

野村アセットマネジメント株式会社 行動計画(一体型)

当社の最大の財産は人材であり、競争力とイノベーションの源泉です。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。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2028年3月31日

(※本計画は計画期間中に見直すことがあります。)

2. 内容

目標 1 : 計画期間最終年度における育児目的休暇利用率を 80%以上にする。

<取組内容>

- ・ 全社での年度目標を設定・周知し、積極的な休暇取得を推奨する。(2026年4月～)
- ・ 「出生時育児休業」「育児休業」の対象者および上司に対する取得勧奨する。(2026年4月～)
- ・ 育児休業対象者に対して部室長との面談を実施する。(2026年4月～)

目標 2 : 年次有給休暇の平均取得率を 70%以上にする。

<取組内容>

- ・ 全社での年度目標を設定・周知し、積極的な休暇取得を推奨する。(2026年4月～)
- ・ 年休の取得状況についての定期的なモニターならびに社員への開示、経営による把握、対策の検討、労使とのコミュニケーションを実施する。(2026年4月～)

目標 3 : 計画最終年度における安衛法時間外労働時間の超過社員の割合*を直近 3 事業年度平均より 0.01 ポイント以上削減する。(*管理監督者:月 60 時間/非管理監督者:月 45 時間を超える社員の割合)

<取組内容>

- ・ 全社での年度目標を設定・周知し長時間労働の是正に取り組む。(2026年4月～)
- ・ 社員の勤務状況についての部室長による日次のモニターならびに月次の社員への開示、経営による把握、対策を検討する。(2026年4月～)
- ・ 会社として労働時間を客観的にモニタリングすることにより、労働時間管理を徹底する。(2026年4月～)
- ・ 勤務間インターバル 9 時間未満かつ長時間労働となった社員に対し、ヒアリングを実施する。(2026年4月～)

目標 4：新卒採用における女性比率 40%以上を維持する。

<取組内容>

- ・ 認知度向上のため、女子学生を対象とした広報活動を継続して実施する。(2026年4月～)
- ・ 女子学生向け会社説明会・イベントを実施する。(2026年4月～)

目標 5：性別を問わず、多様な人材が意思決定層で活躍できるインクルーシブな職場づくりに関する意識醸成
(研修年 1 回以上)

<取組内容>

- ・ DEI&Bに関する研修の実施により理解を深化させ、職場のインクルージョンを促進する。(2026年4月～)
- ・ 男女の心身に関する正しい知識の定着を目的とした研修を実施し、支え合える職場環境を整備することで、社員の Well-being 向上と人材確保を図る。(2026年4月～)

以上