

## CHAPTER 8

# Inclusion & Diversity

- 01 NECグループのインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)方針
- 02 経営・評価指標としてのI&D
- 03 男女賃金格差
- 04 ジェンダー平等など
- 05 階層別女性比率
- 06 LGBTQ+への理解促進
- 07 障がい者活躍
- 08 マルチカルチャー

# 01 NECグループのインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)方針

## NECにおけるI&D

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

「多様な人のチカラ」と「テクノロジー」によって、社会価値を創造し続けるためにI&Dを推進しています。

また、多様な人材がパフォーマンスを十分に発揮するためには「Inclusion」が重要との思いから、「Inclusion & Diversity」と、InclusionをDiversityの前に置いています。

### 多様な人のチカラとテクノロジーによって NEC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



誰もが力を発揮できる  
公平な環境

多様な人材を惹きつけ、働き続けたい、インクルーシブで公平な環境をつくること。



公正なシステムと  
ルール

合理的な配慮を提供したうえで、公正なチャレンジと評価の仕組みを作り、実行すること。



個性が活かされる  
組織

一人ひとりが人間性(個性・価値観・経験・強み)を十分に発揮できる組織と文化をリードすること。



責任ある実行と  
コミュニケーション

ゴールへの進捗を可視化し、社内外にオープンにすること。



社会課題への  
挑戦

先進技術の恩恵を受けるすべての人々を考慮に入れ、NECグループ自ら検証し、社会的価値創出に貢献する。

## 02 経営・評価指標としてのI&D

### I&D目標値のマイルストーンを評価指標に

当社の成長戦略にとって、I&Dは重要な要素です。経営幹部の業績評価に、I&Dに関する評価指標を取り入れています。年度ごとに目標を設定し、その達成度や取り組み状況が評価に反映される仕組みです。I&Dに関する目標として、女性活躍推進法の一般事業主行動計画で「女性管理職比率」と「男性育休取得率」を設定し、全社目標の数値を公表しています。

全社目標を確実に達成するため、各階層における選抜研修の実施や、役員を含む上位職、評価者を対象とするアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の研修などを進めています。

#### ■女性管理職比率、女性役員人数、男性育休取得率の目標値

項目	最新の実績	目標
女性管理職比率	12.2%(2026年4月1日時点)	2031年4月1日までに20.0%
女性役員人数	3名(取締役2名、執行役員1名) 比率換算すると9.3%(2026年4月1日時点)	2030年度までに10名(31.0%)
男性育休取得率	2025年度休職:75.0% (休暇および休職:84.4%)	2030年度末までに100%(>政府目標)

# 03 男女賃金格差

## 分析をもとに必要な是正を

当社での正規雇用労働者における男女賃金格差(男性を100とした場合の女性の賃金の割合)は2025年度に84.5%となり、昨年度より2.1ポイント縮小し、改善傾向となりました。同階層内でみると、主任級・課長級・部長級以上のいずれも90%以上であり、格差はより小さい状況です。したがい、性別による昇格格差が賃金格差の主な要因であるため、女性の適正な登用を継続していきます。

様々なデータを分析することで、賃金格差の要因として、昇格格差に加え、女性の時間外労働・休日労働が男性に比べて少ないことが見えてきました。これは、業務アサインの際、女性より男性に多くの仕事を割り振っている可能性があるとも言えます。継続的に管理職のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)をコントロールしていく必要があります。

今後も、賃金格差の構成要因、また職位別の分析を社内でも実施し、格差是正への取り組みを進めてまいります。



2025年度総報酬(前年度比)

賃金格差	84.5%(2.1pt改善)
人数格差	28.9%(2.0pt改善)



主任級	課長級	部長級以上
賃金格差	賃金格差	賃金格差
94.9%(1.0pt改善)	94.9%(0.2pt改善)	98.7%(1.6pt改善)
人数格差	人数格差	人数格差
26.2%(2.3pt改善)	12.3%(0.1pt悪化)	8.4%(1.0pt改善)

※男性を100とした場合の女性の賃金・人数の割合

## 04 ジェンダー平等など

### 性別にとらわれず 多様な個人の活躍を支援

当社では、慣習的な分業や役割、立ち居振る舞いなどによる偏りをなくし、個々人の能力を正しく判断するための取り組みとして、ジェンダーギャップ解消施策を進めています。

女性活躍は重要な課題の1つです。女性の部長級以上、課長級、主任級それぞれ選抜研修の実施や、性別を問わず評価者向けに自分自身のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づき、コントロールするための研修を実施するなど、様々な施策を展開しています。

