

2020中期経営計画における ESGの取り組み

NEC 取締役 執行役員常務 兼 CHRO

松倉 肇

01. NECのサステナブル経営

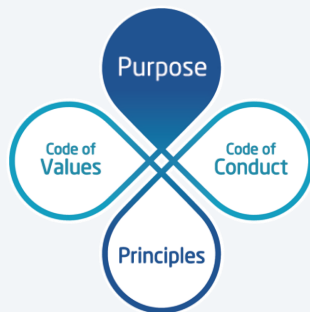
02. 環境への取り組み

03. 社会・従業員に対する取り組み

04. コーポレートガバナンス

NECのサステナブル経営

NECのサステナブル経営



NECの存在意義「Purpose」

安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、
誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会を実現します。

Environment

- 気候変動対応として、2050年CO₂排出量“実質ゼロ”達成に向け、サプライチェーン全体のCO₂排出削減と環境課題解決に貢献するソリューション・サービスを提供

Social

- 強靱で柔軟な企業文化の再構築に向け、従業員の力を最大限に引き出す改革「Project RISE」※
- ワークスタイルの変革と、ベストを尽くせる環境の整備
- 多様な人材が活躍できる文化の醸成
- AIなど新技術の利活用における人権配慮、サプライチェーンまでを含む人権尊重への取り組み

※ Project RISE…NECグループの社内変革プロジェクトの総称

Governance

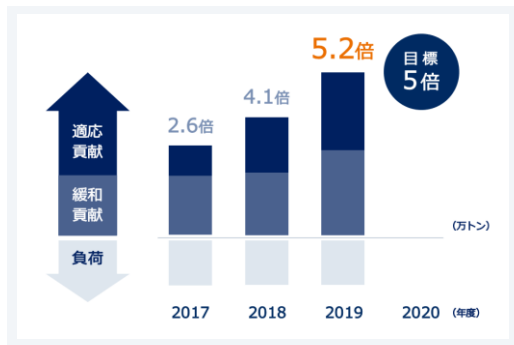
- 経営の透明性と健全性の確保
- スピードある意思決定と事業遂行のためのコーポレートガバナンス

環境への取り組み

「持続可能な社会」実現に向けた環境への取り組み

気候変動への対応として、2050年CO₂排出量“実質ゼロ”を掲げ

2030年までのSBT※を設定するとともに、環境課題解決に貢献するソリューション・サービス提供を推進



2020

事業を通じて
環境価値5倍の創出

(2014年7月発表)

2018

マテリアリティの一つに

『気候変動を核とした環境課題への対応』
を位置付け

2030

SBT※ (2018年10月取得)

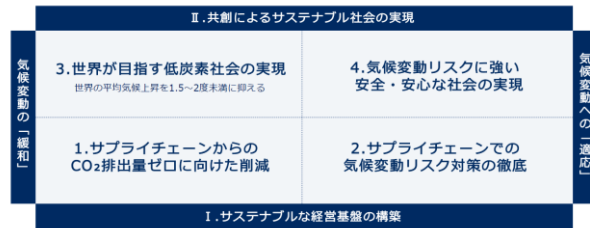
Scope1,2からCO₂排出量を
2017年比33%削減

2050

2050年を見据えた
気候変動対策指針

(2017年7月発表)

