

#### 事例10 ティーペック株式会社

##### <ポイント>

###### ○ 健康経営

「顧客の健康を預かるためには、まず社員が健康であるべきである」との考え方に基  
づき、「社員健康宣言」を行い、「ティーペック社員健康促進制度」として、顧客に対し  
て提供するサービスを社員も利用できるようにするなどの各種の支援を実施している。

また、喫煙対策として、喫煙者で禁煙に成功した者に対しては「健康促進祝金」（1万  
円）を支給するとともに、非喫煙者に対しては「健康促進手当」（月額 3000 円）を毎月  
支給することなどにより、喫煙者ゼロを平成 27 年に実現しており現在においても喫煙者  
ゼロを継続中である。

###### ○ がん治療と仕事との両立支援

「がんに罹患した社員への6つの就労支援」として、①治療休暇制度（月2日、半日  
単位で取得可能）、②「時差出勤」と「負担が少ない部署への異動」、③治療方法の情報  
提供、④がん検診、⑤メンタルヘルス相談、⑥就労相談窓口の設置を実施することによ  
り、仕事を継続しながらのがん治療を支援している。

#### 1 会社概要（図表 10-1）

ティーペック株式会社は、電話による健康相談、医療関連サービス及びEAP関連サ  
ービスを実施しており、健康・医療に関する様々な問題を解決する「日本の新しい健康  
インフラ」になることを目指している。

具体的には、①「からだの不安」についての相談を医師・保健師・看護師などが対応  
する電話健康相談「ハロー健康相談 24」やセカンドオピニオンサービス「ドクターオブ  
ドクターズネットワーク」、②「こころの不安」について心理カウンセラーがカウンセリ  
ングを受ける「こころのサポートシステム」、③メンタル不調者の休職対応アドバイス、  
就業規則上のアドバイスなどを行う「人事・労務ホットライン」や「ハラスメント受付・  
相談」などのサービスを提供している。

#### 2 高年齢者雇用の現状

##### （1）従業員の年齢構成

社員数は、371人（正社員は210人、非正規社員161人）であり、このうち、60歳  
以上は20人（正社員は5人、非正規社員15人）となっている。

##### （2）定年・再雇用制度

- ① 定年年齢は60歳で、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を整備している。
- ② 正社員の定年退職後の再雇用については、本人のライフプランに合わせて、多様  
な選択ができるように、正社員（常勤）から非常勤社員（フルタイムから週2～3  
日勤務まであり）までの4つのコースを用意する「シニア社員制度」を設けている

(図表 10-2)。

具体的には、(i)「シニア正社員(スピードコース)」:フルタイムの正社員、(ii)「シニア嘱託社員(クローバーコース)」:非常勤のフルタイム勤務、(iii)「シニア契約社員(ダイヤコース)」:非常勤職員であるが、社会保険の適用があり、所定労働時間はフルタイムの3/4以上、(iv)「シニア契約社員(ハートコース)」:非常勤職員であり、社会保険の適用がなく、所定労働時間は20時間以上かつフルタイムの3/4未満、の4つのコースとなっている。

- ③ 契約社員については、原則59歳時点の条件のまま更新され、65歳まで継続雇用できる制度となっている。

### (3) 再雇用者の雇用状況

60歳定年の退職後に再雇用された正社員は5人であるが、「シニア社員制度」の4つのコースのうち、「シニア正社員(スピードコース)」が4人、「シニア嘱託社員(クローバーコース)」が1人であり、現在、事務職として勤務している。

