

PRESS RELEASE

報道関係者各位

2024年4月16日
野村不動産ソリューションズ株式会社

リリースカテゴリ

仲介・CRE

サステナビリティ

ウェルネス

～仕事と育児等の両立支援制度・施策を拡充～
**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**

野村不動産ソリューションズ株式会社（本社：東京都新宿区/代表取締役社長：前田 研一/以下当社）は、2024年4月より、「共働き・子育てを前提とした上で、やりがいをもってキャリア形成ができ、社員から選ばれ続ける会社」を目指していくため、育児等の両立支援として、「休日」「勤務エリア」「個人営業目標」それぞれを社員が自らのライフスタイルに合わせて選択する制度・施策を新たに導入しました。

社会的に共働き世帯が増加する中、当社でも同様の増加傾向があります。土日祝日の接客機会が多い個人向け売買仲介部門の社員を中心に、「日曜日・祝日に対応可能な保育所が限られている」「保育所からの突発的な呼び出しに対応しやすいエリアで働きたい」「育児休業明けすぐに休業前と同じ営業目標を達成するのは負担が大きい」などの声が増えてきており、社員自身がライフスタイルに応じた働き方を選択する環境づくりが求められています。

当社はこれまで、法定を上回る産前産後休業や出生時育児休業期間中の有休化、短時間勤務や時差出勤、フレックスタイムの制度、休日保育費用・ベビーシッター費用の100%補助などにより、社員の育児と仕事の両立を支援してきました。今回の両立支援制度・施策と既に導入している制度を併用することで、より柔軟な働き方により、多様な人材が活躍できる組織風土を醸成します。

本プレスリリースのポイント

- 共働き世帯の増加を背景に、社員自身が「休日」「勤務エリア」「個人営業目標」を自らのライフスタイルに合わせて選択する両立支援制度・施策の導入
- 火・水定休が一般的な個人向け売買仲介部門で「日・祝定休」となるシフトでの勤務を可能に
- 営業としてのキャリアを途切れさせることなく、仕事と育児の両立の不安を排除することで、男性の育児・家事等への参加を促し、共働き・子育てが当たり前ができる組織風土の醸成

あしたを、つなぐ

PRESS RELEASE

■導入の背景

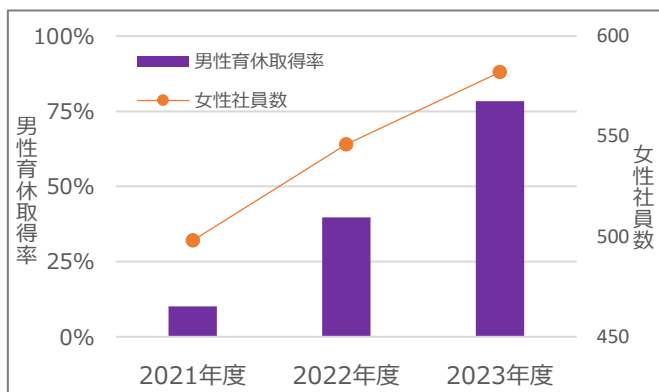
女性社員の増加、共働き世帯の増加により、「共働き・共育て」前提のキャリア形成が社員から望まれております。

<女性社員数※1>

| 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|
| 498人 | 546人 | 582人 |

<男性育児休業等取得率※2>

| 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|-------------------|
| 10.1% | 39.7% | 78.4% (101.9%) |



※1 女性社員数は総合職と業務職の合計

※2 男性育児休業等取得率

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・育児休業のいずれかを取得した男性社員の数となります。出産年度と取得年度が異なることがあるため、一部 100%超の取得率となります。なお、2023年度から育児目的休暇の特別休暇化により、カッコ内で、育児目的休暇（パース休暇）の取得を含めた比率を記載しています。

■各支援策の概要

対象者は、以下の支援策および既存制度を複数選択することができます。

①休日申告制度

平日が定休日となる一部営業業務に従事する社員を対象に、子の預け先の有無にかかわらず、水曜・日曜・祝日を休日とすることを選択できる制度

②勤務エリアの配慮申請

朝・夕方の子の送迎や、突発事項等への対応を考慮し、希望する勤務エリアの申請を受け、配属時に配慮する

③個人営業目標の選択申請

育児等と両立しながら営業業務に従事する場合、長い休業期間から復職に対する不安、新しいマーケットや環境等への順応期間、物理的に就業可能な時間が限られる等の個別事情に合わせて、個人営業目標を通常の50%または70%とする選択を可能とする。

