を通じた戦略的な活動を一層拡大していきます。

なお、NECは日本の気候関連法令であるエネルギーの使用の合理化などに関する法律(省エネ法)および地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)を支持し、これに沿ったCO₂排出量削減活動と適切な報告を行っています。

TCFD提言に沿った情報開示

NECは、2018年にTCFD*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。

*気候関連財務情報開示タスクフォース



TCFDの提言に沿った取り組み概要

項目	概要	関連ページ
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動を含めた環境に関わる重要事項を取締役会で報告 環境管理規程に基づき、環境経営における組織の推進体制、役割、責任および権限を特定し運用 	<ul style="list-style-type: none"> >体制(P.36) >重要会議体での環境関連報告(P.41)
戦略	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動を経営の重要なマテリアリティに設定 複数のシナリオを用いて、気候変動による短期・中期・長期のさまざまなリスクと機会を認識し、対応策を検討 事業機会につながる緩和(脱炭素)／適応関連ソリューションの開発や提供の拡大 脱炭素を目指すための諸施策の実施・実績管理 	<ul style="list-style-type: none"> >気候移行計画(P.16) >環境事業(P.34~35) >シナリオ分析(P.41~43) >リスクと機会(P.44) >インターナルカーボンプライシングの導入(P.44)
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 環境経営推進体制やリスク・コンプライアンス委員会を通じて、リスク評価を実施 潜在的および顕在的リスクに対する活動の進捗・成果や課題の把握、今後の計画などを検討し、リスクの低減や未然防止活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> >気候移行計画(P.16) >体制(P.36) >環境リスク(P.37) >リスクと機会(P.44) >コンプライアンスとリスクマネジメント(P.81~83)
指標と実績	<p>2050年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> Scope1,2,3からのCO₂排出量実質ゼロ 再エネ電力100% <p>2030年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> SBT1.5°C設定 Scope1,2 55%削減(2017年度比)、Scope3(カテゴリー1,3,11) 33%削減(2017年度比) 	<ul style="list-style-type: none"> >目標(P.29、30) >温室効果ガス排出量実績(P.31) >再エネ導入実績・計画(P.31) >目標と実績(P.45) >データ集(P.94)

重要会議体での環境関連報告

気候変動は重要なマテリアリティであることから、経営層が出席する会議体において気候変動を含めた環境の取り組みやリスクなどについて、審議・監督・報告を行っています。また、2021年度は、社外有識者と経営層との対話を拡充すべく、従来のステークホルダーダイアログに加えて、サステナビリティ・アドバイザー・コミッティを新たに設置しました。

主な審議・監督・報告内容

会議体		年度	頻度	主な審議・監督・報告事項
取締役会		2019年度	1回	5月：サステナビリティ推進方針
		2020年度	4回	6月：サステナビリティ推進活動報告 12月：次期中期経営計画に含める環境視点 2月：サステナビリティ推進活動報告 3月：NECエコ・アクションプラン2025(含む投資費用計画)
		2021年度	4回	5月：サステナビリティ推進活動報告 12月：BA1.5°C加盟、ESG説明会実施報告 1月：NECのカーボンニュートラルへの取り組みについて 2月：環境リスクについて(全社リスク対策検討の一部)
社外有識者と 経営層の対話	ステーク ホルダー ダイアログ	2019年度	1回	気候変動を核とした環境課題への対応
		2020年度	1回	“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
	サステナビリティ ・アドバイザー ・コミッティ	2021年度	1回	気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会

シナリオ分析

NECが描く2030年／2050年の世界 ～私たちの暮らし・自治体の未来～

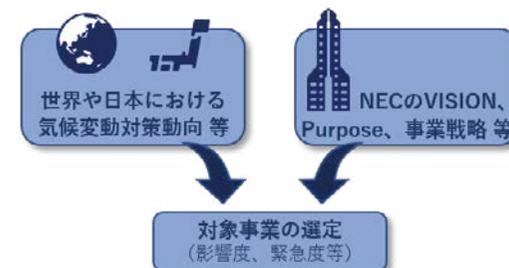
NECは、気候変動を考慮したシナリオ分析なくして企業の存続や成長はないと考えます。最新のグローバルリスクでも気候変動に関連したリスクが多く挙げられ、企業の事業活動や収益のみならず、私たちの暮らしに非常に大きな影響を及ぼします。そのため、どのような未来になっても、NECが存続・成長し、安全・安心な社会を実現するために、複数のシナリオを用いて進むべき方向性を検討しています。2019年には、全社のシナリオ分析を実施し、2つの異なるシナリオにおいて、自社のリスクと機会がどのように変化するか分析しました。

2021年の焦点は「私たちの暮らしと自治体の未来」

NECグループでは、海底から宇宙までグローバルでさまざまな事業を展開しています。その個々の事業分野ごとにとらえるべき気候変動によるリスクや機会が異なるため、NECグループ全体をひとまとめにして未来の気候変動によるリスクと機会を語ることは、必ずしも適切とは言えません。そこで、2021年度は世界や日本での気候変動対策の状況や、NECの事業との関わりをふまえ、未来に向けて私たちの暮らしや自治体がどのように変化するかを焦点を当て、シナリオ分析を実施しました。

パリ協定を受け、世界では1.5°Cを目標にさまざまな政策が打ち出されており、日本においても2050年カーボンニュートラルを、その途中経過として、2030年に温室効果ガスを2013年度から46%削減することを宣言し、国や自治体における脱炭素への動きが急速に進んでいます。NECは長年にわたり官公庁の基幹システム構築や行政サービスに多く携わり、また、スマートシティ事業も展開していることから、この分野においてNECのデジタル技術を強みとして貢献できると考えます。NEC 2030VISIONにおいても、NECが実現したい未来の社会像に「環境」「社会」「暮らし」を掲げており、これらは人々の生活と密接に関わっています。このことから、2021年度のシナリオ分析では自治体を中心に民間も含めた地域の在り方を対象としました。

シナリオ分析を行う事業領域の選定



検討のステップ

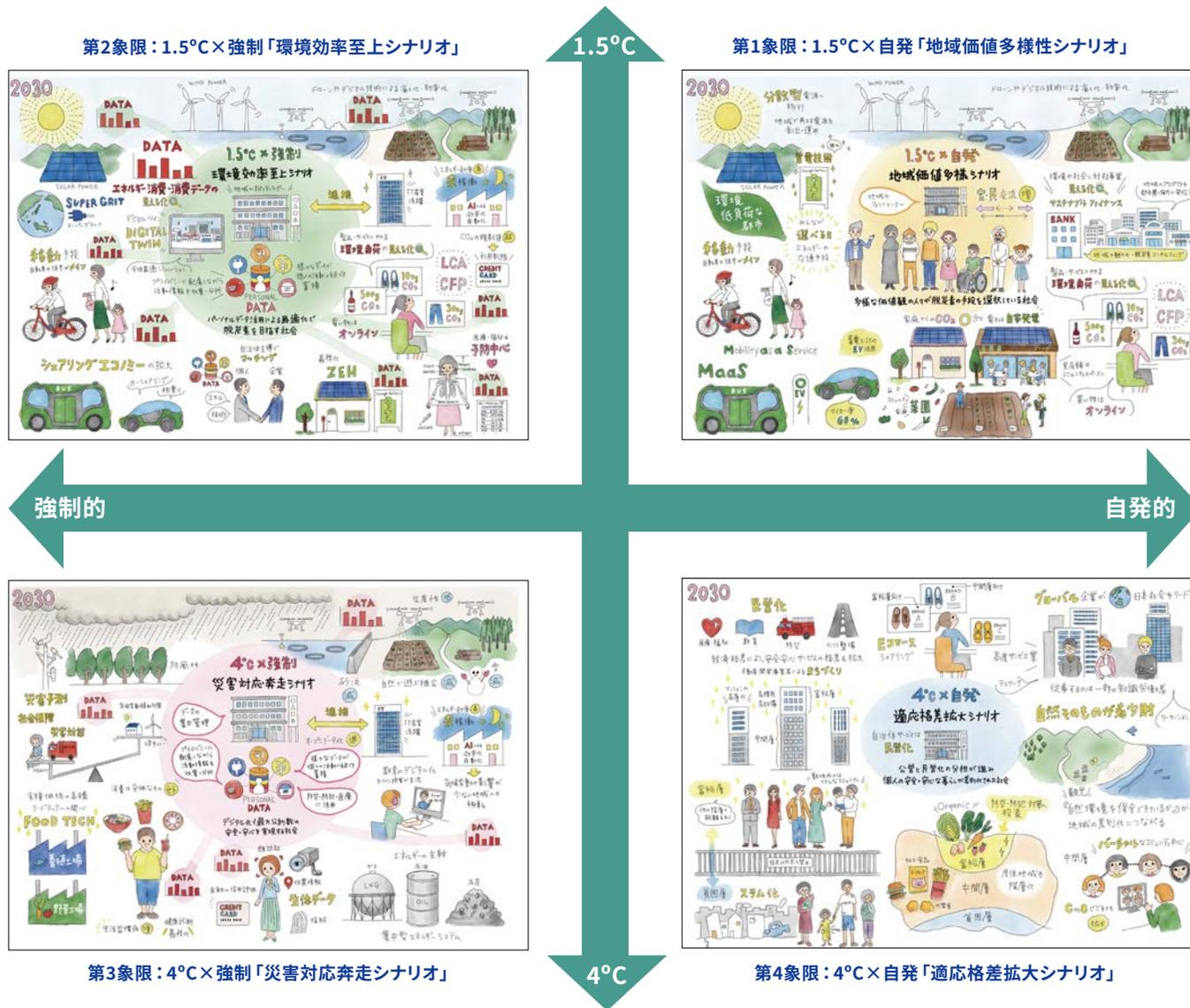


■シナリオ分析の結果(2030年) NECが描く2030年/2050年の世界
～私たちの暮らし・自治体の未来～

地域・自治体(中核都市と小規模都市)の未来の姿を気候変動の影響をふまえて描くことを目的に、2030年・2050年のシナリオを作成しました。脱炭素社会への移行度合いである1.5°Cと4°Cを縦軸に、生活者と行政の関係や行政システムの在り方を強制と自発に分けて横軸に設定し、4つのシナリオを検討しました。なお、気候変動や脱炭素に関する事項は、以下の参照シナリオを2050年の前提条件とし、各シナリオではその一部を利用しています。

参照した公開シナリオ

1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
<ul style="list-style-type: none"> IPCC AR6 WG1 SSP1-1.9 IPCC 1.5°C特別報告書 IPCC AR5 RCP2.6 IEA World Energy Outlook2021 Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP1: 持続可能、SSP5: 化石燃料に依存した発展 	<ul style="list-style-type: none"> IPCC AR6 WG1 SSP5-8.5 IPCC AR5 RCP8.5 IEA World Energy Outlook2021 Stated Policies Scenario (STEPS) 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP3: 地域分断、SSP4: 格差



※ 縦軸: 脱炭素社会の実現「1.5°C」(2100年1.5°C上昇)と失敗「4°C」(2100年4°C上昇)
横軸: 生活者と行政の関係や行政システムの在り方として「強制」と「自発」



■ シナリオ分析によるNECの事業リスク・機会を反映した2030年の事業例

種類	概要	キーワード	リスク	機会	2030年のNEC事業例
第1象限： 1.5°C×自発	地域資源や文化に基づいた特色ある自治体サービス、条例が定められ、企業やコミュニティ主体の地域創生や脱炭素の取り組みが進む。環境低負荷な都市づくりに成功した地域では住民や交流人口の増加、産業の活性化が財政健全化にもつながる。一方、これらの取り組みが機能しない自治体は人口・産業流出が起こり、地域間格差が進む。	地域間競争、地域循環経済、分散型、多様性、家庭からの排出ゼロ、自発的な削減行動	<ul style="list-style-type: none"> 競合および新規参入者の台頭、増加 市場の独占、寡占化 情報セキュリティリスクの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 地域エネルギーマネジメントシステム(地産地消)ニーズの増加 スマートシティ推進地域/都市OSの利用ニーズの増加 地域ごとの差別化ニーズの増加 サステナビリティインセンティブ利用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー×MaaS事業 地域の魅力発見サービス 行動変容を促すサステナブルインセンティブ
第2象限： 1.5°C×強制	気候変動への認識が統一され、対応するための強力な政策が受け入れられる。必要なデータ収集やその利用が許可され、意思決定などは行政主導で地域ごとの資源最適化が行われる。モノのシェアリングや消費制限なども普及し、住居やモビリティは、よりエコなものへ移行するための政策が整う。行政が民間資源も活用した、データによる総合サービスを展開し始める。	画一的、行政主導の社会再設計、広域連携、データ活用、個人の排出規制、家庭からの排出ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 自治体数の減少 市場の寡占化 新規参入者の台頭 情報セキュリティリスクの増加 倫理や人権問題の発生、拡大 	<ul style="list-style-type: none"> スマートシティ推進地域/都市OSの利用ニーズの増加 パーソナルデータの管理・活用ニーズの増加 CO₂データの見える化および利活用ニーズの増加 	<ul style="list-style-type: none"> リソースアグリゲーション 環境負荷データの自動収集&分析システム 総合データ共有プラットフォーム
第3象限： 4°C×強制	脱炭素社会への移行が破綻し、防災面での行政施策が増加。行政の効力が強まり、市町村合併や行政区画の厳格化によるゾーニングがされる。それによってコミュニティの再編が始まり、住民間の見えない差別や監視が起きやすくなる。気候変動によって一次産業や観光産業は影響を受け、産業競争力が低下、失業率も増加している。一方、医療や災害予測、教育はデジタル化が進む。	災害に対する区画整理、災害適応策への投資、自治体統廃合、自治体の財政難、観光産業の衰退、監視社会	<ul style="list-style-type: none"> 自治体数の減少 異業種からの参入増加 プライバシー無視やパーソナルデータ強制収集への抵抗 災害による事業拠点の機能不全 	<ul style="list-style-type: none"> 防災面での行政施策の増加 広域連携や行政区画の見直しニーズの増加 行政からのインフラ劣化診断ニーズの増加 広域連携における標準・共通化サービスニーズの増加 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルツイン/シミュレーションによる都市計画 インフラモニタリング、診断サービス 防災向け遠隔管理・遠隔制御サービス 生体認証サービス(緊急時の生存確認や必須物品購入)
第4象限： 4°C×自発	気温上昇と災害が顕在化するが、行政対応が難しく、多くのインフラやサービスの選択と集中が始まり、民営化が進む。格差が広がり、消費や教育、医療/福祉、住環境も現状の快適性を維持できる人々と、そうでない人々に階層化が進む。住居・企業立地などは災害リスクの低い所へ向かう。民営化や民間企業誘致に失敗した地域では人口流出や税収悪化により存続の危機につながる。	行政サービスの民営化、所得地域格差拡大、階層内でのコミュニティ、デジタル・バーチャル空間、社会インフラの破綻	<ul style="list-style-type: none"> 自治体数の減少 競合および新規参入者の台頭・増加 災害による事業拠点の機能不全 	<ul style="list-style-type: none"> インフラや公的サービスの民営化 都市インフラ再構築ニーズの増加 民間からの防災対応、災害予報ニーズの増加 熱中症対策の増加 医療のデジタル化の加速 	<ul style="list-style-type: none"> カスタマイズ型気象予報システム/アプリ レジリエント通信インフラサービス 熱中症予防向け健康管理サービス

NEC全体におけるリスクと機会

NECでは、気候変動が与える影響について、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ています。同時にリスクへの対策と機会に対するアセットを確認しています。特に大きなリスクと機会においては、中期経営計画にも反映しています。

リスク	内容	リスク管理と対策
移行リスク	カーボンプライシングによるリスク ・2030年度SBT達成時のNECのScope1,2(約21万t)すべてにカーボンプライス(100米ドル/tCO ₂)がかかると想定すると、23億円のコスト増(1米ドル=110円で想定) ・サプライチェーンの上流、下流のコスト増もインパクトを与えると想定	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エネの活用 拡大(サプライヤーエンゲージメントや製品の省エネ性能向上への継続的な取り組みを含む)
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を想定	サプライチェーン全体のリスク評価と河川氾濫など気象災害を含むBCP対策(防水扉の設置や電源設備の移動など)、データセンターでの発電設備強化

機会	内容	機会創出と拡大
移行リスク対策への価値提供(緩和)	CO ₂ 排出の少ない交通インフラ整備	AIおよび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
	再エネの活用拡大支援	仮想発電所(VPP)、電力需給管理、リソースアグリゲーション事業(需給調整市場)、xEMS(エネルギーマネージメントシステム)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ー、需給最適化)、データセンターの省エネ化を支える製品・技術(新冷媒)など
物理リスク対策への価値提供(適応)	気象災害の増加への備え	AIおよびIoT、画像解析などを活用した災害発生前の予兆検知、河川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	感染症対策ソリューション、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、教育クラウドなど

インターナルカーボンプライシングの導入

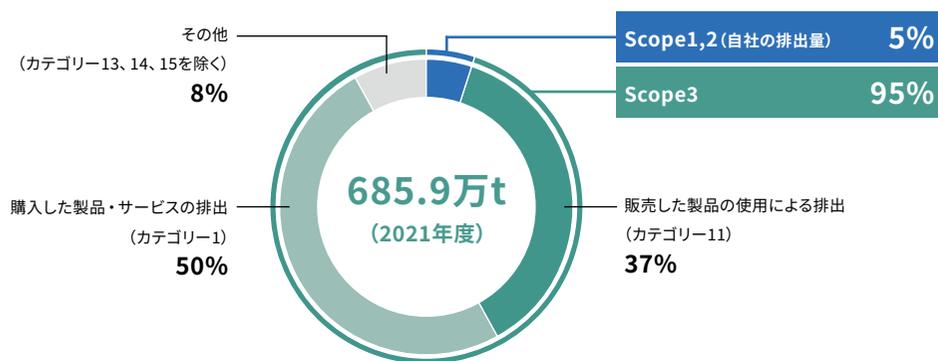
NECでは、エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点から、インターナルカーボンプライシング(社内炭素価格)を設定して設備投資によるCO₂排出削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用しています。また、本仕組みは、将来の炭素税増額や排出権取引拡大の可能性を見据えた脱炭素社会によるリスクの低減と将来の脱炭素活動の推進にもつながっていると考えています。

温室効果ガス排出量 目標と実績

2021年度の実績は以下のとおりです。なお、すべての実績において第三者保証を獲得しています。

項目	目標	実績
Scope1,2	16.8%削減(2017年度比)	31.1%削減(2017年度比)
Scope3	—	26.6%削減(2017年度比)

Scope 1~3の温室効果ガス排出量



対象範囲：NECグループ

Scope1,2,3 実績内訳

(万トン)

	排出量
Scope1	2.2
Scope2	30.2
Scope3	653.5
カテゴリ1 購入した製品・サービス	343.9
カテゴリ2 資本財	15.2
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5.6
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	35.3
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	0.9
カテゴリ6 出張	1.5
カテゴリ7 雇用者の通勤	0.4
カテゴリ8 リース資産(上流)	0.2
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	0.001
カテゴリ10 販売した製品の加工	0.02
カテゴリ11 販売した製品の使用	250.4
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	0.03
カテゴリ13 リース資産(下流)	—
カテゴリ14 フランチャイズ	—
カテゴリ15 投資	—

> 第三者保証 (P.101)

> 対象企業一覧 (P.95)

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る世界各地で水不足によるリスク拡大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では、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「Aquaduct」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「Aquaduct」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きた際の対策など11項目について細かく調査を行いました。

2020年度に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。

調達取引先を含んだサプライチェーンの水リスクとしては、調達取引先の水の使用量や排水量の集計・把握の有無や風水害に対する事業存続の対策状況など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。2021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、「Aquaduct」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。また、工業地帯団体や隣接する企業団体とは洪水対策の状況共有など平時から定期的にコミュニケーションを取っており、協力体制維持を意識し緊急時に備えています。

* 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。「Aquaduct」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。

■ インターナルウォータープライシング

NECでは、設備投資可否判断にインターナルカーボンプライシングの考え方をういてCO₂排出量削減効果金額を算出していますが、水に関しても同様の対応を行っています。ウォータープライシングの設定にあたっては、将来的な水コストの上昇を考慮し、将来の水費用単価を現在の単価の2.5倍と設定しました。5m³/日以上の水使用量変化が新たに想定される場合、それに基づいてコスト影響の試算を行い判断します。

■ リスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／ 機会の具体例
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
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

■ 水質汚濁防止と排水

NECでは、国や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。

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。

■ 目標と実績

項目	目標	実績
水 使用量	1.5%削減 (2018年度比)	達成 22.7%削減 (2018年度比)
BOD・CODの 排出量 (絶対値)	1%以上削減 (2017年度比)	達成

活動：冷却水の循環利用の拡大や生産設備の運用効率化、節水対策の再徹底

① 水使用量削減の取り組み事例

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、これまで多くのお客さまにご使用いただいたハードウェア製品には、多くの資源が使用されていることから、回収しリサイクルすることで、限りある資源を有効に活用することに取り組んでいます。

🔗 回収とリサイクル

資源循環

■ リスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
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則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、競争力や評価の低下に関わる	法規制前の情報収集により、早期対応を実施
機会 (経済価値)	サーキュラーエコノ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

■ 重大なインパクトを与える廃棄物

NEC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、製品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る可能性があります。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。

■ 海洋プラスチック問題への対応

NECでは、事業活動と社内活動の両面において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、バイオ素材を用いた製品開発やAIによる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場でレジ袋廃止を行っています。

🔗 マイクロプラスチックの分析技術の開発支援

🔗 ホームゲートウェイ製品のリサイクル

🔗 NEC 地域資源循環サービス

🔗 高級感あふれるセルロース系高機能バイオ素材 NeCycle®

■ 目標と実績

項目	目標	実績
廃棄物排出量	2.0%削減(2018年度比)	661.7%増加(2018年度比) 未達
使用済み情報通信機器製品の回収量	—	回収量1,698t、再資源化率*1 99%、資源再利用率*2 91%

2021年度の廃棄物排出量の増加要因：NECの事業場再編工事に伴う建設廃棄物の増加(約271千t)、事業場再編工事分を除くと約38千トンとなり、6.7%削減(2018年度比)

活動：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、緩衝材のリユースなどの取り組み、産業廃棄物委託先への現地訪問による適正な産業廃棄物処理の確認

*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

(単位：t)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物総排出量	42,593	38,318	38,589	35,886	308,460
一般廃棄物	2,251	2,156	2,328	1,823	1,781
産業廃棄物	36,611	35,030	31,993	26,772	303,457
特別管理産業廃棄物	3,380	633	2,756	5,755	1,795
海外廃棄物	351	499	1,512	1,536	1,427
再資源量	36,686	34,504	36,612	29,057	291,668
再資源化率	86.1%	90.0%	94.9%	81.0%	94.6%

