

第4回 治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会

(株)クレディセゾンにおける 傷病休職者支援制度について

2012/04/25

(株)クレディセゾン

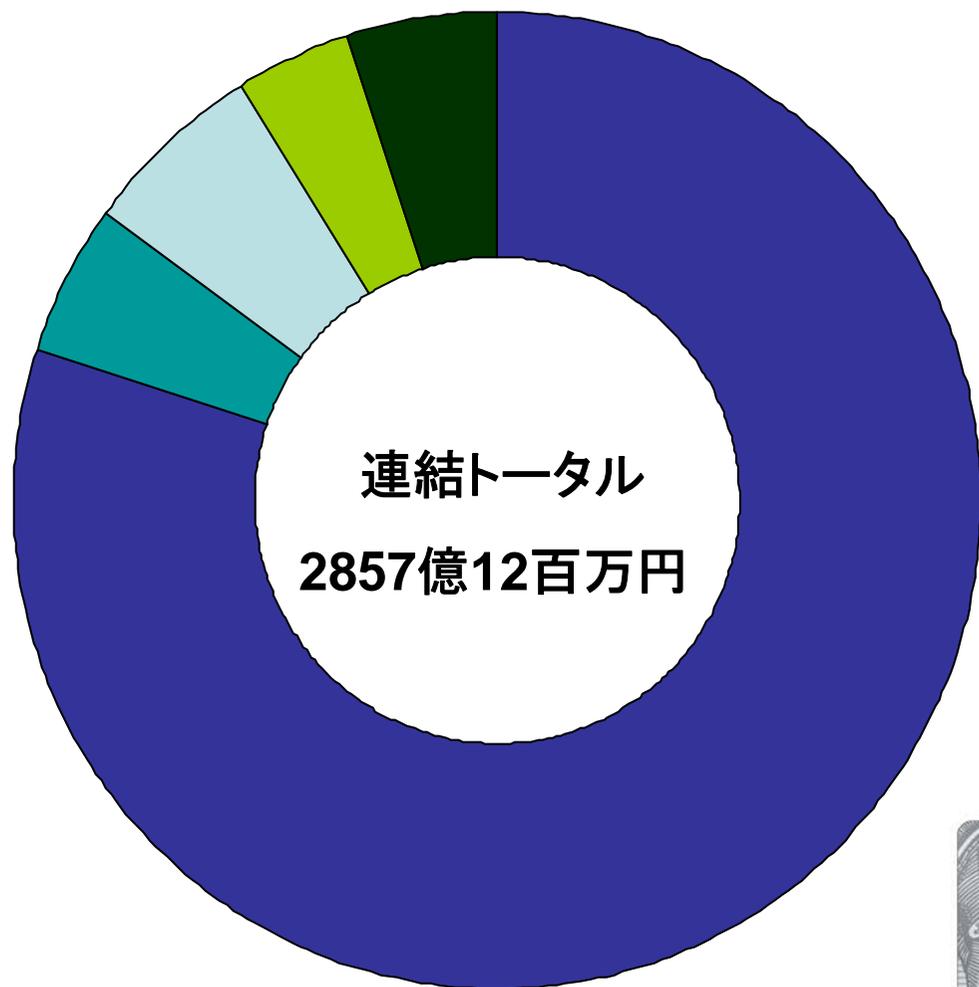
人事部長 武田雅子

会社概要

2011/03末現在

設立	1951年5月1日
本社所在地	豊島区東池袋
資本金	759億29百万円
営業収益	2,396億57百万円
経常利益	287億6百万円
カード取扱高S	3兆9,534億円
カード取扱高C	3,714億円
カード会員数	2,834万人
社員数	2,265名
平均年齢	34.4歳

