NEC ESG データブック

NEC ESG Databook 2026

NEC \Orchestrating a brighter world

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

2 サステナビリティ経営

環境

11 環境経営
22 カーボンニュートラル
27 サーキュラーエコノミー
28 ネイチャーポジティブ

社会

33 人権の尊重
37 インクルージョン&ダイバーシティ
41 採用と定着および報酬の考え方
44 人材開発
48 労働安全衛生
51 健康経営
53 ワーク・ライフ・バランス
55 AIと人権
58 個人情報保護、プライバシー
61 情報セキュリティとサイバーセキュリティ
65 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
66 品質・安全性
68 企業市民活動
71 データ集（社会）

ガバナンス

77 コーポレート・ガバナンス
78 リスクマネジメント
81 コンプライアンス
85 サプライチェーン・マネジメント
91 イノベーション・マネジメント
94 データ集（ガバナンス）

付表・データ集

96 第三者保証・社外からの評価
97 対照表：
GRI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

情報開示方針

基本方針

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なガイドラインを参照した情報開示を行い、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。

本レポート「NEC ESGデータブック2026」は年次報告書として日本電気（株）およびNECグループの2025年度のサステナビリティに関する考え方、戦略、取り組みについて報告しています。

情報対象範囲

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の取り組みを中心に、一部過去の経緯や2026年4月以降の活動についても記載しています。

文中の表記について

当社または日本電気（株）：日本電気株式会社
NECグループ：日本電気（株）および国内外の連結子会社を対象としています。

情報開示体系

当社では投資家向けの情報開示媒体として、統合レポート、ESGデータブック、有価証券報告書を公開しています。

統合レポートでは、マテリアリティへの取り組みを中心に、財務・非財務（ESG／将来財務）の取り組みを統合したサステナビリティ経営の考え方について紹介しています。

ESGデータブックは、統合レポートの補足として、より詳細なサステナビリティに関連する取り組みと成果をESG視点に分類して開示しています。

参考としたガイドライン

国際的なイニシアティブとの整合を目指し、以下のガイドラインを参考にサステナビリティの取り組みを報告しています。また、ISSBおよびSSBJの4つのコア・コンテンツを参考に、レポートを制作しています。

- GRIサステナビリティ・レポーティング・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
- 価値協創ガイダンス
- ISSBおよびSSBJ

第三者保証

「NEC ESGデータブック 2026（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います。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。

発行年月

2026年7月

本データブックに関するお問い合わせ先

日本電気株式会社
経営企画・サステナビリティ推進部門
ステークホルダーリレーション統括部
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

本データブックには、下記のナビゲーションを設けています。

目次へ移動します

データブック内の該当ページへ移動します

PDF右端のIndexから、該当ページに移動できます。

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営に関する考え方

1899年の創業以来、NECグループは、情報通信技術（ICT）の活用によって世の中のインフラを支えることで豊かな社会の実現に貢献し、成長を続けてきました。近年、気候変動の加速、地政学リスクの高まり、AIの急速な普及など、外部環境が大きく変化しています。このような環境下で、NECグループは、持続可能な社会の実現を目指して、社会を構成する多様なステークホルダーからの信頼を得ながら社会のレジリエンス向上に貢献することが、自らのPurpose（存在意義）を全うするためになすべきことであると考えています。
こうした考えのもとで、NECグループは、以下について優先的に取り組み、長期利益と企業価値の最大化を図ります。

- 社会に対して新しい価値を提案・提供し続けること（Innovation）
- 従業員や関係する人たちをより幸せにすること（Well-being）
- 耐性力のある組織をつくること（Resilience）
- 正しいことを実践すること（Integrity）

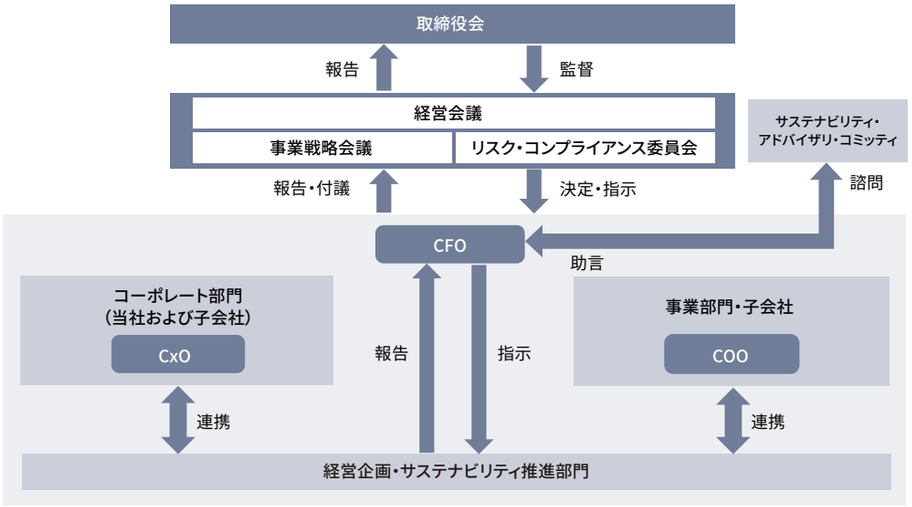
参照先：トップメッセージ

ガバナンス

サステナビリティ経営の体制　GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

NECグループでは、監督と執行を明確に分離したコーポレート・ガバナンス体制のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ経営の推進体制



CxO: Chief x Officer

1. 取締役会および経営者の役割

1.1. 取締役会による監督

取締役会は、サステナビリティ推進担当役員であるCFO（チーフフィナンシャルオフィサー）およびサステナビリティ関連のリスクと機会に対する取り組みを推進する役員（以下「サステナビリティ推進関係役員」という）から、少なくとも年1回、「1.2. 執行体制」で説明する各会議体などで討議または承認された事項の報告を受け、マテリアリティ（NECグループにおいて重要性が高く、優先的に取り組むべき経営課題）の実践状況やサステナビリティ関連の課題への対応状況を監督しています。

また、サステナビリティ・ESG（女性、外国籍、障がいなどに関する多様な価値観についての見識、ESG活動のリーダーとしての経験、またはESG経営に関する専門的見識）を取締役に特に期待するキャリア・スキルの一つとして位置づけ、取締役会全体としての充足度を定期的に確認しています。

2025年度は、取締役会にて「2030中期経営計画」期間におけるサステナビリティ経営の考え方を再定義しました。加えて、マテリアリティの再特定に向けた重要性評価の考え方について、取締役会および監査委員会で討議しました。

1.2. 執行体制

当社は、CFOとサステナビリティ推進関係役員が協働して、サステナビリティ関連のリスクと機会について、その内容に応じ適切な会議体で議論・審議しています。主に「機会」については、代表執行役社長（以下社長）が主催する経営会議やCFOが主催する事業戦略会議を、また、「リスク」については、CRCO（チーフリスク&コンプライアンスオフィサー）が主催するリスク・コンプライアンス委員会を活用しています。

加えて、CFOおよびサステナビリティ推進関係役員が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、当社のサステナビリティに関する方針や取り組みを最新動向に照らして客観的・専門的に議論することで、不確実性が高く、変化が急速に進む時代における経営の方向性を確認し、改善につなげています。

CFOが統括する経営企画・サステナビリティ推進部門は、経営企画、IRなどを担当する統括部で構成され、人事・人材開発、総務、法務、リスク・コンプライアンス推進、経営システム、コミュニケーションといった当社や子会社のコーポレート部門や、AI、セキュリティ、環境、CS（お客さま満足）、品質、調達など、サステナビリティに関連する業務を担当する部門および事業部門と密接に連携しながら、サステナビリティ経営を推進しています。さらに、NECグループでは、お取引先と連携した取り組みも進めています。2025年度において、サステナビリティ関連の「リスク」については、リスク・コンプライアンス委員会で複数回にわたり討議し、サステナビリティ関連の「機会」については、「2025中期経営計画」をモニタリングする形で経営会議や事業戦略会議で討議しました。

2. マテリアリティおよびサステナビリティ関連のパフォーマンス指標と役員報酬

「NEC Wayの実践をベースとした全社の組織開発・人材開発」および「マテリアリティの実践」を社内取締役の役割定義書で明記するとともに、Corporate SVP以上の役職員（社外取締役を除く）の賞与算定指標として、エンゲージメントスコアを組み入れています。また、「2030中期経営計画」期間において、マテリアリティごとに任命されている担当役員のKPIにマテリアリティのKPIを連動させます。

国際的なイニシアティブへの参画　GRI 2-28

当社は、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ティブに参画しています。

参照先：国際的なイニシアティブへの参画

Index

サステナビリティ経営
- 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

サステナビリティ経営

ステークホルダーとの対話・共創　GRI 2-6, 2-28, 2-29

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

NEC WayのPurpose（存在意義）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。

マルチステークホルダー方針

ステークホルダーとの主な対話・共創事例

	テーマ・目的	コミュニケーション手段		参照先
お客さま	・事業活動をとおした社会課題解決への貢献 ・お客さまの特性に即したCS活動の実践 ・適切な製品・サービス情報の開示	・営業活動 ・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 ・宣伝広告 ・「NEC Executive Summit」開催		導入事例（SDGs貢献事例、環境ソリューション） NECのお客さま満足（CS）向上活動 ESG 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	・適時適正な情報開示 ・当社への理解促進、資本市場からの声の獲得 ・ESGに関する活動報告・意見交換	・決算説明会（年4回） ・株主総会（年1回） ・NEC IR Day	・NEC Innovation Day ・アナリストとの個別ミーティング ・NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ	IR資料 経営方針・事業説明会 NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ
お取引先	・パートナーシップ強化 ・より良いサプライチェーンの構築 ・公正な調達活動	・「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 ・訪問点検 ・第三者監査、第二者監査 ・NEC Compliance & Integrity Hotline	ESG サプライチェーン・マネジメント ESG 人権の尊重
従業員	・従業員のエンゲージメント状況の把握 ・従業員と経営層による意見交換 ・人材育成・評価 ・適正な処遇、労働安全衛生の推進	・One NEC サーベイ（年1回） ・パルスサーベイ（3ヵ月に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 ・NEC Compliance & Integrity Hotline	CEO Town Hall Meeting（タウンホールミーティング） ESG 労働安全衛生 ESG コンプライアンス
国連・国際機関、政府・自治体	・国際社会の持続的発展とSDGsへの貢献 ・法令・規制への対応	・サステナビリティ強化に向けた世界的イニシアティブへの参画 ・国連気候変動枠組条約第30回締約国会議（COP30） ・世界経済フォーラム年次総会2026年 ・官民連携プロジェクト ・政策提言		トップメッセージ 国際的なイニシアティブへの参画 ESG 環境経営 ESG カーボンニュートラル ESG AIと人権 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	・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	・NEC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プロボノイニシアティブ	NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ ESG 企業市民活動
学生	・社会からの声の把握 ・次世代教育支援	・次世代教育プログラム ・eネットキャラバン		採用情報 次世代教育プログラム ESG インクルージョン&ダイバーシティ

Index

サステナビリティ経営
・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

サステナビリティ経営

戦略

サステナビリティ経営に関する考え方および取り組み

1. サステナビリティ経営基本方針　GRI 2-22

NECグループは、多様なステークホルダーとの信頼関係の維持・強化と社会価値創造による長期利益と企業価値の最大化に向け、NEC Wayに基づく以下の3項目をサステナビリティ経営の基本方針としています。

① 事業をとおした社会課題解決への貢献

当社は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発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。「2030中期経営計画」では、社会価値創造Vision「Empower Humanity～ 世界に革新と安心を届ける」を掲げ、Purposeを具現化していきます。

参照先：2030中期経営計画
参照先：社会価値創造Vision「Empower Humanity」

② リスク管理・コンプライアンスの徹底

Principles（行動原則）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。

③ 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。

参照先：NEC Way

サステナビリティ関連のリスクと機会（マテリアリティ）の考え方

この基本方針のもと、ISO26000、GRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト原則、SDGs、SASBなどのグローバルなガイドラインを参考にして環境や社会に関する課題を洗い出し、それらの各課題を、NECグループのバリューチェーン上でのインパクトおよびNECグループの財務に与えるリスク・機会の有無やその大きさを評価することで、NECグループにおいて重要性が高く、優先的に取り組むべき経営課題（以下「マテリアリティ」）を特定し、対応しています。また、特定にあたっては、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し、方向性の確認や改善に活かしています。マテリアリティは、取締役会の監督のもと、自社や事業の環境変化、社会からの要請の変化などに応じて毎年見直すほか、企業の戦略を見直すタイミングとなる中期経営計画の策定時に再評価しています。

マテリアリティの特定プロセス　GRI 3-1

1.「2025中期経営計画」期間までのマテリアリティ特定プロセス

「NEC ESGデータブック2025」のP.6 マテリアリティ特定プロセスの変遷

Index

サステナビリティ経営
- 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

サステナビリティ経営

2.「2030中期経営計画」期間におけるマテリアリティ

社会価値創造Vision「Empower Humanity ～世界に革新と安心を届ける」の実現に向けた、Innovation、Well-being、ResilienceおよびIntegrityの実践にあたり、従来からのマテリアリティに、AIなどの最新テーマを加えた課題について、「環境・社会に対するインパクト」と「財務に与えるリスク・機会」を評価し、重要性を判断しました。

「環境・社会に対するインパクト」については、全社リスク管理基準に加え、影響の大きさや範囲、発生可能性、リスク発生後の回復可能性で見積もる一方、「財務に与えるリスク」の影響は、全社リスク管理基準と整合しています。また、「財務に与える機会」の影響は、「2030中期経営計画」の策定プロセスにおいて評価しました。これらの評価をふまえ、NECグループにとって重要度が高いと判断した経営課題を以下の3項目に分類しています。

A：「環境・社会に対するインパクト」および「財務に与えるリスク・機会」双方が大きい課題
（NECグループにとって最も重要性の高い課題）

B：「財務に与えるリスク・機会」が大きい課題

C：「環境・社会に対するインパクト」が大きい課題

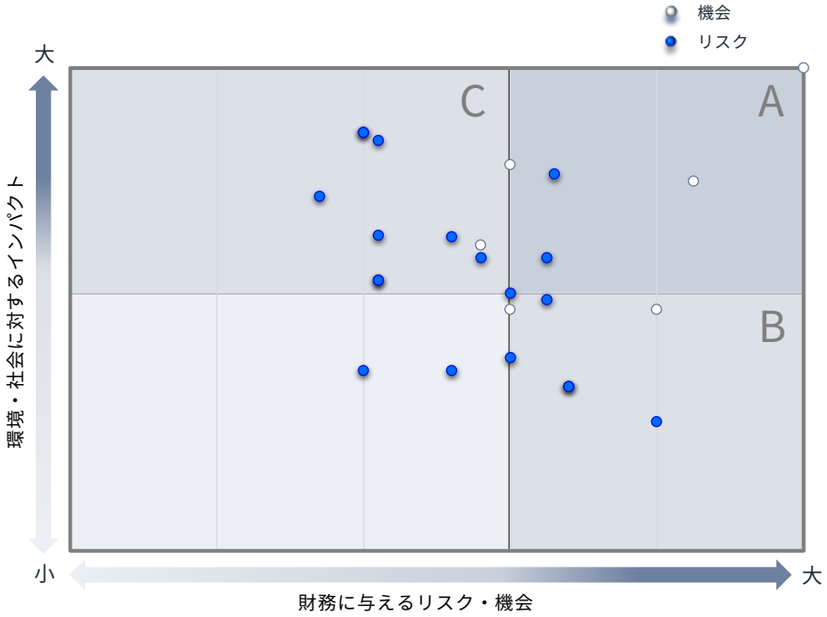
なお、今回の特定プロセスでは、従前から参照してきたグローバルなガイドラインや開示基準を参考にしています。また、従来どおりさまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表との対話を行ったうえで、評価基準や優先順位づけの合理性・妥当性を確認しています。

NECグループでは、重要度が高いと判断した経営課題について、各課題が機会創出・成長率向上とリスク低減のどちらにより大きく寄与するかを、企業価値算出式の観点から整理しています。

「環境・社会へのインパクト」と「財務に与えるリスク・機会」の両方が大きい課題（A象限）の中で、「AIと人権」「セキュリティ」「AIと雇用」「I&D」（いずれも略称）については、主に機会創出や成長率向上に寄与するものと位置づけています。

一方で、「環境・社会へのインパクト」と「財務に与えるリスク・機会」の両方が大きい「プライバシー」（略称）は、主にリスク低減や成長率向上に寄与するものと位置づけています。また、どちらか一方が大きい課題（B、C象限）についても、主にリスク低減や成長率向上に寄与する課題として整理しています。

インパクト、リスクおよび機会の評価結果



企業価値算出式に照らしたマテリアリティ

Index

サステナビリティ経営
・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

サステナビリティ経営

3. NECグループにとって重要性が高いと判断した経営課題（マテリアリティ）　GRI 3-2

マテリアリティ（略称）	影響が見込まれる時間軸	影響の大きいバリューチェーン	環境・社会に対するインパクト[*1] 上段：ネガティブインパクトの大きさと例 下段：ポジティブインパクトの大きさと例	財務に与える影響[*2] 上段：リスクの大きさと例 下段：機会の大きさと例
A 最も重要性の高いテーマ				
人権尊重を最優先にしたAIの社会実装（AIと人権）	短期（数年）～中期（5年間）	特に下流（お客さま）	【大】AIが意図せず第三者（NECグループにとっての直接・間接顧客）による監視に使われ、市民の人権を侵害	【大】重大な人権侵害を引き起こした場合には影響が大きい
			【大】AIによる業務効率化・高度化のほか、バイオメトリクス技術活用で社会へ安全・安心を提供	【大】AIネイティブカンパニーとして、AIは成長のドライバー
サイバー攻撃などからデジタル社会を守るセキュリティの提供（セキュリティ）	短期（数年）～中期（5年間）	特に下流（お客さま）	【大】サイバー攻撃を受けてシステム停止、もしくはお客さまのシステムの個人情報などが漏えい	【大】重大なセキュリティ事故を引き起こした場合には影響が大きい
			【大】国・社会レベルのシステムセキュリティ提供で、公的サービスを止めない	【大】セキュリティは、デジタルインフラを守るためのキーテクノロジーでありソリューションとなる
適正なデータ価値創造のための責任あるプライバシー保護（プライバシー）	短期（数年）～中期（5年間）	特に下流（お客さま）	【大】クラウドベースのサービスなどから収集した個人データが漏えい	【大】重大な個人情報漏えい事故を引き起こした場合には影響が大きい
			【大】個人データを活用した新しいソリューションの恩恵を享受できる	【中】イノベーションのためにお客さまのデータを用いて、収益を生み出す新たなサービスを提供
雇用と働き方の変革を実現するAIの利活用（AIと雇用）	リスク面は短期（数年）機会面は短期（数年）～中期（5年間）	NECグループ	【大】従業員の新技術対応スキル不足などにより、必要な人材を確保できない	【大】AIの利活用が定着するために一定の投資が必要
			【大】AIが定型的タスクを担い、人間は付加価値の高い業務に集中	【大】一般管理費削減に加え、付加価値の高い業務の遂行で労働生産性が向上
インクルーシブカルチャーで新たな価値の提案・提供を促進（I&D）	リスク面は短期（数年）機会面は中期（5年間）	NECグループ	【大】アンコンシャスバイアスなどによりキャリア採用者や女性など脆弱なグループに機会が与えられないことで、優秀人材が活躍する機会を失う	【大】男女比率の偏りが経営の意思決定プロセスや質に悪影響を与える 【大】障がい者の活躍、キャリア採用者の定着施策などに一定の投資が必要
			【大】女性に限らず、個人のパフォーマンスが最大限発揮できるようなインクルーシブカルチャーの実現で多様な人材が活躍できる	【大】インクルーシブなカルチャーがイノベーションの創出に貢献
B 財務に与えるリスクと機会の大きいテーマ				
持続的な価値創造の基盤となるコーポレート・ガバナンスの進化（コーポレート・ガバナンス）	リスク面は短期（数年）機会面は中期（5年間）	NECグループ	【中】脆弱な内部統制により、NECグループ・グローバルで信頼を失墜するような事案が発生	【大】構造改革に伴い一時的にコスト増
			【中】NECグループ・グローバルで信頼を失わない	【大】中期では、高いインテグリティを第一に、適切な統制がとれたグループ・ガバナンスのもと、生産性・利益率向上
ゆるぎないインテグリティに根差したコンプライアンスの徹底（コンプライアンス）	短期（数年）～中期（5年間）	NECグループのバリューチェーン全体	【中】競争法違反、贈収賄行為などの発生は、NECグループのレピュテーションに対し長期間にわたり大きな損失を与える	【大】競争法違反、贈収賄行為などの発生は大きな損失につながる。指名停止処分を受けるなど中長期に悪影響あり
			【中】コンプライアンス事故ゼロで信頼を失わない	【大】コンプライアンス事故ゼロでビジネス機会を失わない
C 環境・社会に対するインパクトが大きいテーマ				
バリューチェーンの環境負荷の可視化と抑制（気候変動）	短期（数年） 中期（5年間） 長期（5年超）	上流（調達先）および下流（お客さま） NECグループ	【大】AI普及に伴い、データセンターの電力および水の使用量が増大	【中】カーボンプライシング導入によるコスト増加、お客さまからの再生可能エネルギー 100%生産要請に伴う対応コストの増加
			【大】資源循環を含む気候変動に関する新しいソリューションの提供により気象災害の減少や資源を有効利用できる社会を実現	【中】環境負荷／リスクの可視化、AIを活用した分析と定量化、コンサルティングを軸とした課題解決提案など、資源循環を含む気候変動対策に関する事業機会の創出
サプライチェーン上の人権尊重の推進（サプライチェーン上の人権）	短期（数年）～中期（5年間）	上流（調達先）	【大】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、ソフトウェア開発の長時間労働リスク、施工・保守・点検時の労働安全衛生リスク	【中】調達取引先と協働して取り組んでおり、リスク発生の可能性は低いが、人権侵害を引き起こした場合レピュテーションリスクが想定できる
			—	—
従業員の安全確保と健康増進（従業員の安全と健康）	リスク面は短期（数年）中長期で継続実施	NECグループ	【大】派遣社員を含む従業員の長時間労働による発病、労災発生 ハラスメントによる離職、職場の士気低下	【中】「2025中期経営計画」期間中より重点リスクとして取り組んでおり、大規模なリスク発生の可能性は低いが、人権侵害を引き起こした場合、レピュテーションリスクが想定できる
			—	—

*1 環境・社会に対するインパクトは、影響の大きさや範囲、発生可能性、回復可能性（リスクのみ）で評価。得点は当社基準（15段階）に基づくもの。【大】はインパクト8以上、【中】はインパクト8未満。今回の評価は既存の基盤マテリアリティを起点に再評価したため、インパクトが小さいものは未評価

*2 財務に与えるリスクと機会は、全社リスク管理基準をはじめ、NECグループ内のリスク判定基準で評価。得点は当社基準（5段階）に基づくもの。【大】はインパクト3以上、【中】はインパクト3未満

Index

サステナビリティ経営

・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

サステナビリティ経営

リスク管理　GRI 3-3

NECグループのサステナビリティ関連リスクは、全社リスク管理の一環として、各制度主管および各事業主管が管理し、リスク・コンプライアンス委員会が定期的にモニタリングしています。

「2030中期経営計画」においては、全社リスク管理の一環として、各マテリアリティに対する取り組みを推進するサステナビリティ推進関係役員と担当部門が主管となり、NECグループのサステナビリティ関連リスクの回避・低減を図ります。事業機会の創出については、事業部門が実践します。また、「2025中期経営計画」期間に強化してきた、最新テクノロジーを「クライアントゼロ（最初の顧客）」として自社で使いこなして蓄えた実績とノウハウをお客さまに提供する取り組みを通じて、大きな機会創出につなげることを目指し、かかる取り組みを継続していきます。

「2025中期経営計画」期間におけるリスク管理

全社リスク管理事項として推進してきた「サイバーセキュリティ」「人権の尊重」「重大な不祥事の発生」および「人的資本経営」は、社会に対するインパクトも自らの財務に対するリスクも大きいことから、「ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ」「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」「社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践」および「多様な人材の育成とカルチャーの変革」として「基盤マテリアリティ」に位置づけ、リスク回避・低減のための取り組みを進めました。

一方、機会創出については、「基盤マテリアリティ」の取り組みのほか、「成長マテリアリティ」の実践状況を「2025中期経営計画」の進捗管理の一環で確認しました。加えて、「クライアントゼロ」の取り組み実績から得たノウハウのお客さまへの提供を進めました。例えば、サイバーセキュリティでは、自社で実践してきたセキュリティ経営から得た経験とノウハウを活かし、セキュリティリスクマネジメントを支援するサービスを提供しています。

Index

サステナビリティ経営
・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

サステナビリティ経営

指標および目標

新中期経営計画期間における指標および目標　GRI 3-3

「2030中期経営計画」期間中のマテリアリティについては、以下のとおり、ありたい姿とKPIを設定しています。Purposeの実践と社会価値創造Vision「Empower Humanity ～世界に革新と安心を届ける」の実現に向け、注力して取り組みます。

A 最も重要性の高いテーマ		
マテリアリティ（略称）	2030年にありたい姿	課題解決に向けた2030年度KPI
人権尊重を最優先にしたAIの社会実装（AIと人権）	• 進展著しいAI技術に起因する人権リスクへの対応体制と運用を定着させ、グループ各社へ展開している	• リスク対応力の継続的強化 • 「NECグループAIと人権に関するポリシー」実践のための教育の実効性評価 • インシデント予防・対応体制の維持 • 重大インシデントの発生件数0件
サイバー攻撃などからデジタル社会を守るセキュリティの提供（セキュリティ）	• クライアントゼロの実績とノウハウをもとに、顧客にセキュリティサービスを提供し、サイバー攻撃などからデジタル社会を守る • 国内外のNECグループ会社・お取引先におけるサイバーセキュリティやAIのガバナンス強化を図るとともに、最先端技術やAIを活用した高度なセキュリティを実現している	• グローバルトップレベルの自社セキュリティ対策を実現 （第三者レーティングスコア（Bitsight）：800） • 国内最大級のセキュリティデータから独自インテリジェンスを生成・提供 • 先進的で信頼できるセキュリティ製品・サービスを提供 • 当社および連結子会社における重大インシデント0件
適正なデータ価値創造のための責任あるプライバシー保護（プライバシー）	• 個人情報を取り扱う事業に関わるすべての者が法令を理解しその内容を遵守し人権やプライバシーに配慮した事業活動を遂行している	• 当社における個人情報保護マネジメントシステムの適切な運用（毎年の従業者教育や委託先の監督を含む）と改善 • 重大な個人情報漏えいの発生件数0件
雇用と働き方の改革を実現するAIの利活用（AIと雇用）	• AIベースのオペレーションを梃に、労働生産性向上とイノベーション創出を推進する	• AIベースのオペレーションを梃に、労働生産性向上とイノベーション創出を推進
インクルーシブカルチャーで新たな価値の提案・提供を促進（I&D）	• 女性に限らず、個人のパフォーマンスが最大限発揮できるようなインクルーシブカルチャーを実現し、多様な人材が躍動している	• 当社および主要な国内連結子会社5社の女性管理職比率 20%（2030年度内に決定された2031年4月1日付異動を含む） • 2026年度* ダイバーシティスコア 55%（+2pt） *2026年度は現サーベイで測定。2027年度以降はインクルーシブ度合いを計測する新KPIを設定

B 財務に与えるリスクと機会の大きいテーマ		
マテリアリティ（略称）	2030年にありたい姿	課題解決に向けた2030年度KPI
持続的な価値創造の基盤となるコーポレート・ガバナンスの進化（コーポレート・ガバナンス）	• NECグループのグローバル成長に向けたガバナンス体系の再構築と浸透	• 全社ルール体系の整備と展開、国内外のNECグループ会社への適用 • NECグループ会社の特性をふまえた適切なガバナンスの実践
ゆるぎないインテグリティに根差したコンプライアンスの徹底（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 • 重大な贈収賄行為の発生件数0件	• 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件 • 重大な贈収賄行為の発生件数0件

C 環境・社会に対するインパクトが大きいテーマ		
マテリアリティ（略称）	2030年にありたい姿	課題解決に向けた2030年度KPI
バリューチェーンの環境負荷の可視化と抑制（気候変動）	• RE100に則り2040年までに再生可能エネルギー100%を目指し、その中間地点にあたる2030年については、SBTネットゼロ目標達成を意識した再エネ導入比率を達成する • SBT目標（2034年度までに2024年度比でScope 1、2およびScope 3をそれぞれ63.6%以上削減）の達成に向け、脱炭素化を推進する	• 2030年再生可能エネルギー導入比率58%の達成（SBTネットゼロ目標達成に合わせた目標設定） • 当社が提供するCO_2削減支援プログラムへの主要調達取引先の参加率 2030年度90%
サプライチェーン上の人権尊重の推進（サプライチェーン上の人権）	• 調達取引先と協働して、人権リスク発生の防止・軽減を目指す	• 高リスクと評価された調達取引先の是正完了率100% ※是正の働きかけは1年程度の期間にわたり取り組んでいるため、2030年度KPIは2029年度に是正を促したお取引先の2030年度末の是正完了率とする
従業員の安全確保と健康増進（従業員の安全と健康）	• 組織のメンバーが個の侵害を受けることなく、チーム全体で成果を発揮している • AIも活用し、過度な長時間労働を改善・撲滅。適切な労働時間で働ける環境を整え、一人ひとりが良好なコンディションでパフォーマンスを発揮している	• エンゲージメントスコア　上位25パーセンタイル水準（Global Top Tier）

Index

サステナビリティ経営

• 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

サステナビリティ経営

「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティと、指標および目標ならびに実績

「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティ　GRI 3-2

「2025中期経営計画」では、成長、機会創出および成長率向上を目的とした5つの「成長マテリアリティ」と、リスク低減と成長率向上を目的とした7つの「基盤マテリアリティ」を特定し、実践しました。

「NEC ESGデータブック2025」のP.5 企業価値算出式とマテリアリティとの関係

これらマテリアリティの実践を通じて、従業員、お取引先、お客さまなど、さまざまなステークホルダーからの要請に応えるとともに、社会や資本市場からの信頼度を測るESGインデックス（Dow Jones Best-in-Class World Index およびAPAC Index、FTSE4Good Index Series、MSCI ESG Selection Indexesなど）に継続的に組み入れられました。

参照先：社外からの評価（ESGインデックス組み入れ状況）

各マテリアリティの主なリスクおよび機会とその取り組み

	マテリアリティ	リスク	機会	取り組み
成長マテリアリティ	**行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現**	・高齢化の拡大やデジタルデバイドによる行政サービスの地域差拡大、富の偏重・格差拡大	・行政と金融など、さまざまな業種間の連携・融合 ・高度な資産運用アドバイスや資産取引における利用者の裾野拡大	・信頼性の高いデジタル技術によって、透明性が高く、公平に利用できる行政・金融基盤を構築
	人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現	・通信機器の電力消費の増加による環境負荷	・効率的なトラフィック収容やネットワーク構築、柔軟なネットワーク運用、カーボンニュートラル対応を可能にするソリューションへの需要の増加 ・セキュアな通信の重要性の高まり	・高速、大容量、低遅延の通信環境の提供
	社会や産業の変革をデジタルの力で実現	・DXに通じた人材の不足やロードマップ作成の難しさなどによる実事業への展開の遅れ	・社会・企業のデジタル化によるIT需要の継続 ・デジタル技術を活用したクラウドベースのサービス導入の増加	・AI、生体認証、セキュリティなどの技術力とクラウドやアジャイルの技術者、データサイエンティストなどの豊富な人材を強みに、社会や産業のDXを推進
	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	・協業の遅れや市場の立ち上がり時期の遅れ	・AIなど先進技術を活用したヘルスケアへの需要の増加	・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
	お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現	・カーボンプライシング導入や、CO_2排出量に伴う費用増 ・自然災害によるシステム障害	・カーボンニュートラル実現に向けたICTソリューション需要の増加	・当社のCO_2削減の知見と経験を活かしてお客さまの脱炭素推進をデジタルで支援し、社会全体のカーボンニュートラルに貢献
基盤マテリアリティ	**気候変動（脱炭素）を核とした環境課題への対応**			・当社とサプライチェーン全体からのCO_2排出量を削減 ・洪水や干ばつなどの気象災害リスクに備えるソリューションの提供
	ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ	・情報漏えい、不正アクセス、システム障害	・セキュリティ人材の育成 ・堅牢な情報システムの提供・運用	・情報セキュリティ対策を確実に推進するとともに、NECグループの情報セキュリティのリ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 ・情報セキュリティ人材の育成を強化
	人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）	・新技術に伴うプライバシー侵害 ・バリューチェーン上における人権侵害	・競争力強化	・「NECグループAIと人権に関するポリシー」をもとに人権を最優先にしたAI提供と利活用を推進 ・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を継続
	多様な人材の育成とカルチャーの変革	・人材の確保・育成が困難 ・長時間労働 ・ハラスメント	・従業員エンゲージメント向上による組織力アップ	・NEC WayおよびHR（Human Resource）方針に基づき、「2025中期経営計画」において「人・カルチャーの変革」を掲揚 ・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
	社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るコーポレート・ガバナンス	・会計プロセス不備 ・秘密情報管理	・社会からの信頼獲得	・以下を基本方針にコーポレート・ガバナンスを推進 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
	調達取引先との協働・共創を通じたサプライチェーンサステナビリティ	・バリューチェーン上における人権侵害	・調達取引先との協働・共創	・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」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推進
	社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践	・コンプライアンス事故（違法行為、不正行為） ・品質・安全性に関する法規制 ・プロジェクト契約に関する品質向上コスト	・社会からの信頼獲得	・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

Index

サステナビリティ経営

・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

サステナビリティ経営

「2025中期経営計画」期間における指標および実績　GRI 3-3

「2025中期経営計画」では、マテリアリティの進捗を測るための指標として2025年度のKPIを設定し、その成果や課題を年次で確認し、必要に応じて追加施策の検討や目標の見直しを行いました。各マテリアリティの2025年度のKPIと取り組み実績は以下のとおりです。「多様な人材の育成とカルチャーの変革」のKPIであるエンゲージメントスコアは48%と、目標値の50%にはわずかに届かなかったものの、国内トップレベルの水準にまで向上しました。また、女性管理職比率については、12.1%と目標値の20%に対し未達でした。

	マテリアリティ	2025年度KPI	2025年度実績
成長マテリアリティ	行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現	・デジタル・ガバメント／デジタル・ファイナンス（DGDF） 売上収益3,200億円、調整後営業利益率11.9%*3	・デジタル・ガバメント／デジタル・ファイナンス（DGDF） 売上収益3,335億円、調整後営業利益率9.5%
	人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現	― *4	― *4
	社会や産業の変革をデジタルの力で実現	・BluStellar　売上収益6,240億円、調整後営業利益率13.2%*3 ・DX人材のべ人数12,000人	・BluStellar　売上収益7,050億円、調整後営業利益率14.5% ・DX人材のべ人数13,492人
	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	・事業価値5,000億円（2030年度）に向けて ヘルスケア・ライフサイエンス新事業を継続的に創出	・個別化がんワクチンの免疫原性確認と、がんワクチン創製に向けた製薬大手との共同研究開始 ・大学と連携し、患者中心の医療実現に向けたバーチャル医療基盤の研究開始 ・生成AIにより医師の電子カルテ操作を支援する技術の有効性実証
	お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現	・企業の脱炭素を支援するカーボンマネジメントなどの領域での事業拡大	・サプライチェーンを含む脱炭素推進に向けたソリューションをリリース ・AIを活用した企業の自然資本に関わるリスク・機会分析について、環境クライアントゼロからお客さまのサービスへ展開 ・農業・森林の脱炭素効果の算定に関し大学やパートナー企業との連携を推進
基盤マテリアリティ	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）	・Scope 1およびScope 2におけるCO_2排出量を55.8%削減（2020年度比）
	ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ	・国際認定資格*5取得者数3倍（2020年度比）	・国際認定資格*6取得者数累計約670人、2020年度比約4.5倍
	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と人権のポリシー」の適用	・「NECグループAIと人権のポリシー」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% ・当社の女性管理職比率20%*6および役員に占める女性または外国人の割合20%*7	・エンゲージメントスコア48% ・当社の女性管理職比率12.1%*8、役員に占める女性または外国人の割合17.2%*9
	社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るコーポレート・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	・取締役会のモニタリング機能の強化 ・独立社外取締役比率72.7%*10
	調達取引先との協働・共創を通じたサプライチェーンサステナビリティ	・調達ガイドに同意した調達取引先 75%*10	・調達ガイドに同意した調達取引先88%*11
	社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践	・重大なカルテル・談合行為の発生件数0件	・重大なカルテル・談合行為の発生件数0件

*3 2025年度に目標を変更

*4 環境変化に伴いKPI対象から除外

*5 CISSP（Certified Information Systems Security Professional）

*6 2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含みます。

*7 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日付異動を含みます）

*8 2026年3月末日時点。2026年4月1日時点の女性管理職比率は13.0%

*9 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。2026年4月1日時点の役員に占める女性または外国人の割合は17.5%

*10 2026年3月末日時点

*11 調達金額ベースでの比率

Index

サステナビリティ経営

・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

環境

環境経営

ガバナンス

環境経営推進体制

1. 全体像

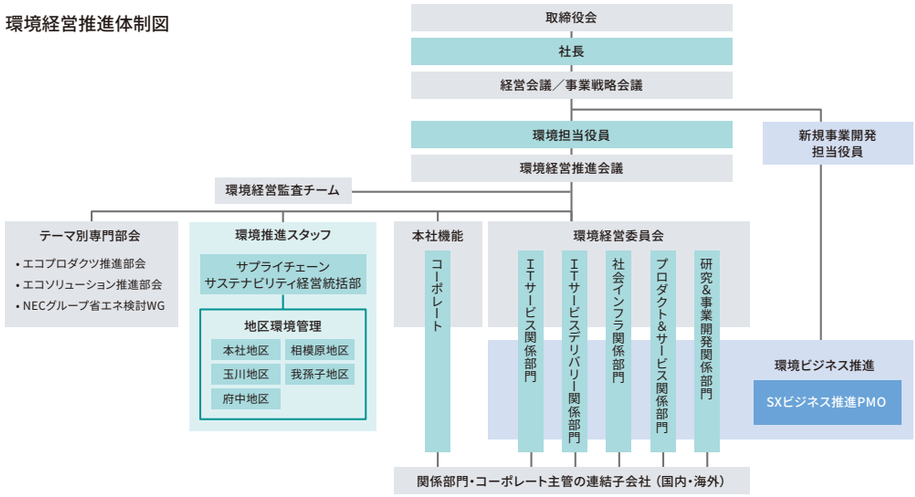
日本電気（株）は、日本で環境庁が設置される1年前の1970年に環境専門部署を設置し、50年以上にわたり公害防止や環境保全への対応に取り組むとともに、環境経営の実践を通じた社会価値の創出を推進してきました。

環境関連の重要事項については、経営会議もしくは事業戦略会議にて討議します。付議する議題については、各関係部門に設置された環境経営委員会や、テーマ別専門部会での議論、および各関係部門の環境推進責任者で構成された環境経営推進会議での議論の結果、重要と判断されたものに限られます。また、NECグループ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、取締役会へ報告します。

各関係部門は、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、経営会議または事業戦略会議で策定された環境戦略に基づき具体的な活動計画を立案および実践することで、NECグループとして一貫した環境経営を推進し、取締役会がそれを監督しています。

なお、環境を新たなビジネス機会としてとらえた事業開発活動については、SXビジネス推進プロジェクトマネジメントオフィス（PMO）という専任チームを設置し、グループ会社を含めた全社横断での連携や事業加速の支援を推進しています。

環境経営推進体制図



2. 汚染防止・化学物質管理

当社の各事業場では、事業場内で使用する化学物質と、排水／排ガスを伴う施設・設備の導入時に対して事前評価制度を整備することで、環境面の影響について事前評価を行っています。また、環境分析測定規程を定め、排ガス、排水、悪臭などの環境負荷の適切な監視と汚染の防止を図っています。

*1 2021年のG7サミットで約束され、2022年の生物多様性条約第15回締約国会議（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

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

3. 水資源管理

水質汚濁防止対策として、各事業場、工場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、より厳しい自主管理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。

4. 資源循環・サーキュラーエコノミー

当社ではサーキュラー関連事業のシナジー向上と新たなビジネス機会の創出に向け、「サーキュラーエコノミー活動共有会」を定期的に開催しています。本会を通じて、全社横断で取り組みや知見を共有するとともに、事業間連携の促進や新たな価値創出につなげています。

環境経営を推進するための外部エンゲージメント

当社は、環境経営を推進するうえで、イニシアティブや政策動向、業界全体の取り組みとの整合を図ることを重要な要素と位置づけています。そのため、業界団体への参画や政策エンゲージメントを通じて、気候変動や自然資本をはじめとする環境課題に関する議論に関与し、当社の方針・考え方との整合を確認しています。

1. イニシアティブへの参画

当社は、自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進するために、環境に関わるイニシアティブに参加しています。

カテゴリ	イニシアティブ		説明
自然資本	The TNFD Forum / Early Adopter	TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラムにメンバーとして加盟、早期にTNFD開示を採用するEarly Adopterへ登録
水資源管理	ウォータープロジェクト	Water Project	人と水との関わりを考え、産官学民などの多様な主体の連携による良好な水環境の活用・保全を通じて、持続可能な地域社会の実現を目指す取り組みに参加
生物多様性・エコシステム	30by30アライアンス	30by30	「生物多様性のための30by30*1アライアンス」に発足時メンバーとして参加
	生物多様性ワーキンググループ	電機・電子4団体 生物多様性WG	電機・電子4団体*2の生物多様性ワーキンググループの一員として、生物多様性の保全活動の取り組みに参加
資源循環・サーキュラーエコノミー	CLOMA	CLOMA	「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」に参画し、地球規模の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた取り組みを推進
	サーキュラーパートナーズ（CPs）	Circular Partners	サーキュラーエコノミーに野心的・先進的に取り組む、国、自治体、大学、企業・業界団体および関係機関・関係団体などと一体となり、日本におけるサーキュラーエコノミーの実現に必要な施策などを検討

Index

サステナビリティ経営

環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
環境経営

2. 業界団体との関わり

当社は、自社の立場と業界団体の立場との一貫性を持たせるため、各種団体に委員として参画し、さまざまな議論を行っています。議論する際、当社の立場・考えに沿っているか、またパリ協定などのグローバルイニシアティブに即した方針となっているかを念頭に置いています。万が一齟齬がある場合は、当該事案を社内に持ち帰り、環境マネジメントシステムに則り、環境経営推進会議などを通じて調整し、当社の立場を明確にしています。このプロセスを通じて、当社の気候変動や自然資本などに関する取り組みと業界団体の活動の方向性を一致させています。

参画している主な業界団体

団体名（事務局）	委員会などの名称	活動内容
日本経済団体連合会	資源・エネルギー対策委員会：企画部会 環境安全委員会：地球環境部会／国際環境戦略WG／廃棄物・リサイクル部会／環境リスク対策部会 自然保護協議会	当社の環境担当役員が環境安全委員会、エネルギー・資源委員会の委員として参加。ITを活用した地球温暖化対策やエネルギー対策などの政策提言を実施
JEITA 一般社団法人電子情報技術産業協会	環境部会、環境推進委員会、環境運営委員会、サステナブルIT推進委員会、インパクト評価委員会、先端トピックス調査研究会	IT企業が参加する環境関連の団体としてはメインの団体。化学物質関連、気候変動関連など、幅広い内容で活動を展開
一般社団法人産業環境管理協会 LCA日本フォーラム	LIME3[*3]活用WG	LIME3を活用した自然資本を含む環境影響評価を実施
電機・電子4団体（JEITA、JEMA、JBMIA、CIAJ）	環境戦略連絡会、電機・電子温暖化対策連絡会、運営委員会、製品貢献専門委員会など	電機電子業界共通のグローバル課題や国内外政府への政策提言について、各委員会・WGを通じた経営的・戦略的観点からの審議・方向づけを実施
Green x Digital コンソーシアム（JEITA）	見える化WG	Scope 3のカテゴリ1の削減に向け、グローバルでのサプライチェーン全体のCO_2データを見える化する仕組み構築に向けた活動
	環境活動データ価値化WG	市場においてグリーン価値が適切に評価される仕組みの構築に向けた検討・提言
RE100	Advisory Committee（諮問委員会）	再生可能エネルギー100%実現に向けたルールや調達の在り方などに関する国際的議論に参画
世界経済フォーラム	「Nature Positive：Role of the Technology Sector」検討委員	ITセクターの優先取り組みガイダンスを策定
	「Green Data Center Playbook」作成委員	データセンターの環境配慮の考え方を整理
TNFD	「Technology and communications Sector Guidance」策定委員	ITセクターの取り組み指標案を策定
	「Nature Data Public Facility」パイロットメンバー	世界の自然環境データへの一元アクセスを可能にするためのプラットフォームの試行
	「Nature Intelligence for Business Grand Challenge」アドバイザー	中小企業がTNFDに取り組むためのデジタルツールの開発コンペティションのアドバイザー

