NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住　所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本　明広　　編集人：労働政策

2021-No.09
2022年3月14日

労使労働対策委員会シリーズ③

CONTENTS

1. 労使労働対策委員会での論議内容
2. 今後の進め方
3. 今後のスケジュール

「労働対策委員会」における論議内容について報告します

2022年2月22日（火）に第3回労使労働対策委員会を開催し、労働条件維持期間後の人事制度・労働条件・福祉についての論議を行いました。今回は委員会での論議内容について報告いたしますので、職場での論議をお願いいたします。

1. 労使労働対策委員会での論議内容

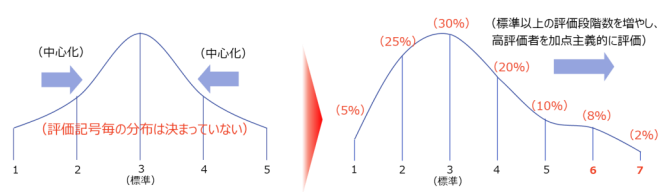
■論議項目

1. 人事制度の改定

＜基本的な考え方＞
半導体専業メーカーとしてグローバルで戦い続けることができる会社を目指して、社員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮し、「やりがい」「働きがい」を実感することができる人事制度・仕組みを構築する。

＜検討の方向性＞
・会社業績や個人評価と報酬の関係を見える化し支給額にメリハリを大きくつけることで、「自主責任経営」を徹底し、従業員のモチベーション向上につなげる。
・企業理念に沿った行動を促進するため、「チャレンジ行動」や「他部門・チームへの貢献」を評価に組み入れる。

1）評価について
①評価基準と配分の考え方
・現行制度では、当該等級において期待される標準的な業績を基準に、それを上回る水準か、下回る水準であるかを評価している。評価記号毎の分布を特に定めず絶対評価としていることから、結果として評価が中心化し、メリハリのない配分になっている。
・新制度では、標準（3）以上の評価段階数を増やして7段階とし、業績・プロセスにおけるチャレンジの度合いを加点主　義的に評価することで、高評価者に手厚く配分する。このために、評価記号ごとのモデル分布を定めて、同じ等級の社員の中での相対評価とする。

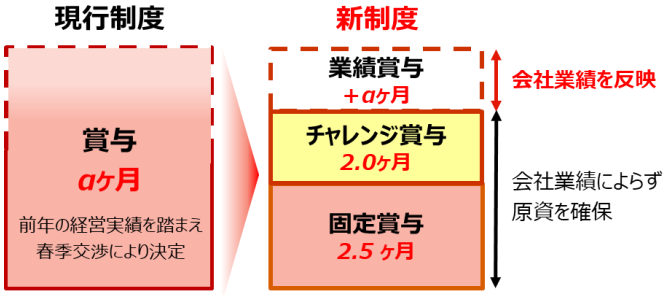


絶対評価の分布結果に従って原資を配分した結果、評価が中心化しメリハリのない配分になっている

モデル分布をターゲットに評価を行うことにより、高評価者に手厚いメリハリのある配分を目指す

②評価項目
・ターゲットプランをベースとした、現行の実績評価の仕組みは継続する。
・チャレンジングな目標への取り組みを促進するため、新たな目標にチャレンジしたが直接の成果に結びつかなかった場合でも、プロセスにおける達成内容を評価対象として考慮する。
・自分の本来の役割である業務目標への取り組み以外に、他部門やチームメンバーに対して行った貢献行動を取り上げ、加点要素として評価に加味する。

2）賞与（一時金）について
①賞与原資
・これまで賞与原資は、前年の経営実績を踏まえて春季交渉により決定してきた。
・新制度では、賞与を「固定賞与」「チャレンジ賞与」「業績賞与」の3つに切り分け、「固定賞与」の原資2.5ヶ月分と、「チャレンジ賞与」の原資2.0ヶ月分は、会社期業績に関わらず常に確保する。
・「業績賞与」は前年度の税引き前営業利益の一部を原資とする。
・上記改定により、会社の業績と報酬の関係、および、会社として従業員に最低限保障する支給の水準を明確化する。



