

CSR(企業の社会的責任)への取り組み

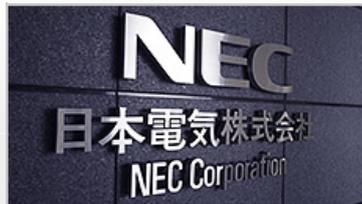
トップメッセージ



持続可能な発展に向けて



持続可能な経営



NECにとってCSRへの取り組みは企業活動そのものでありコーポレート・ガバナンスを基盤に「NEC Way」の実践をとおして、社会とNECグループの持続可能な発展を追求していくことです。



NECの社会ソリューション



事業活動をととしての取り組み

- 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



7つの優先テーマ

社会の課題を解決し、ニーズに応えるための4つのテーマ、およびそれらの取り組みを支えるための社内マネジメントの3つのテーマから構成されています。



人権の尊重

NECは、「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」において人権尊重を宣言し、その考えをNECグループ全体に展開しています。



ステークホルダー・エンゲージメント

NECは、NPOやNGOをはじめとする、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて社会的課題を的確にとらえ、その解決のためにCSR活動を推進しています。



ダイバーシティ&インクルージョン

「ダイバーシティ」とは、一人ひとりがお互いの違い(個性や特性)を認め合い、尊重し合うことであり、「人はみな違うからこそ尊い」という考え方に立つものです。

事業活動を支えるための社内マネジメントの取り組み

お客さまとの信頼関係の構築

- お客さまのために
- 品質・安全性の確保
- 人と地球にやさしいデザイン
- 地域社会のために

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
- 安全と健康確保
- 人材開発
- コミュニケーション活動

リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底

- 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)
- 公正取引
- サプライヤーとの連携
- 事業継続
- 情報セキュリティ
- 個人情報保護

各種データ



CSR年次報告(アーカイブ)



国際的イニシアティブとの整合



CSR情報開示方針

プレスリリース ▶ [CSR/社会貢献プレスリリース一覧](#)

持続可能な発展に向けて

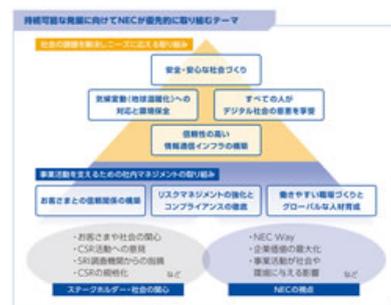


NECは、NECグループの経営活動の仕組みを体系化した「NEC Way」の実践をととして社会とNECグループの持続可能な発展を追求しています。

企業理念に基づき、「NECグループビジョン2017」に掲げる「人と地球にやさしい情報社会」を実現するためには、企業は社会に生かされている存在であるという認識のもと、従業員一人ひとりが日々の業務の中でコンプライアンスを徹底し、「NECグループバリュー」を実践し、お客さま・社会の課題解決に貢献していくことが重要だと考えています。さらに、当社の取り組みの成果と課題を積極的にステークホルダーのみなさまに開示し、説明責任を果たしていくこと、およびステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションをととして企業活動を改善し、信頼関係を構築することも重要であると考えています。

グローバル企業としてこれらの考えを実践するため、当社は2005年に署名した国連グローバル・コンパクト(UNGC)の枠組みに基づき「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関わる10原則を遵守した企業活動を行っています。今後も、持続可能な社会の発展に向けて策定される国連などの取り組みに積極的に貢献し、グローバルな視点で社会課題の解決に努めていきます。

当社がこうした社会課題の解決に取り組むにあたっては、イノベーションが非常に重要な意味を持ちます。新たなイノベーションの創出には、多様な人材がその個性や特性の違いを最大限に活かし、多様なアイデア・意見を提案できる企業文化づくりが大切です。2013年度はその一環として、女性活躍推進に関する厚生労働省の「ポジティブアクション宣言」に参画しました。今後もこうした取り組みをととし、イノベーションの創出を促進し、社会価値の向上を担うことのできるグローバルリーダーの育成・輩出に努めていきます。



市場環境の見直しと長期展望

今後2050年に向けて、世界の人口が現在の70億人から90億人に増加するとともに、都市に住む人口の比率が50%から70%へと高まり、一層の都市化が進むと予想されています。これに伴い、エネルギーや食糧、水などの需要は人口増を上回るペースで高まり、急速な経済成長が期待されます。しかし、こうした経済成長の一方で、都市化や人口増に伴う社会課題の発生も懸念されており、持続可能な社会を構築するためには、安全・安心な暮らしや効率的な資源活用などを実現する新しい社会インフラ、つまり、都市部を中心とした人口増を支えることのできる効率的な社会インフラがますます重要になってくるものと考えています。

当社はこうした世の中の動きをふまえ、人が豊かに生きるための安全・安心・効率的・公平な社会の実現に向けて、ICT(情報通信技術)の力で新しい社会インフラを創る「社会ソリューション事業」へ注力しています。

当社は既に、交通管制や消防・防災システム、水資源管理システム、さらには海底地震計や電子カルテなど、ICTを活用した社会インフラの高度化について数多くの実績を有しています。これらのシステムは、海底から宇宙までカバーする当社の各種センシング技術や次世代ネットワーク技術、IT基盤技術の上に成り立っており、それぞれ目には見えにくいですが、人々の日常生活になくてはならない、より豊かに生きるためのインフラとして、社会を支えています。

今後は、ビッグデータやクラウド、SDNなどの技術により、ICTを活用して当社が提供する社会価値は、ますます多様化・高度化していきます。こうした中で、提供した社会価値を定量的に把握して次のステップにつなげ、継続的に価値の最大化を目指していくという取り組みはますます重要性を持つてくる考えます。現状、当社は、お客さまや社会にITソリューションを提供することによって削減したCO2排出量を1つの定量的指標として掲げていますが、今後は、社会ソリューション事業の拡大にともない、より広範な視点で社会への貢献をはかり、社会価値の最大化に努めていきます。



社会ソリューション事業

Orchestrating a brighter world

世界の想いを、未来へつなげる。

当社は、2013年4月に発表した「2015中期経営計画」で、社会価値創造型企業への変革を宣言しました。社会価値と企業価値を両立し、社会課題の解決によって自らも成長できる企業へと変革することは、創業100年を超える歴史を有する当社にとって、次の100年の基礎を形づくることにつながります。

こうした考えのもと、中期経営計画の実現に向けて事業を遂行する中で、当社が手がける社会ソリューション事業を世界中のお客さまやパートナーにより深く理解いただくとともに、NECグループが一丸となって社会ソリューション事業を加速することを目的として、今般、当社は「Orchestrating a brighter world 世界の想いを、未来へつなげる。」を新たな事業ブランドメッセージとして策定しました。

これは、社会ソリューション事業による安全・安心・効率・公平という社会価値の提供をおとして、世界中の人々と互いに協奏しながら、より豊かで明るい希望に満ちた暮らし・社会・未来を創り上げていく、という当社の強い決意を表現したものです。NECグループが目指す中期的な事業の方向性、実現したい世界観をより具体化し、グループ一丸となって、中期経営計画の達成に向けて取り組んでいきます。

「2015中期経営計画」の初年度は、今後の成長の基盤を固める「準備の年」となりました。2年目となる2014年度は、その基盤を使って「実績を残す年」となります。3か年計画の最終年度となる2015年度に本格的な成長を示すためにも、2014年度は非常に重要な1年となります。

「2015中期経営計画」の達成には、グローバル競争力の強化が必要不可欠です。当社は「社会価値創造型企業」として、安全・安心・効率・公平といった価値をグローバルに提供するとともに自らの成長へとつなげ、中期経営計画の達成とグループビジョンの実現、さらにはその先にある社会とNECグループの持続可能な発展に向け、新たな価値を創出し続けていきます。

引き続き、みなさまのご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2014年6月
代表取締役 執行役員社長
遠藤 信博

遠藤信博

持続可能な経営

持続可能な経営の考え方、推進体制

NECのCSR経営(持続可能な経営)の考え方

NECにとって、CSRへの取り組みは企業活動そのものです。それは以下の図に示す「NEC Way」の実践をととして、社会とNECグループの持続可能な発展を追求していくことです。

企業は、社会に生かされている存在であり、このことを深く自覚することが重要です。その上で、企業理念に基づき「NECグループビジョン2017」に掲げる「人と地球にやさしい情報社会」を実現すべく、従業員一人ひとりが日々の業務の中で、コンプライアンスを徹底し、「NECグループバリュー」を実践し、お客さま・社会の課題解決に貢献していくことが必要です。

さらに、その成果と課題を積極的にステークホルダーのみなさまに開示し、説明責任を果たしていくこと、およびステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションをととして企業活動を改善し、信頼関係を構築することも重要な社会的責任です。

ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションをととして、お客さまや社会の本質的課題を追及し、解決に対するヒントを得て、それを新規事業の立ち上げや既存事業の強化につなげ、イノベーションを創造し、お客さまや社会により大きな価値を提供していくことが重要です。このような好循環により、NECグループと社会との共通価値(企業価値と社会価値)を創出することが、NECグループが社会の中で持続的に必要な存在としてあり続けるための基軸であり、このような考え方に基づいた経営が、NECグループにとってのCSR経営(持続可能な経営)です。



CSR経営の基本方針と推進体制

NECグループは、以下に示す「CSR経営の基本方針」に沿った取り組みを推進することにより、社会価値と企業価値の向上に努めています。

基本方針

1. リスク管理・コンプライアンスの徹底

NECが提供する製品・サービス、または従業員などの行動が原因となって事故・不祥事を引き起こし、お客さまをはじめとするステークホルダー・社会のみなさまにご迷惑をおかけすることがないよう、グループ会社および取引先を含むリスク管理とコンプライアンスを徹底します。

2. 事業活動をととした社会的課題解決への貢献

事業活動をととして、また、「良き企業市民」としての社会貢献活動をととしてイノベーションを創出し、お客さま・社会の課題解決に貢献します。

3. ステークホルダー・コミュニケーションの推進

「CSRレポート」などをととして、取り組みの成果や課題をステークホルダー・社会のみなさまに積極的に開示し、説明責任を果たします。さらに、社会の声を起点に取り組み改善のPDCAサイクルを継続的に回すことにより、ステークホルダー・社会のみなさまとの信頼関係を構築し、企業価値の向上に努めます。

推進体制

コーポレートコミュニケーション部CSR・社会貢献室が、経営企画、IR、人事、総務、法務、内部統制、経営システム、デザイン、環境、CS、品質、調達など関係各部門および研究所・事業部門とも密接に連携しながら推進しています。さらにお取引先とも連携していきます。

CSR経営推進のための重要事項は、適宜「事業戦略会議」の中で審議されます。

事業戦略会議

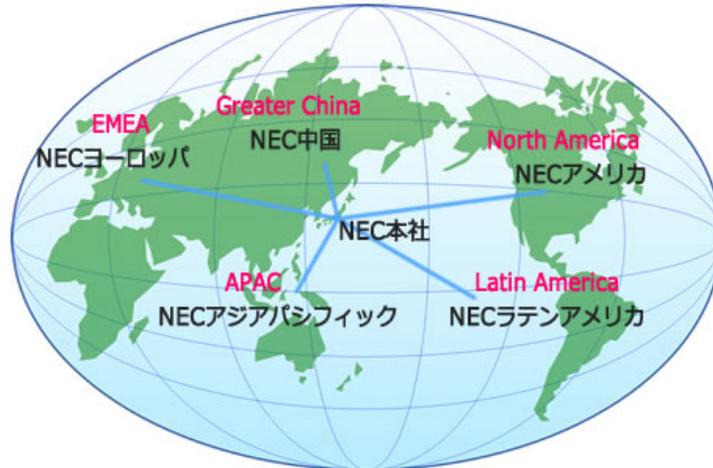
中期経営計画の実現に向けて、経営幹部による討議・情報共有を通じ、全社横断的な事業・施策等の推進を目的とする会議体です。執行役員社長、各ビジネスユニット担当執行役員、各ユニット担当執行役員、経営企画本部担当執行役員などが主なメンバーです。

CSR経営関連の個別テーマは、それぞれ、リスク・コンプライアンス関係は「リスク・コンプライアンス委員会」、情報セキュリティ関係は「情報セキュリティ戦略会議」、人権関係は「人権啓発推進会議」、環境関係は「環境経営推進会議」、CS(顧客満足)関係は「CS推進会議」などの会議体で審議されます。



グローバルCSR推進体制

北米、中華圏、APAC(アジア太平洋地域)、EMEA(ヨーロッパ、中東およびアフリカ)の海外5極の地域統括会社にCSRプロモーターを設置しています。CSR・社会貢献室と各地域統括会社が連携しながら、グローバルでのCSR経営の推進に取り組んでいます。



グローバルなCSR経営の推進体制

関連コンテンツ

- 7つの優先テーマ
- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善
- 目標と成果

主な活動実績(2013年度)

1. リスク管理・コンプライアンスの徹底

NECが提供する製品・サービス、または従業員などの行動が原因となって事故・不祥事を引き起こし、お客さまをはじめとするステークホルダーのみなさまにご迷惑をおかけすることがないよう、グループ会社および取引先を含むリスク管理とコンプライアンスを徹底します。

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、対策を講じています。

関連コンテンツ

- 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. 事業活動をととした社会的課題解決への貢献

事業活動をととして、また「良き企業市民」としての社会貢献活動をととしてイノベーションを創出し、お客さま・社会の課題解決に貢献します。

関連リンク

- 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
- 地域社会への貢献

3. ステークホルダー・コミュニケーションの推進

「CSRレポート」などをととして、取り組みの成果や課題をステークホルダー・社会のみなさまに積極的に開示し、説明責任を果たします。さらに、社会の声をとおして取り組み改善のPDCAサイクルを継続的に回すことにより、ステークホルダーのみなさまとの信頼関係を構築し、企業価値の向上に貢献します。

関連コンテンツ

- ステークホルダーとのコミュニケーション

モニタリング・改善

NECは、「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、事業継続、情報セキュリティ、個人情報、環境、人権、多様性、人材育成、労働安全・衛生、CS、品質、デザイン、社会貢献、サプライチェーンCSRなど)の取り組みについて、「中期目標」「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。

当社では、PDCAの「C(Check)」について、2011年度から「ISO26000に基づくステークホルダーレビュー」を導入しています。

ISO26000に基づくステークホルダーレビュー

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(社会の視点)を取り入れることが重要です。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「ISO26000に基づくステークホルダーレビュー」を導入しています。社内関連部門とCRFとが、ISO26000の考え方をベースとするレビューと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。

関連コンテンツ

- 7つの優先テーマ
- 持続可能な経営の考え方、推進体制
- 目標と成果

目標と成果

中期目標(2013~2015年度)、2013年度目標、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	<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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ■ 財務・非財務情報を統合した『アニュアル・レポート2013』を発行しました。また、同レポートの改善や、統合レポート推進のため、IIRC関係者、他企業、投資家などとの意見交換会に参加しました。 ■ (社内)社会価値創造型企業への変革を、ビジネスと社会貢献の両面から分かりやすく説明する映像を制作し、社内CSR啓発イベント等で紹介しました。 (社外)社内のコミュニケーション部門が連携し、社会ソリューションへの取り組みを発信しました。 ■ SRIインデックスへの組み入れ継続とともに、Ethibel(ユニバース)の格付けが、Pioneer & Excellenceに格上げされました。
達成度	◎
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
成果・進捗	<p>人権、紛争鉱物を含むサプライチェーンへの展開、経営へのCSRの統合(中計の進捗/社会価値の測定など)などに絞ってSHレビューを実施。 以下の進捗と課題について相互に確認。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 人権: グローバルでの教育啓発で進捗。デューデリジェンスの仕組み整備などが課題 ■ 紛争鉱物を含むサプライチェーンへの展開: サプライヤーCSR実地診断プログラム、紛争鉱物対応などで進捗。実地診断の拡充などが課題 ■ 経営へのCSRの統合: 2015中期経営計画(社会価値創造型企業へのコミット表明など)で進捗。 お客さまが解決しようとする社会課題をNECがどのように解決し、どう社会価値を創造していくかについての道筋の明確化、社会価値の指標化などが課題
達成度	◎
2013年度目標3	<ul style="list-style-type: none"> ■ NECヨーロッパ社、NEC中国社を中核とする海外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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ■ EMEA、中華圏の各地域において、CSR調達の推進体制を構築しました。 ■ 国内主要グループ会社と社会貢献活動やCSR推進についての意見交換を行い、OneNECとしての取り組み推進ネットワークづくりを行いました。
達成度	○

2014年度目標

2014年度目標1	<ul style="list-style-type: none">▪ 「統合レポート」の発行をとおした財務情報と非財務情報の融合▪ 社内外向け情報発信の強化、質の向上(継続)▪ 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(継続)
2014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マネジメントの改善)▪ 人権デュー・ディリジェンスの推進
2014年度目標3	<ul style="list-style-type: none">▪ NECヨーロッパ社、NEC中国社との連携強化(人権、サプライチェーンCSRなど)▪ 国内の主要グループ会社との情報共有ネットワークづくり

関連コンテンツ

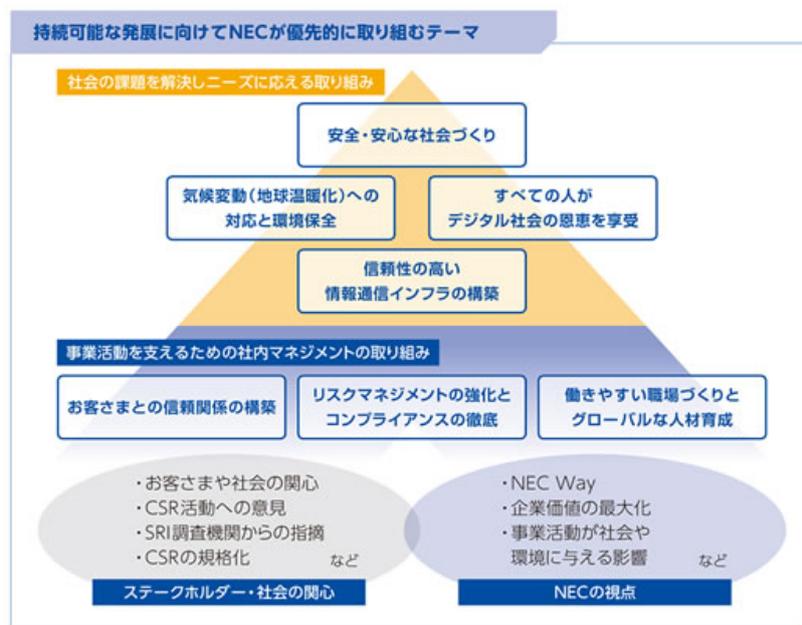
- [7つの優先テーマ](#)
- [持続可能な経営の考え方、推進体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)

7つの優先テーマ

NECは、ステークホルダーのみなさまや社会にとって重要で優先度が高い課題やニーズを、ステークホルダーのみなさまとのさまざまなコミュニケーションをと
おして明確にし、それらをNECの中期成長戦略などと照らし合わせて、NECが優先的に取り組む7つのテーマとして抽出しました。

これらのテーマは、社会の課題を解決し、ニーズに応えるための4つのテーマ、およびそれらの取り組みを支えるための社内マネジメントの3つのテーマから構
成されています。

NECは、ステークホルダーのみなさまとともに、イノベーションを創出しながらこれら7つのテーマに取り組んでいきます。



事業活動をととして解決に取り組む社会的課題とニーズ

信頼性の高い情報通信インフラの構築

「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」および「すべての人がデジタル社会の恩恵を享受」などの社会的課題を解決するためには、信頼性の高い情報通信インフラが不可欠です。

NECは、イノベーションによって信頼性の高い情報通信インフラを構築し、人と地球にやさしい情報社会を支えています。

気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全

気候変動(地球温暖化)の原因のひとつが人間の活動にあることは世界共通の認識です。特に、経済活動がCO₂排出に与える影響の大きさは、深刻な社会問題となっています。

NECは、自社からの排出量削減だけでなく、ITを活用したエネルギーソリューションの提供によって社会全体のCO₂排出削減に貢献します。また、私たちが、多種多様な生物にとってかけがえのない地球という環境の中で生かされている存在であることを自覚し、生態系・生物多様性の保全や資源循環・省資源のための取り組みも行います。

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、安全・安心な暮らしの実現など、世界各地で社会はさまざまな安全上の課題を抱えています。

NECは、ITとネットワークのソリューションによって、人々が安心して健やかに暮らせる社会づくりに貢献します。

すべての人がデジタル社会の恩恵を享受

デジタル社会は便利で豊かな暮らしをもたらしますが、経済や情報などの格差により、その恩恵を受けることが難しい人々も存在します。

NECは、発展途上国の人々や障がい者、高齢者など、世界のあらゆる立場の人々が生活水準の向上や人権問題の解消といったデジタル社会の恩恵を受けられるよう、IT・ネットワーク技術の提供を通じて、また企業市民の立場で社会に貢献します。

事業活動を支える社内のマネジメント

お客さまとの信頼関係の構築

NECは、お客さまにとっての価値を社会的な視点で考え、お客さまとともに社会の課題解決に貢献していきます。そのためには、何よりお客さまとの信頼関係が不可欠です。CS(お客さま満足)や品質・安全性の向上およびユニバーサルデザインの推進などに取り組み、お客さまとの信頼関係の構築に不断の努力を続けていきます

働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

NECは、従業員のための多様性に配慮した働きやすい職場づくり、グローバルに活躍できる人材育成、健康・安全管理などを推進していきます。また、地域貢献活動などを通じ、従業員が社会との関わりについて考え、社会への感度を高める取り組みも進めています。

リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底

NECは、社会に対して常に健全な経営を行う企業であり続けるために、リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底を、NECグループのみならずサプライチェーンへも展開、強化しています。

関連コンテンツ

- [持続可能な経営](#)

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わ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。

ミャンマーの持続的成長に貢献する通信インフラ

高度な通信インフラの構築により、国民生活の向上と経済の活性化に貢献

ミャンマーでは、民主化プロセスの進展にともない、国民生活の向上や経済のさらなる活性化を求める機運が高まっています。日本政府は、2012年4月にミャンマーに対する経済協力方針を変更し、同国の幅広い分野での改革を後押ししています。そうした流れの中でNECは、現地のさまざまなニーズに応えるべく提案活動を行ってきました。今回紹介する「ミャンマー通信網緊急改善プロジェクト」は、そうした取り組みの中でミャンマー政府が日本政府および独立行政法人国際協力機構（JICA）に協力を要請し、具体化したものです。



ミャンマーの通信事情

ミャンマーでは、電話普及率が携帯電話、固定電話合わせて10%程度で、インターネットの普及率も1%程度にとどまっています。こうした通信事情の改善に向けて、ミャンマー政府は2015年に電話普及率50%、2016年には80%を達成するという高い目標を掲げています。当時、2013年12月に同国で開催予定であった東南アジア競技会や、2014年のASEAN議長国就任を控えた状況の下、通信インフラの整備拡充は同国の国際的なプレゼンスを高めるために欠かせない条件となっていました。

政府開発援助によるプロジェクト

NECは住友商事およびNTTコミュニケーションズとコンソーシアムを組み、2013年5月にミャンマーの通信情報技術省と「通信網緊急改善計画」に関する契約を締結し、同国の通信インフラ構築のための設備据え付け工事およびインターネット接続環境の改善がスタートしました。

このプロジェクトは、2012年の日本政府によるミャンマーへの経済協力の再開以降では初めてとなる、政府開発援助（ODA）を活用したインフラ構築案件です。



光通信網の敷設場所

高速・大容量の基幹光通信網とLTE通信局、そして最先端の通信機器を設置

コンソーシアムの役割は、ミャンマー国内の通信インフラ設備を先進国並みに改善することでした。NECは、インフラの基幹部分として、ヤンゴン、ネピドー、マンダレーの3都市間を結ぶ既設の光ファイバー網を活用して伝送容量30Gbpsの高速・大容量の基幹光通信網を構築し、各都市内でLTE通信、固定電話、インターネット通信をそれぞれ10Gbpsで実現する市内光通信網を新たに敷設しました。

加えて、LTE通信システムの基地局を、3都市合計で50カ所に設置しました。また、本ODAの「通信網緊急改善計画」とは別に、東南アジア競技会の会場周辺での通信の利便性をいっそう高めるために、NECは30カ所の基地局を無償で設置しました。

このほか、通信局舎内の設備として、仮想化モバイルコアネットワークソリューション（vEPC）（※1）や、光伝送装置DW7000（※2）など、最先端の通信機器を導入しました。機器の導入後は、現地の技術者に対するトレーニングを実施し、現地スタッフの手で保守・運用を行える体制づくりにも協力しました。

通信インフラ構築で多くの実績を有するNECの経験を活かしたことで、同国の通信事情は大きく改善しています。対象となった3都市とその周辺では、LTE通信約4万加入者、固定電話約150万加入者、インターネット通信約100万加入者の同時利用が可能になりました。

※1 vEPC (Virtualized Evolved Packet Core) : LTEモバイルコアネットワーク装置の機能を、コンパクトな汎用IAサーバーの仮想化基盤上で実現した、仮想化モバイルコアネットワーク製品

※2 DW7000: 100ギガビットイーサネットに対応した光伝送装置

未来を先取りした設計で、持続的な成長を支援

このプロジェクトは、契約の締結から納期までが約半年間という厳しいスケジュールで実施しました。しかし、政府機関とのさまざまな折衝や手続きを一つひとつ克服しながら、計画通りにプロジェクトを完遂することができました。

2013年12月に開催された東南アジア競技会では、我々が構築した通信インフラが活用され、また、2014年5月から行われているネピドーでのASEAN会議でも問題なく稼働しています。

NECが通信局舎内の設備として導入したDW7000は、100ギガビットイーサネットに対応した最新の光伝送装置であるため、通信回線のさらなる高速化・大容量化に対応可能です。つまり、未来を先取りした設計になっており、ミャンマーの国民生活の向上や経済のさらなる活性化など、今後の持続的な発展への第一歩となるものです。



NECは、今回の「ミャンマー通信網緊急改善プロジェクト」に対して、一般財団法人日本ITU協会から、第42回 日本ITU協会賞の「国際協力賞」を贈られました。このほかにもNECは、ミャンマーの空港の安全な運用のためのプロジェクトで、空港インフラの整備にも携わっており、今後も、ICTソリューションを用いたさまざまな社会ソリューションの提供を通し、ミャンマーをはじめとする新興国の社会インフラ整備に貢献していきます。



第42回 日本ITU協会賞の
「国際協力賞」を受賞

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。

環境アニュアルレポート2014

2013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2014」を発行しています。

2010年6月に発表した中長期の行動計画「NECグループ環境経営行動計画2017/2030」の4年目となる2013年度の進捗状況について紹介しています。

気候変動対策へ貢献するNEC

人が豊かに生きるための安全・安心・効率的・公平な社会の実現に向けた「社会ソリューション事業」に力を入れています。

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。

- ↓ ICTの活用によってASEAN地域の災害対応力を高める
- ↓ 香港におけるバスの安全・安心運行をフリートマネジメントシステムで実現

ICTの活用によってASEAN地域の災害対応力を高める

AHAセンターの災害支援機能を強化

「ASEAN防災人道支援調整センター」(AHAセンター)は、2009年にASEAN加盟国により批准されたアセアン防災・緊急対応協定(AADMER)に基づき2011年にインドネシアのジャカルタに設立されました。地震や津波、サイクロンなど自然災害の多発するASEAN地域において、加盟10カ国の防災拠点としてAHAセンターは、災害関連情報の共有や災害時の人道支援をスムーズかつ迅速に行うことをミッションとしています。今回の「災害情報通信システムプロジェクト」は、その第2フェーズとしてAHAセンターとアセアン諸国間の連携強化を目的としたもので、日本側から外務省、総務省などが連携して参加しています。



プロジェクトを担当した
NECインドネシア社の社員

信頼性の高いプラットフォームを構築

このプロジェクトでNECは、災害情報通信システムのプラットフォーム構築に必要なサーバ(Express5800シリーズ)、ストレージ(iStorageシリーズ)、ネットワーク機器等のICT製品を納入し、そのシステムのサポートも担当しています。

信頼性の高さと定評のあるハードウェアやソフトウェア、そしてNECのインドネシア現地法人による24時間365日のシステムサポートにより、昼夜を問わない災害関連情報の共有や、万一の場合に緊急物資や専門家の派遣といった人道支援を速やかに実施できる体制づくりが可能になりました。



現地に根を下ろした事業展開で貢献

NECは、1960年代からインドネシアに深く根を下ろし、今日では現地法人で200人規模の現地スタッフが働いています。今回のプロジェクトでも、現地スタッフによる技術サポートに対してお客さまから高い評価を頂いています。その結果として、保守契約期間が延長されることになり、きめ細かなニーズの掘り起こしによってAHAセンターのさらなる機能充実に向けた設備機器の受注にもつながりました。センター内では、各国からの情報を表示する複数の大型液晶ディスプレイやデジタルサイネージなどのNEC製品が活用されています。

2014年4月には、インドネシア政府が主催する国際防災演習「Mentawai Megathrust DiREx 2014」で、AHAセンターはインドネシア政府とASEAN加盟国間の連絡および支援に関する調整を行いました。このことはAHAセンターにおけるICTの活用による地域の災害対応力の強化がもたらす社会的な価値を、あらためて認識する良い機会となりました。

NECは、現地ニーズにもとづいたビジネスで社会に貢献していく取り組みとして、引き続きこのプロジェクトを支援していきます。

香港におけるバスの安全・安心運行をフリートマネジメントシステムで実現

香港バスの公共交通網としての課題

近年、経済発展の著しい香港では、これまで以上に観光客やビジネスマンの増加が見込まれています。人口密度の高い香港では、公共交通網としてバスが重要な役割を果たしてきました。しかし、これまで香港の路線バスでは、運行管理の仕組みがなく、バスの運行データが集積されていなかったために、バス会社はバスがスケジュールどおりに運行されているかどうか、ドライバーがどのような運転をしていたかなどを正確に把握することができませんでした。また、乗客にとっても次の停留所を知らせるアナウンスや車内表示がないため、特に観光客にとっては非常に利用しにくいものとなっていました。



