

株式会社オガワエコノス

企業プロフィール

設立
1952年

本社所在地
広島県府中市

事業内容
サービス業(廃棄物処理業)

従業員数
250名
(2019年4月時点)

年間休日数
110日(2019年度)

URL
<https://www.o-econos.com/>



取組のポイント

長期療養休暇、治療支援休暇、おそろ分け休暇により、治療と仕事の両立を段階に応じて積極的に支援。

全従業員が休暇制度を利用しやすくするために、制度の変更や職場の風土づくりを実施。

取組の目的・概要

- 10日以上入院・通院を要する私傷病を対象に取得できる有給の「長期療養休暇」、傷病手当の受給が終了し、長期療養休暇、年次有給休暇を取得済みの従業員が取得できる有給の「治療支援休暇」に加え、治療支援休暇の上限を使い切った従業員が取得できる「おそろ分け休暇」がある。「おそろ分け休暇」は、長期療養休暇及び治療支援休暇と同一傷病の治療・検査・通院のために、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇日数を限度に必要な日数を有給で取得できる制度である。
- 病気や怪我に限らず、従業員が必要に応じて休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組み、消防団活動等を対象とした公務活動休暇(有給)、裁判員活動やボランティア活動のための社会貢献休暇(裁

判員活動は有給、ボランティア等地域奉仕活動は個別稟議にて期間と有給日数を決定)、災害や犯罪被害を受けた場合の災害・犯罪被害支援休暇(有給・無給は個別稟議)を導入している。

取組内容と特徴

“従業員が安心して働ける生活の場”を目指し、健康経営を積極的に推進

- ①育児・介護支援、②健康と治療支援、③社会生活支援、の3つの側面から、従業員が安心して休める休暇制度や勤務制度を『両立支援規定』で制度化している。
- どんな境遇であっても働く意欲のある従業員が働き続けられる職場環境を作りたいという会社としての強い思いから、「予防」「治療」「共生(復職)」の3つのアプローチで健康経営の実現を目指している。

●病気の「予防」や早期発見のための各種取組に加え、従業員が万一病気になった場合に「治療」と「共生(復職)」を支援するための制度として、長期療養休暇、治療支援休暇、おすそ分け休暇を導入している。

●「治療と職業生活の両立支援」のための基本方針を策定し、経営トップの考えを全従業員に示すことにより、病気になっても働き続けられる職場の風土づくりに取り組んでいる。

●治療と職業生活の両立支援のための規程は、実際にがんに罹患した社員の意見を取り入れて策定し、全従業員が利用しやすい制度となるよう内容の改訂に取り組んでいる。

●治療と職業生活の両立が必要な従業員に対しては、本人の意向と能力や治療上の安全に十分配慮したうえで、会社が本人・家族、主治医・病院と連携し、復職や治療に際して両立支援プランを策定するなど支援を行っている。

●社会生活支援を目的とする災害・犯罪被害支援休暇の対象者は本人または家族であり、過去の豪雨災害時等に従業員が制度を利用した。犯罪被害については、心身の治療のための通院や裁判への出廷・傍聴等を休暇取得の目的として想定している。

長期療養休暇、治療支援休暇、おすそ分け休暇により治療と仕事の両立を段階的に支援

●病気になった従業員が抱える病気への不安、経済的な不安、仕事に対する不安という3つの不安に会社が寄り添い、治療のステップに応じた支援を積極的に実施している。

●長期療養休暇は、10日以上入院・通院を要する私傷病を対象に、各人の年次有給休暇付与日数を上限として年度内に最大20日、1日単位で取得できる有給の休暇制度である。

●治療支援休暇は、傷病手当の受給が終了し、長期療養休暇と年次有給休暇を取得済みの従業員が年度内に20日を上限として取得できる有給の休暇制度で、半日単位での取得が可能である。

●おすそ分け休暇は、治療支援休暇を使い切った従業

員が、長期療養休暇及び治療支援休暇と同一傷病の治療・検査・通院のために、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇の日数を上限として必要な日数を取得できる有給の休暇制度である。この休暇制度は、自分が使い切ることができなかった年次有給休暇を治療や通院が必要な仲間に分けてあげたいという従業員の気持ちから生まれたため、「仲間の気持ち」と呼ばれている。法律上は従業員の年次有給休暇を他の従業員に譲ることはできないため、会社が従業員のおすそ分けの気持ちを代弁する形で、治療等が必要な従業員に対して有給休暇を付与する制度である。

休暇を取得しやすくする工夫

●実際のがんに罹患した従業員の意見を取り入れて治療支援休暇制度を導入したが、全従業員が利用しやすい休暇制度とすべく、リハビリを含む通院を治療支援休暇の対象に加えるなど制度の見直しを実施している。

●治療と仕事を両立することの重要性を全従業員が認識し、相互に協力し合いながら働きやすい職場風土をつくるため、多能工化を進めるなど仲間の急な休みに対応できる業務体制の構築に取り組んでいる。

●病気になった従業員には、病気を治すことが本人の仕事であり、会社は復帰を大前提としているので安心して治療に専念してほしいということを伝えている。

●過去3年間に15名の従業員が長期療養休暇を取得し、そのうち1名は治療支援休暇とおすそ分け休暇も取得した。

●治療のための休暇に限らず、家族のライフイベントや子どもの学校行事などに関しても、休暇の取得が必要だと思われる従業員には人事総務部や上司から積極的に声がけをして休暇取得を勧め、従業員同士が「お互い様」と思える風土の醸成に努めており、2019年度の年次有給休暇取得率は73%である。

制度利用者の声

業務外で転倒して右腕を骨折してしまい、7日間の入院が必要になりました。退院後もリハビリのために長期間の通院が続いているため、長期療養休暇を取得しながら治療と仕事の両立を実践しています。万一の病気や怪我の際に安心して仕事を続けられるよう、会社が長期療養休暇を規定化し、全ての従業員にコミットしてもらっていることに感謝します。