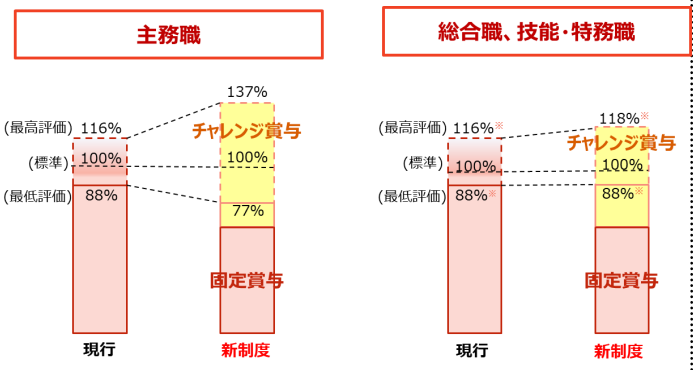
②配分方法
・「固定賞与」は、2.5ヶ月の原資を等級に応じて配分する。生活保障給としての位置づけであり、個人の評価を反映させない。
・「チャレンジ賞与」は2.0ヶ月分を原資とし、等級・個人評価に応じて支給額を決定する。
・「業績賞与」は、前述の通り税引き前営業利益の

一部を原資とし、等級に応じて配分する。個人評価を反映させない。

③賞与の報酬レンジ

・主務職については、評価に応じて「チャレンジ賞与」の支給額にメリハリをつけ、賞与全体で現行より報酬のレンジを大きくする。

・総合職（後述）、技能・特務職については、高評価者に対して現行よりやや大きくメリハリをつける。



【参考】賞与の支給レンジのイメージ

組合　業績賞与の具体的な算出基準はどう考えているのか。

会社　税引前営業利益の賞与への反映は引き続き継続して論議し、本労対委員会の中で結論を出していきたい。

3）本給について

・本給の改定額表について、各等級ゾーンの水準設定（最高水準・標準的水準・下限水準）は変更せず、評価段階数の変更（5段階から7段階）に合わせて、評価別本給改定額を下記の通り変更する方向で検討中。

＜主務・企画職 ＞

【現行】本給 改定額表

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5
P9+	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	3,200	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	20,800	28,600
P9	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	3,200	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	20,800	28,600
P10	最高水準以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	2,200
	ゾーン2	-10,600	-8,000	-4,200	2,700	6,900
	ゾーン1	0	5,500	11,000	17,600	24,200
C1	最高水準以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	1,600
	ゾーン2	-7,700	-5,500	-2,300	2,000	5,000
	ゾーン1	1,500	4,200	8,600	13,000	17,600
C2	最高水準以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	1,400
	ゾーン2	-6,900	-4,900	-2,100	1,800	4,500
	ゾーン1	1,300	3,700	7,700	11,700	15,700
C3	最高水準以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	1,200
	ゾーン2	-5,900	-4,200	-1,800	1,500	3,900
	ゾーン1	1,100	2,500	6,700	10,100	13,700

【新】本給　改定額表

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7
L1+	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600
L1	最高水準以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600
	ゾーン2	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100
	ゾーン1	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600
L2	最高水準以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200
	ゾーン2	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900
	ゾーン1	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200
G1	最高水準以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600
	ゾーン2	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000
	ゾーン1	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600
G2	最高水準以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400
	ゾーン2	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500
	ゾーン1	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700
G3	最高水準以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200
	ゾーン2	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900
	ゾーン1	1,100	2,500	6,700	8,500	10,200	12,000	13,700

