



## はじめに

東京都では、平成25年3月に策定した、がんの予防から治療及び療養生活の質の向上に至るまでの総合計画である「東京都がん対策推進計画(第一次改定)」に基づき、がんに負けることのない社会の実現を目指した様々ながん対策を行っています。

その一環で、職域におけるがん対策として、「東京都職域連携がん対策支援事業」と「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」の2つの事業を実施しています。

「東京都職域連携がん対策支援事業」は、がん対策に積極的に取り組む意欲のある企業を「取組企業」に認定し、「取組企業」の活動を東京都が支援することで、協力して職域におけるがん対策の取組促進を目指しています。

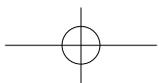
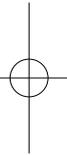
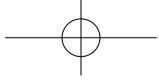
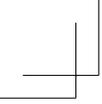
「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」は、従業員ががんに罹患しても、治療と仕事を両立することが可能となる優良な取組を行っている企業を広く募集し、表彰することで、その取組を参考に、他社において治療と仕事の両立の取組が促進されることを目指しています。

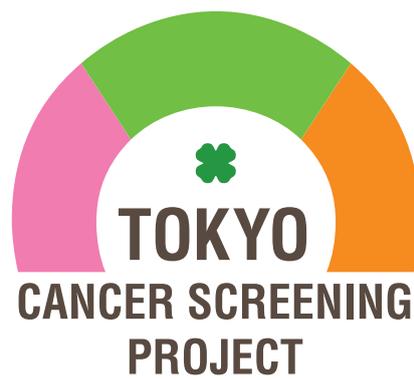
この度、平成29年度に実施した両事業において、優れた取組を行っている企業を表彰するとともに、その取組内容や効果等を「事例紹介集」としてまとめました。

是非、各企業の事例からがん対策のヒントをつかんでいただき、今後の取組にお役立てください。

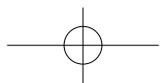
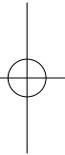
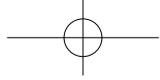
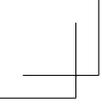
平成30年2月  
東京都福祉保健局







# 東京都職域連携がん対策支援事業 事例紹介集



## 企業一覧

### 【優良賞】

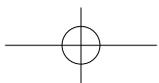
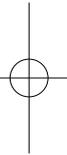
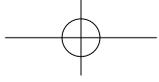
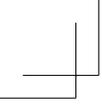
アクサ生命保険株式会社	3
株式会社アークテック	7
東京トラック運送株式会社	11

### 【奨励賞】

株式会社情報実業	15
株式会社シンカーミクセル	19
田島ルーフィング株式会社	23
医療法人社団天宣会 汐留健診クリニック	27
株式会社ミノファーゲン製薬	31

(50音順)







## アクサ生命保険株式会社

～受診勧奨の徹底と治療と仕事の両立支援に向けた検討～

業 種	金融業、保険業	創 業	1994年
主要事業	生命保険業		
常時使用する従業員数	正規 8,155人	非正規	217人
本社等所在地	東京都港区白金1-17-3 NBF プラチナタワー		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 健康宣言に基づく、役員メッセージの発信
- 職制を通じた受診勧奨の実施等、受診率向上のための取組
- 治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始

がん検診実施状況	胃がん検診	<input type="radio"/>	肺がん検診	<input type="radio"/>	大腸がん検診	<input type="radio"/>
	子宮頸がん検診	<input type="radio"/>	乳がん検診	<input type="radio"/>		

### 平成 28 年度までの取組や課題など

- 以前より、がん検診は定期健康診断とあわせて行っており、その受診率は概ね 100% (97%) であった。一方で、精密検査の受診率は十分に把握できておらず、精検受診率の把握や向上が課題となっていた。また、会社として従業員の家族（被扶養者）にもがん検診の受診機会を提供しているものの、受診率は 40% 台と低調であり、従業員家族のがん検診受診率向上も課題となっていた。
- そうした中、平成 27 年に社内外に「健康宣言」を行い、「社員の健康を重要な健康資源の一つとして捉え、社員とその家族一人ひとりが『心身ともに健康』に生活することを支援し、健康で健全に働ける会社を目指します」と宣言した。この健康宣言を実行すべく、平成 28 年度はがん対策に積極的に取り組むことを社内外に PR し、また、課題であった精密検査の受診勧奨については従業員への個別勧奨を行い、従業員家族向けにはオリジナル冊子を作成して啓発するなど、様々な取組を行った。

## 取組の内容

### <健康宣言に基づく、役員メッセージの発信>

- 平成29年度も引き続き受診勧奨等を行うにあたり、役員から全従業員を対象に、健康宣言に基づく新たな取組について、メールにてメッセージの発信を行った。
- メッセージには、会社として従業員及び従業員家族の健康に配慮する企業を目指すこと、健康診断の受診勧奨を行い、病気が見つかった場合には重症化予防等のサービスを案内するなどの具体的な取組について周知した。
- あわせて、従業員にお願いしたいこととして、健康診断の受診や、従業員家族への健康診断・がん検診の受診案内についても記載し、協力を呼びかけた。

#### 【役員からのメッセージ（抜粋）】

##### 健康宣言にもとづく新たな取組について ～社員（ご家族を含む）への健康診断受診のお願い～

現在アクサ生命では、社内のみならず顧客団体に対しましても健康経営を推進しており、今年2月には「健康経営優良法人～ホワイト500」に認定されました。

私たちは、アクサ生命「健康宣言」にもとづいて、これまで以上に、社員およびご家族の健康に配慮する企業になるべく、社員・ご家族の皆様健康診断のご案内コールを行い、病気が見つかった方には適切な病院や重症化を予防するためのサービスなどをご案内する新たな取組を開始いたします。

①7月より私たち社員と家族を対象として、主に健康診断を未受診の方に対して、アクサ生命健康保険組合のコールセンターより健康診断のご案内コールを行います。

②健康診断により生活習慣病などの疾病が確認された方に対しては、適切な病院や重症化を予防するためのサービスなどをご案内する予定です。社員およびご家族の皆さまの健康をサポートするために、サービス内容の拡充を検討しており、固まりしだい追ってご案内いたします。

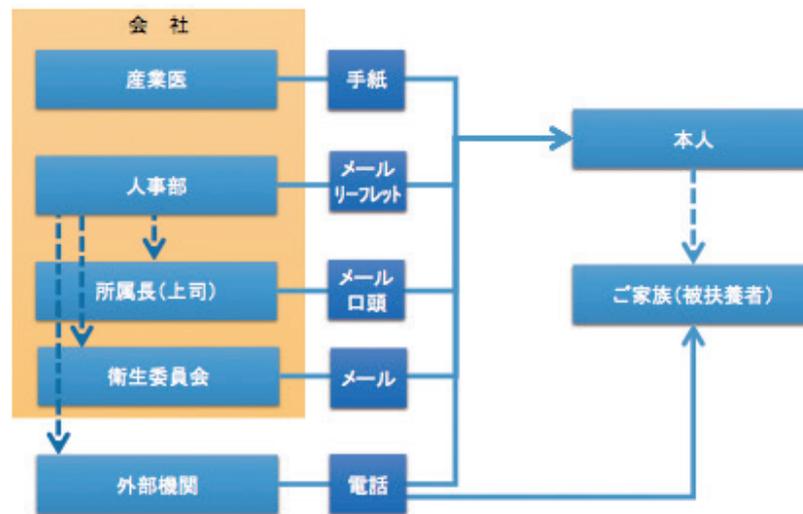
##### <皆さまへのお願い>

- ・健康診断のご案内コールがありましたら、早めの健康診断申し込みをお願いします。
- ・被扶養者向けのご案内が届きましたら、ご家族にお渡しいただき、必要な書類（情報連絡書：ハガキ）をご提出いただくようお願いいたします。

### <職制を通じた受診勧奨の実施等、受診率向上のための取組>

- 健診受診率100%を達成すべく、未受診者に対しては個別に手紙やメールで受診勧奨を行うとともに、別途職制や衛生委員会を通じた受診勧奨を行うなど、複数の手段を組み合わせ受診勧奨を行った。その際、事務局から提供されたリーフレットも送付するなどして活用した。
- また、平成29年度からは、本人及び従業員家族の受診率向上対策として、外部機関に委託の上、電話による個別の受診勧奨を実施した。電話での勧奨を行う際は、その場で受診予約ができるようにして手続きの手間を省くなど、対象者が受診しやすい環境づくりの工夫をした。
- 精密検査受診率向上に向けては、外部機関の協力を得て検査結果をヒアリングし、精密検査が必要であれば医療機関を紹介して受診を促すなどの取組を並行して行った。なお、精検未受診者に対しては未受診の理由について調査を行っており、その結果を踏まえ、より効果的な受診率向上施策を検討していく。
- 加えて、外からの働きかけのみではなく、従業員本人に自身の健康管理を自発的に行ってもらうべく、会社の「健康ウェブサイト」を活用して検査結果の見える化を行い、更に、検査結果に対してインセンティブを付与することとした。

### 【多方面からの受診勧奨（イメージ）】



### ＜治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始＞

- これまで行ってきたがん検診受診率や精密検査受診率の向上の取組とあわせて、がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立支援についても対策を強化していきたいと考え、がん以外のその他の傷病も含めた支援策について検討を始めることとした。
- 当初は何から検討すべきか分からなかったため、事務局から提供された資料等をもとに他社の事例を収集し、また、アドバイザーに助言を求めることとした。アドバイザーからは、まずは両立支援に活用できる企業内の既存の制度について確認するとよいとの助言が得られたことから、フレキシブルな働き方に対応した既存制度（在宅勤務等）の整理・活用の検討を開始した。
- また、全国の事業場の産業医・衛生委員会の体制整備を実施し、面談や相談プロセスの見直しを行った。これにより、両立支援を必要とする従業員の状況や勤務に対する要望を集約することが可能となった。

### 取組において工夫した点・苦労した点

- がん検診を含む定期健康診断受診率 100%の目標を達成するため、事前に役員から全従業員宛にメッセージを発信して会社としての取組姿勢を示し、従業員に協力を呼びかけた。加えて、職制を通じた受診勧奨や外部機関への委託など様々な手法を組み合わせることで、徹底したコール・リコールを行った。なお、全社的な取組として、各部署の得意分野を活かして相互に連携することで、確実な実施につなげることができた。
- 12月末時点の未受診者に対しては「未受診報告書」の提出を求め、未受診である理由を報告させた。このことにより、未受診であることに対して会社が重要視していることを従業員に示すと同時に、会社としては未受診の理由を把握することが可能となった。

### 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 様々な手法を組み合わせた受診勧奨を行った結果、1月時点で健診受診率は99%に達し、受診率100%の目標達成が目前となった。残り1%の未受診者に対して、引き続き徹底した受診勧奨を行っていく。

- 両立支援の検討を行うにあたり、全国の事業場の産業医体制の見直し・整備を進めた。それにより、各拠点の産業医や保健師から本社健康相談室宛に、がんに罹患した従業員の状況が報告されるようになるなど、現場の声が拾えるようになってきた。

## 今後の展望・抱負

- 引き続き、健診受診率100%の達成を目標とするとともに、精密検査受診率の向上についても意欲的に取り組んでいきたい。
- 検診によるがんの早期発見のみならず、予防のためのがん教育を行う必要性を感じている。今後は、産業保健スタッフと連携して、がん予防に関する啓発の実施や、従業員を対象とした健康意識改革のためのセミナーの開催を予定している。
- 治療と仕事の両立支援に向けては、今後、従業員のニーズを把握しつつ、会社としての体制や制度の整備・強化を行っていきたいと考えている。

### <代表者コメント>

わたしたちアクサ生命では、「お客様が自信をもって、より良い人生を送れるように寄り添う」ことを保険の将来のビジョンに掲げ、アクサ生命「健康宣言」にもとづき、社内のみならず顧客団体に対しましても健康経営推進のサポートに取り組み、また、これまで以上に社員およびその家族の健康に配慮する企業になるべく、様々な取組を行っています。



役員、社員がこれらの取組により自らの健康を心掛けるとともに、ヘルスリテラシー（健康に対する知見）を高めることで、個人のお客さまの健康増進と法人のお客さまの健康経営推進のサポートにも取り組み、日本の社会へ貢献することを目指していきます。

このたびは、会社の考え方や取組が社内に一層浸透する大変良い機会を頂戴したと、感謝しています。

今後も、社員およびその家族が心身ともに健康に生活することを支援しながら、「保険の支払者」としてのみならず、「お客様に寄り添うパートナー」として選ばれる企業となるために、生命保険会社としての社会的責任を果たし、働きやすい職場を実現する取組を継続してまいります。

