NRI 未来創発
Dream up the future.

野村総合研究所

CSR報告書 2014

CSR NRI 2014

Corporate
Social
Responsibility

野村総合研究所
Nomura Research Institute

未来創発
Dream up the future.

「未来創発――Dream up the future.」
この言葉は、未来社会のパラダイムを洞察し、新しいビジネスモデルを創出していく
NRIグループの理念を表すステートメントです。

変化が激しく先の予測がつかないこの時代。
社会をしっかりと見据えながら、確かな未来を切り拓いていきたい。
そのために、新しい価値を創造することで世の中に貢献したいと私たちは願っています。
NRIグループは「未来社会創発企業」として、あくなき挑戦を続けていきます。

NRI CSR報告書 2014
目次

編集方針	3
トップメッセージ	4
NRIグループの事業の特徴と価値創造プロセス	7
CSR重点テーマとその設定プロセス	8
CSR重点テーマ別報告	16
CSR活動報告	33
GRIガイドライン内容索引	54
エンドースメント／第三者意見	58

編集方針

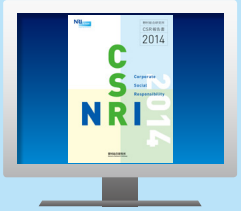
野村総合研究所（NRI）は、NRIグループのCSR（企業の社会的責任）にかかわる取り組みを、広く皆様に理解していただくとともに、社内外とのコミュニケーションを図り、NRIグループの取り組みの向上につなげていくことを目的として、2005年から「CSR報告書」を発行しています。

「CSR報告書」は、インターネット上で公開する電子版のPDFファイルと、冊子版である「CSRブック」で構成されます。「CSRブック」は、皆様にとって関心の高い内容や、NRIグループがお伝えしたい内容を、親しみやすく、読みやすくまとめるよう努めました。電子版では、CSRの重点テーマに沿って取り組みや関連情報を報告します。また、NRIグループと社会の持続的発展のために重要なCSR活動については、インターネット上で「CSR活動file」として役職員の声や事例の形で紹介しています。

なお、2014年から、NRIの企業価値に関わる重要な財務・非財務情報について関連づけながら、分かりやすく説明する統合レポートを発行しています。こうしたなかで、本CSR報告書では、特に非財務情報を中心に詳しく報告しています。

1年間のCSR活動の概要をわかりやすく説明	3つの重点テーマを中心とした取り組みや関連情報を詳細に説明	NRIの事業や活動をCSRの視点から具体的かつタイムリーに解説

冊子
「CSRブック2014」



PDFファイル
「CSR報告書2014」電子版
http://www.nri.com/jp/csr/index.html

インターネット上
「CSR活動File」
http://www.nri.com/jp/csr/activities/

報告対象組織

NRIの活動報告を中心に、一部の項目ではNRIグループ全体やグループ各社の活動について取り上げています。

報告対象期間

2013年度（2013年4月1日～2014年3月31日）の取り組みを中心に、一部、過去の経緯や2014年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。

電子版公開年月

2014年10月（前回の公開：2013年10月）、次回公開予定：2015年10月）

商標について

電子版に記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

免責事項

電子版には、NRIグループに関する過去と現在の事実に加えて、「CSR報告書2014」発行時点である2014年10月に入手できた情報に基づいた計画や予測が含まれています。諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象がこの計画や予測とは異なったものとなる可能性があります。

「CSR報告書」に関するお問合わせ先

株式会社野村総合研究所
コーポレートコミュニケーション部　CSR推進室
〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-6-5　丸の内北口ビル
Tel.03-6270-8200　Fax.03-6270-8800
E-mail：nri-csr@nri.co.jp

トップメッセージ

NRIグループは、企業理念として「未来創発」を掲げています。これは、日本や世界にとって明るい未来社会を創っていくために、社会や企業に対し、そのあり方を提言し、共に考え、その実現を担って行こうという思いを込めたメッセージです。

事業を通じて新しい価値を創造することで、社会的責任を果たしていくこと。ここに私たちNRIの存在意義があります。

Vision2015の成果と社会への効果

NRIグループの長期経営ビジョン「Vision2015」は、2008年度のスタートから6年が経過しました。この間、NRIグループは事業面で着実な成果を上げるとともに、よりよい社会の実現に向けて貢献してきたと考えています。

とりわけ金融分野を中心に、共同利用型の情報システムサービスである「業界標準ビジネスプラットフォーム」の利用が拡大したことは、大きな成果でした。証券業界向けバックオフィスソリューションであるSTARは、業界最大手である野村證券をはじめ、現在では66社にサービスを提供しており、デファクトスタンダード（事実上の標準）になりつつあります。共同利用型サービスの広がりは、社会貢献の側面として、業界全体を通じたシステム費用の削減やバックオフィス業務の効率化など、社会的コストの削減に繋がります。また、環境面においても、証券会社がそれぞれにシステムを所有する場合に比べ、消費電力量とそれに伴うCO_2排出が大幅に削減され、環境負荷を低減することができます。

また、グローバル展開の面では、コンサルティング事業のうち、海外の案件が約3割を

占めるまでになりました。日系企業に対する海外拠点向けのシステム開発などの事業も着実に伸びています。国内で培った経験と実績を活かして、現地の産業や社会の発展に寄与することができつつあると考えています。

今日的な課題への取り組み

情報化の進展が著しい今日、コンピュータウィルスやネットワークを経由したサイバー攻撃の脅威が、世界的な問題となっています。とりわけ、金融システムなどの重要な社会インフラに対するサイバー攻撃への備えは、重要な課題です。

NRIグループは、社会システムや企業活動の生命線である情報システムを、皆様が安心してご利用いただけるように、最高水準のセキュリティ技術を採用し、最先端の対応を行ってきました。NRI自身が構築・運用する情報システムのセキュリティ強化に加え、政府や金融機関などへの情報セキュリティ面での様々な支援を通じて、サイバー攻撃からの防御等に対応しています。

情報サービス産業の将来に向けた課題として、業界全体の魅力を高める必要性が挙げられます。日本では、情報サービス産業に対して、一般的に労働環境が厳しいというマイナスイメージが否めず、優秀な人材の確保に悪影響が生じている懸念があります。業界として、労務慣行の改善のみならず、ダイバーシティ（人材の多様性）の推進などの社会的要請に対応する必要があり、NRIも業界団体の活動を通じて積極的に取り組んでいきます。

成長へのビジョン

NRIグループの持続的な成長のためには、会社を取り巻く様々なステークホルダー（利害関係者）からの期待や要請を受け止める対話力と、それらにどのように応えていくかという対応力が重要になってきます。「社会」とNRIグループのコミュニケーションギャップを埋めるために、各ステークホルダーとのダイアログ（対話活動）を継続的に実施してきましたが、合わせて、2014年4月に「企業価値向上」を担当する役員を任命し、その役員が経営的な視座からステークホルダーや社会との関係を考え、リーダーシップをとっていく体制を整えました。

グローバル規模でのガバナンス体制の強化にも取り組んでいます。インドにおけるシステム開発パートナー企業のM&Aなど、アジアを中心にNRIグループの海外展開は加速しており、現在、グループ社員全体の1割近くが、海外拠点のある地域を中心とした現地の出身者となっています。国際的に通用するルールや行動規範に則り、グローバル企業に求められるガバナンス体制を構築し、公正で責任ある事業活動を遂行していきます。

「Vision2015」の次のステージを考えたときに、NRI自身が成長するだけでなく、NRIグループが関わっているステークホルダーの皆様と共に発展していくことで、より大きな社会的効果を生み出すことができると考えています。

情報サービス産業のリーダーとして業界全体のイノベーションを促進し、また事業を通

じて金融業界やそれ以外の産業界のイノベーションに貢献していきたいと思います。さらに、未来社会のあり方を提言しその実現を図る「社会づくり」と、未来社会の構築をリードする人材を育てていく「人づくり」の両面から、「未来創発」の実現に向けて積極的な役割を果たしていく所存です。

NRIは、来年、創立50周年を迎えます。「これまでの50年、これからの50年。引き継ぐべきものは何か」を考えるとき、NRIグループの社員は〈先進〉、〈信頼〉、〈品質〉の3つを思い浮かべます。

時代先取りの精神とお客様第一の精神。その前提として守るべき、高い成果物の品質。NRIグループとその社員はこれら3つを心に刻んで、これからも未来創発の実現に向け取り組んでいきます。

今後とも皆様の力強いご支援をいただけますよう、よろしくお願いいたします。

株式会社野村総合研究所
代表取締役社長
嶋本 正

NRIグループの事業の特徴と価値創造プロセス

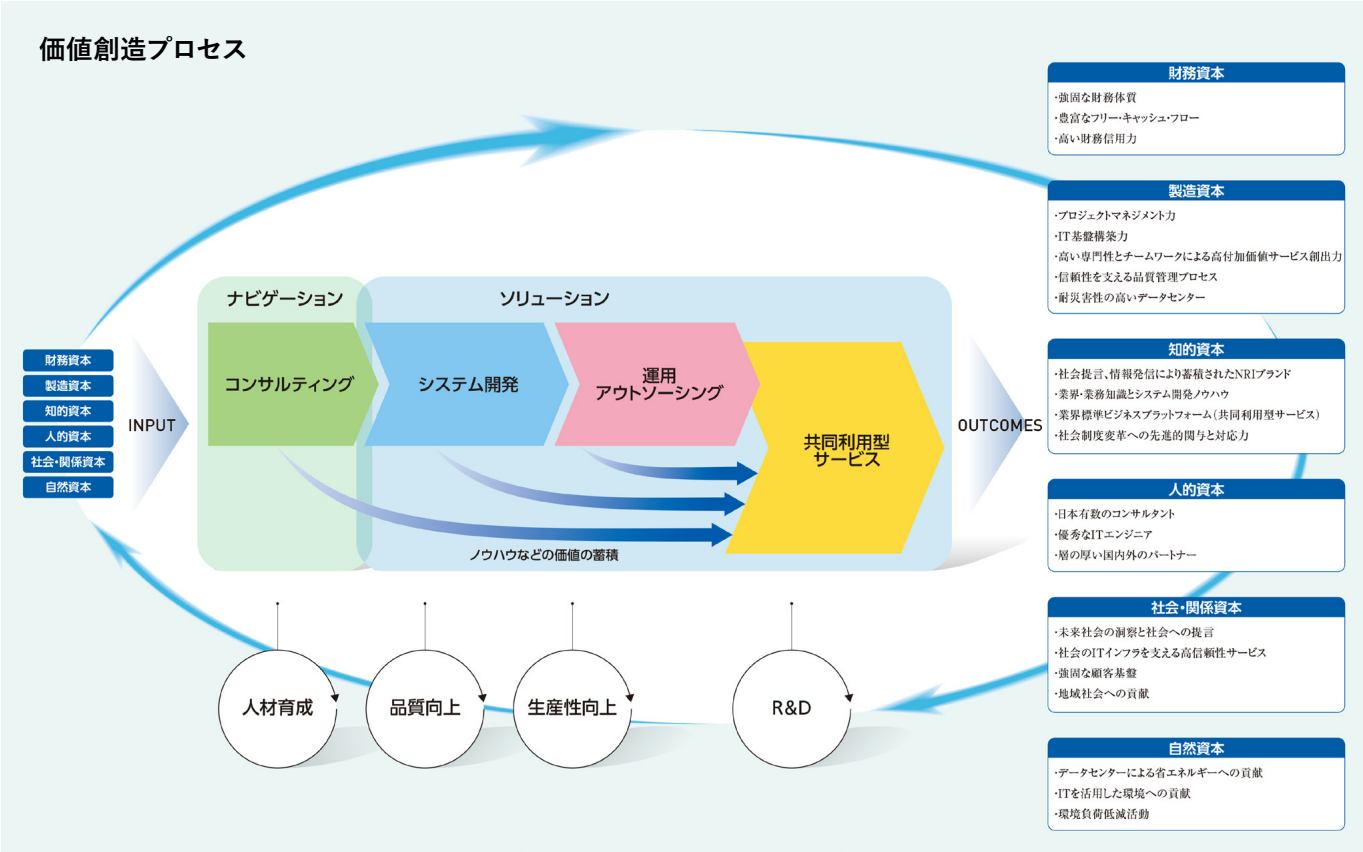
NRIグループの事業

NRIグループは、1965年に設立された日本初の民間シンクタンクである野村総合研究所と、1966年に設立されたシステムインテグレーターの草分けである野村コンピュータシステムの合併により、1988年に誕生しました。現在、コンサルティング（経営コンサルティング、システムコンサルティング等）と、ITソリューション（システム開発、運用アウトソーシング、共同利用型サービス等）を事業の柱として、社会の仕組み、顧客のビジネス、人々の快適な暮らしを支えています。

NRIグループの価値創造プロセス（ナビゲーション×ソリューション）

NRIグループの事業上の特徴は、予測、分析、政策提言などによって問題発見から解決策を導くまでの「ナビゲーション」機能と、その解決策を業務改革やシステムの設計、構築、運用によって実現する「ソリューション」機能の両方を有していることにあります。

NRIグループは、この2つを相乗的に機能させて提供することで事業を拡大し、社会的な使命を果たすとともに、企業価値を高めていきたいと考えています。



注）上記6つの「資本」を含む価値創造プロセスは、国際統合報告評議会（IIRC）が2013年12月に発表した「国際統合報告フレームワーク」を参考にしています。
参考）統合レポート2014 p6「独自のビジネスモデル」

CSR重点テーマとその設定プロセス

3つのCSR重点テーマ	9
CSR重点テーマの設定プロセス	10
ステークホルダー・ダイアログ ・有識者ダイアログ ・社員ダイアログ ・学生ダイアログ	12
マルチステークホルダー・エンゲージメントの取り組み	15

3つのCSR重点テーマ

現代社会は、人口問題、環境問題、資源問題、格差社会の問題など、様々な課題を抱えており、企業をはじめあらゆる組織は、こうした社会的課題の解決に取り組むことが求められています。NRIグループは、ISO26000などの国際基準やCSRガイドラインを参考に、自らの事業上の特徴・強みを活かして重点的に取り組む課題を、CSRの「重点テーマ」として3つ設定しています。NRIグループは、これらの重点テーマに沿って責任ある事業活動を推進し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

1 未来に向けた持続可能な社会づくり

社会は豊かさを求めて成長を続けてきましたが、一方でその限界も見えています。増加する人口、枯渇する資源、地球温暖化などのマクロな問題から、国や地域毎の経済、産業、暮らしに関わるミクロな問題まで、次の世代に先送りできない問題が山積しています。NRIグループは、こうした社会課題に対して、調査・研究をもとにした提言や新たな社会の枠組みづくりを通じて、その解決に貢献していきます。

〈NRIのアプローチ〉

2030年研究／IT動向調査／番号制度／NISA／グローバル事業

2 人々の暮らしを支える情報インフラの提供

現代社会において情報システムは、経済や産業、暮らしを支えるライフライン（生命線）のひとつです。また、限られた資源を効率的に活用できるようにしたり、新たな仕組みと価値を生み出したりします。こうした情報システムを企画・開発し、安定的に運用することがNRIグループの事業の根幹です。インフラとして信頼される情報システムをつくり、動かし、守り続けることで、社会や暮らしを支えていきます。

〈NRIのアプローチ〉

事業継続／情報セキュリティ／データセンター事業／共同利用型サービス／パートナーとの協働

3 イノベーションを創出する人づくり

「未来創発」を実現するには、新しい価値や社会の枠組みを考え、変革を創出する人材が欠かせません。そうした人材を育成するために、多様な働き方を受け入れる制度や環境づくり、育成や評価の仕組みづくりなどを推進しています。また、日本や世界の未来を支える学生たちを育てていくことも大切です。NRIグループでは、若者の育成を支援するさまざまな施策に取り組んでいきます。

〈NRIのアプローチ〉

ワーク・ライフ・バランス／労働環境／キャリア開発／イノベーション人材／次代を担う人づくり

CSR重点テーマの設定プロセス

CSR重点テーマは、ステークホルダーとのダイアログを起点にして、NRIグループの事業活動が社会に与える影響、および社会的課題がNRIグループの事業活動に与える影響の両面から選定･判断しています。重点テーマは、社会の動向や事業環境の変化に伴って変わりうるため、Step1からStep4のサイクルで毎年検証しています。

Step 1　ステークホルダー・ダイアログ

NRIグループの活動に対して、さまざまなステークホルダーからご意見を伺うダイアログを実施しています。ダイアログを通じて、外部から見えているNRIグループの姿と、自らが抱く姿とのギャップを認識するとともに、NRIグループに対する要請や期待を把握しました。

〈主なダイアログ〉

有識者ダイアログ

NRIグループと関わりをもつさまざまな立場の有識者にお集まりいただき、NRIグループの事業活動をはじめ、コミュニケーション活動、CSR活動など、さまざなま視点から忌憚のないご意見をいただきました。

社員ダイアログ

NRIグループのマネージャー層が集まり、有識者ダイアログで出された意見を共有するとともに、社会からの期待、要請にいかに対応すべきかについて議論しました。議論後は、それぞれの職場にて議論の展開をするようにしました。

学生ダイアログ

札幌、東京、名古屋、大阪、福岡の5都市において、大学（院）生との対話の場をもち、情報サービス業界やNRIグループに対するイメージのほか、企業を評価する視点、キャリア形成や、ワーク･ライフ･バランスに対する考え方等について意見をいただきました。

Step 2　社会的課題の把握

ステークホルダーとのダイアログから得られた意見をもとに抽出した課題について、ISO26000などCSRに関する各種国際基準やガイドライン等から各課題の重要性を判断し、NRIグループに関わる社会的課題を把握、整理しました。

〈主な社会的課題〉

「労働・人権」に関する課題

労務環境の改善、向上／女性の育成･昇進面等での機会均等／グローバル人材の育成　など

「公正な事業慣行」に関する課題

パートナーとの相互発展／途上国における不正取引防止／オフショアパートナーにおける労働･人権問題への対応　など

「消費者課題」に関する課題

システム障害による金融取引･市民生活への影響／サイバーテロ等に起因する個人情報

漏洩／共同利用型サービスによる社会コストの低減　など

「環境」に関する課題

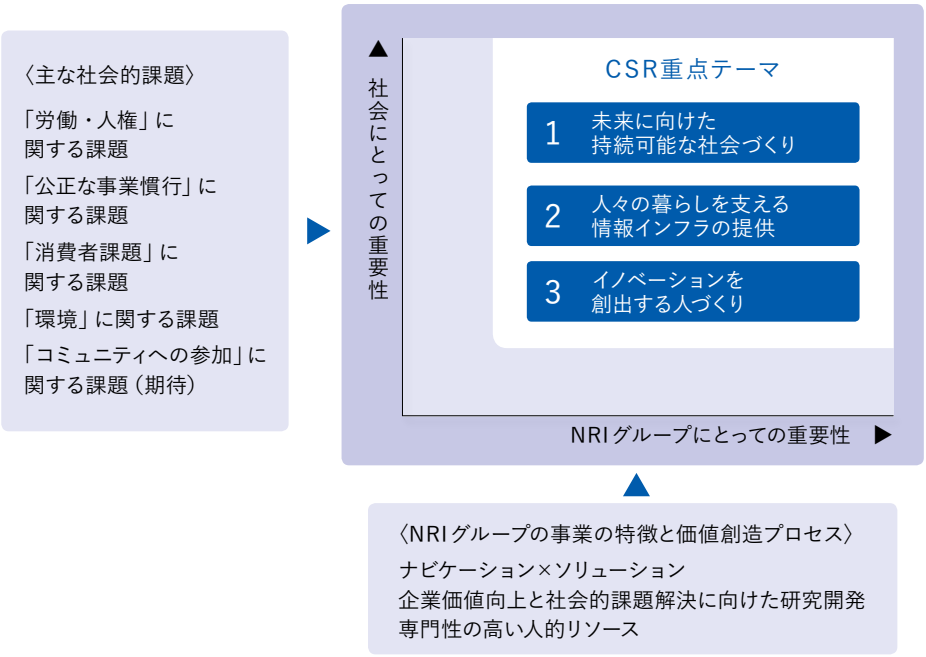
データセンターの省エネ推進等による地球温暖化防止の取り組み／バリューチェーン（価値連鎖）全体での環境負荷低減／生物多様性への配慮　など

