次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

住友不動産建物サービス株式会社

当社従業員が働きやすく、より能力を発揮できる職場環境の整備を進めるため、以下の通り一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間　　2025 年 11 月 1 日～2028 年 3 月 31 日（2 年 5 カ月）

2. 内容

目標 1
・男性の育児休業等（当社独自の育児目的休暇を含む）の取得率を 100%とする。
・育児休業取得者がスムーズに復職できるよう支援する。

対策
・2025 年 11 月～　制度周知活動の一環として、子供が産まれた男性職員に対して個別に制度利用の案内を行う。
・2025 年 11 月～　育児休業から復帰する職員に対して面談等の実施を必須とする。
・2025 年 11 月～　管理職に対して、育児休業等への理解・取得促進を指導する。

目標 2
・一月当たりの平均残業時間を 10 時間以下に維持する。

対策
・2025 年 11 月～　長時間労働削減に関する全社員への研修を実施。
・2025 年 11 月～　定期的に残業時間を集計し、残業時間の多い部門を可視化。管理職に対して時間外労働の削減を意識的に行うように指導する。

目標 3
・出産や子育て等のライフイベントと共に働き続けるためのキャリアイメージ形成を支援する。

対策
・2025 年 11 月～　産育休等の制度説明に加え、実際に産育休を経て活躍している職員の経験談紹介、意見交換等を希望者に対して行う。
・2025 年 11 月～　方法については、参加型の説明会・座談会・動画配信等を検討の上、実施する。

以上

次世代育成支援対策推進法に係る公表

男性の育児休業等（当社独自の育児目的休暇を含む）取得率

2025 年度実績	100%	※

女性の育児休業取得率

2025 年度実績	100%	※

※男性：当該年度に子が出生した男性労働者の人数を分母とし、当該年度に育児休業等を取得した男性労働者の人数を分子としています。子の出生年度と取得年度が異なる場合、取得率が 100%を上回ることがあります。また、育児休業等の取得者には、当社独自の育児目的休暇の取得者を含めています。

※女性：当該年度に、育児休業等の取得権利が発生した労働者に対する取得率となります。

一月当たりの平均残業時間

2025 年度実績	10.0 時間

住友不動産建物サービス株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

住友不動産建物サービス株式会社

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の通り一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間　　2025 年 11 月 1 日～2028 年 3 月 31 日（2 年 5 カ月）

2. 内容

目標 1

職業生活に関する機会の提供に関する目標 ・女性職員の採用比率を 35%以上にする。

対策

・2025 年 11 月～　現在活躍中の女性職員の働き方を紹介した採用活動を行う。

目標 2

職業生活と家庭生活との両立に関する目標 ・一月当たりの平均残業時間を 10 時間以下に維持する。

対策

・2025 年 11 月～　長時間労働削減に関する全社員への研修を実施。
・2025 年 11 月～　定期的に残業時間を集計し、残業時間の多い部門を可視化。
　　管理職に対して時間外労働の削減を意識的に行うように指導する。

以上

女性活躍推進法に係る公表

管理職に占める女性労働者の割合

2025 年度実績	13.3%

男女の賃金の差異

住友不動産グループでは、多数ある専門職種（主要なものだけでも約 30 職種）ごとに採用・昇給を行っており、各専門職種内において各人の能力（職責）と成果のみで評価する公正な給与制度となっております。かかる実態に即して管理系職種、営業・企画系職種、技術系職種、アシスタント系職種に 4 分類した差異を記載しております。また、正規雇用・非正規雇用の区分は以下の通りです。

2025 年度実績

〇職種別

管理	営業・企画	技術	アシスタント
52.5	87.2	85.1	112.6

〇正規雇用・非正規雇用別

全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
84.8	55.3	106.5

（単位：%）

女性職員の採用比率

2025 年度実績	全体	33.9%
	うち 現場スタッフ（管理員・コンシェルジュ・清掃員等）	26.2%
	事務所スタッフ	79.0%

一月当たりの平均残業時間

2025 年度実績	10.0 時間

住友不動産建物サービス株式会社

女性労働者の割合

2026 年 3 月現在	22.9%

男女の育児休業取得率

2025 年度実績	男性	100%
	女性	100%

※男性：当該年度に子が出生した男性労働者の人数を分母とし、当該年度に育児休業等を取得した男性労働者の人数を分子としています。子の出生年度と取得年度が異なる場合、取得率が 100%を上回ることがあります。また、育児休業等の取得者には、当社独自の育児目的休暇の取得者を含めています。

※女性：当該年度に、育児休業等の取得権利が発生した労働者に対する取得率となります。