

2023年5月30日

報道関係者 各位

大和リース株式会社  
代表取締役社長 北 哲弥

■ 男性育児休業の長期取得に向けて

**3ヶ月の育休取得で100万円を支給する報奨金制度を開始**

大和ハウスグループの大和リース株式会社(本社:大阪市中央区、社長:北 哲弥)は、育児・介護休業法の改正に伴い、2015年度より運用する子どもが誕生した職員に一時金を支給する「エンジェル奨励金」制度の支給基準を変更し、男性の育児休業取得日数に応じて支給額を最大100万円に増額する制度を開始しました。

■ 子育て支援制度「エンジェル奨励金」について

当社は子育て支援の一環として、2015年度より子どもが誕生した職員に対して一時金を支給する制度「エンジェル奨励金」を導入しました。

2023年4月より、男性の育児休業取得を促進(育児家事を夫婦で行う)することで、女性の社会進出と活躍を支援する目的で、支給基準の見直しを行いました。

変更前の支給基準

第1子 = 30万円  
第2子 = 50万円  
第3子以降 = 1人につき100万円

変更後の支給基準

男性の育児休業(産後パパ育休含む)取得の合計日数に応じて支給

育児休業の日数	第1子	第2子	第3子以降
30日未満	30万円	50万円	100万円
30日以上90日未満 (1ヶ月以上)	50万円	70万円	
90日以上 (3ヶ月以上)	100万円	100万円	

## ■法改正に伴うその他の対応

### 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

- ・子の出生後、8週間以内に、4週間(28日)まで取得することが可能。  
(4週間を超える部分については 通常の育児休業の取得となる)
- ・分割して、2回取得が可能。
- ・当社の規程に定めている「ハローパパ休暇」制度(配偶者分娩休暇2日+年次有給休暇3日)は、法改正後も利用可能。

### 育児休業の分割取得

- ・分割して、2回取得が可能。

## ■制度改定のねらい

当社は従業員の「仕事」と「育児」の両立支援のため、男性の育児休業取得を推進しています。“ワーク”と“ライフ”の相乗効果が日々の仕事における生産性・創造性のアップにもつながること、さらに、男性の育児休業取得の促進(育児家事を夫婦で行う)は、女性の社会進出と活躍の支援につながります。その趣旨から、「エンジェル奨励金」の申請には、家庭内における家事・育児タスクの見える化と、ワンオペレーション防止のための「家事・育児シェアシート」(独自書式)の提出を必須としています。

## ■当社のこれまでのワーク・ライフ・バランスに関する制度の一例

性別や年齢を問わず、誰もが十分に能力を発揮しながら働き、充実した人生を送ることができるよう「ワーク」と「ライフ」、働き方(勤怠管理)と休み方(休暇)の双方による両立支援制度を整備しています。

**独自制度**・・・大和リース独自の制度    **法定以上**・・・法定を超える制度

<b>独自制度</b> プレミアム・アフター3<通称:プレ3(プレスリー)>	【内容】午後3時終業を推奨する制度(「プレミアムフライデー」の考え方に賛同し、時間単位有給休暇の取得推進として創設)。取得日は、個人で設定可能。
<b>独自制度</b> アラ還休暇(60歳到達者の特別休暇)	【内容】61歳を迎える年度の1ヶ月間(4月1日から4月30日まで)に付与される休暇。心身共にリフレッシュすることによって、新たな気持ちで職務に専念することを目的としている。
<b>独自制度</b> ボランティア休暇	【内容】ボランティア活動参加時に取得可能(5日/年:有給)。
<b>独自制度</b> 積立有給休暇	【内容】時効により失効した年次有給休暇を、100日を限度として積立てることができる制度。年次有給休暇の平均取得率は2022年度実績で77.6%(6年連続で70%超)。一部未使用が生じることへの対応。連続5日以上単位で取得可能。

<p><b>独自制度</b> 褒賞休暇</p>	<p>【内容】永年誠実に勤務した職員にその褒賞として付与される休暇。 20年勤続者は3日、30年勤続者は5日付与。</p>
<p>M 休暇(生理休暇)</p>	<p>【内容】「M」は生理を意味する「Menstruation」(メンストウルエイション)の頭文字。「生理」という直接的な言葉を用いないことで、休暇申請時に生じる抵抗感の軽減を目的としている。</p>
<p>出生時育児休業 「産後パパ育休」</p>	<p>【対象】出生後、8週間以内の子がいる従業員(主に男性従業員 子が養子である場合は女性従業員も取得可) 【内容】対象となる子の出生後8週間以内に、4週間(28日)まで取得可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 育児休業</p>	<p>【対象】3歳に達するまでの子をもつ従業員 【内容】法定を超えて、3歳まで取得可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 出産・育児短時間勤務</p>	<p>【対象】妊娠中の女性従業員または小学校3年生以下の子どもと同居している従業員 【内容】最長2時間の短縮が可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 時間外労働の制限</p>	<p>【対象】妊娠中の女性従業員または小学校3年生以下の子を養育する従業員 【内容】時間外労働の時間数を、月24時間、年間150時間までに制限することが可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 深夜業の制限</p>	<p>【対象】妊娠中の女性従業員または小学校3年生以下の子を養育する従業員 【内容】深夜帯(22時から5時)における勤務を制限することが可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 看護休暇 「家族の看護休暇」</p>	<p>【対象】全従業員(看護の対象:配偶者、子、父母、祖父母、配偶者の父母、祖父母) 【内容】看病・看護・通院付添等に取得可能。(5日/年)/半日・時間単位の取得可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 介護休業</p>	<p>【対象】要介護状態にある家族の介護をする従業員 【内容】介護の必要がなくなるまで、または従業員本人が定年を迎えるまで取得可能。</p>
<p><b>法定以上</b> 介護短時間勤務</p>	<p>【対象】要介護状態にある家族を介護する従業員 【内容】勤務時間を最長2時間短縮。介護の必要がなくなるまで、または従業員本人が定年を迎えるまで取得可能。</p>

## ■ 当社の取り組み

当社は「従業員の幸せ」と「会社の幸せ」を共に高めることを目的として、各種制度を段階的に見直し、ワクワクできる会社づくりを進めています。

2009年、2011年、2014年、2019年に厚生労働省の次世代マーク「くるみん」、2020年に「プラチナくるみん」の認定を取得。経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人」では2018年、2022年、2023年に大規模法人部門で選定を受けています。

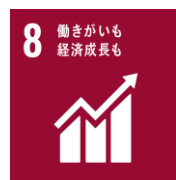
さらに、世界最大級の意識調査機関「Great Place to Work®」が発表する「働きがい認定企業」には2017年から6年連続で認定されています。

2018年4月には職員全員が活躍できる環境を整備するために「人事部インクルージョン推進室」を新設し、「女性の活躍」「シニアの活躍」「障害者の活躍」を進めています。

今後も、働きやすさ（環境）の実現と、働きがい（キャリア・成果）の追求を共に高めたいと思います。



## ■ 本取り組みに関連する SDGs ゴール



● 本件に関するお問合せ ●

大和リース株式会社 広報宣伝部

tel:06-6942-8068