(執行役兼人事部門長 山下美砂)

### <アドバイザーコメント>

健診受診率100%を達成するために、健康管理部門や産業医のみならず、上司、衛生委員会、外部委託先と多方面から未受診者に対して受診勧奨を行ったことや、従業員家族へも電話による受診勧奨を行い、その場での予約を可能とするシステムを導入するなど、企業として、目標達成に向けて高い意識を持って取り組んだことが窺える。また、未受診者には理由書を提出させるなど、工夫を凝らした取組を行ったことを高く評価する。今後も徹底したコール・リコールや精密検査の受診勧奨等、貴社の企画力あふれた取組の実行に期待する。



## 株式会社アーケテック

～社長が旗振り役となりがん対策を推進～

業 種	情報サービス産業	創 業	1996年
主要事業	システム開発支援及び健診業務用システムの開発・販売		
常時使用する従業員数	正規 21人	非正規	0人
本社等所在地	東京都中央区日本橋3-5-13 三義ビル 5F		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 会社としてがん検診を制度化
- 健康経営推進プロジェクトチームの設置
- 従業員ががんを「自分ごと化（内発的動機づけ）」するための様々な普及啓発

がん検診実施状況	胃がん検診	<input type="radio"/>	肺がん検診	<input type="radio"/>	大腸がん検診	<input type="radio"/>
	子宮頸がん検診	<input type="radio"/>	乳がん検診	<input type="radio"/>		

### 認定以前の取組や課題

- 従業員をがんで亡くした経験から、会社としてがん対策を行うことの必要性を感じていたものの、どの分野から着手すれば良いか、判断しかねていた。
- 健診センター向けにシステムを提供しているという業種柄、従業員の定期健康診断の受診率は毎年100%を達成しており、30歳以上の全従業員が健保指定人間ドックを受診していた。
- がん検診については、従来、人間ドックに含まれる胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を全額会社負担で実施していたが、婦人科検診（子宮頸がん検診・乳がん検診）については未実施であった。

## がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 平成27年に大切な従業員の一人をがんで亡くすという出来事があった。少数精鋭の従業員数で全員が顔見知りという状況において、このような残念な結果となったことは、従業員全体に大きなショックを与えた。
- この出来事を受けて社内のがん対策を見直したところ、がんを予防するための生活習慣についての知識の不足、婦人科検診の未実施等が課題として明らかになった。
- 「がん教育」「検診受診による早期発見・早期治療」「両立支援」をがん対策の柱に掲げ、会社として従業員の健康を守るための適切な対応プログラムの整備を図りたいと考え、事業への参加を決意した。

## 取組の内容

### <会社としてがん検診を制度化>

- がん検診の実施体制について明文化し、体制を整えた。あわせて、未実施であった婦人科検診について、「勤務時間内での検診受診」及び「検診費用の全額会社負担」を制度化した。
- 5大がんを除いたがん検診の受診を希望する場合は追加オプションとし、それに対して補助を行うこととした。

### <健康経営推進プロジェクトチームの設置>

- 会社全体でがん対策に取り組むため、部署をまたいだ「健康経営推進プロジェクトチーム」を設置した。
- 第2回取組企業連絡会で行われたがん検診見学会の様子をビデオ撮影し、情報共有のため、後日プロジェクトチーム内で上映会を実施した。
- 部署単位での勉強会を毎月開催することを決定し、「がん検診」や「がん予防」をテーマとして取り扱った。

【部署単位での勉強会の様子】



### <従業員ががんを「自分ごと化（内発的動機づけ）」するための様々な普及啓発>

- がん検診の必要性について従業員に理解してもらうために、東京都から提供されたリーフレットを全従業員に配布した。加えて、eラーニングを実施し、その際は、個人単位ではなく部署単位での勉強会として行った。このeラーニングでは、「喫煙は遺伝子情報を傷つける」など従業員が初めて知る情報も多くあり、また、グループ討議で更に踏み込んだ検討もなされ、健康に対する意識を改める良い機会となった。
- がんへの理解を更に深めるため、がんの罹患リスクに関する統計や生活習慣による影響などの内容を盛り込んだ啓発セミナーを開催した。質疑応答では従業員からの質問も多くあり、活発な意見交換がなされた。

【啓発セミナーの様子】



- 啓発セミナー開催から1か月後の部署単位勉強会において、従業員自らが講師となり、啓発セミナーで使われた資料を用いて他の従業員に講義を行う、といった取組を行った。また、それぞれのコンテンツごとに理解度測定を行うとともに、感想をまとめる等の取組を行うことにより、学習内容の定着度合いが大幅に向上した。
- また、従業員各々ががん予防に対する行動指針（私の「がん予防宣言」）を提起し、日常生活でがん予防を心がける事とした。

#### 【私の「がん予防宣言」の例】

- 日々の生活で運動や食事に気を付けようと思います
- 加工食品にも多くの発がん物質が含まれていることがわかったので、なるべく加工食品をとらないように、自炊します
- 飲酒を控えます
- 定期的に健診・検診を受けます
- 受動喫煙をしないよう、喫煙者という際に気を配ります

### 取組において工夫した点・苦労した点

- 部署単位での勉強会を行い、その中でグループ討議などの意見交換をさせることで、従業員の積極的な参加を促した。
- 啓発セミナー開催1か月後の勉強会における取組では、あえて啓発セミナーから日を開けての実施とすることで、従業員が講義準備のために自主的に学習するよう導いた。また、各々が講師役を務め、自身の言葉で情報を発信することで、インプットだけでなくアウトプットも促すこととなり、知識の定着が非常に進んだように感じる。

### 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 一年間の活動を通じて従業員のがんやがん検診についての理解が深まり、意識も変わってきていると感じている。
- 1月に、啓発セミナーを受講した従業員による振り返りの講義を行うとともに、アンケート調査を実施した。従業員が講師役を務め、自身の言葉で情報を発信することによりインプットだけでなくアウトプットも促すこと、また反復学習とアンケートの実施により、知識の定着が非常に進んだように感じた。
- 加えて、アンケート回答結果から、勤務地が自社である従業員と客先で勤務する従業員、家族同居者と一人暮らしの従業員、年齢等により、興味のあるがん教育の実施方法に明らかな違い（啓発セミナーの開催かリーフレットの配布かなど）があり、啓発を行なうにあたっては、コンテンツは複数あることが望ましいと改めて認識した。

### 今後の展望・抱負

- 来年度に向け、治療と仕事の両立支援のガイドライン整備に向けて、がん対策の窓口になっている従業員と社会保険労務士で協議を開始させた。今後、プロジェクトチームで話し合い、社内に展開を図っていききたい。
- 今年度は様々な形で従業員へ啓発を行なったが、これで終わりにせず、継続的な情報発信を行っていく。

### <代表者コメント>

私達の経営理念並びに経営指針には「社員と取り巻く人々の幸福」という言葉が記されています。私達はこの理念と指針に則り全社一丸となって健康的で明るい職場づくりに取り組んでいます。

この度、東京都職域連携がん対策支援事業に参加させていただき、「がんは誰もが罹る可能性がある身近な病気」という視点に基づき、企業として、個人としていかにがんに向き合うべきか？何をすべきか？を全社的に共有することができました。

今後は、従来の取組に加えて、予防・治療・両立支援等に関する制度と支援体制の整備を図り、より質の高い健康経営を推進してまいります。

(代表取締役 喜多一)



### <アドバイザーコメント>

社長の強いリーダーシップのもと、特にがん教育に重点を置いて意欲的にがん対策に取り組まれた点を高く評価する。部署単位での勉強会を定期的で開催し、講義形式、グループ討議、相互プレゼンなど、学習方法にも工夫を凝らし、確実な知識の定着を図ったことは見事である。この啓発手法は、他の企業にとって非常に参考となるものであったと思われる。是非これを継続してもらうとともに、従業員やその家族を守るため、両立支援の体制整備等のがん対策の取組を更に推進してもらいたい。



## 東京トラック運送株式会社

～がん検診の受診体制整備を経ていよいよ両立支援へ～

業種	運輸業	創業	1961年
主要事業	一般貨物自動車運送事業		
常時使用する従業員数	正規 222人	非正規	47人
本社等所在地	東京都江東区新砂1-13-13		
認定事業所	本社		

### 取組のポイント

- 社内報を活用したがんに関する情報発信
- 既存の研修機会を活用した啓発セミナーの開催
- 従業員の「治療と職業生活の両立支援マニュアル」の作成

がん検診実施状況	胃がん検診	○	肺がん検診	○	大腸がん検診	○
	子宮頸がん検診	○	乳がん検診	○		

### 平成 28 年度までの取組や課題など

- 「ドライバーが病気になったままハンドルを握らせてはならない」、「会社が起因する自動車事故は起こしてはならない」という考えが会社経営の根幹にあり、事故防止の観点からも従業員の健康管理は非常に重要であると認識していた。
- これまでは労働安全衛生法に定める健康診断を中心に従業員の健康管理に取り組んでおり、がん検診等のがん対策の取組は実施していなかったが、従業員ががんに罹患したことをきっかけに、会社としてがん対策に取り組むこととした。
- 取組に当たっては、平成 27 年度に役員会議・支店長会議等の場で幹部職員と勉強会を行うとともに、労使間で協議を重ね、健康管理規程を策定した。この規程により、区市町村が実施するがん検診を従業員が受診する場合は、その検診受診を出勤扱いとするとともに、会社が検診費用を全額負担することが決まり、平成 28 年 4 月から運用が開始された。加えて、既存の研修機会を活用した啓発セミナーの開催等、がん予防に関する取組も実施している。

- 平成28年4月からのがん検診実施により、従業員のがん罹患が新たに判明した。このことにより、がん罹患した従業員に対する治療と仕事の両立支援を行う必要性を再認識した。

## 取組の内容

### <社内報を活用したがんに関する情報発信>

- これまでも、社内報や啓発セミナーの開催を通じて、がん検診に対する意識啓発を行ってきたところであるが、がん対策の基盤を更に強化するため、がん検診の受診勧奨やがんに対する基礎知識の啓発を引き続き行っていく必要があると考えた。
- そこで、5大がん（胃がん、肺がん、大腸がん、子宮頸がん、乳がん）について基礎知識の定着を図るべく、社内報「健康推進ニュース」を平成28年度に続いて発行することとした。社内報は、事務局から提供されたデータ等を活用し、グラフなども用いて分かりやすくまとめるとともに、情報過多で飽きさせないよう、今年度は発行1回につき1種類のがんを取り上げるようにした。
- また、従業員にヒアリングをしたところ、社内報はこまめに変わるよりも、一定期間掲示したほうが多くの従業員の目に留まるということが分かった。そこで、社内報は従業員の目に触れやすい場所に掲示し、四半期に1回の更新とするとともに、社内報に載せる情報を増やし、より具体的に情報を伝えるようにした。
- なお、職場は男性従業員が多く、女性特有のがんの情報は伝わりづらいことから、女性従業員全員に、東京都から提供された子宮頸がんや乳がんに関するリーフレットを配布した。

### <既存の研修機会を活用した啓発セミナーの開催>

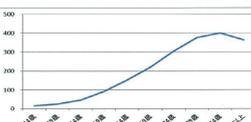
- 運輸業という業種柄、従業員が一同に集まる場を新たに設けることが難しかったため、年1回、会社で毎年行っている「事故防止研修会」の機会を活用して、平成28年度に引き続き、がんに関する啓発セミナーを開催した。
- 啓発セミナーでは、「なぜがん検診を受ける必要があるのか」「がん検診はどのように行われるのか」「がんを予防するための生活習慣改善」等について、グラフや写真を用いた詳細な説明を行うことで、参加者の関心を喚起する内容とした。

#### 【健康推進ニュース】

東京トラック運送(株) 健康推進ニュース 平成30年1月1日 08 号 経経・総務部発行

新年明けましておめでとうございます。今年も健康第一でがんばりましょう！

**男性の死亡者数が高い「胃がん」！しかし早期発見、早期治療で9割以上の人が治るといわれています！**

- 1. 胃がんで？**  
胃の壁の最も内側にある粘膜内の細胞が、何らかの原因でがん細胞になって無秩序に増殖を繰り返すことで生じます
- 2. 早期胃がんと進行胃がん**  
胃の壁は、内側から大きく分けて「粘膜層」と「筋層」からできています  
① 早期胃がんとは、がんが粘膜層に留まっているもの  
② 進行胃がんとは、がんが筋層以上に深く進んだもの
- 3. 胃がんの自覚症状など**  
① 胃がんは、早い段階で自覚症状が出ることは少なく、かなり進行しても無症状の場合もある  
② 代表的な症状としては、「胃の痛み」「不快感・違和感」「胸やけ」「吐き気」「食欲不振」など  
③ 胃がんの代表的な症状は、「胃炎」や「胃潰瘍」などの症状と同じ  
④ 食事がつかなくなり、体重が減るといった症状は「進行胃がん」の可能性もあり  
※検査しなければ確定診断はできませんので、これらの症状がある場合は、早めに医療機関を受診する必要があります
- 4. がん罹患データ**  
① 胃がんになった人の割合(2013年全国 人口10万人対)  
  
