

| 社員支援制度と法律との対比表 | | | | |
|-----------------|--------------------|---|--|------------------------|
| 項目 | 法定 | 住友電工の取り組み状況 | | |
| 行動計画 | 1～4年間の期間を設けて策定すること | 2005年より策定。現在、6回目 | | |
| 育 児 | 育児休業期間 | 子1歳到達まで ●パパママ育児プラス(+2ヵ月) ●保育所未入居等(+6ヵ月) | 子3歳到達まで | |
| | 育児休業取得回数 | 産後8週以内に父親が取得した場合は再取得可 | 事由にかかわらず3回まで分割取得可 | |
| | 育児休業中の給与 | 無給 | 最初の5日間は有給 | |
| | 勤務時間の短縮 | 3歳まで | 小学校6年時の3月末 | |
| | 時間外労働の免除 | 同上 | 同上 | |
| | 時間外労働の制限 | 小学校就学の始期まで | 同上 | |
| | 深夜業の制限 | 同上 同居の16歳以上の者がいれば適用不可 | 同上 同居で20歳以上の者がいれば適用不可 | |
| | 子の看護のための休暇 | 小学校就学始期までの子1人につき5日、 2人以上10日 | 小学校6年時の3月末までの子1人につき5日(例:2人10日、3人15日) 半日単位での取得を認める 積立休暇*の利用を認める | |
| | 父親休暇取得促進 | 法の定めなし | 配偶者出産休暇5日(有給) | |
| | 費用の援助 | 法の定めなし | カフェテリアプラン(選択式福利厚生制度)の育児メニューの優遇措置 賞与一部支給 | |
| | 妊産婦の支援 | 産休 | 産前6週産後8週 | 産前8週(2週は無給)産後8週。 |
| | | 他 | — | 不妊治療、通院等での積立休暇*の利用を認める |
| | 託児所等の設置 | 法の定めなし | 託児所の設置、早期復帰枠の設置 | |
| 育児休業からの早期復帰サポート | 法の定めなし | 保活コンシェルジュ(託児所探しのサポート)導入 | | |
| 介 護 | 介護休業期間・回数 | 1人につき93日まで | 1人につき2年間。但し、1日単位での取得可 | |
| | 勤務時間の短縮 | 最大93日以内 | 要介護状態が継続する間 | |
| | 時間外労働の免除 | 要介護状態が継続する間 | 要介護状態が継続する間 | |
| | 時間外労働の制限 | 1回の請求につき1月以上1年以内の期間で、 請求できる回数に制限なし | 同左 | |
| | 深夜業の制限 | 1回の請求につき1月以上6月以内の期間で、 請求できる回数に制限なし 同居の16歳以上の者がいれば適用不可 | 要介護状態が継続する間、1日単位での申請可 | |
| | 介護のための休暇 | 要介護状態の家族の介護・世話のため、 1人につき5日、2人以上10日 | 要介護状態の家族の介護・世話のため、1人につき5日(例:2人10日、3人15日) 半日単位での取得を認める 一定の介護が必要な家族の介護・介助について、 積立休暇*の利用を認める(1日単位) | |
| | 費用の援助 | 法の定めなし | 介護支援サービスの導入 カフェテリアプラン(選択式福利厚生制度)の介護メニューの優遇措置 賞与一部支給 | |
| 働き方の 見直し | 有給休暇取得促進 | 取得促進のガイドライン | 計画有休制度の導入、5日連続有給休暇の導入 | |
| | 半日有給休暇の拡充 | 法の定めなし | 30回まで拡充 | |
| | 総労働時間の短縮 | 限度時間の定め、労働時間管理基準等 | SWITCH17運動の実施 | |
| | 柔軟な働き方 | 法の定めなし | 在宅勤務制度の導入 | |
| | ボランティア休暇 | 法の定めなし | 積立休暇*の利用を認める | |
| | 再雇用制度の導入 | 法の定めなし | ジョブリターン制度の導入(退職後3年以内・海外転居の場合は5年以内) | |
| | 勤務の継続 | 法の定めなし | 配偶者海外赴任等休職制度の導入(最長5年の休職を認める) | |
| 啓発・周知 | 育休中・育休後の労働条件の周知 | 法の定めなし | 出産・育児サポートプログラムの実施 ワーク&ライフハンドブックの配布 社内イントラネットに公開(自宅からの閲覧可) | |
| | 制度、法定給付等の周知、研修 | 法の定めなし | 単位通知(社内イントラネットに公開) 両立支援のひろばに掲載 ワーク&ライフハンドブックの配布 ワークライフフォーラムの開催等 | |

用語
解説

*積立休暇

取得せずに失効する有給休暇を年10日を限度として積立てる(上限は50日)ことができる制度。
本人の病気療養、育児や家族の看護など就業規則に定められた場合に取得できる