3. 政策エンゲージメント

NECヨーロッパ・ブリュッセル事務所は、EUにおける気候変動、化学物質管理、サーキュラーエコノミーなどの環境動向の把握と対応においてNECグループの中で中心的な役割を担っています。NEC本社と連携しながら、JBCE（在欧日系ビジネス協議会）やDigitalEurope（欧州情報通信民生電子技術産業協会）の関連委員会で委員長やメンバーとして活動し、WEEE指令、RoHS規制、REACH規則、エコデザインなどの主要な環境法規制に関する政策立案に長年関与してきました。また、EUタクソノミー規則、企業サステナビリティ報告指令（CSRD）、企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）などのサステナビリティ関連規制・制度については、動向把握や影響分析、法的解釈の整理を通じて、NEC本社の施策検討を支援しています。さらに、日本の電機電子業界団体と連携し、EUの環境政策立案プロセスへの日本の意見反映や、EU法規制・要求事項への理解促進、EU機関へのアドボカシーにも取り組んでいます。これらの活動を通じて、EUの環境政策の推進に貢献するとともに、日本とEUをつなぐ懸け橋としての役割を果たしています。

参照先：政策エンゲージメント

戦略

環境方針

当社は、企業の社会的責任として、事業所や設備、輸送における省エネルギー化や、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はもとより、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。また、各環境課題の相互影響をふまえ、特定分野への対応が他の環境課題を毀損するようなトレードオフの関係にも配慮しながら、統合的に管理しています。

参照先：環境方針

環境教育・意識啓発

1. 全従業員向けの環境教育

全従業員を対象に環境に関するWeb研修などを世界各国の事業体で実施しています（日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語）。環境・社会にプラスの価値を生み出すことの重要性を理解するため、当社のマテリアリティや企業価値創出の考え方に関する新規コンテンツを追加しました。これにより、NEC環境方針・目標の周知および法令遵守の徹底に加え、調達取引先やお客さま、社会におけるCO_2排出削減への意識向上を図っています。2025年度の修了率はNECグループ（国内）96.5%（目標95%以上）、NECグループ（海外）97.6%（目標95%以上）となっています。

2. 環境の日

6月5日「世界環境デー」に合わせ、国内外のグループ従業員に向けて動画メッセージを発信しました。動画では、サステナビリティ経営における「守り（リスク対応・法令遵守）」と「攻め（価値創出・事業機会の拡大）」の両面を推進する重要性について説明するとともに、「守り」で蓄積したナレッジやデータを活用し、「攻め」としてAI活用などを通じた提案を推進することで、お客さまへの提供価値向上に取り組む方向性を共有しました。従業員の業務と環境も含めたサステナビリティの関連性への理解を深めるとともに、具体的かつ実践的な行動の促進を図りました。

*3 Life cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling 3：世界における環境影響（例えばヒトの健康影響や生物種の絶滅など）を解析する手法

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
環境経営

環境経営戦略

当社は、自社での環境負荷低減の取り組みと、NECグループの製品・サービスをお客さまにご使用いただくことで環境負荷低減に貢献する取り組みの両面から環境経営を強化、推進しています。

当社の環境負荷低減の取り組みについては、NECグループ一丸になってサプライチェーン全体でのCO_2排出量の削減活動をはじめ、再生可能エネルギーの利用拡大、水使用量および廃棄物排出量の削減、資源循環活動の推進、絶滅危惧種の保全活動、環境法令対応など、多岐にわたる活動を展開しています。また、産学官連携による環境ルールづくりや政策提言活動にも積極的に取り組んでいます。

NECグループの製品・サービスの提供による環境負荷低減に貢献する取り組みについては、2024年度より特に注力しているクライアントゼロの取り組みと、それらを価値創造モデル「BluStellar」でお客さまの課題解決へつなげていく活動を進めています。クライアントゼロとは、NECグループ自身を最初のクライアントフィールドにして、最新のテクノロジーを自社フィールドで実践、社内変革を推進しつつ、こうした取り組みを通じて得た「活きた」知見や経験を参考としてお客さまの環境課題解決に貢献するソリューションを創出する考え方です。また、BluStellarとは、お客さまの経営課題を起点とし、End-to-Endのビジネスモデルによりお客さまの課題解決に貢献する価値創造モデルです。

1. 環境クライアントゼロ戦略

これまで、環境課題への対応を行う際は、ノウハウの属人化や、アナログでの対応の多さなどが問題となっていました。当社は、DXによる定量化や業務変革に先行して取り組み、これらの問題を解消しながら環境課題を解決することを目指しています。DX化で財務データと統合した非財務データ管理を実践し、サプライチェーンのすべてのプロセスに当たり前のように環境視点が組み込まれ、必要な情報が使える状態を実現することで、サステナブルなデータドリブン経営の実現につなげていきたいと考えています。そこで得たノウハウは、お客さまが環境経営を推し進めるうえでの課題解決にも役立つものです。

環境に関わるさまざまな規制や炭素税などの導入により、お客さまが抱える環境経営課題も複雑化しています。日本では、規制や脱炭素などをチャンスととらえて、サステナビリティを経営の中核に据える企業も出てきています。2021年頃からお客さまから環境課題に関するご相談を受ける件数が急増しています。当初はScope 3に関する見える化ツールのニーズが多くを占めていましたが、徐々に製品単位のCO_2排出量の可視化や、財務に関連づけた非財務のリスクや機会の識別など、単なるツールでは対応できない課題に変わってきました。

ICT企業である当社には、お客さまの経営課題に応じた事業機会があると考えています。お客さまの段階に応じたサービスを提供するとともに、自らがクライアントゼロとして実践して得たノウハウをコンサルサービスに活かし、お客さまと伴走しながら課題解決を支援していきます。

2. 自然資本リスク・機会評価へのAI活用（TNFD × AI）

自然資本は、CO_2排出量のような単一指標で測れず、国際ルール整備も進行中であるため、多くの企業が事業リスク・機会評価に課題を抱えています。当社は生成AIやAgentic AIを活用することで、分析の情報量と精度を大幅に向上させました。その結果、担当者は関係者との信頼関係構築や戦略立案・実行といった本質的な業務に集中できるようになり、AIと人の力を組み合わせて経営価値の創出につなげています。このAIは、当社が2023年より提供開始している「TNFD伴走支援サービス」に含め、コンサルティングサービスとして現在提供しています。数十社以上から引き合いおよび受注を獲得し、クライアントゼロから着実に事業に貢献する成果を生み出しています。

3. ESG調査回答業務へのAI活用（CDP × AI）

当社では、ESG評価の重要指標であるCDPへの回答業務の効率化に向け、生成AIを活用した業務改革を推進しています。複雑な基準の理解や情報収集・分析、文書作成など高度な専門性を要する業務に対し、AIを活用することで効率化と品質向上を両立しています。特に、回答作成プロセスにおいては、効率的かつ一定品質で回答を作成できる仕組みを構築しました。これにより、回答工数の約30%削減と回答品質の向上を実現しています。業務負担の軽減と標準化を進め、今後の情報開示業務への展開を進めていきます。

4. SSBJ対応業務へのAI活用（SSBJ × AI）

当社は、2027年3月期から適用されるSSBJ基準に準拠した有価証券報告書作成を見据え、生成AIの活用による開示業務の効率化・高度化に取り組んでいます。クライアントゼロの考え方のもと、当社自身が先行して開示業務の課題に向き合い、そこで得た知見を社会や企業の支援に還元します。開示業務は、基準の理解から情報の収集・分析、フレームワークに沿った文章化まで多岐にわたります。また、限られた人員・体制では品質の平準化や人材不足が課題になっています。当社はTNFD対応や外部評価対応で培った知見も活かし、気候基準（S2）を対象に、①要求事項の読み解き②社内外公開情報の収集・分析③ドラフト作成を支援するAIを開発しました。当社内での試行では、手作業中心の従来プロセスと比較して工数ベースで93%削減し、経験の浅い担当者でも一定水準の品質で作成できることを確認しました。

参照先：NEC、AIで有価証券報告書の気候関連開示プロセスを効率化・高度化

5. 製品環境法規制対応へのAI活用（環境法規制 × AI）

製品に関わる環境法規制は、対象地域や製品領域の拡大に伴い、制度体系が複雑化し、参照すべき情報も増加しています。法令文書は専門性が高く、抽象的な表現を含むことに加え、現地語で公開されるケースも多いため、翻訳、読解、解釈には大きな負荷がかかります。

当社では、こうした法規制を整理し、遵守に必要な対応事項をまとめた社内向けガイドラインを作成しています。一方で、担当者の経験によって法令解釈やガイドラインの記載内容に差が生じやすく、業務の属人化や成果物の品質のばらつきにつながることが課題となっています。また、ガイドライン作成には、要点整理、体裁調整、条文引用の付与、罰則など具体情報の確認など、多岐にわたる作業が必要です。

そこで当社では、AIを活用し、情報収集、翻訳・要約、ドラフト作成、チェック観点の提示、表形式での整理など、定型的な業務の効率化に取り組んでいます。一方で、適用法令の特定、解釈が分かれる論点の整理、最終判断など、高度な専門性を要する業務は人が担うことで、AIと人の適切な役割分担を進めています。

これにより、製品環境法規制対応に関する業務の効率化と標準化を図るとともに、ガイドラインの品質向上とレビューの高度化につなげています。

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
環境経営

サプライヤー・エンゲージメント

1. 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おいて、製品に関わる環境法規制への対応は重要な要件です。EU RoHS指令に代表される特定化学物質の含有制限、EU REACH規則に基づく製品中の特定化学物質情報の提供、EU ESPR規則に基づくエコデザイン要求など、各規制の要求事項は多岐にわたります。

当社は、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、その実現に必要なグリーン調達を推進しています。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」において、環境の行動規範として定めた(V-1)から(V-14)の各項目を「グリーン調達基準」と位置づけ、調達取引先に遵守を要請しています。

特に、化学物質規制への対応においては、NECグループの調達取引先に対し、納入製品に含有する化学物質の適正管理と、当該化学物質情報に関する調査への協力を要請しています。なお、製品に含有する化学物質の適正管理については、「製品含有化学物質管理」もあわせて参照ください。

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
ESG 環境経営(製品含有化学物質管理)

2. サプライチェーン上流の環境リスク評価

当社では、サプライチェーン全体でのリスク評価・特定に向けて、毎年NECグループの調達取引先の点検を実施しています。「サステナブル調達セルフアセスメント」では、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など、「脱炭素・ 自然資本に関するお取り組み調査」では、CO_2排出や水の使用・排出、プラスチック使用といった環境負荷の抑制・低減状況を確認しています。また、鉱物調達に関しては、サプライチェーン上流に遡った調査も実施しています。点検活動の詳細は、「サプライチェーン・マネジメント(リスク管理)」に記載しています。2025年度は、環境デュー・ディリジェンスの考え方に基づいた上流リスク評価も実施しました。

ESG 環境経営(環境デュー・ディリジェンス)

3. 気候変動に関するエンゲージメント

NECグループの温室効果ガス排出量の中でも大きな割合を占めるScope 3カテゴリ1の削減に向けて、調達取引先との協働・共創での取り組みを強化しています。2024年度からは、CO_2排出量が多くNECグループのサプライチェーンの環境への影響度が高いと想定される調達取引先を優先的なエンゲージメントの対象として特定し、「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(V-6)」に記載したステップに沿ってCO_2削減活動を推進しています。2025年度は調達取引先の経営層向けに脱炭素説明会を開催し、668社が参加しました。脱炭素に関して積極的な取り組みを推進された調達取引先8社をNEC Green Partner Awardとして表彰するとともに、「NECグリーンサプライヤプログラム」として、調達取引先への脱炭素支援プログラムを展開しました。本プログラムのもとで、主に中小企業の調達取引先向けにCO_2排出量可視化の支援(対象約800社)や、中小企業版SBT認定取得に向けたハンズオン支援を実施しています。2025年度までの活動の成果として、4社がSBT認定を取得、3社が申請中(取得見込み)となっています。なお、脱炭素支援プログラムの継続的な実施について「NECエコ・アクションプラン2030」に織り込んでいます。

参照先：NEC Stories(サプライチェーンサステナビリティ)

お取引先向けCO₂排出量算定ワークショップの様子

事業を通じた貢献

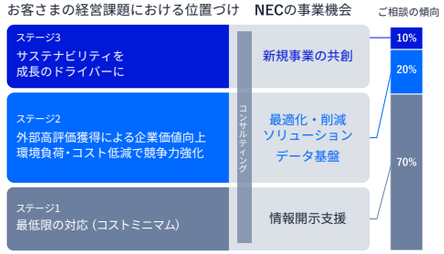
1. お客さまの環境経営課題への貢献

「環境経営戦略」の章で、当社としての環境領域での経営課題への取り組みと目指す姿を紹介しましたが、お客さまにおいても同様の課題を抱えられていると認識しています。

お客さまの経営課題への取り組み状況は、お客さまの要求や規制対応のためにコストミニマムの対応をしている「ステージ1」、炭素税やエネルギーコストの状況などをふまえ、環境負荷を削減し競争力を強化するとともに、外部からの高評価獲得による企業価値向上を目指す「ステージ2」、コスト削減や企業価値向上だけでなく、環境対応を自社の成長戦略に組み込んでいる「ステージ3」など、さまざまな段階にあると認識しています。当社は自社の経験も活かして、お客さまのステージに合わせたさまざまな貢献ができると考えています。

当社は、お客さまの経営課題を起点としてEnd-to-Endのビジネスモデルで価値創出を行うBluStellarを2024年に発表しました。当社は環境ビジネスにおいても、BluStellarのモデルで価値創造することは変わりません。センシング・AI・セキュリティなどのテクノロジーと、社外評価の高い専門人材・ナレッジを活用し、複雑な環境問題を見える化・分析することで、対処すべき課題を明確化します。自社をゼロ番目のクライアントとみなして価値検証を行うクライアントゼロや、お客さまとの共創で課題と効果の明確化を推進し、業界標準策定などにも貢献していきます。

環境ビジネス市場のとらえ方



BluStellarモデルによる環境経営課題の解決

2. 主な環境ソリューション

NECグループでは、企業のお客さまを取り巻く環境課題に対して、コンサルティングサービスから個別の課題解決のための製品・サービスまで、幅広いソリューションを提供しています。

参照先：NECグループの環境ソリューション
参照先：グリーントランスフォーメーション特集(NEC技報Vo.76 No.1)

社外からの評価

当社は国際的な環境格付け機関であるCDPから、気候変動および水セキュリティの2部門で、最高評価「Aリスト」企業に7年連続で選定されました。

ESG 第三者保証・社外からの評価
参照先：気候変動と水セキュリティでCDPから最高評価「Aリスト」企業に7年連続選定

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
環境経営

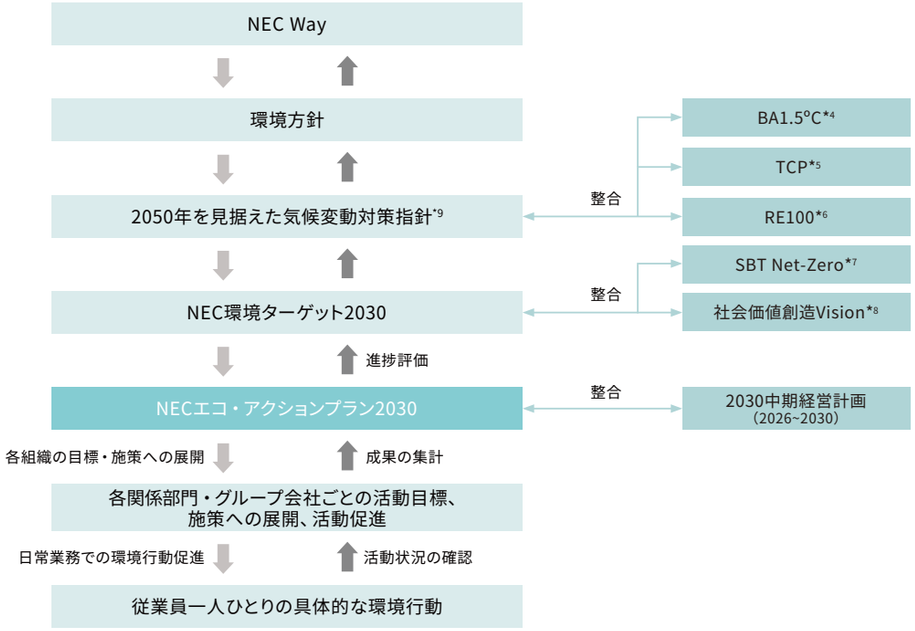
リスク管理

環境経営推進プロセス

当社では、NEC Wayに基づく環境方針を策定し、長期的な行動指針および中長期的なマイルストーンを定めています。気候変動への対応については、2040年のカーボンニュートラル実現を掲げています。また、この目標を含め、NECグループが2026～2030年度の5ヵ年で取り組む環境目標を「NECエコ・アクションプラン2030」として策定し、従業員一人ひとりの行動変容と取り組みの推進につなげています。

「NECエコ・アクションプラン2030」の策定にあたっては、社内外の主な環境動向や気候シナリオ分析の結果などをふまえ、NECグループへ与える影響（リスクおよび機会）を整理し、取り組むべき目標を抽出しました。抽出した目標は、カーボンニュートラル（CN）、サーキュラーエコノミー（CE）、ネイチャーポジティブ（NP）の3領域に分類し、それぞれの領域ごとに基本方針を定めたうえで具体的な目標を設定しています。また、各目標は重点活動項目と管理項目に区分し、体系的に整理しています。

「NECエコ・アクションプラン2030」は、各関係部門、およびグループ各社へ展開され、事業特性をふまえた具体的な行動目標へと落とし込まれ、従業員一人ひとりの行動により目標達成につながるようになっています。それらの活動の進捗は環境経営監査において確認し、必要に応じて是正対策を行うことで、着実に推進されるよう管理しています。



その他のリスク管理プロセス

当社は取締役会が監督する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置して、その指示のもとリスク管理を行っています。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、全社の環境マネジメントシステム中でも、社内外の動向からリスクと機会を毎年洗い出し、「NECエコ・アクションプラン2030」の見直しに反映します。

1. 汚染防止・化学物質管理

環境汚染につながる可能性がある事象が生じた際、発見者は各管理体の環境責任者に連絡をします。環境責任者は、応急処置、拡大防止を行うとともに「緊急事態における情報エスカレーション必要性判断基準」に従い、全社環境管理責任者ならびに各事業場のサイト責任者に報告します。全社環境管理責任者は報告を受け、必要に応じて警察、消防、関係行政への連絡および環境担当役員へ報告します。報告と並行して管理体の環境責任者は原因の究明、是正処置を検討し実行します。是正処置が完了し有効に機能していることまでを確認し再発防止を徹底しています。

2. 水資源管理　GRI 303-1, 303-2

水はすべての人間にとって必須の資源です。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の水不足といったリスク拡大が懸念されています。

そのため、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。

また、環境方針において、「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ともに、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。」と明記しています。省資源には「水資源」、汚染予防には「水質」を含みます。

事業活動における水使用量の削減や排水水質の管理を徹底することで、自社操業地域の水利用や衛生環境への影響を抑制し、安全に管理された水と衛生（WASH：Water, sanitation and hygiene）の観点からも、地域への負の影響を生じさせないよう努めています。

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、サプライチェーンサステナビリティ経営統括部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。

3. 資源循環

資源に関するリスクと機会については、国内外の法規制動向やサーキュラーエコノミー関連の政策動向、それらに対するお客さまの対応状況などから、影響が大きいと思われるものを洗い出し、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。

*4 Business Ambition for 1.5°C
*5 The Climate Pledge
*6 企業が自らの事業の使用電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ
*7 Science Based Targets。パリ協定が求める水準と整合した排出量削減目標。2024年4月にSBT Net-Zero目標の承認を取得。さらに、2026年5月には目標を更新し、その内容であらためてSBTiの検証を受け、承認を取得。
*8 2021年5月のNEC 2030VISION策定から5年経過したため、「2030中期経営計画」発表時点における当社を取り巻く環境および当社のビジネスに合わせて新たに策定
*9 The Climate Pledgeへの加盟によりNet-Zero目標を2040年に前倒ししたため、気候変動対策指針のNet-Zero達成目標の達成年度を2040年に前倒して読み替えています。

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
環境経営

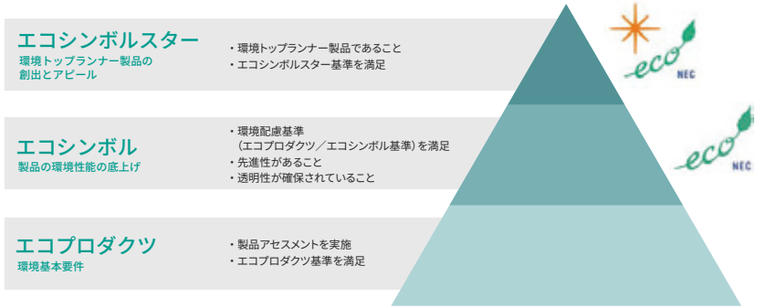
環境に配慮した製品・サービスの開発

1. エコプロダクツ開発の仕組み

当社は「品質・コスト・納期」に加え「環境配慮」と「法令遵守」を重視し、調達から使用・廃棄まで製品・サービスのライフサイクル全体で環境負荷の低減を推進しています。自社基準に適合した製品・サービスはエコプロダクツ、エコシンボル、エコシンボルスターの3段階で認証しており、エコシンボルおよびエコシンボルスターを、環境配慮設計製品であることを示すマークとしてカタログやWebに表示しています。

参照先：エコシンボルスター一覧（ハードウェア）
参照先：エコシンボルスター一覧（ソフトウェア・サービス）
参照先：環境配慮型製品情報

エコシンボル制度



2. 製品含有化学物質管理

当社は、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、調達取引先に遵守を要請しています。これにより、NECブランド製品は、原則としてEU RoHS指令への適合を確保するとともに、製品含有化学物質規制に関する違反ゼロを維持しています。また、調達品に含有する規制物質の確認調査は、「chemSHERPA*10」が提供する「chemSHERPA-CI*11」、および「chemSHERPA-AI*12」を活用し、調達取引先の回答負荷軽減に配慮しています。「chemSHERPA-AI（遵法情報）」の報告対象物質リスト（DSL）には、国際規格IEC62474*13が採用されており、法規制の改定に合わせ適時更新されるため、常に最新の法規制対応に対応した調査が可能です。

製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第16版（お取引先様向け）（和文）
製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第16版（お取引先様向け）（英文）
製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第16版（お取引先様向け）（中文）

*10 chemSHERPA（ケムシェルパ）：経済産業省が開発しCMPコンソーシアムが提供する製品含有化学物質の情報伝達共通スキームで、サプライチェーン全体で利用可能な情報伝達の仕組みを提供
*11 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
*12 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
*13 国際電気標準会議（IEC）が発行するマテリアルデクラレーションの国際規格

なお、含有化学物質情報調査には、当社が構築・提供するクラウドサービス「ProChemist/AS」（プロケミスト／エイエス）を利用しています。「ProChemist/AS」は、他のProChemistユーザーのシステムと連携し、調査依頼や回答取得などの業務を効率化するとともにオプション機能の活用により、さらなる高度化・効率化を実現しています。

参照先：CMP -Chemical and Circular Management Platform
参照先：国際規格IEC62474
参照先：含有化学物質管理クラウドサービス（ProChemist/AS）

環境監査・ISO14001審査

当社は、ISO14001に基づき、グループ全体で環境マネジメントシステムの構築および運用を推進しています。

環境マネジメントシステムの運用状況を確認するため、NECグループ国内各社が実施する「内部環境監査」と、当社の環境部門がグループ全体を対象に実施する「環境経営監査」を行っています。

「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性を有した監査員が、内部環境監査の運用状況や有効性を確認するとともに、各部署の業務と環境との関わりを重点的に確認しています。あわせて、環境配慮型製品の開発、環境負荷低減の取り組み、環境リスク管理、ISO14001への適合状況など、環境活動全体の実施状況も総合的に確認しています。

これらの確認結果は、外部の第三者機関によるISO14001審査においても確認されています。

環境ISO（ISO14001）認証取得状況（2026年4月現在）

国内（当社および国内連結子会社）	海外連結子会社	合計
21社	11社	32社

NECグループのISO14001認証取得一覧
ISO14001認証登録証

環境デュー・ディリジェンス

NECグループは、「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」などの国際規範に基づいた環境デュー・ディリジェンスを推進しています。NECグループの環境デュー・ディリジェンスは、ISO14001（EMS）、TCFD、TNFDといった既存の環境マネジメントシステムや環境情報開示の枠組み、サステナブル調達活動と統合することで、効率的な運用を目指しています。

当社は2025年度、環境省の環境デュー・ディリジェンス推進支援事業に参加し、一層の活動強化を図りました。対象範囲は自社事業だけでなく、バリューチェーン全体の環境リスク（気候変動、水、土壌、大気、化学物質、生物多様性など）の特定・評価・軽減に重点を置いています。2025年度の活動では、国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）のツールやCSR Risk Checkを活用し、環境負荷の高い事業領域におけるサプライチェーン上流のリスク評価を実施しました。また、これらのリスクに対応するため、ステークホルダー・エンゲージメントや是正措置の在り方、苦情処理メカニズムの強化も検討しました。今後は、特定された環境リスクのうち優先度の高いものから段階的に対応を進める方針です。

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
環境経営

指標および目標

NECエコ・アクションプラン2030の策定

1. 重点活動項目：NECグループが社会や顧客に対して価値を生み出すために、全社的に注力すべき環境活動

CN／CE／NP	活動テーマ		評価指標	年度目標				
				2026	2027	2028	2029	2030
CN	CO_2排出削減	Scope 1、2	削減率（2024年度比）*14	13%	21%	27%	33%	39%
			電気使用量に占める再生可能エネルギーの導入比率	38%	44%	49%	54%	58%
		Scope 3	当社提供のCO_2削減支援プログラムへの主要サプライヤー参加率（環境調査回答も含む）	86%	87%	88%	89%	90%
			お客さまへのエコアピールプロポーザル実施率	51%以上				
CE	廃棄物排出量の削減		削減率（2018年度比）	30.8%	31.6%	32.4%	33.2%	34.0%
	再生材料の使用拡大		再生材料使用率	9%	13%	17%	21%	25%
NP	サプライチェーン上の環境影響の見える化		年度ごとの行動目標の達成度合いを評価	・重要自然リスク*15の特定 ・調達取引先プライオリティマップ作成	・調査対象先選定（調達国、TierN可視化の必要性も考慮） ・調査計画立案	調達取引先へのエンゲージメント開始	調達取引先へのエンゲージメント50%実施	・調達取引先へのエンゲージメント100%完了 ・継続的なリスク管理プロセスの構築

2. 管理項目：活動レベルの維持・改善に努める項目、あるいはすでに目標レベルに達し通常の環境活動の中で対応する項目

CN／CE／NP	管理内容	目標
CN	環境影響（リスク・機会）の大きな事業売上の把握（グリーンレベニューなど）	対象事業の抽出と売上実績の確認（年1回）
	Scope 3カテゴリ11削減（各製品エネルギー効率改善）	エネルギー効率改善製品の割合100%（後継機種の新規開発製品。前機種比）
	エネルギー使用量（原単位）の削減	前年度比1%削減
	エコシンボル取得製品数	100%取得
	エコシンボルスター登録	対象製品の登録 1件／年

CN／CE／NP	管理内容	目標
CE	廃プラスチック排出量の削減	・削減目標の設定 ・実績の開示
	回収した使用済み製品の資源再利用	資源再利用率90%以上
–	設備・化学物質の事前評価	100%実施
	工場・建物の新設時の環境アセスメント	100%実施
	環境教育の実施	年1回実施

CN／CE／NP	管理内容	目標
NP	化学物質収支管理	100%実施
	化学物質購買規制	100%実施
	全製品のRoHS適合状況	100%適合
	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
	BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
	揮発性有機化学物質（VOC）排出量	2010年度実績26.3t以下
	生物多様性保全活動の実施	生物多様性保全活動の回数 10件／年
	水使用量の削減	2018年度比削減率 2026年度30.8% 以降毎年0.8%削減
	衛生的な水の供給	自社事業所および管理権限のある賃貸オフィスについて 100%実施

CN：カーボンニュートラル
CE：サーキュラーエコノミー
NP：ネイチャーポジティブ

*14 SBTi Corporate Net-Zero Standard v1.3およびCorporate Near-Term Criteria v5.3に基づき、日本航空電子工業（株）の連結対象除外に伴う組織境界の変更が重要性基準（5%以上）に該当したため、目標を再計算・再検証し、基準年を2024年度に更新。2030年度目標（2024年度比39%削減）は、従来目標（2020年度比50%削減）と同等水準であり、削減意欲を引き下げるものではありません。

*15 渇水、洪水、生物多様性／汚染、資源

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
環境経営

環境経営推進計画

1.「NECエコ・アクションプラン2025」の最終結果　GRI 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

NECグループが2021年度から2025年度までの5ヵ年で取り組む環境目標を「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、活動してきました。下記のとおり、1.自社のリスク・負荷低減、2.事業を通じた貢献の拡大、3.環境経営を推進するための基盤づくり、という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した。2026年度～2030年度の5ヵ年は、新たに策定した「NECエコ・アクションプラン2030」に沿って活動を継続していきます。

1.1. 自社のリスク・負荷低減

	活動テーマ			指標		2025年度（目標）	2025年度（実績）	評価	2026年度（目標）	2030年度（目標）
(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）の削減率（2020年度比）		25%	55.8%	○	13%（2024年度比）	39%
(2)			再生可能エネルギー拡大	再生可能エネルギー使用量（MWh）		114,000	190,000	○	38%（導入比率）	58%
(3)		Scope 3	カテゴリ1削減（SBT）	サプライヤー・エンゲージメント実施（全主要サプライヤーへ周知徹底）		削減対策実行	サプライヤーに対して現地視察・診断支援を実行	○	当社提供のCO_2削減支援プログラムへの主要サプライヤー参加率（環境調査回答も含む）86%	90%
(4)			カテゴリ11削減（SBT）	エネルギー効率改善製品の割合（後継機種の新規開発製品。前機種比）		100%	100%	○	管理項目へ移動	
(5)				エコアピールプロポーザル実施率		15%	15%	○	51%以上	
(6)	水使用量の削減			削減率（2018年度比）		10.5%	29.7%	○	管理項目へ移動	
(7)	廃棄物排出量の削減			削減率（2018年度比）		4.8%	30.8%	○	30.8%	34.0%
(8)	プラスチック資源循環促進			プラスチック廃棄物排出量削減[*16]	削減目標（2019年度比）	4.2%	53.1%	○	管理項目へ移動	
					情報開示	開示	開示	○		

1.2. 事業を通じた貢献の拡大

	活動テーマ	指標	2025年度（目標）	2025年度（実績）	評価	2026年度（目標）	2030年度（目標）
(9)	環境価値（お客さまDX化によるCO_2削減への貢献など）、環境貢献事業売上（グリーンレベニューなど）の拡大に向けた仕組みづくり	・グリーンレベニューの把握のための各ビジネスユニット・各社プロセス整備と実績管理 ・2025年度目標の設定		グリーンレベニューの把握のための各BU・各社プロセス確認と課題整理	○	管理項目へ移動	

1.3. 環境経営を推進するための基盤づくり

	活動テーマ	指標		2025年度（目標）	2025年度（実績）	評価	2026年度（目標）	2030年度（目標）
(10)	全従業員の環境意識向上	修了率	国内	95%以上	96.5%	○	管理項目へ移動	
			海外	95%以上	97.6%	○		

*16 対象会社ごとに設定。表の数字は日本電気（株）の目標

Index

サステナビリティ経営

環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
環境経営

2. 管理項目　GRI 305-7, 306-1

「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。

大項目	領域	テーマ	管理内容	目標
汚染防止・化学物質管理	自社の環境負荷削減	汚染防止（大気・水質）	NOx、SOx排出量	2017年度比1%以上削減
			BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
		化学物質使用量削減	化学物質購入量	2017年度比1%以上削減
			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）	化学物質収支管理	100%実施
			化学物質購買規制	100%実施
		RoHS適合	全製品の適合状況	100%適合
		環境アセスメント	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
			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	ハードウェア製品	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
			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	ー
水資源管理	自社の環境負荷削減	汚染防止（大気・水質）	BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
生物多様性・エコシステム	生物多様性	事業場および周辺での生態系保全活動	有識者や地域NPOと連携した保全対策の実施件数	10件／年以上
資源循環・サーキュラーエコノミー	自社の環境負荷削減	資源有効利用促進	ゼロエミッション	達成継続
			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）
			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
その他	自社の環境負荷削減	地球温暖化防止	エネルギー使用量（原単位）の削減率	前年度比1%削減
			物流によるエネルギー使用量原単位の削減	前年度比1%削減
	製品・ソリューションの環境負荷低減	ハードウェア製品	エコシンボルの継続取得	100%実施
		ソフトウェア製品	環境アセスメント実施率	100%実施
			環境影響評価対象製品の評価実施率	100%実施
		ハードウェア、ソフトウェア共通	エコシンボルスター申請	ー
	環境コミュニケーション	環境活動情報の発信	広報の実施件数	ー
		地域貢献の促進	地域貢献活動件数	ー

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

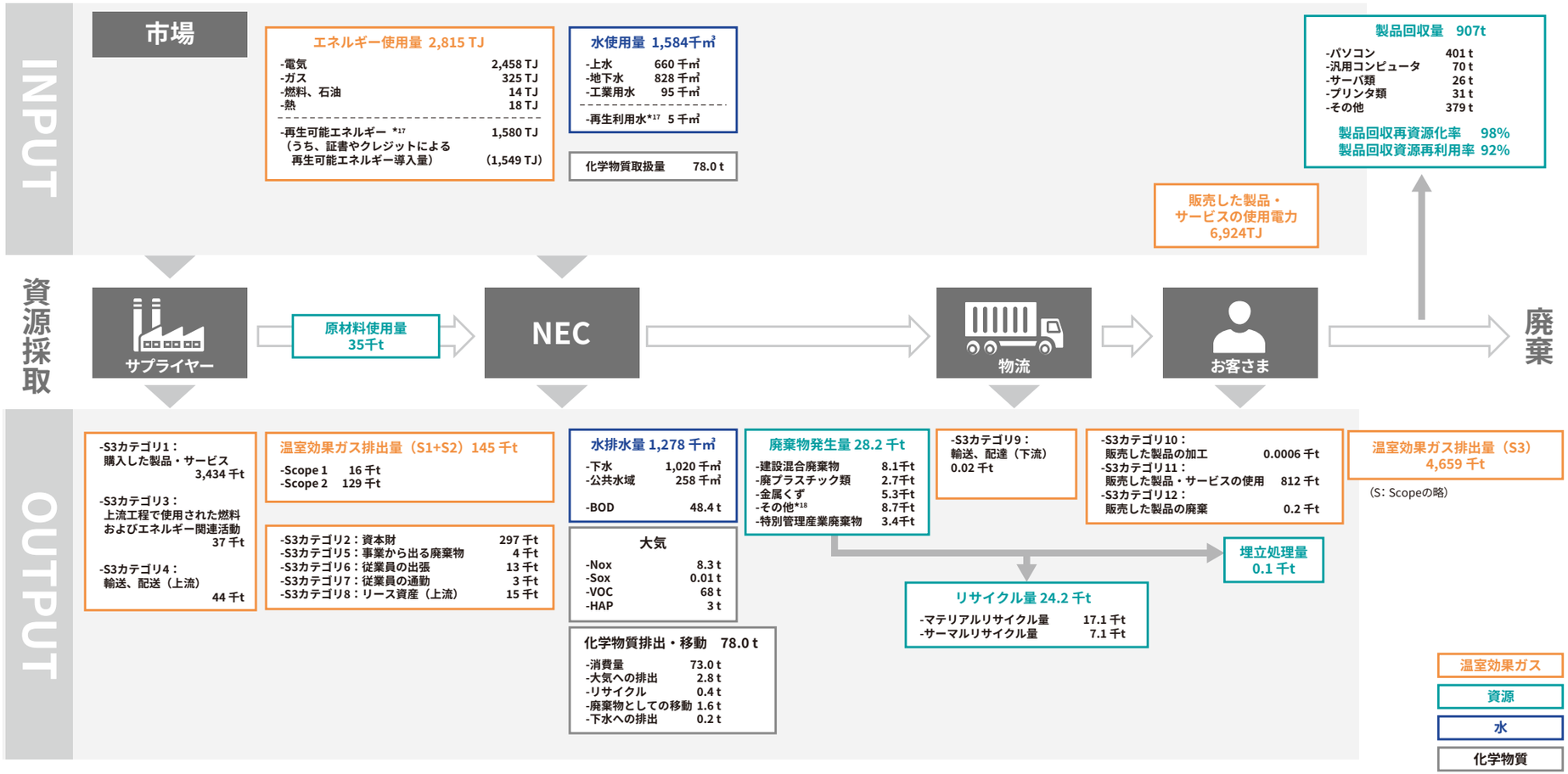
社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
環境経営

環境負荷の全体像　GRI 301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 302-2, 302-4, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-5



*17 使用量総量に含みません。
*18 木くず、汚泥、がれき類、一般廃棄物、海外廃棄物など

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境

環境経営

環境関連データ（推移）　GRI 302-1, 302-2, 302-4, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-5

温室効果ガス排出量*19	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope 1	✓21	✓20	✓16	✓16
Scope 2	✓238	✓206	✓165	✓129
Scope 3	✓6,894	✓5,738	✓5,234	✓4,659
温室効果ガス 排出量合計（千t）	✓7,152	✓5,964	✓5,415	✓4,804

エネルギー使用量*20		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
電気	TJ	5,411	4,172	3,416	2,458
	MWh	542,732	482,869	395,321	284,498
ガス	TJ	329	326	316	325
	MWh	91,339	90,546	87,682	90,279
燃料（重油・灯油など）	TJ	60	53	21	14
	MWh	16,608	14,716	5,802	3,971
熱（蒸気・温水・冷水）	TJ	13	13	10	18
	MWh	3,677	3,683	2,840	4,951
エネルギー使用量合計（TJ／MWh）	TJ	5,813	4,564	3,762	2,815
	MWh	654,356	591,812	491,646	383,698

再生可能エネルギー使用量*21	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
使用量（MWh）	180,072	245,448	150,272	190,204

データ集（環境データ対象会社）

水使用量	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
上水道	✓901	✓867	✓560	✓660
地下水	✓985	✓966	✓842	✓828
工業用水	✓181	✓206	✓188	✓95
再利用水	4	✓21	✓21	✓5
水使用量合計（千m^3）*22	✓2,067	✓2,040	✓1,591	✓1,584

水排水量	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
下水系	✓1,370	✓1,393	✓1,023	✓1,020
公共水域系	✓288	✓263	✓279	✓258
水排水量合計（千m^3）	✓1,658	✓1,656	✓1,302	✓1,278

廃棄物発生量実績	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物排出量（千t）	✓42.2	✓38.5	✓28.5	✓28.2
リサイクル量（千t）*23	36.7	28.1	25.6	24.2

大気汚染物質排出量	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
NOx排出量（t）	13.7	11.6	7.5	8.3
SOx排出量（t）	0.01	0.01	0.01	0.01
VOC大気排出量（t）	✓86	79	56	68

化学物質取扱量	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
PRTR法対象化学物質（千t）	0.2	0.2	0.2	0.1

*19 温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）に基づき算出しています。
温室効果ガスとは、CO_2（二酸化炭素）、CH_2（メタン）、N_2O（一酸化二窒素）、HFCs（ハイドロフルオロカーボン類）、PFCs（パーフルオロカーボン類）、SF（六フッ化硫黄）、NF_6（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しています。
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
*20 省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）に基づき算出しています。
*21 再生可能エネルギー使用量は、上段のエネルギー使用量には含まれません。
*22 水使用量合計値には、再利用水は含みません。
*23 リサイクル量は、一般廃棄物、産業廃棄物、特別管理産業廃棄物、海外廃棄物のリサイクル量の合計です。

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
カーボンニュートラル

ガバナンス

気候変動対策推進体制

環境経営推進体制で記載している体制のもと、気候変動についても同様に対策を推進しています。NECグループの気候変動に関する環境方針・目標は、各関係部門の環境推進責任者で構成される環境経営推進会議において審議・策定しています。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に報告しています。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し、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のうえ、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で討議します。特に、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、審議を通じて適宜対策指示を行い、当社の気候変動対策が適切に推進されるよう監督します。気候変動対策のうち、自社のCO_2排出量削減については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。各部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、各関係部門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。

1. 重要会議体での報告・審議

気候変動はマテリアリティの一つと位置づけられていることから、経営トップが出席する会議体において気候変動を含めた環境への取り組みやリスク・機会などについて、審議・監督・報告を行っています。2025年度は4回行いました。

- 2025年 4月　当社のサステナビリティ経営方針討議
- 2025年 7月　TIME誌「世界で最もサステナブルな企業2025」第7位ランクイン報告
- 2025年10月　「MSCI ESG レーティング」において最上位評価の「AAA」を獲得報告
- 2026年 3月　社会価値創造Vison実現に向けて、優先的に取り組む当社としてのサステナビリティ討議

また、2021年度からは、サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを通じて、社外有識者と経営者層との対話を行っています。

イニシアティブへの参画

当社は、自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進するために、気候変動に関わるイニシアティブに参加しています。

カテゴリ	イニシアティブ		説明
気候変動	TCFD （2018年に賛同）	TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES	気候変動に関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、管理する
	SBT Net-Zero （2026年5月 更新目標承認）	SCIENCE BASED TARGETS	SBTi Net-Zero Standardに基づき、2034年度までに2024年度比でScope 1、2およびScope 3のそれぞれを63.6%削減し、2040年度までに90%以上削減することを目指す。削減が非常に困難な残余排出量のみを吸収・除去（中和）することでNet-Zeroの達成を目指す
	RE100 （2021年5月加盟）	CLIMATE GROUP RE100	国内外の拠点で消費する電力を2040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）	BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C	サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を2050年までに実質ゼロとする
	The Climate Pledge （2022年9月署名）	THE CLIMATE PLEDGE	サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を2040年までに実質ゼロとする

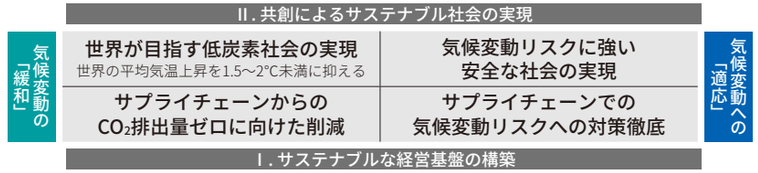
戦略

当社は、「環境・社会に対するインパクト」および「自らの財務に対するリスク・機会」の双方の観点から評価を行い、これらの影響がともに大きいテーマをNECグループにとって最も重要性の高いテーマとして特定し、有価証券報告書において開示しています。

一方、気候変動については「環境・社会に対するインパクト」が大きいテーマとして認識しており、「自らの財務に対するリスク・機会」は現時点では業績への影響は限定的と見込んでいます。本ESGデータブックでは、こうしたテーマを含め、NECグループにおける気候変動への取り組みについて、ステークホルダーのみなさまに広く開示しています。

気候変動対策方針

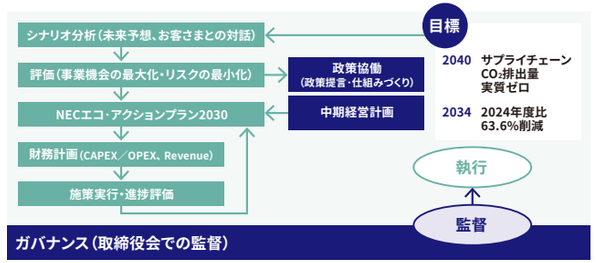
当社は「バリューチェーンの環境負荷の可視化と抑制」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の一つとして位置づけ、自社や調達取引先の環境負荷を減らすと同時に、ICTを活用して、お客さまや社会の脱炭素トランジション（移行）を支えていきます。この考えをもとに、長期的な環境目標として「2050年を見据えた気候変動対策指針」を掲げました。現在は、The Climate Pledgeへの署名によりカーボンニュートラル目標を2040年に前倒ししたため、気候変動対策指針のカーボンニュートラル目標達成年度を2040年に前倒しして読み替え、活動を推進しています。



サプライチェーンからのCO_2排出量ゼロに向けた削減については、2040年を達成年として、2026年5月にSBT Net-Zero認定を再取得し活動を強化しています。世界が目指す低炭素社会の実現においては、SXビジネス推進PMOを設置し、ICTインフラの省電力化、CO_2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にグループ横断で取り組んでいます。

1. 気候移行計画

当社は、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に取り組んでいます。気候移行計画を推進するうえで、必要に応じ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。



Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境

カーボンニュートラル

自社の取り組み

自社からの直接的なCO_2の排出量（Scope 1、2）の削減に向け、省エネルギー対策の徹底や高効率な設備への更新、再生可能エネルギーの活用拡大を推進しています。

