

ニトリグループの人的資本

ニトリグループが考える人的資本経営は、「未来を担う人材が長く働き続けられること。そしてそれが、企業の成長につながること。」だと考えています。その起点となる人材教育では、上場企業平均の5倍以上に相当する教育投資を実施。そして配転教育を通して、全体最適の視点からさらに幅広い事業フィールドの中で活躍していきます。ここで培った能力は、労働生産性の向上につながるだけでなく、将来のグローバル事業の展開やグローバルで活躍できる人材の育成にも寄与します。ニトリグループでは、このような未来を創っていく人材がより長く働き続けられるよう、男女分け隔てなく全ての人が働きやすい環境づくりを推進。そして、ニトリグループのロマン（志）とビジョンに共感し、新たな未来を担う同志を募るため、採用活動にも注力しています。これら一連の人的資本経営が、当社の従業員エンゲージメントの向上につながっています。

ニトリグループの人的資本の根幹となる、人材教育

STEP ① OFF-JTとOJTの両側面から、問題を発見し、解決できる人材を育成

ニトリグループの教育投資額は、上場企業平均の5倍以上。従業員一人当たりの年間教育投資額は約31万円。教育の中では、問題点を発見し、「なぜ」を繰り返す、実際に改善・改革を繰り返すことができる能力を、理論と現場の両輪で徹底的に養います。

従業員一人当たりの年間教育投資額

約31万円

※上場企業平均の5倍以上

教育体系

年次		基盤					キャリア支援	理念	海外	コアコンピタンス				個人の成長		
		コンピテンシー								グローバル	チェーンストア理論	コーディネート	デジタル			
		分析的 思考力	競争成長力	コミュニ ケーション	リーダーシップ・ 人材育成	達成指向性								Eラーニング	マイレージ	
11年目以降		ビジョナリーリーダー育成研修 V					会員・社長・役員講話(ロマン・ビジョン)	国内	海外	政策セミナー/JRC派遣		ニトリコーディネート研修(NCS) 基礎コース/アドバイザーコース/フロンティアコース/専門コース	データ分析 人材教育 デジタルリテラシー研修Ⅲ デジタルリテラシー研修Ⅱ デジタルリテラシー研修Ⅰ	5職種別カリキュラム キャリア形成 動画コンテンツ	教育マイレージ(社内研修参加・社外セミナー受講・資格試験補助・ライフイベント補助など)	
		ビジョナリーリーダー育成研修 IV						グローバル研修Ⅳ		イノベティブ組織育成研修						
		ビジョナリーリーダー育成研修 III						グローバル研修Ⅲ	海外 ビジョナリーⅡ	アメリカセミナー (トレーニーコース)						
6～10年目		一般・マッチングNWC						グローバル研修Ⅲ	海外 ビジョナリーⅡ	海外 日本研修Ⅰ	ライнсスタッフ 育成研修					クリエイティブ ライン 育成研修
								グローバル研修Ⅲ	海外 日本研修Ⅰ	ASEANセミナー						
4～6年目		フレッシュNWC						グローバル研修Ⅱ	海外 商品の基礎と	海外 売場と	チェーンⅣ 商品力強化セミナー					
								グローバル研修Ⅱ	海外 商品の基礎と	海外 売場と	チェーンⅢ 売場と商品の基礎セミナー					
3年目								グローバル研修Ⅰ	海外 ビジョナリーⅠ	海外 店内作業	チェーンⅡ 店内作業セミナー					
								グローバル研修Ⅰ	海外 ビジョナリーⅠ	海外 店内作業	アメリカセミナー (入門コース)					
2年目								グローバル研修Ⅰ	海外 チェーⅠ	海外 チェーⅠ	チェーンⅠ 中堅育成セミナー					
								グローバル研修Ⅰ	海外 チェーⅠ	海外 チェーⅠ	チェーンⅠ 中堅育成セミナー					
1年目								グローバル研修Ⅰ	海外 新人向け研修	海外 新人向け研修	新入社員チェーン研修					

