

所在地 東京都
設立年 1881年
業種 金融業、保険業
事業概要 生命保険業
従業員数 47,385名（うち営業職員36,546名）（時点：2023年3月末）

明治安田

POINT

- ◆かねてより育児や自己啓発を支援する特別休暇を整備していたほか、近年では疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を展開することで、全体での効果を追求
- ◆施策の一環で、失効年次有給休暇の積立休暇を活用して、重度疾病による継続的な治療や不妊治療、更年期障害で取得可能な治療サポート休暇を導入
- ◆治療と仕事の両立支援策を拡充するため、治療経験者ネットワーク「ピア・サポート・ボンド」も創設。特別休暇制度だけでなく、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策の拡充も図る。

導入背景

「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の 카테고리を設定し、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を推進

- 一人ひとりが「仕事」と「生活」のハーモニーによる好循環を重視する働き方を目指し、上司もそれを支援し組織全体として取り組むことにより、生産性の向上を図る「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進している。
- 2022年には、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を拡充し、従来の「育児」「介護」「治療」に「女性の健康課題」を加えた4つのカテゴリーに重点的に取り組むことを決め、多様な施策を展開している。

シニアの活躍や女性の健康にも注目し、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充

- 近年は50歳以上の従業員の割合が高くなってきていることから、女性活躍推進に加え、シニアの活躍推進に着目した施策も実施している。治療をしながら働き続けるケースが増えていくことを想定し、2022年に「疾病治療と仕事との両立支援」を拡充した。その一環として、失効年次有給休暇の積立休暇を活用した治療サポート休暇を導入した。また、働きながら不妊治療を受けやすくなるようにするため、不妊治療の際にも治療サポート休暇を活用できることとした。
- さらに、2023年には、女性の健康支援をきっかけとして、性別を問わず更年期障害でも治療サポート休暇を活用できることとした。

制度・運用の特徴と効果

疾病治療と仕事の両立や不妊治療の支援の一環として、治療サポート休暇を導入

- かねてより、治療等で職場を長期離脱する際には、積立年次有給休暇を活用できる制度（失効年次有給休暇の積立制度）はあったが、月に1回といった形で継続的に治療が必要な従業員のための更なる支援が必要であると考え、2022年に治療サポート休暇を創設した。
- 治療サポート休暇は、反復・継続的な治療を必要とする重度疾病や、不妊治療のために入通院する際に、積立年次有給休暇の残日数の範囲内で最大で年20日利用可能な制度である（2023年に更年期障害による入通院を事由に追加。詳細後述）。時間単位での取得も可能としている。
- 治療サポート休暇は、年次有給休暇の残日数が5日以内になった場合に利用できることとしている。年次有給休暇の取得率は7割弱であり、使い切れなかった年次有給休暇が積み立てられているため、これを活用している。
- 導入直後で利用者はまだ多くはないが、2022年度には20名が申請した。
- 「治療サポート休暇」と総称することで、重度疾病や不妊治療等で休む際に、周囲に休む理由がなるべく分からないように配慮している。申請にあたっては、都度の申請ではなく、利用する旨を最初に申請することになっている。事由が発生した際に本人から所属長を経由し、人事に申請を行う。
- 治療サポート休暇を導入した際には、上司や周囲の理解を促進するため、セミナーでの啓発やマネジメント層の教育を丁寧に行った。さらに、復職サポートや、周囲からのサポート促進の取組等も実施しており、治療と仕事との両立支援に関するハンドブックの作成等を通して、制度を使いやすい風土づくりにも努めている。また、治療経験者ネットワーク「Peer Support Bond（ピア・サポート・ボンド）」も創設した（詳細後述）。

女性特有のがんの予防や健康相談等の取組と併せて、治療サポート休暇の対象に更年期障害による入通院を追加

- 女性従業員の更なる活躍を後押しするため、近年は女性の健康支援策を拡充している。具体的には、女性がん検診の受診とHPVワクチンの接種に対する費用補助を開始したほか、社内の診療所に婦人科外来を新設し、更年期障害を含めて相談できる場を設けるとともに、対面での相談を躊躇される方であっても気軽に相談できるよう、SNSや電話による外部の相談窓口を新設した。
- こうした取組と併せて、更年期障害による体調不良の際に安心して仕事を休めるよう、2023年には、治療サポート休暇を更年期障害による入通院でも取得できるように制度を改定。更年期障害は男女ともに発生するため、性別を問わず利用できることとした。
- 「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策のうち、休暇制度の整備だけでなく、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充することで、あまり認知されていなかった生理休暇や、更年期障害等で利用できる治療サポート休暇についても、認知が広まった。
- リテラシー向上のための動画や研修を全社的に展開したことの効果もあってか、2022年には女性がん検診の受診率が前年から倍増し、6割を超えた。2023年度は社内イントラネットにおいて、女性の健康に関するリテラシー動画を公開しており、今後も周知・啓発に努めていく。

治療経験者の交流を目的としたピア・サポート・ボンドは、活動規模を拡大

- 2022年から年に2回、治療経験者の交流会を実施し、両立体験談の共有等を行う取組として、ピア・サポート・ボンドを開始した。
- 開始当初は、社内向けに行った任意回答の両立実態調査において、治療と仕事の両立経験があると回答した従業員に案内をした。ピア・サポート・ボンドへの加入も交流会への参加も任意である。
- 2023年8月に行った今年度1回目の交流会では、がんをテーマとして、人事部から会社の両立支援に関する制度説明の後、社内で実際に治療と仕事を両立している従業員から両立経験について話してもらった。2回目はがん以外の重度疾病をテーマとして実施を予定しており、個人情報保護しつつも当事者の意見を気兼ねなく聞けるように、ビデオ会議ツールを活用し、顔を出さずに匿名で交流できるように工夫している。
- 参加者からは、身近に同じような状況の人がいない場合であっても、社内で両立を頑張っている人とコミュニケーションを取ることができて良かったとの声があった。また、治療サポート休暇についても、自分が重い病気と仕事を両立していることを上司や同僚に言いづらい中、治療サポート休暇という名前で休みを取ることができ、具体的な病名を伝えなくて済むのは助かるという声が聞かれた。
- 2022年度の参加者は30名程度であったが、2023年度からは全従業員が閲覧する社内イントラネットに掲載し、治療経験がある人に幅広く参加を呼び掛けた。2023年10月現在で50名を超える従業員が参加を表明している。

キッズサポート休暇やバリューアップ休暇等、従業員の育児や自己啓発を支援する特別休暇も整備

- キッズサポート休暇は、小学校3年生までの子どもの検診や予防接種、学校行事に参加するために年5日の有給休暇を取得できる制度である。2008年の導入以来、幅広く利用されてきた。
- 従業員の自己啓発をサポートするバリューアップ休暇も整備している。バリューアップ休暇は、各種資格取得のための学習・受験等自己啓発を目的とした休暇で、年2日有給で取得できる。社内でも比較的認知度が高い休暇である。

特別休暇制度だけでなく、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を拡充することで、周知・啓発や使いやすさの向上を目指す

- 治療サポート休暇の利用者はまだ多くないため、気兼ねなく使ってもらえるように、使いやすさや認知の向上を引き続き図っていく。
- また、特別休暇制度だけに着目するのではなく、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充することで、職場の理解促進と風土醸成を追求していきたいと考えている。