

EPSON

EPSONの育児介護 支援制度について

2001年2月21日
セイコーエプソン株式会社
人事部長 中條 利治

EPSON

会社概要: What is EPSON?

・・・ EPの子供 (SON)達 ・・・
Electric Printer

会社概要

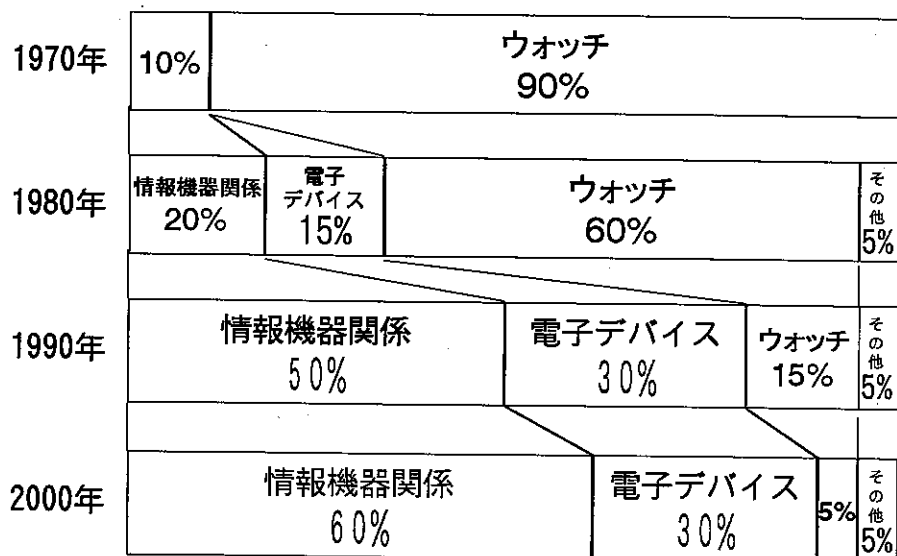
EPSON

社名 セイコーエプソン株式会社
 社長 安川 英昭
 本社 長野県諏訪市
 資本金 125億3,000万円
 創業年月 1942年5月
 社員数 11,000名<セイコーエプソン単独>
 2,000名<国内子会社15社>
 34,000名<海外子会社57社>
 計 47,000名

売上高／経常利益
 単独 9,035億円／527億円(1999年度)
 1兆 910億円／533億円(2000年度見込)
 連結 1兆1,800億円／880億円(1999年度)
 1兆3,500億円／830億円(2000年度見込)

