

# ESGデータブック2018

(2018年3月期)

# ESGデータブック2018 目次

<b>サステナビリティマネジメント</b>		<b>p 2</b>
	サステナビリティ方針	p 2
	ステークホルダー	p 3
	マテリアリティ (重要課題)	p 4
	情報開示	p 5
<b>ガバナンス</b>		<b>p 7</b>
	コーポレート・ガバナンス マネジメントアプローチ	p 7
	コーポレート・ガバナンス データ	p 8
	リスクマネジメント マネジメントアプローチ	p13
	リスクマネジメント データ	p14
	コンプライアンス マネジメントアプローチ	p16
	コンプライアンス データ	p17
	サプライチェーン・マネジメント マネジメントアプローチ	p20
	サプライチェーン・マネジメント データ	p21
	クライアント・リレーションシップ・マネジメント マネジメントアプローチ	p24
	クライアント・リレーションシップ・マネジメント データ	p25
	イノベーション・マネジメント データ	p26
	情報システムの品質 マネジメントアプローチ	p29
	情報システムの品質 データ	p30
	情報セキュリティ マネジメントアプローチ	p35
	情報セキュリティ データ	p35
<b>環境</b>		<b>p40</b>
	環境マネジメント マネジメントアプローチ	p40
	環境マネジメント データ	p41
	気候変動 データ	p44
	温室効果ガス排出 データ	p46
	エネルギー消費 データ	p46
	資源利用・廃棄物 データ	p47
<b>社会</b>		<b>p48</b>
	労働慣行・ダイバーシティ マネジメントアプローチ	p48
	労働慣行・ダイバーシティ データ	p50
	労働安全衛生 マネジメントアプローチ	p57
	労働安全衛生 データ	p59
	人材開発 マネジメントアプローチ	p61
	人材開発 データ	p63
	ビジネスと人権 マネジメントアプローチ	p65
	ビジネスと人権 データ	p66
	社会貢献活動 データ	p68
<b>GRIスタンダード対照表</b>		<b>p71</b>

## 表中記号に関する凡例

### 記号

-	該当なし
n/a	欠損または利用不可

### 集計対象範囲を表す記号

a	NRIグループ (国内・海外)
a-	基本的に、NRIグループ (国内・海外) であるが、一部を除く
b	NRIグループ (国内)
b-	基本的にNRIグループ (国内) であるが、一部を除く
c	NRI単体
c-	基本的にNRI単体であるが、一部を除く
d	その他

# サステナビリティマネジメント

## サステナビリティ方針

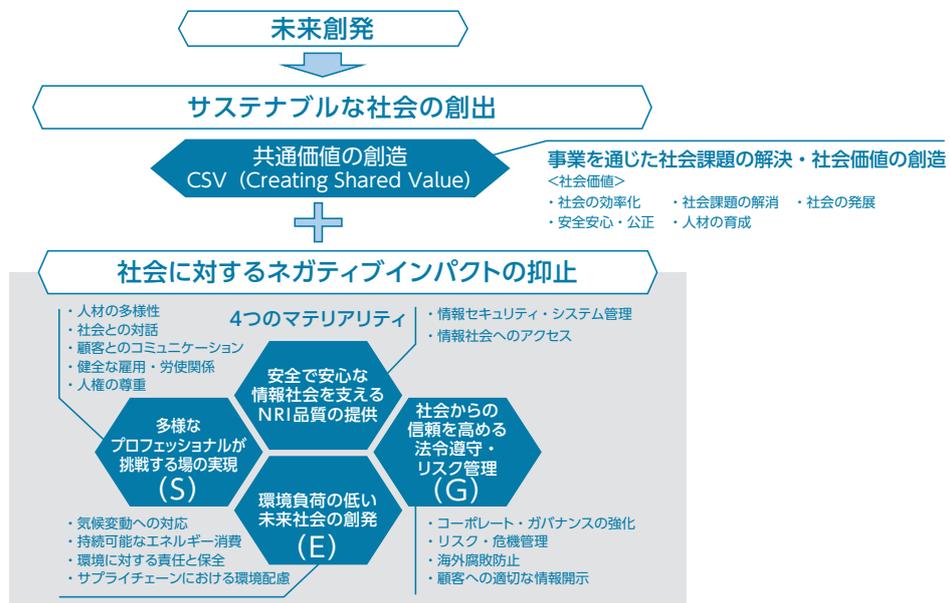
### ▶ サステナビリティ経営方針

#### NRIのサステナビリティ経営方針

NRIは、本業を通じた「サステナブルな社会の創出」と、企業としての責任を果たす「社会に対するネガティブインパクトの抑止」の2つの活動を通じて、社会に貢献したいと考えています。

「サステナブルな社会の創出」とは、NRIが本業とするコンサルティングやITソリューション等のサービス提供を通じて、社会課題の解決に貢献する活動です。これは、社会的価値の実現があってこそ、NRI自身の経済的価値も実現するという、CSV (Creating Shared Value : 共通価値の創造) の考え方と整合しています。

「社会に対するネガティブインパクトの抑止」とは、サステナブルな社会を構築していくために、企業としての社会的責任を果たす活動です。NRIでは、国連グローバル・コンパクトや国際基準・ガイドラインへの対応に加えて、社外有識者の意見等を参考に、経営の視点や社外ステークホルダーの視点から、優先度が高い4つのマテリアリティ (重要課題) を特定し、事業活動やサステナビリティ活動を推進しています。



リンクファイル

サステナビリティトピックス

<https://www.nri.com/jp/Tag-Search?tags=9c89c071-699d-4fd7-af45-0cbafd84a3a8&contentTypes=132bb7f5-d156-447a-9181-284755202193>

「未来社会創発企業」として、社会やお客様のイノベーションに貢献する

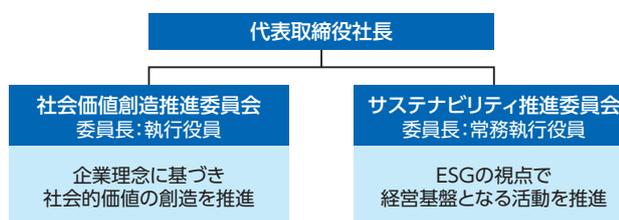
<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=4>

### ▶ サステナビリティ経営の推進体制

#### サステナビリティ経営の推進体制

NRIでは、サステナビリティ経営を推進する目的で「社会価値創造推進委員会」と「サステナビリティ推進委員会」を社長特命で設置し、それぞれで行う調査や議論を踏まえて、経営会議等に提言を行っています。

【体制図】



▶ イニシアチブへの参画

イニシアチブへの参画

- ・国連グローバル・コンパクト (UNGC : United Nations Global Compact)
- ・Science Based Targets initiative (SBTi)
- ・気候変動イニシアティブ (JCI : Japan Climate Initiative)
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- ・一般社団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章」

ステークホルダー

▶ ステークホルダーの状況

ステークホルダーの状況

NRIグループのステークホルダーは、「お客様」「社員・家族」「株主・投資家」「ビジネスパートナー」を中核とし、「消費者」「メディア」「地域社会」「業界団体・同業他社」「行政」「教育・研究機関」「学生」「NGO・NPO」に至る広がりをもっています。ステークホルダーごとの特性に応じたコミュニケーションを緊密に保ちながら、より良い未来社会の創発と、社会とのより強い信頼関係の構築につなげていきます。

▶ ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話

NRIグループは、日常の事業活動を通じて、さまざまな形でステークホルダーの意見を聞き、コミュニケーションを図る機会を大事にしています。

また、日常の対話の他に、グローバルなサステナビリティのトレンドを理解し、経営戦略やリスクマネジメントに反映するために、オピニオンメーカーやルールメーカーである有識者とのダイアログを行っています。

2016年度は、SDGs（持続可能な開発目標）をテーマとしたダイアログを行い、NRIが目指すべき「未来創発」の方向性について意見を交わしました。

2017年度は、ESG投資をテーマとしたダイアログをロンドンで、ビジネスと人権をテーマとしたダイアログを東京で行い、ICT業界における「デジタルライツ」の問題など、ESG課題をNRIの事業活動にどのように統合していくべきかについて、貴重なご意見をいただきました。

ダイアログにはNRIグループのサステナビリティ・CSR責任者である常務執行役員が参加し、ダイアログの成果をガバナンスと経営の強化に直接反映する体制としています。

リンクファイル	ステークホルダーダイアログ <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/management/dialogue">https://www.nri.com/jp/sustainability/management/dialogue</a>
---------	--

## マテリアリティ（重要課題）

### ▶ マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ（重要課題）	
	ISO26000、GRI*ガイドライン第4版、Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)、SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）の国際基準・ガイドラインの項目や国連グローバル・コンパクトをベースとしてNRIの15のマテリアリティ（重要課題）を特定しました。
	<p>安全で安心な情報社会を支えるNRI品質の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティ・システム管理</li> <li>・情報社会へのアクセス</li> </ul>
	<p>多様なプロフェッショナルが挑戦する場の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材の多様性</li> <li>・社会との対話</li> <li>・顧客とのコミュニケーション</li> <li>・健全な雇用・労使関係</li> <li>・人権の尊重</li> </ul>
	<p>社会からの信頼を高める法令遵守・リスク管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コーポレート・ガバナンスの強化</li> <li>・リスク・危機管理</li> <li>・海外腐敗防止</li> <li>・顧客への適切な情報開示</li> </ul>
	<p>環境負荷の低い未来社会の創発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動への対応</li> <li>・持続可能なエネルギー消費</li> <li>・環境に対する責任と保全</li> <li>・サプライチェーンにおける環境配慮</li> </ul>

\*GRI：Global Reporting Initiativeという国際組織の略称。

### マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス

	<p>Step1 国際基準に基づく課題要素洗い出し</p> <p>持続可能な成長を考えるうえで考慮すべき課題となり得る要素を国際規格のガイドライン等をベースとして網羅的なロングリストをまとめる。</p>
	<p>Step2 マテリアリティ（重要課題）の特定</p> <p>洗い出した要素に対して、経営の視点（横軸）、社外ステークホルダーの視点（縦軸）から、重要度が高い要素を抽出・特定する。</p>
	<p>Step3 有識者へのヒアリング・経営討議</p> <p>抽出された重要度が高い要素に関して、社外の有識者の意見を踏まえて内容を調整、信頼性や客観性を担保し、経営討議を経て特定する。</p>

### ▶ マテリアリティ（重要課題）のKPI

環境負荷の低い未来社会の創発	
対象とするマテリアリティ（重要課題）	気候変動への対応
長期の目標	2030年度において、NRIグループの事業活動から生じる温室効果ガスの排出量（Scope1+2）を2013年度比で55%削減する。
目標年度	2030年度
進捗	2017年度： 温室効果ガス排出量削減率30.5%（2013年度比）

## ■ サステナビリティマネジメント ■

多様なプロフェッショナルが挑戦する場の実現	
対象とするマテリアリティ（重要課題）	人材の多様性
長期の目標	ダイバーシティ推進のため、2018年度に女性管理職比率7%、女性就業継続比率を男性の80%以上、女性採用比率30%、を目標とする。
目標年度	2018年度
進捗	2017年度： 女性管理職比率6.5%、女性採用比率25.1%

安全で安心な情報社会を支えるNRI品質の提供	
対象とするマテリアリティ（重要課題）	情報セキュリティ・システム管理
長期の目標	顧客システムのセキュリティ審査結果と是正状況、および各事業拠点、パートナー企業に対する監査結果と是正状況を指標として管理する。
目標年度	継続的活動
進捗	2017年度： 財務的および社会的に重大な影響を及ぼす情報システム障害は発生しませんでした。

## 情報開示

### ▶ 情報開示の体系

情報開示の体系	
	<p>統合レポート（冊子およびPDF） 企業価値創造活動の全体像をわかりやすく、かつ、簡潔にお伝えするために、企業価値に関わる重要な財務・非財務情報について関連付けながら説明しています。</p> <p>ESGデータブック（PDF） 環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）に関する非財務情報に関し、詳細に開示しています。</p> <p>サステナビリティブック（冊子およびPDF） 1年間のサステナビリティ推進活動の概要をわかりやすく説明しています。</p> <p>ウェブサイト NRIグループに関する情報、株主・投資家情報、CSR情報、その他の情報に関し、詳細に開示しています。</p>
リンクファイル	<p>ディスクロージャー方針 <a href="https://www.nri.com/jp/ir/policy">https://www.nri.com/jp/ir/policy</a></p> <p>サステナビリティ <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability">https://www.nri.com/jp/sustainability</a></p> <p>サステナビリティ報告 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/library/back_number">https://www.nri.com/jp/sustainability/library/back_number</a></p>

▶ 報告の対象範囲/報告期間/外部保証

<b>報告の対象範囲</b>	
	財務および非財務情報の開示に関しては、原則としてNRIグループ（株式会社野村総合研究所および連結子会社）を対象としています。非財務情報のうち、特定の範囲を対象としているものが一部ありますが、その場合は個別に対象範囲を明示しています。
<b>報告対象期間</b>	
	2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）の取り組みを中心に、一部、過去の経緯や2018年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。
<b>外部保証</b>	
	環境データの一部に関し、第三者認証機関の認証を得ています。
リンクファイル	独立した第三者保証報告書 <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=83">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=83</a>

▶ 参考にしたガイドライン

<b>開示にあたって参考にしたガイドライン</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際統合報告評議会（IIRC）国際統合報告フレームワーク</li> <li>・グローバル・レポートング・イニシアチブ（GRI）サステナビリティ・レポートング・スタンダード</li> <li>・環境省 環境報告書ガイドライン（2012年版）</li> <li>・国連 ビジネスと人権に関する指導原則報告フレームワーク</li> <li>・コーポレート・ヒューマンライツ・ベンチマーク</li> </ul>
リンクファイル	GRIスタンダード対照表

▶ 社外からの評価

<b>社外からの評価</b>	
	<p>SRIインデックス銘柄への選定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index（2016年～）</li> <li>・MSCI ACWI ESG Leaders Index（MSCI Global Sustainability Indexesから2017年に改称）（2016年～）</li> <li>・FTSE4Good Developed Index（2006年～）</li> <li>・MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数（2017年～）</li> <li>・MSCI日本株女性活躍指数（WIN）（2017年～）</li> <li>・FTSE Blossom Japan Index（2017年～）</li> <li>・SNAM Sustainability Index（2012年～）</li> </ul> <p>ダイバーシティ関連の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」に選定（2017年～）</li> <li>・厚生労働省「えるぼし」最高位を取得（2017年～）</li> </ul> <p>健康経営*への評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本健康会議「健康経営優良法人（ホワイト500）」認定を取得（2017年～）</li> <li>・日本生産性本部「ワークバランス大賞」優秀賞（2016年）</li> </ul>

\* 「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス マネジメントアプローチ

本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「コーポレート・ガバナンスの強化」 および 「社会との対話」

### 重要課題とNRIのアプローチ

NRIは、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、社会、お客様、社員、取引先、株主等のステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・的確な意思決定を行うための仕組みがコーポレート・ガバナンスであるとの認識に立ち、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

#### 1. ステークホルダーとの協働

NRIは、ステークホルダーの利益を尊重し、ステークホルダーと適切に協働する。特に株主に対しては、その権利が実質的に担保されるよう適切な対応を行うとともに実質的な平等性を確保する。

#### 2. 情報開示とコミュニケーション

NRIは、法令および東京証券取引所の規則で定められている情報、ならびにステークホルダーにNRIを正しく理解してもらうために有用な情報を、迅速、正確かつ公平に開示し透明性を確保するとともに、株主との間で建設的な対話を行う。

#### 3. コーポレート・ガバナンス体制

NRIは、監査役会制度を基礎として、独立社外取締役・独立社外監査役を選任するとともに、独立社外取締役を主要な構成員とする取締役会の諮問機関を設置することにより、経営監督機能を強化する。

なお、NRIのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、および取り組み方針を明らかにするため、「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」を公開しています。

### 重点活動・中長期目標

NRIグループは、これまで国内市場を中心に、金融業や流通業における顧客基盤の構築や業界標準プラットフォームの提供などを通じて成長してきました。一方で、日本企業のグローバル化、アジア市場の継続的成長、欧米での技術革新などから、グローバル市場の重要性が高まっています。NRIグループが今後、さらなる成長を実現するためには、NRIの強みである事業領域において競争優位性をさらに高めるとともに、グローバル事業の強化や新規事業の創出など新たな分野に挑戦していくことが必要です。

連結での海外売上比率はまだ1割に達しませんが、NRIの外国人持株比率は25.99%、NRIグループの海外就業者比率は30.6%にのぼります。

以上のことを鑑み、下記の観点からコーポレート・ガバナンスの充実を進めています。

- ・グローバル基準の透明性と独立性
- ・環境・社会面の非財務要因も含めた持続可能性
- ・NRIのグローバル経営に向けた多様性と普遍性

### 進捗・成果・課題

透明性と独立性の向上に関しては、2015年に独立社外取締役を2名から3名に増員し、2016年からは取締役会の実効性評価を始めました。2017年には、独立社外取締役を主要な構成員とする指名諮問委員会を新設するとともに、報酬諮問委員会の主要な構成員を社外有識者から独立社外取締役に変更しました。

持続可能性の面では、2017年にサステナビリティ推進委員会を設置し、経営の意思決定と監督に持続可能性の視点を取り入れる体制としました。

グローバルガバナンスにおける多様性・普遍性については、新たにNRIグループに加わった海外子会社の企業文化・風土を尊重しながら、NRIの企業理念やグループ企業行動原則・行動基準等を共有するという方向で進めています。

#### リンクファイル

コーポレート・ガバナンス

<https://www.nri.com/jp/company/governance>

NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/company/governance/guideline.pdf>

NRIのコーポレート・ガバナンス

<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=60>

2018年3月期 有価証券報告書

<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/financial/yuuhou/1803yuuhou.pdf>

## コーポレート・ガバナンス データ

### ▶ コーポレート・ガバナンスの方針

#### 取締役会の独立性に関する方針および目標

NRIは、監査役制度を基礎として、独立社外取締役・独立社外監査役を選任するとともに、独立社外取締役を主要な構成員とする取締役会の諮問機関を設置することにより、経営監督機能を強化しています。

取締役会は、非業務執行取締役、業務執行取締役、および社外取締役でバランス良く構成し、執行の視点、監督の視点、第三者の視点など、多角的な視点から取締役会における適切な意思決定と監督の実現を図っています。独立社外取締役は原則3名、少なくとも2名以上選任することを定めています。

なお、取締役会の独立性に関しては、「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」第10条、第12条、第16条、第18条、第23条に定めています。

#### 参照文書

NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/company/governance/guideline.pdf>

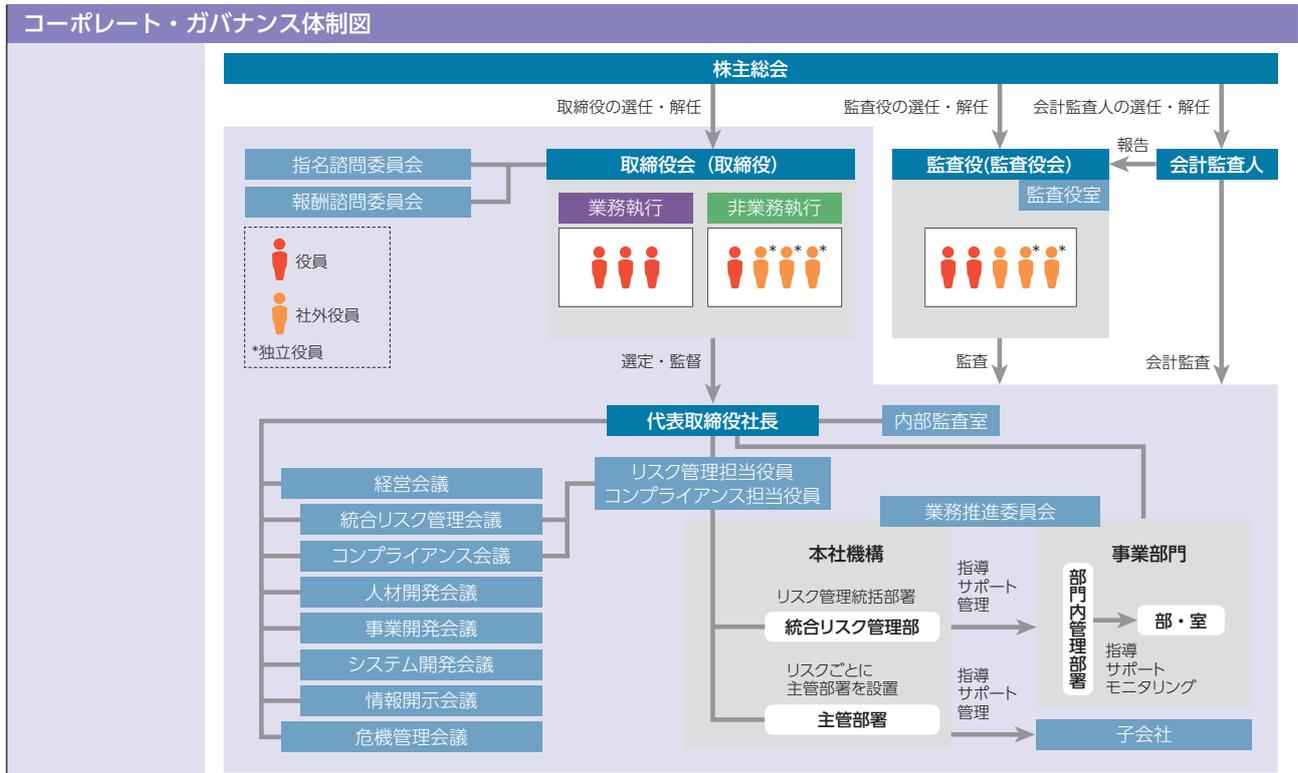
### ▶ コーポレート・ガバナンスの構成

取締役数、監査役数（6月末）		単位	2014年6月末	2015年6月末	2016年6月末	2017年6月末	2018年6月末
取締役総数	名		9	10	10	9	7
	うち、女性	名	0	1	1	1	1
	うち、外国人	名	0	0	0	0	0
業務執行取締役	名		4	5	3	3	3
非業務執行取締役	名		3	2	4	3	1
独立取締役	名		2	3	3	3	3
監査役総数	名		5	5	5	5	5
	うち、女性	名	0	0	0	0	0
	うち、外国人	名	0	0	0	0	0
社外監査役	名		3	3	3	3	3
	集計対象範囲		c	c	c	c	c
取締役会議長							
取締役会議長は非業務執行取締役が務めることを「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」に定め、これにより監督と執行の分離を図っています。（「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」第13条 取締役会の議長）							

執行役員数（6月末）		単位	2014年6月末	2015年6月末	2016年6月末	2017年6月末	2018年6月末
執行役員	名		37	37	37	38	40
	うち、女性	名	0	0	0	0	0
経営役*	名		-	9	11	12	10
	うち、女性	名	-	0	1	1	1
	集計対象範囲		c	c	c	c	c

\* 2015年4月に設置。

▶ コーポレート・ガバナンス体制図



▶ 取締役・監査役の選定基準・プロセス

**取締役・監査役の選定プロセス**

取締役は15名以内とし、取締役会全体として、NRIの事業、企業経営、IT技術、財務、金融等に関する経験および知見を有した人材で構成されるように選任し、多角的な視点から取締役会における適切な意思決定と監督の実現を図ることとしています。

監査役会は、独立性確保のため半数以上を社外監査役で構成し、独立社外監査役は2名以上選出することとしています。また、監査役には、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者を1名以上選任することとしています。

**取締役・監査役の選定基準**

取締役候補者は、豊富な実務経験と高い能力、見識を備え、NRIの企業理念に沿って中長期的な企業価値向上に貢献することが期待できる人物を選定することとしています。

監査役候補者は、豊富な実務経験と高い能力、見識を備え、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献することが期待できる人物を選定することとしています。

▶ コーポレート・ガバナンスの機能 (機関・委員会)

最高統治機関	
概要	<p>取締役会</p> <p>業務執行の権限および責任を大幅に執行役員等に委譲し、取締役会は専ら全社レベルの業務執行の基本となる意思決定と、取締役の職務執行の監督を担当します。(「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」第10条 取締役会等の体制)</p>
取締役の報酬に関する機関	
概要	<p>報酬諮問委員会</p> <p>報酬諮問委員会は、独立社外取締役を主要な構成員とし、取締役の報酬等の体系および水準について、客観的かつ公正な観点から審議します。(「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」第21条 報酬諮問委員会)</p>

取締役・監査役の指名に関する機関	
概要	指名諮問委員会 独立社外取締役を主要な構成員とし、取締役および監査役の指名ついて、候補の選定基準等に照らし、客観的かつ公正な観点から審議します。
監査に関する機関	
概要	監査役・監査役会 監査役・監査役会は、取締役の職務執行を適切に監査する。監査役会は、監査の方針その他監査に関する重要事項の協議・決定および監査意見の形成・表明を行います。（「NRIコーポレートガバナンス・ガイドライン」第10条取締役会等の体制）
経営戦略に関する機関	
概要	経営会議 業務執行の意思統一のため、原則として週1回開催され、会社経営の全社的な重要事項を審議します。
リスク管理に関する機関	
概要	統合リスク管理会議 取締役社長の指示に基づき、リスク管理に関する重要事項を審議します。
コンプライアンスに関する機関	
概要	コンプライアンス会議 取締役社長の指示に基づき、倫理・法令等の遵守体制の整備、再発防止等、倫理・コンプライアンス経営の推進に係る重要事項を審議します。
サステナビリティに関する機関	
概要	社会価値創造推進委員会、サステナビリティ推進委員会 NRIグループのサステナビリティ経営を推進するために、理念に基づき、社会課題を解決して、サステナブルな社会の創出に貢献する「社会価値創造推進委員会」と、ESGの視点で経営基盤となる活動を推進し、ブランド毀損を抑止する「サステナビリティ推進委員会」を、設置しています。
人材に関する機関	
概要	人材開発会議 取締役社長の指示に基づき、社員の能力開発および育成に関する重要事項を審議します。
事業開発に関する機関	
概要	事業開発会議 取締役社長の指示に基づき、研究開発、企画事業、有価証券取得等の投資に関する重要事項を審議します。
システム開発に関する機関	
概要	システム開発会議 取締役社長の指示に基づき、ITソリューションに係るシステム等の顧客への提案・見積り、開発およびリリースに関する重要事項を審議します。

情報開示に関する機関	
情報開示会議	
概要	取締役社長の指示に基づき、有価証券報告書等の開示に関する重要事項を審議します。

危機管理に関する機関	
危機管理会議	
概要	取締役社長の指示に基づき、危機発生時における迅速な体制の整備と支援等を目的として設置されます。

内部統制の推進に関する機関	
業務推進会議	
概要	本社機構と事業部門の部門内管理部署が参加し、有効性・効率性の高い内部統制の定着を図ります。

▶ 取締役会の有効性

取締役会の状況	単位	在任期間中*
取締役会の開催回数	回	15
取締役会の出席率	%	99
取締役の任期	年	1
取締役の平均在職期間	年	2.7

\* 2017年6月23日第52回定時株主総会から2018年6月22日第53回定時株主総会までの期間

取締役会の実効性分析・評価の結果	
1. 評価手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>全取締役・監査役を対象にしたアンケート調査</li> <li>独立社外役員会議での意見交換</li> <li>非業務執行取締役による意見交換</li> <li>上記アンケート・意見交換の結果を基に取締役会で議論</li> </ul>
2. 評価結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下の点から、取締役会の実効性は概ね確保されていると評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>業務執行、非業務執行、独立社外のバランスが良く、多様で理想的な人員構成である</li> <li>取締役会での活発な審議が行われている</li> <li>取締役の知識習得の機会が適切に確保されている</li> <li>取締役と社外取締役との意見交換の場は増えている</li> <li>自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われている</li> <li>経営理念や経営計画等について深く理解されている</li> </ul> </li> </ul>
3. さらなる実効性に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>付議資料のわかりやすさやボリュームにはまだ改善の余地あり</li> <li>より早いタイミングでの付議資料の事前提供</li> <li>社外取締役を支援する補足資料の拡充</li> <li>次期中期経営計画策定、ガバナンスに関する議論機会のさらなる拡充</li> </ul>

