News Release

2025 年 6 月 2 日

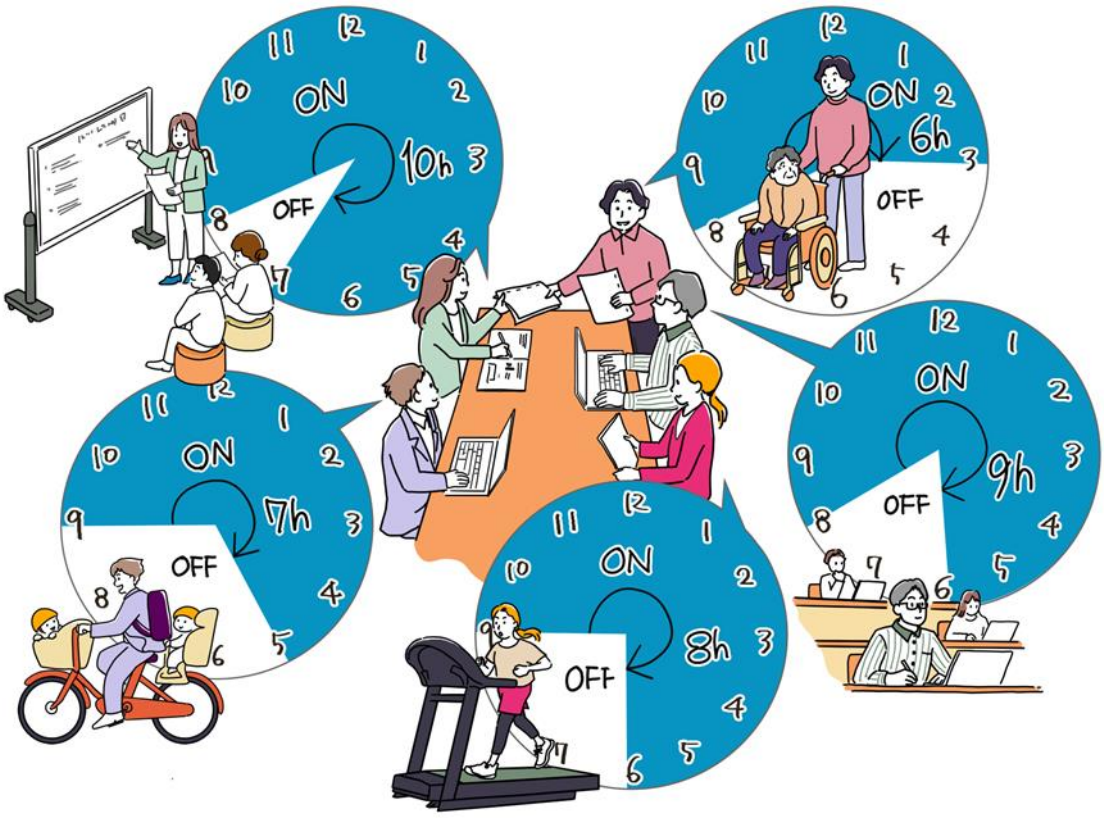
報道関係者 各位

大 和 リ ー ス 株 式 会 社
代表取締役社長 北 哲弥

■ 個人のライフステージや価値観に合わせて“働く時間を選べる”

所定労働時間の選択制度を導入

大和ハウスグループの大和リース株式会社(本社:大阪市中央区、社長:北 哲弥)は、育児や介護などの制約の有無にかかわらず、全員が自身の所定労働時間を年度単位で選べる制度を2025 年4月から段階的に導入しています。



6 時間~10 時間の労働時間イメージ

■制度のねらい

労働基準法が定める「上限値」をもとに、働く時間は「１日８時間」が“フルタイム”との認識がひろく浸透しています。しかし、昨今は共働き世帯の増加や、介護世帯の増加、あるいは高齢化による自身や身内の通院・治療、ライフスタイルの多様化など、正社員と言えども「上限値である８時間」を“当然”とする働き方が現実的ではない実態が顕在化しています。

