

# NRI



## ● ● ● 人權報告書

*Share the Next Values!*

# 目次

トップメッセージ	02
NRIグループとは	03
人権尊重活動プロセス	04
方針・コミットメント	05
人権影響評価・人権テーマ特定	08
人権尊重に向けた取り組み	11
Appendix	13

## トップメッセージ



当社は創業以来50年以上にわたり、常に時代を先取りした政策提言、企業戦略の提案、情報システムの開発・運用等の事業を行ってきました。

この先も当社が持続的に成長していくためには、世の中に「なくてはならない存在」であり続けることが重要だと考えています。そのためには、気候変動や人権問題など、地球規模で起こっている数多くの社会課題の抑止に努め、さらにその解決に役立つ事業を手掛ける必要があります。

当社は国内外でビジネスを展開していますが、持続可能な未来社会作りに貢献するため、社会課題の1つである、「ビジネスが人権に及ぼす影響」を理解し、人権尊重を意識した企業活動が必要だと認識しています。

そこで、「国際人権章典」や、「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき「NRIグループ人権方針」を2019年に策定しました。

当社は、自らの事業活動において直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解しています。その上でこの方針において、他者の人権を侵害しないことはもとより、自らの事業活動を通じて人権への負の影響が生じた場合は、是正に向け適切に対処していくことを宣言しています。

現在、当社は上記の方針の実践として、人権影響評価を順次進めるとともに、重点的に取り組む人権テーマを定め、具体的な対策の検討や実行を進めています。

今般、当社の人権に対する考え方や取り組みの状況をステークホルダーの皆さまに理解していただくとともに、社内外とのコミュニケーションを図り、取り組みの向上につなげていくことを目的として、この報告書を作成しました。

昨今、技術の進展や社会環境の変化に伴い、人権をとりまく状況も移り変わっています。そのような状況変化を捉え、ステークホルダーやライツホルダー<sup>(※)</sup>の皆さまとの対話も踏まえて、当社として注力すべき人権テーマを適宜見直すとともに、取り組みをさらに深めていきます。

(※) 人権の保有者であり、企業の活動によって人権に影響を受ける可能性のある人やグループを指します。

株式会社野村総合研究所  
代表取締役会長兼社長

此本 臣吾

# NRIグループとは

## ： 企業理念

# 未来創発

Dream up the future.

野村総合研究所は、  
新たな未来を創り出します。

NRI グループの企業理念は「未来創発」です。変化が激しく先の予測がつかないこの時代。社会をしっかりと見据えながら確かな未来を切り拓いていきたい。そのために、新しい価値を創造することで世の中に貢献したいと私たちは願っています。NRI グループは「未来社会創発企業」としてあくなき挑戦を続けていきます。

連結売上高

5,012 億円



(2019年3月期)

連結従業員数

12,578 人



連結子会社

56 社



女性管理職比率

7.1 %



(2019年4月1日時点)

海外拠点数

41 拠点 15 カ国・地域



(2019年6月時点)

