

CSR活動報告

NECは、年度ごとの活動報告をWebサイトで情報開示しております。

ここでは、2012年度のそれぞれの活動実績について、詳細な報告をご覧ください。

CSRアニュアル・レポート2013(活動報告)

CSRマネジメント

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

コーポレートガバナンス

- [内部統制\(コンプライアンス・リスクマネジメント\)](#)
 - [主な活動実績\(2012年度\)](#)
 - [目標と成果](#)
- [IR活動](#)
 - [主な活動実績\(2012年度\)](#)
 - [目標と成果](#)

信頼性の高い情報通信インフラの構築

- 高速道路の安全・安心を見守る交通管制システム

気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全

- NEC我孫子事業場における生物多様性保全活動
- 環境アニュアルレポート2013

安全・安心な社会づくり

- 災害に強い「公共施設間ホットラインシステム」で被災地の情報交換網を確保
- サッカーのワールドカップブラジル大会会場でもNECの技術が活きる
- NECネット安全教室

すべての人がデジタル社会の恩恵を享受

- 社会的課題の解決を成長機会ととらえ、新たなビジネスモデルにつなげる
- サブサハラの社会的課題に取り組み、解決を通じて地域発展を後押しする
- 中国の高齢者の豊かな暮らしに貢献

お客さまとの信頼関係の構築

お客様のために

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

品質・安全性の確保

人と地球にやさしいデザイン

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

地域社会のために

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

ダイバーシティの推進

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

安全と健康確保

- [主な活動実績\(2012年度\)](#)
- [目標と成果](#)

人材開発

- 主な活動実績(2012年度)
- 目標と成果

リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底

公正な取引の推進

- 主な活動実績(2012年度)

人権の尊重

- 主な活動実績(2012年度)
- 目標と成果

情報セキュリティ

- 主な活動実績(2012年度)
- 外部からの評価・目標と成果

ステークホルダー・エンゲージメント

- ISO26000に基くステークホルダーレビュー
- ステークホルダーとのコミュニケーション

国際的イニシアティブとの整合

- Global Reporting Initiative
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000

外部からの評価

コミュニケーション活動

- 主な活動実績(2012年度)

サプライヤーとの連携

- 主な活動実績(2012年度)
- 目標と成果

事業継続

- 主な活動実績(2012年度)
- 目標と成果

関連コンテンツ

- CSR活動報告2014

CSRマネジメント

- ↓ 主な活動実績(2012年度)
- ↓ モニタリング・改善
- ↓ 外部評価結果
- ↓ 外部団体活動への参加

主な活動実績(2012年度)

2012年度のCSR経営の主な取り組みについて、3つの基本方針に沿って報告します。

1. リスク管理・コンプライアンスの徹底

2004年4月にCSR推進体制を強化(CSR推進本部、CSR推進委員会の設置など)して以降、リスク管理、コンプライアンスの徹底を最優先事項として、CSR経営に取り組んできました。

2007年4月には、リスク・コンプライアンス委員会および専任部門であるリスク・コンプライアンス統括部(当時)を設置するなど推進体制を見直し、NECグループのリスク管理およびコンプライアンスのさらなる強化をはかりました。

現在は、内部統制推進部が主管となり、社会およびNECグループの持続可能性への影響が特に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、対策を講じています。

2012年度の主な活動については、以下をご参照ください。

- ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)
- ▶ 公正な取引の推進
- ▶ サプライヤーとの連携
- ▶ 人権の尊重
- ▶ 事業継続
- ▶ 情報セキュリティ

2. 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献

お客さま・社会、そしてNECグループの持続可能な発展のためには、事業活動をとおしてお客さま・社会の課題解決に積極的に貢献し、共通価値(社会価値と経済価値)を創造していくことが重要です。

2012年度の主な活動については、以下をご参照ください。

- ▶ 信頼性の高い情報通信インフラの構築
- ▶ 気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全
- ▶ 安全・安心な社会づくり
- ▶ すべての人がデジタル社会の恩恵を享受

共通価値の創造には、社員の社会的感度の醸成が重要との考えに基づき、以下のような取り組みを推進しています。

（1）CSRコンベンション2012

■ 2012年7月24日、本社ビル講堂において開催しました。役員12名および受賞関連社員含めて約407名が聴講しました。



遠藤社長による「NEC CSR AWARDS 2012」の大賞、クイックレスポンス特別賞表彰のほか、大垣共立銀行取締役頭取の土屋嶌様による特別講演が行われました。

また、アトリウムにて東日本大震災復興支援「NEC “TOMONI” プロジェクト」の、これまでの活動を紹介する写真展を開催しました。



NEC CSR AWARDS大賞表彰

NEC CSR AWARDS大賞表彰

【環境部門】

<国内>外部環境温度40°Cの対応を可能とした省電力サーバ／ストレージの開発

【CS部門】

<国内>東日本旅客鉄道株式会社様向けコールセンターのCS向上活動

■ NECネッツエスアイ株式会社

<海外>インド市場における、マルチメディア製品(プロジェクター、モニター等)のお客さまの声をベースとしたCS改善活動

■ NEC India Pvt. Ltd.

【社会貢献部門】

<国内>ふくしま復興の誓ハーブ・キャンドル寄贈＆被災地へ花を届ける夢の折鶴

■ NECソフト株式会社

<海外>タイの洪水被災地支援

■ NESIC (Thailand) Ltd.

【クイックレスポンス特別賞】

■ 事業本部全体での継続的なTAT(レスポンスタイム)向上活動への取り組み

■ NEC

※海外は該当なし

（2）CSR啓発セミナー —社会課題・ニーズをビジネスに繋げる—

社会課題の解決を顧客・市場ニーズに転換することで新たな持続可能なビジネス創出につなげるための社内啓発セミナーをCSR・環境推進本部と株国際社会経済研究所(IISE)が連携して推進しています。(IISEは、情報化の進展がもたらす課題や方向性を、社会経済文化とICTの側面から捉えて調査研究をし、それを社会に提言する活動を行っているNECグループのシンクタンクです。)

今年度は、「高齢社会におけるICTビジネスの可能性」をテーマとして、2月8日にNEC本社ビルで開催しました。

3. ステークホルダー・コミュニケーションの推進

(1) ステークホルダー別のコミュニケーション

NECの各主管部門では、お客さま、株主・投資家、お取引先、NPO・NGO、地域社会、従業員などそれぞれのステークホルダーとさまざまな手段で日常的にコミュニケーションを実施しています。ステークホルダーごとの詳細については、以下をご覧ください。

- ▶ お客さま
- ▶ 株主・投資家
- ▶ お取引先
- ▶ NPO・NGO、地域社会
- ▶ 従業員
- ▶ 環境

(2) 包括的なステークホルダー・コミュニケーション

- ▶ コミュニケーション方針

SRI・マスメディアなど外部調査機関からのCSRへの取り組み評価への対応

毎年、多くのSRI調査機関やメディアなどからCSR取り組み評価のためのアンケート調査などが届きます。当社は、これらを「社会からの要請・期待」と捉え、主管部門への課題提起と改善促進を実施し、社内の取り組み改善および外部評価の向上につなげています。

2012度の主な外部評価結果は、以下のとおりです。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

<主な評価結果>

4大SRI指数への組み入れ



SRIファンド(投資信託商品等)への組み入れ

- 日興 エコファンド
- 住信 SRI・ジャパン・オープン「グッドカンパニー」
- 日本 SRIオープン「絆」など

CSRメディアランキング

- “Global100 Most Sustainable Corporations in the world”に選出:95位
- フォーチュン「世界で最も賞賛される企業」業界CSRランキング(2012):10位
- East Asia 30 at the Asia Future Forum に3年連続選出

お客さま(法人顧客)からのCSR取り組み要請への対応

企業や行政機関など法人のお客さまのサプライチェーン・マネジメントにおけるCSRへの取り組みの一環として、調達先である当社に対し、アンケート調査、お客さまの行動規範遵守などの方法で、人権、労働、環境、腐敗防止などへの取り組みが求められます。お客さま満足(CS)の観点からも、これらの要請に迅速かつ的確に対応することが重要です。

2012年度も、国内外のお客さまからの要請に積極的に対応し、当社が信頼に足るパートナーであることをご納得いただきました。

ステークホルダー・エンゲージメント

- ▶ ステークホルダーとのコミュニケーション

従業員へのCSRの情報提供

NECグループのWeb版社内報『NEC LIFE』に、2010年11月から毎月CSRに関するトピックス「人と地球への扉—CSR」を掲載しています。CSRに関するグローバルな動向やNECの取り組み、外部からの評価などを従業員に伝え、日常業務に活用してもらい、モチベーションの向上につなげるためです。

2012年度は、「紛争鉱物」「CSR調達」「CSRレポート」「被災地復興支援“TOMONI”プロジェクト」などについて解り易く解説し、従業員の理解を促進しました。

The screenshot shows the homepage of the NEC LIFE website. At the top, there's a green header bar with the NEC LIFE logo and the number 'No. 411'. Below it, a main article is titled '人と地球への扉—CSR' (Door to People and Earth—CSR). The article discusses conflict minerals and includes a photo of people working in a mine. There are also other sections visible, such as '世界に広がるNECグループ' (Global NEC Group) and a sidebar with a photo of a person.

Web版社内報『NEC LIFE』の画面イメージ

モニタリング・改善

NECは、CSR Webサイト(CSRレポート)を、社会の声を起点にした社内取り組みのPDCAマネジメントの目的でも活用しています。

CSRマネジメント(CSR経営全般)およびCSR経営の各要素(内部統制[コンプライアンス・リスク管理]、事業継続、情報セキュリティ、環境、人権、多様性、人材育成、労働安全・衛生、CS、品質、ユニバーサルデザインおよび社会貢献など)の取り組みについて、前年度の目標、成果・進捗、達成度などをCSRレポートに記載し、課題を明確にして、次年度の目標につなげています。

今年度は、CSR経営の新たな中期目標についても要素ごとに設定しています。

CSR経営の改善には、このような形で、PDCAサイクルを確実に回していくことが重要です。

ISO26000に基づくステークホルダーレビュー

CSR経営上の課題を特定し、改善のPDCAサイクルを実効的に推進するためには、企業の視点だけでなく、多様なステークホルダーの視点を取り入れることも重要です。

NECは、2010年11月に制定されたISO26000(社会的責任に関する国際規格)の考え方を取り入れ、各分野の専門NPOから構成される「CSRレビューフォーラム(CRF)」と連携したステークホルダーレビューをCSR推進活動の起点として導入し、CSR経営についてのモニタリングの強化をはかっています。

社内関連部門とCRFとが、ISO26000の考え方をベースとする対話を実施することにより、社会とNECグループの持続可能な発展に向けた課題の特定と改善への“気づき”が促進され、次年度の取り組みに活かされています。

ステークホルダーレビューのページは、[こちらをご覧ください](#)。

外部評価結果

2012年度の当社のSRI(社会的責任投資)インデックスおよびSRIファンド(投資信託商品など)への組み入れについては、[こちらをご覧ください](#)。

外部団体活動への参加

国連グローバルコンパクト

NECは、2005年に国連グローバルコンパクト(UNGC)に署名しました。UNGCが定める「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」に関する普遍的原則を、NECグループはもとよりサプライチェーンを構成するお取引先に対する展開も強化しています。

NECは、「グローバルコンパクト」の日本のローカルネットワークである、「グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク」の会員としても積極的に活動に参画しています。

2012年度は、NECヨーロッパ社とNEC中国社が、それぞれの地域のローカルネットワークに参加しました。

JEITA 責任ある鉱物調達検討会

一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)が主宰している「責任ある鉱物調達検討会」に幹事会社として参加し、「紛争鉱物問題」への対応に関する業界連携を進めています。詳しくは、[こちらをご覧ください](#)。

▶ CSR経営の考え方

▶ 目標と成果

CSRマネジメント

↓ 目標と成果

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗無し)

中期目標	<ul style="list-style-type: none">■ グローバルCSR推進ネットワーク体制(国内と海外5極)の構築■ NECグループ連結ベースでの情報発信(CSRレポートなど)の推進と外部評価の改善■ ISO26000をベースにした取り組みの強化■ 「人と地球にやさしい情報社会」の実現に貢献する事業の推進
2012年度目標1	<ul style="list-style-type: none">■ ISO26000をベースとするステークホルダーレビューの継続実施と重点課題領域(人権、多様性、労働安全・衛生、サプライチェーンCSRなど)の継続的改善
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 各重点領域で着実な進捗が見られました。(詳細についてはそれぞれの取り組みの成果・進捗を参照)。
達成度	◎
2012年度目標2	<ul style="list-style-type: none">■ グループ・グローバル展開の基盤づくり(連結ベースでの情報捕捉と発信を含む)
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 海外5極(EMEA、中国、APAC、北米、中南米)の各地域統括会社(RHQ)にCSRプロモーターを設置し、役割定義を明確化しました。
達成度	○
2012年度目標3	<ul style="list-style-type: none">■ CSR起点の事業の推進継続(コミュニティの社会課題解決、環境エネルギー分野での取り組み)
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 被災地でのソーシャルビジネス(コミュニティ形成支援システム)創出などを行いました。環境エネルギー分野は、こちらをご参照ください。
達成度	○

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	<ol style="list-style-type: none">1. ステークホルダー・コミュニケーションを起点とする企業価値の向上2. グローバルスタンダードに基づくCSR経営の品質向上3. グループおよびグローバルでのCSRガバナンス拡充
2013年度目標1	<ul style="list-style-type: none">■ 2013年度版「統合レポート」へのチャレンジ■ 社内外向け情報発信の強化、質の向上■ 社会の声(SRI/メディア調査、法人顧客要請、NPO/NGO要求など)への的確な対応
2013年度目標2	<ul style="list-style-type: none">■ ISO26000に基づくCSR経営の取り組み(CSRレポート制作を「てこ」にしたPDCAマネジメント)■ 人権、紛争鉱物、サプライチェーンなどへの重点分野対応
2013年度目標3	<ul style="list-style-type: none">■ NECヨーロッパ社、NEC中国社を中心とする海外5極RHQ体制の整備・拡充■ 国内の主要グループ会社との連携強化

CSR推進活動の成果と目標(進捗情報一覧)

- ▶ CSR経営の考え方
- ▶ 主な活動実績(2012年度)

内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ 外部団体の活動への参加

主な活動実績(2012年度)

コンプライアンス

教育・啓発活動の展開

- NECグループ行動規範に記載された項目を具体的に説明する「行動規範の解説」をグローバルに利用できる内容に全面改訂し、英語版も発行しました。
- 当社では、役員・従業員を対象に、毎年1回、コンプライアンスに関するWeb研修を実施しています。リスク・コンプライアンス推進者がそれぞれの部門内で受講促進活動を行い、指定された研修期間内にほぼ全員(2012年度実績98%)が受講しました。また、期間内に終了できなかった場合でも、常時Web上で自習できる環境を提供しています。
さらに、この教育プログラムは国内の子会社にも提供され、2012年度は37社約31,000名が受講しました(受講率98%)。また、その他の子会社では、このプログラムを参考にして独自の教育を実施するなど、グループ全体としてコンプライアンス教育に積極的に取り組んでいます。
- 新入社員教育、階層別教育、管理職への昇格時教育などの機会を捉え、「NECグループ行動規範」に則った行動の重要性を浸透させています。さらに、年に1回、フォーラム「NEC ビジネスエシックス」を開催しています。12回目となる2012年は、基調講演で遠藤社長が「倫理観を行動の源に」と題し、社員一人ひとりの行動がコンプライアンス推進のためには重要であるということを話しました。
- 社内情報の充実にも努めており、インターネット「リスク・コンプライアンスの窓」でコンプライアンスに関する最新情報を発信しています。例えば、「NECグループ行動規範ケースシート『あなたならどうする?』」は、実際に起きたような150余件の事例を解説したものです。インターネットに掲載しているほか、冊子にして新入社員に配付し、管理職への昇格時教育の教材にも利用しています。海外法人の中には、このケースシートを参考に社内教育を行っているところもあります。また、コンプライアンスに関するクイズを気軽に解くことで、コンプライアンスを身近に感じてもらうことを目的とした「コンプライアンス・クイズ」を四半期に1回作成し、インターネットで発信しています。
さらに、社内外のリスク・コンプライアンスに関する話題を掲載したメールマガジン「コンプライアンス・ニュース」も月に1回、発信しています。

情報開示と不正再発防止

不正再発防止の観点から、これまでグループ内で発生した不正取引・不適切な会計処理の事案の内容をわかりやすく図解した資料をつくり、社内に公表して、メールやインターネットを使ってNECグループの全役員・従業員へ周知し、注意喚起を行っています。

なお、今般、連結子会社の株ネットコムセックと防衛省の間の一部の契約につき、作業時間を不適切に計上し請求していた案件があることが判明しました。同社は、かかる事実を申告し、防衛省から指名停止になりました。本件を厳粛かつ深刻に受け止め、再発防止に向けてコンプライアンスの再徹底とさらなる強化に、NECグループを挙げて取り組んでいきます。

グローバルビジネス拡大への対応

ビジネスのグローバルな展開に伴って、海外拠点でのコンプライアンスの徹底がこれまで以上に求められています。このため、海外子会社にも、フォーラム「NEC ビジネスエシックス」におけるNEC社長講演録を配付(2012年度からは、これまでの日本語版、英語版に加え、中国語版、ポルトガル語版、スペイン語版、ロシア語版を用意)するなどして、トップのメッセージを伝え、海外グループ会社従業員のコンプライアンス意識の啓発を支援しています。また、海外子会社へ幹部として出向する者に対しては、個別にコンプライアンス上のガイダンスを実施し、出向地域に関連した注意事項を周知徹底しています。

また、コンプライアンス違反を未然に防止するために、海外法人社長会においてコンプライアンス上リスクの高い問題について例示し、それぞれの対応策などをディスカッションしています。

当社では、2004年に海外連結法人における「NECグループ行動規範」を制定し、さまざまな施策を通して海外法人のコンプライアンスの徹底を推進してきました。2012年度は、「NECグループ行動規範」の背景や目的をより深く理解してもらうために、「行動規範の解説(英語版)」を作成し、海外子会社に提供しました。

2011年度からは、グローバルな事業拡大に伴うコンプライアンスへの対応をさらに強化するために、世界5極の地域統括会社におけるコンプライアンス体制の整備にも取り組みました。例えば、内部監査・コンプライアンス・法務の3機能のJob Description(役割定義)をあらためて明確にし、各地域統括会社その機能を担わせました。また、コンプライアンス上の問題が起きた際のエスカレーション・ルートを各地域統括法人で整備し、日本の本社に情報が上がってくる仕組みを明確化しました。

また、近年、各において贈収賄防止に関する規制や摘発の強化が進んでいることを踏まえて、それらへの対応体制を構築・整備するために、2011年10月に「贈収賄防止基本規程」を制定し、継続的に教育を行うなどして周知徹底に努めています。

コンプライアンス・ホットライン(従業員、お取引先などからの相談・申告窓口)

NECでは、風通しのよい職場環境をつくることがコンプライアンスにおいて重要であると考えて、職場で問題の発生したときには、上司や同僚あるいは関係部門に相談するよう従業員の啓発を心掛けています。同時に、「NECグループ行動規範」に違反、または違反するおそれのある行為に関しては、一人ひとりが相談できる制度として、「コンプライアンス・ホットライン」を経営監査本部に設置しています。

「コンプライアンス・ホットライン」は、利便性を高め、より広範囲のリスクに早期に対応するために第三者機関にも設けており、NECの役員・従業員のみならず国内のNECグループ会社や資材パートナーからも相談・申告を受け付けています。

この窓口への2012年度の相談件数は、82件でした。また、当社では相談・申告窓口制度が有効に機能していることを役員や従業員に理解してもらうために、窓口への相談・申告がきっかけとなって事実関係の調査が実施され、問題が是正された事例の一部をインターネットで開示しています。

同様に、海外のNECグループ会社についても相談・申告窓口を設置しており、北米、豪州、欧州、中国地域では、第三者機関にも受付窓口を設置し、これら地域にある複数の海外法人の役員・従業員が利用できるようにしています。

企業倫理への取り組みに関するアンケート調査

役員・従業員の倫理観や企業倫理に関する情報共有の状況を評価するために、役員・従業員を対象に、年に1回アンケート調査を実施し、その結果を企業倫理に関する施策の立案・実行に役立てています。

2012年度に実施したアンケートの結果では、コンプライアンスが社内に定着してきたというコメントが多く寄せられました。

アンケート結果の一部はインターネットに掲載し、役員・従業員に対する情報開示をしています。

リスクマネジメント

「重点対策リスク」の選定とその対策

内部統制推進部は、アンケート調査である「リスク管理実態調査」やヒアリングで把握した各部門のリスク評価をはじめ、経営監査本部によるリスク管理の有効性評価、監査役・外部監査人からの指摘事項などを踏まえ、対策の必要性、企業存続への影響の大きさおよび社会への影響などの観点を加味して、全社としての「重要リスク」を毎年抽出しています。

その中から、既存の対策の見直しも含めた新たな対策を必要とし、NECグループ存続への影響が特に大きいと評価されるリスクを、リスク・コンプライアンス委員会および経営会議における審議を経て「重点対策リスク」として選定しています。それを、委員会において指名された部門が中心となって対策を講じています。

リスク管理活動

NECでは、「リスク管理実態調査」を通して、各部門におけるリスク管理の状況を把握しています。具体的には、(1) 当該年度に各部門が優先的に取り組んだりリスクについて、その対策の内容と実施状況の自己評価を把握し、(2) 次年度に優先的に取り組むべきリスクについて、すでに実施または着手したものも含めて、以降のリスク対策の内容を確認しています。