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。

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。

■ 「化学物質排出把握管理促進法 (PRTR制度)」への対応

NECは、PRTR制度の対象物質(第1種指定化学物質)について収支管理を行い、結果を開示しています。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。

■ 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、この動きに合わせて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。

2022年3月末時点のPCB保有量	
高濃度 29,409kg	低濃度 71,932kg

対象範囲：日本電気(株)

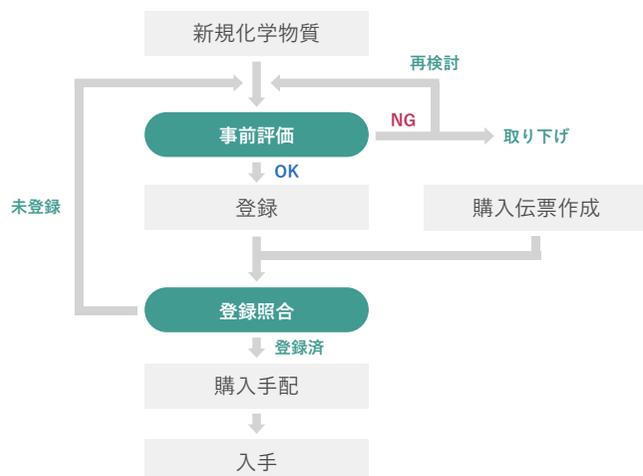
■ 目標と実績

項目	目標	実績
化学物質*1 購入量	1%以上削減(2017年度比)	達成
揮発性有機化学物質(VOC)*2 排出量	1%以上削減(2017年度比)	達成

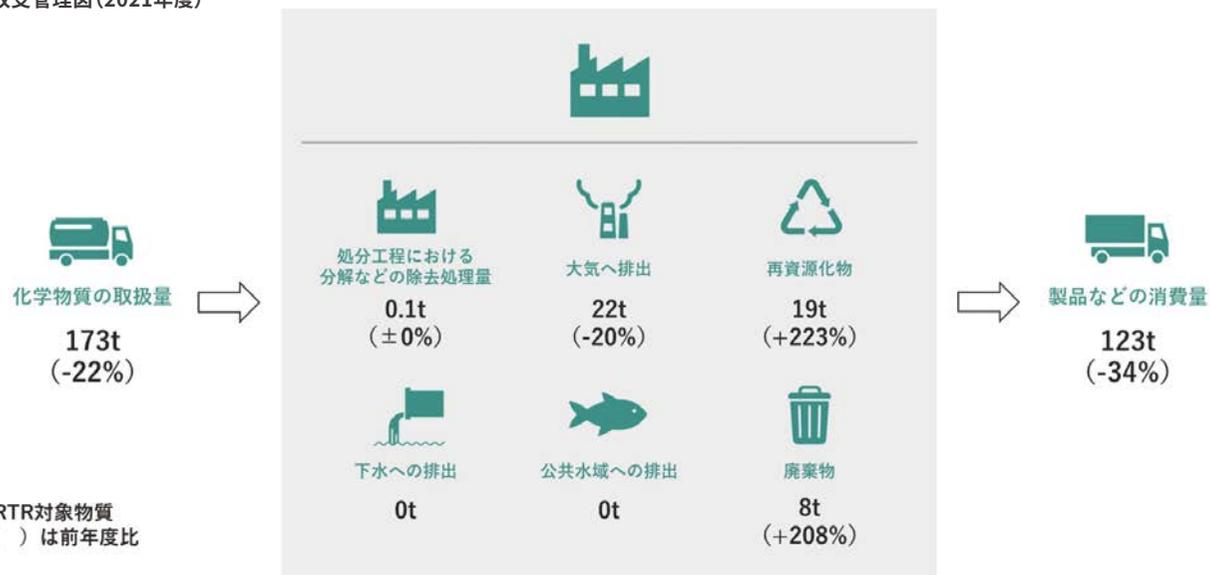
*1 PRTR制度の対象物質

*2 電機・電子業界における自主行動計画の対象物質

化学物質の事前評価活動



化学物質収支管理図(2021年度)



※PRTR対象物質
※()は前年度比

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

■ リスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
リスク	生産拠点における土地の改変、地下水や地表水の利用、排水・排ガスおよび廃棄物がある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、排水、大気、土壌への漏えい防止の対策や訓練を実施
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り、潜在的なビジネス発掘にもつながる	絶滅危惧種(オオモノサントンボ)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

■ 国際イニシアチブへの参画(SBTs for Nature*1／TNFD*2)

近年、自然や生物多様性に関連したさまざまなイニシアチブが、気候変動に続いて世界で始動し、数年内には本格的に導入・普及していくことが見込まれています。2021年度、NECはビジネス界で影響力を持つことが予想される2つの国際イニシアチブに、枠組みの検討段階で企業メンバーとして参画しました。案段階での枠組みの試行や議論に参加していくことで、世界の潮流を先取りし、自然共生社会づくりに貢献するソリューションの探索を行います。

検討が進められている枠組みでは、今後、企業の生物多様性に関するリスクの把握・開示が求められていくことが見込まれています。こうした中、NECはすでに、生物多様性に関するリスク管理ツールENCOREを活用し、自社の活動が及ぼす影響・リスクを国際基準に照らして把握しています。

*1 SBTs for Nature：企業参画プログラム

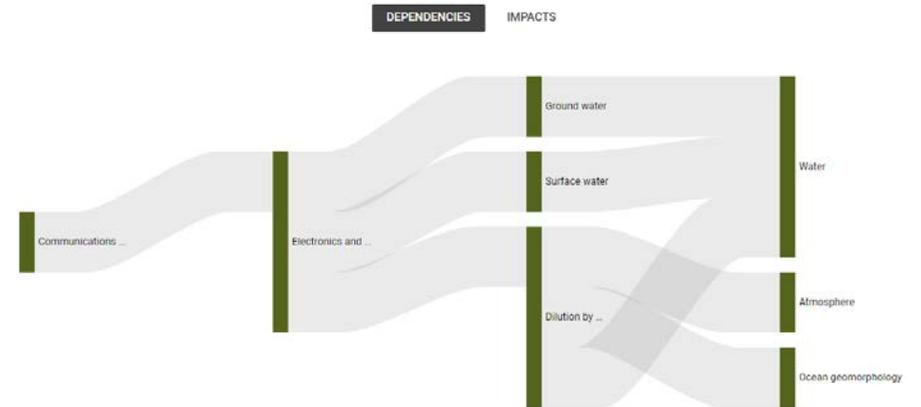
企業・自治体が地球の限界内で行動するための科学に基づく目標。気候変動の1.5°C目標を推進したSBTの「自然」版。2022年に目標設定手法を公開予定。

*2 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)：TNFDフォーラム

自然を保全・回復する活動に世界の資金の流れを向けるため、企業の自然関連の財務情報を開示する枠組みを設定。2023年に枠組み公開予定。

ENCORE*による自然資本への依存フロー(通信機器取扱業の場合)

図は、通信機器取扱業が、水、大気、海洋の供給や希釈に依存しているという関連を示している。



* ENCORE：正式名称はExploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure。国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) ほかが開発した生物多様性に関するリスク評価ツールであり、ビジネスセクターの性質ごとに生態系サービスへの依存関係や影響を調査できる

■ 30by30とOECM

現在、自然や生物多様性の状況を改善する活動の効果を測る指標がグローバルで議論されています。この測定可能な活動の1つに、「30by30*」があります。生物多様性条約でも次期10年の目標として採択が見込まれている世界目標です。NECは、この目標に寄与するため、「生物多様性のための30by30アライアンス」(発起人、環境省ほか)に発足時メンバーとして参加しています。また、NECの敷地を民間取組などと連携した自然環境保全(OECM)区域として登録することで、企業として自然環境エリアの拡大に貢献することを目指しています。

* 30by30：2021年のG7サミットで約束された2030年までに国土の30%以上を自然環境エリアとして保全することを目指す目標



■ 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。

2021年度は、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。

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。2021年度は、ゼニタナゴの一部を四つ池へ放流し生育環境の変化による影響を観察しています。



写真提供：為貝和弘

また、毎年「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。これらの10年以上にわたる取り組みが評価され、2021年度には、日本の自然保護と生物多様性の保全に大きく貢献した取り組みを表彰する日本自然保護大賞2022において「選考委員特別賞」を受賞しました。NECは今後も多様なステークホルダーとの協働をとおり、サステナブルな社会の実現に取り組みます。

🏆 日本自然保護大賞2022



四つ池で実施した外来生物駆除



大学生との生物多様性イベント

■ 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。

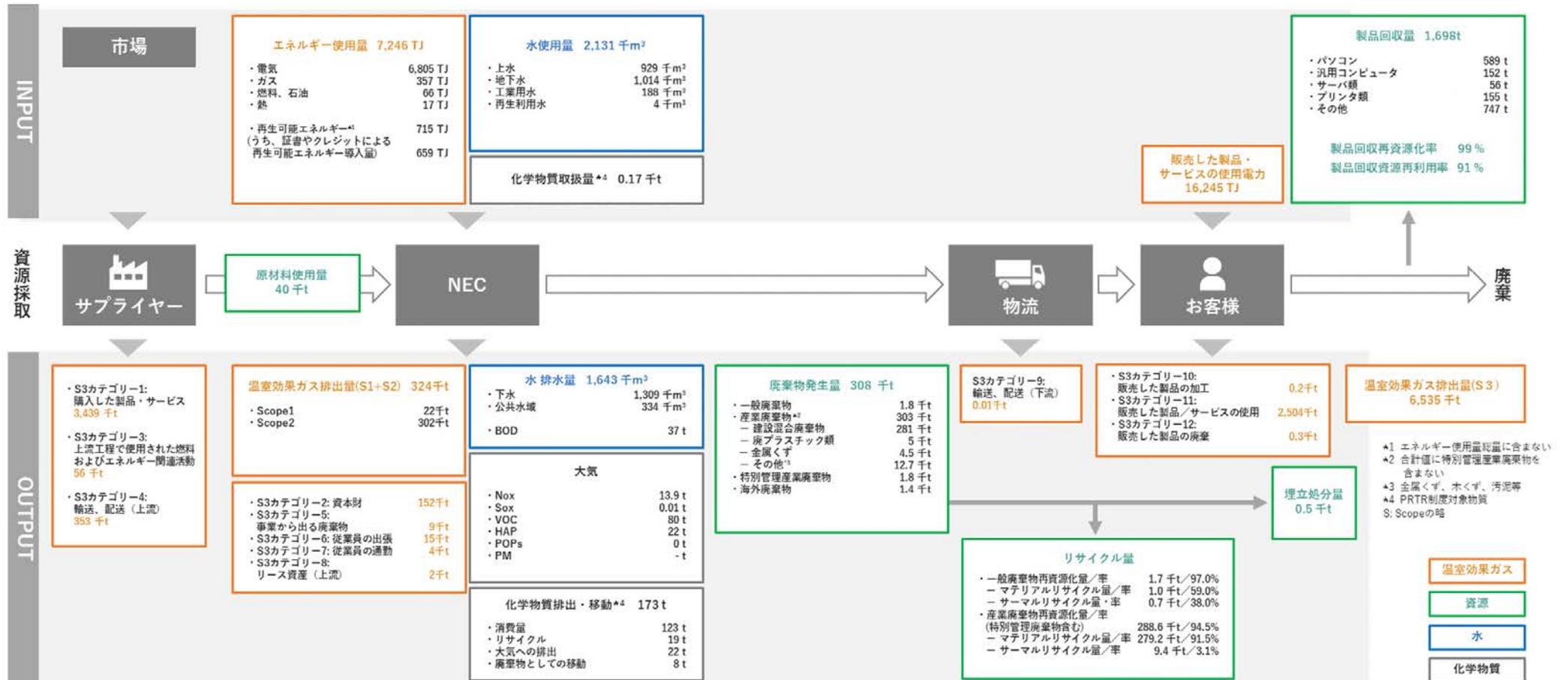
* 電機・電子4団体

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

● 目標と実績

項目	目標	実績
生物多様性保全対策実施件数	年10件以上	27件実施

環境負荷の全体像



社会

- 53~55 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
- 64~65 AIと人権
- 66~68 個人情報保護、プライバシー
- 69~70 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

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、イノベーション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」

🌐 トピックス 人権の尊重

👥 人材開発・育成

推進体制

役員級プロフェッショナルであるコーポレート・エグゼクティブがリードする「I&Dグループ」では、社内と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、日本で働く外国人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。

2021年度は取り組みをより一層加速するため、CEOを委員長とする「I&D推進委員会」および「I&D変革チーム」を全社横断体制として立ち上げました。トップの強力なリーダーシップのもと、経営者と担当者、テーマによっては当事者が同じテーブルで議論し、I&D推進のためのアイデアを出し合い、具体的なアクションを決定・実行しています。委員会での議事内容はイントラネット上で公開し、トップの意思決定について社内周知しています。

施策と2021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。

各部門における外国人の採用	・新卒の外国人留学生の採用のほか、海外の大学研究者を対象とした採用活動を実施 (2021年度外国人新卒採用人数：8人)
人事交流	・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実施
10月入社制度	・外国人や海外の大学に在籍する日本人、海外留学経験者への対応として10月入社制度を整備
祈祷室の設置	・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設置

📄 外国籍新卒採用人数(データ集)

👥 人材開発・育成

■女性の登用・活躍推進

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)	2022年
目標と進捗	1. 2025年度までに取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合を20%にする	9.4%(6月30日現在)
	2. 2025年度までに全管理職に占める女性の割合を20%にする ^{*1}	8.1%(4月1日現在)
	3. 2025年度までに全従業員に占める女性の割合を30%にする	20.3%(4月1日現在)
施策	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての階層・職種における女性の積極採用 ・ReadinessとAwarenessを意識した育成 ・タレントマネジメントによる着実な登用 	

対象範囲：日本電気(株)

^{*1} 当社の事業遂行職である女性主任比率は約20%程度、担当者は約50%であることをふまえ、女性管理職比率は主任比率同様の20%という目標を設定しています。

📄 管理職、従業員データ、コーポレート・ガバナンスなど(データ集)

🌐 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。

30%Club Japanへの加入

2020年、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。これらは、NEC Way of the 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、役員のジェンダーバランスの向上に取り組んでいます。

女性従業員向けタレントマネジメントプログラム

女性従業員の幅広い層から有望人材を選出し、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、有望人材へ階層別の体系的な育成プログラム開発し、実施しています。

- ・主任層の有望人材を対象とする、リーダーシップ開発プログラム、フォーラム、シニアポジションの女性従業員とのパネルディスカッション、上司向けワークショップ
- ・すべての階層のプール人材育成プログラムにおける女性有望人材参加比率の意識的な確保
- ・有望人材を対象とした、役員やCHROとのラウンドテーブルの実施

社内外におけるイベント・トレーニング・推進活動

国際女性デーにちなんだ社内オンラインイベント	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年3月8日の国際女性デーに合わせて、女性従業員の活躍を応援し感謝するとともに、多様な人材が活躍し継続的にイノベーションを生み出す会社を目指して、I&Dをテーマにした社内オンラインイベント「NEC Inclusion & Diversity Day」を開催 ・毎月行っているCEO森田と従業員との対話の場「CEOタウンホールミーティング」に加え、幅広い分野で活躍されているタレント、エッセイストの小島 慶子さんをゲストスピーカーに招き、「多様性とキャリア」をテーマに「ハフポスト日本版」との連動イベントを実施 ・海外含むNECグループ従業員を対象に「Driving Innovation for the Future」と題し、森田と海外現地法人やグループ会社のリーダーによるパネルディスカッション実施 ・本イベントには全世界から約1万3千人のNECグループ従業員がリアルタイムで参加
アンコンシャスバイアストレーニング	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度より、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 ・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るためのトレーニングをオンラインで実施 ・2021年度は、外部有識者によるアンコンシャスバイアスのトレーニングをマーケティング業務に携わる従業員約300人に対して拡大。並行して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し、理解を深める活動を推進
Welcome Back セミナー ～働き方とキャリアをデザインしよう～	<ul style="list-style-type: none"> ・2014年度から育児休職復職者向けに開催 ・2019年度を対象をNEC国内関係会社にも拡大 ・2021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115人が参加。今後は女性だけでなく男性の育児休職取得が増えていく中で、男性部下の育児休職取得も想定したマネジメントやコミュニケーション実施への働きかけ
女性営業職を対象としたキャリア開発	<ul style="list-style-type: none"> ・2015年度より続いている「全国女性営業職会議」に、2021年度は全国から47人の女性営業職がオンラインで集い、ワールドカフェおよびディスカッションに参加。「女性の身体と健康」をテーマに世代別に分科会を実施し、合計27人が参加 ・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」が2021年度はオンラインで開催され、若手の営業職女性97人が参加

女性管理職によるダイバーシティ推進活動	<ul style="list-style-type: none"> ・2014年度から、NECの女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC (通称:SELENE)」で、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
経営トップの関与	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年9月に開催された「国際女性ビジネス会議」(オンライン開催)にCEO森田、シニアレベルの女性リーダー2人およびグループ会社の従業員55人が参加

🗣️ トークショー「ダイバーシティ経営。経営者の役割」

男性向けの育児休職取得推進に向けた取り組み

男性育児休職取得者とその上司に対してインタビューを実施して実体験を社内に公開することで、男性の育児休職取得を促進しています。

👥 多様な働き方への環境づくり

■ 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」という考え方のもと、現在、障がいのある従業員399人(2022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。NECでは2022年時点で法定雇用率の2.3%を超過していますが、グループ会社では未達の会社もあるため、今後もグループ全体で雇用率向上を推進していきます。

「障がい者採用窓口」の設置	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・選考においてはオンライン試験や面接における情報保障(音声可視化、試験問題の点字対応)や、専門機関と連携した候補者一人ひとりの障がい内容の把握、合理的配慮**の検討を実施 ・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、障がい特性に応じたサポートを実施
2023年度新規採用者向け施策	<ul style="list-style-type: none"> ・NECグループ会社共同のオンラインセミナーを開催 ・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、事業内容の説明や障がいを持ちながら働いている先輩従業員との懇談会、メルマガ配信などを実施
NECグループI&D推進会議	<ul style="list-style-type: none"> ・NECグループの障がい者雇用の状況や取り組み内容を共有 ・各社の障がい者雇用担当者の情報交換を促進し、合同セミナーや見学会などの共同企画を推進

*2 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

👥 多様な働き方への環境づくり

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きます。

🗣️ NEC、「The Valuable 500」に加盟

特例子会社——NECフレンドリースタッフ(株)

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社NECフレンドリースタッフ(株)を設立し、知的障がい者および精神障がい者の雇用を推進しています。本社を府中事業場内に置き、田町、我孫子、玉川の各拠点に事業所を開設し、2022年6月1日現在、145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。また、NECグループのAI・DX事業において開発部門で生じる大量の学習用データ作成などの業務からオペレーショナルな作業を特例子会社で行う取り組みを長期的職域拡大施策として実施しました。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。

■ シニア層の多様な働き方の支援

雇用延長	<ul style="list-style-type: none"> 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 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を実施
NECグループ内外の職場への派遣・斡旋	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度から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開始。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

■ 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^{*3}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、経営層向けにLGBTQを理解するための研修、一次相談窓口になり得る人事部門メンバー向けにLGBTQの従業員が相談の際、安全・安心を感じられるように適切に対応するための研修を実施しています。

*3 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	<ul style="list-style-type: none"> 2019年度より、「顔の見えるAlly」が活動を開始し、現在5人が当事者からの問い合わせや相談に直接対応。全従業員を受講対象にしたWeb研修「ダイバーシティと人権」の中ではハラスメントやアウティング^{**}の防止などの意識啓発や、社外からLGBTQ当事者をお招きしてのオンラインセミナーも実施
社内規程の改定	<ul style="list-style-type: none"> 2019年10月に「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
「DIVERSITY CAREER FORUM 2021」へのスポンサー出演	<ul style="list-style-type: none"> 「DIVERSITY CAREER FORUM」に5年連続で出展。2021年度はオンラインで開催され、全国からダイバーシティに高い関心を持つ大学生などが参加。参加学生に当社のI&Dの取り組みを紹介するとともに、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実施

「PRIDE指標2021」 「ゴールド」受賞	<ul style="list-style-type: none"> 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2021」において、2020年度に引き続き「ゴールド」を受賞 「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、5点満点を獲得
公正な採用に向けて	<ul style="list-style-type: none"> 2018年度より、採用面談マニュアルの中にLGBTQに対する以下の記載事項を加え、採用面談員が適切に対応するよう注意喚起を実施、エントリーシートの性別記入欄は廃止 - 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 - 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 - 本人の能力および業務適性のみで判断すること

*4 アウティング: カミングアウトをした本人の了承なく、セクシャルリティについて第三者に公言してしまうこと

■ キャリア採用者のインクルージョン

2021年度のキャリア採用入社は、新卒入社とほぼ同数の約600人です。キャリア採用者数の増加に伴い、下記のような取り組みを行っています。

面接担当者向けのインタビュートレーニング	<ul style="list-style-type: none"> 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 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、インタラクティブな形で実施 適正を見極める面接の実践、面接時のバイアスの払拭、多様な人材を登用することの重要性への理解促進
入社後	<ul style="list-style-type: none"> オンラインで入社時オリエンテーションを開催 配属先部門へのオンボーディングマニュアルの配付 入社一週間後のアンケートによるVoE (Voice of Employee) 収集

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。配属先の各職場では、既存業務への改善の提案が行われるなど、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。

👥 地域社会との連携

👥 人材開発・育成

■ 地域コミュニティにおける取り組み

企業市民活動を通じて、地域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。

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。

■ HR (Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」

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。

HR方針「挑戦する人の、NEC。」



Right Time, Right Position, Right Person

多様な挑戦機会

基本理念は、適時・適所・適材。多様な挑戦の機会が提示され、それを掴むことで自分らしいキャリアを柔軟に構築できる。

Keep Growing with Code of Values

限りない成長機会

高みを目指す姿勢があれば、自分の能力をどこまでも伸ばし、成長し続けられる。

Pay for Performance

フェアな評価／次へ繋がるリワード

成果はフェアに評価され、正当な報酬、次への成長機会やポジションなどで報いられる。

Workplace, Culture, Benefit for the Best Performance

ベストを尽くせる環境／文化

働きやすい環境やカルチャー、QOLの充実をサポートする制度があり、全力で挑戦できる。

■ NEC Way

こうした環境や風土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。

■ 目標エンゲージメントスコア

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%^{*1}まで上げることを目標としています。

*1 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。

■ 変革を推進する人事体制

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は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。パフォーマンスレビュー(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。