一方、当社では現在、育児や介護を理由として最大２時間の幅で勤務時間を短縮できますが、この“短時間”という考え方が、同僚への負担を連想させ“短時間ゆえに肩身が狭い”と感じている従業員もいます。

このような現状を踏まえ、育児や介護など制約の有無にかかわらず、全員が自身の所定労働時間を年度単位で選べる制度を導入するものです。

“短時間という概念”を無くし、現在の「フルタイム」から「フルパフォーマンス」へ、「時間」ではなく「成果」へ軸足を移すことで、「働きやすさ」と「働きがい」を共に高め「人が集まり誰もが活躍できる企業」として人的資本経営を目指すものです。

■所定労働時間の選択肢（段階的導入）

本制度は、個々の事情に応じた多様な働き方を自身で選択できる制度です。選択できるのは、以下ｉ～ｖの５パターンです。

ⅰ）１日　６時間（週５日勤務）
ⅱ）１日　７時間（週５日勤務）
ⅲ）１日　８時間（週５日勤務）
ⅳ）１日　９時間（週４日勤務）
ⅴ）１日１０時間（週４日勤務）

2025 年４月「子の養育」に限定し先行導入

※子の対象範囲＝「未成年の子」に拡大
（昨年度までは小3まで）

2026 年４月　理由を限定せず導入

※ⅳおよびⅴは「選択的週休３日制」

■制度の概要

項目	内容
勤務時間	■ １０時間・９時間・８時間・７時間・６時間／日 のいずれかを選択 ■ １０時間・９時間の場合は、「選択的週休３日制」 ※１ヶ月単位の変形労働時間制を適用
選択ルール	■ 毎年１２月に、次年度（4 月～翌年 3 月）の勤務時間申請が可能 ■ 4 月～翌年３月まで、自身が選択した勤務時間で勤務 ※年度途中での勤務時間変更は不可

対象者	■正社員が対象 ・新卒入社職員：入社４年目から選択可 ・ｷｬﾘｱ入社職員：社会人経験が３年以上相当と認められる場合に選択可 ※当社では、３年間を社会人としての育成基礎期間としています。 その間は、上司先輩との共有時間の確保を優先し、 本制度の 適用外【ⅲ）１日８時間（週５日勤務）を適用】とします。 ※「子の養育」に限り入社１年目から「６時間・７時間」は選択可 ※契約社員・嘱託は、従来通り勤務時間を個別に調整
賃金	① 給与 ： 週４０時間に満たない時間分は無給 ▷ 9 時間×4 日＝36 時間 選択時は、給与も 36／40 として減額 ▷ 7 時間×5 日＝35 時間 選択時は、給与も 35／40 として減額 ▷ 6 時間×5 日＝30 時間 選択時は、給与も 30／40 として減額 ② 賞与 ： ①を踏まえ出勤率を減率する ※ただし、残業時間がある場合、その時間分も出勤率に加算

■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

勤怠管理	
独自制度 モバイルワークの推奨	【内容】働く「場所」を柔軟に認める制度 ※事務所勤務･サテライト勤務･自宅勤務などが可能
独自制度 フレキシブル勤怠管理	【内容】働く「時間」を柔軟に認める制度 ※始業･終業時刻の変更、時差勤務、勤務中の中抜け（私用）などが可能
休暇	
半日単位有給休暇	【内容】年次有給休暇を、半日単位で取得できる制度
時間単位有給休暇	【内容】年次有給休暇のうち、5 日分を 1 時間単位で取得できる制度。通院･子どもの授業参観など、比較的時間の調整が効きやすい私用と仕事の両立に便利
独自制度 プレミアム･アフター3 「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
計画的年次有給休暇	【内容】年次有給休暇の一部について、計画的な取得を目的として、あらかじめ会社が取得する日を定める制度
リフレッシュ休暇	【内容】心身のリフレッシュを図るため、原則 連続 5 日間の年次有給休暇の取得を推奨する制度
独自制度 傷病休暇 「リザーブ休暇」	【対象】年次有給休暇を使い切った従業員（有休残日数が 1 日未満） 【内容】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 （5日/年：有給）

