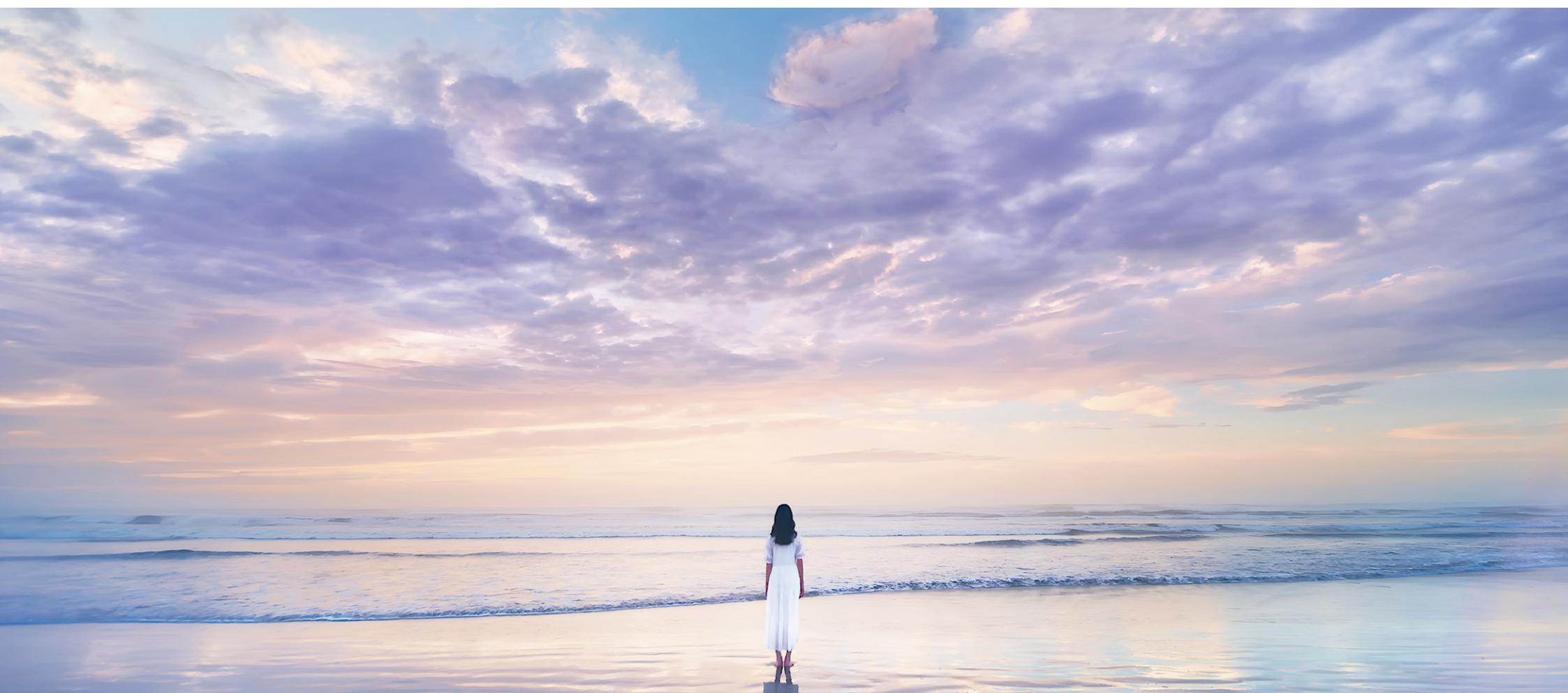


2023

NEC ESG Databook

NEC ESGデータブック



目次



NECは、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

サステナビリティ経営	環境	社会	ガバナンス	付表・データ集
2 NECのサステナビリティ経営	11 環境マネジメント	34 インクルージョン&ダイバーシティ	74 コーポレート・ガバナンス	98 第三者保証
5 ステークホルダーとの対話・共創	18 環境負荷低減に向けた取り組み	40 従業員の確保と定着・労働慣行	76 リスク・マネジメント	99 社外からの評価
6 マテリアリティ (ESG視点の経営優先テーマ)	30 生物多様性への取り組み	46 人材開発	80 コンプライアンス	100 対照表: GRI Standards
	31 環境負荷の全体像	50 労働安全衛生	86 サプライチェーン・マネジメント	国連グローバル・コンパクト
	32 環境関連データ(推移)	54 人権の尊重	92 イノベーション・マネジメント	SASBスタンダード
	33 環境データ対象範囲	58 AIと人権	94 情報セキュリティとサイバーセキュリティ	ISO26000
		62 個人情報保護、プライバシー		
		66 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント		
		68 品質・安全性		
		70 企業市民活動		

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ESGデータブック(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ESGデータブックのエッセンスと、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。

対象期間は、注釈がない場合は、2020年、2021年、2022年、および2023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。

開示種類

・サステナビリティWebサイトおよびESGデータブック(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チ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「ESGデータブック」(2022年まではサステナビリティレポート)は年次報告書として毎年PDF形式で公開しています。2018年より、サステナビリティに関する取り組みをまとめた「サステナビリティレポート」として発行してきましたが、2023年からは、ESGの取り組み目標、実績、今後の計画と取り組み内容をより明確に示すとともに、検索にも適した内容とするため、「ESGデータブック」と改称しました。前回の和文レポートは2022年8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

国際的なイニシアチ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
- ・SASBスタンダード
- ・ISO26000
- ・価値協創ガイドンス

第三者保証

「ESGデータブック2023(PDF版)」に掲載している環境・社会情報については、第三者機関による保証を受けております。その対象となる情報について、環境情報では○を記載しています。社会情報は該当情報に注記で記載しています。

NECのサステナビリティ経営

サステナビリティ経営基本方針

GRI
2-22
2-23

NECは、誰もが人間性を十分に發揮できる持続可能な社会の実現に向け、さまざまなステークホルダーのみなさまと対話・共創しながら、社会課題の解決に貢献する事業活動を推進しています。また、法令遵守や企業倫理の徹底のほか、社会や環境に負の影響を与える可能性のある活動のリスク軽減にも積極的に取り組んでいます。

NECは、NEC Wayに基づき、以下のサステナビリティ経営基本方針でサステナビリティ経営を推進しています。加え

事業をお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。持続可能な開発目標(SDGs)が掲げる「誰一人取り残さない」と、Purposeで謳う「誰もが人間性を十分に發揮できる持続可能な社会の実現を目指す」は方向性を同じくしています。

また、Purposeを具現化するために、NECの進む道筋や事業の方向性を可視化したものがNEC 2030VISIONです。NECではこのNEC 2030VISIONを、自社の財務パフォーマンスを向上させるだけでなく、正の社会・環境インパクトをもたらすことのできる事業運営・事業創出に活用していきます。

[NEC 2030VISION](#)

て、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を特定し、マテリアリティの実践を核にリスクの最小化と提供価値の最大化を図り、将来の財務パフォーマンス向上やSDGs達成への貢献にもつなげていきます。

社長メッセージ

[NEC Way](#)

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」(Code of Conduct)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。

サステナビリティ経営のあゆみ

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。創業者 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「ベータープロダクツ・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、「C&C（コンピュータと通信の融合：the integration of computers and communications）」という新しい構想を提唱しました。

このとき小林は、この「C&C」の目指す姿を次のように語っています。

「C&C」の目指す姿

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

この姿は、パソコンや携帯電話、インターネットが広く普及した今、技術的には実現しています。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カ国が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」が目指す「誰一人取り残さない」にも通じており、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年に創業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、あらためて整理しました。取締役会での決議を経て、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。



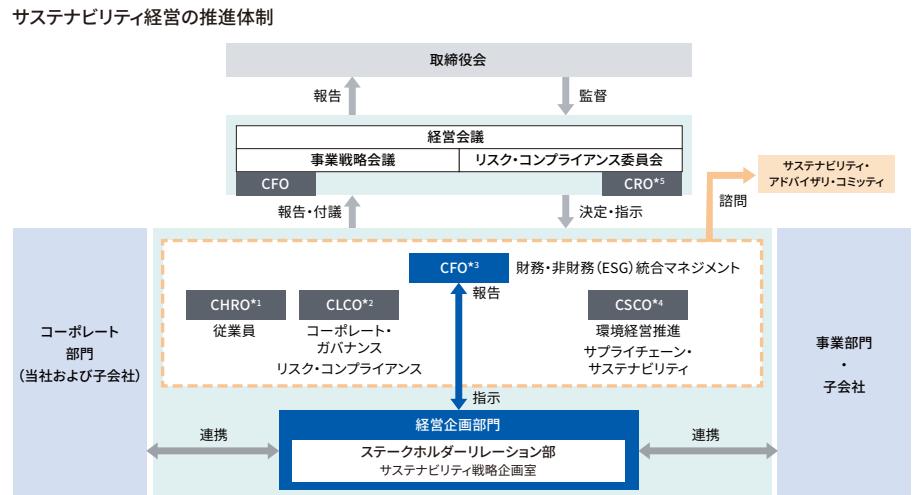
NECのサステナビリティ経営

サステナビリティ経営の推進体制

GRI
2-12 NECのサステナビリティ経営は、経営企画、IR、人事、総務、人材開発、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、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(右図参照)。さらに、お取引先と連携した取り組みも進めています。
2-13

サステナビリティ経営推進のための重要事項は、経営会議・事業戦略会議・リスク・コンプライアンス委員会で隨時役員および関連部門の責任者間で議論しています。そして、討議もしくは承認された事項をサステナビリティ推進役員が取締役会において定期的に報告し、取締役会がそれを監督しています。なお、社内取締役の役割定義書に、NEC Wayの実践をベースとした全社の組織開発・人材開発、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」を明記するとともに、役員の業績評価KPIにも織り込み、取り組みを推進しています。

また、CFO（チーフファイナンシャルオフィサー）およびサステナビリティ推進に携わる担当役員がサステナビリティに関する社外有識者に諮問するサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを設置しています。



サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ

GRI
2-29 当社は、企業価値と社会価値双方の向上に資するサステナビリティ経営の推進に向け、2021年度よりサステナビリティアドバイザリ・コミッティを新設しました。CFOおよびサステナビリティ推進に携わる担当役員がサステナビリティ分野における社外有識者と定期的にハイレベルな議論を行い、不確実性が高く変化が急速に進む時代における自社の方向性を確認し、取り組みの改善につなげることを目的としています。

これまでの開催実績

- 第1回（2022年2月）気候変動におけるグローバル潮流の理解とNECのリスクと機会
 - 第2回（2022年5月）Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について
 - 第3回（2023年2月）Nature Positiveに向け、NECが自社および事業で留意、注力すべきこと
 - 第4回（2023年5月）サステナビリティをいかに成長機会につなげるか

コミッティメンバーは次の3名の有識者のみなさまです。

議長：ピーターリ・ピニダニヤン氏

NPO法人NELIS代表理事、大学院大学至善館教授
(株)トランセージェント会長
(株)丸井グループ社外取締役
明治ホールディングス(株)社外取締役

荒井勝氏

NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長
Federated Hermes EOS上級顧問
FTSE Russell ESGアドバイザリー・コミッティー委員
同サステナブル投資アドバイザリー・コミッティー委員
国連責任投資原則(PRI)元理事

永井朝子氏

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

サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティメンバー略歴

NECのサステナビリティ経営

国際的なイニシアチブへの参画

GRI 2-28	<p>NECは、サステナブルな社会の創造とSDGsの達成への貢献を目指し、さまざまなイニシアチブに参画しています。</p> <p>国連グローバル・コンパクト (UNGCR) 2005年に署名</p> <p>SBTi 2017年より温室効果ガス排出量をSBTとすることへコミット、2021年5月に「SBT1.5°C水準」の認定を取得</p> <p>RE100 2021年5月に加盟</p> <p>自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) 2022年3月からフォーラム企業メンバーとして参加</p> <p>The Climate Pledge 2022年9月に署名</p> <p>女性のエンパワーメント原則 (WEPS) 2023年4月に署名</p> <p>Business for Social Responsibility (BSR) 2020年に加入、人権分科会に参加</p>	<p>世界経済フォーラム (WEF) 2017年から世界経済フォーラム会員組織に入会</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 2018年に賛同</p> <p>Business Ambition for 1.5°C 2021年9月に署名</p> <p>SBT for Nature 2022年3月からCorporate Engagement Programメンバーとして参加</p> <p>30%Club Japan 2020年10月に加盟</p> <p>The Valuable 500 2019年に加盟</p>
-------------	--	--

ステークホルダーとの対話・共創

ステークホルダーとの対話・共創

GRI
2-6
2-28
2-29
413-1

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。

マルチステークホルダー方針

NEC WayのPurposeに掲げる「Orchestrating a brighter world」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。2022年度に実施した主な対話・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手段	参照	
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動 お客さま満足(CS)向上活動 NECカスタマーコミュニケーションセンター設置 宣伝・広告 「NEC Visionary Week」開催 	導入事例(SDGs貢献事例、環境ソリューションサイト) NECのお客さま満足(CS)向上・活動 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 宣伝広告
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会(年4回) 株主総会(年1回) NEC IR Day ESG説明会 NEC Innovation Day アナリストとの個別ミーティング サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ 	IR資料 ESG説明会 サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> パートナーシップ強化 よりよいサプライチェーンの構築 公正な調達活動 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」の展開 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 	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 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 適正な待遇、労働安全衛生の推進 	<ul style="list-style-type: none"> One NEC Survey(年1回) パレスサーベイ(3ヶ月に1回) NEC Way Day CEO Town Hall Meeting(タウンホールミーティング)(月1回以上) 上司・部下による1on1ミーティング 安全衛生委員会 労使協議会 	CEO Town Hall Meeting(タウンホールミーティング) 環境マネジメント 従業員の確保と定着・労働慣行 労働安全衛生
国連・国際機関、政府・自治体	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ強化に向けた世界的イニシアチブへの参画 官民連携プロジェクト 政策提言 	社長メッセージ 国際的なイニシアチブへの参画 環境マネジメント SDGs達成に貢献するNECの取り組み 国際機関との共創活動
NPO・NGO、市民社会	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ 国際的なNPO・NGOとの連携 企業市民活動NEC Make-a-Difference Drive NEC社会起業塾 NECプロボノイニシアチブ 	サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ 企業市民活動
学生	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの声の把握 次世代教育支援 	<ul style="list-style-type: none"> NEC Future Creation プログラム eネットキャラバン 	NEC採用情報 NEC Future Creation プログラム インクルージョン&ダイバーシティ

*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

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

マテリアリティの考え方

GRI
2-17
3-2

当社は、サステナビリティ経営におけるESG視点の優先テーマ「マテリアリティ」を、グローバルなガイドラインを参考に、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をとおして、自社と社会の双方への影響を考慮し、リスクと機会の観点で特定しています。

2025中期経営計画(以下、2025中計)においては、財務戦略の一環として、企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務(ESG／将来財務)基盤の強化に向けて取り組むべきテーマとしてマテリアリティを7つ特定し、取り組みを進めています。

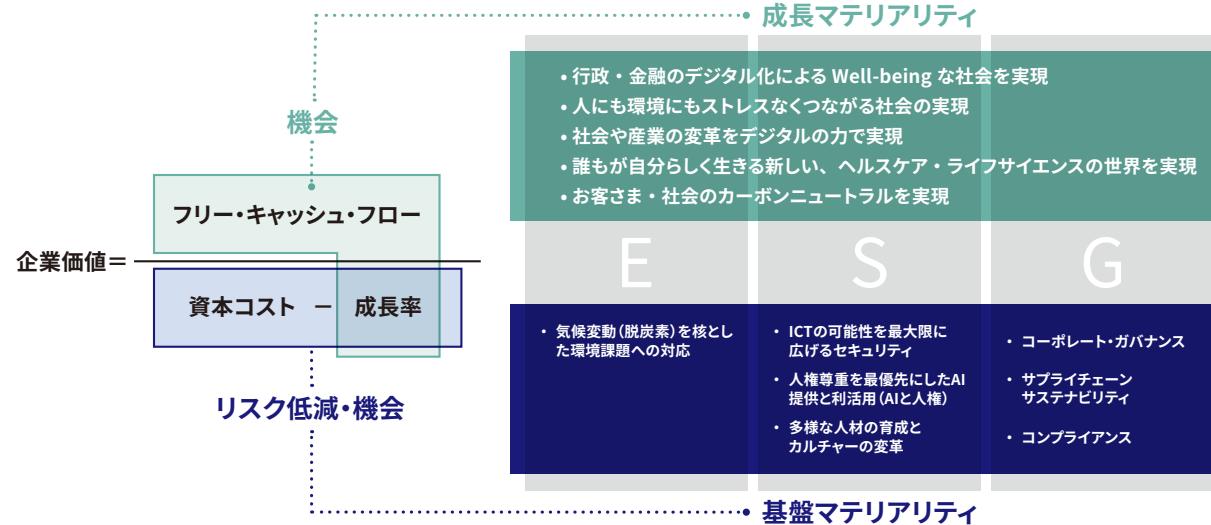
さらに、2023年度からは、ESGをリスク低減と成長・機会創出の両面で統合的に取り組むことをとおして企業価値を高めていく姿勢をより明確に示すため、これまでの7つのマテリアリティをリスク低減および成長率向上を目的とした「基盤マテリアリティ」と位置づけ、2025中計における成長事業が創出を目指す社会・環境テーマを、成長・機会の創出と成長率向上を目的とした「成長マテリアリティ」として5つのテーマに整理しました。

下図は、企業価値の算出式に照らして、成長マテリアリティと基盤マテリアリティの位置づけと狙いを示したものです。成長および基盤のマテリアリティの実践を通じて社会・環境価値および経済価値の大きな事業を推進するとともに、主要なESGインデックスへの継続的な組み入れを目指します。

マテリアリティの実践については、社内取締役および関連役員の役割定義書に明記するとともに、役員の業績評価KPIにも織り込むことにより、実効性を高めています。また、ESG調査や直接対話などをとおして、さまざまなステークホルダーからの評価やフィードバックを活かしながら、中長期的に強固でレジリエントな財務、非財務基盤を構築していきます。

社外からの評価(ESGインデックス組み入れ状況)

企業価値算出式と今後のマテリアリティとの関係



マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

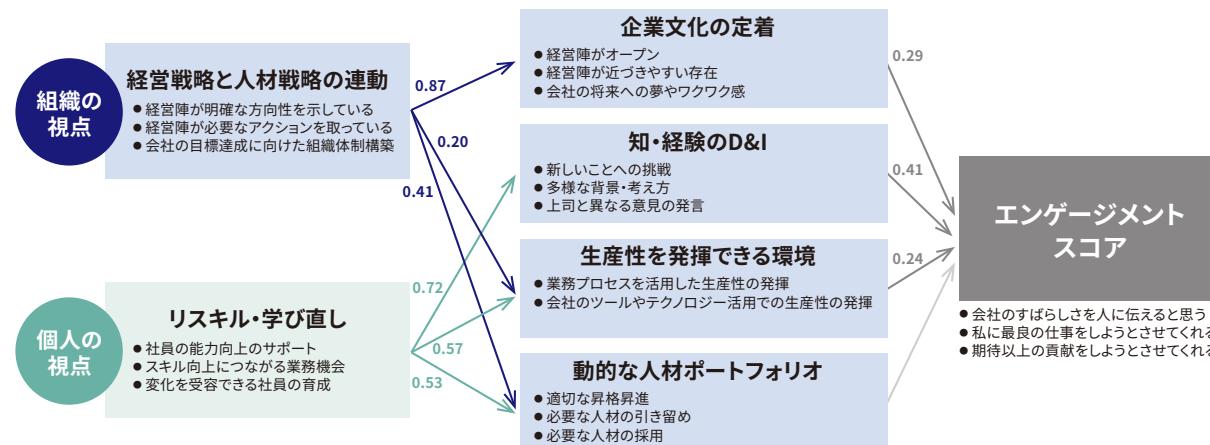
財務インパクト最大化に向けた非財務施策の継続的改善

2025中計で掲げる「主要ESGインデックスへの継続組み入れ」という目標に対し、当社は2022年度も、Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) やFTSE4Good Index Seriesなどに継続して組み入れられていますが、ESGインデックスにおける評価視点はリスクマネジメントを起点とするものが多く、ESG／サステナビリティを機会や成長につなげる企業の取り組みを評価する指標としては課題があると認識しています。また、非財務の取り組みが直接的に財務パフォーマンスにどのようなインパクトを与えていたかを測ることもできません。

そこで当社は、2021年度にアビームコンサルティング(株)とともに行った分析において、特に人的資本についてPBRとの相関が強いことが明らかになったことを受け、2022年度は、人的資本経営の有効性確認と施策改善につなげることを目的に、2025中計のKPIの1つであるエンゲージメントスコア向上につながる取り組みを因果分析で明らかにしました。

下図は、当社の全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイの回答結果を、「人材版伊藤レポート2.0」の「人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素」を参考に分類し、どのような因果関係でエンゲージメントスコアに影響を及ぼしているか、その構造と影響度をNEC独自の因果分析ソリューションである「causal analysis」で分析した結果をまとめたものです。

人的資本経営の取り組みとエンゲージメントスコアとの因果分析



※「人材版伊藤レポート2.0」の「人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素」を参照。NEC独自の因果AI causal analysisにて分析。

※数字は因果関係の強さ。数字が大きいほど因果関係が強い。

NECの場合、エンゲージメントスコアへの因果の起点は、「経営戦略と人材戦略の連動」の「組織の視点」と、「リスク・学び直し」の「個人の視点」の2つから始まっていることがわかりました。また、これらを起点に、「企业文化への定着」「知・絏験のD&I」「生産性を発揮できる環境」から「エンゲージメントスコア」にまでインパクトパスがつながっていることがわかりました。これは従来からNECが目指してきたNEC WayとMy Wayの両立という考え方とも一致しています。

一方、今回の分析では、「動的な人材ポートフォリオ」と「エンゲージメントスコア」の間に因果関係を確認できませんでした。今後ジョブ型の導入でメリハリある処遇を行うことにより、因果構造が確認できるようになることを期待しています。

今回の分析では財務インパクトまで確認できませんでしたが、今後も継続して、非財務施策の有効性の確認と改善のループを回し続けることによって、企業価値向上につながる非財務の取り組みを再特定し、適切に投資を配分していきたいと考えています。

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

マテリアリティ特定プロセスの変遷

GRI 3-1	<p>当社では、2018年度にマテリアリティを特定し、2020年度にこれを再設定しました。現在のマテリアリティは、2021年度、2025中計策定にあたり再設定したマテリアリティ「基盤マテリアリティ」に、成長と機会創出の視点で注力して取り組むマテリアリティ「成長マテリアリティ」を加えたものです。</p> <p>2018年度 マテリアリティを特定</p> <p>さまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表と対話すること、中期経営計画との連動を図ることを強く意識し、マテリアリティを特定しました。まずGRIスタンダード、ISO26000、SDGsなどのグローバルなガイドラインを参考に、NECの事業特性を考慮して優先テーマの候補となりうる社会課題の一覧を作成しました。また、それらに対してNECが与える影響や受ける影響について従業員アンケートを実施し、この影響と、社会における重要度を軸にしたマテリアリティ・マトリックスを作成しました。そして、NECと社会双方に影響が大きい(重要度が高い)社会課題を、NECが優先して取り組むべきテーマである「マテリアリティ」として仮特定しました。この考え方について、社外有識者と対話を行いました。</p> <p>2020年度 マテリアリティを再設定</p> <p>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を2020年に改定したことを受け、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6テーマをマテリアリティとし、取締役会で報告して決定しました。</p> <p>2021年度 マテリアリティを見直し</p> <p>2025中計策定にあたり、2018年度に特定したマテリアリティをベースに、事業環境や社会からの要請の変化に鑑み、2025中計の成長事業の関係者を対象とした「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」や社外の有識者との対話を経て、以下の基準で見直しを図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会・環境に対しても、自社にとっても、正負のインパクトが大きい非財務(ESG／将来財務)経営基盤テーマであること ・社会・環境視点で取り組み進捗が測れる、もしくは見える化できるテーマであること <p>2023年度 マテリアリティを再整理</p> <p>ESGをリスク低減のみならず、成長と機会を創出するドライバーとしてとらえ、双方を統合してマネジメントすることで企業価値を高めていくことへの期待が寄せられています。</p>	<p>当社のマテリアリティは、ISO26000、GRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト原則、SDGs、SASBの業種別マテリアリティなどを参考に、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をとおして特定しています。</p> <p>マテリアリティの取り組みの進捗を測るための非財務指標は、社会にどのようなプラスの価値を与えるか、そのアウトカムができるだけ定量化することを目指しました。これらについても社外有識者と対話をを行い整理し、取締役会報告を経てマテリアリティと指標を決定しました。</p> <p>2018年度に特定したマテリアリティの特定プロセス</p> <p>「サステナビリティレポート2018」のP.3「サステナブル経営」</p> <p>2020年度に再設定したマテリアリティ</p> <p>「サステナビリティレポート2020」のP.8「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』」</p>

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

成長マテリアリティの取り組み内容	
行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現(DG/DF) 高信頼なデジタル技術によって、透明性高く、公平に利用できる行政・金融基盤を構築し、一人ひとりに合わせた生活者中心の行政・金融サービスを実現します。	誰もが自分らしく生きる、新しいヘルスケア・ライフサイエンスの世界を実現 AIや画像認識技術を活用し、先進的な個別化治療／総合的医療サービス／ライフスタイルサポートの新事業開発を推進します。
人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現(グローバル5G) 高速、大容量、低遅延の通信環境により、個人から事業者や官庁まで幅広い情報活用をもたらし、充実した情報生活、新しいDXサービス、安全・安心のための防災など、いつでも、どこでも、誰でも、明るく豊かな暮らしを享受することができます。	お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現 製造業のサプライチェーンをはじめとしたお客さまの脱炭素推進を、IT・ネットワーク、AI等のデジタル技術で支援し、社会全体のカーボンニュートラルに貢献します。
社会や産業の変革をデジタルの力で実現(コアDX) AI、生体認証、セキュリティ等の技術力とクラウドやアジャイル、データサイエンティスト等の豊富な人材を強みに、社会や産業のDXを推進します。	成長マテリアリティの目標と進捗は、2025中期経営計画の成長事業と同一。 2025中期経営計画 2022年度(23年3月期) 通期決算概要(p23参照)

基盤マテリアリティの取り組み内容		
GRI 3-2 3-3	2025中期経営計画期間における基盤マテリアリティの目標と進捗	
	マテリアリティ名	2025年度KPI
	気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応	• 2040年カーボンニュートラルに向けてScope 1およびScope 2におけるCO ₂ 排出量を25.0%削減(2020年度比) ^{*1}
	ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ	• 國際認定資格取得者数3倍(2020年度比) ^{*1}
	人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)	• 「NECグループAIと人権に関するポリシー」の適用
	多様な人材の育成とカルチャーの変革	• エンゲージメントスコア50% • 女性管理職比率20%、役員 ^{*2} に占める女性または外国人の割合20%
	コーポレート・ガバナンス	• 独立社外取締役がマジョリティの指名委員会等設置会社への移行によるガバナンス高度化 ^{*5}
	サプライチェーンサステナビリティ	• 調達ガイドへの同意サプライヤー75% ^{*6}
	コンプライアンス	• 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件
		2022年度実績
		• Scope 1およびScope 2におけるCO ₂ 排出量を約21.0%削減(2020年度比)
		• 國際認定資格取得者数300名超、2020年度比2倍
		• 「NECグループAIと人権に関するポリシー」の適用
		• エンゲージメントスコア36% • 女性管理職比率8.0%、役員 ^{*3} に占める女性または外国人の割合9.4% ^{*4}
		• 機関設計変更に向けた検討実施 ^{*5}
		• 調達ガイドへの同意サプライヤー83% ^{*6}
		• 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件

*1 2023年度に目標を引き上げたもの
 *2 2026年3月末日時点の当社の取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP(執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPについては2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含む)
 *3 2023年3月末日時点の当社の取締役、監査役および執行役員
 *4 女性管理職比率、役員に占める女性または外国人の割合は、いずれも2023年3月末時点の当社の実績。なお、2023年4月1日の女性管理職比率は8.9%、役員(取締役、監査役、執行役員、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP)に占める女性または外国人の割合は14.8%。
 *5 他の2025年度KPIと同様に2025中計公表時点で設定していたが、内容の性質上、機関設計変更についての情報が公開されるまで公表を差し控えていたもの
 *6 調達金額ベースでの比率

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

基盤マテリアリティの取り組み内容

気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応

NECは、2018年10月に「2030年度にCO₂排出量を33%削減(2017年度比、Scope 1、2合計の絶対値)」という目標に対し、「SBT well below 2°C」の認定を受けました。さらに、2021年5月には、Scope 1、2の目標レベルを引き上げ、2030年までの削減目標を55%に強化する目標で「SBT1.5°C」の認定を受けました。また、2022年には、2040年まで

に炭素排出量実質ゼロを目指す「The Climate Pledge」に署名しました。2022年度も前年度に引き続き、省エネルギー化の徹底と、再生可能エネルギーの活用拡大を推進しました。

気候変動への対応

ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ

セキュアな情報社会の実現に向け、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とともに、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・サービスを提供します。

また、社会インフラを担う責務として、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ため、情報セキュリティ人材の育成を強化しています。

その取り組みの一環で、米国の非営利団体 (ISC)² (International Information Systems Security Certification Consortium) が認定を行っている情報セキュリティ・プロフェッショナル認定資格CISSP (Certified Information Systems Security Professional) の有資格者の拡大を推進しています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)

NECでは、「NECグループAIと人権に関するポリシー」をもとに、以下の3点に取り組んでいます。

1. AIの利活用が、NECグループ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. 人権尊重を最優先とした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

また、ポリシーの適用に際して、国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化と、さまざまなステークホルダーとの対話の継続を取り組み目標としています。

AIと人権

多様な人材の育成とカルチャーの変革

NEC WayおよびHR (Human Resources) 方針に基づき、2025中計において、「人・カルチャーの変革」を掲げています。

イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速させるとともに、多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革を実行します。

インクルージョン&ダイバーシティ

人材開発

従業員の確保と定着・労働慣行

コーポレート・ガバナンス

当社は、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るために、以下を基本方針にコーポレート・ガバナンスを推進しています。

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

コーポレート・ガバナンス

サプライチェーンサステナビリティ

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。

すべての調達取引先に「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(以下、調達ガイド)」を周知し、その内容を遵守する旨の宣言書を取得する活動を継続して推進します。

サプライチェーン・マネジメント

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を持ち、人権を尊重することを謳っています。中でもコンプライアンスの実践は、社会価値創造型企業として、社会から信頼を寄せただくために必要不可欠な取り組みです。

役員から従業員に至るまで、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)の同意書に署名し、一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、規範に基づく行動を日々実践しています。

コンプライアンス

環境マネジメント

環境への取り組み方針・長期指針

取り組み方針

NECは、企業の社会的責任として、施設や輸送段階の省エネルギー化、使用する化学物質の削減など自らの事業活動に伴う環境負荷の低減や製品・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、当社、関係会社、生産拠点、研究所など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、環境面に配慮した行動を徹底しています。

調達取引先や請負業者を含めたサプライチェーンに対しても関連ガイドラインや契約に沿った行動の遵守を要請しています。

環境方針

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

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

2050年を見据えた気候変動対策指針

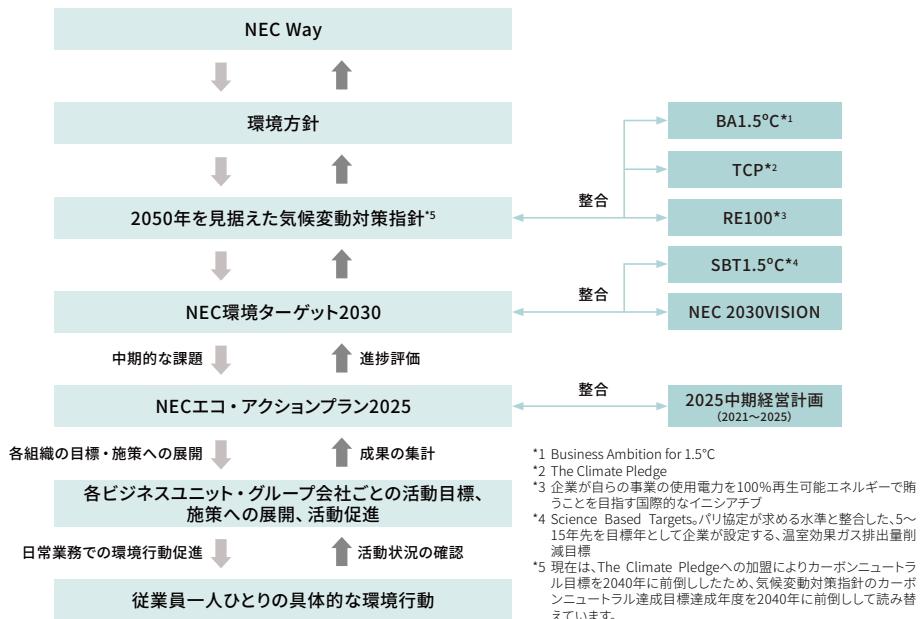
NECは、長期の気候変動対策について、2017年に「2050年を見据えた気候変動対策指針」を策定しました。指針では、自社の経営基盤を持続可能なものへと強化し、NECがお客さまと持続可能な社会を共創していく姿を、気候変動の緩和と適応の視点に分けて示しています。

NECは、カーボンニュートラルの取り組みをさらに加速するため、気候変動イニシアチブであるThe Climate Pledge^{*6}へ加盟したことを契機に、現在は、カーボンニュートラル達成目標を2040年に前倒しています。気候変動対策指針も、それに合わせる形で内容を2040年に読み替えています。

^{*6} 2019年にAmazonとGlobal Optimismが共同で立ち上げたイニシアチブ。企業、組織、個人などが協力して気候問題に取り組み、経済の脱炭素化を推進することで、2040年までのカーボンニュートラル達成（パリ協定より10年早い）を目指す誓約

環境経営の位置づけ

NECでは、NEC Wayに基づき社内外の動向と整合した環境中長期目標を設定しています。現在は、会社として2040年カーボンニュートラルを目指すにあたり、2021～2025年度までの5ヵ年計画「NECエコ・アクションプラン2025」で活動を具体化し、従業員一人ひとりの行動を促進しています。



I. サステナブルな経営基盤の構築

サプライチェーン全体からのCO₂排出量ゼロに向けて、製品のエネルギー効率改善や調達取引先と連携した削減対策を行います。また、気候変動によるサプライチェーンへの影響を減らし、サプライチェーン全体でのリスク対策を推進します。

- サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減
- サプライチェーンでの気候変動リスクへの対策徹底

II. 共創によるサステナブル社会の実現

ICTソリューションの提供を通じて、お客さま・社会からのCO₂排出削減に貢献します。また、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し、安全・安心な社会の実現を目指します。

- 世界が目指す低炭素社会の実現
- 気候変動リスクに強い安全・安心な社会の実現

環境マネジメント

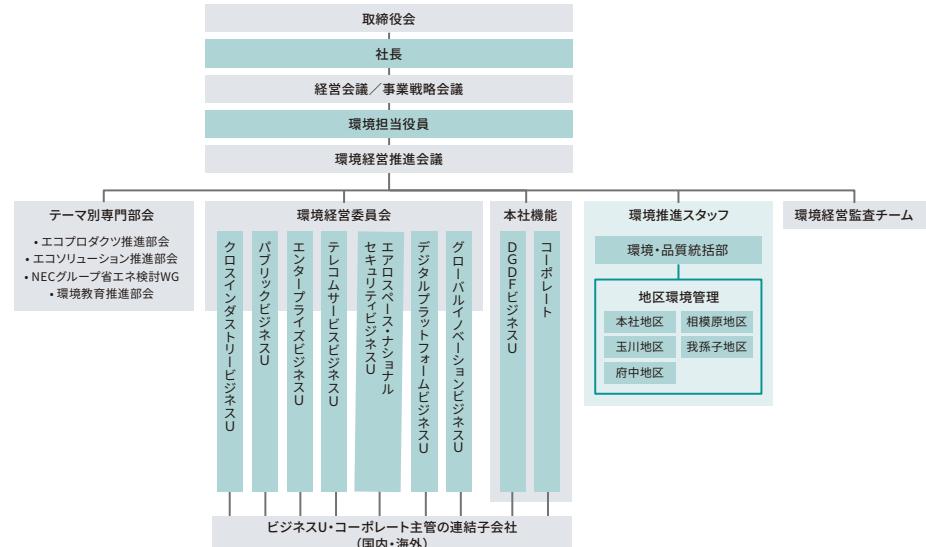
環境マネジメントシステム

環境経営推進体制

NECは、環境に配慮した事業活動を通じて持続可能な社会の構築に貢献する環境経営の推進体制ならびにその実践における各組織の役割、責任および権限を特定するために環境管理規程を策定し、運用を行っています。

NECの経営課題などを討議する経営会議もしくは事業戦略会議(執行役などで構成)では、気候変動を含めた環境に関わる重要事項が事業執行に与える影響や戦略に関する討議を行います。経営会議もしくは事業戦略会議への付議にあたっては、各ビジネスユニットに設置された環境経営委員会やテーマ別専門部会における討議のうえ、重要性に応じて各ビジネスユニットに配置された環境推進責任者で構成される環境経営推進会議で討議を行うなど、事前に討議を重ねています。

