

Rep1 健康支援総合プラン 「自己責任・管理」



カイヤは、従業員の健康を「支援」する義務がある。
が、選択の「自由」は従業員にある。

【支援プラン概要】

※例年、「会社が段取りしていた法定健康診断」に該当する施策として実施。

→費用のみ会社が負担し、選択/手配を従業員に任せることで、受診場所、内容の自由や柔軟性を持たせる。手配に必要な工数分は、会社の金銭的負担増としてまかなう。その結果、以下効果を期待する。

「会社の人的工数減 = 従業員の工数大」 ⇒ 「会社の金銭負担大 = 従業員の金銭 / 便益 / 意識大」

・「法定健康診断」は受診必須。その他、歯科検診、ワクチン接種、自由診療、本人以外のパートナー支援など、予算内ならなんでも利用OK

※「法定健康診断」は必ず予算内、期間内に自主手配して受診すること。

→「健康診断の結果」、問題があり会社対応が必要な場合は報告すること。

・該当年齢ごとに個人予算を設定し、予算内の請求に応じて支給する。

・予算繰り越しは不可、毎年の事業期間内のみ、清算は月次、領収書送付にて賃金で清算。

・領収書の金額のみ清算可能

(例：「18,000円の領収書で、10,000円のみ清算」は不可。該当機関で領収書を2枚でもらうなど、予算枠の有効利用の工夫をする。

【予算額設定（すべて税込、期間：毎年1/1～12/31）】

その年に迎える年齢	専門職 / 管理職	一般職	女性
21-32	毎年2.5万円以下	毎年1.5万円以下 ※1	毎年1.5万円以下 ※1
33～44	毎年4.0万円以下		
45～	毎年3.5万円以下		

※1: 「一般職」「女性」両方にあてはまる場合は、合算「3.0万円」可能。
「専門職」「女性」も同等

※2: その他、会社が症状を認める場合は相談に応じて別途支援あり。

※3: 検診結果について、Q.12を参照のこと。

【Q&A】

Q1：労働契約種別（無期/有期雇用）によって、違いはありますか？

A：ありません。

Q2：専門職 / 管理職 / 一般職 で予算に違いがあるのはなぜですか？

A：当社は専門職会社であり、もたらす利益額の違いから。

Q3：女性特有とはなんですか？

A：性差およびQ2を補助するため。

Q4：自分で申し込むのは手間です。

A：自身に都合のいい医療機関での申込は約10分で終わり、会社側が取りまとめるより効率的です。手間賃も手当に含みます。

Q5：法定健康診断を受診しない場合はどうなりますか？

**A：受診促し＝“管理コストUp”につながります。
そのような人は当社にはいないでしょう。**

Q6：自分以外（配偶者、パートナー）に使ってもよいのですか？

A：はい、ただし法定検診は必ず受診してください。

Q7：ド・健康に関すること以外でもよいのですか？例えば審美的な内容とか。
ex) 美容整形、ホワイトニング

**A：問題ありません。個人の解釈です。「美の健康」もありでしょう。
ただし、「法定の診断」は忘れずに。**

Q8：なぜ、45歳以上は手当が下がるのですか？

A：相応の賃金、健康配慮に対する自己歴史は自己責任だから。

Q9：追加料金を支払うことで、協会けんぽの生活習慣病健診を人間ドック並みの内容にアップグレードできるところを見つけました。

**A：何が追加料金かどうかは関知しません。
つまり、会社はカネ＝領収書（合計額）しか見ていません。
もうちょっと払えば、結構いい検診が受けれる場合は相談ください。
対象予算額の10%程度は許容範囲です。**

Q10：年齢区分がわかりません。

A：12年ごとです。千支、dozen、時計1周。

【Q&A】

Q11：FY19より予算が減ったようです。

**A：FY18の利用金額実績を鑑みて減額しました。
その他福利厚生を厚くしています。**

Q12：結果についてのフロー

- ①まずは本人が結果を確認。一次結果書類を会社に送らないこと。
- ②「問題がある」と本人が判断をした場合は、
「問題があると判断した理由」を添えて①のコピーと共に会社に報告。
#自身で問題有無がわからない場合はセカンドオピニオンなどを取得
(その費用も会社負担OK)

③そのうえで会社は結果を閲覧、判断する。

*

当初から会社は結果を知る必要はないし、資料の保管もしない。
そもそも、会社に医者を抱えていないので判断できない。

Q13：会社ポリシーについて。

A：健康は、

- ・自己責任、運命（遺伝子など先天的なもの）
 - ・個々人の人生計画
- に依ります。

「喫煙」「飲酒」「運動不足」でも、「短命」でいいと思っている人間に、
会社は立ち入りません。「長命」が美德とも限りません。あくまで
「啓蒙（健康寿命は長いほうがいだろう）」と「費用補助」のみです。