

Orchestrating a brighter world

NEC

CSRレポート2015

CSR（企業の社会的責任）への取り組み



社長メッセージ

アニュアル・レポート2015より
(1.55MB)



持続可能な経営



事業活動をとおした価値創造



人権の尊重



ダイバーシティ&インクルージョン



イノベーション・マネジメント



ステークホルダー・エンゲージメント



働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成



リスクマネジメントとコンプライアンス



国際的イニシアティブとの対照表

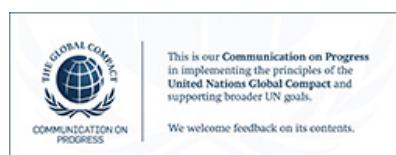


CSR年次報告(アーカイブ)

情報セキュリティ報告書

CSR情報開示方針

データ集（目標と成果）



関連コンテンツ

- ▶ コーポレート・ガバナンス
- ▶ 株主・投資家情報
- ▶ 社会貢献活動
- ▶ デザイン
- ▶ NECのお客さま満足（CS）向上活動
- ▶ 資材取引パートナー
- ▶ 環境への取り組み
- ▶ NECの社会ソリューション

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あり、「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。

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社会的責任であると考えています。

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お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おして、お客さまや社会の本質的課題を追求し、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も重要です。このようにステークホルダーのみなさまとコミュニケーションしながら、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。

「NEC Way」の実践をとおした社会とNECグループの持続可能な発展



※ NEC Wayとは、グループ企業理念、グループビジョン2017、グループバリュー、グループ企業行動憲章、グループ行動規範を含むNECグループの経営活動の仕組みを体系化したもののです。

CSR経営の基本方針と推進体制

NECは、社会とNECグループの持続可能な発展に向け、以下に示す「CSR経営の基本方針」に沿って、事業による社会価値創造を進めるとともに、コンプライアンスの徹底をはじめとした事業活動を支えるためのマネジメントに取り組むことで、社会価値と企業価値の向上を目指しています。

基本方針

1. リスク管理・コンプライアンスの徹底

人権侵害や環境破壊など、NECのステークホルダー、社会や環境にとってネガティブな影響を軽減し、回避するため、NECはグループ会社および取引先を含んだリスク管理とコンプライアンスを徹底します。

2. 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献

ICT（情報通信技術）を活用して、コミュニティとともに社会への価値を共創する社会ソリューション事業への取り組みにより、NECはステークホルダー、社会や環境にとってポジティブな影響を最大化します。

NECでは「7つの社会価値創造テーマ」を策定し、社会ソリューション事業への取り組みの具現化を進めています。さらに社会ソリューション事業推進に向け、グローバルな視野で常に社会課題を把握し、課題を解決するイノベーションや新しい価値を生み出す仕組みとして、技術のイノベーションと事業のイノベーションをマネジメントする体制も整えています。



また、地域社会のみなさまやNPOと連携した社会貢献活動をとおした社会的課題解決にも取り組んでいます。

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(Web版)」などをとおして、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

NECのCSR推進活動は、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、資材など関係各部門、研究所・事業部門およびグループ会社とも密接に連携しながら推進しています。さらに取引先のみなさま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。

取締役会

CSRを担当する副社長より「CSR報告」として、CSRに関する議題が定期的に取締役会にて議論されます。



グローバルCSR推進体制

北米、中南米、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）中華圏、APAC(アジア太平洋地域)、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

- ▶ 2014年度の活動実績
- ▶ 目標と成果

2014年度の主な活動実績

1. リスク管理・コンプライアンスの徹底

NECのステークホルダーや社会・環境にとってネガティブな影響をコントロールし、回避するため、NECはグループ会社および取引先を含んだリスク管理とコンプライアンスを徹底しています。

しかしながら、2014年度、公正取引委員会による立ち入り検査を受ける事案が発生しました。

「倫理感の重要性」と「コンプライアンス最優先」を再認識し、競争法や贈収賄防止規則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まいります。

関連コンテンツ

- ▶ 人権の尊重
- ▶ 内部統制
- ▶ 公正な取引の推進
- ▶ サプライチェーン・マネジメント
- ▶ 事業継続
- ▶ 情報セキュリティ
- ▶ 個人情報保護

2. 事業活動をとおした社会的課題解決への貢献

ICTを活用して、コミュニティとともに社会への価値を共創する社会ソリューション事業への取り組みや社会貢献活動により、NECはステークホルダーや社会・環境にとってポジティブな影響を最大化しています。

NECでは7つの「社会価値創造テーマ」を策定し、社会ソリューション事業の具現化を進めています。

また、社会ソリューション事業推進に向け、グローバルな視野で常に社会課題を把握し、課題を解決するイノベーションや新しい価値を生み出す仕組みとして、技術のイノベーションと事業のイノベーションをマネジメントする体制も整えています。

関連コンテンツ

- ▶ 事業活動をとおした価値創造
- ▶ 地域社会との連携
- ▶ イノベーション・マネジメント

3. ステークホルダー・コミュニケーションの推進

NECは、ステークホルダーのみなさまとのエンゲージメント（対話やレビューなどのコミュニケーション）をテコにして、透明性の向上と説明責任の強化を行い、持続可能な発展に向けた経営および事業活動をより一層推進しています。また、ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組みや、働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成にも取り組んでいます。

関連コンテンツ

- ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
- ▶ ダイバーシティ＆インクルージョン
- ▶ 働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

モニタリング・改善

NECは、「CSRレポート(Web版)」を、社会の声を起点にした社内取り組みのPDCAマネジメントにも活用しています。

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

- ▶ 持続可能な経営
- ▶ ISO26000に基づくステークホルダーレビュー

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（2013～2015年度）

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

2014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)

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）
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・統合報告2回目となる『アニュアル・レポート2014』を発行しました。「統合報告実務者意見交換会」での事例発表などによって、機関投資家や専門家からの意見を伺い、今後の改善に活かしました。 ・ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組みの紹介（社外）、社会貢献活動に参加しやすいサイト改善（社内）を行いました。 ・STOXX Global ESG Leaders Index、Global Compact 100 Index、Euronext Vigeo World 120 Indexに新たに組み入れられました。FTSE4Good Indexにて3.8点（5点満点）の評価をいただきました。EcoVadisからGoldの格付けをいただきました。
達成度	○

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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・ISO26000に基づくステークホルダーレビューを中計の進捗および社会価値の測定、人権の尊重、サプライチェーンなど重点課題に絞って継続実施しました。このレビューやCSRレポートでの情報開示を「てこ」に、サプライチェーンや人権など、いくつかの重要な分野における施策の実施が進みました。 ・各RHQと議論の上、新たに「人権尊重方針」を策定し、人権デュー・ディリジェンスを進めていくことをコミットしました。
達成度	○

目標3	<ul style="list-style-type: none"> ・NECヨーロッパ、NEC中国との連携強化（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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重方針の策定、生産委託先の人権、労働、安全衛生に関する実地診断など協働して進めました。 ・NECキャピタルソリューション、NECネットツエスアイの、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの分科会活動への参加に際し、連携しました。
達成度	○

目標1	<ul style="list-style-type: none">・国連「ポスト2015開発アジェンダ」に関するステークホルダーエンゲージメントの推進・統合思考の推進による、統合報告書の改善・各SRIインデックスへの組み入れ継続
目標2	<ul style="list-style-type: none">・コーポレートガバナンス・コードに則った持続可能な経営の推進・国連などの枠組みへの参画による、人権デュー・ディリジェンスの推進
目標3	<ul style="list-style-type: none">・紛争鉱物調査、CSR調達におけるグローバルな連携の推進・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの分科会等での活動を軸にしたグループ会社連携の促進

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

7つの社会価値創造テーマ

NECは、「2015中期経営計画」のもと、ICTを活用して社会インフラを高度化する「社会ソリューション事業」に注力しています。NECが着目した 世界が直面する6つの大きな潮流(メガトレンド)を踏まえて「7つの社会価値創造テーマ」を策定し、テーマごとにICTで貢献できる具体的な提案をまとめました。



地球との共生

- ・[環境アニュアル・レポート2015](#)

安全・安心な都市・行政基盤

安全・高効率なライフライン

豊かな社会を支える情報通信

産業とICTの新結合

枠を超えた多様な働き方

個々人が躍動する豊かで公平な社会

関連リンク

- ▶ [事業のブランドメッセージ/ストーリー](#)

↓ なぜNECは人権を尊重するのか？

↓ 人権啓発の実行

↓ 影響評価

↓ 追跡評価

↓ 苦情申し立てメカニズム

↓ 人権尊重に対するコミットメント

↓ 人権デュー・ディリジェンス・プロセス

↓ 影響評価結果の組織への統合

↓ 影響と対応の報告

なぜNECは人権を尊重するのか？

NECは、情報社会を支える幅広い製品やサービスによって、世界中の人々が、より便利に、より安全・安心に暮らせる情報社会の実現を目指しています。そしてNECは、イノベーティブで先進的なICTによってグローバルな社会、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に貢献する一方で、その進歩が環境破壊だけでなく人権の侵害につながることがあります。

NECはこの命題を認識し、グローバルにビジネスを行う企業として、自らの企業活動がステークホルダーの人権に及ぼしうる影響を管理する責任があることを認識しています。

人権尊重に対するコミットメント

NECグループ人権方針の制定

NECはグローバル企業として、国際連合(以下国連と略)の「国際人権章典」(※1)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」といった国際行動規範や、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」(※2)の10原則を支持しています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」および欧州委員会の「UNGPs導入に関するICTセクターガイダンス」を参考して人権への取り組みを進めています。

NECでは、2004年に「NECグループ企業行動憲章」へ人権尊重の項目を加えたほか、2014年度には時間をかけて関係部門と議論を重ね、ステークホルダーにコミットする方針として、「NECグループ人権方針」(下記)を新たに策定しました。この方針では、ステークホルダーとの対話と協議をとおし、人権デュー・ディリジェンスを展開・実行することを規定するとともに、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーやその他の関係者に対しても、同様の人権尊重を求めています。

(※1) 国連総会で採択された「世界人権宣言」と国際人権規約「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」および「市民的、政治的権利に関する国際規約」の総称。

(※2) NECは2005年に加盟。「グローバル・コンパクト」の10原則には、「世界人権宣言」やILOの「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、世界的に確立された合意に基づいて、人権擁護の支持・尊重、強制労働の排除、児童労働の廃止などが盛り込まれています。

1) 背景と目的

NECおよびその連結子会社（以下、NEC）は、世界中の人人がより安全・安心に暮らせる情報社会の実現を目指している。NECが行うあらゆる企業活動は、社会、環境および経済の進歩を確かなものとすることで次世代の利益につながっていくものでなければならない。また、NECは、厳密な企業倫理基準に従い、企業活動を行う各国で適用される国際および国内法令ならびに人権のすべてを尊重することを約束する。

NECは、グローバル企業として、あらゆる企業活動（自らの製品とサービス、事業活動およびステークホルダーとの関係等）が人権に及ぼしうる潜在的影響にも責任があることを認識している。NECは、国際連合世界人権宣言、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」、欧洲委員会「UNGPs導入に関するICTセクターガイダンス」および国際労働機関（ILO）が示すガイドラインを参照し、個人と労働者の基本的権利を支持する。

2) 概要

本方針は、「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」を含むNEC Way（NECグループにおける経営活動体系）に基づいた人権への取り組み方針を詳述するものであり、以下のことをNECのすべての役員と従業員に適用する。

(1) あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別と性自認、性的指向、および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してはならない。

(2) 従業員の雇用・労働にあたっては、各国・各地域の法令を遵守した行動をとるが、児童労働および強制労働はいかなる場面においても認めることなく、決して行わない。

(3) ICT提供者として自らの企業活動がプライバシーなどを含めた人権課題を引き起こさないよう最善の注意を払う。

また、NECは、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーやその他の関係者に対しても、同様の人権尊重と、その取り組みが不十分であった場合には適切な対処を求める。

3) 守るべきこと

NECは、あらゆる企業活動の場面において、ステークホルダーとの対話と協議をとおし、以下の各項目を実行、推進する。

(1) NECは、自らの企業活動による顕在的または潜在的な人権への負の影響に対処するため、人権デュー・ディリジェンスを展開、実行する。NECは、顕在的または潜在的な人権リスクを識別、評価し、一貫した方針のもとでそれを軽減あるいは未然に防止する措置を講じる。また、NECは、透明性と説明責任を確保するため、企業のより発展的な努力として、その検証結果を公開する手順を開発する。

(2) NECの企業活動が間接的または直接的原因として人権に負の影響をもたらした場合は、その救済、またはそれに準じた協力をを行うよう努力し、しかるべき手段を用いて再発防止に取り組む。

(3) 該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合においては、NECは国際的な人権の原則を尊重できるよう解決をはかる。

(4) NECは、すべての役員と従業員が本方針および人権デュー・ディリジェンスを確實に実行するよう、適切な教育の提供と人権へのさらなる意識啓発、能力開発等の取り組みを行う。

人権啓発の実行

研修プログラム

NECは、グローバル事業の拡大を目標に掲げており、グローバルレベルでの人権啓発は重要な取り組み課題です。

国内においては、新入社員から役員まで階層別研修の中で「企業と人権」を扱い、一方では全従業員を対象とした全社Web研修を実施しています。新任役員や新任事業部長に対する研修では、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も研修内容に織り込み、人事担当役員や人事部長が直接研修を行います。

2014年度の全社Web研修は、「グローバルレベルでの人権」「ダイバーシティ推進とハラスメント」「国内における人権課題」の3つのテーマで実施しました。今年はNECの事業領域に関わる人権課題にも触れるとともに、ハラスメントに関しては最近クローズアップされている「マタニティ・ハラスメント」や「パタニティ(男性育児)・ハラスメント」も紹介しました。

また、採用面接員には、「公正な採用選考」と「就職の機会均等」の維持のため、採用選考前に「採用面談員マニュアル」に基づくeラーニング研修を全員に対して実施し、選考時の心構えや就職差別につながるような質問事例を紹介して、質問禁止事項の周知徹底をはかりました。

そして2015年度目標には、研修教材の中にLGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的少数者）に対しても正確に理解し、リクルート活動や面接などの場面でLGBTであることが分かった場合でも、本人の能力や業務適性を中心に選考、面接活動を行うことを徹底する旨を記載しました。

上記以外では、NECおよびNECグループの「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（ダイバーシティ推進標語）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)]

2012年度	2013年度	2014年度
1,426名	28,000名（※） (Web研修24,000名を含む)	26,470名（※） (Web研修23,538名を含む)

※ 全従業員を対象としたWeb研修（受講必須）は原則、隔年で実施。

海外においては、2011年度から各地域（EMEA=ヨーロッパ・中近東・アフリカ、北米、APAC=東南アジア・オセアニア、中南米、中華圏）で展開したグローバル人権研修は、2013年度で完了しましたが、今後は新たな「NECグループ人権方針」を基本に置いた人権デュー・ディリジェンスの実行が重要となり、啓発・教育、人権影響評価のモニタリングチェック等の仕組み作りや展開を計画していきます。

特に海外では、それぞれの国において必要とされる、あるいは期待されるレベルに合わせて、人権の推進に関する活動を実施しました。

例えば、EMEA地域においては、「NECグループ企業行動憲章」と「NECグループ行動規範」の中の原理を説明する人権教育を、オンラインシステムによって実施しました。このオンラインシステムは、新規入社した従業員や派遣社員も自由にアクセスできるようになっています。

また、ラテンアメリカと中華圏では、差別や児童労働、強制労働からの解放について、より詳細に踏み込んだ内容で、対面での人権研修を行いました。

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、2014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）
- 人権ホットライン窓口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

人権課題を含むセルフアセスメント、訓練、従業員との教育は、EMEA（ヨーロッパ・中近東・アフリカ）における基本的なリスクマネジメントのアプローチです。課題が発見された場合には、四半期に一度開催されるEMEA取締役会のメンバーに報告がなされ、解決のための適切な処置がとられます。

新規サプライヤーに対しては、人権に言及した調査票への回答と、責任ある業務遂行の原則を満たすことについて同意することを求めています。サプライヤーに必要な資格を与えるセルフアセスメントは、機能横断的なチームによって十分にレビューされ、評価されます。

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、取引先における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

人権啓発推進会議

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」を設置（1997年）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」を抽出します。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でのリスクアセッサー訓練

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いて、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地域の従業員は、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隨時情報共有を進めています。人権尊重を含めたCSR全般についての方針、ガイドライン、チェックシートを整備し、お取引先の取り組みの進捗度を確認しています。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。

2014年度は、地域の課題解決についての専門性を有するNGOとともに、中国の生産委託先3社を対象に実地診断を行いました。

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を確認します。
- 顧客からのCSR監査
NECの人権のパフォーマンスは、顧客からも関心を持たれています。NECは重要顧客から、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。

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
企業、欧州委員会の法務総局および日本政府の代表が参加する各種ラウンドテーブルへ参加しています。
- ヨーロッパや世界のCSR課題解決を促進させるイベントへの参加
例えば：
 1. 欧州議会でのイベント
 2. 国連貿易開発会議（UNCTAD）が主催する世界投資フォーラムでのイベント参加
このイベントへの参加は、NEC EMEAにとって投資がSDGs(the Sustainable Development Goals)の達成に果たす役割を認識する契機になりました
 3. 欧州委員会主催のCSRフォーラム
- など
- 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・UKのメンバーとして、COP（Communication on Progress）レビューへの参加
- 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・UKのメンバーとして、日常的に人権についてのラーニンググループへの参画
- 年次で開催される「国連ビジネスと人権フォーラム」や、その他、法律事務所によって開催されるセミナーへの参加
- 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。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）での活動

NECは、GCNJのヒューマンライツデューディ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。

事業を通し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を推進する上で重要なテーマとして取り上げ、これに取り組んでいます。

関連リンク

- ▶ [社会ソリューションWebサイト](#)

社会貢献活動による人権啓発の促進

社会貢献活動は、社員にとって地域のコミュニティにおける人権について、意識啓発と理解を促進するよい契機になります。NECでは、体に不自由を抱える方々に対して、下記のようなイニシアティブをとっています。

- ・車いすテニスに対して20年以上スポンサーを続けており、その一環で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」を行っています。
- ・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2008年以来実施しています。
- ・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。この窓口は、各地区の人事部門と各ビジネスユニットに設けられており、窓口担当者が相談を受けています。専用のWebサイトで、いつでも窓口担当者の氏名と連絡先が確認できるようになっていて、電話・メールいずれの手段でも相談ができます。そして、相談者のプライバシーは保護され、不利益な扱いを受けることが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必ずオリエンテーションを実施し、窓口の役割・構成と相談の進め方に関する教育を行っています。海外においても、各地域で人権を含むコンプライアンス・ホットラインを設置しており、従業員からの相談に対応しています。

2014年度は、約20件の相談を受け付けましたが、ハラスメント（セクハラ、パワハラ）に関する相談が全体の90%を占めていました。

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](#)

目標と成果

中期目標（2013～2015年度）

- ・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

2014年度目標、成果・進捗

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

目標	• 人権デュー・ディリジェンスの一環としてNECグループ人権方針を策定
成果・進捗	• NECグループ人権方針の完成と「NECグループ経営ポリシー」への記載による宣言（2015年4月）を行いました。
達成度	◎

2015年度目標

目標	• NECグループ人権方針策定に連動した人権デュー・ディリジェンスの着実な実行
----	---

関連コンテンツ

- ▶ なぜNECは人権を尊重するのか？
- ▶ 人権尊重に対するコミットメント
- ▶ 人権啓発の実行
- ▶ 人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- ▶ 影響評価
- ▶ 影響評価結果の組織への統合
- ▶ 追跡評価
- ▶ 影響と対応の報告
- ▶ 苦情申し立てメカニズム