1. RE100

当社は、2021年5月、グローバル規模で再生可能エネルギーの大幅な普及拡大を目指す「RE100」に加盟しました。再生可能エネルギー電力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。2025年度の電力総消費量に占める再生可能エネルギー実績は40%で、これを2040年度までに100%にすることを目指します。

参照先：中長期目標と実績

・再エネ導入実績・計画

2. 本社ビル・データセンター再生可能エネルギー100%

温室効果ガス削減活動を加速するため、2022年度より本社ビル（東京都港区）とクラウド基盤サービス「NEC Cloud IaaS」におけるデータセンターの運営に使用する電力すべてを実質再生可能エネルギー由来に置き換えています。

国内データセンターの実績と次年度目標

項目＼年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
平均PUE（電力使用効率）	1.45	1.44	1.47	1.51	1.50
エネルギー総使用量（MWh）	147,910	145,727	134,505	122,147	120,244
再生可能エネルギー利用率（%）	18.3	41.9	45.7	50.1	65.0

3. 製品カーボンフットプリント（CFP）算定の社内実証を開始

脱炭素社会の実現に向けて、製品ライフサイクル全体におけるCO_2排出量の可視化への社会的要請が高まっています。当社は、こうした動向をふまえ、CFP算定ソリューションの開発を進めています。開発にあたっては、適用検討、ツール開発、生産現場など社内の各領域を横断するワーキンググループを組成し、社内実証を実施しています。

2025年度は、CFP算定に必要な社内に散在するデータを集約し、排出原単位との紐づけや算定に活用しやすい形に整理する仕組みを構築しました。市場では計算や可視化に特化したツールが多くを占める中、当社は、データ連携プロセスを簡素化する実践的なソリューションを通じて、お客さまの脱炭素化に向けた課題解決に貢献していきます。

また、お取引先からの一次データ取得にも取り組みました。CFP算定結果に基づくホットスポット分析や、実効性のある削減施策の立案には、サプライチェーンにおける排出削減努力を直接反映できる一次データ比率の向上が不可欠です。今後もお取引先と連携しながら一次データの取得を進め、サプライチェーン全体での環境負荷低減を目指します。

4. Scope 3のカテゴリ11の削減に向けた取り組み

当社が提供する製品に関するCO_2排出量（Scope 3カテゴリ11）は、カタログ値などをもとに設定したシナリオにより試算しています。そのため、お客さまの実際の利用状況を反映したCO_2排出量を把握することは難しい状況です。一方で、お客さまの中には再生可能エネルギーを利用している事例もあり、実際のCO_2排出量は削減されていると考えられます。こうした情報は、各お客さまのホームページなどで公開されています。

電機・電子温暖化対策連絡会の製品貢献専門委員会において、お客さまの状況を反映したScope 3カテゴリ11の算定方法を検討することを当社から提案し、2025年度に算定方法を「顧客実態を反映したScope 3カテゴリ11算定方法に関する検討報告書」にまとめました。

現在は、本報告書を参照しながら、お客さまの利用状況を反映したCO_2排出量の算定を試行しています。

5. Scope 3のカ テゴリ1の取り組み

当社は、Scope 3カテゴリ1において、調達取引先へのエンゲージメントを通じたCO_2排出量の算定促進および削減支援に取り組んでいます。これまで公表してきたカテゴリ1排出量は排出原単位データベースを用いて算定していましたが、この手法では調達取引先の削減努力が十分に反映されない点が課題でした。

この課題を解消するため、調達取引先からSAQなどを通じて報告されるCO_2排出量を反映できるよう、GHG Protocol Scope 3 Standardに適合した算定ロジックを当社にて開発しました。当該ロジックについては、みずほ総合研究所（みずほ銀行内のシンクタンク）による同Standardへの適合性に関するレビューを受けており、2025年度実績分より算定への適用を開始しています。

その結果、調達取引先から受領した実データを反映した算定が可能となり、2025年度実績では当該データに基づく排出量がカテゴリ1排出量全体の約11%を占めました。また、カテゴリ1排出量は前年度公表値と比較して約13%低い算定結果となりました。

今後も調達取引先とのエンゲージメントを通じてデータ収集を強化するとともに、本取り組みで得た知見を同様の課題を持つお客さまへ提供していきます。

■コラム

当社は、カーボンニュートラルの実現に向けた気候変動の緩和への取り組みに加え、気候変動の適応へも取り組んでいます。

事業を通じた気候変動の適応への貢献

当社は、気候変動の影響を受けやすい地域において、デジタル技術を活用し、農業効率化や適応策の高度化を通じて、環境負荷低減と地域社会のレジリエンス向上を両立する取り組みを推進しています。これらの取り組みを、公正で包摂的な移行の実現に資するものと位置づけています。

【インドネシア BSD Cityにおける気候変動適応価値の可視化および継続的収益モデル構築の議論開始】

国土交通省が推進する「日ASEAN相互協力による海外スマートシティ支援策“Smart JAMP”」に国内パートナーと当社の共同提案が採択され、インドネシアのジャカルタ郊外にある新興都市BSDシティを対象に、洪水リスクに対する防災対策（気候変動適応策）の適応価値を可視化しました。これにより、同対策の費用対効果を示すとともに、獲得したデータや日常的なモニタリングデータを活用した事業モデルの検討を開始し、適応策の導入、運用、強化、範囲拡大による経済の好循環モデルを創出するモデルを目指します。こうした取り組みを通じて、気候変動適応に関する資金流入、経済成長を促進し、社会のレジリエンス向上に貢献していきます。当社は、これらの取り組みを、公正な移行の考え方に基づき、気候変動対策が地域社会に与える影響にも配慮したものとして位置づけています。

参照先：NECインドネシアとSinar Mas Land がインドネシアにおける適応ファイナンスの普及に向けた戦略的パートナーシップを締結

Index

サステナビリティ経営

環境

・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境

カーボンニュートラル

リスクと機会　GRI 201-2

自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進するために、環境に影響を与えるリスク・機会の分析を実施し、リスクの低減や機会の拡大に向けた対策を進めています。

2024年度は初めての取り組みとしてAIを活用し、全社リスクと事業リスクを再度確認しました。

1. シナリオ分析から見えたリスク

リスク	シナリオ（＋1.5℃ or 4.0℃）*1	内容	時間軸*2	財務影響／年	対策
移行*3	+1.5℃	カーボンプライシングによるコスト増	中期	33億円	CO_2排出量実質ゼロ（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
		レピュテーションリスクによる売上減	短期	34億円	SBTイニシアティブ*4認定および再生可能エネルギーの活用拡大とグリーン電力の購入
物理*5	+4.0℃	データセンターの気象災害（洪水、土砂崩れ、水不足など）の影響による事業停止に伴う売上減	短期	40億円	非常用電源設備などの発電設備の強化（5日間稼働分の燃料の備蓄など）
		洪水に伴う生産拠点の稼働停止の影響による売上減	中期	75億円	フロアの嵩上げや浸水防止のための止水板、止水扉の設置、および土のうの備蓄など。

2. シナリオ分析

当社は、長期視点で気候変動による影響を考慮したリスクと機会の分析を実施し、どのような未来になっても、存続・成長し、安全・安心な社会の実現に貢献できるように、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年にシナリオ分析を実施し、2つの異なるシナリオにおいてリスクと機会がどのように変化するかを分析しました。2021年度からは、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。

参照先：シナリオ分析

- 参照した公開シナリオ
- 過去のシナリオ分析の結果

*1 1.5℃：脱炭素社会が実現し、2100年に気温が1.5℃上昇するシナリオ
4.0℃：脱炭素社会が実現せず、2100年に気温が4℃上昇するシナリオ

*2 短期＝0～3年、中期＝4～10年、長期＝11～20年

*3 脱炭素社会への移行に伴って、政策・法規制、技術革新、市場や顧客ニーズの変化などにより発生するリスク

*4 企業に対し、科学的根拠に基づく二酸化炭素排出量削減目標を立てることを求めるため、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）、国際連合グローバル・コンパクト（UNGC）、世界資源研究所（WRI）および世界自然保護基金（WWF）の4団体により設立されたイニシアティブ

*5 異常気象から引き起こされる事象による急性リスク（洪水や土砂災害など）と長期間での気候パターンの変化による慢性リスク（海面上昇や熱波、耕作適地の変化など）

リスク管理

気候変動に関するリスクと機会

1. 気候シナリオの特定

当社では、気候変動に関する事業影響を把握し、気候関連リスク・機会に対する戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。パリ協定、ステークホルダーからの要請をふまえて低炭素経済に移行する1.5℃シナリオと、現状予想される以上に気候変動対策が実施されない4.0℃シナリオを中心に分析を行っています。そのときに参照したシナリオは以下のとおりです。

参照した公開シナリオ

1.5℃シナリオ	4.0℃シナリオ
• IPCC AR6 WG1 SSP1-1.9 • IPCC 1.5℃特別報告書 • IPCC AR5 RCP2.6 • IEA World Energy Outlook2025 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	• IPCC AR6 WG1 SSP5-8.5 • IPCC AR5 RCP8.5 • IEA World Energy Outlook 2025 Stated Policies Scenario（STEPS） • 国立環境研究所　日本版 SSP+SSP3：地域分断 SSP4：格差

2. 時間軸

パリ協定、およびステークホルダーからの要請に対応するため、長期にわたる気候変動の影響を評価する必要性があると考え、2050年までを対象に分析しました。また、SBT目標設定に合わせて2030年を中間地点として設定しました。

3. 検討のステップ

2024年度には、初めての取り組みとしてAIを活用し、以下のステップで全社リスクと事業リスクを再度確認しました。

Step1	主要事業の抽出	事業概要説明資料などを参考に、各事業の主要事業を抽出
Step2	リスク重要度評価 1次スクリーニング	市場や技術動向などをふまえ、主要事業のうち、気候変動影響の大きい事業を選定（環境部門による定性評価）
Step3	リスク重要度評価 2次スクリーニング	AIを活用し、Step2で選定した事業の中から優先度の高い事業を評価 ⇒シナリオ分析の対象事業の決定
Step4	1.5℃／4.0℃ シナリオの作成	主要顧客や競合動向など、対象事業に特化した将来予測を国際的な気候関連のシナリオに取り込むことで、当社独自シナリオを作成
Step5	シナリオ分析	当社独自シナリオを用いて、対象事業のリスクにおけるビジネスモデルや財務的影響、対策などの詳細化を実施（定性+定量評価）

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境

カーボンニュートラル

前述のステップにより、全社リスクとしてはカーボンプライシング、事業リスクとしてはデータセンター事業とテレコムサービス事業を特定しました。

種類		概要	時間軸
全社リスク		カーボンプライシング導入によるコスト増加	短期・中期・長期
事業リスク	テレコムサービス事業	お客さまからの再生可能エネルギー100%での生産要請への対応	短期・中期
	データセンターサービス事業	データセンターの稼働停止による売上損失	短期

4. まとめ

2024年度は、当社の全事業を対象に、シナリオ分析によるリスク評価を行いました。初となるAI活用と、環境部門によるスクリーニングを経て、企業の見通しに影響を与えると合理的に見込みうる気候関連の全社リスクと事業リスクを特定しました。環境部門が中心となり、これらリスクに対する評価を行った結果、適切な対策をとることでどのシナリオにおいても当社が事業継続および成長できることが確認できました。2025年度からはAIを最大限活用し、効率的、効果的なシナリオ分析にチャレンジしています。

指標および目標

気候変動対策目標

当社では、2040年度カーボンニュートラルの実現を目指し、2040年度目標、2034年度目標を設定し活動を推進しています。

達成年	イニシアティブ	指標	
2040年度	The Climate Pledge／SBT Net-Zero／RE100	Scope 1、2、3 削減率	100%
		再生可能エネルギー導入比率	100%
2034年度	SBT Net-Zero	Scope 1、2 削減率	63.6%（2024年度比）
		Scope 3 削減率	63.6%（2024年度比）

Scope 1、2、3排出量　GRI 305-1, 305-2, 305-3

1. Scope 1、2、3 実績内訳

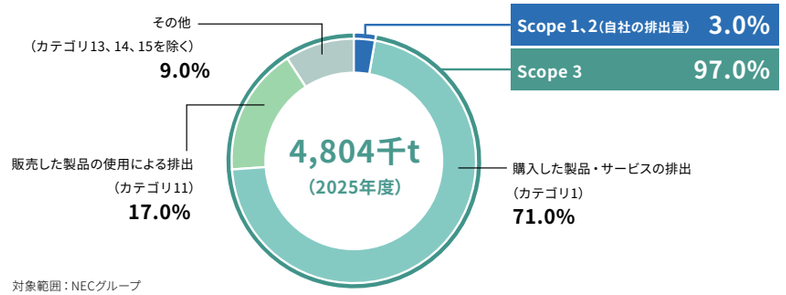
（千t）

				排出量
Scope 1				16
Scope 2（マーケットベース）				129
Scope 2（ロケーションベース）				193
Scope 3				4,659
カテゴリ1	購入した製品・サービス	3,434	カテゴリ9　輸送、配送（下流）	0
カテゴリ2	資本財	297	カテゴリ10　販売した製品の加工	0
カテゴリ3	Scope 1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	37	カテゴリ11　販売した製品の使用	812
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	44	カテゴリ12　販売した製品の廃棄	0
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	4	カテゴリ13　リース資産（下流）	ー
カテゴリ6	出張	13	カテゴリ14　フランチャイズ	ー
カテゴリ7	雇用者の通勤	3	カテゴリ15　その他	ー
カテゴリ8	リース資産（上流）	15		

ESG 第三者保証・社外からの評価

データ集（環境データ対象会社）

2. 温室効果ガス排出量実績（Scope 1、2、3）※Scope 2はマーケットベースの数字



対象範囲：NECグループ

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
カーボンニュートラル

3. 算定方法
NECグループに関する温室効果ガス排出量の把握については、NECグループ財務連結範囲を対象にしています。Scope 2のマーケットベースは、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づき算出し、ロケーションベースは、国際エネルギー機関（IEA）Emissions Factors 2025の国別排出係数を参照し算出しています。

Scope 3については、GHGプロトコルScope 3スタンダードに基づいて算定しています。

なお、Scope 1、2およびScope 3の算定結果は、それぞれ第三者保証を受けています。

4. SBT Net-Zero目標の進捗
NECグループは、2040年カーボンニュートラル達成を目標に掲げ、SBTiからNet-Zero目標として認定されています。この目標を達成するために、2034年度までに2024年度比でScope 1、Scope 2および、Scope 3のそれぞれ63.6%以上削減を目指します。

この達成のために、Scope 2ではRE100の基準を満たす再生可能エネルギーの利用の拡大を進めています。また、Scope 3では、最も排出量の多いカテゴリ1の削減に向け、調達取引先へのエンゲージメントを進めています。さらに、カテゴリ11の削減に向けて、製品エネルギー効率向上を進めているほか、お客さまに100%再生可能エネルギーを活用したグリーンデータセンターの利用を提案しています。なお、Scope 3の排出量算定においては、上記施策の成果が反映されないため、Scope 3は事業拡大に伴い増加する結果となっています。この課題を解決するため、一次データに基づく算定への見直しを進めています。

物理リスクに脆弱な資産と事業活動
当社は神戸、神奈川を含め全国11ヵ所でデータセンターを運営しています。データセンターは政府機関や企業にクラウドサービスやハウジングサービスを提供しており、数多くの情報システムを運用する重要な施設です。データセンターの運用継続性は、中断することなくお客さまにサービスを提供するために非常に重要です。

一方で近年、日本における自然災害は頻発しています。2019年、記録的な大雨をもたらした台風が日本の広い範囲に上陸しました。この雨により、停電や水道本管の破損などライフラインに大きな被害が発生。河川が氾濫し、被害は広範囲にわたりました。気候変動による異常気象で災害が増加する可能性があり、データセンターの継続稼働にリスクが生じる可能性があります。

そうした点をふまえ、当社のデータセンターは、水による施設への被害を避けるため、洪水や津波の影響を受けにくい地域に建設しています。データセンターは非常用電源を設置し、停電時でも情報システムの稼働を継続できるよう、72時間以上の発電機燃料を確保しています。緊急時に優先的に燃料供給を受けられるよう、燃料供給会社と優先燃料供給契約を締結しています。

また、将来の気候変動に積極的に対応できるよう、全データセンターの自然災害耐性の再評価と負荷試験（実際の停電を想定した非常用発電機の起動試験）を毎年実施することを決め、活動しています。

インターナルカーボンプライシング
当社では、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CO_2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。この仕組みは、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。なお、当社のインターナルカーボンプライシングは3,000円／t-CO_2と設定しています。

気候変動に関連する役員報酬への反映
当社では、2022年度に「気候変動（脱炭素）を核とした環境課題への対応」への取り組みが反映される重要な評価指標（KPIs）／サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、発行年限を5年、7年、10年としたサステナビリティ・リンク・ボンドを発行しました。いずれのSPTも未達成の場合、本社債の償還までに、社債発行額の0.1%相当額の排出権（CO_2削減価値をクレジット・証書化したもの）を購入することになり、収益に影響します。また、当社の評判に大きく影響するため、取締役を含む執行役員の評価に直結することになります。その影響の割合は5%未満です。

CBXO（チーフビジネスプロセストランスフォーメーションオフィサー）は、サプライチェーン全体に責任を負います。当社では、2040年までの長期的な視点に立った気候変動対策ガイドラインを策定し、2030年までの中期目標、さらに毎年見直しを行う短期・中期目標を統合した目標を設定しています。また、CBXOはNECグループ全体の中長期目標の達成に責任を負い、環境経営の実践のために機能改革に取り組んでいます。目標達成状況は年次業績評価で賞与査定の要素として組み込まれ、NECグループ全体のCO_2排出目標達成に向けた顕著な進捗が反映されます。その影響の割合は10%です。

炭素クレジット
東京都総量削減義務と排出量取引制度において、府中事業場でバンキングしていた削減量を大東田町ビルへ振り替え、同ビルの義務履行に充当しました。なお、これは制度上の内部振替であり、外部クレジット調達によるオフセットではありません。

今後の炭素クレジットの活用については、2040年カーボンニュートラルの実現を見据え、残余排出量の中和の目的で使用する予定ですが、具体的な検討はこれから行う予定です。

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境

サーキュラーエコノミー

サーキュラーエコノミー指針　GRI 306-2

当社は、2025年3月にサーキュラーエコノミー指針を制定しました。この指針は、気候変動や自然資本に並ぶグローバルリスクとなる天然資源不足などのサーキュラーエコノミーに関する課題に対応するものです。事業活動において資源循環を推進するとともに、技術革新と新たなビジネスモデルの創出を通じて、持続可能なサーキュラーエコノミー社会の実現に貢献する姿を示しています。

この指針に沿って、サーキュラーエコノミーの取り組みを推し進めていきます。

参照先：サーキュラーエコノミー指針

リスク低減に向けた取り組み　GRI 306-2

1. 使用済み製品の回収とリサイクル

当社では、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、2001年からは「広域的処理認定業者」の認定資格を活用し、再利用・再資源化しています。2025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573tと前年度比で約18%の減少となりました。再資源化率*1は前年度とほぼ同様に98%となっています。また、資源有効利用促進法の定義による資源再利用率*2も前年度とほぼ同様に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。

使用済みIT機器の回収量および再資源化率推移

2. パソコン回収・再資源化実績

2025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67,000台となり、前年度比で約20%の増加となっています。法律で2003年までの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

3. 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（当社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などの排出の抑制・再資源化などを促進することが求められています。当社として、プラスチック使用製品産業廃棄物など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ています。

- 2026年度目標：廃プラスチック排出量*3を2019年度比で4.9%削減（売上原単位）
- 2025年度目標の達成状況：53%削減（目標達成）
- 2025年度廃プラスチック排出量：599t

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

*2 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）

*3 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）を除きます。

環境負荷低減への貢献

1. プラスチック情報流通プラットフォーム（PLA-NETJ）の構築

当社は、政府が主導している「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）」第3期における課題「サーキュラーエコノミーシステムの構築」に参加し、プラスチック情報流通プラットフォーム（PLA-NETJ）の開発を行っています。

PLA-NETJは製品のライフサイクルにおいて製品に使用されているプラスチック材の循環をデジタル情報として管理・情報共有するシステムです。特に、再生プラスチック材の活用向上を目的として研究開発を行っています。PLA-NETJによって、「どこで採掘された原料を使い、どこで加工され、どこで最終製品にされ、CO_2をどれだけ排出し、リサイクル品はどれだけ含まれ、どんな耐久性があるのか」などの証跡データを記録していきます。そして、PLA-NETJは、国内外で整備されるデータスペース（国境や分野の壁を超えてデータを共有・活用する空間、Ouranos Ecosystem、DATA-EX、Gaia-Xなど）に接続して、本PLA-NETJに登録したデータや他システムで登録されたデータとの情報流通を行い、デジタルプロダクトパスポートとして運用を行うものです。

参照先：プラスチックリサイクルにデジタルプロダクトパスポート（DPP）が果たす役割とそれを支える技術（NEC技報Vol.76 No.1）

2. マテリアルズ・インフォマティクスを活用した再生プラスチック製造の高度化

当社は、資源循環の推進に向け、マテリアルズ・インフォマティクス（MI）を活用した再生プラスチック製造の高度化に取り組んでいます。再生プラスチックの製造では、回収される廃プラスチックの種類や品質、在庫状況が日々変動する中で、求められる強度、流動性、色などの性能を満たすために、最適な配合や調色を行う必要があり、従来は熟練作業員の知識や経験への依存が大きいことが課題でした。そこで当初は、丸喜産業（株）とともに、同社が蓄積してきた配合データと当社の素材開発の知見、MI技術を活用し、目標とする性能や色を入力することで、在庫状況に応じた配合案と調色案を提示するシステムを開発しました。2024年9月の実証実験では、配合・調色に要する時間を、熟練作業員で約33%、経験の浅い作業員で約50%短縮できることを確認しています。

さらに2025年10月には、三井化学（株）、萩原工業（株）、丸喜産業（株）、当社の4社で協業を開始しました。再生プラスチックの製造中に粘度を計測しながら添加剤投入量を制御する押出機と、当社のMI技術を組み合わせることで、再生プラスチックの製造工程そのものの変革に取り組み、品質の安定化や製造能力の拡大、作業効率の改善による製造現場の省力化の実現に挑戦しています。これにより、再生プラスチックを製造・利用する企業において品質安定化のために必要とされてきたタンブリング工程の不要化を図り、製造全体にかかる時間を従来比25%削減することを目指しています。

参照先：三井化学・萩原工業・丸喜産業・NEC、マテリアルズ・インフォマティクスの技術を活用し、再生プラスチックの品質安定化と製造工程の大幅な効率化に向けて協業を開始

3. 再生材料の活用推進

当社は、2026年度から製品における再生プラスチックの活用を全社的に推進していきます。本取り組みは全社環境中期計画にも位置づけ、各事業・製品における検討と実装を進めていきます。これまでも一部の製品では再生プラスチックの活用や資源循環に配慮した取り組みを進めてきましたが、今後はこうした取り組みを全社的な方針のもとで展開し、製品を通じた資源循環の推進につなげていきます。

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境

ネイチャーポジティブ

自然資本（水、汚染、生物多様性）に対するリスクおよび機会の評価と取り組み ～TNFDレポート抜粋～

World Economic Forumが2020年に発行したレポート「The Future of Nature and Business」によると、世界のGDPの約半分が自然資本に依存しているとし、世界銀行の報告書によると、生態系サービスの崩壊により年間2.7兆ドルの経済損失が生じる可能性があると推計しています。TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）は自然環境／生態系と企業活動との間にある依存・影響、リスク・機会をそれぞれ正しく把握し、経営判断や投資判断に織り込むための重要なフレームワークです。NECグループでは早くからその重要性を認識して活動を進めてきました。2023年7月には世界に先駆けてレポートを公開し、翌年には得た気づきを反映した第2版を発行するなど活動の幅を広げています。

このたび2025年8月に発行した第3版の作成においては、テクノロジーカンパニーならではの試みとして生成AIやAgentic AIを活用しました。AIの力で事業と自然環境との関わりについて分析し、これに基づいて現地を視察、拠点ごとの対策や行政の取り組みまで確かめました。AIと人の力を掛け合わせることで効率化と高度化の双方を実現しつつ、重要情報を整理・把握することができました。本ESGデータブックでは、TNFDレポート第3版の、特に「戦略」部分を抜粋して記載します。

ガバナンス・リスク機会管理	環境経営推進体制、環境方針、人権方針
戦略	リスクと機会を下記に掲載
指標・目標	NECエコ・アクションプラン2030（環境経営の指標および目標を参照）

当社は以下のとおり、The TNFD Forum、The Nature-related Data Catalyst、SBT for Nature Corporate Engagement Programなどに参画し、自然資本分野でのグローバルな仕組みづくりに貢献してきました。World Economic Forumはネイチャーポジティブ経済の実現に向けて、業界別のガイドラインを作成しており、2025年12月に発行されたIT業界向けガイドラインの作成に、当社メンバーは有識者委員として貢献しました。その経験から得られた知見もこのレポートに織り込んでいます。

当社の参加イニシアティブ

参加イニシアティブ	説明
The TNFD Forum／Early Adopters	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラムにメンバーとして加盟し、議論に貢献。Early Adoptersに登録し、TNFDに基づいた開示を実施
TNFD Nature Data Public Facility（NDPF）	世界に多数存在する自然関連データを使いやすくするための活動。パイロット企業として必要な機能に関する意見を提案中
Science Based Targets Network	水・生物多様性・土地・海洋に関連し、企業が地球の限界内で持続可能性目標に沿って行動できるようにする目標の設定手法。当社はCorporate Engagement Programに参画し、グローバルの仕組みづくりに貢献
世界経済フォーラム(WEF) Nature Positive Technology Working Group	世界各国の企業とともにICTセクターの環境影響と重要取り組みを洗い出し。2025年12月にガイダンスを発行
TNFD Technology Sector向けセクターガイダンス	世界各国の企業とともにICTセクターの取り組み指標を検討
経団連自然保護協議会	企画委員として、TNFDなどの国際イニシアティブとの連携や政策提言、自然保護プロジェクトへの支援などを実施
電機・電子4団体 生物多様性WG	電機電子業界の自然資本との共存・影響を分析、生物多様性の主流化のための各種ツールを開発。WGメンバーとして参画

*1 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure：Natural Capital Finance Allianceが主導で、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）などと共同で開発。環境の変化が経済に与える影響をユーザーが理解し、視覚化するためのツール

ネイチャーポジティブ発展社会実現拠点	国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の「共創の場形成支援プログラム（COI-NEXT）」本格型に採択され、東北大学大学院生命科学研究科の近藤倫生教授がリーダーを務める拠点に参画。多様なステークホルダーと連携し、自然を回復させつつ発展する社会の実現を目指す。
研究開発とSociety 5.0との橋渡しプログラム（BRIDGE） 金融／投資機関による自然関連情報開示促進を国際標準化を前提としたネイチャーフットプリントの開発と実証事業	グローバルバリューチェーンの観点から自然資本・生物多様性に注目した環境影響を定量的に評価するための方法論（ネイチャーフットプリント）を開発し、国際標準化に必要な取り組みを実施。当社は事業者として参画

リスク（直接操業） GRI 101-2, 101-4

自然資本の観点から見たNECグループのリスクと機会を評価し、開示しています。直接操業リスクに関しては、NECグループの事業活動（55種）を洗い出し、自然資本への依存やインパクトの可能性の高さや事業規模・内容によって、深掘りをする事業活動を定めました。

リスク分析の進め方

依存と影響の把握

Step1	当社の事業活動の洗い出し	国際標準産業分類（International Standard Industrial Classification（ISIC））（全271種類の経済活動）の中から、NECグループの関連する事業活動を広く選定・列挙
Step2	自然資本への依存・影響が大きいとされる事業活動の抽出	2024年7月に大幅に更新されたENCORE*1を用い、各事業活動の生態系サービス（25種類）への依存度と、インパクトドライバー（12種類）の影響度に関するヒートマップを作製し、依存度・影響度が高いとされる事業活動を抽出
Step3	当社の実態に即した事業活動の特定	抽出した事業活動を対象に、売上規模や注力事業、当社の事業の具体的な内容をふまえ、リスクを深掘りすべき事業活動を特定 なお、ENCOREで抽出されない事業や売上規模が小さい事業に関しても、自社知見や他社開示例などから重要と思われるものは選定し、網羅的に評価を実施
Step4	マテリアルな地域と要注意地域の特定	特定した事業活動と接点のある自然資本リスク（水不足、洪水／高潮、生物多様性）について、事業拠点の特性と専門ツールの評価結果をふまえ要注意地域を特定
Step5	現地調査・地域とのエンゲージメント	AIを活用し、拠点が立地する地域のローカルリスクを分析し、現地訪問・関係者と対話の実施

リスク判定

光海底ケーブル事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
物理	急性・慢性	海況安定機能への依存	気候変動などの影響で海況が安定しなくなることによる、納期やコストへの影響
移行	政策・法	海洋生態系への影響	規制が厳しくなり、場合によってはコストが増加する
	市場		お客さまの要求が厳しくなり、場合によってはコストが増加する
	技術		万が一技術開発が遅れた場合の競争力の低下
	評判		万が一生態系へ影響を与えた場合、会社のブランド価値の低下

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
ネイチャーポジティブ

当社は気候の影響を考慮して海底ケーブル敷設の工夫をしています。例えば、北太平洋の地域では冬季に天気が荒れやすくなります。この時期の工事を避けるため、ケーブルオーナーと協議しながら、事前の許認可やケーブルの生産を計画します。また、海洋調査を行うことで、海底地震や地滑りが発生するエリアを避けるルートをケーブルオーナーに提案し、自然災害へのレジリエンスを高めています。

海底ケーブルは直径17mmと細径でありながら8,000mの海底でも耐えうる強度を有しています。また、1つのファイバーに複数の伝送路を備えるマルチコアファイバーケーブルを開発し、ケーブルの太さを変えずに伝送容量を拡大できました。これにより、今後、環境負荷の増加を抑制しながら、ケーブルオーナーにとってより投資対効果の高いシステムを提供できます。

また、当社は海底ケーブルオーナー、敷設地の国や自治体などとの議論を重ね、地域の法令・条例を遵守し、環境に配慮しながら敷設をしています。例えば、アメリカのフロリダ州では、法令遵守のもとウミガメの産卵期を避けた工期で敷設をしています。また、敷設する環境に応じて海洋生物の事前調査を行ったり、ケーブル設置時に砂が舞わないようにシルトカーテンと呼ばれる囲いをつけたりしています。

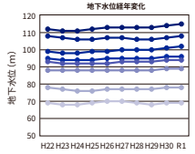
OCC SC530 LW ケーブル

データセンター事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
物理	急性・慢性	水利用	渇水によりクーリングタワーが稼働できないことによる操業停止
移行	政策・法		取水制限が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	市場		お客さまの要求が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	技術		万が一、技術開発が遅れた場合の競争力の低下
	評判		万が一、地域の渇水を引き起こした場合、会社のブランド価値の低下

当社が国内で運営する11拠点のうち、クーリングタワーで水を消費する空調システムを用いているのは神奈川データセンターと神戸データセンターです。水不足リスクについては国立研究開発法人産業技術総合研究所と連携し、流域の生態系保全に必要な水資源量も考慮した水ストレス度を定量評価しました。また、洪水リスクについても専門ツールにより、将来的に気候変動により4℃上昇した場合の浸水深を定量評価しました。

また、AIを活用して水インフラを含むローカルリスクを洗い出し、重点確認項目を特定したうえで、現地訪問や関係ステークホルダーとの対話を実施しました。その結果、水量が豊富な水源につながっており、水不足の懸念が少ないことを確認しています。さらに、上水と地下水の冗長構造に加え、72時間運転継続可能な貯水設備を備えていることから、操業停止や地域影響のリスクは最小化されていると判断しています。水不足の懸念が少ない地域では持続可能な範囲で水を使うことで、空調に必要なエネルギー量を減らすことができます。なお、新規の拠点建設時には事前に水リスク評価を実施することをNECエコ・アクションプラン2030に織り込んでいます。



神奈川データセンターの取水元：安定した地下水位経年変化
（出所：行政の令和2年報告書データをもとにNECが作成）

神戸データセンターの水源別給水区域図
（出所：水道局HP）

機器製造（通信、航空宇宙）事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
物理	急性・慢性	水利用 洪水・暴風雨保護	渇水や洪水被害による工場の操業停止
移行	政策・法	排水 廃棄物 土壌汚染	公害規制が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	市場		お客さまの要求が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	技術		万が一、技術開発が遅れた場合の競争力の低下
	評判		万が一、公害を起こした場合、会社の評判・ブランド価値の低下

データセンター事業と同様に、水関連リスクについては高解像度の専門ツールを用いて評価を行い、生物多様性リスクに関しては、IBAT（Integrated Biodiversity Assessment Tool）を活用し、拠点周辺の生態系の重要性を多面的に把握しています。また、当社の環境パフォーマンス管理ソリューションGreenGlobeXで水消費量の情報を集約しました。

ツールによる定量分析の結果、タイ パトゥムターニー拠点、中国 蘇州拠点、我孫子事業場、玉川事業場の4拠点が要注意地域に立地していることが判明したため、現地調査やヒアリングをとおして実態に沿ったリスク評価を実施しました。

タイ パトゥムターニー県は、水不足・洪水・生物多様性などのリスクが想定される地域です。水不足リスクについては、生産棟の空調や食堂・トイレでのみ水を利用しており、水不足によって生産工程が停止することはありません。また、3日分に相当する400m^{3}の貯水槽を備え、工業団地によるチャオプラヤ川からの直接取水や、上流3つのダムを水源とする行政水道も利用可能です。

洪水リスクについては、2011年の大規模洪水被害を契機に、変圧器や電気設備の高所設置、上流ダムの水位モニタリングなどの洪水BCP対策を実施しています。さらに、工業団地の周囲20kmに高さ2.5mの止水壁を設置し、大型排水ポンプによる24時間365日体制の運用管理を行っています。

生物多様性リスクとして、IBATによると拠点50km圏内にIUCNレッドリスト絶滅危惧種（CR）の鳥類、爬虫類、淡水域生物が確認されています。

既存の製造拠点では新規の土地改変はなく、周辺の生物多様性への影響は排水・排ガス・廃棄物などを通じたものになります。当社の製造拠点はISO14001認証を取得しており、環境法令をふまえた適切な管理体制を構築しています。さらに、排ガスや排水について法令より厳しい自主基準を設定し、本拠点の排水も工業団地の処理場で適切に処理された後に放流されています。これらをふまえ、本拠点の生物多様性リスクは低いと判断しています。

今後もISO14001環境マネジメントシステムを活用し、環境管理のPDCAを推進するとともに、新規拠点建設時には事前に水リスク・生物多様性リスク評価を実施することをNECエコ・アクションプラン2030に織り込んでいます。その他の拠点についても同様の評価によりリスクが低いことを確認しています。詳細はTNFDレポート第3版を参照ください。

NEC TNFDレポート第3版

工業団地での洪水対策（止水板設置箇所と排水ポンプ）

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
ネイチャーポジティブ

1. リスク低減に向けた取り組み
環境方針の3において、「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」と明記しています。この汚染の中には「土壌」も含みます。

1.1. 「化学物質排出把握管理促進法（PRTR制度）」への対応
PRTR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。

1.2. 事前評価制度　GRI 306-1, 306-2
新たに設備の導入や化学物質を使用する際、環境や安全面を審査する「事前評価制度」を実施しています。

事前評価では、環境影響や危険有害性、環境・安全管理の適切性、使用条件・管理方法、法令遵守状況などを評価し、導入可否を判断します。審査を通過した設備や化学物質は、設定された使用条件や管理方法、排ガス・排水などの分析測定のもとで使用します。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、化学物質や設備を含む一連のプロセスに対して環境・安全面の事前評価を行っています。

1.3. PCB含有設備・部品の徹底管理
PCBを含有する廃棄設備・部品（蛍光灯安定器など）を厳重な管理のもと保管し、計画的な処理を進めてきました。2026年3月末時点のPCB保有量は下記のとおりです。

高濃度　0kg　低濃度　56,552kg　対象範囲：日本電気（株）

1.4. フロン排出抑制法への取り組み
「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）」に基づき、社内規程を定めるとともに、第一種特定製品（業務用エアコン、冷蔵・冷凍機器）の適正管理とフロン類漏えい量の把握に努めています。

また、2025年度のフロン類漏えい量の算定では、1,000t-CO_2未満（事業所所管大臣への報告対象外）となっています。

今後も点検強化などの漏えい防止対策や、機器更新の際は、ノンフロンまたは低GWP（地球温暖化係数）値の冷媒への転換を推進し、フロン類の排出抑制に努めていきます。

1.5. オゾン層破壊物質　GRI 305-6
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。

1.6. インターナルウォータープライシング
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CO_2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。5m^3／日以上の水使用量の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。

1.7. 各事業場・工場における取り組み
各事業場・工場における水使用量削減に向けた取り組みを行っています。詳細は下記を参照ください。

参照先：水リスク管理と水資源の有効活用

1.8. 水量や水質へ直接的に水循環に貢献している「水循環ACTIVE企業」に認証
内閣官房水循環政策本部事務局の2025年度「水循環企業登録・認証制度」において、相模原事業場における水使用量削減の取り組みが評価され、水循環ACTIVE企業の水量水質カテゴリに認証されました。

参照先：水量や水質へ直接的に水循環に貢献している「水循環ACTIVE企業」に認証

リスク（サプライチェーン上流）　GRI 101-5
当社は、バリューチェーン上流に位置する既存および新規の調達取引先に対し、「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」を通じて、温室効果ガス排出削減、水使用量の削減、大気・水質・土壌汚染防止や騒音対策を含む環境保全への取り組みを求めています。ガイドラインの遵守状況は、毎年実施している「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」において、取り組み実施状況ならびにこれらの環境課題に関する管理体制について継続的に確認しています。

今回の評価では、当社の代表的製品を起点に、業界に共通する一般的なサプライチェーン構造を参照しながら、以下の図のように最上流まで遡って主要なバリューチェーン上流の階層を整理しました。

最上流	中間取引先	調達取引先	NEC
原材料採取	素材生成	製造	
・鉱物／非鉄金属 ・原油	・鉄鋼精錬・精製 ・石油／化学製品 ・原油蒸留	・通信装置製造 ・半導体・電気部品／機化工部品製造	

ENCOREによる分析結果からこの各階層における自然資本（水資源、鉱物資源、生物多様性など）への依存と影響が示唆されたため、階層ごとの依存と影響を評価しました。これをふまえ、リスク評価としては調達取引先と、中間取引先・最上流で2つの異なるアプローチをとりました。

1. 調達取引先への対応
調達取引先については、特に環境影響が大きいと想定されるハードウェア部品を供給する生産拠点約2,000拠点をリスク評価の対象とし、自社拠点と同様、高解像度の専門ツールで評価を行いました。

結果として、要注意地域に含まれる拠点について以下の図のような地域的傾向が確認されました。

- 水関連リスクは、アジア諸国および日本国内で相対的に要注意地域に拠点が多い
- 生物多様性リスクについては、日本、ヨーロッパにおいて相対的に要注意地域に拠点が多い

アジア	
・水不足リスク	6%
・洪水リスク	8%
・高潮リスク	10%
・生物多様性リスク	6%

ヨーロッパ	
・水不足リスク	1%
・生物多様性リスク	12%

アメリカ	
・水不足リスク	2%
・洪水リスク	1%
・生物多様性リスク	4%

日本	
・水不足リスク	4%
・洪水リスク	7%
・高潮リスク	2%
・生物多様性リスク	19%

Index

サステナビリティ経営

環境
- 環境経営
- カーボンニュートラル
- サーキュラーエコノミー
- ネイチャーポジティブ

社会

ガバナンス

付表・データ集

環境
ネイチャーポジティブ

また、生成AIとAgentic AIを活用し、2,000拠点の水インフラに関する情報やローカルリスクを調査しました。1拠点ずつローカル情報を集め、ステークホルダーとの対話に使う資料の作成を行うことは非常に困難ですが、今回生成AIやAgentic AIの活用により、これらの作業を自動化することができました。これは、人手で8万時間相当の自動化といえます。

この結果を用いて、今後要注意地域に立地する拠点ごとの自然資本に対する依存と影響の実態を把握し、潜在的リスクへの対応状況を評価していきます。各拠点の取り組み状況の把握には、「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」の結果を参照します。自然資本への依存と影響が大きいと判断した拠点については、対話を通じてエンゲージメント強化を図っていきます。NECエコ・アクションプラン2030に、エンゲージメントを実施することを織り込んでいます。

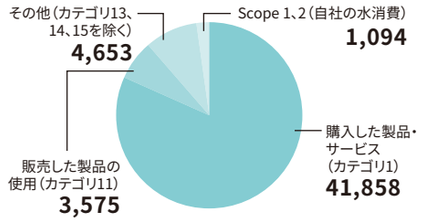
・重要自然リスク*2の特定など ・調達取引先プライオリティマップ作成	・調査対象先選定（調達国、TierN可視化の必要性も考慮） ・調査計画立案	調達取引先へのエンゲージメント開始	調達取引先へのエンゲージメント50%実施	・対象調達取引先へのエンゲージメント100%完了 ・継続的なリスク管理プロセスの構築

2. 中間取引先～最上流の評価

サプライチェーン上流の膨大な数の調達取引先を遡って、自然資本への依存、影響関係の全体像を把握することは非常に困難です。今回当社は、国立研究開発法人産業技術総合研究所に支援いただき、組織単位で温暖化ガスの排出量を算定するScope 3と同じ考え方で、サプライチェーン全体の水ストレスを評価しました。その結果、Scope 3のカテゴリ1に相当する「購入した製品・サービス」が誘発する水消費が最も多いことがわかりました。また、NECグループのバリューチェーンが誘発する水消費量全量のうち、各流域の環境容量を超えた水消費量を合計すると全体の9.7%に相当することがわかりました（日本の産業平均では11.2%）。

この取り組みは日本のライフサイクルアセスメント（LCA）に係わる産業界、学界、国公立研究機関の関係者が集うLCA日本フォーラムから評価され、第22回LCA日本フォーラム表彰で「LCA日本フォーラム会長賞」を受賞しました。

サプライチェーン全体の水消費量　（単位：千㎥）



参照先：LCA日本フォーラム会長賞受賞

リスク（サプライチェーン下流）

当社は使用済みの機器の回収に取り組んでいます。詳細は「サーキュラーエコノミー」の「リスク低減に向けた取り組み」に記載しています。また、製品含有化学物質の管理を徹底しています。詳細は「環境経営」の「製品含有化学物質管理」に記載しています。

*2 水不足、洪水、生物多様性／汚染、資源

ICTソリューションを通じた貢献機会

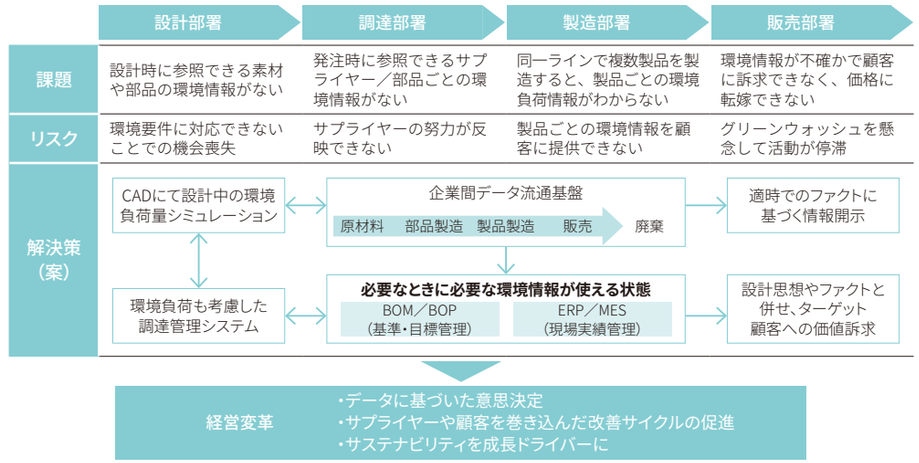
1. 業務システムへの環境情報の織り込み ―業務の意思決定支援による企業変革―

ネイチャーポジティブ経営の実現には、事業活動と自然資本との関係を把握し、自然資本への依存や影響を可視化したうえで、リスクや機会を商品企画、設計、調達、製造、物流、販売などの意思決定に組み込むことが重要です。

そのためには、企業内の各機能部署間やサプライチェーン上の企業間で、環境情報を連携・活用する仕組みが求められます。当社は、こうした企業変革に対して、ICTソリューションを通じて貢献できると考えています。

一方で、多くの企業では、各機能部署が保有するデータの形式や管理方法が異なり、環境情報を横断的に活用することが難しいという課題があります。その結果、環境負荷低減の取り組みが十分に可視化されず、製品やサービスの付加価値として反映されにくい状況が生じています。

こうした課題に対してICTがどのように貢献できるかについて、基本的な考え方と取り組み事例を示します。



当社は価値創造モデル「BluStellar」を通じて、お客さまの環境経営の課題解決に伴走しながら、ネイチャーポジティブな社会の移行に貢献します。また、Thought Leadership活動をとおして、企業変革を後押しする政策や社会の仕組みづくりの実現に向けて、課題提起や解決の道筋を提案します。