施策と2021年度の主な活動実績

■ 人材の獲得

新卒採用における取り組み	<p>新卒一括正社員採用に加え、多様な人材獲得の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用の「営業／スタッフコース」および「SEコース」では、より多様な人材を確保すべく、文理不問の自由応募での募集・選考を実施 ・技術系の各コースでは、理系学部在籍の学生を対象に、本人が希望する事業領域ごとにジョブマッチング制での選考を実施 ・2020年度から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する新たな仕組み(新卒ジョブ型採用)を導入 ・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導入
キャリア採用の拡大	<p>「適時・適所・適材」を実現すべく、人材活用の在り方を大幅に見直し。外部人材の活用をはじめ、ビジネス戦略を即実行するためのキャリア採用を拡大(2021年度：約600人)。このような取り組みにより、新卒採用とキャリア採用の比率は概ね1:1となり、ジョブ型人材マネジメントが加速</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年度に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(2021年度：約50人を採用) ・2021年度には新たにNECから直接お声掛けさせていただくダイレクトソーシングを導入(2021年度：約60人を採用)

■ 人材の育成

次世代リーダーシップ育成	①人材発掘	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダー像とポテンシャル要件を明確化し、グローバルで有望人材として約1,300人をリストアップ ・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 ・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う
	②次世代リーダー育成プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別の次世代リーダーシッププログラムを開発し、リストアップされた約1,300人のうち特に有望な人材約100人に対して順次実施 ・プログラムは役員からのフィードバックを含む。2021年は「Executive Leadership Program」に13人、「Advanced Leadership Program」に16人、「Beginning Leadership Program」に14人参加
	③グローバルでの人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・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継続 ・「Senior Leader Program」および「Rising Leader Program」を実施
	④役員とのラウンドテーブル	<ul style="list-style-type: none"> ・特に有望な人材約100人に役員とのラウンドテーブルを実施 ・役員と全有望人材の直接の対話の機会を確保
ピープルマネージャーの育成	<ul style="list-style-type: none"> ・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のマネジメントトレーニングを実施 ・2021年度までに概ねすべてのマネジメント層が参加。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 	
デジタル人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・強化すべきDX人材の定義、要件、育成目標を再設定し、それらに合わせてDX人材育成プログラムを整備して人材のスキルシフト／スキルアップ施策を継続強化。2021年度は思考・行動様式にフォーカスしたトレーニングに262人が参加、テクノロジーにフォーカスしたトレーニングに21,305人が参加 ・DXマインドを深めるためのプログラムを展開。2021年度はWeb研修を全従業員が受講し、ワークショップに若手676人が参加 	
「LinkedIn Learning」多様な学習機会を提供	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度より導入したオンライン学習動画サービス「LinkedIn Learning」をリスキリングプログラムやマネジメントプログラムなど、他のプログラムと組み合わせで活用。2021年度は学習している従業員一人当たりの平均学習コース数は9.6コース、平均学習時間は3時間25分 	
社会課題体感型人材開発プログラム (SENSE)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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、Purposeの実現に向け自ら挑戦・成長しようとする人材を支援。2021年度は114人が参加 	

研修体系

	全社共通研修				職種別研修	BU研修	その他研修			
	階層別研修	テーマ別／選抜式研修					キャリア	自己啓発		
部門長	部門長研修	事業開発	マネジメント	DX	職種別研修 営業／SE／スタッフ	次世代リーダー	BU研修	Career Design Workshop	LinkedIn Learning	Will be (カフェテリアプラン型福利厚生制度)
統括部長	統括部長研修									
グループ長	グループ長研修									
主任	新任主任研修									
担当	新入社員研修	問題解決								

■ 人材の活用

従業員の主体的キャリア形成を支援する取り組みを強化

HR方針「挑戦する人の、NEC。」の1つとして、2020年10月に設立したNECライフキャリア(株)が中心となり、従業員のキャリアオーナーシップの強化を支援する研修プログラム「Career Design Workshop」を30歳代から50歳代までのNECグループ従業員3,100人に実施しました。また、2,000人を超える希望者に個別のキャリア面談を行いました。

さらに、希望する従業員に対し、グループ内外の新しい仕事への挑戦機会を紹介し、その定着や活躍を支援しました。事業や戦略の変化に伴い組織機能が変化中、新しい機能を必要とする組織に対しリスキリングプログラムを集中的に提供し、組織強化に向けた取り組みを行っています。

「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AIレコメンドサービスを開始しました。従業員は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はオープンポジションに最適な人材を効果的・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を将来にわたって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「人材開発・育成」

情報セキュリティ人材の育成

SBDを実践する専門人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> システム・サービスのインテグレーションにおいて、システムの企画段階からセキュリティを考慮する「セキュリティ・バイ・デザイン」(以下、SBD)を推進 2019年度から各事業部門でセキュリティ責任者*2を補佐しSBDを実践する専門人材の育成を開始 専門人材が中心となってシステム開発に関わる全プロセスを俯瞰し、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提供 2021年度から営業職向けコースを開始。インシデント事例やセキュリティ対策のためのオフアリングなど、適切なセキュリティ提案に必要なスキルを習得可能
実践的なセキュリティ対策訓練	<ul style="list-style-type: none"> ECサイトを模した実践的なセキュリティ対策訓練の場をSE向けに提供し、システム構築段階での堅牢化技術の習得を推進 2020年度に本環境をリモート利用に対応させ、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できるように整備
高度なセキュリティ人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度から従来の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をより実践的な内容に強化したNCSA (NEC Cyber Security Analyst) プログラムを開始 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習得のための、半年間の集中プログラムを提供
セキュリティ人材の裾野拡大	<ul style="list-style-type: none"> NECグループ全体のセキュリティスキルの底上げのため、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 2015年度から全従業員を対象に業務で使えるセキュリティ技術のスキル習得・定着を目的とした社内イベント「NECセキュリティスキルチャレンジ」を開催(のべ6,000人以上が自主的に参加) 国際的に認定された資格であるCISSP (Certified Information Systems Security Professional) や国家資格の情報処理安全確保支援士などの公的資格の取得を強く推奨

*2 サイバーセキュリティに関連する、事業部門内への情報展開、プロジェクト支援、インシデント対応を担う

■ 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

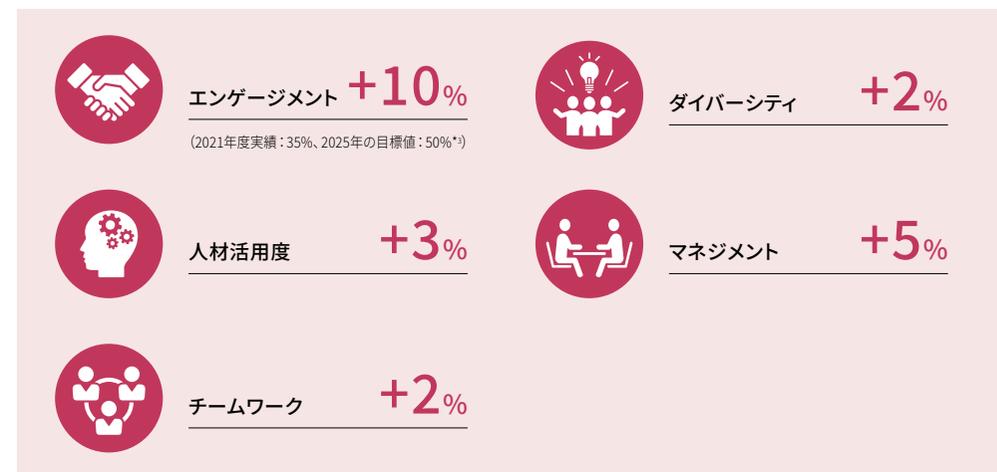
退職金や年金制度として、当社は賞与連動型のポイント制退職金と確定拠出年金(DC年金)を拡充しています。長期雇用を前提とした確定給付企業年金(DB年金)から、従業員の多様なキャリア選択を阻害することのないDC年金に移行したことで、新卒採用者と中途採用者を公平に処遇し、社内外を含めた幅広い視点で長期的なキャリア開発を行うことへのモチベーションとしても機能しています。

成果

■ One NECサーベイから見る取り組みの成果

年に一度、日本電気(株)および連結子会社の従業員を対象に実施しているOne NECサーベイにおいて、2020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。

■ 従業員エンゲージメント(データ集)



*3 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

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、従業員一人ひとりが働きがいを持って高いパフォーマンスを追求する働き方を実践するとともに、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、正規従業員には退職一時金、確定拠出年金制度 (DC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、協力しながら働きがいのある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。

📊 目標エンゲージメントスコア

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。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。また、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2021年度の主な活動実績

Smart Work 2.0の推進

NECでは、働きやすさに加えて働きがいを持って高いパフォーマンスを発揮できる環境の整備を進めています。特にコロナ禍における事業継続とパフォーマンスの両立に向け、出社を前提とせず、リモートとリアルを最適に組み合わせるハイブリッドワークを実践しています。

ワークプレイスの整備

- 2019年度から社内コワーキングスペースのBASEを本社、玉川、府中、我孫子の各事業場に順次展開
- 社外サテライトオフィスを日本国内約400拠点に拡大
- 2021年度からは出社を前提としない働き方に移行したことから、オフィスの価値を再定義し、Communication HubとInnovation Hubを展開
- 社内外のパートナーと組織の垣根を越え、食を伴うオフィス空間としてInnovation Hub FIELDを設置

スーパーフレックスの導入	<ul style="list-style-type: none"> 2019年10月から、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 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することに期待
遠隔地居住勤務ガイドラインの整備	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度に、所属の勤務地から遠く離れた場所に居住しながら勤務する働き方として遠隔地居住勤務のガイドラインを整備 2022年度からは遠隔地居住を希望する「相当の事由」の有無にかかわらず適用拡大

日経「スマートワーク経営」調査で星5つを獲得

日経「スマートワーク経営」調査の2021年調査において、ダイバーシティ・柔軟な働き方・イノベーション推進体制など特に制度面が充実していることを評価していただき、回答807社のうち上位21社に入り、星5つを獲得しました。

■ 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を行っています。全従業員が上司・部下の1on1ミーティングを通じて、事業戦略と一人ひとりの役割に応じた目標をすり合わせます。現在は、約半数の従業員が月に一度以上の1on1ミーティングを実施しています。

- 目標達成に向けて、上司は業務管理と個々人の成長やキャリア形成のためのコーチングを実施
- 1on1ミーティングでは、2018年度に策定したNECグループ共通の行動基準である「Code of Values」に基づき、成果だけでなく、行動面にもフォーカスしたフィードバックを強化
- 多面的なフィードバックを行うため、「Feedback From Others」という360度フィードバックの仕組みを導入
- 管理職に対しては、部下の主体性や創造性、モチベーションや自律的な行動を引き出し、チームのパフォーマンスを最大化するためのマネジメント強化のトレーニングを実施

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。

■ Thanks/Praiseの導入

「感謝 (Thanks)」と「称賛 (Praise)」といったポジティブなフィードバックを気軽に送り合うことで、「互いを認め合い・高め合う文化を醸成すること」を目的として、2021年11月、NECにThanks/Praiseを導入しました。

■ 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。

2016年度以降	<ul style="list-style-type: none"> 当社および国内関係会社では、労使協議を経て、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 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整備 各ビジネスユニットや各地区の労使委員会において従業員の勤務状況を確認し、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
2018年	<ul style="list-style-type: none"> 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活用できることを明示

2019年4月	<ul style="list-style-type: none"> 「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 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定
---------	---

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

従業員データ

平均年間給与	8,144,905円
平均勤続年数	18.5年
平均残業時間	1ヵ月当たり21.6時間

📄 従業員データ(データ集)

福利厚生制度

当社では2020年4月から、従業員(契約社員および嘱託社員、パートタイマーを含む)を対象に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制度ではなく、従業員が自ら選びデザインすることができるよう一定額のポイントを付与し、それぞれが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。2021年度はよく利用されている人気メニューの紹介などでさらなる制度の浸透と活用促進を図り、NECグループが提供するヘルスケアサービス「NECカラダケア」や「FIELD」にも利用対象を拡大するなど、より従業員のニーズに応えられるような取り組みを行ってきました。2022年3月末現在の申請者数は約21,000人となっています。

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ています。

年金制度

NECでは2020年10月に年金制度をDC年金に一本化しました。近年の法改正や年金制度の見直しによるDC年金の重要性の高まりを受け、2021年度には既存のDC商品ラインアップを整理すべく、加入者利益の追求を目的とした商品選定基本方針を策定するとともに、本方針に基づき一部商品の見直しを実施しました。

商品見直しの実施にあたっては、実施目的や概要、商品情報、手続き方法などをWeb研修にて従業員に周知し、投資リテラシーの向上と自律的な資産形成を後押しする取り組みを行いました。また、中高年齢層をメインターゲットとしたシニア向けマネープラン教育の新設など、多様化する従業員の資産形成に関するニーズを満たすことができるよう、既存の投資教育の改善にも取り組んでいます。

なお、前述の取り組みにあたり、NECグループの労使による「NECグループDC年金委員会」を定期的に開催し、従業員本位の観点でDC商品や投資教育が提供されているかを継続的にモニタリングしています。

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業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。

📄 社外からの評価

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、介護休職制度、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。

また、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、介護と仕事の両立をサポートする介護メニューを設置しており、ニーズに合わせ多様な支援を受けることができます。

育児・介護関連制度利用者数

単位：人

		2021年度
育児休職取得者	男性	83
	女性	283
	合計	🕒 366
育児短時間勤務者	男性	7
	女性	482
	合計	489
介護休職取得者	男性	9
	女性	7
	合計	🕒 16
介護短時間勤務者	男性	0
	女性	7
	合計	7

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年度以降は、育児短時間勤務者や介護短時間勤務者が減少しています。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短時間勤務をしなくても、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。また、男性の育児休職取得を推進した結果、男性の育児休職取得者数は増加しています。

📄 ワーク・ライフ・バランス(データ集)

■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

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「Career Design Workshop」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。

👤 人材開発・育成

安全と健康

取り組み方針

■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。

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。

「Better Condition, Better Life」に基づく3つの取り組み方針「Literacy（リテラシー）」「Practice（プラクティス）」「Technology（テクノロジー）」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。

また、こうした取り組みが評価され、2022年には「健康経営優良法人2022 ホワイト500」および「健康経営銘柄2022」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、人事総務部のPeople Success（ピープルサクセス）グループとWellness Promotion Center（ウェルネスプロモーションセンター）およびNEC健康保険組合（以下、NEC健保）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



事業場および各拠点では、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、法令に基づき、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Wellness Promotion Center（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2021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	<ul style="list-style-type: none"> 2010年度に「全社労働安全衛生方針」を策定 2012年度にNECの安全衛生活動の品質向上のため「労働安全衛生管理規程」を制定 2019年度から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
各社・各事業場の特性を考慮した個別課題への取り組み	<p>安全衛生マネジメントシステムに基づき</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」に基づいて活動 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、リスクの評価やモニタリング、予防・対策を実施 NECグループでは、NEC Solutions (China)社およびNEC (UK)社がISO45001認証を取得

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。

全社安全衛生研修修了者数(比率)	19,259人(91.0%)
普通救命講習会修了者数	120人

対象範囲：日本電気(株)

安全衛生(データ集)

健康推進

健康診断	<ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病の早期発見・早期対応を目的に、定期健康診断項目を省略せず、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。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
健診結果予測シミュレーション	<ul style="list-style-type: none"> 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。本サービスは、「異種混合学習技術^{*1}」を実装したソフトウェア「NEC 健診結果予測シミュレーション^{*2}」を活用
健康増進イベント	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> テーマ：テレワーク下の健康課題や産業医を講師としたがんリテラシー向上 参加者数：20,590人(対象範囲：日本電気(株)および国内連結子会社) 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
禁煙施策	<ul style="list-style-type: none"> NEC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 段階的に、当社および国内関係会社の敷地内での全面禁煙を推進 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 喫煙所の段階的削減や禁煙時間の拡大のほか、禁煙相談を随時実施 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 事業場単位で、Wellness Promotion Center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 2020年度からは、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

*1 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。「NEC the WISE」(NECの最先端AI技術群)の1つ

*2 「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

メンタルヘルスケアの取り組み	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> Web研修 修了率：96.8%(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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員：フレッシュメンタル面談(入社直後の産業医の健康講話、配属後の保健師・看護師による保健指導) 27歳：全員面談 30歳：健康カレッジ30(参加型集合研修)
各種健康情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> 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 2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響に鑑みて、高血糖や脂肪肝、体重増加に関する注意喚起と情報提供、その他免疫力アップのための睡眠や腸活などのテーマについて発信

生活習慣病 予防の 取り組み	<p>当社および国内関係会社24社では生活習慣予防に対し以下のような取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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実施 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 従業員はNEC健保契約の歯科健診を無料で利用可能 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
女性特有の 健康課題への 対応	<ul style="list-style-type: none"> 2019年から女性の健康課題全般をテーマとしたセミナーや女性特有のがんをテーマとしたがん啓発セミナーを開催 2021年度に、健康経営におけるダイバーシティ対応を掲げ、経済産業省の3つの方針(リテラシーの向上・相談窓口設置・働きやすい環境づくり)に基づき、動画コンテンツや不妊治療などを対象とする各種医療機関の割引クーポンを性別問わず提供するサービスを導入 女性の健康課題に関する専用相談窓口を社内を設置するなど一層の取り組みを強化

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)

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、2021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4回の啓発セミナーを開催し、2,826人が参加しました。

治療と仕事の両立支援のため、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、Wellness Promotion Center、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。

実績・中期目標(2021年度末現在)

	2021年度実績	2025年度目標
メンタルヘルス起因休職率*3	0.92%	0.80%
喫煙率*4	16.8%	10.0%
肥満率(BMI≧25)男性(20~60歳代)*4	35.1%	28.0%
肥満率(BMI≧25)女性(40~60歳代)*4	22.3%	19.0%
がん検診受診率*5	34.7%	50.0%

*3 対象範囲：日本電気(株)
*4 対象範囲：日本電気(株)および国内連結子会社24社
*5 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Wellness Promotion Center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っています。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感染症への対応

事業継続の頁に掲載しています。

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。

また、関係機関からの重大な法令違反などの指摘は受けていません。

労働災害が発生した際は、エスカレーションルールに基づき、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も共有しています。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め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。

労働災害発生状況(データ集)

度数率および強度率の推移

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部」を設置しています。同部はNECのデジタルビジネスにおける中心的役割を担う全社共通機能のデジタルHubや研究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て、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。また、人権・プライバシー配慮への確認項目を設定し、企画段階以降の各フェーズで確認する運用を行っています。さらに2019年度から、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ことを目的に、「デジタルトラスト諮問会議」を設置しています。

- デジタルHub

施策と2021年度の主な活動実績

全社ポリシーに基づき、デジタルHubやデジタルトラスト推進部など関連するコーポレート部門が連携して、AI利活用における法令遵守や人権尊重の取り組みを確認しています。またそれらの活動を通じて培った知見をもとに、その確認事項を社員向けガイドラインとして整備しています。

■ リスク軽減の取り組み

国内外で議論が活発に行われている法令・規則や社会受容性の変化に対して、市場動向のタイムリーな把握と分析を行い、事業部門への共有と運用への反映を行いました。

また、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AIの適切な利活用を推進すべく、当社のノウハウや知見を活かし、サービス運用者向けのガイドラインの作成や利用目的等の公表に関する支援を行いました。

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役員、従業員を対象に以下の研修を実施しました。

Web研修	<ul style="list-style-type: none"> 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、国内関係会社29社を対象に実施（2021年度修了率：96%）
社内セミナー	<ul style="list-style-type: none"> AI事業に携わる従業員に対して、外部有識者からAI倫理の重要性や最新の法令・政策、社会受容性を学ぶセミナーを開催。公平性、プライバシー、説明責任などの観点で社会的批判を受けた事例を学習 外部の専門家を講師として招き、社会的批判を受けた事例（公平性、プライバシー、説明責任などの観点）を交え解説 外部有識者の助言を活かした新たな施策として、経営層に対してAIと人権に関する国際動向の理解を深め、人権への配慮をふまえた事業判断につなげるための有識者講演会を実施

■ステークホルダーエンゲージメント

デジタルトラスト諮問会議

今年度の会議では、国内外の法規則や社会の期待・要請に関する最新動向を確認するとともに、AIに対する生活者の疑問や不安を解消するために効果的な取り組み等について議論を行いました。

諮問会議メンバー（五十音順）

議長：ひかり総合法律事務所	板倉 陽一郎氏
議員：BSR マネージング・ディレクター	永井 朝子氏
サステナビリティ消費者会議 代表	古谷 由紀子氏
慶應義塾大学 法科大学院教授	山本 龍彦氏
NECデジタルトラスト推進部 シニアディレクター	野口 誠



オンラインで実施した「デジタルトラスト諮問会議」

写真上段左から、板倉氏、永井氏、古谷氏
下段左から山本氏、野口

経済産業省と総務省による「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブックver1.2」の策定に協力

企業がプライバシーガバナンスの構築のために取り組むべきことを取りまとめた「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブックver.1.2」の策定に協力するとともに、当社の取り組み事例を提供しました。

🌐 「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブックver1.2」を策定しました

欧州AI規制法案のパブリックコメントに意見を提出

世界で初めてのAIに対する包括的な規制案となる欧州AI規制法案のパブリックコメントに意見を提出しました。当社は、人間中心のAIルールおよび基本的権利を尊重することやAIを実装する上で実施すべき事項を明確にしていく方向性であることについて賛同するとともに、国際的な枠組みでの議論が重要であると提言しました。

🌐 European Commission Feedback from : NEC

NECアカデミー for AI

AIの発展と人材育成に向けて、2013年から取り組んできた豊富なAI人材育成実績をもとに、社会課題を解決できるAI人材を輩出するための「NECアカデミー for AI」を2019年に社外向けに開校し、学びと実践の場をとおして、プロフェッショナルなAI人材を育成しています。

苦情処理メカニズム

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。

👥 CS (顧客満足度) への取り組み

個人情報保護、プライバシー

取り組み方針

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、個人情報の取り扱いによるプライバシー問題の発生防止に取り組んでいます。

■ 個人情報保護について

当社は、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」(以下、JIS Q 15001)に適合し、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と評価された事業者などに付与されるプライバシーマークを2005年10月に取得して以来、JIS Q 15001に準拠した個人情報の取り扱いを行うことなどを「NEC個人情報保護方針」に定めています。

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、データを共有またはその取り扱いを委託する第三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、個人情報の漏えいや不適切な取り扱いなどの事案が発生した場合のエスカレーションルール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