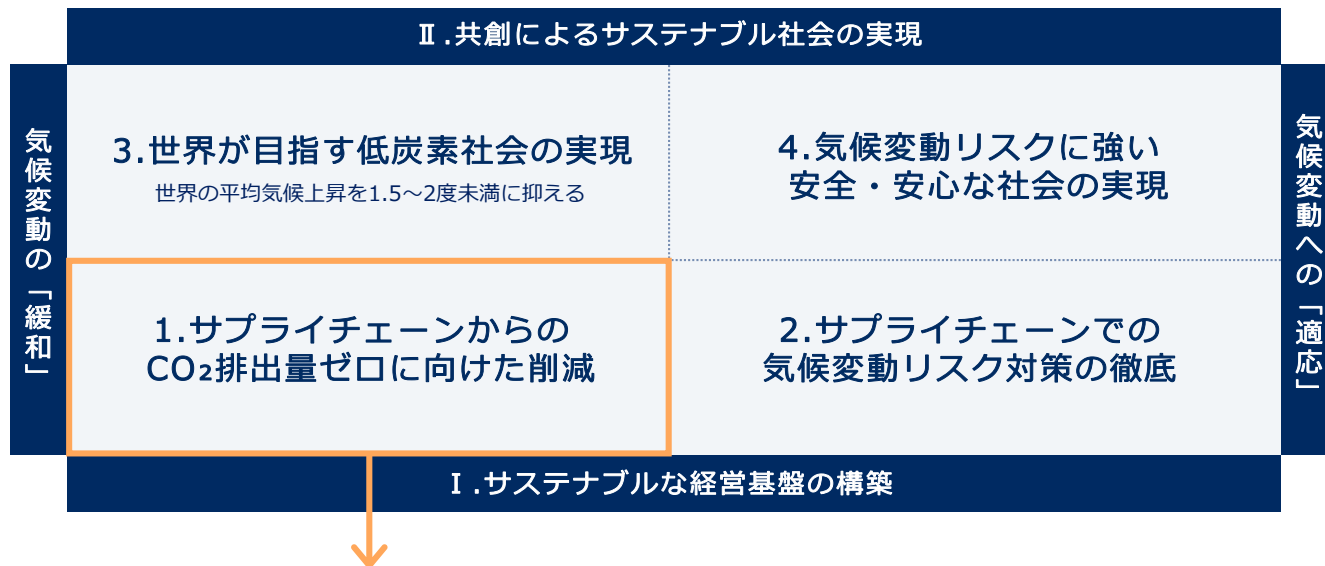
2050年にCO₂排出量を実質ゼロへ



※ Science Based Targets

2050年を見据えた気候変動対策指針

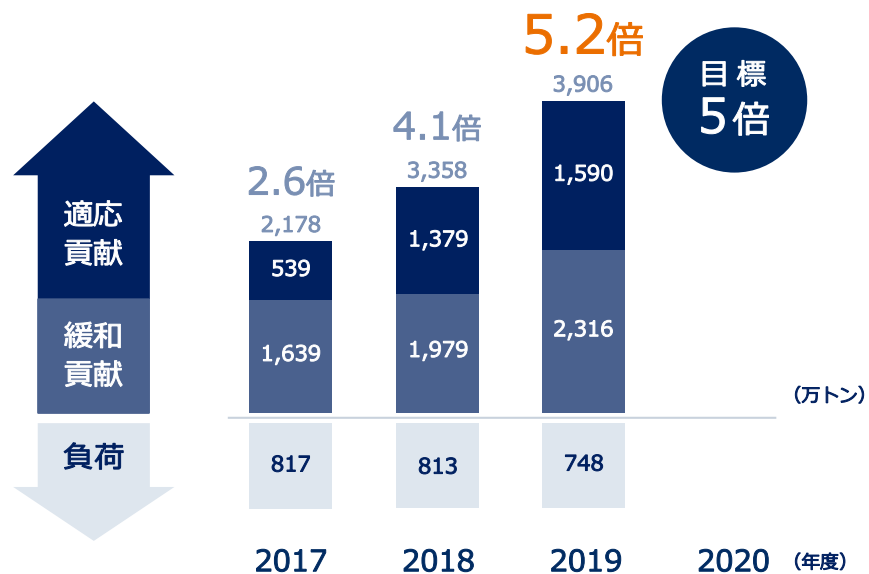
2050年までに事業活動に伴うCO₂排出量(Scope1,2)を“実質ゼロ”へ
SBTを「Well Below 2℃」から「1.5℃」へ見直し



CO₂排出量 “実質ゼロ”