内部統制推進部は、リスク管理活動の改善や強化に向けて、この調査結果を各部門にフィードバックしています。さらに、実態調査で申告された取り組みの進捗状況や有効性を確認するために、半期単位で主要な部門をヒアリングしています。

また、リスク・コンプライアンス委員会は、重点対策リスクの具体的な施策の検討・進捗状況について、各検討・実施部門から3カ月ごとに報告を受けています。これによって、施策への取り組み状況、成果および課題、今後のスケジュールなどを確認し、必要に応じて改善に向けた取り組みの方向性を指示するなど、全社のリスク管理の実施についての監督機能を果たしています。

今後の課題としては、社内各部門や子会社によって濃淡のあるリスク管理活動を、継続してレベルアップさせる必要があると考えています。

年1回社内各部門に対して実施する「リスク管理実態調査」や国内外の子会社を対象に行うヒアリングを通じて、各部門のリスク管理活動の浸透度を把握とともに、蓄積したノウハウを提供するなど、子会社を含む各部門への支援を継続的に実施し、NECグループ全体のリスク管理力を強化していきます。

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター

当社は、1997年の創立時以来の会員として、各種研究会・部会に参加し、各社の企業倫理実践活動事例の吸収に努めるとともに当社の活動も紹介しています。

 [経営倫理実践研究センター](#)

経済人コ一円卓会議(Caux Round Table)日本委員会

当社は、この委員会の設立時(2006年)から参加し、関係情報を交換するとともに、日本企業へのCSRの浸透に協力し、当社におけるCSR浸透施策の立案に役立てています。

 [経済人コ一円卓会議\(Caux Round Table\)日本委員会](#)

▶ [方針・規程、体制](#)

▶ [目標と成果](#)

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	グローバルで制度・運用を充実させ社員に意識を高揚させるとともに、効率化をはかり全体のレベルを平準化することを目指します。 <ul style="list-style-type: none">■ 内部統制システムの継続的整備・運用■ コンプライアンス推進施策の継続的実施とグループ全体の実施レベル向上■ ホットラインの継続的運営、グループ全体での認知度の向上■ リスク管理活動の継続的実施
2013年度目標	国内では制度・運用とともに充実してきましたが、海外については一部に課題が残っていますので、それらの克服に向けて各種の施策を継続していきます。 <ul style="list-style-type: none">■ 内部統制システムのPDCA促進■ 国内では、毎年実施しているWeb研修を継続し実施、受講率の維持/向上■ 海外では、RHQによるコンプライアンス教育・啓発活動の継続■ ホットラインの普及活動の継続■ 重点対策リスクによるリスク管理活動の継続

- ▶ 方針・規程
- ▶ 主な活動実績(2012年度)、外部団体の活動への参加

IR活動

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ 外部からの評価

主な活動実績(2012年度)

株主総会

当社では、株主総会を、株主のみなさまとの重要なコミュニケーションの場と位置づけ、より多くの方にご参加いただけるよう、集中日を避けて開催しています。議決権の行使にあたっては、招集のご通知を早期に発送するとともにホームページに掲載するなど、株主のみなさまに議案内容を十分にご理解いただけるよう努めています。

また、2012年度も、株主総会にご参加いただけなかったみなさまへの情報発信として、決議通知等を株主総会当日に、議決権行使結果を翌営業日にホームページに掲載し、動画配信やプレゼンテーション資料の掲載を一定期間行いました。

なお、当日、株主総会に出席できない場合の議決権行使方法として、書面以外にインターネットによる行使もご利用いただいている。

投資家・アナリストのみなさまとの直接対話

当社の事業内容や業績動向、戦略をより深くご理解いただけるよう、マネジメントによる決算説明会をはじめ、個別事業に関する説明会などを実施しています。

- 2012年度は、マネジメントによる決算説明会(年4回。うち、2012年4月、10月は社長から説明)、スマートエネルギー事業説明会(2012年7月)、研究開発説明会(2012年12月)、蓄電システム事業説明会(2013年2月)などを実施しました。
- また、アナリストや機関投資家のみなさまとの直接対話を重視し、マネジメントおよびIR(Investor Relations)スタッフによる国内外の投資家訪問を積極的に実施しました。

IRホームページ

投資家や株主のみなさまに当社事業への理解を深めていただけるよう、IRホームページを通じてさまざまな情報を発信しています。

2012年度も、より分かりやすく使いやすいIRホームページを目標として、継続的な改善を実施しました。IRホームページの概要は下記の通りです。

- IR資料、財務・業績情報および株式・債券情報をはじめとする多彩なコンテンツは、内容ごとに整理して掲載し、必要な情報を探しやすい構成としています。
- 最新の決算情報やニュースリリースなどの迅速な提供に努めており、これらをいち早く電子メールでお知らせするメール配信サービスも行っています。また、決算発表など各種イベントの開催日程や、刊行物の掲載予定についても、IR・株式カレンダーで決定次第お知らせしています。
- 機関投資家・アナリスト向けの説明会で開示した情報は、みなさまに公平にご覧いただけるよう、プレゼンテーション資料や質疑応答内容の掲載、説明内容の音声配信を迅速に行っています。また、より分かりやすいコンテンツづくりの一環として、一部プレゼンテーション資料の要約版を掲載しています。
- 「個人投資家のみなさまへ」のページに、個人投資家向け説明会の実施案内や実施報告、プレゼン資料や主な質疑応答を掲載しています。
- NECに対する質問や疑問にすぐにお答えできるよう、「よくあるご質問(Q&A)」欄を設けています。また、お気軽にご質問いただけるよう、「お問い合わせフォーム」を準備しています。さらに、みなさまのご意見を参考として、より分かりやすくかつ使いやすいIRホームページとしていくため、「IRサイトに関するアンケート」を設置しています。
- 株主・投資家情報は[こちら](#)をご覧ください。

アニュアル・レポート

社長からのメッセージ、NECの経営戦略、セグメント別の動向や財務諸表を記載したアニュアル・レポート(年次報告書)を掲載しています

- アニュアル・レポートは[こちら](#)をご覧ください。

外部からの評価

社会的責任投資(SRI)

当社では、SRI調査会社やSRIファンドの運用機関とのコミュニケーションを積極的に行い、CSR活動についてより深くご理解いただけるよう努めています。この結果、当社株式は以下のSRIインデックスとSRIファンドに組み入れられています。

主なSRIインデックス

- Dow Jones Sustainability World Index
Robeco SAM にてBronze Classの格付け
- FTSE4Good Global Index
- Ethibel Excellence (ユニバース)
- MS-SRIモニングスター社会的責任投資株価指数



主なSRIファンド(日本)

▪ エコ・パートナーズ「みどりの翼」	2013年1月現在
▪ フコク SRI(社会的責任投資)ファンド	2012年4月現在
▪ ダイワ・エコ・ファンド	2013年2月現在
▪ 三菱UFJ SRIファンド「ファミリー・フレンドリー」	2012年11月現在

その他

当社のIRホームページに対する取り組みは高く評価されており、2012年11月には、大和インベスター・リレーションズ株式会社の「2012年インターネットIR・最優秀賞(4社)」に2年連続で選定されたほか、日興アイ・アール株式会社の「2012年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」で総合ランキング11位(前回5位)に選定されました。また、2013年4月に発表されたモニングスター株式会社の「Gomez IRサイトランキング2013」では、総合11位(前回9位)になりました。

▶ 方針

▶ 目標と成果

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗無し)

中期目標	中期経営計画(V2012)を軸にした、株主・投資家のみなさまへの積極的な情報発信
2012年度目標1	経営改革(構造改革の推進とキャッシュフロー重視の事業体への変革)に関する継続的な情報発信
成果・進捗	投資家・アナリストのみなさまとの対話機会の充実に努めました。
達成度	○
2012年度目標2	個人投資家向けIR活動の充実
成果・進捗	個人投資家のみなさまに向けた会社説明会の開催や、IRホームページを活用した情報発信の強化を継続するとともに、個人投資家のみなさまからの問い合わせに迅速に対応しました。
達成度	○

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

新中期目標	中期経営計画(2015中期経営計画)を軸にした、株主・投資家のみなさまへの積極的な情報発信
2013年度目標	2015中期経営計画を軸にした情報発信の強化

▶ 方針

▶ 主な活動実績(2012年度)

信頼性の高い情報通信インフラの構築

NECでは、人々の生活を支える社会インフラにかかる事業を数多く手がけています。長年にわたりICTによって信頼性の高い情報インフラを構築し、人々が安全・安心・快適に暮らせる社会づくりに貢献しています。

2013年8月26日掲載

高速道路の安全・安心を見守る交通管制システム

長年のノウハウ、先進的な技術力を活かしてお客さまとともに構築

2012年4月、新東名高速道路が開通し、日本のモータリゼーションにとって画期的な時代が訪れました。東名および新東名の2路線への拡充によって交通量の分散や渋滞の緩和が実現し、より効率的で円滑な輸送や、より安心で安全なドライブにつながっています。

NECは、この新東名高速道路の開通に合わせて、中日本高速道路株式会社(NEXCO中日本)へ交通管制システムを納入しました。

1984年以来、NECでは日本の高速道路事業者向けに交通管制システムを提供しており、これまで東名高速道路、名神高速道路、北陸自動車道、東北・常磐自動車道、中央自動車道への納入実績があります。これらのノウハウと先進的な技術力、そしてシステム運用の現場でさまざまな課題に対応してきたお客さまとの協働の成果が、最新鋭の高速道路交通管制システムに結実しています。



東名および新東名高速道路(NEXCO中日本 Webサイトより抜粋)

ドライバーにとっても、管制員にとっても、信頼できるシステムを

わが国では7,000万台以上のクルマが登録されています。こうしたモータリゼーションの発展を支え、トラックによる大量輸送やクルマでの迅速な移動になくてはならない社会インフラとして、日本中に高速道路網が整備されています。この高速道路を利用するドライバーが安全・安心・快適に通行できるように、24時間365日、休むことなく稼働しているのが交通管制システムです。道路上に設置されたセンサーや非常電話からの道路情報等の収集、道路管制センターへの連絡・指示、ドライバーへの交通情報の提供など、重要な役割を担っています。

新しい交通管制システムの開発にあたり、お客さまであるNEXCO中日本が主要コンセプトとして掲げたのが、これまでむづかしかったリアルタイムの交通情報の提供です。従来、東名高速道路では約5分間隔で道路上のデータ等の収集と交通情報の提供を行っていましたが、それを約1分間隔で、すなわち約5倍まで高速化するというものです。それによってドライバーは、タイムラグの少ない、より現実に即した信頼性の高い情報が得られるようになります。

また、交通管制システムが設置される道路管制センターでは、リアルタイムに収集した情報をもとに管制員が現在の道路状況を的確に把握し、センター全体での情報共有や確認もスムーズに行える統合的な情報環境を構築しなければなりません。さらに、大規模災害の発生時においてもシステムの運用が継続できるように、より堅牢で信頼性の高いネットワークにすることも重要です。



東名 & 新東名高速道路の分岐点の道路情報板

■ ビッグデータの高速処理で、リアルタイムの情報提供を可能に

以前から高速道路には、交通量を計測するトラフィックカウンター、雨や風などの気象情報をとらえるセンサーや地震計、またドライバーに交通情報を提供する道路情報板などが設置されています。

新東名高速道路では、こうした情報の入出力を担うデバイスが大幅に強化されました。たとえばトラフィックカウンターは、従来(東名高速道路の場合)の2km間隔から1km間隔に設置密度が倍増しています。しかもデータは新東名および東名の全路線から1分間隔で収集されるため、必要とされる処理能力は膨大なものになります。

こうして集められたデータは、ただちに処理された後、道路情報板やハイウェイラジオ、カーナビ用のVICS(※)、サービスエリアの情報ターミナルといったメディアによって、ほぼリアルタイムでドライバーに提供されます。

NEXCO中日本東京支社の道路管制センターでは、こうしたビッグデータの高速処理をNECのサーバーが統合的に行ってています。

(※)VICS: Vehicle Information and Communication System

渋滞や交通規制などの道路交通情報をリアルタイムに送信し、カーナビなどの車載機に文字、図形で表示する情報通信システム。



CCTVカメラ、トラフィックカウンター



▲サービスエリアの情報ターミナルでは、渋滞や通行止めの場所が一目でわかる。

サービスエリアの情報ターミナルで提供される交通情報

■ 大型スクリーンで、東名・新東名の道路状況を一望のもとに

NEXCO中日本の東京支社道路管制センターには、壁面に46型液晶ディスプレイ64面(縦4段×横16列)で構成された高さ4m、長さ18mの大型表示装置が設置されています。これは高速道路の交通管制システムの画面としては日本最大規模のものです。

画面には、このセンターが管轄する東名高速道路、新東名高速道路のほか、関係する自動車道の状況が表示され、事故や渋滞の発生、気象の変化、地震など、さまざまな事象が現在どの地点で起きているか、一目で把握できるようになっています。また、道路上に設置された情報板の表示内容も確認できます。

管制員は、刻々と変化する画面情報を見渡しながら、事故処理や交通規制といった現場への指令を臨機応変に行っているのです。

この大型表示装置の開発にあたりNECでは、社内に実物大の模型(モックアップ)をつくり、実際に管制員の方に使い勝手を評価していただいてデザインの完成度を高めるなど、運用者を意識したシステム構築に注力しました。



道路管制センターの大型表示装置

光IPネットワークで、多彩な情報を迅速かつ安定的に収集・処理・提供

新しい交通管制システムは、膨大な情報収集、情報処理、情報提供を迅速に行うため、それを支えるネットワークも刷新されています。

道路上に設置されたセンサー、情報板、非常電話と道路管制センターなどを結ぶネットワークには、IP技術と高速・大容量の通信が可能な光伝送技術が採用されており、データ、音声、カメラ映像などさまざまな情報をまとめて送受信できる最新鋭の光IPネットワークに置き換えられています。

また、ネットワークをリング状に構成し冗長化することにより、万一、その一部に障害が発生しても、正常な経路に高速に切り替えることによって通信を安定的に継続する仕組みとなっています。

さらに、大規模災害の発生によって東京支社道路管制センターが被災し機能停止した場合でも、他の道路管制センターが代行して道路管制業務を継続できるようなバックアップシステムの構築も進めています。



ネットワーク



バックアップシステム(「NECキッズ・テクノロジー・ワールド」より抜粋)

さらに安全・安心・快適な交通インフラの実現に向けて

ビッグデータやネットワークの活用は、モータリゼーションの発展とともに起きた交通事故の増加、渋滞や大気汚染の発生など、さまざまな課題の解決に有効といわれています。その意味で今回ご紹介したような交通管制システムは、今後、日本国内のみならず世界中に広がるポテンシャルを持っています。

NECでは、ビッグデータやネットワークの活用ノウハウをいっそう高め、先進的な渋滞予測システムの開発など新たな価値の創出にチャレンジしていきます。それによって、さらに安全・安心・快適な交通インフラの実現に貢献していきます。

気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全

NECグループは、「NECグループビジョン2017」の実現に向けた中長期の環境経営目標として2010年6月に「NECグループ環境経営行動計画2017/2030」を策定し、「低炭素」、「生態系・生物多様性」、「資源循環・省資源」の3つのテーマに取り組んでいます。

2013年8月26日掲載

NEC我孫子事業場における生物多様性保全活動

NEC我孫子事業場には4つの池があり、これを中心にした豊かな自然環境があります。この池の周辺では、絶滅危惧種に指定されているオオモノサシントボの生息が確認されています。

一方、これらの池には、在来生物の生存を脅かす外来魚(オオクチバス・ブルーギル)が多数生息していて、オオモノサシントボの生息も脅かされるなど、環境バランスが大きく壊れようとしています。

そこでNECでは、「環境経営行動計画2017/2030」の一環として、2012年度に手賀沼水生生物研究会の協力を得て、4つの池のうち1つの池の水を完全に排水する「池干し」を行い、多数の外来魚の駆除を実施しました。また、NECグループ従業員とその家族が参加して、オオモノサシントボの保護を目的とした人工トンボ池(ビオトープ)の設置や手入れを行い、敷地内のさまざまな動植物の観察会を年4回実施しています。2012年度は、約300名の人たちがこれに参加しました。



オオモノサシントボ



池干し前



池干し後



2ヵ月後



左3匹がブルーギル、
右端がオオクチバス



動画(NEC OnlineTV)で見る

NEC我孫子事業場での生物多様性保全活動 <7分55秒>

環境アニュアルレポート2013

2012年度のNECグループの環境活動実績をまとめた「NEC環境アニュアルレポート2013」を発行しています。

気候変動対策へ貢献するNEC

安全・安心な社会づくり

自然災害への対応、健康・医療の増進、情報セキュリティの向上、人間の安全保障などグローバル社会はさまざまな課題を抱えています。ここでは、公共施設間ホットラインシステム、サッカーワールドカップのスタジアムのICTシステムなど、人々が安全・安心に暮らせる社会づくりに貢献している事例をご紹介します。

2013年8月26日掲載

災害に強い「公共施設間ホットラインシステム」で被災地の情報交換網を確保

岩手県陸前高田市では、東日本大震災時に公衆ネットワークが被災し、通信ケーブルの途中断絶や極度の回線集中による通信困難などが発生しました。そのため、避難所となった小中学校などの公共施設と他の公共施設との間の通信に大きな影響が出ました。

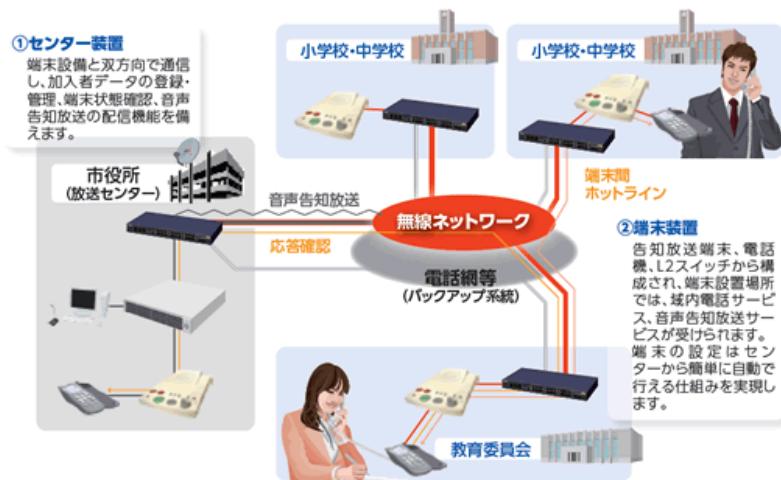
災害発生時などには、避難者の名簿のやりとりや、手書きの地図やメッセージをそのまままで送るなど、音声では伝えにくいうえ情報量もはるかに多いものの伝達に、ファクシミリを使ったコミュニケーションは極めて重要です。

NECでは、陸前高田市の小中学校などの公共施設に、IP告知放送システムと既存のネットワークを組み合わせた災害にも強い「公共施設間ホットラインシステム」を納入しました。これにより、災害時でも地域内の公共施設間で確実に電話やファクシミリを使ったコミュニケーションが行える環境を実現できました。なお、このシステムは、緊急時に教職員が混乱なく使えるように、平常時にも小中学校間の業務連絡網などとして使用されています。

一方、全国の自治体は、東日本大震災の経験から、災害時にもっとも重要な「情報の伝達・共有」手段の強化と再構築に取り組んでいます。特に学校などの公共施設は、児童・生徒、教員、職員の安全確保のみならず、災害時の地域住民の防災拠点や避難所としての役割も担うため、強固な情報通信インフラの整備を必要としています。

NECは、高度な無線技術や防災情報システムなどのノウハウを活かしながら、今後も本システムの普及を推進していきます。また、災害時に避難所となる全国の小中学校等に加え、病院、介護施設、公民館、コミュニティセンターなどへもこのシステムを提案していくことで、安心・安全なまちづくりに貢献していきます。

「公共施設間ホットラインシステム」の全体概念図



ネットワーク機器の据付け工事



ネットワーク機器の据付け後の
小学校校舎

サッカーのワールドカップブラジル大会会場でもNECの技術が活きる

ワールドカップに向けスタジアム建設やスマートシティ計画をサポート

ブラジルでは、4年に1度の国際的なサッカーアイベント、ワールドカップ2014年大会が国内12都市の会場で開催される予定です。また、2016年にはオリンピック開催も控えています。そのため各地ではスタジアム建設などの大会準備が急ピッチで進んでおり、NECもいくつかの建設プロジェクトに深く関わっています。NECは、12箇所あるワールドカップ公式スタジアムのうち4施設と、準公式スタジアム1施設の計5つのスタジアムでICTシステムの構築を担当します。これらのスタジアムはいずれも先端技術を取り入れた最新鋭の設計で、サステナビリティ(持続可能性)や自然環境保護、安全性にも配慮した中南米地域で有数の施設となります。

また、経済成長の著しいブラジルでは、国を挙げての大規模イベントが終了した後も各地域を継続して発展させるため、スタジアム周辺エリアを起点とする市街地のスマートシティ化構想が進んでいます。NECは、このプロジェクトにも携わり、ICT開発やネットワークインフラなどを含むスマートサービスの構築によって、地球環境への負荷を抑えながら持続的な成長に貢献できる仕組み作りをサポートする予定です。



家族連れでも安心してサッカー観戦が楽しめるスタジアムに

中南米地域では、NECは従来から超小型マイクロ波通信システムやデジタル放送用送信機、指紋認証を活用したパブリックセーフティ事業など多くの実績を積み上げてきました。今回は、サッカースタジアムという新しいフィールドで、NECが得意とするさまざまなICT関連のソリューションを総合的に提供しています。ICTを駆使した設計により、観客の安全性、快適性を格段に向上させることで、女性や子どもを含む家族連れでも安心してサッカーを観戦できるようになります。