＜技能・特務職 ＞

【現行】本給 改定額表

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5
M1	最高水準以上	-6,200	-3,100	0	0	1,300
ランクⅡ	ゾーン2	-6,200	0	800	1,600	4,000
	ゾーン1	1,300	3,600	7,300	11,000	15,000
M1	最高水準以上	0	0	0	0	1,300
ランクⅠ	ゾーン1	1,200	3,400	6,900	10,400	14,100
M2	最高水準以上	-5,500	-2,800	0	0	1,100
ランクⅡ	ゾーン2	-5,500	0	700	1,400	3,600
	ゾーン1	1,100	3,200	6,600	9,900	13,400
M2	最高水準以上	0	0	0	0	1,100
ランクⅠ	ゾーン1	1,000	3,000	6,200	9,400	12,600
M3	最高水準以上	-4,700	-2,400	0	0	1,000
ランクⅡ	ゾーン2	-4,700	0	600	1,200	3,100
	ゾーン1	1,000	2,500	5,800	8,800	11,800
M3	最高水準以上	0	0	0	0	1,000
ランクⅠ	ゾーン1	900	2,000	5,400	8,100	11,000
M4	最高水準以上	-3,400	-1,700	0	0	700
ランクⅡ	ゾーン2	-3,400	0	500	900	2,200
	ゾーン1	800	1,700	4,600	7,000	9,500
M4	最高水準以上	0	0	0	0	700
ランクⅠ	ゾーン1	600	1,400	3,800	5,800	7,900

【新】本給　改定額表

等級	ゾーン	評価別本給改定額 1	2	3	4	5	6	7
M1	最高水準以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300
ランクⅡ	ゾーン2	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000
	ゾーン1	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000
M1	最高水準以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300
ランクⅠ	ゾーン1	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100
M2	最高水準以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100
ランクⅡ	ゾーン2	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600
	ゾーン1	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400
M2	最高水準以上	0	0	0	0	400	900	1,100
ランクⅠ	ゾーン1	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600
M3	最高水準以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000
ランクⅡ	ゾーン2	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100
	ゾーン1	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800
M3	最高水準以上	0	0	0	0	400	800	1,000
ランクⅠ	ゾーン1	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000
M4	最高水準以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700
ランクⅡ	ゾーン2	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200
	ゾーン1	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500
M4	最高水準以上	0	0	0	0	300	600	700
ランクⅠ	ゾーン1	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900

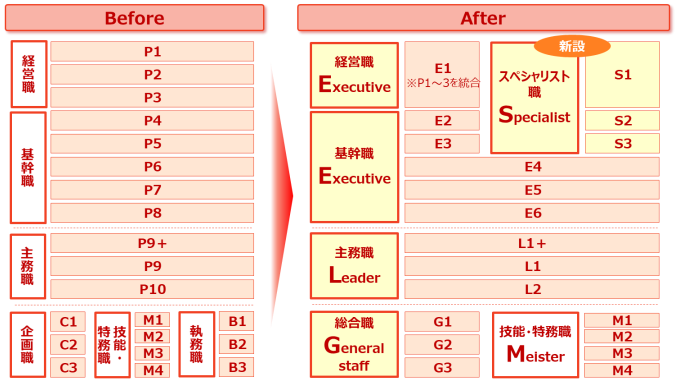
4）仕事等級について

・現行の等級体系を維持するが、等級記号および職群の名称を一部変更する。

・「主務職」はLeaderの頭文字をとってL1＋～L2とし、「企画職」は「総合職」と名称を変え、General Staffの頭文字をとってG1～3とする。「技能・特務職」は現行通り。「執務職」は該当者がいないため廃止とする。