② 全国と東京都のがんによる死亡者数(平成28年度・都道府県上位5府)  

全国 (372,986人)		東京都 (34,017人)		
男性	女性	男性	女性	
胃がん	2,823人	1	胃がん	2,096人
肺がん	2,223人	2	大腸がん	1,943人
大腸がん	1,615人	3	膵臓がん	1,319人
膵臓がん	1,154人	4	胆膵がん	1,077人
肝臓がん	977人	5	腎臓がん	943人
胆膵がん	915人		子宮頸がん	943人
- 5. 胃がんのリスク要因**  
胃がんの発生については多くの研究が行われており、リスク要因の中でも喫煙や食生活などの生活習慣病やヘリコバクター・ピロリ菌の持続感染などが、胃がん発生のリスクを高めると評価されています  
食生活については、塩分の多い食品の過剰摂取や、野菜や果物の摂取不足が指摘されています
- 6. 胃がんの予防法**  
リスク要因を避けることが大切で、これを機に生活習慣の見直しを行ってみませんか！  
また、ヘリコバクター・ピロリ菌の感染率は、中高年層で高く、若年層では近年低下傾向にあり、感染したすべての人が胃がんになるわけではありません。除菌療法もリスク低減に効果があるという研究結果も集積されつつありますので、早めの治療を行いましょう
- 7. 科学的根拠のある胃がん検診**  
【検査方法】胃部エックス線検査又は胃内視鏡検査  
【検査対象者・受診期間】50歳以上の男女、2年に1回(胃部エックス線検査については、当分の間、40歳以上・年1回の実施でも差支えない)  
**区市町村が実施する集団がん検診を受診しましょう**  
従業員が居住する区市町村から郵送される集団がん検診受診案内により受診された場合は会社で費用負担しています。(※ 領収書、受診結果)

#### 【セミナーの様子】



## ＜従業員「治療と職業生活の両立支援マニュアル」の作成＞

- 従業員にがんが見つかったこともあり、治療と仕事の両立支援を行う必要性が出てきたが、両立支援に関しては明文化されたマニュアルがなく、今後、担当者が変わればその都度対応が異なってしまう可能性が懸念された。
- そこで、担当者が変わっても同じ取り決めの中で支援を行うことができるよう、会社として、治療と職業生活の両立支援マニュアルを作成することとした。
- マニュアルの作成に当たっては、厚生労働省の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」や事務局から提供された資料等を参考にしながら、会社の実情に合った対応の流れや体制、個人情報保護の遵守、各種様式の雛形などを検討した。マニュアルは、作成した案をアドバイザーや事務局に繰り返し確認してもらい、作り上げていった。
- 今後、確定したマニュアルについて全従業員に通知し、正式に運用を開始する予定である。

### 【両立支援マニュアル（抜粋）】

<p style="text-align: center;"><b>【基本方針】</b></p> <p>私たちは、法令に定められた健康診断の完全実施及び高水準な再検率の維持及び、集団がん検診受診や人間ドッグ受診への積極的アプローチを行い、従業員の健康管理をすることにより、「安全」「安心」「誠実」を実践し、信頼を得る企業へと日々邁進致します。</p> <p>又、従業員が治療と職業生活の両立ができるよう積極的な支援を行うことにより、従業員が安心して就業できる職場環境を提供いたします。</p> <p><b>第1章 治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項</b></p> <p>(1) <b>安全と健康の確保</b> 治療と職業生活の両立支援に際しては、就労によって、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないよう、就業場所の変更、職務変更、労働時間の短縮、深夜業務の軽減等の両立支援を要する従業員本人（以下、「本人」という。）の治療を最優先とした適切な措置や配慮を行うものとする。 したがって、職務の繁忙等を理由に適切な措置や配慮を行わないことがあってはならないものとする。</p> <p>(2) <b>本人による取組</b> 治療と職業生活の両立に当たっては、疾病を抱える本人が、主治医の指示等に基づき治療を受け、服薬、適切な生活習慣遵守等、疾病の増悪防止について適切に取り組むことを前提とする。</p> <p>(3) <b>本人の申出</b> 治療と職業生活の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、本人は会社の健康相談窓口担当者（総務課：健康担当者）に申出をする。 本人からの申出を受けた健康相談窓口担当者は、所定の様式にて手続きを行い、円滑かつ適確に実施まで行えるように処理を進めること。</p> <p>(4) <b>治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応</b> 治療と職業生活の両立支援の対象者は、入院や通院、療養のための時間確保が必要になるだけでなく、疾病の症状や治療の副作用、障害等によって、本人の業務遂行能力が一時的に低下する場合などがある。 このため、時間的制約に対する配慮だけでなく、本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等を行うものとする。</p>	<p>(5) <b>個別事例の特性に応じた配慮</b> 症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、取るべき対応やその時期等は異なるものであることを十分留意すること。 個別事例の特性に応じた配慮が治療と職業の両立支援には欠かせない。</p> <p>(6) <b>対象者、対応方法の明確化</b> 申出を行った本人に対する対処方法は、本書を基本として対応し、その他の事例ができた場合は、主治医の意見書を参考にし、適確な措置を講ずる。</p> <p>(7) <b>個人情報の保護</b> 治療と職業生活の両立支援を行うためには、病名、病状、治療方法等の疾病に関する情報が必要不可欠となるが、これらの情報は個人情報であることから、会社が主治医より情報を新たに取得しようとする場合は、会社が定める様式以外の使用は認めず、すべて本人の同意を得た上で行うこと。 また、取得した情報は第1章（8）②に定める会社関係者以外が扱うことを禁じ、第三者への漏洩防止も含め適切な方法を用いて管理を行うこと。</p> <p>(8) <b>両立支援にかかわる関係者と連携の重要性</b> 治療と職業生活の両立支援を行うにあたっては、本人の他に下記に示す立場の関係者と連携することにより、より的確な措置を講ずることができるように定める。 ①本人（事例によっては親族または家族） ②会社関係者（役員、健康相談窓口担当者（総務課：健康担当者）、所属長） ③医療関係者（主治医、看護師）</p> <p style="text-align: center;"><b>第2章 両立支援の進め方</b></p> <p>(1) <b>両立支援の検討に必要な情報</b> 本人からの申出に基づき、健康相談窓口担当者は治療と職業生活の両立支援を検討するに当たって、以下の情報を所定の書式により収集する。 ア. 病状、治療の状況 ・現在の状況 ・入院や通院治療の必要性とその期間</p>
--	--

## 取組において工夫した点・苦労した点

- 情報発信に当たっては、従業員に情報をいかに見てもらえるかが課題であった。そこで、従業員へのヒアリングを通じて生の声を確認するなどして、効果的な情報発信のあり方について見直し、社内報の掲示方法の変更等を行った。
- 「治療と職業生活の両立支援マニュアル」作成に当たっては、大企業のマニュアルをそのまま利用するのではなく、自社であれば何ができるかを念頭に検討を行った。中でも、いかに従業員が安心してがん検診を受診し、治療に専念できるような基本方針を打ち出すかという点を重視し、検討を重ねた。

## 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 従業員からは、「車内を禁煙にしてはどうか」といった意見が自発的に出てくるなど、健康づくり全般への関心の高まりがあり、情報発信の手ごたえを感じている。
- セミナー後に実施したアンケート結果では「改めてがん検診の重要性が分かった」といった声が多く、従業員のがん対策に対する問題意識が一層高まった。

## 今後の展望・抱負

- 両立支援マニュアルを作成し、これから運用を開始するところであるが、これがきっかけで従業員が安心してがん検診を受けたり、会社に相談できるようになることを期待している。今後運用する中で、適時内容の見直しを行い、従業員が安心して働ける環境づくりを進めていきたい。
- 3年間がん対策に取り組むことで、啓発・検診・両立支援等において一定の成果を得たところであるが、改めて、がん対策は予防・定期的な検診受診・精密検査の受診勧奨・早期の治療・両立支援・復職と一連の対策を会社として考えることが重要であると再確認している。今後は、予防に重点を置き、従業員への更なる啓発を推進するとともに、企業におけるがん対策はどうあるべきか、自問しながら取組に臨んでいきたいと考える。

### <代表者コメント>

企業におけるがん対策とは、がん予防、定期的ながん検診受診、再検査・精密検査の受診勧奨、治療と職業生活の両立支援まで考えて実施することで、従業員が安心して働いてくれる環境ができるのではないかと、取組をはじめたこれまで3年を要し、ようやくシステマ的なものが完成しました。

この中でも、今後も企業が一番力を入れなければならないことは、がん予防に対する教育だと考えます。

がん予防に関する従業員への教育には、本事業のような専門家の皆様のお力をお借りしなければ、素人では難しく、次年度以降、どのように進めていくかを考えております。

運送業を営む当社にとって「安全」は技術的な教育を行い自動車事故を撲滅していくだけではなく、従業員の高齢化に対応し、健康管理には今後も様々な知恵や教育を継続してまいります。

（代表取締役 吉川康宏）



### <アドバイザーコメント>

今年度、両立支援のための社内規程を策定したことで、啓発セミナーをはじめとするがん教育、検診受診体制の整備、そして両立支援と、がんの一次予防から三次予防までの企業の実情に即した体制を確立されたことを高く評価する。本事業に参加して3か年でこのような成果をあげられたことは、担当者が従業員の健康づくりに対して真摯に取り組んだ結果に他ならず、心より敬意を表したい。新たに策定された両立支援規程が実際の運用を経てどのようにブラッシュアップされるのか、注目したい。



## 株式会社情報実業

～啓発セミナーを通じたがん対策の風土づくり～

業 種	情報通信業	創 業	1980年
主要事業	システム開発		
常時使用する従業員数	正規 38人	非正規	2人
本社等所在地	東京都立川市曙町1-18-2 一清ビル別館3F		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 啓発セミナーの開催と従業員のがん体験談の紹介
- がん検診に関するリーフレットの社内配布
- 治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始

がん検診実施状況	胃がん検診	<input type="radio"/>	肺がん検診	<input type="radio"/>	大腸がん検診	<input type="radio"/>
	子宮頸がん検診	<input type="radio"/>	乳がん検診	<input type="radio"/>		

### 平成 28 年度までの取組や課題など

- 毎年実施している健康診断にあわせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、子宮頸がん検診、乳がん検診の5つのがん検診を実施していた。がん検診の実施に当たっては、会社側が従業員の検診受診日を設定し、医療機関の予約までを行っており、検診費用や検診受診に係る交通費も全額会社で負担していた。このように、従業員ががん検診を受診しやすい環境を整備していることもあり、がん検診受診率は100%を達成している。
- 検診後の対応としては、精密検査の受診が必要な従業員には精密検査受診の報告を義務付けたり、万一入院が必要となった場合には会社からも入院費を支援できるよう、会社としてがん保険に加入したりするなど、手厚いフォローも行っている。

- 一方で、特に若手の従業員において、「会社が予約しているから受診している」、「自分にはがんは関係ない」といった認識を持つ傾向があった。そこで、平成28年度より本事業に参加し、月に一度の帰社日を活用した全従業員参加の啓発セミナーの開催やリーフレットの配布等を通じて、従業員のがん検診に対する意識向上を図っている。

## 取組の内容

### <啓発セミナーの開催と従業員のがん体験談の紹介>

- 従業員一人ひとりががんについて理解を深め、自らの意思でがん予防や早期発見・早期治療に取り組んでもらうことを目的として、平成28年度に引き続き、月に一度の帰社日を活用した全従業員対象の啓発セミナーを実施した。
- 啓発セミナーは、冒頭にごがん対策の取組を実施する旨の宣言を社長より行い、東京都職員による「がん予防」に関する講義（約20分）と、がん罹患した従業員の体験談（約15分）、質疑応答（約5分）の構成で行われた。

[セミナーの様子]



- 体験談においては、がんが判明した経緯や現在も継続中の治療スケジュール、また、治療に当たっての具体的な治療費等を、がん罹患した従業員自らが紹介した。その上で、がん検診の大切さやがんが発見された場合はすぐに会社に相談した方がよいこと、また、会社への相談の結果、勤務地の変更などの措置により治療中も仕事を継続できていることなど、同僚に向けた強いメッセージを発信した。

### <がん検診に関するリーフレットの社内配布>

- 従業員の理解をより深めるため、事務局から提供されたがん検診に関するリーフレットを活用し、意識向上を図った。
- 配布に当たっては、大腸がんや子宮頸がん、乳がん検診に関するリーフレットのほかに、肝炎ウイルス検査の普及啓発リーフレットを全従業員に配布した。

[肝炎ウイルス検査普及啓発リーフレット]

**Check! 肝臓をみよう。**

約40人に1人が肝炎ウイルスに感染しているといわれています。

全ての人が感染している可能性があります。

感染は血液・体液により起こります。

肝炎ウイルスは、肝臓がんの主要原因です。

感染していても、自覚症状はほとんどありません。

ご家族のためにも、必ず一度は検査を!

