

野村グループの最大の「財産」である多様な人材の育成は、
新たな付加価値を創造し続けていくための最重要課題の一つです。

基本的な考え方

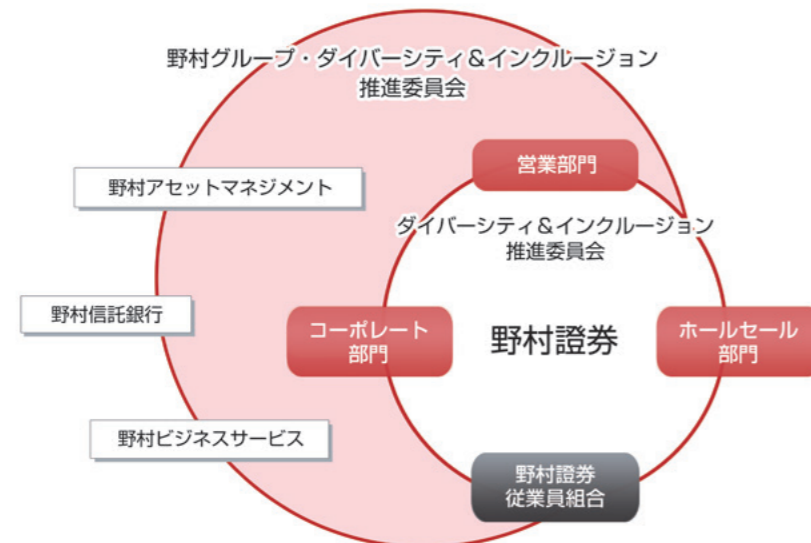
当グループでは、現在70以上の国籍の社員が働いており、こうした多様な人材は、最大の「財産」です。社員一人ひとりが自らの能力や個性を十分に発揮し、活躍できるよう、平等な雇用機会を提供するとともに、国籍、人種、民族、性別、性的指向、性同一性、年齢、宗教、信条、社会的身分、障がい

の有無などに基づく一切の差別を行わないことを「野村グループ倫理規程」に定めています。また、2015年11月に制定したコーポレート・ガバナンス・ガイドラインにおいても、社員が最大限の能力を発揮できる健全な職場環境を構築し、企業価値向上に努める旨を定めています。

ダイバーシティ&インクルージョン

当グループでは、社員それぞれにさまざまなバックグラウンドや価値観があり、お互いに尊重し協働することで、お客様の多様なニーズに応え付加価値の高いサービスを提供していくことができると考えています。野村ホールディングスおよび野村証券は、2015年12月に多様な社員の活躍を推進するための専任組織として、ダイバーシティ&イン

クルージョン推進室を設置し、2016年4月に多様な社員の活躍推進を全社的に審議する機関として、ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会をそれぞれ新設しました。委員会は、グループCOOを委員長として、各部門の代表等によって構成されています。これにより、あらゆる社員が個性や能力を発揮して活躍できる体制を整えました。



✓ 女性の活躍推進

野村証券では、2020年までに女性マネジャーの人数を550名(384名:2016年6月1日現在)とする数値目標を2015年5月に定め、2016年3月には女性の活躍推進にかかる行動計画を公表しました。

行動計画には、当該数値目標の実現に向け、女性社員のキャリア形成支援やライフイベントとの両

立支援など、女性が活躍できる雇用環境整備への取り組みを盛り込んでいます。

女性のキャリアアップを支援する取り組みとして、管理職相当を対象としたメンタリング・プログラムや、幹部候補に役員が支援するスポンサーシップ・プログラムなどを設け、女性活躍をさらに推進しています。

✓ 社内ネットワークの取り組み

社員が自主的に活動している3つの社員ネットワークがあり、職場における多様性について情報発信イベントを開催するとともに、社内・社外交流の機会を提供しています。

- 女性のキャリア推進を考える
「ウーマン・イン・ノムラ(WIN)」
- 健康増進や育児、介護にかかわる
ワークライフ・マネジメントを考える
「ライフ&ファミリー(L&F)」
- 多文化、LGBTの支援者(アライ)、障がい者など
多様な価値観の理解を促進する
「マルチカルチャー・バリュー(MCV)」



✓ 障がい者雇用

当グループでは、障がい者の方が、意欲をもって働けるよう、担当業務を職場ごとに話し合いながら柔軟に決めており、能力に適合する職業に就くことを通じて、その職業生活における自立を促し、

職業の安定を図っています。野村証券では、毎年、法定水準を上回る雇用率を維持しており、さまざまな部署で障がいをもつ社員が活躍しています。

働きやすい職場環境の整備

- 心身ともに健康で業務に専念できる環境整備
- 健全な労使関係の構築
- 柔軟で多様な働き方の実現

✓メンタルヘルスケア

専門医の診察に加え、健康管理センターの医療スタッフによる相談受付や、「カウンセリングルーム」の設置などにより、メンタル疾患の未然防止に取り組んでいます。2016年5月から、ストレスチェックを実施し、社員自身のストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりを進めることで、メンタルヘルス不調を未然に防止する仕組みづくりを進めてきました。また、職場復帰支援プログラムを策定するなど、メンタル疾患で休んでいる社員の復職支援にも力を入れています。