・専門性の高さで貢献する社員を適切に評価し処遇するために「スペシャリスト職」を新設する。（基幹職の部長級以上に相当）

・NSPの等級記号も合わせて変更する。（NP10⇒NL2、NC1⇒NG1、等）



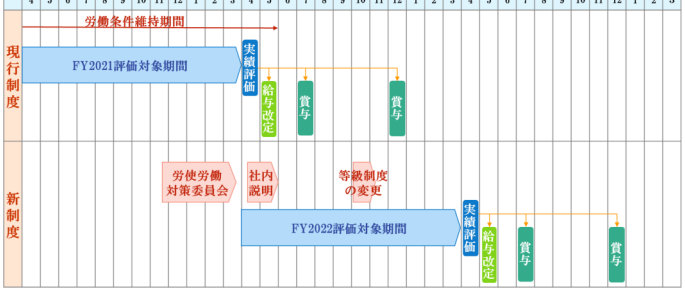
組合　NSPの本給水準の変更はあるのか。

会社　今回の改定では変更はありませんが、高齢者雇用安定法等の改正動向も踏まえ、検討していきたい。

組合　60歳以降の雇用については一部組合員からも改定の声が挙がっているので、今後の論議をお願いしたい。

＜制度改定スケジュール＞

・2022年10月に等級制度を変更する。新制度での評価は2022年度からを対象とし、2023年度本給・賞与（一時金）から適用する。



2. 確定拠出年金(DC)

＜基本的な考え方＞
パナソニック企業年金(DC)の枠組みに継続加入することができなくなることから、従業員の将来にわたる安心を下支えする独自の企業年金(DC)を構築する。

＜現在の検討状況＞
独自プラン発足は2022年12月を目指し各種手続きを進めていく。拠出額は現状を維持するが、処遇制度と連動し、等級評価別年間付与ポイント表を変更する。
前回提示した商品で、フィデリティ・日本成長株・ファンドをファンドコンセプト・仕様が同様で信託報酬が低いフィデリティ・アクティブ・グロース・ファンドに変更する。

	現　行	改定案
退職金DC	■拠出額： 等級別評価ポイント ■年金制度： パナソニックグループDCプラン 【商品ラインナップ】 投資信託（国内外株式、債券）、定期預金、保険商品をバランス良く	■拠出額： 等級別評価ポイント 評価制度と連動し 年間付与ポイント表変更 ■年金制度： 独自プラン発足 2022年12月 ヌヴォトングループDCプラン（仮称） 【商品ラインナップ】 １６商品（１商品追加の可能性あり）

【等級評価別年間付与ポイント表(案)】

【現行】年間付与ポイント

職群	等級	評価 1	2	3	4	5
主務職	P9＋	552				
	P9	499	511	523	535	547
	P10	442	454	466	478	490
企画職	C1	397	404	412	419	427
	C2	337	344	352	359	367
	C3	297	300	304	308	312
技能・特務職	M1	397	404	412	419	427
	M2	337	344	352	359	367
	M3	297	300	304	308	312
	M4	257	260	264	268	272

【新】年間付与ポイント（案）

等級	評価 1	2	3	4,5	6,7
L1＋	552				
L1	499	511	523	535	547
L2	442	454	466	478	490
G1	397	404	412	419	427
G2	337	344	352	359	367
G3	297	300	304	308	312
M1	397	404	412	419	427
M2	337	344	352	359	367
M3	297	300	304	308	312
M4	257	260	264	268	272

新DCプランに移換する手続きは、2022年9月頃、従業員説明会(制度教育含む)を実施する。

組合 今回の移換は会社都合によるものなので、売却(中途解約)に伴う金利減少分や運用できない期間の利益分等は会社負担にできないか。

会社 金利や運用損益などは、常に変動するものであり、また、個人の損益の把握もできない為、会社負担は行わない。
今後は独自の運営となるので、商品の選別や運用に関する教育などに力を入れていきたい。

3. 健康保険

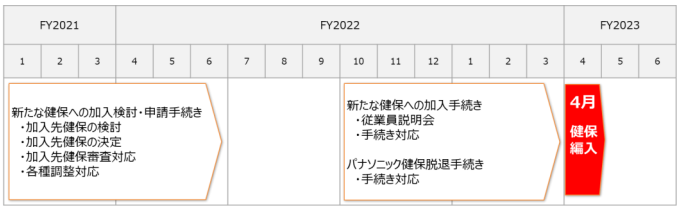
＜基本的な考え方＞
パナソニック健康保険組合への継続加入が、TSA期間満了をもって終了することを踏まえ、従業員の安心を担保できる新たな健康保険組合の選定・加入手続きを進める。

