

人権・ダイバーシティ

NECは、「国際人権章典」や「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」などを参照した「NECグループ人権方針」を策定し、あらゆる企業活動の場面で女性や障がい者、LGBT*の方々にも配慮した人権の尊重に努めています。また、多様な人材が力を発揮できる環境・文化の醸成を重要な経営戦略の一つととらえ、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスなどダイバーシティの取り組みにも注力しています。

女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW！2015」への参加

2015年8月に外務省が主催した「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（World Assembly for Women in Tokyo：WAW！2015）」のハイレベル・ラウンドテーブルに遠藤（当時社長）が出席し、ワークライフマネジメントをテーマに海外の政府首脳やグローバルIT企業の幹部などと対話を行いました。

対話の中で遠藤は、私たちの働き方を価値あるものにしていくために、女性に限らず、多様な人たちが自ら選択できる仕組みが重要であることを説明しました。そして、ダイバーシティを活かす仕組みづくりとして、NECでは労働時間の短縮や業務プロセスのシンプル化と、いつでも業務を代替できる環境づくりに向けた情報の共有化を推進していることにも言及しました。

この対話を受け、WAW！2015の報告書には、「ICTを活用して、新しい柔軟な働き方をデザインする」ことが盛り込まれ、国連文書として登録されました。



NECの取り組みを説明する遠藤（当時社長）

働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現

NECでは、柔軟な働き方の実践と、過重労働の防止および休暇取得の促進に向けて、労使で協力して取り組んでいます。

各ビジネスユニットや各拠点の労使委員会での状況を確認し、労働時間短縮や健康確保を行うとともに、休暇取得を促進しています。また、事業環境の変化や多様化する従業員のニーズに対応するため、在宅勤務やBYOD（Bring Your Own Device：私品の業務利用）の利用対象者を拡大し、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するとともに、労働生産性の向上につなげています。

なお、当年度の当社*の有給休暇取得率は67.9%で前年度からわずかに減少しており、平均残業時間は1月あたり17.4時間で変わらず推移しています（前年度はそれぞれ68.4%、17.4時間）。

*日本電気（株）単独



働き方改革に向け、労使で話し合っている様子

聴覚障がいのあるNECグループ従業員の自己啓発の支援

当年度から、NECグループに在籍する聴覚障がいのある従業員を対象に、隔月でNECについての知識を深めるための勉強会を開催しています。これは、当社が毎年開催している「C&Cユーザーフォーラム&iEXPO」で、自らと同様に聴覚障がいのあるお客さまのご案内を担当した従業員からの「会社の事業について、イベントの直前に学ぶだけでなく、日頃から理解を深めたいが、学ぶ機会が少ない」との意見をきっかけとして、始めたものです。

当年度は、当社のバリアフリーへの取り組み、ブランド戦略、経営指標の読み方、製品・ソリューションの紹介などグループへの理解を深めるうえで重要なテーマを選定し、全4回、延べ200名が参加しました。

この勉強会では、講師の講演内容を手話で伝えるだけでなく、要約した内容のスクリーンへの投影や、磁気ループ(補聴器から聞き取りやすくする装置)の設置など、ICTを使った情報保障を実施しています。また、聴覚障がい者同士が、ディス

カッションや発表を行う機会を持つことで、業務の知識・ノウハウを深めるだけでなく、組織の壁を越えたネットワーク形成に寄与しています。

当社は、ICTがコミュニケーションを補い、情報格差の解消に貢献する技術であるという認識のもと、今後ともすべての従業員がいきいきと働ける職場づくりを進めていきます。



手話通訳者の横にあるディスプレイに、講演内容の要約を表示

NECグループにおけるLGBT*への取り組み

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。この考えのもと、2015年4月に制定した「NECグループ人権方針」では、「人種、信条」などに加え、「性自認、性的指向」を理由とした差別や個人の尊厳を傷つける行為をしてはならないことを明文化し、これを社内外に宣言しました。

当社では、若き社会起業家のスタートアップを支援するNEC社会起業塾の支援先で、「LGBTの子どももありのまま大人になるための普及支援事業」を行うNPO法人ReBit(リビット)と、数回にわたる対話をとおして次の3つの取り組みを進めています。

- ① CSR・社会貢献室がLGBT就活生向けイベントを開催しました。多様な人材がその個性や特性の違いを活かした、多様なアイデア・意見を提案できる企業文化づくりと、LGBT就活生の不安を取り除くことを目的としています。
- ② ReBitより講師を迎え、人事部が3回にわたりLGBTに対する勉強会(基本の理解、ディスカッション)を開催しました。この勉強会には、NECグループの人事・総務部門、人権ホットライン相談窓口、健康管理部門などから約120名が出席しました。
- ③ 2016年4月からは、NECグループ各社で設置している「人権ホットライン窓口」に、LGBTに関する相談窓口としての役割も追加しています。



人事部がLGBT勉強会を開催



LGBTについて説明を行うReBit代表の薬師氏

*LGBTとは、レズビアン ゲイ (同性愛者)、バイセクシュアル トランスジェンダー (両性愛者)、Transgender (性同一性障がい者など、からだの性とこころの性が一致しない人)の頭文字をとったもので、性的マイノリティの総称の一つです。