香港市内を走るCityBus社の車両

香港の大手バス運営会社にFMSを導入することで安全・安心運行を確保

そこで、NEC香港社が香港の大手バス運営会社CityBus社とNew World First Bus社に提案したのが、運行ログデータの収集と自動アナウンスを核とする「フリートマネジメントシステム (FMS: Fleet Management System)」です。FMSはGPSを利用してバスの位置情報を取得するため、バスの運転状況が把握でき、定時運行できているか、どの路線のどこで遅延が多いか、などのデータを蓄積することができます。今後の運行計画や路線計画などの改善に役立てることができ、バスドライバーへの教育にも活用できるようになります。香港は路地が狭く、高い建物が多いので、GPSの精度を確保するのが難しく、運行中のバス位置の把握が困難でした。しかし、NECのFMSでは、GPS信号が届きにくい場所でも、バスの走行距離計から情報を採取することで正確な現在の位置を割り出し、常時これを把握することに成功しました。この結果、運行中の位置情報から次の停留所を判断して、車内アナウンスや停留所表示を自動で流すことができるようになったので、バスドライバーは、次の停留所案内を気にする必要がなくなり、運転に集中できることで、安全運転の支援につながりました。現在両社は、約1700台の全車両にFMSを搭載しており、さらに1割強にあたる約180台のエアポートバスに、リアルタイムの運行状況把握と到着時間予測機能を導入しており、乗客はスマートフォンアプリなどを通じて次のバスの到着予想時刻を知ることができるようになりました。この「FMSに対する多面的な要求を、高いテクノロジーで満たしている点」が高く評価され、両社は、「Hong Kong ICT Award 2013」において「Best Public Service Application Grand Award」を受賞しました。



スマートフォンのアプリから、運行ルートやバスの到着予想時刻の検索が可能に



次の停留所を知らせるバス車内の表示版

今後の展開

このシステムの導入で、今まで以上に定時運行、安全運転が確立され、渋滞時・事故時の早期対応が可能となり、利用者にとって安全で安心な運行が実現しようとしています。現在、リアルタイムの運転状況把握は、エアポートバスだけでなく全車両への導入が検討されています。それにより、さらなる交通事故の減少と、エコドライブの徹底によるCO2排出量の削減も期待されています。これらの香港の路線バスにおける成果は、NEC香港社の現地における実績やノウハウ、お客さまをはじめとしたステークホルダーとの良好な関係があって実現したものです。NECは今後も、現地主導型ビジネスを拡大し、すべての人が安全・安心に生活できる社会に貢献していきます。

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。

鉄道駅におけるお客さまサービスの向上への貢献



これまでの課題

駅構内には様々なシステムが導入されていますが、システムポリシーや導入時期の違いにより、個別に最適化された複数のネットワークが構築されていました。また、大規模駅では改良工事が頻繁に行われており、しかも駅構内の工事は終電から始発までの3時間程度しか確保できません。こうした状況では、新たなサービスを提供しようとしても、必然的に工期が長くなり、迅速なサービス提供の妨げとなっていました。

こうした課題の解決のため、東日本旅客鉄道(株)(以下、JR東日本)は、サービス拡充に向けた基盤整備として同社東京駅への「駅構内共通ネットワーク(JR-STnet)」導入を計画しました。これは、構内に張り巡らされた多様なネットワークを統合・管理し、必要に応じて即座に追加・変更が行える環境を目指したものです。

世界で初めて鉄道業界でSDNを導入

従来のネットワークでは、構成する機器を個別に設定してデータの流れを決定・実行していたため、新たなサービスを提供するためにネットワークの設定を変更するには、大変なコストと時間が必要でした。

そこで、NECが提案したのがSDN(Software-Defined Networking)技術を活用する方法です。SDN技術を活用すると、データ転送処理を行う機器をソフトウェアで動的に制御できるので、通信を柔軟に、効率よく行えるようになります。

こうしたSDNソリューションの導入によってネットワークの追加や変更が容易になり、運用コストの大幅削減ができるため、無線LANによる快適なスマートデバイス利用環境の提供や東京駅構内のロッカーのタイムリーな空き状況の把握など、新しいサービスの企画・立案がしやすく、柔軟で迅速なサービスが可能になりました。



さらなるサービス向上へ

JR東日本 東京駅では、この「駅構内共通ネットワーク」を活用して、さらなるサービス向上を目指しています。例えば、列車遅延などの情報を、駅利用者のスマートフォンやタブレット端末のアプリから確認できるようになったり、これらの端末をうまく使えない方には、駅員が持つ端末に情報が配信され、それを駅員が説明したりするなど、すべての人にとって今まで以上に利便性の高い駅となることを目指しています。

当社は今後、東京駅と同じような課題を抱えるインフラ領域への展開も視野に入れて、すべての人がデジタル社会の恩恵を享受できる社会の実現に向けて取り組みを加速していきます。

お客さまとの信頼関係の構築

NECは、お客さまにとっての価値を社会的な視点で考え、お客さまとともに社会の課題解決に貢献していきます。そのためには、何よりお客さまとの信頼関係が不可欠です。CS(お客さま満足)や品質・安全性の向上などに取り組み、お客さまとの信頼関係の構築に不断の努力を続けていきます。



お客さまのために

お客さまとの信頼関係構築には、CSの向上が不可欠です。

NECでは、お客さま満足度向上活動として、「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。

品質・安全性の確保

NECでは、『「顧客の満足を第一とし、ベタープロダクツ・ベターサービスを提供する」をモットーに、高品質かつ安全な製品を提供し続ける。』を品質・安全性理念に定め、その徹底をはかっています。

人と地球にやさしいデザイン

NECは、グループビジョンである「人と地球にやさしい情報社会」の実現に向け、全社でユニバーサルデザインを推進しています。ITとネットワークの融合が進み、これまで以上にいつでもどこでも情報を利用できる社会では、多様な人々が情報を使いこなすために、端末の操作性やサービス・システムの使いやすさに対するニーズが高まっています。

地域社会のために

NECは、「良き企業市民」として社会的責任(CSR)の一環を果たすために、地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの利益と発展を考慮した社会貢献活動をすすめています。

お客さまのために

基本方針

お客さまとの信頼関係構築には、顧客満足 (CS: Customer Satisfaction) の向上が不可欠です。

NECでは、1899年の創業当時から「ベタープロダクツ・ベターサービス」をモットーに、お客さまにとって価値ある商品やサービスを創造し、お客さまから信頼され、選ばれる企業となるために、すべての従業員がお客さまの期待を捉え、考え、行動する企業文化を創ることを目指します。

関連リンク

- CSMコンセプト

体制

NECにおけるCS向上活動は、「クオリティ・プロモーター(略称:QP)」と呼ぶ推進役が中心になって行っています(2014年3月末現在のQPは1,100名)。QPの基本的な役割は、お客さま視点で社内の活動を見つめて、より価値の高い事業活動を目指し、継続して改善活動を推進することです。

QPは、CS活動の全社的な検討を行う場である「CS推進会議」に参加し、横断的課題の審議・決定事項のBU内への展開を行います。特に重要な事項については、社長以下経営トップが参加する「事業戦略会議」でも審議されます。

2013年度は11月の「事業戦略会議」で、「“CS No.1活動”の進捗と今後の活動について」とのテーマで、経営トップへの報告と審議が行われました。

関連リンク

- 全員でクオリティを追求

お客さまの声は、調査だけでなく、さまざまな組織や活動を通じてNECに届きます。NECは主要な製品、サービスごとにお客さまからのご相談やご意見、ご要望をお伺いするために専門の窓口を設けています。個々の窓口においても、製品、サービスの専門性を高めるとともに、お客さまの声に基づいた対応を行っています。

関連リンク

- お問い合わせ窓口一覧はこちら

また、NECでは、扱う事業や製品が多様化しているために、お問い合わせをしようとしてもその窓口がよく分からないというケースも見られます。そのようなときのための窓口、あるいはNECに対するご意見、ご要望をいただくなどの総合相談窓口として、「NECカスタマーコミュニケーションセンター(略称:CCC)」を設置しています。

CCCでは、まずお客さまのご意見、ご要望を十分にお伺いし、お申し出の内容を正確に把握することに努め、速やかに関係部門と連携して、お客さまの課題解決に取り組んでいます。「NECカスタマーコミュニケーションセンター」へのお問い合わせは、下記のとおりです。



総合窓口:0120-190-395(フリーダイヤル)

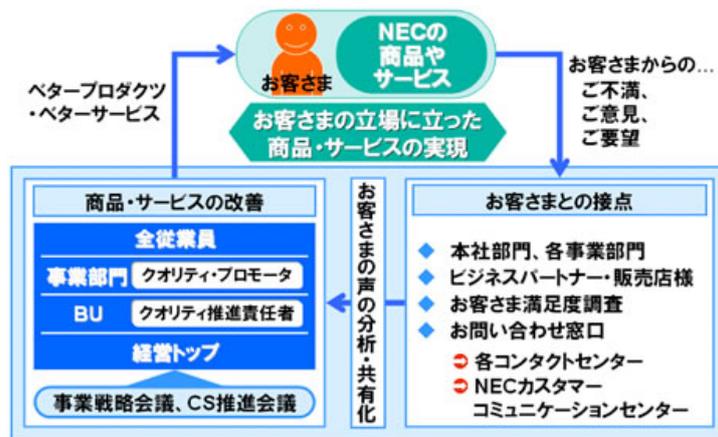
携帯電話などフリーダイヤルがご利用いただけない場合は、

03-3454-3388(通話料金はお客さまのご負担となります)。

ご利用時間:8:30~17:15 月曜日~金曜日(年末年始、祝日および当社休業日を除く)。

※電話番号をよくお確かめの上、おかけください。お電話だけでなく、Webでも受け付けています。

「NECカスタマーコミュニケーションセンター」の活動の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。



関連コンテンツ

- 主な活動実績(2013年度)
- 目標と成果

お客さまのために

主な活動実績(2013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し、製品やサービスの改善に結びつけています。また、お客さまの声を分析して潜在的なニーズを発見し、新規ビジネスを提案しています。

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」を実施して評価をいただき、改善活動や新規ビジネスの提案につなげています。

外食店舗における「おもてなし」のサポート

フードサービス業のお客さまからは、「お店の状況を手軽に把握し、効率的に運営したい」「フロアと厨房の連携をよくしたい」「油や洗剤に強い端末が欲しい」とのご要望を多くいただきました。

2013年、NECはそのようなお客さまの声に応えるため、外食業向けトータルソリューション「FoodFrontia」(フードフロンティア※)の機能強化を行いました。

主な強化点は、以下の通りです。

- 油煙や水蒸気が多い厨房内での運用を考慮した機密性の高い構造で、かつ耐薬品性能(油、洗剤への耐性)の高い筐体を採用しました。
- 筐体とタッチパネルの段差をなくし、汚れが溜まりにくく清掃しやすいフラットディスプレイにすることで、外食店舗に求められる衛生的な運用が可能になりました。
- オーダーを視認性の良いカラーディスプレイに表示することで、厨房内の動線短縮を実現しました。
- 厨房や配膳口などのポジションや時間帯に応じた画面表示モードを備え、ポジションごとの必要調理数の確認や設定時間経過の警告表示によって、厨房業務のオペレーション効率化やオーダー受けミス、提供遅れなどを防止できるようにしました。

※「FoodFrontia」:ハンディターミナルやセルフオーダー端末による注文受けから、厨房への伝達、キッチンプリンタ出力、POSレジでの精算までを支援する店舗システムと、店舗の生産性を定量的に可視化する本部システムをワンストップで提供するトータルソリューションです。

関連リンク

- <http://www.necinfrontia.co.jp/press/2013/130520.html>

クラウドサービスでビジネスのグローバル化をサポート

富士ゼロックス様は、中国や日本国内でデジタル複合機やプリンタなどを生産し、日本やアジアパシフィック各国で販売し、北米・欧州などに輸出しています。これまで、海外の販売会社等からの緊急な納期問合せに対しては、その都度、工場や輸送業者に確認して回答したり、万一の輸送遅延に備えて販売会社が多めの在庫を抱えておいたりすることが必要でした。そこでこのたび、クラウドサービスによってこれを大きく改善し、顧客サービスの向上につなげました。

NECの開発した企業間データ連携クラウドサービス「GXS Managed Services」を利用して、収集した約40社の輸送業者の輸送ステータスを「NeoSarf/Logistics」のデータベースに登録し、物流に関わるどの部門(販売会社、需給部門、生産拠点など)の管理番号で検索しても、輸送中の製品の現在ステータスを把握できるようにしました。

これにより富士ゼロックス様では、リードタイムの長い国際輸送においてもきめ細やかな管理ができるようになり、納期問合せへの回答の迅速化や、在庫の削減、洋上にある製品へのオーダー引当、さらには生産計画精度の向上など、需給コントロールの強化が実現しました。なお、この「GXS Managed Services」は、すでに1,600社以上の輸送業者との接続実績があります。

関連リンク

- http://jpn.nec.com/press/201305/20130516_01.html

社内における活動

2012年度は「クイックレスポンス活動」に注力してきましたが、2013年度はこれを継続・発展させた形で、「CS No.1活動」として全社展開を行ってきました。

職場懇談会の実施

2013年度の職場懇談会では「レスポンススピードの向上」に加え、提案力の強化、社内における情報共有の強化をテーマとして、職場ごとに取り組みを検討し、実践に移しました(延べ 2,160チーム、22,316名が参加)。

実施した従業員からは、「業務上の隠れた課題を洗い出し、チームでの解決に結びつけることができた」「各人が情報を持ち寄るだけで、課題や解決策がおのずと形になった」などのチームワークを意識した感想が多くあり、さまざまな課題に対してチームで解決していく意識が強まってきたと考えています。

活動事例の全社展開と実践

従業員から、「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、部門、プロジェクト、チーム、個人で実践した優れた事例を、“CS No.1活動”ポータルサイトで社内に公開してきました。

サイトには表彰事例、クイックレスポンスの活動事例、職場懇談会での取り組み事例など、個人レベルで活動可能なものから、チームや部門単位の活動まで、さまざまな“CS No.1活動”を紹介しています。従業員からは、「他のプロジェクトの問題、対策は参考になった」「他部門の取り組みを、自部門の取り組みの参考にした」などのコメントが寄せられています。

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」に着目して、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「Customer Satisfaction (CS) Mind Training Program」「Activities of CS Promoters」

2013年は、前年実施した「NECが大切にしているもの ～ What NEC Places Importance On ～」に続き、より内容を具体化した海外現地法人向け教育を実施しました。

プログラムは、一般社員向けには「Customer Satisfaction (CS) Mind Training Program」、CS向上活動推進者向けには「Activities of CS Promoters」という2つのコンテンツを作成しました。

前者では、2012年に学んだ「お客さま満足を実現するためのポイント(Universal CS Mind)」をより身近なものとして捉えるために、ケーススタディを通じて“お客さま”、“営業”、“システムエンジニア”、“保守担当”の気持ちを考えながら、5つのポイントを学習します。

後者では、CS向上活動推進者向けとして、“CS向上計画(方針、目標)立案”、“CSの見える化と課題の明確化”、“課題への対策”、“改善の実行”という流れでPDCAサイクルを回すためのノウハウやFAQをまとめて、社内SNS「nbook」を通じて、教育を実施しました。

受講者からは「シンプルだが明確で具体的」「現実にフィットする内容だった」「日常、経験しがちなケーススタディが良かった」などの感想をいただきました。これらの意見も踏まえて、2014年も全従業員への教育を継続していきます。

「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、喜びを分かちあ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、年に1回表彰しています。

表彰事例

北米Seven-Eleven Inc様向けのオーダー端末(GOT/HHT)開発による客先障害の大幅改善 ～NECプラットフォームズ～

セブンイレブン様のライセンサーである北米のSEI様から オーダー端末(GOT/HHT)を受注しました。従来機種に対する不満を徹底的に洗い出し、顧客ニーズをとらえた商品開発をしたことにより、お客さまトップから、「今回のシステム更改には現場(店舗)からも好評で、機器の入替えにおいて、これほど問題の出ないプロジェクトは過去にはなかった」との感謝の言葉をいただきました。

特に注力した課題は、「無線LANの接続性がよくない」「電池動作時間をもっと長くできないか」「故障をもっと少なくできないか」「修理費用をもっと安くできないか」などです。

リリースに当たっては、SEテスト、ユーザテスト、パイロットテストを迅速に対応すべく、NECアメリカ社でエンジニア常駐体制を構築し、展開時にも同様の常駐体制で支援を実施して、顧客満足度の向上をはかりました。

受賞者のコメント

お客さまに満足していただくためには、問題発生時に、いかに迅速に対応できるかが非常に重要になります。今回のプロジェクトでは、早い段階からエンジニアの常駐体制を構築したことにより、問題発生時に現場で事実を確認・把握し、正確な情報を日本側のエンジニアと共有でき、迅速に対応できたことが評価されたと認識しています。

この経験を活かし、今後もお客さまのためにより良い品質の製品を提供し続けていきます。



NECプラットフォームズ(株)
アプライアンス開発事業部 高橋 昌嗣さん

関連コンテンツ

- 基本方針、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、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	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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ トラブル対応力の強化、レスポンスの改善、提案力強化に情報共有を加えた4つのテーマで部門ごとに職場懇談会を実施しました。 ▪ その職場懇談会で決定した活動内容や成果を社内向け“CS No.1活動”ポータルサイトに掲載し、グループ全体で情報を共有・活用しました。しかしながら外部調査機関による調査では、大きな成果にはまだつながっていません。
達成度	○
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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 海外については、昨年の教育コンテンツをベースに、理解を深めるための教育を実施、約3,700人が受講しました。また、CS向上活動を進めるためのノウハウを教育として推進者向けに実施しました。 ▪ 国内の集合教育では、従来のCSマインド研修をレスポンスの改善や提案力向上につながる内容の一部変更して開催しました。年間19回実施し、約400人が受講しました。 <p>また、2013年度はWBT形式の事例研修を事例公開、月平均1.2万件のアクセスがあり、CSマインドの醸成を進めてきました。</p>
達成度	○

2014年度目標

2014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。
2014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。

関連コンテンツ

- [基本方針、体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

基本的な考え方

NECは、明治32年(1899年)の創業当時から「ベタープロダクツ、ベターサービス」をモットーに全従業員がお客さまの期待を捉え、考え、行動する企業文化をつくり、その結果お客さまの期待以上の製品・サービスが提供できるようになることを目指しています。

このベタープロダクツ・ベターサービスという言葉には、『「ベスト」ではなく、「ベター」という言葉には、決してある時点のベストで止まることなく、お客さまにとってより良いものを追求し続ける』という意味が込められています。この価値観により、「品質のNEC」と呼ばれ、信頼をいただけてきました。そして、全員参加で自らの業務の質、製品・サービスの質を上げることで、NECグループビジョンを達成し、愛されるNECをつくっていくことが私たちの目指す姿です。

理念と指針

当社の「品質・安全性理念」および「行動指針」を次のように定め、徹底をはかっています。

品質・安全性理念

「顧客の満足を第一とし、ベタープロダクツ・ベターサービスを提供する」をモットーに、高品質かつ安全な製品を提供し続ける。

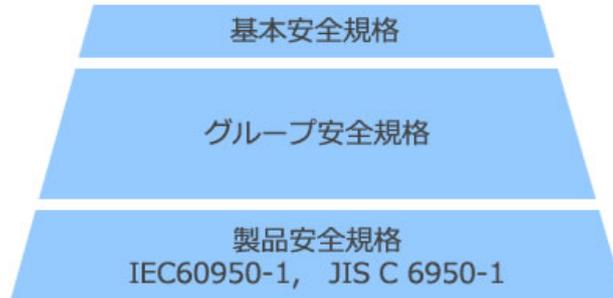
行動指針

1. 品質管理
 - 1) 顧客の立場に立って考え、行動する。
 - 2) NECブランドを維持・発展させる。
 - 3) 一人ひとりが品質の向上に努める。
 - 4) 製品に関連する法令・規制を遵守する。
2. 安全性管理
 - 1) 一人ひとりが製品の安全性の重要性を認識する。
 - 2) 製品の安全性の確保に努める。
 - 3) 製品の安全性に関わる問題に対して誠実に対応する。

製品の安全性確保

NECグループでは、お客さまの安全性確保の観点に基づき、最初から国際規格に適合することで、ワールドワイドでの商品力を高めるグローバルファーストという考え方を基本方針として取り組んでいます。そのため、情報技術機器の世界的標準として広く認められている国際安全技術基準の1つであるIEC 60950-1 (JIS C 6950-1)を基本として、国内向けも含めたハードウェア製品の安全性確保に努めています。

また、このIEC 60950-1を補強するために、独自の安全対策を追加したグループ安全規格を制定しており、さらに、基本安全規格を制定して、リスクアセスメント実施や、必要なグループ安全規格を指定することにより、製品の安全確保を目指しており、製品安全事故の防止をはかっています。



NECの安全技術基準体系

関係法規制の遵守

製品に適用される技術法規制等の遵守に関しては、電気用品安全法や、VCCI(*)自主規制、電波法・電気通信事業法などの国内の各種法規制類および海外向け製品に対する各国の法規制等にきめ細かく適合させるために、NECグループ内に各製品が遵守すべき技術法規制の見える化を目的として、技術法規制マップ(国内 製品関連44規制、スタッフ関連 901規制)を作成して、技術法規制の遵守に努めています。



技術法規制マップ

(*)VCCI: Voluntary Control Council for Interference by Information Technology Equipment
日本の情報処理装置等が発生するノイズ(不要輻射)を規制する 電波障害自主規格協議会

基本的な考え方

NECグループは、「NECグループビジョン2017」の中で、「人と地球にやさしい情報社会をイノベーションで実現します」と宣言しています。そして、ICTを活用した高度な社会インフラを提供する「社会ソリューション事業」に注力し、社会のさまざまな課題解決に貢献しています。

これまでもNECグループでは、「誰でも」「どこでも」「いつでも」、「性別」や「国籍」、「障がいの有無」にかかわらず使用できるようにと、「ユニバーサルデザイン (Universal Design)」という設計思想を早くから取り入れてものづくりに取り組んできました。

しかし世界は、人口増、都市化、食糧、エネルギーなどさまざまな問題を抱えるようになってきました。そのような社会変化に対応するためには、これまでのように「人や個人の視点」に立った考え方だけでは不十分だと考えるようになりました。企業や国・自治体など「社会の視点」に立って都市ビジョンや社会のあるべき姿を描き、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。

そこでNECグループでは、「ソーシャルバリューデザイン (Social Value Design)」という新たな考え方を導入して、新しい製品・サービスの企画・開発に取り入れ、より社会価値のある製品・サービスづくりに取り組んでいます。

「ソーシャルバリューデザイン」のコンセプト

ソーシャルバリューデザインとは、人間中心設計やデザイン思想を用いて、「人や個人の視点」に立ってユーザーの体験価値を高める「ユーザーエクスペリエンス (User Experience)」と、「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「ソーシャルエクスペリエンス (Social Experience)」という2つの視点で未来を描き、社会やお客さまのビジネスに新しい価値を創造するものです。

※関連リンク：ユニバーサルデザインの開発プロセスの詳細は[こちら](#)をご覧ください。

※NECグループのユニバーサルデザインの概要を動画でも紹介しています。[こちら](#)をご覧ください。

方針

NECグループのすべての部門、従業員が「ソーシャルバリューデザイン」の視点で活動することによって、NECならではのイノベーション、社会価値の創造につなげていきたいと考えています。

そのために、人間中心設計やデザイン思考の手法・プロセスを継続的に実践できる仕組みづくりをNECグループ全体で推進しています。



体制とプロセス

NECグループでは、2011年7月に本社マーケティング本部にデザイン戦略部門(現在:ものづくり統括本部)を設置し、製品・サービスの企画・開発プロセスにおける「人間中心設計(HCD: Human Centered Design)」の推進を行っています。この「人間中心設計」による企画・開発プロセスは、ソーシャルバリューデザインを実現するためにたいへんに重要です。そのため、グループ各社の関係部門が連携して、ユニバーサルデザイン配慮や人間中心設計導入の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。

そして、実施したプロジェクトの効果分析、事例化などによって、社内イントラサイトでの共有化や教育プログラムの充実化、推進体制づくりに活かしています。



また、企画・調査の段階では、対象となるお客さまの生活環境、使用環境を観察し、生の声を聞き、本質的なニーズを的確に抽出します。そして、開発・デザインの段階では、アイデアを展開してプロトタイプ(試作品)を作製し、これをお客さまに評価していただき、開発部門にフィードバックし改善を加えます。



こうした人間中心設計プロセスを活用することで、社会やお客さまのビジネスに新しい価値を創出しています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

主な活動実績(2013年度)

NECグループにおけるソーシャルバリューデザインの事例を紹介します。

事例—1

魅力的な町を目指して ～アルゼンチンの「ティグレ市ビジョン2030」プロジェクト

お客さまと価値を共創するためには、お客さま自身の未来や課題を共に考え、共に問題解決をしながら価値を創っていく必要があります。NECは、アルゼンチンのティグレ市(首都・ブエノスアイレスから北約30kmにある人口40万人ほどの町)で、「ティグレ市ビジョン2030」を共創しました。このビジョンは、2030年の同市が市民に提供する、誰にでも安全、安心で快適なまちづくりの将来を描いたものです。

ティグレ市は、今後予想される人口増加に備えて、自然豊かなデルタ地区の「環境保護」、市民の生活中心地であるコンチネンタル地区での「公共サービスの拡充」、町全体の「治安の維持」といった大きな課題に積極的に取り組んで、魅力的な町を創ろうとしています。

このプロジェクトでNECは、同市が「社会や市民に提供する町の“あるべき姿”を描き、将来の目標から現在を振り返り、“あるべき姿”の達成のために克服すべき課題を発見する」というバックキャストイング手法を取り入れて、ビジョンを実現するための計画作成やソリューション提案を行いました。さらに、将来的な課題解決へ向けての研究テーマの探索も行っています。

このビジョンを作成するために、NECの研究者や人間中心設計専門家がチームとなって、「現地視察」、市役所職員への「ヒアリング」「ビジョンの素案作成」、ブラッシュアップのための「ワークショップ」という4段階で作業を進めました。



ティグレ市、ビジョン素案のイラスト



ワークショップでアイデアを出し合うようす



ワークショップ参加メンバー

このようなプロセスを経て、「2030年のティグレ市ビジョン」を二部構成のコンセプト・ブックにまとめました。前半では、2030年にティグレ市を訪れた日本人学生の旅行記の形で、2030年のティグレ市の姿や生活を表現しました。後半は、「2030年のティグレ市ビジョン」を実現するためのアクション・プランを示しています。その中では、ヘルスケアや安全・安心関連のNECが貢献できる社会ソリューションも紹介しました。

事例—2

高齢者・視覚障害者にも利用しやすいコンビニATMの開発

コンビニエンスストアのATMは、24時間いつでも、近所で利用できるATMとして、人々の暮らしに欠かせない存在となっています。

株式会社セブン銀行様とNECが共同開発したコンビニATMは、2001年以降進化を続けています。今回は、より見やすく使いやすい操作画面を実現するために、カラーユニバーサルデザイン対応などユーザーインタフェースの改善に取り組みました。

使いやすさの実現には、コンビニ利用者の多様化やライフスタイルの変化に適応していく必要があります。以前は、コンビニで買い物をするのは若い単身者が多いというイメージがありましたが、最近では、高齢者や女性の利用者が増えています。

今回実施したATMの画面リニューアルに際しては、多様化する利用者を理解するために「人間中心設計プロセス」を活用して、50歳以上の熟年層から高齢者までを対象としたグループインタビュー調査とユーザー評価を実施しました。そして、「文字を大きくした読みやすさの向上」「初めての人もスムーズに使える画面案内」「以前より使いやすい画面」という目標を設けてプロジェクトを進めました。

改善の成果として、文字の大きさの拡大(最大で1.5倍)や説明文の簡潔化で、読みやすさの向上とユーザーの理解までの時間の短縮につなげました。また、色弱などの色覚特性の方にも画面を読みやすくするために「カラーユニバーサルデザイン認証」を取得して、より高度な設計を取り入れています。

※カラーユニバーサルデザイン認証＝銀行や証券会社の取引画面について、色弱など多様な色覚特性の方にも見やすくする設計のために、NPO 法人カラーユニバーサルデザイン機構が発行しているものです。



画面の文字の大きさの拡大と情報の簡潔化



画面の読みやすい色づかいへの改善

ソーシャルバリューデザイン推進のための人材育成

人間中心設計の認定制度

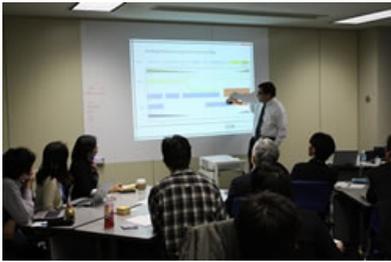
NECグループのソーシャルバリューデザイン推進にあたり、その開発手法である「人間中心設計」の習得を認定する社内資格制度を設けています。この認定制度を2011年11月末から実施し、2014年3月までに905名が合格しています。また、社外認定制度であるNPO法人「人間中心設計推進機構」が認定する人間中心設計専門家制度にも参加して、2013年度はグループ内に専門家6名、スペシャリスト1名の計7名が認定され、これまでに認定された人は合計で25名になりました。

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。

従業員教育・啓発

2008年度からは、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。2013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、2,859名が受講しました。

また、人間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に努めています。



2013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(2,859名)
商品企画・開発担当者むけセミナー	22回	NECグループ従業員(約1,123名)
「人間中心設計」社内資格取得者	通年	NECグループ従業員(25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

ソーシャルバリューデザインへのNECグループの取り組み事例を、国内の講演会やセミナー、北米で開催された「Human-Computer Interaction 国際会議 2013」などで紹介し、グループとしての取り組みの周知をはかっています。また、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。例えば、障がい者支援団体の方とのディスカッションを通して得られた知見をフィードバックして、ユニバーサルデザインの新しい社会ソリューション提案に活かしています。

情報発信

人間中心設計による社会価値の創出に向けた「ソーシャルバリューデザイン」のコンセプトを2013年11月に広報発表し、NEC Webサイトや展示会などでの情報発信を行いました。

また、「NEC技報」(Vol.66 No.3)「社会価値の創造に貢献するソーシャルバリューデザイン特集」で、ソーシャルバリューデザインに関する手法やプロセス、推進体制、事例など、これまでの取り組みを紹介しました。

さらに、2013年10月と12月にウェブアクセシビリティ基盤委員会(WAIC)主催で開催されたアクセシビリティセミナー講演で、JISに準拠したアクセシビリティ方針を公開している企業のサイトの模範事例として、NECWebサイトにおけるアクセシビリティの取り組みについて講演を行いました。

外部団体への参画

当社は、国際ユニバーサルデザイン協議会 (IAUD) の理事会社として活動しており、2014年3月の「IAUD成果報告会 & 定例セミナー」に協力して、この会を NEC本社ビルで開催しました。当日は、IAUD 総裁の瑠子女王殿下にご臨席いただき、内閣官房2020年オリンピック・パラリンピック東京大会推進室・平田竹男室長の講演やIAUDの活動成果を報告しました。

また、NECはIAUD検定委員会の委員長として、成果報告会に併設した第5回の「UD検定・初級(講習会 & 検定試験)」を実施するなど、ユニバーサルデザインの普及にも貢献しています。



ご聴講される瑠子女王殿下(写真中央)



定例セミナーで講演いただく平田 竹男氏

「第5回国際デザイン学会連合国際会議(IASDR)」が2013年8月27日～30日東京・豊洲で開催されました。IASDRは、アジアや欧州のデザイン学会が2005年に設立し、2年ごとに国際会議を開催していますが、日本では初めての開催で、41カ国の研究者ら約700人が参加しました。