また、NECの事業に対して特に著しい影響を及ぼす議題については、取締役会へ付議がなされます。各ビジネスユニットは、環境経営委員会の設置に加え、各部門や国内外の関係会社における具体的な取り組みにつながる体制を整えており、経営会議もしくは事業戦略会議、取締役会で策定された環境戦略をもとに具体的な活動計画を立案および実践することで、NECとして一貫した環境経営を推進しています。



環境監査・ISO14001審査

NECは、ISO14001に基づきグループ一体となった環境マネジメントシステムを構築しています。

監査では、グループ会社各社による「内部環境監査」とNEC環境部門による「環境経営監査」を実施しています。「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が監査を行います。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。

これらの結果は外部審査機関によるISO14001審査で確認されます。

ISO14001: 2015年版 認証取得状況 (2023年4月現在)

国内	海外	合計
33社	16社	49社

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

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り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。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

GRI
303-2
308-2

環境リスク対策

NECでは、気候変動や有害物質による汚染などの環境リスクが事業に与える影響を認識し、評価、点検、教育などを通じて、リスクの低減や未然防止活動を行っています。

リスク対策は「工場系リスク」「製品系リスク」「営業保守系リスク」の3つに分類して推進しています。1つ目の工場系リスクとは、自然災害や設備故障により発生する有害物質の漏えいや土壤汚染、地下水汚染リスクなどを対象としたもので、環境リスクアセスメントによる事前評価と教育訓練を実施し環境事故防止に役立てています。2つ目の製品系リスクとは、「EUROHS指令」規制物質の混入や表示規制違反などのリスクを対象としたもので、製品アセスメントによるガイドラインの遵守徹底や社内システムによる情報の一元管理を行い対応しています。3つ目の営業保守系のリスクとは、廃棄物の処理委託不備による「廃掃法」違反などのリスクを対象としたもので、廃棄物ガイドラインを発行し、定期的に営業部員へ教育を実施し、法令遵守に努めています。同時に「環境リスク情報エスカレーションおよび対応規程」を整備し、環境リスクに対するガバナンスの強化を図っています。

リスク管理体制としては、リスク・コンプライアンス委員会があります。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、リスク・コンプライアンス委員会において対応が審議されます。本委員会は、リスクの具体的な施策に対して、活動の成果や課題、今後の計画などを確認し、方向性を指示する監督機能を果たしています。また、必要に応じて経営会議や取締役会へ報告されます。

各環境課題のリスクは以下のリンク先に詳細を記載しています。

[気候変動への対応](#)

[水リスク管理と水資源の有効活用](#)

[資源循環と汚染防止への取り組み](#)

[生物多様性への取り組み](#)

[環境に配慮した製品開発](#)

全従業員環境教育

全従業員を対象に環境に関するWeb研修を世界各国の事業体で実施(5言語対応)

修了率は国内96.6%（目標95%以上）、海外95.3%⁷（目標90%以上）

*7 分母は受講指示を受けた従業員数、分子は受講した従業員数

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・料の有無についてWebサイトで公表しています。2022年度も2021年度に引き社内外の環境に関わる罰金・料は受けていません。2022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4件、苦情は3件でした。

土壤汚染対策

NECでは、「土壤汚染対策法」に基づき、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、現在まで自主的な土壤調査を可能な限り実施しています。

引き続き土壤調査を行い、「土壤汚染対策法」および関係法令や所管行政からの指導事項を遵守し、適切な措置をしていきます。

未然防止への取り組み：ヒヤリハットの水平展開

NECでは、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、国内外関係会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。

環境月間

2022年度のテーマ「Let's act for a sustainable future! より良い未来をつくるのは、今を生きる私たち。今、できる一步を踏み出そう。」

NECライベックスと共にNEC食堂での食イベント、環境映画上映、行動を宣言するゼロカーボンアクション30、NECの環境の取り組みを学ぶ講演会やパネルディスカッションなどを実施。約1.4万人の従業員が参加。

環境マネジメント

環境経営中期計画の進捗

GRI 305-1 305-2 305-3 305-5 308-2	<p>「NECエコ・アクションプラン2025」の進捗と見直し内容</p> <p>長期の環境指針・目標の達成に向けてグループ全体で推進するための中長期的な活動計画を「NECエコ・アクションプラン2025」としてまとめ、各ビジネスユニット、グループ会社へ展開しています。なお、以下の3つの視点から、特に重点的に取り組む項目を選定しています。</p> <p>1. 自社のリスク・負荷低減</p>							
	(1)	CO ₂ 排出削減	Scope 1,2	総量(絶対値)削減(SBT)	エネルギー由来CO ₂ 排出量(絶対値) 削減率(2017年度比)	-21.9%	-45% ○	
	(2)			再生可能エネルギー拡大	再生可能エネルギー電力使用量(MWh)	74,000	180,072 ○	
	(3)		Scope 3	カテゴリー1削減(SBT)	削減率(2017年度比)	-3%	+5% ×	
	(4)			カテゴリー11削減(SBT)	各製品のエネルギー効率改善率 (2013年度製品比)	75%	61% ×	
	(5)	水使用量の削減		削減率(2018年度比)	-2.0%	-25% ○	2023年度 (目標) -15% ※TCP加盟をふまえ、2020年度を基準とした新たな目標へ強化	
	(6)	廃棄物排出量の削減		削減率(2018年度比)	-2.7%	-9.9% ○	2025年度 (目標) -25% ※グループ会社での大幅導入実績とTCP加盟をふまえ、目標値を強化	
	(7)	プラスチック資源循環促進 (2023年度からの新規目標設定項目)		プラスチック廃棄物排出量削減	削減目標 (2019年度比)	—	2023年度 (目標) -9.5% ※コロナ禍による削減量などをふまえ目標を見直し	
				情報開示	—	—	2025年度 (目標) -10.5% -4.8% ※製品ミックスの変化をふまえた目標へ見直し	
						開示	2023年度 (目標) -2.8% -4.2% 2025年度 (目標) -4.2%	
<p>2. 事業を通じた貢献の拡大</p>								
	(8)	活動テーマ		2022年度 (目標)			評価	
	(9)	環境アセットの整理とエコアピール促進 新たな環境ソリューション、研究開発テーマ創出		<ul style="list-style-type: none"> 環境アセットの更新(隨時、年1回全体見直し) エコアピール促進(実績管理) <ul style="list-style-type: none"> 環境ビジネス検討ワークショップ開催(1回以上) 			○ (目標継続)	
							○ (目標継続)	
<p>3. 環境経営を推進するための基盤づくり</p>								
	(10)	活動テーマ		指標		2022年度 (目標)	評価	
		全従業員の環境意識向上		受講率	国内 海外	95% 90%	○ ○ 95%以上 95%以上 95%以上 95%以上	

環境マネジメント

環境経営中期計画の進捗

GRI
305-7

管理項目

「重点活動項目」のほかに、目標および計画策定は必須としないが活動レベルの改善・向上に努める「管理項目」を設定し、環境経営を推進しています。

領域	テーマ	管理内容	目標
自社の環境負荷低減	地球温暖化防止	1 エネルギー使用量（原単位）の削減率	前年度比-1%
		2 物流によるエネルギー使用量原単位の削減	前年度比-1%
	資源有効利用促進	3 ゼロエミッション	達成継続
		4 紙購入量（コピー、EDP用紙）	2005年度レベルを維持、もしくは削減に努める（法人単位）
		5 回収した使用済み製品の資源再利用	資源再利用化率90%以上
	汚染防止（大気・水質）	6 NOx、SOx排出量	2017年度比1%以上削減
		7 BOD、COD排出量（絶対値）	2017年度比1%以上削減
	化学物質使用量削減	8 化学物質購入量	2017年度比1%以上削減
		9 揮発性有機化学物質（VOC）排出量	2017年度比1%以上削減
リスク対策	法令遵守（届出・報告・排出）	10 化学物質収支管理	100%実施
		11 化学物質購買規制	100%実施
	EU RoHS適合	12 全製品の適合状況	100%適合
	環境アセスメント	13 設備・化学物質、新規廃棄物の事前評価・製法アセスメント	100%実施
		14 工場・建物の新設、撤去時の環境アセスメント	100%実施
製品・ソリューションの環境負荷低減	ハード製品	15 機器の外装筐体用プラスチックへの臭素系難燃剤未使用率	95%以上
		16 機器の外部筐体用プラスチックへのエコプラスチック使用率	—
		17 エコシンボルの継続取得	100%実施
	ソフトウェア製品	18 環境アセスメント実施率	100%実施
		19 環境影響評価対象製品の評価実施率	100%実施
	ハード、ソフト共通	20 エコシンボルスター申請	—
		21 エコアピールプロポーザルの推進	—
環境コミュニケーション	環境活動情報の発信	22 広報の実施件数	—
	地域貢献の促進	23 地域貢献活動件数	—
生物多様性	事業場および周辺での生態系保全活動	24 生物多様性保全対策実施件数	10件／年以上

環境マネジメント

環境に配慮した製品開発

GRI
302-5

エコプロダクツ開発の仕組み

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、資材調達からお客様の製品使用、廃棄までの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。

自社の環境配慮基準を満たす環境配慮型製品とソフトウェア／サービスを3階層に分けて認証・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門で実施している製品アセスメントにおいて、基本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」は、「エコプロダクツ」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CO₂排出量を50%削減するなど、環境トップランナー製品として位置づけられる厳しい基準に適合した製品です。

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添付しています。

エコシンボル制度の詳細と製品アセスメント

[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\(ソフト\)](#)

[環境配慮型製品リスト](#)

[事業を通じた環境価値の提供事例](#)

製品含有化学物質リスク対応

NECは、グローバルに拡大する化学物質規制に対応するために「製品含有化学物質の調達制限に関する基準(お取引先様向け)」を制定し、意図的添加を認めない含有禁止物質、および閾値を超える含有を認めない条件付き含有禁止物質を定め、調達取引に遵守を要請しています。この取り組みを通じて、NECブランド製品は、原則、EU RoHS指令に適合させています。2022年度は、EU REACH規則の制限物質(Annex XVII)に指定されたパーカーフルオロカーボン類(C9-C14 PFCAs)とその塩、およびC9-C14 PFCA関連物質を、NECの条件付き含有禁止物質に加え、「製品含有化学物質の調達制限基準(お取引先様向け)」を第11版へ改版しました。

調達品に含有する規制物質の確認調査は、NEC独自の様式ではなくJAMPが提供する「chemSHERPA-CI」*8、および、「chemSHERPA-AI」*9を採用しています。これは、さまざまな調査様式を持ち込むことが、サプライヤの回答負荷増加につながることへの配慮です。

「chemSHERPA-AI(遵法情報)」の報告物質(DSL)には、国際規格IEC62474*10が採用されています。このDSLは、法規制の改定に合わせ適時更新されるので、「chemSHERPA-AI」を用いる調査は、常に最新の法規制に対応に利用できます。

エコシンボル制度

エコシンボルスター

環境トップランナー製品の創出ヒアリング

- ・環境トップランナー製品であること
- ・エコシンボルスター基準を満足

エコシンボル

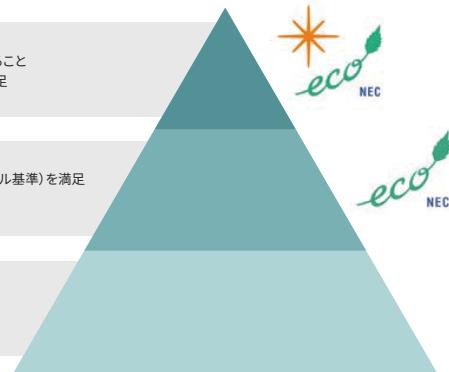
製品の環境性能の底上げ

- ・環境配慮基準(エコプロダクツ／エコシンボル基準)を満足
- ・先進性があること
- ・透明性が確保されていること

エコプロダクツ

環境基本要件

- ・製品アセスメントを実施
- ・エコプロダクツ基準を満足



*8 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

*9 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

*10 国際電気標準会議(IEC)が発行するマテリアルデklärーションの国際規格

[製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第11版\(お取引先様向け\)](#)

[JAMP\(アーティカルマネジメント推進協議会\)](#)

[国際規格IEC62474](#)

環境マネジメント

環境に配慮した製品開発

グリーン調達

サプライチェーンにおけるリスクマネジメントに欠かせない要素に、製品の環境法規制対応があります。EU RoHS指令に代表される特定化学物質の含有を禁止する法律、特定化学物質の製品含有情報の提供を求めるEU REACH規則、製品にエコデザイン要求を求めるEU ErP指令など、規制ごとの要求事項はさまざまです。NECは、これらの環境法規制を包括的に遵守する製品を環境配慮型製品と位置づけ、その製造に必要なグリーン調達を推進するために「グリーン調達基準」を制定しています。具体的には、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中で環境の行動規範として定めた、(V-1)から(V-14)の各項目が「グリーン調達基準」です。化学物質規制への対応では、調達取引先に対して納入製品に含有する化学物質の適正管理、および、納入製品に含有する化学物質情報の調査協力を要請しています。

- (V-1) 環境マネジメントシステムの構築
- (V-2) 製造工程における化学物質の適正管理
- (V-3) 製品（ソフトウェア及びサービスを除く）に含有する化学物質の適正管理
- (V-4) 納入製品に含有する化学物質の調査回答
- (V-5) 製品環境アセスメントの実施
- (V-6) 気候変動への対策
- (V-7) 地球環境保全への取り組み
- (V-8) 環境情報開示
- (V-9) 省資源・省エネルギー設計
- (V-10) 長期使用可能
- (V-11) 再使用部品・再生素材の利用設計
- (V-12) リサイクル容易性
- (V-13) プラスチックの材料名表示
- (V-14) グリーン調達の実施

[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](#)
> (V 環境)

[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\(英語\)](#)
> (V: Environmental Requirements)

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(中国語)

(簡体)
> (V 环境)

(繁体)
> (V 環境)

「グリーン調達基準」のうち、製品に含有する化学物質の適正管理につきましては、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準」で詳細を定めています。

[製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第11版\(お取引先様向け\) \(日本語\)](#)

[製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第11版\(お取引先様向け\) \(英語\)](#)

[製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第11版\(お取引先様向け\) \(中国語\)](#)

2022年度、これまでNECのグリーン調達基準を定めてきた「NECグリーン調達ガイドライン(お取引先様向け)[文書番号:環管通02-044]」は廃止し、「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[文書番号:調指 第2022-01号]」に集約しました。

調達取引先とのエンゲージメント強化

NECでは、サプライチェーン全体でのリスク評価・特定に向けて、2022年度に調達取引先の約1,000社を対象にサステナブル調達に関する調査を実施しました。

調査の中で、環境分野においては、環境マネジメントシステムの構築・運用状況や化学物質の適正管理、水使用量、廃棄物発生量などの環境負荷の抑制・低減状況など、従来の設問のほか、CO₂排出量削減に関連する設問を大幅拡充するとともに、生物多様性のリスク評価状況に関する設問も追加し、計40にわたる項目を確認しました。

この中で、特に気候変動対策については、調達取引先との協働・共創に基づく取り組み強化に向けて、調達取引先にお願いしている「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」へ、CO₂削減に向けた活動STEP(5段階)を設定しました。

そして、2022年12月および2023年2月に、調達取引先約600社に対してSTEP1(削減方針策定)に関する説明会を開催し、取り組みの必要性や方針策定の進め方に関する説明と取り組みの事例紹介などを行いました。

今後も、調達取引先と協力してサプライチェーン全体での環境課題の実態把握や是正対応を図りながら、環境影響リスクの低減に向けた活動を進めていきます。

調達取引先への含有物質管理体制支援

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

気候変動に関する方針

2050年までのカーボンニュートラル実現に向けグローバルで取り組みが加速しています。NECは、「気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つとして位置づけ、自社の製品・サービスそのものの環境負荷を減らすと同時に、ICTを活用して、お客さまや社会の脱炭素トランジション(移行)を支えていきます。2017年に、長期的な環境目標として「2050年を見据えた気候変動対策指針」を掲げ、自社の事業活動に伴うCO₂排出量を実質ゼロとすることを宣言し、2018年にはSBT認定を取得しました。2021年5月には、SBTを「well below 2°C」から「1.5°C」レベルに引き上げた目標で再認定を受け、同年10月、2050年にサプライチェーン全体を含むScope 1、2、3からのCO₂排出量を実質ゼロにすることを宣言しました(2021年9月末、Business Ambition for 1.5°Cに署名し、2024年の1月までにSBTiネットゼロ目標の提出をする事をコミット)。

さらに、2022年9月、Amazonと気候団体Global Optimismが、2019年9月に共同で設立した気候変動イニシアチブであるThe Climate Pledgeへ加盟し、カーボンニュートラルの実現を2040年に前倒しをすることを宣言しました。事業展開においても、ICTインフラの省電力化、CO₂排出量の見える化ソリューション、リソースアグリゲーション事業、環境コンサルティングなどを通じ、お客さまや社会のカーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

「緩和」への取り組み

サプライチェーン全体でのCO₂排出実質ゼロに向けて、以下の取り組みを進めています。

- ・自社の事業活動に伴うCO₂排出量(Scope 1, 2)の削減
 - (1)最新・最先端の省エネルギー技術によるエネルギー使用量の削減(排熱利用などの先端技術を活用したデータセンターの省エネルギー化、IoT・ビッグデータ・AIなどの最新ITの積極活用、新たなイノベーションの開発・適用など)
 - (2)再生可能エネルギーの導入拡大(自社事業場内・自社保有ビルへの整備導入の拡大と、事業場外への設置の拡大、大型蓄電システムとの連携、購入電力のグリーン化など)
 - (3)カーボン・オフセットの活用
- ・サプライチェーンからのCO₂排出量(Scope 3)の削減
 - (4)カテゴリー1[購入した物品・サービス](サプライヤーへの排出量削減要請とサプライヤーと連携した削減対策を継続・強化する)
 - (5)カテゴリー11[販売した製品の使用](エネルギー効率の改善対策を継続・強化する)
- ・事業を通じたお客さま・社会からの排出削減への貢献

NECが提供する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と比べると、トータルでCO₂排出量の削減につながります。新たなイノベーションやソリューションの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、お客さまと共に創出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。

「適応」への取り組み

水不足や洪水・土砂災害リスクなど、気候変動リスクの中でグローバルサプライチェーンへの影響評価を行い、サプライヤーと連携して定期的にBCP対策の策定・見直しを行っています。

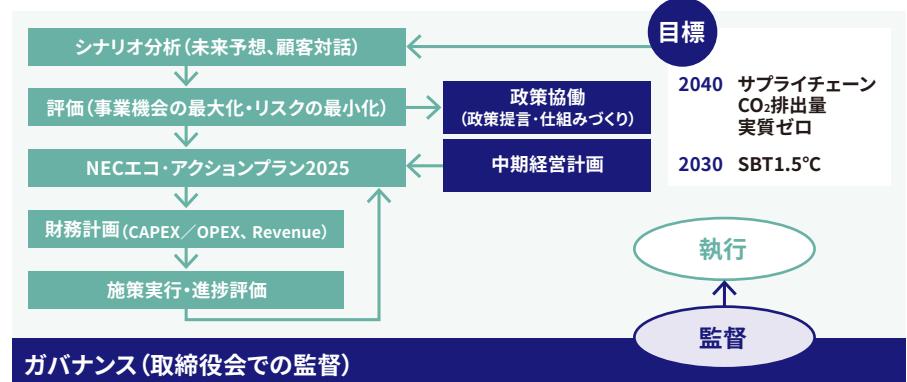
また、NECの事業は、例えば、AIやIoT、ビッグデータを活用した災害の予知・予測、災害への備えを支援するなど気候変動の影響への「適応」に貢献できることから、「適応」に貢献する新たなソリューションを継続的に創出していくことを目指しています。

気候変動への適応に向けてICTができること

気候移行計画

NECは、パリ協定の目標に則した2050年のネットゼロ社会と整合したビジネスモデルへの移行を図るため、既存の指針や取り組みを整理し、気候移行計画を策定しました。シナリオ分析による未来予想、事業リスクと機会の明確化、中長期計画の策定、施策の実行と評価という一連のPDCAを回しています。また、その進捗について取締役会で報告するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を進めていきます。気候移行計画の中で政策協働についても重要なとらえ、パリ協定と整合した政策実現のため政策立案への協働を実施します。

NECの気候移行計画



気候変動対策推進プロセス

NECの気候変動に関する環境方針・目標は、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審議・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。

事業に大きな影響を及ぼす気候リスクや機会については、必要に応じて取締役会へ報告します。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の気候変動対策が適切に推進されるよう監督します。

2022年度は、TCPへの参加が、事業戦略会議および取締役会で報告され、ネットゼロ目標を2050年から2040年に前倒しすることに伴う2030年目標の見直しについて経営層から承認されました。新たな目標はNECエコ・アクションプラン2025の改訂によりグループ全体へ展開されました。

また、気候変動対策のうち、自社のCO₂排出量削減については「エコプロダクツ推進部会」「エコソリューション推進部会」「NECグループ省エネ検討ワーキンググループ」の3つのテーマ別専門部会を設けてグループ全体で対策を推進しています。各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、グループ全体で省エネルギーに努めています。環境経営推進会議での決定事項は、各ビジネスユニットおよび各事業場の委員会などで指示・報告し、全従業員へ周知・徹底しています。

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

気候変動に関するイニシアチブへの参画			
SBT1.5°C	2021年5月 再認定	 SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION	Scope 1+2:2030年までに2017年度比で55%削減 Scope 3:2030年までにカテゴリー1(購入した製品・サービス)、カテゴリー3(Scope 1、2に含まれない燃料、エネルギー活動)およびカテゴリー11(販売した製品の使用)を2017年度比で33%削減 Scope 3の対象範囲:カテゴリー1の35%、カテゴリー3の100%、カテゴリー11の100%
RE100	2021年5月 加盟		国内外の拠点で消費する電力を 2050年までに100%再生可能エネルギーとする
BA1.5°C	2021年9月 署名		サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を 2050年までに実質ゼロ
THE CLIMATE PLEDGE	2022年9月 署名		サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を 2040年までに実質ゼロ

SBT1.5°Cの進捗

	2022年度排出実績	2017年比
Scope 1、2	25.8万t	45%削減
Scope 3 ^{*1}	439.6万t	15%削減

^{*1} 削減施策

Scope 1、2 照明のLED化、原動力設備の更新、空調運転時間の最適化、再生可能エネルギーの活用促進

Scope 3カテゴリー1 調達取引先への削減依頼、省エネルギー改善状況の共有、実態調査

Scope 3カテゴリー11 製品の開発時のアセスメントを通じた、エネルギー効率改善

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

TCFD提言に沿った情報開示

GRI

201-2

302-4

305-1

305-2

305-3

NECは、2018年にTCFD²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、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。

*2 気候関連財務情報開示タスクフォース

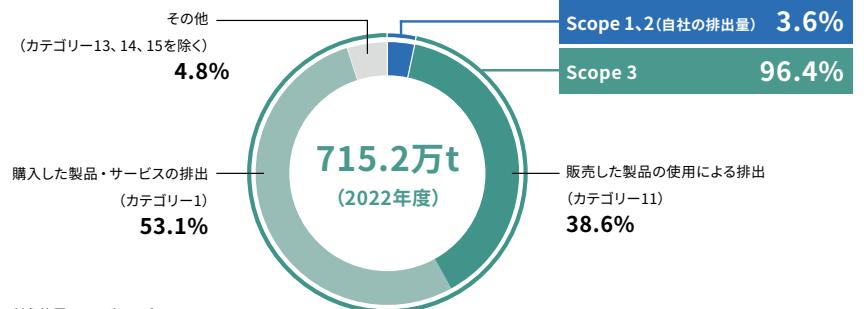
TCFDの提言に沿った取り組み概要

項目	概要	関連ページ
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動を含めた環境に関する重要事項を取締役会で報告 ・環境管理規程に基づき、環境経営における組織の推進体制、役割、責任および権限を特定し運用 	環境経営推進体制 重要会議体での報告・審議
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動を経営の重要なマテリアリティに設定 ・複数のシナリオを用いて、気候変動による短期・中期・長期のさまざまなリスクと機会を認識し、対応策を検討 ・事業機会につながる緩和(脱炭素)／適応関連ソリューションの開発や提供の拡大 ・脱炭素を目指すための諸施策の実施・実績管理 	気候移行計画 気候変動緩和に寄与する製品・サービス シナリオ分析 シナリオ分析から見えたリスクと機会 インターナルカーボンプライシングの導入
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ・環境経営推進体制やリスク・コンプライアンス委員会を通じて、リスク評価を実施 ・潜在的および顕在的リスクに対する活動の進捗・成果や課題の把握、今後の計画などを検討し、リスクの低減や未然防止活動を実施 	気候移行計画 環境経営推進体制 環境リスク対策 シナリオ分析から見えたリスクと機会 リスク・マネジメント コンプライアンス
指標と実績	<p>2040年目標 • Scope 1、2、3からのCO₂排出量実質ゼロ • 再生可能エネルギー電力100%</p> <p>2030年目標 • SBT1.5°C設定 Scope 1、2 55%削減(2017年度比)、 Scope 3(カテゴリー1、3、11) 33%削減(2017年度比)</p>	気候変動への対応 温室効果ガス排出量実績 再エネ導入実績・計画 SBT1.5°Cの進捗 環境関連データ(推移)

重要会議体での報告・審議

気候変動は重要なマテリアリティであることから、経営層が出席する会議体において気候変動を含めた環境の取り組みやリスクなどについて、審議・監督・報告を行っています。また、2021年度からは、社外有識者と経営層との対話を拡充すべく、従来のステークホルダーダイアログに加えて、サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを設置しています。

温室効果ガス排出量実績(Scope 1、2、3)



対象範囲: NECグループ

Scope 1、2、3 実績内訳

Scope	排出量
Scope 1	2.1
Scope 2	23.8
Scope 3	689.4
カテゴリー1 購入した製品・サービス	379.5
カテゴリー2 資本財	17.3
カテゴリー3 Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	5.3
カテゴリー4 輸送、配送(上流)	8.6
カテゴリー5 事業から出る廃棄物	0.6
カテゴリー6 出張	1.5
カテゴリー7 雇用者の通勤	0.4
カテゴリー8 リース資産(上流)	0.2
カテゴリー9 輸送、配送(下流)	0.001
カテゴリー10 販売した製品の加工	0.02
カテゴリー11 販売した製品の使用	275.8
カテゴリー12 販売した製品の廃棄	0.03
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 投資	—

第三者保証

環境データ対象範囲

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

TCFD提言に沿った情報開示

シナリオ分析

NECは、気候変動を考慮したシナリオ分析なくして企業の存続や成長はないと考えます。最新のグローバルリスクでも気候変動に関連したリスクが多く挙げられ、企業の事業活動や収益のみならず、私たちの暮らしに非常に大きな影響を及ぼします。そのため、どのような未来になっても、NECが存続・成長し、安全・安心な社会を実現するため、複数のシナリオを用いて進むべき方向性を検討しています。

2019年には、全社のシナリオ分析を実施し、2つの異なるシナリオにおいて、自社のリスクと機会がどのように変化するのか分析しました。

2021年度からは、NECのさまざまな事業分野ごとにとらえるべき気候変動のリスクと機会が異なることから、事業分野ごとにシナリオ分析を行っています。2022年度は、中期経営計画の事業戦略の1つである「デジタルガバメント」の領域から国内行政DXと2030年の脱炭素社会への移行度合い(1.5°Cと4°C)をシナリオを用いて分析し、そこでのNECの事業機会について検討しました。

2022年度の対象領事業・テーマ

「気候変動 × 行政DX」の2030年の姿を描き、自社のリスク・機会をふまえ、事業構想案を検討しました。さらに、ステークホルダーの声を反映することを目的に、外部ヒアリングを充実させました。

参照した公開シナリオ

1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
<ul style="list-style-type: none"> • IPCC AR6 WG1 SSP1-1.9 • IPCC 1.5°C特別報告書 • IPCC AR5 RCP2.6 • IEA World Energy Outlook 2021 Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE) • 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP1：持続可能、SSP5：化石燃料に依存した発展 	<ul style="list-style-type: none"> • IPCC AR6 WG1 SSP5-8.5 • IPCC AR5 RCP8.5 • IEA World Energy Outlook 2021 Stated Policies Scenario (STEPS) • 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP3：地域分断、SSP4：格差

	2030年シナリオの概要	キーワード	機会	リスク	2030年の事業例
1.5°C	<ul style="list-style-type: none"> ・国や自治体の政策および市民の関心は、well-beingや環境に重点がおかれており、 ・脱炭素政策は国・自治体において優先度が高く、2020年代の法規制や企業、自治体の努力も相まって脱炭素社会に移行しつつある。 ・脱炭素先行地域では、再生可能エネルギー導入やエネルギー・マネジメントが推進され民生部門のCO₂排出量がゼロである。 ・マイナンバーカードは普及率100%となり、これを活用したインセンティブ制度や助成を行う行政サービスも増え、市民の行動変容を促している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・再生可能エネルギー・ベースの分散型電源 ・EV化・インフラ構築 ・環境活動に対するインセンティブ ・自然資本の見える化 ・well-being意識の向上 ・デジタルツインを活用した防災計画 ・マイナンバーカードを活用した災害後支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体業務の一部を請負、事業化 ・再生可能エネルギー・データセンターの増加 ・健康インセンティブが重要視され、ヘルスケア事業の拡大 ・制度のシステム化(排出量算定、炭素税、排出権取引、カーボンフットプリント) ・センシング、可視化、数値化市場の拡大(生態系、環境保全、損害&被害) ・コンパクトシティ内における画像解析技術利用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政DXとシステムの標準化・共通化が進むことによるこれまで築いてきたビジネスモデルの転換 ・競合や新規参入者との競争激化 	<p>1.5°C・エネルギー・マネジメント：住民の取り組み・行政施策効果の見える化による自治体の脱炭素支援サービス</p> <p>4°C・防災：災害前(災害自分流シミュレーション)、災害中(止まらない通信、被災証明発行支援)、災害後：ボランティア支援促進システム</p>
4°C	<ul style="list-style-type: none"> ・国内の多くの地域は人口急減と財政難に直面する。 ・国や自治体は、すべての人々へのインフラやサービスを提供することが困難となる。 ・広域連携、官民連携が進む。限られたリソース(行政職員・財源)から気候変動緩和に関する施策は優先度が下がる。 ・災害の多発・大規模化を見据え危機管理能力の向上と行政機能の継続性が求められ、適応分野は重点的に取り組まれる。 ・格差の拡大、コミュニティの階層化と分断が進み、あらゆる政策分野(経済・福祉・教育・都市計画・財政など)に影響を与え、社会課題となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルツインを活用した防災計画 ・マイナンバーカードを活用した災害後支援 ・化石燃料・ベースの集中型エネルギー・システム ・エネルギー・食糧など物価の上昇 ・自家用車中心 ・自然資本の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・防災・減災対応・災害時・災害後ソリューションニーズの増加 ・パーソナルデータ・行政データを活用した行政ソリューションの創出 ・気候変動に適した農産物への対応ニーズの増加 ・再生可能エネルギー導入・地産地消エネルギー・推進ソリューションの増加 ・個別化医療・オンライン診療への市場参入 ・産業間のサプライチェーンBCPの取りまとめ ・セキュリティビジネスニーズの増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の減少、システム統合による市場・パーク減少 ・自由競争の激化 ・個人情報・生体情報利用に対する抵抗感 	<p>両方・ヘルスケア：来訪者向けのヘルスケアと環境価値に基づいた地域ブランディングを向上させるためのデータ利活用システム</p>

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

TCFD提言に沿った情報開示

シナリオ分析から見えたリスクと機会

リスク	内容	リスク管理と対策
移行リスク	カーボンプライシングによるリスク ・CO ₂ 排出実質ゼロ(2040年)に向けた2030年度新目標達成時のNECのScope 1、2(約16.4万t)すべてにカーボンプライス(130米ドル/t-CO ₂)がかかると想定すると、28億円のコスト増(1米ドル=130円で想定) ・サプライチェーンの上流、下流のコスト増もインパクトを与えると想定	CO ₂ 排出実質ゼロ(2040年)達成に向けた効率化の徹底と再生可能エネルギーの活用拡大(サプライヤーエンゲージメントや製品の省エネルギー性能向上への継続的な取り組みを含む)
物理リスク	気象災害(洪水、土砂崩れ、水不足など)に伴うサプライチェーンの寸断、電気・ガス・水道などライフラインの長期間にわたる停止を想定	サプライチェーン全体のリスク評価と河川氾濫など気象災害を含むBCP対策(防水扉の設置や電源設備の移動など)、データセンターでの発電設備強化

機会	内容	機会創出と拡大
移行リスク対策への価値提供(緩和)	CO ₂ 排出の少ない交通インフラ整備	AIおよびIoTを活用した物流可視化・ルート最適化。EV(電気自動車)・PHV(プラグインハイブリッド自動車)充電クラウドなど
	再生可能エネルギーの活用拡大支援	仮想発電所(VPP)、電力需給管理、リソースアグリゲーション事業(需給調整市場)、xEMS(エネルギー・マネジメントシステム)、再生可能エネルギーを活用したデータセンターサービス提供など
	エネルギーの無駄の削減支援	DXによるプロセス改革(業務自動化、スマートファクトリー、需給最適化)、データセンターの省エネルギー化を支える製品・技術(新冷媒)など
物理リスク対策への価値提供(適応)	気象災害の増加への備え	・AIおよびIoT、画像解析などを活用した災害発生前の予兆検知、河川氾濫シミュレーション、避難支援など ・防災・減災による将来のCO ₂ 抑制量を可視化し、金融商品化することで防災・減災対策への投資を促進する仕組みを検討
	森林火災の増加への備え	森林火災監視・即応システム、衛星による災害監視など
	農業生産適地の変化への備え	影響予測シミュレーション、農業ICTソリューションなど
	感染症の拡大への備え	感染症対策ソリューション、地球規模感染症発生時の物流情報管理プラットフォーム、リモートワーク、遠隔診療支援、教育クラウドなど

気候変動リスク・機会への対策

「2050年を見据えた気候変動対策指針」で示したとおり、「緩和」と「適応」の両面から、自社のサステナブルな経営基盤の構築と共にによるサステナブル社会の実現を推進しています。
「サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減」については、最新・最先端の省エネ技術によるエネルギー使用量の削減や再生可能エネルギーの導入拡大を進めています。

再生可能エネルギー100%導入拠点・グループ会社

国 内	NEC本社ビル、NEC Cloud IaaSデータセンター、NECソリューションイノベータ(株)本社ビルおよび新木場センタービル、日本航空電子工業(弘前航空電子、山形航空電子)
海 外	KMD A/S社(デンマーク)、NEC Corporation of America社(米国)、NEC Scandinavia AB社(スウェーデン・ノルウェー・フィンランド)

グリーンデータセンター

NECはデータセンターでの再生可能エネルギーの活用を積極的に進めています。2023年4月からは非化石証書により、川崎データセンターと名古屋データセンターの電力を100%実質再生可能エネルギーにしています。神奈川データセンターと神戸データセンターでも2023年度中の100%実質再生可能エネルギー化を目指しています。

インターナルカーボンプライシングの導入

NECでは、エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点から、インターナルカーボンプライシング(社内炭素価格)を設定して設備投資によるCO₂排出削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用しています。本仕組みは、将来の炭素税増額や排出権取引拡大の可能性を見据えた脱炭素社会によるリスクの低減と将来の脱炭素活動の推進にもつながっていると考えています。

環境負荷低減に向けた取り組み

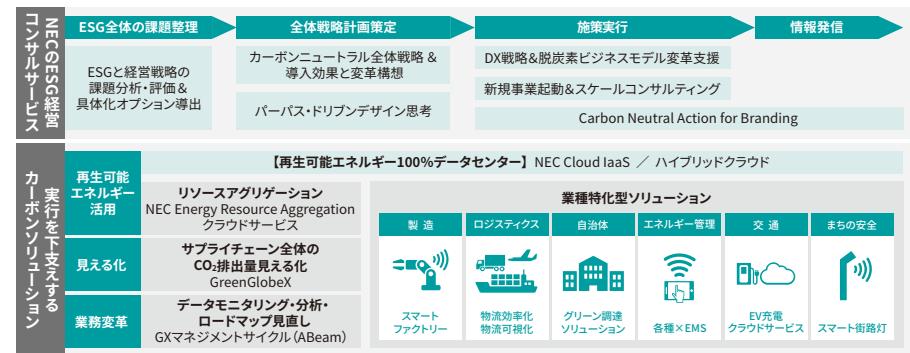
気候変動への対応

GRI

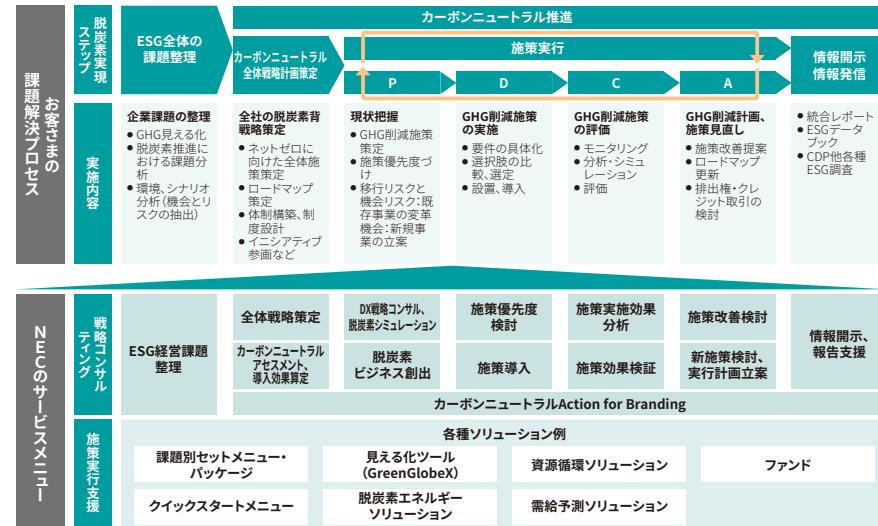
302-5

カーボンニュートラルに向けたESG戦略コンサルティングサービス

お客様のカーボンニュートラル実現に向けて、NEC自身の取り組みから得た知見も活かしながら、ESG全体の課題整理、全体戦略策定、施策実行までを支援するコンサルティングサービスを提供します。また、その実行を下支えするソリューションをご用意し、さまざまなお客様課題の解決をトータルサポートします。



