推進基盤　**人材**

野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、すべての役職員が心身ともに健康で活き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。
また従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性にかかわらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。

従業員の健康と安全の追求 110
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 116
公正で働きがいのある職場づくり 122
人的資源の高度化 128
サプライヤーの安全の確保 133

グループ方針

野村不動産グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を継続し、企業価値を向上していくために、すべての役職員が心身ともに健康で活き活きと仕事に取り組むことが企業の持続的成長につながる「ウェルネス経営」を目指します。
また従業員やサプライヤーの安全衛生と健康の確保が重要な経営課題であると認識し、これを推進します。そして新たな価値を創造し続けるために、多様性がもたらすイノベーションが重要であると認識し、さまざまな視点・考え方を持った人材が、属性にかかわらず、個性や能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進と公正で働きがいのある職場づくりに努めます。

マネジメント

当社グループは「ウェルネス」、「働き方改革」、「ダイバーシティ」を一体として推進することを目的に、2020年7月、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の社長などで構成する「グループウェルネス推進会議」(議長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)を設置しました。グループ各社においても同様の会議体を設置しホールディングスと個社が一気通貫でウェルネス施策を議論し取り組む体制を整備し、グループ統一のメッセージ発信や、個社の取り組みを共有する場として運営していきます。

また、野村不動産ホールディングスおよびグループ会社の取締役などで構成する「サステナビリティ委員会」(委員長：野村不動産ホールディングス代表取締役社長 兼 グループ CEO)では、安全衛生、ダイバーシティの推進、公正で働きがいのある職場づくり、人的資源の高度化、サプライヤーの安全の確保に関連する方針や活動計画を審議・決定し、取締役会に報告しています。なお、同委員会では、ダイバーシティ＆インクルージョン、サプライヤーの安全の確保などについての目標を毎年設定し、進捗状況をモニタリングしています。

従業員の健康と安全の追求

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

公正で働きがいのある職場づくり

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

人的資源の高度化

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

サプライヤーの安全の確保

考え方・方針
マネジメント
目標・実績
取り組み

従業員の健康と安全の追求

考え方・方針

グループ方針（人材）

グループ方針で掲げた「ウェルネス経営」の実現のため、野村不動産グループ行動指針に「活き活きと働くウェルネスの実現」を定めています。また、「野村不動産グループ倫理規程」では、「健全で働きやすい職場環境の維持、向上を図る」と定め、安全・衛生管理を徹底し、過重・長時間労働や労働災害の防止に努めています。

マネジメント

マネジメント（人材）

安全衛生に関しては、「衛生管理規程」に基づき、産業医などの衛生管理組織の設置や衛生委員会の開催、人間ドックを含む定期健康診断の受診徹底、法定時間外勤務が一定の時間を超過した職員への健康確保措置などを実施するほか、3年に1度の外部監査（法務調査）を実施するなど、安全・衛生管理を徹底しています。現在、労働安全衛生に関するマネジメント規格であるISO45001を受けている事業所はありません。

目標・実績

目標

当社グループは、従業員の健康と安全を実現するために、次の4つの目標を掲げています。

目標1. 過重労働の防止

目標2. 有給休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・有給取得率目標60%（年間12日）※野村不動産単体

目標3. 従業員の心身にわたる健康管理の徹底・・・・・・人間ドック・健康診断の受診率目標100%

目標4. 労働災害の防止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・欠勤率0%

※ 上記定量目標は2030年度までに達成すべき目標として定めています。

実績

実績1. 過重労働の防止

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均法定時間外労働時間（1人当たり：時間/月）	グループ	19.66	14.07	13.51	9.99
	野村不動産※1	—	12.1	10.45	12.06

実績2. 有給休暇の取得促進

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給取得率（%）	グループ	—	47.31	61.19	56.14
	野村不動産※1	59.55	54.93	62.62	60.58

実績3. 従業員の心身にわたる健康管理の徹底

項目		2020年度
人間ドック・健康診断の受診率（%）	野村不動産※1	100

実績4. 労働災害の防止

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員の労働災害死亡事故件数（件）	1	0	0	0
請負業者における労働災害死亡事故件数（件）	—	—	0	2
LTIFR※2	—	0※1	1.29	3.43
LTIR※3	—	—	0.60	1.34
欠勤率（%）	0.38	0.37	0.29	0.41

※1 野村不動産実績（請負業者を含まない）
※2（休業を伴う労災件数／総労働時間）×1,000,000
※3（死亡および休業災害人数／総労働時間数）× 1,000,000（請負業者を含まない）

詳しくはESGデータ集（社会）をご覧ください。

取り組み

経営層による健康と安全の改善への取り組み

当社グループは、野村不動産ホールディングスの代表取締役社長および代表取締役副社長と従業員が直接対話する機会を定期的に設け、職場風土や労務に関する現場の課題を共有し、職場環境の改善を図っています。2020年度は、延べ11回実施し、労働時間短縮や生産性向上、従業員のワークライフバランスの実現について、対話を行いました。本ミーティングにて出された提案や意見については、内容を検討し、人事制度を改善するなど、従業員の健康と安全を担保するための取り組みとして推進しています。