「コミュニティへの参加」に関する課題（期待）

経済、社会に対する提言や、研究成果の情報発信／次世代を担う若者の人づくり支援／ICT（情報通信技術）を活用した情報インフラの整備　など

Step 3　重点テーマの設定

「NRIグループの事業の特徴と価値創造プロセス」および「Step 2：社会的課題の把握」を踏まえて、NRIグループの事業活動が社会に与える影響、および社会的課題がNRIグループの事業活動に与える影響の両面から、重要性が高いと判断される3つのCSR重点テーマを設定しました。



Step 4　承認およびレビュー

重点テーマについては、CSRに関連する部署との間での確認を経たのち、経営層による承認を得ました。

また、重点テーマに沿って実施した2013年度の活動を外部の有識者に報告し、意見をいただきました。

・経営層による承認
・第三者意見
・エンドースメント（重点テーマの設定プロセスに対する外部確認）

ステークホルダー・ダイアログ

ステークホルダー・ダイアログについて

NRIグループは、ステークホルダーの声を経営に活かしていく取り組みを続けています。お客様、取引先、学生、社員、さらにはCSRに関する有識者など、さまざまなステークホルダーから、NRIの活動に対して意見を頂くダイアログの機会を増やしています。自らの活動が自己満足に陥らないよう、ダイアログを通じて、常に第三者の視点を重視しています。

ダイアログ 1　有識者ダイアログ（その1）

テーマ　NRIグループの活動全般について

参加者　顧客、学識経験者、証券アナリスト、メディア関係者など

大久保和孝様（新日本有限責任監査法人 シニアパートナー）／尾関謙一郎様（明治学院大特命教授）／小林暢子様（日経BP 日経情報ストラテジー編集部 編集長）／徳丸健太郎様（資生堂 国内化粧品事業部 Web事業推進部 課長）／宮地正治様（モルガン・スタンレーMUFG証券 株式調査部エグゼクティブディレクター）／山田悦朗様（富士通ネットワークソリューションズ 常務取締役）
注）所属・役職は当時

主な意見

- NRIがどのような社会を創りたいのかを分かりやすく示すべき。その点、NRIのCSRブックは、どういう社会の問題に対峙し、どのようなソリューションを提供しているかということを示している点で優れている。
- 高齢者のIT（情報技術）利用を容易にするためのサポートなど、NRIの知見を活かして、日本や地域の課題に対してソリューションを提供していくことを期待している。
- 情報サービス業界に伴う負のイメージの払拭が重要。適切な労働環境を提供していることを、NRIとしても、業界としてもアピールしていくべき。
- 最近、情報サービス業界に対する学生の興味が低下していることに危機感を持っている。業界として、学生にシステムづくりやプログラミングの楽しさを伝えていくべき。
- NRIは、イノベーションを起こしていくために、ダイアログや、多様なステークホルダーとのネットワークづくりに力を入れているが、それがあまり知られていないのが残念。

ダイアログ 2　有識者ダイアログ（その2）

テーマ　CSR重点テーマについて

参加者　CSRに関する有識者

鈴木均様（国際社会経済研究所 代表取締役社長）／寺中誠様（東京経済大学講師）
注）所属・役職は当時

主な意見

- 金融という重要な社会インフラを支えている情報システム事業の重要性は非常に高い。情報セキュリティ、事業継続性、環境負荷という3つの領域で取組みを考える必要がある。
- 情報システムへのサイバー攻撃が世界的に問題になっており、金融インフラに対するサイバー攻撃からどう守っていくかということが極めて重要である。
- バリューチェーンのパートナー企業に働く従業員の信頼性確保は、情報セキュリティの面からも重要な要素であり、働きやすい環境づくりやモラル・志気を高める取り組みが益々重要である。
- データセンターや共同利用型サービスなど、日本全体で環境負荷を減らす効果が大きいものは、その点をもっと強調して発信すべきである。
- リスクマネジメント体系の中に、ステークホルダーの声を考慮したCSR的な視点を組み込み、CSR重点テーマとの整合性を図るとよい。

ダイアログ 3　社員ダイアログ

テーマ　ステークホルダーの声を傾聴する

参加者　NRIグループのマネージャー層社員23名（3回開催）

主な意見

・情報システムが社会インフラ化するに伴い、障害による社会的影響が大きくなり、責任とリスク、コストが増えている。
・グループ全体で9,000名規模の会社となったが、それにふさわしい組織づくりや、NRIの資産をより有効に活かす方法を、真剣に考えるべき。
・海外現地の文化をよく理解できている社員が少なく、グローバル対応する上での課題である。
・会社が大きくなり、高い生産性が求められるにしたがい、じっくり考える時間や社員間のコミュニケーションが減少する傾向にある。新しい分野にチャレンジする企業風土をつくる上で課題になっている。
・新入社員にとって、入社前のSEのイメージと実態にギャップはないか。

ダイアログ4　学生ダイアログ

テーマ　働くこととCSR
参加者　大学（院）生34名（東京、名古屋、福岡、大阪、札幌の5都市6回開催）

主な意見

・NRIは、仕事に対して要求される能力が高いため、業務時間が長くなってしまうという印象がある。
・NRIには、若いうちから責任ある仕事を任せ、人材を育てるという企業文化があるように見える。
・企業選びでは、女性が働きやすい環境かどうかが大事。（女性が働きやすい）制度の説明より、社員から実態について聞いてみたい。
・ビジネスを通じて社会を良くする仕事をしたい。社会的課題の解決など、公共的な影響がある仕事がしてみたい。
・NRIは形のあるモノ（製品）を作っていないので、仕事の内容がイメージがしづらい。
・途上国などこれから成長していく国で働き、キャリアを高めていきたい。

マルチステークホルダー・エンゲージメントの取り組み

2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択し、国際社会における人権重視の流れが強くなる中、NRIグループとしても人権リスクへの対応を考える必要があります。そのため2012年度以降、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメント・プログラム（人権デューディリジェンス・ワークショップ）に参加し、企業およびNGO／NPO※によるマルチステークホルダーでの対話を通じて、人権課題の把握に取り組んでいます。

※2014年度は企業36社、NGO／NPO13団体が参加しプログラムが進行中。

主な参加者

【NGO／NPO】

アムネスティ・インターナショナル日本／ACE／FoE Japan／オックスファム・ジャパン／グリーンピース・ジャパン／人身取引被害者サポートセンターライトハウス／セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン／Change Fusion　他

【参加企業（業種）】

食品・小売／アパレル・繊維／紙・印刷／化学／製薬／製造／金融／物流／情報・通信

情報・通信業界における重要な課題（2013年度）

- 個人情報が漏洩するリスク
- 情報システム障害によるシステム利用者への悪影響
- 国家権力との関係におけるプライバシー権保護の問題
- ビッグデータビジネスにおいて個人情報が特定・利用される懸念
- データセンターにおける環境に配慮したエネルギー利用（省エネ化、適切なエネルギー源により発電された電源を選ぶ責任）
- 情報システムを通じた地域のインフラ整備、情報格差是正への貢献
- 長時間労働および、それに伴うメンタルヘルス不調発生等の懸念

など

CSR重点テーマ別報告

CSR重点テーマ 1	未来に向けた持続可能な社会づくり	17
CSR重点テーマ 2	人々の生活を支える情報インフラの提供	22
CSR重点テーマ 3	イノベーションを創出する人づくり	28

CSR重点テーマ

1 未来に向けた持続可能な社会づくり

NRIグループの社会貢献として、まず挙げられるのが「未来に向けた社会づくり」です。創業以来、日本や世界の発展に向けて調査研究や政策提言を行ってきたNRIグループにとって、社会を明るい未来へと導く活動は、まさに本領発揮の分野です。人口減少、少子高齢化、そして成熟化していく日本社会は、これからさまざまな課題に直面します。また世界では、目覚ましい経済成長を遂げる国・地域が増える一方で、所得格差や環境破壊など、負の影響が深刻化しています。こうした課題を乗り越え、未来を持続可能なものとするために、NRIグループはここに紹介する5つの活動のように、未来への道筋を示す努力を続けています。

1 オリンピック後も見通した、日本の将来像を提言しています。

NRIが毎年開催している「未来創発フォーラム」

NRIグループは創業時から多様な分野において調査・研究活動を行い、日本や世界の発展に向けた政策・施策を提言してきました。2020年に開催が決まった東京オリンピック・パラリンピック大会は、日本が活気づく一大イベントとして期待されています。しかしオリンピック終了後はどうでしょうか。日本が活力ある社会をいつまでも維持していくために、NRIグループはオリンピック後も見通し、レポートや書籍、フォーラムなどを通じて、日本のあるべき将来像を提言しています。例えば未来創発センターの「2030年研究室」が進める「日本価値創造プロジェクト」では、2030年代に良質で魅力的な仕事を創出すべく、斬新なアイデアでビジネスに取り組む「革新者」100人との対話を通じて、そのヒントを探って

います。日本の未来を展望しながら、NRIグループは発信を続けています。

「革新者」が導く日本の将来

「2030年研究室」の活動を通じて、日本の将来像を提言したのが書籍『2020年の日本　革新者の時代』です。日本には、斬新なアイデアでビジネスを創り、社会の変革に挑む「革新者」が何人も現れています。本書では彼らの実践例を挙げながら、日本が活力ある社会を2020年以降も維持していくための道筋を示しています。

2 地道な研究開発の成果を、未来に向けた価値創出に役立てています。

NRIが年に2回開催している「ITロードマップセミナー」

活力ある未来を拓くには、社会を発展させ、企業価値を高めていくための「価値創出」が不可欠です。そのためNRIグループは、さまざまな分野での中長期的な研究開発を大切にしています。技術開発に関してはNRIのIT基盤イノベーション事業本部が、IT(情報技術)の動向調査や先端技術・基盤技術などの研究を続け、その成果を社会に還元するとともにお客様に提供する情報システムに活かしています。さらに、各事業部門においても中長期的な視点に立って事業開発・新商品開発に取り組み、事業性調査、実証実験などを実施しています。こうしたさまざまな研究開発を地道に重ねながら、その成果を社会や企業に活かすことが、明るい未来につながっていくと考えています。

最新IT動向に関する調査・研究成果を公開

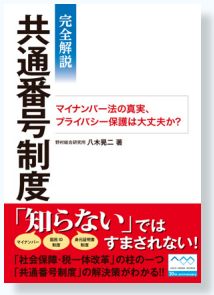
NRIでは年2回、「ITロードマップセミナー」を開催し、最新IT動向に関するITアナリストの調査研究の成果を公開しています。2013年度は、5月と11月に東京で開催し、合わせて約1,000名の来場者をお迎えしました。また12月には、東洋経済新報社から『ITロードマップ2014年版―情報通信技術は5年後こう変わる』と題した単行本を発行しました。

3 少子高齢社会に最適な、新たな仕組みづくりを手伝っています。

NRIグループは創業以来、社会の課題を見通し、その解決に向けた施策や制度づくりに尽力してきました。現在、日本をはじめ多くの国では、高齢化や少子化が進んでいます。税収が減る一方、社会福祉などにかかる国の負担は増え、財政の逼迫や、労働力の不足が懸念されています。今後は、税金の投入やかかる労力などをできるだけ抑えることが可能な、社会の仕組みや制度づくりが必要になります。その一つが2013年に成立した「社会保障・税番号制度」です。2016年からは税および社会保障の分野で、個人番号の利用が開始される予定です。NRIグループは、この制度を日本に最適なかたちで円滑に導入するために、調査研究を行い、国や企業に提言を行ってきました。変化する社会に最適な仕組みづくりを支えることも、NRIグループの役割だと自負しています。

「社会保障・税番号制度」理解のための書籍を発行

長い間日本で検討され、利用実施が決まった「社会保障・税番号制度」。NRIグループは早くからこの制度に注目し、調査研究を続けてきました。その成果をまとめた書籍「完全解説　共通番号制度」（アスキー・メディアワークス発行、2012年4月刊）を刊行しています。この制度の意味、背景にある仕組み、円滑な実施に向けた課題などをひもとく、制度理解のためのバイブルとなっています。



4 日本の社会や市場に活力をもたらす、制度設計を支えています。

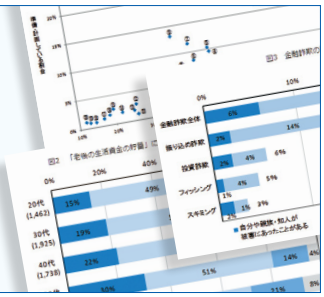
NRIグループ社員による、NISAに関する調査・提言

日本に活力をもたらすには、新しい社会や市場を発展させるための制度づくりが不可欠

です。2014年に始まったNISA(少額投資非課税制度)はその一つです。人々の資産形成の機会を広げるとともに、日本の金融・資本市場の活性化を目指すこの制度は、英国のISA(個人貯蓄口座)を手本としています。5年以上前からISAに着目していたNRIグループは、その仕組みや導入効果などについて調査・研究を重ねていました。そして、金融当局と連携しながら日本版ISA導入に向け、制度実現を後押ししました。また、いち早くNISAに必要なソリューションを整備することで、導入する金融機関を支えました。

「生活者1万人アンケート」による日本人の意識・行動の把握

NRIが定期的に行っている「生活者1万人アンケート」。2013年は金融編を実施しました。「老後の生活資金の貯蓄」について調べたところ、若年層の関心も高く、20～30代のうち約5割は「準備や計画はしていないが興味がある」と答えています。このアンケートでは、金融詐欺についての調査も行い、その実態を社会に伝えています。



5 市場やインフラ整備の支援を通じて、アジアの発展に寄与しています。

ASEANやインドを中心に、アジアでは消費や投資が大きく伸び続けています。経済成長を持続的に支えるにはインフラなどの環境整備が必要です。NRIグループのインド拠点の一つであるNRI FT Indiaは昨年、インドおよびモンゴルの現地企業と提携して、共同利用型の証券システムをモンゴルの証券会社に提供しました。この仕組みによってモンゴルでは、証券業務の大幅な効率化を果たしています。またNRIグループは、シンガポールにあるNRIアジア・パシフィック(NRI APAC)をアジアの中核拠点と位置づけ、新たに開設したNRIタイ、およびNRI APAC マニラ支店などの各海外拠点と連携しながら、より地域に密着した活動体制を整えました。海外拠点数は、2014年4月時点で22となっています。今後もNRIグループは海外事業を通じて、各国・地域の市場整備や産業発展を支えていきます。

中東諸国やアフリカ市場への橋渡し

NRIは、産業多角化を目指すサウジアラビアなどの中東諸国において、日本企業の誘致などを推進しています。またアフリカ市場の可能性に早くから着目し、日本企業のアフリカ進出を支援しています。同時にアフリカにおけるビジネスの魅力やアフリカ市場の動向などを、各種のイベントやNRIが主催するマスコミ向け「メディアフォーラム」で伝えています。

今後の課題

いま、世界では、企業、政府、国際機関、NGOなど、さまざまな主体が協働しながら、持続可能な社会の実現に向けてさまざまな挑戦が試みられています。

NRIグループは、持続可能な社会づくりに向けたステークホルダーからの期待を自覚し、自らの特長を活かして積極的に貢献する責任を果たしていきます。

● NRIグループの強みである「ナビゲーション×ソリューション」機能を活かし、社会課題解決型ビジネスの実践が期待されています。例えば、環境汚染や農地の砂漠化に悩む途上国に、日本企業がもつ高度な環境改善技術を導入したり、BOP(Base of the pyramid)と呼ばれ貧困に苦しむ国々の人々の生活改善につながるよう、新たなビジネスの枠組みやIT活用を提案したりすることに対して、取り組む必要があると考えています。

CSR重点テーマ

2 人々の生活を支える情報インフラの提供

情報システムは、産業のあらゆるバリューチェーンを支える経済活動のインフラであるとともに、市民生活に欠かせないライフラインとなっています。日本で初めて商用コンピュータを導入した会社を母体に生まれたNRIグループは、情報サービス産業の草分けとしてシステムをつくり提供してきました。今日では、NRIグループが構築・運用する多くの情報システムは、金融をはじめとするさまざまな業界の標準的な仕組みとなって動いています。こうした情報インフラを提供する立場として、NRIグループが取り組み、工夫を重ね、責任を遂行している活動をここに取り上げています。

1 情報システムという社会のライフラインを動かし続けています。

東京第一データセンター

NRIの源流のひとつを遡ると、国内で初めて商用コンピュータを導入した野村證券株式会社の計算部にたどり着きます。NRIは日本におけるコンピュータ活用の先駆けとして、その後の情報サービス産業の発展に寄与してきました。今日、経済や製造、流通、金融などの産業活動は、さまざまな企業の情報システムによって成り立っています。NRIグループは、共同利用型の情報システムを数多く提供するとともに、多様な企業の情報システムを大型のデータセンターを擁して運用することで支えています。2012年には、安全性・拡張性・環境性能を飛躍的に向上させた、国内で5カ所目となる東京第一データセンターを開設しました。日本の情報サービス産業をリードしてきた企業として、情報システムに対する万全の運用体制と徹底した事業継続の姿勢が、社会に対する責任であることを肝に銘じています。

「NRI品質キープアップ活動」

社会や産業を支えるシステムを提供するNRIグループは、揺るぎないサービスの品質を会社存続のよりどころとしています。2013年からは品質を堅守し、さらなる向上を目指すため、「NRI品質キープアップ活動」を展開しています。この活動では、システムを運用するデータセンターでの訓練、本番稼働システムでの障害撲滅、品質を支える社員の労働環境改善などを行い、成果を上げています。

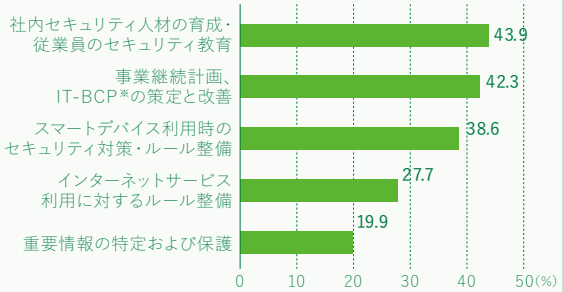
2 情報セキュリティの草分けの立場から社会の安心・安全を支えています。

データセンター出入口に設置された3Dホログラフィック装置

情報システムが社会のインフラとなるなかで、情報セキュリティ面で新たな脅威が生まれています。特に最近は、企業の情報システムを狙うサイバー攻撃などの悪質な脅威が増加しています。NRIグループは、社会を支える情報インフラを提供する企業として、お客様の大切な情報を守り、サービスを止めないことを最大の責任としてきました。NRIから2000年に独立し、日本の情報セキュリティ分野における草分けとしてサービスを提供してきたNRIセキュアテクノロジーズは、今日ではセキュリティ業界のリーディングカンパニーとして、日本の情報システムやネットワークの安全を支えています。同社は2014年にNRIの情報セキュリティ関連事業を承継し、社会に果たす役割がますます大きくなっています。社会の安全・安心を支えるために、NRIグループは情報セキュリティの管理に対して常に徹底した姿勢を貫いています。