▶ 役員報酬等

役員区分ごとの報酬等の総額等	対象人数 (名)	単位	総額	基本報酬	賞与	ストックオプション	その他
取締役 (社外を除く)	8	百万円	512	243	130	136	3
監査役 (社外を除く)	2	百万円	81	56	20	2	1
社外役員	7	百万円	97	86	10	-	0

(注) 1. 上記には、2017年6月23日開催の第52回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役2名および監査役1名を含んでいます。  
2. 「その他」には、確定拠出年金の掛金および傷害保険の保険料を記載しています。  
3. 監査役のストックオプションは、監査役就任前に付与されたものです。

役員ごとの連結報酬等の総額等	氏名	役職	単位	総額	基本報酬	賞与	ストックオプション	その他
	此本 臣吾	代表取締役社長	百万円	113	53	28	30	0
	嶋本 正	取締役会長	百万円	104	49	25	29	0

(注) 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

### 取締役の報酬等の決定に関する方針

取締役の報酬等の総額の上限は年10億円（譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権は、長期インセンティブ株式報酬として年1億2千万円以内、中期インセンティブ株式報酬として年2億8千万円以内、合わせて年4億円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。))です。NRIは、取締役の報酬等について透明性の向上を図ることを目的に、報酬等の体系および水準について客観的かつ公正な視点から審議する取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする報酬諮問委員会を設置しています。その諮問結果を踏まえ、取締役会において、取締役の報酬等の決定に関する方針を決定しています。

取締役の報酬制度は、役職位を基本としていますが、業績のいっそうの向上を図るため、業績連動性を重視した制度としています。その水準は、情報サービス産業におけるリーディングカンパニーたるべき水準を、市場水準および動向等を参考に決定しています。

取締役の報酬等は次の3つから構成されています。

#### a. 基本報酬

役職位に応じた固定給（本人給と役割給）です。

#### b. 賞与

当年度の業績を反映し、個人別評価を加味して決定します。

#### c. 株式関連報酬（譲渡制限付株式報酬）

2018年6月の第53回定時株主総会で承認可決されたため、従来のストックオプション制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。この制度は、NRIの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株式保有を通じた株主との価値共有の促進という観点から、株式関連報酬として譲渡制限付株式報酬（譲渡制限付株式取得の出資財産とするための金銭報酬）を支給するものです。譲渡制限付株式報酬は、株式保有を通じた株主との価値共有の促進やNRIの企業価値の持続的な向上に向けた長期インセンティブとしての「長期インセンティブ株式報酬」と、中期経営計画に代表されるNRIの中期的な業績および株価の上昇に向けた中期インセンティブとしての「中期インセンティブ株式報酬」により構成され、割当てを受ける株式数は役職位に応じて決定します。なお、取締役は「役員自社株保有ガイドライン」に基づき役職位に応じた一定数以上のNRI株式を保有することになっています。

なお、社外取締役には、賞与および株式関連報酬は支給しません。

取締役社長の報酬と従業員平均給与額の比較	単位	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
代表取締役社長の報酬	百万円	100未満	100未満	100未満	104	113
野村総合研究所従業員の平均年収	千円	10,911	10,892	11,560	11,514	11,660
年収の比率	倍	n/a	n/a	n/a	9.0	9.7

## ▶ 経営層への自社株保有要請

### 経営層の自社株保有に関する規定

取締役は「役員自社株保有ガイドライン」に基づき役職位に応じた一定数以上のNRI株式を保有することになっています。

## リスクマネジメント マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

15のすべてのマテリアリティと関連するが、とりわけ「リスク・危機管理」

### 重要課題とNRIのアプローチ

NRIグループは、業務遂行上、生じる不測の事態により、NRIグループの資本が毀損する可能性、または、業務遂行上、妨げとなる事象により企業価値の維持、向上ができなくなるものを事業運営上のリスクとして定義しています。これらリスクは、米国COSO（The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission：米国トレッドウェイ委員会組織委員会）が開発したERMフレームワーク（COSO Enterprise Risk Management-Integrated Framework：全社的リスクマネジメントー統合フレームワーク）に則り、経営戦略リスク、事業継続リスク、コンプライアンスリスク、情報セキュリティリスク、システム障害リスク、プロジェクト管理リスク、外部委託・調達リスク、子会社・関連会社リスク、業務リソースリスク、情報開示リスク、レピュテーションリスクの11種類に分類し、統合的に管理しています。また、近年では気候変動や人権課題など社会的課題に対するリスクへの対応が、企業の中長期の持続的成長に大きな影響を及ぼすことを認識しています。NRIグループは、これらESGRリスクについても、統合リスクの枠組みの中で対応していきます。

NRIグループは、内部統制システムを整備し、かつ継続的な改善を図るため、リスク管理担当役員を任命するとともに、リスク管理統括部署を設置しています。また、統合リスク管理会議を開催して全社的な内部統制の状況を適宜点検し、統合リスク管理会議の内容は、年に複数回、取締役会へ報告しています。事業活動に伴う主要リスクに対しては、リスクごとに主管部署を定めており、必要に応じて専門性を持った会議で審議し、主管部署が事業部門と連携して適切な対応を講じています。

### 重点活動・中長期目標

NRIでは、毎年、規程の遵守状況の全社モニタリング結果や、内部監査の結果などを基に、全社的なリスクの点検・評価を行い、優先的に取り組むべき重点テーマを経営層が設定しています。また、重要な事業・サービスを対象に、事業を継続するうえで必要なリスク対策に関するモニタリングを定期的に行うことにより、BCP（事業継続計画）やDR（災害復旧に備えた対策）の強化を図っています。

#### 【2018年3月期 重点テーマ】

- ①プロジェクトリスクに対するマネジメントのさらなる強化
- ②品質リスクに対する適切なマネジメントの継続
- ③データセンター運用の品質向上
- ④情報セキュリティ管理態勢のレベルアップ
- ⑤働きやすい労働環境の整備
- ⑥事業継続責任を果たすための適切な備え
- ⑦グローバル化に相応しいガバナンス態勢の整備

### 進捗・成果・課題

統合リスク管理会議における2018年3月期 重点テーマの各項目について、2018年3月期の成果としては次のとおりです。

- ①プロジェクトリスクに対するマネジメントのさらなる強化  
提案見積審査委員会でのチェック強化を継続したことにより、予期せぬ大型不採算案件は未発生。
- ②品質リスクに対する適切なマネジメントの継続  
広範囲システム同時障害発生時の対応態勢を見直し。
- ③データセンター運用の品質向上  
重大なデータセンター設備障害は未発生。
- ④情報セキュリティ管理態勢のレベルアップ  
重大インシデントは未発生。
- ⑤働きやすい労働環境の整備  
長時間勤務について新たな管理基準を策定し、深夜勤務は過去最低水準を継続。
- ⑥事業継続責任を果たすための適切な備え  
IT賠償責任保険の見直し。BCP対策としてのオフィス移転（東京・横浜・大阪）を実施。
- ⑦グローバル化に相応しいガバナンス態勢の整備  
豪州地域の子会社増加に伴い、ガバナンス強化のため持株会社を設立。

#### リンクファイル

内部統制システムの構築に関する基本方針  
<https://www.nri.com/jp/company/internal>  
 内部統制/倫理・コンプライアンス  
<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=70>

## リスクマネジメント データ

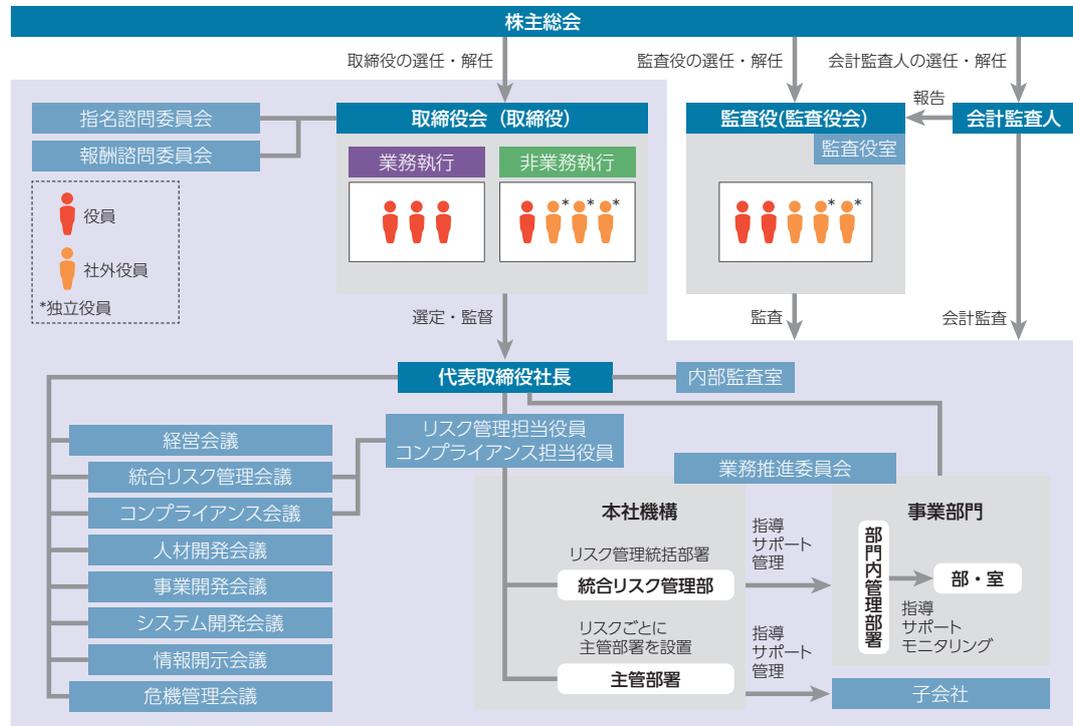
### ▶ リスクマネジメントの体制

#### リスクマネジメントの体制

NRIは、内部統制システムの構築に関する基本方針を定めるとともに、リスク管理担当役員を任命し、リスク管理統括部署を設置しています。また、統合リスク管理会議を開催して全社的な内部統制の状況を適宜点検し、統合リスク管理会議の内容は、年に複数回、取締役会へ報告しています。事業活動に伴う主要リスクに対しては、リスクごとに主管部署を定めており、必要に応じて専門性を持った会議で審議し、主管部署が事業部門と連携して適切な対応を講じています。

また、代表取締役社長直属の組織である内部監査室（社員21名）が、リスク管理体制やコンプライアンス体制等の有効性、取締役の職務執行の効率性を確保するための体制等について、NRIグループの監査を行っています。監査結果は代表取締役社長等に報告され、是正・改善の必要がある場合には、リスク管理統括部署、主管部署および事業部門が適宜連携し、改善に努めています。また、内部監査室は、会計監査人との間で内部監査の実施計画や結果に関して定期的に意見交換を行い、連携を図っています。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



#### 責任者

代表取締役 専務執行役員 コーポレート部門管掌\* 白見 好生

\* リスク管理およびコンプライアンスを担当に含む

#### 責任機関・委員会

統合リスク管理会議

#### リスクマネジメント機能の独立性、および取締役会の関与

リスク管理の全体最適を図るため、取締役会の決議により、NRIグループ全体のリスク管理に関する規程を定め、リスク管理担当役員およびリスク管理統括部署を置いています。また、取締役社長の指示に基づきNRIグループのリスク管理に関する重要事項を審議するため、統合リスク管理会議を置いています。

▶ リスクアセスメント

リスク評価手法	
	NRIグループでは、リスク管理に関する重要事項を審議するため、取締役社長の指示に基づき、統合リスク管理会議を組織しています。統合リスク管理会議では、NRIグループにおける重要リスクをモニタリングし、リスクを網羅的に分析したうえで、中長期のリスクと短期のリスクの分類、各リスクごとの重要性を総合的に勘案し、毎年、重点テーマを定め管理しています。それらリスク評価やモニタリング内容などは、年に複数回、取締役会へ報告しています。
リスク管理の対象としているリスク項目	経営戦略リスク 事業継続リスク コンプライアンスリスク 情報セキュリティリスク システム障害リスク プロジェクト管理リスク 外部委託・調達リスク 子会社・関連会社リスク 業務リソースリスク 情報開示リスク レピュテーションリスク
リンクファイル	内部統制／倫理・コンプライアンス <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=70">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=70</a> 事業等のリスク <a href="https://www.nri.com/jp/company/risk">https://www.nri.com/jp/company/risk</a>

▶ 長期のリスク

長期のリスク 1	
事業への潜在的影響	M&Aに伴う、買収先のESGリスク NRIは中期経営計画でグローバル事業の拡大を目標としており、海外企業のM&Aも従来以上に積極的に行っていく予定です。その際に、買収先企業の事業リスク、財務リスクは事前に十分に審査していますが、買収時に認識できないより長期的な潜在的なESGリスクが発生した場合、将来的にNRIのレピュテーションの毀損や、事業継続への影響が生じる可能性があります。
リスク低減策	M&Aの実施に際しては、事前審査において、財務リスク、法務リスクに加えて、ESGリスクに関するデューデリジェンスも実施しています。また買収後には、買収先企業の経営者、従業員に対して、経営理念の浸透を含めたプリンシプルベースの教育を行い、ガバナンスを強化しています。
長期のリスク 2	
事業への潜在的影響	データセンターの電力使用によるCO <sub>2</sub> 排出に伴う、気候変動リスク NRIは5つのデータセンターを保有しており、データセンターの電力使用に伴う温室効果ガス排出量は、NRIグループ全体の排出量の7割を占めています。気候変動に関する国際的な合意が急速に進む状況において、今後、新たな規制や税制により、データセンターの運営コストが上昇するリスクがあります。
リスク低減策	すべてのデータセンターでISO14001の認証を取得するとともに、2022年度までに温室効果ガス排出量を25%削減する環境目標を設定し、環境負荷低減の取り組みを重点的に行っています。また、データセンターの環境性能を世界トップレベルに高めることにより、消費電力の軽減と温室効果ガス排出量の削減を図っています。さらに、環境規制強化に対して自社の環境負荷低減努力だけではクリアできない場合に備え、排出権取引の利用もはじめました。

▶ リスクへの対応

統合的リスク管理体制	
	NRIでは、リスクを「全社的なリスク」「事業活動に伴うリスク」「災害や事故などによる危機」の3つに大きく分け、それぞれについて管理体制を構築し、互いに連携しながら統合的にリスク管理を行うとともに、適宜その体制を点検し、改善を図っています。特に、社会的影響の大きい事業・サービスについては、BCP（事業継続計画）やDR（災害復旧）の整備に取り組んでいます。

### 大規模な災害、事件・事故や感染症の流行などへの対策

災害や事件・事故などの発生時には、NRIグループ社員および関係者の生命と安全を確保するとともに、お客様の重要な情報システムと情報資産を守り、事業・業務を継続することに努めています。  
大規模な災害、NRIグループにかかわる事件・事故、感染症の流行などの発生に備え、リスク管理統括部署およびリスクごとの主管部署が連携して予防策の検討など必要な対応を行っています。  
「コンティンジェンシーハンドブック」をNRIグループ全社員に配布し、災害などの緊急事態発生時における行動指針の徹底を図っています。さらに、災害発生時に電子メールや電話を通じて全社員の安否や、出社可否を確認するための「安否確認システム」を構築し、迅速な運用を実現するための訓練を毎年行っています。安全管理の観点から、派遣社員についても、本人の理解を得たうえで安否確認の対象としています。

### 危機管理

緊急事態発生に備えた事前準備として、緊急事態発生時の基本的な対応体制・手順をまとめた「コンティンジェンシープラン」を作成しています。  
大規模なシステム障害や情報セキュリティ障害が発生した場合、速やかに緊急対策本部を設置して担当部署やお客様との連携を図ります。そして、障害の状況を踏まえながら、障害回復、原因究明、情報の開示、再発防止策の検討などの対策を実施します。

## ▶ リスク文化

### リスクマネジメントに関する教育・啓発

階層別研修の実施、eラーニングによる全社員への啓発、コンプライアンス意識調査を通じた啓発を行っています。

### 人事評価、財務的なインセンティブ

事業活動に伴うリスクについてはリスクごとに主管部署が定められており、リスクマネジメントの成果は主管部門の部門長の業績評価に直接反映されます。その他のリスク\*1については、リスク発生の責任の所在に応じて、部門長の評価に反映されることがあります。  
また、管理職が管理する配下従業員に関する人権・労働リスク\*2に関して、管理職のリスク管理の成果として業績評価に直接反映されます。

\*1 コンプライアンスリスク、従業員に関する人権・労働リスク、等

\*2 安全衛生、長時間労働、差別・ハラスメント、等

### 従業員による潜在的リスクの確認・報告

違法行為を含むあらゆるリスクを発見し、是正する目的で、私たちは外部サービス（弁護士事務所）にホットラインを設けています。

### 潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス

毎月定例の業務推進会議において、リスク事例を全部門に横展開し、リスクへの対応力を高めています。

## コンプライアンス マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

15のすべてのマテリアリティの基本となるが、とりわけ「海外腐敗防止」

### 重要課題とNRIのアプローチ

グローバル経済の拡大に伴い、企業が公正で透明性の高い事業活動を行うことへの社会的な要請はますます厳しくなっています。  
特に、腐敗防止、不正競争防止、税務コンプライアンス等の、国境を跨いで社会的影響が大きい問題に対しては、世界的に法規制の強化が進んでいます。  
NRIグループは、中期経営計画「Vision2022」でグローバル関連事業の拡大を目指しており、グローバルなコンプライアンス体制を強化し法令遵守を徹底することを何よりも優先します。また、法令遵守に留まらず、国際的な社会規範に従った行動をしていくことが、持続的な事業活動の前提であると認識しています。

### 重点活動・中長期目標

NRIは、一般社団法人日本経済団体連合会の会員として、その企業行動憲章の精神を尊重し、実践しています。  
NRIグループ全役員・従業員が遵守すべき規範として、「NRIグループ企業行動原則」および「NRIグループビジネス行動基準」を定めています。  
また、2016年に「NRIグループの贈収賄禁止に関する方針」および「NRIグループの独占禁止法遵守の方針」を定め、グローバルなコンプライアンス強化を進めています。

## コンプライアンス データ

### ▶ コンプライアンス方針

#### コンプライアンスに関する方針

NRIグループは倫理・法令などを誠実に遵守し、その徹底を図っています。「企業理念」ならびに「NRIグループ企業行動原則」を実現するために設けた「NRIグループビジネス行動基準」においては、「暴力団等の反社会的勢力または犯罪的行為をおこなう個人・団体とは、一切関係を持つてはならない」と定めています。また、NRIグループの事業に従事する者（社員のみならず、パートナー企業の社員等も含みます）からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報の適正な処理の仕組みを設けることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、もってコンプライアンス経営の強化を図っています。

また、贈収賄禁止および独占禁止法遵守に関する方針を策定しています。

#### 方針の適用範囲

NRIグループ役職員

#### 参照文書

企業理念

[http://www.nri.com/jp/company/c\\_philosophy.html](http://www.nri.com/jp/company/c_philosophy.html)

NRIグループ企業行動原則

[http://www.nri.com/jp/company/company\\_code.html](http://www.nri.com/jp/company/company_code.html)

NRIグループビジネス行動基準

[http://www.nri.com/jp/company/business\\_code.html](http://www.nri.com/jp/company/business_code.html)

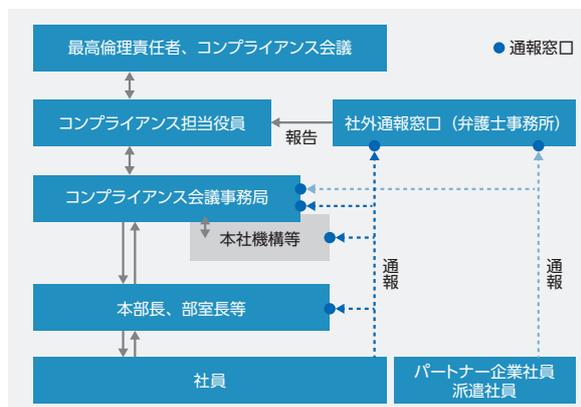
コンプライアンスの推進

<https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies>

▶ コンプライアンスの体制

コンプライアンスの体制

倫理・法令遵守経営の実効性を確保するため、最高倫理責任者およびコンプライアンス担当役員を置き、コンプライアンス会議を設置・運営するほか、コンプライアンス等に関する研修や啓発活動を継続的に実施することで、その定着と実効性の向上を図っています。また、反社会的勢力に対しては、取引を含め一切の関係を持たないことを基本方針としており、主管部署が情報収集および取引防止に関する管理・対応をおこなっています。



責任者

最高倫理責任者： 代表取締役社長 此本 臣吾  
 リスク管理担当役員/コンプライアンス担当役員： 代表取締役 専務執行役員 臼見 好生

責任機関・委員会

コンプライアンス会議

内部通報制度、相談窓口

法令違反行為等に関する通報窓口は社外通報窓口（弁護士事務所）を含めた複数の通報窓口を設置し、匿名での通報や相談ができるようにしています。また、通報者に対し、通報を理由とした解雇や契約解除などの不利益な取り扱いを禁じるなど、通報者の保護が図られています。これらの通報に対しては、事実を調査したうえで速やかに対処、再発防止などの措置を講じています。

第三者によるコンプライアンス・システムの監査・外部認証

内部統制監査報告書作成の一環として、毎年、コンプライアンス・システムは監査法人による監査を受けています。

▶ コンプライアンスの状況

コンプライアンス徹底の仕組み						
<p>NRIグループは、毎年、規程の遵守状況の全社モニタリング結果や、内部監査の結果などを基に、翌年度に優先的に取り組むべき重要なリスクを「重点テーマ」として経営層が設定し、ルール遵守の徹底に力を入れています。「重点テーマ」を、ルールの内容や法的根拠、事例等を解説した冊子「NRIグループ RULE BOOK 役職員が守るべき重要なルール」に反映させ、この冊子をNRIグループの全社員に配布しています。これに掲載されたルールの遵守状況は、定期的にモニタリングを実施し、課題が発見された場合は本社機構と事業部門が連携して、改善に取り組んでいます。</p> <p>NRIグループ全社員を対象として、コンプライアンス意識調査を原則として隔年で実施しています。また、層別研修、役職別研修などに加え、「役職員が守るべき重要なルール」に関する確認テスト（eラーニング形式）を実施しています。</p>						
	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
コンプライアンス確認テスト履修率（隔年実施）*	%	96.1	-	98.9	-	-
	集計対象範囲	a-		a-		
コンプライアンス意識調査回収率（隔年実施）	%	-	87.3	-	81.5	-
	集計対象範囲		a		a	
内部通報・相談件数	件	1	6	3	8	2
	集計対象範囲	b-	b-	b-	b-	b-

\* 2017年度はコンプライアンス確認テストは実施していません。2018年度において、NRIグループ社員向けに「NRIグループ RULE BOOK 役職員が守るべき重要なルール」の周知徹底を含むコンプライアンス研修の実施を予定しています。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置
2017年度は、NRIグループの経営に重大な影響を与えるコンプライアンス違反はありませんでした。

▶ 腐敗防止

腐敗防止に関する方針	
方針の適用範囲	<p>NRIグループは、社会規範と法令に則って公正な企業活動を遂行するため、日本国不正競争防止法、US FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)、UK Bribery Act 2010、中国刑法贈収賄罪、その他各国の贈収賄法規制を遵守します。贈収賄行為および贈収賄に該当する恐れのある行為を未然に防止し、お客様や社会から信頼をいただける企業であり続けます。</p> <p>NRIグループは、NRIグループのすべての役員および職員に対し、行動基準として「NRIグループの贈収賄禁止に関する方針」を定めます。代理人およびパートナーに対しても同様のルールの遵守を求めます。</p>
参照文書	<p>NRIグループ役職員、ビジネスパートナー</p> <p>NRIグループの贈収賄禁止に関する方針  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#anticorruption">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#anticorruption</a></p>

汚職に関する違反件数、内容、および措置
該当事項はありません。

▶ 政治献金

政治献金に関する方針	
方針の適用範囲	<p>NRIグループは、「NRIグループビジネス行動基準」において、「企業活動に関連して政治家（含む候補者）又は政治団体に対する政治献金や選挙運動への協力について直接これをおこなってはならない」と定めています。</p>
参照文書	<p>NRIグループ役職員</p> <p>NRIグループビジネス行動基準  <a href="http://www.nri.com/jp/company/business_code.html">http://www.nri.com/jp/company/business_code.html</a></p>

政治献金の金額・主要な献金先
NRIグループは、政治献金を行っていません。

## ▶ 不正競争防止

不正競争防止に関する方針	
	NRIグループは、独占禁止法、不正競争防止法および下請法等の国内法はもちろん、米国の反トラスト法、EU競争法、中国独禁法等各国の独禁法規制を遵守し、公正な競争を行います。 NRIグループは、NRIグループのすべての役員および職員に対し、行動基準として「NRIグループ独占禁止法遵守の方針」を定めます。代理人およびパートナーに対しても同様のルールの遵守を求めます。
方針の適用範囲	NRIグループ役職員、ビジネスパートナー
参照文書	NRIグループの独占禁止法遵守の方針 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#antitrust">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#antitrust</a>
不正競争防止に関する違反件数、内容、および措置	
	該当事項はありません。

## ▶ 税務リスク・コンプライアンス

税務に関する方針	
	NRIグループの税務に対する方針を「NRIグループ税務方針」として定め、基本方針、法令遵守、税務ガバナンス、税務リスクへの対応、税務プランニング、税務当局との関係について規定しています。 NRIグループの役職員は、法令・社会規範・社内規程を遵守し、持続的な成長と企業価値向上に努めています。 税務に関しても本ポリシーに基づき、ガバナンスの充実に向けて取り組んでいます。 NRIグループは、納税義務を果たすことで地域社会の発展に貢献し、誠実な企業として良識をもって行動します。
方針の適用範囲	NRIグループ
参照文書	NRIグループ税務方針 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#tax-payment">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#tax-payment</a>

## サプライチェーン・マネジメント マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「社会との対話」「サプライチェーンにおける環境配慮」

### 重要課題とNRIのアプローチ

NRIグループの事業は、社外委託先や購買先など、ビジネスパートナーの皆様との協力のうえに成り立っています。そのため、NRIグループでは、健全な商習慣と法令に従った、相互に利益のある取引関係を構築することを基本方針としています。

NRIグループの提供する社会的な基盤を支えるサービスを維持するためには、ビジネスパートナーとの良好な関係を継続することに加え、ともに成長していくことが不可欠です。そのために、NRIグループは以下のようなことを実施しています。

- ・ビジネスパートナーとの、NRIグループの経営方針の共有
- ・ともに成長していくための情報と機会の提供
- ・健全な業務環境を保つためのルール・手段の提供と定期的なモニタリング

また、国内外でビジネスを行ううえで「責任あるサプライチェーン」への対応が強く求められるようになり、法令遵守や品質・情報セキュリティ面の責任に加えて、環境保全や適正な労働慣行、人権の尊重などESG面の課題に対しても、ビジネスパートナーと一体となって取り組んでいく必要があります。

そのため、「NRIグループの調達方針」の中で「ESG調達の実践」を明示し、法令や社会規範を遵守するとともに、環境・人権等へ配慮した調達活動を行い、ビジネスパートナーの皆様とともに、持続可能な社会の構築に貢献していくという方針を共有しています。

重点活動・中長期目標

環境面の取り組みとして、現在、サプライチェーンにおける環境目標の設定を進めています。温室効果ガス排出量の影響が大きいScope3のカテゴリ1（購入した製品・サービス）、カテゴリ2（資本財）、およびカテゴリ11（販売した製品・サービス）の70%を占めるビジネスパートナーに対して、温室効果ガス排出量に関する目標を設定するように働きかけていきます。

人権面の取り組みとしては、2022年度までに、ビジネスパートナーに対して人権方針の遵守を約束していただくことを検討しており、現在、主要なビジネスパートナーとのダイアログを進めています。

進捗・成果・課題

NRIは、今後求められるサプライチェーン全体でのESG活動への布石とするため、ビジネスパートナーと、毎年「CSR勉強会」を行っています。そこでは、ESGに関する国内外企業の動向や、NRIを含めた参加企業各社のESG活動の状況を共有し、意見を交換しています。とりわけ、人権に関しては、多くの時間を割くようにしています。2018年度は、参加するビジネスパートナー数を増やし、大々的に実施する予定です。