2018年に欧州で施行されたGDPR(General Data Protection Regulation: EU一般データ保護規則)の例に見られるように、現在、世界中の多くの国・地域などでプライバシー保護法制が整備され、その執行も強化されつつあり、企業に求められるプライバシー保護に関する役割と責任はますます大きなものとなっています。

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。このような考え方を明確化するために、当社は、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)や「NECグループAIと人権に関するポリシー」において、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。



当社は2005年10月にプライバシーマークを取得し、2021年10月には9回目のプライバシーマークの認証更新を行いました。NECグループ全体では、2022年3月末時点で当社を含む31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。

🌐 トピックス 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

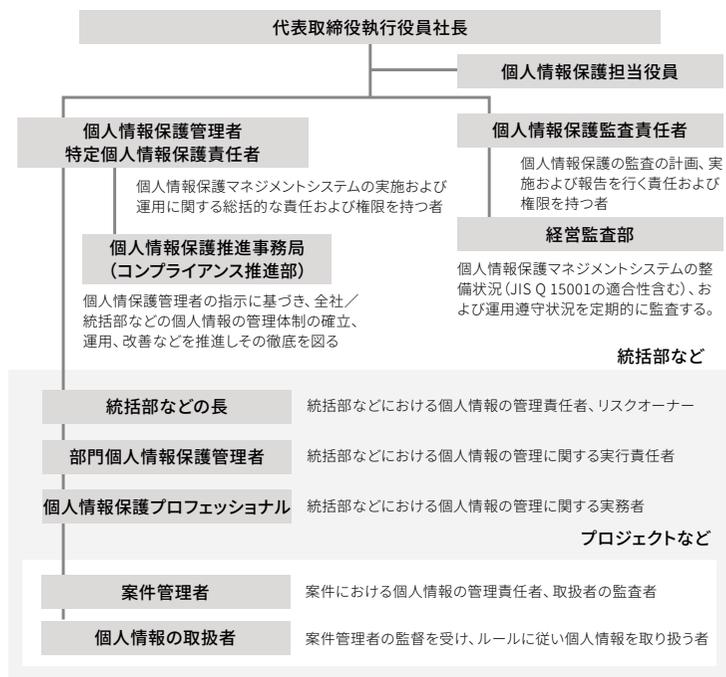
推進体制

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るとともに、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担っています。

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が中心となって、NECグループ全体の個人情報保護の推進に取り組んでいます。

また、経営監査部長を個人情報保護監査責任者とし、JIS Q 15001に規定されている個人情報保護に関する内部監査を定期的実施しています。

各事業部門では、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。

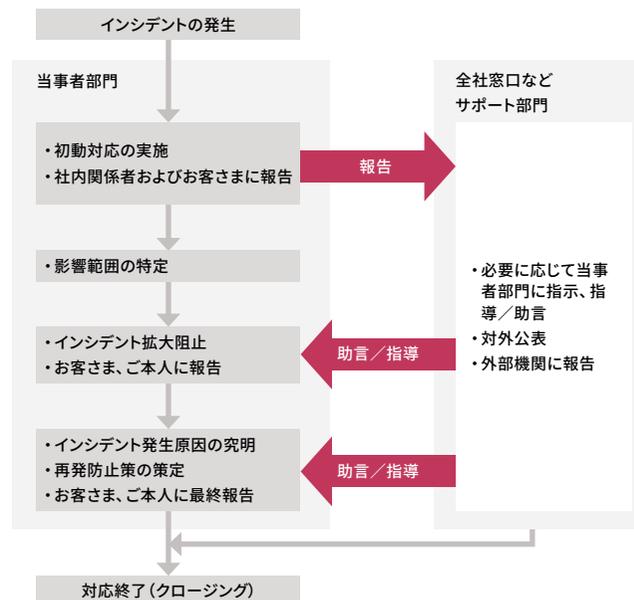


■ 連結子会社の管理体制

当社は国内連結子会社において、個人情報保護法および行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律 (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。なお、2022年3月末時点で、国内連結子会社31社がプライバシーマークを取得済みです。

当社の海外連結子会社においても、各国・地域の法令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、またはその恐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で報告します。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から当社の保有する個人情報の提供を求められた場合、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。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、当社が適用を受ける法令に従って、その提供の必要性を判断し、また必要な手続きを行うなど適切な対応を行います。

施策と2021年度の主な活動実績

■ 個人情報保護に関する研修

役員および派遣社員を含む従業員向け研修 (当社向け)	<ul style="list-style-type: none"> 毎年1回、個人情報保護を含む情報セキュリティ研修(Web研修)を実施。2021年度の全対象者の研修修了率：98%
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)	<ul style="list-style-type: none"> 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)を実施 課題提出(3回)を含む実践教育 個人情報保護士資格取得講座を実施 人権・プライバシー教育を実施 令和2年改正個人情報保護法に関する教育を実施 外部弁護士による講演会 実務対応講座(8回)
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)	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度は、個人情報保護の導入研修用にテキストを作成し、研修を実施 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

■ 個人情報の管理

当社における取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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 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。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、徹底 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 取り組みの結果、2021年度には事業の遂行に重大な支障を及ぼす個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は未発生 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未受理
お客さま／お取引先向けの 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 取り組みの結果、委託先においても、2021年度は事業の遂行に重大な支障を及ぼす個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は未発生 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運用。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みを推進 <p> 情報セキュリティとサイバーセキュリティ</p>

国外における個人情報管理の 取り組み

- 海外連結子会社に個人情報保護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、各社で取り扱う個人情報について個人情報管理台帳を作成して個人情報の取り扱い内容とそのリスクを把握し、管理手順および遵守すべき共通の安全管理措置を周知徹底
- 海外連結子会社に対して、当該国・地域の個人情報保護法令および域外適用を受ける外国の個人情報保護法令に準拠した個人情報の管理ルールを制定させるとともに、各国・地域の法令に基づいて従業員などの個人情報の越境移転を適法とするための従業員本人の同意の取得やデータ移転契約をNECグループ会社全体で締結

■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 年1回、全従業員の情報セキュリティ施策の実施状況を確認。不備があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行
個人情報の管理状況の確認	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報管理台帳システムに登録された管理表を年1回以上見直すことで、管理状況を確認 各事業部門長が部門ごとの管理状況を確認するマネジメントレビューを年1回実施することで、適宜必要な是正処置を行い、適切な管理状態を維持
緊急時運用の確認	<ul style="list-style-type: none"> 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

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

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」(下図)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

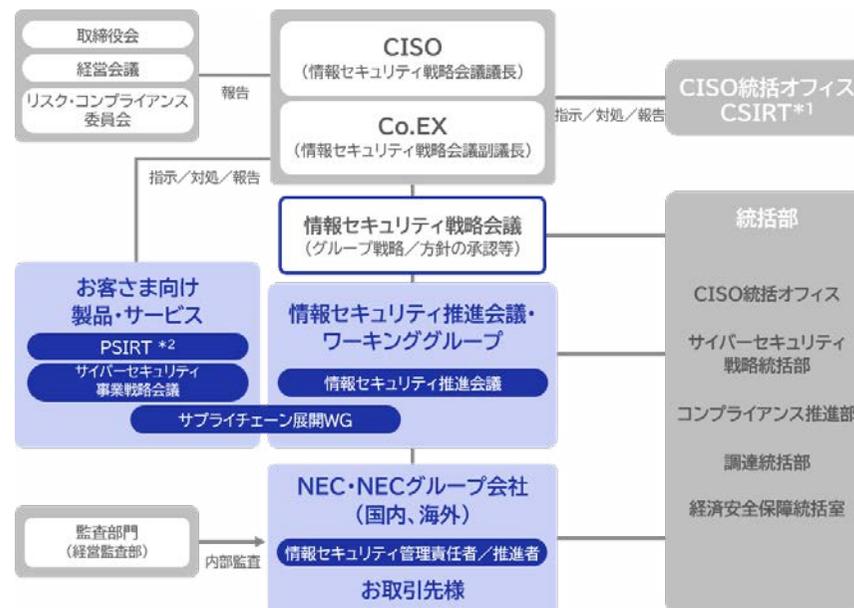


推進体制

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。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。また、第三者機関のペネトレーションテストによる脆弱性リスク評価を、毎年1回定期的に実施しているほか、運用中のすべての外部サーバについて、年4回の定期監査を実施し、脆弱性にタイムリーに対応していることを確認しています。CISOを補佐するコーポレート・エグゼクティブ(Co.EX)は、情報セキュリティ対策を推進するCISO統括オフィスと、サイバー攻撃を監視しインシデント発生時には迅速に収拾を図るPSIRTを統括します。

また、近年の地政学的状況に鑑みて「経済安全保障統括室」を設置しました。経済安全保障の観点から、全社横断的にサイバーセキュリティや輸出規制などのリスクを調査・分析し、戦略を立てて、対応しています。

NECグループ情報セキュリティ推進体制



*1 Computer Security Incident Response Team
*2 Product Security Incident Response Team

施策と2021年度の主な活動実績

■ 情報セキュリティマネジメント

各種施策をNECグループ全体に定着させるため、情報セキュリティマネジメントやセキュリティポリシーの体系を確立し、その維持・向上の徹底を図っています。

情報セキュリティのリスク評価

NECグループでは、ベースライン基準と現状の差異の分析手法と、詳細リスクの分析手法を使い分けてリスク評価と対策を実施します。まずベースラインとなる基準で共通に実施すべきセキュリティを維持し、高度な管理が必要な場合は「情報セキュリティリスク評価基準」による詳細リスク分析を行い、きめ細かな対策を実施します。

情報セキュリティ事故のリスク管理

情報セキュリティ事故の報告を義務付け、報告内容の分析結果をPDCAサイクルを回してリスク管理を行います。事故情報はNECグループ全体で一元管理し、件数の変化、組織別や事故の類型別など傾向を分析して、共通施策に反映しつつ効果測定を実施します。



■ 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貫して実施するとともに、CSIRT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。

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。2021年度は、主に次の点に注力し、施策を展開しました。

Red Teamによるサイバーリスクアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> NECグループのサイバーレジリエンス、アカウントビリティ向上を目指しRed Teamによるサイバーリスクアセスメントを定期的実施 重要情報管理の調査、公開サーバの脆弱性やデータ漏えいなどのリスク調査、攻撃者視点での外部と内部の侵入調査の3つをパッケージ化し、グローバルにアセスメントを行い、既存のセキュリティ対策と運用における抜け漏れを洗い出し、改善策を実施 監査法人およびセキュリティ専門企業による第三者の攻撃診断についても実施
脅威インテリジェンス生成・活用	<ul style="list-style-type: none"> 脅威インテリジェンス専門チームが、NECに対する脅威とその予兆を把握し、高度な事前防御を実施 NECグループの全社に展開したEDR^{*3}とログ統合分析基盤により、脅威ハンティングを実施 アクティブな独自CTI生成強化を目的とした調査環境を構築し、詳細な脅威分析を実施
組織的なセキュリティレジリエンス強化	<ul style="list-style-type: none"> ランサムウェアなどの世界的な脅威に備え、従業員に対しては標的型攻撃メールへの対応訓練を行う ランサムウェアのインシデントが発生した場合、迅速に対応できるようマニュアルを整備 有事に備え、関係部門や専門家による演習を半年に1回以上実施 第三者による重要システムのレジリエンス評価を実施し、高水準な事業継続性の実現を図る
重要情報管理	<ul style="list-style-type: none"> NECグループでは、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 重要情報は、その重要度に応じた取り扱い・保管管理を定め情報の管理、対策を徹底

*3 EDR: Endpoint Detection and Response

📄 情報セキュリティ報告書

■ セキュアな製品・システム・サービスの提供

お客さまに提供する製品・システム・サービスをセキュアに開発・運用するために、NECではセキュリティ実装推進体制を構築しています。本推進体制は、各事業部門に配置したセキュリティ責任者で構成されており、「セキュリティ・バイ・デザイン(SBD)」の思想に基づき、企画段階から運用段階までを含めたセキュリティ実装を実施しています。

📄 情報セキュリティ報告書

■ 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。さらに、お取引先に対して書類点検と訪問点検を実施しています。毎年、インシデントの状況などを勘案して点検項目を見直し、点検結果をお取引先に報告書でフィードバックするとともに改善が必要な課題に対するフォローアップを行います。

📄 情報セキュリティ報告書

品質・安全性の確保

取り組み方針

NECは創業の理念「ベタープロダクト・ベターサービス」の実現のために、品質管理の導入やZD運動*1、クオリティ戦略*2、SWQC*3などの品質向上に向けた取り組みを着実に進めてきました。

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。

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。

*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 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 Software Quality Control：ソフトウェアの総合的品質管理活動

「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「ベタープロダクト・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する問題に対して誠実に対応する。

NEC全社の建設工事においては、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。

建設工事安全衛生 行動指針

- 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・品質問題発生時の未然防止に努める
- 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

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・品質統括部、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組織、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・安全性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。

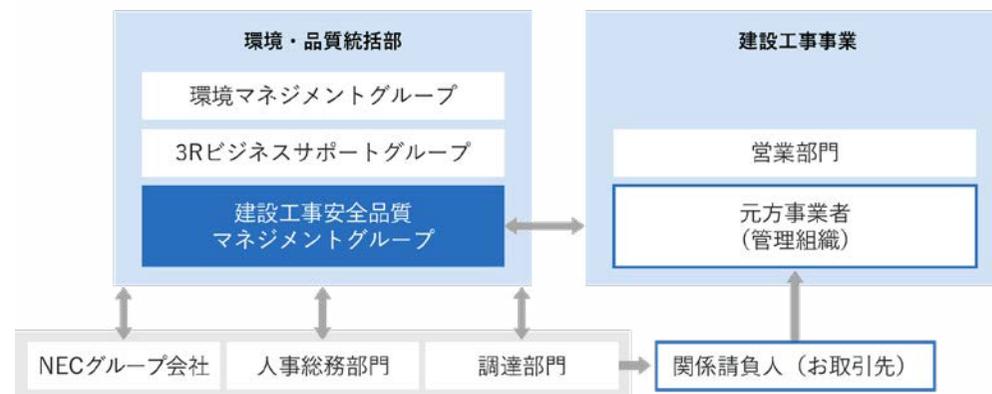
品質・安全性に関するリスク管理についても、全社的な体制を構築し、運用を徹底しています。万一、お客さまのシステムや社会的に影響の大きいシステムで重大なトラブルが発生したり、重大製品事故、技術法規制違反などが発生したりした際は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに、当該事業部門と専門スタッフがお客さま対応、所轄官庁対応、広報対応などについて迅速に協議を行い、当該案件に対する全社方針を決定します。

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・システムを関連する法令および規制などを遵守したうえで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。

建設工事の遵法・安全衛生体制(国内)



施策と2021年度の主な活動実績

■ 品質・安全性におけるコンプライアンスの遵守

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。また、新技術や新事業領域に関連する技術法規制を整理する取り組みも行っています。

製品・サービスの品質および安全性について、2021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、IEC 60950-1 (JIS C 6950-1) / IEC 62368-1 (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

■ 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。

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モデルが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。定期更新を続け、最新改訂版ではAIセキュリティやAIと人権に関する確認項目との連携を充実させ、高度化を図っています。

📄 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

医療・ヘルスケア領域

NEC ライフサイエンス倫理 審査会議	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実施 ・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
医療機関などの 関係の透明性確保 への取り組み	・NECでは、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、医療機関など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実施
医療・ヘルスケア領域 への対応	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 ・2019年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 ・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 ・QMS活動において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 ・各国の医療機器関連法規制(日本の薬機法や欧州のMDD*5およびMDR*6など)への対応を推進

📄 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

*4 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 Medical Devices Directive : 欧州医療機器指令

*6 Medical Devices Regulation : 欧州医療機器規則

■ 人づくり・啓発

NECでは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と考えています。

安全・安心を 実現するための 人づくり	・品質・安全性管理標準や技術基準などに関する基礎知識・専門知識の習得、設計・製造における実践力向上などを目的に、役割別・専門分野別に研修を実施 ・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
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 ・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・リカバリーする意義の浸透を狙う ・新たなプロジェクトリスクの発生防止に役立てるため表彰事例を発表し、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
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っ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実施 ・2021年度は、各ビジネスユニットの品質責任者やAI専門家によるパネルディスカッションを通じて社内事例を深掘りし、品質保証活動へのマインドセットを実施

■ 建設工事のマネジメント

OSHMS(労働安全マネジメントシステム)を取り入れ、安全衛生水準の向上と労働災害の発生の防止に努めています。特に、建設工事管理システムを活用して、リスクアセスメントおよび有期労災付保の100%実施を実現しています。2021年度に重篤災害事故の発生はありません。

CS(顧客満足)への取り組み

取り組み方針

NECでは「ベタープロダクト・ベターサービス」をPrinciplesの1つに掲げ、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 Visual Identity ガイドライン」「NECグループ 広告／動画／カタログ制作ガイド」「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。

2021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。また、グループ各社のCS推進部門においても定期的な情報連携などを行いグループ全体での活動向上に努めています。

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2021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

2021年度は年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」結果をもとに、お客さまの期待に応えるための課題をNEC製AIサービス「causal analysis」を活用して割り出しました。AIの結果を関係部門に共有するとともに、課題解決のための活動を行いました。具体的には提案力や対応スピードの向上のためにナレッジを効果的に利用できる仕組みの構築や、グループ会社間の連携活動促進に向けたベストプラクティス事例の共有などに取り組みました。

■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持続的な関係を作るために、2021年度は「NECグループお客さまアンケート」において、すべての事業領域を対象にお客さまとNECとの関係をどのようにとらえているかをお聞きする取り組みを行いました。

また、「従業員の意識調査」と「NECグループお客さまアンケート」の関係性の分析を行いました。従業員の意識調査において「Purposeへの理解・共感」や「ブランド遂行への取り組み」の高い部門は、担当するお客さまからの評価が高いという関係を確認し、従業員の意識向上の取り組みを実施しました。

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、NEC 2030VISIONで掲げる、NECが目指す社会像である「環境」「社会」「暮らし」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「社会感度の高い人材」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。



社会貢献プログラム作成にあたっての基本方針

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。

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部インターナルエクサイトメントグループ、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。

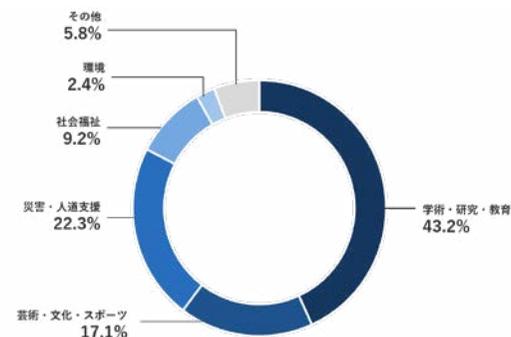
企業市民活動

2021年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約444百万円で、「学術・研究・研修」「芸術・文化・スポーツ」など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(自社施設の社会的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)

社会貢献活動(データ集)

2021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2021年度の主な活動実績

■ウクライナ人道支援

NECグループでは、ウクライナ情勢に関して、ウクライナおよびその周辺地域で被災された方々への人道支援のため、国連WFP(世界食糧計画)に50万ユーロ(約6,500万円)の寄付を行いました。これに対し2022年5月16日にWFP国会議員連盟の最高顧問らがNEC本社ビルにご来社され、感謝状をいただきました。また、世界各地のNECグループ各社において、国連WFP、赤十字、UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)、ユニセフなどを対象に、カフェテリアポイントなどを活用した従業員募金を実施しました。

ウクライナ情勢に関するNECグループの対応について

国連WFPによる感謝状



■ NEC社会起業塾

2022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、2020年度までに66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。

2022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する事で、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。

計4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。

📄 NEC社会起業塾

🌐 「Entrepreneurs ～起業家紹介～」(ETIC.Webサイト)

■ NECプロボノイニシアティブ

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(NECプロボノイニシアティブ)を、2010年度に国内企業として初めて開始しました。そして、プロボノの新たな展開として、2020年度の川崎市との連携開始に続き、以下の連携も開始しました。

<p>加古川市との連携</p>	<p>デジタル技術を活用した地域共創によるスマートシティの推進を目的に、NECと加古川市(兵庫県)が包括連携協定を締結し、プロボノを通じた地域課題解決に取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> 兵庫県立加古川東高等学校で開講された加古川市の地域デザインを考え提案する講座に、従業員ボランティアで構成されるNECプロボノ倶楽部の従業員チーム35人が、オンラインを中心に全国から参加 この講座で高校生が考えた課題・解決策に対し、従業員が、企業視点で課題の質を高めるフィードバックを行い、解決策・手段を共有し、高校生と一緒に取り組むという実践的な共創活動を約2ヵ月実施 研究成果の発表会を、2022年2月に加古川市役所にて、市長・市職員・地元関係者向けに開催。「今すぐにも始められそうならばいい提案であり、実現に向け今後も取り組みたい。」との意見も参加者よりいただいた
<p>JANPIA*1との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本自立準備ホーム協議会*2に対し、NECプロボノ倶楽部の従業員チーム11人がプロボノに参加 2021年10月に協議会が実施した研修会のオンライン配信や映像編集などの支援を実施 2022年3月に協議会の設立記念の基調講演会・シンポジウムを支援 本協議会より、「講演会・シンポジウムや研修会は、NEC従業員のみならずのご支援なくしては実現不可能でした。このたびのご支援のおかげで、再犯防止・再犯防止の横の輪が広がっただけでなく、日本自立準備ホーム協議会設立の船出を、会場にお越しいただけない方にも志を同じくしていただくことができ、心より感謝しています。いただいたご支援を、必ず、つなげていきます。」といった声をいただいた

📄 加古川市とNEC、地域共創に関する包括連携協定を締結

*1 休眠預金等活用事業の指定活用団体である一般財団法人日本民間公益活動連携機構

*2 日本自立準備ホーム協議会：旧・全国再犯防止ネットワーク協議会。自立準備ホームとは刑務所や少年院を出た人たちの立ち直りを支援する施設で、全国400余りのNPO法人などの事業者が運営。2022年3月に自立準備ホームの全国組織の「日本自立準備ホーム協議会」が設立

■ NEC Future Creationプログラム

2022年度からの高等学校における新学習指導要領のスタートに合わせ、教育コンサルティング会社の(株)キャリアリンクと協働で、SDGsをテーマに、高校生を対象とした「できたらすごい」未来を創る教育プログラム「NEC Future Creationプロ

グラム」を開発し、東京都内の2つの高等学校にてトライアル実施し、従業員計18人がオンラインで参加しました。

本プログラムでは、NECのSDGs貢献事例を紹介した映像コンテンツや分析ツールなどを活用しながら、高校生が自らやりたい未来や社会課題解決のアイデアを考えます。同時に、従業員も高校生との対話を通じて、そのアイデアのブラッシュアップを図ります。

