

サステナビリティレポート 2019



目次

- 2 社長メッセージ
- 3 ESGハイライト

サステナブル経営

- 5 サステナブル経営
- 8 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
- 12 マテリアリティに関する有識者との対話
- 16 ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
- 20 ステークホルダーとの対話・共創
 - 20 多様なステークホルダーとの対話事例
 - 22 CS（顧客満足）への取り組み
 - 23 地域社会との連携
- 25 イノベーション・マネジメント

環境

- 33 環境経営への取り組み

ガバナンス

- 40 コーポレート・ガバナンス
- 41 コンプライアンスとリスク・マネジメント

- 44 税務に対する考え方
- 45 公正な取引の推進
- 47 事業継続
- 49 サプライチェーン・マネジメント
- 52 品質・安全性の確保
- 54 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

社会

- 58 人権の尊重
- 62 個人情報保護、プライバシー
- 65 人材開発・育成
- 69 インクルージョン&ダイバーシティ
- 72 多様な働き方への環境づくり
- 74 安全と健康

付表・データ集

- 79 データ集
- 84 第三者保証
- 85 社外からの評価
- 87 対照表：GRI (Global Reporting Initiative) Index
- 90 対照表：国連グローバル・コンパクト
- 91 対照表：ISO26000

情報開示方針

基本方針

NECが社会価値創造に向けた事業活動を進めるにあたって、ステークホルダーのみならず、さまざまなコミュニケーションは、企業の社会的責任を果たすという観点だけでなく、お客さまや社会の本質的な課題を理解する機会となる点でも重要な取り組みであり、ESG(環境・社会・ガバナンス)視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」のひとつとして位置づけています。

サステナビリティWebサイトおよびサステナビリティレポート(PDF形式)は、そのコミュニケーションのためのツールとして、サステナビリティに関連する取り組みと成果をESG視点に分類して開示しています。また、NEC統合レポートでは、マテリアリティへの取り組みを中心としたサステナビリティレポートのエッセンスと、財務活動報告である「有価証券報告書」のエッセンスを紹介しています。

情報対象範囲

原則として、日本電気(株)および国内外の子会社、関連会社を含む情報を開示しています。なお、「当社」は日本電気(株)のみに適用する情報です。

「ESGに関する目標、成果・進捗、達成度」に掲載されている中期目標は、2018～2020年度を対象にしています。

開示種類

サステナビリティWebサイトおよびサステナビリティレポート(PDF形式)

サステナビリティWebサイトでは、サステナビリティ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、ESG調査機関、メディア、大学、NPO・NGOなどサステナビリティ専門家の方々のニーズにも対応しています。

サステナビリティWebサイトに掲載している「サステナビリティレポート」(和文)は年次報告書として毎年7月にPDF形式で公開しています。前回の和文レポートは2018年7月に発行しました。

NEC統合レポート

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を統合して「アニュアル・レポート」として発行してきましたが、2018年7月にマテリアリティを特定したことを機に「統合レポート」と改称しました。

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サステナビリティ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・ガイドライン スタンダード
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・ISO26000

上記のほか、SASBサステナビリティ会計基準 (Sustainability Accounting Standard) も参考にしています。

NECは、国連グローバル・コンパクトに署名しています。



社長メッセージ

創業 120 年を節目に、安全・安心・効率・公平の実現で、社会や環境にとって望ましい変化を起こせる会社でありたい。

NEC は、1899 年の創業時から、「ベタープロダクツ・ベターサービス」をモットーに、IT やネットワークを中心に、常により良い製品やサービスを提供することをおして、お客さまと社会に貢献してきました。2014 年にはブランドステートメント「Orchestrating a brighter world」を策定し、私共の ICT アセットとお客さまとの共創を通して、さまざまな社会課題の解決を目指す「社会価値創造型企業」として事業を進めています。

2018 年度は、そうした視点をより一層経営に織り込むことで 100 年先も社会に貢献し続ける会社となることを目指して、「2020 中期経営計画」に沿った ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を特定し、以下の取り組みを進めました。

■ 環境分野

気候変動対応をはじめとした環境への取り組みを経営に統合させるため、2018 年 7 月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」への賛同を表明しました。2050 年度に CO₂ 排出量を“実質ゼロ”とする長期目標を掲げ、環境推進部門、事業部門が一体となって、気候変動によるリスクと機会の分析に取り組み、分析結果の事業計画への反映を進めています。

■ 社会分野

AI の社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用において、プライバシーへの配慮など人権尊重を最優先に事業活動を進めています。それは、リスクの軽減や回避を図るだけでなく、NEC グループが提供するソリューションやサービスの信頼性の向上にもつながるからです。この考えを社内外に明確に示すため、2019 年 4 月に「NEC グループ AI と人権に関するポリシー」を公表しました。また、変化の激しい事業環境においても社会に受け入れられる価値を創出するため、社会課題に対する感度の高い人材の育成にも取り組んでいます。従業員一人ひとりが現場での実行力を高めていくだけでなく、人事制度改革やスマートな働き方の推進のほか、インクルージョン&ダイバーシティ推進の一環としての女性従業員や管理職比率目標の設定など、企業全体としての文化の変革を図っています。

■ ガバナンス分野

コンプライアンス徹底はもとより、執行体制の刷新、取締役会の位置づけや指名・報酬プロセスの高度化を図っています。

これらはすべて、当社が 2005 年に署名した、社会と企業のサステナブルな成長を目指す世界的なイニシアティブ「国連グローバル・コンパクト」の 4 分野(人権、労働、環境、腐敗防止)の 10 原則をふまえています。また、お客さまをはじめとしたさまざまなステークホルダーの皆さまと対話し、ともに取り組みを進めることで、持続可能な開発目標「SDGs」の達成にも貢献できると考えています。

NEC は今年、創業 120 年目を迎えました。これまでの 120 年を振り返ると、とりわけこの 20 年間での変化が極めて激しかったことをあらためて実感します。この先 10 年後の社会には、さらに大きな変化が待ち受けているかもしれません。激しく変化する時代に生き残るには、私たち一人ひとりが自ら考え、スピード感をもって行動するとともに、自らを変革しなければなりません。加えて、人が幸せに生きるために、課題先進国である日本の企業だからこそ創れる、安全・安心で、効率・公平な製品・サービスを提供することで、社会や環境にとって望ましい変化を起こせる会社でありたいと思います。



代表取締役 執行役員社長 兼 CEO

新野 隆

2019 年 7 月

ESGハイライト (2018年4月～)

S 社会分野

- プライバシーへの配慮や人権の尊重を最優先して事業活動を推進するための指針「NECグループAIと人権に関するポリシー」を公表 (2019年4月)
- 社会感度の高い人材の育成に向け、企業文化の変革を実行中
 - 社会課題を知る教育プログラムの拡充
 - 人事制度改革とスマートワークの推進
 - インクルージョン&ダイバーシティ推進の一環としての女性従業員および管理職比率目標の設定

G ガバナンス分野

- 2018年度、重大なカルテル・談合行為の発生件数ゼロ
- 執行体制の刷新、取締役会の位置づけや指名・報酬プロセスを高度化
- 重大セキュリティインシデントによる影響を極小化

E 環境分野

- 2050年「CO₂排出量“実質ゼロ”」を目指した取り組みを推進
 - 「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明 (2018年7月)
 - SBT認定を取得 (2018年10月)
「2030年度までに温室効果ガス排出量を33%削減」
(2017年度比、Scope1+2)



ICTにはさまざまな課題に対応できるポテンシャルがあり、お客さまをはじめとする多様なステークホルダーと対話・共創することで、SDGsの目標すべてにさまざまな形で貢献できると考えています。



サステナブル経営

サステナブル経営	05-07
ESG視点の経営優先テーマ 「マテリアリティ」	08-11
マテリアリティに関する有識者との対話	12-15
ESGに関する目標、成果・進捗、達成度	16-19
多様なステークホルダーとの対話事例	20-21
CS（顧客満足）への取り組み	22
地域社会との連携	23-24
イノベーション・マネジメント	25-31

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

サステナブル経営

サステナブル経営のあゆみ

NECの歴史は、日本初の外国資本との合併企業として誕生した1899年に始まります。創設者岩垂邦彦は、世界の一流品をお客さまにお届けし、アフターサービスまで責任を持って行う会社になるとの思いで“ベタープロダクツ・ベターサービス”をモットーに掲げ、電話機、交換機などの通信機器の提供をとおして社会の課題解決への貢献を目指しました。

その後、1950年代にコンピュータ開発に着手し、1977年、当時の会長小林宏治が米国アトランタで開催された国際通信展インテルコム77で「コンピュータと通信の融合“C&C” *」という新しい構想を提唱しました。このとき小林は、このC&Cの目指す姿を次のように語っています。

*C&C : the integration of computers and communications

<C&Cの目指す姿>

- ・21世紀の初めには「いつでも、どこでも、誰とでも」お互いに顔を見ながら話ができる
- ・そのときはすべての技術、つまり通信、コンピュータおよびテレビジョンは統合される
- ・そのような世界中に広がる通信システムに発展途上国が参加できるように援助することも重要である

この姿は、パソコンや携帯電話、インターネットが広く普及した今、技術的には実現していますが、世界中の人々が、いつでも、どこでも、誰とでもつながれるようにしたいという思いは、国連加盟国193か国が採択した「持続可能な開発目標“SDGs”」が目指す「誰一人取り残さない」にも通じ、今もなお、世界中が取り組んでいる課題です。

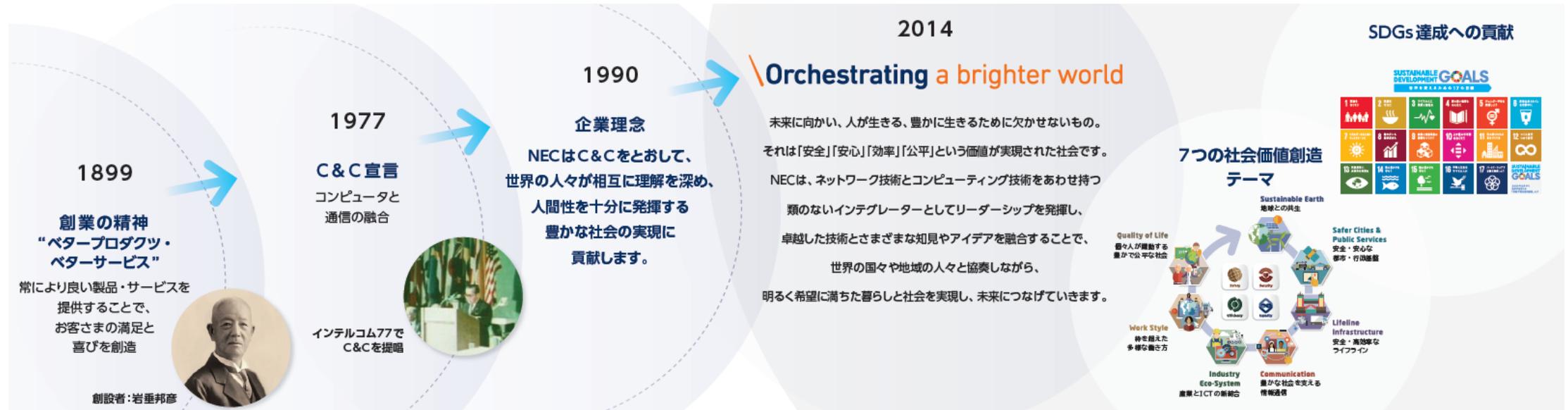
NECではこのC&Cを、1990年制定のNECグループの企業理念「NECはC&Cをとおして、世界の人々が相互に理解を深め、人間性を十分に発揮する豊かな社会の実現に貢献します。」

十分に発揮する豊かな社会の実現に貢献します」に取り入れ、その精神を今も大切にしています。

2013年には、お客さまや社会から期待される価値が、私たちの技術や製品そのものから、価値を生み出すコトに変化していることを受け、「2015中期経営計画」で、社会にとっての価値や社会課題起点で“ベタープロダクツ・ベターサービス”を創出する社会価値創造型企業への変革を宣言しました。そして翌2014年にはこの変革に向けたブランドステートメント“Orchestrating a brighter world”を発表し、この実現に向けてNECが取り組むべき7つの社会価値創造テーマを設定しました。

これら7つのテーマは、翌年の2015年に国連で採択されたSDGsとも親和性が高く、社会課題起点でのビジネス機会の創出とリスクの軽減に向けて、その指標を積極的に活用しています。

- ▶ SDGs達成に貢献するNECの取り組み
- ▶ 7つの社会価値創造テーマ



05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

基本方針

NECのサステナブル経営は、ステークホルダーのみならず、社会との対話や共創をとおして社会の声を聞き、役員から従業員に至るまで一人ひとりが、本業や、地域貢献などの企業市民活動をおして社会課題解決に貢献し、社会や環境にプラスの影響を与えることを目指しています。

また、法令遵守や企業倫理の徹底などのコンプライアンス責任を全うするだけでなく、社会や環境に負の影響を与える可能性のある企業活動のリスク軽減にも積極的に取り組んでいます。

そこで NEC は、次の基本方針でサステナブル経営を推進しています。

<NEC のサステナブル経営基本方針>

- ① リスク管理・コンプライアンスの徹底
- ② 事業活動をおして社会課題解決への貢献
- ③ ステークホルダー・コミュニケーションの推進

リスク管理・コンプライアンスの徹底

「事業活動をおして社会課題解決への貢献」の大前提として、NECでは、NEC 自身に対してのみならず、お客さまや社会への影響にも配慮して「リスク管理とコンプライアンスの徹底」を最優先に取り組んでいます。

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則を遵守した企業活動を求める「国連グローバル・コンパクト」に2005年に署名し、定期的に自己評価していることもこの取り組みの一環です。

事業活動をおして社会課題解決への貢献

NECは、社会価値創造型企業として、事業推進にあたっては、取り組むべき社会課題の確認と、提供する製品・サービスが社会に与えるインパクトを考える文化を醸成しています。また、この社会課題やインパクトを考える際にSDGsを活用しています。

例えば、成長領域の「NEC Value Chain Innovation」の事例である「需給最適化プラットフォーム」では、SDGsの目標12のターゲット番号12.3「2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品の損失を減少させる」のほか、食品ロスという社会課題を起点に発生するそのほかの社会課題（ターゲット番号7.3、8.2、9.1など）解決に向け、下図のような取り組みを進めています。

ステークホルダー・コミュニケーションの推進

事業活動において、常に変化する社会の声をタイムリーに取り込み、それを起点に取り組みを改善するPDCAサイクルを継続的に回すことは、企業価値のみならず社会価値の向上につながります。

「ステークホルダーとの対話・共創」は、お客さまや社会の本質的な課題や私たちへの期待を知り、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を築くための重要なプロセスであることから、後述するESG(環境・社会・ガバナンス)視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」としても位置づけています。



事業活動をおして社会課題解決への貢献事例
「需給最適化プラットフォーム」の場合

NEC
サステナビリティレポート
2019

サステナブル経営

環境

ガバナンス

社会

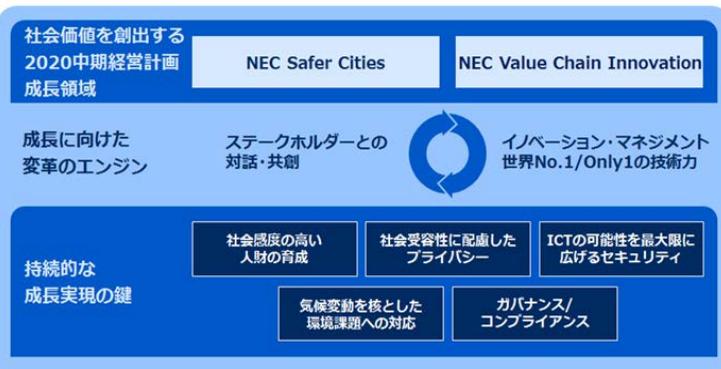
05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

ESG 視点の取り組み優先テーマ

「マテリアリティ」の取り組み推進

当社が創業当初から実践してきた、社会や環境への配慮などの取り組みをより一層事業戦略と結びつけて、社会と自らの成長につなげていくため、「2020 中期経営計画」の策定を機に 2018 年、ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を特定しました。特定にあたっては、ISO26000、GRI Standard、国連グローバル・コンパクト原則、SDGs などを参照したほか、さまざまな分野の社外の有識者やステークホルダーの代表と対話を重ね、項目の特性に合わせ、下図のように整理しました。

Orchestrating a brighter world



マテリアリティは、それぞれに責任者を定め、中期経営計画の PDCA の中で進捗を確認し、ESG 視点での経営の自己評価に活用するとともに、役員・従業員のモチベーション向上や自社に対する誇りの醸成につなげています。また、取り組みに対する社会からの評価改善に活かしています。

▶ 特定プロセス等の詳細は、サステナビリティレポート 2018「サステナブル経営」を参照

▶ ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

マテリアリティの進捗の測り方

マテリアリティには、目指す姿と、その達成度を測る指標を設定しています。指標には原則として定量的な指標を設定していますが、定量的な指標を置くことが難しい場合は、目標設定の背景や取り組みのプロセスを示す形で進捗を確認しています。

例えば、「社会価値を創出する 2020 中期経営計画成長領域」で設定している 2 テーマは、社会価値提供への想いが強い事業を伸ばすことで、目指す姿に近づくとの考えから、シェア拡大などを指標に推移を測っています。

サステナブル経営推進体制

NEC のサステナブル経営は、コーポレートコミュニケーション本部 サステナビリティ推進室が、同本部 IR 室と連携し、経営企画、人事総務、人材組織開発、コンプライアンス推進、経営システム、環境、CS、品質、調達などの関係部門や研究所、事業部門およびグループ会社と密接に連携しながら推進しています。さらに、お取引先と連携した取り組みも進めています。

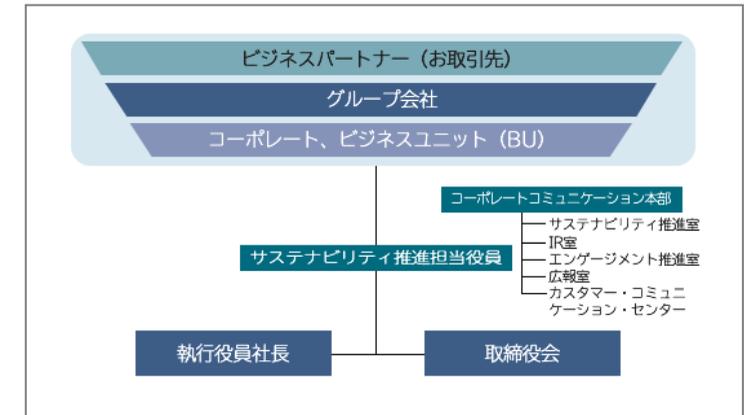
取締役会

サステナブル経営推進のための重要事項は、定期的に役員間で議論され、サステナビリティ推進を担当する役員により承認された事項を取締役会において報告・討議しています。

グローバル体制

EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）、APAC（アジア太平洋地域）に、同地域でのサステナビリティに関する取り組みを推進する

プロモーターを設置しています。サステナビリティ推進室、環境推進室および調達本部と各地のプロモーターが連携し、サステナビリティに関わるグローバルな課題解決への貢献に向け、海外現地法人へのサステナビリティに関する情報共有や人権課題への取り組みなどを進めています。



サステナブル経営推進体制

05-07	サステナブル経営
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度
23-24	地域社会との連携

08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
25-31	イノベーション・マネジメント		

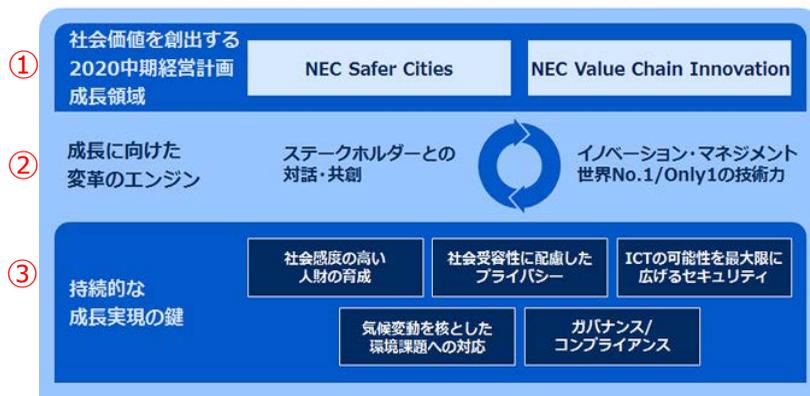
ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

価値創出とリスク低減を図る 9 テーマ

経済価値と社会・環境価値を同時に拡大するために、ESG（環境、社会、ガバナンス）視点で優先して取り組むテーマ「マテリアリティ」を、次の3層に分けて、計9テーマ特定しています。

- ① **社会価値を創出する 2020 中期経営計画成長領域【2 テーマ】**
「2020 中期経営計画」の成長領域を ESG 視点で整理したものと
- ② **成長に向けた変革のエンジンとして取り組むテーマ【2 テーマ】**
社会に対するリスクの最小化はもとより、経済価値と社会価値を最大化するためのエンジンとなるテーマ
- ③ **持続的な成長実現の鍵となるテーマ【5 テーマ】**
「2020 中期経営計画」の実行はもとより、社会価値創造型企業の基盤として長期にわたり、経営全般で取り組むべきテーマ

Orchestrating a brighter world



SDGs に対する考え方

ICT はさまざまな課題に対応できるポテンシャルを持っていることから、お客さまをはじめとする多様なステークホルダーと対話・共創することで、SDGs のすべての目標に、少なからず貢献できると考えており、会社全体として取り組む SDGs は特定していません。

また、SDGs の活用にあたっては、SDGs の目標を事業活動に紐づけるだけでなく、取り組む事業の背景にある社会課題を、目標のターゲット番号（1.1、2.3 といった、各目標に掲げられている番号）までブレークダウンして語り、私たちの事業がそのターゲットの解決に向け、どのくらい進捗しているかを検証しています。

社会価値を創出する「2020 中期経営計画」の成長領域

「2020 中期経営計画」で成長事業として位置づけた「NEC Safer Cities」「持続可能なスマートサプライチェーンの形成」「安全・快適なコネクテッドカーの実現」を、ESG 視点では「NEC Safer Cities」と「NEC Value Chain Innovation」として整理しました。

NEC の製品・サービスを広くお客さまにご利用いただくことによって、私たちが提供できる社会価値も大きくなっていくとの考えから、「2020 中期経営計画」で掲げた財務指標を活用して進捗を測っています。一方、製品・サービスが社会にどのような価値をもたらすことができるのかを定量的に示すことにも取り組んでいます。

NEC Safer Cities

都市への急速な人口集中により、経済の発展や生活・文化の多様化が新たな価値を創造する一方で、犯罪やテロなどの増加が懸念されます。NEC は、生体認証や映像解析を含む AI、IoT 関連の先端技術を活用し、人々がより自由に、個人の能力を最大限に発揮して豊かな生活を送ることのできる、安全・安心で、効率・公平な都市の実現を支えます。



進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

2020 年度に向けて掲げる財務指標である、海外売上 2,000 億円をマテリアリティの指標としています。

2018 年度は「NEC Safer Cities」が社会に与える価値を定量的に測定できるかを、「Public Safety」と、「Digital Government」の2領域の事業事例をモデルケースに、事業部門主体で検討を進めました。

今後もモデルケースの分析を進め、事業領域単位での社会価値を表現できるよう、検討を継続します。

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

NEC Value Chain Innovation

食料廃棄や労働力不足、消費環境の変化、多様化する脅威など、社会や企業はさまざまな課題に直面しています。

NEC は、最先端のデジタル技術を活用し、お客さまとの共創活動を通じて、人やモノ、プロセスを企業・産業の枠を超えてつなぎ、新たな価値を生み出します。そして、地球との共生、企業の持続的な成長と人が豊かに生きる社会を支え、未来を創ります。



進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

サービスの開発・提供数を伸ばすことで、社会価値増幅を目指します。例えば、需給最適化を目指す「Value Chain Innovation」を推進することで、SDGs の目標 12 のターゲット 12.3 の「生産・サプライチェーンにおける食品ロスの減少」に貢献します。

2020 年度までに日本国内において、「NEC Value Chain Innovation」をはじめとする成長分野で、850 億円の売り上げ拡大を目標としています。

「NEC Value Chain Innovation」についても、「NEC Safer Cities」同様に、モデルケースの分析を進めます。

成長に向けた変革のエンジンとして取り組む テーマ

ステークホルダーとの対話・共創

お客さまや社会の価値観が常に変化中、お客さまや社会にとって真に価値のある製品・サービスを提供するためには、さまざまなステークホルダーと対話し、共創するプロセスを、企業活動に組み込んでいく必要があります。



ステークホルダーとの対話を通じて、お客さまや社会の課題や NEC の取り組みに対する社会の声に気づき、共に価値を創る仲間をつくり、共創へとつなげることで、NEC が目指す「Orchestrating a brighter world」で描く世界を実現したいと考えています。

なお、対話や共創を推進することは、NEC の事業活動に常に組み込むべきプロセスであるという考えに基づいて、非財務指標は設定していません。

▶ ステークホルダーとの対話・共創

また「サステナビリティレポート 2019」では、その対話や共創の事例として、以下をご紹介します。

- ▶ マテリアリティに関する有識者との対話
- ▶ 多様なステークホルダーとの対話事例
 - 国連・国際機関との対話
 - 学生との対話
 - 従業員との対話
- ▶ NPO・NGO との対話
- ▶ 株主・投資家との対話
- ▶ お客さまとの対話
- ▶ お取引先との対話

イノベーション・マネジメント

創業以来、NEC は“ベタープロダクツ・ベターサービス”をモットーに、技術力を培ってきました。社会は常に変化しており、求められる技術も変容しますが、時代の変化を適切に捉えたイノベーション・マネジメントを実行することで、社会が求める技術を、製品・サービスとして、社会価値を創出していきます。

NEC は継続的なイノベーション創出のため、売上収益の 4% 程度を研究開発に投資しています。一方、イノベーション・マネジメントにより、どれだけ社会価値が生まれたかを測るための非財務指標は設定していません。これは、イノベーション・マネジメントによる社会価値創出効果が、技術が製品・サービスとして社会に価値を提供して初めて計測可能になる性質であると考えているためです。

▶ イノベーション・マネジメント

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会		
	05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
	16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
	23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

持続的な成長実現の鍵となるテーマ

ガバナンス／コンプライアンス

NEC は、1899 年の創業以来、お客さまをはじめとする社会からの信頼を礎に事業活動を進めてきました。健全で透明性の高いガバナンス体制のもと、役員から従業員に至るまで、一人ひとりがコンプライアンスを最優先にして、継続的に業務を遂行することが信頼につながると考えています。

特に、公正取引・腐敗防止をはじめとしたコンプライアンスの徹底は、信頼の獲得とその維持に不可欠な取り組みです。NEC は、バリューチェーンを構成するお取引先やパートナーとも協力してコンプライアンスを徹底しています。

- ▶ コンプライアンスとリスク・マネジメント
- ▶ サプライチェーン・マネジメント

また人権課題にも最優先に取り組んでいます。NEC の役員と従業員全員に「NEC グループ人権方針」を適用するとともに、NEC の事業活動のバリューチェーンの中で、関係するステークホルダーの人権に負の影響を与えた場合には、その救済、またはそれに準じた協力を行うよう努め、再発防止に取り組めます。

- ▶ 人権の尊重

さらに、起業の精神である“ベタープロダクツ・ベターサービス”をモットーに長年にわたり取り組んでいる製品・サービスの品質の維持・向上も、経営の最優先課題のひとつとして継続して取り組んでいます。

- ▶ 品質・安全性の確保

進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

コンプライアンス違反の撲滅に向け、役員から従業員に至るまで、一人ひとりが真にコンプライアンスを最優先にした行動をとれるよう、2018 年度は「NEC コンプライアンスの日」に合わせてさまざまな施策を実施するなど、より徹底した社内啓発および教育を行い、以下の指標を達成しました。

- ・指標：重大なカルテル・談合行為の発生件数
- ・2018 年度目標：0 件
- ・2018 年度実績：0 件

一方、ガバナンス体制については、執行体制の刷新や、指名・報酬プロセスの見直しなどを行いました。投資家など、社外から、より一層の改善を求められており、今後も社外有識者をはじめ、各方面のステークホルダーとの対話をとおり、経営の透明性を図ります。

- ▶ コンプライアンスとリスク・マネジメント

気候変動を核とした環境課題への対応

気候変動によってもたらされる負の影響は、異常気象の発生による自然災害の増加、水資源の枯渇、食糧需給への影響など、多岐にわたります。

NEC は、2050 年に向けて自社の事業活動に伴う CO₂ 排出量を実質ゼロにしていくとともに、お取引先とも連携してサプライチェーン全体からの CO₂ 排出量を削減することで、世界全体での温室効果ガスの削減に貢献します。

また、省エネ型の製品・サービス、洪水や土砂災害などの自然災害リスクに備えるソリューションをはじめ、気候変動を核とした環境課題へ対応する製品・サービスを提供することで、お客さまや社会の気候変動対策に貢献していきます。

進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

自社のサプライチェーン全体からの CO₂ 排出量やリスクを最小化するだけでなく、緩和と適応の両面から ICT を通じてお客さまや社会に対する提供価値を拡大することを目指しています。2018 年度は、NEC のサプライチェーン全体からの CO₂ 排出量 562 万トン（前年度比約 10%減）に対し、NEC の ICT が創出した価値が 3,358 万トン（CO₂ 換算。前年度比約 54%増）と約 6 倍となり、前年度（3.5 倍）と比べ大幅に増えました。これは、サプライヤーに対する取り組みを強化したこと、国内子会社からの災害対策関連ソリューション提供数が増えたことによるものです。

- ・指標：サプライチェーン全体の CO₂ 排出量に対する CO₂ 排出削減貢献量
- ・2020 年度目標：5 倍
- ・2018 年度実績：6 倍

また、2018 年 10 月には、「2030 年度に CO₂ 排出量を 33%削減（2017 年度比。Scope1,2 合計の絶対値）」という目標に対し、SBT*の認定を受けました。

加えて、2018 年 7 月には TCFD*への賛同も表明しました。TCFD 提言を踏まえ、引き続き気候変動リスクへの対応および気候変動に資する事業活動を推進していきます。

- *Science Based Targets (SBT)：パリ協定の 2℃目標と科学的に合致した企業の CO₂ 排出削減目標
- *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)：気候関連財務情報開示に関する在り方の提言

- ▶ 環境経営の取り組み

社会感度の高い人財育成

お客さまをはじめとする多様なステークホルダーとの対話・共創をとおり、社会のニーズや潜在的な課題をいち早く察知し、スピード感をもって課題解決に貢献する製品・サービスを提供できる“人財”を育成することにより、多様な価値観を受け入れ、社会価値を創造し続ける組織風土の醸成を図っています。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会		
	05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
	16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
	23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

社会感度の高い“人財”を育成し、その人財を核に社会価値を創出できているか、スピード感のある組織風土が醸成されているかを、以下の指標で確認しています。

- ・ 指標：会社が、多様な価値観を受け入れ、社会価値を創造する方向に変革している実感を持つ従業員比率
- ・ 2018 年度目標：
 - NEC グループの従業員に対する意識調査の設問を見直して、2020 年度に向けた具体的な目標値を設定する
- ・ 2018 年度実績：
 - NEC および国内・海外子会社の従業員を対象に、年に 1 回サーベイを実施。変革の実感について「強くそう思う」「そう思う」と回答する比率を 2018 年度 23%から、7%アップの 30%に上げることを 2019 年度の目標として設定

2019 年度は、従来から実施していた部長クラス以上を対象とした社会価値創造塾に加え、マネージャークラス以下を対象とした社会課題体感型プログラムを新設し、より幅広い層の従業員に社会課題を学ぶ機会を提供するほか、人事制度改革、スマートワーク、従業員との対話を進め、インクルージョン&ダイバーシティを推進することで、従業員が変革を実感できる環境を整えます。

- ▶ 人材開発・育成
- ▶ インクルージョン&ダイバーシティ
- ▶ 多様な働き方への環境づくり

社会受容性に配慮したプライバシー

AI や IoT は、人々の生活を豊かにする反面、その使い方によってはプライバシー侵害や差別等の人権課題を生み出す恐れがあります。

2018 年 5 月から施行された EU の「一般データ保護規則（GDPR）」への対応にとどまらず、国や地域、文化によって捉え方に違いのあるプライバシーや、AI の活用によって助長される可能性のある差別などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供す

ることで、社会への負の影響を最小化するだけでなく、その取り組みをとおして社会価値を最大化していきます。

進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

関連法令などの遵守はもとより、プライバシーに配慮した製品・サービスの提供を、お客さまやパートナーと連携して推進するため、以下の指標を設定しました。

- ・ 指標：
 - ① 人権、プライバシーの観点から取り扱いが難しいケースに関し、マルチステークホルダーとの対話を実施
 - ② 「Human Rights by Design」*に基づく研究、商品開発、サービス提案への織り込み数

・ 2018 年度目標：

- ① 四半期に 1 度実施する
- ② 2020 年度に向けた具体的な目標値を設定する

*プライバシーや公平性など人権尊重の考え方をバリューチェーンの各プロセスに組み込むこと

・ 2018 年度実績：

- ① 社外有識者（大学教授や弁護士など）や生活者との、AI やデータ活用とプライバシーや人権をテーマとした対話を実施（計 5 回）。さらに、「NEC グループ AI と人権に関するポリシー」（以下、全社ポリシー）の策定過程においても、社外有識者（NPO、研究機関、大学教授、弁護士など）との対話を実施
- ② 「Human Rights by Design」に基づくデータ保護関連の技術研究、データ流通関連の実証事業を受託・遂行

2018 年度は、本マテリアリティを推進していく組織として「デジタルトラスト推進本部」を新設したほか、2019 年 4 月には、NEC グループが社会実装や生体情報はじめとするデータの利活用に関する事業を推進する際、人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつける指針となる上述の全社ポリシーを策定・発表しました。今後は以下を指標を設定し、2019 年度は、マルチステークホルダーとの対話を継続し、全社ポリシーを踏まえた取り組みをチェックするほか、全社ポリシーの考え方を、関連事業のフレームワークに組み込んでいきます。

- ・ 指標：「NEC グループ AI と人権に関するポリシー」の浸透と、事業活動への組み込み推進（マルチステークホルダーとの対話を含む）

また、全社ポリシーの浸透に加え、研究所を中心に、アカデミアとのイニシアチブも活用し、秘密計算技術、匿名化技術、公平性に配慮した顔認識技術など、NEC 独自の技術力の強化を図ります。

- ▶ 個人情報保護、プライバシー
- ▶ イノベーション・マネジメント

ICT の可能性を最大限に広げるセキュリティ

セキュリティもプライバシー同様に、NEC が事業活動をとおして安全、安心、公平といった価値を社会に届けるため、お客さまやお取引先などを含むバリューチェーン全体で取り組むべきテーマです。

NEC では、特に「情報セキュリティ」「サイバーセキュリティ」の領域で、お客さまや社会が安心して ICT の恩恵を受けられるよう、リスクの最小化に向けた取り組みを推進しています。

進捗を測る非財務指標と 2018 年度の取り組み

セキュアな情報社会の実現に向け、以下 2 つの指標でリスクの最小化と価値の最大化の進捗を測っています。

2018 年度も、CIO および CISO を中心に、リスク最小化に向けた取り組みと、情報セキュリティおよびサイバーセキュリティ対策に資する製品・システム・サービスの提供を継続して推進しました。

- ・ 指標：
 - ① サイバーセキュリティ対策強化と情報漏えいを防ぐための情報セキュリティ対策を確実に推進することで、重大セキュリティインシデントによる影響を極小化する
 - ② NEC グループの情報セキュリティのレファレンス事例やセキュリティを組み込んだ製品・システム・サービスを訴求する

- ▶ 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標・成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

マテリアリティに関する有識者との対話

非財務 (ESG) の取り組みをいかに事業や経営そのものにつなげるか、NECの事業活動が社会にどのような影響を与えるのかについて、各領域に精通した社外有識者をお招きし、以下テーマで対話会を開催しました。なお、一般社団法人NELIS代表理事のピーター D. ピーダーセン氏には、マテリアリティ全般を俯瞰していただくため、すべての対話に参加いただきました。

社会価値の指標化と 長期ビジョン策定に向けて

| ピーター D. ピーダーセン氏 | 荒井 勝氏 | 黒田 かをり氏 |



ピーター D. ピーダーセン氏

一般社団法人NELIS代表理事、リーダーシップアカデミーTACL代表。1967年、デンマーク生まれ。コペンハーゲン大学文化人類学部卒業。日本在住28年。2000年に、CSR・環境コンサルティングを手掛ける株式会社イースクエアを共同創業し、2011年まで同社の代表取締役社長を務める。その間、日本の大手企業のサステナビリティ戦略を多面的に支援し、また米国からLOHASなどの新たなコンセプトを日本に紹介する。現在は、世界と日本企業における「次世代リーダー」の育成に力を注ぐ。



荒井 勝氏

NPO法人社会的責任投資フォーラム(JSIF)会長、Hermes EOS上級顧問、早稲田大学大学院経営管理研究科非常勤講師。FTSE Russell ESGアドバイザー委員会委員。国連責任投資原則(PRI)元理事。1972年慶應大学商学卒、1976年カイロ・アメリン大学アラビア科修了。1972年大和証券入社 大和 ANZインターナショナル(オーストラリア)社長などを経て、1992年大和証券投資信託委託入社。2003年常務執行役員運用本部長(CIO)、2006年取締役兼専務執行役員運用本部長、2010年顧問、2011年退任。



黒田 かをり氏

一般財団法人CSOネットワーク事務局長・理事。アジア財団ジャパン・ディレクター。民間企業に勤務後、コロンビア大学経営大学院日本経済経営研究所、アジア財団日本の勤務を経て、2004年より現職。日本のNGO代表としてISO26000(社会的責任)の策定に参加。現在、2020年東京オリンピック・パラリンピック組織委員会「持続可能性に配慮した調達コード」WG委員、SDGs推進円卓会議構成員、SDGs市民社会ネットワーク代表理事、国際開発学会理事、米国公認会計士協会会員。

「NEC Safer Cities」が生み出す 社会価値

| ピーター D. ピーダーセン氏 | 永井 朝子氏 | 堀井 浩之氏 |



永井 朝子氏

BSR (Business for Social Responsibility)ディレクター
米国ミシガン大学のロス経営大学院と自然資源環境学部にて経営学(MBA)と科学(MS)の修士号を取得。
ソニー株式会社にて、10年以上にわたりCSR戦略に従事。エレクトロニクス業界のCSR調達の協働イニシアティブであるResponsible Business Alliance (RBA, IEICC)のフレームワークの形成において、創設メンバ企業として重要な役割を担う。2013年にBSR(米国サンフランシスコ本部)に入社。主に日本の会員企業を中心にグローバルに250社を超える会員企業やパートナーと協働し、サステナビリティについての推進支援を行っている。



堀井 浩之氏

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社
執行役員 チーフ・スチュワードシップ・オフィサー
山一證券、三井住友信託銀行を経て、2018年10月より現職。証券会社・運用会社合計で30年に及ぶアナリスト経験、及びリサーチマネジメント経験を活かし、ESG評価・非財務情報評価の体系化・高度化に注力。

