



大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長 大野直竹
大阪市北区梅田 3-3-5

**■当社のユニークな人事制度
生涯現役制度「アクティブ・エイジング制度」
介護支援制度「親孝行支援制度」導入**

大和ハウス工業株式会社（本社：大阪市、社長：大野直竹）は、2015年4月1日、65歳以降も勤務可能な「アクティブ・エイジング^{※1}制度」ならびに介護が必要な親を持つ社員の帰省旅費を補助する「親孝行支援制度」を導入します。

※1.生活の質を落とさず、社会との関わりを持ちながら、年齢を重ねるという考え方。

1. アクティブ・エイジング制度

厚生労働省が2013年4月に施行した「改正高年齢者雇用法」では、2025年までに段階的に希望者全員の雇用を確保することを義務付けています。当社では、2013年4月より、経験豊富な人財の確保とシニア層のモチベーション向上を図るべく、従来の60歳定年から定年年齢を5年引き上げた「65歳定年制度」を導入しました。制度導入後は、60歳～65歳のシニア層（394人^{※2}）を職員（正社員）として継続雇用しています。

65歳定年制度を導入したことにより、ベテラン社員の持ち味である豊富な経験・人脈を営業・技術の各現場において活かせるとともに、若手社員へのノウハウの伝承を通じた人財育成につながるなどの成果が現れています。

そしてこのたび、さらなるシニア人財の確保と活用を図るため、65歳以降も現役として働き続けることができる「アクティブ・エイジング制度^{※3}」を導入することとなりました。この制度は年齢制限を設けていないため、労働意欲があり、一定の業績が認められるシニア社員については年齢の制約にしばられることなく、勤務を継続することが可能となります。

※2.2014年4月1日現在の人数。

※3.健康状態などの一定の条件があります。

●制度概要



●処遇について

雇用体系	嘱託雇用で毎年更新
給与	20万円/月
賞与	業績評価・個人評価による（職員の半分程度の支給率）
勤務形態	週4日勤務（週休3日）
福利厚生	寮・社宅については職員時の扱いを継続（但し、住宅手当は無し）

2. 親孝行支援制度

当社では、2012年4月、期限の上限がない介護休業制度※4を導入し、自ら親の介護にあたる社員に対する支援制度の充実化を図ってきました。

しかし一方で、これまでは転勤等により遠方（介護施設など）に介護が必要な親をもつ社員は、親元に何度も帰省しなければならず、旅費負担が足かせとなっていました。

そこで当社では、年4回を上限に、帰省距離に応じた補助金（1.5万円～5.5万円/回）を支給する「親孝行支援制度※5」を導入し、遠方に介護が必要な親をもつ社員の経済的負担の軽減を図ります。当制度の導入により、介護の問題を抱える社員が安心してキャリアを継続できる環境を整備していきます。

今後も当社は、持続可能な企業経営を強化できるよう、多様な人材が継続的にキャリアを形成できる企業風土の醸成に努めます。

※4.社員の家族（配偶者、両親、子ども、配偶者の両親など）が2週間以上の常時介護を必要とする場合に適用。

※5.親（配偶者の親を含む）が要介護認定（要介護1～5）を受けていること。盆・正月の帰省は支給の対象外。

●距離別補助金額

片道距離	支給金額/回	片道距離	支給金額/回
200km未満	支給しない	1000km未満	35,000円
300km未満	15,000円	1200km未満	40,000円
400km未満	20,000円	1400km未満	45,000円
600km未満	25,000円	1600km未満	50,000円
800km未満	30,000円	1600km以上	55,000円

（参考：東京－大阪間 約500km 25,000円）

●これまで導入してきた当社の主なワークライフバランス支援

導入時期	制度名	概要
2005年4月	有給休暇積立制度	時効消滅する年次有給休暇を最大100日まで積み立てることができる制度。
2005年4月	次世代育成一時金制度	社員本人または配偶者が出産した場合、子ども一人につき100万円を支給する制度。
2005年4月	ボランティア休暇	社会貢献活動を行う場合、年次有給休暇とは別に1年間につき5日の休暇を限度に取得できる制度。
2007年4月	再雇用機会優先制度	結婚や出産、配偶者の転勤などにより退職を余儀なくされた職員が再度就業を希望した場合、一定のルールの下で再雇用を行う制度。
2007年4月	ホームホリデー休暇	各四半期につき1日、有給休暇を計画的に取得することを義務付ける制度。
2007年4月	ハローパパ休暇制度	子どもが生まれた男性職員が、出生日から5日間の連続休暇を取得できる制度。
2007年4月	家族看護休暇	法定の「子の看護休暇」とは別に家族の看護を目的とした休暇を最大年5日取得できる制度。
2010年5月	時間単位有給休暇制度	年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度。
2012年10月	期限上限のない介護休業制度	介護休業の期間上限を撤廃。介護事由が終了（終了もしくは定年）するまで休業できる制度。
2014年4月	生産性に基づく業績評価	事業所の業績評価において「時間あたりの生産性」を評価。時間の長さではなく、生産性を評価する企業風土改革を推進。

以上

お問い合わせ先	
広報企画室 広報グループ	06 (6342) 1381
東京広報グループ	03 (5214) 2112