ESGコンサルアプローチ: 脱炭素実現ステップ



NECグループの環境ソリューション例

カテゴリー	ソリューション	概要
カーボンマネジメント/CO ₂ 見える化	環境パフォーマンス管理ソリューション(GreenGlobeX)	CO ₂ ・水・廃棄物などの環境データ収集・管理・見える化
コンサルティング	ESGコンサルティングサービス	お客様のカーボンニュートラルに向けたオファリングをコンサルティング
省エネルギー	スマート街路灯	街路灯のスマート化による環境負荷や災害負荷を低減
	製造業向け「省エネ・脱炭素パッケージ」	「LCM×省エネ診断サービス」「省エネ対策立案サービス」ならびに「トータルエネルギー・マネジメントサービス」をワンパッケージ
	ゼロカーボン施設管理サービス	工場や事業所などの構築・設備の導入から全体最適のトータルエネルギー・マネジメント
	ZEBソリューション	計画、設計、施工、運用管理までワンストップでZEB ³ 化を支援
再生可能エネルギー/分散エネルギー	太陽光発電事業(自家消費型、PPA)	オンラインエネルギー・サービス
	オフサイトPPA	オフサイトエネルギー・サービス
	太陽光発電×蓄電池システム	平時の脱炭素化や長時間の停電対策を実現するシステム
	自己託送	企業や自治体の自己託送を支援する「NEC Energy Resource Aggregation クラウドサービス」
	リソースアグリゲーション	分散するエネルギー・リソースを統合制御する「NEC Energy Resource Aggregation クラウドサービス」
	マイクログリッドシステム	分散型電源の利用による安定的な電力供給と地域間の停電対策を実現するシステム
	EV充電クラウドサービス	クラウド型EV・PHV充電インフラサービス
情報システム	データセンター	100%実質再生可能エネルギーで運営するデータセンター
適応	河川水位IoT監視システム	河川の水位観測設備の設置・保守・情報発信まで一元提供するシステム
	衛星通信システム	通信衛星を用いた放送システムや防災システムなど、構築～保守まで一貫提供するシステム
資源循環	セルロース系バイオプラスチック	セルロース由来の高機能バイオ素材("NeCycle®")
	NEC 地域資源循環サービス	循環資源の回収状況や地域住民の参加状況を可視化し、資源エネルギーの地域内循環を促すサービス

*3 Net Zero Energy Building

環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

気候変動緩和に寄与する製品・サービス

自己託送を支援するクラウドサービス

NECでは、2023年4月に、企業や自治体の再生可能エネルギーを活用した自己託送事業を支援するサービスを「NEC Energy Resource Aggregation クラウドサービス(RAクラウドサービス)」へ新たに追加しました。自己託送は敷地外や別拠点にある自社設備で発電した電力を、一般配送電事業者の配達電ネットワークを介して送電する仕組みです。再生可能エネルギー由来の電力を送電することで、電気代の削減や、使用電力の再生可能エネルギー比率向上によるCO₂排出量の削減効果が期待されます。本クラウドサービスでは、自己託送を行う際に必要な「発電電力の予測」「託送計画の作成・提出」「自己託送時のインバランス管理およびインバランス抑制のための制御」などを提供しています。また、今後は太陽光発電設備、蓄電池の設置から設備の運用保守までサポートするサービスの提供を予定しています。

サービス提供の背景

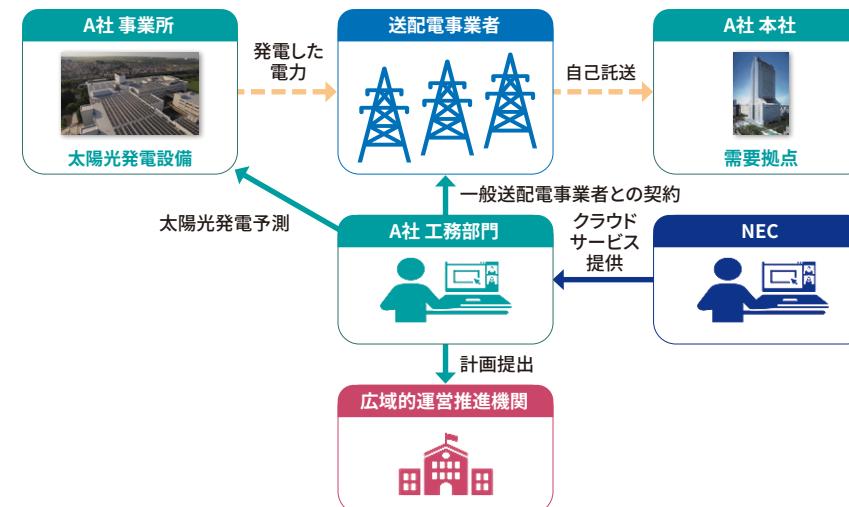
2020年10月に日本政府による「2050年カーボンニュートラル」が宣言され、脱炭素に向けた再生可能エネルギー発電や蓄電設備の普及・利用拡大が進む中、企業の再生可能エネルギー使用比率向上や自治体による地域の脱炭素化が求められています。このような状況において、自社グループの拠点や自治体が保有する敷地などに太陽光発電設備などを設置し、発電した電力を自ら使用する自家消費や別拠点へ託送する自己託送の取り組みが注目されています。

一方で、自己託送を行う際には需要量や発電量の計画値の提出を義務づけている「計画値同時同量^{*4}」制度があるため、日々の計画提出に必要なオペレーションへの対応や、計画と実績が乖離することで発生するペナルティ(インバランス料金)などの負担が生じます。

これらの状況・課題に対して、本サービスはインバランスリスクや日々のオペレーションの負担を軽減し、企業や自治体の自己託送業務をスムーズに行えるよう支援します。

*4 「30分間に消費される電力量」と「30分間に発電する電力量」を一致させること。

自己託送業務の概要



サービス概要

1. クラウドサービスによる導入・運用負担の軽減

クラウドでのサービス提供により、ユーザー側で新たなシステム構築が不要です。そのため、新システム構築に比べスマートスタートかつ安価に自己託送の運用開始が可能です。

2. AIを活用した予測と制御でインバランスを低減

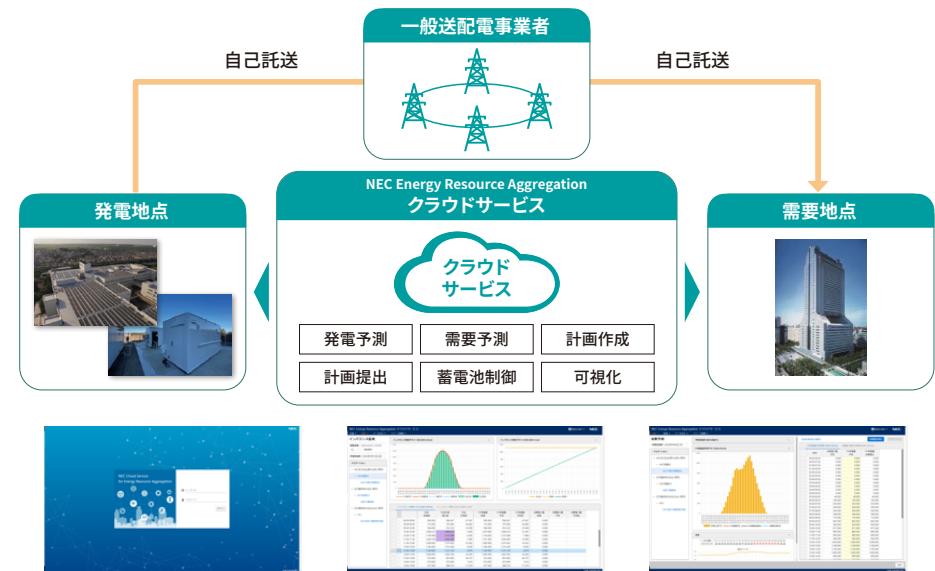
NECのRAクラウドサービスで培ったAIを活用し、電力需要に影響するようなイベント情報や気象情報を加味した需要量・発電量の予測を行います。また、設置場所の特性を考慮した設備の制御をリアルタイムで行い、自己託送時に発生するインバランスを低減します。

3. 実証事業や自社事業場における検証データ、ノウハウを活用

NECは2016年から経済産業省のリソースアグリゲーション実証事業に参画し、エネルギー資源に対する制御技術や需要予測などのAIの研究開発を進めてきました。2021年からは、NEC我孫子事業場に太陽光発電、蓄電池設備を設置して我孫子実証センターを立ち上げ、NEC社内でリソースアグリゲーション関連の検証を実施してきました。これらの研究や検証で得た知見やノウハウを活用し、本サービスを提供します。

4. 太陽光発電や蓄電池などの設備設置、契約支援、設備運用保守をトータルでサポート

今後は自己託送を支援するクラウドサービスに加え、太陽光発電や蓄電池などの設備の設置から、一般送配電事業者などとの契約支援、設備の運用保守までをサポートするサービスの提供を予定しています。



環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

脱炭素社会の実現に向けた新たな提案

防災・減災による将来のCO₂抑制量を金融商品化する新たなアプローチ

昨今、地球温暖化により水害や森林火災をはじめとする自然災害が激甚化・頻発化し、自然環境と社会経済の両面で日本のみならず世界中に大きな影響を与えています。自然災害においては森林火災などの災害から直接排出されるCO₂に加え、津波や洪水などの被災後のインフラ・建築物の再建などからも大量のCO₂が排出されており、世界でのCO₂年間排出量の10%以上がこれらの自然災害による影響とされています。

炭素の含有量に応じて税金を課す炭素税や、温室効果ガスの排出枠を取引する排出量取引制度などの緩和策への取り組みが欧州をはじめ各国に広がりを見せる一方で、自然災害によるCO₂排出の抑制を含む、適応策に対するインセンティブの仕組みの検討が進んでおり、企業や政府、自治体などによる防災・減災を目的とした先進技術の開発やインフラや建築物の整備・導入、それらを下支えする積極的なESG投資につながりにくい状況にあります。

こうした中、NECと慶應義塾大学は、防災による将来のCO₂排出抑制効果に着目した新たな環境価値の共創を進めています。

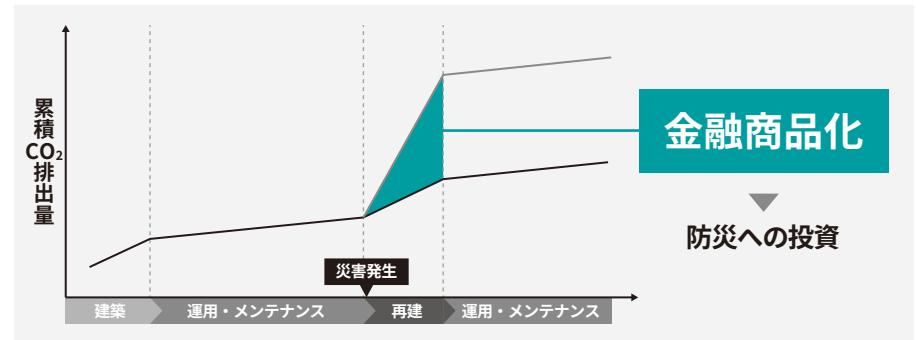
新たな価値の考え方

自然災害は甚大な人的・経済的被害をもたらすものであり、気候変動の影響の中でも特に重要な課題です。直接的な被害のみならず、災害によって失われたインフラ・建築物を再建する際に、新たにCO₂が排出され、それが次の気象変動につながるという悪循環も形成されてゆきます。

防災大国である日本は、適応策の中でも特に防災・減災の経験値を多く有しており、これを活かすことで世界各地での適応策の強化に貢献することが可能です。災害による被害を最小化するだけでなく、災害に起因する将来のCO₂排出の抑制にも貢献できると考えています。

すでに、防災・減災においては、NECは衛星とAIを活用したインフラモニタリングや、IoTによる河川水位監視といったイノベーティブな取り組みを進めており、社会での活用が進みつつあります。こうしたイノベーションが起きやすい環境を社会全体で整備していくことが必要ですが、まだ発生していない被害への備えに対しては、資金調達が進みにくいという課題があります。

防災・減災の取り組みを社会実装し、持続可能なものとするためには、自治体や企業に資金が回る仕組み、つまりインセンティブの仕組みが必要であると考え、この一助となることを狙いとする「潜在的なCO₂」の排出抑制量を可視化・価値化する取り組みを提案しました。この仕組みが社会で有効に機能するようリードしていくと考えています。

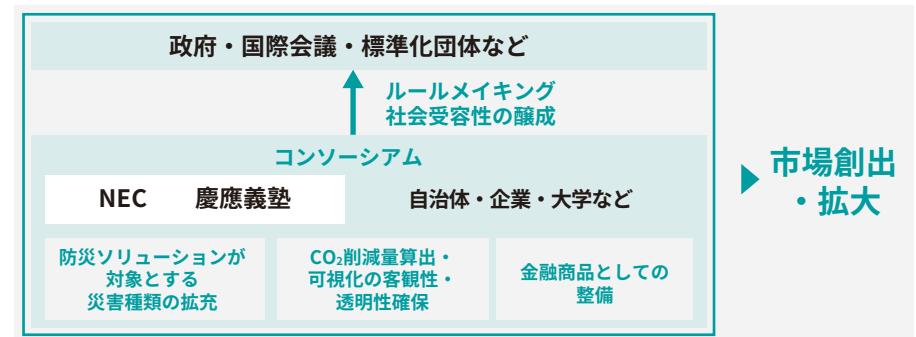


コンソーシアムを立ち上げ、3つのワーキンググループで検討・推進

今後、この仕組みを具体化し社会実装を加速するために、慶應義塾とNECを中心にしまさざまな業界のステークホルダーのみなさまとコンソーシアムを立ち上げ、共同で検討・推進できる体制を構築していく予定です(2023年度中に立ち上げを計画)。

このコンソーシアムでは、①対象とする災害とそれに対する防災ソリューションの検討、②将来のCO₂削減量を客観的に計算する方法論の検討、③金融商品としての設計、をはじめとする活動に取り組み、早ければ2024年度の実証実験実施を目指します。

また、今後は防災大国である日本での実証の成果を、自然災害に苦しむ海外にも広めることで、グローバルな気候変動対策に貢献していきたいと考えています。



環境負荷低減に向けた取り組み

気候変動への対応

再生可能エネルギー導入方針・目標

RE100

NECは、2021年5月、グローバル規模で再生可能エネルギー（以下、再エネ）の大幅な普及拡大を目指す「RE100^{*5}」に加盟しました。再エネ電力100%を目指し、設置可能なすべての屋根に太陽光発電設備を設置するとともに、グリーン電力の購入を拡大しています。2022年度の電力総消費量に占める再エネ実績24.9%で、これを2030年度までに約50%に高め、2040年度までに100%とすることを目指します。

^{*5} RE100:国際的NGO「The Climate Group」とCDPとのパートナーシップのもとで運営されるイニシアチブ。使用電力を100%再エネ由来とすることを目指す企業で構成されています。

再生可能エネルギー100%導入拠点・グループ会社

国内	NEC本社ビル、NEC Cloud IaaSデータセンター、NECソリューションイノベータ(株)本社ビルおよび新木場センタービル、日本航空電子工業(弘前航空電子、山形航空電子)
海外	KMD A/S社(デンマーク)、NEC Corporation of America社(米国)、NEC Scandinavia AB社(スウェーデン・ノルウェー・フィンランド)

再エネ導入実績・計画

年度	再エネ導入実績・計画（太陽光発電）
2019	我孫子事業場 1.2MW
	NECプラットフォームズタイ社 1.4MW
2020	我孫子事業場 0.3MW
2021	NECプラットフォームズ甲府 1.2MW
2022	我孫子事業場 1.8MW
	NECプラットフォームズ那須 0.3MW
	NECプラットフォームズ掛川（D、E棟） 0.6MW
2023	我孫子事業場 0.8MW（2023年6月稼働予定）
	相模原事業場（Step1） 0.09MW（2023年10月稼働予定）
	相模原事業場（Step2） 0.1MW（稼働時期未定）
	NECプラットフォームズ掛川（新A棟） 0.2MW
2024	NECプラットフォームズ大月 0.6MW（計画）
	玉川事業場（事業場再開発と連動） 1MW（計画）
2025	NECプラットフォームズ白石1・2工場 0.9MW（計画）
	府中事業場（事業場再開発と連動）（計画）
	NECプラットフォームズ福島B・C・D棟 0.3MW（計画）

環境負荷低減に向けた取り組み

水リスク管理と水資源の有効活用

GRI 303-1	水はすべての人間にとて必須の資源です。しかし、人口増加による需要増や気候変動による世界各地で水不足によるリスク拡大が懸念されています。
303-2	そのため、NECの環境方針のもと、環境関連法規制を遵守し、水利用量の削減や環境負荷の低減に努めるとともに、水不足、水質汚濁、洪水などの水リスク管理を進めています。
303-3	水管理に関する体制では、環境経営推進会議で、水使用量や削減目標に対する進捗状況を管理し、必要に応じて環境担当役員へ結果を報告します。これらの活動結果は、必要に応じて事業戦略会議で報告し、社外へ公表しています。
303-4	洪水などにより事業へ重大な影響を及ぼす可能性がある施設については、サプライチェーン統括部門が影響予測と対策を検討し、事業戦略会議や取締役会で随時報告・審議し、対策の実行と監督をします。
303-5	

水資源に関するリスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
リスク	渇水や災害による断水により、事業存続や生産の遅延・停滞が生じる	各拠点で断水に備えたBCP対策を実施済み
機会(経済価値)	台風など風水害での被害を低減させる防災ビジネスの市場ニーズが高まる	河川水位予測など、水害対策支援システムの導入拡大

水資源リスク調査

NECでは、水不足、水質汚濁、気候変動に関連した洪水などの水リスクが当社グループの各生産拠点やサプライチェーンにどのような影響を及ぼすかを評価・確認しています。

具体的には、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」や自社独自の水リスク管理アンケートをもとに、国内外の各生産拠点でどのような水リスクがあるのか特定します。

特定にあたっては、まず1次調査として「Aqueduct」を使い、水量・水質・風水害に関する物理的リスク、水に関する税制改正や政策などの規制リスク、企業のESG行動に関する評判リスクの3つに分けて、状況を把握しました。この一次スクリーニングで対象拠点のうち2拠点で水関連のリスクが高いと評価されました。

2次調査では、1次調査の結果を現地の生産拠点担当者の認識と比べたうえで、過去に洪水や水不足などの水害により物理的に水の使用が困難になった経験や、これら物理的リスクの予防措置、実際に洪水や水不足が起った際の対策など11項目について細かく調査を行いました。

2020年度に生産拠点を中心に国内外26拠点へ調査した結果、主な水リスクは、風水害での河川氾濫による浸水リスクとそれによる断水であることが判明しました。リスクがあると答えた拠点では、浸水対策として、防水扉の設置や電源設備の移動など、洪水に備えたハード面の補強対応を行っています。また、断水対策としては、受水槽の設置や井戸水飲料化設備の構築、飲料水の備蓄などの対策を取っています。

そのほか、事業場・生産工場・研究所では、放流口で水量モニタリングや水質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。

調達取引先を含んだサプライチェーンの水リスクとしては、調達取引先の水の使用量や排水量の集計・把握の有無や風水害に対する事業存続の対策状況などに関する環境リスク調査を行い、状況の把握を行うとともに問題がある場合は是正・改善に向けて活動しています。

なお、2022年度の水に関する環境法違反・事故はありませんでした。

水ストレス地域における対策

NEC製品の生産拠点であるNECプラットフォームズ タイ社は、「Aqueduct」による調査結果では、利用可能な水量における水ストレス^⑥地域に当てはまります。そのため、同社では、3日間の使用量分を確保できる貯水タンクを設置しており、緊急事態の場合には、地元州政府や工業地帯団体と一緒に連携した対応を取れる仕組みを構築しています。また、工業地帯団体や隣接する企業団体とは洪水対策の状況共有など平時から定期的にコミュニケーションを取り、協力体制維持を意識し緊急時に備えています。

*6 水ストレス：地域水需給が逼迫している状態。指標として「人口一人当たりの最大利用可能水資源量」が用いられ、生活、農業、工業、エネルギーおよび環境に要する最低基準の水資源量を年間一人当たり1,700m³として、これを下回る場合は水ストレス下にあるとみなされる。「Aqueduct」では、地域の取水量が地域の年間水資源量の平均値の80%以上を非常に高リスクと規定

水使用量削減に向けた取り組み事例

蒸気ドレン回収設備の導入による水使用量の削減

排水再利用システムの導入による水使用量の削減

モジュールチラー導入に伴う水使用量の削減

インターナルウォータープライシング

NECでは、設備投資可否判断にインターナルカーボンプライシングの考え方を用いてCO₂排出量削減効果金額を算出していますが、水に関しても同様の対応を行っています。ウォータープライシングの設定にあたっては、将来的な水コストの上昇を考慮し、将来の水費用単価を現在の単価の2.5倍と設定しました。5m³/日以上の水使用量変化が新たに想定される場合、それに基づいてコスト影響の試算を行い判断します。

水質汚濁防止対策

NECでは、国や自治体が定めているその地域の水関連法令の基準を超えた排水が発生しないように、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。

環境負荷低減に向けた取り組み

資源循環と汚染防止への取り組み

GRI
301-3
306-1
306-2
306-3
306-5

NECは、限りある資源の有効活用により持続可能な社会を実現するため、環境方針に基づき、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と各過程で発生する廃棄物などの環境負荷の低減を行っています。特に、これまで多くのお客さまにご使用いただいたハードウェア製品には、多くの資源が使用されていることから、回収しリサイクルすることで、限りある資源を有効に活用することに取り組んでいます。

使用済製品の回収とリサイクル

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。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。

2022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660トンと前年度比で約47%の減少となりました。再資源化率^{*7}は昨年度と同じく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^{*8}も昨年度とほぼ同様に92%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。

*7 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

*8 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)

使用済みIT機器の回収量および再資源化率推移

パソコン回収・再資源化実績

2001年4月「資源有効利用促進法」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。また、2003年10月には、家庭から排出されるパソコンについても、同じく回収・再資源化の義務化がされています。

2022年度の使用済みパソコンの回収実績はデスクトップパソコン、ノートパソコン、CRTディスプレイ、液晶ディスプレイ合計で約6万8千台となり、昨年度比で約23%の減少となっています。法律で2003年までに達成目標として定められている資源有効利用率については、すべての製品について達成しています。

パソコン回収・再資源化実績

重大なインパクトを与える廃棄物

NECは、サーバやルータ・無線通信機器などの情報機器を製造・販売しています。情報機器製品には多品種の化学物質材料が使われており、製品使用後に適切な廃棄がなされなかつた場合、環境負荷に重大なインパクトを与える可能性があります。そのため、NECでは電機業界では初めてとなる「広域的処理認定業者」の認定資格を2001年に取得し、回収・再資源化に努めています。また、製品製造に要する部品には、製品設計の段階から将来リサイクルしやすく、無害であることを念頭に置き、部品調達を行っています。

資源循環に関するリスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
リスク	国内外の使用済み製品の回収やリサイクルに関する規則の強化に対応するため、コストや時間を要する。対応が遅れた場合、競争力や評価の低下に関わる	法規制前の情報収集により、早期対応を実施
機会 (経済価値)	サーキュラーエコノミー関連ビジネスの新市場開拓や市場拡大が進む	自社バイオプラスチック製品やAIを使用した食品ロス対応ソリューションの需要拡大

プラスチック資源循環促進法への対応

海洋プラスチックごみ問題に加え、気候変動問題、諸外国の廃棄物輸入規制強化などへの対応を契機として、国内におけるプラスチックの資源循環を一層促進するため、2021年6月に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が成立しました。

法律に基づき、プラスチック使用製品産業廃棄物などを排出する事業者(NECは多量排出事業者に該当)は、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制・再資源化などを促進することが求められています。

NECとして、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出抑制や再資源化促進を目指し、排出量などの削減目標を設定して活動を推進します。

・2023年度目標：廃プラスチック排出量の削減 2021年度比 1.4%削減(売上原単位)

・2022年度目標の達成状況：売上原単位 22%削減(目標達成)

・2022年度 廃プラスチック排出量：691トン

※廃プラスチック排出量および目標に関して、特殊要因(事業場の再開発に伴う非定常の廃プラスチックの排出など)を除くものとする。

海洋プラスチック問題への対応

NECでは、事業活動と社内活動の両面において海洋プラスチック問題の解決に向けて取り組んでいます。事業活動では、バイオ素材を用いた製品開発やAIによるマイクロプラスチックの分析技術の開発支援を行っています。また、社内活動では、ペットボトル削減活動や社内売店でのレジ袋廃止を行っています。

マイクロプラスチックの分析技術の開発支援

高級感あふれるセルロース系高機能バイオ素材 NeCycle®

環境負荷低減に向けた取り組み

資源循環と汚染防止への取り組み

化学物質に関する取り組み

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

NECでは、新規に化学物質を使用する場合、環境や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 (Safety Data Sheet: SDS) 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。

「化学物質排出把握管理促進法(PTR制度)」への対応

NECは、PTR制度の対象物質（第1種指定化学物質）について収支管理を行い、結果を開示しています。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設定し管理しています。

PCB含有設備・部品の徹底管理

NECでは現在3事業場でPCBが含有する廃棄設備・部品（蛍光灯安定器など）を保管・管理しているため、2重、3重の漏えい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、この動きに合わせて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。

2022年3月末時点のPCB保有量

高濃度 29,409kg

低濃度 71,932kg

対象範囲：日本電気（株）

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%とほぼ達成できました。

生物多様性への取り組み

生物多様性への取り組み

GRI
304-1
304-2
304-3
304-4

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、環境方針の中で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小さくするとともに、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。

生物多様性に関するリスクと機会

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
リスク	生産拠点における土地の改変、地下水や地表水の利用、排水・排ガスおよび廃棄物がその地域の生物多様性に影響を与える	NECの事業場では有機溶剤や酸・アルカリ性の材料などを使用しているため、排水、大気、土壤への漏えい防止の対策や訓練を実施
機会 (社会価値)	拠点や近隣地域での生物多様性保全により、多様なステークホルダーとの協働やブランド価値の向上につながり、潜在的なビジネス発掘にもつながる	絶滅危惧種（オオモノサシントボ）の保全や田んぼづくりプロジェクトにおける生物多様性保全と地域交流を実施

生物多様性に関する2022年度の活動実績

管理項目	目標	実績	評価
生物多様性保全対策実施件数	10件以上／年	33件	○

生物多様性に関するイニシアチブへの参画

SBTs for Nature*1/TNFD*2

近年、自然や生物多様性に関連したさまざまなイニシアチブが、気候変動に続いて世界で始動し、数年内には本格的に導入・普及していくことが見込まれています。2021年度、NECはビジネス界で影響力を持つことが予想される2つの国際イニシアチブに、枠組みの検討段階で企業メンバーとして参画しました。案段階での枠組みの試行や議論に参加していくことで、世界の潮流を先取りし、自然共生社会づくりに貢献するソリューションの探索を行います。

検討が進められている枠組みでは、今後、企業の生物多様性に関するリスクの把握・開示が求められていくことが見込まれています。2022年8月にはTNFDで立ち上げられたデータカタリストのメンバーとして参加し、自然関連のデータの現状、課題に関する議論に参加しています。また、こうした中、NECはすでに、生物多様性に関するリスク管理ツールENCOREなどを活用し、自社の活動が及ぼす影響・リスクを国際基準に照らして把握しています。

*1 SBTs for Nature:企業参画プログラム

企業・自治体が地球の限界内で行動するための科学に基づく目標。気候変動の1.5°C目標を推進したSBTの「自然」版。2023年に目標設定手法を公開予定

*2 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD): TNFDフォーラム

自然を保全・回復する活動に世界の資金の流れを向けるため、企業の自然関連の財務情報を開示する枠組みを設定。2023年に枠組み公開予定

ENCOREによる自然資本への依存フロー

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きたと考えられる湧水池「通称:四つ池」があります。

NECは、2009年から手賀沼水生生物研究会と協働で四つ池周辺に生息する「オオモノサシントボ」(環境省指定の絶滅危惧IB類(EN))の保全活動を推進しています。

2022年度は、アメリカザリガニなど外来生物の駆除や、人工トンボ池による生育環境整備の効果が実り、池の広範囲にわたる場所でオオモノサシントボを観察することができました。

そのほか、2012年に実施した四つ池の池干して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、「ゼニタナゴ」(絶滅危惧I類(CR))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、タナゴ類の生息にとって重要な存在となっています。2021年度から、ゼニタナゴの一部を四つ池へ放流し生育環境の変化による影響を観察しています。

また、毎年「生物多様性ダイアログ」を開催し、手賀沼水生生物研究会や有識者、および我孫子市とともに、活動成果の確認と今後の取り組みについて検討しています。これらの10年以上にわたる取り組みが評価され、2021年度には、日本の自然保護と生物多様性の保全に大きく貢献した取り組みを表彰する「日本自然保護大賞2022」において「選考委員特別賞」を受賞しました。また、2022年度には同団体とともに「文化の日千葉県功労者表彰 環境功労賞」を受賞しました。NECは今後も多様なステークホルダーとの協働をおこして、サステナブルな社会の実現に取り組みます。

30by30とOECM

現在、自然や生物多様性の状況を改善する活動の効果を測る指標がグローバルで議論されています。この測定可能な活動の1つに、「30by30*3」があります。生物多様性条約でも世界目標として採択されました。NECは、この目標に寄与するため、「生物多様性のための30by30アライアンス」(発起人、環境省ほか)に発足時メンバーとして参加しています。また、NECの敷地を民間取り組みなどと連携した自然環境保全(OECM)区域として登録することで、企業として自然環境エリアの拡大に貢献することを目指しています。

*3 30by30:2021年のG7サミットで約束され、2022年12月の生物多様性COP15で設定された、2030年までに陸地・海の30%以上を自然環境エリアとして保全することを目指す目標

生物多様性ワーキンググループ

NECは電機・電子4団体*4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」の発行などをおこして、企業の生物多様性の取り組みを支援しています。

*4 電機・電子4団体

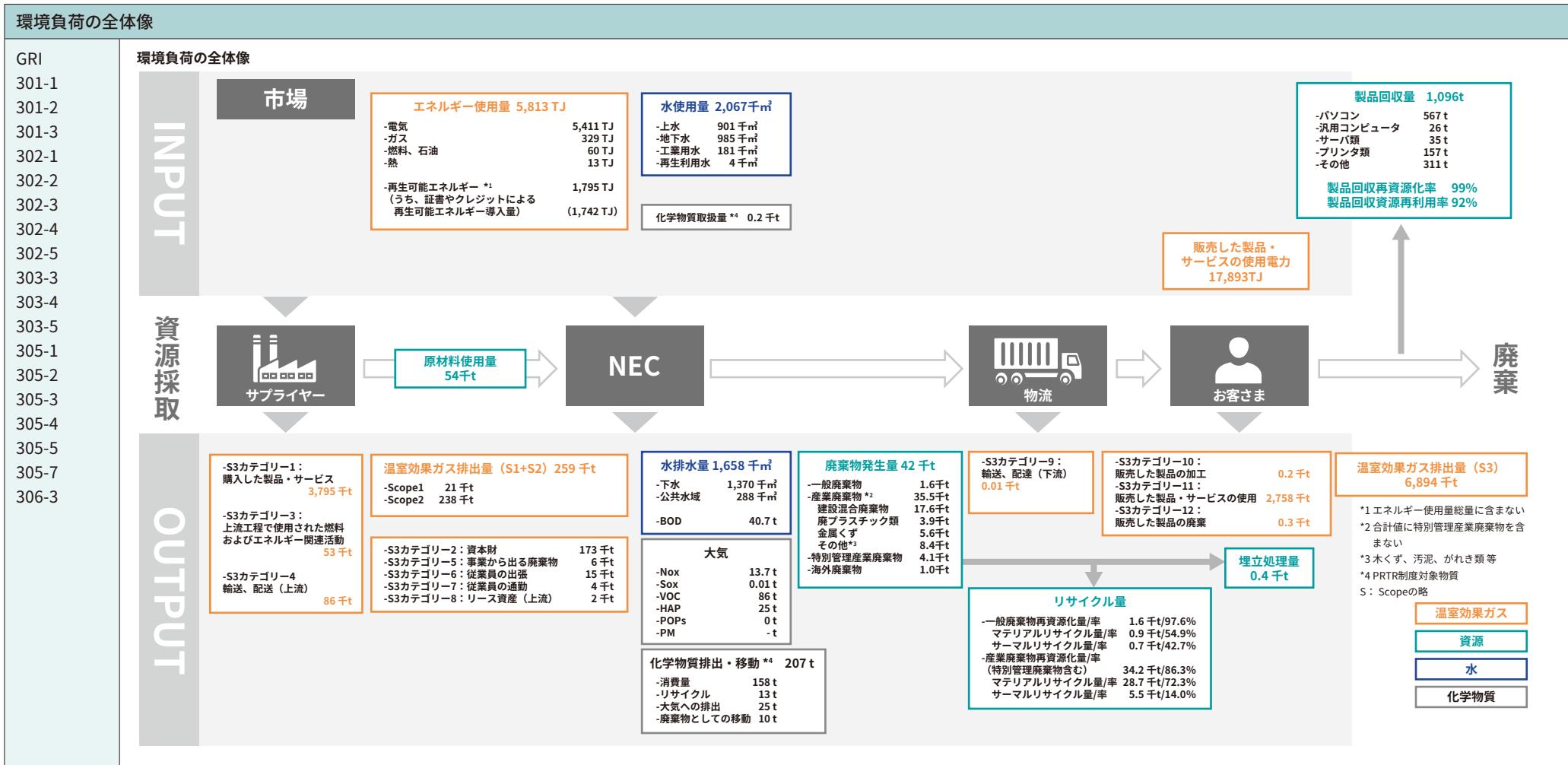
JEMA:一般社団法人日本電機工業会

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

JBMA:一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会

環境負荷の全体像



環境関連データ(推移)

GRI
302-1
302-2
302-3
302-4
303-3
303-4
303-5
305-1
305-2
305-3
305-4
305-5
305-6
305-7
306-3

温室効果ガス排出量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope 1		⊖26	⊖22	⊖22	⊖21
Scope 2		⊖347	⊖305	⊖302	⊖238
Scope 3		6,996	⊖6,158	⊖6,535	⊖6,894
温室効果ガス 排出量合計(千t)		⊖7,483	⊖6,485	⊖6,859	⊖7,152

- ・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、CO₂(二酸化炭素)、CH₄(メタン)、N₂O(一酸化二窒素)、HFCs(ハイドロフルオロカーボン類)、PFCs(パーフルオロカーボン類)、SF₆(六フッ化硫黄)、NF₃(三フッ化窒素)を指します。
- ・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
 - Scope 1: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
 - Scope 2:電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
 - Scope 3: Scope 1、Scope 2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
- ・Scope 3 カテゴリー1の係数を見直したことにより、2017年以降のScope 3全体の排出量を修正しています。そのため、合計と各Scopeの総和が異なります。

エネルギー消費量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
電気	TJ	7,140	6,694	6,805	5,411
	MWh	723,001	671,371	682,545	542,732
ガス	TJ	396	357	357	329
	MWh	100,945	99,119	99,296	91,339
燃料(重油・灯油など)	TJ	87	66	66	60
	MWh	24,234	18,436	18,461	16,608
熱(蒸気・温水・冷水)	TJ	19	20	17	13
	MWh	5,356	5,585	4,818	3,677
エネルギー使用量合計(TJ/MWh)	TJ	7,642	7,137	7,246	5,813
	MWh	855,536	794,510	805,120	654,356

・エネルギー使用量:省エネ法(エネルギーの使用の合理化等に関する法律)に基づき算出

・TJ:テラジュール

再生可能エネルギー使用量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
使用量(MWh)		55,420	63,381	71,714	180,072

・再生可能エネルギー使用量は、上段のエネルギー消費量には含まれません。

水使用量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
上水道		⊖1,293	⊖913	⊖929	⊖901
地下水		⊖998	⊖1,001	⊖1,014	⊖985
工業用水		⊖259	⊖203	⊖188	⊖181
再利用水		7	4	4	4
水使用量合計(千m ³)		⊖2,550	⊖2,117	⊖2,131	⊖2,067

・水使用量合計値には、再利用水は含まれません。

水排水量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
下水系		⊖1,720	⊖1,334	⊖1,309	⊖1,370
公共水域系		⊖364	⊖349	⊖334	⊖288
水排水量合計(千m ³)		⊖2,084	⊖1,683	⊖1,643	⊖1,658

廃棄物発生量実績		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物排出量(千t)		⊖38.6	⊖35.9	⊖308	⊖42.2
再資源化量(千t)		36.6	29.1	292	36.7

・再資源化量は、一般廃棄物、産業廃棄物(特別管理産業廃棄物含む)および海外での廃棄物のリサイクル量

大気汚染物質排出量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
NOx排出量(t)		13.8	11.5	13.9	13.7
SOx排出量(t)		0.01	0.01	0.01	0.01
VOC大気排出量(t)		⊖68	⊖82	⊖80	⊖86

化学物質取扱量		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
PRTR法対象化学物質(千t)		0.3	0.2	0.2	0.2

環境データ対象範囲

NECグループ79社(国内35社、海外44社)一覧

No.	会社名(国内)
1	NEC
2	アビームコンサルティング(株)
3	(株)オーシー
4	NECネクサソリューションズ(株)
5	(株)シミズシンテック
6	(株)サンネット
7	(株)ベストコムソリューションズ
8	(株)ワイイーシーソリューションズ
9	(株)KIS
10	NECスペーステクノロジー(株)
11	NECネットワーク・センサ(株)
12	日本電気航空宇宙システム(株)
13	(株)サイバーディフェンス研究所
14	日本航空電子工業(株)
15	弘前航空電子(株)
16	山形航空電子(株)
17	富士航空電子(株)
18	信州航空電子(株)

No.	会社名(国内)
19	NECファシリティーズ(株)
20	フォワード・インテグレーション・システム・サービス(株)
21	JNシステムパートナーズ(株)
22	NECネットツエスアイ(株)
23	NECマグナスコミュニケーションズ(株)
24	NECソリューションイノベータ(株)
25	日本電気通信システム(株)
26	(株)インフォセック
27	NECエンベデッドプロダクツ(株)
28	NECエンベデッドテクノロジー(株)
29	NECフィールディング(株)
30	NECプラットフォームズ(株)
31	(株)日本電気特許技術情報センター
32	NECフレンドリースタフ(株)
33	NECマネジメントパートナー(株)
34	(株)NECライベックス
35	(株)国際社会経済研究所

No.	会社名(海外)
1	NEC Corporation of America
2	NEC Canada, Inc.
3	NEC Laboratories America, Inc.
4	NEC Latin America S.A.
5	NEC Argentina S.A.
6	NEC Chile S.A.
7	NEC de Colombia S.A.
8	NEC de Mexico, S.A. de C.V.
9	NEC Europe Ltd.
10	NEC Deutschland GmbH
11	NEC Eastern Europe Kft.
12	NEC France S.A.S.
13	NEC Iberica S.L.
14	NEC Italia S.p.A.
15	NEC Laboratories Europe GmbH
16	NEC Portugal-Telecomunicacoes e Sistemas, S. A.
17	NEC Scandinavia AB
18	NEC Telecommunication & Information Technology Ltd.
19	NEC (UK) Ltd.
20	NEC XON Holdings (Proprietary) Limited
21	NEC Saudi Arabia, Ltd.
22	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
23	NEC Corporation of Malaysia Sdn.Bhd.
24	NEC Corporation (Thailand) Ltd.