NRIセキュアの「情報セキュリティ実態調査」

NRIセキュアテクノロジーズ（NRIセキュア）は、企業を対象として情報セキュリティに関する動向を毎年調査し、その結果を公表してセキュリティの啓発に努めています。最近の調査からは、セキュリティに関わる専門人材の必要性が明らかになっています。NRIセキュアではこうした社会のニーズ応え、セキュリティ教育に関する支援も行っています。



2013年度に企業が重視する情報セキュリティ対策（上位5項目）
※BCP：事業継続計画

3 省エネ技術や共同利用型サービスによって、環境負荷を軽減しています。

環境に配慮したNRIのデータセンター

情報システムの複雑化・大規模化とともに、取り扱うデータ量が膨大に増え続ける今日、情報システムの運用には大量の電力が必要です。また電力消費量とともに、地球温暖化の要因となるCO_2の排出量も増えています。NRIグループはデータセンターにおける最先端の省エネ技術や、共同利用型サービスの提供によって、環境負荷を軽減する努力を続けています。例えば、2012年に開業した東京第一データセンターは、高度な環境性能を備え、高水準な省電力化を進めています。具体的には、サーバ機器と設備機器を置くエリアを上下に完全分離したダブルデッキ構造によって、効率的な空調システムを実現します。また、高温冷水利用※1やフリークーリング※2を導入しています。これら最先端の技術によって、従来の約半分の電力でシステムの稼働を可能にしました。

※1 水温は14～15℃程度。通常使用される7℃程度の冷水よりも電力消費を抑えられる。
※2 冬の間、冷たい外気を利用して冷水を作る技術または装置。

ダブルデッキ構造とフリークーリングによる環境負荷削減

東京第一データセンターは、環境配慮の取組みが評価され、グリーンIT推進協議会と一般社団法人電子情報技術産業協会が主催する『グリーンITアワード2013』において「経済産業大臣賞」を受賞しました。また、2013年のグッドデザイン賞も受賞しています。NRIグループはこうした最先端の省エネ技術とIT活用によって、地球環境に配慮した取組みを強化しています。

ダブルデッキ構造の、高さ約4mある床下

4 コストや手間を抑え、投資効率を高める仕組みを提供しています。

「業務系情報システムを複数の企業で共同利用する」という考え方が日本で一般的ではなかった40年以上も前に、NRIは共同利用型サービスを立ち上げました。今ではNRIグループの多くのサービスが、さまざまな業界の標準的な仕組みとして多数の企業に利用されています。よく知られているリテール証券システム「STAR」のほか、投資信託窓口販売支援システム「BESTWAY/JJ」、インターネットバンキングの仕組みを支える「Value Direct」などがあります。こうした共同利用型サービスを利用すれば、企業は独自にシステムを持つよりコストや手間を抑えることができ、その分、本業の価値向上に注力できます。さらに、エネルギーの消費やCO_2排出量も大幅に削減することが可能です。NRIグループは、こうした共同利用型サービスを広めることで、社会全体の無駄を省き、エネルギーや投資の効率を高める努力を続けています。

NRIが提供する金融分野の業界標準ビジネスプラットフォーム例とそれぞれの利用社数（2014年3月末現在）

STAR	リテール証券会社向け総合バックオフィスシステム	63社※1
I-STAR	ホールセール証券会社向け総合バックオフィスシステム	28社※2
T-STAR	投資信託運用会社向け信託財産管理システム	68社
BESTWAY	投資信託窓口販売口座管理システム	109社
Value Direct	インターネットバンキングシステム	13社

※1：部分利用を含む社数
※2：サブシステムを除く社数

5 相互発展を目指してビジネスパートナーと協働しています。

NRIが毎年開催している「NRIグループ経営セミナー」

NRIは、企業活動や社会の仕組みを支える大規模な情報システムを提供しています。情報システムを運用するまでには、設計から構築に至る、いくつもの工程が必要です。特に大規模で複雑な情報システムの場合は、各工程でさまざまな専門性やパワーが必要になります。NRIでは、工程の一部を国内外のパートナー企業に委託し、そうしたビジネスパートナーとの協力のうえで信頼性の高い情報システムを生み出しています。高い品質と生産性を実現するには、パートナー企業と一体となって業務に取り組む必要があります。また、品質・生産性の向上を目指す活動を共同で行い、パートナー企業の社員育成も支援しているほか、健全な商習慣と法令に従ってパートナー企業と取引を行い、双方に利益をもたらす対等な関係を構築しています。ビジネスパートナーとの絆を強め、相互に発展することで、業界全体の発展に寄与していきます。

「NRIグループ経営セミナー」を開催

NRIはパートナー企業との相互発展を目的に、定期的に「NRIグループ経営セミナー」を開催しています。2013年度のセミナーには、国内外のパートナー企業103社から213名と、NRIグループの役職員約100名が参加しました。NRIグループの経営方針や重点活動を共有し、改善活動や新たな取り組みに向けて気持ちを一つにしています。

今後の課題

情報化社会は、経済活動や市民生活に大きな恩恵をもたらす一方で、情報セキュリティや環境負荷の問題など、負の影響も大きくなっています。

NRIグループには、情報化社会がもたらす負の影響にも目を向け、ステークホルダーが関心を示している問題について考え、適切な対応を取る責任があります。

● 情報化社会における人権の問題として、プライバシーの権利※が世界的に議論されています。NRIグループも、情報産業のバリューチェーンの一員として、プライバシーの権利を巡る動向に留意しておく必要があります。

● 労働、人権、環境などの社会的課題に対しては、NRIが単独で取り組むだけでなく、バリューチェーン全体で取り組むことが求められています。こうした社会課題への対応については、パートナー企業との共通理解を得ながら、連携して取り組む必要があります。

※プライバシーの権利
個人が自分の態度、信念、行動、意見をいつ、どのような状況で、どの程度他者と共有し、他者に対して明かさないかを自分で選ぶ権利のこと。高度情報化社会の進展に伴い、情報コントロール権としてのプライバシーの権利という考え方が出ている。

CSR重点テーマ

3

イノベーションを創出する人づくり

NRIグループの企業理念である「未来創発」を実現するには、新しい価値や枠組みを創り、変革を生み出す人材が不可欠です。NRIグループは、未来を志向し、アイデアを具現化する社員を育成するとともに、その能力を十分に発揮して活躍できる職場環境を整えています。また、小学生から大学生まで次代を担う若者に対しては、さまざまなキャリア教育プログラムや、自分の考えを提案するコンテストなどのイベントを実施しています。こうしたかたちでNRIグループが社会とかかわり、若い世代に未来に目を向けてもらう機会を提供することが、NRIグループらしい社会貢献の主軸です。

1 多様な社員がいきいきと働ける環境を整え、成長を続けています。

「NRIきっず会社訪問！」で職場を訪れた家族

NRIグループでは、社員が健全にいきいきと働ける職場環境づくりを目指して、多様な人材の活用、グローバル人材の育成、労働環境の改善など、さまざまな取り組みを進めています。2013年度には、社員の健康増進や疲労回復と障がい者雇用の推進を図るため、国内4拠点にマッサージ室を開設しました。マッサージ師の資格を持つ社員による施術は、利用者から高い評価を得ています。また、社員やその家族に、会社や仕事に対して親しみを抱いてもらう目的で、社員の家族をオフィスに招く「NRIきっず会社訪問！」の開催、家族向け冊子「NRI WAVE ふぁみりー」の発行を行っています。長時間労働を抑え、社員の意識を変えていくことで、ワーク・ライフ・バランスの向上を促進する。自身の健康や家庭生活も大切にしながら能力を十分に発揮できる。そんな職場環境づくりによって、NRIグ

ループはさらなる成長を続けています。

女性が活躍する会社を目指す「NRI Women's Network」

「NRI Women's Network(NWN)」は、NRIグループの女性社員のキャリア形成支援、仕事と育児の両立支援、より良い企業風土の醸成を目指して活動を続けています。NWNが立ち上げた社内サイトでは、随時情報を更新しながら、女性が活躍できる社内環境づくりを支援しています。
また、女性の採用・能力開発・登用にも積極的に取り組んでいます。

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
NRI社員の女性比率（%）	16.1	16.6	16.9	17.5	17.7
NRIの上級専門職の女性比率（%）	3.2	3.7	4.1	4.7	4.9

注）年度末時点

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（愛称：くるみん）

2 公正な雇用と人事が、NRIグループの力の根源となっています。

NRIグループでは、多様な能力を持つ優秀な社員が、それぞれの職場で力を発揮しています。こうした人材が、グループの企業理念である「未来創発」の実現を支えています。優れた社員が集まり、より高い能力を発揮して活躍できるよう、NRIグループでは公正な雇用・人事とプロフェッショナルにふさわしい処遇を目指しています。たとえば雇用においては、性別や年齢などによる差別をなくすとともに、個人の多様な能力・専門性・技能を適切に評価し、社員の採用・処遇を決定しています。採用活動では、新卒者の定期採用のほか、中途採用、障がい者採用などを通年で実施しています。採用時の会社説明では、仕事の内容や職場環境、社風などについて、事実に基づきありのままに伝えています。人事に対する真摯な取り組みは、NRIグループの力の根源になるとともに、社会へ貢献することにもつながります。

3 多様な分野で活躍できる人材のキャリア・能力開発を支援しています。

未来を見通しながら新たな価値を創造し、世の中に貢献していく。これがNRIグループのあるべき姿だと考えています。そのため、社員には、高度な専門性と自ら設定した目標を持ち、果敢に挑戦を続けることが求められています。そこでNRIグループでは、さまざまな業務を通じて知識と技能を向上させていく「OJT（On the Job Training）」を中心に、「研修」「自己研鑽」の3つを組み合わせた人材育成プログラムを社員に提供し、多様な分野で活躍できる人材を育てています。社員の自発的・計画的な能力開発を目指す制度として「C&A（Challenge&Act）制度」も実施しています。この制度の土台となる、社員が自

身の専門分野とレベルを選択するキャリアフィールドを2013年4月に改訂しました。NRIグループでは、多様な能力を持つ人材が活躍できる仕組みづくりと人材育成の取り組みを、一層強化しています。

キャリアフィールドの再編・細分化と、公的資格の取得支援

キャリアフィールドは、社員がC&A制度の中で自身の現在の専門分野・レベルと、将来の目標を上司と共有するもので、複数を選択することが推奨されています。2013 年度の改定で、より社員の活動実態に即し、人材像や社外での位置付けが明確になるよう、業界標準を意識した22 のキャリアフィールドに再編・細分化を行い、レベルの概念を追加しました。社内で提供する研修もキャリアフィールドの体系に沿って整備・開発を進めており、組織的な人材育成、人材活用を推進しています。

また、社員が、業務に密接に関連する資格や公的な資格を取得することを支援しています。(詳しくはp.45参照)

キャリアフィールド	
1	戦略コンサルタント
2	業務コンサルタント
3	システムコンサルタント
4	ストラテジスト
5	営業／アカウントマネージャ
6	プロジェクトマネージャ（新規）
7	プロジェクトマネージャ（エンハンスメント）
8	アプリケーションアーキテクト
9	IT基盤アーキテクト
10	アプリケーションスペシャリスト
11	アプリ共通基盤スペシャリスト
12	IT基盤スペシャリスト
13	ITサービスマネージャ
14	セキュリティスペシャリスト
15	研究員
16	データサイエンティスト
17	プロジェクト管理スペシャリスト
18	品質管理スペシャリスト
19	業務管理スタッフ
20	経営管理／本社スタッフ
21	システムエンジニア※
22	コンサルタント※

※エントリー用

4 社員同士がつながり、意見を交わしながら、意識を高めています。

「NRInnovation! Forum」における「グローバル」の分科会

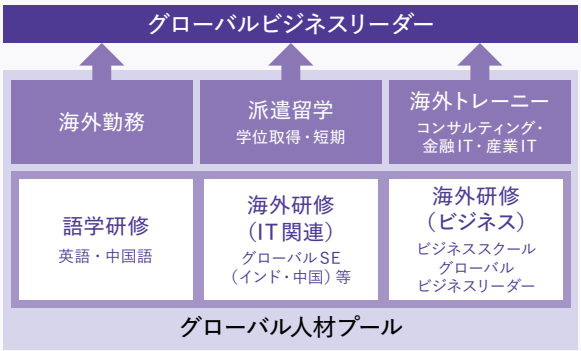
NRIグループの企業理念は「未来創発」です。「創発」とは、異なるさまざまな要素がぶつかり作用し合うことで、新しい価値や枠組みが生まれる現象です。NRIグループでは、

社員が自身の知恵や行動によって「未来創発」を実現し、社会に役立つ存在となるよう、さまざまな取り組みを行っています。その一つが「NRInnovation! Forum」です。「人財育成」「女性活躍推進　NWN」「グローバル」の3つのテーマを掲げ、経営や現場に提言できる場として、有志社員が組織を超えてプロジェクトに取り組むなどのボトムアップ活動を行っています。このほか、NRIグループの事業基盤確立を目指して活躍するグローバルなビジネスリーダーを育成するため、海外における実務体験を組み込んだ実践的な育成プログラムも実施しています。このようにNRIグループでは、社員が有機的につながりながら相互に、よりよい業務や職場にしてゆく意識を高めていく挑戦を続けています。

グローバル人材育成のための海外トレーニー派遣

NRIグループでは、グローバル人材の育成を目的に海外トレーニー制度を設けて、社員を海外に長期派遣しています。顧客企業や、NRIグループの海外現地法人に派遣し、NRIでの業務とは異なる経験や、さまざまな国籍の人々とビジネスをする経験を積んでいます。実際のグローバル・ビジネスにつなげていくための実践的な研修プログラムです。

グローバル人材育成プログラム



5 若い人たちの才能や意欲を引き出す機会を提供しています。

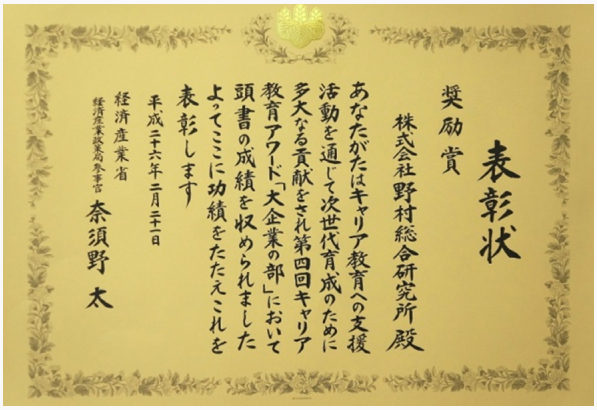
「NRI学生小論文コンテスト2013」の受賞者の皆さん

「未来創発」というNRIグループの企業理念を実現するには、次代を担う人材の育成が

不可欠です。そのためにNRIグループは「人づくり」支援を社会貢献の大事なテーマと捉え、さまざまな活動を行っています。たとえば、日本の将来について若い世代が提言する、大学生・留学生・高校生を対象とした「NRI学生小論文コンテスト」。2013年度は1,500本を超える過去最多の論文が集まりました。また小中高生を対象に、NRIグループがこれまで培った知識やノウハウを活かした「キャリア教育プログラム」を提供しています。これは「学ぶこと」と「働くこと」を関連づけ、学校・地域社会・産業界が協働する人づくり支援事業です。また、大学（院）生を対象にした「NRI未来創発キャンパス」では、NRIグループ社員と学生が集い、講演やトークセッションを通じて未来について議論を深めています。2013年度は、東京と大阪で開催し、合わせて400名を超える学生の参加を得ました。

「キャリア教育アワード」奨励賞を受賞

NRIグループでは事業で培った経験やノウハウを活かして、小学生・中学生に情報システム学習プログラム「便利を支える情報システムの秘密」や、中学生・高校生に「IT戦略体験プログラム」などのキャリア教育プログラムを提供しています。活動成果が認められ、この両者は経済産業省の第4回「キャリア教育アワード」奨励賞を受賞しました。


表彰状

奨励賞

株式会社野村総合研究所殿

あなたがたはキャリア教育への支援活動を通じて次世代育成のために多大なる貢献をされ第四回キャリア教育アワード「大企業の部」において頭書の成績を収められましたよってここに功績をたたえこれを表彰します

平成二十六年二月二十一日

経済産業省

経済産業政策局長事官

奈須野 太

第4回「キャリア教育アワード」奨励賞の表彰状

今後の課題

企業間の国際競争が激しくなるなか、従業員の労働環境や健康・心のケアの問題、社員の育成・能力開発、また多様性の尊重、差別的慣行の排除などに対する企業への要求が厳しくなっています。

NRIグループは、労働・人権課題に関する社会の動向を把握し、ステークホルダーが関心を示している問題について考え、適切な対応を取る責任があります。

● 情報システムを受託開発するという業務の性格上、一定の期間にしろ担当社員の業務が長時間になる傾向があります。労務管理については、プロジェクト毎でしっかり対応することはもちろん、会社の最重要課題のひとつとして位置付け、適切な対応を継続する必要があります。

● 事業活動の海外展開に伴い、グローバル対応ができる社員の育成が一層重要になります。また、グローバル企業として、ダイバーシティ、人権、労働慣行など国際的に要求される社会規範を理解し、多様な価値観や生活慣習を尊重する組織体制・文化を作ることも不可欠です。

CSR活動報告

CSR重点テーマ 1 未来に向けた持続可能な社会づくり 34
・研究開発
・調査・提言活動・情報発信
・震災復興支援
・社会づくり

CSR重点テーマ 2 人々の生活を支える情報インフラの提供 37
・品質管理
・情報セキュリティ管理
・知的財産権管理
・環境への配慮

CSR重点テーマ 3 イノベーションを創出する人づくり 43
・公正な雇用と人事
・ダイバーシティ
・労働安全衛生
・キャリア・能力開発の支援と風土醸成
・人づくり

組織統治 48
・コーポレート・ガバナンス／内部統制
・リスク管理
・コンプライアンス

ステークホルダーとの関係 51
・ステークホルダーとの関係
・お客様とのかかわり
・株主・投資家とのかかわり
・ビジネスパートナーとのかかわり

CSR重点テーマ 1 未来に向けた持続可能な社会づくり

研究開発

NRIグループは研究開発（R&D）を、事業を継続・革新し、さらには企業価値の向上を図る上で重要な投資対象のひとつと位置付けています。その成果が、お客様およびNRIグループの企業価値の向上や社会の発展につながるように、多角的な視点で行っています。R&Dの成果を活かしたITソリューションや、基礎研究として行う調査に基づいた提言などを通じ、お客様の悩みや社会的な課題の解決を目指します。

研究開発体制

NRIグループは、「研究系」、「技術系」、「事業系」の3つの領域で研究開発を推進しています。以下の研究開発体制のもと、必要に応じ社内横断的な協業を進めながら取り組んでいます。

研究開発会議：研究開発戦略を提起・審議するとともに、個別案件の立案から成果活用に至るまで、全社的視点でプロジェクトを審査

未来創発センター：政策提言・先端的研究機能を担い、新しい社会システムに関する調査・研究を実施

IT基盤イノベーション事業本部：NRIグループの技術開発を担い、情報技術分野における先端技術、基盤技術などの研究を実施

各事業本部：中長期的な事業開発・新商品開発を担い、事業性調査、プロトタイプの開発、実証実験などを実施

研究開発の重点分野と実績

中長期的な視点から、NRIグループがR&Dに取り組む重点分野として、「金融」「情報技術」「グローバル」の3つを定めています。「金融」では金融機関や市場のニーズに広く応える業界標準ビジネスプラットフォーム化、「情報技術」では先進技術の継続的ウォッチングとそれを社会・生活に適用するIT提案力の強化、「グローバル」ではナビゲーションとソリューションの両面から世界のさまざまな課題の解決に貢献することを目指しています。

