

03 ティーペック株式会社

所在地 東京都
設立年 1989年
業種 サービス業(他に分類されないもの)
事業概要 電話による健康相談ほか、
医療関連サービスおよびEAP関連サービス
従業員数 547名(時点:2023年8月)



POINT

- ◆治療休暇は、継続的な通院が必要な場合に月に1日~2日、半日単位で取得でき、病気を抱えた従業員の就業継続をサポート。定期健康診断時に有給で利用できる健康診断休暇も設けており、従業員の健康維持を支援
- ◆こうした特別休暇があることで、従業員の健康への意識を高めるだけでなく、年次有給休暇の取得率向上にも寄与
- ◆従業員の課題意識を受けて法定の生理休暇をウェルネス休暇に名称変更。併せて女性の健康に関するセミナーや研修も実施

導入背景

健康経営を軸に、働き方改革を推進しメリハリのある働き方を実践

- 2013年頃から、全社をあげて健康経営に積極的に取り組んでいる。根底には、疾患を抱えたお客様をサポートするためには、まずは従業員自身が健康であるべきという考えがある。こうした考え方のもとで、働き方改革にも積極的に取り組んできており、しっかりと休みを取りながらメリハリをつけて働く風土ができています。ワーク・ライフ・バランスを考慮して所定労働時間を7時間としているほか、年次有給休暇はすべて取得する人が多く、2022年度の年次有給休暇の取得率は9割強であった。
- 2016年頃に、「健康経営優良法人 ホワイト500」の認定を目指し、社長を中心に、人事部門、営業部門、企画部門が集まって、従業員が健康でいきいきと仕事ができる環境づくりを議論するための会議体を発足させた。この取組は現在も継続しており、健康経営のために部門を越えて協働するプロジェクトとして、月に1度、施策の提案や検討を行っている。会社をあげて継続的に健康経営に取り組んできたことで、2017年から7年連続で「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定されている。

治療休暇の対象拡大、生理休暇の名称変更など、柔軟に制度を見直し・改善

- 2009年から定期健康診断に利用できる健康診断休暇を導入している。また、がん検診などのオプション検査の費用も会社負担としているため、定期健康診断の日にかん検診を受ける従業員も多い。
- 2011年に、定期健康診断を受診した従業員にかんが見つかった。手術は成功し、無事に職場復帰を果たしたものの、手術が終わった後も放射線治療や抗がん剤治療を継続して受けなければならず、そのたびに仕事を休む必要があった。そこで、がんの通院治療時に利用できる治療休暇を導入した。
- 2020年には、治療休暇の見直しを行い、がん以外の疾患でも利用が可能となるように、制度を変更した。継続的な通院が必要な疾患であれば、人事委員会が個別に承認し、治療休暇を利用できる。
- また、健康経営のプロジェクト会議の中で、様々な休暇制度についても議論しており、その中で挙げた意見を受けて、法定の生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更するなど、従業員の声を聞きながら、柔軟に制度の見直しを行っている。

制度・運用の特徴と効果

治療休暇は継続的な通院が必要な疾患を対象に、月に1日~2日、半日単位、有給で利用可能

- 治療休暇は、導入の経緯からがんの通院治療のみを対象としていたが、従業員ががん以外の病気に罹患した場合でも、安心して働き続けて欲しいという思いから、2020年には治療休暇の取得事由をがん以外の疾患にも拡大した。
- 治療休暇は、がんの治療の場合には月に2日まで、がん以外の疾患の場合には月に1日まで、有給の休暇を半日単位で取得できる。取得事由としては、がん、糖尿病、脳卒中等、継続的な通院が必要になった場合を対象としている。制度の利用時には、上司と相談の上で、社内システムで申請を行い、人事委員会で制度利用の適否を判断している。また、申請時には医師の意見書の提出を求めている。
- 制度の変更時には、厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を参考に検討し、就業規則も変更した。また、就業規則上では、具体的な疾患名の例示を行った後に、「その他」も併記しており、制度変更時には想定できなかった疾患等には個別に対応する体制としている。なお、制度の変更については健康経営のプロジェクトの中で実施している会議でも報告し、賛同を得た上で改正した。