＜現在の検討状況＞
・編入先の健康保険組合は、業種としては、電機・電子機械系健保であり、規模感(加入事業所数・被保険者数)、付加給付金などの福利厚生面、保険料率面、健保組合の安定性などを加味し、総合的に検討していく。
・但し、健保によっては、加入条件があるため、合わせて確認していく。
・今後、2023年4月に総合型健康保険組合への編入に向け、下記スケジュールを基本に継続して労使間で検討を行い、経過及び決定した内容を報告していく。

【編入検討健保概要】

	パナソニック健保	総合型健保（電機・電子機械系）	協会けんぽ（京都）
加入事業所数	約170社	約700～850社	約15,000社
被保険者数	約15万人	約10万～20万人	約17万人

【編入スケジュール】



組合 編入先候補の保険料率、給付等の条件はどうなっているのか。

会社 編入先については、保険料率、給付等の条件も含め総合的に検討しており、明確になり次第共有していく。

4. カフェテリアプラン(キャリア・育児・介護含む)

＜基本的な考え方＞
自己の成長を目指して、個々の就業観やライフプランに則した福祉を選び豊かな生活を確立できることを支援する。

＜現在の検討状況＞
・NTCJ独自のカフェテリアプランを2022年7月に導入する方向で検討中。

・年間付与ポイントは、1ポイント1円に改定する方向で検討中。
（年間使用可能金額は、変更なし。）
・一斉募集がなくなる事により、ポイント申請が随時申請のみとなる為、利便性、各自のライフプランに合わせた利用促進の観点から、メニューによるポイント使用制限を撤廃する方向で検討中。
・メニューの、カテゴリーは、①経済設計、②キャリア形成、③健康促進、④その他（日常生活・社会貢献）とし、キャリア・育児・介護応援カフェも継続する。（現段階での検討案はP6,7の表参照）
・また、育児カフェポイントについては、使用制限及び、勤務形態による制限を無くし、より活用しやすい制度へとする方向で検討中。
・介護カフェポイントも利用金額の制限を無くす方向で検討中。
・NTCJカフェテリアプランの詳細については、マニュアルを作成し、2022年6月頃、従業員に周知していきたい。

メニューに関しては、P’sカフェメニューのうちパナソニック独自メニューは移行不可となる。銘柄を指定せず、保険関係については、全てカフェポイントを使用可能とする方向で検討中。

組合 ベネフィット・ワンを継続するとのことだが、変更点はあるのか。

会社 ベネフィットステーションを活用しながら、NTCJカフェテリアが、従業員にとって、利便性や、個人のニーズにあったものとなるよう変更していきたい。

5. 財産形成積立制度

＜基本的な考え方＞
従業員の財産形成支援の観点で、各金融機関とNTCJ間で契約を締結し、基本、制度を維持していく。

＜現在の検討状況＞
各関係会社と調整し、従業員が確実に手続きが出来る様、答申前だが案内していく。

＜パナソニック共済会保険＞
パナソニック共済会保険は22年7月末でサービス終了のため脱退手続きおよび後継商品を案内する

今後のスケジュール（予定）
・パナソニック共済会の手続きセットを対象者へ配布（3月9日～）
・書類提出
①積立型未来サポート保険加入の50歳以上：4月13日（水）まで
②上記以外のパナソニック共済会保険：3月31日（木）まで
※4月上旬に積立金の計算書が届くため書類提出は4月13日（水）
※パナソニック共済会のパナソニック制度の脱退に伴う諸手続きのご案内 参照

＜パナソニック共済会 財形貯蓄（一般、住宅、年金）＞
パナソニック共済会 財形貯蓄は22年7月末でサービス終了するがNTCJ内に運営機能を設立し、既存加入者は現行どおり給与控除を継続できるよう各金融機関・保険会社と調整中
次年度からの新規加入については現行通り「労働金庫」「三井住友信託」「日本生命」の3金融機関で実施

