人材の育成

野村不動産グループは、「中長期経営計画（-2022.3）」において、「持続的変革を通じ、高い価値を創出し続ける（Creating Value through Change）」ことをスローガンに掲げています。事業環境の変化やニーズの多様化にスピーディに対応し、常に新しい発想で価値ある商品・サービスを創出し続けるためには、多様な社員が個々の能力を最大限に発揮することが不可欠だと考えています。こうした認識の下、当社グループでは、社員一人一人が年齢・性別・個性に関わらず、多様な視点や価値観を発信し、認め合う社内風土を醸成すべく、ダイバーシティマネジメントの推進および人材の育成に力を注いでいます。

多様性の尊重と共創力の強化

- ダイバーシティの推進
- 能力開発支援

働きやすい職場づくり

- 健康管理の充実
- 人権の尊重
- 取引先の労働安全衛生

多様性の尊重と共創力の強化

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進委員会

当社グループは、社員が年齢・性別・個性に関わらず、個々の能力を最大限発揮することができるようダイバーシティマネジメントを推進しています。

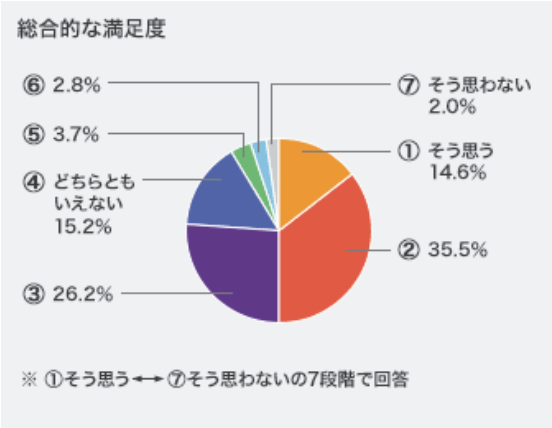
その一環として、野村不動産では、2013年6月、社長を委員長にさまざまな部署・役職・性別の委員で構成される「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。ワークライフバランス、マネジメント力強化、中長期キャリア開発など、幅広い検討を行っており、3年計画で具体的な施策に落とし込んでいく予定です。

ダイバーシティ推進委員会

2013年度の主な活動

「従業員満足度調査」の実施

2013年9月、野村不動産として初めて「従業員満足度調査」を実施。「総合的な満足度」に加え、仕事、上司、職場、会社に対する現状認識や、将来のキャリアなどについて計109問の質問を行い、1,495人中1,415名（94.6%）の社員が回答しました。



育児支援に関する制度改正

野村不動産は、育児を多様な視点・価値感を身に付ける機会であるとの考えの下、男性・女性に関わらず就業と育児を両立できるよう、人事制度を改正しました。

1. 休日保育支援制度
2. 「育児短時間勤務」「看護休暇」などの適用を「小学4年生の始期に達するまで」に延長
3. 男性社員のバース休暇制度

▶ 育児・介護の支援

契約社員に関する制度改正

野村不動産では、387名が契約社員として働いています（2014年4月1日現在）。こうした社員のモチベーション向上やキャリアアップを図るために、制度を改正しました。

1. 2015年度から就業1年以上の契約社員について雇用契約を無期化
2. 能力に応じた3段階のステージを経て、総合職への転換も可能なキャリアアップ制度を導入
3. ベースアップの実施

社員とのコミュニケーション強化

「従業員満足度調査」結果説明会、課題別ヒアリング会、プレママ会、ダイバーシティブログの配信など、社員とのコミュニケーションを強化することにより、ダイバーシティへの理解促進を図りました。

ダイバーシティブログ

2014年度の継続課題（抜粋）

・マネジメント力強化　・中長期キャリア開発支援　・介護制度の拡充
・定年後の再雇用制度の見直し　・在宅勤務の運用

「ないろフォーラム」の実施

野村不動産アーバンネットは、2013年6月～9月に、さまざまな部署・役職・性別の社員が集まって女性の活躍促進に向けた施策を話し合う「ないろフォーラム」を開催し、「仕事と子育てを両立しやすい職場」「誰もがいきいきと誇りをもって働ける会社」に向けた施策を、経営に提言しました。

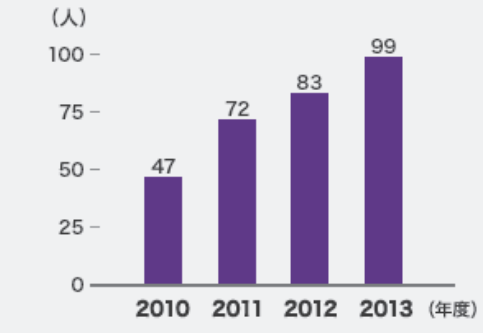
「ないろフォーラム」

育児・介護の支援

当社グループは、社員一人一人が最適な働き方を選択し能力を発揮できる職場づくりを推進するため、育児休業制度や育児短時間勤務制度、介護休業制度を設け、育児・介護のため就業を断念することがないような環境づくりを行っています。

また、これらの制度を利用する方法をイントラネット上で周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりを促進しており、2013年度は、99名（うち男性社員1名）が育児休業制度を利用しました。

