\Orchestrating a brighter world
NEC
サステナビリティレポート 2020

目 次

2 社長メッセージ
3 What's NEC

4 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
13 パンデミック後の世界に求められるサステナブル経営 D
14 人権の尊重
17 イノベーション・マネジメント
22 多様なステークホルダーとの対話・共創

23 環境
24 2019年度環境活動ハイライト
25 気候変動を核とした環境課題への対応 D
26 環境方針とマネジメント
30 特集:気候変動とTCFD対応
39 製品・サービスへの取り組み
45 生産・オフィスでの取り組み

52 ガバナンス
53 コーポレート・ガバナンス
54 コンプライアンスとリスク・マネジメント
57 税務に対する考え方
58 公正な取引の推進
60 事業継続
62 サプライチェーン・マネジメント
65 調達活動における人権尊重の取り組み強化に向けて D

66 社会
67 インクルージョン&ダイバーシティ
71 人材開発・育成
75 多様な働き方への環境づくり
77 安全と健康
80 AIと人権
81 個人情報保護、プライバシー
84 情報セキュリティとサイバーセキュリティ
87 品質・安全性の確保
89 CS(顧客満足)への取り組み
90 地域社会との連携

92 付表・データ集
93 ESGに関する目標、成果・進捗、達成度
97 データ集
103 第三者保証
105 社外からの評価
107 対照表:GRI (Global Reporting Initiative) Index
110 対照表:国連グローバル・コンパクト
111 対照表:ISO26000

D:Dialogue「マテリアリティに関する有識者との対話」

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さまとの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す。Purpose(存在意義)にも掲げる「Orchestrating a brighter world」の"Orchestrating"には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。

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取り入れて紹介しています。

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、サステナビリティに関する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2019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・レポーティング・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
- 価値共創ガイダンス

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。

☑ を付している実績については、第三者による保証・検証を受けています。

NECは、国連グローバル・コンパクトに署名しています。

UN GLOBAL COMPACT コミュニケーション・オン・プログレス

国連グローバル・コンパクトの原則の実践状況および国連の様々な目標の支持について、この**コミュニケーション・オン・プログレス**を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。

社長メッセージ

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

今年に入り急速に感染が拡大した新型コロナウィルス感染症 COVID-19 は今もなお世界中で猛威を振るっています。お亡くなりになった方々やそのご家族のみなさまに心より哀悼の意を捧げるとともに、感染に苦しんでおられます方々やそのご家族のみなさまにお見舞い申し上げます。そして、世界中で治療や感染拡大防止に尽力されている関係者のみなさまに心より感謝申し上げます。

NEC グループは、1899 年の創業時から「ベタープロダクツ・ベターサービス」の精神に基づき、インテグリティ(高い倫理観と誠実さ)を持って、価値ある商品やサービスをイノベーションで創造し、お客さまと社会に貢献してきました。また、2005 年に、社会と企業のサステナブルな成長を目指す世界的イニシアティブである「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権、労働、環境、腐敗防止の 4 分野 10 原則をふまえた企業活動を推進しています。

現在 NEC グループは、情報通信におけるデータやデジタルテクノロジーを活用して、私たちの暮らしやビジネスをより良く変えるデジタルトランスフォーメーションを進め、社会に不可欠なインフラシステム・サービスを高度化する社会ソリューション事業に注力しています。NEC グループの価値観および行動の原点である「NEC Way」のもと、NEC グループの「存在意義」として、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。

NEC グループ一人ひとりが自助の精神を持って、社会やお客さまの期待を率先して汲み取り、考え、行動し、新しい価値を提供し続けることで、全てのステークホルダーとの信頼関係をより強固にするとともに、全世界共通の社会課題解決の目標である SDGs 達成にも貢献してまいります。

2020 年 8 月

代表取締役 執行役員社長 兼 CEO

新野 隆

What's NEC

*1 日本電気株式会社単体
*2 2020年3月31日現在
*3 2020年3月期実績
*4 2020年3月末実績
*5 2017年度に育児休職を開始した従業員が復職した割合
*6 2020年6月1日現在 障害者雇用促進法に基づく
*7 米国国立標準技術研究所(NIST)主催のベンチマークテストで5回第1位
*8 NIST主催のベンチマークテストで8回第1位
*9 NIST主催のベンチマークテストで第1位

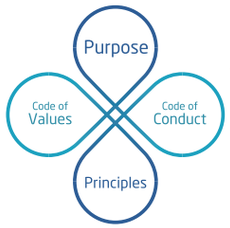
設立

長年にわたる
お客さまとの信頼関係

1899年

▶ P.5-7

NEC Way



Purpose
存在意義
Orchestrating a brighter world

NECは、安全・安心・公平・効率という
社会価値を創造し、
誰もが人間性を十分に発揮できる
持続可能な社会の実現を目指します。

▶ P.5-7

重大なカルテル・談合行為の発生

0件

▶ P.54-56, P.58-59

従業員平均年齢*1*2

男性44.2歳
女性41.8歳

▶ P.67-70

採用男女比率*1*3

男性73.3%
女性26.7%

▶ P.67-70

従業員数*4

約11万人

売上収益*3

社会公共事業	15%
社会基盤事業	22%
エンタープライズ事業	18%
ネットワークサービス事業	16%
グローバル事業	16%
その他	13%

3兆952億円

連結子会社数*4

300拠点
50カ国以上の
国と地域

女性管理職比率*2

7.8%

▶ P.67-70

育児休職後の復職率*1*5

97.5%

▶ P.67-70

障がい者雇用率*1*6

2.38%

▶ P.67-70

CDP 気候変動・ウォーターでAリスト入り

Aリスト

▶ P.23-51

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*3

5.2倍

▶ P.23-51

研究開発費*3

1,098億円

▶ P.17-21

特許件数*4

約47,000件

▶ P.17-21

技術力

世界No.1

顔認証*7
指紋認証*8
虹彩認証*9

▶ P.17-21

サステナブル経営

サステナブル経営	5-7
ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」	8-11
マテリアリティに関する有識者との対話	12
パンデミック後の世界に求められるサステナブル経営 D	13
人権の尊重	14-16
イノベーション・マネジメント	17-21
多様なステークホルダーとの対話・共創	22

D：Dialogue「マテリアリティに関する有識者との対話」

サステナブル経営

NECのサステナブル経営は、誰もが人間性を十分に発揮する持続可能な社会の実現に向け、ステークホルダーのみなさまとの対話や共創をとおして社会の声を知り、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と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。

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弁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、世界の一級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、電話機、交換機などの通信機器を提供しました。

その後、1950年代には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。

＊C&C：the integration of computers and communications

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の目指す姿＞
- 21世紀の初めには「いつでも、どこででも、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。一方、世界中の人々がいつでも、どこででも、誰とでもつながるようにしたいという思いは、2015年に国連加盟国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。

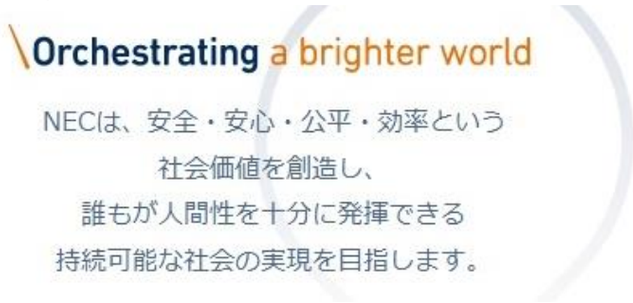
2013年には、NECに対し、お客さまや社会から期待される価値が、私たちの技術や製品そのものから、価値を生み出すコトに変化していることを受け、「2015中期経営計画」で、社会にとっての価値を創出する社会価値創造型企業への変革を宣言しました。そして翌2014年にはこの変革に向けたブランドステートメント「Orchestrating a brighter world」を発表しました。さらに2019年に創立120周年を迎えたことを機に、制定から10年以上経過したNEC Wayの体系を社会の変化・要請をふまえ、役員から従業員に至るまで、一人ひとりが自らの行動様式を変える指針とすべく改めて整理しました。2020年4月に発表したNEC Wayは、会社の存在意義や行動原則と個人とのつながりをシンプルに示しています。

NEC Way

NEC Wayは、NECグループが共通で持つ価値観であり行動の原点です。企業としてふるまう姿を示したPurpose（存在意義）、Principles（行動原則）と、一人ひとりの価値観・ふるまいを示したCode of Values（行動基準）、Code of Conduct（行動規範*）で構成されています。

＊正式名称：NECグループ行動規範

Purpose（存在意義）



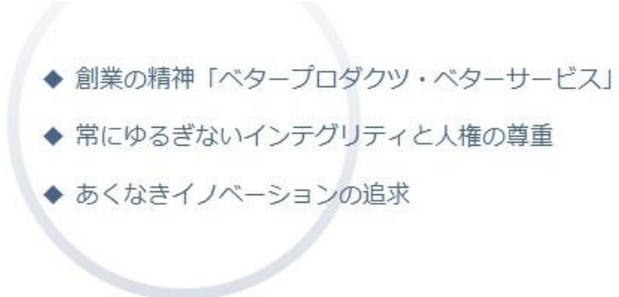
NECグループの存在意義は、人が生きる、豊かに生きることを念頭において、さまざまなステークホルダーと共創しながら、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造することにあります。そして、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できる社会、気候変動などのグローバルな環境課題をも乗り越えられる持続可能な社会の実現を目指します。

この考え方はSDGsが目指す「誰一人取り残さない」と方向性を同じくしています。また、NECの強みであるICTにはさまざまな課題に対応できるポテンシャルがあることから、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います。

▶ SDGs達成に貢献するNECの取り組み

Principles（行動原則）

NECグループは以下3つの原則で行動します。



・ 創業の精神「ベタープロダクツ・ベターサービス」

NECグループは、ある時点のベストでとどまることなく、お客さまや社会にとってより良い製品・サービスをいつまでも追求し続けます。

・ 常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重

NECグループは社会価値創造型企業として、社会から信頼される存在であり続けるため、組織全体として常にゆるぎないインテグリティの精神（高い倫理観と誠実さ）を持ち、人権を尊重することを決意します。

・ あくなきイノベーションの追求

NECグループの行動の原動力はイノベーションの追求にあります。ここでいうイノベーションは、技術開発にとどまりません。さまざまなステークホルダーのみなさまと共創しながら、昨日より今日、今日より明日、社会も会社も良くなることを追求していきます。

Code of Values（行動基準）と Code of Conduct（行動規範）

社会価値創造に向け、役員から従業員に至るまで、一人ひとりがとるべき能動的・自発的なふるまいをCode of Valuesで規定しています。

加えて、Principlesでも謳っているインテグリティの具体的な指針をまとめた守るべき規範がNECグループ行動規範（Code of Conduct）です。これらのどちらが欠けても、Purposeは全うできません。

サステナブル経営 基本方針

NECは、このNEC Wayに基づき、以下基本方針でサステナブル経営を推進しています。

事業活動をとおした社会課題解決への貢献

NECは、Purposeで、事業活動をとおして安全・安心・公平・効率という社会価値を創造することを謳っています。

取り組む社会課題や、社会価値のインパクトは、SDGsの目標をターゲット番号レベル（1.1、2.3といった、各目標に掲げられている番号）で確認し、その進捗を検証しています。例えば、世界同盟Gavi、英Simprintsと共創し、幼児指紋認証を活用したワクチン配布と接種記録を推進する取り組みにおいては、SDGsの目標3のターゲット番号3.8「ワクチンのアクセスの提供」、3.2「5歳以下死亡率の低減」の解決への貢献を目指しています。

リスク管理・コンプライアンスの徹底

Principlesの「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」の実践に向け、従業員のみならず、お客さまや社会への影響にも配慮した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むことを事業活動の大前提にしています。また、「NECグループ行動規範」の冒頭で、高い倫理観に基づいた誠実な行動をとることを求めています。

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則をふまえ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。

ステークホルダー・コミュニケーションの推進

さまざまな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、信頼関係を築くための重要なプロセスです。Purposeに掲げる「Orchestrating a brighter world」の"Orchestrating"には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。またこれは、SDGsの目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」にも通じるものです。

価値創造プロセス

NECは、国際統合フレームワーク(IIRC)や価値協創ガイダンスを参考に、次のような価値創造プロセス（右図）で、Purposeを具体化するプロセスを示しています。

NECの企業活動は、SDGsやメガトレンド、お客さまや社会の声をふまえ、さまざまなステークホルダーの皆さまとともにこれからの社会課題を考え、とらえることから始まります。

次に、その社会課題解決に向け、これまでNECが築き上げてきた有形・無形の資本（財務、製造、知的、人的、社会・関係、自然資本）を、NEC Wayの推進はもとより、ESG視点で優先的に取り組むテーマ「マテリアリティ」と、実際に価値を創造する事業セグメントに投入します。こうした資本の集中投入によって、NECならではの強みを作ります。

そして、これらの強みの発揮をとおして、経済価値、社会価値を創出します。

なお、この価値創造プロセスは、社会の変化を的確にとらえ、あくなきイノベーションの追求をとおして強みをより一層強化することにより、さらに進化させていきます。

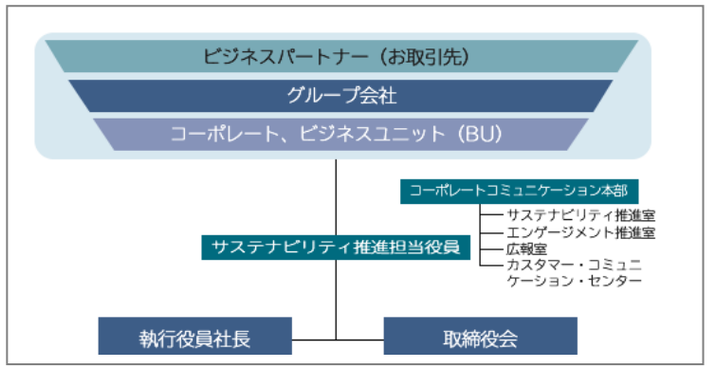
▶ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

NEC の価値創造プロセス

サステナブル経営推進体制

NECのサステナブル経営は、経営企画、IR、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、コミュニケーションといったコーポレート部門や研究所、事業部門および国内外のグループ会社と密接に連携しながら推進しています(右図)。さらに、お取引先と連携した取り組みも進めています。

サステナブル経営推進のための重要事項は、随時役員間で議論され、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定期的に報告・討議しています。



NEC サステナブル経営推進体制

ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

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、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。

2020年度からは、NECグループが共通で持つ価値観であり行動の原点であるNEC Way改定を受け、NEC Wayに織り込まれた「ステークホルダーとの対話・共創」「イノベーション・マネジメント」「ガバナンス/コンプライアンス」を除く以下6テーマをマテリアリティとしています。

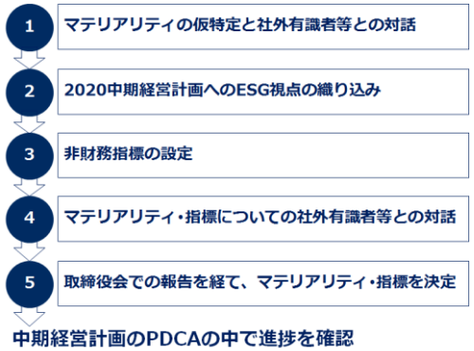
(図 1)NEC の ESG 視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」(2020 年度再設定)

マテリアリティの取り組みにあたっては、社内取締役の役割定義書に取り組み事項を明記し、中期経営計画のPDCAの中で進捗を確認することで、サステナブル経営を自己評価しています。また、その取り組みの公開をとおし得られた社会からの評価・フィードバックを自社の取り組み改善に活かすとともに、従業員の自社に対する誇りの醸成とモチベーション向上の一助としています。

マテリアリティ特定プロセス

2018 年の特定プロセス

マテリアリティ特定は、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、さまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表との対話、中期経営計画との連動を強く意識し、次のプロセスで取り組みました。



サステナビリティレポート2018「サステナブル経営」

2018年に特定したマテリアリティは、次の3層の9テーマです。

(図 2)2018 年に特定した「マテリアリティ」(2018～2019 年度)

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
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

さらに、各テーマの目指す姿を示すとともに、その達成度や社会価値（社会に対するインパクト）を測るための目標値を設定しました。価値の定量化が難しいマテリアリティについては、目標設定の背景や取り組みのプロセスを示すことでその達成度や社会価値を確認しています。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進捗を測っています。

2020 年「NEC Way」改定を受けたテーマ見直し

2020年4月に発表したNEC Wayには、これまでマテリアリティとして特定していた次の3つのマテリアリティの目指す姿が織り込まれたため、2020年度は、これらを除く２層6テーマをマテリアリティ（図1）とし、取締役会で報告し、決定しました。

ステークホルダーとの対話・共創

Purpose に掲げる「Orchestrating a brighter world」の”Orchestrating”に、ステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いが込められていることから、NEC Wayそのもので実践する位置づけに変更しました。

「サステナビリティレポート2020」では、その対話や共創の事例として、以下をご紹介しています。

- 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・共創
- 気候変動を核とした環境課題への対応
- 調達活動における人権尊重の取り組み強化に向けて

イノベーション・マネジメント

「あくなきイノベーションの追求」を会社の行動原則Principleの１つと位置づけたことを受け、イノベーション・マネジメントの推進は、NEC Way実践の一環で進捗を管理していきます。

「サステナビリティレポート2020」では、さまざまなイノベーションがあるなかで、技術力の強化と展開や、事業化に向けた取り組みがNECの強みであり、NECが社会に価値を提供し続けるための鍵になるとの考えから、これらに特化してご説明しています。

▶ イノベーション・マネジメント

ガバナンス／コンプライアンス

Principlesの「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」で、NECが社会価値創造型企業として、社会から信頼される存在であり続けるため、NECグループとして常にゆるぎないインテグリティの精神（高い倫理観と誠実さ、コンプライアンスもこのうちの１つ）を持ち、人権を尊重することを謳っています。したがって、ガバナンス/コンプライアンスも、NEC Way実践の一環で進捗を管理していきます。

「サステナビリティレポート2020」では、「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」に向けた取り組みを以下でご紹介しています。

▶ 経営の透明性を図る取り組み
コーポレート・ガバナンス

▶ 公正取引・腐敗防止をはじめとしたコンプライアンス徹底
コンプライアンスとリスク・マネジメント

▶ 人権尊重の取り組み
人権の尊重
AIと人権
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

▶ 製品・サービスの品質の維持・向上の取り組み
品質・安全性の確保

マテリアリティ

現在のマテリアリティは次の6テーマです。

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　（社会と暮らしの DX）

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、公平・効率な都市の実現を支えます。

進捗を測る指標と 2019 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、事業を推進しています。

▶ NEC Safer Cities

NEC Value Chain Innovation　（企業と産業の DX）

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。

進捗を測る指標と 2019 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。2019年度はVCIの導入事例数が拡大しました。

▶ NEC Value Chain Innovation

持続的な成長実現の鍵となるテーマ

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CO_2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CO_2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 2019 年度の取り組み

自社のサプライチェーン全体からのCO_2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。2019年度は、NECのサプライチェーン全体からのCO_2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（CO_2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CO_2排出量に対するCO_2排出削減貢献量
- 2020年度目標：5倍
- 2019年度実績：5.2倍

また、2019年度はNECプラットフォームズタイの生産工場に太陽光発電と電力関連設備の最適化を行うシステムを導入しました。これにより従来の工場購入電力量を約40%削減できる見込みです。これらの取り組みが評価され、2020年1月には国際的な非営利組織のCDP(*)から、「気候変動」および「ウォーター」の2部門で最高評価である「Aリスト」企業に選定されました。

＊CDP：投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的な非営利組織

なお、2018年7月にTCFD*への賛同を表明するとともに、2018年10月に、「2030年度にCO_2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*の認定を受けています。

＊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
＊Science Based Targets（SBT）：
パリ協定の2℃目標と科学的に合致した企業のCO_2排出削減目標

▶ 特集：気候変動とTCFD対応

社会受容性に配慮したプライバシー

企業に対し、EUの一般データ保護規則（GDPR）や日本の個人情報保護法をはじめ、各国・地域の関連法令等を遵守するだけでなく、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、差別等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くことが求められています。

NECではNEC WayのPrinciplesに「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を規定するとともに、役員から従業員に至るまで一人ひとりのふるまいを規定する「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)でも、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、「NECグループ人権方針」で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ています。

さらに、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ることを受け、2019年に「NECグループAIと人権に関するポリシー」(以降、全社ポリシー)を発表しました。この指針で、NECグループがAIの社会実装や生体情報をはじめとするAIの利活用に関する事業を推進する際、役員から従業員一人ひとりにいたるまで、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として念頭に置き、それを行動に結びつけることを謳っています。

進捗を測る非財務指標と 2019 年度の取り組み

2019年度は、以下指標で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への組み込みを進めました。

- 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）
- 2019年度実績：
  - 社外有識者を議長とする「デジタルトラスト諮問会議」を設置・開催し、外部有識者のアドバイス・知見を取り込んだ
  - 「NECグループ AIと人権に関するポリシー」に準じた人権尊重の取り組みを事業遂行プロセスに組み込んだ

また、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独自の技術力を継続して強化しています。

▶ 人権の尊重
▶ AIと人権
▶ 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 2019 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。

2019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

社会感度の高い人財育成

NEC WayおよびHR（Human Resources）方針にもとづき、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・文化の醸成に取り組んでいます。

進捗を測る非財務指標と 2019 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
・2019年度目標：
NECおよび国内・海外子会社の従業員を対象としたサーベイで、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
・2019年度実績：
前年度比2.3%アップの25.3%。目標とする比率には達成しなかったが、サーベイ回答率が向上したため、回答人数は前年度比約1.8倍に増加

2019年度は、Code of Valuesの高いレベルでの実践と、人と組織の変革施策の考え方をまとめたHR方針を策定し、実行力の強化、プロフェッショナル人材の育成、次世代リーダー人材の育成を柱とした人材開発・育成施策を推進しました。

2020年度は、HR方針の「多様な挑戦機会」「限りない成長機会」「フェアな評価/次へ繋がるリワード」「ベストを尽くせる環境/文化」を推進する施策を実行していきます。

▶ 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

HR 方針「挑戦する人の、NEC。」

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。

パンデミック後の世界に求められるサステナブル経営

▶ P. 13

ピーター D. ピーダーセン氏 | 荒井 勝氏 | 古谷 由紀子氏

ピーター D. ピーダーセン氏

一般社団法人NELIS代表理事、大学院大学至善館教授、株式会社トランスエージェント会長。
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が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。FTSE Russell ESGアドバイザリーコミッティー委員。国連責任投資原則（PRI）元理事。
1972年慶應義塾大学商学部卒、1976年カイロ・アメリン大学アラビア科修了。1972年大和証券株式会社入社、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株式会社入社。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。

古谷 由紀子氏

一般財団法人CSOネットワーク代表理事。
消費生活アドバイザー、博士（総合政策）。
サステナビリティ消費者会議代表、CSRレビューフォーラム共同代表、ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム副代表幹事、日本経営倫理学会理事、経営倫理実践研究センターフェロー。
消費者庁「消費者志向経営の推進に関する有識者検討会」委員（2020年～）。
主な論文に、「『持続可能な消費』を進めるために」企業と社会フォーラム（2017年）、主な著書に「消費者志向の経営戦略」芙蓉書房出版（2010年）、「現代の消費者主権」芙蓉書房出版（2017年）など。

気候変動を核とした環境課題への対応

▶ P. 25

ピーター D. ピーダーセン氏 | 今村 敏之氏 | 薗田 綾子氏

今村 敏之氏

野村アセットマネジメント株式会社 責任投資調査部長。
1994年野村アセットマネジメント株式会社入社。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。

薗田 綾子氏

株式会社クレアン 代表取締役。
1988年8月株式会社クレアンを設立。1995年頃から本格的に環境・CSRビジネスを開始。CSR・SDGsコンサルティングやCSR・統合報告書の企画制作などの分野で活躍。公益財団法人みらいRITA代表理事、特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラム事務局長、日本ユニシス株式会社社外取締役、環境省国民運動事業推進委員会委員、環境省SDGsステークホルダーズ・ミーティング構成員。横浜市立大学および大阪府立大学大学院の非常勤講師などを務める。

調達活動における人権尊重の取り組み強化に向けて

▶ P. 65

永井 朝子氏 | 高橋 大祐氏 | 田中 竜介氏

永井 朝子氏（ファシリテーター）

BSR（Business for Social Responsibility）マネージング・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）の枠組み形成において、創設メンバー企業としての役割を担う。2013年にBSRに入社。日本の会員企業を中心に250社を超えるグローバル会員企業と協働し、サステナビリティの推進支援を行う。

高橋 大祐氏

弁護士（日本）、法学修士（米・仏・独・伊）、日本証券アナリスト協会認定アナリスト。企業・金融機関に対して、グローバルコンプライアンス、コーポレートガバナンス、サステナビリティ分野を中心に法的助言・紛争解決を担当。日弁連弁護士業務改革委員会CSRと内部統制に関するプロジェクトチーム副座長として日弁連「人権DDガイダンス」「海外贈賄防止ガイダンス」「ESGガイダンス」の取りまとめに関与。外務省「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会」構成員。

田中 竜介氏

慶應義塾大学法学部政治学科、立命館大学大学院法務研究科、米ニューヨーク大学ロースクール法学 修士課程修了。弁護士として国内および渉外法律事務所にて勤務の後、現職着任。ILO駐日事務所では、政労使や社会パートナーとの協業のほか、グローバルサプライチェーンとCSRに関するプロジェクトを担当し、ILOと東京2020組織委員会の協力活動にも参画。

パンデミック後の世界に求められるサステナブル経営

「2020中期経営計画（中計）」の策定とあわせて、当社がマテリアリティを発表したのは2018年1月。昨年、創立120周年を迎えたこと機に、2020年4月には、NECの中長期にありたい姿を、NEC Wayにあらためて規定しました。
今回のダイアログは、新型コロナウイルスの影響を受け、ビデオ会議システムZOOMを活用し、NEC Wayとマテリアリティで示している当社のサステナブル経営の方向性をテーマに意見交換しました。
かつてない非常事態において、ICTの持つ可能性をあらためて実感し、当社への期待の声をいただく一方で、「ICTには無限の可能性があるからこそNECらしい価値創造モデルで事業を行うべき」「今のビジネスの延長で考えるのではなく、SDGsもうまく活用して、2030年といった長期的に目指す姿を示し、バックキャスティングで目標、アウトカムを考えるべき」といったアドバイスもいただきました。

今の延長線上ではない、長期視点の目標を掲げてほしい

飾森　昨年度はNEC Wayの改定とマテリアリティの見直しを進めた。また、価値創造プロセスを統合レポートに示した。今年は、この価値創造プロセスに資本投下の考え方を示すとともに、来年度から始まる中計へのESG視点のさらなる織り込みがチャレンジである。

ピーダーセン氏　中計にESG視点を織り込むことには大賛成だ。その際、考慮すべきは2つあると考えている。

1つは、今回のようなパンデミックを機に、従来の成長モデルに戻るのではなく、“Green Restart ”、つまりサステナブル経済へ加速していくべきだということ。NECには、そのポテンシャルが十分にあり、例えばグリーンな成長の実現といった太い柱を持てるのではないか。

もう1つは、中計3年という期間だけで課題をとらえるのは難しいため、環境の変化も含め長期的視点も入れて、NECが目指す安全・安心・公平・効率を具体的に示してほしいということだ。

古谷氏　パンデミックで、経済活動の大前提に社会・環境があることを再認識した。従来の考えの延長ではない方針を明確に示せるかが重要。

荒井氏　アウトカムとして、NECが何を特定しているのか、どんな姿を目指しているのか。SDGsの17のゴールは、そのほとんどが環境と関わりがある。環境や気候変動の課題を単独でとらえるのではなく、企業として大きなとらえ方をすべきである。

そして今の延長線上ではなく、SDGsもうまく活用して、2030年、2050年に向けてバックキャスティングでストーリーを描き、明確な目標を掲げることが重要だ。

芦田　当社では、事業が3年後、5年後に花開くという時間感覚で中計を立てている。しかし、もう少し長い目で見た社会価値創造ビジョンが必要であることを再認識した。

NECが扱うICTはポテンシャルが大きいゆえに、どのような領域にも適用できるが、我々の存在意義Purposeに照らして取り組むべき注力領域を絞り、10年程の期間で目指すべき姿を考えていく。

清水　環境は、2030年、2050年に向けたビジョンを設定しており、独自の指標でそれに向けた進捗も測っている。

自分たちの大きなビジョンを持ったうえで、プランを立て、メジャーメント(測定する基準)も持つべきだと認識した。

人権の尊重に貢献するICT、AI活用を進めてほしい

古谷氏　NECは、マテリアリティにプライバシーを掲げているが、ネガティブなところに焦点を当て過ぎているように見える。プライバシーへの配慮は、NECのビジネスが大きく貢献できる領域であるので、より前向きにとらえてもよいのではないか。

一方で、想定外のパンデミックが起きると、人権侵害が受容されてしまう恐怖感がある。ポジティブ、ネガティブ両面をバランスよく考えてほしい。

荒井氏　投資家の間でも、データセキュリティやデータガバナンスが重要課題と認識されている。企業間のデータのやりとりが進む中で、データのセキュリティや人権問題をどこまでどのように扱うかを企業間で認識したうえで取り組みを進めないとリスクになる。

NECが存在することで、社会にどう貢献できるか

ピーダーセン氏　NECらしい価値創造モデルをどのように築くのか。このモデルで、NECの事業がどう良くなり、社会がどう良くなるのか。

NECが存在することで、社会にどう貢献できるのかを浮き彫りにさせるような取り組みを、ぜひ進めていただきたい。

松倉　新型コロナウイルスの問題は短期的な問題ではなく、かなり本質的に世界観が変わる。これからは、サステナブルな世界を創る必要があり、NECはそれに貢献できるポテンシャルを持っていると思っている。そして、役員から従業員に至るまで一人ひとりがそこに意識を合わせるべきだし、そのための長期的展望が必要だと思った。まずは2030年をスコープに、何に取り組むべきであるかをバックキャストで考えなければならないとあらためて感じた。

昨年のダイアログで、NEC Wayを骨太の柱とするようにアドバイスをいただき、NEC Wayを改定し、マネジメント層の中でPurposeを軸に据えて進めていこうと決めた。このPurposeを軸に、2030年を見据えた我々の貢献する姿をしっかりと描いていきたい。

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。また加えて、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）などICTを活用することで、社会に安全・安心・公平・効率という価値も提供できると考えています。

そこで、NEC Wayにおいて、会社として大切にするふるまい「Principles」に「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を約束するとともに、役員から従業員に至るまで一人ひとりのふるまいを規定する「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）でも、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。

さらに、「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、法令遵守のみならず、国や地域、文化によってとらえ方に違いのあるプライバシーや、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くことに努めています。

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ILO宣言」、「国連グローバル・コンパクト」*2の10原則を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」や「持続可能な開発目標（SDGs）」「EU一般データ保護規則（GDPR）」「英国現代奴隷法」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。該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合においては、国際的な人権の原則を尊重できるよう解決を図ります。

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

＊2 NECは2005年に署名。「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基づいて、人権擁護の支持・尊重、強制労働の排除、児童労働の廃止などが盛り込まれています。

人権の尊重を進めるにあたっては、NEC Wayのもと、次の方針を掲げています。またお取引先に対しても、NEC Wayの考え方を共有し、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」で人権を尊重した企業活動を要請しています。

- サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン
- サプライチェーン・マネジメント

NEC グループ人権方針

2015年に「NECグループ人権方針」で、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。

＊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

2019年4月に発表した「NECグループ AIと人権に関するポリシー」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AIの利活用に関する事業を推進する際、役員から従業員一人ひとりに至るまで、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
- AIと人権

個人情報保護方針

また当社では、日本の「個人情報保護法」および企業等組織が業務上取り扱う個人情報を安全で適切に管理するための日本産業規格である「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の取り扱いをすることなどを「NEC個人情報保護方針」に定め、これを実行し、かつ、維持しています。

- NEC個人情報保護方針
- 個人情報保護・プライバシー

推進体制

人権啓発推進会議

NECでは、人事担当役員を議長とした「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。

人権デュー・ディリジェンス推進への体制構築

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に関わる部門が増えています。

そうした状況の中、UNGPに則り、活動の目標とKPIを設定し、進捗状況の管理と透明性のある報告を行うため、英国現代奴隷法対応をきっかけに、2016年からサステナビリティ推進室を事務局に、人権デュー・ディリジェンスの推進体制の整備を進めています。

海外現地法人においては、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）地域で、NECヨーロッパ社の子会社の取締役会が従業員およびお取引先の人権や安全衛生に関する取り組みの進捗状況、違反有無など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。また、本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。

苦情処理メカニズム

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。

万が一、人権侵害があった場合には、迅速かつ真摯な対応・改善ができるよう苦情処理の仕組みを整えています。NECグループの従業員だけでなく非正規社員やお取引先、お客さま、地域住民など広いステークホルダーを対象としています。

人権ホットライン（従業員向け）

当社の事業場・地区ごとに配置されている人事部門と各ビジネスユニットに設けられた従業員（非正規社員などを含む）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。

コンプライアンス・ホットライン（お取引先向け）

調達取引先向けにはコンプライアンス・ホットラインが、人権に関する相談を受け付けています。

▶ コンプライアンス・ホットライン

カスタマーコミュニケーションセンター（お客さま・地域住民のみなさま向け）

お客さまや地域住民のみなさま向けには、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。

▶ NECカスタマーコミュニケーションセンター

2019 年度の主な活動実績

NEC が取り組むべき人権課題の確認

NECは人権課題に対する活動の実効性をより高めるべく、人権デュー・ディリジェンスの推進に取り組んでいます。2018年度は、EY新日本有限責任監査法人とともに、UNGP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、定量的な人権影響評価を実施しました。また、変化が激しいICT業界においてレジリエントな企業であり続けるために、2019年度には、国際NPO BSR（Business for Social Responsibility）の人権リスクデータをもとに、ICT業界における最新リスク事例や将来予想される業界特有の課題にフォーカスし、経営の意思決定や事業活動においてより活用しやすい人権課題リストを作成し、以下を潜在的リスクとして特定しました。

- 横断的な課題：救済へのアクセス、気候変動
- お客さまと地域コミュニティに関する課題：プライバシーとデータ保護、生命と安全への権利、非差別、移動・言論・表現・集会の自由の権利、子どもの権利
- サプライチェーンに関する課題：サプライヤーの労働基準、強制労働と現代奴隷、児童労働、紛争地域および高リスク地域からの原材料調達、環境影響、公平なビジネス慣行と腐敗防止
- 従業員に関する課題：労働環境、健康と安全、団体交渉権と結社の自由、非差別と機会均等、プライバシーと情報セキュリティ、若年労働者

上記の人権課題リストをもとに、社外ステークホルダー（国際NPO、国際機関、法律専門家）と、当社の役員、現場レベルの担当者が対話を行いました。その結果、2020年度に特に留意すべき課題を「新技術と人権（AIと人権）」と「サプライチェーン上の労働」と認識し、取り組みを進めています。

AI と人権の取り組み

「NECグループ AIと人権に関するポリシー」の事業への組み込みを進めています。例えば、成長戦略の1つである「NEC Safer Cities」を推進する生体認証関連事業の提案・開発段階に本ポリシーが反映されているかを確認するプロセスを組み込むなど、社内制度の整備・改善に取り組んでいます。さらに、関連事業に関わる従業員を対象に、AIの利活用に伴う人権課題に関するWeb研修を定期的に実施するほか、多様な外部有識者とともに「デジタルトラスト諮問会議」を開催しています。

▶ NECグループ AIと人権に関するポリシー
▶ AIと人権

個人情報保護とプライバシーの取り組み

当社では、個人情報に配慮したサービス・ソリューションを提供することで、信頼性の高い価値を社会に提供できると考えています。「NECグループ行動規範」で秘密情報管理と個人情報管理について定めるとともに、個人情報保護に関する取り組みを推進しています。

▶ NEC個人情報保護方針
▶ 個人情報保護・プライバシー

サプライチェーンにおける取り組み

お取引先訪問時に、人権を含む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2018年度から継続しています。2019年度には人権項目を含む「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」更新版を作成しました。2020年度には本ガイドラインに沿ったお取引先向け宣言書を策定し、お取引先に宣言いただく予定です。

- サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン
- サプライチェーン・マネジメント

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。

当社とNECヨーロッパ社では、取締役会の承認のもと、2018年から継続的に宣言文を公表しています。2020年の宣言文では、英国政府の要求に従い、新型コロナウイルスや気候変動をはじめとした、人権リスクに大きな影響をもたらす新課題への考え方や対応方法についても明記する予定です。

- NECグループの英国現代奴隷法への対応（宣言文）
- サプライチェーン・マネジメント「モニタリングの実施」

役員・従業員向け啓発

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。2019年度は右記を実施しました。

＜当社における啓発活動＞

・ 人権啓発に関する研修
全従業員を対象に「企業と人権」をテーマに原則毎年実施。2019年度の研修は、新組織インクルージョン＆ダイバーシティ体制のもと、階層別、役職別研修において「企業におけるダイバーシティ」をテーマに実施。

人権啓発研修修了者数の推移 [対象範囲：日本電気（株）]

	2017 年度	2018 年度	2019 年度
Web 研修*1	8,026	20,936	21,150*2
研修	586	441	537

＊1 全従業員を対象としたWeb研修「企業と人権」（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向け研修を全従業員を対象に実施。
＊2 2019年度のWeb研修は「AI・生体認証事業における人権課題と実務対応のポイント」を実施

・ 社会基盤ビジネスユニット全部門向け
女性活躍推進やLGBT、外国人労働者や障がい者雇用などインクルージョン＆ダイバーシティに関するグローバル社会の動向や企業に求められる対応について、公共性の高い事業を推進する社会基盤ビジネスユニット向けに啓発研修を実施。

- インクルージョン＆ダイバーシティ

・ 新任部長向け
職場でいじめやハラスメントなどがあった際の対応方法について、研修を実施。

・ 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。560人が受講。

＜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」をテーマとした研修を実施し、94人が受講。

・ EMEA地域では、全従業員を対象に「NEC グループ行動規範」に関するWeb研修を実施。研修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（GDPR）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を含む。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。

イニシアティブへの参画

当社は、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権デュー・ディリジェンス分科会に参画しています。

また、2019年度からはグローバルなICT企業の人権課題対応において豊富な支援実績を持つ国際NPO Business for Social Responsibility （BSR）の会員になり、セミナーや勉強会で得た最新の動向・事例をふまえ、グローバルな人権課題への取り組みの改善・強化に活かしています。

苦情申し立て状況

2019年度は、人権ホットラインに対し、ハラスメント（パワハラ12件、セクハラ2件）を含め42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。

海外でも基本的に日本と同様の仕組みを整備しています。例えば、EMEA地域では、すべての子会社で、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、お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が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、取引上の疑問や懸念について連絡しやすい仕組みを整えています。

2019年度、紛争鉱物関連を含め、人権に関する通報は0件でした。

イノベーション・マネジメント

NECは、「あくなきイノベーションの追求」をPrinciples（行動原則）に掲げています。ここでいう“イノベーション”は、いわゆる技術革新にとどまらず、社会価値を創出することで社会課題解決に貢献することを指しています。したがって、イノベーション・マネジメントとは、バリューチェーン全体での革新をマネジメントすることですが、その中でも、技術力の強化と展開、事業化に向けた取り組みが、社会に価値を提供し続けるための鍵になるとの考えから、これらに特化してご説明します。

取り組み方針

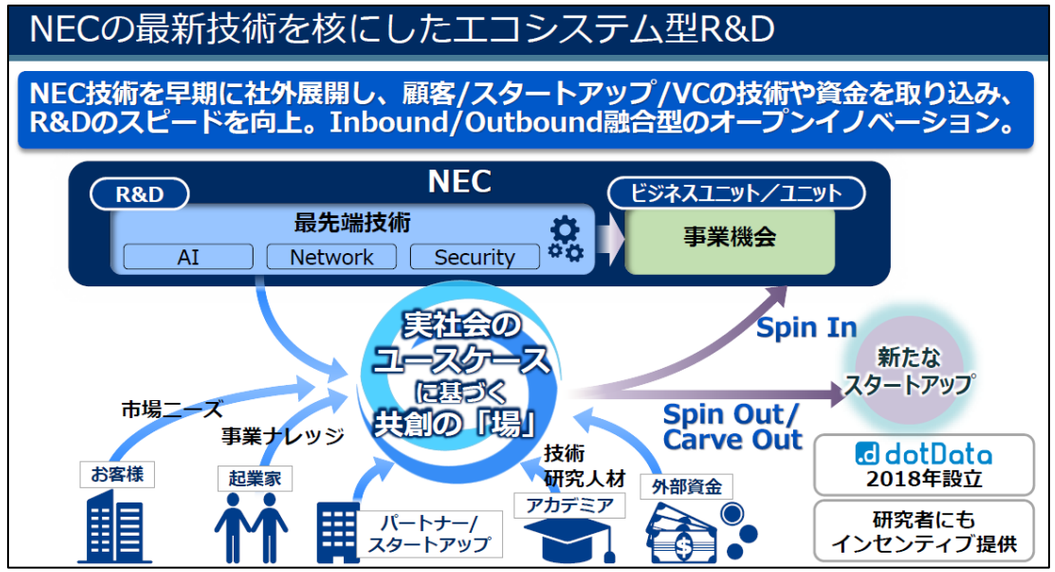
技術力の強化と展開は、CTO（チーフテクノロジーオフィサー）のもとで、社会価値創造の次なる成長に向けた技術戦略を策定し、売上収益の4%程度を継続的に研究開発費にあてるとともに、NECが有するNo.1／Only 1のコア技術へ集中投資しています。