海外拠点従業員比率

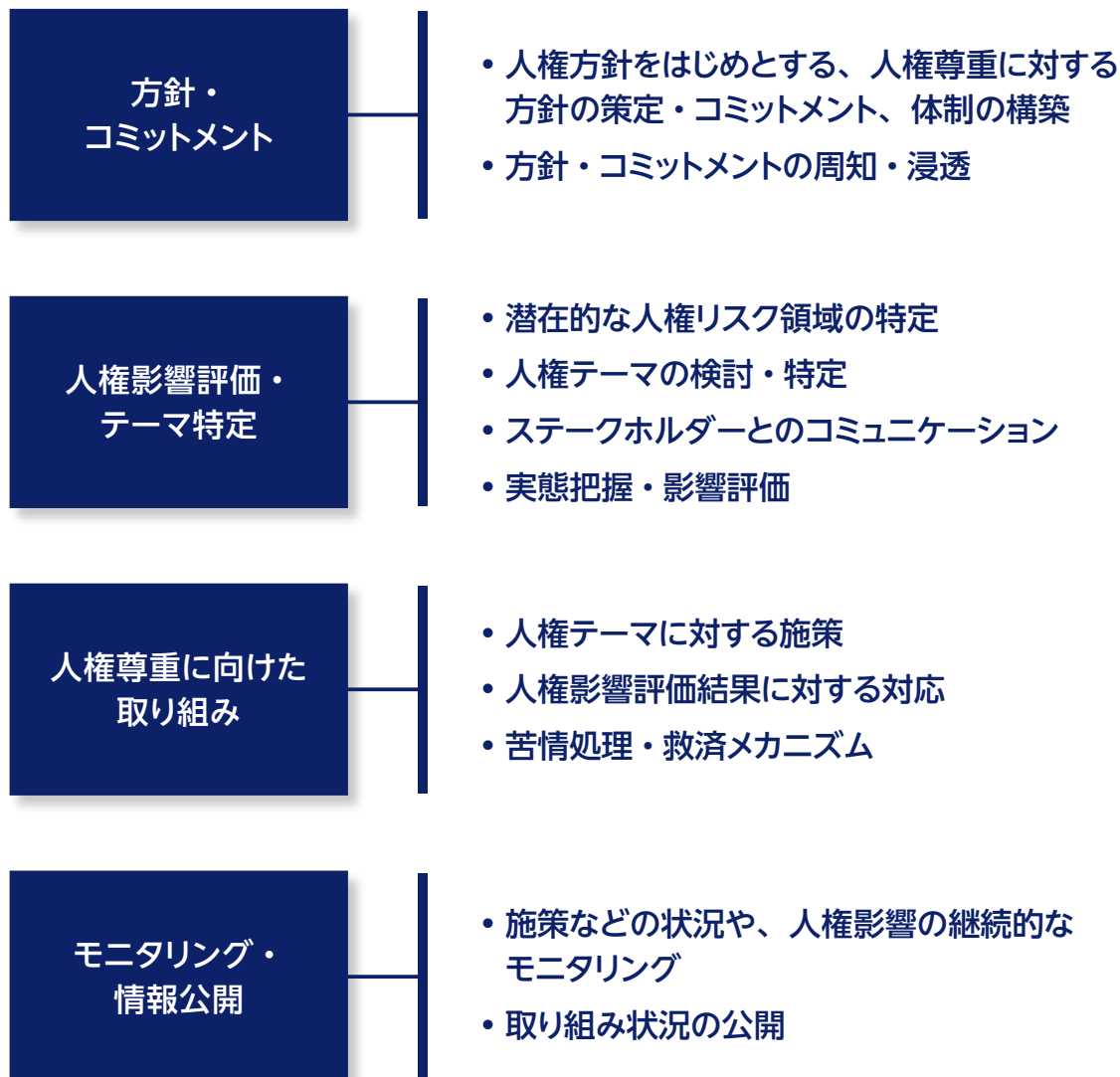
28.4 %



※ここに挙げた数値で、明示のないものは、すべて2019年3月末時点の数値です。

# 人権尊重活動プロセス

## ： 人権尊重活動のプロセス



NRIグループでは、「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言」をはじめとする国際規範や「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みを進めています。

人権尊重の取り組みは、「方針・コミットメント」、「人権影響評価・テーマ特定」、「人権尊重に向けた取り組み」、「モニタリング・情報公開」のプロセスを踏みながら進めていきます。

# 方針・コミットメント

## ： 各種方針

### NRIグループビジネス行動基準

---

NRIグループは、NRIグループ各社およびその役職員がしたがうべき行動を示した、「NRIグループビジネス行動基準」を定めています。この中で、国際的に認められた人権を理解することや、NRIグループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性を認識し、人権尊重の取り組みを推進することを示しています。

### NRIグループ人権方針

---

NRIグループは、「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」「国連グローバル・コンパクトの10原則」等の人権に関する国際規範を支持しています。

これら規範および「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに2019年2月にNRIグループ人権方針を策定しました。NRIグループ各社およびその役職員が人権尊重の取り組みを推進する際の指針として、グループ内で本方針が適切に実践されるよう、展開を進めているところです。