また、60歳以上の契約社員は15人であり、コールセンターに勤務している看護師、臨床心理師、栄養士、薬剤師などが多い。

## 3 高齢者も含めた従業員の雇用に当たっての基本的な考え方

「お客様を幸せにするためには社員が幸せに」という考え方から、次の4つのスタイルを大切にしている(「4つのスタイル」)。

1つ目は、「公平な評価」であり、努力した人間は正しく報われなければならないということである。

2つ目は、「風通しの良さ」であり、コミュニケーションを大切にしている。

3つ目は、「前向き・建設的な姿勢」であり、安定的な成長を続けようということである。

4つ目は、「社員は宝」であり、会社の身の丈にあった最大限の福利厚生の実施と社員待遇を心がけている。

これら「4つのスタイル」を中心に、「社員満足度の高い企業づくり」を推進しており、4つ目の「社員は宝」のスタイルの一環として、「社員健康宣言」を行い、社員の健康増進を目的に各種支援を行うとともに、60歳以降も就労できるように、「シニア社員制度」(上記2(2)②)を設けている。

## 4 健康経営

### (1) 基本的な考え方

「誠の幸福とは、心身ともに健康な生活を送ることにある」との考え方に基づき、顧客の健康を預かるためには、まず社員が健康であるべきであり、社員が生き生きと働ける会社を目指しており、平成25年3月に「社員健康宣言」を行い、「ティーペック社員健康促進制度」として社員に対する各種の健康支援を実施している。

## (2) 健康経営の具体的な取組（ティーベック社員健康促進制度）

会社において顧客に対して提供している健康相談、メンタルヘルス相談、生活習慣病受診サポート等のサービスのうち、基本的なものは、「特別福利厚生制度」として社員においても利用可能としている（図表 10-3）。また、生活習慣病対策として定期健康診断の受診日は特別休暇とするとともに、ウォーキングの推奨を行っている、さらに、禁煙対策の実施によって喫煙者ゼロを平成 27 年に実現しており現在においてもゼロを継続中である。

### ① 生活習慣病対策

#### ア 健康診断（法定健診、人間ドック）の受診日は特別休暇

「社員には、健康を守るために休暇を使って欲しい」との考えから、「健康診断休暇」として、健康診断の受診日は特別休暇としてゆっくり過ごせるよう配慮しており、法定健康診断の受診率は 100%となっている。

#### イ ウォーキングの推奨として「ウォークシリーズ（歩数）表彰」の実施

社員に歩数計を配布してウォーキングを奨励しており、ウォークシリーズへの参加者は平均 8,000 歩/日を目標とするとともに、半年ごとの歩数に応じて、図書カードを贈呈している。

この図書カードの贈呈の対象となる者は、6,000 歩以上の者であり、6,000 歩の者に対しては 6,000 円、8,000 歩の者に対しては 8,000 円、1 万歩の者に対しては 1 万円、1 万 5 千歩の者に対しては 1 万 5 千円、2 万歩の者に対しては 2 万円を支給している。

この結果、ウォークシリーズへの参加者のうち、目標である 1 日 8,000 歩以上の達成率は 65%となっている。

### ② 禁煙対策

事業所内は完全禁煙としており、喫煙者が禁煙に成功した場合には、一時金として「健康促進祝金（禁煙外来医療費補助金）」（1 万円）を支給するとともに、非喫煙者に対しては「健康促進手当」（月額 3,000 円）を毎月支給している。

この結果、平成 25 年 3 月時点において、社内の喫煙者は 43 人（25%）であったが、「健康促進祝金」の支給や社長らが先頭に立って周知徹底を行うことなどにより、平成 27 年 11 月には 2 年 9 ヶ月で喫煙者ゼロを実現しており、現在においても喫煙者ゼロを継続中である（図表 10-4）。

## 5 がん治療と仕事との両立支援

平成 26 年 6 月に「ティーベック社員健康促進制度」のがん対策を拡充して、「がんに罹患した社員への 6 つの就労支援」（正社員に加えて、社会保険の適用がある契約社員も対象）を実施している。

### (1) 経緯

5 年ほど前に検診によりがんが発見された社員がおり、手術は成功し職場復帰することはできたが、再発防止のために定期的に「抗がん剤治療」と「放射線治療」を行

う必要があり、通院のたびに会社を休む必要があった。このため、有給休暇を利用して通院していたが、治療が長期間にわたって継続する中で、有給休暇を全部消化した後は、欠勤扱いで通院するという状況であり、本人にとっては、治療のための出費がかさむ一方で、欠勤扱いとして給料はカットされるという経済的な負担には大きなものがあった。

