

NECグループ人権方針

制定 2015年4月

最近の改正 2026年7月

人権尊重への考え方

日本電気株式会社およびその連結子会社（以下、NEC グループ）は、さまざまなステークホルダーのみなさまと対話・共創しながら、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、世界中の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めざすことを、その存在意義「Purpose」としてしています。

この Purpose 実現に向け、人権を尊重した企業活動の推進は不可欠な取り組みです。

そこで、人権の尊重を、NEC グループが大切にする行動原則「Principles」の1つに位置づけるとともに、NEC グループ行動規範「Code of Conduct」でも、NEC グループの役員から従業員に至るまで、一人ひとりが守るべき規範として明示しています。

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しません。また、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しません。

加えて、NEC グループは、NEC グループの企業活動により、脆弱な立場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ます。

また、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ます。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きます。

国際基準の支持

NEC グループは、上記の考え方のもと、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します。該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求します。

- ・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

する国際規約ならびに経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約J)

- ・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）
- ・国際連合 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

人権方針の目的と対象範囲

本方針は、NEC グループのバリューチェーン全体にわたる人権を尊重するための方針を詳述しています。

本方針を NEC グループの全役員・全従業員（有期契約社員・嘱託・パートタイマーを含む）に適用します。また、NEC グループは、調達取引先、ビジネスパートナー、お客さまにも、本方針のご理解とともに、人権の尊重に努めて頂くよう、働きかけていきます。

方針

ガバナンス

本方針は、全社委員会であるリスク・コンプライアンス委員会で継続的に見直し、必要に応じて改正し、取締役会で報告しています。また、最新の改正日を方針冒頭に記載しています。

方針策定および見直しに際しては、ビジネスと人権に関する専門性をもつ社内外のステークホルダーとの対話から得られた助言を取り入れています。

また、本方針に基づく取り組みは、日本電気株式会社の CEO が統括し、取り組みの進捗を、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。

人権デュー・ディリジェンス

NEC グループは、本方針に基づき、UNGPs に沿った以下の体制およびプロセスで、人権デュー・ディリジェンスを行います。

a. 負の影響の特定・評価：

NEC グループは、NEC グループのみならずその事業上の関係を含め、人権に与える顕在的または潜在的な負の影響を継続的に特定・評価します。

b. 負の影響の防止・軽減のための行動：

顕在的または潜在的な負の影響について継続的に特定・評価した結果を企業活動のプロセスに反映し、その防止・軽減のために、教育啓発を含む適切な施策を実施します。

c. 取り組みの実効性の評価：

実施した対応策が人権侵害等の防止や軽減に効果があったか、より効果のある対策があるかを検討します。

d. 情報開示：

NEC グループは継続的に取り組みの進捗を確認し、改善を進めるとともに、人権デュー・ディリジェンスの結果を、適時・適切に情報開示します。

e. ステークホルダーとの対話：

本方針で定める取り組みを進めるにあたり、顕在的または潜在的に負の影響をうける権利者やその代理人、社外有識者を含むステークホルダーと継続的な対話を行います。

是正・救済措置

NEC グループは、人権侵害や侵害のおそ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。

NEC グループは、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。また、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。

顕著な人権課題

NEC グループは、NGO などの社会セクターを含む複数の社外有識者とともに、NEC グループの事業が人権に与える負の影響が特に大きいと評価したテーマを顕著な人権課題として特定し、取締役会で報告しています。

また、顕著な人権課題は、事業環境や社会動向に照らし、定期的に見直しを図り、人権デュー・ディリジェンスを進め、人権侵害や侵害のおそれが発生したときには是正・救済措置を行います。

1. AI と人権：

情報通信技術(ICT) の進化は日進月歩であり、これまでに想定できなかった人権侵害を引き起こすリスクがあります。NEC グループは、ICT のなかでも特に AI の社会実装や生体情報データの利活用に関する指針である、「NEC グループ AI と人権に関するポリシー」を策定しており、これに沿った取り組みを進めます。

2. 地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：

国際機関など第三者による指標を参照し、社外有識者の意見もふまえ、定期的および

適宜、人権に関わるハイリスク地域を特定します。NEC グループは、当該地域の事業で人権侵害に関与するリスクの防止・軽減に取り組みます。

3. サプライチェーン上の人権：

NEC グループは、社会価値創造にあたり、調達取引先との協働・共創が必要不可欠であると考えています。調達取引先に対しては、強制労働や児童労働の禁止、労働時間への配慮、適切な賃金と手当の支払い等を求める「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」への理解と、ガイドラインに沿った責任ある企業行動を要請しています。NEC グループは、調達取引先とともに、サプライチェーン上の労働に関する人権課題解決に向けて取り組みを進めています。

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。

NEC における関連方針

[NEC Way](#)

<AI と人権>

[AI と人権に関するポリシー](#)

[NEC 個人情報保護方針](#)

[品質・安全性理念](#)

<サプライチェーン上の人権>

[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](#)

<従業員の安全と健康>

[NEC グループ安全衛生方針](#)

[NEC グループ健康宣言](#)

[I&D 方針](#)

以上