



Daiwa Lease[®]
大和ハウスグループ

News Release

2023年12月12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

■ 女性の社会進出と活躍支援に向けて

育児休業を支える同僚への賞与「サンキューペイ制度」を新設

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、育児休業を取得した職員の仕事を代わりに支えた従業員(正社員のほか契約社員などを含むすべての従業員が対象)へ賞与(ボーナス)を再分配する仕組み「サンキューペイ制度」を2023年の年末賞与より導入しました。



■「サンキューペイ制度」について

当社は2023年4月より、子どもが生まれた職員に支給する一時金「エンジェル奨励金」の支給基準を見直し、男性の育児休業取得日数に応じて支給額を最大100万円に増額するなど、男性育休の中長期取得を推奨しています。

一方で、育休取得者が担当していた業務については、一定期間同僚が引継ぐことで実務を支えている実態があることから、育休中に職場を支えている従業員に報いる施策として本制度を新設。育休職員から同僚への「感謝(Thank you)の気持ち」と同僚から育休職員への「産休(さんきゅう)応援」の意味を込めたネーミングとして『サンキューペイ制度』としています。

本来であれば育休職員へ支払う予定であった賞与原資を同僚やチームへ再分配する仕組みとすることで、育休職員は同僚への気兼ねが和らぎ(育休の取得し易さ)、代わりに職場を支える従業員にも相応の手当が支給されることとなり、職場全体の納得感と一体感を高める効果があると想定しています。

※本制度は男性職員・女性職員いずれが育休を取得した場合も適用(条件は下記)します。

補足

制度適用の条件

- ①育休中に、代替要員の補充がない。
 - ②部門全体の業務量等に軽減措置がない。
 - ③育休取得の合計日数が15日以上(2024年度以降は30日以上)
- 上記①②③を全て満たす場合を制度の対象としています。

制度の仕組み

(1)賞与額を決定する一つの要素である「出勤率」は、育児休業中は出勤扱いにならないため、仮に6ヶ月中3ヶ月の育休を取得すれば、賞与額は50%となります。この際に支払われない50%分(出勤率により減算された額)を同僚へ再分配します(再分配先は複数名も可)。

(2)本制度の対象期間は、原則、子が1歳に達するまでの間(1年間)としています。

※1年を超える程度の長期休業になる場合は、後任の配置を基本としています。

※本制度は、「6ヶ月程度の中期休業」や「断続的な分割休業」または「後任が正式着任するまでの支援」を主な対象としています。

■制度のねらい

当社は従業員の「仕事」と「育児・家事」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。男性育休の長期取得を促進し(育児家事を夫婦で行う)、女性活躍(社会進出)を推進することで、多様な人財の活躍と業績の拡大を図ることが目的です。



■ 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