



当社グループの重点課題 (マテリアリティ)

【社会と社員】人権

全体方針のもと、野村不動産グループは、従業員をはじめ、当社事業にかかわるすべての人々における人権を尊重して行動するにあたり、以下の人権に関する国際規範を支持・尊重するとともに、活動する国のそれぞれの人権に関する法や規制を遵守し、事業を行うことを目指しています。また「野村不動産グループ人権方針」に則り、当社グループにおける人権尊重の責任を明確にし、すべての事業活動事業活動に関する人権侵害を特定、予防、低減するとともに、取引先への一層の対話促進にも努めていきます。

■ 【社会と社員】人権 66

社会と社員

全体方針

人や街・コミュニティを未来へつなげていく企業グループとして、多様な人々のバックグラウンドや価値観を尊重したライフスタイルの実現とすべての事業活動における人々の尊厳と基本的人権の尊重を通じて、サステナビリティ推進基盤を強化し、組織や業態を超えた「共創」の取り組みを推進します。

目標

社会と社員	組織や業態を超えた「共創」の為のサステナビリティの推進基盤の強化
ダイバーシティ&インクルージョン	女性や外国人をはじめとする様々なバックグラウンド・価値観を持つ多様な人材が最大限に能力発揮できる組織作り
人権	あらゆる社員、事業にかかわるすべての人々の尊厳と基本的人権が尊重しあえる企業としての基盤固め

計測指標 (KPI)

- 女性マネジメント職層比率 20%
- 男女育児休業取得率 100%
- 調達ガイドライン アンケート実施率80%
- 人権デューデリジェンスの体制構築
- 人権関連研修参加率 100%
- インクルーシブデザイン※の商品・サービスの提供
- 1on1ミーティングの実施率 100%

※ 多様なバックグラウンド・価値観・課題を持つ人々をデザインプロセスに巻き込む手法

マネジメント

野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成する「サステナビリティ委員会」(委員長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)では、重点課題(マテリアリティ)を含むサステナビリティに関連する方針や活動計画を審議・決定し、取締役会に報告しています。なお、同委員会では、設定した目標について、進捗状況をモニタリングしています。

くわえて、サステナビリティ委員会の下部組織として、「人権分科会」(責任者:内部監査・コンプライアンス担当役員、副責任者:ダイバーシティ&インクルージョン推進担当役員)および「ウェルネス・D&I推進委員会」(議長:野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)を設置し、「共創」を実現するための基盤を強化する体制としています。

人権分科会

グループ人事部、グループ人材開発部、グループ法務コンプライアンス部、サステナビリティ推進部のメンバーで構成し、適宜開催。2021年度は8回開催し、人権方針の策定、人権デュー・デリジェンス実施に向けた調査を主たるテーマに検討を重ねています。

ウェルネス・D&I推進委員会

野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成し、年に2回開催（先期名称はグループウェルネス推進会議）。生き活きと働くウェルネスの実現に向けた健全で働きやすい職場環境を維持し、多様性の確保に向けた人材育成方針の策定と社内環境整備の推進を図るため、安全衛生、ウェルネス推進、働き方改革、女性活躍推進等、グループの多様な人材の活用・活躍に係る中長期目標の設定と具体的な推進施策等について審議しています。また、その内容は定期的に取締役会に報告しております。

ダイバーシティ&インクルージョン

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

人権

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

考え方・方針

全体方針(社会)

全体方針のもと、野村不動産グループは「グループ倫理規程」第20条※において「役職員の人権の尊重」を定めているほか、従業員をはじめ、当社事業にかかわるすべての人々における人権を尊重して行動するにあたり、以下の人権に関する国際規範を支持・尊重するとともに、活動する国のそれぞれの人権に関する法や規制を遵守し、事業を行うことを目指しています。また「野村不動産グループ人権方針」に則り、人権尊重については、野村不動産ホールディングス代表取締役社長兼グループCEOが責任者となり、すべての事業活動に関する人権侵害を特定、予防、低減するとともに、全てのステークホルダーに対して当社人権方針への協力を求め、より一層の対話促進にも努めていきます。

※ 「野村不動産グループ倫理規程」(第20条)