人材教育の一例

アメリカセミナー

ニトリグループならではの教育カリキュラムの一つでもある「アメリカセミナー」は1981年にスタート。2023年度まで延べ14,000名以上が参加しました。入門コースは、入社3年目の社員が全員参加し、ニトリグループのロマン（志）の原点となる、アメリカでの“買い物の楽しさ”や“暮らしの豊かさ”を体感します。学びを最大化するために、入社1年目からさまざまな研修でチェーンストア理論に触れ、知識を身に付けた上でアメリカセミナーへと飛び立ち、戻った後も更なる学びを提供し続ける教育の仕組みを構築しています。



週報

ニトリグループでは、「週」単位で予算と実績のコントロールを行っており、業務の進捗状況や課題、改善点などを「週報」として部署全体に共有し、学びと成長を促進するためのツールとして活用しています。週報には、ニトリの企業文化である「観察・分析・判断」というあらゆる領域において活用できる問題解決、改善・改革のためのフレームワークを用いています。さらに2022年度より、店舗運営部にて「ベスト週報」という新たな取り組みがスタートいたしました。全店の週報の提出先を一元化し、各ゾーンより毎週「ベスト週報」が選出されます。他店舗従業員の週報を閲覧できるため、良い週報やフィードバックの内容から「観察・分析・判断」のスキルを学び合うことができます。

1on1

従業員のモチベーション向上のため、定期的に上司と部下の1on1を推奨しています。直属の上司と関係性を構築することで、部下の主体性を引き出すとともに、不安や悩みの解消につなげ、また上司にとっても成長の機会になります。従業員一人ひとりが組織・チームの関係性を通じて、学び、活躍できる環境づくりを行っています。

教育マイレージ

教育マイレージ制度とは、社員一人ひとりが“なりたい姿”を描き、その姿に近づくための自己育成支援制度です。自ら積極的に挑戦・行動し、出した成果に対して「マイレージ」と呼ばれるポイントが付与されます。貯めた「マイレージ」を利用して、社内研修参加・社外セミナー受講・資格試験補助・ライフイベント補助などを受けることができます。

STEP ② 現場で改善・改革を繰り返す

NWC(Nitori group World Circle)

NWCとは小集団活動として、日々の業務の中で問題点を発見し、原因を推定、対策案を考え、実験と検証を繰り返して成果を出す活動です。海外を含む全社で行われ、現場主導の改善・改革を経営陣に直接提言することができる場として重要な役割を果たしています。

2019年度からは新入社員全員参加の「フレッシュNWC」が、さらに2020年度からは個人でエントリーして活動テーマごとにサークルを結成する「マッチングNWC」がスタートし、部署横断での改善活動の促進につながっています。従業員一人ひとりの力で、会社をより良い方向に変えていくきっかけとなっている活動です。