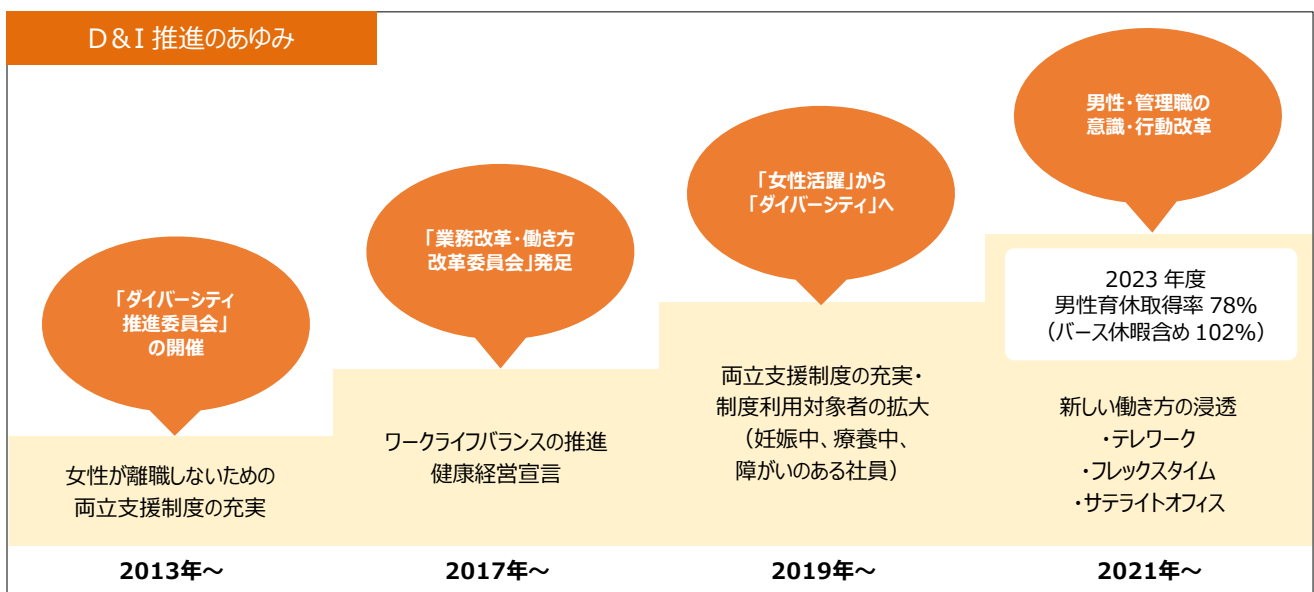
PRESS RELEASE

■ その他の柔軟な働き方につながる主な制度

当社では、すべての社員の働きやすい環境実現を目指し、他にもさまざまな制度を設けています。

| | |
|------------|--|
| 在宅勤務 | 外出時の隙間時間の有効活用と移動時間の削減、スピーディな顧客対応の他、育児・介護・疾病・その他やむを得ない事由により、通常の勤務地での勤務が困難な場合の在宅勤務を導入 |
| フレックスタイム制度 | 社員一人ひとりが多様な働き方を選択し、生産性を向上しながらワークライフバランスを実現させる目的で導入 |
| 年間休日カレンダー | 全社共通で 124 日の年間休日を設定。各部署の業態に合わせて、全 6 パターンの休日カレンダーを運用。 |
| 時間有休休暇 | 全休や半休だけでなく、社員が、さまざまな理由に応じて必要な時間だけ休暇が取得できるように、1 時間単位での年次有給休暇制度を導入 |
| 積立有給休暇 | 病気による通院・育児・介護等、多様な社員がそれぞれの置かれた状況において、安心して生き活きと働くことができる環境づくりを進めるために、失効した年次有給休暇を別途積み立てる積立有給休暇制度を導入 |
| エフ休暇 | 法定の生理休暇に加え、不妊治療や更年期における体調不良にも利用できる特別有給休暇を導入 |
| カムバック制度 | 「結婚、妊娠、育児、介護、配偶者の転勤」などやむを得ない事由や、「留学、ワーキングホリデー」などのキャリアアップの理由により退職した職員に対し、将来的に退職理由が解決または軽減されたときに再雇用により当社に就業できる制度 |

■ 参考：当社の「両立支援」の考え方・これまでのあゆみ



あしたを、つなぐ

PRESS RELEASE

今後も当社は、さまざまな属性において多様性を持つことを前提に、互いの違いを尊重しあい、すべての従業員が自分は受け入れられていると感じることができる企業文化を醸成することで、多種多様な組織・人びとと共に手をとりあって挑戦し続け、新たな価値を創造してまいります。



【ご参考】

■ 当社 サステナビリティの取組み

URL : <https://www.nomura-solutions.co.jp/company/sustainability.html>

■ 当社 健康経営宣言

URL : <https://www.nomura-solutions.co.jp/company/health.html>

■ 当社 ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

URL : <https://www.nomura-solutions.co.jp/company/diversity.html>

| 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 | 野村不動産グループの取組特色 | 本リリースの取組が特に貢献する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。 | 3 すべての人に健康と福祉を | 5 ジェンダー平等を實現しよう | 8 働きがいも経済成長も |
| HUMAN RIGHTS 人権 | 私たちに関わっていただくすべての方々とともに、ビジネスを進めるための体制づくりに取り組み、良好なコミュニケーションを一層深めていきます。 | | | |

※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/>

本件に関するお問い合わせ窓口
野村不動産ソリューションズ株式会社 経営企画部 田中・大淵
TEL 03-3345-7779 FAX 03-3345-8273

あしたを、つなぐ