2022年度は、本プログラムを発展させ、本格的な運用の開始を目指します。

📄 NEC Future Creationプログラム

📄 NECと創る「未来」とは? 「できたらすごい」未来を創る NEC Future Creation プログラム

■ 世界各地での地域コミュニティにおける取り組み

NECでは企業市民活動を通じて、世界各地で地域コミュニティにおけるI&D推進の取り組みやその地域の課題解決を目的としたコミュニティ支援活動を実施しています。

日本国内での取り組み

<p>車いすテニス</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1991年から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 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
<p>NGOとの連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「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、「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社では一連の活動が評価され2021年12月、インドCSRリーダーシップアワードを受賞しました。

NEC Corporation India社での取り組み

<p>Gift the warmth drive (暖かさを贈る活動)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度は、インドのマトゥラー(ウッタル・プラデーシュ州)にあるKanti Devi Dental College & Hospitalのサテライトセンターにて、新型コロナウイルス感染症の影響で厳しい環境に置かれている高齢者に、1,100本の魔法瓶を配付
<p>Radhakund Ashram</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夫を亡くした女性のための住宅施設であるRadhakund Ashramに対し、2015年から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 週2回の定期健康診断を実施
<p>NGO「Krish」との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 環境保全、農村での雇用創出、デジタルインフラストラクチャーの提供やデジタルリテラシー教育による農村のデジタル化

NEC Corporation of America社での取り組み

<p>NPO「Catch-Up and Read」との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> テキサス州ダラスにあるHerbert Marcus小学校とこれまで6年間連携し、教育と協働し、1年生から3年生を指導するプログラムを展開 当プログラムの成果により、Herbert Marcus小学校は、経済的に困難な家庭の児童が多く、また学力的にも厳しい状況でしたが、現在では、画期的な学校として高い評価を取得 児童はこのプログラムに参加し、さまざまな地域の協力者と関わることで、リーダーシップを獲得
-----------------------------------	--

📄 車いすテニス

📄 e-ネットキャラバン

ガバナンス

- 77~79 イノベーション・マネジメント
- 80 コーポレート・ガバナンス
- 81~83 コンプライアンスとリスク・マネジメント
- 84 税務に対する考え方
- 85~86 公正な取引の推進
- 87 事業継続
- 88~91 サプライチェーン・マネジメント
- 92 調達活動における人権への取り組みの
さらなる発展に向けて **Dialogue**



イノベーション・マネジメント

取り組み方針

複雑で予想不可能なVUCA*時代の社会において、NEC 2030VISIONをどうやって実現していくのか。NECは「未来の共感」と「テクノロジー」の掛け算がキーコンポーネントであると考えています。

この目的を達成するためには、テクノロジーを社会に実装することが重要であり「マーケットインテリジェンス」「技術開発」「ビジネス開発」「社会受容」のスキームを確立する必要があります。

これに向けてNECは、R&Dの共創、オープンイノベーションの拡大、社会にインパクトのある事業を創造する新事業領域への挑戦、さらにはThought Leadershipに取り組んでいます。

🔍 VUCA時代の挑戦

*1 Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性)

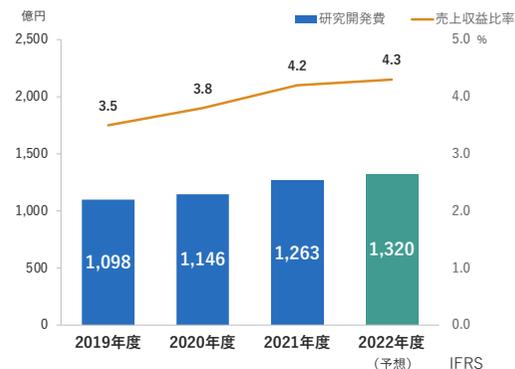
■ 技術開発戦略

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。2021年度の研究開発費は、売上収益比4.2%でした。

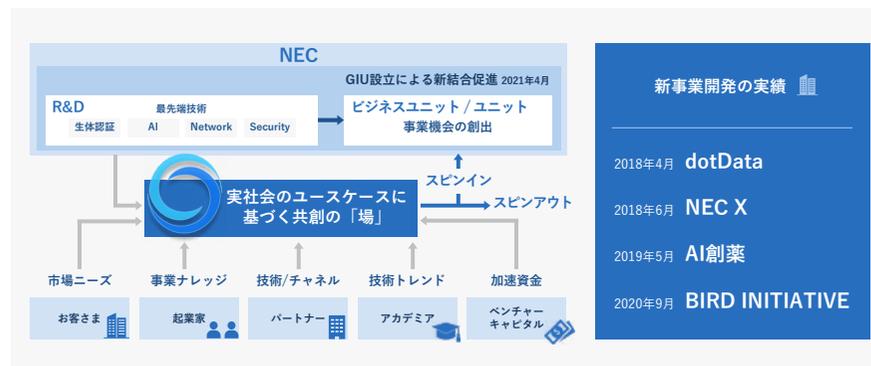
研究開発費



対象範囲：NECグループ
※予想値は2022年4月28日現在

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のスピードを向上します。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に取り組んでいます。



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。

- 🔍 統合レポート R&D
- 🔍 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、NEC 2030VISIONの実現に向け、成長事業を牽引し、次なる成長の柱を生み出す技術領域の知的財産を特に強化をしています。

また、知的財産を事業競争力や事業安定性、さらにはお客さまやパートナーさまとの共創を促進する重要な経営資源と位置づけています。

このため、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その活用を推進しています。

■ 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きます。

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／カープアウトなど、多様なスキームでの事業開発活動を推進しています。

■ 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研究開発部門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構築しています。

また、研究開発力やエンジニアリング力と事業開発力を統合し、一体となって革新的なビジネス開発に取り組む「グローバルイノベーションユニット」を設置し、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。

さらに、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。

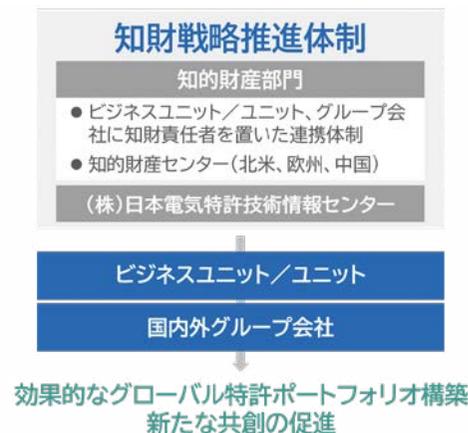
社内では、他ユニットと連携し、コア技術を活かして、社会価値創造に向けた事業化の加速にも取り組んでいます。

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部門



- ・「2025中期経営計画」を実現する成長事業・先端技術の特許ポートフォリオ構築・活用のため、ビジネスユニット/ユニット、グループ会社に知財責任者を設置
- ・事業・研究開発部門との円滑な連携体制を構築
- ・グローバルな社会価値創造に向けたグローバル特許ポートフォリオを構築・強化のため、北米、欧州および中国に知的財産センターを設置
- ・NEC 2030VISIONに照らした社会価値の共創に向け、共創型R&D事業の遂行や新事業の創出における知財支援体制を構築
- ・NECのブランドステートメントの発信や権利保護、商品デザインなどの権利保護をコーポレート部門や知財責任者と連携して推進

人材開発・育成

NECでは当社の核となる技術を価値創出へとつなげる人材の育成・獲得に積極的に取り組んでいます。

トップ研究者の育成・獲得	<ul style="list-style-type: none"> 高度な専門性を有する研究者に上限のない報酬制度を適用(高度研究専門職制度、非管理職層向け選択制研究職プロフェッショナル制度) 博士採用の強化 データサイエンス、バイオメトリクス、ネットワーク、セキュリティ領域の研究者の採用強化 コア技術を社会価値創出につなげる人材の育成・獲得 事業部門と研究部門の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 事業開発者向けの研修を研究者向けにも展開 応用研究人材(リサーチエンジニア)、ドメイン専門家を中心とした経験者採用の強化
ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな先進課題に取り組む国内研究者の育成(国内研究者の7割が米国大学院または社内外の研修プログラムによる海外業務を経験) 海外研究所でのトップ人材の積極採用 インド工科大学をはじめとする有力海外大学からの採用
新事業創出のための人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 高度に専門的な事業開発知識・能力を有する人材の任用(事業開発職高度専門職制度) 事業開発職の人材育成体系整備(事業開発職のスキル・コンピテンシー整理、実践型の研修体系の構築)

施策と2021年度の主な活動実績

■ 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も協力して進めています。

- Transgene社とNEC、画期的な個別化がんワクチンTG4050の第I相臨床試験において良好な予備的データを報告
- NTTとNEC、情報通信インフラにおけるサプライチェーンセキュリティリスクへの対策技術を開発
- 新事業開発を加速するNEC X、Eコマース向けコメント分析サービスを提供するAIスタートアップを新たに設立
- NEC、総額1.5億米ドル規模のエコシステム型CVCファンドを新設

■ No.1/Only 1技術による主な研究成果

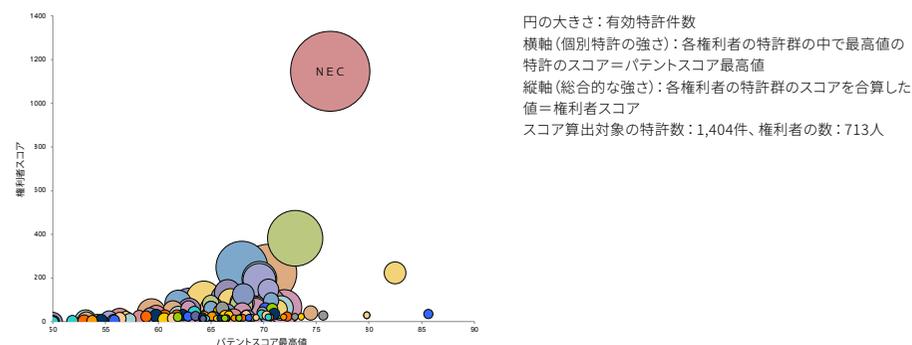
- 顔認証に続き虹彩認証でも米国国立機関による精度評価で第1位を獲得し、2冠を達成
- NEC、AIによる内視鏡画像解析でバレット食道の腫瘍検知技術を開発、世界で初めて製品としてCEマークに適合
- NEC、高精度で実用的な量子アニーリングマシンの実現に向け、多ビット化のための基本ユニット動作に世界で初めて成功
- 世界に先駆け、マルチコアファイバによる光海底ケーブルの大容量化を実現する基盤技術を開発・実証

■ 知的財産活動に関わる成果

- クラリベイト・アナリティクス社の「Top100グローバル・イノベーター・アワード」を11年連続で受賞(11年連続受賞は21社のみ)



- (株)パテント・リザルトによる顔認証技術の調査(2021年版)の特許総合力(日本特許)において、第1位の評価を獲得



(株)パテント・リザルト作成

- 顔認証技術、生体認証・映像分析・AIの国際特許出願数で世界No.1
 (国際特許出願数：当社調べ、2001年以降の累積出願数：2022年5月時点)

NECの保有特許数は下記のとおりです。

保有特許数(2022年3月末現在)	約45,000件(国内約22,000件)
-------------------	----------------------

特許件数(データ集)

コーポレート・ガバナンス

詳細は「NEC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

下記を基本方針として、その実現に努めます。

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

📄 コーポレート・ガバナンス報告書

📄 NEC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. 全社横断的な戦略を強化するため、チーフオフィサー制を導入し、執行役員社長からチーフオフィサーに対して、NECグループのコーポレート機能の強化を目的とした大幅な権限委譲を行っています。
4. 取締役、代表取締役および監査役ならびに会長および執行役員社長の人事(執行役員社長のサクセッションプランを含む。)、ならびに取締役、代表取締役および執行役員の報酬等の客観性、公平性および透明性の向上のため、指名委員会および報酬委員会を設置しています。

📄 コーポレート・ガバナンス体制

■ 取締役会

取締役会は、経営の基本方針の決定をはじめとする会社の業務執行に関する重要な意思決定を行うとともに、業務執行全般を監督する責務を担っています。取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすために、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と適正規模についてバランスを考慮して構成しています。

■ 指名委員会

指名委員会は、委員の過半数を独立社外取締役とし、委員長はその独立社外取締役から選任することで独立性を確保しています。

■ 報酬委員会

報酬委員会は、委員の過半数を独立社外取締役とし、委員長はその独立社外取締役から選任することで独立性を確保しています。

■ 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、執行役員および部門長等による事業執行会議を設置しています。

📄 役員一覧

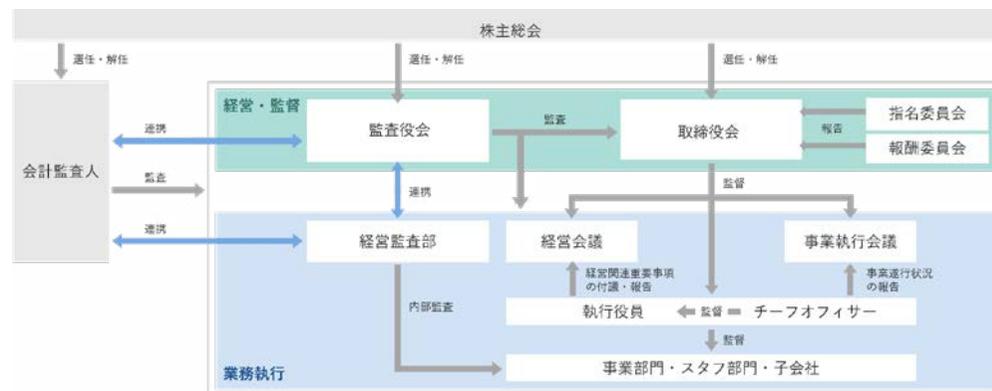
📄 社外役員の独立性判断基準

📄 社外役員の選任理由・出席状況

📄 役員報酬の内容

📄 取締役のキャリア・スキル評価

コーポレート・ガバナンス体制



2021年度の実効性評価

当社は、取締役会、監査役会、および指名・報酬委員会の実効性評価を毎年行っています。その内容はコーポレート・ガバナンス報告書等で公開しています。

📄 コーポレート・ガバナンス報告書

📄 取締役会の実効性評価

コンプライアンスとリスク・マネジメント

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、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。

■ コンプライアンスについて

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、スペイン語)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。また、コンプライアンス違反が発覚した場合は、その関係者は従業員就業規則に基づく処分の対象になるとともに、関係部門の業績評価においても考慮されることとなります。

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。リスクをNECグループへの影響度と切迫性の観点から評価し、各リスクの重要性を可視化したリスクマップを作成しており、そのリスクマップをもとに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。

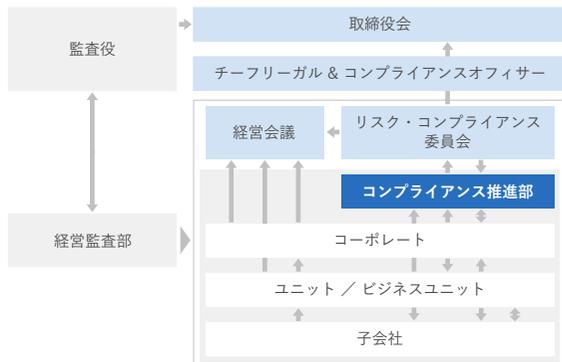
- ・業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。
- ・業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に関与することはできない。

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います。

取締役会	・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聴取。また、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
経営会議	・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
監査役	・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、執行状況の監査を実施
CLCO(チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー)	・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
リスク・コンプライアンス委員会	・役員で構成され、不正行為の根本的な原因究明および再発防止・予防策の検討、リスク管理に関する活動方針、重点対策リスクの選定・対応方針の審議を実施。重点対策リスクの具体的な施策に関する検討・進捗状況について、担当部門から定期的に報告を受け、活動の成果や課題、今後の活動計画などを確認し、必要に応じて施策を改善・強化するための方向性を指示 ・全社のリスク管理の実施において監督機能を果たす委員長であるCLCOが、本委員会における議事の経過および結果のうち、重要な事項を必要に応じてCEOが出席する経営会議や事業執行会議などにおいて報告
コンプライアンス推進部	・「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)の周知をはじめとしたコンプライアンス徹底のための各種施策を企画立案し、実施。また、各部門が実施するリスク・マネジメントが体系的かつ効果的に行われるように、必要な支援・調整および指示を実行 例：社外からの情報収集やリスク管理実態調査、国内外の子会社との情報交換を通じ、子会社を含む各部門におけるリスク管理活動への支援を継続的に実施して、NEC全体のリスク管理機能を強化 また、経営監査部から定期的に監査結果の報告を受け、意見交換を行うほか、企業倫理・法令違反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聴取
経営監査部	・社長直轄の内部監査部門として、内部監査に関する専門知識を有するスタッフなどから構成。NECにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を実施
連結子会社におけるコンプライアンス推進	・コンプライアンス推進部、コーポレート、各社を主管するユニット、ビジネスユニットからの指導・支援のもと、各社社長がオーナーシップを持って、コンプライアンス施策を立案・実施 ・海外連結子会社については、世界5極の地域統括会社が、傘下の子会社を含めコンプライアンスを推進 ・コンプライアンスに関わる問題については、連結子会社から、緊急時および定期的に当社へ報告するためのルートを整備

コンプライアンス推進体制



内部統制システムに関する基本方針

施策と2021年度の主な活動実績

■ コンプライアンス

以下の取り組みを進めたことで、2021年度も引き続き、重大なカルテル・談合行為の発生件数は0件でした。

「NECコンプライアンスの日」に伴う各種施策の実行

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。コンプライアンスをNECの企業文化とするため、「NECコンプライアンスの日」に合わせてさまざまな周知・啓発活動を行いました。

トップからの発信	・社長やCLCOを含めた役員、全事業部長(約140人)、国内および海外の連結子会社社長からメッセージを発信し、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)の遵守を含む、コンプライアンスの重要性を全従業員に徹底
「コンプライアンス行動宣言」	・当社の従業員一人ひとりが、コンプライアンスを企業文化とするために自らが取り組む行動を示す
企業倫理フォーラムとコンプライアンス表彰	・当社および国内連結子会社を対象に毎年開催 ・当社の社長やコンプライアンスに精通した外部講師による講演に加え、「コンプライアンス表彰」を実施 ・オーナーシップを持って積極的にコンプライアンスの徹底に取り組んでいる部門を表彰し、具体的な取り組みの紹介を通じて、各部門の活動のレベルアップに貢献
講演の開催	・当社が起こした3件の独占禁止法違反に関する事案を振り返り、風化防止につなげるオンライン形式の講演を実施
コンプライアンス・クイズ	・コンプライアンスに関わる身近な論点について、クイズ形式で従業員の理解を深める活動を実施
「NECコンプライアンスの日」のポータルサイト開設	・イントラネット上に「NECコンプライアンスの日」のポータルサイトを開設 ・「NECコンプライアンスの日」に関する活動や情報を従業員がいつでも閲覧可能

公正な取引の推進

国内外における研修・啓発活動の展開

当社および国内連結子会社では、全役員・従業員(派遣社員などを含む)を対象として、コンプライアンスに関するWeb研修を年1回実施しています(一斉研修期間内の当社修了率99.0%、国内連結子会社修了率98.5%。期間内に受講できなかった場合は同年度内に必ず受講)。海外連結子会社向けには、多言語化(日本語、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す。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。万一、不利益となる対応が確認された場合は、必要な是正措置が行われます。

また、改正公益通報者保護法への対応として、公益通報対応業務従事者を指定するなど、通報者保護の体制を強化したほか、役員が関係する不正行為などを監査役に対して内部通報できる「監査役ホットライン」を新たに設置しました。引き続き、通報者保護を確実にし、従業員などが安心して通報できる体制の整備に取り組んでいきます。

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

2021年度におけるこの窓口の受付件数は62件でした。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. ワクチン接種情報の取り扱いに関する申告など、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)が第三者機関によって多言語化された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。

この受付窓口に加え、海外の連結子会社の経営幹部が関与する不正行為などの早期発見および早期解決を図るため、海外の連結子会社の経営幹部から独立した受付窓口として、「グローバル・ホットライン」を当社に新たに設置し、利用対象会社の拡大に取り組んでいます。

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に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、2021年度は、約60の事業部門・子会社とコンプライアンス推進部の間で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。

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応しています。

エマージング・リスクへの対応例は、以下のとおりです。

新型コロナウイルス感染症の流行によるリスク

内容	全世界的な新型コロナウイルス感染症の拡大や新たな未知の感染症の発生、流行および想定を超える拡大などにより、不安定な社会、経済、財政および労働環境が継続する可能性がある。これらがNECに与える影響の程度は、今後の事態の進展にもよるため極めて不透明であり、予測することが困難
事業への影響	NECの顧客である政府などが感染拡大への対応などに注力した場合、これらの顧客からの受注が従前の想定を下回る可能性がある。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、顧客のIT関連投資の減少や、顧客や仕入先の工場閉鎖などによる調達物品の価格上昇および供給遅延などが、NECグループの事業、業績および財政状態に悪影響を与える可能性がある。また、感染予防対策として従業員の在宅勤務を実施しているが、不正なアクセスまたはサイバー攻撃を受ける危険性や、NECグループや顧客その他の第三者に関する個人情報または機密情報が流出する危険性が増大する恐れがある
対応策	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る。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。さらに、新型コロナウイルスワクチンについて従業員に対し職域接種を実施したほか、地域の方々の円滑な接種を支援するため、社内施設を大規模接種会場として提供

気候変動によるリスク

内容	気候変動により想定外の自然災害が増加し、自社、顧客およびサプライチェーン全体において事業継続が困難になる可能性がある。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やその拡大が進み、自社の事業活動でのCO ₂ 排出量に伴う費用が増加する可能性がある
事業への影響	NECの顧客が事業継続困難となった場合、これらの顧客からの受注が従前の想定を下回る可能性がある。また、カーボンプライスの発生は、NECの事業、業績および財政状態に悪影響を与える可能性がある。例えば、2030年度SBT達成時のNECのScope 1、2(約21万t)すべてにカーボンプライス(100米ドル/tCO ₂)がかかると想定すると23億円のコスト増(1米ドル=110円で想定)となる
軽減措置	2030年と2050年を想定しサプライチェーン全体や「私たちの暮らし・自治体の未来」を分析対象にシナリオ分析を実施。「RE100」に加盟し再生可能エネルギーの利用を拡大。エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点からインターナルカーボンプライスを設定して設備投資によるCO ₂ 削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用。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取り組みを推進。 また、顧客に対しては、CO ₂ 排出量削減への貢献を目的にさまざまなICTソリューションを提供するとともに、サプライチェーン全体のCO ₂ 排出量削減を目指した環境経営目標の設定や事業継承対策の強化などを実施