ダイバーシティ & インクルージョン

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、さまざまな個性を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」が実現される社会の推進に貢献していきます。



ダイバーシティの推進



「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」という考え方方に立つものです。人は、属性面から見れば人種、性別、年齢、国籍、民族、宗教または障がいの有無等の多様性がありますが、NECでは、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観なども同様にダイバーシティとしてとらえています。

“わたしのキャリア、わたしの未来”を考えよう



女性の力、女性の持っている才能を、会社の中で活かせるような環境作りにNECは力を注いでいきます。

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。

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」という考え方方に立つものです。人は、属性面から見れば人種、性別、年齢、国籍、民族、宗教または障がいの有無などの多様性がありますが、NECでは、ワークスタイル、キャリア、視点、価値観なども同様にダイバーシティとしてとらえています。

NECでは、労働人口の変化や労働法制等の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。また、一人ひとりの「個性を尊重する」ことをダイバーシティ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も掲げています。



推進体制

2013年7月に、当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、女性の活躍推進、障がい者雇用、外国人留学生の採用強化やコミュニケーション活性化、シニア層の活躍等さまざまな活動を展開・強化しています。「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考えており、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。

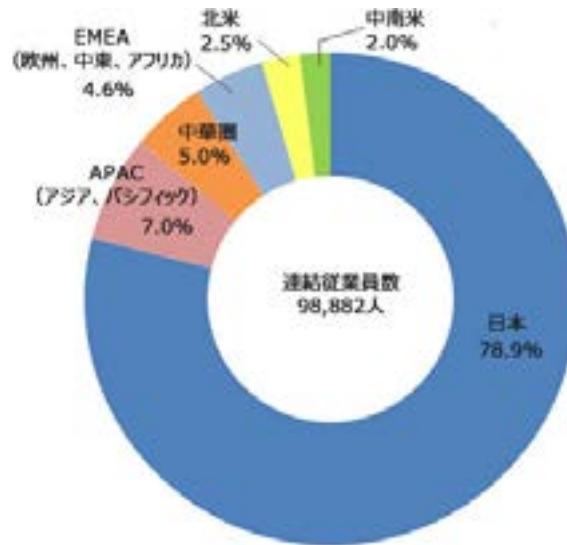
施策と制度

グローバルな人材採用の推進

NEC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。

2014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）



女性の活躍推進

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採用および登用を進めており、この数年間で見ると新卒採用に占める女性の比率は20～25%で推移しています。また、管理職全体に占める女性の割合はすでに5%を超えており、組織長や支店長など部長職以上の幹部クラスも、96名（約3.5%）が活躍しています。当社は、「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」（日本経団連Webサイト）に、以下の自主行動計画を発表しています。

1. 2018年4月時点で部長職以上の女性比率を5%にする。
2. 上級部長職を中心とした女性管理職による中堅、若手のキャリア意識啓発およびネットワーク形成
3. 育児との両立を目指す社員のサポート強化（管理職向け研修、復職応援セミナー、復職後のキャリア形成支援施策等）
4. 多様性を前提としたICT活用による働き方改革推進

2014年度は、上記行動計画に沿った活動やイベントを行いましたが、今後もグローバルレベルでの新たなイノベーションや多様なアイデア創出のためには女性の活躍が不可欠であるととらえており、将来的な役員輩出も視野に入れながら各種施策を推進していきます。

男女別従業員数推移 [対象範囲：日本電気(株)在籍者のみ]

	2012年度	2013年度	2014年度
男性	19,195人	19,947人	19,660人
女性	4,166人	4,290人	4,322人
合計	23,361人	24,237人	23,982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)在籍者のみ]

年度	2013年4月	2014年4月	2015年4月
管理職	379人(4.9%)	390人(5.1%)	386人(5.2%)
うち部長級以上	98人	105人	96人

障がい者雇用の推進

NECでは、副社長を議長、人事担当役員を副議長とする「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、手話通訳の派遣やパソコンによる要約筆記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年度から積極展開している営業拠点を含めた全国での採用強化は、2014年度も継続活動してきました。当社は、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、障がい者の受け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フレンドリースタフ（株）

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社であるNECフレンドリースタフ（株）を設立し、知的および精神障がい者の雇用を推進しています。本社を府中事業場内におき、2015年4月1日時点では33人を雇用しています。主な業務として、NEC府中事業場ではオフィスサービス、清掃・緑化業務を行い、NECの社会貢献活動支援なども行っています。

2014年4月からは、NEC本社地区（港区）にもオフィスを設け、営業関係の契約書類のPDF化を中心とした新たな業務展開も行っており、指導員を含めて6人が従事しています。

今後も、文書類のPDF化をはじめとして、多様な事務支援業務の切り出しを前提に特例子会社の業務拡大を目指していきます。

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]

	2013年6月	2014年6月	2015年6月
日本電気（株）	1.90%	2.00%	2.03%
国内連結子会社（平均）	1.90%	2.03%	2.06%

シニア層の多様な働き方の支援

当社では、社外での新たなキャリアを望む従業員や定年を迎える従業員の多様なニーズに応えるため、本人選択型のキャリア支援制度を導入しています。自ら社外における新たなキャリアの開発を計画・実施する従業員に対しては、会社が経済的、時間的な便宜をはかることで、人生設計への主体的な取り組みを支援しようというもので、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。

一方、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を導入しています。2015年度からは希望する職種、職務内容、勤務条件等を踏まえ、個人と組織双方のニーズのマッチングをはかる仕組みとして雇用延長者を対象とした人材公募も開始しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

NECでは、法制化以前から、他社に先駆けて「育児・介護休職制度」を導入するなど、従業員が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。

育児支援

仕事と育児の両立を支援することについては、従来の取り組みに加えて、2005年度以降、次世代育成支援対策推進法の当社策定行動計画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を利用する従業員への利用料補助制度（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制度（チャイルドケア支援制度）を導入し、さらに導入後も利用者拡大を目的として、2012年および2014年に両制度の利用要件を一部緩和しました。

制度導入とあわせて、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の実施等を行った結果、2007年度、2012年度には、「次世代認証マーク」（愛称「くるみん」）を取得しています。

行動計画に盛り込んでいない施策についても順次実施しており、2014年には育児短時間勤務制度の適用期間延長をし、従業員のさらなるワーク・ライフ・バランスの推進をはかっています。

介護支援

仕事と介護の両立支援に関しては、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、従業員の親世代の介護が重要な課題になると想え、仕事と介護を両立させる自助努力の支援を目的とした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」の制度、（3）介護者の孤立感・焦燥感の軽減を目的として、介護関係のきめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイト「介護支援ウェブサイト」の開設などです。

組合員年次有給休暇使用率[対象範囲：日本電気(株)]

2012年度	2013年度	2014年度
73%	74%	75%

育児・介護関連制度利用者数推移 [対象範囲：日本電気(株)]

	2012年度	2013年度	2014年度
育児休職者	409人	382人	381人
育児短時間勤務者	770人	753人	814人
介護休職者	18人	25人	16人
介護短時間勤務者	17人	22人	17人

仕事と育児・介護の両立支援制度の導入履歴

年度	制度内容
2014	<ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務制度の適用期間延長——（子の小学校3年生修了までとしている適用期間を小学校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拡充——（国または自治体が委託もしくは紹介する民間の施設も補助対象に追加） 介護転居費用補助の拡充——（支給条件の介護対象者に「従業員の子」を追加） 介護環境整備支援金の拡充——（支給条件の介護対象者に「従業員の子」を追加）
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——（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
2008	<ul style="list-style-type: none"> 退職者リエントリー制度：配偶者の転勤や育児・介護を理由に退職した者を、一定の要件を満たした場合に再雇用する制度 育児短時間勤務制度および育児休職制度における対象者要件の撤廃：子育てに専念できる配偶者や父母を有する場合も取得可能とした 子どもの看護休暇について、子どもの人数に応じた取得を可能とした
2007	<ul style="list-style-type: none"> 自治体子育てサービス利用補助制度の補助対象サービス拡大と補助期間延長：小学校3年修了まで 不妊治療に対する費用補助制度（年間20万円まで）の導入
2006	<ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務期間延長：特別な事情の場合、小学校3年修了まで 育児在宅勤務の期間延長：小学校3年修了まで つわり・不妊治療を、ファミリーフレンドリー休暇対象事由に追加 不妊治療のための個別休職取得

年度	制度内容
2005	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援ウェブサイト開設 自治体の子育てサービスを利用する従業員への利用料補助およびOG・OB従業員へのサービス提供ボランティア参加の呼び掛け 子育てのための転居費用補助
2004	<ul style="list-style-type: none"> ペアレントファンド導入：本人または配偶者の出産時に子ども1人につき55万円を支給 育児短時間勤務期間延長：特別な事情の場合、小学校1年修了まで 短時間勤務の30分単位化
2002	<ul style="list-style-type: none"> ファミリーフレンドリー休暇制度：医療看護休暇制度を改定。従来の医療看護事由に加え、配偶者出産、予防接種など本人・家族の疾病予防、家族の介護、授業参観など家族の学校行事、ボランティアを対象事由に追加
2000	<ul style="list-style-type: none"> 介護短時間勤務期間延長：3年間 → 介護事由消滅まで 育児短時間勤務延長：3歳3月末 → 小学校就学始期まで 在宅勤務制度
1998	<ul style="list-style-type: none"> 育児クーポン制度：全国ベビーシッター協会のベビーシッターサービスに対する割引クーポンを支給
1997	<ul style="list-style-type: none"> 介護クーポン制度：全国の看護師・家政婦（夫）紹介所に登録しているケア・ワーカーによる介護等サービスに対する割引クーポンを支給
1992	<ul style="list-style-type: none"> 介護短時間勤務制度 育児短時間勤務制度 医療看護休暇制度：本人の傷病治療・療養や家族の看護のために取得できる年次有給休暇とは別の有給休暇制度
1990	<ul style="list-style-type: none"> 育児休職制度 介護休職制度

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の主な活動実績

グローバルな人材採用の推進

NECでは、外国人留学生を、2006年度から2012年度までは平均して毎年15名程度を採用していましたが、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、留学生の採用に加え海外大学からの直接採用も実施した2014年度には64名、翌2015年度には67名の外国人を新卒社員として迎え入れました。

NECでは、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月卒業ではない人を対象として、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

2014年度については女性のキャリア形成と意識啓発を中心に、当社において、以下のような施策、イベントを行いました。

部長職育成、登用に向けた事業部長へのインタビューの実施

女性の部長職登用に関して、基本的には個別育成が重要であるとの観点から、育成責任者である事業部長に対して、インタビューを通して「部長職になるために必要なキャリア、経験」「女性管理職自身の意識」「活躍が期待できる分野」などを中心にインタビューしました。また、育児短時間勤務社員など時間制約者に対するマネジメントや働き方の見直しに関する意見や提言なども確認しました。

女性管理職による中堅・若手女性社員対象の対話イベントの実施

2014年12月、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「Scarlet Elegance in NEC (通称SELENE)」が主催した女性社員向けの対話イベントで、若手・中堅の女性社員約80名が参加しました。

育児休職者向け復職支援セミナーの実施

2015年2月、復職を間近に控えている育児休職中の社員を対象に、復職支援セミナーを開催し、約50名の育児休職者が参加しました。これから復帰する社員が「仕事と育児を両立しながら、もっと自らのキャリアを充実させる」ことを目的に開催しており、最近の会社の動きや両立支援制度をはじめとした施策・制度の周知、そしてグループワークをとおして自分が復職した後の両立をイメージしてもらいました。グループ分け討議では、できるだけ居住地域の近い人に集まってもらい、行政の育児支援サービスなど、お互いに有効な情報を得られるように工夫をしました。

また、セミナーでは両立というストレスからくるネガティブな感情をうまくマネジメントし、前向きに業務に取り組んでもらうための自己管理技術を学んでもらう「仕事や育児に活かす感情のマネジメント術」の講演も実施しました。



女性営業職を対象としたキャリア開発イベントの実施

全社営業人事委員会の中では、女性営業職の全社横断的な育成や次世代リーダーの育成が、非常に重要なテーマとして位置づけられています。そのため、2013年度以降、「全国女性営業職交流会」「女性リーダー研修」などを実施し、役員、管理職または先輩社員とキャリアについて議論する機会をつくり、全国レベルでのネットワーク拡大や働き方の視野拡大をはかっています。また、異業種の営業職との交流会を開催して社外人材とのネットワークをつくることで、視野を広げ、思考の拡大を支援しています。



全国女性営業職交流会



異業種交流会

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マネジメントパートナー（株）を窓口とする採用支援サービスのシェアード化を始めています。2014年度は、東京地区、大阪地区で、新卒者および中途採用者を対象にしたNECグループ合同障がい者面接会を定期的に開催しました。また、これまで京浜地区での採用が中心でしたが、2013年度に引き続き、2014年度も全国の営業拠点での採用を強化しています。

2014年6月には、NECグループ各社の障がい者採用担当者を対象に、「差別禁止と合理的配慮」をテーマとした雇用推進勉強会を開催しました。このほかにも、個別にグループ各社の採用相談に乗るなどの支援を随時行っています。

2015年6月1日時点の障がい者雇用率は、当社で2.03%、国内連結子会社（平均）は2015年6月1日時点で2.06%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での採用における会社説明会や選考、また入社後の研修等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、設備の改善にも可能な範囲で対応しており、バリアフリー化も行っています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

NECでは、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。その新たな取り組みとして、労働組合と協議のうえ全社統一基準で年次有給休暇の取得促進を実施しました。年次有給休暇の取得日数が少ない従業員とその上司にアプローチすることで、計画的な取得を促し、総実労働時間縮減を推進しています。

また、個人単位、チーム単位、職場単位で行う「カイゼン活動」を拡げる取り組みで、ワーク・ライフ・バランスに関連する個々の組織の活動の共有化をはかりました。社内外の好事例を共有し、活動の輪をさらに広げて、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ます。

ダイバーシティ推進啓発活動

2015年1月に（株）ワーク・ライフバランスの小室淑恵社長を迎えて「NECグループダイバーシティ推進講演会」を実施しました。「経営戦略としてのダイバーシティ推進～秘訣はワーク・ライフバランス～」をテーマとして、遠藤社長以下全役員および事業部長、NECグループ各社社長、人事部門責任者およびダイバーシティ推進担当者約230名が聴講しました。

この研修で小室社長からは、「労働力人口が減少し、人件費も高騰する人口オーナス期の働き方」「育児短時間社員だけでなく、男性社員の介護による時間制約も前提にした時間あたりの生産性の追求」「多様な人材の中で求められるマネジメント」などについて、有意義な話を聞くことができました。参加者のほぼ全員が「有意義な講演だった」と回答しており、アンケートの質問項目にある「すぐにアクションをおこしたいこと」に関しては事業部長からは、次のようなメッセージがありました。

- ・ 仕事の“見える化”と共有化をはかり、属人化の解消を進めていきたい。
- ・ 管理職の意識改革と同時に、時間単位生産性を重視していく。
- ・ 定時以降にスタートするような会議をゼロにする。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを意識した言動を意識していく。
- ・ 組織部門長として自分の働き方と日々の過ごし方を見直していきたい。



遠藤社長が質問している様子

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(2013~2015年度)

(1) 女性活躍推進

- 役員輩出を視野に入れた部長級以上の女性管理職についての育成強化と計画的登用

(2) 障がい者雇用

- NEC : 2015年度（2016年4月）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

2014年度の目標、成果・進捗

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗なし)

職場におけるダイバーシティの推進

目標	<p>(1) 女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 上級管理職層のさら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、両立支援サポートなど） <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) 外国人採用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用において留学生の採用に加え海外大学からの直接採用を実施
成果・進捗	<p>(1) 女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本経団連のWebサイトに「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」に発表 女性のキャリア形成と意識啓発を中心とした以下の施策、イベントを実施しました。 <ul style="list-style-type: none"> 部長職登用、育成に向けた事業部長インタビュー 女性管理職による中堅・若手社員対象のキャリア意識啓発イベント 育児休職者向け復職支援セミナー 女性営業職を対象としたキャリア開発イベント <p>(2) 障がい者雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> 当社での実雇用率は2015年6月1日では2.03%です。 国内連結子会社の障がい者雇用率（平均）は、2015年6月1日時点で2.06%です。 NECグループ障がい者雇用担当者勉強会【差別禁止と合理的配慮】を実施しました。（2014年6月） <p>(3) 外国人採用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外大学からの直接採用者を含む67名を採用しました。
達成度	○

ワーク・ライフ・バランスの推進

目標	働き方改革の一層の推進
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度から実施した年次有給休暇取得促進施策について、取り組みを強化しました。 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	△

2015年度目標

職場のダイバーシティの推進

中期目標	(1) 女性活躍推進 <ul style="list-style-type: none">役員輩出を視野に入れた部長級以上の女性管理職についての計画的登用と人材育成体系の構築（2018年4月での女性比率5%） (2) 障がい者雇用 <ul style="list-style-type: none">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
目標	(1) 女性活躍推進 <ul style="list-style-type: none">部長級以上の育成と計画的登用部長級を中心とした女性管理職の会による中堅、若手のキャリア意識啓発およびネットワーク形成育児との両立を目指す社員のサポート強化 （管理職向け研修、復職応援セミナー、復職後のキャリア形成支援施策等）ICT活用等による時間単位生産性向上を意識した働き方改革推進 (2) 障がい者雇用 <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 (3) 外国人採用 <ul style="list-style-type: none">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

ワーク・ライフ・バランスの推進

中期目標	ワーク・ライフ・バランスの定着
目標	働き方改革の一層の推進 <ul style="list-style-type: none">年次有給休暇低取得者の取得促進深夜勤務従事者および休日出勤者の削減勤務間インターバル制度の利用および代休取得の促進育児目的でのファミリーフレンドリー休暇の取得促進

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

“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で働く女性が活躍するため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ことが大切

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て、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、それでも少しづ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きたい。ぜひ、女性の皆さんに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作り上げていくという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。

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](#)

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つ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）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障がい者など）の頭文字を取った総称。セクシュアルマイノリティ（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](#)

イノベーション・マネジメント

- ↓ イノベーション・マネジメントの考え方
- ↓ 「価値共創」を目指す研究開発マネジメント
- ↓ 事業イノベーションを創造する企業文化の醸成と新事業推進
- ↓ イノベーションを支える人材育成
- ↓ イノベーションの事例

イノベーション・マネジメントの考え方

NECが目指す「社会ソリューション事業」推進のためには、グローバルな視野で常に社会課題を把握し、その解決に向けてイノベーションを起こし、新しい価値を生み出していく仕組みが必要です。そこでNECでは、全社横断的に「技術」のイノベーションと「事業」のイノベーションをマネジメントする組織として、「中央研究所」と「ビジネスイノベーション統括ユニット」を設置しています。

「技術」イノベーションをドライブする「中央研究所」は、高い技術力と、お客さまと共に考え創り出していく「共創」によって社会価値創造に貢献するソリューションプロトタイプを創出し、当社の成長を牽引しています。一方、「事業」イノベーションをドライブする「ビジネスイノベーション統括ユニット」は、2013年にCMO (Chief Marketing Officer) 直轄の組織として新設した組織です。製品単位、ソリューション単位でのイノベーションは、各ビジネスユニットが推進していますが、「ビジネスイノベーション統括ユニット」は、全社の注力領域に関する戦略立案や、各ビジネスユニットが担う既存ビジネスの枠組みを超えた、新たなビジネスモデルの変革を推進しています。

