

社員とともに

野村不動産グループでは、ステークホルダーから信頼され、持続的に発展していくためには、事業の担い手である社員の成長が不可欠であると考えています。

グループ社員が互いの多様な価値観を認め合い、個々の能力を最大限に発揮するために、働きやすい職場環境の整備や健康管理体制の充実、および人材育成を行っています。

人材育成とダイバーシティマネジメント

人材育成に関する基本計画

野村不動産では、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機敏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ています。こうした考えのもと、「人材育成に関する基本計画」を策定し、配置転換や研修などの基本方針を定めました。

また、野村不動産グループ各社にお

いても、階層別研修や実務研修、資格取得援助などを実施し、計画的な人材育成を行っています。

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では、ステークホルダーから信頼される企業となるためには、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もと、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つ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。

「ダイナモキャンプ」および「育メン講座」の実施

野村不動産住宅カンパニーでは、ダイバーシティマネジメントへの取り組みと次世代リーダーの育成を目的として、「ダイナモキャンプ」を実施しています。

若手から中堅まで、さまざまな職種・職域の社員が集まり、有識者による講演の聴講や、同業他社・他業種企業へのヒアリングなどを通して、見識を広げる活動を行っています。

また、この「ダイナモキャンプ」の一環として、2011年6月、「育メン講座」を開催しました。この講座は、社員が家事体験などを通じて、お客さまとのコミュニケーション能力や商品企画力の向上を図るとともに、ワークライフバランス意識を高めてもらうことを目的としています。今回の講座では、東京ガス(株)にご協力をいただき、調理実習や子育てに関する講演会を実施し、約30名の社員が参加しました。



若手男性社員が、20分で4品目をスピード料理

【具体的施策】

- ① 人材育成を目的とした定期異動の実施
- ② 若手社員の計画的配置による社会人基礎力の早期強化
(社会人基礎力: 職場や社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力)
- ③ 経営層の育成
- ④ 階層別研修、選抜型研修、能力開発プログラム(YCDI)など、
研修プログラムの充実 ※YCDIについては、上記参照

【野村不動産が目指す人材】

意: 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思・力。

知: 当社の事業領域に関し幅広い実務能力のほか、財務、企業価値分析などの経営分析力、社会環境変化への洞察力などをあわせ持つ多角的な能力。

情: 人の心理・動きへの理解力、組織の能力を引き出すコミュニケーション力。

考: 実際の現場における与件、さまざまな対立などを踏まえ、成果につなげる具体案を練り出す戦略的思考力。

イントラ版社内報「@Bridge」を開設

野村不動産は、2010年7月、情報共有のスピード化と社員同士のコミュニケーション強化を目的に、社内報『Bridge』を、イントラネット上で発信する「@Bridge」としてリニューアルしました。

「@Bridge」は週に2回以上更新され、事業の経緯や担当社員へのインタビュー、若手社員の仕事紹介や社員のプライベートレポートなど、幅広い内容を発信しています。

このように、社内コミュニケーションの促進を図り、組織の活性化に取り組んでいます。

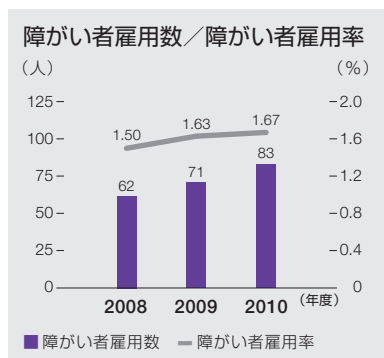


イントラネット版社内報「@Bridge」

多様な人材の雇用

野村不動産グループでは、多様な人材が互いの価値観を認め合い、組織力を高めることが、企業価値の向上につながるかと考え、障がい者やシニアの方々の採用を行っています。

2011年3月末現在、障がい者の雇用数は83人、障がい者雇用率は1.67%となっており、今後も採用活動を継続的に推進するとともに、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、野村リビングサポートでは、住まいるサポーター(管理員)などとして、シニアの方々を1,800名(2011年4月末現在)雇用しています。

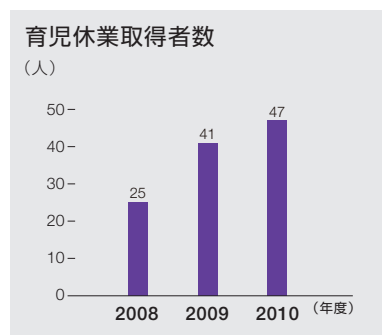
ワークライフバランス

育児・介護の支援

野村不動産グループでは、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において周知するとともに、取得しやすい職場環境を整備しています。

例えば、野村不動産と野村リビングサポートでは、子どもが満3歳に達するまでの育児休業制度、小学校に就学するまでの育児短時間勤務制度を整備し、育児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。

今後は男性の育児休業の取得を促進するなど、グループ社員への積極的な周知と活用の促進に取り組んでいきます。



介護休業取得者数

年度	取得者数 (人)
2008年度	1
2009年度	0
2010年度	1

過重労働の防止

野村不動産グループでは、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、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ヵ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、所属長においては「業務改善計画書」の提出を求めるとともに、本人、所属長、人事部との三者面談を実施しています。

さらに、「労働時間を著しく超過した社員」については、産業医との面談を行い、必要に応じ臨時的健康診断を実施するなど、健康管理体制の充実を図っています。

総合職・専任職のうち、フレックスタイム制勤務者の月当たり平均法定時間外労働時間(野村不動産)



健康管理の充実

野村不動産グループでは、「野村不動産グループ行動規範」に「健康的で安全かつ働きやすい職場環境を維持するよう努めます。」と定めており、グループ各社は行動規範に基づき、安全で働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、労働災害の防止、身体と心の健康管理や職場環境の整備に努めています。

具体的施策として、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積極的に取り組んでいます。