

## 野原ホールディングス | 新社長に野原弘輔（ノハラ コウスケ）が就任 新たな取組みを次々にスタート



就任に先立ち、2018年6月29日に就任記者発表会を開催し、新社長自らが今後の方針についてプレゼンテーションしました。

事業戦略の骨子として、「**Innovation**」、「**Digitalization**」、「**Globalization**」の3本柱を掲げ、これまでの歴史で蓄積した経験と知見、ネットワーク力を活かし、ICTを活用して、**建設業界の生産性を飛躍的に向上させるイノベーター**を目指していくと宣言しました。

本人曰く、満を持しての社長就任。2006年の野原産業株式会社への入社以来、金融機関でのアナリストの経験も存分に活かし、建設業界及び当グループの事業について分析。業界を取り巻く環境の厳しさを踏まえつつも、工夫しだいではまだまだ成長の可能性があると考え、社長就任までの10数年間に、海外進出をはじめ、風土改革や組織改革に注力。ここ数年は、新規事業のスタートにも熱心に取り組んでいます。

本人談によれば、入社当時感じた、“これからの野原グループに必要な施策”は、10数年たった今でも変わらず、むしろ、間違っていなかったと確信しているとのこと。

### ■次々にスタートしている新たな取組みのご紹介

新社長は、個人の成長が会社の成長につながると考えており、風土改革を大きなミッションの一つとして取り組んでおります。新社長がこれから**社員とともに目指す、理想とする会社像は、“楽しくも厳しく。全員が、生き生きと120%の力を出せる。成長を実感できて、楽しく、充実した日々を送れる。”**会社です。

期初の2018年7月に開催した野原グループ方針発表会で社員向けに説明して以降、着実かつ迅速に実行に移しています。

420年の歴史のある野原グループのトップが交代(親から息子へ)し、時代と市場の未来を見据え、そこにマッチした方針転換を大きく打ち出し会社が変わり始めています。

#### 1. ミッション・ビジョン・バリューの共有

新社長が打ち出したビジョンは、

事業骨子でもある「**Innovation**」、「**Digitalization**」、「**Globalization**」の3つ。

そして、グループ社員で共有する価値観としてのバリューは、

「**明るく！楽しく！攻める！**」、「**どこまでもオープンに！**」、「**誰がやる？私がやる！**」、

「**スピード100倍速！**」、「**創造性こそすべて！**」の5つ。(ミッションは社内プロジェクトにて策定準備中です。)

これらを全社員で共有するために、新社長が積極的に情報発信し、社員と意見交換をしています。

#### <トップメッセージ>

社内SNSにて、月に2~5回の頻度でトップメッセージを自身でアップしています。メッセージを読んだ社員が



コメントすることも多々あります。

## <Nohara's Way>

2018年10月には、野原グループが変わっていく方向性、その内容をNohara's Wayとしてまとめ、全社員に配布しました。

【Nohara's Way 配布時のトップメッセージより以下抜粋】  
組織、意思決定、人事、風土のあるべき姿を社内の全員と共有します。  
変わる先の姿が見えていれば、変化に振り回される事は少なくなります。  
是非、自らが変化を起こして下さい。



## <タウンホールミーティングの開催>



新社長とグループ社員が気軽に会社課題やNohara's Wayを共有するface to faceの場として、2018年8月から毎月、タウンホールミーティングを開催しています。

グループ各社のさまざまなセクションから各回約30名の参加者を迎え、Nohara's Wayに関する新社長への質問や考え方の深堀り、参加者同士の意見交換を実施しています。

また、後半の懇親会では、よりカジュアルに新社長と参加者が談笑する光景がみられたり、参加者同士が楽しく交流したり、10数社もあるグループ各社の社員の交流の場にもなっております。



参加した社員からは、普段なかなか接する機会のない社長と直接話ができ、考えに触れることができ、今後の仕事にも積極的に取り組めそうだとの意見が多く寄せられております。

そのため、最近では、遠方の事業所から参加する社員、毎回参加する社員もいます。

なお、当日、参加者が新社長に質問できなかった事項については、後日、フィードバックとして、社長自らが回答しています。

## 2. 社内外にオープンな会社へ

### <Field Partnerの開始>

新社長の発案により、コミュニケーションスペース「Field」を社内外に開かれた場所として活用すべく、社外の方が自由にご利用できる「Field Partner」制度を2018年9月より開始しました。

