

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。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

評価 ◎：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

サステナビリティ経営	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
M：ESG視点の 経営優先テーマ 「マテリアリティ」 P.13	P.15を参照ください。				
人権の尊重 P.17	グローバルな人権課題の最新動向に対する従業員の理解の促進	派遣社員を含む従業員向け： 企業と人権に関するWeb研修の継続実施 (目標修了率：90%)	<ul style="list-style-type: none"> 派遣社員を含む従業員向け：企業と人権に関するWeb研修の修了率88% 四半期に1回、人権ホットライン窓口担当者へのケーススタディによる研修の実施 	○	派遣社員を含む従業員向け：企業と人権に関するWeb研修の継続実施(目標修了率90%)
	人権デュー・デシリジェンスの推進	人権影響評価および取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> UNGPとのギャップ分析を社外有識者とともに実施、課題を特定 人権リスク課題やその管理状況について定期的にCLCO、CHROを含む会議体にて確認 	○	<ul style="list-style-type: none"> UNGPに沿った「NECグループ人権方針」改定とバリューチェーン全体での周知・啓発 バリューチェーン上における人権侵害リスクへの対応体制整備。特に人権視点でのハイリスク地域事業におけるデュー・デシリジェンス施策を実施

環境	2025中期目標	指標		2021年度実績	2025年度目標
気候変動への対応 P.40	自社およびサプライチェーンの リスク・負荷低減	自社	M：エネルギー由来CO ₂ 排出量(絶対値)の削減率	-31.1%	-33.6%
			再生可能エネルギーの導入拡大 (使用量(MWh))	71,714MWh	78,000MWh
		サプライチェーン	Scope 3 カテゴリー1 購入した製品・サービスのCO ₂ 排出量削減率 (※2017年度比)	3.0%	-6.0%
			Scope 3 カテゴリー11 製品エネルギー効率改善率(2013年度製品比)	61.0%	90.0%

※ 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。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲: 特に記載のない場合は日本電気(株)