このような状況に対応するために、がんに罹患した社員が安心して治療を受けながら仕事を続けることができるように、会社として、がん治療と仕事を両立できるような環境を整備することとした。

## (2) 「がんに罹患した社員への6つの就労支援」

### ① 治療休暇制度（支援1）

がん治療の入院期間は短くなってきているが、退院後の治療期間が長くなっており、「抗がん剤治療」や「放射線治療」として1～2年間は週1回程度の通院が必要であるケースが多いため、がん治療で通院する場合は、本人の希望により「治療休暇」（特別休暇として有給扱い、月2日、半日単位で取得可能）を取得することができるようにしている。

### ② 時差出勤、職場の配置転換（支援2）

治療翌日の出勤や満員電車での通勤は、治療中の体には負担が大きい場合があることから、本人が申し出て会社が認めた場合には、「時差出勤」と「負担が少ない部署への異動」を実施することができるようにしている。

### ③ 治療方法の情報提供（支援3）

自社サービスである「ハロー健康相談24」（医師、看護師、保健師等による電話健康相談）及び「ドクターオブドクターズネットワーク」（医学界の各専門分野を代表する医大の教授・名誉教授クラスの先生方によるセカンドオピニオンサービス）を利用することができるようにしている。

### ④ 病気の予防、早期発見、重症化予防の促進（支援4）

がん対策は、早期発見・早期治療が重要であるとの考え方に基づいて、がん検診を実施するとともに、受診率向上に向けての取組を推進しており、法定の定期健康診断に「がん検診」として、「肺がん」、「胃がん」、「大腸がん」、「乳がん」、「子宮頸がん」を付加して実施している。がん検診の受診は任意で、費用は会社が負担している。

厚生労働省が推進している「がん対策推進企業アクション」では、職域におけるがん検診の受診率の目標は50%とされているところ、会社の受診率は、平成25年度時点では、「胃がん」検診で61.1%、「肺がん」検診で99.0%、「大腸がん」検診で82.3%、「乳がん」検診で84.3%、「子宮頸がん」検診で68.7%と、5がん全て50%

以上の受診率になっている。

現在、5がん検診のすべてで受診率 80%を超えることを目標としており、今後、受診率をさらに高めるための取組を行っていくこととしている。

また、45 歳以上の社員には、「がん検診」よりも詳しい検査を行うため、45 歳以上 5 歳ごとに「肺ヘリカルCT・大腸CT検査」を実施しており、女性には「MRI レディース検査（子宮体がんの早期発見が可能）」を実施している。

#### ⑤ メンタルヘルス対策（支援 5）

がん告知を受けた人は精神的に大きなショックを受けることが多く、できる限り不安を軽くできるようにするため、自社サービスである「ハロー健康相談 24」や「こころのサポートシステム」（臨床心理士、精神保健福祉士等による電話相談及び対面カウンセリング）を利用することができるようにしている。

#### ⑥ 就労相談窓口の設置（支援 6）

治療と就労の両立のための相談窓口を人事部門に設置しており、相談対応は、人事総務部長と人事課主任以上があたり、個人情報や秘密は厳守で対応している。

### （3）実績

本制度がスタートしてからこれまでに、会社のがん検診によりがんが発見された社員は 6 人（女性 5 人、男性 1 人）であり、現在、2 人の社員が「治療休暇制度」（上記（2）①）を利用中である。

## 6 今後の課題

（1） 今後は、「こころとからだをパッケージ」にした健康経営を行っていく予定にしている。

「病は気から」と言われるように、ストレスが原因で体の病気になることもあることから、身体チェックを行う定期健康診断に加えて、ストレスチェックが義務化されたことを契機として、相互のデータをつきあわせることにより、ストレスチェックの結果をからだの病気の予防につなげられないか検討したいと考えている。

