

◆野村証券株式会社

事業内容	証券業
所在地	本社:東京都中央区 その他事業所:国内 160 支店
従業員数	12,227 名 (2008 年 3 月現在)
主な制度・ 取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年次有給休暇の計画的取得として、6～9 月の間に 5 営業日の「暑中休暇」を、10 月～翌 3 月の間に同じく 5 営業日の「リフレッシュ休暇」を取得することを推進。ほぼ全従業員が取得。 ▶ 半日単位の有給休暇取得が可能で、取得回数に制限はなく、また午前半休と午後半休だけでなく「中抜け」(4 時間)の形の半日休暇も可能。 ▶ 子が小学校に就学するまでの間、月額 20,000 円を上限に、託児所、ベビーシッター、送迎依頼等の費用(実費)の半額を負担。有期雇用契約者も同等。 ▶ 休業者等が出た場合、同僚従業員で業務を分担して乗り切るか、派遣社員等の臨時要員を手配するかは、それぞれの職場が個別の事情に応じて判断。人員が減った中で、与えられた業務目標を達成するための方策を考え実行するのが、部店長の責務。
マネジメント について	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 福利厚生充実が、直ちにワーク・ライフ・バランスと親和的になるとは思わないが、従業員のニーズが多様化している中で、円滑な会社生活に資するよう、選択肢もまた多様なものを提供し働きやすい会社にしたいと考えている。また、総合職掌/一般職掌というコース別人事の撤廃し、担当可能な業務範囲を共通化することとした。 ▶ コース別人事の撤廃に伴い、社内外で活躍する女性を紹介することで将来に対するモデルを構築すること、職位が上がることに対する不安を持つ人に対してイメージを持ってもらうような取り組みを行うこと、育児・出産とキャリアの問題に悩んだ時の助けとなるツールを紹介することなどを、社内ウェブで行っている。また、社内横断的な「女性ハッピー・キャリア&ライフ・プロジェクト」を実施し、女性社員の意見集約を行っている。 ▶ 社員個々人の能力、意欲、適性等に応じ、チャレンジできる業務の幅が拡大し、その結果発揮される能力に対して適正に報いていくという考え方(発揮能力主義)が以前から徹底されている。個人の成果のみならず、所属する組織の成果という観点からも見ること、また結果に限らず過程(取り組みの過程やそこにおける成長)も評価の対象となるのが、いわゆる「成果主義」とは異なる。 ▶ 所定外労働が長時間に及んだ社員は、所属長を通じて健康管理センターに呼び出し、産業医との面談を義務づけている。
コスト・メリッ トについて	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員の満足度が向上した。