＜P’s Café 多目的積立 ＞
2022年6月末のP’s Cafe終了に伴い多目的積立の給与控除は22年6月度で終了

6. 各種団体保険

＜基本的な考え方＞
従業員の経済設計支援の観点で各保険機関とNTCJ間で契約を締結し、基本、制度を維持していく。

＜現在の検討状況＞
各関係会社と調整し、従業員が確実に手続きが出来る様、答申前だが案内していく。

＜個人保険（団体扱い）＞
個人保険の団体扱い商品は22年7月末でサービス終了するが既存加入者は、現行どおり給与控除を継続できるようNTCJ内に運営機能を設立する。
ただし加入者人数が団体扱いの規模に達しない保険会社（※1）については個人口座引落への切り替え手続きを行う。

①団体扱い（給与控除継続）
：アフラック、住友生命、第一生命、日本生命、明治安田生命

②個人扱い（個人口座引落など）
※1：現時点での規模未達の生命保険会社
：オリックス生命、ジブラルタ生命、プルデンシャル生命、メットライフ生命、朝日生命、大樹生命、太陽生命、富国生命、かんぽ、簡易保険、アクサ生命
※なおアクサ生命については口座引落に変更し継続可能で保険料は変更なし

今後のスケジュール（予定）
・パナソニック共済会／組合関連共済の手続きセットを対象者へ配布（3月9日～）
・書類提出（3月末）
※パナソニック共済会のパナソニック制度の脱退に伴う諸手続きのご案内およびNTJ労組HP 参照

7. 法対応（育児休業）

＜基本的な考え方＞
2022年4月1日に施行日を迎えるものについては、今回の答申にて取扱いを定め、取り組みへ反映する。
出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするという法改正の趣旨を踏まえた上で、既存制度との整合性や、今後の育児・介護休業制度の改定対応も考慮した上で取扱いを定める。

＜現在の検討状況＞
①育児休業を取得しやすい雇用環境整備について（義務化）
・ScPortal内に相談対応窓口（ハラスメント相談・制度に関する問い合わせ相談）を設置する事を基本に、そのアクセスアドレスを従業員に周知する。
・その他の措置による環境整備含め、育児休業を取得しやすい風土づくりに向けては、2022年10月以降の法対応内容も見据えて引き続き、取り組みを検討・推進していくものとする。
②妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知および取得意向の確認について（義務化）
・本人からの申出時に制度の個別周知や育児休業制度等の取得に関する意向確認がなされるよう、その運用を徹底する。
③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について
・2022年4月1日の施行日時点では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件に関しては現状維持とする。

【今後の法対応について】
・法改正の内容や動向、対応における留意点等を確認し、具体的な対応方針や対応内容については労使での論議・検討を経て今後決定するものとする。

3. 今後の進め方

4月下旬答申批准を目指し、組合員、従業員のやりがい・働きがい、安心・安定という観点を持ち、労働条件・福祉制度について今後論議していきます。労使検討の経過については、適時広報紙を発行し報告していきますので、職場での論議をお願いします。

4. 今後のスケジュール

2022年 3月下旬 労使答申（臨時労使協議会）
4月下旬 答申批准
4月以降 順次各種制度改定

【現行カフェとの違い（案）】

現　行	改定案
■カフェプラン　： パナソニックグループ　P’sカフェ ■付与ポイント： 主務職以下 1,220Ｐ 基幹職以上　800Ｐ キャリア、育児、介護支援ポイント ※ポイント単価：100円 ※上乗せ・補助 ※ポイント使用はメニューにより制限あり ■カフェメニュー： ベネフィットステーション活用	■カフェプラン　： 独自カフェプラン導入　2022年7月 ■付与ポイント： 主務職以下 122,000Ｐ 基幹職以上　80,000Ｐ キャリア、育児、介護支援ポイント ※キャリア入社者、定年退職者は、入社日・退職日によりポイントを按分 ※ポイント単価：1円 ※補助のみ（上乗せなし） ※ポイント使用は、全ての対象メニューにおいて使用額の100%補助 ■カフェメニュー： ベネフィットステーションを継続活用（詳細は下表） ①経済設計、②キャリア形成、③健康促進を主に設定
■ポイント申請時期： 期初申請　５月 随時申請　７月１日～翌年７月２０日	■ポイント申請時期： 随時申請　７月１日～翌年７月２０日 申請は、一斉募集がなくなることから、 対象期間において、随時申請のみの運用とする。 但し、本年度の対象ポイント申請はシステム切替の為、 ポイント使用締切日を早める可能性あり
■ポイント申請方法： Web申請（PC、スマートフォン）	■ポイント申請方法： Web申請（PC、スマートフォン）
■ポイント申請確認書類： 領収書	■ポイント申請確認書類： 領収書　（本人が支払ったと証明できる書類：給与明細、通帳など）

