
人事制度の改定について

～ より働きやすい会社を目指して、子育て支援策、介護支援策を拡充 ～

SCSK株式会社(本社:東京都江東区、代表取締役社長:中井戸 信英、以下SCSK)は、社員一人ひとりの多様な個性や価値観を活かし、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目的としたダイバーシティの取り組みの一つとして、本年4月より育児・介護の支援制度を拡充しました。

1. 背景・目的

SCSKは、より働きやすい会社を目指し、社員一人ひとりのライフステージに合った働き方を実現するための環境を整備しています。近年、保育所への入所の希望がかなわない待機児童が社会問題ともなっていますが、当社においても育児休業を取得した社員が復職するにあたり、保育施設が確保できず育児休業期間を延長する社員が多くいます。

こうした状況の改善のため、復職時の保育施設の選択肢を増やし、スムーズな復職を支援するための制度を導入することとしました。これは、育児休業の利用者が多い女性社員が、予定通りに復職することで、その能力をより一層発揮し、職場で活躍することにもつながるものです。

また、介護をしながら働く社員が、仕事との両立を一層行いやすくする制度についても、整備することとしました。

これら育児や介護の支援制度の拡充は、仕事との両立を支援することを通して、多様な人材の活躍を支援するとともに、優秀な人材の確保・維持を図ることを目的としています。

2. 制度拡充の概要

【子育て支援策】

(1) 復職支援金制度の導入

産前産後休暇または育児休業を取得した社員が復職しやすい環境を整備することを目的に、3歳児までの子供を保育施設などに預けて復職する場合には、月額保育料の50%を支給する。

(2) ベビーシッター等費用補助制度の導入

小学校3年生までの子供がいる社員を対象に、時間外勤務を理由に保育サービス(ベビーシッター、ファミリー・サポート・センター、保育施設での一時的な延長保育)を利用する場合、一定額の補助金を支給する。

【介護支援策】

(1) 介護休業の分割取得制度の導入

介護休業を、介護の状況に合わせてより柔軟に活用できるよう、対象とする家族1人につき6回(通算365日)までの分割取得を可能とする。

(2)介護休業の一部有給化

介護休業開始から14日を上限に給与の一部を支給する。

(3)有給の介護休暇日数の増加

有給の介護休暇の日数を、対象家族1人につきこれまでの5日から10日(対象家族が2人以上の場合はこれまでの10日から15日)とする。

【報道関係お問い合わせ先】

SCSK株式会社

広報部 杉岡

TEL:03-5166-1150