

ニトリグループの人的資本

グループが考える人的資本経営とは、「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。」です。その起点となる人材教育では、研修と同時に自己育成を支援する教育体系を構築。加えて、配転教育を通じて、一人ひとりが幅広い事業フィールドの中で活躍しています。ここで培った経験と能力は、労働生産性の向上に寄与するだけでなく、グローバルで活躍できる人材や次世代を担う経営人材の育成にもつながります。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、誰もが働きやすい環境づくりを推進。そして、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。

人的資本の根幹となる人材教育

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

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、問題を発見し、「なぜ」を繰り返し、実際に改善・改革を繰り返す能力を、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

ニトリ大学 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	Eラーニング	マイレージ									
	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																	
11年目以降	ビジョナリーリーダー育成研修 V					一般・マッチングNWC	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/プランニングコース/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	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)					
6~10年目	ビジョナリーリーダー育成研修 IV								グローバル研修 IV	海外	イノベーター組織育成研修							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/プランニングコース/専門コース	デジタルリテラシー研修 III			
4~6年目	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	アメリカセミナー(トレーナーコース)	クリエイティブライク育成研修								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/プランニングコース/専門コース	デジタルリテラシー研修 II	
	ビジョナリーリーダー育成研修 II								グローバル研修 II	海外	ASEANセミナー	チェーンIV 商品力強化セミナー										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/プランニングコース/専門コース
3年目	ビジョナリーリーダー育成研修 I								グローバル研修 I	海外	チェーンIII 売場と商品の基礎セミナー	チェーンII 店内作業セミナー										
	入社1~3年目研修					フレッシュNWC	海外	アメリカセミナー(入門コース)	チェーンI 中堅育成セミナー	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/プランニングコース/専門コース	デジタルリテラシー研修 I											
2年目	入社1~3年目研修					フレッシュNWC	海外	ストアコンパソン研修	チェーンI 中堅育成セミナー			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/プランニングコース/専門コース	デジタルリテラシー研修 I									
1年目	入社1~3年目研修					フレッシュNWC	海外	新入社員チェーン研修	チェーンI 中堅育成セミナー					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/プランニングコース/専門コース	デジタルリテラシー研修 I							

アメリカセミナー

1981年にスタートし、2024年度まで延べ15,000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、ロマン（志）の原点となる、アメリカでの「暮らしの豊かさ」を体感します。入社1年目から様々な研修でチェーンストア理論の知識を身に付けた上で参加することで、アメリカでの学びを最大化。自社のあるべき方向性を学び、決意を新たにすアメリカセミナーはグループの成長の原動力であり続けています。



Nitori Business School

業務やコンピテンシー（▶P50 ニトリ大学 教育体系）に紐づけたビジネススキルや一般常識を、気軽に学べるよう体系的にまとめたオリジナルのデジタル教育コンテンツです。社員からの書籍紹介やオンラインイベント等を開催し、「なりたい姿」に近づけるよう様々な知見を広げるきっかけを提供しています。



教育マイレージ

社員一人ひとりが描く「なりたい姿」に近づくための自己育成支援制度です。自発的な行動や自己育成の成果に対し付与される「マイル」と呼ばれるポイントを利用し、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等を受けることができます。

現場で改善・改革を繰り返す

観察・分析・判断

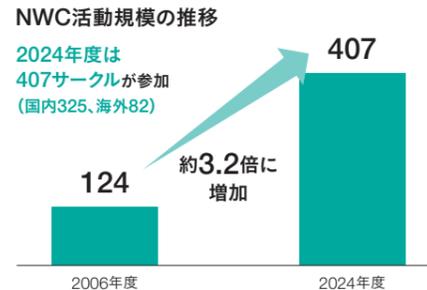
「観察・分析・判断」とは、あらゆる領域で活用できる問題解決のフレームワークです。企業文化として入社一年目の社員から経営陣まで活用しており、論理的に問題を解決する力を養います。日々の業務の中で数字や状態の違いから問題を発見し、状態を数値化する習慣を身につけ、改善・改革を繰り返します。ニトリグループは「週」単位で予算と実績のコントロールを行っており、そのプロセスにおいても「観察・分析・判断」の考え方を徹底しています。

観察	問題点を発見すること
分析	原因・事情を推定、現場現物で「事実確定」すること
判断	改善案と改革案

“なぜ？”を繰り返し問題点の真因を特定する

NWC(Nitori group World Circle)

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小集団活動です。現場主導の改善・改革を経営陣に直接提言できる場として重要な役割を果たしています。海外を含むグループ全体で行われ、活動開始の2006年度から2024年度までに延べ3,683サークルが参加。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る活動です。

