

働きやすい職場づくりとグローバルな人材育成

NECはグローバルに事業を進めるにあたり、「NECグループ人権方針」を新たに策定し、人権の尊重に努めています。また、女性の活躍を推進するとともに、グローバルに活躍できる人材の育成も強化しています。働きやすい職場づくりに向けた国内外での従業員意識調査や、安全衛生に関する公的認証の取得も推進しています。

NECグループ人権方針の策定

NECはグローバル企業として、国連や国際労働機関（ILO）、欧州委員会などが提唱する次の行動規範・ガイドラインを支持しています。

- 国際人権章典（国連）
- 労働における基本的原則および権利に関する宣言（ILO）
- 国連グローバル・コンパクト
- ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）（国連）
- UNGP導入に関するICTセクターガイダンス（欧州委員会）

女性の活躍の推進

NEC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います。

当社の新卒採用に占める女性の比率は、この数年間で見ると、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5%を超え、組織長や支店長など部長職以上の幹部クラスは96名（部長職以上の女性比率3.8%）となっています（2015年4月時点）。また、当社は（一社）日本経済団体連合会の「女性の役員・管理職登用に係る自主行動計画」で次の行動計画を発表し、女性が活躍できる環境づくりに積極的に取り組んでいます。

女性の役員・管理職登用に係る自主行動計画

- ▶ 2018年4月時点で部長職以上の女性比率を5%に
- ▶ 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
- ▶ 育児との両立を目指す社員のサポート強化
- ▶ 多様性を前提としたICT活用による働き方改革推進

当年度は、この行動計画に沿って、女性のキャリア形成と意識啓発を目的に、次の施策・イベントを実施しました。

● 女性の部長職登用にに向けた事業部長インタビュー

登用に必要なキャリア経験、活躍を期待する分野、育児短時間勤務など業務時間に制約がある社員に対するマネジメントや働き方の見直しへの意見・提言をヒアリングしました。

当社では、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、2015年4月には、ステークホルダーに対するコミットメントとして「NECグループ人権方針」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・デリジエンスを展開、実行することを規定するとともに、NECグループの従業員のみならず、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。

● 中堅・若手女性社員対象対話イベント

2014年12月、女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC（通称SELENE）」主催の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。キャリア／ライフプラン、働き方には多様な選択肢があることへの気づきの場、部門を超えた人脈構築の場として、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、育児休職中の社員を対象に、育児とキャリアの充実との両立を目指した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。最近の会社の状況や両立支援制度と自己管理技術を学び、グループワークで復職後をイメージしてもらいました。



● 女性営業職を対象としたキャリア開発イベント実施

女性営業職の全社横断的な育成を目的に、前年度から「全国女性営業職交流会」「女性リーダー研修」などを実施しています。社員のみならず、異業種の営業職との交流会も開催し、社外人材とのネットワークを作ることで、視野を広げる活動となっています。



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べく、2011年3月期からグローバルに活躍できるプロフェッショナル人材の育成を進めています。

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、Webを活用した「SaaS型人材・スキル管理ツール」を開発し、海外現地法人のプロフェッショナル人材のスキルを「見える化」しています。また、当年度は、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、サービス人材・システムエンジニア・ソフト開発者の約8割の要員のスキルを可視化しました。

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従業員向けには、グローバルリーダー研修を実施しています。研修をとおして、NECグループの目指す姿を共有するとともに、各地域のリーダー候補者が一堂に会することで人的ネットワークも広がっています。



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に、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。さらに2012年3月期からは、隔年で海外グループ会社従業員を対象にした意識調査「Engagement Survey」も実施しています。これらの調査結果は、人事施策・組織活性化施策の必要性や方向性を検討するために活用しています。

One NECサーベイ（国内向け）

当年度は、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を特定することを目的に、NECおよびNECグループ33社を対象として実施し、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。

Engagement Survey（海外現地法人向け）

当年度は、海外ビジネスユニットが主管する30カ国の現地法人を対象に7カ国語対応で調査を実施し、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、評価制度、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みられました。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。

安全衛生への取り組み

NECグループは「働く人の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組めます」という基本理念のもと、全社横断的な取り組みと各社・各事業場の特性を考慮した取り組みを進めています。

「NECグループ労働安全衛生管理規程」制定と運用

2010年に「全社労働安全衛生方針」を策定した後、2012年に、同方針に基づいて個々の場面における具体的な行動を規定した「労働安全衛生管理規程」を制定し、安全衛生活動の品質向上に努めています。

「OHSAS18001」の認証取得への取り組み

各社・各事業場の特色を考慮し、2011年3月期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む、当年度までに営業拠点のNEC関西ビルと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。今後も、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。



OHSASマネジメントシステム登録証