NECは、IAUDの展示ブースで、コミュニケーションロボット「PaPeRo」のデモを実施し、ユニバーサルデザインの取り組みを紹介しました。27日の開会式に出席された皇太子殿下がIAUDブースをご覧になり、PaPeRoと会話するなどなさって楽しめました。

関連コンテンツ

- [基本的な考え方、方針、体制とプロセス](#)
- [目標と成果](#)

目標と成果

中期目標(2013~2015年度)、2013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	ユニバーサルデザインにすぐれたイノベティブな商品・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/人間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)。
成果・進捗	NECグループのハードウェア製品の外観設計に関する規程を策定しました。今回の改定では、アクセシビリティに配慮したUDフォントや、操作部の色彩、カラーユニバーサルデザイン対応、点字表示などを規程として追加しています。 また、パッケージソフトウェア製品のデザイン品質の目標を設定するための判断基準と対応方法をまとめました。
達成度	◎
2013年度目標2	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/人間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。
成果・進捗	ソフトウェア製品企画やSIコンセプト提案などの領域で、人間中心設計を活用するためのプロセスガイドを作成し、実プロジェクトに適用することで、導入効果を検証しました。こういった分析結果を、社内教育コンテンツとして活用し、人間中心設計の効果である開発の効率化やお客さまの満足度向上の認知・理解につなげました。
達成度	◎
2013年度目標3	人間中心設計について、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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 商品の企画・開発にたずさわる従業員向けのセミナーを年間約20回実施し、グループ内への人間中心設計の浸透とスキル向上をはかりました。 ▪ 大学教授や北米のコンサルタントを招いて、人間中心設計のセミナーやワークショップを実施しました。 ▪ 「人間中心設計資格認定制度」を継続し、7名が合格しました。
達成度	○
2013年度目標4	NECグループ内でのユニバーサルデザイン/人間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。
成果・進捗	北米で開催された「Human-Computer Interaction 国際会議 2013」をはじめ、国内外の講演会、セミナー等で、NECグループの人間中心設計の取り組みを紹介しました。 また、「ソーシャルバリューデザイン」のコンセプトを広報発表し、展示会やホームページ、「NEC技報」などで積極的に情報発信をしました。
達成度	◎

2014年度目標

2014年度目標1	開発プロセス管理部門と連携し、人間中心設計を開発プロセスへ取り込む(ガイドラインの整備と展開、アクセシビリティ全社標準の整備など)。
2014年度目標2	NECグループ内での人間中心設計の浸透をはかるため、海外を含む実プロジェクトでの導入効果を検証し横展開をはかる。
2014年度目標3	人間中心設計について、開発要員のスキル向上のための社内教育プログラムの見直しや資格制度化の強化をはかる。
2014年度目標4	<ul style="list-style-type: none">▪ NECグループ内での人間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。▪ 海外向けの情報発信を強化する。

関連コンテンツ

- [基本的な考え方、方針、体制とプロセス](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

地域社会のために

基本方針

NECは、地域社会をはじめとする、ステークホルダーとの対話を通じて社会的課題を的確にとらえ、その解決のために社会貢献活動を推進し、「良き企業市民」として社会的責任を果たしていきます。

社会貢献活動の4つの中期テーマ

NECは、CSR経営上優先的に取り組む7つのテーマをもとに、「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」の4つを決め「人と地球にやさしい情報社会の実現」を目指します。



具体的なプログラムの推進にあたっては、「経営資源の有効活用」「NPO/NGOとのパートナーシップ」「グループ会社の連携と社員参加」「企業価値向上に寄与」という基本方針のもとで、各テーマに沿ったさまざまなプログラムを実施しています。

これらのプログラムの効果的な運用、継続的な改善のために、評価指標を設定し、毎年度末に各プログラムを評価し、必要があれば改善しています。

基本的な考え方

NECは2013年4月に発表した「2015中期経営計画」の中で、社会ソリューション事業への注力を方針として打ち出し、「社会価値創造型」企業への変革を宣言しました。その実現のために、一人ひとりが、地域社会や生活者・消費者の課題やニーズを汲み取ることのできる社会感度の高い従業員でありたいと考えています。社会貢献活動に参加する従業員が、地域の課題を実際に目の当たりにし、自社のICT技術がその解決に貢献することを発見する。そして、社会の役に立ちたいという思いがイノベーションにつながり、持続可能な社会づくりに貢献するものと考えています。同時に、自分の会社に誇りをもって、業務に打ち込める。そのような企業であり続けたいと考えています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)
- [目標と成果、社会貢献活動費](#)

主な活動実績(2013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サポーター(プロボノ)」「NEC Make-a-Difference Drive (MDD)」の4つを取り上げて紹介します。

NEC“TOMONI”プロジェクト(復興支援活動)

2011年から続けているこの活動は、2013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・復興に向けた取り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、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3月から、南三陸町で毎月末開催されている青空テント市「福興市(ふっこういち)」を支援していますが、2013年度も継続して支援活動を行いました。また、2012年11月から実施している南三陸町波伝谷(はでんや)地区でのハーブガーデンづくりを2013年度も継続しました。さらに、2013年7月には、他企業と連携した南三陸町熊田地区での田んぼ作り、2013年11月には、南三陸町波伝谷地区での桜の植樹なども実施しました。



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

風化させないために「記録映画」を上映

東日本大震災から4年目に入ろうとする2014年2月26日、NEC本社ビルで復興ドキュメンタリー映画「ガレキとラジオ」の社内上映会を実施しました。この上映会開催の目的は、東日本大震災から3年が経過し、その記憶が風化しつつある中で、いま一度、震災の記憶をあらたにし、従業員自らが「知る支援」「伝える支援」を行うことです。上映会には約130名の従業員が参加しましたが、「映画上映会は、とてもよかった。感動し、涙が出てきました」「参加者の全員が、“知って伝える”ことを実践する伝道者になると確信できました」「できることを見つけて積極的に東北復興に関わり続けていきたい」などの声があがりました。

2014年3月11日の東日本大震災3周年南三陸町追悼式では、NECから被災地のみなさんへ、動画による応援メッセージを届けました。

(2) 復旧・復興支援につながる社会貢献プログラム

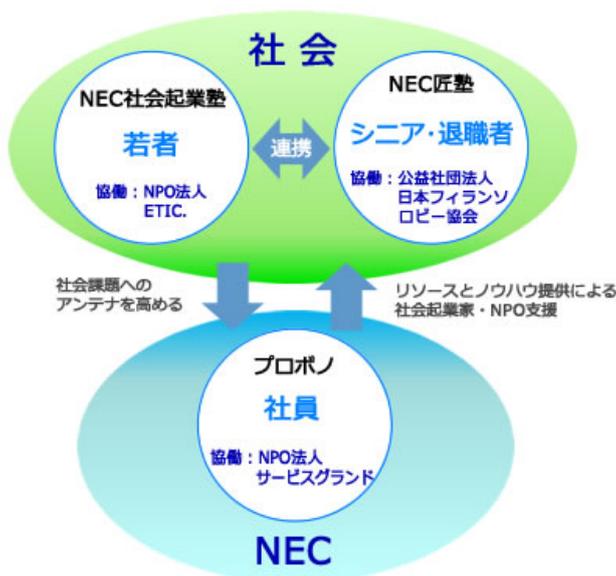
「障がい者、子ども、高齢者に焦点を当てた支援施策」として、2013年度もさまざまなプログラムを実施しました。首都圏では、音楽を通じた福島県の子どもたち支援を目的とした「NECチャリティコンサート」、被災地では、子どもたちの創造力や表現力を伸ばすためのワークショップ「NECキッズ」、そして首都圏と被災地をテレビ会議システムでつないで、首都圏の従業員OBが講師となり、被災地の子育て中の母親の就労に向けたプログラム「NEC子育てママのためのIT講習」などを実施しました。

関連リンク

- NEC“TOMONI”プロジェクト

NECの社会起業家育成支援活動

NECは、社会価値創造型企業への変革に向け、社会貢献活動においても、社会的感性の高い人材の育成に注力しています。その一環である、NECの社会起業家育成支援活動は、「NEC社会起業塾」「NEC社会起業塾ビジネスサポーター(プロボノ)」「NEC匠塾」の3つのプログラムから成り立っています。



(1) NEC社会起業塾

NECの社会起業家育成支援活動の中心的なプログラムである「NEC社会起業塾」は、2002年にスタートした若手社会起業家育成プログラムです。これまでに49団体がこのプログラムを修了し、修了生は各々の分野の社会課題解決に取り組んでいます。

2013年度は、この「NEC社会起業塾」塾生とNECとの連携を目的に、さまざまな事業部、グループ会社と塾生とで事業連携に向けて検討しました。また、2014年3月17日には、NECの研究所に塾生を招いて、「社会起業家との対話」を実施し、研究者との活発な意見交換がなされました。

研究所では、2011年度の「NEC社会起業塾」修了生である「NPO法人クロスフィールズ」との連携を進めており、2013年度は、NPO法人クロスフィールズが展開する「留職プログラム(*)」に2名の研究者が参加し、参加者はインドの社会起業家・NGOのもとに派遣され、一定期間、本業で培ったスキルを活かして現地の人々とインドの社会的課題、地域課題の解決に挑みました。研究所では、この留職プログラムを導入することで、途上国や新興国での社会的課題起点の新たな事業の創出を目指しています。

さらに、2002年度のプログラム開始以来、10年以上にわたる継続的な取り組みや、その成果が高く評価され、2013年度の第11回「企業フィランソロピー大賞社会変革への礎賞」を受賞しました。

*「留職プログラム」とは

企業で働く人材が途上国や新興国のNPO等に赴任し、一定期間、本業で培ったスキルを活かして、現地の人々とともに社会課題の解決に挑むというプログラムです。企業のもつスキルやリソースを活用して現地社会の発展に貢献することができると同時に、企業側としては、途上国や新興国の生活を肌で感じ理解することで、新たな事業を生み出すことやグローバルな環境で活躍できる人材の育成を目指すことができます。

(2) 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ています。

2013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3団体(一般社団法人WATALIS、農業生産法人株式会社GRA、一般社団法人プロジェクト結)を支援いたしました。具体的な支援内容は、会員管理・検索・予約システム導入に関するコンサルティング等です。

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。



農業生産法人株式会社
GRAチームのみなさん

(3) NEC匠塾

前出の「NEC社会起業塾」は、若手社会起業家育成のプログラムですが、この「NEC匠塾」は、そこで培われた知見やノウハウを水平展開させたプログラムです。公益社団法人日本フィランソピー協会と協働で、2011年度にスタートし、NECの社会貢献プログラムとして組み入れられました。このプログラムでは、定年後の第二の人生で、これまで身につけたスキルや経験を社会のために役立てたいという企業退職者やシニア層が参加することでNPO・NGOの専門ボランティア(プロボノ)や、ソーシャルビジネス起業に挑戦することを目指しています。参加者は、座学のみならず、NPO・社会起業家へのインターンシップを実際に経験することができる、というのがこのプログラムの特徴で、これまでに25名のシニアが参加しました。



修了式のようす

2013年度には、ダボス会議レポート(慶応義塾大学大学院の石倉洋子教授による報告書“Reinvigorating Japan’s Economy with More Women and Older Workers”(女性とシニアによる日本経済の再活性化)で、この「NEC匠塾」が、先駆的な取り組み事例として紹介されました。

[NEC匠塾が掲載されたダボス会議レポート\(英語\)](#)

関連リンク

- [NEC社会起業塾](#)
- [NEC社会起業塾ビジネスサポーター\(プロボノ\)](#)
- [NEC匠塾](#)

NECの生物多様性保全活動

NECの生物多様性保全活動の中から、代表的な3つのプログラム「NEC田んぼ作りプロジェクト」「NECネイチャークエスト」「NEC世界子ども自然クラブ」を紹介します。

(1) NEC田んぼ作りプロジェクト

NECは、「人と地球にやさしい情報社会」の実現に向けて、その基盤づくりのために全従業員の環境意識の向上をはかっています。従業員が稲作からお酒作りまで1年を通じて体験する自然体験参加型プログラムとして、2004年度に認定NPO法人アサザ基金との協働で開始しました。

従業員が直接自然に触れ、その素晴らしさを感じ、収穫の喜びを分かち合うことによって「ものづくり」の原点を実感するとともに、NECが有する「IT・ネットワーク技術」を活用して生態系観測や生物多様性保全に貢献する「生態系・生物多様性ソリューション」の開発・実証を目指しています。

これまでに11,000人以上の従業員とその家族が参加しました。

2013年度、先駆的な取り組み内容やこれまでの実績が評価され、環境省「第一回グッドライフアワード」審査委員特別賞「環境と企業」特別賞を受賞しました。



稲刈りのようす

(2) NECネイチャークエスト

2011年度から公益財団法人東京都公園協会とNPO法人Green Worksと協働で、NEC本社ビル近隣にある東京都立芝公園において、NEC生物多様性ガーデン作りを実施しています。社員は、平日の昼休みなどを利用して、選択的除草や球根植えなどの生物多様性保全活動に取り組んでいます。

2013年度は、NECの新入社員約350名が研修の一環として、芝公園で清掃活動や生物多様性保全活動に取り組みました。新入社員研修に、フィールドでの社会貢献活動が組み入れられたのは、今回が初めてです。



ランチタイムを利用した
芝公園での生物多様性保全活動

参加した新入社員の声

非常に強い興味を持って取り組むことができました。

本社周辺の自然、歴史を知ることができ、もっと周辺に気を配って勤務したいと思います。

(3) NEC世界子ども自然クラブ

NECは公益財団法人キープ協会と協働で、2008年から子どもたちの自然環境に対する感受性やグローバルな視点の育成、環境教育におけるIT活用の可能性の検証を目的に、このクラブを毎年開催しています。

2013年度は、これまでの日本、マレーシア、台湾に加え、初めて中国北京の子どもたちも参加しました。それぞれの開催地でNECの各現地法人も加わり、3日間の自然体験プログラムを行い、テレビ会議を通して交流しました。子どもたちの体験した感動や発見を他の開催地の子どもたちと共有することで、自分の住んでいる環境や文化の特性を理解するローカルな視野と、環境が異なる開催地との違いを理解するグローバルな視野の両方が養われるきっかけになったと思います。



テレビ会議で交流する子どもたち

NEC Make-a-Difference Drive (MDD)

「NEC Make-a-Difference Drive(MDD)」は、1999年、NEC創立100周年を機に、「できるところから少しずつ」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として始まりました。

このMDDは、NECグループの従業員が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。

2013年度は、12カ国が参加し、延べ人数48,269人、参加時間67,452時間となりました。特に、フィリピン台風30号(ハイエン)被災者支援では、NECグループ(従業員募金含む)として2,400万円以上を認定NPO法人ジャパンプラットフォームや各国赤十字等に寄付しました。

2014年度は、2013年度に引き続き、東日本大震災復興支援や、生物多様性保全活動などを中心に取り組んでいきます。



NECトーキンフィリピンの社員が高齢者施設を訪問

	2011年度	2012年度	2013年度
参加者人数	54,557	61,746	48,269
参加時間	90,972	80,556	67,452

※上記の参加者人数、参加時間は、自主活動(献血、清掃、植林活動等各拠点が自主的に企画するプログラム)分が対象です。収集活動(使用済み切手、書き損じはがき収集など)分は含まれません。

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。

2013年度は、2012年度の社会貢献プログラム評価時に講じた改善策をより確実に実行するために、定期的に改善策の実行進捗状況を確認することで、多くの社会貢献プログラムの改善がはかられました。

改善例

(1) 実施方法を変えることで開催場所が広がった例

「NECネット安全教室」は、これまでは子どもたちが実際にパソコンを使ってネットの使い方(マナーやモラルなど)を学ぶ形式でしたが、この場合には、パソコンを用意しなければならないために、実施したくてもできない学校が多く、また参加者数にも限りがありました。そこで、新たに双六ゲームを開発し、そのゲームの中でネットの使い方を学ぶ形式を導入しました。この双六ゲームは、パソコンを使わない形式であることで、実施できる学校が増え、1校当たりの参加者も増えました。

(2) 社会貢献プログラム同士を連携させることでシナジー効果を生み出した例

「全国高校生の手話によるスピーチコンテスト」と「NEC社会起業塾」との連携例

2013年8月に実施した「全国高校生の手話によるスピーチコンテスト」の会場に、「NEC社会起業塾」修了生で、中途失聴者、難聴者支援に取り組むLinkの活動紹介ブースを設置しました。これにより、コンテスト参加者にも、中途失聴・難聴者への理解が促進しました。

「NEC生きもの観察隊」と「NEC学生バードソン」との連携例

四半期に1度実施する「NEC生きもの観察隊」に、「NEC学生バードソン」を運営する大学生たちに参加してもらいました。野鳥観察の視点で参加者にアドバイスを提供したことで、参加者の生物多様性保全に対する理解が深まりました。

なお、評価尺度は、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

関連コンテンツ

- 基本方針、社会貢献活動の4つの中期テーマ、基本的な考え方
- 目標と成果、社会貢献活動費

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013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	<p>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。</p> <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	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献プログラムの事業活動への貢献の促進 情報発信の強化 社内への働きかけ・巻き込み
成果・進捗	<p><社内への働きかけ、巻き込み> 下記のプログラムを中心に、社員等の参加促進をはかりました。</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで「NECワーキングマザーサロン」は、主に一般の子育て中の女性を対象としたプログラムでしたが、2013年度には、NEC組合員向けの福利厚生活動の一環として、NEC労働組合が同様のプログラムを実施し、24名の子育て中の組合員が参加しました。 これまで「NEC匠塾」は、主に一般の企業退職者・シニア層を対象としたプログラムでしたが、2013年度、NECの従業員も広く参加できるような仕組みをつくり、延べ63名の従業員が聴講しました。 <p><社会貢献プログラムの事業活動への貢献の促進></p> <ul style="list-style-type: none"> 「NEC社会起業塾」の修生である「NPO法人クロスフィールズ」とNECの研究所との連携から生まれた留職プログラムに2013年度はNECの研究所から2名の研究者が参加しました。
達成度	◎
2013年度目標2	<p>MDDの活性化</p> <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
成果・進捗	<p>NECグループが一体となって、被災地の産業再生・雇用創出の一助として、宮城県南三陸町の福興市(テント市)を継続的に支援しました。</p> <p>また四半期に1度、NEC我孫子事業場(千葉県我孫子市)や芝公園(東京都港区)で生物多様性保全活動を実施しました。</p>
達成度	◎
2013年度目標3	<p>グローバル展開の拡大</p> <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
成果・進捗	<p>「NEC世界子ども自然クラブ」では、新たにNEC中国と連携し、中国(北京)、台湾、マレーシア、日本の4地域をインターネットで結んだグローバル自然体験プログラムを実施しました。</p>
達成度	◎

2014年度目標

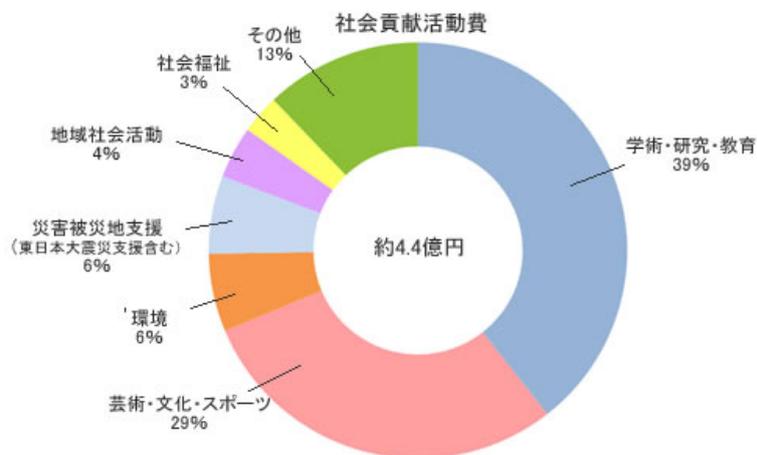
中期目標	以下のテーマに沿った社会課題への解決に貢献するプログラムを推進する <ul style="list-style-type: none"> 安全・安心な社会づくり 気候変動(地球温暖化)への対応と環境保全 すべての人がデジタル社会の恩恵を享受 多様性に富む人材の育成
2014年度目標1	社会貢献プログラムで事業活動へ貢献 <ul style="list-style-type: none"> 復興支援活動の継続 NPO/NGO等との定期的な意見交換の場づくりと活用 社内への働きかけと活動の理解促進
2014年度目標2	グループ社員の社会感度醸成のためのMDDの活性化 <ul style="list-style-type: none"> 「参加者のすそ野拡大」と「質の向上」の両面で施策実施 「参加者の声」の情報発信強化 MDDコーディネーター間の情報交換、コミュニティづくり
2014年度目標3	グローバル展開の拡大 <ul style="list-style-type: none"> グローバル(複数国での)プログラムの情報発信とコラボ推進 既存プログラムのグローバル化

社会貢献活動費

2013年度のNECグループ全体の社会貢献活動費は、総額で約4.4億円でした。「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)



2011年度	2012年度	2013年度
約5億円	約4億円	約4.4億円

関連コンテンツ

- 基本方針、社会貢献活動の4つの中期テーマ、基本的な考え方
- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善

働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

NECは、ダイバーシティ推進への取り組み、グローバルに活躍できる人材の採用・育成、健康・安全管理などを推進していきます。



ダイバーシティの推進

激しい事業環境変化への対応、イノベーションの創出、そして新たな価値創造のためにも、今後ますます多様性の推進が重要になります。NECグループでは、一人ひとりの「個性を尊重する」ことを多様性推進の核と位置づけ、「NECグループバリュー」の行動原理のひとつに掲げています。

安全と健康確保

当社では、「NECは、事業場で働く人の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組めます」という基本理念のもとで、安全衛生を統括する総務部と健康管理センター、および事業場ごとの安全衛生管理組織が中心となって、予防管理に重点を置いたさまざまな活動に取り組んでいます。

人材開発

NECグループでは、セルフディベロップメント(自らの意思で自らの能力開発をはかるという考え方)を基本に、「NEC Way」の実践を通じて事業に貢献する人材づくりを目指しています。

コミュニケーション活動

NECグループは、従業員の声に耳を傾け、相互のコミュニケーションをはかることによって、従業員の声を事業活動への反映や組織の活性化などの施策につなげていきます。

ダイバーシティの推進

方針

「ダイバーシティ」とは、一人ひとりがお互いの違い(個性や特性)を認め合い、尊重し合うことであり、「人はみな違うからこそ尊い」という考え方に立つものです。属性面で見れば人種、性別、年齢、国籍、民族、宗教または障がいの有無等がありますが、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観などもダイバーシティとして捉えています。

NECグループでは、労働人口の変化や労働法制等社会からの要請に応じていくことはもちろん、中期経営計画に掲げるグローバルで戦える成長基盤の確立のためにも、各組織・部門で多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが取り込まれる環境を醸成することは、重要な経営戦略の一環と考えています。



体制と制度

2013年7月に、全社のダイバーシティ推進のための専任組織として人事部内に「ダイバーシティ推進グループ」を設置しました。「社内の多様な人材がその“個性”や“特性”を活かし、能力を最大に発揮できるような風土づくりや仕組みづくりを支援していくこと」を最重要ミッションとしており、以下に記載するダイバーシティに関わる各テーマについて、施策の展開や関係部門との協力体制構築の役割を担っています。

グローバルな人材採用の推進

当社では、グローバル事業拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各分野で、当社が必要としている技術や専門知識を有する外国人を採用し、各分野の水準向上および多様性の推進をはかっています。また、海外現地法人との人事交流や人材育成を行うために海外現地法人従業員の積極的な受け入れを行っています。

このほか、グローバル人材の育成については「[人材開発](#)」のページをご覧ください。

女性の活躍の推進

当社では、1985年の男女雇用機会均等法の施行以前から、性別を問わない人材登用を進めており、管理職全体に占める女性の割合は毎年増えています。組織長や支店長など上位幹部層でも、多くの女性が活躍しています。

今後の推進施策として、部長級以上の女性管理職について、計画的登用と人材育成の強化をはかるとともに、中堅、若手クラスを対象としたキャリア開発、社内外での人的ネットワーク構築を支援・強化していきます。

障がい者雇用の推進

当社では、副社長を議長、人事担当役員、人事部長を副議長とする「障がい者雇用推進中央会議」を設置し、障がい者の雇用に対する基本的な取り組みの審議・策定、雇用の推進などをはかる体制を整備しています。

採用受付時には、「障がい者採用窓口」を用意し、手話通訳の派遣など障がい特性に配慮した会社説明会を開催するほか、選考時および入社後のサポートを行っています。また、ハローワーク等が主催する障がい者のための合同面接会にも積極的に参加し、多様な人材が応募できる機会を設けています。

2013年度からは、営業拠点を含めて全国での採用を強化するとともに、事業展開に伴う職域開拓を積極的に行い、事業運営の推進力として障がい者が活躍できる職場づくりを進めています。

このほかにも、有識者やハローワークをはじめとした機関やNPOと協力しながら障がい特性や業務適性について、NECグループ全体での勉強会を定期的に行いながら、障がい者の受入れの幅を広げるとともに、新たな雇用形態等ワークスタイルの多様化にも取り組んでいます。

(特例子会社 NECフレンドリースタッフ(株)について)

当社では、2003年3月に障がい者雇用特例子会社であるNECフレンドリースタッフ(株)を設立し、知的障がい者の雇用を推進しています。2014年4月1日時点では31人を雇用しており、主な業務内容として、NEC府中事業場のオフィスサービス、清掃・緑化業務や全社の社会貢献活動支援を行っています。

今後も積極的な採用活動を行う計画ですが、事業領域の拡大に合わせた勤務地区の拡大も検討しています。2014年度は本社地区において新たに事務支援業務を切り出し、6月から実習を開始し、9月から本格的な稼働を開始します。

高齢者の多様な働き方の支援

当社では、社外での新たなキャリアを望む従業員や定年を迎える従業員の多様なニーズに応えるため、本人選択型のキャリア支援制度や雇用延長ができる仕組みを導入しています。

社外における新たなキャリアの開発を自ら計画・実施する従業員に対して、会社として経済的、時間的な便宜をはかることで、人生設計への主体的な取り組みを支援する仕組みとして、1998年から45歳以上の従業員を対象とした「能力開発休暇制度」「セカンドキャリア準備支援金制度」「能力開発研修費補助」という3つの制度を実施しています。

また、60歳以降も働くことを希望する従業員に対しては、意欲と能力のある人材に引き続き活躍する場を提供するという観点から、最長65歳まで雇用延長できる仕組みも導入しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、従業員が性別を問わず利用可能な仕事と育児や介護との両立を支援するための諸制度の充実をはかっています。法制化以前から、他社に先駆けて「育児・介護休職制度」を導入し、2005年度からは次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実行しています。

具体的には、2005年に、(1)自治体の子育てサービス利用する従業員への利用料補助(ファミリーサポートサービス利用料補助)、(2)子育てのために転居費用補助(チャイルドケア支援制度)の制度を導入し、2012年にはさらなる利用者拡大のために、これらの制度の利用要件を一部緩和しました。

また、両立支援に関する管理職研修や、育児休職中の社員のプラクティスアップ研修を実施する等の取り組みを行った結果、これらが認められ、2007年度、2012年度に「次世代認証マーク」(愛称「くるみん」)を取得しています。

さらに、高齢者人口および要介護・要支援認定者が年々増加している中で、当社では、親世代の介護が重要になると考え、従業員の仕事と介護を両立させる自助努力の支援を目的として、介護支援事業の拡充に取り組んでいます。

具体的には、(1)従業員が親を同居または近距離で介護するため転居した場合に費用補助を行う「介護転居費用補助」、(2)介護による経済的な負担の軽減を目的として、要介護度の高い親の介護で介護方法の見直しが発生し、住宅改修や介護施設入居などにより従業員が多額の負担をした場合に、費用補助を行う「介護環境整備支援金」の仕組み、さらに、(3)介護者の孤立感・焦燥感の軽減を行うことを目的として、介護関係のきめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイトとして、「介護支援ウェブサイト」を開設しています。

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入経過

年度	制度内容
2012	<ul style="list-style-type: none">▪ 学校の振替休業日、および学級閉鎖等の臨時休業を、「ファミリーフレンドリー」休暇対象事由に追加▪ 育児在宅勤務制度の適用期間延長——（現在子の小学校3年生修了までとしている育児在宅勤務の適用期間を小学校6年修了までに延長）▪ ファミリー・サポート・サービス利用料補助の適用対象期間延長——（現在、子の小学校3年生修了までとしている利用料補助の適用対象期間を小学校6年修了までに延長）▪ チャイルドケア支援制度の拡充——（制度の適用対象とする保育所の要件を、「20時まで預け入れ可能な保育所」とする）
2010	<ul style="list-style-type: none">▪ 介護休暇の導入——（介護を必要とする家族の人数×5日取得可能）▪ 小学校就学前の子の疾病の予防を、「ファミリーフレンドリー」休暇対象事由に追加▪ 育児（3歳未満）をする社員の時間外労働の免除▪ 育児休職制度の取得回数増加——（子ども1人につき2回まで）▪ 介護のための転居費用補助の導入▪ 住宅改修や介護施設入居などの介護方法の見直しに対する費用補助制度（年間20万円まで）の導入▪ 介護支援ウェブサイトの開設

※上記以前の取り組みについては、[こちら](#)をご覧ください。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果、データ](#)

ダイバーシティの推進

主な活動実績(2013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年度から2012年度までは平均して毎年15名程度を採用してきましたが、その後、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ところ、2013年度には47名(約13%)を採用するに至りました。さらに、2014年度には目標を15%に引き上げ、留学生の採用に加え海外大学からの直接採用も開始した結果、64名(17%)の外国人を新卒社員として迎え入れました。

このような外国人や、日本人でも海外大学在籍者、海外留学経験者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います。また、外国人の入社増加に対応し、入社手続き関連文書を手始めに、各種社内文書の英語版整備に着手するとともに、新入社員教育における英語対応を新たに開始するなど、多様な人材を採用する環境整備を推進しています。

女性の活躍の推進

2013年9月に厚生労働省が女性活躍推進を支援するWebサイトに遠藤社長のポジティブアクション宣言を掲載しました。内容は以下の通りです。

「NECは、ダイバーシティ推進を経営戦略と捉え、多様な人材がグローバルな事業で活躍するための企業経営を進めています。女性をはじめとする多様な人材の活躍が企業の持続的成長には不可欠であると捉えており、一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮できるような企業づくりに取り組んでいきます。」

- トップコミットメント強化および経営戦略としての明確な位置づけと取り組み推進
- 社内からの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
- 次世代を担う中堅、若手クラスを対象としたキャリア開発、人的ネットワーク構築支援
- 管理職向けマネジメント研修を通じた意識啓発・相互理解の推進

