

# 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 野村證券株式会社 行動計画

当社では、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。

1. 計画期間 2025年5月1日～2027年4月30日

2. 内容

目標 1：育児休業等の取得率を、性別によらず 100%にする。

※法定の育児休業等に加え、当社の配偶者・パートナーの出産・育児休暇の取得を含めて把握する。なお、社員本人が出産した場合は、当該年度に育児休業の取得対象となる者を算定対象とする。

<取組内容>

- ・ 育児休業を含む、育児と仕事の両立支援制度について、イントラネット等で定期的に情報を発信する（2025年5月～）
- ・ 育児休業等を取得した男性社員の体験談を、各種研修やイントラネットで紹介し、実際の利用事例を周知する（2025年9月～）
- ・ 管理職に対して、育児と仕事の両立に関する理解を深めるための研修を実施し、両立支援体制を強化する（2025年11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>

- ・ 組織別の有給休暇の取得状況を定期的に集計し、取得状況を可視化し、各部署での取組好事例を共有することで促進を図る（2025年5月～）
- ・ 有給休暇の計画的な取得を推奨し、最低年 1 回、連続 5 営業日の休暇を取得することを徹底する（2025年5月～）
- ・ 管理職への研修を通して、年次有給休暇の取得が社員の健康や仕事の効率に与える情報を提供し、取得率向上に重要な役割を果たす管理職の意識を高める（2025年11月～）

目標 3：ジェンダーギャップを解消し、意思決定層における多様性を高める。

<取組内容>

- ・ 非管理職女性社員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（2025年7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（2025年5月～）
- ・ 女性特有の健康課題に関する理解を促進し、女性社員がより働きやすい環境を整えるための健康施策を推進する（2025年5月～）

目標 4：法令および 36 協定を遵守し、非管理職における月 45 時間を超える法定時間外労働を行う社員の割合を 3%以下とするとともに、長時間労働の偏在是正に取り組む。

<取組内容>

- ・ 部門別に、管理職・非管理職の法定時間外・休日労働時間を月次で集計し、経営層が定期的にモニタリングする（2026 年 5 月～）
- ・ 法定時間外労働が月 45 時間超となる見込み者数を部門別に把握し、必要に応じて業務配分の見直し等の対応を行う（2026 年 5 月～）
- ・ 法定時間外労働が月 45 時間を超える社員が多い部門を中心に、長時間労働の偏在是正に取り組むとともに、管理職向けに労働時間管理に関する研修を実施する（2026 年 5 月～）

(注) 目標 1、目標 2 及び目標 4 の達成状況は、2026 年度（2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日）の実績により確認する。