2. AIを活用したリスク／機会評価の高度化と開示支援

当社はサステナビリティ部門が持つ自社の知見を活用して、コンサルティング部門、グループ会社のアビームコンサルティング（株）、住友商事（株）とのジョイントベンチャーである（株）GXコンシェルジュと連携して、企業のサステナビリティ経営の伴走支援サービスを提供しています。

TNFDレポート第3版作成においては、専門知識を有する人材の知見を形式知化し、生成AIやAgentic AIを活用することで、対象拠点の網羅性と分析の深度を大幅に向上させました。下記のとおりTNFD対応業務に必要なタスクを定義し、AIの精度を上げるために個別の専門AIを複数作りました。環境経営および施設管理の専門知見と最先端AIの知見を併せ持つ当社だからこそ実現したAIソリューションです。国内外で初めてのTNFD業務全体をカバーしているAIソリューションといえます。さらに、これらのプロセスを自律的に動作させるAgentic AIを開発・評価しました。これらのAIはお客さまの伴走支援サービスに活用を始めています。

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

環境
ネイチャーポジティブ

AI活用によるTNFD関連タスクの進め方

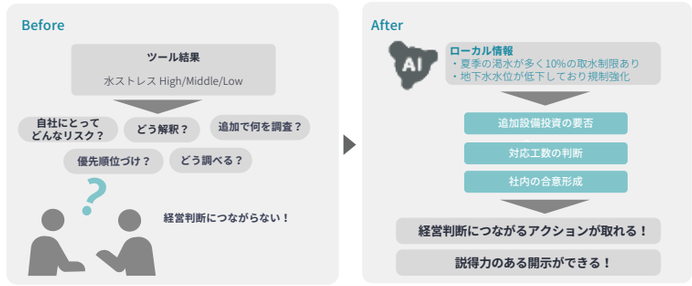
	AI for TNFD	提供価値
調査タスク	ガイダンス調査 ベストプラクティス調査 他社動向調査	・既存の自社開示と世の中の動向のGAP分析 ・編集や調査の方針決定ができる
リスク評価タスク	ローカル自然リスク調査AI ツール結果分析AI 自然シナリオ分析 財務影響評価	・汎用ツールでは見えないローカルリスクの分析 例：水資源の推移、インフラ、ステークホルダー、歴史文化など ・多数拠点の一括評価と説明資料の自動作成 ・世界中の関連情報から未来シナリオを作り、将来の物理・移行リスクを具体的に検討 ・現地ステークホルダーと実態に即した対話
機会評価タスク	機会分析	・各国の法規制や競合動向と自社の技術の強みを活かした事業機会の洗い出し
執筆タスク	レポート執筆 文書レビュー	・さまざまな専門知識の多角的視点でレビュー ・表現方法の効率的な選択
広報タスク	プレスリリース作成支援	

調査タスク

さまざまな国際機関やイニシアティブ、そして各国政府が出しているガイダンスを読み込ませています。総ページ数が数千ページにおよぶ数十の専門ガイダンスを読み解き、自社のレポートのGap分析を行い、改善すべき点を明確化できるようになりました。マンパワーで行うと少なくともガイダンス当たり6時間はかかる作業が30分以内にできるようになりました。

リスク評価タスク

グローバル汎用ツールの網羅性は高いですが、拠点のある地域ごとのローカルリスク情報を意思決定に役立つ精度で得ることが困難です。今回はAIにより地域の水資源の推移、インフラ、ステークホルダー、歴史文化などの情報を自動で抽出できるようにしました。これと拠点情報（生産工程、原動力設備など）を組み合わせることで自社やサプライチェーンの拠点のリスク評価ができるようになりました。これにより、従来は年間3拠点程度の深掘り調査しかできなかったところが、約2,000拠点の調査を実現できました。これは8万時間分の工数に相当します。専門知識を読み込ませたことで従来は限られたメンバーしかできなかったリスク評価が誰でもできるようになったほか、この自動化により生み出した工数を活用して、拠点の現場に訪問し、ステークホルダーとの対話に時間を費やせるようになりました。また、世界中の情報を参考にすることで財務影響評価や未来シナリオ分析もより実施しやすくなりました。



機会評価タスク

これまで、企業のサステナビリティ情報開示では、環境課題に貢献するソリューションの紹介は事例紹介が中心でした。一方、投資家や格付け機関はその事例が事業機会であることの説明を求めています。今回は当社が長年の拠点や製品の遵法管理で得た各国の環境法規制の知見をAIに覚え込ませ、かつ当社の技術・ソリューション・パートナーシップの強みをふまえた事業機会を洗い出しました。

今後も当社はAIなどのテクノロジーを、情報開示対応にとどまらず、リスク最小化と機会最大化のためのツールとして活用していきます。

生物多様性保全の主な取り組み

1. 生物多様性対策方針　GRI 101-1

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、当社では、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。国際生物多様性年である2010年に生物多様性行動指針を策定し、指針に沿って活動を推進しています。

2. NEC田んぼ作りプロジェクト

2004年より、認定NPO法人アサザ基金と協働で、霞ヶ浦流域の耕作放棄地の再生および生物多様性保全を目的に「NEC田んぼ作りプロジェクト」を実施しています。本プロジェクトは、田植えから稲刈りまで、一年を通じて体験する自然体験参加型プログラムです。2023年には本プロジェクトのフィールド（茨城県牛久市）が環境省「モニタリングサイト1000」に認定されました。

この田んぼの豊かな自然をICTソリューションの実証実験の場としても活用しており、NECソリューションイノベータ（株）による環境DNAを用いた生物の多様性調査を行っています。今後も多様なステークホルダーとの協働をとおしてサステナブルな社会の実現に取り組みます。

参照先：NEC田んぼ作りプロジェクト
参照先：モニタリングサイト1000（環境省生物多様性センターのWebサイト）

Index
サステナビリティ経営
環境
・環境経営
・カーボンニュートラル
・サーキュラーエコノミー
・ネイチャーポジティブ
社会
ガバナンス
付表・データ集

社会

人権の尊重

ガバナンス

人権の尊重に関する体制　GRI 2-24

NEC Wayおよび「NECグループ人権方針」に基づく取り組みは、当社の社長が統括しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に沿った取り組みの進捗に関して、当社のサステナビリティ推進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。

当社は、バリューチェーン全体の、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で顕著な人権課題を特定し、特定した人権課題ごとに、担当役員および担当統括部を設定して、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。

加えて、NECグループの全従業員（臨時従業員を含む）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た苦情処理メカニズムも整備しています。

参照先：NEC Way

ESG コンプライアンス（内部通報制度）

考え方

人権尊重への考え方　GRI 2-23, 2-24

1. NECグループ人権方針

当社は、2015年に、「NECグループ人権方針」を策定しました。さらに、2022年には、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、当社社長の承認を得た後、同年の取締役会で報告しました。また、改定後に当社社長からNECグループの役員と従業員に向けて、人権方針の改定についてメッセージを発信しました。なお、改定版策定にあたっては、労働組合や、国際労働機関（ILO）の専門家、国際NPO、投資家、ビジネスと人権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行いました。

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、年1回の定期的な見直しに加え、必要に応じて随時、更新・改定を行っています。グローバル要請の高まりを受け、2026年7月に、従業員の労働時間および賃金に関する考え方などを更新した改定版を公開しています。

当社は本方針を、NECグループの全役員、全従業員（臨時従業員を含む）に適用するほか、調達取引先、ビジネスパートナー、お客さまにも、本方針をご理解いただくとともに、人権の尊重に努めていただくよう、働きかけています。そして、以下のような考え方を詳述しています。

- NECグループは、あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、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、いかなる理由であっても差別行為を許さないこと。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も許さないこと。
- NECグループは、NECグループの企業活動により、脆弱な立場*1にある人々はもとより、あらゆる人の人権に及ぼされうる潜在的影響に関しても、責任があると考えていること。
- NECグループは、ICTセクターの一員として、プライバシーを含むデータの保護や表現の自由の尊重、および新技術の適正利用に努めること。プライバシー侵害や差別などの人権課題に配慮した製品・サービスの開発・提供をとおして、社会への負の影響を防止・軽減するだけでなく、NECグループが提供する価値も最大化していくこと。
- NECグループは、以下の文書により定められたものを含め、NECグループの事業およびNECグループの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。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。
  - ・国際人権章典（「世界人権宣言」およびこれを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）
  - ・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（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境）
  - ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」
  - ・OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針
  - ・国際労働機関（ILO）多国籍企業宣言

NECグループ人権方針

2. 子どもの権利の尊重

当社は、「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*2」も支持し、当社の提供する製品・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。

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

3. 現代奴隷法への対応

当社とNEC Europe（含むNEC（UK））、NEC Software Solutions UKおよびNetcracker Technology EMEAは、取締役会の承認のもと、2018年度から、奴隷労働および人身取引防止を目的とした「英国現代奴隷法（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。

参照先：NECグループの現代奴隷法への対応（宣言文）

4. 希望退職などの労働契約終了時の手続き

やむを得ず雇用契約を途中で終了させる場合には、労働者との誠実な協議を行い、合理的かつ適切な通知期間を設けることにより、労働者の権利を尊重します。

*1 脆弱な立場にある人々とは、貧困や差別・偏見に加え、気候変動などの環境変化による影響を受けやすい、女性、子ども、障がい者、性的マイノリティ、失業者、先住民族、少数民族、移住労働者、難民などを指します。
*2 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

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人権の尊重

リスク管理

人権デュー・ディリジェンス　GRI 2-24

1. 人権影響評価

当社は人権デュー・ディリジェンスの実効性をより高めるべく、2018年度から人権影響評価を実施し、2019年度以降、顕著な人権課題を核とした取り組みを推進しています。

1.1. 顕著な人権課題の特定プロセスについて

2018年度の人権影響評価の結果をふまえ、2019年度には国際NPO Business for Social Responsibility（BSR）の人権リスクデータの活用や、社外有識者との対話により顕著な人権課題として「新技術と人権（AIと人権）」「サプライチェーン上の労働」「従業員の安全と健康」を特定しました。さらに2021年度には、UNGPsなどとのギャップ分析結果をふまえ、「紛争影響および高リスク国地域におけるリスク」を顕著な人権課題として新たに追加しました。

2025年度は、「2030中期経営計画」期間におけるマテリアリティの再特定を行う中で、環境・社会（人）に対するインパクトを影響の大きさや範囲、発生可能性、リスク発生後の回復可能性といった観点で評価しました。加えて、CSDDDの要求事項と当社の取り組みとのギャップ分析を行い、今後強化すべき対応事項を整理しました。

2024年度以前の取り組み詳細については、リンク先を参照ください。

参照先：ESGデータブックHTML版人権の尊重（人権影響評価）

顕著な人権課題として特定した以下4テーマについて、それぞれ担当役員と担当統括部を核に取り組みを進め、全社リスク管理の一環としてリスク・コンプライアンス委員会で報告・討議しています。また、ステークホルダーと継続的に対話を行うほか、適時、適切に情報を開示しています。各テーマの取り組み詳細はそれぞれのリンク先を参照ください。

①AIと人権

当社では、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。

ESG AIと人権

ESG 個人情報保護、プライバシー

②地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク

紛争地域では製品・サービスの使われ方次第で人権侵害をひき起こす恐れがあります。そこで当社は、OECD States of Fragility 2025[*3]のリストをもとに人権視点のハイリスク地域を特定し、該当地域のお客さまの人権や腐敗に関する情報や製品・サービスの用途を取引前に確認しています。また、人権に関わる制裁を受けている団体や個人を含む、国連や米国財務省外国資産管理局（OFAC）など各国の制裁リストも確認しています。お客さまに人権方針がない場合などは、契約書などで「NECグループ人権方針」と同等の取り組みを求め、人権リスクの発生を未然に防ぐための働きかけをしています。

③サプライチェーン上の人権

「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。

ESG サプライチェーン・マネジメント

④従業員の安全と健康

NECグループは、ILO中核的労働基準をはじめ国際基準に則り、従業員の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組みます。労働時間の管理を適切に行い、過度な時間外労働削減に努め、休暇の権利を保障します。加えて法定最低賃金の遵守のほか、それを上回る生活賃金水準の支払いに努めます。また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを含むあらゆるハラスメントを禁止し、包摂性や多様性のある文化を醸成します。

ESG 労働安全衛生

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

人権に関するステークホルダー・エンゲージメント

1. ステークホルダーとの対話　GRI 2-24, 2-26, 2-29

対話の詳細は、リンク先を参照ください。

1.1. NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ

当社では、2021年度よりCFOおよびサステナビリティ経営推進に携わる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合ったうえで、対応策について討議しています。

参照先：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
参照先：第6回（2024年6月）企業価値向上に資するサステナビリティ戦略とは
参照先：第7回（2025年3月）激しく変化する時代におけるサステナビリティ経営のあり方
参照先：第8回（2025年9月）NECのサステナビリティ経営におけるサステナビリティ関連のリスクと機会について

1.2. AIと人権に関するエンゲージメント

弁護士や国際NPOなどの社会セクターの代表者らが議員を務めるNECデジタルトラスト諮問会議で社外有識者との対話の機会を持っているほか、EUの議会や日本の官公庁などとも定期的に対話しています。

ESG AIと人権

1.3. 調達取引先とのエンゲージメント

当社は、書類点検や第三者監査・第二者監査などを活用し、調達取引先との協働・共創を通じて人権デュー・ディリジェンスを推進しています。また、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、人権に関する研修の機会の提供や啓発活動を行っています。

ESG サプライチェーン・マネジメント

1.4. 従業員とのエンゲージメント

職場の安全衛生の確保と快適な職場環境の促進のため、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らが、毎月「安全衛生委員会」で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。

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

ESG 労働安全衛生

*3 OECD States of Fragility 2025：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

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人権の尊重

2. 人権に関するイニシアティブへの参画　GRI 2-29

当社は、人権に関するさまざまなイニシアティブに参画しています。これらの活動を通じて得た最新の動向や事例をふまえ、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。

- 国連グローバル・コンパクト・ローカルネットワーク人権デュー・ディリジェンス分科会に、当社およびNEC Europeが参画
- 障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」への加盟（2019年）
- 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の会員に加盟（2020年～現在）

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

3. 人権に関する研修・啓発　GRI 2-24, 412-2

当社は、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。詳細はリンク先を参照ください。

3.1. 従業員向け研修

①人権方針の周知とビジネスと人権に関わる啓発

- 「ビジネスと人権」に関するWeb研修を実施
- NEC Europeが「Sustainable Procurement e-learning」を実施

ESG 労働安全衛生

②インクルージョン&ダイバーシティに関わる啓発

- 女性管理職候補者向けの育成プログラム
- 当社を含む4社で運営する「女性異業種交流会」
- 新入社員およびキャリア入社者研修、新任ピープルマネージャー研修、全社Web研修などにおいてアンコンシャスバイアスをコンテンツとして提供
- 「インクルージョン&ダイバーシティ研修」に関するWeb研修
- 統括部長以上向けI&D研修として（株）JobRainbowのD&I検定3級
- NECグループの女性主任・担当クラスを対象としたキャリアイベント「OneNECウィメンズキャリアフォーラム2025」

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

3.2. 調達取引先向け研修

- サプライチェーンにおける多様性の推進を目的とした「サプライヤーダイバーシティフォーラム」
- 国際機関や政府、業界団体などにより開催される「ビジネスと人権」に関するセミナーを調達取引先向けポータルサイトにて案内

ESG サプライチェーン・マネジメント

苦情処理メカニズム　GRI 2-25, 2-26

当社は、UNGPsをはじめ国際的な人権の原則に照らして救済を受ける権利を尊重し、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処によって、問題の是正に取り組みます。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、お取引先、お客さま、地域住民などのマルチステークホルダーを対象としています。

また、苦情処理メカニズムのさらなる強化に向けて、一般社団法人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ティ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。

1. NEC Compliance & Integrity Hotline

2024年10月より、第三者機関NAVEXの通報システムを活用し、当社とそのお取引先の従業員などから通報を受け付ける新たなホットライン「NEC Compliance & Integrity Hotline」を開設しました。本ホットラインは、通報者の利便性を高めるため、従来複数あった国内外の通報窓口を一本化したもので、内部通報情報の一元管理を通じてグループ・ガバナンスの向上と通報対応品質の均質化に取り組んでいます。2025年度中にすべての国内・海外連結子会社とそのお取引先に対象を拡大しました。

通報者を保護する取り組みを進めるほか、匿名での通報も可能となっています。

詳細は下記を参照ください。

ESG コンプライアンス（内部通報制度）

ESG サプライチェーン・マネジメント

2. 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。

参照先：NECカスタマーコミュニケーションセンターの活動について

ESG カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

3. ホットラインの稼働状況　GRI 2-26, 406-1

2025年度はNEC Compliance & Integrity Hotlineに対し、ハラスメントおよび人間関係や職場環境などに関する相談が325件ありました。

同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。

なお、2025年度、NEC Compliance & Integrity Hotline、カスタマーコミュニケーションセンターへの強制労働や人身売買に関する通報件数およびJaCER経由での人権に関する通報実績は0件でした。

ESG ホットライン相談・通報件数（データ集）

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人権の尊重

指標および目標

2026年度の目標

1. UNGPsに沿った「NECグループ人権方針」の見直し

2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
- 人権デュー・ディリジェンス規程の策定
- 地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続対応
- 顕著な人権課題の定期的な見直し

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

ESG 労働安全衛生

ESG AIと人権

ESG サプライチェーン・マネジメント

3. NEC Compliance&Integrity Hotlineの認知度向上

2025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
- （派遣および臨時従業員を含む）当社および国内連結子会社従業員向け：ビジネスと人権に関するWeb研修の継続実施（目標修了率96%）

2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
- UNGPsに沿った「NECグループ人権方針」の定期的見直しとNECグループへのさらなる浸透（目標読了率80%）
- 「NECコンプライアンスの日」に伴う人権をテーマにした社内啓発イベントの実施
- 地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続対応
- 顕著な人権課題の定期的な見直し

3. NEC Compliance&Integrity Hotlineの認知度向上

2025年度の実績

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
- （派遣および臨時従業員を含む）当社および国内連結子会社従業員向け：ビジネスと人権に関するWeb研修の修了率90.9%

2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
- UNGPsに沿った「NECグループ人権方針」の定期的見直しとグループ内へのさらなる浸透（読了率90.9%）
- 地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続対応
- 顕著な人権課題の定期的な見直し

3. NEC Compliance&Integrity Hotlineの認知度向上

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
インクルージョン&ダイバーシティ

ガバナンス

インクルージョン&ダイバーシティに関する体制

NECグループのインクルージョン（包摂性）とダイバーシティ（多様性）推進のための専任組織「Chief Diversity Officer Office」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・支援のための施策の実施などを展開しています。加えて、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とおして、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カルチャーを醸成しています。

NECグループでは多様な人材が組織に集まり、「知と知の新しい組み合わせ」により持続的にイノベーションを生み出し続ける環境を構築するには、インクルーシブな文化の醸成が不可欠かつ重要であると考え、「インクルージョン&ダイバーシティ」とインクルージョンを前に置いて表記しています。

2025年4月には「多様な人のチカラとテクノロジーによって当社の公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける」ことをミッションとした「I&D方針」を策定しました。

女性役員たちによる女性のキャリア研修への登壇や、人事担当役員以外の役員もI&Dを推進するためのエグゼクティブスポンサーに就任し、トップマネジメントの協力のもと、I&Dの推進を進めています。

NECグループでは、現地法人の社長や重要ポジションに現地出身者を多く登用しています。

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。

なお、当社では1997年以降、「人権啓発推進会議」で差別の禁止やハラスメントおよび過重労働の防止といった人権尊重を目的として、全従業員に対する人権啓発活動及びインクルージョン&ダイバーシティの基本方針に基づく各施策の推進状況の共有や審議を行っています。

参照先：役員

戦略

多様な人材が活躍し、多角的な視点やアイディアが尊重されるカルチャーを醸成することは、イノベーションの創出のために必須かつ重要な経営戦略の一環であると考えています。そのための施策として、グローバルな人材活用、キャリア採用の拡充、女性の活躍推進、障がい者の雇用促進および性的マイノリティに対する理解と支援の促進などに取り組んでいます。また、NECグループでは、人材の多様性の確保のため、2025年4月にI&D方針を策定しました。

NECグループのI&D方針は「多様な人のチカラとテクノロジーによって、当社の公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける」です。そしてこの方針を実現させるための5つの柱を掲げました。

①誰もが力を発揮できる公平な環境
②公正なシステムとルール
③個性が活かされる組織
④責任ある実行とコミュニケーション
⑤社会課題への挑戦

インクルージョン&ダイバーシティにおけるリスクと機会

当社が本テーマにおいて「2030中期経営計画」期間のマテリアリティとして特定した主要なリスクと機会は次のとおりです。

「インクルーシブカルチャーで新たな価値の提案・提供を促進（I&D）」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

- アンコンシャスバイアスなどによりキャリア採用者や女性など脆弱なグループに機会が与えられないことで優秀人材が活躍する機会を失う

1.2. ポジティブインパクト

- 女性に限らず、個人のパフォーマンスが最大限発揮できるようなインクルーシブカルチャーの実現で多様な人材が活躍できる

2. 財務に与えるリスク／機会

2.1. リスク

- 男女比率の偏りが経営の意思決定プロセスや質に悪影響を与える
- 障がい者の活躍、キャリア採用者の定着施策などに一定の投資が必要

2.2. 機会

- インクルーシブなカルチャーがイノベーションの創出に貢献

「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティは次のとおりです。

「多様な人材の育成とカルチャーの変革」

1. リスク

- 人材の確保・育成が困難
- 長時間労働
- ハラスメント

2. 機会

- 従業員エンゲージメント向上による組織力アップ

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

インクルージョン&ダイバーシティ

インクルージョン&ダイバーシティにおける戦略

3つの目標値「リーダーシップ層の多様性確保」「障がい者採用・雇用」「心理的安全性の確保とインクルーシブカルチャーの醸成」に関する戦略を策定し、さまざまな施策を実施しています。施策の内容は後述の「取り組みの詳細」に記載しています。

1. 女性の活躍推進

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、教育や啓発をはじめ、社外でのプレゼンス向上など女性の活躍推進に向けた施策を行っています。

2. 障がい者雇用の推進

NECグループでは、「多様な人のチカラとテクノロジーによって、当社の公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける」という考え方のもと、現在、障がいのある従業員844人（2026年6月1日現在、日本電気（株）、NECフレンドリースタフ（株）、NECビジネスインテリジェンス（株）、NECソリューションイノベータ（株）の合計値）が働いています。上記4社では2026年6月時点で法定雇用率の2.7%を達成していますが、グループ会社では一部未達の会社もあるため、今後もグループ全体で雇用率向上を推進していきます。

3. グローバルな人材採用の推進

当社では、グローバル事業の拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各職種において外国人を採用しています。また、海外現地法人からの従業員の受け入れなどの取り組みをとおして、従業員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。

4. キャリア採用のインクルージョン

当社は「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実施し、ジョブ型人材マネジメントを加速しています。

5. LGBTQに対する取り組み

LGBTQ当事者が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についての正しい理解を広めることおよびAlly[*1]を増やしていくことが最も有効と考えています。

リスク管理

女性関連指標については、定期的に実績を集計し目標値と現状のギャップについてモニタリングを行っています。目標とのギャップを埋めるためには、下記のような取り組みを行っています。

- バイアスのない公平な評価のために、ディレクター／シニアディレクター層を対象にアンコンシャスバイアストレーニングを実施

指標および目標

2030年度KPI

（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2031年3月[*2]）
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： 当社および主要な国内連結子会社の計5社　女性管理職比率 20%
M：2026年度[*3]のダイバーシティスコア 55%（2025年度と比較して+2pt）

2026年度の目標

1. M：リーダーシップ層の多様性確保

- 2030年度の当社および主要な国内連結子会社の計5社における女性管理職比率20%に向け、部門長以上の評価指標に管理職へのパイプラインづくりに関する目標を組み入れ
- キャリア採用における女性比率の向上

2. 障がい者採用・雇用

- グループ一体で障がい者雇用を推進するための連携体制を強化
- AIなどを使った新たな職域拡大と外部委託業務の内製化
- ミライロID連携サービスをクライアントゼロとしてNECグループに展開し、社会価値創出につなげる

3. インクルーシブカルチャーの醸成

- アンコンシャスバイアスへの気づきの機会提供継続
- （株）JobRainbowのD&I検定3級を新任統括部長以上が受検
- 部門長以上の評価指標にダイバーシティスコアを組み入れ

*1 Ally（アライ）：LGBTQ当事者の理解者であり応援者
*2 2031年4月付異動が決定された場合を含みます。
*3 2026年度は現在のサーベイで測定。2027年度以降はインクルーシブ度合いを計測する新KPIを設定します。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
インクルージョン&ダイバーシティ

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. M：リーダーシップ層の多様性確保

- 2025中計の女性管理職比率20%達成に向け、2025年度の目標人数を定め、統括部長以上の目標を設定
- 統括部長以上に対して管理職の新規登用者に占める多様性人材比率目標を設定
- キャリア採用における女性比率の向上

1.2. 障がい者採用・雇用

- 2026年の法定雇用率引き上げに向け（2.7%）、グループ一体で障がい者雇用を推進するための連携体制を強化
- ビジネスサポート領域の業務切り出しと外部委託業務の内製化により職域をさらに拡大
- ミライロID連携サービスをクライアントゼロとしてNECグループに展開し、社会価値創出につなげる

1.3. I&Dリテラシーのさらなる向上

- アンコンシャスバイアスへの気づきの機会提供継続
- 全従業員向けWeb研修に「I&D」を必須化
- 統括部長以上に向けたI&D研修の実施

2. 2025年度の実績

2.1. M：リーダーシップ層の多様性確保

- 2025中計の女性管理職比率20%達成に向け、2025年度の目標人数を定め、統括部長以上の目標を設定し、達成率82.1%
- 統括部長以上に対して管理職の新規登用者に占める多様性人材比率目標を設定し、達成率52.0%
- キャリア採用における女性比率は24.1%で前年度比△0.8%

2.2. 障がい者採用・雇用

- 日本電気（株）および国内連結3社の合計の障がい者実雇用率は、2.81%（2026年6月1日時点）で、法定雇用率を達成。また、主要グループ会社の7割以上は達成。引き続きNECグループ一体で雇用施策を推進
- ミライロID連携サービスをクライアントゼロとしてNECグループ9社に展開
- チャレンジドポイントが使える対象のサービスを「心理カウンセリング」と「自己成長アシスト」にも拡大し、障がいの有無に関わらずキャリア自律を促進

2.3. I&Dリテラシーのさらなる向上

- 新入社員およびキャリア入社者研修、新任ピープルマネージャー研修、全社Web研修などにおいてアンコンシャスバイアスをコンテンツとして提供
- 全従業員向けWeb研修として8月に「インクルージョン&ダイバーシティ研修」を実施、NECにおける受講率92.8%
- 統括部長以上に向けたI&D研修として（株）JobRainbowのD&I検定3級を実施、対象者である役員および統括部長234名全員が3級を取得

インクルージョン&ダイバーシティに関する取り組み

施策についてのより詳細な内容は下記に掲載しています。
参照先：ESGデータブックHTML版（インクルージョン&ダイバーシティ）
参照先：Inclusion & Diversity

1. 女性の活躍推進　GRI 405-1

以下のWebサイトで、女性の活躍に関する取り組み指標の実績を公表しています。
参照先：女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省Webサイト）

1.1. 社外でのプレゼンスを向上する取り組み

- 当社社長の森田の30%Club Japanのchair就任（2026年5月）や女性のエンパワーメント原則（WEPs）への署名

1.2. 社内外における教育・啓発・推進活動

- 女性管理職候補者向けの育成プログラムを実施
- 当社を含む4社で運営する「女性異業種交流会」（2025年度はリアル開催）に、職種を問わず非管理職104人（うち、当社の従業員は30人）が自主的に参加。さらに、エーザイ（株）との交流セッションを開催し、38人が参加。
- 2025年10月にNECグループの女性主任・担当クラスを対象としたキャリアイベント「OneNECウィメンズキャリアフォーラム2025」を開催し30人が参加。
- 出産後、早期に復職した社員が活用できるように2026年4月にNEC玉川事業場にオープンした「NEC Innovation Park」に搾乳室を設置
- 女性従業員によるダイバーシティ推進活動として「Scarlet Elegance in NEC（通称：SELENE）」やW-Canvasを運営
- アンコンシャスバイアストレーニングの実施

1.3. 男女間の格差の縮小に向けた取り組み

男性向けの育児休職取得推進や給与の男女差縮小に対する取り組みを行っています。

- 「子育て支援の充実化」の社会課題と向き合い、男性育休の取得を当たり前とする社会の実現、およびそれを当たり前とする会社としてのカルチャーの醸成に向けて、経営戦略として「2025年度に男性育休等取得率100%を目指す」ことを目標に設定
- 組織上位層（管理職以上、意思決定層）における女性比率の向上に向け、役員を含むリーダーのKPIに女性の採用・登用強化を設定
- 2024年4月に性別や勤続年数などの個人の属性影響を排除し、ポジションに対して報酬を決定するジョブ型報酬制度を導入

ESG 採用と定着および報酬の考え方

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
インクルージョン&ダイバーシティ

2. 障がい者雇用の推進　GRI 405-1

2.1. NECグループ障がい者雇用推進会議

当社および国内関係会社の障がい者雇用担当者の専門スキルと組織的対応力向上に向け、各社の障がい者雇用の課題や取り組み状況を共有するほか、グループ共通施策の企画検討を行っています。

2.2. The Valuable 500への署名

当社は、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ティブ「The Valuable 500」に賛同し、署名しました。障がいのある従業員が、その能力を発揮できる環境づくりに継続して取り組むほか、障がいのある方が、安全・安心・公平・効率の実現により豊かな社会生活を送ることができるよう、事業活動を通じた障がい者の活躍推進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。

参照先：NEC、「The Valuable 500」に加盟

2.3. その他の具体的な取り組み

- テクノロジーを活用した障がい者インクルージョンとして、デジタル社員証とミライロID（デジタル障害者手帳）を連携させることで社内エクスペリエンスを向上
- 「障がい者採用窓口」における取り組みとして、選考採用における情報保障（音声可視化、試験問題の点字、拡大版対応）や入社後に障がい特性に応じたサポートを実施
- 障がいのある従業員がパフォーマンスをより発揮できるようなサポートとして、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」に「チャレンジドポイント」を拡充

3. グローバルな人材採用の推進

2025年度の外国人新卒採用人数は12人です。また、外国人も含めた人材開発の詳細は下記を参照ください。

ESG 人材開発

4. キャリア採用のインクルージョン

キャリア採用に関する施策の詳細は下記に掲載しています。

ESG 採用と定着および報酬の考え方（採用）

5. LGBTQに対する取り組み

5.1. Allyを増やす取り組み

- LGBTQ Allyコミュニティエグゼクティブスポンサーに役員が就任
- 会社の直接相談窓口としてのAlly「顔の見える相談窓口」を設立
- NECグループの有志の従業員によるAllyコミュニティ（ERG）がAllyを増やす活動を実施

5.2.「DIVERSITY CAREER FORUM 2025」へのスポンサー出展

日本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する「DIVERSITY CAREER FORUM」に9年連続で出展。当社のI&Dの取り組みを紹介

5.3.「PRIDE指標2025」「ゴールド」認定

一般社団法人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2025」において、「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点満点で2020年度から6年連続で最高位の「ゴールド」認定を獲得。

5.4. 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

5.5. 公正採用の実施

採用面談マニュアルの中にLGBTQに対する記載事項を加え、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

ESG 採用と定着および報酬の考え方

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

採用と定着および報酬の考え方

ガバナンス

採用と定着および報酬についての体制　GRI 2-30

当社では「NECグループ人権方針」の中で、国際労働機関（ILO）などが示す各種ガイドラインを参照し、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、日本電気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。

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45,000人／2025年3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。

考え方

NECグループは、社会に受け入れられる製品・サービスおよびソリューションを開発するため、優秀な従業員を獲得し維持する必要があり、また、そのような優秀な従業員の獲得に際しては、豊富なリソースを有する多国籍のテクノロジー企業と競合する可能性があります。そのため、NECグループの人事部門は、中期経営計画の成長領域をはじめ、NECグループの事業を推進する部門に必要な人材を採用し、その雇用を継続することに努めており、将来の採用コストおよび人件費が増加する可能性があります。また、今後、技術および業界におけるトレンドの変化に伴い、社会感度が高く、さまざまな価値観、能力、バックグラウンドや従来とは異なる技術を有する多様な人材を採用する必要性が高まる可能性があります。具体的には、近年のデジタル化・自動化の進展に伴い、AI、機械学習、データサイエンスおよび統計分析などの技術を有する人材の需要が増していることから、これらの人材の獲得に向けた競争は今後より激しくなることが見込まれ、そのような技術を備えた人材の採用は、従来の採用方法だけではなくリファーラル（従業員紹介）やスカウトなどの多様な手法を採る必要があります。

これらの要因により、優秀な従業員が多数離職した場合、優秀な人材を新規に採用することができなかった場合、または人材の多様性が確保できなかった場合には、NECグループの事業目的の達成が困難となり、社会価値創造型企業として社会に受け入れられる製品・サービスおよびソリューションを提供できなくなることがあります。

採用と定着に関する取り組み

採用　GRI 401-1

1. 新卒採用における取り組み

当社は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4月入社の新卒採用から、内定時に配属部門と職種が確定する「部門×職種別採用*1」と、内定時に職種が確定する「部門フリー採用」から構成されるジョブマッチング採用を実施しています。

また、さまざまな部門がテーマを設定し、職種別／部門別に学生を受け入れる「職場受け入れ型インターンシップ」も拡大しています。（2024年度は夏季・冬季合わせて1,000人以上、約150テーマで実施）

当社は2026年4月入社の新卒採用活動におけるハラスメントの発生を重く受け止め、再発防止に努めるとともに、より透明性の高い採用活動に取り組んでいます。

新卒採用において学生のみなさまが安心して就職活動を行っていただけるよう、採用に関わる従業員と、採用活動指針に則った行動をする旨の誓約書を取り交わし、指針遵守の徹底を図っています。「学生と社員の面会のルール」の遵守を周知徹底し、従業員が学生のみなさまと面会する際には、会社への事前申請と事後報告を直属上司・採用担当に届け出を行っています。

2. キャリア採用における取り組み

当社は「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実施し（2025年度：544人）、ジョブ型人材マネジメントを加速しています。

- 日本電気（株）従業員の人脈を活用した採用制度（リファーラル採用）や、直接お声掛けするスカウトなどダイレクトソーシングによって2025年度に182人を採用

3. キャリア採用者のインクルージョン

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。

4. キャリア採用の受入部署上司向けのサポートを展開

- 4日間の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

日本電気（株）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。

ESG 人材開発

*1 募集時に約50のジョブディスクリプションを公開し、学生は希望する「部門×職種」を選択してエントリーします。合格した「部門×職種」の初期配属が確約される採用方法です。
採用のうち約7割をこの「部門×職種別採用」で実施しています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- **採用と定着および報酬の考え方**
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
採用と定着および報酬の考え方

離職
当社における離職率は、退職数÷当該年度期末従業員数（期中の入社および退職も1人としてカウント）で算出しています。

また、退職には定年退職や関係会社への移籍などを含みます。

ESG 離職率の詳細（データ集）

従業員の評価
1. 個人の成長へとつなげる評価の実施
当社では、以前から上司・部下の双方向の対話をベースとした評価育成を行っています。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のすり合わせや個人の成長、キャリア形成についての対話を実施しています。目標設定やその進捗確認、キャリアなどについて対話する1on1を月に2回以上実施することを推奨しています。

また、個人の成長を促す取り組みとして以下を推進しています。

- NECグループ共通の行動基準である「Code of Values」に基づき、業績だけではなく、行動面についてもフィードバック・アドバイスを実施
- 「Feedback From Others」という360度フィードバックの仕組みを導入し、多面的な観点によるフィードバックを推奨
- 部下を持つ管理職を中心に、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も業務上の必要がある場合は、職場や職種の変更、転勤、出向などの異動を行うが、発令の前月の10日までに本人に異動内容などを伝え、準備や引き継ぎを行う期間を設けている

シニア層の多様な働き方の支援
1. 雇用延長
- 60歳以降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（雇用延長制度）を導入。2023年度より雇用延長制度の対象年齢を最大70歳までに延長
- 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処遇を実施
- 2024年度より雇用延長者の評価制度を改定し、従業員と同様の年間評価へ統合。目標設定から評価、賞与決定のプロセスを統一することで雇用延長者のパフォーマンスマネジメントを強化し、評価に基づいた処遇反映を実施

2. NECグループ内外の職場へのジョブマッチング
2021年度からNECライフキャリア（株）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。

報酬に関する取り組み
報酬　GRI 405-2
当社では「Employer of Choice（選ばれる会社）」を目指しており、従業員と会社の双方で「選び・選ばれる」関係を構築することでグローバルでのさらなる事業成長に取り組んでいます。特に、継続的な「人への投資」として、ジョブ型人材マネジメントの考え方に基づき、個人の期待役割に対する貢献・成果に応じてメリハリをつけた市場競争力のある報酬を実現することで、市場価値の高い優秀な人材を獲得・エンゲージ・維持し、グローバルで企業競争力を高めることを目指しています。その考えのもと、2026年度は2025年度と同等の約7%の賃上げを行い、継続的な人への投資を行います。また、戦略的ポジションには株式報酬を含む思い切った総報酬の引き上げを実施します。

非管理職の報酬は、当社の労働組合との協議や春季労使交渉での要求もふまえ昇給率などを決定しています。また、会社業績および個人評価に基づき算定する賞与を支給するほか、管理職、非管理職の双方を対象に、時間外労働に対して割増賃金を支給しています。

1. 適切な賃金の支払い
報酬の決定にあたっては、各国・地域の報酬に関連する法令を遵守しています。例えば日本では、最低賃金を遵守し、定期的なチェックを実施し、違反がないことを確認しています。

新卒採用者の初任給は東京都の2025年10月時点の最低賃金（時給1,226円）を上回っています。

2. 男女の賃金の差異
労働者の男女の賃金の差異（女性：男性）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。

ESG 男女の賃金の差異についての詳細（データ集）

男女の賃金格差の縮小に関する取り組みは下記を参照ください。

ESG インクルージョン&ダイバーシティ

退職給付制度と株式報酬制度（NEC Value Shares）
正規雇用者を対象とした退職給付制度を設けているほか、2025年度より新たに「NEC Value Shares」として 従業員を対象とした株式報酬制度の導入を進めています（既存のNEC従業員持株会（以下、持株会）の拡充を含む）。なお、本制度に関しては「同一労働同一賃金関連法」の趣旨をふまえ、一部臨時従業員にも適用することとしています 。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- **採用と定着および報酬の考え方**
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

採用と定着および報酬の考え方

1. 退職給付制度（退職金・年金制度）

当社の退職給付制度は、在籍中に積み立てて退職時に支給する退職金制度と企業型確定拠出年金（DC年金）の2つの制度で構成しています。年収の一定割合を退職給付として報酬に上乗せして毎月付与し積み立てることで、報酬に連動し市場競争力のある退職給付制度の実現を目指しています。なお、人材の多様性の観点などから、日本の退職給付制度に一般的にみられる勤続年数や年齢により処遇する仕組みは廃止しています。

さらに、制度の基盤としてこれまでにNECグループ労使によるDC年金ガバナンス体制を構築し、建設的な労使協議をとおして市場競争力のあるDC年金運用商品ラインアップの実現や継続投資教育の拡充、金融専門家への無償相談機会の提供、競合他社と比較したDC年金活用状況の従業員向け開示などを進めてきました。これらの取り組みによって従業員のキャリア自律を促進するとともに、従業員と会社の「選び・選ばれる」関係を強固なものにしています。

2. 株式報酬制度（NEC Value Shares）

グローバルでの持続的な競争力強化と従業員一人ひとりが高いエンゲージメントのもとで働く環境づくりの一環として、当社では2025年度より、新たに従業員を対象とした株式報酬制度「NEC Value Shares」を導入しています。本制度により、NECグループが大切にする共通の価値観を従業員と共有し、自社の業績・株価に対する意識向上を通じてNECグループの中長期的な成長と企業価値向上を目指します。

2025年度からは、当社の統括部長などの戦略ポジションを中心とした約400人の従業員を対象に株式報酬の付与を開始しました。さらに今後、当社に対して中長期的に大きな貢献が期待される当社およびNECグループの一部の会社に対象範囲を拡大し、戦略的に株式報酬を付与する予定です。また、従業員の持株会制度を拡大し、NECグループの従業員約74,000人が加入可能な制度としています。2026年度中には、持株会に加入している従業員に対し、無償で自社株式を付与する仕組みを導入する予定です。

この持株会は当社および国内の主なグループ会社の従業員を対象としており、従業員は自らの申し出によって会員となり、毎月の給与や賞与から一定額を拠出することで、持株会を通じた当社株式の購入ができます。また、持株会では拠出額に一定率の奨励金を設けることで、持株会の入会を促進、奨励しています。毎月一定額が積み立てられることにより、会員は中長期的な資産形成を行うことが可能です。

持株会は会社経営に対する従業員の参画意識を高めることに貢献します。また、これらの取り組みによる会社の企業価値の向上は、株価上昇と会員の資産形成につながります。

福利厚生制度

1. カフェテリアプラン制度

NECグループでは、多様化する従業員個人のニーズに合わせて、自身に必要なものを選択し、ベネフィットとして受けることのできるカフェテリアプラン制度（will be）を導入しています。

福利厚生のコンセプトである「Growth & Well-being」の考えに基づき、社員一人ひとりが成長し、いきいきと心地よく働くことができるよう、育児や介護、家事などと仕事の両立をサポートするメニュー、自己研鑽や健康増進のためのメニュー、心身のコンディションを整えるためのリフレッシュメニュー、資産形成を支援するメニューなどを揃えています。

とりわけ、社員が自らの自己研鑽や健康増進を図るための利用については、他のメニューよりも手厚く補助が受けられる仕組みにしており、福利厚生のコンセプトに基づいた活用と、社員の行動変容を促しています。

また、育児・介護を行う従業員には、基本ポイントとは別に仕事との両立を支援するための育児ポイント・介護ポイントをそれぞれ付与しているほか、障がいのある従業員を対象に、自身の日常生活や仕事の効率向上などをサポートするためのチャレンジドポイントを設けています。

2. 社員のための資産形成サービスShines（シャインズ）

当社および国内の主なグループ会社ではShinesを導入しています。Shinesとは当社のグループ会社である（株）Japan Asset ManagementのIFA（独立系ファイナンシャルアドバイザー）事業に、当社のデジタル・ファイナンス技術を組み合わせた資産形成サービスです。金融のプロフェッショナルがNECグループの人事制度や退職給付制度、福利厚生制度に合わせながら、NECグループの従業員に最適な資産形成／運用のアドバイスを行います。2026年2月時点でのべ36,000人を超える従業員がセミナーを受講し、また、約5,000人が相談サービスを活用しています。また、当社内での実績を活かして、お客さまへサービスを展開しています。

詳細は下記を参照ください。

参照先：Shines - 社員のための資産形成サービス

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- **採用と定着および報酬の考え方**
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人材開発

ガバナンス

人材開発についての体制

当社では、HR（Human Resources）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。

1. 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は人材開発戦略の立案や制度整備、実行に向けたソリューション開発を、人材ポートフォリオ最適化に向けた人材開発ニーズの引き出しと具現化をHRBPが、これらのニーズに応える人材開発・育成の施策の展開・実行をSSCが担うことで、事業課題の解決につながる人材開発を推進しています。

2. 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（行動基準）」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。

考え方

2025中計に掲げる「国内IT事業のトランスフォーメーション」実現のため、社会価値を創造・実装し続けるDX人材を12,000人確保する計画を掲げ、DX人材育成の強化を進めています。また、次世代リーダー人材の育成として、有望人材にタフアサインメントやトレーニングなどの豊富な成長機会を提供し、成長のスピードを加速する取り組みを行っています 。

当社では、臨時従業員を含む従業員および派遣を対象にさまざまな人材開発プログラムを実施しています。

「NEC Wayに共感し、Code of Valuesを実践するプロフェッショナルの育成」を目指して人材育成を行っています。その実現に向けて、従業員のキャリア自律と主体的な学びを重視した人材育成プログラム・環境の整備を、以下の①～④の領域を中心に進めています。

①グローバルマーケットで勝つためのビジネスリーダーの創出
②組織のチカラを最大化するマネジメント人材の強化
③ビジネストランスフォーメーションを実現するプロフェッショナル人材の養成
④NEC人材の基盤となるマインド醸成ベーススキルの底上げ

参照先：NEC Way

研修体系

研修体系の詳細については下記に記載しています。

研修は、雇用形態によらず領域やプログラムごとに適切な対象に実施しています。

参照先：ESGデータブックHTML版（研修体系の図）

指標および目標

2026年度の目標

1. 持続的な企業価値向上に向けた経営人材パイプラインの可視化・強化と戦略的配置の実現

- 経営上重要なポジションとサクセッションプランを連動させることで、経営リーダーの最適化配置を積極的に推進します。また、経営幹部が関わる意思決定プロセスを通じて、次世代の経営リーダーの抜擢から育成、登用までの流れを加速させていきます。
- 若手人材を含む多様な人材を対象に、次世代経営リーダーの早期発掘と体系的な育成プログラムを実施します。加えて、データ・AI基盤を拡充させ、次世代経営リーダーの育成体制の強化を目指します。