この宣言に基づき、今後は管理職の中でもより意思決定層に近いポジションで活躍する女性を増やすにはどうすればよいか、または結婚や育児を経て「働き続ける」ことはできていても、その過程で出くわす障壁に対して有効な支援は何か、などミクロな観点で取り組むとともに、従業員全員が意識改革する機会を提供していきたいと考えています。



障がい者雇用の推進

2012年度から、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年度下期以降、東京地区、大阪地区でNECグループ合同障がい者面接会(新卒および中途採用)を定期的に開催しました。また、NECにおいてはこれまでは京浜地区での採用が中心でしたが、2013年度は営業拠点での採用も強化しています。

このほかにも、個別にグループ会社の採用相談に乗るなどの支援も行っています。2014年6月1日時点の障がい者雇用率は、当社で2.00%、国内連結子会社(平均)は2014年6月1日時点で2.03%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おり、バリアフリー化しています。

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、長時間労働削減に向けた取り組みを行っています。

また新たな取り組みとして、NECグループの成長に向けた業務革新、働き方改革を目指す「Work Style Innovation」の活動を実施しています。実践活動としては、個人単位、チーム単位、職場単位で行う「カイゼン活動」を全社に拡げ、個々の活動の共有化を目指します。好事例は、参考事例として公開し、活動の輪をさらに拡げて、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。

ダイバーシティ推進啓発活動

2013年度はダイバーシティ推進をはかることを目的として、NEC人事部主催で、社外取締役である佐々木かをりさんを迎えて「NECグループダイバーシティ推進研修会」(講演会)を実施しました。講演会のテーマは「ダイバーシティ推進と企業の成長」で、NECの各事業部の推進委員と管理職クラス、国内グループ会社の人事責任者およびダイバーシティ推進担当者の約600名が本社講堂および各地区の会場(イントラネット経由)で聴講しました。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。

- 相手の立場や考え方を理解すること、さまざまな人の意見を聞くことの大切さを感じた。
- いろいろな視点で考えるという思考の多様化が必要だと思った。
- 多様性尊重の風土づくりが重要だと感じた。

また、2013年度は真のダイバーシティを理解するためのWeb研修や標語活動も行いました。



本社講堂での講演の様子

関連コンテンツ

- [方針、体制と制度](#)
- [目標と成果、データ](#)

ダイバーシティの推進

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013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)

職場における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の着実な増加を目標に置いた計画的登用と人材育成の強化 (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:すべ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:すべ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
成果・進捗	(1) 女性活躍推進 ・人事部内にダイバーシティ推進グループを設置しました(2013年7月)。 ・経営トップによる社内外コミットメント、厚生労働省ポジティブアクション宣言への掲載(2013年9月)をしました。 ・ダイバーシティ推進をテーマとした管理職およびグループ会社推進者研修を実施しました。 ・女性リーダー研修(外部主催)への派遣を強化しました。 ・全国の若手営業職を対象としたキャリア研修会や異業種交流会を実施しました。 ・営業部門における役員塾(※)への参加(女性枠の設定)をできるようにしました。 (※)営業哲学の継承を目的としており、役員自身の営業哲学や生き様を、次の世代に引き継ぎ、人間力を養成。各ビジネスユニット執行役員が塾長となり、参加者と直接議論を繰り返し開催するものです。 (2) 障がい者雇用 ・NECでの実雇用率は2014年6月1日では2.00%です。 ・国内連結子会社の障がい者雇用率(平均)は、2014年6月1日時点で2.03%です。 ・NECグループ障がい者雇用担当者勉強会「視覚障がい、精神障がい」を実施(2013年6月)しました。 (3) 外国人採用(新卒) ・新卒採用者全体の15%を超える64名を採用しました。
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
2013年度目標	長時間残業削減活動の一層の強化
成果・進捗	・年次有給休暇取得日数が伸び悩んでいるため、低取得者に対する取得促進施策を実施しました。 ・長時間労働者の削減、平均時間外労働の短縮については、ほぼ横ばいの状況でした。
達成度	△

2014年度目標

職場のダイバーシティの推進

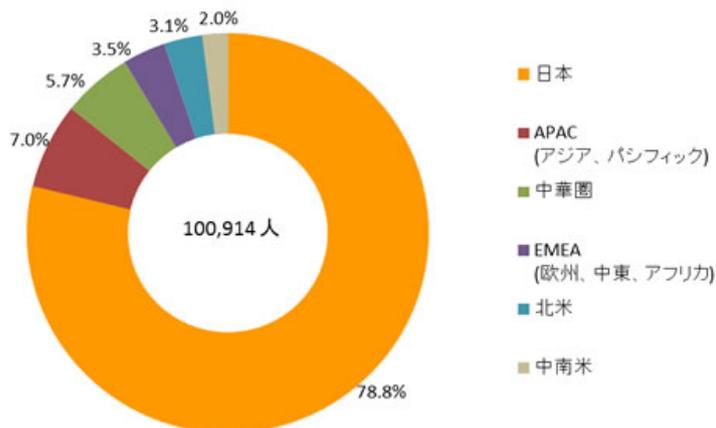
2014年度目標	<p>(1) 女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級管理職層の更なる輩出を目的とした候補人材の中期育成計画の実行 ・中堅、若手層へのキャリア開発・支援セミナーの開催 ・上司向けマネジメント研修の実施(キャリア開発、両立支援サポート等) <p>(2) 障がい者雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業拠点を含めた採用の継続強化 ・特例子会社を中心とした新たな業務分野の開拓と雇用拡大 ・国内連結子会社:すべての連結子会社における法定雇用率の達成 <p>(3) 外国人採用</p> <p>新卒採用において、採用予定数の15%を獲得目標として活動</p>
----------	---

ワーク・ライフ・バランスの推進

2014年度目標	働き方改革の一層の推進
----------	-------------

データ

2013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)]

	2011年度	2012年度	2013年度
男性	19,663人	19,195人	19,947人
女性	4,305人	4,166人	4,290人
合計	23,968人	23,361人	24,237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	2012年4月	2013年4月	2014年4月
管理職	366人(4.9%)	379人(4.9%)	397人(5.1%)
うち部長級以上	92人	98人	105人

制度利用者数推移 [対象範囲：日本電気(株)]

	2011年度	2012年度	2013年度
育児休職者	415人	409人	382人
育児短時間勤務者	772人	770人	753人
介護休職者	28人	18人	25人
介護短時間勤務者	18人	17人	22人

組合員年次有給休暇使用率 [対象範囲：日本電気(株)]

2011年度	2012年度	2013年度
78%	73%	74%

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]

	2012年6月	2013年6月	2014年6月
日本電気(株)	2.03%	1.90%	2.00%
国内連結子会社(平均)	1.90%	1.90%	2.03%

関連コンテンツ

- [方針、体制と制度](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

基本理念

当社では、「NECは、働く人の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組めます」という基本理念のもとで、予防管理に重点を置いたさまざまな安全衛生および健康増進活動を実施しています。

方針・体制

全社労働安全衛生方針

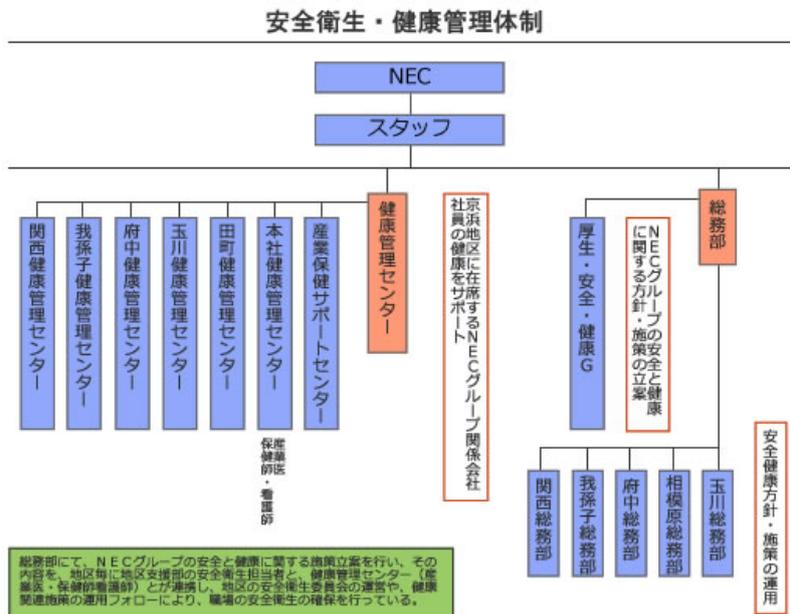
【行動指針】

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順守します。
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は積極的に開示します。
6. 働く人の心身の健康づくりおよび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。

体制

当社では、グループ全社の安全および健康関連業務を担当する総務部と、グループ全社の産業保健活動をつかさどる健康管理センターで、NECグループの安全と健康に関する施策立案を行っています。その内容をNEC各事業場の総務部とNECグループ各社の人事・総務部門が連携して、健康増進活動および職場の安全確保を行っています。

グローバルな取り組みとしては、CSR推進本部を窓口とした定期的な健康・労働災害等の情報交換の仕組みを構築中であり、すでに導入している安全衛生マネジメントシステムの運用と合わせて、グローバルな取り組みを継続し、推進しています。



関連コンテンツ

- 主な活動実績 (2013年度)
- 目標と成果

安全と健康確保

主な活動実績(2013年度)

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実施しています。

全社横断的な取り組みとしては、2012年度にNECグループとして労働安全衛生領域の行動指針として、「NECグループ経営ポリシー」に「安全衛生」項目を追加しました。加え、NECグループの労働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」も制定し、NECグループとして安全衛生活動の品質向上に努めています。

NECグループでは2010年度から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、2013年度には新たにNEC関西ビルおよび製造ライン等の安全衛生リスクが想定されるNECグループ関係会社9社が認証を取得しました。

2014年度からは事業場に入居しているNECグループ関係会社を対象とし、OHSAS認証もしくは同等の仕組みの導入を進めてまいります。



OHSAS18001適合証明書

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報管理の徹底や、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」を改訂して、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ました。これにより、本人や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、予防に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や、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という内容です。

また、社内と社外の相談窓口を設置し、社員やその上司が、異変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、社員本人や家族(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年度末までの成果として、特にメタボについては15.8%のメタボ削減率を達成し、厚労省の定めた目標値を大きく上回りました。また、喫煙率について、男女ともに改善していますが、特に男性の改善が著しく、33%から27.5%へ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の「NEC Health Innovation21(NHI21)」に、メンタルヘルス対策、がん予防施策、歯科(口腔衛生)を加え、年代別の心身の健康増進活動を展開する施策を含めた「NHI21 Second season」に取り組んでいます。

従業員に対する主な研修・啓発活動(2013年度実施研修)

- 年代別の心身の健康増進活動
20歳代…入社時の新入社員健診と健康教育として、「フレッシュャーズ面談」(新入社員全員対象とした保健師による面談)を実施しました。
30歳代…「健康カレッジ30」として30歳到達者全員を対象に集合型セルフケア教育
- 安全衛生委員教育を、事業場単位で実施しました。
- Webメンタルヘルス教育を、全従業員を対象に実施しました(※)。
- 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)を実施しました。
- 管理職向けメンタルヘルス教育(プライマリ・ケア)を実施しました。
- 生活習慣病セミナーを、事業場単位で年齢指定あるいは希望者に実施しました。
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)を実施しました。
- 禁煙セミナーとして、事業場単位で喫煙者あるいは禁煙希望者に実施しました。

(※印以外は、いずれも集合教育)

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づ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。

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度 (目標)
当社度数率 (※1)	1.09 (0.36)	実績: 1.01 (0.14)	目標: 0.40 実績: 1.00 (0.09)	0.40
全国製造業(100人以上)度数率	1.05	—	—	
当社強度率 (※2)	0.00 (0.00)	実績: 0.00 (0.03)	目標: 0.00 実績: 0.00 (0.00)	0.00
全国製造業(100人以上)強度率	0.08	0.10	—	

(※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

関連コンテンツ

- 基本理念、方針・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、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	<ul style="list-style-type: none">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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">NEC関西ビルおよびNECグループ関係会社がOHSAS18001認証取得しました。その他NECグループ関係会社にも「NECグループ労働安全衛生管理規程」に基づくマネジメントシステムを導入しました。
達成度	◎
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%
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">メタボ改善率、がん検診受診率とも目標を大幅に上回った。
達成度	◎

2014年度目標

安全衛生

2014年度目標1	安全衛生: 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。
2014年度目標2	健康管理: NECグループの心身の健康施策を展開し、運用評価のPDCAを回しながら各種健康管理指標の改善を図る。

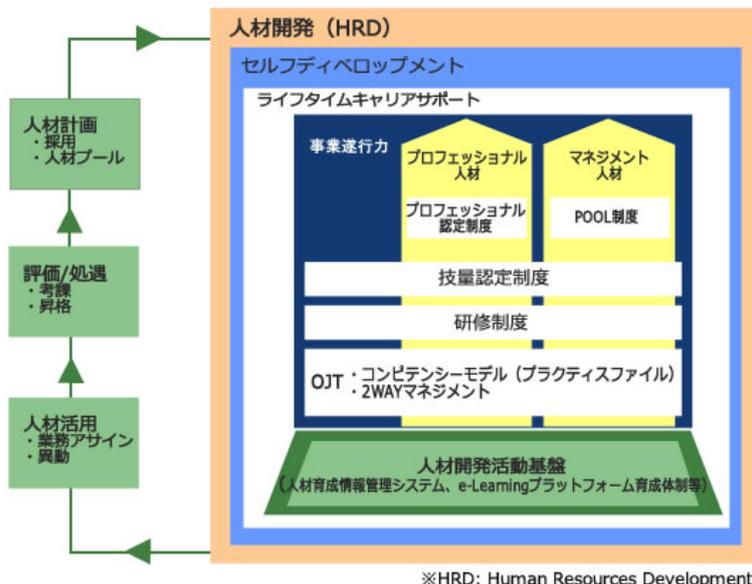
関連コンテンツ

- 基本理念、方針・体制
- 主な活動実績(2013年度)

人材開発

方針

NECグループでは、セルフディベロップメント(自らの意思で自らの能力開発をはかるという考え方)を基本に、「NEC Way」の実践を通じて事業に貢献する人材づくりを目指しています。そのために、「事業遂行力の強化」「プロフェッショナル人材の育成」「マネジメント人材の育成」を3つの柱に、さまざまな人材開発施策を展開しています。



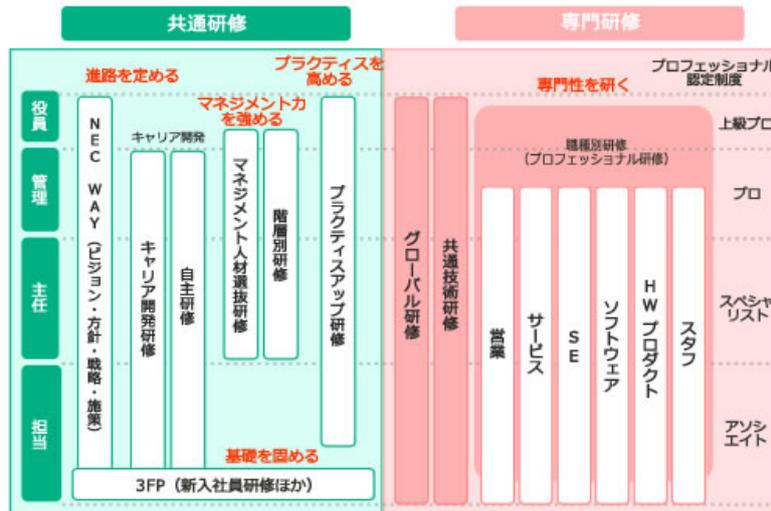
体制

当社における人材開発を推進する体制は、役員をリーダーとする「HRDステアリングコミッティ」を設けており、この会議で、全社共通の人材開発課題や育成施策を話し合い、決定します。こうして決まった方針に基づいて、当社人事部門、当社ビジネスユニットおよびNECグループ各社の人材開発担当部門、ならびにNECグループの人材開発を担当するNECマネジメントパートナー(株)の三者が連携を取りながら活動を進めています。

また、各ビジネスユニットの事業特性に応じた人材育成を推進するために、ビジネスユニットごとにNECグループ各社を含めた人材開発推進会議を開いています。

各種施策・制度

人材開発施策の一端を担う研修は、当社全従業員が対象となる「共通研修」と、職種に応じた「専門研修」で構成されています。



「共通研修」では、全社への浸透を目的にしたものから、昇格時あるいは選抜によって受講するものまで多様な研修メニューを揃えています。また「専門研修」は、各分野での専門性を磨きプロフェッショナルを目指すための研修群となっています。これらの中から主要なものを、また各種関連施策の中からいくつかを紹介いたします。

人材開発施策

グローバル要員育成研修

全世界でビジネスを展開しているNECは、さまざまなグローバルスキル強化施策を実施しています。海外現地法人をマネジメントする人材を養成する「海外現地法人経営研修」、各種ビジネススキル強化プログラム、海外への関心や基本スキルを身につけるための「英1チャレンジ」などがあります。また海外への業務研修派遣、海外短期留学派遣なども積極的に行っています。

また、2013年度からは、海外現地法人と本社の社員が合同で参加する経営幹部候補を対象とした選抜研修を新たに立ち上げました。すべて英語で行うリーダーシップ研修です。今後もグローバルに各地域から選抜した社員を対象としたセッションを行い、教育の場でもより一層「One NEC」を意識して施策展開をしていきたいと考えています。

さらに、海外拠点の社員には全社共通のeラーニングコンテンツを提供しています。CS、人権、情報セキュリティなどの全社共通コンテンツの英語版による推進もはかっています。

近年では、海外現地法人から本社への業務研修も拡充しています。

NECプロフェッショナル認定制度

NECグループでは、ビジネスの最大の経営資源は「人」であり、お客さまに真の価値を提供できる高度な専門性を備えた人材の育成が重要と考えています。このために、「NECプロフェッショナル認定制度 (NEC Certified Professional: 以後、NCP認定制度)」を導入しています。認定者は、2014年3月時点で約13,000名です。

NCP認定制度は、SE、サービスなど人材カテゴリーごとに、その専門性を市場価値に照らして4つの階層に区分しています。さらに、人材カテゴリーごとに業務プロセスを分析して必要となる人材タイプを設定し、それぞれの人材タイプごとに達成目標となるスキルや業績の水準を詳細に定義しています。

人材育成情報管理システム「SIES」

NECでは、人材開発活動基盤として人材育成情報管理システム「SIES: Self Innovation and Empowerment System」の日本国内での活用を推進しており、現在37社で採用しています。

SIESに登録されている2013年度の当社およびNECグループ従業員1人当たりの研修受講日数は、それぞれ3.8日、3.5日でした。

人材活用施策

NECグループキーポジション (GKP) の選定と幹部人材の育成

国内外の区別なくグループ全体で重要ポジションへの適材適所化を進めるために、キーポジションを特定し、そのポジションへの登用や後継者の育成を計画的に行っています。

人材公募制度

当社では、従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援するとともに、組織に多様な人材を配置し、組織の活性化を促す制度として社内「人材公募制度」を設けています。

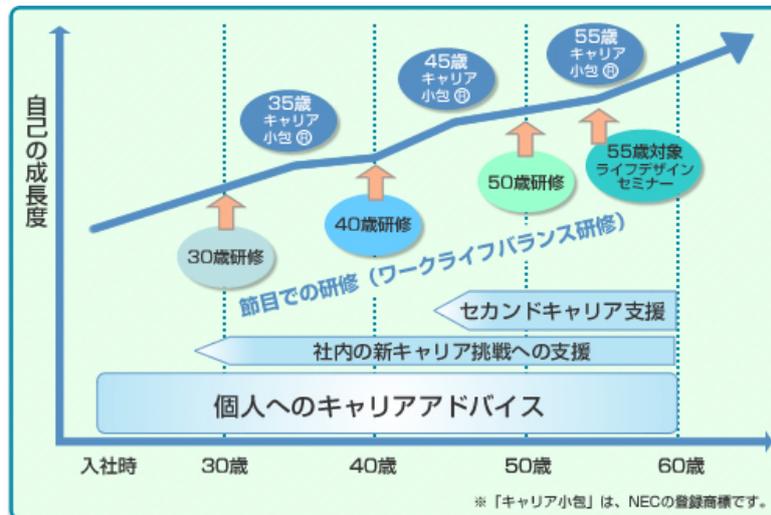
この制度は、募集部門が募集業務の内容や必要な条件を社内のイントラネット上で公開し、従業員が上司の意向に関係なく、それぞれのキャリア観に基づいて希望する業務に応募することができる仕組みです。応募の後、募集部門による書類選考と面接選考があり、合格すれば異動することができます。

キャリア開発支援施策

ライフタイムキャリア・サポート

従業員一人ひとりが自律的な成長をはかるためには、それまでの自己を振り返り、自己革新と能力再開発を継続的に行う必要があります。当社では、一人ひとりの従業員が生涯を通じて自律的な成長をはかることを目指したキャリア支援施策「ライフタイムキャリア・サポート」を2002年から導入しています。

ライフタイムの節目と考えられる30歳、40歳、50歳を迎えた従業員を対象とした「ワークライフバランス研修」、節目の中間にあたる35歳、45歳、55歳を迎える従業員にキャリア情報を送付する「キャリア小包[®]」、専任のキャリアアドバイザーによる「キャリアアドバイス」などを実施しています。



(1) 節目での研修

30歳、40歳、50歳のワークライフバランス研修は、自己のキャリアを見つめ直し、能力開発目標の設定を行います。例えば30歳研修では、これまでの自己を振り返ったうえで、長期的な視点で目指すキャリアやそのための行動を検討します。2013年度は約900名がワークライフバランス研修に参加しました。

(2) キャリア小包[®]

「キャリア小包[®]」とは、節目研修の中間年齢となる35歳、45歳、55歳の従業員に対して、各年齢層に有効なキャリア情報など、今後のキャリアやライフプランについて考えるきっかけを提供しています。また、55歳を迎えた従業員には、併せて退職金・年金制度についてのWebによる自主研修「ライフデザインセミナー」を開講しています。

(3) リフレッシュ休暇・キャリアデザイン支援金

今後のキャリアデザインに向けた時間的・経済的な支援の一環として、30歳、40歳、50歳の従業員に「リフレッシュ休暇」を付与するとともに、50歳の従業員に「キャリアデザイン支援金」の支給を行っています。

(4) キャリアアドバイス

個々人が自らのキャリアを自律的に考えるためのサポートをする仕組みが、2002年から実施している「キャリアアドバイス」です。専任のキャリアアドバイザーを配置し、専門的な立場から、従業員個人への自律的なキャリアプラン確立のサポート、価値観・適性の客観的判断、仕事と家庭の両立など、キャリア形成に関するアドバイスをしています。5名(2014年3月現在)のキャリアアドバイザーにより年間約700名の相談を受けています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)
- [目標と成果](#)

主な活動実績(2013年度)

2013年度は、人材開発中期目標(2013～2015年度)の4つのテーマを軸に、以下の施策を実施しました。

2015人材開発中期目標(2013～2015年度)

- ・ 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

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

NEC経営アカデミー(Pool-2研修)のリニューアル

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、次期事業部長候補者をターゲットに2013年10月から2014年2月にかけて「第25期NEC経営アカデミー」を実施しました。

プログラムは、「ファンクションのプロ」から「経営のプロ」への進化に向けて、戦略・ヒト・モノ・カネの観点から、経営知識・経営マインドを習得することを目的に、「自事業部の成長戦略の立案」(個人研究)、「2015中期経営計画実現に向けた組織横断的な課題への提言」(グループ研究)、ならびに「リーダーシップアセスメント&フィードバック」から構成されています。

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、を研修終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ました。2013年度も、第24期生と第25期生共同のフォローセッションを開催し、人脈やアイデアをつなげる有意義な場となりました。

また、NEC経営アカデミーで、自事業部の戦略立案を行うのに伴い、2014年度以降の新任事業部長研修は、戦略立案(プランニング)中心から、チェンジ・マネジメント中心に重点をシフトしていきます。

若手の組織的育成強化

若手社員の基礎固めならびに即戦力化に向けて、全員が入社3年目終了時まで「NECグループバリューを体現できる人材」になることを目標に、3FP(3YEARS Fundamental Program)を2013年度から導入しました。

3FPでは、自身の経験を振り返る年次ごとの節目研修(キーワード: 広げる⇒高める⇒究める)や、現場から学ぶ工場体験学習や営業実習、そこでの学びを自分の職場の課題解決に活かす「チャレンジ! 問題解決プログラム」など、さまざまなメニューを用意しています。

また、職場全体で若手社員を育成する風土を醸成していくために、OJD(On the Job Development)期間(各人に対し管理職クラスの監督+主任クラスのコーチという体制で指導)を3年間に延長すると同時に、上司(監督・コーチ)向けセミナーの開催や、育成に役立つメールマガジンの発行なども行っています。

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、活用していこうというものです。

2013年度は、NEC Telecom Software Philippines社に加えて、アジア・パシフィックの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中心に対象組織の拡大と対象要員の拡充をしました。

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。これまで、100名近くを派遣しましたが、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)行う。

研修参加者の感想

- 忙しさや他者の言動に対して動揺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、顧客のこういった状況から出ているのか、現場にどのような問題があるのか、などの詳細が理解できるようになった。

R&D Frontier Program

NECのR&D部門では、NPO法人クロスフィールズが行っている留職プログラム(企業で働く人材を途上国・新興国のNPO/NGOなどに一定期間派遣し、本業で培ったスキルを活かして、現地の人々と社会課題解決に挑むプログラム)を導入しています。NPO法人クロスフィールズは2011年度の「NEC社会起業塾」の塾生です。2013年度は2名がインドに派遣され、現地の社会起業家とともに農村部の流通サービスの改善や、若者や障害者の就労支援に取り組みました。派遣者は両名とも、「ICTの力で新興国の社会課題を解決する」ことに挑戦する中で、必要な視野視点、考え方や行動を体感しています。



個人商店でヒアリングを行う留職者



タブレットを用いた手軽なPOSシステムを提案

モニタリング・改善

人材開発に関連する施策は、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担当するNECマネジメントパートナー(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っています。

関連コンテンツ

- [方針、体制、各種施策・制度](#)
- [目標と成果](#)

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013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、×進捗なし)

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
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。 2013年5月にNEC経営アカデミーグローバル版(Drive NEC)、2013年10月～2014年2月まで、NEC経営アカデミー国内版を開講しました。 次期部門長候補者を対象にした、組織リーダー養成研修プログラムの強化を行いました。 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	◎
2013年度目標2	若手の組織的育成強化
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度から新たに3FP(3YEARS Fundamental Program)を導入しました。
達成度	◎
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
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社に加えてアジアパシフィックの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を中心に対象組織・対象職種を拡大して実施しました。
達成度	○
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
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、新たな人材DB構築計画を策定しました。2013年度は企画・設計を実施しました。2014年度に構築し、2015年度に展開できることを目標に活動を推進していきます。
達成度	○

2014年度目標

2014年度目標1	経営幹部育成プログラムの拡充
2014年度目標2	社会ソリューション事業を担う人材育成
2014年度目標3	NECグループバリューを体現できる若手育成
2014年度目標4	グローバル統一の人材育成プラットフォームの構築

関連コンテンツ

- 方針、体制、各種施策・制度
- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善

コミュニケーション活動

方針

NECグループは、従業員の声に耳を傾け、相互のコミュニケーションをはかることによって、従業員の声を事業活動への反映や組織の活性化などの施策につなげていきます。

体制

One NECサーベイ

NECグループでは、毎年、グループ会社従業員を対象とした意識調査アンケート「One NECサーベイ」を実施しています。

サーベイの結果は、「NECグループビジョン・バリュー」に基づいたグループ経営を行ううえでの課題抽出とアクションプランの立案、評価に活用するほか、グループ会社各社において、会社・職場・仕事などについて従業員の意識を総合的に把握し、人事施策および組織活性化施策の必要性や方向性を検討するための資料としています。

当社では、集計・分析した結果を全従業員に向けた社内イントラネットで公開するとともに、組織ごとの集計結果を「組織診断」としてフィードバックし、戦略の浸透や組織内コミュニケーションの活性化施策につなげています。

労使協議会

当社では、経営方針や経営状況などを労働組合に説明し、意見を聞く場として、全社的には「中央労使協議会」、各ビジネスユニット単位では「ビジネスユニット労使協議会」を、それぞれ年2回開催しています。また、労使協議会とは別に、主に制度の導入や改廃について労使で実務的な検討を行う場として、「ワークシステム検討委員会」を通年で開催しています。

海外のグループ会社においても、労使または従業員間でコミュニケーションをはかるための施策を行っています。例えば欧州では、地域統括会社であるNECヨーロッパ社が欧州労使協議会「European Forum」を毎年1回開催しています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

コミュニケーション活動

主な活動実績(2013年度)

One NECサーベイ

2013年度は、2013年7～8月に実施し、対象者の82%にあたる51,473人から回答を得ました。2013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、2013年度に策定した中期経営計画の共有状況を把握するために調査を実施しました。結果は、各組織にフィードバックし、それぞれの組織で、組織の活性化や中期経営計画の実現のために活用しています。

労使協議会

2013年7月および2014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。労使協議会については、全体での協議、ビジネスユニットごとの協議ともに、それぞれ年2回の定期的な開催を継続しており、労働組合と会社との間で、経営方針や事業課題の共有に大きな役割を果たしています。

関連コンテンツ

- [方針、体制](#)
- [目標と成果](#)

コミュニケーション活動

目標と成果

2014年度目標

2014年度目標1

- One NECサーベイ(従業員意識調査アンケート)の海外現地法人での実施

関連コンテンツ

- [方針、体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底

社会に対して常に健全な経営を行う企業であり続けるために、リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底を、NECグループはもとより、サプライチェーンへの展開強化にも取り組んでいきます。



内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)

NECは、全社として組織的なリスク管理を実施するために、経営上、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)を毎年定め、それに関する検討・対策を行っています。各部門は、これまでも実施してきた個々のリスク管理活動をベースに活動を強化しています。

公正な取引の推進

NECでは、常に社会から評価され続ける存在となるために、競争法や贈収賄防止規制遵守のための体制強化など、公正取引推進に積極的に取り組んでいます。

サプライヤーとの連携

NECでは「NECグループ資材調達基本方針」を策定し、CSR調達に関する社内統制およびお取引先への展開をはかっています。

事業継続

NECは、社会基盤を支える情報通信システムを多く提供しており、災害時でもそれらを維持する社会的責任や、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すことが求められます。そのため、NECグループ全体で「事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)」の策定および維持・改善のための「事業継続マネジメント(BCM: Business Continuity Management)」に積極的・計画的に取り組んでいます。

情報セキュリティ

NECは、より良い商品やサービスを提供し社会の発展に寄与するために、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産や当社の情報資産を守ることが責務であると考え、それを「情報セキュリティ基本方針」として定めています。この情報セキュリティ基本方針の実現のために、情報セキュリティ管理体制、情報セキュリティマネジメントシステム(情報セキュリティの維持・向上のための施策の立案、運用、見直しおよび改善)の確立、ならびに情報セキュリティインフラを整備しています。