（2） がん治療と仕事との両立については、現在のところ、①治療休暇、時短勤務、復職支援等は人事課、②健康相談、メンタル相談、セカンドオピニオン等の各種のサービスは各サービスのカウンセラーなどと支援内容によって対応窓口が分かれていることから、窓口を一本化して、がんに罹患した社員本人の情報を相互に共有しつつ「ワンストップでサービス」を提供できないか検討したいと考えている。

（3） 会社が加入している健保は約 500 社が加入する総合型であることに加えて、社員に対する健康支援サービスは、会社が顧客に対して提供するものを社員に対しても提供

(上記4(2)の「特別福利厚生制度」(図表10-3))することによりかなりの部分が対応できるため、会社と健保との結びつきは非常に弱い現状にある。

このような中で、社員に対する各種の健康診断のうち、メタボ検診は健保の特定保健指導として実施され、会社と健保との間で社員の健康情報が一部共有されていないことから、今後は、健保のメタボ検診の結果を会社が実施する生活習慣病予防対策に活かすなど健保との「コラボヘルスの推進」が課題であると考えている。

# 企業概要

1 企業の概要 (平成28年10月1日現在)

企業名	ティーパック株式会社
本社所在地	東京都台東区
業種	医療関連サービス業
主な業務内容	電話による健康相談、セカンドオピニオンサービス、面談カウンセリングサービス、ストレスチェック、メンタルヘルス研修サービス、生活習慣病受診サポートサービス
従業員数	371人
平均年齢	39.4歳
定年年齢	60歳
継続雇用制度の概要	正社員：65歳まで継続雇用、本人のライフプランに応じてフルタイムから週2～3日勤務まで4つのコースから選択 契約社員：65歳まで継続雇用、原則59歳時点の条件のまま更新
継続雇用労働者数	15人
最高年齢者	73歳

2 従業員の年齢構成 (平成28年10月1日現在)

		～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	合計
正規	男性	0	9	21	17	20	11	8	5	2	0	0	93
	女性	2	28	23	20	19	13	6	3	3	0	0	117
	合計	2	37	44	37	39	24	14	8	5	0	0	210
非正規	男性	0	0	1	9	9	8	2	0	1	0	1	31
	女性	0	5	8	11	21	43	20	14	6	2	0	130
	合計	0	5	9	20	30	51	22	14	7	2	1	161
合計		2	42	53	57	69	75	36	22	12	2	1	371

図表 10 - 2

## シニア社員制度

	スピードコース(★)	クローバーコース(★)	ダイヤコース(★)	ハートコース(♥)
対象者	定年に達した正社員で、就業規則第52条に該当し、継続雇用を希望する者 但し、スピードコースは会社が認めた場合のみ選択可能			
総称	シニア社員			
雇用形態	シニア正社員	シニア嘱託社員	シニア契約社員	
雇用期間	・定年後1年契約で更新し最大65歳まで更新することができる。			
職務	・本人の能力、適性、希望等を考慮しその都度職務内容を決定する			
就業時間	フルタイム勤務 時間外勤務は必要に応じあり	フルタイム勤務 時間外勤務は原則なし	パートタイム勤務(正社員 の所定労働時間の3/4以上) 時間外勤務は原則なし	パートタイム勤務(週所定 労働時間20時間以上かつ 正社員の所定労働時間 の3/4)
賃金水準	個別に決定するが60歳到達 時の80~100%程度の賃金水 準	個別に決定するが、原則雇用継続 給付金の受給を含んで60歳到達 時の55~75%程度の賃金水準	60歳到達時の賃金及び再雇用時点での時給相場を 加味して個別に決定	
賃金体系	月例給=(実力給+職務給) ×0.8~1.0 (正社員と同基準で支給)	月例給=基本給のみとする (基本給=(59歳時年収× 0.55~0.75)/14) 手当=通勤手当(正社員と同基準 で支給) 59歳時年収=前12ヶ月の所定内賃 金+賞与2回	時間給 通勤手当は現在のパート社員同基準で支給	
賞与	正社員と同基準(査定あり)	夏、冬原則各1ヵ月(査定あり) 雇用 継続給付金は控除	金一封(査定あり)	
社会保険	健康保険、介護保険、厚生年金、雇用保険、労災保険			雇用保険、労災保険
賃金改定	正社員と同基準で賃金改定	個別に決定		
60歳以降の 勤務分に対 する退職金	あり。60歳到達時の等級ポ イントを毎年加算する。勤続 年数は通算。契約期限前退 職は自己都合扱い	あり。60歳到達時の等級ポ イント×0.6を毎年加算する。勤続年 数は通算。契約期限前退職は自己 都合扱い	なし	なし