2013年度は、合計で約140件のプロジェクトを実施しました。

主な研究開発プロジェクトの例

事例 金融分野：「NISA」の制度策定への参画

詳細はこちらへ

事例 情報技術分野：航空会社の安全な運航管理業務とサービスの向上に向けた先進技術の活用

他企業と共同で新サービスの創出を目指すプロジェクト「NRI未来ガレージ」の一環として、航空会社といっしょにウェアラブルデバイス※を活用した、航空機整備、貨物搭降載業務の先進的な業務スタイルの研究を行いました。2014年5月には眼鏡型のGoogle Glassなどを用い、遠隔地にいる実務スタッフへの後方支援や、現場作業の効率性の向上と負担軽減を図る実証実験を行いました。両手が自由になることで、作業環境の効率化・安全性の追求など「継続して業務の効率化や顧客サービスの高度化」に貢献する先進的な実証実験を継続して行っています。

※頭や手などに装着する、カメラやセンサーなどを備えた小型端末

事例 グローバル分野：環境分野における日本と中国の橋渡し

中国ではPM2.5に代表される大気汚染が問題になっていますが、都市化や産業構造の転換に伴って、土壌汚染が次の環境問題として顕在化してきています。NRIでは、中国での土壌汚染問題及びその対策に関わる動向について、現地で実態調査を行い、環境保護を重視した方針に転換しつつある中国政府にその結果を提供しています。それとともに、国際協力機構（JICA）と連携して、課題先進国としてのノウハウを持つ日本企業と中国政府当局の橋渡しをするなど、日本と中国との互恵関係づくりに貢献しています。

研究開発費の推移

	2011年度	2012年度	2013年度
研究開発費（億円）	36.4	36.4	39.0

調査・提言活動・情報発信

調査・研究成果等の情報発信

NRIは社会、産業や経営、ITなど広範なテーマについて、未来社会の創発に資する調査・研究成果や提言を、単行本や月刊誌、レポート、ホームページなどさまざまな媒体で社会に発信しています。

NRIが発行する月刊誌やレポートのほとんどは、NRIのホームページから無料でダウンロードすることができます。

定期刊行物のページはこちらへ
提言・調査レポートのページはこちらへ
単行本の紹介ページはこちらへ

事例 番号制度導入に伴う民間企業への業務影響に関する調査研究

NRIは、社会保障・税番号制度の導入が民間企業業務に及ぼす様々な影響に関して、調査研究を行い、その成果を公表しています。

詳細はこちらへ

事例 企業における情報セキュリティ実態調査

詳細はこちらへ

セミナー・フォーラムの開催

NRIは未来に向けた提言をより広く社会に発信するため、株主、お客様、そして一般の方々を対象に、セミナーやフォーラムを開催しています。なかでも特に大規模なものが、2003年から毎年開催している「未来創発フォーラム」です。2013年10月には「いま、未来を創るために」と題して、東京・大阪で開催し、合わせて2,720名の方が来場されました。

情報発信の実績推移

	2011年度	2012年度	2013年度
単行本の発行（冊）	15	14	12
新聞・雑誌への寄稿（回）	377	304	278
講演（回）	967	861	943
テレビ・ラジオへの出演（回）	92	88	117
ニュースリリース（回）	115	96	97
セミナー・フォーラムの開催（回）	9	9	9

震災復興支援

本業を通じた震災復興支援

事例 地域の支え合い活動立ち上げの支援事業

宮城県亘理町の被災者を対象に、震災以降、農作業の場を提供することによって、引きこもり等の問題を未然に防ぐための支援を継続しています。

2013年度は3カ年の総括として、慶應義塾大学と協働で被災者に関する調査を行いました。この調査により、農業体験が被災者の心身の健康増進に寄与することが定量的に明らかになりました。そのほか、町がNPOなどと協働で行う、復興支援活動の事務局を担当しています。

事例 町の歴史を活かした街づくり（集客交流拠点）の支援

被災した福島県耶麻郡磐梯町にある町営の温浴施設を、「道の駅ばんだい」に移すにあたって、移転や整備計画の策定に向けた調査ならびに、整備計画立案の事務局業務を担いました。結果として、復興への取組みを推進しました。

社会貢献活動を通じた震災復興支援

事例 義援金・支援金の寄付

2013年度は、社員からの募金と会社からのマッチング分を合わせ、合計約1,304万円を社会福祉法人中央共同募金に寄付しました。NRIグループとして、東日本大震災被害への義援金・支援金は、累計で約1億7,704万円となりました。

事例 パソコンや書籍の寄贈

2007年以降、IT教育・職業訓練などに寄与することを目的に、業務で使用したパソコンの寄贈を推進しています。2012年度からは、社内で不要になった本を売却し、そのお金を被災した小中学校や、被災地で子どもたちを支援するNPOなどに寄付しています。2013年度は合計3,521冊を回収し、売却して得られた253,989円を、被災地の学生に対してキャリア教育支援などを行うNPOに寄付しました。

社会づくり

より良い社会の枠組みづくり

NRIは、あるべき未来社会について提言活動などを行うことに加え、経済団体や業界団体、国、地方自治体、独立行政法人などと協力しながら、よりよい社会の枠組みづくりを支援しています。

事例 「望ましいICT社会の実現」に向けた活動

政府は成長戦略の一つとして、ビッグデータ時代におけるパーソナルデータや消費者の行動履歴などの積極的な活用による産業振興を掲げています。また、企業でのデータ活用と消費者のプライバシー保護の環境整備のため、2015年の個人情報保護法改正に向けて検討を進めています。NRIは、政府の検討委員会（高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部の「パーソナルデータに関する検討会」）に委員として参画しています。加えて、技術情報セキュリティに関する国際標準化のうち、プライバシー・フレームワークを担当するISO/IEC JTC 1/SC 27/WG 5 小委員会に主査として参加し、「ビッグデータ活用促進に必要な社会システムのあり方」についての提言を行っています。NRIグループは、このように、より良い制度作りと啓発のための活動を行っています。

事例 中東諸国やアフリカ市場への橋渡し

詳細はこちらへ

事例 環境分野における日本と中国の橋渡し

詳細はこちらへ

その他の社会貢献活動

事例 「TABLE FOR TWO」活動への参加

NRIでは、2008年から木場と横浜の社員食堂で、週1回ヘルシーメニューを提供しています。これを食べた社員から20円、NRIから20円、合計40円ずつを、NPO法人TABLE FOR TWO INTERNATIONALを通じて、開発途上国の子どもたちの給食費として、寄付する活動に参加しています。

事例 その他の寄付

2013年11月に、フィリピン共和国中部レイテ島を通過した台風30号による被災地域の一日も早い復興を願い、2014年1月、日本赤十字社に1,000万円を寄付しました。この募金額は、海外拠点を含むNRIグループ社員有志643名からの募金と、これにNRIがほぼ同額を上乗せした（マッチングギフト）合計額

です。

事例 グループ会社の活動

NRI FT Indiaでは、インドにおいて孤児院、社会的弱者を支援するNGOに、償却の終わったPCを提供しています。（2013年度実績　PC18台、プロジェクター1台）

社会づくり活動の実績

	2011年度	2012年度	2013年度
社会貢献活動支出総額（百万円）	705	549	792
TABLE FOR TWO　寄付（食数）	16,658	15,878	15,650

CSR重点テーマ2 人々の生活を支える情報インフラの提供

品質管理

NRIグループは創業以来、一貫して「品質へのこだわり」を経営の重要テーマとしてきました。NRIグループ社員は社会を支える重要な基盤となる情報システムや、お客様の経営や事業に深くかかわるコンサルティングサービスを提供する責任の大きさを自覚し、継続的に成果物の品質向上に努めています。

情報システムは、構築して終わりではありません。NRIグループは、証券、銀行、保険、流通、通信など、様々な業界において、システムの構築から保守、運用まで、トータルでサポートしています。重要な社会インフラである、これらの情報システムに障害が発生すれば、経済活動や国民生活に直接的に重大な影響をおよぼすことになりかねません。

お客様と約束した期間、コストの中で品質の高いシステムを構築することはもちろん、システムが稼働した後の、保守、運用における品質の確保も、NRIグループの重要な役割と考えています。

このような観点から、NRIグループでは、社会インフラを支える情報システムの信頼性を高めるため、以下を重点活動テーマとして取り組んでいます。

1. 情報システム構築段階の品質管理
2. 情報システム保守・運用段階の品質管理
3. システム運用を支えるデータセンターの信頼性向上
4. 高品質を前提とした生産性の向上

情報システム構築段階の品質管理

大規模で複雑な情報システムを構築するプロジェクトを成功に導くため、リスク管理とプロジェクト支援を組織的に行うプロジェクト監理の体制を整えています。

長年の品質向上活動で培ったノウハウをもとに、品質マネジメントシステムを構築しています。お客様満足度調査や品質に関する内部監査の結果などをもとに、定期的に品質マネジメントシステムを見直し、品質の継続的な改善を図っています。

また、プロジェクトの標準的な工程や、各工程で実施すべき活動・作業等をまとめたガイドライン「NRI標準フレームワーク」をイントラネットで共有し、プロジェクトの品質と生産性の向上に繋げています。

NRIでは、一定規模以上の情報システム構築プロジェクトを適用対象として、品質マネジメント規格ISO9001の認証を取得しています。

情報システム保守・運用段階の品質管理

システム保守・運用は、技術よりも「人」が支えている側面が大きいため、「人」にスポットをあてたチーム改革運動である「エンハンスメント※業務革新活動」を、2005年から継続的に推進しています。

※エンハンスメント：NRIでは、情報システムの保守・運用業務を、改善・提案を含めて、お客様の業務・システム全体をサポートする「サービス業」と捉え、このように呼んでいる。

情報システム障害を5段階の障害影響レベルに分けて管理し、そのレベル毎に報告手続および対応の仕組みを整えています。また障害の分析手法に関する研修を実施し、NRIグループの社員およびパートナー企業の社員を対象に、能力と意識の向上を図っています。

システム運用を支えるデータセンターの信頼性向上

「データセンター・コンティンジェンシープラン（緊急時対応計画）」を作成し、大規模な地震等の災害や、システム関連設備障害など、危機発生時の行動を想定した計画を策定しています。

詳細はこちらへ

高品質を前提とした生産性の向上

情報システムが長年の機能追加、改変やネットワークの発達等により複雑化している状況において、品質を最優先で維持しつつ、生産性を向上するために、「開発方法論」、「システム基盤」、「生産基盤」、「人材育成」、「開発パートナー育成」の5つの要素を連携させた生産革新活動を進めています。

ISO20000※認証取得状況

取得年月	取得範囲
2007年12月	基盤トータルサポートサービス
2008年10月	野村證券株式会社向け統合デスクトップサービス
2009年4月	横浜第一・第二データセンター
2010年9月	大阪データセンター
2014年4月	東京第一データセンター

※ISO20000：ITサービスの運用維持管理に関する国際規格

情報セキュリティ管理

NRIグループは、金融、流通等社会を支える重要な情報インフラを運用しています。いかなるときも、サービスを継続し、重要情報を守るために、情報セキュリティ障害の発生を未然に防ぎ、万一発生した場合でも影響が最小限となるよう、様々な取り組みをしています。

情報セキュリティガバナンス体制

NRIグループは、情報セキュリティ統括責任者（執行役員）を置き、組織全体として情報セキュリティ管理体制を構築しています。すべての事業本部、グループ会社に情報セキュリティの責任者と担当者を置き、組織横断的な活動も行える「メッシュ構造」を構築しています。情報セキュリティ施策の促進に加え、サイバー攻撃等、緊急事態への迅速な対応を可能にしています。

また、先端ITの調査・研究等を行う専門組織や、情報セキュリティに関する専門会社であるグループ会社の技術やノウハウ、知識を各種施策の立案、実施に活かしています。

情報セキュリティ障害の発生を未然に防ぐための施策

情報セキュリティ関連のルールの策定

「情報セキュリティ管理規程」、「機密情報管理規程」、「個人情報管理規程」、「情報資産管理規程」を整備するとともに、それぞれの実施要領、ガイドライン、マニュアル等を作成し、一貫性、実効性のある活動をしています。新しいルールの策定やルールの見直しの際には、外国人社員向けの翻訳も実施しています。

情報セキュリティ教育

セキュリティ意識の継続的な啓発や、設計開発時におけるセキュリティ品質向上等のため、継続的に情報セキュリティ教育を実施しています。また、本部やグループ会社の特性に応じた個別研修も実施しているほか、海外拠点向け研修は、英語、中国語でも受講可能です。集合研修の他、eラーニングも積極的に取り入れています。

お客様システムのセキュリティ確保

業務データの漏えいリスク等を低減するため、本番環境へのアクセスや業務データの持ち出し等に関するルールをプロジェクト毎に定め、PDCAサイクルを用いて継続的に改善しています。また、サイバー攻撃等によるデータの改ざんや、システム停止等への取り組みについても、同ルールで定めています。このルールは毎年見直し、主管部が妥当性を確認しています。

この他にも、個々のお客様システムのセキュリティ確保のために、様々な施策を実施しています。例えば、2013年度は、大量の個人情報を保有するプロジェクトのセキュリティ対策強化策として、該当するシステムの対策レベルをクレジットカードの安全対策基準であるPCI-DSS※以上に引き上げました。

※PCI-DSS：Payment Card Industry Data Security Standardの略称。クレジット決済サービスに携わる事業者のクレジットカード情報や決済情報を保護するためのセキュリティレベルを確保・維持することを目的とした基準。

サイバー攻撃への全社的対応

サイバー攻撃対策として、ウィルス対策ソフトの導入、ハードディスクの暗号化、各種セキュリティデバイス（ファイアウォール、IDS※1等）の導入等、システムによる防御を行っています。また、攻撃に利用されやすいOSや、ミドルウエア等の脆弱性への対応が、組織的に迅速、適切に実施できるよう、日々脆弱性情報を調査し、全社で共有し、対策を実施しています。近年増加している標的型攻撃（特定の会社や組織を狙って、その従業員がマルウエア※2サイトへのURLをクリックしたり、マルウエアウィルスが仕込まれた添付ファイルを開いたりしてしまいそうな内容のメールを送りつけてくる攻撃）メールへの対策として、全社員を対象に体験型訓練を実施しており、その効果が高いことを確認しています。

※1 IDS：Intrusion Detection Systemの略。不正侵入を検出するシステム。

※2 マルウエア：悪意のあるソフトウェアの総称であり、コンピュータに感染することによって、スパムの配信や情報窃取などの遠隔操作を自動的に実行するプログラムのこと。

個人情報の取り扱い

「個人情報保護方針」を定め、それに沿って社員は、個人情報の保護に関する法律、その他関係法令および「個人情報の取扱いについて」を遵守しています。個人情報の漏えいによる影響の範囲は、経済や社会に対してだけではなく、プライバシー侵害、人権問題にも及ぶ重大な課題と認識し、漏えい防止に努めています。個人情報管理簿システムを導入し、個人情報の登録・利用状況を見える化し、適切な運用ができているか等、主管部による監査を行っています。

ヒューマンエラー対策

メール誤送信対策ソフトの導入や、同報メールアドレスの管理徹底等、メールのトラブル防止に向けて、幾重にも防衛策を講じています。機密度の高い情報を取り扱うプロジェクトにおいては、メールの送信にあたって上司の承認を必要とする運用を行う場合もあります。

海外拠点向け施策

海外の主な拠点18ヶ所において、CISO※および情報セキュリティの担当者を任命し、拠点内の体制整備と情報セキュリティ計画の作成を指示しています。また、現地の治安や電力事情、通信回線の品質などを考慮したインフラをセキュリティパッケージとして作成し、導入を推進しています。

※CISO：Chief Information Security Officerの頭文字。

パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化

社員と同様に、パートナー企業においてもセキュリティ対策活動を要請する他、セキュリティガイドラインの説明、セキュリティ対策の実態調査と、発見された問題点の是正、セキュリティ対策活動の年次報告を求めるといった活動を実施しています。

情報セキュリティ障害の影響を最小限に留める施策

NRIグループは、「情報セキュリティ障害管理システム」を導入し、情報セキュリティ障害を一元的に管理しています。障害現場からの一方通行の報告だけではなく、様々な視点から総合的に判断できるよう、双方向でコミュニケーションを行い、迅速、適切な対応を行うとともに、改善方策の社内への展開が図れるようにしています。

サイバー攻撃が起きた場合には、コンティンジェンシープランに従い、緊急連絡網を通じて危機管理会議を招集し、事態の把握、収束に努めます。

2013年度に新規作成または改訂を行った情報セキュリティ関連のルール

	新規作成	改訂
ルール（本）	3	50

情報セキュリティ関連の主な研修（2013年度）

	開催回数（回）	受講者数（名）
入社時研修	11	315
層別研修	9	1,538
セキュリティ実践研修	3	94
海外拠点向けセキュリティ研修	1	781
派遣社員向けセキュリティ研修	1	1,447
個人情報（Pマーク）関連研修	1	5,645
個別事業本部向け特設研修	4事業本部	記録なし

お客様システムのセキュリティを確保するための審査と是正状況（2013年度）

	審査数	是正対象数	是正完了数
プロジェクトセキュリティルールの確認	167	—※	—※
公開Webシステム審査	42	—※	—※
サイバー攻撃への対応状況調査	239	13	13
本番・開発運用の状況調査	136	25	25
クラウド環境利用時の実態状況調査	98	71	68
大量個人情報保有システムの実態調査	136	3	3

※審査過程で是正指導するため記録なし。

サイバー攻撃への全社的対応（2013年度）

ウイルス対策ソフトの導入	端末数　約26,000台
危険と判断し共有、フォローした脆弱性対応	7回
標的型攻撃メール対応訓練	10回、延べ12,795名を対象

個人情報の取り扱い（2013年度）

個人情報管理簿への登録数	約1,300件
監査対象とした部室	全部室（220）

ヒューマンエラー対策（2013年度）

メール誤送信防止導入効果	約45%の削減（2011年度比）

海外拠点向けの情報セキュリティ施策（2013年度）

海外拠点セキュリティ責任者連絡会	4回開催
訪問アセスメントを行った海外拠点数	18拠点
海外拠点向けセキュリティパッケージ導入数	15拠点

パートナー企業に対するアセスメントの実施（2013年度）

	パートナー企業数	是正対象数	是正完了数
パートナー企業のアセスメント	中国企業を含む100社以上。詳細については非公開	90社 212件	88社 206件

情報セキュリティに関する認証取得状況

ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）	東京第一データセンター 横浜第一データセンター 横浜第二データセンター 大阪データセンター 証券ITソリューション事業部（一部の事業） システムコンサルティング事業本部（一部の事業） DCセキュリティマネジメント部（一部の事業） NRIセキュアテクノロジーズ
プライバシーマーク	NRI、NRIネットコム、NRIデータiテック

情報セキュリティ障害（2013年度）

情報セキュリティ障害	約8%増（2012年度比） （ウイルス等が増加（すべて検疫済））

知的財産権管理

NRIグループは、証券、銀行、保険、流通、通信など、様々な業界において、重要な社会インフラの一端を担う情報システムを開発・提供しています。特許権など、他者が保有する知的財産権を侵害してしまうと、これらの情報システムの提供に少なからず影響を与える可能性があります。このような侵害を回避すると同時に、自社の知的財産権を取得・活用することによって、情報システムを社会インフラとして安定的に継続して提供できると考えています。

