

## CHAPTER 8

# Inclusion&Diversity

- 01 インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)
- 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
- 05 役職別女性比率
- 06 ジェンダー平等推進のためのワークショップ
- 07 LGBTQ+への理解促進
- 08 東京レインボープライド パレードへの参加
- 09 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント
- 10 障がい者活躍
- 11 マルチカルチャー

### **Inclusion&Diversity**における現状と課題

I&D推進は「表層の多様性」の観点では、着実に前進していると言えます。しかし、「知と経験の多様性(深層の多様性)」の観点では、まだ多くの施策を展開する必要があります。

# 01 インクルージョン&ダイバーシティ (I&D)

## 誰もが分け隔てなく 活躍できる組織づくりを

あらゆる国籍や性別、外見上の違い、内面的な違いを受け入れ、すべての人が持てる力を発揮し組織に貢献できるような環境をつくり、多様な人材、または多様な価値観を活かすことができる組織の構築を目指しています。

NECグループでは、インクルージョン(包摂)が発揮されて初めてダイバーシティ(多様性)に価値があることを強調するために、あえてインクルージョンをダイバーシティの前に置いています。

インクルージョン&ダイバーシティ(I&D)は、当社の経営/事業における成長戦略そのものです。



マルチカルチャー



ジェンダー平等



障がい



知と経験の多様性の受容  
多様な価値観・経験の発揮×違いの尊重



LGBTQ+

## 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。2023年度は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ました。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」を設定しています。2025年度末(2026年4月1日時点)までにG3(課長職)以上に占める女性

比率を10%、男性の育休取得率を25%(平均取得期間を4週間以上)にすることを公表していますが、2024年度に社内ではこの目標の上方修正を行い、より高い目標数値により組織文化を変えていくことを目指しています。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。組織文化の変革を促す取り組みとして、経営層と社員が協力してI&Dを推進していきます。

### ■女性管理職比率、女性役員人数、男性育休取得率の目標値

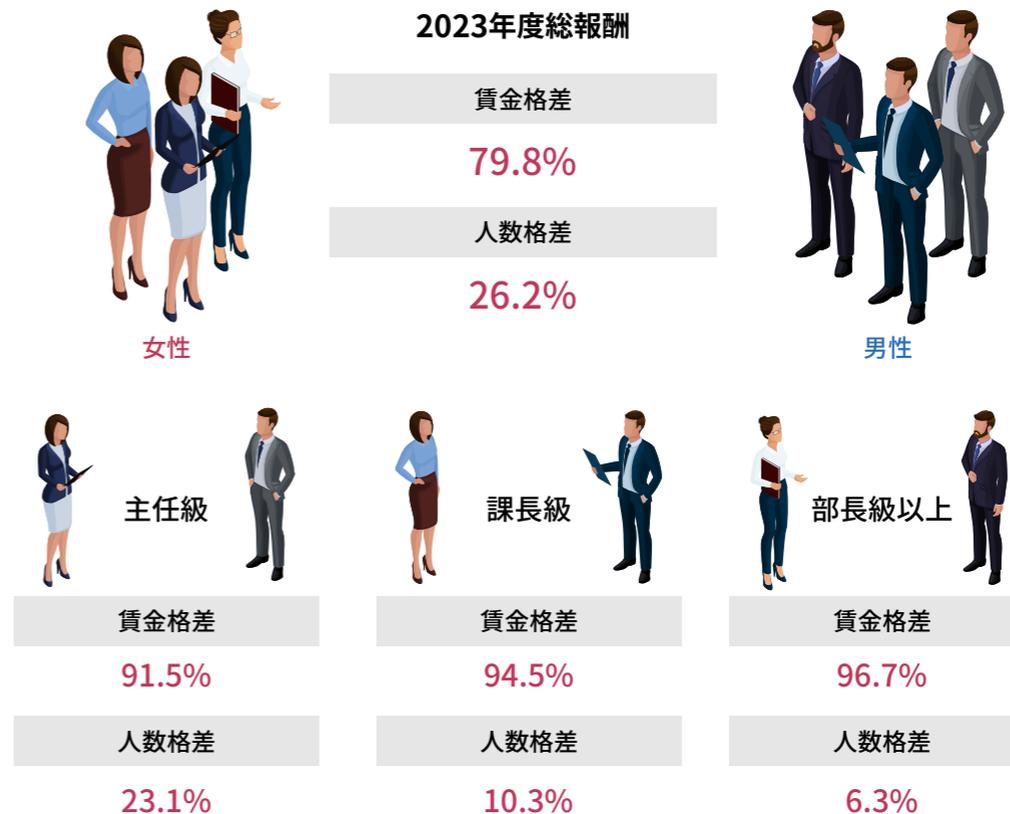
項目	現在の実績	見直し前の目標	見直し後の目標	ありたい姿
女性管理職比率	9.4%(2024年4月1日時点)	2026年4月1日までに10%	2026年4月1日までに12%	2030年度までに全社員の女性比率と同程度
女性役員人数	3名(取締役2、執行役員1) 比率換算すると8.3%	2026年4月1日までに4名(13%)	2026年4月1日までに6名(19%)	2030年度までに10名(31%)
男性育休取得率	2023年度休職:45.7% (休暇および休職:66.5%)	2025年度末までに25%	2025年度末までに75%(>政府目標)	2030年度までに100%(>政府目標)

# 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は2023年度に79.8%となっています。

同一資格内では大きな格差はないものの、性別による昇格差異によって賃金格差が発生しています。賃金格差の構成要因、また職位別の分析を社内で行い、格差是正への取り組みを進めます。



※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

## 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、立ち居振る舞い等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、ジェンダー平等施策を進めています。