また、すべてのビジネスパートナーに対し、本方針の内容への理解および遵守を求め、ともに人権尊重に取り組んでいけるよう働きかけていきます。

### NRIグループの調達方針

---

NRIグループは、調達活動においても人権尊重を大切にしており、2016年に「NRIグループの調達方針」を策定しております。

本方針では「ESG調達の実践」を定めており、NRIグループ各社が環境・人権に配慮した調達活動を行うことを宣言し、ビジネスパートナーの環境、社会、ガバナンスへの取り組み状況を鑑みたくて、お取引を決定することとしております。

また、お取引開始後も、特に国内のビジネスパートナーの環境、社会、ガバナンスへの取り組み状況をモニタリングし、ESG調達を担保するよう努めています。

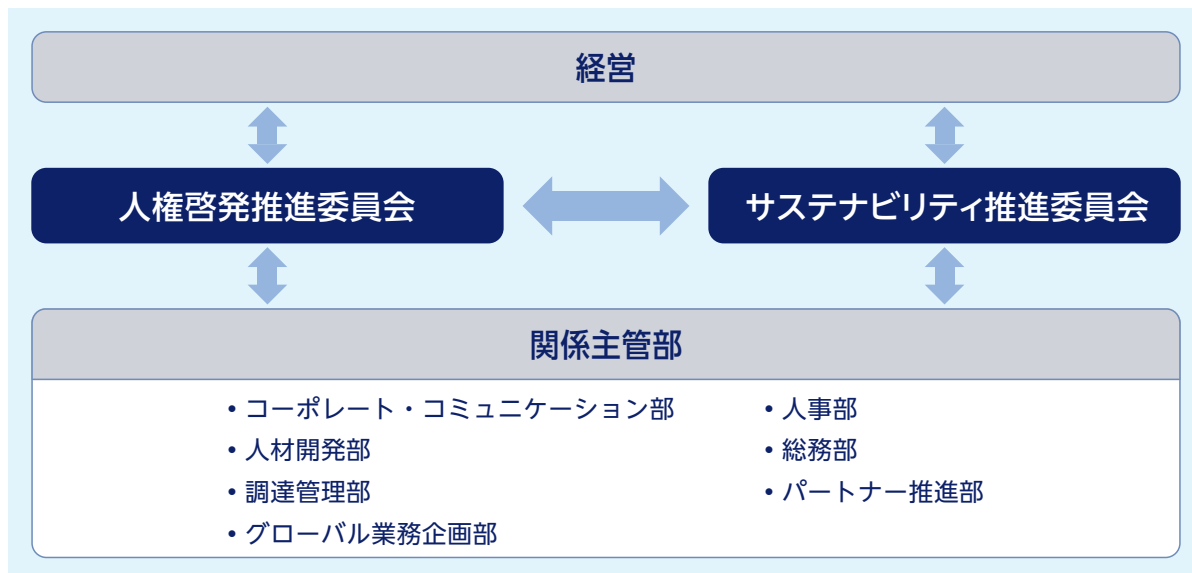
### NRIの健康宣言2022

---

NRIは、社員一人ひとりの、自らの健康に対する正しい知識・認識に基づく長期的なQOL向上への積極的な取り組みを支援することを宣言しています。宣言ではNRI社員が心身ともにいきいきとはたらき続けること、特に生活習慣病・ストレス・喫煙率を減らすとともにワーク・ライフ・バランスを推進することを掲げており、順次その実現に向けた取り組みを進めています。

## ： 人権尊重に関する推進体制

NRIでは、人権啓発推進委員会およびサステナビリティ推進委員会が連携しながら人権尊重の取り組みを進めています。



人権啓発推進委員会は、常務執行役員を委員長とし、主に当社における人権課題・対応事項について年1回の議論を行っています。また、サステナビリティ推進委員会内にビジネスと人権に関するチームを置き、主にビジネスと人権という観点から取り組みを進めています。サステナビリティ推進委員会も、常務執行役員を委員長とし、当社におけるサステナビリティ推進について隔月で議論を行っており、年1回、経営会議への報告を行っています。