慶弔休暇	【内容】結婚、配偶者の分娩、忌引、法要など 従業員本人、近親者の慶事や弔事に対して付与される休暇（親等数など、 利用できる範囲は限定：有給）
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（有給）
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（有給）
M 休暇(生理休暇)	【内容】「M」は生理を意味する「Menstruation」（メンストゥルエイション）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（有給）
ボランティア休暇	【内容】ボランティア活動参加時に取得（5日/年：有給）
転勤休暇	【内容】転勤をする際に、会社が必要と認めた場合に付与される休暇（有給）
特別休暇	【内容】本人の責に帰すことのできない災害によって出勤できない場合や、感染症法に照らして出勤することが適当でない場合などに付与される休暇（有給）
公務休暇	【内容】選挙権その他公民権を行使するときや、会社の承認を得て公職につき公務を執行するときに必要期間付与される休暇（有給）
裁判員休暇	【内容】裁判員制度に基づき、裁判員および補充裁判員、または裁判員候補として裁判所に出頭する場合に付与される休暇（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、100日を限度として積立てが可能な制度。連続 5 日以上の単位で利用可能。 但し、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（有給） 参考：年次有休の年間平均取得率は7～8割で推移
育児	
独自制度 エンジェル奨励金制度	【対象】子どもが誕生した職員 【内容】男性側の育児休業取得日数に応じて最大 100 万円の一時金を支給する制度
独自制度 サンキューペイ制度	【対象】育休を取得した職員の仕事を代わりに支えた同僚従業員 【内容】育休を取得した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制度
子育て休暇 「ハローパパ休暇」	【対象】配偶者が出産する予定（または出産した）男性従業員 【内容】配偶者の出産に係る日または出産後 連続 5 営業日（配偶者分娩休暇 2日＋有給休暇 3 日）取得可
産前産後休業	【対象】6週間（多胎妊娠のときは14週間とする）以内に出産する予定・または出産した女性従業員 【内容】産前休業は任意・産後8週間は必須
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
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
法定以上 出産・育児短時間勤務※	【対象】妊娠中の女性従業員または未成年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
所定外労働の制限	【対象】小学校就学前の子を養育する従業員 【内容】所定労働時間を超える労働を制限することが可能

法定以上 時間外労働の制限	【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
法定以上 深夜業の制限	【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
看護	
法定以上 子の看護等休暇	【対象】小学校 3 年生までの子を養育する従業員 【内容】看病・看護・通院付添・予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式、授業参観、PTA 活動等に取得可能。（対象の子 1人：年5日、2人以上：年10日）/半日・時間単位の取得可（有給）
法定以上 看護休暇 「家族の看護休暇」	【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（有給）
介護	
介護休暇	【対象】要介護状態にある家族の介護をする従業員 【内容】対象家族の数 1人（5日/年）2人以上（10日/年：有給）
法定以上 介護休業	【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（65歳）を迎えるまで取得可
法定以上 介護短時間勤務※	【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
所定外労働の制限	【対象】要介護状態にある家族を介護する従業員 【内容】所定労働時間を超える労働を制限することが可能
時間外労働の制限	【対象】要介護状態にある家族を介護する従業員 【内容】時間外労働を月 24 時間、年間 150 時間までに制限することが可能
深夜業の制限	【対象】要介護状態にある家族を介護する従業員 【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
その他	
独自制度 チーム受注計上制度	【内容】営業部門担当者を複数名の連名（チーム）で構成できる制度。チームメンバーが互いに長所を活かし「時間的」「能力的」に補完し合う仕組み
兼業（副業）	一定条件を満たした場合には、会社への申請（認定）をもって兼業（副業）することが可能

※今回の所定労働時間選択制度により今後統合される制度

■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、2025 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るほか、㈱リンクアンドモチベーションが発表する「ベストモチベーションカンパニーアワード 2025」も受賞しました。

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）の追求を共に高めてまいります。

●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