最新相談窓口  
健康について 03-5320-4363  
検査や相談について 03-5320-4471

## <治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始>

- がん検診の実施など、がん予防の取組は行ってきたものの、がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立を支援するための社内の体制は固まっておらず、課題となっていた。そこで、会社として、病気になっても働きやすい環境・支援体制を構築するべく、治療と仕事の両立支援について検討を開始した。
- 検討に当たっては、東京都から提供された資料や他社事例等、まずは情報収集を行った。その後、定期的に開催される経営層が集まる会議において両立支援への取組について問題提起をし、議論のための素地をつくった。
- 今後、会議の場で、他社の具体的な取組状況などを紹介しながら、会社としての環境・体制づくりについて検討を進めていきたいと考えている。

## 取組において工夫した点・苦労した点

- 啓発セミナーの実施に当たっては、講義を聞くだけで終わりにならないよう、実際にがんの治療を受けながら仕事をしている従業員に体験談を語ってもらい、聴講者ががんをより身近で具体的なこととして捉えてもらえる内容とした。
- がんに罹患した従業員は、元々はがんのことは周囲に知らせておらず、総務担当など限られた者だけが知っている状況であった。そのため、体験談の紹介を依頼するに当たっては、啓発セミナーの趣旨と、無理に公表する必要はなく、辞退してもらってもよい旨を伝えた上で協力依頼をするなどして、本人の意思を十分に確認し、慎重に調整を進めた。

## 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 啓発セミナーで従業員の1人ががんの体験談を話してもらったことで、ほかの従業員の間で「実は身近にがんに罹患した方がいて…」といった話も出るようになり、お互いに話しやすい風土づくりの一助になったと感じている。
- また、体験談を話してくれた従業員とは、啓発セミナー開催を契機に周囲とコミュニケーションを取る機会が増えており、互いに話しやすい関係ができた様子である。周囲の従業員からは、就業場所や仕事内容に対する配慮の必要性について理解できたとの声もあった。治療しながら会社に戻ってきても会社に居場所がある、ということを実感してもらえたのではないかと思う。

## 今後の展望・抱負

- 今年度より取り掛かった、治療と仕事の両立支援のための環境・体制づくりについて、具体的な検討を進めていきたい。まずは、従業員ががんに罹患した場合やその他疾病により休職等を必要とする場合に相談できる窓口の設置について、検討を始める予定である。
- また、その他両立支援のための取組として、既存の制度を整理するとともに、他社で導入されている治療と仕事の両立に役立つ勤務・休暇制度を自社でも導入できないか検討するなど、できるところから始めていきたいと考えている。

### <代表者コメント>

東京都職域連携がん対策支援事業に参加し2年目となりました。この活動を通してがんに対する知識を深め、がん予防の啓発と仕事との両立支援の体制づくりに会社を挙げて取り組んでいく必要があると痛感致しました。

弊社は「人を大切にする経営」を経営理念に掲げております。豊かな社会の実現に貢献するためにも早期発見、早期治療の重要性を従業員に認識してもらい、がん治療中の社員とその家族が安心して治療を受けながら仕事に就ける環境づくりに取り組んでまいります。

(代表取締役 藤井隆)



### <アドバイザーコメント>

「がんに罹患した従業員による体験談の報告」という貴重な機会を設けたことは、ほかの従業員の関心を引き出す効果的な啓発手法であったと高く評価する。今後は治療と仕事の両立支援のための環境整備の検討を進めるとのことで、がん対策をより一層充実させるための貴社の取組に期待したい。



## 株式会社シンカーミクセル

～がん対策への一歩を踏み出す～

業種	情報通信業	創業	1942年
主要事業	システム開発・保守業務		
常時使用する従業員数	正規 213人	非正規	2人
本社等所在地	東京都港区赤坂9-7-1 ミッドタウン・タワー43F		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 従業員に対する啓発セミナーを開催
- 社内報を活用したがん予防についての情報発信
- 来年度の取組としてeラーニングの実施・DVD上映を決定

がん検診実施状況	胃がん検診	×	肺がん検診	×	大腸がん検診	×
	子宮頸がん検診	×	乳がん検診	×		

### 認定以前の取組や課題

- 会社として健康経営に向けた取組を強化していきたい意向はあったものの、がん検診は未実施であった。また、客先企業で勤務する勤務形態が多数であるため、従業員の健康状態の把握や、生活習慣改善のアドバイスを行いきにくい状況であった。
- 従業員の平均年齢が30歳弱と、従業員は健康に不安を感じたことのない若い世代が多く、自身の健康管理についての意識が薄いことが課題となっていた。

## がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 従業員の健康意識を高める活動の一環として、日本人の死因第1位で、2人に1人が生涯一度は罹患すると言われていたがんについて対策を行うことを決めた。具体的な取組としては、まずは従業員ががんについて理解し、罹患すると仕事にも重大な影響を及ぼす可能性があることなど、そのリスク管理の必要性を認識できるよう、啓発を中心に行うこととした。

## 取組の内容

### <従業員に対する啓発セミナーを開催>

- 月に一度顧客先企業に勤務する従業員が集まる帰社日を利用し、従業員ががんに対する理解を深めるための啓発セミナーを開催した。
- 啓発セミナーは、参加した従業員が自分のがん罹患リスクを把握し、どのような対策が必要かを知ることが主なテーマとした。開催後には参加者にアンケートを行い、その中には「対象年齢になったらがん検診を受けたい」、「生活習慣を改善していきたい」、「家族に受診するよう伝えたい」という感想が出るなど、従業員の意識向上の一助となったと感じている。

【啓発セミナーの様子】



【啓発セミナー後アンケート（抜粋）】

設問	回答（抜粋）
【1】 一番印象に残ったこと	・ 2人のうち1人が、がんになる ・ 受動喫煙による影響 ・ 毎日がん細胞ができていくということ
【2】 今後に活かしたいこと	・ 定期的な健診を受けたいように心がけたい ・ 野菜を摂る、食生活を見直す ・ 喫煙をしない
【3】 もっとこんなお話が聞きたい！ など希望があれば	・ がん検診について知りたい（内容・金額） ・ 初期症状、治療、保険について詳しく知りたい（内容・金額） ・ 遺伝はあるのか？

### <社内報を活用したがん予防についての情報発信>

- 従業員にがんを身近な問題として関心を持ってもらえるよう、がん対策についての内容をわかりやすくまとめた記事を社内報に掲載した。

- 社内報では、がん検診の種類など基礎的な情報を紹介した。若い世代が多い従業員の目にも留まるよう、「若いうちから食事や生活習慣を改める」といった注意喚起の文言を記載した。
- そのほか、社内イントラネットに啓発セミナーのPDFを掲載し、内容についていつでも見返せるようにした。

#### [社内報]



### <来年度の取組としてeラーニングの実施・DVD上映を決定>

- 従業員の意識向上を図るためには、一時的ながん教育・受診勧奨ではなく、継続して取組を行うことが重要であると考えた。そこで、来年度の取組の一つとして、東京都から提供されたeラーニングを全従業員を対象に実施することとした。eラーニングは、客先企業で勤務していても閲覧可能な社用ホームページを活用して行い、受講率100%を目指し、受講期限の設定や未受講者への働きかけなど、受講促進を徹底したいと考えている。
- また、東京都から提供されたがん検診受診啓発動画（DVD）についても、従業員が集まる場を利用して上映を行うこととした。

### 取組において工夫した点・苦労した点

- 20代、30代の比較的若い世代の従業員が多いこともあり、がんの二次予防（がん検診）ではなく、情報を自分ごと化しやすいがんの一次予防（がん教育、生活習慣改善等）に重点を置いた取組を行った。従前より、禁煙に関する分科会の実施や生活習慣改善のためのウォーキング企画等、健康づくりの普及啓発を行っていたこともあり、がん対策の取組も従業員に比較的スムーズに受け入れられたように思う。

### 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 啓発セミナーの開催に当たっては、従業員の前向きに受講する姿勢が見られた。また、セミナー後の感想に「がん検診についてもっと詳しく知りたい」や「初期症状などについて知りたい」といった意見が出るなど、がんの基礎知識や予防のための取組に興味を持ってもらえた様子が伺えた。
- 啓発セミナーに参加した従業員の中には、自分が受けた検査ががん検診なのかどうか分かっていない者もあり、自身で健康管理を行うことの重要性について、改めて気づく機会をつくることができた。

## 今後の展望・抱負

- 来年度は、区市町村の検診を受診した際に補助を行う制度の導入や会社としてのがん検診の導入等について検討を始める予定である。
- 4月に行われる会社行事において産業医によるがんの啓発セミナーを行い、がん対策に取り組んでいく機運を高めたいと考えている。また、がんに関する情報を定期的に社内報等で発信し、繰り返し普及啓発することで、従業員の理解度向上に努めていく。

### <代表者コメント>

当社はかねてから健康管理を重視し、様々な活動をしてきましたが、経営 37 年目にして初めて昨年社員をがんで亡くしました。

私自身も両親や親せきをがんで亡くしていることもあり、早期発見・治療の重要性を改めて認識し、経営者として「がん予防対策」に取り組みたいと強く決意した次第です。

平均年齢 28 歳の若い会社だからこそできる「がん予防対策」に取り組み、社員のみならず、その家族の健康維持に貢献したいと考えております。

(代表取締役 /CEO 櫻井孝志)



### <アドバイザーコメント>

若い世代の従業員にいかにかん予防に関心を持ってもらうかという課題に対して、生活習慣の改善など、今から実践できるがん予防に重点を置いた取組を実施した点に担当者の工夫が感じられる。引き続き、がん予防に関する啓発を行うとともに、がん検診を受診しやすい環境づくりに取り組んでいただきたい。



## 田島ルーフィング株式会社

～がん対策を各地の事業所に届ける啓発活動～

業種	製造業	創業	1919年
主要事業	防水材、屋根葺剂及び床材料の製造販売		
常時使用する従業員数	正規 1,184人	非正規	55人
本社等所在地	東京都千代田区岩本町3-11-13		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 社内報への記事掲載等による全従業員向けの啓発を実施
- 各地の事業所の検査項目の標準化に向けた取組
- 治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始

がん検診実施状況	胃がん検診	<input type="radio"/>	肺がん検診	<input type="radio"/>	大腸がん検診	<input type="radio"/>
	子宮頸がん検診	<input type="radio"/>	乳がん検診	<input type="radio"/>		

### 平成 28 年度までの取組や課題など

- 過去に従業員をがんで亡くした経験があることから、会社としてもがん対策への取組には力を入れており、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を実施してきた。
- 平成 27 年度には、婦人科検診の導入に向けて、がん検診の流れや機器の使用方法などの具体的な内容を把握し、社内に紹介する取組を実施。そして、平成 28 年 3 月より婦人科検診の実施が始まった。
- 平成 28 年度には、従業員のがん検診受診状況を把握するとともに、各拠点の健康管理担当者を対象とした啓発セミナーを開催し、全事業所が意識を同じくしてがん対策に取り組めるよう工夫した。
- 引き続きがん検診に対する従業員の理解促進に努めるとともに、従業員ががんに罹患した場合の治療と仕事の両立支援の体制整備に取り組むことが必要であると考えている。

## 取組の内容

### <社内報への記事掲載等による全従業員向けの啓発を実施>

- がん対策をはじめとする従業員の健康づくりについて、全国各地にある事業所の従業員に知ってもらうため、四半期ごとに発行される社内報に今年度より新たに記事を掲載することとした。
- 初回は平成30年1月号に掲載した。記事ではこれまでの取組を紹介するとともに、従業員が「健康で長く働くことができる企業になる」という宣言を行い、社内に向けたPRを行った。
- また、各地の事業所の健康管理担当者には、東京都から提供されたeラーニングを受講してもらい、がん対策に関する知識の定着を図った。