このような観点から、知的財産権を管理する体制を整え、以下を重点活動テーマとして取り組んでいます。

- 他者の権利の侵害防止
- 自社の知的財産の権利化・保全・活用
- 教育・啓発活動

管理体制

法務・知的財産部が中心となって、研究開発、事業企画、情報システムの開発の過程で生成／使用される知的財産権の管理に積極的に取り組んでいます。たとえば、新規の事業および研究開発プロジェクトを対象にレビューを実施して、新ビジネスや新技術の芽をいち早く見出し、特許について他者の権利調査および自社の権利取得の迅速化を図っています。法務・知的財産部には、弁理士の資格を持つ社員が現在5名在籍しています。

他者の権利の侵害防止

他者の知的財産権の侵害を未然に防ぐための予防法務活動を中心に、以下のような活動を行っています。

- 研究開発段階や事業企画段階など、早期に他者の特許権、商標権を調査
- 他者の知的財産権に抵触する可能性を認識した場合には、事実関係を公正に調査した上で適切に対応
- 社内パソコンにインストールされたソフトウェアと保有するライセンスの整合性を定期的に確認

自社の知的財産の権利化・保全・活用

事業本部と緊密にコミュニケーションをとりながら、以下のような活動を行い、知的財産権の取得・活用を推進しています。

- 事業の企画や研究開発の過程で生まれたアイディアや技術について、早期に特許権を取得
- 既存の特許権を棚卸し、積極的に活用
- M&A等を通じて新たに加わった国内外グループ会社において、知的財産権を管理するための規程や体制を整備

教育・啓発活動

特許権や著作権などの知的財産権について、社員に権利化の意識の定着を図るとともに、他者がもつ権利を尊重して侵害が生じないようにする活動を行っています。2013年度の重点項目として、著作権法改正の周知徹底や基本的事項の理解定着を掲げ、NRIグループ内で説明会を開催し、あらためて社員の意識向上を図りました。また、知的財産権を活用した情報サービス産業の活性化や意識向上に向けて、業界団体での活動にも積極的に取り組んでいます。

環境への配慮

ICT(情報通信技術)機器の普及・活用の急速な拡大に伴う電力使用量の増加に対して、NRIは、効率的な情報システムの構築、共同利用型サービスおよびデータセンターサービスの提供を通じて、環境負荷の低減に取り組んでいます。さらに、環境に関する調査・研究活動の成果を活かした社会への提言活動や、企業へのコンサルティング活動を行い、社会全体の環境負荷低減に貢献すべく努力しています。

全社のエネルギー使用量の8割超を占めるデータセンターでは、全ての拠点においてISO14001認証を取得し、環境マネジメントシステムに基づいた環境負荷低減への取り組みを重点的に行っています。また、各オフィスにおいても、継続的な省エネ、節電活動や、再成可能エネルギーへの取り組みなど、環境負荷低減に向けた活動を着実に行っています。

NRIグループの事業活動に伴う環境への影響として以下のようなものがあります。

- データセンターの稼働に伴うCO_2排出などの環境負荷
- オフィスでの事業活動に伴うCO_2排出などの環境負荷

そのためNRIでは、次の2項目を重点活動テーマとして、環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

- データセンターの効率的運営による環境負荷低減
- NRIグリーンスタイル活動による全社的な環境負荷低減

上記以外でも、環境に関する調査・研究やそれに基づく提言活動、効率的な情報システムの構築、共同利用型サービスおよびデータセンターサービスの提供などにより、社会全体の環境負荷の低減に貢献しています。

データセンターの効率的運営による環境負荷低減

データセンターのエネルギー効率改善

- 全てのデータセンターにおいて環境マネジメントシステムISO14001認証を取得
- 太陽光パネルによる発電や、地熱を利用した熱源システムなど、自然エネルギーを積極的に利用
- 将来設計に基づいた最新設備への計画的な設備更新
- ICT機器集約化のためのラック設置、機器設備の改善によるエネルギー効率化
- ICT機器環境をリアルタイムで監視する最新型モニタリングシステムの導入

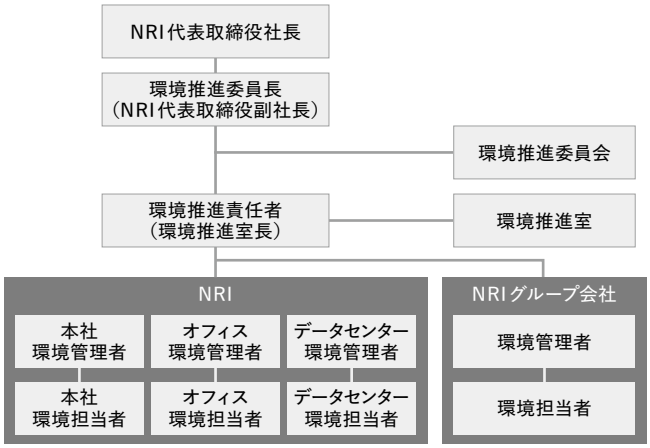
データセンターにおける環境負荷低減活動の実績

- 法令および自治体の条例に従った分別廃棄の実施
- 環境教育の実施―1,200人超の社員がeラーニングを受講
- ISO14001内部監査員の養成―7名養成（2013年度）
- ISO認証機関による更新審査―2013年11月に実施
- 地域での清掃活動―首都圏のデータセンターで毎月実施
- 事務用品のグリーン調達推進―グリーン購入状況の定量的な把握を継続
- 事務用品のリユース活動の継続

NRIグリーンスタイル活動による全社的な環境負荷低減

環境活動推進体制

環境推進委員会、環境推進室を2014年7月に設立し、環境活動推進体制を強化しました。



NRIグループ環境方針

NRIグループ全役職員が、環境負荷低減に向けた取り組みを行うための考え方をまとめた「環境方針」を制定しています。

「環境方針」はこちらへ

生物多様性行動指針

NRIでは、生物多様性行動指針を制定しています。

事業活動について、生物多様性とその他環境対策との連携し

た取り組みにより、環境影響の低減、生物多様性の保全と持続可能な利用につなげていきます。

「生物多様性行動指針」はこちらへ

事例 環境教育プログラム「マイ箸づくり」を地域住民との交流の場で提供

生物多様性の保護・促進という視点から、環境教育プログラム「マイ箸づくり」（ヒノキの間伐材を使い、親子で手作りの箸をつくる体験イベント）を、地域住民との交流の場で実施しました。間伐を行うことが森を育て、豊かな森が川を通じて海につながることで、海が豊かになるといったレクチャーも行い、参加した多くの親子に楽しんでもらいました。

親子でお箸づくりに挑戦

手づくりのお箸を持って記念撮影

事例 「グリーン電力証書」を購入し、地球温暖化防止に貢献

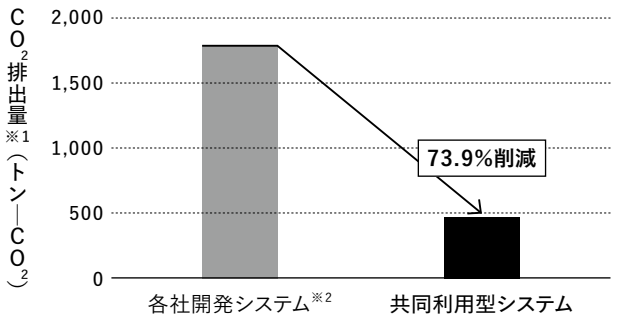
NRIは、日本自然エネルギー株式会社が発行する「グリーン電力証書」を購入しました。これにより、本社のある東京・丸の内総合センターで前年度に使用した電力量の1割をバイオマス発電によって作られたグリーン電力で賄ったことになります。

事業活動の結果として生じるCO_2排出量の削減

事例 共同利用型サービス活用によるCO_2排出量の大幅な削減

NRIは、一つの情報システムを複数の企業で利用する「共同利用型サービス」を、多様な分野で提供しています。リテール証券会社向け総合バックオフィスシステムである「STAR」の場合、お客様企業各社が同等のシステムを個別に運用した場合に比べて、CO_2排出量を約7割削減できると試算しています。

各社開発システムと共同利用型サービスの年間CO_2排出量の比較



※1 経済産業省が提示している東京電力の実排出係数を電力量に乗じて算出
※2 STARを利用している顧客が同等のシステムを個別に運用すると仮定し、サンプルデータの回帰分析で近似曲線を求め積算して算出。

詳細はこちらへ

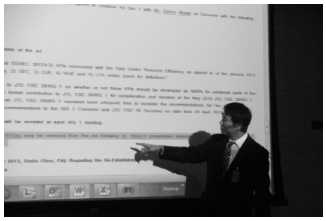
事例 日本発のデータセンター省エネ指標を国際標準とする活動で中心的な役割

NRIは、日本発のデーターセンター省エネ指標を国際標準とする交渉を、2009年から日米欧3極の官民の会議で、さらに2012年からはより広範囲なISO（国際標準化機構）の場で進めてきました。国内委員会では委員長、世界委員会ではタスクフォースリーダーを務めるなど主体的に活動しています。2014年5月に韓国で開催された国際会議において、日本が提案するデータセンターのエネルギー効率評価指標のうち、2つがISO規格のWD（Working Draft）として承認されました。この指標はグリーンIT推進協議会（GIPC）において、NRIも参画して開発してきたDPPEを構成するものです。今後は、このWDを、CD（Committee Draft）、DIS（Draft International Standard）へと段階をあげていくことで、最終的に国際標準となる予定です。

また、データセンター事業者の1社として情報サービス産業協会（JISA）のデータセンタ部会長、環境部会長を務め、DPPE※の有効性を示す中心的役割を果たしました。

※DPPE：Datacenter Performance Per Energyの略。データセンターエネルギー効率評価指標。

日本データセンター協会（JDDC）の活動においても、データセンターが社会全体の低炭素化に貢献することを確認したことで、2014年度の経済産業省の施策である、クラウドデータセンタへの移行促進のためのユーザー企業に対する支援策や、データセンタのDPPE導入への支援策が実現しています。



DPPEを討議する国際会議の様子

事例 コンサルティング活動による地球環境問題への社会貢献

気候変動の影響に対応する適用分野で優れた日本企業の技術貢献可能性の検証事業

気候変動に対してぜい弱な発展途上国に対して、気候変動の影響に対応する適用分野で日本企業が持つ優れた技術を活用して支援する事業の実現可能性の検証を支援しました。日本企業は砂漠を緑化できるような優れた技術を持っています。NRIは、民間企業から幅広く提案を募り、経済産業省との橋渡しとなる支援を行いました。

ゼロエネルギーハウスの実証実験

日本のエネルギー消費の中で伸びている住宅での消費を減らすために省エネルギーと太陽光発電などの創エネルギーを使ったネットゼロエネルギーハウスの実証実験を支援しました。参加を希望する大学を募り、5つの大学を選考し、各大学が企業と連携して、競い合ってモデルハウスを設計、建築するコンペ形式で効果検証を行いました。NRIは、大学を公募する段階から

支援を行っています。

建ち並ぶモデルハウス

建材トップランナー制度の構築支援事業

日本のトップランナー制度は、これまで自動車や家電等に適用され、日本の省エネルギー技術を向上させた成功例としてとらえられています。そのトップランナー制度を間接的に省エネルギーに資する断熱材等の建材に適用するための制度設計を支援しました。

上記3事例についての詳細はこちら

その他

他に以下のようなプロジェクトを行っています。

・インドにおける運輸部門に係る省エネルギー推進等政策共同研究事業
・国際エネルギー・環境人材育成システム構築に向けた研究事業
・都市の緑を活用したエネルギーの地産地消に関する実証事業

環境負荷情報　INPUT(資源利用)

		2011年度	2012年度	2013年度
エネルギー資源	電気（万kwh）※3	18,641	18,497	18,134
	灯油（kl）	16	12	31
	A重油（kl）	87	43	106
	都市ガス（万㎥）	55	51	50
	冷水・蒸気（×1000Gj）	109.5	105.1	93.1
水資源※1	上水（万㎥）	15.7	17.5	18.4
紙資源※2	事務用紙（t）	291	307	255

※1　データセンターでの使用量に限る。
※2　オフィスでの使用量に限り、2012年度より国内NRIグループ全体量とした。
※3　2013年度から、海外を含むNRIグループ全体量とした。

環境負荷情報　OUTPUT(環境影響)

		2011年度	2012年度	2013年度
温室効果ガス	電気使用量（万t-CO_2）	7	8.2	9.5
	ガス・燃料使用量（万t-CO_2）	0.8	0.7	0.7
事業用排水※1	排水量（万㎥）	7.3	16.3	15.0
紙廃棄物※2	総廃棄量（t）	297	288	287
	最終処分量（t）	0	0	0
	リサイクル率（%）	100	100	100
産業廃棄物	総廃棄量（t）	979	369	257
	最終処分量（t）	63	22	22
	リサイクル率（%）	93.6	94	91.4
PC機器の廃棄	台数（台）	3,949	16,667	4,804
リユース・リサイクル	温室効果ガス削減量（t-CO_2）	351	1,537	402

※1　データセンターでの排水量に限る。
※2　オフィスでの廃棄量に限り、2012年度より国内NRIグループ全体量とした。

2013年度における各データセンターのエネルギー使用原単位の改善実績（2012年度比）

	原単位増減比	CO_2換算増減値
横浜第一データセンター	▲1.83%	748 t
横浜第二データセンター	1.25%	2,295 t
日吉データセンター	0.87%	▲1,231 t
大阪データセンター	▲5.56%	371 t
4データセンター合計	▲1.12%	2,183 t

オフィスにおけるCO_2排出量実績

	2011年度	2012年度	2013年度
東京地区（t）	4,867	5,496	6,614
横浜地区（t）	9,374	9,714	11,550
その他（t）	723	876	1,549
合計（t）	15,243	17,400	19,713

環境貢献活動（事業所周辺清掃活動）

場所	頻度	参加人数（年度合計）
木場	毎月1回	227名
横浜（YBP）	毎月1回	331名
横浜第二データセンター	毎月1回	98名
日吉データセンター	毎月1回	54名
東京第一データセンター	毎月1回	379名

CSR重点テーマ 3 イノベーションを創出する人づくり

公正な雇用と人事

NRIグループは、社員の人格と人権を尊重し、業績と能力を基準とした公正な人事を行うことを基本方針としています。また、「業績・成果・能力主義」「裁量労働制」「評価・人材育成制度」を人事制度の3つの柱と位置づけ、社員がより高い能力を発揮し、プロフェッショナルにふさわしい処遇を実現することを目指しています。

NRIグループは、社員個々人の高い専門性こそが、高付加価値サービスをお客様に提供するための土台であると考えています。しかしながら、人材の確保や育成が想定通りに進まなかった場合には、サービスの先進性や信頼性が低下し、お客様の高度な要請に的確に応えることができず、社会に影響が及ぶ可能性があります。そのような事態を防ぐため、性別等により差別することなく、個人の多様な能力・専門性・技能を適切に評価し、採用や処遇を決定しています。

採用

採用活動については、新卒者の定期採用のほか、キャリア（中途）、障がい者採用を通年で実施しています。採用時の会社説明に際しては、「RJP」※をコンセプトに、事実に基づいた情報を開示しています。

※RJP：Realistic Job Previewの略。求職者に仕事の内容や環境・社風などについて、良い面も悪い面もありのままに伝えていこうという考えで実施する採用活動。

業界や企業に対する理解の場を広く提供するため、インターンシップによる職場体験の機会を提供するとともに、新卒採用ホームページ内に企業説明の映像を公開し、採用セミナーに参加できない学生も業界・企業への理解が深まるようにしています。

多様な人材を確保するために、海外でも採用活動を行うなど、グローバル人材の採用も積極的に行っています。

障がい者雇用

2013年度、NRIは11名の障がい者を採用し、全社員に占める雇用率は2.1%となっています。

2012年度は新たな職域として、オフィスにマッサージ室を開設し、ヘルスキーパー(企業内理療師)の社員2名を採用しました。2013年度はさらに国内3拠点にマッサージ室を増設し、ヘルスキーパーの社員を6名増員しました。

女性の採用と登用

2014年3月末現在、NRIにおける女性社員の割合は17.7%です。

女性社員がさらに活躍できる環境を目指し、2008年度から「女性のキャリア形成支援」「仕事と育児の両立支援」「企業風土の醸成」の3つを柱としたNRI Women's Network（NWN）活動を展開しています。そのひとつに2013年度で6回目を迎えるNWN年次大会があります。今回は、若手からシニアまで男女社員約200名が参加し、「いま、あなたができること」をテーマに、外部講師による講話や参加者同士による意見交換を行いました。

妊娠・育児中の女性社員とその上司を対象とした面談や研修プログラムを、定期的に実施しています。

従業員組合との対話

NRIは、「野村総合研究所従業員組合」（2014年4月1日現在の組合員数3,701名)とユニオンショップ協定を締結しています。

従業員組合とは、団体交渉や懇談会などを通じて、経済的処遇や人事制度、労務環境などにかかわるテーマについて対話を重ねています。毎年実施している「従業員意識実態調査」の結果や、支部会・セミナー等での議論から明らかになった課題は、NRIの経営層にも伝えられ、施策の立案に活かされています。

NRIの雇用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
社員数（名）	5,739	5,823	5,938
うち女性（名）	971	1,018	1,053
（%）	16.9	17.5	17.7
専門職類・総合職数（名）	5,124	5,247	5,349
うち女性（名）	628	666	699
上級専門職数（名）	1,976	2,081	2,208
うち女性（名）	82	98	109
障がい者数（名）	91	100	109
雇用率（%）	1.8	1.9	2.1
年間採用者数（名）	380	357	308
うち女性（名）	100	97	83
離職率（%）	3.1	2.7	2.4
新卒入社社員の3年後定着率（%）	93.4	95.4	96.6
平均勤続年数（年）	12.0	12.5	13.0
平均給与（千円）	10,518	10,712	10,911

注）数字は年度末時点

NRIグループの雇用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
社員数（名）	6,881	7,738	8,123

注）数字は年度末時点

NRIグループ地域別社員数・比率（2014年3月31日時点）

	合計	男性	女性
総数（名）	8,123 100%	6,432 100%	1,691 100%
日本（名）	7,302 89.9%	5,901 91.7%	1,401 82.9%
日本以外（名）	821 10.1%	531 8.3%	290 17.1%
欧州（名）	13 0.2%	7 0.1%	6 0.4%
米州（名）	33 0.4%	17 0.3%	16 0.9%
アジア（名）	775 9.5%	507 7.9%	268 15.8%
うち中国（名）	331 4.1%	162 2.5%	169 10.0%

注）比率は総数を100%とする

ダイバーシティ

NRIグループは、高い意欲や能力を有する社員が活躍でき、かつワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の整備に取り組んでいます。

社員数が増加し、グループ会社数が増えていく中で、社員1人ひとりが活躍できる環境整備の重要性が、ますます高まってきています。しかし、そのような環境を整備できなかった場合には、各人の活躍、および互いの影響・融合を実現できず、NRIグループのお客様や社会への提供価値は高まりません。そのため、NRIグループでは、社員の活躍を支える健全で働きやすい職場環境の整備を推進しています。

出産・育児・介護支援

NRIは「次世代育成支援対策推進法」が定める認定基準を満たし、認定マーク（愛称：くるみん）を継続取得しています。育児中の社員が安心して活き活きと働くことができる仕組みの整備や、社員全体への育児に関連する情報の発信に努めています。

