

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)

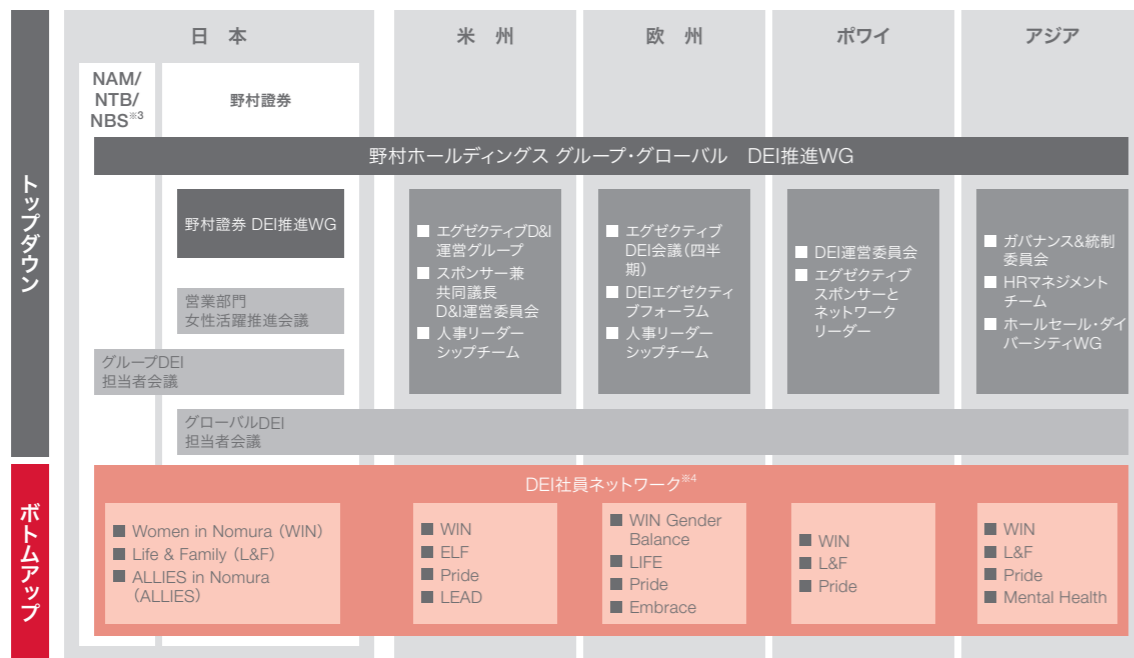
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進方針・体制を新たなステージへ

野村グループが持続的な成長を実現するための源泉は人材です。野村グループでは、約90の国籍の社員が働いており、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最大限に発揮し、活躍できるよう、健全な職場環境を構築し、平等な雇用機会を提供するとともに、国籍・人種・性別・性自認・性指向・信条・社会的身分・障がいの有無等を理由とする一切の差別を行わないことを「野村グループ行動規範」に定めています。

サステナビリティ委員会^{※1}の下部組織の執行役員等をメンバーとするDEI推進ワーキンググループ(WG)においてグループ全体の具体的な推進策

の審議を行っています。グローバル各拠点では、現地のシニアマネジメントがメンバーとなる組織体を設け、DEI担当者を配置し、現地の状況に則した推進を行っています。また、社員による自主的なネットワークがグローバルの各拠点にあり、女性のキャリア、ワークライフマネジメント、多文化、障がい者、LGBTQ+^{※2}、人種、民族、メンタルヘルスなど現地の課題に応じた啓発活動を実施しています。このように、野村グループでは、トップダウン、ボトムアップの両面から、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。

野村ホールディングス ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進体制



※1 体制は、P52のサステナビリティ推進体制図を参照
 ※2 L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダー、Q=クィア/クエスチョニング、I=インターセックスの頭文字。+はそれらに限らない性的マイノリティを表す
 ※3 NAM: 野村アセットマネジメント、NTB: 野村信託銀行、NBS: 野村ビジネスサービス
 ※4 L&F、ELF、LIFEはワークライフマネジメントやWell-being、PrideはLGBTQ+への啓発、LEAD、EMBRACEは多様な人種・民族の働きやすい職場づくり、ALLIESは外国籍・障がい者・LGBTQ+のアライをテーマに活動