2020年気候変動対策目標の達成

事業を通じて、2020年度にサプライチェーン全体のCO₂排出量に対して
5倍のCO₂排出量削減価値を創出する目標を2019年度に達成



適応貢献

広域防災による市民の安全・安心な街づくり

スマートシティたかまつ都市の
自然災害の防災・減災



緩和貢献

需給最適化プラットフォーム



負荷

NECグループの設置可能な全ての屋根に
太陽光発電設備を設置する

NECプラットフォームズタイ工場



NECの環境に対する外部からの評価

気候変動・水・サプライヤーエンゲージメントで外部評価機関から高く評価

CDP連続最高評価のAリスト企業に選定

評価・格付け	2018	2019	2020
CDP		2部門	3部門
	気候変動 : A-	気候変動 : A	気候変動 : A
	水 : B	水 : A	水 : A サプライヤー : A



ESG指標への組み入れ

● Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) World およびAPAC

米国S&P Dow Jones Indices社のサステナビリティに関する評価指標
ガバナンス/経済・環境・社会の3つの側面から世界各国の大手企業を評価



● S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が2018年に選定したグローバル環境株式指数の1つ
炭素効率性や環境側面での情報開示に優れた企業を選別して構築



NECはGPIFの選定指標すべてに組み入れ

社会・従業員に対する取り組み

強靱で柔軟な企業文化の再構築に向けた 従業員の力を最大限に引き出す改革「Project RISE」

フェアな評価とフィードバック



- **Code of Values** (行動基準) を軸とした評価制度を導入
- 多様な挑戦機会と限りない成長機会を用意するHR方針「挑戦する人の、NEC」に基づき、成長の源泉である「人」のさらなる成長を促す

外部人材・若手の積極登用



- 役割に応じた報酬水準で処遇する新たな仕組みを導入し、優秀な外部人材を確保

コミュニケーション改革



- 四半期ごとに従業員へのサーベイを実施し、施策の進捗を確認するとともに、次につなげる今の生きた声を収集

変革の実感値

パルスサーベイ：2018年10月・2021年1月比較（NEC単体）

- ・ 自身のCode of Values 実践度 **12.3 pt** ↗
- ・ 業務効率化の進捗 **21.7 pt** ↗

〈参考〉Code of Values 行動基準

求める人材像として定義、実践することで強い個人、強いチームを目指す

視線は外向き、未来を見通すように

社会の変化に興味を持ち、未来に先回りして、新しい価値をお客様に提供できているか？

思考はシンプル、戦略を示せるように

本質的に考え抜き、シンプルでクリアな目標へ向け、強みを生かした戦い方を描けているか？

心は情熱的、自らやり遂げるように

議題を直視し、自分事化し、意思と情熱をもって、勝つことにこだわりつつ挑戦しているか？

行動はスピード、チャンスを逃さぬように

不確実性を受容し、走りながら考える柔軟な態度で、チャンスを逃さずアイデアを実行に移しているか？

組織はオープン、全員が成長できるように

体面や立場を気にせず、互いを高め合い、全員が活躍し成長できているか？

ワークスタイルの変革と ベストを尽くせる環境の整備

スマートワークの推進

ThindST/Mobile + es-RAS
テレワーク率



2020年3月初・9月末時点 <参考> 過去最大値 80% (2020.5.18)

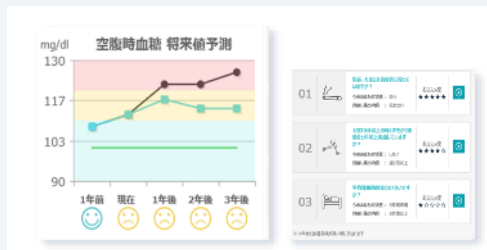
- 全員にPCやスマホを貸与
- ITを活用したコミュニケーション
コラボレーション
- SE等の職種でもテレワークができる環境
を整備