事業別売上高構成比

EPSON



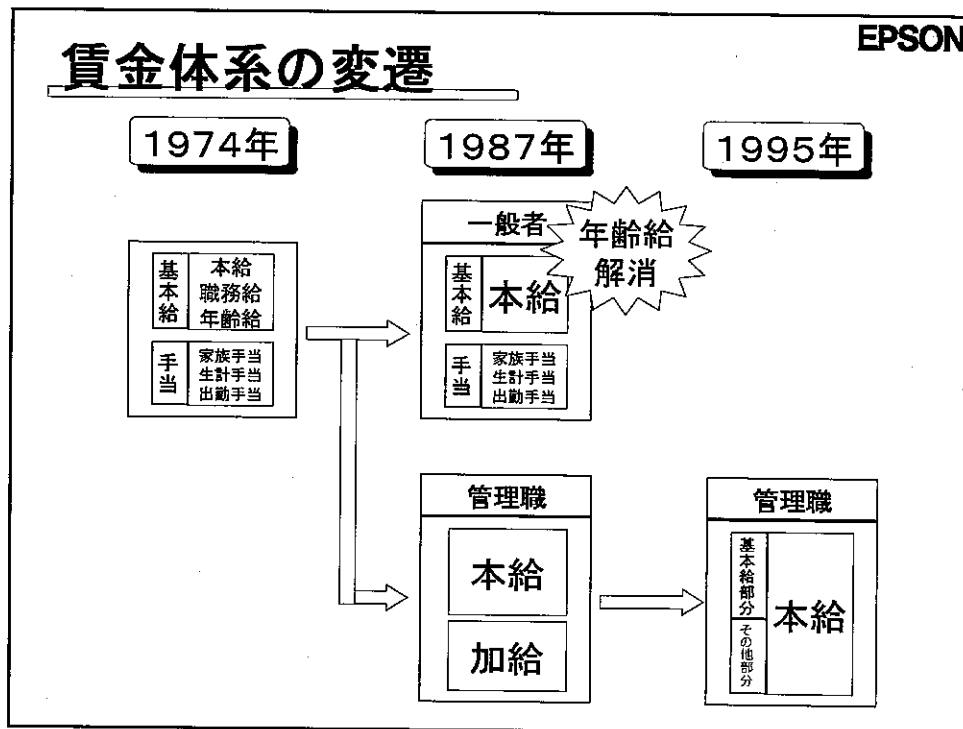
総合人事施策

- ✦ 資格等級制度
- ✦ 賃金制度
- ✦ 賞与
- ✦ 目標管理をベースとした評価制度

人事制度 基本的な考え方

- ✦ 「創造と挑戦」の企業風土醸成
- ✦ より高い目標にチャレンジし、
自ら「S&A」を実践する基幹社員として
ふさわしい人材の選考
- ✦ だれもが納得する公正な昇格
- ✦ 企業活力の高揚につなげる
- ✦ 年功序列イメージ・性差・学歴を排除し、
能力・実力のあるものを厳選

賃金体系の変遷



1987年賃金改革

一般者	
基本給	本給
手当	家族手当 生計手当 出勤手当

✦ 学歴・男女差・年功的色彩解消を
目的に、本給・職務給・年齢給を
本給に一本化

✦ 考え方

- ① 「イコール・オア・ベター」ポリシー
- ② 能力向上の努力と成果の反映
- ③ 公正の原則に則った処遇
- ④ 人材育成を促す制度との連動

当社の育児介護制度

ファミリーフレンドリーへの取組み

当社の基本的考え方

- ✦働く意志があり育児介護と仕事とを両立する人を支援
- ✦自助努力と公的制度を基本とし、不足分を社内制度で補完
- ✦利便性向上よりも働く意志がありながらの退職回避を最優先
- ✦公平性の確保
- ✦制度を利用する人と職場に残る人たちの負担感とのバランス

育児制度

- ✦ 育児休職
- ✦ 育児短時間勤務
- ✦ 医療休暇・その他

育児休職

- ✦ 原則1歳の誕生日まで
但し保育所等の理由により最長1歳の
誕生日後の3月末まで延長可
- ✦ 原則元職場復帰
- ✦ 1歳以降は育児休業給付及び社会保険
料免除はない

育児短時間勤務

- ✦休職とあわせて、満3歳到達後の3月末まで取得可能
- ✦1日2時間を限度(請求により30分単位)
- ✦フレックスタイムとの併用可能
(同制度導入職場で支障が無い場合)

医療休暇・その他

- ✦積立年休(最高60日)を休暇として利用可(ただし子供の通院・予防接種等の介護・介助目的で)
- ✦つわり休暇、産前産後休暇
- ✦時間外労働特定労働者を小学校3年生まで拡大(激変緩和措置期間)
- ✦母性健康管理(妊娠中の通勤緩和等)
- ✦在宅保育サービス割引(* 試行実施中)
(こども未来財団補助制度利用)

介護制度

- ✦介護休職
- ✦介護短時間勤務
- ✦医療休暇・その他

介護休職

- ✦2親等以内(同居・扶養要件無し)の家族
および同居家族の介護のため、
1年6ヶ月間の休職取得可
- ✦被介護者につき1回適用
(休職または短時間勤務適用開始から3
年間は利用可能・・・分割取得可)
- ✦原則元職場復帰