「Field」を中心に異業種・異分野の方が集まることで、社員も異分野のコトやモノから刺激を受けてアイデアを生み、情報交換や新たな協業を生み出しているオープンなコラボレーションの実現を目指しています。



### <情報は全員に～社員への情報公開～>

「誰がやる？私がやる！」=全員経営=セルフマネジメントを目指すにあたり、社員全員を信頼し、全員がすべての情報にアクセスできるよう、社内SNSに経営情報を開示しています。

【例】取締役会付議事項の開示、新社長と各事業会社トップとの1on1の内容をグループ社員で共有

## <社内 SNS の盛り上がり>

社員同士のオープンなディスカッションを活発にする目的で、「WEBで気楽にまじめな話ができる場」として2015年7月から運用している社内 SNS。

弊グループで導入しているツールは、双方向のコミュニケーションができるので、自分のアイディアに意見をもらったり、個人の中に蓄積されている経験や知識を他の人たちが利用したり、イノベティブな発想を生み出すことにも役立っています。

現在は、トップの考えがカジュアルにわかる場、経営情報入手の場にもなっています。

直近では、新社長の BIM に関するメッセージがきっかけとなって、BIM をどうやって事業に活かしていくかをテーマに議論が盛り上がり、有志が集まってリアルな場でのオープンディスカッションをすることになりました。



## 3. 会社風土改革の一環としての働き方改革

昨今、よく耳にする「働き方改革」。

新社長は、会社風土改革の一環として、働き方改革に積極的に取り組んでいます。

### 女性の活躍推進

2020年度目標 管理職 10.0%  
2030年度? 目標 管理職 50.0%

出産を控えた社員の産休・育休制度利用率はほぼ100%。  
ここ数年は上記制度利用者全員が復職し、時短勤務制度を利用しながら活躍。

### 時間外労働の削減

2020年度目標 ゼロ  
2030年度? 目標 所定労働時間を6時間に短縮

### 有給休暇の取得推進

2020年度目標 取得率 60.0%  
2030年度? 目標 取得率 150.0%

新社長自身も昨年の第二子誕生時には、育児休暇を取得し、家事と子育てに奔走しました。(その様子は、社内 SNS にて公開しています。)

## ▼新社長 野原弘輔(のほら こうすけ)について

1978 年生まれ。東京都出身。現 代表取締役会長 野原数生の長男。

### <学歴>

2000 年 3 月 慶応義塾大学 経済学部卒業 (学士)  
2014 年 3 月 シカゴ大学 経営大学院卒業 (MBA)

### <職歴>

2000 年 シティバンク、エヌ・エイ 入社  
2004 年 日興シティグループ証券 入社  
2006 年 野原産業 入社  
2008 年 野原産業 執行役員就任  
2009 年 野原産業 取締役就任  
2015 年 Nohara International Pte. Ltd. CEO 就任  
2017 年 野原ホールディングス 取締役就任、BIMObject Japan 取締役就任



## 野原ホールディングス株式会社について

---

弊社をはじめとする野原グループは、創立(1947年)より時代の変化に合わせた変革や創造を繰り返しながら、建設業界を中心に幅広く事業展開しております。

近年は、「Innovation」・「Digitalization」・「Globalization」をビジョンとしユニークな事業の創出を目標に掲げ、建設業界の発展に寄与すべく、プロ向け建材通販サイト「アウンワークス」や建設情報のデジタル化を目指す新会社「BIMObject Japan 株式会社」、グッドデザイン賞受賞商品のみを販売する国内初のデザインショップ「GOOD DESIGN STORE TOKYO by NOHARA」、特別な思いと時間をシェアする場所「レンタルキッチンスペース「Patia」、新しい表現を模索する人たちのための、自由な発想に寄り添う壁紙「Who」など、数多くの新規事業を展開し、更なる飛躍を目指しています。

### 【発行元】

野原ホールディングス株式会社

〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目1番11号

社長室(担当/齋藤、中島)

電話：03-6328-1576

e-mail：[nhrpreso@nohara-inc.co.jp](mailto:nhrpreso@nohara-inc.co.jp)

▼会社ホームページ

<https://www.nohara-inc.co.jp>