2013年度には、2012年度のNRI Women's Network（NWN）ワーキンググループ活動の発案をもとに、育児や介護に携わる社員の始業時刻や終業時刻に柔軟性を持たせるため、育児および介護関連制度の一部を改定しました。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワークスタイルを見直し、仕事を効率的に行う一方、仕事以外の時間を確保・充実させることをテーマに、2006年度から「スマート・ワークスタイル・キャンペーン」として、全社的な取り組みを行っています。2014年度は、生活の質向上や自らを高める時間の創出を目指して各自が主体的に取り組むことで、長時間勤務削減や連続休暇の確実な取得を実現することを目標に、同キャンペーンを実施しています。

社員やその家族に向け、NRIグループに対する理解促進や、保養所の紹介のような有益な情報の提供などを目的として、2008年度から家族報「NRI Wave ふぁみりー」を発行しています。また、社員の子どもたちを夏休みや冬休みに会社に招く「NRIきっず会社訪問！」を開催しています。

NRIの育児・介護休業等取得者数等

	2011年度	2012年度	2013年度
マタニティ有給休暇取得者数（名）	7	9	9
産前産後休暇取得者数（名）	55	56	53
育児休業取得者数（名）	60	54	66
うち男性（名）	10	7	8
介護休業取得者数（名）	3	2	3
育児休暇取得後の復職率（女性）（%）	97.1	95.1	98.0
育児休暇取得後の定着率（女性）（%）	94.7	91.7	92.9

注）該当年度内に、休暇あるいは休業の取得を開始した人数
復職率：当年度の育児休業からの復職者数／当年度育児休業からの復職予定者数×100%
定着率：前年度の育児休業からの復職者のうち、当年度3月末時点で在籍している社員数／前年度の育児休業からの復職者×100%

NRIの年次有給休暇取得率

	2011年度	2012年度	2013年度
年次有給休暇取得率（%）	63.8	59.0	58.6

注）年次有給休暇取得率：当年度の年次有給休暇の取得日数／当年度に付与された年次有給休暇の日数

労働安全衛生

NRIグループは、社員に安全で健康的な職場環境を提供することを基本方針としており、労働時間管理、職場環境整備、個人の健康管理などについて積極的に取り組んでいます。

NRIグループでは、高い専門性を備えた人材が主要な経営資源です。労働安全衛生の不備により、社員が健全な環境の中で十分に能力を発揮できない状況が発生した場合には、生産性の低下や成果物の品質低下により、社会を支える重要な基盤である情報システムや、お客様の経営や事業に深くかかわるコンサルティングサービスの提供に影響が及ぶ可能性があります。

そのような事態を防ぐため、以下を重点課題として、労働安全衛生の管理に取り組んでいます。

1 時間外労働および休日に関する法令の遵守
2 連続した長時間労働の排除
3 長時間勤務者に対する産業医面接の徹底と、医師の指示の遵守
4 深夜勤務の削減
5 連続休暇（暑中休暇、リフレッシュ休暇）の計画的かつ確実な取得

労働環境整備

NRIでは、労働環境整備を目的として「安全衛生委員会」を設置し、事業本部単位での衛生管理体制も整えています。これにより、事業本部ごとの事業や業務特性に合わせた、適切な

労働環境整備を行っています。

労働時間管理

NRIでは、労働法等に基づき労働時間・深夜勤務・休日勤務などについての社内管理基準を定め、適正な労務管理を行っています。

上司が部下の労働時間や休暇取得状況などを随時オンラインで確認できる仕組みや、深夜勤務や休日勤務を行った社員のリストを翌日に管理職に配信するなど、社員の勤務状況を正しく把握できる仕組みを整備しています。

健康管理

すべての社員に定期的な健康診断や人間ドックの受診を指示しており、また主要なオフィスには健康管理室を設け、産業医が対応する体制を構築しています。

産業医は、社員の健康診断や人間ドックの受診結果をチェックするとともに、社員からの健康相談等に応じています。さらに、時間外勤務が社内基準を超えた場合には、対象社員の心身への影響を考慮し、産業医との面接を義務付けています。

2年に1回、全社員を対象に「こころの健康診断」を実施しています。診断シートに記入・回答した社員とその家族は、精神科医や臨床心理士が応対する相談サービスを利用することができます。

仕事上の倫理・コンプライアンス問題、職場環境や健康などのさまざまなテーマについて相談できる窓口「PraNet (Professional Assist Network)」を設けています。

テーマに応じた各種の社内相談窓口に加え、健康相談のカウンセリングや、コンプライアンス・セクハラに関するホットラインなど、社外の相談窓口も設けています。

労働災害件数

	2011年度	2012年度	2013年度
労働災害件数（件）	0	0	0

注）死亡災害および死傷災害による休業4日以上の発生件数

キャリア・能力開発の支援と風土醸成

NRIグループの礎となるのは「人財」すなわち、高度な専門性を持ち、自ら設定した目標のもとに自立して働き、変革を恐れずに果敢に挑戦していくNRIグループ社員です。「人財」を育てるためには、能力を開花させ、現場で成果につなげていく仕組みや環境づくりが必要と考えています。

日本を取り巻く情勢が大きく変わり、社会変化のスピードが速まっている中で、変化に適応していける人材の育成が重要となってきています。このために、目指す人材像を明確にするためのキャリアフィールドの整備、グローバル化への対応、社内の意識改革・風土醸成を重点課題として対策を講じました。

キャリア・能力開発支援制度

NRIグループでは、「OJT(On the Job Training)」を中心に、「研修」、「自己研鑽」の3つを組み合わせた人材育成プログラムを社員に提供し、プロフェッショナルとして活躍できる人材の育成を積極的に行っています。

C&A(Challeng & Act) 制度

社員の自発的・計画的な能力開発を支援する制度で、専門職類と総合職の社員が半期ごとに上司との面談を通じて、目標設定および達成度の確認を行います。

AHEADプログラム※（人材育成活動診断）

社員へのアンケートによる人材育成に関する社内実態調査を年に1回実施し、部下の指導や育成の実態を上司や組織単位で把握し、社員の能力開発への意識を高めることに役立てています。

※Assist(支援) Human Expertise(専門家) Ability(能力) Development(促進) の頭文字を取った略称。

自己申告制度

全ての社員が半期毎に、現在の業務内容や職場環境、将来のキャリアパスなどに関する各種相談事項を人事部長に直接申告できる制度で、自己啓発支援や人材の適材適所への配置を実現するために活用しています。

集合研修

人材開発センターと各事業本部の人材育成担当者が協力して、全社で行う講座や事業本部の特性に応じた講座を企画・実施するほか、外部研修の紹介などを行っています。2013年度は既存施策の見直しを進め、各社員がいっそう将来に向けてのキャリア目標を描きやすい育成体系を確立しました。

- 昇格時研修の見直し
  企業理念の再認識や期待と役割の理解などを通じ、社員の自律的なキャリア開発を支援
- キャリア基礎コースの拡充
  若手および中堅システムエンジニア育成のためのキャリア別育成プログラムを拡充し、本格実施

NRI認定資格制度

社員が将来のキャリアを描く際の指針となるよう、特に高い専門性を有する人材を会社として認定する制度です。2014年4月時点での認定資格者は合計239名です。

グローバル人材の育成

海外における実務体験を組み込んだ実践的な研修「海外トレーニー制度」を2011年度から開始しました。社員をNRIグループやお客様である企業の海外拠点に1年間程度派遣し、実務研修に加え、語学などの外部研修も受講します。

2012年は17名、2013年は22名、2014年は29名を北米、欧州、アジア等に派遣しており、今後も継続して毎年30名程度を派遣

する予定です。

海外のビジネススクールで短期間、経営学を学んだり、中国やインドで数カ月にわたり中国語と英語でシステム開発の基礎を学ぶ「海外研修」や、海外の大学で学位を取得する「派遣留学」も、従来から実施しています。

今後はこれらのプログラムも強化し、「海外トレーニー制度」とあわせて、毎年100～150人を海外での研修に派遣する予定です。

キャリアフィールド（専門分野とレベルの分類）

キャリアフィールドは、社員がC&A制度の中で自身の現在の専門分野・レベルと、将来の目標を上司と共有するもので、複数を選択することが推奨されています。2013年度の改定で、より社員の活動実態に即し、人材像や社外での位置付けが明確になるよう、業界標準を意識した22のキャリアフィールドに再編・細分化を行い、レベルの概念を追加しました。

社員が組織の中で要求される「専門性の高さの追求」と「専門分野の多様化」の両立を意識し、自らの業務およびキャリアプランに活用することがキャリアフィールドを設定する目的です。あわせて、社内で提供する研修も、キャリアフィールドの体系に沿って整備・開発を進めており、組織的な人材育成、人材活用を推進しています。

新しいキャリアフィールド

	キャリアフィールド名
1	戦略コンサルタント
2	業務コンサルタント
3	システムコンサルタント
4	ストラテジスト
5	営業・アカウントマネージャー
6	プロジェクトマネージャ（新規）
7	プロジェクトマネージャ（エンハンス）
8	アプリケーションアーキテクト
9	IT基盤アーキテクト
10	アプリケーションスペシャリスト
11	アプリ共通基盤スペシャリスト
12	IT基盤スペシャリスト
13	ITサービスマネージャ
14	セキュリティスペシャリスト
15	研究員
16	データサイエンティスト
17	プロジェクト管理スペシャリスト
18	品質管理スペシャリスト
19	業務管理スタッフ
20	経営管理・本社スタッフ
21	システムエンジニア※
22	コンサルタント※

※エントリー用

社員の意識改革・風土改革

NRInnovation! Forum(NIF)

社員の意識改革・風土改革の実現に向けた取り組みとして2011年度に開始した活動であり、社員間のネットワークを作るとともに、社内の課題に対する議論・検討、提言を行う場です。NIFは「人財育成」「女性活躍推進　NWN(NRI Women's Network)」「グローバル」の3つのテーマで構成されており、それぞれフォーラムの開催と有志の社員によるボトムアップ活動を行っています。

フォーラムでは、社外の有識者を招いて講演を行うとともに、嶋本社長からのメッセージや社内外の事例を共有することで、それぞれのテーマに対する認識を深めます。また、社員同士のディスカッションを通じて、新しいネットワークを形成します。ボトムアップ活動では、若手社員を中心に異なる本部の社員が集まり、課題やアイディアに対して継続的に議論を進めています。

未来創発賞

「未来創発-Dream up the future」を企業理念に掲げるNRIグループは、社員が積極的に未来を創発する活動に取り組むことを奨励するため、社内表彰制度「未来創発賞」を2004年度に創設し、毎年年初に表彰しています。

NRIグループの主な公的資格の取得者数（2014年3月31日時点）

資格の種類	取得者数（名）
情報処理技術者（高度）	2,560
ITコーディネーター	172
Project Management Professional	192
ITIL Manager/Expert	48
証券アナリスト検定会員	224
米国証券アナリスト（CFA）	3
公認会計士	9
米国公認会計士（CPA）	7
税理士	3
弁理士	7
中小企業診断士	36
アクチュアリー（正・準）	2
一級建築士	11
電気通信主任技術者	119

注）情報処理技術者（高度）：NRIグループでは、ITパスポート、基本情報技術者、応用情報技術者を除いた情報処理技術者を「高度」と位置づけている。

研修費と研修期間

	2012年度	2013年度
研修費（NRIグループ全体）（百万円）	1,843	1,853
一人当たり研修時間（NRIのみ）（時間／人）	—	63

注）2012年度の一人当たり研修時間は、データ欠損により算出不能。

人づくり

NRIでは、企業理念である「未来創発」の具現化に向けて、本業を通じて培ったノウハウを活かし、次世代を担う人材の育成を支援するさまざまなプログラムを展開しています。

詳細はこちらへ

事例 野村マネジメント・スクール

1981年に、企業の経営幹部の育成を目的に設立したビジネス・スクール。2009年に公益財団法人認定されました。

事例 NRI学生小論文コンテスト

日本や世界の未来に目を向け、考える機会を持ってもらうことを目的に、2006年から、大学生、留学生、高校生を対象として、小論文コンテストを開催しています。

事例 キャリア教育支援

小学校、中学校、高等学校にキャリア教育プログラムを提供しています。小・中学生向けのプログラムの開発・運営にはNPO法人スクール・アドバイス・ネットワークの協力を頂いています。また、大学生・大学院生には、ワークショップなどを提供しています。

事例 大学への講義や講演の提供

コンサルタントやシステムエンジニアを大学に派遣し、企業経営やITなどのテーマで講義を実施しています。また、2013年度は、NRI藤沼会長が「日本の情報サービス産業とNRIの経営」と題し、母校である東京工業大学の大学院生に講演を行いました。

事例 教員の民間企業研修

一般社団法人経済広報センターの要請に応え、小・中・高等学校などの教員を対象に研修を実施しています。毎年、数名の教員をNRI本社に招いて、企業活動についての考え方や、企業の環境問題への取り組みなどについて理解を深めるとともに、企業研修での体験を子どもたちに伝え、今後の学校運営などに活かしてもらうことを目的としています。

事例 NRI未来創発キャンパス

学生と社員との意見交換の場を提供しています。2013年度は「世界に羽ばたくグローバルリーダーを知ろう」をテーマに、東京と大阪で開催し、合わせて464名が参加しました。

事例 「JFAこころのプロジェクト」の支援

JFA(公益財団法人日本サッカー協会)が主催する、子どもの心身の健全な成長に寄与することを目的とした活動を支援しています。

事例 北京 清華大学で日本語学習を支援

毎年1回、日本語を学んでいる中国の大学生によるスピーチコンテストを主催しています。2013年度のコンテストのテーマは、「ここがへんだよ日本人」で、12名が参加しました。

人づくり活動の実施実績

		2011年度	2012年度	2013年度
野村マネジメントスクール　受講生(名)		193	199	189
NRI学生小論文コンテスト　応募数(件)		1,037	1,363	1,518
キャリア教育支援	学校数(校)	33	29	35
	参加人数(名)	1,300以上	900以上	1,600以上
大学への講義提供	学校数(校)	26	29	32
	派遣講師(名)	54	57	47

組織統治

コーポレート・ガバナンス / 内部統制

NRIは企業価値の向上に向けて、業務執行における迅速かつ的確な意思決定と、全てのステークホルダーに対して透明性の高い公正で効率的な経営を実現することがコーポレート・ガバナンスの重要な目的と考えています。監査役会設置会社であるNRIは、監査役・監査役会の機能を有効に活用しつつ、コーポレート・ガバナンスをさらに充実させるための体制を構築しており、当社のコーポレート・ガバナンス体制は有効に機能していると考えています。

株主総会の充実に向けた取り組み

株主総会の活性化と議決権行使の円滑化のため、より多くの株主に出席いただける株主総会開催日の設定や、招集通知の早期発送、インターネットによる議決権行使制度の導入や機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加をおこなっています。また、株主総会後に経営報告会を実施し、主に個人株主向けにNRIの状況や今後の取り組み等を伝える場を設けるなど、株主とのコミュニケーションを向上させるための活動にも取り組んでいます。

経営・執行体制

NRIの取締役は、2014年7月現在、社外取締役2名を含む9名です。任期を1年とし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を確立するとともに、各年度における経営責任を明確にしています。社外取締役を招聘することにより、取締役会の一層の活性化と公正で透明性の高い経営の実現を目指しており、その人選については、独立性に加え、NRIの業務執行を客観的な視点で監督するにふさわしい豊富な経験と高い見識を重視しています。

取締役会は、月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。2014年7月現在、業務を執行しない取締役会長が議長を務めています。NRIは、業務執行の権限および責任を大幅に執行役員に委譲しており、取締役会はもっぱら全社レベルの業務執行の基本となる意志決定と業務執行の監督を担当しています。また、取締役会の諮問機関として、社外の有識者で構成される報酬諮問委員会を設置しています。

取締役会の決議により選任された執行役員は、取締役会が決定した方針に基づき業務を執行しています。事業活動の総合的な調整と業務執行の意思統一のため、代表取締役を中心に執行役員等が参加する経営会議を週1回開催し、経営全般の重要事項の審議をおこなっています。

監査体制

監査役は、社外監査役3名を含む5名であり、取締役会その他の重要な会議に出席するほか、必要に応じて役職員に対して報告を求め、取締役の職務執行に関して厳正な監査をおこなっています。社外監査役については、監査体制の中立性・独立性を確保するため、取締役の職務執行を客観的な立場から監査し、公正な視点で意見形成ができる人材を選任しています。

監査役会は監査の方針その他監査に関する重要事項の協議・決定および監査意見の形成・表明をおこなっています。監査役は、会計監査人から監査計画、監査実施状況の報告を受けるほか、NRIの内部監査部門である内部監査室から内部監査結果の報告を受けるなど、会計監査人および内部監査室と連携して監査を進めています。また監査役は、各種規程の遵守状況のモニタリング結果等の内部統制の状況に関する報告を、リスク管理統括部署から適宜受けています。

監査役による監査が実効的におこなわれることを確保するため、監査職務を支援する監査役室を設置しています。監査役室の人事については、代表取締役または人事担当役員が監査役室の独立性に留意し、監査役と協議したうえで決定しています。

内部統制

NRIグループ全般にわたって内部統制システムを整備し、かつ継続的な改善を図るため、リスク管理担当役員を任命するとともに、リスク管理統括部署を設置しています。また、統合リスク管理会議を開催して全社的な内部統制の状況を適宜点検するとともに、各事業部門並びにグループ会社が出席する業務推進委員会を通じて内部統制システムの定着を図っています。事業活動にともなう主要リスクに対しては、リスクごとに主管部署を定めており、必要に応じて専門性を持ったメンバーを集めた会議で審議し、主管部門が事業部門並びにグループ会社と連携して適切な対応を講じています。

「内部統制システムの構築に関する基本方針」はこちらへ

情報開示

NRIは、経営の透明性を向上させ、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーに対する説明責任を果たすため、適時開示の遂行と情報開示およびIR機能の一層の充実に努めています。開示書類の一層の信頼性向上のため、情報開示会議において、計算書類や有価証券報告書等の作成プロセスやその適正性の確認をおこなっています。また、個人投資家を対象とした会社説明会の開催や、個人投資家向けのホームページの充実に努めています。

役員報酬（2014年3月期）

	報酬等の総額（百万円）	基本報酬（百万円）	賞与（百万円）	ストックオプション（百万円）	その他※1（百万円）	対象となる役員数※2（名）
取締役（社外取締役を除く）	512	269	126	114	3	9
監査役（社外監査役を除く）	85	66	17	0	1	2
社外役員	95	86	8	0	0	7

※1「その他」には、確定拠出年金の掛金および傷害保険の保険料を記載しています。
※2「対象となる役員数」には、在任者数ではなく、報酬等の支給対象者数を記載しています。

取締役構成の推移

	2012/07時点	2013/07時点	2014/07時点
取締役合計（名）	8	9	9
社外取締役（名）	2	3	2
女性取締役（名）	0	0	0
外国人取締役（名）	0	0	0

取締役会実施状況の推移

	2011年	2012年	2013年
実施回数（回）	18	15	14
社外取締役の平均出席率（%）	97	87	97

※2011年は、2011年度の株主総会～2012年度株主総会直前までの期間とする。2012年、2013年も同様。

より詳しくは、「有価証券報告書」（2014年3月期）にて報告しています

リスク管理

NRIは、多くの共同利用型サービスやお客様企業の事業を支える情報システムを提供する企業として、その社会的重要性を十分に認識し、それらサービスやシステムを安全に動かし続けることを最大の使命と考えて、リスク管理活動に取り組んでいます。

リスク管理体制

NRIでは、リスクを「全社的なリスク」、「事業活動に伴うリスク」、「災害や事故などによる危機」の3つに大きく分け、リスク担当役員及びリスク管理統括部署のもと、リスク管理を行っています。