サルバドール市「フォンテノバ・スタジアム」での取り組み

NECは、ブラジル東部のサルバドール市で、改築された「フォンテノバ・スタジアム」(約48,000人収容)に新しく導入されるICTシステムを担当しています。音声、データ、映像をまとめて扱うことができるIPネットワークや高速・大容量の無線ネットワーク、大型スクリーンなど、ICTインフラ全体のシステム構築を行います。こうしたインフラを利用して、スタジアム内におけるさまざまな情報伝達・表示、サルバドール市が所属するバイア州のスタジアムとしては初となる監視カメラの集中制御によるセキュリティシステム、スタジアム管理システム、防災システムなどが実現する予定です。また、大型スクリーンや多数のデジタルサイネージを配備し、屋外広告やさまざまな情報表示に活用されます。

ポルトアレグレ市「グレミオ・スタジアム」での取り組み

ブラジル南部のポルトアレグレ市に建設された名門サッカーチーム「グレミオ」の新スタジアムは、中南米地域でも有数の、最新鋭の設計・最先端技術を採用した多目的施設です。また、FIFAの基準を満たした6万人収容可能な大規模スタジアムであり、ブラジルの私営スタジアムとしては初めて、米国グリーンビルディング協会(GBC)によるLEED規格に準拠した、サステナビリティや自然環境保護に配慮した施設もあります。

NECは、監視カメラ246台によるセキュリティソリューション、火災検知システム、スタジアム管理システムなどを構築しスタジアムの安全性・快適性を向上させる役割を果たしています。これらのセキュリティシステムにより、より多くの観客が安心してサッカー観戦ができると期待されています。その他にも、IPデータネットワーク、通信ネットワーク、音響システムなどを総合的に管理する統合ICTインフラの設計・構築を担当しています。

大規模イベントの後はスマートシティとして発展

エネルギーとICTを融合し安心・安全で賢い都市をつくる、スマートシティプロジェクトが世界規模で動き始めています。NECは、すでに世界30カ国に導入実績のあるパブリックセーフティをはじめ、RFIDなどのセンシングデバイス活用ソリューション、国内外で実証中のスマートハウスや蓄電等の環境・エネルギーソリューションなどを有しています。また、国内のみならず、中国、オーストラリア、米国、イタリアなどさまざまな国で実証プロジェクトを行っています。そうした経験をもとに、新興国を中心に構想が進むスマートシティプロジェクトに対して、地域ニーズに即した提案を行っています。



レシフェ市「ペルナンブッコ・スタジアム」周辺地域での取り組み

ブラジル東部に位置するレシフェ市には、ワールドカップの開催に合わせて「ペルナンブッコ・スタジアム」(約44,000人収容)が新たに建設されました。地元ペルナンブッコ州では、新スタジアムの周辺地域をイベント終了後も継続して発展可能な次世代スマートシティとして開発する都市計画を進めています。

NECは現地企業と協力し、同州知事の立ち会いのもとで調印された覚書に基づき、インテリジェントエネルギー・システムや、さまざまな商業住宅施設建設を支えるICTインフラの構築などを提案しています。ICTを駆使した次世代都市インフラの構築によって、レシフェ市がこれからも同州の観光、物流の中核拠点として継続的に発展できることを目指しています。

地域社会のニーズを掘り下げICTで応えていく

NECは、2011年4月、中南米事業の地域統括会社「NECラテンアメリカ」をブラジル、サンパウロ市に設立しました。中南米6カ国(ブラジル、アルゼンチン、メキシコ、コロンビア、チリ、ペネズエラ)の現地法人を統括し、各地域のニーズを深く掘り下げながら、経営資源を相互に活用することによって必要なソリューションをスピーディーに提供していきます。今回のブラジルにおけるスタジアム向けICTソリューションや、スマートシティソリューションの提供は、NECが中南米の地域社会に貢献する新たな第一歩と位置づけています。今後はクラウドサービス事業やフェムトセル、LTEなどの通信システム事業など幅広い分野で、こうした取り組みをさらに加速させていきます。



NECネット安全教室

NECは、1999年に社会貢献活動の一環として「子どもたちが安全・安心なインターネット社会を過ごす」ことを目的とした「NECネット安全教室」をはじめました。これは、子どもたちがネット上での犯罪に巻き込まれることを防止する体験型の啓発教育で、NPO法人イーパーツとの協働により実施しています。

実際にパソコンを使い、掲示板やチャットなどへの書き込みの体験をとおして、個人情報の流出や誹謗・中傷によるネット上のいじめへの対処のほか、コンピュータウイルス感染や架空請求事例などの疑似体験とその対策についても学べる内容です。

2012年度は全国で9回実施し、計417名の子どもたちが参加しました(累計実施回数約200回、累計参加者数約25,000名)。



▶ さらに詳しい「NECネット安全教室」は[こちら](#)

すべての人がデジタル社会の恩恵を享受

NECは、ICTによって社会的な課題の解決に貢献し、地球上のすべての人々がデジタル技術の恩恵を享受できる社会の実現を目指しています。ここでは、インドの貧困問題解決のためのチャレンジ、NECアフリカ社の社会的課題への取り組み、中国で今後増えていく高齢化問題に対応した高齢者介護施設向け管理ソリューションをご紹介します。

2013年8月26日掲載

社会的課題の解決を成長機会ととらえ、新たなビジネスモデルにつなげる

インドの貧困問題解決に、日本の技術でチャレンジ

NECでは、インドの貧困層の農村女性たちが日本の高品質なイチゴを栽培し、その収益によって貧困から脱却することを支援すると同時に、農業の支援をNECの事業としても成り立たせるため、事業化に向けたトライアルを進めています。

事業パートナーは、インドで農村の生活改善を支援するNPO法人ICA文化事業協会と、東日本大震災で壊滅的な打撃を受けた宮城県山元町で、高品質なイチゴ栽培をICTの活用によって復活させた農業生産法人株式会社GRAです。現在、インド西部のマハラシュトラ州プネ市近郊の農村でテスト施設が稼働し、生産されたイチゴの出荷も順調にスタートしています。

NECは、テスト施設の栽培用グリーンハウス、各種センサーなどの設備機器、そして現地の環境条件にマッチした栽培ノウハウ確立に不可欠とされる情報をクラウドをとおして提供しています。



初めて収穫するイチゴに興味津々の訓練生(トレーニー)たち

ソーシャルビジネスだから、スピード感を持って実現

このプロジェクトは、そもそも沖縄県の離島である宮古島でのNECの取り組みに端を発しています。宮古島では近年、珊瑚礁など自然環境の破壊が進み、その要因のひとつとして、サトウキビ畑から海への土壌流出が問題となっています。そこでサトウキビ生産に代わる有力な産業として、廃校や空港跡地を利用した施設農業の可能性を探っていました。私たちは、このアイデアがインド農村の生活改善にも生かせると考えたのです。ところが東日本大震災が発生し、プロジェクトを一時中断して被災地支援に向かうことになりました。そして支援先で偶然にも出会ったのがGRAでした。そこでは50年の経験とノウハウを持つイチゴ農家と、甚大な津波被害からの復興を目指すIT技術者がタッグを組み、短期間で高品質なイチゴ栽培のための施設を立ち上げていました。私たちはICA、GRAとの3者の事業連携を即決し、そのわずか2ヶ月後にはインドでのイチゴ栽培を開始しました。こうした事業の連携は、通常のビジネスであれば意思決定までに長い期間を要するものです。それがこれほどスピーディーに実現できたのは、3者の立場がいずれも社会的課題の解決を目指すソーシャルビジネスであり、非常にオープンな関係づくりが可能だったからです。



GRA代表 岩佐大輝氏

シンプルな生産設備と高度な栽培ノウハウが、無理なく融合

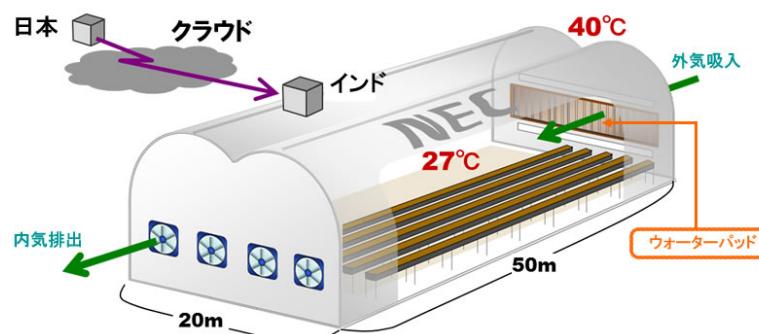
このプロジェクトは、土地の提供から、グリーンハウスの建設、イチゴ栽培、収穫、出荷まで、事業化に向けて必要なことは現地の人々が自ら行うことが基本です。彼ら自身が事業主としての自覚と責任を持つことが重要なことです。そこで私たちの役割は、あくまで事業の成功に向けてICTや栽培上のノウハウなどを提供することです。インドでも従来からイチゴ栽培が行われています。しかし露地栽培が中心で、日本のイチゴと味わいが異なり、硬くて酸っぱいため人気がありません。そこでこのプロジェクトでは、美味しく高品質で知られる山元町のイチゴ品種を導入しています。そして、露地栽培につきものの病虫害リスクを避け農薬の使用を極力少なくするため、完全密閉型のグリーンハウス内で養液耕栽培を行っています。

ハウス内は、ウォーターパッドを用いた簡便な冷房装置によって適正温度に保たれ、栽培床には土の代わりにココナツのヤシ殻を碎いた繊維質のココピートを使用、センサーによる管理の下で生育に必要な栄養分を自動的に補給しています。また、栽培方法で判断に迷うことがあってもすぐに解決できるように、クラウドでインドの農村と山元町の農業技術者を直結し、遠隔栽培指導を導入しました。

このようにシンプルな生産設備と高度な栽培ノウハウをクラウドで無理なくつなげたことで、巨額の初期投資をすることなく、専門知識のない農村女性たちが高品質なイチゴを生産することが可能になりました。



イチゴを収穫中



課題解決と新たな市場の創造で、事業化に向け確かな手応え

従来のインドの流通では、農産物が市場に出荷されるまでに多数の仲買業者を経る必要があり、その間に傷んでしまう農産物も多く、大きな流通ロスが生じるという課題がありました。これは、農村に都市部への直販ルートがなかったことばかりでなく、従来の栽培方法では、いつ、どれだけの収穫があるか予測できないため、最終ユーザーへの販売の確約ができなかったことが原因として挙げられます。そこで、この課題への解決策として、養液耕栽培をICTで管理することで、農産物の計画的な収穫と品質の安定化をもたらし、直接契約でプネ市内の高級ホテルへ出荷するという流通を実現しました。ホテル側も、新鮮で味の良いイチゴを安定して富裕層に向け販売することができます。

NECが農業ソリューションで高品質な農産品の市場開拓を支援することには、2つのメリットがあります。1つは、人々が貧困から脱却するための手段を手にすることです。もう1つは、NECにとってこうした市場の創造が新たな事業チャンスにつながることです。社会貢献がしかるべき結果を残すためには、ビジネスとして継続性を持つことが大切です。その意味で、私たちはこのプロジェクトの事業化に向けて確かな手応えを感じています。また、インドでの取り組みが、宮古島でのプロジェクトにも応用できるのではないかと考えています。社会的価値創造型企業を目指すNECにとって、これは重要な試金石になります。



高品質で美味しい山元町の
イチゴ品種を味わうトレーニーたち

社会的価値創造型企業を目指すNECにとって、これは重要な試金石になります。

サブサハラの社会的課題に取り組み、解決を通じて地域発展を後押しする

1963年以来、アフリカ52ヶ国でビジネス展開

アフリカ諸国をはじめ開発パートナー諸国や国際機関、民間セクターなどが多数参加して5年ごとに行われる「アフリカ開発会議(TICAD)」が、2013年6月1日から3日間にわたって横浜で開催されました。この会議は、日本政府が主導し、国連や国連開発計画、アフリカ連合委員会、世界銀行と共同開催するもので、1993年に第一回が開催されて以来、今年で5回目を迎えます。

その公式イベントにおいてNECは、世界最高レベルの認証精度を誇る指紋認証・顔認証技術などを応用したセキュリティソリューションや、人工衛星による詳細なデータ採集と高度解析技術により環境監視、資源探査、気象・災害監視等の予測・状況把握に貢献する宇宙ソリューションを出展しました。これらはアフリカ諸国におけるさまざまな社会的課題の解決やビジネスへの貢献が期待されている技術です。

NECでは、1963年以来アフリカ52カ国において通信・放送・郵便等の社会インフラの整備に携わってきました。局用交換機、衛星地上局、マイクロ波通信設備、放送送信機器など多くのNEC製品が今日でも各地で大切に使い続けられています。また、人種差別撤廃後の南アフリカ共和国では、世界最大級の指紋認証による国民IDシステムを提供し、選挙登録、年金需給管理等の公共サービスをはじめさまざまな場面での本人確認に使用されて国民生活の向上に貢献した実績があります。



サントメ・プリンシペ民主共和国
ウンベリナ・ネット外務・協力・共同大臣に
説明するNEC従業員

※TICAD (Tokyo International Conference on African Development)

2011年、サブサハラ地域に地域統括会社を設立

NECは、2011年から海外ビジネスユニットを「中華圏」「アジア・パシフィック」「EMEA(欧州、中近東、アフリカ)」「北米」「中南米」の5つのエリアに分け、それぞれに地域統括会社を置いて5極体制でグローバルに事業を展開しています。現地主導での事業運営を推進するため、海外現地法人への権限委譲を加速させてマネジメント層の現地化をはかり、スピーディな意思決定に基づく事業の拡大を目指しています。

これにともない、アフリカのサブサハラ(サハラ砂漠以南の地域)49カ国でのビジネスを統括する「NECアフリカ社」を南アフリカ共和国のヨハネスブルグに設立し、2011年12月より営業活動を開始しました。その傘下には、東アフリカ地域の拠点としてケニア共和国にナイロビ支社、西アフリカ地域の拠点としてナイジェリア連邦共和国に「NEC西アフリカ社」を設立、これによりサブサハラ全域への事業展開を強化しています。

サブサハラ地域は、主要国である南アフリカやナイジェリア、ケニア等では政情も安定し、今後の経済発展に向けて、携帯電話の普及とともに通信インフラの需要拡大やセキュリティ関連の社会インフラの整備などが加速する見込みです。



現地人技術者の育成などを通じて地域社会に貢献

NECアフリカ社のナイロビ支社では主に、東アフリカ地域の携帯電話オペレーター向けに通信インフラ関連のビジネスを展開しています。開設当初から現地採用の技術者をSEチームとして育成し、地域のさまざまニーズに対応できる体制づくりを進めてきました。最近では、彼らが客先からの依頼を受けて技術指導も行っており、それが通信インフラの安定稼働に役立つばかりでなく、地域に根づいた活動によってNECに対する現地の人々の信頼や親近感を高めることにもつながっています。また、このチームが「NEC西アフリカ社」とも連携し、西アフリカ地域での提案活動も支援しています。

こうした取り組みの先駆けとなったのが、南アフリカ共和国の国民IDシステム構築プロジェクトです。NECは1999年から14年間にわたり、国民IDシステムの導入・管理・運用に携わる多くの現地人技術者を育成し、世に送り出してきました。地域に腰を据え、ビジネスとして継続的に取り組むことにより、社会にとって必要な人的資源の供給にも貢献しているのです。



国民IDシステム



現地人技術者への技術指導のようす

多様性のある社会で課題解決に役立つソリューションを提供

アフリカの地域社会の特徴は、民族も言語も実に多様なことです。例えば、南アフリカ共和国の公用語は11種類もあります。多様であるがゆえに相互の意思疎通が大切で、この分野にこそNECが強みを発揮できると考えています。

例えば、普及の著しい携帯電話の電波を中継するパソリンクの設置や、通信施設の整備などの情報インフラを構築することで、アフリカにおける情報格差に起因する貧困の解消や、意思疎通を容易にするコミュニケーション手段の普及による社会の安定に寄与しています。

また、NECアフリカ社では昨年、今後のビジネス展開に向けてパブリックセーフティ専門チームを立ち上げました。世界トップレベルの高精度を誇る顔認証技術の応用による監視やアクセスコントロールなど、安心・安全な社会の実現に向けた付加価値の高いソリューションの提供によって、アフリカの地域社会に幅広く貢献していきたいと考えています。



NECアフリカ社の社長とスタッフの打ち合わせ

中国の高齢者の豊かな暮らしに貢献

高齢者サービス・介護施設向け統合管理ソリューション

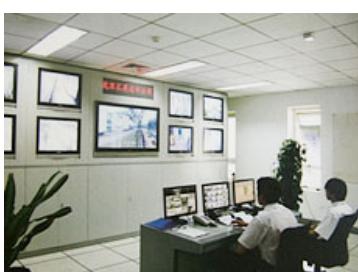
現在、中国の総人口に対し、65歳以上の人口は8.5%を占めています。2020年には11.7%を占める高齢者国家になると予測されており、高齢者の安全・安心で豊かな暮らしに対するニーズは急激に高まっています。

NECは、ICTとセンサ、タブレット端末を活用して、施設管理・介護管理業務の効率化や質の高い高齢者向けサービスの実現を目指しています。

その第一弾として、中国の大手高齢者向けサービス運営会社である汇晨(フエチェン)養老集団へ、高齢者向けのサービスや介護施設入居者向けの統合管理ソリューションを提供しました。

入居している高齢者は、施設のサービス・設備をすべて使用できる非接触ICチップ内蔵カードキーを持つことで、入退管理、位置確認、施設内のサービスガイド表示、施設利用記録などさまざまなサービスを利用できます。また、医療介護者がタブレット端末を用いて、入居者の診療記録や処方情報の確認、食事の管理や注文サービスなどを行うことができます。高齢者は、これらのサービスにより、施設内で安心した生活を送ることができます。

将来的には、電子化された医療情報を総合的に確認しながらの遠隔診療なども予定しています。NECは、これからも高齢者サービス・介護施設向けソリューション事業をとおして、中国の高齢者がデジタル社会の中で、豊かに暮らせるよう貢献していきます。



汇晨養老集団の無線システム制御室



発注用タブレット端末

お客さまのために

主な活動実績(2012年度)

NECでは、お客さま満足度向上活動のひとつとして、「お客さま満足度調査」や「お客さま対応窓口」に寄せられた声をもとに、問題点の原因究明や施策検討を行い、関係事業部門での改善に結びつけています。

CS調査やお客さま・消費者からの「声」を起点とした改善活動

毎年、国内の企業や官公庁のお客さまには、「NECグループお客さま満足度アンケート」(2012年度は約2,000事業所)を実施し、評価をいただき改善活動につなげています。

2012年度はそれに加えて、「NECはお客さまから何を求められているか」を過去5年間の満足度調査から改めて分析を行いました。その結果、基本的な活動項目としては「レスポンス(スピード)の向上」、顧客価値向上項目としては「お客さまの価値創造につながるプロアクティブな提案」に対する期待が最も高いことが分かりました。

そこでNECでは、“お客さま(および社内)の問い合わせには24時間以内に第一報を出す”ことを全社目標に掲げ、「クイックレスポンス活動」として注力してきました。



クイックレスポンス活動

職場懇談会の実施

職場懇談会では“レスポンススピードの向上”に向け、お客さまと直接接点のない間接部門も含め、自分たちに何ができるか、各職場における“クイックレスポンス実践”的な取り組みを検討し、実践に移しました(延べ2,273チーム、28,457名が参加)。

実施した従業員からは、「クイックレスポンスという切り口で、組織として陥りやすい、かなり本質的な課題について議論し、意識づけができる、非常に有意義だと感じた」、「多くの人が、問い合わせをした相手からのレスポンスに遅れを感じる場合のあるということを共有し、逆の立場になって自分の対応を見直すきっかけがつくれた」などの感想が多くあり、レスポンスに関する一人ひとりの意識が向上したと考えています。



社内にポスターを掲示

「クイックレスポンス賞」の新設

“CS No.1”的実現に向け、クイックレスポンス実践で顕著な成果をあげた活動(部門、プロジェクト、チーム、個人)を表彰するために2012年度は「NEC CSR AWARDS 2012 クイックレスポンス賞」を新設しました。

表彰事例

＜クイックレスポンス特別賞＞ お客さまからの問い合わせから回答までの時間短縮に向けた取り組み～NEC ITソフトウェア事業本部～



ITソフトウェア事業本部の製品サポートは、問い合わせ窓口のCSC(Customer Support Center)と製品開発・保守部門が一体となってサービスを提供しています。サポートする製品は多岐にわたり、関係する従業員も3,000人を超え、お客さまにご満足いただける回答を迅速に行なうことが課題でした。

そのため最も重要なことは、CSCスタッフの技術力の向上です。CSCスタッフの自己回答率を向上させれば、お客さまへのクイックレスポンスが実現でき、同時に開発部門への問い合わせは減少し、開発部門の負担も軽減することができます。このような考え方のもとで、事業部門全体として問い合わせ回答までの時間短縮を実行しました。

その結果、一次回答での24時間以内回答率は82.2%(2009年度)から86.9%に向上し、有効回答の24時間以内回答率は62.7%(2009年度)から64.2%へと改善しました。

受賞者のコメント

私たちの活動の特長は、3,000人超の組織全員参加で対応していること、「問い合わせに迅速対応することが重要」と考える組織文化を定着させていること、常に一段高い目標を掲げて組織的な目標管理を実施していること、です。今後もクイックレスポンスにこだわり、さらなる改善に取り組んでいきます。(NEC ITソフトウェア事業本部 仁平敦之さん)。※所属は受賞当時のものです。