役職員の基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、宗教、信条、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、妊娠、出産、育児休業、介護休業、性的指向、性自認等を理由とする差別やハラスメントを一切行わないものとする。

支持・尊重する国際規範

「国際人権章典」(国際連合)

生存権・言論と表現の自由・労働権・教育を受ける権利、文化生活に参加する権利などすべての人にとって達成すべき共通の基準

「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」(国際労働機関(ILO))

労働における基本的権利(結社の自由および団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除)

「ビジネスと人権に関する指導原則」(国際連合)

「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つの柱から構成される、すべての国と企業に適用されるグローバル基準

「子どもの権利とビジネス原則」(UNICEF、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン)

子どもの人権を守るために企業がとるべき行動を示したガイドライン

📄 [野村不動産グループ人権方針](#)

マネジメント

マネジメント(社会)

サステナビリティ委員会の下部組織として、「人権分科会」(責任者:内部監査・コンプライアンス担当役員、副責任者:ダイバーシティ&インクルージョン推進担当役員)を設置しています。この分科会は、人事部、人材開発部、グループ法務コンプライアンス部等のメンバーで構成し、適宜開催しています。2021年度は計8回開催し、人権方針の策定、人権デュー・デリジェンス実施に向けた社内実態調査の実施、調査結果を踏まえた取り組み優先分野の決定などを実施し、グループ全体の人権の取り組みを推進しています。

目標・実績

目標

当社グループは、人権の尊重に対する考え方を浸透させるため、次の2つの目標を掲げています。

目標1. グループ役職員への人権関連研修参加率100%

目標2. ステークホルダーへの人権問題のモニタリングと啓発活動

☐ 2030年までの重点課題(マテリアリティ)に関する計測指標(KPI)

実績

実績1. グループ役職員への人権関連研修実績

2021年度実績は以下表の通りとなります。

実施研修

研修種別	参加対象	参加率 [※] (%)	扱った人権テーマ
グループ合同研修			
新入社員合同研修	新入社員	100 (280/280名)	同和問題の解決 ダイバーシティ&イン クルージョン ハラスメント

新任マネジメント(基幹) 職合同研修	新任管理職	100 (149/149名)	人権全般に関する研修 (野村不動産グループ人権 方針理解、同和問題の解決 他) ダイバーシティ&イン クルージョン ハラスメント
キャリア入社合同研修	中途入社社員	100 (195/195名)	ハラスメント防止
グループ役職員向け メール配信	全役職員	—	コンプライアンス ハラスメント
野村不動産ライフ&スポーツ			
人権研修	社員	91 (585/640名)	コンプライアンス ハラスメント
人権研修	アルバイト	94 (1,199/1,132名)	コンプライアンス ハラスメント

※ 参加者/参加対象者

実績2. ステークホルダーへの人権問題のモニタリングと啓発活動

2021年度は、重要サプライヤーと特定した当社グループによる調達金額上位191社にウェブアンケートを送付し、89社から回答を受領しました。また、すべてのアンケート回答企業に対して結果をフィードバックし、10社に対して直接エンゲージメントを実施しました。

[サブライヤーとのエンゲージメントの推進](#)

取り組み

グループ役職員への人権研修

階層別研修

当社グループは、人権の尊重に対する理解を深めるために、階層別研修などの機会を利用し、人権に関する教育を行っています。2021年度に実施した人権を取り扱った研修は上記の通りで、延べ2,408名(アルバイト含む)が参加しました。

また、「野村不動産グループ倫理規程ハンドブック」を従業員に配布し知識の周知を図るとともに、差別やハラスメントに関する研修を全従業員に対して実施しています。さらに、定期的に発行するグループ社内報では、LGBT※の方への理解と配慮を求める項目も記載しています。

※ LGBT: レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字をとったセクシュアルマイノリティの総称

サプライチェーンにおける人権課題への対応

当社グループは、サプライチェーンにおける人権課題に対応する為、4,600社以上の取引先に「調達ガイドライン」を配布しています。

2020年度は、主要サプライヤー10社へのモニタリング面談を実施しています。

2021年度は、重要サプライヤーと特定した当社グループによる調達金額上位191社にウェブアンケートを送付し、89社から回答を受領しました。また、すべてのアンケート回答企業に対して結果をフィードバックし、10社に対して直接エンゲージメントを実施しました。今後も対象を拡大し、サプライチェーンにおける人権課題に取り組んでまいります。

