

住友电员工工支援制度与法律对照表				
项目	法定	住友电工的措施状况		
行动计划	设在1~4年期间制定	2005年制定，现在是第八次。		
育儿支援	育儿休假期间	孩子到1岁为止 ●爸妈育儿休假附加(+2个月) ●未入托儿所等(可延至孩子满2岁为止)	孩子到3岁为止	
	育儿休假获得次数	产后8周以内，父亲可再次获得	不分理由可分开获得三次	
	育儿休假期间待遇	无薪	最初5天为带薪休假	
	缩短工作时间	孩子3岁为止	孩子到小学6年级的3月底为止	
	免除加班工作	同上	同上	
	限制加班工作	孩子入小学为止	同上	
	限制夜班工作	同上 如同居人超过16岁，则不适用	同上 同居人超过20岁，则不适用	
	为照顾孩子休假	孩子入小学为止，1人5天， 2人以上10天	孩子到小学6年级的3月底为止，1人5天(例：2人10天，3人15天) 允许以半天为单位、小时为单位获得 允许利用累积带薪休假*	
	促进父亲利用休假	无法律规定	妻子生育休假5天(带薪)	
	资助费用	无法律规定	自助计划(选择式福利厚生制度)育儿项目的优惠措施 资助部分奖金	
	孕产妇支援	产假	产前6周产后8周	产前8周(2周无薪)产后8周
		其它	—	允许利用累积带薪休假*治疗不孕或医院定检
	设立托儿所等	无法律规定	设立托儿所、设置早期复岗框架	
育儿休假后的早期复岗支援	无法律规定	导入保育活动看门人(寻找托儿所的支援服务)制度		
护理支援	护理休假期间和次数	1人最多93天，可分成三次获得	1人可以2年。也可以1天为单位获得	
	缩短工作时间	与护理休假不同， 从开始使用3年内可以使用2次	需要继续护理状态期间	
	免除加班工作	需要继续护理状态期间	需要继续护理状态期间	
	限制加班工作	一次可申请1个月至1年之内， 申请次数无限制。	同左	
	限制夜班工作	一次可申请1个月至6个月之内， 申请次数无限制 同居人超过16岁，则不适用	需要继续护理状态期间，也可1天为单位获得	
	护理休假	为了护理和照顾需要护理状态的家属， 1人5天，2人以上10天	为了护理和照顾需要护理状态的家属，1人5天，(例：2人10天、3人15天) 允许以半天为单位、小时为单位获得 对于家属需要护理和需要一定护理照顾时， 允许利用累积带薪休假*(1天为单位)	
	资助费用	无法律规定	导入护理支援服务 自助计划(选择式福利厚生制度)护理项目的优惠措施 支付部分奖金	
重新调整工作方式	促进带薪休假的获得	一年有10天以上的带薪休假时， 一年必须休假5天以上	导入计划性带薪休假制度，导入5天连续带薪休假	
	扩充半天带薪休假	无法律规定	扩大到30次	
	缩短总工作时间	规定时间限制，工作时间管理标准等	重新调整工作方式的措施	
	灵活的工作方式	无法律规定	导入在家办公制度，导入以小时为单位的带薪休假制度	
	志愿者活动休假	无法律规定	允许利用累积带薪休假*	
	导入再雇用制度	无法律规定	导入再雇用制度(离职3年内、移居国外时为5年)	
	继续工作	无法律规定	导入配偶国外赴任等的停职制度(允许停职最长5年)	
启发普及	育儿休假期间及之后工作条件的周知	无法律规定	实施分娩、育儿支援程序 在公司内部网络上公开工作与生活手册	
	制度及法定待遇的周知及研修	无法律规定	按单位通知(在公司内部网络上公开) 登在“工作生活两不误”栏目 在公司内部网络上公开工作与生活手册 举办工作生活讨论会等	

用语
解释

* 累积带薪休假

把不休假就失效的带薪休假以一年十天为限积累起来(最多可累积至五十天)的制度。
可用于自身医疗、育儿、护理家人等就业规则所规定的内容。