全社横断的活動の展開

職場懇談会では、「製品やサービスの社内問い合わせ先を探す時間を短縮したい」という要望がありました。これに対しては、「One NEC商品見える化」活動として、商品情報の一元化、データベース充実による検索機能の拡充を実施しました。また、複数の事業部門にまたがる案件に対する問い合わせ窓口や支援体制の強化も実施しました。これらの活動成果を2013年度のお客さま満足度調査で確認し、今後のさらなる活動の強化につなげていきます。

お客さま起点の企業風土の定着化

お客さまにご満足いただける製品・サービスを開発し、提供するための基盤となるのは「人」です。私たちは自ら気づき、自立的な改善を促進する「人づくり」に着目し、職種別・階層別にさまざまな教育を進めています。また、お客さま視点、およびお客さまの先のお客さま(生活者・消費者)視点で実践された活動を讃え、従業員のさらなる実践意欲の醸成に向けた取り組みも実施しています。

* CS教育の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

NECグループ全従業員への教育の実施

CSマインド醸成教育 「NECが大切にしているもの ~ What NEC Places Importance On ~」

「NECグループビジョン2017」で掲げている「グローバルリーディングカンパニー」となるためには、全従業員に「バリュー」である“ベータプロダクツ・ベターサービス”を浸透させることが必要と考えています。またCSは、その重要性に継続的に触れることで、気づき、醸成されるため、2012年度はこれを根付かせるための既存の教育・啓発プログラムを強化・拡充してきました。

お客さまから感謝をいただくCSの基盤として、何が必要かを考え、過去の成功事例やお客さまの声から、お客さま満足を実現するためのポイントを5つのキーワード(Universal CS Mind)で表現しました。

それは、スピード「迅」、コミュニケーション「和」、ホスピタリティ「尽」、プロアクティブネス「挑」、プロフェッショナリズム「匠」です。

教育は、日本国内はもちろん、2012年4月からのアジアパシフィックを皮切りに、EMEA(ヨーロッパ・中近東・アフリカ)、北米、中南米までを現在までに実施しています(受講者52,000名)。

受講者からは「CSの満足度はお客さま基準であるということを改めて感じた。ルール通りにやっているという自己満足に陥らないよう日頃から気をつけたい」、「NECとしての組織できちんと実践する必要があり、パートナーを含めた全員の意識・実施が必要だと感じた」などの感想をいただくと同時に、「より具体的な成功事例・失敗事例から学びたい」との声も多くあり、クイックレスポンス活動とあわせて、“CS No.1活動”ポータルサイトを社内に開設し、事例を紹介しています。

「気づき」の力でお客さま志向の組織をつくる

CS向上、品質向上には、人の持っている気づく力が大きく関わっています。NECでは、人的エラーの削減、コミュニケーション力強化を目的に、「気づき研修」を体系化し、2007年度からグループ内に展開して、現在までに約7,000名が受講しています。

受講者からは、「一時的な効果で終わらせないために、繰り返し実施したい」との声を多くいただき、復習とケースワークを中心とした「リマインドコース」の開発・実施をはじめました。また、「気づき研修」の1つである「ヒューマン・エラーを少なくする」コースは、特に要望が多く、講師の育成やコンテンツのカスタマイズにより、現場に即した訴求力の高い内容で実施してきました。



2012年度は、財団法人日本科学技術連盟主催の「クオリティ・フォーラム2012」が11月に開催され、「人的要因から見たヒューマン・エラー削減の取り組み」と題した発表を行いました。その中で、NECでの「ヒューマン・エラー削減」の取り組みについて紹介し、「有意義だった発表」として参加者から高い評価をいただきました。(写真は発表のようすです)。

近年は、「当たり前品質」の軽視が重大事故につながることが分かり、2013年度は「気づきの力で組織力を高める」を研修化し、「気づき」を組織文化にまで高めています。



「人」に焦点を当てたCSマインド醸成教育

CSの実践に報いる表彰制度

NECでは、従業員全員がお客さまへの貢献にやりがいを感じ、喜びを分かち合う風土づくりの促進のために表彰制度を設けています。お客さま視点で行動し、お客さまから高い評価をいただいたグループや個人の活動に対し、他部門との連携状況や活動の難易度などを審査基準にして、1年に1回表彰しています。

表彰事例

<国内>JR東日本様向けコールセンターのCS向上活動 ~NECネツエスアイ株式会社~



当初、JR東日本エリアには問い合わせ窓口が地域ごとに分かれて多数あり、お客さまには問い合わせ先を探す手間をおかけしていました。この課題を解決するために、電話番号を一元化し、電話対応窓口はお問い合わせセンターに統一しました。この結果、駅係員の電話応対業務を駅からなくすことができ、駅業務の負担が軽減して、駅係員はよりお客さまの安全に注力することができるようになりました。

また、コールセンター業務においても、オペレータがプロの鉄道マンらしく対応できるよう鉄道の知識や営業規則などの研修に力を入れ、応答率改善や人員配置を工夫するなどを実施できました。

受賞者のコメント

コールセンターの要員育成では、プロの鉄道マンになるために難しい営業規則を読み込んでマニュアル化しました。一人ひとりが知恵を出し合い、課題を1つずつ克服したことで、JR東日本様のサービス品質の向上に貢献することができました。(NECネツエスアイ株式会社 オフィスサービス事業部 柏 康志さん)。※所属は受賞当時のものです。



<海外>マルチメディア製品グループのお客さま満足度調査結果を活用した改善活動 ~NEC India Pvt. Ltd.~

NECインド社は、IT、ネットワークソリューションだけでなく、プロジェクターやモニターなどのマルチメディア製品なども取り扱っています。中でもプロジェクターは、多くの企業が進出しており、競争が激しいインドにおいて、リーディングブランドになっています。



2011年、マルチメディア製品について初めての満足度調査を実施した結果、46%のお客さまが「不満」と回答されました。そこでこれらの不満の原因を5つの課題に整理して改善活動を実施しました。具体的には従来6カ所しかなかったサービスセンターを2012年度は66カ所に増設しました。また、従来シンガポール経由で入手していた交換用部品を日本から直接入手することで納品に45日かかっていたものを15日まで短縮できました。

また、今後もNECを選び続けていただけるよう、不満の解消だけでなく、定期的にお客さまに電話をしてご意見を伺ったりしています。そして、出された課題はすべて2営業日以内に解決するなどのクイックレスポンスを実践しています。

その結果、2012年実施の調査結果は大幅に改善しました。不満は46%から14%まで減少し、満足度は54%から86%に増加して、多くのお客さまからお礼のメールや感謝の言葉をいただくようになりました。



受賞者のコメント

インドの広範な土地、地域ごとに異なる言語、遠隔地での移動が困難という状況の中で、満足度調査を参考に施策を立案し、お客さま満足度は2011年の54%から2012年は86%まで向上しました。多くのお客さまから感謝のメールをいただき嬉しく思っています。(NEC India Pvt. Ltd. Pooja Dhir <プージャ・デハール>さん)。※所属は受賞当時のものです。

▶ 基本方針、体制

▶ 目標と成果

お客さまのために

↓ 目標と成果

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗無し)

中期目標	お客さまが安心してご使用いただける製品を提供することを最優先して、消費者・生活者の視点に立ち、従業員、製品・サービス、業務プロセスの質の向上をはかり、「業界CS No.1」を目指す。
2012年度目標1	CS調査やお客さま・消費者からの「声」を起点とした改善活動の実行:トラブル対応力の強化、レスポンスの改善、提案力強化を行う。
成果・進捗	<p>トラブル対応力: 「ヒューマン・エラー」削減に向けた研修については、講師育成、コンテンツのカスタマイズにより、現場に即した訴求力の高い内容で繰り返し実施することにより、意識の向上をはかることはできました。しかしながら外部調査機関による調査でのトラブル対応力は、大きな成果にはまだつながっていません。</p> <p>レスポンスの改善: 職場懇談会や全社横断的課題に対する改善活動により、外部調査機関における評価は向上しました。</p> <p>提案力強化: 営業部門の幹部の率先垂範のもと、営業とSEが一体となった改善活動を実施しました。具体的には個々のお客さまの不満解消に向けて改善プランを策定し、きめ細かなフォローを実施してきました。その結果、提案力に関するお客さまからの評価は向上しました。</p>
達成度	○
2012年度目標2	お客さま起点の企業風土の定着化: 国内外グループの活動がお客さま起点になるよう、従業員のCSマインドの醸成を行う。
成果・進捗	<p>グローバル5極体制に合わせ、CSマインド醸成教育を実施し、約52,000人が受講しました。国内の集合教育では、従来のCSマインド研修のブラッシュアップを行い、年間で19回実施し、452人が受講しました。</p> <p>また、2012年度はWBT形式の事例研修を29事例公開、約17万件のアクセスがあり、CSマインドの醸成ができました。</p>
達成度	○

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	全従業員がお客さまを意識し、NEC全体で、より高いレベルの貢献をしていく“CS No.1活動”を通して、お客さまから最も選ばれる企業への変革を目指す。
2013年度目標1	CS調査やお客さま・消費者からの「声」を起点とした改善活動を行うために、トラブル対応力の強化、レスポンスの改善、提案力強化をはかる。
2013年度目標2	お客さま起点の企業風土の定着化をはかるために、国内外グループの活動がお客さま起点になるよう、従業員のCSマインドの醸成および良好事例の情報共有をはかる。

▶ 基本方針、体制

▶ 主な活動実績(2012年度)

主な活動実績(2012年度)

ユニバーサルデザイン製品事例

使いやすさを追求したプロジェクター(「ViewLight」シリーズ)

NECグループでプロジェクターを開発しているNECディスプレイソリューションズ社では、持ち運びタイプの小型プロジェクターから映画館などで使用されるプロフェッショナルタイプの大型プロジェクターまで、幅広いニーズに応える商品を開発しています。

このうち、会議や学校の授業で使用される小型のプロジェクターは、性能を追求するだけではなく、使用者の視点で、より使いやすく、表示を分かりやすくするような工夫がされています。

例えば、小学校で使われるプロジェクターは、操作する先生、授業を受ける生徒、機器の選定にあたる学校のIT推進者などの声を聞き、また実際に授業の現場でのわれ方の観察を行います。

すると、画面を投射していないときには、まぶしい光をさえぎるために厚紙を貼ったり、布をかけたりするという危険な使い方がされていました。そこで、レンズキャップをスライド式に変えることで、簡単に光の遮蔽ができるようなり、安全性を確保するという製品の改良に結びつきました。

操作ボタンも「たくさんあって難しそうだ」とか、「電源のオンオフ状態が分かりにくい」という声がありましたから、ボタンのグルーピングをして、大きく、かつ状態の分かりやすい電源スイッチに変更しました。

また、接続端子が小学生にも分かるように端子とケーブルに対応するイラストのシールを貼っている学校がありましたから、機器の上面に接続端子の表示を入れるなどの工夫を施しました。



このように、使うことへの負担や不安を減らしてくれる「やさしいプロジェクター」というコンセプトで開発を行った結果、シンガポールのポピュラーな情報機器専門誌『Hardware Magazine』で、金賞に選ばれるなど使用者からも高い評価をいただいています。

聴覚障がい学生向け「遠隔要約筆記支援システム」

聴覚に障がいのある人は、日本には約34万人います。うち約17,000人は、高校生以下の子どもです。

この支援システムは、NECシステムテクノロジー社社員の発案をベースに、アクセシビリティを専門にする研究者が開発した「遠隔地から、聴覚障がい向けに“要約筆記”を行えるようにするシステム」です。

「要約筆記」とは、聴覚障がい者の代わりに話を聞き、その内容をノートやパソコンで文字情報にして伝えることです。こうした要約筆記をする人は、全国におよそ1万人います。この支援活動は、2人がペアになって行う形が基本で、速記や入力タイピングの専門ノウハウが必要です。しかし、そのほとんどがボランティアのため人員は不足しています。そして、筆記者が遠隔地にいたり、授業時間に教室に行けなかったりすることもあるため、離れた場所からでも要約筆記を行えるようなシステムの開発が求められていました。

そこでNECシステムテクノロジー社は、教室と遠隔地にいる要約筆記者をインターネットでつなぎ、筆記者が先生の音声をインターネット経由で聞きながら要約筆記を行い、そのデータを教室にいる生徒のパソコンに映し出すという仕組みを開発しました。

授業の要約筆記ですから「リアルタイム」にこだわり、実用に耐えられるものにするべく、聴覚障がいのある学生や要約筆記者にヒアリングをして改良を重ねました。先生の発言を聞き逃したときのために、あるキーを押すと、直前の「文章の区切り」の部分まで戻ってくれる「リフレイン」という機能をつけたり、ヘッドセットを通して要約筆記者が先生に質問できたりする機能もつけました。学校や保護者からの支援依頼と支援者からの参加登録を結びつけるマッチング機能なども用意しています。

このシステムを実際の大学の授業で試用して、サービス評価も実施しました。

今後、この技術を実用化して、他の領域にも広げていきたいと考えています。

なお、このシステムは、(独)情報通信研究機構と総務省からのご支援をいただいて開発を進めています。



▶ 聴覚障がい者向け遠隔要約筆記支援技術

そのほかの取り組み事例

ユーザー中心設計の認定制度

NECグループのユニバーサルデザイン推進にあたり、その開発手法である「ユーザー中心設計」の習得を認定する社内資格制度を設けています。NECグループ内外の有識者による検討委員会が約1年をかけて、実践的な知見を判定できる資格試験を作成しました。認定制度は2011年11月末から実施し、2013年3月までに646名が合格しています。

また、社外認定制度では、NPO法人「人間中心設計推進機構」が認定する人間中心設計専門家制度を活用し、2012年度はグループ内の専門家8名が認定され、これまでに認定された人は、合計で18名になりました。他に、一般社団法人「日本人間工学会」の認定人間工学専門資格制度で認定人間工学専門家(準含む)として5名が認定されています。

ユニバーサルデザイン支援体制

ユニバーサルデザインに配慮した商品・サービス開発プロセスの改善を目的として、NECグループ関係部門が連携し、ユニバーサルデザイン配慮やユーザー中心設計導入が必要なプロジェクトに対する支援体制を構築しています。

ソフトウェア担当部門では、業務用システムのユーザビリティ改善のコンサルテーションを実施し、お客さまから「業務フローに基づいた画面遷移が実現し、システムの操作性が向上した」「メニュー構成、ショートカットの設定で業務システムの使い勝手が向上した」などの意見をいただいています

従業員教育・啓発

2008年度から、NECグループ従業員(派遣社員、出向社員を含む)を対象にWebによる「ユニバーサルデザイン研修」を行っています。2012年度は、新規・中途入社や派遣、出向から復帰した従業員へのフォローアップ研修を実施し、3320名が受講しました。

また、ユーザー中心設計の各種手法やグループ内の優れた事例から開発プロセスを学ぶ社内セミナーを開催し、ソフトウェア、ハードウェアの開発者を中心とした従業員の意識とスキルの向上をはかっています。

2012年度実績

	開催回数	対象部門/職種
ユニバーサルデザイン研修(Web)	1回	NECグループ従業員(3,320名)
商品企画・開発担当者むけセミナー	6回	NECグループ従業員(約326名)
「ユーザー中心設計」社内資格取得者	通年	NECグループ従業員(419名)

ステークホルダーとのコミュニケーション

社外講演・セミナーでのNEC商品事例紹介

ユニバーサルデザインへのNECグループの取り組み事例を、国内の講演会やセミナー、国際会議などで紹介し、グループとしての取り組みの周知をはかるほか、参加者やさまざまなステークホルダーの声を聞かせていただく機会をつくっています。

ステークホルダーからは、「自社で製造するシステムの使いやすさを向上させて業務の効率を上げ、習熟時間を減らしたい」といった、現場での生産革新やプロセス改革を希望する意見が聞かれました。そこで、これを社内の開発部門にフィードバックし、縦型液晶パネルの開発や新しい画面デザイン提案に活かしています。

情報発信

社外への情報発信としては、NECのホームページのリニューアルに伴い、ウェブアクセシビリティへの取り組みの方針と目標を掲載しました。また、デザイン紹介ページをリニューアルし、ユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計に関するこれまでの取り組みを紹介しました。

外部団体への参画

当社は、国際ユニヴァーサルデザイン協議会(IAUD)の理事会社として活動しています。2012年度は、福岡で開催された「第4回国際ユニヴァーサルデザイン会議2012 in 福岡」へ協賛、出展しました。また、IAUD検定委員会の委員長として、同国際会議に併設した第1回の「UD検定・初級(講習会&検定試験)」を実施しました。

また、岡本IAUD評議員会議長からは、ユニバーサルデザインのさらなる普及と実現を目指すIAUDの施策の一環として、UD検定を始めたこと自体が大きな成果である、という評価をいただきました。



IAUD「国際ユニヴァーサルデザイン会議2012 in 福岡」のNECブースに来場された瑠子女王殿下

▶ 方針、体制とプロセス

▶ 目標と成果

人と地球にやさしいデザイン

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗無し)

中期目標	ユニバーサルデザインにすぐれたイノベーティブな商品・サービスを継続的に生み出すための仕組み(規定・ガイドライン・管理体制・教育などを含む)を構築する。
2012年度目標1	開発プロセス管理部門と連携し、ユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計を開発プロセスへ取り込む(デザインルールを開発支援環境として展開、アクセシビリティ全社標準の整備など)。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 企業システム向けの画面ユーザーインターフェース(UI)デザインガイドラインを作成しました。また、パッケージソフトウェアのデザイン品質向上のためのルールづくりを開始しました。■ アクセシビリティやユーザビリティに関する社内の開発プロセスへの取り込みに関する提言を行いました。■ 使いやすさ品質保証について、社内規定標準化の検討を開始しています。
達成度	○
2012年度目標2	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計の浸透をはかるため、実プロジェクトでの導入効果を検証し横展開を実施する。
成果・進捗	具体的なユーザー中心設計の開発プロセスとその効果をまとめた事例集を作成し、担当役員を含む関係部門で共有しました。これにより、開発部門に対しては、開発効率化やお客さまの満足度向上というユーザー中心設計の効果の理解を促すことで取り組み意識の向上につながりました。
達成度	◎
2012年度目標3	ユーザー中心設計について、開発要員のスキル向上をはかる(社内教育コンテンツの内容見直しや強化、社内外講師を招いてのセミナー開催、eラーニング、新人教育、開発者研修など)。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 新入社員、ソフトウェア技術者、ハードウェア技術者など、商品の企画・開発にたずさわる従業員向けのセミナーを8回実施し、グループ内へのユーザー中心設計浸透をはかりました。■ 「ユーザー中心設計資格認定制度」を継続し419名が合格しました。
達成度	○
2012年度目標4	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計活動などの情報を、グループ内に浸透させ、グループ外にも積極的に発信する(「第4回国際ユニヴァーサルデザイン会議2012 in 福岡」への出展など)。
成果・進捗	「第4回国際ユニヴァーサルデザイン会議2012 in 福岡」への協賛・出展をはじめ、国内の講演会、セミナー等で、ユーザー中心設計の取り組みを紹介し、NECグループの取り組みの周知をはかることができました。参加者から、使いやすさに対するニーズを聞くことができましたので、社内にフィードバックしました。 NECホームページに、ウェブアクセシビリティへの取組みの方針と目標を掲載しました。また、デザイン紹介ページをリニューアルして情報発信強化に努めました。
達成度	◎

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	ユニバーサルデザインにすぐれたイノベーティブな商品・サービスを継続的に生み出すための仕組み(規定・ガイドライン・管理体制・教育等含む)を確立する。
2013年度目標1	開発プロセス管理部門と連携し、ユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計を開発プロセスへ取り込む(デザインルールの改定と展開、アクセシビリティ全社標準の整備など)。
2013年度目標2	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計の浸透をはかるため、実プロジェクトでの導入効果を検証し横展開をはかる。
2013年度目標3	ユーザー中心設計について、開発要員のスキル向上のための社内教育コンテンツの内容見直しや強化、社内外講師を招いてのセミナーを開催する。
2013年度目標4	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/ユーザー中心設計活動などの情報を、グループ内に浸透させ、グループ外にも積極的に発信する。

※関連リンク: [NECのユニバーサルデザイン](#)

- ▶ [方針、体制とプロセス](#)
- ▶ [主な活動実績\(2012年度\)](#)

地域社会のために

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ モニタリング・改善

主な活動実績(2012年度)

ここでは、具体的な活動事例として、「NEC“TOMONI”プロジェクト(復興支援活動)」、「NEC社会起業塾」、「NEC社会起業塾ビジネスセンター(プロボノ)」、「NEC Make-a-Difference Drive (MDD)」の4つを取り上げて紹介します。

その他の詳しい活動については、[社会貢献活動のページ](#)をご覧ください。

NEC“TOMONI”プロジェクト(復興支援活動)

2012年度も、被災地の人々と“共に”、また、NECグループが“共に”「One NEC」となり、東日本大震災からの復旧・復興に向けた取組みを継続して行いました。

このプロジェクトは、「被災地支援ボランティア活動」と「復旧・復興支援につながる社会貢献プログラム」で構成されています。

(1) 被災地支援ボランティア活動

被災地支援ボランティア活動では、若手社会起業家育成プログラム「NEC社会起業塾」の2011年度修了生で、宮城県南三陸町の復興に取り組むNPO法人（申請中）ラムズと協働し、NECグループ各社のMDD推進コーディネーターを中心としたタスクフォースを結成して、「One NEC」として活動しています。タスクフォースメンバーは、復旧・復興支援についての勉強会や被災地での定期的なボランティア活動を企画・運営しました。