介護短時間勤務

- ✦ 介護休職とあわせて3年間
- ✦ 1日2時間を限度(請求により30分単位)
- ✦ フレックスタイムとの併用可能
(同制度導入職場で支障が無い場合)

医療休暇・その他

- ✦ 最高60日を限度
- ✦ 1ヶ月以上連続して、介護のため半日の休暇が必要な場合は、20日／60日を限度に半日単位での取得(40回)可能
- ✦ 介護クーポン制度(* 試行実施中)
介護クーポン運営協議会と提携し、介護サービス利用時の割引制度

制度の導入経過と背景

育児介護制度の変遷(1)

- ✦90年・・・時短検討の中で／フレックスタイム、
医療休暇、介護休職制度導入
- ✦91年・・・中期時短計画／フレックス休日、
育児休職制度導入
- ✦92年・・・各種休職制度導入／
(休業法施行) 育児介護短時間勤務、身障者リハビ
リ休職制度、ボランティア休職制度

変遷(2)

- ✦93年・・育児短時間勤務拡大(3歳まで)
- ✦94年・・医療休暇拡大(20→40日)
- ✦98年・・医療休暇拡大(40日→60日、
(法改正) 介護のための半日利用可)
均等法・労基法改正対応
- ✦99年・・育児介護労使委員会検討
- ✦00年・・労使委員会答申に沿い
育児介護制度改定実施
(休職期間・短時間勤務の延長 等)

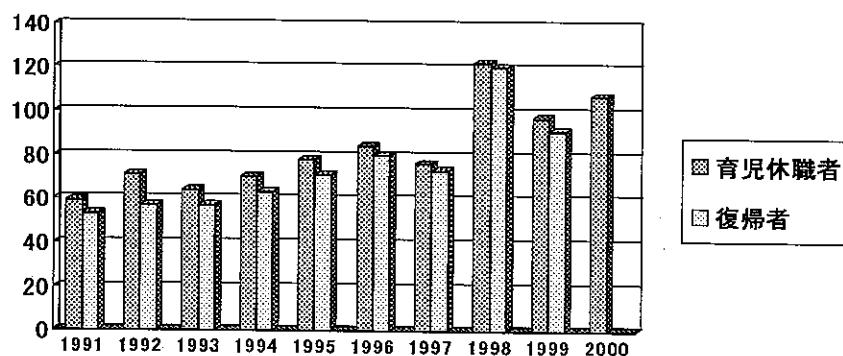
実態と今後に向けて

参考：女性従業員の実態

- ✦従業員数 2600名(21%)
- ✦既婚者数 1400名(55%)
- ✦有子数 1024名(72%/既婚者)
- ✦勤続年数 17.0年(男性 15.8年)
- ✦資格等級 主任以上 112名(主査 4)
(全体の2%)
- ✦管理職数 9名(部長1、課長8)

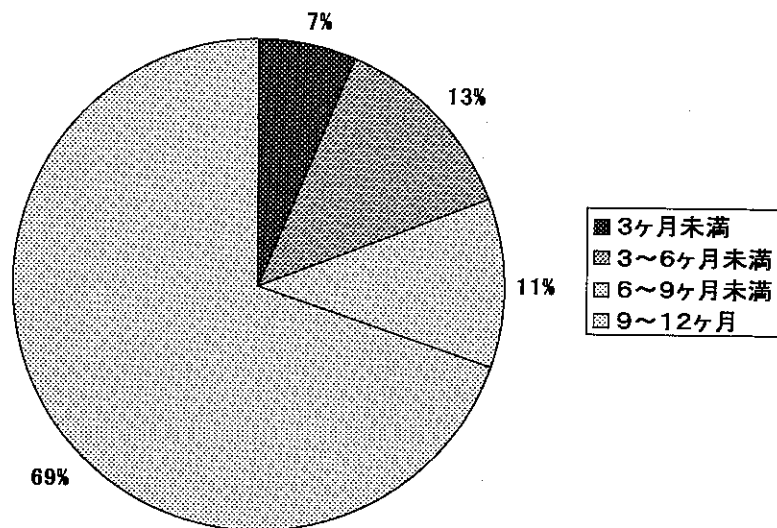
育児休職 利用者 推移

- ✦10年間合計841名・復帰率93%
- ✦年平均 84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)
- * 2000年は12月末までの申出者含む