- ▶ [NEC情報セキュリティ基本方針](#)

個人情報保護

事業活動を通じてお預かりしたお客さま、株主・投資家、お取引先、従業員などの個人情報を適切に保護することが当社の大きな社会的責務と考えており、2000年7月に、この考え方をまとめ、「NEC個人情報保護方針」として規定しました。

- ▶ [NEC個人情報保護方針](#)

内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)

方針・規程

当社は、会社法に定める「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制」(会社法第362条第4項6号等)を整備するための方針として、「内部統制システムに関する基本方針」を定めています。そして当社は、この基本方針に基づく内部統制システムの整備・運用状況を毎年評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めます。

内部統制システムの中で大きな柱となるのが、「コンプライアンス(法令を含めた社会からの要請への対応)」と「リスクマネジメント(リスクの洗い出しと評価、対策)」です。当社は、企業が社会に存在し、ステークホルダーの期待に応えていくために、コンプライアンスは欠くことのできないものだと考えています。そして、NECグループとして社会的責任を果たしていく上で、積極的に取り組むべき事項を定めた「NECグループ企業行動憲章」と、NECグループすべての役員と従業員一人ひとりの行動のあり方を具体的に定めた「NECグループ行動規範」を、「NEC Way」の一部として、当社および国内外の全子会社において、NECグループ全体の企業活動のベースと位置づけています。コンプライアンスの実践に当たっては、「気づき」と「情報共有」をキーワードとして、役員および従業員の一人ひとりが、おかしなことを素朴に「変だ」と思う「気づき」の感覚を醸成すること、そして気づいた事柄を埋没させずに上司や関係部門、あるいはコンプライアンス・ホットラインに相談し、組織として解決・改善していくことを基本としています。

また当社では、「リスク管理基本規程」を制定し、全社的に一貫した方針のもとで、効果的かつ総合的にリスクマネジメントを実施しています。この規程に基づいて、全社として組織的なリスク管理を実施するために、各部門は、これまでも実施してきた個々のリスク管理活動をベースに活動を強化し、全社としては、経営上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)を毎年定め、それに関する検討・対策を行っています。

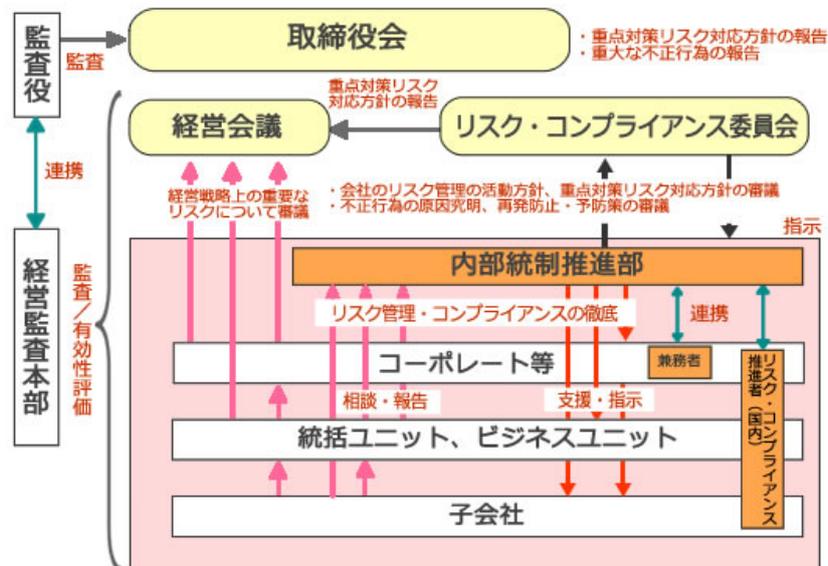
関連リンク

- [内部統制システムに関する基本方針](#)
- [NECグループ企業行動憲章](#)
- [NECグループ行動規範](#)
- [NEC Way](#)

体制

当社では、コンプライアンスの徹底および効果的なリスクマネジメントの実践をはかるため、「リスク・コンプライアンス委員会」「内部統制推進部」「リスク・コンプライアンス推進者」を中心とした活動を展開しています。

- リスク・コンプライアンス委員会
役員レベルで構成されており、不正行為の根本的な原因究明、再発防止・予防策の検討ならびにリスク管理に関する活動方針および重点対策リスクの選定・対応方針の審議を行います。
- 内部統制推進部
「NECグループ行動規範」に記された項目を担当するスタッフ部門に置かれた「内部統制推進部兼務者」とさまざまな機会を通して意見交換を行い、行動規範の周知徹底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、実行しています。また、事業部門およびスタッフ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・調整および指示を行います。
- リスク・コンプライアンス推進者
当社の各事業部(322名*)および子会社(128名*)に置かれた「リスク・コンプライアンス推進者」が「内部統制推進部」の窓口となり、NECグループのコンプライアンス、リスクマネジメントに関する方針・施策を従業員一人ひとりに至るまで徹底しています。(*2014年3月末)。
- 経営会議
経営戦略上の重要なリスクについて審議を行います。
- 取締役会
業務執行の監督という立場から、重大な不正行為に関する報告、および重点対策リスクの報告を受けます。
- 経営監査本部、監査役
それぞれの役割に応じて、当社および子会社の業務の遂行について、計数、遵法の側面から問題がないかを監査します。



関連コンテンツ

- 主な活動実績(2013年度)、外部団体の活動への参加
- 目標と成果

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(2013年度)

コンプライアンス

教育・啓発活動の展開

- NECグループ行動規範の解説
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。
- コンプライアンスに関するWeb研修
全役員および従業員を対象として、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。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(2013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しています。2013年度は41社約32,000名が受講し(受講率98%)、その他の子会社でも、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。
- NECビジネスエシックス、各種教育
フォーラム「NEC ビジネスエシックス」を年1回開催しています。13回目となる2013年度は、基調講演で遠藤社長が「100年続く企業とは！～2015中期経営計画達成に向けて～」と題し、従業員一人ひとりの基本的な倫理観が企業の経済活動の基礎であると講話しました。
また、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。
- リスク・コンプライアンスの窓など
リスク・コンプライアンスに関する社内および子会社への情報発信の充実にも努めており、イントラネット「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、実際に起こりそうな160余の事例を解説したものです。イントラ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。海外子会社の中には、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、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」を毎月2回発行しており、時節に適した内容のケースシートを毎回2件ずつ選定して掲載し、注意喚起と啓発をはかっています。さらに、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」を四半期ごとに作成し、イントラネットで発信しています。

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、メールやイントラネットを使って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、当社連結子会社であるNECネットエスアイ株式会社の子会社において、過去8年間にわたり従業員による不正な着服行為が行われていたことが発覚しました。当社としても本件を真摯に受け止め、再発防止に向けてコンプライアンスの再徹底と内部統制のさらなる強化に、グループを挙げて取り組んでいきます。

 http://www.nesic.co.jp/ir/pdf/20140214_1.pdf

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、フォーラム「NEC ビジネスエシックス」における遠藤社長講演録を多言語化(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語)して、海外子会社にも展開するなどトップのメッセージを伝え、従業員のコンプライアンス意識の高揚をはかっています。また、海外子会社へ幹部として出向する従業員に対しては、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、海外子会社社長会においてコンプライアンスの観点からリスクの高い問題について例示し、それぞれの対応などをディスカッションしています。

当社では、2004年度に国内外の子会社を含むグループ全体の「NECグループ行動規範」を制定しました。2012年度には、その制定の背景や目的をより深く理解させるために、「行動規範の解説(英語版)」を作成して海外子会社に提供するなど、さまざまな施策を通して従業員へのコンプライアンスの徹底を推進してきました。また、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向けて積極的に取り組んでいます。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、各地域統括会社にその機能を担わせました。また、コンプライアンスに係る問題が起きた場合の情報エスカレーション・ルートを各地域統括会社で整備し、本社に情報が上がってくる仕組みを整備しました。

さらに近年、各国において競争法や贈収賄防止に関する規制や摘発が強化されていることを踏まえて、それらに対応するための体制を構築・整備するために、2011年10月には「競争法遵守ポリシー」「贈収賄防止基本規程」を制定し、以降継続的に教育を行いながら周知徹底に努めています。

2013年度は、競争法対応・贈収賄防止の教育コンテンツの多言語化対応(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語)を行いました。また、アジアを中心に海外子会社の幹部に対して、対面型での研修を行っています。

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のがコンプライアンスにおいて極めて重要であると考え、職場で問題が発生したときには、上司や同僚あるいは関係部門に相談するよう従業員に徹底しています。加えて、「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直面した場合に従業員が相談できる窓口として、「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、利便性を高め広範囲のリスクにより早期に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の子会社やお取引先からも相談・申告を受け付けています。

設置にあたっては、相談者が相談・申告の事実により何らかの不利益を受けることがないよう、万全の体制を整えています。

この窓口への2013年度の相談件数は、54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させるために、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トラネットで開示しています。

同様に、海外の子会社においても相談・申告窓口を設置しており、北米、南米、中国、EMEA(欧州、中東、アフリカ)、では、社内窓口に加えて第三者機関にも受付窓口を設置し、これらの地域にある海外子会社の役員・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・従業員の企業倫理への取り組み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向上に関する施策の立案・実行に役立てています。

2013年度に実施したアンケートの結果では、「あらためてコンプライアンスの重要性を意識し、今後も積極的に取り組んでいきたい」などのコメントが多く寄せられました。また、アンケート結果の一部をイントラネットに掲載し、役員・従業員に情報開示しています。

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、アンケート方式による「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の結果をはじめ、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、全社としての「重要リスク」を抽出しています。

その中から、既存の対策の見直しを含めた新たな対策が必要となり、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。選定された「重点対策リスク」については、委員会において指名された担当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

当社では、「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リスクについて、各部門における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係る対策について、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。加えて、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へのヒアリングを行っています。

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に係る検討・進捗状況について、担当部門から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、活動の成果および課題、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。

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とおして、各部門のリスク管理活動の浸透度を把握した上で、蓄積したノウハウを各部門の状況に応じて提供するなど、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能力を強化していきます。

EMEAでのリスクアセスメント訓練の取り組み

2013年度に、NECヨーロッパでは、EMEA全域においてグループ会社横断のリスクアセスメント訓練を実施しました。訓練では、セルフアセスメント、リスクアセッサによる従業員インタビューなどを行いました。

この訓練の結果に基づき、「事業継続」、「アクセスコントロール」、「ガバナンス」といった各社に共通した優先度の高いリスクが特定され、NECヨーロッパの社長からはEMEA内のグループ会社に対して、これら優先リスクに対応したリスク管理活動と、各社の経営会議への進捗報告が要求されました。

この合同訓練の成果は、EMEA全域での体系的なリスクアセスメントプロセスを作ったことにあります。特徴的な成果として、「NEC EMEAにとって最も費用対効果の高い事業継続・災害復旧ソリューションは何か」を決める、ビジネス・インパクト分析(BIA)手法の創出とグループ内への展開が挙げられます。また、間接的な恩恵として、各人が通常のビジネス活動といくつかのCSR要素、例えば人権や公正取引とのつながりを改めて認識しました。



NEC EMEA(欧州、中東およびアフリカ)

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター(BERC)

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。当社の矢野会長が理事長に就任しています。

 [経営倫理実践研究センター](#)

経済人コー円卓会議(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っています。

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

関連コンテンツ

- [方針・規程、体制](#)
- [目標と成果](#)

内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)

目標と成果

中期目標(2013~2015年度)、2013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	<p>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。</p> <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实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1	<p>国内では制度・運用ともに充実してきたが、海外については一部に課題が残っているため、それらの克服に向けて各種の施策を継続する(目標2~5も同様)。 内部統制システムのPDCA促進</p>
成果・進捗	<p>社内の統括ユニット・ビジネスユニット、およびコーポレートの計31部門に対して内部統制の運用状況を確認した。</p>
達成度	◎
2013年度目標2	<p>国内:毎年実施しているWeb研修を継続実施し、受講率の維持/向上</p>
成果・進捗	<p>国内Web研修の受講率は98.2%で前年度(98%)を上回ったが、100%修了には至っておらず、未受講者を継続フォローする。 研修時のアンケートでは、研修内容を十分理解していると回答した人は、これまでとほぼ同じ99.5%だった。</p>
達成度	◎
2013年度目標3	<p>海外:地域統括会社によるコンプライアンス教育・啓発活動の継続</p>
成果・進捗	<p>グローバル事業の拡大に向けて、競争法対応・贈収賄防止などの教育コンテンツの多言語化対応(日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語)を行い、地域統括会社におけるコンプライアンス教育・啓発活動を積極的に支援した。</p>
達成度	◎
2013年度目標4	<p>ホットラインの普及活動の継続</p>
成果・進捗	<p>『コンプライアンス・ホットライン』の認知度は90.7%で、前年度(86.8%)比で4ポイント上昇。引き続き認知度100%に向けて様々な場で周知活動を実施していく。</p>
達成度	◎
2013年度目標5	<p>重点対策リスクによるリスク管理活動の継続</p>
成果・進捗	<p>「リスク管理基本規程」に基づいて重点対策リスクを選定し、対応状況の進捗管理を実施するなど、確実な対策の実行を促進した。</p>
達成度	◎

2014年度目標

2014年度目標1	国内では既に整備・運用されている内部統制に係る諸制度・施策を継続的に運用し、改善を図る。一部に課題が残る海外については、課題の克服に向けて各種の施策を継続する(目標2~4も同様)。内部統制システムのPDCAを促進し、継続的にコンプライアンス体制を改善する。
2014年度目標2	重点対策リスクへの対応などのリスク管理活動を継続し、NECグループの課題を克服する。
2014年度目標3	国内外でコンプライアンス教育を継続し、従業員のコンプライアンス意識の定着を図る。
2014年度目標4	ホットラインの普及・周知活動を継続し、問題・課題の早期発見、早期解決を促進する。

関連コンテンツ

- [方針・規程、体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)、外部団体の活動への参加](#)

公正な取引の推進

基本的な考え方

当社では、「経済活動の基本は倫理観である」と考えており、経営トップは、機会あるごとにこのことを強調しています。会社が存続していくためには、お客さまや市場への貢献を通じて社会から評価され続けなければなりません。また、NECグループは、グローバルな事業展開を行い、世界各国で厳しい競争に直面しています。そうした競争の中で、常に「コンプライアンス」の意識を持ち、これを実践していくことが重要であると考えています。売上や利益がルールを無視した倫理観のない行為に基づくものであった場合には、ルール違反に伴う罰金や損害賠償といった金銭的なペナルティを受けるだけでなく、これまでNECグループが積み上げてきた社会的な信用を一瞬にして失い、会社として存続していくことができなくなることがあるからです。

方針と規程

近年、世界的に競争法および贈収賄防止規制の執行が強化されています。NECグループでは、2008年から海外のグループ会社における「Competition Policy」(グローバルな事業を行う上で基本となる競争法上の遵守事項をまとめたもの。)の制定を推進してきました。また、日本国内では、以前から作成していた日本の独占禁止法を対象とした遵守マニュアルに加えて、海外の競争法への対応も念頭においたガイドライン「競争法遵守ポリシー」を2011年10月に策定しました。

「競争法遵守ポリシー」は、国内外の競争法を遵守するための基本的な留意事項を箇条書きで記載した「本文」と、それぞれの項目に関する「解説編」とで構成されており、当社および国内のNECグループ会社の役員および従業員の遵法意識を高め、競争法違反のリスクを低減することを目的としたものです。

さらに当社は、「競合他社との接触に関する規程」および「贈収賄防止基本規程」を制定しています。「競合他社との接触に関する規程」は、談合やカルテルを疑われたり、巻き込まれたりすることのリスクを低減するために、競合他社との不必要な接触を規制することを目的としたものです。また「贈収賄防止基本規程」は、NECグループの事業活動に関連して国内外において贈賄および収賄が行われないよう、当社における贈収賄防止の体制ならびに役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めた規程です。

NECグループでは、常に社会から評価され続ける存在となるために、競争法や贈収賄防止規制遵守のための体制強化など、公正取引推進に積極的に取り組んでいます。

競争法遵守ポリシー

(競争他社との接触)

1. 競合他社との接触は必要不可欠な場合に限定する。

(競争他社との情報交換・合意)

2. 競合他社との間で、価格、数量、販売地域、顧客の割り当て、顧客と取引する意向(受注意欲、入札参加意欲を含む。)の有無など競合他社と競争するうえで重要な事項について情報交換や合意を行わない。

(入札関係情報の不正入手)

3. 国、地方公共団体等の顧客が行う入札に参加するにあたり、談合が容易となる顧客の秘密情報や、顧客が希望する落札者に関する情報を入手したり、その提供を顧客に要求しない。

(競合他社との接触の記録・保管)

4. 競合他社と接触した場合は、その経緯、やり取りを適正に記録し、保管する。

(販売店・ライセンサーとその取引先との取引への介入)

5. 販売店やライセンサーがその取引先と行う取引について、価格、数量、販売地域、取引先、販売方法等を不当に制約しない。

(販売店等に対する不当な差別)

6. 価格、数量、支払条件、リベート等の取引条件、販売促進キャンペーンへの参加条件等について、販売店等を不当に差別しない。

(不当廉売)

7. 採算を度外視した不当な廉価で製品やサービスを販売しない。

(優越的地位の濫用)

8. 取引上の優位な立場を利用して、資材取引先、業務委託先、販売店等に不当な条件を押しつけない。

(不当表示)

9. 営業活動や宣伝広告において事実と異なる表示・表明や、誇大または根拠のない表示・表明を行わない。

(事前相談)

10. 競争法に関して疑問に思ったり、判断に迷った場合は、直ちに公正取引推進部門に相談する。

体制

競争法遵守

競争法を遵守するためには、販売、技術取引、資材調達などの会社の事業活動のさまざまな面での取り組みが必要です。当社では、これら各分野にかかわる複数の部門が協力・連携しながら競争法遵守を推進しています。具体的には、法務部を全体統括部門(海外営業取引関係、ライセンス、共同開発など技術取引関係を含みます。)として、営業企画本部リスクマネジメント部(国内営業取引関係)、ソフト・ソリューション資材部調達改革統括部(資材調達関係)などが協力し、当社およびNECグループにおける競争法遵守を推進しています。

贈収賄防止

当社では、贈収賄防止のため、法務部が主管部門となって、内部統制推進部と協力しながら、「贈収賄防止基本規程」の運用ならびに社内関係部門およびNECグループ各社に対する「贈収賄防止基本規程」に関する指導、支援、指示および教育を行っています。また、贈賄の防止にあたっては日常の業務におけるチェックが重要であるため、総務部（接待・贈答、寄付関係）、各ビジネスユニットの企画本部（営業経費関係）、資材部門（資材費関係）が各種ガイドラインを制定するとともに、各部門から申請のあった支出に問題がないかをチェックしています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

公正な取引の推進

主な活動実績(2013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6,100名に対して延べ75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。

2013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3,200名がこれを受講しました。

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あるとの認識に立ち、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。2013年度中に5社で延べ8回の集合教育を実施し、約300名の役員および従業員が参加しました。海外でも、各地域統括会社と連携して、海外グループ会社の全ての役員および従業員を対象にEラーニングによる公正取引推進教育の実施を推進し、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、2013年度末までに、ほぼすべての国内子会社(*)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程を制定することにしており、2013年度末現在、約90%以上の海外子会社(*)において「贈収賄防止基本規程」の制定が完了しています。

当社では、早急にすべてのNECグループ会社において本規程が制定、施行されるよう、今後も継続して各社への指導、支援を行ってまいります。

また、本規程に基づき、担当事業・業務の贈収賄リスク評価、当社の事業運営のために起用する第三者のデューデリジェンス等、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る「事業部等のための贈収賄防止マニュアル」を制定しています。2013年度においても、全事業部が担当する事業および業務について、贈収賄リスク評価を行い、高リスクと評価された事業部に対しては、その所属するすべての従業員に対して前述の集合教育の受講徹底をはかりました。当社は、今後も、本マニュアルの適切な運用を徹底し、バリューチェーンを含むNECグループでの贈収賄防止に努めてまいります。

さらに本規程は、万が一、贈収賄の事案が発覚した場合の対応の仕組みについても厳格に定めており、違反事案の発見者から贈収賄防止の主管部門である法務部までの報告ルートを規定しています。

なお、NECグループにおける2013年度の贈収賄行為の発生は認められません。

* 上場子会社およびその子会社、清算中の子会社等を除く。

NGOとの対話

2014年2月27日、トランスペアレンシー・インターナショナルUK、トランスペアレンシー・ジャパンと、腐敗防止の取り組みに関する対話を行い、NECの取り組み改善についての期待などを議論しました。NECは、今後も社会の期待に応えるべく、NGOとの対話を継続していきます。



トランスペアレンシー・インターナショナルとの対話のようす

関連コンテンツ

- 基本的な考え方、方針と規程、体制

サプライヤーとの連携

方針とガイドライン

NECグループ資材調達基本方針

NECでは「NECグループ資材調達基本方針」を策定して、CSRに関する社内統制およびお取引先への展開をはかっています。特に購買倫理などの社内統制に関しては、「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。また、調達内部統制の強化のために、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定して、すべての調達関係者に定期的な教育を実施することで、周知徹底を推進しています。

▶ [NECグループ資材調達基本方針](#)

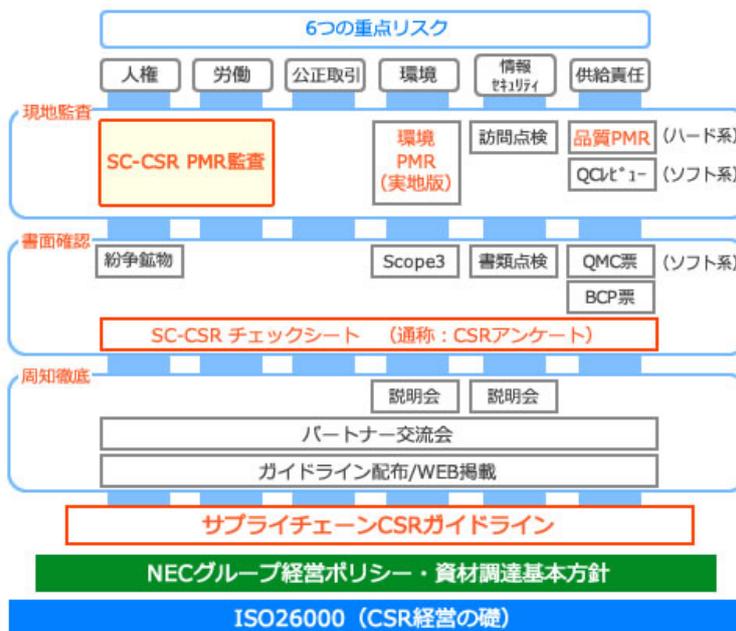
サプライチェーンCSRガイドライン

NECでは、お取引先と協働でCSR推進活動を行うために、「サプライチェーンCSRガイドライン」を策定しています。このガイドラインと「サプライチェーンCSRチェックリスト」を用いて、お取引先との相互理解を深めながら着実な成果が上がるよう、長期的な視点でのパートナーシップを深める努力を続けていきます。また、国際的な人権問題を背景にした責任ある鉱物調達を推進していくために、「紛争鉱物対応ガイドライン」を定めて、お取引先と協働した活動も進めています。

 [サプライチェーンCSRガイドライン](#)

CSR調達の枠組み

NECでは、ISO26000に則ったCSR経営のもと、CSR調達をすすめています。上記の方針・ガイドラインをベースに、「6つの重点リスク」を軸として、周知徹底、書面確認、現地監査の各段階で取り組みを推進しています。そのために、調達バイヤーが「お取引先向けCSR実地診断プログラム」を用いてお取引先のCSRパフォーマンスを診断する「診断員」を置いています。



CSR調達の枠組み

CSR推進体制

調達におけるCSRへの取り組みは、各調達担当者が責任を持って推進しており、半期ごとに開催する「連結調達部門管理会議」、および「サプライチェーンCSR分科会」において、施策の立案と推進を行っています。

2012年度からは、分科会メンバーにCSR部門を加えて部門間連携を強化しています。また、2013年度は、中国で診断員育成教育を実施しました。この教育活動を通じて、中国における調達部門とCSR部門の連携を深めることができました。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)
- [目標と成果](#)

サプライヤーとの連携

主な活動実績(2013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

「サプライチェーンCSRチェックリスト」を活用した調査

これまで、お取引先に対してJEITA(電子情報技術産業協会)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。

以前から実施してきた書面調査で明らかになった弱点として「人権」や「労働安全衛生」の領域に焦点をあてて、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。このプログラムは、委託先の従業員インタビューや工場内視察を含めた多面的な実地診断です。診断には、訓練されたNEC社員が自ら出向き、直接観察や直接対話することを基本としている点が特徴です。

また、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能力を高めていくという“Co-Capacity Building”をキーワードにして進めています。

NECとお取引先の事情を相互に理解するためには、お取引先におけるCSR課題と経営リソース配分間のコンフリクトやトレードオフの課題を調整しながら進めていく必要があります。そのためには、調達取引の背景理解、すなわち調達規模やサプライヤー・リレーション方針などを熟知している調達担当者が診断員になるのが望ましいと考えています。

<2013年度>

2013年度は基盤づくりとして、NEC中国社の調達担当者(9名)を北京、上海、シンセンから集めて診断員教育を実施しました。

この教育には3つの柱、すなわち、(1)CSR-PMRアセスメント教育、(2)お取引先従業員インタビュー技術教育、(3)工場巡回ポイント教育、から構成されています。

まず、「CSR-PMRアセスメント教育」では、Co-Capacity Buildingの原則を理解させるとともに、アセスメント項目やタイムマネジメントなどの技法的要素について討議しました。

次の、「お取引先従業員インタビュー技術教育」では、社外専門家を招聘してロールプレイや感情マネジメントを含めた実践的なインタビュー技法を教育しました。また、NEC中国社のCSR担当者も教育講師として参画し、中国の文化や慣習を考慮する重要性について討論しました。

3つめの、「工場巡回ポイント教育」では、NEC現地工場(中国江蘇省蘇州開発区の2拠点)の協力のもとで、ピア・アセスメントを実施しました。ピア・アセスメントとは、同じ仲間であるNEC社員が診断員となって、当該工場のアセスメントを行うものです。当該工場の社員が行う内部監査よりも、やや第三者的視点が強くなるのがピア・アセスメントの特徴です。熟練した工場運営経験者の指導の下で、工場巡回でのリスク・ポイントを教育しました。

これらの教育活動の副次的効果として、中国における調達部門とCSR部門の連携を深めることができました。

また、ピア・アセスメントを行った中国現地法人2社では、安全衛生上の軽微な問題が発見されましたが、大きなCSR問題はないことが確認できました。なお、アセスメントで指摘した当該問題も改善されたことを確認しました。

<2014年度>

2014年度は、実地診断プログラムを中国、タイ・インドの現地法人や生産委託先へも展開すべく準備中です。



NGOを起用した診断員教育

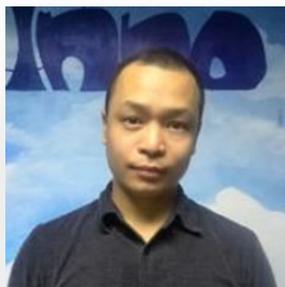


診断員による工場巡回

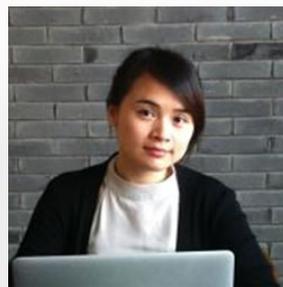


マネージャーとドキュメントチェック

2013年10月28日、中国・上海で診断員を教育していただいたNGOのInno Community Development Organizationのお二人に、メッセージをいただきました。



Mr. Dee Lee, Director, Inno
Community Development Organization



Ms. Haidi Xie, Deputy Director, Inno
Community Development Organization

NECの調達部門の方々に、基本的な説明と実習をおとして、取引先従業員インタビューの理論と実技を習得していただき、実務の基礎を身に付けていただきました。受講者の態度は、驚くほど積極的で、われわれとの活発な質疑応答や議論をおとして多くのことを吸収していただくことができ、非常に生産的な研修でした。診断員役と工員役のロールプレイでは、実戦さながらに盛り上がり、感動を覚えました。機会があれば、工場でのインタビューにも同行し、実際の現場でもお手伝いできたら、と思います。今後は、製造現場だけでなく、ほかの調達分野においても、人権・労働問題の取り組みや改善に期待します。

新春パートナー交流会の開催

2014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197社の経営幹部446名をお招きして、社長と副社長から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。

社長からは、社会ソリューションを提供する企業として、社会課題の解決を成長機会と捉え、社会価値を、お取引先と共創していくことを訴えました。また、サプライチェーン最高執行責任者である副社長からは、社会ソリューション事業における品質・信頼性への再認識をお願いしました。

EMEAでの取り組み

2013年度、EMEA(欧州、中東、アフリカ)地域のNECグループは、協働的なエンゲージメントによるお取引先の評価と選定を改善する活動を開始しました。活動の企画に際しては、NECヨーロッパ社内のCSR、法務、調達、コンプライアンス、営業、財務部門が協働しました。

国際行動規範や法令遵守への理解を取引の前提として、品質、安全衛生、環境、社会、ガバナンス、倫理などについて書かれた「NEC EMEA Group Vendor's Charter of Responsible Business Conduct」をお取引先に適用することにしました。このCharterは、「NECグループ資材調達基本方針」「NECグループサプライチェーンCSRガイドライン」をベースに、ILO、OECD、ISO26000、国連ビジネスと人権に関する指導原則、英国賄賂防止法、国連グローバルコンパクトなどの法令や国際行動規範を参照して作成しました。

また、通常のビジネスや技術分野に加えてCSR分野も含めた包括的な評価アンケートを、新規取引開始時の企業調査項目の1つに組み入れました。この評価を、とくに中堅企業のお取引先とのエンゲージメントの第一歩と位置付け、CSRへの理解を求めています。

今後は、バイヤー教育や中堅企業の啓発、四半期レビューなどによって、この活動を充実していきます。

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を実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

2013年度も、これまでに引き続き、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。

調達に関わる遵法教育

NECにおける調達に関わる遵法教育として、「構内請負・派遣」および「下請法」を重要視しています。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は、各職場で遵守すべき事項の習得を目的とした研修を実施しており、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。また、下請法についても同様に、e-ラーニング研修を新任管理職への必須教育としています。

NECグループにおける調達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に、NECおよびNECグループ各社に調達関連法規の遵法推進者を設置して、遵法推進者により自社内(自部門内)の法令遵守を徹底しています。特に、「構内請負・派遣」および「下請法」については、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っています。