2012年4月には、「NECブルーロケッツOB」によるバレー教室を南三陸町のベイサイドアリーナで行い、地元の方との交流を図りました。

また、2013年2月と3月は連続して、地元有識者とNECグループからボランティア活動に参加した従業員が、「NECは被災地で何ができるか？」というテーマのもとでダイアログを実施し、活発な議論が交わされました。



福興市(ふっこういち)で、
地元の方とふれあう社員



波伝谷(はでんや)地区の
ハーブガーデンのようす



南三陸で子ども達にバレーボールを教える
元全日本男子代表の大竹さん

2011年3月から継続して、南三陸町で毎月実施される「福興市(ふっこういち)」の支援を行っていることに対して、2013年1月には、主催者である南三陸福興市実行委員会様から、NECの継続した支援活動を高く評価していただき、感謝状をいただきました。

また、2012年11月からは、被災地のコミュニティ再生・雇用創出につながることを目指し、南三陸町波伝谷(はでんや)地区でハーブガーデンづくりをスタートしました。



南三陸福興市実行委員会様から感謝状を
いただきました



波伝谷(はでんや)地区でハーブガーデンづくり

ボランティア活動に参加することで、社会的感度の高い人材育成やチームワークの醸成につながり、ステークホルダーである被災地の方々との信頼の向上につながったと考えています。

その一例では、ボランティア活動に参加した研究所の従業員が、被災地でのニーズをもとに、仮設住宅での高齢者の見守りとコミュニティ活性化を支援する実証実験を行いました。

そして、東日本大震災から3年目に入る直前の2013年3月8日、NEC本社ビルで「東日本大震災からの復興3年目に向けて～2年目の被災地の現状と今後の課題、NECへの期待」というテーマで、「NPO法人(申請中)ラムズ」相談役厨勝義氏によるNEC従業員向け講演会を実施し、80名が参加しました。

■ ステークホルダーの声

「第1回目の福興市は、全国の商店街の方に助けていただき開催することができました。地元の商店がすぐに立ち上がったことで、住民の皆さんに、これから立ち上がって行くという意志を示せたと思っています。NECさんははじめ、たくさんのボランティアの方にきていただきました。私たちだけでは、こんなに長く「福興市」を続けることはできなかったと思っています」

南三陸福興市実行委員会 実行委員長 山内正文氏
(南三陸町商工会 副会長、南三陸福興まちづくり機構 理事長)

■ (2) 復旧・復興支援につながる社会貢献プログラム

「障がい者、子ども、高齢者に焦点を当てた支援施策」として、2012年4月から2013年3月の間に合計25件のプログラムを実施しました。一例をあげると、首都圏では、被災地支援を目的とした「NECチャリティコンサート」、被災地では、子どものための科学実験教室「NECガリレオクラブ」や「NEC子育てママのためのIT講習」などです。

関連リンク:[NEC“TOMONI”プロジェクト](#)

■ NEC社会起業塾

2012年度は社会起業家との2つの連携事例が生まれました。

1つ目は、「NEC社会起業塾」の2011年度修了生である「NPO法人クロスフィールズ」との連携です。企業で働く人材を途上国や新興国のNPOなどに派遣し、一定期間、本業で培ったスキルを活かして現地の人々と社会的課題の解決に挑むというプログラムで、この「クロスフィールズ」がこのプログラムを開発し、実施しています。

2012年度にNECの研究所は、この「クロスフィールズ」のプログラムを導入して、途上国や新興国での社会的課題の解決のための新たな事業の創出を目指します。

2つ目は、東日本大震災からの復興に取り組む「NPO法人GRA」との連携です。「GRA」は、宮城県山元町で、主要産業であるイチゴを中心とした最先端施設園芸に取り組んでいます。「GRA」は、2012年度にNECの農業クラウドサービス、テレビ会議システムを導入し、ICTを駆使した最先端農業技術の研究・革新をはかり、イチゴ農家の収益を改善することで東北の復興を目指しています。

■ NEC社会起業塾ビジネスサポーター(プロボノ)

NECでは2010年に、「NEC社会起業塾ビジネスサポーター(プロボノ)」をスタートさせました。それは、(1)「NEC社会起業塾」修了生へのフォローアップ強化、(2)従業員の社会起業家への関わり・支援機会の創出、(3)従業員の社会変革現場への参画により、生活者視点の感覚を磨き、新たなプロダクトやサービス・ソリューションの創出を促す、という3つの目的で、このプログラムは、従業員が業務を通じて培ったスキルやノウハウを社会起業家支援・社会的課題の解決に役立てることを目指します。

2012年度は、東日本大震災の被災地で、東北復興に取り組む社会起業家2団体(NPO法人石巻復興支援ネットワーク、一般社団法人ふらっと一ほく)等を支援いたしました。具体的な支援内容は、社会起業家の情報発信の強化(ホームページ改善等)とCRM(顧客関係管理)の強化(寄付者管理等)です。



■ 参加した従業員の声

- 東日本大震災から2年が経過し、自分の会社が地道に被災地支援を続けていることを知ることができました。そして、自分自身もその活動の一端を担えたことが良かったです。実際に現地を訪問し、被災地の現状を目の当たりにすることができ、生の声を聞けたことも貴重な体験となりました。
- 自分と社会の間にあった壁がぐんと低くなるような経験ができました。自分と社会はつながっている、仕事以外のこののような形で社会と関わることができることを実感できた半年間でした。企業の一員というだけではなく、社会を構成している一員でもあるという自覚を持てたのではないか、と思いますし、そういう意識でこれからいろんなことにチャレンジしてみたいと思います。

被災地におけるボランティアへのニーズは、がれき撤去からコミュニティや産業の再生・雇用の創出等へ大きく変り、それとともに、企業ボランティアに対してはその企業ならではのスキルやリソースを活用した活動が期待されています。

今後もこのプログラムを強化することで、東日本大震災からの復興支援を推進していきます。

NEC Make-a-Difference Drive (MDD)

「NEC Make-a-Difference Drive(MDD)」は、「Think Globally, Act Locally」を合言葉に、全世界のNECグループ従業員が参加する地域社会貢献活動です。社名になぞらえた3つのキーワード「N (Nature: 自然環境)」「E (Education: 教育)」「C (Community: 地域)」を込めたスローガン「Nature, Education, Community: The Heart of NEC」のもとで、1999年から活動をしています。

MDDは、NECグループの従業員がボランティア活動を行い、活動をとおして地域に貢献することで、従業員自身が新しい自分を発見し、また「One NEC」としてのグループの「輪」と社会への志向が高い企業マインドを育み、企業価値を高めることを目的としたものです。

2012年度は17ヵ国が参加し、延べ人数12万7,407人、参加時間12万4,861時間となりました。2013年度も、東日本大震災被災地復興支援や、生物多様性保全活動などを中心に取組んでいきます。

	2010年度	2011年度	2012年度
参加者人数	174,478	132,075	127,407
参加時間	153,871	128,783	124,861

MDDに参加した各拠点の活動は、事業との連動性、活動の継続性、企画の新規性などの観点から評価され、最も優れた活動を行った国内1拠点、海外1拠点に対して「CSR AWARDS大賞」(社会貢献賞部門)が贈られました。

関連リンク: [NEC Make-a-Difference Drive](#)

モニタリング・改善

社会貢献プログラム評価制度の改善

毎年、社会貢献プログラムの効果を、「社会的視点」と「NECの視点」という2つの方向から検証して、次年度の活動の課題を明確にし、プログラムの改善をはかっています。

2011年度には、活動による成果をより具体的な形で評価できるように「社会的視点」「NECの視点」の評価の尺度を改善し、新たな評価制度のもとで、2012年度は「NECの視点」に課題のあった「NEC震災復興リーダー育成プロジェクト」を廃止し、そのリソースを「NEC“TOMONI”プロジェクト」に振り向けるなど、活動の選択と集中を進めました。

なお、新たな評価の尺度は、以下のようになっています。

評価の視点	評価の尺度
社会的視点	<ul style="list-style-type: none">■ 公益性: ソーシャルインクルージョン(社会的弱者への配慮)など■ 有効性: アウトプット(成果)、アウトカム(効果)、インパクト(波及的効果)など
NECの視点	<ul style="list-style-type: none">■ 戦略性: NPOとの協働など■ 有効性: 事業への貢献、人材育成への貢献、企業イメージ向上など

▶ 基本方針、社会貢献活動の4つの中期テーマ、社会貢献活動のもたらすもの

▶ 目標と成果、社会貢献活動費

地域社会のために

↓ 目標と成果

↓ 社会貢献活動費

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗無し)

中期目標	以下のテーマに沿った社会の課題への解決に貢献するプログラムを推進する。 <ul style="list-style-type: none">▪ 情報格差の解消▪ 多様性に富む人材の育成▪ 気候変動への対応と環境保全
2012年度目標1	NEC“TOMONI”プロジェクト(復興支援活動)」の推進 <ul style="list-style-type: none">▪ 障がい者、子ども、高齢者に焦点を当てた支援施策の実行
成果・進捗	被災地の産業再生・雇用創出の一助として、毎月継続して、宮城県南三陸町の福興市(テント市)を支援いたしました。また、被災地等にて、NECガリレオクラブ等の社会貢献プログラムを、25件実施いたしました。
達成度	◎
2012年度目標2	事業活動と人材育成とも両立するイノベーティブな活動の促進 <ul style="list-style-type: none">▪ トップマネジメントへの働きかけ▪ 事業連携の成功事例の社内展開(社内セミナーなどを活用)
成果・進捗	グループ会社10社の社会貢献部門長と情報交換いたしました。また、特に復興分野でのNPOとの事業連携を促進するための社内セミナーを実施しました。
達成度	◎

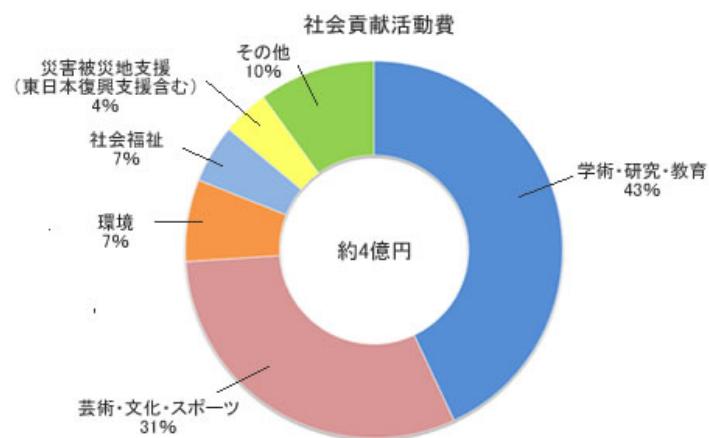
新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	以下のテーマに沿った社会課題への解決に貢献するプログラムを推進する <ul style="list-style-type: none">▪ 安全・安心な社会づくり▪ 気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全▪ すべての人がデジタル社会の恩恵を享受▪ 多様性に富む人材の育成
2013年度目標1	社会貢献プログラムの事業活動への貢献の促進 <ul style="list-style-type: none">▪ 情報発信の強化▪ 社内への働きかけ・巻き込み
2013年度目標2	MDDの活性化 <ul style="list-style-type: none">▪ One NECとして、事業部・グループ会社と連携した東北復興支援、生物多様性保全活動の継続▪ 事業と連動した活動の促進
2013年度目標3	グローバル展開の拡大 <ul style="list-style-type: none">▪ 新たなグローバル社会貢献プログラムの企画▪ 既存プログラムのグローバル化

社会貢献活動費

2012年度のNECグループ全体の社会貢献活動費は、総額で約4億円でした。「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」など、大別して5分野の活動を世界各地で展開しています。社会貢献活動支出には以下のものを含んでいます。

1)金銭的支援、2)製品などの寄贈(市場単価ベース)、3)施設開放(自社施設の社会貢献的な利用につき、外部施設市場単価ベースで金額換算)



年度	費用
2010年度	約5億円
2011年度	約5億円
2012年度	約4億円

▶ 基本方針、社会貢献活動の4つの中期テーマ、社会貢献活動のもたらすもの

▶ 主な活動実績(2012年度)

ダイバーシティの推進

主な活動実績(2012年度)

グローバルな人材採用の推進

外国人留学生については、2006年から2012年までは平均して毎年15名程度を採用していましたが、2012年は新卒採用予定数の10%という目標を掲げ採用活動を進めた結果、2013年度には47名(約13%)の外国人が新卒社員として入社しました。

また、海外大学在籍者、海外留学経験者や海外からの留学生など、日本の大学で一般的な3月卒業ではない方を対象として、10月に入社できる制度を設けており、多様な価値観を持った人材を採用する環境を整えています。

障がい者雇用の推進

2012年度よりNECグループとしての障害者採用におけるグループ連携の強化を目的として、NECプロサポート(株)を窓口とする採用支援サービスのシェアード化を開始し、2012年度下期には東京地区、大阪地区でNECグループ合同障がい者面接会を開催しました。このほかにも、個別にグループ会社の相談に乗るなどの支援を行っています。2012年度期末の障がい者雇用率は、当社で1.91%、国内連結子会社(平均)で1.88%です。

また、障がい者の育成・定着の一環として、当社およびグループ会社が主催する研修や採用での会社説明会において聴覚障がい者がいる場合には、手話通訳やパソコン要約筆記を手配するなどの対応を行っています。また、会社生活において障がい者が普通に勤務できるよう、車通勤への配慮や施設・設備の改善も可能な範囲で対応しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、その前提となる働き方の改革、長時間労働時間削減に向けた取組を行っています。また新たな取り組みとして、NECグループの新たな成長に向けて業務革新、働き方改革を目指す活動として「Work Style Innovation」を開始しました。実践活動では、個人単位、チーム単位、職場単位で行う「カイゼン活動」を全社活動として共有化を目指します。好事例については、参考事例として活用し活動の輪を広げていき、従業員一人ひとりの意識改革、業務効率化活動を推進していきます。

そのほか、ホームページで、社内外の改善事例の紹介や取り組み状況の紹介、ワークスタイル改善に役立つ情報(研修等)についても、紹介しています。

- ▶ 方針、体制と制度
- ▶ 目標と成果

ダイバーシティの推進

↓ 目標と成果

↓ データ

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度の目標、成果・進捗

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗無し)

職場におけるダイバーシティの推進

中期目標	すべての国内連結子会社における法定障がい者雇用率の達成
2012年度目標	(1) 障がい者雇用率 当社：障がい者雇用率2%台の維持 国内連結子会社：全ての連結子会社における法定雇用率の達成 (2) 外国人採用(新卒)：採用予定数の10%を獲得目標として活動
成果・進捗	(1) 障がい者雇用率 ・NECは、法定雇用率(2012年度は1.8%)を遵守しています(1.91%)。 ・国内連結子会社の障がい者雇用率(平均)は、約1.9%です。 (2) 外国人採用(新卒) ・新卒採用者全体の10%を超える47名を採用
達成度	△

ワーク・ライフ・バランスの推進

中期目標	ワーク・ライフ・バランスの一層の推進
2012年度目標	長時間残業削減活動の一層の強化
成果・進捗	・長時間労働者の削減、平均時間外労働の短縮、年次有給休暇取得日数についてはほぼ横ばいの状況でした。
達成度	△

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

職場のダイバーシティの推進

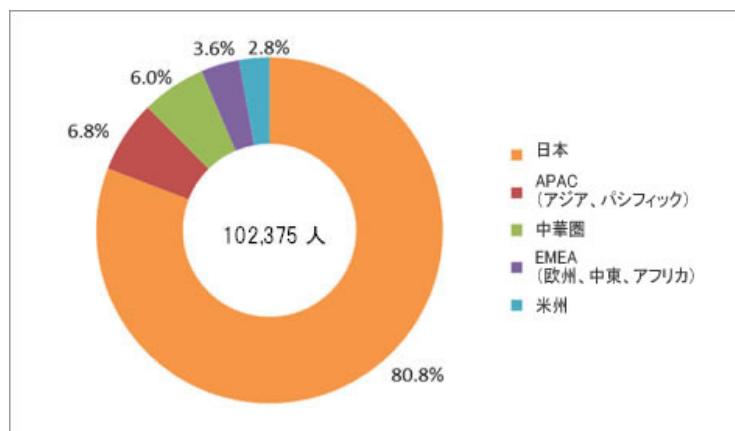
中期目標	(1) 女性活躍推進 役員輩出を視野に入れた部長級以上の女性管理職についての計画的登用と人材育成体系の構築 (2) 障がい者雇用 ・NEC: 2015年度での2.2%達成(含 特例子会社) ・国内連結子会社: 全ての連結子会社における法定雇用率の達成
2013年度目標	(1) 女性活躍推進 ・推進組織の立上げ ・キャリア開発・支援セミナーの開催 ・ダイバーシティ研修構築・実施【管理職登用時等】 (2) 障がい者雇用 2013年4月1日から、法定雇用率が現行の1.8%から2.0%に変更となったことをふまえ、以下の目標で活動 ・NEC(含 特例子会社): 実雇用率2%台の維持 ・国内連結子会社: 全ての連結子会社における法定雇用率の達成 (3) 外国人採用 新卒採用において50名(採用予定数の15%)を獲得目標として活動

ワーク・ライフ・バランスの推進

中期目標	ワーク・ライフ・バランスの定着
2013年度目標	長時間残業削減活動の一層の強化

データ

2012年度連結地域別従業員数割合(対象範囲: 日本電気(株)および連結子会社)



男女別従業員数推移 [対象範囲: 日本電気(株)]

	2010年度年度	2011年度	2012年度
男性	19,641人	19,663人	19,195人
女性	4,294人	4,305人	4,166人
合計	23,935人	23,968人	23,361人

女性管理職数および女性管理職比率の推移【対象範囲：日本電気(株)】

年度	2010年度	2011年度	2012年度
管理職	372人(4.8%)	368人(4.7%)	366人(4.9%)
うち部長級以上	75人	86人	92人

制度利用者数推移【対象範囲：日本電気(株)】

	2010年度	2011年度	2012年度
育児休職者	436人	415人	409人
育児短時間勤務者	773人	772人	770人
介護休職者	24人	28人	28人
介護短時間勤務者	23人	18人	18人

組合員年次有給休暇使用率[対象範囲：日本電気(株)]

2010年度	2011年度	2012年度
76%	78%	73%

障がい者雇用率推移[対象範囲：日本電気(株)、国内連結子会社]

	2010年度	2011年度	2012年度
日本電気(株)	1.99%	2.04%	1.91%
国内連結子会社(平均)	1.83%	1.91%	1.88%

▶ 方針、体制と制度

▶ 主な活動実績(2012年度)

安全と健康確保

主な活動実績(2012年度)

2012年度からは、社内の活動に加え、NECグループにおける労働安全衛生活動の基盤およびガバナンス強化を目的とし、この基本理念をNECグループに展開するとともに、別に定めるNECグループ経営ポリシーに「安全衛生」項目を追加し、安全衛生活動範囲・方法を提示することで、OneNECとしての安全衛生活動を行っています。

安全衛生

当社における安全衛生活動は、全社横断的な安全衛生上の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の安全衛生課題への取り組みを行っています。

NECグループ全体の安全衛生マネジメントシステム導入計画の一環として、NECでは安全衛生に関する公的認証のOHSAS18001認証取得に取り組んでおり、すでに相模原事業場、我孫子事業場、玉川事業場および府中事業場が認証を取得しました。

また、2012年4月にはNECグループの安全衛生活動の基本ルールを定めた「NECグループ労働安全衛生管理規程」を制定し、NECグループ各社においても安全衛生マネジメントシステムの導入を進めています。

さらに、海外のグループ会社を含め、特に生産ラインやそれと同様のリスクのある会社については、必要に応じてOHSAS認証もしくは同等の仕組みの導入を検討しています。



健康管理(産業保健)

過重労働による健康障害防止対策

当社では、労使の協定時間などを踏まえて従業員が過重な勤務とならないような管理をしています。具体的には、勤務管理システムによる職場と人事部門の日次管理の徹底や、長時間勤務懸念者に対して月半ばでアラームメールをシステムから自動発信しています。

長時間勤務を行った従業員に対しては、厚生労働省の「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を踏まえて、Webによるヘルスチェックを行うことで疲労の蓄積度合いを把握しています。また、勤務(長時間)データと健康診断(定期健康診断・メタボ健診)データに基づいて要フォロー対象者を抽出し、産業医・保健師による面談、就業制限措置等を実施しています。

メンタルヘルスケアへの取り組み

当社では、メンタルヘルスケアを健康管理の重要課題と位置づけ、予防を中心とした取り組みを行い、従業員の心の健康維持による健全な職場づくりを進めています。

2005年2月には「心の健康支援プログラム」を導入しました。プログラムは、(1)早期発見・早期治療を主眼とした「初期サポート」、(2)メンタル不調者の治療中の対応をする「経過サポート」、(3)休職者が円滑に復職するための「職場復帰支援プログラム」で構成されています。

2010年度には「職場復帰支援プログラム」の改訂により、復職判断のプロセスと基準を明確化し、休業者の円滑な職場復帰に向けた取り組みを強化したことにより、本人あるいは職場上司からの早い段階での相談が増え、メンタルヘルスケアへの認識が浸透してきています。

2011年度以降は、予防へ向けた取り組みとして、管理職層向けのプライマリ・ケア教育を実施しています。この教育は、コミュニケーションの活性化、より良い人間関係構築、相談しやすい環境づくりなど、不調・疾病防止のために部下のケアやマネジメントをどうしていくか、管理職層自身が考えて今後の行動計画につなげる内容です。

また、社内・社外の相談窓口を設置し、社員やその上司が、異常に気づいたら速やかに相談できる体制を整えています。社内相談窓口は、各事業場の健康管理センターに「こころの健康相談」の専用内線電話を設置し、産業医・保健師が相談に応じています。社外相談窓口は、NEC健康保険組合が社外専門機関と契約し、社員本人および家族(被扶養者)が電話等で相談できる体制にしています。