営業収益バランス



- クレジット
- リース
- ファイナンス
- 不動産関連
- エンターテイメント



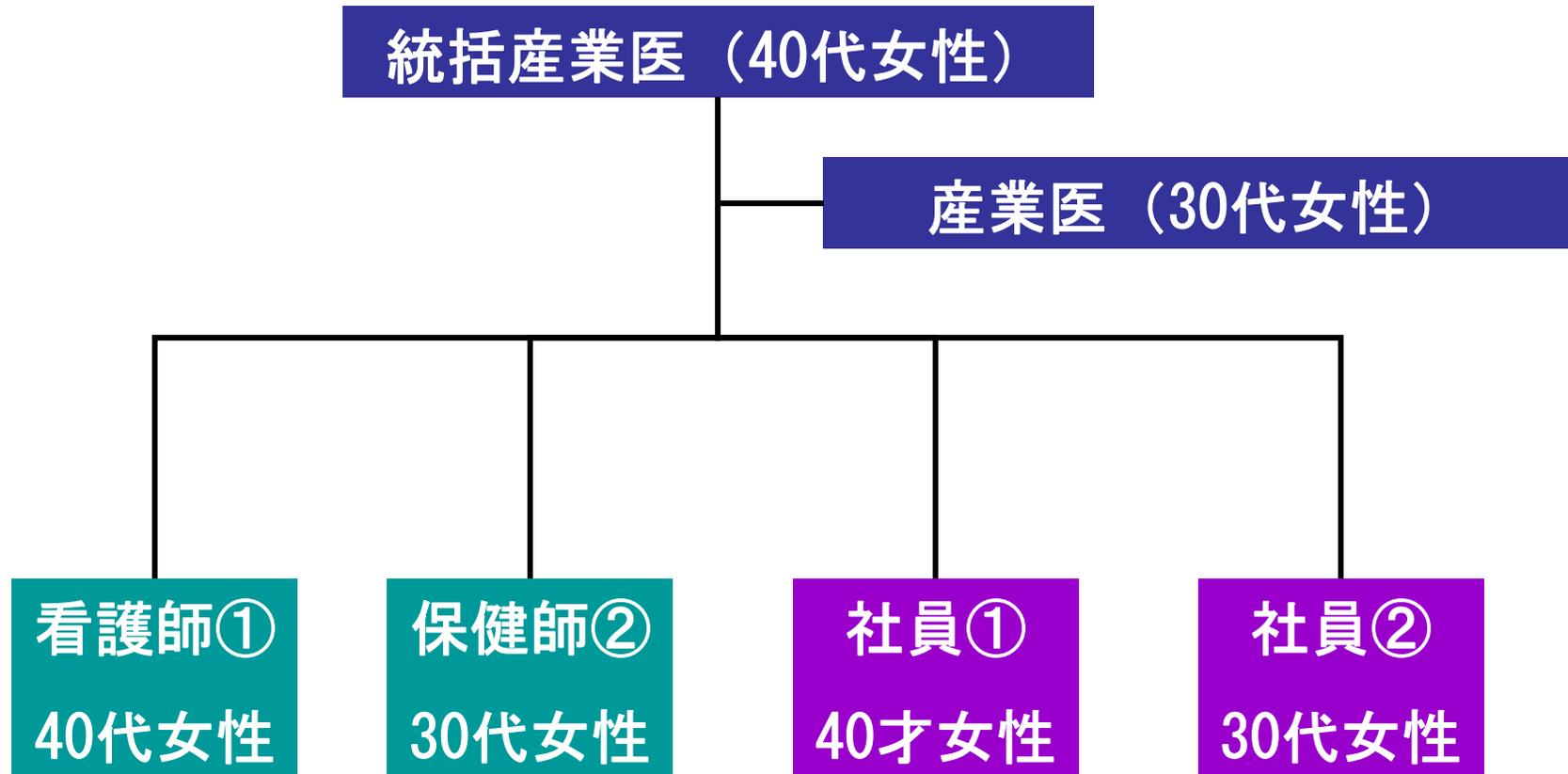
事業所別所属人数

本社	池袋	680名	330名
			350名
センター	都内2ヶ所	650名	85名
			565名
営業拠点	全国150ヶ所	1810名	270名
			1540名