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. 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

- ビジネスに追随した共通認識化された基準（次世代リーダー像）を策定し、発掘・育成・登用の一連のプロセスを連動させる
- 選抜タレントプールの質と量の拡充に向け、「次世代リーダー像」をベースとした人材の選抜管理を強化
- 選抜されたタレントプール人材に対して、本人、上司、人事が三位一体となり個別能力開発プラン（Individual Development Plan：IDP）を作成し、個人の開発ニーズに合わせたテーラーメイド支援を展開
- タレントプールとサクセッションプランの連動を強化し、グループ・グローバル含めて実現性・実効性の高いサクセッションプランを維持・管理する

2. 2025年度の実績

2.1. 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

「次世代リーダー像」を策定し、その基準に基づく発掘・育成・登用プロセスを連動させることで、経営リーダーのパイプライン強化を推進し、次世代経営リーダープールの質と量の拡充を図り、多様な人材の活躍基盤を構築しました。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- **人材開発**
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人材開発

また、育成面では、個別能力開発プラン（IDP）を展開し、本人・上司・人事による面談を通じて個人の育成プラン策定、キャリアプラン支援、およびアサインに活用しています。特に、2025年度は「One NEC Global Leadership Program（英語による研修）」を海外連結子会社含む23人に実施し、国際競争力の高いリーダーを養成。さらに、「Global Foundation Program」を18人に実施することで、経営基礎知識の習得とグローバルビジネスコミュニケーション能力の向上を支援しました。

加えて、国内外のアカデミアへの派遣型研修を通じて、高度な専門性や経営視点の習得を支援し、役員との対話機会を設けることで、グローバルな視座と広範な視野を持つ人材育成に貢献しました。

これらの取り組みにより、次世代経営リーダーの国際的競争力の強化と組織の持続的成長の基盤を確立しています。

- 2026年3月31日時点のDX人材：13,492人
- 2025年度 DX人材推奨資格取得者数：2,698人

人材開発に関する取り組み

1. 人材開発プログラム　GRI 404-1, 404-2

以下の5つのテーマを人材開発の重要なテーマと位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。

1.1. グローバルマーケットで勝つためのビジネスリーダーの創出（次世代リーダーシップ育成）

1.1.1. タレントプール管理（人材の発掘）

- 年齢や国籍、性別にかかわらず、将来の経営リーダー候補となる多様な人材を発掘するため、NECグループから、多様な人材を次世代経営リーダーとして約1,000人を人選し、若年層の取り込みにも注力
- 25%の女性を含む、特に有望な人材111人を「Top of Top」として特定し、全員に個別能力開発プラン（Individual Development Plan：IDP）を導入
- 上記は日本を含むグローバルで展開し、海外連結子会社では主要7社すべてで実施
- 2025年度は「次世代リーダー像」を軸に上記プロセスを強化し、タレントの質と量の拡充を目指した

1.1.2. 次世代リーダー育成に向けた施策

- 選抜されたタレントプール人材に対して、本人・上司・人事が三位一体となり「IDP」を作成し、個人の開発ニーズに合わせたテーラーメイド支援を展開
- 上記の多様な開発ニーズに対応するため、以下のとおり育成ラインアップを用意
- 世界市場で勝ち続けるための次世代リーダー向け研修として、「One NEC Global Leadership Program（英語による研修）」を提供
- 国内外のアカデミアへの派遣型研修への参加
- 役員との対話による視座の向上、視野の拡大と深掘り支援
- オンライン研修を活用した経営の基礎知識の習得
- 必要に応じてビジネス英語力の強化
- 「IDP」を軸に人事によるキャリア面談
- 部門を超えた参加者ネットワークを形成し、同僚からの学びを支援

1.2. 組織のチカラを最大化するマネジメント人材の強化

1.2.1. ピープルマネージャーのマネジメント力強化

ジョブ型人材マネジメントを現場で実効性のあるものにするためには、組織の戦略に基づいて事業成長を牽引するとともに、従業員一人ひとりの自律的な成長を支えるピープルマネージャーの役割が重要です。

2025年度は、ジョブ型人材マネジメントの現場でのさらなる理解促進とアクションへの転換を目指し、ピープルマネージャーのマネジメントケイパビリティ強化に取り組みました。

- ジョブ型人材マネジメントの要諦およびピープルマネージャーの役割深耕・アクション転換に向けたセッションの実施（約2,200人が参加）
- ジョブ型におけるチームの成果を最大化するための「フィードバック研修」を実施（950人が受講）
- メンバーのキャリア支援を行ううえでの考え方やスキルの獲得を目的とした「メンバーのキャリア自律支援ワークショップ」を実施（約800人が受講）
- 部門を超えたピープルマネージャー間の交流と、課題・悩みの共有を通じたヒントの獲得を目的とした「Director's Cafe」の実施
- 新任ピープルマネージャーの早期立ち上げに必要となるスキル研修につき、NECグループ標準プログラムとして体系整備・グループワイドで実施
- リーダーシッププログラム（NECグループ・約850人が受講）
- パフォーマンスマネジメント研修（NECグループ・約1,000人が受講）
- 部下コミュニケーション基礎（NECグループ・約750人が受講）

1.3. ビジネストランスフォーメーションを実現するプロフェッショナル人材の養成

1.3.1. 職種別人材育成委員会によるプロフェッショナル人材育成

「マーケティング」「営業・ビジネスデザイン」「サービス・SE・コンサルティング」「技術開発」「SCM」「研究開発」の6領域において、領域を代表する当社役員を各委員会の委員長とし、各組織から選出された幹部・有識者と人事部門が協業する職種別人材育成委員会にて、事業成長に必要なプロ人材育成をリードしています。2024年度はジョブ型人事制度導入初年度でもあるため、職種単位で制度導入状況を見極めながらより事業戦略にフィットするジョブの見直しを行うとともに、「職種ごとに求められる専門教育の強化」および「事業に貢献できる人材の育成」に注力し、各委員会で検討・取り組みを実施しました。新システムで実施した「スキルアセスメント（実施率95%）」のデータをもとに、事業部門から委員に選出されているビジネスリーダーとともに職種ごとの課題（スキルレベルが期待値に満たないケースなど）の特定、対策立案を行いました。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- **人材開発**
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人材開発

1.4. DX人材育成
経済産業省のフレームワークにNEC独自要素を加え、当社および国内連結子会社共通のDX育成体系を整備・強化し、DXリテラシー（基礎、マインドセット・カルチャー変革）と強化すべきDX人材の定義や要件、育成目標に合わせたDX人材（専門）の育成プログラムを200種類以上開発・実施しました。当社および国内連結子会社（16社）において、DXリテラシー（基礎）研修にのべ138,037人、DX人材向けの専門研修にのべ69,797人が参加しました。

2025年度のDX人材はのべ13,492人（2026年3月31日現在）となっており、デジタル証明書（オープンバッジ）の付与、By nameの社内公開、組織ごとのDX人材状況のダッシュボードを通じて、事業成長に沿った育成とハイレベルなDX人材の継続的な輩出を実現してきました。

2025中計のDX人材育成目標を達成し、2026年度からは事業戦略と連動した新たな強化人材・強化スキルの設定と育成体制の構築に注力していきます。

ESG DX人材のべ人数（データ集）

1.5. 注力領域における人材育成
日本電気（株）では当社の核となる技術を価値創出へとつなげる人材の育成・獲得に積極的に取り組んでいます。

1.5.1. トップ研究者の育成・獲得およびダイバーシティの推進
- ジョブ型人事制度の導入により、高度な専門性を有する研究者に対しては柔軟に報酬を設定
- 博士人材の採用強化を目的として博士学生のキャリア・経済両面を支援する産学連携プログラム「NEC R&D Doctor's Pass」を2023年1月に開始
- AI、バイオメトリクス、セキュリティ、プラットフォーム領域の研究者の採用強化
- コア技術を社会価値につなげる研究人材の育成・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、ソリューション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
- 各地域の強みを活かしたグローバルな研究開発体制の実現（研究開発部門の海外拠点人員比率約40%）のために海外研究所でのトップ人材の積極採用や有力海外大学からの採用を実施

1.5.2. 新規事業創出のための人材の育成・獲得
- 事業開発職（ビジネスインキュベーション）の能力開発のための人材育成体系を整備（事業創造をリードする人材に期待される行動例・行動様式・スキル・知識を定義）
- ドメインエキスパートの採用を強化（外部企業での事業推進・専門領域経験者の獲得）

1.5.3. 知財専門人材
- 弁護士、グローバル対応のできる弁理士、知財活用強化を加速するビジネスモデル構築人材の採用強化

1.6. 情報セキュリティ人材の育成
1.6.1. 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（SBD）」を推進
- 各統括部でセキュリティ責任者[*1]を補佐しSBDを実践する専門人材の育成を2019年度より開始。2025年度までに累計124人が受講
- セキュリティ責任者を補佐する人材を育成する「補佐育成コース」と、セキュリティ提案を実務リードする営業職を育成する「営業職向けコース」を用意し、適切なセキュリティ提案・実装に必要なスキル習得を推進

1.6.2. 実践的なセキュリティ対策訓練
- セキュリティに関する適切なコミュニケーションのための知識、リスクアセスメントをはじめとしたスキルを、お客さまのシステムに関わる全従業員が学ぶことができる研修を展開
- 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
- リモートで受講可能な演習環境を整備し、営業およびSE職を中心に2025年度はのべ1,500人以上が修了

1.6.3. 高度なセキュリティ人材の育成
トップセキュリティ人材の強化を目的とし、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実践的テクニカルスキルを習得できる半年間の集中プログラム（NEC Cyber Security Analyst）を提供。2025年度までに累計98人が修了し、プロフェッショナルサービス提供の実務に従事する人材を輩出。

1.6.4. セキュリティ人材の裾野拡大
- お客さま向けの提案・実装プロセスに関わる全従業員を対象に、2023年10月に施行されたサイバーセキュリティ管理規程に基づき、自身の役割に応じて実施すべき内容の理解度をサーベイにて測定、個々のサーベイ結果（理解度）に応じた教育を展開
- 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（2025年度までに累計10,000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。2025年度末実績でCISSPの取得者数は約670人で日本企業においてトップクラス
- 2024年度には、リスク管理やITガバナンスに精通し、より広い範囲での情報セキュリティマネジメントを実践できる人材の育成強化のため、認定機関であるISACAと戦略的提携を締結。NECグループ従業員向けにCISA（Certified Information Systems Auditor）とCISM（Certified Information Security Manager）の認定トレーニングを開始。2025年度までに、NECグループのISACA認定資格保有者数がのべ100人を超え、監査およびマネジメント両面に対応可能な人材層の拡充

参照先：ESGデータブックHTML版（情報セキュリティとサイバーセキュリティ）
参照先：サイバーセキュリティ経営報告書

1.7. 生成AI人材の育成
- 市場の急速な変化の中でスピード感を持って生成AI人材を育成するため、2024年6月から「Generative AI SkillUP STUDIO」を開始。案件獲得からコンサルティング、デリバリーまで、お客さまのDXライフサイクル全体を支える生成AI人材を育成するためのプログラムとして、2025年度末までに累計5,455人が受講
- 2025年度10月より、生成AIの急速な進化を見据えNECグループ共通のAIリテラシー教育の展開を開始。2026年2月時点で当社および国内連結子会社（22社）において、47,561人が対象研修を受講

*1 サイバーセキュリティに関連する、統括部内への情報展開、プロジェクト支援、インシデント対応を担っています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- **人材開発**
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
人材開発

2. NEC人材の基盤となるマインド醸成ベーススキルの底上げ　GRI 404-2

2.1. 新卒採用および若手育成の研修

若手層への学びと挑戦の機会をロードマップで整理、若手のうちから自ら変化を起こす習慣をつけ、お互いに刺激し合い、高め合いながら、個人・組織の成長につなげていく手上げ制のものから必須のプログラムまで整理しています。

具体的な取り組み事例として、「リバースメンタリングセッション」（手上げ制で、新卒採用者が役員の課題をDXで解き、アプリ開発まで行うプログラム）に79人が参加しました。また、新卒2年目の従業員向けの手上げ制の研修として、セルフリーダーシップを学んだ後に、自らプラスαの取り組み事項を設定・取り組みを行う「Enhance Your Value Program」を開催し、317人が参加しました。

2.2. 従業員向けデジタル移行プログラム

当社では、すべての従業員がデジタルツールを活用し、安全かつ効率的に業務遂行が行えるよう、さまざまな研修やマニュアルを用意しています。また、AIをはじめとする新たなテクノロジー活用に関する研修も実施しています。

2.3.従業員の主体的なキャリア形成支援

当社では、従業員一人ひとりが自らのキャリアのオーナーとなり、主体的にキャリアを形成していくことを重視しています。従業員の挑戦と成長を後押しするため、キャリアについて考え、学び、新たな一歩を踏み出すための多様な機会と環境を整備しています。

具体的には、主体的な学びの促進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、体系的なキャリアデザインワークショップ、専門のキャリアアドバイザーによる個別キャリア相談など整えており、従業員が自らキャリアを考えキャリアを創る支援をしています。また、これらのキャリア形成支援施策の一部は、キャリア開発を専門とするNECライフキャリア（株）が担っています。

①自らのキャリアを考える

従業員の主体的なキャリア形成をサポートするため、キャリアの段階や年代に応じたプログラムを提供しています。

Career Design Workshop：従業員の主体的なキャリア形成を支援する研修プログラムとして体系化して展開しており、これまでにNECグループ従業員のべ28,000人以上が受講しています。

キャリア相談：プロフェッショナル資格を持つキャリアアドバイザーが、キャリアの方向性やキャリア開発、キャリアなどにおける悩みなど、個別の相談に対応しています。これまでにのべ15,000人以上が利用しています。

AIキャリアトーク：いつでも気軽にキャリアについて考えるきっかけを提供するため、AIによるキャリアコンサルティングの仕組みを導入しています。対話を通じて自身の考えを整理し、次のアクションに向けた選択肢を明確にすることを支援します。

②キャリアの視野を広げ、新たな気づきを得る

ジョブシャドウイング：他の職場に半日～1日間同行し、業務を体験するプログラムです。異なる環境での経験を通じて視野を拡大することや自身の仕事をとらえ直すことなどを通じて主体的なキャリア形成を促していくことを目的としています。

③自らキャリアを選択する・挑戦する

「NEC Growth Careers」（NECグループ内公募）：従業員一人ひとりが自らの意志で将来のキャリアを描き、ありたい姿になるために挑戦・成長できる環境と機会を整えるべく、グループ内公募制度を強化しています。2019年度の制度開始以来、累計2,000人以上が本制度を利用して新たなキャリアへの挑戦を実現しています。本制度はNECおよびNECグループ6社との共通プラットフォームで通年運用されており、グループ内の多様なポジションへの応募が可能です。また、募集部門が自組織やポジションの魅力を紹介する社内向け生配信番組「NGC meetup!」を定期的に開催し、従業員への新たな挑戦の機会を積極的にプロモーションしています。

3. 従業員のスキル向上と移行支援のためのプログラム　GRI 404-2

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キ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。また、従業員のライフステージやキャリアプランに応じた、より大きな挑戦を支援する制度を整備しています。

3.1. キャリアチャレンジ制度

45歳以上の勤続5年以上の従業員を対象に、キャリア開発に主体的に挑戦する従業員へ支援を行う制度です。資格取得や大学院進学など、キャリアの次のステップに向けた準備に専念するための「能力開発休暇」（最長1年）や、社外への挑戦を支援する「キャリア準備支援金」などの選択肢を用意しています。

3.2. キャリアデザイン休暇

31歳、41歳、51歳といったキャリアの節目を迎える従業員に対し、連続した休暇（5～10日）を付与する制度です。日常業務から離れ、自身のキャリアの現状とこれからをじっくり考える機会を提供します。

4. 人材育成への投資　GRI 404-1

臨時従業員を含む従業員1人当たりの研修日数および研修費用は以下のとおりです。

ESG 研修日数および研修費用（データ集）

4.1. 人材育成の効果測定

人的資本への投資収益率は以下のとおりです。

ESG 人的資本への投資収益率（データ集）

4.2. One NECサーベイから見る取り組みの成果

年に一度、NECグループ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、2024年度比で日本電気（株）は5%、国内連結子会社は7%向上しました。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- **人材開発**
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
労働安全衛生

ガバナンス

労働安全衛生体制　GRI 403-4

当社では、総務統括部がNECグループを対象とした安全衛生活動方針・年度目標・重点施策を策定しています。また、取り組みの推進と目標の達成に向けて、当社の拠点および国内連結子会社ごとに具体的な施策を立案・実施し、内部監査・レビューといったマネジメントを行っています。加えて、職場の安全衛生確保と快適な職場環境の促進のために、法令に基づいた「安全衛生委員会」または「衛生委員会」（以下、「安全衛生委員会等」）を毎月開催しています。これらの委員会は、組織ごとに選出された安全衛生委員等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。

また、NECグループの従業員に関わるハラスメント対策の推進にあたっては、エンプロイーリレーション統括部内の専門チームが、コーポレート法務統括部などの組織と連携し、倫理観のある組織文化の醸成に向け、早期発見、早期解決、再発防止施策の展開を図るとともに、問題発生の未然防止に努めています。取り組み状況はCRCOを委員長としたリスク・コンプライアンス委員会において報告、討議しています。

戦略

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」を定めています。当方針は、労働組合との対話をふまえて策定し、担当執行役であるCHRO（チーフヒューマンリソーシズオフィサー）が承認したものであり、NECグループの役員や従業員のみならず、ビジネスパートナーやその他安全配慮を行うべき方々にも適用し、安全に健康に働く文化の醸成に努めています。また、当方針に基づく行動指針では、事業の円滑な運営と従業員の生活向上を図るために従業員の意見を聴取するほか、会社および従業員が積極的に協議することを定めています。

参照先：NECグループ安全衛生方針および行動指針

さらに、当社の安全衛生活動の品質向上を目的とした「労働安全衛生管理規程」を制定しているほか、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」でリスク評価やモニタリング、予防・対策を実施しています。なお、NECグループでは、日電信息系統（中国）有限公司、NEC（UK）、NEC Australia Pty Ltd、NEC Iberica S.L.、NEC Nederland B.V.、Networks & System Integration Saudi Arabia Co. Ltd.、PT NEC IndonesiaがISO45001認証を取得しています。

加えて、当社では、2023年に「ハラスメントおよび差別防止規程」を制定し、禁止するハラスメントおよび差別を定義するとともに、違反者に対して厳正に対処する方針を明確化しています。さらに、当規程を周知・啓発し、必要な措置・対応を行い、ハラスメントおよび差別の防止に努めています。

建設工事の健全性確保については下記に記載しています。

ESG 品質・安全性（建設工事のマネジメント）

労働安全衛生におけるリスクと機会

当社では2025年度にBSRによるコーポレートレベルの従業員関連の影響評価を行い、「2030中期経営計画」期間におけるリスクと機会を特定しました。

「従業員の安全確保と健康増進（従業員の安全と健康）」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

- 派遣社員を含む従業員の長時間労働による発病、労災が発生すること
- ハラスメントによる離職、職場の士気が低下すること

2. 財務に与えるリスク／機会

2.1. リスク

「2025中期経営計画」期間中より重点リスクとして取り組んでおり、大規模なリスク発生の可能性は低いが、人権侵害を引き起こした場合、レピュテーションリスクが想定できます。

「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティは次のとおりです。

「多様な人材の育成とカルチャーの変革」

1. リスク

- 長時間労働
- ハラスメント

2. 機会

- 従業員エンゲージメント向上による組織力アップ

リスク管理　GRI 403-1, 403-2, 403-8

労働安全衛生リスクの評価・特定

当社では、毎年、「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、設備などのリスクの評価を行うほか、毎月、産業医と労働組合による職場巡視や職場代表者との意見交換、意見聴取など情報収集を行い、リスクを特定しています。また、大規模災害や感染症のパンデミック対応などの重要事項については、当社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）」を参照）。

ESG リスクマネジメント（危機管理・事業継続）

労働安全衛生におけるリスク管理

当社の総務統括部が日本電気（株）全体、地区総務部が地区ごとのリスク管理を統括しています。日常的な対応は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等の主催、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、改善につなげています。

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います。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- **労働安全衛生**
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
労働安全衛生

労働時間の適正化に向けた取り組み

当社では、従業員一人ひとりが心身のコンディションを整え、健康でいきいきと働ける職場環境の整備を通じて、チームとしてのパフォーマンスを最大化し、戦略実行力を高めることを目指しています。そのため、恒常的な長時間労働を重要なリスク・テーマと位置づけ、労働時間の適正化に向けてリスク管理を統括しています。

- 「働き方ガイドライン」や、勤務管理・健康管理を適切に行うために会社と従業員それぞれが果たすべき義務やルールを示した「就業ルールブック」の発行およびWeb研修実施などによるワークリテラシーの向上
- ピープルマネージャーを対象とした労務マネジメント研修
- PC操作状況の見える化や勤務管理システムとの連携による労働時間の適正把握の推進
- 勤怠状況ダッシュボードでの負荷状況の可視化による適切なマネジメントの実践を支援
- 時間外・休日労働の注意喚起を促すアラートメールの発信、PCポップアップメッセージの表示
- 長時間労働の実態が認められる組織・個人に対する高負荷の要因把握・解消に向けた対策実行を行うためのモニタリングプロセスの構築・運用

労働災害の状況と対策　GRI 403-9, 403-10

当社および国内連結子会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となっています。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。さらに、つまずきや転倒などの軽微な労働災害も含め、労働災害の内容や対策を、安全衛生委員会等やイントラネットなどで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。

2025年度は重篤な労働災害や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。

ESG 労働安全衛生に関する指標（データ集）

参照先：度数率および強度率の推移（グラフ）

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。

ESG 労働安全衛生に関する研修・啓発（データ集）

人権に関するリスク管理　GRI 412-1, 412-2

1. ハラスメントリスクの評価・特定および研修・啓発

当社では、コンプライアンスやビジネスと人権をテーマとした全従業員に実施するWeb研修のアンケートを活用し、職場のハラスメントリスクを確認しています。リスクが高いと懸念される職場については、CHROやCRCOへ報告するとともに、対面での研修を実施するなど再発ハラスメントを未然に防止するため、個別の改善フォローを行っています。

ハラスメントに関する研修は下記のとおりです。

対象	研修名	目的
新任管理職	新任管理職向け労務マネジメント研修（Web研修）	ハラスメントに対する管理職の役割と責任、対処方法を正しく理解
管理職以上	労務マネジメント研修（集合研修）	安全配慮義務を正しく理解したうえで、ハラスメントに対する管理職の役割と責任、対処方法を正しく理解
新入社員	新入社員オリエンテーション	人権尊重の必要性およびハラスメントによる自分自身や会社への影響を正しく理解

さらに、社内デジタルサイネージを活用し、ハラスメント行為におけるDos & Don'tsをわかりやすく提示し、全社員の意識向上と健全な職場環境の醸成に取り組んでいます。

ESG 人権アセスメント実施割合（データ集）

2. 関係会社への人権デュー・ディリジェンスの実施

NECグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照した人権影響評価に基づき「従業員の安全と健康」を顕著な人権課題の一つとし、CHROを責任者として対応しています。また、従業員もバリューチェーンを構成するステークホルダーという認識のもと、国内および海外の孫会社までを対象に、労働慣行と安全衛生の取り組み状況について毎年定期的に書面調査を実施しています。調査項目は、JEITAの責任ある企業行動ガイドラインやResponsible Business Alliance（RBA）行動規範を参照して作成しています。2025年度の調査では、調査対象全社において、児童労働がないこと、18歳以上であることを確認のうえ採用していること、18歳未満の労働者を採用している場合も虐待や危険業務への従事は行われていないことなど、重大なリスクがないことを確認しています。

- 書類調査実施会社数：国内48社、海外49社
- 書類調査を通じた従業員カバレッジ率：約74.9%

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
労働安全衛生

3.「ビジネスと人権」研修の実施

「ビジネスと人権」に関するWeb研修を日本語および英語で実施し、ビジネスと人権への啓発やハラスメントの防止についての啓発に努めています。

2024年度に実施した研修後アンケートで、「NECグループ人権方針を知っているが、読んだことがない」との回答が35.2%に上ったことから、2025年度は研修コンテンツを改善し周知徹底を図りました。

対象	研修名	修了率
日本電気(株)および国内連結子会社23社	「ビジネスと人権」Web研修	90.9%

4. 労働安全や人権に関わるイニシアティブへの参加

- 2014年度から継続して国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催の「人権デューディリジェンス(HRDD)分科会」および「サプライチェーン分科会」へ参加
- 2024年度に国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとILO共催の「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラム」へ参加

従業員エンゲージメント

1. One NECサーベイ

当社ではPurpose実現に向け、従業員一人ひとりが自己変革に挑み続け、組織として迅速に価値創造を実現する「変わり続ける強い個人・組織」への変革を推進しています。当社は「2025中期経営計画」においてエンゲージメントスコア50%を目標に取り組みを推進してきました。2030年に向けては、社員の成長と挑戦を通じた企業価値向上を目指し、「Global Top Tier(上位25パーセンタイル水準)」に相当する高いエンゲージメントの実現を目標としています。その一環として、年に一度、国内外の全従業員を対象としたグローバル共通の「One NECサーベイ」を実施しています。

調査項目には、社員の自発的貢献意欲(Strive)をはじめ、仕事を通じた達成感、会社のPurposeや目標とのつながり、Well-beingや仕事のストレス適正度などに関する項目が含まれています。

本サーベイを通じて組織の状態を定量的に把握し、従業員の声を起点とした組織改善に取り組んでいます。

ESG 従業員エンゲージメント指数(データ集)

世界的に重要な安全衛生課題への対応

1. 感染症対策

当社および国内連結子会社24社では、感染症をはじめとする健康に関する相談窓口をウェルネスプロモーションセンターに設置しています。また、イントラネットで感染症防止に関する注意喚起や「安全衛生や働き方」に関するWeb研修で教育啓発を行っているほか、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、渡航中および帰国後の健康管理にも注意を払っています。

指標および目標

2030年度KPI

(対象:特に記載のない場合は日本電気(株)、期間:2026年4月～2031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:2026年度エンゲージメントスコア50%

2026年度の目標

- 長時間勤務を行った従業員への健康確保措置実施率100%
- 定期健康診断やストレスチェック結果に応じた健康懸念者へのフォロー率100%

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. 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

- 働き方のルールおよび安全衛生に関する研修理解度(90%以上)
- NECグループの従業員に対する、労働慣行と安全衛生のセルフアセスメントチェックの継続実施
- 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の継続(年1回)とフォロー
- 当社および国内連結子会社の従業員の過重労働対策の強化
- グループ会社とのコミュニケーションを活性化しガバナンスを強化
- NECグループ労働安全衛生マネジメントシステムの浸透

2. 2025年度の実績

2.1. 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

- 働き方のルールおよび安全衛生に関する研修理解度:99.6%。研修内に働き方のセルフチェックを実施
- RBA基準に基づき「労働慣行」および「安全衛生」についてNECグループへ書面調査を実施:国内48社、海外49社
- 健康リスクが懸念される長時間労働者についてモニタリングを行い、長時間労働の解消に向けた改善策を検討しフォローを実施
- 長時間勤務、健康ハイリスク、ハラスメントの複合要因につき、関係組織と連携強化し、リスク解消活動を推進
- 国内連結子会社を対象とした会議を半期ごとに(9月、2月)開催し、NECグループ労働安全衛生マネジメントシステムの推進を行っているほか、各社安全衛生担当者などと意見交換を実施。また、新たに安全衛生担当者、衛生管理者・衛生推進者向けに共有ポータルサイトを構築し、グループ間のコミュニケーションインフラを改善
- NECグループ労働安全衛生マネジメントシステムにISO45001の要素を取り込み、日本電気(株)および国内連結子会社に適用(適用開始は2026年度)

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- **労働安全衛生**
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集(社会)

ガバナンス

付表・データ集

社会
健康経営

ガバナンス

健康経営の体制

当社では、社長の指示のもと、CHROがリスク管理を含む全社の健康および安全衛生に関わる活動を統括し、その活動内容を取締役会などで報告しています。健康経営推進チームをエンプロイーリレーション統括部と日本電気健康保険組合（以下、NEC健保）およびNECビジネスインテリジェンス（株）が担い、関係各所と連携しながら推進しています。ウェルネスプロモーションセンターの医療職を各拠点に配置し各地の状況をヒアリングし、労働組合とも情報共有の場を持ち、社員の健康や働き方に関して協議を行っています。国内連結子会社にも健康経営を展開し、各社が保持するデータや知見・ノウハウを集積・活用しながら、グループ横断で取り組んでいます。

参照先：NECグループ健康経営推進体制の図

考え方

当社はPurpose（存在意義）実現に向け、人的資本経営の観点から、ジョブ型人材マネジメントを基盤として、「戦略実行力を高める最適な人材ポートフォリオの実現」と「従業員の力を最大限に引き出すための人・カルチャーの変革」に重点的に取り組んでいます。この根底にあるのが、従業員とその家族の心身の健康であり、一人ひとりが心身のコンディションを整えてこそ、組織としてのパフォーマンスを最大化し、戦略実行力を高めることができると考えています。2019年度に制定した「NECグループ健康宣言」にも、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を込めています。

参照先：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。こうした取り組みが評価され、経済産業省が実施する健康経営優良法人認定制度において、6年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に認定、「健康経営銘柄2022」「健康経営銘柄2026」に選定されています。

指標および目標

2026年度KPI

（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2027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：エンゲージメントスコア50%

2026年度の目標

- 健診やストレスチェック、受療状況などの健康関連データを統合的に管理かつ見える化し、健康ハイリスク者への早期介入によるリスク低減を行います。さらに、AI分析により重点課題をスピーディーに把握し効果検証（PDCA）を加速します。
- ヘルスケア領域のクライアントゼロを通じ、社員の健康増進を行い施策の効果検証、事例化を行います。

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

- 健康データを戦略的に活用しながら組織課題の明確化と対策を実施し、社員の健康リテラシーを高め心身のコンディションの良い社員を増やしていきます。そのために個人と組織の健康リスク低減と、個人と組織のパフォーマンス向上を進めていきます。より効率的な施策を目指し評価サイクルを構築します。
- クライアントゼロの効果検証、事例化を行います。

2. 2025年度の実績

- 個人と組織の健康リスク低減活動として、健康診断とストレスチェックにおける健康リスクの高い社員における面談を強化。（健診後面談率94.4%／高ストレス者面談実施率94.5%）組織アプローチとしては、ストレスチェックでリスクが高い組織の幹部と医療職、人事が面談を行い、組織課題に応じたサポートを実施しました。（介入率100%）
- クライアントゼロとして当社のサービスであるNEC健康ポイントサービスアプリ「WoLN」の活用を促進し、健康増進を行いました（2025年度のアプリインストール数9,628人）。サーベイの心身のコンディションに関する肯定回答率は2024年度9月が43%、2025年度6月が44%、9月が48%となり、改善傾向にあります。

健康経営に関する取り組み

当社では、定期健康診断、ストレスチェック 、労働時間のモニタリングなどを実施し、従業員の健康リスクを把握・管理しています 。ハイリスク者に対しては産業医と人事が連携して介入し、疾病予防、重症化予防に取り組んでいます。また、事業の持続性・危機管理の観点から外部のパートナー企業にも施策やノウハウの展開を行い、健康経営の普及に努めています。

1. メンタルヘルス対策

2023年度以降メンタル起因による休職者が増加しており、当社ではメンタルヘルスケアを重要テーマとして位置づけ、ポピュレーション／ハイリスクアプローチの両面で対応を強化しています。

- ポピュレーションアプローチとして、全社員に研修を実施し、セルフケア、ラインケアの意識向上を図っています。研修の理解度や満足度も確認しながら、社員にとって有意義な内容になるように改善を重ねています。（2025年度セルフケア研修受講率95.7%、理解度98.3%、ラインケア研修受講率92.1%、有意義度92.2%）
- ハイリスクアプローチとして、ストレスチェックで高ストレス判定になった従業員に対する面談勧奨の回数を増やし、面談の実施率を高めて、対象者への支援につながるようにしています。高ストレスの背景には働き方や上司との関係が関与するため、リスクが高い組織には医療職や人事部門が介入し、組織課題解決のサポート体制を整備しています。

ESG メンタルヘルス起因休職率（データ集）

その他、認知行動療法に基づいたAIチャットボットツールの提供、各種相談窓口の設置、職場復帰プログラムの作成などを通じ、従業員が安心して働ける環境づくりを行っています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
健康経営

2. 健康診断の実施

当社では、身体的な健康の確保および増進を課題と位置づけ、健康推進に取り組んでいます。生活習慣病の早期発見と管理を目指し、当社および関連会社24社の全従業員に対し、定期健康診断の検査項目を省略せず、血液検査を実施しています。また、NEC健保との連携により、無償で人間ドックやがん検診を受けられる体制を整えています。加えて、当社のサービスである「NEC健診結果予測シミュレーション」を全従業員に展開し、健診受診後の行動変容を促す取り組みも行っています。

参照先：NEC 健診結果予測シミュレーション

3. 健康増進への取り組み　GRI 403-6

NECグループのPurpose実現に向けてさらなる成長を支えるのは「人」であり、従業員が心身の健康を保ちながら持てる力をより発揮できるよう個別面談実施や禁煙サポート、健康情報の提供などさまざまな健康増進メニューを提供しています。

また、NECグループ従業員の健康づくりをサポートする取り組みとして、当社のサービスであるNEC健康ポイントサービスアプリ「WoLN」を2024年10月に導入。アプリ機能を活用したウォーキングイベントなどを実施し、健康増進を行っています。

健康推進に関する取り組みの詳細は下記を参照ください。

健康経営戦略マップ

参照先：健康管理に関する取り組みの実績・中期目標（2025年度末現在）

NEC健康白書2025

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- **健康経営**
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス

ワーク・ライフ・バランスの体制

当社では、経営戦略の実行力を高めるために、労働組合と協議しながら育児や介護などとの両立支援を含む働き方の制度設計および従業員の行動変容を促す仕掛け・仕組みを創出し、KPIの設定やモニタリング、トレーニングなどを通じて、従業員の生産性と働きがいを向上させる取り組みを推進しています。

考え方

当社および国内連結子会社では、NEC Wayに基づき、従業員が仕事と生活の調和を図ること、たとえ制約があってもパフォーマンスを発揮できることを実現するために必要な勤務制度を整備し、制度活用に向けた教育啓発活動を進めています。加えて、年次有給休暇については、法令を上回る最大22日の年休付与と1年間の繰り越しを、従業員就業規則に明記しています。

指標および目標

2026年度の目標

1. 多様な人材が活躍できる両立支援の実現

- 両立支援の在り方を再整理
- 両立支援制度リテラシーの向上
- 年次有給休暇の取得推進

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. 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

- 健康データおよびエンゲージメントや働き方に関するデータを活用することで、組織・チーム内のコミュニケーションの活性化や、より健康的な職場環境の創出、生産性の向上の促進。

1.2. 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

- 社会や事業の変化に対応したワークプレイス環境の提供

2. 2025年度の実績

2.1. 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

- 組織におけるエンゲージメントや働き方の状況を一元的に把握できるダッシュボードをリリース

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

2020年度以降は、育児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。

ESG 育児休暇および介護休暇の取得者数（データ集）

1. 育児支援　GRI 401-3

当社では、従業員の仕事と育児の両立支援として、配偶者出産前後の休暇、育児目的の休暇、育児休職、育児短時間勤務制度などを設けています。中でも妊娠期～育児期にかけて育児・介護休業法で定められた制度を上回る制度を整えています（例：妊娠通院休暇（一部有給）、配偶者出産休暇（有給））。

また、下記の取り組みを行っています。

- カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、小学生以下の子を持つ従業員には育児ポイントを追加で付与
- 産後ペアレント・ファンド（新たに子どもが生まれた従業員に55万円を支給）に加えて、産前ペアレント・ファンド（出産予定日の3ヵ月前までに育休計画シートを提出した従業員に10万円を支給）を設定
- 育児休職等の取得向上を目的に、家庭内コミュニケーション促進と上司の理解向上につながる仕組み構築（育休計画シートにはパートナーからのコメント入力、提出前の上司面談）

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」認定を取得しています。

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、育児休職取得を後押ししています。

ESG 第三者保証・社外からの評価

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
ワーク・ライフ・バランス

2. 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ワーク&ケア勤務制度（介護短日勤務）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、要介護家族を持つ従業員には介護ポイントを追加で付与しており、ニーズに合わせて多様な支援を受けることができます。

2025年度には社外専門職による介護相談窓口（介護コンシェルジュデスク）を導入したことに加え、介護セミナーを開催し、事前の準備が大切である点など、介護リテラシーの向上も図っています。

3. 働き方アップデートの推進
当社は、従業員一人ひとりの健康とインテグリティを基盤に、チームとしてのパフォーマンスを最大化し、Purpose（存在意義）の実現を目指す「目的組織」への進化を進めています。2024年度からは、Face to Faceの活用を原則40%（週2日）以上とする新たな方針を導入し、コミュニケーションの質を高めながら、戦略実行力を強化しています。

- 「働き方ガイドライン」に基づき、チーム内で対話を通じて働き方ルールを定める活動を推進した結果、実践率は99%（2025年6月時点）
- 働き方チームルールを策定・実践している組織では、実践していない組織と比較してエンゲージメントサーベイスコアが平均して4ポイント高い結果を確認。働き方ルールの策定・実践がチームのエンゲージメント向上に寄与
- チームのつながりや共創を促進するワークプレイスとして、Communication HubやInnovation Hubを活用した多様な働き方と協働の促進を継続

4. 有給休暇制度の整備と取得推奨
当社では、年次有給休暇は最大で年間22日付与し、1年間の繰り越しが可能です。加えて、育児・子どもの学校行事・家族の看護・本人の疾病治療・ボランティア活動、自己研鑽などの事由で取得可能なファミリーフレンドリー休暇を年5日間付与（最大20日間の積立が可能）しています。また、配偶者出産休暇（10日間）、キャリアデザイン休暇（年齢、勤続年数に応じて最大10日間）などを整備し、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。また、2024年度から年次有給休暇の取得推奨日を設定し、休暇を取得しやすい環境づくりも進めています。

従業員の月平均所定外労働時間、有給休暇取得日数は下記のとおりです。

ESG ワーク・ライフ・バランスに関する指標（データ集）

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- **ワーク・ライフ・バランス**
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

AIと人権

ガバナンス

AIと人権に関する推進体制

当社は、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（行動原則）にも掲げる「人権の尊重」を最優先に 、「NECグループ人権方針」に沿って事業活動を推進するための指針として、「NECグループ AIと人権に関するポリシー」（以下、全社ポリシー）を策定しています。

NECグループ人権方針

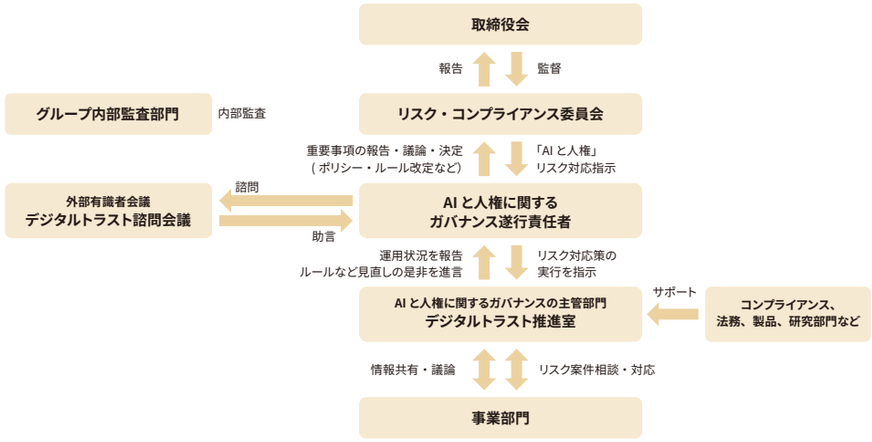
NECグループ AIと人権に関するポリシー

当社は全社ポリシーに基づく取り組みをコーポレート・ガバナンスに組み込んでおり、取締役会が監督するリスク・コンプライアンス委員会の指示のもと、AIと人権に関するガバナンス遂行責任者とデジタルトラスト推進室を中心としたガバナンス体制を構築しています。

デジタルトラスト推進室はAIと人権に関するガバナンスの主管部門として、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、役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めた社内制度の運用を担っています。

さらに、外部有識者で構成するデジタルトラスト諮問会議を設置し、AIなどの新技術と人権に関連するテーマなどを諮問する体制としています。

推進体制



戦略

この全社ポリシーに基づき、当社は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する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。

そこで当社は、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。

- 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
- 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
- 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

AIと人権に関するリスクと機会

当社が本テーマにおいて「2030中期経営計画」期間のマテリアリティとして特定した主要なリスクと機会は次のとおりです 。また、本テーマを顕著な人権課題の一つとして位置づけています。

「人権尊重を最優先にしたAIの社会実装（AIと人権）」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

AIが意図せず第三者（NECグループにとっての直接・間接顧客）による監視に使われ、市民の人権を侵害

1.2. ポジティブインパクト

AIによる業務効率化・高度化のほか、バイオメトリクス技術活用で社会へ安全・安心を提供

2. 財務に与えるリスク／機会

2.1. リスク

重大な人権侵害を引き起こした場合には影響が大きい

2.2. 機会

AIネイティブカンパニーとして、AIは成長のドライバー

「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティは次のとおりです。

「人権尊重を最優先にしたAIなどの技術提供と利活用（AIと人権）」

1. リスク

- 新技術に伴うプライバシー侵害
- バリューチェーン上における人権侵害

2. 機会

- 競争力強化

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
AIと人権

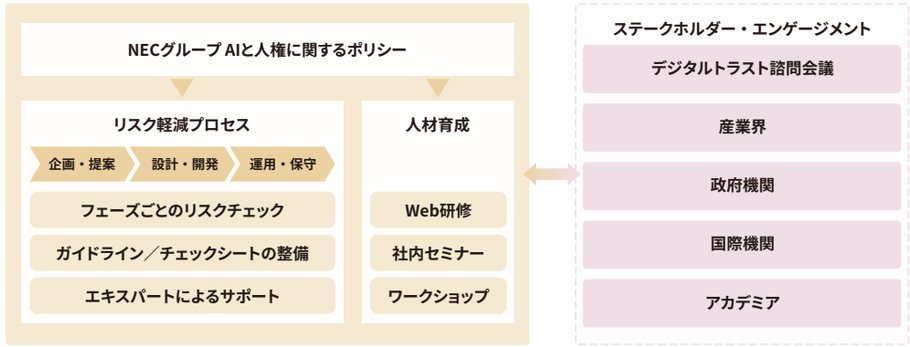
リスク管理

リスク軽減の取り組み

当社は、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が、人々の生活を豊かにする半面、その使い方によっては、あるいは意図しない使われ方をされた場合に、プライバシー侵害や差別をはじめとした人権課題を生み出す恐れがあることも理解しています。また、AIの利活用の拡大により、事業拡大が見込まれる一方で、プライバシー侵害などを引き起こした場合には当社のレピュテーション毀損や売上減少につながる可能性もあります。そこで、全社ポリシーに沿って、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。

当社はこれらの取り組みを国内外の法規制やガイドラインに基づいて実施しています。特に、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」や、その後継として総務省と経済産業省が2024年4月に公表した「AI事業者ガイドライン」で示されているアジャイル・ガバナンスの考え方に基づき、外部環境の変化に応じて社内ルールと運用の見直しを柔軟に行っています。具体的には、日本、米国、欧州などのAIに関する法規制やガイドラインの動向、AIの利用に関する生活者の受容性などを把握することで、リスクチェックと対策の見直しを行っています。

リスク軽減の取り組みの全体図



1. リスク軽減プロセス

当社では、AI・生体認証技術によって生じる人権リスクやAI・生体認証技術を利活用するうえで配慮すべき人権リスクを特定し、ガバナンス体制や遵守すべき基本的事項を定めた全社規程、対応事項や運用フローを定めたガイドラインやマニュアル、リスクチェックシートを整備しています。また、企画から運用の各フェーズにおいて、デジタルトラスト推進室と関連部門とが連携してAIの利活用による人権リスクの深刻度に応じた対策を講じています。リスク対応のためのドキュメントや運用プロセスについては、生成AIや生体認証の利活用シーンの拡大、国内外における法規制の変化などに合わせて見直しを継続的に行っています。加えて、リスク軽減の取り組みによって得られた実践的なノウハウや知見をお客さまやパートナーに提供し、社会全体でAIの適切な利活用を促進するため、リスク軽減プロセス構築のためのコンサルティングやAI利用の目的を公表する際に活用するデザインサンプルの提供やお客さまやパートナーへの勉強会の開催などに取り組んでいます。