労働に関するリスク管理と法令遵守

当社グループは、各国の労働に関する法令を遵守するとともに、管理を徹底し、必要に応じて改善する体制を整えています。特に超過勤務時間の削減に努めており、グループ各社の 36 協定（時間外労働）についての実態把握と遵守状況を調査した上で、野村不動産ホールディングス取締役会にて、報告・確認を毎月行っています。遵守について懸念のある会社や案件に関しては、対応を検討し、改善を図っています。野村不動産においては、取締役会にて、毎月、部門別の労働時間や休日休暇取得状況について調査・報告し、課題の共有と改善に向けて取り組んでいます。

過重労働の防止

当社グループは、従業員の過重労働を防止するためのさまざまな取り組みを実施しています。

【主な施策】
・業務棚卸による業務削減、外部委託
・AIやRPAの活用
・モバイルPCの導入促進
・テレワーク/時差勤務・フレックスタイム制勤務の促進
・サテライトオフィス利用促進
・PC利用時間制限
・長時間労働へのアラート発信

これらの取り組みは、過重労働防止の観点で重要な施策となっています。また、「1カ月当たりの労働時間が一定時間を超過した従業員」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、本人には産業医との面談などの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、従業員の健康リスクの早期発見に努め、従業員の健康保持や安全な業務遂行を支援するため、さまざまな取り組みを行っています。

健康診断体制のさらなる拡充

人間ドックや健康診断の100%受診を徹底します。再検査の判定があった従業員には再受診の勧奨と受診確認を行っています。なお、野村不動産の2020年度の人間ドック・健康診断の受診率は100%でした。次年度以降も引き続きグループ全体で受診率100%を目指し、従業員の健康確保に努めます。

ストレスチェックの実施

当社グループは、ストレスチェックテストを通して、従業員のメンタルヘルス状況を定期的にモニタリングするとともに、メンタルヘルス関連の研修を通して、ストレスの改善に向けた取り組みにつなげています。

項目	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェック回答率(%)	88.5	88.7	87.5
主な研修項目(Eラーニング含む)	○ウェルネス研修 ○ウェルネスセミナー ○ストレスコーピングセミナー ○管理職向ラインケア研修	○マインドフルネスセミナー ○メンタルヘルス研修	○マインドフルネスセミナー ○メンタルヘルス研修 ○新入社員向セルフマネジメント研修

ハラスメント・健康相談体制の強化

社外専門家に相談できる「心と体の相談窓口」および「パワハラ・セクハラ ほっとライン」の設置、グループ内に医師や看護師が常勤する「健康相談室」を設置し、いつでも相談できる体制を整えています。相談は従業員だけでなく、ご家族も利用可能となっています。

「心と体の相談窓口」
職場や家庭、女性特有の健康問題、LGBTなどに関する相談を社外専門カウンセラーに電話またはメールで相談できます。
「パワハラ・セクハラ ほっとライン」
社内のハラスメントに関する相談を社外専門カウンセラーに電話で相談できます。匿名での相談も可能です。

健康と安全に関する情報共有と研修

当社グループは、グループ各社の人事担当が月に1回実施する「野村不動産グループ人事部会」にて、労働基準法などの関連法令情報や各社の労務状況、労務管理・安全衛生の重要性について共有しています。また、新任管理職の研修などにおいて、労働基準法等関連法令の説明や労務管理の方法など安全衛生に関する研修を実施しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループは、以下の考えに基づいて感染症対策を実施し、感染の予防・拡大防止に努めるとともに、必要な事業活動を継続・維持することで、社会的責任を果たしていきます。

・お客さま、お取引先様、役職員とその家族の安心
・安全と健康の確保を最優先します。
・社会活動の維持に必要な商品
・サービスの提供責任、企業としての社会的責任を果たし続けるべく、感染リスク軽減策を講じたうえで企業活動を継続します。

従業員には時差出勤、在宅勤務、テレワーク、オンライン会議の積極活用、着席位置配慮による執務室内の感染防止策の徹底など、感染拡大の抑制に向けた施策を実施しています。
（2021年８月末日現在）

詳しくは、下記をご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に対する当社グループの対応について

健康経営優良法人2021（大規模法人部門）

当社グループが推進する「ウェルネス経営」が認められ、野村不動産ホールディングス、野村不動産、野村不動産投資顧問、野村不動産アーバンネット（現：野村不動産ソリューションズ）野村不動産ライフ＆スポーツ株式会社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されました。
さらに、野村不動産アーバンネット株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、野村不動産株式会社、野村不動産投資顧問株式会社は大規模法人部門の健康経営優良法人上位500社である「ホワイト500」にも認定されました。当認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを基に、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

