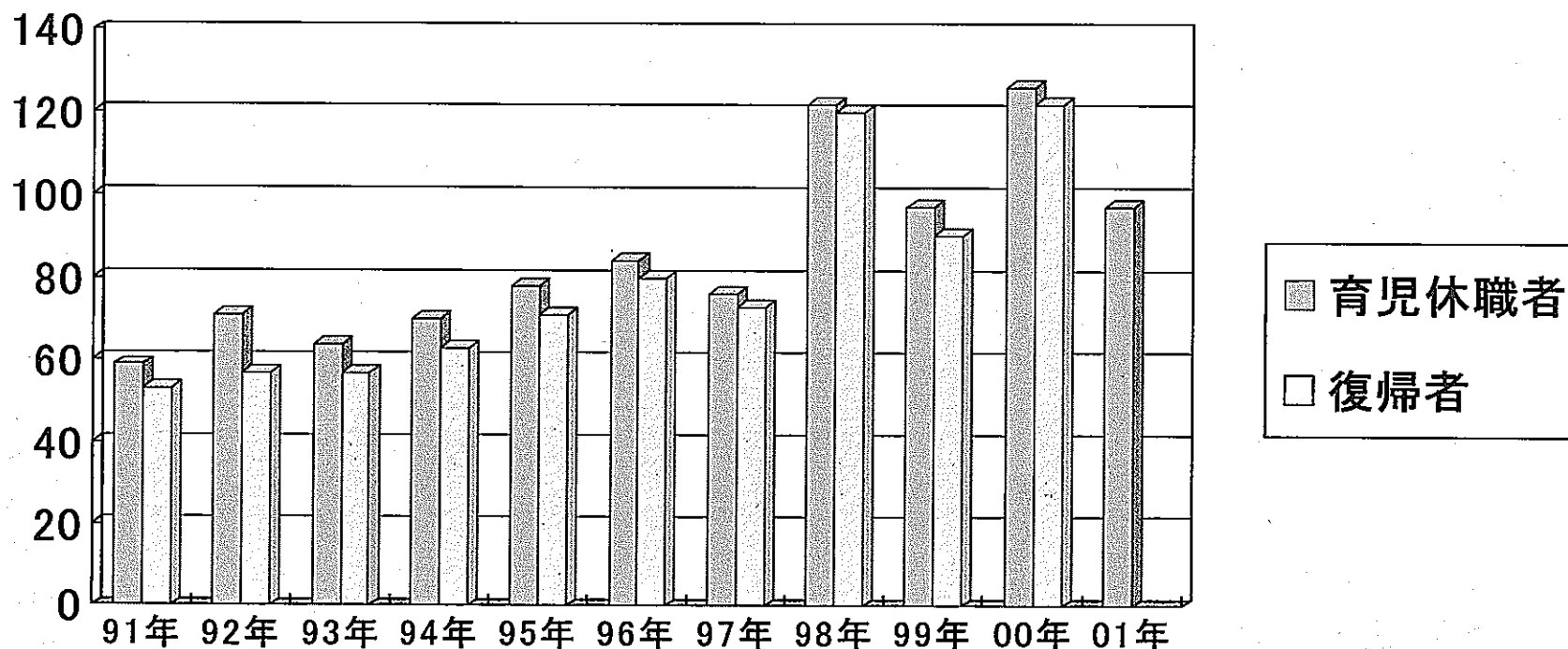


参考：女性従業員の実態

- 従業員数 2,500名(20%)
- 既婚者数 1,400名(55%)
- 有子数 1,053名(70%/既婚者)
- 勤続年数 17.8年(男性 15.8年)
- 資格等級 主任以上121名(全体の2%)
(主査以上6名)
- 管理職数 20名(部長2、課長18)
* '99...9名(部長0、課長9)

