



野村ホールディングス株式会社

インクルーシブな職場環境づくりをトップダウンとボトムアップの両輪で推進しています。DEIの「ジブンゴト化」を図る、国内のグループ全社員約1.5万人受講対象「野村グループ・インクルージョン研修」を実施したり、「Valuable 500」加盟やデフリンピック協賛、社員有志による手話講座、分身ロボットを活用した交流、相談窓口整備等を通じ、障がい者インクルージョンと心のバリアフリーを推進しています。

取組の概要

① 野村グループ・インクルージョン研修の継続開催

インクルーシブな職場環境づくりの出発点は、全社員がDEIの共通言語を持ち、マイノリティ課題への理解を深めて“ジブンゴト化”することだと考えています。そこで国内のグループ全社員約1.5万人を対象に学びの基盤を整え、D&I検定3級に全社員が合格しました。さらに、人権、育児・介護との両立、心理的安全性などを四半期ごとに体系立てて取り上げ、当事者の声やケーススタディ等、多様な表現手法を取り入れた研修で行動変容につなげています。

② 人事評価連動のインクルージョン課題

全世界・全役職員対象に人事評価にインクルージョン推進を必須課題として盛り込んでいます。特にマネージャーには、自身のワークライフバランスのための業務の棚卸し、多様性を生かした組織づくり、女性社員の能力伸長支援や男性育児取得推進に取り組むよう求めています。導入に際し、まずCHRO(最高人事責任者)による動画で導入の背景や会社からの期待についてメッセージ発信を行いました。

③ 障がい者インクルージョンの推進

障がい者の活躍推進に取り組む「Valuable 500」へ加盟し、世界初のアカウントビリティ・サミット「SYNC25」にはシルバースポンサーとして参画。東京2025デフリンピックにも協賛し、野村グループから18名がボランティアとして参加しました。社員有志による手話講座も開催。さらに傘下の特例子会社「野村かがやき」社長インタビュー動画を制作し、トップ自らの想いを社内外へ発信しています。



野村グループ・インクルージョン研修



東京2025デフリンピックのボランティアに参加した社員たち

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

ボランティアで活動するDEI社員ネットワーク主催で継続的に有識者による講演などを開催し、社員が学ぶ機会を提供しています。障がいを個人の属性ではなく、環境や仕組み、周囲との関係性によって生じるバリアとして捉える社会モデルの視点への理解を深め、日々の職場での気づきや対話の促進、協働を実践しています。

コミュニケーションを とる

当社内の多様な背景のある社員同士が直接会って話せる交流イベントを継続的に実施しています。例えば、グループ内拠点間の相互理解および連携強化を目的にオリイ研究所と協働し分身ロボットを活用した企画を試行しました。障がいの有無にかかわらず自然な対話が生まれる場の創生を通じ、日常の声かけや相談につながるコミュニケーションを促進しています。

適切な配慮を行う

「ハラスメント相談窓口」に加え、「職場・仕事のほっとダイヤル」を新設しています。職場の人間関係、業務、ビジネス、働き方などに関するさまざまな相談ができます。状況を整理したうえで、合理的配慮を含む適切な窓口・対応へ橋渡しし、早期対応により深刻化を予防しています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

インクルーシブな職場環境づくりや自主的な手話講座開設、分身ロボット活用の交流などにより心のバリアフリーの推進に取り組んでいます。社内での取組を通じて得られた知見をもとに地域貢献に向けた取組の発展を期待します。

企業情報

東京都中央区日本橋一丁目13番1号
<https://www.nomura.com/jp/index.html>



心のバリアフリー