#### 【社内報の記事（抜粋）】

② 東京都職域連携がん対策支援事業に参加しています  
 2015年より東京都福祉保健局が主催する「東京都職域連携がん対策支援事業」に参加し活動しています。活動目的は、がんという病気が身近になった今、早期発見・早期治療で治る確率が高くなります。田島ルーフィングでは2016年より定期健康診断で婦人健診を含む全てのがん検診を検査できるよう項目を増やしました。その活動の結果、東京都より表彰されました。社員が「健康で長く働くことがで



きる企業になる」ため、健康管理活動を進めています。

#### 【eラーニング】

Q6 国(厚生労働省)が推奨する「大腸がん検診」に関する説明として、適切なものを次の3つのうちから選択してください。

選択肢	検診内容	対象者	検診間隔
A	大腸内視鏡検査	40歳以上	2年に1回
B	大腸内視鏡検査	20歳以上	毎年
C	便潜血検査(2日法)	40歳以上	毎年

A B C

### <各地の事業所の検査項目の標準化に向けた取組>

- これまで、がん検診を含む従業員の健康診断は、各地の事業所にその実施方法を任せていた。これについて、実際にどのような内容で行っているのか調査をしてみると、事業所ごとの検査項目や基準値にばらつきがあることが判明した。
- 事業所ごとに異なる検査結果の違いをどうやってデータとしてまとめるか、会社で検討を重ねた結果、全事業所の検査項目の標準化を図ることになった。そこで来年度より、全事業所の健康診断は会社指定の医療機関で行うという新制度を運用する方針が決定した。
- なお、方針決定にあわせて各地の事業所の検診受診率について調査したところ、がん検診では、特に胃がん検診の受診率が低いことが明らかになった。そこで一部事業所で実施した、新制度への移行に関する説明会の機会を利用して、がん検診の受診勧奨をあわせて行った。

## <治療と仕事の両立支援に向けた検討を開始>

- がんを含む疾病に罹患した場合の両立支援規程は従来から存在したが、内容を改めて確認したところ、支援を受ける際の方法を分かりやすく示すことや、規程の存在そのものを関係者に周知徹底する必要性が明らかになった。
- 今後は、人事労務担当者を含めた会議を開くなど、両立支援規程の現行の制度の整理・見直しを行うとともに、周知・利用促進に向けた検討を進める予定である。

## 取組において工夫した点・苦労した点

- 全ての事業所の検査内容について把握し、制度を変えていくのは大変な作業であったが、関係者と調整をしながら進めることで、無事、来年度から新制度の運用を開始できることになった。
- 社内報の記事に関しては、がん対策になじみのない従業員にも分かりやすいものとなるよう、まずは会社の方針を明確にすることで、意識向上の契機とした。

## 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 健康診断の新制度への移行に関する説明会を開催したところ、がん検診を含む健康診断の内容についてよく理解でき、安心感が高まったとの声があった。

## 今後の展望・抱負

- 来年度から新たな健康診査の制度を運用することとなり、4～6月を受診期間として設定している。これと同時にがん検診も実施する予定であり、受診率向上を図るべく、受診勧奨を徹底したい。
- 両立支援については関係者との調整を今後も継続して行い、必要に応じて内容を改訂するなど、従業員が利用しやすい制度となるよう努めていく。

### <代表者コメント>

当社の現従業員は1,200人を超え、全国に営業所14か所、工場8か所、開発・本社3か所を展開しているが、職場保健活動に際しては総務部の協力の下あらたなるチャレンジを試みている。過去にもがんに罹患し、その後職場復帰に成功した男性ならびに女性の従業員数名の職場復帰への経験がある。



日本人の死因第一位は、がん約30%、第二位は生活習慣病（心臓と脳血管の虚血性疾患）約25%であるが、近年のがん治療進歩と増加する生活習慣病のため、一位と二位が逆転するのは時間の問題ともいえる。今後、従業員の更なる生活習慣を正す目的で、1なし（禁煙）、2少（適量飲酒）、3多（習慣性運動）そして4適（適切な食事摂取と適正な睡眠）の実践により、がん発症関連因子を抑える健康指導を行っていききたい。  
(産業医 柴崎敏昭)

### <アドバイザーコメント>

各地の事業所の検査項目を標準化させたことにより、質の高いがん検診（健康診査）を広く実施可能とした点が評価できる。この標準化により可能となる、事業所ごとの課題分析についても、ぜひ検討してもらいたい。また今後は、治療と仕事の両立支援に向けた体制整備をあわせて進めてもらいたい。



## 医療法人社団天宣会 汐留健診クリニック

～実態を把握して、より良いがん対策を～

業種	医療機関・健診センター	創業	2003年
主要事業	健康診断サービスの提供		
常時使用する従業員数	正規 65人	非正規	5人
本社等所在地	東京都港区浜松町1-17-10		
認定事業所	本社		

### 取組のポイント

- 従業員のがんに対する意識調査のためのアンケートを実施
- 院長らによるがん教育を開催
- 様々な機会をとらえたがん検診の受診勧奨

がん検診実施状況	胃がん検診	○	肺がん検診	○	大腸がん検診	○
	子宮頸がん検診	○	乳がん検診	○		

### 認定以前の取組や課題

- 健診サービス提供者として、従業員はがんについての医学的知識は有しているが、がん検診のメリットとデメリットやがん検診の制度についてなど、知識が不足している分野もあった。
- 従来、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、子宮頸がん検診、乳がん検診の5つの検診を実施していたが、従業員のがん検診受診率や未受診の理由などについては調査を行ったことがなく、把握できていなかった。
- 従業員は20・30歳代の比較的若い世代が多数を占めており、がんに罹患するということについて、あまり身近に感じていない従業員もいた。

## がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 健診サービス提供者として、従業員自身のがん予防に対する知識・意識向上の必要性を感じていたところ、本事業の存在を知った。従業員のがんに罹患して休職するリスクや、従業員の家族のがんに罹患した場合に従業員本人のパフォーマンスに影響が及ぶことなど、経営の観点からも、がん対策を会社全体で行うことの重要性を再認識し、取組を一層推進することとした。

## 取組の内容

### <従業員のがんに対する意識調査のためのアンケートを実施>

- 効果的な受診勧奨や普及啓発を行うために、まずは従業員のがん検診受診状況や未受診である理由を把握することが必要であると考え、全従業員を対象にアンケートを実施した。なお、アンケート実施にあたっては、事前に従業員の個人情報の取扱いに関する社内ルールを作成し、情報管理について十分に注意した。
- アンケートの結果、検診未受診の主な理由として、「忙しい」「一度受けたことがあるため」といった意見が寄せられ、がんの「自分ごと化」や、がん検診に関する正しい知識の普及啓発をする必要性が明らかになった。これらの集計結果は、院長らによる啓発セミナーの内容を検討する際や、今後受診勧奨を行う際に活用することとした。
- また、このアンケートにより、従業員の精密検査受診率が100%であることがわかり、従業員は精密検査を受診しなければならないことの重要性(=検診後のフォローアップが最も大切であること)を理解していることが伺えた。

### [アンケート]

がん検診についてのアンケート		
Q1	全員 今年度(2017年4・5月)にがん検診を受診しましたか? (法定健診のみは「いいえ」、人間ドック受診の場合は「はい」)	はい・いいえ Q4へ Q2へ
Q2	Q1で「いいえ」と答えた方のみ 自治体や個人申込みでがん検診を受診しましたか? または今年度中にその予定がありますか?	はい・いいえ Q4へ Q3へ
Q3	Q1、Q2とも「いいえ」と答えた方のみ。 受診しなかった理由は何ですか? 必要性を感じない / 忙しい / 面倒 / 恥ずかしい 他	
Q4	Q1、2どちらかで「はい」と答えた方のみ 5大がんのうち、どの部位の検診を受けましたか?受ける予定ですか? 胃 / 肺 / 大腸 / 子宮頸部 / 乳	
Q5	全員 受診の結果、再検査や精密検査の指示がありましたか?	はい・いいえ
Q6	Q5で「はい」と答えた方のみ 指示どおりに再検査や精密検査を受診しましたか? また、必要な通院は継続していますか?	はい・いいえ Q8へ Q7へ
Q7	Q6で「いいえ」と答えた方のみ 再検査・精密検査に行かない(行けない)理由は何ですか? 忘れていた / 大丈夫だと思った / 忙しい / 面倒 他	
Q8	全員 あなたのご家族はがん検診を受診していますか? その状況を把握していますか?	はい・いいえ
Q9	全員 「任意型検診」の対語で「対策型検診」がありますが、対策型検診として国の推奨する検査方法について、下記の空欄を埋めてください。 胃がん 胃部エックス線、( ) 肺がん 胸部エックス線 ( )がん 便潜血2日法 子宮( )がん 細胞診 乳がん ( )	

以上、ご協力ありがとうございました。

### <院長らによるがん教育を開催>

- 業務後の終礼時に、従業員向けのがん教育の一環として、院長や産業医を講師とした啓発セミナーを複数回実施した。
- 啓発セミナーでは、従業員にがん検診への理解を深めてもらい受診率を向上させることを目的として、生活習慣とがんの関係性やがん罹患した場合に想定されるリスクを紹介するなど、受診の必要性を感じられるよう内容を工夫した。
- また、啓発セミナーの開催にあわせて、従業員の休憩室に啓発セミナーと同様の内容をまとめた資料や東京都から提供を受けたリーフレットを設置するなど、がん予防に関する情報が常に目に入る環境づくりを意識した。

【啓発セミナーの様子】



【セミナー資料（抜粋）】

項目	内容
1. がん検診の重要性	がん検診は、がんを早期発見し、治療することで、生存率を向上させる重要な手段である。
2. がん検診の種類	大腸がん検診（便潜血検査、大腸内視鏡検査）、乳がん検診（乳房X線撮影検査）、子宮頸がん検診（HPV検査、子宮頸がん検診）など。
3. がん検診の受診率向上策	① 検診の重要性を周知徹底する。② 検診の予約を容易にする。③ 検診の日数を増やす。④ 検診の費用を減らす。⑤ 検診の待ち時間を短縮する。
4. がん検診の受診率向上に向けた取り組み	① 検診の重要性を周知徹底する。② 検診の予約を容易にする。③ 検診の日数を増やす。④ 検診の費用を減らす。⑤ 検診の待ち時間を短縮する。

## ＜様々な機会をとらえたがん検診の受診勧奨＞

- アンケート実施時、啓発セミナー案内時、啓発セミナー実施時など、複数の機会に繰り返し来年度のがん検診の受診勧奨を行った。
- アンケートにより未受診であることが判明した従業員への注意喚起を促すため、受診勧奨のための文書を作成した。文書は給与明細に同封の上、人事課から対象者へ送付した。

## 取組において工夫した点・苦労した点

- 通常業務が多忙の中、いかに従業員に積極的にがん検診を受診してもらうかに苦慮した。がん検診についてはオプション項目となっており、業務時間内に受診することが制度上できないため有給休暇を使って受診する必要があるが、休暇を使った受診には抵抗のある従業員もおり、意識向上の必要性を実感した。

## 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- セミナーや受診勧奨等の取組を行った結果、従業員の意識が次第に高まっているように感じる。特に、アンケートを実施した際にがん検診についての法的根拠やその知識を問う設問を載せたところ、従業員が自ら調べて回答する姿が見られるなど、従業員の主体性を垣間見ることができた。

## 今後の展望・抱負

- 院長からの情報発信や積極的な受診勧奨を行うことで、来年度は検診受診率 100% を目指したい。また、そのことにより、当グループの他事業所にもよい影響を与えていきたいと考えている。
- また、以前までがん検診を含む健康診断の予約は電話・FAX に加えて上司の印鑑が必要であったが、来年度より職員専用の Web 予約ページを開設し、スマホからも予約できるようシステムを変更することとなっている。職員が休憩時間等を利用して手軽に予約を行えるようになることで、受診率が向上することを期待している。

### <代表者コメント>

当院は「感謝な心」を志に人間ドック、がん検診を実施しています。

お客様企業の「がん（就労）対策」や「健康経営」への取組を伺う中で、我々自身の健康状態を鑑みると、十分な職員ケア、フォローがなされている自信は有りませんでした。

本事業をきっかけに職員一人ひとりが「自分の健康」に意識を高め、また組織としても常に十分なパフォーマンスを発揮できるように、「仲間の健康」についてもお互いに感謝・意識し始めることができたと感じています。

これまで以上に、心も体も健康（元気！）な状態の皆様をお迎えできるように、クリニック全体で努力してまいります。

（健診部門・健康経営アドバイザー 古梶剛士）



### <アドバイザーコメント>

受診状況把握、従業員向けのアンケートや啓発セミナーの実施など、今できることからがん対策の取組を進めてこられた。これまでは自身の健康管理に関心が低かった従業員も、生活習慣を改め、がん予防の理解を深める良い契機になったのではないかと感じる。今後は、アンケートの結果を踏まえた効果的な受診勧奨の実施とそれに伴う検診受診率の向上に期待する。