新しい価値を生み出す活動を全社に浸透させ、グローバルに通用するイノベーションを継続的に創出するためには、NECが高い価値を提供しうる得意領域と得意技術を絞り込み、磨き上げるとともに、パートナーとの「オープンイノベーション」や、お客さまとの「現地実証」を通じた「共創」によってさらに価値を練り上げて、「NECならでは」の新しいソリューションを生み出していくことが必要だと考えています。



「価値共創」を目指す研究開発マネジメント

中央研究所では、「価値共創研究所」というビジョンのもと、お客さまやパートナーのみなさまと、さまざまな形で連携しながら研究開発を進めています。具体的には、お客さまが持つノウハウと当社が保有する先端技術とを高度に融合させ、スピーディーかつ効果的にお客さまと新たな価値を創出する「社会ソリューション事業」を実現してまいります。

そのためには自ら保有する技術を活用するだけでなく、世界トップレベルの研究機関や大学との連携も必要です。NECが本当に強い技術を持っていればこそ連携が可能になり、世界に誇れるソリューションが「共創」できると考えています。これまで以上に「No.1」「Only 1」の強さを持つ「NECならでは」のコアコンピタンスとなる技術の研究開発にこだわって活動しています。



また、グローバルな社会価値創出のために、北米、欧州、中国、日本、シンガポールに研究開発拠点を設置し、各拠点の地の利を生かした研究開発を推進しています。

「北米研究所」では、地域の大学や研究機関との連携を強化しつつ、機械学習分野を中心にコア技術を多数創出しています。「欧州研究所」では、欧州ナショナルプロジェクトへの積極的な参画や、ネットワーク分野を中心とする標準化活動、R&Dマーケティング、およびコア技術開発を進めています。また、「中国研究院」では、巨大なアジア市場での技術開発・実証を通じた新しいソリューションの開発を進めています。これらの研究拠点では、先進的な顧客や最先端の大学や研究機関とのパートナリング戦略を推進すべく、世界トップレベルの大学・研究機関との連携を進め、ソリューションの視点から技術を拡充し、技術の他社優位性を確立しています。



研究所のグローバル5極体制

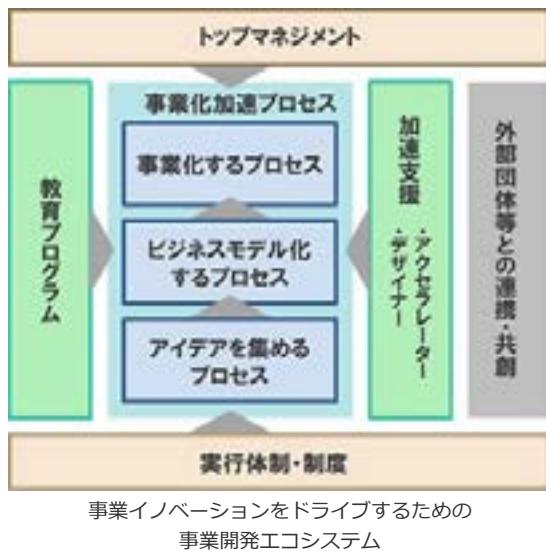
さらに、2013年9月には、パートナーやお客さまとの連携と実証実験を通じた新事業創出の中核拠点として、「NECラボラトリーズシンガポール」(シンガポール研究所)を開設しました。各研究拠点で開発した最新技術を「シンガポール研究所」に持ち込み、政府、研究機関、大学、お客さまとの柔軟な共同研究体制を構築しつつ都市問題の解決を目指すプロジェクト等に積極的に参画して、NEC独自の先端技術を用いた新たなソリューションの創出を進めています。創出したソリューションは、社会インフラの高度化へのニーズが特に旺盛なASEANや南米など、さまざまな国や地域に展開していきます。



NECラボラトリーズシンガポールの位置づけと役割

事業イノベーションを創造する企業文化の醸成と新事業推進

社会価値を生み出す事業イノベーションの創造にあたっては、社長、チーフオフィサー、ビジネスユニット担当役員が、定期的な情報共有の場や合宿などのオープンな議論をとおしてNECとして醸成すべき企業文化を共有するとともに、ビジネスイノベーション統括ユニットが主催する「全社戦略投資委員会」において、全社横断的な視点で育成すべき事業価値についての意思決定を行っています。また、NECがグローバルな社会ソリューション事業展開に向けて、全社を挙げて注力しているビッグデータ、SDN (Software-Defined Networking)、サイバーセキュリティ、クラウドサービス基盤の4領域について、ビジネスイノベーション統括ユニットに、新事業の強化をミッションとする戦略本部を置き、既存の組織やビジネスモデルを超えた新たな社会価値創造を推進しています。さらに、ビジネスイノベーション統括ユニットに、コーポレートマーケティング機能、政策渉外機能、技術イノベーション戦略機能、事業イノベーション戦略機能を集結させ、新規事業の創造と既存事業の改革のための仕組みを整備しています。たとえば、事業イノベーション機能では、社会価値創造に向けたアイディアを社内から募集して、ビジネスモデル化し、事業化を加速させる仕組みづくりに取り組んでいます。価値探索活動を支援する戦略投資制度や新事業公募制度（Business Incubation Challenge）がその一例です。このほか、教育プログラムの展開、社内支援体制（アクセラレーター、デザイナー）の配置・育成、外部団体との連携、共創型ワークショップスペース等を活用した社内外の対話促進などの取り組みも推進しています。これらの取り組みは、相互作用をもたらす「事業開発エコシステム」として、NECグループ全体で運営することにより、継続的に事業イノベーションを生み出す仕組みの整備・強化を行っています。



イノベーションを支える人材育成

人材のダイバーシティ化の推進

グローバルに社会ソリューション事業を創出するためには、人材のダイバーシティ化も重要です。同じような専門性の人材が集まるのではなく、さまざまな専門分野を持つ人材が集い、性別や国籍を問わず、互いに尊重し合いながら多面的な議論を行うことで大きなイノベーションを起こしていくように、組織を変えようとしています。

たとえば、研究所では、人材のグローバル化に向け、海外の各研究所が各地域のトップ人材を積極的に採用して強い研究体制を構築するとともに、日本の中央研究所では海外の大学からの採用や留学生の採用を増やしています。また、日本人研究者に対しては、NPOと連携した新興国留職プログラムや海外研修等、社内外の教育プログラムを活用して、ドマスティック人材からグローバル人材への転換を促しています。

事業マインドの醸成

新しい価値を生み出していくためには、研究所やビジネスモデル変革推進部門だけでなく、トップマネジメントから一般従業員にいたるまで、さまざまなレベルでイノベーションを創出するマインドを醸成することも必要です。

NECでは、社会ソリューション事業の開発に関わる従業員全員を、社会課題を理解した上で、課題の解決に向けた知識やスキルを実際に活用できる人材に育てるべく、リーンスタートアップやデザイン思考を取り入れた事業開発教育に取り組んでいます。

また、事業化までのプロセスや事業化ツールを、海外現地法人を含めたNECグループ全体に共通化することで、それぞれの現場で事業開発に取り組む人材が共通の言語をもち、各組織が有する「マーケットのニーズ」や「提供価値・資源・経験など」の共有を進めて、対話を活性化し、地域や組織を超えた価値創造につなげていきたいと考えています。

イノベーションの事例

漏水監視サービス

多くの先進国では、長年利用してきたライフラインの老朽化が進行しています。NECでは、人々の快適な生活を維持しつつ、無駄のない資源活用とライフラインの長寿命化を進めるためのイノベーションを推進しています。

水資源を有効活用する「スマートウォーターマネジメント」のサービスとして、2014年度から提供を始めた「漏水監視サービス」では、センサを水道管の弁栓に設置するだけで、漏水の影響からおこる微少な振動データを解析し漏水箇所を約1メートル程度の誤差の範囲でピンポイントに見つけ出すことができます。このサービスにより、漏水被害を初期段階で留められるため、水資源の有効活用につながるだけでなく、新たに造水するためのエネルギーも削減できます。

今後、漏水監視に加え、天気予報や過去の膨大な水の統計データの解析による需要予測や、設備の運転データにもとづく故障予知など、NECが強みとするセンシング技術やM2M（機器間通信）、クラウド、ビッグデータ解析などの技術を融合し、さらなるイノベーションを創出していきます。

関連コンテンツ

- ▶ 「世界初、高精度センサとクラウドを組み合わせ、上水道管の漏水を早期発見する“漏水監視サービス”を発売～ビッグデータ技術を活用～」

大規模プラント故障予兆監視システム

電力をはじめとする社会インフラは、供給が停止すると、たとえ短時間であっても住民の生活に大きな影響を与え、復旧に長時間かかれば大きな経済損失を招きます。そこでNECが提供するのが、多数のセンサ間の相関関係から「いつもと違う」現象を把握し、実プラントの故障の予兆をとらえるインパリアント解析技術です。NECの北米研究所で生まれた技術をもとに、日本国内の研究所や事業部門が一体となってアルゴリズムの追加開発や実用化検証を行った結果、従来の方法よりも数時間早い段階で機器の故障を検知することができるようになりました。そして、中国電力 島根原子力発電所で、プラント監視システムとして利用していただけるようになりました。これも、人々の安全・安心をICTの力で実現したイノベーションの一例です。

関連コンテンツ

- ▶ 「NEC、中国電力 島根原子力発電所2号機に「大規模プラント故障予兆監視システム」を納入～設備監視にビッグデータ解析を活用～」

ステークホルダー・エンゲージメント

NECグループは、これからの中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」への変革を進めています。そのためには社会の動きや期待を敏感に感じることが必要で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。

地域社会との連携

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進めています。

株主・投資家とのコミュニケーション

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

従業員とのエンゲージメント

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。

ステークホルダーごとのコミュニケーション

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。

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「ステークホルダーレビュー提言書」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。

方針

NECは、「良き企業市民」として地域社会（コミュニティ）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推進しています。

NECの社会貢献活動では、「福祉・ダイバーシティ」「環境」「教育・文化・スポーツ」の3つのテーマに取り組んでいます。また、社会貢献プログラムを、「経営資源の有効活用」「NPO／NGOとの協働（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（企業イメージ・評判）向上に寄与」の4つの基本方針に基づき、企画・推進しています。

推進体制

NECでは、社会貢献活動推進の専任部門として、コーポレートコミュニケーション部内に「CSR・社会貢献室」を設置しています。

NECの社会貢献活動は、CSR・社会貢献室が中心となって企画実施する「NEC社会貢献プログラム」と、全世界のNECグループ社員が主体的に参加する「NEC Make-a-Difference Drive（MDD）」、財団による各種助成、の3つの推進主体により取り組んでいます。

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の主な活動実績

「子どもに対するIT×環境×国際協力 教育支援」への取り組み

「グローバル社会貢献プログラム」の一環で、公益財団法人キープ協会と協働し、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を育成するほか、環境教育におけるIT活用の可能性を検証しています。

2014年度は日本、マレーシア、台湾、中国、フィリピンで開催し、各開催地のNEC現地法人も加わりました。それぞれの地域の子どもたちが参加して、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相互に交流しました。

なお、このプログラムは、日本では、2014年度の「青少年の体験活動推進企業表彰審査委員会奨励賞（文部科学省主催）」を、中国では「2014 CSR中国教育賞（中国教育部主催）」を受賞しました。

関連リンク

[▶ NEC世界子ども自然クラブ](#)

[□ 公益財団法人キープ協会](#)

「障がい者支援」への取り組み

障がい者の自立と社会参加を目指して、NEC本社のある東京都や港区と協働で、以下のようなさまざまな取り組みを行いました。

8月には、東京都と協働で、近在の東京都障害者福祉会館で聴覚障がいの子どもたち向け夏休み特別イベント「大きな夢に向かって」を開催し、約100名の聴覚障がいの子どもたちや、同会館利用者、地域住民が参加しました。

12月には、東京都が推し進める「ヘルプマーク」の普及啓発活動に協力して、従業員への理解・啓発を推し進める活動を開始しました。なお、NECは、この活動に対する東京都との連携第一号の企業となりました。

一方、港区立障害保健福祉センター「みなとワークアクティ」と協働で、みなとワークアクティで働く知的障がい者がつくるお菓子販売会を、4月と11月の2回、NEC本社ビルで実施しました。当日は、多くの従業員が訪れ、好評を博し、完売しました。

関連リンク

[□ 東京都障害者福祉会館](#)

[□ ヘルプマーク](#)

「社会起業家育成」への取り組み

NECでは、2002年からNPO法人ETIC.と協働で、若手社会起業家の育成プログラムである「NEC社会起業塾」を実施しています。

2014年度は、さまざまな部門の従業員が「プロボノ」として卒塾生を支援したほか、このプログラムの卒塾生とNECのスタッフ部門、事業部門、研究所、グループ会社などとの接点づくりを積極的に支援しました。その結果、NECと具体的な連携を進める活動も生まれるなど、単なる支援に留まらないプログラムになってきています。

例えば、2014年度のプログラム卒塾生で、LGBT（性的少数者）の課題に取り組むNPO法人Re:Bitと、NEC本社ビルで協働開催した「LGBT就活セミナー」は、その一例です。当社人事部の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」をテーマに2回にわたって対話を実施したのち、Re:Bitとの協働イベントとして就職活動中の大学生向けに企画しました。

関連リンク

[▶ NEC社会企業塾](#)

[□ NPO法人ETIC.](#)

[□ NPO法人Re:Bit](#)

現地法人による「開発途上国支援」への取り組み

NECテレコムソフトウェア フィリピン社は、フィリピンでの社会貢献活動の一環として、独立行政法人 国際協力機構（JICA）とともに、同国と日本の高等学校の交流プログラムを支援しました。

世界で活躍できるコミュニケーション能力の向上を狙いとして、フィリピンの技術教育モデル校の一つで、セブ島にあるSubangdaku Technical Vocational Schoolと千葉県立市川工業高等学校とをネットワークでつなぎ、お互いの文化や学び方の違いについて、意見交換しました。

生徒たちは、数学や体育など、両校共通の教科がたくさんあることに親近感を持った一方で、服装や言葉のアクセント、職業技術授業や専門コースのコマ数、授業で制作している作品などに違いがあることを、ICTを媒介としてリアルに実感していました。また、プログラム終了後、両校の生徒たちから、「自信を持って発言できるようになった」「英語でのコミュニケーションを楽しめるようになった」とのコメントが寄せられました。

NECは今後とも、事業活動を行う地域社会に密着した、グローバルな社会貢献活動をとおして、地域社会との信頼関係を構築していきます。



ネットワークを介した日本とフィリピンの高校生交流プログラム

関連リンク

- ▶ [社会貢献活動](#)

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（2013～2015年度）

次のテーマに沿った社会課題の解決に貢献するプログラムを推進する。

- ・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、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)

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
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・NEC田んぼ作りプロジェクトのフィールドで、ICT技術（ビッグデータ等）を活用した実証実験を実施しました。 ・宮城県南三陸町を中心に、NECグループ“TOMONI”プロジェクト（被災地支援ボランティア活動）を継続的に実施しました。 ・“バリアフリー街づくり”をテーマとした、事業部門・研究所・グループ会社とNPO/NGO等との意見交換の場づくりをしました。
達成度	◎

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プロモーター間の情報交換、コミュニティづくり
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・MDDによる生態系・生物多様性保全活動の強化に向けて、MDDプロモーター向け「生態系・生物多様性保全活動ガイドライン」を作成しました。 ・NEC本社ビルで、知的障害者がつくるお菓子販売会を初めて実施（年2回）しました。 ・社会貢献イントラネットをリニューアルしました。 ・MDDプロモーター向け説明会を実施し、NECグループ内のベストプラクティスの活動事例をMDDプロモーター間で共有しました。
達成度	○

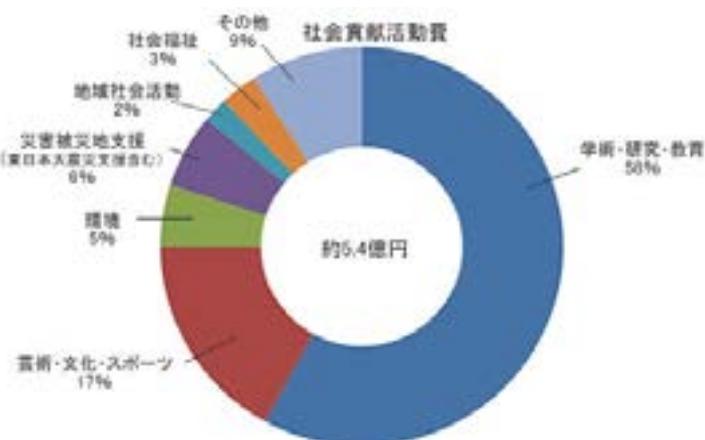
目標3	グローバル展開の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・グローバル(複数国での)プログラムの情報発信とコラボ推進 ・既存プログラムのグローバル化
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・「NEC世界子ども自然クラブ」を、これまでの実施地域である日本・マレーシア・台湾・中国に加え、新たにフィリピンでも実施しました。 ・“途上国開発”をテーマとした、事業部門と国際NGOとの意見交換の場づくりをしました。
達成度	○

2015年度目標

目標1	社会貢献プログラムによる事業活動、ブランド価値向上への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ・東北復興、バリアフリー街づくりをテーマにしたプロジェクトとの連携強化 ・事業との連携強化、プロジェクト間での連携など、NPO/NGOとの連携のステップアップ ・社内への働きかけと活動の理解促進
目標2	NECグループのボランティア文化の醸成 <ul style="list-style-type: none"> ・パラスポーツ（障がい者スポーツ全般）・東北復興・生物多様性・プロボノの4テーマを中心としたMDDの活性化 ・OB・OGを含めた社員ボランティアのネットワーク化 ・インターネットの積極的な活用
目標3	グループ＆グローバル展開の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・OneNECとしての、社会貢献プログラムの最適配置と発信 ・アジアを中心とした、既存プログラムの取り組みと発信のグローバル化

社会貢献活動費

2014年度のNECグループ全体の社会貢献活動費は、総額で約5.4億円でした。「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）



2012年度	2013年度	2014年度
約4億円	約4.4億円	約5.4億円

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

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。

- ▶ [株主・投資家情報](#)

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の活動実績

株主総会

当社では、株主総会を、株主のみなさまとの重要なコミュニケーションの場と位置づけ、より多くの方にご参加いただけるよう、集中日を避けて開催しています。

議決権の行使にあたっては、招集のご通知を早期に発送するとともにホームページに掲載するなど、株主のみなさまに議案内容を十分にご理解いただけるよう努めています。

また、2014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る。

投資家・アナリストのみなさまとの直接対話

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

- 2014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）、当社府中事業場「衛星インテグレーションセンター」見学会（7月）、研究開発説明会（12月）などを実施しました。
- また、アナリストや機関投資家のみなさまとの直接対話を重視し、マネジメントおよびIR（Investor Relations）スタッフによる国内外の投資家訪問を積極的に実施しました。

IRホームページ

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

2014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ています。また、より分かりやすいコンテンツづくりの一環として、一部プレゼンテーション資料の要約版を掲載しています。
- 「個人投資家のみなさまへ」のページに、個人投資家向け説明会の実施案内や実施報告、プレゼン資料や主な質疑応答を掲載しています。
- NECに対する質問や疑問にすぐにお答えできるよう、「よくあるご質問(Q&A)」欄を設けています。また、お気軽にご質問いただけるよう、「お問い合わせフォーム」を準備しています。さらに、みなさまのご意見を参考にして、より分かりやすく、使いやすいIRホームページについて、「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

- 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
- STOXX Global ESG Leaders Index
- Euronext Vigeo World 120 Index
- MSCI Global Sustainability Indexes



FTSE4Good

[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



[STOXX Global ESG Leaders Index](#)



