

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の信頼を得、企業として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および人材育成を行っています。

2011年度活動トピックス

グループ内の人的資源を最大限に活用することを目的として、野村不動産ホールディングス内にグループ人事部を設置しました。今後、グループ全体での人事施策の見直しや人材育成に取り組んでいきます。2011年度は、その先駆けとして、野村不動産において、「人材育成に関する基本計画」に基づき、経営層育成プログラム「ミドルマネジメント研修」および部門を横断する形での社員交流プログラム「ダイナモキャンプ」、女性活躍推進プログラム「Tomorrow」を開始し、人材育成とダイバーシティマネジメントに取り組んでいます。

■ 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

【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。

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。

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、配置計画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。

【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、下記をご覧ください。

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。

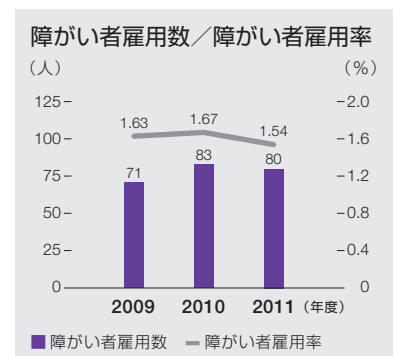
このプログラムでは、宅地建物取引主任者、不動産鑑定士などの不動産に関する専門資格の取得のみならず、広く社会人として必要な能力を身につけることを目的とした語学・財務・法務講座など、各種プログラムを提供しています。

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と考え、障がい者やシニアの方々の採用を行っています。

2012年3月末現在、障がい者の雇用数は80人、障がい者雇用率は1.54%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1,936名(2012年9月末現在)雇用しています。



女性活躍推進交流型プログラム「Tomorrow」の開始

野村不動産では、2012年9月、ダイバーシティマネジメントの取り組みとして、女性活躍推進交流型プログラム「Tomorrow」を開始しました。このプログラムは、女性社員同士の横のつながりを形成し、働きやすい職場環境などについて意見交換を行うものです。同プログラムの推進により、女性が長く能力を發揮できる職場環境の整備を行います。

ミドルマネジメント研修の実施

野村不動産では、グループ全体の経営を担う次世代の人材を育成することを目的として、2011年度より各部門の部長などを対象とした「ミドルマネジメント研修」を実施しています。財務・経営戦略などの実務研修に加え、変化するマーケットの中での野村不動産グループの将来像などについて議論を行います。

「ダイナモキャンプ」の実施

野村不動産では、会社の現在の状況への理解促進と、自らが主体となって会社を担うという意識喚起を目的として、部門横断型交流プログラム「ダイナモキャンプ」を開始しました。「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、職種や部門を越えたさまざまな年次の社員が集まり、新規事業などのテーマに基づいて、会社の将来を考え議論する場となっています。

「あしたを、つなぐセッション」の実施

野村不動産アーバンネットでは、「CS&activation」（お客さま満足度の向上と社員の活性化）を目的とした自由参加型プログラム「あしたを、つなぐセッション」を開始しました。

他企業への訪問や有識者の講演を聞くことにより、社員が新しい視点を持ち、お客さま満足度の向上や会社活性化の

ために何をすべきかについて改めて考え、年代・役職・所属部署を越えて議論を行う機会となっています。



「あしたを、つなぐセッション」

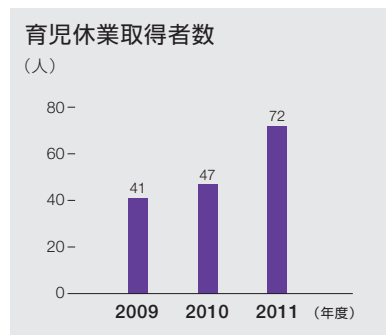
■ ワークライフバランス

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發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において周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりを促進しており、2011年度は、72名（うち男性社員3名）が育児休業制度を利用しました。

今後も、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
2009年度	0
2010年度	1
2011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。

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、必要に応じ臨時の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）（時間）



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。