## 株式会社ミノファーゲン製薬

～継続的な受診状況把握とがん予防の取組推進～

業種	製造業	創業	1938年
主要事業	医薬品製造販売業		
常時使用する従業員数	正規 139人	非正規	21人
本社等所在地	東京都新宿区西新宿3-2-11 新宿三井ビルディング二号館		
認定事業所	本社		

### 取組の ポイント

- 従業員のがん検診等の受診状況の把握
- 従業員に対する啓発セミナー等の実施
- 従業員アンケート結果に基づいた、胃内視鏡検査の導入の検討

がん検診実施状況	胃がん検診	○	肺がん検診	○	大腸がん検診	○
	子宮頸がん検診	○	乳がん検診	○		

### 平成 28 年度までの取組や課題など

- これまでも労働安全衛生法に基づき毎年実施している健康診断に合わせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、子宮頸がん検診、乳がん検診を実施してきた。しかし、健康診断については受診率100%を達成していたものの、がん検診については、受診状況を十分に把握できていない状況であった。
- また、社内通信の発行をはじめとする会社内の健康管理の取組については、本社の衛生委員会が中心となって取り組んでいたが、会社内に十分に浸透していないと感じていた。本事業の参加を機に、経営層をはじめとした会社全体で、がん対策を含む健康づくりの大切さについて再度認識を深める必要があると考えていた。

- そこで、平成28年度は、従業員のがん検診の受診状況を把握するとともに、従業員へがん検診受診に関する意識把握を目的としたアンケート調査を実施した。また、経営層を対象として、がん対策を含む健康経営に関するセミナーを開催し、会社としてがん対策を本格的に進めるための基盤構築を行った。

## 取組の内容

### <従業員のがん検診等の受診状況の把握>

- がん検診の受診勧奨などの適切な対応につなげるため、平成28年度に引き続き、前年度のがん検診の受診率把握を行った。
- その結果、胃がんは71%（前年度73%）、肺がんは99%（同98%）、大腸がんは90%（同89%）、子宮頸がんは89%（同86%）、乳がんは100%（同100%）であることが分かった。
- また、平成29年度に実施した肝炎ウイルス検査の受診率についても確認したところ、概ね全員が受診していることが分かった。
- 受診状況の結果は衛生委員会にて報告し、今後も引き続いて受診勧奨を行っていく旨を確認した。

【従業員のがん検診の受診状況（抜粋）】



### <従業員に対する啓発セミナー等の実施>

- 平成28年度に経営層に対する啓発セミナーを実施し、経営層の理解は得られたものの、従業員に対する啓発活動はリーフレットの配布によるがん検診の受診勧奨等にとどまっていた。そのため、従業員に対する啓発活動として、外部講師を招いての啓発セミナーを3月に行うことにした。
- 啓発セミナーは、「職場における受動喫煙防止対策研修」と題して、がんの原因の1つである喫煙をテーマに設定した。業務の都合上、全従業員に対してセミナーを実施することは難しいことから、当日の参加者は、喫煙者を主な対象として実施することとした。
- 啓発セミナーに参加しない従業員に対しては、社内イントラネットに当日の研修資料等を掲載することで、情報共有を図る予定である。
- このほか、4月に行われた会社の決起集会では、東京都から提供されたがん検診受診啓発動画（DVD）を上映し、全従業員に向けた啓発を行った。

### <従業員アンケート結果に基づいた、胃内視鏡検査の導入の検討>

- 平成28年度に従業員を対象として実施したアンケート調査の結果から、胃がん検診については、現在実施している胃部エックス線検査のみでなく、胃内視鏡検査についても選択可能にしてほしいという回答が約4割あり、ニーズが多いことが分かった。
- そこで、平成29年度は、胃内視鏡検査についても選択できる仕組みを導入するかどうか、衛生委員会において検討を開始した。なお、検討に当たっては、東京都から提供された資料（胃内視鏡検診マニュアル等）を参考とした。

- 検討に際して、従業員の年齢分布、追加予算の試算等も行い、その結果を判断材料とした。それにより、予算の都合上、全従業員に導入することは難しいが、節目の年齢に導入する方針を決定した。

### 取組において工夫した点・苦労した点

- 経営層の意識啓発から着手し、会社としてがん対策を進めやすい風土づくりを行った上で、従業員に対しても啓発活動を行った。
- がん検診の受診状況の把握や胃内視鏡検査導入の検討に関しては、衛生委員会において報告・協議している。このように、既存の会議体を活用することで、会社全体、労使双方ががん対策について検討する体制づくりにつながっている。
- 啓発セミナーは業務繁忙期を避けて開催し、対象者が参加しやすくなるよう配慮した。また、セミナー対象者が抵抗感なくセミナーに参加できるよう、今後、事前アンケートを行い、参加者の意見を把握する予定である。

### 取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 肺がん検診、大腸がん検診、子宮頸がん検診について、検診受診率が昨年度と比較して向上した。また、乳がん検診の受診率は昨年度同様 100% を達成した。昨年度からの普及啓発の効果が現れてきたように思う。
- 喫煙者を対象としたセミナーには概ね参加の同意が得られており、従業員のがん予防に対する意識の高まりを感じている。

### 今後の展望・抱負

- 引き続き、がん検診等の受診状況を把握し、受診率向上に向けた取組の検討を行いたい。今後、胃内視鏡検査も選択可能にする予定であるため、実際に受診率向上につながったかどうか効果検証を行いながら、がん検診を受けやすい環境整備を進めたいと考えている。
- がんの予防、早期発見の取組に加え、今後は、がん罹患した従業員に対する支援体制や制度整備についても検討していきたい。

### <代表者コメント>

当社は今年、創業八十周年を迎える節目の年となります。一昨年には初めて抗がん剤の新薬の発売にこぎ着けるなど、諸先輩の志を引き継ぎながら、グローバルでニッチな開発型企業への飛躍を図っているところです。

当社では、創造的な企業風土の醸成は社員各位による大きなことを認識し、企業理念にも「社員一人ひとりの自己成長意欲を充足」「働きがい、生きがいを実感できる職場作り」を掲げてきました。

一昨年より東京都に呼応し、社員の健康管理施策として社員と家族の「がん予防」に取り組み、社員向けセミナー等応援も頂きながら啓発活動に努めてきました。がん検診についても、他企業様の先進的事例を情報交換させていただくことが出来ましたので、今後はより効率的効果的ながん検診の支援制度を検討していきたいと考えています。

健康管理は、短期に目に見えて効果が現れるようなものではありませんが、このような息の長い取組こそが今まさに経営に求められていることだと認識しています。  
(代表取締役社長 宇都宮徳一郎)

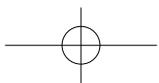
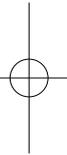
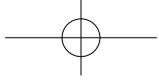
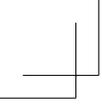


### <アドバイザーコメント>

検診受診状況を把握し受診勧奨を適切に行うことで、高い受診率を維持している。また、他のがんと比較すると受診率の低い胃がん検診については、企業として胃内視鏡検診を将来的に導入する方針を決定し、企業の実情・従業員のニーズに即した対策をしている点が評価できる。今後とも、企業としてのがん対策の取組推進を継続してもらいたい。



がん患者の治療と仕事の両立への  
優良な取組を行う企業表彰  
事例紹介集



## 企業一覧

### 【優良賞】

#### 大企業部門

伊藤忠商事株式会社	37
大和証券株式会社	41
テルモ株式会社	45
医療法人社団同友会	49
株式会社ベネッセコーポレーション	53

#### 中小企業部門

株式会社横引シャッター	57
ライフネット生命保険株式会社	61

### 【奨励賞】

#### 大企業部門

アデコ株式会社	65
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	69
ジブラルタ生命保険株式会社	73
大日本住友製薬株式会社	77
株式会社ツムラ	81
株式会社ベルウェール渋谷	85

#### 中小企業部門

森平舞台機構株式会社	89
------------	----

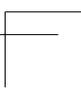
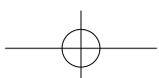
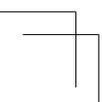
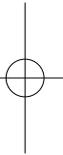
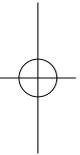
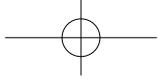
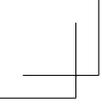
### 【協力企業】

#### 中小企業部門

株式会社キャドマック	93
株式会社キャリア・ママ	97



「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の商標です。





## 伊藤忠商事株式会社

～組織全体でサポートする体制を構築し支え合う組織風土を醸成～

業種	卸売業	創業	1858年
主要事業	繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、金融の各分野において、国内、輸出入および三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、幅広いビジネスを展開。		
常時使用する従業員数	4,255人(うち正規社員4,115人)(2017年9月時点)		
本社等所在地	東京都港区北青山2-5-1		
応募事業所名	本社		

### 評価 ポイント

- がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立をチームでサポートしている。
- 両立支援体制の構築プロセスに則って、一人ひとりの状況に応じた両立支援プランの策定を行い、支援体制を構築している。
- 予防・治療プロセスにおいて国立がん研究センターとの提携による支援体制を構築し、従業員の安心感を醸成するとともに、がん研究に寄与している。
- がん治療に対する高度先進医療費の全額補助や、死亡した社員の子に対しての育英資金及び配偶者・子女の就労支援など、治療や将来に対する不安の軽減を図っている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 同業他社に比べて単体従業員数が少ない当社にとって社員一人一人の価値は非常に大きく、全社員が健康であり、高いモチベーションのもと最大限の能力を発揮してもらうべく「厳しくとも働き甲斐のある会社」を目指している。

- その一環として社員の健康力向上を経営戦略と位置づけ2016年6月に制定した「伊藤忠健康憲章」の考えに則り、2017年8月より「がんとの両立支援施策」を推進。病気になった社員自身のやる気・やりがいに繋がるというだけでなく、それを支える周囲の社員や組織の連帯と強化にも繋がり、組織の活性化を生むものとして本施策を進めている。
- がんにならない為の「予防」、もしがんにってしまった場合の綿密な「治療」、その後の仕事との「両立・共生」の観点から、がんに怯えることなく、負けることなく、働き続けられる環境を実現していく方針である。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

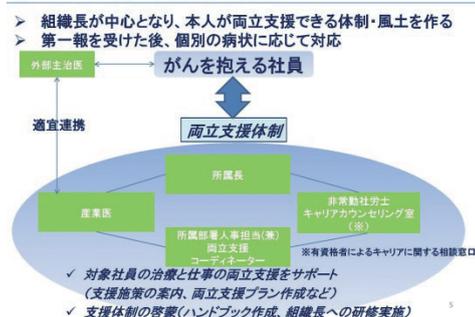
- 2017年2月、社長ががん闘病中の従業員から「当社は、某出版社による「幸せな会社ランキング」では2位だったが、「日本一いい会社」だ」というメールを受け取った。
- その後、残念ながらその従業員は亡くなったが、社長が感銘を受け、その従業員の言葉である「日本一いい会社」を実現するという思いを胸に、2017年7月に全従業員に対して「がんに負けるな」と題したメッセージを発信した。
- 従来より、充実した健康管理体制、高額医療費補助、柔軟な勤務・休暇制度を始めとした長期疾病への支援制度整備を行ってきたが、病死の多くが「がん」に因るものであるという状況を鑑み、「がんとの両立支援施策」を纏め、社内外に公表した。

## 特徴的な取組

### <がんとの両立支援体制を構築> 体制

- がん罹患患者について、所属長、産業医、両立支援コーディネーター、産業カウンセラーがチームとなる支援体制を構築している。
- がんに罹患しても就労を継続することができるよう、一人ひとりの状況に応じて両立支援プランを作成している。
- 「がん・長期疾病との両立支援ハンドブック」を作成し、従業員に対して、がんと仕事の両立支援に関する制度を周知している。

### ①がんとの両立支援体制構築



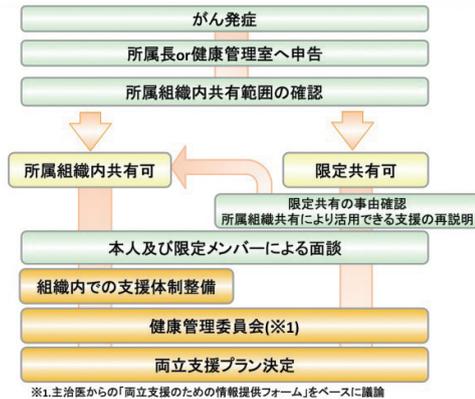
### <国立がん研究センターと提携> 体制

- 民間企業で初めて国立がん研究センターと提携し、2018年4月から40歳以上の従業員を対象に、がんに特化した医師及び追加項目の「がん特別検診」を定期的に受診する環境を整え、早期発見、早期治療ができる体制を確立する。
- 国立がん研究センターに、従業員のがん罹患前からの医学的データを提供することにより、日本のがん征圧研究にも寄与する。

