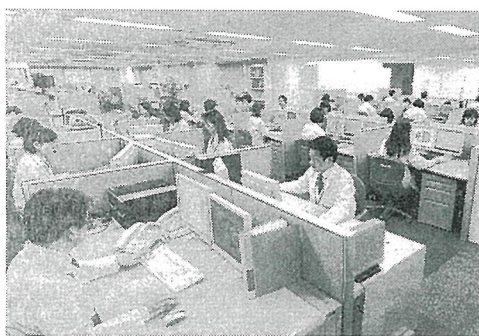


ティーベック「従業員の健康対策」

定期健診に「がん検診」を付加

電話健康相談のハイオンアであるティーベック(東京都台東区、砂原健市社長、従業員381人)では、健康経営の観点から、「社員健康促進制度を展開している。生活習慣病対策拡充などのほか、定期健診の受診日は、体が休まるよう健康診断休暇に設定。昨年から、健康促進制度の1つである「がん対策」を強化し、「がん罹患者のための6つの支援制度」を明文化した。定期健診に「がん検診」を付加することで早期発見につなげる一方、罹患者の再発防止に向けて月2回、がん治療のための休暇制度を立ち上げ、仕事と治療を両立できる仕組みを整備した。



2交代シフト勤務で24時間相談に対応する

社員活性化へ健康宣言を行う
平成元年創業のティーベック(株)は、年中無休で24時間、電話による健康医療相談を行う「ハロー健康相談24」をはじめとする様々な健康関連サービスを提供している。同社の経営理念は、顧客の健康な生涯作りに貢献すること。これを実行するには、まず社員が健康であることが重要として、平成25年に健康宣言を行い、社員への支援策として「ティーベック社員健康宣言」を明文化した。

早期発見で仕事と両立

月2回の治療休暇を設定

患った社員のケースを参考に、「がん」に罹患した社員の6つの支援策(左表)を明文化した。数年間、福利厚生制度充実の社が負担する。

ティーベック社員健康促進制度

- 【生活習慣病対策】(1)定期健康診断(法定健診、人間ドック)の受診日は休日扱い(健康診断休暇)(2)社員が自社サービスを利用できる特別福利厚生制度として優秀糖尿尿病臨床医ネットワークサービスを実施(3)特別福利厚生制度として健診サポートサービス実施(4)ウォークシリール(歩数)表彰の実施(5)45歳以上5歳ごとに脳ドック検査実施(6)健康診断・人間ドック結果に基づく産業医面談実施
- 【メンタルヘルス対策】(1)特別福利厚生制度として面談カウンセリング実施(2)特別福利厚生制度として電話面談実施(3)e相談(ストレスチェック)実施
- 【がん対策】(1)厚労省「がん検診企業アクション」の推進パートナー(2)法定健診に「がん検診」を付加(費用は会社負担)(3)45歳以上5歳ごとに肺ヘリカルCT・大腸CT検査実施(4)がんを罹患した社員に「6つの就労支援」(左表)など
- 【女性の健康対策】(1)乳がんピンクリボン運動のオフィシャルサポーター(2)発癌と婦人科検診受診率の向上
- 【禁煙対策】(1)事業所内の完全禁煙を実施(2)非喫煙者に対し「健康促進手当」を支給(3)喫煙者に禁煙に成功した場合に「健康促進祝金(禁煙外来医療費補助金)」を支給
- 【認知症対策】(1)厚労省「認知症サポーターキャラバン(オレンジプラン)」事業に参画(2)特定福利厚生制度として軽度認知障害スクリーニングテストの実施(3)上記テストの配偶者への実施(希望者)(4)軽度認知障害の疑いのあった場合の専門医療機関情報の提供および診断後のセカンドオピニオンの実施