人事部体制

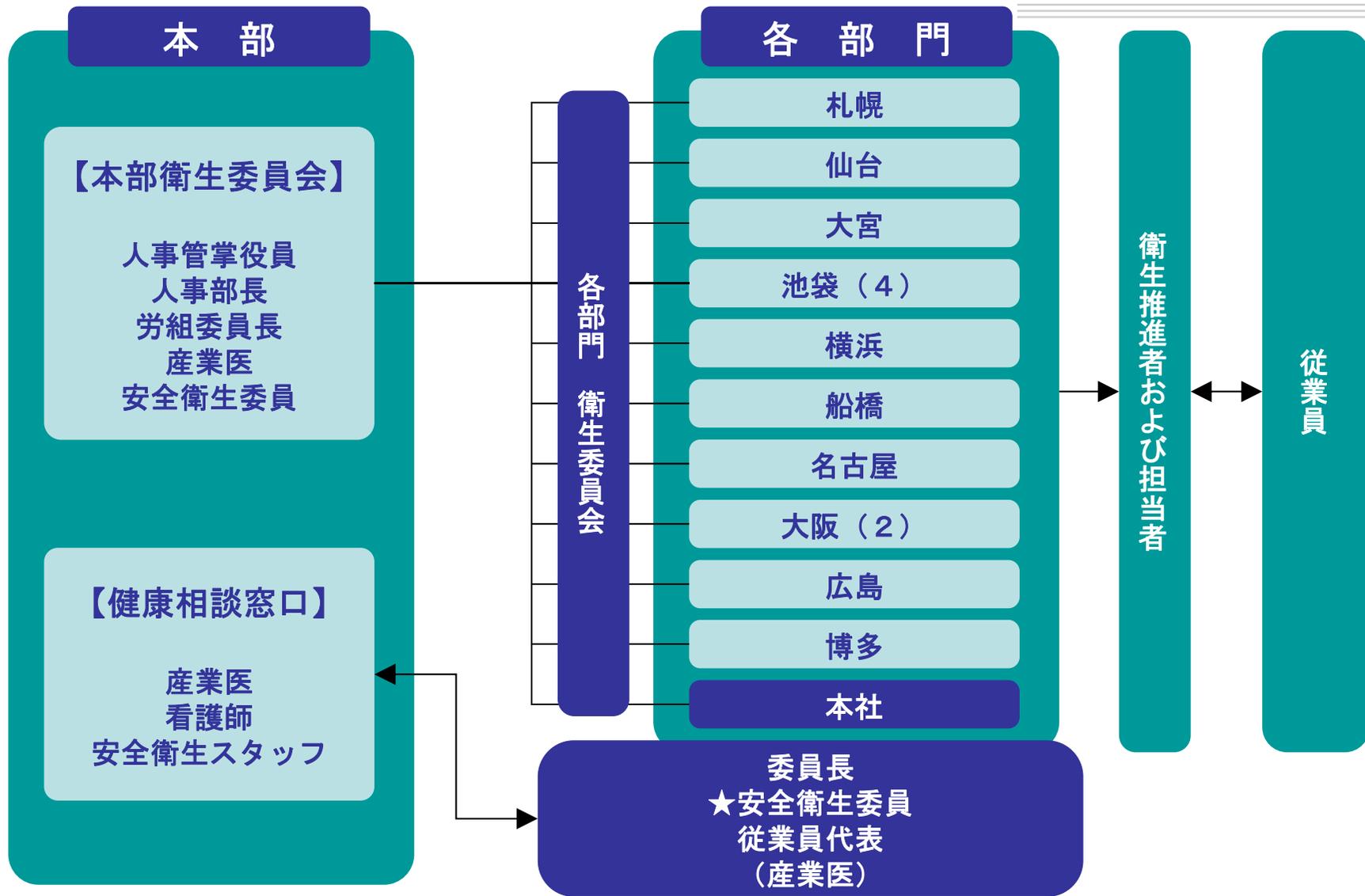


健康管理チーム体制



社員は兩名が短時間勤務者

社内安全衛生体制



健康管理チーム発足(2006)の背景

- **メンタルヘルス不調による休職者の急増**
- **復職の明確な基準がなく、復職判断が困難**
- **個別対応が上司の個人スキルに依存**
- **現場から報告が上がらず、後手の対応が多発**
- **リスク管理、コンプライアンスの観点が欠如**
- **素人判断による復職に失敗する社員が発生**