気候変動を核とした 環境課題への対応

| ピーター D. ピーダーセン氏 | 今村 敏之氏 | 河口 真理子氏 |



今村 敏之氏

野村アセットマネジメント 責任投資調査部長
1994年野村アセットマネジメント入社。主に国内の公的年金基金向けの日本株式、外国株式運用を経て、2003年よりニューヨークにて運用調査業務に従事。主に米国株式の調査を担当。2006年に東京に戻り、投資信託の分析評価業務を行うグループ会社において、外国株式ファンドの分析を中心に担当、2008年12月より同社ロンドン支店長。2013年4月に野村アセットマネジメントに戻り運用企画部長。2016年4月より現職。



河口 真理子氏

大和総研 研究主幹
一橋大学大学院修士課程修了(環境経済)。大和証券入社後、94年に大和総研転籍。2018年12月より大和総研調査本部研究主幹。担当分野はCSR・ESG投資、エシカル消費などサステナビリティ全般。アナリスト協会検定会員、早稲田大学非常勤講師、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事、NPO法人・日本サステナブル投資フォーラム共同代表理事、環境省中央環境審議会臨時委員(2018～)東京都キャップ&トレード委員会委員他。著書「ソーシャルファイナンスの教科書」生産性出版、など。

05-07	サステナブル経営
16-19	ESGに関する目標・成果・進捗・達成度
23-24	地域社会との連携

08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
20-21	多様なステークホルダーとの対話事例
25-31	イノベーション・マネジメント

12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
22	CS（顧客満足）への取り組み

社会価値の指標化と長期ビジョン策定に向けて

NECは、「2020中期経営計画」に沿って特定したESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」について、非財務目標と指標を設定し、取り組みの進捗を確認しながら、サステナブル経営の改善・推進につなげています。この進捗や社会価値の示し方、2030年以降にNECが目指す姿の策定をテーマに対話を行いました。

有識者のみなさまからは「自社の強みを明確にし、ありたい姿から成長ストーリーを描き、その達成度を示してほしい」「長期ビジョン策定にあたっては、経営者がコミットメントを示し、営業・事業現場を巻き込んだ議論や方向性を共有することで、社員の自主的な行動を促すような仕組みがあるとよい」とのご意見をいただきました。



定量化にこだわらず、ありたい姿に向けた達成度を示してほしい

「2020中期経営計画」の成長領域のテーマである「NEC Safer Cities」について、2020年度海外売上目標2,000億円を目指すと同時に、社会に対して提供できる価値を定量的に示すことに取り組んでいます。

松倉 アルゼンチンのティグレ市に納入した街中監視システムは、自動車の盗難減少で治安が良くなり観光収入も増加した。この事例のように社会価値を高めると、経済価値も高まるというストーリーで、事業全体で目標とする社会価値を定



一般財団法人
CSOネットワーク
事務局長・理事
黒田 かをり氏

量的に示せるような努力をしていきたい。

量的に示せるような努力をしていきたい。

黒田氏 社会価値を測る指標の参考例として社会的投資利益率（SROI）というフレームワークがある。しかし社会インパクトの積算方法の根拠となる公開データが少ないなど、SROI値に客観性を付与する社会環境はまだ成熟していない。SROI値のみに注目するのではなく、多様なス



特定非営利活動法人
日本サステナブル投資フォーラム
会長
荒井 勝氏

テークホルダーが一連の評価作業プロセスに参加することの意味を理解することが重要。

荒井氏 投資家の立場としては、必ずしも定量的でなくてもよいが、何らかの達成度は示していただ

きたい。自社の強みを明確にし、その強みを活かして、ありたい姿に向けてどのように成長につなげていくのかを、長期戦略を持ってストーリーで見せてほしい。



一般社団法人 NELIS
代表理事
ピーター D. ピーダーセン氏

ピーダーセン氏 設定する指標は、経営トップが真剣に議論して、経営上の意思決定に資する経営インテリジェンスとなっていることがポイントだ。NECは、「社会価値創造型企業」を目指しているのだから、財務・非財務という表現はやめて、「Social Value Indicator」など独自の経営指標をつくってみてはどうか。

長期ビジョン策定にはトップのコミットメント、営業・事業部門を巻き込んだ議論と方向性の共有が必要

NECでは、2030年以降の世界を見据えて、実現すべき未来像と解決すべき社会課題について、検討を進めています。

ピーダーセン氏 世代間をつなぐことを目的に、次代を担う若手社員も巻き込んで長期ビジョンについて検討する、いわば「Innovation Journey」を始めてみることを勧める。

長期ビジョンをつくるにあたって重要なのは、熟成のプロセスだ。営業・事業部門が参画してサステナビリティを議論する場や、事業責任者が統合思考を理

解、主体的に動き、会社全体で方向性を共有する仕掛けが必要だと思う。自分たちの活動が企業価値、社会価値向上につながっているという確信が持てると、会社は変わってくる。

荒井氏 サステナビリティに関する方針や目標について、投資家向けではなく社員に向けて浸透活動を行っている企業もある。最終的には、社員が理解しないと会社は変わらないからだ。その前提として、経営者によるコミットメントを示すことが重要だ。

一方で、投資家の視点では、事業別の具体的な目標も示してほしい。会社の本気度を知りたい。

清水 先日実施した気候変動をテーマとした対話で、有識者の方から「気候変動に貢献する好事例はたくさんあるのに、環境の活動指針が会社のビジョンになっていない」とのご指摘をいただいた。

これまでモリス軽減の観点で、事業部門の環境担当とは密に連携していたが、今後、ビジネスユニットとの対話の機会も設け、ベストプラクティスの発掘など、気候変動対策における機会の視点も経営に織り込んでいきたい。



NEC 経営企画本部長
芦田 潤司

芦田 当社が「社会価値創造型企業」を標榜してから5年以上たつが、若手社員を中心に当社のこうした方向性に共感している従業員が増えていることを実感している。

彼らと話をすると、実にさまざまなアイデアが出てくるし、何よりも行動力を感じる。これらを事業創出へうまく結びつけていきたい。

松倉 非財務指標の設定については、まず、成長領域の事例をベースに社会価値の創出を示しながら、

事業全体の社会への貢献を図りたい。

長期ビジョンについては、トップがコミットメントを示した上で、従業員とその思いや目指す姿を共有し、持続的に社会と自社の発展を目指すサステナブル経営を進めていきたい。



NEC 執行役員 兼 CSO
(環境担当役員)
清水 茂樹



NEC 取締役 執行役員常務 兼
CHRO
松倉 肇

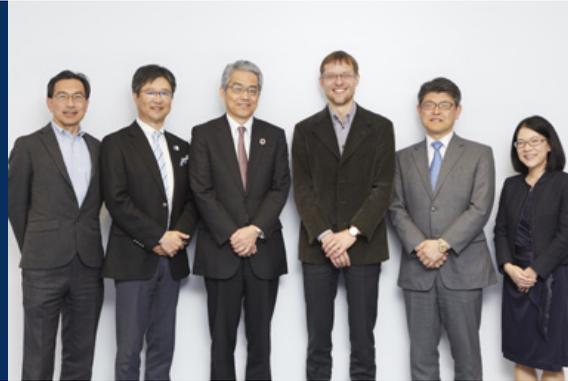
05-07	サステナブル経営
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
23-24	地域社会との連携

08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
20-21	多様なステークホルダーとの対話事例
25-31	イノベーション・マネジメント

12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
22	CS（顧客満足）への取り組み

「NEC Safer Cities」が生み出す社会価値

「2020中期経営計画」の成長領域のひとつである「NEC Safer Cities」が生み出す社会価値とは何かや、その価値をどのように測るかをテーマに有識者のみなさまからご意見を伺いました。「買収をとおして取り入れた異文化は多様性や社会受容性の理解深耕につながり、NECの強みにもなる」「saferにhumanenessの担保、livabilityの確保といった人権の考え方が含まれるのであれば、NECが創出する社会価値は一段高いレベルになる」「非財務指標を定量化できればベストだが、まずは中長期に何に投資し、資産をどのように配分するかをストーリーで示してほしい」といったコメントを参考に、引き続き事業活動における社会価値とその目標の示し方を検討していきます。



幸福な社会づくりは多様な文化と社会受容性の理解から

当社は、セーフティ事業におけるグローバルカテゴリーリーダーを目指し、2018年1月に英国のNorthgate Public Services社を、2019年2月にデンマークのKMD Holding社を買収しました。



NEC 執行役員常務
山品 正勝

山品 私たちの事業の究極のゴールは、安全・安心・効率・公平な社会の実現をとおして、市民に対して幸福な生活を送れる環境を提供すること。これはSDGsの目標16(平和と公正をすべての人に)や11(住み続けられるまちづくり)にも通じる。しかし事業を進めるにあたっては、ゴールの手前に進捗が測れるターゲットを設定したいと思った。そこで、幸福度と、

社会の安全性や政府の電子化との相関関係を調査したところ、安全性や電子化は幸福であることの十分条件ではないが、必要条件であることがわかった。先日KMD社で従業員とのタウンホールミーティングを行ったが、デンマークではダイバーシティがかなり進んでいることを実感した。こうした文化の成熟度も幸福度に影響するのではないかと考えている。

堀井氏 今回の買収はNECが成長を狙う領域への資金投入であり、評価できる。成功事例の横展開でシェア拡大や収益向上を実現させ、企業価値の持続的な拡大を期待している。



三井住友トラスト・
アセットマネジメント株式会社
執行役員
チーフ・スチュワードシップ・
オフィサー
堀井 浩之氏



一般社団法人 NELIS
代表理事

ピーター D. ピーダーセン氏

について議論が活発な英国に基盤を持つ企業から学ぶことも多いと思う。多様な文化や社会の受容性を理解していくことが戦略的な強みにもなる。

「生命、自由、人間の安全保障の権利」を最優先にした事業を

2019年4月、AIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの活用に関する事業活動を、プライバシーへの配慮や人権の尊重を最優先して推進するための指針として、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」を発表しました。

野口 AIをはじめとした技術の進化のスピードに、プライバシーや人権といった領域での法律など社会のルール整備が追いついていない。新たな技術を活かしながら社会課題の解決に積極的に取り組み、企業価値を上げていくことを狙いにポリシーを策定した。例えば、生体認証技術はNECの核となる強みだが、社会により受容されるには、その利活用においてもプライバシーや人権が配慮される必要がある。ポリシーの検討においては、そのことも強く意識した。



NEC デジタルトラスト推進本部
本部長
野口 誠

ピーダーセン氏 異文化の企業に対し、どのような価値観を提供することで同じ方向に向かっていけるか。これが成功の鍵である。幸福度と安全性の相関は重要な視点。日本は、技術はあるのに、人間の暮らしや幸福度に活かされていないと感じる。

永井氏 NECがグローバルな会社になろうとしていることを強く感じた。また、AIと人権やプライバシー

ピーダーセン氏 将来都市人口の半分弱がスラムに住むと言われている中、saferの前提として、サーベイランス(監視)社会にならずにhumaneness(人間らしさ)を担保することと、都市人口の増大や気候変動による災害リスクが高まる中でlivability(生存能力)やサステナビリティを確保することが必要である。

永井氏 NECにとって、「世界人権宣言」30条項のうち第三条(すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する)が最も重要なリスクだと思う。NECの製品・サービスを通じて生命を脅かす可能性があるかないか、その影響を評価すべきだ。人権課題は技術の使われ方によって異なる視点が出てくるため定期的に見直す必要がある。影響評価の結果、こういう顧客には売らないという方針を打ち出す企業もグローバルには現れている。



BSR (Business for
Social Responsibility)
ディレクター
永井 朝子氏

堀井氏 投資家の目線も大きく変わるものではない。客先でのNEC製品の使われ方によっては企業価値の毀損要因となる可能性があり、リスクファクターとなる。

外部視点を入れた中長期のストーリーづくりが先決



NEC 執行役員 兼 CMO
榎本 亮

榎本 非財務指標は、社会の安全・安心への貢献を実感できブランディングにも資するものになりたい。

堀井氏 長期視点の投資家としては、5年間の利益率目標より、目標達成のために資産をどの分野にどう配分していくのかというストーリーの方が重要。また、投資家は客観的視点で競合他社との比較を行うため、NECの強みや課題点がよくわかっているはず。投資家との議論を重ねることで、課題解決の道筋が見えてくるのではないかと。

ピーダーセン氏 “What kind of business do we do?”ではなく、“What kind of society do we want?”を考えねばならない。NECがhumanenessやlivabilityを真剣に考えているかが見えてくると、次元がひとつ上がり、ブランド価値を高めるポテンシャルにもなる。

永井氏 世の中がどう変わるかは、社会に対する価値がどうであるかということに集約される。外からの視点での軸を入れると、社会受容性にも持続可能な事業にもつながる。ただし今の考え方と大きく違うのでマインドチェンジが必要。コストの点では、リスクのプライオリティづけをし、戦略上重要なリスクに特に集中すべきだ。

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標・成果・進捗・達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

気候変動を核とした環境課題への対応

気候変動を核とした環境課題への対応を持続的な成長実現の鍵としていくために必要なことは何か、有識者との対話の中から、「環境課題を経営課題と捉えること」、「トップのリーダーシップと継承のためのガバナンスが重要」、「情報発信・共有をしっかりと行う」「ESGの面からも人材育成を進める」など、今後の課題が明確になりました。



環境は経営そのもの、千載一遇のチャンス

対話冒頭に、ファシリテータのピーダーセン氏より、気候変動を含む世の中の環境に関する最新動向について紹介いただき、三氏から企業が目指すべき方向性を語っていただきました。

ピーダーセン氏 ESGは健全な事業成長に直結するものであり、環境を事業業績に“Trade on”するマインドセットが必要。NECは、CDPやTCFDなどの気候変動対策をイノベーションドライバとして活用する先駆者を目指すべき。



一般社団法人 NELIS
代表理事
ピーター D. ピーターセン氏

今村氏 企業価値は将来キャッシュフローの現在価値であり、ESGを単なる取り組みだけにとどめず、一連の非財務活動をいかに財務情報化していくかが課題。非財務情報は将来の財務情報であり、連続性があるものとして考えるべき。この文脈で、投資家が一番注目しているのはガバナンス。EやSの活動に関して、



大和総研 調査本部
研究主幹
河口 真理子氏

将来にわたりきちんと取り組まれるかはガバナンスの仕組みがしっかりできているかによる。

河口氏 気候変動に重点を置いているが、サーキュラーエコノミーなど、気候変動以外の動向も結びつけて考える必要がある。例えば、使い捨てプラスチックがなくなると、包装の考え方から物流までのシステムに大転換が迫られる可能性があるが、そのときに

どのような影響があるか。また、エネルギー対策を考える際には、電化につかう鉱物資源の制約まで考慮しないと具体性がない。

気候変動対策の方向性を示しコミットすること

NECの環境経営の取り組みを環境担当役員である清水執行役員兼CSCOより説明し、NECが世界で環境面で貢献している具体的な事例についてグローバルBUの室岡理事より説明した上で、今後の活動における課題をテーマに対話しました。

今村氏 NECは、機関投資家の視点で見ても十分に活動している。ただし、2050年の活動指針の図は受け身に映る。ビジネスを目指すという意気込みを示すべき。この指針に沿って、どう資源配分していくのか会社としてのコミットメントを示してほしい。現経営陣がバックキャストの発想で未来にコミットし、次世代の経営陣へ承継する枠組みを構築できるかが鍵。



野村アセットマネジメント
責任投資調査部長
今村 敏之氏

河口氏 漏れなく取り組まれているが、きれいに整理されすぎて迫ってくるものがない。泥臭い部分も見せた方がいい。活動事例は素晴らしい内容なのでもっと発信すべき。社内にも周知すれば社員のモチベーションにつながる。また、環境は経営のど真ん中にあるべき課題で会社のビジョンとしてもおかしくない。気候変動対策で目指す方向を大きなビジョンとして描き、会社としてコミットすることが重要だ。



NEC グローバルBU 理事
(当時)
室岡 光浩

室岡 グローバルで社会価値創造を進める中、気候変動対策でいくつか成果につなげることができた。ただ、テーマが大きすぎてすぐに売り上げにつながらないので、トップのリーダーシップや情報発信による仲間づくりが大事だと実感している。

清水 2050年の指針を発表したときと経営の状況も変わっている。社内

アンケートでは社員の96%が積極的な気候変動対策に肯定的。具体的な方向性やコミットを示すことで、気候変動対策分野での価値創造を促進していきたい。



NEC 執行役員 兼 CSCO
(環境担当役員)
清水 茂樹

事業をESGで語れる人材育成を

今村氏 これからIRが企業価値を高める強力な武器になる。多くの日本企業は組織が縦割りで、全体を語れる人がいない。足元の業績に加え、投資家に将来価値を認めさせることが差別化となる。それが投資資金の呼び込みにつながる。ESGを戦略的にアピールできる人材が必要。

河口氏 ボトムアップで新しい気候変動ビジネスを考えるチームを作るといい。そういう取り組みはモチベーションになり、本来業務の中でも常に気候変動を意識するようになる。

ピーダーセン氏 気候変動対策は企業戦略そのものというマインドセットと、目指す方向をビジョンとして示すことが重要。まず、既存事業を気候変動視点でマッピングして共有するところから始めるのがいい。

森田 環境、サステナビリティ、IR、広報、マーケティングなど、各組織が連携して取り組んでいるものの、組織が違うことで、面での活動になりきれていないところもある。大きな方向性・ビジョンへのコミット、トップのリーダーシップやそれを継承するガバナンス、そして人材育成に至るまでサジェッションいただいた。気候変動対策を事業成長へつなげるためにどうすべきか、引き続き検討していきたい。



NEC 執行役員副社長 兼
CFO
森田 隆之

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

ESGに関する目標、成果・進捗、達成度

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。
詳細はP. 8-11を参照ください。

◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし ー：当年度は評価しない

※レポートの目次に沿って一覧しています。

サステナブル経営	中期目標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
ESG視点の経営優先 テーマ「マテリアリティ」 P. 8-11	9テーマそれぞれに、目指す姿と取り組みの進捗を測る非財務指標を設定しています				
ステークホルダーとの 対話・共創					
CS（顧客満足） への取り組み P. 22	お客さまからの ゆるぎない信頼を獲得し、 “選ばれる企業”であり続ける	お客さまからの「声」を起点とした 改善活動と事業特性に即した活動の推進 国内外のNECグループ従業員の CSマインドの醸成と好事例の共有	お客さまからの「声」を、事業部門へより一層フィードバック すべくCS推進部門を品質部門からマーケティング部門へ移管 ・外部講師による従業員向けCS教育を定期的開催 ・社内外の優れたCS事例を従業員へ共有	○	お客さまからの「声」を起点とした改善活動と事業特性に即した 活動の継続推進 国内外のNECグループ従業員のCSマインドの醸成と好事例の 情報共有の継続推進
地域社会との 連携 P. 23-24	社会貢献活動の 事業戦略への組み込み 社会貢献活動を起点とした 新事業創造のきっかけづくり	事業と共創・社会貢献活動とが融合した 官民連携パートナーシップの推進 「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアティブ」等への 従業員の参画促進	掛川市（静岡県）など4つの自治体とプロジェクトを実施 ・社会課題への気づきや学び、新たな事業創造のヒントを得る場 「Social Innovation Dialogue (NGOとの対話)」を実施し、 58名が参加 ・ホテルクス（旧：NECライティング）が、「NEC社会起業塾」の卒業生で あるR65とともに、単身高齢者の見守りに関する新サービスを開発	○	事業と共創・社会貢献活動とが融合した 官民連携パートナーシップの継続推進 「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアティブ」等への 従業員の参画促進の継続

環境	中期目標	指標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
気候変動によるリスク・ 機会への対応 P. 35	世界全体での温室効果ガスの削減と お客さまや社会の気候変動対策への貢献	サプライチェーン全体のCO ₂ 排出量に対する CO ₂ 排出削減貢献量 M	5倍 (* 2020年度目標)	6倍	◎	—
事業を通じた環境価値 の提供 P. 36	ITソリューションによるCO ₂ 削減貢献	ITソリューションの提供によるCO ₂ 削減貢献量	1,770wt	1,979wt	◎	2,040wt
環境に配慮した 製品開発 P. 37	製品のエネルギー効率改善	製品使用時におけるCO ₂ 総排出量削減率(2013年度製品比)	20%	74%	◎	25%
事業活動に伴う 環境負荷 P. 38	事業活動からの(Scope 1、2) CO ₂ 排出量の削減	エネルギー由来CO ₂ 発生量の削減率(2017年度比) 再生可能エネルギー使用電力量	-1.9% 520MWh	-2.6% 1,761MWh	◎	-5.4% 27,000MWh

ガバナンス	中期目標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
コンプライアンスと リスク・マネジメント P. 41-43	コンプライアンスの徹底 適切なリスク・マネジメントの実行	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 M ・コンプライアンスWeb教育の受講率向上(当社受講率98%以上) ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数100件以上 重点対策リスクに対する実効性ある施策の立案と実行	・重大なカルテル・談合行為0件 ・コンプライアンスWeb教育の実施(当社受講率98.4%) ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数121件 ・海外連結子会社を対象に贈収賄に関する内部監査の実施と 海外連結子会社の全従業員向けに公正取引Web教育を実施 ・官公庁等の顧客やそのコンサルタントとの関係について 競争法関連の社内規程を改正	◎	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 M ・コンプライアンスWeb教育の受講率向上(当社受講率98%以上) ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数100件以上 重点対策リスクに対する実効性ある施策の立案と実行

NEC
サステナビリティレポート
2019

サステナブル経営

環境

ガバナンス

社会

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標・成果・進捗・達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。
詳細はP. 8-11を参照ください。

◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし ー：当年度は評価しない

ガバナンス	中期目標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
事業継続 P. 47-48	訓練・研修をとおり、リスク発生時に自律的に行動できる勤務者数を増やす	多様化するリスクに対する訓練研修の継続	・直下型地震を想定した安否登録訓練と帰宅シミュレーション研修(Web研修)を実施 ・新型インフルエンザを想定した訓練、Web研修を実施	○	多様化する災害リスクに対する訓練研修の継続と災害時対応力の向上
	BCPIに関する活動の成熟度向上と効率化	内部監査の査証との連携による工数削減	内部監査の効率化を目的としたシステム間の連携および内部監査フローの見直しを実施	○	BCP成熟度の向上およびBCP策定フローの見直しと効率化
サプライチェーン・マネジメント P. 49-51	ソフトウェア・ソリューション調達におけるCSR 調達の推進	・サプライヤーサーベイによる課題の抽出 ・サプライヤーに適した施策の立案と実施 ・社内外の情報ソースを活用して、施策がもたらすインパクトを検証	・サプライヤーサーベイを実施。新たな課題はなし ・人権、長時間労働、健康管理ならびに環境に関する書類点検を実施 ・情報ソースを活用して、施策がもたらすインパクトを検証	△	目標見直し中
	Supplier Visit Record (SVR) の活用促進	・SVRの活用マニュアルの作成と調達要員への教育の実施 ・SVRの中華圏における運用の開始	・SVRの活用マニュアルを作成 ・SVRを実施し、77件のデータを取得	○	SVRの適用拡大と取得データを活用した施策の検討
	個別注文書へのCSR条項の盛り込みをグローバルに展開	・APACおよびEMEA(現地法人含む)における個別注文書へのCSR条項の盛り込みの完了 ・中華圏での個別注文書へのCSR条項の盛り込み検討着手 ・当社および国内連結子会社における資材基本契約書へのCSR条項の盛り込み検討着手	・APACおよびEMEA(現地法人含む)の個別注文書へのCSR条項の盛り込み完了 ・中華圏や日本における盛り込みについて、検討に着手	○	※達成したため、2019年度の目標はなし
情報セキュリティとサイバーセキュリティ P. 54-56	サイバー攻撃対策の強化	重大セキュリティインシデントによる影響の極小化とレファレンス事例の訴求 M ・グローバルCSIRT*1の体制強化 ・脅威インテリジェンスの活用強化 ・EDR*2製品の展開強化 ・レファレンスとなる先進的な対策の検証 *1 CSIRT: Computer Security Incident Response Team *2 EDR: Endpoint Detection and Response	・シンガポールにおいて、グローバル一元的なSOC監視とCSIRT運用を開始 ・脅威インテリジェンスを導入し、攻撃の予兆監視や未知のマルウェア等の攻撃検知の仕組みを構築 ・EDR製品について、重要部門への先行導入を実施	◎	重大セキュリティインシデントによる影響の極小化とレファレンス事例の訴求 M ・未知のマルウェア検知、モバイルアクセス環境のセキュリティ強化 ・EDRの国内・海外展開 ・レファレンスとなる先進的な対策の効果検証
	セキュアな製品・システム・サービスの推進強化	・セキュリティ対策推進状況を見える化するシステムの整備と脆弱性対策の強化 ・ガイド類の改善によるセキュリティ対策の効率化	・セキュリティ対策推進状況を見える化するシステムを強化 ・各種ガイド類を更新	◎	・セキュア開発・運用推進に向けた基準の改善と、ガイド・ツールの改善・強化
	お取引先と連携したセキュリティの推進強化	・お取引先のセキュリティ状況のリアルタイムでの点検・把握 ・お取引先への啓発活動によるサプライチェーンセキュリティの確保	・お取引先のセキュリティ状況に関して、リアルタイムでフィードバックを実施 ・お取引先向け情報セキュリティ説明会を実施	◎	・セキュア開発・運用に関する実践的ガイドをお取引先へ周知し、改善・強化 ・お取引先の作業環境や委託管理の状況の点検・把握によるセキュア開発・運用改善の推進

NEC
サステナビリティレポート
2019

サステナブル経営

環境

ガバナンス

社会

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。
詳細はP. 8-11を参照ください。

◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし ー：当年度は評価しない

社会	中期目標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
人権の尊重 P. 58-61	グローバルな人権課題に対する役員・従業員の理解の促進	・役員向け：有識者による講演やダイアログを実施 ・従業員向け：研修(Web教育)を実施(当社目標受講率：90.0%)	・役員向け：外部有識者講演を実施 ・従業員向け：Web教育「企業と人権」を実施(当社受講率：97.0%)	◎	・役員向け：有識者による講演やダイアログを実施 ・従業員向け：ダイバーシティに関するWeb教育の実施(当社目標受講率：90.0%)
	人権デュー・ディリジェンスの実行に関する全社共通フレームワークの策定	タスクフォースによる影響評価・課題特定に関する全社共通フレームワークの策定	タスクフォースにより策定した全社共通フレームワークにもとづき、当社およびその連結子会社の主要事業を対象とした人権影響評価に着手	◎	・全社共通フレームワークのオーソライズ ・人権影響評価の結果にもとづいた重点人権課題の特定、および、重点課題への対処スキームの検討
個人情報保護、プライバシー P. 62-64	個人情報保護のグローバルな対応	・各地の状況に応じた対策に関して、海外子会社に設置された個人情報管理者と連携 ・個人情報の侵害事故が発覚した場合において、法令で定められた時間内での外部機関への報告を確実に実施する体制の構築	・各国の海外子会社において個人情報管理者の設置、個人情報管理台帳の作成を行い、グローバルな管理体制を構築 ・欧州域の子会社にGDPRに準拠した個人情報管理ルールを制定 ・海外子会社の従業員等の個人情報に関する移転契約の締結および従業員等本人からの同意取得を実施	◎	・「NECグループ欧州個人情報取扱マニュアル」の作成 ・各国、地域における域外移転規制の法制化への対応 ・海外子会社における個人情報侵害事故発生時のエスカレーション・ルールの周知徹底
	個人情報保護の法令改正対応	・日本からの個人情報の越境移転に関する規制への対応	・日本からの個人情報の越境移転の際のプロセスを個人情報保護マニュアルに追加 ・移転先国を管理できるよう個人情報管理台帳システムの機能を追加	◎	・十分性認定に基づき欧州から日本に移転した個人情報について「補完的ルール」の遵守徹底に向けた対応
	個人情報保護マネジメントシステム再構築	・機微な個人情報管理漏えいリスクの低減 ・個人情報の匿名化促進を通じた漏えいリスクの一層の低減と、匿名化された個人情報の有効な利活用の促進	・機微な個人情報を取り扱う全プロジェクトに対して、暗号化等の管理状況について再点検を実施 ・マイナンバーに関して、番号法に沿った管理状況について再点検を実施 ・匿名加工情報の利活用の手順を定めたマニュアルを作成し、有効な利活用の体制を構築	◎	・事業部等におけるリスクの見直しと対策を確認するマネジメントレビューの定期的な実施 ・個人情報の滅失、毀損、漏えいに対する予防策を確実に実施するためのリスク管理の運用強化
	NECの事業活動でのプライバシーをはじめとする人権尊重の考え方の明確化	・マルチステークホルダーとの対話の実施(四半期に1度) M ・「Human Rights by Design」に基づく研究、商品開発、サービス提案の具体的な目標の設定 M	・「NECグループ AIと人権に関するポリシー」(以下、全社ポリシー)の制定過程をはじめ、社外有識者との対話を実施(5回) ・「Human Rights by Design」にもとづくデータ保護関連の技術研究、データ関連の実証事業を受託・遂行	◎	・マルチステークホルダーとの対話を継続し、全社ポリシーをふまえた取り組みをチェックする必要に応じて、ポリシー自体をアップデートする M ・全社ポリシーの考え方を、関連事業のフレームワークへ組み込む M
人材開発・育成 P. 65-68	社会感度の高い人財の育成	・人財哲学を実践するプログラムの見直し ・階層別研修(特にマネジメント職)について、9Blocks*運用徹底に向けたフィードバックの強化、登用後のマネジメント力の維持／向上に向けた定期的なチェックとフォローアップの実施 *「直近の業績・成果」と「NECグループバリューに沿った行動」という2軸で従業員社員を評価する方法で、各々の軸をさらに3つのレベルに分けて評価している	・NECグループ共通の行動基準「Code of Values」にあわせ、人財哲学を実践するプログラムを見直す ・2020中計「実行力の改革」に伴う、新たな評価制度(9Blocks)とマネジメントプロセス(パフォーマンスマネジメント)の運用徹底に向けた教育を当社全管理職に実施	△	・下記施策の実施により、当社および国内・海外子会社の従業員を対象に年に1回実施するサーベイにおいて、変革の実感について「強く思う」「そう思う」と回答する比率を、30%にする M ・新任事業部長研修の内容の充実化 ・9Blocksとパフォーマンスマネジメントに則り、階層別教育(部長級/マネージャー級)を刷新 ・評価改革の関係会社(15社)展開に伴う、評価者トレーニング(研修)の実施
	海外も含めた次世代経営者育成の拡充	・海外を拠点として事業を推進する選抜メンバーも含めた研修プログラムの拡充 ・研修後のフォローアップ強化も含めた、タレントマネジメントプロセスの改善	・DriveNECの実施回数を増やし(1回→2回)総受講者数を拡大(17人→39人) ・社会価値創造塾にて受講後のフォローアップコーチングを実施	○	・次世代経営人材育成(海外を拠点とする選抜メンバーも含む)のための研修プログラムの拡充 ・経営幹部を対象としたトレーニングの拡充
	高度専門人材育成の拡充	・高度専門人材を計画的に配置・獲得するための仕組みの整備 ・専門人材を育成する制度の再構築、プロセスの効率化検討	・新・高度専門人材を輩出、任用していくための制度概要の整備 ・NECグループ人材の専門スキルの質と量の見える化と職種共通の資格・研修体系の整備	△	・高度プロフェッショナル職ポジションの定義～任用までのプロセスの詳細設計の実施 ・専門スキル開発体制/基盤の構築 ・スキルアセスメントの見直しと育成プロセスの設計

NEC
サステナビリティレポート
2019

サステナブル経営

環境

ガバナンス

社会

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標・成果・進捗・達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。
詳細はP. 8-11を参照ください。

◎：目標達成 ○：目標に対して80%以上達成 △：目標に対して50%以上達成 ×：進捗なし ー：当年度は評価しない

社会	中期目標	2018年度の目標	2018年度の成果・進捗	達成度	2019年度の目標
インクルージョン& ダイバーシティ P. 69-71	女性活躍推進 (2020年度、部長職以上における 女性比率5%)	女性活躍推進法に基づく行動計画、数値目標の着実な推進	部長職以上の女性比率4.8%(2019年4月1日現在)	×	女性活躍推進法に基づく行動計画、数値目標の着実な推進
	障がい者雇用 (2021年4月時点障がい者雇用率 2.3%)	障がい者雇用率2.3%達成に向けた、諸施策の検討・実施	2017年度2.2%に対し、2.24%達成(2019年4月1日現在) (NEC、NECマネジメントパートナー、 NECフレンドリースタフによるグループ適用後の雇用率)	△	障がい者雇用率2.3%達成に向けて、諸施策の検討・実施
	性的マイノリティLGBTへの対応	福利厚生制度における対応内容策定	福利厚生制度改正に向けての議論実施	×	就業規則、福利厚生制度改正に関する検討
多様な働き方への 環境づくり P. 72-73	総労働時間の短縮	平均時間外労働時間、年次有給休暇取得および代休取得、 総労働時間について、2017年度実績より改善する	・平均時間外労働時間減少(16.3時間→16.2時間) ・年次有給休暇平均取得率微減(69.3%→67.4%)、 代休取得率減少(50.3%→47.3%) ・総労働時間減少(1906.64時間→1903.94時間)	○	平均時間外労働時間、年次有給休暇取得、総労働時間について、 2018年度以上に改善する
	生産性向上につながる 働き方改革の実施	・テレワーク、Secure BYODをさらに進め、 総労働時間を、2017年度以上に短縮 ・生産性の高い働き方の拡大により、 多様な従業員が活躍できる環境へ改善	・社内外のサテライトオフィス拡充、Secure BYODの 活用促進等、テレワークのための環境を拡充 ・テレワーク・デイズ2018期間中にNECグループで 約26,000人の従業員がテレワークを実施	◎	働く時間と場所を自律的にデザインするための環境を整備する (フレックスタイム制度のコアタイムの廃止、 テレワークの更なる活用促進)
	両立支援施策の拡大	育児・介護・病気と仕事との両立を目的に、実態把握、 両立支援制度を拡充する	「治療と仕事の両立のためのガイドライン」の整備、 介護短日勤務制度の導入等、両立支援施策を拡充	○	働く時間と場所をより柔軟に決められる制度の導入・活用促進
安全と健康 P. 74-77	多様な職場環境に応じた 安全衛生管理の徹底	・NEC事業場内労働安全衛生マネジメントシステムの 運用維持と状況に応じた改善実施 ・事業場外の現場について、現場工事における 安全衛生管理ガイドラインの運用徹底	・3年に1度のOHSAS更新審査を受審し認証継続 ・現場工事における安全衛生ガイドラインに基づき、 該当事業部内における体制及びルール策定	○	・NEC事業場内労働安全衛生マネジメントシステムの運用維持と ISO45001移行計画の策定 ・施工事業部における事業部ごとの事業場の特性によるリスク抽出と 対策の実施
	NECグループ従業員の主観的体調と 生活習慣改善意識の向上	・NHI21 Third Seasonの周知と促進 ・健康ポイント活動の促進 ・健康経営優良法人(ホワイト500)の認定維持	・NHI21をさらに発展させるNECの健康経営について検討 ・健康ポイント活動登録者7,800人から23,000人へ増加 (対象者の24%が登録) ・健康経営有料法人(ホワイト500)2019の認定	△	・ICTを活用した従業員の健康意識を啓発する環境の構築 ・健康経営優良法人(ホワイト500)の認定維持

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

多様なステークホルダーとの対話事例

2018 年度の対話事例

2018 年度も、「マテリアリティに関する有識者との対話」のほか、さまざまなステークホルダーとの対話を進めてきました。

多様なステークホルダーとの対話は、NEC の事業活動に常に組み込むべきプロセスと位置づけています。本レポートでは、以下の事例をご紹介します。



NEC グループのステークホルダー

- ・国連・国際機関との対話
 - 外務省と FAO 駐日連絡事務所による共催公開イベント「SDGs の達成に向けた FAO の貢献と日本の役割」
- ・学生との対話
 - 次代を担う若者との対話
～「安全」「安心」「効率」「公平」という価値の共有
- ・従業員との対話
 - 社長のダイアログセッション
 - KMD 社のタウンホールミーティング

- ・NPO・NGO との対話 ⇒ 地域社会との連携
- ・株主・投資家との対話 ⇒ 経営方針・事業説明会（IR サイト）
- ・お客さまとの対話 ⇒ CS（顧客満足）への取り組み
- ・お取引先との対話 ⇒ サプライチェーン・マネジメント

国連・国際機関との対話

外務省と FAO 駐日連絡事務所による共催公開イベント 「SDGs の達成に向けた FAO の貢献と日本の役割」



NEC は、国際社会のネットワークにも積極的に参加し、社会課題の解決を目指しています。2019 年 3 月 12 日、外務省と FAO（Food and Agriculture Organization、国連食糧農業機関）駐日連絡事務所が共催する公開イベント「SDGs の達成に向けた FAO の貢献と日本の役割」に、当社グローバル事業推進本部の今仲保宏が民間企業の代表パネリストとして登壇しました。

イベントの中で今仲は、官民連携の実績として、FAO がモザンビークで展開する農家支援事業に、NEC の電子マネー基盤を納入した事例を紹介しました。アフリカ農民の社会的自立支援に、NEC がどのように貢献しているかを説明するとともに、今後はより規模の大きな官民連携が必要であることを伝えました。また、SDGs 達成に向けた民間企業の参画方法について、イベント参加者と意見を交わしました。

NEC は、今後も国連をはじめとする国際機関とのパートナーシップの締結や事業開発等の共創を行い、開発途上国のさまざまな課題解決に貢献していきます。

▶モザンビークの電子クーポン 農業の生産性向上で、貧困の撲滅へ

地域社会（学生）との対話

次代を担う若者との対話～

「安全」「安心」「効率」「公平」という価値の共有



NEC は、マテリアリティのひとつである「NEC Safer Cities」をはじめ、事業活動をととして社会に「安全」「安心」「効率」「公平」という 4 つの価値を提供したいと考えています。

こうした考えを SDGs の達成を担う次世代の若者にも伝え、将来設計の参考にしてもらう機会として、2018 年 11 月、当社のグローバル事業推進本部主席主幹・吉川理裕（役職は当時）が、慶應義塾普通部の「目路はるか教室」で特別授業を行いました。

「目路はるか教室」とは、さまざまな分野の第一線で活躍する卒業生を講師に招き、最前線の迫力を感じながら、先輩の経験を直接学ぶ特別授業です。今回吉川は、OB として同校から講師の依頼を受け、中学 3 年生の生徒に向けて講義を行いました。

吉川が約 15 年間にわたって駐在した中東・アフリカ地域には、NEC は「NEC Safer Cities」の取り組みとして、指紋認証技術を活用した国民 ID システムや、エボラ出血熱の発見に寄与する赤外線サーモグラフィカメラシステムを納入しています。

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

講義の中で吉川は、自らの体験に照らし「その国の歴史・文化を理解すること、社会情勢を踏まえた上で最終的には自らが積み重ねてきた知識と自らの責任で判断する強い意思を持つことこそが、海外でビジネスをするにも、自分の身を守るためにも大切な心構えである」と述べました。

また、ラグビーやアメリカンフットボール経験者であり、それらの普及活動にも精力的に取り組む吉川は、スポーツから学んだこととして「戦略を練り、ルールを守った上でチーム一体となって目標に向かって取り組むことは、ビジネスにも通じる」と語り、「ぜひ、勉強もスポーツも一生懸命取り組んでほしい」とエールを送りました。

