

野村ホールディングス

Diversity & Inclusion

人材開発部
ダイバーシティ&インクルージョン
東 由紀

2016年6月

STRICTLY PRIVATE AND CONFIDENTIAL

© Nomura

- 設立： 1925年12月25日
- 社員数： 28,672人 – 国内15,973人
- 拠点数： 30カ国 – 国内159支店
- 2008年にリーマン・ブラザーズの欧州とアジア拠点の部門を継承

ダイバーシティ = 多様性

多様な価値観・人材が存在する状態

&

インクルージョン = 一体性

多様性と共に成果を出している状態

- 倫理規定、コーポレートガバナンス・ガイドラインの整備
 - 性指向と性自認を明文化

- 制度の整備・導入
 - 性別に関わらずパートナーが利用できる福利厚生制度を提供

- 研修の実施
 - ダイバーシティ研修でLGBTの理解を促進

- 社員ネットワーク活動の支援
 - LGBTアライの社員がボランティアで活動



LGBTは趣味嗜好ではなく、指向です

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

人口の
7.6%

※電通LGBT調査2015年より

アライとは、英語のAlly(同盟、支援者)が語源で、LGBTをはじめとする性的マイノリティのことを**理解**し、自分にできることは何かを考えて行動する**支援者**のことです。

アライがいることで、当事者の不安が減り、働きやすい職場になることを期待しています。

同性愛や身体の性別と性自認の不一致は、「一過性のもの」「趣味の問題」「病気」「性癖」ではなく、生まれながらのものであり、本人の意思で変えられるものではありません。見た目や話し方では分からない当事者が多く、**偏見によって周囲に“言えない”**のであって、**自分の周りに“居ない”**ではありません。



同僚A:「あのお客さんってちょっとカマっぽいよな。
あの子で独身らしいしコッチかも？」

同僚B:「あ～そうそう、お前を見る目つきが違うよ」

同僚A:「やめろよ、気持ち悪い！」

同僚Cの心の声: 実は僕はゲイなんだけど職場では言っていないんだよね…一緒に暮らしているパートナーはいるけど結婚はできないし、バレたら気持ち悪いって思われて、もしかしたら仕事や評価に影響するかも…

ばれないように気を遣いながら、自分のことを隠して働くのはつらいなあ…

社内にアライを増やす取組み

- 「アライになろう！！」パンフレットとステッカーを作成、イベントで配布
- LGBTについて知り、アライになってもらうために「LGBTウィーク」を社員食堂で実施



NOMURA

LGBTアライ

(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル&トランスジェンダー)

アライになろう!!

多様な価値観を相互に尊重し、活躍できる職場づくりを目指して

マルチカルチャー・バリュー・ネットワーク

社員全員が同じ言動・同じ行動で真一文字に突き進んでいく「金太郎飴」企業は通用しない時代になりました。多様な人材が試行錯誤しながら、しぶとく新しいビジネス領域を切り開いていく、そんな企業こそが持続的な成長を遂げる時代を迎えています。


ダイバーシティ&インクルージョン、多様な人材を受容することは勿論、そのことを強みに次の成長を実現していく、そんな企業になりたいものです。私はLGBTアライであることを宣言します。

野村ホールディングス
取締役会長 古賀 信行



企業文化を変え、LGBTにポジティブな職場環境を作るために、 アライの役割は重要！

- 誤った認識や、誤解をまねく発言、差別的な冗談を客観的に正すことができる
- 職場でカミングアウトしていない当事者のニーズを代弁できる
- LGBTが働きやすい制度や理解を促進する施策を取り入れることができる



7.6%のLGBT当事者が活躍できる職場にするには、
92.4%がアライになる必要がある