☐ サプライヤーとのエンゲージメントの推進

人権デュー・デリジェンスへ向けた対応

当社グループは、人権デュー・デリジェンスプロセスの実施に向けた継続的な取り組みを行っています。

2020年度は、人権に関する国際規範に則った活動を強化・推進していくために、人権分科会を発足し、人権方針の策定等を開始しました。

2021年度は、「野村不動産グループ人権方針」を策定・公表し、そのなかで当社グループにおける顕著な人権課題を特定しました。また、当社グループ内における人権課題の現状把握を目的にして、グループ全体のデスクトップ調査を実施しました。次に、比較的人権リスクが高い事業として、施設運営・管理業、ホテル業、海外事業を選定し、当社グループの日本法人6社、ベトナム法人1社の計7社に対して、ヒアリングおよびアンケートといった詳細調査を実施しました。これらの調査の結果、グループ内で顕著な人権侵害事案(含む法令違反)はゼロであることを確認しました。

今後優先的に取り組むべき課題として、①従業員のウェルネスと人権、②海外事業・外国人労働者、③サプライチェーン上の人権、④救済措置の4つを選定し、所管部門を定めるとともに3年間の取組ロードマップを策定しており、継続的に人権デュー・デリジェンス体制の整備を進めるとともに、人権デュー・デリジェンスを定期的に変更し、継続的な取組改善を実施していく予定です。

苦情処理メカニズムの整備

当社グループは、雇用形態に関わらず、すべての従業員が利用できる人権問題の相談窓口「野村不動産グループ人権啓発デスク」および、社外相談窓口の「パワハラ・セクハラほっとライン」を設置しています。

また、「お取引先様専用ヘルプライン(全お取引先様(法人)対象)」を設置し、当社グループの従業員による人権侵害など倫理規程に抵触する恐れのある行為について通報いただいています。

これらの相談窓口に通報・相談が寄せられた際には、匿名で通報を受け付けるとともに、秘密を厳守します。また、調査の結果、明らかに人権の尊重に対する違反行為がある事案に関しては、加害者に対し、しかるべき措置をとるとともに、被害者や、通報者が通報を理由に不利な取り扱いを受けないよう、保護しています。

このように、複数の相談窓口を設けることにより、相談しやすい環境を整え、問題の早期発見と解決、再発防止策に取り組んでいます。なお、2021年度の差別やハラスメントに関わるものとしてグループ窓口への相談件数は39件でした。

人権課題に関するステークホルダーとのエンゲージメント

当社グループは、社内外でさまざまな形で人権をテーマとしたステークホルダーエンゲージメントを実施しています。

「人権デュー・デリジェンス勉強会」への参加

当社グループは、サプライヤーであるゼネコン3社および不動産ディベロッパー5社(当社含む)の計8社による「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」に参加しています。

当勉強会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすために発足されました。

業界全体で、強制労働をはじめとする人権侵害の予防に努めていきます。

人権課題に関する意見交換

当社グループは、建設・不動産会社が主体的に実施している「人権デュー・デリジェンス勉強会」にて、外国人技能実習生の受け入れや、事業活動に関わる人権課題に関して、人権への負の影響を防止するために、NGOや弁護士など社外とのエンゲージメントを実施しています。

エンゲージメントでは、長時間労働や安全対策の払底などの問題が重要であると指摘を受けました。

エンゲージメントの結果を今後の活動や計画に反映することで、国際規範に基づいた適切な事業活動を推進しています。

外国人技能実習生の受け入れとコミュニケーション

当社グループの野村不動産アメニティサービスは、インドネシアとベトナムから外国人技能実習生を受け入れています。実習生たちが安心して仕事に取り組めるよう、労働環境の整備、安全基準の徹底に加え、適切な生活環境の提供などに配慮し、受け入れを行っています。受け入れた技能実習生に対しては、上長との定期的な面談の機会を設け、個々の意見を吸い上げています。

また、受け入れのさらなる拡大を検討しており、今後は、技能実習生の人権に一層配慮した対応とコミュニケーションが不可欠と認識しています。