No.	会社名(海外)
25	NEC Corporation India Private limited
26	NEC Philippines, Inc.
27	NEC Vietnam Company Limited
28	PT. NEC Indonesia
29	NEC Australia Pty Ltd
30	NEC New Zealand Limited
31	日電(中国)有限公司(NEC (China) Co., Ltd.)
32	日電信息系統(中国)有限公司(NEC Solutions (China) Co., Ltd.)
33	NEC Hong Kong Limited
34	NEC Taiwan Ltd.
35	日電卓越軟件科技(北京)有限公司 (NEC Advanced Software Technology (Beijing) Co., Ltd.)
36	NEC軟件(濟南)有限公司 (NEC Soft (Jinan) Co., Ltd.)
37	Netcracker Technology Corporation
38	KMD A/S
39	日電平台科技(蘇州)有限公司
40	NEC Platforms Thai Co., Ltd.
41	台灣航空電子股份有限公司
42	JAE Philippines, Inc.
43	航空電子(無錫)有限公司
44	航空電子(吳江)有限公司

インクルージョン&ダイバーシティ

インクルージョン&ダイバーシティの方針

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を理由とした差別行為や、いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう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、これらを謹うとともに、あらゆる企業活動の場面において、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、イノベーション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グループ行動規範」(Code of Conduct)

NECグループ人権方針

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

人材開発

人権の尊重

• NECのESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」である「多様な人材」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。

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

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。

1. M:リーダーシップ層の多様性確保

- ・2025年度末(2026年4月1日付異動が決定された場合も含む)までに下記の数値目標を達成する
- 役員*1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%

2. 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)

3. 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

*1 2023年4月1日現在は、取締役、監査役、執行役員、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. M:リーダーシップ層の多様性確保

- 2022年度末(2023年4月1日付異動が決定された場合も含む)
- ・部門長以上のサクセ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

進捗／成果／課題

1. M:リーダーシップ層の多様性確保

- ・女性の登用・活躍推進
- 役員に占める女性または外国人の割合 14.8%(2023年4月1日現在)
- 全管理職に占める女性の割合 8.9%(2023年4月1日現在)
- 全従業員に占める女性の割合 21.1%(2023年3月31日現在)
- 部門長以上のサクセションプランで設定した目標を達成したポジションが約半数

2023年度の目標

2.0:リーダーシップ層の多様性確保

- ・部門長以上のサクセションプランでの女性関連比率目標を+10%として設定
- ・統括部長以上に対して管理職の新規登用者に占める女性関連比率目標を設定
- ・パイプラインをより強固にするため、スポンサーシッププログラムを継続、縦横へ拡大
- ・キャリア採用における女性比率の向上

インクルージョン&ダイバーシティ

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

- 2. 障がい者採用・雇用
 - ・特例子会社を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

- 3. 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
 - ・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

進捗／成果／課題

- 2. 障がい者採用・雇用
 - ・精神・発達障がい者の採用は実現しなかったが、専門知識を有するコンサルタントを活用した採用選考を実施し、今後の受入に向けた知見を蓄積
 - ・特例子会社のWebサイトリニューアル、首都圏主要大学の障がい学生支援室との関係づくり、障がいのある学生向けインターンシップ開催などプロモーションを強化
 - ・NEC Visionary Week 2022では、主要セッションへの手話通訳・字幕表示のほか、聴覚障がいのあるお客さま向けの専用チャネルを開設し、聴覚障がいのある社員が手話でセミナー概要や見どころを紹介する取り組みを実施

- 3. 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
 - ・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 Day2023」に全世界から約18,000人のNECグループ従業員が参加
 - ・Inclusion & Diversityに関する知見のアップデートを目的に年間5回の社内オンラインセミナー「Dive into Inclusion & Diversity」を開催し、約3,600人の従業員が参加
 - ・女性、LGBTQ ALLY、外国人社員によるEmployee Resource Groupsが社内イベントを自発的に開催
 - ・外部有識者によるアンコンシャスバイアストレーニングをディレクター／シニアディレクター層を対象に実施。2022年度は約800人が受講済

2023年度の目標

- 2. 障がい者採用・雇用
 - ・NECの障がい者実雇用率は2.40%（2023年6月1日時点）で、法定雇用率はクリアしているが、今後の法定雇用率引き上げに向けて、さらに雇用率向上を推進。法定雇用率が未達のグループ会社に対しては、実務者会議や知識共有により底上げを図る
 - ・特例子会社において、自社テクノロジーを活用した新事業、職域開拓を継続的に推進
 - ・採用活動とパラスポーツ推進などのブランディングを融合したプロモーションを展開し、優秀な人材の獲得につなげる

- 3. 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
 - ・年間を通じたI&Dテーマの研修／イベントなどの開催による従業員への正しい知識／情報の浸透
 - ・One NEC Survey Diversity Score:37%の達成
 - ・Employee Resource Groupsとの協業による職場改善
 - ・アンコンシャスバイアス研修の継続実施

インクルージョン&ダイバーシティの体制

役員級プロフェッショナルであるコーポレート・エグゼクティブがリードする「I&Dグループ」では、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（LGBTQ）に対する理解・支援諸施策の実施などに加え、日本で働く外国人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に関する施策を展開し、社内の多様な人材がその個性や特性を活かしながら、能力を最大限に発揮できる施策の立案と実行、カルチャーの醸成を行っています。

2021年度には取り組みをより一層加速するため、CEOを委員長とする「I&D推進委員会」および「I&D変革チーム」を全社横断体制として立ち上げました。

トップの強力なリーダーシップのもと、経営者と担当者、テーマによっては当事者が同じテーブルで議論し、I&D推進のためのアイデアを出し合い、具体的なアクションを決定・実行しています。委員会での議事内容はインターネット上で公開し、トップの意思決定について社内周知しています。

NECでは、海外子会社のトップを現地で採用しています。

NEC Europe Ltd. and NEC in the UK

NEC Corporation of Malaysia

また、現地採用のトップをCorporate SVPにし、現地の声を反映する仕組みを構築しています。

役員

インクルージョン&ダイバーシティ

従業員構成

GRI
2-7
2-8
405-1

従業員数		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結地域別(比率)	合計	112,638 (100%)	114,714 (100%)	117,418 (100%)	118,527 (100%)
	日本	76,180 (67.6%)	75,923 (66.2%)	76,773 (65.4%)	77,424 (65.3%)
	アジア太平洋地域	14,114 (12.5%)	13,904 (12.1%)	16,389 (14.0%)	17,825 (15.0%)
	中国・東アジア	4,782 (4.2%)	4,706 (4.1%)	4,951 (4.2%)	4,936 (4.2%)
	欧州・中東・アフリカ	10,505 (9.3%)	12,415 (10.8%)	12,940 (11.0%)	12,365 (10.4%)
	北米	2,734 (2.4%)	2,348 (2.0%)	2,389 (2.0%)	2,344 (2.0%)
	中南米	4,323 (3.8%)	5,418 (4.7%)	3,976 (3.4%)	3,633 (3.1%)
雇用形態別		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
単独	正規	20,125	20,589 ^{*2}	21,350 ^{*2}	22,036 ^{*2}
	非正規	46	45	49	44
連結	正規	112,638	114,714	117,418	118,527
	非正規	8,703	7,350	7,038	6,408
性別		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男女別(比率) (臨時従業員は除く)	合計	20,125	20,589 ^{*2}	21,350 ^{*2}	22,036 ^{*2}
	男性	16,381	16,551	17,018	17,391
	女性	3,744 (18.6%)	4,038 (19.6%)	4,332 (20.3%)	4,645 (21.1%)
連結男女別(比率) (臨時従業員は除く)	合計	112,638	114,704	117,418	118,527
	男性	84,533	84,592	85,880	86,117
	女性	28,105 (25.0%)	30,112 (26.3%)	31,538 (26.9%)	32,410 (27.3%)

*2 従業員には、取締役および執行役員数を含みません(2020~2022年度)

管理職数 ^{*3}		2020年	2021年	2022年	2023年
単独(比率) (各年4月1日現在)	合計	8,521	8,771	9,025	9,162
	男性	7,996	8,169	8,317	8,345
	女性	525 (6.2%)	602 (6.9%)	708 (7.8%)	817 (8.9%)
連結(比率) ^{*4} (各年3月31日現在)	女性	2,105 (7.8%)	2,435 (9.2%)	2,535 (9.6%)	2,805 (10.3%)

^{*3} 執行役員、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます。

なお、単独は一部、過年度の集計範囲を変更したため、2022年以前の数値を見直しています。

2023年の単独の女性の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさステナビリティ(株)の保証を取得しています。

^{*4} 日本航空電子工業(株)のグループ会社は除きます。

2023年の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさステナビリティ(株)の保証を取得しています。

年齢別		2020年	2021年	2022年	2023年
年齢別	合計	20,125	20,589 ^{*2}	21,350 ^{*2}	22,036 ^{*2}
	0-18歳未満	0	0	0	0
	18-30歳未満	2,202	2,527	2,780	3,065
	30-50歳未満	9,847	9,473	9,592	9,757
	50歳以上	8,076	8,589	8,978	9,214

従業員平均年齢		2020年	2021年	2022年	2023年
全体	男性	43.7	43.7	43.6	43.5
	女性	44.2	44.2	44.3	44.2
	女性	41.8	41.5	41.4	41.2

※ 2023年の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさステナビリティ(株)の保証を取得しています。

インクルージョン&ダイバーシティ

女性の活躍推進

女性の活躍推進に関する施策

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方から、以下の項目で示した3つの目標値を定めて施策を実施しています。
(中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題)

以下で対象となる全項目を公表しています。

女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省Webサイト)

30%Club Japanへの加入

2020年、役員のジェンダーバランスの向上に向け、30%Club Japanに加入しました。メンバーとしてさまざまな施策に取り組み、役員のジェンダーバランスの向上に取り組んでいきます。

女性従業員向けタレントマネジメントプログラム

当社の行動価値基準であるCode of Valueを体現するリーダーとしての一層の活躍推進と社内からの役員輩出を目指し、有望人材へ階層別の体系的な育成プログラムを開発し、実施しています。

- すべての階層のプール人材育成プログラムにおける女性有望人材選抜比率の、意識的な確保と育成の促進
- 主任層の有望人材を対象とする、リーダーシップ開発プログラム
- 女性シニアリーダーを対象としたスポンサーシッププログラムで、役員によるメンタリング、シャドーイング、ラウンドテーブルを実施
- 有望人材を対象とした、役員やCHROとのラウンドテーブルの実施

社内外におけるイベント・トレーニング・推進活動

国際女性デーにちなんだ社内オンラインイベント

2023年3月8日の国際女性デーに合わせて、女性従業員の活躍を応援し感謝するとともに、多様な人材が活躍し継続的にイノベーションを生み出す会社を目指して、I&Dをテーマにした社内オンラインイベント「NEC Inclusion & Diversity Day2023」を開催

アンコンシャスバイアストレーニング

外部有識者によるアンコンシャスバイアストレーニングを全ディレクター／シニアディレクターを対象に実施中。2022年度は約800人が受講済。並行して新任ピープルマネージャー研修や、全社員向けの必須Web研修にてアンコンシャスバイアスに関する情報を提供

育児期社員とその上司と考える「ワークライフシナジーセミナー」

2022年度は多様化する育休スタイルに合わせ、対象者を育児期の社員とその上司はもちろんのこと、これからライフイベントを迎えるにあたり両立イメージが湧かず不安な社員にも拡大。グループ会社からの参加も含め、例年の倍以上となる270人がオンラインで参加

女性営業職を対象としたキャリア開発

当社を含む4社で実施している「女性営業職異業種交流会」は2022年度はオンラインで開催され、若手の営業職女性115人（うちNEC30人）が参加

女性従業員による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)」が、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

経営トップの関与

2022年7月に開催された「国際女性ビジネス会議」（オンライン開催）にCEO森田、シニアレベルの女性リーダー2人およびグループ会社の従業員52人が参加

男性向けの育児休職取得推進に向けた取り組み

- 男性育児休職取得者とその上司に対してインタビューを実施して実体験を社内に公開することで、男性の育児休職取得を促進
- 2022年10月に男性のための育休ガイドを公開、続けて2023年3月に上司向けガイドおよび女性向けガイドも公開

インクルージョン&ダイバーシティ

従業員の確保と定着・労働慣行

管理職層別女性人数	2020年	2021年	2022年	2023年
部長級以上の女性人数(比率) (全部長級以上に占める女性の割合) (各年4月1日現在)	156 (4.9%)	157 (5.2%)	177 (5.7%)	218 (6.7%)
課長級の女性比率 (全課長級に占める女性の割合) (各年4月1日現在)	6.2%	7.7%	9.0%	10.1%

※過年度の集計範囲を変更したため、2022年以前の数値を見直しています。

プロフィットセンター部門の女性管理職比率	2020年	2021年	2022年	2023年
プロフィットセンター部門の女性管理職比率 (プロフィットセンター部門の全管理職に占める割合) (各年4月1日現在)	4.7%	5.2%	5.5%	6.4%

※過年度の集計範囲を変更したため、2022年以前の数値を見直しています。

STEM関連部門の女性比率	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
STEM関連部門の女性比率 (全STEM関連部門の人数に対する割合) (各年4月1日現在)	12.7%	13.1%	13.5%	12.8%

※過年度の集計範囲を変更したため、2021年度以前の数値を見直しています。

インクルージョン&ダイバーシティ

障がい者雇用

障がい者雇用の推進に関する施策

NECでは、「障がいの有無にかかわらず、社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを持ち、いきいきと働くことで、人生を充実させるとともに、個々の個性、能力、経験を活かして世の中にイノベーションを起こす」という考え方のもと、現在、障がいのある従業員411人（2023年6月1日現在、NEC、NECフレンドリースタフ（株）、NECマネジメントパートナー（株）の合計値）が働いています。NECでは2023年6月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、今後も以下のような取り組みをとおして、グループ全体で雇用率向上を推進していきます。

「障がい者採用窓口」の設置

- 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
- 選考においては筆記試験や面接における情報保障（音声可視化、試験問題の点字、拡大版対応）や、専門機関と連携した候補者一人ひとりの障がい内容の把握、合理的配慮^{*5}の検討を実施
- 入社前には内定者とともに配属先の職場や日常でよく利用する場所のバリアフリー状況を確認するなど、障がい特性に応じたサポートを実施
- 採用活動とパラスポーツ推進などのブランディングを融合したプロモーションを展開し、優秀な人材の獲得につなげる

^{*5} 合理的配慮：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

障がい者雇用数（比率） ^{*6}	2020年	2021年	2022年	2023年
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） (各年6月1日現在)	383 (2.38%)	387 (2.37%)	399 (2.39%)	411 (2.40%)
国内連結 ^{*7} （上記3社+国内連結子会社 ^{*8} ） (各年6月1日現在)	909 (2.26%)	995 (2.31%)	1,010 (2.31%)	1,061 (2.39%)

^{*6} 障害者雇用促進法に基づきます。2022年の比率は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の保証を取得しています。

^{*7} 一部、過年度の集計範囲を変更したため、国内連結の2022年以前の数値を見直しています。

^{*8} 障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く国内100%子会社で2020～2022年は13社、2023年は12社

国内連結の合計の従業員数は2020年：約59,000人、2021年：約63,000人、2022年：約63,000人、2023年：約64,000人（各年6月1日現在）

NECグループI&D推進会議

- NECグループの障がい者雇用の状況や取り組み内容を共有
- 各社の障がい者雇用担当者の情報交換を促進し、合同セミナーや見学会などの共同企画を推進

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ます。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（株）

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社NECフレンドリースタフ（株）を設立し、知的障がい者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、2023年6月1日現在、159人の障がい者を雇用しています。

障がい者雇用

キャリア採用のインクルージョン

従業員の確保と定着・労働慣行（採用と離職）

インクルージョン&ダイバーシティ

LGBTQ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、LGBTQに関する正しい理解とAlly⁹を増やすことが先決と考えています。それらに加え、LGBTQである従業員へ公平な制度利用機会を提供するため、2019年度より、経営層向けにLGBTQを理解するための研修や一次相談窓口となりうる人事部門メンバー向けにLGBTQの従業員が相談の際、安全・安心を感じられるように適切に対応するための研修を実施しています。

*9 Ally（アライ）：LGBTQ当事者の理解者であり応援のこと

Allyの組織化と社内理解の促進

- 「顔の見える相談窓口（Ally）」が、当事者からの問い合わせや相談に直接対応
- NECグループの有志社員によるAllyコミュニティが発足し、理解促進のための情報発信・イベント企画などの取り組みを開始
- Pride月間である6月には、社外からLGBTQ当事者をお招きして全社オンラインイベントを実施し、約1,500人が参加するなど理解促進を加速

社内規程の改定

2019年10月に「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

「DIVERSITY CAREER FORUM 2022」へのスポンサー出展

「DIVERSITY CAREER FORUM」に6年連続で出展。2022年度はオンラインで開催され、全国からダイバーシティに高い関心を持つ大学生などが参加。参加学生に当社のI&Dの取り組みを紹介とともに、オンライン交流会では当社のAllyメンバーやI&D推進者が「ロールモデル」として登壇し、参加学生と直接対話を実施

「PRIDE指標2022」「ゴールド」受賞

- 任意団体「work with Pride」が策定する、企業・団体などにおけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2022」において、2020年度および2021年度に引き続き「ゴールド」を受賞
- 「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度／プログラム」「社会貢献／渉外活動」のすべての指標で評価基準を満たし、5点満点を獲得

公正な採用に向けて

採用面談マニュアルの中にLGBTQに対する以下の記載事項を加え、採用面談員が適切に対応するよう注意喚起を実施、エントリーシートの性別記入欄は廃止

- 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
- 面談時などにカミングアウトした場合でも、LGBTQに関する質問に終始しないこと
- 本人の能力および業務適性のみで判断すること

外国人雇用

グローバルな人材採用の推進に関する施策

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、以下の取り組みをとおして、各部門のグローバル対応力の向上および多様性の推進を図っています。

人材開発

- 新卒の外国人留学生の採用のほか、インド工科大学など海外の大学研究者を対象とした採用を実施（2022年度外国人新卒採用人数：4人）
- 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実施
- 外国人や海外の大学に在籍する日本人、海外留学経験者への対応として10月入社制度を整備
- 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設置

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
外国籍従業員数	290	251	239	239

シニア層の多様な働き方の支援

雇用延長

- 60歳以上も働くことを希望する従業員に対して、定年後の再雇用制度を導入
- 2020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とそれに基づく柔軟な待遇を実施
- 雇用延長者を対象とした人材公募とそれに基づく柔軟な待遇を実施

NECグループ内外の職場への派遣・斡旋

- 2021年度からNECライフキャリアによる従業員のキャリアオーナーシップ向上のためのキャリア相談やマッチングサービスの提供を開始。シニア人材が長期的に、自分のライフスタイルに合わせた働き方で社会に貢献する機会を開拓

従業員の確保と定着・労働慣行

従業員の確保と定着・労働慣行の方針

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、従業員一人ひとりが働きがいを持って高いパフォーマンスを追求する働き方を実践とともに、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、年齢、性別などにかかわらず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、正規従業員を対象に、退職一時金制度、確定拠出年金制度(DC年金)、従業員持株会制度(当社およびNECグループ会社の一部が導入)を設けています。また、「同一労働同一賃金関連法」の趣旨をふまえ、正規雇用者向け制度の一部を有期契約従業員などの非正規雇用者も利用できるようにしています。

また、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。こうした待遇制度をはじめ、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、協力しながら働きがいのある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います。

人材開発

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

1. Employer of Choice—選ばれる企業への変革と「働きがい」の向上

- ・エンゲージメントスコア 50%*1

*1 グローバル人事コンサルティング会社「Kincentric社」サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

2. 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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 働きがいの向上
 - ・パルスサーベイの各スコアの年間5ポイント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)
2. 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
 - (1) 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
 - ・遠隔地居住勤務の対象者を、「相当の事由」の有無にかかわらず適用できるよう拡大
 - (2) 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/PraiseのアクティブユーザーをNECグループ(15,000人)に拡大

進捗／成果／課題

1. 働きがいの向上
 - ・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(2022年3月～2023年2月)仕事の充実感スコア+1.9ポイント、生産性実感スコア+0.7ポイント、コンディション実感スコア+2.1ポイント
2. 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
 - (1) 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を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
 - ・本社FIELDに続き、大阪、新木場、田町にInnovation-Hubをオープン
 - ・2021年11月に「相当の事由」がある従業員を対象とした、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。2022年7月からは対象者事由の制限を撤廃。
 - (2) 組織のエンゲージメント、生産性向上に向けた取り組み
 - ・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"ステッカー"で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」を目的とした施策「Thanks/Praise」を2021年11月にNECに導入し、翌年2022年4月にはNECグループにも拡大しました(一部グループ会社を除く)
- ・Thanks/Praiseのアクティブユーザー14,713人(NECグループを含む)

2023年度の目標

1. エンゲージメントスコアの向上

2023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
2. 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
 - (1) Well-beingを前提とした働く場所・時間のセルフデザイン
 - ・Communication-Hubの構築を加速、Innovation-Hubを玉川、札幌など複数拠点に本格展開
 - ・新型コロナウイルス感染症の5類移行以降のさらなる働き方の変化への対応
 - (2) 組織のエンゲージメント、生産性向上に向けた取り組み
 - ・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の評価指標の設定および施策効果向上に向けたイベントなどの実施

従業員の確保と定着・労働慣行

従業員の確保と定着・労働慣行の体制

GRI
2-30
402-1

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。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考し、従業員が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを認めています。また、NEC労働組合と締結している労働協約書において、団体交渉権を保証しているほか、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。

当社の労働組合は、日本電気労働組合と称し、NECグループの一部の会社の労働組合により結成されているNECグループ労働組合連合会(組合員数約44,100人／2022年9月現在)に加盟しています。

また、NECグループ労働組合連合会は、上部団体の全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会に加盟しています。

なお、労使関係は安定しており特に記載すべき事項はありません。

労働基準に関するイニシアチブへの関与

厚生労働大臣などの諮問に応じて、労働政策に関する重要事項の調査審議を行う労働政策審議会に設置されている一部の分科会に委員として参画しています。

従業員の評価

GRI
404-3

個々人の成長へとつなげる評価の実施

NECでは、以前から上司・部下の双方方向の対話をベースとした評価育成を行っています。全従業員が上司・部下の1on1ミーティングを通じて、事業戦略と一人ひとりの役割に応じた目標をすり合わせます。現在は、約半数の従業員が月に一度以上の1on1ミーティングを実施しています。

- ・目標達成に向けて、上司は業務管理と個々人の成長やキャリア形成のためのコーチングを実施
- ・1on1ミーティングでは、2018年度に策定したNECグループ共通の行動基準である「Code of Values」に基づき、成果だけではなく、行動面にもフォーカスしたフィードバックを強化

- ・多面的なフィードバックを行うため、「Feedback From Others」という360度フィードバックの仕組みを導入
- ・管理職に対しては、部下の主体性や創造性、モチベーションや自律的な行動を引き出し、チームのパフォーマンスを最大化するためのマネジメント強化のトレーニングを実施

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。

従業員の長期的インセンティブ

キャリア開発に対するモチベーション向上に向けた取り組み

退職金や年金制度として、当社は賞与運動型のポイント制退職金と確定拠出年金(DC年金)を拡充しています。長期雇用を前提とした確定給付企業年金(DB年金)から、従業員の多様なキャリア選択を阻害することのないDC年

金に移行したことで、新卒採用者と中途採用者を公平に待遇し、社内外を含めた幅広い視点で長期的な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。

福利厚生制度

当社では2020年4月から、従業員(契約社員および嘱託社員、パートタイマーを含む)を対象に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制度ではなく、従業員が自ら選びデザインすることができるよう一定額のポイントを付与し、それぞれが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健康増進サービス、育児・介護サービスの利用補助、ボランティア団体や被災地への寄付、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。

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ています。

2022年度は、介護ポイントを祖父母や「要支援」の対象者にも利用できるよう範囲を拡大しました。また、育児ポイント・介護ポイントの利用にあたっては、世帯で一つとしていた従来の考え方を見直し、社員一人ひとりが公平にベネフィットを受けられるよう制度改正を行いました。

2023年3月末現在の申請者数は約19,000人となっています。

年金制度

NECでは2020年10月に年金制度をDC年金に一本化しました。制度運営にあたっては、NECグループの労使による「NECグループDC年金委員会」を定期的に開催し、従業員本位の観点でDC商品や投資教育が提供されているかを継続的にモニタリングしています。

2022年度は、昨年度から取り組んできたDC商品見直しの一環として、DC年金制度導入後、初めてDC商品の除外を実施しました。商品除外にあたり、手続き漏れなどにより加入者利益を損なうことのないよう指定運用商品を導入したほか、除外商品保有者への丁寧な周知・リマインドを実施したことで、対象者の7割が期日までに自律的に商品の

見直しを行うことができました。

また、継続投資教育では、DC年金教育コンテンツを大幅に見直すとともに、個人の理解度に応じて必要な部分をピントポイントで確認することができるマイクロラーニング形式に刷新しました。その他、資産形成に関する個人相談窓口の設置やfinancial well-being向上施策検討のための従業員アンケートの実施などをとおして、多様化する従業員の資産形成に関するニーズを満たすことができるよう取り組んでいます。

従業員の確保と定着・労働慣行

採用と離職

GRI
401-1

新卒採用における取り組み

ジョブマッチング採用による多様な人材獲得の取り組みを実施しています。

- ・2024年3月入社の新卒採用から、ジョブマッチング採用を実施。「部門×職種」のジョブディスクリプション(約60)を学生に提示し、学生は希望する「部門×職種」を受験、合格した場合には初期配属を確約
- ・「部門×職種」は技術系職種、SEのほか、法務や経理、人事総務などの専門職もあり、採用計画数の約7割はジョブマッチング採用となっている。「営業／スタッフコース」は従来型の一括選考を実施
- ・2020年度から優秀な人材に対して学歴別初任給ではなく、本人が担う役割に応じた報酬水準で処遇する新たな仕組み(新卒ジョブ型採用)を導入
- ・新卒を含む若手のトップ研究者を対象に、市場価値を考慮した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

キャリア採用の拡大

「適時・適所・適材」を実現すべく、人材活用の在り方を大幅に見直しています。外部人材の活用をはじめ、ビジネス戦略を即実行するためのキャリア採用を拡大(2022年度:596人)した結果、新卒採用とキャリア採用の比率は概ね1:1となり、ジョブ型人材マネジメントを加速しています。

- ・NEC従業員の人脈を活用した採用制度(リファーラル採用)では2022年度に69人を採用
- ・NECから直接お声掛けさせていただくダイレクトソーシングでは2022年度に71人を採用

キャリア採用者のインクルージョン

2022年度のキャリア採用入社は、新卒入社とほぼ同数の596人です。キャリア採用者数の増加に伴い、下記のような取り組みを行っています。

- ・キャリア採用の面接担当者向けのインタビュートレーニングをオンラインで実施
- ・オンラインで入社時オリエンテーションを開催
- ・配属先部門へのオンボーディングマニュアルの配付
- ・入社一定期間後のアンケートによるVoE (Voice of Employee) 収集

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方や視点があります。配属先の各職場では、既存業務への改善の提案が行われるなど、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。

人材開発

企業市民活動

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
離職率	3.5%	2.5%	2.9%	3.6%

新卒採用3年後定着率	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
定着状況 ²	全体	89.1%	90.7%	93.6%	94.9%
	男性	88.0%	90.6%	92.7%	93.1%
	女性	91.7%	91.2%	95.5%	98.6%

²2022年度の数値は、2020年4月1日新卒入社者の3年後(2023年4月1日)の在籍割合
2019～2021年度の数値も同様に算出

採用に関する数値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
採用者数	合計	703	1,012	1,196	1,256
	新卒 (各年4月1日 入社者。前年 度通年採用 を含む)	—	630	577	660
	中途	—	382	619	596
男女別採用者数(比率)	合計	703	1,012	1,196	1,256
	男性	515	721	872	912
	女性	188 (26.7%)	291 (28.8%)	324 (27.1%)	344 (27.4%)
外国籍新卒採用者数	17	11	5	4	—

従業員平均勤続年数	2020年	2021年	2022年	2023年
全体	19.2	18.9	18.5	18.1
	男性	19.4	19.2	18.9
	女性	18.3	17.8	17.3

※ 2023年の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を取得しています。

従業員の確保と定着・労働慣行

従業員サーベイ

One NECサーベイ

NECのPurposeを実現するためには、高いモチベーションを持つ社員の存在が必須であると考えており、Employer of Choice—選ばれる会社への変革を目指して取り組みを行っています。年に一度、NECグループ全社員を対象にグローバルでサーベイを行っており、2025年度にエンゲージメントスコア50%^{*3}達成を目指しています。これを達成することで、グローバルでのTierOne層に該当するエンゲージメントの高いチームとなることを目指し、会社を挙げて取り組みを継続しています。

*3 グローバル人事コンサルティング会社「Kincentric社」サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

従業員の満足度

従業員エンゲージメント指数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
NECグループ全体	20%	25%	35%	36%

グローバル人事コンサルティング会社「Kincentric社」サーベイによる「経営陣」に関する設問群の肯定回答率

2022年度

NECグループ全体

31%

従業員サーベイ回答率	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本電気(株) + 国内連結子会社	87% ^{*4}	86% ^{*4}	88% ^{*5}	85% ^{*6}
海外連結子会社	75% ^{*7}	80% ^{*8}	76% ^{*9}	82% ^{*10}
NECグループ全体	—	84%	86%	85%

*4 対象: 21社、*5 対象: 27社、*6 対象: 15社、*7 対象: 43社、*8 対象: 52社、*9 対象: 55社、*10 対象: 23社

報酬

GRI
401-2
405-2

賞与は年2回、会社業績および個人評価に基づき算定し支給しています。また、若手社員のさらなる活躍への期待に加え、採用競争力の強化の観点から新卒採用者の初任給を引き上げています。

平均年間給与(百万円)		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	合計	8.15	8.29	8.14	8.43
	男性	—	—	—	8.92
	女性	—	—	—	6.61

初任給(円)	博士卒	修士卒	学部卒
2023年4月新卒入社者	314,500	261,000	237,000

男女の賃金の差異(女性:男性) ^{*11}	2022年度
全労働者	73.7%
うち正規雇用労働者	73.0%
うちパート・有期労働者	87.2%

*2022年度から開示区分を変更しています。

*11 労働者の男女の賃金の差異は、当社をはじめ多くの連結子会社が70%台となっています。賃金の額が比較的高くなる管理職における男女の人数差が、男女の賃金の差異に影響していると考えています。なお、当社の役職別における男女の賃金の差異はおよそ90%台半ばとなっており、格差は小さいものとなっています。

※連結の数値は有価証券報告書を参照

有価証券報告書

男女の賃金の差異(女性:男性) ^{*12}	2020年度	2021年度
管理職	96.8%	97.8%
主任クラス	97.9%	99.3%
担当者	101.6%	100.7%

*12 育児休暇、育児短時間勤務などの影響を除いて算出しています。

従業員の確保と定着・労働慣行

ワークライフ・バランス:両立支援

育児支援・介護支援

GRI
401-3

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るほか、以下のような取り組みを行っています。

- 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
- カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、未就学児の子を持つ従業員には追加でポイントを付与
- ペアレント・ファンド(新たに子供が生まれた従業員に55万円を支給)や出産一時金を支給

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。

また、2022年10月の改正育児・介護休業法より施行された産後パパ育休(出生時育児休業)に合わせ「男性のための育休ガイド」の発行や、男性育児休職取得者の体験談の公開を行うことにより、男性の育児休職への理解を深め、育児休職取得の後押しをしています。

社外からの評価

育児支援に関する数値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休職取得者数 ^{*13}	全体	142	180	187
	男性	29	63	71
	女性	113	117	105
育児休職復職率(%) ^{*14}	—	98.5%	99.0%	98.6%
育児短時間勤務者数	全体	781	765	489
	男性	14	5	7
	女性	767	760	482

*13 当該年度に育児休職を開始した従業員数(執行役員、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます)
なお、一部、過年度の集計範囲を変更したため、2021年度以前の数値を見直しています。

2022年度の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を取得しています。
*14 一部、過年度の集計範囲を変更したため、数値を見直しています。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき、育児休業等の取得割合を算出しています。配偶者出産休暇は含めておりません。

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、介護休職制度、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。

また、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、介護と仕事の両立をサポートする介護メニューを設置しており、ニーズに合わせて多様な支援を受けることができます。

2020年度以降は、育児短時間勤務者や介護短時間勤務者が減少しています。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短時間勤務をしなくても、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。また、男性の育児休職取得を推進した結果、男性の育児休職取得者数は増加しています。

介護支援に関する数値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休職取得者数 ^{*15}	全体	15	12	16
	男性	7	8	9
	女性	8	4	7
介護短時間勤務者数	全体	26	20	7
	男性	10	5	0
	女性	16	15	7

*15 当該年度に介護休職期間がある従業員数(執行役員、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます)
2022年度の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を取得しています。

従業員の確保と定着・労働慣行

ワークライフ・バランス:働き方改革

多様で柔軟な働き方を支援する施策

Smart Work 2.0の推進

NECでは、個とチームが最大のパフォーマンスを発揮することを目指し、リアルとリモートを最適に組み合わせたハイブリッドワークを実践しています。

- 在宅勤務制度に加えて、社内外サテライトオフィスを展開
- チームメンバーが心理的安全性の高い環境でオープンに意見を交わし、信頼関係構築とベクトル合わせを目的とするCommunication Hubを展開
- お客様をはじめとするさまざまなステークホルダーと組織・会社の枠を超えてつながり、未来の共感を創ることを目的とするInnovation Hubを展開
- 食を伴う共創空間としてFIELDを設置
- 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
- 2021年度に、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。2022年度からは遠隔地居住を希望する「相当の事由」の有無にかかわらず適用拡大