[Euronext Vigeo World 120 Index](#)



2015 Constituent
MSCI Global
Sustainability Indexes
[MSCI Global Sustainability Indexes](#)

主なSRIファンド（日本）

・日興エコファンド	2014年8月現在
・損保ジャパンSRIオープン（愛称：未来のちから）	2014年12月現在
・エコ・パートナーズ（愛称：みどりの翼）	2015年1月現在
・DIAM 高格付けインカム・オープンSRI（愛称：ハッピークローバーSRI）	2014年12月現在
・自然環境保護ファンド（愛称：尾瀬紀行）	2014年11月現在

その他

当社のIRホームページに対する取り組みは高く評価されており、2014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「2014年インターネットIR・優秀賞」に選定されたほか、日興アイ・アール株式会社の「2014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9位（前回14位）に選定されました。また、2015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2015」では、銀賞に選定されました。

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 目標と成果

方針、体制

2014年度の活動実績

目標と成果

目標と成果

中期目標(2013～2015年度)

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

2014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)

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	○

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	○

2015年度目標

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、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

方針

NECグループは、社内のコミュニケーションを良くすることで、従業員の声を事業活動や組織の活性化などに反映させています。

推進体制

従業員意識調査：One NECサーベイ／Engagement Survey

NECグループでは、毎年、国内グループ会社従業員を対象として、会社・職場・仕事への意識を調査するアンケート「One NECサーベイ」を実施しています。また2011年度からは、海外グループ会社従業員を対象にした意識調査である「Engagement Survey」が加わりました。

これらの調査結果は、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、「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上でのアクションプランの立案、評価に活用しています。

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

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

[方針、体制](#)[2014年度の活動実績](#)[目標と成果](#)

2014年度の活動実績

One NECサーベイ(国内向け)

2014年度は、業績やCS向上につながる従業員一人ひとりの「モチベーション」に影響を与える要因と改善すべきポイントの特定を目的に、NECおよびNECグループ33社を対象として8~9月に実施し、調査対象者の約84%にあたる48,857名から回答を得ました。同僚への信頼感の高さやお客さまへの貢献意欲、NECへのロイヤリティに対する肯定回答率が70%を超えた一方、前向きに働いているという意識や、キャリア機会、評価制度、業務プロセスに対する肯定回答率は40%~50%でした。

この結果を受け、将来性や成長を実感するためのキャリア機会や評価制度の一層の充実と従業員への周知徹底を推進していきます。この調査で得られた結果は、各組織にフィードバックし、それぞれの組織で、モチベーションを感じる従業員の比率向上や中期経営計画の実現のために活用しています。

Engagement Survey（海外現地法人向け）

2014年度は、海外ビジネスユニットが主管する30カ国現地法人を対象に7カ国語対応で9月に調査を実施し、対象者の77%にあたる7,900人から回答を得ました。チームワーク、お客さま本位での業務遂行に対する肯定回答率は60%以上でしたが、キャリア機会、業績管理、生産的な業務環境に対する肯定回答率は35%前後と、国内の従業員意識と類似した傾向が見られました。この傾向を踏まえ、今後、各地域内で連携しながら、組織の活性化をはかります。

労使協議会

2014年7月および2015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。海外においては、2014年4月にNECヨーロッパ社が欧州労使協議会「European Forum」を開催し、会社の業績や課題について、情報の共有を行いました。

関連コンテンツ

- ▶ [方針、体制](#)
- ▶ [目標と成果](#)

[方針、体制](#)[2014年度の活動実績](#)[目標と成果](#)

目標と成果

中期目標（2014～2016年度）

従業員の声を事業活動や組織の活性化につなげる。

2014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)

目標	海外現地法人の従業員の声を知るために、意識調査を実施する。
成果・進捗	全地域の従業員に対して「Engagement Survey」を実施しました。
達成度	○

2015年度目標

目標	より活発な従業員とのコミュニケーションによって組織の活性化施策を検討するために、職場ごとの対話集会を実施する。
----	---

関連コンテンツ

- ▶ [方針、体制](#)
- ▶ [2014年度の活動実績](#)

ステークホルダーとのコミュニケーション

- ↓ 国連ミレニアム開発目標に対するビジネスセクターの貢献についての対話
- ↓ ブラジルにおける都市開発の意見交換会への参画
- ↓ 「第6回 日中韓ラウンドテーブル」に参加
- ↓ 「インドICHIGOプロジェクト」の村人との対話
- ↓ 筑波大学とミュンヘン大学との共同授業でNECのCSRについて討議
- ↓ 絶滅危惧種、オオモノサシントボの保護活動について

NECグループは、これからの中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」への変革を進めています。そのためには社会の動きや期待を敏感に感じることが必要で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。

国連ミレニアム開発目標に対するビジネスセクターの貢献についての対話

2015年4月、国連本部において、経済社会理事会ならびに広報局認定の非政府機関であるOCCAM（※1）主催の「第15回 Infopoverty World Conference」が開催され、世界各国から参加者が集いました。

概要

NECからは海外ビジネスユニット理事の池野昌宏が参加し、当社が持つ生体認証技術の優位性を活かしたIDシステムを用いた社会ソリューション事業の紹介を行い、社会の安全・安心への向上に貢献する姿をアピールしました。



国連本部（米国・ニューヨーク）



Infopoverty World Conference

参加者からは「NECの取り組みには初めて知ったことが多く、ぜひ継続して交流したい」とのご要望をいただきました。また、OCCAM代表部からは、「われわれは、各國政府に対し、方向性は示せるが、実際のソリューション提供は企業にしかできないこと。今後もぜひ積極的な提案をお願いしたい」との意見もいただきました。

国連のミレニアム開発目標（MDGs ※2）採択後、2001年から毎年開催されているこの会議では、政府、企業や市民社会など多様なステークホルダーが、革新的なソリューションを紹介しあうことで、この14年間で世界60カ国を超える国々の1,800以上の公的・私的機関と連携したソリューションが実現しています。

今後

当社はこれからも、国連、NGO、政府代表者など、多様なセクターのステークホルダーと対話を重ね、国際的な社会課題解決に貢献するソリューションの実現を目指します。

※1 OCCAM : Observatory for Cultural and Audiovisual Communication

※2 MDGs : Millennium Development Goals

ニューヨークの国連本部で採択された21世紀の国際社会の目標。極度の貧困と飢餓の撲滅など、2015年までに達成すべき8つの目標が掲げられています。

ブラジルにおける都市開発の意見交換会への参画

2014年6月、ブラジルのサンパウロ市において米州開発銀行（the Inter-American Development Bank、以下IDB）の主宰で、「LAC Global Summit 2014」が開催されました。

この会の目的は、ラテンアメリカおよびカリブ諸国（Latin America and the Caribbean : LAC）における投資や貿易、発展の機会について、政府高官や企業のトップが対話する場づくりにあります。そして最終的には、インフラ、エネルギー、資源、スポーツなどの分野において革新的なアイディアを活用し、人類の福祉にポジティブな影響を与えることを目指しています。



パネルディスカッションに
参加する森田常務

概要

この会のイベントの一つに、ブラジルやアルゼンチンの市長が出席する「未来の持続可能な都市モデルに向けて」というパネルセッションがありましたが、これに当社の森田隆之常務が登壇し、議論に加わりました。

出席の各市長からは、それぞれの都市における課題とその解決に向けた取り組みが紹介され、NECからは、持続可能な都市を実現するうえでICT（情報通信技術）による効率化が非常に有用であることを紹介しました。

都市インフラの構築に豊富な経験をもつNECならではの視点から、ICTが持続可能な都市モデルの実現に貢献できることを、具体例を挙げながら説明し、聴講者に深く理解していただく良い機会となりました。

今後

NECは今後とも、対話を通じた社会課題の認識やその解決を起点として、社会に価値を提供しつづける企業を目指していきます。

「第6回 日中韓ラウンドテーブル」に参加

NECは、2014年8月に開催された国連グローバル・コンパクトの「第6回 日中韓ラウンドテーブル」に参加しました。

概要

今回は「エンゲージメント～ポスト2015に向けた東アジアからの発信」をテーマに、日本、中国、韓国からグローバル・コンパクトの署名団体、専門機関、大学などから多様なステークホルダーが参加し、事例の共有、提言などを行いました。

NECは、ビジネスセッション「持続可能な社会実現に向けたステークホルダーエンゲージメント」に日本企業代表として参加し、CSR調達の事例を発表しました。また中国、韓国からの代表企業とのパネルディスカッションにも参加しました。

今後

NECはこれからもこのような会合に積極的に参加することで、国際社会のアジェンダを議論し、取り組みの改善に努めていきます。



CSR調達の事例について発表



中国や韓国の企業との
パネルディスカッション

「インドICHIGOプロジェクト」における農村の人々との対話

「インドICHIGO（イチゴ）プロジェクト」は、日本の高品質なイチゴをインドの貧困層の農村女性たちが栽培し、その収益によって貧困から脱却することを支援するプロジェクトです。2012年から始めた実証実験で、インドでも日本のイチゴが生産できることが確認できたので、このプロジェクトの趣旨を近隣の農民に理解してもらい、導入してもらう活動を始めました。

概要

「インドICHIGOプロジェクト」では、農業省などの省庁関係者や農民などのステークホルダーと定期的に対話をを行い、インドにはない日本品種のイチゴを高設ベンチ方式の養液耕設備で栽培する新しい農業の形を説明し、理解を深めてもらう活動を行っています。

2014年7月のマハラシュトラ州ムルシ地区にある村での対話には、国際協力機構（JICA）や、プロジェクトパートナーでインドで農村指導をしている国際NPOのICA、農業ベンチャーのGRA、アドバイザー企業である（株）パデコなどが一緒になって現地を訪りました。このダイアログでは、イチゴ栽培の現状や販売における課題、今後の計画などを説明して意見交換を行いました。

このプロジェクトで活用している栽培方式は、従来の農業より作業負荷が減るだけでなく、付加価値の高い農産物を生産することができ、農村の人々がより高い収入を得ることができます。

今回はJICAと一緒に訪問したこと、NECや日本政府もインド農村の生活向上のために協力している姿勢を理解してもらうことができました。



近隣の農民との対話

今後

このプロジェクトでは、今後もこの方式によるイチゴ栽培を広めるために技術指導を行い、販路の確保に協力して、インドの農村が貧困から脱却できるよう支援を継続して行きます。

筑波大学とミュンヘン大学との共同授業でNECのCSRについて討議

NECは、筑波大学とドイツのミュンヘン大学によるCSRをテーマにした共同授業に協力し、当社におけるCSR活動を紹介するとともに、日独の学生たちとCSRについて議論しました。



概要

これは、日独企業のCSRへの取り組みを比較研究する筑波大学の共同授業の一環です。

学生たちは、事前にドイツの同業他社を訪問して同様のCSRに関する共同授業を行っており、2015年2月に日本の研究の対象としてNECを選び、学生たちが來訪して調査や討議を行ったものです。

NECからは、自社のCSRをどのように定義し推進しているかについて具体例を交えながら発表し、学生側からは、CSRが企業価値にもたらす効果についてプレゼンする形で授業は進められました。

討議の具体例と学生からの声

学生側が事前に研究してきた「CSR活動は企業にとって測定可能な価値を創出できるか」というテーマで、日独の学生がチームを作り発表しました。

「財務パフォーマンスに影響があるか否かは、さまざまな研究結果があり、一概には言えないが、CSRに取り組むことで、顧客を引きつけたり、CSRに取り組むことは顧客ロイヤリティが向上するといった明白な効果があると分析している。“顧客からの信頼”“顧客満足度”“顧客からの認知度”の3つの視点で、顧客ロイヤリティの向上につながり、企業に大きな価値をもたらす」と結論付けました。

また、NECからは、この授業の場で学生たちに次のような質問を投げかけました。

1. 「消費者の立場から、どのようなCSR課題に興味がありますか？」という質問に対しては、「CO₂の排出に関心があり、何かものを買う時にはよりエコロジカルなものを買いたい」との回答があったほか、「個人情報流出事案が発生した場合の対応に関心がある」と回答がありました。
2. 「グローバル企業の開示としてNECの開示情報で特に不足を感じることはなにか？」という質問には、「従業員の情報（離職率や満足度など）がもっと出ているとよい」との回答がありました。

今後

日独の学生たちに対してNECのCSRへの取り組みを説明する好機となる一方で、NECのCSRに対する率直な意見を得られ、当社にとっても非常に有意義な共同授業になりました。

NECは、今後も研究者を含むさまざまなステークホルダーと対話をし、そこで出された意見に真摯に向き合いCSRへの取り組みに反映させていきます。

絶滅危惧種、オオモノサシトンボの保護活動について

2015年3月17日、絶滅危惧種のオオモノサシトンボの保護活動をテーマに、手賀沼水生生物研究会（市民団体）、我孫子市役所（行政）、日本トンボ学会副会長、千葉生態系研究所（有識者）、山階鳥類研究所（研究機関）、NEC（企業）が集まり、総勢20名でのステークホルダーダイアログを開催しました。



概要

NEC我孫子事業場内には、利根川から派生してできたと思われる湧水池「四つ池」があります。この池周辺では、絶滅危惧種であるオオモノサシトンボの生息が確認されています。

オオモノサシトンボは、腹部に物差しの目盛のような模様があり、2000年4月、環境庁発行の「レッドデータブック」で、絶滅危惧種のI類に指定されています。

NECでは、手賀沼水生生物研究会の協力を得て、人工トンボ池（ビオトープ）の設置や外来魚の駆除活動を行ってオオモノサシトンボの保護活動をしています。

対話

第一部では、手賀沼水生生物研究会から外来魚の駆除について、一定の成果が出ているという報告があり、第二部では、オオモノサシトンボの保護のため、NECの保有するICTアセットを活用できるか否かについて対話を行いました。

参加した有識者の方々からは、「データを集めることは、他企業でもすでにに行っていることだから、目的を明確にしたほうがよい」「市民参加型にすることでの、活動のすそ野を広げたほうがいいのではないか？」など、実践のための貴重なご意見をいただきました。

今後

NECは、2010年6月に発表した「NECグループ環境経営行動計画2017／2030」の柱の一つに「生物多様性保全への貢献」を掲げています。この我孫子事業場での事例のような活動にNEC従業員が参加することで、生物多様性への理解を深め環境の保全に貢献できるよう、こうした活動を今後も推進して行きます。

関連リンク

- ▶ 「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」にNEC我孫子事業場が選定（プレスリリース）
- ▶ 動画でみる、NEC我孫子事業場での生物多様性保全活動（7分55秒）
- ▶ NECグループ環境経営行動計画2017/2030
- ▶ NECグループ生物多様性行動指針

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。



2015年5月から6月にかけて、NECは、NGO/NPO、消費者団体、労働関係者がアライアンスを組んで設立された「CSRレビューフォーラム」(CRF)と対話を行いました。

この対話は、社会的責任の国際ガイドンス規格であるISO26000に基づき、CRFと当社の各主管部門が対話を通じて、当社の活動をレビューするもので、2011年以降、継続的に実施しています。

2015年も2014年に引き続き、新野副社長が参加し、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、2015年度に策定されたNEC Vision bookや新ブランドメッセージ「Orchestrating a brighter world」などを例に示しながら、企業文化をどう醸成していくか、また、現在の進捗状況などについて、対話を行いました。



代表取締役 執行役員副社長 新野 隆



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。

参加レビューのみなさま



統括レビュー
一般社団法人
CSRレビューフォーラム
山口 智彦 氏



レビュー
特定非営利活動法人
ILO活動推進日本協議会
熊谷 謙一 氏



レビュー
特定非営利活動法人
ACE
岩附 由香 氏



レビュー
日中市民社会ネットワーク
李 妍焱 (Li Yanyan/リ ヤンヤン) 氏



レビュー
一般財団法人
CSOネットワーク
黒田 かおり 氏



レビュー
公益社団法人
アムネスティ・インターナショナル日本
土井 陽子 氏

NEC 2015年レビュー 提言書

1. 2015年度レビューの骨格

レビュー5年目となった。

本年度は、NECが社会ソリューション企業となることを宣言した中期経営計画（2013-2015）の進捗についての議論、および、次期中期経営計画（2016-2018）における要所等についての議論を中心とし、併せて継続的課題として「人権尊重」「CSR調達」の合計3テーマについて対話とレビューを行った。

合計4回、以下の日程で対話を行った。

- 第一回 現行、および次期中期経営計画について 5月14日
- 第二回 人権尊重の枠組みの進度について 5月27日
- 第三回 社会ソリューション企業としてのCSR調達 その重点について 6月1日
- 第四回 社会課題解決事業化の進捗および今後について 6月11日

議論を経て、以下の提言を行う。

2. 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. 次期中期経営計画について

社会ソリューション企業（社会課題解決企業）となることを次期中期経営計画においても第一項に掲げていただきたい。

社会課題解決は5年、10年と時間を要する。

社会ソリューション企業としての意思と体制を永年で継続することが、社会（社会課題の渦中にいるステークホルダー）の最も大きい期待である。

1-1-2. 社会課題解決事業創出のための社内の意識と体制・態勢づくりについて

社会課題解決事業においては、社会課題と自社の事業の全体を俯瞰し、関係者を束ね、調整する人材が不可欠である。

その資質を持った人材を発掘し、顧客、生活者、社内の関連部門の三者をつなぐコーディネーターとなり、社会課題を事業で解決するための議論を繰り返し行い、諸事業を練り上げていっていただきたい。

今回のレビューで、ブラジルにおいて、流通業の方々の悩みが、「強盗への対処」という、思いもよらぬことであるのを営業担当者が知り、防犯を主題に事業を組み立てたというお話を伺った。示唆に富んでおり、事業として優れた先例であると思われた。

このお話を伺って私どもが考えたことは、例えば、犯罪の背後にある、強盗に手を染めてしまう貧困者の状況までを念頭におくということが、事業開発の構想としてありうるのではないか、ということであった。

1-1-3. 発信の仕方について

社会と直接向き合うことが社会ソリューション企業の基本である。自社から「こういう課題をこのように解決したい」と発信し、社会から賛意や批判を受けることによって社会課題の渦中にいるステークホルダーと実質的な協働が進むものと考えるが、その意味で、現在のホームページやパンフレットなどには改善の余地が多いにある。

経営層の合宿、経営層内での議論、事業開発の状況、推進部署の担当者の肉声、まだ実感が持てていない社員たちの生の声を含めて、試行錯誤の「過程」を見せる必要がある。

特にソリューションサービスについては、項目を社会ソリューションのテーマと関連づけること、また、導入事例については、顧客の課題をどう解決しているかではなく、「社会的課題にどうアプローチしているのか」、そのプロセスを示す努力をしていただきたい。

1-2. 事業評価

1-2-1. 事業評価指標の策定

事業によって、どれだけ社会課題を解決したか（アウトカム）は、経済指標だけでは測ることができない。

顧客の向こうにいる生活者や自然環境が、事業による影響を歓迎しているか、そうでないかを測ることが必要であり、指標が必要である。

事業を開発する段階で、顧客、生活者、関係部署の三者で、事業開発とセットで事業評価指標を設けることを提言したい。事業の対象者（ステークホルダー）が、指標策定プロセスに参画することによって事業の当事者となるであろう。さらに、このような事業評価指標の開発の過程が、社内の意識啓発にも大いに役立つと考える。

2. CSR調達

2-1. 社会ソリューション企業としてのCSR調達について

2-1-1. プラットフォーム調達とソリューション調達

レビュー議論において、大嶽執行役員より、NECがプラットフォーム製品提供企業から社会ソリューション提供企業に変化していることが調達のありかたも変わっているとのお話をあった。