## <治療や将来への不安軽減> 制度

- 会社が保険会社と包括保険契約を締結し、がん先進医療費を全額補助。
- 死亡した従業員の子に対しての育英資金を従来より設けていたが、公立水準から私立水準へ拡充。また、残された子女や配偶者が希望する場合は、グループ内企業への就職をサポートしている。

### がん発症時の対応フロー



### がんとの両立支援【全体図】

下線：新規注力施策



### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	フレックスタイム制度 (コアタイム 10 時～ 15 時)
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	短時間勤務 (1 日の標準勤務時間を 90 分短縮)
週、月の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	勤務日選択制度 (治療や体への負担で週 5 日勤務が困難な場合、週の勤務日を 3 日、3.5 日、4 日、4.5 日で選択可能)
時間単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	今後検討
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	通常の年次有給休暇において半休申請可
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	長期特別傷病休暇 (傷病により連続して 2 週間以上休暇取得する場合、精勤休暇と別枠で取得)
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がんとの両立支援休暇 (確定診断日より起算して 3 年間で最大 18 日間)
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	時間に制約のある従業員 (育児・介護・傷病など) について個別適用。 半日勤務も可
上記以外の取組	勤務日選択制度、時間外勤務制限、時間外勤務免除、深夜勤務免除	

## 取組の効果

- 両立支援チームがプロセスに沿って両立支援プランを策定することで、個々の状況に応じた制度適用・サポート体制が構築され、がんに罹患する社員の治療と仕事の両立が実現されている。
- 会社のトップからメッセージを発信することで、万が一がんに罹患しても会社が支援してくれるという安心感及びより一層会社に貢献しようという意欲の醸成。
- 社外からも多数の応援のお手紙を頂戴しており、その中で本施策ががん患者やその家族を「孤独から救ってくれる」というお言葉を頂き、当社の企業理念である「豊かさを担う責任」を本施策によって実現できたと考えている。

## 今後の方針

- がんについては自身が罹患しなくとも、多くの人に関係するものであり、この課題に取り組むことは重要な経営課題であると考えている。
- 当社の罹患経験者へのアンケートによれば約65%が上司までしか共有できていない状況である。  
今後、組織長や社員向け研修などにおいて継続的に本施策の啓蒙を図り、がん罹患者が自身の状況をより安心して話すことができ、支え合う風土の醸成に一層取り組んでいきたい。

### <代表者コメント>

『がんに負けるな』

伊藤忠商事は、がんに怯えることなく、負けることなく、働き続けられる環境設定が社員の活力、組織の強化に繋がるものとして「がんと両立支援施策」を推進していきます。  
病気の有無を問わず全ての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働き、能力を最大限発揮することの出来る職場を実現すると共に「厳しくとも働き甲斐のある会社。日本一強い会社。」を目指していきます。

(代表取締役社長 岡藤 正広)



### <審査委員コメント>

がんに罹患した従業員からのメールに感銘を受けて発信された、社長のメッセージ『がんに負けるな』を契機として、がんに関する各種支援策をまとめ、社内外に発信するなど、きめ細やかな取組を行っている。また、民間企業初の国立がん研究センターと提携し、がん研究にも貢献するなど、積極的かつ先進的な取組もみられる。

また、社内に両立支援コーディネーターを配置するなど、がんに罹患した従業員が、やりがいをもち安心して仕事を続けられるよう組織的な支援がなされている点も評価できる。



## 大和証券株式会社

～正確ながん罹患者数の把握と多岐にわたる支援制度の構築～

業種	金融業	創業	1902年
主要事業	証券業		
常時使用する従業員数	9,233人(うち正規社員9,094人)(2017年9月時点)		
本社等所在地	東京都千代田区丸の内1-9-1		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 国や自治体の動向や他社の制度を研究し、幅広く丁寧な支援制度を構築している。
- レセプトデータ等を活用し、正確な罹患者数を把握している。
- 治療サポート時間、アピアランスサポート等、独自の取組を導入している。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 企業理念に「人材の重視」を掲げている。従業員が、長く元気に生き生きと働き続けられる環境を整備することが企業価値の向上に繋がると考えている。
- 通院によるがん治療が増え、がんは「長く付き合っていく病気」になった。働きながら治療できたほうが、本人にも企業にもメリットが大きいと考えている。
- 今後、60歳以上の従業員が増加し、がん罹患者率も高くなることが予想されるため、若い世代も含めた従業員の健康増進の取組が必須であると考えている。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 2008年から取り組んでいる「健康経営」の一環として、2016年からがん対策に取り組むようになった。中でも、がん治療と仕事の両立を重視し、年4回実施している「健康経営推進会議」の中で、国や自治体の動向や他社の制度を研究するようになった。

## 特徴的な取組

### <データ等を活用したがん罹患者の把握の仕組み> **体制**

- がん罹患者の人数は、健康保険組合（単一健保）のレセプトのデータを集計することによって把握している。プライバシーの観点から、個人の特定はしていない。
- 家族の罹患者数は、従業員が会社に伝えたいことなどを記入する自己申告シートに記入があったものから集計している。
- 年に2回、自身のキャリアについて上司や人事部に伝える機会を設けている。職務のやりがいや職場環境に関する意見のほか、自身の現在の課題・心配事について記載する項目を設けている。本人の病気に限らず、育児や介護、家族の健康について不安や要望等を記載することができる。ここで得られた従業員の意見を様々な制度・施策導入の参考とし、働きやすい職場づくりに活かしている。

### <「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」における多岐にわたる支援> **体制** **制度**

- がん治療と仕事の両立支援に係る制度全体を「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」と称している。従業員を応援する気持ちを込めて、あえて明るく前向きなイメージの名前をつけた。
- 相談体制については、本社にある総合健康開発センターの健康相談窓口、産業医（常勤1名、非常勤2名）と保健師（常勤6名）、カウンセラーを配置し、全従業員の健康に関するデータをそろえている。健康相談窓口のスタッフと人事部、及び健康保険組合は、日々連絡を取り合っている。
- 復職支援については、新たに短時間勤務制度、治療サポート時間、アピアランスサポート制度、在宅勤務を新たに導入した。時間単位の年次有給休暇の付与は、従来から、理由を問わず認めていた。
- 「ライフサポート有給休暇」は、手術や入院が必要な際は、通常の年次有給休暇に加え、失効となった年次有給休暇を最大50日まで取得できる制度である。「治療サポート時間」は、副作用等による体調不良、急な痛み、複数回の食事等の際に最大60分の休憩ができる制度である。
- 「アピアランスサポート制度」については、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の内容を検討するに当たり挙げられた意見を踏まえ導入したもので、ウィッグ等の費用を最大20万円まで補助する制度である。
- 予防面にも注力しており、ハイリスク者の再検査徹底のため、定期健康診断で要医療・要精密検査と判定された従業員に「イエローペーパー」を送付する取組を実施している。イエローペーパーを受け取った従業員は、速やかに医療機関を受診し、イエローペーパーに医師の意見を記入してもらった上で、会社に提出することを義務付けている。

## < 遺族支援 > 制度

- 遺児への奨学金の支給等、従業員ががんで亡くなった場合の遺族支援を行っている。

### 【イエローペーパー】

The diagram illustrates the 'Yellow Paper' process for cancer diagnosis. It is divided into several sections:
 

- 健康診断 有見者受診確認票(イエローペーパー) 右半面 要提出**: This section explains the purpose of the form and provides instructions for the employee. It includes a flowchart with four steps: 1. Confirm the diagnosis result and the need for medical institution consultation. 2. Hold the form and confirm if they meet the criteria for the Cancer Health Support Center. 3. Register with a doctor and have the results entered. 4. Submit the form to the Cancer Health Support Center.
- 健康診断(再検査) 有見者受診確認票(2017)**: This section provides information for the medical institution, including the employee's name, date of birth, sex, and diagnosis date. It also includes a table for '要受診項目' (Required Examination Items) with checkboxes for various tests like chest X-ray, ultrasound, etc.
- 医師記入欄**: This section is for the doctor to enter the diagnosis result and other relevant information. It includes a table for '要受診項目' and a section for '医師記入欄' with checkboxes for 'がん検診結果入力済' and 'がん検診結果入力済'.
- 【受診に関する注意事項】**: This section contains important notes for the employee, such as the need to bring the form to the Cancer Health Support Center, the importance of accurate information, and the fact that the form is not a medical certificate.
- お問い合わせ先**: This section provides contact information for the Cancer Health Support Center, including the address, phone number, and fax number.

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	通院治療の時間確保のため、1日1回4時間を超えない範囲で勤務時間を短縮することができる。(2017年10月より)
週、月の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	年40時間取得可能(2010年度より)
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	半日単位で取得可能
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がんを含め病気の治療や不妊治療などに利用でき、最大50日の年休を積み立てられる「ライフサポート有給休暇」を取得できる。(2016年度より)
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	勤続期間に応じて欠勤を最大で1年、休職を最大2年3か月取得できる。
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	仕事とがん治療の両立を目的に在宅勤務が可能(2017年12月より)
上記以外の取組		治療中の副作用等体調不良の際に最大60分の休憩ができる「治療サポート時間」、治療中の体の変化(脱毛等)へのストレスを軽減し従業員に自分らしく前向きに仕事を続けてもらえるよう、ウィッグ等の費用を最大20万円まで補助する「アピアランスサポート制度」を導入

## 取組の効果

- 「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の導入により、がん治療と仕事の両立に関する人事部への相談が増えてきた。制度化したことで「がん治療と仕事を両立してほしい」という会社からのメッセージが従業員に伝わり、相談しやすい風土ができつつあることを実感している。
- イエローペーパー制度を導入した結果、該当する従業員の検査受診率が20%から80%に上昇し、疾病の早期発見・治療が進んだ。

## 今後の方針

- 「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」に関して、部下から相談を受けた時にどのように対応するかをまとめた部室店長向けのガイドラインを作成したため、その浸透を図っていく。
- がん以外の疾病であっても、会社でがん治療と同等と認める場合は「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」による必要な支援を行っていく。
- 毎年実施している従業員アンケートの中で、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」についてヒアリングし、制度の改善に活かす予定である。

### <代表者コメント>

当社は、全ての社員が持てる能力を発揮し、生き活きと活躍できる環境の整備を進めており、従来より、19時前退社の励行や年休取得の促進、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充、メンタルヘルス対策、社員の健康増進プロジェクトの実施等、様々な施策を実施しています。

仕事とがん治療の両立支援においても、社員の健康増進や活躍の促進のみならず、当社にとっても生産性向上や人材の確保、健康経営の実現、社会的責任の実現につながるものと考えております。管理職をはじめ全社員ががんへの理解を深めると共に、今後も全ての社員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでまいります。  
(大和証券グループ本社 常務執行役 CHO (最高健康責任者) 望月 篤)



### <審査委員コメント>

国や自治体の動向や他社の制度を研究し、綿密な検討をした上で、幅広く丁寧な支援制度を構築している。特に、アピアランスサポートを取り入れている点は特筆すべき点である。

また、レセプトデータの集計結果からがん罹患者数を把握、従業員の自己申告シートから家族の罹患者数を把握するなど、データを活用して正確な罹患者数を把握している点は高く評価でき、他社の参考になると考えられる。

部室店長向けガイドラインを作成したとのことであるが、今後、社内での周知徹底を進め、制度の定着、円滑な運用に努めて頂きたい。



## テルモ株式会社

～がんの早期発見・治療の徹底と罹患者の現状に即した制度の確立～

業種	製造業	創業	1921年
主要事業	医療機器・医薬品の製造販売		
常時使用する従業員数	4,815人(うち正規社員4,552名)(2017年9月時点)		
本社等所在地	東京都渋谷区幡ヶ谷 2-44-1		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 一次検診のみならず、二次検診についてもきめ細やかにフォローしている。
- がん治療について、当事者が周囲に伝えるようになってきた等、オープンな土壌ができている。
- 人事が各事業所を回り制度の意義を説明するなど、組織的な対応がみられる。
- 配偶者検診を推進し、従業員の家族にも配慮している。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 医療系の会社であることから、率先して健康経営に取り組む意識があり、「社員が元気であることが企業理念」というメッセージを経営トップが発信している。経営陣のバックアップがあるので、担当者が動きやすい。
- 社員を取り巻く環境が多様化し、柔軟な働き方ができる制度が必要になっている。がん罹患者については、働くことが心の支えにもなることを重要なテーマと認識している。
- 新卒者・中途採用者ともに、健康経営銘柄選定などを会社選びの指針の一つにしている。企業が社員の健康に配慮する取組をしていることを外部から評価してもらい、それを発信することも重要であると考えている。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 健康経営の課題の一つとしてがん対策をあげ、全社的にがんの早期発見・治療に注力してきた。次の段階として、もともと運用的にがん罹患者の治療と仕事の両立を図ってきたものを、「がん就労支援制度」として2017年1月に制度化した。
- 徐々にがん患者数が増えてくる中で、制度として構築し、会社として課題に向き合っているという姿勢を明確にする必要があった。