■ 外部団体の活動への参加(経営倫理実践研究センター(BERC))

経営倫理に関する国内外の情報収集や研究、企業活動におけるコンサルティング、企業人への啓発・普及などを行う一般社団法人経営倫理実践研究センターに、当社は同センター発足時(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ません。

*1 Organization for Economic Co-operation and Development: 経済協力開発機構

*2 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きます。

公正な取引の推進

取り組み方針

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・談合行為の発件数0件をマテリアリティのKPIに据えています。

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、当社および国内・海外の連結子会社において周知・展開しています。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に配付し、より一層の周知を図っています。

競争法遵守ポリシー

推進体制

■ 競争法遵守

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

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および関係するマニュアル類を制定し、当社および国内・海外の連結子会社において周知しています。また、社内関係部門や国内・海外の連結子会社に対する指導、支援、指示および研修を行っています。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部門（営業経費関係）、調達統括部（資材費関係）などがガイドラインなどの各種ルール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2021年度の主な活動実績

■ 過去の違反事例をふまえた対応

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3件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。

■ 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・モニタリング

取り組み方針に基づき、ルールの制定およびモニタリングなどを行っています。こうした取り組みにより、NECでは、2021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。

腐敗防止への取り組みとしては、2021年度に国内連結子会社10社および海外連結子会社12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。

競争法違反防止

競争法違反防止への取り組みとして、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。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、社内関係部門や国内・海外の連結子会社に対する「競争法遵守ポリシー」などのルールについて、周知、研修、指導を行っています。

さらに、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。

贈収賄防止

贈収賄防止に向けては、贈収賄防止基本規程に加えて「贈収賄防止マニュアル」を策定し、当社および国内・海外の連結子会社に展開しています。本マニュアルでは、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。また、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。

さらに、起用業者や共同行為者が行う取引の贈賄リスクに応じて、贈賄行為を禁止する規定を含む契約締結を義務付けるとともに、実施すべきモニタリングの内容を変えています。また、販売促進や受注支援に関する業務を委託する起用業者については、関係スタッフ部門を含めた追加の起用手続きをリスクに応じた承認レベルで設定しています。

各国の贈収賄規制が強化される中、接待、贈答、招聘、寄付などに関する各種ガイドラインを作成し、当社および国内・海外の連結子会社に対し、注意すべき事項などを周知しています。

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り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2021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、従業員の生命・安全の確保を第一優先としながら下記のように対策を講じています。

- 全従業員への感染症対策の徹底
毎朝の検温、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、体調不良時の出社自粛など

- 社内感染拡大防止策の徹底
体調不良時の報告ルールの徹底、検査実施時点での行動履歴調査、接触者の隔離、消毒対応など
- 感染症対策をまとめた社内ガイドラインを発行
出社時の対策、出張制限、社内外イベント実施基準などを規定
- NECグループ従業員への職域接種の実施
1回目／2回目接種ではNECグループ関係者約1万人に接種
3回目接種では対象を社員の同居家族まで広げて実施
- 新型コロナウイルスワクチンの大規模接種会場の提供
地域の方々への円滑な接種を支援し、安全と健康を守ることで、地元地域の事業継続にも貢献

■ 防災、事業継続に関する訓練・研修と啓発

Web研修・職場懇談会の実施	当社および国内関係会社では下記のような訓練・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。 <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 災害時の具体的なイメージを持ち、大規模地震に備えるために必要な考え方や事前の対策、災害時の行動を考える機会として、Web研修、各職場での懇談会を実施
BCP成熟度向上	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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を継続

■ 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実施しています。

■ ISO22301：2019 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ISO22301：2019認証を取得しています。ISO22301：2019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。

ISO22301：2019認証証明書

サプライチェーン・マネジメント

取り組み方針

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、社会から信頼されるサステナブルな社会価値創造に貢献していきます。

具体的には、NECのサステナビリティ経営の考え方や、社会的責任や持続可能な調達の国際ガイダンス規格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
- 環境
- 公正取引・倫理
- 品質・安全性
- 情報セキュリティ

を6重点リスクとし、調達取引先には上流のお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。

またOECDのガイダンスに則った人権デュー・ディリジェンスを実施、リスクを評価・特定してリスク軽減の取り組みを進めています。

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員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。

*1 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

推進体制

NECのサステナブル調達は、CSCOがNECグループ全体の責任を担い、意思決定は、調達統括部長を議長とする調達統括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、ASEAN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質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2021年度の主な活動実績

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、人権デュー・ディリジェンスの各段階でのさまざまな施策を遂行しています。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、社内従業員や調達取引先向けに研修・啓発活動を実施しています。

■ 取り組み方針に基づいた活動

NECでは、取引金額の大きい調達取引先、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。

また地域、セクター、調達カテゴリーなどの特定したリスクに対しその取り組みを強化しています。



対象範囲：日本電気(株)および連結子会社

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」を取得しています。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策定したものであり、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ています。なお、新規取引開始時には宣言書を必ず取得するようにしています。

これまでの実績として、2021年度末までに国内外で約10,000社の調達取引先から宣言書を取得しています（調達金額の80%をカバー）。宣言書の取得率としては、今後も継続的に調達金額75%以上をカバー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。

2021年6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（1,792社参加）や2021年12月に開催した戦略サプライチェーンパートナー交流会（194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

人権、安全衛生、環境、公正取引・倫理、情報セキュリティなどの分野で、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。

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、安全衛生、環境、公正取引・倫理）」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」、「安全衛生」、「環境」、「公正取引」のほか、今回新たに外国人技能実習生の受入状況や新型コロナウイルス感染症への対応など直近の重要テーマについて確認する設問を新設しました。回答を依頼した1,015社のうち956社から回答受領し、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ます
B	得点率60%超～80%以下	一般的な取り組みができています
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%以下	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する予定です。なお、今回の調査では、潜在リスクの可能性が見受けられるZ評価の調達取引先は39社となりました。

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、2022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」では、1,779社を対象に書類点検を実施しました。社会の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必要不可欠です。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重要です。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レベルに応じて適切な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。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

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、環境分野など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。

また情報セキュリティ分野では、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、調達取引先の作業現場を訪問し、インタビューや確認の確認、視察を実施しています。

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。

SVRでは、2021年度は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79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、取引規模だけでなく取り扱う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対象とする調達取引先を選定しています。2021年度はオンラインによる訪問点検を100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）。

人権デュー・ディリジェンス

2020年10月に日本政府にて策定・公表された『「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)』や、海外でのサプライチェーン上の人権侵害を防止する法整備の進展に加え、NECでの顕著な人権リスクの1つに「サプライチェーン上の労働」が位置づけられたことを受け、従来の取り組みに加えて、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを強化しました。

トピックス 人権の尊重

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に規定された以下のステップに基づいて活動を進めています。

ステップ1	・『「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の実施に係るICT部門向けガイドライン」、国際労働組合総連合(ITUC)による「地域別人権評価レポートとリスクマップ」などの外部調査結果とNECの調達構造に対する内部分析結果をふまえ、ICTセクター、地域およびNEC企業固有の視点から各々リスクについて情報収集、評価
ステップ2	・国際NPOのBSRの人権影響評価の結果を加味し、優先度の高い事業領域(生産委託など調達取引先の海外工場における製造工程での労働者に対する人権リスク、調達取引先の国内工場における製造工程での外国人技能実習生に対する人権リスク、ソフトウェア開発の長時間労働リスク)を特定
ステップ3	・上記リスクに関連する調達取引先をマッピングし、潜在的影響の性質や範囲を評価したうえで、選定した調達取引先3社に対し、人権・労働安全に特化した外部監査会社による第三者監査を実施 ・当該監査を通じて特定された不適合事項(例：外国人従業員に就業規則の配布および説明を行っていない、人権方針がない)について、今後、外部有識者などの見解もふまえつつ、リスクによる影響を評価したうえで、リスク軽減に向けた対策を実施

■ステークホルダーエンゲージメント

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、適時に個別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。

調達担当者向け	・定期的な各種研修プログラムの実施 ・2022年3月に外部講師を招き、「サプライチェーン上の人権」についてのオンライン講義をグローバル・SCM責任者会議の場で実施
当社の全従業員向け	・サステナブル調達の重要性を啓発するため2021年11月にWeb研修を実施
調達取引先向け	・一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)主催の責任ある企業行動の理解促進のためのセミナー(2021年7月、2022年2月)の受講を900社以上の調達取引先に呼びかけ、当社社員が説明員として登壇

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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に則ってサプライチェーン上の人権尊重の取り組みを進めるべく、ステークホルダーとの対話を継続して行っています。2022年3月には、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。

🔗 調達活動における人権への取り組みのさらなる発展に向けて

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。また、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だいた調達取引先に「サステナビリティ表彰」を授与しています。

2021年12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194社の経営幹部426人が参加しました。

CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定

NEC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、2021年度はハードウェア調達取引先を中心とした70社に対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。

また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。

^{*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。



📄 社外からの評価

苦情処理メカニズムの整備

NECでは、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が、さらに2021年8月には、本ホットラインをコンプライアンスのみならず、人権・労働、安全衛生なども含めた責任ある調達全般に関する相談を受け付ける形に変更しました。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。

2021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6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NECの従業員によるコンプライアンス違反の早期発見・是正に向けた通報への協力を求める「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したが、2021年度は、責任ある調達全般に関する相談を受け付ける旨も明記した「コンプライアンス徹底・責任ある調達へのご協力依頼」に変更して通知発信しています。

また、2022年度からは、業界横断のイニシアチブであるJaCERの集団的苦情処理メカニズムも活用し、手続きの透明性を高め、NGOや労働組合からの相談も受け付けるなど、UNGPsの要件に沿って実効性の改善を行います。

🌐 トピックス 人権の尊重

📄 コンプライアンス・ホットライン

■ 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ます。調達取引先に対して錫・タンタル・タングステン・金(3TG)、コバルトの使用状況、製錬所情報を確認する調査をCMRT・CRT^{*4}を使用して実施しています。2021年度は2021年調達金額(関係会社との取引は除く)の上位80%の調達取引先に対してCMRT調査を行いました。

^{*4} CMRT・CRT：Responsible Minerals Initiativeの調査報告書テンプレート

【E】 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)

また、NECは、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、調達取引先の紛争鉱物問題に対する理解促進に努めました。

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。

【E】 グリーン調達方針(環境)

【E】 製品含有化学物質の調達制限に関する基準

【E】 Scope 3

Dialogue

調達活動における人権への取り組みのさらなる発展に向けて

NECは、「サプライチェーンサステナビリティ」をマテリアリティに特定し、協働・共創によるお取引先との連携を強化しています。本ダイアログでは、この1年間のサステナブル調達活動について振り返り、人権に関する取り組みでの課題について議論するとともに、欧米を中心に人権に関する法制化が進む中、今後の調達活動において求められる取り組み、および中長期的な視点でのNECへの期待について、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。

■ **永井 朝子氏** (ファシリテータ)
プロフィールはP.8を参照

■ **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、サプライチェーンデュー・ディリジェンス (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ガイダンス」「ESG関連リスク対応ガイダンス」の策定に関与。外務省「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」構成員、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を歴任。

■ **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、日本の政労使団体や諸国大使館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業務を経験。慶應義塾大学、米国ニューヨーク大学ロー・スクール卒。

2021年度の責任ある調達活動

■ **沖見** 2021年度はデュー・ディリジェンス (以下DD) を中心に、お取引先に寄り添う形で活動を発展させてきた。「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」を遵守する旨の宣言書への署名取得率をマテリアリティのKPIに設定し、調達金額の80%をカバーするお取引先から宣言書を取得した。SAQ (サステナブル調達セルフチェックシート) で潜在リスクが特定された36社には、あらためて要求事項を丁寧に説明して実態を個別確認し、是正が必要な1社に対しては、是正指導・改善までフォローを行った。さらに、OECDのDDガイダンスに沿ってリスク特定を進め、高リスク領域のお取引先に対し第三者機関による監査を実施した。



NEC 調達統括部
シニアディレクター
沖見 和弘



真和総合法律事務所
パートナー弁護士
高橋 大祐氏

■ **高橋氏** 今回はOECDのDDガイダンスでいうStep1を超えてStep2 (リスクベース・アプローチに基づく書類点検・監査)、Step3 (是正の働きかけ) といった新たな取り組みが進んでおり、評価できる。

■ **田中氏** 監査における労働者インタビューは非常に良い取り組みで、人権課題の特定にあたり貴重な情報源にもなるので、声が上がった背景にある労働環境や社会的課題を分析しながら継続されることを推奨する。サプライヤーに対して、SAQを送るだけでなく、規程の見直しなど深いところまで関与し支援・協力しているのも良い。

■ **永井氏** KPIの設定も大きな進展である。リソースもかかりコミットしづらいものだが、さらにしっかり活動を続けている。

■ **沖見** サステナブルなサプライチェーンを実現するためには、2次、3次以降のサプライチェーン上流での人権リスクの可視化が課題だと感じている。適切なアプローチ方法についてアドバイスをお願いしたい。

■ **高橋氏** サプライチェーン上流でリスクが高いといわれている製品・国・地域にフォーカスすると良い。トレーサビリティについては、1次サプライヤーからマッピングし、コントロールポイントにおける対応を確認することが重要。

■ **田中氏** SAQや契約条項だけでなく、川上からの情報収集が大切で、労働組合やNGOとの対話も求められる。

■ **小幡** サプライチェーン上の人権に関する情報開示の要請が強化されていることも気になっている。

■ **永井氏** サステナブル・ストック・エクステンジ (持続可能な証券取引所イニシアチブ) では人権の情報開示を進めることが合意されている。情報開示を質・量ともにもう一歩進めるべきで、質の面ではSAQや監査の結果や、具体的にどのようなリスクが発見されどう改善できたのかがステークホルダーにとって一番重要なポイントである。

■ **田中氏** 事業領域に人権リスクがあることは企業にとって恥すべきことではなく、それに対して企業としてどのように関わっていくかが重要。救済メカニズム (コンプライアンス・ホットライン) 拡充への取り組みは評価できるが、苦情を受け付けた結果どのように解決したかまで情報開示が望まれる。

グローバル最新動向を受けた取り組みの強化

■ **田中氏** 日本でも経済産業省にてビジネス・人権政策調整室が新設されたが、国内中小企業の取り組み促進にも課題が残る。法令遵守だけでなく国際基準で社会的責任に対応すべき点に関し、中小企業の理解や資源不足があるため、大企業の役割としてサプライチェーン全体の底上げに向けた支援や働きかけが期待される。

■ **高橋氏** 欧州各国での人権DD義務化の動きが広がっている。EUの人権と環境に関するコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令法案は他の法令に比べて踏み込んだ内容で、DDは取締役の義務とされている。また、世界各国でサステナブルガバナンスやサステナビリティを考慮した経営が重視されている。

■ **永井氏** 米国における強制労働を含めた人権を理由とした輸入規制の強化も注視すべき。強制労働を理由とした輸入規制では、日本国内サプライヤーにおける外国人技



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

能実習生に関する問題にも留意していく必要がある。また、法制化、社会要請、地政学リスクが大きく変わっていく中で、周囲も驚くべきスピードで進んでおり、3~5年後に目指す姿からバックキャストで計画を立てていかないと遅れてしまう。責任ある調達には戦略が必要で、本来戦略の企画と遂行に必要なリソースを見極め、足りなければ投入する、という経営判断が求められる。

■ **小幡** 「サプライチェーンの人権」はNECの重要な経営課題の1つと位置づけて重点的に取り組んでいる。リスク・コンプライアンス委員会により定期的にモニタリング・フォローし、取締役会での議論を増やし、経営層の関与を強くしていきたい。



NEC シニアアドバイザー*
小幡 忍

お取引先と協働での社会価値の創出



ILO 駐日事務所
プログラムオフィサー
田中 竜介氏

■ **田中氏** 企業に対し罰則付き法令を課していく欧米の流れはあるが、経済界が求めているのは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP) に沿った活動をきちんと行っている企業が市場で評価されること。ある程度法律の枠組みに左右されることはあっても、法令遵守とともにUNGPに則った活動を説明できるようにし、関係者にも働きかけることで、持続可能なビジネス環境が整っていく。

■ **高橋氏** 「ルール」と「企業の自主的な取り組み」のどちらか一方ではなく、両立させて進めることが非常に重要。DDはやればやるほど是正指導や契約条項の入れ込みに注力しがちだが、本来ステークホルダーのためのもの。NECの協働・共創の考え方を大切に、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視して取り組みを進めてほしい。サプライヤー向けガイドブックを作り「なぜ取り組みをすることが自社の企業価値向上につながるのか」という情報を提供することはサプライヤーとの協働・共創にもつながる。

■ **田中氏** サプライヤーのダイバーシティを高めればジェンダー不平等などを減らせるし、従業員のスキル開発を行えば生産性向上とより良い労働環境につながる、といった人権へのプラスの影響についてもサプライヤーへ伝えていってほしい。中長期的な観点では、人権尊重の施策のデザイン段階から労働組合や労働者代表、NGOを含めたステークホルダーとのエンゲージメントを行うことも重要。労働組合や労働者代表の意識もまだ高まっていないため、労使対話を通じた啓発や、多様なステークホルダーとの連携による社会価値の協創も心がけてほしい。

■ **清水** 今回もいろいろな提案をいただき感謝する。人権尊重をベースに考えるという意味では、NEC WayのPurpose「誰もが人間性を十分に発揮」やPrinciples「人権の尊重」が当社としての起点であり、その上に法規制、社会情勢、地政学リスクへの対策がある。リスクだけで物事を判断するのではなく、NEC Wayをベースとし、お取引先の経営層とも連携しながら、バックキャストで活動をスケールアップしていきたい。

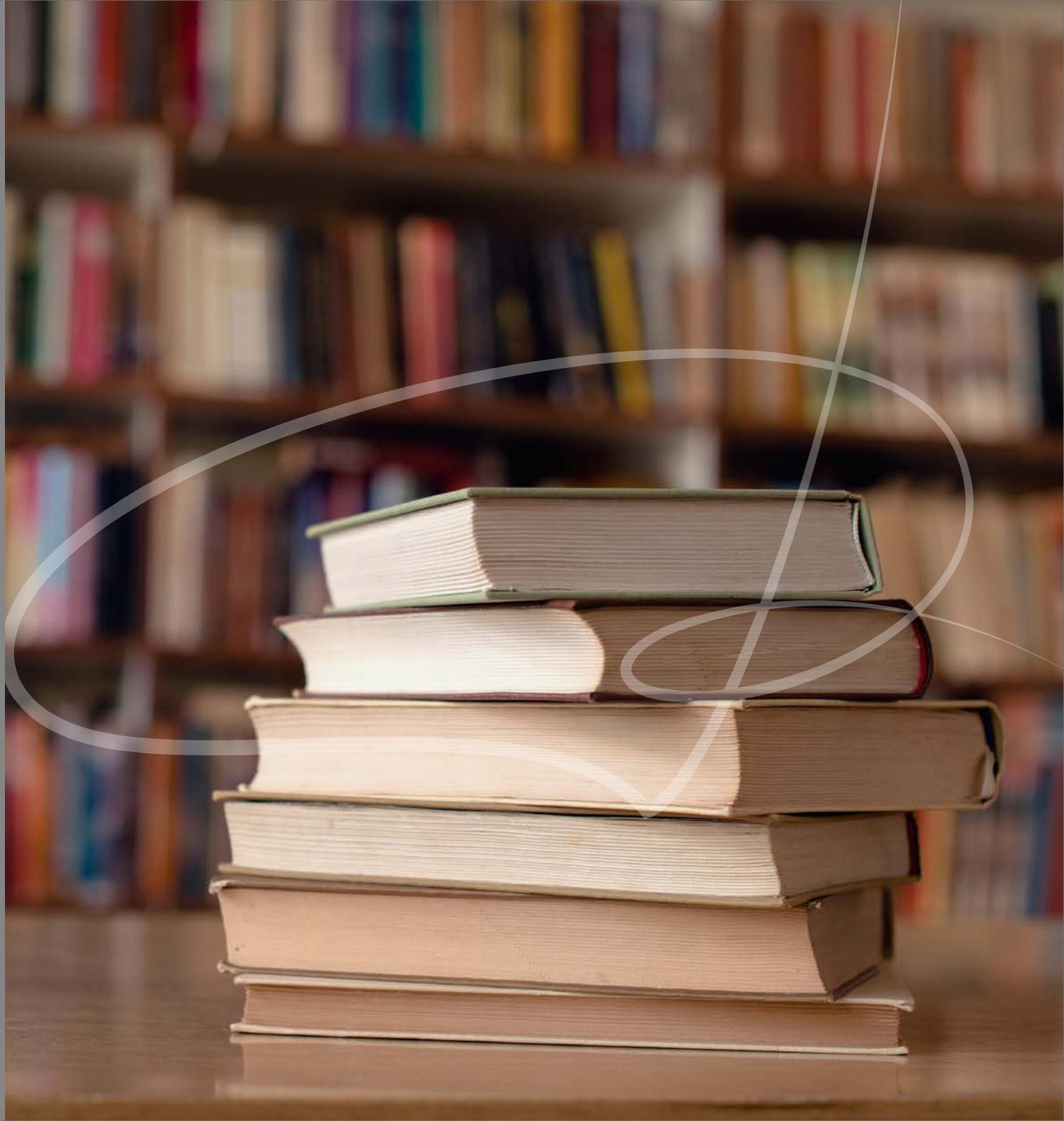


NEC 執行役員 兼 CSO
清水 茂樹

* 開催時点 (2022年3月) では NEC 執行役員 兼 CLCO

付表・データ集

- 94～100 データ集
- 101～102 第三者保証
- 103～104 社外からの評価
- 105～108 対照表：GRI
(Global Reporting Initiative)
スタンダード
国連グローバル・コンパクト
SASBスタンダード
ISO26000



データ集 Data Collection

環境 Environment

エネルギー・温室効果ガス排出量 Energy and Greenhouse Gas Emissions	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
温室効果ガス 排出量 (千t) 合計 Greenhouse gas emissions (Thousand tons) Total	☑ 8,129	☑ 7,483	☑ 6,485	☑ 6,859	<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。 ・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。そのため、合計と各Scopeの総和が異なります。 ・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まれません。 ・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 (perfluorocarbons), 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 since 2017 have been revised to reflect changes in Scope 3 Category 1 emission coefficients. For this reason, the total is not the same as the sum of each scope. ・TJ: Terajoule ・Renewable energy is not included in total energy consumption.
Scope 1	☑ 52	☑ 26	☑ 22	☑ 22	
Scope 2	☑ 277	☑ 347	☑ 305	☑ 302	
Scope 3	7,585	6,996	☑ 6,158	☑ 6,535	
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)	11.3	12.1	10.9	☑ 10.7	
エネルギー使用量 (TJ・MWh) 合計 Energy usage (TJ・MWh) Total	6,746 863,564	7,642 853,536	7,137 794,510	7,246 805,120	
電気 Electricity	5,712 576,337	7,140 723,001	6,694 671,371	6,805 682,545	
ガス Fuel (gas)	931 258,749	396 100,945	357 99,119	357 99,296	
燃料(重油・灯油など) Fuels (heavy oil and kerosene, etc.)	81 22,629	87 24,234	66 18,436	66 18,461	
熱(蒸気・温水・冷水) Steam/heating/cooling	21 5,849	19 5,356	20 5,585	17 4,818	
再生可能エネルギー Renewable energies	4 426	528 55,420	632 63,381	715 71,714	
製品のエネルギー効率改善(%) Improvement in energy efficiency of products (%)	74	71	65	61	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.