当社は2017年6月26日、厚生労働大臣より「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)を受けました。

多様な個人が、それぞれに持つ個性と強み、能力を発揮できるように、組織の中で障壁となるものがあれば取り除き、正しい評価や育成を行うことを目指しています。

#### ■「えるぼし」認定



#### 「えるぼし」最高位3段階目を取得

女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

1.採用、2.継続就業、3.労働時間などの働き方、4.管理職比率、5.多様なキャリアコースの5つの評価項目において基準の全てを満たした企業に付与されます。厚生労働省のウェブサイトで毎年実績を公表しています。

#### ■女性管理職比率の実績と目標

2024年4月1日	2025年4月1日	2026年4月1日	目標
9.4%	10.6%	12.2%	2031年4月1日までに20.0%

# 05 階層別女性比率

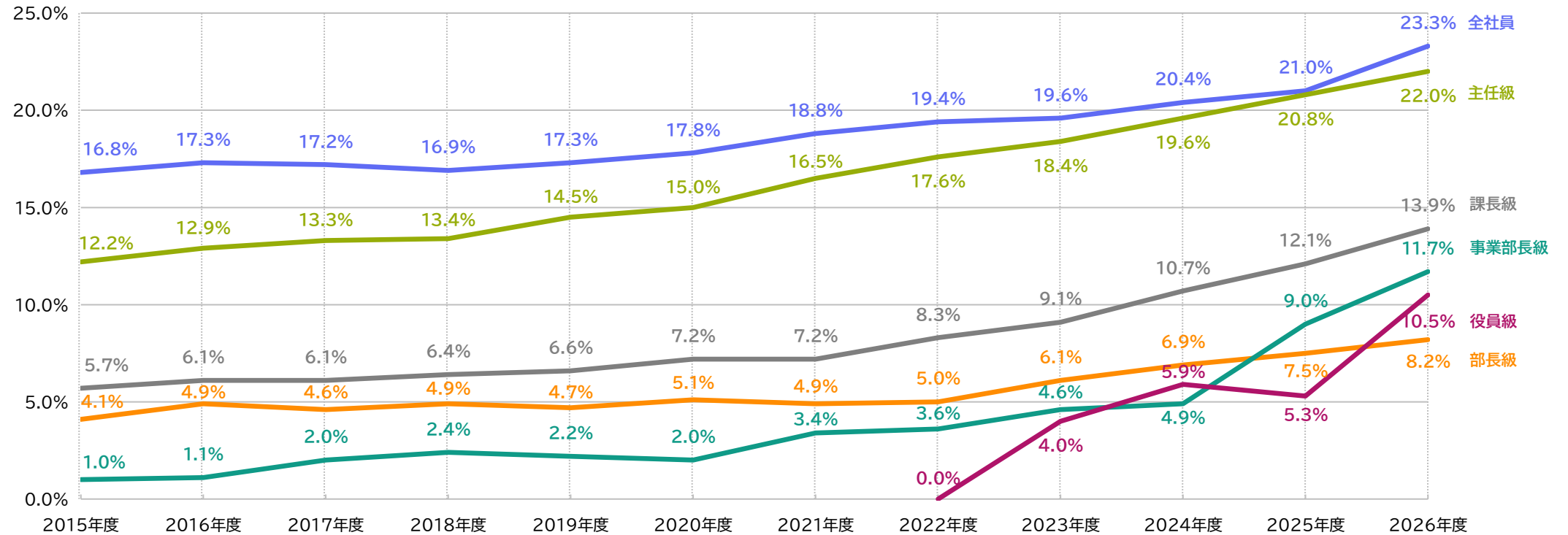
## 女性活躍をさらに加速

当社の階層別の女性比率は以下のとおりです。

女性管理職比率は2026年4月1日時点で12.2%となっています。

年を追うごとに向上していますが、全社女性比率は約23%であり、それぞれの層の母集団を育成することで、管理職比率のさらなる向上を目指します。

■階層別女性社員比率



## 06 LGBTQ+への理解促進

### 性別や性表現などに関わらず 働きやすい組織に

性自認・性的指向・性表現などに関わらず、すべての社員が本来持つ能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを進めています。