## ： 人権啓発推進委員会・サステナビリティ推進委員会の開催状況

### 人権啓発推進委員会

開催月	報告・審議内容
2019年11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>NRIグループにおける人権の状況（ハラスメント、出産・育児、LGBT、障害者関連、等）</li> <li>今後の動向</li> </ul>

### サステナビリティ推進委員会

開催月	人権に関する報告・審議内容	開催月	人権に関する報告・審議内容
2019年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスと人権にかかる2018年度取り組みの振り返り</li> <li>2019年度の計画</li> </ul>	2019年9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権影響評価の進捗状況</li> <li>AI倫理ガイドライン検討状況</li> </ul>
2019年6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI倫理ガイドライン検討状況</li> <li>教育、相談窓口等の現状整理</li> </ul>	2020年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI倫理ガイドラインの承認・展開状況</li> <li>これまでのビジネスと人権にかかる取り組みの総括</li> </ul>
2019年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>啓蒙活動の検討状況</li> <li>人権影響評価の進捗状況</li> <li>AI倫理ガイドライン検討状況</li> </ul>	2020年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI倫理ガイドラインの展開状況</li> <li>動向報告（National Action Planの状況、等）</li> </ul>

## ： 教育・周知

### 階層別研修を通じた教育

NRIでは、階層別研修等の機会を通じて、人権尊重の重要性について社員への教育を行っています。役員研修、新入社員入社時研修や、各階層へのコンプライアンス研修では、人権尊重の重要性等を幅広く説明しています。また、2019年度からは、部室長等を対象としたエモーショナルコンプライアンス研修や、部室長・課長層向けのダイバーシティ&インクルージョンセミナー、ハラスメント対策セミナー等のテーマを絞った研修を実施し、人権について考える機会を設けるようにしています。



2020年2月に実施したハラスメント対策セミナーの様子

### サステナビリティ、ESG e-ラーニングの実施

NRIでは、2017年度よりサステナビリティやESGに関するe-ラーニングを実施しております。その中で、「ビジネスと人権」についての説明を盛り込み、理解促進に取り組んでいます。



2019年度に実施したアニメーション型e-ラーニング

### RULE BOOKの配布

NRIグループビジネス行動基準を含む重要なルールをまとめた「RULE BOOK」を作成し、すべてのグループ会社の役職員に配布し、人権を尊重した行動を心がけるよう働きかけを行っています。

### 贈収賄e-ラーニングの実施

NRIグループでは、贈収賄防止も人権尊重に欠かせない取り組みと考えています。特に贈収賄に関して注意が必要な海外グループ会社において、2019年度以降順次e-ラーニングを実施し、理解促進に取り組んでいます。



# 人権影響評価・人権テーマ特定

## ：人権影響評価

Verisk Maplecroft社および経済人コー円卓会議日本委員会の協力を得て、NRIグループの事業における潜在的な人権リスク評価を実施しました。

### 潜在的な人権リスク評価実施範囲

<b>対象事業</b>
Verisk Maplecroft社の産業カテゴリの2産業 ソフトウェア・ITサービス産業（ITサービス事業） プロフェッショナルサービス産業（コンサルティング事業）
<b>対象国・地域</b>
NRIグループ事業展開・パートナー所在地を中心とした国・地域 オーストラリア、ブラジル、カナダ、中国、デンマーク、ドミニカ共和国、フランス、ドイツ、インド、インドネシア、アイルランド、イタリア、日本、ルクセンブルグ、マレーシア、メキシコ、ミクロネシア、モンゴル、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、パナマ、フィリピン、ルーマニア、ロシア、シンガポール、南アフリカ、韓国、スリランカ、スウェーデン、スイス、台湾、タイ、アラブ首長国、英国、米国、ベトナム
<b>人権リスク指標</b>
Verisk Maplecroft社の定める10の人権リスク指標 児童労働、適正賃金、適正な労働時間、職場における差別、現代奴隷、労働安全衛生、プライバシーの権利、結社の自由と団体交渉権、先住民の権利、土地・財産・住居に関する権利