働く時間と場所の制約を排除



- スーパーフレックスを導入
- コワーキングスペースやサテライトオフィスを拡充

勤怠管理の徹底とWell Beingの実現



- 勤怠システムを刷新し、長時間労働を把握
- AIを活用した、健診結果予測シミュレーションを導入

変革の実感値

パルスサーベイ：2018年10月 ▶ 2021年1月比較（NEC単体）

・スマートな働き方の実践度 **42.2 pt** ↗

違いを強みに変革する土壌づくりと 多様な人材が活躍できる文化の醸成

女性活躍推進： KPIを設定し、施策を実施



- 有望女性人材の発掘・育成、女性自身のキャリア意識向上
- 女性採用の強化:20年度女性採用比率新卒約34% / キャリア約20%

20年 4月
部長以上女性比率5%の目標を
前倒しで達成

キャリア採用： あらゆる階層・領域にて拡大



- 幹部層人材含め積極採用し、多様な視点を獲得

19年度実績
前年度比2.6倍
20年度もさらに拡大

障がい者、LGBT グローバル人材への配慮



NEC本社ビルに開設した祈祷室



- 役員、マネジメント層向け含む、理解促進ワークショップの実施
- 「The Valuable 500」に加盟
- 事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱うよう社内制度を改定
- 社員食堂のメニュー、祈祷室など環境の整備

人権の尊重への取り組み

NECグループ人権方針およびPrinciples（行動原則）に基づき人権尊重への取り組みを推進
ステークホルダーとの対話から顕著な人権課題を特定、従業員へのEラーニングを通して人権尊重の実効性を高める

	新技術と人権（AIと人権）	サプライチェーン上の労働	従業員の安全と健康
指針	NECグループ AIと人権に関するポリシー (2019年4月制定)	サプライチェーンにおける 責任ある企業行動ガイドライン (2020年7月改定)	<ul style="list-style-type: none"> ● NECグループ健康宣言 (2019年7月) ● 安全衛生活動方針
取り組み状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会有識者を議長とする「デジタル トラスト諮問会議」を設置・開催 ● 上記ポリシーに準じた取り組みを顔 認証関連事業を中心に事業遂行プロ セスに組み込み 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取引先に対し、上記ガイドライン の理解と遵守を求める宣言書への 署名を要請 ● 調達額の8割超を占める上位の 1次サプライヤに対し、質問票を 配布 	<ul style="list-style-type: none"> ● COVID-19対応として全従業員に 対し、時差出勤・テレワーク推進等 感染症対策を実施 ● 人権ホットラインの実効性の向上 (匿名性の確保、人権担当者への啓発)

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

監査役会設置会社形態を採用

任意の委員会である指名・報酬委員会にて、取締役・監査役の人事、取締役・執行役員の報酬について審議

取締役会

遠藤 信博 (議長)	取締役 会長
新野 隆	代表取締役 副会長
森田 隆之	代表取締役 執行役員社長 兼 CEO
石黒 憲彦	取締役 執行役員副社長
松倉 肇	取締役 執行役員常務 兼 CHRO
西原 基夫	取締役 執行役員常務 兼 CTO
瀬戸 薫	取締役 (ヤマトホールディングス株式会社特別顧問)
伊岐 典子	取締役 (公益財団法人21世紀職業財団会長)
伊藤 雅俊	取締役 (味の素株式会社取締役会長)
中村 邦晴	取締役 (住友商事株式会社取締役会長)
太田 純	取締役 (株式会社三井住友フィナンシャルグループ取締役 執行役社長 グループCEO)
クリスティーナ アメージャン※	取締役 (一橋大学大学院経営管理研究科教授)