【育児カフェ改定（案）】

項目	現　行	改定案
メニュー	【通常勤務の社員】 ・18時以降から翌朝8時までの夜間・延長保育、 ベビーシッター、ファミリーサポート、 学童保育の利用料、利用に伴う入会金、 年間費、更新料、施設に払う保険料、食事代 ・病児保育 【ワーク＆ライフサポート勤務の社員】 ・病児保育、利用に伴う入会金、年会費、 更新料、月会費、施設に払う保険料、食事代	【通常勤務の社員】 ・託児施設（一時預かり含む）、保育園、認定こども園、 ベビーシッター、ホームヘルパー、ファミリーサポート、 学童保育の利用料、利用に伴う入会金、年間費、更新料、 施設に払う保険料、食事代 ・病児保育 【ワーク＆ライフサポート勤務の社員】 ・上記、通常勤務の社員と同等
ポイント 利用基準	利用金額の50%まで	利用金額の100%まで
基本付与 ポイント	【通常勤務の社員】　1,500P 【ワーク＆ライフサポート勤務の社員】　200P	150,000Pに統一　※ポイント単価1円

【介護カフェ改定（案）】

項目	現　行	改定案
ポイント 利用基準	利用金額の50%まで	利用金額の100%まで

【カフェメニューの検討状況】

カテゴリー	P’ｓカフェメニュー	※移行不可 メニュー
経済設計 資産形成 保険	積立型未来サポート保険(死亡保険・年金・医療保障)	×
	従業員持株会購入補助	×
	財形年金貯蓄補助	○
	財形住宅貯蓄補助	○
	一般財形貯蓄補助	○
	多目的積立補助	×
	ねんきん共済	各種保険関係 ○の方向で調整中
	グループ生命共済 ≪みんなのそなえ≫	
	パナファミリー傷害保険（介護特約W含む）	
	終身医療保険 （通院一時金保障含む）	
	がん保険 「がん太くん」シリーズ	
	長期所得補償保険	
	住まいる共済 火災共済・自然災害共済	
	交通共済	
	せいめい共済 終身生命プラン	
キャリア形成 両立支援 自己啓発	保育施設・育児ｻｰﾋﾞｽ利用補助	○
	介護施設・介護ｻｰﾋﾞｽ利用補助	○
	家事代行サービス利用補助	○
	不妊治療費用補助	○
	資格取得応援補助	○
	教育機関利用補助	○
	書籍購入費用補助	○
	キャリア＆ライフデザインセミナー受講費用補助	○
健康増進 健康維持	各種検診費用補助	○
	予防接種費用補助（本人）	○
	予防接種費用補助（同居家族）	○
	フィットネスクラブ・スポーツ教室利用補助	○
	家庭用常備薬購入費用補助	×
	禁煙外来費用補助	○
	インプラント治療費用補助	○
その他 日常生活 社会貢献	賃貸住宅家賃補助	○
	引越サービス利用補助	○
	旅行費用補助	○
	社内製品従業員購入制度利用補助	×
	各種相談・ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ費用補助	○
	募金（寄付）	○
キャリア	キャリアカフェポイント利用補助	○
育児介護応援 カフェ	育児応援カフェポイント利用補助	○
	介護応援カフェポイント利用補助	○