2013年度も、これまでに引き続き、新任管理職向けe-ラーニング研修と遵法推進者向け教育を継続しました。

個別課題への取り組み

低炭素に向けたグリーン調達の推進

NECは、1997年度から部品・部材のグリーン調達を開始し、2002年度から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展開しており、一部の社内使用品を除いてグリーン調達率100%を継続しています。

また、「欧州RoHS指令」「欧州REACH規則」などに代表される、各国の製品含有化学物質規制に適合するために、調達品における化学物質含有調査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年度からScope3の上流サプライヤーにおける環境負荷低減活動に着手しました。

2012年度は、Scope3の全カテゴリに関してCO2排出量を検討し、非該当を除く12カテゴリについて算定を行い公表しました。

2013年度は、精度の向上を目指し、新たにソフトウェア調達におけるScope3活動に踏み込み、NECとの取引規模が大きく、会社規模の大きい30社のソフトウェア外注先を選び、電力使用量などのエネルギー消費のモニタリングに協力していただきました。

その結果、ハードウェアとソフトウェアを網羅した社外調達における炭素負荷を把握する枠組みの構築ができました。今後も環境推進部門と連携して、把握精度の向上をはかっていきます。

関連リンク

- [Scope3](#)

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、ソフトウェア開発等での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11会場で計16回開催、約1,700社・約2,200名が出席)、インストラクター講習(約1,100社が講習資料をダウンロード)、取り組み状況の書類点検と訪問点検(計約1,800社)、再委託管理の徹底、などは引き続き実施していきます。

2012年度から開始した「情報セキュリティ・ニューズレター」(年3回)の発行も継続しています。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、お取引先で役立てていただけるように編集し、2013年度発行分については、3回で合計2,077件のダウンロードをいただきました。

今後も、お取引先への組織的な能力の向上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、と言われていています。

2011年度から、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ています。また、JEITAが主宰する「責任ある鉱物調達検討会」の幹事会社として、業界連携活動も継続しています。

2013年度は、紛争鉱物調査が本格化しました。NECではこれまで、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。

調査進捗に関しては、NECではタンタルへの対応を最優先事項と定め、すべてのタンタル含有製品における製錬所(スマルター)調査を完了しました。また、国内のタンタル製錬所を現地訪問し、タンタル鉱石からタンタルを製錬するまでの国際的な物的移動、製錬プロセス、製錬設備を現地・現物で学ぶとともに、製錬所責任者が紛争鉱物問題を深く理解し対応を進めていることを直接確認しました。

一方、スズ、金、タングステンに関しては調査が難航しており、次年度以降の大きな課題であると認識しています。これまで調査要請をされているお客さまには、このような優先度をつけた進め方をしていることを説明しており、お客さまからは効率的な進め方であるとの好意的な評価を受けています。今後もJEITAなどの業界情報の収集に努め、上流企業と連携した調査活動を進めていきます。

お客さまとの対話(ステークホルダー・ダイアログ)

紛争鉱物問題への対応について、サプライヤーの立場で、お客さまにわれわれの取り組みをご説明するとともに、課題や今後の計画などについて意見交換をしました。

お客さまからは、「NECの効率のよい取り組みがよく理解できた。引き続き、改善に向けてよろしくお願ひしたい」とのお言葉をいただきました。

今後も、お客さまとの対話をすすめて、社会全体の課題解決に貢献していきます。



事業継続計画(BCP)の推進

NECグループは、情報・通信という重要な社会インフラを提供しています。自然災害等で、情報・通信が一時でも途絶すれば、社会的には大きな影響が出てきます。このような重要な責務を担っている企業として、供給責任を果たしていくためにはサプライチェーンと一体になった対応が欠かせません。サプライチェーンは複雑・高度化していますから、これらの責務を果たしていくためには、NECにおける対策とともに、お取引先における事業継続計画(BCP)推進という活動が必要です。

<2012年度>

2012年度には、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」を発足させて、調達・生産・物流を統合した取り組みをはじめました。

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、BCPIに基づき、各調達部門がお取引先から入手した「購入先被災情報(工場稼働状況、被災の状況、入手困難な調達品の情報等)」をNECグループの情報共有化システム(「震災・パンデミック対応情報共有システム」)に掲載します。このシステムを活用して情報交換を行い、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。

<2013年度>

2013年度は、サプライチェーンにおける情報交換を円滑化するために、上述の情報共有化システムのサブシステムとして、調達先被災情報共有システムの構築に着手しました。このサブシステムはお取引先が自ら被災情報を登録することができる点にあり、NEC調達担当者の手を介すことなくタイムリーな情報共有を可能としています。現在、このサブシステムの基本動作の確認が完了し、2014年度には正式稼働できる見通しです。

サプライチェーンの事業継続計画能力の向上

一方、サプライチェーンの事業継続能力を向上させていくためには、お取引先への啓発活動も重要です。業界として協働した取り組みもはじまっており、2013年度はJEITA資材委員会傘下に検討分科会が設けられて、「サプライチェーンBCPチェックリスト」の策定作業がはじまりました。この作業にはセットメーカーと部品メーカーあわせて17社が参画し、さまざまな災害・事故を対象としてサプライサイドに求められる供給責任にフォーカスした調達視点でのリスク管理事項を取りまとめています。NECもこの業界協働活動に共感して分科会に参画し、積極的にこれに取り組んでいます。なお、このチェックリストは2014年5月にJEITA資材委員会から一般公開される予定で、NECでもお取引先への働きかけにおいてはこのチェックリストを活用していく方針です。今後も、調達先複数化をはじめとする調達柔軟性の強化とともに、お取引先との密なる情報交換やシステム運用の改善などの情報共有力の強化を通じて、サプライチェーンにおける被災や事故がお客さまや社会に及ぼす影響を最小化すべく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、2013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。

関連コンテンツ

- [方針とガイドライン、CSR調達の枠組み、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(2013～2015年度)、2013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	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
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)の診断員教育スキームを確立しました。NEC中国の調達担当者への診断員教育を実施し、中華圏でのアセスメント実行の足場固めができました。中国現地法人(2社)のピア・アセスメントを実行しました。
達成度	◎
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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">調査スキーム(調査票・結果分析手法)の開発を完了しました。重点ソフト外注先への調査を完了し、炭素負荷の把握を行いました。
達成度	◎

2014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
2014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
2014年度目標2	ステークホルダ・エンゲージメント・プログラムへの参画をとおした国内外のNPOや専門家との連携基盤づくりへ着手 ※児童労働などのサプライチェーンにおけるマテリアルな課題に対する解決能力を高めてゆく活動

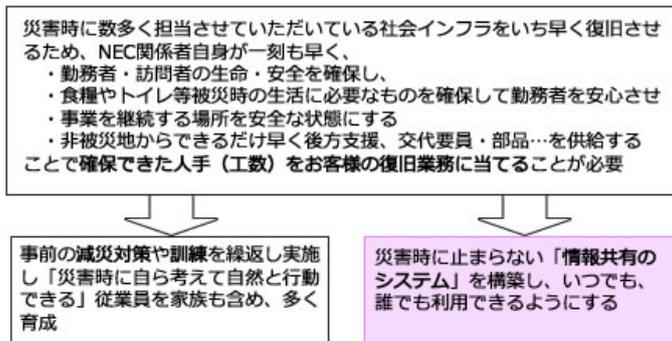
関連コンテンツ

- 方針とガイドライン、CSR調達の枠組み、CSR推進体制
- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善

方針

NECは災害時にいち早く復旧を望まれるライフライン・通信業のネットワークやシステムを数多く担当しています。従ってNEC内部の復旧を迅速に行い、一刻も早くお客様のもとへ駆けつけ復旧することや、生産を再開することが求められています。

NECの防災・事業継続に対する基本的な考え方



そのためNECでは

1. 危機を想定し、インフラの被害の想定をする
2. 全社方針を策定する
3. 災害対策組織を構築する。各組織の役割を明確にする
4. 勤務場所（事業場、ビル・会社）の被災想定から考えられる事前の減災対策を実施する
5. 緊急時（発災直後）オペレーション計画を再構築する
6. 上記を考慮した時間別（就業時間中、夜間休日）行動要領を、現有資源・人員・システム等で実行可能な行動マニュアルを作成する
7. 訓練、Web教育などで行動要領を各人に周知・定着させる
8. これらを受けて、各業務に関する継続計画を作成する

といった手順で事業継続を推進し、グループ各社一体となって推進しています。

以上のような活動を継続的に実施してきた結果、東日本大震災に際してNECグループは、一部の地域でIT保守を当日再開しました。また、わずか11日で被災地域の6つの生産工場を復旧させ、生産・出荷を再開しました。これは、事前の減災対策が功を奏したこと、災害時に被災情報やIT復旧情報、物流や調達情報等を関係者で共有できたこと、などによる成果です。

体制

NECでは以下3つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を行っています。

中央事業継続対策本部

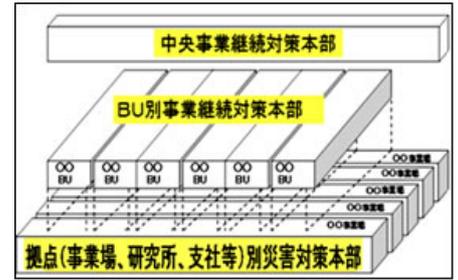
経営機能の事業継続計画(BCP)を司り、経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備を行う。

ビジネスユニット(BU)別事業継続対策本部

それぞれの事業のBCPを司り、具体的な事業についての復旧活動（顧客・事業の被災情報収集、要員の確保、資材・物流ルートの確保、事業の復旧等）を行う。

拠点(事業場、研究所・支社等)別災害対策本部

勤務場所、勤務生活のBCPを司り、勤務する場所の安全確保や安否確認、拠点インフラの早期復旧、勤務者等の生活支援、帰宅希望者の支援、および地域との連携を行う。



BU別事業継続対策本部は、平時において「BCP全体統括責任者」の下で事業継続管理システム(BCMS)を運用する「BCP作成担当者」と、訓練・災害発生時に活動する「対策本部長(原則、BCP全体統括責任者)」「事務局」「事業継続担当チーム」により事業継続(BC)を推進しています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

主な活動実績(2013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

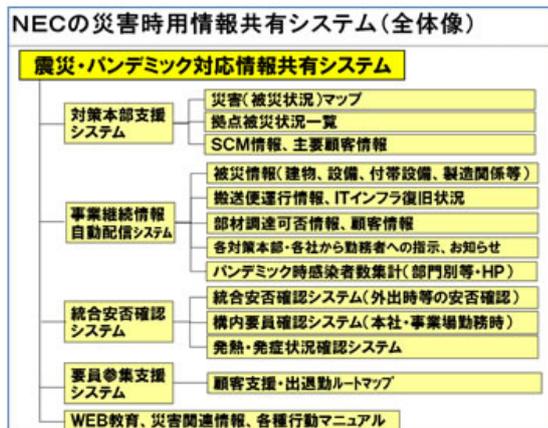
災害発生時は通信網が破壊され、情報が輻輳して意思疎通や情報共有が難しくなります。そうした環境下では、グループ各社がそれぞれ独自に行動したり、会社・部門と1対1で情報をやりとりしたりする旧来の方法では時間と工数を有効に使えず、かえってこれが復旧を遅延させる要因となります。

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、延べ127,000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。



BCPの策定・ブラッシュアップ

事業の連携、グループ一体経営が進められている中、NECグループでは災害対応や事業継続も会社単位ではなく、グループ全体で対応するよう、ルールを統一してBCP策定の展開を行っています。

NECでは2007年度に国内連結ベースのすべてのグループ会社・事業部門を対象としてBCP策定の展開を開始し、2008年度には重要なすべて、400以上の事業について、事業継続計画書を作成しました。また2009年度には、すべての部門で強毒性の新型インフルエンザを想定したBCPを策定しました。

NECの事業継続は、現在350を超える事業部門の事業を災害時に復旧するものであり、単に事業継続計画書の作成だけで終わらせることなく、関係者に教育を行い、災害時に使えるか、さらに早く復旧する方法はないかという観点で、ブラッシュアップを常に実施し、訓練、内部監査、マネジメントレビューで問題点の顕在化と是正を行うBCMSのPDCAを回す継続的改善が重要である、とNECでは考えています。

2013年度は、以上のような継続的改善と、各ISO 22301への対応、そして、教育や訓練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きました。

1. 教育・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。

上記の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(災害図上訓練)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、改善やブ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、延べ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、グループで協調した行動の相互確認を実施しています。



2. 内部監査

策定し運用している全てのBCPIに対し、事業継続マネジメントシステム(BCMS)が適切に運用されているか確認する視点で内部監査を実施しています。

実施にあたり、BU・関係会社ごとに選出された約160名の内部監査員候補に対し事前教育を行い、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しています。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BCMS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ブラッシュアップさせています。

国際認証

NECでは、作成したBCPのうち主要な事業について2009年2月に第三者認証(認証規格BS25999-2)を取得し、その後、新規認証取得および、取得済み第三者認証について継続的に更新をおこなってまいりました。

NECグループは、テレコムキャリア事業およびシステム構築・ソフト開発事業を行う計44部門において、事業継続マネジメントシステムの国際規格「ISO 22301:2012」の第三者認証を本年2月24日に取得しました。

企業グループとして44部門での取得は国内最多であり、設計から製造、システム構築、保守まで多岐にわたるバリューチェーンのワンストップでの認証取得は国内初です。

- 規格名;ISO 22301:2012
- 認証登録番号;BCMS539922
- 認証対象組織;NECグループ
- 認証登録範囲(2013年度);テレコムキャリアビジネスユニットにおける13事業、18部門(BCP)
NECソフトにおけるSI・ソフト開発事業 1事業、26部門(BCP)



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、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います。これらの有効性を検証するため、2011年度から毎年原則2回、全ての連結海外現地法人を対象とした情報エスカレーション訓練を実施しています。2014年3月に実施した訓練では、単に被災状況の報告にとどまらず、早期復旧のための対策を検討したり、地域統括会社による支援策を検討したりするなど、より実践的な内容となっています。

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、2011年に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、早急に代替事務所まで被災情報を収集、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。

関連コンテンツ

- 方針、体制
- 目標と成果

目標と成果

中期目標(2013年度～2015年度)、2013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	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活動の継続的改善とISO22301への対応
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 各ビジネスユニットおよび各社のBCP全体統括責任者を中心に、事業継続計画書のブラッシュアップとBCMSの運用、ISO22301への対応を実施した。 ▪ 2013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教育 ▪ 2014年2月 ISO22301に認証切り替え
達成度	○
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
成果・進捗	2013年9月および2014年3月に全ての連結海外現地法人を対象とした情報エスカレーション訓練を実施し、被災状況の把握・共有体制、早期復旧対策、地域統括法人による支援体制などを検証した。
達成度	○

2014年度目標

2014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計画のブラッシュアップ・BCM活動の継続実施
2014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)
2014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

関連コンテンツ

- [方針、体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

情報セキュリティ

基本的な考え方

NECグループは、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を守り、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します。誰もが安心して情報通信技術の恩恵を享受し、豊かな社会を実現していくために、情報セキュリティを有効な経営活動の一つとして位置付け、社会から信頼される情報セキュリティリーディングカンパニーを目指します。

方針

NECは、より良い商品やサービスを提供し社会の発展に寄与するために、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産や当社の情報資産を守ることが責務であると考え、それを「情報セキュリティ基本方針」として定めています。また、「内部統制システムに関する基本方針(2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項)」においても情報セキュリティ管理に関して定めています。そして、情報セキュリティ管理体制、情報セキュリティマネジメントシステム(情報セキュリティの維持・向上のための施策の立案、運用、見直しおよび改善)の確立、ならびに情報セキュリティインフラを整備することによって、これらの基本方針を実現します。

関連リンク

- [情報セキュリティ基本方針](#)
- [内部統制システムに関する基本方針](#)

体制

NECにおける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、および各組織の推進体制で構成されます。情報セキュリティ戦略会議とその下部組織では、国内、海外、お取引先を含めたNECグループの情報セキュリティ施策の方向づけを行います。

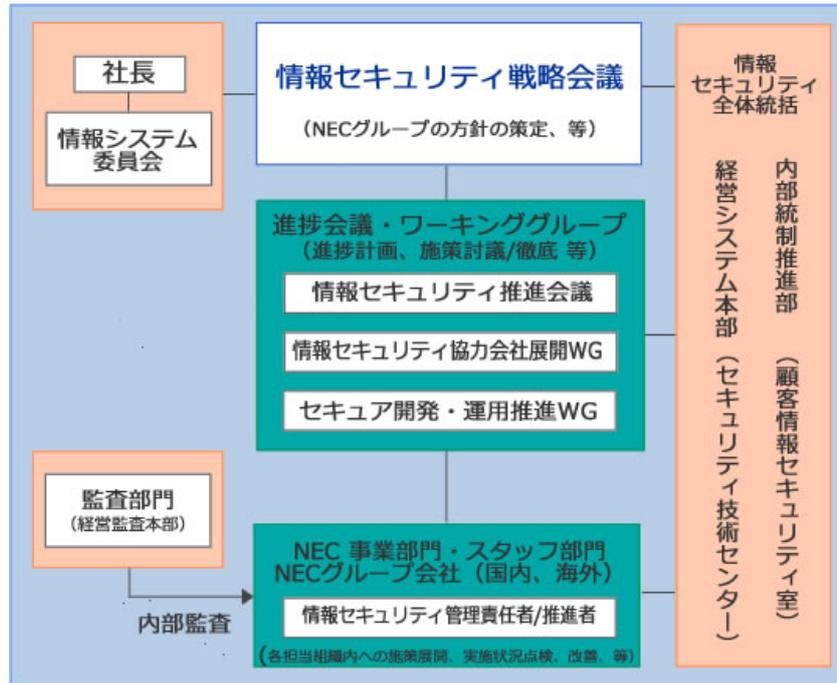
NECグループ全体の取り組みの統括と推進は、NECの経営システム本部(セキュリティ技術センター)と内部統制推進部(顧客情報セキュリティ室)が中心となり、「情報セキュリティ戦略会議」およびその下部組織をととして事業部門・スタッフ部門、グループ会社ごとに選任された「情報セキュリティ管理責任者・推進者」の協力のもとで、各組織における取り組みを推進・管理しています。

情報セキュリティ戦略会議

「情報セキュリティ戦略会議」は、NECグループにおける情報セキュリティ事故撲滅に向けた「情報セキュリティ施策の審議・評価・改善」、「重大事故の原因究明と再発防止策の方向づけ」、「情報セキュリティビジネスへの成果活用」などに関して審議を行います。

推進会議・ワーキンググループ

「情報セキュリティ戦略会議」の下部組織としては、3つの会議体・ワーキンググループが存在し、NECグループ全体の情報セキュリティを維持・向上させるために、推進計画、実行施策に関する討議・調整、指示事項の徹底、施策進捗管理等を行います。また、事故情報の共有、各組織の状況や問題点の把握をとおして、各種セキュリティ施策の有効性、効率性、実現性を高めています。



関連コンテンツ

- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善
- 目標と成果

主な活動実績(2013年度)

継続的な情報セキュリティ対策の徹底等により、情報セキュリティの事故件数を低減するとともに、グローバルセキュリティインフラの拡充、最新ITを活用したセキュア環境の整備、サイバー攻撃対策の強化を進め、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・運用の推進等により、製品・サービス・システムのセキュリティ品質を向上させています。

※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。

NECグループにおける取り組み

- 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イントラ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。
- グローバルセキュリティインフラの構築
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)を“見える化”し、統合管理が可能なセキュリティ対策基盤の展開拡大をはかりました。2013年度は、香港・台湾、アジア・パシフィック地域(タイ、インド、マレーシア、ベトナム)において、新規展開しました。中国地域においては、共通的なインフラへの移行を行い、グローバル統合をはかりました。また、グローバルセキュリティインフラの機能面での拡充として、USBメモリなどに対するデバイス制御機能に加え、ネットワーク検疫機能のリリースを行い、中国地域に先行展開しました。
- 最新ITを活用した社外セキュア環境整備
社外作業での利便性向上と盗難・紛失・マルウェア感染等のリスク低減の両立を目指し、トラステッドPCの対応機種種の拡大とともに、従来機能(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)に加え、URLフィルタリング等によるセキュリティ強化を検討しました。また、従来社外作業用に展開していた持ち出し用PC(暗号化等実施)を廃止し、シンクラアクライアント端末、あるいは、トラステッドPCに置き換え、社外作業の安全対策の強化をはかりました。
- サイバー攻撃対策強化
近年、特定の企業・組織を狙い打ちするサイバー攻撃が脅威となっています。サイバー攻撃は、初期潜入、侵入基盤構築、内部侵入拡大、機密情報搾取の段階がありますが、NECグループでは、各段階に合わせて多層的に対策を実施しました。未知のマルウェア検知システムの導入、ツールによるイントラネット内部の攻撃検知強化、ファイル単位の暗号化などの対策に加えて、従業員への標的型攻撃メール疑似体験教育や訓練を実施しました。来年度以降もこれらの施策を継続するとともに、侵入拡大防止、攻撃の可視化・分析、統合管理など、システム面の強化をはかる予定です。

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
お取引先の情報セキュリティ対策として、タイムリーな注意喚起や情報共有などを実施しました。
具体的には、
 - (1)秘密情報管理に関する教育ツールの提供
 - (2)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
 - (3)啓発ビデオの提供
 - (4)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(誓約書の提出による遵守徹底等)
 - (5)お取引先への「情報セキュリティニュースレター」の配信などを行いました。
- オフショア委託における情報セキュリティ施策の強化
既に導入済の中国に加え、インドのお取引先に対して、「お客様対応作業における遵守事項」と秘密情報管理(秘密表示、持ち出し管理、用済み後廃棄・返還等の対策)の施策を導入しました。また、情報セキュリティ契約書を策定し、インドのお取引先との追加契約を行いました。

お客さま向けソリューションにおける取り組み

NECでは、お客様に安全・安心な製品、システム、サービスを提供するため、セキュア開発・運用を実施し、情報通信技術が人と社会に提供する価値の最大化と悪影響の最小化を目指しています。設定ミス、システム不具合によるセキュリティ事故をなくするとともに、特に重要な情報を扱うセキュリティリスクの高い製品、システム、サービスでは、より堅牢性の高い安全かつ安心な開発・運用を行います。

- 重要インフラに対するセキュア開発・運用推進
重要インフラが利用不可能な状態に陥った場合、社会や経済活動に多大な影響を及ぼします。NECでは、重要インフラ業界のガイドラインを遵守の上、重要インフラ向けシステム・製品に特化したセキュア開発・運用実施基準を策定し、NECグループ内に適用開始しました。

セキュア開発・運用環境の整備

- 海外を含めたNECグループ全体でお客さまにセキュリティ品質の高い安心・安全な製品・システム・サービスを効率的に提供できるようにするため、サプライチェーンセキュリティを考慮したお取引先及びオフショア開発向けセキュア開発・運用推進施策を展開しました。
「お取引先様向けセキュア開発・運用実施要領」の新規展開、オフショア委託先向けの中国オフショア開発ガイド改訂を行い、セキュア開発・運用を徹底しました。また、セキュア開発・運用点検システム(見える化システム)を活用し、各PJのセキュリティ対策状況の点検の強化を行いました。重要インフラ、社内の関連システムとの連携による対象の拡大により問題PJの改善を促進しました。その他、「セキュア開発・運用推進者」の育成、セキュア開発コンテンツ拡充やセキュア開発ライブラリの提供により、セキュア開発の品質や工数の削減、セキュリティの付加価値向上をはかりました。

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、情報セキュリティ対策の実施状況を確認し、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。

2013年度は、国内グループ会社89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、43社約73,000人を対象に実施し、実態を正しく把握することで、有効性の高い改善をはかりました。また、イントラネット未加入会社等、従来は各組織の管理推進者による組織全体の状況チェック(組織点検)を実施していた会社33社にて、「個人点検」実施のための仕組みを整備し実施しました。

海外法人は、46社において個人点検を一昨年度から継続で実施し、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。個人点検が未展開の海外法人については、引き続き組織点検を中心に実施し、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(訪問点検、書類点検)し、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。

関連コンテンツ

- [基本的な考え方、方針、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、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	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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 海外法人向けに、ネットワーク検疫機能(※)をリリースし、2013年度4Qから中国地域に先行展開を開始しました。 ▪ ※会社が許可していないPCのイントラネットへの接続を禁止 ▪ 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”の共通基盤の展開拡大をはかりました。中国地域は既存インフラからの置き換え、香港・台湾、アジア・パシフィック地域については新規展開をしました。
達成度	◎
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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ トラステッドPCは、Ultrabookへの対応等により、対応機種の拡大をはかりました。 ▪ 社外作業用に展開していたWindowsXPベースの持ち出し用PC(暗号化等実施)をシンクラアクライアント端末、あるいは、トラステッドPCに置き換え、社外作業の安全対策の強化をはかりました。
達成度	◎
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 ▪ お取引先、オフショア開発におけるセキュア開発・運用の徹底
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 重要インフラ向けシステム・製品に特化したセキュア開発・運用実施基準を策定しNECグループに適用しました。 ▪ セキュア開発・運用点検システム(見える化システム)による点検を強化し、重要インフラ、社内の関連システムとの連携、グローバル展開により対象を拡大しました。 ▪ サプライチェーンのセキュリティを考慮し、お取引先向けに、お取引先様セキュア開発・運用実施要領の改訂、セキュア開発・運用状況の点検を実施しました。オフショア委託先向けに、中国オフショア開発ガイドを改訂しセキュア開発・運用を徹底しました。
達成度	◎

2014年度目標

2014年度目標1	グローバル情報セキュリティインフラの強化 <ul style="list-style-type: none">▪ セキュリティサービス機能(デバイス制御、ネットワーク検疫等)の展開地域拡大▪ グローバル環境におけるセキュリティ施策実施状況の統合管理の実現▪ EUデータ保護規則等に伴う個人情報の利用状況管理の実現
2014年度目標2	サイバー攻撃対策強化 <ul style="list-style-type: none">▪ 侵入拡大防止、攻撃の可視化・分析、統合管理などの強化▪ 海外法人向けサイバー攻撃対策強化
2014年度目標3	セキュア開発・運用の推進強化 <ul style="list-style-type: none">▪ 重要インフラ分野のセキュア開発・運用の推進強化▪ セキュア開発・運用の対象拡大(お取引先、オフショア開発)▪ セキュア開発・運用の定着化(推進状況の見える化、問題案件の低減)

関連コンテンツ

- [基本的な考え方、方針、体制](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)

方針

事業活動を通じてお預かりしたお客さま、株主・投資家、お取引先、従業員などの個人情報を適切に保護することが当社の大きな社会的責務と考えており、2000年7月に、この考え方をまとめ、「NEC個人情報保護方針」として規定しました。

そして、個人情報保護推進体制を構築し、2004年には、「個人情報保護法」ならびに「JIS Q 15001」に準拠した「個人情報保護マネジメントシステム」を確立しました。また、2005年10月には「プライバシーマーク」を取得しています。

当社は、グループ会社と連携した個人情報保護に取り組み、マネジメントシステムの継続的改善に努めます。



▶ NEC個人情報保護方針

体制

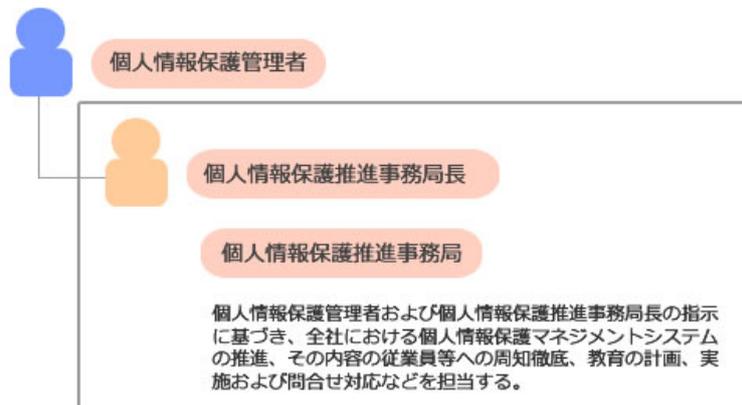
当社では、個人情報保護マネジメントシステムの実施および運用に関する総括的な責任者として、個人情報保護の主管部門長が、「個人情報保護管理者」を務めています。

そして、その個人情報保護管理者が選任した「個人情報保護推進事務局長」をリーダーとして、内部統制推進部顧客情報セキュリティ室が中心となり、NECグループ全体の個人情報保護の推進に取り組んでいます。

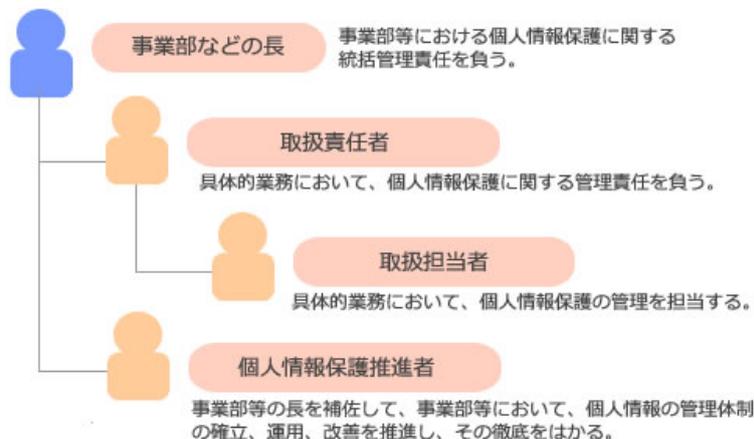
社内では、個人情報を取り扱っている現場への周知徹底をはかるべく、各事業部門長が責任者として取り扱う個人情報ごとに取扱担当者や取扱責任者を設置しています。そして、各事業部門単位で、個人情報保護推進者を任命した管理体制を確立し、運用の徹底をはかっています。

さらに、当社では、「JIS Q 15001」に規定されている個人情報保護に関する監査を、経営監査本部長が個人情報保護監査責任者となり、定期的実施しています。

(1)全社の管理体制



(2)事業部等の管理体制



なお、国内グループ会社においても、2005年4月の個人情報保護法全面施行にあわせて、各社における同等の体制を構築し、個人情報保護を推進しています。

海外のグループ会社においても、各国の法制度に従い、個人情報保護に取り組んでいます。

個人情報漏えいなどの緊急時の対応

NECでは、国内外のグループ会社において、個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整備し、万が一事故が発生した場合、全社的に標準化した手続きに従って対応していくことになっています。

個人情報に関連した事故、またはそのリスクのある事案が発生した場合には、まず、NECの当事者や発見者から、各部門の責任者ならびに情報セキュリティインシデント対応全社窓口へ報告・連絡します。報告を受けた全社窓口では、関連する法令・省庁指針等に従い、本人の権利利益の侵害の可能性を勘案の上、個人情報保護推進事務局を構成するNECの関連スタッフ部門と連携して対応します。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)、モニタリング・改善](#)
- [目標と成果](#)

主な活動実績(2013年度)

