



野村ビジネスサービス株式会社 インクルージョン推進の取り組み

STRICTLY PRIVATE AND CONFIDENTIAL

© Nomura

金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、
豊かな社会を実現する

**We aspire to create a better world by
harnessing the power of financial markets**

トップメッセージ

NOMURA

誰もが輝ける職場づくりへ

当社では、多様性（インクルージョン）の推進を重要な経営課題としています。すべての人々が安心して働ける環境を整備し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場を目指しています。女性の活躍もその一環として大切なテーマです。

オペレーション業務は一般的に女性に向いていると言われており、当社でも女性社員が多く活躍しています。特に、派遣スタッフが多い職場では、調整役を担う社員に女性が多いことも特徴です。育児休業や時短勤務などの制度が整備されたことで、時短勤務を活用しながら管理職に昇進した社員も誕生しています。制度の利用が評価に影響せず、条件の中で最大のパフォーマンスを発揮する社員が評価される環境が整いつつあります。

また、すべての社員が健全に管理職や経営に進むことを理想としつつ、それを強制すべきではないと考えています。多様な価値観、働き方を認める柔軟性を大事にしています。

さらに、国籍や性指向を含めた多様性の推進にも注力しています。就業規則では「配偶者」ではなく「パートナー」の表現を採用し、国際基準に対応した制度を整備しています。レインボープライドへの参加などを通じて、多様性を尊重する職場文化が着実に定着しています。

女性初でプロパー社員から役員となった田中取締役は、長い社歴と細やかな対応力を活かし、多様性が根付く組織への貢献を続けています。

これからも、一人ひとりが輝ける職場を目指し、取り組みを進めてまいります。



野村ビジネスサービス株式会社
代表取締役社長 三輪 悦朗

女性初の取締役が語る、インクルージョンへの取り組みと未来への展望



取締役
田中 夕希

—女性初・プロパー出身の取締役として、インクルージョンについてどのようにお考えですか？

働き方の多様化とともに、当社も変化しています。以前は結婚や出産を機に退職する女性が多かったですが、現在は継続して働ける環境が整い、多様な意見を尊重する文化が根付いてきました。自分の意見を言う風潮が浸透してきたと感じます。

—意見を言いやすい環境が整ったことで、どのような変化がありましたか？

もともと強い協力体制がさらに進化し、意見の交換からより良いものが生まれるようになっていきます。また、有給休暇が取りにくかった時代から、柔軟な働き方が選べる環境へと進化しました。

—今後注力していきたいことを教えてください。

全体で1350名ほど在籍しており、社員の男女比はほぼ半々です。管理職に占める女性の割合は32%まで増えています。私は女性に限らず、全員が活躍できる環境を目指したいと考えています。介護や看護など様々なライフイベントに対応するために、人が入れ替わっても業務が滞らないよう誰かが代わられるような環境をより推進していきたいです。

—最後に、今後の展望をお聞かせください。

社員が長く働ける環境を整えることが使命です。柔軟な働き方の選択肢を増やし、人事とも連携し、一人ひとりに寄り添いながら、安心して働ける企業文化を築いていきたいと考えています。

インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

野村のダイバーシティに関する考え方

野村グループの最大の財産は、人材です。

多様性と人権の尊重

私たちは、国籍・人種・年齢・性別・性自認・性的指向・信条・社会的身分・障がいの有無等を理由とする、一切の差別を行わず、個々に適した機会を提供します。

私たちは、社会の異なる価値観を尊重し、すべての人々に対し、常に敬意をもって誠実に向き合います。

野村グループ行動規範（2024年版より）

野村グループでは、ダイバーシティ経営のさらなる推進をめざし、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンステートメントを制定しています。

[ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#) | [人材](#) | [サステナビリティ](#) | [NOMURA](#)

インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

インクルージョン推進の目標

当社目標

管理職に占める女性
労働者の割合

30%

育児休業取得率

100%

年次有給取得数

13日以上

「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画において、2026年6月までの目標を設定

- ①男女ともに育児休業取得率を100%にする
- ②不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- ③年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間13日以上とする

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画において、2027年6月までの目標を設定

- ①管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にする
- ②育児休業を100%取得する
- ③年次有給休暇を1人15日以上取得する

インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

主要項目推移

	2022	2023	2024	2025（目標値）
管理職に占める 女性労働者の割合（%）	20	25	25.4	30
育児休業取得率（%）	100	100	100	100
年次有給13日 取得達成率（%）	92	99	99	100

管理職に占める女性労働者の割合
2025/4/1時点 32.1%

インクルージョン推進の取り組み

基本方針**ゴール****主な取り組み****これまでの歩み**

啓発活動や研修の実施

2024年7月 第29回国際女性ビジネス会議 取締役2名が参加し「Diversity Leads」のテーマとした多様な登壇者からの学びを会得し、組織開発に活用。

2024年9月 「野村グループ・インクルージョン研修」を全社員対象に実施
株式会社JobRainbow「D&I検定3級」をベースとした、インクルージョンの本質的な理解と自分事化する目的で実施された。当研修を受講後、理解度をチェックする「D&I検定3級」を実施。全社員が合格。