女性活躍推進

野村グループでは女性が活躍できる環境整備への取り組みを行っています。野村証券では、女性活躍推進行動計画の実現に向けて、4つの方針(1.女性社員一人ひとりのやりがい・働きがいの向上、2.女性社員自らのリーダーシップの発揮、3.管理職のダイバーシティ・マネジメントの強化、4.柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進)のもと、経営幹

部や管理職候補を見据えた人材プールの確保や、キャリア採用も含めて戦略的に施策を行っています。(図①)。また、全従業員向けに女性活躍推進の意義、多様な属性の社員を理解する研修、管理職向けにはDEI推進の意義・無意識バイアスの理解、ダイバーシティ・マネジメントスキルを高める研修を実施しています。

対象	女性	全社員		
図① 野村証券 ダイバーシティ・ 女性活躍(研修・施策)	上級管理職 リーダーシッププログラム (+コーチング)	サステナビリティ研修、 キャリア採用研修	新任部長研修 メンター向け研修	
管理職	リーダーシップ研修		新任課長研修 マネージャー研修	
一般社員 メンタリング 外部研修	リーダーシップ研修 異業種交流会 トレーニー制度		新入社員研修	
図② 野村証券 女性執行役員・管理職比率	対象	2016年	2022年	目標
	取締役 ^{※5}	9%	25%	—
	執行役員	1人	5人	—
	部長職相当		5.9%	10%(2025年まで)
	管理職	8%	13.9%	20%(2025年まで)

※5 野村ホールディングスのデータ

育児と介護と仕事の両立

野村証券は、社員が長期にわたり安心して就業を継続できるよう、柔軟な働き方や出産や育児、介護に関わる制度の充実に努めてきました。また昇進・登用にあたり、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、能力に応じて適切に選抜しています。産前・産後休暇、育児休業、配偶者またはパートナーの出産・育児休暇、育児時間、子の看護休暇、託児所費用等の補助、有給休暇の

半日単位や時間単位での取得制度や介護休暇、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るほか、不妊治療休暇も導入しています。また、男性育児休暇取得の促進、ライフイベントによる離職を防ぐ目的で地域限定総合職の勤務地変更制度や配偶者の海外転勤に伴う休職制度を導入するなど、さまざまな制度の普及・充実に努めてきました。

LGBTQ+

2019年には、国際連合「LGBTI^{※2}の人々に対する差別解消への取り組み～企業のためのグローバル行動基準～」に、日本の金融・証券業界で初めて正式に署名するなど、LGBTQ+への差別禁止への姿勢を国内外に示してきました。また、ノムラ・ホールディングス・アメリカは3年連続で、ヒューマン・ライツ・キャンペーンのLGBTQ+企業平等指数で、満点を獲得しました。日本では、職場におけるLGBTQ+への取

り組みの評価指標「PRIDE指標」で「ゴールド」(最高位)を2016年より6年連続受賞し、2021年は、セクターを超えた協働(コレクティブ・インパクト型)の取り組みを実施する企業を表彰する「レインボー」も同時受賞しました。また、2022年6月のプライド期間中、公式SNSアカウントに掲載されている企業ロゴをレインボーカラーに変更し、アライ企業としての支援を社内外に表明しました。



野村のこれまでの歩み・ロードマップ

～1990年代 均等・両立支援

- 女性機会均等の促進
- 女性総合職の増加
- 障がい者雇用
- 育児休業制度導入

2000年代 ダイバーシティの導入

- 一般職の廃止、初の女性支店長誕生
- ウーマン・キャリア・サポート課の新設
- 女性の制服を廃止、初の女性役員誕生
- リーマン・ブラザーズの事業承継(米州除く)
- D&Iの概念と、D&I社員ネットワークを導入

2010年代 インクルージョンの加速

- D&I推進委員会、D&I推進室を新設
- 野村証券 女性活躍推進行動計画(女性マネージャー550名)
- 働き方改革(Nomura Work Style Innovation)開始
- 「NOMURAの仕事と介護の両立支援宣言」

2020年代 DEI(さらなる加速へ)

- 野村証券 新たな女性活躍推進行動計画へ(女性管理職比率・部長比率・有給休暇取得率)
- 「東京2020D&Iアクションー誰もが生きやすい社会を目指して」への賛同とアクション宣言
- サステナビリティ委員会の直下にD&I推進WGを新設

2030年～ さらなる未来へ

30% Club Japan
女性取締役比率
30%

ダイバーシティ経営の実現へ