「NEC Health Innovation21」活動

当社では、2004年からメタボリックシンドロームに着目し、脳・心臓疾患の発症リスクの高い危険因子を多く有する従業員(※)に対して生活改善指導を行ってきました。

2008年4月からは法改正に伴う特定健康診査・特定保健指導への対応も踏まえ、「NEC Health Innovation21(NHI21)」活動と称したメタボ施策の強化・充実をはかっています。

2008年度から2012年度末の成果として、特にメタボについては15.8%のメタボ削減率を達成し厚労省にて定められた目標値を大きく達成しました。また喫煙率についても男性で5%の削減を達成しました。

2013年度からは、これまでのメタボ対策を中心とした施策に加え、メンタルヘルス対策、がん予防施策、歯科(口腔衛生)を含めた心身の健康増進施策について年代別に活動を展開する予定です。

従業員に対する主な研修・啓発活動(2012年度実施研修)

- 新入社員教育、新入社員全員面談(雇入れ健診結果に対する保健指導)の実施
- 安全衛生委員教育(事業場単位で実施)
- Webメンタルヘルス教育(全従業員を対象に実施) (※)
- 管理職向けメンタルヘルス教育(メンタル不調の部下を抱える管理職向け)
- 管理職向けメンタルヘルス教育(プライマリ・ケア)
- 生活習慣病セミナー(事業場単位で年齢指定あるいは希望者に実施)
例えば、府中事業場では、25歳、30歳、35歳を対象に健康増進プログラム(講義、ストレッチ、体力測定など)を実施
- 禁煙セミナー(事業場単位で喫煙者あるいは禁煙希望者に実施)

(※印以外は、いずれも「集合教育」として実施)

労働災害発生状況推移【対象範囲：日本電気(株)、実績の()内は国内グループ会社】

NECにおける労働災害は、外出・出張中における駅の階段でのつまずきや道路での転倒などが主なもので、重大災害は起きていません。今後も、労働安全の啓発を進めるため、安全衛生委員会における活動や、職場の日常点検などを行いながら、労働災害発生の低下を目指します。

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度 (目標)
当社度数率 (※1)	0.89	実績:1.09 (0.36)	目標:0.40	0.40
			実績:1.01 (0.14)	
全国製造業(100人以上)度数率	1.13	1.05	—	
当社強度率 (※2)	0.00	実績:0.00 (0.03)	目標:0.00	0.00
			実績:0.00 (0.00)	
全国製造業(100人以上)強度率	0.10	0.08	—	

(※1) 度数率=労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000

(※2) 強度率=労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

▶ 基本理念、体制

▶ 目標と成果

安全と健康確保

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

中期目標	<ul style="list-style-type: none">■ 安全衛生:当社の各事業場における安全衛生マネジメントシステムを確立する。NECグループ全体として安全衛生マネジメントシステムの拡充をはかる。■ 健康管理:2012年度特定健診実施率80%(厚生労働省標準目標値80%)、2012年度特定保健指導修了率50%(厚生労働省標準目標値45%)を達成する。
2012年度目標1	<ul style="list-style-type: none">■ NECグループ関係会社に労働安全衛生マネジメントシステムを導入する。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 海外を含めたNECグループ会社に適用する、OHSAS18001規格に準拠した「労働安全衛生管理規程」を制定しました。■ 海外を含めNECグループ会社に適用するNECグループ経営ポリシーに「安全衛生項目」追加しました。
達成度	◎
2012年度目標2	<ul style="list-style-type: none">■ 健康管理: 特定健診実施率99%、特定保健指導修了率45%を達成する。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 特定健診実施率 99%、特定保健指導修了率 40.5%
達成度	△

新中期目標(2013年度～2015年度)、2013年度目標

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

中期目標	<ul style="list-style-type: none">■ 安全衛生: NECグループにおいて安全衛生マネジメントシステムの導入および運用を確立する。■ 健康管理:NECグループ全体とし、年代別のライフステージに基づいた心身の健康施策を展開し、社員の心身の健康増進をはかる。
2013年度目標1	NECグループ各社における労働安全衛生マネジメントシステム運用準備を整える。
2013年度目標2	<ul style="list-style-type: none">■ メタボ改善率 15%■ がん検診受診率 30%

▶ [基本理念、体制](#)

▶ [主な活動実績\(2012年度\)](#)

人材開発

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ モニタリング・改善

主な活動実績(2012年度)

2012年度は、人材開発中期目標(2010～2012年度)の4つの柱を軸に、以下の施策を実施しました。

人材開発 中期目標(2010～2012年度)

- ・C&Cクラウド戦略を実現する人材の育成
- ・グローバル事業を推進する人材の育成
- ・組織の枠を超えた人材育成
- ・マネジメント力強化による現場力の向上

NECグループキー・ポジション(GKP)候補者を対象とした育成体系の整備

NEC経営アカデミー(Pool-2研修)の実施

GKP候補者を対象とした人材開発体制の整備の一環として、次々期の事業部長候補となる層をターゲットに2012年2月から9月にかけて「NEC経営アカデミー」を実施しました。

プログラムは、経営者講演、ビジネス戦略講義、360度評価とリーダーシップ、グループワークによる事業研究、個人による自事業提案、で構成され、経営候補者としての目線やマインドを醸成するとともに、経営・事業創造に必要な知識・スキルを強化することを目指しています。

併せて、「NEC経営アカデミー」で得られた貴重な人脈、情報、アイデア、絆、を研修修了後も継続していくために、2012年度からフォローセッションを開始し、初回は、「次期中計／新事業創造」をテーマにディスカッションを行いました。2013年度以降は、過去の修了生と合同のフォローセッションを開催する予定です。

マネジメント力強化のための階層別育成施策の再構築

新任事業部長研修「100日プラン」の継続

自らビジョンを打ち出し、ビジネスを牽引する「強いリーダーシップ」の早期立上げを目指して、2011年度から新任事業部長研修「100日プラン」を継続開催しています。2012年度も社長対話から研修をスタートし、以後約100日間をかけて自らの事業・組織の再点検とビジネスプランの再構築を行いました。自らの手で、自組織の戦略・プランを仕上げるプロセスの中で、講師や部下と議論を繰り返しました。

さらに、2012年度は新任事業部長のみならず、全事業部長を集めた「事業部長情報交流セッション」を8月と2月の2回開催しました。NECグループの飛躍に向けて、組織の枠を超え、事業部長同士が課題を共有し、共に本音で考える場は大変有意義でした。時間切れとなり議論しきれなかったテーマについては、引き続きVcafe(事業部長SNS)を通して活発な議論が行われています。

グローバルプロフェッショナル人材の「見える化」と育成

NECグループのグローバル事業展開を人材面から後押しすることを目的に、2010年度からグローバル最適視点でのプロフェッショナル人材開発の仕組みづくりに着手しています。

グローバルに共通の尺度で人材を測る「ものさし」として、「グローバル標準人材・スキル体系」を規定し、Webを活用した「SaaS型人材・スキル管理ツール」により海外現地法人プロフェッショナル人材のスキルをグローバル横断的に“見える化”し、活用していくというものです。

2012年度は、NEC Telecom Software Philippines社をはじめ、主にシステムインテグレーションやソフトウェア開発を担う現地法人を対象にこの仕組みを展開してきました。2013年度も引き続きアジア・パシフィックおよび中華圏の海外現地法人を中心に対象組織の拡大と対象要員の拡充を予定しています。

グローバルWeb研修プラットフォームの展開

グローバルOneNEC共通の人材開発活動基盤として世界共通のWeb研修プラットフォーム「LearningDoor」を再整備し、2011年6月から海外向けに、2012年4月から日本国内向けにリリースしました。

このグローバルWeb研修プラットフォームを活用した、世界共通の全社員必修研修として、CS(Customer Satisfaction)研修を2012年3月に開講しました。以降、情報セキュリティ研修、ブランド研修等を順次開講し、延べ142社、119,523人が受講しました。

グローバル要員の育成

新入社員を対象としたグローバル要員育成「GTI」

NECでは2008年度から、新入社員を海外に1～2年間派遣し、グローバルに活躍するイノベーターを育成していくGTI (Global Track to Innovator)というプログラムを実施しています。2012年度は、人選プロセスの変更により派遣先とのマッチングを強化し、また研修生間のコミュニケーションインフラの整備を行いました。これまで、26カ国に計66名を派遣ましたが、今後も継続的に実施していく予定です(プログラムの詳細は[こちら](#)をご覧ください)。

概要

- 将来グローバル事業の中核要員となることが期待される新入社員を選出。
- 国内で約20日間のグローバルビジネススキル研修を実施(すべて英語)。
- 入社約1年後から順次海外法人などで1~2年間の海外業務研修を実施(参加者の専門領域に応じた業務を現地従業員とともにを行う)。

研修参加者の感想

- 忙しさや他者の言動に対して動搖することがなくなった。今では何でもやりたいし、どんどん首を突っ込んでいきたいと思うようになっていて、充実している。プログラムを通じて、自分が戦いたいフィールドを手に入れたように思う。
- 現場に対する支援のあり方について深く考えるようになった。帰国後は現地からの質問についても、その背景をイメージでき、詳しく話を聞かなくても先に支援策を提案できるようになった。
- 国によって、適切なコミュニケーションのやり方が違うと感じた。今後、この経験を生かすことが課題になる。
- 派遣前は現地のアカウント営業担当者しか見えていなかったが、現地で働くことにより、日本への要求が、顧客のどういった状況から出ているのか、現場にどういう問題があるのか、などの詳細が理解できるようになった。

英-1グランプリ

社員一人ひとりのグローバルマインドを高め、グローバルコミュニケーションスキルを強化することを目的として、自主参加制の英語力強化キャンペーンを2010年度から継続開催しています。2012年度は、自主学習をより活性化・習慣化させるために、通勤時間や自宅でも利用しやすいオンラインコンテンツを多数取り揃え、TOEICスコアの上昇率を競うキャンペーンなど、一人ひとりの習熟度や環境に合わせた施策を実施しました。また、従来通り、社内の外国籍社員に協力してもらい、部門を超えたグローバルコミュニケーション、異文化理解を促進する場として「ダイバーシティカフェ」を開催するなど、多数のイベントも開催しました。さらに、チームまたは個人での英語学習活動や各種キャンペーン・イベントへの参加に応じてポイントを獲得し、チーム間で開催期間中に獲得した合計ポイントを競い合うことで学習促進をはかっています。

モニタリング・改善

人材開発に関する施策は、諸々の会議を通じて各部門のニーズを反映するとともに、職種ごとにも評価、改善を実施しています。

また、研修コースについては、NECグループの人材開発を専門に担当するNECラーニング(株)と連携し、受講者評価などを参考に定期的に見直しをはかけています。

▶ 方針、体制、各種施策・制度

▶ 目標と成果

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ C&Cクラウド戦略を実現する人材の育成 ■ グローバル事業を推進する人材の育成 ■ 組織の枠を超えた人材育成 ■ マネジメント力強化による現場力の向上
2012年度目標1	NECグループキー・ポジション候補者を対象とした経営者育成のための育成体系全体像の構築と整備
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2011年度から、キー・ポジションの設定と後継者の明確化を全世界で開始しています。 ■ 2012年2月～9月まで、NEC経営アカデミーを開講しました。 ■ 上期に2クール、下期に2クール、組織リーダー養成研修を開講しました。 ■ 経営人材の早期育成に向けて、高い評価を得ました。
達成度	◎
2012年度目標2	マネジメント人材の早期育成ための階層別育成施策の再構築
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新任事業部長研修「100日プラン」を継続開催し、新任事業部長の立ち上げをサポートして高い評価を得ました。 ■ 新任部長研修を継続開催し、新任部長の立ち上げをサポートして高い評価を得ました。
達成度	◎
2012年度目標3	グローバルプロフェッショナル人材の“見える化”促進
成果・進捗	グローバル共通の人材・スキル体系を規定。Webを活用した人材管理ツールにより、NEC Telecom Software Philippines社をはじめ、主にシステムインテグレーションやソフトウェア開発を担う海外現地法人組織を対象に仕組みの展開を実施。2013年度の対象現法の拡大に向け、現在アジア・パシフィックおよび中華圏の現地法人と協同検討を実施中。
達成度	○
2012年度目標4	グローバルWeb研修プラットフォームの展開拡充
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバルOneNEC共通の人材開発活動基盤として世界共通の研修管理システム(LMS: Learning Management System)を再整備し、2011年6月から海外向けに、2012年4月から日本国内向けにリリースしました。
達成度	◎

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none">▪ グローバルリーダーの拡充▪ プロフェッショナル人材の強化▪ 情熱を持って自律的に行動できる若手の育成強化▪ グローバル人材育成プラットフォームの整備
2013年度目標1	経営者育成体系全体像のブラッシュアップと早期育成のための階層別研修の再構築
2013年度目標2	若手の組織的育成強化
2013年度目標3	グローバルプロフェッショナル人材の“見える化”促進
2013年度目標4	グローバル事業拡大に向けた人材育成プラットフォームの拡充

- ▶ 方針、体制、各種施策・制度
- ▶ 主な活動実績(2012年度)

コミュニケーション活動

主な活動実績(2012年度)

One NECサーベイ

2012年度は、2012年7～9月に実施し、対象者の84%にあたる54,347人から回答を得ました。今年度は、従業員一人ひとりの「バリューの発揮」および「モチベーション」の状況と、それを改善するための重要要因を把握するために調査を実施しました。結果は、各組織別にフィードバックし、各組織において組織の活性化、中期経営計画の実現に向け活用しています。

労使協議会

2012年7月および2013年2月に中央労使協議会を開催し、現在の業績状況や今後の経営施策等について労働組合に説明し、活発な意見交換を行いました。また、各ビジネスユニットにおいても同様に2回の労使協議会を開催し、ビジネスユニットごとに方針、戦略、施策などについて説明と意見交換を実施しました。また、欧州では2012年11月に「European Forum」を開催しました。

▶ 方針、体制

公正な取引の推進

主な活動実績(2012年度)

2011年10月に「競争法遵守ポリシー」および「競合他社との接触に関する規程」ならびに「贈収賄防止基本規程」を策定・制定した際、その周知徹底のため当社の役員および幹部を中心とする従業員約2,000名に対して延べ50回の集合教育を実施しました。公正取引推進の徹底のためには、このような教育を継続的に実施していくことが重要です。

2012年度も社内において競争法遵守や贈収賄防止に関する集合教育を実施し、約950名がこれを受けました。

また、公正取引推進は、NECグループ全体として取り組むべき問題です。当社法務部が中心となり、国内のNECグループ各社に対してこの集合教育を積極的に展開しました。2012年度中に11社で延べ27回の集合教育を実施し、約1,200名の役員および従業員が参加しました。

海外では、各地域統括会社が中心となって公正取引推進教育を実施することとしています。特に米国および欧州では、Eラーニング等も活用して担当地域内のグループ会社に対する公正取引推進教育を実施し、海外グループ会社の役員および従業員の公正取引推進に対する意識の向上をはかっています。

また、「競争法遵守」の分野では、当社が策定した「競争法遵守ポリシー」のさらなる周知をはかるために、「競争法遵守ポリシーカード」を作成しました。この「競争法遵守ポリシーカード」は、携帯が容易な名刺サイズで、当社および国内のNECグループ各社の全役員および全従業員に配付しています。

そして、「贈収賄防止」の分野では、当社において2011年10月に「贈収賄防止基本規程」を制定しましたが、国内外のNECグループ会社各社においても、同様の目的を有する規程を制定させ、適切な贈収賄防止体制を構築させるべく、各社に指導してきました。その結果、2012年度末までに、90%以上の国内子会社(*)において「贈収賄防止基本規程」の制定が完了しています。

海外子会社については、その担当地域により贈収賄が行われるリスクの程度や、また適用される贈収賄を禁止する法令が異なるため、これらについて調査を行った後に適切な内容の規定を制定することにしていますが、2012年度末現在、90%近い海外子会社(*)において「贈収賄防止規程」の制定が完了しています。

当社では、早急にすべてのNECグループ会社において「贈収賄防止基本規程」が制定、施行されるよう、今後も継続して各社への指導、支援を行っていきます。

* 上場子会社およびその子会社、清算中の子会社等を除く。

- ▶ 基本的な考え方、方針と規程、体制

サプライヤーとの連携

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ モニタリング・改善

主な活動実績(2012年度)

お取引先とのコミュニケーション

お取引先におけるCSR実地確認の実施

これまで、お取引先に対してJEITAに準拠した、「サプライチェーンCSRチェックリスト」を用いた書面調査を実施してきました。

2012年度は、書面調査で明らかになった弱点である人権や労働安全衛生の領域に焦点をあて、お取引先のマネジメントの弱点を改善するための実地診断プログラム(CSR-PMRアセスメント)を開始しました。2012年度は、国内生産委託先1社と中国生産委託先1社を選んでCSR-PMRアセスメントのトライアルを行いました。CSR担当と調達担当およびローカルのCSR要員がチームを組んで、委託先の従業員インタビューを含めた多面的な実地診断を行いました。このアセスメントの特徴は、診断を第三者機関に委託するのではなく、訓練されたNEC社員が自らお取引先や拠点に出向き、直接観察による直接対話をすることを基本としている点 있습니다。

診断は、一方的な監査ではなく、NECとお取引先の事情を相互に理解しながら、お互いのCSR能力を高めていく“Co-Capacity Building”をキーワードにして進めています。

2013年度は、実地診断プログラムを中国だけでなく、タイやインドの生産委託先へも展開すべく準備中です。また、CSR-PMRアセスメントにおける従業員インタビューの実施に不可欠なローカルアセッサーの育成も加速していきます。

新春パートナー交流会の開催

2013年早々の新春パートナー交流会には、国内および海外のサプライヤー195社の経営幹部397名をお招きして、社長および副社長からNECの事業方針とサプライチェーン戦略方針を説明し、NECのCSR経営への理解を求めました。特に、社会インフラを事業基盤とする当社における最重要事項として、品質と信頼性の向上を訴えました。

教育・研修

資材調達担当者向け教育研修

NECおよびNECグループの資材調達担当者を対象とした各種教育研修プログラムを定期的に実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。企業倫理や下請法など、購買業務に密接に関連する内容や、業務のスキルアップに必要な講座について、あらかじめ策定した年間計画に基づいて教育を実施しました。

2013年度も、同様の教育を実施する予定です。

構内請負および派遣のe-ラーニング研修

構内請負・派遣という形態でお取引先の従業員を受け入れるにあたって、各職場で遵守すべき事項の習得を目的としてWeb研修を実施しています。2006年度までにすべての管理職の教育を完了しており、2007年度以降は、毎年新たに管理職になった人すべてがe-ラーニング研修を受講しています。

2012年度は10月に改正労働者派遣法が施行されたため研修プログラムの修正を行いました。

2013年度からは、法改正を反映させた新たなe-ラーニング資料を用いて、すべての新任管理職を対象にe-ラーニング研修を実施します。

遵法推進者向け下請法教育の実施

NECグループ各社が資材関連法規の遵守にあたり、それにきめ細かく対応するため、NECおよびNECグループに資材関連法規の遵法推進者を設置し、遵法推進者により自社内(自部門内)の法令遵守を徹底しています。

2012年度は、9月に下請法の遵法推進者向け教育を実施して遵法推進者のレベル向上をはかりました。また、遵法推進者の判断により、各社資材部門内へ下請法教育を実施展開して法令遵守の徹底を行いました。

2013年度は、下請法違反の潜在的リスクが高いケーススタディーを中心に、遵法推進者向けの教育を実施する予定です。

個別課題への取り組み

グリーン調達の推進

NECは1997年度から、ハードウェアにとどまらず、ソフトウェアやサービスの調達に対しても「グリーン調達ガイドライン」に基づいたグリーン認定制度を展開しており、一部の社内使用品を除く製品関連資材のグリーン調達率は100%を継続しています。また、「RoHS指令」「中国版RoHS」「欧州REACH規則」など、各国の化学物質規制に適合するために、調達品における化学物質含有調査に継続して取り組んでいます。

一方、地球温暖化に対する取り組みも急務となっており、2012年度は仕入調達品に対するカーボン・エミッションの算出に着手しました。

2013年度はScope3と呼ばれる上流サプライヤーにおける環境負荷低減活動を開始する予定です。具体的には、ソフトウェア外注先における電力使用量等をモニタリングすることによって、サプライチェーン全体の環境負荷の把握に取り組んでいく予定です。

情報セキュリティの強化

社会の重要な基盤である情報システムのシステム・インテグレータとして、情報セキュリティ管理の強化と徹底は最重点課題のひとつです。とりわけ、調達部門

としてはソフトウェア等の外注パートナーに対する管理と啓発に力を入れています。

これまでの継続施策として、CSR・情報セキュリティ施策説明会(全国10カ所で計15回、約1,800社出席)、インストラクター講習会(約1,300社、約1,900名)、取り組み状況の書類点検と訪問点検(計約2,000社)、また再委託管理の徹底、などは引き続き実施しています。2012年度は新たな支援施策として、情報セキュリティ情報をまとめた「ニュースレター」(年3回)を発行しました。

NEC情報セキュリティ施策説明だけでなく、年末年始などの時候に応じた未然防止情報や事例紹介など、お取引先において役立てていただけるように編集し、約2,100社の情報セキュリティ担当部門に配付しました。

今後も、お取引先への組織的な能力の向上(キャパシティ・ビルディング)支援を継続的に行っていきます。

紛争地域からの鉱物問題への対応

アフリカのコンゴ民主共和国およびその隣国では、採掘される金、コルタン、スズ、タングステンなどが武装勢力の資金源となる場合があり、部族紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こしていると言われています。2011年度は、NECグループとして、「紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を製品に使用しない・調達しない」というグループ方針を明確化し、「紛争鉱物対応ガイドライン(お取引先向け)」を制定してお取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めました。