2021
健康経営優良法人
Health and productivity

事故などへの対応

野村不動産は、2017年に本社および地方4事業場（関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店）を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組みます。野村不動産では、適切な労務管理と職場環境の改善に向けた以下の取り組みを行っています。

1. 法令順守を徹底します
2. 経営トップ及び役員が、職員と課題を共有し、信頼関係の構築と職場環境の改善に努めます
3. 以下の健康確保施策を実践します
   (1) 役職員の健康問題への意識向上
   (2) 役員及び管理監督者による職員の健康状況の把握の徹底
   (3) 健康相談体制・健康診断体制のさらなる拡充

グループ各社においても状況を確認した上で、2019年度以降も、引き続き改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

考え方・方針

グループ方針（人材）

グループ方針で認識した多様性がもたらすイノベーションを創出するため、「野村不動産グループ倫理規程」※を策定し、個性や能力が十分に発揮できる、ダイバーシティ経営を推進しています。また、野村不動産ホールディングスでは、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、取締役会をさまざまな知識・経験・能力を有する多様な取締役で構成することを定めています。

※「野村不動産グループ倫理規程」（第20条）
役職員の基本的人権を尊重し、人種、民族、年齢、宗教、信条、性別、国籍、社会的身分、障がいの有無、妊娠、出産、育児休業、介護休業、性的指向、性自認等を理由とする差別やハラスメントを一切行わないものとする。

マネジメント

マネジメント（人材）

目標・実績

目標

当社グループは、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進するために、次の3つの目標を掲げています。

目標1. 女性活躍促進・・・・・・・・・・・・・マネジメント職層比率20%
目標2. 多様な働き方の促進・・・・・・・・育児休暇取得率100%　※当社独自の休暇制度取得者含む
目標3. 多様な人材の活躍促進・・・・・・障がい者雇用率2.4%

※ 上記定量目標は2030年度までに達成すべき目標として定めています。

実績

実績1．女性活躍促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員比率 (%)	28.60	29.75	30.76	30.61	31.83
マネジメント職層比率※1 (%)	—	—	10.05	10.33	11.19
管理職比率 (%)	5.38	5.45	5.58	6.14	6.78
管理職候補層比率 (%)	14.8	15.08	16.07	15.87	18.27
新卒採用比率※2 (%)	32.79	34.38	36.82	44.77	41.97

※1 マネジメント職層比率:女性管理職数＋女性管理職候補数／全管理職数＋全管理職候補数
※2 各年度中に採用した人数を示しております(入社は翌年度4月付け)

実績2．多様な働き方の促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数 (内、男性) (名)	119(2)	148(3)	178(6)	253(10)	289(28)
育児休業復職率 (内、男性) (%)	—	92.59	91.46	92.08	96.23 (100)
介護休業取得者数 (名)	2	4	4	7	6

実績3．多様な人材の活躍促進

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
外国人従業員数 (名)※1	7	14	16	114	140
障がい者雇用率 (%)※2	1.97	1.90	1.96	2.02	2.05

※1 海外に拠点を置く現地法人等への勤務者も含みますが、外国人技能実習生は除いております。
※2 2017年度以降の障がい者雇用率は、翌年度の6月1日時点のものです。それ以外は、翌年度の4月1日時点のものです。対象は、障がい者雇用率制度の対象となるグループ企業です。

詳しくはESGデータ集(社会)をご覧ください。

取り組み

女性活躍促進の取り組み

当社グループは、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活かすことが不可欠であるとの考えの下、女性の活躍促進に取り組んでいます。

女性管理職

女性の活躍機会の拡大や多様な視点を取り入れた組織づくりを図るため、女性管理職比率向上に取り組んでいます。2020年3月末日現在、女性管理職比率は6.78%でした。

女性従業員向けセミナーの実施

当社グループでは、女性特有の健康課題に配慮した職場環境の整備や適切なマネジメント促進のため新任マネジメント（基幹）職を対象にセミナーを実施しています。2020年度はオンライン形式で135名が参加しました。また、女性社員が健康課題に直面したときに適切に対処できるよう自身の健康について正しい知識を持つことを目的とし、女性社員を対象に健康サポートセミナーを実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策の関係で未実施でしたが、2021年度は約780名が参加しております。ほか、野村不動産では2020年度より女性ライフ＆キャリア研修（キャリアとライフプランの両立を考える研修）を30歳未満の女性総合職（プロフェッショナル職1級）に実施し、15名が参加しております。また、野村不動産・野村不動産ソリューションズでは、毎年それぞれ女性総合職1名を一般社団法人「和のこころフォーラム」主催の和学入門講座に派遣し、幅広い知見の習得や教養を深めて、新たな視点で業務に取り組んでもらえるようにしております。