吉川の講義を受けて、生徒からは

- ・戦争中の中東におけるビジネスの話から、日本とはまったく異なる文化・環境でのビジネスの難しさや奥深さを知ることができた。
- ・安全や安心が保障されていない紛争地域で暮らす人たちの力になりたいと思った。
- ・学校の学びをとおして知識を蓄えることが、将来の自分の判断の正確性を上げることにつながるという言葉が印象に残った。
- ・いろいろなことにチャレンジすることの大切さを学んだ。などといった感想が寄せられました。

従業員との対話

社長のダイアログセッション



市場環境がめまぐるしく変化し、不確実性が高まる中、NEC グループが成長していくためには、経営や戦略、組織の在り方、従業員の価値観や行動を抜本的に変革する必要があります。2018年、NEC グループでは、「（創業から）119年

の大改革」とうたい、変革イニシアチブとして Project RISE*を立ち上げました。

社長の新野はまず、全国および海外主要拠点の従業員との直接対話（ダイアログセッション）の場を持ちました。そこでは“大企業病からの脱却”“官僚主義の排除”“これまでの「あたりまえ」を捨てる”“本質的なことへのフォーカス”といった言葉を用い、組織・個人として変わることの重要性を唱えるとともに、対話を通じて従業員の問題意識や変革アイデアに耳を傾けました。2018年に数十回にわたって実施した本セッションには、グループ全体で延べ約1万人以上の従業員が参加しました。

Project RISE の変革プランは、本セッションで挙げた従業員の意見や提案をベースに設計されており、社員の声を経営アクションに反映する体制を整えました。今後も、従業員だけでなくお客さまや社会のさまざまなステークホルダーの声に耳を傾け、よりよい企業経営を推進していきます。

*Project RISE とは、NEC グループの社内変革プロジェクトの総称です。

KMD 社のタウンホールミーティング



2019年2月、KMD 社の本社でタウンホールミーティングが行われ、KMD Chairman に就任した山品常務が出席しました。

KMD 社は、当社が2018年12月27日付で全株式取

得を発表したデンマーク最大の IT 企業です。デンマークは、当社が成長領域として進めている「NEC Safer Cities」の注力領域の一つである「デジタルガバメント」において最も進んでいる国であり、KMD 社は同国政府のデジタル化を支えています。

タウンホールミーティングには、オンラインを含め、1,000人以上が参加し、NEC の技術やビジネスの方向性、ヨーロッパとアジアの企業文化の違い、NEC の技術を学ぶためのコミュニケーションについてなど、さまざまな意見や質問が寄せられました。

当社と KMD 社とは、国も企業文化も異なりますが、今回の対話を通して、KMD 社の社員が NEC グループの一員となることを非常に前向き、かつ熱い期待を持っていることを実感することができ、NEC グループとしてのよいスタートをきることができました。

引き続き、KMD 社とは、さまざまな形で交流を進めながら、一体感をもって、両社で事業を進めていきます。

▶ [デンマーク最大の IT 企業を傘下におく KMD Holding 社の株式取得（子会社化）に関するお知らせ](#)

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会		
	05-07	サステナブル経営			08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
	16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度			20-21	多様なステークホルダーとの対話事例
	23-24	地域社会との連携			25-31	イノベーション・マネジメント
					12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
					22	CS（顧客満足）への取り組み

CS（顧客満足）への取り組み

取り組み方針

NECでは、「NECグループ企業行動憲章」の第一項に「お客さまの満足」を掲げ、グループ従業員すべての行動の基軸を「お客さま」においています。全従業員が、お客さまの期待を捉えて、考え、行動する企業文化を創ることで、お客さまにとって価値ある商品やサービスを創造し、お客さまから信頼され、選ばれる企業となることを目指しています。

この考え方は、創業時のモットーである“ベタープロダクツ・ベターサービス”においても、“ベスト”ではなく“ベター”であるとしており、「決して、ある時点のベストで止まることなく、お客さまにとってより良いものを、いつまでも追求し続ける」というNECの強い思いが込められています。

こうした考えのもと、NECでは、1992年にCS向上活動の基本コンセプトとして、CSマネジメントの意義・活動体系・ゴール・行動指針からなる「CSM（Customer Satisfaction Management）コンセプト」を策定しました。

【CS行動指針】

NECのすべての人々が常に、

- ・ 「お客さまへの満足の提供」という共通の目標を持つ。
- ・ お客さまの立場に立ってお客さまの気持ちや意図を理解し、すばやく柔軟に対応する。
- ・ お客さまの使い心地や便利さを第一に考え、納得し安心していただける商品やサービスを提供する。
- ・ お客さまのニーズや希望を敏感にキャッチできる感性を磨き、お客さまにとって新しい価値や将来の展望を提供する。
- ・ お客さまのお客さまや、お客さまを取り巻く社会や環境までも意識し、その課題解決を行う。

▶ CSMコンセプト

推進体制

CS向上活動は、各事業部門、各子会社に設置されたCS推進責任者が中心となり、お客さま視点で社内の活動を見つめて、より価値の高い事業活動を目指し、継続して改善活動を推進しています。CS向上活動の進捗状況は、社長以下経営トップが参加する会議で報告され、次年度の活動につなげていくためにPDCAサイクルを回しています。

お客さまとのコミュニケーション窓口としては、個人・法人のお客さま別、製品別に各種お問い合わせ窓口を設け、ご相談、ご意見、ご要望をお伺いしています。また、NECの製品、システム、サービスについてご相談いただくための国内総合窓口として、NECカスタマーコミュニケーションセンター（略称：CCC）を設けています。

▶ NECのCS向上活動

▶ お問い合わせ窓口

2018年度の活動実績

事業部門におけるCS活動の実践

NECは、CS活動をお客さまへの価値提供に向けた事業活動の一環であると捉えています。そのため、全社画一的な活動ではなく、各事業領域の特性に即した取り組みを推進しています。

2018年度は、お客さまの声に関して、事業部門へのフィードバックをより一層促進することを目的に、CS推進部門を品質部門からマーケティング部門へ移管しました。

CSマインドを醸成し、行動に移すための教育の実施

NECでは、CS教育プログラムや現場単位での改善活動の促進、優れた取り組みに対する表彰などを通じて、お客さま起点でものご

とを考える企業文化や風土の定着を推進しています。また当社では自ら気づき自立的に改善に取り組む人づくりを目指しCSマインド醸成に取り組んでいます。

2018年度は、次の階層別CS教育を実施しました。

- 全社共通 CS マインド醸成教育プログラム
「お客さまを意識して仕事を進める」をテーマに当社の新入社員、新任主任、中途採用者、出向者を対象にCSの基礎、マインドを醸成
- 新任マネージャー研修プログラム（CS経営）
当社新任マネージャー全員を対象に、マネジメントとしてのCSの基本的考え方を学習

このほか、お客さま起点の考えを具体的な行動につなげるためのアプローチ方法や、事例をととして顧客価値創造やCS向上のポイントを学ぶプログラムを、個別集合教育として実施しています。

また、CS研修を営業職向けに強化したほか、支社やグループ会社各社で開催し、現場に根差した研修を強化するとともに、個人の学びから組織の学びへと変革し、企業文化や風土への定着を促進しました。

▶ CS教育の詳細

現場における改善活動を推進

NECでは、第一線の現場におけるCS改善活動を積極的に推進しています。現場の従業員自らが課題意識と改善意欲を持ち、やりがいと達成感をもって改善を継続し現場力を高めていくことが、より高い顧客価値提供の実現につながるものと考えています。

“ベタープロダクツ・ベターサービス”の実践で優れた活動を表彰する取り組みも継続して行っています。CS向上に向けた地道な活動に光を当てることで、従業員のさらなる実践意欲の醸成を促進しています。

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

地域社会との連携

取り組み方針

NECは、1990年に制定した企業理念「NECはC&C^{*1}をとおりて、世界の人々が相互に理解を深め、人間性を十分に発揮する豊かな社会の実現に貢献します」のもと、社会の声を聴き、対話を進めるソーシャルエンゲージメントを推進しています。この一環として、従業員一人ひとりが良き企業市民として、中長期的な社会課題解決への貢献に資する企業市民活動“NEC Make-a-Difference Drive”に取り組んでいます。

“NEC Make-a-Difference Drive”は、ユニバーサルなテーマである「教育・文化・スポーツ」「福祉・ダイバーシティ」「環境」「地域貢献活動」という4つの分野で、地域のみならずNPO・NGO、自治体、大学などの協力を得ながら推進しています。これは、社会課題解決の担い手あるいは主役は地域のみならずであり、NECはみなさまから信頼していただける存在として課題解決の支援をしたいと考えているからです。

また、従業員にとっても、本活動に取り組むことで、地域社会や社会セクターをはじめとするさまざまなステークホルダーと対話・共創する機会をとおし、社会価値創造型企業として取り組むべき社会課題を体感できるだけでなく、ボランティアマインドや共創マインドを育めると考えています。



NECでは、この“NEC Make-a-Difference Drive”を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」として特定した「社会感度の高い人財の育成」および「ステークホルダーとの対話・共創」の推進基盤のひとつと位置づけています。

NECは、社会課題を起点とした事業創造の担い手として、お客さまや社会の本質的な課題をいち早く捉えられるような、社会感度が高く、ボランティアマインドや共創マインドも備えた人材を育成していきます。

^{*1} C&C：コンピュータと通信の融合

“NEC Make-a-Difference Drive”で取り組む社会貢献プログラムや連携するNPOは次のような方針およびガイドラインで選定しています。

- ▶ 社会貢献プログラム作成にあたっての基本方針
- ▶ NPOとの連携にあたってのガイドライン

また、社会貢献プログラムの評価制度も整備し、定期的にプログラムの社会的インパクトなどを確認し、プログラムの改善や見直しを進めています。

- ▶ 社会貢献プログラム評価制度

推進体制

NECの企業市民活動は、

- ・ NECコーポレートコミュニケーション本部エンゲージメント推進室、およびNECグループ会社の企業市民活動推進部門が中心となって企画・実施する社会貢献プログラム
- ・ 全世界のNECグループ社員がプロモータとなって主体的に参加する地域貢献活動
- ・ 財団による各種助成

の3つの推進主体で取り組んでいます。

企業市民活動

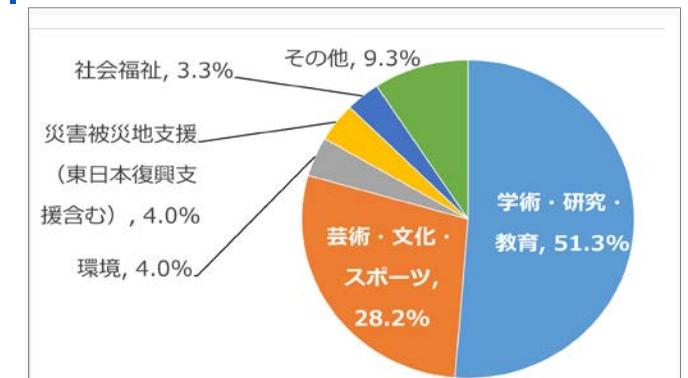
2018年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約6.1億円で、「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」など、大別して3テーマ5分野の活動を世界各地で展開しています。企業市民活動支出には、以下のものを含んでいます。

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）

活動費推移

2016年度	2017年度	2018年度
6.7億円	5.2億円	6.1億円

2018年度 活動費内訳



※活動費の各分野は、一般社団法人日本経済団体連合会の社会貢献活動実績調査での活動分野を適用

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標・成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

2018 年度の主な活動実績

Social Innovation Dialogue（NGO との対話）

2018年度の新たな取り組みとして、ステークホルダーとの対話を通じて、従業員一人ひとりが社会課題への気づきや学び、新たな事業創造のヒントを得る場「Social Innovation Dialogue（NGO との対話）」を実施し、58名が参加しました。

3つのNGOよりグローバルな社会課題について説明いただいた後、課題解決のためのICT活用の可能性について議論を行いました。ICT活用については、本対話後も、継続的に検討を進めています。

＜ご参画いただいたNGOと対話のテーマ＞

- 第1回 認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム
「災害支援」
- 第2回 公益財団法人日本ユニセフ協会
「子どもの成長と自立の支援」
- 第3回 公益財団法人日本ユネスコ協会連盟
「すべての人の教育・科学・文化支援」



Social Innovation Dialogue（NGO との対話）の様子

NEC プロボノイニシアティブ

NECは、従業員の持つプロフェッショナルスキルを、NPO・社会起業家などが抱える課題解決に役立てることを目的に、2010年にNPO法人サービスグラントと協働で、国内企業としては初めてプロボノを開始しました。

2018年度は、4つの自治体と連携したプロジェクトを実施しました。特に、掛川市（静岡県）と連携した地域創生プロジェクトでは、地域の伝統産業を守り、その産業を次世代に継承するため、掛川市の伝統工芸品である葛布(かっふ)の利活用拡大のための戦略策定に取り組みました。

本プロジェクトでは、葛布に愛着を感じ、葛布の利活用拡大に向けて地域でアクションを起こす人材を増やすことを目標に、掛川市で2回のワークショップを実施し、地域住民・市職員等、計150名以上が参加しました。

その結果、葛布の利活用拡大に向けた14のプロジェクトが生まれました。



掛川市役所で実施したワークショップの集合写真

05-07	サステナブル経営
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
23-24	地域社会との連携

08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
20-21	多様なステークホルダーとの対話事例
25-31	イノベーション・マネジメント

12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
22	CS（顧客満足）への取り組み

イノベーション・マネジメント

取り組み方針

NECは、イノベーションが社会価値を提供し続けるための鍵になるとの考えから、技術力の強化と事業化の加速を中心にイノベーション・マネジメントを推進しています。

CTO（チーフテクノロジーオフィサー）のもとで、社会価値創造の次なる成長に向けた技術戦略を策定し、売上収益の4%程度を継続的に研究開発費にあてるとともに、NECが有するNo.1/Only 1のコア技術へ集中投資しています。

さらに、既存ビジネスの枠組みを超えた技術の事業化や、グローバルなオープンイノベーションを積極的に推進し、競争力のある技術のマネタイズの加速に取り組んでいます。

戦略

次なる成長に向けて、知的財産を含む技術開発および事業開発について、それぞれ以下の戦略で取り組んでいます。

技術開発戦略

当社では、CTOが技術開発全体に責任を持ち、開発投資の全社最適化と、オープンイノベーション戦略の立案やプロセスデザインの策定を進めています。

これらの技術開発の源泉となる研究開発は、NECが取り組む「7つの社会価値創造テーマ」やSDGsで示されている社会的課題に対して取り組むべきソリューションを絞り込み、その実現に必要な技術アセットを効率的かつ早期にそろえ、いち早く価値を社会に届けることを基本方針としています。この技術アセットには、技術トレンドを踏まえながら徹底的に磨きあげたNECのNo.1/Only 1のコア技術だけでなく、優秀な技術を外部に求めて積極的に取り込んだ技術も含んでいます。

研究開発投資は売上収益の4%程度とし、これを効果的かつ効率よく活用するために、注力領域への集中投資や、外部の研究機関などとの連携にも投資しています。2018年度の研究開発費は、売上収益比3.7%でした。



強みのある技術領域への集中投資

集中投資を行っている技術領域は、データサイエンスと、ICTプラットフォームの2領域です。当社は、同領域において独自性や競争優位性のある技術アセットを数多く有しており、これらを継続的に強化することで、社会ソリューション事業の競争力を強化していきます。

データサイエンス領域では、実世界の見える化・分析・対処を行うことで、新たな価値創造に貢献するAI技術の開発に取り組んでいます。また、ICTプラットフォーム領域では、実世界の変化にリアルタイムでダイナミックに対応できるコンピューティング技術やネットワーク技術に加えて、社会システムをセキュアに安定稼働させるためのセキュリティ技術の開発に取り組んでいます。

さらに、強みのある技術領域への集中投資の一環として、最先端AI技術群のブランド「NEC the WISE」を継続して強化しています。

「NEC the WISE」とは、NECが誇る数々のAI技術を組み合わせ、高度で複雑な社会課題に立ち向かう、という決意を表現したものです。

NECの強力なAI技術



また、「Bio-IDiom」は、顔、虹彩、指紋・掌紋、指静脈、声、耳音響の6つの生体認証技術を活用した生体認証製品・サービスの統一ブランドです。複数の生体認証技術を組み合わせることで、個人認証のさらなる高精度化と利便性向上を実現するマルチモーダル認証は、NECの強みのひとつとなっています。

これらAI、映像分析技術と、生体認証技術を組み合わせることで、まったく新しい社会価値やユーザーエクスペリエンスを提供できると自負しています。今後も、世界トップクラスの生体認証技術とAI技術に集中投資していきます。



05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

標準化戦略

ビジネスエコシステムの構築やビジネスチャンスの拡大を図るとともに、ビジネスをより強固にするための標準化関連特許の強化や活用など、戦略的な標準化活動を行っています。

知的財産戦略

当社は、知的財産を NEC グループの事業競争力や事業安定性、さらにはお客さまとの共創に資する重要な経営資源と位置づけています。特許権やノウハウはもとより、グローバルブランドを支える意匠権や商標権の強化と保護を推進しています。

社会価値を創造し発展させていくために、知的財産権による参入障壁の構築や競争優位性の担保だけでなく、お客さまやパートナーとの連携を強化し、守るための知的財産網の構築や活用も進めています。

なお、2019年3月現在、NECは、国内外合わせて約49,000件（うち、国内約22,000件）の特許を保有しています。

事業開発戦略

既存ビジネスの枠組みを超えた新たなビジネスモデルへの変革や自社コア技術の事業化を推進しています。

自社コア技術および社会課題、市場機会起点で事業仮説を立案し、オープンイノベーションやエコシステムを活用した価値検証を行う「事業探索」や事業仮説検証後の「事業開発」、新たなビジネスモデルを具体化し継続して事業成長させるための「事業実装」にも取り組んでいます。

これらの取り組みの中で、自社内での事業立ち上げだけでなく、スピンアウト/カーブアウトなど、多様なスキームでのインキュベーションを推進しています。

事業探索

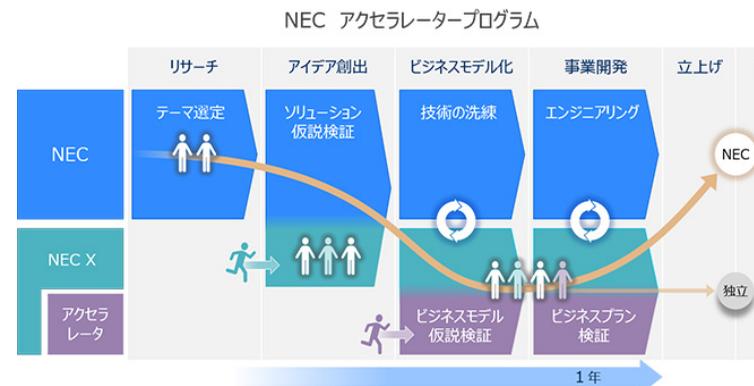
社内外のステークホルダーと連携し、事業開発の「Generate（事業ビジョン・事業戦略を立案するフェーズ）」、「Ideate（顧客開発・ビジネスモデル検証を行うフェーズ）」を推進します。

社会課題の探索と中央研究所が有する技術を活用し、次の成長の柱となるビジネスモデルを創り出しています。

NEC X

NECはグローバル No.1/Only 1 の技術と研究者を多く有しています。このような技術の事業化をさらに加速するため、2018年6月、アメリカのシリコンバレーに新事業創出とその成長促進を担う新会社「NEC X, Inc.」（以下 NEC X）の設立を発表しました。

NEC Xは、NECの人材と研究所の最先端技術を核として、シリコンバレーの企業家やベンチャーキャピタルといった外部の関係者を巻き込んだ共創型ソリューションの開発を推進します。新事業開発を加速することを狙いとしており、最短1年で新事業を立ち上げる「NEC アクセラレーター プログラム」を開始しています。



▶ NEC、新事業開発を加速する新会社「NEC X」をシリコンバレーに設立～研究所の最先端技術を核としたエコシステムの構築へ～（プレスリリース）

事業開発

これまでの社内の常識にとらわれない事業開発アプローチを駆使し、社会価値の高い事業、将来のコアとなる事業を迅速に創出します。

「Develop（製品開発・ビジネスプラン検証を行うフェーズ）」「Launch（市場投入準備を行うフェーズ）」を経て、新たな事業を立ち上げます。

2018年4月には、シリコンバレーを拠点とし、データサイエンスプロセスをAIによって自動化するソフトウェアを開発・販売する新会社「dotData, Inc.」（以下 dotData）の設立を発表しました。2018年度内に商用発売を開始し、dotData 日本法人を設立しました。

ソーシャルバリューデザイン®

新たな社会価値を創造するためには、企業や国・自治体などの観点から、都市のビジョンづくりなど将来の社会のあるべき姿を描く必要があります。このようなニーズに対応するためには、「個人の視点」に加えて「社会の視点」に立つてシステムやサービスの価値を高める考え方が不可欠です。NECでは、この考え方を「ソーシャルバリューデザイン」として新しい製品やサービスの企画や開発に取り入れ、イノベーションの創出に取り組んでいます。

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

推進体制

NEC は、技術開発投資の全体最適化と社外とのコラボレーション戦略の立案などを事業戦略とリンクさせて、全社視点で遂行するために CTO を設置しています。そして、CTO のもとに、各ビジネスユニットや中央研究所と連携して技術開発戦略を検討・推進する技術開発推進体制を設置しています。

さらにコーポレート部門に技術イノベーション戦略を推進する技術イノベーション戦略本部を置き、CTO を中心に、強みのある技術領域への集中投資に向けた技術マップやポートフォリオの整備を行い、オープンイノベーションによるタイムリーな技術導入を推進しています。同じく CTO のもと、全社の知的財産の強化を担う知的財産本部を設置しています。

また、事業開発の観点からイノベーションに取り組むビジネスイノベーションユニットを設置し、コア技術の事業化加速に取り組んでいます。

全社の技術イノベーションを推進する 技術イノベーション戦略本部

技術イノベーションを強かにリードし、各ビジネスユニット横断での成長を推進しています。CTO とともに各ユニットの技術担当執行役員、中央研究所所長および知的財産本部長と連携して、オープンイノベーション戦略や標準化、レギュレーション戦略など、当社の技術戦略と実行プランの立案を行います。

知的財産力の強化を担う知的財産本部

グローバル事業の拡大に向けて、グローバルトップに比肩する知的財産網の構築に注力しています。北米、欧州および中国に知的財産センターを構え、グローバルな知的財産活動を展開しています。また、社会ソリューション事業の領域では、NEC グループ横断的な戦略的特許プロジェクトを展開することで、強い特許や活用される特許を獲得し、これを核にしたビジネス全体を包含する知的財産網の構築を推進しています。グローバルブランドの強化や保護という面でも、NEC のブランドステートメントの発信や適切な権利保護を確実に進めています。

次なる成長の柱となるビジネスモデルを創り出す

コーポレートインキュベーション本部

ビジネスイノベーションユニット配下にあり、デザインの力を活かした事業探索・事業開発を担っています。社会課題の探索と中央研究所が有する技術を活用し、次なる成長の柱となるビジネスモデルを創り出すことをミッションとしています。

新しい手法で迅速に次のコア事業を創り出す

コーポレート事業開発本部

ビジネスイノベーションユニット配下にあり、新しい事業開発アプローチを駆使して、社会価値の高い事業、未来ある NEC の中核事業を迅速に創出し、NEC の価値最大化を加速することをミッションとしています。

05-07	サステナブル経営
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
23-24	地域社会との連携

08-11	ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
25-31	イノベーション・マネジメント		

グローバルな社会価値創造を目指す研究所体制

グローバルな利点を活かした No.1/Only 1 の技術創出と、先進国・新興国市場双方への社会ソリューション創出を目指して、日本、北米、欧州、中国、シンガポール、インド、イスラエルに研究開発拠点を設置しています。



NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会	
05-07	サステナブル経営			08-11 ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15 マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESGに関する目標、成果・進捗、達成度			20-21 多様なステークホルダーとの対話事例	22 CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携			25-31 イノベーション・マネジメント	

人材開発・育成

社会ソリューション事業創出のための人材育成

社会ソリューション事業を創出するためには、特定のコア技術だけでなく、横断的で多彩なドメインの知識と事業マインドを持った研究者の育成や強化が必要です。新たな価値創造への視野を広げるために、グローバル人材の育成強化、ドメイン専門家の採用強化、および事業マインドを持った事業牽引人材の育成に取り組んでいます。グローバルな先進課題に取り組む人材の強化を目的に、2018年度には研究者の7割をグローバル業務経験者とする施策を進めています。

また、社会ソリューション事業の創出に向けて、特定の技術の専門知識だけでなく、それらを取りまとめた社会に価値を提供する社会課題のドメインに対する幅広い知識が必要であることから、経験者の中途採用も強化しています。

そして、社内の人材についても、事業部門と研究部門の人材交流を通して事業化推進力を強化し、社会ソリューション事業の早期実現を目指しています。特に、AI技術およびセキュリティ技術では、トップ技術者による人材教育や、人材交流によるプロジェクトリーダー・技術アーキテクト人材の育成により、事業推進力を強化しています。

コア技術強化とダイバーシティ強化のための人材育成

NECでは、社会ソリューションに有効なコア技術強化と将来にわたってそれを継続していくために、注力領域へ人材を集中させるとともにダイバーシティの強化を図っています。

注力領域での研究者の増強については、中央研究所のデータサイエンス・バイオメトリクス領域の研究者数を2015年度に比べて倍増させる方針で取り組んでいます。海外の各研究所では各地域のトップ人材を積極的に採用し、国内では博士採用を増強しています。2019年度も新規採用の半数近くを博士採用とする方針であり、インド工科大学など海外大学院からの採用も増強します。これらの施策により、新規採用の3~4割がグローバル人材となっています。さらに、さまざまな専門分野を持つ人材が、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けるように組織変革を進めています。

例えば、日本人の研究者に対しては、研究員としての米国大学院への派遣、NPOと連携した新興国留職プログラムや海外研修など、社内外の教育プログラムを活用して、グローバル人材への転換を促しています。また、専門分野のダイバーシティ推進に向けて、情報系だけでなくデータの処理・活用に強い理学系分野や、人とAIの協調による課題解決を実現するために人文学系分野や法学系分野など多様な人材の採用も強化しています。

事業開発に貢献する人材開発

2017年度にビジネスデザイン職という新事業創出の実行、加速支援を担う職種を新設し、ビジネスイノベーションユニットおよび各ビジネスユニットの事業開発を担う部門長により構成されるビジネスデザイン職HRM（Human Resource Management）推進会議を設置しました。

本会議を中心とした活動により、ビジネスデザイン職のスキルの定義や研修体系の構築、ローテーションおよび高度専門職認定の施策を策定し、実行・改善していくことで、当社の事業開発力の強化を担う人材を開発しています。

オープンイノベーション

社会価値創造に向けた価値の増幅のために、社外の研究機関はもとより事業化パートナー、スタートアップなどとのオープンイノベーションを積極的に推進しています。従来NEC単独では難しかった新事業の事業開発や必要な技術の開発を、外部の組織などと協力して進めています。同時に将来のあるべき姿を想定して、そこからバックキャストの手法で次の時代の注力領域となるであろう技術を検討するために、世界トップレベルの研究機関や大学と連携しています。

世界トップレベルの研究機関や大学と連携

「NEC-産総研 量子活用テクノロジー連携研究室」の設立
量子アニーリングをはじめとする量子性に基づいた先端技術領域の研究開発強化に向け、国内トップクラスの研究機関である国立研究開発法人 産業技術総合研究所の研究開発力との融合を図り、「NEC-産総研 量子活用テクノロジー連携研究室」を2019年3月に設立しました。

NECは1999年に超電導固体素子を用いた量子ビットの動作実証に世界で初めて成功して以来、量子ビットや量子状態を制御するデバイス・回路の研究を継続してきました。現在は、従来技術をはるかに上回るスピードで組み合わせ最適化問題を計算できる量子アニーリングマシンの研究開発を進めています。

2018年10月には国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）による新規事業採択を受け、量子アニーリングマシンに関して産総研を含む幅広い機関と共同で開発を進める体制を整えました。今回の本研究室の設立により、こうした動きをさらに加速します。

▶ 「NEC-産総研 量子活用テクノロジー連携研究室」を設立
(プレスリリース)

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会		
	05-07	サステナブル経営			08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
	16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度			20-21	多様なステークホルダーとの対話事例
	23-24	地域社会との連携			22	CS（顧客満足）への取り組み
					25-31	イノベーション・マネジメント

インド工科大学ボンベイ校とスマートシティ実現に向けた共同研究を開始

NEC Technologies India Private Limited（本社：インド共和国・ニューデリー、以下 NECTI）は、同国における科学技術の最高学府であるインド工科大学ボンベイ校（The Indian Institute of Technology, Bombay）と、社会課題の解決に向けた共同研究を開始しました。

NEC は、インドをはじめ新興国向けの社会ソリューションをアジャイル（迅速）に開発・事業化することを目的に、2018 年 6 月に NEC Laboratories India（以下 NLI）を、NECTI の傘下としてムンバイに設置しました。NLI とインド工科大学ボンベイ校は、ビッグデータ分析・IoT・AI の領域で共同研究を行い、インドが目指すスマートシティの実現に貢献します。まずはビッグデータ分析の共同研究から開始し、インド国内の物流最適化による配送の迅速化とコスト削減を目指します。

▶ NEC、インド工科大学ボンベイ校とスマートシティ実現に向けた共同研究を開始～インドが直面する社会課題の解決に貢献～（プレスリリース）

オープンイノベーションの事例

AI 研究における産総研・理研との連携

2016 年度より NEC と国立研究開発法人 産業技術総合研究所および国立研究開発法人 理化学研究所は、AI（人工知能）における最先端の研究テーマについて、連携研究室を設立し研究に取り組んできました。2018 年度からは、基盤技術開発から実用化まで一貫して、三者が一体となって連携し研究を進めています。

これらの連携から、①発生確率が極めて低いため設計段階で事前に発見が難しい不具合を、AI が学習をしながらシミュレーションを繰り返して効率的に見つけ出す希少事象発見技術の開発、②機械学習技術で必要とされる大量のデータが得られない状況でも活用可能な複数の機械学習技術の開発、③プラントなどの重要な社会インフラの安定

運用を支援する AI 技術「論理思考 AI」の開発などの成果を上げていきます。

▶ AI とシミュレーションを融合しまれな不具合を効率的に発見する技術を開発～設計時の見落としリスクを軽減しつつ検証時間を大幅短縮～（プレスリリース）

▶ NEC、少量の収集データで活用可能な機械学習技術を開発～学習効率の高いデータを収集し、推定精度を向上～（プレスリリース）

▶ NEC、社会インフラの安定運用を支援する AI 技術を開発（プレスリリース）

高速カメラ物体認識技術における東京大学との共同開発

東京大学と共同で「高速カメラ物体認識技術」を開発しました。この技術は、高速カメラで撮影された毎秒 1,000 フレームの大量の画像から認識に適した画像を瞬時に選別し、高速かつ高精度に検査の可否を判別します。本技術を製造ラインに適用することで、製品検査のための製造ラインの操作が不要となるため、スムーズな導入と生産効率の向上を実現します。本技術は、製造ライン上を高速に移動するビンや缶のラベルなどの外観検査、錠剤や食品の異物検知などに適用が期待されます。

なお、本成果の一部は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「IoT 推進のための横断技術開発プロジェクト」のうち「高速ビジョンセンサネットワークによる実時間 IoT システムと応用技術開発」において実施されました。

▶ NEC、高速カメラにより製造ラインの検品作業を効率化する物体認識技術を開発（プレスリリース）

メタマテリアルを活用した世界最小クラスの高性能アンテナを開発

日本航空電子工業（株）と共同で無線通信機器に幅広く搭載可能な、世界最小クラスの高性能アンテナを開発しました。このアンテナは、無線通信機器内部の基板表面に実装可能な超小型アンテナです。

高い送受信性能を持つとともに、アンテナ実装場所の自由度も高く、Wi-Fi、Bluetooth、V2X、LPWA など幅広い通信方式に適用可能です。携帯通信機器や車載機器、ネットワーク家電など、ますます小型・多様化の進む無線通信機器での活用が期待できます。

▶ NEC と日本航空電子工業、メタマテリアルを活用した世界最小クラスの高性能アンテナを開発（プレスリリース）

マクロミルとの協業

NEC と（株）マクロミルは、両社の強みを活かした生活者データの活用領域における協業を 2018 年 4 月から開始しました。マクロミルの多様な生活者起点のデータと、NEC の「NEC the WISE」や「dotData」をはじめとする最先端 AI 技術を組み合わせ、マーケティング活動の高度化を実現する AI 分析サービスを 2019 年 1 月から順次、生体情報を活用したインサイトマーケティングサービスを同年 7 月から提供開始予定です。

共創によって事業仮説を組み立てから徹底的な顧客ニーズの探索を行い、現場での手応えを得ながら事業開発のスループットを高め、社会やお客様への貢献を目指します。

▶ NEC とマクロミル、生活者データ活用領域で協業開始～AI を活用したマーケティングソリューションを共同開発～（プレスリリース）

▶ NEC とマクロミル、マーケティング活動の高度化を実現する AI 分析サービスを提供開始～AI×生活者データにより企業をサポート～（プレスリリース）

▶ NEC とマクロミル、AI を活用したインサイトマーケティング事業を本格展開～AI×データ×生体情報で生活者インサイトを発見するサービスを販売～（プレスリリース）

05-07	サステナブル経営	08-11	ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	12-15	マテリアリティに関する有識者との対話
16-19	ESG に関する目標、成果・進捗、達成度	20-21	多様なステークホルダーとの対話事例	22	CS（顧客満足）への取り組み
23-24	地域社会との連携	25-31	イノベーション・マネジメント		

2018 年度の主な活動実績

No.1/Only 1 技術による主な研究成果

AI を活用した時系列データ分析による状態判別技術

プラントのセンサーから収集された時系列データを分析し、検索可能にすることで、迅速・高精度なシステムの状態判別を実現する AI 技術「時系列データ モデルフリー分析技術」を開発しました。センサーから収集したデータを、モデル化せず（モデルフリー）に、データの時間的な変化やデータ間の関係の特徴として抽出してそれらと比較することで、現在の状態を判断します。プラントのほか、道路・橋梁、鉄道・自動車など、社会インフラの運用監視に適用することで、異常検知、障害診断、故障予測が可能になります。

▶ [NEC、社会インフラの運用監視等に適用可能な、AI を活用した時系列データ分析による状態判別技術を開発（プレスリリース）](#)

外観画像から高精度に照合する「人物照合技術」

カメラから顔や体の一部が見えない部分がある人物や後ろ向き・横向きの人物でも、全身の外観画像を用いて照合できる「人物照合技術」を開発しました。カメラに写った人物の服装や体型などの外観を分析することにより、それらが同一人物か異なる人物かを判定します。NEC がこれまで顔認証技術などにより培ってきた映像解析技術と深層学習技術を用いることで、顔画像のみに頼らない高精度な技術が確立できました。

▶ [NEC、カメラから顔や体の一部が見えない人物でも外観画像から高精度に照合する「人物照合技術」を開発（プレスリリース）](#)

知的財産活動にかかわる成果

各種特許プールに加入し、当社の特許をより利用しやすい形で業界に提供する体制を構築しています。

知的財産活動にかかわる成果の詳細については、以下の URL をご参照ください。

▶ [WIPO（世界知的所有権機関）による AI 関連特許の累積出願件数のランキングにて当社は世界 5 位のポジションを獲得（WIPO サイト）](#)

▶ [パテントリザルト社（特許調査会社）による顔認証関連の特許の質・量を総合的に評価したランキングで当社は国内ダントツ 1 位を獲得（パテントリザルト社サイト）](#)



環境

環境への取り組み方針・長期方針	33
環境マネジメントシステム	34
環境リスク対策	35
気候変動によるリスク・機会への対応	35
事業を通じた環境価値の提供事例	36
環境に配慮した製品開発	37
生物多様性保全への取り組み	37
事業活動に伴う環境負荷	38

環境経営への取り組み

環境への取り組み方針・長期指針

NECは、企業の社会的責任として自らの事業活動に伴う環境負荷低減を図るとともに、製品・サービスの提供を通して社会全体の環境負荷低減に貢献する「環境経営」を推進しています。またNECグループにおける環境経営推進のため、環境面における行動指針を「環境方針」として制定し、役員から従業員に至るまで、方針を遵守した行動を徹底しています。

環境方針

NECは環境との調和を経営の最高課題のひとつとして位置づけ、グローバルサプライチェーン全体で環境負荷の低減に努め、持続可能な社会づくりに貢献します。

1. 社会価値の創造を、先進技術によるICTソリューション・サービスにより実現し、お客さまや地球環境の環境負荷低減、気候変動の影響軽減に貢献します。
2. ICTソリューション・サービスの開発においては、ライフサイクル全体の環境影響を評価し、環境負荷の低減に配慮します。
3. 事業活動に伴う環境関連法規制、およびステークホルダーとの合意事項を遵守すると共に、サプライチェーン全体での、省エネルギー、省資源、化学物質や廃棄物などによる環境汚染の予防に努めます。
4. 環境負荷の少ないハードウェア、ソフトウェア・サービスを優先的に調達します。
5. 事業活動、ICTソリューション・サービスにおける環境関連情報を、ステークホルダーに対し開示します。
6. 社員一人ひとりの環境意識を高め、気候変動対応や資源循環推進、生物多様性保全を始めとした地球環境保全に貢献します。
7. 環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を定めて運用するとともに、定期的に見直しを行い、継続的な改善に努めます。

2050年を見据えた気候変動対策指針

2017年7月に2050年を見据えた長期視点の気候変動対策の指針を策定し、自社の経営基盤を持続可能なものへと強化し、NECがお客さまと持続可能な社会を共創していく姿を示しました。本指針に基づき、事業活動に伴うCO₂排出量(Scope1、Scope2)を2050年までに“実質ゼロ”とすることを目指します。



図. 2050年に向けた気候変動対策指針の4つの構成要素

NECグループ環境経営行動計画 2020/2030

2050年を見据えたマイルストーンとして、2020年、2030年までの目標を設定しています。

		2020年度	2030年度
1. 「緩和」への貢献	① ITソリューションの提供を通じた社会全体のCO ₂ 排出量の削減	2,300万t	5,000万t
	① 製品エネルギー効率改善(2013年度比)	30%改善	80%改善
2. 「適応」への貢献	① 社会ソリューションの提供を通じた気候変動の影響への備え	課題解決に寄与するソリューション競争力強化と事業を通じた貢献の拡大	
	① 効率化によるCO ₂ 排出量原単位の改善(2012年度比)	18%改善	30%改善
3. 事業活動からの排出削減	① 再生可能エネルギーへの変換(2011年度比)	10倍	-

これら目標の達成に向け、3年間の環境経営中期計画「NECエコ・アクションプラン」へ落とし込み、各ビジネスユニット

(以下、BU)・グループ会社へ展開しグループ一丸となって活動を推進しています。

SBT認定「2030年に2017年度比で33%削減」

2017年12月に、NECの温室効果ガス排出削減目標をパリ協定が目指す「2℃目標(2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力)」の達成に科学的に根拠ある水準の目標(SBT: Science Based Targets)とすることにコミットしました。その後以下内容で、2018年10月31日に「SBTイニシアチブ」からSBTとして認定されました。

