

報道関係者各位

2025年9月10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」

グループにおける男女および男性の育児休業取得率 100%を2年連続で達成

— 男性の育児休業取得が当たり前になる社会を目指した「IKUKYU.PJT」にも3年連続で賛同 —

本ニュースリリースのポイント

- 2年連続で「男性の育児休業取得率 100%」を達成（平均取得日数は29.7日以上）
- 育休取得推進に向けて、おめでとう面談や産後パパ育休100%有給化等、各種取組が奏功
- 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：東京都港区／代表取締役社長：新井 聡、以下「当社」）は、9月19日の「育休を考える日」（2019年日本記念日協会にて認定・登録）を迎えるにあたり2024年度においても、野村不動産グループ（以下「当社グループ」）として「男女育児休業取得率 100%」ならびに「男性の育児休業取得率 100%」を達成しましたことをお知らせいたします。

当社グループでは、「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」の元、3つのステップに区分したロードマップに則ってダイバーシティ&インクルージョンを推進しており、2024年度までのステップⅠのキーゴールに「男女育児休業取得率 100%」を掲げてきました。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おり、引き続き育休の取得を促進する他、今後はステップⅡとして「D&I が事業活動に組み込まれる文化形成」を目指してまいります。

当社グループにおける、育児休業等の取得率およびグループ各社の育休取得推進の取組みは以下の通りです。

1. 育児休業等の取得率

■ 育児休業等および育児目的休暇の取得率

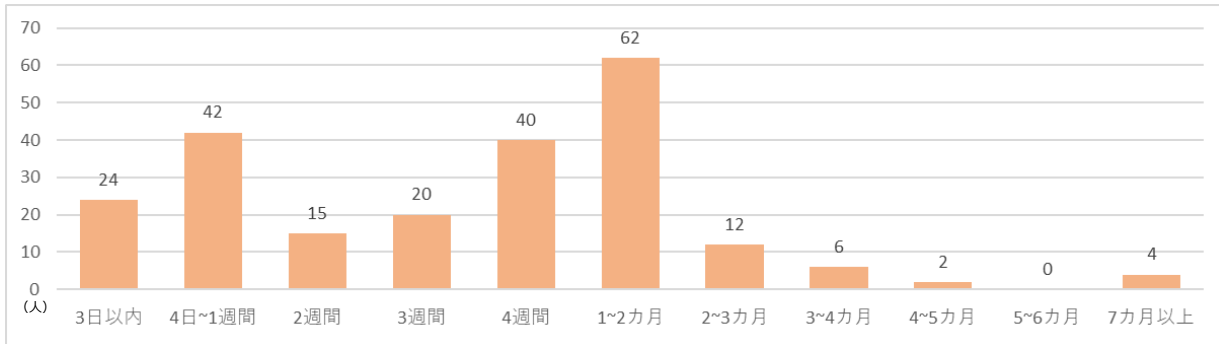
（各年度 3 月末時点）

野村不動産グループ ^o （グループ連結 ^{*1} ）	2022年度	2023年度	2024年度
男性女性の取得率 ^{*2}	64.5%	101.2%	103.1%
男性の取得率 ^{*3}	38.6%	102.9%	102.2%

■ 2024年度の男性の育休取得実績

取得率 ^{*3}	取得日数 ^{*4}		
	平均	最長	中央値
102.2%	29.7日	300日	26日

■ 2024 年度の男性による育休取得日数の分布^{※5}



※1 当社グループ国内 15 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 分母は該当年度に出産した女性社員および配偶者が出産した男性社員の数、分子は該当年度に育児休業等および育児を目的とした休暇制度による休暇・休業を取得した女性社員および男性社員の数。出産した女性社員および配偶者が子を出産した男性社員の年度と、育児休業等を取得した年度が異なる女性社員および男性社員がいる場合、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、分子は該当年度に育児休業等および育児を目的とした休暇制度による休暇・休業等を取得した男性社員の数。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社員がいる場合、取得率が 100%を超えることがあります。

