

社員とのかかわり

基本的な考え方

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、社員一人ひとりが自らのもつ能力や個性を十分に発揮し、活躍できるよう、平等な雇用機会を提供するとともに、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性障害、障害の有無などに基づく一切の差別を行わないことを倫理規程に定めています。

人材育成

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、マネージャー向け研修では、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、グローバルに活躍するリーダーとして必要とされる行動要件と部門のニーズに基づき、実行力や創造性を発揮できる人材を育成するためにコミュニケーションに焦点を当てた研修を実施しています。具体的には、自己の能力開発を目的とした自由選択型の研修プログラムや、次世代リーダーの開発のための選抜制リーダーシップ・プログラムやメンタリング・プログラムの提供があげられます。

また、全社において、職業倫理を高め規範意識の徹底を図る研修も実施しています。その他資格の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おり、所属部門や地域の枠を越えた研修は、社内横断的なネットワークの形成にも寄与しています。

ダイバーシティ&インクルージョン*

社員が多様な価値観を相互に尊重し、円滑なコミュニケーションを図っていくことで、多様な考え方・見方をビジネスに活かし、反映させることは、多様化・複雑化するお客様のニーズに応え、付加価値の高いサービスを提供するうえで不可欠の条件です。そうした観点から、当グループではダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

社員が自主的に運営する3つの社員ネットワークを通じて、女性のキャリアやワークライフ・マネジメント、多様な文化の理解などについて情報発信や啓



香港オフィスで開かれたWIN (Women In Nomura) 主催の「国際女性デー」イベントの参加者

蒙イベントを開催するとともに、社内・社外交流の機会を提供しています。

*ダイバーシティ&インクルージョンとは、当社では、多様な考え方・見方を活かし企業価値を高めることを意味しています

女性の活躍推進

女性社員に広く活躍の機会を提供し、キャリア形成を支援するさまざまな施策を実施することで、管理職への登用を推進しています。

こうした取り組みが評価され、2014年3月に東京証券取引所と経済産業省が選定する「なでしこ銘柄」*1の26社の1つに選ばれました。

また、2013年7月に経団連が設置した女性の活躍推進部会(現 女性の活躍推進委員会企画部会)では、当グループの中川順子執行役員が部会長を務め、「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」*2の取りまとめを行いました。

当グループは、このアクション・プランに連動し、女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を経団連のウェブサイト上で公開しています。*3

*1「なでしこ銘柄」とは、日本経済の再生に向けて、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を紹介するもので、選定に当たっては東京証券取引所と経済産業省が「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」という観点から幅広く評価しています

*2 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>

*3 <https://www.keidanren.or.jp/policy/woman/ap12461.html>

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実施し、長時間勤務者が多い部署に対しては、状況改善を指導するとともに、長時間勤務者への医師の面接指導を勧めています。

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。

2013年度の取り組み

働きやすい職場環境を実現するためのさまざまなツールを整備

1. 多様な働き方をする社員への理解を深め、職場全体でのサポートを目的として社内Webサイトで「妊娠中の健康管理～職場の皆でできること」の番組を配信
2. 長時間勤務者の健康管理を充実させるため、医師との面談に先立ち、全社員が年に1回受診する健康診断(人間ドックなど)に加え、追加での健康診断を実施

社員の声を活かす仕組み

当グループでは、社員満足度調査を実施し、調査の結果を職場環境の改善や社員の満足度向上など働きやすい職場づくりに役立てています。

安全衛生の取り組み

当グループでは、労働安全衛生法に基づき、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医、一般社員で構成される衛生委員会を、毎月1回開催しています。

この委員会では、職場環境や健康に関する問題について話し合い、派遣社員、業務請負社員を含むグループ内で働くすべての社員が労働により健康を損なうことがないように気を配っています。また、改善が必要だと思われることを検討し、会社に提言する役割も担っています。

労働組合との関係

野村証券では過半数組合である「野村証券従業員組合」と各種労働協約を結んでいます。福利厚生、人事制度など諸制度の変更時のみならず、日頃より、社員の権利の尊重や経営課題など、さまざまな問題に対して協議を重ね、健全な労使関係を継続しています。