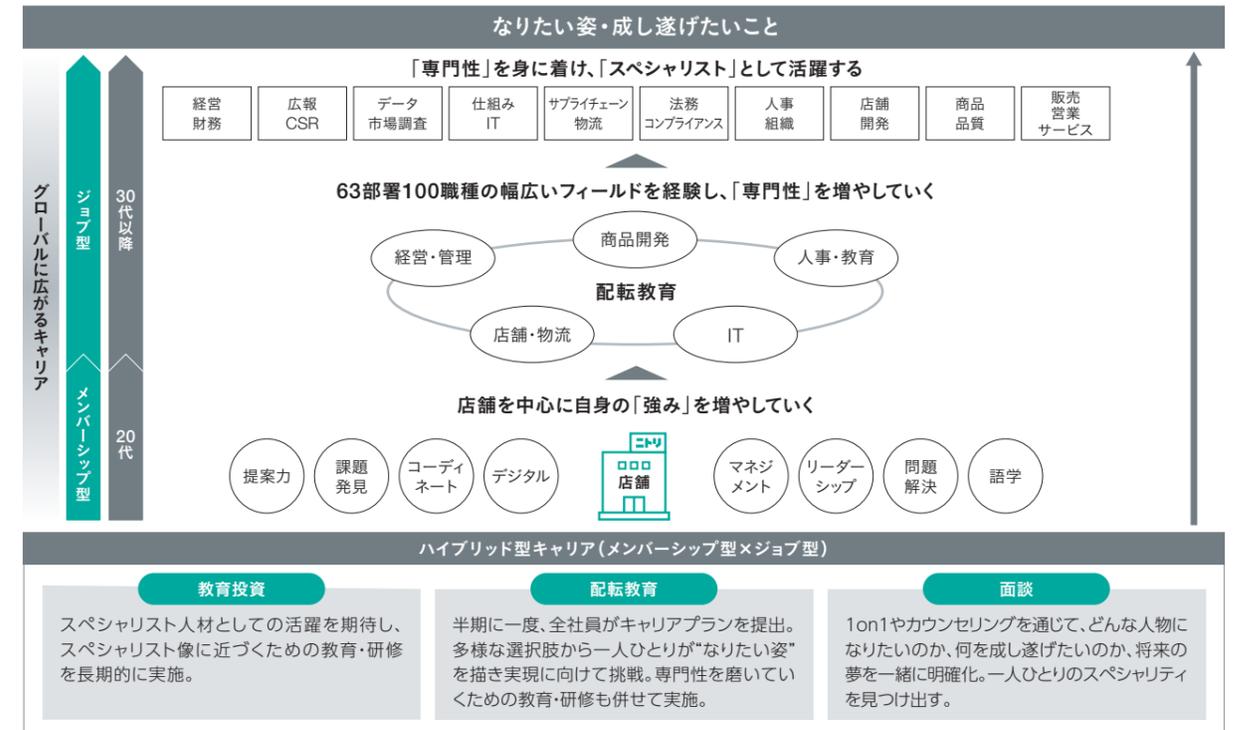


配転教育 × 幅広い事業領域で、全体最適を考え活躍する

「配転教育」とは、数年おきに様々な部署・職種への配転を行う教育制度のこと。「製造物流IT小売業」というつながったビジネスモデルの中で広い視野と柔軟な思考を養い、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。グループでは、多様なビジネスに携わるチャンスがあり、選択できるキャリアの幅も広がっています。従業員一人ひとりの「何を成し遂げたいのか」という想いを大切に、「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



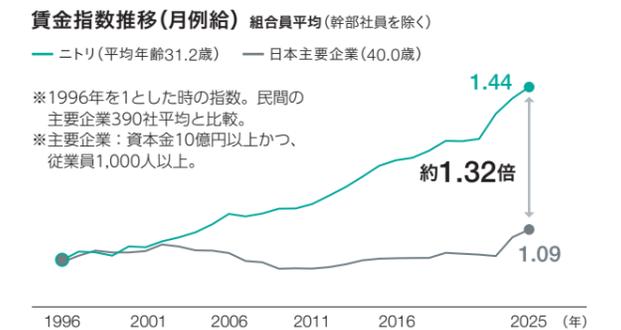
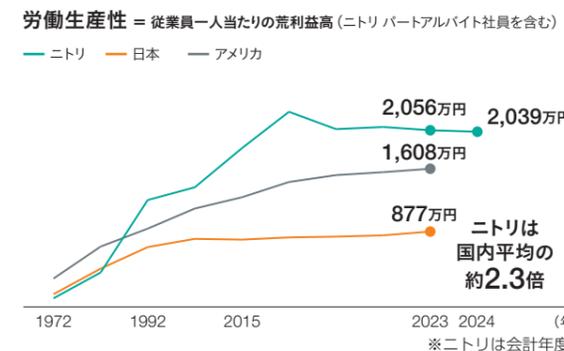
「キャリアオーナーシップ経営AWARD 2025」 大企業の部キャリアの変革部門 最優秀賞受賞