早急な体制構築が必要に！

人事部の考え方

【人事の役割・提供できること】

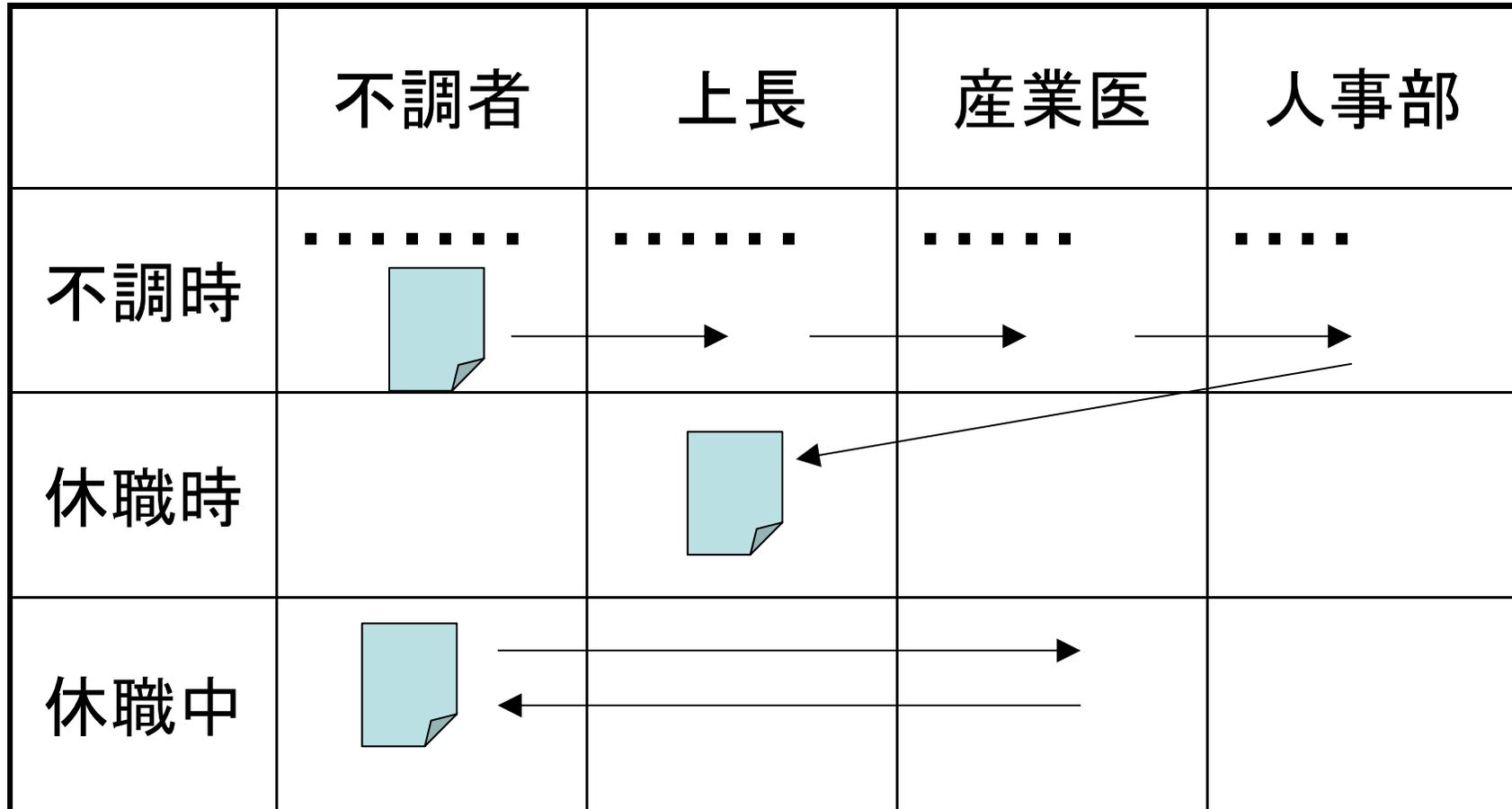
働きやすさ (処遇・福利厚生)	サポートする仕組み
	オプションの多様性
働きがい (モチベーション)	成長実感
	役立ち感・効力感
働き続ける (キャリア)	個人のポテンシャルを見せること
	色々な働き方を見せ続けること

以上を提供することで、個と組織の進化を目指す

傷病休職者支援フローのポイント

- 休職時の手引き配布による不安払拭
 - 給与は？手当での申請は？どうなったら戻れる？
- 情報開示についての同意書を社員より取得
 - 産業医⇔主治医間での連携が可能
- 休職中のコミュニケーション
 - 部門または人事から定期的なコミュニケーションを実施
- 復職時のプログラムが周知徹底されている
 - 全メンタル不調&1ヶ月以上の傷病休職が対象
- 短時間勤務からの復職が可能
 - 産業医と相談の上、その他、復職に必要な配慮について、人事部長名で書面を作成。
- 復職後も定期的な面談を実施

時系列で役割ごとのto doを見える化



制度を実績のあるものに変えるKSF



- 人事部のスタンスの明確化
- 休職制度の周知と継続的な露出の徹底
- OJTによる丁寧で継続的な個別部門指導
- 産業医の組織への入り込みの深さ
- 衛生委員の活躍と情報共有の場
- 産業医と人事の役割分担が明確
- 制度&運用&配慮のバランス
- 人事部が抱え込まずマネジメントラインを活用する

- 個を尊重する社風、社員の存在

今後の課題 & ご検討いただきたい事項

- **産業保健に理解のある産業医の育成**
 - そもそもの人材不足、高い報酬がネック
 - 企業の立場に立つことのできる産業医の育成を
- **「働きやすい企業」への表彰制度**
 - ファミフレやくるみんなのような企業イメージUPに繋がるものを！
- **中小企業へは休職者の社会保険負担助成**
 - 理不尽な解雇を減らす。代替要員の助成もありか？
- **医療機関における、就労できるレベルまでの復職サポート**
 - 治る≠働けるではない現実。患者が安心して相談できる窓口を。

そして何より

- **誰もが病気をカミングアウトできる社会の実現**
 - 誤解と偏見をなくし、企業は柔軟な働き方を提供する