女性活躍は重要な課題の1つです。女性の部長クラス以上、課長クラス、主任クラスで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」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.労働時間等の働き方、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も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

2021年度	2022年度	2023年度	2026年4月1日	ありたい姿
6.4%	7.1%	9.4%	12%	全社女性比率と同等 (現在は約20%)

# 05 役職別女性比率

## 女性活躍をさらに加速

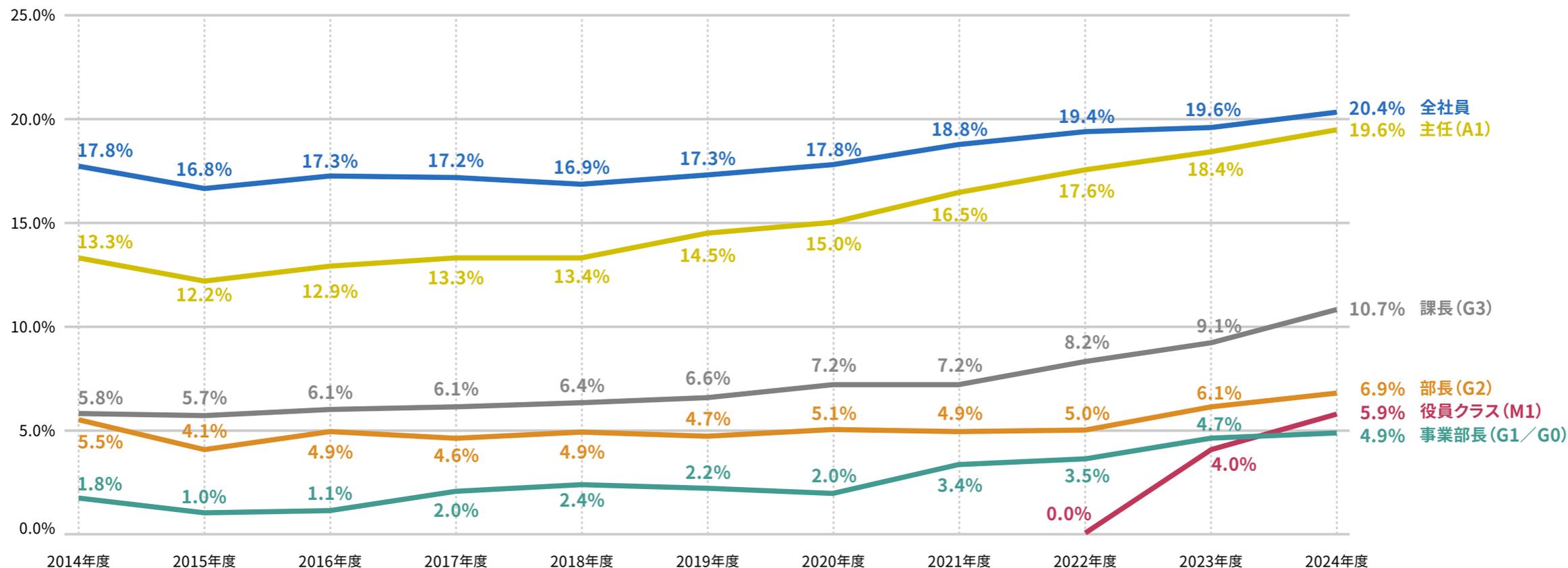
当社の役職別の女性比率は以下の通りです。

女性管理職比率は2024年4月1日時点で9.4%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20%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。

■役職別女性社員比率



# 06 ジェンダー平等推進のためのワークショップ



女性の部長クラス以上、課長クラス、主任クラスを対象にした選抜教育や、国際女性デーに社内イベントを実施する等、様々な施策を展開しています。

## 07 LGBTQ+への理解促進

# 性別や性表現等に関わらず 働きやすい組織に

性自認・性的指向・性表現等に関わらず、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。

2022年から3年連続で、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「性と生の多様性」を祝福する日本最大級のイベント「東京レインボープライド」にスポンサーとして参画しています。

これらの活動が評価され、当社は2023年11月、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、2年連続で最高位のゴールドを受賞しています。



「PRIDE指標 2023」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
- ・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
- ・新木場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(クイ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。

# 08 東京レインボープライドパレードへの参加



社員有志が家族やパートナー、友人などと共にアジア最大級のLGBTQ+ 関連イベント「東京レインボープライド2024」のパレードに参加しました。同イベントへの協賛は2022年からはじめ3回目となり、2024年度は当社社長の石井をはじめ経営陣も参加し、約200名のNECグループ社員でパレードに参加しました。

# 09 新木場本社ビルでのPRIDE月間イベント



プライド月間の6月には、本社ビルでイベントを開催しています。2023年度は「キャリアCafé」と外部ゲストを招いての講演会（パブリックビューイング）を実施。「キャリアCafé」では、全国の社員に向けて、LGBTQ+当事者である当社社員より自身の経験をもとにしたメッセージを発信。会場ではALLYステッカーと、レインボーカラーをイメージした軽食を配布し、多くの社員が参加しました。

### ■ALLYステッカー配布数

2021年度	2022年度	2023年度	ありたい姿
—	111枚	404枚	ALLYに賛同する 全社員に

# 10 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向けには、UDトーク（コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ）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。本社ビルにはオストメイト対応トイレを設置しました。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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法定雇用率	2.20%	2.30%	2.30%	2.50%
当社雇用率	2.27%	2.20%	2.38%	2.63%



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

# 11 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います。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、イスラム教徒などを含む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ました。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

	2021年度	2022年度	2023年度
全体	115人	129人	162人
男性	60人	66人	82人
女性	55人	63人	80人

### ■本社ビル3階に設置した祈祷室