- 2022年度の治療休暇の取得者は6人。うち5人ががん、1人がその他の疾患によって治療休暇を利用している。個人差もあるが、数か月に1回通院している方が多く、その際に治療休暇が活用されている。
- 制度の周知には新入社員研修などの機会を活かしており、人事制度を紹介する際に治療休暇についても説明するようにしている。
- また、治療と仕事の両立のサポートとして、人事部に就労相談窓口を設けることで治療と仕事の両立についても相談にのっている。そのほか、自社で運営している健康相談サービスや、セカンドオピニオンの受診を支援するサービスを、従業員でも利用できるようにしており、従業員が治療を受けながら働き続けられるよう、様々なサポートを行っている。
- 治療休暇があるため、病気に備えて失効年次有給休暇を積み立てるような制度は設けていない。年次有給休暇をリフレッシュのために利用するという風土が醸成されており、年次有給休暇を年度内に使い切る従業員も多いが、その背景として治療休暇がセーフティネットとして機能していることで安心して年次有給休暇を取得できていることがある。

健康診断休暇は年に1日定期健康診断時に取得でき、従業員の健康をサポート

- 2009年から、年に1度の定期健康診断を受ける際に、特別休暇を利用できるよう、定期健康診断の受診対象者には全員に健康診断休暇を付与している。健康診断休暇は定期健康診断の日に有給で取得ができる(年に1日)。なお、35歳の従業員と、45歳以上5歳毎の従業員には、法定の定期健康診断も兼ねて人間ドックを受けてもらっているが、その際にも健康診断休暇を取得できる。ただし、2次検査が必要になった場合には、年次有給休暇を取得してもらっている。
- 健康診断休暇を導入したのは、年に1日、健康診断の日は自分の健康を意識して過ごしてほしいという考えからである。こうした考えから、特別休暇の付与に加えて、様々な任意検査項目についても、会社で費用を負担し、受診を推奨している。具体的には、人間ドックの対象でない従業員に対して、希望すれば、肺がん、胃がん、大腸がんといったがん検診を会社負担で受診できるようにしているほか、女性従業員には、乳がん検診や子宮頸がん検診もオプション検査の対象としている。会社によっては健康診断を業務時間として受診することになっている場合もあるが、そうすると受診後に仕事に戻ることを考えて、オプション検査を控えてしまう可能性も考えられる。そのため、健康診断の日は健康診断休暇で1日休めるようにすることで、安心して様々な検査を受けてもらえるようにした。
- 健康診断休暇を有効に活用してもらうため、特に若年層で罹患が多い、乳がん、子宮頸がんについては、早期発見のために定期的な検査が有効であることを周知している。また、前年度にこれらの検査を受けていない女性には、個別にメールと文書で通知し、積極的に受診するように呼び掛けている。健康に関心の高い従業員が多いという背景もあり、定期健康診断の受診率と併せて、乳がん検診、子宮頸がん検診をはじめとする任意検査の受診率も非常に高く、健康診断休暇も対象となる従業員のほぼすべてが利用している。

従業員の声を受けて、生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更、併せて女性の健康に関して周知啓発

- 営業部が女性の健康に関する外部向け研修を企画する中で、女性従業員から、生理休暇という名称だと休暇を申請しにくいという課題が指摘された。こうした課題意識が、2023年の始めに健康経営プロジェクトの会議でも共有され、6月には法定の生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更した。
- 名称変更は社内のイントラネットで周知した。通知の中では、名称変更の目的についても併せて記載し、丁寧に説明した。さらに、ウェルネス休暇の周知だけでなく、PMSや生理痛についての周知啓発を行うため、同時期に女性の健康をテーマに全社向けセミナーを実施した。他にも、管理職向けの研修の中で、生理痛や更年期障害など女性の健康について伝えている。
- 女性の健康に関するセミナーの開催後には、ウェルネス休暇を使いやすくするためには、日頃からつらいときに相談できる関係作りをしておくことが重要であるという声も聞かれた。制度の名称を変更するだけでなく、セミナーや研修を通して、女性の健康に関する知識や、コミュニケーションのポイントを伝えることで、女性が相談しやすい環境づくりを進めている。
- 今後は、更年期障害や不妊治療に利用できる休暇制度の整備を検討している。引き続き、従業員が健康に働くために必要な支援を考えていきたい。