CSR推進基盤

多様な人材の登用・活用

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です。
こうした認識の下、野村不動産グループでは「人材」を重要な推進基盤と位置付け、社員一人ひとりが性別・年齢・職制などにかかわらず、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る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 …… 58
働きやすい職場づくり …… 61
人材関連データ …… 63

CSR | 多様な人材の登用・活用

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、性別・年齢・職制などを問わず多様な価値観や背景を持った社員一人ひとりが、そ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、さまざまな部署・役職・性別・世代のメンバーで構成される「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や中長期キャリア開発など、幅広い検討を行い改善すべき施策の課題抽出・提言・実行に取り組みました。2016年度は事業本部の推進体制も整え、現場への定着を目指して活動しました。
また、ダイバーシティへの理解促進を図るため、野村不動産では、専任部署を設置し、専用ホームページやブログを開設、社内報やアンケートで発信するなど、社員とのコミュニケーションを強化しています。
野村不動産アーバンネットにおいても、同様の活動を通じてダイバーシティへの理解促進を図っています。

ダイバーシティ推進活動

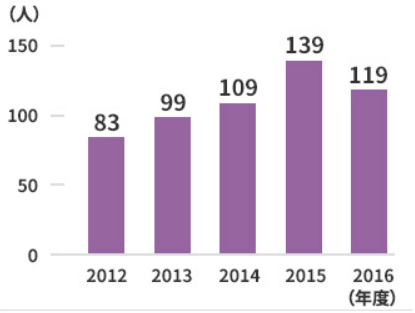
人事制度の改正

野村不動産は、ダイバーシティ推進委員会の提言を踏まえ、2016年度は以下の制度改正を行いました。
・契約社員の無期雇用化
・人事評価方法の改正
・人材育成プログラムの改正
・総合職「地域型」への転換制度の導入と処遇改善

育児・介護の支援

当社グループは、社員一人ひとり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、出産・育児・介護によって就業を断念することがないよう環境を整備しています。また、これらの制度をイントラネットや、「ワークライフバランススタートブック」で周知するなど、取得しやすい職場環境づくりを促進しており、2016年度は、119名が育児休業制度を利用しています。
また、野村不動産では、育児・介護を多様な視点・能力を身に付ける機会であるとの考えの下、男性・女性にかかわらず就業と育児・介護を両立できるよう、休日保育支援制度や男性社員のバース休暇制度、介護短時間勤務制度などを設けています。

育児休暇取得者数



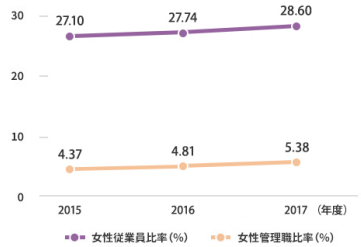
介護休暇取得者数(人)

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
4	2	1	1	2

女性活躍促進の取り組み

野村不動産グループは、新たな企業価値を生み出すためには、多様な視点を事業に生かすことが不可欠であるとの考えのもと、女性の活躍促進に取り組んでいます。その結果として、2017年4月1日現在、女性従業員比率は28.60%、女性管理職比率は5.38%、女性ジュニアマネージャー比率は14.8%となっています。

女性従業員比率・女性管理職比率

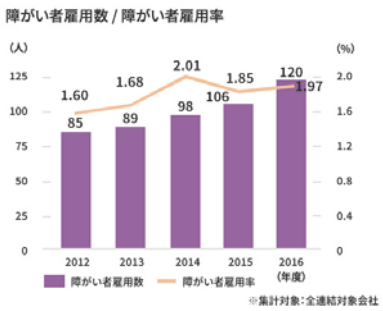


野村不動産が「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定

野村不動産は2016年3月、経済産業省より「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。同選定は、ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を優れたダイバーシティ経営企業として選定・表彰するものです。
「ダイバーシティ経営」とは、「多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」を指します。

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。
2017年4月1日現在、障がい者の雇用数は121名（グループ全体）、障がい者雇用率は1.33%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、60歳以上の社員（アルバイトを除く・グループ全体）は、403名で、この他に、野村不動産パートナーズでは、住まいるサポーター（マンション管理員）として、60歳以上の方々を2,430名雇用しています。



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

当社グループでは、社員一人ひとり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）」を推進しています。
このプログラムでは、宅地建物取引士、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・法務講座などのプログラムを提供しています。

CSR | 多様な人材の登用・活用

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などに努めています。
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」に対しては、「疲労蓄積自己診断チェックリスト」による体調確認を行い、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、「心と体の相談窓口」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、「お客さま、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。
また、2016年度はLGBT　の方への配慮を「ハラスメント防止ガイド」および「就業規則」に記載しました。

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

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

野村不動産熱供給が「安全大会」を開催

野村不動産熱供給は、年に一度、取引先企業と共に「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。

CSR | 多様な人材の登用・活用

人材関連データ

集計対象：野村不動産グループ全連結対象会社

雇用関連データ

従業員数（4月1日時点）

	2015年	2016年	2017年
従業員数	6170	6485	6728
男性	4498	4686	4804
女性 (女性従業員比率(%))	1672 （27.10）	1799 （27.74）	1924 （28.60）

従業員数は、当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含みます。

臨時雇用者数（アルバイト、人材会社からの派遣社員を含む）は、グループ各社の正社員の所定労働時間を基準に算出した年間の平均人員を記載しています。

新卒総合職社員数／女性社員雇用率 （4月1日入社）

	2015年	2016年	2017年
新入社員数（人）	237	274	247
男性	145	167	166
女性	92	107	81
女性社員雇用率(%)	38.82	39.05	32.79

離職者数／離職率 （2016年度）

総退職者数198人（うち定年退職者数 16人／自己都合退職　179人）

全体退職率3.1%（うち自己都合退職率2.8%）

労働安全関連データ （2017年4月1日時点）

従業員の業務上の死亡者数0人

アルバイト・派遣社員の業務上の死亡者数0人

発注先ゼネコン社員・作業員の業務上の死亡者数0人

多様性関連データ

育児休業取得者数（人）

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
99	109	139	119 （女性117、男性2）

介護休業取得者数（人）

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
2	1	1	2 （女性2、男性0）

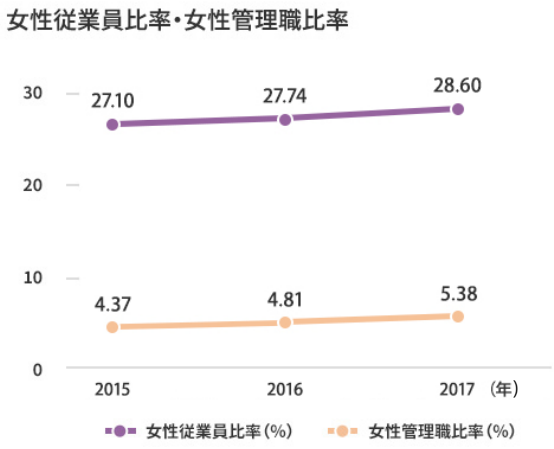
女性管理職(2017年4月1日時点)

女性管理職数 98人　女性管理職比率5.38%

女性ジュニアマネージャー数 178人　女性ジュニアマネージャー比率14.8%

女性従業員比率・女性管理職比率（4月1日時点）

	2015年	2016年	2017年
女性従業員比率(%)	27.10	27.74	28.60
女性管理職比率(%)	4.37	4.81	5.38



60歳以上従業員数（アルバイト除く）403人（2017年4月1日時点）

外国人従業員数7人（2017年4月1日時点）