セミナー配布冊子

セミナーの様子

育児・介護の支援

当社グループは、出産・育児・介護などのライフイベントのために就業を断念することがないよう、育児休業をはじめとした人事制度を整備しています。また、イントラネットなどを通じて制度の周知や啓発を行い、制度を活用しやすい職場環境をつくっています。近年は、女性はもちろん男性従業員も育児などの休業を積極活用し、支障なく復職できる制度設計に努めており、2020年度に育児休業から復職した102名の男女比は男性100%、女性95.06%でした。

主な育児・介護を支援する制度

各種制度	内容
育児休業	性別問わず、育児のために、子供が満3歳になるまで休暇取得が可能（入社後1年未満でも取得可能）
育児短時間勤務	性別問わず、子供が小学校3年生まで、短時間勤務が可能
介護休業	介護を要する家族の介護のために、最長通算3年、かつ、分割取得による休暇取得が可能
介護短時間勤務	介護を要する家族の介護のために、最長3年間の短時間勤務が可能
休日保育支援※1	土日祝出勤が必要な社員に対して、土日祝の保育費用を補助
男性従業員のバース休暇制度※2	生後半年まで、年次有給休暇を充当する形で、5日間の休暇取得が可能
出産祝金※2	福祉共済会から一定額の出産祝金を支給

アンダーライン：法定以上の制度設計

※1 野村不動産、ほか一部事業会社が対象
※2 野村不動産のみ

高齢者の雇用と働き方を支援

当社グループは、シニア世代の豊富な経験やスキルを引き続き事業発展の推進力とし、本人たちにも活躍の場を提供すべく、定年退職を迎え、希望する従業員に対し、再雇用制度による雇用延長を実施しています。本人の希望に応じて最長65歳まで雇用機会を確保します。また、一部のグループ会社では、65歳以降も本人の希望によってはパートタイマーとして働くことができる雇用制度も設け、シニア世代の希望に沿った働き方を支援しています。

障がい者雇用の促進

2021年6月1日現在、当社グループの障がい者雇用率は2.05%です。2020年度からは、これまで以上に障がい者の採用を積極的に行うため、障がい者雇用支援会社と連携し、屋内型農園施設での就業機会を提供しています。2021年度からはグループ目標を、2021年3月に引き上げられた法定雇用率2.3%を上回る2.4%に定め、受け入れ態勢を強化しています。

屋内型農園施設IBUKIにて就業

LGBTQへの理解の促進

ダイバーシティ経営の一環として、当社グループはLGBTの理解を深める取り組みを推進し、多様な価値観を認め合える社内風土の醸成に注力しています。2020年12月には、当社グループ全役員および野村不動産の部長を対象に、「職場におけるLGBT」をテーマにしたパネルディスカッションを実施し、職場の心理的安全性という観点から理解の深化につなげました。LGBT当事者が自分らしく、安心して仕事に従事できるよう、引き続き職場環境の整備に努めていきます。

多様な人材の採用

当社グループは、採用に際しては、人種、民族、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、宗教、信条、社会的身分など、個人的背景や信条によって不利益が生じないよう配慮しています。また、従業員の信教にともなう慣習・行為に対しては、一定のルールに基づいた上で配慮ある対応とっております。ほか、多様な価値観を持つ人材が個々の能力を最大限に発揮し、新たな価値創造につなげていけるよう、国籍・人種・宗教などを問わずグローバルに活躍できる人材を採用し、活躍を支援しています。特に、グループ会社が拠点を構える中国、香港、タイ、シンガポール、ベトナムでは、国・地域ごとに異なるニーズを迅速かつ的確に汲み取り、事業活動に反映していくべく、積極的に現地人材を採用し、海外戦略の強化を図っています。

多様な人材確保に向けた主な取組み事例

対象	主な取り組み

グローバル人材雇用	・海外現地法人における現地人材の採用 ・外国人留学生向け採用イベントへ参加 ・海外大留学生向けの会社説明＆選考実施
女性雇用	・女性学生を対象に、当社グループ女性社員が登壇し働き方やキャリアについてのテーマとしたイベントを実施
障がい者雇用	・障がい者雇用支援会社と提携

公正で働きがいのある職場づくり

考え方・方針

グループ方針（人材）

グループ方針で示した構成で働きがいのある職場にするため、従業員の公正な評価、生活賃金の保証を含めた報酬、公平な福利厚生を目指し、結社の自由や団体交渉権などの基本的な権利を尊重しています。また、より従業員の権利を守り、働きがいを高めるため、2019年５月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。同原則における労働に関する4原則を遵守し、さらなる取り組みを進めていきます。

マネジメント

マネジメント（人材）

目標・実績

目標

当社グループは、公正で働きがいのある職場を実現するために、従業員満足の向上を目指します。

実績

従業員満足の向上

野村不動産「従業員満足度調査」結果

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員満足度（5点満点）	3.81	4.03※	4.05	3.96

回答数／回答対象者（名）	1,930／2,028	2,013／2,066	2,067／2,113	2,209／2,259
回答率（%）	95.1	97.4	97.8	97.8