対象期間は、2019年、2020年、2021年および2022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84社(国内37社、海外47社)を対象としています。）
 The applicable periods are the consolidated accounting periods (ending each March 31 of 2019, 2020, 2021, and 2022) 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: 84 (including 37 companies in Japan and 47 international companies)

水 Water	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
水使用量 (千m ³) 合計 Water usage (Thousand m ³) Total	☑ 2,193	☑ 2,550	☑ 2,117	☑ 2,131	水使用量合計値には、再利用水は含まれません。 Recycled water is not included in the total amount of water usage.
上水道 Waterworks	☑ 1,062	☑ 1,293	☑ 913	☑ 929	
地下水 Ground water	☑ 825	☑ 998	☑ 1,001	☑ 1,014	
工業用水 Industrial water	☑ 306	☑ 259	☑ 203	☑ 188	
再利用水 Recycled water	10	7	4	4	
排水量 (千m ³) 合計 Discharged water (Thousand m ³) Total	☑ 1,483	☑ 2,084	☑ 1,683	☑ 1,643	下水系 Sewage-related 公共水域系 Public water-related
下水系 Sewage-related	☑ 1,076	☑ 1,720	☑ 1,334	☑ 1,309	
公共水域系 Public water-related	☑ 407	☑ 364	☑ 349	☑ 334	
水原単位 (km ³ /億円) Water consumption rate (km ³ /100 million yen)	0.075	0.082	0.071	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	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022	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)	☑ 38.3	☑ 38.6	☑ 35.9	☑ 308	事業場再編工事により排出された271千tを除くと38千t。 Excluding 271,000 tons emitted by the restructuring of business sites, 38,000 tons
再資源化量 (千t) Recycling (Thousand tons)	34.5	36.6	29.1	292	事業場再編工事による260千tを除くと32千t。 Excluding 260,000 tons emitted by the restructuring of business sites, 32,000 tons 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.
廃棄物原単位 (t/億円) Waste disposal intensity (t/100 million yen)	1.42	1.25	1.20	10.23	廃棄物原単位は、分子を廃棄物排出量、分母を売上高とし、除して算出。 Waste disposal intensity is calculated by dividing waste emissions by sales.
NOx排出量 (t) NOx emissions (t)	22.5	13.8	11.5	13.9	
SOx排出量 (t) SOx emissions (t)	0.4	0.01	0.01	0.01	
VOC大気排出量 (t) VOC emissions (t)	☑ 335	☑ 68	☑ 82	☑ 80	
PRTR法対象化学物質取扱量 (千t) Volume of chemicals subject to Pollutant Release & Transfer Registers (Thousand tons)	3.5	0.3	0.2	0.2	

環境データ対象範囲

NECグループ84社(国内37社、海外47社)一覧

Data Collection Scope: 84 companies comprising NEC Group companies (37 in Japan and 47 abroad)

No.	会社名(国内)	No.	会社名(国内)
1	日本電気(株)	21	JN システムパートナーズ(株)
2	(株)オーシーシー	22	NEC ネットズエスアイ(株)
3	NEC ネクサソリューションズ(株)	23	NEC マグナスコミュニケーションズ(株)
4	(株)シミズシンテック	24	(株)インフォセック
5	(株)サンネット	25	アビームコンサルティング(株)
6	(株)ベストコムソリューションズ	26	NEC ソリューションイノベータ(株)
7	(株)ワイイーシーソリューションズ	27	日本電気通信システム(株)
8	(株)KIS	28	NEC エンベデッドプロダクツ(株)
9	NEC スペーステクノロジー(株)	29	NEC エンベデッドテクノロジー(株)
10	NEC ネットワーク・センサ(株)	30	NEC フィールドイング(株)
11	日本電気航空宇宙システム(株)	31	(株)日本電気特許技術情報センター
12	(株)サイバーディフェンス研究所	32	NEC プラットフォームズ(株)
13	日本航空電子工業(株)	33	NEC フレンドリースタッフ(株)
14	弘前航空電子(株)	34	NEC マネジメントパートナー(株)
15	山形航空電子(株)	35	(株)NEC ライベックス
16	富士航空電子(株)	36	(株)国際社会経済研究所
17	信州航空電子(株)	37	(株)高砂製作所*
18	NEC ファシリティーズ(株)		
19	フォワード・インテグレーション・システム・サービス(株)		
20	リバンスネット(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 Taiwan Ltd. (台湾恩益禧股份有限公司)
2	NEC Canada, Inc.	27	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
3	NEC Laboratories America, Inc.	28	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.
4	NEC Latin America S.A.	29	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
5	NEC Argentina S.A.	30	NEC Corporation India Private Limited
6	NEC Chile S.A.	31	NEC Philippines, Inc.
7	NEC de Colombia S.A.	32	NEC Vietnam Company Limited
8	NEC de Mexico, S.A. de C.V.	33	PT. NEC Indonesia
9	NEC Europe Ltd.	34	NEC Australia Pty Ltd
10	NEC Deutschland GmbH	35	NEC New Zealand Limited
11	NEC Eastern Europe Kft.	36	NetCracker Technology Corporation
12	NEC France S.A.S.	37	KMD A/S
13	NEC Iberica S.L.	38	台湾航空電子股份有限公司 (JAE Taiwan, Ltd.)
14	NEC Italia S.p.A.	39	JAE Oregon, Inc.
15	NEC Laboratories Europe GmbH	40	JAE Tijuana, S.A. de C.V.
16	NEC Portugal-Telecomunicacoes e Sistemas, S.A.	41	JAE Philippines, Inc.
17	NEC Scandinavia AB	42	航空電子(無錫)有限公司 (JAE Wuxi Co., Ltd.)
18	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.	43	航空電子(吳江)有限公司 (JAE Wujiang Co., Ltd.)
19	NEC (UK) Ltd.	44	日電卓越軟件科技(北京)有限公司 (NEC Advanced Software Technology (Beijing) Co., Ltd.)
20	Joint-Stock Company NEC Neva Communications Systems	45	NEC 軟件(濟南)有限公司 (NEC Soft (Jinan) Co., Ltd.)
21	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited	46	日電平台科技(蘇州)有限公司 (NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)
22	NEC Saudi Arabia, Ltd.	47	NEC Platforms Thai Co., Ltd.
23	日電(中国)有限公司 (NEC (China) Co., Ltd.)		
24	日電信息系統(中国)有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)		
25	NEC Hong Kong Limited		

社会 Social

人権尊重 Respecting Human Rights		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
人権啓発研修修了者数 Number of people who have completed a human rights awareness training session	全社研修*1 Companywide training	20,936	21,150	20,592	20,768
	新入社員研修 New employee training	441	537	614*2	568*2
人権ホットライン相談窓口相談件数 Human rights hotline: Number of consultations	日本電気(株) +国内連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries in Japan	48*3	42*3	23*3	169

*1 派遣社員を含む全従業員を対象としたWeb研修(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
In principle, all employees including dispatched workers are required to take web training every year. This training includes the explanation of the NEC Group's Human Rights Policy.

*2 オンラインで実施 Training was held online.

*3 日本電気(株) NEC Corporation

トピックス 人権の尊重 Topics Respecting Human Rights

従業員構成 Employee Composition		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
連結地域別従業員数(比率) Consolidated number of employees by region (ratio)	合計 Total	110,595 (100.0%)	112,638 (100.0%)	114,714 (100.0%)	117,418 (100.0%)
	日本 Japan	76,799 (69.4%)	76,180 (67.6%)	75,923 (66.2%)	76,773 (65.4%)
	アジア太平洋地域 Asia Pacific	11,772 (10.6%)	14,114 (12.5%)	13,904 (12.1%)	16,389 (14.0%)
	中国・東アジア China/East Asia	4,614 (4.2%)	4,782 (4.2%)	4,706 (4.1%)	4,951 (4.2%)
	欧州・中東・アフリカ EMEA	9,797 (8.9%)	10,505 (9.3%)	12,415 (10.8%)	12,940 (11.0%)
	北米 North America	2,769 (2.5%)	2,734 (2.4%)	2,348 (2.0%)	2,389 (2.0%)
	中南米 Latin America	4,844 (4.4%)	4,323 (3.8%)	5,418 (4.7%)	3,976 (3.4%)

ダイバーシティ Diversity		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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	20,252	20,125	20,589*4	21,350*4
	男性 Male	16,643	16,381	16,551	17,018
	女性 Female	3,609 (17.8%)	3,744 (18.6%)	4,038 (19.6%)	4,332 (20.3%)
外国籍従業員数 Number of employees with non-Japanese citizenship		268	290	251	239
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) (各年4月1日現在) Ratio of female employees in STEM-related positions (As of April 1 of each fiscal year)		—	—	12.3%	12.8%

*4 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.

対象期間は、注釈がない場合は、2019年、2020年、2021年、および2022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・介護休職取得者数は、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 2020, 2021, and 2022) 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.

ダイバーシティ Diversity		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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	117,418
	男性 Male	83,895	84,533	84,592	85,880
	女性 Female	26,700 (24.1%)	28,105 (25.0%)	30,122 (26.3%)	31,538 (26.9%)

管理職 Managers		2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021	2022年 2022
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	6,099	6,138	7,534	7,892
	男性 Male	5,740	5,743	6,992	7,249
	女性 Female	☑359 (5.9%)	☑395 (6.4%)	☑542 (7.2%)	☑643 (8.1%)
部長級以上の女性人数(比率) (全部部長級以上に占める女性の割合) 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)		102 (4.8%)	116 (5.4%)	140 (5.5%)	161 (6.0%)
課長級の女性比率(全課長級に占める女性の割合) 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%	9.4%
プロフィットセンター部門の女性管理職比率 (プロフィットセンター部門の全管理職に占める女性の割合) Ratio of female managers in revenue generating function (Ratio of women in all management positions in revenue generating function) (各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)		—	—	5.4%	5.6%
連結女性管理職数(比率)*5 Consolidated number and ratio of female managers*5		2,121 (7.8%)	☑2,105 (7.8%)	☑2,435 (9.2%)	☑2,535 (9.6%)

*5 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		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
Number of Employees by Employment Type					
雇用形態別従業員数 Number of employees by employment type	正規 Regular	16,643	16,381	20,589*4	21,350*4
	非正規 Temporary	50	46	45	49
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	117,418
	非正規 Temporary	—	8,703	7,350	7,038

採用 Hiring		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022	2022年度 FY2023
採用数 Number of new employees	合計 Total	449	703	1,012	1,196	
	新卒(各年4月1日入社者。前年度通年採用含む) New graduate hires (Employees who joined the Company on April 1 of each year, including those who joined through year-round recruitment of the previous year)	—	—	630	577	660
	中途 Mid-career hires	—	—	382	619	
男女別採用数(比率) Number of new employees by gender (ratio) (中途含む) (Including mid-career hires)	合計 Total	449	703	1,012	1,196	
	男性 Male	317	515	721	872	
	女性 Female	132 (29.4%)	188 (26.7%)	291 (28.8%)	324 (27.1%)	
外国籍新卒採用人数 Number of new employees who are new graduates with non-Japanese citizenship		31	17	11	5	

障がい者雇用 Hiring of People with Disabilities		2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021	2022年 2022
単独障がい者雇用数(比率) Non-consolidated number of employees with disabilities (ratio) (各年6月1日現在) (As of June 1 of each year)	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.	372 ◎2.33%	383 ◎2.38%	387 ◎2.37%	399 2.39%
連結障がい者雇用数(比率) Consolidated ratio of employees with disabilities (ratio) (各年6月1日現在) (As of June 1 of each year)	国内連結子会社 Consolidated Group in Japan	— ◎1.99%*6	— ◎2.18%*7	608 ◎2.27%*7	611 2.25%*7

*障害者雇用促進法に基づく

Under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

*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)および国内連結子会社13社合計の従業員数は、2021年6月1日現在約63,000人です。

As of June 1, 2021, the total number of employees at NEC Corporation, NEC Friendly Staff, Ltd., NEC Management Partner, Ltd., and 13 consolidated Group companies in Japan is approximately 63,000.

*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12社

At 12 wholly owned subsidiaries in Japan, excluding application to affiliates under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

*7 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		2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021	2022年 2022
従業員平均年齢(歳) Average age of employees (Years old)	全体 Total	◎43.4	◎43.7	◎43.7	◎43.6
	男性 Male	◎43.9	◎44.2	◎44.2	◎44.3
	女性 Female	◎41.5	◎41.8	◎41.5	◎41.4
年齢層別従業員数 Number of employees by age group	合計 Total	20,252	20,125	20,589*4	21,350*4
	0-18歳未満 Between 0-18	0	0	0	0
	18-30歳未満 Between 18-30	2,146	2,202	2,527	2,780
	30-50歳未満 Between 30-50	10,654	9,847	9,473	9,592
	50歳以上 Above 50	7,452	8,076	8,589	8,978
従業員平均勤続年数(年) Average length of employment (Years)	合計 Total	◎19.0	◎19.2	◎18.9	◎18.5
	男性 Male	◎19.2	◎19.4	◎19.2	◎18.9
	女性 Female	◎18.1	◎18.3	◎17.8	◎17.3

勤務状況 Length of Employment		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
定着状況*8 New graduate hire retention*8 (学歴に関係なく、新卒入社全員) All new graduate hires, regardless of academic history	全体 Total	—	89.1%	90.7%	93.6%
	男性 Male	—	88.0%	90.6%	92.7%
	女性 Female	—	91.7%	91.2%	95.5%
離職率 Turnover rate		6.0%	3.5%	2.5%	2.9%

*8 2021年度の数値は、2019年4月1日新卒入社者の3年後(2022年4月1日)の在籍割合

2019年度、2020年度の数値も同様に算出

The fiscal 2022 figures are the percentages of the new graduates hired on April 1, 2019, who were still employed by the Company three years later (April 1, 2022). The fiscal 2020 and 2021 figures have been calculated in a similar manner.

👥 インクルージョン&ダイバーシティ Inclusion and Diversity

👥 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		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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		67.5%	67.6%	55.8%	59.0%
育児休職取得者数 Number of people utilizing childcare leave	合計 Total	◎ 381	◎ 354	◎ 374	◎ 366
	男性 Male	33	40	67	83
	女性 Female	348	314	307	283
育児休職復帰率*9 Ratio of people returning to work after childcare leave*9		97.3%	97.5%	98.5%	99.0%
育児短時間勤務者数 Number of people working shorter hours due to childcare	合計 Total	845	781	765	489
	男性 Male	21	14	5	7
	女性 Female	824	767	760	482
介護休職取得者数 Number of people utilizing nursing care leave	合計 Total	◎ 24	◎ 15	◎ 12	◎ 16
	男性 Male	9	7	8	9
	女性 Female	15	8	4	7
介護短時間勤務者数 Number of people working shorter hours due to nursing care	合計 Total	23	26	20	7
	男性 Male	4	10	5	0
	女性 Female	19	16	15	7
従業員月平均残業時間(時間) Average monthly overtime (Hours)		16.2	19.0	19.9	21.6

*9 前々年度に育児休職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

インクルージョン&ダイバーシティ Inclusion and Diversity

多様な働き方への環境づくり Creating a Diverse Workstyle Environment

給与 Salary		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
平均年間給与(百万円) Average annual salary (Million yen)		7.99	8.15	8.29	8.14
男女差(女性:男性) Female to male ratio	管理職 Management	—	—	96.8%	97.8%
	主任クラス Assistant managers	—	—	97.9%	99.3%
	担当者 Other employees (without job titles)	—	—	101.6%	100.7%

人材育成 Human Resource Development		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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	5.8	5.1	6.6
	日本電気(株)+国内連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries in Japan	4.9	5.0	4.8	5.0
	連結(NECグループ全体) NEC Group	—	—	3.2	3.3
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	146,230
	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	96,388
	連結(NECグループ全体) NEC Group	57,299	62,564	50,839	65,791
人材の投資収益率(%) ^{*10} Human capital return on investment	連結(NECグループ全体) NEC Group	3.44	3.63	3.55	3.38

*10 人材の投資収益率は、(売上高-(販売費及び一般管理費-人件費))/人件費で算出
Revenue - (Selling, general and administrative expenses - Personnel expenses) / Personnel expenses

従業員エンゲージメント Employee Engagement		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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% ^{*11}	20%	25%	35%
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	84% ^{*12}	87% ^{*13}	86% ^{*14}	88% ^{*15}
	海外連結子会社 Consolidated subsidiaries abroad	72% ^{*16}	75% ^{*17}	80% ^{*18}	76% ^{*19}

*11 2018年度は国内連結 The figure for fiscal 2019 is the consolidated figure for Japan.

*12 対象: 23社 Scope: 23 companies

*13 対象: 21社 Scope: 21 companies

*14 対象: 21社 Scope: 21 companies

*15 対象: 27社 Scope: 27 companies

*16 対象: 48社 Scope: 48 companies

*17 対象: 43社 Scope: 43 companies

*18 対象: 52社 Scope: 52 companies

*19 対象: 55社 Scope: 55 companies

人材開発・育成 Human Resource Development and Training

労働災害発生状況 Labour Accidents and Disasters			2018年 2018	2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021
労働災害*20 Labour accidents and disasters	度数率 Frequency rate	日本電気(株) Non-consolidated	☉0.1904*20	☉0.2600*20	☉0.0300	☉0.0600
		国内連結子会社 Consolidated subsidiaries in Japan	0.0800	0.0800	0.0600	0.1300
	強度率 Severity rate	日本電気(株) Non-consolidated	☉0.0071*20	☉0.0037*20	☉0.0000	☉0.0026
		国内連結子会社 Consolidated subsidiaries in Japan	0.0000	0.0100	0.0000	0.0000

*20 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 2018 and 2019 of non-consolidated are those of each fiscal year starting in April.

安全衛生 Occupational Health and Safety	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
全社安全衛生研修修了者数(比率) Companywide OH&S training participants (ratio)	—	18,688 (89.0%)	18,380 (90.9%)	19,259 (91.0%)
普通救命講習会修了者数 Employees completing the Basic Lifesaving Workshop	—	142	109	120

安全と健康 Health and Safety

社会貢献活動 Social Contribution Activities		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
連結社会貢献支出額(百万円) Consolidated expenditure of social contribution (Million yen)	合計 Total	613	493	336	444
	金銭支出(政治寄付含む) Cash contributions including political donations	588	467	320	405
	施設開放・現物寄贈 Use of Company premises / Contributions of products and equipment	13	10	10	30
	工数他 Volunteer hours and others	12	16	5	9
社会貢献活動マネジメント費用(百万円) Management overheads of social contribution activities (Million yen)	—	—	—	27	
政治寄付*21(百万円) Political donations*21 (Million yen)	15	15	15	15	

*21 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 a political organization, 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

ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス Corporate Governance		2019年 2019	2020年 2020	2021年 2021	2022年 2022
取締役数*22 Number of directors*22 (各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	合計 Total	11	11	12 (5)	10 (4)
	男性 Male	10	10	10 (5)	8 (4)
	女性 Female	1	1	2 (0)	2 (0)
社外取締役数(比率) Number of outside directors (ratio)	(各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	5 (45.5%)	5 (45.5%)	6 (50.0%)	5 (50.0%)
外国籍取締役数(比率) Number of directors with non-Japanese citizenship (ratio)	(各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	—	0	1 (8.3%)	1 (10.0%)
執行役員数 Number of corporate officers (各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)	合計 Total	5	44	45	43*23
	男性 Male	4	44	45	41*23
	女性 Female	1	0	0	2
外国籍執行役員数 Number of corporate officers with non-Japanese citizenship	(各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)	—	0	0	0
監査役数 Number of Audit & Supervisory Board Members (KANSAYAKU) (各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	合計 Total	5	5	5	5
	男性 Male	4	4	4	4
	女性 Female	1	1	1	1
外国籍監査役数 Number of Audit & Supervisory Board Members (KANSAYAKU) with non-Japanese citizenship	(各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	0	0	0	0
取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 Ratio of female or non-Japanese to Directors, Audit & Supervisory Board Members (KANSAYAKU) and corporate officers	(各年6月30日現在) (As of June 30 of each fiscal year)	—	—	—	9.4%
	(各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)	—	—	—	9.1%
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 Percentage of officers ranked executive officer or higher who are female or non-Japanese (excluding Audit & Supervisory Board Members)	(各年4月1日現在) (As of April 1 of each fiscal year)	—	—	—	☉8.0%

*22 任期中の退任・選任はありません。

There were no appointments or dismissals during the term of office.