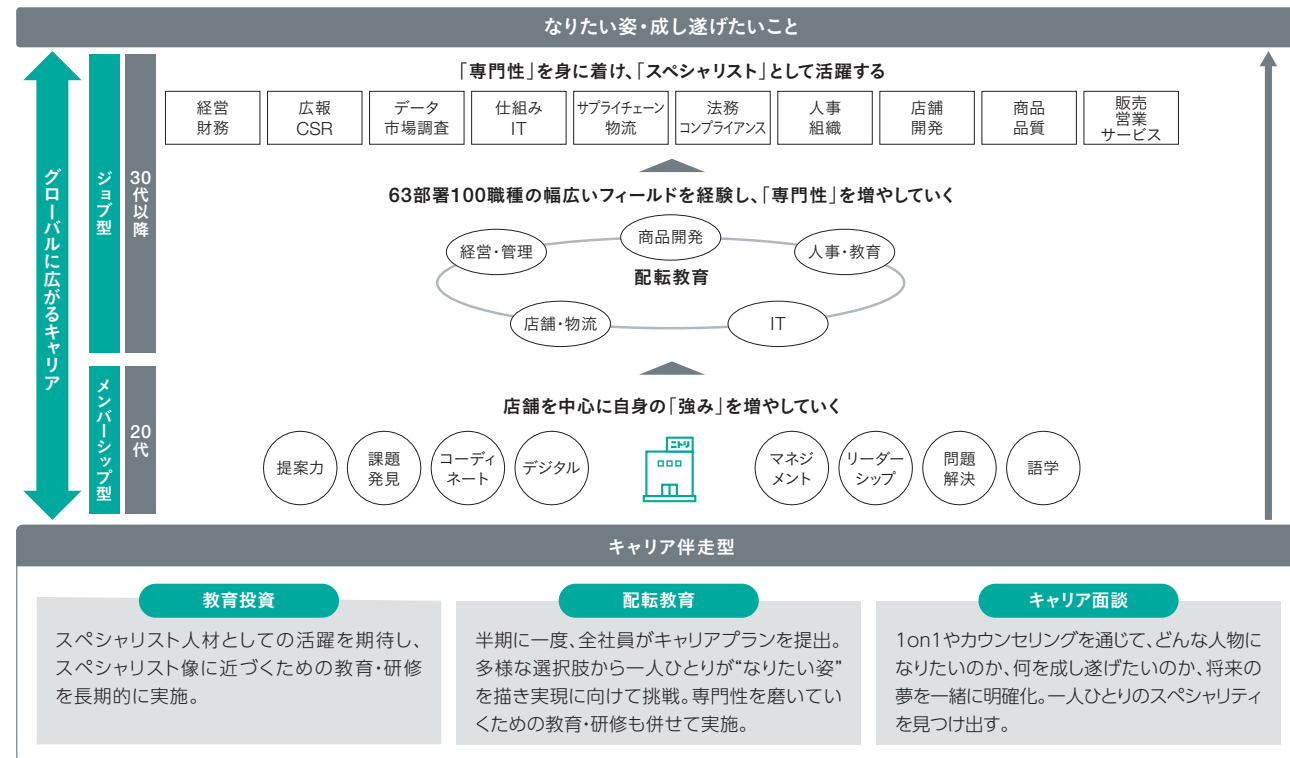


NWC活動での発表の様子

STEP ③ 幅広い事業領域の中で、全体最適を考え活躍する ～配転教育×幅広い事業領域～

「配転教育」とは、数年おきにさまざまな部署・職種への配転を行う教育制度のこと。一人ひとりが、ニトリグループ独自の“製造物流IT小売業”というつながったビジネスモデルのなかで、幅広い経験と多様な知識を得ることで、常に組織が活性化されるように考え出された仕組みです。事業拡大を続けるニトリグループでは、多様なビジネスに携わるチャンスがあり、社員が選択できるキャリアの幅も年々広がっています。社員一人ひとりが、さまざまな教育機会を通して自身の可能性を探りながら、得意なことや実現したいことを見つけ、“なりたい姿”を見据えて歩んでいけるように教育体制を整えています。