具体的には、部材、生産委託と言ったハードウェアの調達（プラットフォーム調達）から、ソリューションを一緒に行うサプライヤーからの調達（ソリューション調達）に移行しており、それに沿った調達体制を作るとの方針が示された。私どもはこの考え方方に深く賛同する。

ソリューション調達の難しい所は、NECとサプライヤーとの関わりがNECのビジネスの全領域にわたるようになり、その関係が「仕入れ」から「協働」に変化することである。

労働環境の整備、不整備といったサプライヤーの状況にNECの多くの社員が直接関わることになり、直接影響を与えることになる。

提言としては、「ソリューション調達」を文言として確立させ、CSR調達においても、これに重点を置くことを決定し、関係者全員に示していただきたい。

2-1-2. 実地調査

成果があらわれているCSR実地調査であるが、部材調達先・生産委託先（プラットフォーム調達先）の調査に加えて、ソリューション調達先でも開始いただきたい。両者の相互作用の状況を掴むため、サプライヤーと協働しているNECの社員、およびサプライヤーの社員双方にヒアリングを行うことなどが調査の主体となるのではないか。

3. 人権デューディリジェンスおよび多様性

3-1. 人権尊重の枠組み

3-1-1. 人権方針について

策定された人権方針は、世界人権宣言以下が定めた基本的人権を踏まえ、かつ、ICTの事業特性と人権の相関についての見識を包含しており、今後の諸施策の基盤となるのに充分な骨格を備えたものである。

3-1-2. 自社のバリューチェーンにおける人権課題と状況を把握する

人事部が中心となり、CSR室がサポートするという体制で人権デューディリジェンスの仕組みづくりを進めていることを伺った。ヨーロッパ、中近東、アフリカ地域では、既に人権リスクを含めたリスクマネジメントシステムがあるとのことで、これを転用し、日本他、各極に拡げていただきたい。

人権デューディリジェンスの最初のステップである人権課題の把握については、こうした既存の仕組みを活かして、以下の二つの観点から洗い出しを進めていただきたい。

1. 地域毎の人権リスク（グローバル人権研修に向けて実施された海外拠点が抱える人権課題の調査結果を活用）
2. 事業・部門毎の人権リスク（今後実施予定の既存の内部統制の部門長向けセルフチェックを活用して人権課題を洗い出す）

3-1-3. 優先順位をつけて施策化する

全事業、全地域について薄く広く行うのではなく、人権への影響度が大きい課題から優先的に人権侵害の防止、人権への影響の緩和のための自社の対応を進めていただきたい。

施策化に当たっては、影響を受けるステークホルダー当事者と対話をしながら進めることを期待する。

3-1-4. 全事業において人権の観点で自己点検する

ある社会課題を解決しようとすると、その対象ではない、他の人に思いもよらぬ人権侵害をしてしまうということが起こりがちである。思わぬ危害を加えてしまうことがないかどうか、客観的に目配りする施策を、事業開発と事業運営のプロセスに組み込むことが必要である。

また、起こりうる人権侵害を未然に防ぐためには、社員一人ひとりが人権リスクを想像する人権感覚を身につけることが必要である。社内での人権教育の充実を期待する。

3-1-5. 人権デューディリジェンスを途中の段階で報告する

バリューチェーン全体を見渡して人権課題をどう捉え、影響評価をし、どの課題から優先的に取り組んでいくのかを示した上で、デューディリジェンスのPDCAのプロセスを、結果が整ってからではなく、途中段階で報告するようにしていただきたい。これはレポートингのありかたについての変更提言である。

3-2. 多様性

3-2-1. NECグループ人権方針に沿って多様化を促進する

これまで取り組まれている性別、国籍、年齢、障害などの多様化促進施策に加え、人権方針でも述べられている性的マイノリティへの配慮に取り組んでいただきたい。今回のレビューで、性的マイノリティの人たちへの理解促進を進めているとのお話を伺った。多様化を押し進めていく上で一つの究極の目標として、この受容への取り組みに期待している。

社会は多様であり、自社内の多様性のレベルが社会に近ければ近いほど、社会課題に気づきやすく、事業への転化が加速するのではないか。

3-2-2. 本業での社会の多様性促進

NECに社会が最も期待する社会課題解決事業は、人々の間のコミュニケーション不全をICTでカバーすることであろう。多様な働き方のための環境整備などもその一環である。経営資源の傾斜的投入をお願いしたい。

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。

安全と健康

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・向上に取り組みます」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。

方針

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・向上に取り組みます」という方針のもと、次のような行動指針で、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。

<行動指針>

1. 労働安全衛生活動を継続的かつ効率的に実施し、労働安全衛生マネジメントシステムを改善します。
2. 労働災害ゼロを目指し、危険源の特定・リスクアセスメント・リスク管理を推進します。
3. 労働安全衛生に関する法規制およびその他取り決め事項を遵守します。
4. 労働安全衛生義務を理解し、実践できるように周知徹底をはかります。
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。

推進体制

当社では、NECグループ全社(国内)の安全および健康関連業務を担当する総務部と、産業保健活動をつかさどる健康管理センターで、NECグループ従業員(国内)の安全と健康に関する施策立案を行っています。またその施策に沿って、各事業場の総務部とNECグループ国内各社の人事・総務部門が連携して、従業員の健康増進活動および職場の安全確保に取り組んでいます。

日常的な報告事項は、当該業務を主管する総務部および執行役員で対応しますが、大規模災害や感染症のパンデミック対応などの重要事項については、社長や取締役など会社幹部が出席する事業戦略会議で審議することになっています。

また、海外現地法人との定期的な健康・労働災害等の情報交換については、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、運用方法を検討しています。

NECグループ（国内）の安全衛生・健康管理体制



総務部にて、NECグループの安全と健康に関する施策立案を行い、その内容を、地区毎に地区支援部の安全衛生担当者と、健康管理センター（産業医・保健師看護師）とが連携し、地区の安全衛生委員会の運営や、健康関連施策の運用フォローにより、職場の安全衛生の確保を行っている。

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の活動実績

安全衛生

当社における安全衛生活動は、全社横断的な課題への取り組みと、各社・各事業場の特性を考慮した個別課題への取り組み、という2つの視点から実施しています。

全社横断的な取り組みとしては、2010年度に「NECグループ企業行動憲章」や「NECグループ行動規範」に基づき、NECグループがステークホルダーにコミットする方針として、「全社労働安全衛生方針」を策定し、2012年度には、その基本ルールである「労働安全衛生管理規程」を制定して、NECグループ全体の安全衛生活動の品質向上に努めています。

また、各社・各事業場の特色を考慮した取り組みとしては、2010年度から安全衛生に関する公的認証のOHSAS18001の認証取得に取り組んでおり、2014年度までに営業拠点のNEC関西ビルおよび製造ラインの安全衛生リスクが想定されるNECグループ関係会社11社が認証を取得しました。

2015年度からは、NECグループサプライチェーン対策として、特に事業場に入居しているNECグループ関係会社を対象としたOHSAS認証、もしくは同等の仕組みの導入を進めていきます。



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に管理をしています。具体的には、勤務管理システムによる職場と人事部門の日次管理の徹底や、長時間勤務懸念者に対して月半ばでアラームメールをシステムから自動発信しています。

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

メンタルヘルスケアへの取り組み

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

- 2005年2月には、「心の健康支援プログラム」を導入しました。プログラムは、(1)早期発見・早期治療を主眼とした「初期サポート」、(2)メンタル不調者の治療中の対応をする「経過サポート」、(3)休職者が円滑に復職するための「職場復帰支援プログラム」、で構成されています。
- 2010年度には、「職場復帰支援プログラム」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、社内と社外に相談窓口を設置し、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。社内相談窓口としては、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。社外相談窓口としては、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2013年度末までの成果として、特にメタボについては24.6%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も男性で33%から23.1%への削減を達成しました。
- 2013年度からは、「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、年代別的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。

また「NHI21 Second season」では従業員の家族を含めた生活習慣病予防に取り組んでおり、家族参加イベントの「NEC健康フェア」ではメタボ予防に加え、がん検診や季節性インフルエンザはじめとした感染症対策の意識啓発も実施しています。

年代別的心身の健康増進活動の実施

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…「健康力レッジ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を実施しました。

- ・安全衛生委員教育を事業場単位で実施（約500人参加）
- ・Webメンタルヘルス教育を、全従業員を対象に実施（※）
- ・管理職向けメンタルヘルス教育（メンタル不調の部下を抱える管理職向け）を実施
- ・管理職向けメンタルヘルス教育（プライマリ・ケア）を実施
- ・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

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
(※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）および国内グループ会社]

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

労働災害発生状況の推移

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度 (目標)
当社度数率（※1）	1.01	目標：0.40	目標：0.40	0.40
		実績：0.09	実績：0.09	
全国製造業(100人以上)度数率	1.05	—	—	
当社強度率（※2）	0.00	目標：0.00	目標：0.00	0.00
		実績：0.00	実績：0.00	
全国製造業(100人以上)強度率	0.10	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

- ▶ 方針、体制
- ▶ 目標と成果

目標と成果

中期目標（2014～2016年度）

- 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。

2014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)

目標1	NECグループ各社における労働安全衛生マネジメントシステム運用準備を整える。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none">新たにNECグループ5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OHSAS18001準拠した仕組みを導入しました。「NECグループ労働安全衛生規程」を導入しました。
達成度	◎

目標2	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はかる。
成果・進捗	年代別健康教育やメンタルヘルス教育等の研修啓発活動により、各種健康管理指標が改善されました。
達成度	◎

2015年度目標

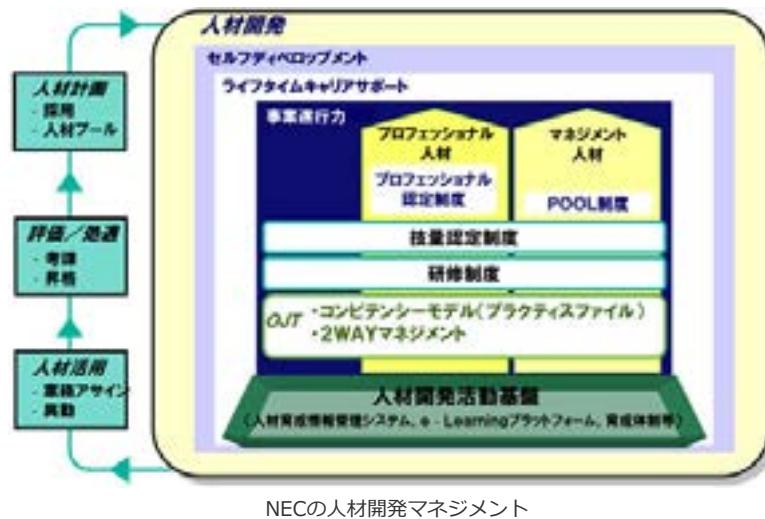
目標1	安全衛生：サプライチェーンの安全衛生管理体制強化の観点から、NEC事業場内労働安全衛生マネジメントシステムの運用を徹底する。
目標2	健康管理：健康保険組合及び健康管理センターと連携して、心身の健康に関わる予防施策を強化する。

関連コンテンツ

- ▶ [方針、体制](#)
- ▶ [2014年度の活動実績](#)

方針

NEC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、事業に貢献する人材づくりを目指し、「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」を人材開発の3つの柱として推進しています。



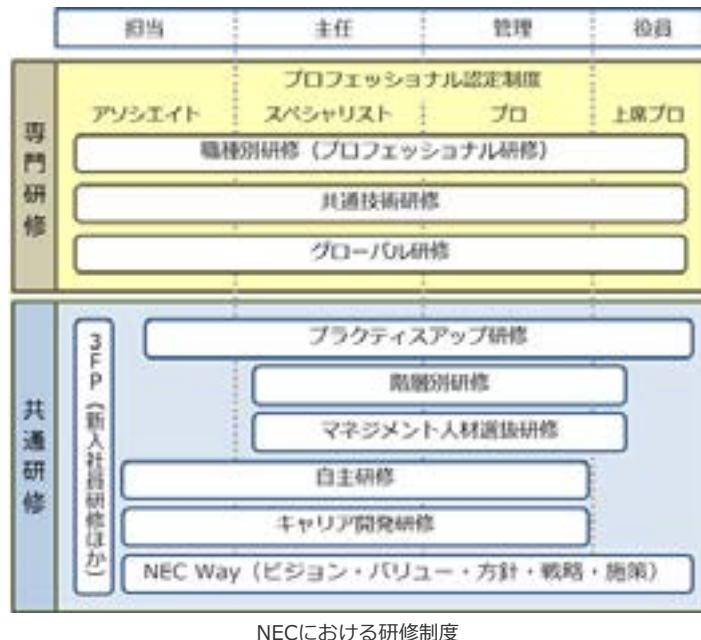
推進体制

当社では、役員をリーダーとする「Human Resources Management (HRM)ステアリングコミッティ」で、全社共通の人材開発課題や育成施策を含む全社の人事課題を話し合い、決定しています。そして、この会議で決まった方針に基づいて、当社人事部門およびビジネスユニットと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。

施策と制度

人材開発施策

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。



NECにおける研修制度

「共通研修」は、従業員一人ひとりの成長・スキルアップ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おり、「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です。これらの中から主要なものをいくつかを紹介します。

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」では、語学力のみならず、異文化対応スキルやビジネススキルをトータルで身につけるプログラムや、海外（新興国中心）でフィールドワークを行う実践的なプログラムがあります。

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。これは、すべて英語で行うリーダーシップ研修です。

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おり、CS、人権、情報セキュリティなど全社共通コンテンツの英語版によるグローバルな推進もはかっています。

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、お客様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、2015年3月時点で約12,000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」の国内グループ会社での活用を推進しており、現在28社が採用しています。

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

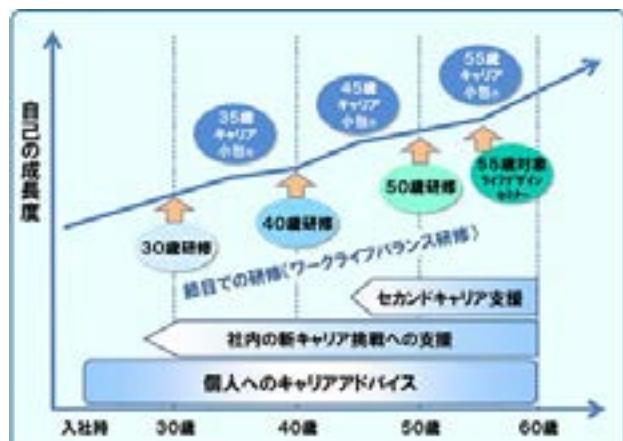
NECでは、国内外の区別なくNECグループ全体で重要ポジションへの適材適所化を進めるために、キーポジションを特定し、そのポジションへの登用や後継者の育成を計画的に行っています。

また、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。これは、部門が必要とする人材の業務内容や条件をグループ内のインターネット上で公開し、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応募することができる仕組みです。応募の後は、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

従業員一人ひとりの自律的な成長のためには、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ことが必要です。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。



ライフタイムキャリア・サポートの流れ

- 「ワークライフバランス研修」では、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。2014年度は約1,000名がこの研修に参加しました。
- 「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、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するものです。特に55歳を迎えた従業員には、退職金・年金制度についてのWebによる自主研修による「ライフデザインセミナー」も開講しています。
- キャリアアドバイスは、2002年から実施している、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です。専任のキャリアアドバイザーによる専門的な立場からの価値観・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行っています。4名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。

※ 「キャリア小包®」は、日本電気株式会社の日本における登録商標です。

関連コンテンツ

- ▶ 2014年度の活動実績
- ▶ 目標と成果

2014年度の主な活動実績

2014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

グローバルリーダーの拡充

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2014年10月から2015年3月にかけて「第26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、NEC WayやNECグループビジョン2017、NECグループバリューを自分のこととして考えることから始まり、「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」を取り組みました。

「NEC経営アカデミー」で得られた貴重な人脈、情報、アイデア、絆を研修修了後も継続していくため、2012年度からはフォローセッションも開始しました。

NEC経営アカデミーで、自事業部の戦略立案を行うのにともない、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、エンジ・マネジメントに重点をシフトしています。

また、NEC経営アカデミーグローバル版である"Drive NEC"を、2014年12月に約1週間、日本で実施しました。これは今後のグローバル事業を牽引するリーダーとして期待されている海外現地法人の選抜メンバーを対象としたものです。

各地域のリーダー候補が一堂に会し、自事業の戦略やビジネスモデルについて考え方議論することでブラッシュアップを行うとともに、人的ネットワークをグローバルに広げる機会にもなっています。

社会ソリューション事業を担う人材像の策定

NECは、2015中期経営計画で「社会価値創造型企業への変革」という目標を掲げました。これに向けて、従来のビジネスモデルを変革し社会ソリューション事業を立ち上げ、拡大するために必要な超上流人材の人材像・キャリアパスを検討、定義しました。そして、社内で先行的に活動しているメンバーへのヒアリングをベースに、他社ベンチーマーキングや経済産業省「フロンティア人材研究会」の成果なども参考にして必要な人材像を策定しました。

今後、これを具体的な育成施策や制度・仕組みの整備に活用していきます。

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年目終了時までに「NECグループビジョン2017および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、2013年度から3YEARS Fundamental Program (3FP) を導入しました。

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、On the Job Development (OJD) 期間を3年間に延長すると同時に、上司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指標として規定した「グローバル標準人材・スキル体系」に基づき作成した

「SaaS型人材・スキル管理ツール」はその仕組みの一つです。海外現地法人プロフェッショナル人材のスキルを、Web上でグローバル横断的に“見える化”して活用できるこのツールは、NEC Telecom Software Philippine社に導入されています。

さらに、2014年度は、スキル管理ツールを導入していない海外現地法人でもスキル調査を実施し、国内・海外を合わせたサービス人材・SE・ソフト開発者の約8割の要員のスキルを見える化できました。2015年度以降も継続してスキルの見える化を推進していきます。

グローバル要員の育成

当社では、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。すでにこれまで、100名以上を派遣しています。

この制度は、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し、国内で約20日間のグローバルビジネススキル研修をすべて英語で実施します。そして、入社約1年後から順次、海外法人などに派遣して、1～2年間専門領域に応じた海外業務を現地従業員とともに行うもので

SIESの実績

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」を活用しています。このシステムに登録された2014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4.6日、3.5日でした。

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
- ▶ 目標と成果

目標と成果

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

2014年度の目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ◎目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、×進捗なし)

目標1	経営幹部育成プログラムの拡充
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年度から、キーコーディネーターの設定と後継者の明確化を全世界で実施しており、Off-JTの研修プログラムとの連携を強化しています。 ・2014年12月にNEC経営アカデミーグローバル版（Drive NEC）、2014年10月～2015年3月の間に、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について、戦略策定力・組織マネジメント力を強化するための見直しを行いました。 ・若手事業部長向け（18名）に社内コーチによるコーチングを開始しました。
達成度	◎

目標2	社会ソリューション事業を担う人材育成
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスイノベーション統括ユニット主催でビジネスモデル検討、リーンスタートアップ等の基礎研修（約300名）を実施しました。 ・ビジネスモデル策定力を強化するため、階層別研修、選抜研修で「ビジネスモデルキャンバス」を活用するためのプログラムを拡充しました。 ・社会ソリューション事業を立ち上げ、拡大するために必要な超上流人材の人材像・キャリアパスを検討・定義しました。
達成度	△

目標3	NECグループビジョン2017、NECグループバリューを体現できる若手育成
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・NECグループ共通新入社員研修において、ビジョン・バリュー策定の背景や必要性を学ぶ「ビジョン・バリューワークショップ」を実施しました。 ・NECグループの新入社員（約1200名）が一堂に会し、「One NECプログラム」を実施しました。グループワークや社長講話を通じてビジョン・バリューについて理解を深めました。 ・入社後1年目・2年目・3年目の社員を対象に、NECグループバリューを体現できる人材の早期育成に向けて「節目研修」を実施しました。
達成度	○