NECグループのSBT

- Scope1+2^(注1) :
2030年度までに温室効果ガス排出量を2017年度比で33%削減
- Scope3^(注2) :
2030年度までに販売した製品からの温室効果ガス排出量を2017年度比で34%削減



(注1) Scope1(事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出)と、Scope2(電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出)の合計値
(注2) Scope3 (Scope1+2を除く企業群(サプライチェーン)全体からの間接排出)

すでに2018年度からの環境経営の中期計画をSBTに合わせて策定し、活動を開始しています。再生可能エネルギーの活用については、2017年度比で2020年度までに約75倍へと拡大する目標へ見直し、取り組みを開始しています。

環境経営中期計画「NECエコ・アクションプラン」

これら長期・中期目標の達成に向けて、3か年の活動目標へ落とし込み「NECエコ・アクションプラン」として、各BU・グループ会社へ展開し、活動を進めています。

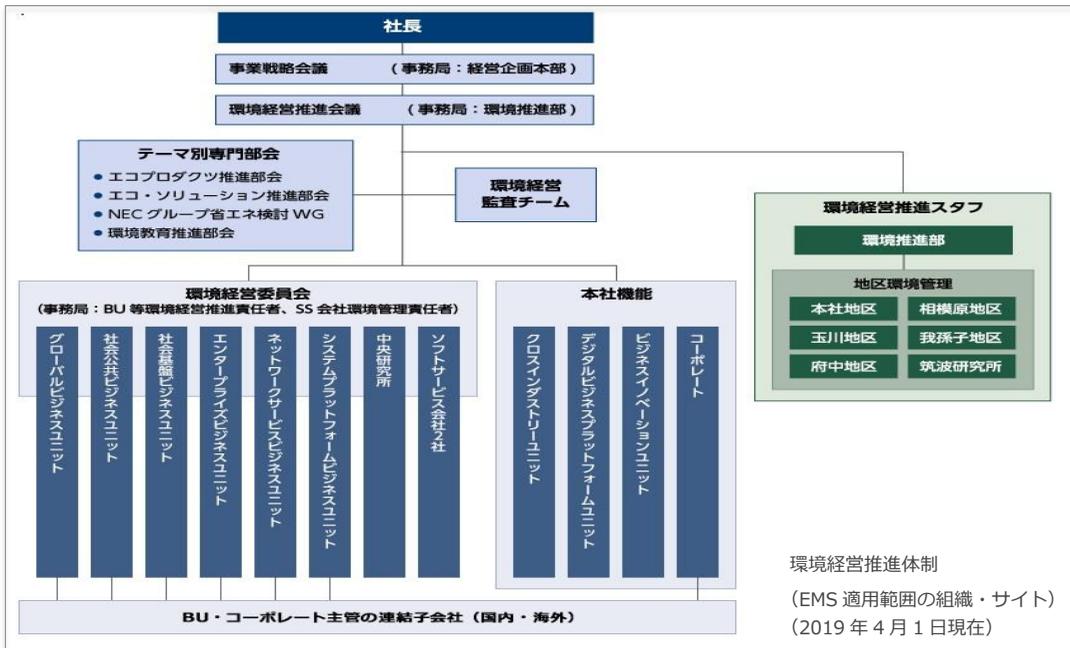
環境マネジメントシステム

環境経営推進体制

当社における環境戦略（長期的な環境経営行動計画など）は、事業戦略会議（議長は執行役員社長）で討議し、執行役員社長が最終承認を行っています。環境に関して事業に著しい影響を及ぼす可能性が確認された場合は、事業戦略会議にて対応を審議するとともに、対策に関しては取締役会での承認を経て実行します。

各BUは、環境経営委員会、さらに各事業部や国内外の関係会社の中で具体的な取り組みにまでつながる体制を整えており、環境戦略をもとに活動計画を立案することでNECグループとして一貫した環境経営を推進しています。

また、製品環境規制対応、製品・ソリューションの環境に配慮した開発推進、従業員への意識啓発など、横断的な活動テーマについては、個別に部会などを設置して取り組んでいます。



各事業場、研究所をはじめサイトごとに環境推進部門を設け、事業単位とサイト単位の両面から、環境経営を維持・推進しています。

環境経営監査・ISO14001 審査

NECグループ各社が主催する「内部環境監査」で、各部署（事業部門）を詳細に監査しています。さらに、環境推進部が主催する「環境経営監査」では、公認の環境マネジメントシステム審査員を含む専門監査員によって内部環境監査の有効性を含む、各部署の業務と環境のかかわりを重点的に、環境配慮型製品開発や環境負荷低減、リスク管理、ISO14001適合性などの総合的な環境活動を監査しています。これらの結果は、Net審査（下図参照）や代替審査*1の手法を用いた外部審査機関によるISO14001審査で確認されます。

このほかに、環境・安全衛生関係の法令の遵法に特化した「環境法遵守監査」を実施し、コンプライアンスの徹底を図っています。

*1 代替審査：質の高い監査員・監査体制・評価ツールで構成された内部環境監査システムに対して認められる内部環境監査を認証機関のISO審査の一部として代替するシステム。環境経営監査の立会い審査（Witness審査）と審査機関が直接行う審査（Verification審査）を組み合わせ実施している

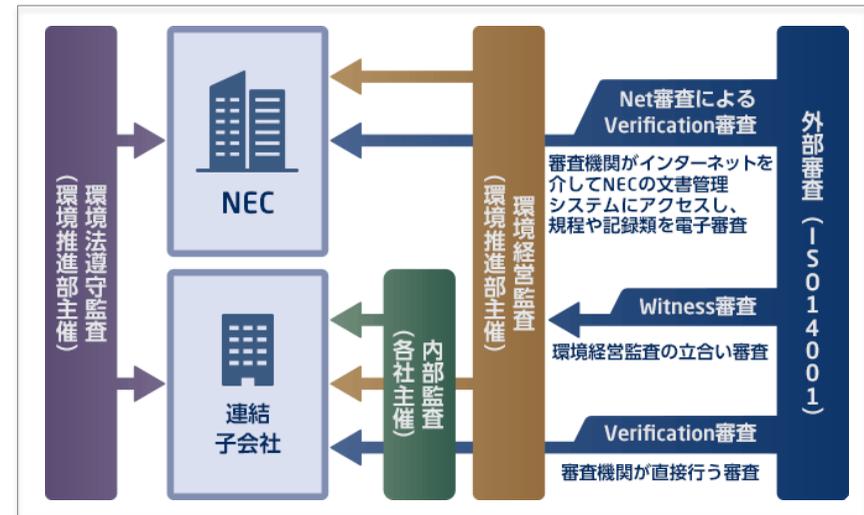
ISO14001 認証取得状況

NECグループでは、公的な信頼性を提供するため、1997年からISO14001の認証取得し、2012年度に当社全組織（事業場、研究所、営業拠点含む）および国内子会社（ソフト・サービス会社含む）からなる認証範囲を統合することにより、認証取得の一元化を完了しました。

さらに2016年度からは「ISO14001：2015年版」に対応した環境マネジメントシステムの運用を開始しており、2017年度に外部認証機関による移行審査を受審し、2015年版への移行認証を維持しています。

また、海外現地法人においては、生産子会社を中心に各社において認証を取得しています。

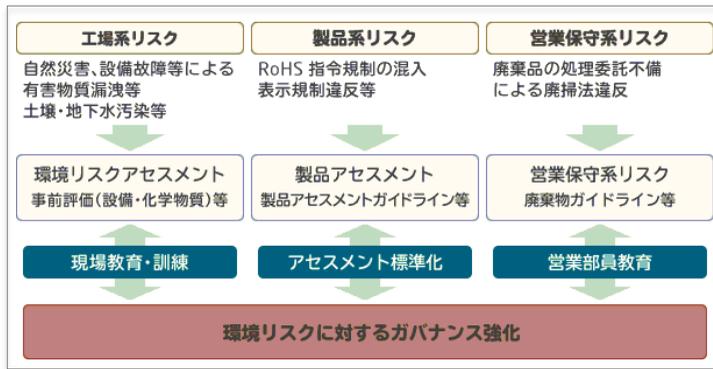
- ・ NEC Platforms Thai Company Ltd.
- ・ NEC Australia Pty. Ltd.
- ・ NEC Energy Solutions, Inc. 他



監査・審査の体系

環境リスク対策

環境リスクを未然に防止するために、アセスメント評価、日常点検を行うとともに、緊急時に備えてのリスクマップの整備、定期的な連絡体制の見直しなどを行っています。さらに、「環境リスク情報エスカレーションおよび対応規程」を整備し、環境リスクに対するガバナンスの強化を図っています。



未然防止への取り組み：ヒヤリハットの水平展開

環境事故の潜在要因はヒヤリハットレベルの軽微な事故にあることから、「重大環境事故」における緊急処置手順、緊急連絡手順はもとより、ヒヤリハットレベルの軽微な事故であっても徹底的な原因究明と技術対応、グループ各社への情報水平展開、対応処置の確認を行い、未然防止を推進しています。

法違反・事故・苦情の状況

NECでは1998年度以降、環境に関わる罰金、料金の有無についてウェブサイトで公表しています。2018年度も引き続き環境に関わる罰金・料金は受けていません。社外に影響した事故は0件、社外に影響しなかった環境事故が3件、苦情は0件でした。

気候変動によるリスク・機会への対応

気候変動が企業に及ぼす影響は今後ますます拡大していきます。NECは、2017年度から環境推進部を中心に、TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 提言を参考にしながら気候変動による影響をリスクと機会の両面からの評価を開始しました。2018年度には、持続的な成長実現の鍵となるテーマ「マテリアリティ」のひとつに「気候変動を核とした環境課題への対応」を位置づけ、将来の事業成長に向けて事業部門と連携した活動へと拡大しています。

気候変動によるリスク

TCFDでは、政策や市場の変化などの移行リスクや、災害などによる物理的なリスクなど、リスクと機会に関連する項目について評価することを提言しています。NECは、過去にタイの工場が洪水で操業停止となった経験もあり、物理的なリスクについては、地震対策を含めてBCP (事業継続計画) の観点から取り組んでいます。また、各国で検討が進んでいるカーボンプライシングについて、導入された場合の業績への影響を評価しています。



2011年10月のタイの洪水の様子

気候変動による機会

気候変動対策では、ICTの活用が不可欠だと言えます。NECは、緩和と適応のそれぞれに価値を提供する製品・ソフト/サービスの開発を推進しており、今後世界で気候変動対策が進むほどNECの貢献領域が拡大できると考えています。例えば、今後気候変動の影響として増える自然災害(土砂災害や洪水、水不足、森林火災など)に対しては、センサーやAIなどを活用することでシミュレーションや予兆予測などを行うソリューションを開発しています。世界的に気候変動対策が進むとどのくらいの貢献拡大が期待できるかなど評価しています。



洪水や土砂崩れに関するシミュレーションシステム



土砂災害予兆検知システム

TCFD 提言への賛同を表明

NECは、これまで環境に特化したESG IRスモールミーティングを実施したり、環境省の環境情報開示基盤事業への参加を通じて、気候変動のリスクや機会を含む環境活動情報を積極的に開示してきました。TCFD提言は、ガバナンスを含め企業が気候変動対策として必要な活動や仕組みを体系的に示しており、企業にとって気候変動のリスクや機会への対応が適切に管理できると考えています。TCFD提言への賛同を表明することで、自社での活動を加速するとともに、社会全体での気候変動対策の推進につながることを期待しています。

事業を通じた環境価値の提供事例

インドネシア・森林火災監視・即応システム

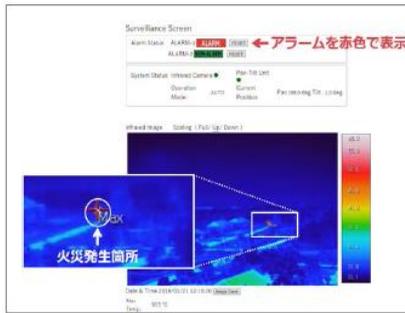
インドネシアでは、毎年発生する森林火災により、農業への影響や森林の減少、健康、運輸、観光など環境・社会・経済的に多くの影響を受け、さらにCO₂排出量の増加にもつながることから大きな社会問題となっています。

NECは、2017年11月から独立行政法人国際協力機構（JICA）の民間技術普及促進事業として住友林業株式会社と協働で、パランカラヤ大学、中部カリマンタン州地方防災局等と連携した「森林火災監視・即応システム普及促進事業」を推進してきましたが、導入評価を通じてシステムの有効性・実用性を確認することができました。

システムは、広範囲をモニタリングしながら火災発生を迅速に把握し、消火隊員のタブレット端末へ出動指令を表示することで緊急出動につなげるとともに、火災の状況や消火活動の進捗などをタブレット端末を通じて共有することで、効果的・効率的な消火活動を支援します。

導入評価では疑似火災を起こして、本システムで火災発生の把握から消火隊員の出動や消火活動の状況把握ができることを確認し、現地の消火隊員にもシステムの有効性、実用性を理解していただきました。

今回の成果をもとに、システムや運用の改善を行い、2019年度の本格導入・拡大を目指していきます。



赤外線カメラによる火災検知画面



評価に参加された現地の皆さまとの集合写真

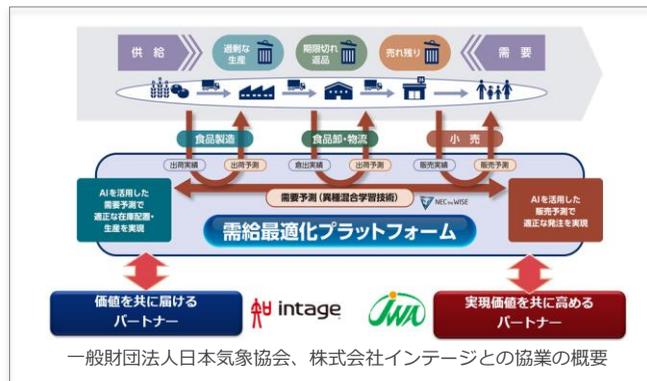
食品ロス・廃棄の解決に向けた需給最適化

世界人口が現在の70億人から2050年には1.3倍規模の90億人を超え、それに伴い食料需要が1.7倍になると予想されています。一方で世界中では生産された食料の1/3に相当する13億トンもの食料が食べられることなく廃棄されています。日本も年間643万トンもの食料が廃棄されていて、その約55%は流通過程（製造、卸・物流、小売り）の過剰生産や売り残しが原因です*。

NECでは、ICT、特にAI（人工知能）を活用しながらサプライチェーンを最適化し、食品ロス・廃棄を減らすための仕組み“需給最適化プラットフォーム”を提供しています。従来食品製造や小売業が個別に行っていた需要予測に対し、需給最適化プラットフォームでは、個々のプロセスの最適化はもちろん、バリューチェーン全体でデータを収集し、AIを活用して需要予測の精度を高めることができ、バリューチェーン上の生産や在庫、発注の最適化を実現します。

2018年2月から一般財団法人日本気象協会、2018年6月から株式会社インテージと協業し、多様な業種・業界における製造、卸・物流、販売のバリューチェーン全体で需給を最適化するビジネスの展開を開始しています。

今後も需給最適化プラットフォームを活用することでバリューチェーン全体での効率化を実現していきます。



* 農林水産省「食品ロス量（平成28年度推計値）」の公表について（平成31年4月12日）

NEC エナジーソリューションズ蓄電システム

近年、環境保全・低炭素社会の実現に向けて、再生可能エネルギー発電が普及・拡大しています。再生可能エネルギー発電は天候により発電量が大きく変動するため、電力利用の効率化や電力システムの安定化が課題となっています。こうした中、電力の需給バランスを調整し、電力システムにおける周波数や電圧などの電力品質を維持するためにエネルギー関連子会社である米国のNECエナジーソリューションズで製造する蓄電システムの導入を進めています。

[2018年度の主な納入実績]

- ・ ロンドンの主要港であるティルベリー港に9MWの大型蓄電システムを設置。既存の再生可能エネルギー発電設備と連携し、需要家であるティルベリー港における電力利用の効率化に貢献
- ・ ブラジル最大手の配電会社であるネオエナジヤ（Neoenergia S.A）に、中型蓄電システムを提供。本システムはユネスコの世界自然遺産にも指定されている同国フェルナンド・デ・ノローニャ島に設置され、日照条件などにより発電量が変動する太陽光発電について安定的で高効率なエネルギー供給を実現。既存のディーゼル発電からの置き換えを促進し、環境保護にも貢献。



フェルナンド・デ・ノローニャ島



オールインワン中型蓄電システム

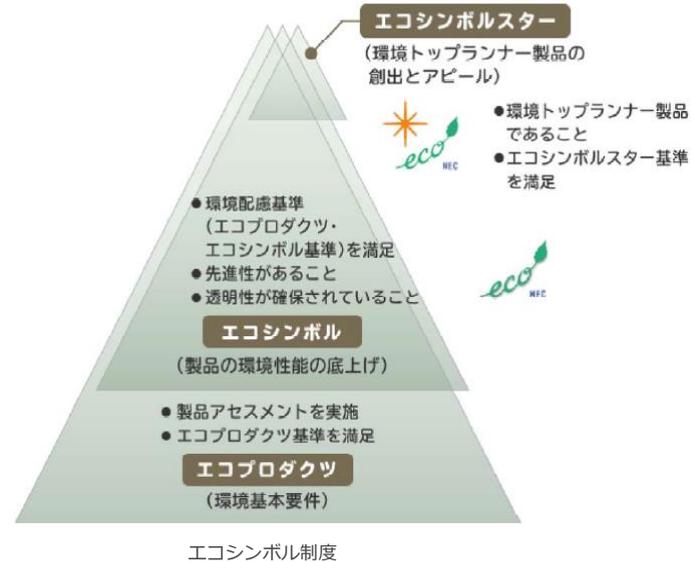
また、2019年度にはオールインワン向け中型蓄電システムをリリースし、工場や商業施設における需給バランス最適化や近年増加している地震や洪水など自然災害に対する「適応」対策の価値を訴求しています。今後も蓄電システム事業を通じてCO₂排出削減に貢献し、気候変動に向けた取り組みを進めます。

環境に配慮した製品開発

NECは、「品質」「コスト」「納期」に、「資源循環」「地球温暖化防止」「グリーン化」を含む「エコロジー」と「法令遵守（コンプライアンス）」の視点を加えて、資材調達からお客さまの製品使用、廃棄までを踏まえたライフサイクル全体における製品の環境負荷低減に取り組んでいます。

エコシンボル制度

NECが定めた環境配慮基準を満足する環境配慮型製品を「エコシンボル」として認証・登録しています。「エコシンボル」は、ISOで定められた環境ラベルのうち、自己宣言型（タイプII）環境ラベルにあたります。これは、事業者が自らの製品に対して独自の基準を設け、その基準を満たしている製品に対して付与するラベルです。エコシンボル基準に適合した製品は、製品カタログやウェブサイトなどへエコシンボルマークを貼付することで、環境配慮されていることをアピールしています。



エコシンボルスター

「エコシンボル」の中でも、従来製品比でCO₂排出量を50%削減するなど、環境トップランナー製品として位置づけられる厳しい基準に適合した製品・ソフト/サービスに対して「エコシンボルスター」を付与しています。2018年度は、ハード製品11件、ソフト/サービス4件の計15件が「エコシンボルスター」として認定されました。

【2018年度の主なエコシンボルスター登録事例】

●SX-Aurora TSUBASA（VEカード/水冷）

最先端LSI技術へのチャレンジや独自のコールドプレートにより最大40℃の冷却水で高効率な冷却を可能にする独自技術により、前機種SX-ACEと比較して同一演算性能時に設置面積1/10・消費電力1/5となる小型化・低消費電力化を実現しました。



●共創ワークサービス Zoom

Zoomは高品質なビジュアルコミュニケーションによる「共創ワーク」が可能なクラウドサービスです。Zoomを活用することにより、遠隔からの会議参加やテレワークが可能となるため、移動時間や交通費などの移動コストを削減。CO₂排出量を約53%削減できます。

CO₂ 排出量 **53%** 削減



生物多様性保全への取り組み

我孫子事業場での生物多様性保全活動

NEC我孫子事業場の敷地内には、利根川から派生してできたと考えられる湧水池「通称：四つ池」があります。この池の周辺では環境省指定の絶滅危惧種IB類（EN）の「オオモノサシトンボ」の生息が確認されているため、NECは、手賀沼水生生物研究会と協働で2009年から「オオモノサシトンボ」の保全活動を推進しています。2018年度は、ヤゴ（トンボの幼虫）の脅威となる特定外来生物のオオクチバスやブルーギルの駆除するために2019年1月から2月にかけて四つ池の2つの池を池干ししました。



2009年から10年にわたりNECと連携して保全活動を行っています。2018年も「オオモノサシトンボ」が観察できたので安心しました。毎年成果を見ながらいろいろ対策を工夫しています。引き続き、楽しみながら、味わいながら、知ることを喜びながら活動していきたいと思っています。

NEC我孫子事業場での生物多様性保全活動は、手賀沼水生生物研究会のほかに、有識者の先生や我孫子市、千葉県生物多様性センターが参加するダイアログを年1回開催し、活動成果の確認と、今後の取り組みについて検討しています。

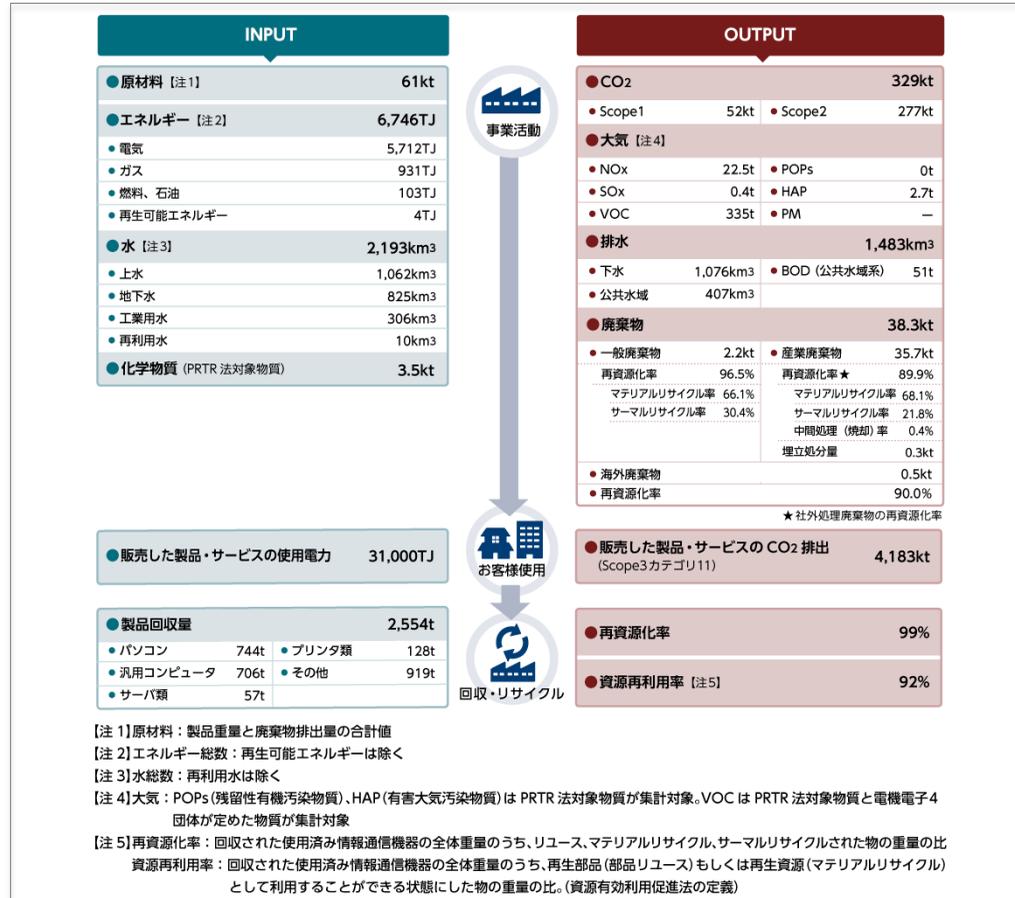
事業活動に伴う環境負荷

NECは、事業活動に伴い発生する環境負荷を継続的に減らす取り組みをすべての拠点で推進しています。

各拠点での環境負荷はICTを活用して定期的を集計し、マテリアルバランスとして公表するとともに、拠点ごとにそれぞれの環境負荷に対して削減目標を設定し、環境負荷を最小化するための対策を計画的に実施しています。

マテリアルバランス

事業活動のためのエネルギーおよび資源の投入量（インプット）と、その活動に伴い発生した環境負荷物質（アウトプット）は、マテリアルバランスとして管理しています。自社だけでなく、ライフサイクルで管理することで、サプライチェーン全体で環境負荷の削減を目指しています。



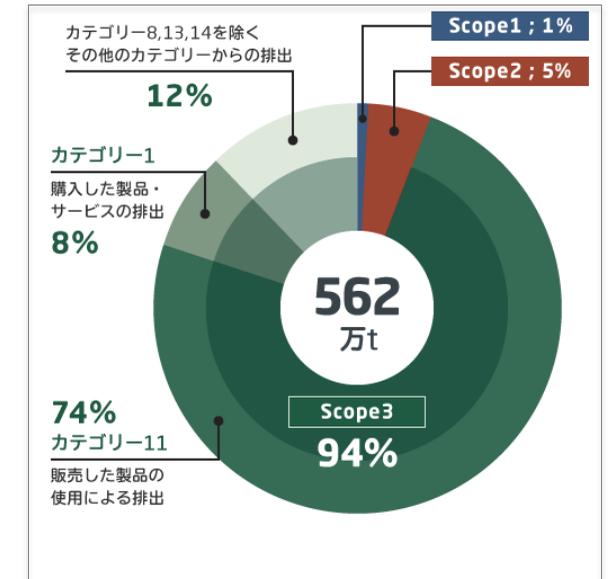
マテリアルバランス (2018年度)

サプライチェーン全体のCO2排出量

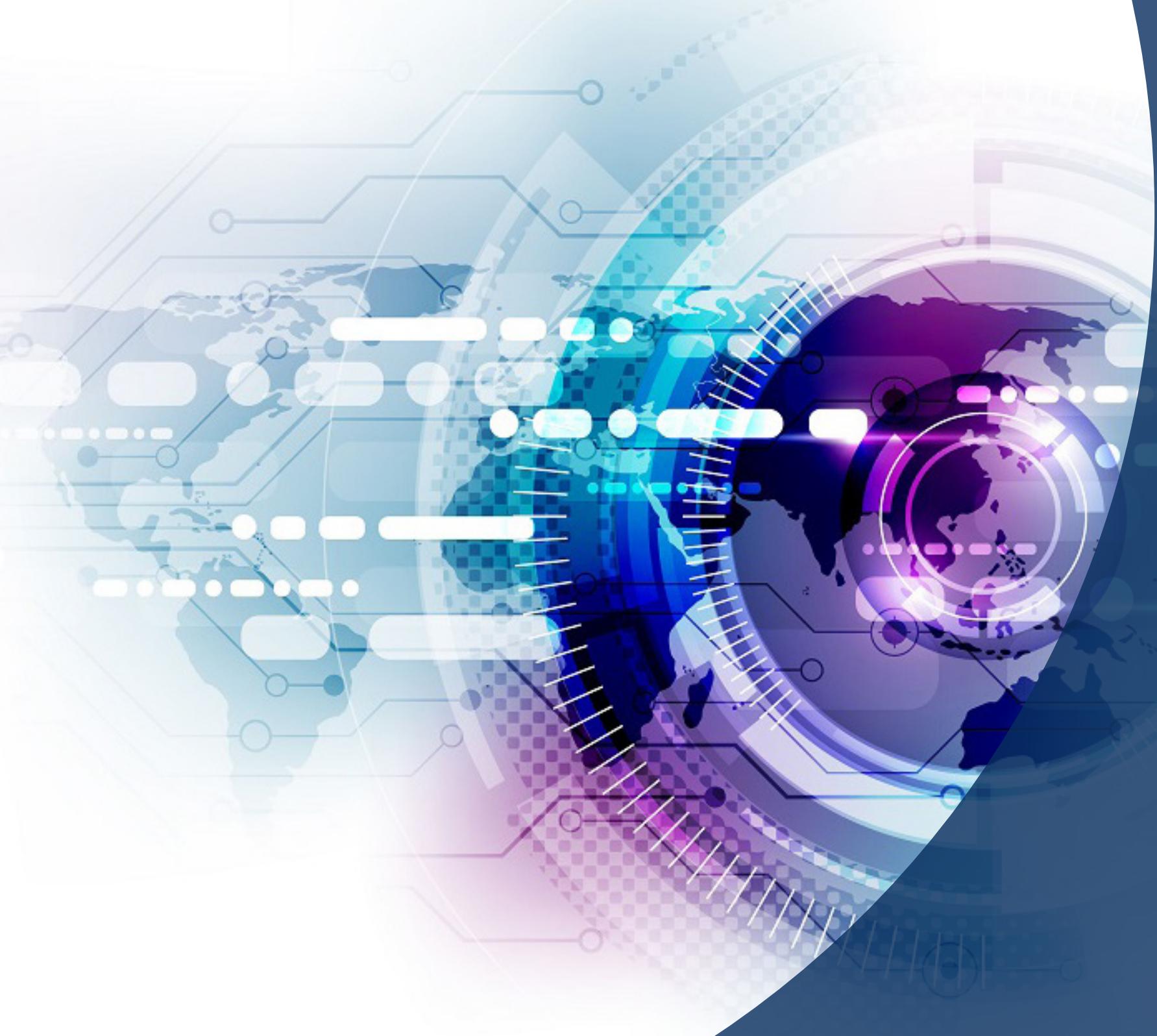
CO₂排出量については、GHGプロトコルイニシアチブが2011年10月に発効した「Scope3スタンダード」に基づきScope1、2、3のそれぞれの排出量を集計しています。また、Scope3について15のカテゴリごとに排出量を集計しています。

NECのCO₂排出量は、サプライチェーン全体の94%がScope3からの排出で、カテゴリ11の販売した製品の仕様による排出が最も多いことから、社会全体からのCO₂排出量の削減には、製品のエネルギー効率の改善が重要と言えます。

なお、マテリアルバランスの実績および、Scope3の集計に関しては、一般財団法人日本品質保証機構 (JQA) による第三者検証により、透明性・信頼性を確保しています。



サプライチェーン全体のCO₂排出量 (2018年度)



ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	40
コンプライアンスと リスク・マネジメント	41-43
税務に対する考え方	44
公正な取引の推進	45-46
事業継続	47-48
サプライチェーン・マネジメント	49-51
品質・安全性の確保	52-53
情報セキュリティと サイバーセキュリティ	54-56

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

コーポレート・ガバナンス

取り組み方針

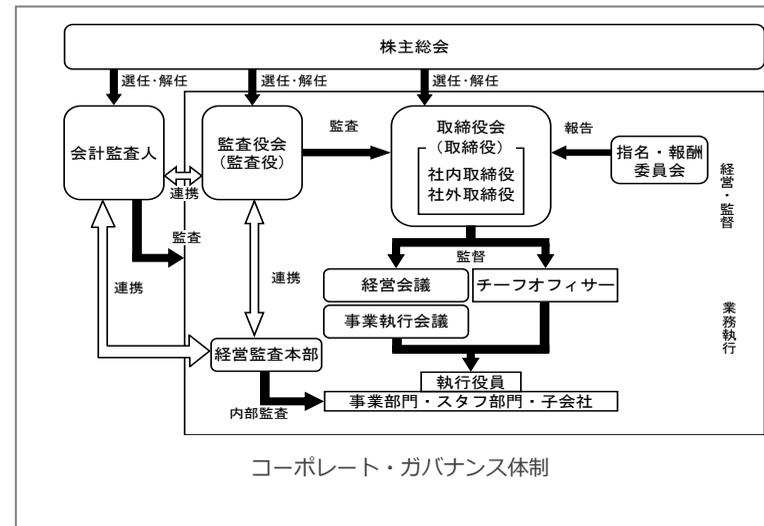
当社は、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化をはかるためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、

1. 経営の透明性と健全性の確保
2. スピードある意思決定と事業遂行の実現
3. アカウンタビリティ（説明責任）の明確化
4. 迅速かつ適切で公平な情報開示

を基本方針としてその実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役設置会社形態を採用し、その概要は下図のとおりです。



NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

当社は、すべてのステークホルダーとの信頼関係をより強固なものにし、持続的な成長と企業価値の向上に資することを目的に、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みと考え方を示した「NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」を2016年6月に発行しました。

2015年6月から適用が開始された「コーポレートガバナンス・コード」に対する当社の取り組みについては、「コーポレート・ガバナンス報告書」および「NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」に記載のとおりです。

第1章 総則	目的 企業理念および経営戦略 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
第2章 コーポレート・ガバナンス体制	取締役会 指名・報酬委員会 事業執行における重要会議体 監査役会 内部者通報制度、役員支援体制
第3章 ステークホルダーとの関係	株主との関係 株主以外のステークホルダーとの関係
第4章 情報開示	基本方針 情報開示体制

- ▶ [コーポレート・ガバナンス](#)
- ▶ [コーポレート・ガバナンス報告書](#)
- ▶ [NEC コーポレート・ガバナンス・ガイドライン](#)

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

コンプライアンスとリスク・マネジメント

取り組み方針

社会ソリューション事業を展開する NEC にとって、お客さまをはじめとする社会からの信頼を獲得、維持することは最も大切なことであると考えています。NEC では、コンプライアンスを、法令遵守のみならず、社会通念や一般常識に照らして適切な行動をとることまでも含めた広義の概念として捉えています。また、リスク・マネジメントとは、コンプライアンス違反を含め、NEC の事業に影響を及ぼすリスクを適切に把握し、効果的・効率的に対策を講じていく活動です。

NEC は、コンプライアンスを経営の基本に置くとともに、コンプライアンスを企業のガバナンスに欠かせない優先テーマ「マテリアリティ」として特定し、トップマネジメントも含めた全社的な取り組みを継続的に実施しています。「NEC グループ企業行動憲章」と「NEC グループ行動規範」は、多言語化（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）し、海外連結子会社に整備することにより、国内外でコンプライアンス最優先の事業活動を行っています。

当社は、2016 年 7 月に東京電力株式会社（現東京電力ホールディングス株式会社）との電力保安通信用機器の取引に関して、また、2017 年 2 月に消防救急デジタル無線機器の取引および中部電力株式会社との電力保安通信用機器の取引に関して、公正取引委員会から独占禁止法違反の認定を受けました。

これらの事実を忘れることなく、反省の礎とするため、消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた 11 月 18 日を「NEC コンプライアンスの日」と定め、毎年、コンプライアンスの重要性を再確認しています。

コンプライアンスの実践にあたっては、「気づき」と「情報共有」をキーワードとしています。おかしなことを素朴に“変だ”と思う「気づき」の感覚を醸成するとともに、それを上司や関係部門または内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」に相談して「情報共有」することで、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、NEC では、役員・従業員の一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、「NEC グループ行動規範」に基づく行動を日々実践することで、コンプライアンスを NEC の企業文化にすることを目指しています。そこで当社では、これまで、コーポレート部門が主導して各部門におけるコンプライアンス施策を実行していましたが、2018 年度からは、部門長が主体性と責任感を持って部門に最適な施策を検討・実行する方針へと変更しました。

リスク・マネジメントとしては、「リスク管理基本規程」にもとづき、NEC として一貫した方針のもと、対策の漏れや重複を避け、効果的かつ総合的にリスク管理体制を構築しています。全社的には、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。また、各部門や各子会社においては、それぞれの部門・会社のリスクに応じた管理活動を実行しています。

- ▶ [NEC グループ企業行動憲章](#)
- ▶ [NEC グループ行動規範](#)
- ▶ [ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」](#)

推進体制

当社では、トップマネジメントを含めて、コンプライアンスの徹底とその効果的な実践に取り組んでおり、リスク・コンプライアンス委員会やコンプライアンス推進部、経営監査本部を中心に活動しています。各会議体やマネジメント体制は次のとおりです。

1. 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への対応施策の状況などの報告を受けます。

2. 経営会議

経営会議は、重点対策リスク、その他経営戦略上の重要なリスクの審議を含め、経営方針や経営戦略など NEC の経営に関する重要事項について審議します。

3. 監査役

監査役は、内部監査部門から定期的に監査結果の報告を受け、意見交換を行うほか、企業倫理・法令違反等の問題に関する内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の運用状況の報告を受けることなどにより、執行状況の監査を行います。

4. チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー（CLCO）

チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー（CLCO）は、リスク・コンプライアンス委員会委員長を担い、全社のコンプライアンス推進に係る活動を統括します。

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

5. リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、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います。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、担当部門から定期的に報告を受け、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。

6. コンプライアンス推進部

コンプライアンス推進部は、「NECグループ企業行動憲章」および「NECグループ行動規範」の周知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、実施しています。また、事業部門およびスタッフ部門が実施するリスク・マネジメントが体系的かつ効果的に行われるように、必要な支援・調整および指示を行います。

例えば、社外からの情報収集やリスク管理実態調査、国内外の子会社との情報交換を通じ、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て、NEC全体のリスク管理機能を強化しています。

さらに、経営監査本部から定期的に監査結果の報告を受け、意見交換を行うほか、企業倫理・法令違反などの問題に関する内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の運用状況の報告を受けています。

7. 経営監査本部

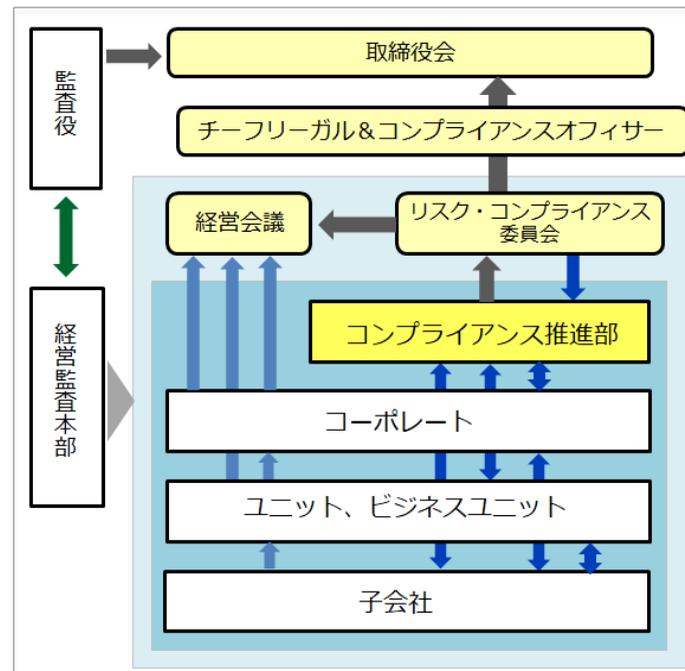
経営監査本部は、社長直轄の内部監査部門として、内部監査に関する専門知識を有するスタッフなどから構成されています。経営監査本部は、NECにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を行っています。

8. 連結子会社におけるコンプライアンス推進

国内連結子会社は、コンプライアンス推進部、コーポレート、各社を主管するユニット、ビジネスユニットからの指導・支援の下、各社社長がオーナーシップを持って、コンプライアンス施策を立案・実施しています。

