



Daiwa Lease[®]
大和ハウスグループ

2024年10月2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

■ 安心して有給休暇が使える新制度

もしもに備える傷病休暇「リザーブ休暇」を導入

大和ハウスグループの大和リース株式会社(本社:大阪府中央区、社長:北 哲弥)は、従業員が病気やケガの治療・通院のために取得できる「リザーブ休暇」を新設、2024年10月より導入しました。

■ 「リザーブ休暇」について

当社は従業員の成長と活躍および事業の持続的な発展に向け「健康経営」を推進する中で、2023年度の有給休暇年間取得率は全社平均で80%を超えました。しかしながら、現在の制度では急なケガや感染症などの病気にかかって休みを取る場合は有給休暇から取得する必要があり、若手社員やキャリア採用者など有休の付与日数が少ない従業員などを中心に、「いざというときのために残しておきたい」と有休の取得を控えるケースがありました。

そこで、有休を使い切った後のセーフティネットとして、「蓄え・予備」の意味を持つ「reserve」の名称を付けた本休暇制度を新設することで、従業員がより安心して働くことができる労働環境の整備を進めます。

制度の概要

| 項目 | 内容 |
|---------|---|
| 取 扱 方 法 | 年次有給休暇と同じ |
| 付 与 日 数 | 1年度につき5日まで取得可(翌年度への繰越なし)。 半日単位での取得も可能。 |
| 取 得 条 件 | ・年次有給休暇を使い切った者(有休残日数が1日未満) ・私傷病(メンタル不調以外)により業務に従事できない者(※) ・連続4日以上取得する場合は医師の診断書の提出が必要。 |
| 取 得 例 | コロナウイルス感染症、インフルエンザ、風邪、歯科疾患等の傷病や不妊治療等により、治療・通院が必要な場合に取得可能。 |

※メンタル不調により療養が必要な場合は、別途 長期療養者の支援制度があるため、取得対象外。

■当社の年次有給休暇取得率の推移

| 年 度 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 取 得 率 | 71.0 % | 73.1% | 74.0% | 71.1% | 76.5% | 77.6% | 81.8% |

■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

| | |
|---|--|
| 独自制度 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。 |
| 独自制度 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。 |
| 独自制度 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）。 |
| 独自制度 積立有給休暇 | 【内容】時効により失効した年次有給休暇を、1年に20日通算100日を限度として積立てる制度。連続5日以上の単位で取得可能。ただし、利用は出産・育児、私傷病、家族の介護・看護など、会社が認めた場合に限られる。 |
| 独自制度 褒賞休暇 | 【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。 |
| 法定以上 M 休暇(生理休暇) | 【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。 取得による給与の欠勤控除はなく、賞与額算定時の出勤率計算においては、一ヶ月あたり1日分は出勤扱い。また出勤扱いとする1日は、半日単位や2時間単位（遅刻・早退）など複数日にわたり分割使用可能。 |
| 出生時育児休業 「産後パパ育休」 | 【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。 |
| 法定以上 育児休業 | 【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>法定以上 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>法定以上 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>法定以上 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>法定以上 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>法定以上 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>法定以上 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」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、2024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7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