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整備
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルでのOne NECとして共通の人材開発活動基盤として、新たな人材情報システムの構築計画を策定し、2014年度は業務要件を詳細化し、展開計画を策定しました。2015年度中に構築を完了し、2016年4月から各国・各社への導入を実施していきます。
達成度	○

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
目標1	経営幹部育成プログラムのさらなる拡充とグローバル化
目標2	社会ソリューション事業を担う人材育成の加速
目標3	NECグループビジョン2017・バリューを体現できる若手育成強化
目標4	グローバル統一の人材育成プラットフォームの整備

関連コンテンツ

- ▶ [方針、体制](#)
- ▶ [2014年度の活動実績](#)

リスクマネジメントとコンプライアンス

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

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、それにに関する検討・対策を行っています。各部門は、これまで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。

サプライチェーン・マネジメント

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](#)

方針

当社は、会社法に定める会社の業務の適正を確保するための体制を整備するため、取締役会で決定した「内部統制システムに関する基本方針」に基づき、内部統制システムを整備し運用しています。そして、内部統制システムの大きな柱である「コンプライアンス」と「リスクマネジメント」を、企業が社会に存在し、ステークホルダーの期待や要請に応えていくために欠かすことのできないものと考えています。NECグループの経営活動の仕組みである「NEC Way」では、このコンプライアンスの遵守と、リスクマネジメントを目的に、「NECグループ企業行動憲章」や「NECグループ行動規範」を制定しています。

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」の感覚を醸成し、上司や関係部門また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、リスクマネジメントの視点では、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、それに関する対策を検討し、実行・評価を行っています。

関連リンク

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

推進体制

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。

1. リスク・コンプライアンス委員会

この委員会は、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っています。

2. 内部統制推進部

内部統制推進部は、「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、必要な支援・調整および指示を行います。

3. リスク・コンプライアンス推進者

リスク・コンプライアンス推進者は、当社の各事業部（310名※）および子会社（92名※）に置かれており、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する役目を担っています。

※2015年3月末現在。

4. 経営会議

この会議は、重点対策リスクをはじめ、経営戦略上の重要なリスクについて審議を行います。

5. 取締役会

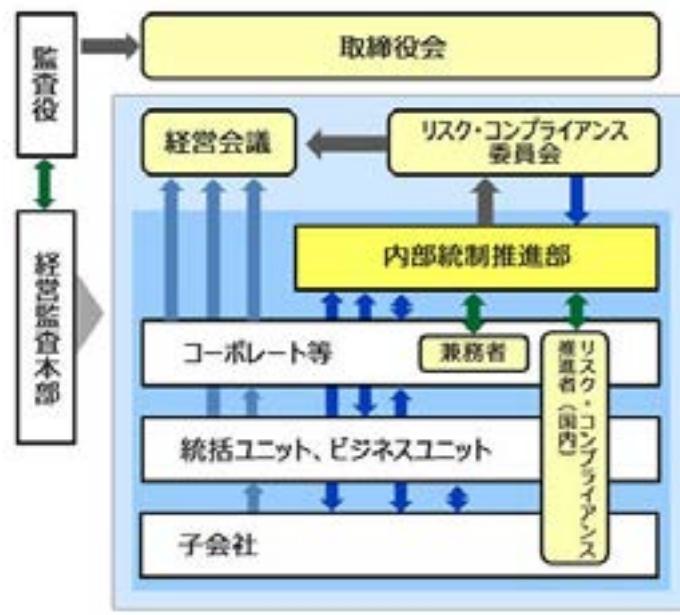
取締役会は、業務執行の監督という立場から、重大な不正事案に関する報告、および重点対策リスクの報告を受けます。

6. 経営監査本部、監査役

経営監査本部および監査役は、それぞれの役割に応じて、当社および子会社が適法かつ適正・効率的に業務を執行しているか否かを監査します。

7. 海外におけるコンプライアンス推進体制

NECでは、グローバルな事業拡大にともな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機能の役割定義（Job Description）を明確にし、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かかわ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、本社に情報が報告される仕組みを整備しました。



内部統制推進体制

関連コンテンツ

- ▶ 2014年度の活動実績
- ▶ 目標と成果

2014年度の活動実績

コンプライアンス

教育・啓発活動の展開

当社では、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。この教育プログラムは国内子会社でも活用され、2014年度もほぼ全員が受講しました（修了率98%）。加えて、社長が自らの言葉でコンプライアンスの重要性を伝えるフォーラム「NECビジネスエシックス」を毎年開催しています。その他、新入社員教育や階層別教育などの機会を捉えて「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。

また、インターネット上のポータルサイト「リスク・コンプライアンスの窓」（国内向け）や「DASHBOARD Global」（海外向け）において、コンプライアンスに関する最新情報をグループ内に展開し、共有化をはかっています。さらに、PUSH型のニュースレター『コンプライアンスニュース』を月2回発行して、事業環境を踏まえたタイムリーな話題を提供するとともに、現在160余の事例が掲載されている「NECグループ行動規範ケースシート」を毎年更新し、新入社員への配付や管理職への昇格時教育の教材に利用しています。



グローバルビジネス拡大への対応

ビジネスのグローバルな展開に伴って、海外拠点でのコンプライアンスの徹底がこれまで以上に求められています。そこで、海外の子会社に対して、競争法遵守や贈収賄防止等に関する共通コンテンツ（多言語化対応）を作成し、各地域で教育を実施しました。また、海外子会社に赴任する幹部向けガイダンスや現地での幹部向け研修を継続実施し、コンプライアンスに関するマネジメント機能を強化するとともに、海外のコンプライアンス担当者への情報提供なども行っています。

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グループでは、風通しのよい職場環境をつくることがコンプライアンスにおいて極めて重要であると考えており、職場でコンプライアンスに関する疑問や問題が生じたときには、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。このホットラインでは、利便性を高め広範囲のリスクにより早く対応するために第三者機関にも受付窓口を設けており、当社の従業員のみならず国内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。

この制度のグループ内での認知度は、2年続けて90%以上と高水準を維持しています。2014年度におけるこの窓口への相談件数は65件でした。具体的な申告・相談内容としては、社内制度・管理に関する疑問や指摘、倫理行動違反の可能性の指摘などがありました。

また、海外の子会社においても社内の相談・申告窓口に加えて第三者機関の受付窓口を設置しており、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状況や企業倫理に関する意識を評価するために、役員・従業員を対象に、年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。

2014年度に実施したアンケートの結果では、「身近なところにコンプライアンスに関する潜在的なリスクがあるということが認識できた」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ターネットに掲載し、役員・従業員にフィードバックしています。

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、経営監査本部によるリスク管理の有効性評価結果、および監査役・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「重要リスク」を抽出しています。そして、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で審議して「重点対策リスク」として選定し、リスク・コンプライアンス委員会において指名された部門が中心となって、国内外のグループ会社で対策を講じています。

リスク管理活動

リスク・コンプライアンス委員会は、上記のようにして選定された「重点対策リスク」の具体的な施策に関する検討・進捗状況について、担当部門から3カ月ごとに報告を受け、活動の成果や課題、今後の活動計画などを確認し、必要に応じて施策を改善・強化するための方向性を指示するなど、全社のリスク管理の実施において監督機能を果たしています。

内部統制推進部は、社外からの情報収集や「リスク管理実態調査」、国内外の子会社へのヒアリングなどをとおして蓄積したノウハウを提供するなど、子会社を含む各部門におけるリスク管理活動への支援を継続的に実施し、NECグループ全体のリスク管理機能を強化していきます。

不正の潜在化リスクへの対応

2014年度は、当社の全事業部長および国内子会社（上場子会社を除く）の役員を対象に、自部門内のコンプライアンスに関する弱みの診断や問題の早期発見、早期対応を促すための自己点検活動「コンプライアンスに関するセルフチェック」を新たに実施しました。回答者には、その分析結果やベストプラクティス情報をフィードバックしています。このセルフチェックは次年度以降も継続実施していきます。

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター（BERC）

当社は、このセンターの設立時（2000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の浸透に協力するとともに、当社におけるCSR浸透施策の立案に役立てています。

 [経営倫理実践研究センター](#)

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（2014～2016年度）

- ・グローバルで制度・運用を充実させ、社員の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。
- ・内部統制システムの継続的整備・運用
- ・コンプライアンス推進施策の継続的実施とグループ全体の実施レベル向上
- ・ホットラインの継続的運営、グループ全体での認知度の向上
- ・リスク管理活動の継続的実施

2014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）

目標1	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の、統括ユニット、ビジネスユニットおよびスタッフ部門（計30部門）に対してヒアリング等による調査を行い、内部統制の運用状況について確認しました。
達成度	◎

目標2	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・「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、対策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ました。
達成度	◎

目標3	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外でコンプライアンス教育を継続実施し、従業員のコンプライアンス意識の定着をはかる。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスに関するWeb研修を実施し、ほぼ全員が受講しました（修了率98%）。 ・社長が自らの言葉でコンプライアンスの重要性を伝える「NEC ビジネスエシックス」を開催しました。 ・新入社員教育や階層別教育（新任管理職/事業部長/役員向け等）を実施しました。 ・競争法遵守や贈収賄防止に関する共通のコンテンツ（多言語化対応）を作成し、国内や海外の子会社に対する教育を実施しました。 ・海外子会社への赴任者向けガイダンスや現地での幹部向け研修を実施しました。
達成度	◎

目標4	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> ・「コンプライアンス・ホットライン」の認知度は2年続けて90%以上で高水準を維持しました（2014年度は90.6%）。引き続き、認知度100%を目指して周知活動を行っていきます。
達成度	◎

2015年度目標

目標1	会社法改正を踏まえた内部統制システムの見直し、再整備を通じて内部統制機能を強化する。
目標2	重点対策リスクへの対応などリスク管理活動の継続によるNECグループの課題克服を行う。
目標3	国内外でのコンプライアンス教育の継続実施による従業員のコンプライアンス意識の定着をはかる。
目標4	ホットラインの普及・周知活動の継続による問題・課題の早期発見、早期解決の促進をはかる。

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

方針

基本的な考え方

NEC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るためにも、「経済活動の基本は倫理観である」との考え方で事業活動を行っています。また、世界各国で厳しい競争が行われている中でも、常に「コンプライアンスを最優先とする」意識を持ち、これを実践していくことが重要であると考えています。

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ていたガイドライン「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と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て策定したものです。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」も制定しています。「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ることがないよう、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。

しかしながら、2014年11月には消防救急デジタル無線機器の取引に関して、また、2015年5月には電力保安通信用機器の取引に関して、公正取引委員会による立ち入り検査を受ける事案が発生しました。当社は、これらの事実を厳粛かつ真摯に受け止め、同委員会の調査に全面的に協力するとともに、「倫理観の重要性」と「コンプライアンス最優先」を再認識し、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まいります。

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・ライセンシーとその取引先との取引への介入)

5. 販売店やライセンシ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。

推進体制

競争法遵守

競争法を遵守するためには、販売、技術取引、資材調達など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、法務部および内部統制推進部を全体統括部門（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、調達本部（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、法務部および内部統制推進部が共同主管部門となって、「贈収賄防止基本規程」の運用ならびに社内関係部門や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

- ▶ 2014年度の活動実績

2014年度の主な活動実績

公正取引推進の徹底のためには、従業員に対する教育を継続的に実施していくことが重要です。2011年10月に、「競争法遵守ポリシー」、「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。また、2013年度、2014年度も、競争法遵守や贈収賄防止に関する集合教育を継続して実施し、2013年度は約3,200名、2014年度は約4,300名が受講しました。

さらに、公正取引の推進では、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って、国内のNECグループ各社に対して公正取引に関する集合教育を積極的に展開しました。2014年度中に8社で延べ15回の集合教育を実施し、約650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すべ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。

一方、「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」の一層の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、国内外のNECグループ会社各社においても、当社の「贈収賄防止基本規程」と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、2014年度末までに、すべての国内グループ会社(※)において「贈収賄防止基本規程」の制定が完了しています。

海外のグループ会社については、その担当地域により贈収賄が行われるリスクの程度や、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、2014年度末現在、ほぼすべての海外グループ会社(※)において「贈収賄防止基本規程」の制定が完了しています。

また、本規程に基づき、担当事業・業務の贈賄リスク評価、当社の事業運営のために起用する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。2014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。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法務部までの報告ルートを整備しています。

当社では、今後も適切な贈収賄防止体制の維持に向けて、NECグループ会社各社との情報共有および各社への支援、指導を継続して行っています。

※ 上場子会社およびその子会社、清算中の子会社等を除く。

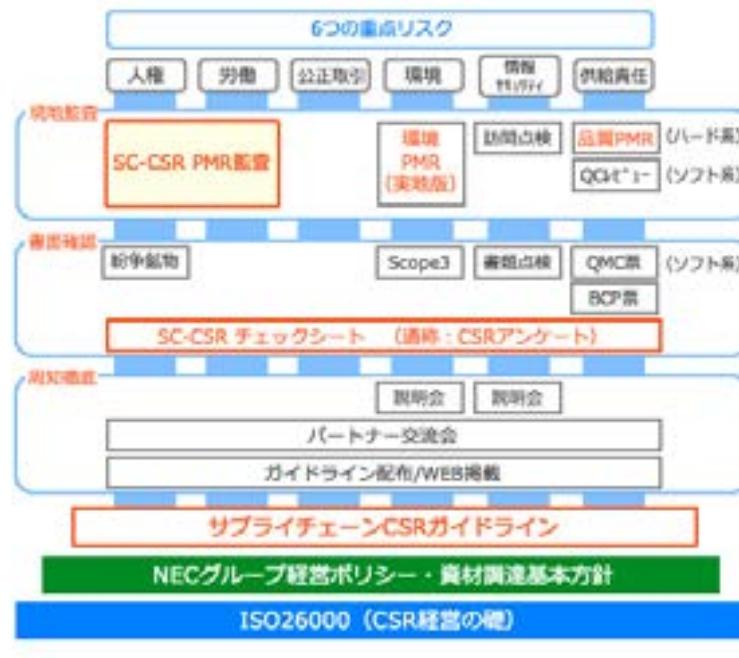
関連コンテンツ

- ▶ [方針、体制](#)

方針

NECでは、ISO26000に則ったCSR経営のもと、「[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。さらに、調達に関する内部統制の強化のためには、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定して、定期的な教育を通じて、資材調達関係者に周知徹底しています。また、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、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ます。

また、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、契約、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。



CSR調達の枠組み

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の活動実績

お取引先におけるCSRの実地診断

2012年度から、人権や労働安全衛生の領域に焦点を当てて、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）を実施しています。このプログラムは、委託先のトップマネジメントと従業員への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。この診断には、NECグループ社員が自らお取引先や拠点に出向き、直接観察による直接対話をすることを基本としている点と、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る点が特徴です。

2014年度は、地域の課題解決についての専門性を有するNGOとともに、中国の生産委託先3社を対象に実施しました。その結果、優れた点は多々ある一方で、雇用条件、残業時間、安全衛生管理などについては、いくつか問題のあることがわかりましたので、是正勧告を行い、改善に向けた進捗を確認しています。

※ PMR=Process Management Review



工場での診断



ドキュメントチェック

環境配慮の取り組み

NECは、ハードウェアにとどまらず、ソフトウェアやサービスの調達に対しても「グリーン調達ガイドライン」に基づいたグリーン認定制度を展開しており、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。「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。

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Scope3における上流サプライヤーにおける環境負荷低減活動にも着手しました。2014年度には、欧州RoHS指令除外項目の変更に応じて「製品含有化学物質の調達制限に関する基準」を変更し、徹底をはかりました。また、環境（有害化学物質）と労働安全衛生のコンプライアンスを徹底するために、お取引先に「環境と安全衛生管理に関する宣言書」を提出していただく要請をグローバルに開始しました。

関連リンク

- ▶ 製品含有化学物質の調達制限に関する基準、EHS宣言書
- ▶ Scope 3

情報セキュリティの強化

社会の重要な基盤である情報システムのシステム・インテグレータとして、情報セキュリティ管理の強化と徹底は最重点課題のひとつです。とりわけ、調達部門としては、ソフトウェア等の外注パートナーに対する管理と啓発に力を入れています。

これまでの継続施策として、CSR・情報セキュリティ施策説明会（全国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）、また再委託管理の徹底、などは引き続き実施しています。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、採掘される鉱物などが武装勢力の資金源となる場合があり、部族紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こしていると言われています。2011年度から、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」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。社内の営業部門・事業部門と連携を取った対応体制は整っており、2014年度も、お客さまからの紛争鉱物調査要請にはすべて回答しました。

また、JEITA（電子情報技術産業協会）が主宰する「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして業界連携活動も継続しています。2014年度は、お取引先向けの合同説明会で説明員を担当し、お取引先における理解促進に努めました。



JEITA合同説明会(2014年5月26日)

関連リンク

- ▶ [紛争鉱物対応ガイドライン](#)

社内研修とモニタリング

NECグループでは、調達担当者を対象とした各種教育研修プログラムを定期的に実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。2014年度も、これまでに引き続き、CSR全般、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。また、調達に関する遵法として、「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、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、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。2014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。

構内請負・派遣の適正化を推進するため、2014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ています。2014年度内部監査の結果、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。

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、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のホームページから容易にアクセスできるようにしています。

関連リンク

- ▶ [コンプライアンス・ホットライン](#)

ISO20400ドラフトコンサルテーションへの参画

「持続可能な調達」に関する新たな国際規格ISO20400の策定作業が進んでいます。日本経団連は社会的責任経営部会のもとに「ISO20400検討ワーキンググループ」を設置し、2015年4月、産業界の意見を集め、ドラフトに対する意見を提出しました。NECもワーキンググループのメンバーとして、この取り組みに積極的に参画しました。

EMEA地域での取り組み

EMEA（欧州、中東、アフリカ）地域においてNECは、前年に引き続きサードパーティのデュー・ディリジェンスとコンプライアンスへの取り組みを強化しました（ここでのサードパーティには、サプライヤーのほか、アドバイザーやエージェント、外部コンサルタントなどのビジネスパートナー、代理で活動するロビリストを含みます）。

これらの取り組みは、NECヨーロッパ内のCSR、法務、調達、コンプライアンス、営業など多くの部門と協働して実施しました。

サードパーティがNECと取引をするにあたっては、法規制の遵守を最低限の前提条件としていますが、「NEC EMEAグループベンダーの責任あるビジネス行動憲章」では、契約上、サードパーティに国際的な行動規範を理解し、実践するように求めています。この憲章は、品質、健康安全、環境、社会、ガバナンス、倫理などの領域をカバーしています。

また、この憲章は、「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」、その他の業界ベストプラクティスをベースとして、ILO、OECDおよびISO26000に規定される諸規則や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「英國贈収賄法(Bribery Act 2010)」「国連グローバル・コンパクト」などを参照しています。

NEC EMEAの業務に携わるすべてのサードパーティは、腐敗防止ポリシーへの遵守が要求され、包括的なセルフアセスメント質問票への記入を必要とします。NEC EMEAでは、このアセスメントを、特に中堅のサプライヤーとの間でサプライチェーンの実践を改善するための協同プロセスの第一歩と位置付けています。

EMEA地域では今後も、この活動をバイヤーへの継続的なトレーニング、中堅サプライヤーへの意識啓発、四半期ごとの見直しや、その他のイニシアチブにより強化していきます。

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（2013～2015年度）

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、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)

