



#### 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 ————— 50  
働きやすい職場づくり ————— 54

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、社長（現会長）を委員長とし、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、幅広い検討を行っており、3年計画で全社として改善すべき施策の課題抽出・提言・実行、定着に取り組みました。4年目からは本部ごとの推進体制も整え、現場への定着を目指して活動しています。

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担当を設置し、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、以下の制度改正などを行いました。

新たに策定された新中長期経営計画の達成に向け、人材育成による会社の成長を実現すべく、社員が目指すべき人材像を明確化し、あわせて人事制度を改正しました。

- ・ 人事評価方法の改正
- ・ 人材育成プログラムの改正

社員一人ひとりの働き方に柔軟に対応するため地域限定職に関する人事制度を改正しました。

- ・ 総合職「地域型」への一時転換制度の導入
- ・ 総合職「地域型」の処遇見直し



## 野村不動産・野村不動産アーバンネットが「くるみん」取得

野村不動産は2015年10月、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。なお、野村不動産アーバンネットも同認定を取得しています。

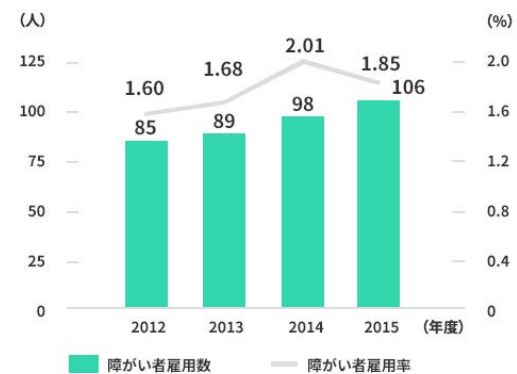
## 障がい者・高齢者の雇用促進

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を考え、障がい者やシニアの方々の採用を行っています。

2016年3月末現在、障がい者の雇用数は106名（グループ全体）、障がい者雇用率は1.85%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2,392名（2016年3月末現在）雇用しています。

障がい者雇用数 / 障がい者雇用率



	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
障がい者 雇用数	85	89	98	106
障がい者 雇用率	1.60	1.68	2.01	1.85

## 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）」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、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。

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、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。

## 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。