柔軟で多様な働き方の実現

長時間労働の改善と柔軟な働き方

社員の心身の健康確保と効率的な業務推進の観点から長時間勤務とならないよう、労使で時間管理

すべてはお客様のために

野村信託銀行に女性社長が誕生

野村信託銀行は、野村証券に口座をお持ちのお客様に、預金や送金、ローンといった銀行機能と、有価証券や現金などの資産を管理する信託機能を提供しています。今後は、当グループ各社との連携を一層強化することにより、時代や社会の変化を捉えたソリューションの提供を通じて、お客様のニーズに応えてまいります。当グループは、性別や国籍などにかかわらず社員が能力を発揮できる環境整備に以前より取り組んでおり、多様な人材が活躍しています。野村信託銀行においても、引き続き女性に限らず多様な人材を活用し、それを社内の活性化や競争力向上につなげるとともに、野村ホールディングスの企業価値の最大化、ひいては経済・社会の活性化に貢献していきたいと考えています。



野村信託銀行 執行役社長 眞保(鳥海) 智絵

社員とのかかわり

に取り組んでいます。具体的には、36協定の遵守はもちろんのこと、水曜日の定時退社、平日は遅くとも20時までの退社という労使の合意事項の達成を目指しています。また、一部部署では業務の都合上、深夜・休日の勤務が必要となることもあるため、管理職も含めて各部署の実態に配慮し、出勤時間の弾力的な運用や、シフト勤務制の採用、有給休暇の取得推進などを行うことで、総労働時間の適正化に取り組んでいます。さらに、社員が長期にわたり安心して就業を継続できるよう、柔軟な働き方を提供しています。具体的には有給休暇の半日取得制度や出産や育児、介護にかかわる制度の充実に努めてきました。産前・産後休暇、育児休業、配偶者の出産休暇、育児時間、子の看護休暇、託児所費用等の補助や介護休暇、介護休業などはすべて法の定めを上回る水準となっています。

再雇用制度の導入

当グループ各社は、2006年から、60歳で定年または契約上限年齢到達により退職する社員に対し、再雇用制度を導入しています。シニア層社員のうち引き続き就労を希望する社員をすべて再雇用し、65歳を上限として、1年間の有期雇用契約を締結・更新しています。野村証券では、退職後の仕事と生活の充実が図れるよう支援するとともに、本人の能力と経験を活かして貢献してもらうことを期待しています。したがって、社員の能力・適性・実績などを十分に考慮し、各人に適した業務・処遇を提示するだけでなく、退職後の多様な働き方・生き方を可能にするよう、勤務形態を柔軟に選択できる制度設計にしています。なお、再雇用制度の企画立案運営機能を担う組織として、野村証券に人事部ワークライフ・サポート課を設けており、定年などを迎える社員の再雇用に関する業務、福利厚生、生活設計などにかかわる個別案件への対応を図るようにしました。今後とも制度の改善と円滑な運営に努めていきます。

障がい者雇用

当グループでは、障がい者の方に対しても、幅広い雇用機会を提供しています。それぞれの能力や適性に応じ、職場ごとによく話し合いながら、意欲をもって働けるよう、担当の業務を柔軟に決めています。野村証券では、毎年、法定水準を上回る雇用機会を提供しており、さまざまな部署で障がいをもつ社員が活躍しています。

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、取締役を含む全役職員に対しては、継続的に人権啓発研修を実施し、人権意識の浸透および相談窓口の周知に努めています。

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おり、そのほかの人権問題に関しては人権啓発室がその機能を果たしています。

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

2012年度より、人権に対する取り組みの一環として、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「ニッポンCSRコンソーシアム」に参加しています。

この取り組みの中で行われている「人権デューデリジェンス・ワークショップ」では、「企業として認識し、対応を検討すべき人権課題」について、企業とNGOが継続的に対話を重ねています。

2013年度は、企業と人権関連のNPO/NGO団体、専門家などが集まり、業界ごとに重要な人権課題の見直しと重要性の抽出、対応について協議するとともに、認識を深めました。今後も、当グループは、人権課題に向けた取り組みを進めていきます。