



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。

2012年度の主な取り組みと成果

多様な人材が最大限能力を発揮することが企業成長につながるのとのお考えのもと、野村不動産では女性活躍促進を目的とした「Tomorrow2012」を推進。さらに2013年6月には、「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、年齢・性別・個性にかかわらず最大限能力が発揮できるよう、ダイバーシティマネジメントを強化しています。

ダイバーシティマネジメントと人材育成

■ 「ダイバーシティ推進委員会」の設置

野村不動産では、ダイバーシティマネジメントを推進するため、「ダイバーシティ推進委員会」を設置し活動を行っています。

詳しくは、6ページをご覧ください。

■ 「なないろフォーラム」の実施

野村不動産アーバンネットでは、女性の活躍を推進するため、2013年6月から9月まで、所属部署・性別・役職を横断するかたちで「なないろフォーラム」を実施

し、経営陣に対し「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持って働ける会社」になるための具体的な施策を提言しました。



「なないろフォーラム」

■ 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。

■ 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、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、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85名、障がい者雇用率は1.60%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

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

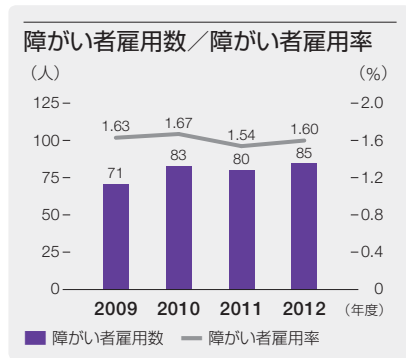
- プロフェッショナル: いずれかの業務分野における、プロとしての高い業務遂行力
- 意志: 自らの信念に基づき主体的に行動し、成果が結実するまでやりぬく意志、実践力
- 判断力: 現場における与件を踏まえ、成果につなげる具体案を練りだす戦略的思考力・判断力
- 感情IQ: 人の特性・感情への理解力と組織の能力を最大限引き出すコミュニケーション力
- 変革力: 既存の枠にとらわれない柔軟な視野と新しい価値を生み出す行動力
- 多彩力: 経営分析力、社会環境変化への洞察力などの多角的な能力

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 研修プログラム

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2,002名（2013年7月末現在）雇用しています。



■ 「いいね!会議」の実施

野村不動産では若手社員が中心となって「いいね!会議」を開催しています。この会議は、思わず「いいね!」と叫びたいような各プロジェクトや新商品を共有し、社内で「いいね!」の輪を広げること、社員と会社の成長を促し、より良い商品づくりを目指しています。



「いいね!会議」

■ 「ダイナモキャンプ」の実施

野村不動産では、部門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、職種や部門を超えたさまざまな社員が集まり、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session」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

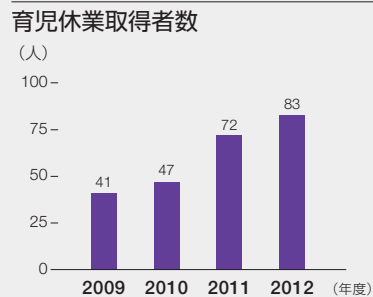
社員の活性化）を目的とした自由参加型プログラム「あしたを、つなぐsession」を実施し、お客さま満足度の向上や会社活性化のために何をすべきかについて、年代・役職・所属部署を超えて議論を行い、経営陣に提案を行いました。また、本セッションでの社内外の方との交流は、社員の自己成長を促すきっかけとなっています。

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、2012年度は、83名（うち男性社員2名）が育児休業制度を利用しました。



介護休業取得者数 (人)

2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
0	1	1	4

■ 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。

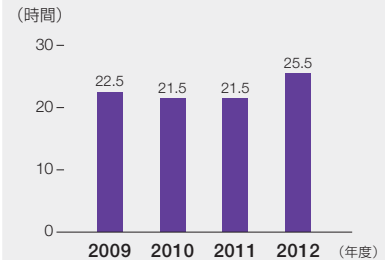
具体的施策として、野村不動産では、パースデー休暇やリフレッシュ休暇の導入による有給休暇の取得促進、および

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）



■ 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。

■ 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。