※ 2018年度からは、「職場への満足度」の指標を採用しています。

離職率

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
離職率（%）※	3.85	3.99	5.13	4.78
男性（%）	3.57	2.49	4.69	4.84
女性（%）	4.46	6.57	5.99	4.79
自己都合離職率（%）	3.40	3.54	4.43	3.88

※ 離職率には、定年退職者数を含みます。

平均勤続年数※

項目	2019年度	2020年度
平均勤続年数（年）	―（12.40）	10.42（11.88）
男性（年）	―（14.71）	11.53（13.90）
女性（年）	―（8.42）	7.90（8.56）

※ カッコ内は野村不動産実績

詳しくはESGデータ集（社会）をご覧ください。

取り組み

公正な評価と報酬

当社グループは、労働条件における公正性を担保すべく、性別による報酬の差は設けていません。また、従業員の意見を人事部門や上司が取り入れる仕組みを整え、円滑なコミュニケーションを通して公正な評価・報酬制度を運用しています。賃金は、各国の最低賃金を定めた法令を遵守するのはもちろん、その国・地域の物価指数に沿って、一定の生活水準を維持できる生活賃金の支払いを行っています。2020年度の野村不動産ホールディングスの平均年収は1,012万円です。

目標管理制度

自主的に仕事に取り組み、経営者・管理監督者とともに目標達成に向けて注力できるよう、目標管理制度を導入しています。すべての社員は、半期ごとに上司の助言を得ながら自ら目標を設定し、達成度に応じた賞与が支給されます。また、昇給・昇格の基準となる能力や行動についても定期的に振り返りを行い、公正性を維持するとともに、社員のモチベーション維持向上につなげています。

上司への評価

野村不動産の従業員は、年に1度、上司の能力・実績・人間力などに対するアンケートを記載して人事部に提出し、上司を評価することができます。

公正な労働環境づくり

労使による対話

当社グループは、結社の自由や団体交渉権を尊重するとともに、労働組合が結成されていないグループ会社においても、労働者代表と人事部担当役員による協議を定期的に実施し、労働環境を改善しています。2021年4月1日現在、野村不動産と野村不動産パートナーズ、UHM、一部海外現地法人が労働組合を設置しており、当社グループ従業員の組合員比率は49.58%です。

労働基準に関する方針の理解・浸透

当社グループは、労働基準に関する会社の方針を全従業員に正しく理解してもらうため、海外グループ会社を含む従業員に対して、入社時に就業規則や人事考課制度、福利厚生に関して、日本語もしくは必要に応じて英語で配布・説明しています。

人材の地域採用・活躍推進

当社グループは、事業の特性上、全国の地域とのつながりに重点を置くとともに、地域での採用活動を行っています。また、従業員のライフワークに基づき、多様な働き方を選択できるよう、一部のグループ会社では、全国転勤か地域勤務かを選択できる職務制度を設けています。

福利厚生の提供

当社グループは、従業員があらゆるライフステージで安心して社会生活を営み、充実したライフプランを描けるよう、育児・介護支援や従業員持株制度をはじめとしたさまざまな福利厚生制度を設け、充実化に努めています。

野村不動産で提供する主な福利厚生

福利厚生	概要
産前・産後休暇	産前6週（多胎14週）産後8週（有給※）
育児休業	子が満3歳に達するまで
子の看護休暇	未就学児：1名5日/年、2名以上10日/年
介護休業	通算1年まで
ボランティア休暇	激甚災害のボランティア活動に対して5日
メンタルヘルス支援	健康相談室、心と体健康相談室、心療内科の産業医の設置
健康確保措置	看護師・産業医の設置、人事面談、健康診断の実施
高齢者再雇用	65歳まで（1年更新）
※退職金制度	確定給付年金制度（野村不動産株式会社規約型確定給付企業年金の運用）による退職金の支給、拠出金は野村不動産の負担とし、従業員の負担はなし
健康保険組合	高額療養費、出産育児一時金、傷病手当金、人間ドックなど
諸手当	家族手当、赴任手当、単身赴任手当、住宅補給金など

※ 総合職のみ対象

従業員満足度調査の実施

野村不動産は、毎年、従業員満足度調査を実施し、経営に対する提言や、仕事や職場に関する従業員の声をまとめています。「満足度」の評価は、①仕事での充実感　②職場への満足度　③上司への満足度　④会社へのロイヤリティ　⑤市場での発展　⑥仕事のマンネリ感の6項目、ならびに働き方改革やウェルネス経営についての理解や実践に関して、5段階で行っています。2020年度の回答率は97.8%（回答対象者2,259人中、2,209人が回答）でした。なお、本調査により得られた、従業員の満足度や働き方改革に関する課題については、各本部会議にて役員以上に報告し、部室店長へ個別にフィードバックするなど、積極的に活用しています。