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"> 中国の生産委託先3社を対象に、NGOと協働で実地診断を実施しました。 これによりCSR-PMRスキームの有効性を確認することができました。
達成度	◎

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)
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> 経済人コード円卓会議日本委員会のステークホルダ・エンゲージメント・プログラムに参画しました。
達成度	○

2015年度目標

目標1	ソリューション調達におけるCSR推進の方針策定
目標2	CSR-PMRの中華圏における拡大継続

関連コンテンツ

▶ [方針、体制](#)

▶ [2014年度の活動実績](#)

方針

NECは、情報通信技術による社会インフラの構築に長年携わっています。社会インフラとしての通信ネットワークや交通、防衛、金融などの基幹システムは、災害発生時にいち早く復旧することが望まれるものです。

そのためNECには、災害発生時に一刻も早くお客様のもとへ駆けつけ、社会インフラを復旧すると同時に、早期に生産を再開する内部の復旧も求められます。

そこでNECは、災害発生時の具体的な対応方針として以下の3つを決めています。

1. 従業員・構内作業者・来訪者の生命・安全を確保する。
2. NECとして求められる社会的責務の遂行（通信、公共インフラ、交通、防衛、金融等の基幹システムの維持・復旧）ができるよう事業環境の速やかな復旧・整備を行う。
3. 事業停止から生じる経営ダメージをミニマム化する。

推進体制

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います。

(1) 中央事業継続対策本部

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

(2) ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部

各事業の継続を司り、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。

(3) 拠点（事業場、研究所・支社等）別災害対策本部

勤務場所、勤務生活の継続を司り、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「事業継続計画（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」により事業継続を推進しています。



NECの災害対策・事業継続の体制

関連コンテンツ

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の主な活動実績

災害時の情報共有（対策本部支援システム）

災害発生時には、通信網が破壊され、情報が輻輳して経営判断や対策本部・勤務者の情報共有が難しくなります。またお客さまやサプライヤーに、NECの営業・保守・SI・物流部門等がそれぞれ個別にアプローチすると、かえって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、災害時の情報を一元化し経営トップをはじめ各対策本部が必要とする情報を共有でき、また会社の方針・決定事項を勤務者に伝えるシステムを構築しました。

2014年度は、被災の地図や被災状況一覧表などの“見える化”を進め、一方で情報入力の簡素化を進めています。

震災・パンデミック対応情報共有システム	事業継続情報自動配信システム	被災情報（建物、設備、付帯設備、製造関係等） 搬送便運行情報、ITインフラ復旧状況 部材調達可否情報、顧客情報 各対策本部・各社から勤務者への指示、お知らせ パンデミック時感染者数集計（部門別等・HP）
	要員参集支援システム	顧客支援・出退勤ルートマップ
	統合安否確認システム	統合安否確認システム（外出時等の安否確認） 構内要員確認システム（本社・事業場勤務時） 発熱・発症状況確認システム
	対策本部支援システム	NEC拠点被災状況マップ、情報詳細一覧 被災状況一覧（主要顧客、調達先、物流） 災害時生活掲示板
	各種WEB教育、事業継続ポータル、災害関連情報、行動マニュアル等	

NECの災害時用情報共有システム（全体像）



生産拠点、物流拠点等の拠点被災情報、顧客調達情報

関連リンク

- ▶ 災害パンデミック時情報共有システム

事業継続管理システム（BCMS）のブラッシュアップ（成熟度の指標の独自開発）

NECは、2005年に首都圏直下地震を想定した事業継続計画（BCP）の整備を始めました。翌2006年には事業継続を進める前提条件を全社として示し、NECグループの多岐にわたる事業それぞれについて、グループを網羅した400を超えるBCPを策定しました。その後東日本大震災で表面化した問題点を分析し、問題点を改善した継続計画書をブラッシュアップし、2014年度は様々な国際規格およびNECのBCMS運用マニュアルに沿った『進捗度・深度をはかる指標』（成熟度管理表）を作成し、継続的に改善を行っています。



事業継続活動の領域

BCM(事業継続マネジメント)活動の基本的な考え方

■BCM策定の基本的な考え方

- ①通常の業務マネジメントを「災害リスク対応」という側面で見直し、改善強化する通常のマネジメント活動であることを理解すること
- ②BCP、BCMSはISO規格に準拠する
 - ・まずは第一版を作成する…一版はリスク把握と基本行動を記載
 - ・PDCAをまわして第一版を改善する…改善は以下の方針の通り実施

■BCP策定の活動方針

- ・災害時に有効なBCP、関係部門との連携を重視する
- ・発生事象（地震、洪水…）より結果事象（交通崩壊、通信不通…）を重視
- ・目標と現有資源実施可能事項とのギャップを認識し、改善する
- ・平常に戻るまでの事業継続を想定する
- ・経営トップを中心にBCM活動を組織文化に組み込む

BCM活動の基本的な考え方

ISO22301の認証取得

NECでは構築したBCMSが国際的にも通用するよう、2009年2月に、BS25999-2認証を取得、その後事業継続に関する国際規格ISO22301が制定されたため、移行審査を受け、取得しています。

現在、42の事業分野でISO22301の認証を取得しています。これは取得数として、国内企業で最多となります。また取得している認証の業務関連分野については、設計・システム構築から製造、保守まで多岐にわたっています。NECでは、このようなバリューチェーンで一貫したISO認証を取得しています。



「ISO 22301」第三者認証

関連リンク

- ▶ NECグループ、事業継続マネジメントシステムの国際規格「ISO 22301」第三者認証を国内最多の44部門で取得

浸透策（訓練教育）

事業継続計画や復旧計画を作成するだけでは、また災害時用の情報共有システムを構築するだけでは災害時には役立ちません、計画やシステムを活用し、復旧するために、NECでは勤務者それぞれが災害時に適切に動けるようさまざまな訓練・教育を実施し、行動要領や事業継続方法の浸透・定着をはかっています。NECグループ各社が参加する訓練では、当日提示する災害（2014年度は東京湾北部地震）のインフラ被災状況に即して各勤務者・各部門が活動し、対策本部は適切に事業継続がはかるような対応策を講じます。経営トップ、事業部門トップ等も自ら訓練に参加しスキルの向上に努めています。



経営トップが防災訓練を受ける様子



自宅と自宅内の家具の倒壊防止を学ぶ防災教育

海外における取り組み

NECでは、すべ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、グローバル5極体制で海外子会社の被災状況を速やかに把握できる体制を構築しています。さらに、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を策定しています。

また、中央事業継続対策本部での初動における情報収集・分析の効率化を実現するためのシステムも構築し、2012年度から年2回すべての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、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。



スマートフォンでの被災状況報告例

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 目標と成果

方針、体制

2014年度の活動実績

目標と成果

目標と成果

中期目標（2013～2015年度）

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。

2014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)

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
成果・進捗	内部監査並びに外部審査会社による監査の実施、成熟度調査などで、事業継続計画のブラッシュアップ・BCM活動を継続的に実施しました。
達成度	○

目標2	海外現地法人における策定済みBCPの見直し・改善およびBCM活動の展開（継続）
成果・進捗	すべての海外現地法人・拠点への訓練の実施、教育の実施などを通じて、BCPの見直し・改善を行いました。
達成度	○

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
成果・進捗	NECグループ合同訓練2回、拠点別訓練、対策本部員教育、BCP基礎教育、内部監査員教育、防災説明会、DIG訓練、Web研修を実施しました。
達成度	○

2015年度目標

目標1	PDCAによるBCMSのさらなるブラッシュアップ
目標2	海外を含む各社・各部門のBCMレベルチェックの実施

データ、グラフ（キャプション）



BCPレベルチェックフォーマットと結果シート見本

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

方針

NECは、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を重要な責務であると考え、「[情報セキュリティ基本方針](#)」を定めています。そして、この「情報セキュリティ基本方針」を実現するために、情報セキュリティ管理体制や情報セキュリティマネジメントシステム（情報セキュリティ施策の立案、運用、改善）の確立、ならびに情報セキュリティインフラの高度な整備を進めています。

推進体制

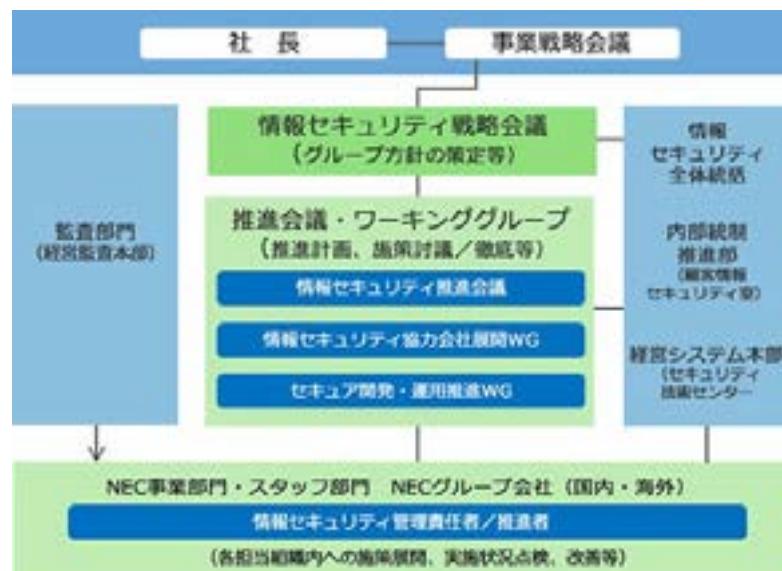
NECにおける情報セキュリティ推進体制は、「情報セキュリティ戦略会議」とその下部組織、および各組織の推進者で構成されています。NECグループ全体の情報セキュリティへの取り組みの統括と推進は、当社の経営システム本部と内部統制推進部が中心となり、「情報セキュリティ戦略会議」とその下部組織をとおして事業部門、コーポレート部門、グループ会社ごとに選任された情報セキュリティ管理責任者・推進者の協力のもとで推進・管理しています。

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」などについて審議をします。

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、3つの会議体・ワーキンググループがあり、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、施策進捗管理などを行います。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

- ▶ [2014年度の活動実績](#)
- ▶ [目標と成果](#)

2014年度の活動実績

グローバル情報セキュリティインフラの強化

海外現地法人向けに、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拡大をはかりました。

2014年度は、北米地域において、“見える化”をほぼ完了し、欧州、豪州、ニュージーランドにおいては、既存システムとの連携による“見える化”を完了しました。また、機能面での拡充として、デバイス制御機能（USBメモリなどのデータ読み取り・書き込み制御）の導入を中国地域、およびアジア・パシフィック地域に順次拡大しています。さらに、セキュリティ対策が不十分なPCをネットワークから遮断するネットワーク検疫機能を中国地域の一部に導入しました。



“見える化”的例（地域別情報セキュリティ実施状況サマリ）

ここに掲載されているグラフはダミーで、実態とは無関係のものです。

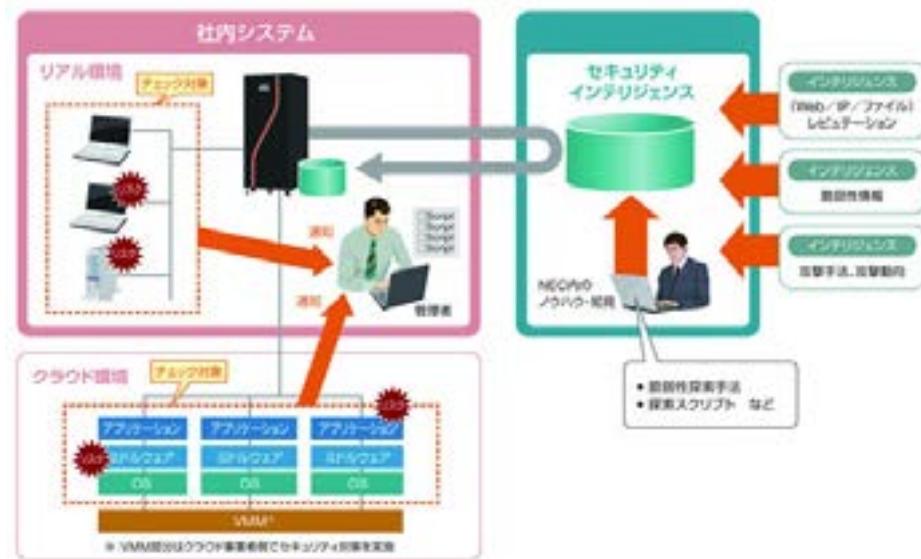
- “見える化”とは、各現地法人の情報セキュリティ対策状況（例：セキュリティパッチ適用状況、PCの暗号化対策の実施率、等）を定量的に確認することができる仕組みのことです。経営システム本部、各地域統括会社、および現地法人の情報セキュリティ管理者がこの情報を確認し、具体的な情報セキュリティ対策をさらに実施していくためのものです。

また、「EUデータ保護規則」をはじめとする各国の個人情報保護に関する法令を、関係部門と連携して確認し、それらを踏まえてNECグループ内の個人情報に該当するIDの利用状況の一元管理を実現しました。

サイバー攻撃対策強化

特定の企業・組織を狙い撃ちする標的型攻撃が年々高度化、巧妙化しているので、これに対抗するために、インターネット内の脆弱な箇所をあらかじめ特定して、プロアクティブに対処する仕組みと、インターネット内の攻撃状況を迅速に把握して侵入拡大防止・復旧を迅速に行う仕組みの設計を完了しました。

また、膨大なアクセスログを高速で解析し、攻撃の有無を分かりやすくすることで情報セキュリティ事案の対応を容易にしました。



インテリジェンスに基づく脆弱な箇所の特定

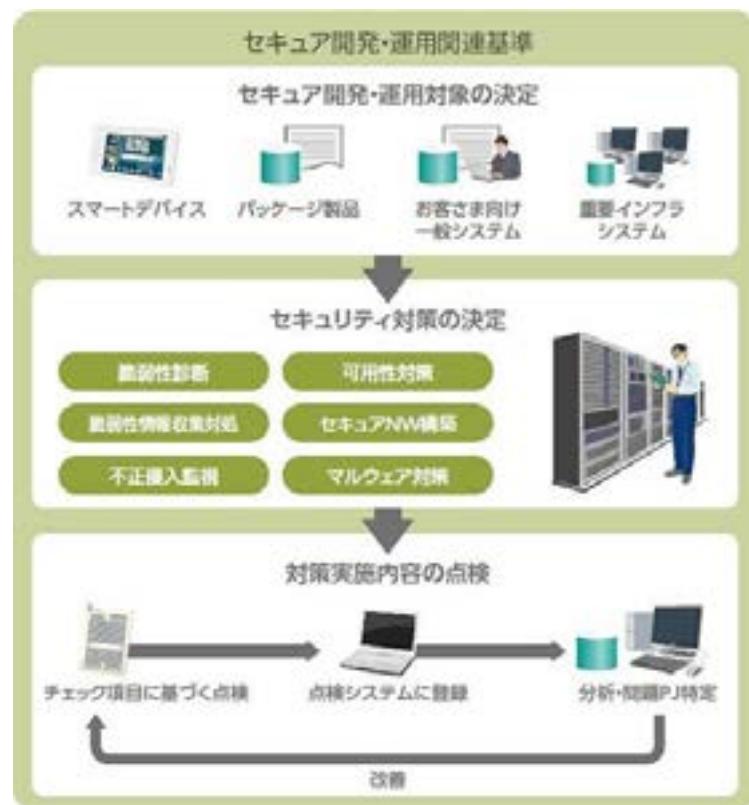
さらに、メールソフトへの標的型攻撃対策ツールの導入や、従業員への継続的な意識啓発のための標的型攻撃訓練も前年度と同様に実施しました。

また、海外現地法人向け対策としては、アジア・パシフィック地域にサイバー攻撃対策を開始しました。



セキュア開発・運用の推進強化

内部不正防止対策の強化を目的に、お客さまシステムで扱う情報の「重要度」や「漏えい時の影響度」によって5段階のセキュリティレベルを定義し、各レベルに応じた対策の実施基準を新たに定めました。例えば、「レベル3」では、セキュリティ事故発生時にお客さまのビジネスに重大な影響を及ぼす情報を扱うシステムを対象として、ソースコード／WebAP／プラットフォームの各診断や特権ID管理、DBの暗号化などの対策を要求しています。また、「レベル5」では、国家機密を扱うシステムを対象とし、「レベル3」より高度な強制アクセス制御、リアルタイム監視やペネトレーションテストなど、最高レベルのセキュリティが求められます。



また、全社のお客さま対応案件のセキュリティ対策推進状況を見える化するシステムの利用促進、現場プロジェクトマネージャの提案力強化のための研修の実施や、お客さま案件における脆弱性情報の早期通知などの仕組みを構築しました。

さらに、海外向け案件への個別支援やアジア・パシフィック地域の開発者へのセキュア開発・運用施策（セキュリティ技術ガイド・チェックリスト・脆弱性診断ツールの紹介など）を実施しました。



シンガポールでの開発者向け
セキュア開発・運用施策説明会

モニタリング・改善

情報セキュリティ点検の実施

NECでは、情報セキュリティ点検活動により、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。

2014年度は、国内グループ会社76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）を実施し、実態を正しく把握することで有効性を高める改善を行いました。

海外現地法人についても39社で個人点検を実施し、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。

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」などに基づき、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。

お客さまへの提供製品・システムにおけるセキュリティ対策状況の点検

全社のお客さま対応案件のセキュリティ対策推進状況を“見える化”するシステムの利用促進により、対策が不十分な案件を特定して問題案件への改善の促進をはかりました。

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（2014～2016年度）

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。

2014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)

目標1	<p>グローバル情報セキュリティインフラの強化</p> <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」等にともなう個人情報の利用状況管理の実現
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> 北米地域の“見える化”をほぼ完了し、欧州、豪州、ニュージーランドにおいても、既存システムとの連携による“見える化”を完了しました。 デバイス制御機能を中国地域、およびアジア・パシフィック地域へ順次展開しました。 ネットワーク検疫機能も中国地域へ順次展開しています。 「EUデータ保護規則」等の各国法令調査と、調査結果を踏まえたNECグループの個人情報に該当するIDの利用状況の一元管理を実現しました。
達成度	◎

目標2	<p>サイバー攻撃対策強化</p> <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 海外現地法人向けサイバー攻撃対策強化
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> プロアクティブに攻撃に対処する事前防御の仕組みと、インシデント発生後の状況把握から侵入拡大防止・復旧までの高速化を実現する仕組みを設計しました。 インターネット内のパケットやログの統合監視強化によるネットワーク可視化等を実現しました。 海外現地法人向け対策として、アジア・パシフィック地域に対して対策を開始しました。
達成度	◎

目標3	<p>セキュア開発・運用の推進強化</p> <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）
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> お客さま情報の「重要度」や「漏えい時の影響度」により5段階のセキュリティ対策を規定した新実施基準を制定し、点検を実施しました。 お取引先向け実施要領の継続的展開と推進を行いました。 海外向け案件への個別支援として、アジア・パシフィック地域を中心とした開発者等への推進説明による推進強化を行いました。 お客さま対応案件のセキュリティ対策推進状況を“見える化”するシステムの利用を促進しました。現場プロジェクトマネージャへの研修を実施しました。 脆弱性情報のお客さま案件への早期展開の仕組みを構築しました。
達成度	◎

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（見える化）の展開を完遂（残る地域は、北米、南米、インドの一部） グローバル環境におけるセキュリティ施策状況の統合管理の実現
目標2	サイバー攻撃対策強化 <ul style="list-style-type: none"> 高度化、巧妙化する最新のサイバー攻撃に対抗できる次世代セキュリティ管理基盤（2014年度設計完了）の構築、展開 ネットワーク可視化によるCSIRTの高度化、効率化の正式運用開始 グローバルサイバー攻撃対策強化（特に、アジア・パシフィック地域への機能提供と海外現法要員の強化）
目標3	セキュア開発・運用の推進強化 <ul style="list-style-type: none"> セキュリティ検証／脆弱性診断サービスによる現場案件での負担軽減 お客さまへのセキュア開発提案促進によるビジネス拡大 グローバル展開の推進強化