がん罹患社員のための6つの就労支援

- 治療休暇制度
がん治療で通院する場合は、本人希望により治療休暇を取得できる。日単位から取得できる。
 - 特別有給休暇とする
 - 正社員だけでなく嘱託社員も利用可能
- 就労時間の時差出勤、職場の配置転換
就労への配慮として、本人が申し出て会社が認められた場合に以下を実施する。
 - 時差勤務
 - 負担が少ない部署への異動
- 治療方法の情報提供
自社で運営している「メンタル相談」(臨床心理士、精神保健福祉士等)による「電話相談」および「セカンドオピニオンサービス」を社員も利用できるようにした。
- 病気の予防、早期発見、重症化予防の促進
法定健診に「がん検診」を付加(任意・費用は会社負担)
 - 45歳以上5歳ごとに「脳ドック・肺ヘリカルCT・大腸CT検査・眼科ドック・MRIレディース検査(子宮がんの早期発見が可能)のいずれかを実施
 - 自社サービス(健康相談(上記))を利用
- メンタルヘルス対策
自社で運営している「メンタル相談」(臨床心理士、精神保健福祉士等)による電話相談および対面カウンセリングを利用
- 就労窓口の設置
申請窓口および申請前後の相談窓口(人事部長他人事部主任以上)を設置

発症の原因と喫煙防止徹底
「がんは2人に1人がなる時代」と砂原社長。何よりも大切なのは「早期発見・早期治療」。健康経営の観点から、社員の健康増進や問題発見のためのコストは当然と考える。長期にハイパフォーマンスで貢献してもらおうことが最も重要で、そのための先行投資としている。がんの発症率は男60%、女40%。男性が高いのは喫煙者が多

く、肺がんになる確率が高いことによる。そこで、同社では、喫煙率0%を目標に禁煙活動を展開し、開始時期の25%から2年間で達成した。喫煙者の場合、放射線治療・抗がん剤治療の副作用は非喫煙者に比べて大きい。そうした情報を、砂原社長が繰り返し伝え、周囲がほとんど非喫煙者に変わっていくなか、リバウンドを繰り返していた最後の1人も改心したそうだ。同社のがん罹患者は5人。制度整備のきっかけとなった女性社員は、制度導入前の時期、手術後の再発防止の放射線治療と抗がん剤治療のため、年休を使い果たした後、欠勤扱いにするほかなかった。現在は、月2回(平日なら倍)治療休暇制度を使い、仕事との両立が可能だ。周囲も、治療を続けながら頑張っている社員をみて仕事への意識を高めているという。5人は全員、会社のがん検診で早期に発見されたため、手術後も仕事も労働時間も変わることもなく、再発防止の治療を続けながら働き続けている。

が目標に掲げる50%を大きく上回る受診率を達成している。仕事柄、検診の意義を理解した社員が多いことが分かる。

特別福利厚生制度としてメンタル相談など顧客向けサービスを社員が受けられるのも強み。「治療方法も進み、がんは、仕事と両立できる時代に入っている」と砂原社長。再発した場合も同じ制度を利用できるが、復帰は容易ではなく、治せるうちにみつけないこと(早期発見)が何より大切なのである。少子化が進むなか、中小企業でも、優秀な人材の採用・定着に向け健康経営の視点で対策を立てるべきとアドバイスする。

一環として休暇制度を見直した際、「健康診断休暇(有給)を立ち上げた。健康診断受診日は休日として1日体を休める。健康診断の時期は、2交代勤務により24時間体制で相談を受け付ける相談センター(写真)では、スタッフの健康診断受診を前提にしたシフト調整が行われる。その他の部署でも事前に調整を行っている。こうした「健康診断休暇」と「健診前日のシフト調整」の徹底、日本を代表するドクターが講師となり社員が学ぶ「定期勉強会」など、社員一人ひとりの意識を醸成する環境が整っているため、法定健診の受診率は100%。被扶養者も含めたがん検診について

も、肺がん、胃がん、大腸がん、乳がん、子宮頸がんを含めた5つのがん全てで、厚生労働省が目標に掲げる50%を大きく上回る受診率を達成している。仕事柄、検診の意義を理解した社員が多いことが分かる。