サプライチェーン・マネジメント データ

▶ サプライチェーン・マネジメントの方針

サプライヤーに適用する方針

NRIグループは、「NRIグループの調達方針」により、社外委託先や購買先などのビジネスパートナーに対するパートナーシップの構築と公正な選定について定めています。また、ビジネスパートナーにESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した活動を求めるため、調達方針の中に「ESG調達の実践」という項目を設けています。

方針の適用範囲

NRIグループの役員および社員、ならびに、社外委託先、購買先などのビジネスパートナー

参照文書

NRIグループの調達方針  
<https://www.nri.com/jp/company/partner>

▶ サプライチェーンの状況

サプライヤーの概要

NRIグループの主なビジネスパートナーは、以下の2つになります。

- ①パートナー企業（社外委託先）
- ②ベンダー（ハードウェア購買先）

システムインテグレーターとしての側面から言えば、NRIグループは、情報システムの構築や運用を発注するクライアント（お客様法人）から受注させていただくことが少なくありません。その場合、NRIグループは、設計などの上流の工程を受け持ち、パートナー企業には下流の工程をお願いしています。システムエンジニアの集団という意味では、NRIグループも、パートナー企業も、違いはありません。

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
中国オフショアパートナー企業数*	社	20	21	21	18	18
パートナー要員概数（国内）	名	9,000	9,000	7,500	7,000	7,000
パートナー要員概数（中国）	名	5,500	4,500	4,000	3,500	3,500
集計対象範囲		C	C	C	C	C

\*2015年10月に、NRIは、中国のオフショアパートナーであり、NRIのeパートナーでもあったSinoCom Software Group Ltd. から、NRI向けオフショア開発事業を譲り受けました。この影響もあり、2016年度の中国オフショアパートナー企業数とパートナー要員概数（中国）は減少しています。

調達金額

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
外部委託費総額	百万円	132,825	141,925	139,303	126,361	135,522
国・地域別内訳						
中国	百万円	21,387	23,482	23,476	18,815	19,532
集計対象範囲		C	C	C	C	C

### 重要なサプライヤー (critical supplier)

特に専門性の高い業務ノウハウ、情報技術力を持つパートナー企業とは「eパートナー契約」を締結し、プロジェクト運営などで密接に連携して、情報セキュリティ管理の徹底と品質管理の向上を図り、人材育成にも協力しています。eパートナーは、2018年3月末時点で国内8社、中国5社となっています。  
また、エンハンスメント業務革新活動を、特定のプロジェクトに限らず全社的に取り組む企業を「e-eパートナー (extended eパートナー)」として認定する制度を2008年度に制定しました。e-eパートナーは、2018年3月末時点で国内3社となっています。

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
eパートナー数	社	9	9	8	8	13
うち国内	社	7	7	7	7	8
うち中国	社	2	2	1	1	5
e-eパートナー数	社	3	3	3	3	3
うち国内	社	3	3	3	3	3
集計対象範囲		C	C	C	C	C

\*数値はすべて年度末値。

### オフショア開発<sup>\*1</sup>の推進

システム開発における委託工数全体に占めるオフショアパートナー企業の比率は、約4割となっています。NRIグループは委託先の多様化を進めています。中国では北京や上海など大都市部だけでなく、中国のパートナー企業と協力して、中国の地方都市におけるオフショア開発推進に取り組んでいます。ITソリューション事業における中国パートナー企業は、2018年3月末現在、19地域18社です。さらに、日本国内のニアショア開発<sup>\*2</sup>や、チャイナ・プラス・ワンとして東南アジア地域におけるオフショア開発も推進しています。

\*1 オフショア開発：海外の企業や子会社に、ソフトウェアの開発やシステムの構築などを委託すること。

\*2 ニアショア開発：国内遠隔地の企業や子会社に、ソフトウェアの開発やシステムの構築などを委託すること。

## ▶ サプライチェーンのリスク評価

### サプライチェーンのリスク評価方法

NRIグループのシステム開発をパートナー企業へ委託する際には、技術力、商品・サービスの品質・納期・コスト、人員と体制、財務状況、コンプライアンスおよび情報セキュリティ管理への取り組みなどを総合的に評価しています。海外のパートナー企業についてはさらに「外国為替及び外国貿易法」など法令に基づく審査も行っています。また、情報セキュリティに関しては、パートナー企業においてもNRIグループと同等のセキュリティレベルを確保するために、パートナー企業と「機密保持契約」「個人情報の取り扱いに関する覚書」を締結するとともに「セキュリティガイドライン」の遵守を依頼しています。その状況はパートナー企業へのアセスメントを実施することにより、定期的に確認しています。また、NRIの施設内に常駐するパートナー企業社員を対象に、標的型攻撃メールの体験型訓練も実施しています。

### サプライチェーンのリスク評価結果

NRIグループは、サプライチェーンのリスクを評価した結果、パートナー企業について、下記のとおり、2つのリスクがあると考えています。

#### 1. 良好な取引関係

2018年3月期において、生産実績に占める外部委託費の割合は4割であり、NRIグループが事業を円滑に行うためには、優良なパートナー企業の確保と良好な取引関係の維持が必要不可欠になります。

NRIグループは、定期的に協力会社の審査を実施するほか、国内外を問わず協力会社の新規開拓を行うなど、優良なパートナー企業の安定的な確保に努めています。また、特に専門性の高い業務ノウハウ等を持つパートナー企業であるeパートナーとのプロジェクト・リスクの共有や、パートナー企業に対するセキュリティおよび情報管理の徹底の要請など、パートナー企業も含めた生産性向上および品質向上活動に努めています。

パートナー企業は、中国をはじめとする海外にも広がっており、中国企業への委託は外部委託費の1.5割を占めています。このため、役員や社員が中国を中心に海外のパートナー企業を定期的に訪問し、プロジェクトの状況確認を行うなど、協力的体制の強化に努めています。

このような取り組みにもかかわらず、優良なパートナー企業の確保や良好な取引関係の維持が実現できない場合には、事業を円滑に行うことができなくなる可能性があります。特に、海外のパートナー企業への委託については、日本とは異なる政治的・経済的・社会的要因により、予期せぬ事態が発生する可能性があります。

#### 2. 請負業務

請負契約のもとで行われる業務委託にあたっては、労働関係法令に則った適切な対応が求められます。

NRIグループは、請負業務に関するガイドラインを策定し全社的な問題意識の共有化・定着化を図り、また、協力会社を対象とした説明会を開催するなど、適正な業務委託の徹底に努めています。

このような取り組みにもかかわらず、請負業務の趣旨から逸脱して業務が遂行され、偽装請負問題などが発生した場合には、NRIグループの信用を失う可能性があります。

▶ 公正な取引

**パートナー企業に対する適切な取引関係**

NRIグループは、社員に対し、独占禁止法に則り、発注者としての優越的地位の濫用を禁じています。また、下請代金支払遅延等防止法の遵守状況について、下請事業者への業務委託は発注書面の交付、支払期日など法律遵守を徹底しています。

さらに、パートナー企業に対しては、贈答や接待を辞退する旨を文書で通知するとともに、NRIグループの社員にも周知徹底を図っています。

**請負業務の適正化に向けた自主点検**

NRIとの業務に携わるパートナー企業の社員数は、およそ13,000名にのぼり、そのうち約半数がNRIの施設内に常駐しています。

請負契約のもとで行われる業務委託にあたっては、労働関係法令に則った適切な対応が求められます。これらのパートナー企業社員との業務遂行において、適正な請負業務を維持するために「請負業務ガイドライン」を策定し、さらに請負契約のパートナー企業社員の執務場所とNRI社員の執務場所を分離して、パートナー企業社員に対してNRI社員が直接指揮命令するような「偽装請負」の防止に努め、毎年自主点検を実施しています。

自主点検の結果	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
点検プロジェクト数	件	n/a	962	877	922	939
集計対象範囲		c	c	c	c	c

▶ サプライチェーンの情報セキュリティ

**パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化**

NRIグループは、パートナー企業においてもNRIグループと同等のセキュリティレベルを確保するために、パートナー企業と「機密保持契約」「個人情報の取り扱いに関する覚書」を締結するとともに「セキュリティガイドライン」の遵守を依頼しています。

その状況はパートナー企業へのアセスメントを実施することにより、定期的に確認しています。

パートナー企業のアセスメント	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
監査を実施した企業数	社	100以上*	100以上*	83	87	81
集計対象範囲		c	c	c	c	c

\* 海外を含む。

▶ サプライヤー選定基準

**サプライヤーの選定基準**

法令や社会規範を遵守するとともに、環境・人権等へ配慮した調達活動を行い、持続可能な社会の構築に貢献するビジネスパートナーを評価しています。公平な競争機会を提供し、経営状況、製品・サービスの品質・納期・コストの他に社会への貢献の観点から環境、社会、ガバナンスへの取り組み状況等を総合的に評価しています。

▶ サプライヤーのキャパシティビルディングおよびインセンティブ

**パートナー企業との相互発展に向けた活動**

情報システムの構築や運営に関するプロジェクトの一部工程を国内外のパートナー企業に委託した場合には、パートナー企業と合同で定期的にプロジェクト担当者会議や責任者会議を行い、工程全体の状況や課題、想定されるリスクを確認・共有しています。

主要なパートナー企業とは、定期的に双方の品質監理担当者による会議を実施し、品質の確保といった向上を目指しています。

NRIグループは、品質と生産性の向上を目指した「エンハンスメント業務革新活動」\*を推進しています。各プロジェクトでは、eパートナーをはじめとするパートナー企業と共同で、継続的にこの活動に取り組んでいます。

さらに、エンハンスメント業務革新活動を、特定のプロジェクトに限らず全社的に取り組む企業を「e-eパートナー（extended-eパートナー）」として認定する制度を2008年度に設け、運用しています。

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
研修に参加したパートナー企業数	社	21	19	17	15	14
パートナー企業からの研修参加者数（のべ人数）	名	149	170	199	300	390
経営セミナーに参加したパートナー企業数	社	約100	114	112	109	103
パートナー企業からの経営セミナーへの参加者数	名	約200	234	234	238	231
集計対象範囲		c	c	c	c	c

\* エンハンスメント：NRIでは、情報システムの保守・運用業務を、改善・提案を含めて、お客様の業務・システム全体をサポートする「サービス業務」と捉え、このように呼んでいます。

## クライアント・リレーションシップ・マネジメント マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「顧客とのコミュニケーション」「顧客への適切な情報開示」

### 重要課題とNRIのアプローチ

企業はバリューチェーン全体を通じて、お客様や利用者に安全・安心でニーズに応える製品・サービスを提供し続ける責任があります。

さまざまな産業や官公庁などに情報システムを提供しているNRIグループは、直接のお客様に対する責任のみならず、情報システムの恩恵を受ける一般の消費者・利用者への影響や、情報システムが社会にもたらす影響についても考える責任があります。

NRIグループは、情報システム品質および情報セキュリティに関する高度な技術と組織体制で最高水準の情報システムサービスを提供するとともに、システムソリューションとコンサルティングを通じて、将来に向けた産業と技術革新の基盤を創り、経済・社会の発展に繋げていきます。

\*後記「情報システムの品質」「情報セキュリティ」も併せてご参照ください。

### 重点活動・中長期目標

NRIグループは、お客様第一の精神で、お客様にとって価値あるサービスやソリューションを提供し、長きにわたり、お客様から「真のパートナー」と認められ続けるよう全力を尽くします。そのために、品質にこだわり、サービスやソリューションが安全で安心できることをお客様に約束します。

#### 長期経営ビジョン [Vision2022]

2022年にあるべき未来社会を創発するため、お客様やさまざまなビジネスパートナーと、「真に意味あるイノベーション」を共創していきます。これまで培ってきた洞察力、共創力、実現力という3つの強みにさらに磨きをかけます。

#### より深い洞察力

業界や技術の動向などのマクロの洞察だけでなく、これからはより深く、具体的なお客様のビジネスのイノベーションをリードする洞察を深めていきます。未来の市場を見極め、テクノロジーを使いこなし、ビジネスのポテンシャルを具現化します。

#### よりオープンな共創力

お客様のビジネスに立脚し、さまざまなパートナーとともにソリューションを実現する共創力も、私たちはさらに進化させていきます。お客様のビジネス現場や市場、社会のより多くの人々から学び、先進的な研究機関や専門企業、NPO/NGOなど、私たちにはなかった強みを持つ仲間たちと、思いを共有し、組織や言語、国境を超えて協働します。

#### より確かな実現力

お客様のビジネスに寄り添い、効率的な業務の実現に最適なシステムを提案・運用する力に加えて、これからはお客様の事業の付加価値を伸ばす「ビジネスIT」の力が試されます。お客様のビジネスから発想を組み立て、真にお客様のためになるシステムを構築し運用・改善し続けます。

#### 数値目標

1. 営業利益  
514億円（'15/3期実績）⇒1,000億円（'23/3期目標）
2. 営業利益率  
12.7%（'15/3期実績）⇒14%以上（'23/3期目標）
3. 海外売上高  
86億円（'15/3期実績）⇒1,000億円（'23/3期目標）
4. ROE  
10.8%（'15/3期実績）⇒14%（'23/3期目標）

#### 成長戦略の5本柱

1. グローバル化の飛躍的拡大
2. IPのラインナップ強化
3. ビジネス価値創造の推進
4. 生産革新のさらなる追求
5. 多様な人材の連携と結集

#### ビジョン・ステートメント

Share the Next Values!

KPI	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
営業利益	億円	498	514	582	585	651
営業利益率	%	12.9	12.7	13.8	13.8	13.8
海外売上高	億円	69	86	146	189	435
ROE	%	10.2	10.8	10.6	10.7	12.9
集計対象範囲		a	a	a	a	a
お客様満足度（「満足している」顧客の割合）	%	83.0	82.0	83.4	82.9	84.6
集計対象範囲		c	c	c	c	c

リンクファイル	NRIグループ 企業理念 <a href="http://www.nri.com/jp/company/c_philosophy.html">http://www.nri.com/jp/company/c_philosophy.html</a> NRIグループ企業行動原則 <a href="http://www.nri.com/jp/company/company_code.html">http://www.nri.com/jp/company/company_code.html</a> NRIグループビジネス行動基準 <a href="http://www.nri.com/jp/company/business_code.html">http://www.nri.com/jp/company/business_code.html</a> 長期経営ビジョンV2022 <a href="http://www.nri.com/jp/company/vision.html">http://www.nri.com/jp/company/vision.html</a>
---------	---

クライアント・リレーションシップ・マネジメント データ

▶ 受託者責任

受託案件に関する総合的な審議	
	お客様からの業務の依頼に対して、品質・納期などの受託者責任、および案件の法律的・倫理的・経営的リスクを十分に考慮したうえで、下記のような検討を行い、受託を決定しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査会社などの情報を活用した与信審査の実施</li> <li>・経営会議や各事業本部の会議における案件ごとの審議</li> <li>・事業の将来性や発展性、社会的影響などを総合的に評価</li> </ul>

▶ 顧客満足

顧客満足度調査																													
	各プロジェクト・サービスで「お客様満足度調査」を実施し、プロジェクト・サービス全体に関する総合評価をしていただくとともに、提案力やトラブルへの対応などについても具体的なご意見をいただいています。調査結果は品質監理部がとりまとめ、全体的な傾向の分析を行うとともに、担当部署に回答をフィードバックし、アフターフォローやサービス品質改善に向けた施策を実施するなど、サービスの品質向上に役立てています。																												
高い評価をいただいている項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様のニーズや課題の把握</li> <li>・お客様への進捗・課題等の報告</li> <li>・システムに関する専門知識</li> <li>・システムの信頼性</li> </ul>																												
改善を期待されている項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルや設計書の内容、わかりやすさ</li> <li>・見積根拠の明確性と価格</li> </ul>																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>単位</th> <th>2013年度</th> <th>2014年度</th> <th>2015年度</th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>お客様満足度（「満足している」顧客の割合）*1</td> <td>%</td> <td>83.0</td> <td>82.0</td> <td>83.4</td> <td>82.9</td> <td>84.6</td> </tr> <tr> <td>調査対象顧客*2の割合（事業ユニットの割合）</td> <td>%</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">集計対象範囲</td> <td>c</td> <td>c</td> <td>c</td> <td>c</td> <td>c</td> </tr> </tbody> </table>		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	お客様満足度（「満足している」顧客の割合）*1	%	83.0	82.0	83.4	82.9	84.6	調査対象顧客*2の割合（事業ユニットの割合）	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	集計対象範囲		c	c	c	c	c
	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度																							
お客様満足度（「満足している」顧客の割合）*1	%	83.0	82.0	83.4	82.9	84.6																							
調査対象顧客*2の割合（事業ユニットの割合）	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0																							
集計対象範囲		c	c	c	c	c																							

\*1 5段階の評価基準のうち上位2段階を「満足している」顧客の割合として加重平均で算出しています。  
 \*2 コンサルティング事業およびITソリューション事業の全事業ユニットを対象に実施していますが、調査対象の顧客、およびプロジェクト・サービスは各事業ユニットごとに一定の基準で抽出しています。

## イノベーション・マネジメント データ

### ▶ 研究開発の方針

#### 研究開発の考え方

持続可能な社会づくりに向け、企業がイノベーションを創造し社会的課題の解決に貢献することが大きく期待されています。

NRIグループは、質の高い調査力と研究開発体制により、イノベーションを創造するための研究開発を推進しています。そして、生み出したイノベーションを現実の社会システムとして活かすための、新たな社会制度やルールづくりの提言を行っています。併せて、イノベーションが広く社会に認知され浸透するように、調査・研究成果の情報発信に力を入れています。

研究開発の重点分野として、セグメントごとに、「コンサルティング」では次代のビジネスや戦略をナビゲートしていくこと、「金融／産業」では金融機関や市場のニーズに広く応える業界標準ビジネスプラットフォーム化の推進、「IT基盤サービス」では先進技術の継続的ウォッチングとそれを社会・生活に適用するIT提案力の強化を、それぞれ目指しています。

### ▶ 研究開発の体制

#### 研究開発体制

NRIグループは、「研究系」、「技術系」、「事業系」の3つの領域で研究開発を推進しています。以下の研究開発体制のもと、必要に応じ社内あるいは社外との横断的な協業を進めながら取り組んでいます。

##### 研究開発委員会

研究開発戦略を提起・審議するとともに、個別のR&D案件について立案から成果活用に至るまで、全社的視点でプロジェクトを審査

##### 未来創発センター

政策提言・先端的な研究機能を担い、新しい社会システムに関する調査・研究を実施

##### デジタル基盤イノベーション本部

NRIグループの技術開発を担い、情報技術分野における先端技術・基盤技術などの研究を実施

##### 各事業本部

中長期的な事業開発・新商品（サービス）開発を担い、事業性調査、プロトタイプの開発、実証実験などを実施

### ▶ 研究開発の状況

研究開発費	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
総額	百万円	3,901	4,222	5,110	5,674	5,170
分野別内訳						
	コンサルティング	781	814	1,056	1,247	921
	金融ITソリューション	1,502	1,855	2,618	2,947	2,844
	産業ITソリューション	376	441	700	622	622
	IT基盤サービス	916	876	734	857	781
	その他	326	233	0	0	0
売上高比率	%	0.9	1.0	1.2	1.3	1.1
	集計対象範囲	a	a	a	a	a

▶ オープン・イノベーション

オープンイノベーション 1	
	<p>新しいITソリューション事業会社を不動産投資会社と共同設立 NRIは、ITと金融を融合した技術であるフィンテックに関して、これまで他企業に先駆けて調査・研究を進めてきました。現在はフィンテック関連のスタートアップ企業を立ち上げ、新たなITサービスを実現する段階に入っています。</p> <p>一例として、不動産投資事業会社と共同で不動産の投資クラウドファンディング事業会社「ビットリアルティ」を共同設立しました。</p> <p>ビットリアルティは、不動産の投資型クラウドファンディング事業を推進し、従来は機関投資家等に限定されていた非上場不動産投資商品を、個人でも、小口化された不動産金融商品にインターネットを通じて投資できる仕組みを提供します。</p> <p>今後は、この仕組みに、他の不動産資産運用会社や不動産ディベロッパー会社等が参画し、業界標準となることを目指しています。また将来は、当事業に人工知能やビッグデータ分析、ブロックチェーン等を応用し、投資アドバイスを行うロボットアドバイザーなどの、不動産テック事業における新たなサービスの提供を行う予定です。</p>
事業上の効果	
	<p>商品づくりに強みを持つ不動産投資会社と、政策提言を通じたルールづくりとITソリューション技術に強みを持つNRIが共同で事業を立ち上げることにより、不動産では初めてのクラウドファンディングという新しいITサービスをいち早く市場に投入し競争優位に立つことができました。</p>
参照事例	<p>ニュースリリース (2017年8月10日付) : ケネディクスとNRIが不動産テック分野での協業に向けた基本事項に合意 <a href="http://www.nri.com/jp/news/2017/170810_1.aspx">http://www.nri.com/jp/news/2017/170810_1.aspx</a></p>
オープンイノベーション 2	
	<p>コンビニエンスストア業界との協働による店舗業務改善と障がい者雇用の拡大 NRIのグループ会社である「NRIリテールネクスト」は、セブン-イレブンのフランチャイジーとして、深刻な人手不足の問題に直面するコンビニエンスストア業界の店舗づくりや人材活用にITとAIを導入し店舗業務改善を行う研究・実証実験を進めています。一方、NRIは、障がい者雇用の特例子会社「NRIみらい」を設立し、自らの障がい者雇用の促進だけでなく、障がい者雇用に関する調査・研究と情報発信を積極的に行ってきました。</p> <p>これらの研究成果を融合し、現在、コンビニエンスストアで障がい者が働く機会を拡大する実証実験を進めています。障がい者にモバイル端末で業務手順を具体的に解りやすく教えるアプリケーションを開発し、障がい者が自立して働くための業務支援システムの検証を進めています。</p>
事業上の効果	
	<p>コンビニエンスストア業界をはじめとしたサービス産業が直面する深刻な人手不足の問題に対し、ITシステムと障がい者雇用ノウハウの両面から解決策を提示できることは、新たなITソリューション市場の獲得に繋がります。</p>
参照事例	<p>サステナビリティピックス：コンビニで障がい者が活躍する時代へ <a href="https://www.nri.com/jp/journal/sustainability/2018/05">https://www.nri.com/jp/journal/sustainability/2018/05</a></p>
オープンイノベーション 3	
	<p>大学との共同研究 NRIは世界の最先端の知を取り入れ、調査・研究および開発に活かすことを目的として、中国精華大学や米国マサチューセッツ工科大学をはじめ、海外の一流大学との共同研究やネットワークの構築を行っております。</p> <p>2017年に精華大学と共同で「精華大学・野村総研中国研究センター」を設立しました。日本が抱える「高齢化問題」、「地方創生」の問題や、中国で大きく成長している「シェアリングエコノミー」、「インターネットビジネス」など喫緊の社会課題をテーマに、中国と日本の産業、経済、社会に係る政策やビジネスに関する研究を進めています。</p> <p>また、マサチューセッツ工科大学の研究所である「MITメディアラボ」と2017年にメンバーシップ契約を結び、NRIから研究員を派遣しています。データ・アナリティクスをはじめとした最先端のデジタル技術の研究を進めています。</p> <p>共同研究の成果は、NRIのコンサルティング事業に活かすとともに、刊行物等を通じて発信しています。</p>
事業上の効果	
	<p>世界の最先端の研究成果を吸収することは、NRIが成長戦略で掲げる「ビジネスITの創出」を実現するため不可欠であり、将来のビジネスを生み出すための投資です。またNRIの日本トップレベルのコンサルティングサービスの品質をさらに向上するためにも重要です。</p>
参照事例	<p>ナレッジ・インサイト (NRIの調査・研究成果を集めたナレッジデータベース) <a href="https://www.nri.com/jp/Tag-Search?contentType=e60b809e-a639-494b-8d17-ae61c912bfee,7c6515bb-45bb-43aa-ae0e-0c0e064fe517,23985d68-0c8a-4cf6-acde-d8c8601d4161,2cbe8414-407f-4875-80a1-d0f853d62347,dac26eeb-4b9b-4dea-9240-6c18e66f2d01,c393790d-c29c-4b75-939b-6917476d1852&amp;page=1&amp;pageSize=20">https://www.nri.com/jp/Tag-Search?contentType=e60b809e-a639-494b-8d17-ae61c912bfee,7c6515bb-45bb-43aa-ae0e-0c0e064fe517,23985d68-0c8a-4cf6-acde-d8c8601d4161,2cbe8414-407f-4875-80a1-d0f853d62347,dac26eeb-4b9b-4dea-9240-6c18e66f2d01,c393790d-c29c-4b75-939b-6917476d1852&amp;page=1&amp;pageSize=20</a></p>

## ▶ プロセスのイノベーション

プロセスのイノベーション	
	システム開発効率化に資する開発ツールの導入
概要	<p>NRIは、大規模な情報システム開発において、成果物の品質向上と、業務効率化の双方を統合的にサポート（管理）する開発ツールを構築しました。</p> <p>このツールは、ナレッジの蓄積・共有とコミュニケーションの活性化により効率的なタスク管理を行うための「コラボレーションパッケージ」と、プロジェクト進捗状況をリアルタイムに集計し、開発業務の標準化・自動化を行う「開発パッケージ」の2つで構成されています。このツールの導入により、システム開発のプロジェクト進捗状況を可視化し、高い品質マネジメントの実現と、プロジェクトメンバーの業務効率化を両立することが可能になりました。</p> <p>さらに、2017年にこのツールを「aslead」というサービスで外販を開始しました。これにより、今後売上増加に貢献するとともに、NRIのプロセスイノベーションの成果がより広くIT産業全体に波及していくことが期待されます。</p>
事業上の効果	このツール導入による業務効率化により、一人一日あたり30分程度の余力時間が創出されると見込まれており、これは全体で約5.6%のコスト削減効果になります。
参照事例	<p>システム開発プロジェクトにおける品質向上と業務効率化の双方を推進する開発管理統合サービス「aslead」の提供を開始</p> <p><a href="https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2017/cc/1019">https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2017/cc/1019</a></p> <p>aslead</p> <p><a href="https://aslead.nri.co.jp/">https://aslead.nri.co.jp/</a></p>

## ▶ 環境面のイノベーション

環境面のイノベーション																			
	共同利用型サービスの開発・普及によるCO <sub>2</sub> 排出量の削減																		
概要	複数の企業が1つの情報システムを共有する「共同利用型サービス」により、お客様が個々にシステムを構築して運用する場合に比べて全体として電力使用量を抑えることができ、約7割のCO <sub>2</sub> を削減することができると試算しています。																		
環境面のイノベーションによる効果	<table border="1"> <thead> <tr> <th>単位</th> <th>2013年度</th> <th>2014年度</th> <th>2015年度</th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>共同利用型サービスの売上高比率</td> <td>19</td> <td>19</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>集計対象範囲</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> </tr> </tbody> </table>	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	共同利用型サービスの売上高比率	19	19	22	23	21	集計対象範囲	a	a	a	a	a
単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度														
共同利用型サービスの売上高比率	19	19	22	23	21														
集計対象範囲	a	a	a	a	a														

## ▶ 社会面のイノベーション

社会面のイノベーション																			
	コンサルティングによるコミュニティ開発の支援																		
概要	<p>NRIは約700名のコンサルタントを有し、質量ともに日本のトップコンサルティングファームの一つです。企業、地方自治体、新興国政府などNRIの多様なコンサルティングサービスは、全て重要な社会課題の解決に直接繋がるものであり、社会面のイノベーションといえます。</p>																		
社会面のイノベーションによる効果	<table border="1"> <thead> <tr> <th>単位</th> <th>2013年度</th> <th>2014年度</th> <th>2015年度</th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>コンサルティング事業の売上高比率</td> <td>6.6</td> <td>6.8</td> <td>6.7</td> <td>7.2</td> <td>7.7</td> </tr> <tr> <td>集計対象範囲</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> <td>a</td> </tr> </tbody> </table>	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	コンサルティング事業の売上高比率	6.6	6.8	6.7	7.2	7.7	集計対象範囲	a	a	a	a	a
単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度														
コンサルティング事業の売上高比率	6.6	6.8	6.7	7.2	7.7														
集計対象範囲	a	a	a	a	a														

## 情報システムの品質 マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「情報セキュリティ・システム管理」

### 重要課題とNRIのアプローチ

現代社会において、情報システムは、さまざまな形で社会に広く、また深く浸透し、私たちの便利で快適な暮らしに欠かせないインフラとなっています。また、新たな仕組みやサービスを実現する要であり、社会のイノベーションに大きく寄与しています。一方で、ひとたび情報システムに障害が発生すれば、経済活動や市民生活に多大な影響を及ぼします。