関連コンテンツ

- ▶ 方針、体制
- ▶ 2014年度の活動実績

方針

当社は、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、この考え方を、2000年7月に「NEC個人情報保護方針」として規定しました。

さらに、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。（2015年3月末時点で、NECグループ会社25社もプライバシーマークを取得済）

これからも、NECグループ会社と連携して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ていきます。



□ プライバシーマーク制度

▶ NEC個人情報保護方針

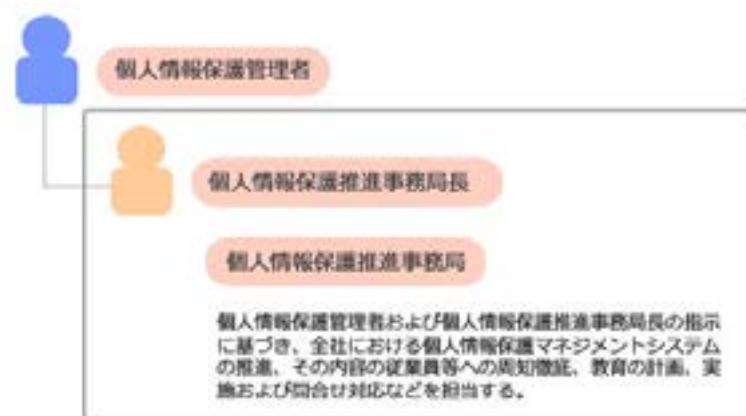
推進体制

当社では、個人情報保護マネジメントシステムの運用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。

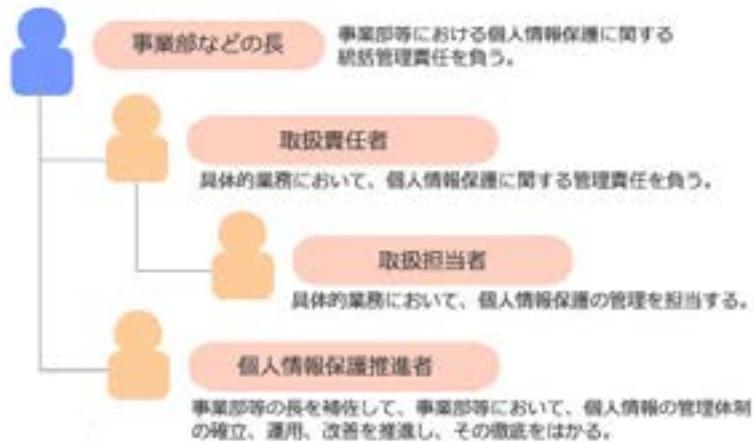
各事業部門では、部門長を責任者として、取り扱う個人情報ごとに取扱責任者や取扱担当者を置き、個人情報を取り扱っている現場への周知徹底をはかっています。そして、各事業部門単位で「個人情報保護推進者」を任命し、管理体制を確立して運用しています。

さらに、経営監査本部長を「個人情報保護監査責任者」として、「JIS Q 15001」に規定されている個人情報保護に関する内部監査を定期的に実施しています。

全社の管理体制



事業部等の管理体制



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。また、海外グループ会社においても、各国の法制度を遵守することにより個人情報保護の推進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ける個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故の発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整備しています。万が一、事件・事故が発生した場合には、標準化した手続きに従って対応します。また、個人情報に関連した事件・事故、またはそのリスクのある事案が発生した場合には、まず当事者や発見者が、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窓口に報告します。報告を受けた窓口部門は、関連する法令・省庁指針等に従い、本人の権利、利益の侵害リスクを勘案した上で、個人情報保護推進事務局を構成する関連部門と連携して対処します。

関連コンテンツ

- ▶ 2014年度の活動実績
- ▶ 目標と成果

2014年度の活動実績

個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護マネジメントシステムを運用するために、「NECグループ企業行動憲章」および「NECグループ行動規範」に基づいた「NEC個人情報保護方針」ならびに「個人情報保護規程」をNECグループの共通ルールとして制定しています。NECグループ各社が自律的にPDCAサイクルを回すことが、個人情報を適切に管理することにつながると考えています。

個人情報保護に関する教育

NECでは、以下のような階層別教育を実施しています。

1. 全従業者向け教育（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、毎年1回、情報セキュリティ教育と合わせた個人情報保護教育をNECのインターネットによる教育システムで実施しています。2014年も全対象者の教育修了率100%を達成しました。

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、2014年度も4回実施しました。

3. 新入社員・転入社員向け研修

導入教育用として、個人情報保護の小冊子を作成し新入社員・転入社員向けに毎年配付しており、2014年度も実施しました。

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、NECグループ会社単位あるいは事業部門単位で啓発教育を実施しています。

個人情報の管理（NECグループにおける取り組み）

NECでは、各個人情報を台帳管理し、管理状況を“見える化”する「個人情報管理台帳システム」を構築しています。さらに、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、個人情報単位での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グループの全従業員を対象に毎年「電子誓約」を実施しています。

このような取り組みの結果、2014年度には個人情報の紛失・流失・漏えい等の事件・事故は発生していません。また、主管官庁である経済産業省やその他の第三者機関から、顧客のプライバシー侵害に関する苦情等も寄せられていません。

個人情報の管理（お客さま/お取引先向け取り組み）

NECでは、個人情報を取り扱う業務を委託する際には、委託先に対してもNECグループと同様の個人情報保護に関する適切な運用を依頼しています。また、NECグループの業務に従事する取引先のみなさまに対しても、「お客様対応作業における遵守事項」に関する誓約書を提出いただき、Webによる定期的な確認テストも実施して、個人情報保護の推進を依頼しています。このような取り組みの結果、委託先においても、2014年度には個人情報の紛失・流失・漏えい等の事件・事故は発生していません。

マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）は、社会保障や税の給付と負担の公平性がはかれ、行政機関に提出する添付書類などが不要になるなど、手続きの効率性・透明性を高めた行政サービスを受けることが可能になりますが、マイナンバーは特定個人情報であり、慎重に取り扱わなければなりません。したがって、セキュリティを確保した運用のため、アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止等の技術的対策を実施するとともに、各システムにおけるプライバシー保護対策が十分なレベルになるよう取り組んでいます。

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律的にPDCAサイクルを回し、個人情報を適切に管理しています。また、JIS Q15001の内部監査チェック項目に基づいて定期的に内部監査を実施しています。

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回以上実施しており、「個人情報管理台帳システム」に登録された管理票の見直しを実施しています。管理レベルが高い個人情報については、システムより定期的に点検が指示されます（半期に1回）。

3. 緊急時運用の確認

万一、個人情報の紛失・流出・漏えい等の事件・事故が発生した場合には、隨時、上記の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

中期目標（2013～2015年度）

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。

2015年度目標

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
目標2	NEC個人情報保護管理基準の見直しによるマイナンバー制度への実務対応 <ul style="list-style-type: none">個人情報保護法および関係省庁ガイドライン改正にともなうルールの見直しNECグループにおける運用の徹底、支援
目標3	個人情報保護のグローバル展開の拡充 <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](#)
- ▶ [2014年度の活動実績](#)

国際的イニシアティブとの対照表

「NEC CSRレポート2015」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 (GRI)

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。当社は「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」(G4) の中核に準拠しています。

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への取り組みをISO26000の中核主題に基づいて分類し、対照表としています。

「NEC CSRレポート2015」の制作にあたり、GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」(G4) の中核に準拠しています。

 GRI=Global Reporting Initiative

項目	指標	該当ページ
戦略および分析		
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、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)の声明を記載する。	 トップメッセージ
組織のプロフィール		
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	▶ プロフィール
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	▶ 事業内容
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	▶ プロフィール
G4-6	a. 組織が事業展開している国数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	▶ 海外グループ関係会社
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	 有価証券報告書
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	 有価証券報告書
G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量	▶ 会社概要
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	▶ ダイバーシティの推進
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する	 有価証券報告書
G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	▶ サプライチェーン・マネジメント
G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、 ・所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	 有価証券報告書
外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する	▶ 環境負荷低減 ▶ 製品含有化学物質規制への対応

項目	指標	該当ページ
G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	<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 ▶ 地球温暖化防止国民運動への参加 ▶ BERC ▶ IAUD
G4-16	<p>a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。</p> <p>ガバナンス組織において役職を有しているもの</p> <ul style="list-style-type: none"> • プロジェクトまたは委員会に参加しているもの • 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの • 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	<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 ▶ BERC ▶ IAUD

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

G4-17	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 組織体制 ▶ プロフィール
G4-18	<p>a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。</p> <p>b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持続可能な経営
G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針
G4-20	<p>a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する • 当該側面が、組織内のすべての事業体 (G4-17による) にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する <p>G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針 ▶ 環境アニュアルレポート報告対象範囲 <p> 有価証券報告書</p>
G4-21	<p>各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する • 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する • 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針 ▶ 環境アニュアルレポート報告対象範囲 <p> 有価証券報告書</p>
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	再記述なし
G4-23	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境経営行動計画 2017/2030

ステークホルダー・エンゲージメント

G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダー・エンゲージメント
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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）
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダー・エンゲージメント

項目	指標	該当ページ
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ステークホルダーレビュー 提言書 ▶ 環境アニユアルレポート第三者意見
報告書のプロフィール		
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ お問い合わせ
GRI内容索引		
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照）。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRIガイドライン対照表
保証		
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. 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準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR情報開示方針 ▶ ステークホルダーレビュー 提言書 ▶ 環境レポート第三者意見
ガバナンス		
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コーポレート・ガバナンス
倫理と誠実性		
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NECグループ行動規範
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	 有価証券報告書 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会貢献活動費 ▶ 環境会計
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減（温室効果ガス）
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	なし
G4-EC4	政府から受けた財務援助	なし
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	なし
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	なし
間接的な経済的影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動をとおした価値創造 ▶ 社会貢献活動
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業活動をとおした価値創造 ▶ 社会貢献活動

項目	指標	該当ページ
調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	▶ サプライチェーン・マネジメント
環境		
環境パフォーマンスについては下記URLで開示しています。 http://jpn.nec.com/eco/ja/annual2015/guideline/gri.html		
社会		
労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	なし
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	なし
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	なし
労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	なし
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	なし
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死者数（地域別、男女別）	▶ 安全と健康
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	▶ 安全と健康
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	▶ 安全と健康
研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	▶ 人材開発
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	▶ 人材開発
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	▶ 人材開発
多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別）	▶ コーポレート・ガバナンス ▶ ダイバーシティの推進
男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	なし
サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 a. 労働慣行基準クライテリアによりスクリーニングの対象とした新規サプライヤーの比率を報告する。	なし
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	なし
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	▶ コンプライアンス
人権		
投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	なし

項目	指標	該当ページ
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	▶ 人権の尊重
非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	なし
結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	なし
児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	▶ 人権の尊重 ▶ サプライチェーン・マネジメント
強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	▶ 人権の尊重 ▶ サプライチェーン・マネジメント
保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	なし
先住民の権利		
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	なし
人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	▶ 人権の尊重 ▶ サプライチェーン・マネジメント
サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	▶ サプライチェーン・マネジメント
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	▶ サプライチェーン・マネジメント
人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	▶ 人権の尊重
社会		
地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	▶ 事業活動をとおした価値創造 ▶ 環境負荷低減 ▶ 社会貢献活動
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	▶ 人権の尊重
腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	▶ 公正な取引の推進
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	▶ 公正な取引の推進
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	なし

項目	指標	該当ページ
公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	なし
反競争的行為		
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	なし
コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金額および罰金以外の制裁措置の件数	なし
サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	なし
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	なし
社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	▶ コンプライアンス
製品責任		
顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	▶ デザイン事例 ▶ 環境配慮型製品
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	▶ 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		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	▶ 環境配慮型製品
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	なし
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	▶ 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		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	なし
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	なし
顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	▶ 個人情報保護
コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金額	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。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人権の尊重 ▶ ダイバーシティの推進 ▶ サプライチェーン・マネジメント
	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。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員とのエンゲージメント ▶ 安全と健康 ▶ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境への取り組み
	原則8 環境についての責任を担うためのイニシアチブをとる。	
	原則9 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公正な取引の推進 ▶ 内部統制

関連コンテンツ

- ▶ GRI (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 ▶ 事業継続 ▶ 情報セキュリティ ▶ 株主・投資家とのコミュニケーション
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 ▶ サプライチェーン・マネジメント
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 ▶ 人材開発 ▶ 従業員とのエンゲージメント
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 ▶ 環境リスクへの対応 ▶ 生物多様性保全 ▶ 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 ▶ サプライチェーン・マネジメント
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報及び契約慣行 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"> ▶ 個人情報保護
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"> ▶ 事業活動をとおした価値創造 ▶ 地域社会との連携 ▶ 社会貢献活動

関連コンテンツ

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

社外からの評価

CSRに関する社外からの評価

MSCI Global Sustainability Indexes

MSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社が作成している、世界的に著名なSRI（Socially Responsible Investment：社会的責任投資）インデックス。

ESG（Environment：環境、Social：社会、Governance：ガバナンス）の観点から高い評価を受けた企業が組み入れられています。NECは2015年からMSCI ACWI ESG Index,およびMSCI World ESG Indexに初めて組み入れされました。



2015 Constituent
MSCI Global
Sustainability Indexes

THE INCLUSION OF NEC Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HERIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NEC Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

[□ MSCI ESG indexes \(英語サイト\)](#)

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

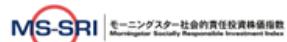
Ethibel Investment RegisterはCSRの観点で高いパフォーマンスを示している企業から構成される投資ユニバースで、このユニバースは継続的に更新・モニタリングされています。NECは2009年度より、ユニバース「Excellence」に選定されておりましたが、2013年度からは、さらに高い評価を受け、ユニバース「Pioneer」にも選定されました。



[□ 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。



2015年7月現在

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。



[証明書を見る](#)

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

- ▶ [ステークホルダーごとのコミュニケーション](#)
- ▶ [株主・投資家とのコミュニケーション](#)
- ▶ [ISO26000に基づくステークホルダーレビュー](#)

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するものです。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たいと思います。ぜひ、本報告書をご一読くだされば幸いです。

情報セキュリティ報告書2014



<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

PDFダウンロード
(8.34MB)

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)

人が豊かに生きるために必要なインフラを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「持続可能な発展に向けてNECが優先的に取り組むテーマ」に沿って開示しています。

「持続可能な発展に向けてNECが優先的に取り組むテーマ」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、「事業をとおした社会価値創造への取り組み」と「事業活動を支えるためのマネジメントの取り組み」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、特段の断りがないかぎり、「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、年度ごとのCSRへの取り組み実績については、[「データ集（目標と成果）」](#)で一括掲載しています。

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・レポートイング・ガイドライン4.0 (※)
- 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

2015年7月(前回2014年7月)

CSRに関する他の報告

- ▶ NEC環境アニュアル・レポート2015
- ▶ NEC情報セキュリティ報告書
- ▶ 社会貢献活動

データ集（目標と成果）

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、2014年度のそれぞれの目標と成果について、詳細な報告をご覧ください。

持続可能な経営

人権の尊重

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

ステークホルダー・エンゲージメント

地域社会との連携

株主・投資家とのコミュニケーション

従業員とのエンゲージメント

働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

安全と健康

人材開発

リスクマネジメントとコンプライアンス

内部統制

サプライチェーン・マネジメント

事業継続

情報セキュリティ

個人情報保護

お客さまのために

人と地球にやさしいデザイン

「お客さまのために」 目標と成果

中期目標（2013～2015年度）

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。

2014年度目標、成果・進捗、達成度

(達成度： ○目標達成、○目標ほぼ達成、△目標一部達成、X進捗無し)

目標1	CS調査やお客さまからの「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	上記3つの領域について、各事業部門において改善計画を策定し、課題解決に向け計画を実行しました。 そのうち提案力については、NECが着目した世界が直面する6つの大きな潮流(メガトレンド)を踏まえて「7つの社会価値創造テーマ」を策定し、テーマごとにICTで貢献できる具体的な提案をまとめました。今後、今回策定した「7つの社会価値創造テーマ」に沿って、お客さまへの提案や取り組みを今後さらに強化していきます。 http://jpn.nec.com/press/201411/20141119_02.html 日経コンピュータ パートナー満足度調査2015では8部門で1位を獲得しました。 http://jpn.nec.com/ad/partner-award/
達成度	○

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	社長メッセージ、CS教育（階層別教育、個別教育）やCSを考える職場懇談会（約2万人参加）、また、NECグループバリューデー（7/17;創立記念日）には、グループ全員がCSについて議論し、約3万人が社内HP上に実践宣言を行いました。 また、社内報や社内WEBにより、社内外のよい事例を共有する等、CSの企業風土の定着化を図っています。
達成度	○

2015年度目標

目標1	お客さまからの「声」を起点とした改善活動を、全社一律ではなく、それぞれの事業特性にあったやり方で進める。
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。

「人と地球上にやさしいデザイン」 目標と成果

中期目標（2013～2015年度）

ユニバーサルデザインにすぐれたイノベーティブな商品・サービスを継続的に生み出すための仕組み（規定・ガイドライン・管理体制・教育等含む）を確立する。

2014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)

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）。
成果・進捗	NECグループのハードウェア製品での人間中心設計（HCD）プロセスに関するガイドラインを作成しました。これは、「ユーザーが心から満足する製品・サービス・ソリューションを提供するために、常にユーザー視点で設計をする」ことを目指したガイドラインとなります。
達成度	◎

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。
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、国内/海外（シンガポール・台湾・インド）での幅広い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様の満足度向上の認知・理解につなげました。
達成度	◎

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。
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50回実施、約2000人が受講、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。 大学教授を招いて、人間中心設計の定例勉強会の開催や、セミナー/ワークショップを年間約15回実施しました。 「人間中心設計資格認定制度」を継続し、1名が合格。NECグループで合計26名が資格取得者となりました。
達成度	◎

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。
成果・進捗	<ul style="list-style-type: none"> 放送大学の2014年度前期講座「情報社会のユニバーサルデザイン」第8回「情報のアクセシビリティとその確保」(6/1放映)で、NECのユニバーサルデザインの活動が企業の取組事例の一つとして取り上げられました。 国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）主催の「第5回国際UD会議2014 in 福島&東京」(11/9～13)に参加。NECは理事企業として、本国際会議へ協賛や展示会への出展を行い、UDの取組み（ソーシャルバリューデザイン）をベースとした非常時の避難誘導シミュレーションなどを紹介しました。 情報発信では、人間中心設計推進機構(HCD-Net)や日本人工学会での講演、等6回の社外講演を行い、NECグループの人間中心設計の取り組みや「ソーシャルバリューデザイン」のコンセプト紹介を積極的に行いました。 日経デザイン2014年10月号（9/24発売）にて、ユニバーサルデザイン製品事例が、11月号（10/24発売）ではNECのソーシャルバリューデザインの取組みが、特集として取り上げされました。
達成度	◎

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組み込む推進体制の整備(ガイドラインの普及促進と展開、アクセシビリティ全社標準の整備など)。
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。
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。
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。

日本電気株式会社

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号

TEL: (03) 3454-1111 (大代表)

お問い合わせ

NECコーポレートコミュニケーション部 CSR・社会貢献室

TEL: 03-3798-9837

E-Mail: csr@csr.jp.nec.com