開発した技術を早期に社外に展開し、顧客／スタートアップ／VC（ベンチャーキャピタル）の技術や資金を取り込むことで、R&Dのスピードを向上し、Inbound／Outbound融合型のオープンイノベーションを促す“エコシステム型R&D”を推進しています。

また、R&Dの成果をベースとする共通技術のパッケージ化や、既存ビジネスの枠組みを超えた技術の事業化、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

具体的には、知的財産を含む技術開発および事業開発について、それぞれ次の戦略で取り組んでいます。

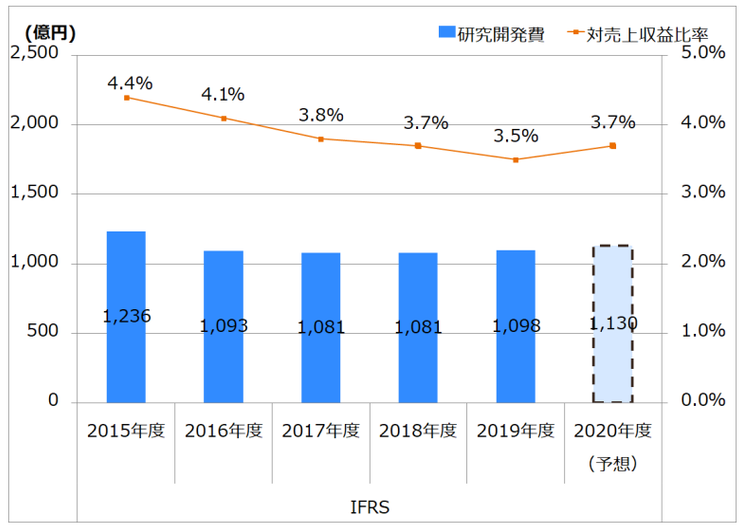


技術開発戦略

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、SDGsなどで示されている社会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、技術トレンドをふ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。2019年度の研究開発費は、売上収益比3.5%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」と生体認証製品ブランド「Bio-IDiom」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。

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1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も、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。

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、2020年3月現在、NECは、国内外合わせて約47,000件（うち、国内約21,000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。

社会課題起点・自社コア技術起点で、課題仮説を立案し、現地現物での検証によるビジネスモデル化を推進する「事業探索」および新たなビジネスモデルを具体化し高い社会価値・持続的成長を実現するための「事業開発」に取り組んでいきます。

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事業開発活動を推進しています。

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。

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。

2019年5月には創薬事業へ本格参入することを発表しました。「患者さんとご家族に希望にあふれる未来を届けるために、私たちは、AIを用いた免疫治療領域のInnovation Firmになる」という創薬事業ビジョンを掲げ、NEC自らが創薬に取り組み、医薬品を患者さんに届けることを目指すことを表明しました。

また同年6月に開催された第181期定時株主総会において定款変更の決議がなされ、事業目的に「医薬品、医薬部外品、試薬その他の化学製品の製造及び販売その他の処分並びに医療支援サービス及び検査サービスの提供（第2条第5号）」が新設されました。当社は、今後の成長領域であるヘルスケア事業領域において、最新技術を活用した医療システム事業に加えて創薬関連事業をさらに推進し、社会ソリューション事業を拡大していきます。

▶ NEC、最新AIを活用した創薬事業に本格参入2025年に事業価値3,000億円を目指す

個人と社会の視点に立った「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」に立っ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。

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。

2020年4月より、NECのコア技術の維持・拡大に加え、業界を跨いだ共創により技術価値を最大化するビジネスモデルの創出、ビジネスユニットが有するインフラ系技術の共通化、研究開発力・技術力の拡充・事業化の加速を目的に、中央研究所や技術戦略・知的財産部門を統合し、ソリューション開発の能力を加えた「研究・開発ユニット」を新設しました。

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や他ユニットと連携し、コア技術を活かして、社会価値創造に向けた事業化の加速にも取り組んでいます。

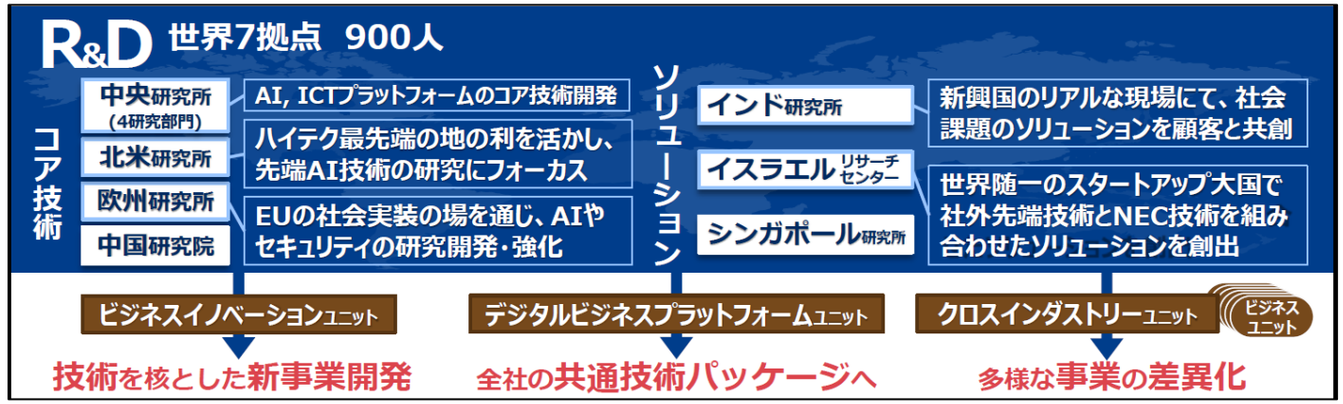
グローバルな社会価値創造を目指す研究・開発ユニット

グローバルに展開した拠点の利点を活かした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います。中央研究所をはじめとするコア技術を研究・開発する研究所と、シンガポール研究所をはじめとするソリューションの価値を実証する研究所でコア技術・ソリューションの研究開発を進めています。

2020年4月には、研究開発された技術と事業との連携を推進する技術価値創出本部と技術シナジー創造本部を設立しました。お客さまとの共創活動を通じて、社内外のコア技術を起点とした事業化や全社共通技術化を推進します。本体制により、研究から事業化までの一貫した技術開発・事業化を実現します。

グローバルな社会価値創造を目指す研究所

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、右上図のように、日本、北米、欧州、中国、インド、イスラエル、シンガポールに研究開発拠点を設置しています。



全社の技術開発・研究戦略を推進するコーポレート技術戦略本部

技術イノベーションを強力にリードし、各ビジネスユニット横断での成長を推進するとともに、全社技術ポートフォリオを作成し、効率的な研究開発と事業化戦略を推進しています。2020年4月より、コーポレート直下にあった技術イノベーション戦略本部と、中央研究所の研究企画本部の戦略部門を統合し、全社の戦略機能を強化しました。同本部では、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、研究開発戦略、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の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行っています。

次なる成長の柱となるビジネスモデルとコア事業を創り出すビジネスイノベーションユニット

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と、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。

また、マーケットインテリジェンスおよびデザインの機能を強化し、中長期の社会価値創造活動を牽引します。

Digital Inclusion な社会に向けた価値提供を目指すデジタルビジネスプラットフォームユニット

R&Dの成果と社会の課題・ニーズを結び付けて共通技術パッケージ化し、DXプラットフォームへの組み込みや、DXオファリングとして市場に届けることで、顧客の価値向上とプロセス改革・高度化を進めます。

多様な事業の差異化を進めるクロスインダストリーユニット

Society 5.0の実現に向けた官民連携や異業種連携による新事業開発を、柔軟かつ迅速に全社横断で進めています。

人材開発・育成

イノベーション・マネジメントを推進するにあたり、その源泉は人材であると考えています。

NECでは、十分な活躍の機会と報酬の提供をとおして、トップ研究者の獲得を進めており、2015年からは報酬上限のない主席研究員ポストを設置しました。2019年には、非管理職に報酬上限のない「選択制研究職プロフェッショナル制度」を導入し、トップレベルの研究開発人材の獲得・育成に取り組んでいます。

また、ものづくりからコトづくりへと変化していく中、当社の核となる技術を新事業創出へとつなげる人材の育成にも積極的に取り組んでいます。

2020年4月には、技術・研究以外の特定の領域において高度な専門的知見・能力を有し、社内外に影響力を発揮することで当社の事業に貢献する人材について、役員級のプロフェッショナルとして新たに「コーポレート・エグゼクティブ」に任用しています。

コア技術を社会価値創出につなげる人材の育成

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拡げるために、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、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て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・加速させています。

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とお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においては、トップ技術者による人材研修や、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。2020年度からは研究・開発ユニットとして、技術視点主導のよりスムーズでスピーディなビジネスインキュベーションを実現する組織体制をとっています。

一方、コア技術を事業化につなげる人材の育成にも取り組んでいます。2017年度には、新事業創出の実行、加速支援を担うビジネスデザイン職という職種を新設し、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から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。本会議では、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の策定を行い、これらを実行・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。

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・セキュリティ・バイオメトリクス領域の研究者を、さらに増強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、国内では継続して博士採用を増強してきています。2020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、インド工科大学をはじめとする有力海外大学院からの採用も引き続き行っていきます。

これらの施策により、近年は継続的に新規採用の2～3割をグローバル人材が占めています。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、社内外の研修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、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。

オープンイノベーション

社会価値創造に向けた価値の拡大に向けて、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。従来当社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、そして、将来のあるべき姿を想定し、そこからバックキャストして次の時代の注力事業領域や技術を検討することも、社外のパートナーや専門機関などとも協力して進めています。

世界トップレベルの研究機関や大学と連携

生体認証データの高秘匿・高可用性な伝送・保管を量子暗号を用いて実現

国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT、理事長：徳田 英幸）と共同で、顔認証システムにおける特徴データの伝送と、特徴点などの認証用参照データの保存を、量子暗号と秘密分散を用いて構築し、認証時の高い秘匿性・可用性を持ったシステムを開発し、実証に成功しました。

▶ 生体認証データの高秘匿・高可用性な伝送・保管を量子暗号を用いて実現

複数の AI が互いの利害を自動調整するための検証環境が国際業界団体「IIC」から承認

Fraunhofer IOSB、株式会社カブク、Korea Electronics Technology Institute、沖電気工業株式会社、豊田通商株式会社と当社は、国立研究開発法人 産業技術総合研究所と共同で、インダストリアル・インターネット・コンソーシアムに対し、産業用インターネットにおける新しい技術や応用方法、製品・サービス・プロセスなどの有用性を検証していく場である検証環境（テストベッド）として、AI間自動交渉プラットフォーム（Negotiation Automation Platform)を提案し、承認されました。

▶ 複数のAIが互いの利害を自動調整するための検証環境が国際業界団体「IIC」から承認

大阪大学と、複数機関が保有するゲノム情報をプライバシー侵害リスクを抑えて解析できることを実証

当社と国立大学法人 大阪大学は、データを暗号化したまま解析できる秘密計算をゲノム解析システムへ適用する実証を行い、解析者が自らの解析手法を秘密計算化できるツールが実用レベルにあることと、計算処理自体も実用レベルの高速性を持つことを確認しました。これにより、プライバシー侵害のリスクを抑えてゲノム解析が可能となり、個別化治療の研究の促進に貢献します。

▶ NEC・大阪大学、複数機関が保有するゲノム情報をプライバシー侵害リスクを抑えて解析できることを実証

2019 年度の主な実績

No.1／Only 1 技術による主な研究成果

米国国立機関による顔認証の精度評価で第 1 位を獲得

米国国立標準技術研究所（NIST）が実施した最新の顔認証技術のベンチマークテスト（FRVT2018）において、1,200万人分の静止画の認証エラー率0.5%という、他社を大きく引き離す第1位の性能評価を獲得しました。NISTのベンチマークテストでは、2017年の動画の顔認証ベンチマークに続き、5回目の第1位獲得となります。

▶ NEC、米国国立機関による顔認証の精度評価で第1位を獲得

歩きながらでも虹彩認証を可能にする技術を開発

多数の人々が通る改札口やセキュリティゲートなどの利便性向上に向けて、歩きながらでも高精度に本人認証可能な虹彩認証技術を開発しました。これまで虹彩認証利用時には、利用者がカメラの正面の決められた位置に静止し、目の位置をカメラに合わせるなど利用者に負担がかかり、利便性向上が求められていました。虹彩認証技術と新たに開発した撮像技術を組み合わせることにより、利用者は立ち止まることなく、歩きながらでも本人認証を可能にします。

▶ NEC、歩きながらでも虹彩認証を可能にする技術を開発

熟練者の意図を学習し、意思決定を模倣する AI 技術を開発

熟練者の過去の行動履歴データから、その卓越した認知・判断に基づく意図を意思決定モデルとして学習し、高度なスキルが要求される業務を大幅に効率化するAI技術を開発しました。逆強化学習*のフレームワークをNEC独自のアルゴリズムで拡張し、従来、技術者が行っていた意思決定モデルの構築を自動化します。人手では定式化が困難な意思決定問題に対して、熟練者の過去の行動履歴データから意思決定モデルを作成することで、熟練者と同等の判断を迅速かつ自律的に導き出します。本技術を、属人的な業務の意思決定プロセスに適用することにより、業務負荷を大幅に軽減することができ、業務スピードの大幅な向上が可能となります。

＊逆強化学習：報酬をもとに最適行動を導き出す強化学習に対して、最適行動から報酬を推定するため逆強化学習と呼ばれる

▶ 熟練者の意図を学習し、意思決定を模倣するAI技術を開発

量子コンピューティング領域に本格参入

複雑化する社会課題解決に向けて、NECベクトル型スーパーコンピュータ「SX-Aurora TSUBASA」を用いたアニーリングマシン利用も含む組み合わせ最適化問題を解決するための共創サービスを2020年度第1四半期から提供開始します。

また、量子コンピューティングに関する活動を加速するため、お客さまとの共同実証を通じた用途開発および技術開発を推進します。

▶ NEC、量子コンピューティング領域に本格参入

医療分野における活動成果

インド・ビハール州と NEC、予防医療分野で協業開始

ビハール州（インド共和国）と NEC、NEC Technologies India Private Limited（本社：インド共和国・ニューデリー）は、予防医療分野での協業に向けた覚書（MOU）を締結しました。

本協業は、3 者が協力して定期的な訪問型の健康診断サービスを提供し、糖尿病などに代表される生活習慣病のリスクを軽減するための生活習慣改善を市民に奨励することにより、ビハール州における市民の健康を促進することを目的としています。

▶ インド・ビハール州とNEC、予防医療分野で協業開始

Transgene 社と NEC、AI によって開発されたがんワクチン TG4050 の 2 つの治験を卵巣がんと頭頸部がんで開始

がん治療向けウイルスベース免疫治療の設計開発を手がけるバイオテクノロジー企業であるTransgene社とNECは、同社のウイルスベクター技術と当社のAI技術をベースとする個別化免疫療法TG4050のヒト初回投与試験において、初めて患者さんの登録を行いました。

▶ Transgene社とNEC、AIによって開発されたがんワクチンTG4050の2つの治験を卵巣がんと頭頸部がんで開始

知的財産活動に関わる成果

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。

知的財産活動に関わる成果の詳細については、以下をご参照ください。

▶ クラリベイト・アナリティクス社（旧トムソン・ロイター社）の「Top100グローバル・イノベーター・アワード」を9年連続で受賞（クラリベイト・アナリティクス社Webサイト）

▶ NECの主張を米国国際貿易員会(ITC)が認定(最終決定) ITC Investigation No.337-TA-1098に関して

多様な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する中、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。NEC WayのPurposeに掲げる「Orchestrating a brighter world」の”Orchestrating”には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。2019年度実施した主な対話・共創事例は以下のとおりです。

	テーマ・目的	コミュニケーション方法	参照
お客さま	• 事業活動をとおした社会課題解決への貢献 • お客さまの特性に即したCS活動の実践 • 適切な製品・サービス情報の開示	• 営業活動 • CS活動 • 宣伝・広告、Webサイト	• 導入事例 • CS（顧客満足）への取り組み • 宣伝広告
株主・投資家	• 適時適正な情報開示 • 当社への理解促進、資本市場からの声の獲得 • ESGに関する活動報告・意見交換	• 決算発表会、株主総会 • IRイベント、個別面談、各種報告書 • ESG説明会、ステークホルダーダイアログ	• IR資料 • ESG説明会 • マテリアリティに関する有識者との対話
お取引先	• パートナーシップ強化 • より良いサプライチェーンの構築 • 公正な調達活動	• パートナー交流会、施策説明会 • 書類点検、Supplier Visit Record（SVR）* • コンプライアンス・ホットライン ＊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	• サプライチェーン・マネジメント • 人権の尊重
従業員	• 従業員のエンゲージメント状況の把握 • 従業員と経営層による意見交換 • 人材育成・評価 • 適正な処遇、労働安全衛生の推進	• One NEC Survey（年1回）、パルスサーベイ（3ヵ月に1回） • 社長による営業現場訪問 • 上司・部下による1on1ミーティング • 労使協議会、安全衛生委員会	• 多様な働き方への環境づくり • 安全と健康
国連・国際機関、政府・自治体	• 社会と企業のサステナブルな成長 • 国際社会の持続的発展とSDGsへの貢献 • 法令・規制への対応	• サステナビリティ強化に向けた世界的イニシアティブへの参画 （国連グローバル・コンパクト署名（GCNJ・GCUK加入、分科会への参加）、非営利組織「世界経済フォーラム（World Economic Forum）」の年次総会（ダボス会議）への出席、国際NPO Business for Social Responsibility（BSR）加入・各種分科会への参加、TCFD提言への賛同） • 官民連携プロジェクト　• 政策提言	• 社長メッセージ • 特集：気候変動とTCFD対応 • SDGs達成に貢献するNECの取り組み
NPO・NGO、市民社会	• 社会からの声の把握 • 地域社会との共生 • 若手社会起業家の育成	• ステークホルダーダイアログ • 企業市民活動“NEC Make-a-Difference Drive” • NEC社会起業塾、NECプロボノイニシアティブ	• マテリアリティに関する有識者との対話 • 地域社会との連携
学生	• 社会からの声の把握 • 次世代教育支援	• 面談、Webサイト • eネットキャラバン	• NEC RECRUITING SITE • インクルージョン&ダイバーシティ

玉川管弦楽団によるファンファーレで始まった
創立120周年イベント

ダボス会議会期中に開催されたパネルディスカッションに
当社会長の遠藤（写真、左から3番目）が登壇

環境

2019年度環境活動ハイライト	24
気候変動を核とした環境課題への対応 D	25
環境方針とマネジメント	26-29
特集：気候変動とTCFD対応	30-38
製品・サービスへの取り組み	39-44
生産・オフィスでの取り組み	45-51

D：Dialogue「マテリアリティに関する有識者との対話」

2019年度環境活動ハイライト

CDP 気候変動・ウォーター Aリスト入り

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2019 CLIMATE

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2019 WATER

国際的な非営利団体CDPの調査において、気候変動およびウォーターの2部門でAリストに選定

タイ工場 スマートファクトリー化

NECプラットフォームズタイ工場で太陽光発電システムと電力最適化システム導入によるスマートファクトリー化を実現

海洋プラスチック対策

マイクロプラスチックの研究支援や装飾性バイオプラスチックの推進、社内売店のレジ袋廃止

負荷に対する貢献 5.2倍

2019年度のサプライチェーン全体のCO_2排出量に対してその5.2倍のCO_2排出削減価値を提供

気候変動を核とした環境課題への対応

NECが気候変動対策を中心に環境経営を推進していることに対して、将来を見据えて今取り組むべきことは何か、有識者のみなさまからご意見を伺いました。
環境に関する活動目標の“見える化”や、“長期ビジョン”として目指す未来を示すこと、気候変動以外にもサーキュラーエコノミーなど他の環境課題にも注力すべき、そして新しい市場を作るリーダーシップに期待するといった有識者からのご意見・提案を参考に、今後の活動をさらに改善していきます。

※ 本ダイアログは、2020年3月に開催しました。

活動目標を定量的に“見える化”することが重要

冒頭、ピーダーセン氏より環境を含む最新動向について紹介いただいたあと、NECの気候変動対策について対話を行いました。NECは2020年度までにサプライチェーン全体のCO_2排出量に対して、5倍の量のCO_2 排出量削減に貢献することを目指しています。

NEC 執行役員常務CDO
石井 力

石井　NECは、業務効率化や再生可能エネルギーの活用などで削減できる事業活動からのCO_2排出量よりも、NECが持つテクノロジーの提供を通じて、お客さまや社会全体から削減できるCO_2排出量の方がはるかに多いので、事業を通じて社会全体の気候変動対策に貢献する攻めの姿勢で取り組んでいる。

今村氏　事業を通じたCO_2排出量削減が大きければ、ビジネスの拡大による自社からのCO_2排出量増加は決して悪いことではない。情報開示では、自社排出量のビジネス拡大部分と削減努力部分を分けて掲載したり、定量的にKPI*1化し開示することは、投資家の正当な評価につながるし、目標や貢献量などは従業員のモチベーションの向上にもなる。

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

清水　いろいろな数値目標を掲げて活動しているが、さらに整理・高度化が必要と感じている。より多くの人と議論しながら、論理的でわかりやすい指標を作り上げていきたい。

“長期ビジョン”でNECが目指す未来を示すこと

NECは2017年に「2050年を見据えた気候変動対策指針」を発表し、2050年にCO_2排出量を実質ゼロにすることを宣言しました。

一般社団法人 NELIS
代表理事
ピーダーセン氏

ピーダーセン氏　2050年はグローバルミドルクラス(≒中流階級)の人口が現在より50億人増加する可能性があり、これまでの消費や暮らしが大幅に変わる。環境面では、現在の延長線上の取り組みではなく、未来の条件を設定し、ありたい姿からのバックキャスティング要素を増やして、事業活動の機会を創出すべきである。

今村氏　現実的にすべての人類が先進国と同じ暮らしをしたら、地球の資源が不足することは明らかである。今後は社会の効率化が求められ、テクノロジーが大幅に切り替わることが予測される。気候変動に限らず社会課題を広くとらえ、重要課題から社会的インパクトを伴うビジネスをいかに生み出せるかが鍵だ。

クレアン
代表取締役
薗田 綾子氏

薗田氏　TCFDを気候変動だけでなく広義にとらえ、2050年にどのような社会になっても存続できるようにシナリオ分析をする企業が増えている。シナリオを描いたことで、COVID-19による事業影響にも素早く対策を始められたという企業もある。シナリオ分析は今の事業活動にも役立つし、ビジョンとして会社の存在意義を示すことで若い世代の共感が得られる効果もある。

これからはサーキュラーエコノミー*2への対策も重要

今村氏　金融の世界でも、環境課題は気候変動のみならず、今後はサーキュラーエコノミー（以後、CE）も重要な課題だと認識されてきている。CEの及ぼす影響範囲はとても広い。

薗田氏　欧州にある先進企業の戦略を見ると、環境視点だけでなく経済的な視点から、イニシアチブをとり、仕組みづくりを行っている。CEの事業が見込める諸外国に対しては、NECも海外でモデル事業を行ってから、それを国内に展開する逆転の発想ができるのではないか。

ピーダーセン氏　欧州では、CEの位置づけを環境問題の一番外側に位置づけ、広い概念でとらえて考えている。NECも気候変動だけでなく、CEも重点に置く方が良いし、さらに、例えばDX（デジタルトランスフォーメーション）から、SX（サステナブルトランスフォーメーション、ソーシャルトランスフォーメーション）へと概念を広げて取り組んで欲しい。

NEC 執行役員兼CSCO
（環境担当役員）
清水 茂樹

清水　これまでは、環境専門組織が中心となり対策をしてきたが、これからは視座を高くして、環境だけではなく、より広い視野で社会課題全体をとらえて取り組まないといけないと感じている。このダイアログも環境に限定せず、社会課題への取り組み全体を議論できるようにしていきたい。

社会を変えるリーダーシップに期待

石井　世界規模の課題解決に取り組み、新しい仕組みを市場で広めようとすると、多種多様な企業・団体との協働や、例えばコンソーシアムを立ち上げるようなことが不可欠になる。実現まで10年、20年の時間軸で考えていく必要がある。

ピーダーセン氏　環境問題などは長期的な視点で取り組まなければならない最も代表的な課題。協業する際は、営利企業だけではなく、社会課題に取り組むNGO・NPOなども巻き込むことも有効。

薗田氏　NECは、既存の枠にとらわれず、もっと新領域へ事業の幅を広げていった方がよい。例えば、NECの総合力を駆使して、1つの自治体を丸ごと運営することもできるはず。そこから新たな社会のスタンダードを創っていくような、将来の社会に向けたリーダシップを発揮するようなことを期待している。

*1 KPI:
Key Performance Indicatorの頭文字で、目標の達成度合いを計るために継続的に計測・監視される定量的な指標のこと
*2 サーキュラーエコノミー（Circular Economy）:
循環型経済を意味し、廃棄物を出すことなく資源を循環させる経済の仕組みのこと

環境方針とマネジメント

環境への考え方・体制

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・サービスの提供をとお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、グループ全体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。

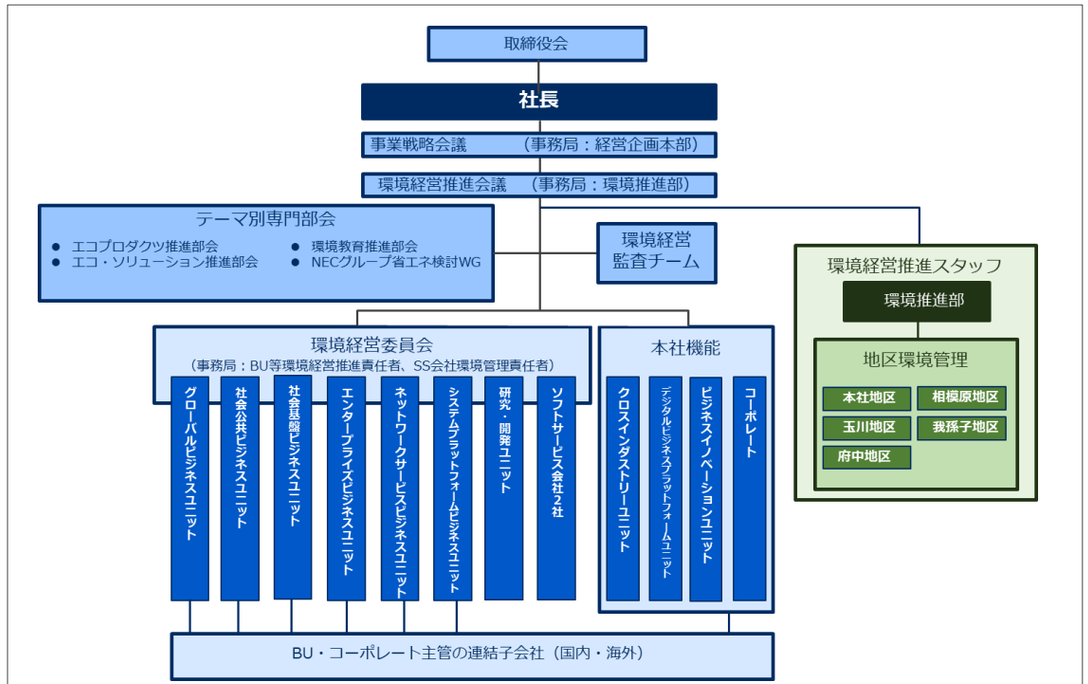
環境経営推進体制

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（議長は代表取締役執行役員社長兼CEO）で討議し、同CEO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されることになります。

各ビジネスユニットは、環境経営委員会の設置、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、環境戦略をもとに具体的な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単位での環境推進については、地区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。

さらには、グループ会社の環境ガバナンスを強化するためにその管理対象を生産からソフト・サービス系の会社に至るまで広く拡大しています。



環境経営推進体制(2020年4月時点)

環境マネジメントシステム

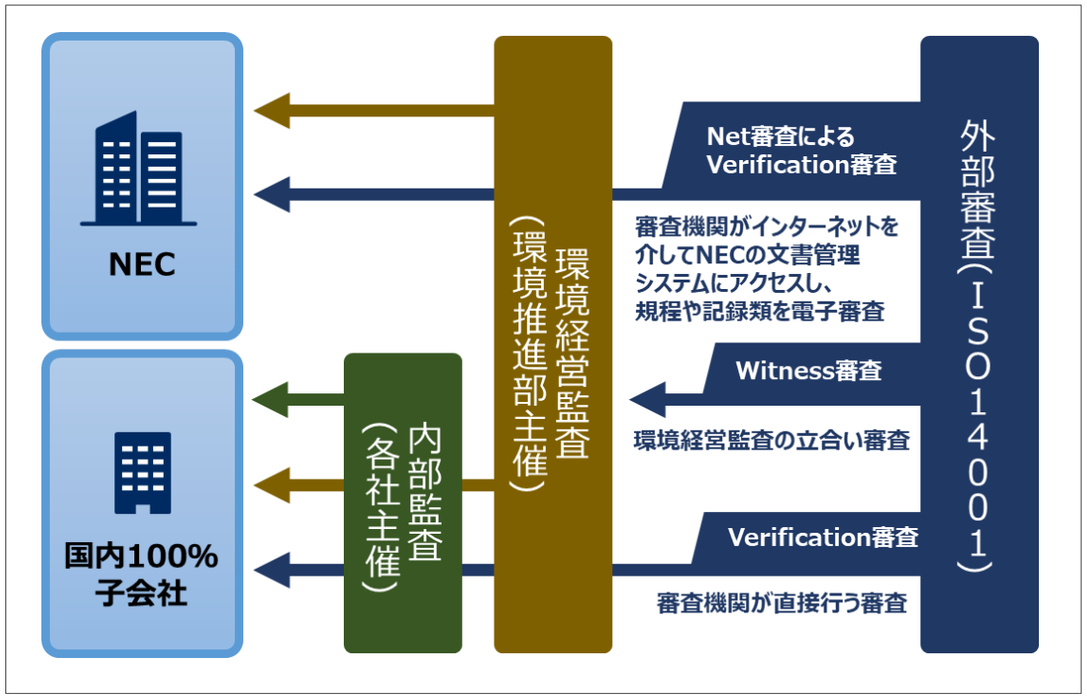
環境監査・ISO14001 審査

NECでは、グループ各社が独自に主催する「内部環境監査」で、各事業部門を詳細に監査しています。さらに、NEC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、監査を行っています。こちらでは、内部環境監査の有効性を含む各部署の業務と環境の関わりを重点的に監査し、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視しています。

これらの結果は、Net審査や代替審査※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、環境関係の法令などの規制に特化した「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）を組み合わせて実施している。



環境に関する監査体制図

ISO14001 認証取得状況

NECでは、公的な信頼性を提供するため、1995年に東北日本電気がBS7750（英国の環境管理システム規格）の認証を取得、1997年には相模原事業場で国際規格ISO14001の認証を取得、1999年には本社を含め全事業場・研究所の認証を統合化、2002年には全国営業拠点に取得を拡大し、2012年度には、NEC本体と国内100%子会社の認証範囲を統合することにより、認証取得の一元化が完了しました。

2016年度から「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、認証を維持しています。

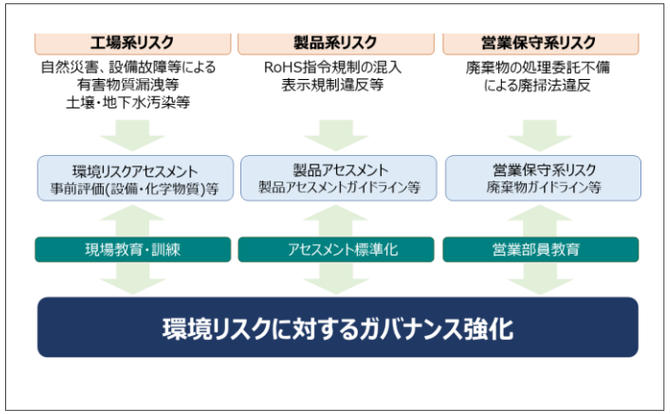
ISO14001：2015年版　認証取得状況（2020年4月現在）

区分	製造	非製造	合計
国内	9	22	31
海外	3	6	9
合計	12	28	40

- NECグループのISO14001認証取得一覧
- ISO14001認証登録証

環境リスク

NECでは、環境リスクを未然に防止するために、アセスメント評価、日常点検を行っています。また、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。また、「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。



法違反・事故・苦情の状況

NECでは1998年度以降、環境に関する罰金・科料の有無についてWebサイトで公表しています。2019年度も引き続き社内外の環境に関わる罰金・科料は受けていません。2019年度の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10件、苦情は0件でした。

土壌

2003年2月に施行された土壌汚染対策法の対象物質のうち揮発性有機化合物であるトリクロロエチレン、テトラクロロエチレンについては1988年に、1,1,1-トリクロロエタンについては1993年に全廃しています。また、現在までNECグループ全社において自主的な土壌調査を可能な限り実施しています。

2019年度は岩手県一関市の旧生産系事業所において土壌・地下水の調査を行い、6種類の特定有害物質について法定基準が超過している事が確認されたため、その結果を所管行政に報告しました。今後、土壌汚染対策法および関係法令や所管行政からの指導事項を遵守し、適切な措置を施していく予定です。

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軽微な事故にあることから、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。

環境教育

従業員の環境意識向上に向けた環境教育を実施しています。NEC全従業員を対象としたWeb研修教育や、職種別／階層別での環境教育を実施しています。また、6月の環境月間では、各種環境イベントを実施しています。

全従業員環境教育（Web 研修）

NECの全従業員を対象に、毎年1回Web研修による環境教育を実施しています。2019年度は、5言語40の国と地域で実施し、受講率は96%で、目標としていた95%を達成しました。（国内98%、海外79%）

内容は、最新の環境社会動向やNECの環境取り組みなどを紹介した世界共通コンテンツと、各地域の環境法規制に対応したコンテンツから構成され、確認テストで合格しないと修了できません。

また、教育コンテンツは受講者のアンケート結果をもとに毎年改善され、さらなる環境意識の向上へとつなげています。

環境監査員教育

毎年NEC環境監査員を対象に、集合形式で法改正内容や監査方針などを盛込んだ監査員教育を実施しています。

監査員教育では、前年度の環境経営監査結果に基づき決定した監査の目的、重点項目や変更内容を徹底することで、監査の質の向上を図っています。

特に法律などに関しては、一般的な説明に加え、事業に特化した内容や前年度の監査で指摘された内容を中心に着眼ポイントなどを具体的に説明しながら強化を図っています。

また、教育プログラムでは、監査員全員によるグループ討議を行うなど、知識と行動の両方で監査員としての力量を強化する工夫をしています。

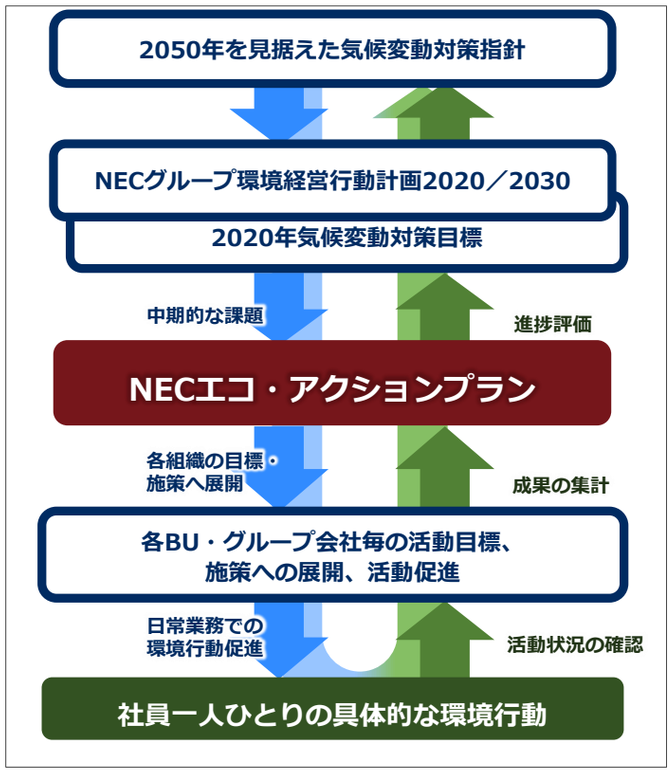
環境月間

毎年6月を「環境月間」とし、全従業員の環境意識底上げと、一人ひとりの環境に関する行動の促進を図っています。2019年は海洋プラスチックに関する環境映画上映会や生物多様性イベント、森林保全に関する講演会などを実施しました。また、千葉県生物多様性センターと連携し、いのちのにぎわい調査団および生物多様性ちば企業ネットワークとの「生き物観察会合同イベント」を開催しました。

環境中期計画・実績

NEC エコ・アクションプラン

「NECエコ·アクションプラン」は、「2050年を見据えた気候変動対策指針」や「NECグループ環境経営行動計画2020／2030」、「2020年気候変動対策目標」などの長期環境目標の達成に向けてグループ全体で推進するための中期的な活動計画です。NECグループ会社を含む共通の目標として、毎年重点目標と管理目標に分けて環境活動を推進しています。



NEC エコ・アクションプラン 2019 の目標と成果

「NECエコ・アクションプラン2019」では、気候変動対策を中心に6つの重点活動項目を定めて推進しました。その結果、全ての項目で目標を達成することができました。製品エネルギーの効率改善では、連続して過達していることから、2020年度目標を大幅に引き上げました。特に、再生可能エネルギーの導入拡大では、海外のグループ会社においてグリーン電力を拡大したことから、目標の約2倍もの導入となりました。

NEC エコ・アクションプラン 2020 の目標

2020年の計画である「NECエコ・アクションプラン2020」については、これまで先3年の中期目標としてきましたが、2020年度は単年の目標としています。これは、次期中期経営計画と、環境中期計画との内容の整合性を高め、管理サイクルを合わせるための対応であり、2020年度は、事業成長につながる経営と一体となった環境活動の推進に向けた施策・目標を検討していきます。

	活動項目	指標		2019年度 目標	2019年度 実績	2019年度 評価	2020年度 目標
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	CO_2排出量削減貢献		—	2,316万トン	–	2,300万トン
2	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）		25%	71%	○	65%
3	エネルギー由来のCO_2排出量［絶対値］の削減	エネルギー由来CO_2発生量の削減率〔2017年度比削減率〕		-5.4%	-20.6%	○	-8.0%
4	再生可能エネルギーの導入拡大	再生可能エネルギー使用電力量（MWh）		27,000MWh	55,420MWh	○	28,600MWh
5	水使用量の削減	水使用量削減率（2018年度比）		-0.5%	-7.5%	○	-1.0%
6	廃棄物排出量の削減（一般廃棄物＋産業廃棄物）	廃棄物排出量削減率（2018年度比）		-0.7%	-4.7%	○	-1.4%
7	全従業員の環境意識向上	環境教育受講率（=受講者数/受講対象者数）	国内	95%以上	97.9%	○	95%以上
			海外	75%以上	79.2%	○	80%以上

NEC エコ・アクションプラン

※エネルギー由来の CO_2 排出量と、水使用量、廃棄物排出量については、2019 年度にデータ収集対象会社を拡大し、目標は 2018 年度に遡って拡大したデータで評価しています。

特集：気候変動と TCFD 対応

気候変動への対応

NECは、2014年に「Orchestrating a brighter world」というブランドステートメントを掲げ、お客さまとの共創により、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」へと変革することを宣言しました。この経営戦略に基づき、「環境経営」を、これまでの「ICTの活用によるお客さま・社会からのCO_2排出量の削減」だけでなく、「気候変動によるさまざまな影響への備え」へ拡大し、「緩和」と「適応」の両面から気候変動対策に価値を提供することに取り組んでいます。

2017年度からは、TCFD※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評価することを開始しました。2018年度には、会社の持続的な成長実現の鍵となるテーマ「マテリアリティ」の1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活動を一層拡大しています。

※TCFD：
気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

TCFD 提言に沿った情報開示

気候変動は企業にリスクと機会の両面から大きな影響を及ぼします。気候変動による影響が突然に顕在化した場合、金融市場の安定性が損なわれる可能性があることから、企業のリスクや機会を投資家に理解してもらうための情報開示が重要になります。2017年6月にTCFDが気候変動と経済の関係を表した最終報告書を発表したことを受け、NECは、2018年にTCFDへの賛同を表明しました。気候変動に関連するリスクと機会への対応について、TCFD提言に沿った情報開示を進めており、将来のビジネスにおける財務的な影響を想定し、管理しています。

TCFD 提言		開示ページ
【ガバナンス】	気候関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンスを開示する	
	a) 気候関連のリスクおよび機会についての、取締役会による監視体制を説明する	P.31
	b) 気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	P.31
【戦略】	気候関連のリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画への実際のおよび潜在的な影響を、重要な場合は開示する	
	a) 組織が選別した、短期・中期・長期の気候関連リスクおよび機会を説明する	P.32－34
	b) 気候関連のリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	P.32－34
	c) 2℃以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討をふまえ、組織の戦略のレジリエンスについて説明する	P.31
【リスク管理】	気候関連のリスクについて組織がどのように選別・管理・評価しているかについて開示する	
	a) 組織が気候関連リスクを選別・評価するプロセスを説明する	P.31, 32, 34
	b) 組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	P.31, 32, 34
	c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理においてどのように統合されているかについて説明する	P.31, 32, 34
【指標と目標】	気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、重要な場合は開示する	
	a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即し、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標を開示する	P.34－36
	b) Scope1,Scope2 および該当する Scope3 の温室効果ガス(GHG)について開示する	P.36
	c) 組織が気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績について説明する	P.34－36

