

社員支援制度と法律との対比表

(2022年10月1日現在)

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、8回目
育児	育児休業期間	子1歳到達まで ・パパママ育休プラス(+2ヵ月) ・保育所未入居等(子が2歳まで延長可能)	子3歳到達まで
	育児休業取得回数	事由にかかわらず2回まで分割取得可	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(出生時育児休業を取得していない場合)
	出生時育児休業期間	子の出生後8週間以内に4週間まで	同左
	出生時育児休業取得回数	2回まで	同左
	出生時育児休業中の給与	無給	最初の5日間は有給(育児休業を取得していない場合)
	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、時間単位での取得を認める 積立休暇*の利用を認める
	男性の育児参画促進	法の定めなし	配偶者出産休暇5日(有給) 連続して5日間以上(休日を含まない)の出生時育児休業または育児休業の取得必須化
	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 希望者にはベビーシッター利用時の割引券を交付
	妊産婦の支援	産休 他 産前6週産後8週 —	産前8週(2週は無給)産後8週 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	
制度・法定給付等の周知及び育児休業の取得意向の確認	妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講じる必要あり	出産・育児サポートプログラム、配偶者育児サポート面談の実施	
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備	「研修の実施」「相談窓口設置」「事例の収集・提供」「制度方針の周知」の内、いずれかの措置を講じる必要あり	仕事と育児の両立を支援するセミナーの開催 就労環境に関する相談窓口の設置 社報、ワーク&ライフハンドブック等での育児休業取得事例の展開 単位通知での制度方針の周知(社内イントラネットに公開)	
介護	介護休業期間・回数	1人につき93日まで・3回まで分割取得可	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	介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上利用可	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、時間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
介護休業を取得しやすい雇用環境の整備	法の定めなし	仕事と介護の両立を支援するセミナーの開催 就労環境に関する相談窓口の設置 社報、ワーク&ライフハンドブック等での介護休業取得事例の展開 単位通知での制度方針の周知(社内イントラネットに公開)	
働き方の見直し	有給休暇取得促進	年10日以上有給を付与されている場合、年5日以上取得	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	働き方の見直しの取り組み
	柔軟な働き方	法の定めなし	在宅勤務制度の導入、時間単位有休制度の導入
	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)
勤務間インターバル制度の導入	終業から次の勤務の始業までに、一定の休息時間を確保するよう努める	終業時刻から次の勤務の始業時刻までの間に11時間のインターバルを確保	



* 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。本人の病氣療養、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