多様な部門経験によるキャリア展開と専門性の深化を両立する「メンバーシップ型 × ジョブ型」制度設計が評価され、最優秀賞を受賞。今後も個人のキャリア形成・支援を強化していくとともに、ロマン（志）を行動の原点とし、グループの持続的発展を目指します。



高い労働生産性を維持し、22年連続のベースアップを実現

グループの労働生産性は、国内平均の約2.3倍に達する2,056万円（2023年度実績）です。また、22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約1.32倍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8.8歳平均年齢が低いため、同年齢での比較では更にアドバンテージを有していると推察されます。グループでは、このような賃金指数の結果も高い労働生産性に伴う好事例の一つと捉えています。



世界各国・地域で活躍できる人材の育成に注力

ビジョンの達成に向けて、グローバル展開の強化にも対応できる体制を整えるためには、グローバル人材の育成や現地採用のナショナルスタッフの育成が重要であると考えています。ナショナルスタッフ育成における最重要課題は、グループの最大の強みであるロマン（志）を共有し、グループ一丸となり同じ目線で歩みを進めていくことです。ロマン（志）共有のための取り組みの代表例として、ナショナルスタッフに向けてもアメリカセミナー（▶P51）を実施。独自の教育体系を確立することで、同じロマン（志）を持った優秀な人材を多数輩出することができています。

海外への出向希望者向け研修(海外出店実務研修)

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カ月間派遣する研修です。参加者はナショナル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店舗運営を行います。国内で培った知識やスキルを活かし、ナショナルスタッフの教育に携わりながら、海外でのマネジメント力を強化します。日本とは異なる環境で発生する課題を通じて、若手社員が自らの課題に気づき、今後の業務レベルを向上させることを目的としています。



出向希望者向け研修
ナショナルスタッフとの交流の様子

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、日本の店舗や物流拠点を訪れ、グループの理解を深める研修です。参加者は、グループがお客様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。座学に加え、規模の異なる店舗を比較・分析し、価格帯や商品分類のバランスを可視化する商品構成グラフを用いながら、「観察・分析・判断」(▶P51)を繰り返します。日本と現地の違いを知り、現地に戻って改善・改革を推進できる人材へ成長することを目的としています。



ナショナルスタッフ向け研修
グループワークの様子

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
	チェーンストア理論Ⅳ [商品力強化]				日本語上級コース 対象:N2相当 内容:読解/N1対策
入社 4年 (店長)	日本研修 [ストアコンパソン]	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 中級	内製模試 → 弱点対策 N3相当
	チェーンストア理論Ⅲ [売場と商品の基礎]				日本語中級コース 対象:N3-N4相当 内容:文法・日常会話
入社 2年 (FM)	チェーンストア理論Ⅱ [店内作業]	観察・分析・判断	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 基礎	内製模試 → 弱点対策 N5相当
	チェーンストア理論Ⅰ [中堅育成]	タイムマネジメント			日本語初級コース 対象:初学習者 内容:文字・挨拶・時間
入社 1年	チェーンストア理論Ⅰ [中堅育成]	フォローアップ	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	
	チェーンストア理論概要 [新人訓練テキスト]	キャリアプラン構築			
		コミュニケーション(アサーション)			
		企業理念			