NRIグループは、創業以来一貫して、情報システムの設計から保守・運用に至るまでの品質にこだわり、情報サービスが予定外に止まることのないことを何よりも重視しています。そのうえで、万が一の情報システム障害に備えたバックアップや事業継続の体制整備に万全を期しています。

### 重点活動・中長期目標

証券、銀行、保険、流通、通信など、さまざまな業界において、システムの構築から運用までトータルでサポートしているNRIグループでは、お客様と約束した期間・コストの中で品質の高いシステムを構築することはもちろん、システムが稼働した後の、保守・運用における品質も、NRIグループの重要な役割と考えています。

このような観点から、NRIグループでは、情報システムの信頼性を高めるため、以下を重点活動テーマとして取り組んでいます。

- ・情報システム構築段階の品質管理
- ・情報システム保守・運用段階の品質管理
- ・情報システム運用を支えるデータセンターの信頼性向上

### 進捗・成果・課題

NRIは、一定規模以上の情報システム構築プロジェクトを適用対象として、品質マネジメントシステム規格ISO9001の認証を、2002年1月に取得しています。

加えて、大規模で複雑な情報システムを構築するプロジェクトを成功に導くため、リスク管理とプロジェクト支援を組織的に行うプロジェクト監理の体制を整えています。

NRIは、保有・管理する5つすべてのデータセンターにおいて、ITサービスマネジメントに関する国際規格であるISO20000/ISO27001の認証を取得しています。

また、東京第一、横浜第二、大阪第二の3つのデータセンターにおいて、米国の民間団体 Uptime Institute が定めるデータセンターの運営に関するグローバル基準であるManagement and Operation認証 (M&O認証) を取得し、世界水準の高い信頼性を確保しています。なお、2014年12月の東京第一データセンターが、国内初の取得例となります。

KPI	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
ISO9001認証の取得状況	取得済み	取得済み	取得済み	取得済み	取得済み
ISO20000/ISO 27001認証を取得したデータセンター数	4	5	5	5	5
M&O認証を取得したデータセンター数	0	1	2	2	3
データセンターにおける障害対応訓練回数	n/a	n/a	約2,800	約2,900	約3,400
データセンター運営に関わる関係者での全体運用訓練回数	n/a	5	5	5	5
集計対象範囲	c	c	c	c	c

リンクファイル

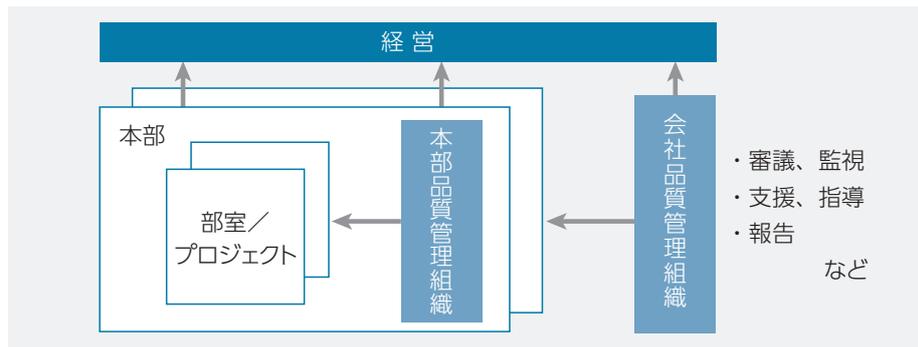
サステナビリティ トピックス：「サプライチェーンを止めない」ために  
<https://www.nri.com/jp/journal/sustainability/2017/01>

## 情報システムの品質 データ

### ▶ 情報システム品質向上の推進体制

#### 情報システム品質向上の推進体制

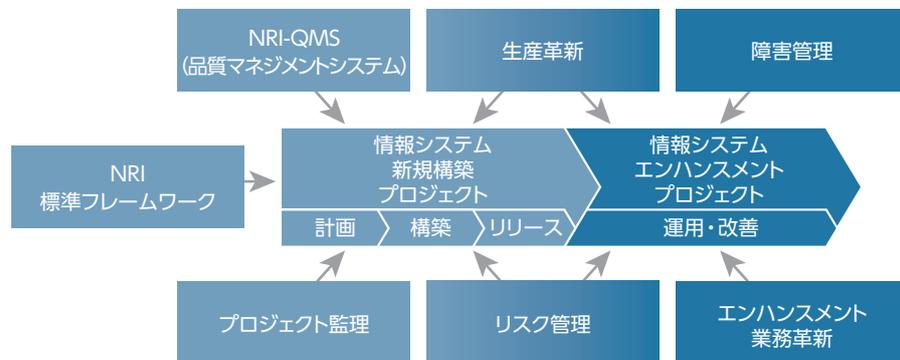
プロジェクト実施にあたっては、各事業本部が責任をもって品質管理を行っています。加えて、その活動を全社的に監理・推進するとともに、個々に支援する組織として、品質監理本部や生産革新本部などが、品質に関する目標の設定や計画の策定をはじめ、品質マネジメントシステムの構築、標準ガイドラインの提供やプロジェクトへの助言などを行っています。また、「品質向上により生産性が向上し、それがさらなる品質向上につながる」という考えのもと、生産性向上にかかわる課題の解決にも積極的に取り組んでいます。



### ▶ 情報システムの品質向上への取り組み

#### 情報システムの品質向上に向けたプロジェクト支援体制

NRIでは、情報システムを新規に構築するプロジェクト段階から、保守・運用のプロジェクトに至るまで、品質管理や生産革新を専門とする組織を中心に、全社を挙げて品質にこだわり、支える体制を整えています。



#### NRI-QMS\* (品質マネジメントシステム)

長年の品質向上活動で培ったノウハウを基に構築された品質マネジメントシステムです。個々のプロジェクトの品質を確保するための業務プロセスに関する社内規程やガイドライン・雛型を定めたものであると同時に、お客様満足度調査や監査の結果などを基にNRI-QMS自体を定期的に見直し、品質の継続的な改善を図る仕組みです。NRIでは、一定規模以上の工数を要する情報システム構築プロジェクトを適用対象として、品質マネジメントシステムの規格ISO 9001の認証を取得しています。

\*QMS：Quality Management Systemの略。

#### NRI標準フレームワーク

社内規程に則った設計・開発、プロジェクト管理、およびレビュー会議の審査が効果的・効率的に行われ、プロジェクトの品質や生産性が高まるよう、プロジェクトの標準的な工程や、各工程で実施すべき活動・作業などをまとめたガイドラインです。イントラネットを通じて全社員で共有しています。このなかには、各工程で作成すべき成果物（文書）の雛型や作成の手引、事例のほか、品質や生産性の向上に役立つツールやチェックリストなども盛り込まれており、実務ノウハウを社内に浸透させる役割も果たしています。

プロジェクト監理

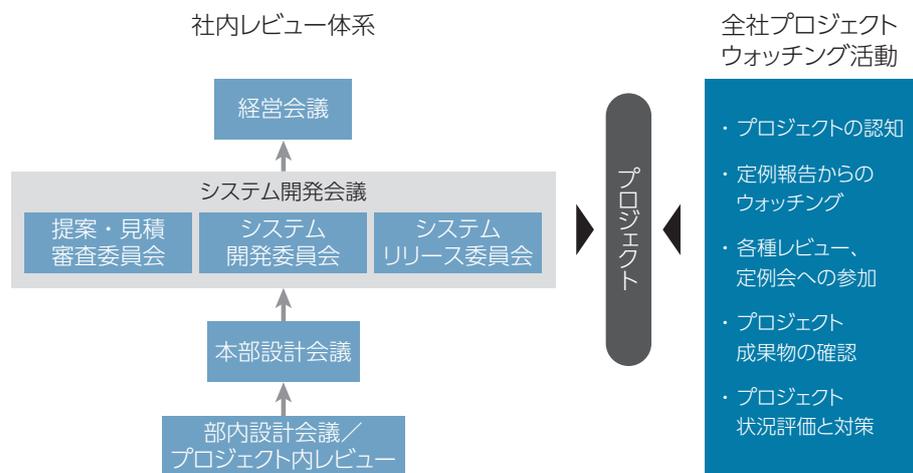
大規模で複雑な情報システムの構築を成功させるため、情報システムを新規に構築するプロジェクトに対して、「監視機能」と「推進・支援機能」の両面で各事業本部を支えています。

各プロジェクトを実践・成功させるための「管理」とは別に、プロジェクトの品質向上を目指し、問題の早期発見、早期対策を支援する「プロジェクト監理活動」を推進しています。各プロジェクトの状況をつねにモニタリングし、リスクの回避・軽減に向けた支援活動として、プロジェクトマネージャー業務を援助するとともに、品質向上のための開発プロセスや成果物の改善指導などを行っています。

また、個々のプロジェクトごとの品質・納期・収支などに関するリスクを把握・評価して適切な対応を行うため、社内規程に則って、提案・見積り、構築、リリースなどのプロジェクトの節目ごとに各種のレビュー会議を実施しています。

レビュー会議には、全社、事業本部、部という3つのレベルがあり、構築する情報システムの規模や特性、難易度などによって、審査を受けもつレビュー会議が決まります。それぞれのレビュー会議は、単なるプロセスチェックの機会ではなく、プロジェクトマネジメントや品質管理、情報技術などに精通した社内のエキスパートがシステムの内容まで厳しく審査し高品質を実現するとともに、担当者に助言やノウハウを提供するなどの適切な指導や支援を行う場です。

個々のプロジェクトに関するリスクは、5段階の影響レベルに分けられ、経営会議に報告され、必要に応じて、早急な対策や、中長期的な対策が講じられるようになっていきます。



生産革新

NRIでは、お客様のニーズに合わせてさまざまな技術の中から適切な技術の組合せを選択してシステムを構築・保守してきました。その経験を踏まえ次のような観点で生産性向上に取り組んでいます。

一つは、新技術採用において、新しい機能の活用だけでなく、新技術を使う開発の品質や生産性を担保するためのノウハウを素早く獲得するために技術ごとの専門家集団を構成しています。

もう一つは、NRIではさまざまな年代のさまざまな技術を適用した多くのシステムをサポートしていますので、その保守・運用においては技術に依存しない共通的なプロセスに注目して生産性向上を進めています。

これら2つの観点における複数の施策を複合的に組み合わせることで「生産革新」を目指しています。

情報システム障害管理

NRIでは、情報システム障害削減に向けた全社的な仕組みを構築し、取り組みを重点的に行ってきた結果、障害の発生は大幅に減少しました。

現在では、各現場固有の課題をターゲットとした障害削減活動を中心に、活動が継続的に実施されるよう、全社で共通のルールなどを定め障害発生時の対応および再発防止策を適切に実施することにより、システムの品質改善を図っています。

障害の影響範囲により5段階の障害影響レベルに分けて管理し、障害影響レベルごとに報告手続きを定め、発生後、遅滞なく情報連携が行われる仕組みを構築しています。

発生した障害に対しては、深掘した分析を行い、根本原因を究明し、改善を実施しています。また障害の分析手法に関する研修カリキュラムを用意し、社員およびパートナーの能力と意識の向上を図っています。

エンハンスメント業務革新

情報システムは稼働を始めてから廃止されるまで、お客様のビジネスをサポートし続けます。その間、ビジネスの変化や制度の改定、技術の進歩などに合わせて機能を向上させていくことで、より長い期間、費用対効果の高いシステムの利用が可能になります。NRIでは、情報システムを安定稼働させつつ機能向上を続けることが重要と考え、一般的に保守と呼ばれる稼働後の工程を「エンハンスメント」と呼んでいます。

エンハンスメントは、長い期間続く業務になりますので、課題の放置による損失や改善による効果が大きくなる特徴があります。そこで、全社的にカイゼン活動を推進していくために「エンハンスメント業務革新」という標語を定め、毎年度それぞれのシステムにおいてカイゼン計画を立てて実現する活動を継続しています。

▶ データセンターサービス本部における、情報システムの保守・運用の品質管理

品質管理の概要

構築した情報システムが有効に活用されるためには、安定したシステム運用が不可欠です。NRIグループは24時間365日、確かな品質のシステム運用サービスを長年にわたって提供しています。  
NRIのデータセンターサービス本部では、そうした積み重ねと、ITIL®により、ITサービスマネジメントシステム「システム運用ITSMS」を構築し、データセンターでお預かりする情報システムを対象として、ITサービスマネジメントに関する国際規格であるISO 20000の認証取得を進めてきました。  
この「システム運用ITSMS」に則り、お客様満足度調査の結果や、障害の記録などを活用して、システム運用の品質およびITサービスの向上に努めています。

※ITIL：Information Technology Infrastructure Libraryの略。情報システムの運用管理を実行するうえでの業務プロセスと手法を体系的に標準化したもの。AXELOS Limitedの登録商標です。

方針

我々は社内外のすべての顧客に対し、品質の高いデータセンター設備・運用サービスを提供する。

ISO 20000の適用範囲

1. データセンターにおけるシステム運用の管理とシステム監視およびデータセンター設備の管理

関連事業所

- ・横浜総合センター
- ・東京第一データセンター
- ・横浜第一データセンター
- ・横浜第二データセンター
- ・大阪データセンター
- ・大阪第二データセンター
- ・大手町クラウドコントロールセンター
- ・運用執務室 (LMT)
- ・中之島クラウドコントロールセンター

2. データセンターサービス本部運用サービス推進部における顧客向けIT全般統制サービスおよびサービスデスクサービスの提供をサポートするITサービスマネジメントシステム

関連事業所

- 1) 札幌ITSMセンター
- 2) 横浜第一データセンター

運用品質向上とシステム障害削減への取り組み

情報システムの運用サービスにおいては、機器の故障や、データ量の急増による処理の遅延、あるいは不適切な操作による不調などの障害を、完全には避けられません。システム運用部門では、こういった障害の削減と生産性向上に向けて、情報システム構築部門との連携強化や、運用業務の標準化・自動化・省力化の推進、オペレーターのスキル向上など、さまざまな取り組みを行っています。

情報システム構築部門との連携の強化

NRIは、情報システムの運用品質を向上させるため、運用品質を見据えてシステム構築に取り組む仕組みの強化を図っています。

第一に、情報システム構築部門と連携を図り、システム運用を安定的かつ効率的に行うための運用業務の標準化を進めています。その成果の一環として、NRI標準フレームワークに、運用に関する項目を整備しました。また、システム構築部門の社員向けに、構築段階が運用時の品質に与える影響を学ぶ研修を開始しました。

第二に、障害発生時には情報システム構築部門と連携して、その原因究明と対策に取り組んでいます。類似する障害が発生する恐れのあるほかの業務やシステムについても、それらを担当するシステム構築部門と協力して対策を徹底し、障害発生の未然防止に努めています。

運用の標準化・自動化・省力化の推進

NRIでは、情報システム運用における作業の漏れや、手順の間違いなど、ヒューマンエラーによる障害をなくすため、自動化を推進しています。自社製品である運用管理ツール「千手」により、システム運用の自動化、省力化、ミスの削減を進めるとともに、その他のツールを用いた業務の標準化や、障害対応事例集の活用などにより、障害の未然防止や、その発生時における迅速かつ適切な対応を図っています。

運用品質に関する改善提案活動の推進

NRIでは、情報システムの運用に携わるNRIグループおよびパートナー企業の社員から、システム運用の品質改善に向けた提案を集めています。特に優れた提案については表彰制度を設けており、2017年度には900件以上の改善提案が集まりました。これらの提案は、データベースに集約され、システム運用業務に精通した社員の意見を取り入れながら施策に反映され、品質改善に活かされています。

自動化・省力化に向けたオペレーションスキルの向上

情報システムを安定的に運用するためには、稼働しているコンピュータやネットワーク機器などを操作するオペレーターの能力向上が重要な要素となります。特に、自動化・省力化が進めば、小人数でさまざまな障害に対応できるよう高い専門性を身につける必要があります。そこで、NRIではオペレーターに対して、集合研修やeラーニング研修を実施し、意識と技術の向上を図っています。また、担当オペレーターが一定以上の技能をもつことをお客様に対して保証するとともに、習熟意欲向上のため、2005年度から習熟度を試験で判定する技能能力判定制度を導入しています。技能に応じて、シルバーとゴールドの認定があり、オペレーターの技能向上やモチベーションの向上に役立っています。

▶ 情報システム運用を支えるデータセンターの信頼性向上

概要

情報システムの安定稼働には、情報システム自体の品質に加え、その情報システムを管理・運用するデータセンターという施設の運営品質も非常に重要です。NRIでは、情報システムの安定稼働を担保し、安全・安心なサービス品質提供のため、データセンターサービスに関わるリスクの可視化、各種センター障害を想定した対応訓練、センター設備を連動させた点検等を行っています。

さらに、NRIは、東京第一、横浜第二、大阪第二の3つのデータセンターにおいて、Uptime Institute®が定めた、データセンターの設備運用と施設運営に関するグローバル基準であるManagement and Operation認証 (M&O認証) を取得し、世界水準の高い信頼性があることを確たるものとしています。なお、2014年12月の東京第一データセンターが、国内初の取得例となります。

※Uptime Institute：データセンターのパフォーマンスと効率性向上の支援を目的として、データセンターの設計、構築、運用に関する研究、教育、およびコンサルティングサービスを提供する米国の民間団体。世界的に著名な第三者機関として、データセンター設備のTIER基準の作成や、M&O認証を運営し、世界各地の拠点（米国、メキシコ、コスタリカ、ブラジル、イギリス、スペイン、UAE、ロシア、中国、台湾、シンガポール、マレーシア）を通じてグローバルに活動を展開しています。

M&O認証取得状況

2014年12月 東京第一データセンター（2016年12月に更新済み）  
 2016年 2月 横浜第二データセンター（2018年 2月に更新済み）  
 2017年12月 大阪第二データセンター



参照文書

データセンター運用のグローバル品質基準 —M&O認証の意味とNRIの取り組み—  
[https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/it\\_solution/2016/09/ITSF160903.pdf](https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/it_solution/2016/09/ITSF160903.pdf)  
 東京第一データセンターが、M&O認証を日本で初めて取得  
<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2014/141225.pdf>  
 横浜第二データセンターがM&O認証を取得  
[https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/info/cc/2016/160425\\_1.pdf](https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/info/cc/2016/160425_1.pdf)  
 Uptime Institute LLC（英語）  
<https://uptimeinstitute.com/>

▶ SOC2保証報告書の発行

SOC2保証報告書の発行

グローバルなクラウドベンダーでは、SOC2保証報告書を発行するのが当たり前になってきています。SOC2保証報告書とは、米国公認会計士協会 (AICPA) が公表したガイダンス (‘Report on Controls at a Service Organization Relevant to Security, Availability, Processing Integrity, Confidentiality or Privacy’) に基づいて受託会社のセキュリティ、可用性など会計報告以外の内部統制をTrustサービスなどの基準で評価した報告書のことであり、財務諸表に対応するSOC1保証報告書と同様に外部監査人の意見、監査結果および受託会社確認書が添付されます。NRIのデータセンターは、2012年に日本で初めてSOC2保証報告書の発行を始めました。発行にあたっては、米国基準の安全性や信頼性の保証を受けるだけでなく、金融情報システムセンター (FISC) の安全対策基準に準拠していることも、第三者から保証を受けています。

(注) SOC : Service Organization Controlの略。

▶ 情報システムに関する危機管理

危機管理	
	NRIグループは、緊急事態発生に備えた事前準備として、緊急事態発生時の基本的な対応体制・手順をまとめた「NRIグループ コンティンジェンシープラン」を作成しています。
保守・運用段階にある情報システムにおける危機管理	大規模なシステム障害が発生した場合、速やかに緊急対策本部を設置して担当部署やお客様との連携を図ります。そして、障害の状況を踏まえながら、障害回復、原因究明、情報の開示、再発防止策の検討などの対策を実施します。
データセンターにおける危機管理	特に、お客様から大切な情報を預かっているデータセンターでは、「データセンター・コンティンジェンシー・プラン（緊急時対応計画）」を作成し、大規模な地震等の災害や、システム関連設備障害など、危険発生時の行動を想定した計画を策定し、適宜訓練を実施しています。

▶ NRIグループが提供するサービスに関わるマネジメントシステムに関する認証取得状況

ISO9001	会社名	取得年月	取得対象
	NRI	2002年 1月	顧客に提供する、予定工数が一定規模以上の企画型、受託型システムの設計・開発
	NRIシステムテクノ	2001年 9月	受託案件のシステム保守運用・開発業務
ISO20000	会社名	取得年月	取得対象
	NRI	2008年 3月	データセンターサービス本部運用サービス推進部における顧客向けIT全般統制サービス及びサービスデスクサービスの提供をサポートするITサービスマネジメントシステム
		2009年 4月	データセンターにおけるシステム運用の管理とシステム監視及びデータセンター設備の管理
	NRIデータ i テック	2007年12月	IT基盤トータルサポートサービス
		2008年10月	野村證券(株)に提供する統合デスクトップサービス

▶ NRIグループにおける、情報システムの品質マネジメントに関する、近年の情報発信活動

単行本	文献名	出版社	発行年月
	Voice User Interface設計 本格的なAlexaスキルの作り方 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/alexa">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/alexa</a>	日経BP社	2018年 8月刊
	堅牢なシステム開発/運用を実現するためのビットコイン[技術]入門 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/bitcoin">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/bitcoin</a>	技術評論社	2018年 7月刊
	図解 CIOハンドブック 改訂5版 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/cio_handbook">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/cio_handbook</a>	日経BP社	2018年 3月刊
	PMの哲学 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/pm_philosophy">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/pm_philosophy</a>	日経BP社	2018年 3月刊
	ブロックチェーン技術の未解決問題 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/blockchain_problem">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/blockchain_problem</a>	日経BP社	2018年 1月刊
	Amazon Web Services 業務システム設計・移行ガイド <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/aws_guide">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2018/aws_guide</a>	SBクリエイティブ株式会社	2018年 1月刊
	堅牢なスマートコントラクト開発のためのブロックチェーン[技術]入門 <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2017/block_chain">https://www.nri.com/jp/knowledge/book/lst/2017/block_chain</a>	技術評論社	2017年10月刊
定期刊行物	刊行物名	発行頻度	
	ITソリューション・フロンティア <a href="https://www.nri.com/jp/knowledge/publication/cc/it_solution">https://www.nri.com/jp/knowledge/publication/cc/it_solution</a>		

## 情報セキュリティ マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「情報セキュリティ・システム管理」

### 重要課題とNRIのアプローチ

情報システムが経済活動や市民社会の隅々にまで浸透するにつれて、社会インフラや企業・官公庁等を標的としたサイバー攻撃や、大規模な情報漏洩など、情報セキュリティに関するリスクは世界中で高まっています。NRIグループは、金融、流通など社会を支える重要な情報インフラを運用しています。サービスを継続し、大切な情報を守るために、情報セキュリティ障害の発生を未然に防ぐよう、さまざまな取り組みを行っています。加えて、万一情報セキュリティ障害が発生した場合でも影響が最小限となるよう、対策を施しています。

### 重点活動・中長期目標

NRIグループは、情報セキュリティリスクを、最高水準の技術と体制で対応すべき課題であると認識し、以下の重点施策を講じています。

- ・情報セキュリティ障害の未然防止
- ・情報セキュリティに関する強固なガバナンス体制の構築

### 進捗・成果・課題

#### 情報セキュリティ障害の未然防止

クライアントの業務データの漏えいリスク等を低減するため、本番システム環境へのアクセスや業務データの持ち出し等に関するルールをプロジェクトごとに定め、PDCAサイクルを用いて継続的に改善しています。また、サイバー攻撃への未然防止策としてウィルス対策ソフトの導入、ハードディスクの暗号化、各種セキュリティデバイスの導入等、システムによる対応を行う一方、事前の脆弱性情報、攻撃情報等の収集、評価と迅速、適切な対応を行うための組織的活動を進めています。

#### 情報セキュリティに関する強固なガバナンス体制の構築

情報セキュリティ統括責任者およびすべての事業本部、グループ会社に情報セキュリティの責任者と担当者を置き、組織全体としての情報セキュリティ管理体制を整えています。情報セキュリティ施策の促進に加え、情報セキュリティ障害、サイバー攻撃等、緊急事態への迅速、より確実な対応を可能にするための活動を継続しています。

KPI

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
情報セキュリティ障害の件数（前年度比）		約8%増	約12%減	約1%増	約11%減	約11%減
重大な情報セキュリティ障害の件数	件	0	0	0	0	0
重大な情報セキュリティ障害により発生した費用	百万円	0	0	0	0	0
	集計対象範囲	C	C	C	C	C

リンクファイル

サステナビリティ トピックス：サイバー攻撃から車社会を守る  
<https://www.nri.com/jp/journal/sustainability/2017/12>

## 情報セキュリティ データ

### ▶ 情報セキュリティの方針

#### 情報セキュリティに関する方針

NRIおよびそのグループ企業は、法令を遵守するとともに情報サービスを提供する企業が果たすべき役割を十分に認識し、社会の範となる高度な情報セキュリティマネジメントの枠組みを確立させて、お客様や社会から信頼をいただける企業であり続けることを宣言します。

方針の適用範囲

NRIグループ

参照文書

情報セキュリティ対策についての宣言文  
[https://www.nri.com/jp/site/security\\_declare](https://www.nri.com/jp/site/security_declare)

▶ 情報セキュリティのマネジメント

情報セキュリティガバナンス体制

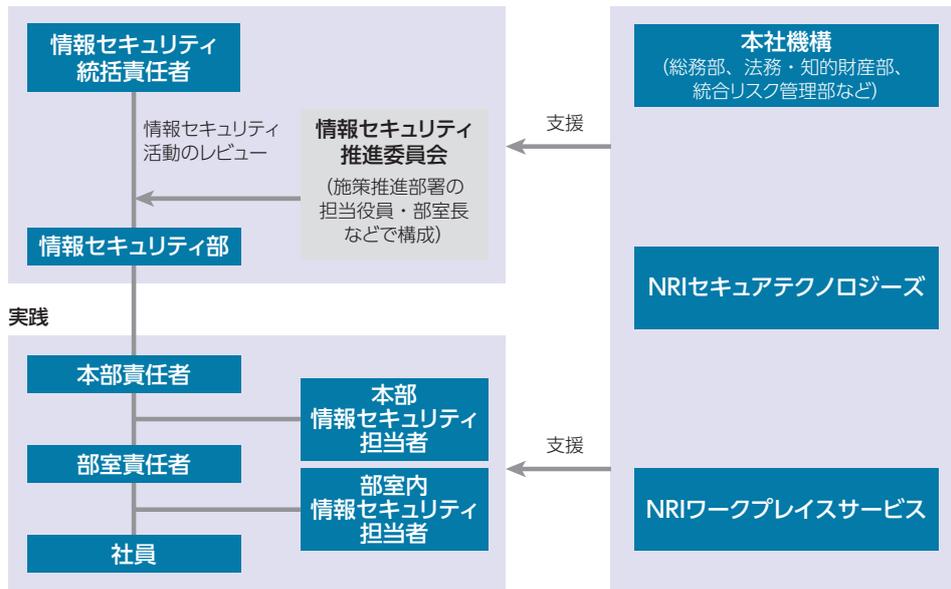
NRIグループは、情報セキュリティ統括責任者を任命し、組織全体として情報セキュリティ管理体制を整えています。すべての事業本部、グループ会社に情報セキュリティの責任者と担当者を配置し、組織横断的な活動を行えるメッシュ構造を構築しています。

これにより、情報セキュリティ施策の促進に加え、情報セキュリティ障害やサイバー攻撃などの、緊急事態への迅速かつ的確な対応を確実に行うことを可能にしています。

また、先端的な情報技術の調査・研究等を行う専門組織や、情報セキュリティに関する専門会社であるNRIセキュアテクノロジーズ(株)をグループ内に有し、その技術やノウハウ、知識を各種施策の立案、実施に活かしています。国内外の各グループ会社については、各社ごとに情報セキュリティの責任者および担当者を任命し、拠点内の体制整備と情報セキュリティ向上計画の作成を指示しています。