2. 人材育成

AIと人権に関する業務を定義し、必要なスキルや習熟度を明確化しています。

そして、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。

ESG AIと人権に関する研修修了率（データ集）

2.1. Web研修

当社の従業員（有期契約社員・嘱託を含む）向けに、AI技術やAI倫理の重要性、関連法規制の動向、AIの利活用に伴う人権・プライバシー配慮事項、全社ポリシーや運用など基礎的な内容を学ぶWeb研修を毎年1回実施しています。（2025年度修了率：95.6%）

2.2. 社内セミナー

AI事業を推進する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ました。

Web研修や社内セミナーに関する資料や動画は社内サイトに公開しており、いつでも内容を確認して理解を深められるようにしています。

3. ステークホルダー・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対応するため、さまざまなステークホルダーとの連携、協働に取り組んでいます。

3.1. NECデジタルトラスト諮問会議（外部有識者会議）

AIの利活用に伴う新たな課題への対応を強化するため、AIと人権に関するガバナンス遂行責任者が、法制度や人権、プライバシー、倫理に関する専門的な知見を有する外部有識者（議員）に、NECグループにおける取り組みを諮問するデジタルトラスト諮問会議を開催しています。会議は2019年から毎年開催しており、議員との対話をとおして取り組みの高度化と改善を図っています。

2026年3月の会議では、人間中心設計や、その実装・運用上の手段の一つであるヒューマン・イン・ザ・ループを例に、人間とAIの役割・責任の考え方について、今後必要となる論点整理の方向性を諮問しました。議員の方からは以下のような意見が寄せられました。

- 人間中心設計の実装・運用上の手段の一つとして、AIの個別出力について人間が逐次レビューを行うヒューマン・イン・ザ・ループに加え、一部の領域においては、システム全体のリスクやパフォーマンスを人間が俯瞰的にモニタリングする手法を採用する選択肢も考えられること
- 手段の選択にあたっては、結果に対する人間の納得感や、定性的・道徳的な判断の必要性といった観点をふまえ、AIの活用領域ごとに整理し、関与の在り方を検討していくことが重要であること
- 「AIエージェント時代における人間中心とは何か」については容易に答えが出るものではないが、当社自らが問い直し、継続的に議論をしていくこと自体が重要であること

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
・人権の尊重
・インクルージョン&ダイバーシティ
・採用と定着および報酬の考え方
・人材開発
・労働安全衛生
・健康経営
・ワーク・ライフ・バランス
・AIと人権
・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
・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
・企業市民活動
・データ集（社会）
ガバナンス
付表・データ集

社会
AIと人権

2026年3月の会議を通じて得られた意見をふまえ、AIエージェント時代における人間中心の再考に向けて、社内外ステークホルダーとの継続的な対話と検討を進めていきます。
参照先：諮問会議メンバー
参照先：実施レポート

4. 国内外の多様なステークホルダーとの連携
4.1. AIと人権・プライバシーに関する知見の共有
2024年7月から、AI時代における「尊厳」の価値を考究し、その成果を世界に発信することを目的に設立された慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート X Dignityセンターに、サポーター企業として参画しており、共同研究を進めています。2025年度は、AIの利活用における国家・企業の役割と責任を明確にし、論点の内容や影響に応じた規律策定の在り方を明らかにするため、さまざまな領域の外部有識者から知見を共有いただき、議論を実施しています。
参照先：2025年度「民主的ガバナンスユニット」研究プロジェクト振り返り対談レポート

4.2. AI事業者ガイドライン策定・更新への参加
総務省の「AIネットワーク社会推進会議」およびその関連会合である「AIガバナンス検討会」に構成員として参加し、総務省と経済産業省が2024年4月に公開した「AI事業者ガイドライン」の策定とその後の更新（1.01版：2024年11月、1.1版：2025年3月、1.2版：2026年3月）に継続的に貢献しています。

4.3. 業界団体での知見共有と課題解決に向けた貢献
一般社団法人データ社会推進協議会や一般社団法人AIガバナンス協会などの業界団体の活動へ参画し、AIのリスクやガバナンスの課題について、企業間における知見の共有や課題解決に向けた議論に参加するとともに、AIに関連する政策や制度の在り方についての政策提言に協力しています。

5. 苦情処理メカニズム
当社の製品、システム、サービスについてお客さまからの相談を受け付ける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。

ESG カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

指標および目標

2030年度KPI
（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2031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：リスク対応力の継続的強化
M：「NECグループAIと人権に関するポリシー」実践のための教育の実効性評価
M：重大インシデントの発生件数0件

2026年度の目標
1.1. 技術の進展に伴う新たなリスクへの対応力の継続的強化
1.2.「NECグループAIと人権に関するポリシー」実践のための教育の継続
1.3. 重大インシデントの発生件数0件

2025年度の目標と実績
1. 2025年度の目標
1.1. 国内外の法規制の動向をふまえたガバナンスの継続強化
1.2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続
1.3.技術の進展に伴う新たなリスクへの対応強化

2. 2025年度の実績
2.1. 国内外の法規制の動向をふまえたガバナンスの継続強化
- 日本、米国、欧州の法規制やガイドラインの動向を分析し、社内関係者への共有と運用への反映
- Web研修や社内セミナーで最新の法規制の動向を解説
- 海外の法規制の動向を分析し、リスクベース・アプローチの考え方をふまえ、各AIプロジェクトのリスクに応じたリスク対応を可能とする運用プロセスの見直しおよび社内ルールへの反映

2.2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続
- NECデジタルトラスト諮問会議の開催を通じた有識者からの知見獲得と取り組みへの反映
- 慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート X Dignityセンターとの共同研究による知見獲得
- 一般社団法人データ社会推進協議会や一般社団法人AIガバナンス協会などでの知見共有および課題解決に向けた貢献
- 国内外の法規制やガイドライン策定検討のプロセスで、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
- お客さまや社外ステークホルダーに対して取り組みを紹介

2.3. 技術の進展に伴う新たなリスクへの対応強化
- AIエージェントによる人権リスクへの対応検討
- 生成AIや生体認証の利活用シーンの拡大に合わせたリスク対応のためのドキュメントの改訂・拡充

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- **AIと人権**
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
個人情報保護、プライバシー

ガバナンス

個人情報保護、プライバシーに関する推進体制

当社では、CLO（チーフリーガルオフィサー）を個人情報保護担当役員として定めるとともに、個人情報保護管理者および個人情報保護推進事務局を設置して会社として個人情報保護の推進をしています。

また、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。

管理者が選任した個人情報保護推進事務局長をリーダーとして、コーポレート法務統括部を中心にNECグループ全体の個人情報保護の推進に取り組むとともに、少なくとも年1回の頻度で個人情報保護に関する運用状況を取締役会に報告しています。

グループ内部監査部門では個人情報保護監査責任者が、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。

各統括部では、部門長が部の個人情報の保護を指揮するとともに、各統括部の個人情報保護マネジメントの実行責任者である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、点検結果に基づき個人情報取り扱いルールを改善させることにより、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は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。

参照先：個人情報保護に関する推進体制の図

1. プライバシーマークについて

当社は、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月に取得しています。

2. 連結子会社の管理体制

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しています。加えて、当社と同様にJIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステムの構築による個人情報保護を推進しています。2026年3月末時点で、NECグループ（国内）の28社がプライバシーマークを取得しています。

海外連結子会社においても、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。また、共通の個人情報保護ガイドラインを展開したうえで、各社にて適用を受ける各国・各地域の個人情報保護法などの法令・規則に準拠した個人情報保護ルールを導入しています。

戦略

プライバシーに関するリスクと機会

当社が本テーマにおいて特定した主要なリスクと機会は次のとおりです。

「適正なデータ価値創造のための責任あるプライバシー保護」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

クラウドベースのサービスなどから収集した個人データが漏えい

1.2. ポジティブインパクト

個人データを活用した新しいソリューションの恩恵を享受できる

2. 財務に与えるリスク／機会

2.1. リスク

重大な個人情報漏えい事故を引き起こした場合には影響が大きい

2.2. 機会

イノベーションのために顧客データを用いて、収益を生み出す新たなサービスを提供

リスク管理

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。

また、JIS Q 15001に準拠して個人情報を取り扱うよう「NEC個人情報保護方針」に定めています。

国内連結子会社では、当社の個人情報保護方針に準じて、各社で方針を策定しています。

海外連結子会社では、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、当社が内容を確認しています。

参照先：NEC個人情報保護方針

個人情報の保護・管理に関する取り組み　GRI 418-1

1. 社内の取り組み

1.1. 個人情報保護マネジメントシステム

当社および国内連結子会社では、文書化した標準手順に基づき個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。必要に応じて、各社、各統括部、個人情報のそれぞれの単位で運用ルールを制定し、遵守を徹底しています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- **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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
個人情報保護、プライバシー

また、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で以下を定めています。
- 個人情報取り扱う場合は、利用目的をできる限り具体的に特定すること
- 書面／メール／Webサイトなどから個人情報を取得する際は、あらかじめ書面によって本人に明示し書面によって本人の同意を得ること
- 特定した利用目的以外での利用（目的外利用）を禁止すること
- 個人情報を提供する際は、法令による場合を除いて、本人の同意を得ること。
- 個人情報の安全管理措置を取ること
- 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を禁止すること
- 本人のアクセス権や訂正権および消去権など権利を尊重すること

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上記のルールを遵守させる旨を定めた契約を締結しています。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も定めています。

1.2. 個人情報の管理

個人情報を管理し、管理状況を見える化するための個人情報管理台帳システムを運用しています。

各海外連結子会社においても、個人情報管理台帳の作成により、取り扱う個人情報の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しています。

1.3. 個人情報の越境移転に対する取り組み

海外連結子会社に対して、各国・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情報の越境移転および個人情報の処理を可能にする契約を締結しています。

2. お客さま・お取引先向けの取り組み

当社と国内連結子会社では、個人情報の取り扱い業務を委託する際には、委託先に対しても取り扱いのリスクに応じた安全管理措置を定め、またデータを共有する者に対して契約により、これを遵守させるよう定め、NECグループと同等の個人情報保護の管理・運用を要求しています。

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、サプライチェーン全体で実施して個人情報保護を徹底しています。

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、厳重にセキュリティを確保し運用するよう求めています。アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止などの技術的対策を実施するとともに、各システムにおけるプライバシー保護対策が十分なレベルになるよう取り組みを推進しています。

ESG 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

3. 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。

3.1 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

3.2. 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、管理状況を確認しています。

各部門長は、自部門における年1回の部門ごとの管理状況を確認するマネジメントレビューにより管理状況を確認し、新たなリスクが明確になった場合にはそれに対処し、適切な管理状態を維持しています。

3.3. 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、随時上記運用の見直しを徹底しています。また、事例に応じて、各部門やグループ会社に対応施策を展開し、グループ全体の事件・事故の防止に取り組んでいます。

4. 個人情報保護に関する事件・事故・苦情の内容および措置

2025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。

2025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。

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、お客さまのプライバシー侵害に関する苦情なども受理していません。

5. 各国政府に個人情報の提供を求められた際の対応

当社の各統括部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、要求を受けた各統括部の長は必要に応じて個人情報保護管理者に報告・相談します。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。なお、2025年度において、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の求めがあった件数は0件です。

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）をはじめ、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、執行が強化されていく中、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の利活用によって助長される可能性のある差別などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供することにより、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。

連結子会社の管理体制に記載のとおり、当社およびNECグループ（国内）の28社がプライバシーマークを取得しています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- **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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
個人情報保護、プライバシー

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については、本人の同意を得ない取得は原則禁止としています。

ESG 人権の尊重

ESG AIと人権

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

当社では、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が可能となる体制を整備しています。万が一、事件・事故が発生した場合には、標準化した手続きに従って迅速に組織的に対応します。

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、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、個人情報保護推進事務局や関連部門と連携して対処します。

個人情報の保護に関する研修・啓発

当社の従業員に対し、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、周知徹底しています。

また、全従業員を対象としたさまざまな研修を実施しています。

1. 役員および派遣従事者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）を実施しています。2025年度の全対象者の研修修了率は97.1%です。

ESG 個人情報保護を含む情報セキュリティ研修終了率（データ集）

2. 個人情報保護プロフェッショナル向け教育（当社向け・全統括部）

個人情報保護プロフェッショナル向けの教育として下記を実施しています。

- 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および選択式理解度テスト、記述式課題を作成し、教育（15講座）を実施
- 個人情報保護士資格取得講座を実施
- 実案件事例から抽出した課題事項の改善教育（9回）を実施

3. 新卒採用者・キャリア採用者など向け研修（当社および国内連結子会社向け）

2025年度は、個人情報保護の導入研修用にPDF版の冊子を作成し配付しています。

また、統括部から要望を受けた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、国内連結子会社あるいは統括部ごとに啓発研修を実施しています。

指標および目標

2030年度KPI

（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2031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：当社の個人情報保護マネジメントシステムの適切な運用（毎年の従業者教育や委託先の監督を含む）と改善
M：重大な個人情報漏えいの発生件数0件

2026年度の目標

1.1. データプライバシー・コンプライアンス分野におけるガバナンス強化

- 国内連結子会社および海外連結子会社に対する個人情報保護にかかるモニタリングを継続実施
- 国内連結子会社、海外連結子会社を含む全従業員向け教育を継続実施
- 国内連結子会社における当社と同等の管理体制（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）の運用定着
- 組織（各統括部および国内・海外連結子会社）別の個人情報保護リスクの可視化推進およびリスク低減

1.2. 部門長のリスクオーナー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

- 全統括部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
- 国内連結子会社の個人情報保護推進事務局および海外連結子会社の個人情報保護担当者向け教育の継続実施

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. データプライバシー・コンプライアンス分野におけるガバナンス強化

- 国内連結子会社および海外連結子会社に対する個人情報保護にかかるモニタリングを継続実施
- 国内連結子会社、海外連結子会社を含む全従業員向け教育を継続実施
- 国内連結子会社全体に当社と同等の管理体制構築（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）の継続

1.2. 部門長のリスクオーナー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

- 全統括部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
- 国内連結子会社および海外連結子会社の個人情報保護担当者向け教育の実施

2. 2025年度の実績

2.1. データプライバシー・コンプライアンス分野におけるガバナンス強化

- 国内連結子会社および海外連結子会社に対する個人情報保護にかかるモニタリングを実施
- 国内連結子会社、海外連結子会社を含む全従業員向け教育を実施
- 新たに国内連結子会社（子会社2社、孫会社1社）に対し、当社と同等の管理体制を導入

2.2. 部門長のリスクオーナー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

- 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向け教育を実施
- 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向けに、個人情報保護に関するトピックや実務対応ツールなどの情報展開を実施

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- **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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

本テーマにつきましては、より詳細な情報をサイバーセキュリティ経営報告書にも掲載していますので、そちらもあわせて参照ください。
参照先：サイバーセキュリティ経営報告書

ガバナンス

情報セキュリティとサイバーセキュリティの推進体制

NECグループの情報セキュリティ推進体制は、情報セキュリティ戦略会議と下部組織、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当社のCSO（チーフセキュリティオフィサー）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づけ、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、定期的に当社の社長に説明して了承を得ています。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て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。

CSOおよびCISO（最高セキュリティ責任者）は、情報セキュリティ対策を推進するサイバーセキュリティ部門とサイバー攻撃の監視とインシデント発生時には迅速に収拾を図る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、セキュリティの推進計画に基づき、施策の討議・調整、実施事項の徹底、進捗管理などを行います。

当社の各部門長は情報セキュリティ管理責任者として、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、組織内へルールの周知徹底、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。

2024年度においては、CSIRTのCyber Threat Intelligence（CTI）チームがNECグループのサイバー脅威に関連のある46,000以上の情報（IPアドレス、ファイルハッシュ、URL、ドメイン）を収集・分析し、脅威インテリジェンスを生成しました。また、CTIチームはCTIを活用した脅威ハンティングをとおして、プロアクティブなリスク低減を実現しています。

Red Team*1のサイバーセキュリティリスクアセスメント（CRA）の仕組みを導入して、サイバー攻撃に対する組織のレジリエンスとセキュリティ管理の説明責任を拡大することで、組織能力を向上させています。NECグループの脅威、ICT利用状況、インシデント状況、取り扱う情報レベルに基づいた攻撃シナリオを作成し、Red Teamによる偵察と攻撃を実施して、耐性とリスクを評価しています。

戦略

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*2 Cyber Security Framework 2.0」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。

ESG リスクマネジメント

当社では、自社の取り組みから得られた知見やノウハウを活かして機会創出につなげる取り組みとして、セキュリティ対策の知見をお客さまのセキュリティ対策強化のために提供しています。

具体的な例として、当社とNECセキュリティ（株）では、お客さまのIT環境に変更を加えることなく、攻撃リスクが高い外部公開IT資産の脆弱性や、ダークウェブ*3などに漏えいされたIDやパスワードなどの認証情報を可視化し、リスク低減につなげるサービスなどを提供しています。

セキュリティにおけるリスクと機会

当社が本テーマにおいて特定した主要なリスクと機会は次のとおりです。

「サイバー攻撃などからデジタル社会を守るセキュリティの提供」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

サイバー攻撃を受けてシステム停止、もしくは顧客システムの個人情報などが漏えい

1.2. ポジティブインパクト

国・社会レベルのシステムセキュリティ提供で、公的サービスを止めない

2. 財務に与えるリスク／機会

2.1. リスク

重大なセキュリティ事故を引き起こした場合には影響が大きい

2.2. 機会

セキュリティは、デジタルインフラを守るためのキーテクノロジーでありソリューションとなる

*1 企業や組織に対し、実際の脅威に即した疑似的な攻撃を行い、組織としての攻撃への耐性とリスクの評価、および改善・追加対策案の提示を行うチーム
*2 National Institute of Standards and Technology：米国国立標準技術研究所
*3 一般的な検索エンジンでは表示されることがなく、専用のツールやブラウザを必要とするWebサイト

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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**
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
情報セキュリティとサイバーセキュリティ

リスク管理

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。

1. 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。

2. 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。

3. 重要情報管理

NECグループでは3つの防衛線（Three Lines Model）の考え方に沿い、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。

4. AIセキュリティ（Security for AI）

NECグループでは、ガバナンス、マネジメント、基盤の3軸でAIを守ります。ガバナンスではAIを利用するための方針・ルール・体制を整え、マネジメントではAIの利用に関するプロセス・ガイドラインを策定し、基盤ではAIの管理およびAIに関連するリスク軽減のためのシステムを構築します。

地政学リスクの高まりなどから生じるセキュリティリスクへの対応

地政学的な状況の変化やDXの急速な進化とともに民間企業も国家的なサイバー攻撃の標的になっており、先端技術情報などを保有する企業はセキュリティリスクが増大しています。サイバー攻撃の急速な高度化・複雑化に加えて、地政学リスクなどの外部要因により、セキュリティリスクの軽減が適時に行えない可能性があります。これをエマージング・リスクとしています。

NECおよびNECの製品、サービスおよびシステム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、NECは法的な責任を負う立場から規制当局による処分を受ける可能性があります。その結果、NECに対するお客さまからの社会価値創造企業としての信頼を失うだけでなく、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。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、お客さま、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。

軽減施策として、米国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（CISA）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「NIST Cyber Security Framework（2.0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サイバーセキュリティダッシュボードで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。このように自社の現場での経験をもとに確立した対策やノウハウをソリューション化し、お客さまに提供しています。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」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。

情報セキュリティに関する規程類の整備

NECでは、「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。

情報セキュリティに関する研修・啓発

NECグループの全従業員（派遣、請負、準委任を含む）を対象に、情報セキュリティに関するWeb研修に加え、四半期に一度、オリジナルのビデオを視聴して少人数で話し合うマイクロテーマ・トークを実施し、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。情報管理、社外でのセキュリティ対策、委託先管理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。また、NECグループの全従業員（派遣、請負、準委任を含む）を対象に、質問形式で情報セキュリティの認知度を測る情報セキュリティサーベイを実施し、高水準なセキュリティ文化の醸成を図っています。

調達取引先に対する情報セキュリティ管理の強化

詳細は下記を参照ください。

ESG サプライチェーン・マネジメント

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。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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**
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

セキュアな製品・システム・サービスの提供

お客さまに提供する製品・システム・サービスをセキュアに開発・運用するため、当社ではセキュリティ提案・実装推進体制を構築しています。この体制は当社のサイバーセキュリティ統括部門と各事業部門のセキュリティ責任者で構成されており、セキュリティ実装プロセスとともに「サイバーセキュリティ管理規程」によって定められています。NECグループにおいても、当社と同様のセキュリティ実装推進体制の構築とサイバーセキュリティ管理規程の制定を推進しています。

当社では、セキュリティを確保する「セキュリティ・バイ・デザイン（SBD）」の思想に基づき、企画・提案フェーズから運用・保守フェーズにわたって、セキュリティを実装しています。製品・システム・サービスの開発では、各フェーズでセキュリティタスクが実施されていることを確認するために、チェックリストを作成し活用しています。本チェックリストに基づき、セキュリティ実装の実施状況を一元管理し可視化するために開発された「サイバーセキュリティチェックリスト管理セキュリティ実装点検システム」により業務プロジェクトが管理され、セキュリティ対策状況の効率的な点検・監視が実施されています。運用・保守フェーズでは、脆弱性情報を一括収集・配信して事業部門とお客さまへ提供することで、セキュリティ確保に取り組んでいます。

また、セキュリティにおける脆弱性の対策として、Product Security Incident Response Team（PSIRT）を設置し、NECグループの製品に関する脆弱性情報の収集・対処を実施しています。脆弱性公開ポリシーの公開や社外からの受付窓口の設置など、自社製品の未公開脆弱性情報を適切にハンドリングしています。加えて、ものづくりをしているNECグループを含めた情報連携を図るために、NECグループPSIRTコミュニティを設立し、PSIRT活動が NECグループ全体で機能するように取り組んでいます。

当社では、システム開発の社内標準環境としてクラウド型ソフトウェア開発基盤を整備しています。本基盤はセキュリティ脆弱性検査の検証ツールなどセキュリティ実装を効率化、自動化するツールも備えており、システム開発の生産性・品質・セキュリティを向上させています。また、業務プロジェクトおよび委託先を含めたサプライチェーンの開発環境を本基盤に集約することで、開発時点での情報漏えいや生成AI利用時の著作権問題などの開発環境におけるリスクへの対策として開発環境のセキュリティ管理を一元化しています。

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NECグループの情報資産を守るため、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。

社会ソリューション事業を国内外に展開するNECでは、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を継続するための必須条件ととらえています。

グローバルサイバー攻撃対策では、多層防御の考え方に基づいて生成AIなどを活用しながら、巧妙化するサイバー攻撃への対策を強化しています。

1. 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て、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たうえで改善策を実施
- 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を実施

2. 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て高度な事前防御を実施
- NECグループの全社に展開したEndpoint Detection and Response（EDR）、CSIRTで独自に開発したNetwork Detection and Response（NDR）、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生成強化を目的とした調査環境を構築して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を強化

3. 組織的なセキュリティレジリエンス強化

- ランサムウェアのインシデントに迅速に対応するためのマニュアルを整備
- 経営層や関係部門、専門家によるセキュリティインシデントに対する演習を半年に1回以上実施

4. AIを活用した高度なサイバーセキュリティ対策

- サイバーリスクアセスメントにおける診断業務、脅威インテリジェンスの生成・活用、NDRの検知、インシデント調査、標的型攻撃メール訓練などの幅広い分野において生成AIを含めたAI活用を促進するとともに自動化・効率化・高度化を実現

5. 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

- 従業員のセキュリティアウェアネス向上のため、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公開
- 経営幹部やすべての海外現地法人が参加する会議においてサイバーセキュリティダッシュボードを活用することで迅速な経営判断や各セキュリティ推進者への管理推進に貢献

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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**
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
情報セキュリティとサイバーセキュリティ

指標および目標

2030年度KPI

（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2031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：当社および連結子会社における重大インシデント0件

2026年度の目標

1.1. デジタルセキュリティトランスフォーメーション（DSX）推進

- DXセキュリティ
  - AIエージェントのセキュリティ強化
  - グローバルセキュリティ基盤強化
  - データ損失防止（DLP）による重要情報の漏えい防止
- サイバーセキュリティ
  - CyIOC活用によるインテリジェンスの高度化
  - Deception（おとり環境）によるインテリジェンス生成
  - 攻撃診断AIエージェントによる診断自動化
- ルール・ガバナンス
  - 国内外セキュリティルールの最適化（リスクアセスメント、海外現地法人向けルールなど）
  - 海外事業子会社向け評価
  - セキュリティクリアランス制度への対応（施設・人・組織の対応）

1.2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- AIが組み込まれたシステムに対するセキュリティ実装ルールの制定
- 国内グループ会社と連携したPSIRT運用の推進
- サイバーインテリジェンス体制の最適化

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. デジタルセキュリティトランスフォーメーション（DSX）推進

- DXセキュリティ
  - グローバルセキュリティ基盤強化
  - AIセキュリティ強化（Security for AI）
  - AIラベリング・データ損失防止（DLP）による重要情報の漏えい防止
- サイバーセキュリティ
  - グローバルSOC／CSIRT高度化
  - Deception（おとり環境）によるインテリジェンス生成
  - 攻撃診断AIエージェントによる診断自動化
- ルール・ガバナンス
  - 国内外セキュリティルール最適化（リスクアセスメント、海外現法向け ルールなど）
  - 内部不正対策強化
  - セキュリティクリアランス制度への対応（施設・人・組織の対応）

1.2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- 国内グループ会社と連携したPSIRT体制の構築
- 海外グループ会社におけるセキュリティ実装体制・プロセスの構築
- セキュリティ人材の流動、セキュリティを担う人材へのリスキリング

2. 2025年度の実績

2.1. デジタルセキュリティトランスフォーメーション（DSX）推進

- DXセキュリティ
  - グローバルセキュリティ基盤の強化
  - AIを利用するための制度、改正、仕組みの構築
  - DLPによる情報漏えいリスク行動検知施策の実施
- サイバーセキュリティ
  - 次世代サイバーセキュリティサービスCyIOCのリリース
  - Deception構築によるCTI生成の強化
  - 生成AIの活用による効率的なセキュリティ業務の実施
- ルール・ガバナンス
  - 国内外セキュリティルールの最適化を実施
  - 情報流出経路の可視化による内部不正対策の強化
  - セキュリティクリアランス制度への対応を実施
- サイバーインデックス企業評価 2025において「2つ星」（最高位）を受賞

2.2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- ものづくりをしているNECグループを含めた情報連携を図るために、NECグループPSIRTコミュニティを設立
- 海外グループ会社へのセキュリティルール適用のモデルケースとして、一部の海外グループ会社において展開完了（7社）
- セキュリティ人材の流動として、官公庁などの外部組織におけるセキュリティ関連実務への参画（出向など）

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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**
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

ガバナンス

カスタマー・リレーションシップ・マネジメントの体制

当社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おり、その一環として年2回の「NECお客様アンケート」を実施しています。

この結果を毎回お客さま視点で分析し経営トップに報告するほか、関連の事業領域とも共有することをとおし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、主要グループ各社のCRM推進部門間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。

考え方

当社の存在意義は、事業活動をとおして社会に価値を提供し続けることにあります。NECグループは、従業員の一人ひとりがお客さまをはじめとする社会の声に耳を傾け、社会課題解決に向けた価値創造の実行力を高めることで、社会に受け入れられ、社会に必要とされる存在となることを目指しています。

お客さまや社会が日本電気（株）に求める価値が常に変化している中、当社ではお客さまの期待に応え続けるためにお客さまや社会の本質的な課題を理解し、お客さまとの信頼関係を構築することが重要だと考えています。

参照先：NECのお客さま満足（CS）向上活動

指標および目標

2030年度KPI

1.1. 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

1.2. お客さまへのCR調査（NECお客様アンケート）の結果（お客さまとの関係性）の指標について、高い水準を持続的に維持・向上させる

2026年度の目標

1.1. 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

1.2. お客さまへのCR調査（NECお客様アンケート）の結果（お客さまとの関係性）の指標が前年度状況を保持する

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. 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

1.2. お客さまへのCR調査（NECお客様アンケート）の結果（お客さまとの関係性）の指標が前年度状況を保持する

2. 2025年度の実績

2.1. 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を実施しました

2.2. お客さまへのCR調査（NECお客様アンケート）の結果（お客さまとの関係性）の指標において、「信頼できるパートナー」「優先的なパートナー」の回答が9割という前年度の高い水準を維持・継続

広告宣伝活動に関する違反実績

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。

2025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。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメントに関する取り組み

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

1.「お客さまからの声（VoC）」に基づく活動の推進

2025年度は当社の製品・サービスに対するお客さまからのご期待がより明確化され適切な対応につながるように、年2回の「NECお客様アンケート」においてご興味のあるテーマ・領域をフリーコメント形式でお聞きして、生成AIを用いた解析結果を営業部門、製品部門などの関連の事業領域に展開することで部門の改善に活用いただきました。

また、海外のお客さまに対しても同じ設問で「NECお客様アンケート」を実施し、グローバルでお客さまのエンゲージメント状況を確認しました。

2. お客さまから選ばれ続ける活動の推進

当社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、2025年度もお客さまからのご期待に沿って社内の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。お客さまからの関心が特に高いDX領域の提案力を高めることでお客さまからの期待に応えるために、全社員を対象に当社の最新のDXブランドに関するアンケート調査を実施しました。また、「NECお客様アンケート」のフリーコメントからお客さまのご期待レベルに即したフォローアップが可能となるようにナレッジコンテンツのラインアップを整備・拡充しました。

3. ブランディング活動と広告宣伝活動

ブランディング活動・広告宣伝活動においては、あらゆるタッチポイントをブランド構築の機会ととらえ、NECグループの存在意義とステークホルダーからの期待を、広告・宣伝のデザインやメッセージ、コンテンツとして一貫して表現し、市場やお客さまとの信頼関係の構築に努めています。また、法令や規定を遵守するとともに、「NECブランドマネジメントルール」「NEC Visual Identityガイドライン」「広告／動画／カタログ制作ガイド」「Webサイトガイドライン」などを整備し、一貫性あるコミュニケーションを実践しています。

4. NECグループ ソーシャルメディアポリシー

当社は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」を社外に発信し、情報の発信において公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。

参照先：NECグループ　ソーシャルメディアポリシー

お客さまの苦情・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、ご要望を伺っています。また、NECグループの製品、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。

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。

参照先：お問い合わせ

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- **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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
品質・安全性

ガバナンス

品質・安全性の体制　GRI 403-7

1. 品質・安全性推進体制／品質・安全性リスク管理体制

NECグループでは、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を重要な経営課題の一つと位置づけています。

NECグループでは、当社のCBXOが品質・安全性に対するすべての管理責任を持っています。また、ビジネスプロセストランスフォーメーション部門、それぞれの事業領域における関係部門と連結子会社に設置されている品質推進組織および統括部と連結子会社でそれぞれ任命された品質・安全性管理責任者が、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て運用を徹底しています。お客さまのシステムや社会的に影響の大きいシステムにおいて重大なトラブルや重大な製品事故、技術法規制違反などが発生した場合は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに関係する統括部と専門スタッフがお客さま、所轄官庁、広報などの対応について迅速に協議を行い、事案の対応方針を決定します。

2. 建設工事の健全性確保

当社は、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。

全従業員および建設工事に関わる作業員の健康管理を含む「安全衛生がすべての仕事に優先する」という思いを胸に、豊かで安全・安心な社会づくりに貢献するとともに、関連する法令および規制などを遵守した安全施工と建設工事の健全性確保に取り組んでいます。

参照先：建設工事の遵法・安全衛生体制（国内）

考え方

当社は創業の理念であり、Principlesの一つとなっている「ベタープロダクツ・ベターサービス」の実現に向け、日本初となる品質管理の導入や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や製品・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、愛される企業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、プロジェクトマネジメントの強化、失敗事例から学ぶノウハウの共有、不具合の未然防止・再発防止活動などを行っています。

参照先：品質・安全性理念と行動指針

当社の建設工事においては、お客さまに社会価値を確実に提供するための建設業法、労働安全衛生法などの法令を遵守・統制するとともに従業員の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。

参照先：建設工事安全衛生　行動指針

品質・安全性に関する取り組み

品質マネジメントシステム

NECグループでは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、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。加えて、プロセス段階で品質を作り込み、より良いプロセスにするために継続的にマネジメントシステムの改善を図っています。

ISO9001認証およびISO20000認証は、お客さまからご要求がある事業領域においてすべて取得しています。

1. 品質監査

内部統制における3つの防衛線（Three Lines of Defense）の考え方に基づき、事業体を第1線、管理部門を第2線、内部監査部門を第3線としています。ビジネスプロセストランスフォーメーション部門は第2線として、各事業体が品質マネジメントシステムを適切に運用しているかを定期的に監査し、改善を図っています。

2. 受注前審査

新規プロジェクトを開始する前に受注前審査を行い、各統括部の責任者や専門スタッフが、プロジェクト遂行上のリスクを把握し十分な対策がとられているかを確認しています。品質に関わる技術的なリスクや安全性リスク、開発規模・期間、プロジェクト体制など多面的に審査の対象としています。

3. AI品質ガイドライン

NECグループでは、2019年に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。定期的な更新を行い、生成AIに関する確認項目を充実させ、高度化を図っています。

参照先：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

*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

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
・人権の尊重
・インクルージョン&ダイバーシティ
・採用と定着および報酬の考え方
・人材開発
・労働安全衛生
・健康経営
・ワーク・ライフ・バランス
・AIと人権
・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
・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
・企業市民活動
・データ集（社会）
ガバナンス
付表・データ集

社会
品質・安全性

医療・ヘルスケア領域における取り組み

1. NECライフサイエンス倫理審査会議

ライフサイエンス領域における事業化に向けて研究開発を実施しています。

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

2. 医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

当社では、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しています。

3. 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）活動を推進しています。

参照先：ESGデータブックHTML版（医療・ヘルスケア領域における取り組みの詳細）
参照先：NECライフサイエンス倫理審査会議
参照先：医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

品質・安全性におけるコンプライアンスの遵守

1. 関係法規制の遵守

NECグループでは、各製品が遵守すべき技術法規制の学習に特化した社内向け生成AIシステムを活用することで、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適合し、技術法規制の遵守に努めています。

製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについても、関連法令や社内規程の遵守徹底を図っています。違反があった場合やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。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る品質マネジメントシステムの運用状況の確認を行っています。

2. 製品の安全性確保

NECグループでは、製品安全規格のIEC 62368-1（JIS C 62368-1）への適合に加えて、独自の安全対策を追加した「グループ安全規格」を制定しています。さらに、リスクアセスメントを実施することで製品の安全性を確保しています。

製品安全に関する問題が発生した場合は、直ちに法令に基づいた対応をとるとともに、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。

参照先：NECからの重要なお知らせ

品質・安全性に関する研修・啓発

NECグループでは製品の品質や安全性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、以下の取り組みを推進しています。

1. 従業員への研修・専門人材の育成

- 品質・安全性管理標準や技術基準などに関する基礎知識・専門知識の習得、設計・製造における実践力向上などを目的に、役割別・専門分野別に研修を実施
- 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
- 当社および国内連結子会社の従業員向けに、当社の品質・安全性についての考え方および技術法規制に関するWeb研修を年1回実施

2. プロジェクトマネジメント表彰

- NECグループの従業員に対して、プロジェクトリスクマネジメントの重要性の意識づけと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のために表彰などを行っています。
- 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
- 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

3. 品質月間活動による啓発

- 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、経営者層および社内外の有識者による講演会や対話会を実施
- 2025年度は、プロジェクトマネジメントをテーマにした動画教材を用いてテーマトークを各職場で行い風通しのよい職場づくりを啓発

建設工事のマネジメント

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保険の届出率100%を実現しています。2025年度に重篤災害事故の発生はありません。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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**
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
企業市民活動

ガバナンス

企業市民活動の体制

NECグループの企業市民活動には、次の3つの推進主体による取り組みがあります。

- 当社のコーポレートコミュニケーション統括部およびNECグループ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

考え方

NECグループは、Purposeにおいて、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指しています。

この考え方のもと、NECグループでは、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。

「NEC Make-a-Difference Drive」は、NEC 2030VISIONで掲げる、NECグループ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されています。NECグループは、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ると考え、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ます。

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」を育成するための基盤の一つと位置づけています。「NEC Make-a-Difference Drive」の活動では、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機会を提供しています。

NECグループでは、こうした活動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くことができ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。

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。

参照先：企業市民活動の基本方針

- 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
- 社会貢献プログラム評価制度

指標および目標

2030年度KPI

AI時代に誰一人取り残さないデジタル社会の実現に向け、NECらしいシチズンシップを通じて、市場の創出とAIへの信頼構築に貢献

2026年度の目標

NECグループが目指す方向性にアラインし、事業拡大・企業価値向上に資する企業市民活動への進化を目指す。2026年度は、既存活動の価値を深化（事業への貢献、海外拠点の活動発信強化）させながら、未来に向けた進化（方針の再定義とポートフォリオ見直し）を図る。

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大

- 従業員参加者数の拡大（前年度比増）

1.2. 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）

2. 2025年度の実績

2.1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大

- 従業員参加者数　2024年度：17,000人→2025年度：21,000人（前年度比：4,000人増）

2.2. 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）

- 福島県との包括連携協定のもと、復興や地域課題解決のためのさまざまな活動を実施
- 石川県関係人口創出システムの構築・運用
- プロボノ活動を活用し、エチオピア国外からの帰還者に向けた就労支援に関するMOU（基本合意書）を国連IOM（国際移住機関）と締結

社会貢献活動費

2025年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約800百万円で、「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。

ESG 社会貢献活動費（データ集）

企業市民活動の効果測定

詳細は下記を参照ください。

ESG 企業市民活動のアウトプット（データ集）

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- **企業市民活動**
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
企業市民活動

企業市民活動に関する取り組み

NECグループではさまざまな企業市民活動を行っています。各取り組みの詳細は下記を参照ください。
参照先：NECグループの企業市民活動

1. 災害・復興支援

1.1. 能登半島災害・復興支援

NECグループは、能登半島災害・復興支援のためにさまざまな取り組みを実施しました。

また、2025年9月には、LINEヤフー（株）と一般社団法人能登官民連携復興センターが協働で進める、能登復興のためのプロボノ支援プラットフォーム「プロボ能登」に新たに参画し、能登復興の取り組みを強化・推進しました。さらに、能登復興を支える石川県関係人口創出システムの構築・運用（2025年11月より）を担い、地域活性化や復興支援、次世代育成に知見のある当社のプロボノ活動との連携も開始しました。
参照先：令和6年能登半島地震被害に対する支援について
参照先：令和6年9月能登半島大雨災害による被害に対する支援について
参照先：NEC、全国の社員とともに「NECグループ能登応援アクション2025」を実施
参照先：NEC、能登復興のためのプロボノ支援プラットフォーム「プロボ能登」へ参画

1.2. 福島復興支援

2024年2月に当社と福島県が締結した「デジタル変革（DX）の推進や県産品の振興などを目的とした包括連携協定」のもと福島県と協働でさまざまな取り組みを実施しました。
参照先：福島県とNEC、デジタル変革の推進と県産品の振興に関する包括連携協定を締結
参照先：福島県とNEC、包括連携協定のもと、「NECグループふくしま応援アクション2025」を実施

2. 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、2025年度までに78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。

2025年度は、当社がPurpose（存在意義）で掲げる、“安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現”をテーマに、①独自の心理分析技術とAIを使って育児支援を行うトモイク（株）、②メディアの力を使って野生生物保全に取り組む一般社団法人Rooting Our Own Tomorrows、③教育機会の地域格差是正を目指す一般社団法人Glocal Solutions from Classroom、④独自SNSを使ったコミュニティづくりに取り組む（株）祭の4団体を支援しました。これらの団体と当社のDXとの連携による社会課題解決型事業創造に向けたディスカッションを進めています。
参照先：NEC社会起業塾

3. NECプロボノイニシアティブ

NECグループは、2010年度に従業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「NECプロボノイニシアティブ」を国内企業として初めて開始しました。2025年度は621人の従業員が参加し、プロボノのパートナーである川崎市や福島県、石川県、教育機関、社会起業家（NEC社会起業塾卒塾生）などと連携した取り組みを実施しました。

川崎市との連携では、川崎市でのSDGs・プロボノの普及啓発・理解促進を目的に、NECプロボノ倶楽部（NECグループ従業員有志から構成されるプロボノコミュニティ）の従業員チームが川崎市などと協働して「かわさきSDGsパートナーまつり」「かわさきプロボノサミット」など、多様な取り組みを企画・運営しました。また、プロボノで汲み取った課題を起点に、川崎市社会福祉協議会と協働し、地域課題解決に向けた地域活性化アプリ「まちくるみ」の実証実験を実施しました。

社会起業家との連携では、NEC社会起業塾の卒塾生によるオンラインを通じたメンタルヘルスケア事業などに取り組む東京科学大学発ベンチャーの（株）BANSO-COに、NECプロボノ倶楽部の従業員チームが2023年度から営業やマーケティング、広報などにおける支援を行ってきました。この支援を受け、同社のB to B事業の売上は直近で2倍に成長しました。また、NECプロボノ倶楽部では、2022年に開始したヘルスケアサービス「NECカラダケア」と（株）BANSO-COとの事業連携を、プロボノ活動を通じて後押ししています。

また、当社のプロボノ活動を活用し、エチオピア国外からの帰還者に向けた就労支援に関するMOU（基本合意書）を国連IOM（国際移住機関）と締結しました。活動は2026年度より実施予定です。
参照先：NECプロボノイニシアティブ

3.1. 子ども食堂でのSTEAM教育

NECグループは2024年度、東京都港区のNPO法人みなと子ども食堂と連携し、みなと子ども食堂の取り組みの一つである学習支援事業の中で、プロボノ活動をとおして食堂利用者の小学生を対象としたSTEAM教育（プログラミング教室など）を開始。2025年度は11人（小学4〜6年生）を対象にメタバースを活用した教育を実施。
参照先：NEC、みなと子ども食堂と連携し、「デジタル月間」にプログラミング教室を開始

4. Girls Meet STEM

公益財団法人山田進太郎D&I財団が主催する、中高生女子のためのSTEM（理系）領域の体験プログラム「Girls Meet STEM」に、当社は2024年の開始当初から継続して参画しています。

自分らしく働く当社の女性社員との交流をとおして、女子中高生が将来の進路やキャリアを前向きに思い描くきっかけを提供しています。2025年度は2回実施、生徒81人と当社の従業員10人が参加。
参照先：次世代教育プログラム

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- **企業市民活動**
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
企業市民活動

5. 従業員のボランティア活動の推進

NECグループでは福利厚生制度などをとおして従業員のボランティア活動を推進しています。

- カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において「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」を用意
- NECグループのイントラサイトや社内SNS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し、従業員の積極的なボランティア活動への参加を推進
- 毎年12月～1月に、従業員が参加しやすい活動としてベルマークや古本、書き損じはがきなど、途上国支援および災害・復興支援の寄付やリサイクルにつながる物品の収集活動を推進
- 当社が正会員を務める公益財団法人東京都障害者スポーツ協会が主催する、「東京都障害者スポーツ大会」をはじめとする各種パラスポーツ大会に、毎年のべ約100人のNECグループの従業員が運営ボランティアとして参加

参照先：東京都障害者スポーツ協会

6. 世界各地での地域コミュニティにおける取り組み

NECグループでは企業市民活動を通じて、世界各地で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。

参照先：地域の活動

6.1. 日本国内での取り組み

6.1.1. 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・ガイダンスである総務省「eネットキャラバン」を実施（目標：年間150回実施）
- 現在、NECグループでは全国で324人が認定講師として活動

6.2. グローバルでの取り組み

6.2.1. パラスポーツに関する取り組み

NECグループは国際テニス連盟（ITF）と連携した「車いすテニス」のサポートを30年以上にわたって継続しています。車いすテニスの世界選手権大会「NEC Wheelchair Singles Masters」をはじめとする大会のサポートや、競技団体を通じた競技用車いすの寄贈など、車いすテニス競技の振興に長年貢献しています。

参照先：車いすテニスパートナーシップ
参照先：パラスポーツの取り組み

6.2.2. NEC Corporation of Americaでの取り組み

テキサス州の小学校、非営利団体などと連携し、学生への教育支援やホームレスへの生活支援を行っています

- 「FC Dallas Foundation」と連携したSTEAM教育支援活動
- NPO「Catch-Up and Read」と連携した次世代教育支援活動
- 「Dallas Education Foundation」と連携した次世代教育支援活動
- 「Susan G. Komen」と連携した乳がん啓発支援活動
- 「Young Women's Preparatory Network」と連携した女子教育支援活動
- 「Haven for Hope」と連携した、デジタルを活用したホームレスの生活支援のための共創活動

6.2.3. NEC Corporation Indiaでの取り組み

NEC Corporation Indiaでは農村地区の子どもたちや経済的に困窮する高齢者、夫をなくした女性などの支援活動を行っています。2021年には、こうした一連の継続的な活動が評価され、インドCSRリーダーシップアワードを受賞しました。