海外連結子会社については、世界5極の地域統括会社、傘下の子会社を含めコンプライアンスを推進しています。

また、コンプライアンスに関わる問題については、連結子会社から、緊急時および定期的に当社へ報告するためのルートを整備しています。



コンプライアンス推進体制

2018年度の主な活動実績

コンプライアンス

「NECコンプライアンスの日」に伴う各種施策の実行
コンプライアンスをNECの企業文化とするため、2018年度の「NECコンプライアンスの日」に合わせてさまざまな周知・啓発活動を行いました。

まず、社長やチーフコンプライアンスオフィサー（CCO、2019年4月1日よりチーフリーガル&コンプライアンスオフィサー（CLCO）に改称）を含めた役員、全事業部長（約130名）、国内および海外の連結子会社社長からメッセージを発信し、コンプライアンスの重要性を全従業員に徹底しました。また、当社の従業員一人ひとりが、コンプライアンスを企業文化とするために自らが取り組む行動を示す「コンプライアンス行動宣言」を行いました。

当社および国内連結子会社を対象に毎年開催している企業倫理フォーラム「NECビジネスエシックス」は、2018年度から「NECコンプライアンスの日」に合わせて開催しています。同フォーラムでは、当社の社長やコンプライアンスに精通した外部弁護士による講演に加え、当社が起こした3件の独占禁止法違反に関する事案に対応した従業員が、当時の社内の様子や実務経験から得た教訓を伝え、当該事案の風化防止に努めています。

さらに、3件の独占禁止法違反の事案がNECに与えた影響や従業員の「コンプライアンス行動宣言」を掲載したポスターを作成し、社内に掲示しました。イントラネット上には「NECコンプライアンスの日」のポータルサイトを新設し、「NECコンプライアンスの日」に関する活動や情報を従業員がいつでも閲覧できるようにしています。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

国内外における教育・啓発活動の展開

当社および国内連結子会社では、全役員・従業員を対象として、コンプライアンスに関する Web 教育を年 1 回実施しています（当社受講率 98.4%、国内連結子会社受講率 98.6%）。海外連結子会社向けには、コンプライアンス教育を多言語化（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）して実施しています。また、「NEC グループ行動規範」をはじめとした社内ポリシーを遵守する旨の誓約を従業員から取得しています。このほか、当社では、新入社員教育や新任役員、新任事業部長向けの階層別教育などの機会を活用して、「NEC グループ行動規範」に則った行動の重要性を強調しています。

また、当社では、2018 年度から、各部門長がより一層オーナーシップを持ってコンプライアンス施策に取り組むこととしています。この一例として、ある事業部門においては、コンプライアンス徹底のための行動ポイントをまとめた冊子を作成・配付し、内容の周知徹底を目的に営業担当者向けの説明会を開催するという独自の活動を実施しました。

コンプライアンス・ホットライン

（従業員やお取引先などからの相談・申告窓口）

当社の内部者通報制度「コンプライアンス・ホットライン」は、利便性を高め広範囲のリスクにより早く対応するために、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、国内連結子会社やお取引先からも相談・申告を受け付けています。同ホットラインへの相談や申告の事実とその内容については、対応に従事する関係者により秘密の厳守が保証され、また相談者は、相談や申告の事実により不利益を受けることは一切ありません。当社は、これらの内容をイントラネットで明示するとともに、教育などの機会を通じて従業員に周知しています。

2018 年度におけるこの窓口への相談・申告件数は 121 件で、前年度から 3 件増加しました。相談・申告の内容としては、倫理行動違反、「NEC グループ行動規範」や社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがあり、これらについては適切に対処しています。

また、海外連結子会社においても第三者機関の受付窓口を設置しており、当該会社の役員や従業員による利用が可能です。同受付窓口への通報やそれに対する海外連結子会社の対応状況については、当社でも共有しています。

コンプライアンス推進活動への取り組みに関するアンケート調査

コンプライアンス推進活動への取り組み状況やコンプライアンスに関する意識評価を目的として、コンプライアンスに関する Web 教育に合わせて全役員・従業員を対象にしたアンケート調査を実施しました。また、「NEC コンプライアンスの日」に合わせて実施したアンケート調査では、当社の事業部長が発信したメッセージに対する当該部門員による評価も行いました。これらの結果は、イントラネット上のポータルサイトに掲載して社内にフィードバックするとともに、今後のコンプライアンス徹底に向けた施策の立案と実施に役立てています。

リスク・マネジメント

「重点対策リスク」の選定とその対策

コンプライアンス推進部は、アンケート方式による「リスク管理実態調査」で把握したリスク評価の結果、および経営監査本部による内部監査における指摘事項などをふまえ、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。その中から特に影響が大きいと評価されるリスクを「重点対策リスク」として選定し、対策を講じています。

2018 年度は、「個人情報保護に関わるリスク」「贈収賄に関わるリスク」「競争法違反に関わるリスク」および「不適切な原価計上に関わるリスク」を重点対策リスクとして選定しました。これらのリスクに係る主な対策については、「公正な取引の推進」および「個人情報保護、プライバシー」の章をご参照ください。

- ▶ [公正な取引の推進](#)
- ▶ [個人情報保護、プライバシー](#)

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター（BERC）

経営倫理に関する国内外の情報収集や研究、企業活動におけるコンサルティング、企業人への啓発・普及などを行う一般社団法人経営倫理実践研究センターに、当社は設立時（1998 年）から参加しています。当社は、同センターを通じて得られた他社における取り組み事例などを、当社におけるコンプライアンスの徹底・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](#)

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

税務に対する考え方

基本姿勢

NECは、「NECグループ行動規範」において、

- ・関係法令およびこの規範を始めとする社内規程を常に遵守し、すべての企業活動が正常な商慣習と社会倫理に適合したものとなるよう努めること
- ・財務・会計関係を始めとするすべての記録を正確かつ公正に行う等、関係法令および社内規程に従って、適正に業務を遂行し、不正な会計処理および会社に損害を生じさせる行為等を決して行わないこと

と定めています。

税務に関しても、同様の姿勢を基本として取り組んでおり、中長期的な視点で最適化を進めるよう努めています。

関係会社間の取引

NECでは、関係会社間取引における価格設定を、OECD*¹移転価格ガイドラインの考え方をふまえて、独立企業間価格の原則にもとづいて行っています。納税は、BEPS*²行動計画などの国際税務に関する一般的に認められたルールやガイダンスの趣旨を理解した上で、事業の成果に応じて各国の租税法令および条約などに基づいて適時適切に行い、不正な租税回避を目的とした行為は行っていません。

*1 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) : 経済協力開発機構

*2 BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) : 税源浸食と利益移転

税務当局との関係

NECは、税務当局に対する事前相談や関連する情報開示などに誠意をもって対応することで、税務の不確実性の低減に努めています。

透明性

NECは、金融商品取引法や関係法令などを遵守し、有価証券報告書を作成、開示しています。税金に関しても、有価証券報告書の中で法令などにもとづく開示を行っています。

2016年度から、国際財務報告基準(IFRS)による連結業績を開示しています。IFRSを適用することにより、資本市場における財務情報の国際的な比較可能性の向上などに努め、財務情報の透明性をより高めていきます。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

公正な取引の推進

取り組み方針

NECは、ESG視点の経営の優先テーマであるコンプライアンス徹底のための重要な活動として、競争法や贈収賄防止規制遵守のための体制強化など、公正な取引の推進に積極的に取り組んでいます。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。なお、贈収賄防止などの腐敗防止は、「国連グローバル・コンパクト」の10原則のひとつで、世界共通の関心事であり、NECも積極的にこれに取り組んでいます。

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る中、NECでは、競争法違反のリスク低減を目的として、国内外の競争法を遵守するための基本的な留意事項を定めた「遵守ポリシー」を制定しています。また、携帯が容易な名刺サイズの「競争法遵守ポリシーカード」を当社および国内連結子会社の全役員および全従業員に配付し、より一層の周知を図っています。

当社は2016年度、公正取引委員会から3件の独占禁止法違反の認定を受けました。これらの事実を忘れることなく、反省の礎とするため、消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた11月18日を「NECコンプライアンスの日」と定め、毎年、コンプライアンスの重要性を再確認することとしています。

また、当社は、ベトナム・ハノイ市の入札案件に関し、当該案件に融資を予定していた世界銀行の調達規則に違反した疑いがあるとして、同行の調査を受け、2018年7月、同行との間で和解契約を締結しました。これを受け当社は、官公庁などの顧客やその

コンサルタント、販売店やリース会社などの垂直関係における競争法上の禁止行為をより明確に定めるため、「カルテル・入札談合等防止規程」を改正しました。名称を「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」に変更し、当社がカルテルや談合、または入札妨害を疑われたり、これらに巻き込まれたりすることのないよう、さらなるリスク低減に努めています。

贈収賄防止について、NECでは、「贈収賄防止基本規程」を制定し、NEC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のないよう、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ています。

今後も、発生した事実を心に留め、公正な取引の推進に積極的に取り組んでいきます。

▶ NECグループ競争法遵守ポリシー

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、資材調達など会社の事業活動におけるさまざまな面での取り組みが必要です。当社では、コンプライアンス推進部と法務部が共同主管部門となっており、必要に応じ各分野に関わる複数の部門が協力・連携しながら、NECにおける競争法の遵守を推進しています。

贈収賄防止

当社では、贈収賄防止のために、コンプライアンス推進部と法務部が共同主管部門となっており、贈収賄防止基本規程の運用ならびに社内関係部門や国内連結子会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、政治寄付など寄付関係）、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。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

2018 年度の主な活動実績

トップメッセージ

公正取引推進のためには、まず、経営幹部の姿勢が重要です。当社では、「コンプライアンスとリスク・マネジメント」の章に記載したとおり、公正取引推進を含むコンプライアンスの徹底に関して、経営幹部から全従業員に対しメッセージを発信しています。

継続的な教育・啓発

公正取引に対する従業員の意識向上のためには、継続的な教育および啓発が欠かせません。当社では、毎年実施しているコンプライアンスに関する Web 教育や階層別教育に加えて、当社が起こした 3 件の独占禁止法違反に関する事案の影響を 2018 年度の「NEC コンプライアンスの日」に合わせて従業員に再周知することで、当該事案の風化防止に努めています。

また、当社では、前述した「取り組み方針」に記載したベトナム・ハノイ市の入札案件を受けて、再発防止のために、当社の海外向け営業部門を中心に集合研修を実施して留意事項を徹底するとともに、海外連結子会社の全従業員向けに、外部弁護士事務所の e-learning サービスを活用した公正取引 Web 教育を実施しました。APAC（アジア太平洋地域）の連結子会社向けに実施しているコンプライアンスセミナーでは、NEC ベトナム社を訪問し、再発防止に向けたディスカッションを行いました。さらに、主要な海外連結子会社の法務責任者を集めた Global Legal & Compliance Meeting において留意事項を共有しました。

その他の取り組み

競争法違反防止への取り組みとしては、前述した「取り組み方針」にも記載したとおり、官公庁などの顧客やそのコンサルタント、販売店やリース会社等の垂直関係における競争法上の禁止行為をより明確に定めるために、従来の「カルテル・入札談合等防止規程」を改正し、その名称を「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」に変更しました。また、競争法違反の兆候を早期に検知するため、AI を活用した電子メールモニタリングを実施しています。

贈収賄防止への取り組みとしては、2018 年度に、贈収賄リスクの高い地域で事業を行っている海外連結子会社 15 社を対象として、贈収賄に関する内部監査を実施しました。当社では、贈収賄防止に向けて、「事業部等のための贈収賄防止マニュアル」を策定し、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など、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ています。また、海外各国の贈収賄規制が強化される中、「接待・贈答・招聘に関するガイドライン」を作成し、海外連結子会社が接待・贈答・招聘を行う際に注意、実施すべき最低限の必要事項を明確にしています。これらに加えて、当社がオフィシャル・スポンサーをつとめるラグビーワールドカップ 2019 日本大会に関し、当社が日本国外の民間セクターの顧客を招待する際の手続きなどを定めたガイドラインを策定して、贈賄リスクの低減を図っています。

こうした仕組みの導入および取り組みにより、NEC では、2018 年度において、競争法違反および贈収賄のいずれに関しても、公表を要する重大な問題は発生していません。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会	
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ	税務に対する考え方 サプライチェーン・マネジメント

事業継続

取り組み方針

NECは、災害発生時に当社の提供しているさまざまな基幹システム、データベース、各種通信機器・システムの稼働を維持し続ける社会的責任と、複雑で高度化しているサプライチェーンにおいても供給責任を果たすべく、リスクが発生した際には、できる限り速やかにお客さまのもとへ駆けつけ、社会インフラの復旧に携われるよう、事業継続マネジメント（BCM: Business Continuity Management）を推進しています。

BCMでは、NEC関係会社各社・各部門でリスクを勘案し、被害低減のための減災対策を実施しています。このほか、勤務者がリスクを自分事として捉え、災害時には共通ルールを知った上で自律的に活動できるよう訓練や研修を行っています。こうした取り組みの成果物として事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備し、毎年内容をブラッシュアップしています。

NECにおける災害発生時の基本方針は以下のとおりです。

1. 従業員・構内作業員・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）ができるように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最小化する。

推進体制

NECでは、右図のような3つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を推進します。

(1) 中央事業継続対策本部

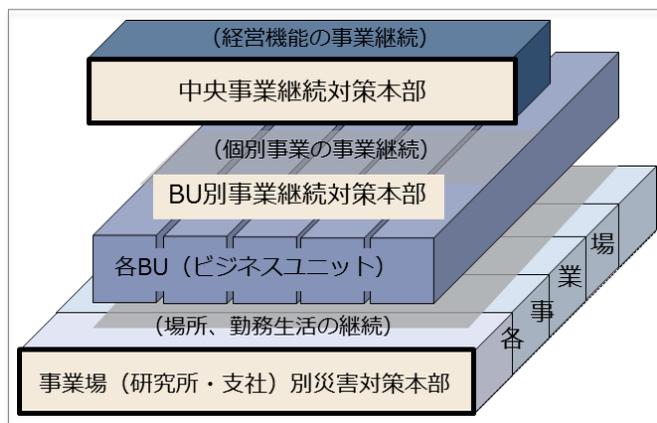
社長を本部長、会長・副社長を副本部長とし、スタッフ担当役員、人事総務部および関係部門から構成される。経営機能の事業継続を司り、経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備を行う。

(2) ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部

BCP全体統括責任者のもとで、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が連携して、各事業の継続を司り、具体的な事業についての復旧活動（お客さま・事業の被災情報収集、要員の確保、資材・物流ルートの確保、事業の復旧など）を行う。

(3) 事業場（研究所・支社）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、勤務者などの生活支援、帰宅希望者の支援および地域との連携を行う。



NECの災害対策・事業継続の体制

2018年度の主な活動実績

災害・リスクへの迅速な対応

気象庁などからの災害情報を社内の災害時情報共有システムに自動で取り込み、地図上に影響範囲を表示し、その範囲に存在する当社拠点、顧客、サプライヤー等の情報が即座に把握できる仕組みを、2018年7月に構築しました。

2018年度は大阪北部地震、平成30年7月豪雨、台風21号、北海道胆振東部地震など多くの自然災害が発生しましたが、こうした仕組みにより、効率的な情報収集および迅速な初動対応が可能になり、お客さまの復旧対応を即座に支援することができました。

国内外から事例紹介依頼

日本政府は2017年2月に、防災に関する国の指針である「防災4.0」を発表しました。防災4.0では、国民・勤務者一人ひとりの意識改革を求め、

- ・一人ひとりが防災を自分事と捉えること
 - ・自律的に活動すること
- を目標としています。

NECでは、これに先んじて2004年以降一貫して「災害時に自ら考え行動する」従業員の育成を目標に取り組みしており、勤務者が自律的に行動するための環境を整えてきました。こうした取り組みに対して海外を含む官庁・自治体・企業から災害対策等の事例紹介の依頼を受けています。2018年度は69件の依頼に対応しました。

防災、事業継続に関する訓練・教育

NECでは、従業員一人ひとりが災害や事業継続を自分事として捉え、リスク発生時に自律的に行動できるよう、さまざまな状況を想定したNECグループ全体を対象とした訓練を毎年2回実施しています。

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

9月には、全国の各拠点で直下型地震が発生したと想定し、すべての勤務者を対象としたスマートフォンアプリによる安否登録訓練および大規模災害時の帰宅シミュレーション研修（Web教育）等を実施しました。

2019年2月には、すべての勤務者を対象に、新型インフルエンザを想定した発熱管理・情報共有システムへの登録訓練、新型インフルエンザの基礎知識と行動要領（Web研修）を実施しました。経営幹部に対しては、国内感染期における各事業の影響度分析と課題抽出および意思決定訓練を実施しました。NECでは、従来の大規模災害の訓練に加え2017年から継続的に新型インフルエンザに関する訓練を行っています。

BCP 成熟度向上

NECでは各組織が、防災や事業継続の考え方をどの程度組織文化に落とし込んでいるかを客観的にランクづけする“見える化”を2016年から推進してきました。

右図は、それぞれの会社、部門における事業継続状況を「平常時／災害時の組織の状況」「リーダーシップの在り方」「防災や事業継続の計画」「支援状況」「実効性を持たせる運用」「評価と改善」という指標を用いて“見える化”したものです。今後この精度を上げて、組織文化として防災や事業継続の考え方を定着させ、被災時は自ら考え、自律的に行動できるようにNECグループ全体でブラッシュアップしていきます。

なお、海外においては、2015年度から、各社の災害対応・事業継続についてセルフチェックする仕組みを導入しており、各社が策定した事業継続の実効性やレベルを“見える化”しています。

2018年度はこれまでの実績を指標として、当年度はどの程度向上したのかを確認しました。あわせて、今後どのように事業継続を進めていくべきかを検討し、実行計画を立てています。



組織ごとの事業継続状況の“見える化”

海外現地法人における取り組み

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を徹底し、災害時の連絡責任者を定めることにより、グローバル5極体制の中で海外子会社の被災状況を速やかに把握できる仕組みを構築しています。さらに、主要な海外連結子会社においては、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ています。さらに、2012年度からは、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年2回実施し、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。

ISO22301の認証をバリューチェーンで取得

NECでは、災害時にも各部門が自律的に、また有機的に復旧活動ができるよう、全社的な取り組みに加え、部門ごと、事業ごとにBCMSを構築しています。また、これらが国際的にも通用するようシステム保守部門、データセンター運用部門などを中心とした各事業分野で、国際規格「ISO22301」認証を取得しています。



災害用備蓄食料を活用した社会貢献

NECは、賞味期限が残り半年となった災害用備蓄米を、社内食堂・売店で提供・販売し、その売り上げの一部で、国連WFPの「学校給食プログラム」を支援する社員参加型地域社会貢献活動を行っています。

この活動は2010年から推進しており、2018年度までの累計寄付額は10,245,585円となりました。この活動は、食料を大切にすることでなく、食料を廃棄することによる環境へ悪影響の削減にも寄与する社会貢献活動です。NECは、今後も継続的に本活動を行っています。

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

サプライチェーン・マネジメント

サステナブル調達（CSR 調達）に関する

基本的な考え方

サプライチェーンのグローバル化の中で、企業にはサプライチェーン全体においてサステナビリティを強く意識した責任ある調達活動を行うことが求められています。

NECは、自社のみならずサプライチェーンを構成する調達取引先とも協力して、環境や社会全体に与える影響に十分配慮しながら事業を行うことで、社会から信頼され、サステナブルな社会価値創造に貢献できると考え、調達取引先と社会における重要課題と事業が社会に及ぼしうる影響について共に学びながら、よりよいサプライチェーン構築に向けた取り組みを続けています。

取り組み方針

NECのサステナブル経営の考え方や、社会的責任や持続可能な調達の国際ガイドライン規格「ISO26000」「ISO20400」を基に「NECグループ調達基本方針」を策定し、サステナブル調達（CSR調達）に関する社内統制と調達取引先への展開を図っています。この方針の中では、近年の大きな社会課題である現代奴隷についても、奴隷および人身売買の拒否を明言しています。

購買倫理などの社内統制の観点からは、「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、これを強化するために、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定し、定期的な教育を行うことで調達関係者に周知徹底しています。

調達取引先への展開の観点では、「CSR調達ガイドライン」を策定し、調達取引先との相互理解を深めています。このガイドラインにもとづいて調達取引先と密に連携しながら活動を推進するとともに、

調達取引先をQCD*とサステナビリティの観点から統合的に評価し、長期的な視点でパートナーシップを深める努力を続けています。

* QCD: Quality = 品質・Cost = コスト・Delivery = 納期

▶ NECグループ調達基本方針

▶ CSR調達ガイドライン

また、上記の方針やガイドラインをベースに、「人権」「労働・安全衛生」「公正取引」「環境」「情報セキュリティ」「品質・安全性」を6重点リスクと認識し、サプライチェーン全般にわたって十分配慮したサステナブル調達が行われるよう、これら6重点リスクを包含した、契約、周知徹底、書類点検、訪問点検の各段階での施策を実施しています。

▶ 契約

日本国内の調達取引先に対しては、基本契約書の締結や、「環境と安全衛生管理に関する宣言書」の取得を通じて、これらの履行・遵守を担保しています。また、北米、欧州、アジアでは、調達取引先から「環境と安全衛生管理に関する宣言書」を取得しています。

▶ 周知徹底

「NECグループ調達基本方針」や「CSR調達ガイドライン」をはじめとする各種説明書面を調達取引先に提示し、また、戦略サプライチェーンパートナー交流会やCSR・情報セキュリティ施策説明会を開催して、調達取引先に直接説明し、最新の施策について周知徹底を図っています。

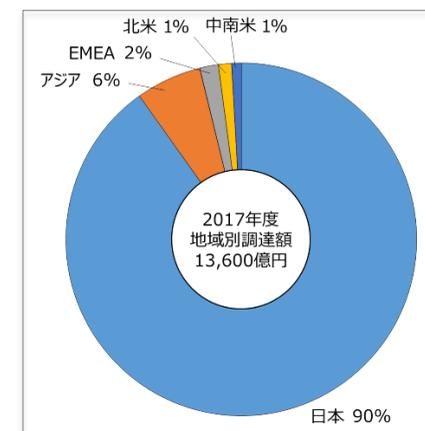
▶ 書類点検

情報セキュリティ分野や人権分野で、要求事項に対する調達取引先の遵守状況や取り組み状況を確認するための書類点検を毎年実施しています。

▶ 訪問点検

2018年度から人権、労働・安全衛生、環境分野での新たな試みとして、調達部門による日常的な調達取引先訪問時に、サステナブル調達の要求事項を点検し、その記録を蓄積する取り組み（Supplier Visit Record (SVR)）を始めました。情報セキュリティ分野では、調達取引先を訪問する現地監査を毎年実施しています。いずれの訪問点検においても、改善を要する事項を調達取引先と共有し、改善施策が講じられるところまでフォローしています。

下記のグラフは、地域ごとの調達額を表したものです。日本の調達金額が全体の90%を占めており、日本を除く4地域では、アジアが最も多く6%を占めており、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）が2%、北米、中南米が1%となっております。NECでは、調達金額の大きい調達取引先、また、希少部品の調達取引先や代替困難な調達取引先をクリティカルサプライヤーと位置づけ、上述のサステナブル調達施策は、クリティカルサプライヤーの多い日本やアジアを対象地域とし、取り組んでいます。



40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

推進体制

NECのサステナブル調達（CSR調達）は、チーフサプライチェーンオフィサー（CSCO）がNECグループ全体の責任を担います。サステナブル調達に関する意思決定は、調達本部長を議長とする調達本部会議で行われます。実務的には調達本部が半期ごとに開催するサステナブル調達実務連絡会による情報展開や施策討論を経て、施策の立案と実行を進めています。

さらに、グローバルな社会課題や最新の取り組み事例などを、より深く理解するために、国際的なイニシアチブや市民社会（NGO/NPO）およびアカデミアとのステークホルダーエンゲージメントを実施し、サステナブル調達推進計画の立案や個別施策の効果的な推進や改善計画の検討に役立てています。

調達関連法規の遵守にあたっては、当社および国内の主な連結子会社に調達関連法規の遵法推進者を設置して、遵法推進者による自社・自部門内の法令遵守を徹底しています。遵法推進者会議を年2回開催し、監督官庁による取り締まりの強化など最近の動向や、調達担当者教育、Web教育の教材など、遵法推進のための情報共有を図っています。

海外関係会社については、毎年開催されるグローバル・SCM責任者会議を意思決定機関として活動を推進しています。実務運営では、EMEA、中国・東アジア、APACの地域統括会社に地域全体のサステナブル調達をマネジメントする担当者を置き、本社で策定した基本方針に則りながら、各国の文化や商習慣にも配慮したサステナブル調達の推進を工夫しています。

企業横断活動としては、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に参画し、異なる業種の企業、NGOなど多様なメンバーとサステナブル調達のあるべき姿について議論を重ねるとともに、企業における実践の向上に資するアウトプット創出を目指した活動を行っています。

施策と2018年度の実績

戦略サプライチェーンパートナー交流会

NECグループにとって戦略的に重要な主要調達取引先を対象に、戦略サプライチェーンパートナー交流会を毎年開催して、NECグループのサステナブル調達（CSR調達）活動への理解と協力を求めています。2019年の年頭の交流会には、国内および海外の調達取引先191社の経営幹部442名をお招きしました。

招待会社を対象に実施した環境書類点検の結果を報告するとともに、調達取引先との意見交換をもとに、環境視点から当社事業に貢献した取引先に対して、環境表彰を授与しました。



CDP サプライチェーンプログラムへの加盟

当社は2019年度より、環境NGOのCDPが主催する「CDPサプライチェーンプログラム」に加盟し、ハードウェア調達取引先を中心として26社に対して調査を依頼しています。同プログラムを通じて、調達取引先とのエンゲージメントを強固にし、サプライチェーン全体での気候変動対策を更に推進していきます。



グリーン調達への取り組み

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」にもとづいたグリーン認定制度を展開しており、グリーン調達率100%を継続しています。また、「欧州RoHS指令」「欧州REACH規則」などに代表される各国の製品含有化学物質規制に適合するために、調達品における化学物質含有調査を継続して実施しています。さらに、気候変動対策については、2012年度から調達品に関するCO₂排出量を継続的に把握しています。調達品を含めサプライチェーン全体での排出量については、第三者の検証を経て公開するとともに、削減に向けた対策へと活かしています。

- ▶ 製品含有化学物質の調達制限に関する基準
- ▶ Scope 3

紛争鉱物問題への対応

NECでは、2011年度に「紛争鉱物対応ガイドライン」を制定し、調達取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めているほか、調達取引先から精錬所に至るまでの紛争鉱物調査を実施し、NEC内の営業部門・事業部門と連携した体制を整えて、お客さまからの紛争鉱物調査要請に迅速に対応しています。

紛争鉱物対応ガイドライン

また、NECは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）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。

NECは、同検討会傘下の啓発・広報チームに参画しています。啓発・広報チームでは、調達取引先向けの合同説明会での説明員を担当し、調達取引先の紛争鉱物問題に対する理解促進に努めました。

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

モニタリングの実施

書類点検

2017年7月に策定した「2050年を見据えた長期視点の気候変動対策の指針」の一構成要素である「サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減」を推進すべく、2018年7月、戦略サプライチェーンパートナー交流会招待会社を対象に、人権分野に加え、気候変動対策をはじめとする環境分野における現状や取り組みについて確認する書類点検を実施しました。

社会の重要な基盤である情報システムの構築を担うNECにとって重要な分野である情報セキュリティ分野についても、2018年度は1,423社を対象に書類点検を実施しました。

訪問点検

当社は、QCDや適切な契約履行の確保のために、日常的に調達取引先を訪問しています。その際、サステナブル調達（CSR調達）の要求事項を点検した記録を残し、それを蓄積していくことで、共通の課題を認識し、改善施策の検討・実施につなげています。これをSVR（Supplier Visit Record）と名づけ、取り組みを始めました。2018年度は、人権、労働・安全衛生分野で高リスクの地域におけるクリティカルサプライヤーを中心に実施し、77件のデータを取得し、問題ないことを確認しました。

情報セキュリティ分野でも、指示事項や要請事項を調達取引先の従業員まで浸透させることが重要です。現場担当者がこれらを遵守しなければ、情報セキュリティ事故に直結する恐れがあるからです。

NECでは、調達取引先における情報セキュリティ管理の仕組みについて、「NECグループお取引先様向け情報セキュリティ基準」を毎年発行しています。訪問点検では、調達取引先の作業現場を訪問して、インタビューや確認の確認、視察を実施することでこの基準書に記載された要求水準への適合性を点検します。対象とする調達取引先は、取引規模だけでなく、取り扱う情報の重要性や秘密の程度および書類点検結果などを総合的に勘案して決定します。

2018年度は37社の調達取引先を訪問し、改善が必要な調達取引先に対しては、改善指導を実施しました。

コンプライアンス・ホットライン

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年から調達取引先にも拡げ、第三者経由で取引上の苦情や相談に応じています。これらは、NECのホームページからアクセスできるようにしています。

2017年度からはNECの従業員によるコンプライアンス違反を撲滅する目的で、調達取引先における違反告発への協力を求める「コンプライアンス徹底へのご協力依頼」を発信しています。コンプライアンス・ホットラインの有効性を高めるために、この取り組みを今後も継続していきます。

コンプライアンス・ホットライン

社内研修・啓発

当社および連結子会社では、各社の状況に合わせてながら調達担当者を対象とした各種研修プログラムを定期的の実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

2018年度も、CSR全般、企業倫理や「下請法」など、調達業務に密接に関連する内容を中心に教育を実施しました。特に重要であると考えている構内請負・派遣と「下請法」に関しては、数年の間に、繰り返し3回受講するように定めています。

構内請負・派遣という形態でサプライヤーの従業員を受け入れる際には、各職場で遵守事項に関する研修を実施しており、2007年度以降は、毎年すべての新任管理職がWeb教育を受講しています。また、「下請法」についても、管理職昇格時に加えて、前年に引き続き、風化を防ぐため全従業員必須のWeb教育を実施しました。

構内請負・派遣の適正化を推進するため、2018年度も引き続き内部監査を実施し、派遣の適正化に関しては、人事部門と連携して改正労働者派遣法をベースに行っています。2018年度の内部監査の結果、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。

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会		
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

品質・安全性の確保

取り組み方針

NECは、1899年の創業当時“ベタープロダクツ・ベターサービス”というモットーを掲げ、世界の一級品を提供すること、責任を持ったアフターサービスも行うことをお客さまに約束しました。このモットーには、まだ社会からの信頼が得られていなかった当社が、しっかりとした基盤を社会に築いていくために、“ベタープロダクツ・ベターサービス”を従業員が理解し実践することで、お客さまに信頼していただけるようになっていきたいという思いがこめられています。

この思いを実現するために、当社は、1946年に品質管理を導入し、1965年にZD運動（Zero Defects）*1、1972年には、全社で7つ*2のQを高めていくクオリティ作戦、1981年にSWQC*3を始め、全社を挙げて品質向上に取り組んできました。

そして現在、社会価値創造型企業として、すべての従業員が、自らの業務の質、製品・サービスの質を上げることで、「品質のNEC」として信頼いただき、愛されるNECでありたいと考えています。

NECは、品質の維持・向上を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」のひとつである「ガバナンス、コンプライアンス」を進める上で欠かせない取り組みと位置づけ、「品質・安全性理念」と「行動指針」を次のように定め、取り組みの徹底を図っています。

*1 ZD運動：従業員一人ひとりの自発性・熱意を喚起させ、創意工夫により仕事の欠陥をなくし、コストの低減、製品・サービスの向上を目的とする運動

*2 7つ：マネジメント、製品・サービス、人間のbehavior、職場環境、地域社会との関係、業績、企業イメージ

*3 SWQC：Software Quality Controlの略。ソフトウェアの総合的品質管理活動

品質・安全性理念

NECは、CS（顧客満足）に対する責任を第一とし、“ベタープロダクツ・ベターサービス”を提供し続ける。

行動指針

1. 品質マネジメント

- 1) 顧客や社会の新たな価値を考え、行動する。
- 2) NECブランドを維持し、発展させる。
- 3) 一人ひとりが品質の重要性を認識し、その向上に努める。
- 4) 製品およびサービスの品質を確保し、関連する法令および規制等を遵守する。
- 5) 製品およびサービスの品質に関する問題に対して誠実に対応する。

2. 安全管理

- 1) 一人ひとりが製品およびサービスの安全性の重要性を認識する。
- 2) 製品およびサービスの安全性を確保し、関連する法令および規制等を遵守する。
- 3) 製品およびサービスの安全性に関わる問題に対して誠実に対応する。

推進体制

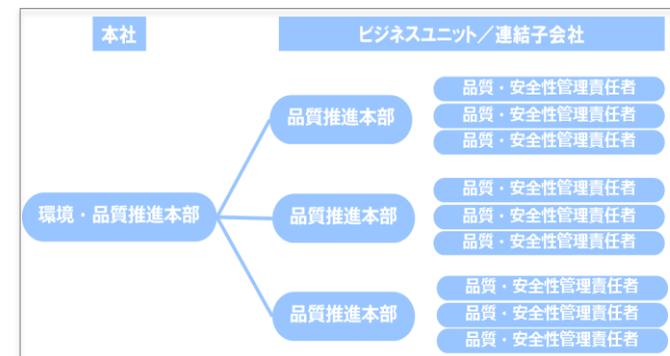
品質・安全性推進体制／品質・安全性リスク管理体制

製品やシステム、サービスの品質・安全性の確保とそのリスクに対する備えは、当社にとって重要な経営課題のひとつです。

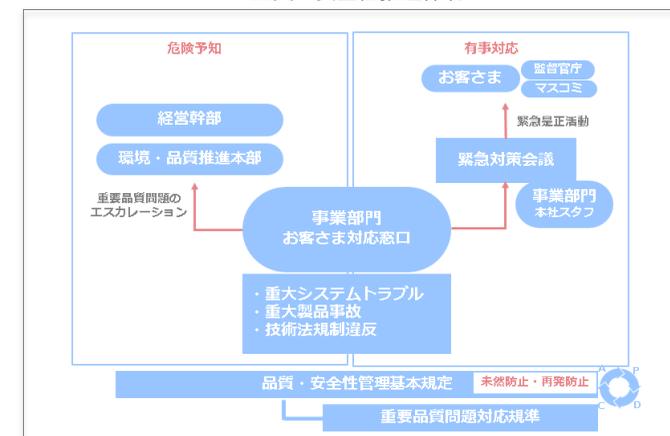
NECでは、本社の環境・品質推進本部、ビジネスユニット（以下、BU）と連結子会社に設置されている品質推進本部、およびBU配下の事業部門と連結子会社でそれぞれ任命された品質・安全管理責任者が核となり、全社規程や基準を定めて活動体系を明確にするとともに、品質と安全性の向上に取り組んでいます。具体的には、「品質・安全性活動方針」を定め、製品の品質・安全性に関わる法規制遵守、安全性・信頼性技術の向上、重要部品の標準化、ノウハウの共有化、不具合の未然防止・再発防止活動などを行っています。

品質・安全性に関するリスク管理についても、全社的な体制を構築し、運用を徹底しています。万が一、お客さまのシステムや社会的に影響の大きいシステムで重大なトラブルが発生したり、重大製品事故、技術法規制違反等が発生した際は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに、緊急対策会議を開きます。

この会議では、当該事業部門だけでなく専門スタッフ部門も参加し、お客さま対応、所轄官庁対応、広報対応などについて迅速に協議を行い、当該案件に対する全社方針を決定します。



品質・安全性推進体制



品質・安全性リスク管理体制

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

教育（安全・安心を実現するための人づくり）

製品の安全性や品質を向上させるためには、人材の育成やスキルの向上が非常に重要です。このため当社では、品質・安全性管理標準や技術基準などに関する基礎知識・専門知識の習得、設計・製造における実践力向上などを目的に、役割別・専門分野別に教育を実施しています。例えば、品質・安全性管理責任者に対して行う専門教育「安全レビュー実践道場」では、実際の機器を使って安全技術を習得させるなど、多くの安全技術専門家を育てています。



電源コード固定の強度試験
(安全レビュー実践道場)



電圧の測定
(安全レビュー実践道場)

製品の安全性確保

NECでは、お客さまに安全・安心な製品をご提供するために、情報技術機器／マルチメディア機器の国際標準である「IEC 60950-1 (JIS C 6950-1) / IEC62368-1 (JIS C 62368-1)」に適合することはもちろん、それを補完する独自の安全対策を追加した

「グループ安全規格」を制定し、さらにリスクアセスメントを実施することで、製品の安全性を確保しています。

関係法規制の遵守

NECでは、各製品が遵守すべき技術法規制の“見える化”を目的に、どの事業体の製品にどのような法規制があるかが一目でわかる「技術法規制マップ」を作成しています。同マップを活用することで、電気用品安全法や電波法・電気通信事業法など国内の各種法規制および海外向け製品に対する各国の法規制等にきめ細かく適合し、技術法規制の遵守に努めています。

製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについても、関連法令や社内規程の遵守徹底を図っています。違反があった場合やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。

NEC ライフサイエンス倫理審査会議

当社は、ライフサイエンス領域における事業化に向けて研究開発を行っています。人および人に関する情報やデータを取得して実証実験や研究を行う場合には、文部科学省などの指針に従い、研究の目的および対象者の人権や尊厳への配慮などに関する倫理的妥当性について、外部有識者をメンバーとしたNECライフサイエンス倫理審査会議で審査しています。

▶ NECライフサイエンス倫理審査会議

施策と2018年度の主な活動実績

NEC グループ品質推進会議

品質・安全性管理責任者と、当社の品質担当役員が一堂に会し、NECグループ製品の品質や安全性、それらに関わる法規制遵守のための仕組みや体制について、グループ横断的に協議する「NECグループ品質推進会議」を、年に2回開催しています。

本会議は、品質方針の展開、品質事例の発表、グループ討議を通じて、関係者間で方針や情報を共有し理解を深めることを目的としており、2018年度は7月と11月に開催しました。

「顧客志向」「全員参加」「絶え間ない改善」を信条に、活発な議論を重ねながら活動しています。

品質文化づくり

NECが創業当時から大切にしてきた品質文化を継承していくために、2018年度もトップマネジメントによる講演、従業員との対話、品質活動の展示、トラブルやプロジェクトの振り返りなどを行い、品質に対する一人ひとりの意識向上を図りました。

プロジェクトマネジメント表彰

困難なプロジェクトに取り組み、特に顕著な成果を上げたプロジェクトチームや、有益なプロジェクト支援を行った組織・グループを対象とした「プロジェクトマネジメント表彰」と「優秀事例発表会」を毎年開催しています。

この表彰には、NECグループ全従業員に対して、プロジェクトリスクマネジメントの重要性を意識づけるとともに、リスクの高いプロジェクトに挑戦し完遂・リカバリーすることの意義を浸透させる狙いがあります。また、表彰事例を発表し、リスク・マネジメントのベストプラクティスをグループ内に水平展開することによって、新たなプロジェクトリスクの発生防止に役立terるといふ狙いもあります。

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

取り組み方針

NECは、より良い商品やサービスを提供し社会の発展に寄与していく上で、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ています。こうした考えのもと、セキュリティ（情報セキュリティ、サイバーセキュリティ）を、ESG視点での経営の優先テーマ「マテリアリティ」のひとつと位置づけ、「情報セキュリティ基本方針」のもと、取り組みを進めています。

