

PRESS RELEASE

報道関係者各位

2023年9月19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

9月19日は「#育休を考える日」 男性の育休取得が当たり前になる社会の実現に向けて 男性育休を考えるプロジェクト「IKUKYU.PJT」に賛同

本プレスリリースのポイント

- 野村不動産グループは、**2024年3月期末までに「男女育児休業取得率100%」**を目指しており、**2023年度実績（7月末時点）ではグループにおける男性の育児休業取得率は92.4%である**
- 育休取得推進の取組みとして、**出生時育児休業（産後パパ育休）100%有給化**や**「イクボス企業同盟」**へのグループ全社加盟等、さまざまな取組みを行っている
- 9月19日「**#育休を考える日**」にあたり男性育休を考えるプロジェクト「**IKUKYU.PJT**」に賛同

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、以下「当社」）は、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ています。ロードマップのステップI（2024年3月期を最終期）の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、男性育休の取得促進に向け、様々な取組みを行っています。

本日、9月19日は日本記念日協会にて「育休を考える日」に制定されています。野村不動産グループ（以下、当社グループ）は、男性の育児休業取得が当たり前になる社会を目指し、取組みの一環として、このたび男性育休を考えるプロジェクト「IKUKYU.PJT」に賛同いたしました。育休取得自体がゴールではなく、育休取得を通じた他者理解の文化醸成、社内の協力体制向上等の実現を通して新たな価値の創造を目指すため、引き続きグループ一丸となり、育休の取得を促進してまいります。当社グループにおける、男性育休の取組み状況は以下の通りです。

【男性の育休取得状況】

対象会社	2023年度（7月末時点）※2	2022年度※3
野村不動産グループ（グループ連結※1）	92.4% (73人/79人)	38.6% (71人/184人)

【育休を取得した男性社員の声】

- 20代男性（営業職） 育休目的の休暇休業期間：36日
社内の育休制度が充実していた事もあり、当初予定よりも長く取得することができました。夫婦にとって初めての育児であり、今後のことをしっかり話し合い、協力しながらの実践の日々でした。仕事と家庭のオンオフがよりはっきりしました。
- 20代男性（ホテル レストランスタッフ） 育休目的の休暇休業期間：59日
お子様を連れてお客様に、ミルクのお湯をご用意したり、ブランケットをお渡ししたり、どの席が落ち着けるかなと考えたり、今までは気づけなかったことに目を向けられるようになりました。人生においても意味ある経験だったと思います

あしたを、つなぐ

PRESS RELEASE

- 40代男性（アートディレクター） 育休目的の休暇休業期間：68日
子供の成長を間近で見られたことは尊く、かけがえのない体験でした。育児を経験し、今まで見る機会がなかった子育て・幼児向けのWEBサイトやアプリ等に触れ、アートディレクターとして新たな気づきを得る機会も増えました。

- ※1 当社グループ国内13社（野村不動産ホールディングス・野村不動産の国内子会社全社）
- ※2 分母は該当年度において、配偶者が子を出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業・育児を目的とした休暇制度による休暇のいずれかを取得した男性社員の数です。配偶者が子を出産した年度と、育児休業等を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、取得率が100%を超えることがあります。
- ※3 分母は該当年度において、配偶者が子を出産した男性社員の数、分子は該当年度に出生時育児休業・育児休業による休暇のいずれかを取得した男性社員の数です。

【育休取得推進の取組みについて】

- 「出生時育児休業（産後パパ育休）」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～
2023年4月にグループ8社にて、「出生時育児休業（産後パパ育休）」の100%有給化を決定。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、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ています。

URL：<https://www.nomura-re-hd.co.jp/cfiles/news/n2023041402201.pdf>

■ 「イクボス企業同盟」にグループ全社で加盟

2022年より、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンより設立した企業ネットワーク「イクボス企業同盟」に、国内のグループ企業全13社で加盟。「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）であり、管理職の意識改革により、新しい時代の理想の上司（イクボス）を育てることを目的としています。

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

<「IKUKYU.PJT」について>

「IKUKYU.PJT」は、積水ハウス株式会社が「男性の育児休業取得が当たり前になる社会」を目指して、活動を行っているプロジェクトです。9月19日を「育休を考える日」に制定し、男性の育休取得推進について考えるきっかけとなるような取り組みを展開しています。（<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu>）

19  #育休を考える日

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がら、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、「男女育児休業取得率100%」に向けて取り組みを継続してまいります。

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&インクルージョン推進方針

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

- 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 マテリアリティ				
 <small>DECARBONIZATION</small> 脱炭素	 <small>BIODIVERSITY</small> 生物多様性	 <small>CIRCULAR DESIGN</small> サーキュラーデザイン	 <small>DIVERSITY & INCLUSION</small> ダイバーシティ& インクルージョン	 <small>HUMAN RIGHTS</small> 人権
本リリースの取組が該当する マテリアリティ	取組の特色	本リリースの取組が貢献する SDGs(持続可能な開発目標)		
 <small>DIVERSITY & INCLUSION</small> ダイバーシティ& インクルージョン	D&I推進方針の施策や、多様な人材の活躍を促進することを通じて社会ニーズに応えられる商品・サービスを提供していきます。	 <small>5 ジェンダー平等を 実現しよう</small>	 <small>8 働きがいも 経済成長も</small>	

※野村不動産グループの重点目標（マテリアリティ）を国連のSDGs（持続可能な開発目標）に当てはめて整理しております。サステナビリティの取組み詳細は以下をご確認ください。

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

あしたを、つなぐ