※4 2024 年度に育児休業等および育児を目的とした休暇制度による休暇・休業の取得を開始し同年度内（2025 年 3 月 31 日時点）で取得を終えている日数のみの実績で算出してあり、取得予定日が 2025 年度（2025 年 4 月 1 日以降）にまたがる日数は含んでいません。

※5 当社グループの 2024 年度の育児休業等および育児目的休暇の取得者 227 名の取得日数となります。

2. グループ各社における育休取得推進の取組みについて

■ 育児と仕事の両立支援の休暇制度

「出生時育児休業（産後パパ育休）」の 100%有給化を実施。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。

・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

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

■ 「おめでとう面談^{※6}」の実施

グループ 7 社にて、子の出生を予定している社員本人・直属の上長・人事担当を交えて行う三者面談です。育休取得の意向確認や、国や会社で利用可能な制度の説明等を実施しています。育休取得に向け、各社員にあった取得スケジュールの確認から、社員が抱える課題や必要な配慮等について上司を交えて対話する場として取得促進に加え取得日数延伸の下支えとなっています。

■ 育休取得前後の不安解消への支援

安心して育児に取り組める環境整備に向け、復帰時の面談実施や勤務地エリア・時間の選択・営業目標を選択可能とする支援策^{※7}、育休に特化したマネーセミナーの実施^{※8}、育児中の社員との交流会を通じたコミュニティ形成^{※9}等、育休取得前に感じる不安から復帰後の両立に資する取組みを実施しています。育休体験談も定期配信しています。

・「店舗定休日が平日の個人向け不動産仲介店舗で社員自らが「休日」「勤務エリア」「営業目標」を選択可能に」

URL : <https://www.nomura-solutions.co.jp/news/pdf/20240416.pdf>

- ※6 グループ各社によって制度の名称および一部運用に違いがあります。
- ※7 野村不動産ソリューションズ株式会社、沖縄 UDS 株式会社にて実施
- ※8 野村不動産パートナーズ株式会社にて実施
- ※9 野村不動産ライフ&スポーツ株式会社、沖縄 UDS 株式会社にて実施

「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組みを展開しています。（<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu>）当社グループは「IKUKYU.PJT」に3年連続で賛同しております。





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%」に向けて取組みを継続してまいります。

【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 13社「イクボス企業同盟」に加盟
URL : <https://www.nomura-re-hd.co.jp/cfiles/news/n2022121502142.pdf>

野村不動産グループのマテリアリティと SDGs について

野村不動産グループ マテリアリティ		
 DECARBONIZATION 脱炭素	 BIODIVERSITY 生物多様性	 CIRCULAR DESIGN サーキュラーデザイン
 DIVERSITY & INCLUSION ダイバーシティ & インクルージョン	 HUMAN RIGHTS 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)
 DIVERSITY & INCLUSION 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。	 5 ジェンダー平等を実現しよう  8 働きがいも経済成長も

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/>

【ご参考】

野村不動産グループ 2030 年ビジョン「まだ見ぬ、Life & Time Developer へ」の実現を目指し、グループ全体で、人びとの「幸せ」と社会の「豊かさ」の最大化を追求するため、2025 年 4 月に新たな経営計画を公表しました。

＜経営計画における3カ年計画の事業方針＞

基本方針	グループ全体で事業量の拡大を図り、持続的な成長を実現しながら、バランスシートを適切にマネジメントし、高い利益成長と高い資産・資本効率を両立する。	
事業方針	基幹事業	分譲住宅事業・オフィス事業において、デベロップメント分野とサービス・マネジメント分野の連携を一層強化しながら商品企画力とサービス力を向上させ、確固たるポジションを構築する。
	注力領域	持続的な成長に向けて、以下5つに注力する。
		1 成長事業（賃貸住宅、ホテル、シニア住宅、物流施設）への重点的な投資
		2 開発事業、賃貸事業における投資家資金の導入
		3 グループ内連携、野村グループとの連携の強化
		4 海外事業の将来収益拡大に向けた取り組み
5 戦略投資（M&A）による成長の加速		

※3カ年計画は長期経営方針を基に、今後3カ年で注力する事業方針を示したものになります。