また、NRIグループとしての情報セキュリティ対策基準を設け、基準達成に向けた改善活動を推進しています。

企画・推進



責任者

情報セキュリティ統括責任者 執行役員 西本進

責任機関・委員会

情報セキュリティ推進委員会

規程類の整備

情報セキュリティにかかわる法令や情報技術の進展に対応して、「情報セキュリティ管理規程」、「機密情報管理規程」、「個人情報管理規程」、「特定個人情報管理規程」、「情報資産管理規程」などの管理規程を、適宜新設、ないしは改定しています。また、それぞれの管理規程に対し、実施要領やガイドライン、マニュアルなどを用意し、一貫性と実効性のある情報セキュリティ管理が行われるようにしています。

情報セキュリティに関する教育・啓発

情報セキュリティ意識の啓発や、規程類の周知、設計開発時におけるセキュリティ品質向上などのため、継続的に情報セキュリティ教育を実施しています。

また、本部やグループ会社の特性に応じた個別研修も実施しているほか、海外拠点向け研修は、英語や中国語でも受講できるようにしています。集合研修のほか、eラーニングも積極的に取り入れています。

情報セキュリティ関連研修受講者数	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
入社時研修	名	315	337	350	355	392
サイバー攻撃対策実践研修	名	94	141	44	129	78
個人情報関連研修	名	5,645	6,292	5,711	5,807	5,997
派遣社員向けセキュリティ研修	名	1,447	1,544	1,516	1,535	1,641
集計対象範囲		b	b	b	b	b
海外拠点向けセキュリティ研修	名	781	900	2,359	2,438	2,597
集計対象範囲		d	d	d	d	d

▶ 情報セキュリティ障害の発生を未然に防ぐための施策

クライアントの情報システムにおけるセキュリティ確保

業務データの漏えいリスク等を低減するため、本番環境へのアクセスや業務データの持ち出し等に関するルールをプロジェクトごとに定め、PDCAサイクルを用いて継続的に改善しています。例えば、大量の個人情報を取り扱うプロジェクトや、漏えい時にクライアントへの影響が大きな情報を保有するプロジェクトに対しては、ルール通りの運用が実施されていることを主管部が個別に実査し、確認しています。  
また、サイバー攻撃等によるデータの改ざんや、システム停止等への取り組みについても、主管部が妥当性を確認しています。

お客様システムのセキュリティを確保するための審査	対象	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
プロジェクトセキュリティルールの確認	審査数	件	167	245	231	269	230
公開Webシステム審査	審査数	件	42	34	49	37	84
サイバー攻撃への対応状況調査と是正	審査数	件	135	130	130	128	145
本番運用の状況調査と是正	審査数	件	136	137	130	155	10
AWS*1利用の実態状況調査と是正	審査数	件	98	28	14	14	30
BPO*2業務の実態調査と是正	審査数	件	n/a	35	3	3	1
集計対象範囲			C	C	C	C	C

\*1 Amazon Web Serviceの略。Amazon.com社が提供しているオンラインサービスの総称。

\*2 Business Process Outsourcingの略。組織が業務プロセスの一部を外部の専門会社に委託すること。

パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化

NRIグループは、パートナー企業においてもNRIグループと同等のセキュリティレベルを確保するために、パートナー企業と「機密保持契約」「個人情報の取り扱いに関する覚書」を締結するとともに「セキュリティガイドライン」の遵守を依頼しています。  
その状況はパートナー企業へのアセスメントを実施することにより、定期的に確認しています。

パートナー企業のアセスメント	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
監査を実施した企業数	社	100以上*	100以上*	83	87	81
集計対象範囲		C	C	C	C	C

\* 海外を含む。

国内グループ会社向けの施策

グループの定期的な情報セキュリティアセスメントを実施し、改善活動を支援しています。

	対象	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
公開Webシステム審査	審査数	件	n/a	12	8	4	28
サイバー攻撃対応状況調査と是正	審査数	件	n/a	93	96	99	107
本番運用の状況調査と是正	審査数	件	n/a	104	5	7	4
AWS*1利用の実態状況調査と是正	審査数	件	n/a	57	9	5	58
BPO*2業務の実態調査と是正	審査数	件	n/a	n/a	6	6	3

\*1 Amazon Web Serviceの略。Amazon.com社が提供しているオンラインサービスの総称。

\*2 Business Process Outsourcingの略。組織が業務プロセスの一部を外部の専門会社に委託すること。

海外グループ会社向けの施策

グループの定期的な情報セキュリティアセスメントを実施し、改善活動を支援しています。

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
海外拠点向け情報セキュリティパッケージ導入数	件	n/a	n/a	14	15	16
公開Webシステム審査	件	n/a	n/a	3	4	7
サイバー攻撃対応状況調査と是正	件	n/a	n/a	10	16	14

サイバー攻撃への全社的対応

サイバー攻撃対策として、ウィルス（マルウェア\*1）対策ソフトの導入、ハードディスクの暗号化、各種セキュリティデバイス（ファイアウォール、IDS\*2、振る舞い検知型マルウェア対策\*3等）の導入等、システムによる防御を行っていますが、サイバー攻撃は攻撃者優位であり、防御のためのシステム対応だけでは不十分であると認識し、攻撃対応態勢（CSIRT\*4）を整えています。サイバー攻撃を受けても攻撃が成功しないようにする防火型の活動として、脆弱性情報、攻撃情報等の収集、評価、共有し、組織的かつ迅速、適切に対策を講じています。標的型攻撃メールの体験型訓練継続実施など教育、訓練も実施しています。

\*1 マルウェア：悪意のあるソフトウェアの総称であり、コンピュータに感染することによって、スパムの配信や情報窃取などの遠隔操作を自動的に実行するプログラムのこと。

\*2 IDS：Intrusion Detection Systemの略。不正侵入を検出するシステム。

\*3 振る舞い検知型マルウェア対策：標的型攻撃に使われるマルウェアは、その会社専用で作られる場合が多く、通常のウィルス対策ソフトでは検知・駆除できない。このため、サンドボックスと呼ばれる隔離環境で、マルウェアと思しきソフトウェアを動作させ、情報窃取やそのための事前活動といった振る舞いをしないかを調べ、マルウェアを検知・駆除するという方法で講じられる対策をこのように呼ぶ。

\*4 CSIRT：Computer Security Incident Response Teamの略。コンピュータインシデントに関する通知を受け取り、適切な対応を実施する組織（チーム）またはその機能のこと。

### ヒューマンエラー対策

メール誤送信対策ソフトの導入や、同報メールアドレスの管理徹底、添付ファイルの暗号化等、メールのトラブル防止に向けて、幾重にも防衛策を講じています。機密度の高い情報を取り扱うプロジェクトにおいては、メールの送信にあたって上司の承認を必要とする運用を行う場合もあります。

## ▶ 情報セキュリティ障害の影響を最小限に留める施策

### 情報セキュリティ障害の影響を最小限に留める施策

NRIは、「情報セキュリティ障害管理システム」を導入し、情報セキュリティ障害を一元的に管理しています。障害現場からの一方通行の報告だけでなく、さまざまな視点から総合的に判断できるよう、双方向でコミュニケーションを行い、迅速、適切な対応を行うとともに、改善方策の社内への展開が図れるようにしています。サイバー攻撃が起きた場合を想定した対応体制（危機管理会議等）の整備、対応手順（コンティンジェンシープラン）の作成、対応訓練を実施するなど、危機的事態にも備えています。

## ▶ 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の認証取得

### ISMS\*認証取得状況 会社名、事業所名または部署名

NRI 横浜総合センター  
 NRI 東京第一データセンター  
 NRI 横浜第一データセンター  
 NRI 横浜第二データセンター  
 NRI 大阪データセンター  
 NRI 大阪第二データセンター  
 NRI 大手町クラウドコントロールセンター  
 NRI 運用執務室（LMT）  
 NRI 中之島クラウドコントロールセンター

NRI システムコンサルティング事業本部（一部の事業）  
 NRI データセンターサービス本部（一部の事業）  
 NRI 保険ソリューション事業本部（一部の事業）

NRIセキュアテクノロジーズ  
 NRIサイバーパテント  
 NRIシステムテクノ（一部の事業）  
 だいこう証券ビジネス（一部の事業）

\*JIS Q 27001（ISO 27001）に基づく認証。

## ▶ 個人情報の保護

### 個人情報の保護に関する方針

NRIは「個人情報保護方針」を定め、公開しています。社員はそれらに沿って、個人情報の保護に関する法律、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（いわゆるマイナンバー法）、その他関係法令を遵守しています。また、個人情報保護委員会が定める法令・ガイドラインの改定にも対応する等、社会的な要請の変化にも柔軟に対応しています。

#### 方針の適用範囲

NRI

#### 参照文書

個人情報保護方針（適用範囲：NRI）  
<https://www.nri.com/jp/site/security.html>  
 個人情報の取扱いについて（適用範囲：NRIグループ）  
<https://www.nri.com/jp/site/privacy.html>

## ■ ガバナンス ■

### ▶ 個人情報の保護に関するマネジメント

個人情報の保護に関するガバナンス体制	
最高責任者	<p>「個人情報保護管理者」に、個人情報保護マネジメントシステムの実施および運用に関する責任および権限を持たせております。</p> <p>「個人情報保護監査責任者」は、取締役社長によって指名され、個人情報保護管理者から独立した公平、かつ客観的な立場にあり、監査の実施および報告を行う責任および権限を持ちます。</p> <p>「個人情報保護教育責任者」は、個人情報保護管理者を補佐して、社員等の教育の実施ならびに報告を行う責任および権限を持ちます。</p> <p>情報セキュリティ統括責任者が兼務しています。</p>
規程類の整備	
	「情報セキュリティのマネジメント」の「規程類の整備」に含まれています。
個人情報の保護に関する教育・啓発	
	「情報セキュリティのマネジメント」の「情報セキュリティ教育」に含まれています。
NRIが保有する個人情報	
	<p>「個人情報管理簿システム」を導入し、個人情報の登録・利用・廃棄等の状況を把握しています。さらに、個人情報の適切な取り扱いができていのかどうかについての確認を、毎年主管部が行っています。</p> <p>役員、社員、派遣社員、クライアントである法人のご担当者、ビジネスパートナー（社外委託先および購買先）のご担当者、NRIグループのイベントへの参加申込者などの個人情報を保有しています。</p> <p>なお、クライアントが保有する個人情報を、システム処理などで取り扱う場合があります。</p>
外部からの相談窓口	
	一般的な問い合わせ同様に、広報部門で対応しています。
パートナー企業に対する個人情報保護管理の強化	
	パートナー企業には、NRIが保有する個人情報を取り扱う場合には、「機密保持契約」「個人情報の取り扱いに関する覚書」を締結するとともに「セキュリティガイドライン」の遵守を依頼しています。

### ▶ 個人情報の保護に関するリスク

二次的な目的（内部的目的や商業的目的）で利用した個人情報・顧客情報の比率	
	<p>該当しません。</p> <p>NRIグループでは、クライアントである法人が保有する個人情報を扱うことがありますが、NRIグループが直接これらの情報を保有・利用しているわけではありません。</p>
政府または法令による個人情報提出の要請件数、および対応	
	<p>該当しません。</p> <p>NRIグループでは、クライアントである法人が保有する個人情報を扱うことがありますが、NRIグループが直接これらの情報を保有・利用しているわけではありません。したがって、政府からの要請を含めた顧客個人情報保護の問題に関しては、クライアントが判断し、対応することになります。</p>
情報システムの個人情報保護に関し政府の統制を受けるリスクのある国・地域の状況	
	各国・地域の状況を把握し、適切な対応を行っています。
個人情報の保護に関する違反件数、内容、および措置	
	発生していません。

### ▶ プライバシーマークの取得状況

プライバシーマーク*の取得状況	会社名
	NRI NRIネットコム NRIデータ i テック だいこう証券ビジネス

\* JIS Q 15001に基づく認定。

# 環境

## 環境マネジメント マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「気候変動への対応」「持続可能なエネルギー消費」「環境に対する責任と保全」および「サプライチェーンにおける環境配慮」

### 重要課題とNRIのアプローチ

情報技術の急速な発展と普及により、ICT（情報通信技術）産業が消費する電気エネルギーと、それに伴うCO<sub>2</sub>排出量は世界規模で深刻な問題となっており、地球温暖化防止への責任ある行動が急務となっています。

NRIグループは、「Green by NRI」と「Green of NRI」の両面のアプローチから、地球環境問題の解決に向け積極的に活動しています。

「Green by NRI」とは、ITソリューションやコンサルティングサービス、政策提言活動を通じて、顧客の事業や社会システムの効率化と生産性向上を図り、これにより環境負荷低減に貢献するアプローチです。

「Green by NRI」の活動で影響が大きい事例として、一つの情報システムを複数の企業で利用する「共同利用型サービス」の提供拡大により、社会全体で測定した場合のCO<sub>2</sub>排出量を大幅に削減しています。

「Green of NRI」とは、データセンターやオフィスビルの設備やIT機器の省エネルギー化、一人ひとりが行う省エネ活動などの環境対策により、NRIグループ自身の環境負荷低減を進めるアプローチです。

「Green of NRI」の活動で影響が大きい事例として、事業で消費する電力量の約8割を占めるデータセンターの環境性能を世界最高水準に高めることにより、消費エネルギーの低減を推進しています。

### 重点活動・中長期目標

NRIグループは、環境性能の高い新データセンターへのシステム移行や、本社をはじめとした主要なオフィスを環境性能の高いオフィスビルに移転するなど、温室効果ガス排出量の削減に向けた活動を継続的に推進してきました。その結果、2015年度に策定した2022年度末の環境目標を、6年前倒しで2017年に達成しました。それを受けて2018年2月に新たに設定した環境目標は、地球環境問題に対する国際的な要請に沿った形で、パリ協定で目標とされている世界の平均気温上昇「2℃未満」の達成に向けた水準\*としました。

#### 【新たな目標】

NRIグループの温室効果ガス排出量（Scope1+Scope2の合計）： 2030年度に55%削減（2013年度比）

また、上記の目標に加え、データセンター事業者としてグリーンエネルギーの利用を拡大するため、「データセンターの再生エネルギー利用率」と、サプライチェーン全体で事業活動に伴う温室効果ガス排出量を削減するため、「主要取引先における【2℃未満】の達成に向けた環境目標の設定割合」を追加指標として設定しています。

\*「2℃未満」の達成に向けた水準：

パリ協定の目標である世界の平均気温上昇「2℃未満」の達成に向け、科学的根拠と整合した温室効果ガス排出量削減目標を企業に求める国際的イニシアチブである「Science Based Targets initiative（SBTi）」の目標設定水準に沿った数値を策定しています。

### 進捗・成果・課題

環境目標の達成進捗状況は以下の通りです。

- ・2013年度（基準年度） 108千t-CO<sub>2</sub>
- ・2017年度 75千t-CO<sub>2</sub>
- ・削減率 30.5%

NRIの地球温暖化防止への取り組みは、企業の気候変動に関する情報開示を評価・格付けする国際非営利団体CDPから高く評価され、2015年度には「気候変動情報開示先進企業（CDLI）」に選定されました。

KPI	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
温室効果ガス排出量削減率（2013年度比）	%	基準年	7.9	19.8	27.0	30.5
データセンターの再生エネルギー利用率	%	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
サプライヤーの環境目標設定割合（Scope3のカテゴリー1, 2, および11）	%	n/a	n/a	n/a	n/a	4.6
集計対象範囲		a	a	a	a	a

リンクファイル	<p>環境担当役員からのメッセージ  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/message">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/message</a>                      独立した第三者保証報告書  <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=83">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=83</a>                      Green by NRI                      ・ 共同利用型サービスの活用によるCO<sub>2</sub>排出量の大幅削減                      ・ データセンターの省エネルギー化の提言活動                      ・ コンサルティング活動による地球環境問題への社会貢献  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_by_NRI">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_by_NRI</a>                      Green of NRI                      ・ 高度な環境性能を誇るデータセンター  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/data_center">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/data_center</a>                      ・ オフィスにおける省エネルギー、環境負荷低減活動  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/saving">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/saving</a>                      ・ 役職員への環境教育  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/education">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/education</a>                      ・ 役職員の環境活動  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/activities">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/Green_of_NRI/activities</a>                      グリーンボンド  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/greenbond">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/greenbond</a>                      アジア象の保護活動への参加  <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2017.pdf#page=51">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2017.pdf#page=51</a></p>
---------	---

## 環境マネジメント データ

### ▶ 環境に関する方針

環境に関する方針	
方針の適用範囲	<p>NRIでは、NRIグループ環境方針と生物多様性行動指針を制定しています。                      また、社外委託先や購買先等のビジネスパートナーに対してもESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した活動を求め、調達方針の中に「ESG調達の実践」という項目を定めています。</p>
参照文書	<p>NRIグループ環境方針  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/policy">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/policy</a>                      生物多様性行動指針  <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/biodiversity">https://www.nri.com/jp/sustainability/environment/biodiversity</a>                      NRIグループの調達方針  <a href="https://www.nri.com/jp/company/partner">https://www.nri.com/jp/company/partner</a></p>

### ▶ 環境マネジメントシステム

環境マネジメントの体制	
責任者	<p>NRIは、代表取締役社長の指示に基づき、気候変動問題を包含するサステナビリティ経営に責任を負う組織として、「サステナビリティ推進委員会」を組織し、年に複数回、経営会議および取締役会へサステナビリティに関する取り組みおよび経営への提言を行っています。</p>
責任機関・委員会	<p>常務執行役員 横山 賢次</p> <p>サステナビリティ推進委員会</p>

### 環境マネジメントシステム (EMS) 導入状況

NRIでは、主なCO<sub>2</sub>発生源であるデータセンターにおいて、環境マネジメントシステムの国際標準規格であるISO14001の認証を取得しています。2016年3月期から、オフィスにおいて、NRI独自の環境マネジメントシステム「NRI-EMS」の導入を進めています。2019年3月期は、NRI-EMSの海外拠点への導入を進めています。

		単位	2017年度
EMSカバー率 (CO <sub>2</sub> 排出量ベース)		%	92
データセンター	(ISO14001導入率 100%)	%	71
国内オフィス	(NRI-EMS導入率 88%)	%	21
海外拠点	(NRI-EMS導入率 0%)	%	0
集計対象範囲			a

### 環境に関する監査

NRIは、データセンターのISO14001、オフィスのNRI-EMSにおいて、それぞれ年に複数回、内部監査を実施しており、EMSのPDCAサイクルを継続的に改善しています。

### 環境に関する情報開示

NRIは、サステナビリティ推進委員会を中心として積極的な環境情報の開示を進めています。2014年度分から第三者機関による環境情報の保証も取得し、GHGプロトコル等の国際基準に則った精度の高い環境情報の提供に努めています。

このような活動により、企業の気候変動に関する情報開示を評価・格付けする国際非営利団体CDPIにより、2015年度の「気候変動情報開示先進企業 (CDLI: Climate Disclosure Leadership Index)」に選定されました。

### 環境に関する教育

役職員一人ひとりが環境意識の向上を図り、環境に配慮した事業活動を行うために「NRIグリーンスタイル活動」を推進しています。

2017年3月期は、従来のeラーニングによるESG (環境・社会・ガバナンス) テストに加え、福島県只見町の森林整備活動\*に参加する活動も行いました。

また、NRIグループの未来社会創発企業としての確立・発展に貢献した活動を表彰する社内インセンティブ制度「未来創発賞」において、ESGを重要な評価項目としています。

\*NRIは、2016年3月に福島県只見町の「ただみ豪雪林業体験・観察の森」整備事業に寄付をしています。

### 環境に関する法規制違反件数、内容、および措置

該当事項はありません。

▶ 環境マスバラン

NRIグループの環境マスバラン		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
INPUT	エネルギー使用量						
	電気*1	千kWh	188,269	174,209	155,010	143,253	136,518
	灯油*2	kl	28	29	20	35	32
	A重油*2	kl	383	56	279	103	112
	都市ガス*2	千m <sup>3</sup>	496	473	407	311	569
	冷水・蒸気・温熱*2	千GJ	92	88	88	87	100
	合計	千GJ	1,990	1,837	1,655	1,529	1,492
	水使用量						
	上水*2	千m <sup>3</sup>	96	163	231	200	201
	紙使用量						
事務用紙*2	t	n/a	263	258	217	213	
OUTPUT	温室効果ガス						
	電気*1	千t-CO <sub>2</sub>	106	92	79	72	68
	ガス・燃料・冷水・蒸気・温熱*3	千t-CO <sub>2</sub>	2	7	6	6	6
	合計	千t-CO <sub>2</sub>	108	99	86	78	75
	事業用排水*3						
	排水量	千m <sup>3</sup>	n/a	50	40	40	35
	紙廃棄物*2						
	総排気量	t	n/a	280	305	284	269
	最終処分量	t	n/a	0	0	0	0
	リサイクル率	%	n/a	100	100	100	100
	産業廃棄物*4						
	総排気量	t	n/a	508	566	666	2,363
	最終処分量	t	n/a	28	52	22	84
リサイクル率	%	n/a	94.5	90.7	96.6	96.4	
集計対象範囲			d	d	d	d	d
		外部保証					有

(注1) 過去数値については、重要な買収等による影響を「The Greenhouse Gas Protocol (A Corporate Accounting and Reporting Standard -Chapter 5. Tracking Emissions Over Time)」に従い、再計算した数値を記載しています。

(注2) 集計対象範囲は以下の通り

- \* 1 NRIグループ (a)
- \* 2 NRIグループのうち本社が国内にあるもの (b-)
- \* 3 NRIのデータセンター (c-)
- \* 4 NRIグループのデータセンター・総合センター (b-)

## 気候変動 データ

### ▶ 気候変動に関するガバナンス

#### ガバナンスの体制と方法

##### 最高責任者

常務執行役員 横山 賢次

##### 責任機関・委員会名

サステナビリティ推進委員会

##### 気候変動に関するマネジメントへのインセンティブ

NRIグループの環境マネジメントシステムを確実に運営するために、ISO14000内部監査員やエネルギー管理士等、気候変動の管理に関連する複数の外部資格の取得を奨励しており、取得した従業員に対し試験料を支給するとともに、資格取得者に対して人事考課において評価しています。

また、NRIグループでは、コーポレート・ステートメントである「Dream up the future.」を実現するため、毎年、NRIグループのプレステージ向上やビジョン実現に貢献した社員を表彰する制度があります。本制度は、社会提言等の情報発信活動、新事業・新技術の開発のみならず、ESG（環境・社会・ガバナンス）/サステナビリティ活動を通じた企業価値向上に貢献した社員も表彰の対象としています。

##### 気候変動に関するリスク管理方法

NRIグループは、業務遂行上、生じる不測の事態により、NRIグループの資本が毀損する可能性、または、業務遂行上、妨げとなる事象により企業価値の維持、向上ができなくなるものを事業運営上のリスクとして定義しています。

NRIグループは、内部統制システムを整備し、かつ継続的な改善を図るため、リスク管理担当役員を任命するとともに、リスク管理統括部署を設置しています。また、代表取締役社長の指示に基づき統合リスク管理会議を設置し、全社的な内部統制の状況を適宜点検しています。統合リスク管理会議の内容は、年に複数回、取締役会へ報告しています。事業活動に伴う主要リスクに対しては、リスクごとに主管部署を定めており、必要に応じて専門性を持った会議で審議し、主管部署が事業部門と連携して適切な対応を講じています。

気候変動リスクを含めたESG課題への対応については、統合リスク管理会議とは別に、代表取締役社長の指示に基づき、主にサステナビリティマネジメントを推進するサステナビリティ推進委員会と、CSV（Creating Shared Value）経営を推進する社会価値創造推進委員会を設置しています。これら3つの組織体において、トライアングル体制にて、ESGリスクのみならず、ESGオポチュニティについても経営戦略に取り込み、推進しています。

気候関連リスク（自然災害等の事業継続リスクも含む）については、社会に対する負の影響を抑止するため、ESGの経営基盤に責任を持つサステナビリティ推進委員会で管理しています。NRIグループが取り組むべきマテリアリティを特定しており、4つのマテリアリティの中に「環境負荷の低い未来社会の創発」を挙げています。当該マテリアリティに沿った形で、「気候変動への対応」「持続可能なエネルギー消費」「環境に対する責任と保全」「サプライチェーンにおける環境配慮」をテーマに、それぞれ対外的に環境目標を策定・公表し、気候変動リスクを管理しています。また、基盤となる気候変動管理として、保有する5つのデータセンター全てでISO14001を導入し、主要オフィスについては、NRIグループ独自のEMS（NRI-EMS）を導入し、PDCAを実践しています。

##### CDPへの参加

企業の気候変動に関する情報開示を評価・格付けする国際非営利団体CDPの調査には2015年度から回答しており、2015年度には「気候変動情報開示先進企業（CDLI: Climate Disclosure Leadership Index）」に選定されました。

### ▶ 気候変動に関する目標

#### 気候変動に関する目標

##### 対象

2013年度を基準とした温室効果ガス排出量（Scope1とScope2が対象）

##### 目標値

2030年度に55%削減（2013年度比）

##### 目標年

2030年度

##### 進捗

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
CO <sub>2</sub> 排出量（Scope1+2）	千t	108	99	86	78	75
削減率（基準年2013年度対比）	%	基準年	7.9	19.8	27.0	30.5
集計対象範囲		a	a	a	a	a

▶ 気候変動によるリスク

規制によるリスク

NRIグループは、今後高まる社会や顧客からの要請に応えるべく、再生可能エネルギーの利用を高める目標を設定しています。これは、同業他社の欧米IT企業において、再生エネルギーを調達し、サービス提供のためのGHG排出を下げることで付加価値を上げる試みであり、NRIグループについても、同様の対応が必要と考え、「2030年度までにデータセンターの再生エネルギー利用率を36%とする」環境目標（再生可能エネルギー目標）を設定しました。

一方、日本においては、再エネコストが欧米に比べて、技術によっては2~3倍コストが高く、FIT価格についても、メガソーラーにおける2018年の買取価格は21円/kWh（18セント/kWh相当）と、大変高い状況にあります。この要因については、系統接続費用や内外価格差、労務費が高いなど、さまざまな要因が分析されています。再生エネルギーを調達するとコミットした状況で、再エネ電力が高い状況が今後も続くことは、操業コストの高止まり、競合他社と比べたコスト競争力の点から、リスクであると考えています。

物理的影響によるリスク

NRIグループの主要事業の一つであるコンサルティングとITソリューション（特にシステム開発）は、労働集約型の側面が多く、従業員の稼働がビジネスに大きな影響を与えます。また、NRIグループ約13,000人のうち、約7割の社員は、日本で業務を遂行しています。

近年、日本では、気候変動の影響により、地震、台風や降雨の激甚化が進んでいます。事業継続においてBCPは非常に重要なテーマとなり、常にリスクを管理しています。関東圏にある複数のオフィスのハザード分析を実施し、特にリスクが高いと判断されたオフィスについては、2016年度から2017年度にかけて、移転を実施しました。

▶ 気候変動による機会

気候変動による機会

NRIグループは、リサーチ・コンサルティングからITソリューションまで一貫したサービスを提供するビジネスを展開しており、ITソリューションのアウトソーシングサービスおよび共同利用型サービスのために、5つのデータセンターを日本国内に保有しています。あわせて、データセンターで提供するグリーンレベニュー（共同利用型システムなど）は、売上高の20%以上を占めます。

日本では東日本大震災以後、原子力発電停止に伴い、国内のエネルギーミックスは非常に不安定な状況が継続しています。今後、原子力発電が永続的に停止し、化石燃料を基にした火力発電等を中心に賄っていく場合、日本国内の企業は、新たな炭素税の導入など、エネルギー料金が将来にわたり上昇していく可能性があります。それらにより、顧客企業の中で、自社でデータセンターを運用している会社は大きなコスト増加になることが考えられます。そのような顧客企業がNRIグループの共同利用型サービス（グリーンプロダクト）に乗り換えることにより、顧客のコストのみならず、GHG排出量の削減も可能となり、NRIグループの共同利用型サービスは、気候変動の観点でも競争優位性があると考えています。

▶ 気候変動緩和への活動

製品・サービスを通じた気候変動緩和への貢献

共同利用型サービス  
ITサービス業界全体の電力使用量の増大が懸念される中で、NRIは、顧客企業も含めたバリューチェーン全体のITによる電力使用を抑制する事業計画を策定しています。具体的には、NRIが提供する共同利用型サービス関連売上高が拡大することで、社会全体としてのCO<sub>2</sub>排出量の抑制効果が期待できます。