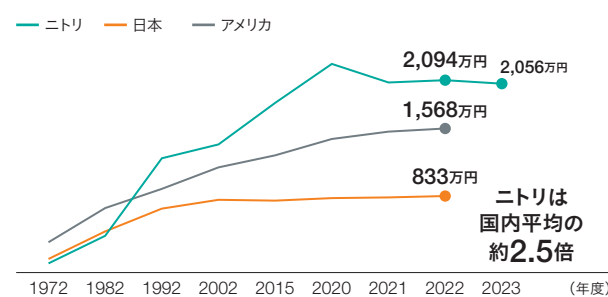
ニトリグループの配転教育



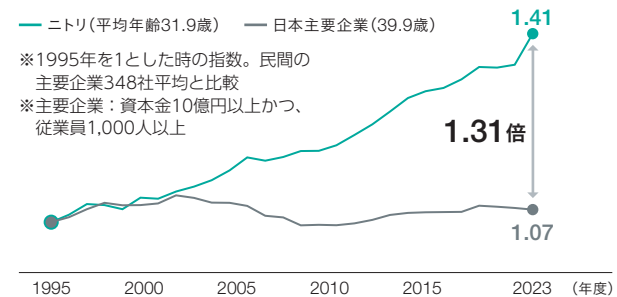
労働生産性の向上で21年連続のベースアップを実現

ニトリグループの人的資本経営の取り組みは結果として、労働生産性の向上を実現しており、ニトリの労働生産性は国内平均の約2.5倍に達する2,094万円（2022年度実績）となっております。また、21年連続のベースアップにより、賃金指数は国内主要企業平均の1.31倍（2023年度実績）の高水準を実現しています。国内主要企業の平均と比較して約8歳平均年齢が低く、同年齢での比較ではさらにアドバンテージを有していると推察されます。ニトリグループでは、こうした指標も生産性の向上に伴う好事例の一つと捉えています。

労働生産性 = 従業員一人当たりの荒利益高（ニトリ パートアルバイト社員を含む）



賃金指数推移(月例給) 組合員平均(幹部社員を除く)



2032年ビジョン達成に向けて、グローバルで活躍できる人材の育成に注力

2032年ビジョン・海外2,000店舗達成に向けて、高速出店できる体制を早期に整えるためには、グローバルで活躍できる人材の育成、なかでも現地採用のナショナルスタッフの育成が急務です。

ナショナルスタッフ育成における最重要課題は、ニトリグループの特徴であり、最大の強みである「ロマン（志）」を共有し、ナショナルスタッフ一人ひとりと確実な目線合わせを行うことです。ロマン（志）共有のための取り組みの代表例として、会長である似鳥が創業当初に感じた感動や衝撃をアメリカの現地で全社員に体感してもらうアメリカセミナーがあります。ナショナルスタッフに向けても同セミナーの実施などを盛り込んだ独自の教育体系を確立することで、同じロマン（志）を持ったグローバルで活躍できる人材を多数輩出することができています。

ナショナルスタッフ教育体系

	チェーンストア理論教育	コアコンピタンス教育(ニトリらしさ)	コーディネイト教育	語学教育
入社10年	アメリカセミナー	ビジョナリーリーダー研修Ⅳ [フォローアップ・ロジカルシンキング・企画力向上]	NCS※ 上級	日本語能力検定N1受験
入社4年(店長)	チェーンストア理論Ⅳ [商品力強化]	ビジョナリーリーダー研修Ⅲ [タイムマネジメント・企画提案力]	NCS 上級	日本語上級コース 対象:N2相当 内容:読解/N1対策
入社2年(FM)	チェーンストア理論Ⅲ [売場と商品の基礎]	ビジョナリーリーダー研修Ⅱ [内発的動機・フィードバック]	NCS 中級	日本語中級コース 対象:N3-N4相当 内容:文法・日常会話
入社1年	チェーンストア理論Ⅱ [店内作業]	ビジョナリーリーダー研修Ⅰ [自己(他己)分析・タイムマネジメント]	NCS 基礎	日本語初級コース 対象:初学習者 内容:文字・挨拶・時間
	チェーンストア理論Ⅰ [中堅育成]	ビジョナリーリーダー研修基礎 [問題解決・リーダーシップ]		
	チェーンストア理論概要 [新人訓練テキスト]			

※Nitori Coordinate School

出向希望者向け研修(海外実務研修)

グローバルでの活躍を希望する若手社員を海外のオープン予定店舗に約1カ月間派遣する海外研修です。参加者たちは現地スタッフとともにオープンに向けた売場づくりとその後の営業運営を行います。これまでの知識やスキルを活かして現地スタッフの教育に携わりながら、海外で店舗を一からつくっていく経験は「住まいの豊かさを世界の人々に提供する。」というニトリグループの企業理念を身をもって体感できる研修となっています。海外特有の環境や現地で発生する課題を通して、若手社員が自らの課題に気付き、今後の業務レベルを向上することを目的としています。