※Nitori Coordinate School

次世代を担う経営人材の育成

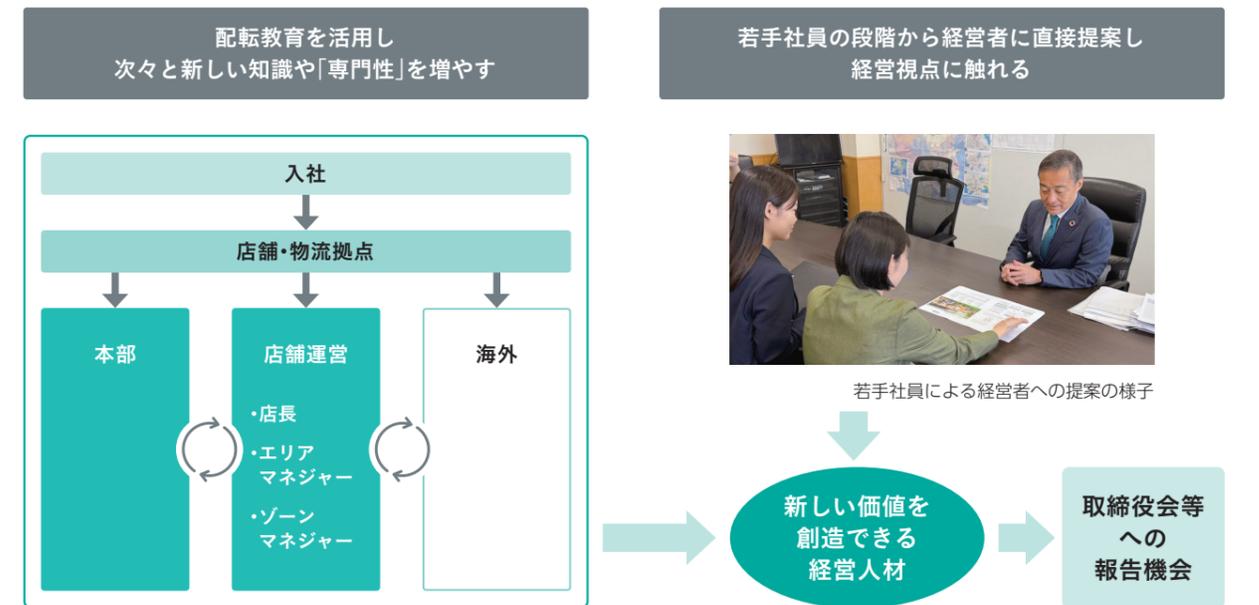
ニトリグループでは、ロマン（志）とビジョンを実現するために、次世代を担う人材の育成に注力しています。多様な部門での業務経験を通じて成長を促す「配転教育」(▶P51-52)によって、店舗や物流部門で現場のオペレーションやマネジメントを経験した後、様々な部署への異動を重ねることで、次々と新しい知識や専門性を増やしていきます。こうした配置転換の積み重ねは、専門的な知識と経験を豊富に兼ね備えるスペシャリストを育てあげ、そして、製造から物流、販売等に至るまで広く把握する経営人材としての成長につながります。

また、役職の階層が少なく、スピード感をもった意思決定ができる体制を採用しているため、若い社員でも経営者に直接提案する機会があり、早い段階から経営視点に触れ、経営に必要な様々な能力を身に付けることができます。そして、全体最適の視点から「観察・分析・判断」(▶P51)を繰り返し、自律的な課題解決の経験を重ねることで、やがて新しい仕組みを創造し、改革を牽引できる人材へと成長していきます。

実際に、こうした経営人材候補が事業責任者や海外拠点を含む子会社の経営を担う等、経験や知見を活かし、グローバルを舞台に活躍しています。(▶P15-20、▶P64-68)

また、このような将来の経営人材候補に対しては、取締役会において「子会社報告」等の議題のもと、定期的な業務執行報告の機会を設けています。経営人材候補は、取締役との活発な議論を通じて高度な経営視点に基づくフィードバックを得ることができる一方、取締役にとっても「経営人材としての資質」を評価する、貴重な場の一つになっています。

経営人材の育成



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

出産や育児、介護や国籍の違い、LGBTQ等様々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けられ、企業成長にもつながると考え、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

- 2040年までに、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。

従業員活躍推進

管理職における女性比率は増加傾向にあり、管理職に占める女性の割合は18.8%※となっています。ライフイベント等の個々の事情を踏まえ、女性管理職ポストの拡大・短時間勤務で活躍可能なポストの拡充・より利用しやすい支援制度の実現等について、全従業員を対象としたアンケートや、取締役を交えた定期的な討議を実施。また、従業員のワークライフバランスの向上を目的として、2023年には転勤なし・報酬の減額なしの「マイエリア制度」を導入する等、多様な働き方選択ができるよう様々な取り組みを行った結果、2025年3月には厚生労働省より女性活躍推進に積極的に取り組みを行っている企業として、「えるぼし認定（3段階目）」を取得しました。今後も女性のキャリア形成を支える環境整備を進めていきます。