上記評価の結果、当社の事業においては、「プライバシーの権利」「適正賃金」「適正な労働時間」に、潜在的な人権リスクが存在することが明らかになりました。

<b>プライバシーの権利</b>	企業が、個人の監視や通信の傍受、個人情報への過度な保持やアクセスといったプライバシーの侵害に関与するリスクを指すもの
<b>適正賃金</b>	企業が、適正賃金の支払い違反に関与するリスクを指すもの
<b>適正な労働時間</b>	企業が、労働時間の違反に関与するリスクを指すもの

これらの潜在的なリスク評価結果を受け、2019年度から、NRIおよびそのグループ会社、ビジネスパートナーを対象とした実態把握を開始しております。

実態把握に向けては、欧州委員会の「ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights」、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会による「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」をはじめとする、各種ガイドラインを参考に調査内容や方法を策定しております。また、各国・地域の法令や内外環境の理解を進め、調査内容や方法を見直しております。

今後は、実態把握調査を順次進めていくとともに、人権テーマの見直しや発見されたリスクへの対応にも取り組んでいきます。

## 実態把握内容

### 各国・地域の状況

各国・地域で適用される法令、各国・地域における人権課題やトピックス、等

### 人権・労働

人権尊重、差別、児童労働、強制労働、賃金、労働時間、非人道的な行為、従業員との対話・協議、ホットライン等の状況、労働者のプライバシー、等

### 安全衛生

職場の安全・衛生、緊急時の対応、労働災害の状況、等

### ビジネスにおける人権

委託先との関係性、ビジネスを通じた人権侵害の可能性（プライバシー侵害の可能性、等）

### その他

ビジネスと人権に関する課題意識、当社への意見、等

## ： 人権テーマ特定

NRIグループの企業理念やビジョン、潜在的な人権リスク評価の結果、グループ会社やビジネスパートナー等との対話を踏まえ、NRIグループが重点的に取り組む人権テーマは「Decent Work」「Privacy and Data Security」「Diversity」と考えております。

今後、これら人権テーマについて、NRIグループだけではなく、ビジネスパートナーをはじめとするサプライチェーンも含めたビジネスによる影響を鑑み、人権尊重のあり方の検討や活動を進めてまいります。

一方で、「ビジネスと人権」をとりまく環境は、変化を続けており、国内外・社内外の環境やステークホルダー・ライツホルダーとの対話、人権リスクの実態把握結果を踏まえて適宜見直していくことを想定しております。

### Decent Work

- 健康的で人間らしい、働きがいのある働き方の実現
- 適正な労働時間、賃金の実現

### Privacy and Data Security

- プライバシーに関する情報を適切に扱い、個人の尊厳が守られる、プライバシーの保護の実現
- AIをはじめとする技術進化に即した人権尊重の実現

### Diversity

- 多様なバックグラウンドの人材が、いかなる差別やハラスメントを受けることなく、活躍できる環境の実現

# 人権尊重に向けた取り組み

## ： AI倫理ガイドライン

NRIグループは、AIの開発や利活用に関わる企業として、AIによる負の影響を低減させながら、適切なAIの開発・利活用を進めることが不可欠だと考え、2019年10月に「NRIグループAI倫理ガイドライン」を策定、公開しました。これはAIの利活用による人権の侵害が起きないように、NRIグループ各社およびその役職員が指針とするべきものとしています。

本ガイドラインは、AIの開発や活用に携わる役職員を交えた検討メンバーにより、各種ガイドライン（人間中心のAI社会原則、OECD Principles on Artificial Intelligence、Ethics guidelines for trustworthy AI、等）や先進企業の動向等に学び、検討を重ねて策定されたものです。

今後は、本ガイドラインが示す考え方が、NRIグループの活動に適切に反映されるための仕組みの構築や、社内への展開を進めていきます。その一環として、日々の事業・業務におけるAI倫理の意識を高めることを意図し、システム関連の研修においてAI倫理ガイドラインの紹介を行っております。また、2020年度からは、AIの開発や利活用時に参照するチェックリストを展開する等、実務の中でAI倫理を意識させるように働きかけていく予定です。