挑戦できる風土の醸成

野村不動産グループアワードの開催

当社グループは、変革による価値創造に従業員が挑戦する風土の形成やグループの連携強化、個人・組織のモチベーション向上を目的として、グループ内表彰制度「野村不動産グループアワード」を2016年より毎年開催しています。当制度では、当社グループの事業・商品・サービスの中から優れたものを表彰しており、2021年度は、住宅事業における若年層へのブランド認知施策としてのYouTubeを活用したブランド動画が受賞しました。

【評価基準】
・変革・イノベーション
・顧客満足度の向上
・グループ連携
・サステナビリティ
・継続性・粘り強さ

最優秀賞受賞チーム

事業アイディア提案制度

当社グループは、2017年からグループ各社の全従業員が、日常の業務の枠組みを超えて、いつでも新規事業や新しい商品・サービスを提案できる「事業アイディア提案制度」（社内通称「NEXPLORER」）を設けています。これまでに60件（内、2020年度9件）のエントリーがあり、6件が検討中、５件が事業化または実現しました。現在、サービスを展開している「TOMORE（トモア）」「PRE KITCHEN（プリキッチン）」は、本制度を経て具現化した代表例です。

TOMORE
トモア

PRE KITCHEN
プリキッチン

自分らしい働き方を描く人が増える時代に「働き×暮らし×仲間と時代を楽しむ」新しい居場所をオンラインとオフライン双方で提供するシェアハウス＆オフィス事業。

詳細はこちら 「TOMORE」

マンション共用部を活用し住民の課題を解決する副菜定額サービス。「子育て世帯の心が豊かになる日々の食卓へ」がコンセプト。

詳細はこちら 「PRE KITCHEN」

法令などに対する違反への対応

野村不動産は、2017 年に本社および地方4事業場（関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店）を管轄する労働基準監督署から、一部職員に適用している企画業務型裁量労働制に関する是正勧告・指導を受けました。この問題を重く受け止め、このような事態を二度と起こさぬよう、労務管理の徹底および職場環境の改善に取り組みます。2018年度以降も継続的に改善に向けた取り組みを推進していきます。

詳しくは、下記をご覧ください。

適切な労務管理と職場環境の改善に向けた取り組みについて

「従業員の健康と安全の追求」

人的資源の高度化

考え方・方針

グループ方針（人材）

グループ方針で掲げた「ウェルネス経営」を推進するため、野村不動産グループ 行動指針で示している「私たちが大切にすること」の実現を目指し、人的資源の高度化を図っています。また、当社グループの従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばす人材開発プログラムを提供しています。

【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】
・高い専門性・実行力　・多様な視点・価値観　・広い視野 ・ビジネス組成力　・組織マネジメント力

マネジメント

マネジメント（人材）

目標・実績

目標

当社グループは、人的資源の高度化を行うために、人材育成の強化を目指します。

実績

研修受講実績※1

項目	2020年度
従業員1人当たりの研修時間※2(時間)	9.87
総研修時間※2(時間)	20,063
従業員1人当たりの研修費用(円)	70,462
総研修費用(千円)	143,180
従業員能力開発の投資収益率※3	1.56
人材の投資収益率※4(億円)	10.42

※1 野村不動産ホールディングス・野村不動産実績
※2 研修時間は、受講必須研修のみを対象としており、選択・選抜型は含みません。また、eラーニングも含んでいません。
※3 従業員能力開発の投資収益率＝離職率／研修費用総額(億円)にて計算しています。
※4 人材の投資収益率= (売上高-(販売費及び一般管理費-人件費))/人件費

グループ合同研修実績

	研修名	対象階層	受講時間(時間)	出席会社数(社)	受講人数(名)
1	新入社員導入研修	新入社員	28	8	297
2	新入社員フォロー研修	新入社員	14	8	297
3	入社2年目研修	入社2年目	14	7	234
4	入社3年目研修	入社3年目	14	7	221
5	新任マネジメント(基幹)職研修	マネジメント(基幹)職※	14	8	135
6	新任シニアマネジメント職研修	シニアマネジメント職	14	8	28
7	新任ゼネラルマネジメント(経営)職研修	ゼネラルマネジメント(経営)職	70	5	10

※ 概ね入社13年目以降

【参考】グループ合同研修以外の野村不動産単独研修

	研修名	対象階層	受講時間(時間)	受講人数(名)
(1)	入社4年目研修	入社4年目	7	55
(2)	入社4年目キャリアデザイン研修	入社4年目	11	55

(3)	入社4年目 キャリアマネジメント研修	入社4年目 直属ポスト課長	7	55
(4)	プロフェッショナル職 1級研修	プロフェッショナル職 1級※1	7	48
(5)	女性キャリア＆ライフ研修	プロフェショナル職1級	4	15
(6)	リーダー職研修	リーダー職※2	7	47
(7)	リーダー職2年目 キャリアデザイン研修	リーダー職2年目	12	53
(8)	リーダー職2年目 キャリアマネジメント研修	リーダー職2年目 直属ポスト課長	7	53