出向希望者向け研修 オープンに向けて売場づくりをしている様子

ナショナルスタッフ向け研修(日本研修)

現地で活躍するナショナルスタッフが、実際に日本の店舗・物流拠点などを訪れ、ニトリグループへの理解を深める研修です。参加者は、ニトリグループがお客様の日々の暮らしにどのように豊かさを提供しているのかを学びます。また座学だけではなく、実際に規模の異なる店舗を視察し、ニトリグループの企業文化である「観察・分析・判断」を繰り返すことで、日本との違いを知り、現地に戻って改善・改革を進められる人材へと成長していきます。



ナショナルスタッフ向け研修 グループワークの様子

長く働き続けられる環境づくり ～ダイバーシティの推進～

→ 方針

ニトリグループは、出産、育児、介護や、国籍、LGBTQ などさまざまな事情や背景をもつ従業員が、互いを認め合い、尊重し合える企業文化を醸成することで、働きがいのある環境がつくられ、企業成長にもつながると考えて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

→ 目標

- 2030年代には、女性管理職比率を40%程度まで高めることを目指します。
- 外国人の管理職登用を進め、外国人管理職比率の向上を目指します。
- スペシャリストのスカウトを継続し、中途採用者管理職比率の向上を目指します。

ワークライフバランスの推進

従業員が出産・育児、介護、傷病などに直面した場合でも、仕事と両立しながらキャリアを築いていける環境づくりを進めています。

自己申告制度

「自己申告制度」とは、働きやすい環境づくりの推進のため、全社員を対象に年に2回、社員自ら将来のキャリアプランや勤務希望地域、働きやすさなどについて会社に申告する制度です。さらに月に1回、働く環境のモチベーションを申告する「モチベル」という申告制度も運用しています。このように定期的に社員の声を集めることで、さまざまな制度設計へ反映し、働きやすい環境づくりを行っています。

マイエリア制度

従業員のエンゲージメント向上と安心して働ける環境づくりのため、就業する地域を一部に限定し、転居なく通勤が可能で利用期限や報酬の減額もない「マイエリア制度」を2023年3月に導入。さらに2024年4月には、ホームロジスティクス総合職社員を対象とした「マイゾーン制度」も新設いたしました。なお、制度を利用しない社員については手当を拡充するなど、転居のインセンティブを高める施策も実行し、従業員一

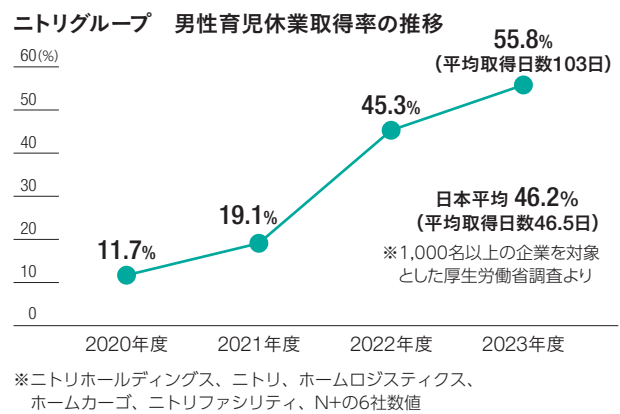
人ひとりが自身のキャリアパスやライフステージに合わせた選択ができるように取り組みを進めています。

マイエリア制度・マイゾーン制度のポイント

- 対象地域:首都圏・関西圏 ※今後拡大を予定
- 利用期限:制限なし(いつでも申請・解除可能)
- 報酬:減額なし
- 役職:制限なし

その他の両立支援制度

男女分け隔てなく育児休業が取得できる風土の醸成に取り組んでおり、店舗従業員を含む男性育児休業者数は年々増加しています。さらに柔軟な働き方を可能にするため、2023年9月には全社員を対象に、一日の労働時間の下限を6時間から4時間に引き下げました。その結果、例えば子育てなどで突発的な事情が発生した場合でも、仕事を休まずに勤務時間を調整して働くことができるようになり、これまで以上に家庭と仕事との両立がしやすい環境となりました。