Well-being研修を全社員に実施。
男女の性差に応じた健康課題について、理解し働きやすい環境を整備することを目的に実施。

2024年11月 役員向けインクルージョン研修。
経営レベルでの「Equity」の理解促進を目的とした研修。

2024年12月 コンプライアンス研修にて野村のインクルージョンの取り組みおよび
「野村グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンステートメント」改定の周知。

2025年2月 サステナビリティ研修を全社員に実施。
サステナビリティへの理解を深め、日々の業務に役立てることを目的に実施。

インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

社外イベントの参加（Tokyo Pride参加）

2025年6月に開催された、日本最大規模のLGBTQ+ イベント「Tokyo Pride」に野村グループで参加。LGBTQ+の権利と多様性を祝うイベントとなっており、野村グループでは2015年より趣旨に賛同し、サポートを行っている。
ボランティア・パレード参加者を募り、人権問題への理解を深め、偏見や差別の解消を目指している。

2025年の来場者は過去最高の273,000人に上った。目玉であるプライドパレードの参加者は15,000人、野村グループ社員、友人やパートナーなども110名参加し野村のオリジナル法被を着用した。

野村グループのプライド月間に関する取り組み
[プライド月間 2025 | 新着記事 | 野村ホールディングス株式会社 Nomura+サイト](#)



インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

当社の取り組み

病気

◇「Dress Pink for Breast Cancer（ピンクを着る日）」
乳がんの啓発を目的とするピンクリボン活動の一環で、ピンクの小物や服を取り入れることで、乳がんについて考えるきっかけづくりを行った。

◇マギーズ東京への訪問
がんを経験した人・その家族友人など影響を受けるすべての人が安らげる場所「マギーズ東京」を訪問し利用できることを社内へ共有。

◇がん対策推進企業 推進パートナーに登録
登録に加え、検診の受診に関するポスターの掲示。
またがんに関する本の配布を行った。

多文化交流

◇野村情報技術（大連）有限公司交流プログラム
「仕事への知見を拡げ、チャレンジ精神を持ち、自ら組織に対して変化を起こせる人材の育成」を目的に実施。
約2ヵ月半のプログラムの中で、業務委託に関する提案を行った。
プログラムを通じ、国や部署の垣根を超え、一つの成果物を上げることで「ダイバーシティを受け入れること」について考える機会にもなった。

インクルージョン全般

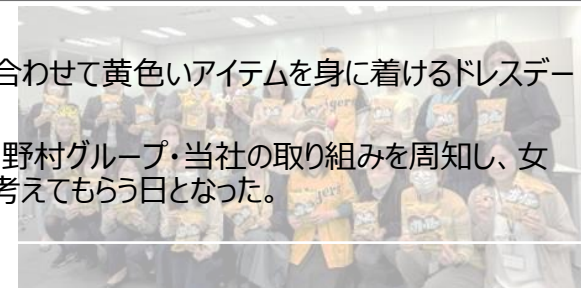
◇相談会の実施
インクルージョンについて取り組み始めた他社へ、当社の取り組みを紹介し相談会を実施した。

介護

◇L&Fネットワークイベントへの参加
「がんばらない介護」をテーマに講師を招いて講演会を野村グループにて実施。
公的サービスの利用、コミュニケーションの図り方等、講演会で学んだ介護のコツについて社内へ共有されている。

女性活躍

◇ドレスデーの実施
3/8の国際女性デーに合わせて黄色いアイテムを身に着けるドレスデーを呼びかけ・実施した。
国際女性デーについて・野村グループ・当社の取り組みを周知し、女性活躍に関して改めて考えてもらう日となった。



インクルージョン推進の取り組み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

当社の取り組み

LGBTQ+

◇LGBTQの勉強会実施（全2回）

- 「興味を持ってもらう」「会社として準備をしているので安心してほしい」という2つのテーマで実施。
- 理解促進できるよう親しみやすいクイズ形式を取り入れる工夫を行っている。

◇LGBTQ+セッションの実施

- LGBTQ+の当事者の方を講師に迎え、講演会を実施。
- 理解を深めるとともにアライであることを表明する社員が増える結果となった。

◇ALLIESネットワークイベントの参加

- 映画“沖縄カミングアウト物語”の上映会を野村グループの社員ネットワークイベントにて開催。

◇インクルージョンに関する知識の共有

- 自己研鑽としてインクルージョンについて学習したことを、社内イントラにて共有。

障がい

◇ドレスデーの実施

4/2の世界自閉症啓発デーに合わせてシンボルカラーの青いアイテムを身に着けるドレスデーを呼びかけ・実施した。

自閉症について・野村グループの取り組みを周知した。



インクルージョン推進の歩み

基本方針

ゴール

主な取り組み

これまでの歩み

歩み

くるみん取得



東京レインボープライド
(現：Tokyo Pride) への参加

PRIDE指標2023
ゴールド取得



2007

2010

2015

2021

2023

2024

インクルージョン社員ネットワークの
活動開始

虹プロジェクト (D&I推進委員会) の
始動

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画の策定

国際女性ビジネス会議への参加

D&I AWARD2024
ベストワークプレイス受賞



トモニン取得



がん対策推進企業アクション 推進パートナーに登録