※1 概ね入社7年目以降
※2 概ね入社9年目以降

詳しくはESGデータ集（社会）をご覧ください。

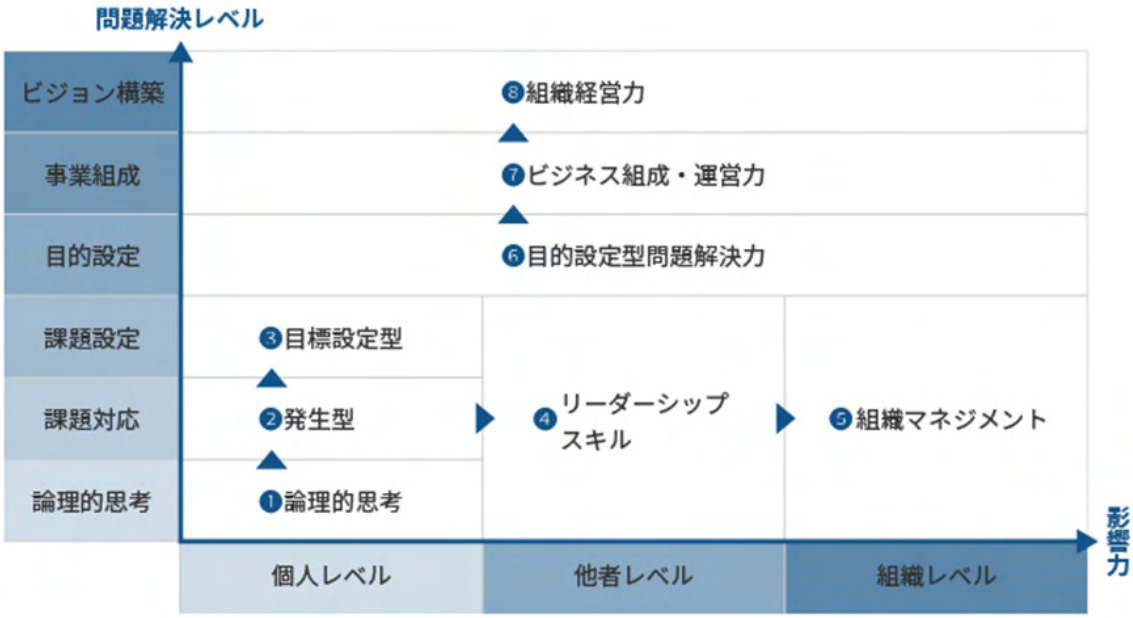
取り組み

グループ人事部会の実施

当社グループは、グループ会社の人事担当役員または人事部長が出席する「グループ人事部会」を1カ月に1度実施しています。そこで人事制度や人材育成、各社の採用状況やウェルネス施策などについて情報共有と意見交換を行い、ベストプラクティスを共有することで、グループ全体で人的資源の高度化に取り組んでいます。

研修体系

人材育成にあたっては、「持続的成長に向けた人材育成方針」を掲げ、成長を促進する人事制度・育成プログラムを実施しています。資格等級・ステージに応じた「階層別研修」では、一部メニューでグループ合同研修を実施しています。
野村不動産では従業員の自己研鑽支援制度として「N-COLLEGE」を開設し、宅地建物取引士・不動産鑑定士・一級建築士などの不動産に関連する専門資格、および財務・ファイナンス・語学などのビジネススキル全般にわたるプログラムを提供しています。住宅事業本部においては技術系従業員を対象に、「建築知識講座」「ランドスケープ講習会」「プラウドクオリティ会議」などの商品戦略や品質管理に関する専門的な研修・知識共有の場を開催するなど、従業員一人ひとりが、より高度な業務を担い、幅広い知識・経験を身に付けられるよう、充実した体系を整備しています。



■研修プログラム（総合職）

資格等級	対象年次	研修内容	選抜型 / 公募型
ゼネラルマネジメント職	新任者	経営スキル研修、設定テーマに対して討議＆経営層へのプレゼン ⑦⑧	
シニアマネジメント職	新任者	組織マネジメント（自業務応用編）⑤ 目的設定型問題解決（基礎編、自業務応用編）⑥	MBA&MOT
マネジメント職	新任者	組織マネジメント（基礎編）⑤ 目標設定型問題解決（自業務応用編）③	海外人材育成
リーダー職	リーダー職2年目	キャリア研修：キャリア思考形成	
	9年目	リーダーシップスキル（自業務応用編）④ 環境分析 ⑦⑧	
プロフェッショナル職1級	7年目	目標設定型問題解決（自業務応用編）③ リーダーシップスキル（基礎編）④	
プロフェッショナル職2級	4年目	目標設定型問題解決（基礎編）③ キャリア研修：キャリア思考形成	
プロフェッショナル職3級	3年目	問題解決話法 ④	
	2年目	発生型問題解決 ②	
	1年目フォロー	ロジカルプレゼンテーション ①	
	新入社員導入研修	ロジカルライティング ①	