	スピードコース(★)	クローバーコース(★)	ダイヤコース(★)	ハートコース(♥)
更新時の対応	更新時の処遇コース ・スピードコース(★)・会社が 認めた場合 ・認めないときは、クロー バー(★)~ハートコース(♥) の選択ができる(ハートコー ス(♥)はその条件で就業可能 な職場がある場合のみ)	更新時の処遇コース ・クローバー~ハートコース(♥)の 選択ができる (ハートコース(♥)はその条件で就 業可能な職場がある場合のみ)	更新時の処遇コース ・ダイヤ(★)、ハートコース (♥)の選択ができる (ハートコース(♥)はその 条件で就業可能な職場が ある場合のみ)	更新時の処遇コース ・ダイヤ(★)、ハートコース (♥)の選択ができる (ハートコース(♥)はその 条件で就業可能な職場が ある場合のみ)
コースの選 択	60歳到達時...59歳6ヶ月までに第1希望コースを提出する。59歳8ヶ月までに正式に希望コースを申請する 59歳9ヶ月までに会社は雇用通知書を発行する 61歳以降の更新時...更新期限3ヶ月前までに正式希望コースを申請し、同期限までに更新契約を結ぶ			
福利厚生	正社員と同一の福利厚生	原則正社員と同一の福利厚生	一部を除き正社員と同一の福利厚生	
対外呼称	・役職位にあるとき⇒役職名			
休暇等	(年次有給休暇) ・勤続年数通算有り (特別休暇) ~忌引き、結婚、出産、災害 ~	(年次有給休暇) ・勤続年数通算有り (特別休暇) ~忌引き、結婚、出産、災害 ~	(年次有給休暇) ・通算ありだが、比例付与 (特別休暇) ~忌引き、結婚、出産、災害 なし	
退職制度	正社員と同基準 (勤続年数通算あり)	正社員と同基準 (勤続年数通算あり)	なし	
慶弔見舞金	正社員と同基準	正社員と同基準	なし	なし
出張	あり	なし	なし	なし
役職任用	あり	なし	なし	なし
人事考課	あり	あり	あり	あり
目標管理	あり	なし	なし	なし
出向	あり	なし	なし	なし

図表 10 - 3

### 特別福利厚生制度

**1. 特別福利厚生制度とは**  
 役員、社員及び配偶者ならびにその一親等・二親等の方が、自社サービスを利用できる制度のこと

**2. サービスの種類及び対象者**

	サービスの種類	対象者						
		役員 正社員 嘱託社員 契約社員 (社会保険 加入者) 出向社員	左記の家族				契約社員	派遣社員
			配偶者	被扶養者	一親等 *被扶養者 以外	二親等 *被扶養者 以外		
(1)	ハロー、メンタル	○	○	○	○	/	○	○
(2)	DofD	○	○	○	○	○	所属長が 認めた場合	
(3)	DM (紹介)	○	○	○	/	/		
(4)	DM (受診勧奨)	○	/	/	/	/		
(5)	健診 サポーター	○	/	/	/	/		
(6)	e診断	○	/	/	/	/		
(7)	法律相談	○	○	○	/	/		
(8)	こころの専門医ネットワーク	○	/	/	/	/		
(9)	軽度認知障害スクリーニングテスト	○	○	/	/	/		

図表 10 - 4