育児休職 期間別利用者数

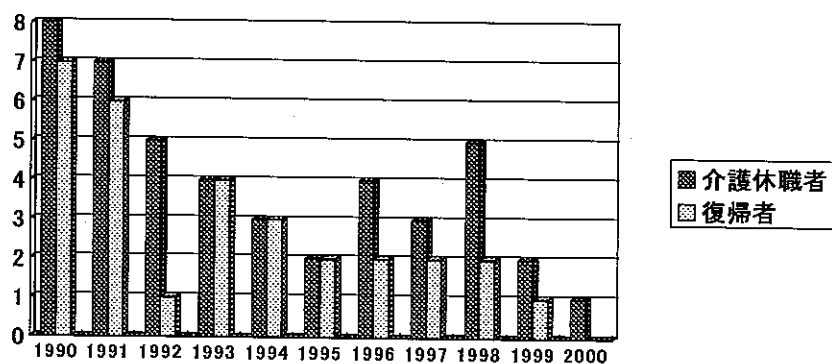
EPSON



介護休職 利用者 推移

EPSON

- ✦ 過去11年間合計 44名、復帰率70%
- ✦ 女性 40名、男性 4名
- ✦ 被介護者 父母27名、子12名 他
- * 2000年は12月末までの申出者含む



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

支援制度構築の基本スタンス

- ✦ 前提
自助・公助・共助がベース
民間企業としてどこまで補完すべきか？
- ✦ 企業としては
雇用の柔軟性を高めながら
一律でなく多様性ある制度設計を
していくしかない

行政への要望

【社会保険適用】

✦ $\frac{3}{4}$ ルールの拡大

* 現行では $\frac{3}{4}$ を超える勤務時間短縮不可
(短時間勤務の拡大)

✦“オランダ方式”への前進

・・・せめて・・・

法定福利費を勤務時間比例に

END

ご静聴ありがとうございました

当社における育児・介護のための諸制度

2001年2月21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	妊娠中の女子で、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)

育児・介護休職制度 利用者数

セイコーエフソン(株)

2001.02.21

年度(4～3月)	介護休職者	育児休職者	備 考
1989年	(5)	-	介護のための自己都合休職 5 名
1990年	8	(1)	介護休職制度導入 育児のための自己都合休職 1 名
1991年	7	59	育児休職制度導入 (育児休職者の退職 6 名・復帰率 9 0 %)
1992年	5	71	(育児休職者の退職 1 4 名・復帰率 8 0 %)
1993年	4	64	(育児休職者の退職 7 名・復帰率 8 9 %)
1994年	3	70	(育児休職者の退職 7 名・復帰率 9 0 %)
1995年	2	78	(育児休職者の退職 7 名・復帰率 9 1 %)
1996年	4	84	(育児休職者の退職 4 名・復帰率 9 5 %)
1997年	3	76	(育児休職者の退職 3 名・復帰率 9 6 %)
1998年	5	122	(育児休職者の退職 2 名・復帰率 9 8 %)
1999年	2	97 (うち男性1)	(育児休職者の退職 6 名・復帰率 9 4 %)
2000年	1	120 (うち男性2)	(育児休職者の退職 1 名・復帰率 9 9 %)
計(制度導入後)	44	841	(育児休職者の退職 5 7 名・復帰率 9 3 %)
《育児休職》 ・性別：男性3名・女性838名 ・その他短時間勤務者が年間約100人 《介護休職》 ・性別：女性40名、男性4名 ・被介護者：父母27名、子13名、夫1名、妻1名、兄弟姉妹2名 ・期間：0-1月7名、1-2月6名、2-3月5名、3-6月8名、6-9月4名、9-11月8名、12月4名、18月1名、休職中1名 ・介護短時間勤務計4名（現在は1名）			