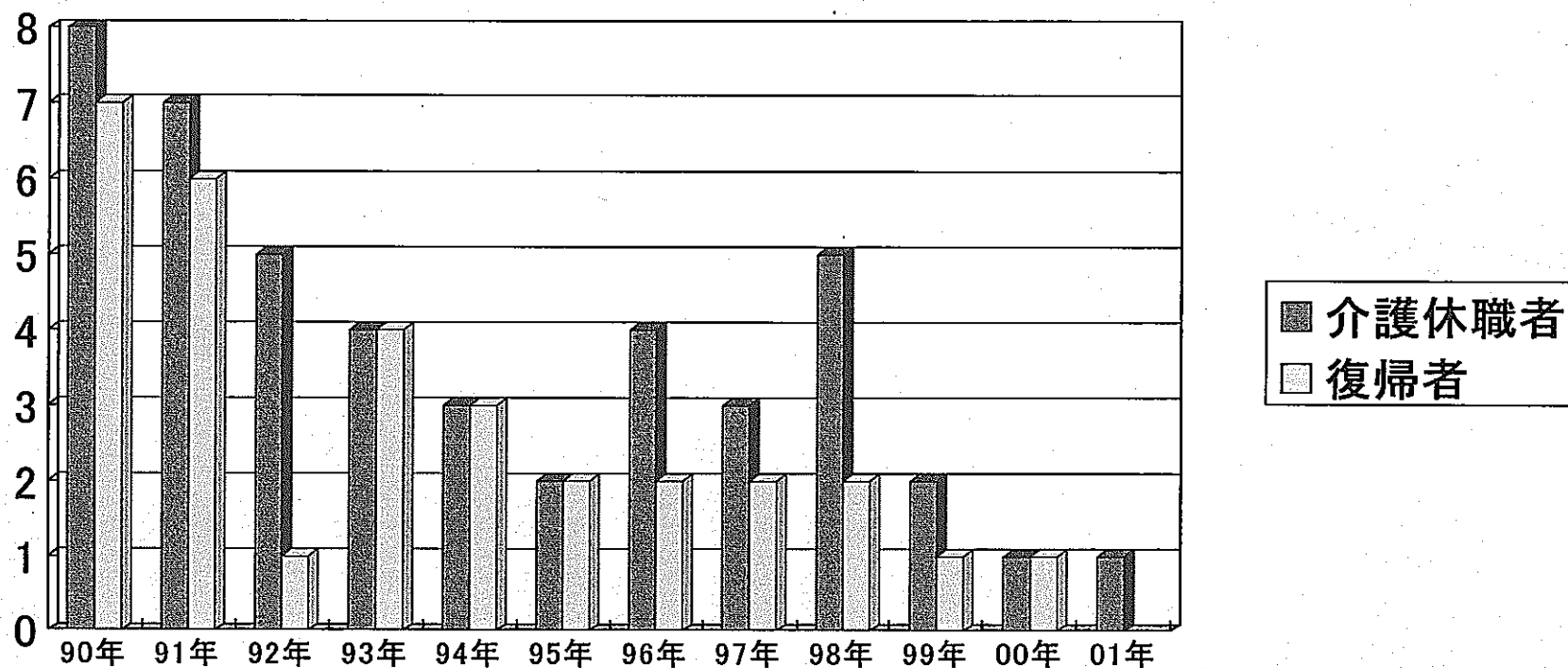
育児休職 利用者 推移

- 11年間合計944名・復帰率93%
 - 年平均 85名が取得、男性取得は過去3名
FF効果(表彰以降男性2名の取得者あり)
- * 他に短時間勤務者が 100名/年



介護休職 利用者 推移

- 過去12年間合計 45名、復帰率70%
- 女性 41名、男性 4名
- 被介護者 父母28名、子13名、夫・妻各1名 他



課題

- 休職中の代替要員確保
短期間の派遣要員対応／
職場メンバーで分担
- 介護休職期間の妥当性
長いにこしたことはないが……
- 海外子会社でのFF企業への取組み
それぞれの法制度下で……

今後への対応として

- 少子高齢化対応

労働力確保に向けて

FF (Family Friendly) であることが
評価 (優秀人材の確保維持策として)
される時代が必ずくる・・・筈!?