## ： 相談窓口

NRIグループではNRIグループ社員を対象とした、社内外の相談窓口を設けています。例えば、倫理・コンプライアンス・ハラスメント等に関しては、社内コンプライアンス事務局や人事部、社外のホットラインにおいて相談を受け付けています。相談に対しては、コンプライアンス会議や人権啓発推進委員会主幹部等に対応し、代表取締役社長に報告することとしています。

今後、「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている苦情処理メカニズムという観点で、当社の仕組みの実効性等を検証し、必要な取り組みを検討していきます。

## ： ステークホルダー・エンゲージメント

NRIグループは、人権テーマについて、ステークホルダーやライツホルダーとの対話を行っていくことが重要であると認識しています。

現在、当社では、社員、ビジネスパートナー、投資家とのサステナビリティに関するコミュニケーションの機会を持っております。今後は、これらのコミュニケーションの場において、人権テーマについても積極的な意見交換を行うようにしていきます。その中で得られた意見や情報を踏まえ、人権テーマの見直しや対策の実行を進めます。また、その進捗状況や結果についての方向を行うなどの実行性のあるエンゲージメントを実現していきます。

## ： ビジネスパートナーとのダイアログ

NRIでは毎年、ビジネスパートナーと、CSR・サステナビリティに関する勉強会を行っています。その中では、サステナビリティに関する動向を紹介するとともに、NRIを含めた参加企業各社におけるサステナビリティ活動の状況を共有し、意見交換を行っています。2019年度は、1月にサステナビリティダイアログとして開催し、20社のビジネスパートナーが参加しました。

2018年度からは、ビジネスと人権に関しても、重要なテーマとして取り上げております。今後、ビジネスパートナーとの対話をより深め、人権影響評価や人権リスクの特定を進めていくとともに、人権テーマ・リスクへの対応に共に取り組んでいきたいと考えています。



2020年1月に開催したサステナビリティダイアログの様子

# Appendix

当人權報告書を作成する上で国連指導原則報告フレームワークを参照しています。下表では、国連指導原則報告フレームワークで開示が推奨されている項目と、当人權報告書において関連する情報を掲載しているページを対照させています。

項目の詳細については、国連指導原則報告フレームワークのウェブサイトをご覧ください。

<https://www.ungpreporting.org/>

パートA：人權尊重のガバナンス		該当するページ番号
<b>A1</b>	<b>方針のコミットメント</b>	
A1.1		Page 04 – Page 05
A1.2		
A1.3		Page 05、Page 07
<b>A2</b>	<b>人權尊重の組み込み</b>	
A2.1		Page 06
A2.2		Page 06
A2.3		Page 07
A2.4		Page 05、Page 07
A2.5		
パートB：報告の焦点の明確化		
<b>B1</b>	<b>顕著な人權課題の提示</b>	Page 08 – Page 10
<b>B2</b>	<b>顕著な人權課題の確定</b>	Page 08 – Page 10
<b>B3</b>	<b>重点地域の選択</b>	
<b>B4</b>	<b>追加的な深刻な影響</b>	
パートC：顕著な人權課題の管理		
<b>C1</b>	<b>具体的方針</b>	
C1.1		Page 11、Page 12
<b>C2</b>	<b>ステークホルダー・エンゲージメント</b>	
C2.1		
C2.2		Page 12
C2.3		
<b>C3</b>	<b>影響の評価</b>	
C3.1		
C3.2		
<b>C4</b>	<b>評価結果の統合及び対処</b>	
C4.1		
C4.2		
C4.3		
<b>C5</b>	<b>パフォーマンスの追跡</b>	
C5.1		
<b>C6</b>	<b>是正</b>	
C6.1		
C6.2		
C6.3		
C6.4		
C6.5		

**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

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

copyright(c) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.



見やすいユニバーサルデザイン  
フォントを採用しています。