資料 1-4

平成13年3月16日

株式会社ベネッセコーポレーション

ベネッセコーポレーションの就労支援

◆会社概要

1954年設立 本社・岡山県

売上 1976億円 経常利益319億円(2000年3月末現在)

事業内容…教育、語学、文化、生活、福祉

「進研ゼミ・こどもちゃれんじ」「進研模試」「たまごクラブ・ひよこクラブ」、チャイルドケア事業、介護事業 など

◆従業員構成(平成12年4月1日現在)

	男性	女性	計
社員	727名(32.3歳)	1,031名(29.1歳)	1,758名(30.5歳)
準社員	4名(35.8歳)	94名(38.9歳)	98名(38.7歳)
契約社員・嘱託	30名(57.2歳)	238名(34.1名)	268名(36.6歳)
合計	761名(33.3歳)	1,363名(30.7歳)	2,124名(31.6歳)

◆人事制度の基本的考え方

「成果主義」「自由と自己責任」

人事制度：仕事をキーにした契約の概念／パフォーマンスに対するリワード

能力開発：主体的なキャリア開発／個人の意思による仕事選択と自己啓発

福利厚生：自助努力をベースに、いざというときの支援／多様な価値観・生活観の尊重

1. 雇用政策上、女性優遇の特別な対応をとっているわけではない

—1970年代から事業拡大に伴い男女均等処遇・全員総合職により女性を採用

—性差よりも個人差、層別管理から個別管理へ

2. ライフサイクル上の一時的な生活と仕事の両立困難(育児、介護)には積極的に支援する

—貴重な労働力の継続的な確保

—実力主義人事制度だからこそ、就労を続けるためのベースはできるだけ保証

—事業領域(赤ちゃんからお年寄りまでの向上意欲を支援する。教育・文化・福祉事業)や

企業理念(よく生きることを支援)を社内でも実現

3. 支援の方法は制度的対応だけではない

—個人の自助努力、多様な社員を活かす仕事・マネジメント

—明確な経営の思想

◆このような施策をとっていることの会社側のメリット

・優秀な人材の確保…能力、経験、意欲のある社員が働き続けられる

・新卒大学生採用での企業イメージのアップ

女性が働きやすい職場としてのイメージの定着