評価 ◎: 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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
インクルージョン&ダイバーシティ P.53	M リーダーシップ層の多様性確保 ・2025年度までに下記の数値目標を達成する - 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 20% - 全管理職に占める女性の割合 20% - 全従業員に占める女性の割合 30%	・ステアリングコミティの開始およびインクルージョン&ダイバーシティ (I&D) 推進体制強化 ・役員、経営幹部へのパイプラインの管理	・女性の登用・活躍推進 - 取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合 9.4% (2022年6月30日現在) - 全管理職に占める女性の割合 8.1% (2022年4月1日現在) - 全従業員に占める女性の割合 20.3% (2022年4月1日現在) ・CEOを委員長とするI&D推進委員会を立ち上げ。年2回、女性従業員をテーマとする議論および優先施策に関する意思決定を実施するとともに、2025年度新卒採用で男女比率を同率にすることを決定 ・各階層においてダイバーシティ比率を意識した幹部候補者となるTop of Top人材を約100人選出し、実践を通じて育成を開始	◎	・部門長以上のサクセッションプランでの女性関連比率目標を設定 ・活躍する女性人材の発掘 ・多様なキャリアパスの提示
	障がい者採用・雇用 ・継続的な法定雇用率の達成(特例子会社を含む)	・特例子会社職域開拓 ・新卒インターンによる採用強化 ・有料職業紹介の活用	・NECでは2022年時点で法定雇用率の2.3%を超過していますが、グループ会社では未達の会社もあるため、今後もグループ全体で雇用率向上を推進 ・IT領域の職域拡大施策として、AI・DX事業において開発部門で生じる大量の学習用データ作成などの業務からオペレーショナルな作業を切り出し、特例子会社でトライアルを実施 ・新卒インターンイベントにて訴求力のあるコンテンツ制作やプログラムを実施 ・有料職業紹介事業者2社および精神・発達障がい者の採用に向け、専門知識を有するコンサルタントの活用を開始	○	・特例子会社含む障がい者インクルージョンの外部プロモーション強化 ・精神・発達障がい者の新規採用および職場の受け入れ・定着支援体制の確立 ・オンラインイベントにおける情報保障強化
	性別・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が言える、心理的安全性の確保	・女性や外国人のEmployee Resource Groups(従業員リソースグループ)の発足 ・I&Dカルチャーの浸透・定着に向けた定期的な社内啓発イベントの開催	・新規で女性や外国人のEmployee Resource Groupsを発足し自発的な活動を実施 ・国際女性デーに開催した社内オンラインイベント「NEC Inclusion & Diversity Day」に全世界から約13,000人のNECグループ従業員が参加	◎	・年間を通じたI&Dテーマのウェビナー開催による従業員への正しい知識/情報の浸透 ・アンコンシャスバイアス研修の実施
人材開発・育成 P.56	グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化	サクセッションプランニングのパイプライン強化(人材の多様化、グローバルリーダー育成)	・女性の執行役員を2人登用 ・次世代リーダー候補となる有望人材を約1,300人選出し、加速度的な成長のための経験や育成機会を付与(人材の多様化に向け、女性・外国人を35%ノミネート)	○	・タレントプールへの育成プログラム体系を整備し、より高速かつ高度な育成を推進 ・組織横断のタフアサインメントを核とした育成を強化
	ビジネストランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成	2025年度までに10,000人のDX人材を育成	・強化すべきDX人材の定義、要件、育成目標の再設定 ・DX人材育成プログラムを整備し、人材のスキルシフト/スキルアップ施策を継続強化 - 思考様式・行動様式にフォーカスしたトレーニング(262人修了) - デジタルテクノロジーにフォーカスしたトレーニング(21,305人修了)	○	・DX人材定義をもとにした育成プログラムのさらなる整備・推進 ・DXビジネスの進展に合わせて、社内人材のデジタルシフトを実践
多様な働き方への環境づくり P.59	働きがい創造モデルを通じて「働きがい」の実感を高める	働きがいの向上 ・パルスサーベイの各スコアの年間5%UP - 仕事の充実感スコア - 生産性実感スコア - コンディション実感スコア	・日本電気(株)および連結子会社におけるパルスサーベイによる各スコアの向上(2021年6月～2022年3月)仕事の充実感スコア+1.8%、生産性実感スコア+12.2%、コンディション実感スコア+6.2%	△	2022年 One NECサーベイによるエンゲージメントスコア: 前年+5ポイント
	最適な時間に、最適な場所で、最高のパフォーマンスが出せる環境整備 ・従業員の自律的な進化に必要な Experienceの提供 ・信頼と共創を生み出すオフィスの変革 ・時間と空間を超えたシームレスな活動ができるWorkplaceの提供 ・多様な人材が集い価値提供を追求する文化の醸成	Well-beingを前提とした働く場所・時間のセルフデザイン ・混雑度検知や各種システムなど、デジタルの仕組みを活用した多様なワークスペースや、社外の方との交流の場の設置 ・遠隔地居住ルールの導入 組織のエンゲージメント、生産性向上に向けた取り組み ・データ分析による組織健康診断・生産性診断の導入 ・Thanksプラットフォームの導入	信頼と共創を生み出すオフィスの改革 ・Communication-Hubとして、チームワークにフォーカスした新たな設計デザインを実施。フロア構築とともに、コンセプトガイドを作成 ・Innovation-Hub FIELDとして、従来の社員食堂をリニューアルし、社外のお客さまやパートナーと食を伴いながら交流することが可能な新たなスペースをオープン ・2021年11月に、遠隔地居住ルールを導入。所属の勤務地から遠く離れた場所に居住しながら勤務する働き方として遠隔地居住勤務のガイドラインを整備。在宅勤務により業務遂行が十分に可能かつ遠隔地居住を希望する「相当の事由」がある従業員を対象 ・組織健康診断においてデータ基盤に蓄積したデータを活用し、心身のコンディションの観点で従業員の業務負荷状況を可視化するダッシュボード2本を開発中 ・「感謝(Thanks)」と「称賛(Praise)」といったポジティブなフィードバックを気軽に送り合うことで、「互いを認め合い・高め合う文化を醸成すること」を目的に、2021年11月にNECにThanks/Praiseを導入(導入率100%)	○	・Communication-Hubの構築を加速、Innovation-Hubを複数拠点に本格展開 ・グループ集約を加速。複数拠点で実施 ・遠隔地居住ルールを、「相当の事由」の有無にかかわらず適用できるよう制度拡大
				△	・組織健康診断において、分析対象とするデータ種別および分析観点(生産性や働きがい)を拡張 ・Thanks/PraiseのアクティブユーザーをNECグループ(20,000人)に拡大

