

07

株式会社大清

所在地 山形県
 設立年 1953年
 業種 卸売業、小売業
 事業概要 建設資材、機械工具等の販売
 従業員数 29名(時点:2023年5月1日)



POINT

- ◆定期健康診断で有所見となった従業員に、有給で二次健診特別休暇(原則半日)を付与
- ◆定期健康診断(一次健診)の結果が出てから1か月の期限付きとすることで、二次健康診断の迅速な受診を後押し
- ◆オプション検査の費用負担や、三大疾病対策保険の加入、仕事と治療の両立のサポートなども行っており、従業員の健康を大事にする社風が会社の魅力になっている

| 導入背景 |

ゆとりのある人員配置で急な休みもフォロー可能。
 従業員の事情に配慮した勤務時間を設定し、仕事とプライベートの両立を支援

- 日頃から残業は少ない職場で、定時になれば、仕事を終えてすぐに帰る雰囲気がある。また、季節によっては田植えや稲刈りなどで休みを取る従業員がいるため、人員の配置にゆとりをもたせて、業務量を調整し、カバーし合えるようにしている。
- コロナ禍を経て時差出勤も認めており、現在は従業員の希望に応じて3パターン程度の勤務時間がある。また、2023年の年間所定休日は120日に設定し、本社だけでなく、建設資材・機械工具等の販売を行う店舗の営業日も平日のみとしている。年に10日ほど、顧客のニーズに応じて土曜日に営業することもあるが、その際にはアンケートをとって従業員の都合を聞き、個々の事情に配慮しながら業務体制を考えている。
- 休暇を積極的に取る従業員が多く、2022年の年次有給休暇取得率は7割強となっている。数年前から、勤怠管理システムを導入したことで、それまで紙で行っていた休暇の申請や承認が簡便になった。また、従業員の年次有給休暇の取得状況もすぐに確認でき、管理がしやすくなった。

従業員ががんになったことをきっかけに、従業員の健康の維持増進のための施策を検討。
 二次健診の受診促進を狙って二次健診特別休暇を導入

- 働き盛りの従業員にがんが見つかったことをきっかけに、従業員の健康について考えるようになった。会社をあげて健康経営を進めるために、どういった取組が効果的かを考える中で、二次健診に利用できる特別休暇の事例を知った。
- 健康に問題があるときには、早期発見・早期治療が重要である。しかし、従業員の中には定期健康診断を受けた後、二次健診が必要であると指摘されても、なかなか医療機関に行かない者もあり、課題感を持っていた。そこで、二次健診に使える有給の特別休暇を導入することで、積極的な受診を促すことができなかと考えた。

制度・運用の特徴と効果

二次健診特別休暇は1か月の期限付きで、二次健診受診時に半日～1日、有給の休暇を取得可能

- 二次健診特別休暇は、定期健康診断の有所見者を対象とし、二次健診を受診する際に利用できる。二次健診特別休暇を利用できるのは、一次健診の結果が出てから1か月以内としている。原則半日の有給休暇としているが、運用上では検査の種類に応じて、1日取得することも認めている。
- 制度を導入したのは2022年である。初年度は定期健康診断で指摘を受けた従業員に個別に声をかけ、二次健診特別休暇を利用して再検査を受けるよう促した。2023年度は、定期健康診断が始まる時期に、朝礼で二次健診特別休暇を紹介したほか、社内のチャットツールを利用して周知した。導入後、数名が二次健診特別休暇を利用して、再検査を受けている。二次健診特別休暇の取得申請は、勤怠管理システム上で行う。
- 導入の際には、女性が相談しにくい場合があることも懸念された。そのため、女性特有の症状について指摘があった場合には、女性の担当者に相談できるようにしている。

二次健診特別休暇で従業員の健康への意識も高まり、二次健診の早期受診にも寄与

- 二次健診特別休暇を導入したことで、従業員が定期健康診断の結果を意識するようになった。また、二次健診特別休暇には1か月の利用期限を設けている。これにより、再検査を先延ばしせず受診してもらうことができ、万が一病気になったときにも早期発見につながると考えている。
- 他にも、定期健康診断ではオプション検査の費用を補助する取組も行っている。具体的には、子宮頸がんと乳がんの検査について、会社で費用を負担し、対象の従業員には、原則受診してもらうようにしている。
- また、定期健康診断で指摘を受けなかった従業員を表彰する制度も設けている。朝礼時に健康のために気を付けていることを発表してもらうなど、従業員の健康意識を高める取組を行っている。

従業員の健康を大事にする社風が会社の魅力に

- 健康経営を目指して、二次健診特別休暇の導入以外にも様々な取組を行っている。
- 従業員には会社負担で、がん・心筋梗塞・脳卒中の三大疾病対策保険に加入してもらうことにしているほか、治療中には仕事と治療が両立できるよう、勤務時間や業務内容も柔軟に調整し、サポートしている。
- 日々のメンタルチェックも実施しており、気になる場合には上司から声掛けを行ったりして目を配っている。また保険会社から提供される健康情報誌の回覧も行っており、食事や、睡眠のポイントなど、健康に生活するための知識を学ぶ機会としている。
- 健康に関する様々な取組を行い、会社ホームページ上でも発信することで、従業員の健康を大事にする会社であることを知ってもらうことができている。こうした社風を魅力に感じ、入社を希望する人もおり、採用活動での強みにもなっている。

制度利用者の声

2023年の定期健康診断で要精密検査と指摘された項目があったため、二次健診特別休暇を利用して検査を受けました。定期健康診断の時期に、社長から二次健診特別休暇について案内があったため、有所見になれば利用したいと考えていました。2022年から導入された新しい制度ではありませんが、年次有給休暇と同じシステムで申請ができるので、申請時に迷うことはありませんでした。二次健診の受診時に年次有給休暇を使うということも可能ではあるのですが、子育て中の従業員などは家庭のために年次有給休暇を使い切ってしまうこともあります。自分の健康のために使える特別休暇が別にあることはありがたいと思っています。また、年次有給休暇を取得して対応する場合、仕事の状況などを見ながら受診のタイミングを計ろうと思うと、ついつい受診が後回しになりがちですが、二次健診特別休暇は1か月以内に取得しないといけないため、早めに受診することにつながります。

定期健康診断で精密検査が必要であるという指摘を受けると不安を抱えますし、仕事を休むことへの抵抗感もあります。しかし、会社が特別休暇を用意し、受診を勧めてくれることで、背中を押される感じがして検査にも前向きになりました。また、従業員の健康を大事にする会社であることも分かり、いざ病気になったときでも、働き続けられるという安心感につながっています。