ワーク・ライフ・バランス

NECでは、全従業員に年次有給休暇を付与しているほか、ファミリーフレンドリー休暇を年次有給休暇とは別に年5日間付与（最大20日間の積立が可能）しています。ファミリーフレンドリー休暇は、本人の病気のほかに配偶者およびパートナーの出産や育児、子の学校行事、家族の看護、地域ボランティアなどの理由で取得することができる有給の休暇です。

また、以下の取り組みをおとしてワーク・ライフ・バランスの実践に取り組んでいます。

- 当社および国内関係会社では、労使協議を経て、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
- 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整備
- 各ビジネスユニットや各地区の労使委員会において従業員の勤務状況を確認し、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

「日経スマートワーク大賞2023」において「審査委員特別賞」を受賞

日経「スマートワーク経営」調査において、回答813社のうち上位24社に入り、星5つを獲得しました。その中から、さらにメンタルヘルスなど健康向上の仕組みが充実していることや、3年連続で星5つを獲得していることなどを評価いただき、審査委員特別賞を受賞しました。

Thanks／Praiseの導入

「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“ステッカー”で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」を目的とした施策「Thanks／Praise」を2021年11月にNECに導入、翌年2022年4月にNECグループにも拡大しました（一部グループ会社除く）。

- 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¹⁶などを利用できることを明示
- 2019年度の「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。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らぬ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定

¹⁶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制度

有給休暇付与日数と取得率	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給付与日数(日) ※全社員平均、繰り越し分を除く	21.5	21.5	21.5	21.5
年次有給休暇取得率	67.6%	55.8%	59.0%	62.5%
ファミリーフレンドリー休暇取得率	—	—	—	33.9%

労働時間管理

従業員の月平均残業時間は下記のとおりです。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員月平均残業時間(時間)	19.0	19.9	21.6	22.1

人材開発

人材開発の方針

NECは、最大の経営資源を「人」と位置づけ、組織と人材の力を最大限に活かすための制度改革や環境整備を「人への投資」として進めてきました。

HR(Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」

市場やお客さまのみならず、働く人から選ばれ続ける企業「Employer of Choice」であるために、2019年に策定したHR(Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」のもと、人材一人ひとりへの多様な挑戦・成長機会の提供やフェアな評価、挑戦する従業員がベストを尽くせるよう環境や風土の変革を進めています。

[HR方針「挑戦する人の、NEC。」](#)**NEC Way**

こうした環境や風土の変革の土台となるのがNECグループの存在意義や価値観をまとめたNEC Wayであり、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發揮できる持続可能な社会の実現を目指すことをPurposeとして掲げています。このPurposeの実現に向け、新たなビジネスを創出する情熱と志を持ち、また枠を超えて挑戦し最後までやり抜くことのできる人材の育成と組織風土・文化の醸成に取り組んでいます。

[NEC Way](#)**目標エンゲージメントスコア**

取り組みの結果として、エンゲージメントスコアを2025年度に50%^{*1}まで上げることを目標としています。

*1 グローバル人事コンサルティング会社のKincentric社サーベイによる。スコア50%は概ねグローバル上位25パーセンタイルに該当し、Tier1レベル

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動 (対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

1. 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
2. ビジネストラנס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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 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)

2. ビジネストラנס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

進捗／成果／課題

1. 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
 - ・執行役員に、女性2人に加え、外国籍の人材2人を登用(2022年度)
 - ・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・外国籍・中途採用人材を35%ノミネート)
2. ビジネストラنس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
 - ・DX事業の成長と連動した計画的な人材育成推進体制の構築
 - ・強化すべきDX人材の定義、要件、育成目標の再設定(細分化および事業連携強化)
 - ・DX人材育成プログラムを再整備し、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(270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(29,887人修了)

2023年度の目標

1. 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
 - ・より一層のグローバルタレント、若手タレントの発掘および、加速度的な育成
 - ・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
2. ビジネストラنس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
 - ・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加速
 - ・計画的なDX人材育成に沿った進捗モニタリングの強化

人材開発

人材開発の体制

GRI
404-3

NECでは、HR方針の実現に向けて変化にスピーディーに対応し、「適時・適所・適材」を実現するための体制整備を加速しています。

変革を推進する人事体制

事業戦略をサポートする人事戦略をリードする人事部門の役割を整理しています。HR(Human Resources)モデルを作成し、HRBP(Human Resources Business Partner)、SSC(Shared Service Center)、COE(Center of Excellence)のそれぞれに役割と責任を定義しました。COE機能が中心となり人事戦略の立案、プログラムや制度、ポリシーなどを最適に策定し、全社への人材開発・育成の施策の展開をHRBPとともに行っています。

専門性を高める育成体制

NECグループのプロフェッショナルスキルの向上に資する施策の立案、実行、フォローアップは組織横断機能である職種別HRM(Human Resources Management)推進会議を基軸に専門性を高めるための人材開発・育成を実施しています。

One NECとしての人事基盤

HR方針を実現させるためにはNECグループ内(国内・海外を含む)での人事基盤の統一が必要です。パフォーマンスディベロップメント(目標管理、1on1、業績とCode of Valuesによる9ブロックを活用したフィードバックによる育成と行動変容の促進)を2019年以降グループ会社にも展開し、人事評価の軸の統一を図っています。

人材開発プログラム

人材の育成(人材育成プログラム・研修)

GRI
404-2

次世代リーダーシップ育成

- ①人材発掘
 - ・次世代リーダー像とポテンシャル要件を明確化し、グローバルで有望な人材として約1,300人をリストアップ
 - ・役員間で有望人材について議論を行う「Talent Talk」や事業戦略に基づき組織設計と人材の配置について議論を行う「People & Organization Discussion」を展開

②次世代リーダー育成プログラム

- ・階層別の次世代リーダーシッププログラムを開発し、リストアップされた約1,300人のうち特に有望な人材約100人に対して順次実施
- ・プログラムは役員からのフィードバックを含む。2022年度は「Advanced Leadership Program」に15人、「Beginning Leadership Program」に12人、Women's Leadership Programに11人参加

③グローバルでの人材育成

- ・リーダーシップポジションにグローバルで通用する人材をアサインするためにグローバルでのリーダーシッププログラムを継続
- ・「Senior Leader Program」および「Rising Leader Program」を実施

④役員とのラウンドテーブル

- ・特に有望な人材約100人に役員とのラウンドテーブルを実施
- ・役員と全有望人材の直接の対話の機会を確保

ピープルマネージャーの育成

- ・従業員一人ひとりの主体性・創造性・情熱・自律的な行動やチームの力を最大限引き出し、パフォーマンスを最大化するためのマネジメントトレーニングを新任者向けに実施し、のべ873人が受講

デジタル人材育成

- ・DX事業の成長と連動した計画的な人材育成推進体制を構築し、強化すべきDX人材の定義、要件、育成目標を、より事業との連携を深めて再設定。それらに合わせてDX人材育成プログラムを再整備して人材のスキルシフト／スキルアップ施策を継続強化。2022年度は思考・行動様式にフォーカスしたトレーニングに270人が参加、テクノロジーにフォーカスしたトレーニングに29,887人が参加

「LinkedIn Learning」多様な学習機会を提供

- ・2020年度より導入したオンライン学習動画サービス「LinkedIn Learning」を全社員の学習ニーズに応じた学びの機会として提供。また、リスクリミングプログラムやマネジメントプログラムなど、他のプログラムと組み合わせることで柔軟な活用を図っている。2022年度は学習している従業員1人当たりの平均学習コース数は10.6コース、平均学習時間は2時間58分

研修体系

人材開発

人材開発

人材開発プログラム

注力領域における人材育成

GRI
404-2

NECでは当社の核となる技術を価値創出へつなげる人材の育成・獲得に積極的に取り組んでいます。

トップ研究者の育成・獲得

- 高度な専門性を有する研究者に上限のない報酬制度を適用(高度研究専門職制度、非管理職層向け選択制研究職プロフェッショナル制度)
- 博士採用の強化
- データサイエンス、バイオメトリクス、ネットワーク、セキュリティ領域の研究者の採用強化。コア技術を社会価値創出につなげる人材の育成・獲得
- 事業部門と研究部門の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
- 事業開発者向けの研修を研究者向けにも展開
- 応用研究人材(リサーチエンジニア)、ドメイン専門家を中心とした経験者採用の強化

ダイバーシティ

- グローバルな先進課題に取り組む国内研究者の育成(国内研究者の7割が米国大学院または社内外の研修プログラムによる海外業務を経験)
- 海外研究所でのトップ人材の積極採用
- インド工科大学をはじめとする有力海外大学からの採用

新事業創出のための人材の育成

- 事業開発職の人材育成体系整備(事業開発職のスキル・コンピテンシー整理、実践型の研修体系の構築)

情報セキュリティ人材の育成**SBDを実践する専門人材の育成**

- 製品・システム・サービスのインテグレーションにおいて、システムの企画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」(以下、SBD)を推進
- 2019年度から各事業部門でセキュリティ責任者^{*2}を補佐しSBDを実践する専門人材の育成を開始
- 2021年度から営業職向けコースを開始。インシデント事例やセキュリティ対策のためのオファリングなど、適切なセキュリティ提案に必要なスキルを習得可能

^{*2} サイバーセキュリティに関する、事業部門内への情報展開、プロジェクト支援、インシデント対応を担っています。

実践的なセキュリティ対策訓練

- ECサイトを模した実践的なセキュリティ対策訓練の場を営業やSE向けに提供し、システム構築段階での堅牢化技術の習得を推進
- 2020年度に本環境をリモート利用に対応させ、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、エンジニアがお客様のシステムを担当するセキュリティ技術を強化できるように整備

高度なセキュリティ人材の育成

- 2020年度から従来のNEC CISO(チーフインフォメーションセキュリティオフィサー)補佐官トレーニングをより実践的な内容に強化したNCSA(NEC Cyber Security Analyst)プログラムを開始
- セキュリティ技術の知識を持つ人材を対象に、CSIRT(Computer Security Incident Response Team)業務やリスクハンティングなど高度なセキュリティサービスに必要なテクニカルスキル習得のための、半年間の集中プログラムを提供

セキュリティ人材の裾野拡大

- NECグループ全体のセキュリティスキルの底上げのため、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
- 2015年度から全従業員を対象に業務で使えるセキュリティ技術のスキル習得・定着を目的とした社内イベント「NECセキュリティスキルチャレンジ」を開催(2022年度は約7,200人以上が自主的に参加)
- 国際的に認定された資格であるCISSP(Certified Information Systems Security Professional)や国家資格の情報処理安全確保支援士などの公的資格の取得を強く推奨

人材育成への投資

GRI
404-1

従業員1人当たりの研修日数および正社員1人当たりの研修費用は以下のとおりです。

従業員1人当たり研修日数(日)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本電気(株)	5.8	5.1	6.6	8.0
日本電気(株) + 国内連結子会社	5.0	4.8	5.0	4.4
NECグループ全体	—	3.2	3.3	2.9

正社員1人当たり研修費用 ^{*3} (円)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本電気(株)	133,712	107,825	146,230	161,282
日本電気(株) + 国内連結子会社	89,564	73,759	96,388	109,850
NECグループ全体	62,564	50,839	65,791	74,371

^{*3} 研修に伴う施設利用料、交通費、組織の事業戦略上必要となる資格取得にかかる費用等を含みます。

人材開発

人材育成の効果測定

人的資本への投資収益率

人的資本への投資収益率は以下のとおりです。

人的資本への投資収益率(%) ^{*4}	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
NECグループ全体	3.63	3.55	3.38	3.51

^{*4} 人的資本への投資収益率は、(売上高 - 販売費及び一般管理費一人件費) / 人件費で算出

One NECサーベイから見る取り組みの成果

年に一度、日本電気(株)および連結子会社の従業員を対象に実施しているOne NECサーベイにおいて、キャリア・自己開発に関する質問に対する肯定回答率が、日本電気(株)および連結子会社ともに2021年度比で2%向上しました。

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

NECライフキャリア

従業員一人ひとりが大切にする価値観に照らしたキャリアを歩むことで、個々人の成長と幸せにつながるよう、会社はキャリアプランを考え行動することができる環境を整備し、自発的なスキルアップや希望するポジションへの挑戦を支援、後押しする仕組みを整えています。特に、主体的なキャリア形成に向けた関連プログラム(研修プログラムや関連制度)は、2020年度に「Career Design Workshop」という名称に刷新し、新たに体系化して展開しています。また、こうした機能を強化し、従業員のキャリアオーナーシップを支援することを目的として、2020年にNECライフキャリア(株)を設立しました。

従業員の主体的キャリア形成を支援する取り組みを強化

HR方針「挑戦する人の、NEC。」の一つとして、2020年10月に設立したNECライフキャリア(株)が中心となり、従業員のキャリアオーナーシップの強化を支援する研修プログラム「Career Design Workshop」を20歳代から50歳代までのNECグループ従業員5,500人に実施しました。また、3,000人を超える希望者に個別のキャリア面談を行いました。

さらに、希望する従業員に対し、グループ内外の新しい仕事への挑戦機会を紹介し、その定着や活躍を支援しました。事業や戦略の変化に伴い組織機能が変化する中、新しい機能を必要とする組織に対しリスクリングプログラムを集中的に提供し、組織強化に向けた取り組みを行っています。

「NEC Growth Careers」(従業員とポジションのマッチング制度)におけるAIレコメンドサービス

従来は公開されているジョブディスクリプション(職務記述書)を見て興味を持った従業員が応募する、または公開されている職務経歴書を採用部門のピープルマネージャーが検索し、欲しい人材にアプローチするジョブマッチング制度でした。2020年度からNECの持つAI(人工知能)の技術を活用し、職務経歴書に記載された内容と公開されている募集ポジションの内容を機械学習を用いてマッチングさせ、レコメンド(おすすめ)として表示するAIレコメンドサービスを開始しました。従業員は自らが気づいていない自分の可能性を見出し、より多くの挑戦・成長機会を獲得することができる一方、採用部門のピープルマネージャーはオープンポジションにベストな人材を効率的・効率的に選出・確保・配置できるようになりました。

労働安全衛生

労働安全衛生の方針

GRI
403-8

安全について

当社は、Purposeを具現化する基盤として安全かつ、健康に働くことができる「働く環境」の確保・維持・改善に取り組むために、「NECグループ安全衛生方針」において以下の行動指針を定めています。

当方針は、担当執行役であるCHROが承認しました。

当方針は、NECの役員や従業員のみならず、NECの事業に携わる方々やその他安全配慮を行うべき方々にも適用されます。

NECグループ安全衛生方針 行動指針

また、NECの安全衛生活動の品質向上のため「労働安全衛生管理規程」を制定したほか、「NECグループ労働安全管理システム」を確立し、リスクの評価やモニタリング、予防・対策を実施しています。

NECグループでは、NEC Solutions (China) 社およびNEC (UK) 社がISO45001認証を取得しています。

建設工事の健全性確保

建設工事のマネジメント

健康について

NECは2019年度に「NECグループ健康宣言」を制定了。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。

NECグループ健康宣言

「Better Condition, Better Life」に基づく3つの取り組み方針「Literacy(リテラシー)」「Practice(プラクティス)」「Technology(テクノロジー)」に基づいた健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のための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、2022年には「健康経営銘柄2022」、2023年には「健康経営優良法人2023 ホワイト500」に認定されています。2021年度からは「2025中期経営計画」で目標として掲げる「Employer of Choice 選ばれる会社へ」の実現のために、健康経営活動を通じて「働きがい」の実感を高め、エンゲージメントスコアの向上に貢献していきます。



中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動 (対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

1. 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

2. 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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

- 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
 - 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
- 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築
 - 組織の健康度を評価する指標の設定
 - 健康経営銘柄認定維持

進捗／成果／課題

- 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
 - 全社安全衛生研修修了比率向上85.3%(18,516人)
- 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築
 - 組織の健康度を評価するための多角的な事前検討
 - 健康経営優良法人(ホワイト500)認定維持

2023年度の目標

- 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
 - 全社安全衛生研修修了比率向上(90%以上)
 - ヒヤリハットの応募件数向上(10%上昇)
 - グループグローバルでの安全衛生活動状況のモニタリング(年1回)
 - 国内外グループ会社の従業員について人権・労働安全衛生に関する定期的な管理状況調査を実施
- 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築
 - パルスサーベイに社会的健康／感情的健康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、健康経営銘柄再認定

労働安全衛生

労働安全衛生の体制

GRI
403-1

NECでは、人事総務統括部が当社の全社安全衛生活動方針・行動指針および「NECグループ健康宣言」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・内部監査・レビューといったマネジメントシステムを実行しています。特に、健康経営については、人事総務統括部のPeople Success(ピープルサクセス)グループとWellness Promotion Center(ウェルネスプロモーションセンター)およびNEC健康保険組合(以下、NEC健保)とともに当社および国内連結子会社の健康推進チームとして、それぞれが自律的に取り組むとともに、保持するデータや知見・ノウハウを集積して一体となって活動を推進しています。

また、KPIの設定にあたっては「2025中期経営計画」の目標達成に貢献するためにCHROと協議のうえ、世界保健機関(WHO)が定義する健康(身体的、精神的、社会的に満たされた状態)に基づき、従来取り組んでいた身体的健康、精神的健康に加え、社会的健康も意識した設定をしています。CEOの指示のもと、CHROがリスク管理を含む全社の安全衛生および健康に関わる活動を統括し、その活動内容を取締役会で報告しています。

NECグループ健康経営推進体制



健康経営の戦略マップ

労働安全衛生マネジメント

労働安全衛生に関するリスク管理

GRI
403-2
403-3
403-7

NECでは、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、リスクの特定および対策を行っています。

こうした取り組みは人事総務統括部が統括し、日常的な対応は人事総務統括部内の組織である地区総務部が地区センター機能として推進事務局の役割を担っています。具体的には各地区で開催する安全衛生委員会の主催、協議、議事内容の周知、社内窓口として従業員や組織からの問い合わせなど、幅広く対応しています。

また、毎月実施している産業医による職場巡回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、安全衛生委員会で改善につなげています。

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、「リスク・マネジメント(危機管理・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。

危機管理・事業継続

労働安全衛生に係る労使協議の状況(安全衛生委員会の状況など)

GRI
403-4

事業場および各拠点では、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、法令に基づき、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、さらに産業保健スタッフ(産業医・保健師・看護師)で構成されており、労働災害の状況や年度目標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。

労働安全衛生に関する研修・啓発

GRI
403-5

労働安全衛生に関する研修とその修了率は下記のとおりです。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全社安全衛生研修修了者数(比率)	18,688 (89.0%)	18,380 (90.9%)	19,259 (91.0%)	18,516 (85.3%)
普通救命講習会修了者数	142	109	120	251

労働安全衛生

労働災害の状況

労働災害発生状況の推移

GRI
403-9
403-10

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。

また、関係機関からの重大な法令違反などの指摘は受けていません。

労働災害が発生した際は、エスカレーションルールに基づき、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ター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、従業員に対して自宅待機や早め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。

労働災害*1		2019年	2020年	2021年	2022年
度数率	日本電気(株)	0.2600	0.0300	0.0600	0.0600
	国内連結子会社	0.0800	0.0600	0.1300	0.1600
強度率	日本電気(株)	0.0037	0.0000	0.0026	0.0002
	国内連結子会社	0.0100	0.0000	0.0000	0.0000

*1 労働災害発生状況の算出定義は下記のとおりです。

集計期間:各年1月1日から12月31日

2019年の日本電気(株)のみ2019年4月1日から2020年3月31日

1) 度数率 労働災害度数率 = (労働災害による死傷者数 ÷ 延べ労働時間数) × 1,000,000
延べ労働時間数は、実労働時間を用いています。

2) 強度率 労働災害強度率 = (労働損失日数 ÷ 延べ労働時間数) × 1,000
労働損失日数は、死亡・重傷=7,500日、一時労働不能=暦日の休業日数に300/365を乗じた日数

2022年の日本電気(株)の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を取得しています。

度数率および強度率の推移

世界的に重要な安全衛生課題への対応

感染症対策・新型コロナウイルス感染症の対応

感染症対策

NECでは、感染症に関する相談窓口をWellness Promotion Centerに設置しているほか、インターネットで感染症防止について情報提供を行い注意を喚起しています。また、季節性インフルエンザをはじめとする各種予防接種に関する費用補助を行い、予防対策を行っています。

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について生活上の注意や予防接種の啓発を行っています。また、渡航中および帰国の健康管理にも注意を払っています。

新型コロナウイルス感染症への対応

危機管理・事業継続

健康管理

健康管理に関する取り組みの実績・中期目標(2022年度末現在)

健康管理の概要(健康推進)

GRI
403-6

NECでは、以下の取り組みをとおして健康推進に取り組んでいます。

健康診断

生活習慣病の早期発見・早期対応を目的に、定期健康診断項目を省略せず、当社および国内関係会社24社の全従業員に血液検査を実施。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

健診結果予測シミュレーション

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

NEC 健診結果予測シミュレーション

労働安全衛生

健康管理

健康管理の概要(健康推進)

GRI
403-6

健康増進イベント

2022年度はプロのトレーナーによる運動セミナーや、有識者や産業医による食事や睡眠、がんに関する講演などの健康増進イベントを全13回開催し、18,406人が参加しました。

禁煙施策

NECの禁煙に関する取り組みは下記を参照
[労働安全衛生](#)

がん対策

啓発活動として、2022年度は、産業医による予防から治療、就労支援までをテーマに計4回の啓発セミナーを開催し、3,707人が参加しました。

治療と仕事の両立支援のため、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、Wellness Promotion Center、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。

若年層向け健康サポート

当社および国内関係会社24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：フレッシュヤーズ面談（入社直後の産業医の健康講話、配属後の保健師・看護師による保健指導）

27歳：全員面談

30歳：健康カレッジ30（参加型集合研修）

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

生活習慣病予防の取り組み

NECの生活習慣病予防に関する取り組みは下記を参照
[労働安全衛生](#)

女性特有の健康課題への対応

- ・女性の健康課題全般をテーマとしたセミナーや女性特有のがんをテーマとしたがん啓発セミナーを開催
- ・2021年度に、健康経営におけるダイバーシティ対応を掲げ、経済産業省の3つの方針（リテラシーの向上・相談窓口設置・働きやすい環境づくり）に基づき、動画コンテンツや不妊治療などを対象とする各種医療機関の割引クーポンを性別問わず提供するサービスを導入（2022年度視聴者数：4,006人）
- ・女性の健康課題に関する専用相談窓口を社内に設置するなど一層の取り組みを強化
- ・妊娠・不妊治療に関する実証事業に参加し、妊娠サポート・周囲の啓発による風土づくり、受診・治療促進までを行うパーソナルケアサービスを提供

メンタルヘルス対策

NECではメンタルヘルスケアを健康管理の重要課題と位置づけ、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：96.2%（対象：日本電気（株）および国内連結子会社12社）
- ・管理職向けメンタルヘルス研修
- ・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

NEC健康保険組合制度

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。

2022年度はがん検診がより受診しやすくなるように、定期健康診断を含めた検査コースを全国で受診できるがん検診受診率向上施策を実施しました。

結果、受診場所の大幅な拡大と定期健康診断とがん検診をまとめて受診できるようになり、NECグループのがん検診受診率が42.0%から51.9%まで大幅に向上しました。

禁煙対策

NEC健保と連携し、無料で禁煙外来をオンラインで受診できる「オンライン卒煙プログラム」を提供

歯科検診

従業員はNEC健保契約の歯科健診を無料で利用可能

人権の尊重

人権の尊重に関する方針

GRI
2-24

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低減し、その発生を防止する必要があると考えています。また、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は、NEC Wayにおいて、会社として大切にするふるまいPrinciplesで「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。また、NECのパリューチェーン全体にわたる人権を尊重するための方針を「NECグループ人権方針」に詳述しています。

NECグループのみならず取引関係などの間接的な影響を含め、顕在的または潜在的な負の影響を継続的に評価することをとおして4つの「顕著な人権課題」を特定し、リスク発生の防止・軽減を図っています。さらに、ICTセクターの一員として、顕著な人権課題の1つである「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)」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。

NECグループ人権方針

GRI
2-24

NECは、2015年に、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^{*1}の実行により、NECのパ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する「NECグループ人権方針」を策定しました。さらに、2022年6月、国連「ビジネスと人権の指導原則(UNGPs)」で求められている、人権の尊重への経営トップのコミットメントとガバナンス体制を明確に示す内容に改定し、2022年度の取締役会で報告しました。改定の際には、労働組合や、国際労働機関(ILO)の専門家、国際NPO、投資家、人権とビジネスを専門とする弁護士など、社内外の広いステークホルダーとの対話をを行いました。

この方針の適用対象は、当社およびその連結子会社の全役員・全従業員(有期契約社員・嘱託・パートタイマーを含む)ですが、調達取引先、ビジネスパートナー、お客さまにも、本方針のご理解とともに、人権の尊重に努めていただくよう、働きかけています。また、本方針および本方針に基づく人権の尊重に関する取り組みについては継続的に見直しを行い、必要に応じて、更新・改定を行います。

本方針では、国連の「国際人権章典^{*2}」、労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に定められた、ILO中核的労働基準5分野10条約、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」「OECD多国籍企業行動指針」「国際労働機関(ILO)多国籍企業宣言」により定められたものを含め、NECの事業および技術に関連する国際的に認められた人権の基準を支持すること、また、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は、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求することなどを謳っています。

NECグループ人権方針

*1 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

*2 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

ILO中核的労働基準5分野10条約

結社の自由・団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号) 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
強制労働の禁止	強制労働に関する条約(29号) 強制労働の廃止に関する条約(105号)
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約(138号) 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(182号)
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)
安全で健康な労働条件	職業上の安全及び健康に関する条約(155号) 職業上の安全及び健康促進枠組条約(187号)

子どもの権利の尊重

NECは、「NECグループ人権方針」に記載する国際基準のほか、脆弱な立場に置かれやすい子どもに関する権利に言及している国連「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネス原則^{*3}」も支持し、NECの提供する製品・サービスが子どもに対して及ぼす負の影響を防止・軽減することに努めます。また、「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、サプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、子どもを含む人権に配慮した事業活動、企業市民活動を推進することを求めています。

*3 2012年、ユニセフが国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンとともに策定

人権の尊重

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

1. 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
2. 人権デュー・ディリジェンスの推進

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 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%)

2. 人権デュー・ディリジェンスの推進

- ・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・ディリジェンス施策を実施

進捗／成果／課題

1. 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研修の修了率86%
 - ・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
2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
 - ・全従業員向けの研修に加え、ハイリスク地域に関する海外事業担当者や法務・コンプライアンス部門を対象とした研修やワークショップを実施
 - ・人権視点のハイリスク地域事業における人権影響評価プロセスを整備し、当社および国内関係会社を対象に、リスク軽減施策を開始

2023年度の目標

1. 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%)

2. 人権デュー・ディリジェンスの推進

- ・顕著な人権課題に対する取り組みをモニタリング
- ・AIなどの新技術と人権:国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの継続強化
- ・地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク:海外関係会社を対象に人権視点のハイリスク地域事業における人権影響評価プロセスを整備し、リスク軽減施策を開始
- ・サプライチェーン上の労働:宣言書取得会社の連結調達金額カバー率75%以上の継続
- ・従業員の安全と健康:国内外グループ会社の従業員について人権・労働安全衛生に関する定期的な管理状況調査を実施

人権の尊重に関する体制

GRI 2-24	人権尊重の取り組みは、当社のCEOが統括しています。 顕著な人権課題については、担当役員を設置し、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。 UNGPに則った人権方針の取り組み進捗は、ステークホルダーリレーション部サステナビリティ戦略企画室を事務	局に確認を行い、サステナビリティを推進する担当役員が取締役会で定期的に報告し、取締役会がそれを監督しています。また、1997年に設置した人権啓発推進会議は、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を継続して推進しています。
-------------	--	---

顕著な人権課題を核とした人権デュー・ディリジェンスの推進

GRI 2-24	<p>顕著な人権課題への取り組み NECは、NPOなどの社会セクターを含む複数の社外有識者とともに以下の4点を顕著な課題として特定し、取り組みを進めています。</p> <p>AIなどの新技術と人権 NECでは、AI事業の遂行にあたり、プライバシーなどの基本的人権を適切に保護するための方針、体制、計画、実施、点検および見直しに関するルールを全社規程として制定し、その実施や運用の浸透を図っています。</p> <p>AIと人権</p> <p>個人情報保護、プライバシー</p>	<p>地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク 輸出管理においては、取引前に製品・サービスの用途を確認するとともに、国連や各国の制裁リストなどによる需要者の確認をしています。各国の制裁リストには、米国財務省外国資産管理局(OFAC)の制裁リストなど、人権に関わる制裁を受けている団体・個人も含まれています。</p> <p>また、OECD States of Fragility 2022⁴のリストをもとに人権ハイリスク国・地域を特定し、該当地域の顧客については、取引前に人権や「腐敗」に関する情報について確認しています。リスクが確認された場合は、契約書などでリスク防止・軽減を図り、リスク・コンプライアンス委員会に報告しています。</p> <p>*4 OECD States of Fragility 2022: 経済、環境、政治、安全保障、社会、人の6つの側面について、各国のリスク状況と対応能力を評価する指標</p>
-------------	---	---

人権の尊重

顕著な人権課題を核とした人権デュー・ディリジェンスの推進

GRI 2-24	<p>サプライチェーン上の労働 「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に規定されたステップに基づき、リスクベースアプローチの活動を進めています。</p> <p>サプライチェーン・マネジメント</p>	<p>従業員の安全と健康 NECでは、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、リスクの特定および対策を行っています。2023年度には、国内外グループ会社の労働安全衛生に関する管理強化のため、セルフアセスメントチェックを開始しました。</p> <p>労働安全衛生 今後もステークホルダーとの継続的な対話をを行うとともに、人権の尊重に関するより一層の取り組みを進め、適時・適切に情報を開示していきます。</p>
-------------	---	---

苦情処理メカニズム

苦情処理メカニズム

GRI 2-25	<p>NECは、人権侵害や侵害の恐れが発生したときに、迅速かつ正確な原因究明に基づく適切な対応によって、問題のは是正に取り組みます。</p> <p>また、匿名で通報可能なステークホルダー向けの通報窓口を設置し、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱います。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。通報窓口は、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。</p> <p>苦情処理メカニズムのさらなる強化に向けて、電子情報技術産業協会(JEITA)や法律家の団体であるビジネスと人権ロイヤーズネットワーク(BHRL)の活動により発足した、業界横断のイニシアチブである一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER: Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights)にも検討段階より参加しています。</p> <p>人権ホットライン(国内従業員向け(非正規社員などを含む)) 派遣社員、パートおよびアルバイトを含むNECグループで働いているすべての労働者を対象としています。第三者機関を経由した匿名による窓口と、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窓口があり、電話およびメールで日本語と英語での通報が可能です。</p> <p>海外従業員向けのホットライン(非正規社員などを含む) 海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社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。</p>	<p>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第三者機関が運営する「コンプライアンス・ホットライン」が、人権に関する通報を受け付けています。</p> <p>内部通報制度</p> <p>サプライチェーン・マネジメント</p> <p>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」が窓口となり、人権に関する通報を受け付けています。</p> <p>NECカスタマーコミュニケーションセンター</p> <p>カスター・リレーションシップ・マネジメント</p> <p>EMEA地域における子会社の従業員は、現代奴隸を含む不正行為を目撲した場合や疑いがある場合、第三者機関が窓口で24時間対応する秘密報告ラインであるSafecall経由での報告が可能です。また、お取引先はSafecallに加えて、EMEA地域における子会社の社内窓口、またはNEC Europe社の法務部門に報告することが可能です。</p>
-------------	--	---

人権ホットラインの稼働状況

GRI 2-26 406-1	<p>従来から設置している当社および国内外グループ会社の人権ホットラインに加えて、第三者機関による相談窓口を当社従業員向けに2020年に設置し、この窓口の対象を2021年から国内グループ会社の従業員に拡大しました。役員によるハラスマント防止に向けた発信やWeb研修の強化など、さまざまな啓発活動を展開するとともに、人権ホットラインの認知度向上にも取り組みました。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>人権ホットライン相談窓口相談件数</th><th>2019年度</th><th>2020年度</th><th>2021年度</th><th>2022年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日本電気(株) + 国内連結子会社</td><td>42^{*5}</td><td>23^{*5}</td><td>169</td><td>109</td></tr> </tbody> </table> <p>*5 日本電気(株)</p>	人権ホットライン相談窓口相談件数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	日本電気(株) + 国内連結子会社	42 ^{*5}	23 ^{*5}	169	109	<p>このような環境のもと、2022年度は人権ホットラインに対し、ハラスマントおよび人間関係や職場環境などに関する相談が109件ありました。強制労働や人身売買に関する通報は0件でした。</p> <p>なお、人権ホットラインに寄せられた相談に対しては、関連部門が連携して改善・解消を図るとともに、リスク・コンプライアンス委員会で報告し、再発防止に向けた意識向上を継続的に図っています。</p>
人権ホットライン相談窓口相談件数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度								
日本電気(株) + 国内連結子会社	42 ^{*5}	23 ^{*5}	169	109								

人権の尊重

人権に関するエンゲージメント

ステークホルダーとの対話

GRI
2-24

NECでは、2021年度よりCFOおよびサステナビリティ推進に携わる担当役員が社外有識者と定期的に議論を行うサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを実施しています。コミッティの第二回目では、人権リスクへの対応についてBSR永井氏から最新動向をご共有いただき、参加者一人ひとりの課題認識を共有しあったうえで、対応策について討議しました。

[Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について](#)

人権に関するイニシアチブへの参画

GRI
2-24

当社とNEC Europe社は、国連グローバル・コンパクト・ローカルネットワークの人権デュー・ディリジェンス分科会に参画しています。また、2020年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BSRの会員になり、セミナーや分科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。

現代奴隸法への対応

GRI
2-24

当社とNEC Europe社は、取締役会の承認のもと、2018年度から、奴隸労働および人身取引防止を目的とした「英国現代奴隸法(The UK Modern Slavery Act 2015)」に関する取り組みを報告する宣言文を公表しています。

[NECグループの現代奴隸法への対応\(宣言文\)](#)

[サプライチェーン・マネジメント](#)

また、当社とNEC Australia社は、2020年度および2021年度に、「オーストラリア現代奴隸法(Australia Modern Slavery Act 2018)」に対応する宣言文も、取締役会の承認のもと、公表しています。

人権に関する研修・啓発

GRI
2-24

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、研修をはじめとした啓発活動を実施しています。

当社および国内関係会社の活動

新任役員向けの研修において、ハラスマントや人権尊重をテーマとしたプログラムを実施し、64人が受講

当社の活動

- 派遣社員や非正規社員(有期雇用、アルバイト)を含む全従業員を対象に「企業と人権」「生体認証事業における人権課題とNECの取り組み」「ダイバーシティと人権」などをテーマに毎年実施(2022年度の修了率86%)
- 新任グループ長および役割グレード適用者を対象に、労務マネジメントの要点およびハラスマントの未然防止について、ケーススタディをふまえた研修を実施
- 採用面接員向けに公正な採用選考と就職の機会均等維持のために、事例紹介など質問時の留意点を周知徹底。約700人が受講

グループ会社の活動

保安業務の委託先を含む国内グループ会社に対し、当社の従業員向け人権研修の実施を案内

バリューチェーンの下流にフォーカスした研修の実施

2023年度は、2022年度に顕著な人権課題に追加した地政学リスクへの対応として、バリューチェーンの下流にフォーカスし、研修を実施しました。

- 国際NPO BSRの専門家を招き、全従業員向けに、「バリューチェーンの下流における人権リスクへの対応」をテーマに講演会を実施。さらに、ハイリスク地域を仕向け先とする海外事業担当者向けに、グローバル他社の人権リスク事例やリスク低減策を学び、NECとしての対応策を考えるワークショップを実施
- 社外弁護士を招き、法務・コンプライアンス部門向けに、ビジネスと人権に関する法制化の動向や、人権デュー・ディリジェンスを推進するための法務・コンプライアンス業務の在り方、契約時の留意点などを学ぶ研修を実施

人権啓発研修修了者数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全社研修 ^{*6}	21,150	20,592	20,768	20,993
新入社員研修	537	614	568	660

*6 全従業員を対象としたWeb研修(受講必須)は原則、毎年実施。本研修は「NECグループ人権方針」の説明も含みます。

AIと人権

AIと人権に関する方針

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、Principlesにも掲げる「人権の尊重」を最優先に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）を策定しています。

NECグループ AIと人権に関するポリシー

この全社ポリシーに基づき、NECはAIの利活用に関する事業を推進する際、各国・地域の関連法令などの遵守をはじめ、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。

そこでNECは、全社ポリシーに基づき、主に以下の3点に取り組んでいます。

1. AIの利活用が、NECグループ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. 人権尊重を最優先とした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