TCFD 提言と該当ページ一覧

気候変動に関するガバナンス

取締役会による監視体制および経営者の役割

NECは気候変動に関連する環境課題をマテリアリティの1つに加え、会社の重要な経営課題としてとらえています。気候変動対策の最高責任者は、代表取締役執行役員社長兼CEOです。気候変動対策に関する報告・提案は、環境担当役員を通じて事業戦略会議で経営幹部による討議や情報共有を通じて審議が行われ、最終的にはCEOが最高責任者として意思決定を行います。また、環境担当役員は長期の環境経営目標に基づく進捗を管理し、必要に応じて是正・改善指示をしています。

気候変動によるリスクや機会が、事業に大きな影響を及ぼすと判断された場合は、取締役会へ報告することになります。取締役会では、報告を受けた場合、審議を通じて対策指示することで、NECグループの気候変動対策が適切に推進されるよう監督します。

2019年度は、事業戦略会議にて審議された再生可能エネルギーの拡大計画が取締役会で報告、審議され、投資を含む具体的な推進計画が承認されました。

気候変動に関する社内体制

全社の気候変動関連の取り組みも話し合う環境経営推進体制では、各ビジネスユニットの環境推進責任者が集まる環境経営推進会議において、グループ全体の気候変動に関する環境方針・目標を策定します。環境担当役員はその内容を確認し、上位組織にあたる事業戦略会議で報告し、会社としての承認を得ています。また、気候変動に関するリスクについても、環境経営推進会議において共有され、事業に与える影響が大きい場合には、環境担当役員が確認し、必要に応じてリスク管理プロセスに則ってリスク・コンプライアンス委員会へ報告します。

気候変動に関するテーマ別専門部会では、「NECグループ省エネ検討WG」「省エネルギー推進担当者会議」「地球温暖化ロジスティクス連絡会議」の3つの会議体を設置しており、これら会から環境経営推進会議に対して報告・提案を行うことにより、NECグループ全体で省エネに努めています。環境経営推進会議での決定事項は、各ＢＵおよび各事業場の委員会などで指示・報告され、全従業員へ周知されます。

▶ 環境経営推進体制

気候変動の戦略

シナリオ分析

NECでは、「2050年を見据えた気候変動対策指針」に沿った活動を推進する上で、気候変動がもたらすさまざまな影響について、パリ協定の今世紀末の気温の上昇を2℃以内にする目標が達成できた場合、また4℃前後に気温上昇が進んだ場合のシナリオ分析を行い、その対応策を検討しています。具体的には、IPCCのRCP2.6シナリオを基本として、将来の見通しを予測するとともに、当社が事業展開するすべての国の目標（NDC）、IEAのWorld Energy Outlook2018、および統合評価モデルコンソーシアム開発の「共通社会経済経路」の「SSP1」のシナリオ、その他ICTの技術動向・予測を考慮に含めています。想定期間は、当社が気候変動への長期指針としている2050年およびSBTの2030年までの社会の変化を考慮しています。対象地域は、当社の事業を展開するすべての国と地域です。ただし、簡易分析にてリスクまたは機会の影響が大きいと判断した地域についてはさらに詳細な分析を行うこととしています。

例えば、RCP2.6シナリオでは、温室効果ガス排出量を抑制するために世界的にカーボンプライシングの導入が進み、自社の事業活動でのCO_2排出量に伴う費用が増加します。一方で、ICTを活用したCO_2排出量削減対策が進むことで、事業成長にもつながると考えています。

また、同じくIPCCのRCP8.5シナリオの4℃前後に気温上昇が進んだ場合は、世界的に気象災害が増加し、サプライチェーンへ影響を及ぼすことから、売上の減少や対策費用の増加が考えられます。一方で、ICTを活用した災害対策ソリューションなどのニーズが高まり、事業成長につながると考えています。これらのシナリオ分析の結果をもとに、事業継続のための対策や将来の新たな事業創出が検討されています。

今後も引き続き、気候変動によるリスクや機会についてシナリオ分析を行い、将来に向けた組織のレジリエンスを高めていきます。

リスクと機会について

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グループで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。

一方で、気候変動対策では、ICTの利活用が不可欠だといえます。NECは、緩和と適応のそれぞれに価値を提供できる製品・ソフト／サービスを数多く有しているため、事業を通じて世界の気候変動対策に広く貢献できると考えています。

物理的なリスク

短期における物理的なリスクとしては、短期では異常気象による影響へ備えるための対策費用の増加が挙げられます。

ＮECでは国内に多くのデータセンターを活用したビジネスを展開しています。安定した電力供給はデータセンターの運営に不可欠であり、もし気象災害による停電などで電力供給が途絶えて機器が停止すれば、自社のビジネスに加え、お客さまのビジネスにまで甚大な影響を及ぼします。

このような影響をふまえて、NECのデータセンターは、災害リスクへの備えとして、自然災害による被害を受けにくい立地条件や、大規模災害のリスクを低減する設備構成・建物構造としています。また、無停電電源装置（UPS）によって、瞬断や停電、電圧の乱れからシステムを保護したり、長時間の電源停止には、非常用自家発電装置で対応したりするなど、事業継続を支える充実のファシリティを備えています。

移行リスク

短期的な移行リスクとしては、ESGの取り組みや気候変動への対策において、遅れていると判断された場合、お客さまや取引先、株主などのステークホルダーからの評価が下がり、資金調達や売上減少につながることが考えられます。NECは企業とのビジネスが約7割を占めるため、お客さまへの気候変動対策の強化は、取引を継続する上での重要な活動にあたると考えています。仮に気候変動対策が遅れていると評価された場合、取引停止に伴う売上の低下や、取引継続のための追加費用が発生する可能性があります。特に、気候変動を含めた環境意識の高い欧州でのビジネスへの影響が大きいと考えています。そのため、NECでは気候変動対策として、2018年にSBTの認定を取得しました。SBTを着実に達成するための計画を立案し、計画に沿って再生可能エネルギーの拡大を推進しており、国内外の拠点で太陽光発電設備の導入や、購入電力のグリーン電力切り替えを進めています。

中期的な移行リスクとしては、カーボンプライシングの導入による費用増加を想定しています。カーボンプライシングの影響を最小限に抑えるために、NECでは、①SBTの認定取得によりパリ協定の目標と合致した取り組みを行うこと、②エネルギーの効率的な利用を継続的に追求すること、③再生可能エネルギーの利用を拡大すること、の3つの方針で活動を推進しています。上記方針に基づき、例えば再生可能エネルギーの拡大については、NECグループの全事業場の設置可能なすべての屋根に太陽光発電設備を導入することを決定しています。

タイプ	期間	概要	主な取り組み
物理的リスク（急性・慢性）	短期	異常気象の影響や対策に事業支出が増加	国内の災害被害の実績をもとに、データセンターの災害対策を再評価し、問題があれば設備投資などの対策を強化する。
移行リスク（市場）	短期	ステークホルダーの懸念の増加による商品／サービスの需要減少による収益減少	SBTの認定を取得し、達成に向けて再生可能エネルギーの拡大に向けた取り組みを推進。主要な顧客の気候変動対策について定期的に把握。
移行リスク（政策と法律）	中期	カーボンプライシング導入による温室効果ガス排出価格の引き上げにより、目標未達の場合新たな費用が発生	事業戦略会議において、リスクを最小化するための対策が議論・決定。SBTの目標達成に向けてエネルギーの効率的な利用や再生可能エネルギーの導入を拡大する

気候変動によるリスクの例

製品およびサービスの機会

短期における製品およびサービスの機会としては、気候変動の緩和や適応に貢献する製品・ソフト／サービスの需要増による収益増を見込んでいます。

■「緩和」への貢献

NECが提供する製品・ソフト／サービス、いわゆるICTソリューションは、お客さまの業務を効率化し、人やものの移動や保管、ペーパーレス化などを実現し、ICTソリューションの導入前後で比べると、トータルでCO_2排出量の削減につながります。多くの企業がCO_2排出量の削減対策を進めていく中で、NECのICTソリューションが貢献できる機会が増えると考えています。

例えば、NECではインドにおいて物流インフラを可視化して、輸送中のコンテナ位置情報をリアルタイムで把握する情報サービス基盤を2016年7月から提供しています。これは、ムンバイの港で荷揚げ・荷積みされるコンテナにRFIDタグを装着し、港の出入口ゲートや高速料金所、内陸通関基地などに設置したRFIDリーダ・ライタを通じて情報を読み取り、クラウド上で他システムとも連携できるサービスです。このサービスにより、荷主や運送業者は、コンテナ番号の検索だけで、デリー・ムンバイ間（約1,500km）の輸送中のコンテナの正確な位置情報をリアルタイムに把握できるようになります。その結果、輸送リードタイムの短縮や在庫削減、生産計画の精度向上と輸送コスト削減につながり、加え年間約17万トンのCO_2排出量の削減が期待できると試算しています。2018年度より対象港をインド全土へ順次拡大し、現在インドで取り扱われる国際海上コンテナの約95%がこのサービスでカバーされています。

■「適応」への貢献

世界がこれまで排出してきた膨大な量の温室効果ガスにより、CO_2排出量を今すぐゼロにできたとしても、気候変動の流れは止められないといわれています。これからは、気候変動により世界的に起こる「災害」「水資源不足」「食料不足」「健康被害」などのさまざまな影響に「適応」していくことが重要になります。NECが注力する社会インフラ事業は、これら気候変動による影響への「適応」に貢献できると考えています。

例えば、NECでは農場の情報を収集・蓄積・見える化・分析することで農作物の品質の改善や農作業などの効率化を図るソリューションを提供し、気候変動リスクの1つである「食料不足」の解消に寄与しています。具体的には、トマト栽培でカゴメ（株）と新たなシステム開発を進めています。トマトは世界で最も消費されている野菜であり、急激な人口の増加に伴う需要増加にどのように対応するのか、生産者と加工品メーカーの大きな課題となっています。さらに近年は、温暖化などの影響から気象が大きく変動し、収穫量の見通しを立てることが困難になっています。そこでNECとカゴメはICTを活用して、農場に設置した気象や土壌の変動を計測する各種センサや人工衛星・ドローンから得られる情報と営農環境などの自然環境下の膨大な農地情報を空間的にも時間的にもすべて数値化し、コンピュータ上に仮想圃場を生成しました。この仮想圃場であらゆる生育シミュレーションを行った結果から、最大限に効率的な栽培をするための最適な解を導き出し、将来の収穫量・収穫適期も正確に予測する、露地栽培向け「海外大規模農場分析ソリューション」を新たに開発しました。2019年までにポルトガル、オーストラリア、アメリカなどさまざまな地域で実証に取り組み、そのうち、2019年にポルトガルの圃場で行ったAI営農実証試験では、窒素肥料は一般平均量と比べて約－20%の投入量で、1ヘクタール当たり127トンの収穫量（ポルトガル全農家の平均収穫量の約1.3倍）が得られ、熟練栽培者の栽培とほぼ同等の結果となりました。2020年は国内のいくつかの産地で本事業展開の検証を実施する予定です。

また、食品ロス・廃棄の解決に向けた需給最適化も支援しています。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13億トンもの食料が食べられることなく廃棄され、生産された食料の1／3に相当します。日本も年間643万トン※1もの食料が廃棄されていて、そのうち55%は流通過程（製造、卸・物流、小売）の過剰生産や売り残しが原因です。NECでは、ICT、特にAI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、小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。食品ロス・廃棄の削減は、食料不足問題の解決につながると同時に、廃棄していた食品を作るために使用していたエネルギーも削減できるため、「緩和」にも貢献できると考えています。

このほかにも、気候変動への適応に貢献できる社会ソリューションが数多くあります。NECは、気候変動という世界的な社会課題に対して、ICTを通じて価値を提供し、豊かで明るい未来の創造へ貢献し続けることを目指しています。

タイプ	期間	概要	主な取り組み
製品およびサービスの機会	短期	【緩和】CO_2排出削減に寄与する製品・ソフト／サービスの需要増による収益増	顧客提案時に、提供するソリューションがどの程度CO_2排出削減に貢献するかを示し、他社との差異化を図り、受注拡大につなげている。物流の最適化によるCO_2削減に貢献できる。
製品およびサービスの機会	中期	【適応】適応ニーズに対する新たなソリューションを通じた収益増	ICTやビッグデータ分析技術の活用で、高い収穫量を実現するためのノウハウを蓄積。食品製造・加工会社などと共同で、本ソリューションを活用した実証実験を行っている。
製品およびサービスの機会	中期	【適応】適応ニーズに対する新たなソリューションを通じた収益増	ICT、特にAI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需給最適化を支援している。

気候変動による機会の例

「2050年を見据えた気候変動対策指針」

長期の気候変動対策について、2017年7月に「2050年を見据えた気候変動対策指針」を策定しました。指針では、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、気候変動の緩和と適応の視点から4つの象限に分けて示しています。

Ⅰ.サステナブルな経営基盤の構築

気候変動によるサプライチェーンへの影響を減らし、サステナブルな経営基盤を構築するために、サプライチェーン全体からのCO_2排出量ゼロに向けて取り組み、サプライチェーン全体でのリスク対策を推進していきます。

1.サプライチェーンからのCO_2排出量ゼロに向けた削減

自社の事業活動に伴うCO_2 排出量(Scope1,2)を2050年に"実質ゼロ"とする目標を掲げています。徹底した省エネによるエネルギー使用量の削減、使用するエネルギーを再生可能なものへ転換する、さらに最終的に排出したCO_2をオフセットすることを目指します。そのマイルストーンとして、2030年までの削減目標を策定し、2018年10月にSBTとして認定されました。この目標の達成に向けて再生可能エネルギーの活用を大幅に拡大することとしました。これまで自社の再生可能エネルギー設備の導入を2011年度（発電容量〔kw〕）比で2020年度までに10倍まで拡大する目標を掲げて推進していましたが、この目標では、SBTの達成が難しいことから、2017年からは自社での設備導入に限らず、購入する電力も再生可能なものへと置き換える方針に切り替え、再生可能エネルギーの使用量を目標として、従来の設備投資での発電容量と2017年度を比較して約75倍の目標へと見直し、計画的に拡大しています。さらに、サプライチェーンからのCO_2排出量(Scope3)削減に向け、最も排出量が大きいカテゴリー11［販売した製品の使用］について製品のエネルギー効率改善を進めるとともに、次に排出量の多いカテゴリー1［購入した物品・サービス］についてサプライヤーと連携した削減対策を推進しています。

2.サプライチェーンでの気候変動リスクへの対策徹底

2050年を見据えると、気候変動によりさまざまな気象災害が増加し、サプライチェーンを寸断するリスクが高まります。NECでは、グローバルサプライチェーンへの影響評価を行い、自社のBCP対策を強化するとともに、サプライヤーと連携した対策を推進しています。

「2050年を見据えた気候変動対策指針」

Ⅱ.共創によるサステナブル社会の実現

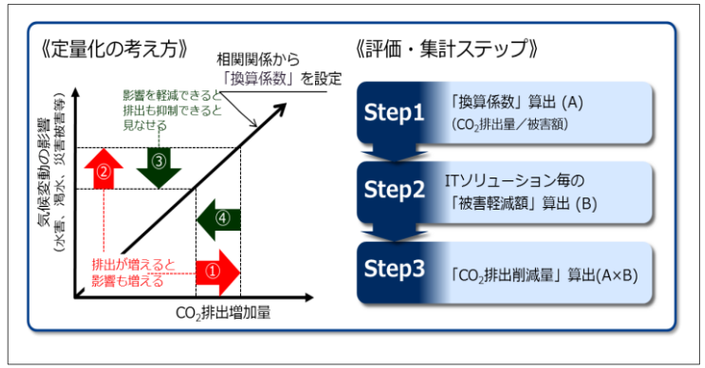
3．世界が目指す低炭素社会の実現

NECのICTソリューションの提供を通じて、お客さま・社会からのCO_2排出削減に貢献していきます。例えば、バリューチェーン改革を支援するソリューションは生産・物流の効率化や設備稼働率の向上につながり、エネルギー消費が減るためCO_2排出量削減に貢献できます。今後新たなイノベーション開発を積極的に推進することで、「緩和」につながる新たなソリューションを継続的に創出し、お客さまと共創しながら低炭素社会の実現に貢献することを目指します。

4．気候変動リスクに強い安全・安心な社会の実現

NECが注力する社会インフラ事業は、この気候変動の影響への「適応」に貢献できるといえます。例えば、自然環境や都市インフラのあらゆる場所の状況をリアルタイムでモニタリングし、集められた膨大なデータ（ビッグデータ）を素早く解析することで、今後起こりうる災害を予知・予測して、災害への備えを支援することができます。このような「適応」に貢献する新たなソリューションを継続的に創出していくことを目指しています。

さらに、ICTによる「適応」への提供価値を定量的に把握しようと、（株）早稲田環境研究所と定量評価手法を開発し、2014年度から定量的に評価しています。



気候変動へのリスク管理

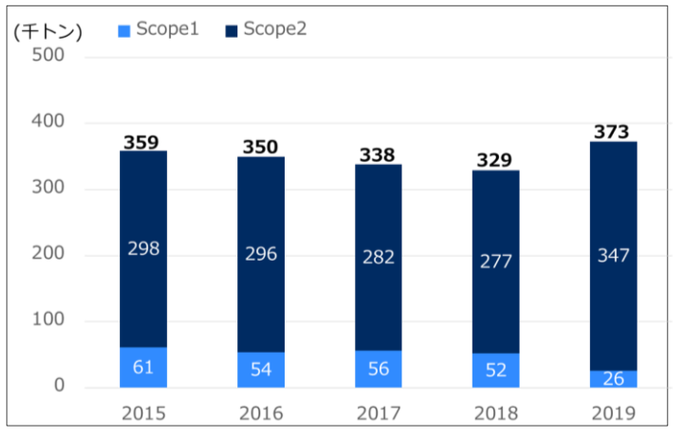
NECでは、半年ごとにリスク評価を行い、事業に大きな影響を及ぼすリスクが顕在化した場合は、リスク・コンプライアンス委員会および経営会議において対応が審議されます。そこで示された優先順位や方針については、取締役会に審議され、最終的にNECの戦略、行動計画、リスク管理方針、パフォーマンス目標が決定されます。

なお、2019年度はリスク・コンプライアンス委員会で審議すべき気候変動リスクはありませんでした。

温室効果ガス排出実績

Scope1・2の温室効果ガス排出量

2019年度のエネルギーの使用に伴う温室効果ガス排出量（絶対値）は、前年度比13%増の37.3万トンになりました。これは、グループ会社の集計範囲を拡大したことが主な要因です。



Scope1･2の温室効果ガス排出量推移

※2015年度以降の電力使用によるCO_2排出係数は、温対法に則り電気事業者別のCO_2排出係数にて算出しています。

Scope3の温室効果ガス排出量

2019年度のScope3排出量は、711.0万トンでした。2019年度にScope3の算出方法を見直した結果、カテゴリー1排出量が従来とくらべ大きくなったことから、2017年度まで遡ってデータを修正することとしました。

	2017年度	2018年度	2019年度
修正前	582.1万トン	529.5万トン	-
修正後	783.2万トン	779.5万トン	711.0万トン

Scope3 排出量の見直しについて

見直しの背景

NECでは、2013年度からScope3排出量を開示しています。2020年気候変動対策目標（サプライチェーン全体のCO_2排出量に対してITソリューションの提供を通じたCO_2排出量削減貢献量を2020年度5倍とする目標）が、2018年度実績で、前倒しで過達したことを受け、Scope3算出方法を見直し、5倍目標をより厳しく評価しました。

主な変更内容

これまでカテゴリー1（購入した製品･サービス）の算出においては、サプライヤーの削減努力が反映されるようにサプライヤー調査に基づく独自の排出原単位を使用していました。この排出原単位は、2次サプライヤーより上流の環境負荷が含まれていなかったため、多くの企業が採用している産業連関表による排出原単位と比べ小さく算出されていました。この度、産業連関表の排出原単位を使用し、さらに、これまで捉えられていなかった活動量を加えた新たな基準で再計算して、2020年気候変動対策目標をより厳しく評価しました。

見直した結果と今後の取り組み

2018年度のScope3を再計算した結果、カテゴリー1は43.5万トンから374.2万トンへ約9倍となるなど、Scope3全体は529.5万トンから、779.5万トンへと増加しました。なお、カテゴリー1算出で産業連関表による排出原単位を採用しますが、引き続きサプライヤーエンゲージメント活動を継続し、サプライヤー調査を通じてカテゴリー1の削減努力を確認しながら活動を強化・拡充します。

また、 NECでは、SBTの基準年度を2017年度としていることから、2017年度まで遡り、Scope3データを見直しました。今後も開示データの信頼性確保のため、継続して第三者検証を受けるとともに、精度向上に向けた評価・改善を定期的に行っていきます。

サプライチェーン全体での温室効果ガス 排出量

Scope3について新たな算出方法で集計した結果、2019年度のサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量は748.3万トンとなり、2018年度と比較して64.6万トン減少しました。

主な減少要因は、使用段階でのCO_2排出量が大きい照明器具を製造･販売していたNECライティング株式会社が、2019年4月1日に株式会社ホタルクスへ事業を承継し、連結から外れ、カテゴリー11（販売した製品の使用）が大幅に減ったことによるものです。

（万トン）

Scope1	2.6

Scope2	34.7

Scope3	711.0
カテゴリー1　購入した製品・サービス	382.0
カテゴリー2　資本財	18.3
カテゴリー3　Scope1,2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5.9
カテゴリー4　輸送、配送（上流）	7.5
カテゴリー5　事業から出る廃棄物	0.7
カテゴリー6　出張	1.5
カテゴリー7　雇用者の通勤	2.2
カテゴリー8　リース資産（上流）	0.4
カテゴリー9　輸送、配送（下流）	0.0
カテゴリー10　販売した製品の加工	0.0
カテゴリー11　販売した製品の使用	292.3
カテゴリー12　販売した製品の廃棄	0.1
カテゴリー13　リース資産（下流）	-
カテゴリー14　フランチャイズ	-
カテゴリー15　その他	-

Scope１・２・３内訳

※GHG プロトコルイニシアチブの「Scope3 スタンダード」に基づき算出

気候変動に関する指標と実績

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。この目標は、NECエコ・アクションプランとして具体的な施策と目標を策定し、グループ全体で目標達成に向けた活動を推進しています。

2019年度は、2020年度目標を過達しているものもあり、順調に進捗しています。特に、再生可能エネルギーの導入拡大では、デンマークに拠点を構えるNECグループのKMD社が、2020年度に再エネ100%化を目指すことを決定し、2019年度からグリーン電力を拡大したことで、目標の約2倍の導入となりました。

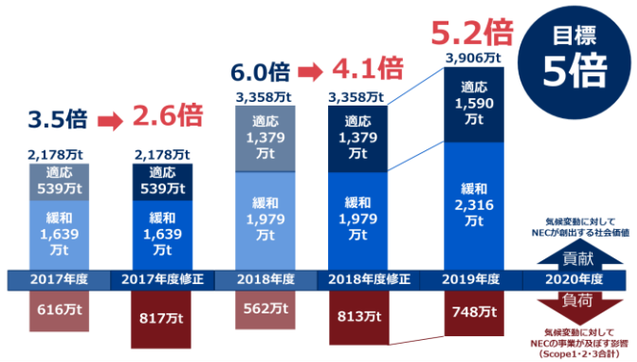
		2019年度実績	2020年度目標	2030年度目標
1.「緩和」への貢献	①ITソリューションの提供を通じた社会全体のCO_2排出量の削減	2,316万t	2,300万t	5,000万t
	②製品エネルギー効率改善（2013年度比）	71%改善	30%改善	80%改善
2.「適応」への貢献	③社会ソリューションの提供を通じた気候変動の影響への備え	1,590万t	課題解決に寄与するソリューション競争力強化と事業を通じた貢献の拡大	
3.事業活動からの排出削減	④効率化によるCO_2排出量原単位の改善（2012年度比）	14.2%改善	18%改善	30%改善
	⑤再生可能エネルギーの導入拡大	55,420 MWh	28,600 MWh	–

NEC グループ環境経営行動計画 2020/2030 の進捗状況

2020 年気候変動対策目標

気候変動に関するマテリアリティのKPIとして、サプライチェーン全体のCO_2排出量に対するCO_2排出量削減貢献量を2020年度5倍とする目標を設定しています。

2019年度の結果は、負荷に対して貢献が5.2倍となりました。なお、2018年度に6倍を達成していましたが、Scope3の算出方法の見直しにより、2017年度まで再計算しました。下図は見直し後の推移を表しています。引き続き、提供価値の拡大とサプライチェーンの負荷削減を推進していきます。



2020 年度までの気候変動対策目標

※「負荷」は、生産・オフィスや製品の使用など、サプライチェーンなどから出るCO_2排出量です。「貢献」のうち「緩和」では、お客さまへ提供する製品・サービスにより社会全体のCO_2排出量の削減量や製品エネルギー効率改善量、同じく「適応」では、ソリューションによる社会全体のCO_2排出量の抑制による貢献量を表しています。

NECのSBT

2017年12月に、NECの温室効果ガス排出削減目標が、パリ協定の目指す「2℃目標」の達成に科学的に根拠ある水準の目標（SBT: Science Based Targets）とすることへコミットしました。その後、本目標は2018年10月に「SBTイニシアチブ」からSBTとして認定されました。2019年度には、新基準における「well below 2℃」としてカテゴライズされています。

Scope1+2：
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：
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

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

CDP気候変動　Aリスト

2019年度の気候変動に関する取り組みとその情報開示が評価され、CDP「気候変動」部門で最高評価である「Aリスト」企業に選定されました。

CDP A LIST 2019 CLIMATE

※CDP：
投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的な非営利組織。2019年度は全世界で8,400社以上の企業がCDPを通じて情報開示を行いました。

気候変動対策事例

「緩和」貢献

再生可能エネルギーによるスマートファクトリー

2017年に発表した「2050年を見据えた気候変動対策指針」では、自社の事業活動に伴うCO_2排出量（Scope1,2）を"実質ゼロ"にすることを目標に掲げています。2050年の"実質ゼロ"は、①徹底した省エネによるエネルギー使用量の削減、②使用するエネルギーを再生可能なものへ転換する、③最終的に排出したCO_2をオフセットする、ことで達成を目指しています。この目標を達成するための取り組みの一環として、工場など施設のスマートファクトリー化を進めています。

NECグループの生産関連会社であるNECプラットフォームズタイが新たに建設した工場では、ICTを活用したタイ国内で最先端のスマートファクトリーを目指しています。主な取り組みとしては、太陽光発電設備の設置、空調機関連設備における運転制御最適化、窒素供給システムの変更、照明設備の完全LED化です。

再生可能エネルギーである太陽光発電の設備設置では、工場屋上を最大限に活用するため、太陽光パネルを工場棟と事務棟および駐輪場の屋根全面の計8,330平方メートルに総電力容量1,400kW（1.4MW）規模のメガソーラーを設置しました。これにより年間1,900Mwhの発電量を見込んでいます。

空調機関連設備は、工場使用電力で大きな割合を占めることから、空調用設備の台数制御やインバーター制御を導入しています。これにより、操業状態や温度、在室状況で変わる環境負荷変動に合わせて設備を自動で制御することができ、電力量を減らすことにつながります。

窒素供給システムについては、従来製造していた窒素を購入することにより、コストの削減に貢献しました。エアコンプレッサー設備には、台数制御装置を導入し省エネ運用が可能となりました。

照明設備では、工場内組み立てエリア作業台の照明も含むLED化やこまめな消灯ができるスイッチを追加し、電力量の削減につなげています。

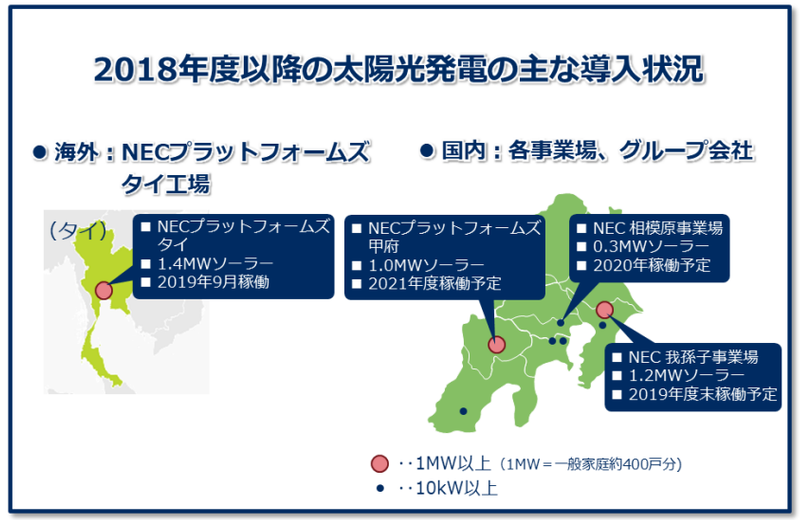
さらに、これらの設備のデータを集め、制御状態を監視しさらなる改善に取り組めるように、稼働状態の見える化・制御を行うFEMS（Factory Energy Management System）も導入しています。

再生可能エネルギーの導入とこれらのエネルギー設備の効率化により、工場全体のエネルギーを約40%低削減できる見込みです。

タイ工場を皮切りにCO_2ゼロ生産を目指し、今後はNECグループの設置可能なすべての屋根に太陽光発電設備を設置する予定です。

空調関連設備の制御盤

窒素供給システム



NEC プラットフォームズ タイ工場

気候変動対策事例

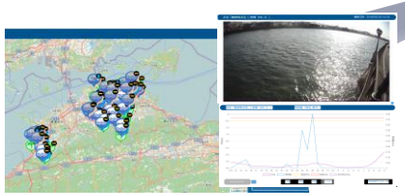
「適応」貢献

NECのスマートシティ

NECは、顔認証や指紋認証などの生体認証、AIによる映像解析、IoTといった先端テクノロジーを駆使して、都市のスマート化をより安全・安心・快適を推進する取り組みをグローバルに展開しています。スマートシティでの環境課題への対応として、これまでに、ICTやAI技術を用いた気象観測データ分析による防災や最適なごみ収集ルート構築によるCO_2の削減や廃棄物の低減などがあります。今後も、ICT／IoTなどの先進技術を使い、都市の自然災害の防災・減災に向けた取り組みを進めます。

NECによる国内スマートシティ取り組み都市の例

▶ スマートシティ

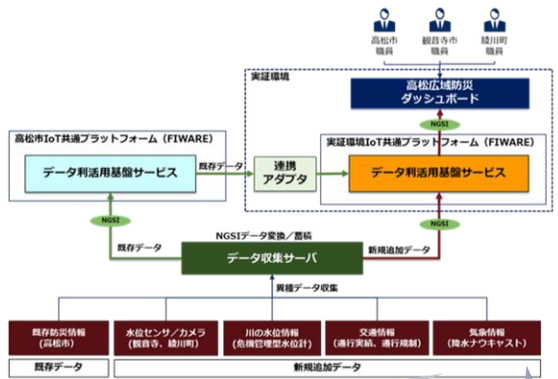


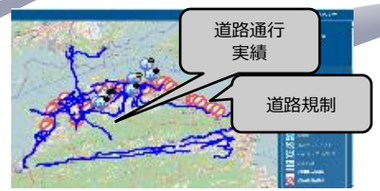
潮位・河川水位情報（市町、気象庁）

「スマートシティたかまつ」における防災への取り組み

香川県は、瀬戸内海に面し、他地域と比べて温暖で自然災害が少ない地域でしたが、近年気候変動の影響による豪雨などの自然災害に備え、広域での自然災害対策が急務となっています。香川県高松市では、中核都市として近隣の自治体から就労・就学者が集まるため、災害発生時にも自治体間で迅速な情報共有による広域防災のニーズがありました。しかし、災害対策を行うための気象情報や交通情報などのデータは、行政や民間団体の運営する異なるシステムに分散されているため、データを統合する情報連携基盤の仕組みが必要です。

この課題を解決するため、NECは2017年度より高松市と連携し、ICT／IoTなどの先進技術を街づくりに活用する「スマートシティたかまつ」プロジェクトを推進しており、その取り組みの1つとして、広域防災のための迅速な情報連携に取り組んでいます。





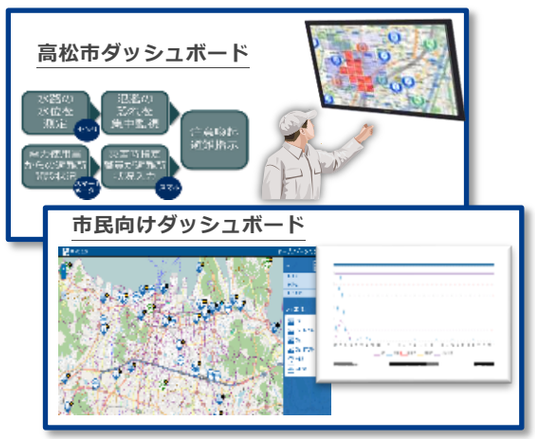
道路通行実績・規制（民間、県）

気象情報（民間）

広域防災では、さまざまなデータを一元管理し、住民の安全を守るシステムが必要です。まず、広域防災に必要な異種データとして、自治体が収集する河川水位センサのデータや、省庁や民間団体が運営するシステム上で公開されているデータ（水位・潮位・交通・気象）を集めました。これらをIoT共通プラットフォームに蓄積・集約し、標準統一データに変換しました。これにより、ダッシュボード上で広域防災情報を統合して同時に表示することで、防災担当者間や複数の自治体で迅速に共有することができ、状況理解の促進につながります。

また、水害対策支援にも力を入れています。昨今の集中豪雨により都市域の中小河川では、貯留量が排水量を上回る短時間での外水氾濫やそれによる洪水が発生し、地域に甚大な被害をもたらしていることから、AIを用いた河川水位予測の研究を行っています。これまでは豪雨による河川氾濫状況は自治体職員が直接河川を見に行き判断していましたが、水位データや雨量などの気象データをもとにAIを用いた分析を行うことで、高精度な河川水位予測につながります。将来、これにより洪水発生前に住民へ早期避難を促すことに役立てることが期待されます。

今後も高松市周辺の自治体との連携を高め、広域防災による市民の安全・安心な街づくりを目指します。



製品・サービスへの取り組み

環境に配慮した製品開発

NECは、従来の製品開発である「品質」「コスト」「納期」に、「エコロジー」（資源循環・地球温暖化防止・グリーン化）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、廃棄までをふ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たす環境配慮型製品・ソフト／サービスを３階層に分け認証・登録しています。

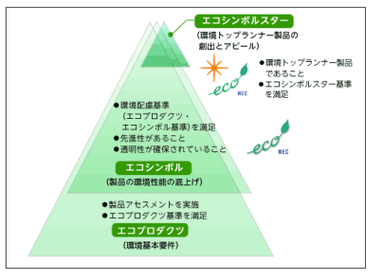
「エコプロダクツ」は、製品の新規開発時に各事業部で実施している製品アセスメントにおいて、NECが独自に定めた基本的環境要件となるエコプロダクツ基準をすべて満たしたことが確認された製品です。

「エコシンボル」では、エコプロダクツ製品のうち、環境先進性やさらなる環境配慮を求めたエコシンボル基準に適合した製品です。

「エコシンボルスター」は、「エコシンボル」の中でも、従来製品比でCO_2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／サービスです。

2019年度は、ハード製品8件、ソフト／サービス2件の計10件が「エコシンボルスター」として認定されました。

基準に適合した製品は製品カタログ、ホームページなどにマークを貼付しています。



エコシンボル制度

2019 年度のエコシンボルスター登録事例

●車両インタフェースボックス（E1834-01）

消防業界初、準天頂衛星システムみちびきの災害・危機管理通報サービス「災危通報」に対応した小型車載器です。

119番の通報を受け、消防車や救急車を災害現場へいち早く到着させるために、GPS、センサ、車両信号を組み合わせて正確なナビゲーションを行います。従来機器より大幅に小型・軽量化し、機器1台当たりの環境負荷を95%削減することができました。

みちびきからの高精度な車両位置情報が取得できることで災害現場まで最適なルートで到着し、より迅速な災害対応にあたることができ、CO_2削減にもつながっています。

消防業界初の災危通報サービスに対応することで、消防活動の高度化・安全確保に貢献します。

●SX-Aurora TSUBASA（VE1Eカード/水冷モデル）

スーパーコンピュータのアプリケーション演算処理を行うベクトルエンジン「VE1Eカード／水冷モデル」では、従来モデルより、メモリ帯域の向上による実効性能の改善や水冷機構品の実装位置ごとの最適化により、従来の2倍の実装密度を実現しました。これにより、従来モデルでCO_2排出削減率50%以上を達成していましたが、さらに年間CO_2排出量を従来比で3%改善することができます。

●バッチ系システムの開発基盤 SDE for Batch

バッチ系システムを開発するプロジェクトにおいて、本ツールを導入することにより、従来手書きしていたコードや設計書を自動生成することができます。特にバッチ系システムでは定型的な処理が多いため、自動生成できるソース行が多く、また統一感の取れた成果物が得られるため、保守性も向上します。

エコシンボルスター製品（ハード）
エコシンボルスター製品（ソフト）
準天頂衛星システムみちびき
SX-Aurora TSUBASA
バッチ系システムの開発基盤 SDE for Batch

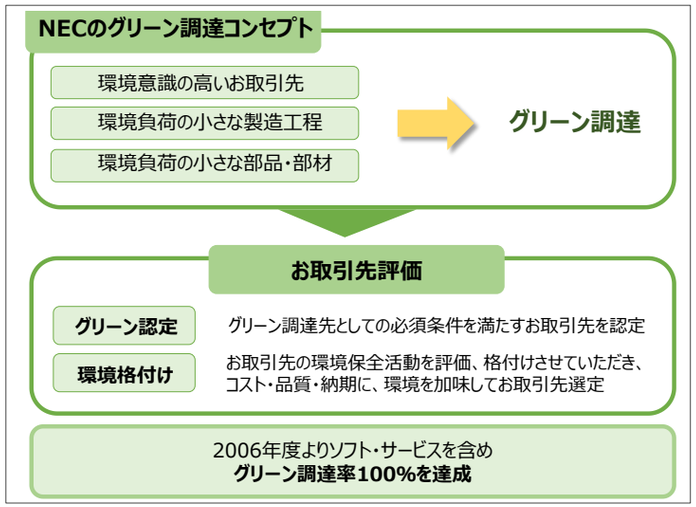
グリーン調達

グリーン調達方針

NECは、循環型社会の構築に向けたグリーン製品市場の拡大と、それに対応した環境配慮型製品の開発促進、設計・開発者の意識啓発を目的として、「環境意識の高いお取引先、環境負荷の小さな製造工程、環境負荷の小さな部品・部材」をコンセプトに、環境へ配慮しているものを優先的に調達する「グリーン調達」を全社的に取り組んでいます。

2002年度より「全製品を環境配慮型へ」という目標のもと、グリーン認定を開始し、2006年度以降はグリーン認定の取引先からの調達率100%を達成しています。

また、環境格付け評価制度を導入し、お客さまの環境保全活動を評価・格付し、グリーン認定取引先のうち、さらに環境配慮活動に積極的なところからの優先的調達を進めています。
お取引先の評価対象には、部材・部品に加え、ソフト・サービスなどの無形製品のお取引先も含まれています。



グリーン調達ガイドライン

グリーン調達を推進するため、「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。ガイドラインでは、グリーン調達に関して、最低限遵守していただきたい「必須条件」と、お取引先の環境活動に取り込まれるよう配慮していただきたい「要望事項」を示しています。

このうち、お取引先への「必須条件」については、NEC製品に組み込まれる調達品またはNEC製品とともに出荷される調達品の場合は以下①～④を、それ以外のソフト、サービス、薬品、ガス、および設備などの調達品については、①を満足することを条件としています。

【必須条件】

① 環境マネジメントシステムの構築製品を開発、製造している工場、および製品を販売しているオフィスなどにおいて、環境マネジメントシステムを構築していること。

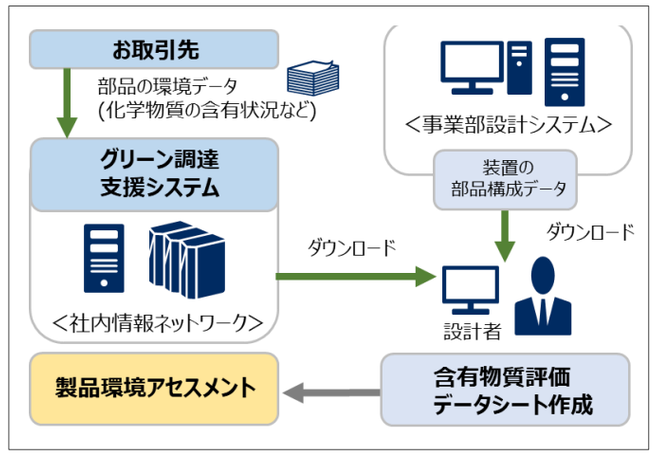
② NECが指定する「使用禁止物質」を、製造工程内で使用していないこと。

③ 調達品に含有する化学物質調査に対してご回答いただけること。

④ NECが定める「含有禁止物質」および「条件つき含有禁止物質」が非含有であること。

グリーン調達支援システム

1997年から、NECではお取引先から購入する調達品において環境影響物質の含有状況を調査し、グリーン調達支援システム（CHEMSIS）に登録し管理しています。このデータベースを活用して、すべてのNEC製品で国内外の化学物質規制に適切に対応するとともに環境負荷低減にも配慮した製品開発につなげています。



▶ グリーン調達ガイドライン

製品含有化学物質規制への対応

NECは、海外のRoHS指令やREACH規則に代表されるグローバルな製品含有化学物質規制への対応を図っています。これらの法規制に適切に対応するために、サプライチェーンを通じた含有化学物質情報の授受およびNEC内部での情報管理体制の強化を進めています。