- Gift the warmth drive（経済的に困難な状況にある子どもたちへ防寒グッズなどを贈る活動）
- Radhakund Ashram（夫をなくした女性の健康支援活動）
- NGO「Krish」と連携した女子教育支援活動
- 「Shiksha Pratham Center」の設立支援および同センターと連携した恵まれない子どもたちへの教育支援活動
- 「Blind Welfare Society」と連携した、視覚障がいがある女子学生に対する技術支援などの高等教育に向けた包括的支援

6.2.4. NEC Platforms Thaiでの取り組み

- タイの文化と仏教を守るためのカチン活動
- 工場周辺の地域の小学校と連携した、子どもたちとの交流を通じた環境啓発活動

6.2.5. NEC Telecom Software Philippines, Inc.での取り組み

- フィリピン赤十字と連携した献血活動
- 2025年セブ島沖地震被災者支援のための募金活動

6.2.6. NEC Europeでの取り組み

- チャリティランへの参加を通じた「Cancer Research UK」支援活動
- チャリティイベントSantaDashへの参加を通じた「Thames Hospice」支援活動
- Hillingdon Foodbankと連携した、在庫整理・食料パッケージの梱包・配布用の品物準備などの支援活動。

6.2.7. NEC XONでの取り組み

- National Institute for the Deaf（NID）のICT関連プロジェクト（聴覚障がい者のための教育および訓練を含む）への助成。
- 南アフリカでワールド・ロボット・オリンピアードをはじめとする教育イニシアティブを運営するCare for Educationへの助成。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- **企業市民活動**
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
データ集

1.人権の尊重

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ビジネスと人権 研修修了者数（率）	日本電気（株）	20,993	22,555 （92.0%）	22,354 （90.8%）	19,707 （83.5%）
	国内連結子会社	–	19,923 （97.5%）	41,824 （95.5%）	39,322 （95.1%）

			2025年度
人権アセスメント実施割合	日本電気（株） （従業員割合 ベース）	実施割合	87.0%
		うちリスクを特定した割合	19.4%
		うち軽減措置を実施した割合	100%
	調達取引先 （連結調達 金額ベース）*1	実施割合	69.9%
		うちリスクを特定した割合	2.9%
		うち軽減措置を実施した割合	99.0%

2.インクルージョン&ダイバーシティ

			2023年	2024年	2025年	2026年
管理職者数*2	単体（比率）*3 （各年4月1日現在）	合計	9,162	9,223	9,269	9,273
		男性	8,345	8,278	8,185	8,065
		女性	817 （8.9%）	945 （10.2%）	1,084 （11.7%）	1,208 （13.0%）
	連結（比率）*3 （各年3月31日現在）	女性	2,805 （10.3%）	3,162 （11.1%）	3,533 （12.8%）	3,428 （13.3%）
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）		合計	3,234	3,368	3,461	3,520
		男性	3,016	3,130	3,196	3,224
		女性	218 （6.7%）	238 （7.1%）	265 （7.7%）	296 （8.4%）
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）			10.1%	12.1%	14.1%	15.9%
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）			6.4%	8.4%	9.2%	11.8%
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）			12.8%	12.6%	13.5%	14.8%

*1 2023年度～2025年度の3年間のうちにアセスメントを実施した調達取引先からの2024年度の調達金額合計を、連結調達金額で除したものです。
*2 単体の管理職者数は執行役員（2022年）、執行役（2023年以降）、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。
　2023年～2025年の連結の管理職者数は会社法上の役員、臨時従業員、他社への出向者を除き、出向受け入れを含みます。2026年の連結の管理職者数は、会社法上の役員、臨時従業員、出向受け入れを除き、他社への出向者を含みます。
*3 2023年以降の日本電気（株）および国内連結子会社の女性管理職者数と比率は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しています。
　また、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）の第三者保証を受けた数値です。

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
・人権の尊重
・インクルージョン&ダイバーシティ
・採用と定着および報酬の考え方
・人材開発
・労働安全衛生
・健康経営
・ワーク・ライフ・バランス
・AIと人権
・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
・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
・企業市民活動
・データ集（社会）
ガバナンス
付表・データ集

社会

データ集

		2023年	2024年	2025年	2026年
障がい者雇用数（比率）*4	日本電気（株）、NECフレンドリースタフ（株）、NECビジネスインテリジェンス（株）（2026年は上記3社＋NECソリューションイノベータ（株））（各年6月1日現在）	411（2.40%）	451（2.54%）	477（2.57%）	844（2.81%）
	国内連結（上記＋国内連結子会社）*5（各年6月1日現在）	1,063（2.39%）	1,169（2.58%）	1,333（2.63%）	1,078（2.79%）

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
外国人従業員数	合計	239	246	266	270
	男性	127	130	143	146
	女性	112	116	123	124

*4 障害者雇用促進法に基づきます。また、当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2023～2025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）の第三者保証を受けた数値です。
*5 障害者雇用促進法に基づく関係会社適用の国内100%子会社で2023年は12社、2024年は12社、2025年は13社、2026年は7社。国内連結会社における雇用率算定基礎となる従業員の合計は2023年：約64,000人、2024年：約65,000人、2025年：約70,900人、2026年：約53,000人（各年6月1日現在）
*6 取締役、執行役員（2022年度まで）、執行役（2023年度以降）、臨時従業員および他社への出向者を除き、出向受け入れを含みます。
*7 2022～2024年度は当社から他社への出向者、他社から当社への出向者をともに含めていません。2025年度は当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2022年度以降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）の第三者保証を受けた数値です。

			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結地域別従業員数*6（比率）	合計		118,527（100%）	105,276（100%）	104,194（100.0%）	101,800（100.0%）
	日本		77,424（65.3%）	74,751（71.0%）	75,382（72.3%）	74,748（73.4%）
	アジア太平洋地域		17,825（15.0%）	12,112（11.5%）	12,504（12.0%）	11,116（10.9%）
	中国・東アジア		4,936（4.2%）	3,424（3.3%）	3,194（3.1%）	2,730（2.7%）
	欧州・中東・アフリカ		12,365（10.4%）	12,468（11.8%）	10,701（10.3%）	10,464（10.3%）
	北米		2,344（2.0%）	1,262（1.2%）	1,088（1.0%）	1,630（1.6%）
	中南米		3,633（3.1%）	1,259（1.2%）	1,325（1.3%）	1,112（1.1%）
雇用形態別従業員数	単体	正規	22,036	22,210	22,271	21,934
		非正規	44	41	1	0
	連結	正規	118,527	105,276	104,194	101,800
		非正規	6,408	5,508	4,750	4,388
男女別従業員数（比率）	合計		22,036	22,210	22,271	21,934
	男性		17,391	17,408	17,571	17,070
	女性		4,645（21.1%）	4,802（21.6%）	4,700（21.1%）	4,864（22.2%）
連結男女別従業員数（比率）	合計		118,527	105,276	104,194	101,800
	男性		86,117	79,012	77,689	75,440
	女性		32,410（27.3%）	26,264（24.9%）	26,505（25.4%）	26,360（25.9%）
年齢別従業員数	合計		22,036	22,210	22,271	21,934
	0～18歳未満		0	0	0	0
	18～30歳未満		3,065	3,278	3,637	3,947
	30～50歳未満		9,757	9,802	9,798	9,547
	50～60歳未満		8,141	7,782	7,204	6,611
	60～70歳未満		1,066	1,341	1,623	1,819
	70歳以上		7	7	9	10
従業員平均年齢*7	全体		43.5	43.3	42.6	43.1
	男性		44.2	44.0	43.6	43.9
	女性		41.2	40.9	39.4	41.0

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- データ集（社会）

ガバナンス

付表・データ集

社会
データ集

3.採用と定着および報酬の考え方

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
離職率*8	全体	3.6%	3.4%	3.9%	4.3%
	男性	—	—	—	4.5%
	女性	—	—	—	3.6%
自己都合離職率*8		3.1%	2.8%	2.9%	3.0%

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
採用者数	合計	1,256	1,243	1,348	1,339	
	新卒（各年4月1日入社者。前年度通年採用を含む）	660	600	686	795	726
	キャリア	596	643	662	544	
男女別採用者数（比率）	合計	1,256	1,243	1,348	1,339	
	男性	912	887	925	919	
	女性	344（27.4%）	356（28.6%）	423（31.4%）	420（31.4%）	
外国人新卒採用者数		4	8	11	11	

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用3年後定着率*9	合計	94.9%	91.8%	94.5%	96.5%
	男性	93.1%	90.8%	94.3%	96.2%
	女性	98.6%	93.6%	95.0%	96.9%
従業員平均勤続年数*10（年）	全体	18.1	17.5	16.6	17.3
	男性	18.5	18.0	17.3	17.6
	女性	16.8	16.2	14.3	16.2

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均年間報酬（百万円）*11	合計	8.43	8.80	9.63	9.94
	男性	8.92	9.33	10.17	10.43
	女性	6.61	7.02	7.79	8.27

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男女の賃金の差異（女性：男性）*12	全労働者	73.7%	75.3%	75.9%	76.2%
	うち正規雇用労働者	73.0%	74.6%	74.8%	75.0%
	うちパート・有期労働者	87.2%	80.7%	82.9%	80.1%

		2023年	2024年	2025年	2026年
初任給（円）各年4月新卒入社者	博士卒	314,500	361,300	379,400	379,400
	修士卒	261,000	299,400	314,400	320,800
	学部卒	237,000	280,000	294,000	300,000

*8 離職率、自己都合離職率における従業員数は、執行役員（2022年度まで）、執行役（2023年度以降）、臨時従業員、他社への出向者、出向受け入れを除いています。
離職率、自己都合離職率は、退職数÷当該年度期末従業員数（期中の入社および退職も1人としてカウント）で算出しています。
離職率は、定年退職や関係会社への移籍を含みます。
自己都合離職率は、定年退職や関係会社への移籍を含みません。

*9 2025年度の数値は、2023年4月1日新卒入社者の3年後（2026年4月1日）の在籍割合。2022～2024年度の数値も同様に算出

*10 2022～2024年度は当社から他社への出向者、他社から当社への出向者をともに含めていません。2025年度は当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2022年度以降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）の第三者保証を受けた数値です。

*11 当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2024年度までは当事業年度において支払われた給与、時間外給与および賞与から算出しています。2025年度から当事業年度において支払われた給与および時間外給与、当事業年度を評価対象期間とする賞与の費用計上額ならびに当事業年度に係る株式報酬の費用計上額に変更しています。

*12 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しています。2023年度以降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）の第三者保証を受けた数値です。連結の数値は、有価証券報告書を参照ください。

参照先：有価証券報告書

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- **データ集（社会）**

ガバナンス

付表・データ集

社会
データ集

4.人材開発

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
DX人材のべ人数	日本電気(株)＋国内連結子会社	7,609	10,376	11,935	13,492
従業員1人当たり研修日数	日本電気(株)	8.0	6.8	7.0	8.2
	日本電気(株)＋国内連結子会社	4.4	5.1	5.4	5.1
	NECグループ	2.9	3.6	3.9	3.8
従業員1人当たり研修費用(円)*13	日本電気(株)	161,282	150,428	182,614	223,352
	日本電気(株)＋国内連結子会社	109,850	112,373	123,358	143,669
	NECグループ	74,371	83,466	95,284	109,666
人的資本への投資収益率*14	NECグループ	―	18%	26%	35%

5.労働安全衛生

			2022年	2023年	2024年	2025年
労働災害*15	度数率	日本電気(株)	0.0600	0.1700	0.0600	0.0900
		国内連結子会社	0.1600	0.1004	0.0700	0.1902
	強度率	日本電気(株)	0.0002	0.0001	0.0003	0.0007
		国内連結子会社	0.0000	0.0011	0.0010	0.0036

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全社安全衛生研修修了者数(比率)	18,516 (85.3%)	20,719 (91.0%)	20,061 (88.4%)	19,342 (82.4%)
普通救命講習会修了者数	251	289	316	308
メンタルヘルスWeb研修修了率(対象社数)	96.2% (16社)	97.4% (12社)	96.6% (16社)	96.9% (18社)

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員サーベイ回答率(対象社数)	日本電気(株)＋国内連結子会社	85% (15社)	85% (16社)	84% (16社)	83% (16社)
	海外連結子会社	82% (23社)	84% (28社)	87% (28社)	88% (28社)
	NECグループ	85%	85%	84%	84%
従業員エンゲージメント指数	NECグループ	36%	39%	42%	48%
グローバル人事コンサルティング会社「マーサージャパン(株)」サーベイによる「経営陣」に関する設問群の肯定回答率		31%	34%	38%	46%

6. 健康経営

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティーズム(欠勤率) 2019年度を100%とした場合の年間欠勤日数の推移	107.5%	102.9%	104.9%	116.2%
プレゼンティーズム Web研修におけるアンケートの設問「直近4週間以内の仕事の出来(100点満点)」についての回答の平均点	69.9点	70.7点	69.8点	73.5点

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
メンタルヘルス起因休職率*16	1.05%	1.00%	1.14%	1.15%

*13 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などを含みます。
*14 人的資本への投資収益率は、(売上高 ― 営業費用合計 ＋ 人件費)÷ 人件費で算出しています。
2025年度の数値から算出の定義を変更したため、過去年度の数値を修正しています。
*15 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
1) 度数率　労働災害度数率＝(労働災害による死傷者数÷のべ労働時間数)×1,000,000
のべ労働時間数は、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÷のべ労働時間数)×1,000
労働損失日数は、死亡・重篤＝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年以降の日本電気(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)の第三者保証を受けた数値です。
*16 2024年度の数値を修正しています。

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
・人権の尊重
・インクルージョン&ダイバーシティ
・採用と定着および報酬の考え方
・人材開発
・労働安全衛生
・健康経営
・ワーク・ライフ・バランス
・AIと人権
・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
・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
・企業市民活動
・データ集(社会)
ガバナンス
付表・データ集

社会
データ集

7. ワーク・ライフ・バランス

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休職取得者数*17	合計	204	292	328	504
	男性（比率）	99	176 (40.6%)	215 (50.6%)	368 (85.6%)
	女性	105	116	113	136
育児休職復職率		98.6%	99.6%	99.1%	99.8%
育児短時間勤務者数	合計	421	361	318	282
	男性	8	11	12	14
	女性	413	350	306	268
介護休職取得者数*18	合計	17	17	13	10
	男性	7	9	7	7
	女性	10	8	6	3
介護短時間勤務者数	合計	10	13	11	22
	男性	3	5	4	8
	女性	7	8	7	14
従業員月平均所定外労働時間（時間）		22.1	23.1	23.7	23.8
年次有給休暇付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く		21.5	21.5	21.5	21.5
年次有給休暇取得率		62.5%	62.7%	63.1%	65.1%
ファミリーフレンドリー休暇付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く		5	5	5	5
ファミリーフレンドリー休暇取得率		33.9%	33.8%	32.9%	34.6%

8. AIと人権

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
AIと人権に関する研修修了率	日本電気（株）＋国内連結子会社	92%	95%	97%	96%

9. 個人情報保護、プライバシー

	2022年度	2023年度	2024年度	2025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%	98.6%	94.3%	97.1%

10. 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CISSP取得者数	NECグループ	約300人	約450人	約560人	約670人

*17 当該年度に育児休職を開始した従業員数で執行役員（2022年度）、執行役（2023年度以降）、嘱託、顧問、出向受け入れを除き、他社への出向者を含みます。
「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」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「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施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業などの取得割合を算出したものです。したがって、配偶者出産休暇は含めていません。
2022年度以降の育児休職取得者数の合計の数値および2023年度以降の男性育児休職取得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）の第三者保証を受けた数値です。

*18 当該年度に介護休職期間がある従業員数で執行役員（2022年度）、執行役（2023年度以降）、嘱託、顧問、出向受け入れを除き、他社への出向者を含みます。
2022年度以降の介護休職取得者数の合計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）の第三者保証を受けた数値です。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- **データ集（社会）**

ガバナンス

付表・データ集

社会
データ集

13. 企業市民活動

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社会貢献活動費[*19]（活動種類別の割合）	合計	100%	100%	100%	100%
	学術・研究・教育	70.3%	32%	32%	40%
	芸術・文化・スポーツ	13.0%	52%	53%	13%
	災害・人道支援	1.9%	2%	2%	1%
	社会福祉	5.6%	5%	2%	6%
	環境	2.1%	2%	2%	3%
	その他	7.1%	7%	9%	37%
社会貢献活動費（百万円）（支出種類別）	合計	697	828	886	800
	金銭支出（政治寄付を含む）	685	810	864	744
	施設開放・現物寄贈	3	6	6	34
	工数ほか	9	12	16	22

			2023年度	2024年度	2025年度
企業市民活動のアウトプット	NEC社会起業塾（累計）	NEC社会起業塾の卒塾生数（累計）	72団体	74団体	78団体
		卒塾生の事業継続率	81%	81%	82%
		事業規模からみた平均成長率	約3倍	約3倍	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）	17団体（国レベル） 31団体（自治体レベル）	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%	45%	45%
		本プロジェクトがロールモデルとなり、他団体での同様な取り組みに発展した団体数	4団体（企業） 1団体（自治体）	4団体（企業） 1団体（自治体）	4団体（企業） 1団体（自治体）
	NECプロボノイニシアティブ	参加従業員数（累計）	1,769人	2,013人	2,634人
		受益者数[*20]（累年）	6,103人	7,323人	6,029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（累計）	772回	959回	1,134回

*19 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。
また、社会貢献活動費の支出には、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）

*20 NECプロボノイニシアティブが支援した講座や啓発イベントへの一般の受講者数・参加者数（オンライン含む）、また事業計画策定支援の場合は、支援先団体の関係者数など

Index

サステナビリティ経営

環境

社会
- 人権の尊重
- インクルージョン&ダイバーシティ
- 採用と定着および報酬の考え方
- 人材開発
- 労働安全衛生
- 健康経営
- ワーク・ライフ・バランス
- AIと人権
- 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
- 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
- 企業市民活動
- **データ集（社会）**

ガバナンス

付表・データ集

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス

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とともに、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図っています。また、それに合わせ執行側のガバナンスを強化しています。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

参照先：コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監督と執行を明確に分離したコーポレート・ガバナンス体制のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

1. 取締役会（監督）

取締役会は、執行役および取締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。

2. 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。

ESG コーポレート・ガバナンスの体制の詳細（データ集）

考え方

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図るためには、監督と執行の両面からコーポレート・ガバナンスの強化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

NECコーポレート・ガバナンス・ガイドライン

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。

参照先：社外取締役の独立性判断基準
参照先：社外取締役の選任理由等

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、改善を図るとともに、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。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。

コーポレート・ガバナンス報告書
取締役会の実効性評価

参照先：出席状況

役員報酬

参照先：役員報酬の内容

当社社長の報酬等の総額と当社従業員の平均年間給与の比率は、48.8：1です。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

リスクマネジメント

ガバナンス

リスクマネジメントの体制　GRI 2-16

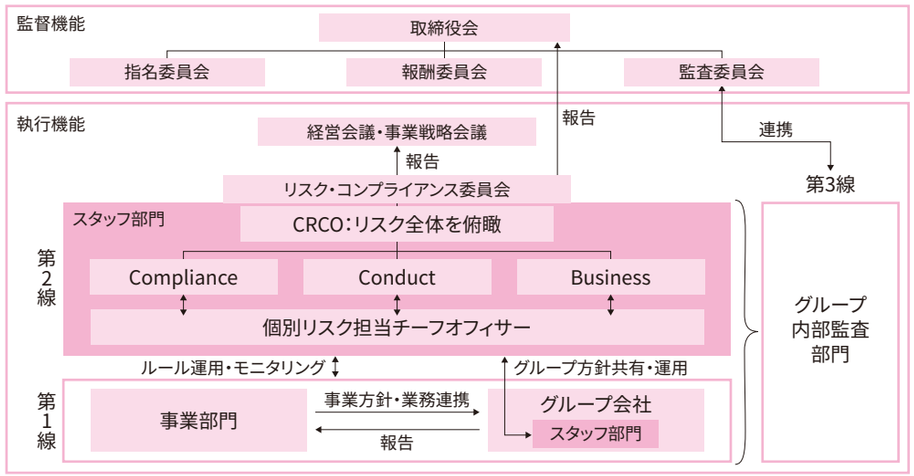
NECグループでは、NECグループの事業に関連する社内外のリスクを的確に把握し対応するため、リスク・コンプライアンス委員会とCRCOを中心とした全社横断的なリスク管理体制を整備しており、その概要は下図のとおりです。

リスク・コンプライアンス委員会では、リスク管理に関する活動方針、NECグループとして対策を講ずべき重点対策リスクの選定・対応方針のほか、期中のリスク変動により全社横断対応が必要となったリスクの対応、その他の全社リスク管理に関する重要な事項を審議し、事業戦略会議および取締役会に定期的に報告しています。

また、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、損失につながる可能性をコントロールするため、CRCOを設置しています。CRCOは、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、インパクトを評価するとともに、対応の優先づけをしたうえで、各リスクを所管するチーフオフィサーと密に連携することで全社横断的なリスク管理を主導します。

当社では、監督と執行を明確に分離したコーポレート・ガバナンス体制のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

リスクマネジメントの体制図

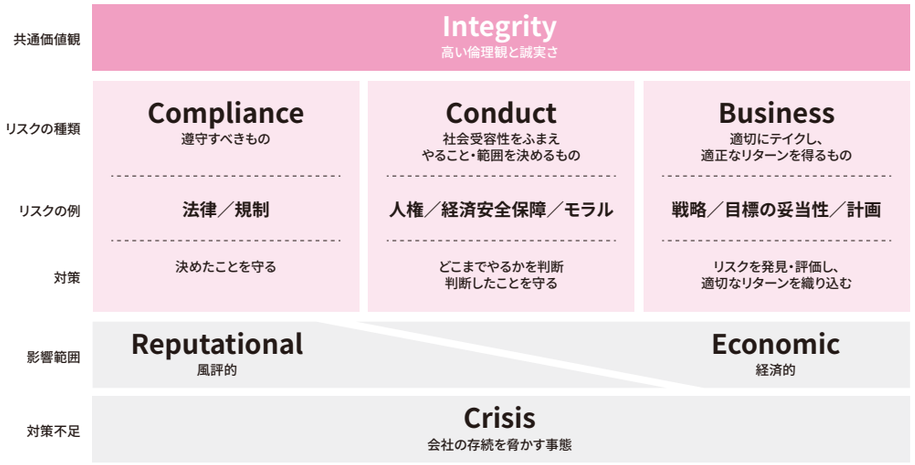


リスクの特定および内容

リスク特定の方針

NECグループでは、トレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO）の全社的リスクマネジメント統合フレームワークおよびリスク管理に関する国際標準規格であるISO31000を参照しています。そのうえで、適切なリスク管理によるリターン追求のため、NECグループの事業に関連するリスクをRisk Total Pictureとして類型化し、各リスクの責任部門や対応方針を決定しています。Risk Total Pictureでは、「Integrity（インテグリティ）」をすべてのリスク管理活動の基礎とし、リスクをその性質によって3つに分類しています。このリスクが顕在化した場合、とりわけ会社の存続を脅かす事態「Crisis（クライシス）」に発展した場合の備えとして対応フローを整備しています。

Risk Total Picture



Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

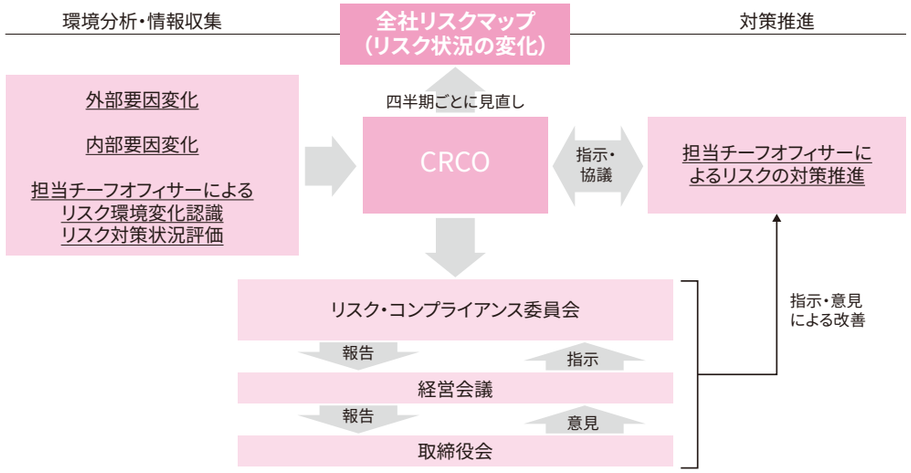
ガバナンス

リスクマネジメント

リスク特定のプロセスと状況　GRI 2-16

CRCOは、NECグループとして認識しておくべきリスクを網羅的に取りまとめたリスク一覧をもとに、各リスクを所管するチーフオフィサーとの対話やリスクアセスメントを実施し、外部・内部環境変化や各リスク対策の状況をふまえて5段階の影響度評価・3段階の切迫性評価を行い、優先順位を可視化したリスクマップを作成しています。

リスクマネジメントを可視化した図



重点対策リスクおよび重要なリスク

1. 重点対策リスク

1.1. 適正な製品・サービスの提供

NECグループの事業活動は、国内外で行われており、提供する製品やシステム、サービスが多岐にわたっており、サプライチェーンもグローバルに展開しています。そのため、品質・安全性の確保ならびに受注プロジェクトの適切な管理は、お客さまからの信頼確保と市場競争力の維持に不可欠な要素となっています。これらはNECグループ内だけでなく、サプライチェーンにおいても品質上の問題、あるいはプロジェクト管理の不備などを起因とした重大事象が発生した場合、お客さまの事業継続や社会的に重要なシステムに影響を及ぼす可能性があります。

このような事象が発生した場合には、製品・サービスの回収措置、お客さまへの補償、行政対応、対外的説明対応などが必要となるほか、ステークホルダーからの信頼失墜を招き、企業価値に重大な影響を及ぼす恐れがあります。品質・安全性およびプロジェクト管理に関する体制の運用状況は、NECグループの事業継続性および社会的評価と密接に関連しており、その適切な管理が行われない場合には、経営に対するリスクとなりえます。

2. 重要なリスク

2.1. サイバーセキュリティ

全世界がオープンにつながり、NECグループを取り巻く事業環境においても、AI技術やクラウドサービスの利用拡大を背景に、サイバー攻撃の高度化および巧妙化が進展しています。ランサムウェアをはじめとした攻撃のビジネス化、クラウド設定不備を狙った攻撃の増加などにより、情報漏えい、業務停止、サービス提供への支障といったリスクは一層高まっています。

また、NECグループが提供する製品・システム・サービスに重大な事象が存在した場合には、お客さまの事業継続や社会インフラに重大な影響を及ぼす可能性があります。さらに、経済安全保障の観点から厳格な情報管理が求められる領域での対応不備は行政措置や信用失墜に直結する恐れがあります。

これらの事象は、NECグループに対する信頼を損なうとともに、企業価値に重大な影響を与えるリスクになりうると考えています。

ESG 情報セキュリティとサイバーセキュリティ（リスク管理）

2.2. 人権の尊重

NECグループは、バリューチェーン全体の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で、特に影響が大きいと考える「AIなどの新技術と人権」「地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク」「サプライチェーン上の労働」および「従業員の安全と健康」を顕著な人権課題として特定しています。特に、これらの顕著な人権課題への対応が不十分であるとみなされた場合、社会的批判が生じるのみならず、取引停止や評判低下を通じてNECグループの社会価値および企業価値に重大な影響を及ぼすリスクになりうると考えています。

ESG 人権の尊重

NECグループ人権方針

長期のリスク

ESG 環境経営

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
リスクマネジメント

事業継続に関するリスクと対応

取締役会は、執行役および取締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。

NECグループでは、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せることにより、お客さま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。
参照先：災害発生時の基本方針

1. 事業継続マネジメントに関する体制

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、コーポレート部門で構成。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関係部門別事業継続対策本部
各関係部門で構成。NECグループ従業員の安否確認・事業についての復旧活動（お客さま対応・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、拠点の安全確認、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、海外においても地域統括会社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。

2. 防災、事業継続に関する訓練・研修と啓発

2.1. 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。

- 勤務形態に合わせた災害時対応手順の確認のための訓練を実施
- 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Web研修、各職場での懇談会を実施

2.2. BCPの成熟度向上

- 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」という指標で見える化
- NECグループ全体で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取り組みの評価と改善を継続

3. 大規模な災害、事件・事故や感染症への対応

3.1. 自然災害リスク（地震・風水害など）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、その範囲に存在する調達調達取引先などの情報を即座に把握できる仕組みを構築しています。

また、最新のハザードマップをもとにリスクを検証し、被災時の影響度とコストのバランスを勘案しながら、対策を実施しています。

3.2. ISO22301：2019認証取得

当社では、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

リスク・マネジメントに関する取り組み

リスク・カルチャー醸成のための取り組み　GRI 2-26

1. 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。

2. リスク管理指標と金銭的インセンティブ

「日本電気株式会社　従業員懲戒規定」において、故意または過失により会社に損害をこうむらせた従業員には、懲戒に附するほか、損害を賠償させることを定めています。

3. リスクマネジメントに関する研修・啓発

当社では毎年、全従業員向けに、リスクマネジメント研修の一環として、コンプライアンス、環境、人権、情報セキュリティなどテーマ別の研修を実施しています。

また、管理職向けには、リスク管理に関する認知度や理解度を向上するための研修を実施しています。
新任社外取締役にはオンボーディングの一環として、当社のリスクマネジメントの研修を実施しています。

4. 従業員による潜在的リスクの確認・報告

ESG コンプライアンス（内部通報制度）

また、毎年実施しているリスクアセスメントを通じて、現場レベルで感じている潜在的リスクの早期検知に努めています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
コンプライアンス

ガバナンス

コンプライアンスの推進体制　GRI 2-16

1. NECグループのコンプライアンス

当社では、NECグループコンプライアンスポリシーを策定し、CRCOがコンプライアンス課題の全体を俯瞰し、リスク・コンプライアンス委員会を通じて、具体的な課題対応について審議・対策の推進を行っています。

また、「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のうえ、実施しています。さらに、各部門が実施するリスクマネジメントが体系的かつ効果的に行われるように、必要な支援・調整および指示を実行しています。

2. 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グループ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しています。

3. 連結子会社におけるコンプライアンス推進

- コーポレート法務統括部、コーポレート、関係部門からの指導・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、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

参照先：内部統制システムに関する基本方針

戦略

コンプライアンスにおけるリスクと機会

当社が本テーマにおいて特定した主要なリスクと機会は次のとおりです。

「ゆるぎないインテグリティに根差したコンプライアンスの徹底」

1. 環境・社会に対するインパクト

1.1. ネガティブインパクト

競争法違反、贈収賄行為などの発生は、NECグループのレピュテーションに対し長期間にわたり大きな損失を与える

1.2. ポジティブインパクト

コンプライアンス事故ゼロで信頼を失わない

2. 財務に与えるリスク・機会

2.1. リスク

競争法違反、贈収賄行為などの発生は大きな損失につながる

指名停止処分を受けるなど中長期に悪影響あり

2.2. 機会

コンプライアンス事故ゼロでビジネス機会を失わない

リスクと機会への対応

特定したリスクと機会に対応するため、当社では次の取り組みを行っています。

競争法遵守

2025中計の「企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務基盤の強化」の取り組みの一つである「重大なコンプライアンス違反の撲滅」に向けて、カルテル・談合など競争法違反の防止に取り組んでいます。また、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）において、「公正な競争」に関する行動指針を定め、競争法違反防止の徹底に努めています。

1. 競争法遵守ポリシー

当社では、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、当社および国内・海外のNECグループの会社において周知・展開しています。

参照先：競争法遵守ポリシー

2. 海外連結子会社に向けた研修

2025年度は、EMEA地域で活動している海外連結子会社の従業員を中心に、競争法遵守に関する研修を多言語で実施しました。これにより、競争法の違反リスクや遵守のための対応についての理解を促進しました。

贈収賄・腐敗防止　GRI 2-15, 205-1

「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」「会社の利益に反する行為の禁止」などに関する行動指針を定め、あらゆる形態の贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。

1. 贈収賄防止ガイドライン

贈収賄防止については、法務・コンプライアンス部門が贈収賄防止基本規程および「贈収賄防止ガイドライン」を策定し、当社において周知・展開しています。本ガイドラインでは、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や共同行為者に対する反贈賄デュー・ディリジェンスを含む社内承認手続きなど、贈収賄を防止するために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。

*1 リスクベース・アプローチの考え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、販売促進、受注支援または許認可取得に関する業務を委託する第三者を起用業者と定義しています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
コンプライアンス

2. 各種ガイドラインの制定と運用
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、指示などを行っています。

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、総務統括部（接待・贈答、政治寄付など寄付関係）、各事業部門の企画部門（営業経費関係）、経営・サプライチェーンDX開発統括部（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。

このほか、会社の正当な利益に反し自己や第三者の利益を謀る行為の禁止を徹底するために、当社と国内および海外の連結子会社では、利益相反に関する申告制度など必要な手続きをガイドラインとして定め運用しています。

3. 海外連結子会社に向けた研修
2025年度は、EMEA地域で活動している海外連結子会社の従業員を中心に贈収賄防止に関する研修を多言語で実施しました。これにより、贈収賄行為および腐敗行為のリスクやこれらへの対応についての理解を促進しました。

コンプライアンスに関する研修・啓発　GRI 205-2
1. コンプライアンスに関する研修
当社と国内および海外の連結子会社では、全役員・従業員（有期契約社員・嘱託・パートタイマーを含む）および派遣社員を対象として、毎年コンプライアンス研修を実施しています。

2025年度Web研修でコンプライアンス研修を実施しました。修了率は次のとおりです。
- 日本電気　96.1%
- 国内連結子会社　95%
- 海外連結子会社　96%

毎年、本研修の受講時には、役員および従業員一人ひとりがPrinciples（行動原則）に基づき、常にゆるぎないインテグリティを持ち、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）に則った行動をと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。

2. コンプライアンスに関する啓発
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、コンプライアンスおよびインテグリティを醸成する活動を行っています。

2.1. トップからの発信
コンプライアンス・インテグリティの実践には、まず経営幹部の姿勢が重要であるとの考え方から、「コンプライアンスの日」などの機会に当社社長や役員、部門長、国内および海外の連結子会社社長が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しています。また、役員のインタビュー動画を配信するなど過去事案の記憶継承を行っています。

リスク管理
コンプライアンスの方針
NECグループでは、Principles（行動原則）に「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げてコンプライアンスを経営の基本に置き、役員から従業員に至るまで、全社的な取り組みを継続的に実施しています。また、全役員・従業員（有期契約社員・嘱託・パートタイマーを含む）および派遣社員を対象として、毎年コンプライアンス研修を実施することとしています。

当社では、役員・従業員の一人ひとりが「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）に基づき、インテグリティある行動（判断・ふるまい）を日々実践することで、コンプライアンスを当社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とともに、社内イントラサイトや社外ホームページ（日本語、英語）に掲載することで、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、同規範は見直しの必要性を毎年確認し、見直しが必要な場合は取締役会で承認を得て改定しています。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、当社の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。

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
ガバナンス
・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）
付表・データ集

ガバナンス
コンプライアンス

モニタリング
1. 内部監査
グループ内部監査部門では、NECグループに対し、概ね3年で一巡する頻度で組織別の監査を実施しています。書面監査や対面でのインタビューなどにより「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）の内容を含むコンプライアンスの遵守状況を確認しています。

2. 起用業者や共同行為者に対する反贈賄デュー・ディリジェンス
起用業者の起用や共同行為者との協働においては、業務遂行国の腐敗度の確認やコンプライアンス・データベースを用いた情報収集などを通じて贈賄リスクを評価し、贈賄リスクや取引金額に応じて、関係スタッフ部門を含めた承認レベルを設定しています。また、時間の経過に伴い贈賄リスクも変化するため、継続的なモニタリングと反贈賄デュー・ディリジェンスの再実施の重要性も強調しています。さらに、贈賄行為を禁止する規定を含む契約の締結または誓約書の提出を義務づけています。

3. 競争法違反に関するモニタリング
また、競争法違反の兆候を早期に検知するため、電子メールモニタリングを実施しています。
さらに、NECグループを対象に競争法に関する各社のリスク状況を把握し、各社のリスクに応じて競争法違反を防止するために必要な規程の導入や施策を実施しています。

内部通報制度　GRI 2-16, 2-26
1. NEC Compliance & Integrity Hotline（従業員やお取引先などからの通報窓口）
NECグループでは、腐敗防止全般を含むコンプライアンスに関する内部通報制度を設けています。本制度における通報窓口「NEC Compliance & Integrity Hotline」は通報者の利便性を高めるため、従来複数あった窓口（コンプライアンス・ホットライン、HRホットライン、海外連結子会社における通報窓口）を統合したものです。統合した窓口も引き続き、広範囲のリスクにより早く対応するために、多言語での受付が可能な第三者機関に受付窓口を設け、当社の従業員のみならず、国内・海外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、通報時に匿名での通報も選択可能であり、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。

受領した通報は、通報者保護を徹底して、コンプライアンス担当部門が事案に関係する部門と連携し、必要に応じて外部の専門家を活用して調査を実施します。

調査の結果、問題が認められた場合には、関係者への適切な措置および再発防止策の策定・実施など、当社の規程に基づく是正措置を行い、通報者に関連法令に従ってフィードバックします。また、内部通報に関する状況について、定期的に取締役会および監査委員会にも報告します。

2025年度におけるこの窓口の受付件数は478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、適切に対処しています。

また、役員が関係する不正行為などを監査委員会に対して内部通報できる「監査委員会ホットライン」を設置しています。当社および国内連結子会社では、内部通報制度に関する社内規程を制定し、内部通報にかか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。

NEC Compliance & Integrity Hotline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委員会に対して定期的に報告を行っています。

社内の評価
1. 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、コンプライアンス研修にあわせて全役員・従業員を対象にしたアンケート調査を実施しています。アンケート調査の結果を、イントラネット上のポータルサイトに掲載して社内にフィードバックするとともに、今後のコンプライアンス徹底に向けた施策の立案と実施に役立てています。

さらに、当社では、イントラネットにおいて法人税などの基本的な仕組みを掲載するとともに、新たな税制やルールが発表された際には関連する部署に対し通知を行い、必要に応じて教育セッションを実施しています。

指標および目標
2030年度KPI
（対象：特に記載のない場合は日本電気（株）、期間：2026年4月～2031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：重大なカルテル・談合行為の発生件数0件
M：重大な贈収賄行為の発生件数0件

2026年度の目標
M：重大コンプライアンス違反の撲滅（重大違反件数0件）
- 全従業員向けコンプライアンス研修の実施
- 内部通報制度の認知度向上

2025年度の目標と実績
1. 2025年度の目標
M：重大コンプライアンス違反の撲滅（重大違反件数0件）
- 全従業員向けコンプライアンス研修の実施
- 内部通報制度の認知度向上

2. 2025年度の実績
- 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件
- 重大な贈収賄行為の発生件数0件

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
コンプライアンス

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

2025年度におけるコンプライアンスに関する違反件数の実績は以下のとおりです。

- 重大なカルテル・談合行為の発生件数は0件です。
- 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。また、当社では贈収賄や競争法違反に関連する罰金や有罪判決はありません。
- インサイダー取引に関する証券取引等監視委員会からの告発により会社に対して刑事罰が科された件数は0件です。
- 利益相反に関して公表を要する重大な問題は発生していません。

コンプライアンスに関する取り組み

税務に関する方針と税務ガバナンス　GRI 207-1, 207-2, 207-3

1. 税務に関する方針

当社は、役員から従業員まで「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

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

2. 税務ガバナンス

当社は、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当社CFOが負っています。NECグループ税務ガバナンスポリシーの変更や、重要な税務リスクが生じた際は、取締役であるCFOが監査委員会に報告します。

当社の税務申告および税務調査の結果は適宜CFOに報告のうえ、税務関連の課題については適切な対応を実施し、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

参照先：地域別税額等　GR I207-4

3. 関係会社間の取引

当社では、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、OECD*2移転価格ガイドラインの考え方を参考に、独立企業間価格の原則に基づいて関係会社間取引における価格設定を行っています。納税は、BEPS*3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。

4. 税務当局との関係

当社は、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。

財務情報の透明性

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

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

会計監査人の定期的なローテーションおよび再関与について

当社は「公認会計士法」などに基づく監査法人の規程に則り、下記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関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、当社監査業務に関与することはできない

政治活動への対応　GRI 415-1

詳細は下記を参照ください。

ESG 主な政治団体への支出額（データ集）

*2 OECD（Organization for Economic Co-operation and Development）：経済協力開発機構
*3 BEPS（Base Erosion and Profit Shifting）：税源浸食と利益移転

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメントの考え方

NECグループは、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。

ガバナンス

サプライチェーン・マネジメントの体制

NECグループでは、当社のCBXOがサステナブル調達の責任を担い、ビジネスプロセストランスフォーメーション部門の調達責任者を議長とする会議体で意思決定を行います。

当社および国内の主な連結子会社では、各社で選任されている調達関連法規の遵法推進者が自社・自部門内の調達関連法規の遵守を徹底しています。また、国内の主な連結子会社の調達責任者とは、四半期ごとに会議を開催し、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研修の教材などについて情報共有を図っています。

海外連結子会社では、中南米、欧州、ASEANの地域統括会社および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、定期的な業務レビューを行いながら、当社で策定した方針・ガイドラインに則り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。

戦略

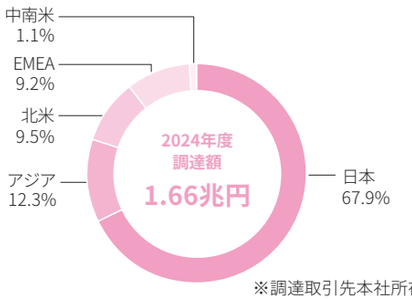
NECグループではサプライチェーン・マネジメントの戦略として、調達取引先との協働・共創を通じて重点リスクへの対応を進めています。

サプライチェーンの状況

1. 重要な調達取引先

NECグループでは、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、調達カテゴリなどに基づいて特定したサステナビリティ・リスクに対し、その取り組みを強化しています。

2. 地域ごとの調達額



※調達取引先本社所在地基準

サプライチェーン・マネジメントの方針

NECグループのサステナビリティ経営の考え方と社会的責任や持続可能な調達の国際ガイダンス規格であるISO26000および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。また、購買倫理など社内統制については、「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。加えて、社内統制の強化のために、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定して定期的な研修を行い調達関係者に周知徹底しています。

NECグループでは、人権や環境への配慮を含む調達やセキュリティ対策に関する方針・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しています。また、調達取引先をQCD*1に加えて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人権について

「NECグループ調達基本方針」で奴隷および人身売買の拒否を明言するとともに、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」で強制労働・児童労働の禁止と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のガイダンスのプロセス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。

②環境について

「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」でNECグループ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国内外の規制への対応を要請しています。

③情報セキュリティについて

NECグループ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、作業従事者にこの事項を遵守することを誓約していただくことで、対策を徹底しています。

こうしたサプライチェーン・マネジメントの活動をクライアントゼロに、お客さまの調達活動を支援する取り組みを強化する方針です。詳細については、リスク管理（自社のサプライチェーン関連業務をクライアントゼロとした事業機会創出「Supplier Portal」）を参照ください。

参照先：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
- ESG 環境経営（環境に配慮した製品・サービスの開発）
- 製品含有化学物質の調達制限に関する基準
- ESG 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

*1 Quality＝品質、Cost＝コスト、Delivery＝納期

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメントにおける重点リスク

当社では、「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重点リスクとして特定し、NECグループの調達取引先に対しTier2以降の上流のお取引先も含めた責任ある企業行動を要請しています。

また、上記の人権・労働リスクについて「サプライチェーン上の人権尊重の推進（サプライチェーン上の人権）」を、NECグループの新中期経営計画期間のマテリアリティと特定しました。環境・社会に対するインパクトおよび財務に与えるリスク・機会は以下のとおりです。

「サプライチェーン上の人権尊重の推進（サプライチェーン上の人権）」

1. 環境・社会に対するインパクト

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、ソフトウェア開発の長時間労働リスク、施工・保守・点検時の労働安全衛生リスクがある。

2. 財務に与えるリスク・機会

調達取引先と協働して取り組んでおり、リスク発生の可能性は低いが、人権侵害を引き起こした場合レピュテーションリスクが想定できる。

サプライチェーン上の環境リスクに関するマテリアリティである「バリューチェーンの環境負荷の可視化と抑制（気候変動）」への取り組みについては「環境経営（サプライヤー・エンゲージメント）」に記載しています。

ESG 環境経営（サプライヤー・エンゲージメント）

リスク管理

サプライチェーン・マネジメントにおけるリスク管理プロセス

サプライチェーン・マネジメントにおける重点リスクについては、書類点検、内部分析および外部調査結果をふまえて評価し、関連する調達取引先をマッピングしたうえで、高リスクの調達取引先に対して監査、是正要請ならびに改善状況のフォローアップを実施しています。こうした取り組みのPDCAサイクルを回すことを通じて、当社は調達取引先との対話を継続しながら、サプライチェーン全体の適切な管理に努めています。