・女性や家庭を対象とした事業でのブランドイメージへの貢献、育児・介護経験を生かした商品・サービスの開発

こどもちゃれんじ、たまごクラブ・ひよこクラブ、チャイルドケア、こども英会話、介護事業

社員モニター制も

◆各制度の具体的な内容

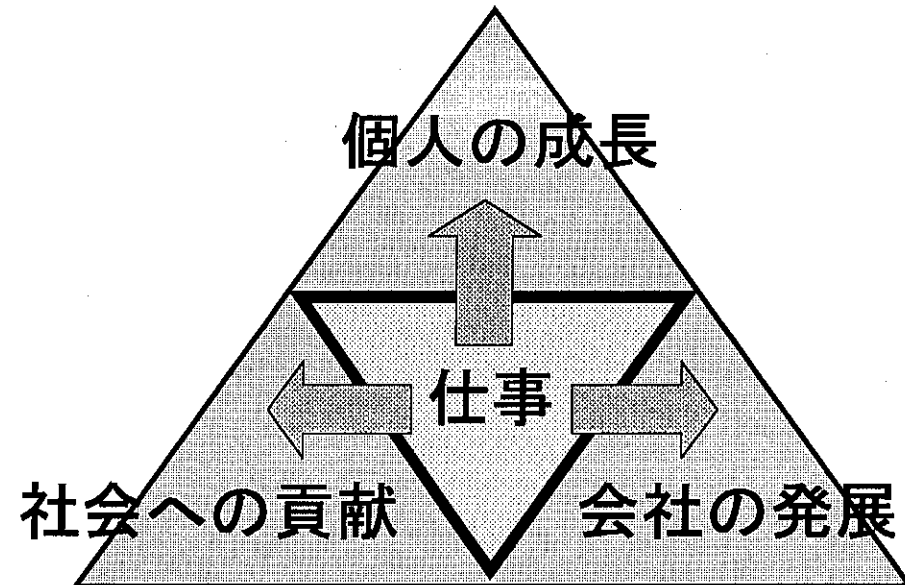
制度名	沿革	概要	利用実績
育児時短勤務	平成4年4月	就学前の子供をもつ場合に勤務時間を5時間or6時間に短縮し、給与も比例減額	のべ157名 平成12年度4月時点は43名
育児休職制度	昭和61年女子再雇用制度、平成2年リターンコース制度:3年間の休職または離職の選択ができる制度 平成7年4月制度改訂し、現在の育児休職制度スタート	法定の育児休職に上乗せで子の1歳誕生日直後の3月末まで休職中は無給。	平成12年4月までのべ207名利用 復職172名 4月現在35名が休職中 現制度になって以来5年間の復職率は90%以上
介護休職制度	平成3年4月	法定の介護休職に上乗せで最長1年間無給だが社会保険料は会社が負担	のべ利用者数20名 復職者8名
介護時短勤務制度	平成8年4月	最長1年間勤務時間を5時間or6時間に短縮し、給与も比例減額	2名
再雇用制度	平成7年4月 旧リターンコースの廃止と同時に開始	条件:勤続3年以上で転職以外の円満退職の場合再就職可能となったときに募集ニーズがあれば選考の際に優先	平成12年4月までのべ登録者174名 うち男性5名 社員としての再雇用は5名
カフェテリアプラン	平成7年4月	年間92ポイント 1ポイント 1000円の範囲内で、自分に必要な支援を選ぶ ・ベビーシッター補助 ・託児施設利用補助 ・在宅介護補助 ・家事援助補助	
東京本部事業所内託児施設「たまkidsクラブ」	平成6年4月	東京支社多摩センター移転により設立。6カ月～3歳までの子女を託児する。定員30名。1カ月の自己負担額は45000円。(カフェテリアポイント対象)	平成12年12月段階で21人が在園
スーパーフレックス	平成6年4月	コアタイムなしのフレックスタイム制 自律性と知的生産性の向上を目的に出勤退社時間を個人の裁量に委ねる	