製品に含有する化学物質情報の授受では、個別のルールを持込むのではなく、国際標準（IEC62474）に準拠した製品含有化学物質情報の伝達スキーム「chemSHERPA」（ケムシェルパ）を共通利用することが合理的であり、情報を提供する側および情報を受け取る側の双方の作業負荷低減にも資すると考えます。NECは、JAMP※1が運用するchemSHERPA-CI※2およびchemSHERPA-AI※3を利用するコンプライアンス体制を構築しています。

※1 JAMP：アーティクルマネジメント推進協議会
※2 物質または調剤が含有する法令対応で必要な含有化学物質情報を記載するシート
※3 成形品が含有する法令対応で必要な含有化学物質情報を記載するシート

欧州 RoHS 指令への対応

欧州RoHS指令は、電気・電子製品中の鉛、水銀、カドミウムなど10物質群の含有を原則、禁止します。NECは、お取引先に対し納入品の欧州RoHS指令への適合をお願いするとともに、調達部品・材料における含有禁止物質の含有状況を調査させていただいています。これらの取り組みを通じて、NECブランド製品は、原則、欧州RoHS指令に適合しています。

＜代替化の推進＞
2019年7月より含有が禁止となったフタル酸化合物（４物質）については、法律の施行1年前から調達品への含有を禁止し、代替化を進めてきました。
鉛はんだは、鉛フリーはんだへの代替化を進めました。
顔料および塗料については、鉛／カドミウム／六価クロムが非含有の処理に変更しました。
PBDEならびにPBB含有品については、1997年から調達禁止としており、他の難燃剤を使用しています。
六価クロメート処理鋼板は、三価クロメート処理・有機被膜・ニッケルメッキ・ステンレスなどへの代替化を進めました。

＜適用除外品の管理＞
欧州RoHS指令は、一定の条件のもとで禁止物質の含有を認める適用除外があります。法律が定める期間内での利用が可能である一方で、適切なタイミングでの確実な代替化が求められます。

NECは、chemSHERPA-AIで集めた調達品の含有化学物質情報を、CHEMSIS（ケムシス）と称する社内システムで一元管理し、含有禁止物質の閾値超過含有の有・無、適用除外期限に関する自動判定をすることでリスク管理を行っています。併せて、お取引先に対しては、適用除外期限の６ヵ月前までのご対応をお願いしています。

＜分析による確認＞
リスクが高いと判断された調達品に対しては、お取引先から分析データを取得するとともに、必要に応じて個別分析による非含有の確認も行います。NECグループでは、生産工場内に蛍光Ｘ線分析装置を導入し、鉛・カドミウム・水銀・六価クロムなどの一部の含有禁止物質に対する非含有確認を行う体制を整えています。

欧州 REACH 規則への対応

欧州REACH規則には、含有を禁止する制限物質と含有を認める一方で閾値を超える場合は、製品受領者への情報提供の義務が生じる高懸念物質（SVHC：Substances of Very High Concern)があります。
NECは、chemSHERPA-AIを用い、お取引先に上述の化学物質情報の提供をお願いするとともに、得られた回答をCHEMSIS（ケムシス）と称する社内システムで一元管理することで、制限物質の有・無、SVHCの超過含有の有・無を管理しています。

その他のグローバル規則への対応

欧州RoHS指令や欧州REACH規則以外にも、NECではグローバルに拡大する製品含有化学物質規制に、現地法人、国内外の関連業界団体などと連携しながら全事業部門一丸となって対応しています。

資源循環

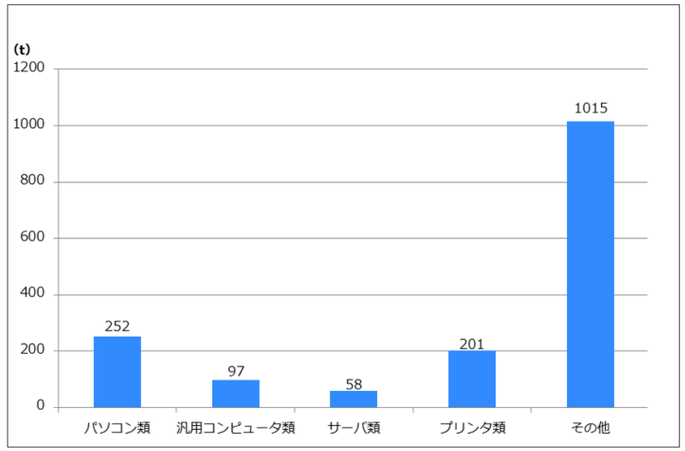
NECは、持続可能な社会を実現するために、生産から使用、リサイクルまで一貫した資源循環への取り組みを行っています。特に、これまでたくさんのお客さまにご使用いただいたハード製品には、多くの資源が使われていることから、回収しリサイクルすることで、限りある資源を有効に使うことに取り組んでいます。

回収・リサイクル

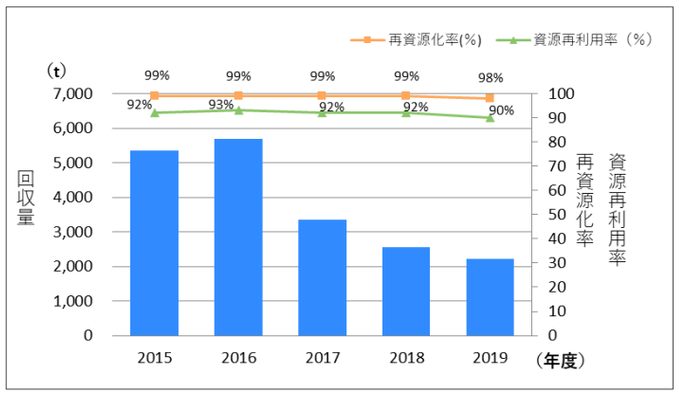
NECでは、1969年より法人のお客さまから使用済みとなったコンピュータなどの情報通信機器を回収し、再利用、再資源化しています。

2001年「資源の有効な利用の促進に関する法律」が改正され、企業から排出される使用済みパソコンの回収・再資源化が義務化されましたが、NECでは「広域的処理認定業者」の認定資格を活用し、法律の施行と同時に他社メーカーに先駆け、パソコンの回収サービスを行っています。

2019年度の使用済み情報機器（コンピュータ、パソコン、プリンタなど）の回収量は、法人系で約1627トンと前年度比で約18%の減少となりました。再資源化率※1は昨年度とほぼ同じく98%となっています。また資源有効利用促進法の定義による資源再利用率※2も昨年度とほぼ同様に90%となりました。今後はプラスチックなどの再資源化を推進し、さらなる再資源化の向上を推進していきます。



回収・再資源化した製品の内訳



使用済み IT 機器の回収量および再資源化率推移

※1 再資源化率：
回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、リユース、マテリアルリサイクル、サーマルリサイクルされた物の重量の比

※2 資源再利用率：
回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、再生部品（部品リユース）もしくは再生資源（マテリアルリサイクル）として利用することができる状態にした物の重量の比（資源有効利用促進法の定義）。

リサイクル

［再資源化によるWi-Fiルータ］

Wi-Fiルータやセキュリティ機器などを含むホームゲートウェイ製品では、自社レンタルを実施しており、戻ってきた製品の廃棄物の削減、再生資源の有効活用に積極的に取り組んでいます。

NECの関係会社であるNECプラットフォームズ掛川工場では、生産したWi-Fiルータのリサイクル再製品化を行っています。使用年数を終えたルータをお客さまから回収し、筐体に使用されているプラスチック材を解体、粉砕し、ペレット化した後、成形し再びWi-Fiルータの筐体として、再商品化しています。

これらの取り組みは、「資源循環技術・システム表彰」を受賞するなど、外部からも高い評価をいただいています。

Wi-Fi ルータのリサイクル

海洋プラスチック問題への対応

昨今プラスチックが世界的な環境問題へと発展しています。プラスチックごみの一部は利用後きちんと処理されず、環境中に流出しています。陸から出たプラスチックごみの多くは風や川に流され、最終的に行きつく場所は「海」です。海に流失したプラスチックは紫外線などの影響を受け、やがてマイクロプラスチックと呼ばれる5mm以下の小さな粒子となり、分解されずに長期にわたって海中に存在し続けます。このままいくと、2050年には魚の量よりもプラスチックの量が多くなるといわれています。

このような事態をふまえて、NECでは製品のバイオプラスチック化やマイクロプラスチックの研究、社内での削減活動をとおして、海洋プラスチック問題の解決に取り組んでいます。

海に打ち上げられたプラスチックを含むごみ

マイクロプラスチックの分析技術の開発支援

マイクロプラスチックは、生態系への影響はもちろん、食物連鎖を通じた人体への影響も懸念されています。マイクロプラスチックの海中における実態を明らかにするために、採取した多量の試料を、効率的かつ高精度に分析する技術の開発が求められています。

NECは、国立研究開発法人海洋研究開発機構（JAMSTEC）が進めるこの技術開発を、ICTにより支援しています。具体的には、蛍光顕微鏡により観察される微細なマイクロプラスチックを対象に、AIを活用することで、自動的にサイズを計測し、形状を分類してデータ化するシステムを目指しています。試作システムを用いた実証実験では、短時間で多量のマイクロプラスチックの情報をデータ化することができ、有用性が確認できました。将来、この様な分析技術が確立されて広く普及し、海洋マイクロプラスチックの実態解明が進むことで、具体的な環境汚染リスクの評価や、排出規制の検討などにつながることが期待されます。引き続き、海洋プラスチックごみ問題に対してICT技術による貢献を目指します。

(※)補足：上記活動は独立行政法人環境再生保全機構の環境研究総合推進費（SⅡ-2）にて実施。

社内での削減活動

NECでは、海洋プラスチックごみ問題に対して、従業員一人ひとりの意識改革と自発的な行動を推進しています。

2019年10月より、社内来客フロアでの提供飲料をペットボトル飲料からアルミ缶飲料へと変更しました（ミネラルウォーターを除く）。

社内売店で提供するレジ袋に関しては、2019年6月の環境月間にて、従業員からエコバックを無償で提供してもらい、従業員間でエコバックをシェアリングすることで、レジ袋の利用を減らす「シェアリング・エコバッグ」施策を実施し、社内の意識醸成を図りました。この施策を経て、2020年1月より、NEC本社ビル、玉川、府中、我孫子、相模原、関西ビル各事業場内のレジ袋を廃止しました。廃止に伴い、前年同期比（1－2月）でレジ袋の利用数は約7割削減できました。4月からは、廃止対象をNEC以外のグループ会社へも拡大しています。

また、レジ袋廃止に加え、売店内のカフェコーナーのストローを撤廃するとともに、紙製へのマドラーに変更しました。

ごみの分別回収に向けた取り組み

ごみの分別は自治体によってルールが異なります。NECでは、事業場ごとに分別ルールをわかりやすく紹介したポスターを作成し、従業員一人ひとりが適切にごみを分別・リサイクルできるようにしています。

NEC の最先端技術

高級感あふれるセルロース系高機能バイオ素材 NeCycle®

「NeCycle®（ニューサイクル）」は非可食性のバイオマスであるセルロースを原料としながら、バイオプラスチックの機能性に加え、装飾性という新たな付加価値をつけ実現した、これまでとはまったく新しいバイオ素材です。漆塗りのような高級感あふれる黒は、日本を代表する漆芸家下出祐太郎氏との共同研究を経て実現しました。NeCycle®は、通常のプラスチックと同じように、金型を使った射出成形を活用することができ、また塗装工程なしで自由に成形できるため、これまで漆塗りで実現できなかった形状の部材でも表現できます。

2019年10月には、「環境と成長の好循環」のコンセプト実現に向けた非連続イノベーションについて議論する「グリーンイノベーション・サミット」が日本で開催されました。この中で、総理官邸にて行われた「グリーンイノベーション・サミットレセプション」で、来賓に振る舞われた和菓子の小皿に、「NeCycle®」が採用されました。「NeCycle®」は海に流れても、長期的には木材と同じように分解される特徴を有し、海洋プラスチックごみ問題を解決するための「非連続のイノベーション」の事例としてご紹介いただきました。

NeCycle

生産・オフィスでの取り組み

バリューチェーンでの環境配慮

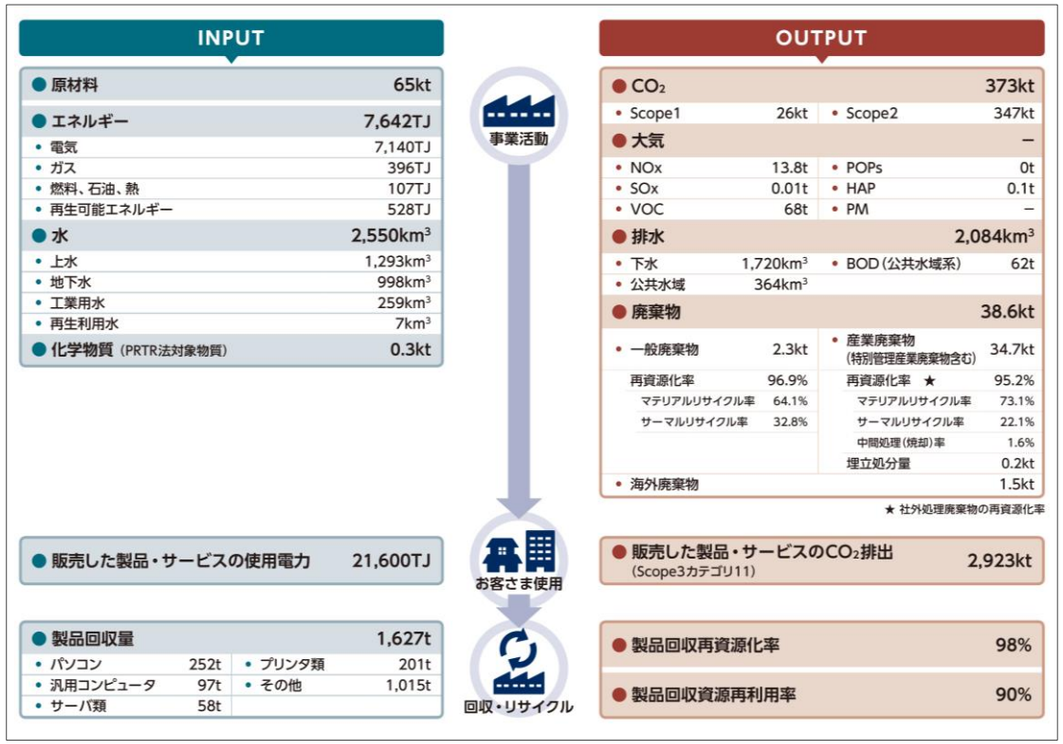
NECは、購入・調達、研究開発、生産、使用、廃棄・リサイクルに至る、バリューチェーンのそれぞれの項目において環境負荷の低減対策を行っています。各拠点での環境負荷はICTを活用して定期的に集計・公表するとともに、拠点ごとにそれぞれの環境負荷に対して削減目標を設定し、環境負荷を最小化するための対策を計画的に実施しています。

購入・調達	• グリーン調達方針 • グリーン調達ガイドライン • RoHS指令対応 • REACH規則対応
研究開発	• バイオプラスチックの製品利用
生産・販売	• 環境に配慮した製品開発 • 環境配慮型製品・サービス事例 • 温室効果ガスの削減 • 廃棄物の削減と適正処理 • 化学物質の削減 • 水の使用量削減 • 環境リスクへの対応
使用	• 製品使用段階でのCO_2排出量
廃棄・リサイクル	• 製品の回収・リサイクル

事業活動に伴う環境負荷

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

データ収集

環境データは、自社開発の環境パフォーマンス管理ソリューション「GreenGlobeX」(グリーングローブ・エックス)を使用して国内外の工場およびオフィスのデータを集計しています。

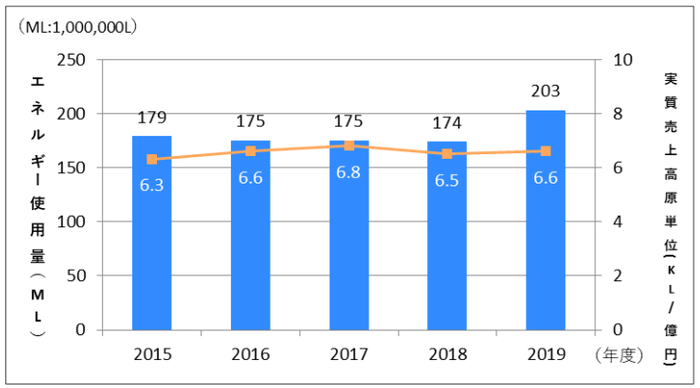
エネルギー

エネルギー使用量

NECでは、地球温暖化防止のため、物流によるエネルギー使用量原単位を前年比1%削減する目標を定めています。

2019年度のエネルギー使用量は203MLとなりました。増加要因は前年度よりも国内・海外ともにデータ収集対象会社を拡大したことによります。

2019年度も各拠点で継続してエネルギー量の削減に取り組んでいます。



エネルギー使用量と原単位の推移

NECの環境ソリューション

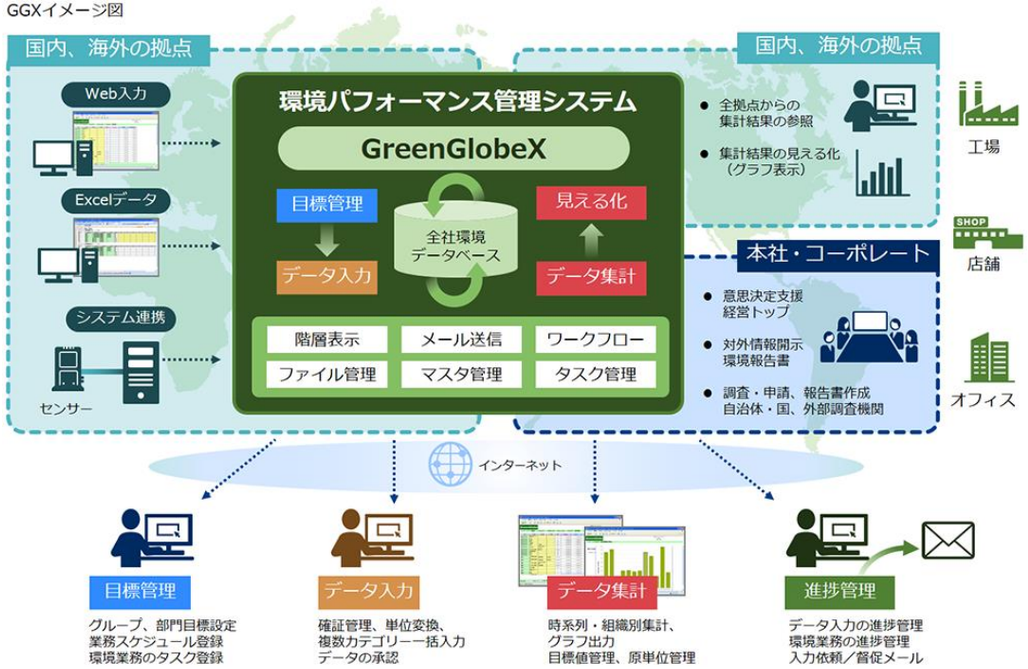
環境パフォーマンス管理ソリューション GreenGlobeX

NEC では、企業グループの国内外の工場やオフィスの環境パフォーマンスを効率的にマネジメントするソリューションとして「GreenGlobeX」をクラウドサービスで提供しています。

国内外の環境データ収集を一元管理することで運用負担の軽減につながることはもちろん、省エネ法・温対法などの法定報告業務（データ収集･集計～報告書作成）にも対応しています。

また、日本語・英語・中国語の 3 言語表示や単位変換機能もありグローバル対応にも適しています。現在約 30 社が導入し、効率的な環境情報の収集に貢献しています。

GGXイメージ図



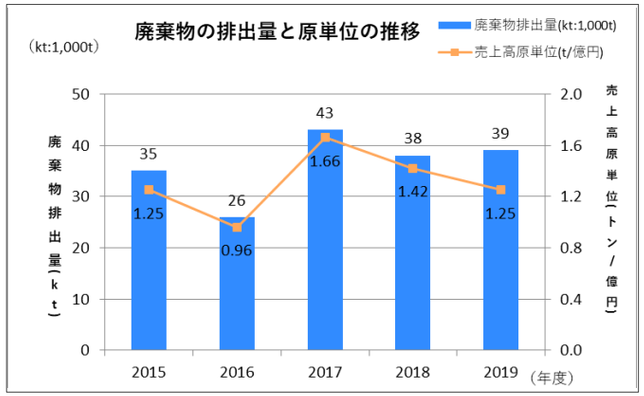
環境パフォーマンス管理ソリューション

廃棄物と汚染

廃棄物排出量と原単位

2019年度の廃棄物排出量（一般廃棄物＋産業廃棄物）は、約3.9万トンとなりました。増加要因は前年度よりも国内・海外ともにデータ収集対象会社の範囲を拡大したことによります。なお、2018年度のデータ収集会社の範囲を2019年度と同条件とした場合、2019年度は前年比4.7%削減しています。

また、廃棄物の適正処理をより徹底するために、廃棄物処理を委託している業者に対して定期的に現地確認を行い、委託した産業廃棄物が適正に処理されているかの確認を行っています。



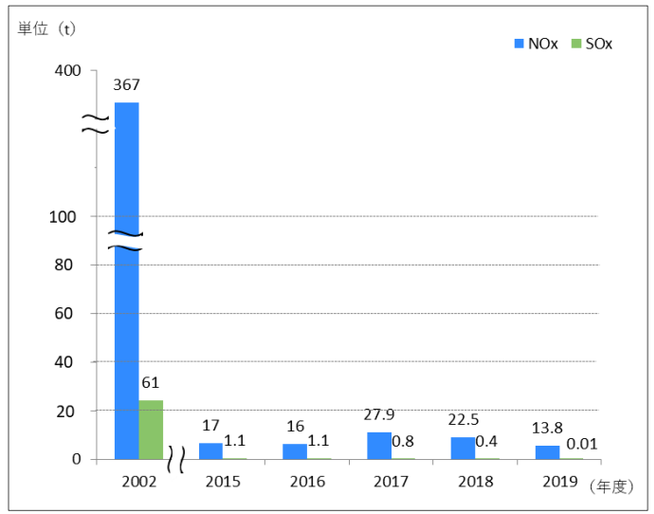
廃棄物の排出量と原単位の推移

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物総排出量	35,295t	25,853t	42,593t	38,318t	38,589t
一般廃棄物	2,771t	2,198t	2,251t	2,156t	2,328t
産業廃棄物	29,060t	20,225t	36,611t	35,030t	31,993t
特別管理産業廃棄物	3,035t	3,113t	3,380t	633t	2,756t
海外廃棄物	428t	317t	351t	499t	1,512t

廃棄物排出量内訳

NOx、SOx 排出量

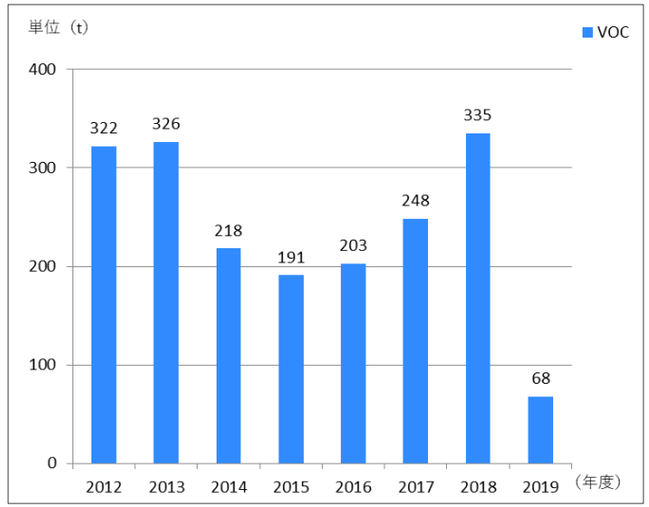
2019年度の硫黄酸化物量（SOx）は0.01 t （2002年度比99%減）、窒素酸化物（NOx）は13.8 t （2002年度比97%減）でした。



NOx、SOx 排出量

VOC 排出量

2019年度のVOC排出量は68 t (2012年比-79%)でした。
グループの生産系会社の再編等に伴い、排出量が大幅に減少しました。



VOC 排出量

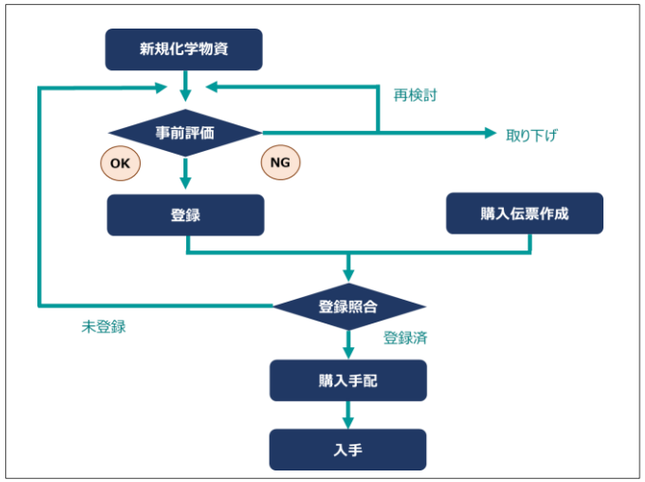
化学物質

NECでは、化学物質の導入、使用、廃棄の全段階で環境に対する影響や安全性を詳細に審査し、使用量の削減や、より安全な物質への代替化を進めています。

化学物質の事前評価活動

NECでは、1979年から新規に化学物質を使用する場合、環境、安全面などについて詳細に審査する「事前評価制度」を実施しています。事前評価では、化学物質の物性、毒性、取り扱い方法、緊急時対応のほか、再資源化方法や環境への影響などについて厳正な審査を行っています。そしてこの審査に合格した物質のみ使用が許可され購入できる仕組みとなっています。

また、使用する全物質に対しては、安全データシート（SDS：Safety Data Sheet）をメーカーより入手もしくは独自に作成し、化学物質使用時における安全対策検討の判断材料として活用するとともに、化学物質使用現場での緊急時措置としての掲示を行っています。さらに、製造プロセス全体については「製法アセスメント」を実施し化学物質、生産設備などの環境・安全面の事前評価を行っています。



重点管理化学物質の削減

・オゾン層破壊物質

生産工程（洗浄用）で使用する特定フロンを1993年に全廃しました。また、空調機に使用する冷媒用特定フロンや消火器用特定ハロンの全廃活動は、2010年度末で96%とほぼ全廃が達成できました。

・環境ホルモン

環境庁（現環境省）の「環境ホルモン戦略計画SPEED'98」で提示された農薬、殺菌剤（ベルトリン、マラソンなど）は1998年度に全廃しました。

PCB 含有設備・部品の徹底管理

NECでは現在3事業場、NECグループでは5社でPCBが含有する廃棄設備・部品〔蛍光灯安定器など〕を保管・管理しており、2重、3重の漏洩防止対策のもと厳重に保管しています。

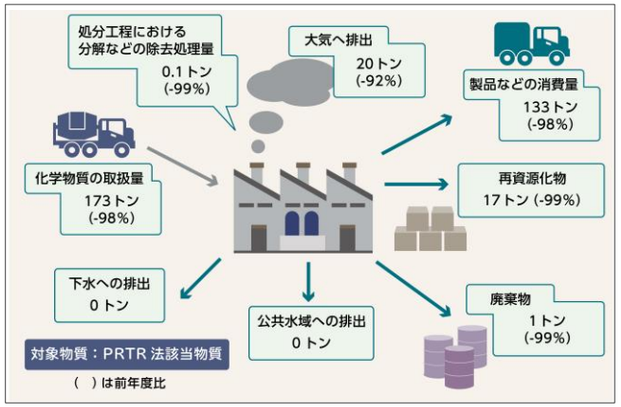
また、2016年にPCB特別措置法が一部改正され、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物処理基本計画」の処理期間が変更されました。NECでも、この動きに合わせ処理計画の見直しを行い、期限内の早期処理完了に向けて対応しています。

PRTR 法（化学物質排出把握管理促進法）への対応

PRTR法対象物質（第1種指定化学物質：462物質）のうち、使用している物質の収支結果は下図のとおりです。

前年度の報告に比べて、生産量の増加などにより、取扱量が増加しています。

なお、大気、公共水域（下水への排出を含む）への排出については、法規制値より厳しい自主管理基準値を確実にクリアしています。



化学物質収支管理図

単位：トン／年

物質名	取扱量	消費量	除去処理量	リサイクル	大気への排出	公共用水域への排出	土壌への排出	事業所内での埋立処分	下水道への移動	廃棄物
コバルト及びその化合物	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ジクロロペンタフルオロプロパン(別名ＨＣＦＣ -225)	2.6	1.8	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1,2,4-トリメチルベンゼン	17.7	17.7	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
トルエン	6.2	5.6	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
鉛	8.1	1.4	0.0	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
アンチモン及びその化合物	8.2	8.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ニッケル	22.1	22.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-ブロモプロパン	35.7	7.9	0.0	8.4	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
マンガン及びその化合物	11.8	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
メチルナフタレン	1.8	1.6	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
モリブデン及びその化合物	5.5	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
キシレン	21.8	19.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
クロム及び三価クロム化合物	18.3	18.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

PRTR 収支管理結果

水管理と水資源の有効活用

すべての拠点・事業場で水の使用量と排水量を把握しています。使用量を含む環境負荷の実績や削減目標に対する進捗状況については、年1回事業戦略会議で報告し、社外へ公表しています。水に関して事業上重大な影響を及ぼす可能性があると認められた場合は、毎月2回開催される事業戦略会議、および毎月開催される取締役会にて随時報告し、監督しています。また、環境推進部長が主催する4半期ごとの環境経営推進会議では、水使用量を含む環境負荷の状況や、削減目標に対する進捗状況を管理し、環境担当役員へ結果を報告し、必要に応じて環境担当役員が事業戦略会議および取締役会において報告を行います。

洪水など事業へ影響を及ぼし得る事態が発生した場合は、サプライチェーン統括部門が影響予測と対策を検討し、事業戦略会議および取締役会において審議し、対策が実行されます。

水リスクへの対応

水質汚染や水枯渇、気候変動に関連した水リスクが当社グループの各生産拠点およびサプライチェーンに及ぼす影響を世界資源研究所（WRI）が提供している水リスク評価ツール「Aqueduct」を用いて評価・確認しています。

本ツールには、「物理的な水ストレス」「水の質」「水資源に関する法規制リスク」「風評リスク」「地下水リスク」などの幅広い視点が含まれおり、これらを用いて対策を進め継続的に管理しています。

事業場・生産工場・研究所においては、放流口で水量モニタリングやサンプル検査を実施し、変化をいち早く認識できるようにしています。また、国や地方自治体の規制基準よりも厳しい自社基準を設定し、水リスクへの対策を行っています。

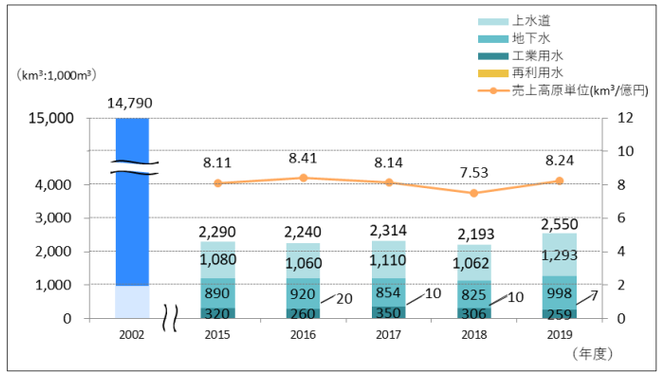
なお、NECが使用する水量および排出する水量や水質が生態系や生息地に与える影響はほとんどありません。2019年度の水を含む環境法違反・事故はP.28をご覧ください。

水使用量と原単位の推移

NECでは、上水道、地下水、工場用水、再利用水を使用しています。水使用量については、2018年度比で0.5%削減することを目標とし、各拠点で水使用の削減を図りました。

2019年度は従来から継続している節水施策の再徹底を行いました。なお、全体の使用量が16%の増加（2018年度比）となっていますが、これは前年度よりも国内・海外ともにデータ収集対象会社の範囲を拡大したためです。2018年度のデータ収集会社の範囲を2019年度と同条件とした場合、2019年度の水使用量は前年比7.5%削減しています。

今後も限りある水資源を大切に使うとともに、水源地域の森林保護活動を行っていきます。

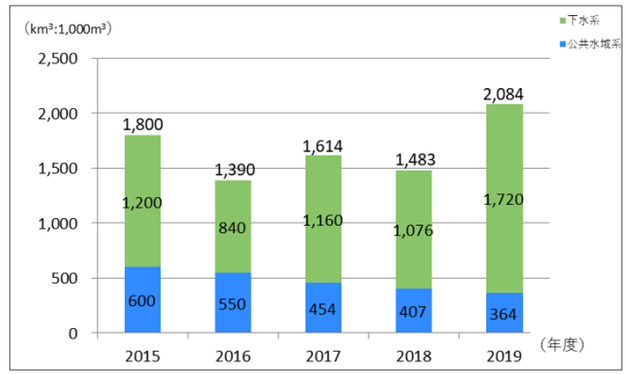


水使用量と原単位の推移

排水量推移

1997年から国や自治体が定めた基準を超えた排水が生じないように、より厳しい自社基準を設けて管理しています。

また、排水処理に関する化学物質とのトレードオフの影響を小さくするために、化学物質の使用量の削減に取り組んでいます。具体的には、水質の状態を常にモニタリングすることで、必要以上の化学物質の投入を防いでいます。また、水の再生利用を進めることで、新たな化学物質の使用量を削減しています。



排水量推移

CDPウォーター　Aリスト

2019年度の水管理に関する取り組みとその情報開示が評価され、CDP「ウォーター」部門で最高評価である「Aリスト」企業に選定されました。

生物多様性の取り組み

生物多様性は持続可能な社会にとって重要な基盤であることから、NECでは、従業員一人ひとりが環境意識を高め、生物多様性保全に貢献することを環境方針の中で定めています。事業活動や従業員の生活が生物に及ぼす影響をできる限り少なくしていくとともに、生物多様性に貢献する従業員の活動や、ICTソリューションの提供を積極的に推進していきます。

我孫子事業場での生物多様性保全活動

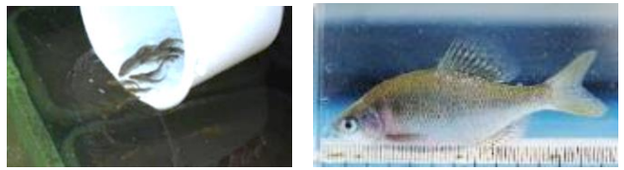
NEC我孫子事業場の敷地内には、利根川から派生してできたと考えられる湧水池「通称：四つ池」があります。この池の周辺では環境省指定の絶滅危惧IB類（EN）の「オオモノサシトンボ」の生息が確認されているため、NECは、2009年から手賀沼水生生物研究会と協働で「オオモノサシトンボ」の保全活動を推進しています。

オオモノサシトンボ

専門家／地元団体との活動（池干しと人工トンボ池の設置）

2019年は池干しでの外来魚駆除や、人工トンボ池による生育環境の整備の効果が実り、前年より多くのオオモノサシトンボを観察することができました。また、2012年に実施した四つ池の池干しで発見された大量のイシガイの有効活用として、事業場の人工池内で、同じく絶滅危惧IA類(CR)のゼニタナゴの保全活動も行っています。イシガイはタナゴ類が卵を産みつける場となるため、タナゴ類の生存にとって重要な存在となっています。

人工池と見つかった大量のイシガイ



ゼニタナゴと放流

生物多様性ワーキンググループでの活動

NECは電機・電子4団体*の生物多様性ワーキンググループ(WG)の一員として、生物多様性の保全活動に取り組んでいます。

WGでは、これまでに「企業が取り組むはじめての生物多様性 Let's Try Biodiversity! （LTB）」や、海洋プラスチックごみへのアプローチをまとめた「Let's Try Biodiversity Pick Up! 陸から減らそう！海洋プラスチックごみ」の発行などをとおして、企業の生物多様性の取り組みを支援しています。

＊電機・電子4団体：　JEMA：一般社団法人日本電機工業会、
JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会、
CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、
JBMIA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会

従業員による生物多様性保全活動

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	53
コンプライアンスと リスク・マネジメント	54-56
税務に対する考え方	57
公正な取引の推進	58-59
事業継続	60-61
サプライチェーン・マネジメント	62-64
調達活動における 人権尊重の取り組み強化に向けて D	65

D：Dialogue「マテリアリティに関する有識者との対話」

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。

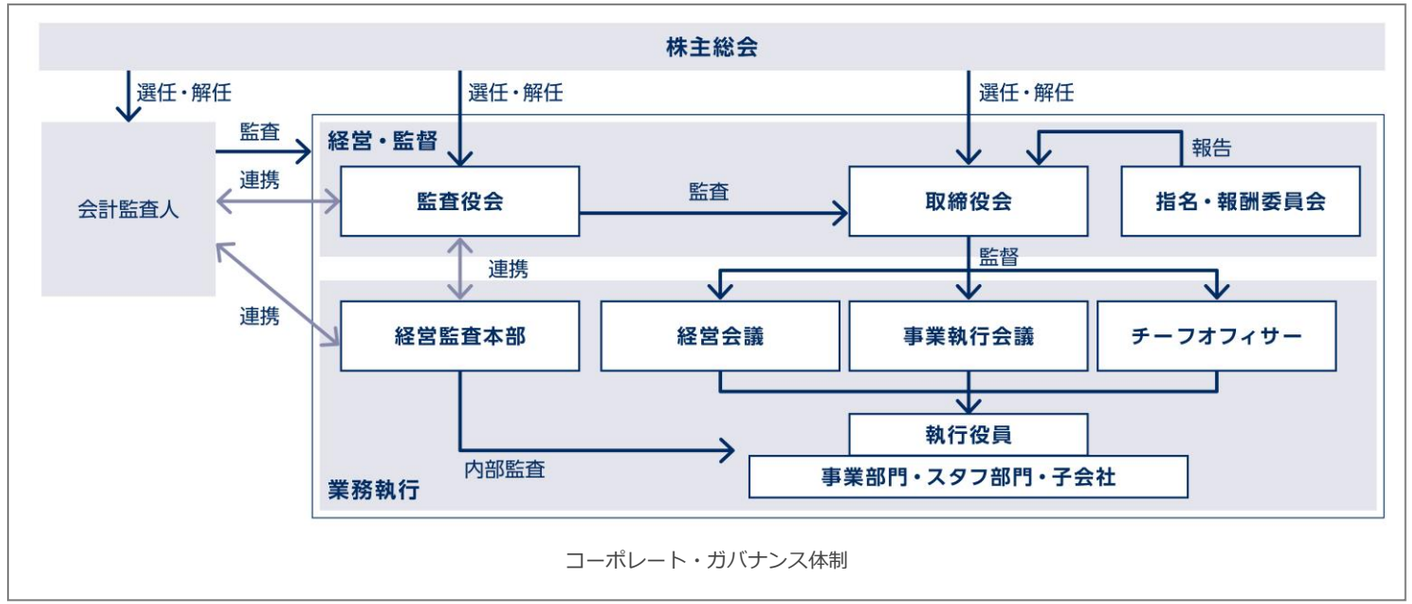
コーポレート・ガバナンス体制

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要は以下のとおりです。

1. 当社は、現状において監査役による監査および重要な業務執行の意思決定における社外取締役の助言が当社の健全な経営に有効であると考え、監査役設置会社形態を採用しています。
2. 迅速な意思決定に基づく事業遂行の実現および業務執行と監督の分離をはかるため、執行役員制度を導入し、取締役会から執行役員に対して業務執行に関する大幅な権限委譲を行っています。
3. 取締役および監査役の人事ならびに取締役および執行役員の報酬等の透明性の向上のため、指名・報酬委員会を設置しています。

取締役会

取締役会は、広範な知見を得る観点から、取締役の職務経歴、専門分野、国際性、ジェンダー等の多様性を考慮した構成としています。



コーポレート・ガバナンス体制

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役から選任することとしています。

事業執行における重要会議体

執行役員による経営会議と、執行役員および事業部長等による事業執行会議を設置しています。

監査役会

監査役会は、監査機能を強化する観点から、財務および会計に関する相当程度の知見、法律の実務家としての経験など監査に必要な知識や経験を有することを考慮した構成としています。

- コーポレート・ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス・ガイドライン
- コーポレート・ガバナンス報告書

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は、Principles（行動原則）に「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げ、コンプライアンスを経営の基本に置き、役員から従業員に至るまで、全社的な取り組みを継続的に実施しています。また、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リスク・マネジメントを行っています。

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。

＜コンプライアンスについて＞
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とらえています。
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・申告して「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」（Code of Conduct）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。同規範については定期的に見直しの必要性を確認しており、2019年10月には、近年のESGやSDGsなどの社会的な関心の高まりをふまえ、取締役会や経営会議における審議を経て、大幅な改定を行いました。同規範は多言語化されており（日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語）、国内外でコンプライアンス最優先の企業文化づくりを進めています。

実効性のあるコンプライアンス施策への取り組みに向けては、当社では、コーポレート部門の支援のもと、各部門の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・実行しています。

＜リスク・マネジメントについて＞
リスク・マネジメントとしては、「リスク管理基本規程」に基づき、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を行っています。顕在化した場合に当社の事業目的および損益目的の達成への影響が特に大きく、全社として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）を毎年選定し、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グループ行動規範」（Code of Conduct）
- 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をしています。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。また、取締役会では、腐敗行為全般の防止を含むリスク管理の有効性や内部統制システムの運用状況について定期的に確認しています。