定年後再雇用制度

ニトリグループでは、「住まいの豊かさを世界の人々に提供する。」ため豊富な経験と知見を持ったシニア人材の活躍は不可欠と考え、再雇用制度の拡充及び処遇の見直しを実施いたしました。再雇用制度の拡充では、従来65歳と定めていた継続雇用期間を、当社の基準を満たす場合は70歳へ拡大いたしました。また再雇用者の報酬水準の見直しでは、一定以上の職位においては基本給・一部手当を定年前と同一の金額とし、報酬水準を定年前と比較して最大9割維持するよう改定いたしました。

→ プレスリリース:再雇用制度の拡充および処遇見直し(2024年5月時点)



長く働き続けられる環境づくり ～健康で安全な職場環境～

→ 方針

ニトリグループは、職場の安全確保に努めるとともに、グループで働く全ての人々が健康で働きやすい職場環境づくりを目指します。

ニトリグループの健康経営体制

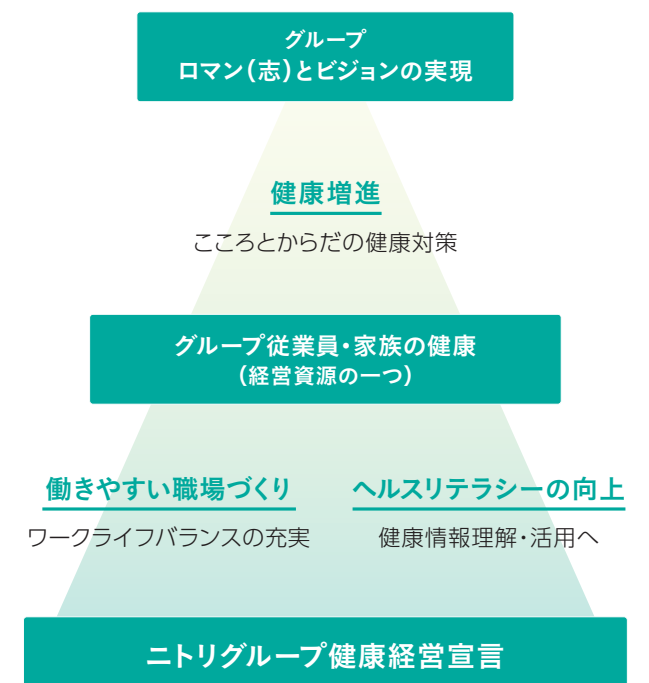
ロマン（志）とビジョンの実現には、ニトリグループ従業員の健康が不可欠であると考えております。

2016年4月1日に健康経営宣言を行い、会社・労働組合・健康保険組合・各部との連携により、健康経営推進に向けた対応を行っております。特に、2023年度に新たに作成した「ニトリグループ健康白書2023」では、健康経営推進に向けた取り組みの紹介、従業員の生活習慣改善への目標と実績などを掲載しております。

従業員と家族が健康的で幸せな生活を営めるよう、これからも支援してまいります。



→ ニトリグループ健康白書2023



ゾーンカウンセラー制度

ニトリグループでは、社員一人ひとりが健全に活躍するためのキャリア形成のサポート役として、地域毎の「ゾーンカウンセラー制度」を導入し、個々人の悩みに寄り添ったきめ細やかな対応ができるよう努めています。社員一人ひとりに貸与している個人用iPhoneから、気軽に相談ができる環境を整備することで、大企業では個々人の悩みが埋もれてしまいがちな中でも、従業員からタイムリーにヒアリングを行い、働く環境の改善につながるよう体制を整えています。