Plan	重点リスク（マテリアリティ）を識別し、管理方針・対応計画・目標（マテリアリティKPI）を策定
Do	調達取引先の点検・監査、エンゲージメントを実施
Check	点検・監査の結果と是正状況を継続的にモニタリング
Action	是正措置と管理手法の改善を継続的に実施

1. サプライチェーンのリスク評価結果と是正措置　GRI 205-2, 414-2

1.1. 書類点検

当社では、NECグループの調達取引先に対してサステナビリティの取り組み状況を確認する書類点検を継続的に実施しています。2025年度は下記の点検を行いました。

書類点検の名称	内容	2025年度回答社数
サステナブル調達セルフアセスメント	「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引」「その他」に関するリスクを確認	656（Tier1、Tier2の合計）
脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査	環境への影響度が高いと特定した調達取引先の環境に関する取り組み状況を毎年確認	944
情報セキュリティチェックシート	「情報セキュリティ」に関して、重要情報（個人情報含む）の取り扱いのある委託先の管理状況の把握	1,736

①サステナブル調達セルフアセスメント

よりリスクの高い領域に焦点をあてた調査として過去得点率が低かった調達取引先の取り組み進捗を再調査しています。2023年度から2025年度に調査対象となった調達取引先は、連結調達実績の70%をカバーしています。本アセスメントでは、外国人技能実習生の受け入れ状況の詳細や2次以降の調達取引先における人権問題への対応なども確認しています。

2025年度の点検では、協力を依頼したTier1にあたる734社のうち645社から回答を得るとともに、調達取引先の取り組み状況を「得点率」および「クリティカルポイント*2」の評価基準に基づいて「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引」「その他」の点検テーマ単位にA、B、C、D、Zの5段階で評価しました。

この評価結果は、回答を提出いただいたすべての調達取引先に対して、点検テーマ別の得点および調達カテゴリごとの平均点との比較を示したフィードバックシートとして発行しています。2025年度の調査では、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7社となりました。Z評価の調達取引先に対しては、当社が実態を把握し是正指導を行うなどのサプライヤー・エンゲージメントを通じて2026年度上期中の是正完了を目指します。

なお、2024年度の調査の結果、是正が必要（高リスク）と特定された調達取引先に対しては、是正指導を行い完了までのフォローを行いました。是正計画や是正完了時の報告についても記録に残し、活動改善につなげています。2024年度も、強制労働や児童労働に関するリスクは特定されませんでした。

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

また、サプライチェーン上流のリスクへの対応を強化するため、Tier1にあたる調達取引先8社のご協力のもとTier2の調達取引先11社の点検を実施しました。

海外の地域統括会社および主要な現地法人では、現地の調達取引先21社に本アセスメントのうち「人権」「安全衛生」の点検テーマについて確認を行いました。

*2 クリティカルポイントとは、当社が発行した「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、潜在リスクが存在する可能性があると当社で特定した設問

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
サプライチェーン・マネジメント

② 脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査
NECグループのサプライチェーンの中で環境への影響度が高いと特定した調達取引先を対象に、CO_2削減や自然資本に関する毎年の取り組み進捗を確認しています。調査結果は、NECグループの事業による環境への負のインパクトを軽減するための活動である、脱炭素をはじめとした環境課題に関する調達取引先への支援や協働での取り組みの強化に活かしています。

③情報セキュリティチェックシート
1,736社を対象に専用システムを利用して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グループにとっては、情報セキュリティは必要不可欠であり、調達取引先との連携において調達取引先の技術力だけではなく情報セキュリティの水準がNECグループの定める基準を満たしていることが重要と考えています。そのため、書類点検で確認した調達取引先の情報セキュリティ対策状況から情報セキュリティの水準を分類し、NECグループが定める基準に応じて適切な調達取引先を選定して業務を委託する仕組みを取り入れています。

ESG 情報セキュリティとサイバーセキュリティ
ESG 調達取引先への書類点検への回答社数／調査対象社数（データ集）

1.2. 訪問点検
情報セキュリティ分野において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評価して訪問点検の対象となるお取引先を選定しています。2025年度は完成開発委託している220社に対して訪問点検またはリモートによる点検を実施しました。点検では、情報セキュリティ事故の防止のために調達取引先の従業員が情報セキュリティに関する指示や要請を遵守していることを、従業員へのインタビューや社内規定などの確証、現場の視察をとおして確認しています。点検の結果、重大な不備は確認されませんでしたが、再委託管理、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に関して軽微な改善が必要と判断された調達取引先に対して是正指導を実施しました。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。

ESG 調達取引先の情報セキュリティ対策の点検社数（データ集）

2. 調達取引先とのエンゲージメント
2.1. 周知徹底
NECグループでは、「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」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、各種説明会を開催して、調達取引先に最新の施策について直接説明し、周知徹底を図っています。

①環境
2025年7月に調達取引先向け脱炭素説明会を開催し、社会動向やNECグループの脱炭素の方針、調達取引先への要請事項を説明しました。

ESG 環境経営（サプライヤー・エンゲージメント）

②情報セキュリティ
2025年度は、サイバー攻撃の情勢をふまえ、従来の情報セキュリティ説明会に加え、幹部向けの説明会や担当者向けの勉強会を開催し、情報セキュリティ施策の周知徹底を図りました。

2.2. 宣言書の取得
調達取引先には、基本契約書の締結と「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」を遵守する旨の「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」への署名を要請しています。「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティの一つである「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本宣言書を取得することを目指して活動を実施しました。また、新規取引開始時に対象企業から宣言書を必ず取得するようにしています。

2025年度末までに国内外で連結調達金額の88%をカバーする約14,000社の調達取引先から宣言書を取得しました。

2.3. 調達取引先への研修・啓発活動　GRI 205-2
NECグループ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、人権、労働安全衛生、環境、情報セキュリティの各テーマについて研修の機会の提供や啓発活動を行っています。

①人権
2025年度には、当社および国内連結子会社の主要な調達取引先向けに「サプライヤーダイバーシティフォーラム」を開催しました。このイベントは、サプライチェーンにおける多様性の推進を目的に開催されたものです。当日は調達取引先148社が参加し、当社の役員が当社のインクルージョン&ダイバーシティの取り組みについて紹介しました。参加者アンケートでは回答者の98%が講演内容に満足、96%が自社の取り組みにつなげたいとの回答を得ています。

また、国際機関や政府、業界団体などにより開催される「ビジネスと人権」に関するセミナーについても当社および国内連結子会社の調達取引先向けポータルサイトにて案内を行っています。

②労働安全衛生
当社および国内連結子会社では、調達取引先と連携した健康経営の取り組みを進めています。

NEC健康白書2025（P.10）

③環境
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いるほか、調達取引先における従業員向けの環境教育に活用いただける資料を提供しています。

ESG 環境経営（サプライヤー・エンゲージメント）

④情報セキュリティ
調達取引先向けの「情報セキュリティ説明会」の中で、情報セキュリティや個人情報保護についての最新動向や業務における注意事項などを共有するとともに、サイバーセキュリティ対策に関する教育を継続して実施しており、情報セキュリティ事故防止のための啓発活動を行っています。

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
ガバナンス
・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）
付表・データ集

ガバナンス
サプライチェーン・マネジメント

2.4. 調達取引先に対する情報セキュリティ管理の強化
NECグループが調達取引先に求める対策は、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項で、特に、再委託管理に関しては、調達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ことを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ることで、調達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。

2022年より、サイバーセキュリティ対策を強化するため、NECグループの情報セキュリティ基準を、インシデント発生への対応能力の確立を要求するNIST SP800-171に基づいた内容に改訂しました。また、調達取引先に対してシステムセキュリティ計画書の作成を依頼し、情報セキュリティ基準への対応状況を確認しています。

調達取引先だけで対策することが困難な内容についてサイバーセキュリティ対策の勉強会を開催するほか、重要な調達取引先に攻撃リスクの低減やセキュリティレベルの向上を目的とした第三者評価結果を開示することで調達取引先のリスク低減の活動を支援しています。
参照先：サイバーセキュリティ経営報告書

3. 従業員とのエンゲージメント
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を実施しています。また、新しい法規制や顕在化した新たなリスクへの対応のため、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。

3.1. 当社および連結子会社の全従業員向けの研修
サステナブル調達の重要性を啓発するため、「ビジネスと人権」と「環境教育」のWeb研修において、サプライチェーンの人権・環境リスクとNECグループのサステナブル調達の取り組みについて周知を行っています。
ESG 人権の尊重（人権に関する研修・啓発）
ESG 環境経営（環境教育・意識啓発）

3.2. 海外連結子会社向けの研修
海外の主要な現地法人の従業員を対象に「サステナブル調達」に関するWeb研修を実施し、212人が本研修を受講しました。このWeb研修では、人権（現代奴隷・児童労働・強制労働の禁止を含む）および環境への影響に焦点をあて、調達側面で留意すべきESGの概念、デュー・ディリジェンスの主な要件、およびサステナビリティ・リスクについて解説しました。

4. ステークホルダー・エンゲージメント・イニシアティブへの参画
4.1. 企業横断活動への参加
当社は、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会にメンバーとして参加し、異なる業種の企業、NGOなどの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、サステナブル調達活動の改善と質の向上を目指した活動を行っています。2025年度は、サプライチェーン分科会の活動成果である、企業の人権デュー・ディリジェンスを支援するための実践的なマニュアル「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル ～人権分野の責任ある企業行動～」第2版の作成に、リーダーとして貢献しました。

また、電機・電子業界横断で責任ある企業行動を推進することを目的とした「サステナブル調達パートナーシップ」（SPP）の立ち上げに向け、当社はJEITA CSR委員会傘下のタスクフォースにリーダー企業として参画し、活動を牽引しています。2025年度は小規模での試行事業「SPPトライアル」として、中小企業に対して「人権デュー・ディリジェンス実践ワークショップ」および「グリーバンスメカニズム構築実践ワークショップ」を開催し、参加企業各社が人権デュー・ディリジェンスの体制やグリーバンスメカニズムを構築して実践できるよう支援を実施しました。

5. サプライチェーン・デュー・ディリジェンス
当社は、NECグループの調達取引に関する人権・環境デュー・ディリジェンスを推進しています。

5.1. リスクベース・アプローチでのデュー・ディリジェンスのステップ
①リスクベース・アプローチ
日本政府によって「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」が公表されたことや、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グループにおける顕著な人権リスクの一つに「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、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを下記のとおり強化しました。

②サプライチェーン・デュー・ディリジェンス
「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」、国際労働組合総連合（ITUC）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グループの調達構造に対する内部分析結果をふまえ、ICTセクター、地域および事業特性の観点からそれぞれのリスクに関する情報を収集、評価

ステップ2
ステップ1の情報に国際NPOのBSRによる人権影響評価の結果を加味し、優先度の高い事業領域におけるリスクを特定。例として、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、施工・保守・点検時の労働安全衛生リスク

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（2021年度から2025年度までで34社）に対し、外部監査会社による第三者監査、および当社による第二者監査を実施。監査によって特定された不適合事項について、国内法およびグローバル基準の視点から以下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

重要性低 ↓ 重要性大
①対応不要事項
②改善事項
③改善事項（優先度高）
④是正事項

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
ガバナンス
・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）
付表・データ集

ガバナンス

サプライチェーン・マネジメント

人権・労働安全に関する監査には、セクシャルハラスメントに関する方針、性別に基づく差別や妊娠を理由とした解雇の有無、妊娠中・産後・授乳中の労働者に対する適切な健康安全対策など、ジェンダーに関する項目も含まれています。監査の結果特定された高リスクの是正事項は、原則半年以内に是正完了するよう求めています。現地調査の結果については所定の監査記録として文書化し、是正・改善状況のフォローアップに活用しています。

2025年度は、人権、労働安全衛生に加えて、環境のリスクについてもカバーした第三者監査を一部の調達取引先に実施しました。不適合事項としては、大地震などの緊急時の対応手順の周知徹底未実施、廃液の廃棄置き場表示の不備などが発見されました。なお、強制労働や児童労働に関する不適合事項は発見されませんでした。

2024年度の監査の結果、高リスクの是正事項が特定された調達取引先に対しては、是正指導を行い、是正完了までフォローを行いました。

ESG 環境経営（環境デュー・ディリジェンス）

参照先：NEC Stories（サプライチェーンサステナビリティ）

責任ある鉱物調達への取り組み

NECグループでは、「責任ある鉱物調達対応方針」を制定し、調達取引先にも責任ある鉱物調達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・マイカの使用状況や製錬所情報を確認する調査を、CMRT・EMRT*3を使用して実施しています。2025年度は連結調達実績の約6割を占める調達取引先に対してCMRT・EMRT調査を行いました。調査の結果、サプライチェーン上流で紛争の助長や強制労働・児童労働などのサステナビリティ・リスクが高いとされる製錬所の使用が特定された調達取引先に対しては、製錬所の切り替えを働きかけています。

また、当社は、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するとともに、同検討会傘下の啓発・広報チームに参画し、調達取引先の責任ある鉱物調達に対する理解促進に努めています。

NECグループ 責任ある鉱物調達対応方針

参照先：責任ある調達マネジメント（責任ある鉱物調達）

新規の取引開始前の評価

当社では、新規の取引開始前に対象企業の経営状況、製品・サービスの品質と価格、納期、技術力に加え、環境および人権・労働・安全衛生などサステナビリティに関するリスクを評価しています。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」の記載内容の遵守および宣言書への署名に対する意向の確認を含め、総合的に新規取引の可否を決定しています。

社外からの評価

1. 環境配慮への取り組み

当社はCDPが実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価*4」において、6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。この認定は、サプライチェーンからのCO_2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結果と認識しています。

ESG 第三者保証・社外からの評価

苦情処理メカニズム

当社では、コンプライアンスだけではなく、人権・労働、安全衛生なども含めた責任ある調達全般に関して、NECグループの調達取引先から相談を受け付ける多言語対応が可能なホットラインを設置しています。通報者のプライバシーに配慮するため匿名での通報を可能として取引上の苦情や相談に応じる仕組みを整備しています。また、当社では、毎年「コンプライアンス徹底・責任ある調達へのご協力依頼」を文書にて調達取引先に発信することにより、NECグループ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とともに、ホットラインで責任ある調達全般に関する相談を受け付けていることを周知しています。

2025年度は、当社のホットラインで受理した調達取引に関する20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。なお、強制労働や児童労働に関する通報はありませんでした。

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

ESG 人権の尊重

参照先：調達コンプライアンスおよび責任ある調達に関する相談・申告窓口

自社のサプライチェーン関連業務をクライアントゼロとした事業機会創出「Supplier Portal」

当社は、サプライチェーン全体のサステナビリティ向上と企業価値創造の実現に向け、「Supplier Portal（サプライヤーポータル）」の実証を開始しています。これは、バイヤー企業・サプライヤー企業間の情報流通の非効率さや煩雑な調査票対応といった課題を解決するため、当社のリスク管理プロセスをクライアントゼロとして、AIやデジタルトランスフォーメーション（DX）ならびに世界トップ水準のサステナビリティ経営の知見を結集して開発し、機会創出につなげたものです。本ポータルは、従来メールやExcelで行っていたサステナビリティ関連の書類点検である自己評価質問票（SAQ）をオンラインで統合管理し、調査回答や集計・分析の工数削減、業務効率化・標準化に貢献します。2026年度中の事業化を目指しており、将来的にはNECグループが培ってきた高いセキュリティ技術とAI・DXの知見を活かし、サプライヤーや企業間のセキュアなデータ連携・活用を促進するサプライヤー情報流通基盤の構築を通じ、サプライチェーン全体の価値向上を目指します。

参照先：NEC、サプライチェーンのサステナビリティ変革を加速する「Supplier Portal」の実証を開始

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

*4「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。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

サプライチェーン・マネジメント

指標および目標

2030年度KPI

（期間：2026年4月～2031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：高リスクと評価された調達取引先の是正完了率*5 100%

2026年度の目標

- 2025年度に高リスクと評価された調達取引先の是正完了率 100%
- 高度なサイバー攻撃に対応したセキュリティ対策強化

2025年度の目標と実績

1. 2025年度の目標

1.1. M：調達ガイドへの同意取得75%以上の継続（「2025中期経営計画」期間におけるマテリアリティ）

1.2. 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

①サイバーセキュリティ対策強化

- NIST SP800-171をベースとした情報セキュリティ基準への適合活動強化
- BitSightを活用したモニタリングの拡大によるSCリスク可視化
- AIを活用したサイバーセキュリティ対策の効率化

②海外調達取引先の情報セキュリティ強化

- 中国重点調達取引先における新情報セキュリティ基準への完全移行

2. 2025年度の実績

2.1. M：調達ガイドへの同意取得率　88%（2025年度末）

2.2. 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

①サイバーセキュリティ対策強化

- NIST SP800-171をベースとした情報セキュリティ基準への完全移行
- BitSightを活用したモニタリングを1,800社に拡大

②海外調達取引先の情報セキュリティ強化

- 中国重点調達取引先に対し、新情報セキュリティ基準をベースに点検を実施し、対策済みであることを確認

*5 是正の働きかけは1年程度の期間にわたり取り組んでいるため、2030年度KPIは2029年度に是正を促した取引先の2030年度末の是正完了率とします。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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**
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

イノベーション・マネジメント

ガバナンス

イノベーション・マネジメントの体制

当社は、テクノロジーとイノベーションによる市場価値創出のさらなる推進を目指す組織体制として、2026年4月より、新たに研究＆事業開発関係部門およびプロダクト＆サービス関係部門を発足させました。研究＆事業開発関係部門は、研究開発、事業開発、知的財産の利活用等を担当し、プロダクト＆サービス関係部門は、製品・サービスの提供、マーケティング戦略の立案、ビジネスプロセスの改革およびお客さまを未来に導く価値創造モデル「BluStellar」の事業推進を担当します。今後、これらの部門を一体的に運営することにより、技術の進展が社会や産業にもたらす変化をいち早くとらえ、市場のニーズに対応した製品・サービスを当社の最先端技術を用いて開発し、お客さまに迅速にお届けします。

これに加えて、2018年にシリコンバレーに設立したNEC X社では、当社の人材と技術を核に、現地エコシステムと連携したオープンイノベーションを推進し、社会にインパクトを与える新たな事業の創出を目指しています。さらに、異業種7社と連携した共創型R&Dのジョイントベンチャーであ るBIRD INITIATIVE（株）やCorporate Venture Capital（CVC）機能、ビジネスコンテスト、日本国内で新たに立ち上げたスタートアップスタジオなど、多様な取り組みを通じて、新規事業開発による価値創造を加速しています。

1. グローバルな社会価値創造を目指す研究開発拠点

NECグループでは、国内のみならず、北米や欧州等にも研究拠点を設置し、グローバルな知見を活用した研究成果を創出する体制を整えています。

参照先：研究開発拠点

考え方

イノベーション・マネジメントの方針

当社では、最先端技術を、当社自身を最初の顧客として自社で使いこなして知見を蓄えるクライアントゼロの取り組みに活用しています。当該取り組みを通じて得られた実証的な知見は、お客さまを未来に導く価値創造モデル「BluStellar」における製品・サービス群に組み込み、社会およびお客さまに対する新たな価値提供へとつなげています。NECグループにおける研究開発活動は、NECグループの競争力の源泉であり、NECグループのAI ネイティブカンパニーへの変革およびBluStellarの拡大を技術面から支え、ITサービス事業および社会インフラ事業の持続的な成長に貢献しています。

技術開発戦略

NECグループは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会を目指しています。その実現に向けて、社会価値創造の軸となる既存事業を発展させる技術や、社会に新たな価値を提供しうる将来事業向けの先進的な技術を創出し、その事業化を加速することで、NECグループの持続的な発展を支えていきます。

研究開発については、AIやセキュリティの技術領域およびこれらを支えるプラットフォームの技術領域の強化に取り組んでいます。具体的には、AIの技術領域では、業務の自律化・高度化を担うAIエージェントの開発を進める一方で、AIの信頼性を担保する安全性・倫理性の高度な管理技術を確立し、人とAIが協調して働ける社会を推進していきます。セキュリティの技術領域では、AIを活用し、特定の業種やシステムへの攻撃傾向等をふまえて脅威情報を分析し、脅威の切迫度に応じた対処につながる知見の体系化に向けた技術開発を進めています。これにより、業種ごとに異なるリスク特性に応じた実効性の高いセキュリティ運用を支援していきます。また、高度な情報操作リスクに対処する技術の開発を通じて、デジタル社会における信頼性の確保と情報基盤の健全な発展に貢献します。プラットフォームの技術領域では、経済安全保障の観点からも重要性が高まる光海底ケーブルシステム技術や量子暗号通信などのセキュアなネットワーク技術を用いて、より信頼性と安全性の高い社会インフラの構築・維持に努めます。

統合レポート イノベーション：R&Dと事業開発

参照先：研究開発（R&D）

参照先：BluStellar AI - 変革を成功に導く、安全・安心なAI

参照先：NECの生成AI（NEC Generative AI）

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

イノベーション・マネジメント

新規事業開発戦略

当社は創立以来、イノベーションを核に、社会価値の創出を通じて持続的な成長を追求してきました。2013年には新規事業開発を担う専門部署を設置し、以来、社会課題を起点とした多角的な価値創出に取り組んでいます。

その取り組みを加速するため、2025年2月にオープンイノベーションの機能や活動を「NEC Open Innovation」として体系化しました。オープンイノベーションを成長エンジンと位置づけ、外部の技術・アイディアを自社に導入する「インバウンド型」と、当社の技術・知見を外部に提供する「アウトバウンド型」の両輪で、スタートアップやパートナー企業との共創を通じた新規事業開発を加速し、社会価値を創造していきます。

参照先：NEC Open Innovation

イノベーションに関する取り組み

企業価値向上に資する主な研究成果の事例

参照先：NEC、生成AIやAgentic AIを活用したセキュリティサービスを販売開始

参照先：NEC、企業ノウハウをAIエージェントで自動抽出・組織資産化し、デジタル業務の自動化を実現するソリューションの提供を開始

参照先：NEC、調達交渉を自動化するAIエージェントサービスを提供開始

参照先：がん研究会とNEC、全ゲノム解析による新たな個別化ネオアンチゲンがんワクチンの開発に向けた基礎研究の成果を確認

オープンイノベーション

社会価値と企業価値の両立に向けて、「NEC Open Innovation」というオープンイノベーション活動を展開しています。

これは、社内外の知見・技術・人材をつなぎ、多様な社会的課題に応える新規事業創出を継続的に生み出すための中核的な仕組みです。

1.「NEC Open Innovation」の機能群

- スタートアップ投資（NEC Orchestrating Future Fund ほか）：
  スタートアップへの戦略的投資を通じて、新たなビジネス機会と社会的価値を共創
- NEC Innovation Challenge：
  グローバルのスタートアップ企業を対象としたアクセラレータープログラムにより、革新的アイディアの共創機会を創出
- NEC X社：
  当社の最新技術とシリコンバレーのエコシステムで起業家の立ち上がり期を支援
  2025年12月より日本向けスタジオ「NEC X - JAPAN Edition - 」を開始
- 先端技術コンサルティング：
  研究者が企業のDXや高度な技術活用を伴走支援し、技術の社会実装を実現

当社はこれらの包括的なオープンイノベーション機能を活かし、柔軟かつ多角的な共創を国内外で展開しています。幅広い技術・事業領域と体系的なノウハウ・支援体制を基盤に、社会課題解決に向けた新たな事業創出を目指しています。

参照先：NEC、伊藤園にマーケティング施策立案ソリューション「BestMove」を提供開始

参照先：NECのオープンイノベーションの取り組み「NEC Open Innovation」が2025年グッドデザイン賞を受賞

参照先：住友ゴムとNEC、世界で競争力のある研究開発基盤の構築に向け、戦略的パートナーシップ活動を加速

参照先：NEC Orchestrating Future Fund、顔認証決済サービス事業者のPopIDへ出資し、本格協業を開始

参照先：NEC、新規事業の企画書をAIで診断するサービスを提供開始

参照先：NEC、「Africa Corporate Innovation Program」を開始、アフリカスタートアップとの共創により事業を加速

参照先：NEC、経団連「第4回スタートアップフレンドリースコアリング」で5位にランクイン! 2年連続トップ10入り

研究開発費用

研究開発費用は、注力領域へ集中的に投資するとともに、外部の研究機関との連携などにも投資しています。2025年度の研究開発費は、1,052億円でした。

知的財産に関する取り組み

1. 知的財産力の強化を担う知的財産&ルールメイキング部門

当社の知的財産&ルールメイキング部門では、グローバル知的財産ポートフォリオ構築・活用のため、関係部門、グループ会社に設置する知財責任者と連携する知財戦略推進体制を構築しています。また、ビジネスチャンス拡大に向け、さまざまな知的財産を活かしたライセンス活動や積極的なAI活用、標準を戦略的に活用するためのルールメイキング・政策提言に取り組むための体制を構築しています。

2. 知的財産戦略

当社は、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注力領域として特に拡充しています。知的財産を事業競争力や事業安定性を支え共創を促進する重要な経営資源と位置づけ、営業活動での活用やライセンス活動の強化、ブランドを支える意匠権や商標権の拡充・活用などにも取り組んでいます。知的財産の活用によりイノベーションを促進し、企業価値向上に貢献しています。また、NECグループ全体の知的財産リスクマネジメントを実行するためのグローバルなガバナンス基盤を強化しています。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- 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
- **イノベーション・マネジメント**
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
イノベーション・マネジメント

2.1. 知的財産DXへの取り組み
当社は、自社の知的財産業務において生成AIやRAG（検索拡張生成）技術を積極的に活用し、先行調査・明細書作成支援・権利化判断など一連の知財業務プロセスの高度化・効率化を推進しています。社内での実践を通じて蓄積した知見・ツール・業務ノウハウをもとに、知財DXソリューションの外部企業への提供も開始しており、知的財産を軸とした新たな事業価値の創出に取り組んでいます。自らが知財DXの実践者であることを強みとして、顧客企業の知財部門が抱える業務負荷の軽減や意思決定の迅速化に貢献し、日本企業の知財競争力向上を支援していきます。
参照先：NECの知財DX事業

3. 標準化戦略
当社は、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推進しています。AI／生体認証、情報通信や量子コンピューティングなどの重要な技術分野において、標準化委員会の委員長などの重要な役職を担い、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。また、ビジネスをより強固にするため、標準化関連特許の件数増や活用を進めています。

3.1. 標準化活動の推進に関する取り組み事例
2026年1月に、内閣府と経団連が設置した国際標準に係る「官民ハイレベルフォーラム」において、当社の遠藤信博特別顧問（知的財産・国際標準戦略委員長）が、小野田紀美内閣府特命担当大臣（知的財産戦略）とともに共同議長に就任し、初回総会にて「国際標準・国際ルールに関する行動宣言」を実施しました。当社は、官民一丸となっての戦略的・能動的に国際標準化の推進に貢献しています。

参照先：国際標準 官民ハイレベルフォーラムを設置（週刊 経団連タイムス2026年2月19日 No.3718）

国際標準・国際ルールに関する行動宣言

当社のメンバーは政府の知的財産関連のさまざまな役職に就任し、日本の知的財産政策推進に貢献しています。
- 遠藤特別顧問：内閣府の構想委員会委員、国際標準戦略部会座長、国際標準に係る官民ハイレベルフォーラム共同座長および日本産業標準調査会、情報通信審議会の両会長
- 和田Corporate SVP：産業構造審議会 知的財産分科会委員および特許庁政策推進懇談会メンバー
- 井本知的財産&ルールメイキング部門主席プロフェッショナル：産業構造審議会 知的財産分科会 特許制度小委員会委員

4. 知的財産活動に関わる成果など
- クラリベイト・アナリティクスの「Top 100グローバル・イノベーター」を15年連続で受賞（15年連続受賞はワールドワイドで16社のみ）

参照先：Clarivate「Top 100 Global Innovators」に15回連続で選出

- Law Business Research Limitedが発行する知的財産メディアIntellectual Asset Management（IAM）より、「Asia IP Elite 2025」に選出
- 知財・無形資産ガバナンス推進協会（IPIAGPA）が表彰する「知財・無形資産ガバナンス表彰（2025年度）」において、財務・非財務の統合・すべての企業活動をデザインしブランドを再設計する取り組みが評価され、優秀賞を受賞

参照先：NEC、「知財・無形資産ガバナンス表彰」において優秀賞を受賞

- 社会課題解決に取り組むスタートアップ企業支援として、Piece Future社IP Hatchプログラムを通じ、これまでのべ6社に対して特許を譲渡済みです。環境価値可視化ソリューションなど先進的なスタートアップ企業への特許譲渡を通じ、社会課題の解決と新たな価値の創出に貢献しています。

参照先：NECが保有特許の譲渡により、地球環境変化の可視化という社会課題解決に挑むシンガポールのスタートアップ企業を支援

知的財産活動の詳細は下記を参照ください。
参照先：NECの知的財産

保有特許件数
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。
2025年度の保有特許件数はNECグループで約40,000件です。

1. 注力領域への集中（注力領域が占める割合）
- 出願[*1] 全出願の45%（2017年度末）→81%（2025年度末）
- 保有[*2] 全保有の44%（2017年度末）→68%（2025年度末）

- 日本特許登録数・ランキング（分野別）[*3]　コンピューターテクノロジー　588件（1位）
- 日本特許登録数・ランキング（分野別）[*3]　ビジネス方法　362件（1位）
- 日本特許登録数・ランキング（分野別）[*3]　制御　256件（2位）
- 日本特許登録数・ランキング（分野別）[*3]　デジタル通信　279件（4位）
- 日本特許登録数・ランキング（分野別）[*3]　電気通信　90件（4位）

ESG 保有特許件数（データ集）

*1 NECグループの日本出願＋直接PCT出願が対象
*2 NECグループの全保有特許権が対象
*3 2024年の登録数。特許行政年次報告書2025年版より。分野は特許庁定義によります。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
- 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
- イノベーション・マネジメント
- データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス

データ集

1. コーポレート・ガバナンス

		2023年	2024年	2025年	2026年
取締役数*1 （うち業務執行者数*2） （2023年は7月1日現在、それ以外は各年6月30日現在）	合計	12 (3)	13 (3)	11 (2)	10 (2)
	男性	10 (3)	10 (3)	8 (2)	8 (2)
	女性	2 (0)	3 (0)	3 (0)	2 (0)
独立社外取締役数（比率*3） （2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在）		7 (58.3%)	8 (61.5%)	8 (72.7%)	7 (70.0%)
外国人取締役数*4（比率*3） （2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在）	合計	1 (8.3%)	1 (7.7%)	1 (9.1%)	3 (30.0%)
	男性	0	0	0	2
	女性	1	1	1	1
執行役数 （2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在）	合計	21	20	19	17
	男性	19	18	18	15
	女性	2	2	1	2

		2023年		2024年		2025年		2026年	
			7月1日現在		6月30日現在		6月30日現在		6月30日現在
Corporate SVP以上の役職員数*5	合計	50 (2)	50 (2)	47 (2)	50 (2)	47 (4)	47 (4)	49 (4)	49 (4)
（うち外国人役職員数） （各年4月1日現在 （記載のある場合を除く））	男性	46 (2)	45 (2)	42 (2)	45 (2)	41 (3)	41 (3)	44 (3)	44 (3)
	女性	4 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	6 (1)	6 (1)	5 (1)	5 (1)

	2023年		2024年		2025年		2026年	
		7月1日現在		6月30日現在		6月30日現在		6月30日現在
役員*6に占める女性または外国人の割合 （各年4月1日現在 （記載のある場合を除く））	14.8%	15.3%	15.8%	16.9%	20.0%	20.7%	17.5%	21.1%

*1 2024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です。
*2 2023年以降は執行役を兼ねる者の数（2023年6月に指名委員会等設置会社移行に伴い、執行役員を廃止および執行役を新設しています）
*3 取締役数に占める比率
*4 2025年の外国人取締役数の数値を修正しています。
*5 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の数
2023年7月1日以降は、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPの数
2026年4月1日以降は、執行役、Corporate EVPおよびCorporate SVPの数
*6 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日以降は、取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP
2026年4月1日以降は、取締役、執行役、Corporate EVPおよびCorporate SVP
2023年以降の4月1日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）の第三者保証を受けた数値です。

Index

サステナビリティ経営

環境

社会

ガバナンス

・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）

付表・データ集

ガバナンス
データ集

3. コンプライアンス

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
コンプライアンス研修修了率	日本電気（株）	98.4%	99.1%	99.3%	96.1%
	国内連結子会社	97.6%	97.4%	96.9%	95.0%
	海外連結子会社	—	96.1%	94.2%	96.0%

		2022年度	2023年度
コンプライアンス・ホットライン相談件数	日本電気（株）	109	58
HRホットライン相談・通報件数*7	日本電気（株）＋国内連結子会社	109	184
人権（差別、ハラスメント）　計		—	109
法令または社内規程違反		—	20
厳重注意		—	9
懲戒処分*8		—	11
違反なし、その他		—	89
労務、その他*9　計		—	75
法令または社内規程違反		—	8
厳重注意		—	6
懲戒処分		—	2
違反なし、その他		—	67

		2024年度	2025年度
ホットライン相談・通報件数*10	日本電気（株）＋国内連結子会社およびそのお取引先	230	478
コンプライアンス　計		27	96
法令または社内規程違反		2	3
厳重注意		2	3
懲戒処分		0	0
違反なし、その他		25	93
人権（差別、ハラスメント）　計		150	325
法令または社内規程違反		43	69
厳重注意		34	63
懲戒処分		9	6
違反なし、その他		107	256
労務、その他　計		53	57
法令または社内規程違反		6	8
厳重注意		4	6
懲戒処分		2	2
違反なし、その他		47	49

			2025年度
政治寄付やその他の支出*11（百万円）	項目別支出	主な政治団体（国民政治協会）	18.0
		業界団体、非課税組織（シンクタンクなど）	149.8
	サステナビリティ関連の課題別支出	IT等の産業政策への提言：当社は、「一般社団法人電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、ITなどの産業政策に関する提言を行っています。	87.1
		世界規模の持続的な発展：当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、BSRや国連グローバル・コンパクトなどの団体に加入し、活動しています。	62.7

4. サプライチェーン・マネジメント

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
調達取引先への書類点検への回答社数／調査対象社数*12	回答社数	1,009	1,194	1,501	1,167
	調査対象社数	1,081	1,294	1,686	1,307
調達取引先の情報セキュリティ対策の点検社数	訪問点検*13	202	330	350	220
	書類点検	1,785	1,766	1,838	1,736
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		1,777	1,770	1,839	1,734
調達ガイドへの同意取得率*14		83%	86%	87%	88%
調達取引に関するコンプライアンス・ホットラインの件数		7	6	6	20

5. イノベーション・マネジメント

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研究開発費用（十億円）	NECグループ	121.4	115.8	99.2	105.2
保有特許件数	NECグループ	約42,000	約41,000	約43,000	約40,000

*7 2022年度までは人権ホットライン。「人権」「労務、その他」の双方を含むケースは、深刻度の高い方でカウントしています。
*8 けん責、出勤停止、降職および解雇等。執行が翌年度以降であるものを含みます。
*9 長時間労働、労働災害および勤怠管理など
*10 コンプライアンス・ホットライン、HRホットライン、NEC Compliance & Integrity Hotline の合計。「コンプライアンス」「人権」「労務、その他」の複数を含むケースは、深刻度の高いものでカウントしています。
*11 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。
また、サステナビリティ関連の業界団体への主な支出はBSRに40,000USD、国連グローバル・コンパクトに155万円です。
*12 「サステナブル調達セルフアセスメント」「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」の少なくともいずれかを依頼・回答した会社の合計
*13 一部オンラインで実施
*14 連結調達金額ベースでの比率

Index
サステナビリティ経営
環境
社会
ガバナンス
・コーポレート・ガバナンス
・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
・イノベーション・マネジメント
・データ集（ガバナンス）
付表・データ集

付表・データ集

第三者保証・社外からの評価

第三者保証　GRI 2-5

NEC ESGデータブック 2026のWebページ（https://jpn.nec.com/sustainability/ja/guidelines/data.html）に掲載されている環境・社会関連データは、第三者による検証報告を受けています。

参照先：第三者保証報告書

社外からの評価

当社は、世界的に著名な国内外のESGインデックスに組み入れられています。また、さまざまな省庁や団体からESGの取り組みに対して評価を受けています。（ESG：環境、社会、ガバナンス）（2026年7月時点）

参照先：社外からの評価

1. ESGの取り組みに関する社外評価

- **Dow Jones Best-in-Class Indices ;World, Asia Pacific**
- **The Sustainability Yearbook 2026 ;Top 10%**
- **ISS ESG Corporate Rating;Prime**
- **S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数***
- **Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（GenDi J）***
- **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、水セキュリティ;A
  サプライヤー・エンゲージメント;サプライヤー・エンゲージメント・リーダー
- **FTSE4Good Index Series***
- **FTSE JPX Blossom Japan Index***
- **FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index***
- **SOMPOサステナビリティ・インデックス**
- **EcoVadis ; ゴールド**
- **MSCI ESG Selection Indexes**
- **MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数***
- **MSCI日本株女性活躍指数（WIN）***

THE INCLUSION OF NEC Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NEC Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

2. 職場環境に関する社外評価

- **健康経営銘柄**
- **えるぼしマーク;三つ星**
- **PRIDE指標2025 ; ゴールド**
- **健康経営優良法人;ホワイト500**
- **次世代認証マーク「プラチナくるみん」（愛称「くるみん」）**

3. その他、外部からの評価

参照先：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

*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。

Index

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

- **第三者保証・社外からの評価**
- 対照表：
  - GRI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

付表・データ集

対照表

対照表：GRIスタンダード

当社はGRIスタンダードを参照し、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間について、本GRI対照表に記載した情報を報告します。
GRI＝Global Reporting Initiative　（https://www.globalreporting.org/）

ID		報告要求事項	対応する記載
共通スタンダード			
GRI 1：基礎 2021［GRI 1 には開示事項は含まれていません］			
GRI 2：一般開示事項 2021	**1.組織のプロフィール**		
	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	サステナビリティ経営
	2-7	従業員	データ集（社会）
	2-8	従業員以外の労働者	—
	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	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	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	サステナビリティ経営
	2-15	利益相反	コンプライアンス 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	サステナビリティ経営
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	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
	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	—

ID		報告要求事項	対応する記載
GRI 2：一般開示事項 2021	**4.戦略、方針、実務慣行**		
	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>トップメッセージ 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 人権の尊重
	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	サステナビリティ経営
	5.ステークホルダー・エンゲージメント		
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティ経営 人権の尊重
	2-30	労働協約	有価証券報告書「従業員の状況」 採用と定着および報酬の考え方
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ経営
	3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ経営
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ経営
項目別スタンダード			
GRI 101：生物多様性2024	101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	ネイチャーポジティブ
	101-2	生物多様性へのインパクトの管理	ネイチャーポジティブ
	101-3	アクセスと利益配分	—
	101-4	生物多様性へのインパクトの特定	ネイチャーポジティブ
	101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	ネイチャーポジティブ
	101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	—
	101-7	生物多様性の状態の変化	—
	101-8	生態系サービス	—
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	カーボンニュートラル
	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
	201-4	政府から受けた資金援助	—

Index

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

・第三者保証・社外からの評価
・対照表：
GRI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

付表・データ集
対照表

対照表：GRIスタンダード

	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）	—
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	企業市民活動
	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
GRI 204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205：腐敗防止 2016	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
	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
	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
GRI 206：調達慣行 2016	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
GRI 207：税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	コンプライアンス
	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
	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
	207-4	国別の報告	コンプライアンス
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
	301-2	使用したリサイクル材料	環境負荷の全体像
	301-3	再生利用された製品と梱包材	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	—
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境経営 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	—
GRI 303：水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	環境経営
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	環境経営
	303-3	水源別の取水量	環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）
	303-4	排出先別の排出量	環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）
	303-5	水の総消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）

	ID	報告要求事項	対応する記載
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（Scope 1）	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ（推移） カーボンニュートラル
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（Scope 2）	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ（推移） カーボンニュートラル
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（Scope 3）	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ（推移） カーボンニュートラル
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	ネイチャーポジティブ
	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	環境経営
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	環境経営 ネイチャーポジティブ
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サーキュラーエコノミー ネイチャーポジティブ
	306-3	発生した廃棄物	環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）
	306-4	処分されなかった廃棄物	—
	306-5	処分された廃棄物	環境負荷の全体像 環境関連データ（推移）
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	—
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント
GRI 401：雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	採用と定着および報酬の考え方
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
	401-3	育児休暇	ワーク・ライフ・バランス
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	—

Index

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

・第三者保証・社外からの評価
・対照表：
GRI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

付表・データ集
対照表

対照表：GRIスタンダード

	ID	報告要求事項	対応する記載
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
	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
	403-3	労働衛生サービス	—
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生
	403-6	労働者の健康増進	健康経営
	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	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	—
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	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	採用と定着および報酬の考え方
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
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	—
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	—
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	NECグループの英国現代奴隷法への対応（宣言書）
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	マテリアリティではないため対象外
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	マテリアリティではないため対象外
GRI 412：人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	労働安全衛生
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権の尊重 労働安全衛生
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—

	ID	報告要求事項	対応する記載
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	マテリアリティではないため対象外
	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	マテリアリティではないため対象外
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	—
	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	サプライチェーン・マネジメント
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治献金	コンプライアンス
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に対する安全衛生インパクトの評価	マテリアリティではないため対象外
	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	マテリアリティではないため対象外
GRI 417：マーケティングとラベリング 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	マテリアリティではないため対象外
	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	マテリアリティではないため対象外
	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	マテリアリティではないため対象外
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して具体化した不服申立	個人情報保護、プライバシー

Index

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

・第三者保証・社外からの評価

・対照表：

GRI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

付表・データ集
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。	人権の尊重 AIと人権 サプライチェーン・マネジメント
	原則2	人権侵害に加担しない。	
労働基準	原則3	組織結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	人権の尊重 採用と定着および報酬の考え方
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。	
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。	
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。	
環境	原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	環境経営
	原則8	環境に関していっそうの責任を担うためのイニシアティブをとる。	
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	リスクマネジメント コンプライアンス

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・活動指標と当社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の環境評価指標	(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、ベースライン水ストレス(BWS)が高い地域または非常に高い地域の個々の割合	TC-SI-130a.2	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討	TC-SI-130a.3	カーボンニュートラル
データプライバシーと表現の自由	行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明	TC-SI-220a.1	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
	情報が二次目的で使用される利用者の数	TC-SI-220a.2	個人情報保護、プライバシー
	利用者のプライバシーに関する法的手続に起因す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)利用者情報に対する法執行機関からの要請件数 (2)情報が要求された利用者数 (3)開示に至った割合	TC-SI-220a.4	個人情報保護、プライバシー
	主要製品またはサービスが、政府が要求する監視、ブロック、コンテンツフィルタリングあるいは検閲の対象となる国のリスト	TC-SI-220a.5	―
データセキュリティ	(1)データ漏えい件数 (2)個人を特定できる情報に関する割合 (3)影響を受けた利用者数	TC-SI-230a.1	個人情報保護、プライバシー
	第三者のサイバーセキュリティ基準の使用を含む、データセキュリティリスクを特定して対処するアプローチの説明	TC-SI-230a.2	情報セキュリティとサイバーセキュリティ サイバーセキュリティ経営報告書
グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理	以下についての割合 (1)外国籍従業員 (2)海外に所在する従業員	TC-SI-330a.1	データ集(社会)
	従業員エンゲージメントの割合	TC-SI-330a.2	データ集(社会)
	以下についての性別および人種・民族グループの代表性割合 (1)管理職 (2)技術職員 (3)その他すべての従業員	TC-SI-330a.3	データ集(社会)
知的財産の保護および競争行動	反競争的行動に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	TC-SI-520a.1	コンプライアンス
テクノロジーの混乱によるシステムリスクの管理	(1)パフォーマンスの問題の数 (2)サービスの中断の回数 (3)顧客の総ダウンタイム	TC-SI-550a.1	―
	事業の中断に係る事業継続リスクの説明	TC-SI-550a.2	リスクマネジメント

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	TC-SI-000.A	―
(1) データ処理能力 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.B	―
(1) データストレージ量 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.C	―

Index
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
・第三者保証・社外からの評価
・対照表：
GRI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

付表・データ集

対照表

対照表：ISO26000

当社では、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及び発展）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	1.組織統治	サステナビリティ経営
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的および文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	人権の尊重 インクルージョン&ダイバーシティ 採用と定着および報酬の考え方 AIと人権 サプライチェーン・マネジメント
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成および訓練	インクルージョン&ダイバーシティ 採用と定着および報酬の考え方 人材開発 労働安全衛生
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和および適応 4.環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復	環境経営 カーボンニュートラル サーキュラーエコノミー ネイチャーポジティブ
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	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 イノベーション・マネジメント
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報および契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援ならびに苦情および紛争解決 5.消費者データ保護およびプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.研修および意識向上	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及び発展	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	ステークホルダーとの対話・共創 労働安全衛生 健康経営 ワーク・ライフ・バランス 企業市民活動

Index

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

・第三者保証・社外からの評価
・対照表：
GRI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

NEC

\Orchestrating a brighter world

日本電気株式会社
経営企画・サステナビリティ推進部門
ステークホルダーリレーション統括部
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

2026年7月発行