2. 経営会議
経営会議では、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。

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。
　委員長はCLCOであり、本委員会における議事の経過および結果のうち、重要な事項を必要に応じてCEOが出席する経営会議や事業執行会議等にて報告しています。

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、各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。

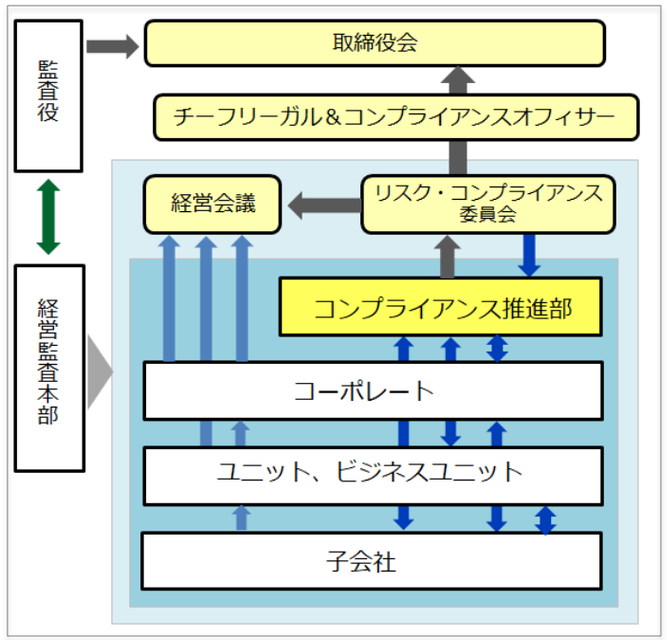
　例えば、社外からの情報収集やリスク管理実態調査、国内外の子会社との情報交換を通じ、子会社を含む各部門におけるリスク管理活動への支援を継続的に実施して、NEC全体のリスク管理機能を強化しています。

　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・支援のもと、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極の地域統括会社が、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

2019 年度の主な活動実績

コンプライアンス

「NEC グループ行動規範」の改定
　近年のESGやSDGsなどの社会的な関心の高まりをふまえ、2019年10月に大幅な改定を行いました。改定した「NECグループ行動規範」は、「ICTで社会課題を解決するグローバル企業」の一員として守るべきことや、持つべき高い倫理観と誠実さについて、役員および従業員に具体的な指針を示しています。「NECグループ行動規範」は当社Webサイトで誰でも閲覧することができるほか、全役員および従業員に冊子を配付することで内容の周知徹底を図っています。

「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、「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、社長やチーフリーガル＆コンプライアンスオフィサーを含めた役員、全事業部長（約130人）、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」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、2019年度は新たな施策として「コンプライアンス表彰」を始めました。オーナーシップを持って積極的にコンプライアンスの徹底に取り組んでいる部門を表彰し、具体的な取り組みを紹介することで、各部門の活動のレベルアップに役立てています。
　また、当社が起こした3件の独占禁止法違反に関する事案を振り返り、風化防止につなげる対面形式のセッションや、不正に気づいた時にどう行動すべきかを考える機会として、リコール隠しを題材とした映画上映会を行いました。このほか、自部門における

コンプライアンス上の課題について組織のメンバーで共有し、解決策をともに考える職場対話会を実施しました。

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開設し、「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。

国内外における研修・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研修を年1回実施しています（一斉研修期間内の当社修了率98.8%、国内連結子会社修了率98.9%。期間内に受講できなかった場合は同年度内に必ず受講）。海外連結子会社向けには、多言語化（日本語、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）した研修コンテンツを当社より展開しています。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役員および従業員から取得しています。このほか、当社では、新入社員研修や新任役員、新任事業部長向けの階層別研修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。

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通報窓口）

腐敗防止全般を含むコンプライアンスに関する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通報を受け付けています。同ホットラインへの通報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、また通報者は、通報の事実により不利益を受けることは一切ありません。 当社および国内連結子会社では、こうした秘密の厳守ならびに報復行為の禁止について確実なものとするために、2019年11月に新たに社内規程として「コンプライアンス・ホットライン規程」を制定しました。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、研修などの機会を通じて従業員に周知しています。

2019年度におけるこの窓口の受付件数は90件で、前年度から31件減少しました。通報の内容としては、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。（対処の例：①ハラスメントの申告に対して、事実関係を確認し、申告者の意向をふまえたうえで、加害者への指導や人事異動などを実施。②宿泊を伴う研修の宿泊先が相部屋になっていることはLGBTへの配慮が欠けている旨の申告に対して、宿泊先を個室に変更）

また、海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社（RHQ：Regional Head Quarters）が第三者機関の受付窓口を設置しており、役員や従業員は現地語（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）での利用が可能です。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。

なお、コンプライアンス・ホットラインの整備・運用状況（当社子会社における内部通報制度の運用状況も含む）については、内部監査部門より取締役会および監査役に対して定期的に報告を行っています。

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研修に合わせて全役員・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部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。

事業部門との意見交換

各部門長のオーナーシップによるコンプライアンス徹底の実効性を高めるため、2019年度は、約60の事業部門とコンプライアンス推進部の間で対面形式の意見交換を行いました。事業部門に対してコンプライアンス関連の最新トピックを提供し意見を交換したほか、コンプライアンス推進部が事業部門の状況を把握することで、全社のコンプライアンス活動施策の改善につなげています。

リスク・マネジメント

「重点対策リスク」の選定とその対策

当社では、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、取締役会に報告し対策を講じています。

2019年度は、「労務管理に関わるリスク」「新技術がもたらす人権問題に関わるリスク」「贈収賄に関わるリスク」および「情報セキュリティに関わるリスク」を重点対策リスクとして選定しました。これらのリスクについては、各々のリスク対応部門が必要な対策を実施しています。

外部団体の活動への参加

経営倫理実践研究センター（BERC）

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、当社は同センター発足時（1997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

税務に対する考え方

基本姿勢

NECは、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）において、

- 国際ルールや関係法令ならびにこの規範をはじめとする社内規程の遵守はもとより、国・地域の文化や慣習を理解し、高い倫理観に基づいた社会的良識に従って誠実に行動すること
- 財務・会計関係をはじめとするすべての記録を正確かつ公正に行い、不正な会計処理その他会社に損害を生じさせる行為等を決して行わないこと

を遵守することを約束しています。

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。

さらにNECでは、イントラネットにおいて、法人税などの基本的な仕組みを掲載するとともに、税制改正および税制改正大綱の概要を公開しています。

関係会社間の取引

NECでは、グローバル化に対応した税務リスク管理を徹底するため、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基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持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基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。

公正な取引の推進

取り組み方針

NECは、Principles（行動原則）に「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げており、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。

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、公正な取引の推進においては、競争法違反やあらゆる腐敗の防止に向け、積極的に取り組んでいます。

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「競争法遵守ポリシー」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。

当社および一部の国内連結子会社では「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」を制定しています。官公庁などのお客さま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、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。

腐敗防止については、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、腐敗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。

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」と定めています。公正取引推進のためには、まず経営幹部の姿勢が重要であるとの考えから、同日には、経営幹部が全従業員に対しメッセージを発信し、公正な取引の推進を含むコンプライアンスの重要性を、毎年、再確認することとしています。

また、当社は、ハノイ市（ベトナム）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。当社は、同行からの勧告をふまえ、「NECグループ行動規範」や贈収賄防止に関連する規程・マニュアルの改定をはじめ、コンプライアンス体制強化に向けた対応を実施し、2020年1月19日に同行の制裁が解除されました。

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。

▶ 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、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。

腐敗防止

当社では、あらゆる腐敗の防止に向けて取り組んでいます。

贈収賄防止については、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、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、指示および研修を行っています。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、人事総務部（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）、調達本部（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。

2019年度は、重点対策リスクとして「贈収賄に関わるリスク」が選定され、対応状況については取締役会で報告しています。

2019 年度の主な活動実績

継続的な研修・啓発

公正取引に対する従業員の意識向上のためには、継続的な研修および啓発が欠かせません。当社では、毎年、コンプライアンスに関するWeb研修や階層別研修を行っています。これに加えて、「NECコンプライアンスの日」に合わせて、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従業員に再周知し、当該事案の風化防止に努めています。

「コンプライアンスとリスク・マネジメント」の章に記載した事業部門との意見交換において、公正取引に関するトピックを事業部門に提供しているほか、四半期ごとにコンプライアンス推進部が発行する「コンプライアンスニュース」において啓発を行っています。また、競争法に係るリスクの高い事業部門では、コンプライアンス推進部の支援のもと、部門独自に対面形式の研修を実施しています。

コンプライアンスとリスク・マネジメント

ルールの制定・改定

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、「カルテル・入札談合および入札妨害防止規程」を制定しています。同規定では、官公庁などのお客さま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、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努めています。

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。

腐敗防止への取り組みとしては、2019年度に、国内連結子会社5社、海外連結子会社11社を対象として、贈収賄を含む腐敗領域に関する内部監査を実施しました。

贈収賄防止に向けては、当社では、「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・ディリジェンスなど、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。2019年度は、同マニュアルにおいて、「時間の経過とともに起用業者や共同行為者に関するリスクも変化する可能性があるため、継続してモニタリングを行うことが重要である」旨を追加するなど、改正を行いました。

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。

こうした仕組みの導入および取り組みにより、NECでは、2019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。

事業継続

取り組み方針

NECは、地震や台風などの自然災害、感染症の世界的な蔓延（パンデミック）、戦争、テロリストによる攻撃などの発生時において、事業をできる限り継続させ、また中断した場合は速やかに復旧させることにより、お客さまへの製品およびサービスの安定的な供給に取り組んでいます。こうした社会的責任を果たすために事業継続計画を整備し、事業継続マネジメントを推進しています。

災害発生時の基本方針は以下のとおりです。

1. 従業員・構内作業者・来訪者の生命･安全を確保する。
2. NECとして求められる社会的責務の遂行（通信、公共インフラ、交通、防衛、金融など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

当社では、以下の3つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を推進しています。活動状況は定期的に取締役会で報告しています。

(1) 中央事業継続対策本部
社長を本部長とし、人事総務部ほかコーポレート部門などで構成。経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備などを行う。

(2) ビジネスユニット（BU）別事業継続対策本部
各ビジネスユニットで構成。事業についての復旧活動（顧客対応・事業被災情報収集・復旧、物流、資材の確保など）を行う。

(3) 事業場（研究所・支社）別災害対策本部
事業場単位で構成。事業場の安全確保や安否確認、拠点インフラの早期復旧、生活支援、帰宅者支援、地域との連携などを行う。

また、海外においてもグローバル５極体制のもとで各国のリスクに応じたBCPを策定し、緊急時の情報エスカレーションルールを策定しています。

2019 年度の主な活動実績

防災意識向上のための取り組み（防災サーベイ）

当社および国内関係会社12社では、災害時に自律的に行動できる従業員を育成するため、従業員の防災意識を調査する「防災サーベイ」を2019年度から実施しました。本サーベイは、「災害リスクの把握」「対応策の実施」「会社ルールの理解」をそれぞれスコア化して指標としています。結果は全従業員に公開し、それぞれの指標における課題を抽出し、今後の災害対策施策の立案・実行に活用していきます。

防災、事業継続に関する訓練・研修

当社および国内関係会社では、従業員一人ひとりが災害や事業継続を自分事としてとらえ、災害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訓練や研修を毎年実施しています。

2020年2月20日には、当社および国内関係会社全従業員が一斉にテレワークを実施し、あわせて台風・パンデミックなどによるBCP発動時を想定したスマートフォンアプリによる安否登録訓練を実施しました。さらに同日、当社の経営層を対象に、災害時の情報収集や意思決定プロセスの検証および危機管理意識の向上を目的とした訓練を実施しました。また、2020年2月には災害発生時の行動要領の徹底を目的としたWeb研修を実施しました。

海外においても、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2019年9月に実施し、災害などが発生した場合で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。

BCP 成熟度向上

NECでは各部門の取り組みを「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客観的に”見える化”する仕組みを2016年から導入しています。

この結果を活用して、組織文化として防災や事業継続の考え方を定着させ、被災時に各部門、各勤務者が自ら考え、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。

風水害リスクへの対応

当社では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、お客さま、サプライヤーなどの情報が即座に把握できる仕組みを構築しています。

また、当社では2018年以来、全従業員が在宅勤務を利用できるように勤務制度や環境を整備し、テレワークを推進してきました。

2019年に発生した台風15号では関東地方などで大規模な交通機関の運休・停止がありましたが、当社および国内関係会社では、京浜地区に勤務する従業員を中心に約14,000人の従業員がテレワークを活用し、大きな支障をきたすことなく業務を継続しました。さらに、台風19号では当社玉川事業場において一部の建屋の配電設備の浸水によりオフィスが停電する被害（現在は復旧済み）がありましたが、この際も被災直後から代替オフィスやテレワークなどを活用し、影響を最小限にとどめながら事業を継続しました。

こうした災害への備えとして、最新のハザードマップをもとに、各拠点の風水害リスクをあらためて検証しています。そのうえで、被災時の影響度とコストのバランスを勘案しながら、復旧に時間を要する設備については、周囲を防水壁で囲うなどの対策を優先的に行っていく方針です。

新型コロナウイルスへの対応

2020年にパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症への対応として、当社および関係会社の全従業員に毎朝の検温の徹底、手洗い・うがいの徹底、時差出勤・テレワークの推進、オンライン会議の活用、体調不良時に出社しないことを徹底するなどの感染症対策を実施しています。また、社内でクラスター感染が発生しないように、従業員の体調不良時の報告ルールを徹底し、会社として早期に感染拡大防止策が取れる仕組みを構築しています。

4～5月の日本政府からの緊急事態宣言発出時には「人との接触を8割減らす」という政府からの要請に基づいて、当社および国内関係会社では、在宅で対応可能な業務はすべて在宅勤務で実施することとし、テレワーク活用をより一層推進しました。

結果として、緊急事態宣言期間中の当社主要拠点（本社ビルおよび主要事業場、ビル）の入場者数は、通常時と比較して平均20%程度となりました。緊急事態宣言が解除された現在も引き続きテレワークを推進し、出勤を最小限にしながら業務を遂行しています。

一方で、事業を継続するためにどうしても出社が必要となる生産工場や一部の開発プロジェクトにおいては、密閉・密接・密集のいわゆる「3密」を回避する行動・対策を徹底しています。

具体的には以下のような対策を取っています。

- 時差出勤（交代制シフト変更など）
- 千鳥配置（対面での着座をしない）
- ビニールカーテンの活用
- マスク着用義務化
- 食堂利用ルール徹底
  （利用前の手洗い徹底、対面に座らない、会話を避けるなど）
- 休憩室利用ルール徹底
  （分散利用など）など

新型コロナウイルスの影響は今後も長期化することが予想されますが、このような感染拡大防止対策により、従業員の生命・安全の確保を第一優先としながら、当社に求められる社会的責務を遂行していきます。

ISO22301 認証取得

NECでは、システム保守部門、データセンター運用部門などを中心にISO22301認証を取得しています。ISO22301は事業継続マネジメントシステム（BCMS）に関する国際規格です。地震・洪水・台風などの自然災害をはじめ、システムトラブル・感染症の流行・停電・火災といった事業継続に対する潜在的な脅威に備えて、効率的かつ効果的な対策を講じています。

bsi.

By Royal Charter

Certificate of Registration

事業継続マネジメントシステム

NECグループ
〒108-8001東京都港区芝五丁目7-1

上記組織が認証登録番号BCMS 539922を保有し、また下記認証登録範囲の事業継続マネジメントシステムについて ISO 22301:2012 / JIS Q 22301:2013 の要求事項に適合していることをここに証します。

認証登録範囲：

ネットワークサービスビジネスユニットにおける、ネットワーク保守事業（東京地区）、キャリア保守事業
サービスプラットフォーム事業部におけるクラウドサービスおよびデータセンター事業

上記の所在地が含まれる認証書番号： BCMS 539922
BSIロケーション番号： 0047323592-000

For and on behalf of BSI:

代表取締役社長 根本 英雄

初回認証登録日： 2009-02-16
最新更新日： 2019-03-10
発効日： 2018-02-16
有効期限日： 2021-02-15

...making excellence a habit.

ISO22301 認証を取得

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、その売上の一部で、国連WFPの「学校給食プログラム」を支援する従業員参加型地域社会貢献活動を2010年度から推進しています。食料を大切にするだけでなく、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きます。

サプライチェーン・マネジメント

サステナブル調達に関する基本的な考え方

企業にはグローバル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の協働・共創を通じて、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ています。こうした考えのもと、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ともに学びながら、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ダンス規格ISO26000、ISO20400をもとに「NECグループ調達基本方針」を策定し、サステナブル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。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、定期的な研修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」を社会要請の変化に応じて改訂し、名称も「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」と改めます。

上記の方針やガイドラインでは、

・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重点リスクとし、調達取引先に責任ある企業行動を要請しています。

人権については、「NECグループ調達基本方針」の中で、奴隷および人身売買の拒否を明言するとともに、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」において強制労働・児童労働の禁止や、労働者の団結権を尊重しています。さらに、適切な賃金、労働時間の管理を要請しています。

環境については、「グリーン調達ガイドライン」を制定して、NECと調達取引先とが一体となった環境経営の実現を求めるとともに、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準」を制定して、製品化学物質に関する世界の規制への対応を要請しています。

情報セキュリティについては、NECから委託された業務に従事する作業者が守るべきセキュリティ対策を「お客様対応作業における遵守事項」として定めるとともに、遵守を誓約してもらうことで、対策実施の徹底を推進しています。

これらの方針・ガイドラインに基づいて、調達取引先との相互理解を深め、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
- サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン
- グリーン調達ガイドライン
- 製品含有化学物質の調達制限に関する基準
- 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

そして、前述の６重点リスクに対処するために、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、アジアにおいては、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。2019年度には、日本国内で新たに取引を始めた297社から宣言書を取得しました。2020年度には宣言の対象を、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」全体に拡げた新たな宣言書を策定し、取得する活動を開始します。

➢ 周知徹底

「NECグループ調達基本方針」や「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」をはじめとする各種説明書面を調達取引先に提示しています。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

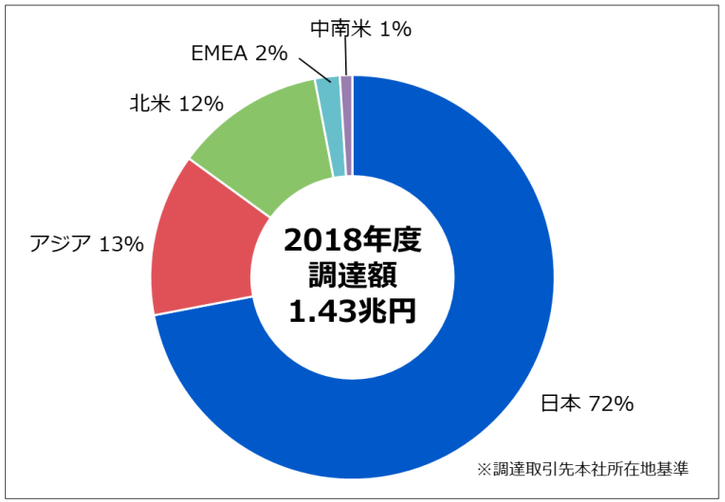
人権分野・環境分野・情報セキュリティ分野で、要求事項に対する調達取引先の遵守状況や取り組み状況を確認するための書類点検を毎年実施しています。

➢ 訪問点検

調達部門による日常的な調達取引先訪問時に、人権、労働・安全衛生、環境分野における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2018年度から実施しています。

ま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。
日本の調達額が全体の72%を占めており、アジアが13%、北米が12%、EMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）が2%、中南米が1%となっています。



NECでは、調達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重要調達取引先と位置づけ、上述のサステナブル調達施策は、重要調達取引先の多い日本やアジアを対象地域として、取り組んでいます。

推進体制

NECのサステナブル調達は、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。
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、調達担当者研修、Web研修の教材など、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います。ヨーロッパ、中国・東アジア、APACの地域統括会社と本社が直轄する主要な現地法人においては、本社で策定した方針・ガイドラインに則りながら、各国の文化や商習慣にも配慮したサステナブル調達を推進しています。

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 2019 年度の実績

モニタリングの実施

書類点検

NECは2019年度、重要調達取引先（192社）を対象に、人権分野と環境分野に関する書類点検を実施しました。
このうちハードウェア取引の調達先25社に関しては、環境NGOのCDPが主催する「CDPサプライチェーンプログラム」を活用し、調達取引先の気候変動に対する取り組みを可視化・把握することができました。2020年度はCDPサプライチェーンプログラムの対象とする調達取引先数を73社へと拡大し、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。

社会の重要な基盤である情報システムの構築を担うNECにとって重要である情報セキュリティ分野についても、2019年度は1,465社を対象に書類点検を実施しました。調達取引先との連携にあたっては、調達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、書類点検結果に基づいて、調達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ている情報セキュリティレベルに応じて、適切なレベルの調達取引先を選定して委託する仕組みを取り入れています。

▶ 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

訪問点検

2019年度、人権、労働・安全衛生、環境分野で高リスクの地域における重要調達取引先を中心にSVRを実施して、104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は特に、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。訪問点検では、調達取引先の作業現場を訪問して、インタビューや確証の確認、視察を実施します。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。

2019年度は28社の調達取引先を訪問し、当該取引先に重大な不備事項は認められませんでしたが、秘密表示の指定（7社）、秘密事項の廃棄・返還管理（6社）など細かな部分において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。なお同ホットラインは、海外からの利用も可能です。これらは、NECのホームページから容易にアクセスできるようにしています。

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に実施し、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

2019年度も、サステナビリティ、企業倫理や、遵法性の観点から、適正な調達業務遂行のために下請法・派遣法を中心に研修を実施しました。

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」に基づいて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CO_2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、「責任ある鉱物調達対応方針」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。

- 責任ある鉱物調達対応方針（「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」内に掲載）

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要員を担当し、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。

人権尊重の取り組み強化に向けたダイアログの実施

NECは、サプライチェーンにおける人権リスクについて、第三者機関の影響評価を受けました。その評価結果をふまえて、人権課題解決に取り組むNGO、国際機関や法律の専門家と対話を行いました。

- 調達活動における人権尊重の取り組み強化に向けて

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活動について、人権、労働・安全衛生、環境、情報セキュリティを柱に、理解と協力を求めています。2020年の年頭の交流会には、国内および海外の調達取引先188社の経営幹部444人にご参加いただきました。

参加会社には、人権ならびに環境分野の書類点検の結果を報告し、また、環境視点から当社事業に貢献した調達取引先に対して、環境表彰を授与しました。

調達活動における人権尊重の取り組み強化に向けて

NECは、外部有識者とともに事業活動が影響を与える可能性がある人権課題のレビューを行いました。その結果、ハイリスクとして浮かび上がったテーマ「新技術と人権」と「サプライチェーン上の労働」のうち、サプライチェーン上の人権尊重の取り組み方法や留意点について、専門家からアドバイスをいただきました。

※ 本ダイアログは、2020年2月に開催しました。

付加価値としてのサステナビリティ

NECグループは、160ヵ国に327の拠点を持ち、ソフトフェア開発拠点は主にアジア・欧米に、ハードウェア生産拠点は主にアジアに所在しています。人権などに関する社会要請の高まりを背景に、サステナブルなサプライチェーンの実現を目指し、サプライヤーとの良好な関係構築をベースとする活動を進めています。

清水　毎年開催している国内外主要サプライヤー200社との交流会では、納期、技術、BCP（事業継続）といった課題解決のための「協働」に加え、事業をとおした社会価値創造のための「共創」、この2つを大切にしていきたいと伝えている。

これら200社には人権や環境に関するサーベイなどにもご協力いただいているが、本質的な取り組み改善のための有効な方法について、短期と長期両方の視点からアドバイスいただきたい。

真和総合法律事務所
パートナー弁護士
高橋 大祐氏

高橋氏　サプライヤーとの「協働」や「共創」による社会価値創造というコンセプトや、社会からの要請を考慮している視点は非常に良い。グローバルなビジネス環境において、特に欧米では、伝統的な価値である品質、安全、価格に加えてサステナビリティを提供価値に加えることで、新興国の製品に対抗する流れがある。NECでも人権課題に取り組むことが協働だけでなく、共創にもつながるというメッセージをサプライヤーに伝えていってほしい。

NEC 調達本部 本部長
沖見 和弘

また、人権デュー・ディリジェンスの推進にあたっては、「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）でも提唱されているように、第一にビジネス、サプライチェーン上の人権への負の影響（人権リスク）を把握し、そのうえで人権リスクの高い領域を調査する、リスクベースアプローチをとることもできる。

沖見　具体的な取り組みに関し、すべてのサプライヤーに対して一斉に取り組みを開始することは難しく、リスクベースアプローチが重要であると感じている。

リスクを調査する際に、地域と購入額のほかにどのような要素を考慮すべきか。

高橋氏　セクターやサプライヤー企業、調達する製品の内容などが挙げられる。各国政府、国際機関、NGOが提供するリスク情報が、一次情報としては使える。

永井氏　リスクベースアプローチの要素としては、上記に加え人権侵害の深刻度という視点も入れられるとよい。

競争力強化につながるサプライヤーとのパートナーシップ

NEC 執行役員 兼 CSCO
清水 茂樹

清水　今年度は、サプライヤー向けに当社の「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」の遵守を宣言していただく書面、サプライヤー宣言書を作成した。まずは国内全サプライヤーを対象にスタートし、海外に拡大していく予定。またNEC独自の仕組みとして、バイヤーがサプライヤー訪問時に労働環境などを確認するSupplier Visit Recordという点検を中国で試験的に実施しているが、その際に注意すべき点があればご教示いただきたい。

高橋氏　サプライヤー宣言書は、表明保証だけでなく、サプライヤーとのコミュニケーション活発化のために活用し、監査をとおして、例えばサプライヤーの能力開発にどのように協力できるか、という視点を持つことが重要。日弁連の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」では、サプライヤーと発注企業とのコミュニケーションをどう活性化させるか、という視点が重要であることを強調している。これらの取り組みをSDGsに照らし合わせると、目標12「つくる責任、つかう責任」と、目標17の「パートナーシップで目標を達成しよう」に該当する。

ILO駐日事務所
プログラムオフィサー
田中 竜介氏

田中氏　労働者が抱える課題は、一方的な監査では発見しにくく、また一貫性のない大量の監査を受ける状況では、アジア諸国で成長の源泉となっている中小企業が疲弊してしまう。そこで、指導原則でも強調されている「対話」や「エンゲージメント」が重要になってくる。

サプライチェーンにおいて現地事情に精通する人材を育成し、社会的責任ある事業遂行について、そのメリットをサプライヤーと十分に共有できる関係を構築することが必要。取引関係だけでNECがレバレッジ（影響力）を持つのは難しい。労働者の意見を取り入れ、労使関係を改善することで、リスク情報の早期入手や問題解決の素地ができ、紛争予防にも役立つ。1社で問題解決できない場合には、同業他社と課題を共有してアクションを起こすこともできる。サプライチェーンや産業を通じて社会的責任ある行動を根づかせ、業界や地域特有の労働の課題に対し、時には政府やステークホルダーも交えて「協働」「共創」することにより、持続可能で競争力のあるビジネスを構築するという姿勢が何よりも大事である。

高橋氏　デュー・ディリジェンスを補完し、また救済へのアクセスを確保する取り組みとして、苦情処理窓口の設置も重要。早い段階から問題を認識することで、問題が深刻化する前に対応することが可能となる。

ICTの進化によるこれからの働き方への対応

中村　ICT分野では、技術者不足が発生しており、これからは仕事をタスクベースでクラウドワーカーに依頼しないとビジネス拡大が難しいと考えている。クラウドワーカーの雇用に関し、注意すべき点はあるか。

NEC 調達本部 本部長代理
中村 敏之

田中氏　クラウドワークを中心としたプラットフォーム経済では、労働者が個人事業主として扱われる結果として、対価に見合わない長時間労働を強いられるリスクが懸念される。また、作業の過度なモニタリング、スキル習得費用の自己負担、社会保障や利益代表の仕組みの不十分さ、国境を越えたガバナンスの在り方についても議論が必要であり、こうした新たな課題に対して十分な国際的フレームワークが確立していないのが現状。個々の企業によるディーセントワーク促進のための取り組み、課題の共有、マルチステークホルダー対話による対処方法の模索が求められている。

BSR（Business for Social Responsibility）
マネージング・ディレクター
永井 朝子氏

永井氏　欧米では労働に対する概念が変化し、個人事業主が急速に増えている。また、個人事業主には結社の自由がないため、労働環境や条件の改善を求める訴訟も増えている。法律の制定が追い付いておらず、企業が訴訟対応に苦慮している点は留意すべき。

高橋氏　企業活動がステークホルダーに与えるインパクトを、法律が追い付いていない部分でもさまざまな角度から見ていくという視点で「指導原則」が作成された。クラウドワーカーのようなケースでも、企業が労働者との契約を通じてネガティブなインパクトを与えてないかといった点を分析し、法律の枠組みを超えて確認していくことがとても重要。

清水　本日は、取り組む姿勢や視座を上げる大変良い機会になった。「協働」と「共創」というテーマを引き続き大切にしながら、今後の人権尊重を含む責任ある調達の活動計画に反映していきたい。

社会

インクルージョン&ダイバーシティ	67-70
人材開発・育成	71-74
多様な働き方への環境づくり	75-76
安全と健康	77-79
AIと人権	80
個人情報保護、プライバシー	81-83
情報セキュリティと サイバーセキュリティ	84-86
品質・安全性の確保	87-88
CS（顧客満足）への取り組み	89
地域社会との連携	90-91

東京ボランティア・市民活動センターと連携した「パラアートプロジェクト」の様子

社会福祉法人いたるセンター・イタール成城の利用者のみなさまとNECグループ従業員およびその家族が“宇宙”をテーマにしたアート作品を創作（2020年2月11日に開催しました）

インクルージョン＆ダイバーシティ

取り組み方針

変化が激しく、未来を予測することが困難な現在、私たちNECが社会に価値を提供し続けていくためには、イノベーションを起こし、絶えず変化をしていかなければならないと考えています。しかし、同質的なカルチャーのままでは、新しい価値の創造や適切な意思決定が難しいのが現状です。

NECは、機会均等雇用を原則に、さまざまな背景を持つ従業員が活躍し、組織として新たなインプットを得ることで挑戦や成長が可能になり、新しい発想やイノベーションの創出につなげていくことができると考えています。

そのためには、従業員の持つ多様な価値観や視点を知り、尊重する、そして共感することのできるカルチャーの醸成が重要です。

価値観や視点の尊重・共感においては、NECでは、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）において、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別、性的指向・性自認、および障がいの有無などによる差別行為を禁止しています。また、NEC Wayに基づいた人権への取り組み方針を詳述している「NECグループ人権方針」においても、これらを謳うとともに、一人ひとりの個性を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為をしてはならないと明記しています。

このようなインクルージョン＆ダイバーシティ（以下、I&D）を真のカルチャーとして定着させることがNECの経営戦略であり、競争優位の源泉であると考え、以下の視点で取り組みを進めています。

- NECのESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」である「社会感度の高い人財の育成」の1つとして、異なる価値観・文化を理解し、受け入れ、さまざまなアイディアをぶつけ合いながら社会価値を創造し、イノベーションを創出できるチームを牽引するリーダーの育成
- アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）への正しい理解と、マネジメントを通じて、年齢、国籍、性別、性的指向・性自認、障がいの有無などに関係なく、公平な雇用と従業員へのキャリア機会を提供

→「一人ひとりの違いを強みに変え、変化にしなやかに対応し、強く勝ち続ける組織づくりとカルチャーの変革」を最終的なゴールとする。

- NECグループ人権方針
- ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」
- 人権の尊重
- 人材開発・育成

推進体制

NECのダイバーシティ推進のための専任組織として、2013年に人事部（当時）内にダイバーシティ推進グループを設置し、取り組みを進めてきました。2019年4月には、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、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。

同年10月よりさらにメンバーを増強し、社内の関係部門と連携しながら、女性の登用・活躍推進、障がい者雇用促進、性的マイノリティ（LGBT[*1]）に対する理解・支援諸施策の実施などに加え、外国籍の従業員やキャリア採用者のスムーズなオンボーディング[*2]に関する施策を展開しています。同チームでは、このような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施策立案と実行、カルチャー醸成を行っています。

また、人事担当役員を議長とし、各社のダイバーシティ担当者で構成された「NECグループインクルージョン＆ダイバーシティ推進会議」を設置しています。本会議において、NECグループ各社に対して、施策の展開、ベストプラクティスの共有を行っています。

＊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1つ
＊2 組織やサービスに新たに加入した人に手ほどきを行い、慣れさせること

施策と 2019 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、中央研究所ではインド工科大学など海外の大学から研究者を直接採用しています。なお、2019年度は17人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。2020年3月には宗教的な配慮が必要な従業員のために、本社ビルに祈祷室を開設しました。

- 人材開発・育成

女性の登用・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います。

グローバルカンパニーとして、より多くの女性従業員が経営の意思決定やリーダー的ポジションに参画している姿が望ましいとの考えから、以下の3つの目標値を定めて施策を実施しています。

〔目標〕
① 2020年度までに部長以上の女性比率を５％にする*3
② 2025年度までに女性従業員比率30%にする*4
③ 2025年度までに女性管理職比率20%にする*4

上記目標に対して、2020年4月1日現在、①5.4％②19.2％③6.4%です。①については予定より1年前倒しで達成できましたが、②、③については目標達成に向けて、下記施策を進めていきます。

〔施策〕
① 多様な人材に対するマネジメント力向上
② ロールモデルをとおした女性自身のキャリア意識の向上
③ 有望な女性従業員を発掘し育成する仕組みづくり

2019年、日経WOMANが毎年実施している「企業の女性活用度調査」において、当社は、結婚や出産などのライフイベントに応じたフレキシブルな働き方へのサポート、能力を最大限活かす取り組みとその成果が認められ、「女性が活躍する会社BEST100」の中で「ダイバーシティ推進度部門」の第2位を獲得しました。上記施策を着実に進めることで、引き続き、女性登用・活躍を推進していきます。

女性登用推進に関連する数値に関しては、厚生労働省のWeb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）。

＊3 2021年4月1日時点において
＊4 2026年4月1日時点において

データ集
女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省Webサイト）

アンコンシャスバイアストレーニング

変化の激しい時代において、ステークホルダーの多様なニーズに応えられるよう、プロフェッショナルとして個の力を高めるとともに、その個人の力を発揮できるカルチャーづくりが必須となっています。そこで、2019年度より、多様な人材に対するマネジメント力強化を目的とし、役員、事業部長に対してアンコンシャスバイアストレーニングを開始しました。

インクルージョン＆ダイバーシティに関する世界的な潮流への理解、アンコンシャスバイアスに対するマネジメント層の理解を目的に、変革の時代におけるリーダーシップについて、ディスカッションを主体とするワークショップ形式でトレーニングを実施しています。

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。

2019年度は東京と北京をテレビ会議でつなぎ、NEC（China）およびNEC Solutions（China）の女性管理職の従業員と、女性のキャリア開発や働き方について意見交換を行いました。NEC Solutions（China）では、女性管理職比率25%、部長級以上の女性比率14%と、女性登用・活躍が日本より先行しており、キャリアに対する積極的な姿勢など、学ぶべきところが多くありました。

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2019年9月に女性管理職の集いを開催しました。当社および国内関係会社計10社から約200人が会場に参加し、115人がテレビ会議システムで参加しました。

社外取締役の伊岐典子氏による「女性活躍の動向」についての基調講演や、現在の会社の女性登用に向けた取り組みの紹介、会場でのディスカッション、ランチ交流会などが行われ、日頃の課題を共有し、直接語り合える場となりました。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自らのキャリアをさらに充実させることを目的に、2014年度から開催しています。

今回から対象をNEC国内関係会社に広げ、2日間にわたり計7社70人が会場参加、40人がテレビ会議にて参加しました。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、子育てという時間制約がありながらも、働き方を自らデザインし、キャリアを積んでいってほしいという会社からのメッセージを伝えました。また復職後の両立をイメージするグループワークや、先輩従業員との座談会を実施しました。最近では男性の育児休暇取得率も増加し、復職セミナーへの男性の参加も多く見られるようになりました。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

当社では、営業職における女性比率は若手を中心に年々増加傾向にあり、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は重要なテーマと位置づけています。

2015年より続いている「全国女性営業職会議」では、全国から80人以上の女性営業職が集まりました。今回は、役員や先輩女性の講演、グループワーク、ランチ交流会、社外異業種の女性営業職の方との交流など、2日間にわたって実施しました。

また、昨年より5社で実施している「異業種交流会」には、同年代の営業職女性47人が参加しました。異業種の営業職女性との交流を通じて、社外におけるネットワーク形成や視野の拡大に加え、営業職を続けていくためのキャリアプランを考える良い機会となりました。

女性従業員向けタレントマネジメントプログラム

2019年度、次世代人材育成に資するタレントマネジメントプログラムを刷新し、女性従業員の幅広い層から有望人材を選出し、社外研修派遣や社内キャリアコーチによるアセスメント・コーチング、グループメンタリング、女性ネットワーキングなどを通じた育成を開始しました。主に以下の施策を実行し、女性管理職比率の向上を目指しています。

- 社内からの役員輩出を視野に入れた、部長級以上の女性管理職についての体系的な育成プログラム開発と実施
- 課長級女性管理職を対象とした、部長職以上によるグループメンタリングプログラムの開催
- 主任層からのタレント特定と育成プログラムの開始

障がい者雇用の推進

NECでは、「全社人権啓発推進会議」を設置し、障がい者雇用に取り組んでいます。

「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383人（2020年6月1日時点、NEC、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、選考時には、手話通訳の手配や点字による試験を実施しています。入社前にも配属先のバリアフリー状況を内定者とともに確認するなど、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とお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*5の相談を受け付けています。

こうした取り組みが評価され、当社は、障がい者の能力開発や処遇改善を積極的に行うなど優良な取り組みを行う企業として、2019年度、「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」（産業労働局長賞）を受賞しました。

このほかにも、NECグループインクルージョン&ダイバーシティ推進会議において、NECグループの障がい者雇用の状況を確認しています。

＊5 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

The Valuable 500 への署名

NECは、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した障がい者の活躍推進に取り組むイニシアチブ「The Valuable 500」に賛同し、署名しました。障がいのある従業員がその能力を発揮できる環境づくりに継続して取り組むほか、障がいのある方が安全・安心・公平・効率の実現により豊かな社会生活を送ることができるよう、事業活動を通じた障がい者支援やパラスポーツの支援を通じた社会貢献を行っていきます。

▶ NEC、「The Valuable 500」に加盟

特例子会社―― NEC フレンドリースタフ

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社である「NECフレンドリースタフ」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、2020年6月1日現在、119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。

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。

2019年度は、事業動向紹介のほか、社内カルチャー変革やオリンピック・パラリンピックの取り組みや、わかりやすい資料作成方法などのテーマで、全4回のべ約200人が参加しました。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。

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、主体的に人生設計をする取り組みを支援するというものです。

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ふまえ、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に関する正しい理解とAlly*6を増やすことが先決と考えています。それらに加え、LGBTである従業員へ公平な制度利用機会を提供するため、2019年度は、以下の取り組みを行いました。

＊6 Ally（アライ）：LGBT当事者の理解者であり応援者のこと

理解促進ワークショップの開催

経営層がコミットして、LGBTをインクルージョンしていくことを目的に、社長を筆頭に全役員を対象にしたLGBTを理解するためのセッションを、当事者の方を講師として実施しました。経営層からは終了後、「多様な価値観を認め合うチームづくりをしたい」「自分がLGBTを支援する姿勢を見せたい」「Allyになります」など、今後の自身のアクションを示す声も聞かれました。

それに先立ち、人事担当を中心とした1次相談窓口のメンバー約70人に対し、2019年9月と12月にワークショップを開催し、具体的なケースに基づいた対応方法を学ぶなど、LGBTの従業員にとって心理的安全性の高い環境を整えています。

Ally の発足

2019年10月より、人材組織開発部のメンバーを中心に8人が顔の見えるAllyとして活動を開始し、当事者からの問い合わせや相談に直接対応しています。またLGBTへの理解を深め、自分事にするきっかけづくりの場として、「LGBT Salon」を開催し、他社で活躍されているLGBT当事者の方をお招きし、企業の取り組みや当事者としての経験について語っていただきました。このような取り組みを通じて理解者を増やすと同時に、当事者の心理的安全性を高めています。

社内規定の改定

2019年10月には「配偶者」の定義に、事実婚・パートナー関係にある相手を追加し、同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるようにするなど、14の社内規程を改定しました。

公正な採用に向けて

2018年度より、採用面談マニュアルの中にLGBTに対する以下記載事項を加え、採用面談員が適切に対応するよう注意喚起しています。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) 面談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

キャリア採用者のインクルージョン

2019年度のキャリア採用入社は、約500人の新卒入社に対して約270人です。キャリア採用者数の増加に伴い、スムーズなオンボーディングによる入社後の早期立ち上がりを目的としたプロジェクトが発足しました。同プロジェクトでは、配属先の部門へオンボーディングマニュアルを配付するとともに、研修を行っています。

また、キャリア採用者を対象に入社3ヵ月程度経った時期にラウンドテーブルを開催し、CHRO（チーフヒューマンリソーシズオフィサー）や人材組織開発部長との対話や、同時期入社の従業員同士でネットワーキングの構築を行っています。

NEC以外での経験を持つキャリア採用の従業員には、他社での経験に基づいた多様な考えや視点があります。ラウンドテーブルでは既存業務への疑問や改善提案などが議論され、古くからの慣習として、本質的ではないのにやめられなかった業務、活動について廃止が検討されるなど、キャリア採用者が触媒となり、カルチャー変革を加速しています。