「NECグループ経営ポリシー」として、国内外で個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護方針ならびに個人情報保護規程を策定しています。また、社内各部門ならびにグループ各社が、自立的にPDCAサイクルを回すことが、個人情報・お客さま情報・企業秘密を適切に管理することである、と考えてこれを実施しています。

1) 個人情報保護に関する教育

NECグループでは、以下のような階層別教育を実施しています。

1. 全従業員向け教育(国内NECグループ会社向け)
国内NECグループ会社60社すべての役員および従業員を対象に、情報セキュリティと合わせた個人情報保護教育を年1回、NECのWebによる教育システムで実施しています。毎年全対象者の教育修了率100%を達成しています。
2. 推進者向け教育(国内NECグループ会社向け)
個人情報保護推進の役割を担う情報セキュリティ推進者向けの教育としての集合教育を年2回実施しています。
3. 新入社員・転入社員向け研修(NEC向け)
新入社員・転入社員向けには、導入教育用として、個人情報保護の小冊子を作製して、毎年配付しています。

また、事故発生部門からの要望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、社内の事業部やグループ会社単位で啓発教育を実施しています。

2) 個人情報の管理(NECグループにおける取り組み)

当社とグループ会社では、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」を構築して、管理・運用しています。さらに、全社的な標準手順を文書化し、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運用しています。必要に応じて、各事業部門単位、個人情報単位別に運用ルールを制定し、運用を徹底しています。

また、個人情報を含む情報全般のセキュリティに関する意識の向上を目的に、「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、NEC全従業員を対象に毎年電子誓約を実施しています。

3) 個人情報の管理(お取引先向け取り組み)

NECグループでは、個人情報の取り扱いを含む業務委託先に対して、NECグループと同様の個人情報管理を依頼しています。

さらに、NECグループの業務に従事するお取引先要員に対しても、「お客様対応作業における遵守事項」に関する誓約書の提出やWebによる定期的な確認テストを実施して頂き、個人情報の管理を徹底しています。

このような取り組みの結果、2013年度は個人情報の紛失・流出・漏えい等の事故は発生していません。

モニタリング・改善

NECグループでは、各種の点検活動を通じて、自立的にPDCAサイクルを回し、個人情報・お客さま情報・企業秘密を適切に管理しています。また、JIS Q15001の内部監査チェック項目に基づき、定期的に内部監査を実施しています。

1. 情報セキュリティ対策の運用の確認
NECグループでは、各従業員における情報セキュリティ施策の実施状況を確認し、不具合があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行する活動を年1回実施しています。
2. 個人情報の管理状況の確認
NECグループでは、各組織で管理しているそれぞれの個人情報について、管理状況の見直しを年1回以上実施しています。当社では、「個人情報管理台帳システム」に登録された管理票について、内容の見直しを実施しています。管理レベルの高い個人情報(管理票)については、システムより定期的に(半期に1回)点検の督促を行っています。
3. 緊急時運用の確認
万一、個人情報の紛失・流出・漏えい等の事故が発生した場合には、随時、上記に記載した運用の再確認を実施します。

関連コンテンツ

- [方針、体制](#)
- [目標と成果](#)

目標と成果

2014年度目標

中期目標	お客さま、お取引先からお預かりした個人情報および当社の従業員情報を守り、個人情報保護対策を実施し、より安全で安心な信頼される製品・サービス、ソリューションを提供することで社会に貢献する。
2014年度目標1	国内グループ会社の統廃合に合わせた個人情報保護マネジメントシステムの再構築 <ul style="list-style-type: none">標準ルールの見直しならびに実施基準の改訂対象各社における運用の徹底
2014年度目標2	NEC個人情報保護管理基準の見直しと運用徹底 <ul style="list-style-type: none">個人情報保護法ならびに関係省庁ガイドライン改正に伴うルールの見直し社内ならびに国内グループ会社における運用の徹底支援
2014年度目標3	個人情報保護のグローバル展開拡充 <ul style="list-style-type: none">個人情報保護に関する教育実施、情報発信の強化各地域における個人情報保護の運用徹底支援

関連コンテンツ

- 方針、体制
- 主な活動実績(2013年度)、モニタリング・改善

人権の尊重

なぜNECは人権を尊重するのか？

いつでも、どこでも、だれでも、さまざまにアクセスできるサービスを提供することによって、NECは世界中の人が、より便利により安全に暮らせる情報社会の実現をめざしています。NECはイノベティブで先進的なICTでグローバルな社会、環境の困難な課題の解決に貢献したいと考えています。

しかしながら、技術の進歩が、社会の発展と人権向上に貢献する一方、ときにその進歩が、環境破壊だけでなく人権の侵害につながる場合があります。

NECはこの命題を認識し、グローバルにビジネスを行う国際企業として、自らの事業活動がステークホルダーの人権に与え得る影響を管理する責任があることを認識しています。

NECの人権尊重へのコミットメント

方針

NECはグローバル企業として、「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」といった国際行動規範、そして国連「グローバル・コンパクト」の10原則を支持しています。また、NECでは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPR)」および欧州委員会の「UNGPR導入に関するICTセクターガイダンス」を参照して人権への取組みを進めています。

* 当社は、国際連合が提唱する「グローバル・コンパクト」に2005年から加盟しています。「グローバル・コンパクト」の10原則は、「世界人権宣言」やILOの「就業の基本原則と権利に関する宣言」など、世界的に確立された合意に基づいており、人権擁護の支持・尊重、強制労働の排除、児童労働の廃止などが盛り込まれています。

グローバル・コンパクト

NECグループ各社は、「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」の遵守を求められています。

1997年に「NEC企業行動憲章」が制定され、2004年に対象範囲がグループ全体に拡大され「NECグループ企業行動憲章」として改訂された際、人権尊重の項目も追加されました。

NECグループ各社は、「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」を守るにより、すべての企業活動で、人権尊重のプロセスを実施することになります。また、お取引先に対しても、「NECグループ資材調達基本方針」の遵守をとおして、サプライチェーンでの人権尊重をお願いしています。

NECグループ企業行動憲章

NECグループは、あらゆる企業活動の場面において人権を尊重し、差別的取扱い、児童労働、強制労働を認めません。

NECグループ行動規範

私たちは、あらゆる企業活動の場面において、すべての人の基本的人権を尊重します。また、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、または障がいの有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

関連リンク

- NECグループ資材調達基本方針

あらゆる企業活動を通じたNECの人権へのコミットメント

NECグループでは、人権についてのベストプラクティスを共有するために、組織と地域を超えた社内ネットワークグループ(人事部門、調達部門、CSR部門)が協働して社内啓発を推進しています。また、いくつかの人権尊重の社会の確立を目指している業界団体への参加や、専門家、NGOとの対話、そして取引先への能力向上支援などをおして、さまざまなビジネスパートナーとの情報共有を行っています。

人権啓発

研修プログラム

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。

NECグループ社員向け人権研修プログラムは、NECグループの基本的な考え方をおさえつつ、各地域固有の課題や法的要請を盛り込む形で2011年度から強化されました。

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、新任役員や新任事業部長に対する研修には、グローバル社会で求められる人権に対する理解を深めるために、さまざまな国際規範の研修内容も織り込み、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、NEC本社およびグループ会社の「人権啓発推進委員」向け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継続的に実施しました。

人権啓発集合研修受講者数推移

[対象範囲: 日本電気(株)]

2011年度	2012年度	2013年度
27,666 (Web除く3,070名)	1,426	28,000 (Web除く4,000名)

* 全従業員を対象としたWeb研修受講者数(隔年で必須実施)も含む。

NECの海外グループ会社では、各地域に最適な方法で人権尊重を推進しています。

例えばEMEA(ヨーロッパ、中東、アフリカ)では、人権は企業行動憲章・行動規範研修の一環としてオンライン研修を行っています。

また、中南米および中華圏地域では、人権尊重方針(児童労働および強制労働、差別的取り扱いの禁止)の啓発を強化した研修を実施しました。

研修教材は、各地域に適した内容になるようCSRチームと現地の人事チームが連携して作成しています。教材は英語、スペイン語、ポルトガル語を含む複数言語に翻訳されています。

人権デューディリジェンスプロセス

NECは、人権デューディリジェンス整備をスタートしたばかりですが、2013年度にいくつかの進捗がありました。

- 国・地域レベルでの調査、ステークホルダーエンゲージメントによる人権課題の理解
- 中国内のお取引先に対するCSR監査要員育成のためのNGOによるコンサルテーション
- 日本におけるCSRレビューフォーラム(CRF)などの専門家や、さまざまなステークホルダーとの人権に関するコミュニケーション強化
- 課題に対する対応状況の追跡(サプライチェーン、従業員)
- 既存の人権ホットラインを含む苦情受付窓口の整備と継続的活動

CRFとのステークホルダーレビュー

ISO26000は、ステークホルダーとのエンゲージメントや、ステークホルダーによるレビューを重要視しています。NECでは、ISO26000に基づくレビューを行うCSRレビューフォーラムとエンゲージメントを行っています。

サプライチェーンにおけるデューディリジェンス

NECは、日本のICT業界の業界団体である一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA: Japan Electronics and Information Technology Industries Association)と連携して、サプライチェーンにおけるデューディリジェンスを進めています。JEITAは、2006年に『サプライチェーンCSR推進ガイドブック』を発行しました。この策定にあたって中心的役割を担ったNECは、このガイドブックを自社の「サプライチェーンCSRガイドライン」や「サプライチェーン CSR チェックリスト」に活用しています。

影響評価

EMEAでのリスクアセスメント訓練

2013年度にEMEA全域において実施したNECグループ合同のリスクアセスメント訓練では、セルフアセスメント、リスクアセッサーによる従業員インタビューなどを行いました。取り上げられたリスクには人権も含まれています。

サプライチェーンにおける影響評価

-CSRセルフチェック

NECは、取引先における事業活動の改善を直接行うことはできませんが、調達取引を通じた大きな影響力があることを認識しています。NECでは2007年以来、取引先のCSRを評価するために、JEITA版に基づく「サプライチェーンCSRチェックシート」による評価を実施しています。この中には人権に関する評価項目も含まれており、取引先での人権リスクの影響把握に活用しています。

-CSR実地診断プログラム(CSR-PMR)

PMR(Process Management Review)では、取引先と直接対話を行います。その中で、NECの期待が取引先に過重労働などのプレッシャーを与えていないか、なども確認します。

影響評価結果の組織への統合

人権啓発会議

当社では、副社長を議長、人事担当役員、人事部長を副議長とする「全社人権啓発推進会議」と、各ビジネスユニット企画本部長を議長とする「ビジネスユニット人権啓発推進会議」を1997年に設置して以来、人権啓発活動に対する基本的な取り組みの審議・策定、社内研修の推進などをはかる体制を整備しています。また、グループ会社においても同様の体制を設けています。

リスク管理実態調査

当社では、毎年アンケート方式による「リスク管理実態調査」を実施しています。この結果などを踏まえて、毎年、全社の「重要リスク」が抽出されます。人権リスクも「重要リスク」の1つとして特定され、人事部門、資材部門、CSR部門が中心となって対策が講じられます。

EMEAでのリスクアセスメント訓練

2013年度にEMEA全域において実施した合同訓練の結果に基づき、各社に共通した優先度の高いリスクが特定され、NECヨーロッパの社長からは、EMEA内のグループ会社に対して、これら優先リスクに対応したリスク管理活動と、各社の経営会議への進捗報告が要求されました。この合同訓練により、NECグループEMEA地域の従業員が、通常のビジネス活動と人権のつながりを改めて認識しました。

サプライチェーンにおける評価結果の組織への統合

職場やサプライチェーンにおいて、人権への影響が明らかになった場合、リスク改善のための行動計画が策定されます。

お取引先での人権問題の有無や、サプライチェーンでのCSR推進にあたっては、人事部門と調達部門が随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。さらにNECは、お取引先に、人権を含むCSR推進のための教材も提供しています。

※サプライヤーとの連携詳細は[こちら](#)をご覧ください。

CSR実地診断プログラム(CSR-PMR)

NECのCSR PMRチームは、CSR-PMRのプロセスを経て、社会や環境に関する問題を特定することができ、改善プランをお取引先に提示することができます。2013年度、NECの調達部門とCSR部門は、チームを組んで中華圏の診断員育成教育を実施しました。

追跡評価

CRFとのステークホルダーレビューによる進捗確認

NECは、ISO26000の7つの中核主題(人権を含む)に関する取り組みについて、CSRレビューフォーラム(CRF)と対話を行いました。人権についての取り組みと進捗について確認を受け、改善のためのヒントも得ました。

人事労務監査

NECでは、人権啓発活動が定期的にグループ全体に展開されていることの確認を人事労務監査などにより実施しています。

サプライチェーンの追跡評価

・CSR実地診断プログラム(CSR-PMR)

CSR-PMRで実施する対話の中で、お取引先で実施されている改善プランの実施状況なども確認します。

・顧客からのCSR監査

NECの人権のパフォーマンスは、顧客から関心を持たれています。2013年度、NECは重要顧客の1社から、国内当社グループ工場における人権や労働慣行などビジネスプラクティスのモニタリングについて監査を受けました。NECは、特定された問題を解決するためのプランを顧客に提案することができました。NECはこの重要な顧客と、サプライチェーンにおけるビジネス展開の改善を協働して検討中です。

影響と対応の報告

EMEAのベストプラクティス

NEC EMEAはさまざまな組織への参加を通じて、企業の責任についての知識やアプローチ方法を入手しています。

- 在欧日系ビジネス協議会(JBCE)に参加し、人権含むCSRのベストプラクティスの情報交換
- 国連グローバル・コンパクトUKネットワークのメンバーとして、COP(Communication on Progress)レビューへの参加

その他、NEC EMEAはCSR専門家によるさまざまな視察、セミナー、会合に参加しています。

2013年度参加実績

- CSRヨーロッパとJBCEの合同会議に参加して、CSRのグローバルおよび欧州の課題について議論
- UNCTAD(国連貿易開発会議) CSR リトリートへの参加(2013年3月)
- 国連ビジネスと人権フォーラムへの参加

グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク(GC-JN)での活動

NECは、GC-JNのヒューマンライツデューデリジェンス分科会の共同幹事として、日本企業が国際的な人権分野の期待に適切かつ積極的に応えられるための活動企画、運営に携わりました。この中では、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」の理解を含む国際的な人権分野の動向、日本企業特有の課題等を講義やワークショップなどで実践的に学び、参加各社とともに自社の取り組み推進のためのヒントや知見を得ました。

CSRレポートにおける報告

NECでは、人権に関する年度ごとのさまざまな取り組みや進捗を、Webサイトにおいて報告しています。

事業がもたらす人権侵害を軽減する取り組み(データ保護と情報セキュリティなど)

データ保護と情報セキュリティに加え、それぞれの事業活動において、ICT業界での重要なテーマである、プライバシー保護、環境配慮、製品安全・品質確保などに取り組んでいます。

事業を通じた人権尊重に寄与する取り組み(デジタルデバイド解消)

ICT企業として、安全・安心な社会づくりのために、基本的人権とさえ言われるようになったデジタルデバイドの解消を、CSRを推進する上での重要なテーマとして取り上げ、これに取り組んでいます。

取り組み事例

- [すべての人がデジタル社会の恩恵を享受](#)
- [安全・安心な社会づくり](#)

社会貢献活動による人権啓発展開

すべての人が豊かに暮らす社会の実現をめざすNECにとっては、社会貢献活動は人権啓発の観点からも重要です。そこで、その一環として、社員がボランティアとして参加することのできる「車いすテニス支援」や、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」を実施しています。

また、2012年にNGOセーブ・ザ・チルドレン、国連グローバル・コンパクト、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、小学生が安全なインターネットの活用方法を楽しみながら学べる「NECネット安全教室」を開いています。

関連リンク

- 社会貢献活動

苦情申し立てメカニズム

人権ホットライン窓口

NECでは、人権への悪影響を改善するためのプロセスとして、さまざまなステークホルダーからの人権に関する相談を受け付けています。

例えば、従業員（非正規雇用社員等を含む）に対しては、人権に関する相談窓口について、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。この窓口では、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関する教育を行っています。その他の研修も、ロールプレイなどを含む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、従業員に周知をはかっています。海外においても、人権を含むコンプライアンス・ホットラインを設け、従業員からの相談に対応しています。

また、お取引先については、コンプライアンス・ホットラインが窓口となっています。

一方、地域住民の方々からのご意見については、カスタマーコミュニケーションセンター（CCC）が受け付けています。

関連コンテンツ

- 目標と成果

人権の尊重

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013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	<ul style="list-style-type: none">企業活動における国内外での人権状況および課題の把握人権に関するサプライチェーン、バリューチェーンを含めた共有理解促進と行動の実践
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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">中南米、中華圏での人権啓発研修を実施しました。海外各地域の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(2013年度はダイバーシティ推進がテーマ)を実施しました。
達成度	○

2014年度目標

2014年度目標	<ul style="list-style-type: none">人権デューデリジェンスの一環として人権方針を策定
----------	--

関連コンテンツ

- 人権の尊重～なぜNECは人権を尊重するのか？～

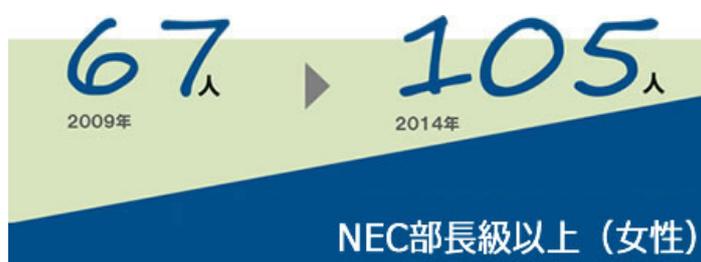
ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティの推進

NECグループでは、社会からの要請に応じていくことはもちろん、中期経営計画に掲げるグローバルで戦える成長基盤の確立のためにも、各組織・部門で多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが取り込まれる環境を醸成することは、重要な経営戦略の一環と考えています。NECでは、人種、性別、年齢、国籍、民族、宗教、障がいの有無等に加え、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観などもダイバーシティとして捉え、さまざまな個性がお互いを尊重しあい、個性に合わせて機会が与えられ、より力を発揮する、「ダイバーシティ&インクルージョン」が実現された社会の推進に貢献していきます。

“わたしのキャリア、わたしの未来”を考えよう

2014年12月8日、NECで働く若手・中堅の女性社員を対象に、「自分にあったロールモデルを見つけたい」「会社でチャレンジしたい・変化をおこしたい」問題意識をもつさまざまな部門の女性社員が交流しながら、自分の答えを自らみつけるイベントを開催しました。本イベント後の懇親会では社長からも力強いエールが送られました。



関連リンク

- ダイバーシティの推進（目標と成果）

よりポジティブに多様性を認めあうために

2014年NEC社会起業塾生（第13期生）に選ばれた、LGBTの問題に取り組むNPO法人ReBit代表の薬師実芳（ヤクシ ミカ）さんと、NECの人事部ダイバーシティ推進グループメンバーが、企業におけるLGBTやダイバーシティの理解促進について、2回にわたり対話をしました。



関連リンク

- NEC社会起業塾

ダイバーシティ&インクルージョン

“わたしのキャリア、わたしの未来”を考えよう

女性管理職による若手・中堅女性社員に向けた対話イベント

NECでは、2014年12月8日、ダイバーシティ推進イベント「わたしのキャリア、わたしの未来を考えよう」を開催しました。これは、NECの女性管理職有志の会「SELENE(Scarlet Elegance in NEC)」が主催した女性社員向けの対話イベントで、若手・中堅の女性社員総勢約80名が参加しました。

2つの目標

SELENEメンバーは、NECで働く女性が活躍できるように何かできないだろうか？という思いから、このイベントを企画。このイベントで達成したいこととして、2つの目標を掲げました。

1. キャリアプラン、ライフプラン、働き方に関して、多様な選択肢があるということを実感してもらう
2. この機会を活用して、社内で、仕事やプライベートのことを相談できるようなたくさんの人と出会う



SELENE会長
中央研究所 研究企画部
吉田 万貴子さん

大先輩から学ぶ

女性とキャリアに関する基調講演と題して、NECのOGである独立行政法人国立女性教育会館の内海房子理事長の講演を行いました。

内海氏は、1971年にNECに入社後、基本ソフトウェア開発本部や人事部で活躍され、2001年にNECソフト(現NECソリューションイノベータ)株式会社の執行役員、2005年にNECラーニング(現NECマネジメントパートナー)株式会社の社長を務めました。

内海氏がNECに入社した当時は、女性がずっと働きたいと考えた時、ごく限られた選択肢しかなかったそうです。しかし、大学時代コンピュータとの出会いがきっかけで、女性が働き続けるのが難しいと言われていた一般企業に就職しました。ご自身の経験に基づいて、参加者の皆さんに伝えたいこととして力強いお話をいただきました。



独立行政法人国立女性教育会館
理事長 内海 房子さん

目の前にある仕事を一生懸命やるのが大切

まずは、「目の前の仕事を一生懸命やる」ことが大前提です。『仕事がある』ということは、本当に幸せなことなのです。もし今、取り組んでいる仕事に、心を込めて打ち込むことができないと思っている人がいたら、まずは仕事のやり方を変えることに取り組むべきではないでしょうか？

家庭と仕事の両立が難しく、どちらも中途半端だと悩んでいる人もいるかもしれません。私自身も悩んだことがあります。でも、その悩みはきっと子育てが女性の仕事だと決めつけているからではないでしょうか？

日本は他の先進国と比べると、男女共同参画はまだ進んでいないですが、それでも少しずつ意識が変わってきています。女性がずっと仕事を持つ方がいいと考える人が女性も男性も増えてきていますし、育児休職を取りたいと思う男性も増加してきています。

焦らずに自信を持って挑戦する

出産や子育てを経験して、同期と比べると昇進や昇格に差が出て焦っている方もいると思います。でも、人生は長いのですから焦らなくていいのです。

例えば、40歳になったとしても定年まであと20年も残っています。20年もあったら何でもできます。そこから始めたって遅くはないのですよ。そんな風に考えて、長い目で見たキャリアを考えていただきたい。ぜひ、女性の皆さんは自分の力に自信を持って未知の世界に挑戦していただきたいです。

組織を超えた熱気あふれるディスカッション

講演のあとは、チームに分かれ、各チームで設定したテーマをもとにディスカッションし、最後に話し合ったポイントを発表して共有しました。

自分も会社も元気になる手作りイベント

遠藤社長も参加したイベント最後の懇親会では、SELENEメンバーから、今後も継続的に参加者も主催者も元気になるイベントを拡大していきたいとの挨拶がありました。



NECが目指す「女性活躍の推進」 懇親会における遠藤社長からのメッセージ

人が生きていく上で重要な社会インフラを上げていくというNECのビジネスにおいて、女性が持っている感覚や女性の力を発揮する場は非常にたくさんあると私は思っています。

女性の力、女性の持っている才能を、会社の中で活かしていただけるような環境作りにNECは力を注いでいきたいと考えています。

皆さんの活躍をサポートするあり方について、皆様のご意見を伺いながら作り上げていきたいですね。

ぜひとも、女性の皆さんにNECグループの中で力を発揮していただきたいと思います。



関連コンテンツ

- [ダイバーシティの推進](#)
- [よりポジティブに多様性を認めあうために](#)

ダイバーシティ&インクルージョン

よりポジティブに多様性を認めあうために

新たなイノベーションの創出には、多様な人材がその個性や特性の違いを最大限に活かし、多様なアイデア・意見を提案できる企業文化づくりが必要です。NECでは、職場で起こるさまざまなハラスメントを起こさないよう、一人ひとりが意識して行動することが大切であると考えています。

2014年度NEC社会起業塾生(第13期生)に選ばれた、「LGBT(※)の子どももありのままで大人になるための教育支援事業」を目指す、NPO法人ReBit(リビット)代表の薬師 実芳(やくし みか)さんと、NEC人事部ダイバーシティ推進グループのメンバーが、2回にわたり、相互理解を深めるためのダイアログを行いました。

「LGBT」を知ることから始めよう

薬師さんはこれまで、中学、高校、大学、教育委員会などで約150回、約15,000人以上にLGBTに関する出張授業を行い、「LGBT成人式」を全国7カ所で開催するなど、LGBTの若者の就活支援を行ってきました。

小さい頃、LGBTの大人が見えないことで生きる上での選択肢が描けず、将来に希望がもてなかった自身の経験を踏まえ、今、企業がLGBTに対して取り組む必要性を訴えています。

NECでは、その思いに共感してまずは「LGBT」を知ることから始めようと、人事部門がダイアログを行い、社員に対しては、「企業と人権」に関する社内研修を行いました。

今後も継続して、人事部門とCSR部門が連携して、薬師さんとダイアログを行っていきます。



第1回目のダイアログの様子



第2回目のダイアログの様子

※LGBTとは、レズビアン、ゲイ(同性愛者)、バイ・セクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障がい)の頭文字を取った総称。セクシャル・マイノリティ(性的少数者)を指す。

関連リンク

- [NEC社会起業塾](#)

関連コンテンツ

- [ダイバーシティの推進](#)
- [“わたしのキャリア、わたしの未来”を考えよう](#)

ステークホルダー・エンゲージメント

NECグループは、これからの100年、そしてその先も継続的に社会に貢献できる「社会価値創造型企業」への変革を目指しています。そのためには社会の動きや期待を敏感に感じる必要があると考えています。NECグループにとって、さまざまなステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションは、社会の動きを肌で感じるとともに、社会の課題をともに解決するために欠かせない大切な取り組みです。



ステークホルダーとのダイアログ

NECは、NPOやNGOをはじめとする、さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じて社会的課題を的確にとらえ、その解決のためにCSR活動を推進しています。

IR活動

株主・投資家のみなさまは、NECにとって重要なステークホルダーです。NECは、迅速かつ適切で公平な情報開示により、経営の透明性を高め、株主・投資家のみなさまにNECの企業価値をご理解いただくことを目指しています。

▶ [株主・投資家情報](#)

ISO26000に基づくステークホルダーレビュー

NECは、2011年から継続して「CSRレビューフォーラム」との対話とレビューを実施しており、その結果を「ステークホルダー意見書」として掲載しています。NECグループでは、今後ともISO26000を礎としてCSR経営を推進していきます。

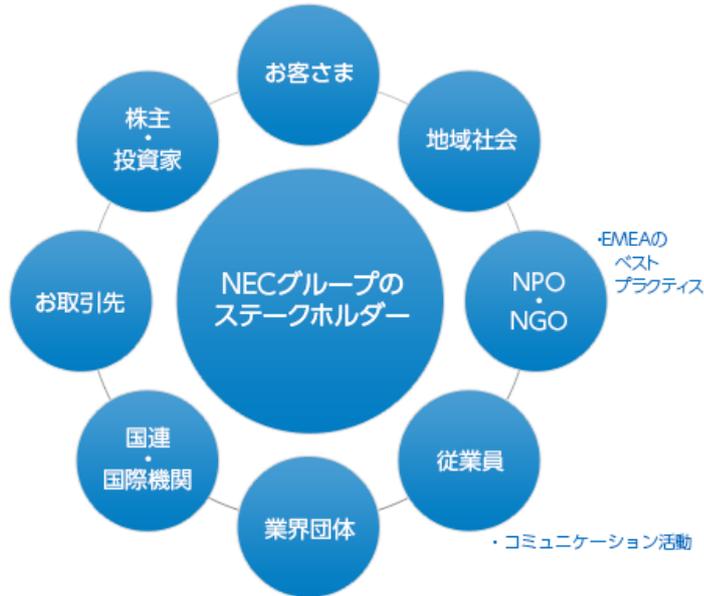
社外からの評価

NECは、外部機関より評価を受け、社会的責任投資(SRI)の銘柄に組み入れられています。

ステークホルダーとのダイアログ

NECグループは、これからの100年、そしてその先も、継続的に社会に貢献できる「社会価値創造型企業」への変革を目指しています。そのためには社会の動きや期待を敏感に感じる必要があると考えています。NECグループにとって、さまざまなステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションは、社会の動きを肌で感じるとともに、社会の課題をともに解決するために欠かせない大切な取り組みです。

ステークホルダー別のコミュニケーション



お客さま

お客さまからのCSR要請への対応

社会的責任の国際規格ISO26000発行を機に、サプライチェーンのCSRを強化する動きがグローバルに加速しています。以前から重視している品質、価格、納期に加え、環境、情報セキュリティ、安全衛生、人権・労働などに関する項目も調達条件に組み込むなどサプライヤーへのCSRへの取り組み要請は年々強くなっています。

NECは、お客さまとの継続的な信頼関係を築くため、さらには社会とNECグループの持続可能な発展のために、このようなお客さまからの要請には真摯に対応していきます。

従業員

(1)CSRコンベンション2013

2013年度は「2015中期経営計画」に掲げた「社会価値創造型企業への変革」をテーマに開催しました。国連グローバルコンパクトボードメンバー、富士ゼロックス前社長有馬利男氏から「企業経営における社会性の統合」というタイトルでご講演頂いたのち、社内のCS、環境、社会貢献各分野の優れた取り組みに対して社長からの表彰を行いました。



NECグループ CSRコンベンション 2013
NEC CSR AWARDS 2013大賞受賞の皆さま



当日の会場の様子

(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造につなげるための社内啓発セミナーを(株)国際社会経済研究所(IISE)(※)と連携して実施しています。2013年度は、「高齢社会におけるICTビジネスの可能性(中国でのケース)」をテーマとして、11月17日にNEC本社ビルで開催しました。

(※)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

(3)社内報『NECライフ』

毎月発行される『NECライフ』(日英)において、CSRに関する旬な話題を提供しています。2013年度は「欧州における人権尊重の動き」「社会的価値について考える」「NEC版プロボノ」などのテーマに関する記事を発信しました。記事を読んだ社員からは、「元気が出た」「理解が深まった」などのメッセージが多数寄せられています。

国連・国際機関

NECは、社会とNECグループの持続可能な発展を目指し、国連・国際機関とのコミュニケーションを行っています。

(1) 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。

日本、英国、中国において、それぞれのローカルネットワークの活動に積極的に参画しています。

日本では、「グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク(GC-JN)」の会員として、GC-JNの運営をサポートするかたわら、レポート、人権、BOPビジネス、ISO26000、SRI、CSVなどをテーマとした各分科会でも活動しています。また、2013年度は、UNGCが策定した「食糧と農業ビジネス原則」のコンサルテーションにも参加しました。

(2) 国連CEOサーベイへの参画

国連グローバル・コンパクトは、3年に1度開催される「リーダーズサミット」に合わせ、持続可能な社会の発展のための企業の活動促進と国際社会への提言のための「CEOサーベイ」を行っています。

2013年6月、遠藤社長はインタビューに対応し、持続可能な社会の発展に事業を通じて貢献することへの想いや、NECの社会ソリューションの事例などを説明し、国連のイニシアチブへの貢献をコミットしました。サーベイの結果は、2013年9月に発行された「CEO Study on Sustainability 2013」に掲載され、同月開催されたリーダーズサミットで、紹介されました。