共同利用型サービスを利用いただくことで、顧客が個々にシステムを構築して運用することに比べて、約7割のCO<sub>2</sub>を削減することができると考えられています。

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
グリーンレベニュー（共同利用型サービス売上高）	億円	750	790	927	978	1,001
売上高比率	%	19.4	19.5	22.0	23.1	21.2
集計対象範囲		a	a	a	a	a

## 温室効果ガス排出 データ

### ▶ 温室効果ガス排出量

温室効果ガス排出量 (Scope1、Scope2)		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
直接的温室効果ガス排出量 (Scope1)		千t	2	1	1	1	1
	国内	千t	2	1	1	1	1
	海外	千t	0	0	0	0	0
間接的温室効果ガス排出量 (Scope2)		千t	106	97	84	77	73
	国内	千t	103	95	81	74	70
	海外	千t	3	2	3	3	3
Scope1+Scope2排出量合計		千t	108	99	86	78	75
	国内	千t	105	96	83	75	72
	海外	千t	3	2	3	3	3
集計対象範囲			a-	a-	a-	a-	a-
外部保証							有

(注) Scope2の集計対象範囲のうち、電気使用量はa (NRIグループ全体)、冷水・蒸気・温熱はb (NRIグループのうち本社が国内にあるもの)

温室効果ガス排出量 (Scope3)		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
間接的温室効果ガス排出量 (Scope3)		千t-CO <sub>2</sub>	139	134	161	112	137
カテゴリ1	購入した物品・サービス	千t-CO <sub>2</sub>	65	69	75	64	69
カテゴリ2	資本財	千t-CO <sub>2</sub>	25	16	48	23	44
カテゴリ3	燃料・エネルギー関連の活動	千t-CO <sub>2</sub>	7	7	6	6	6
カテゴリ6	出張	千t-CO <sub>2</sub>	4	5	6	6	7
カテゴリ7	従業員の通勤	千t-CO <sub>2</sub>	2	2	2	2	2
カテゴリ11	販売した製品の使用	千t-CO <sub>2</sub>	33	33	21	9	7
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	千t-CO <sub>2</sub>	0	0	0	0	0
集計対象範囲			a-	a-	a-	a-	a-
外部保証							有

(注1) カテゴリ3 燃料・エネルギー関連の活動の集計対象範囲のうち、電気使用量はa (NRIグループ全体)、冷水・蒸気・温熱はb (NRIグループのうち本社が国内)

(注2) 過去数値については、重要な買収等による影響を「The Greenhouse Gas Protocol (A Corporate Accounting and Reporting Standard -Chapter 5. Tracking Emissions Over Time)」に従い、再計算した数値を記載しています。

## エネルギー消費 データ

### ▶ エネルギー消費量

エネルギー消費量		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
非再生エネルギー総消費量		MWh	200,206	172,648	187,270	172,912	172,906
	電気	MWh	188,269	174,209	155,010	143,253	136,518
	灯油	kl	28	29	20	35	32
	A重油	kl	383	56	279	103	112
	都市ガス	千m <sup>3</sup>	496	473	407	311	569
	冷水・蒸気・温熱	千GJ	92	88	88	87	100
再生エネルギー消費量		MWh	0	92	72	82	621
集計対象範囲			a	a	a	a	a
外部保証							有

▶ データセンターのエネルギー消費量

データセンターのエネルギー消費量	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
データセンターエネルギー消費量	MWh	149,718	137,661	117,712	108,598	103,815
再生可能エネルギー使用量	MWh	0	92	72	82	75
使用率	%	0	0.1	0.1	0.1	0.1
データセンターカバー率	%	100	100	100	100	100
外部保証						有

資源利用・廃棄物 データ

▶ 水資源

水使用量	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
水使用量合計	千m <sup>3</sup>	96	163	232	200	201
上水消費量	千m <sup>3</sup>	96	163	232	200	201
中水消費量	千m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
集計対象範囲		b	b	b	b	b
外部保証						有

排水量	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
排水量合計	千m <sup>3</sup>	n/a	50	40	40	35
集計対象範囲			c-	c-	c-	c-
外部保証						有

c-：集計対象範囲はNRIのデータセンター

▶ 紙資源

紙使用量	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
紙使用量（事務用紙）	t	n/a	263	258	217	213
集計対象範囲			b	b	b	b
外部保証						有

紙廃棄物	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
紙廃棄物合計	t	n/a	280	305	284	269
リサイクル率	%	n/a	100	100	100	100
集計対象範囲			b	b	b	b
外部保証						有

▶ 廃棄物

廃棄物発生量	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
廃棄物発生量合計	t	n/a	162	272	666	2,363
リサイクル率	%	n/a	95	90.7	96.6	96.4
集計対象範囲			b-	b-	b-	b-
外部保証						有

b-：集計対象範囲は、NRIグループのデータセンターおよび総合センター

## 労働慣行・ダイバーシティ マネジメントアプローチ

本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「人材の多様性」「健全な雇用・労使関係」

### 重要課題とNRIのアプローチ

社員が互いの多様な価値観を尊重しあうことは、心身ともに健康で生き活きと働き続けられる職場環境の礎であるとともに、社員個人はもとより、組織の生産性と創造性の向上をもたらす、会社の持続的な成長に不可欠であると、NRIグループは考えています。加えて、NRIグループは海外における事業を拡大し、社員の4人に1人は海外で働くようになりました。そのため、人種・国籍・性別・年齢を問わず、多様な価値観を持つ人材がNRIグループに定着し、活躍できるように、国際的な社会規範に沿ったダイバーシティマネジメントを推進しています。また、それを企業としての成長力に変えていくため、創造性を発揮できるように、長時間労働を抑え、ワーク・ライフ・バランスを向上し、社員が自身の健康や家庭生活も大切にしながら能力を十分に発揮できる環境づくりを進めています。

採用においても、性別等による差別をすることなく、個人の多様な能力・専門性・技能を適切に評価し、決定しています。

採用活動については、新卒者の定期採用のほか、キャリア・障がい者採用を通常で実施しています。採用時の会社説明に際しては、「RJJP」\*をコンセプトとして、事実に基づいた情報を開示しています。

\*RJJP：Realistic Job Previewの略。求職者に仕事の内容や環境・社風などについて、良い面も悪い面もありのままに伝えていこうという考えで実施する採用活動。

### 重点活動・中長期目標

NRIグループは、以下の目標を定め、ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みを推進しています。

【女性活躍推進法に基づく行動計画】（対象：NRI）期間2016年4月～2019年3月

#### 目標

1. 女性管理職比率を7%以上とする
2. 女性就業継続率を男性就業継続率の80%以上とする
3. 女性の採用比率を30%以上とする

#### 取り組み

1. 入社3～5年目の女性社員を対象としたキャリアデザインセミナーを実施する
2. 女性社員を対象として、管理職育成を目的とした女性リーダー育成プログラムを実施する
3. 復帰した女性社員に対する管理職のマネジメント責任・育成責任の啓蒙施策を実施する
4. すべての社員が多様な働き方を選択できるための、制度改革を実施する

また、以下の目標を定め、両立支援に関する取り組みを推進しています。

【次世代育成支援対策推進法に基づく第五期行動計画】（対象：NRI）（期間：2016年4月1日～2018年3月31日）

#### 目標

1. 育児中の社員が育児関連制度を利用しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する
2. 育児中の社員が意欲的に仕事に取り組めるよう、意識向上を目指す
3. ワーク・ライフ・バランスを実現する、労働環境の改善を促進する

#### 対策

- 1-1. 事業所内保育所を設置し、運営を開始する
- 1-2. 男性の家事育児参加を促進するための仕組みづくりを進める
- 2-1. 研修や面談などの復帰支援施策を強化する
- 2-2. 仕事と育児の両立に関する情報発信を継続的に行う
- 3-1. 仕事以外の時間も充実させるため、有給休暇の取得を促進する
- 3-2. 働く場所の柔軟な勤務体系を推進する

進捗・成果・課題

NRIは、女性活躍推進に優れた上場企業として、平成28年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介し、投資や各社の取り組みを促進するものです。  
 また、厚生労働大臣より、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な「えるぼし」企業の最高位（3段階目）に認定されました。この認定制度は、2016年4月施行の女性活躍推進法に基づくもので、1. 採用、2. 継続就業、3. 労働時間等の働き方、4. 管理職比率、5. 多様なキャリアコースの各評価項目に対する実績が評価されました。

KPI	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
女性管理職比率*1	%	4.9	5.4	5.8	6.1	6.8
女性就業継続比率/男性就業継続比率*2*3	%	71.0	74.5	80.9	81.9	78.8
女性採用比率*4	%	26.9	25.9	29.8	26.6	24.5
集計対象範囲		C	C	C	C	C

\*1 「女性管理職比率」の数値は各年度末時点。

\*2 「女性就業継続比率/男性就業継続比率」の数値は各年度の翌年度期首時点（4月1日時点）。

\*3 就業継続比率とは、10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合。

\*4 「女性採用比率」の値は各年度合計値に基づき算出。

リンクファイル	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に関して <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag2">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag2</a> 新たなワークスタイルで生産性を向上 <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/sustainability/Sustainability_Book2018.pdf#page=14">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/sustainability/Sustainability_Book2018.pdf#page=14</a> 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 NRIの出産・育児に関する主な制度 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag3">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag3</a> NRIの介護に関する主な制度 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag4">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/diversity_mgmt#flag4</a>
---------	---

労働慣行・ダイバーシティ データ

▶ 従業員構成

従業員数 (連結)		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
全体	総数	名	8,123	9,012	10,757	11,605	12,708
		男性	名	n/a	6,980	7,980	8,375
		%	n/a	77.5	74.2	72.2	73.1
	女性	名	n/a	2,032	2,777	3,230	3,423
		%	n/a	22.5	25.8	27.8	26.9
	外国人		名	846	935	2,156	2,837
		%	10.4	10.4	20.0	24.4	29.9
地域別	日本	名	7,302	8,105	8,498	8,676	8,821
		%	89.9	89.9	79.0	74.8	69.4
	男性	名	n/a	6,439	6,678	n/a	n/a
		女性	名	n/a	1,666	1,820	n/a
	欧州	名	13	12	21	12	14
		%	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1
	男性	名	n/a	7	14	n/a	n/a
		女性	名	n/a	5	7	n/a
	米州	名	33	41	293	383	392
		%	0.4	0.5	2.7	3.3	3.1
	男性	名	n/a	23	153	n/a	n/a
		女性	名	n/a	18	140	n/a
	アジア	名	775	854	1,945	1,995	2,052
		%	9.5	9.5	18.1	17.2	16.1
	男性	名	n/a	511	1,135	n/a	n/a
		女性	名	n/a	343	810	n/a
	うち中国	名	n/a	374	1,398	1,473	1,465
		%	n/a	4.2	13.0	12.7	11.5
	男性	名	n/a	164	737	n/a	n/a
		女性	名	n/a	210	661	n/a
	豪州	名	0	0	0	539	1,429
		%	0.0	0.0	0.0	4.6	11.2
	男性	名	0	0	0	n/a	n/a
		女性	名	0	0	0	n/a
海外合計	名	821	907	2,259	2,929	3,887	
	%	10.1	10.1	21.0	25.2	30.6	
男性	名	n/a	541	1,302	n/a	n/a	
	女性	名	n/a	366	957	n/a	n/a
集計対象範囲			a	a	a	a	a

(注) 数値は各年度末時点。

従業員数 (NRI単体)		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	
全体	総数	名	5,938	5,972	5,979	6,003	6,130	
		男性	4,895	4,887	4,855	4,861	4,947	
			%	82.3	81.8	81.2	81.0	80.7
	女性	名	1,053	1,085	1,124	1,142	1,183	
			%	17.7	18.2	18.8	19.0	19.3
	平均年齢		歳	38.7	39.1	39.5	39.9	40.2
		男性	歳	39.2	39.6	40.0	40.5	40.8
		女性	歳	36.3	36.7	37.0	37.5	37.7
	平均勤続年数		年	13.0	13.4	13.8	14.3	14.6
		男性	年	13.6	14.0	14.4	14.8	15.2
女性		年	10.6	10.9	11.4	11.9	12.1	
外国人		名	117	108	88	92	106	
		%	2.0	1.8	1.5	1.5	1.7	
年齢別	30歳未満	名	1,396	1,315	1,248	1,172	1,158	
			%	23.5	22.0	20.9	19.5	18.9
		男性	1,026	951	892	847	820	
		女性	370	364	356	325	338	
	30～39歳		名	2,005	2,039	2,042	2,031	2,023
			%	33.8	34.1	34.2	33.8	33.0
		男性	1,685	1,708	1,687	1,650	1,640	
		女性	320	331	355	381	383	
	40～49歳		名	1,721	1,662	1,589	1,583	1,624
			%	29.0	27.8	26.6	26.4	26.5
		男性	1,451	1,378	1,302	1,285	1,315	
		女性	270	284	287	298	309	
	50～59歳		名	736	872	1,016	1,116	1,221
			%	12.4	14.6	17.0	18.6	19.9
		男性	648	775	905	1,000	1,092	
		女性	88	97	111	116	129	
	60歳以上		名	80	84	84	101	104
			%	1.3	1.4	1.4	1.7	1.7
男性		72	72	69	79	80		
	女性	8	12	15	22	24		
管理職層別	総数	名	2,208	2,278	2,351	2,436	2,557	
		男性	2,099	2,153	2,215	2,289	2,391	
		%	95.1	95.1	94.2	94.0	93.5	
	女性	名	109	124	136	147	166	
			%	4.9	5.4	5.8	6.0	6.5
	うち部長職以上		名	184	194	183	203	213
		男性	180	189	177	197	206	
			%	97.8	97.4	96.7	97.0	96.7
		女性	4	5	6	6	7	
		%	2.2	2.6	3.3	3.0	3.3	
集計対象範囲			c	c	c	c	c	

(注) 数値は各年度末時点。

▶ 障がい者雇用

障がい者雇用の推進						
NRIは、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。NRI特例子会社のNRIみらい(株)では、主要拠点に設置しているマッサージ室で、ヘルスキーパー（視覚障がいがある企業内理療師）の社員が、グループ社員向けリラクゼーションで活躍しています。また、知的障がい者であるオフィスサポーターの社員は、研修支援、文書の電子化、社内便デリバリー、オフィス空間整備、用度品管理など幅広い分野で活躍しています。今後もさらなる就業機会の開拓を図り、障がい者の活躍を推進していきます。						
	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
障がい者雇用者数	名	109	108	117	119	134
障がい者実雇用率*	%	2.1	2.1	2.2	2.2	2.2
	集計対象範囲	c	c	d	d	d

(注1) 数値は各年度末時点。

(注2) d：集計対象範囲は、NRIおよび、特例子会社制度におけるグループ適用会社

\* 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく実雇用率

▶ 報酬

平均年間給与*	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員全体	千円	10,911	10,892	11,560	11,514	11,660
	集計対象範囲	c	c	c	c	c

(注) 賞与および基準外給与を含む。

新卒初任給	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
修士	円	251,500	251,500	251,500	251,500	251,500
学士	円	221,500	221,500	221,500	221,500	221,500
	集計対象範囲	c	c	c	c	c

(注) 当該年度の4月第1営業日に入社した新卒採用社員の値。

▶ **ダイバーシティ&インクルージョンの推進**

**女性活躍の推進**

NRIでは、2008年度から「女性のキャリア形成支援」「仕事と育児の両立支援」「企業風土の醸成」の3つを柱としたNRI Women's Network (NWN) 活動を展開しています。女性社員比率の上昇とともに、女性が働き続けることが当たり前になり、近年のNWN活動は「よりプロフェッショナルとしてキャリアの幅を広げ、活躍し続ける」ことに重きを置くようになっていきます。女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、2016年度には、女性のキャリア形成支援として「リーダー育成プログラム」や「キャリアデザインセミナー」を開始しました。出産・育児に関する取り組みにも継続的に取り組んでおり、妊娠中の女性社員とその上司を対象とした三者面談、育児休業から復帰した社員とその上司がペアで参加する仕事と育児の両立支援研修、「仕事と育児の両立支援 Guide Book 上司編」など、ライフイベントを迎える本人だけでなく、上司にも積極的な働きかけを行っています。こうした取り組みにより、NRIは、女性活躍推進に優れた上場企業として、平成28年度以来継続して「なでしこ銘柄」選定されています。「なでしこ銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介し、投資や各社の取り組みを促進するものです。また、厚生労働大臣より、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な「えるぼし」企業の最高位（3段階目）に認定されました。この認定制度は、2016年4月施行の女性活躍推進法に基づくもので、1. 採用、2. 継続就業、3. 労働時間等の働き方、4. 管理職比率、5. 多様なキャリアコースの各評価項目に対する実績が評価されました。さらに、NRIは、2017年7月には、「MSCI日本株女性活躍指数」に組み入れられました。この指数は、年金積立金管理運用独立法人（GPIF）が、パッシブ運用を行うために選定した3つのESG指数のうちの一つです。



THE INCLUSION OF Nomura Research Institute, Ltd IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Nomura Research Institute, Ltd BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

**ダイバーシティ&インクルージョンに関する労使協議の状況**

NRIは、「野村総合研究所従業員組合」と、団体交渉や懇談会などを通じて、経済的処遇や人事制度、労務環境などにかかわるテーマについて、定期的に、または不定期に、対話を重ねています。この中で、ダイバーシティマネジメントに関する重要事項についても協議しています。

▶ **長期的なインセンティブ**

**従業員に対する長期的なインセンティブの概要**

NRIは、短期的な業績向上に偏ることがないよう、NRIグループ社員持株会制度、信託型従業員持株インセンティブ・プラン、退職慰労金制度（確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度）という、長期的なモチベーションの向上につながるインセンティブ制度を導入しています。

**NRIグループ社員持株会制度**

NRIグループ（NRIおよびNRIの連結子会社）の社員が、その給与と賞与から自らが定めた金額分の、NRIの株式を定期的に購入し、中長期的な資産形成を支援する福利厚生制度です。社員には、拠出した金額の10%にあたる奨励金が、NRI株式という形で与えられます。また、NRIの株式を保有することにより、NRIグループの業績を向上させるモチベーションを高めるインセンティブ制度としても働きます。なお、配当金は、税引後に、NRIの株式購入に再投資されます。

持株会による、NRIの発行済株式総数に対する所有株式数の割合：3.95%（2018年3月末）

**信託型従業員持株インセンティブ・プラン**

NRIグループの従業員に中長期的な企業価値向上へのインセンティブを付与し、従業員の福利厚生の充実を図ることを目的として、信託型従業員持株インセンティブ・プランを導入しています。

本プランは、NRIグループ社員持株会に加入するすべての従業員を対象とするインセンティブ・プランです。本プランでは、NRIが信託銀行に設定した専用の信託を通じて、持株会が3年間にわたり取得すると見込まれる数のNRI株式を、借入金を原資として予め取得します。その後は、本信託から持株会に対して継続的にNRI株式の売却が行われ、信託終了時点で本信託内に株式売却等相当額が累積した場合には、当該金銭が残余財産として受益適格要件を充たす者に分配されます。

これにより、従業員は信託期間である3年間にわたるNRIの株価上昇のメリットを享受することになるため、中長期的な業績向上へのインセンティブとなります。

▶ 採用と離職

採用・離職		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
採用者数	総数	名	272	294	299	294	340
	男性	名	198	219	210	214	257
		%	72.8	74.5	70.2	72.8	75.6
	女性	名	74	75	89	80	83
		%	27.2	25.5	29.8	27.2	24.4
	新卒採用者数	名	237	247	246	223	266
中途採用者数	名	35	47	53	71	74	
離職者数*	総数	名	154	213	223	237	266
離職率*		%	2.4	3.2	3.3	3.5	3.8
集計対象範囲			c	c	c	c	c

(注) 年度集計値。

\* 定年退職者を含む。

新卒採用状況		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
採用者数		名	237	247	246	223	266
	男性	名	177	189	178	166	195
		%	74.7	76.5	72.4	74.4	73.3
	女性	名	60	58	68	57	71
	%	25.3	23.5	27.6	25.6	26.7	
うち、大卒以上	名	237	247	246	223	266	
男性	名	177	189	178	177	195	
女性	名	60	58	68	57	71	
うち、短大・専門	名	0	0	0	0	0	
うち、高卒・他	名	0	0	0	0	0	
集計対象範囲			c	c	c	c	c

(注) 年度集計値。

中途採用状況		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
採用者数		名	35	47	53	71	74
	男性	名	21	30	32	48	62
		%	60.0	63.8	60.4	67.6	83.8
	女性	名	14	17	21	23	12
	%	40.0	36.2	39.6	32.4	16.2	
集計対象範囲			c	c	c	c	c

(注) 年度集計値。

10年後定着率	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
女性就業継続比率/男性就業継続比率*1*2	%	71.0	74.5	80.9	81.9	78.8
集計対象範囲		c	c	c	c	c

\*1 「女性就業継続比率/男性就業継続比率」の数値は各年度の翌年度期首時点（4月1日時点）。  
 \*2 就業継続比率とは、10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合。

新卒採用3年後定着率	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
2事業年度前の新卒採用者数*	名	307	265	228	242	240
男性	名	231	202	170	185	174
女性	名	76	63	58	57	66
2事業年度前の新卒採用者のうち、翌年度頭の継続雇用者数	名	293	253	211	220	224
男性	名	223	194	160	168	164
女性	名	70	59	51	52	60
新卒採用3年後定着率	%	95.4	95.5	92.5	90.9	93.3
男性	%	96.5	96.0	94.1	90.8	94.3
女性	%	92.1	93.7	87.9	91.2	90.9
集計対象範囲		c	c	c	c	c

\*4月1日に入社した者のみ。

### ▶ 従業員の満足度

従業員満足度調査の概要						
NRIは、2年ごとに日本で働くすべてのNRI従業員を対象に従業員意識調査を実施しています。調査方法はインターネット調査です。調査項目は、仕事内容、報酬、ワーク・ライフ・バランス、キャリアサポート、福利厚生、職場環境、働きやすさ、および全体的な満足度です。各項目に対し、従業員は満足度を4段階で回答します。調査結果は、人事施策立案の判断材料として利用され、また社内イントラネットに掲載し従業員にフィードバックされます。						
満足度調査結果*1	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
総合的満足度が高い割合*2	%	64.2	-	60.3	-	80.5
調査対象者の割合*3	%	61.6	-	44.2	-	37.4
集計対象範囲*3		d		d		d

(注) d：日本で働くNRI社員

\*1 調査のスケールは、「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらかといえば不満である」、「不満である」の4段階。  
 (2015年度調査までは「どちらでもない」を含む5段階)  
 \*2 「総合的満足度が高い割合」は「満足している」と「どちらかといえば満足している」を合計した割合。  
 \*3 「調査対象者の割合」はNRIグループの連結従業員総数に対する、調査対象者（日本で働くNRI従業員）の割合を示しています。

▶ ワーク・ライフ・バランス

両立支援の概要

NRIは、妊娠期～育児期にかけて育児・介護休業法で定められた制度を上回る制度を整えています。育児のための短時間勤務制度・時間外勤務の免除・制限等は、小学校3年生の学年末まで取得することができ、始業時刻・終業時刻を選択可能なセレクト勤務・シフト勤務などの独自制度を併用することができます。2016年度にはパートナーが出産する社員のための「パートナー出産休暇制度」を導入、2017年度には事業所内保育所を開設するなど、継続して両立のための環境整備に取り組んでいます。

制度面の整備のみならず、個々の事情にあわせて制度を選択するための情報提供や事例紹介にも力を入れています。妊娠中の女性社員とその上司を対象とした「三者面談」、育児休業から復帰した社員とその上司がペア参加する「仕事と育児の両立支援研修」などを通し、社員の仕事と育児の両立を積極的に応援しています。

また、介護セミナーの定期開催や介護コンシェルジュデスクを通して、情報提供を行っています。

NRIは「次世代育成支援対策推進法」に基づく子育てサポート企業としての認定を受け、2007年より認定マーク（愛称：くるみん）を継続して取得しています。



両立支援制度利用状況	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
マタニティ有給休暇取得者数	名	9	12	17	13	9
産前産後休暇取得者数	名	53	53	73	76	56
育児休業取得者数	名	66	56	96	130	252
うち女性	名	58	47	75	70	63
うち男性	名	8	9	21	60	189
育児短時間勤務制度利用者数	名	70	79	96	107	107
育児休業取得率	%					
男性	%	n/a	n/a	6.1	18.7	59.6
女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休業取得後の復職率（女性）	%	98.0	96.1	97.9	97.3	97.0
育児休業取得後の定着率（女性）	%	92.9	95.9	92.3	91.7	93.3
介護休業取得者数	名	3	1	1	2	3
介護休暇取得のべ日数	日	30	45	48	43	34
介護短時間勤務制度利用者数	名	0	0	0	0	0
集計対象範囲		c	c	c	c	c

▶ 多様で柔軟な働き方の支援

多様で柔軟な働き方を支援する施策の概要

NRIでは、専門職に対しては、業務の進め方、時間配分を本人の裁量、自己管理に委ねる裁量労働制を適用しています。また、専門職種の業務遂行におけるいっそうの効率化、生産性向上を目指し、時間の裁量に加え、一定の範囲で場所の裁量を持たせる制度も整えており、年20日を上限として計画的に自宅やサテライトオフィスでの勤務が可能です。

また、札幌と福岡では、その土地で働くことを前提としたエリア職の採用を行っています。

事業所内保育所の設置

社員が希望するタイミングでの復職をバックアップし、キャリアプランの醸成を支援するため、2017年6月に、NRIで初めての事業所内保育所となる「ゆめみなと保育園」を横浜総合センター（横浜野村ビル）に開園しました。

男性の家事育児参加を促進するための仕組みづくり

2017年1月にパートナー出産休暇を導入し、男性社員にとっても積極的に育児に参加しやすくなるよう制度整備を行いました。

2017年度には「仕事と育児の両立支援Guide Book 男性編」を作成し、全社員に公開しました。育児に関する社内制度への理解を促進するため、社内制度を紹介する説明会も行いました。

職場復帰支援策の強化

妊娠期間中には、女性社員とその上司を対象とした三者面談を2011年度から実施しています。社内制度の理解を深めるとともに、復帰後の働き方について話し合い、スムーズな職場復帰を応援しています。

育児休業からの復帰後には、「仕事と育児の両立支援研修」を2010年度から継続実施し、ここでも女性社員と上司双方へ向けた指導を行っています。2016年度には「仕事と育児の両立支援研修」の受講から1～2年経過後の社員を対象に「仕事と育児の両立支援フォローアップセミナー」を開始し、支援を一層強化しています。

休暇取得の促進

2006年より継続してスマート・ワークスタイル・キャンペーンを実施しています。

暑中休暇・リフレッシュ休暇などの連続休暇の計画的な取得を推進しています。2016年度には、有給休暇取得率70%以上を達成しました。

在宅勤務制度

NRIは、従来から、勤務先事業所とは別の、NRIの事業所で就業できる仕組みを整えています。

2016年3月に、業務遂行のいっそうの効率化と、生産性向上のため、在宅勤務制度を導入しました。制度導入だけでなくとどまらず、利用促進キャンペーンを実施しています。2017年度には、総務省をはじめとする6省庁が東京都ならびに経済界と連携して展開する「テレワークデイ」にも特別協力団体として参加しました。

サテライトオフィス

NRIでは自席のあるオフィス以外の、主要なオフィスに「リエゾン」を設けており、サテライトオフィスとして利用できるようにしています。

カジュアルウェア

NRIグループでは、リラックスした服装により柔軟な発想を促し生産性を高めることを目的として、1996年から、「お客様に会う可能性がある場合にはビジネススーツを着用すること」などのガイドラインの下で、カジュアルウェアでの勤務を社員に許しています。

加えて、2011年からは、省エネのため、5月から9月までをクールビズ期間として、お客様の前でもノーネクタイでも構わないなど、カジュアルウェアに関するガイドラインを緩和しています。