従業員の学びと交流の場「Diversify Cafe」

「お茶でもしながら”ダイバーシティ“について話しませんか？」をモットーに、多様性や、誰もが自分らしく働くことについて考える対話会を2019年から始めました。毎回、2つの異なるダイバーシティのテーマを取り上げ、関係する社会起業家の方をお招きしながら対話を重ねています。

これまでに、LGBT×女性活躍、聴覚障がい×発達障がい、がん×介護をテーマに開催しました。自分や身近な人が当事者であるという従業員、ダイバーシティに関心を持ち始めた従業員など、立場や所属を越え、ダイバーシティのテーマを横断しながらI&Dについて理解を深めています。また、参加者が自発的に「がんサバイバー」などのコミュニティを結成するなど、従業員同士がつながる機会としても活用されています。

地域コミュニティにおける取り組み

以下に記載した企業市民活動を通じて、地域のコミュニティにおけるI&Dについての意識啓発と理解の促進にも引き続き取り組んでいます。

- 車いすテニスの大会に対して29年以上スポンサーを継続するとともに、従業員が国内大会で線審を務めるなど、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」に記されている子どもの権利に対応した取り組みとして、インターネットの安全・安心な利用のために、「小学生（中学年）～高校生向け」および、「その保護者・教職員等向け」に実施する啓発・ガイダンス「e-ネットキャラバン」を実施。

e-ネットキャラバン

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、NEC Wayに基づいて、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・文化の醸成に取り組んでいます。

当社では、「社会感度の高い人財の育成」を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つと位置づけており、役割別・テーマ別にさまざまな施策を実行し、戦略的な投資を行っています。2018年度からは、マテリアリティの進捗を測るべく、NECグループ従業員に対し、「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。

社会感度の高い人材とは、社会の変化に興味を持ち、未来に先回りし、本質的な課題とは何かを考え抜くことができる人材です。また、時代が変化し続ける中、シンプルでクリアな目標を掲げ、強みを活かした戦い方を描き、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ィアを実行に移すことが求められます。

そのためには、一人ひとりが課題を直視し、自分事化し、意志と情熱を持って、勝つことにこだわり挑戦することが必要です。また、こうした姿勢の土台として、対面や立場を気にせず、互いを高め合い、全員が活躍し成長する組織風土・文化が根づいていることが重要であると考えています。

このようなNECが求める人材像を「Code of Values」で定義しており、NECは「Code of Values」の実践による強い個人、強いチームを目指しています。

また「Code of Values」を高いレベルで実践し、グローバルで勝ち続けていくための一連の人と組織の変革施策の考え方を明確にすべく、「挑戦する人の、NEC。」を掲げ、「HR（Human Resources)方針」を2019年に新たに策定しました。

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
- 次世代リーダー人材の育成

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。

ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」

HR 方針「挑戦する人の、NEC。」

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？

Code of Values

推進体制

NECでは、変化にスピーディーに対応し、「適所適材」を実現する人材開発・育成施策を策定しています。

職種別・組織別に人材開発推進体制を整備するとともに、職種横断・組織横断的な課題については、NECの組織風土・文化醸成を推進するカルチャー変革本部と連携してテーマ別のタスクフォースを立ち上げ、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、職種別・組織別に行っている人材育成などをと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しながら、定期的に育成施策・研修の見直しも図っています。

施策と 2019 年度の主な活動実績

実行力の強化

評価育成改革

2020中期経営計画のテーマである「実行力の強化」に向けては、実行力を高める取り組みとして、2018年度から、評価育成制度の改革に着手しています。

経営幹部層に対しては、業績へのコミットメントをより強めるため、役割と責任に基づく年間KPIを短期・中期の両面から明確にし、その達成度を賞与に連動させる仕組みを導入しました。
2020年度からは、全役員の役割定義書に、NEC Wayの実践をとおした組織開発・人材開発を盛り込むとともに、社内取締役については、同定義書にマテリアリティの実践を盛り込み、役員から率先して実行力の強化に取り組んでいます。

また、組織全体のパフォーマンス向上に向けて、一人ひとりの行動変革を促し、挑戦しやり抜く人材を育て、こうした人材を適切に評価するための取り組みを行っています。

具体的には、2018年度から、成果／行動の両面をフェアに評価するために９ブロックおよび多面評価の仕組みを導入するとともに、上司部下の1on1ミーティングを徹底することで目標管理と部下の成長支援を図っています。
さらに、それを適切にマネジメントできるように、2018年度に部長以上を対象にトレーニングを実施しました。2019年度は、さらなる浸透と定着に向け、対象をマネージャー層にまで拡大しトレーニングを完了させ、グループ会社への展開にも着手しています。

NEC Growth Careers 導入　―　社内公募通年化とスカウトを取り入れたジョブマッチング制度

当社では、それまで定期的に実施していた公募制度を通年化し、2019年度から、社内公募制度としてNEC Growth Careers（NGC）を導入しました。

社内のオープンポジションを常時、全従業員に開示・提供することで、タイムリーに魅力的な社内キャリア実現の機会を提供し、人材の適時・適所・適材を進めています。また、従業員が職務経歴書を登録し、それを見た募集部門がスカウトを行う仕組みの導入により、自分自身では気づかないキャリアの選択肢を広げています。本制度の開始以降、200件を超える異動が成立しています。

NECは、NGCの活用を通じて、従業員のキャリア形成・満足度向上と、会社と組織の競争力・実行力を強化します。

プロフェッショナル人材の育成

スキル開発体系の再整備

当社は、2019年10月から職種・職務別に「スキルマップ」を体系化し、各ポジションの「役割定義書」に引用するようにしました。それぞれのポジションに求めるスキルを従業員に明示することで、自身のキャリアイメージに近いポジションや、そのポジションに求められる役割、責任、必要なスキルが確認でき、イメージに近づくために必要なスキルがわかるようになります。さらに、スキルの発揮状況をスキルアセスメントで評価することで、上司の支援のもと継続的に能力開発を行うことが可能です。

なお、スキルマップや役割定義書は全社に公開され、誰もが閲覧可能となっており、従業員一人ひとりが当社においてどのような経験を積み、スキル開発を行っていくか、主体的に考え行動することを促しています。あわせて、スキル開発のための「トレーニングマップ」も公開し、継続的にスキルを獲得していく仕組みを構築しました。

このように、当社で働くことをとおして自身の成長が実感でき、かつ、キャリアを主体的に選択できる会社を目指しています。

主席プロフェッショナルの新設

当社では、2020年4月、高い専門性を持つ人材を会社として認知し、事業貢献に応じて正当に報いる仕組みとして、理事・事業部長級のプロフェッショナル職である「主席プロフェッショナル」を新設しました。

同職への内部任用にあたっては、事業戦略上重要なプロフェッショナルポジションであることを前提に、候補者が当該ポジションの任を担うにふさわしい人材であるかを判断するプロセスとして、複数の執行役員による審査会を実施しました。
その結果、2020年4月1日付で、内部任用者6人が決定しました。

次世代リーダー人材の育成

タレントマネジメントプログラムの刷新

当社は、グローバルで通用する多様なリーダーの育成・登用を目的に、2019年度にタレントマネジメントプログラムのプロセスを刷新しました。

具体的には、若手や女性を含め有望人材を幅広くリストアップし、役員間で有望人材について議論する場「Talent Talk」と、

事業戦略に基づき組織設計と人材の配置について議論する場「People & Organization Discussion」を設けました。
これらを通じて選抜された対象者には、状況に応じてOJT／Off-JTで育成を推進し、最適な人材をキーポジションへ登用していきます。

このような新たなタレントマネジメントプロセスを通じ、リストアップされた有望人材に対する育成施策としては、後述のNEC社会価値創造塾の実施や社外選抜研修への派遣に加え、新規に以下のプログラムをスタートさせています。

- グループメンタリングプログラム（48人が受講）
- エグゼクティブアセスメント（23人が受講）
- エグゼクティブコーチングプログラム（23人が受講）
- 若手層対象次々世代経営リーダー人材育成プログラム（17人が受講）

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

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、2016年度、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とお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。

2019年度は海外現地法人からの参加メンバー6人を含めた37人が、NECの存在意義や社会価値創造の在り方を追究し、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。

現場リーダー向けのプログラムは、93人が20チームに分かれ、2019年6月から2020年3月にかけて、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。

社会課題体感型人材開発プログラム（Sense）

当社は、社会のニーズや潜在的な課題をいち早く察知し、スピード感を持って課題解決できる人材の育成を目的とした、社会課題体感型人材開発プログラム（Sense）を2019年度から開始しました。

社会課題の現場を体感することを重視した「ラーニング・ジャーニー」、特定の社会課題を深く理解し、その解決策を検討・提案する「プロジェクト型プログラム」、海外を含む特定の社会課題の現場に深く入り込み、その解決を現地メンバーとともにやり抜く「渡航型プログラム」といったさまざまなタイプの6つの研修プログラムを実施し、合計で78人が受講しました。

経営幹部層へのコーチングプログラム

当社では、人・組織に関するリーダーシップ開発支援（自身の軸の確立、人・組織への理解とコミュニケーション力強化）を目的に、全新任事業部長を対象にコーチングを実施しています。2014年10月から開始し、累計185人が参加しています。

Drive NEC

当社の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。2019年度は、18人が受講しました。

注力領域における人材育成

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

中央研究所のデータサイエンス・セキュリティ・バイオメトリクス領域の研究者を、さらに増強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、国内では継続して博士採用を増強しています。2021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、インド工科大学をはじめとする有力海外大学院からの採用も引き続き行っていきます。これらの施策により、近年は継続的に新規採用の2～3割をグローバル人材が占めています。

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、社内外の研修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、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。

▶ 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

NECではシステム・サービスのインテグレーションにおいて、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も力を入れています。

セキュリティ・バイ・デザインの重要性から、2019年度にSE向けのSBDS（Security By Design Specialist）プログラムを新設しました。セキュリティ専門組織による集中的なOJTにより、開発プロセスの各工程においてセキュリティ実装をチェックできる人材を育成しています。
また、SE向けの演習場として「NECサイバーセキュリティ訓練場」を常設しました。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、高度なセキュリティ人材の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実践経験を積む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。

セキュリティ人材の裾野拡大にも力を入れています。営業・SEに必要なセキュリティ基礎知識をWeb研修形式で提供し、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。2015年度からは、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、毎年約1,000人が参加しています。

また、国際的に認定された資格であるCISSPや国家資格である情報処理安全支援士といった公的資格の取得を強く推奨しており、プロフェッショナルによるシステムインテグレーションやサービスをお客さまに提供できる体制を整えています。

キャリア開発支援施策

―ライフタイムキャリア・サポート

従業員一人ひとりの自律的な成長のためには、それまでの自己を振り返り、自己変革と能力再開発を継続的に行うことが必要です。当社では、キャリア形成と自己変革を支える仕組みとして、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。

以下が、その代表的なプログラムです。

- 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。2019年度は約800人が参加しました。

- キャリア小包®：ワークライフバランス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。

- 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。6人のキャリアアドバイザーが年間約500人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。

退職金や年金制度として、当社は退職手当や確定拠出年金を拡充しています。これは、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化への対応だけでなく、長期的な視点でキャリア開発を行うことへのモチベーションとしても機能しています。

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25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。（2020年3月時点）

2019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、当社および国内連結子会社従業員1人当たりの研修受講日数は、それぞれ5.8日、5.0日でした。

多様な働き方への環境づくり

取り組み方針

NECでは、HR（Human Resources）方針のもと「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を育成し公正な評価を行っています。そして、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。

公正な評価の実現に向けては、事業への貢献に応じた評価を行う処遇制度を確立し、各種法令、労働協約、社内規程に基づいて、役割と成果に応じた適正な賃金、賞与を支給しています。さらに、確定拠出年金制度、従業員持株会、企業年金などを設置し、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブを導入しています。

こうした処遇制度をはじめ、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は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。

なおNECでは、「NECグループ人権方針」の中で、国際労働機関（ILO）などが示す各種ガイドラインを参照し、労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を含む、個人と労働者の基本的権利を支持することを明記し認めています。

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。労使においては、労働協約書の中で、賃金、労働時間その他重要な労働条件を変更する場合は、労使で協議する旨を定めており、会社との協議の場として年2回の中央労使協議会などを実施しています。

なお当社では、労働協約書において、管理職や特定業務を担う一部の一般従業員などを除くすべての従業員が組合員であることを定めています。

施策と 2019 年度の主な活動実績

柔軟な働き方の推進

2019年、NECグループでは、時代の変化や人材の多様性に対応する柔軟な働き方の推進に向け、各種施策に取り組みました。

テレワークのさらなる推進

当社は、日本国内においてサテライトオフィスを社内外約40拠点に展開しています。2019年5月には、グループ従業員の能力を最大限に発揮し、新たな価値創造を継続的に推進するためのコワーキングスペース「BASE」をNEC本社ビル内に新設しました。「BASE」は、従業員自らが心身のコンディションを整えながら自律的に仕事の仕方をデザインできる場、さまざまな組織間のコラボレーションを促進し、より創造的な仕事ができる場を目指しています。

2019年夏には、働き方改革の日本国内における運動「テレワーク・デイズ2019」に参加し、原則として当社の全従業員が連続1週間のテレワークに取り組みました。期間中には、国内のグループ会社全体で約4万人の従業員がテレワークを実践し、これが評価され、東京都の「スムーズビズ推進大賞」や一般社団法人日本テレワーク協会の「テレワーク推進賞　会長賞」を受賞しました。

また、こうした実践をとおしてテレワークの成熟度が向上したことで、2019年秋の令和元年房総半島台風の上陸時にも、交通機関の計画運休に対し、多くの従業員が速やかにテレワークに移行し、事業への影響を最小限にすることができました。

スーパーフレックスの導入

会社が画一的な働き方を提示するのではなく、事業やメンバーの状況に合わせた働き方を職場で考えるスタイルへの移行を目的に、当社は2019年10月から、コアタイムを廃止し、コアタイムのないフレックスタイム制度（スーパーフレックス）を導入しました。テレワークと併用することで、従業員一人ひとりの働く時間と場所の自律的なデザインを後押しし、個人やチームがより高い生産性を発揮できることを期待しています。

ドレスコードフリーの推進

当社では、働く時間と場所の自律的なデザインとともに、年間を通じてその日の働き方に最適な服装を自ら選択する「ドレスコードフリー」を、2019年10月から推進しています。

最先端ICTを提供する企業としてカジュアルな装いを活かし、従業員の自由な発想や階層・垣根の低いオープンなコミュニケーション、従業員同士のコラボレーションの促進を期待しています。

個々人の成長へとつなげる評価の実施

NECでは、従前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。全従業員において、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今後のキャリア目標とを十分にすりあわせて目標設定を行っています。そして、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。

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。

本人が希望する以外に業務上の必要がある場合は、職場職種の変更、転勤、出向などの異動を行いますが、その際は、7日前までに労働組合に通知することを労働協約書に定めています。

なお、当社の従業員の平均年間給与は8,148,125円で、年齢・性別による違いはありません。また、平均勤続年数は19.2年です（いずれも2020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。

当社および国内関係会社では、労使協議を経て、2016年度からは、健康状態のチェック対象となる労働時間の基準を月80時間以上から70時間以上へ見直し、過重労働の防止の取り組みを強化しました。また、上記基準に満たない希望者についても産業医面談を行う体制を作るなど、従業員の健康確保に努めています。さらに、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。

2018年には、当社従業員を対象に「治療と仕事の両立のためのガイドライン」を作成し、がんや難病などの治療や療養のために短時間勤務や短日勤務*1などを利用できることを示し、従業員が安心して働き続けられる体制を整えています。

さらに2019年4月には、「労働基準法」の改正に伴い、当社および国内関係会社において勤務管理システムを更新しました。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。

こうした取り組みの結果、2019年度の当社単独での有給休暇取得率は前年度より微増の67.6%でした（前年度は67.5%）。

平均残業時間は、前年度より微増の1ヵ月当たり19.0時間でした（前年度は16.2時間）。従業員一人ひとりの働く時間と場所の自律的なデザインをより一層推進し、残業時間の削減を進めていきます。

＊1 あらかじめ設定した週の1日を不就労日とし、当該曜日は勤務しないことを認める。

自律型福利厚生制度の導入

当社では2020年4月から、カフェテリアプラン型の新しい福利厚生制度「Will be」をスタートしました。会社が仮定したモデル型のライフプランに沿った福利厚生ではなく、従業員が自ら選びデザインすることができるよう、従業員に一定額のポイントを与え、それぞれがそのポイントの範囲内でニーズに合わせて多様なサービスを選択する福利厚生制度です。成長のための自己投資や、リラクゼーション施設の利用補助、育児・介護サービスの利用補助、時短家電の購入など、幅広いラインアップを設け、従業員のさまざまなニーズに応えています。

当社では、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しています。新しい福利厚生制度においても、育児・介護を行う従業員には、基本ポイントとは別に育児ポイント・介護ポイントを付与し、育児・介護との両立支援に引き続き注力しています。

育児支援

当社では、従業員の仕事と育児の両立支援として、育児休業、育児短時間勤務制度などを設けています。

また、前述の福利厚生制度のほかにも、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ています。こうした取り組みの結果、当社は、2007年、2012年、2015年に「次世代認定マーク」（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・バランスを推進したことで、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

当社では、従業員の仕事と介護の両立支援として、介護休暇制度、介護短時間勤務制度および介護短日勤務制度などを設けています。

今後、要介護者を家族に持つ従業員がさらに増加することが予測される中、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。

当社における主な制度は次のとおりです。

（1） 従業員が、その親を同居または近距離で介護するために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のために、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Webサイト」の開設

育児・介護関連制度利用者数の推移

※対象範囲： 日本電気（株）　（単位：人）

		2017 年度	2018 年度	2019 年度
育児休職取得者	男性	25	33	40
	女性	333	348	314
	合計	358	381	354
育児短時間勤務者	男性	17	21	14
	女性	865	824	767
	合計	882	845	781
介護休職取得者	男性	13	9	7
	女性	19	15	8
	合計	32	24	15
介護短時間勤務者	男性	5	4	10
	女性	20	19	16
	合計	25	23	26

2019年度は、育児短時間勤務者や介護休職取得者数が減少しました。これは、テレワークやスーパーフレックスの浸透により、育児短時間勤務や介護休職などを取得しなくても、仕事と両立できる従業員が増えたことが要因であると考えています。

安全と健康

取り組み方針

当社では、「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では2008年度より、生活習慣病予防の観点から全従業員を対象に「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きました。

2019年度には、これまでの取り組みを発展させ、今後もより一層推進するため「NECグループ健康宣言」を制定しました。健康宣言には、単に病気にならなければよいということではなく、より良いコンディション（健康状態）を目指して行動し、一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことで自己実現を果たし、ひいてはNECグループの社会価値創造につなげたいという思いが込められています。

その実現に向けて、健康スローガン「Better Condition, Better Life」を掲げ、３つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」に基づき、健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のため、さまざまな健康推進活動を実施しています。

また、こうした取り組みが評価され、「健康経営優良法人2020」に認定されています。

【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

建設工事の健全性確保

推進体制

NECでは、労働基準法および労働安全衛生法などに基づいた労働安全衛生活動を展開しています。人事総務部が、当社の全社安全衛生活動方針・行動指針に則した年度目標・重点施策の設定を行い、その達成に向けて社内の地区・事業場および国内連結子会社ごとに具体的な施策を立案・実施しています。CHRO（チーフヒューマンリソーシズオフィサー）がリスク管理を含む全社の安全衛生に係る活動を統括し、その活動内容を取締役会で報告しています。

各地区・事業場では、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むために毎月「安全衛生委員会」を開催しています。同委員会は、組織ごとに選出された安全衛生委員と労働組合の代表や従業員代表者、さらに健康管理センター（産業医・保健師・看護師）で構成されており、労働災害の状況や各種施策の推進状況を共有するとともに、新たな安全衛生対策や健康関連施策などに関して協議しています。

また、毎月実施している産業医による職場巡視では労働組合のメンバーも加わり、職場代表者との意見交換、意見聴取を行っています。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。

こうした取り組みは人事総務部が統括し、日常的な対応は人事総務部内の組織である地区総務部が推進事務局の役割を担っています。地区総務部が、安全衛生委員会における協議、議事内容をイントラネットへ掲載し地区内に情報共有を行うとともに、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた地区センター機能として活動しています。また、社内窓口として従業員や組織からの問い合わせなどにも幅広く対応しています。

なお、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。（パンデミック対応については、「事業継続」の章に掲載しています。）

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。

事業継続

施策と 2019 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。

全社横断的な課題への取り組みとしては、2010年度に「全社労働安全衛生方針」を策定し、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。

2019年度は、当社全従業員を対象にした労働安全意識の向上の取り組みとして「全社安全衛生研修」（Web研修）を実施しています。

■修了者数18,688人（89%）

また、各社・各事業場の特性を考慮した個別課題へは、安全衛生マネジメントシステムに基づいた取り組みを行っています。2019年度は、NECの主要６事業場およびNECグループ会社６社が「OHSAS18001」を取得しました。

また、労働安全活動に関わる従業員に対して各種研修を実施しています。

■普通救命講習会（修了者数）142人

健康推進

NECグループでは、３つの取り組み方針「Literacy」「Practice」「Technology」を定め、健診結果予測シミュレーションの導入や啓発イベントの定期開催、禁煙促進など、さまざまな取り組みを行っています。

健康診断

生活習慣病の早期発見・早期対応を目的に、定期健康診断項目の省略をせず、当社および国内関係会社23社の全従業員に血液検査を実施しています。これにより、入社から退職まで一貫した生活習慣病対策が可能となっています。

・健診結果予測シミュレーション

2019年7月から、NECグループ従業員約６万人を対象に、従業員自身がWeb上で今後の健康リスクや現在の生活を改善した場合のシミュレーションができるサービスを導入しています。本サービスは、NECの最先端AI技術群「NEC the WISE」*1の1つである「異種混合学習技術」*2を活用したソフトウェア「NEC 健診結果予測シミュレーション」*3を用いたものです。

本サービスは、健診結果の数値の意味について動画で解説するとともに、AIが分析した効果の高い生活改善提案や、生活改善を実践した場合の将来予測の可視化を行います。本サービスを活用することで、個々人が主体的に健康改善の意識を持ち、行動変容することを支援しています。

＊1 NEC the WISE

「NEC the WISE」（エヌイーシー ザ ワイズ）は、NECの最先端AI技術群の名称です。

＊2 異種混合学習技術：人手では困難であった複雑な予測についても、多種多様なデータの中から精度の高い規則性を自動で発見し高精度な結果を得ることができる解析技術。

＊3 「NEC健診結果予測シミュレーション」はNECのグループ会社であるNECソリューションイノベータ株式会社が開発。

NEC健診結果予測シミュレーション

健康増進イベント

プロのトレーナーによる運動セミナーや有識者による、食事や睡眠に関する講演などのイベントを2019年7月から定期的に開催しています。これは、従業員が自発的に自らの健康について考え、心身のコンディションを維持・向上させるきっかけを提供し、活動の定着化をサポートすることを目的としています。

各イベントはWeb会議システムを活用しており、遠隔地からの参加も可能です。

また、「NECグループファミリーデー」を開催し、約2,300人の従業員とその家族が参加しました。このイベントでは、ショールームの開放、子ども向けプログラミングスクールなどのほか、各種健康測定や、運動セミナー、ヘルシーランチの提供、NECグループの健康関連ソリューションの体験会などを実施し、従業員とその家族が楽しみながら健康づくりを体験しました。

禁煙施策

NECでは、喫煙が健康に有害であることは医学的に疑問の余地がなく、健康推進とは相反する行為と考え、”卒煙”を目指す従業員を支援しています。2019年7月、就業時間中の全面禁煙（外出先を含む）を強く推進することを会社の方針として発信しました。

これまで、当社では、喫煙所の段階的削減や禁煙時間の拡大のほか、禁煙相談を随時行ってきました。これらに加え、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保健師による肺年齢測定、薬剤師による禁煙相談やニコチンガム・パッチ配付（「半日だけ禁煙プログラム」）などを実施しています。

この結果、当社および国内関係会社23社の喫煙率は、2005年度末の31.1％から2018年度末で20.7％となりました（削減率33.4%）。

2020年度からは、NEC健康保険組合（以下、NEC健保）と連携し、オンライン卒煙プログラムの提供も開始しています。周囲の非喫煙者の方にも「卒煙サポーター」として協力を仰ぎ、プログラム参加者が卒煙に取り組みやすい環境も整えていきます。

また、あわせて段階的に、当社および国内関係会社全体での敷地内全面禁煙を進めていきます。

メンタルヘルスケアの取り組み

メンタルヘルスケアを健康管理の重要課題と位置づけ、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。

- Web研修
  修了率：93.4%
  （対象：日本電気株式会社および国内連結子会社13社）
- 管理職向けメンタルヘルス研修、プライマリケア研修
- ストレスチェック
- 心の健康支援プログラム
- 職場復帰支援プログラム
- 社内外相談窓口の設置

若年層向け健康サポート

当社および国内関係会社23社では、セルフケアマインドの醸成を主な目的に、以下に取り組んでいます。

- 新入社員
  入社直後の保健指導プログラムと産業医による配属後のフレッシャーズ面談
- 27歳…全員面談
- 30歳…健康カレッジ30　※参加型集合研修

生活習慣病予防の取り組み

当社および国内関係会社23社では、健康診断の結果、総合判定が要医療と診断された従業員のみならず、要生活改善に該当する従業員も対象に、産業医や保健師が保健指導を行っています。また、特定健診項目でメタボおよび予備軍判定に該当した従業員には、法令の定める40歳以上に加え、30歳以上の該当者も保健指導対象として支援しています。メタボ対象者および予備群の比率は、2008年度末の33.1%から2018年度末で24.8%となりました（削減率26.3%）。

歯科口腔衛生については、健康保険組合契約の歯科健診が無料で利用可能です。

全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（自己治療）の推進を目的に、NEC健保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、従業員の家族を含めた健康増進活動を促進しています。

がん対策

NEC健保と連携し、外部医療機関で同一検査を受診した場合と比べて、低廉な自己負担額で、勤務時間内に受診できる環境を整えています。

そのほか啓発活動として、2019年度は、お昼休みの時間帯を利用し、乳がんセミナーを開催しました。

・治療と仕事の両立支援

がんや難病に罹患しても安心して働くことのできる環境をさらに整備するため、2018年5月、会社の姿勢や進め方、本人や職場上司の留意事項などをガイドラインとして策定しました。状況に応じて、罹患者本人や職場、健康管理センター、人事総務部門と連携しながら個別に就労支援に取り組んでいます。

各種健康情報の発信

社内ポータルサイト、デジタルサイネージ、労働組合のメールマガジン、その他安全衛生委員会などさまざまな媒体や場を活用して、見てすぐに実践できる「健康ニュース」を毎月発信しています。2019年度は、喫煙と心臓病、がん検診、手洗い、座り姿勢などなど多岐にわたるテーマを取り扱いました。

感染症対策

NECでは、感染症に関する相談窓口を健康管理センターに設置しているほか、予防対策として、季節性インフルエンザの予防接種に関する費用補助を行っています。また、近年（2018～2019年）30～40代の働く世代に流行している風疹について周囲への感染、特に妊産婦の感染による次世代への影響について、情報提供を行うとともに、ワクチン接種の推奨を安全衛生委員会や社内ポータルサイトを用いて行っています。

海外渡航の際には、結核やマラリアなどの届出が必要となる感染症をはじめ、現地で日常的に見られる感染症や近年流行の感染症について生活上の注意や予防接種の啓発を行い、赴任前から必要な対策を講じています。また、渡航後の健康管理にも注意を払っています。

また新型コロナウイルスへも対応しています。

事業継続

労働災害発生状況の推移

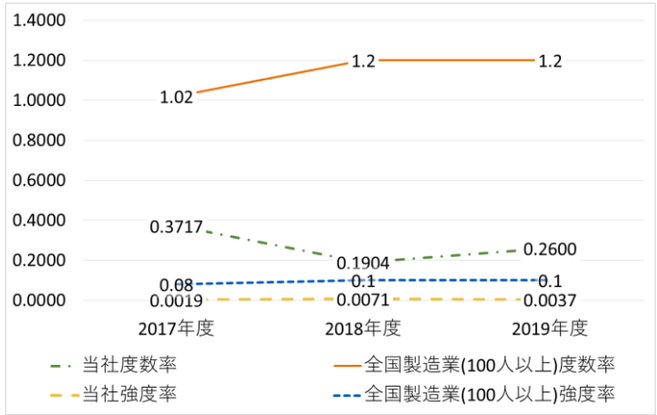
当社の従業員における労働災害は、外出・出張中における駅の階段でのつまずきや道路での転倒などが主なもので、重大災害は起きていません。

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、台風や大雪など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、下のグラフに示したとおりですが、2019年度において「度数率」では全国製造業平均1.2に対して、当社では0.2600と低水準を維持しています。

また、「強度率」では、全国製造業平均0.1に対して、当社では、0.0037と低い数値を維持しています。



AI と人権

取り組み方針

NECは、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）において、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として、「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）を策定しました。

NECグループはAIの利活用に関する事業を推進する際、各国・地域の関連法令等の遵守をはじめ、全社ポリシーに基づき、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ていきます。

NECグループは、全社ポリシーをもとに、主に以下の3点に取り組みます。

1. AIの利活用が、NECグループ従業員だけでなくお客さまやパートナーにおいても適正な用途で行われること
2. AIの利活用促進に向けた技術開発と人材の育成を行うこと
3. AIの利活用に関して、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を促進すること

▶ NECグループ AIと人権に関するポリシー

推進体制

AIの利活用に関連した事業活動が人権を尊重したものとなるよう、2018年10月に全社戦略の策定・推進を担う「デジタルトラスト推進本部」を設置しました。同本部が研究部門や事業部門などの関係部門との連携を強化しながら、全社ポリシーの事業活動への組み込みに向けた社内制度の整備、従業員への研修など、人権を尊重した事業活動を推進しています。

2019 年度の主な活動実績

AIの利活用において、人権を尊重した事業活動を推進するために、2019年度は主に以下に取り組みました。

全社ポリシーの事業活動への組み込み

2019年4月の全社ポリシーの策定以降、その考え方を関連事業に組み込む取り組みを進めています。例えば、成長戦略に位置づけられる生体認証事業に関連する提案や開発の段階に、人権の尊重が反映されているかをチェックするプロセスを組み込むなど、社内制度の整備とその改善に取り組んでいます。

従業員への研修

全社ポリシーに基づき、事業活動において人権を尊重した適切な行動が取れるよう、当社および国内関係会社の従業員を対象に以下の研修を実施しました。

1. Web研修
   AIの利活用に伴う人権課題や、関連事業における留意点を説明。国内関係会社従業員を含む約5万人が受講しました。
2. セミナー
   社外有識者（大学教授や弁護士）を講師として招聘し、生体認証に関係する国内外の規制動向や人権尊重の重要性について講演いただき、質疑応答を実施して理解を深めました。

上記以外にも、生体認証事業に重点的に関わる従業員を対象に、生体認証と人権に関する世界の動向などをより深く理解するための個別研修を実施し、さらに、個々の提案活動やプロモーション活動が人権を尊重したものとなるよう個別支援を実施しました。

社外との連携・協働

法制度や人権・プライバシー、倫理に関し専門的な知見を有する外部有識者（弁護士やNPO、アカデミア、消費者）から多様な意見を取り込み、AIの利活用において生じる新たな課題への対応を強化するために、「デジタルトラスト諮問会議」（以下、諮問会議）を設置しました。

諮問会議メンバー（五十音順）
議長：板倉 陽一郎氏（ひかり総合法律事務所）
議員：永井 朝子氏（BSR東京事務所 マネジング・ディレクター）
古谷 由紀子氏（サステナビリティ消費者会議 代表）
山本 龍彦氏（慶應義塾大学 法科大学院教授）
野口 誠（NEC デジタルトラスト推進本部長）

2019年度は諮問会議を2回開催し、生体認証に関する海外の動向をふまえ、企業として捕捉すべき影響や対応方針、全社ポリシーに基づく人権尊重の取り組みについて諮問しました。規制や社会受容性に関する今後の動向、当社の取り組み強化に向けた方向性など専門的な知見だけでなく、生活者視点からのNECへの期待など、貴重な意見を得ることができました。

そのほか、AIや生体認証などの新たなテクノロジーにより生じる人権課題への対応について、業界団体や官公庁主催のプロジェクトに参画し、人権を尊重しながらテクノロジーの利活用を推進するための提言を、積極的に実施しました。

諮問会議の様子

個人情報保護、プライバシー

取り組み方針

インターネットの普及とICTの急速な進展に伴い、スマートフォンなどの電子情報機器の保有が急速に拡大しています。加えて、AIの利活用による新サービスやイノベーションの創出が進み、個人情報保護やプライバシーへの配慮への関心がますます高くなってきています。特に欧州では、基本的人権の保護という観点から、EU基本権憲章において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）では、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ています。

安全・安心・公平・効率という社会価値の創造と実現を目指したサービス・ソリューションを提供する当社にとって、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する社会に信頼性の高い価値を提供することができると考えています。

当社では、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）において、秘密情報の管理と個人情報の管理について定めるとともに、個人情報保護に対する取り組みや、「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」として特定しています。

新しい法令の枠組みなどの動向を把握しながら、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、日本の個人情報保護法および企業等組織が業務上取り扱う個人情報を安全で適切に管理するための日本産業規格である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の取り扱いをすることなどを「NEC個人情報保護方針」に定め、これを実行し、かつ、維持しています。当社が本方針を変更した場合は、JIS Q 15001に従って速やかに当社の社外向けWebサイトにて通知するとともに、すべての従業員に通知しています。

▶ 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、個人情報保護法およびJIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステムを確立しています。当社の個人情報保護マネジメントシステムには、個人情報の漏えいなどの事案が発生した場合の緊急時対応手順も含まれています。

＜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、2019年10月にはプライバシーマークの認証を更新しました。プライバシーマークは、JIS Q 15001に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを第三者機関が認定した場合に、当該事業者に対して付与されるものです。NECグループ全体では、2020年3月末時点で当社を含む29社がプライバシーマークを取得済みです。また、口座番号、クレジットカード番号など経済的に影響を与える情報や、出生地など機微（センシティブ）情報や携帯電話番号などプライバシー性の高い情報は、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。当社は、国・地域や文化によってとら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」を策定し、発表しました。本ポリシーは、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。

また、ICTを活用した社会課題解決のための事業活動が、プライバシー侵害などを含めた人権問題を引き起こさないよう、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）においても定めています。

▶ NECグループ AIと人権に関するポリシー
▶ 人権の尊重
▶ AIと人権

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に実施しています。

各事業部門では、各部門の個人情報保護管理者である事業部門の長が、当該部門の個人情報保護マネジメントの実行責任者である部門個人情報保護管理者と個人情報保護に関する専門的知見を有する実務者である個人情報保護プロフェッショナルを任命し、各部門における個人情報保護リスクの管理や個人情報の取り扱い状況の点検、点検結果に基づく個人情報取り扱いルールの改善を行わせることにより、個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。また、各プロジェクトなどの個人情報取扱責任者が、個人情報の取り扱い担当者への個人情報保護の徹底を図っています。

連結子会社の管理体制

国内連結子会社においては、個人情報保護法および、国民一人ひとりに番号を割り振り社会保障や納税に関する情報を一元的に管理するための法律である、いわゆるマイナンバー法に準拠するための体制を構築し、個人情報保護を推進しています。

当社の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はもとより、主要な海外連結子会社には個人情報保護管理者を任命して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グループ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「JIS Q 15001」に従って整備しています。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。

具体的には、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、各部門の責任者およびNECグループ情報セキュリティインシデント対応窓口に報告します。報告を受けた窓口部門は、関連する法令・省庁指針などに従い、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本人への速やかな通知や公表および事案に応じた是正措置など、必要な対処を行います。

各国政府に個人情報の提供を求められた際の対応

当社の各事業部門に対して各国政府が個人情報の提供を求めた場合、当該要求を受けた各事業部門の長がその対応責任を負います。各事業部門の長は必要に応じて個人情報保護管理者に報告・相談を行い、同管理者は個人情報保護担当役員に報告・相談を行います。各事業部門の長は要求元の利用目的を確認したうえで、当該国の法令に従い提供の要否を判断します。提供にあたっては、事前に本人から同意を取得し提供の記録を残すことを原則としていますが、当該国の法令に従い同意を取得しない場合や提供の記録を残さない場合があります。各国の法令等の立法趣旨に鑑み、NECは政府がNECに個人情報の提供を要求した件数の公表は行いません。

2019 年度の主な活動実績

個人情報保護に関する研修

当社では、以下のような階層別研修を実施しています。

1. 役員および従業員向け研修（当社向け）
   当社役員および従業員を対象に、毎年1回、個人情報保護の内容を含んだ情報セキュリティ研修をWeb研修で実施しています。2019年度の全対象者の研修修了率は98%でした。

2. 推進者向け研修（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研修を、2019年度は2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）
   2019年度は、導入研修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、事業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研修を実施しています。

個人情報の管理

当社における取り組み

当社では、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、当社の全従業員を対象に誓約するよう進めています。

このような取り組みの結果、NECでは、2019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なども寄せられていません。

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」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、2019年度は、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。

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。

▶ 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

国外における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で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、国内連結子会社および欧州地域の連結子会社に同規則に準拠した個人情報の管理ルールを制定するとともに、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グループ全体で締結しています。そのほか、カリフォルニア州消費者プライバシー法（CCPA）やタイ国のプライバシーデータ保護法（PDPA）など関係各国の法律制定状況の確認を行い、必要な対応準備を行っています。

モニタリング・改善

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

また、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基づいて、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基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、従業員一人ひとりの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、上記運用の見直しを徹底して行います。

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

情報セキュリティの脅威は日々変化しており、ITで高度化された社会において、情報セキュリティは欠くことのできない重要な経営課題となっています。

NEC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うえで、自社の情報資産に加えてお客さまやお取引先からお預かりした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1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。

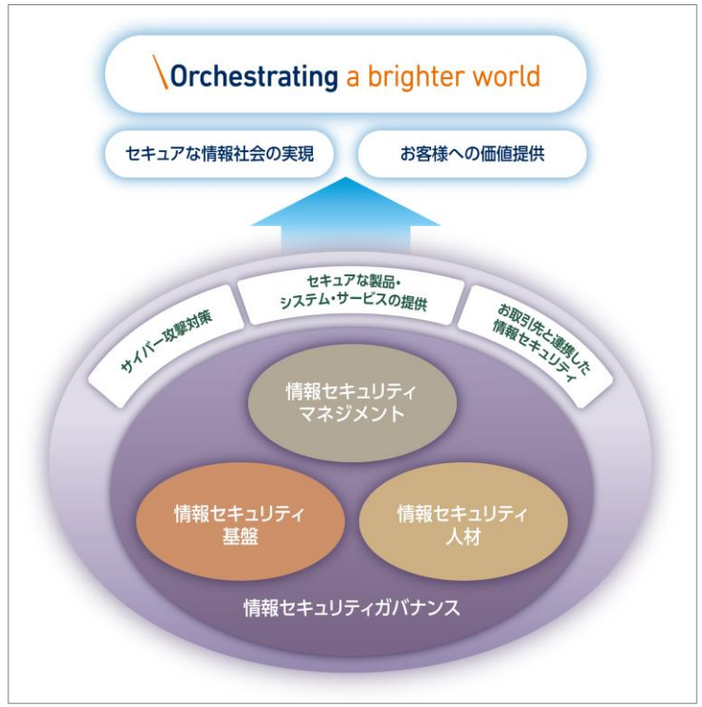
当社では、対策の必要性、企業経営への影響の大きさ、および社会への影響度などの観点から、特に影響が大きいと評価されるリスクを重点対策リスクとして選定しています。2019年度は「情報セキュリティに関わるリスク」が選定され、全社の経営方針とも整合をとりながら対策を進めています。

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）に基づき、NECのPurpose（存在意義）に照らし、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。

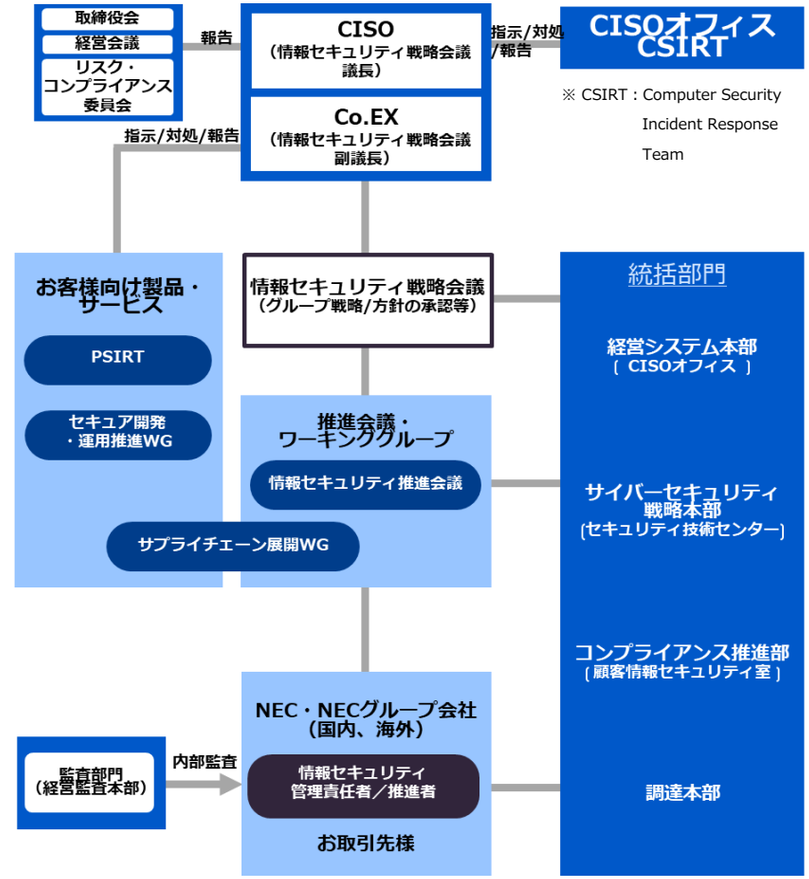
- NEC情報セキュリティ基本方針
- 情報セキュリティ報告書
- ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」