また、国連グローバルコンパクトのwebサイトでは、企業の価値創造に向けた新たな経営のモデルとなる「Value Driver Framework」の事例として、NECの中期経営計画の「社会ソリューション事業の拡大による長期的な成長と収益性の向上」が掲載されています。

NECは、これからも国連グローバル・コンパクトでの活動を通じて、国際社会にメッセージを発信し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。



インタビューに応える遠藤社長

(3) 中国における人権・労働についての対話



ILO北京事務所での対話

2013年6月4日、ILO北京事務所を訪問し、NECの人権・労働に関する取り組みの説明後、中国における人権・労働の課題など議論しました。

(4) 中国での国際会議への参加

NECは、北京で2013年6月5日に開催された「第8回中国CSR国際フォーラム」と、2013年7月29～31日の「国連グローバル・コンパクト第5回 日中韓ラウンドテーブル」に参加しました。

中国CSR国際フォーラムは、中国WTO経済導刊と中国・ドイツCSRプロジェクトの共催で、政府、企業、学界、CSR専門機関、NGOなどがグローバルなCSRの課題、取り組みなどについて議論しました。NECは、日本の公益社団法人 企業市民協議会(CBCC)を代表して、日本企業のCSRと自社の事例を紹介しました。また、NEC中国社は、「エネルギー効率と持続可能な都市開発」のセッションで、NECのスマートシティの取り組み事例を発表しました。

また、日本、中国、韓国のグローバル・コンパクト・ローカルネットワークが集い、東アジアのCSR推進について議論する日中韓ラウンドテーブルでは、NEC中国社がパネルディスカッション「気候変動における企業の役割」で、NECの環境経営の考え方や省エネソリューション事例の紹介とともに、日本、中国、韓国の代表との議論に参加しました。



第8回 中国CSR国際フォーラム



国連グローバル・コンパクト 第5回 日中韓ラウンドテーブル

業界団体

社会課題の解決により大きく貢献するため、また業界固有の社会課題を理解するために、業界団体での取り組みに積極的に参画しています。

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。具体的な取り組みについては、[こちら](#)をご覧ください。

NPO・NGOとの対話

2014年5月、「NEC田んぼ作りプロジェクト」のプログラムパートナーであり、霞ヶ浦流域の自然再生に取り組む認定NPO法人アサザ基金と、NECグループ社員とのダイアログを開催しました。

このダイアログには、アサザ基金からは飯島代表をはじめ4名が、NECグループからは様々な事業部門のエンジニアなど12名が参加し、「ITによる環境保全への貢献の可能性」をテーマに、「NEC田んぼ」のネットワークセンサーで収集した過去のデータ活用や、農業機械のロボット製作の構想など、活発な意見交換がおこなわれました。

・その他のダイアログ

- ▶ [腐敗防止に関するダイアログ](#)



コミュニケーションツール

2004年度以降、毎年『CSRレポート』を発行し、ステークホルダーのみなさまへの説明責任と透明性の確保に取り組んでいます。2007年度からは、発行媒体をWebと冊子・PDFの2種類とし、目的や対象読者層に応じた情報開示を目指してきました。

2012年度から、冊子・PDFは「アニュアルレポート」と一本化し、統合レポートとして発行しています。

「統合レポート」(冊子版・PDF版)

- メインターゲット: 中長期の投資家
- 企業の短・中・長期の価値創造ストーリーを財務情報と非財務情報を関連付けて簡潔に説明

「CSRレポート」(Web版)

- メインターゲット: SRI投資家、NGO、従業員、学生など
- 非財務情報(社会、環境、ガバナンス、人材など)の面から統合レポートを補完・強化

関連コンテンツ

- [アニュアル・レポート](#)
- [CSR情報開示方針](#)

方針

株主・投資家のみなさまは、NECにとって重要なステークホルダーです。NECは、迅速かつ適切で公平な情報開示により、経営の透明性を高め、株主・投資家のみなさまにNECの企業価値をご理解いただくことを目指しています。

関連コンテンツ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

主な活動実績(2013年度)

株主総会

当社では、株主総会を、株主のみならず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、株主のみならず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、2013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、株主総会にご出席いただけない方へ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ます。

投資家・アナリストのみならずとの直接対話

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。

- 2013年度は、マネジメントによる決算説明会(年4回。うち、4月、10月は社長から説明)、SDN説明会(7月)、テレコムキャリア事業説明会(10月)、研究開発説明会(12月)、パブリック事業説明会(2014年3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らず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らず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。

2013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にしています。
- 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、「アニュアル・レポート」、株主通信「NEC TODAY」など刊行物の掲載予定についても、「IR・株式カレンダー」のページ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。
- 「個人投資家のみならず」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にして、より分かりやすく、使いやすいIRホームページにしていくために、「IRサイトに関するアンケート」のページを設置しています。
- 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。企業の中・長期的な価値創造に資するものとして非財務面の企業活動への関心が高まる中、NECは2013年度から、従来の「アニュアル・レポート」と「CSRレポート・ダイジェスト」を統合して非財務の取り組みに対する記述を充実させ、中・長期視点での企業価値向上による持続可能な発展をより意識した構成としています。

- 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 Pioneer & Excellence
- MS-SRIモーニングスター社会的責任投資株価指数



Dow Jones Sustainability World Index



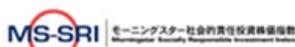
Robeco SAM にてBronze Classの格付け



FTSE4 Good Global Index



Ethibel Excellence (ユニバース)



MS-SRIモー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)

▪ 大和SRIファンド	2013年5月現在
▪ 日興エコファンド	2013年8月現在
▪ 損保ジャパンSRIオープン(愛称:未来のちから)	2013年12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、2013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「2013年インターネットIR・最優秀賞(7社)」に3年連続で選定されたほか、日興アイ・アール株式会社の「2013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14位(前回11位)に選定されました。また、2013年6月に発表されたモーニングスター株式会社の「Gomez IRサイトランキング2014」では、銀賞に選定されました。

関連コンテンツ

- [方針](#)
- [目標と成果](#)

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)、2013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	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1	2015中期経営計画における中期経営方針として掲げた「社会ソリューション事業への注力」「アジアへの注力、現地主導型ビジネスの推進」「安定的な財務基盤の構築」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	○
2013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	○

2014年度目標

2014年度目標	2015中期経営計画を軸にした情報発信の強化
----------	------------------------

関連コンテンツ

- [方針](#)
- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

ISO26000に基づくステークホルダーレビュー

NECでは、「社会価値創造型企業」への変革に向けて、社会的責任の国際規格であるISO26000でも重視している「ステークホルダーとの対話」を起点にしたCSR活動の改善に取り組んでいます。



2014年5月、NECは、NGO／NPO、消費者団体、労働関係者のアライアンスである「CSRレビューフォーラム」(CRF)と対話を行いました。これは、社会的責任の国際ガイドライン規格であるISO26000に基づき、それぞれの中核主題について、CRFとNECの各主管部門が対話を通じてその活動をレビューするもので、2011年以降実施しています。

4年目となる今年は、新野副社長も参加し、中期経営方針に示された社会価値創造型企業への変革について、その背景にある考え方、現在の進捗状況などについて対話を行いました。

また、この対話を受け、後日行われた経営企画部門、IR部門とのレビューでは、価値創造型企業の評価指標をどうつくっていくかが話し合われました。



代表取締役 執行役員副社長
新野 隆



レビューのようす



指標についてのレビューのようす



人権についてのレビューのようす

CSRレビューフォーラムとは

CSRレビューフォーラムは、持続可能な社会にむけて、社会の最前線で課題解決に取り組む複数の市民組織(NGOや消費者団体など)、またはそこに所属する個人がアライアンスを組んで設立した民間の非営利組織です。社会的責任に関する国際規格ISO26000をベースに、企業活動への第三者レビューを行う「CSRレビュープログラム」を提供しています。

参加レビュアーのみなさま



統括レビュアー
一般社団法人
CSRレビューフォーラム
山口 智彦 氏



統括レビュアー
一般社団法人
CSRレビューフォーラム
岸本 幸子 氏



レビュアー
特定非営利活動法人
ILO活動推進日本協議会
熊谷 謙一 氏



レビュアー
特定非営利活動法人
ACE
岩附 由香 氏



レビュアー
日中市民社会ネットワーク
李 妍焱(Li Yanyan/リ エンエン) 氏



レビュアー
一般財団法人
CSOネットワーク
黒田 かをり 氏



レビュアー
特定非営利活動法人
環境文明21
藤村 コノエ 氏

NEC 2014年レビュー 提言書

I. 過去3年間のレビュー概括および2014年レビューの枠組み

NGO/NPOのアライアンスであるCSRレビューフォーラムは、NECとの間で、2011年から2013年の3年間、対話、レビューを続けてきた。レビューにおいてはISO26000の原則と中核7主題に基づいて、全領域について議論し、意見を述べてきたが、このサイクルを3年間行ってきた結果、以下のような全体成果が上がったと考える。

1. 調達部門、人事部門、安全部門など各部門がステークホルダーと直接対話によって担当する各課題について、当事者としての意識を強めた。これが諸施策の立案、実施に反映されつつある。
2. 各部門とステークホルダーが対話し、議論に則って各部門が施策化するというプロセスが生まれ、CSR部門はこの全体を調整し、束ねる、という社内での役割分担が明確になり、各部門とCSR部門の連携が本来的かつ活力あるものとなった。

そういう中、NECは「社会ソリューション事業への注力」を軸とする中期経営計画(2013-2015)を2013年4月に発表した。計画ではNEC設立以来の屋台骨である社会インフラ事業への経営資源集中と、併せて、社会課題解決事業を確立する旨を示しており、NECが事業の重点をこの領域に置き、それが社会課題の本質部分を捉えていけば、社会課題の渦中にあるステークホルダーにとって大きな益となるものと思われる。

2014年度のレビューでは、中期経営計画で、特に社会課題解決事業化の方向と進捗を、レビューに織り込むこととした。一方、ISO26000の諸要素中、過去三年で着実に施策が進んでいると双方で判断した中核主題については、本年はレビューを省略した。

以下、本年のレビュー4テーマについて、議論の結果を踏まえてまとめた提言書である。

II. 具体提言

1. 中期経営計画

1-1. 社会課題解決事業化について

1-1-1. 世界の主要な社会課題に取り組む

NECでは、取り組むべき主要な社会課題と自社の強みとのマッチングポイントを広く探っている最中とのことであった。諸社会課題のうち、地球レベルでの最大のものの一つは人口爆発と気候変動であり、NECは、G&Cによってこの解決に取り組んでいただきたい。具体的には、両課題の解決を掲げて事業化を行い、それらを内外に示していただきたい。

1-1-2. BtoB事業における社会課題解決の道筋の明示

NECの場合、顧客の向こうに社会があり、社会課題がある。顧客がどう社会課題を捉えているのかをどう理解し、顧客が解決しようとする社会課題を、NECはどう助けていくのかを社会に示していただきたい。自社事例「[アルゼンチンの電子政府システム](#)」などは、社会課題の捉え方、顧客と自社の役割の示し方の良い例であると考えられる。

1-1-3. 既存事業を社会課題解決の観点で自己点検する

社会課題の解決(社会価値の創造)には、(1)新事業を起こす。特に、新興国における社会課題を切り出し、新事業を開拓するやり方と、(2)従来事業を社会課題解決の観点で自己点検する。具体的には、上流、下流のバリュー・チェーン、および事業プロセスを見直すやり方の二つがあると考えられるが、(1)ばかりでなく、(2)も併せて行って欲しい。点検には、事業によって影響を受けるステークホルダー、とくに拠点や事業所に密接に関連する者の参加が必須である。

1-1-4. 社会課題の渦中にある当事者との対話を重ねる

取り組むべき社会課題は自社内で自問自答していても発見できないものと思われる。社会課題の渦中の当事者を中心として、さまざまなステークホルダーとの直接対話を行い、事業ごとの対話実績などを事業評価指標に組み込んでいただきたい。

1-2. 事業評価

1-2-1. 事業評価指標の策定

社会課題解決事業においては、社会、環境への貢献度を損益に集束させて測ることはできない。損益に加え、「課題をどれだけ解決したか」「どれだけ人の生活が向上したか」という観点で、本質的でシンプルな指標を設けて、評価を試行していただきたい。NEC自身がその指標を用いて事業評価するとともに、株主他、広く社会に対しても、この指標でNEOを評価してくれるよう要請し、支持を得ることが必要である。ISO26000の原則と中核7主題は、バランスのとれた指標作りの基盤となる。また、事業の最終評価は5年後、10年後といった長期で行うよう、枠組みを作っていただきたい。まずは象徴的事業を選んで指標を試作していただきたい。

2. サプライチェーンCSR

2-1. サプライヤー実地診断

2-1-1. 実地診断をサプライヤー数社で行う

サプライヤーCSR実地診断プログラム(GSR-PMR)は中国において2社のピアレビューが実施済みであり、体制は整いつつある。今年度はまずリスクマッピングをし、危惧の度合いの強いサプライヤーを選び、可能な限り多くのサプライヤーでの実施を望む。

2-1-2. 二次、三次サプライヤーへの実地診断遡上

顧客企業がその影響力を用いると同時に、サプライヤーともコミュニケーションを密にとりながら、サプライチェーンにおける環境や人権・労働の状況を改善することを社会は期待している。サプライチェーン上で、課題があるのではないかと察知される企業が見つかった場合は、1次サプライヤーに限定せず、実地診断を行ってほしい。実施診断の際には、経営者/管理責任者、従業員だけでなく、サプライヤーの周辺のステークホルダーへの聞き取りも可能な限り行ってほしい。

2-1-3. サプライヤーが属する地域の第三者の実地診断への参加

第三者の参加が、課題発見に有効であることは立証済みであり、試行することを提唱する。

2-2. 紛争鉱物

2-2-1. 紛争鉱物への対応について

NECはJEITAの検討会にも参画し、現在の自社の事業に重大な関わりを持つ鉱物についてはできる限りの対応が行われている。

3. 環境

3-1. 気候変動

3-1-1. トップからの発信

気候変動は進行しており、被害は増加することが避けられない。気候変動によって起きる災害への適応を急ぐ必要がある。気候変動への適応にはビッグデータ等のITが必要であり、NECのC&Cが生きる分野であると考えられる。
遠藤社長より、気候変動が進行しているとの認識と、防止と適応の両面で貢献するという意思を示した上で、NECの役割および事業化の方針を社会に示してほしい。

3-1-2. 社会全体のCO2削減[229万t]の内訳と今後の道筋を示す

NECは社会のCO2排出量を年間229万トン削減している。NEC自身の排出量が40万トンであることと比較して、極めて大きな貢献ではないか。その内訳として、NECの貢献度が大きいのは、流通サービス業、情報通信業の顧客においてであるとのことであった。
以下、社会の期待として、この内訳の数値と、併せて、事業ごとの成果をどのように分析しているかを示していただきたい。これによって、社会全体のCO2を削減する、という分野でNECは何か強いのかを誰でも正しく理解できるようになる。
これらの上で、将来、NECは、どの業界とビジネスモデルに力点を置いて社会のCO2を減らしていこうとしているかの戦略(道筋)を示していただくことを期待する。

3-1-3. 229万トン以外の貢献についても削減貢献量を試算し、示す

インフラストラクチャー整備のような大きなプロジェクトに一部参加する事業の場合など、全体の中での自社のCO2排出量削減貢献量を把握することが難しい。
NECの場合、部分参加している諸事業を合算すると、上述の298万トンをはるかに超えたCO2削減貢献量であろうと思われる。
会社として、全体でどれだけ貢献あるいは負担をかけているのかの大小を知るができるようになれば、社会の企業評価の眼は大きく変わるであろう。
NECは「社会のCO2排出量削減」という概念を先導してきた企業である。この試算についても先鞭をつけていただくことを期待する。

4. 人権デューディリジェンス および 多様性

4-1. 人権デューディリジェンス

4-1-1. ステークホルダーと対話し、レポートを行う

人権デューディリジェンスを社会の期待に応えるものとするため、システムの構築、主要なターゲット、成果と課題などについて、構築の途中でステークホルダーとの対話を行う。
それらの内容については、進捗状況を含め、CSRレポートなどで報告することが望まれる。具体的には、来年のCSRレポートではじめて完成形を報告するのではなく、ここまでの進捗を今年のレポートで明らかにすることを提言する。

4-1-2. 人権モニタリング、ステークホルダーの把握をスタートさせる

NECでは、CSR、人事、資材調達等各部署が連携して、デューディリジェンス体制を構築中である。現時点では、初期段階としての研修を国内から、事業を展開する国や地域に広げている。本年度中に、拠点ごと施設ごとのモニタリングや、事業によって影響を受けているステークホルダーの把握を開始することを提言する。

4-1-3. 各地域の人権課題と状況を把握する

各国・地域の人権課題は、それぞれの社会の状況や背景により大きく異なることが多く、それらに対応したデューディリジェンスを推進するため、つぎのとおり提言する。
-本年度、各国・地域について、主な課題とその背景を把握する。
-NECの事業が与える可能性のある影響について、現地の声も踏まえ整理する。
-現地のNGO/NPO、市民団体、労働団体などの取組みの状況と課題を把握する。

4-2. 多様性

4-2-1. 自社と社会を多様化させることに全社経営資源を投入する

性別、国籍、年齢、障害などの多様化促進に加えて、社会課題の解決策を切り開く力を持った人材の雇用、登用を加速させていただきたい。
また、在宅勤務のような、ITによる多様化促進を、自社がまず率先し、社会に広げて欲しい。これらも社会課題解決事業として指標化されるものとする。

2014年度「ステークホルダーレビュー提言書」を受けて



コーポレートコミュニケーション
部長代理兼CSR・社会貢献室長
藤井 浩美

NECでは、2011年度から、社会的責任の国際規格であるISO26000の7つの中核主題を軸に、さまざまな社会課題に関する有識者であるNPO法人「CSRレビューフォーラム(CRF)」とのエンゲージメントによるステークホルダーレビューを継続的に実施しています。評価いただいた結果は、「ステークホルダー意見書(提言書)」として「CSRレポート」上で開示し、持続可能な経営への改善に向けた”道しるべ”としています。

今年度は、NECが2013年4月に発表した「2015中期経営計画」で打ち出している「社会価値創造型企業への変革」に焦点を当て、「社会課題解決事業化の方向性と進捗」を新たにレビューに織り込むこととしました。また、これまでのレビューをおして明らかになってきたCSR経営推進上の重要な課題である「ビジネスと人権」「サプライチェーンでのCSR」、および「環境での取り組み」についても継続してレビューしていただきました。

今回いただきましたご提言は、社会とNECグループの持続的な発展のためには、どれも真摯かつ着実な対応が求められるものばかりです。とりわけ「1.中期経営計画」(社会課題解決事業)でのご提言はまさに当社が社会価値創造型企業へ変革するために避けては通れないチャレンジであると確信しております。

また、人権デューデリジェンスの推進、サプライヤー実地診断の拡充、社会全体でのCO2削減への貢献ロジック明確化などをはじめとする、それぞれの分野でいただいたご提言につきましても関連主管部門とCSR・社会貢献室が連携しながら取り組みの改善を進めてまいります。

関連コンテンツ

- [社外からの評価](#)
- [ステークホルダーとのダイアログ](#)
- [IR活動](#)

社外からの評価

CSRに関する社外からの評価

STOXX Global ESG Leaders Index

STOXX Global ESG Leaders Indexの構成銘柄に、2014年から組み入れられています。



 [STOXX Global ESG Leaders Index](#)

Euronext Vigeo World 120 Index

NYSEユーロネクスト社と、ヴィジオ社による持続可能性評価指標「Euronext Vigeo World 120 index」の構成銘柄に、2013年から組み入れられています。



 [Euronext Vigeo World 120 Index](#)

FTSE4Good Global Index

ロンドン証券取引所の出資会社であるFTSE社によって作成されたSRIインデックス。「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。NECは2002年の9月から継続して組み入れ。



 [FTSE4Good Global Index](#)

Ethibel Pioneer & Excellence

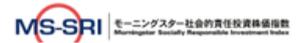
Ethibel Investment RegisterはCSRの観点で高いパフォーマンスを示している企業から構成される投資ユニバースで、このユニバースは継続的に更新・モニタリングされています。NECは2009年度より、ユニバース「Excellence」に選定されておりますが、2013年度からは、さらに高い評価を受け、ユニバース「Pioneer」にも選定されました。



 [Ethibel Pioneer & Excellence](#)

モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)

モーニングスター株式会社が、NPO法人パブリックリソースセンターと共同で開発したSRIインデックス。「ガバナンス・アカウンタビリティ」「マーケット」「雇用」「社会貢献」「環境」の5分野における取り組みについて企業を評価。NECは2003年から継続して組み入れ。



 [モーニングスター社会的責任投資株価指数 \(MS-SRI\)](#)

RobecoSAM社のSustainability Award

スイスのRobecoSAM社によるCSR格付けの「コンピューターとオフィス機器」セクターで、「Sustainability Award Bronze Class 2013」に選定されました。同社は毎年、世界大手約2,500社の企業の中から、「経済」・「環境」・「社会面」の持続可能性について評価を行い、上位10%に相当するCSR優良企業の中で特に優秀な企業を、「Gold Class」「Silver Class」「Bronze Class」に格付けしています。



EcoVadis

「CS No1」を標榜するNECは、サプライヤーとして、顧客に対するCSR取り組みの情報開示を積極的に行っています。その結果、サプライチェーンのCSR情報データベースEcoVadisから、Goldの格付けをいただいています。



関連リンク

- [社会貢献活動に関する受賞歴](#)
- [環境に関する外部評価・受賞歴](#)

関連コンテンツ

- [ステークホルダーとのダイアログ](#)
- [IR活動](#)
- [ISO26000に基づくステークホルダーレビュー](#)

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、2013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。

[トップメッセージ](#)

持続可能な経営

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [外部からの評価・目標と成果](#)

[7つの優先テーマ](#)

[信頼性の高い情報通信インフラの構築](#)

- [ミャンマーの持続的成長に貢献する通信インフラ](#)

[気候変動\(地球温暖化\)への対応と環境保全](#)

- [環境アニュアルレポート2014](#)
- [気候変動対策へ貢献するNEC](#)

[安全・安心な社会づくり](#)

- [ICTの活用によるASEAN地域の災害対応力の向上](#)
- [香港におけるバスの安全・安心運行をフリートマネジメントシステムで実現](#)

[すべての人がデジタル社会の恩恵を享受](#)

- [鉄道駅におけるお客さまサービスの向上への貢献](#)

[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\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

[人と地球にやさしいデザイン](#)

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [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\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

[人材開発](#)

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

[品質・安全性の確保](#)

[地域社会のために](#)

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

[安全と健康確保](#)

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

[コミュニケーション活動](#)

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

リスクマネジメントの強化とコンプライアンスの徹底

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\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

サプライヤーとの連携

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

情報セキュリティ

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

人権の尊重

- [目標と成果](#)

公正な取引の推進

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)

事業継続

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

個人情報保護

- [主な活動実績\(2013年度\)](#)
- [目標と成果](#)

ステークホルダー・エンゲージメント

- [社外からの評価](#)
- [ステークホルダーとのダイアログ](#)
- [IR活動](#)
 - [主な活動実績\(2013年度\)](#)
 - [目標と成果](#)
- [ISO26000に基づくステークホルダーレビュー](#)

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](#)

関連コンテンツ

- [CSRアニュアル・レポート2013\(活動報告\)](#)

国際的イニシアティブとの整合

「NEC アニュアル・レポート2014」の制作にあたっては、以下の国際的イニシアティブを参考にしました。

Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative (GRI) 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とNECのCSR活動との対照表です。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。

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。NECは、2005年5月に「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。「国連グローバル・コンパクト」が掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則」を支持し、事業活動において実践しています。

ISO26000

ISO26000では、全ての組織が取り組むべき7つの中核主題と組織に応じて選択可能な、社会的責任に関わる36の課題が示されています。NECのCSR活動をISO26000の中核主題に基づいて分類し、対照表としています。

Global Reporting Initiative

「NEC CSRレポート2014」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 ▶ 持続可能な経営の考え方 ▶ 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 	▶ 会社概要
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)	▶ CSRレポート情報開示
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	▶ CSRレポート情報開示
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	▶ CSRレポート情報開示

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 <ul style="list-style-type: none"> 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 	▶ 持続可能な経営の考え方
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	▶ CSRLレポート情報開示 ▶ 環境アニュアル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	▶ CSRLレポート情報開示 ▶ 環境アニュアル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	▶ 環境会計算出方法 ▶ CO ₂ 排出削減貢献の算出方法
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	▶ CSRLレポート情報開示 ▶ ステークホルダーレビュー提言書 ▶ 環境アニュアル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

項目	指標	該当ページ
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NEC Way ▶ 持続可能な経営の考え方
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 ▶ 持続可能な経営
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"> ▶ 環境問題への取り組み ▶ 製品含有化学物質規制への対応
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 ▶ 地球温暖化防止国民運動への参加 ▶ BERG ▶ IAUD
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 ▶ BERG ▶ IAUD
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	▶ 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"> ▶ 持続可能な経営 ▶ 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	▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーレビュー提言書 ▶ 環境アニュアルレポート第三者意見

項目	指標	該当ページ
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 ▶ 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	▶ 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
●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		
○EC5	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
間接的な経済的影響		
●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	▶ 事業活動をととした社会的課題解決への貢献 ▶ 社会貢献活動
○EC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	▶ 事業活動をとと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
○LA3	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

項目	指標	該当ページ
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
OLA12	定期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

項目	指標	該当ページ
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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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
社会		
マネジメント・アプローチ		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持続可能な経営 ▶ 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		
●S01	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まなう事業（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
●S09	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）	▶ 事故・苦情への対応実績
●S010	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	▶ 事故・苦情への対応実績
不正行為		
●S02	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	▶ リスクマネジメント
●S03	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	▶ コンプライアンスに関するWeb研修
●S04	不正行為事例に対応して取られた措置	▶ コンプライアンス
公共政策		
●S05	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"> ▶ 地球温暖化防止国民運動への参加 ▶ REACH規則対応 ▶ 紛争地域からの鉱物問題への対応
○S06	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

項目	指標	該当ページ
非競争的な行動		
●S07	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		
●S08	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		▶ 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	▶ 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	▶ 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	▶ 環境配慮型製品・サービス
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

関連コンテンツ

- [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 ▶ ダイバーシティの推進 ▶ 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 ▶ ダイバーシティの推進 ▶ 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。	▶ 環境への取り組み
	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。	
	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。	▶ 公正な取引の推進 ▶ 内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)

関連コンテンツ

- [Global Reporting Initiative](#)
- [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 ▶ 持続可能な経営 ▶ 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"> ▶ ダイバーシティの推進 ▶ 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 ▶ 環境への取り組み
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"> ▶ 公正な取引の推進 ▶ 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
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"> ▶ お客さまのために ▶ 品質・安全性の確保 ▶ 個人情報保護 ▶ 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.社会的投資	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動をとら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

関連コンテンツ

- [Global Reporting Initiative](#)
- [国連グローバル・コンパクト](#)

情報セキュリティ報告書

近年、情報通信技術により社会が高度化し、情報やITシステムを利用する場面が多様化してきました。それに伴い、サイバー攻撃による情報漏えいやシステム停止等、情報セキュリティに関わる問題も増加しており、国民生活に大きな影響を及ぼしています。一方、企業内・企業間における情報の効率的・効果的な利活用が企業活動の成否を左右する現在、情報セキュリティは、欠くことのできない重要な経営課題となっています。

NECグループは、お客さま、お取引先からお預かりした情報資産を守り、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、セキュアな情報社会の実現とお客さまへの価値を提供します。

本報告書は、NECグループの情報セキュリティへの取り組みをご紹介します。NECグループは、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを通して、企業活動の改善をはかり、社会から信頼される企業を目指してまいります。ぜひ、本報告書を一読ください。

情報セキュリティ報告書2014



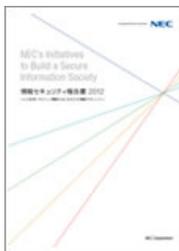
 [PDFダウンロード\(8.34MB\)](#)

<目次>

- NECが考える情報セキュリティ
- 情報セキュリティ推進フレームワーク
- 情報セキュリティガバナンス
- 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
- 海外現地法人の情報セキュリティ
- お取引先と連携した情報セキュリティ
- セキュアな製品・サービスの提供
- 情報セキュリティの取り組み事例
- 第三者評価・認証
- NECグループの概要

バックナンバー

情報セキュリティ報告書2012



 [PDFダウンロード\(5.01MB\)](#)

情報セキュリティ報告書2010



 [PDFダウンロード\(2.19MB\)](#)

CSR情報開示方針

人が豊かに生きるためのインフラをICTで支える、社会価値創造型企業への変革を目指すNECにとって、変革の起点ともなるステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションは重要です。

NECは、WebとPDFによるCSR情報の開示をお客さま、株主・投資家、お取引先、地域社会、従業員など、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションのための大切なツールと位置づけています。

CSR情報については、関連する取り組みと成果を「NECが優先的に取り組む7つのテーマ」に沿って開示しています。

「NECが優先的に取り組む7つのテーマ」は、「ステークホルダー・社会の関心」と「NECの視点」の双方からステークホルダーエンゲージメントの結果を中心に選定したものであり、「事業活動をとらして解決に取り組む社会的課題とニーズ」の4テーマと「事業活動を支える社内のマネジメント」の3テーマから構成されます。



報告対象範囲

掲載事項については日本電気(株)(=当社)にのみ適用されるものと、NECグループも含まれているものがあります。CSR情報開示では、特別の断りがない限り、「NEC」は日本電気(株)およびNECグループを意味します。

開示の形式

CSR Web サイト

Webの特性を活かし、双方向のコミュニケーションツールとして、CSRへの取り組みの最新情報を随時公開しています。また、GRIをはじめとする国際的イニシアティブとの整合のため網羅性を重視し、SRI(社会的責任投資)調査機関、メディア、大学、NPO・NGOなどCSR専門家の方々のニーズにも対応しています。また、年度毎のCSRへの取り組み実績については、「[CSR活動報告](#)」で一括掲載しています。従来のCSRレポートとしてご活用ください。

[アニュアル・レポート](#)

社会とNECの持続可能な発展に向けたNECの経営戦略を、財務・非財務の双方から説明しています。2013年度より、従来の財務報告を中心としたアニュアル・レポートと非財務情報のハイライト(従来の「CSRレポート・ダイジェスト」)を統合して「アニュアル・レポート」として発行しています。

参考としたガイドライン

国際的なイニシアティブとの整合を目指し、以下のガイドラインを参考にCSR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3.1 (*)
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・ISO26000

*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

国際的イニシアティブとの整合については、[こちら](#)をご参照ください。

年度活動報告の更新時期

2014年8月(前回2013年7月)

CSRに関する他の報告

- [NEC環境アニュアル・レポート2014](#)
- [NEC情報セキュリティ報告書](#)
- [社会貢献活動](#)