✓労働組合との関係

野村證券では過半数組合である「野村証券従業員組合」と各種労働協約を結んでいます。日ごろより、社員の権利の尊重や経営課題を共有し、現場レベルでの社員の声をしっかりと聞き、さまざまな協議を重ね、健全な労使関係を構築しています。

人権の尊重

- 差別やハラスメントを防止するための体制整備
- 継続的な人権啓発研修
- ハラスメント相談窓口の充実

当グループでは、「野村グループ人権啓発委員会」を設置し、さまざまな人権課題への対応を含め、野村グループの取り組みを協議決定しています。また、全役職員に対し、継続的に研修を実施し、人

✓柔軟で多様な働き方の実現

社員の心身の健康確保と効率的な業務推進の観点から、労使で時間管理に取り組んでいます。また、一部部署では業務の都合上必要であれば、出勤時間の弾力的な運用や、シフト勤務の採用、有給休暇の取得推進などを行うことで、総労働時間の適正化に取り組んでいます。さらに、社員が長期にわたり安心して就業を継続できるよう、柔軟な働き方を提供しています。具体的には有給休暇の半日取得制度や出産や育児、介護にかかわる制度の充実に努めてきました。産前・産後休暇、育児休業、配偶者・パートナーの出産育児休業、育児時間、子の看護休暇、託児所費用等の補助や介護休暇、介護休業などはすべて法の定めを上回る水準となっています。また、法人契約での託児所利用を開始し、育児と仕事の両立支援をより一層充実させています。

権意識の浸透を図るとともに、社内外に相談窓口を設置し、ハラスメント全般の相談を受け付けています。

環境とのかかわり

野村グループは、2009年に環境理念と環境方針を取りまとめ、環境活動ワーキンググループが主体となって、グループ全体で環境負荷低減に取り組んでいます。

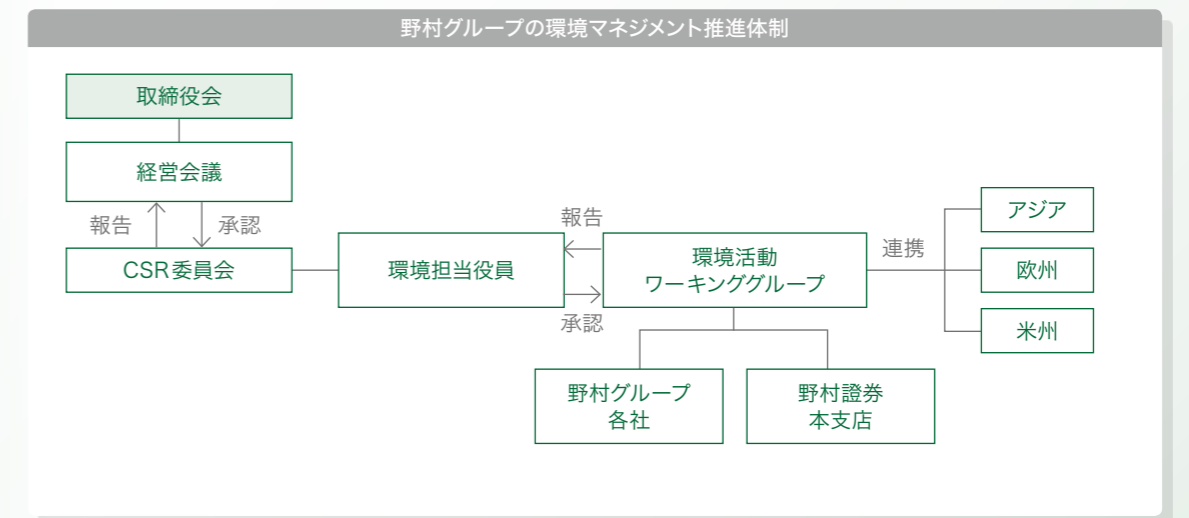
基本的な考え方／環境マネジメント

野村グループは、「野村グループ倫理規程」の中に「環境保護に対する責任を常に意識し、環境問題に積極的に取り組む」と定めています。

国内においては、環境マネジメントシステム(EMS: Environmental Management System)を確立し、環境に関するリスクや課題に対して包括的な環境保全活動を推進しています。グループ横断的な組織である環境活動ワーキンググループを

毎月開催し、環境保全活動の進捗を管理しています。また、PDCAサイクルが機能しているかどうかを確認するため、定期的に内部環境監査を実施しています。

世界各地の事業拠点においても環境に配慮した取り組みを進めており、ロンドンの本社ビルでは、現地認証機関の審査のもとに2007年からISO 14001 認証を維持しています。



環境目標

当グループは、年度ごとに環境目標を策定し、環境保全活動の進捗を管理しています。国内では、2031年3月期における床面積1㎡あたりの電力使用量を2010年3月期比20%以上削減する目標に沿って、省資源・省エネルギー対策を推進してい

ます。環境問題に対する意識啓発と社内教育を目的に、グループの全社員を対象にした「環境研修」を2009年より毎年実施しています(2016年3月期の国内研修受講率94%)。