情報セキュリティ推進フレームワーク

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。チーフインフォメーションセキュリティオフィサーの指示のもと、NECグループ各社が連携し情報セキュリティ対策を推進しています。



NEC グループ情報セキュリティ推進体制

施策と 2019 年度の主な活動実績

サイバー攻撃対策

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グループ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基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（Computer Security Incident Response Team)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。

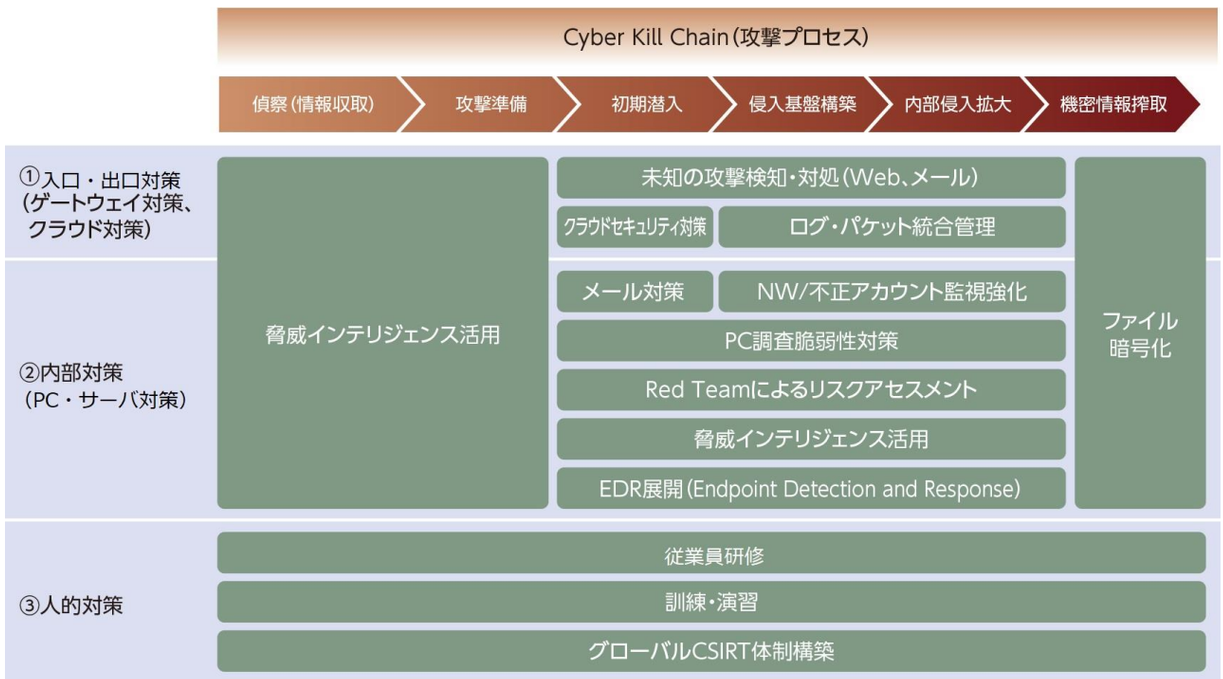
サイバーセキュリティリスク分析に基づいた対策の計画・立案は毎年行っており、CISOの承認のもと、対策を実施しています。

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とらえています。

グローバルサイバー攻撃対策では、多層防御の考え方に基づき、巧妙化するサイバー攻撃への対策を強化しています。2019年度は、主に、次の5点に注力し、施策を展開しました。

1. 未知の攻撃検知・対処
2. モバイルアクセス環境のセキュリティ強化
3. エンドポイント対策（EDR*1展開）
4. Red Team*2によるリスクアセスメント
5. 脅威インテリジェンス活用

＊1 EDR：Endpoint Detection and Response
＊2 Red Team：企業や組織に対し、実際の脅威に即した疑似的なサイバー攻撃を行い、ポリシー・CSIRT運用・システムの観点で組織としての攻撃への耐性とリスクの評価、および改善・追加対策案の提示を行うチーム



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やサーバへの処置を実施します。

また、ネットワーク上の重点監視ポイントに対して不審なアクティビティを検知するシステムを導入し、内部侵入の監視・対応力強化を図っています。

2. モバイルアクセス環境のセキュリティ強化

近年、働き方の多様化が進み、自宅やワーキングスペースなどオフィス以外で業務を行う機会が増えてきています。社外持ち出し用PCやスマートデバイスに加えて、イントラネットに接続していない小規模拠点のWebアクセスについても、イントラネットと同等のセキュリティを担保するべく強化を行っています。

3. エンドポイント対策（EDR展開）

イントラ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の展開を実施しています。また、PCや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（NEC Cyber Security Platform）」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）
・NECとTanium、脆弱性管理を含むマネージド・サービス分野で提携

＊3 GCAPS：Global Cyber Attack Protection System

4. Red Teamによるサイバーリスクアセスメント

NECグループのサイバーレジリエンシー、アカウンタビリティ向上を目的としてRed Teamによるサイバーリスクアセスメントを行っています。

攻撃者の視点でアセスメントシナリオを作成し、組織内の重要システムに対して疑似的な攻撃を仕掛けることで既存のセキュリティ対策の抜け・漏れを洗い出し、それらに対する改善を図っています。

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。

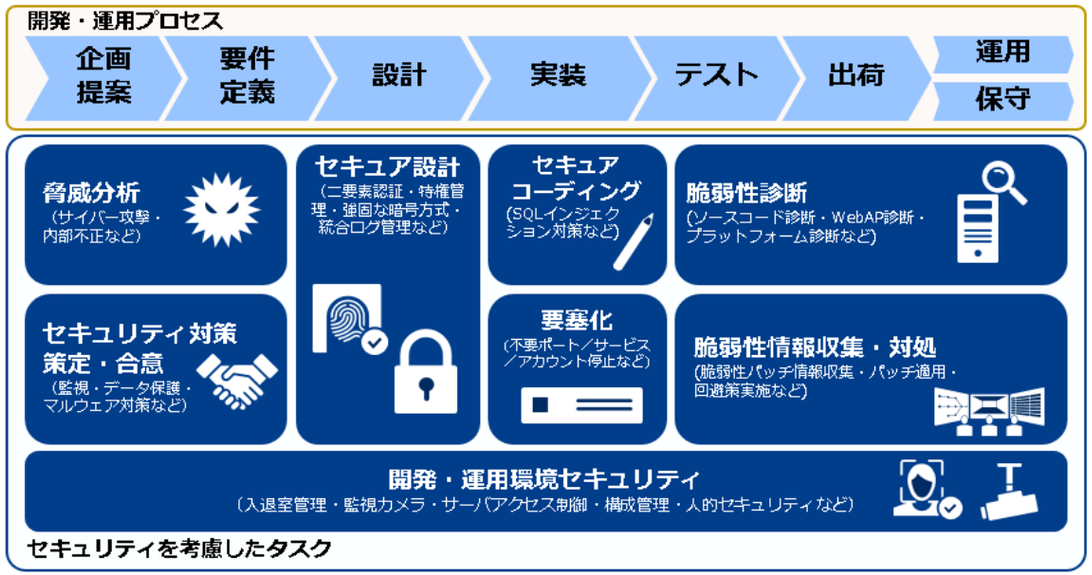
セキュアな製品・システム・サービスの提供

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）」の思想に基づき、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行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。従来のセキュリティ基準・チェックリストでは、情報資産の機密性に応じて、セキュリティ対策が決定されていました。しかし、情報漏えい以外にも、ランサムウェアやサービス妨害による脅迫など、サイバー攻撃手法や対象の変化に伴い、機密性以外に完全性や可用性を考慮する必要がでてきました。そのため、より現状に即したセキュア開発・運用を実現に向けて、セキュリティ基準およびチェックリストを見直しました。

また、攻撃者視点でのシステム分析により、ツールによる定型的な検査では発見が難しいリスクを発見するスキルに長けた、リスクハンティングチームを立ち上げました。

従来のチェックリストによる網羅的なリスク分析に加え、特にリスクが高い領域に対してはリスクハンティングチームの検査を行うことによって、より堅牢なシステム開発・運用が可能となっています。



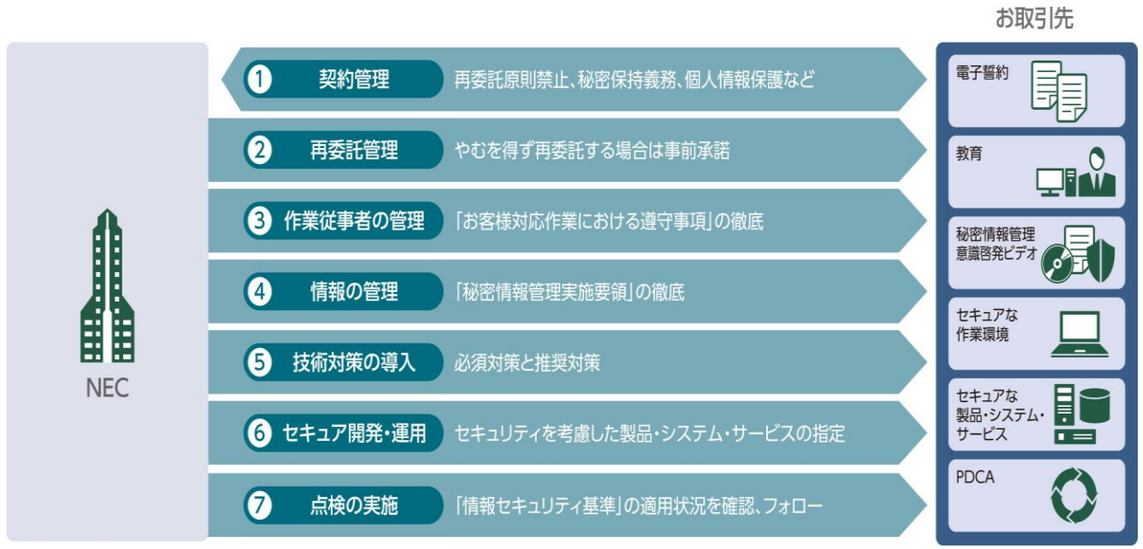
SBD の思想に基づいたセキュア開発・運用

お取引先と連携した情報セキュリティ

NECは、お取引先と連携して事業活動を推進しています。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。2019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、サイバー攻撃のリスクや対策を周知・展開し、情報漏えい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

品質・安全性の確保

取り組み方針

NECは、1899年の創業当時、世界の一級品を提供し責任を持ったアフターサービスも行う「ベタープロダクツ・ベターサービス」をお客さまに約束しました。この創業の精神には、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りたいという思いが込められています。

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つのQを高めていくクオリティ作戦*2、1981年にSWQC*3をはじめ、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、創業の精神である「ベタープロダクツ・ベターサービス」は、NEC Wayの中に、Principles（行動原則）の1つとして引き継がれています。これからも、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。

こうした考えのもと、「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（Zero Defects）：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 クオリティ作戦：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、企業イメージの7つのクオリティについて、全社で高めていく取り組み
＊3 SWQC（Software Quality Control）：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. 安全性管理
   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。

品質マネジメントシステム

「ものづくり」から「コトづくり」へと変化している現在、品質管理の在り方も変わってきています。NECでは、お客さまのご要望やご期待に応える品質の良い製品・サービスを実現するために、品質マネジメントシステムを構築し、運用しています。「品質はプロセスで作りこむ」という基本姿勢で、より良いプロセスにするため、継続的に改善を図っています。

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1つです。

NECでは、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・安全性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、技術法規制違反などが発生した際は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに、緊急対策会議を開催します。
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。

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、2019年度は6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、活発な議論を重ねています。

建設工事における労働安全衛生管理

NECでは、お客さまに製品・システムを一括して提供するため設計から施工・運用・保守までNECグループの力を結集し、トータルなサービスを提供しています。

お客さまにシステムとして提供する際には、建設工事が伴い、高所からの墜落・転落、重量物落下、感電、車両運転に関して、適切なリスク管理・安全管理が重要となります。そのため、現場での工事安全に関する取り組みは、元請事業者として「健康管理を含む安全衛生がすべての仕事に優先する」という理念のもと、建設工事に対する安全衛生管理意識の向上を目指し、2019年4月、推進・統制組織を環境・品質推進本部に設立しました。

以下の観点で建設工事における労働災害防止の強化に取り組んでいます。

(1) 労働安全衛生マネジメントシステムに準じた安全施工管理プロセスの明確化
(2) 安全施工管理プロセスの取り組みによるPDCAサイクルの推進
(3) 現場への浸透（安全大会、責任者会議、研修、情報発信など）
(4) 安全文化づくりの推進

施策と 2019 年度の主な活動実績

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など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。

製品・サービスの品質および安全性について、2019年度に罰金または処罰の対象となった規制違反は、ありません。

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とより、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。

製品安全に関する問題が発生した場合は、NECホームページに情報を開示し、速やかにお客さまにお知らせしています。

▶ NECからの重要なお知らせ

AI 品質ガイドライン

近年、AIを活用したシステム・サービスが普及しています。しかし、AIエンジンの仕様や分析結果を出すまでの過程については、人間による解釈が困難な場合があり、従来のソフトウェア品質保証に関するガイドラインだけでは対応が困難でした。

そこで2019年4月に、NECは、従来型のソフトウェア品質保証だけでは対応できない、AIシステムの品質を担保することを目的に、「AI品質ガイドライン」を策定しました。

▶ NEC、「AI品質ガイドライン」を策定し、AIシステムの構築・開発に適用

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

研修（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・専門分野別に研修を実施しています。例えば、製品安全の専門研修「安全レビュー実践道場」では、実際の機器を使って安全性設計を習得させ、多くの安全技術専門家を育成しています。

電源コードの引っ張り試験
（安全レビュー実践道場）

PIS*の測定（安全レビュー実践道場）

＊ PIS：Potential Ignition Sources（潜在的発火源）

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てています。

CS（顧客満足）への取り組み

取り組み方針

NECでは、グループ従業員すべてが、お客さまの期待をとらえて、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、創業の精神である「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、ある時点のベストにとどまることなく、お客さまや社会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。

「ベタープロダクツ・ベターサービス」の精神は、創業当時と事業内容が変わった今でも、Principles（行動原則）の1つに掲げられており、NECグループのDNAとして脈々と受け継がれています。

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。

▶ CSMコンセプト

広告・宣伝活動においては、法令や規定を遵守するとともに、「NECグループ 広告／動画／カタログ制作ガイド」や「NECグループWebサイトガイドライン」など、デザインやアクセシビリティ、制作上の注意点などについて各種ガイドラインを定めるとともに、SNSが一般に普及する以前から「ソーシャルメディアポリシー」を社外に発信するなど、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。広告・宣伝活動において、違反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グループ ソーシャルメディアポリシー

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。NECの取り組みに関するお客さまからの声は社長以下経営トップに定期的にレポートされ、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。

なお、海外のお客さまからのご相談については、NECグローバルサイトにご用意しているお問い合わせフォームにご記入いただき、メールによる対応を行っています。

▶ NECのCS向上活動
▶ お問い合わせ窓口

2019 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とらえています。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。

2019年度は、お客さまの声をよりタイムリーにとらえて顧客感度を上げて事業活動へ活かすことを目的に、お客さまへのCS調査の対象を広げるとともに、実施回数をそれまでの年1回から年２回へと拡大しました。

CS マインドを醸成し、行動に移すための研修の実施

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マインドの醸成に取り組んでいます。

2019年度は、次の階層別CS研修を実施しました。

- 全社共通 CS マインド醸成研修プログラム
  「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行動につなげるためのアプローチ方法や、事例をとお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、個別集合研修として実施しています。

また、2019年度も、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研修の詳細

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持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。

地域社会との連携

取り組み方針

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指すことをPurpose（存在意義）の中で謳っています。

この考え方のもと、NEC は、役員から従業員まで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に向けた企業市民活動「NEC Make-a-Difference Drive」を行っています。

同活動は、ユニバーサルなテーマである「人づくり」「環境保全」「地域貢献・災害支援」という3つの分野で、地域のみなさまやNPO・NGO、自治体、大学などとともに推進しています。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さまであり、NECは、持続可能な地域社会があるからこそ、その地域で企業活動を行うことができるものと認識し、地域の一員として積極的に課題解決の支援をしたいと考えているからです。

こうした考えは、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）で示されている「地域社会との共生」にもつながっています。

また、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」である「社会感度の高い人財の育成」を推進するための基盤の1つであると位置づけています。NEC Make-a-Difference Driveは、役員・従業員が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場や機会を提供しています。

NECは、こうした場や機会をとおしてボランティアマインドや共創マインドを学び、お客さまや社会の本質的な課題に敏感に気づける社会感度の高い人財が、社会課題を起点とした事業創造の担い手になると考えています。

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グループ従業員が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

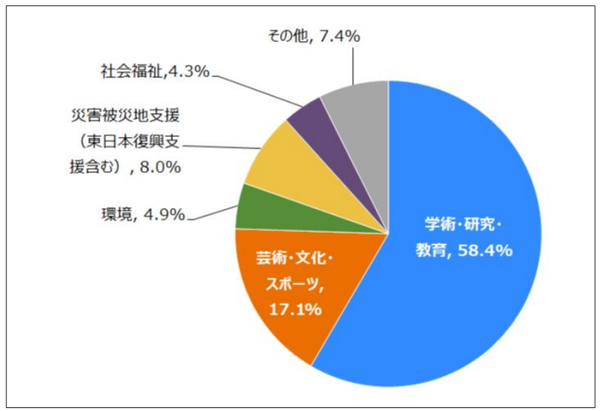
2019年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約493百万円で、「学術・研究・研修」「芸術・文化・スポーツ」など、大別して3テーマ5分野の活動を世界各地で展開しています。企業市民活動支出には、以下のものを含んでいます。

（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

2017年度	2018年度	2019年度
523百万円	613百万円	493百万円

2019 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

2019 年度の主な活動実績

NEC 社会起業塾

2002年度にNPO法人ETIC.と協働で開始した若手社会起業家育成プロジェクト「NEC社会起業塾」では、2018年度までに62団体が卒業しました。本プロジェクトは、これまでに著名な若手社会起業家を多数輩出していることから、“社会起業家の登竜門”とも評されています。

2020年1月には、「NEC社会起業塾」の新たな特別プログラムとして、若手社会起業家（卒塾生および現役塾生）を招き、従業員と社会起業家との対話会を開催しました。本プログラムは、社会変革のトップランナーとして活躍中の起業家と直接対話をすることで、さまざまな社会課題に出会い、社会起業家精神をより深く学ぶことが目的です。社会課題の解決に挑んでいる、あるいはこれから挑もうとしている従業員約100人が参加しました。

下記の6人の社会起業家より、各々が取り組んでいる社会課題について説明いただいた後、課題解決に向けたICT活用の可能性について議論を行いました。ICTの活用については、本対話会後も、継続的に検討を進めています。

<ご参画いただいた社会起業家>
- NPO法人カタリバ（2004年度卒塾生）今村 久美氏
- ケアプロ株式会社（2008年度卒塾生）川添 高志氏
- 株式会社AsMama（2010年度卒塾生）甲田 恵子氏
- 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン（2013年度卒塾生）今井 悠介氏
- ツナガリMusic Lab.（2019年度塾生）武藤 紗貴子氏
- NPO法人Ocean’s Love（2019年度塾生）伊藤 良師氏

▶ NEC社会起業塾

Entrepreneurs　～起業家紹介～ETIC.Webサイト

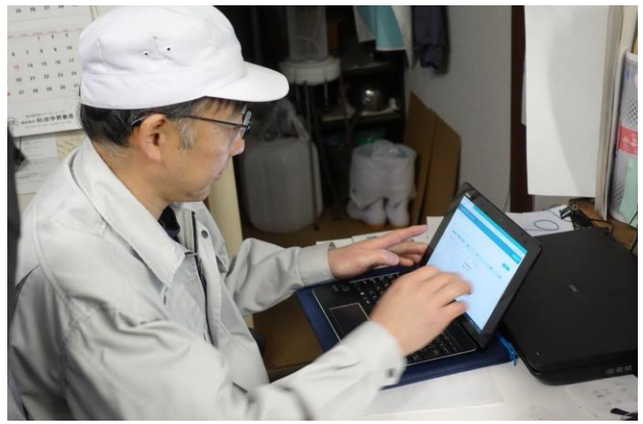
NEC 田んぼ作りプロジェクト

NEC田んぼ作りプロジェクトは、NECグループ従業員とその家族の環境意識向上と生物多様性保全を目的に、認定NPO法人アサザ基金と協働で開始し、「100年後にトキの野生復帰」を目指して活動しています。

本プロジェクトは、稲作からお酒造りまで、一年を通じて体験する自然体験参加型プログラムで、茨城県霞ヶ浦近辺の谷津田などをフィールドに、これまでにのべ約15,000人のNECグループ従業員とその家族が参加しました。

2019年度は、新たな試みとして、本プロジェクトのパートナーである酒造会社 廣瀬商店の協力のもと、「NEC 清酒もろみ分析クラウドサービス」を、本プロジェクトの成果品である日本酒「愛酊で笑呼（あいてぃでえこ）」の醸造において導入しました。本サービスは、スマートフォンやタブレット端末を活用して、温度や成分検査結果を記録し、酒造りに必要なグラフを自動で作成するなど、酒造りの知恵を見える化するものです。

これにより、杜氏（酒づくり職人の長）の経験や勘が可視化され、過去の仕込みデータとの比較や製造工程の関係性の分析が可能となり、日本酒のクオリティがより高まることが期待されます。今後も、廣瀬商店などとの共創活動を通じて、本サービスの新たな機能の創出や改善に取り組んでいきます。



「NEC 清酒もろみ分析クラウドサービス」を利用する様子

▶ NEC田んぼ作りプロジェクト

▶ NEC 清酒もろみ分析クラウドサービス

東京ボランティア・市民活動センターとのパートナーシップ

2019年10月、東京都におけるボランティア活動推進の中心的な役割を担う東京ボランティア・市民活動センターと、東京2020大会を契機としたボランティア文化の醸成、ボランティアレガシーの創出、共生社会づくりを推進する包括連携協定を締結しました。

本協定の締結を契機に、NECグループ従業員のべ約1,000人（年間）が、インクルージョン&ダイバーシティ、国際協力、スポーツ、災害支援など多岐にわたるテーマのボランティア活動に参加する予定です。すでに同センターとの連携として、パラアートプロジェクト、プロボノ、令和元年台風19号災害支援などを実施しています。

▶ 東京ボランティア・市民活動センターとNEC、「パラアートプロジェクト」を開始！

災害支援

NECグループは、2011年3月の東日本大震災後、NECグループ“TOMONI”プロジェクト（東北復興ボランティア）を開始し、同年12月からは宮城県南三陸町を中心に活動してきました。これまでにがれき撤去・農地再生・福興市（青空テント市）支援などを実施したほか、NECプロボノイニシアティブを通じ、一般社団法人南三陸町観光協会のマーケティング業務の支援、さらにはICTを通じた街づくりなど、多面的な活動を行ってきました。これらの活動を通じて南三陸町の復興に継続的に取り組んできたことが評価され、2019年8月、南三陸町長より感謝状をいただきました。

2019年度に発生した国内外の災害においても、NECグループはさまざまな支援活動を実施しました。

2019年10月に発生した令和元年台風19号では、社内売店のPOSを活用したキャッシュレス募金を初めて実施したほか、従業員60人が、被災地である川崎市や福島県いわき市などにおいて、がれき撤去などの支援活動に参加しました。

さらに、2019年9月から続いたオーストラリアの森林火災では、NECオーストラリア社のキャンベラオフィスに避難命令が出されました。この間、同社の従業員がボランティア消防士として消火活動を行いました。

付表・データ集

ESGに関する目標、成果・進捗、達成度	93-96
データ集	97-102
第三者保証	103-104
社外からの評価	105-106
対照表：GRI（Global Reporting Initiative）Index	107-109
対照表：国連グローバル・コンパクト	110
対照表：ISO26000	111-112

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　—：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	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020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	2020年に見直した6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				
人権の尊重 P. 14	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	・当社役員向け： 有識者による講演やダイアログを実施 ・当社従業員向け： ダイバーシティに関するWeb研修の実施 （当社目標修了率：90.0%）	・当社役員・事業部長向け： アンコンシャスバイアス研修の一環で社外取締役による講演会を実施 （200人以上が参加） ・当社従業員向け： AI・生体認証事業における人権課題をテーマにWeb研修を実施 （修了率：92%）	○	・当社役員向け： 女性活躍推進をテーマとしたアンコンシャスバイアス研修の実施 ・当社従業員向け： 「企業と人権」に関するWeb研修の実施 （目標修了率：90%）
	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	・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基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	・ICT領域における人権影響評価を実施し、人権課題一覧を作成 ・有識者との対話を通じて顕著な人権課題を確認	△	・顕著な人権課題の特定と取り組み計画の立案 ・人権を尊重する文化づくりの推進、人権侵害が確認された場合の是正措置の検討 ・経営層や事業部門に向けた啓発セミナーやダイアログの実施

環境	中期目標	指標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
特集：気候変動とTCFD対応 P. 30	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	—	5.2倍	○	5倍
	事業を通じた環境価値の提供	ITソリューションの提供によるCO_2削減貢献量	2,040万t	2,316万t	○	2,300万t
製品・サービスへの取り組み P. 39	環境に配慮した製品開発	製品使用時に伴うCO_2総排出量削減率 （※2013年度製品比、当該年度に出荷したハードウェア製品が対象） M	25%	71%	○	65%
生産・オフィスでの取り組み P. 45	事業活動に伴う環境負荷	エネルギー由来CO_2発生量の削減率 （※2017年度比）	-5.4%	-20.6%	○	-8.0%
		再生可能エネルギー使用電力量	27,000MWh	55,420MWh	○	28,600MWh

ガバナンス	中期目標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
コンプライアンスとリスク・マネジメント P. 54	コンプライアンスの徹底	・重大なカルテル・談合行為の発生0件 ・コンプライアンスWeb研修の受講率向上 （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研修の実施（当社受講率98.8%） ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数90件	◎	・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研修の受講率向上（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
	適切なリスク・マネジメントの実行	・重点リスク（下記）に対する実効性ある施策の立案と実行 － 労務管理に関わるリスク － 新技術がもたらす人権問題に関わるリスク － 贈収賄に関わるリスク － 情報セキュリティに関わるリスク	－ 勤務管理システムを活用した時間外勤務時間の管理強化 － 「AIと人権に関するポリシー」の制定 － 贈収賄防止に関する規程・マニュアルの改定と研修実施 － 情報セキュリティインフラの高度化	◎	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行

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　—：当年度は評価しない

ガバナンス	中期目標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
事業継続 P. 60	BCPに関する活動の成熟度向上と効率化	BCP成熟度の向上およびBCP策定フローの見直しと効率化	・BCP策定に関わるマニュアル・テンプレートを簡素化 ・災害時の社内情報共有システムの大規模改修（2020年度リリース予定）	○	左記システムの大規模改修の確実なリリース
	訓練・研修をとおし、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	・風水害や感染症発生などで出社できない状況を想定した訓練を実施 ・自律的に行動できる勤務者数の割合を可視化するための指標として防災サーベイを新規に実施	◎	2019年度に開始した防災サーベイ上の「自律的に行動できる勤務者数の割合」を高める
サプライチェーン・マネジメント	Supplier Visit Record（SVR）の活用促進	SVRの適用拡大と取得データを活用した施策の検討	中華圏のハードウェア調達取引先を対象に104件のデータを取得	○	SVRの適用拡大（120件）と取得データを活用した施策の検討
	新ガイドライン“サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン”の発行と周知徹底	（新設目標）	（新設目標）	—	すべての既存取引先、新規口座開設取引先への周知徹底
P. 62	新ガイドラインに対する宣言書“サプライチェーンにおける責任ある企業行動に関する宣言書”の取得	（新設目標）	（新設目標）	—	・すべての新規調達取引先からの取得必須 ・宣言書取得社数：3,000社

社会	中期目標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
インクルージョン&ダイバーシティ	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	・部長職以上における女性比率：5.4%（2020年4月1日現在） ・タレントマネジメントプログラムを刷新、女性タレントプール人材を325人選出し、育成機会を提供	×	・部長職以上における女性比率：5%達成継続（2021年4月1日現在） ・女性管理職比率の継続的なモニタリングと課題抽出、打ち手の検討と実施
	障がい者雇用（2021年4月時点の障がい者雇用率2.3%）	障がい者雇用率2.3%達成に向けて、諸施策の検討・実施	・障がい者雇用率：2.38%（2020年6月1日現在） ・聴覚障がい社員を対象とした勉強会開催（4回） ・視覚障がい者の職場受入れマニュアルの発行	◎	法定雇用率2.3%継続達成に向けて、諸施策の検討・実施
P. 67	性的マイノリティLGBTへの対応	就業規則、福利厚生制度改正に対する検討	・同性婚を含む事実婚と法的な婚姻とを同等に扱うため、就業規則を含む14規定を改定 ・役員向け、人事・総務職種向けにLGBT理解促進ワークショップを実施、Ally立ち上げ	◎	・社内外への発信を通した認知度向上とイベントへの積極的参加 ・制度利用促進 ・PRIDE*指標取得 * 任意団体「work with Pride」により策定された、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標
人材開発・育成 P. 71	社会感度の高い人財の育成	・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「強くそう思う」「そう思う」と回答する比率を、30%にする ・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、階層別研修（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	・「強くそう思う」「そう思う」の回答率 2.4%増加：22.9%（2019年1月）→25.3%（2020年1月） ・社会課題体験型研修プログラムをスタート（プログラム修了者78名） ・Code of Valuesに沿った行動変容プラン策定を追加 環境変化をとらえた内容へ刷新 ・関係会社15社の執行役員に研修を実施 執行役員以外への制度導入と研修を段階的に実施	△	・下記施策の実施により、2019年度未達成となった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30%とする ・HR方針およびCode of Valuesに基づく新たなマネジメント実践支援プログラムの実施 ・関係会社（15社）に対する評価育成改革の考え方のさらなる浸透とトレーニングの継続実施 ・海外現地法人に対する評価育成改革の展開

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　—：当年度は評価しない

社会	中期目標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
人材開発・育成 P. 71	海外も含めた 次世代経営者育成の拡充	・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	・タレントマネジメントプログラムのプロセスを刷新 （海外人材を含めた約1,000人の人材を選抜） 国内選抜人材を対象とした各種アセスメント、メンタリング、コーチングなどのプログラムを拡充 ・次世代経営人材育成での研修受講者数の拡充 2019年度：32人（海外1）→ 2020年度：37人（海外6） ・役員を含めた経営幹部に対するエグゼクティブ・コーチングを拡充	◎	・次世代リーダー人材のタレントマネジメントの強化 ・キーポジションに社内外からベストかつ多様な人材を登用するためのサクセッション・プランニングの強化
	高度専門人材育成の拡充	・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	・コーポレート・エグゼクティブ（役員級）、主席プロフェッショナル（理事・事業部長級）を新設し、2020年4月に各々3人、6人を任用 ・職種・職務別「スキルマップ」の体系化と各ポジションの「役割定義書」への引用により、求められるスキルを見える化 アセスメントにより継続的に能力開発を行う仕組みを整備した	◎	デジタルトランスフォーメーション（DX）を担う人材の定義（役割・スキル）の策定と育成体系の整備
多様な働き方への環境づくり P. 75	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、総労働時間について、2018年度以上に改善する	平均時間外労働は微増（16.2→19.0時間） 年次有給休暇取得率は改善（67.5→67.6%）	△	働き方の自律的なデザインをより一層推進し、柔軟な制度の効果を最大限に発揮させることで残業時間の削減を進める
	生産性向上につながる 働き方改革の実施	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、テレワークのさらなる活用促進）	・2019年10月からコアタイムのないフレックスタイム制度（スーパーフレックス）を開始 ・連続1週間の在宅勤務を行う夏のテレワーク・デイズ、NECグループ全従業員でテレワークを行う2020年2月のテレワーク・デイと、テレワーク実践の機会を創出し推進	◎	テレワークの急速な普及など、働く環境の変化に合わせ、生産性を向上させるための働き方の検討と、職場での実践を推進する
	両立支援施策の拡大	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	短時間勤務や育児休職を取得する従業員数が減少（スーパーフレックスやテレワークの推進により、柔軟な働き方が広がってきた成果と考えている）	◎	2020年4月に導入したカフェテリア形式の福利厚生制度「Will be」のメニューを従業員のニーズに合わせて拡大させ、両立支援を強化する
安全と健康 P. 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ISO45001移行計画の策定 ・施行事業部における事業部ごとの特性によるリスク抽出と対策の実施	・主要4事業場およびグループ関係会社6社のOHSAS認証取得継続 ・施工事業部での工事安全に関する「安全衛生活動計画書」の策定と実施	○	・全社安全衛生Web教育修了率向上（90%以上） ・安全施工プロセスのPDCAサイクルの実行による安全衛生水準の向上
	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	・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	・定期健康診断の結果から将来の健診数値を予測する健診結果予測シミュレーションの導入 ・健康経営優良法人2020の認定	○	・健診結果予測シミュレーションの利用率75%以上 ・健康経営優良法人の認定維持
AIと人権 P. 80	AIの社会実装における、 人権を尊重した事業活動の推進	・マルチステークホルダーとの対話を継続し、「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 ・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	・デジタルトラスト諮問会議（P. 80）を設置・開催し、外部有識者のアドバイス・知見を取り込んだ ・全社ポリシーに準じた人権尊重の取り組みを事業遂行プロセスに組み込んだ	◎	・技術の進化・制度／社会受容性の変化の動向把握と、全社ポリシーに準じた人権尊重の取り組みの改善・強化 ・さまざまなステークホルダーとの対話の継続

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　—：当年度は評価しない

社会	中期目標	2019年度の目標	2019年度の成果・進捗	達成度	2020年度の目標
個人情報保護、プライバシー P. 81	個人情報保護のグローバルな対応	・「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 ・海外連結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	・左記マニュアルを作成 ・CCPA（カリフォルニア消費者プライバシー法）に対応したPrivacy Noticeを社外向けWebサイトに掲示 ・海外連結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・ルールを当該各社に周知	◎	・「NECグループ個人情報保護基本ルール」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
	個人情報保護の法令改正対応	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 * EU加盟国から第三国に個人データを持ち出す場合、越境先の国・地域で個人データの十分な保護措置が確保されているかどうかを、ヨーロッパ委員会が審査し、認定すること	・「補完的ルール」の解説資料を作成し、事業部門および国内連結子会社に周知	◎	個人情報保護法の2020年改正の遵守徹底に向けた対応
情報セキュリティとサイバーセキュリティ P. 84	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 ・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 * Endpoint Detection and Response	・内部攻撃監視強化・モバイルアクセスセキュリティ強化完了 ・EDR国内・海外展開完了 ・RedTeam*を活用したリスクアセスメントの実施 * 企業や組織に対し、実際の脅威に即した疑似的なサイバー攻撃を行い、組織としての攻撃への耐性とリスクの評価、および改善・追加対策案の提示を行うチーム	◎	・重要情報の管理強化 ・脅威インテリジェンスの活用強化 ・セキュリティ監視強化 ・グローバルネットワークセキュリティの強化
	セキュアな製品・システム・サービスの推進強化	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	セキュリティ基準・チェックリストの見直し、ガイド・ツールを開発	◎	セキュア開発・運用推進に向けた、体制強化、プロセス改善、およびガイド・ツールの拡充・強化
	お取引先と連携したセキュリティの推進強化	・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	・左記ガイドを説明会などでお取引先に周知し、改善・強化 ・お取引先の作業環境や委託管理の状況を点検し、課題が検出されたお取引先の環境を改善	◎	・お取引先の作業環境や委託内容に応じたセキュリティ施策の適用と点検結果に基づく改善推進 ・セキュア開発・運用に関するガイドの周知徹底
CS（顧客満足）への取り組み P. 89	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継続推進	・CS調査の対象拡大とともに、実施回数を年2回へ拡大 回答いただいたお客さまへの結果フィードバックを実施 ・「日経コンピュータ 顧客満足度調査 2019-2020」において、システム運用関連サービス（メーカー）部門で「顧客満足度1位」を獲得	◎	・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 ・お客さまへの CS調査結果（総合満足度平均）が、自社で実施するマーケット調査の業界平均値を上回る
		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の継続推進	・社内外の優れたCS事例を広く従業員へ共有し、CSマインド醸成を促進 ・外部講師による従業員向けのCS研修を定期的に開催	◎	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の継続推進
地域社会との連携 P. 90	社会貢献活動の事業戦略への組み込み	事業と共創・企業市民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	事業部門との連携のもと、山梨県や東京ボランティア・市民活動センターとの包括連携協定を締結	○	COVID-19など緊急災害に対する取り組みも含め、One NECとしてのソーシャルエンゲージメント活動推進の仕組みづくり、情報発信の強化
	企業市民活動を起点とした新事業創造のきっかけづくり	「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアティブ」などへの従業員の参画促進の継続	「NEC社会起業塾」における従業員参画の場を新たな仕組みとして創出し、150人が参加。従業員参加メニューの多様化により、従業員のボランティアデータベースへの登録者数が大幅増加（2018年度末：450人→2019年度末：1,700人）	◎	「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアティブ」などを中心に、ソーシャルエンゲージメント活動への従業員参画のさらなる加速

データ集　Data Collection

対象期間は、2018年、2019年、および2020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。
「連結」は日本電気株式会社および連結子会社が対象です。
☑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、日本電気株式会社における、執行役員、嘱託など、顧問など、出向受入者を除きます。）

The applicable periods are the consolidated accounting periods (ending each March 31 of 2018, 2019 and 2020) and the applicable dates are as of March 31 of each year.
"Consolidated" refers to NEC Corporation and its consolidated subsidiaries.
The data marked with a check (☑) have been verified by a third party.
Note: The following figures for female managers, average age of employees, average length of employment, and number of people utilizing childcare leave and nursing care leave do not include corporate officers, advisors, and non-permanent employees of NEC Corporation.