さらにNECでは、「情報セキュリティ推進フレームワーク」（右図）にもとづき、セキュアな情報社会を実現し、お客さまへ価値を提供することに努めています。

情報資産を守るための情報セキュリティの取り組みとして、サイバー攻撃対策、セキュアな製品・システム・サービスの提供、お取引先と連携した情報セキュリティを推進するとともに、「情報セキュリティガバナンス」として、「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」の3つを柱に、NECグループ内への統制を図り、総合的かつ多層的に情報セキュリティの維持・向上を図っています。

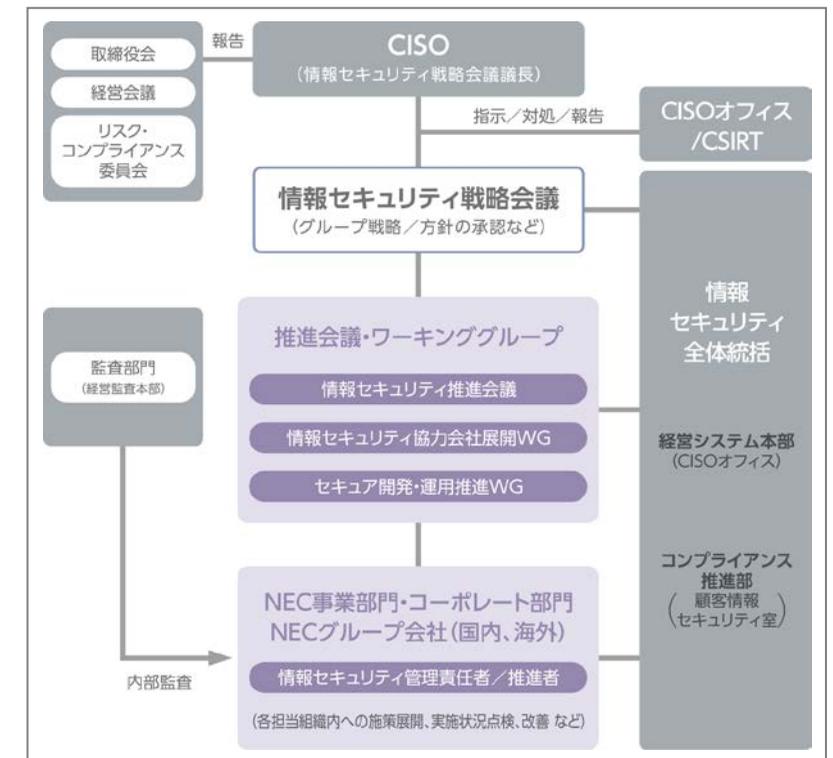
- ▶ [NEC 情報セキュリティ基本方針](#)
- ▶ [情報セキュリティ報告書](#)
- ▶ [ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」](#)



情報セキュリティ推進体制

推進体制

NECグループの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、および各組織の情報セキュリティ管理責任者/推進者で構成されています。CISO（Chief Information Security Officer）の指示のもと、各NECグループが連携し情報セキュリティ対策を推進しています。



情報セキュリティ推進フレームワーク

NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環境	ガバナンス	社会
	40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント
	45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続
	52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ
				44 税務に対する考え方
				49-51 サプライチェーン・マネジメント

施策と 2018 年度の主な活動実績

サイバー攻撃対策と情報漏えい対策

サイバー攻撃が巧妙化・高度化する中、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ため、NEC ではサイバーセキュリティリスク分析にもとづく先進的な対策を国内外で一律に実施するとともに、CSIRT*1によるインシデント対応を行い、サイバーセキュリティ経営を実現しています。

NEC では毎年、サイバーセキュリティリスク分析にもとづいて対策の計画を立案し、CISO の承認のもと、対策を実施しています。

とりわけ、社会ソリューション事業を国内外に展開する NEC において、グローバルで包括的にサイバーセキュリティリスクに対応することは、事業継続の必須条件と捉えています。

グローバルサイバー攻撃対策では、多層防御の考え方にもとづき、巧妙化するサイバー攻撃への対策を強化しています。中でも、①未知の攻撃検知・対処、②ログ統合管理・監視、③エンドポイント対策（EDR 展開）、④グローバル CSIRT 体制の構築、⑤脅威インテリジェンス活用、の大きく 5 点に注力し、施策を展開しています。



グローバルサイバー攻撃対策の全体像

① 未知の攻撃検知・対処

入口・出口対策として、未知のマルウェア検知システムを導入し、Web 通信とメール受信を監視します。検知した未知のマルウェア情報などをもとに、不正通信をフィルタリングするとともに、感染が疑われる PC およびサーバへの処置を実施します。

② ログ統合管理・監視

NEC グループで使用している 18 万台の PC・サーバの通信ログデータなどを統合的に集約管理し、解析調査の効率化、高度化を図っています。また、複数のログを相関的に分析することで、潜在的なリスクの発見と、情報漏えいリスクの低減につなげています。

③ エンドポイント対策（EDR 展開）

NEC イン트라ネット内部に侵入した脅威の早期検知とインシデントレスポンスの効率化を目的として、NEC グループ全社に EDR*2の展開を実施しています。また、PC・サーバの脆弱性対策として、GCAPS*3を展開しています。

当社における GCAPS の導入実績をもとに開発された、脆弱性管理ソリューション「NCSP*4」は、導入企業におけるサーバや PC などの端末の脆弱性を「見える化」し、迅速かつ適切なセキュリティ対策を実現しています。

（ご参考）

- ・ 2,000 台を超えるサーバの脆弱性を一元管理。
人のスキルに依存しないセキュリティ対策を実現

④ グローバル CSIRT 体制の構築

NEC では、CISO の配下に CSIRT を設置しています。CSIRT ではサイバー攻撃を監視し、攻撃やマルウェアの特徴を分析しており、各関係機関との情報共有も行っていきます。2018 年度は、24 時間、365 日でサイバー攻撃の監視を行う体制をシンガポールに構築し、日本の CSIRT と連携しながら検知状況や不正通信先などの脅威インテリジェンスをグローバルに共有する体制を整備しました。

⑤ 脅威インテリジェンス活用

NEC に対する脅威とその動向（予兆）を把握し、既存の対策をすり抜けるような高度な脅威に対して、リスクの回避、被害の極小化、収束時間短縮化を図ることを目的に、脅威インテリジェンスを活用しています。

*1 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

*2 EDR : Endpoint Detection and Response

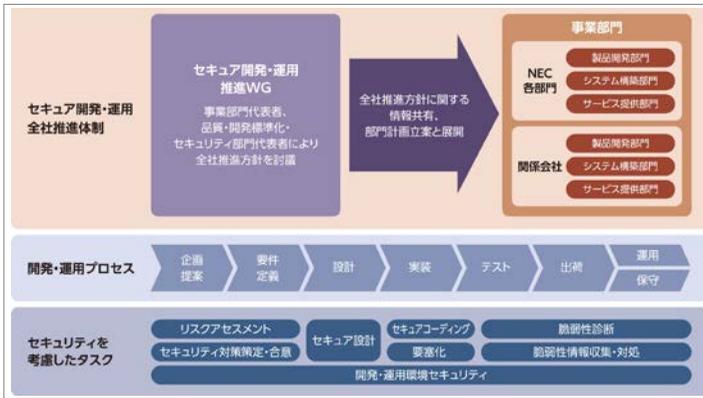
*3 GCAPS : Global Cyber Attack Protection System

*4 NCSP : NEC Cyber Security Platform

40	コーポレート・ガバナンス	41-43	コンプライアンスとリスク・マネジメント	44	税務に対する考え方
45-46	公正な取引の推進	47-48	事業継続	49-51	サプライチェーン・マネジメント
52-53	品質・安全性の確保	54-56	情報セキュリティとサイバーセキュリティ		

セキュアな製品・システム・サービスの提供

NECがお客さまに提供する製品・システム・サービスについては、企画・設計段階からセキュリティを確保する「セキュリティ・バイ・デザイン（SBD）」の思想にもとづき、企画フェーズから運用までを含めたセキュア開発・運用を実施しています。システム開発の早い段階でセキュリティを確保することは、コストの削減や納期遵守、保守性に優れたシステム開発などさまざまなメリットにつながります。



各フェーズにおいては、セキュリティタスクが実施されていることを確認するためのチェックリストを活用しています。本チェックリストでは、ISO/IEC15408などのセキュリティ国際標準、政府機関が定めるセキュリティ基準、業界ガイドラインなどの要件が考慮されていることに加え、新たな脅威に対するセキュリティ対策についても随時反映されています。

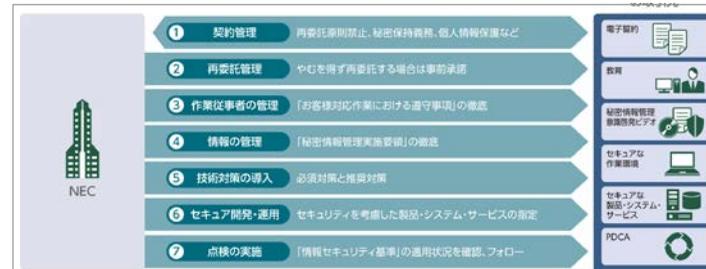
また、本チェックリストにもとづいたセキュリティ対策状況を“見える化”するために「セキュア開発・運用点検システム」を活用しています。本システムによって、約7,000の業務プロジェクトが管理されており、管理者はセキュリティ対策状況を効率的に点検・監査することが可能となっています。

お取引先と連携した情報セキュリティ

NECの事業活動は、お取引先と連携して遂行されます。お取引先との連携にあたっては、お取引先の技術力とともに、情報セキュリティ水準がNECの定める水準に達していることが非常に重要であると考えています。そのため、NECではお取引先の情報セキュリティ対策状況により、情報セキュリティレベルを分類しています。そして業務に求められる情報セキュリティレベルに応じて、適切なレベルのお取引先を選定して委託する仕組みを取り入れています。これにより、お取引先で発生する情報セキュリティ事故リスクを低減しています。

NECはお取引先に対して、①契約管理、②再委託管理、③作業従事者の管理、④情報の管理、⑤技術対策の導入、⑥セキュア開発・運用、⑦点検の実施、の大きく7つの情報セキュリティ対策を要求しています。2018年度は、お取引先向けに情報セキュリティ説明会を実施し、新たな脅威に対するリスクや施策を周知・展開し、リスクの極小化を図りました。

NECでは、お客さま情報を守るために、お取引先と一体となって情報セキュリティ対策の浸透活動や点検および是正活動を推進し、お取引先における情報セキュリティのレベルアップを図っています。



お取引先への情報セキュリティ対策



作品名：みんなの笑顔
アーティスト名：天池 出

本作品は、2018年2月に開催された、障がい者アーティストによる「集まろうぜ。」をテーマとしたアートコンテストにおいて、優秀賞【ダイバーシティ賞】を受賞したものです。

NECはこれからも、スポーツのみならず文化的な側面からも東京2020オリンピック・パラリンピックを応援し、共生社会の実現に貢献していきます。

※ NECは東京2020ゴールドパートナー（パブリックセーフティ先進製品&ネットワーク製品）です。

社会

人権の尊重	58-61
個人情報保護、プライバシー	62-64
人材開発・育成	65-68
インクルージョン&ダイバーシティ	69-71
多様な働き方への環境づくり	72-73
安全と健康	74-77

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

人権の尊重

取り組み方針

NECは、グローバルにビジネスを展開していく中で、自らの企業活動がステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を軽減し、その発生を防止する必要があると考えています。そこで、企業活動の基盤となる「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」の中で、あらゆる場面において人権を尊重することを明示しています。

また、国際連合（以下、国連）の「国際人権章典」*1、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」、「国連グローバル・コンパクト」*2の10原則を支持するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な開発目標（SDGs）」「英国現代奴隷法」「EU一般データ保護規則」など、人権に関する国際的な規範・法規の動向を注視しながら、NECグループ内で人権尊重の取り組みを推進しています。

2015年には「NECグループ人権方針」を策定し、ステークホルダーとの対話と協議、人権デュー・ディリジェンス*3の実行により、NECのバリューチェーン全体にわたって人権尊重の取り組みを推進していくことを宣言しました。

また、2019年4月には、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」を策定し、発表しました。このポリシーは、NECグループがAI（人工知能）の社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用（以下、AIの利活用）に関する事業を推進する際、従業員一人ひとりが企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつける指針となるものです。

*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年に署名。「国連グローバル・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もとづいて、人権擁護の支持・尊重、強制労働の排除、児童労働の廃止等が盛り込まれています。

*3：人権デュー・ディリジェンスとは、企業活動が負の影響を及ぼす人権の識別・評価、特定した人権課題への対応（経営への組み込み）、追跡評価、取り組みの報告というプロセスを想定しています。

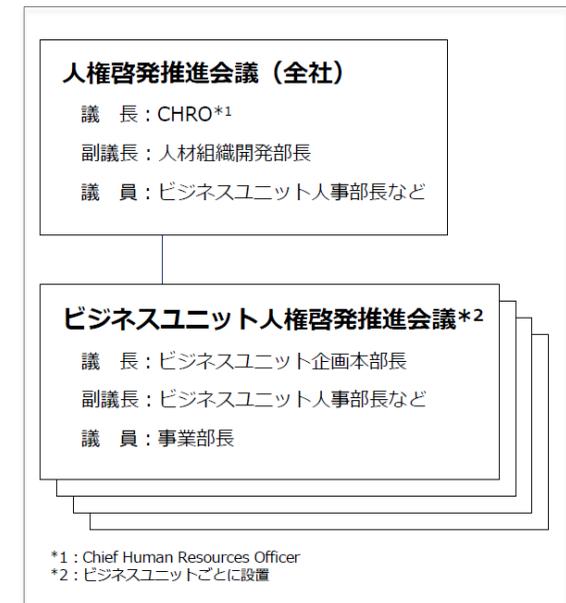
- ▶ [NECグループ人権方針](#)
- ▶ [NECグループ AIと人権に関するポリシー](#)
- ▶ [個人情報保護・プライバシー](#)
- ▶ [サプライチェーン・マネジメント](#)

推進体制

人権啓発推進会議

NECでは、「人権啓発推進会議」と「ビジネスユニット人権啓発推進会議」を1997年に設置し、差別の禁止やハラスメントの防止をはじめとした、人権啓発活動に対する基本的な取り組みの審議・策定、社内研修の推進を図っています。主な国内連結子会社にも同様の体制を設置し、グループ全体としての取り組みを推進しています。

また、人権尊重の対象がサプライチェーン、さらにバリューチェーン全体へと拡大するにつれ、事業活動において人権尊重の取り組みに主体的・主導的に関わる部門が増えています。



NECの人権啓発推進体制

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

2018年度の主な活動実績

NECが取り組む人権課題への対策

NECは、特に留意すべき人権課題を以下のように認識し、課題に関連する担当部門がステークホルダーの人権に及ぼす負の影響の軽減・防止に向けた取り組みを行っています。

・自社において認識している人権課題

- ICTソリューション（製品・サービス）の開発・提供にあたっての、プライバシーをはじめとした人権課題の発生防止
- 2018年10月には、AIの利活用に関連する企業活動について、プライバシーへの配慮だけでなく公平性など人権尊重の考え方にもとづいた戦略策定・推進を行う組織として「デジタルトラスト推進本部」を新設しました。また、2019年4月には、従業員一人ひとりが、AIの利活用に関連する企業活動のすべての段階においてプライバシーへの配慮や人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつけるための指針として、「NECグループAIと人権に関するポリシー」を策定・発表しました。

▶ 個人情報保護、プライバシー

「事業活動におけるプライバシーへの配慮」

- インクルージョン&ダイバーシティの推進（差別、ハラスメントの防止を含む）

・サプライチェーンにおいて認識している人権課題

- 労働人権の尊重促進（現代奴隷への対応等）

また、人権課題に対する取り組みの実効性をより高めるべく、人権デュー・ディリジェンスに着手しました。2018年度は、人事部門とサステナビリティ推進部門で構成するタスクフォースにより、人権デュー・ディリジェンス実行の全社共通フレームワークを策定しました。また、このフレームワークにもとづき、国連の

「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠しながら、当社および連結子会社の主要事業を対象とした人権影響評価に着手しました。今後は、この人権影響評価の結果をふまえて重点人権課題を特定し、その重点課題への対処スキームを検討するなど、人権デュー・ディリジェンスの実行を継続していきます。

啓発活動

NECは、人権尊重の担い手となるすべての役員・従業員に対して、人権尊重の意識の深化、グローバルな人権課題の動向への理解促進を図るために、研修をはじめとした啓発活動を実施しています。2018年度は以下を実施しました。なお、当社は、国連グローバルコンパクト・ネットワークジャパンのヒューマンライツデュー・ディリジェンス分科会へ参画しています。同分科会で得られた最新の動向・事例をふまえ、自社のグローバルな人権課題への取り組みの改善・強化を図っています。

<当社における啓発活動>

- ・ 経営幹部層、および、グローバルビジネスユニット幹部層向け外部有識者としてEY新日本有限責任監査法人 牛島慶一氏を招聘し、ビジネスと人権を巡るグローバル社会の動向や企業が求められる対応などについての講演会を開催。
- ・ 全役員・全従業員向けビジネスと人権、ダイバーシティに関するWeb教育を実施。
- ・ 新入社員向け企業と人権をテーマとした教育を実施。当社新入社員441名が受講。
- ・ 新任部長向け職場でいじめやハラスメント等があった際の対応方法について、教育を実施。

・ 採用面接員向け

公正な採用選考と就職の機会均等維持のために、事例紹介など質問時の留意点を周知徹底。約550名が受講。

人権啓発集合研修受講者数推移 [対象範囲：日本電気（株）]

	2016年度	2017年度	2018年度
Web教育 ^{*1}	20,296	8,026	20,936
集合研修 ^{*2}	1,031	586	441

^{*1}: 全従業員を対象としたWeb研修「企業と人権」「企業におけるダイバーシティ」（受講必須）は原則、毎年実施。2018年度は2017年度に実施したマネジメントに言及した研修から全従業員を対象とした。

^{*2}: 2017年度からは研修内容を精査し、一部の階層別研修の項目から外したことにより減少。

<NECグループ会社における啓発活動>

- ・ 当社および国内関係会社の新任執行役員向けに、企業と人権をテーマとした教育を実施し97名が受講。
- ・ 当社および主要な国内連結子会社の人事部門責任者で構成された「NECグループダイバーシティ推進会議」配下の会議体である「人権デュー・ディリジェンス分科会」において、グローバル社会の動向を共有するとともに、分科会メンバー各社が自社の事業に関する人権影響評価をトライアルで実施。
- ・ AIの利活用に関連した事業活動におけるプライバシーへの配慮や人権尊重に対する従業員の意識・理解の浸透を図るために、Web教育、および、セミナー（講演、パネルディスカッション、質疑応答などで構成）を実施。

▶ 個人情報保護、プライバシー

「事業活動におけるプライバシーへの配慮」

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法54条は、英国法人だけでなく、一定の要件を満たす英国外の法人に対しても、自社およびそのサプライチェーンにおいて現代奴隷を防止するために講じた措置に関する宣言文を公表するよう義務づけています。

当社は、取締役会の承認のもと、2017年に続いて2018年もNECグループを代表して宣言文を公表しました。

▶ NECグループの英国現代奴隷法への対応（宣言文）

同宣言文では、NECグループが「NECグループ企業行動憲章」「NECグループ行動規範」および「NECグループ人権方針」にもとづいて人権を尊重し強制労働を決して行わないことを宣言するとともに、NECグループおよびそのサプライチェーンにおいて実施された現代奴隷の防止に関わる諸施策について説明しています。

また、NECグループおよびそのサプライチェーンにおける現代奴隷の防止に向けて、継続的に取り組んでいます。2018年度の取り組みは以下のとおりです。

- ・ NECグループにおける取り組み
 - 経営幹部層向けやグローバル事業幹部層向けに実施した外部有識者による講演、および、全役員・全従業員向けに実施したWeb教育に、英国現代奴隷法制定の背景や目的、当社の対応などを盛り込み、当社における同法への理解の強化を図りました。
 - 当社の法務部門、調達部門、人事部門、サステナビリティ推進部門で構成する英国現代奴隷法対応のためのタスクフォースのメンバー間で、現代奴隷を巡るグローバル社会の新たな動向などを共有し、現代奴隷への対応強化に向けて協議しました。

- ・ サプライチェーンにおける取り組み
 - 調達取引先向け「CSR・情報セキュリティ施策説明会」（全国11会場で合計12回開催）において、英国現代奴隷法の制定目的や内容、および、それをふまえた「NECグループ調達基本方針」「CSR調達ガイドライン」の改訂内容や当社の対応などを説明し、現代奴隷の防止を要請しました。
 - 主要な調達取引先約200社にご協力いただき、強制労働の防止を含め、労働に関する人権の尊重の取り組み状況を確認するための人権サーベイを実施しました。
 - 調達取引先訪問時にCSR調達の要求事項への対応状況を点検するSVR（Supplier Visit Record）の実施において、強制労働の有無に関する点検項目を盛り込みました。

▶ サプライチェーン・マネジメント 「モニタリングの実施」

苦情申し立てメカニズム：人権ホットライン窓口

当社では、自らの活動による人権への悪影響を軽減・防止し、人権尊重への取り組みを強化するために、ステークホルダーからの相談の受付窓口を設置しています。

- 人権ホットライン
各地区の人事部門と各ビジネスユニットに設けられた従業員（非正規雇用社員等を含む）向けの窓口で、電話、メールいずれの手段でも相談できます。相談者のプライバシーを保護するほか、不利益な扱いを受けることがないように配慮しています。また、海外では「コンプライアンス・ホットライン」が窓口となって対応しています。

人権ホットラインへの相談により人権侵害の発生が確認された場合は、人事部門と関連部門が連携して、その解消・防止を図っています。

2018年度はハラスメント（パワハラ19件、セクハラ6件）を含め48件の相談がありました。なお、強制労働や人身売買に関する通報は0件でした。

なお、調達取引先向けにはコンプライアンス・ホットラインが、お客さま・地域住民向けにはNECカスタマーコミュニケーションセンターが窓口となって、人権に関する相談を受け付けています。

EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）地域における取り組み

考え方

NECヨーロッパ社では、EMEA 地域における全事業活動についてサステナビリティの方針や取り組みに関する基準を定めており、法規制や国際的な基準を遵守しています。また、CSR方針の基本原則で、人権を尊重し、その普及に努めることを明記しています。

啓発活動

人権課題に対する社内啓発にも力を入れており、すべての従業員を対象に、「NEC グループ行動規範」に関するWeb教育を実施しています。教育内容は定期的にレビューを行い、英国現代奴隷法やEU一般データ保護規則など、国際的な人権課題の動向・法規制に関する最新情報や、これらが事業に及ぼす影響についても盛り込んでいます。

また、人権に関する取り組みの好事例や活動ノウハウなどを、社内ニュースレターやイントラネットで発信しています。

社内における報告の体制

NECヨーロッパ社では、不正や不注意により発生の可能性が負のインパクトについても注視しています。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

EMEA 地域のすべての子会社において、それぞれの取締役会がサプライチェーンを含む労働者の人権・健康・安全に関する進捗状況、違反有無等の情報について四半期ごとにレビューするプロセスを取り入れています。これにより、各社の幹部は人権に配慮した事業判断を行うことができます。

また、EMEA地域の子会社における人権関連の取り組みの進捗状況やコンプライアンス遵守のプロセスは、年に一度、NECヨーロッパ社の取締役会へ報告される仕組みになっています。

各種法令やガイドラインに対応した調達活動の推進

NEC ヨーロッパ社では、サプライヤーが法規制に従い、労働者の人権に配慮していることを確認するための評価を実施しています。

また、EMEA地域で取り交わす契約書においては、英国現代奴隷法に関連する方針の遵守を求めています。

・ 新規サプライヤー

新規サプライヤーと取引を開始する際には、デュー・デリジェンスを行い、取引の可否を決定します。このプロセスでは、提供される製品やサービスの種類、事業内容、地理的あるいはその他の要因にもとづき、腐敗、情報セキュリティ、労働状況、人権、環境、健康・安全リスクの大小を評価し、関連部門が横断的にレビューを行います。評価の結果、ハイリスクと判断されたサプライヤーとは契約を締結しません。

・ ハイリスク地域のサプライヤー

現代奴隷の発生リスクが高い地域で事業を行うサプライヤーに対しては、より詳細な質問票による調査を実施します。また、南アフリカ共和国のBroad-Based Black Economic Empowerment (BEE) 政策など、各地域・国特有の要求への対応状況についても確認を行っています。

コレクティブアクションの実践に向けて

NEC ヨーロッパ社は、国連グローバル・コンパクトの現代奴隷法に関するワーキンググループに参画しています。このグループで得られた情報を、自社の課題解決に活かすだけでなく、他社との相互レビューなどを通して業界全体の取り組み強化に向けて活動しています。

苦情申し立てメカニズム

日本同様、EMEA地域のすべての子会社でも、社内・社外向けに苦情申し立てメカニズムを運用しており、問い合わせや通報の内容・件数のモニタリングを行っています。

サプライヤーからのお問い合わせ対応については、調達窓口やWeb上の窓口のほか、NECヨーロッパ社の法務部門で直接メールを受け付けています。このように複数の問い合わせルートを設けることで、サプライヤーが、取引上の疑問や課題に関して連絡がしやすい仕組みを整えています。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

個人情報保護、プライバシー

取り組み方針

ICTの急速な進展により、インターネット普及に加え、スマートフォンなどが急速に拡大しており、個人情報保護やプライバシーへの配慮への関心が高くなっています。特に欧州においては、基本的人権の保護という観点から、「EU基本権憲章」で個人情報の保護を基本権として定めています。さらに、2018年5月からスタートした「EU一般データ保護規則（GDPR）」は、個人情報やプライバシーの権利の保護と確立などを目的として、個人情報を管理および保護する方法などの要件を定めた法律となっています。

安全・安心・効率・公平なサービス・ソリューションを提供するNECにとって、これらへの配慮を欠くことは大きなリスクともなります。一方、これらに配慮したサービス・ソリューションを提供することで、お客さまをはじめとして社会に信頼性の高い価値を提供することができます。

そこでNECでは、この個人情報保護の取り組みや、「社会受容性に配慮したプライバシー」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」として特定し、新しい法令の枠組みなどの動向を把握し、個人情報保護やプライバシー課題に対し、以下の方針で取り組みを進めています。

<個人情報保護について>

個人情報とは、特定個人の識別情報であり、番号などの識別子単体の情報もこれに該当します。当社は、株主・投資家、お取引先、従業員などの個人番号を含む個人情報を適切に保護することが社会的責務と考え、「NEC個人情報保護方針」を2000年に定め、これを実行し、かつ、維持しています。また、関連法令に示された個人情報の保護だけでなく、プライバシーに関わる情報についても配慮した事業活動を行っています。

▶ [NEC個人情報保護方針](#)

また、当社では、国内外の連結子会社と連携して個人情報保護推進体制を構築し、2004年には「個人情報保護法」および「JIS Q 15001（個人情報保護マネジメントシステム-要求事項）」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て、お客さまからの信頼を獲得し、個人情報を取り扱うシステムに関するさまざまな課題の解決に努めています。

<プライバシーについて>

当社は2005年10月にプライバシーマークを取得し、2017年10月にはプライバシーマークの認証を更新しました。NECグループ全体では、2019年3月末時点で29社がプライバシーマークを取得済みです。また、病歴や出生地など、特にプライバシー性の高いセンシティブ情報（機微情報）は、情報漏えいによって社会的差別などの不利益をこうむることがないように、本人の同意を得ない取得を原則禁止としています。

GDPRの例に見られるように、世界的な潮流として、プライバシー法制が整備されつつあり、企業に求められる役割と責任はますます大きなものとなってきています。NECは、国・地域や文化によって捉え方に違いのあるプライバシーや、AIの活用によって助長される可能性のある差別問題などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供することをとおし、社会への負の影響を最小化するだけでなく、その取り組みを社会価値の最大化にもつなげたいと考えています。

このような考えを明確化するために、2019年4月には、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」（以下、全社ポリシー）を策定し、発表しました。本全社ポリシーは、NECグループがAIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用（以下、AIの利活用）に関する事業を推進する際、従業員一人ひとりが企業活動の全ての段階において人権の尊重を常に最優先なものとして念頭に置き、それを行動に結びつける指針となるものです。

▶ [NECグループ AIと人権に関するポリシー](#)



推進体制

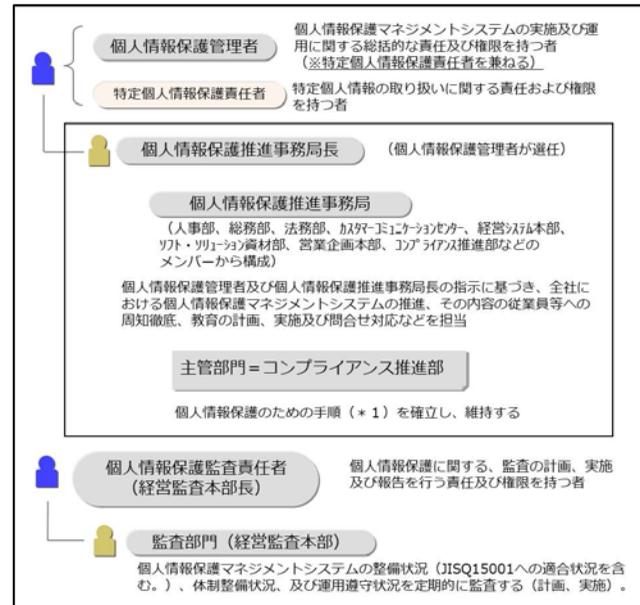
当社では、個人情報保護マネジメントシステムの運用責任者として、個人情報保護の主管部門長が個人情報保護管理者を務めています。さらに、厳格に対応するために、マイナンバーに関する対応についても、特定個人情報保護責任者としての役割を追加しています。

そして、その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、コンプライアンス推進部顧客情報セキュリティ室が中心となって、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。

また、経営監査本部長を個人情報保護監査責任者とし、「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実施しています。各事業部門では、個人情報ごとに取扱責任者や取扱担当者を置き、現場への個人情報保護の周知徹底を図っています。そして、各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。

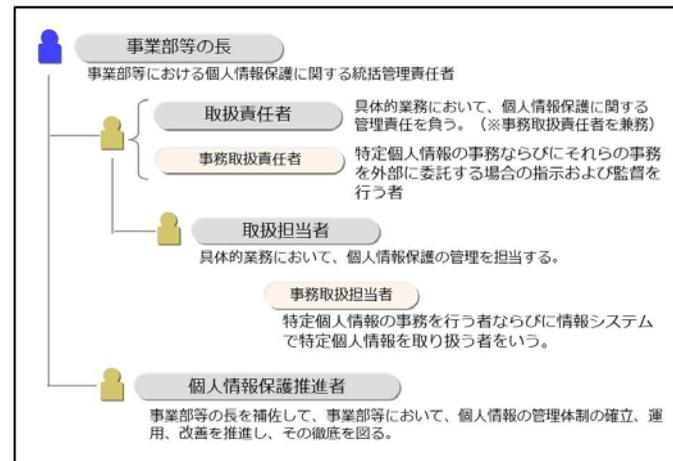
58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

全社の管理体制



事業部等の管理体制

国内連結子会社においては、2017年5月の「改正個人情報保護法」、2015年10月の番号法の施行にあわせて同様の体制を構築し、個人情報保護を推進しています。また、海外連結子会社においても、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。



個人情報の漏えいなどの緊急時における対応

NECでは個人情報の紛失・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迅速に組織的に対応します。

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へ報告します。報告を受けた窓口部門は、関連する法令・省庁指針などに従い、本人の権利、利益の侵害リスクを勘案したうえで、個人情報保護推進事務局や関連部門と連携して対処します。

2018年度の主な活動実績

個人情報保護に関する教育

当社では、以下のような階層別教育を実施しています。

1. 全従業員向け教育（当社向け）
当社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をWeb教育で実施しており、個人情報保護の内容も合わせて教育しています。2018年度も、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（当社および国内連結子会社向け）
個人情報保護の推進を担う情報セキュリティ推進者向けの集合教育を、2018年度は4回実施しました。
3. 新入社員・転入社員など向け研修（当社および国内連結子会社向け）
2018年度は、導入教育用に個人情報保護のテキストを作成し、新入社員・転入社員に研修を実施しました。また、事故発生部門から要望のある場合や、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、国内連結子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

1. NECにおける取り組み
NECでは、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運用しています。
また、標準手順を文書化して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、これを徹底しています。
さらに、個人情報を含む情報全般のセキュリティに関する意識向上を目的に、「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の全従業員を対象に電子誓約をするよう進めています。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

このような取り組みの結果、NECでは、2018年度には個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・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個人情報保護委員会、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。

2. お客さま／お取引先向けの取り組み

当社と国内連結子会社では、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グループと同等の個人情報保護の管理・運用を依頼しています。また、当社または国内連結子会社の業務に従事するお取引先に対しても、「お客様対応作業における遵守事項」に関する誓約書の提出を要請し、定期的な確認テストも実施して個人情報保護を徹底しています。このような取り組みの結果、委託先においても、2018年度には個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は発生していません。

また、特定個人情報であるマイナンバーは、慎重に取り扱う必要があり、セキュリティを確保した運用を行っています。アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止など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。

3. 国外の個人情報管理の取り組み

近年、欧州をはじめとする世界各国で、個人情報に関する厳しい法律の制定が進んでいます。こうした状況の中、NECでは、AI、ビッグデータ、IoT、顔認証など、個人情報に関係する事業を世界各国で展開しているため、個人情報の管理をグローバルに徹底して進めています。海外連結子会社に個人情報の管理者を設置してグローバルな管理体制を構築するとともに、各社で個人情報管理台帳を作成し、その管理手順および遵守すべき共通の情報セキュリティルールを周知徹底しています。また、「GDPR」に関しては、欧州地域の連結子会社にGDPRに準拠した個人情報の管理ルールを制定するとともに、グループ全体で欧州の従業員などの個人情報の越境移転を適法とするための移転契約を締結しています。

モニタリング・改善

NECでは、各種の点検活動を通じて自立的にPDCAサイクルを回し、個人情報を適切に管理しています。

また、当社と国内連結子会社では「JIS Q 15001」の内部監査チェック項目にもとづいて定期的に内部監査を実施しています。さらにマイナンバーを取り扱う業務については、国の安全管理細則にもとづき作成した安全管理措置チェックシートや再委託時のセルフチェックシートを使って、取り扱い部門および委託先をモニタリングしています。

1. 情報セキュリティ対策の運用確認

当社では、年1回、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、不備があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行しています。

2. 個人情報の管理状況の確認

当社では、各組織で管理しているそれぞれの個人情報について、管理状況を確認するため、個人情報管理台帳システムに登録された管理票を年1回以上見直しています。

3. 緊急時運用の確認

万一、個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故が発生した場合には、随時、上記の運用の見直しを徹底して行っています。

事業活動におけるプライバシーへの配慮

AIの利活用に関する事業活動を推進するにあたり、プライバシーへの配慮や人権の尊重に対する意識・理解向上のため、2018年度は主に以下に取り組みました。

1. 組織の強化とポリシーの制定

- 人権尊重の考え方にもとづいた戦略策定・推進を行う組織として、2018年10月に「デジタルトラスト推進本部」を新設し、2019年4月には全社ポリシーを制定しました。

2. 社内の啓発

従業員向けに以下の教育を実施しました。

- Web研修：当社および関係会社の従業員を対象に、AI社会における人権・倫理や、求められるプライバシーへの配慮について、具体的な事例や対応策を説明しました。
- セミナー：社外から有識者（大学教授や弁護士をはじめとした専門家など）を招聘し、AI・データ利活用とプライバシー・人権をテーマとして、講演に加え、パネルディスカッションや質疑応答による対話を実施しました。さらに、個々の提案活動やプロモーション活動が社会受容性の高いものとなるものとなるよう、各担当事業部門へ個別に助言や支援を行いました。

3. 社外との連携・協働

- AIの利活用に関する事業活動を人権の尊重の考え方にもとづいて推進するにあたり、自社だけでなく第三者の視点や意見を取り入れることを目的に、社外有識者（大学教授、弁護士等）や生活者と、AI・データ利活用とプライバシー・人権をテーマとした対話を実施しました。全社ポリシーの制定においても、社外有識者（NPO、業界団体、大学教授、弁護士など）と対話を実施し、助言を得ながら検討を進めました。
- 前年度に続き、同じ課題意識を抱える企業とともにデータ流通に関する各種業界団体に参加し、プライバシーへの配慮に関する政策提言やルールメイキングへの参画を行いました。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

人材開発・育成

取り組み方針

NECは、ビジネスの最大の経営資源は「人」であり、お客さまに真の価値を提供できる高度な専門性を備えた人材の育成が重要であると考えています。そこで、私たちが大切にしている価値観である「NECグループバリュー」にもとづいて、高い倫理観を持ち、お客さまや社会の本質的な課題を深く理解して顧客起点、社会視点で常に行動し、社会価値を創造し続けることのできる社会感度の高い人材づくりと組織風土・文化の醸成を目指しています。

時代が変化を続ける限り、価値観や発想、行動のしかたを刷新していかなければなりません。

この考え方をより明確にし、時代の変化のスピードを謳歌して勝ち続け、輝くビジネスパーソンの集団となるため、2018年10月に、目指す姿への変革を促す行動基準として、「Code of Values」を設定しました。これは、役員および全従業員が体現すべき行動基準であり、日々の活動で実践する、あるいは実践を支援する従業員を高く評価しています。

-  **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**
課題を直視し、自分事化し、意志と情熱をもって、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？

常にゆるぎないインテグリティの精神と共に

行動基準：「Code of Values」

さらに、「社会感度の高い人材の育成」を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」のひとつと位置づけ、2018年度からNECグループの従業員に対し、「会社が、多様な価値観を受け入れ、社会価値を創造する方向に変革しているか」を問い、その回答の変化を分析しています。

また、人材開発・育成施策は、「実行力の強化」「プロフェッショナル人材の育成」「マネジメント人材の育成」を3つの柱とし、自らの意志で自らの能力開発を図る「セルフディベロップメント」という考え方を基本に推進しています。

- ▶ 「NECグループバリュー」
- ▶ ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

推進体制

NECでは、職種別・組織別に人材開発推進体制を整備しています。

また、職種横断、組織横断的な課題については、テーマ別のタスクフォースを、NECの組織風土・文化の醸成を推進するカルチャー変革本部と連携して立ち上げ、必要に応じて全社の事業戦略会議で審議・意思決定を行い、施策を推進しています。

人材開発に関連する施策は、組織別・職種別の人材育成などをおおし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、受講者評価や職場での行動変容調査などを参考に、定期的に育成施策・研修の見直しも図っています。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

施策と 2018 年度の主な活動実績

当社の研修体系は全従業員が受講あるいは選抜・指名の対象となる「**全社共通研修**」と、“ビジネスユニット（BU）”ごとの主催によって実施される「**BU 研修**」、自主研修や各スタッフ部門の主管で実施される「**その他研修**」に大別されます。そのうち、「**全社共通研修**」は必須研修、選抜研修、選択研修の3つの研修カテゴリーから構成されており、選択研修には「**職種別研修**」「**共通スキル研修**」「**グローバル研修**」を設けています。このほか、各ビジネスユニットが独自に企画・運営する「**BU 個別研修**」があります。

「**全社共通研修**」は次の3つの研修カテゴリーで構成しています。

■ 階層別必須研修

昇格者向けに各階層に求められる役割を認識し、マネジメント力を強化することを目的としています。また新入社員に対する基礎知識習得のための教育や、年次ごとの節目研修なども含まれます。