労働安全衛生 マネジメントアプローチ

本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「健全な雇用・労使関係」 「社会との対話」

### 重要課題とNRIのアプローチ

NRIグループでは、高い専門性を備えた人材が主要な経営資源です。労働安全衛生の不備により、社員が健全な環境の中で十分に能力を発揮できない状況が発生した場合には、生産性の低下や成果物の品質低下により、社会を支える重要な基盤である情報システムや、お客様の経営や事業に深くかかわるコンサルティングサービスの提供など、事業サービスに影響が及び恐れがあります。そのため、NRIは、2015年度から、社員のQOL（Quality of Life）の向上に資する「健康経営」\*の実現を目指し、「NRI健康宣言2022」のもと、目標に向かって、実現に努めています。健康経営は、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。社員の健康は、企業におけるリスクマネジメントの観点からも重要な位置を占めており、健康管理を社員個人に任せるのではなく、企業として積極的に関わっていかうとするものです。社員が健康であることは、個人にとっても企業にとっても非常に重要なことであり、健康経営は、企業がその理念に基づき、社員が健康になることを積極的にあと押しすることで、社員の活力や生産性の向上等、組織の活性化をもたらし、結果的に業績や企業価値の向上につながると期待されます。

#### 【NRI健康宣言2022】

基本方針：野村総合研究所は、社員一人ひとりが自らの健康に対して正しい知識・認識に基づき、長期的なQOLの向上に積極的に取り組むことを支援します。

NRIでは、社員へのアンケート調査や従業員組合などを通じて寄せられる社員の意見を活かしながら、社員の労働時間や健康状態、職場環境などの改善に積極的に取り組んでいます。

\*「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

### 重点活動・中長期目標

NRIは、以下の5項目をを労働安全衛生上の重点課題として、労働安全衛生の管理に取り組んでいます。

1. 時間外労働および休日に関する法令の遵守
2. 連続した長時間労働の排除
3. 長時間勤務者に対する産業医面接の徹底と、医師の指示の遵守
4. 深夜勤務の削減
5. 連続休暇（暑中休暇、リフレッシュ休暇）の計画的かつ確実な取得をはじめとする有給休暇取得促進

また、健康経営について以下4項目の活動目標を設定し取り組んでいます。

- 1 生活習慣病を減らす
  - ・社員の人間ドック・健康診断の予約状況・受診状況を管理し、受診を促進
  - ・主要なオフィスに健康管理室を設け、産業医が対応する体制を構築
- 2 ストレスを減らす
  - ・労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施
  - ・仕事上の悩みの相談窓口（社内・社外）を設置
- 3 喫煙率を減らす
  - ・禁煙サポートを導入
  - ・事業所内喫煙スペースを閉鎖
- 4 ワーク・ライフ・バランスを推進
  - ・時間外・休日労働を削減
  - ・有給休暇の取得を促進
  - ・業務効率化、会議効率化、朝型勤務など、現場主導で取り組むスマート・ワークスタイル・キャンペーン（SWC）を実施

### 進捗・成果・課題

NRIは、日本健康会議\*から、特に優良な健康経営を実践している大企業の法人として、「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されました。健康経営優良法人認定制度は、2016年度に創設された認定制度で、「経営理念」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の観点で審査が行われます。NRIは、規模の大きい企業や医療法人を対象とした「大規模法人部門」で認定基準に適合し、2016年度、2017年度に2年連続で本認定を取得しました。

\*日本健康会議：経済団体・医療団体・保険者などの民間組織や自治体が連携し、優良な健康経営の実現のために職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的とする活動体。

KPI	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員の一人あたり年間総労働時間*	時間/年	2,213.3	2,197.6	2,140.8	2,085.8	2,034.3
従業員一人あたり月平均残業時間*	時間	34.8	33.0	29.8	27.2	22.0
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定期健康診断有所見率	%	n/a	42.1	43.5	45.4	70.1
喫煙率	%	19.9	18.9	18.5	17.0	15.9
運動習慣者比率	%	13.8	10.9	11.5	15.9	19.0
集計対象範囲		C	C	C	C	C

※管理職、裁量労働制社員を含む全従業員。

リンクファイル	健康経営 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt</a> 丸の内エリア従業員の健康管理を、試験的に支援 <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2017.pdf#page=49">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2017.pdf#page=49</a>
---------	--

## 労働安全衛生 データ

### ▶ 労働安全衛生

#### 労働安全衛生に関する方針

NRIグループは、社員に安全で健康的な職場環境を提供することを基本方針としており、労働時間管理、職場環境整備、個人の健康管理などについて積極的に取り組んでいます。

#### 労働安全衛生に関する体制

NRIでは、労働環境整備を目的として「安全衛生委員会」を設置し、事業本部単位での衛生管理体制も整えています。これにより、事業本部ごとの事業や業務特性に合わせた、適切な労働環境整備を行っています。

##### 責任者

【労働安全衛生責任者】  
 常務執行役員 深美泰男（本社機構担当）  
 【健康経営責任者】  
 代表取締役専務執行役員 白見好生（健康経営担当チーフヘルスオフィサー [CHO: Chief Health Officer]）

##### 責任機関、委員会

労働安全衛生委員会

#### 労働安全衛生に係る労使協議の状況（安全衛生委員会の状況等）

NRIは、「野村総合研究所従業員組合」と、団体交渉や懇談会などを通じて、労務環境などにかかわるテーマについて、定期的に、または不定期に、対話を重ねています。

#### 労働安全衛生に関するリスク管理

NRIグループでは、高い専門性を備えた人材が主要な経営資源です。労働安全衛生の不備により、社員が健全な環境の中で十分に能力を発揮できない状況が発生した場合には、生産性の低下や成果物の品質低下により、社会を支える重要な基盤である情報システムや、お客様の経営や事業に深くかかわるコンサルティングサービスの提供に影響が及ぶ可能性があります。そのような事態を防ぐため、以下を重点課題として、労働安全衛生の管理に取り組んでいます。

1. 時間外労働および休日に関する法令の遵守
2. 連続した長時間労働の排除
3. 長時間勤務者に対する産業医面接の徹底と、医師の指示の遵守
4. 深夜勤務の削減
5. 連続休暇（暑中休暇、リフレッシュ休暇）の計画的かつ確実な取得をはじめとする有給休暇取得促進

また、上司が部下の労働時間や休暇取得状況などを随時オンラインで確認できる仕組みや、深夜勤務や休日出勤を行った社員のリストを翌日に管理職に配信するなど、社員の勤務状況を正しく把握できる仕組みを整備するとともに、長時間勤務者に対する産業医面接の徹底によるリスクの把握を実施しています。

労働安全衛生の状況	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
業務上死亡者数	名	0	0	0	0	0
労働災害件数*1	件	0	1	0	2	0
労働災害度数率*2		0	0	0	0	0
従業員の一人あたりの月平均時間外労働時間*3	時間	34.8	33.0	29.8	27.2	22.0
集計対象範囲		c	c	c	c	c

\*1 死亡災害および死傷災害による休業4日以上の発生件数。

\*2 休業労働災害被災者数／のべ労働時間数×100万時間。

\*3 管理職、裁量労働制社員を含む全従業員。

▶ 健康経営

健康管理の概要																																											
	NRIグループでは、定期健診の受診促進と受診結果のフォロー、産業医による対応、相談窓口の設置、時間外労働の削減など、社員の健康の維持・向上に総合的に取り組んでいます。																																										
人間ドック・健康診断の受診促進	NRIグループは、すべての社員に対し、毎年必ず健康診断（30歳未満）または人間ドック（30歳以上）を受診するよう定期的に指示し、その受診状況を確認しています。また、社内基準以上の所定時間外労働に従事した社員については、半年ごとに健康診断や医師面談を受けるよう指示し、その受診状況を確認しています。																																										
オフィスへの健康管理室の設置と産業医による対応	NRIは、主要なオフィスに健康管理室を設け、産業医が対応する体制を整えています。産業医は社員の健康診断や人間ドックの受診結果をチェックするとともに、社員からの健康相談等に応じています。																																										
安全衛生法に基づくストレスチェックの実施	NRIグループでは、2016年度より、労働安全衛生法に基づき、社員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するため、Webアンケート形式のストレスチェックを導入しました。これにより、社員自身に自らのストレスの状況について気づきを促し、必要に応じて産業医による面談を実施しています。また、検査結果を組織ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげています。今後も、法令に従い、毎年実施していきます。																																										
仕事上の悩みの相談窓口を設置	NRIグループでは、社員を対象とした各種相談窓口「PraNet (Professional Assist Network)」を設置し、社員からのさまざまな相談に対応できる体制を整えています。社内の相談窓口に加え、社外にも複数の相談窓口を用意しており、相談できる内容は、仕事・職場全体に関する相談、キャリア開発・能力開発に関する相談、職場のストレスや健康に関する相談、家族の健康や介護に関する相談、倫理・コンプライアンスに関する相談、ハラスメントに関する相談など、多岐にわたります。																																										
時間外・休日労働の削減	NRIでは、労働法等に基づき労働時間・深夜勤務・休日勤務などについての社内管理基準を定め、適正な労務管理を行っています。上司が部下の労働時間や休暇取得状況などを随時オンラインで確認できる仕組みや、深夜勤務や休日勤務を行った社員のリストを翌日に管理職に配信するなど、社員の勤務状況を正しく把握できる仕組みを整備しています。 また、長時間労働等取り除くべき危険・リスクを指数化した「健康管理指数」等の指標によって、部署ごとの状況を定期継続的に確認しています。																																										
喫煙率の低減	NRIは、2015年11月から、禁煙治療にかかる治療費（自己負担分）の7割を会社が支援する「禁煙サポート」を導入しました。 また、NRIは、2015年10月に、オフィスの喫煙スペースを半減させ、2016年度には、世界禁煙デー（5月31日）に、主要なオフィスの喫煙スペースをすべて閉鎖しました。																																										
健康管理のKPI	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>単位</th> <th>2013年度</th> <th>2014年度</th> <th>2015年度</th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定期健康診断受診率</td> <td>%</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>定期健康診断有所見率</td> <td>%</td> <td>n/a</td> <td>42.1</td> <td>43.5</td> <td>45.4</td> <td>70.1</td> </tr> <tr> <td>喫煙率</td> <td>%</td> <td>19.9</td> <td>18.9</td> <td>18.5</td> <td>17.0</td> <td>15.9</td> </tr> <tr> <td>運動習慣者比率</td> <td>%</td> <td>13.8</td> <td>10.9</td> <td>11.5</td> <td>15.9</td> <td>19.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">集計対象範囲</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> </tr> </tbody> </table>		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	定期健康診断有所見率	%	n/a	42.1	43.5	45.4	70.1	喫煙率	%	19.9	18.9	18.5	17.0	15.9	運動習慣者比率	%	13.8	10.9	11.5	15.9	19.0	集計対象範囲		C	C	C	C	C
	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度																																					
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0																																					
定期健康診断有所見率	%	n/a	42.1	43.5	45.4	70.1																																					
喫煙率	%	19.9	18.9	18.5	17.0	15.9																																					
運動習慣者比率	%	13.8	10.9	11.5	15.9	19.0																																					
集計対象範囲		C	C	C	C	C																																					

▶ 労働時間および年次有給休暇の取得状況

従業員一人あたり年間総労働時間	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員一人あたり年間総労働時間	時間/年	2,213.3	2,197.6	2,140.8	2,085.8	2,034.3
集計対象範囲		C	C	C	C	C

(注) 管理職、裁量労働制社員を含む全従業員。

従業員一人あたり月平均残業時間	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員一人あたり月平均残業時間	時間	34.8	33.0	29.8	27.2	22.0
集計対象範囲		C	C	C	C	C

(注) 管理職、裁量労働制社員を含む全従業員。

年次有給休暇 <sup>*1</sup>	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
付与日数 <sup>*2</sup>	日	20.3	21.6	21.2	21.6	21.5
取得日数	日	11.9	14.4	14.1	15.3	15.4
年次有給休暇取得率	%	58.6	66.9	66.5	70.6	71.4
集計対象範囲		C	C	C	C	C

\*1 全従業員平均ベース。

\*2 繰越分を除く。

## ▶ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策	
	メンタルヘルス対策としては、深夜勤務の削減、連続した長時間労働の排除、長時間勤務者に対する産業医面接の徹底、労働安全衛生法に基づくストレスチェックの他に、以下のような取り組みを行っています。
職場のストレスに関する相談窓口の設置	社員は、職場のストレスに関する相談を、健康管理室（産業医や看護師）に相談できます。加えて、健康保険組合の制度で、社員は、電話やWebサイトを通じて、あるいは対面で、専門の心理カウンセラーによるカウンセリングが受けられます（一定の条件の下で無料）。
長時間労働社員への産業医面接の義務づけ	NRIでは、時間外勤務時間が社内基準を超えた場合には、対象社員の心身への影響を考慮し、産業医との面接を義務づけています。
「ストレスチェック」の実施	NRIでは、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を以下の目的で2016年より実施しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のストレス状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処する</li> <li>・ストレスが高い状態の場合には、医師の面接を受けて助言をもらう</li> <li>・面接の結果、会社は必要に応じて就業上の措置を行う</li> <li>・ストレス原因となる職場環境の改善につなげる</li> </ul>
復帰支援プログラム	傷病等で休みを取った社員の復職に際しては、主治医の診断の結果を受けて、産業医と相談のうえ、復職させるようにしています。一定以上の休みを取った社員の場合には、再休職を予防する研修が組み込まれた、外部の専門機関によるリワーク・トレーニングを受講させ、再休職することのないように努めています。

## ▶ 野村証券健康保険組合の制度

ノムラ健康ダイヤル24	健康・医療・介護・育児・メンタルヘルスなどについて、経験豊かな医師、保健師、看護師などに、24時間・年中いつでも、電話で無料の相談ができます。また、近隣の医療機関や、先進医療を行っている医療機関に関する検索システムを利用することができます。
専門医療ダイヤル	社員やその家族が、がんなどの重篤な病気と診断されたとき、セカンドオピニオンや専門医療機関への紹介・受診手配のサービスが受けられます（一定の条件の下で無料）。
メンタルヘルスカウンセリングサービス	電話やWebサイトを通じて、あるいは対面で、専門の心理カウンセラーによるカウンセリングが受けられます（一定の条件の下で無料）。

## 人材開発 マネジメントアプローチ

### 本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「人材の多様性」

### 重要課題とNRIのアプローチ

NRIグループでは、企業理念の中で、社員に求める行動指針として「真のプロフェッショナルとしての誇りを胸に、あくなき挑戦を続ける」を掲げています。  
 NRIグループの礎となるのは「人材」、すなわち、高度な専門性を持ち、自ら設定した目標のもとに自立して働き、変革を恐れずに果敢に挑戦していくプロフェッショナルである社員です。長期ビジョン「Vision2022」や中期経営計画の実現には、従来の得意領域でのさらなる成長や生産性向上を目指すだけでなく、未来を先取りし、グローバルやビジネスITといった未知の領域に挑戦する「人材」が不可欠となります。  
 NRIグループは、こういった「人材」を育むために、志の高い人材の能力を開花させ、現場で成果につなげていく仕組みや環境づくりを強化しています。

### 重点活動・中長期目標

NRIの人事制度は「業績・成果・能力主義」「裁量労働制度」「評価・人材育成制度」の3つの柱を軸に、多種多様なプロフェッショナルが生き生きと活躍できる仕組みや環境が設計されています。  
 評価・人材育成制度の前提として社員には「専門性の追求」とともに「専門分野の多様化」を奨励しています。複数の専門分野で能力を磨くことで、事業環境の変化に柔軟に対応可能な、視野が広く、組織横断での協業ができる人材が育つと考えているためです。  
 また、「OJT (On the Job Training)」を中心に、「研修」「自己研鑽」を合わせた3つの手段を有機的に結合させることを重視しています。NRIでは、業務経験を通じたOJTの機会提供こそが最良の育成手段と考えており、研修は、OJTで得た知識を整理し、理解を深めるための手段、または、OJTでは得られない知識・技能を修得するための手段として位置付けています。さらに、各社員の資格取得や語学力向上の自己研鑽を支援する仕組みも整えています。

### 進捗・成果・課題

海外で事業基盤の確立を目指して活躍するグローバルなビジネスリーダーを育成するため、国際業務の実体験を組み込んだ実践的な育成プログラムを実施しています。顧客企業やNRIの海外拠点などに1年間程度派遣し、海外での実務経験を通じて業務遂行能力を高めます。  
 2017年度までに、130名を超える社員がこのグローバル研修の対象として選出され、16ヵ国26都市に派遣されています。

リンクファイル	人を育てる「教育制度」 <a href="https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution_a.html">https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution_a.html</a> 人を活かす「評価制度」 <a href="https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution_b.html">https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution_b.html</a> NRIの人材戦略 <a href="https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=54">https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=54</a>
---------	---

## 人材開発 データ

### ▶ 人材開発マネジメント

#### 人材開発に関する方針（重点分野）

NRIの人事・人材育成制度は「業績・成果・能力主義」「裁量労働制度」「評価・人材育成制度」の3つの柱を軸に、多種多様なプロフェッショナルが生き活きと活躍できる仕組みや環境が設計されています。

人材育成においては、「OJT（On the Job Training）」を中心に、「研修」「自己研鑽」を合わせた3つの手段を有機的に結合させることを重視しています。NRIでは、業務経験を通じたOJTの機会提供こそが最良の育成手段と考えており、研修は、OJTで得た知識を整理し、理解を深めるための手段、または、OJTでは得られない知識・技能を修得するための手段として位置付けています。

効果的なOJTを実現するのが、「C&A（Challenge & Act）制度」です。これは、能力開発と業績評価のために、上司との面談を通じて、半期ごとに個人別の目標を明確にし、その目標の達成度合いを確認・評価する制度です。目標の達成に向けて上司の指導を受けながら業務に取り組み、定期的な面談で上司と部下のコミュニケーションが図られることから、社員一人ひとりの自主性と個性に応じた成長を支援することができます。

研修については、各種の集合研修やeラーニング研修、資格取得支援、業界トップクラスの教育エンジニアによるテクニカルスキル研修など、多くのメニューが用意されています。

自己研鑽の支援策として、NRIグループの業務に特に密接に関連している情報処理技術者や証券アナリスト検定会員などの資格については、資格取得のための専門学校と提携して、社員の試験対策講座への受講費用を全額負担しています。また、NRIは50以上の公的な資格について合格時に受験料の還付を、受講が必須の資格については受講料の補助も行っています。

日本を取り巻く情勢が大きく変わり、社会変化のスピードが速まっている中で、変化に適応できる人材の育成が重要であるとの認識のもと、評価・人材育成制度実施の前提として、社員には「専門性の追求」とともに「専門分野の多様化」を奨励しています。複数の専門分野で能力を磨くことで、視野を広く持てるようになり、事業環境の変化に柔軟に対応することや、組織横断で協業することができる人材に育つと考えているためです。

#### 参考文献

人を活かす「評価制度」

[https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution\\_b.html](https://working.nri.co.jp/2019/contents/institution/institution_b.html)

NRIの人材戦略

<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/ir/library/AR2018.pdf#page=54>

▶ 人材開発プログラム

人材開発プログラム 1																																													
<p>キャリアフィールド</p> <p>NRIでは、社員の活動実態に即して、人材像や社外での位置付けが明確になるよう、業界標準を意識した22のキャリアフィールドとレベルを設定しています。これは、専門性を追求する際に、社員が自らの専門分野とレベルを把握し、レベルアップを図る見取り図となり、C&amp;A制度のベースにもなっています。</p> <p>また、NRIでは、高度な専門性を持つ人材を社内認定資格（NRI認定資格）に認定することにより、当該分野における、NRIの中核的な人材育成を促進するとともに、社員に対してプロフェッショナル人材のロールモデル（目標像）を示しています。</p> <p>さらに、社員には、複数のキャリアフィールドまたは専門分野で目標を設定して、能力開発していくことを奨励しています。専門性の追求も重要ですが、専門分野を複数持つことで、視野を広く持てるようになり、事業環境の変化に柔軟に対応することや、組織横断で協業することができる人材に育つと考えているためです。</p>																																													
<table border="1"> <tr><td>1</td><td>戦略コンサルタント</td></tr> <tr><td>2</td><td>業務コンサルタント</td></tr> <tr><td>3</td><td>システムコンサルタント</td></tr> <tr><td>4</td><td>ストラテジスト</td></tr> <tr><td>5</td><td>営業/アカウントマネージャー</td></tr> <tr><td>6</td><td>プロジェクトマネージャー(新規)</td></tr> <tr><td>7</td><td>プロジェクトマネージャー(エンハンス)</td></tr> <tr><td>8</td><td>アプリケーションアーキテクト</td></tr> <tr><td>9</td><td>IT基盤アーキテクト</td></tr> <tr><td>10</td><td>アプリケーションスペシャリスト</td></tr> <tr><td>11</td><td>アプリ共通基盤スペシャリスト</td></tr> </table>	1	戦略コンサルタント	2	業務コンサルタント	3	システムコンサルタント	4	ストラテジスト	5	営業/アカウントマネージャー	6	プロジェクトマネージャー(新規)	7	プロジェクトマネージャー(エンハンス)	8	アプリケーションアーキテクト	9	IT基盤アーキテクト	10	アプリケーションスペシャリスト	11	アプリ共通基盤スペシャリスト	<table border="1"> <tr><td>12</td><td>IT基盤スペシャリスト</td></tr> <tr><td>13</td><td>ITサービスマネージャー</td></tr> <tr><td>14</td><td>セキュリティスペシャリスト</td></tr> <tr><td>15</td><td>研究員</td></tr> <tr><td>16</td><td>データサイエンティスト</td></tr> <tr><td>17</td><td>プロジェクト管理スペシャリスト</td></tr> <tr><td>18</td><td>品質管理スペシャリスト</td></tr> <tr><td>19</td><td>業務管理スタッフ</td></tr> <tr><td>20</td><td>経営管理/本社スタッフ</td></tr> <tr><td>21</td><td>システムエンジニア</td></tr> <tr><td>22</td><td>コンサルタント</td></tr> </table>	12	IT基盤スペシャリスト	13	ITサービスマネージャー	14	セキュリティスペシャリスト	15	研究員	16	データサイエンティスト	17	プロジェクト管理スペシャリスト	18	品質管理スペシャリスト	19	業務管理スタッフ	20	経営管理/本社スタッフ	21	システムエンジニア	22	コンサルタント
1	戦略コンサルタント																																												
2	業務コンサルタント																																												
3	システムコンサルタント																																												
4	ストラテジスト																																												
5	営業/アカウントマネージャー																																												
6	プロジェクトマネージャー(新規)																																												
7	プロジェクトマネージャー(エンハンス)																																												
8	アプリケーションアーキテクト																																												
9	IT基盤アーキテクト																																												
10	アプリケーションスペシャリスト																																												
11	アプリ共通基盤スペシャリスト																																												
12	IT基盤スペシャリスト																																												
13	ITサービスマネージャー																																												
14	セキュリティスペシャリスト																																												
15	研究員																																												
16	データサイエンティスト																																												
17	プロジェクト管理スペシャリスト																																												
18	品質管理スペシャリスト																																												
19	業務管理スタッフ																																												
20	経営管理/本社スタッフ																																												
21	システムエンジニア																																												
22	コンサルタント																																												
事業上の効果	NRIのビジネス目標に合致した人材の育成状況を可視化することにより、長期的な人材戦略の立案と、短期間での専門性の高い人材の育成が可能となります。																																												
対象従業員	全従業員																																												

人材開発プログラム 2	
<p>中核人材育成プログラム</p> <p>NRIグループの成長、事業創造を担う中核人材を育成するプログラムを実施しています。このプログラムは、経営幹部候補の育成を目標とするコース、高い視座と全社的視点から事業をマネジメントする能力の育成を目標とするコース、新事業を創造する人材の育成を目標とするコース、の3つのカリキュラムから構成されています。</p> <p>参加者は上級・中堅の管理職の中から選抜され、約1週間～10日間にわたる集合研修、個人ワーク、ディスカッション等のプログラムを経て、NRIの経営・事業に関する課題の発見、解決策の提言・実行を目指していきます。</p>	
事業上の効果	NRIは長期経営ビジョン「Vision2022」において、「グローバル化」と「ビジネスITの創出（新たな事業の創出）」を中核的な成長戦略として掲げています。中核人材育成プログラムは、成長戦略を実践するビジネスリーダーを継続的に育成するプログラムとして、成功の鍵となります。
対象従業員	上級・中堅の管理職

▶ 人材開発の投入費用

人材開発費用	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
教育研修費総額	百万円	1,853	1,789	1,712	1,768	1,705
従業員一人あたり教育研修費	千円	228	199	159	152	134
集計対象範囲		a	a	a	a	a
従業員一人あたり教育研修時間	時間/人	63	57	54	47	45
集計対象範囲		c	c	c	c	c

▶ 人材開発の効果測定

人材開発の効果測定方法						
高度な専門性を有する人材の育成に関する投資効果を客観的に判断する指標として、公的専門資格の取得者数を重視しています。						
公的専門資格取得者数	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
情報処理技術者 (ITストラテジスト)	名	209	246	279	305	328
情報処理技術者 (システムアーキテクト)	名	816	848	876	903	949
情報処理技術者 (プロジェクトマネージャ)	名	657	693	743	814	869
情報処理技術者 (ネットワークスペシャリスト)	名	861	886	909	939	955
情報処理技術者 (データベーススペシャリスト)	名	625	689	743	789	843
情報処理技術者 (エンベデッドシステムスペシャリスト)	名	30	33	37	40	48
情報処理技術者 (情報セキュリティスペシャリスト)	名	836	951	1,093	1,218	1,202
情報処理技術者 (ITサービスマネージャ)	名	320	341	360	388	409
情報処理技術者 (システム監査技術者)	名	298	317	333	342	354
情報処理安全確保支援士*1 (試験合格者数)	名	-	-	-	-	108
Project Management Professional	名	192	213	230	255	292
ITIL Manager / Expert / Intermediate	名	48	53	63	70	70
証券アナリスト検定会員	名	224	224	228	242	245
公認会計士	名	9	8	10	9	9
中小企業診断士	名	36	37	42	45	46
一級建築士	名	11	12	12	11	10
電気通信主任技術者	名	119	118	114	110	107
<b>NRI認定資格制度取得者数</b>						
認定ビジネスディベロッパー	名	27	24	25	24	18
認定ビジネスアナリスト	名	30	24	23	26	23
認定アプリケーションエンジニア*2	名	-	-	7	16	19
認定ITアーキテクト	名	77	76	70	67	65
認定ITサービスマネージャ	名	21	27	27	28	30
認定プロジェクトマネージャ	名	84	95	100	96	94
集計対象範囲		c	c	c	c	c

(注) すべて年度末値。

\*1 2017年4月より試験開始。

\*2 2015年10月より認定開始。

ビジネスと人権 マネジメントアプローチ

本マネジメントアプローチが関連する、NRIのマテリアリティ

「人権の尊重」、「社会との対話」

重要課題とNRIのアプローチ

NRIグループは、「NRIグループの人権に関する方針」で宣言しているとおり、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権と労働に関する国際規範を支持・尊重しています。とりわけ、労働基本権を尊重すること、ならびに、強制労働、児童労働、差別、およびハラスメントを禁止することについては、改めて項目を立て、明確に示しています。

また、NRIグループは、「NRIグループの調達方針」において、社外委託先や購買先などのビジネスパートナーの皆様との取引に際し、人権に配慮した調達を行うことを宣言しています。

加えて、NRIは、「人権」・「労働」・「環境」・「腐敗防止」の4分野・10原則に賛同し、2017年5月に「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。経営トップ自らのコミットメントのもと、NRIは、10原則を遵守・実践し、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長の実現に向けて、いっそうの努力をしていく考えです。

<b>重点活動・中長期目標</b>	
	NRIは長期経営ビジョン「Vision2022」の成長戦略の一つとして「グローバル化の飛躍的拡大」(Dramatic expansion of globalization)を掲げており、海外の人権課題を重要な経営課題として位置付けました。現在、人権リスクの特定に着手し、2019年度に人権デューデリジェンスを実施する予定です。
<b>進捗・成果・課題</b>	
	2018年度は、サステナビリティ推進委員会において、人権デューデリジェンスの計画について審議を行っています。
リンクファイル	NRIグループの人権に関する方針 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#human-rights">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#human-rights</a> NRIグループの調達方針 <a href="https://www.nri.com/jp/company/partner">https://www.nri.com/jp/company/partner</a>