「全社的なリスク」の管理については、リスク管理統括部署が状況を把握し、経営の意志のもと、主管部署と連携して全体最適を図っています。

「事業活動に伴うリスク」の管理については、リスクごとに主管部署および関連規程を定め、必要に応じて専門性のあるメンバーを集めた会議で審議しています。主管部署は事業部門と連携して適切な対策を講じ、リスク管理の有効性の向上を図っています。

「災害や事故などによる危機」の管理については、「事業の重大な障害・瑕疵」、「重大な情報漏えい」、「災害等の緊急事態」を対象とし、リスク管理統括部署主導のもと、対応体制や手順などを定めて対策を行っています。

重点テーマによるリスク管理

NRIでは、毎年、規程の遵守状況の全社モニタリング結果や、内部監査の結果などをもとに、全社的なリスクの点検・評価を行い、翌年度に優先的に取り組むべき重点テーマを経営層が設定しています。

また、重要な事業・サービスを対象に、事業を継続するうえで必要なリスク対策に関するモニタリングを定期的に行うことにより、BCP※1やDR※2の強化を図っています。

・2013年度 重点テーマ「データセンター運営の品質向上」
・2014年度 重点テーマ「プロジェクトリスク・品質リスクに対する適切なマネジメントの徹底」

※1 BCP：事業継続計画
※2 DR：災害復旧に備えた対策

大規模な災害、事件・事故や感染症の流行などへの対策

災害や事件・事故などの発生時には、グループ社員および関係者の生命と安全を確保するとともに、お客様の重要な情報システムと情報資産を守り、事業・業務を継続することに努めています。

大規模な災害、NRIグループにかかわる事件・事故、感染症の流行などの発生に備え、リスク管理統括部署およびリスクごとの主管部署が連携して予防策の検討など必要な対応を行っています。

2013年度は、以下の取り組みを行いました。

・電力需要ひっ迫に備えた節電対応を継続しつつ、全国の拠点に範囲を拡げて使用電力を削減
・大震災に備えた「東京都帰宅困難者対策条例」制定を機に、全国拠点で防災用品の備蓄を強化
・全総合センターにコンティンジェンシー・ルームを設置し、非常用蓄電池、衛星電話等の設備を充実
・救急救護の知識向上のため、心肺蘇生方法の講習およびシミュレータを使用したAEDの実技訓練を複数拠点で実施

「コンティンジェンシーハンドブック」をNRIグループ全社員に配布し、災害などの緊急事態発生時における行動指針の徹底を図っています。さらに、災害発生時に電子メールや電話を通じて全社員の安否や、出社可否を確認するための「安否確認システム」を構築し、迅速な運用を実現するための訓練を毎年行っています。安全管理の観点から、派遣社員についても、本人の了解を得たうえで安否確認の対象としています。

危機管理

緊急事態発生に備えた事前準備として、緊急事態発生時の基本的な対応体制・手順をまとめた「コンティンジェンシープラン」を作成しています。

大規模なシステム障害や情報セキュリティ障害が発生した場合、速やかに緊急対策本部を設置して担当部署やお客様との連携を図ります。そして、障害の状況を踏まえながら、障害回復、原因究明、情報の開示、再発防止策の検討などの対策を実施します。

コンプライアンス

NRIグループは倫理・法令などを誠実に遵守し、社会からの信用を高めることを目的として、コンプライアンスの徹底を図っています。また、NRIは一般社団法人日本経済団体連合会の会

員企業として、その企業行動憲章の精神を尊重し、実践しています。

NRIグループは、企業の使命として「顧客の信頼を得て、顧客とともに栄える」を掲げています。その実現のため、「法令及びその精神を遵守し、社会的公正性、信義則等を尊重して事業活動をおこない、反社会的勢力とは一切の関係を遮断します」「社外委託先および購買先との間で、法令と健全な商習慣にしたがって、相互に利益のある取引関係を構築します」と企業行動原則でうたっています。社会的に重要なサービス・システムを提供する企業として、その不祥事は社会的に大きな影響を及ぼすことを認識し、研修等の啓発活動やコンプライアンスホットライン等による予防活動に注力しています。

「NRIグループ企業行動原則」はこちらへ
「NRIグループビジネス行動基準」はこちらへ

コンプライアンス体制

倫理・コンプライアンス体制については、その実効性を確保するため、最高倫理責任者およびコンプライアンス担当役員を置き、コンプライアンス会議を設置するほか、企業理念、企業行動原則、ビジネス行動基準、およびコンプライアンス規程からなるコンプライアンス・プログラムを設けています。リスク管理、コンプライアンス等に関する研修や啓発活動を継続的に実施することで、その定着と実効性の向上を図っています。また、反社会的勢力に対しては、取引を含め一切の関係を持たないことを基本方針として行動規範に定めており、主管部署が情報収集および取引防止に関する管理・対応をおこなっています。

不正行為等の早期発見と是正を目的として、社外通報窓口（弁護士事務所）を含めた複数の通報窓口を設置しています。通報窓口に対しては、匿名で通報や相談ができます。それに加え、通報者に対し、通報を理由とした解雇や契約解除などの不利益な取り扱いを禁じるなど、通報者の保護が図られています。これらの通報に対しては、事実を調査したうえで速やかに対処し、再発防止などの措置を講じています。

NRIグループでは、毎年、規程の遵守状況の全社モニタリング結果や、内部監査の結果などをもとに、翌年度に優先的に取り組むべき重要なリスクを「重点テーマ」として経営層が設定し、ルール遵守の徹底に力をいれています。

優先的に取り組むべき重要なルールの内容や法的根拠、事例等を解説した冊子「役職員が守るべき重要なルール」と携帯可能な「リーフレット」をNRIグループの全社員に配付しました。「役職員が守るべき重要なルール」の遵守状況については、定期的にモニタリングを実施し、課題が発見された場合は本社機構と事業部門が連携し、改善に取り組んでいます。

コンプライアンス意識調査

NRIグループ全社員を対象として、コンプライアンス意識調査を隔年で実施しています。

コンプライアンス研修

NRIグループ全社員向け研修のほか、層別研修、役職別研修などにおいて、コンプライアンス関連の講義・演習を実施しています。

通報窓口への通報または相談件数の推移

	2011年度	2012年度	2013年度
通報または相談件数（件）	5	17	1

コンプライアンス意識調査回収率

	2010年度	2012年度
回収率（NRIグループ）（%）	88.1	74.4

注）隔年で実施

「役職員が守るべき重要なルール」に関するコンプライアンス確認テスト（eラーニング形式）完全履習率

	2011年度	2013年度
完全履習率（NRIグループ）（%）	99.5	96.1

注）隔年で実施

汚職・腐敗の事例、および実施した措置

該当事項はありません。

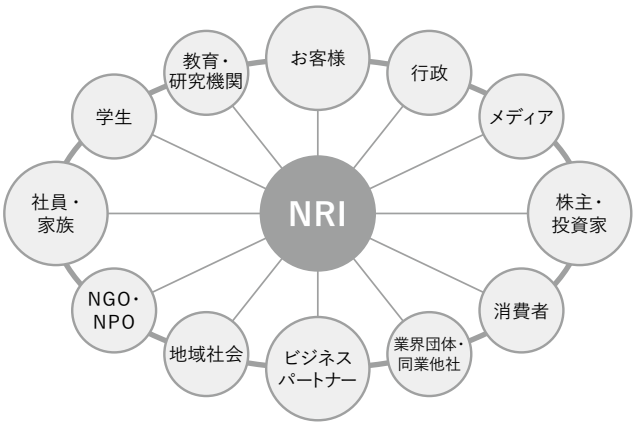
不公正取引（反競争的行為、独占的慣行など）により法的措置を受けた事例の総件数および、その結果

該当事項はありません。

ステークホルダーとの関係

ステークホルダーとの関係

私たちのステークホルダーは、「お客様」「社員・家族」「株主・投資家」「ビジネスパートナー」を中核とし、「消費者」「メディア」「地域社会」「業界団体・同業他社」「行政」「教育・研究機関」「学生」「NGO・NPO」に至る広がりをもっています。ステークホルダーごとの特性に応じたコミュニケーションを緊密に保ちながら、より良い未来社会の創発と、社会とのより強い信頼関係の構築につなげていきます。



お客様とのかかわり

NRIグループは、お客様に対して、誠実な営業活動を行うとともに、お客様との契約を守り、お客様に満足していただけるサービスの提供に努めています。

受託案件に関する総合的な審議

お客様からの業務の依頼に対して、品質・納期などの受託者責任、および案件の法律的・倫理的・経営的リスクを十分に考慮した上で、下記のような検討を行い、受託を決定しています。

- 調査会社などの情報を活用した与信審査の実施
- 経営会議や各事業本部の会議における案件ごとの審議
- 事業の将来性や発展性、社会的影響などを総合的に評価

お客様向けのフォーラムの開催

お客様のビジネスや業務に役立つよう、経営や社会の課題をテーマに取り上げたさまざまなフォーラムやセミナーを開催しています。（重点テーマ1のうち「調査・提言活動・情報発信」参照）

お客様満足度調査によるサービス品質の向上

各プロジェクトで「お客様満足度調査」を実施し、プロジェクト全体に関する総合評価をしていただくとともに、提案力やトラブルへの対応などについても具体的なご意見をいただいています。調査結果は品質監理部がとりまとめ、全体的な傾向の分析を行うとともに、担当部署に回答をフィードバックし、アフターフォローやサービス品質改善に向けた施策を実施するなど、サービスの品質向上に役立てています。

2013年度のお客様満足度調査の結果

高い評価をいただいている項目
・お客様のニーズや課題の把握 ・お客様への進捗・課題等の報告 ・システムに関する専門知識や技術力 ・スケジュール・納期の遵守
改善を期待されている項目
・マニュアルのわかりやすさ ・見積もり根拠の明瞭性と価格

株主・投資家とのかかわり

NRIグループは健全かつ中長期にわたる持続的な成長と利益目標の達成に努め、株主・投資家の皆様の期待に応えていくことを基本方針としています。

積極的な対話を通じて、株主・投資家の皆様の信頼を得るとともに、資本市場で適切な評価を受けることが大切です。そのため、フェアディスクロージャーを基本に、NRIの事業や中長期的な成長戦略などに関する理解の促進と、株主・投資家層の一層の拡充に取り組んでいます。

資本政策と配当方針

NRIでは中長期的な事業発展のため、内部留保の充実に留意し、剰余金の配当については安定的に行うことを基本方針としています。具体的には、事業収益ならびにキャッシュ・フローの状況などを基準にしています。株主還元の向上を図るため、2014年1月に、連結配当性向の目安を30%から35%に引き上げました。これにともない、2013年度は1株当たりの年間配当金を56円（前期比＋4円）としました。

株主総会の充実

株主総会の開催にあたっては、株主の皆様の利便性などに配慮し、以下のような取り組みを行っています。

- 招集通知を電子メールで送信（事前に承諾頂いた方を対象）
- インターネットによる議決権行使の制度を導入
- 英文招集通知の作成（2009年度から）
- 「議決権電子行使プラットフォーム」（株式会社ICJ運営）に参加し、海外を含めた多くの方に議決権行使機会を提供
- 株主総会終了後に、NRIグループの事業への理解を深めて頂くために、株主の皆さまを対象に「経営報告会」を開催

株主・投資家との直接的なコミュニケーションの充実

投資家層の拡大を目指して、直接的なコミュニケーションによ

るNRIの事業活動や成長戦略の理解促進に努めています。

・機関投資家やアナリスト向けに国内外で説明会およびミーティングを開催―2013年度は延べ544名とコンタクト
・個人投資家向けの説明会を開催―2013年度は大阪・名古屋にて延べ420名とコンタクト
・国内外の機関投資家向けのフォーラムへ参加―2013年度は東京で開催されたフォーラムに5回参加

株主アンケートの実施

株主の皆様とのコミュニケーションを行う機会のひとつとして、株主アンケートを実施しています。

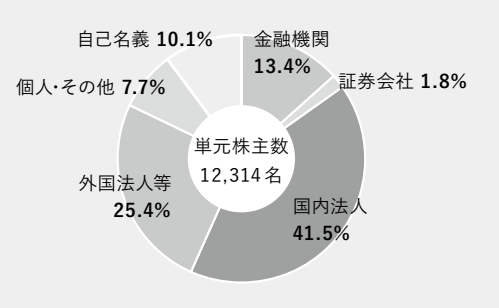
・2013年度は2回実施
・1回目は、NRI株購入の理由や株式の保有方針などを質問―株主15,428名に発送し、972名より回答（回収率6.3%）
・2回目は、「NRIだより（株主通信）」の誌面構成への意見などを収集―株主13,467名に発送し、2,220名より回答（回収率16.5%）

適切な情報開示

株主・投資家の皆様や市場への説明責任を果たすために、情報の適時開示による信頼性向上を図っています。

・株主・投資家の皆様との継続的なコミュニケーションを意識した情報開示
・開示資料の信頼性向上を目的とした「情報開示会議」を設置し、開示資料の作成プロセスやその内容に不実がないことを確認
・NRI公式サイトの「IR情報」にて、決算情報等を速やかに掲載し、開示情報の充実と分かり易さの向上を推進

株主構成（2014年3月31日現在）



ビジネスパートナーとのかかわり

NRIグループの事業は、社外委託先や購買先など、ビジネスパートナーの皆様との協力のうえに成り立っています。そのため、NRIグループでは、健全な商習慣と法令に従った、相互に利益のある取引関係を構築することを基本方針としています。

NRIグループの提供する社会的な基盤を支えるサービスを維持するためには、ビジネスパートナーとの良好な関係を継続することに加え、ともに成長していくことが不可欠です。

そのために、NRIグループは以下のようなことを実施しています。

・ビジネスパートナーとの、NRIグループの経営方針の共有
・ともに成長していくための情報と機会の提供
・健全な業務環境を保つためのルール・手段の提供と定期的なモニタリング

公正で良好な取引関係の構築

パートナー企業と取引を開始する際には、技術力、商品・サービスの品質・納期・コスト、人員と体制、財務状況、コンプライアンスおよび情報セキュリティ管理への取り組みなどを総合的に評価しています。海外のパートナー企業についてはさらに「外国為替及び外国貿易法」など法令に基づく審査も行っています。

特に専門性の高い業務ノウハウ、情報技術力を持つパートナー企業とは「eパートナー契約」を締結し、プロジェクト運営などで密接に連携し、情報セキュリティ管理の徹底と品質管理の向上を図り、人材育成にも協力しています。eパートナー企業は、2014年3月時点で国内7社、中国2社となっています。

NRIグループの社員に対し、独占禁止法に則り、発注者としての優越的地位の濫用を禁じています。また、下請代金支払遅延等防止法の遵守状況について、プロジェクトの責任者に確認しています。さらに、パートナー企業に対しては、贈答や接待を辞退する旨を文書で通知するとともに、NRIグループの社員にも周知徹底を図っています。

NRIとの業務に携わるパートナー企業の社員数は15,000名弱にのぼり、そのうち約45%がNRIの施設内に常駐しています。これらのパートナー企業社員との業務遂行において、適正な請負業務を維持するために「請負業務ガイドライン」を策定し、さらに請負契約のパートナー企業社員の執務場所とNRI社員の執務場所を分離して、パートナー企業社員に対してNRI社員が直接指揮命令するような「偽装請負」の防止に努め、毎年自主点検を実施しています。

パートナー企業との相互発展に向けた活動

プロジェクトの一部工程を国内外のパートナー企業に委託した場合、パートナー企業と合同で定期的に行うプロジェクト担当者会議や責任者会議を通じて、工程全体の状況や課題、想定されるリスクを確認しています。主要なパートナー企業とは、定期的に双方の品質監理担当者による会議を実施し、品質の確保と一層の向上を目指しています。

NRIグループは、品質と生産性の向上を目指した「エンハンスメント業務革新活動」※を推進しています。各プロジェクトでは、eパートナー企業をはじめとするパートナー企業と協同で、継続的にこの活動に取り組んでいます。さらに、エンハンスメント業務革新活動を、特定のプロジェクトに限らず全社的に取り組んでいただける企業を「e-eパートナー（extended eパートナー）」として認定する制度を2008年度に制定しました。e-eパートナー企業は、2014年3月時点で国内3社となっています。

※エンハンスメント業務活動：重点テーマ2のうち「品質管理」参照。

パートナー企業に対して、NRIグループ独自の内容を盛り込んだ研修を提供しています。研修のテーマは、プロジェクト監理、品質監理、システムエンジニア教育などで、システム開発における協業を円滑かつ効率的に行うことを目的としており、加えてパートナー企業の人材育成の機会としても役立つものとなっています。

2013年度は、19講座37回の研修を開催し、パートナー企業21社からのべ149名が受講しました。

パートナー企業の経営者を招待して「NRIグループ経営セミナー」を毎年開催し、NRIグループの経営方針や各期の重点施策をパートナー企業と共有しています。2013年度は、国内外のパートナー企業約100社から、約200名が参加しました。

オフショア開発の推進

委託工数全体に占めるオフショア※1パートナー企業の比率は、3割を超えています。ITソリューション事業における中国パートナー企業は、2014年3月末現在、9地域20社です。

NRIグループは委託先の多様化を進めています。中国では北京や上海など大都市部だけでなく、中国パートナー企業と協力して中国地方拠点におけるオフショア開発推進に取り組んでいます。さらに、日本国内のニアショア開発※2や、チャイナ+1として東南アジア地域におけるオフショア開発も推進しています。

※1 オフショア開発：海外の企業や子会社に、ソフトウェアの開発やシステムの構築などを委託すること

※2 ニアショア開発：国内遠隔地の企業や子会社に、ソフトウェアの開発やシステムの構築などを委託すること

パートナー企業における情報セキュリティ確保

NRIグループは、パートナー企業においてもNRIグループと同等のセキュリティレベルを確保するため、パートナー企業と「機密保持契約」「個人情報の取り扱いに関する覚書」を締結するとともに、「セキュリティガイドライン」の遵守を依頼し、その状況を定期的に確認しています。

関連情報はこちらへ

中国におけるオフショア開発委託費の推移

	2011年度	2012年度	2013年度
委託費（億円）	168	169	213

GRIガイドライン内容索引

GRIガイドライン内容索引

本報告書は、GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン G4版に準拠（中核）しています。

一般標準開示項目

一般標準開示項目		掲載ページ	ISO26000関連項目
戦略および分析			
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	P4-6 トップメッセージ 統合レポート2014 P25-27	6.2 組織統治 7.4 組織全体に社会的責任を統合するための実践
組織のプロフィール			
G4-3	組織の名称	統合レポート2014 P2-9 NRIとは 統合レポート2014 P116 NRIグループ 統合レポート2014 P117 会社データ 事業・サービス	7.3.3 組織の影響力の範囲
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス		
G4-5	組織の本社の所在地		
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称		
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態		
G4-8	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）		
G4-9	組織の規模（次の項目を含む） ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量		
G4-10	a.雇用契約別および男女別の総従業員数 b.雇用の種類別、男女別の総正社員数 c.従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d.地域別、男女別の総労働力 e.組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か f.雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	P43 NRIの雇用状況 P43 NRIグループの雇用状況 P44 NRIグループ地域別社員数・比率	
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	P43 従業員組合との対話	6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.5 社会対話
G4-12	組織のサプライチェーン	P52-53 ビジネスパートナーとのかかわり	7.3.3 組織の影響力の範囲
G4-13	報告期間中に発生した、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更 ・所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	該当なし	
G4-14	組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	P40-42 環境への配慮	6.5.2 環境：原則及び考慮点
G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他イニシアチブで、組織が署名または支持したものの一覧表示	該当なし	7.8 社会的責任に関する自主的なイニシアチブ
G4-16	（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格の一覧表示 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	一般社団法人 情報サービス産業協会 理事	
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー			
G4-17	a.組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 b.組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	有価証券報告書（2014年3月期） P7-8 関係会社の状況	7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断 7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定
G4-18	a.報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b.組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	P9 3つのCSR重点テーマ P10-11 CSR重点テーマの設定プロセス	
G4-19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示		
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告 ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否か ・当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告 -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧 -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	P3 編集方針 統合レポート2014 P116 NRIグループ	