※ **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。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

評価 ◎：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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
安全と健康 P.61	多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 (90%以上) 安全施工プロセスにおける主体的なリスクアセスメント実施による危険の先取り 	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 91.0% (19,259人) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全社安全衛生研修修了比率向上 (90%以上)
	健康データ(定期健康診断結果やストレスチェック結果など)を戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築	<ul style="list-style-type: none"> 組織の健康度を評価する指標の設定 健康経営優良法人(ホワイト500)認定維持 	<ul style="list-style-type: none"> パルスサーベイに心身のコンディションに関する設問を追加し、指標化 健康経営優良法人(ホワイト500)認定維持に加えて、健康経営銘柄認定 	○	<ul style="list-style-type: none"> 設定した指標の数値向上 (5%上昇) 健康経営銘柄認定維持
AIと人権 P.64	M AIの社会実装における、人権を尊重した事業活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の法令・規制・社会受容性の変化の動向把握と、変化に応じた人権尊重の取り組みの対応 	<ul style="list-style-type: none"> 人権・プライバシーに関する国内外の動向をタイムリーに把握し、事業部門への共有と運用に反映 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化
		<ul style="list-style-type: none"> 「NECグループ AIと人権に関するポリシー」に準じた AIガバナンスの実践 	<ul style="list-style-type: none"> AI利活用における人権リスク軽減の継続的な実践および確認事項を従業員向けガイドラインとして明文化 従業員向け教育の実施 経営層に対してAIと人権に関する国際動向の理解を深め、人権への配慮をふまえた事業判断につなげるための有識者講演会を実施 	◎	<ul style="list-style-type: none"> さまざまなステークホルダーとの対話の継続
		<ul style="list-style-type: none"> さまざまなステークホルダーとの対話の継続 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルトラスト諮問会議による有識者からの知見獲得 国内外の法規制やガイドライン策定検討のプロセスにおいて、当社の知見やノウハウを活かした意見発信や提言を実施 	◎	
個人情報保護、プライバシー P.66	データプライバシー・コンプライアンス分野における国内外連結子会社のガバナンス強化	<ul style="list-style-type: none"> 海外連結子会社における、各社の個人情報保護取り扱いリスクの程度に応じた適切な体制、ルールの策定 	<ul style="list-style-type: none"> 海外連結子会社向け個人情報保護ガイドラインを作成 主要海外連結子会社に展開し、各社の個人情報保護取り扱い状況に応じたリスクアプローチでのデータプライバシー・コンプライアンス体制の強化に向けた再構築を開始 	○	<ul style="list-style-type: none"> 本社コンプライアンス推進部に海外子会社に対するデータコンプライアンスに係るCoE (Center of Excellence) グループの立ち上げ 海外連結子会社向け個人情報保護ガイドラインに従った、個人情報取り扱いリスクの高い海外子会社にデータプライバシー・コンプライアンス管理者の設置および個人情報保護体制再構築の完了 海外連結子会社に設置したデータプライバシー・コンプライアンス管理者の育成教育を実施
	事業部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報保護に関するリスクマネジメントの深耕	<ul style="list-style-type: none"> 各事業部門における個人情報保護取り扱いリスクマネジメントの強化に向けた「個人情報保護プロフェッショナル」の育成 主要国内連結子会社における「個人情報保護プロフェッショナル」の設置および「新PIICO」の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員向けに弁護士による令和2年改正個人情報保護法の実務ポイントセミナーを実施 全事業部門に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルに対して、以下の育成教育を通年で実施 <ul style="list-style-type: none"> ①人権・プライバシー教育 ②令和2年改正個人情報保護法実務対応教育 ③個別相談による指導 ④個人情報保護基礎講座 ⑤個人情報保護士資格取得講座 主要国内子会社6社 (NECソリューションイノベーター(株)、NECプラットフォームズ(株)、NECフィールディング(株)、NECネクサソリューションズ(株)、NECネットエスアイ(株)、NECマネジメントパートナー(株)、(株) NECライベックスおよびNECライフキャリア(株))において、個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置および育成、新たな個人情報保護管理台帳システム(新PIICO)の導入を開始(2022年度稼働) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全事業部門に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの育成教育の継続実施 個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置および新PIICOの導入子会社数の拡大
情報セキュリティとサイバーセキュリティ P.69	M サイバー攻撃対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 国家レベルの脅威への対応 DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現 意識と統制の変革 	<ul style="list-style-type: none"> 国家レベルの脅威への対応 <ul style="list-style-type: none"> - NIST CSF^{*1}レベル達成、BitSightスコア^{**}の大幅向上 DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現 意識と統制の変革 <ul style="list-style-type: none"> - 基本方針、サイバー規程などのルールの改正 <p>📄 詳細は情報セキュリティ報告書</p>	◎	<ul style="list-style-type: none"> 国家レベルの脅威への対応 <ul style="list-style-type: none"> - NIST CSF レベル向上、NECグループにおけるBitSightスコアの向上 DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現 意識と統制の変革 <ul style="list-style-type: none"> - 社内システムのセキュリティ実装強化
	M ゼロトラストプラットフォームの実現・運用 ・タレントマネジメントの発展・展開 (CISSP有資格者倍増) ・サプライチェーンセキュリティマネジメント強化 ・SIプロセスの安全性の確立	<ul style="list-style-type: none"> 提案時にセキュリティ実装が組み込まれたプロセスへの改革、脆弱性マネジメントダッシュボードリリース 	<ul style="list-style-type: none"> 脆弱性マネジメントダッシュボードリリース CISSP取得者数 約200人 (約1.3倍) お客さま向け情報システム提案・実装におけるサイバーセキュリティ管理規定の改定 お客さま環境への出荷前に用いる審査チェックリスト改定 	○	<ul style="list-style-type: none"> 脆弱性マネジメントシステムの利用定着 高度なセキュリティプロフェッショナル資格 (CISSP) の取得促進 国際標準をベースとしたお取引先向け基準での運用開始 サイバーセキュリティ管理規程の全社展開・体制確立

