

## 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

### 野村信託銀行株式会社 行動計画

#### 1. 推進方針

野村グループでは、多様な人材こそが最大の「財産」であり、競争力とイノベーションを生む源泉であると考えています。さまざまな背景や価値観を持つ人材が最大限の力を発揮するために、性別に関わらず、ライフイベントと仕事を両立できる、柔軟な働き方を実現する職場環境の整備を推進します。この方針に基づき、以下の具体的な行動計画を策定します。

#### 2. 計画期間

2026年4月1日から2031年3月31日まで

#### 3. 方針に基づく数値目標

	項目	数値目標	達成時期
目標 1	女性管理職比率	30%	2031年3月
目標 2	年次有給休暇取得率	70% ※雇用管理区分ごと	2031年3月
目標 3	育児休業等取得率	100%	2031年3月
目標 4	法定外労働時間及び法定休日労働時間	14時間未満 ※全社員平均	2031年3月

#### 4. 取組内容

##### 目標 1. 女性管理職比率を 30%にする

- ・2026年4月～非管理職を対象としたキャリア形成支援のための機会を提供するとともに、ロールモデルを提示する
- ・2026年4月～管理職の評価において、インクルーシブな職場づくりや女性社員の育成などを評価項目に含める

##### 目標 2. 年次有給休暇の取得率を雇用管理区分ごとに 70%以上にする

- ・2026年4月～部室別の有給休暇の取得状況を定期的に集計し社内周知を行う。好事例部室の取り組みを共有することで促進を図る
- ・2026年4月～有給休暇の計画的な取得を促し、最低年1回、連続5営業日の休暇を取得することを推奨する

##### 目標 3. 育児休業等の取得を性別にかかわらず 100%にする

- ・2026年4月～引き続き男性の育児休暇取得率 100%を維持するよう、制度の周知や利用促進の取り組みを行う
- ・2026年4月～産前産後休暇・育児休業取得後の社員と上司のコミュニケーションや両立支援を強化する

##### 目標 4. 法定外労働時間及び法定休日労働時間の全社員平均を 14 時間未満にする

- ・2026年4月～フレックスタイム制度、時間有給休暇制度の更なる活用について社員一人ひとりの意識を向上させる
- ・2026年4月～定期的に経営会議等、組織の経営層が集う会議にて法定外労働時間および法定休日労働時間を共有し議論する

以上