(『押付け』意識からの脱皮・脱却)

今後への対応(その2)

- 法的公平性と会社ニーズの住み分け？
優位性部分の非全員適用



選別・区別へ？

- 取得者側の意識変革の必要性
権利意識



“Employability” 向上へ

国への投げ掛け(参考)

【社会保険適用の柔軟化】

- 育児介護期間中の
3/4ルール適用の除外→ 半日勤務可
- 会社負担社会保険料の
時間比例徴収化 → オランダ・モデル
への前進

* 参考:厚生労働省(育児介護休業推進室長)・
参議院調査会・内閣府調査会への投掛け実施

当社における育児・介護のための諸制度

2002年9月6日
セイコーエプソン(株)

制 度 等		制 度 の 概 要	備 考
育児	つわり休暇	妊娠中の女性で、つわり、切迫流産、早産により就業が困難な場合、医師の診断により必要日数を請求できる。(無給)	
	産前産後休暇	産前6週間(多胎14週間)以内、産後8週間の休暇が与えられる。(無給)	1998.4.1 改定
	育児休職	休職期間終了後も就業する意思のある者に対し、生児が満1歳に達するまでの1年間、休職することができる。(無給) また、保育所等の理由により申請があった場合は、最長1歳誕生日後の3月末までの延長を認める。 休職中、各種社会保険加入資格は継続され、社会保険料の本人負担分は免除される。 育児休業給付金(雇用保険)の申請手続を会社が委託された場合は、会社が代行して行う。	1991.4 制定 2000.4 改定
	育児短時間勤務	満3歳の3月末までは2時間を限度とし、請求により30分単位で就業時間を短縮できる。(賃金カットあり・賞与影響なし) また、フレックスタイム制度導入職場において支障がない場合は、短時間勤務フレックス制度を認める。	1992.4 制定 2000.4 改定
	母性健康管理措置	妊産婦の通院時間確保、妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠中・出産後の症状等に対する措置	1998. 4.1 制定
	在宅保育サービス割引券	仕事と育児を両立するために在宅保育サービスを利用した際の費用を割引く制度。(全国ベビーシッター協会)	2000.4 試行
介護	介護休職	2親等以内の家族介護により欠勤が1ヵ月に達したとき、1年6ヵ月休職することができる。(無給) 介護休業給付金(雇用保険)の申請手続を会社が委託された場合は、会社が代行して行う。	1990.4 制定 2000.4 改定
	介護短時間勤務	2親等以内の家族介護のために必要な場合、1日2時間を限度(30分単位)に、就業時間を短縮することができる。 (介護休職とあわせて3年間) (賃金カットあり・賞与影響なし) また、フレックスタイム制度導入職場において支障がない場合は、短時間勤務フレックス制度を認める。	1992.12 制定 2000.4 改定
	医療休暇(半日)	2親等以内の家族介護のために1ヵ月以上にわたり連続して半日の休暇が必要な場合、20日(40回)を限度に、医療休暇を半日単位で取得できる。(有給)	1990.4 制定 1998.3.21 改定
	介護クーポン	仕事と介護を両立するために介護サービスを利用した際の費用を割引く制度。(介護クーポン運営協議会)	2000.4 試行
共通	医療休暇	本人の私傷病、検診、生理痛、2親等以内の家族および同居家族介護、通院・検診等の介助のため、前々年度以前の積立年休(最高60日)を休暇として取得できる。(有給)	1990.4 制定 1998.3.21 改定
	医療外出	・妊娠中の女性が定期検診で通院する場合、請求により必要時間与えられる。(賃金カットあり・賞与影響なし) ・2歳未満児の法定予防接種を受ける場合、遅刻・早退・外出を請求できる。(") ・2親等以内の家族の介護・通院等の介助のために、必要な場合、請求により必要時間が与えられる。(")	1997.12.21 制定・改定

〈参考:上記以外の女性に関する制度〉

	生理休暇	女性の生理日の就業が著しく困難な場合、請求により与える。 (毎潮1日目基本給1H減額、2日目以降賃金カットあり・賞与影響なし)	1997.12.21 改定
	妊産婦の就業制限	妊産婦から請求があれば、時間外・休日労働を行わせない。 また、妊産婦を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務等に就かせない。	労基法
	再就職制度	結婚または出産・育児・介護のため退職してその後5年以内に再就職を希望した時は、優先採用する。	1970.4 制定

※ は、育児介護労使委員会答申をうけての制度改定内容。(2000.4)