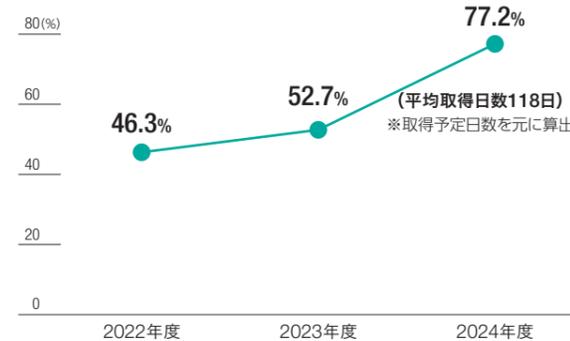
※ニトリホールディングス、ニトリ、ホームロジスティクス、ホームカーゴ、ニトリファシリティ、N+、島忠の7社合計。



家庭と仕事の両立支援制度

男女を問わず育児休業を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労働者の育児休業取得率は77.2%と、年々増加しています。2023年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時間に引き下げたことで、勤務時間の選択肢が広がり、これまで以上に柔軟な働き方ができる環境となりました。

ニトリグループ 男性育児休業取得率の推移



※ニトリホールディングス、ニトリ、ホームロジスティクス、ホームカーゴ、ニトリファシリティ、N+、島忠の7社数値。

定年後再雇用制度

ロマン（志）とビジョンの実現のため、豊富な経験と知見をもったシニア人材の活躍は不可欠と考え、当社の基準を満たす場合は70歳まで継続的な再雇用をしています。再雇用者の報酬水準についても、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。豊富な経験・知見をもったシニア人材が活躍できる環境づくりを行っています。

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

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。



詳細はこちら

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従業員の健康が不可欠であると考え、2016年4月1日に健康経営宣言を行い、会社・健康保険組合・労働組合・各部署が一丸となって健康経営を推進しています。

2023年に発刊した「ニトリグループ健康白書」の進捗として「健康目標数値の推移」の実績や、「健康経営戦略マップ」を用いて、健康施策と取り組みを開示しています。

また、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定も受けています。



令和6年度体力づくり優秀組織表彰「文部科学大臣賞」受賞

会社と健康保険組合が協業体制にあることや、体力・健康増進のためのウォーキングキャンペーンの継続実施等が高く評価されました。



キャリアカウンセリング制度

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、キャリアカウンセラーを設置。個人の悩みに寄り添った対応に努めています。社員一人ひとりに貸与している個人用スマートフォンから、気軽に相談ができる環境を整備。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、強化月間の制定や管理者向けのコミュニケーション実践型研修や、全従業員を対象とした全社コンプライアンス研修にて、ハラスメント防止に関する動画・確認テストを実施しています。2024年にはカスタマーハラスメントへの対応方針を策定。社内でもハラスメント相談窓口を周知し、内部通報体制も整備しています。



適正な労働時間の確保

ワークライフバランスの推進を重要施策の一つと位置づけ、長時間労働の抑制に取り組んでいます。例えば、勤務間インターバル制度の導入や、本社・本部の一斉消灯等を実施。従業員の健康保持やワークライフバランスの充実、生産性向上を目指しています。こうした継続的な取り組みが評価され、2018年より「ホワイト企業認定」を取得、2021年からは最高位のプラチナ認定を受けています。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しました。



未来へつながる、採用活動

→ 方針

ニトリグループは、採用にあたり、自分自身の夢や目標を持ち、さまざまな出会いや経験、そして試行錯誤を自分の糧としながら、その実現に向かって挑戦し続ける方を求めています。そうした皆様が安心して夢に向かって挑戦できるよう、すべての応募者の人権と多様性を尊重し、ハラスメントのない、公正かつ透明な採用選考を徹底します。2025年6月30日付で新たに「ニトリグループ公正採用宣言」を策定し、誰もがその可能性を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。



詳細はこちら

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・2026年卒で3年連続) 理系総合13位

「君の夢は、君を創る。」という採用フィロソフィーに基づき、夢や働く目的を明確に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レーターが寄り添い、学生の視点に立ったサポートを行っています。



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6年連続)

👑 第8回「学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード」のインターンシップ/仕事体験コース(就業体験型)で優秀賞を受賞

「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。2024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大変ご好評いただき、1,600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が、グループ全体の活性化と成長につながるため、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。2024年度下半期の調査結果では、全体満足度が82.5%となりました。本結果は、昨年度同時期の調査と比較し1.1pt向上しております。これまでの様々な研修に加え、より実践的な提案型の研修を拡充した結果、業務にも主体的に取り組むことにつながり「仕事の達成感」項目における満足度が向上したためと分析しています。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、調査を継続していきます。

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