■ グループ合同　■ 野村不動産単独

■研修プログラム（総合職事務系）

等級	研修内容	
	思考系スキル	業務遂行系スキル
上級職	発声型問題解決 ②	PCスキル研修
社員１級	ロジカルシンキング・ライティング ①	PCスキル研修

■研修プログラム（専門職・特別専門職）

等級	研修内容
特別専門職	【必須】目標設定型問題解決（初級）③
ステージ３	【選択】目標設定型問題解決（上級）③ 【選択】目標設定型問題解決（初級）③ 【必須】問題解決話法 ④
ステージ２	【必須】発生型問題解決 ② 【必須】ロジカルプレゼンテーション ① 【選択】ロジカルシンキング・ライティング ①
ステージ１	

■研修プログラム（業務職）

等級	研修内容		
	思考系スキル	業務遂行系スキル	
ステージ３	発生型問題解決 ②		PCスキル研修
ステージ２	ロジカルシンキング・ライティング ①		PCスキル研修
ステージ１		オペレーションミス防止 業務フロー策定・ 改善生産性向上	

長期視点でのインセンティブ

当社グループは、2019年度からグループ従業員を対象とした従業員インセンティブ・プラン「株式付与 ESOP 信託」を導入しました。従業員に対し、グループへの帰属意識と経営参画意識の醸成、長期的な業績向上や株価上昇に対する意欲や士気の高揚を図ることがその目的です。また、本制度を通じて、自社株の取得を奨励しています。

ニュースリリース

サプライヤーの安全の確保

考え方・方針

グループ方針（人材）

グループ方針で掲げた考えの下、野村不動産グループは、資材の調達から土木・建築工事、修繕工事などの重要な工程を、設計会社・施工会社や工事事業者、さらにその再委託先に至るサプライヤーの皆さまの協力の下で行っています。このため、建設現場におけるサプライヤーの皆さまの安全確保を重要な課題と認識し、安全衛生に関する意識啓発や確認作業、防止策を行い、災害や事故の防止を図っています。また、「野村不動産グループ調達ガイドライン」（以下、「調達ガイドライン」）では「安全・衛生管理を徹底し、労働災害を防止するとともに、心身の健康を維持し、規律正しい職場づくりに努める。」と定め、安全・衛生管理の徹底をお願いしています。なお、「調達ガイドライン」に定める安全・衛生基準は当社グループ従業員に適用するものに準じています。

「野村不動産グループ 調達ガイドライン」

マネジメント

マネジメント（人材）

目標・実績

目標

当社グループは、「調達ガイドライン」や「工事安全防犯対策指針」に基づきサプライヤーの安全の確保を目指しています。

実績

サプライヤーの安全確保に向けた取り組みの開催件数

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
安全衛生協議会・ 安全大会出席社数（社）	188	198	198	12※

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、一部会議の中止または、大幅な規模縮小によるオンライン会議にて実施しています。

サプライヤーにおける違反事例

2020年度は、サステナビリティ委員会にてモニタリングしているサプライヤーの安全の確保について、法令から逸脱するような重大な違反事例はありませんでした。

詳しくはESGデータ集（社会）をご覧ください。

取り組み

建設現場における安全の確保

当社グループは、住宅事業・都市開発事業における解体・新築工事現場における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。
また、サプライヤーである施工会社から施工計画書・同指針の内容をチェックリスト化した「安全・防犯対策チェックシート」を受領し、プロジェクトに関わる作業員の安心・安全が確保されているかを確認しています。併せて、施工会社に対して建物着工時には「施工説明会」を開催しているほか、安全衛生に関する意識啓発を行うとともに、建築工事の主要な工程で検査を実施し、サプライヤーだけでなく、近隣住民や地域コミュニティの安全も確保しています。

【「工事安全防犯対策指針」概要】
・即時報告について
・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重機作業における事故防止対策
・各種工事(躯体・仕上・設備)における注意点
・安全・防犯対策チェックシート

安全衛生協議会の実施

当社グループは、安全管理体制の徹底と安全衛生に関する意識向上を目指し、サプライヤーである取引先企業とともに定期的に安全衛生協議会を行っています。

野村不動産パートナーズ「東日本・西日本安全衛生協議会」の実施

野村不動産パートナーズは、年に1度「東日本安全衛生協議会」「西日本安全衛生協議会」を開催しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症に伴う影響で役員会社のみでのWeb開催となり、それぞれ7社、5社が出席し、合同安全パトロールの結果報告や、安全・品質に関する取り組み説明などを行いました。(参考：2019年度出席社数183社)

野村不動産熱供給「安全大会」の実施

野村不動産熱供給は、年に1度「安全大会」を開催し、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。なお、2020年度は新型コロナウイルス感染症対策の一環として開催を見送っております。（参考：2019年度出席社数15社）