

人材育成

野村グループでは、現在70以上の国籍の社員が働いています。これらの多様な人材は、当グループにとって大切な「財産」であり、個々人の競争力の向上と社員の連携強化を目的とした教育研修に力を注いでいます。

営業部門では、「自ら考え行動し、結果を出す」ことができる人材の育成を目的に、各種教育プログラムを実施しています。入社3年目までの集合研修や、採用・配属・昇格などの節目に実施される研修では、知識やスキルの習得に加え、人間力やコンプライアンス意識の向上を目指した教育も実施しています。

ホールセール部門では、部門のニーズに基づいて、社員のコアスキルと組織のパフォーマンスをあげるための実践的なトレーニングを行っています。具体的には、プレゼンテーション能力の向上を目指したプログラム、組織を円滑に運営していくためのコミュニケーションやコーチングのプログラム、リーダーシップトレーニングなどを実施しています。

また、全社において、資格取得や主体的なキャリア開発を支援する制度を整備しているほか、社員が所属部門や地域の枠を越え、ともに研修に参加することで、社内横断的なネットワークの構築にもつながっています。

ダイバーシティ&インクルージョン

当グループでは、社員が性別、国籍、年齢、性的指向など多様なバックグラウンドの違い

にかかわらず、相互に価値観を尊重し、活躍できる社内風土の醸成に力を入れています。

社員ネットワーク

社員の自主的な運営によるネットワークを通じた活動を実施しています。女性の活躍やライフ・ワーク、世代差・多文化などテーマごとに3つのネットワークが情報発信や啓発イベントの企画・運営を進めるとともに、他社との合同イベントも積極的に開催しています。



WIN(Women In Nomura)ネットワークによる5社合同の「異業種ウイメンズ・フォーラム」の様子

社外ネットワーク

ダイバーシティの推進は、各企業が単独で努力、工夫するというフェーズから、ネットワークを構築し、情報やベストプラクティスを共有するというフェーズに移りつつあります。当グループでも、さまざまな業種・業態の30数社の企業とラウンドテーブルを隔月で開催し、ダイバーシティをめぐる共通の課題について、情報交換に努めています。

働きやすい職場環境の整備

当グループでは、社員が心身ともに健康で業務に専念できるよう、予防と早期発見・早期対応に重点を置いた健康管理を行っています。産業医による職場巡視や管理者との面談を定期的に行い、長時間勤務の傾向にある部署に対しては、状況改善を指導するとともに、長時間勤務者への面接指導を義務づけています。

メンタルヘルスケア

専門医の診察に加え、健康管理センターの医療スタッフによる相談受付や、「カウンセリングルーム」の設置などにより、メンタル疾患の未然防止に取り組んでいます。また、メンタル疾患で休んでいる社員の復職支援にも力を入れています。

2012年度の取り組み

社員が自己のメンタルヘルスケアに取り組むためのツールを整備

- (1) 社内Webサイトに「メンタルヘルスの基礎知識」を掲載
- (2) 社内Webサイトで「ストレスとの付き合い方」などの番組を配信
- (3) 長時間勤務者に対し、医師が面接指導の際にストレスチェックを実施し、本人のストレス状況を客観的に判断する取り組みをスタート

人権の尊重

当グループでは、「野村グループ倫理規程」に基づき、さまざまな差別やハラスメントを防

止するための体制を整備しています。具体的には、野村グループ人権啓発委員会を設置し、人権問題の取り組みを協議決定するとともに、事務局を中心にグループ間の情報共有を行っています。

また、全役職員に対して、継続的に人権啓発研修を実施し、人権意識の浸透に努めています。

ハラスメント防止については、社内外に相談窓口「セクハラ・パワハラほっとライン」を設け、ハラスメント全般の相談を受け付けています。

マルチステークホルダーとの対話を通じた人権課題への取り組み

人権に対する取り組みの一貫として、多様なステークホルダーとの対話を通じて課題にアプローチする「人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ」に参加しています。

2012年には、40社以上の企業と10以上の人権NGO団体などが一堂に会し、「企業として認識し、対応を検討すべき人権課題」について対話を重ね、自社の人権課題の見直しと重要性の抽出、対応について協議しました。今後も、同ワークショップに参加し、人権課題に継続的に取り組んでいきます。

「社員とのかかわり」に関する詳細はホームページに掲載しています。

 <http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/citizenship/>