*1 NIST Cyber Security Framework

**2 BitSight Technologies社が提供するサイバーセキュリティリスクスコアレーティングサービス

※ **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。

※ 本レポートの目次に沿って列記しています。

※ 2025中期目標は、2021～2025年度を対象にしています。

対象範囲：特に記載のない場合は日本電気(株)

評価 ◎：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	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
情報セキュリティと サイバーセキュリティ P.69	標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協会社起因の事故撲滅	標準点検強化 ・管理対象会社を1,500社から2,000社へ拡大するとともに、書類点検を強化 ・訪問点検を従来の40社ベースから100社ベースを目標に拡大検討(オンラインを活用した効率化)	・管理対象会社を、2,000社ベースに拡大し、書類点検を強化 ・オンラインを活用し訪問点検を100社に拡大	◎	・訪問点検のさらなる効率化を実施し、100社から200社に拡大 ・再委託管理の強化(3階層制限ルール設定)とモニタリング実施
		サイバーセキュリティ対策強化 ・情報セキュリティ基準(書類点検項目含む)を2022年度よりNIST-SP800へ見直し ・「情報セキュリティ説明会」を開催し、協会社へ対応依頼の実施と改善サポート	・情報セキュリティ基準をNIST SP800-171ベースに改訂 ・情報セキュリティ説明会を開催し、協会社へ対応依頼(必要に応じ改善サポート)の実施	◎	・新情報セキュリティ基準(NIST-SP800ベース)の浸透 ・SSP(システムセキュリティ計画)のセルフアセスメント実施とGAP共有(SSP回収率80%)
CS(顧客満足)への 取り組み P.73	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(VoC)を起点とし事業特性に即したCS改善活動の継続推進	・お客さまからの「声」(VoC)を起点とし、事業特性に即した改善活動を継続推進	◎	・お客さまからの声(VoC)を起点とし事業特性に即したCS改善活動の継続推進
		・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	・お客さまへのCS調査結果(総合満足度平均)がマーケット調査の業界平均値を上回った		・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
地域社会との連携 P.74	2025年度までに新規登録者数10,000人達成を目指す コーポレートシチズンシップの裾野の拡大	NECボランティア支援サービス(従業員ボランティアのデータベース)への新規従業員登録者数の増加(1,200人増/年、100人増/月)	全国の従業員が気軽にかつ積極的に参加できるように、オンラインを主体としたさまざまな機会を設けることで、NECボランティア支援サービス(従業員ボランティアのデータベース)への新規従業員登録者数が大幅に増加(2,943人増)	◎	・NECボランティア支援サービス(社会感の高い従業員のデータベース)への新規従業員登録者数の増加(1,500人増) ・新規プログラム「NEC Future Creationプログラム」(次世代向けSDGs教育プログラム)の正式立ち上げ
	コーポレートシチズンシップを起点とした社会価値創造	「NEC社会起業塾」や「NECプロボノイニシアチブ」などコーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造や地域社会との連携の強化	・加古川市(兵庫県)とNEC間にて、地域共創を通じたスマートシティ推進に関する包括連携協定を締結。プロボノを通じた地域課題解決を本協定の柱の1つとして掲げ、活動を開始 ・東京都と都立小中学校におけるデジタル活用支援に関する協定を締結。従業員による小中学校のGIGAスクール授業支援を継続実施	◎	コーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造、営業活動の支援、地域社会との関係づくり(包括連携協定の締結など)

ガバナンス	2025中期目標	2021年度の目標	2021年度の成果・進捗	達成度	2022年度の目標
コンプライアンスと リスク・マネジメント P.81	M コンプライアンスの徹底 ・「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に基づくコンプライアンス最優先の組織風土の定着と公正な取引の推進	重大なカルテル・談合行為の発生0件	重大なカルテル・談合行為の発生0件	○	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研修の修了率向上(修了率98%以上)	コンプライアンスWeb研修の実施(修了率99.0%)		コンプライアンスWeb研修の修了率向上(修了率98%以上) 「コンプライアンス・ホットライン」認知度(認知度90%)
「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数80件以上	「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数62件				
事業継続 P.87	適切なリスク・マネジメントの実行 ・事業遂行に影響を与える重要なリスクの選定と実効性ある対策の立案と実行	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行	・リスクマップの作成など、全社リスク管理の強化 ・新技術・新ビジネス領域に関わる適法リスクに対する社内体制の強化	○	重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行
	日本における企業防災、企業BCPのトップ企業であり続ける	コロナ禍、在宅勤務増の環境に即した「自分事化」の浸透(訓練、教育)	・各事業場でのコロナ禍を想定した訓練の実施 ・テレワーク環境下における災害発生時の行動に関するWeb研修、職場懇談会の実施	○	アフターコロナを見据えた訓練、教育などの実施
サプライチェーン・ マネジメント P.88	M 宣言書取得会社の連結調達金額カバー率75%(2025年度末)	防災・事業継続活動とおして当社の企業価値向上に寄与	営業支援への協力などの事業への貢献	○	当社サービスの積極的社内展開、実証実験とおした営業支援
		宣言書取得会社の連結調達金額カバー率72%	宣言書取得会社の連結調達金額カバー率80%(2021年度末)	◎	宣言書取得会社の連結調達金額カバー率75%以上の継続