

誰もが長く働けるように 無理のない職場復帰支援に注力

生活協同組合 共立社

生活協同組合共立社は、1955年に消費生活協同組合法に基づく生活協同組合法人（以下「生協」という。）として設立。生協は、「一人は万人のために、万人は一人のために」の理念のもと、「たすけあい」の心をもって、平和で明るい地域社会づくりに貢献し、心身ともに豊かな生活を送ることを目的として、組合員が出資、運営、利用する組織。安心・安全な食品や暮らしの商品を扱う店舗や共同購入をメイン事業として、共済事業、葬祭事業、サービス事業など幅広い事業を展開している。

山形県内の共立社の組合員数は約16万人。高齢化を背景に、購入商品を自宅まで配達してくれる共同購入事業の利用者が伸びていて、組合員数が増加している。

1. リハビリ出勤規程を設ける

生協の「たすけあい」の精神は、共立社で働く職員一人ひとりの心に通っているものであり、もともと「病気だから辞める」、「病気になって長期間休んでしまったらその後は働きづらい」といった職場風土ではなかった。

「職員が病気になったら、まずは治療に専念してもらえよう、傷病休暇制度や互助会による休んだ場合の補償制度が、以前から整備されていました」と現在は組織本部組織部で北村山・寒河江地域の責任者を務める伊藤稔さんは語る。伊藤さんは、2018年2月まで人事総務部長を務め、健康で安全な職場づくりや労務管理も担当していた。

「治療して職場に復帰し、その後も継続してできるだけ長く働いてほしい。そのように考えて対応してきました」と伊藤さんは話す。病気で休職した場合の職

場復帰について、以前は現場ごとに対応していた。

そうしたなか、厚生労働省により示された『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』に手がかりを得て、心の健康問題に限らず、他の病気などについても、職場復帰支援を手厚く行うためには、現場ごとの対応ではなく、就業規程として整備することが必要ではないかと考え、伊藤さんは新たな規程をつくることに尽力し、2014年に『リハビリ出勤規程』を施行した。

この規程は、正式な職場復帰決定の前に、職場復帰に向けてより適切な支援を実施するためのもの。休職期間中の正規職員（本人）からの希望により、職場復帰に向けたリハビリテーションの一環として、実施される（休職期間中で労働提供にあたらなことから、給与・通勤手当は支給されない）。

休職している職員にとって、職場への復帰に対する不安をやわらげ、職場の状況を少しずつ確認しながら復帰の準備を行うことができる機会となるものである。

リハビリ出勤のプログラムは、主治医の診断・意見書に基づき、本人と面談し、また、産業医の意見を聞き、業務内容や時間、その他の配慮点などを決めていく。期間は、休職期間満了日までの間で通算3か月の範囲内。

この他、職場復帰後の支援では、時間単位で取得できる有給休暇制度（年間5日を上限として、1時間単位で取得できる。理由は問わない）や、互助会の『たすけあい基金』がある。

『たすけあい基金』は、毎月の給与および賞与から徴収し（産休・育児・傷病・介護休職中会費は免除され



両立支援の根本となっている同社の理念

る)、会員が傷病または出産および交通事故により引き続き3日以上欠勤した場合、月例給与および一時金について、主に、次の基準で給付が行われる。

- ・傷病および交通事故について、3日以上1年半までの期間は「標準報酬月額(日額)の100分の30」を、1年半以上2年までの期間は「100分の50」を給付
- ・傷病欠勤により一時金が減額された場合は、「標準報酬月額の100分の60」を限度として「欠勤控除後支給額と実支給額の差額」を補填

2. 両立支援促進員のサポートを受けて

こうした制度を整えて、きめ細かく支援にあたることとしていたが、職場復帰にあたり、復帰する本人の責任感の強さから、復帰にあたって決めた計画よりも、例えば朝早い時間に出勤して頑張り過ぎてしまう、というようなこともあることがわかり、いかにして無理のない職場復帰を支えていくか、伊藤さんはそれが容易ではないことを実感した。

そこで、山形産業保健総合支援センター(以下「センター」という。)に相談して、同センターから派遣された両立支援促進員のサポートを受けながら、よりきめ細かく職場復帰を支え、治療と仕事の両立支援を進めていくこととした。

センターに相談したのは、その前年に同センターが鶴岡市で開催した『治療と仕事の両立支援セミナー』を伊藤さんが受講し、センターが力になってくれることを思い出したからだだったという。

「本人がつい無理をしてしまうこともありますが、そうし

た職場復帰では最終的にうまくいきません。主治医の復帰についての意見書をもとに、本人と職場の上司、人事総務部、産業医が連携し、復帰プランの判断をていねいに行うことが大事だとわかりました」と伊藤さんは振り返る。

現在は、伊藤さんからその役割を引き継いだ機関運営本部人事総務部長の上野健一さんが、職員の健康づくりや安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいる。

「7人体制の人事総務部と、産業医とで連携し、定期健康診断の結果で異常値のあった職員や、月度で超過勤務の多い職員の面談などを医師に依頼し、結果に応じて働き方などを指導していただき、対応しています。それから基本中の基本ですが、定期健康診断、2次健診の受診勧奨に努めています」と上野さん。

治療と仕事の両立支援については、今後も手厚い支援を実践することができるよう、状況に応じて、センターに相談し、指導を受けたいとも考えているようだ。

3. 支援制度があることを知らせていく

『リハビリ出勤規程』や互助会の『たすけあい基金』は、現在のところ正規職員を対象とした制度であるが、非正規職員についても、安心して長く勤め続けられるように、『パート共済制度』(病気・けがによる休業補償、家族入院時の看護休業の補償など)をはじめ、有給休暇制度(入協3か月後の翌月1日より)、人間ドック・成人病検診補助などの福利厚生制度を整備している。

最後に上野さんは、治療と仕事の両立支援のこれからについて、「リハビリ出勤規程、たすけあい基金などの内容を、治療と仕事の両立を支援することができる制度として、職員にさらに知らせていきたい。そして、支援制度を構築したうえで、それを誰もが利用することができ、制度を活きたものとするための取組に注力していきたい」と今後の目標について語った。

会社概要

生活協同組合共立社

事業内容：供給事業(店舗、共同購入、灯油)、共済事業、福祉事業、葬祭事業、サービス事業

設立：1955年

従業員：約1,100人(うち嘱託・パート約900人)

所在地：山形県鶴岡市(本部)