G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否か ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する。 ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	P51 ステークホルダーとの関係 統合レポート2014 P2-9 NRIとは	
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	該当なし	
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	該当なし	
ステークホルダー・エンゲージメント			
G4-24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	P12-14 ステークホルダーダイアログ P15 マルチステークホルダー・エンゲージメントの取り組み P43 公正な雇用と人事 P51 ステークホルダーとの関係 P51 お客様とのかかわり P51-52 株主・投資家とのかかわり P52-53 ビジネスパートナーとのかかわり	5 社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション
G4-25	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準		
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など。エンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か）		
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）、また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ		
報告書のプロフィール			
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	P3 編集方針	7.6 社会的責任に関する信頼性の向上
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）		
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）		
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口		
G4-32	a.組織が選択した「準拠」のオプション b.選択したオプションのGRI内容索引 c.報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報	本表	
G4-33	a.報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b.サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c.組織と保証の提供者の関係 d.最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	P59 エンドースメント P60-61 第三者意見書	
ガバナンス			
G4-34	組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会	P48-49 コーポレート・ガバナンス/内部統制 統合レポート2014 P44-47 コーポレート・ガバナンス 内部統制システムの構築に関する基本方針について	6.2 組織統治 7.4 組織全体に社会的責任を統合するための実践
倫理と誠実性			
G4-56	組織の価値、理念および行動基準 -規範（行動規範、倫理規定など）	企業理念 NRIグループ企業行動原則 NRIグループビジネス行動基準	6.2 組織統治 7.4 組織全体に社会的責任を統合するための実践

特定標準開示項目

マテリアルな側面	DMAと指標		掲載ページ	ISO26000関連項目
CSR重点テーマ ｜ 1. 未来に向けた持続可能な社会づくり				
	DMA	マネジメント手法の開示	P17-21 CSR重点テーマ1	7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断 7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定
経済パフォーマンス	EC1	創出、分配した直接的経済価値	P7 NRIグループの事業の特徴と価値創造プロセス 統合レポート2014 P10-11 財務・非財務ハイライト 統合レポート2014 P80 販売費及び一般管理費の主要な費目及び金額	6.8.7 富及び所得の創出
	EC3	確定給付年金制度の組織負担の範囲	有価証券報告書（2014年3月期） P93-95 退職給付関係	6.4.4 労働条件及び社会的保護
間接的な経済影響	EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	P17-21 CSR重点テーマ1 P34-35 調査・提言活動・情報発信 P35 震災復興支援 P35-36 社会づくり P47 人づくり	6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

地域コミュニティ	SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	P35 震災復興支援 P35-36 社会づくり P47 人づくり	6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展
	SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	P40 データセンターの効率的運営による環境負荷低減への取り組み	
CSR重点テーマ ｜ 2. 人々の暮らしを支える情報インフラの提供				
	DMA	マネジメント手法の開示	P22-27 CSR重点テーマ2	7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断 7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定
調達慣行	EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	P53 オフショア開発の推進	6.8.7 富及び所得の創出
原材料	EN1	使用原材料の重量または量	P42 環境負荷情報INPUT：紙資源	6.5.4 持続可能な資源の利用
エネルギー	EN3	組織内のエネルギー消費量	P42 環境負荷情報INPUT：エネルギー資源	6.5.4 持続可能な資源の利用
	EN5	エネルギー原単位	P42 データセンターのエネルギー使用原単位改善実績	
	EN6	エネルギー消費の削減量	P42 環境負荷情報INPUT：エネルギー資源	
	EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	P41 共同利用型サービス活用によるCO2排出量の削減	
水	EN8	水源別の総取水量	P42 環境負荷情報INPUT：水資源	6.5.4 持続可能な資源の利用
大気への排出	EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	P42 環境負荷情報OUTPUT：温室効果ガス P42 オフィスにおけるCO2排出量実績	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応
	EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）		
	EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P42 データセンターのエネルギー使用原単位改善実績	
	EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	P42 環境負荷情報OUTPUT：温室効果ガス P42 オフィスにおけるCO2排出量実績	
製品およびサービス	EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	P41 共同利用型サービス活用によるCO2排出量の削減	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応
	EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	P42 環境負荷情報OUTPUT：PC機器リユース・リサイクル	6.5.4 持続可能な資源の利用
サプライヤーの労働慣行評価	LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P52-53 ビジネスパートナーとのかかわり	6.4 労働慣行 6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進
腐敗防止	SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	P50 汚職・腐敗の事例、および実施した措置	6.6.3 汚職防止
反競争的行為	SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	P50 不公正競争により法的措置を受けた事例の総件数および、その結果	6.6.5 公正な競争
顧客の安全衛生	PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の環境評価を行い、改善を図っているものの比率	P37 品質管理 P37-39 情報セキュリティ管理	6.7.8 必要不可欠なサービスへのアクセス
	PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	P39 情報セキュリティ障害	
製品およびサービスのラベリング	PR5	顧客満足度調査の結果	P51 お客様満足度調査結果	
顧客プライバシー	PR8	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実証された不服申立の総件数	P39 情報セキュリティ障害	6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー
CSR重点テーマ ｜ 3. イノベーションを創出する人づくり				
	DMA	マネジメント手法の開示	P28-32 CSR重点テーマ3	7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断 7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定
雇用	LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	P43 NRIの雇用状況	6.4.3 雇用及び雇用関係
	LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	P44 NRIの育児・介護休業等取得者数等	6.4.4 労働条件及び社会的保護
労働安全衛生	LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	P44 労働環境整備	6.4.6 労働における安全衛生
	LA6	傷害の種類と、傷害、業務上疾病、休業日数、欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	P45 労働災害件数	
研修および教育	LA9	従業員一人当たりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	P46 研修費	6.4.7 職場における人材育成及び訓練
	LA10	スキルマネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	P45 キャリア・能力開発の支援と風土醸成	
多様性と機会均等	LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分の内訳（性別、年齢、マイノリティグループ、その他多様性指標別）	P43 NRIの雇用状況 P44 NRIグループ地域別社員数・比率 P49 取締役構成の推移	6.3.7 差別及び社会的弱者 6.3.10 労働における基本的原則及び権利
労働慣行に関する苦情処理制度	LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P45 健康管理 P50 通報窓口への通報または相談件数の推移	6.3.6 苦情解決

エンドースメント
第三者意見

エンドースメント
―報告プロセスに関する第三者確認―

経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は、野村総合研究所（NRI）が、「サステナブル・ナビゲーション」（下図参照）のフレームワークを理解した上で、下記の取り組みを行ったことを確認します。

NRIは、ニッポンCSRコンソーシアムが主催するステークホルダー・エンゲージメント・プログラム（人権DDWS）に参加し、NGO、有識者、他社とのディスカッションを通じ、情報通信業における人権課題をバリューチェーンに沿って特定する作業を行ってきました（Step A、B）。また、CRT日本委員会が開発したマテリアリティ分析手法を用い、CSRに関する優先度の高い課題を、「CSR重点テーマ」として設定したことを確認しました（Step C）。そして、CSR重点テーマに沿って、自社における既存の取り組みを整理し、これからの進め方等について有識者と対話をもったことを確認しました（Step F、G）。

今後は、優先度の高い課題に関して、取り組み方針を策定し、活動の実施およびレビューへとつなげていかれることを期待します（Step H、I、J）

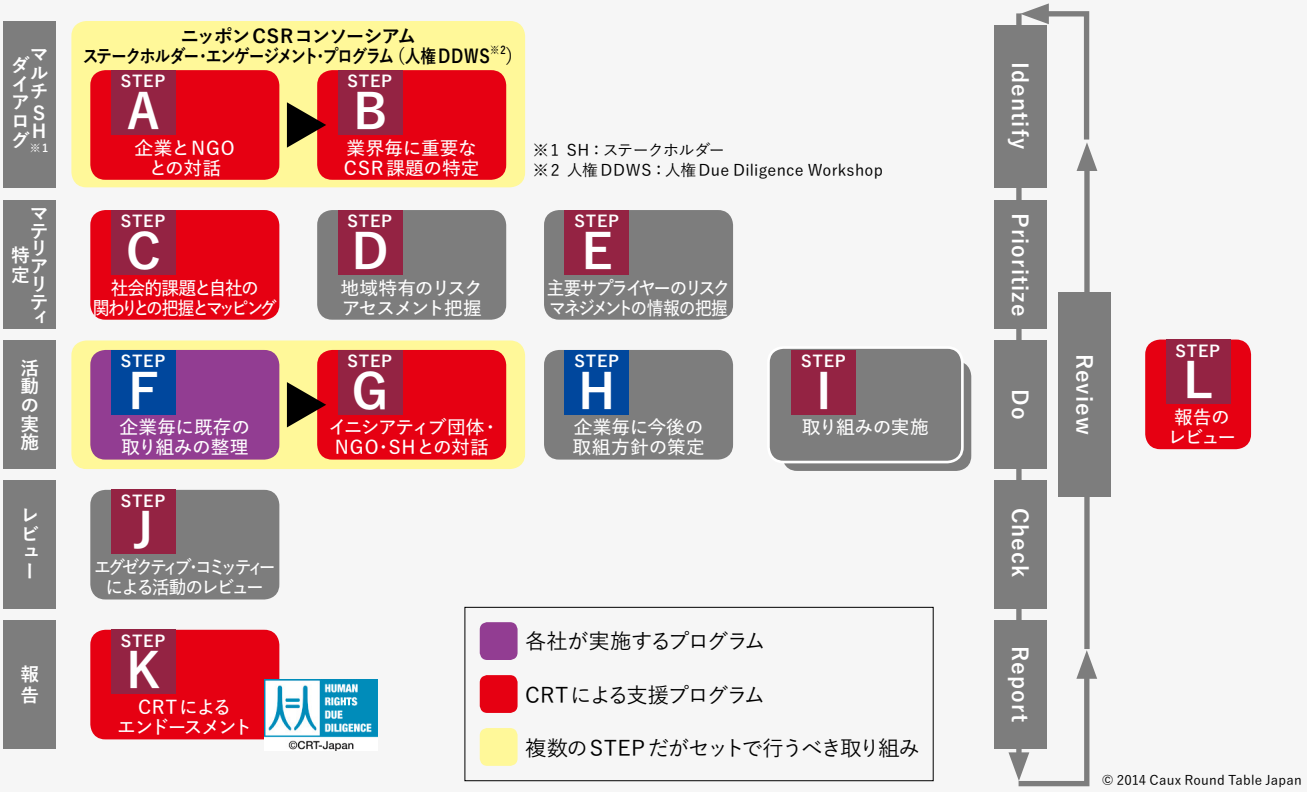
特定非営利活動法人
経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事　事務局長
石田　寛

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
©CRT-Japan

サステナブル・ナビゲーション

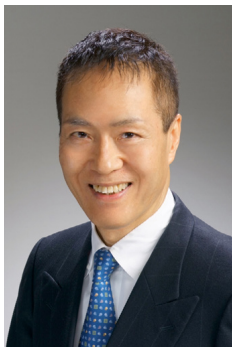
サステナブル・ナビゲーションとは、CRT日本委員会が取りまとめたもので、これからのCSR活動実践において必要な取り組みを示しています。全部でAからLまでのステップで構成され、それぞれは自社にとっての課題が何かを客観的に知ることから始めて、ステークホルダーとの対話を通じながらその課題解決を目指して取り組みを行い、その過程を報告書という形で明らかにしていくというステップをそれぞれ表したものです。

※「サステナブル・ナビゲーション」の詳細については、CRT日本委員会のホームページをご覧ください。



第三者意見

民間企業でCSRの実践に取り組み、その理論を大学や学会などアカデミーの場で体系化してきた立場を踏まえ、野村総合研究所（以下、NRI）のCSR活動およびその情報の開示について、以下に第三者意見を申し述べます。



駿河台大学大学院教授
日本経営倫理学会副会長
博士（経営学）
水尾　順一

高く評価できる点：

4つの報告媒体を通じて、効果的な情報開示がなされています。

NRIグループは、2014年度から「アニュアルレポート」を「統合レポート」に刷新し、これまでの「CSR報告書・電子版」「CSRブック」「CSR活動File」と合わせて、4つの媒体を通じて効果的にCSR情報を発信しています。報告対象となるステークホルダーにあわせて内容も棲み分けされ、適切に情報開示がなされています。株主や投資家に対して財務情報とCSRなど非財務情報を一体化させた統合レポートは、これまでの財務情報中心のアニュアルレポートと比較して極めて意義深いものです。その結果、社員やお客様に伝えるべきCSR報告が、ホームページでの開示のみとしている企業もあります。これはアクセシビリティー（閲覧性）という点で、半歩後退です。NRIグループでは、わかりやすい「CSRブック」の冊子版を作成し、統合レポートとCSR報告書・電子版を補って、マルチ・ステークホルダーの理解と共感を深めるために効果的な役割を果たしています。こうした4つの媒体を活用した情報開示は、これからのCSR報告のあるべき姿の一つを示したものといえましょう。

CSR重点テーマの内容と、設定プロセスが「見える化」されています。

当報告書では、GRIガイドラインの【G4】にそって、マテリアリティが高い課題の特定と見直しのプロセスが「見える化」されています。

近年、マイケル・ポーターらが提唱するCSV（Creating Shared Value：共益の創造）が話題となっています。これに関して、筆者は、「ソーシャル・ニーズ（社会的課題）」を見極め、一方では自社の「コア・コンピタンス（中核的能力）」を峻別し、両者が合致する部分が「ソーシャル・インパクト（社会的インパクト）の高いCSVの領域」として、あらゆる機会を通じて企業や社会に提言してきました。

今回NRIグループが行ったCSR重点テーマの設定プロセス（下記①～③）は、筆者の主張と合致するものです。

① ステークホルダーダイアログやISO26000のベンチマーキングなどから「ソーシャル・ニーズ」を見極め
② 人・モノ・金といった経営資源から参入できる分野を確認、さらにNRIグループの強みから応用可能な技術や参入領域の選択を通じて「コア・コンピタンス」を分析
③ その上で、経営状況や置かれた環境なども踏まえ、承認およびレビューを通じて、戦略的な視点からNRIグループにとっての重要性を決定

今後に期待する点：

ステークホルダーに対する改善成果の「見える化」が期待されます。

昨年、ISO26000との対比を行うことを提言しました。今年の報告書では、GRIとあわせてベンチマーキングすることができ、前記の通り、社会的課題の把握・整理に重要な役割を果たしています。NRIグループの報告書は、PDCAによるマネジメントサイクルにそって報告がなされ、次年度への課題も明確になっています。今後は、その課題解決に向けたCSR活動を通して、この1年で何がどのように改善されたか、明確にすることが期待されます。それが、PDCAによるマネジメントサイクルのAct（評価と見直し）にもつながるからです。さらには、組織の内外にその成果を公表し、「見える化」することで、多様なステークホルダーからの理解と共感、そしてレピュテーションの向上にも結び付きます。

4つの媒体を通して、CSR報告に関わる先進的な取り組みを進めるNRIグループであるからこそ、日本におけるCSRの新しいモデルが構築されるよう心から祈念申し上げます。

第三者意見

株式会社インテグレックス
代表取締役社長
秋山　をね

評価したい点：

「未来創発」のための一貫した取り組み

今年からアニュアルレポートを統合レポートとして発行し、CSR報告書の編集方針も見直しました。情報開示への社会的な要請に応え、常に見直し・改善を図っており、報告に対する真摯な姿勢を感じます。

今年のCSR報告書では、CSRの3つの重点テーマを定め、各テーマの取り組みを、テーマ設定のプロセスを含めて報告しています。重点テーマは、同社に関わる社会的課題を把握・整理した上で、事業の特徴・強みを活かして取り組むべき課題から設定され、そのベースには、同社が力を入れているさまざまなダイアログでのステークホルダーからの声があります。設定プロセスに対して外部確認（エンドースメント）も得ており、社会とのコミュニケーションや外部からのチェックを重視する姿勢が貫かれています。

3つの重点テーマ「1 未来に向けた持続可能な社会づくり」「2 人々の暮らしを支える情報インフラの提供」「3 イノベーションを創出する人づくり」は、同社の強みである「ナビゲーション×ソリューション」に則ったものであり、従来の「攻めのCSR」「守りのCSR」「NRIらしい社会貢献」から報告のフレームが変わっても、目指す方向性にはぶれがなく、企業理念である「未来創発」の実現に向けた取り組みは一貫しています。

具体的な活動では、共同利用型情報システムサービスといった既存の社会課題解決型ビジネスの拡大と共に、企業との連携で新たなサービスの創出を目指すプロジェクトも実施しており、今後が期待されます。また、情報システムという社会のインフラを支える企業として、情報を守り、システムを動かし続けるための弛まぬ取り組みを続けています。情報セキュリティは、同社の社会への責任の根本をなすものともいえ、自社の情報セキュリティ管理の徹底と共に、セキュリティに関する技術提供・教育支援等、社会の情報セキュリティ確保への貢献も期待されるところです。

今後さらに期待したい点

社会との融合と社内の融合

社会のリスクと企業のリスクの一体化の度合いが高まるにつれて、企業がリスクのコントロールに失敗した時の社会に与える影響の大きさが増大しており、企業がリスクをコントロールし、社会と融合して、社会の課題解決に取り組むことがますます重要となっています。

一方、企業が自社の理念を軸とした一体化（社内の融合）を進めれば進めるほど、会社が目指す方向性と自らの価値観が一致しない社員、派遣・請負・委託先社員といった流動性も高く理念の共有が難しい人、海外展開にともなう価値観の背景が大きく異なる社員等の増加が、企業理念の共有・浸透の妨げとなってきています。

個々人の価値観の多様化や会社方針との行き違いは、情報の持ち出し・漏洩といった情報セキュリティを脅かす問題の背景、原因ともなっており、企業のリスクマネジメントにとっての新たな課題となっているといえます。

情報システムという社会のライフラインを支える企業として、多様な個々人の夢や目標、価値観を尊重し、一人ひとりが「未来創発」のためのチャレンジを行える環境を維持しながら、自らのリスクのコントロールは当然のこととして、ハード面（仕組み）だけでなくソフト面（人の心）での情報セキュリティの確立といった社会的な要請に応えていかれることを期待します。

「CSR報告書2013」の第三者意見への対応

「CSR報告書2014」では、GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン G4版に対応し、ステークホルダー・ダイアログを増やし、ISO26000も活用して「CSR重点テーマ」を見直しました。そして、新たな「CSR重点テーマ」について、それぞれへの取り組みや成果をわかりやすく伝える章「CSR重点テーマ別報告」と、さらに深く説明する章「CSR活動報告」を設けました。また、「GRIガイドライン内容索引」には、ISO26000関連項目との対応も記載しました。

昨年の第三者意見でご指摘いただいた「ISO26000の活用」については、上記のように対応いたしました。しかしながら、「持続的成長のメインエンジンとなる可能性があるビッグデータへの先駆的取り組み」を期待するとのご指摘につきましては、残念ながら研究開発の域を出ず、今回の報告書ではご報告することができませんでした。