

PRESS RELEASE

報道関係者各位

※2023年4月14日追記更新：以下のとおり記載内容に誤りがありましたので、修正を行いました。

- ・誤：（表題、1頁目1行目）グループ5社
- ・正：（表題、1頁目1行目）グループ8社

- ・誤：（1頁目・表）対象会社は、野村不動産ホールディングス株式会社、野村不動産株式会社、野村不動産投資顧問株式会社、野村不動産ソリューションズ株式会社、野村不動産パートナーズ株式会社

- ・正：（1頁目・表）対象会社は、野村不動産ホールディングス株式会社、野村不動産株式会社、野村不動産投資顧問株式会社、野村不動産ソリューションズ株式会社、野村不動産パートナーズ株式会社、野村不動産ウェルネス株式会社、野村不動産アメニティサービス株式会社、株式会社ファーストリビングアシスタンス

- ・（3頁目・表）「その他、誰もが働きやすい職場づくりに向けた新設制度」の対象会社に関する注釈を修正

2023年4月4日

野村不動産ホールディングス株式会社

リリースカテゴリ

サステナビリティ

グループ8社にて、「出生時育児休業（産後パパ育休）」を100%有給化 ～誰もが働きやすい職場づくりに向けた制度を複数新設～

野村不動産ホールディングス株式会社（本社：東京都新宿区／代表取締役社長：新井 聡）は、野村不動産グループ（以下、当社グループ）の以下8社において、育児・介護休業法で定める「出生時育児休業（以下、「産後パパ育休」^{※1}）における育児休業取得について、有給化（最大28日間）いたしましたので、お知らせします（以下、本制度）。

社名	本社	代表者
野村不動産ホールディングス株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：新井 聡
野村不動産株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：松尾 大作
野村不動産投資顧問株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：三浦 公輝
野村不動産ソリューションズ株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：前田 研一
野村不動産パートナーズ株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：問田 和宏
野村不動産ウェルネス株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：笠原 一俊
野村不動産アメニティサービス株式会社	東京都新宿区	代表取締役社長：遠藤 郷史
株式会社ファーストリビングアシスタンス	東京都新宿区	代表取締役社長：上田 正和

※1：「出生時育児休業（産後パパ育休）」は、2022年10月1日の育児・介護休業法改正で創設された

育児休業制度（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）です。

あしたを、つなぐ

 野村不動産グループ

PRESS RELEASE

■本制度の概要

< 「産後パパ育休」の有給化による変更点 >

従来の制度 (2023年3月まで)	育児・介護休業法の改正により2022年10月1日以降、「産後パパ育休」が創設され、出産後8週間の間の4週間に対する育休取得可能。 (育児休業給付金の給付率：休業前賃金の67%※2)
今後の制度 (2023年4月以降)	「産後パパ育休」により可能となった出産後8週間の間の4週間における育休取得に対して、最大28日間を有給化（休業前賃金の手取り額の100%を保障）。 (通常の給与としての支給のため、育休取得による経済的な不安を緩和)

※2：支給限度額あり

■本制度導入の背景

当社グループは、サステナビリティポリシーにおいて掲げた、「人と人がお互いを支えつなかり合う、誰ひとり取り残さない社会」「背景や価値観の異なる人々が個性を活かし合う創造的な社会」を実現するために、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を推進しています。

当社グループとして、2022年9月末に「野村不動産グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定し、2030年に向けた推進のロードマップを定めました。具体的には、まず、2024年3月期末に向けたキーゴールの一つとして、「男女育児休業取得率 100%」を掲げており、男女育児休業取得を促進してまいります。

育児は一時的なものではなく、仕事と両立して継続していくものであり、男性女性ともに、継続的に育児しやすい環境を整備するため、このたび「産後パパ育休」の有給化を決定しました。当社グループとしても休業期間中の経済的不安を理由に、育児休業の取得判断を迷うことがないように、男性社員の育休取得を支援し、男性及び女性社員が継続的に育児参画できる休暇制度の運用を通じて、多様な社員が自分らしく安心して育児に取り組める環境整備に努めてまいります。

また、休暇制度の拡充による支援にとどまらず、上司の意識改革も重要であると捉えており、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果を出せる上司育成に向け、2022年12月よりグループ13社で「イクボス企業同盟^{※3}」にも加盟致しました。

※3：「イクボス企業同盟」は、イクボスの必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行って、

新しい時代の理想の上司（イクボス）を育てていこうとする企業のネットワークです。

(URL：<https://fathering.jp/activities/iku-boss.html>)

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）です。

あしたを、つなぐ

PRESS RELEASE

■本制度導入による波及効果

男性女性問わず、育児休業の取得促進をすることで、職場の協力体制構築、性別役割分担意識の変化、他者理解の文化醸成等、社員が働く環境へより良い変化と波及効果をもたらすと考えています。

[期待する波及効果]

- ・性別問わず、希望する社員が経済的不安を感じることなく安心して育児に専念できる組織風土醸成
- ・育休を取得する社員が増えることで、性別役割分担意識をなくし互いの違いを尊重し合える組織風土醸成
- ・育児に限らず突発的な傷病・介護等にも協力し合う、柔軟な働き方を実践できる組織への変革

■その他、誰もが働きやすい職場づくりに向けた新設制度

「野村不動産グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」では、「従業員一人ひとりの違いに着目した、実質的な機会均等を実現」と宣言しており、育児事由に限らず、多様な社員がワークとライフの両立ができる職場環境づくりのため、4月より以下の休暇制度も新設しております。

<新制度の概要^{※4}>

制度の名称	概要
積立有給休暇制度	付与後 2 年で消滅する年次有給休暇を最大 90 日まで積み立てることができる制度。病気の療養、介護・看護、育児、社会貢献活動等の事由に対して、積み立てた休暇を利用でき、年次有給休暇とあわせ計画的な休暇取得を可能にします。
エフ休暇	女性特有の体調不良の際に、月 1 回取得できる特別休暇。取得事由を生理日に制限せず、不妊治療や更年期による体調不良まで拡充。休暇名称を「エフ休暇」とし、取得事由を拡充することで取得のしづらさへも配慮します。 (「エフ」は Female の頭文字)
バース休暇	子の出産直前から産後一定の期間に取得できる 5 日間の特別休暇。 (年次有給休暇とは別途付与)

※4：対象会社は各制度によって異なります

今後も当社グループは、サステナビリティポリシーにおいて掲げた、「人と人がお互いを支えつなかり合う、人間らしい暮らしを提供し、誰ひとり取り残さない社会」「背景や価値観の異なる人々が個性を活かし合う創造的な社会」を実現するうえで重要であり、かつ 2030 年までに優先して取り組むべき重点課題（マテリアリティ）の一つであるダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。

あしたを、つなぐ

PRESS RELEASE

【ご参考】

- ・当社グループ サステナビリティの取組み

URL : <https://www.nomura-re-hd.co.jp/sustainability/>

- ・当社グループ ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

- ◆ 「野村不動産グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定（2022年9月30日）

URL : <https://www.nomura-re-hd.co.jp/cfiles/news/n2022093002099.pdf>

- ◆ 野村不動産グループ 13 社「イクボス企業同盟」に加盟（2022年12月15日）

URL : <https://www.nomura-re-hd.co.jp/cfiles/news/n2022121502142.pdf>