その中の1つの取り組みとして、LGBTQ+への理解促進を深める活動を行っています。すべての社員が「本来もつ能力を発揮し」、「活躍することができる」職場環境は、企業の持続的な発展に欠かせないものです。

当社は任意団体「work with Pride」が策定する、企業・団体におけるセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で、4年連続で最高位のゴールドを受賞しています。

#### ■「PRIDE指標 2025」ゴールド



#### ■LGBTQ+に対する主な取り組み

##### 当社の取り組み

- 2020年4月1日付で労働協約書および各規程にて「同性婚を含む事実婚」と「法的な婚姻」を同等に扱うかたちに改定
- 2022年に、全社員を対象にLGBTQ+に関するフォーラムを実施、LGBTQ+ハンドブックを公開
- 2023年12月に、一般社団法人Famiee発行「パートナーシップ証明書」を家族登録証明書として認可
- 特定非営利活動法人 東京レインボープライドが主催する「東京レインボープライド」にスポンサーとして3年連続で参画、パレードにもNECグループ有志で参加
- 婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」に参画
- LGBT差別禁止法や結婚の平等などの法整備についてG7広島サミットの議題にすることを求めた要望書に賛同
- 「Business Support for LGBT Equality in Japan」に賛同
- 本社ビルの各階にジェンダーレストイレを設置



LGBTQ+とは:Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)QueerやQuestioning(クエアやクエスチョニング)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつとしても使われることがあります。

# 07 障がい者活躍

## 働く環境も、 働く仲間もバリアフリーに

障がいのある社員が働きやすい職場環境を整えるとともに、生き活きと自律的に自身のキャリアを考えていける環境構築を目指しています。

視覚障がいのある社員向けには、音声読み上げソフトを提供するとともに、健康経営の一環としてヘルスキーパー（企業内理療師）を雇用しています。また、聴覚障がいのある社員へ、コミュニケーションの支援・会話の見える化をするアプリの提供を実施しています。

設備面では建物のバリアフリー化や多目的トイレの設置を進めています。ビルのバリアフリー、多目的トイレ、車いす対応エレベーターなどの設置を行っています。エレベーター内には、緊急時の防災備品の案内シールの点字対応をしています。本社ビルにはオストメイト対応トイレを完備しています。また、体調に不安があるときには、ウェルネスプロモーションセンターで、産業医や保健師に相談が可能です。

引き続き、障がい者の採用を積極的に進めるとともに、入社後のサポートやフォローを手厚く行っていきます。

### ■障がい者採用雇用率（各年度6月1日時点数値）

	2024年度	2025年度	2026年度
当社雇用率	2.63%	2.61%	2.81%（※）
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.50%

※2026年4月よりNECグループ適用により、NEC、NECフレンドリースタフ、NECビジネスインテリジェンスとの合算



車いす兼用エレベーター



ウェルネスプロモーションセンター



本社ビルに設置したオストメイト対応トイレ



リラクゼーションルーム

# 08 マルチカルチャー

## 多様な国籍や文化を持つ社員への配慮

NECグループとして海外市場での事業を推進しており、当社の海外連携拠点は、中国、ベトナム、インドにあります。

現在の外国籍社員はまだ1%台と少ないですが、多様な国籍や文化を持つ社員が自分らしく能力を発揮し、生き活きと活躍してもらうための取り組みを進めています。

2022年7月には、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」に入会し、外国籍社員へのサポート体制を強化しました。JP-MIRAIの活動の1つとして、外国人労働者が日本で安全・安心に働き・暮らせるサイト「JP-MIRAIポータル」を社員に案内しています。様々な情報が、9ヶ国語で用意されています。

2022年12月には、マルチカルチャーへの取り組みの一環として、本社ビル3階に祈祷室を設置し、静かな空間で祈祷を行うことができるように配慮しています。

### ■外国籍社員人数

	2024年3月31日	2025年3月31日	2026年3月31日
全社員	156人   1.17%	167人   1.21%	183人   1.21%
男性	79人   0.74%	86人   0.78%	95人   0.78%
女性	77人   2.82%	81人   2.80%	88人   2.80%

### ■本社ビル3階に設置した祈祷室