ガバナンス　Governance

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
コーポレート・ガバナンス Corporate Governance	取締役数 Number of directors					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	11	11	11
	男性 Male			10	10	10
	女性 Female			1	1	1
	社外取締役数 Number of outside directors	単独 Non-consolidated	人 Persons	5	5	5
	社外取締役比率 Ratio of outside directors to all directors	単独 Non-consolidated	%	45.5	45.5	45.5
	外国籍取締役数 Number of directors with non-Japanese citizenship	単独 Non-consolidated	人 Persons	0	0	0

コーポレート・ガバナンス　Corporate Governance

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
リスク・コンプライアンス Risk／Compliance	コンプライアンスに関する Web研修受講率 Web-based compliance training completion rate	単独 Non-consolidated	%	98.3	98.4	98.8
		国内連結子会社 Domestic consolidated subsidiaries	%	98.0	98.6	98.9
	コンプライアンス・ホットライン 相談件数 Compliance hotline - number of consultations	単独 Non-consolidated	件 Consultations	118	121	90
	個人情報保護教育受講率 Personal information protection training participation rate	単独 Non-consolidated	%	100.0	100.0	98.0

コンプライアンスとリスク・マネジメント　Compliance and Risk Management

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
サプライチェーン・マネジメント Supply-Chain Management	Supplier Visit Record (SVR) 実施件数 Number of Supplier Visit Records (SVRs) conducted	単独 Non-consolidated	件 Visits	–	77	104

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
サプライチェーン・マネジメント Supply-Chain Management	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） Number of companies with information security assessments (including domestic and overseas NEC Group companies)	国内 Domestic	社 Companies	54	46	47
		海外 Overseas	社 Companies	34	31	31
	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		社 Companies	1,361	1,320	1,343
	参加者数 Number of participants		人 Persons	1,813	1,758	1,804
	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		社 Companies	54	37	28
	書類点検 Web-based self-assessment		社 Companies	1,467	1,423	1,465

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

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
人権尊重 Respecting Human Rights	人権啓発集合研修受講者数 Number of people who have attended a human rights awareness training session					
	Web研修 e-learning	単独 Non-consolidated	人 Persons	8,026	20,936	21,150
	集合研修 Group study	単独 Non-consolidated	人 Persons	586	441	537
	人権ホットライン相談窓口相談件数 Human rights hotline – Number of consultations	単独 Non-consolidated	件 Consultations	49	48	42

人権の尊重　Respecting Human Rights

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
従業員構成 Employee composition	地域別従業員数・比率 Number and ratio of employees by region					
	合計 Total	連結 Consolidated	人 Persons	109,390	110,595	112,638
			(%)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	日本 Japan		人 Persons	79,642	76,799	76,180
			(%)	(72.8)	(69.4)	(67.6)
	アジア太平洋地域 Asia Pacific		人 Persons	10,985	11,772	14,114
			(%)	(10.0)	(10.6)	(12.5)
	中国・東アジア China ／ East Asia		人 Persons	4,739	4,614	4,782
			(%)	(4.3)	(4.2)	(4.2)
	欧州・中東・アフリカ EMEA		人 Persons	6,636	9,797	10,505
			(%)	(6.1)	(8.9)	(9.3)
	北米 North America		人 Persons	2,710	2,769	2,734
			(%)	(2.5)	(2.5)	(2.4)
	中南米 Latin America		人 Persons	4,678	4,844	4,323
			(%)	(4.3)	(4.4)	(3.8)
	外国人従業員数 Number of foreign national employees	単独 Non-consolidated	人 Persons	267	268	290
男女別従業員構成 Employee Composition by Gender	単独男女別従業員数・比率 Non-consolidated number and ratio of employees by gender					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	21,010	20,252	20,125
	男性 Male			17,390	16,643	16,381
	女性 Female			3,620	3,609	3,744
	女性従業員比率 Ratio of female employees		%	17.2	17.8	18.6
	連結男女別従業員数・比率 Consolidated number and ratio of employees by gender					
	合計 Total	連結 Consolidated	人 Persons	—	110,595	112,638
	男性 Male			—	83,895	84,533
	女性 Female			—	26,700	28,105
	女性従業員比率 Ratio of female employees		%	—	24.1	25.0

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2018年	2019年	2020年
管理職構成 Management Composition	管理職数(※各年4月1日現在) Number of managers (As of April 1 of each fiscal year)					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	6,467	6,099	6,138
	男性 Male			6,095	5,740	5,743
	女性 Female			☑ 372	☑ 359	☑ 395
	女性管理職比率 Ratio of female managers		%	☑ 5.8	☑ 5.9	☑ 6.4
	部長級以上の女性人数 Number of female department heads or higher		人 Persons	95	102	116
	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 managers in department manager or higher positions (Ratio to total personnel in department manager or higher positions)		%	4.3	4.8	5.4
	管理職数(※各年3月31日現在) Number of managers (As of March 31 of each year)					
	女性管理職数 Number of female managers	連結*1 Consolidated*1	人 Persons	—	2,121	☑ 2,105
	女性管理職比率 Ratio of female managers		%	—	7.8	☑ 7.8

*1：日本航空電子工業(株)のグループ会社は除く
Excluding Group companies of Japan Aviation Electronics Industry, Limited

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
雇用形態別従業員構成 Employee Composition by Employment Type	単独雇用形態別従業員数 Non-consolidated number of employees by employment type					
	正規 Regular	単独 Non-consolidated	人 Persons	21,010	20,252	20,125
	非正規 Temporary			42	50	46
	連結雇用形態別従業員数 Consolidated number of employees by employment type					
	正規 Regular	連結 Consolidated	人 Persons	—	—	112,638
	非正規 Temporary			—	—	8,703

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
採用構成 Hiring Composition	採用人数(中途含む) Number of new employees					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	505	449	703
	男性 Male			364	317	515
	女性 Female			141	132	188
	女性採用比率 Ratio of female new employees		%	27.9	29.4	26.7
	外国人新卒採用人数 Number of new employees - New graduates (foreign nationals)	単独 Non-consolidated	人 Persons	37	31	17

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年	2018年	2019年	2020年
障がい者雇用 Hiring of People with Disabilities ※各年6月1日現在。障害者雇用促進法に基づく Based on figures collected as of June 1 of each year under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities	単独障がい者雇用率 Non-consolidated ratio of employees with disabilities						
	障がい者数 Number of employees with disabilities	単独*2 Non-consolidated*2	人 Persons	—	—	372	383
	障がい者雇用率 Ratio of employees with disabilities		%	☑2.04	☑2.22	☑2.33	2.38
	連結障がい者雇用率 Consolidated ratio of employees with disabilities						
	障がい者雇用率 Ratio of employees with disabilities	国内連結 Domestic consolidated subsidiaries	%	2.10	2.14	☑1.99*3	2.18*4

*2: 日本電気(株)、NECフレンドリースタフ(株)、NECマネジメントパートナー(株)
NEC Corporation, NEC Friendly Staff, Ltd., NEC Management Partner, Ltd.
*3: 国内100%子会社で、障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く12社
At 12 wholly owned subsidiaries in Japan, excluding application to affiliates under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities
*4: 国内100%子会社で、障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く13社
At 13 wholly owned subsidiaries in Japan, excluding application to affiliates under the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2018年	2019年	2020年
従業員データ Employee Data	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)					
	全体 Total	単独 Non-consolidated	才 Years	☑43.4	☑43.4	☑43.7
	男性 Male			☑43.8	☑43.9	☑44.2
	女性 Female			☑41.5	☑41.5	☑41.8

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2018年	2019年	2020年
従業員データ Employee Data	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)					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	21,010	20,252	20,125
	30歳未満 Under 30			2,057	2,146	2,202
	30-50歳未満 Between 30-50			11,708	10,654	9,847
	50歳以上 Above 50			7,245	7,452	8,076
勤続状況 Length of Employment	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)					
	全体 Total	単独 Non-consolidated	年 Years	☑19.0	☑19.0	☑19.2
	男性 Male			☑19.2	☑19.2	☑19.4
	女性 Female			☑18.3	☑18.1	☑18.3

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	合計 Total	男性 Male	女性 Female
定着状況 New graduate hire retention	学歴に関係なく、新卒入社全員 All new graduate hires, regardless of academic history					
2017年4月1日入社者 New hires on April 1, 2017		単独 Non-consolidated	人 Persons	469	336	133
うち2020年4月1日在籍者 Retained as of April 1, 2020				418	296	122

	バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
離職率 Attrition rate	単独 Non-consolidated	%	3.5	6.0	3.5

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

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
ワーク・ライフ・バランス Healthy Work-life Balance	有給付与日数 (全従業員平均、繰り越し分除く) Number of days of annual paid leave (Average for all employees, excluding carry over)	単独 Non-consolidated	日 days	21.5	21.5	21.5
	年次有給休暇取得率 Ratio of people taking paid leave	単独 Non-consolidated	%	69.3	67.5	67.6
	育児休職取得者数 Number of people utilizing childcare leave					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	☑358	☑381	☑354
	男性 Male			25	33	40
	女性 Female			333	348	314

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
ワーク・ライフ・バランス Healthy Work-life Balance	育児休業復職率*5 Ratio of people returning to work after childcare leave*5	単独 Non-consolidated	%	94.7	97.3	97.5
	育児短時間勤務者 Number of people working shorter hours for childcare					
	合計 Total	単独 Non-consolidated	人 Persons	882	845	781
	男性 Male			17	21	14
	女性 Female			865	824	767
	介護休職取得者数 Number of people utilizing nursing care leave	単独 Non-consolidated	人 Persons	☑32	☑24	☑15
	介護短時間勤務者 Number of people working shorter hours for nursing care	単独 Non-consolidated	人 Persons	25	23	26
	従業員月平均残業時間 Average monthly overtime	単独 Non-consolidated	時間 Hours	16.3	16.2	19.0

*5: 前々年度に育児休暇を開始した従業員が復職した割合
Ratio of employees who have returned to work after starting childcare leave in the fiscal year before the previous fiscal year

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

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
給与 Salary	平均年間給与 Average annual salary	単独 Non-consolidated	100万円 Million yen	7.89	7.99	8.15

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
人材育成 Human Resources Development	従業員一人当たり研修日数 Number of training days per employee	単独 Non-consolidated	日 Days	5.7	5.7	5.8
		国内連結 Consolidated Group in Japan	日 Days	4.9	4.9	5.0
	従業員サーベイ回答率 Response rate of employees' survey	連結 NEC Corporation and domestic consolidated subsidiaries	%	81	84*6	87*8
		海外連結 Overseas consolidated subsidiaries	%	—	72*7	75*9
	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	単独 Non-consolidated	%	—	22.9	25.3

*6: 対象：23社　Scope: 23 companies
*7: 対象：48社　Scope: 48 companies
*8: 対象：21社　Scope: 21 companies
*9: 対象：43社　Scope: 43 companies

人材開発・育成　Human Resources Development and Training

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
イノベーション・マネジメント Innovation Management	研究開発費用 R&D expenses	連結 Consolidated	10億円 Billion yen	108.1	108.1	109.8
	特許件数 Number of patents		件 Patents	約 Approx. 51,000	約 Approx. 49,000	約 Approx. 47,000

イノベーション・マネジメント　Innovation Management

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
安全・健康 Health and Safety	労働災害 Labor accidents and disasters					
	度数率 Frequency rate	単独 Non-consolidated		☑0.3717	☑0.1904	☑0.2600
	強度率 Severity rate			☑0.0019	☑0.0071	☑0.0037

安全と健康　Health and Safety

		バウンダリ Boundary	単位 Unit	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020
社会貢献活動 Social Contribution Activities	社会貢献支出額 Social contribution expenditure						
	合計 Total	連結 Consolidated	100万円 Million yen	669	523	613	493
	金銭支出（政治寄付含む） Cash contributions including political donations			629	472	588	467
	施設開放・現物寄贈 Use of Company premises ／ Contributions of products and equipment			38	28	13	10
	工数他 Volunteer hours and others			2	23	12	16
	政治寄付*10 Political donations*10	単独 Non-consolidated	100万円 Million yen	15	15	15	15

*10: 関連法規遵守と透明性の確保のみならず、その必要性や妥当性を十分に考慮した上で、政治団体への寄付を行っています。
The donations are made to a political organization, giving due consideration to necessity and appropriateness, as well as complying with relevant laws and ensuring transparency.

地域社会との連携　Cooperation with the Local Communities

環境　Environment

対象期間は、2017年、2018年、2019年および2020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。
(※日本電気(株)およびNECグループ会社92社(国内41社海外51社)を対象としています。)

The applicable periods are the consolidated accounting periods (ending each March 31 of 2017, 2018, 2019 and 2020) and the applicable dates are as of March 31 of each year.
The data marked with a check (☑)have been verified by a third party.
Note: NEC and NEC Group companies: 92 (including 41 domestic companies and 51 overseas companies)

	単位 Unit	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
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	千t Thousand tons	2,630	4,220	5,300	4,750	業態毎の排出係数にNECの売上を積した後、全体の値にするため和算する。尚、業態毎の排出係数は毎年の製品動向を反映している。 After multiplying the emission factor for each business type by NEC's sales, add up to obtain the total value. The emission factor for each business type reflects annual product trends.
製品のエネルギー効率改善 Improvement in energy efficiency of products	%	17	35	74	71	基準年度の製品の消費電力量と当該年度の消費電力量を性能比で比較。 基準年度の消費電力量(性能値)と当該年度の消費電力量(性能値)の差を基準年度の消費電力量(性能値)で徐した。 Compare the power consumption of the product in the base year and the power consumption in that year in terms of performance ratio. The difference between the power consumption (performance value) of the base year and that year was reduced by the power consumption (performance value) of the base year.
温室効果ガス 排出量 Greenhouse gas emissions						・エネルギー使用量:省エネ法(エネルギーの使用の合理化などに関する法律)に基づき算出 ・温室効果ガス排出量:温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づき算出 ・温室効果ガスとは、CO_2(二酸化炭素)、CH_4(メタン)、N_2O(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)、SF_6(六フッ化硫黄)、NF_3(三フッ化窒素)を指します。 ・Scope別は以下のGHGプロトコルイニシアチブの分類に沿って算出 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:Scope1.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 ・TJ:テラジュール ・エネルギー使用量合計値には再生可能エネルギーは含みません。 ・Energy consumption: Calculated based on Japanese law ・Greenhouse gas emissions: Calculated based on Japanese law ・Greenhouse gases include CO_2 (carbon dioxide), CH_4 (methane), N_2O (nitrogen monoxide), HFCs (hydrofluorocarbons), PFCs (perfluorocarbons), SF_6 (sulfur hexafluoride), NF_3 (nitrogen trifluoride). ・Calculated by scope according to the following GHG Protocol Initiative classification Scope 1: Direct emission of greenhouse gases generated from emission sources owned or controlled by businesses Scope 2: Indirect emissions of greenhouse gases from the use of electricity, steam, and heat Scope 3: Except for Scope 1, Scope 2, other indirect emissions covering the upstream and downstream processes of the company ・TJ: Terajoule ・Renewable energy is not included in the total energy consumption.
合計 Total	千t Thousand tons	☑ 7,760	☑ 8,171	☑ 8,129	☑ 7,483	
Scope 1	千t Thousand tons	☑ 54	☑ 56	☑ 52	☑ 26	
Scope 2	千t Thousand tons	☑ 296	☑ 282	☑ 277	☑ 347	
Scope 3	千t Thousand tons	☑ 7,410	7,833	7,795	☑ 7,110	
エネルギー使用量 Energy usage						
合計 Total	TJ	☑ 6,777	☑ 6,789	☑ 6,746	☑ 7,642	
	MWh	☑ 872,967	☑ 880,236	☑ 863,564	☑ 853,536	
電気 Electricity	TJ	☑ 5,708	☑ 5,685	☑ 5,712	☑ 7,140	
	MWh	☑ 575,816	☑ 573,703	☑ 576,337	☑ 723,001	
ガス Fuel (gas)	TJ	☑ 938	☑ 984	☑ 931	☑ 396	
	MWh	☑ 260,676	☑ 273,368	☑ 258,749	☑ 100,945	
燃料(重油・灯油等) Fuels (heavy oil and kerosene, etc.)	TJ	☑ 98	☑ 100	☑ 81	☑ 87	
	MWh	☑ 27,178	☑ 27,819	☑ 22,629	☑ 24,234	
熱(蒸気・温水・冷水) Steam / heating / cooling	TJ	☑ 33	☑ 19	☑ 21	☑ 19	
	MWh	☑ 9,297	☑ 5,346	☑ 5,849	☑ 5,356	
再生可能エネルギー Renewable energies	TJ	2	3	4	528	
	MWh	304	323	426	55,420	
エネルギー消費原単位 Energy consumption rate	t/億円 t/100 million yen	6.6	6.8	6.5	6.6	・エネルギー消費原単位:省エネ法に基づき算出 ・Energy consumption rate: Calculated based on Japanese law

	単位 Unit	2016年度 FY2017	2017年度 FY2018	2018年度 FY2019	2019年度 FY2020	留意点および算出方法詳細 Notes and Calculation Method
水使用量 Water usage						水使用量合計値には、再利用水は含みません。 Recycled water is not included in the total amount of water usage.
合計 Total	千m^3 Thousand m^3	☑ 2,240	☑ 2,314	☑ 2,193	☑ 2,550	
上水道 Waterworks	千m^3 Thousand m^3	☑ 1,060	☑ 1,110	☑ 1,062	☑ 1,293	
地下水 Ground water	千m^3 Thousand m^3	☑ 920	☑ 854	☑ 825	☑ 998	
工業用水 Industrial water	千m^3 Thousand m^3	☑ 260	☑ 350	☑ 306	☑ 259	
再利用水 Recycled wate	千m^3 Thousand m^3	10	10	10	7	
排水量 Wastewater						
合計 Total	千m^3 Thousand m^3	☑ 1,390	☑ 1,614	☑ 1,483	☑ 2,084	
下水系 Sewage-related	千m^3 Thousand m^3	☑ 840	☑ 1,160	☑ 1,076	☑ 1,720	
公共水域系 Public water-related	千m^3 Thousand m^3	☑ 550	☑ 454	☑ 407	☑ 364	
水原単位 Water consumption rate	km^3/億円 km^3/100 million yen	8.41	8.14	7.53	8.22	
廃棄物排出量(一般廃棄物+産業廃棄物) Total waste emissions (general waste + industrial waste)	千t Thousand tons	☑ 26	☑ 42.6	☑ 38.3	☑ 38.6	
再資源化率 Resource reuse rate	%	90.6	91.0	90.0	94.90	
NOx排出量 NOx emissions	t	16	27.9	22.5	13.8	
SOx排出量 SOx emissions	t	1.1	0.8	0.4	0.01	
VOC大気排出量 VOC emissions	t	☑ 203	☑ 248	☑ 335	☑ 68	
PRTR法対象化学物質取扱量 Volume of chemicals subject to Pollutant Release &Transfer Registers	千t Thousand tons	50	4.0	3.5	0.3	

環境データ対象範囲：　日本電気㈱およびNECグループ会社92社（国内41社海外51社）一覧

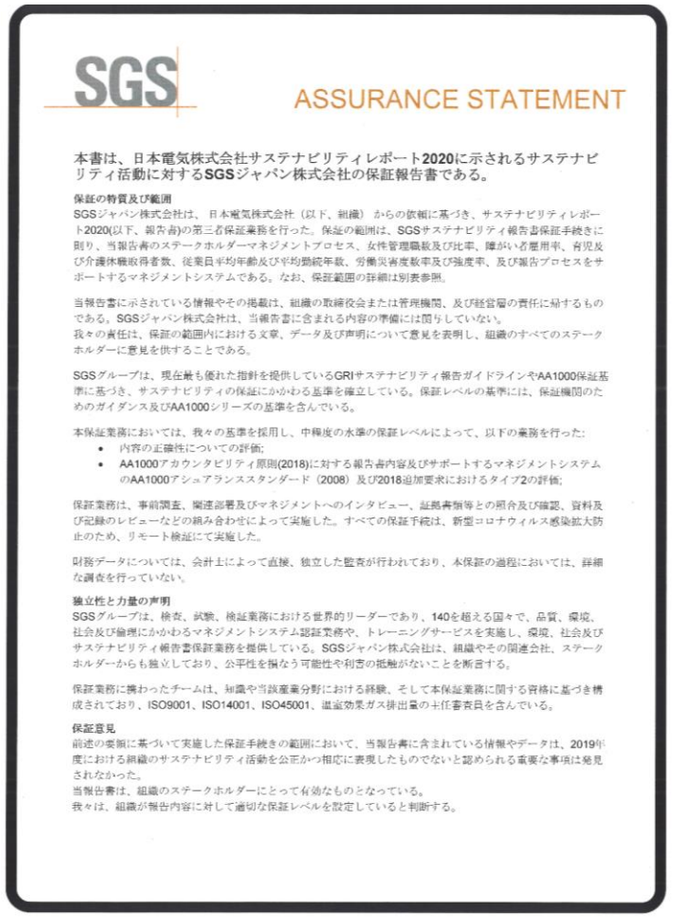
No.	会社名(国内)	No.	会社名(国内)
1	日本電気㈱	30	NEC フィールディング㈱
2	アビームコンサルティング㈱	31	NEC プラットフォームズ㈱
3	㈱オーシーシー	32	㈱日本電気特許技術情報センター
4	NEC ネクサソリューションズ㈱	33	NEC フレンドリースタフ㈱
5	㈱シミズシンテック	34	NEC マネジメントパートナー㈱
6	㈱サンネット	35	㈱NEC ライベックス
7	㈱ベストコムソリューションズ	36	㈱国際社会経済研究所
8	㈱ワイイーシーソリューションズ	37	㈱高砂製作所
9	㈱KIS	38	NEC ディスプレイソリューションズ㈱
10	NEC スペーステクノロジー㈱	39	昭和オプトロニクス㈱
11	NEC ネットワーク･センサ㈱	※40	日本アビオニクス㈱
12	日本電気航空宇宙システム㈱	※41	福島アビオニクス㈱
13	㈱サイバーディフェンス研究所		
14	日本航空電子工業㈱		
15	弘前航空電子㈱		
16	山形航空電子㈱		
17	富士航空電子㈱		
18	信州航空電子㈱		
19	NEC ファシリティーズ㈱		
20	フォワード・インテグレーション・システム・サービス㈱		
21	リバンスネット㈱		
22	JN システムパートナーズ㈱		
23	NEC ネッツエスアイ㈱		
24	NEC マグナスコミュニケーションズ㈱		
25	NEC ソリューションイノベータ㈱		
26	日本電気通信システム㈱		
27	㈱インフォセック		
28	NEC エンベデッドプロダクツ㈱		
29	NEC エンベデッドテクノロジー㈱		

※2019年12月実績まで対象（以降、連結対象外）

No.	会社名(海外)	No.	会社名(海外)
1	NEC Corporation of America	27	恩益禧数碼応用産品貿易(上海)有限公司 (NEC Information Systems (Shanghai), Ltd.)
2	NEC Canada, Inc.	28	NEC Hong Kong Limited
3	NEC Laboratories America, Inc.	29	NEC Taiwan Ltd. (台湾恩益禧股份有限公司)
4	Niteo Technologies, Private Limited	30	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
5	NEC Energy Solutions, Inc.	31	NEC Corporation of Malaysia Sdn. Bhd.
6	NEC Latin America S.A.	32	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
7	NEC Argentina S.A.	33	NEC Technologies India Private Limited
8	NEC Chile S.A.	34	NEC Philippines, Inc.
9	NEC de Colombia S.A.	35	NEC Vietnam Company Limited
10	NEC de Mexico, S.A. de C.V.	36	PT. NEC Indonesia
11	NEC Europe Ltd.	37	NEC Australia Pty Ltd
12	NEC Deutschland GmbH	38	NEC New Zealand Limited
13	NEC Eastern Europe Kft.	39	NetCracker Technology Corporation
14	NEC France S.A.S.	40	KMD Holding ApS
15	NEC Iberica S.L.	41	台湾航空電子股份有限公司 (JAE Taiwan, Ltd.)
16	NEC Italia S.p.A.	42	JAE Oregon, Inc.
17	NEC Laboratories Europe GmbH	43	JAE Tijuana, S.A. de C.V.
18	NEC Portugal-Telecomunicacoes e Sistemas, S.A.	44	JAE Philippines, Inc.
19	NEC Scandinavia AB	45	航空電子（無錫）有限公司 (JAE Wuxi Co., Ltd.)
20	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.	46	航空電子（呉江）有限公司 (JAE Wujiang Co., Ltd.)
21	NEC (UK) Ltd.	47	日電卓越軟件科技（北京）有限公司 (NEC Advanced Software Technology (Beijing) Co., Ltd.)
22	Joint-Stock Company NEC Neva Communications Systems	48	NEC 軟件（済南）有限公司 (NEC Soft (Jinan) Co., Ltd.)
23	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited	49	日電平台科技(蘇州)有限公司 （NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)
24	NEC Saudi Arabia, Ltd.	50	NEC Platforms Thai Co., Ltd.
25	日電（中国）有限公司 (NEC (China) Co., Ltd.)	51	NEC Enterprise Communication Technologies, Inc.
26	日電信息系統(中国)有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)		

第三者保証

NECサステナビリティレポート2020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2020に示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

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2020(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、障がい者雇用率、育児及び介護休職取得者数、従業員平均年齢及び平均勤続年数、労働災害度数率及び強度率、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、保証範囲の詳細は別表参照。

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(2018)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）及び2018追加要求におけるタイプ2の評価;

保証業務は、事前調査、関連部署及びマネジメントへのインタビュー、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。すべての保証手続は、新型コロナウィルス感染拡大防止のため、リモート検証にて実施した。

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。

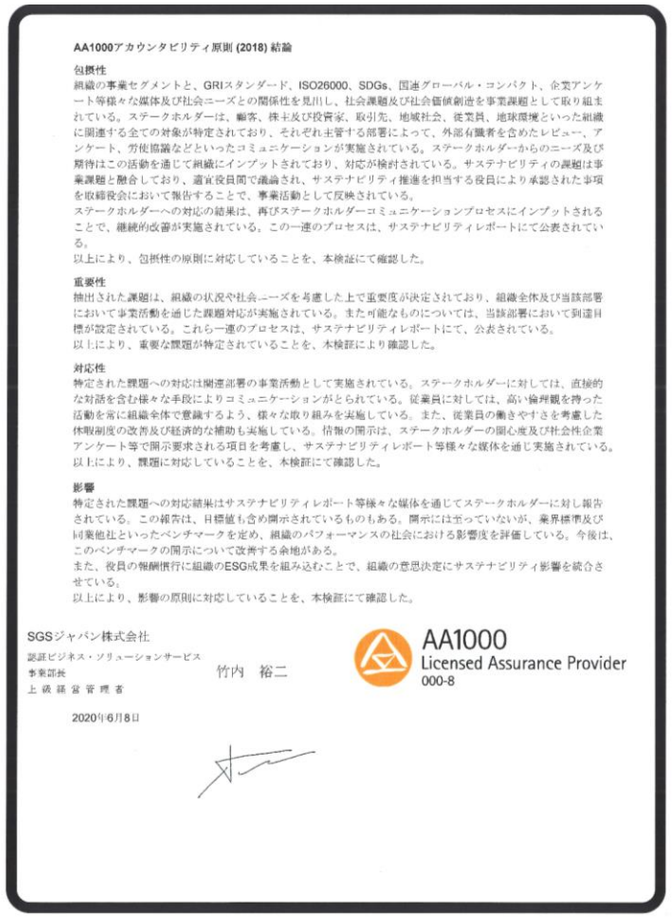
独立性と力量の声明

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

前述の業務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、2019年度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 (2018) 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度が決定されており、組織全体及び当該部署において事業活動を通じた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。

影響

特定された課題への対応結果はサステナビリティレポート等様々な媒体を通じてステークホルダーに対し報告されている。この報告は、目標値も含め開示されているものもある。開示には至っていないが、業界標準及び同業他社といったベンチマークを定め、組織のパフォーマンスの社会における影響度を評価している。今後は、このベンチマークの開示について改善する余地がある。
また、役員の報酬慣行に組織のESG成果を組み込むことで、組織の意思決定にサステナビリティ影響を統合させている。
以上により、影響の原則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

2020年6月8日

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

検証対象範囲の詳細

検証対象		検証範囲及び対象時期	検証数値
1	障がい者雇用率	日本電気㈱ 2019年6月1日時点	2.33%
		※国内連結子会社 (※国内100%子会社で、障がい者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く12社) 2019年6月1日時点	1.99%
2	女性管理職数及び率	日本電気㈱ 2020年4月1日時点	395人/6.4%
		日本電気㈱及び連結子会社 (※日本航空電子工業㈱のグループ会社は除く) 2020年3月31日時点	2,105人/7.8%
3	従業員平均年齢	日本電気㈱ 2020年3月31日時点	43.7歳 男性：44.2歳 女性：41.8歳
4	従業員平均勤続年数	日本電気㈱ 2020年3月31日時点	19.2年 男性：19.4年 女性：18.3年
5	育児休職取得者数	日本電気㈱ 2019年4月1日~2020年3月31日	354人
6	介護休職取得者数	日本電気㈱ 2019年4月1日~2020年3月31日	15人
7	労働災害度数率/強度率	日本電気㈱ 2019年4月1日~2020年3月31日	度数率：0.2600 強度率：0.0037

NECサステナビリティレポート2020に掲載される環境関連データは、第三者による以下の検証報告を受けています。

JQA

発行日:2020 年 8 月 13 日
第 1811003923 号

温室効果ガス排出量検証報告書

日本電気株式会社　様

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、日本電気株式会社が作成した「Scope3 算定報告書」(以下、「算定報告書」という。)が、同社により作成された「Scope3 算定の考え方」(以下、「算定ルール」という。)に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。

検証の目的は、「算定報告書」の 2019 年度(2019 年 4 月 1 日～2020 年 3 月 31 日)の温室効果ガス排出量を客観的に評価し、同社の温室効果ガス排出量の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は、「ISO14064-3」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲は Scope3 における二酸化炭素排出量であり、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準は排出量の 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は NEC グループである。

検証では、「算定ルール」の確認のため統括機能の検証を実施し、引き続き算定対象範囲の確認、算定シナリオとアロケーションの確認、算定・集計体制の確認、排出量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした、「算定報告書」の 2019 年度 温室効果ガス排出量において、「算定ルール」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項

「算定報告書」の算定責任は日本電気株式会社にあり、温室効果ガス排出量検証の結論に関する責任は当機構にある。日本電気株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地
一般財団法人日本品質保証機構
理 事　浅 田 純 男

JQA

発行日:2020 年 8 月 13 日
第 1811003924 号

温室効果ガス排出量等検証報告書

日本電気株式会社　様

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、日本電気株式会社が作成した「環境情報　算定報告書」(以下、「算定報告書」という。)に記載された 2019 年度のスコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量が、同社により作成された「環境情報　報告・算定ルール」(以下、「算定ルール」という。)に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。2019 年度とは、2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの期間をいう。検証の目的は、「算定報告書」を客観的に評価し、同社のスコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は、スコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量については「ISO14064-3」に準拠して、また、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲は、スコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量(電力購入量及びエネルギー消費量を含む。)、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は総排出量及び総使用量の 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は、付属書に示す国内 41 社及び海外 51 社における生産系拠点 42 拠点、非生産系拠点 396 拠点とした。現地検証に先立って、「算定ルール」確認のため統括機能の検証を実施し、サンプリングにより国内 5 拠点にて現地検証を行った。現地検証では、算定対象範囲の確認、エネルギー起源 CO_2 排出源、VOC 使用状況、水使用状況、排水状況及び廃棄物排出状況の確認とモニタリングポイントの確認、算定集計体制の確認、排出量及び使用量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした、「算定報告書」の 2019 年度のスコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量において、「算定ルール」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項

「算定報告書」の作成責任は日本電気株式会社にあり、スコープ 1,2 のエネルギー起源 CO_2 排出量、VOC 排出量、水使用量、排水量及び廃棄物排出量の検証の責任は当機構にある。日本電気株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地
一般財団法人日本品質保証機構
理 事　浅 田 純 男

本証と付属書を合わせてご覧ください。
1/3

発行日:2020 年 8 月 13 日
第 1811003924 号

温室効果ガス排出量等検証報告書
【付属書】(1/2)

日本電気株式会社　様

国内 41 社

No.	会社名(日)	会社名(英)
1	日本電気㈱	NEC Corporation
2	アビームコンサルティング㈱	ABeam Consulting Ltd.
3	㈱オーシーシー	OCC Corporation
4	ＮＥＣネクサソリューションズ㈱	NEC Nexsolutions, Ltd.
5	㈱シミズシンテック	SHIMIZU SYNTEC Corporation
6	㈱サンネット	Sunnet Corporation
7	㈱ベストコムソリューションズ	Bestcom Solutions Inc.
8	㈱ワイイーシーソリューションズ	YEC Solutions Inc.
9	㈱ＫＩＳ	KIS Co., Ltd.
10	ＮＥＣスペーステクノロジー㈱	NEC Space Technologies, Ltd.
11	ＮＥＣネットワーク･センサ㈱	NEC Network and Sensor Systems, Ltd.
12	日本電気航空宇宙システム㈱	NEC Aerospace Systems, Ltd.
13	㈱サイバーディフェンス研究所	Cyber Defense Institute, Inc.
14	日本航空電子工業㈱	Japan Aviation Electronics Industry, Limited
15	弘前航空電子㈱	JAE Hirosaki, Ltd.
16	山形航空電子㈱	JAE Yamagata, Ltd.
17	富士航空電子㈱	JAE Fuji, Ltd.
18	信州航空電子㈱	JAE Shinshu, Ltd.
19	ＮＥＣファシリティーズ㈱	NEC Facilities, Ltd.
20	フォワード・インテグレーション・システム・サービス㈱	Forward Integration System Service Co., Ltd.
21	リバンスネット㈱	LIVANCE-NET Ltd.
22	ＪＮシステムパートナーズ㈱	JN System Partners Co., Ltd.
23	ＮＥＣネッツエスアイ㈱	NEC Networks & System Integration Corporation
24	ＮＥＣマグナスコミュニケーションズ㈱	NEC Magnus Communications, Ltd.
25	ＮＥＣソリューションイノベータ㈱	NEC Solution Innovators, Ltd.
26	日本電気通信システム㈱	NEC Communication Systems, Ltd.
27	㈱インフォセック	Infosec Corporation
28	ＮＥＣエンベデッドプロダクツ㈱	NEC Embedded Products, Ltd.
29	NECエンベデッドテクノロジー㈱	NEC Embedded Technology, Ltd.
30	ＮＥＣフィールディング㈱	NEC Fielding, Ltd.
31	ＮＥＣプラットフォームズ㈱	NEC Platforms, Ltd.
32	㈱日本電気特許技術情報センター	NEC Patent Service, Ltd.
33	ＮＥＣフレンドリースタフ㈱	NEC Friendly Staff, Ltd.
34	ＮＥＣマネジメントパートナー㈱	NEC Management Partner, Ltd.
35	㈱ＮＥＣライベックス	NEC Livex, Ltd.
36	㈱国際社会経済研究所	Institute for International Socio-Economic Studies
37	㈱高砂製作所	TAKASAGO, Ltd.
38	ＮＥＣディスプレイソリューションズ㈱	NEC Display Solutions, Ltd.
39	昭和オプトロニクス㈱	Showa Optronics Co., Ltd.
40	日本アビオニクス㈱	Nippon Avionics Co., Ltd.
41	福島アビオニクス㈱	Avionics Fukushima Co., Ltd

本証と付属書を合わせてご覧ください。
2/3

発行日:2020 年 8 月 13 日
第 1811003924 号

温室効果ガス排出量等検証報告書
【付属書】(2/2)

日本電気株式会社　様

海外 51 社

No.	会社名
1	NEC Corporation of America
2	NEC Canada, Inc.
3	NEC Laboratories America, Inc.
4	Netcracker Technologies, Private Limited
5	NEC Energy Solutions, Inc
6	NEC Latin America S.A.
7	NEC Argentina S.A.
8	NEC Chile S.A.
9	NEC de Colombia S.A.
10	NEC de Mexico, S.A. de C.V.
11	NEC Europe Ltd.
12	NEC Deutschland GmbH
13	NEC Eastern Europe Kft.
14	NEC France S.A.S.
15	NEC Iberica S.L.
16	NEC Italia S.p.A.
17	NEC Laboratories Europe GmbH
18	NEC Portugal-Telecomunicacoes e Sistemas,S.A.
19	NEC Scandinavia AB
20	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.
21	NEC (UK) Ltd.
22	Joint-Stock Company NEC Neva Communications Systems
23	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited
24	NEC Saudi Arabia, Ltd.
25	日電(中国)有限公司　(NEC (China) Co., Ltd.)
26	日電信息系統(中国)有限公司　(NEC Solutions (China) Co.,Ltd.)
27	恩益禧数碼応用産品貿易(上海)有限公司　(NEC Information Systems (Shanghai), Ltd.)
28	NEC Hong Kong Limited
29	NEC Taiwan Ltd. (台湾恩益禧股份有限公司)
30	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
31	NEC Corporation of Malaysia Sdn.Bhd.
32	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
33	NEC Technologies India Private Limited
34	NEC Philippines, Inc.
35	NEC Vietnam Company Limited
36	PT. NEC Indonesia
37	NEC Australia Pty Ltd
38	NEC New Zealand Limited
39	NetCracker Technology Corporation
40	KMD Holding ApS
41	台湾航空電子股份有限公司 (JAE Taiwan, Ltd.)
42	JAE Oregon, Inc.
43	JAE Tijuana, S.A. de C.V.
44	JAE Philippines, Inc.
45	航空電子（無錫）有限公司 (JAE Wuxi Co., Ltd.)
46	航空電子（呉江）有限公司 (JAE Wujiang Co., Ltd.)
47	日電卓越軟件科技（北京）有限公司　(NEC Advanced Software Technology(Beijing)Co.,Ltd.)
48	NEC軟件（済南）有限公司　(NEC Soft (Jinan) Co., Ltd.)
49	日電平台科技(蘇州)有限公司　(NEC Platform Technologies (Suzhou) Co., Ltd.)
50	NEC Platforms Thai Co., Ltd.
51	NEC Enterprise Communication Technologies, Inc.

本証と付属書を合わせてご覧ください。
3/3

社外からの評価 （2020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指数のひとつです。
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・エフィシェント指数

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指数のひとつです。
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・エフィシェント指数

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指数のひとつです。
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指数のひとつです。
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 2019 気候変動およびウォーターの2部門で、
「A」の評価を受けました。

CDP

ISS ESG 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から名称変更)

ISS ESG 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年からはさらに評価の高いPIONEERにも選定されました。
以降、継続して、PIONEER & EXCELLENCEに
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

その他

▶ 社会貢献活動に関する受賞状況　▶ 環境活動に関する外部評価・受賞状況

当社は、職場環境に関して以下のように社外から評価を受けています。

えるぼしマーク
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。
次世代認定マーク「プラチナくるみん」（愛称「くるみん」）
「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、くるみん認定をすでに受け、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。
健康経営優良法人
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、健康経営優良法人 2020 に認定されています。

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2020」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.98-99
102-9	※	サプライチェーン	P.62-64
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	P.22
102-13	※	団体の会員資格	P.22
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.14-16, P.54-56
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.5-7
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
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合的知見	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.8-11, P.12, P.13, P.25, P.65
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.5-7
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.54-56
102-34		伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P.54-56
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.22
102-41	※	団体交渉協定	▶ 有価証券報告書「従業員の状況」
102-42	※	ステークホルダーの特定および選定	P.22 ▶ 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.22
102-44	※	提起された重要な項目および懸念	P.22
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
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	再記述なし
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.107-109
102-55	※	内容索引	P.107-109
102-56	※	外部保証	▶ 第三者保証 ▶ 第三者検証

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

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.5-7, P.8-11, P.103

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	▶ 財務・業績情報
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.30-38
201-3		確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	▶ 有価証券報告書「経理の状況」
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	P.17-21
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	▶ SDGs達成に貢献するNECの取り組み
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.58-59
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.54-56, P.62-64
205-3	○	確定した腐敗事例と実施した措置	P.58-59
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.58-59
207 税務			
207-1		税務へのアプローチ	P.57
207-2		税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	P.57
207-3		税務に関するステークホルダー・エンゲージメントと懸念の管理	P.57
207-4		税管轄区域ごとの納税状況報告	—

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	P.45
301-2		使用したリサイクル材料	P.45
301-3		再生利用された製品と梱包材	P.45, P.101
302 エネルギー			
302-1		組織内のエネルギー消費量	P.45, P.46, P.101
302-2		組織外のエネルギー消費量	P.45, P.101
302-3		エネルギー原単位	P.46, P.101
302-4		エネルギー消費量の削減	P.46, P.101
302-5		製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P.35, P.45, P.46, P.101
303 水と排水			
303-1		水と事業との関わり	P.45, P.50
303-2		排水管理基準	P.45, P.50 ▶ エコ・アクションプラン2019管理項目
303-3		水源別の取水量	P.45, P.50, P.101
303-4		排出先別の排出量	P.45, P.50, P.101
303-5		水の総消費量	P.45, P.50, P.101
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	P.51
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	P.51
304-3		生息地の保護・復元	P.51
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	P.51
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）	P.36, P.45, P.101
305-2	○	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	P.36, P.45, P.101
305-3	○	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	P.36, P.45, P.101
305-4	○	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
305-5	○	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	P.36, P.45, P.101
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	P.45, P.47, P.101
306 排水および廃棄物			
306-1		排水の水質および排出先	P.45, P.50, P.101
306-2		種類別および処分方法別の廃棄物	P.45, P.47, P.49, P.101
306-3		重大な漏出	P.28
306-4		有害廃棄物の輸送	P.49
306-5		排水や表面流水によって影響を受ける水域	P.50

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

ID		報告要求事項	関連ページ
307環境コンプライアンス			
307-1		環境法規制の違反	P.28
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	—
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	P.36, P.63, P.64

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.99
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	P.75-76
401-3		育児休暇	P.75-76, P.99
402労使関係			
402-1		事業上の変更に関する最低通知期間	P.75-76
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.77-79
403-2		危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	P.77-79, P.100
403-3		労働衛生サービス	P.77-79
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.77-79
403-5		労働安全衛生に関する労働者研修	P.77-79
403-6		労働者の健康増進	P.77-79
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.77-79, P.87-88
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.77-79
403-9		労働関連の障害	P.77-79
403-10		労働関連の疾病・体調不良	P.77-79
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.71-74, P.100
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.71-74
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.71-74, P.75-76
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.97-100
405-2		基本給と報酬総額の男女比	P.75-76
406非差別			
406-1	○	差別事例と実施した救済措置	P.14-16, P.54-56, P.89, P.97
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.14-16, P.54-56, P.62-64
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.54-56, P.62-64
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.14-16, P.54-56, P.62-64 ▶ 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.14-16
412-2	○	人権方針や手順に関する従業員研修	P.14-16, P.97
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.14-16, P.62-64
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.90-91
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.100
416顧客の安全衛生			
416-1	○	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	P.87-88 ▶ 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.87-88
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.87-88
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.81-83
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.54-56

▶ 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。	人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント インクルージョン＆ダイバーシティ AI と人権
	原則 2 人権侵害に加担しない。	
労働基準	**原則 3** 組織結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	人権の尊重 サプライチェーン・マネジメント 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 安全と健康
	原則 4 あらゆる形態の強制労働を排除する。	
	原則 5 児童労働を実効的に廃止する。	
	原則 6 雇用と職業に関する差別を撤廃する。	
環境	**原則 7** 環境問題の予防的なアプローチを支持する。	気候変動を核とした環境課題への対応 環境方針とマネジメント 特集：気候変動と TCFD 対応 製品・サービスへの取り組み 生産・オフィスでの取り組み
	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。	公正な取引の推進 コンプライアンスとリスク・マネジメント

- 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37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	コーポレート・ガバナンス サステナブル経営 コンプライアンスとリスク・マネジメント 税務に対する考え方 公正な取引の推進 事業継続 サプライチェーン・マネジメント 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
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及び権利	人権の尊重 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 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
労働慣行	1.雇用及び雇用関係 2.労働条件及び社会的保護 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	多様な働き方への環境づくり 安全と健康 インクルージョン＆ダイバーシティ 人材開発・育成
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和及び適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	気候変動を核とした環境課題への対応 環境方針とマネジメント 特集：気候変動と TCFD 対応 製品・サービスへの取り組み 生産・オフィスでの取り組み
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	公正な取引の推進 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

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.研修及び意識向上	CS（顧客満足）への取り組み 品質・安全性の確保 個人情報保護、プライバシー 人権の尊重 AI と人権
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.研修及び文化 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	サステナブル経営 地域社会との連携 社会貢献活動 多様なステークホルダーとの対話・共創 イノベーション・マネジメント

- 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）

2020年8月発行