指名・報酬委員会

瀬戸 薫 (委員長)
中村 邦晴
伊藤 雅俊
遠藤 信博

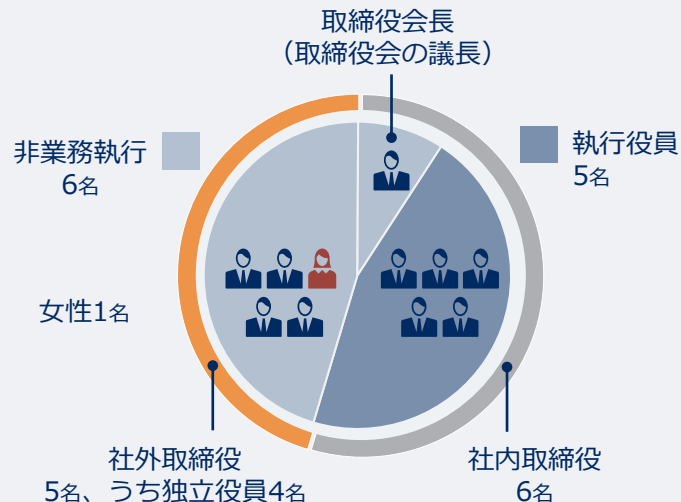
※新任取締役候補者

新中計の推進と経営の高度化を目指し体制を強化

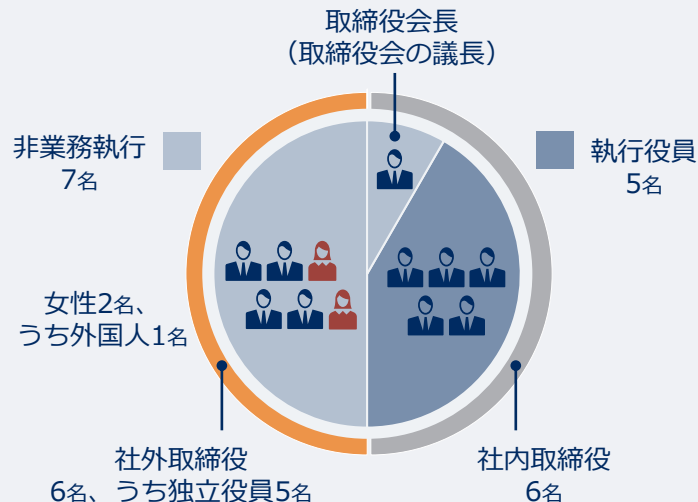
取締役の独立比率アップと多様なキャリア・スキルの強化を目指し、
クリスティーナ・アメージャン氏を候補者とし社外取締役を1名増員予定

取締役会

現在
取締役 11名



2021年6月定時株主総会日付
取締役 12名



役員報酬制度の改定

企業価値向上・競争力強化に向け、優秀人材の確保や業績向上へのインセンティブにつながるよう、
グローバル企業としてふさわしい水準・構成に

基本方針と施策

01. 競争力ある報酬水準（社内外の必要な人材確保が可能なベンチマークの中位レベル）
02. 業績連動部分の比重増加（固定報酬：業績連動報酬の比率を、6:4から5:5へ）
03. 評価結果を厳しく反映（固定報酬にも個人の評価を反映）
04. シンプルな評価指標（明確で評価が十分に反映される評価指標の設定）

構成

- 固定報酬：業績連動報酬（STI+LTI）＝5:5
- 業績連動報酬は、成果による連動を大幅に拡大 賞与支給率は0~200%、株式支給率は0~100 %
- 株式報酬の比率を高め、中長期的な企業価値向上／株主貢献

基本報酬(Base)	賞与(STI)	株式報酬(LTI)
固定報酬 50%		
業績連動報酬 50%		

当社のサクセッションプランの全体像

将来の経営幹部候補の中核人材を全社でプールし、育成を図る



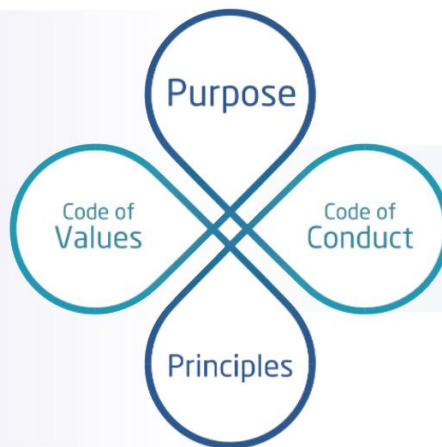
パーパスドリブンのサステナブル経営の礎となるNEC Wayの浸透

改定から1年たち、従業員にも広く認知されている

会社としての姿勢

Purpose 存在意義
NECグループは何のために存在しているのか？

Principles 行動原則
NECグループは存在意義を全うするために何を大切にふるまうか？



良き企業人としての姿勢

Code of Values
行動基準

Code of Conduct
行動規範

私たち一人ひとりはどうふるまうか？

NEC Way の認知度

パルスサーベイ：2021年1月（NEC単体）

99%

 **Orchestrating** a brighter world

NEC