なお、当社は、全社ポリシーに基づく「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つに特定しています。

マテリアリティ（ESG視点の経営優先テーマ）

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2021年4月～2026年3月）

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。

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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化

進捗／成果／課題

- 1. 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化
- ・経済産業省のAI原則実践のためのガバナンス・ガイドラインや国内外の法規制・ガイドラインに基づき、コーポレートガバナンス体制と全社規程を新たに整備
- ・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

2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続

2023年度の目標

1. 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの継続強化

2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続

- ・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
- ・社外へ取り組みを紹介

2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続

AIと人権

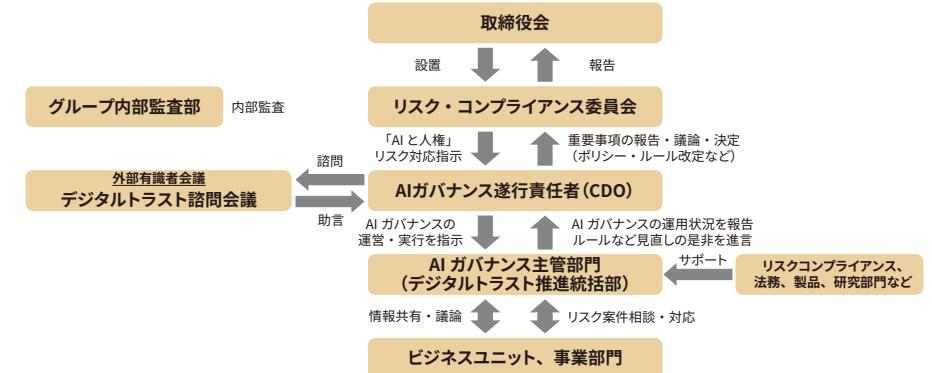
AIと人権に関する推進体制

AI事業の遂行にあたり、プライバシーその他の基本的人権を適切に保護するための方針、体制、計画、実施、点検および見直し（以下、AIガバナンス）に関するルールを全社規程として制定し、プライバシーや基本的人権などを適切に保護するためのAIガバナンスの実施や運用などの浸透を図っています。AIガバナンス遂行責任者（CDO）、リスク・コンプライアンス委員会、取締役会、外部有識者会議などの関係をコーポレートガバナンスに位置づけ、社内外の各部門・機能と連携することでAIガバナンスに取り組んでいます。

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、全社戦略の策定・推進を担う「デジタルトラスト推進統括部」を設置しています。同部はNECのデジタルビジネスにおける中心的役割を担う全社共通機能のデジタルHubや研究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て、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。また、人権・プライバシー配慮への確認項目を設定し、企画段階以降の各フェーズで確認する運用を行っています。

デジタルHub

AIガバナンス体制



外部有識者会議

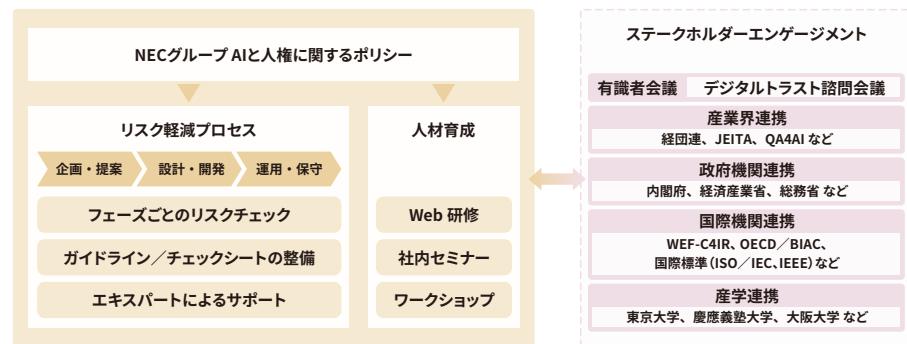
法制度や人権・プライバシー、倫理に関し専門的な知見を有する外部有識者に参加いただく「デジタルトラスト諮問会議」をAIガバナンス遂行責任者の諮問機関として位置づけ、当社から取り組み方針や内容を諮問し、外部有識者からAIガバナンスの強化に向けた助言をいただき取り組みに反映しています。この会議を通じて、社外の多様な意見を取り込み、AIの利活用において生じる新たな課題への対応を強化しています。

AIと人権

リスク軽減の取り組み

全社ポリシーの実現に向けて、法規制や社会受容性などの動向をタイムリーに把握とともに、事業遂行にあたってリスクの見極めと対策を行う「リスク軽減プロセス」、従業員のリテラシー向上を行う「人材育成」、社外の多様な意見を活動に取り入れる「ステークホルダーエンゲージメント」などに取り組んでいます。

取り組みの際は、経済産業省が2021年7月に公表した「AI原則実践のためのガバナンス・ガイドライン」のアジャイルガバナンスの枠組みに基づき、AIと人権に関する環境の変化に応じた対応やルール・運用の見直しを行っています。また、国内外の法規制・ガイドラインにも対応したものとなるように取り組んでいます。



リスク軽減プロセス

適正なAI利活用に向け、企画・提案、設計・開発、運用・保守などのフェーズにおいて、公正性、説明する責任、透明性、プライバシー、適正利用などの観点からリスクチェックと対策を実施しています。フェーズごとのリスクチェックにあたっては、人権・プライバシーへの配慮事項に関するガイドラインやチェックシートを整備し、デジタルHubやデジタルトラスト推進統括部など関連する部門が連携して、法令の遵守や人権を尊重した取り組みとなるように確認しています。

また、お客さまやパートナーにおいてもAIの適切な利活用を推進いただくため、当社のノウハウや知見を活かし、利用目的などの公表に関してデザインサンプルを提供しながらサポートを行っています。

人材育成

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とれるよう、当社および国内外の関係会社の役員、従業員を対象に以下の研修を実施しています。

Web研修

- 当社の全従業員に対して毎年1回、AI技術、AI倫理の重要性、AIの利活用に関連する国内外の法規制の動向、AIの利活用に伴う人権・プライバシー配慮事項、NECの全社ポリシーや運用などを学ぶWeb研修を実施しています。また、AI関連事業を行っている国内外の関係会社に対して優先的に50社を対象に実施しています。(うちWeb研修システムのLearning Doorを導入している12社の2022年度修了率:92%)

社内セミナー

- AI事業関係者に対して、外部有識者を講師として招き、社会的批判を受けた事例やケーススタディを交えながら、サービス提供時における留意点や対応を具体的に学ぶ社内セミナーを実施しています。
- 経営幹部に対して、AIと人権に関する国際動向の理解を深め、人権に配慮した事業判断を行えるように、外部有識者を講師として招いた経営幹部向けのセミナーを2021年度から実施しています。

AIと人権

苦情処理メカニズム

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」(CCC)を設けています。

カスター・リレーションシップ・マネジメント

AIと人権に関するエンゲージメント

法規制や社会受容性などの社会動向に応じた対応を行うため、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を実施しています。

デジタルトラスト諮詢会議

2019年度に有識者会議として設置した「デジタルトラスト諮詢会議」では、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から継続的に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しています。

2022年度の会議では、国内外の法規則や社会の期待・要請に関する動向に基づく当社のAIガバナンスの強化方針、情報発信の在り方、バリューチェーン上のステークホルダーへの対応に関する責任の考え方などについて意見を交換し、リスク軽減策を強化するための体制・プロセスの参考としました。

国内外の多様なステークホルダーとの連携

AI社会の仕組みづくりに向けて産業界、政府機関、国際機関、アカデミアなど国内外の多様なステークホルダーとの連携を積極的に行ってています。加えて、シンポジウムへの参加や社外向けのAI人材の育成なども行っています。

G7デジタル・技術大臣会合公式官民イベント「デジタル・トランフォーメーション・サミット(DXサミット)」登壇

経済産業省と世界経済フォーラム共催で、2023年4月に群馬県・渋川市で開催されたDXサミットにおいて、「AI and Governance」をテーマにしたパネルディスカッションに参加し、ジェネレーティブAIを含めたAIの利活用に関するNECの考え方や取り組みの紹介と信頼されるAIの利活用のために重要なことを紹介しました。

GPAI Summit2022登壇

2022年11月に東京で開催されたGPAI Summit 2022のSide Event (Japan 6)に登壇し、「日本、シンガポール、英国のAIガバナンス」をテーマに、NECの取り組みを紹介しました。

 GPAI Summit2022**米国国立標準技術研究所(NIST)のAIリスクマネジメントフレームワーク(AI RMF)のパブリックコメントに意見を提出**

NISTのAI RMFの作成過程において、AIのライフサイクルを通じてリスクを軽減するためのフレームワーク作成活動への賛同を表明するとともに、関連する国際標準との整合や、実装のための実施例の充実が重要であると提言しました。NISTのAI RMF 1.0は2023年1月に公表されました。

 1st Draft Comments (April 29, 2022)** 2nd Draft Comments (September 29, 2022)****NECアカデミー for AI**

AIの発展と人材育成に向けて、2013年から取り組んできた豊富なAI人材育成実績をもとに、社会課題を解決できるAI人材を輩出するための「NECアカデミー for AI」を2019年に社外向けに開校し、学びと実践の場をとおして、プロフェッショナルなAI人材を育成しています。

個人情報保護、プライバシー

個人情報保護、プライバシーに関する方針

当社では、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、人権およびプライバシーの尊重ならびに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を含む「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)」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、個人情報の取り扱いによるプライバシー問題の発生防止に取り組んでいます。

個人情報保護について

当社は、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム要求事項」(以下、JIS Q 15001)に適合し、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と評価された事業者などに付与されるプライバシーマークを2005年10月に取得して以来、JIS Q 15001に準拠した個人情報の取り扱いを行うことなどを「NEC個人情報保護方針」に定めています。

また、当社では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では、個人情報管理マニュアル(個人情報の安全管理措置、本人の事前の同意を得ることなく個人情報を二次利用することの禁止、本人のアクセス権や訂正権および消去権等権利の尊重など)を定め、データを共有またはその取り扱いを委託する第三者に対してもこれを遵守させる旨を定めた契約を締結するほか、個人情報の漏えいや不適切な取り扱いなどの事案が発生した場合のエスカレーションルールおよび緊急時対応手順などを定めています。

各連結子会社では、国内子会社は当社の個人情報保護方針を標準として各社で方針を策定しており、海外子会社は個社に適用される各国の法令に準拠した個人情報保護方針を設定し、当社がそれを確認しています。

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

1. 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
2. 事業部門長のリスクオーナシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 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
 - ・当社のリスク・コンプライアンス統括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
 - ・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
 - ・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たな個人情報保護管理台帳システムの導入子会社数の拡大

進捗／成果／課題

1. 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
 - ・当社のリスク・コンプライアンス統括部に、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完了
 - ・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への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
 - ・新たに国内子会社5社において、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新たな個人情報保護管理台帳システムの導入完了

2023年度の目標

1. 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
 - ・主要海外連結子会社において、新たな個人情報保護管理台帳システムを導入
 - ・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継続実施
 - ・海外連結子会社の従業員向け教育を継続実施
 - ・主要国内子会社に対する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たな個人情報保護管理台帳システムの導入完了

2. 事業部門長のリスクオーナシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・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

2. 事業部門長のリスクオーナシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・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
 - ①人権・プライバシー教育を含む個人情報保護基礎講座②個別相談による指導 ③欧州の一般データ保護規則(GDPR)基礎講座④個人情報保護士資格取得講座

2. 事業部門長のリスクオーナシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・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、プライバシー

個人情報保護、プライバシーに関する体制

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るとともに、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担っています。

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、リスク・コンプライアンス統括部を中心となって、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、グループ内部監査部門に個人情報保護監査責任者を配し、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、事業部門の長が部門の個人情報の保護を指揮とともに、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、各部門における人権・プライバシー問題を含む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。

個人情報保護に関する推進体制

連結子会社の管理体制

当社は国内連結子会社において、個人情報保護法および行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用などに関する法律（いわゆる「マイナンバー法」）に準拠するための体制を構築するとともに、当社と同様にプライバシーマーク要求事項であるJISQ15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステムを構築し個人情報保護を推進しています。なお、2023年3月末時点で、国内連結子会社15社がプライバシーマークを取得済みです。

当社の海外連結子会社においても、各国・地域の法令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。

個人情報の管理

社内の施策(個人情報の保護に関する規定類の整備を含む)

- 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
当社および国内連結子会社において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。必要に応じて、各社単位、各事業部門単位、個人情報単位での運用ルールを制定し、徹底
- 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、当社の全従業員に周知徹底
- 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未受理

国外における個人情報管理の取り組み

- 海外連結子会社に個人情報保護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、各社で取り扱う個人情報について個人情報管理台帳を作成して個人情報の取り扱い内容とそのリスクを把握し、管理手順および遵守すべき共通の安全管理措置を周知徹底
- 海外連結子会社に対して、当該国・地域の個人情報保護法令および域外適用を受ける外国の個人情報保護法令に準拠した個人情報の管理ルールを制定するとともに、各國・地域の法令に基づいて従業員などの個人情報の越境移転を適法とするための従業員本人の同意の取得や、国内外のグループ会社間において個人データの越境移転および個人データの処理を可能にする契約を締結

顧客・取引先向けの施策

- 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、委託先に対してもデータ保護標準（個人データの安全管理措置などを）を定め、またデータを共有する者に対して契約により、これを遵守させる旨を定め、NECグループと同等の個人情報保護の管理・運用を要求
- 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

- 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運用。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みを推進

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

個人情報保護、プライバシー

個人情報の管理

モニタリングと改善

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、マイナンバー法のガイドライン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。

情報セキュリティ対策の運用確認

- 年1回、全従業員の情報セキュリティ施策の実施状況を確認。不備があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行

個人情報の管理状況の確認

- 個人情報管理台帳システムに登録された管理票を年1回以上見直すことで、管理状況を確認
- 各事業部門長が部門ごとの管理状況を確認するマネジメントレビューを年1回実施することで、適宜必要な是正処置を行い、適切な管理状態を維持

緊急時運用の確認

- 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、隨時上記運用の見直しを徹底

個人情報保護に関する事件・事故・苦情の内容および措置

GRI 418-1	2022年度は事業の遂行に重大な支障を及ぼす個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は未発生であり、本人の事前の同意を得ることなく個人情報を二次利用した事案も未発生です。	2022年度における個人情報に関する外部からの苦情は0件でした。
--------------	---	----------------------------------

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や法執行機関から当社の保有する個人情報の提供を求められた場合、要求を受けた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・相談を行います。個人情報保護管理者は、個人情報保護担当役員に報告・相談を行い、本人の人権尊重を基本として、当社が適用を受ける法令に従って、その提供の必要性を判断し、また必要な手続きを行うなど適切な対応を行います。

個人情報の保護に関する研修・啓発

役員および派遣社員を含む従業員向け研修(当社向け)

毎年1回、個人情報保護を含む情報セキュリティ研修(Web研修)を実施。2022年度の全対象者の研修修了率:98%

- 実務対応講座(12回)を実施

・欧州の一般データ保護規則(GDPR)基礎講座を実施

個人情報保護プロフェッショナル向け教育(当社向け・全事業部門)

- 個人情報の取り扱いにおけるリスク・マネジメントに関するテキストを作成し、教育(16講座)を実施
- 個人情報保護士資格取得講座を実施

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)

- 2022年度は、個人情報保護の導入研修用にテキストを作成し、研修を実施
- 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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
個人情報保護を含む情報セキュリティ研修修了率	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%

個人情報保護、プライバシー

事業活動におけるプライバシーへの対応

2018年に欧州で施行されたGDPR (General Data Protection Regulation:EU一般データ保護規則) の例に見られるように、現在、世界中の多くの国・地域などでプライバシー保護法制が整備され、その執行も強化されつつあり、企業に求められるプライバシー保護に関する役割と責任はますます大きなものとなっています。

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・提供することにより、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。このような考え方を明確化するために、当社は、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) や「NECグループ AIと人権に関するポリシー」において、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定めています。

当社は2005年10月にプライバシーマークを取得し、2021年10月には9回目のプライバシーマークの認証更新を行いました。NECグループ全体では、2022年3月末時点で当社を含む31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。

人権の尊重

AIと人権

NEC個人情報保護方針

 NECグループ AIと人権に関するポリシー



個人情報の漏えいなどの緊急時における対応

NECでは、個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故の発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整備しています。万一、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、またはその恐れ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。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

カスタマー・リレーションシップ・マネジメントの方針

NECでは「ベータプロダクト・ベータサービス」をPrinciplesの1つに掲げ、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

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 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
2. 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

進捗／成果／課題

1. 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
2. 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

2023年度の目標

1. お客さまからの声(VoC)を起点とし事業特性に即した顧客エンゲージメントの向上活動の継続推進
2. 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

カスタマー・リレーションシップ・マネジメントの体制

NECでは「お客さまからの声(VoC)」をさまざまな接点で継続的にとらえて、タイムリーに事業運営に反映させる活動を推進しています。年2回の「NECお客様アンケート」はその一環として実施しています。

この結果はマーケット状況の調査内容などとも合わせて経営トップに報告されるとともに、関連の事業領域とともに個々に共有されて顧客エンゲージメントの向上に向けた活動のPDCAサイクルを回しています。また、グループ各社のCS推進部門においても定期的な情報連携などを行いグループ全体での活動向上に努めています。

顧客満足

顧客エンゲージメント向上に関する施策

「お客さまからの声(VoC)」に基づく活動の推進

2022年度はお客さまのNECに対するご意見がより正しく社内に伝わり期待に応えて課題解決につながるように、年2回の「NECお客様アンケート」結果から、統計的なエンゲージメント評価とお客さまのフリーコメントの解析結果も営業部門などの関連の事業領域に展開しました。加えて同様の内容を幅広く製品部門へ展開しました。さらに、製品部門へはVoCに加えて新たに従業員経由でもお客さまの声の確認を行い、間接的にNEC製品に対する評価状況をとらえ、これまで以上に製品・サービスの改善につなげられるように活動を推進しました。

お客さまから選ばれ続ける活動の推進

NECとお付き合いいただいているお客さまとの永続的な関係を作るために、2022年度はお客さまから期待の大きい提案力や対応スピードの向上のためにナレッジを効果的に利用できる仕組みの構築に継続して取り組みました。具体的には「NECお客様アンケート」においてお客さまからの特に関心が高いDX領域の提案力を高めてお客さまの期待に応えるための従業員向けの内部啓発プログラム(DXアカデミア)を年間を通して展開し、営業部門などをを中心に約30,000人以上の従業員が視聴いたしました。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

顧客の苦情・意見への対応

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」(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](#)

広告宣伝活動

責任ある広告宣伝活動

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 Visual Identity ガイドライン」「NECグループ広告／動画／カタログ制作ガイド」「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。

[NECグループソーシャルメディアポリシー](#)

広告宣伝活動に関する違反実績

GRI
406-1
417-3

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。
2022年度は、マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例はありませんでした。

品質・安全性

品質・安全性の方針

NECは創業の理念「ベタープロダクト・ベターサービス」の実現のために、品質管理の導入やZD運動^{*1}、クオリティ作戦^{*2}、SWQC^{*3}などの品質向上に向けた取り組みを着実に行ってきました。

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」として信頼していただき、愛されるNECでありたいと考えています。

具体的には、「品質・安全性活動方針」を定め、製品・サービスの品質・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。

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

^{*2}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}Software Quality Control: ソフトウェアの総合的品質管理活動

品質・安全性理念と行動指針

NEC全社の建設工事においては、建設業法、労働安全衛生法などの法令を遵守・統制するとともに、安全衛生を推進し、お客さまに社会価値を確実に提供するための現場工事の遵法かつ安全衛生文化を構築することを理念とし、以下を行動指針としています。

建設工事安全衛生 行動指針

品質・安全性の体制

GRI
403-7
416-1

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・品質統括部、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組織、およびBU配下の事業部門と連結子会社でそれぞれ任命された品質・安全管理責任者が核となり、全社規程や基準を定めて活動体系を明確にするとともに、品質と安全性の向上に取り組んでいます。

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りした際は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに、当該事業部門と専門スタッフがお客さま対応、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。

建設工事の健全性確保

NECは、働く人の安全と健康を確保するとともに社会価値創造型企業として、自社の開発した製品・システムを関連する法令および規制などを遵守したうえでの安全施工への取り組みを通じて信頼を積み重ね、より快適な社会の実現に貢献しています。

建設工事に関わる人だけでなく、全従業員および関係作業員が健康管理を含む「安全衛生がすべての仕事に優先する」という安全衛生の思いを胸に、豊かで安全・安心な社会づくりのため、優れたテクノロジーをお届けすると同時に関連する法令および規制などを遵守したうえでの安全施工を常に進化させて、建設工事の健全性確保に取り組んでいます。

建設工事の遵法・安全衛生体制（国内）

品質マネジメントシステム

「ものづくり」から「ことづくり」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よい製品・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、よりよいプロセスにするため、継続的に改善を図っています。

受注前審査

新規プロジェクトの開始にあたっては、プロジェクト遂行上のリスクを把握し、十分なリスク対策が取られているかを確認しています。品質に係わる技術的なリスクや安全性リスク、開発規模・期間、PJ体制など多面的に審査の対象としています。

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モデルが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、主要なAIシステムの開発に適用しています。定期更新を続け、最新改訂版ではAIセキュリティやAIと人権に関する確認項目との連携を充実させ、高度化を図っています。

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

医療・ヘルスケア領域

NECライフサイエンス倫理審査会議

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、指針に従い、研究の目的および対象者の人権や尊厳などに関する倫理的妥当性について、NECライフサイエンス倫理審査会議で審査

医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

NECでは、医療機器産業がライフサイエンスの発展に寄与し、高い倫理性を担保した企業活動を実践していることについて広く理解を得るため、医療機関などとの関係の透明性および信頼性の確保に向けた取り組みを実施

医療・ヘルスケア領域への対応

医療・ヘルスケア領域の事業化に向けてマネジメント体制の確立・関連法規制の遵守・QMS (Quality Management System) 活動を推進

NECライフサイエンス倫理審査会議

医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

品質・安全性

品質・安全性

品質・安全性におけるコンプライアンスの遵守

<p>GRI 417-1 417-2</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、新技術や新事業領域に関連する技術法規制の整理や、品質監査によって品質マネジメントシステムの適切な運用状況を確認しています。</p>	<p>製品の安全性確保 NECでは、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。</p> <p>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。</p> <p><u>NECからの重要なお知らせ</u></p>
---	---

品質・安全性に関する研修・啓発

<p>NECでは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と考えています。</p> <p>安全・安心を実現するための人づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 品質・安全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 例えば、通信事業を営むうえで必要となる電波法や電気通信事業法などの技術法規制教育を徹底、法規の正しい理解と安全性マインドを醸成し、技術者を育成 <p>プロジェクトマネジメント表彰</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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・リカバリーする意義の浸透を狙う 新たなプロジェクトリスクの発生防止に役立てるため表彰事例を発表し、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 <p>品質月間活動による啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 11月の品質月間には、従業員が品質・安全性への高い意識を常に保って業務に取り組むよう、経営トップおよび社内外の有識者による講演会や対話会を実施 2022年度は、品質保証活動へのマインドセット向上に向け、品質リスクマネジメント、品質不正、品質マネジメントをテーマとする啓発を実施
--	--

建設工事のマネジメント

<p>OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)を取り入れ、安全衛生水準の向上と労働災害の発生の防止に努めています。特に、建設工事管理システムを活用して、リスクアセスメントおよび有期労災付保の100%実施を実現しています。2022年度に重篤災害事故の発生はありません。</p>
--

企業市民活動

企業市民活動の方針

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發揮できる持続可能な社会の実現を目指すことをPurpose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よき企業市民として、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、NEC 2030VISIONで掲げる、NECが目指す社会像である「環境」「社会」「暮らし」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「多様な人材」を推進するための基盤の一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「社会感度の高い人材」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

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動 (対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大 (2025年度までに新規登録者数10,000人達成を目指す)

2. 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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

1. 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(1,500人増/年)
 - ・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
2. 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

進捗／成果／課題

1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大
 - ・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への新規従業員登録者数が大幅に増加(1,500人増/年)

累計の新規登録者数は7,376人

・「NEC Future Creationプログラム」を着実にスタート
2. 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」卒塾生である(株)BANSO-COとNECの実証事業として進めているヘルスケアサービス「NECカラダケア」が事業連携を開始。

・板橋区と次世代教育に関する包括連携協定を締結。

次世代向けのICT教育の実施や新たな教育サービス創出のための調査研究・実証などを目指す。

2023年度の目標

1. 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(社会感度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(1,200人増/年)
2. 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)

企業市民活動の体制

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部コーポレートプロモーショングループ、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
という3つの推進主体で取り組んでいます。

企業市民活動

企業市民活動の重点分野

GRI
413-1**トルコ・シリア地震支援**

NECグループは、被災者の方々や被災地への支援を目的として、駐日トルコ共和国大使館を通じて1,000万円の寄付を行いました。また、世界各地のNECグループ各社において、国連WFP(世界食糧計画)、赤十字などを対象に、オンライン寄付やカフェテリアポイントなどを活用した社員募金を実施しました。

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、2022年度までに70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。

2023年2月には、「NEC社会起業塾」の特別プログラムとして、NPO法人ETIC.および若手社会起業家（卒塾生）を招き、「共創」を通じた社会価値創造とは？～農業・ヘルスケアを事例に～をテーマに、特別対談会を開催しました。本特別プログラムの目的は、社会変革のトップランナーとして活躍中の起業家に社員が触れることで、NECがPurposeの中で謳う「社会価値創造」を実現するために、①社員一人ひとりが社会課題への気づきや学びを得ること、また、②起業家精神を養うこと、さらに③その実現のための“共創”的大切さをあらためて理解することです。

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計約400人が参加しました。

下記2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、課題解決に向けた共創の重要性について議論を行いました。

NECプロボノイニシアティブ

NECは、社員の持つプロフェッショナルスキルをNPOや社会起業家の抱える課題解決に役立てる取り組みであるプロボノ（NECプロボノイニシアティブ）を、2010年度に国内企業としては初めて開始しました。2022年度は、プロボノのパートナーである東京都や川崎市、休眠預金等活用事業の指定活用団体である一般財団法人日本民間公益活動連携機構（以下、JANPIA）などと連携した取り組みを実施しました。

- ・東京都との連携では、2021年7月にNECと東京都は、都内公立小中学校のデジタル活用授業における技術的支援に関する協定を締結しました。この取り組みをきっかけに、2022年9月、NECと板橋区は、次世代教育に関する包括連携協定を締結し、小学生向けにe-ネットキャラバン（インターネット安全安心教室）などを実施しました。授業に社員がボランティアとして参画することで、教育現場の課題やニーズを汲み取り、新たな教育サービス創出のための調査研究・実証などを目指しています。

- ・川崎市との連携では、社会福祉法人川崎市社会福祉協議会、桐光学園高等学校（川崎市）の生徒、NECプロボノ俱楽部の社員チームの3者で、コロナ禍でお困りの家庭向けに寄付で集められた食糧や日用品などを配布するイベントを企画しました。2022年5月および2023年3月にNEC玉川事業場にてイベントを実施し、あわせて150世帯310人が来場しました。

トルコ・シリア地震に対する支援について

<ご参画いただいた社会起業家>

小野 邦彦氏 （株）坂ノ途中（2009年度卒塾生）

土井 理美氏、伊角 彩氏 （株）BANSO-CO（2021年度卒塾生）

なお、（株）BANSO-COとNECの実証事業として進めているヘルスケアサービス「NECカラダケア」は、2022年6月に事業連携を開始しました。メンタルヘルスケアに取り組むBANSO-COとフィジカルヘルスケアに取り組むNECカラダケアが連携することで、より効率的・効果的なトータルヘルスケアのサービス提供を実現することを目指します。

NEC社会起業塾 「Entrepreneurs ~起業家紹介~」（ETIC.Webサイト）

- ・JANPIAとの連携では、休眠預金等活用事業の助成先である公益財団法人住吉隣保事業推進協会（大阪市住吉区）に対し、NECプロボノ俱楽部の従業員チームがプロボノに参加しました。本協会の新たな取り組みである地域の子どもの居場所づくり・子ども食堂に関して、地域の方々への啓発のためのプロモーション支援を行いました。

さらに、新たな取り組みとして、2020年にNECと豊中市（大阪府）が締結した、ICTを活用した次世代の行政サービスに関する包括連携協定の一環として、2022年度、豊中市のスマートシティの実現に向け、大阪府立豊中高等学校と協働でプロボノを通じた地域共創活動に取り組みました。

なお、2022年度、NECのこれまでのプロボノの継続性や先駆性、発展性などが評価され、社会福祉法人東京都社会福祉協議会より「企業ボランティア・アワード」大賞、川崎市より「かわさきSDGs大賞」特別賞を受賞しました。

NECプロボノイニシアティブ**NEC、板橋区教育委員会と次世代教育における包括連携協定を締結****NEC、「企業ボランティア・アワード」大賞を受賞**

企業市民活動

企業市民活動の重点分野

GRI
413-1**NEC Future Creationプログラム**

2022年度からの高等学校の学習指導要領の改訂に合わせ、教育コンサルティング会社の(株)キャリアリンクと協働で、SDGsをテーマに、高校生を対象とした「できたらすごい」未来を創る教育プログラム「NEC Future Creationプログラム」を開発し、高知県・埼玉県・福島県の計3つの高等学校にて実施し、生徒計100人が各学校より、社員計63人がオンラインで参加しました。

本プログラムでは、NECのSDGs貢献事例を紹介した映像コンテンツや分析ツールなどを活用しながら、高校生が自らありたい未来や社会課題解決のアイディアを考えます。同時に、社員も高校生との対話を通じて、そのアイディアのプラッシュアップを図ります。

参加した高校生の95%より、「SDGsに対する理解が深まった」、同じく97%より「社会課題に対する関心が高まった」というアンケート結果でした。さらに、高校生からは、「自分と同じ世代ではなく異なる世代の方々とも意見を交換す

ることで、より良いアイディアを生み出すことができた。意見を否定するのではなく、そこから話を広げて発展させていきながら意見交換をするのはとても勉強になり、楽しかった。IT技術にも多くの種類があり、ITの可能性は無限大だと思った。」という声をいただきました。

一方、参加した社員からは、「高校生のみなさんとディスカッションすることで、自分自身の視野が広がり、新事業創出のための気づきを得られた。社員として自社の取り組みに関する理解を深めることで、本業へもフィードバックできる。」という声も上がりました。2023年度は、本プログラムを発展させ、全国的な展開を目指します。

NEC Future Creationプログラム**NECと創る「未来」とは?「できたらすごい」未来を創る NEC Future Creation プログラム****次世代向けSDGs教育プログラム「NEC Future Creationプログラム」を開始**

- 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)を通じて、オンラインを含むさまざまなボランティア機会を紹介、従業員の気軽かつ積極的なボランティア活動への参加を推進
- NECグループでは、毎年12月～1月に、従業員が参加しやすい身近な活動として、ベルマークや古本、書き損じはがきなど7品目の収集活動を推進。

収集物はNPOなどを通じて被災地や途上国の支援などに役立てていただいている。

従業員のボランティア活動の推進

- カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、ポイントの使用方法として「ボランティア活動費の補助」「ボランティア団体や被災地に募金・寄付」の2つのメニューを用意、従業員はそのポイントを、ボランティア活動の交通費に充当する、また赤十字やUNICEFなどへ寄付することが可能

1. Gift the warmth drive (暖かさを贈る活動)

- 農村地域の経済的に困難な高齢者1,200人に対して、寒さ対策のためのショールを配布
- このGift the warmth driveは、2022年度で12年連続で実施する活動

2. Radhakund Ashram

- 夫を亡くした女性650人のための住宅施設であるRadhakund Ashramに対し、2015年から地域コミュニティを通じて果物やミルクなどの栄養価の高い食品を配布
- 週2回の定期健康診断を実施
- NGO「Krish」との連携
- 農村地域の2つの学校で困難に直面する少女たち350人が経済的、社会的に不安を抱えないようするために、知識やスキル、自信などを得るためのさまざまな教育を支援
- 環境保全、農村での雇用創出、デジタルインフラストラクチャーの提供やデジタルリテラシー教育による農村のデジタル化

NEC Corporation of America社での取り組み

1. NPO「Catch-Up and Read」との連携
 - テキサス州ダラスにあるHerbert Marcus小学校とこれまで7年間連携し、教育と協働し、1年生から3年生を指導するプログラムを展開
 - 当プログラムの成果により、Herbert Marcus小学校は、経済的に困難な家庭の児童が多く、また学力的に厳しい状況から、現在では、画期的な学校として高い評価を得る
 - 児童はこのプログラムに参加し、さまざまな地域の協力者と関わることで、リーダーシップを獲得
2. Haven for Hopeとの連携
 - テキサス州サンアントニオ市の全米最大級のホームレス支援施設「Haven for Hope」と協働で、ホームレスの人々に希望と新しいスタートを提供する取り組みを展開
 - Haven for Hopeはシェルター以外にも、毎日1,300人以上の男性、女性、家族に応急処置のためのプログラムとサービスを提供する革新的な施設
 - ホームレスの人々にとっての安全・安心を強化し、施設のオペレーションを効率化し、ホームレスの人々が自信を持つようになるためのテクノロジーを活用したソリューションの共創に取り組む

世界各地での地域コミュニティにおける取り組み

NECでは企業市民活動を通じて、世界各地で地域コミュニティにおけるI&D推進の取り組みやその地域の課題解決を目的としたコミュニティ支援活動を実施しています。

日本国内での取り組み

1. eネットキャラバン
 - 「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、「保護者・教職員など向け」に実施する啓発・ガイダンス「e-ネットキャラバン」を実施
 - 現在、NECグループでは全国で約300人が認定講師として活動

2. パラスポーツ推進活動

パラスポーツの普及・発展に向けて、地域のさまざまなステークホルダーと連携しながら、「都道府県民パラスポーツ大会」「パラ大学祭」の企画や開催運営に協力、「ボッチャ」活動を支援

パラスポーツ推進活動**グローバルでの取り組み****車いすテニス**

国際テニス連盟が主催する車いすテニスの大会に対して、30年以上スポンサーを継続しているほか、従業員が大会の運営をサポート

車いすテニスパートナーシップ**NEC Corporation India社での取り組み**

NEC Corporation India社では一連の継続的な活動が評価され、2021年、インドCSRリーダーシップアワードを受賞しました。

企業市民活動

社会貢献活動費

GRI
203-1

2022年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約697百万円で、「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」など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いて、外部施設市場単価ベースで金額換算)

2022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しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結社会貢献 支出額 (百万円)	合計	493	336	444
	金銭支出 (政治寄付を含む)	467	320	405
	施設開放・ 現物寄贈	10	10	30
	工数他	16	5	9

	学術・ 研究・ 教育	芸術・ 文化・ スポーツ	災害・ 人道支援	社会福祉	環境	その他	合計
分野別 (%)	70.3%	13.0%	1.9%	5.6%	2.1%	7.1%	100%
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社会貢献活動マネジメント費用(百万円)			0	0	27	32	

企業市民活動の効果測定

		2022年度
NEC社会起業塾	NEC社会起業塾の卒塾生数	70団体
	卒塾生の事業継続率	80%
	事業規模からみた平均成長率	約3倍
	国や自治体の政策や事業に影響を与えた団体数 (2019年度までの卒塾生50団体中)	17団体(国レベル) 31団体(自治体レベル)
	ノウハウや事業モデルを他地域や他団体に移転した 経験がある団体数 (2019年度までの卒塾生50団体中)	45%
	NECプロボノイニシアティブ 参加従業員数	1,653人
e-ネットキャラバン	全国の小中学校などで実施した授業回数	633回

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの方針

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、監督と執行の両面からコーポレート・ガバナンスを強化することが重要であると認識しており、次の4つを基本方針としてその実現に努めます。

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

NECコーポレート・ガバナンス・ガイドライン

コーポレート・ガバナンスの体制

GRI
2-9
2-10
2-11
405-1

当社は、指名委員会等設置会社の形態を採用しています。監督と執行を明確に分離することで、取締役会による監督機能を強化することも、執行役への大幅な権限委譲により意思決定と事業遂行の迅速化をはかります。また、それに合わせて執行側のガバナンス強化を推進します。コーポレート・ガバナンス体制の概要は、コーポレート・ガバナンス報告書に記載のとおりです。

コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレートガバナンス体制

取締役会(監督)

取締役会は、取締役および執行役の職務執行の監督と、当社の経営の基本方針に関する重要事項の審議を通じて経営の方向性を定める役割を担います。

取締役数 ^{*1} (うち業務執行者数 ^{*2})	2020年	2021年	2022年	2023年
(2023年は7月1日現在、 それ以外は 各年6月30日現在) 合計	11 (5)	12 (5)	10 (4)	12 (3)
男性	10 (5)	10 (5)	8 (4)	10 (3)
女性	1 (0)	2 (0)	2 (0)	2 (0)

社外取締役数(比率 ^{*3})	2020年	2021年	2022年	2023年
(各年6月30日現在)	5 (45.5%)	6 (50.0%)	5 (50.0%)	7 (58.3%)
うち独立役員数 (比率 ^{*3})	4 (36.4%)	5 (41.7%)	5 (50.0%)	7 (58.3%)