*23 2022年6月30日時点で執行役員ではない代表取締役1人を含む

Includes one representative director who was not a corporate officer as of June 30, 2022

リスク・コンプライアンス Risk / Compliance		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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(株) Non-consolidated	98.4%	98.8%	99.0%	99.0%
	国内連結子会社 Consolidated Group in Japan	98.6%	98.9%	98.5%	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		121	90	76	62
個人情報保護を含む情報セキュリティ研修修了率 Completion ratio for information security training, including personal information protection		100.0%	98.0%	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		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
NECグループにおける情報セキュリティ点検実施社数 Number of NEC Group companies with information security assessments	国内 Japan	46	47	44	45
	海外 Abroad	31	31	46	63
サステナビリティ・情報セキュリティ説明会への調達取引先の出席社数(人数) Number of suppliers (people) that attended the sustainability and information security measures briefing		1,320 (1,758)	1,343 (1,804)	1,436 (1,436)	1,792 (2,131)
戦略サプライチェーンパートナー交流会への調達取引先の出席社数(人数) Number of suppliers (people) that attended the exchange meeting with strategic supply chain partners		—	188 (444)	181 (385)	194 (426)
調達取引先への書類点検への回答社数 Number of suppliers that responded to document check		—	—	696	956
Supplier Visit Record (SVR) 実施件数 Number of Supplier Visit Records (SVRs)		77	104	55	79
調達取引先の情報セキュリティ対策の訪問点検社数 Number of suppliers whose information security measures were inspected and reviewed	訪問点検 On-site assessment	37	28	38*24	100*24
	書類点検 Document check	1,423	1,465	1,456	1,779
「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」を遵守する旨の、宣言書取得会社の 連結調達金額カバー率 Percentage of consolidated procurement amount covered by companies that have submitted declarations to comply with the Guidelines for Responsible Business Conduct in Supply Chains		—	—	68%	80%

*24 オンラインで実施
Held online

👤 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

イノベーション・マネジメント Innovation Management		2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	2020年度 FY2021	2021年度 FY2022
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	109.8	114.6	126.3
特許件数 Number of patents	連結(NECグループ全体) NEC Group	約 Approx. 49,000	約 Approx. 47,000	約 Approx. 46,000	約 Approx. 45,000

🔥 イノベーション・マネジメント Innovation Management

第三者保証

NECサステナビリティレポート2022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。

JQA 発行日: 2022年6月17日 第 1811004402号

温室効果ガス排出量検証報告書

日本電気株式会社 様

1. 検証の対象
一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。))は、日本電気株式会社が作成した「Scope3 算定報告書」(以下、「算定報告書」という。))が、同社により作成された「Scope3 算定の考え方」(以下、「算定ルール」という。))に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。

検証の目的は、「算定報告書」の2021年度(2021年4月1日~2022年3月31日)の温室効果ガス排出量を客観的に評価し、同社の温室効果ガス排出量の算定の信頼性を高めることにある。

2. 実施した検証の概要
当機構は、「ISO14064-3」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲はScope3における二酸化炭素排出量であり、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準は排出量の5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲はNECグループである。検証では、「算定ルール」の確認のため統括機能の検証を実施し、引き続き算定対象範囲の確認、算定シナリオとアロケーションの確認、算定・集計体制の確認、排出量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論
検証の対象とした、「算定報告書」の2021年度 温室効果ガス排出量において、「算定ルール」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項
「算定報告書」の算定責任は日本電気株式会社であり、温室効果ガス排出量検証の結論に関する責任は当機構にある。日本電気株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田神田一丁目25番地
一般財団法人日本品質保証機構
理事 浅田 純 男

東京都千代田区神田神田一丁目25番地
一般財団法人日本品質保証機構
理事 浅田 純 男

本誌と付属書をお合わせてご覧ください。
1/3

JQA 発行日: 2022年6月21日 第 1811004382号

温室効果ガス排出量等検証報告書

日本電気株式会社 様

1. 検証の対象
一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。))は、日本電気株式会社が作成した「環境情報 算定報告書」(以下、「算定報告書」という。))に記載された2021年度のScope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー使用量が、同社により作成された「環境情報 報告書(算定ルール)」(以下、「算定ルール」という。))に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。2021年度とは、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間をいう。検証の目的は、「算定報告書」を客観的に評価し、同社のScope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー使用量の算定の信頼性を高めることにある。

2. 実施した検証の概要
当機構は、Scope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。))については「ISO14064-3」に準拠して、また、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー消費量については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲は、Scope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー使用量、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準は総排出量及び総エネルギー使用量、保証水準は「限定的保証水準」である。付属書に添付された37社及び海外47社における生産拠点36拠点、非生産拠点371拠点とした。現地検証に先立って、「算定ルール」検証のため統括機能の検証を実施し、サンプリングにより国内5拠点にて現地検証を行った。現地検証では、算定対象範囲の確認、エネルギー起源CO2排出量、VOC使用状況、水使用状況、排水状況、廃棄物排出状況及び再生可能エネルギー使用状況の確認とモニタリングポイントの確認、算定集計体制の確認、排出量及び使用量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論
検証の対象とした、「算定報告書」の2021年度のScope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー使用量において、「算定ルール」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項
「算定報告書」の作成責任は日本電気株式会社であり、Scope 1,2のエネルギー起源CO2排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC排出量、水使用量、排水量、廃棄物排出量及び再生可能エネルギー使用量の検証の責任は当機構にある。日本電気株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田神田一丁目25番地
一般財団法人日本品質保証機構
理事 浅田 純 男

本誌と付属書をお合わせてご覧ください。
1/3

発行日: 2022年6月21日 第 1811004382号

温室効果ガス排出量等検証報告書

【付属書】(1/2)

日本電気株式会社 様

国内37社

No.	会社名(社名)	会社名(英)
1	NEC Corporation	NEC Corporation
2	NEC Canada, Inc.	NEC Canada, Inc.
3	NEC Laboratories America, Inc.	NEC Laboratories America, Inc.
4	NEC Latin America S.A.	NEC Latin America S.A.
5	NEC Argentina S.A.	NEC Argentina S.A.
6	NEC Chile S.A.	NEC Chile S.A.
7	NEC de Colombia S.A.	NEC de Colombia S.A.
8	NEC de Mexico S.A. de C.V.	NEC de Mexico S.A. de C.V.
9	NEC Europe Ltd.	NEC Europe Ltd.
10	NEC Deutschland GmbH	NEC Deutschland GmbH
11	NEC Eastern Europe Kft.	NEC Eastern Europe Kft.
12	NEC France S.A.S.	NEC France S.A.S.
13	NEC Iberia S.L.	NEC Iberia S.L.
14	NEC India S.A.	NEC India S.A.
15	NEC Laboratories Europe GmbH	NEC Laboratories Europe GmbH
16	NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas S.A.	NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas S.A.
17	NEC Scandinavia AB	NEC Scandinavia AB
18	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.
19	NEC (UK) Ltd.	NEC (UK) Ltd.
20	Joint-stock Company NEC New Communications Systems	Joint-stock Company NEC New Communications Systems
21	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited
22	NEC Saudi Arabia Ltd.	NEC Saudi Arabia Ltd.
23	中国情報機器株式会社 (NEC (China) Co., Ltd.)	NEC (China) Co., Ltd.
24	中国情報機器(中国)有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)	NEC Solutions (China) Co., Ltd.
25	NEC Hong Kong Limited	NEC Hong Kong Limited
26	NEC Taiwan Ltd. (特許取得済)	NEC Taiwan Ltd. (特許取得済)
27	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
28	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.
29	NEC Corporation (Thailand) Ltd.	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
30	NEC Corporation India Private Limited	NEC Corporation India Private Limited
31	NEC Philippines, Inc.	NEC Philippines, Inc.
32	NEC Vietnam Company Limited	NEC Vietnam Company Limited
33	PTEC Indonesia	PTEC Indonesia
34	NEC Australia Pty Ltd.	NEC Australia Pty Ltd.
35	NEC New Zealand Limited	NEC New Zealand Limited
36	Nustarion Technology Corporation	Nustarion Technology Corporation
37	NEC Platforms, Ltd.	NEC Platforms, Ltd.
38	台湾情報機器(台湾)有限公司 (IAF Taiwan, Ltd.)	IAF Taiwan, Ltd.
39	IAE Oregon, Inc.	IAE Oregon, Inc.
40	IAE Tijuana, S.A. de C.V.	IAE Tijuana, S.A. de C.V.
41	IAE Philippines, Inc.	IAE Philippines, Inc.
42	株式会社 (有限) 瑞興 (IAE Wuji Co., Ltd.)	IAE Wuji Co., Ltd.
43	株式会社 (有限) 瑞興 (IAE Wujiang Co., Ltd.)	IAE Wujiang Co., Ltd.
44	北京瑞興科技股份有限公司 (NEC Advanced Software Technology(Beijing) Co., Ltd.)	NEC Advanced Software Technology(Beijing) Co., Ltd.
45	NEC軟件 (香港) 有限公司 (NEC Soft (Hong Kong) Co., Ltd.)	NEC Soft (Hong Kong) Co., Ltd.
46	台湾瑞興科技(蘇州)有限公司 (NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)	NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.
47	NEC Platforms (Tai) Co., Ltd.	NEC Platforms (Tai) Co., Ltd.

本誌と付属書をお合わせてご覧ください。
2/3

発行日: 2022年6月21日 第 1811004382号

温室効果ガス排出量等検証報告書

【付属書】(2/2)

日本電気株式会社 様

海外47社

No.	会社名	会社名(英)
1	NEC Corporation of America	NEC Corporation of America
2	NEC Canada, Inc.	NEC Canada, Inc.
3	NEC Laboratories America, Inc.	NEC Laboratories America, Inc.
4	NEC Latin America S.A.	NEC Latin America S.A.
5	NEC Argentina S.A.	NEC Argentina S.A.
6	NEC Chile S.A.	NEC Chile S.A.
7	NEC de Colombia S.A.	NEC de Colombia S.A.
8	NEC de Mexico S.A. de C.V.	NEC de Mexico S.A. de C.V.
9	NEC Europe Ltd.	NEC Europe Ltd.
10	NEC Deutschland GmbH	NEC Deutschland GmbH
11	NEC Eastern Europe Kft.	NEC Eastern Europe Kft.
12	NEC France S.A.S.	NEC France S.A.S.
13	NEC Iberia S.L.	NEC Iberia S.L.
14	NEC India S.A.	NEC India S.A.
15	NEC Laboratories Europe GmbH	NEC Laboratories Europe GmbH
16	NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas S.A.	NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas S.A.
17	NEC Scandinavia AB	NEC Scandinavia AB
18	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.
19	NEC (UK) Ltd.	NEC (UK) Ltd.
20	Joint-stock Company NEC New Communications Systems	Joint-stock Company NEC New Communications Systems
21	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited
22	NEC Saudi Arabia Ltd.	NEC Saudi Arabia Ltd.
23	中国情報機器株式会社 (NEC (China) Co., Ltd.)	NEC (China) Co., Ltd.
24	中国情報機器(中国)有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)	NEC Solutions (China) Co., Ltd.
25	NEC Hong Kong Limited	NEC Hong Kong Limited
26	NEC Taiwan Ltd. (特許取得済)	NEC Taiwan Ltd. (特許取得済)
27	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
28	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.
29	NEC Corporation (Thailand) Ltd.	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
30	NEC Corporation India Private Limited	NEC Corporation India Private Limited
31	NEC Philippines, Inc.	NEC Philippines, Inc.
32	NEC Vietnam Company Limited	NEC Vietnam Company Limited
33	PTEC Indonesia	PTEC Indonesia
34	NEC Australia Pty Ltd.	NEC Australia Pty Ltd.
35	NEC New Zealand Limited	NEC New Zealand Limited
36	Nustarion Technology Corporation	Nustarion Technology Corporation
37	NEC Platforms, Ltd.	NEC Platforms, Ltd.
38	台湾情報機器(台湾)有限公司 (IAF Taiwan, Ltd.)	IAF Taiwan, Ltd.
39	IAE Oregon, Inc.	IAE Oregon, Inc.
40	IAE Tijuana, S.A. de C.V.	IAE Tijuana, S.A. de C.V.
41	IAE Philippines, Inc.	IAE Philippines, Inc.
42	株式会社 (有限) 瑞興 (IAE Wuji Co., Ltd.)	IAE Wuji Co., Ltd.
43	株式会社 (有限) 瑞興 (IAE Wujiang Co., Ltd.)	IAE Wujiang Co., Ltd.
44	北京瑞興科技股份有限公司 (NEC Advanced Software Technology(Beijing) Co., Ltd.)	NEC Advanced Software Technology(Beijing) Co., Ltd.
45	NEC軟件 (香港) 有限公司 (NEC Soft (Hong Kong) Co., Ltd.)	NEC Soft (Hong Kong) Co., Ltd.
46	台湾瑞興科技(蘇州)有限公司 (NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)	NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.
47	NEC Platforms (Tai) Co., Ltd.	NEC Platforms (Tai) Co., Ltd.

本誌と付属書をお合わせてご覧ください。
2/3

NECサステナビリティレポート2022に掲載される社会関連データのうち、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。



保証の性質及び範囲
SGSジャパン株式会社は、日本電気株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、サステナビリティレポート2022（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きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、女性管理職数及び比率、障がい者雇用率、育児及び介護休職取得者数、従業員平均年齢及び平均勤続年数、労働災害発生率及び強度率、女性あるいは外国人が執行役員以上の役員に占める比率及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。なお、保証範囲の詳細は別表参照。

当報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。保証の範囲についての作成及び公正な報告の責任は組織にある。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の水準の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- 内容の正確性についての評価；
- AA1000アカウンタビリティ原則(2018)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード (V3) タイプ2の評価；

保証業務は、事前調査、関連部署及びマネジメントへのインタビュー、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビューなどの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明
SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、温室効果ガス排出量の審査員を含んでいる。

保証意見
前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2021年度における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと認められる重要な事項は発見されなかった。
当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則 (2018) 結論

包摂性
組織は、GRIスタンダード、ISO26000、SDGs、国連グローバル・コンパクト原則等、様々な媒体及び社会ニーズとの関係性を見出し、社会課題及び社会価値創造を事業課題として取り組まれている。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対象が特定されており、外部有識者を含めた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ニーズ及び期待はこの活動を通じて組織にインプットされており、対応が検討されている。サステナビリティの課題は事業課題と融合しており、適宜役員間で議論され、サステナビリティ推進を担当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、事業活動として反映されている。
以上により、包摂性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

直実性
抽出された課題は、組織の状況や社会ニーズ、外部有識者との対話を考慮した上で重要度が決定されており、組織全体及び関連部門において事業活動を通じた課題対応が実施されている。またこれら課題のKPIも設定されている。
以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証により確認した。

対応性
特定された課題への対応は事業活動として実施されている。ステークホルダーに対しては、直接的な対話を含む様々な手段によりコミュニケーションがとられている。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媒体を通じて開示されている。
以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。

影響
特定された課題への対応結果はサステナビリティレポート等様々な媒体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、業界標準及び同業他社といったベンチマークを定め、組織のパフォーマンスの社会における影響度を評価している。
以上により、影響の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社
認証ビジネス・ソリューションサービス事業部長 竹内 裕二
上級経営管理者

2022年6月13日




検証対象範囲の詳細

検証対象	検証範囲及び対象時期	検証数値
1 女性管理職数及び比率	日本電気㈱ 2022年4月1日時点	643人/8.1%
	日本電気㈱及び連結子会社 (※日本航空電子工業㈱のグループ会社は除く) 2022年3月31日時点	2,535人/9.6%
2 障がい者雇用率	日本電気㈱ 2021年6月1日時点	2.37%
	※国内連結子会社 (※国内100%子会社で、障がい者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く13社) 2021年6月1日時点	2.27%
3 従業員平均年齢	日本電気㈱ 2022年3月31日時点	43.6歳 男性：44.3歳 女性：41.4歳
4 従業員平均勤続年数	日本電気㈱ 2022年3月31日時点	18.5年 男性：18.9年 女性：17.3年
5 育児休職取得者数	日本電気㈱ 2021年4月1日～2022年3月31日	366人
6 介護休職取得者数	日本電気㈱ 2021年4月1日～2022年3月31日	16人
7 労働災害発生率/強度率	日本電気㈱ 2021年1月1日～2021年12月31日	発生率：0.0600 強度率：0.0026
8 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	日本電気㈱ 2022年4月1日時点	8.0%

社外からの評価 (2022年8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)

* 「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」「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)」はGPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) が選定したESG指数です。

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)

2020年から2年連続で、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。

FTSE4Good Index Series



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index*

2017年から継続して組み入れられてい
ます。

FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom
Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index*

2022年から組み入れられています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数*

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



MSCI ESG Leaders Indexes

2015年から継続して組み入れられ
ています。

MSCI ESG INDEXES



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*

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

2022 CONSTITUENT 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) *

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)

2022 CONSTITUENT 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.

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年から継続して「Prime」に認定され
ています。

ISS ESG Corporate Rating



CDP (気候変動、水セキュリティ、サプライヤーエンゲージメント)

気候変動および水セキュリティの2部門で3年連続で「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、2年連続で最高評価となる「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。



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

「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。

**健康経営銘柄**

当社は2022年に初めて認定されました。

**健康経営優良法人**

「健康経営優良法人2022」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、2021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

EcoVadis

2012年から連続して最高位の「ゴールド」に、2020年から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。

**次世代認証マーク「プラチナくるみん」(愛称「くるみん」)**

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2021「ゴールド」受賞**

「PRIDE指標2021」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) スタンダード

「NEC サステナビリティレポート2022」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のマテリアリティと関連する項目
GRI=Global Reporting Initiative (<https://www.globareporting.org/>)

一般開示項目	ID	報告要求事項	該当ページ	
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	
	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	
	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	国際的なイニシアティブへの参画 多様なステークホルダーとの対話・共創	
	102-13	※ 団体の会員資格	国際的なイニシアティブへの参画 多様なステークホルダーとの対話・共創	
	2.戦略	102-14	※ 上級意思決定者の声明	社長メッセージ
		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」
	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	トピックス 人権の尊重
	4.ガバナンス	102-18	※ ガバナンス構造	コンプライアンスとリスク・マネジメント コーポレート・ガバナンス
		102-19	※ 権限移譲	NECのサステナビリティ経営
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	
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	
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 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 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	
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 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	
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 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	
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	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について 気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会 調達活動における人権への取り組みの更なる発展に向けて	
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	
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	
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	
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	
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		
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	
	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 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	
	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	

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 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
		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の主張	対照表・GRI
		102-55	※ 内容索引	対照表・GRI
103：マネジメント手法		102-56	※ 外部保証	第三者保証
		103-1	※ マテリアルな項目とその該当範囲の説明	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
		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」 NECのサステナビリティ経営
		103-3	※ マネジメント手法の評価	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」 第三者保証

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	
		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	
	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	
		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	
		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 サプライチェーン・マネジメント	
		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	
		205-4	○ 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	
	207税務	207-1	※ 税務へのアプローチ	税務に対する考え方	
		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	
		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	
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
			301-2	※ 使用したリサイクル材料	環境負荷の全体像 資源循環と汚染防止への取り組み 環境負荷の全体像 データ集「環境」
	302エネルギー	301-3	※ 再生利用された製品と梱包材	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
			302-1	※ 組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 データ集「環境」
			302-2	※ 組織外のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 データ集「環境」
			302-3	※ エネルギー原単位	環境負荷の全体像 データ集「環境」
		302-4	※ エネルギー消費量の削減	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		302-5	※ 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	

		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	
		303-2	排水管理基準	実績 水リスク管理と水資源の有効活用	
		303-3	水源別の取水量	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		303-4	排出先別の排出量	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		303-5	水の総消費量	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		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
	304-2		活動、製品、サービスが生物多様性に与える着しいインパクト	資源循環と汚染防止への取り組み 生物多様性への取り組み	
	304-3		生息地の保護・復元	生物多様性への取り組み	
	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	
	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）	方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
				方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		305-2	○ 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
				方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		305-3	○ その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
				方針と目標 実績 気候変動への対応 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		305-4	○ 温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		305-5	○ 温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	実績 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		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	実績 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
	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 データ集「環境」	
		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 環境負荷の全体像 データ集「環境」	
		306-3	重大な漏出	環境マネジメント	
		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	
		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 資源循環と汚染防止への取り組み	
		307環境コンプライアンス	307-1	環境法規制の違反	環境マネジメント
	308サプライヤーの環境面のアセスメント	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	環境マネジメント サプライチェーン・マネジメント	
	400：社会	401雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	データ集
			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
			401-3	育児休暇	多様な働き方への環境づくり データ集
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	
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	

		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 データ集
		403-3	労働衛生サービス	安全と健康
		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
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全と健康
		403-6	労働者の健康増進	安全と健康
		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 品質・安全性の確保
		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
		403-9	労働関連の障害	安全と健康
		403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全と健康
		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
	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
	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	人材開発・育成 多様な働き方への環境づくり
	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
		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
	406非差別	406-1	○ 差別事例と実施した救済措置	トピックス 人権の尊重 CS（顧客満足）への取り組み サプライチェーン・マネジメント データ集
	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	CS（顧客満足）への取り組み コンプライアンスとリスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
	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 サプライチェーン・マネジメント
	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	CS（顧客満足）への取り組み コンプライアンスとリスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
	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	トピックス 人権の尊重
	411先住民族の権利	411-1	先住民族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	トピックス 人権の尊重
		412-2	○ 人権方針や手順に関する従業員研修	トピックス 人権の尊重 データ集
		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	トピックス 人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント
	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	多様なステークホルダーとの対話・共創 地域社会との連携
		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・マネジメント
		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	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 コンプライアンスとリスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
	415公共政策	415-1	政治献金	データ集
	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
		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マーケティングとラベリング	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	
	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	
	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	
418顧客プライバシー	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	
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	

対照表：国連グローバル・コンパクト

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。	トピックス 人権の尊重 インクルージョン&ダイバーシティ
	原則2 人権侵害に加担しない。	AIと人権 サプライチェーン・マネジメント
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。	トピックス 人権の尊重 インクルージョン&ダイバーシティ
	原則4 あらゆる形態の強制労働を排除する。	多様な働き方への環境づくり 安全と健康
	原則5 児童労働を実効的に廃止する。	サプライチェーン・マネジメント
	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。	方針と目標 環境マネジメント
	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 水リスク管理と水資源の有効活用
	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 生物多様性への取り組み 環境負荷の全体像
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 コンプライアンスとリスク・マネジメント

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 データ集「環境」
	(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 環境負荷の全体像 データ集「環境」
	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
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
	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
	(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・ブロックング・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
	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応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 個人情報保護、プライバシー
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数 (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
	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」 インクルージョン&ダイバーシティ 人材開発・育成 データ集
	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
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 公正な取引の推進
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

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		—

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 情報セキュリティとサイバーセキュリティ 品質・安全性の確保 コーポレート・ガバナンス コンプライアンスとリスク・マネジメント 税務に対する考え方 公正な取引の推進 事業継続 サプライチェーン・マネジメント	
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	トビックス 人権の尊重 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 コンプライアンスとリスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
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 人材開発・育成 多様な働き方への環境づくり 安全と健康
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、及び自然生息地の回復	方針と目標 環境マネジメント 気候変動への対応 水リスク管理と水資源の有効活用 資源循環と汚染防止への取り組み 生物多様性の取り組み 環境負荷の全体像
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 公正な取引の推進 サプライチェーン・マネジメント
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	トビックス 人権の尊重 AIと人権 個人情報保護、プライバシー 品質・安全性の確保 CS（顧客満足）への取り組み
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 多様なステークホルダーとの対話・共創 地域社会との連携 イノベーション・マネジメント 企業市民活動

日本電気株式会社
サステナビリティ推進部

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号
E-Mail : nec_sus@dmsig.jp.nec.com
TEL : (03) 3454-1111 (代表)

2022年8月発行