人事政策の基本方針

①個人の主体的行動を引き出し、組織としてのパフォーマンスを極大化する。

③多様な個の多様な価値観を尊重し、それを制度・施策として提示していく。

②契約の概念に基づく「新しい個人と企業の関係」を制度として作り込み、自由と自己責任原則を貫徹する。



人事制度の全体像

- 個人の意思による仕事選択
- 主体的な能力・キャリア開発 ⇒ 個々人の仕事のレベルアップ ⇒ 市場価値up促進

- 仕事をキーにした「契約」の概念
- パフォーマンスに対するリワード
＝実力主義賃金

- 個人の多様な価値観の尊重
- 個人の自助努力を前提とした支援制度
- 「いざという時」の保障を手厚く

人事制度

- ◆ 年俸制 ◆ 昇格選抜
- ◆ 定昇・ベア廃止 ◆ ポイント制退職金
- ◆ 目標設定 ⇒ 評価のしくみ

能力開発

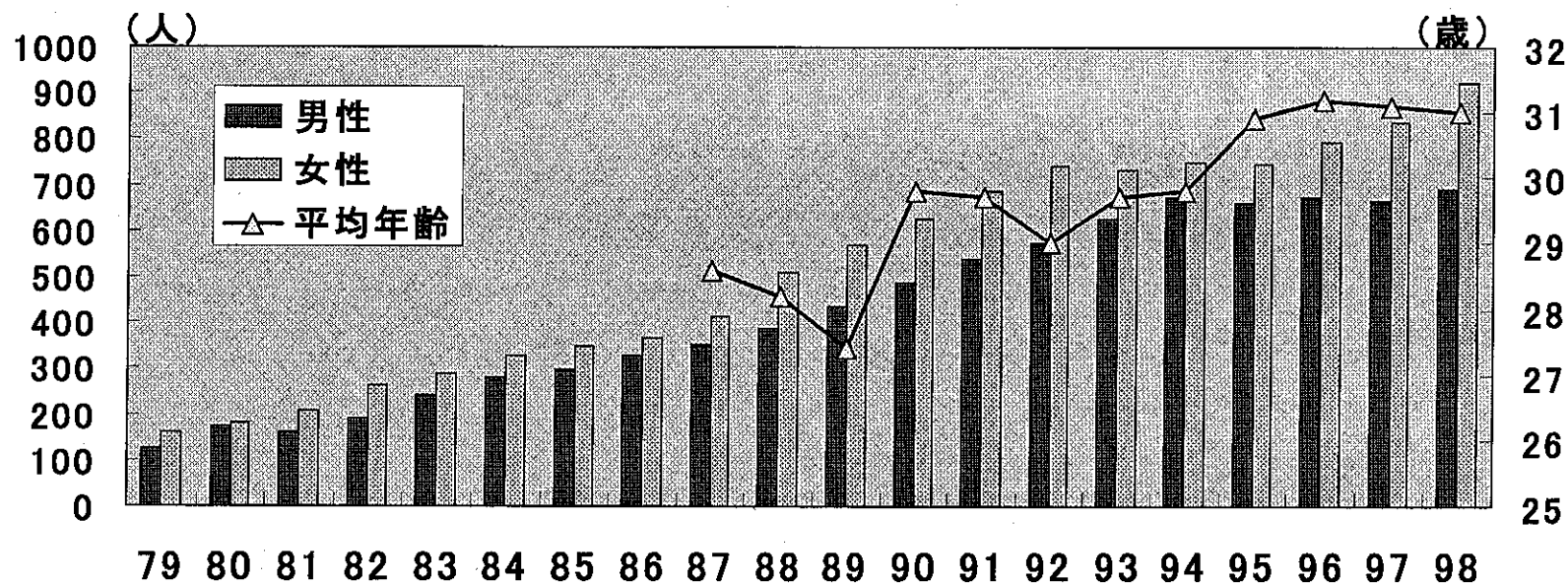
- ◆ 青紙制度
- ◆ ポイント制能力開発
- ◆ Benesse Corporate University
- ◆ キャリアビジョン申告

自立した
個人と
企業の関係

福利厚生

- ◆ カフェテリアプラン
- ◆ 将来への備え支援
- ◆ アップルセンター(社外組織)
- ◆ 年金第2加算

当社男女別人口構成の推移と人事施策の変遷



70年代～80年代前半

ゼミの事業拡大に伴い
労働力を確保

- 男女均等処遇
- 全員総合職

事業確立期

80年代後半～90年

女性の定着施策
個人の能力向上と
業務のレベルアップ

- 87年女性再雇用制度
- 90年リターン制度

事業拡大期

91年～現在

中期的なライフプラン、キャリ
アプランに基づく多様な生き
方を実現することが目標に

- 91年 介護休職制度
- 95年 新人事制度

事業の多面展開期

人材の厚みを多方面で生かす

ベネッセコーポレーションの福利厚生フォーメーション

カフェテリア以外に法定外厚生施策で内容を差別化した共済会がある

アップルセンター：グループ全社の福利厚生を担当する総合福祉センター

→法定：健保 & 年金基金

法定外：グループ共済会
(定率性会費の互助組織)