外国籍取締役数(比率 ^{*3})	2020年	2021年	2022年	2023年
(各年6月30日現在) 合計	0	1 (8.3%)	1 (10.0%)	1 (8.3%)
男性	0	0	0	0
女性	0	1	1	1

執行役(執行)

執行役は、取締役会からの委任を受けて当社の業務執行を担います。

執行役数	2023年	
	(7月1日現在)	合計
男性		21
女性		19
		2

Corporate SVP以上の執行側の役員数 ^{*4} (うち外国籍役員数)	2020年	2021年	2022年		2023年
			6月30日現在	7月1日現在	
(各年4月1日現在 (記載のある場合を除く)) 合計	44 (0)	45 (0)	43 (0)	42 (0)	50 (2)
男性	44 (0)	45 (0)	41 (0)	40 (0)	46 (2)
女性	0 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	4 (0)
					5 (0)

監査役

(指名委員会等設置会社への移行に伴い、2023年6月定時株主総会日付以降、監査役はいません)

監査役数(うち外国籍数)	2020年	2021年	2022年		2023年
			4月1日現在	7月1日現在	
(各年6月30日現在) 合計	5 (0)	5 (0)			5 (0)
男性	4 (0)	4 (0)			4 (0)
女性	1 (0)	1 (0)			1 (0)

*1 2020年から2022年までの数値は、任期中の選任・退任がなかったことから、翌年4月1日現在の数値と同じ。

*2 2022年までは執行役員を兼ねる者、2023年は執行役を兼ねる者の数

*3 取締役数に占める比率

*4 2023年4月1日現在は、業務執行取締役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP、2023年7月1日現在は、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPの数。2022年までは執行役員の数

コーポレート・ガバナンス

取締役会の独立性

	当社は、独立性確保の観点から、取締役の過半数を独立社外取締役で構成することとしています。 人数は、コーポレート・ガバナンスの体制のとおりです。	<u>社外取締役の独立性判断基準</u>
--	--	----------------------

取締役会の多様性

GRI 405-1	役員 ^{*5} に占める女性または外国人の割合 ^{*6} (各年4月1日現在) (2022年は6月30日現在、2023年は7月1日現在)	2022年	2023年
		9.1%	14.8% ^{*7}
		9.4%	15.3%

*5 2023年4月1日現在は、取締役、監査役、執行役員、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP
2023年7月1日現在は、取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP
*6 2025中計では、2025年度末(2026年4月1日付異動が決定された場合も含む)にこれを20%にすることをKPIとしています。2022年は「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」としていましたが、指名委員会等設置会社への移行に伴い名称を変更しました。2025中計公表当初は「女性あるいは外国人が執行役員以上の役員(監査役を除く)に占める比率」としており、この2022年4月1日現在の数値は8.0%で、SGSジャパン(株)の第三者保証を取得しています。
*7 独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を取得しています。

取締役選定基準・プロセス

GRI 2-10	<u>社外取締役の選任理由</u>
-------------	-------------------

取締役会の実効性

	当社は、取締役会の機能向上のため、取締役会において毎年1回、取締役会の実効性につき評価・検証を行い、改善をはかるとともに、その結果の概要を開示しています。また、必要に応じて、取締役会の実効性評価を行うにあたり、第三者の評価機関を活用することとします。2022年度の取締役会実効性評価の内容と、各委員会への出席状況をコーポレート・ガバナンス報告書などで公開しています。	<u>出席状況</u> <u>取締役会の実効性評価</u>
	 コーポレート・ガバナンス報告書	

役員報酬の内容

	<u>役員報酬の内容</u>
--	----------------

リスク・マネジメント

リスク・マネジメントの方針

NECでは、事業に関連する社内外のリスクを的確に把握し対応するため、CROを設置し、NECグループ全体のリスクを俯瞰して一元的・横断的に対応し、損失発生の可能性をコントロールする体制を整備しています。

CROはリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、日々変化する社会・事業環境の中で多様化・複雑化するリスクを感知・分析し、インパクトを評価し、リスクマップにより対応の優先付けをしたうえで、必要なりisk対策を主導します。

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

適切なリスク・マネジメントの実行
重点リスクに対する実効性ある施策の立案と実行
・バリューチェーン上における人権侵害リスク

進捗／成果／課題

重点対策リスクへの対策実施
・ハイリスク地域の顧客デュー・ディリジェンス視点の明確化
・NEC直接貿易案件のリスク軽減策導入
・ハイリスク地域事業関係者への啓発実施
他の重要リスクへの対策実施状況の調査と評価

2023年度の目標

CRO設置を含む全社のリスクを俯瞰的、一元的にコントロールする体制の整備
重点対策リスクに対する実効性ある施策の立案と実行
・ハラスメント
・品質・安全性に関する法規制遵守
・プロジェクト契約に関する品質向上

リスク・マネジメントの体制

GRI
2-16
407-1
408-1
409-1

取締役会

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聴取し、リスク管理の有効性を監督

経営会議

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

CRO(チーフリスクオフィサー)

リスク・コンプライアンス委員会委員長を担い、NECグループに関するリスクを俯瞰的、横断的にコントロールし、リスク管理に関する活動を統括

リスク・コンプライアンス委員会

- 役員で構成され、不正行為の根本的な原因究明および再発防止・予防策の検討、リスク管理に関する活動方針、重点対策リスクの選定・対応方針の審議を実施。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
- 全社のリスク管理の実施において監督機能を果たす委員長であるCROが、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などにおいて報告

危機管理・事業継続に関する体制

危機管理・事業継続

リスク・マネジメント

リスク評価	
リスク評価手法	
<p>「重点対策リスク」の選定とその対策 当社では、事業部門やスタッフ部門に対して実施するリスクアセスメントの結果をもとにリスクマップを作成し、企業経営への影響度や切迫性の観点から、毎年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。</p>	<p>リスクの影響度については、内部要因や外部要因の変化をセンシングし、その情報に基づき、リスク・コンプライアンス委員会で議論を行い、定期的に見直しを行っています。</p>
長期のリスク	
<p>環境マネジメント</p>	
エマージング・リスクへの対応	
<p>気候変動によるリスク</p> <p>内容 気候変動により想定外の自然災害が増加し、自社、顧客およびサプライチェーン全体において事業継続が困難になる可能性があります。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やその拡大が進み、自社の事業活動でのCO₂排出量に伴う費用が増加する可能性があります。</p> <p>事業への影響 NECの顧客が事業継続困難となった場合、これらの顧客からの受注が従前の想定を下回る可能性があります。また、カーボンプライスの発生は、NECの事業、業績および財政状態に悪影響を与える可能性があります。例えば、2030年度SBT達成時のNECのScope 1、2(約16.4万t)すべてにカーボンプライス(130米ドル/tCO₂)がかかると想定すると27.7億円のコスト増(1米ドル=130円で想定)となります。</p>	<p>軽減措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030年と2050年を想定しサプライチェーン全体や自治体を分析対象にシナリオ分析を実施。 「RE100」に加盟し再生可能エネルギーの利用を拡大。 エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点からインターナルカーボンプライスを設定して設備投資によるCO₂削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用。 将来の炭素税増額や排出権取引拡大の可能性を見据えた取り組みを推進。 顧客に対して、CO₂排出量削減への貢献を目的にさまざまなICTソリューションを提供するとともに、サプライチェーン全体のCO₂排出量削減を目指した環境経営目標の設定や事業継承対策の強化などを実施。
<p>サイバー攻撃の高度化による情報管理リスク</p> <p>内容 サイバー攻撃の高度化や、対象となる事業の規模の拡大および複雑化に伴い、不正アクセスなどの脅威や、情報管理に関するシステムなどの脆弱性の発見および軽減が適時に行えない可能性があります。</p> <p>事業への影響 NECは、多数の個人情報や機密情報の収集、保有、使用、移転その他の処理をしています。NECが保有する個人情報や機密情報が流出し、または不正なアクセスやサイバー攻撃を受け、それが不正に使用された場合には、NECは法的な責任を負い、規制当局による処分を受ける可能性があり、NECの評価およびブランド価値が損なわれる可能性があります。</p> <p>これらの不正なアクセスやサイバー攻撃を受けるリスクは、NECの製品、サービスおよびシステムだけではなく、顧客、請負業者、仕入業者、ビジネスパートナー、その他の第三者の製品、サービスおよびシステムにも存在します。</p>	<p>軽減措置 CISA¹のゼロトラスト成熟度モデルをふまえた堅牢性と柔軟性を備えた対策をグループ全体で実施しています。経済産業省が策定する「サイバーセキュリティ経営ガイドラインVer3.0」や「NIST² Cyber Security Framework (1.1版)」に基づき、サイバー攻撃に対するインテリジェンス(事前防御)やレジリエンス(攻撃からの回復能力)を強化しています。また、データドリブン変革としてダッシュボードでサイバーセキュリティリスクを全従業員に示すことで、迅速な経営判断と現場の自律的なアクションにつなげています。さらに、設計段階からセキュリティを考慮した「セキュリティ・バイ・デザイン3.0」に基づき、高品質で安全なサービスを提供するために、サプライチェーンも含めた対策強化を実施しています。取り組みの詳細は、情報セキュリティ報告書をご参照ください。</p> <p>情報セキュリティ報告書</p>

¹1 Cybersecurity and Infrastructure Security Agency(米サイバーセキュリティ・インフラストラクチャセキュリティ庁)の略称

²米国国立標準技術研究所

リスク・マネジメント

リスク・カルチャー

人事評価プロセス・リスク管理評価指標に基づいたインセンティブ

リスクごとに制度を主管する部門が定められており、当該リスクへの対応は各部門の業務に直結しています。
業務上の成果は、業績評価に直接的に反映されます。

リスク・マネジメントに関する研修・啓発

リスク管理に関する認知度や理解度を向上するために、NECでは管理職向けにリスク管理に関する研修を行っています。

従業員による潜在的リスクの確認・報告

GRI
2-26

内部通報制度

潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス

潜在的なリスクや新興リスクに関しては、リスク・コンプライアンス委員会など役員レベルでの情報交換や協議などが行われており、リスクへの対応力を高めています。また、リスク管理手法の改善にも継続的に取り組んでいます。

危機管理・事業継続

危機管理・事業継続に関する方針

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リスク発生時においても、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れることにより、お客様に製品およびサービスを安定的に供給できるよう取り組んでいます。

こうした社会的責任を果たすために事業継続計画(BCP)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

危機管理・事業継続に関する体制

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、人事総務統括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・拠点別災害対策本部

事業場・拠点単位で構成。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。

リスク・マネジメント

危機管理・事業継続

大規模な灾害・事件・事故や感染症への対応

新型コロナウイルス感染症への対応

2022年度は従業員の生命・安全の確保を第一優先としながら下記のような対策を講じました。

- ・全従業員への感染症対策の徹底
- ・毎朝の検温、手洗い・うがいの徹底
- ・時差出勤・テレワークの推進など社内感染拡大防止策の徹底
- ・体調不良時の報告ルールの徹底
- ・検査実施時点での行動履歴調査、接触者の隔離、消毒対応など感染拡大防止策を実施
- ・第3回職域接種実施

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法の位置づけが変更になったことに伴い、感染対策は季節性インフルエンザと同様の対応としています。

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。

さらに、風水害への備えとして、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検証したうえで、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実施しています。

ISO22301:2019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ISO22301:2019認証を取得しています。

ISO22301:2019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。

取得していない部門も、できる限り国際規格に準じて地震・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、効率的かつ効果的な対策を講じています。

[ISO22301:2019認証証明書](#)

防災、事業継続に関する研修・啓発

防災、事業継続に関する訓練・研修と啓発

訓練・Web研修などの実施

当社および国内関係会社では下記のような訓練・研修を毎年実施することで大規模災害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。

- ・働き方改革の中で勤務形態に合わせた災害時対応手順の確認を目的とした訓練を実施
- ・災害時の具体的なイメージを持ち、大規模地震に備えるために必要な考え方や事前の対策、災害時の行動を考える機会として、Web研修、各職場での懇談会を実施

BCP 成熟度向上

- ・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
- ・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グループ全体でプラッシュアップを継続

外部団体の活動への参画

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、当社における各種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

コンプライアンス

コンプライアンスの方針

NECは、Principles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。

コンプライアンスについて

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。また、多言語化(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語)し海外の連結子会社にも展開することで、国内外において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。なお、同規範については定期的に見直す必要があることを確認しています。また、コンプライアンス違反が発覚した場合は、その関係者は従業員就業規則に基づく処分の対象になるとともに、関係部門の業績評価においても考慮されることとなります。

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。

また、「2025中期経営計画」において、コンプライアンスをESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つに特定し、重大なカルテル・談合行為の発生件数0件を目標に掲げています。

会計監査人の定期的なローテーションおよび再閑与について

「公認会計士法」などに基づく監査法人の規程に則り、次のとおり運用しています。

業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に閑与することはできない。

業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に閑与することはできない。

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

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。

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

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

- 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研修の実施(修了率98%以上)
- ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数80件以上

進捗／成果／課題

- 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研修の修了率向上(修了率98.4%)
- ・「コンプライアンス・ホットライン」への通報件数109件

2023年度の目標

- 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

コンプライアンスの体制

GRI 2-16 407-1 409-1	<p>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います。</p> <p>監査役 (指名委員会等設置会社への移行に伴い、2023年6月定時株主総会日付以降、監査役はいません)</p> <p>グループ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、執行状況の監査を実施</p> <p>CLCO(チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー) リスク・コンプライアンス委員会副委員長を担い、全社のコンプライアンス推進に関わる活動を統括</p> <p>リスク・コンプライアンス統括部 「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)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。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、必要な支援・調整および指示を実行</p>	<p>例：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</p> <p>また、グループ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聴取</p> <p>グループ内部監査部門 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。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実施</p> <p>連結子会社におけるコンプライアンス推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスク・コンプライアンス統括部、コーポレート、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 ・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 ・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 <p><u>内部統制システムに関する基本方針</u></p> <p><u>コンプライアンス推進体制</u></p>
-------------------------------	--	---

コンプライアンス

コンプライアンスの実践

コンプライアンスに関する取り組み

「NECコンプライアンスの日」に伴う各種施策の実行

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、当社および国内外子会社を対象に毎年、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。

トップからの発信

社長や役員、部門長、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、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) の遵守を含む、コンプライアンスの重要性を全従業員に徹底

事業の記憶継承

- 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ため、対応にあたった従業員の講演動画を配信
- 当時対応にあたった営業部門と法務部門の役員への振り返りインタビューを実施

特別講演とコンプライアンス表彰

- 当社の社長やコンプライアンスに精通した外部講師による講演を実施
- 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、具体的な取り組みの紹介を通じて、各部門の活動のレベルアップに貢献

コンプライアンス理解度チェック

コンプライアンスに関する身近な例を挙げて、理解度を高める活動を実施

勉強会

各制度の理解向上のために、コーポレート各部門などによるウェビナーを実施

「NECコンプライアンスの日」のポータルサイト開設

インターネット上に「NECコンプライアンスの日」のポータルサイトを開設
「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可能

リスク・マネジメント

コンプライアンスに関する研修・啓発

当社および国内連結子会社では、全役員・従業員(派遣社員などを含む)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98.4%、国内連結子会社修了率97.6%。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。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。

また、本研修の受講時には、役員および従業員一人ひとりがPrinciplesに基づき、常にゆるぎないインテグリティを持ち、Code of Conductに則った行動を取ることを宣誓するとともに、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宣言しています。このほか、当社では、新入社員研修や新任役員、新任部門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」(Code of Conduct)に則った行動の重要性を強調しています。

コンプライアンスに関するWeb研修修了率	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本電気(株)	98.8%	99.0%	99.0%	98.4%
国内連結子会社	98.9%	98.5%	98.5%	97.6%

コンプライアンス

コンプライアンスの実践

コンプライアンス意識調査

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、当社の部門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。

アンケート調査の結果を、インター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、2022年度は、約28の事業部門・子会社とリスク・コンプライアンス統括部の間で意見交換を行いました。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置

GRI
2-27
205-3
206-1

2022年度も引き続き、重大なカルテル・談合行為の発生件数は0件でした。

贈収賄および競争法違反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。

内部通報制度

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)

GRI
2-26
414-2

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す。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。万一、不利益となる対応が確認された場合は、必要な是正措置が行われます。

また、改正公益通報者保護法への対応として、公益通報対応業務従事者を指定するなど、通報者保護の体制を強化したほか、役員が関係する不正行為などを監査役に対して内部通報できる「監査役ホットライン」を設置しています。引き続き、通報者保護を確実に行い、従業員などが安心して通報できる体制の整備に取り組んでいきます。

当社および国内連結子会社では、社内規程「コンプライアンス・ホットライン規程」を制定し、内部通報に係る秘密の厳守ならびに報復行為の禁止について、研修などの機会を通じて従業員に周知しています。

2022年度におけるこの窓口の受付件数は109件でした。通報の内容としては、倫理行動違反、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) 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、全109件について適切に対処しています。

対処例は、以下のとおりです。

パワハラやセクハラなどのハラスマ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。

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) が第三者機関によって多言語化された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。

この受付窓口に加え、海外の連結子会社の経営幹部が関与する不正行為などの早期発見および早期解決を図るために、海外の連結子会社の経営幹部から独立した受付窓口として、「グローバル・ホットライン」を当社に設置し、利用対象会社の拡大に取り組んでいます。

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、グループ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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
コンプライアンス・ホットライン相談件数	90	76	62	109

コンプライアンス

腐敗防止

腐敗防止に関する方針

贈収賄防止については、贈収賄防止基本規程および「贈収賄防止マニュアル」を策定し、当社において周知・展開しています。また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)では、「贈収賄と腐敗防止」「接待・贈答、寄付、政治活動への対応」「反社会的行為への関与の禁止」「インサイダー取引の禁止」などに関する行動指針を定めています。このようにして、あらゆる形態の贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。

 「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)

腐敗防止に関する体制・取り組み

GRI

205-1

205-2

贈収賄防止については、法務・コンプライアンス部門などが、贈収賄防止基本規程および「贈収賄防止マニュアル」を策定し、当社において周知しています。本マニュアルでは、高リスク判定された場合の手続きを含む担当事業・業務の贈収賄リスク評価、当社の事業運営のために起用する起用業者^{*1}や共同行為者のデュー・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。

また、デュー・ディリジェンスに関して、当社のためにもしくはその代理として、起用業者や共同行為者とのコミュニケーションや情報収集を通じた贈収賄リスクの評価とともに、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として、継続的モニタリングの重要性も強調しています。

さらに、起用業者や共同行為者が行う取引の贈賄リスクに応じて、贈賄行為を禁止する規定を含む契約締結を義務付けるとともに、実施すべきモニタリングの内容を変えています。

販売促進や受注支援に関する業務を委託する起用業者については、関係スタッフ部門を含めた追加の起用手続きをリスクに応じた承認レベルで設定しています。

各国の贈収賄規制が強化される中、接待・贈答、招聘・寄付などに関する各種ガイドラインを作成するとともに、社内関係部門や国内・海外の連結子会社に対する指導、支援、指示などをっています。

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、人事総務統括部（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部門（営業経費関係）、調達統括部（資材費関係）などがガイドラインなどの各種ルール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。

*1 リスクベース・アプローチの考え方方に基づき贈収賄防止関連ルールを定めており、贈賄リスクが比較的高いと想定される特定の業務を委託する代理店、仲介業者、その他の第三者を起用業者と定義しています。

政治寄付

GRI

415-1

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
政治寄付 ^{*2} (百万円)	15	15	15	18

*2 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うえで、政治団体への寄付を行っています。

コンプライアンス

競争法遵守

競争法遵守に関する方針

競争法違反の防止に向け、重大なカルテル・談合行為の発生件数0件をマテリアリティのKPIに据えています。

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、当社および一部の国内・海外の連結子会社において周知・展開しています。

競争法遵守ポリシー

過去の違反事例をふまえた対応

当社は2016年7月に東京電力(株)（現 東京電力ホールディングス(株)）との電力保安通信用機器の取引に関して、また、2017年2月には消防救急デジタル無線機器の取引および中部電力(株)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3件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方から、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」(Code of Conduct)や贈収賄防止に関する規程・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。

競争法遵守に関する体制・取り組み

当社では、法務・コンプライアンス部門などが協力・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。

税務コンプライアンス

税務に関する方針

GRI

207-1

207-2

207-3

NECは、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、下記について遵守することを約束しています。

- ・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などを決して行わないこと

NECは、税務リスクおよび税務ポリシーを管理するための共通フレームワークの設定を目的として、実施すべき税務ガバナンスの原則を「NECグループ税務ガバナンスポリシー」として策定しています。事業目的や事業実体の伴わない、租税回避のみを目的とする税務プランニングはしません。また、同様にタックスヘイブンを利用した租税回避を意図する利益移転行為はしません。

NECグループの税務ガバナンスの責任はCFOが負っています。

日本では、当社の税務申告および税務調査の結果をCFOに報告し、適切な税務報告の実施、不正の防止に継続的に取り組んでいます。

NECグループ税務ガバナンスポリシー

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^{*3}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、

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、中長期的な観点で最適化を進めよう努めています。さらに、NECでは、インター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紹介しています。

BEPS^{*4}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うえで、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。

^{*3} OECD (Organization for Economic Co-operation and Development): 経済協力開発機構

^{*4} 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ます。

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメントの方針

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、社会から信頼されるサステナブルな社会価値創造に貢献していきます。

具体的には、NECのサステナビリティ経営の考え方や、社会的責任や持続可能な調達の国際ガイドライン規格ISO26000、ISO20400をもとに「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、「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」において、

- ・人権・労働
- ・安全衛生
- ・環境
- ・品質・安全性
- ・情報セキュリティ
- ・公正取引・倫理

を6重点リスクとし、調達取引先には上流の取引先も含めた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、奴隸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、労働者の団結権の尊重、適切な賃金・労働時間の管理を要請しています。

また、OECDのガイドラインに則った人権デュー・ディリジェンスを実施、リスクを評価・特定してリスク軽減の取り組みを進めています。

環境については、「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NECと調達取引先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、対策実施の徹底を要請しています。

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^{*1}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。

*1 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](#)

[環境に配慮した製品開発](#)

[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](#)

中長期目標／重点活動と進捗／成果

中長期目標／重点活動 (対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

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。

M:調達ガイドへの同意取得率^{*2}75% (2025年度末)

*2 連結調達金額ベースでの比率

2022年度の目標と進捗／成果と2023年度の目標

2022年度の目標

調達ガイドへの同意取得率75%以上の継続

進捗／成果

調達ガイドへの同意取得率83% (2022年度末)

2023年度の目標

調達ガイドへの同意取得75%以上の継続

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメントの体制

GRI
407-1
408-1
409-1

NECのサステナブル調達は、CSCOがNECグループ全体の責任を担い、意思決定は、調達統括部長を議長とする調達統括会議で行われます。

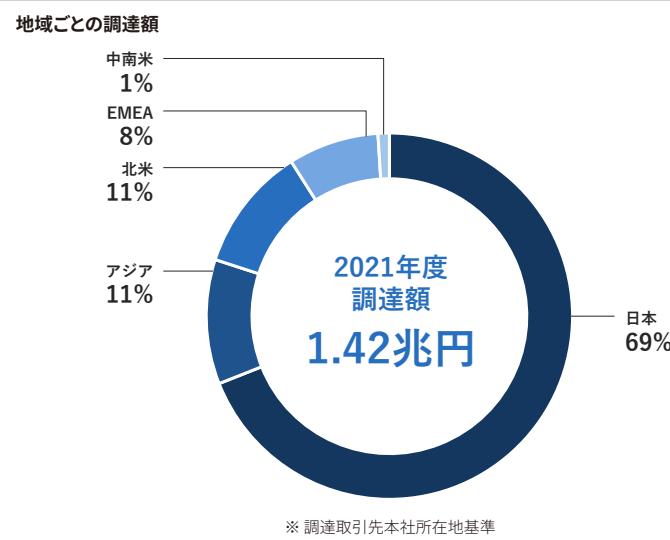
調達関連法規の遵守にあたっては、当社および国内の主な連結子会社に調達関連法規の遵法推進者を設置して、遵法推進者による自社・自部門内の法令遵守を徹底しています。遵法推進者会議を年2回開催し、サステナブル調達に関する環境変化への対応、調達担当者研修、Web研修の教材など、遵法推進のための情報共有を図っています。

海外関係会社については、北米、中南米、EMEA、中国、ASEANの地域統括会社と当社が直轄する主要な現地法人の調達責任者と、年間の活動方針と計画を整合したうえで、四半期ごとに業務レビューを行い、当社で策定した方針・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。

また、国内外ともにこれらの会議で定期報告を受けガバナンス強化を図っています。

サプライチェーンの状況

調達取引先の概要



重要な調達取引先

NECでは、取引金額の大きい調達取引先、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、サステナブル調達施策に重点的に取り組んでいます。また、地域、セクター、調達カテゴリなどの特定したリスクに対しその取り組みを強化しています。

サプライチェーン・マネジメント

調達取引先に関する施策

周知徹底

GRI
205-2

「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サステナビリティ・情報セキュリティ説明会を開催して、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。
2022年6月に開催した戦略サプライチェーンパートナー交流会や2022年7月に開催したサステナビリティ・情報セキュリティ説明会(1,777社参加)の場で、調達取引先に対しサステナブル調達の方針や施策を説明して周知しました。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
サステナビリティ・情報セキュリティ説明会への調達取引先の出席社数(人数)	1,343 (1,804)	1,436 (1,436)	1,792 (2,131)	1,777 (1,777)

調達取引先に対する宣言書の取得

GRI
205-2
414-1

調達取引先に対しては、基本契約書の締結や、「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」を取得しています。本宣言書は、「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」に対する宣言書として策定したものであり、マテリアリティの1つである「サプライチェーンサステナビリティ」の活動指標として、2025年度末に調達金額75%をカバーする調達取引先から取得することを目指しています。なお、新規取引開始時には宣言書を必ず取得するようにしています。
これまでの実績として、2022年度末までに国内外で約11,000社の調達取引先から宣言書を取得しています(調達金額の83%をカバー)。宣言書の取得率としては、今後も継続的に調達金額75%以上をカバーすることを目指します。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調達ガイドへの同意取得率	—	68%	80%	83%

戦略サプライチェーンパートナー交流会

GRI
205-2

重要調達取引先を対象に、戦略サプライチェーンパートナー交流会を毎年開催して、NEC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。また、この交流会の中で、サステナビリティへの取り組み推進において特に貢献していただいた調達取引先に「サステナビリティ表彰」を授与しています。
2022年6月の交流会は、新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインで開催し、国内および海外の調達取引先204社の経営幹部418人が参加しました。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
戦略サプライチェーンパートナー交流会への調達取引先の出席社数(人数)	188 (444)	181 (385)	194 (426)	204 (418)

環境配慮への取り組み

NECは2019年に加盟した環境NGOであるCDPが主催の「CDPサプライチェーンプログラム」を活用し、2022年度はハードウェア調達取引先を中心とした68社に対して気候変動に対する取り組みの実態把握ならびに調査結果のフィードバックを実施しました。
また、CDPが実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価^{*3}」において、3年連続で最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に認定されました。

サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減への各種取り組みが評価されたものと認識しています。

*3「サプライヤー・エンゲージメント評価」とは、企業のサプライチェーン全体での気候変動・温室効果ガス排出量削減への取り組みを調査し、取り組みに応じて企業を格付けするものです。

社外からの評価

調達取引先への研修・啓発活動

GRI
205-2

NECは調達取引先におけるサステナビリティ推進活動を支援するために、研修の機会や情報の提供を行っています。人権については、2023年2月に外部講師を招き、調達取引先の経営者層向けに「ビジネスと人権」セミナーを実施し、254社が参加しました。参加者アンケートでの理解度は98%、満足度は95%でした。

さらに、2023年3月には、ソフトウェアの重要調達取引先向けに、「ビジネスと人権 ICT・ソフトウェア企業に求められる対応」についての外部講師による講義をケーススタディも交えて実施し、110社が参加しました。参加者アンケートでの満足度は91%でした。

環境については、気候変動対策に関する説明会や情報提供を継続的に行ってています。

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンのリスク評価

リスクベースアプローチ

2022年9月に日本政府にて策定・公表された「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」や、海外でのサプライチェーン上の人権侵害を防止する法整備の進展に加え、NECでの顕著な人権リスクの1つに「サプライチェーン上の労働」が位置づけられたことを受け、従来の取り組みに加えて、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを強化しました。

人権の尊重

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に規定された以下のステップに基づいて活動を進めています。

ステップ1

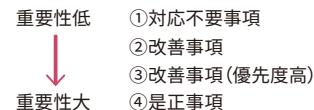
「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の実施に係るICT部門向けガイドライン」、国際労働組合総連合(ITU)による「地域別人権評価レポートとリスクマップ」などの外部調査結果とNECの調達構造に対する内部分析結果をふまえ、ICTセクター、地域およびNEC企業固有の視点から各々リスクについて情報収集、評価

ステップ2

国際NPOのBSRの人権影響評価の結果を加味し、優先度の高い事業領域(生産委託など調達取引先の海外工場における製造工程での労働者に対する人権リスク、調達取引先の国内工場における製造工程での外国人技能実習生に対する人権リスク、ソフトウェア開発の長時間労働リスク)を特定

ステップ3

上記リスクに関連する調達取引先をマッピングし、潜在的影響の性質や範囲を評価したうえで、選定した調達取引先5社に対し、人権・労働安全に特化した外部監査会社による第三者監査を実施。当該監査を通じて特定された不適合事項(例:人権方針がない、非常口の表示がない、保護メガネといった適切な保護具を使用していないなど)について、国内法およびグローバル基準の人権・労働安全衛生の視点から以下4つのカテゴリに評価・区分、調達取引先へフィードバックし、是正対応を要請



サプライチェーンのリスク評価結果と是正措置

GRI
205-2

書類点検

人権・安全衛生・環境・公正取引・倫理・情報セキュリティなどの分野で、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実施しています。

書類点検は、「サステナブル調達セルフチェックシート(人権・安全衛生・環境・公正取引・倫理、その他)」と、専用システムを利用した「情報セキュリティチェックシート」による2つの点検を実施しています。

「サステナブル調達セルフチェックシート」は、従来の点検テーマである「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引」「その他」のほか、今回新たに外国人技能実習生の受入状況詳細や2次以降の調達取引先における人権対応など直近の重要テーマについて確認する設問を追加しました。回答を依頼した1,081社のうち1,009社から回答を受領し、調達取引先の取り組み状況を「得点率」として「クリティカルポイント^{*4}」の評価基準に照らして、テーマ単位にA、B、C、D、Zの5段階で評価しました。

評価結果は、ご回答いただいたすべての調達取引先に、点検テーマ別の得点および調達領域ごとの平均点との比較を示したフィードバックシートを発行しました。今回の調査では、潜在リスクの可能性が見受けられるZ評価の調達取引先は15社となりました。

Z評価の調達取引先に対しては、実態把握や是正指導などのサプライヤー・エンゲージメントを通じて、2023年度上期中の是正完了に向けた対応を進めています。

「情報セキュリティチェックシート」では、1,785社を対象に書類点検を実施しました。社会の基盤である情報システムの構築を担うNECにとって情報セキュリティは必要不可欠です。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重要です。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、業務に求められているレベルに応じて適切な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

*4 クリティカルポイントとは、NECが2020年7月に発行した「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」や法規制などに照らして、取り組みが未対応の場合には、潜在リスクが存在する可能性があるとNEC側で特定した設問

評価区分	基準	定義
A	得点率80%超～100%	優れた取り組みができている
B	得点率60%超～80%以下	一般的な取り組みができている
C	得点率50%超～60%以下	取り組みは行っているが、一部課題が見られる
D	得点率50%以下	取り組み自体が不十分である
Z	クリティカルポイントがクリアできていない	リスクがあると想定

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調達取引先への書類点検への回答社数(社)	—	696	956	1,009

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンのリスク評価

サプライチェーンのリスク評価結果と是正措置

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、環境分野など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。

情報セキュリティ分野では、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ため、調達取引先の作業現場を訪問し、インタビューや確認の確認、視察を実施しています。

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までフォローしています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Supplier Visit Record (SVR) 実施件数	104	55	79	67

SVRでは、2022年度は高リスク地域における重要調達取引先を中心に訪問時の点検を実施して67件のデータを取得し、問題がないことを確認しました。

情報セキュリティ分野では、取引規模だけでなく取り扱う情報の重要性や秘密性および書類点検結果などを総合的に勘案して対象とする調達取引先を選定しています。2022年度はオンラインによる訪問点検を202社に実施しました。訪問点検において重大な不備事項は認められませんでしたが、細かな部分において改善が必要な調達取引先に対し是正指導を実施しました(主な改善項目:私品の規制、秘密表示の指定、秘密事項の廃棄・返還管理、サイバー攻撃対策など)。

調達取引先の情報セキュリティ対策の点検社数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
訪問点検	28	38 ^{*5}	100 ^{*5}	202 ^{*5}
書類点検	1,465	1,456	1,779	1,785

^{*5} オンラインで実施

社内エンゲージメント

社内研修・啓発活動

当社および連結子会社では、調達の社内規程などに則り、調達担当者を対象とした定期的な各種研修プログラムの実施と、新しい法規制や顧在化した新たなリスクへの対応のために、適時に個別テーマ研修を実施することで、適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

当社の全従業員向け

サステナブル調達の重要性を啓発するため2022年11月にWeb研修を実施。21,035人が受講、アンケートでの理解度98%

国内関係会社の全従業員向け

2022年度より、当社の全従業員向けWeb研修と同様の内容でサステナブル調達の研修を開始。2022年度の受講対象者は約6,200人

当社および国内関係会社の調達担当者向け

2022年4月に外部講師を招き、「サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス」についてのオンライン講義を実施。250人が受講、アンケートでの理解度99%

海外連結子会社の調達担当者向け

海外の地域統括会社と主要な現地法人において、「サステナブル調達」に関する研修を実施。2022年度は265人が受講、アンケートでの理解度99%

サプライチェーン・マネジメント

苦情処理メカニズム

GRI
406-1
414-2

NECでは、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広げていますが、さらに2021年8月には、本ホットラインをコンプライアンスのみならず、人権・労働・安全衛生なども含めた責任ある調達全般に関する相談を受け付ける形に変更しました。第三者経由とすることで通報者のプライバシーにも配慮しながら取引上の苦情や相談に応じる仕組みを整備しています。

2022年度は、調達取引に関する「コンプライアンス・ホットライン」に入った7件の通報に対し事実関係を確認し、すべて適切に対応を完了しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調達取引に関する「コンプライアンス・ホットライン」の通報件数	—	—	6	7

2017年度からNECの従業員によるコンプライアンス違反の早期発見・是正に向けた通報への協力を求める「コンプライアンス徹底へのご協力依頼」を調達取引先に対し発信していましたが、2021年度からは、責任ある調達全般に関する相談を受け付ける旨も明記した「コンプライアンス徹底・責任ある調達へのご協力依頼」に変更して通知発信しています。

また、2022年度からは、業界横断のイニシアチブであるJaCERの集団的苦情処理メカニズムに参加し、UNGPの要件に沿った実効性の改善を目指しています。

人権の尊重

コンプライアンス・ホットライン

ステークホルダーエンゲージメント・イニシアチブへの参画

企業横断活動への参加

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質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。

また、新たな活動として、2022年8月、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)のCSR委員会傘下に新設された「サステナブル調達パートナーシップ構想タスクフォース」にて、NECがリーダー企業を務め、中小企業の理解浸透や取り組みの推進、施策の効率化・共通化など電機・電子業界横断の課題に対する解決策について議論を行っています。

紛争鉱物

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ます。調達取引先に対して錫・タンタル・タングステン・金(3TG)・コバルト・マイカの使用状況、製錬所情報を確認する調査をCMRT・EMRT^{*5}を使用して実施しています。2022年度は2022年調達金額(関係会社との取引は除く)の上位81%の調達取引先に対してCMRT・EMRT調査を行いました。

*5 CMRT・EMRT: Responsible Minerals Initiativeの調査報告テンプレート

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、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、調達取引先の紛争鉱物問題に対する理解促進に努めました。

イノベーション・マネジメント

イノベーション・マネジメントの方針

複雑で予想不可能なVUCA^{*1}時代の社会において、NEC 2030VISIONをどうやって実現していくのか。NECは「未来の共感」と「テクノロジー」の掛け算がキーコンポーネントであると考えています。この目的を達成するためには、テクノロジーを社会に実装することが重要であり「マーケットインテリジェンス」「技術開発」「ビジネス開発」「社会受容」のスキームを確立することが必要です。

これに向けてNECは、R&Dの共創、オープンイノベーションの拡大、社会にインパクトのある事業を創造する新事業領域への挑戦、さらにはThought Leadershipに取り組んでいます。

*1 Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)

イノベーション・マネジメントの体制

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（チーフテクノロジーオフィサー）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研究開発部門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構築しています。

また、研究開発力やエンジニアリング力と事業開発力を統合し、一体となって革新的なビジネス開発に取り組む「グローバルイノベーションビジネスユニット」を設置し、既成概念の枠を超えた多彩な知的新結合によって世界を舞台に新たな社会価値を創出します。