ハラスメント防止対策

ハラスメントの正しい理解と防止に向け、ニトリグループでは強化月間の設定や管理者向けのコミュニケーション実践型研修の実施※など、「ハラスメントを発生させない、許さない職場づくり」を推進しています。また、ハラスメント相談窓口を設け、社内報やポスターで周知するなど、内部通報環境も整備しています。

※管理者を含む全従業員を対象とした全社コンプライアンス研修の中では、「ハラスメント防止」に関する動画・確認テストを配信。また、個々人がハラスメントへの正しい理解と予防策について、具体例や丁寧な解説を通して学べる「これってパワハラ？もしかしてパワハラ？」というオリジナル動画コンテンツも配信しています。



適正な労働時間の確保

ニトリグループでは、ワークライフバランスを推進しており、長時間労働が発生しないような仕組みづくりをしています。例えば、勤務間インターバルの導入や、本社・本部一斉消灯等の実施により、従業員の健康確保・ワークライフバランスの充実・時間を意識した仕事による生産性の向上を目指しています。こうした取り組みが評価され、2018年より「ホワイト企業認定」を取得し、2021年からは最高位のプラチナに認定されています。また、2023年度には、健康経営部門でホワイト企業アワードを受賞いたしました。



未来へつながる、採用活動

新卒採用

👑「マイナビ・日経大学生就職企業人気ランキング」文系総合1位（2024年卒・2025年卒で2年連続）

ニトリグループでは「君の夢は、君を創る。」という採用フィロソフィーに基づき、学生が自身の働く目的や夢をしっかり描いた状態で入社を決めることができるよう、一人ひとりに専属リクルーターが寄り添い、学生の立場に立ったサポートを行っています。



海外採用

海外での事業展開を今後さらに加速させるため、グローバルで活躍できる人材の採用を積極的に行っています。留学している日本人学生向け就活イベント“ボストンキャリアフォーラム”に出展し、現地での採用活動に加え、近年では国内の外国人留学生の採用も強化。社内グローバル化を推し進めています。



インターンシップ

👑「みんな就インターン人気企業ランキング」総合部門1位（2019年度から5年連続）

ニトリグループのインターンシップでは「困っている就活生をゼロにする」ことを目指し、学生が自らの「働く目的」を考え、前向きに就職活動のスタートを切れるようサポートを行っています。2023年度は、約30,000名もの学生に参加いただきました。大学1・2年生向けインターンシップも好調で、700名を超える学生と「働くこと」について、ともに考えました。



従業員エンゲージメント調査

従業員一人ひとりがニトリグループのロマン（志）とビジョンに共感し、自発的に力を発揮することで、グループ全体の活性化と成長につなげるため、全社員を対象とした「従業員エンゲージメント調査」を半年に1回実施しています。

2023年度下半期の調査結果では、全体満足度81.4％（回答人数は5,398名、回答率98.3％）となりました。本結果は、昨年度同時期の調査と比較し、＋1.6ポイント向上しております。理由としては、昨年度より「マイエリア制度※」を導入したことにより、特に「働き方の柔軟性」項目における満足度が向上したためと分析されます。

引き続き、調査結果については、エンゲージメントの視点で課題を発見・分析し、その改善・改革へとつなげていくと同時に、調査を継続してまいります。

※就業する地域を一部に限定し、転居なく通勤が可能な制度（詳細 P55）

調査項目

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 仕事の達成感 | 7. 働き方の柔軟性 |
| 2. 適切な裁量 | 8. ロマン(志)・ビジョンへの共感 |
| 3. 挑戦や成長のチャンス | 9. 事業・サービスへの誇り |
| 4. 自身の成長実感 | 10. 変革・挑戦できる職場環境 |
| 5. 発言や意見の多様性 | 11. 部署間の風通しの良さ |
| 6. 成果に対するフィードバック | |

従業員エンゲージメント調査 全体満足度