■ 選抜研修

「**選抜研修**」は将来の経営幹部候補を早期に育成するための指名制研修で、段階に応じて経営管理に必要な基礎知識や事業戦略、あるいは事業経営といったテーマに焦点を当てています。

■ 選択研修

次の3つの研修カテゴリーで構成しています。

・ 職種別研修

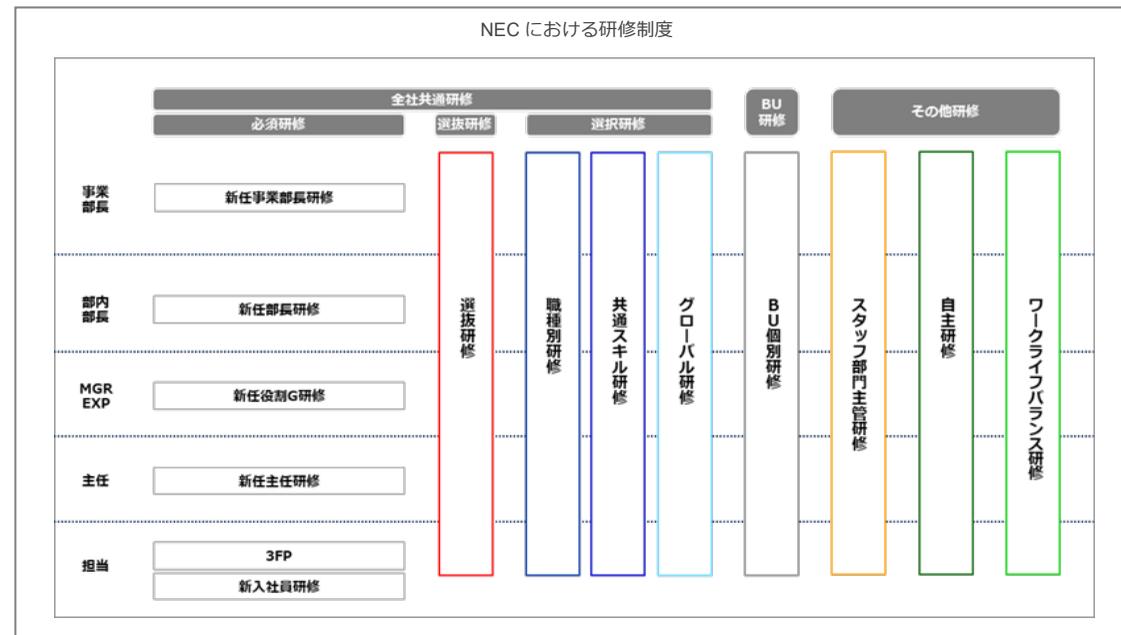
各分野での専門性を磨きプロフェッショナルを目指すため、職種別に必要となるスキルや資格、研修体系を NEC グループで共通に定義しています。その職種・職務に従事する人のキャリアアップ、スキル強化を目指すための研修群です。

・ 共通スキル研修

従業員一人ひとりの成長とスキルアップを目的に、特にマネジメントスキル、ビジネススキルを中心とした、職種、階層に共通したスキルを体制化した研修群で、多様な研修メニューを揃えています。

・ グローバル研修

グローバルスキルの強化を目的とした施策として、特に海外の現地市場を実際に体験し、ビジネスのアイデアやビジネスプランを検討する体験型の研修プログラムへの派遣を拡充しています。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特徴です。



58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

NEC グループキーポジションの選定と 社会感度の高いリーダー人材選抜研修

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、キーとなる役職を設定しています（NEC グループキーポジション：GKP）。GKP への登用や後継者の育成を計画的に行っており、これら一連のプロセスの中で、次の社会感度の高いリーダー人材の選抜研修も実施しています。

・ NEC 社会価値創造塾

2016 年度に、次世代のリーダーを育成するための研修プログラムとして当社会長が塾長を務める「NEC 社会価値創造塾」を立ち上げました。

幹部層向けのプログラムでは、社内外のさまざまな講師・ステークホルダーとの対話や社会課題を抱える国内外の現場での実体験を通して自分自身を見つめ直し、高い倫理観と視座から自らの使命を再確認し、社会価値を具現化する経営構想やビジネスモデルを考え抜きます。

2018 年度は海外メンバー1 名を含めた 32 名が、NEC の存在意義や社会価値創造のあり方を追究し、各自の経営構想を考え抜きました。海外に拠点を置くメンバーが加わったことで、参加者のグローバルな人的ネットワークも深まりました。

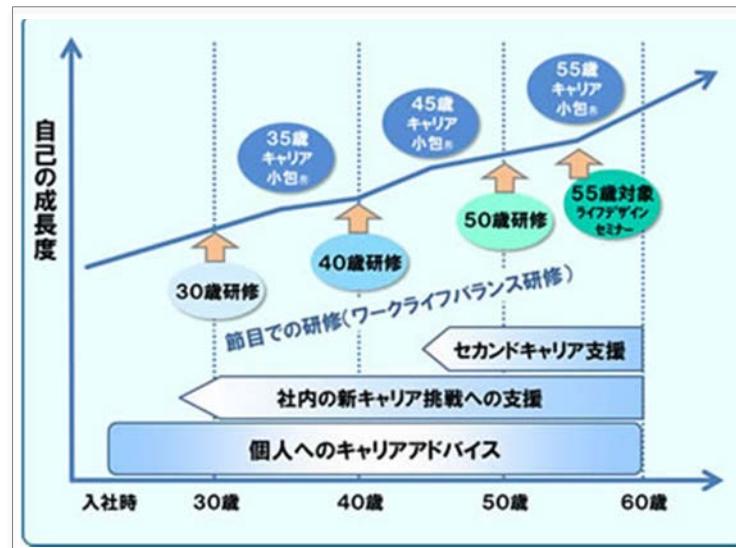
一方、リーダー向けのプログラムは、2018 年 6 月から 2019 年 2 月にかけて実施しました。94 名が 20 チームに分かれ、社会価値創造につながるビジネスモデルを検討・作成しました。研修会場での学びだけにとどまらず、各チームで検討した仮説を、実際の現場において検証・修正し、ブラッシュアップしました。

・ Drive NEC

海外現地法人における選抜研修については、各自のリーダーシップを磨くとともに、グローバルな人的ネットワークを拡充することを目的に、2013 年度に選抜研修「Drive NEC」を立ち上げました。このプログラムは、海外現地法人と本社の従業員が合同で参加し、すべてのプログラムを英語で実施しています。2018 年度は、開催回数を 2 回へと増やし 39 人が受講しました。

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図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。

下図が、その代表的なプログラムです。



1. ワークライフバランス研修：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に、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。2018 年度は約 1,000 名がこの研修に参加しました。
2. キャリア小包®：節目研修の中間年齢となる 35 歳、45 歳、55 歳の従業員を対象に、各年齢層に有効なキャリア情報を提供し、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となっています。特に 55 歳を迎えた従業員には、退職金・年金制度に関する Web 研修「ライフデザインセミナー」も開講しています。
3. キャリアアドバイス：個々人が自らのキャリアを自律的に考えることをサポートする仕組みで、2002 年から実施しています。専任のキャリアアドバイザーが専門的な立場から、その人の価値観・適性を客観的に判断し、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が年間約 600 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。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

グローバル人材情報システム「SAKURA」

NECでは、人材開発活動を支える育成基盤として「グローバル人材情報システム（SAKURA）」を活用しています。国内連結子会社は24社、海外関係会社は各地域統括法人およびその傘下の現地法人合わせて57社から人材情報を取り込み、活用しています。（2019年3月時点）

2018年度、SAKURAに登録された研修は、人権、コンプライアンス、情報セキュリティ、環境など多岐にわたっており、当社および国内連携子会社従業員1人当たりの研修受講日数は、それぞれ5.7日、4.9日でした。

戦略的育成投資

NECでは、社会ソリューションに有効なコア技術強化と将来にわたってそれを継続していくために、注力領域における人材育成を進めています。

コア技術強化とダイバーシティ強化のための人材育成

注力領域での研究者の増強については、中央研究所のデータサイエンス・バイオメトリクス領域の研究者数を2015年度に比べて倍増させる方針で取り組んでいます。海外の各研究所では各地域のトップ人材を積極的に採用し、国内では博士採用を増強しています。2019年度も新規採用の半数近くを博士採用とする方針であり、インド工科大学など海外大学院からの採用も増強します。これらの施策により、新規採用の3~4割がグローバル人材となっています。さらに、さまざまな専門分野を持つ人材が、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けるように組織変革を進めています。

例えば、日本人の研究者に対しては、研究員としての米国大学院への派遣、NPOと連携した新興国留職プログラムや海外研修など、

社内外の教育プログラムを活用して、グローバル人材への転換を促しています。また、専門分野のダイバーシティ推進に向けて、情報系だけでなくデータの使いこなしに強い理学系分野や、人とAIの協調による課題解決を実現するために人文学系分野や法学系分野など多様な人材の採用も強化しています。

イノベーション・マネジメント「人材開発・育成」

情報セキュリティ人材の育成

システム・サービスのインテグレーションにおいては、システムの要件定義の段階からセキュリティを考慮する「セキュリティバイデザイン」を推進しており、セキュリティ人材の育成に力を入れています。

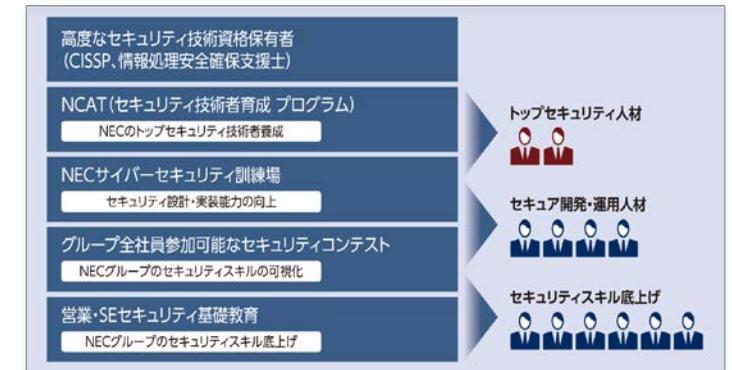
営業・SEに必要なセキュリティ基礎知識をweb教育形式で提供し、NECグループ全体のセキュリティスキルの底上げを図っています。また、社内セキュリティコンテストとして「NECセキュリティスキルチャレンジ」を開催しており、2018年度は1,300名以上が参加し、セキュリティ人材の裾野拡大につながっています。

2018年度からは、SE向けの常設の演習場として「NECサイバーセキュリティ訓練場」を新設し、システム堅牢化の演習を実施し、SEの実践的なスキルを強化しています。

さらに、トップレベルの人材育成にも取り組んでいます。NEC CISO補佐官トレーニングプログラム（NEC CISO Aide Training Program:NCAT）と呼称するプログラムは、解析やインシデントハンドリングなどを含む広範かつ高度な研修群を体系化し、座学で学ぶとともに、セキュリティ専門組織でのOJT（On-the-Job-Training）を組み込んだプログラムとなっており、セキュリティのトップ人材を育成しています。

またセキュリティ公的資格の取得を強く推奨しており、国家資格であるセキュリティプロフェッショナル認定資格制度（CISSP）や情報処理安全支援士の取得者を拡充しています。

これらの取り組みを通じて、セキュリティに関する高度なスキル、業務経験、資格を有している者が核となり、お客様さまへの最適なソリューション提供し、安全・安心で豊かな社会の実現に貢献します。



セキュリティ人材の育成

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

インクルージョン&ダイバーシティ

取り組み方針

NECでは、「NECグループ人権方針」にもとづき、人権、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、障がいの有無などによる差別を行うことなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の尊厳を傷つけないことに加え、事業活動のみならず会社の制度や研修機会をとおして各自の能力・経験値を上げ、相互を高め合い成長できる文化を創り、事業成長への貢献を目指すインクルージョン&ダイバーシティ（以降、I&Dと略）を推進しています。

このI&Dは、以下視点で取り組みを推進します。

- ・ NECのESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」のひとつである「社会感度の高い人財の育成」の推進。異なる価値観・文化を理解し、受け入れ、社会価値を創造できる人財の育成
- ・ アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の解消、NECグループ従業員一人ひとりが体現するべき行動基準として制定した「Code of Values」の「組織はオープン、全社員が成長できるように」の推進
- ・ 働き方改革の一環での、ワークライフバランスの基盤整備、スマートワークおよび社内コミュニケーションの推進

▶ [ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」](#)

推進体制

2018年度まで、NECのダイバーシティ推進のための専任組織として2013年に設置した人事部内のダイバーシティ推進グループが取り組みを進めてきましたが、従来のダイバーシティ推進を含むインクルージョンをより一層推進するため、2019年4月、人材組

織開発部内にインクルージョン&ダイバーシティチームを新設しました。社内の関係部門と連携しながら、女性の活躍推進、障がい者雇用促進、性的マイノリティ（LGBT）に対する理解・支援諸施策などに関する取り組みの企画立案や施策を展開し、社内の多様な人材がその個性や特性を活かし、能力を最大限に発揮できるような風土づくりや仕組みづくりを行っています。また、NECグループ各社に対しては、各社の人事部門責任者で構成された「NECグループダイバーシティ推進会議」において、情報共有、施策の展開等を行っています。

施策と2018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、グローバル事業の拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各部門で外国人を採用し、各部門の水準向上および多様性の推進を図っています。また、海外現地法人から従業員を積極的に受け入れ、人事交流や人材育成を行っています。新卒の外国人留学生採用にも力を入れるとともに、海外大学からの直接採用も実施しています。なお、2018年度は31名の外国人を新卒社員として迎え入れました。

当社では、外国人や海外の大学に在籍する日本人、海外留学経験者などが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伴い、入社手続き関連の文書をはじめ、主要な社内規定、文書類について英語版の整備が完了しています。さらに、新入社員教育における英語対応も行われ、多様な人材を採用する環境整備を推進しています。

▶ [人材開発・育成](#)

女性の活躍推進

当社では、1985年の「男女雇用機会均等法」の制定以前から、性別を問わない人材採用と登用を進めており、新卒採用に占める女性の比率は約30%となっています。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、組織長や部長職以上の幹部クラスにおいても、109名の女性が活躍しています。（2019年4月1日現在）

女性活躍推進に関連する数値に関しては、厚生労働省のウェブサイト内にある「女性の活躍推進企業データベース」で対象となる全項目を公表しています（詳細は、「データ集」をご参照ください）。

▶ [データ集](#)

▶ [女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省ホームページ）](#)

女性活躍推進法への対応

当社は、2016年4月に施行された「女性活躍推進法」にもとづき行動計画および数値目標を策定し、女性活躍の推進に取り組んでいます。

2018年度末を期限とした「部長以上の女性比率を5%にする」という目標については4.8%（2019年4月1日現在）と未達でしたが、以下施策の継続・強化で、以下目標値の達成を目指します。

【施策】

- ① 多様な人材に対するマネジメント力向上
- ② ロールモデルを通じた女性自身のキャリア意識の向上
- ③ 有望な女性社員を発掘し育成する仕組みづくり

【目標値】

- ・ 2020年度までに部長以上の女性比率を5%にする^{*1}

また、女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク（えるぼしマーク）については、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

5項目すべてにおいて認められ、2016年4月に1回目の認定企業として最高位の「三つ星」を取得しました。

引き続き、女性登用の加速、適材適所の推進などを行い、2025年度には、女性従業員比率30%、女性管理職比率20%を目指します*2。

*1 2021年4月1日時点において

*2 いずれも2026年4月1日時点において

女性管理職による働き方改革・ダイバーシティ推進活動

NECの女性管理職有志の会「Scarlet Elegance in NEC (通称SELENE)」は、2014年から女性従業員向けに、役員や幹部、外部講師を招いた対話イベントや勉強会を開催してきました。

2017年度からは、個々の職場ニーズに応じたイベントの企画をサポートしています。

2018年度は、事業部長有志との女性の活躍推進をテーマにした対話会の実施、地方拠点における現地の企業向けの働き方改革の講演など多彩な活動を行いました。

女性管理職の集い

NECグループ各社の女性管理職のネットワークを形成し、自分なりのロールモデルやさらなるキャリアを描くための一助として女性管理職の集いを2019年3月に開催しました。NECグループ7社から37名が参加し管理職としてのやりがいなどをテーマにグループディスカッションを行いました。今後、対象会社を広げ、より広い範囲からの参加者を募る予定です。

育児休職者向け復職応援セミナー

復職を間近に控えた育児休職中の従業員が、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、2014

年度から開催している復職応援セミナーは、2019年2月に5回目のセミナーを開催しました。

今回から対象をNECグループ全体に広げ、2日間にわたり計4社100名の育児休職者が参加し、会社の動向や両立支援制度をはじめとする施策・制度を周知するとともに、復職後の両立をイメージするグループワークを行いました。

また、仕事と育児を両立中の先輩社員に復職後の生活や両立の工夫などに関するアンケートを実施しました。男女合わせて延べ150名から回答が寄せられ、集計結果は「先輩社員のリアル」として参加者、回答者、復職者の上司と共有しました。こうした取り組みにより、当社の復職率はほぼ100%となっています。

女性営業職を対象としたキャリア開発イベント

当社では、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を重要なテーマと位置づけています。

2018年度には、「全国女性営業職会議」「異業種交流会」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作り、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図っています。また、異業種企業の営業職との交流会を開催し、社外のネットワークを作ることで、視野・思考の拡大を支援しています。

障がい者雇用の推進

NECでは、1979年から人事担当役員を議長とする「障がい者雇用推進中央会議」を設置し、障がい者雇用に取り組んできました。「できることは自分で、できないことは助け合って」という考え方のもと、現在、障がいのある従業員372名（2019年6月1日時点、日本電気(株)、NECフレンドリースタフ、NECマネジメントパートナーの合計値）が働いています。

採用選考のバリアフリー化を進めるため、「障がい者採用窓口」を設置し、ハローワークなどが主催する障がい者向けの合同面接会に積極的に参加しています。また選考時には、手話通訳の手配や点字による試験を実施するほか、入社前にもバリアフリー状況を確認するなど、一人ひとりの障がい特性に応じたサポートを行っています。

さらに入社後は、キャリアレビュー面談を通して業務に必要な配慮を定期的に確認しています。2016年4月からは、人権ホットライン窓口において、合理的配慮*の相談を受け付けています。

このほかにも、国内関係会社の人事責任者をメンバーとしたNECグループダイバーシティ推進会議の開催、有識者やハローワークをはじめとした機関や社会福祉法人などと協力しながら、NECグループ全体で障がい特性や業務適性等の理解を深める勉強会を定期的に開いています。

* 障がいのある労働者の有する能力を有効に発揮するにあたり、支障となっている事情を改善するための措置

NECグループ障がい者就職フェアの開催

2012年度からは、障がい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を窓口とする採用支援サービスのシェアード化を行っています。2018年度は、グループ5社が連携し就職フェアに参加しました。

特例子会社—— NECフレンドリースタフ(株)

当社は、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置き、田町、我孫子、玉川の各拠点に事業所を開設し、2019年4月1日現在、110人の障がい者を雇用しています。

主な業務として、オフィスサービス、清掃や緑化業務、営業関係書類などの電子化に従事し、NECの企業市民活動“NEC Make-a-Difference Drive”の支援なども行っています。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

これらの業務は、NECの業務効率化の推進に加え、コンプライアンス面の管理強化にも貢献しています。今後も、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。

聴覚障がいのある NEC グループ従業員の自己啓発を支援

2015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、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、NECが毎年開催しているイベント「C&Cユーザーフォーラム&iEXPO」で、自らと同じように聴覚障がいのあるお客さまをご案内した従業員からの「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。

2018年度は、製品・ソリューションの紹介などの事業動向紹介のほか、CSマインドセミナー、情報保障の工夫、ヒューマンエラー防止などNECグループで働く一員として重要となるテーマを選定して実施し、全4回延べ約200名が参加しました。

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、業務の知識や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を形成することができました。

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。

NEC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考えのもと、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。

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。これは、自ら社外で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

な便宜を図り、主体的に人生設計する取り組みを支援するというものです。こうした取り組みは1998年から行われており、現在、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」「再就職支援サービス付与」という4つの制度を実施しています。

また、意欲と能力のある人材に継続して活躍する場を提供するため、60歳以降も働くことを希望する従業員に対して、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年度からは職種、職務内容、勤務条件など本人の希望を踏まえ、個人と組織双方のニーズのマッチングを図る仕組みとして、雇用延長者を対象とした人材公募も実施しています。

LGBT に対する取り組み

自分らしく安心して働ける職場づくりを進めるためには、LGBT^{*1}に関する正しい理解とAlly^{*2}を増やすことが先決と考えています。2018年度は、以下の取り組みを行いました。

*1: Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）〈同性愛者〉、Bisexual（バイセクシュアル）〈両性愛者〉、Transgender（トランスジェンダー）〈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、セクシュアルマイノリティの総称のひとつ。

*2: Ally（アライ）とは、LGBT当事者の理解者であり応援者のこと。

公正な採用に向けて

採用面談マニュアルの中にLGBTに対する記載事項を加え、採用面談員が適切な面談が実施できるよう注意を喚起しています。また、エントリーシートの性別記入欄は廃止しています。

- 1) 人権の観点から差別や個人の尊厳を傷つけるような面談を絶対に行わないこと
- 2) 面接時などにカミングアウトした場合でも、LGBTに関する質問に終始しないこと
- 3) 本人の能力および業務適性のみで判断すること

Web 教育の実施

2018年12月に、全従業員を対象とするWeb教育「企業と人権」の中で、多様な人が働く中での人権課題のひとつとしてLGBTを取り上げ、理解促進を図りました。

なお、NECのLGBTに関する具体的な取り組みについては、経団連のホームページに掲載されています。

▶ [ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて](#)
(経団連ホームページ)

地域コミュニティにおける取り組み

以下に記載した社会貢献活動を通じて、地域のコミュニティにおけるインクルージョン&ダイバーシティについての意識啓発と理解の促進にも取り組んでいます。

- ・車いすテニスの大会に対して28年以上スポンサーを継続するとともに、従業員が国内大会の線審を務めるなど、大会運営のボランティア活動を実施（1991年から）。
- ・ICTを活用してALS（筋萎縮性側索硬化症）や筋ジストロフィーなどの重度身体障がい者のコミュニケーション支援を普及・啓発する「NEC難病コミュニケーション支援講座」を実施（2008年から）。
- ・NGO「セーブ・ザ・チルドレン」と「国連グローバル・コンパクト」、そして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」に記載されている子どもの権利に対応した取り組みとして、小・中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」を実施（1999年から）。

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

多様な働き方への環境づくり

取り組み方針

NECでは、「会社の成長」と「個人の成長と幸せ」の実現のため、当社の事業の成長を担う人材の育成と公正な評価を行い、より生産性が高く、働きやすい環境の整備を進めています。

事業を通じて社会に貢献する企業として、事業への貢献に応じた公平な評価を行う処遇制度を確立しています。処遇制度をはじめ、福利厚生制度、ワーク・ライフ・バランスの実現、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる働き方について労使間で協議を行い、協力しながら働きやすい職場環境の整備を進めています。

特に、法定水準を上回る育児介護関連制度の整備や、他社に先駆けて2000年に導入した在宅勤務制度など、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組んできました。

推進体制

人事部門およびビジネスユニットを主体として、労使で連携を取りながら活動を進めています。

施策と2018年度の実績

NECグループ変革イニシアチブ「Project RISE*」

2018年、NECグループでは、「(創業から)119年の大改革」とうたい、経営や戦略、組織の在り方、従業員の価値観や行動を抜本的に変革するためのイニシアチブ「Project RISE*」を立ち上げました。

Project RISEでは、事業部門のリーダーが削減可能な仕事を明言し、徹底して無駄の排除に取り組むことで業務効率化を実現し

たり、人事面でフェアな人事評価の仕組みを整備するなど、さまざまな施策を実行しています。

また、年に1回継続してきた従業員サーベイに加え、変革に特化したサーベイを3カ月に1度の高頻度で行い、変革の各施策に対する従業員の実感値を施策の見直しに反映するなど、従業員の声を経営に活かす努力を続けています。

*Project RISEとは、NECグループの社内変革プロジェクトの総称です。

上司部下の双方向の対話

NECでは、従来から上司部下の双方向の対話をベースとした評価育成の仕組みを導入しています。上司と部下が、面談を通じて、組織目標と一人ひとりの主体的な意思やキャリアとを十分にすりあわせ目標設定を行い、その達成度や評価結果のフィードバックを行うことで、個々人の成長やキャリア形成につなげています。加えて、2018年度からは、「Code of Values」というグループ共通の新たな行動基準を策定し、成果だけではなく、より行動面にフォーカスしたフィードバックやコーチングを強化しています。それに向けて、管理職層に対し、あらためて行動評価の重要性を伝え、コーチングやフィードバック強化に向けたトレーニングを実施しています。

また、各種法令、労働協約、社内規程にもとづいて、役割と成果に応じた適正な賃金、賞与を支給しています。従業員の平均年間給与は7,989,274円で、平均勤続年数は19.0年です(いずれも2019年3月31日現在)。

ワーク・ライフ・バランス

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促進について、各国の関連法制度を遵守し、労使で協力して取り組んでいます。また、労使協議を経てヘルスチェックシート記入対象基準^{*1}を2016年度から拡大し、従業員の健康確保に努めています。各ビジネスユニットや各地区の労使委員会において状況

を確認し、働き方改革による労働時間短縮、健康確保を行うとともに、休暇取得を促進しています。さらに、2019年4月の「労働基準法」の改正に伴い、勤務管理システムの刷新など、労働時間の適切な把握と時間外労働時間の厳格な管理を行い、労働時間に起因する事故などが起こらないよう、潜在リスクを早期に把握し、必要に応じて対策を実施する仕組みを設けています。

また、2000年に他社に先駆けて在宅勤務制度を導入して以来、多様化する事業環境の変化や、従業員のニーズに対応し、テレワークやBYOD(Bring Your Own Device: 私品の利用)を拡大して、スピーディーなコミュニケーションによるCS(顧客満足度)の向上、時間の有効活用による労働生産性の向上につなげています。2018年には「治療と仕事の両立のためのガイドライン」を作成し、がんなどの治療や療養のための短時間勤務制度など、従業員が安心して働き続けられる体制を整えています。

なお、2018年度の当社単独での有給休暇取得率は前年度より微減の67.4%で、平均残業時間は1カ月当たり16.2時間となっています(前年度はそれぞれ69.3%、16.3時間)。

^{*1}: 長時間労働懸念者が健康状態を記載する労働時間の基準。希望者や過重労働懸念者は産業医と面談を実施する。

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図っています。

育児支援

仕事と育児の両立支援については、2005年度から、次世代育成支援対策推進法に対応した当社独自の策定行動計画にもとづいた諸施策を実行しています。

具体的には、以下のようなものです。

- (1) 自治体の子育てサービスを利用する際に、その利用料を補助する制度(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する場合に、費用を補助する制度(チャイルドケア支援制度)

※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

これらの制度導入と合わせて、両立支援に関する管理職研修や育児休職中の従業員のプラクティスアップ研修などを実施し、2007年、2012年、2015年に、「次世代認証マーク」（愛称「くるみん」）を取得しています。加えて、行動計画に盛り込まれていない施策も順次実施し、従業員のさらなるワーク・ライフ・バランスの推進を図っています。こうした施策により、2018年には「プラチナくるみん」認定を取得しました。

介護支援

仕事と介護との両立支援に関しては、今後、従業員の親世代の介護が重要な課題になると考え、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制度の拡充に取り組んでいます。

具体的には、以下のようなものです。

- (1) 従業員が、同居または近距離に住む親を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制度
- (2) 要介護度の高い親の介護で介護方法が見直され、住宅改修や介護施設入居などが必要となり、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

育児・介護関連制度利用者数推移

[対象範囲：日本電気（株）]

	2016年度	2017年度	2018年度
育児休職取得者	376人	358人	381人
育児短時間勤務者	893人	882人	845人
介護休職取得者	18人	32人	24人
介護短時間勤務者	19人	25人	23人

仕事と育児・介護の両立支援制度の主な導入履歴

年度	制度内容
2017	・ 在宅勤務制度の変更——（適用対象者を「全社員」に拡大。実施回数を「回数制限なし」に変更。就業場所に「実家」を追加）
	・ 子の看護休暇の取得対象の変更——（取得可能日数の計算の根拠となる子を「小学校就学前の子」から「小学校6年生修了前の子」に拡大）
	・ 育児休職制度の改定——（保育園に入れないなどの条件を満たす場合、最大で子が2歳になるまで育児休職の取得が可能。育児休職の終了予定日の変更回数制限の撤廃）
2016	・ ファミリーフレンドリー休暇制度の取得事由に「小学校就学前の従業員の子または孫を養育する場合」を追加
2014	・ 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年生修了までに延長）
	・ 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）
2012	・ 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年生修了までに延長）
	・ 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年生修了までに延長）
	・ 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	・ 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
	・ 介護のための転居費用補助の導入

年度	制度内容
2010	・ 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	・ 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
2007	・ 不妊治療に対する費用補助制度（年間20万円まで）の導入
2005	・ 子育てのための転居費用補助
2004	・ ベ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
2002	・ 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	・ 在宅勤務制度
1998	・ 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	・ 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などサービスに対する割引クーポンを支給
1992	・ 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	・ 育児休職制度
	・ 介護休職制度

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

安全と健康

取り組み方針

NECでは、「全社安全衛生活動方針」において、「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」という基本理念を定め、予防管理に重点を置いた、安全面、健康面でのさまざまな活動に取り組んでいます。

<安全について>

当社では、従業員（派遣社員も含む）の安全と健康の確保と、快適で働きやすい職場の維持・向上のために、「全社安全衛生活動方針」において、以下の行動指針を定めています。

【全社安全衛生活動方針 行動指針】

1. 労働安全衛生活動を継続的かつ効率的に実施し、労働安全衛生マネジメントシステムを改善します。
2. 労働災害ゼロを目指し、危険源の特定、リスクアセスメント、リスク管理を推進します。
3. 労働安全衛生に関する法規制およびその他取り決め事項を遵守します。
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図ります。
5. 労働安全衛生活動に関する情報を積極的に開示します。
6. 働く人の心身の健康づくりと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。

<健康について>

NECグループでは、生活習慣病予防の観点から全従業員を対象に、2008年度から「NEC Health Innovation 21」施策として、メタボ対策、ストレス対策、がん予防対策などさまざまな取り組みを行っています。こうした取り組みが評価され、昨年に引き続き健康経営優良法人「ホワイト500」に認定されました。今年度は、「NECグループ健康宣言」を発信し、これまで取り組んできたNEC Health Innovation 21活動を中心とした健康増進活動をより発展させ、今後も従業員の継続的成長の土台となる心身の健康維持・増進を推進していきます。

【NECグループ健康宣言】

Better Condition, Better Life

～一人ひとりのより良い人生、豊かな社会へ～

社員とその家族一人ひとりが、自ら心身のコンディションを整え健康を大切にする文化、夢に向かってワクワクとした気持ちで働く環境・状態を創造します。すべての社員の健康や活力を原動力として、豊かな社会の実現に貢献します。

2019年7月3日
日本電気株式会社
代表取締役執行役員社長
新野 隆



健康経営優良法人「ホワイト500」
認定証

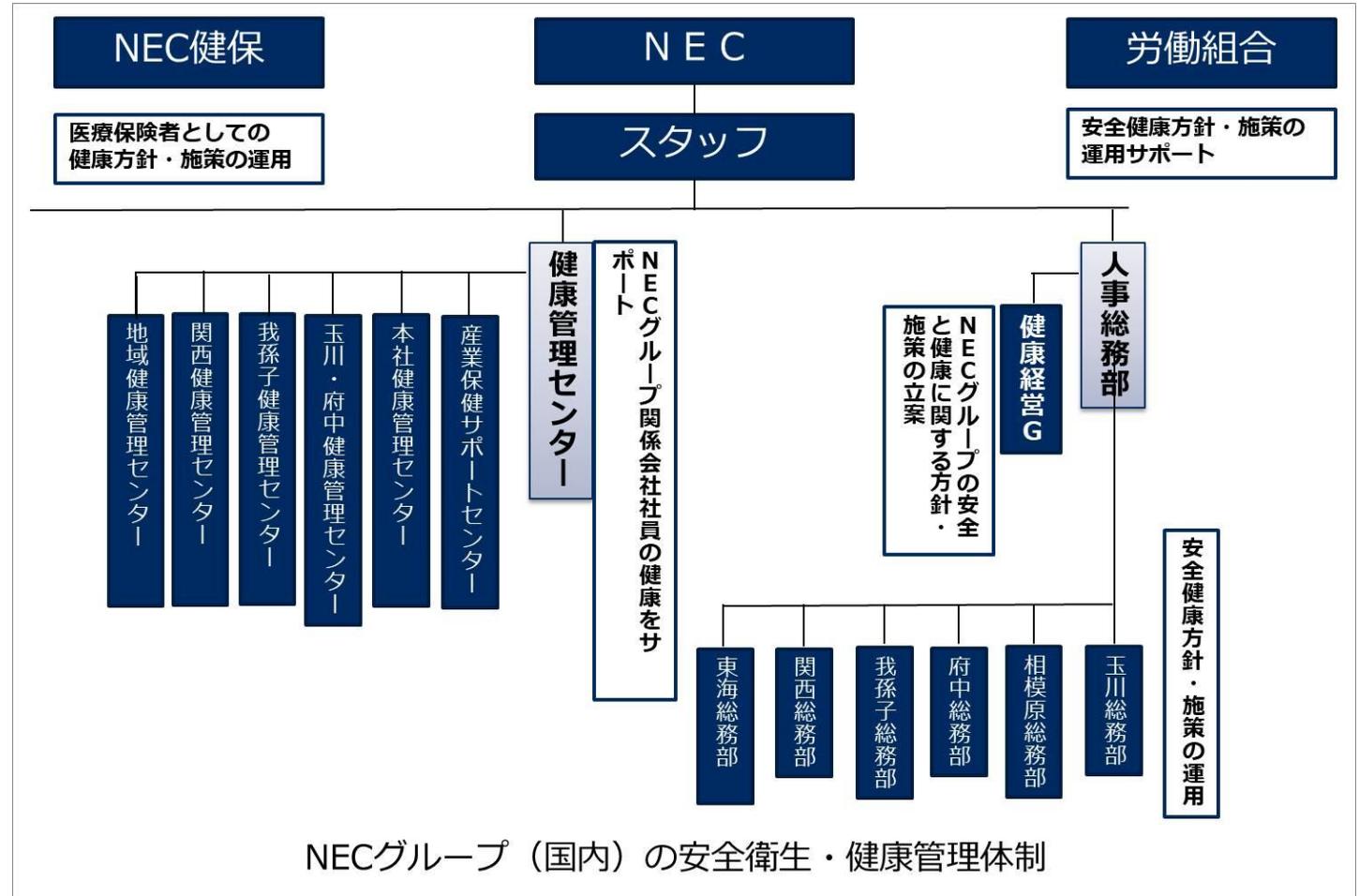
推進体制

当社では、「労働基準法」および「労働安全衛生法」にもとづき、人事総務部が当社および国内連結子会社の安全と健康に関する目標・重点施策の設定を行い、その達成に向けて地区ごとに、地区総務部の安全衛生担当者や健康管理センター（産業医・保健師看護師）が連携して具体的な施策を立案・実施しています。

事業部ごとに選出された安全衛生委員と労働組合のメンバーも参加し、毎月1回開かれる安全衛生委員会では、労働災害の防止や長時間労働対策、健康関連施策などに関して協議しており、これらを展開することで、職場の安全衛生の確保と快適な職場環境の促進に取り組んでいます。また、健康や災害に関する新たなリスクが発生した際には、いち早く情報収集を行い、委員会で協議しています。こうした取り組みの日常的な対応は、当該業務を主管する人事総務部および執行役員が担当しています。

また、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、社長や取締役など経営幹部が出席する中央事業継続対策本部が対処し、毎年重要テーマを定め、対策フローの見直し、訓練を実施しています。

さらに、海外現地法人とは、災害時の安全確認情報共有に関する情報交換の場を設けており、職場の安全確保に取り組んでいます。



NEC サステナビリティレポート 2019	サステナブル経営	環 境	ガバナンス	社 会	
	58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68 人材開発・育成
	69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77 安全と健康

施策と 2018 年度の主な活動実績

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つの視点で実施しています。

全社横断的な取り組みは、2010年度に策定した「全社労働安全衛生方針」に基づいて実行しています。さらに2012年度には、「労働安全衛生管理規程」を制定して、NECの安全衛生活動の品質向上に努めています。

また、各社・各事業場の特性を考慮した個別課題への取り組みとして、安全衛生に関する公的認証「OHSAS18001」の取得に取り組んでおり、2018年度は、昨年同様、京浜地区事業場に入居するNECグループ関係会社14社のうち7社が「OHSAS18001」を取得しました。

健康推進

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（派遣社員も含む）が過重勤務とならないよう、勤務管理システムを活用して、職場上司と人事部門が日次で勤務状態を管理しています。

また、長時間勤務を行った従業員に対して、Webによるヘルスチェックを行い、疲労の蓄積度合いを把握しています。さらに、勤務データと健康診断（定期健診・メタボ健診）データにもとづいてフォローが必要な対象者を抽出し、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。

「NEC Health Innovation21」活動

従業員の健康増進を目的に「NEC Health Innovation21（以下、NHI21）」活動を推進しています。従業員の健康に配慮することは、医療費の節減のみならず、従業員の活性化につながるという考えのもと、NHI21では、潜在リスクの高さから重点対策として定めた、メタボ対策、

メンタルヘルスケア、禁煙推進、がん予防対策、年代別プログラムを展開しています。

一般的な対策としては、健康意識の向上によるセルフメディケーションの推進を目的に、NEC健康保険組合が健康ポータルサイト「ハピルス」（健康ポイントプログラム）を開設し、家族を含めた健康増進活動を促進しています。さらに従業員と家族の健康づくりのきっかけを目的としたイベント「健康フェア」を本社ビルおよび玉川事業場で開催し、延べ2,750名の従業員とその家族が参加しました。「健康フェア」では、各種測定会や子ども向けチャレンジコーナー、運動セミナー、ヘルシーランチの提供、当社の健康関連ソリューションの体験会などを実施し、従業員と家族が楽しみながら健康づくりを学ぶ場を提供しました。

・メタボ対策

NECグループでは、NHI21の活動の一環として、2008年度から施策の強化・充実を図っており、その結果、メタボ対象者および予備群の比率は2008年度の33.1%から2017年度末で24.4%となりました。（削減率26.3%）

・メンタルヘルスケアの取り組み

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。

●メンタルヘルス教育（Web教育）

※受講率：96.2%

（対象：日本電気株式会社および国内連結子会社14社）

●心の健康支援プログラム

●職場復帰支援プログラム

●管理職向けメンタルヘルス教育、プライマリケア教育

●社内外相談窓

●ストレスチェック

・禁煙施策

世界保健機関（WHO）が制定した世界禁煙デーに合わせて「NEC禁煙デー」を設定し、禁煙を促進しているほか、事業場単位で、健康管理センターの薬剤師による禁煙相談やニコチンガム・パッチ配布（「半日だけ禁煙プログラム」）などを実施しています。NECグループ