2012年度は、前年度に引き続きJEITAが主宰する「責任ある鉱物調達検討会」の「業界連携チーム」に参画して活動を進めています。また、お客さまからの紛争鉱物調査要請にはすべて回答しており、社内の営業部門・事業部門とも連携を取った対応体制を構築しています。

事業継続計画(BCP)の推進

情報・通信という重要な社会インフラを提供している企業として、サプライチェーンが複雑・高度化している中で供給責任を果たしていくためには、NECにおける対策とお取引先におけるBCP推進という双方の活動が必要です。

NECでは、万が一、サプライチェーンに被災事故の発生した場合には、BCPに基づき、各資材部門がお取引先から入手した「購入先被災情報(工場稼動状況、被災の状況、入手困難な資材の情報等)」を全社の情報共有データベースに掲載します。このデータベースを活用して情報交換を行い、資材の安定調達を進めることで、事業における被災のインパクトを最小限に抑えるよう対応しています。

2012年度はサプライチェーン全体での対応力強化のため、バーチャル組織として「サプライチェーン対策室」を発足し、調達・生産・物流を統合した取り組みを始めました。また、東日本大震災の教訓を忘れないために、3月には全社的な災害対応訓練でBCPを検証しました。

2013年度は、情報共有データベースの改善とともに調達先複数化をはじめとする災害対応力の強化に取り組んでいきます。

モニタリング・改善

コンプライアンス・ホットライン(お取引先向け)

コンプライアンス相談・申告の窓口である「コンプライアンス・ホットライン」を2003年からお取引先にも拡げ、内部統制推進部と連携して、第三者経由で取引上の苦情や相談に応じる仕組みを構築し、NECホームページから容易にアクセスできるようになっています。

構内請負・派遣の内部監査

構内請負・派遣の適正化をさらに推進するため、2012年度も引き続き内部監査を実施しました。派遣適正化に関しては、人事部門と連携して改正労働者派遣法をベースとした監査内容に変更しています。当社およびNECグループに対して内部監査を行った結果、構内請負・派遣に関係した重大な問題はありませんでした。

▶ 方針とガイドライン、CSR推進体制

▶ 目標と成果

サプライヤーとの連携

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗無し)

中期目標	お取引先でのリスク管理力・コンプライアンス管理力の向上
2012年度目標1	お取引先向けCSR実地診断プログラムの策定(人権、労働、環境、腐敗防止)
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ CSR実地診断プログラム(CSR-PMRアセスメント)を確立しました。■ 国内(1社)と海外(1社)のアセスメントを実施しました。
達成度	◎
2012年度目標2	紛争鉱物問題に関する、業界と連携した活動の推進と、グループ内情報展開および対応
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ JEITA「責任ある鉱物調達検討会」での活動を継続しました。■ 営業部門/事業部門と連携した対応体制の確立を進めました。■ お客さまからのJEITA調査要請には100%対応しました。
達成度	◎

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	お取引先における自律的CSR推進の仕組みづくり
2013年度目標1	お取引先向けCSR実地診断プログラムのアジア地域への展開
2013年度目標2	ソフト外注先におけるCO2排出量等の調査に着手

▶ 方針とガイドライン、CSR推進体制

▶ 主な活動実績(2012年度)

人権の尊重

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ モニタリング・改善

主な活動実績(2012年度)

グローバル事業の拡大を目標に掲げるNECグループにとって、グローバルレベルでの人権問題は重要な取り組み課題です。以前から、国内外のNECグループ会社における人権に関する体制構築、違反の有無、違反発生時の対応等については、経営監査本部による内部監査で定期的に確認しています。

2012年度は、人権尊重への取り組みを海外にも拡げ、活動目標である「人権尊重のためのデューディリジェンスのグローバル展開」の第一歩として、以下の施策を実施しました。

国内では、新入社員から役員までの階層別研修をはじめとして、全従業員を対象としたWeb研修を実施しました。特に、新任役員や新任管理職に対する研修では、グローバルレベルでの人権に対する理解を深めるため、国際人権規範に関する研修資料を追加し、人事担当役員または人事部長が直接出向いて研修を行いました。また、当社(職場ごと)およびNECグループ会社(会社ごと)に配置した「人権啓発推進委員」向けの研修やリーフレット、ホームページによる啓発活動、社員の家族も応募できる人権啓発標語の募集など、多面的な取り組みを、連結子会社を含めて継続的に実施しました。

さらに、2012年度は障がい者に対する人権問題への理解を深めるため、NEC人事部主催で、毎日新聞社論説委員の野澤和弘氏をお迎えして「NECグループ人権啓発推進委員研修」(講演会)を実施しました。講演会のテーマは「障がい者雇用と人権——障がい者雇用を通してダイバーシティを考える」で、NECの各事業部の推進委員と国内グループ会社の人事責任者および障がい者雇用推進担当者で、およそ200名が聴講しました。

この研修については、ほとんどの参加者が「有意義だった」と回答しており、以下のようなコメントがありました。

- 障がい者にかかわる人権問題への認識が深まった。
- 障がい者観、障がい者雇用の視点が変わった。
- 採用方針、職域開拓など、何ができるか見直したい。
- 障がい者雇用が魅力的に思えた。

この研修の内容は、国内外NECグループ社員向け「社内報」で紹介しています。「社内報」では、紛争鉱物など人権に関わる問題も随時紹介しています。

人権啓発集合研修受講者数推移[対象範囲：日本電気(株)]

2010年度	2011年度	2012年度
2,796人	27,666人 ※	1,426人

※集合研修のほか、全従業員を対象としたWeb研修(必須)を隔年で実施



毎日新聞社 野澤和弘氏による 講演風景

一方海外では、以前から企業行動憲章・行動規範研修の一環として、人権啓発教育を実施しています。2012年度は、北米およびAPAC地域での人権尊重方針（差別的取扱い、児童労働および強制労働の禁止）の啓発を強化した研修を実施しました。中南米および中華圏での研修は、2013年度に実施する計画です。研修を実施するに当たっては、グローバルな行動規範として人権に対する理解を深めるために、海外各地域のCSRや人事部門責任者と議論を重ね、グローバル標準版としての研修教材を作成しました。各地域特有の人権に関する課題を教材に追加することについては、各地域の判断に一任しています。また、人権研修を企業行動憲章や行動規範研修に含めて実施することについても、各地域に一任しています。

そして、人権啓発のためには、社内での活動だけでなく、地域社会での啓発への貢献や、その体験から学ぶことも重要だと考えています。そのために、従業員の地域貢献活動への参加を促進することで、人権への理解を深める活動も行っています。例えば、スポーツを通じて障がい者の社会参加をサポートする「車いすテニス大会」などの社会貢献プログラムに従業員が参加して、人権とのかかわりを学んでいます。また、重度身体障がい者が、身体の一部をわずかに動かすだけでパソコンに文字を入力し、コミュニケーションができるようになることを目指した「NEC難病コミュニケーション支援講座」も実施しています。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

お取引先における人権尊重も当社の重要なテーマです。お取引先での人権問題の有無や、サプライチェーンCSR推進に当たっては、人事部門と資材部門が隨時情報共有を進めています。人権尊重を含めたCSR全般についての方針、ガイドライン、チェックシートを整備し、お取引先の取り組みの進捗度を確認しています。

詳細は[こちら](#)をご覧ください。

モニタリング・改善

人権ホットライン窓口

セクハラ・パワハラ等の相談窓口について、相談内容の明確化とさらなる対応の迅速化を目的として、「人権ホットライン窓口」を設置しています。窓口では、当社の人事部門と各ビジネスユニットに設けられた窓口担当者が相談を受けます。相談者のプライバシーは保護され、不利益を受けることのないようなシステムになっています。

新任窓口担当者には研修を実施し、窓口の役割・心構えと相談の進め方にに関する教育を行っています。その他の研修でも、ロールプレイを含むなど、より実践的なものになるよう努めています。また、窓口の情報を掲載したハラスメント防止ポスターを社内に掲示し、従業員に周知しました。

人事労務監査

国内関係会社についても、当社と同様の人権啓発の取り組みが行われるよう、人事労務監査などを通じて確認しています。

▶ 方針、推進体制と取り組み

▶ 目標と成果

人権の尊重

目標と成果

2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、✗進捗無し)

2012年度目標	人権尊重のためのデューディリジェンスのグローバル展開
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ NECグループ経営ポリシーに人権方針を追記しました。■ 海外各地域のCSR、人事部門責任者とのグローバル人権理解のための説明と打合せを実施しました。■ NECおよびNEC国内グループ会社の人権啓発推進責任者に対する人権研修(講演会)を実施しました。■ 国内外NECグループでのグローバル人権研修の第2ステップとして、北米およびAPACで人権研修を実施しました。
達成度	○

中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none">■ 企業活動における国内外での人権リスクの把握と全部門での認識共有化■ 人権におけるサプライチェーン、バリューチェーンを含めた統一的行動の実践
2013年度目標	<ul style="list-style-type: none">■ 中南米、中華圏での人権啓発活動(研修等)の実施■ グローバルでの人権尊重遵守状況のモニタリング

- ▶ 方針、推進体制と取り組み
- ▶ 主な活動実績(2012年度)

事業継続

主な活動実績(2012年度)

国内における取り組み

事業継続を可能にする情報共有のICT

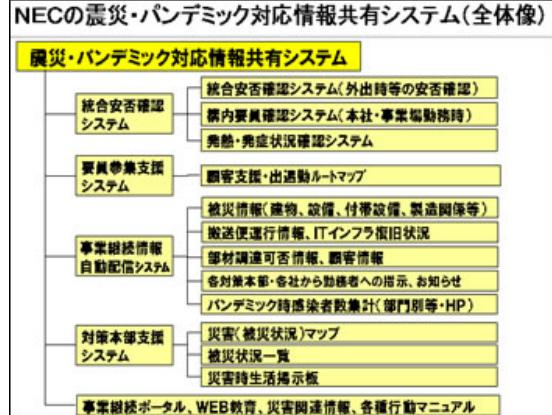
災害発生時は通信網が破壊され、情報が輻輳して意思疎通や情報共有が難しくなります。そうした環境下では、グループ各社がそれぞれ独自に行動したり、会社・部門と1対1で情報をやりとりしたりする旧来の方法では時間と工数を有効に使えず、かえってこれが復旧を遅延させる要因となります。

そこでNECでは、災害発生時に復旧・事業継続をスムーズに進めるため、これまで情報交換に多大な工数を要していた方法をグループ全体最適化の観点で改善しています。また、同時に被災することのない2カ所に設けたサーバに情報を集積することで、各社、各部門、各勤務者が必要とする情報を閲覧でき、ダウンロードできることで被災時の情報共有化システムを構築しました。

現在、このシステムには57社135,000人が加入しています。

2011年の東日本大震災発生時には、被災地にいた5,600人のNEC関係者はもとより、首都圏の災害対策関係者などがこのシステムを利用しました。

発生後20日間で、51万アクセスがあり、情報の共有に大きな役割を果たしました。



プラッシュアップ

NECの事業継続は、中央、地区ならびに350を超える事業部門の事業を災害時に復旧・継続するためのものなので、継続計画書の作成だけで終わらせずもなく、災害時に使えるか、もっと早く復旧する方法はないかという観点で、常にプラッシュアップを行い、内部監査で問題点の顕在化と是正を行うことが重要である、とNECでは考えています。

また組織をつくり、計画書を作り、情報共有のICT化などを充実させても、災害時に勤務者が動かなければ事業継続は進みません。従って訓練や研修を通じて災害時に自律的に行動できる勤務者の育成に努めています。

1. 内部監査

策定し運用している全てのBCPに対し、事業継続マネジメント(BCM)が適切に実施されているか確認する観点で内部監査を実施しています。

実施にあたり、ビジネスユニット・関係会社ごとに選出された約200名の内部監査員候補に対し事前講習会を行い、内部監査員を育成し、同じ観点・同じ手法で監査ができるようになっています。また各監査員は、共通の実施ガイドとチェックシートを用いて、文書レビュー、関係者へのインタビュー等の手法で事業継続計画の内部監査を実施し、問題点の指摘、改善指導を行い、災害時に現在より短期間で復旧・事業継続ができるようプラッシュアップさせています。

2. 訓練

防災・事業継続の訓練・研修に関するNECの基本的な考え方は、以下の通りです。

1. 広域災害発生時に速やかに事業復旧するため経営トップを巻き込んだ訓練を実施する。
2. 勤務者一人ひとりが災害時に自律的に行動できるための訓練を実施する。
3. 集合訓練では実施できない事項はWebによるシミュレーション研修を実施する。

こういった基本的な考え方の下、夜間休日の安否確認訓練、災害時行動ルールの浸透訓練、防災職場懇談会、対策本部DIG研修、防災Web研修、グループ各社一体となったエスカレーション訓練、時々刻々と変わる情勢に対する判断訓練、顧客対応想定訓練などを行い、作成した事業継続計画書と実際の災害時のズレやギャップを認識し、災害時に、より動きやすい、より現実的な、より使える対策・方法の模索など、改善やプラッシュアップの一助としています。

なおNECグループで統一した「想定災害」に対応する訓練は、グループ54社、13万8千人強が参加し、初動対応、会社幹部へのエスカレーション、グループ共同した行動の相互確認を実施しています。



■ 海外における取り組み

海外のさまざまな地域で、自然災害や事故、感染症などが頻発し、複雑な国際情勢による地政学的なリスクも増大しています。一方で、NECグループが推進する事業のグローバル化に伴い、サプライチェーンが複雑・高度化しており、グローバルリスクによる事業への影響が懸念される状況となっています。

NECグループでは全ての海外現地法人に対して、情報エスカレーションルールの徹底や災害時の連絡責任者を定めることにより、「中華圏」「アジア・パシフィック」「EMEA (Europe, the Middle East and Africa)」「北米」「中南米」の5つのエリアに置いた地域統括会社のもと、グローバル5極体制で傘下海外子会社の被災状況を速やかに把握・共有できる体制を構築しています。また、東京本社側での初動における情報収集・分析のさらなる迅速化、効率化を実現するためのシステムも構築しております。これらの有効性を検証するため、2013年3月に連結海外現地法人78社を対象とした情報エスカレーション訓練を実施しております。

さらに、生産工場など主要な海外現地法人については、国や地域ごとに想定されるリスクに応じてBCP(事業継続計画)を策定しており、災害等が発生しても、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。

具体例として、昨年発生したタイの洪水では、バンコク北部のナワナコン工業団地にあるNEC TOKIN Electronics (Thailand) Co., Ltd.やNEC Infrontia Thai Limitedを中心に、タイにある現地法人が浸水被害を受けましたが、いずれの拠点もあらかじめBCPを策定しており、そのBCPを発動し、早急に代替事務所で被災情報を収集、日本の対策本部に状況をエスカレーションのうえ、対策を協議することができたため、一定の効果はあったものと考えます。NECおよび海外子会社各社では、これを教訓に、改めて被災想定や減災対策等の内容を精査して、BCPの実効性を向上させるよう、見直しを図っています。

▶ 方針、体制

▶ 目標と成果

目標と成果

中期目標(2010年度～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度: ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、✗進捗無し)

2012年度目標1	NECおよび国内子会社における、東日本大震災での課題と対策に基づくBCPおよびBCM活動の継続的改善
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 各ビジネスユニットおよび各社で選任した事業継続推進責任者を中心に、内部監査等による事業継続計画書のブラッシュアップを実施した。 ▪ 12年度は以下の訓練を実施し、BCM活動の検証と見直しを行った。 9月 夜間休日想定における、経営トップ・対策本部員の参集、情報エスカレーション、意思決定訓練 1～3月 NECグループ従業員を対象とした安否確認、被災・復旧情報のエスカレーション、情報発信／共有、Webによるシミュレーション研修
達成度	○
2012年度目標2	海外子会社における、策定済みBCPの見直し・改善およびBCM活動の展開
成果・進捗	2013年3月に連結海外現地法人78社を対象とした情報エスカレーション訓練を実施し、構築した情報エスカレーションルール、被災状況把握・共有体制の有効性を検証した。
達成度	○

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期目標	NECグループとして事業継続に関するISO認証を取得するとともに、その考え方に基づいた実効性あるBCM活動を定着させる。
2013年度目標1	NECならびにグループ各社の事業に対する事業継続のISO化対応(改善、ブラッシュアップの継続実施を含む)
2013年度目標2	海外子会社における、策定済みBCPの見直し・改善およびBCM活動の展開(継続)
2013年度目標3	国内外の防災・事業継続訓練ならびにWeb教育の継続実施

▶ 方針、体制

▶ 主な活動実績(2012年度)

情報セキュリティ

↓ 主な活動実績(2012年度)

↓ モニタリング・改善

主な活動実績(2012年度)

情報漏えいを中心としたセキュリティ対策を継続して徹底することにより、情報セキュリティ事故件数を大幅に低減するとともに、グローバルセキュリティインフラや最新ITを活用したセキュア環境の整備を進め、より高度な管理を実現しました。お客さま向けには、セキュア開発・運用の推進によって、製品・サービス・システムのセキュリティ品質を向上させるという成果を上げています。

社内における取り組み

■ 情報セキュリティに関する認識・意識の向上

国内NECグループの役員・従業員、NECインターネットを利用するパートナーを対象に、Web研修の実施、「お客様対応作業及び企業秘密取り扱いの遵守事項」の電子誓約、啓発用ビデオのストリーミング配信(32,000アクセス)などの活動を行い、情報セキュリティに関する認識や意識の向上をはかりました。

■ グローバルサービス認証基盤の定着化

2012年度は、ID情報に基づくアクセス制御をグローバルレベルで実現するために、引き続き、NECインターネットを利用しているすべての海外法人(2013年3月時点:70社、約15,000名)のID情報を管理する認証基盤の運用、および定着化をはかりました。

■ グローバルコンピュータセキュリティ対策基盤の構築

海外法人向けに、PCの情報セキュリティ対策状況(セキュリティパッチの適用、マルウェア対策、PCの暗号化など)の“見える化”を実現する管理基盤を利用し、2012年度は香港・台湾、アジア・パシフィックのPCの情報セキュリティ対策状況の“見える化”を実現しました(北米および中国は2011年度に対応済み)。また、デバイス制御機能(USBメモリなど)を構築しました。2013年度は、中南米、EMEA(ヨーロッパ・中近東・アフリカ)へ順次展開します。また追加として、ネットワーク検疫機能を検討しています。

■ 最新ITを活用した社外セキュア環境整備

社外作業での盗難・紛失・サイバー攻撃等のリスク低減と利便性向上の両立を目指し、リモートからPCを使用不能にする機能や特定データを消去する機能、未知の脆弱性を緩和する機能、暗号化機能などのセキュリティ面を、従来の持ち出し用PCより強化したトラステッドPCの社内提供を開始しました。

お取引先向けの主な取り組み

■ お取引先の情報セキュリティの強化

秘密情報管理に関する継続的な教育(約2,200社を対象)、情報セキュリティ要求水準を達成するためのガイドの改版、啓発ビデオの提供、お取引先への「お客様対応作業における遵守事項」の徹底強化(社内インストラクタの育成、誓約書の提出による遵守徹底等)、「セキュリティニュースレター」の定期配信によるタイムリーな注意喚起や情報共有、などを実施しました。

■ オフショア委託における情報セキュリティ施策の強化

中国のお取引先に対して展開済の情報セキュリティ対策(お客様対応作業における遵守事項、秘密情報管理、誓約、再委託管理等)を、インドのお取引先にも同様に展開できるか検討を行い、展開方針を確定しました。2013年度に現地で施策を展開する予定です。

お客さま向けソリューションにおける取り組み

■ 事故多発事業領域に対するセキュア開発・運用推進の徹底

設定ミス、システム不具合による情報セキュリティ事故が多発している事業領域に対して、セキュア開発・運用の推進を徹底した結果、その事業領域の事故はゼロになりました。

■ セキュア開発・運用環境の整備

セキュア開発・運用の対象およびセキュリティ対策を定め、対象となる製品・システム・サービスの開発・運用者に遵守させる「セキュア開発・運用実施基準」の周知徹底を行い、基準適用案件を増加させました。

また、各開発・運用プロジェクトに対して「セキュア開発・運用点検システム」の利用を徹底し、製品・システム・サービスのセキュリティ対策状況の“見える化”と、問題PJの改善を促進しました(点検PJ数:約2,000件)。

■ セキュア開発・運用人材の育成

2012年度は、引き続き製品・システム・サービスを開発・運用する部門の「セキュア開発・運用推進者」、および開発者を対象とした「セキュア開発教育」を実施し、全社として、セキュア開発に必要なノウハウの習得の促進、定着化をはかりました(2012年度教育受講者:延べ1,000名)。

モニタリング・改善

■ 情報セキュリティ点検の実施

NECグループでは、全社の情報セキュリティ点検の活動により、各社の情報セキュリティ対策の実施状況を確認し、実施が不十分な対策があれば改善計画を立案・実行する活動を毎年継続して実施しています。

2012年度は、国内グループ会社98社において情報セキュリティ点検を実施しました。一般従業員と各施策の管理者を対象に、対策の実施状況を確認する個人単位の役割別点検(個人点検)は、49社約75,000人を対象に実施し、現場の実態を正しく把握することで、より有効性の高い改善をはかりました。

また、海外法人83社においては、2012年度から個人単位の点検(個人点検)を新たに展開し、海外法人の対策状況をきめ細かく把握するとともに意識や認知度の向上をはかりました。個人点検を未展開の海外法人については、引き続き各組織の管理推進者が組織全体の状況をチェックする「組織点検」を中心実施し、個別のフィードバックによって、確実な改善をはかりました。