## ビジネスと人権 データ

### ▶ ビジネスと人権に関する方針

<b>人権に関する方針</b>	
	NRIグループは、「NRIグループの人権に関する方針」を定め、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権と労働に関する国際規範を支持・尊重しています。 また、「NRIグループの調達方針」の中に「ESG調達の実践」を定め、人権に配慮した調達活動を行うとともに、ビジネスパートナーに対しても人権に配慮した事業活動を行うよう要請しています。
方針の適用範囲	NRIグループ、および社外委託先や購買先などのビジネスパートナー
参照文書	NRIグループの人権に関する方針 <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#human-rights">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/policies#human-rights</a> NRIグループの調達方針 <a href="https://www.nri.com/jp/company/partner">https://www.nri.com/jp/company/partner</a>

### ▶ ビジネスと人権に関するマネジメント

<b>人権に関する最高責任者</b>	
	NRIの常務執行役員
責任機関・委員会	人権啓発推進委員会
人権に関する取締役会の関与（報告、審議、取締役評価・報酬への反映等）	取締役会には、半年に一度、活動の方針や状況を報告しています。また、取締役会の裁可を要する事案は、適宜取締役会で審議のうえ、判断が下されます。
教育・啓発	NRIグループ社員に対しては、「NRIグループビジネス行動基準」において、働きやすい職場づくりのため、互いの人格と個性を尊重し、人権を侵害する言動は一切行ってはならないと定めています。 こうしたルールは、毎年見直される「RULE BOOK 役職員が守るべき重要なルール」の案内を通じて、周知を図っています。また、層別研修や役職別研修の際にも取り上げて、認識を新たにさせています。人権を侵害する言動があった場合には、事実関係を調査のうえ、必要に応じてコンプライアンス違反として当該社員を懲戒処分としています。 派遣社員に対しては、定期的に「NRIグループでの就業にあたり守るべき重要なルール（派遣社員編）」を渡し、人権を尊重することや、差別的な言動は禁止されていることを、説明しています。 NRIグループ各社のすべての部長は、人権啓発推進委員会の推進委員を任じられています。さらに、部長に対しては、人権が互いに尊重された働きやすい職場環境をつくる職責があることを定め、認識させています。

▶ 結社の自由と団体交渉の確保

従業員組合との対話

NRIは、「野村総合研究所従業員組合」とユニオンショップ協定を締結しています。従業員組合とは、団体交渉や懇談会などを通じて、経済的処遇や人事制度、労務環境などにかかわるテーマについて対話を重ねています。毎年実施している「従業員意識実態調査」の結果や、支部会・セミナー等での議論から明らかになった課題は、NRIの経営層にも伝えられ、施策の立案に活かされています。

		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員組合	組合員数*1	名	3,640	3,701	3,709	3,773	3,656
	加入率*2	%	100	100	100	100	100
集計対象範囲*2			d	d	d	d	d

\*1 組合員数は翌年度頭の数値。

\*2 加入率は対象従業員に対する比率（NRIはユニオンショップ制を採用しています）。

▶ 人権デューディリジェンス

人権リスクの特定プロセス

NRIは長期経営ビジョン「Vision2022」の成長戦略の一つとして「グローバル化の飛躍的拡大」(Dramatic expansion of globalization)を掲げており、海外の人権課題を重要な経営課題として位置付けました。現在、人権リスクの特定に着手し、今後、人権デューディリジェンスを進めることを検討中です。英国および豪州における現代奴隷法制定の動向を鑑み、2019年度に人権デューディリジェンスを実施する予定です。2018年度はその実行計画策定に向けた事前調査とプレデューディリジェンスを進めていきます。

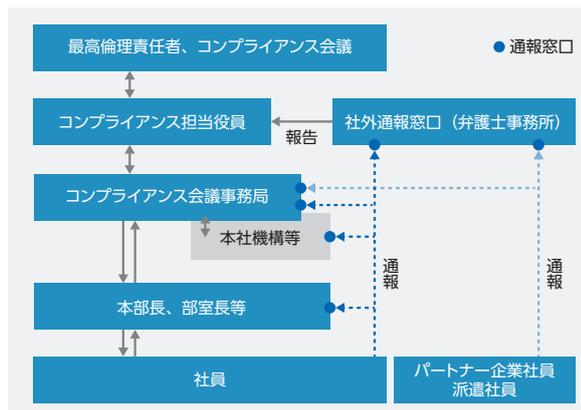
▶ 人権に関する相談・通報への対応

社員、および派遣社員、パートナー企業社員を対象とした相談・通報に対応する仕組み

NRIグループ社員、ならびに派遣社員、パートナー企業社員を対象として、万が一自分や誰かの人権が損なわれた場合や、その恐れに気づいた場合には、社内ならびに社外に通報窓口が用意されており、イントラネット上で、いつでもその連絡先を確認することができます。

なお、通報窓口があることは、社員については、入社時研修や、毎年配布される冊子「NRIグループ RULE BOOK 役職員が守るべき重要なルール」に記載するなどを通して周知に努めています。また、派遣社員やNRIグループの事業所で就業するパートナー企業（社外委託先）社員には、初めて就業する際に、通報窓口があることを資料を渡して、説明しています。

相談や通報に対しては、事実を調査したうえで速やかに対処し、再発防止などの措置を講じています。



適用対象範囲

NRIグループ社員、および派遣社員、パートナー企業（社外委託先）社員

外部を対象とした相談・通報に対応する仕組み（サプライヤー、地域コミュニティ、その他）

NRIグループの外部からの人権に関する苦情を専門とした窓口は設置していません。しかし、代表の電話番号や、問い合わせ一般を受け付けるメールアドレスを公開しており、各社の広報部門が窓口となって、しかるべき部署が適切に対応するようにしています。

適用対象範囲

NRIグループ社員と派遣社員、パートナー企業（社外委託先）社員を除く、すべてのステークホルダー

## ▶ 人権に関するエンゲージメント

ステークホルダーとの対話	
参照文書	<p>NRIは、毎年、有識者とのダイアログを行い、人権リスクをはじめとしたNRIグループの事業活動に関連するESGリスクの把握に努めています。</p> <p>2017年度は、ロンドンおよび東京において、世界的に著名な人権専門家やESG投資家とのダイアログを実施しました。</p> <p>このダイアログにおいて、デジタルライツ、労働者の権利、性別・国籍による差別、サプライチェーンにおける人権、コミュニティへの影響などが、NRIが考慮すべき人権リスクとして指摘されました。</p> <p>今後、具体的な人権リスクの特定、評価、対応を進めていきたいと考えています。</p>
	<p>ステークホルダーダイアログ</p> <p><a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/management/dialogue">https://www.nri.com/jp/sustainability/management/dialogue</a></p>

マルチ・ステークホルダー・エンゲージメント	
提起された課題	<p>NRIは経済人コー円卓会議日本委員会が主催する「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム（人権デューデリジェンス・ワークショップ）」に2012年度より参加し、企業、NGO/NPO、有識者等のマルチ・ステークホルダーによる対話を通じて、人権課題の把握に努めています。</p>
参照文書	<p>情報・通信業界における重要な人権課題（抜粋）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報システム開発において長時間労働や不払い残業が発生するおそれ</li> <li>・サービス停止により利用者の社会生活を脅かすおそれ</li> <li>・個人情報漏洩等によりプライバシー権を侵害するおそれ</li> <li>・不正サイトや不正なICT（情報通信技術）利用により人権が脅かされるおそれ</li> <li>・国家権力からの個人情報提供要求に抗しきれないおそれ</li> <li>・海外の官公庁向け営業活動等における賄賂や腐敗のおそれ</li> <li>・環境に配慮したエネルギーや水の利用</li> <li>・情報格差是正による人々の生活向上等のポジティブな働きかけなど</li> </ul>
	<p>ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム</p> <p><a href="http://crt-japan.jp/portfolio/stakeholder_engagement_program/">http://crt-japan.jp/portfolio/stakeholder_engagement_program/</a></p>

## 社会貢献活動 データ

### ▶ 社会貢献活動の方針

社会貢献活動の考え方	
参照文書	<p>企業は、地域や社会で活動するステークホルダーの一員として、人材や技術、資金などのリソースを活用して、地域・社会の発展に貢献する責任があります。</p> <p>NRIは、事業活動と社会貢献活動を、企業理念である「未来創発」を実現するための一体の活動と考えています。そして、「人づくり」「社会づくり」「情報発信」を社会貢献活動の重点分野として定め、人材と技術を活かしたさまざまな活動を行っています。</p>
	<p>NRI学生小論文コンテスト</p> <p><a href="http://www.nri.com/jp/event/contest/index.html">http://www.nri.com/jp/event/contest/index.html</a></p> <p>キャリア教育プログラム</p> <p><a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/edu">https://www.nri.com/jp/sustainability/edu</a></p> <p>東日本大震災からの復興に向けたNRIグループの取り組み</p> <p><a href="https://www.nri.com/jp/act311">https://www.nri.com/jp/act311</a></p>

▶ 社会貢献活動の重点分野

社会貢献活動の重点分野 1	
	人づくり：次世代を担う人材の育成
事業との関連性	次世代を担う人材を育成することは、多くのプロフェッショナル人材を有するNRIのリソースを活かした活動であると同時に、「未来創発」というNRIの企業理念を実現するうえでも欠かせない活動です。 「未来創発」というNRIグループの企業理念を実現するためには、次世代を担う若手人材を育成し、将来に向けてより大きく社会的な波及効果を生み出すことが重要と考えています。NRIグループは、小学生から大学生、留学生まで、それぞれの対象者に応じた教育プログラムの実施や、ダイアログ（対話）・小論文コンテストを通じて未来に目を向け考えていく場を提供するなど、NRIのノウハウを活かしたさまざまな活動を展開しています。また、社員による大学での講義・講演、教員の民間企業における研修を受け入れるなど、教育機関と協働する取り組みも行っていきます。
事業上の効果	ブランド力と評価の向上：人づくり（Personal development）に強みを発揮することは、シンクタンクとしてのブランド力の向上につながり、特に学生からの評価の向上と優秀な人材の採用につながります。学生からの評価を測るKPIとして、学生とのダイアログを毎年開催し、NRIに対する評価を測っています。
社会への効果	人づくりの活動の中で最も継続的に効果を上げている活動として、2006年から毎年開催している「NRI学生小論文コンテスト」があります。2017年の論文応募数は1,767作品となり、これまでの12回の累計では14,138作品にのぼります。
社会貢献活動の重点分野 2	
	社会づくり：コミュニティ開発支援
事業との関連性	経済・社会発展の過程にある新興国・途上国の開発支援や、震災などの自然災害から立ち直ろうと努力している地域コミュニティの復興支援は、持続可能な社会づくりを実現するための重要な要素です。NRIグループが持つ強力なリソースの一つであるコンサルティング機能により、新興国開発や震災復興の支援を行っています。また、もう一つの強力なリソースであるITソリューション機能を活かして、地域コミュニティ開発の支援を行っています。さらに、社会貢献活動を通じた地域コミュニティへの貢献も、重要な活動の一つです。
事業上の効果	社会づくり（Social development）に関する社会貢献活動は、地域コミュニティ復興支援や新興国・途上国の開発支援に関するコンサルティング事業およびITソリューション事業につながり、収益を生み出しています。その成果は個別のプロジェクト単位で測ることができます。
社会への効果	社会づくりの効果の一つとして、2011年の東日本大震災、および2016年の熊本地震の被害への義援金・支援額は累計で約2億6,560万円、参加社員数はのべ10,658人になりました。
社会貢献活動の重点分野 3	
	情報発信：調査・研究成果等の情報発信
事業との関連性	NRIが進める社会イノベーションが広く社会に認知され浸透するためには、調査・研究活動成果の情報発信が欠かせません。 NRIは、創立当初から多様な分野において調査・研究活動を行っています。得られた成果は事業に活かすとともに、定期刊行物やレポート、書籍、フォーラムなどのイベントを通じて情報発信を続けています。
事業上の効果	フォーラムやイベント等を通じて情報発信を続けることにより、シンクタンクとしてのNRIの評価が高まり、最先端のイノベーション関連のプロジェクトにつながります。その成果は、イノベーションの投資として研究開発費で測ることができます。
社会への効果	情報発信の社会的な効果を測る指標として、情報発信の実績推移を開示しています。

▶ 社会貢献活動の投入費用

社会貢献活動費		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
総額		百万円	792	581	687	591	561
費目別内訳	金銭の提供	百万円	388	201	348	360	272
	現物の提供	百万円	0	1	0	1	0
	施設開放	百万円	12	10	4	4	4
	社員の活動	百万円	391	367	335	226	284
	その他	百万円	0	0	0	0	0
対経常利益率 (NRI単体)		%	1.71	1.10	1.24	1.06	0.96
集計対象範囲			c	c	c	c	c

▶ 社会貢献活動の効果測定

社会貢献活動のKPI		単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	
人づくり	NRI学生小論文コンテスト応募数	件	1,518	883	2,622	3,103	1,767	
	キャリア教育支援	学校数	校	35	31	38	34	24
		参加人数	名	1,600以上	1,700以上	1,500以上	1,277	733
	大学への講義提供	学校数	校	32	28	32	n/a	n/a
		派遣講師	名	47	52	59	n/a	n/a
集計対象範囲			c	c	c	c	c	
社会づくり	被災地への復興支援寄付*1	千円	23,037	19,500	16,095	39,904	13,214	
	東日本大震災	千円	13,037	19,500	16,095	12,010	9,000	
	2013年 フィリピン 台風30号	千円	10,000	-	-	-	-	
	2016年 熊本地震	千円	-	-	-	27,894	4,214	
	集計対象範囲		a	a	a	a	a	
TABLE FOR TWO*2*3	現地食数		15,650	14,404	13,842	16,628	24,041	
集計対象範囲			d	d	d	d	d	
情報発信	単行本の発行	冊	12	19	25	13	15	
	新聞・雑誌への寄稿	回	278	210	229	273	298	
	講演	回	943	1,088	1,161	937	962	
	テレビ・ラジオへの出演	回	117	81	126	102	158	
	ニュースリリース	回	97	88	107	97	104	
集計対象範囲			c	c	c	c	c	

\*1 NRIグループ社員からの募金、およびNRIによるマッチングギフトの合計値。

\*2 飲食者からの寄付と、NRIが行った同額のマッチングギフトの合計値。

\*3 2017年度より、CUP FOR TWOも始め、その分も算入。

# GRIスタンダード対照表

NRIのサステナビリティ情報開示は、GRI (Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポート・スタンダードの中核 (Core) オプションに準拠しています。

## 一般開示項目

102：一般開示項目		掲載ページ	
<b>1.組織のプロフィール</b>			
102-1	組織の名称	統合レポート2018 - 会社情報/株式情報	P86
102-2	活動、ブランド、製品・サービス	統合レポート2018 - ビジネスモデル	P21-24
		統合レポート2018 - NRIの事業セグメント	P35-44
102-3	本社の所在地	統合レポート2018 - 会社情報/株式情報	P86
102-4	事業所の所在地	統合レポート2018 - NRIグループネットワーク NRI公式サイト - 国内・海外拠点	P85
102-5	所有形態および法人格	統合レポート2018 - 会社情報/株式情報	P86
102-6	参入市場	統合レポート2018 - 社会・関係資本の競争優位性	P26
		統合レポート2018 - NRIの事業セグメント	P35-44
		統合レポート2018 - NRIグループネットワーク	P85
		NRI公式サイト - ソリューション・サービス	
		NRI公式サイト - 国内・海外拠点	
102-7	組織の規模	労働慣行・ダイバーシティ - 従業員構成	P50-51
		統合レポート2018 - 過去11年間の要約連結財務諸表	P77
		統合レポート2018 - 会社情報/株式情報	P86
		有価証券報告書 - 第2 事業の状況 - 経営者による財政状況、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析	P16-23
		有価証券報告書 - 第5 経理の状況 - 連結貸借対照表	P69-70
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	労働慣行・ダイバーシティ - 従業員構成	P50-51
102-9	サプライチェーン	サプライチェーン・マネジメント - サプライチェーンの状況	P21-22
		統合レポート2018 - NRIの価値創造プロセス	P17-18
		統合レポート2018 - パートナーとの協働	P71
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	当該報告年度中にサプライチェーンに関する重大な変化はありません。	
102-11	予防原則または予防的アプローチ	リスクマネジメント - マネジメントアプローチ	P13
		リスクマネジメント - データ	P14-16
		クライアント・リレーションシップ・マネジメント - 受託者責任	p25
		環境マネジメント - マネジメントアプローチ	P40
		統合レポート2018 - 内部統制/倫理・コンプライアンス	P69-70
102-12	外部のイニシアティブ	サステナビリティ方針 - イニシアチブへの参画	P3
		統合レポート2018 - 国連グローバル・コンパクト (UNGC) への参加表明	P48
		NRI公式サイト - 参加しているイニシアチブ	
102-13	団体の会員資格	サステナビリティ方針 - イニシアチブへの参画	P3
		統合レポート2018 - 国連グローバル・コンパクト (UNGC) への参加表明	P48
		NRI公式サイト - 参加しているイニシアチブ	
<b>2.戦略</b>			
102-14	上級意思決定者の声明	統合レポート2018 - 社長メッセージ	P9-16
102-15	主要なインパクト、リスク、機会	リスクマネジメント - 長期のリスク	P15
		気候変動 - 気候変動によるリスク、気候変動による機会	P45
<b>3.倫理と誠実性</b>			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	コンプライアンス - コンプライアンス方針	P17

102：一般開示項目		掲載ページ	
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	コンプライアンス - コンプライアンスの体制	P18
<b>4.ガバナンス</b>			
102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンス体制図	P9
		サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-19	権限委譲	サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	ステークホルダー - ステークホルダーとの対話	P3
		クライアント・リレーションシップ・マネジメント - 顧客満足	P25
		統合レポート2018 - 株主・投資家との対話機会の充実	P72
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンスの構成、コーポレート・ガバナンスの機能	P8-11
102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンスの構成	P8
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス - 取締役・監査役の選定基準・プロセス	P9
102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンスの方針	P8
102-26	目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営方針	P2
		サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営の推進体制	P2
		統合レポート2018 - 取締役会の体制と責務	P61
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティ - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス - 取締役会の有効性	P11
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	サステナビリティ方針 - サステナビリティ経営の推進体制	P2
		マテリアリティ (重要課題)	P4
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	リスクマネジメント - リスクマネジメントの体制、リスクアセスメント	P14-15
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	サステナビリティ - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ - サステナビリティ経営の推進体制	P2
102-33	重大な懸念事項の伝達	コンプライアンス - コンプライアンスの体制	P18
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	コンプライアンス - コンプライアンスの状況	P19
102-35	報酬方針	コーポレート・ガバナンス - 役員報酬等	P11-12
102-36	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス - 役員報酬等	P11-12
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	-	
102-38	年間報酬総額の比率	コーポレート・ガバナンス - 役員報酬等	P11-12
102-39	年間報酬総額比率の増加率	コーポレート・ガバナンス - 役員報酬等	P11-12
<b>5.ステークホルダー・エンゲージメント</b>			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	ステークホルダー - ステークホルダーの状況	P3
102-41	団体交渉協定	ビジネスと人権 - 結社の自由と団体交渉の確保	P67
102-42	ステークホルダーの特定および選定	ステークホルダー - ステークホルダーとの対話	P3
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダー - ステークホルダーとの対話	P3
102-44	提起された重要な項目および懸念	ステークホルダー - ステークホルダーとの対話	P3
<b>6.報告実務</b>			
102-45	連結財務諸表の対象となっている事業体	統合レポート2018 - NRIグループネットワーク	P85
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	情報開示 - 報告の対象範囲/報告期間/外部保証	P6
102-47	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ (重要課題)	P4
102-48	情報の再記述	環境データの一部について、重要な買収等による影響を再計算した数値を記載し、当該箇所に注記を付しています	
		気候変動 データ - 気候変動に関する目標	P44
102-49	報告における変更	マテリアルな項目および該当範囲に関する、過去の報告期間からの重大な変更はありません	

■ GRIスタンダード対照表 ■

102：一般開示項目		掲載ページ	
102-50	報告期間	情報開示 - 報告の対象範囲/報告期間/外部保証	P6
102-51	前回発行した報告書の日付	情報開示 - 報告の対象範囲/報告期間/外部保証	P6
102-52	報告サイクル	情報開示 - 報告の対象範囲/報告期間/外部保証	P6
102-53	報告書に関する質問の窓口	お問合せ先	奥付
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	GRIスタンダード対照表	本表
102-55	内容索引	GRIスタンダード対照表	本表
102-56	外部保証	情報開示 - 報告の対象範囲/報告期間/外部保証	P6
		統合レポート2018 - 独立した第三者保証報告書	P82

| 特定スタンダード 200：経済 / 300：環境 / 400：社会

200：経済		掲載ページ	
<b>201：経済パフォーマンス</b>			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	統合レポート2018 - NRIの価値創造プロセス	P17
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動 - 気候変動によるリスク、気候変動による機会	P45
201-3	確定給付年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 - 第5.経理の状況 - 退職給付関係	P97-99
201-4	政府から受けた資金援助	-	
<b>202：地域での存在感</b>			
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-	
<b>203：間接的な経済的インパクト</b>			
203-1	インフラ投資および支援サービス	ウェブサイト - サステナビリティピックアップ	
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	ウェブサイト - サステナビリティピックアップ	
<b>204：調達慣行</b>			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	サプライチェーン・マネジメント - サプライチェーンの状況	P21-22
<b>205：腐敗防止</b>			
103	マネジメント手法	コンプライアンス - マネジメントアプローチ	P16
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-	
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス - 腐敗防止	P19
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス - 腐敗防止	P19
<b>206：反競争的行為</b>			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンス - 不正競争防止	P20
300：環境		掲載ページ	
<b>301：原材料</b>			
301-1	使用原材料の重量または体積	資源利用・廃棄物 - 紙資源	P47
301-2	使用したリサイクル材料	-	
301-3	再生利用された製品と梱包材	-	
<b>302：エネルギー</b>			
103	マネジメント手法	環境マネジメント - マネジメントアプローチ	P40-41
302-1	組織内のエネルギー消費量	エネルギー消費 - エネルギー消費量	P46
302-2	組織外のエネルギー消費量	-	
302-3	エネルギー原単位	-	
302-4	エネルギー消費量の削減	エネルギー消費 - エネルギー消費量	P46
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動 - 気候変動緩和への活動	P45

300：環境		掲載ページ	
<b>303：水</b>			
303-1	水源別の取水量	資源利用・廃棄物 - 水資源	P47
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	該当ありません	
303-3	リサイクル・リユースした水	資源利用・廃棄物 - 水資源	P47
<b>304：生物多様性</b>			
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	該当ありません	
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	該当ありません	
304-3	生息地の保護・復元	該当ありません	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	該当ありません	
<b>305：大気への排出</b>			
103	マネジメント手法	環境マネジメント - マネジメントアプローチ	P40-41
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	温室効果ガス排出 - 温室効果ガス排出量	P46
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	温室効果ガス排出 - 温室効果ガス排出量	P46
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	温室効果ガス排出 - 温室効果ガス排出量	P46
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—	
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	温室効果ガス排出 - 温室効果ガス排出量	P46
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	該当ありません	
305-7	窒素酸化物 (Nox)、硫黄酸化物 (Sox)、およびその他の重大な大気排出物	該当ありません	
<b>306：排水および廃棄物</b>			
306-1	排水の水質および排出先	資源利用・廃棄物 - 水資源	P47
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	資源利用・廃棄物 - 廃棄物	P47
306-3	重大な漏出	環境マネジメント - 環境マネジメントシステム	P41-42
306-4	有害廃棄物の輸送	該当ありません	
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	該当ありません	
<b>307：環境コンプライアンス</b>			
103	マネジメント手法	環境マネジメント - マネジメントアプローチ	P40-41
307-1	環境法規制の違反	環境マネジメント - 環境マネジメントシステム	P41-42
<b>308：サプライヤーの環境面のアセスメント</b>			
103	マネジメント手法	サプライチェーン・マネジメント - マネジメントアプローチ	P20-21
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント - サプライヤー選定基準	P23
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—	
<b>400：社会</b>		掲載ページ	
<b>401：雇用</b>			
103	マネジメント手法	労働慣行・ダイバーシティ - マネジメントアプローチ	P48-49
401-1	従業員の新規雇用者と離職	労働慣行・ダイバーシティ - 採用と離職	P54-55
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—	
401-3	育児休暇	労働慣行・ダイバーシティ - ワーク・ライフ・バランス	P56

■ GRIスタンダード対照表 ■

400：社会		掲載ページ	
402：労使関係			
402-1	業務上の変更に関する最低通知期間	－	
403：労働安全衛生			
103	マネジメント手法	労働安全衛生 - マネジメントアプローチ	P57-59
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会における労働者代表の参加	労働安全衛生 - 労働安全衛生	P59
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	労働安全衛生 - 労働安全衛生	P59
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	労働安全衛生 - 労働安全衛生	P59
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	労働安全衛生 - 労働安全衛生	P59
404：研修と教育			
103	マネジメント手法	人材開発 - マネジメントアプローチ	P61-62
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	人材開発 - 人材開発の投入費用	P64
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材開発 - 人材開発プログラム	P64
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	－	
405：ダイバーシティと機会均等			
103	マネジメント手法	労働慣行・ダイバーシティ - マネジメントアプローチ	P48-49
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンス - コーポレート・ガバナンスの構成	P8
		労働慣行・ダイバーシティ - 従業員構成	P50-52
405-2	基本給と報酬総額の男女比	－	
406：非差別			
406-1	差別事例と実施した救済措置	－	
407：結社の自由と団体交渉			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	－	
408：児童労働			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－	
409：強制労働			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－	
410：保安慣行			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	－	
411：先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当ありません	
412：人権アセスメント			
103	マネジメント手法	ビジネスと人権 - マネジメントアプローチ	P65-66
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	ビジネスと人権 - 人権デューデリジェンス	P67
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	ビジネスと人権 - ビジネスと人権に関するマネジメント	P66
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	－	
413：地域コミュニティ			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	－	
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	－	

400：社会		掲載ページ	
<b>414：サプライヤーの社会面のアセスメント</b>			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン・マネジメント - サプライヤー選定基準	P23
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント - サプライチェーンのリスク評価	P22
		サプライチェーンの情報セキュリティ	P23
<b>415：公共政策</b>			
415-1	政治献金	コンプライアンス - 政治献金	P19
<b>416：顧客の安全衛生</b>			
103	マネジメント手法	情報システムの品質 - マネジメントアプローチ	P29
		情報セキュリティ - マネジメントアプローチ	P35
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	情報システムの品質 - 情報システムの品質向上への取り組み	P30-31
		情報セキュリティ - 情報セキュリティのマネジメント	P36
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	情報セキュリティ - マネジメントアプローチ	P35
<b>417：マーケティングとラベリング</b>			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	該当ありません	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当ありません	
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当ありません	
<b>418：顧客プライバシー</b>			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	情報セキュリティ - 個人情報の保護に関するリスク	P39
<b>419：社会経済面のコンプライアンス</b>			
419-1	社会経済分野の法規制違反	コンプライアンス - コンプライアンスの状況	P19

## 報告対象組織の範囲

財務および非財務情報の開示に関しては、原則として NRI グループ（株式会社野村総合研究所および連結子会社）を対象としています。非財務情報のうち、特定の範囲を対象としているものが一部ありますが、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

## 報告対象期間

2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）の取り組みを中心に、一部、過去の経緯や2018年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。

## 参照したガイドライン

- ・国際統合報告評議会 (IIRC) 国際統合報告フレームワーク
- ・グローバル・レポーティング・イニシアチブ (GRI) サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- ・環境省 環境報告ガイドライン 2012年版
- ・国連 ビジネスと人権に関する指導原則報告フレームワーク
- ・コーポレート・ヒューマンライツ・ベンチマーク

## 公開年月

2018年11月（次回公開予定：2019年9月）

## 商標について

記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

## 免責事項

本書には、NRI グループに関する過去と現在の事実に加えて、2018年8月までに入手できた情報に基づいた計画や予測が含まれています。諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象がこの計画や予測とは異なったものとなる可能性があります。

---

## 「ESGデータブック2018」に関するお問い合わせ先

株式会社野村総合研究所 コーポレートコミュニケーション部 サステナビリティ推進室  
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-2 大手町フィナンシャルシティ グランキューブ  
Tel.03-5877-7100 Fax.03-3243-7400  
E-mail : [sustainability@nri.co.jp](mailto:sustainability@nri.co.jp)



**株式会社 野村総合研究所**

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-2 大手町フィナンシャルシティ グランキューブ

Tel. 03-5533-2111

<https://www.nri.com/jp/>