さらに、技術を早期に社外展開し、社外パートナーを取り込んでR&Dを加速する取り組みを進めています。NECの人材と技術を核に、米国シリコンバレーのエコシステムの中でオープンイノベーションによる事業化を推進するNECX社を設立したほか、共創型R&Dにより新事業創出を加速するBIRD INITIATIVE（株）を異業種7社で運営するなど、価値創造・新事業開発を加速しています。

社内では、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拠点

グローバルな利点を活かしたNo.1／Only 1の技術創出と、先進国・新興国市場双方への社会ソリューション創出を目指して、日本、北米、欧州、中国、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。

研究開発拠点

研究開発活動

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の連携にも投資しています。2022年度の研究開発費は、売上収益比3.7%でした。

研究開発費

研究開発費用（十億円）	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
NECグループ全体	109.8	114.6	126.3	121.4

No.1／Only 1技術による主な研究成果

[NEC、国内企業で最大規模となるAI研究用スーパーコンピュータの構築を開始](#)

[NEC、AIを活用した画像認識において新たな対象物を追加する作業を大幅に簡素化する技術を開発](#)

[NEC、衛星SARとAIを活用し、橋の崩落につながる重大損傷を発見する技術を開発](#)

[映像から複数の人物の多種多様な作業内容を高精度に認識する技術を開発](#)

[多人数を追跡・認証して入場時の混雑緩和に貢献する「ゲートレス生体認証システム」を開発](#)

オープンイノベーション

社会価値創造のための価値向上に向けて、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。

[新事業開発を加速するNECX、ブドウ農家向けに自動剪定ソリューションを提供するスタートアップを新たに設立](#)

[カゴメとNECによる合弁会社DXAS、少量多頻度灌漑に対応したAI営農アドバイスと自動灌漑制御サービスを提供](#)

[NECと慶應義塾、脱炭素社会の実現に向けて防災・減災による将来のCO₂抑制量を金融商品化する新たなアプローチ「潜在カーボンクレジット」を共創](#)

[生体認証を活用した新生児のワクチン接種管理システムの有用性を世界で初めてケニアの病院で実証](#)

イノベーション・マネジメント

オープンイノベーション

技術開発戦略

NEC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揃え、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上げたNECのNo.1/Only 1のコア技術だけでなく、外部から積極的に取り込んだ優秀な技術も含んでいます。

NECの事業イノベーションの考え方

NECの技術を早期に社外展開し、顧客／スタートアップ／ベンチャーキャピタルの技術や資金を取り込み、R&Dのスピードを向上します。インバウンド／アウトバウンド融合型のオープンイノベーションのプロセスを体系化、事業の入口と出口を拡大しています。

NECの事業イノベーションの考え方

標準化戦略

NECは、ビジネスチャンスの拡大を図るため、先進技術を普及促進し社会受容性を高める標準化活動を戦略的に行ってています。AI／生体認証や情報通信などの重要な技術分野においては、標準化委員会の委員長やボード委員といった重要な役職を担い、国内外の標準化活動にて主導的な役割を果たしています。日本産業標準調査会（JISC：経産省）および情報通信審議会（総務省）の両会長として、我が国の標準化政策を推進しています。また、ビジネスをより強固にするため、標準化関連特許の強化や活用を進めています。

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ます。

統合レポート R&D

NECのAI

生体認証:ソリューション・サービス

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・先端ビジネスモデル導入の3つの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ことで、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、ジョイントベンチャー、スピナウト／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。

知的財産活動

知的財産戦略

NECは、NEC 2030VISIONの実現に向け、成長事業を牽引し、次なる成長の柱を生み出す技術領域の知的財産を特に強化をしています。また、知的財産を事業競争力や事業安定性、さらにはお客様やパートナーさまとの共創を促進する重要な経営資源と位置づけています。このため、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その活用を推進しています。

知的財産力の強化を担う知的財産部門

成長事業・先端技術のグローバル特許ポートフォリオ構築・活用のため、ビジネスユニット、グループ会社に設置する知財責任者や北米、欧州および中国に設置する知的財産センターと連携する知財戦略推進体制を構築しています。

知的財産部門

質の良い特許の比率を増加させ、活用方針に合わせて適切な量を適切な国で保有するために新たな特許獲得と定期的な棚卸を行い、特許ポートフォリオ全体の価値を向上させる活動を推進しています。

保有特許件数	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
NECグループ全体	約47,000	約46,000	約45,000	約42,000

知的財産活動に関わる成果

- ・クラリベイト・アナリティクス社の「Top100グローバル・イノベーター・アワード」を12年連続で受賞（12年連続受賞はワールドワイドで18社のみ）

NECが「Clarivate Top 100 Global Innovators」に12年連続で選出

- ・生体認証+映像認識+AIの技術領域における国際特許出願数で世界No.1*²
- *² 当社調べ、2023年1月までに国際公開された国際特許出願（PCT出願）が対象
- ・（株）パテント・リザルトによる「生体認証関連技術におけるID連携またはカスタマーエクスペリエンス（CX）に関する技術」の特許・技術調査レポート（2022年11月）にて、日本特許における特許総合力ランキングで第1位の評価を得る。基本コンセプトの特許も取得し、Digital ID事業立ち上げや事業拡大に貢献

NEC、特許分析調査会社が実施した「生体認証関連技術におけるID連携またはCXに関する技術」の日本における特許総合力ランキングで第1位の評価を獲得

知的財産活動

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

情報セキュリティとサイバーセキュリティの方針

NECは、よりよい製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様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。こうした考え方のもと、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視点での経営優先テーマ「マテリアリティ」の1つと位置づけ、「NECグループ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、経済産業省が策定する「サイバーセキュリティ経営ガイドラインVer 3.0」や「NIST Cyber Security Framework Ver1.1」に準拠しながら、高度化するサイバー攻撃への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」に基づき、NECのPurposeに照らし、セキュアな情報社会を実現し、お客様へ価値を提供することに努めています。

情報セキュリティ推進フレームワーク

セキュアな製品・システム・サービスの提供

NECではお客様へ提供する製品・システム・サービスをセキュアに開発・運用するため、セキュリティ実装を推進するプロセスと体制を構築しています。プロセスでは、「セキュリティ・バイ・デザイン(SBD)」の思想に基づいて、企画段階から運用段階までセキュリティを考慮した実装およびライフサイクル管理を実施しています。体制は、全社のサイバーセキュリティ統括部門と各事業部門に配置したセキュリティ責任者で構成しています。これら体制でプロセスを推進するため「サイバーセキュリティ管理規程」を制定しています。

加えてサプライチェーンへのサイバー攻撃リスクに対応するため、NECでは「NECグループお取引先様向け情報セキュリティ基準」に基づいて、お取引先も含めたセキュリティ対策の見直しや強化を図り、お客様への製品・システム・サービスの供給を継続できるようにしています。

情報セキュリティ報告書

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グループ情報セキュリティ基本方針

情報セキュリティ報告書

マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

中長期目標／重点活動(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2021年4月～2026年3月)

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。

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. M:サイバー攻撃対策の強化 | ・SIプロセスの安全性の確立 |
| 2. M:セキュリティ提案実装のルール・ガバナンス定着 | 3. M:標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅 |
| ・タレントマネジメントの発展・展開
(CISSP有資格者3倍増) | |
| ・サプライチェーンセキュリティマネジメント強化 | |

2022年度の目標と進捗／成果／課題と2023年度の目標

2022年度の目標

- 1. 国家レベルの脅威への対応
 - ・NIST CSF^{*1}レベル向上、NECグループにおけるBitSightスコア^{*2}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
 - ・社内システムのセキュリティ実装強化
- *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ーティングサービス

進捗／成果／課題

- 1. 国家レベルの脅威への対応
 - ・NIST CSF目標レベル達成、BitSightスコアの向上
 - ・端末管理基盤、SSPM展開完了、生体認証を利用したMFAの展開
 - ・主要事業場へのSD-WAN展開完了
 - ・社内システムのセキュリティ実装可視化

情報セキュリティ報告書

2023年度の目標

- 1.セキュリティransformation推進
 - ・国家レベルの脅威への対応
 - NIST CSF レベル向上、NECグループにおける第三者評価結果の向上
 - DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現
 - パスワードレスの展開
 - 端末管理基盤によるデータ利活用の推進
 - ・意識と統制の変革
 - コミュニケーションの強化
 - グループ会社間との定期的な意見交換の実施
 - 独自動画コンテンツを使用した職場内のディスカッション頻度向上
 - 重要情報の現場でのセルフガバナンスの強化

2. 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

2. 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
- ・重点プロジェクトにおける脆弱性マネジメントシステムの利用率100%
 - ・CISSP取得者数 約300人(2020年度比約2倍)
 - ・お取引先向け基準に基づく、お取引先のセキュリティ管理体制や対策状況モニタリング実施
 - ・サイバーセキュリティ管理規程の制定と公布。体制・プロセス確立の展開

- 3-1. 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100社ベースから200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)

- 3-1. 標準点検強化
- ・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202社に拡大

- 3-2. サイバーセキュリティ対策強化
- ・情報セキュリティ基準を2022年度よりNIST-SP 800へ見直し
 - ・「情報セキュリティ説明会」を開催し、協力会社へ対応依頼の実施と改善サポート
 - ・SSPのセルフアセスメントを対象1,800社に対し実施

- 3-2. サイバーセキュリティ対策強化
- ・情報セキュリティ基準をNIST SP 800-171ベースに改訂し、国内だけでなく、海外現法、海外重点パートナー向説明会を実施
 - ・新基準への適合状況を分析し、改善促進を図るため「取引先向けSSP勉強会」を開催

- 3-1. サイバーセキュリティ対策強化
- ・情報セキュリティ基準への適合活動強化
 - ・取引先向け情報セキュリティ基準改訂とSSP(システムセキュリティ計画書)を活用した改善活動促進
 - ・BitSightのNSP交流会への導入によるサプライチェーンにおけるセキュリティリスクの低減

- 3-2. 海外パートナーの情報セキュリティ強化
- ・中国重点パートナーに加え、インド、ベトナムへの新基準の展開

- 3-3. 標準点検強化
- ・訪問点検:昨年度の100社増の300社を実施予定
 - ・書類点検:点検項目の見直しと対象会社の拡大

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

情報セキュリティとサイバーセキュリティの体制

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下部組織、各関連組織で構成されます。情報セキュリティ戦略会議はCISOが議長を務め、情報セキュリティ施策の審議・評価・改善、事故の原因究明と再発防止策の方向付け、情報セキュリティビジネスへの成果活用などを審議します。また、ここで決定した施策の運営状況は、定期的に社長に説明し、了承を得ています。また、第三者機関のペネトレーションテストによる脆弱性リスク評価を、毎年1回定期的に実施しているほか、運用中のすべての外部サーバについて、年4回の定期監査を実施し、脆弱性にタイムリーに対応していることを確認しています。

CISOを補佐するコーポレート・エグゼティブ(Co.EX)は、情報セキュリティ対策を推進するCISO統括オフィスと、サイバー攻撃を監視しインシデント発生時には迅速に收拾を図るCSIRTを統括します。情報セキュリティ推進会議やワーキンググループは、セキュリティ実装の推進計画、実行施策討議・調整、指示事項徹底、施策進捗管理などを行います。

各組織の情報セキュリティ管理責任者は、主管するグループ会社も含め情報セキュリティの確保に責任を負い、組織内ヘルルの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検・見直し・改善などを継続的に実施します。

NECグループ情報セキュリティ推進体制

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティのマネジメント

情報セキュリティのマネジメント

各種施策をNECグループ全体に定着させるため、情報セキュリティマネジメントやセキュリティポリシーの体系を確立し、その維持・向上の徹底を図っています。

情報セキュリティのリスク評価

NECグループでは、ベースライン基準と現状の差異の分析手法と、詳細リスクの分析手法を使い分けてリスク評価と対策を実施します。まずベースラインとなる基準で共通に実施すべきセキュリティを維持し、高度な管理が必要な場合は詳細リスク分析を行い、きめ細かな対策を実施します。

情報セキュリティ事故のリスク管理

情報セキュリティ事故の報告を義務づけ、報告内容の分析結果はPDCAサイクルを回してリスク管理を行います。事故情報はNECグループ全体で一元管理し、件数の変化、組織別や事故の類型別など傾向を分析して、共通施策に反映しつつ効果測定を実施します。

重要情報管理

NECグループではThree Lines Modelの考え方方に沿い、3層の役割を明確にして重要な情報を管理する仕組みを整えています。取り扱う企業秘密は秘密区分によって分類管理されます。各組織においては、取り扱う情報を細分化し、各情報の秘密区分を明確にして、認識ミスや管理漏れのない情報管理を実現しています。また、重要な情報に対して、その重要度に応じた取り扱い・保管管理を定めており、情報漏えいなどの対策を徹底しています。

情報セキュリティ事故のリスク管理

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティに関する規程類の整備

NECでは、全グループの指針として「NECグループ経営ポリシー」を展開しています。まず、「NECグループ情報セキュリティ基本方針」を公開し、情報セキュリティ全般に関する規程、企業秘密管理に関する規程、ITセキュリティに関する規程などを体系化しています。

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティに関する研修・啓発

NECグループの全社員を対象に、情報セキュリティと個人情報保護(マイナンバー対応を含む)に関するWeb研修を実施し、情報セキュリティの知識やスキルの向上を図っています。新しい脅威への対応や情報の取り扱い、テレワークにおけるセキュリティ対策などセキュリティ脅威のトレンドなどを考慮し、教育内容を毎年更新しています。

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

情報セキュリティのマネジメント

パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化

NECグループでは、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。

お取引先に求める対策は、大きく分類すると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セキュリティ実装、⑦点検の実施の7項目になります。特に、再委託管理では、お取引先は、委託元から書面による事前承諾を得ない限り、第三者に再委託してはならない旨、基本契約で定めています。また、再委託先確認書の提出を義務化しておりプロジェクトごとの体制を明確化しています。やむを得ず再委託先を活用する場合には、委託先と同様のセキュリティ水準を求めています。

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。さらに、お取引先に対して書類点検と訪問点検を実施しており、当社の求める情報セキュリティ基準に適合しているかの確認および改善指導を実施しています。

毎年、インシデントの状況などを勘案して点検項目を見直し、点検結果をお取引先に報告書でフィードバックとともに改善が必要な課題に対するフォローアップを行います。

情報セキュリティ報告書

情報セキュリティに関する認証

NECの情報セキュリティ全般に関する規程は国際標準であるISO／IEC27001(本文・管理策)に準じて作成しており、規程に則って情報セキュリティの管理をしています。また、当社ではISMS認証(ISO27001)についても、情報セキュリティの重要性が高い医療、金融、クラウドや官公事業などの事業部門においてほぼ100%取得しています。

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。

特に、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、サイバー攻撃などによる情報セキュリティ事故が発生した場合、NECグループ全体の社会的信用の低下など、会社経営に大きな影響を及ぼす可能性があります。そのため、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されています。

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おり、特に次の点に注力しています。

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ス、アカウンタビリティ向上を目指しRed Teamによるサイバーリスクアセスメントを定期的に実施
- 重要情報管理の調査、公開サーバの脆弱性やデータ漏えいなどのリスク調査、攻撃者視点での外部と内部の侵入調査の3つをパッケージ化し、グローバルにアセスメントを行い、既存のセキュリティ対策と運用における抜け漏れを洗い出し、改善策を実施
- 監査法人およびセキュリティ専門企業による第三者の攻撃診断についても実施

脅威インテリジェンス生成・活用

- 脅威インテリジェンス専門チームが、NECに対する脅威とその予兆を把握し、高度な事前防御を実施
- NECグループの全社に展開したEDR^{*3}、CSIRTで独自に開発したNDR^{*4}、ログ統合分析基盤により、未知の脅威へのハンティングを実施
- アクティブな独自CTI^{*5}生成強化を目的とした調査環境を構築し、詳細な脅威分析を実施

組織的なセキュリティレジリエンス強化

- ランサムウェアなどの世界的な脅威に備え、従業員に対しては標的型攻撃メールへの対応訓練を行う
- ランサムウェアのインシデントが発生した場合、迅速に対応できるようマニュアルを整備
- 有事に備え、関係部門や専門家による演習を半年に1回以上実施

サイバーセキュリティダッシュボードによるカルチャー変革

- NECグループへのサイバー攻撃の状況、脅威インテリジェンス情報、各社・各部門のセキュリティリスク状況を可視化した、サイバーセキュリティダッシュボードをリリースし、全社員に公開
- 社員一人ひとりがリスクを実感することで、セキュリティアウェアネスの向上を目指す
- 経営幹部や全海外現地法人が参加する会議の中でダッシュボードを利用し、スピーディーな経営判断、各セキュリティ推進者への管理推進にも貢献

^{*3} EDR:Endpoint Detection and Response

^{*4} NDR:Network Detection and Response

^{*5} CTI:Cyber Threat Intelligence

情報セキュリティ報告書

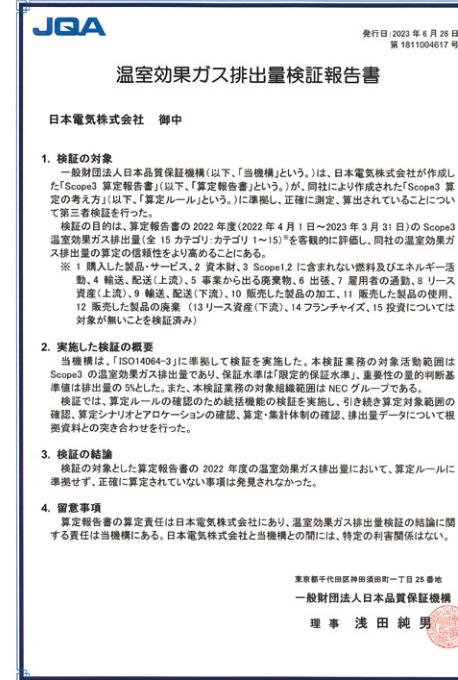
第三者保証

第三者保証

GRI
2-5

NEC ESGデータブック2023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(PDF)を受けています。
社会関連データは下記リンク先に掲載しています。

第三者保証



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 御中	
国内 44 社	会社名(1)
1 日本電気㈱	NEC Corporation
2 ドコモ・システムズ	DCC Corporation
3 ドコモ・ソリューションズ	NEC Solution Company, Ltd.
4 シムズ・スマートリンク	SHIMZU SYNTIC Corporation
5 サンネット	Sunnet Corporation
6 ベストコム・ソリューションズ	Bestcom Solutions Inc.
7 フォワード・インテグレーションズ	FORWARD INTEGRATION SYSTEMS CO., LTD.
8 KCS Co., Ltd.	KCS Co., Ltd.
9 NEC スペース・クロス	NEC Space Technologies, Ltd.
10 NEC ネットワーク・システムズ	NEC Network and Service Systems, Ltd.
11 NEC パシフィック・システムズ	NEC Pacific System, Ltd.
12 サイバーディ・フロンティア研究所	Cyber Defense Institute, Inc.
13 日本航空宇宙電子技術	Japan Aviation Electronics Industry, Limited
14 日本電気・エレクトロニクス	NEC Electronics, Ltd.
15 日本電気電子商取	NEC Electronics, Ltd.
16 電工安全電子	JAE Fuji, Ltd.
17 電工安全電子	JAE Shinju, Ltd.
18 日本電気・エレクトロニクス	NEC Electronics, Ltd.
19 フォワード・インテグレーションズ	Forward Integration System Service Co., Ltd.
20 ニンジャスマート・ドット・システム	IN System Partners Co., Ltd.
21 ニクソン・システムズ	NIXON SYSTEMS INC.
22 ニクソン・スマート・ソリューションズ	NIKSON CORPORATION
23 リンクセセプション	Linkseception Corporation, Ltd.
24 ラム・スマート・リンク	RAM Communication Ltd.
25 ラム・スマート・リンク	RAM Communication Ltd.
26 日本電気システムズ	NEC System Solutions, Ltd.
27 NEC エンバード・プロテクションズ	NEC Embedded Products, Ltd.
28 NEC エンバード・トラック	NEC Embedded Technology, Ltd.
29 NEC エンタープライズ	NEC Enterprise, Ltd.
30 日本電気・エレクトロニクス	NEC Platform Service, Ltd.
31 NEC プラットフォームズ	NEC Platforms, Ltd.
32 NEC フレンチ・スタッフ	NEC French Staff, Ltd.
33 NEC ライブ・パートナーズ	NEC Live, Ltd.
34 NEC ライブ・エクス	NEC Live, Ltd.
35 国際社会経済研究所	Institute for International Socio-Economic Studies

本紙と付属書を合わせてご覧ください。
2/2

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 御中	
海外 44 社	会社名
1 NEC Corporation of America	NEC Corporation of America
2 NEC Europe Ltd.	NEC Europe Ltd.
3 NEC Laboratories America, Inc.	NEC Laboratories America, Inc.
4 NEC Latin America S.A.	NEC Latin America S.A.
5 NEC Mexico S.A.	NEC Mexico S.A.
6 NEC de Colombia S.A.	NEC de Colombia S.A.
7 NEC Mexico America, A.C.	NEC Mexico America, A.C.
8 NEC United States, Inc.	NEC United States, Inc.
9 NEC Deutschland GmbH	NEC Deutschland GmbH
10 NEC Electronics Kft.	NEC Electronics Kft.
11 NEC Electronics S.A.S.	NEC Electronics S.A.S.
12 NEC Berica S.L.	NEC Berica S.L.
13 NEC Italia S.p.A.	NEC Italia S.p.A.
14 NEC Spain S.p.A.	NEC Spain S.p.A.
15 NEC France Europe GmbH	NEC France Europe GmbH
16 NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas, S.A.	NEC Portugal Telecomunicacoes e Sistemas, S.A.
17 NEC Scandinavia AB	NEC Scandinavia AB
18 NEC Communications & Information Technology Ltd.	NEC Communications & Information Technology Ltd.
19 NEC UK Ltd.	NEC UK Ltd.
20 NEC South Africa (Proprietary) Limited	NEC South Africa (Proprietary) Limited
21 NEC Service, Ltd.	NEC Service, Ltd.
22 中国電信香港有限公司 (NEC China Co., Ltd.)	NEC China Co., Ltd.
23 中国电科系统有限公司 (NEC Solutions (China) Co., Ltd.)	NEC Solutions (China) Co., Ltd.
24 中国电科信息工程有限公司	NEC Information Engineering Co., Ltd.
25 NEC Taiwan Ltd. (台湾日立传播有限公司)	NEC Taiwan Ltd. (台湾日立传播有限公司)
26 NEC Asia Pacific Pte. Ltd.	NEC Asia Pacific Pte. Ltd.
27 NEC Thailand Public Company Limited	NEC Thailand Public Company Limited
28 NEC Corporation (Thailand) Ltd.	NEC Corporation (Thailand) Ltd.
29 NEC Corporation India Private Limited	NEC Corporation India Private Limited
30 NEC Vietnam Company Limited	NEC Vietnam Company Limited
31 NEC Indonesia	NEC Indonesia
32 NEC Japan Ltd.	NEC Japan Ltd.
33 NEC New Zealand Limited	NEC New Zealand Limited
35 Netcracker Technology Corporation	Netcracker Technology Corporation
36 NEC Philippines, Inc.	NEC Philippines, Inc.
37 中国台湾电子有限公司 (NEC Taiwan, Ltd.)	NEC Taiwan, Ltd.
38 中国台湾公司 (NEC Wuhan Co., Ltd.)	NEC Wuhan Co., Ltd.
40 中国台湾公司 (NEC Wuxi Wujing Co., Ltd.)	NEC Wuxi Wujing Co., Ltd.
41 中国台湾新嘉坡公司 (NEC Advanced Software Technology (Singapore) Ltd.)	NEC Advanced Software Technology (Singapore) Ltd.
42 中国台湾新嘉坡公司 (NEC Advanced Software Technology (Singapore) Ltd.)	NEC Advanced Software Technology (Singapore) Ltd.
43 中国台湾新嘉坡公司 (NEC Platform Technologies (Shenzhen) Co., Ltd.)	NEC Platform Technologies (Shenzhen) Co., Ltd.
44 NEC Platform Thai Co., Ltd.	NEC Platform Thai Co., Ltd.

本紙と付属書を合わせてご覧ください。
3/2

社外からの評価

社外からの評価

NECは、世界的に著名な国内外のESG(ESG: 環境、社会、ガバナンス)インデックスに組み入れられているほか、ESG関連の各種認定・評価を受けています。(2023年6月時点)
 *「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」「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)」はGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が選定したESG指数です。

Dow Jones Sustainability Indices (World, APAC)

DJSI Index family

Euronext Vigeo World 120

EN Vigeo World 120

ISS ESG Corporate Rating

ISS ESG Corporate Rating

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数*

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

CDP(気候変動、水セキュリティ、サプライヤーエンゲージメント)

気候変動および水セキュリティの2部門で4年連続で「A」の評価を受けました。さらに、サプライヤーエンゲージメント評価においても、3年連続で最高評価となる「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

CDP

えるぼしマーク

「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。

健康経営銘柄

当社は2022年に認定されました。

PRIDE指標2022「ゴールド」受賞

「PRIDE指標2022」において、最高位「ゴールド」を受賞しました。

当社は、「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度／プログラム」「社会貢献／渉外活動」のすべての指標で評価基準を満たしました。

その他、外部からの評価

[企業市民活動に関する主な受賞歴／認定歴](#)

[環境に関する主な外部評価一覧](#)

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index*

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index*

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント サステナブル運用

MSCI ESG Leaders Indexes

MSCI ESG Leaders Indexes

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*

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)*

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

EcoVadis (Platinum)

2012年から連続して最高位の「ゴールド」に、2020年からは業種別評価対象企業の上位1%に対し新設された「プラチナ」に格付けられています。

EcoVadis

次世代認証マーク「プラチナくるみん」(愛称「くるみん」)

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、相当程度両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準で取り組みを行っている企業として「プラチナくるみん」の認定を取得しました。

健康経営優良法人

「健康経営優良法人2023」の中でも優れた企業として、「ホワイト500」に認定されています。「健康経営優良法人」には2018年から継続して、「ホワイト500」には、2018年、2019年、2021年、2022年にも認定されています。

スポーツエールカンパニー

スポーツ庁が、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を応援するために、2017年に創設した認定制度。当社は、2017年、2021年、2023年に認定を取得しました。

対照表

対照表:GRI Standards

「NEC ESGデータブック2023」は、GRIサステナビリティ・レポートинг・スタンダードを参照しています。
GRI=Global Reporting Initiative (<https://www.globalreporting.org/>)

	ID	報告要求事項	対応する記載
一般開示項目			
GRI 2: 一般開示事項 2021			
	1. 組織のプロファイル		
	2-1 組織の詳細	企業情報>会社概要>プロフィール	
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	有価証券報告書「関係会社の状況」 企業情報>会社概要>グループ会社情報	
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	企業情報>サステナビリティ>情報開示方針	
	2-4 情報の修正・訂正記述	変更なし	
	2-5 外部保証	第三者保証	
	2. 活動と労働者		
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	ステークホルダーとの対話・共創	
	2-7 従業員	インクルージョン&ダイバーシティ	
	2-8 従業員以外の労働者	インクルージョン&ダイバーシティ	
	3. ガバナンス		
	2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス	
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス	
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス 企業情報>会社概要>役員	
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	NECのサステナビリティ経営	
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	NECのサステナビリティ経営	
	2-14 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	NECのサステナビリティ経営	
	2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書	
	2-16 重大な懸念事項の伝達	リスク・マネジメント コンプライアンス	
	2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	NECのサステナビリティ経営 マテリアリティ(ESG視点の経営優先テーマ)	
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	NECのサステナビリティ経営 コーポレート・ガバナンス報告書	
	2-19 報酬方針	企業情報>会社概要>コーポレート・ガバナンス>役員>役員報酬の内容	

	ID	報告要求事項	対応する記載
4. 戦略、方針、実務慣行			
GRI 3: マテリアリルな項目 2021			
	2-20 報酬の決定プロセス	企業情報>会社概要>コーポレート・ガバナンス>役員>役員報酬の内容	
	2-21 年間報酬総額の比率	—	
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	企業情報>サステナビリティ>社長メッセージ NECのサステナビリティ経営	
	2-23 方針声明	NECグループ人権方針 NECのサステナビリティ経営	
	2-24 方針声明の実践	人権の尊重	
	2-25マイナスのインパクトの是正プロセス	人権の尊重	
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	人権の尊重 リスク・マネジメント コンプライアンス	
	2-27 法規制遵守	コンプライアンス	
	2-28 会員資格を持つ団体	国際的なイニシアチブへの参画 ステークホルダーとの対話・共創	
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
GRI 4: 特定スタンダード 200:経済			
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	株主・投資家情報>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	環境負荷低減に向けた取り組み
	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	—

対照表

	ID	報告要求事項	対応する記載		ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 202: 地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	—	GRI 303:水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	環境負荷低減に向けた取り組み
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	NEC Europe Ltd. and NEC in the UK (Chris Jackson, President & CEO) NEC Corporation of Malaysia (Chong Kai Wooi, Managing Director)		303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み
	203-1	インフラ投資および支援サービス	企業市民活動		303-3	水源別の取水量	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	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		303-4	排出先別の排出量	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—		303-5	水の総消費量	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンス	GRI 304:生物多様性 2016	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	生物多様性への取り組み
	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	コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント		304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性への取り組み
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス		304-3	生息地の保護・復元	生物多様性への取り組み
	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	コンプライアンス		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	生物多様性への取り組み
GRI 207:税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	コンプライアンス	GRI 305:大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量 (スコープ1)	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	コンプライアンス		305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量 (スコープ2)	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	コンプライアンス		305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出 (スコープ3)	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	207-4	国別の報告	—		305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
		特定スタンダード 300:環境			305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	環境マネジメント 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
GRI 301:原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	環境負荷の全体像		305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	環境負荷低減に向けた取り組み
	301-2	使用したリサイクル材料	環境負荷の全体像		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	環境マネジメント 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	301-3	再生利用された製品と梱包材	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像				
GRI 302:エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)				
	302-2	組織外のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)				
	302-3	エネルギー原単位	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)				
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)				
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像				

対照表

	ID	報告要求事項	対応する記載		ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 306:廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境負荷低減に向けた取り組み	GRI 406:非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境負荷低減に向けた取り組み	GRI 407:結社の 自由と団体交渉 2016	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	リスク・マネジメント コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント
	306-3	発生した廃棄物	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)	GRI 408:児童労 働 2016	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	リスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
	306-4	処分されなかった廃棄物	—	GRI 409:強制労 働 2016	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	リスク・マネジメント コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント NECグループの英国現代奴隸法への対応 (宣言書)
	306-5	処分された廃棄物	環境負荷低減に向けた取り組み	GRI 410:保安慣 行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 308:サプライ ヤーの環境面の アセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	GRI 411:先住民 族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
	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	環境マネジメント	GRI 413: 地域コミュニティ 2016	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	ステークホルダーとの対話・共創 企業市民活動
		特定スタンダード 400:社会			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	—
GRI 401:雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員の確保と定着・労働慣行	GRI 414:サプライ ヤーの社会面の アセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント 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
	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	従業員の確保と定着・労働慣行		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	コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント
	401-3	育児休暇	従業員の確保と定着・労働慣行	GRI 415:公共政 策 2016	415-1	政治献金	コンプライアンス
GRI 402:労使関 係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	従業員の確保と定着・労働慣行	GRI 416:顧客の 安全衛生 2016	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	品質・安全性
GRI 403:労働安 全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生		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
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生	GRI 417: マーケティングヒ ラベリング 2016	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	品質・安全性
	403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生		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	品質・安全性
	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	労働安全衛生		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	カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生	GRI 418: 顧客プライバシー 2016	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する具体化した不服申立	個人情報保護、プライバシー
	403-6	労働者の健康増進	労働安全衛生				
	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	労働安全衛生 品質・安全性				
	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	労働安全衛生				
	403-9	労働関連の障害	労働安全衛生				
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生				
GRI 404:研修と 教育 2016	404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	人材開発				
	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	人材開発				
	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	従業員の確保と定着・労働慣行 人材開発				
GRI 405:ダイバー シティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ コーポレート・ガバナンス	インクルージョン&ダイバーシティ コーポレート・ガバナンス				
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	従業員の確保と定着・労働慣行				

対照表

対照表:国連グローバル・コンパクト

	国連グローバル・コンパクト原則			対応する記載
	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 労働基準	原則2	人権侵害に加担しない。	AIと人権 サプライチェーン・マネジメント	
	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。	インクルージョン&ダイバーシティ 人権の尊重	環境問題の予防的なアプローチを支持する。
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。	従業員の確保と定着・労働慣行 労働安全衛生	環境に関する一層の責任を担うためのイニシアチブをする。
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。	サプライチェーン・マネジメント	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。		腐敗防止
				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取り組む。
				コンプライアンス リスク・マネジメント

対照表:SASBスタンダード

サステナビリティ開示トピックおよび会計指標・活動指標とNECのサステナビリティへの取り組みとの対照表です。	サステナビリティ開示トピックおよび会計指標・活動指標とNECのサステナビリティへの取り組みとの対照表です。			
	トピック	会計指標	コード	対応する記載
	ハードウェアインフラストラクチャにおける環境フットプリント(エネルギー・マネジメント)	(1) 総エネルギー消費量 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合	TC-SI-130a.1	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
		(1) 総取水量 (2) 水の総消費量、それぞれの水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合	TC-SI-130a.2	環境負荷低減に向けた取り組み 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
		データセンターにおける環境配慮を戦略計画に統合するための議論	TC-SI-130a.3	環境負荷低減に向けた取り組み
	データプライバシーと表現の自由	行動ターゲティング広告とユーザー・プライバシーに対するポリシーや慣行の記述	TC-SI-220a.1	カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
		副次的な目的のために情報が使われたユーザ数	TC-SI-220a.2	—
		ユーザー・プライバシーに関連する法的手続きを経る金銭的損失の総額	TC-SI-220a.3	個人情報保護、プライバシー
		(1) 法執行機関からのユーザー情報開示の要請件数 (2) 情報が求められたユーザー数 (3) 開示に至った割合	TC-SI-220a.4	—
		国の要請により、コア製品もしくはサービスがモニタリング・ブロッキング・コンテンツフィルタリング・検閲下に置かれている国リスト	TC-SI-220a.5	—
データセキュリティ	(1) データ漏洩の数 (2) 個人が特定できる情報が含まれた割合(PII) (3) 影響を受けたユーザー数	TC-SI-230a.1	個人情報保護、プライバシー	
	サードパーティのサイバーセキュリティ規格を含む、データセキュリティリスクの認識や対処に関するアプローチの記述	TC-SI-230a.2	個人情報保護、プライバシー 情報セキュリティとサイバーセキュリティ	
活動指標				
活動指標			コード	対応する記載
(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合				—
(1) データ処理能力 (2) アウトソーシングの割合				—
(1) データ容量 (2) アウトソーシングの割合				—

対照表

対照表:ISO26000

NECでは、サステナビリティ課題ごとに、それぞれの機能を担っている部門が取り組みの推進を担当しています。ISO26000の中核主題(組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画)を参考にしながら、自社のサステナビリティ課題の重要性評価を行い、改善に取り組んでいます。

中核主題	課題	対応する記載
組織統治	組織統治	NECのサステナビリティ経営 品質・安全性 コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスク・マネジメント 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
人権	デュー・ディリジェンス 人権に関する危機的状況 加担の回避 苦情解決 差別及び社会的弱者 市民的及び政治的権利 経済的、社会的および文化的権利 労働における基本的原則および権利	インクルージョン&ダイバーシティ 従業員の確保と定着・労働慣行 人権の尊重 コンプライアンス リスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
労働慣行	雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護 社会対話 労働における安全衛生 職場における人材育成および訓練	インクルージョン&ダイバーシティ 従業員の確保と定着・労働慣行 人材開発 労働安全衛生
環境	汚染の予防 持続可能な資源の使用 気候変動緩和および適応	環境マネジメント 環境負荷低減に向けた取り組み

中核主題	課題	対応する記載
環境	環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復	生物多様性への取り組み
公正な事業慣行	汚職防止 責任ある政治的関与 公正な競争 バリューチェーンにおける社会的責任の推進 財産権の尊重	コンプライアンス リスク・マネジメント サプライチェーン・マネジメント
消費者課題	公正なマーケティング、情報および契約慣行 消費者の安全衛生の保護 持続可能な消費 消費者に対するサービス、支援ならびに苦情および紛争解決 消費者データ保護およびプライバシー 必要不可欠なサービスへのアクセス 研修および意識向上	人権の尊重 AIと人権 個人情報保護、プライバシー カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 品質・安全性
コミュニティへの参画および発展	1.コミュニティへの参画 2.研修および文化 3.雇用創出および技能開発 4.技術の開発および技術へのアクセス 5.富および所得の創出 6.健康 7.社会的投資	NECのサステナビリティ経営 ステークホルダーとの対話・共創 企業市民活動 イノベーション・マネジメント

\Orchestrating a brighter world



日本電気株式会社
ステークホルダーリレーション部
サステナビリティ戦略企画室

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号
E-Mail : nec_sus@dmsig.jp.nec.com
TEL : (03) 3454-1111(代表)

2023年7月発行