の喫煙率は、2005年度の31.1%から2017年度末で21.3%となりました。（削減率31.5%）

・生活習慣病予防策、がん予防・感染症対策

従業員（派遣社員も含む）の家族を含めた生活習慣病予防に取り組んでいます。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をはじめとした感染症対策の意識啓発も実施しています。また、がん検診、口腔衛生、喫煙、感染症、健康に関するトピックスを「健康ニュース」として毎月1回、健康管理センターから配信し、意識啓発をしています。海外渡航の際は、結核やマラリアなどの感染症法で届出が必要となる感染症も含め、渡航前に必要な対策を講じるとともに、渡航後の健康管理にも注意を払っています。

・年代別プログラム

当社では、若年層からのセルフケア意識の向上が重要課題と位置づけ、若年層への健康サポート活動を強化しています。

●フレッシュヤーズ面談

●27歳全員面談

●健康カレッジ30

●指定された年齢の従業員および希望者を対象とした生活習慣病セミナー

58-61	人権の尊重	62-64	個人情報保護、プライバシー	65-68	人材開発・育成
69-71	インクルージョン&ダイバーシティ	72-73	多様な働き方への環境づくり	74-77	安全と健康

労働災害発生状況推移

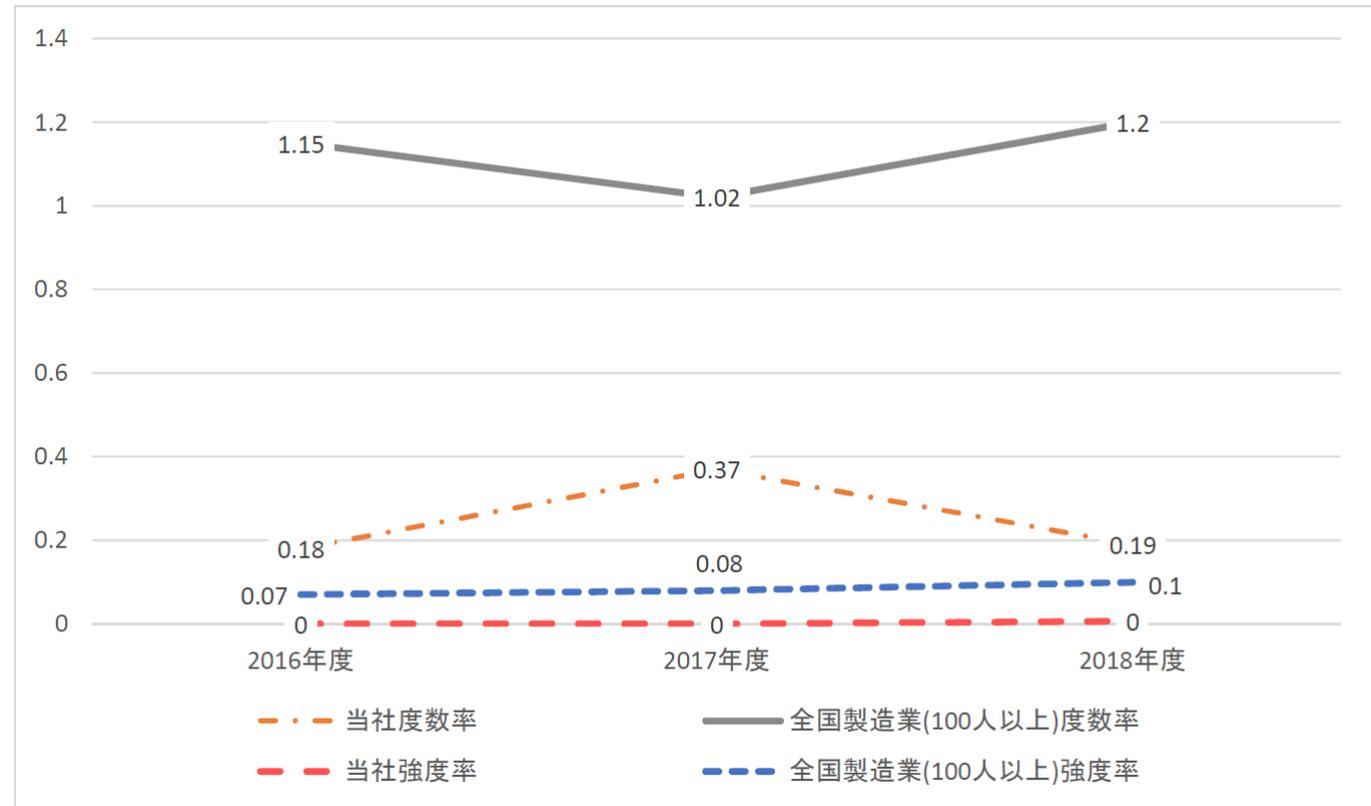
当社の従業員における労働災害は、外出・出張中における駅の階段でのつまずきや道路での転倒などが主なもので、重大災害は起きていません。

労働災害が発生した際は、労働災害の担当者が被災者に状況を確認して原因を究明し、必要に応じて再発防止策を講じます。つまずきや転倒など軽微な労働災害も含めて、労働災害の内容や対策について、安全衛生委員会やイントラネットなどをとおして社内に共有しています。自然災害に起因する労働災害に対しては、例えば、台風や大雪等が予想される場合に、従業員に対し自宅待機や早目の帰宅を呼びかけるなど、事故の未然防止に努めています。

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。また、重大事故ゼロの維持に向け取り組みを徹底します。

ここ数年の推移は、右のグラフに示したとおりですが、2018年度において「度数率」では全国製造業平均 1.20 に対して、当社では 0.1904 と低水準を維持しております。

また、「強度率」では、全国製造業平均 0.10 に対して、当社では、0.0071 と低い数値を維持しております。





付表・データ集

データ集	79-83
第三者保証	84
社外からの評価	85-86
対照表： GRI (Global Reporting Initiative) Index	87-89
対照表： 国連グローバル・コンパクト	90-91
対照表： ISO26000	92

データ集 Data Collection

注記のないものは、日本電気株式会社単体を対象としています。

対象期間は、2017年、2018年、および2019年3月31日に終了した連結会計年度または各年3月31日現在です。

★のついたデータは、第三者保証を受けた数値です。（女性管理職数・比率、従業員平均年齢・勤続年数、育児・介護休職取得者数は、執行役員、嘱託等、顧問等、出向受入者を除きます。）

Those data items without notes are for NEC Corporation itself.

The applicable period/date is the consolidated accounting period (ending March 31 of each 2017, 2018 and 2019), or as of March 31 of each year.

The data marked with a star (★) has been assured verified by a third-party.

(The following figures for female managers, the average age of employees, the average length of employment, the number of people utilizing childcare leave and nursing care leave do not include corporate officers, advisors, and non-permanent employees.)

ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス Corporate Governance

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
取締役数 Number of directors	合計 Total	11人	11人	11人
	男性 Male	10人	10人	10人
	女性 Female	1人	1人	1人
社外取締役比率 Ratio of outside directors to all directors		45.5%	45.5%	45.5%
外国籍取締役数 Number of directors with non-Japanese citizenship		0人	0人	0人

コーポレート・ガバナンス Corporate Governance

リスク・コンプライアンス Risk/Compliance

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
コンプライアンスに関するWeb研修受 講率 Web-based compliance training completion rate	日本電気(株) NEC Corporation	98.0%	98.3%	98.4%
	国内連結子会社 Domestic consolidated subsidiaries	98.0%	98.0%	98.6%
コンプライアンス・ホットライン 相談件数 Compliance hotline – number of consultations		101件	118件	121件

コンプライアンスとリスク・マネジメント Compliance and Risk Management

情報セキュリティ・個人情報保護

Information Security/ Personal Information Protection

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
個人情報保護教育受講率 Training of privacy data protection completion rate participation rate		100%	100%	100%
情報セキュリティ点検実施社数* (※国内・海外NECグループを含む) Information security assessment (Including domestic and overseas NEC Group companies)	国内 Domestic	60社	54社	46社
	海外 Overseas	34社	34社	31社
CSR・情報セキュリティ施策説明会 調達取引先の出席社数・参加者数* Number of companies and participants at the CSR and information security measures briefing*	出席社数 Number of companies	1,445社	1,361社	1,320社
	参加者数 Number of participants	1,997人	1,813人	1,758人
調達取引先の情報セキュリティ対策の 点検社数* Number of business partner companies subject to inspection and review of information security measures	訪問点検 On-site assessment	50社	54社	37社
	書類点検 Web-based self- assessment	1,367社	1,467社	1,423社

* 集計方法の変更に伴い、昨年のレポートで開示した数値とは異なっています。

* Due to a change in the calculation method, figures for the previous year differ from those in the previous year's report

情報セキュリティとサイバーセキュリティ Information Security

個人情報保護、プライバシー Personal Information Protection and Privacy

サプライチェーン・マネジメント Supply-Chain Management

社会 Social

人権尊重 Respecting Human Rights

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
人権啓発集合研修受講者数 Number of people that have attended a human rights awareness training session	Web研修 e-learning	20,296人	8,026人	20,936人
	集合研修 group study	1,031人	586人	441人
人権ホットライン相談窓口相談件数 Human rights hotline – Number of consultations		25件	49件	48件

人権の尊重 Respecting Human Rights

ダイバーシティの推進・労働慣行 Promotion of Diversity/Labor Practices

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
連結地域別従業員数・割合 (※日本電気(株)および連結子会社) Number and Ratio of employees by region (NEC Corporation and its Consolidated Subsidiaries)	日本 Japan	80,478人 74.7%	79,642人 72.8%	76,799人 69.4%
	アジア太平洋地域 Asia Pacific	9,347人 8.7%	10,985人 10.0%	11,772人 10.6%
	中国・東アジア China / East Asia	5,329人 5.0%	4,739人 4.3%	4,614人 4.2%
	欧州・中東・ アフリカ EMEA	5,406人 5.0%	6,636人 6.1%	9,797人 8.9%
	北米 North America	2,819人 2.6%	2,710人 2.5%	2,769人 2.5%
	中南米 Latin America	4,350人 4.0%	4,678人 4.3%	4,844人 4.4%

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
男女別従業員数 (日本電気(株)) Workforce by gender (NEC Corporation)	男性 Male	17,763人	17,390人	16,643人
	女性 Female	3,681人	3,620人	3,609人
男女別従業員数 (日本電気(株)および連結子会社) Workforce by gender (NEC Corporation and its Consolidated Subsidiaries)	男性 Male	–	–	83,895人
	女性 Female	–	–	26,700人
女性従業員比率 Ratio of female employees	日本電気(株) NEC Corporation	17.2%	17.2%	17.8%
	日本電気(株) および連結子会社 NEC Corporation and its consolidated subsidiaries	–	–	24.1%

		2017年	2018年	2019年
管理職数 (※各年4月1日現在) 日本電気(株)Number of managers (As of April 1 of each fiscal year)	男性 Male	–	6,095人	5,740人
	女性 Female	★368人	★372人	★359人
女性管理職数 (※各年4月1日現在) Number of female managers (As of April 1 of each fiscal year)	日本電気(株) および連結子会社*1 NEC Corporation and its consolidated subsidiaries	–	–	2,121人
女性管理職比率 (※各年4月1日現在) Ratio of female managers (As of April 1 of each fiscal year)	日本電気(株) NEC Corporation	★5.5%	★5.8%	★5.9%
	日本電気(株) および連結子会社*1 NEC Corporation and its consolidated subsidiaries	–	–	7.8%
部長級以上の女性人数 (※各年4月1日現在) Number of female department head and above (As of April 1 of each fiscal year)		102人	95人	102人
部長級以上の女性比率 (全部長級以上の人数に対する割合) Ratio of female department head and above (Ratio to total number of department head and above)		4.5%	4.3%	4.8%

*1: 日本航空電子工業(株)のグループ会社は除く

*1: Excluding Group companies of Japan Aviation Electronics Industry, Limited

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
雇用形態別従業員数 Number of employees by employment type	正規 Regular	21,444人	21,010人	20,252人
	非正規 Temporary	35人	42人	50人
採用人数（中途含む） Number of new employees	合計 Total	—	505人	449人
	男性 Male	—	364人	317人
	女性 Female	—	141人	132人
女性採用比率 Ratio of female new employees		—	27.9%	29.4%
外国人新卒採用人数 Number of new employees - new graduates (foreign nationals)		39人	37人	31人

		2016年	2017年	2018年	2019年
障がい者雇用率（※各年6月1日現在。障害者雇用促進法に基づく） Ratio of employees with disabilities (Based on figures collected as of June 1 of each year under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities)	日本電気(株) NEC Corporation	★2.07%	★2.04%	★2.22%	2.33%
	国内連結 子会社 Domestic consolidated subsidiaries	2.10%	2.10%	2.14%	2.04%

		2017年	2018年	2019年
従業員平均年齢 （※各年3月31日現在） Average age of employees (As of March 31 of each year)	合計 Total	★43.1歳	★43.4歳	★43.4歳
	男性 Male	★43.6歳	★43.8歳	★43.9歳
	女性 Female	★41.4歳	★41.5歳	★41.5歳
年齢層別従業員数 （※各年3月31日現在） Number of employees by age group (As of March 31 of each year)	30歳未満 Under 30	1,918人	2,057人	2,146人
	30-50歳未満 Between 30-50	12,807人	11,708人	10,654人
	50歳以上 Above 50	6,719人	7,245人	7,452人
従業員平均勤続年数 （※各年3月31日現在） Average length of employment (As of March 31 of each year)	合計 Total	★18.8年	★19.0年	★19.0年
	男性 Male	★18.9年	★19.2年	★19.2年
	女性 Female	★18.3年	★18.3年	★18.1年

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
離職率 Attrition rate		3.00%	3.50%	6.00%

 [インクルージョン&ダイバーシティ](#) Inclusion and Diversity

 [多様な働き方への環境づくり](#) Creating a Diverse Work Style Environment

ワーク・ライフ・バランス Healthy Work-life Balance

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
年次有給休暇取得率 Ratio of taking paid leave		69.30%	69.30%	67.46%
育児休職取得者数 Number of people utilizing childcare leave		★376人	★358人	★381人
介護休職取得者数 Number of people utilizing nursing care leave		★18人	★32人	★24人
従業員平均残業時間 Average monthly overtime		17.1時間	16.3時間	16.2時間

 [インクルージョン&ダイバーシティ](#) Inclusion and Diversity

 [多様な働き方への環境づくり](#) Creating a Diverse Work Style Environment

安全・健康 Health and Safety

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
労働災害 Labor accidents and disasters	度数率 Frequency rate	★0.18	★0.3717	★0.1904
	強度率 Severity rate	★0.00	★0.0019	★0.0071

 [安全と健康](#) Health and Safety

人材育成 Human Resources Development

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
従業員一人当たり研修受講日数 Number of training days per employee	日本電気(株) NEC Corporation	5.1日	5.7日	5.7日
	日本電気(株) および連結子会社 NEC Corporation and consolidated subsidiaries	4.5日	4.9日	4.9日
従業員サーベイ回答率 (※海外グループ会社を対象にした サーベイは原則隔年で実施) Response rate of employees' survey(As a general rule, the surveys for employees at overseas subsidiaries is conducted every other year)	日本電気(株)および 国内連結子会社 NEC Corporation and domestic consolidated subsidiaries	79%	81%	84% ^{*1}
	海外連結子会社 Overseas consolidated subsidiaries	—	—	72% ^{*2}
会社が社会価値を創造する方向に変革していると実感している 従業員の割合 Ratio of employees who feel that the Company's direction has changed toward creating social value		—	—	23%

*1 : 対象 : 23社

*2 : 対象 : 48社

*1 : Scope: 23 companies

*2 : Scope: 48 companies

 人材開発・育成 Human Resources Development and Training

イノベーション・マネジメント Innovation Management

	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
研究開発費用 (※日本電気(株)および連結子会社) R&D expenses (NEC Corporation and its consolidated subsidiaries)	1,093 億円	1,081 億円	1,081 億円

 イノベーション・マネジメント Innovation Management

社会貢献活動 Social Contribution Activities

		2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
社会貢献支出額 Social contribution expenditure	合計 Total	6.69 億円	5.23 億円	6.13 億円
	金銭支出(政治 寄付含む) Cash contributions including political donations	6.29 億円	4.72 億円	5.88 億円
	施設開放・現物 寄贈 Use of company premises / Contributions of products and equipment	0.38 億円	0.28 億円	0.13 億円
	工数他 Volunteer hours and others	0.02 億円	0.23 億円	0.12 億円

	2015年度 FY2016	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
政治寄付 Political donations	0.15 億円	0.15 億円	0.15 億円	0.15 億円

 地域社会との連携 Cooperation with the Local Communities

環境 Environment

(※日本電気株式会社およびNECグループ会社42社(国内・海外を含む)を対象としています。)

(NEC Corporation and 42 NEC Group Companies (Domestic and Overseas))

	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019
ITソリューション提供によるCO ₂ 排出削減貢献量(単年) CO ₂ emissions reduction by providing IT solutions (Single fiscal year)	2,630 千 t	4,220 千 t	5,300 千 t
製品のエネルギー効率改善(2013年度製品比) Improvement in energy efficiency of products (Compared with FY2014 products)	17%	35%	74%
温室効果ガス ^{*1,2} Greenhouse gas emissions	-	-	-
Scope1	54 千 t	56 千 t	52 千 t
Scope2	296 千 t	282 千 t	277 千 t
Scope3	7,410 千 t	5,820 千 t	5,295 千 t
エネルギー使用量 ^{*2,*3} Energy usage	-	-	-
電気 Electricity	5,708 TJ	5,685 TJ	5,712 TJ
ガス Gas	938 TJ	984 TJ	931 TJ
燃料(重油・灯油) Fuel (heavy oil and kerosene)	131 TJ	119 TJ	103 TJ
水使用量 ^{*2} Water usage	2,240 千 m ³	2,314 千 m ³	2,193 千 m ³
廃棄物排出量 ^{*2} Industrial waste	-	-	-
排出量(一般廃棄物+産業廃棄物) Emission volume (general waste + industrial waste)	26 千 t	42.6 千 t	38.3 千 t
再資源化率 Resource reuse rate	90.6%	91.0%	90.0%

*1: 温室効果ガスとは、CO₂(二酸化炭素)、CH₄(メタン)、N₂O(一酸化二窒素)、HFCs(ハイドロフルオロカーボン類)、PFCs(パーフルオロカーボン類)、SF₆(六フッ化硫黄)、NF₃(三フッ化窒素)を指します。以下のGHGプロトコルイニシアチブの分類に沿って算出しています。

Scope1: 事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出

Scope2: 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

Scope3: Scope2を除く、企業の上流・下流工程を網羅したその他の間接排出

*2: 第三者検証を受けています。対象は、日本電気株式会社および、環境ガバナンス対象の連結子会社です。

*3: TJ: テラジュール

*1: Greenhouse gas refers to CO₂(carbon dioxide), CH₄(methane), N₂O(nitrous oxide), HFCs(hydrofluorocarbons), PFCs(perfluorocarbons), SF₆(sulphur hexafluoride), and NF₃(nitrogen trifluoride). Greenhouse gas emissions are calculated based on the following categories stated by the Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Scope 1: Direct GHG emissions from sources that are owned or controlled by the Company.

Scope 2: Indirect GHG emissions from consumption of purchased electricity, heat or steam.

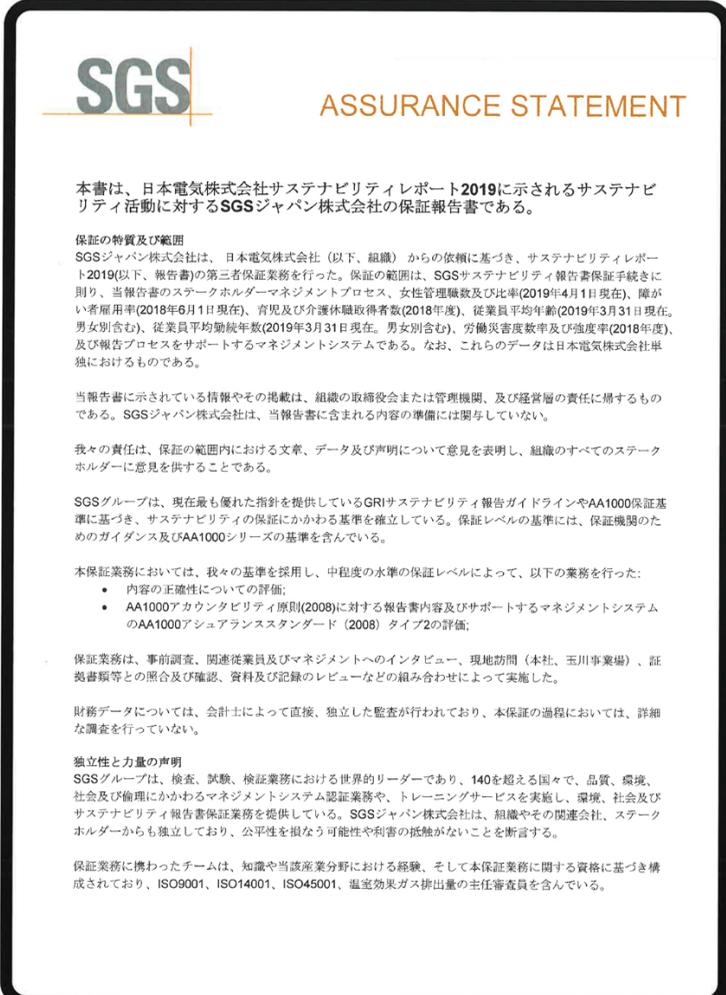
Scope 3: Other indirect emissions covering corporate upstream and downstream processes not included in Scope 2.

*2: External assurance received. The scope of assurance includes NEC Corporation and its consolidated subsidiaries subject to environmental governance.

*3: TJ: Terajoule

第三者保証

NEC サステナビリティレポート 2019 では、以下の保証報告書に記載されている項目について、第三者による保証を受けました。



SGS ASSURANCE STATEMENT

本書は、日本電気株式会社サステナビリティレポート2019に示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社保証報告書である。

保証の特質及び範囲
SGSジャパン株式会社は、日本電気株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、サステナビリティレポート2019(以下、報告書)の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、女性管理職数及び比率(2019年4月1日現在)、障がい者雇用率(2019年6月1日現在)、育児及び介護休業取得者数(2018年度)、従業員平均年齢(2019年3月31日現在、男女別含む)、従業員平均勤続年数(2019年3月31日現在、男女別含む)、労働災害発生率及び強度率(2018年度)、及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。なお、これらのデータは日本電気株式会社単独におけるものである。

当報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の水準の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- 内容の正確性についての評価；
- AA1000アカウンタビリティ原則(2008)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード（2008）タイプ2の評価；

保証業務は、事前調査、関連従業員及びマネジメントへのインタビュー、現地訪問（本社、玉川事業場）、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビューなどの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明
SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。



保証意見
前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2018年4月1日から2019年3月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないとも認められる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則 (2008) 結論

包摂性
組織の事業セグメントと、GRIスタンダード、ISO26000、SDGs、国連グローバル・コンパクト、企業アンケート等様々な媒体及び社会ニーズとの関係性を見出し、社会課題及び社会価値創造を事業課題として取り組まれている。ステークホルダーは、顧客、株主及び投資家、取引先、地域社会、従業員、地球環境といった組織に関連する全ての対象が特定されており、それぞれ主管する部署によって、外部有識者を含めたレビュー、アンケート、労使協議などといったコミュニケーションが実施されている。ステークホルダーからのニーズ及び期待はこの活動を通じて組織にインプットされており、対応が検討されている。サステナビリティの課題は事業課題と融合しており、適宜役員間で議論され、サステナビリティ推進を担当する役員により承認された事項を取締役会において報告することで、事業活動として反映されている。
ステークホルダーへの対応の結果は、再びステークホルダーコミュニケーションプロセスにインプットされることで、継続的改善が実施されている。この一連のプロセスは、サステナビリティレポートにて公表されている。

以上により、包摂性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性
抽出された課題は、組織の状況や社会ニーズを考慮した上で重要性が決定されており、組織全体及び当該部署において事業活動を通じて課題対応が実施されている。また可能なものについては、当該部署において到達目標が設定されている。これら一連のプロセスは、サステナビリティレポートにて、公表されている。
以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証により確認した。

対応性
特定された課題への対応は関連部署の事業活動として実施されている。ステークホルダーに対しては、直接的な対話を含む様々な手段によりコミュニケーションがとられている。従業員に対しては、高い倫理観を持った活動を常に組織全体で意識するよう、様々な取り組みを実施している。また、従業員の働きやすさを考慮した休暇制度の改善及び経済的な補助も実施している。情報の開示は、ステークホルダーの関心度及び社会性企業アンケート等で開示要求される項目を考慮し、サステナビリティレポート等様々な媒体を通じ実施されている。
以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。



SGSジャパン株式会社
認証ビジネス・ソリューションサービス
事業部長
上級経営管理者
竹内 裕二
2019年6月31日

 **AA1000**
Licensed Assurance Provider
000-8

社外からの評価 (2019年6月時点)

NECは、世界的に著名な国内外のESGインデックスに組み入れられています。(ESG:環境、社会、ガバナンス)

▶ 社外からの評価

FTSE4Good Index Series

2002年から継続して組み入れられています。



FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が
2017年に選定したESG指数の1つです。
2017年から継続して組み入れられています。



FTSE Blossom Japan Index

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ESG指数の1つです。
2018年から継続して組み入れられています。



S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数

MSCI ESG Leaders Indexes

2015年から継続して組み入れられています。
(2017年にMSCI Global Sustainability Indexesから名称変更)



MSCI ESG INDEXES

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が
2017年に選定したESG指数の1つです。
2017年から継続して
組み入れられています。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が
2017年に選定したESG指数の1つです。
2017年から継続して
組み入れられています。



MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF NEC Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, 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.

CDP (気候変動、ウォーターセキュリティ)

CDP 2018 気候変動でA-、
ウォーターセキュリティでBの評価を受けました。



CDP

oekom Corporate Rating

2018年3月、所属業種(Electronic Devices & Appliances)において「Prime」に認定されました。



oekom corporate rating

Euronext Vigeo World 120

2012年から継続して組み入れられています。



Half-year review Euronext Vigeo Eiris ESG indices

Ethibel Pioneer & Excellence

2009年からEXCELLENCEに、
2013年からは更に評価の高いPIONEERにも選定されました。
2019年もPIONEER & EXCELLENCEに
継続して選定されています。



Ethibel Pioneer & Excellence

STOXX Global ESG Leaders Index

2014年から継続して組み入れられています。



STOXX Global ESG Leaders Index

EcoVadis

2012年から連続して最高位の「Gold」に
格付けられています。



EcoVadis

社外からの評価

当社の職場環境に関する社外からの評価

えるぼしマーク	
<p>女性活躍推進法に関わる優良企業としての認定マーク。 当社は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の5つすべての項目において法が定める認定基準をクリアしていると認められ、2016年4月に1回目の認定企業として最高位の「三つ星」を取得しました。</p>	
次世代認証マーク「プラチナくるみん」(愛称「くるみん」)	
<p>「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん」を、当社は、2007年、2012年、2015年に取得しています。 2018年には、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業が認定される「プラチナくるみん」認定を取得しました。</p>	
健康経営優良法人「ホワイト500」	
<p>特に優良な健康経営を実践している企業や団体を、大規模法人部門と中小規模法人部門の2部門に区分して顕彰する制度。 当社は、健康経営優良法人「ホワイト500」2018、2019に認定されました。</p>	

対照表：GRI (Global Reporting Initiative)

 GRI=Global Reporting Initiative

※：GRIスタンダード中核項目 ○：GRIスタンダード 200～400番台において、NECのマテリアリティと関連する項目

「NEC サステナビリティレポート2019」は、GRIスタンダードの中核に準拠し制作しています。

一般開示項目

102：一般開示事項

ID		報告要求事項	該当ページ
1. 組織のプロフィール			
102-1	※	組織の名称	▶ プロフィール
102-2	※	活動、ブランド、製品、サービス	▶ 事業内容
102-3	※	本社の所在地	▶ プロフィール
102-4	※	事業所の所在地	▶ 海外グループ関係会社
102-5	※	所有形態および法人格	▶ 有価証券報告書
102-6	※	参入市場	▶ 有価証券報告書
102-7	※	組織の規模	▶ 会社概要
102-8	※	従業員およびその他の労働者に関する情報	P.69-71, P.81
102-9	※	サプライチェーン	P.49-51
102-10	※	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	▶ 有価証券報告書
102-11	※	予防原則または予防的アプローチ	▶ 環境負荷低減 ▶ 製品含有化学物質規制への対応
102-12	※	外部イニシアティブ	▶ 国連グローバル・コンパクト P.41-43, P.49-51 ▶ NECのデザインに関する社外活動 ▶ 対照表:ISO26000
102-13	※	団体の会員資格	▶ 国連グローバル・コンパクト ▶ JEITA P.41-43, P.49-51
2. 戦略			
102-14	※	上級意思決定者の声明	P.2
102-15		重要なインパクト、リスク、機会	▶ 統合レポート P.8-11
3. 倫理と誠実性			
102-16	※	価値観、理念、行動基準・規範	▶ NECグループ行動規範
102-17		倫理に関する助言および懸念のための制度	P.41-43, P.58-61
4. ガバナンス			
102-18	※	ガバナンス構造	▶ コーポレート・ガバナンス
102-19		権限移譲	P.8-11
102-20		経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P.5-7
102-21		経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P.5-7
102-22		最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-23		最高ガバナンス機関の議長	▶ コーポレート・ガバナンス報告書 ▶ 役員一覧

ID		報告要求事項	該当ページ
102-24		最高ガバナンス機関の指名と選出	▶ コーポレート・ガバナンス ▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-25		利益相反	▶ コーポレート・ガバナンス報告書
102-26		目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P.5-7
102-27		最高ガバナンス機関の集会的知見	P.5-7, P.8-11
102-28		最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P.5-7, P.8-11
102-29		経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P.5-7, P.12-15
102-30		リスクマネジメント・プロセスの有効性	P.5-7
102-31		経済、環境、社会のレビュー	P.12-15
102-32		サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P.5-7
102-33		重大な懸念事項の伝達	P.41-43
102-34		伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35		報酬方針	▶ 役員報酬の内容
102-36		報酬の決定プロセス	▶ 役員報酬の内容
102-37		報酬に関するステークホルダーの関与	—
102-38		年間報酬総額の比率	—
102-39		年間報酬総額比率の増加率	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40	※	ステークホルダー・グループのリスト	P.20-24
102-41	※	団体交渉協定	▶ 有価証券報告書「従業員の状況」 P.20-24
102-42	※	ステークホルダーの特定および選定	▶ NPOとの連携にあたってのガイドライン (社会貢献活動)
102-43	※	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P.20-24
102-44	※	提起された重要な項目および懸念	P.20-24
6. 報告実務			
102-45	※	連結財務諸表の対象になっている事業体	▶ プロフィール ▶ 組織体制
102-46	※	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P.1, P.5-7
102-47	※	マテリアルな項目のリスト	P.5-7, P.8-11
102-48	※	情報の再記述	P.79
102-49	※	報告における変更	変更なし
102-50	※	報告期間	P.1
102-51	※	前回発行した報告書の日付	P.1
102-52	※	報告サイクル	P.1
102-53	※	報告書に関する質問の窓口	▶ NECへのご質問・ご意見
102-54	※	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P.87-89
102-55	※	内容索引	P.87-89
102-56	※	外部保証	▶ 第三者保証 ▶ 第三者検証

※：GRIスタンダード中核項目 ○：GRIスタンダード 200～400番台において、NECのマテリアリティと関連する項目

103: マネジメント手法

ID		報告要求事項	該当ページ
103 マネジメント手法			
103-1	※	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P.8-11
103-2		マネジメント手法とその要素	P.8-11
103-3		マネジメント手法の評価	P.8-11, P.12-15

特定スタンダード 200:経済 300:環境 400:社会

200: 経済

ID		報告要求事項	該当ページ
201 経済パフォーマンス			
201-1		創出、分配した直接的経済価値	—
201-2	○	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P.15, P.33-38
201-3		確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4		政府から受けた資金援助	—
202 地域経済での存在感			
202-1		地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2		地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203 間接的な経済的インパクト			
203-1		インフラ投資および支援サービス	—
203-2		著しい間接的な経済的インパクト	—
204 調達慣行			
204-1		地元サプライヤーへの支出の割合	—
205 腐敗防止			
205-1	○	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P.41-43
205-2	○	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	P.41-43
205-3	○	確定した腐敗事例と実施した措置	P.45-46
206 反競争的行為			
206-1	○	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	P.45-46

300: 環境

ID		報告要求事項	関連ページ
301 原材料			
301-1		使用原材料の重量または体積	▶ マテリアルバランス
301-2		使用したリサイクル材料	▶ マテリアルバランス
301-3		再生利用された製品と梱包材	▶ マテリアルバランス
302 エネルギー			
302-1		組織内のエネルギー消費量	▶ マテリアルバランス ▶ エネルギー
302-2		組織外のエネルギー消費量	▶ マテリアルバランス
302-3		エネルギー原単位	▶ エネルギー
302-4		エネルギー消費量の削減	▶ エネルギー
302-5		製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	▶ NECグループ環境経営行動計画2020/2030 ▶ 製品のエネルギー効率改善
303 水と排水			
303-1		水と事業との関わり	▶ マテリアルバランス ▶ 水
303-2		排水管理基準	▶ エコ・アクションプラン2019管理項目
303-3		水源別の取水量	▶ マテリアルバランス ▶ 水
303-4		排出先別の排出量	▶ 水
303-5		水の総消費量	▶ マテリアルバランス ▶ 水
304 生物多様性			
304-1		保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2		活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	▶ 生物多様性保全
304-3		生息地の保護・復元	—
304-4		事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種生物多様性保全	▶ 生物多様性保全
305 大気への排出			
305-1	○	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	▶ CO ₂ 排出量実績
305-2	○	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	▶ CO ₂ 排出量実績
305-3	○	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	▶ サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量
305-4	○	温室効果ガス(GHG)排出原単位	▶ CO ₂ 排出量実績
305-5	○	温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	▶ CO ₂ 排出量実績
305-6		オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7		窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	▶ マテリアルバランス ▶ NOx、SOxの排出量

※：GRIスタンダード中核項目 ○：GRIスタンダード 200～400番において、NECのマテリアリティと関連する項目

ID	報告要求事項	関連ページ
306 排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	▶ マテリアルバランス ▶ 水
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	▶ マテリアルバランス ▶ 廃棄物
306-3	重大な漏出	▶ 法違反・事故・苦情の状況
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
307 環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	▶ 法違反・事故・苦情の状況
308 サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	▶ 調達活動
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	▶ サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量

400：社会

ID	報告要求事項	該当ページ
401 雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P.81
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	P.72-73, P.81
402 労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
403 労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P.74-77
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P.74-77, P.81
403-3	労働衛生サービス	—
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P.74-77
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.74-77
403-6	労働者の健康増進	P.74-77
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P.74-77
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P.74-77
403-9	労働関連の障害	P.74-77
403-10	労働関連の疾病・体調不良	P.74-77
404 研修と教育		
404-1	○ 従業員一人あたりの年間平均研修時間	P.65-68, P.82
404-2	○ 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P.65-68
404-3	○ 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P.65-68, P.72-73
405 ダイバーシティと機会均等		
405-1	○ ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P.80-81
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—

ID	報告要求事項	該当ページ
406 非差別		
406-1	○ 差別事例と実施した救済措置	P.22, P.41-43, P.58-61, P.79-80
407 結社の自由と団体交渉		
407-1	○ 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	P.41-43, P.58-61
408 児童労働		
408-1	○ 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P.41-43
409 強制労働		
409-1	○ 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P.41-43, P.58-61 ▶ NECグループの英国現代奴隷法への対応(宣言書)
410 保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411 先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
412 人権アセスメント		
412-1	○ 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P.58-61
412-2	○ 人権方針や手順に関する従業員研修	P.58-61, P.80
412-3	○ 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	P.49, P.58
413 地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P.22, P.23-24
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
414 サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
415 公共政策		
415-1	政治献金	P.82
416 顧客の安全衛生		
416-1	○ 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	P.52-53 ▶ 環境配慮型製品
416-2	○ 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	▶ NECからの重要なお知らせ
417 マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	P.52-53
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	P.52-53
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
418 顧客プライバシー		
418-1	○ 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具体化した不服申立	P.62-64
419 社会経済面のコンプライアンス		
419-1	○ 社会経済分野の法規制違反	P.41-43

▶ 対照表：国連グローバル・コンパクト

▶ 対照表：ISO26000

対照表：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のサステナビリティへの取り組みとの対照表です。

国連グローバル・コンパクト原則		該当ページ
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。	 <u>人権の尊重</u>  <u>インクルージョン&ダイバーシティ</u>  <u>サプライチェーン・マネジメント</u>
	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有効なものにする。	 <u>多様な働き方への環境づくり</u>  <u>インクルージョン&ダイバーシティ</u>  <u>人権の尊重</u>
	原則 4 あらゆる形態の強制労働を排除する。	 <u>安全と健康</u>  <u>サプライチェーン・マネジメント</u>
	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。	

国連グローバル・コンパクト原則		該当ページ
環境	原則 7 環境問題の予防的なアプローチを支持する。	 <u>環境経営への取り組み</u>
	原則 8 環境に関していっそうの責任を担うためのイニシアチブをとる。	
	原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則 10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	 <u>公正な取引の推進</u>  <u>コンプライアンスとリスク・マネジメント</u>

▶ 対照表：GRI (Global Reporting Initiative)

▶ 対照表：ISO26000

対照表：ISO26000

ISO26000の7つの中核主題および36の課題とNECのサステナビリティへの取り組みとの対照表です。

ISO26000の 中核主題	課題	該当ページ
組織統治	1.組織統治	 <u>コーポレート・ガバナンス</u>  <u>サステナブル経営</u>  <u>コンプライアンスとリスク・マネジメント</u>  <u>税務に対する考え方</u>  <u>公正な取引の推進</u>  <u>事業継続</u>  <u>サプライチェーン・マネジメント</u>  <u>品質・安全性の確保</u>  <u>情報セキュリティとサイバーセキュリティ</u>
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	 <u>人権の尊重</u>  <u>コンプライアンスとリスク・マネジメント</u>  <u>サプライチェーン・マネジメント</u>  <u>多様な働き方への環境づくり</u>  <u>インクルージョン&ダイバーシティ</u>

ISO26000の 中核主題	課題	該当ページ
	権利	
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	 <u>多様な働き方への環境づくり</u>  <u>安全と健康</u>  <u>インクルージョン&ダイバーシティ</u>  <u>人材開発・育成</u>
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	 <u>環境経営への取り組み</u>
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	 <u>公正な取引の推進</u>  <u>コンプライアンスとリスク・マネジメント</u>  <u>サプライチェーン・マネジメント</u>

ISO26000の 中核主題	課題	該当ページ
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	 <u>CS (顧客満足) への取り組み</u>  <u>品質・安全性の確保</u>  <u>個人情報保護、プライバシー</u>  <u>人権の尊重</u>
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	 <u>サステナブル経営</u>  <u>イノベーション・マネジメント</u>  <u>地域社会との連携</u>  <u>社会貢献活動</u>

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

日本電気株式会社
コーポレートコミュニケーション本部
サステナビリティ推進室

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号
E-Mail: csr@csr.jp.nec.com
TEL: (03)3454-1111 (代表)