育児休業取得者数



介護休業取得者数（人）

2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
1	1	4	2

NREG東芝不動産が「くるみん」認定取得

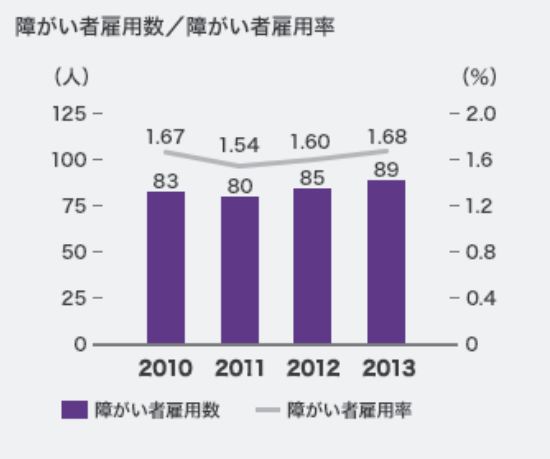
NREG東芝不動産は、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定を受けました。同認定は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす事業主に対して、厚生労働大臣が認定するものです。

障がい者・高齢者の雇用促進

当社グループは、多様な人材が互いの価値観を認め、能力を最大限発揮することが、企業価値の向上につながると考え、障がい者やシニアの方々の採用を行っています。

2013年3月末現在、障がい者の雇用数は89名、障がい者雇用率は1.68%となっており、今後も採用を継続的に行うとともに、障がい者が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

また、野村不動産パートナーズは、住まいるサポーター（マンション管理員）などとして、60歳以上の方々を2,060名（2014年3月末現在）雇用しています。



能力開発支援

人材育成に関する基本計画

野村不動産は、グローバル化・少子高齢化などの社会構造の変化や、複雑化・高度化する不動産ビジネスに対応するためには、高い専門性と実行力を備え、広い視野で行動できる人材を育成することが重要と考え、「人材育成に関する基本計画」を策定しています。

野村不動産の人材育成基本方針

・キャリアを人材育成の軸に据えた、中長期的視点での主体的な人材の育成
・時代の変革に対応し、イノベーションを生む将来の経営を担う人材の育成

野村不動産が求める資質・能力

・プロフェッショナル：いずれかの業務分野における、プロとしての高い業務遂行力
・意志：自らの信念に基づき主体的に行動し、成果が結実するまでやりぬく意志、実践力
・判断力：現場における与件を踏まえ、成果につなげる具体案を練りだす戦略的思考力・判断力
・感情IQ：人の特性・感情への理解力と組織の能力を最大限引き出すコミュニケーション力
・変革力：既存の枠にとらわれない柔軟な視野と新しい価値を生み出す行動力
・多彩力：経営分析力、社会環境変化への洞察力などの多角的能力

能力開発プログラム（YCDI）の推進

野村不動産と野村不動産アーバンネットは、社員一人一人が高い専門性を具備した「プロフェッショナル」であるべきとの考えの下、能力開発プログラム「YCDI （＝You can do it）」プログラムを推進しています。

このプログラムでは、宅地建物取引主任者、不動産鑑定士などの不動産に関する専門資格の取得のみならず、広く社会人として必要な能力を身に付けることを目的とした語学・財務・法務講座など、各種プログラムを提供しています。

グループ横断型「ダイナモキャンプ」の実施

当社グループは、グループ横断型交流プログラム「ダイナモキャンプ」を実施しています。「ダイナモ」とは、「自発的に変革を起こしていく人材」を意味し、新規事業などのテーマに基づいて、グループの将来を考え、議論する場となっています。

働きやすい職場づくり

健康管理の充実

過重労働の防止

当社グループは、社員の過重労働を防止・抑制するためのさまざまな取り組みを行っています。

具体的施策として、野村不動産では、バースデー休暇やリフレッシュ休暇の導入による有給休暇の取得促進、およびノー残業デーの実施やパソコンの利用時間制限による労働時間の短縮に努めています。

また、「1カ月当たりの労働時間が一定時間を超過した社員」については、「疲労蓄積自己診断チェックリスト」の提出を求め、部室店長へのフィードバックを実施するとともに、本人には必要に応じ健康確保措置を実施しています。

健康管理の充実

当社グループは、「野村不動産グループ倫理規程」に「健全で働きやすい職場環境の維持、向上を図る」と定めており、労働災害の防止、身体と心の健康管理や働きやすい職場環境の整備に努めています。グループ各社において人間ドックや健康診断を実施するほか、「体と心の健康テレホン」や「健康相談室」を設置するなど、メンタルヘルス対策にも取り組んでいます。

人権の尊重

人権啓発の取り組み

当社グループは、「野村不動産グループ倫理規程」において、「お客様、取引先、役職員はじめ、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重して行動するものとする」ことを規定しています。

具体的な施策として、人権問題の相談窓口である「野村不動産グループ人権啓発デスク」および、社外相談窓口として「セクハラ・パワハラほっとライン」を設置し、適切な対応を行っています。

取引先の労働安全衛生

建設現場における「工事安全防犯対策指針」の策定

野村不動産は、分譲マンション建設現場における重大な災害や事故を防止するため、「工事安全防犯対策指針」を策定しています。施工会社に対して、安全に対する意識啓発や各工程での重点項目を確認することで、第三者や近隣住民にも影響を及ぼす可能性のある解体工事・新築工事中の安全確保および防犯対策を図っています。

「工事安全防犯対策指針」概要

・即時報告義務について　・個人・企業情報管理について　・防犯対策基準　・工事着手前の確認事項
・仮設計画における確認事項　・解体工事における事故防止対策　・重機作業における事故防止対策

横浜ビジネスパーク熱供給が「安全大会」を開催

横浜ビジネスパーク熱供給は、年に一度、管轄消防署を招き、取引先企業とともに「安全大会」を開催しています。

この大会は、安全管理体制の強化および安全意識の浸透を目的として実施するもので、優秀取引先の表彰や当該年度の「安全衛生管理計画」の説明などを行っています。