■ お取引先の点検

「NECグループ お取引先様向け情報セキュリティ基準」や「お客様対応作業における遵守事項」等に基づき、お取引先の情報セキュリティ対策の実施状況を点検・評価し(訪問点検:約150社、書類点検:約2,200社)、結果をお取引先にフィードバックして、改善の徹底をはかりました。

▶ 方針、体制

▶ 目標と成果、個人情報保護への取り組み

情報セキュリティ

↓ 目標と成果

↓ 個人情報保護への取り組み

目標と成果

中期目標(2010～2012年度)、2012年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗無し)

中期目標	マネジメント面、システム面、人材育成面から総合的にセキュリティ対策を実施し、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産および当社の情報資産を守るとともに、IT製品・サービス・ソリューション事業者として、お客さまにより安全で安心な製品・サービス・ソリューションを提供する。
2012年度目標1	グローバルセキュリティインフラの整備 <ul style="list-style-type: none">■ セキュリティサービスの機能拡充■ セキュリティインフラの展開地域の拡大
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ イントラネットを利用するすべての海外法人におけるID管理基盤の運用定着化活動を継続的に実施しました。■ 海外法人におけるPCの情報セキュリティ対策状況(セキュリティパッチの適用、マルウェア対策、PCの暗号化等)の“見える化”を実現する管理基盤を利用し、香港・台湾、アジア・パシフィックのPCの情報セキュリティ対策状況の“見える化”を実現しました。
達成度	◎
2012年度目標2	最新ITを活用した社外セキュア環境の整備 <ul style="list-style-type: none">■ トラステッドPCの社内展開拡大■ シンクライアント端末(Windows7版)の展開
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ リモートロック・消去機能、ハードウェアを活用した暗号化機能、未知の脆弱性緩和機能などを搭載したトラステッドPCの提供を開始し約3000台を普及させました。■ シンクライアント端末に関しては、Windows 7版とLinux版、専用端末版を提供しており、用途に応じて使い分けられています。最も汎用的に使用できる端末は、Windows版ですが、現在約18,000台が稼働しています。
達成度	◎
2012年度目標3	お客さま向けソリューションにおけるセキュア開発・運用の推進 <ul style="list-style-type: none">■ セキュア開発・運用実施基準の展開と適用状況の“見える化”■ セキュア開発・運用の標準の組織内標準への組込促進■ セキュア開発・運用状況定期点検の実施
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">■ 全社でセキュア開発・運用実施基準の周知徹底を行い、製品・システム・サービスの基準適用状況を「セキュア開発・運用点検システム」により“見える化”しました。■ セキュア開発・運用の標準の組織内標準への組込み促進を行い、主要ビジネスユニット、事業本部への組込みを完了しました。■ お客さま向けシステム・サービスに関してセキュア開発・運用状況の定期点検を実施し、問題PJの改善を促進しました。
達成度	◎

新中期目標(2013～2015年度)、2013年度目標

中期計画	社会基盤に欠かせない情報通信技術を提供するグローバル企業として、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産および当社の情報資産を守るとともに、より安全で安心な信頼される製品・サービス、情報セキュリティソリューションを提供することで社会に貢献する。
2013年度目標1	グローバル情報セキュリティインフラの拡充 <ul style="list-style-type: none">■ セキュリティサービスの機能拡充■ セキュリティインフラの展開地域の拡大
2013年度目標2	最新ITを活用した社外セキュア環境の強化 <ul style="list-style-type: none">■ トラステッドPCの対応機種拡大■ トラステッドPCのセキュリティ機能強化(未知ウイルス対応、URLフィルタ機能強化)
2013年度目標3	セキュア開発・運用の推進・定着 <ul style="list-style-type: none">■ セキュア開発・運用実施基準の適用案件・“見える化”対象案件の拡大■ 協力会社、オフショア開発におけるセキュア開発・運用の徹底

NECグループの情報セキュリティに関する取り組みを記載した「情報セキュリティ報告書」を発行しています。詳しい活動内容等をお知りになりたい方は、[こちら](#)をご覧ください。

個人情報保護への取り組み

当社では、2000年7月に「[NEC個人情報保護方針](#)」を制定し、個人情報保護の強化に取り組んできました。また、2005年10月にはプライバシーマークの付与を受け(※)、以降は日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステム要求事項(JISQ15001)」および「個人情報保護法」等に準拠したマネジメントシステムによって、個人情報の保護に取り組んでいます

個人情報保護体制

当社は、情報システムの構築・運用・保守を主要事業としていることから、個人のお客さまだけでなく、企業・団体などのお客さま自身が管理する個人情報の取り扱いに関与することがあります。そこで当社では、「個人情報保護管理者」を全社の個人情報保護に関する統括的な責任および権限の最上位者とし、「個人情報保護推進事務局」により、個人情報保護に取り組んでいます。

この事務局は、個人情報保護管理者に選任された「個人情報保護推進事務局長」以下、内部統制推進部顧客情報セキュリティ室が中心となり、関連スタッフ部門と連携し、NECならびにNECグループ全体の取り組みを推進・管理しています。

また、個人情報を取り扱っている現場への周知徹底をはかるべく、各事業部門の長(約250人)を部門責任者として、さまざまな個人情報の取り扱いごとに、取扱担当者や取扱責任者をおいています。そのうえで、事業部門ごとに個人情報保護推進者(全社で約5500人)を任命して管理体制の確立・運用の徹底をはかっています。

内部監査に関しても、「個人情報保護監査責任者」を全社の個人情報保護に関する監査最高責任者とし、経営監査本部長が選任されています。各事業部門に対しては、社内の内部監査専門部門である「経営監査本部」が定期的に実施しています。

個人情報保護の運用

NECでは、各個人情報を台帳管理し、管理状況を“見える化”する「個人情報管理台帳システム」を構築し、管理・運用しており、業務が密接するグループ会社でも本システムを導入し、情報の共有化をはかっています。

さらに、全社的な標準手順を文書化し、NECならびにNECグループ全体の個人情報保護マネジメントシステムを推進し、必要に応じて各事業部門単位、個人情報単位別に運用ルールを制定し、運用を徹底しています。

NECグループ全体の従業員等への周知徹底も、個人情報保護に関する教育も、全従業者に向けてWeb形式を中心とした教育を計画ならびに実施しており、Web形式では、毎年全対象者の受講修了率100%を達成しています。さらに個人情報の取り扱いを含む業務委託先に対しても、同レベルの教育実施をお願いしています。

(※) 当社は、2005年10月からプライバシーマーク(一般財団法人日本情報経済社会推進協会の運営する制度に基づく表示)の付与を受けています。そして、NECグループ内では44社がプライバシーマークの付与を受けています(2013年3月末現在)。

個人情報の取り扱いについては、NECグループ内で共通の保護管理レベルで運用しています。

- ▶ 方針、体制
- ▶ 主な活動実績(2012年度)

ステークホルダーとのコミュニケーション

宮城県南三陸町でダイアログ(対話)～復興3年目に向けて～

NECグループでは、社会貢献活動による東日本大震災復興支援活動を「NEC “TOMONI” プロジェクト」と名付けて、震災後の夏から継続して実施しています。

2012年3月からは、宮城県南三陸町で行われている「福興市(ふっこういち)」でボランティア活動をしていますが、参加している従業員からは、「私たちの活動は本当に被災地の皆さんのがんばりに立っているのだろうか」「地元の人が、本当に必要としているものは何なのだろうか」といった声が上がっていました。

そこで、震災から丸2年になる2013年2月と3月に2回に分けて、地元の人とNECのボランティアが、延べ100人以上集まって、これまでの活動を振り返り、3年目に向けた課題について話す対話集会を開きました。地元の人からは、震災後の仮設住宅での暮らしや、人口流出の問題や産業復興策など、いろいろな課題があることをお聞きし、NECグループとしてどのような支援ができるのか、意見を出し合いました。



地元の人からは、「自分たちだけで話しているとアイディアだけで終わってしまうことが多いが、企業の人と話すと実現の可能性が広がるよう感じる」とか「これまでこのような機会がなかったし、地元の人同士で話すときには遠慮のようなものがある。しかし、第三者的な皆さんに聞いてくれると本音が話せるものだと分かった。支援のかたちとして、こんな対話の場をまたつくってほしい」などの意見をいただきました。

またNECの参加者からは「ボランティア活動として支援できるものと、事業として参画したほうがいいものの種分けをして、多少の時間がかかるとしてもこれらをマッチングさせながら進めたい」とか「今回の対話で、自分たちに期待されるものが分かってよかったです」という意見などが出されました。

継続的なボランティア活動で相互に親しみを持ち、信頼が深まることが感じられて非常に有意義な対話となりました。今後も対話を継続しながら、NECグループのボランティア活動参加者の裾野も広げて行きたいと思います。

▶ NEC“TOMONI”プロジェクト

社会価値創造型企業への変革に向けたNPOとのダイアログ

NECでは、社会的責任の国際規格であるISO26000(2010年発行)に基づいたCSRの取り組みを進めています。その一環として、2011年から、ISO26000の7つの中核主題毎に、社会の声の代表の方々(CRF)と当社の担当部門による対話とレビューを実施してきました。

ここでは、本年5月、中核主題の一つである「消費者課題」について、NECのようなB to B企業が、生活者視点をどのように取り入れて社会価値を創造できるか、をテーマに実施した対話についてご紹介します。



対話ではNECが、一般利用客の視点に立ち、お客さま(空港公団)と一緒に空港のフライティンフォメーションシステムをデザインし、お客さまからも評価されて導入した事例を元に、CRFとNECの「消費者課題」に関するユニバーサルデザイン、CS、情報セキュリティ、シンクタンク各部門からの参加者により、生活者視点の重要性についての意見交換がなされました。

CRFからは、NECがもつ営業力や技術力に、生活者や社会デザインの視点を掛け合わせることで、今後の総合力、競争力が向上するという考えは、中期経営計画に掲げた「社会価値創造型企業」への変革のための鍵であり、全社展開を期待する、などの意見をいただきました。

▶ ISO26000に基くステークホルダーレビュー

Global Reporting Initiative

「NEC CSRレポート2013」の制作にあたり、「GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン3.1」(GRI=Global Reporting Initiativeが発行するサステナビリティレポートに関する国際的なガイドライン)を参考にしました。自社のチェックによるアプリケーション・レベルはBです。

 GRI=Global Reporting Initiative

以下は、同ガイドラインの指標との対照表です。環境パフォーマンスについては、[こちらをご覧ください](#)。

項目	指標	該当ページ
1. 戦略および分析		
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性とその戦略に関する組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	 トップメッセージ
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	 有価証券報告書  CSR経営の考え方  リスクマネジメント  コーポレート・ガバナンス
2. 組織のプロフィール		
2.1	組織の名称	 プロフィール
2.2	主要な、ブランド、製品および／またはサービス	 事業内容
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの、組織の経営構造	 組織体制  プロフィール
2.4	組織の本社の所在地	 プロフィール
2.5	組織が事業展開している国のある数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	 海外グループ関係会社
2.6	所有形態の性質および法的形式	 有価証券報告書
2.7	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む)	 有価証券報告書
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 <ul style="list-style-type: none">▪ 従業員数▪ 純売上高(民間組織について)あるいは純収入(公的組織について)▪ 負債および株主資本に区分した総資本(民間組織について)▪ 提供する製品またはサービスの量	 パフォーマンスハイライト  主な事業一覧
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 <ul style="list-style-type: none">▪ 施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更▪ 株式資本構造およびその資本形成における維持および変更業務(民間組織の場合)	 有価証券報告書
2.10	報告期間中の受賞歴	 SRI評価  環境
3. 報告書のプロフィール		
3.1	提供する情報の報告期間(会計年度／暦年など)	 コミュニケーション方針
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	 コミュニケーション方針
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	 コミュニケーション方針

項目	指標	該当ページ
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	▶ お問い合わせ
報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ▪ 重要性の判断 ▪ 報告書内のおよびテーマの優先順位付け ▪ 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	▶ CSR経営の考え方
3.6	報告書のバウンダリー(国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤーなど)。詳細はGRIバウンダリー・プロトコルを参照	▶ コミュニケーション方針 ▶ 環境レポート報告対象範囲
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	▶ コミュニケーション方針 ▶ 環境レポート報告対象範囲
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている事業および時系列または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	☒ 有価証券報告書
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	▶ 環境経営情報システム
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明およびそのような再記述を行う理由(合併／買収。基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など)	再記述なし
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	▶ 環境経営行動計画 2017/2030
3.12	報告書内の標準開示の所在地を示す表	本ページ
保証		
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	▶ コミュニケーション方針 ☒ ステークホルダー意見書 ▶ 環境レポート第三者意見
4. ガバナンス、コミットメントおよび参画		
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造)	▶ コーポレート・ガバナンス
4.2	最高統治機関の長が、最高経営責任者を兼ねているかどうか(また、兼ねている場合は組織経営における役割と、そのような人事を行った理由)を明記する	▶ コーポレート・ガバナンス
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記する	▶ コーポレート・ガバナンス
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	▶ コーポレート・ガバナンス
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬(退任の取り決めを含む)と組織のパフォーマンス(社会的および環境的パフォーマンスを含む)との関係	▶ コーポレート・ガバナンス
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	▶ コーポレート・ガバナンス
4.7	経済、環境、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	☒ コーポレート・ガバナンス報告書
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション(使命)およびバリュー(価値)についての声明、行動規範および原則	▶ NEC Way ▶ CSRマネジメント

項目	指標	該当ページ
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ CSRマネジメント
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	 コーポレート・ガバナンス報告書
外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうかおよびその方法はどのようなものかについての説明	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動における取り組み
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国連グローバル・コンパクト ▶ JEITA 責任ある鉱物調達検討会 ▶ ISO 26000 ▶ チャレンジ25%キャンペーン
4.13	組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの)団体および／または国内外の提言機関における会員資格 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 統治機関内に役職を持っている ▪ プロジェクトまたは委員会に参加している ▪ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ▪ 会員資格を戦略的なものとして捉えている 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 国連グローバル・コンパクト ▶ JEITA 責任ある鉱物調達検討会
ステークホルダー参画		
4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSRマネジメント ▶ ステークホルダー・エンゲージメント ▶ NPOとの連携にあたってのガイドライン(社会貢献活動)
4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	 ステークホルダー意見書 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境レポート第三者意見
マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標		
項目	パフォーマンス指標 ●中核／○追加	
経済		
マネジメント・アプローチ		 有価証券報告書
経済的パフォーマンス		
●EC1	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出したおよび分配した直接的な経済的価値	 有価証券報告書 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会貢献活動費 ▶ 環境会計
●EC2	気候変動による、組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球温暖化の防止
●EC3	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	なし

項目	指標	該当ページ
●EC4	政府から受けた相当の財務的支援	なし
市場での存在感		
OEC5	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した性別ごとの標準的新入社員賃金の比較の幅	なし
●EC6	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合	▶ サプライヤーとの連携
●EC7	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	なし
間接的な経済的影响		
●EC8	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	▶ 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献 ▶ 社会貢献活動
OEC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影响の把握と記述	▶ 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献 ▶ 社会貢献活動
労働慣行とディーセントワーク(公正な労働条件)		
マネジメント・アプローチ		▶ 働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成
雇用		
●LA1	性別ごとの雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	▶ ダイバーシティの推進
●LA2	新規従業員の総雇用数および雇用率、従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	なし
OLA3	主要拠点についての、主要な業務ごとの、派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが正社員には提供される福利	なし
●LA15	性別ごとの育児休暇後の復職および定着率	なし
労使関係		
●LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	▶ 有価証券報告書
●LA5	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	なし
労働安全衛生		
OLA6	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	なし
●LA7	地域別および性別ごとの、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	▶ 安全と健康確保
●LA8	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニケーションのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	▶ 安全と健康確保
●LA9	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	▶ 安全と健康確保
研修および教育		
●LA10	従業員のカテゴリー別および性別ごとの、従業員あたり年間平均研修時間	▶ 人材開発
OLA11	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	▶ 人材開発

項目	指標	該当ページ
OLA12	定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている性別ごとの従業員の割合	▶ 人材開発
多様性と機会均等		
●LA13	性別、年齢、マイノリティグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	▶ コーポレート・ガバナンス ▶ 女性管理職数および女性管理職比率
女性・男性の均等報酬		
●LA14	従業員のカテゴリーおよび主要事業所別の、基本給与の男女比	なし
人権		
マネジメント・アプローチ		▶ 人権の尊重
投資および調達の慣行		
●HR1	人権への関心に関連する条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた、重大な投資協定および契約の割合とその総数	なし
●HR2	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)および請負業者およびその他のビジネスパートナーの割合と取られた措置	▶ サプライヤーとの連携
○HR3	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員の研修の総時間	▶ 人権の尊重
無差別		
●HR4	差別事例の総件数と取られた是正措置	なし
結社の自由		
●HR5	結社の自由および団体交渉の権利行使が侵害されるか、もしくは著しいリスクにさらされるかもしれないと判断された業務および主なサプライヤー(供給者)と、それらの権利を支援するための措置	なし
児童労働		
●HR6	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤー(供給者)と、児童労働の効果的廃絶に貢献するための対策	▶ 人権の尊重 ▶ サプライヤーとの連携
強制労働		
●HR7	強制労働の事例に関して侵害されるか、もしくは著しいリスクがあると判断された業務、および主なサプライヤー(供給者)と、あらゆる形態の強制労働の防止に貢献するための対策	▶ 人権の尊重 ▶ サプライヤーとの連携
保安慣行		
○HR8	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	なし
先住民の権利		
○HR9	先住民の権利に関する違反事例の総件数と、取られた措置	なし
評価		
●HR10	人権の調査および／もしくは影響の評価を必要とする業務の比率と総数	なし
苦情の解決		
●HR11	人権に関する苦情申し立ての数および、正式な苦情対応システムを通じて対処・解決された苦情の件数	なし

項目	指標	該当ページ
社会		
	マネジメント・アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSRマネジメント ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント) ▶ 地域社会のために
コミュニティ		
●SO1	地域コミュニティとの取り決め、影響評価、開発計画などの履行をともなう事業(所)の比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献 ▶ 環境問題への取り組み
●SO9	地域コミュニティに及ぼす可能性の高い、または実際に及ぼしているネガティブな影響のある事業(所)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事故・苦情への対応実績
●SO10	地域コミュニティにネガティブな影響を及ぼす可能性の高い、または実際に及ぼしている事業(所)で実施されている防止策や軽減策	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事故・苦情への対応実績
不正行為		
●SO2	不正行為に関するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	<ul style="list-style-type: none"> ▶ リスクマネジメント
●SO3	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NECグループ行動規範研修
●SO4	不正行為事例に対応して取られた措置	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コンプライアンス
公共政策		
●SO5	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	<ul style="list-style-type: none"> ▶ チャレンジ25%キャンペーン ▶ REACH規則対応 ▶ 紛争地域からの鉱物問題への対応
OSO6	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	なし
非競争的な行動		
●SO7	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	なし
遵守		
●SO8	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	なし
製品責任		
	マネジメント・アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 品質・安全性の確保
顧客の安全衛生		
●PR1	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 品質・安全性の確保
OPR2	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NECからの重要なお知らせ
製品およびサービスのラベリング		
●PR3	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類とこのような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境配慮型製品・サービス

項目	指標	該当ページ
OPR4	製品およびサービスの情報ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	なし
OPR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	▶ お客さま満足度調査
マーケティング・コミュニケーション		
●PR6	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	▶ NECグループ行動規範
OPR7	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規範および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	なし
顧客のプライバシー		
OPR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	なし
遵守		
●PR9	製品およびサービスの提供および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	なし

▶ 国連グローバル・コンパクト

▶ ISO26000

国連グローバル・コンパクト

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」の10原則とNECのCSR活動との対照表です。

GC原則		NEC対応項
人権	原則1 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	▶ 人権の尊重 ▶ 多様性の推進 ▶ サプライヤーとの連携
	原則2 人権侵害に加担しない。	
労働基準	原則3 組織結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	▶ コミュニケーション活動 ▶ 安全と健康確保 ▶ 多様性の推進 ▶ 人権の尊重
	原則4 あらゆる形態の強制労働を排除する。	
	原則5 児童労働を実効的に廃止する。	
	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。	▶ 環境 ▶ 環境・エネルギー
	原則8 環境についての責任を担うためのイニシアチブをとる。	
	原則9 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント) ▶ 公正な取引の推進

▶ Global Reporting Initiative

▶ ISO26000

ISO26000

ISO26000の7つの中核主題および36の課題とNECのCSR活動との対照表です。

ISO26000の中核主題	課題	掲載ページ
組織統治	1.組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス ▶ CSRマネジメント ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント) ▶ 事業継続 ▶ 情報セキュリティ ▶ IR活動
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的及び文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人権の尊重 ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント) ▶ サプライヤーとの連携
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 多様性の推進 ▶ 安全と健康確保 ▶ 人材開発 ▶ コミュニケーション活動
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和および適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境マネジメント ▶ 環境配慮型製品・サービス ▶ 環境リスクマネジメント ▶ 生態系・生物多様性保全への取り組み ▶ 環境コミュニケーション ▶ 環境・エネルギー
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント) ▶ 公正な取引の推進 ▶ サプライヤーとの連携
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5.消費者データ保護及びプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.教育及び意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ▶ お客様のために ▶ 品質・安全性の確保 ▶ 人と地球にやさしいデザイン
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 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投资	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動をとおして解決に取り組む社会的課題とニーズ ▶ 地域社会のために

- ▶ Global Reporting Initiative
- ▶ 国連グローバル・コンパクト