## 特徴的な取組

### ＜がんに罹患した社員へのヒアリングに基づき制度を策定＞ 制度

- 2017年1月に「がん就労支援制度」を制定。がんに罹患した社員の勤務状況を調査し、その内容を反映させた制度をつくり、治療に必要な休みを取得（無給休暇の付与等）できることと働き方の柔軟性を実現した。
- 制度開始後1年で利用者は10名程度。以前から運用面で両立支援を行ってきたが、制度化したことで会社の姿勢が明確になり、利用者の精神的負担が軽減された。

### ＜がんの早期発見・治療への積極的な取組＞ 体制

- がんの早期発見・治療について会社の方針として重点的に取り組んでいる。法定健診（一次検診）だけでなく、二次検診も業務命令として勤務時間内に受診するようにしている。拠点別に二次検診の受診率を数値化し、拠点の健全運営の評価に加点している。さらに産業保健スタッフが人海戦術で未受診者にアプローチすることで、二次検診の受診率が60%→90%と大幅にアップした。
- 社員は、傷病に関して産業医や看護師といった産業保健スタッフにまず相談をする。二次検診で病気が発見された際は、産業保健スタッフは主治医がつくまでフォローする。また、休職期間中も産業保健スタッフが本人に連絡を取り、本人の了承を得て、人事や上長に病状を伝えて勤務方針を決める。

### ＜制度の趣旨を社内に周知してサポート体制を確立＞ 体制

- 人事が各事業所を回って制度の意義、利用方法、上長の対応方法などを直接説明。ウェブを使っ  
ての説明と合わせ、制度の周知を徹底、思いを共有した。リーダー層も理解の上で罹患した社員へのサポート体制を作っている。
- がんに罹患した社員をサポートする者に対しては、部門長の判断で勤務実績を評価し、ボーナスなどに反映できる「部門長ファンド」の仕組みを柔軟に利用して、しっかりと人事評価を行っている。サポートすることが負担になっているという不満の声は出ていない。
- 安全衛生委員会の他、健康経営推進会議を年に一回実施し、全国の管理責任者、産業保健スタッフの横の連携を作り、情報共有している。

### ＜社員の家族へのきめ細やかな配慮＞ 制度

- 配偶者検診を実施し、受診率が低い乳がん検診については受診を促す冊子を配布するなど、健康保険組合を通して情報を発信している。

## <普及・啓発活動> その他

- 社員の健康増進にかかわる施策を情報共有し、他社の良いところを見習う「学びの場」にする趣旨で2015年、「KENKO企業会」を14社で発足させた。現在は60社、家族含め100万人を超える規模になっている。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	最大2時間の時差勤務が可能（2017年1月～「がん就労支援制度」として実施）
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	最大2時間の時短勤務が可能（2017年1月～「がん就労支援制度」として実施）
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	1時間単位で休暇取得（全社員対象）
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	半日単位で休暇取得（全社員対象）
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	過去3年間の失効有給休暇を私傷病、育休・介護休・MBA取得等の休職に充当できる。がん治療においては、単日利用が可能（がん治療以外は、連続しての使用が必要）
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	無給休暇を必要な分付与（2017年1月～「がん就労支援制度」として実施）
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	育児・介護事由を対象とした在宅勤務制度だが、がん治療との両立目的で一部実施を認めている

## 取組の効果

- 以前は運用で対応していたが、本人に「特別扱いされている」という意識がみられた。制度化したことで社員にも会社の姿勢が伝わり、職場の理解・応援も得られ、本人の精神的負担もなくなり、頑張れる体制、環境になってきている。
- 本人だけでなく上司からも、制度のおかげで本人が相談しやすい、休みがとりやすい、心理的な負担の軽減になっているとの声が人事に届いている。
- 以前は、産業保健スタッフに健康相談をする際、「会社には（病状を）伝えないでほしい」と言ってくる社員も多かった。今はそれが減り、治療に入る前に復帰後に制度をどう利用するかを人事に相談に来てくれる。復職後の自分の働き方をイメージして治療に向かえるのは制度があるからこそと考えている。
- 新たに導入した無給休暇によって、年次有給休暇が不足し欠勤扱いになり、翌年の年次有給休暇が減って治療しづらくなるという悪循環が解消されたとの声がある。すでに治療を終えているが、再発を考えて制度に登録したという社員もみられる。
- 社外のメディア等に会社の取組を取り上げてもらうことで、会社がしっかり社員と向きあっていると認識してもらうことができ、何より社員の家族も安心を得ることができる。

## 今後の方針

- 二次検診の受診率アップにより早期発見が増え、がん罹患者の入院・治療期間が短縮される傾向にある。今後も早期発見、早期治療のさらなる徹底を進める方針である。
- 在宅勤務も要望があり試験的に導入している。今後もニーズや状況に応じて、制度の内容を見直していく。

### <代表者コメント>

このたび、がんと就労企業表彰の優良賞を受け、大変嬉しく思います。テルモは医療に携わるメーカーとして、患者さん、医療従事者の健康・安全に貢献することを企業の使命にしていますが、テルモで働く社員の健康を守ることも大事に考えています。

テルモではこれまでもがんの早期発見、早期治療に力を入れ、検診の受診啓発などに取り組んできました。その一方で、昨今がんに罹患する人は増え、テルモでもがんを治療しながら働く社員がいます。そうした社員が働きやすいよう、2017年にがん就労支援制度を制定しました。治療のための休暇取得や柔軟な働き方ができるようになり、テルモの「社員を軸とした経営」にも繋がっていると感じます。

今回の優良賞受賞を通してテルモの取り組みが社会に伝わり、がんの治療と就労が両立しやすい社会に貢献できることを期待しています。

(代表取締役社長CEO 佐藤 慎次郎)



### <審査委員コメント>

がんに罹患した従業員が周囲に治療について話すようになってきたことなど、オープンにできる土壌ができつつある点が高く評価できる。

一次検診のみならず、二次検診についてもきめ細やかにフォローしており、組織的に制度が活用されている。配偶者検診の推進など、従業員の家族を視野に入れているのも評価できる。



## 医療法人社団同友会

～健康管理室の設置、従業員へのアンケートの実施等によるきめ細やかな取組～

業種	医療業	創業	1956年
主要事業	健康診断、人間ドック、外来診療、健康管理支援、産業医業務委託、介護事業等		
常時使用する従業員数	991人（うち正規社員441名）（2017年9月時点）		
本社等所在地	東京都文京区西片1-15-10		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 「健康管理室」の設置、各事業所への産業医の配置、複数の相談窓口の設置等、専門的かつきめ細やかな相談体制を構築している。
- がんに罹患した従業員へのアンケートを実施し、要望を把握するなど、実態に即した運用を行っている。
- がんを罹患したことによる休職から復帰した従業員に退職した事例がない。また、がん罹患者を新規に採用した実績がある。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 予防医学の重要性をいち早く認識し、1971年には人間ドックを導入した。さらに、施設健診や巡回健診、レディース健診など様々な健康診断を実施し、長年にわたり、疾病の早期発見・早期治療に取り組んできた。
- 「人々の健康を育て、命を守り、長寿を喜べる生き活きとした社会を作ること」が法人の使命であり、そのことは「自分自身の健康管理を実践することで達成できるもの」と考えている。
- 医師でもある経営トップが、従業員の生命や健康にかかわる事柄には真剣かつ誠実に取り組むことを宣言している。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 従前より、治療と仕事の両立が必要なケースについては、本人、人事担当者、産業医が相談し、個別に対応してきたが、2014年3月27日に、経営トップが「健康経営宣言」を行ったことを契機に明文化、制度化が進んだ。
- 健康経営の具体的な活動の開始に当たり、職員総会の席上で、経営トップが「健康経営宣言」の方針を全従業員に向かって呼びかけた。これ以来、従業員の意識にも変化がみられるようになった。

## 特徴的な取組

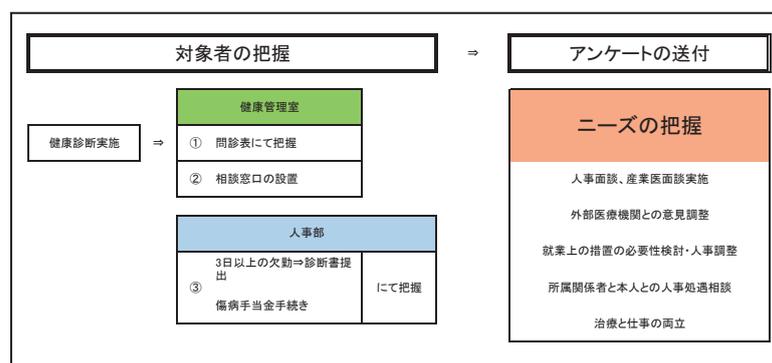
### <規定やマニュアルの整備による取組の見える化> 制度

- メンタルヘルス不調により休職した場合のために設けられていた「職場復帰支援プログラム取扱規程」（2014年4月1日）について、「職場復帰支援プログラム関連帳票」を作成（2017年4月1日）するとともに、2017年10月1日よりがんなどの疾病（がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎など）にも適用を拡大した。「職場復帰支援プログラム規程」には、職場復帰に際しての手続きや産業医との面談、短時間勤務、時間外勤務や休日勤務の制限等について規定されている。
- がんに罹患した従業員本人、及び所属長向けに「治療と仕事の両立支援マニュアル」を作成した（2017年10月1日）。「治療と仕事の両立支援マニュアル」の中で、「治療と仕事の両立という困難なテーマを抱える職員が、安心して働き続ける仕組みと環境を整備」と従業員に宣言するとともに、がんに罹患した時、復職する時など、場面ごとに必要となることを説明している。具体的には、両立支援プランの作成、個人情報取り扱い、職場での情報を共有する場合の注意事項等について明記している。
- 健康経営に関する法人の目標を掲げた3ヵ年計画（2014年度から2016年度）を策定し、がん対策、重症化予防、生活習慣病対策に取り組んだ。2017年度は、がん検診及び重症化予防活動の推進、残業削減活動、禁煙対策、メタボ対策、全員参加の健康推進（個人の健康目標の設定）を掲げ、取組を続けている。

### <専門的かつきめ細やかな相談体制づくり> 体制

- 医師でもある理事長及び副院長（CHO:Chief Human Officer）の下、人事部が主管部署となって取組を推進している。
- 医師や保健師を配置した「健康管理室」を設置し、専門的な立場から積極的に相談に応じるとともに、治療と仕事の両立に関する制度構築にも関わっている。健康管理室と人事部は、日々連絡を取り合っている。また、事業所に配置されている衛生管理者が、身近な存在として事業所での相談に応じている。
- 罹患者の把握については、提出された診断書（就業規則上3日以上欠勤の場合、診断者提出）に基づいて把握している。また、複数の相談窓口を設けており（所属長、健康管理室、人事部）、本人が相談しやすい窓口を選ぶことができるようにしている。
- 病気に罹患していることをどこまで職場で話すかについては、本人の意思を尊重すべきであるが、本人が話しやすい職場の風土をつくること、病気に罹患したことで不利益な取り扱いを受けるのではないかと心配を抱かせないことが重要と考えている。

### [がん等に罹患した場合の相談ルート]



### < 当事者の意見を尊重した運営 > その他

- 従業員（傷病手当金支給者、健康診断時の既往歴に「がん」の記載がある者）を対象としたアンケート調査を実施し、就労上の課題等と把握した。大きな問題なく就労できていることが確認できたが、いくつか挙げられた要望事項（時間単位の休暇取得、薬の副作用に対するきめ細かい対応、手術後遺症への仕事上の配慮）については、今後検討する予定である。
- がん罹患者を新規採用した。本人と十分に相談の上、配属部署等を決定し、現在も就労中である。今後、同様のケースがあった場合にも、丁寧に対応していきたいと考えている。
- 治療と仕事の両立において、正規職員、非正規職員の処遇の違いはない。

### < 積極的な普及・啓発活動 > その他

- 理事長が、厚生労働省「がん対策推進企業アクション」アドバイザリーボードメンバーや、大企業を中心に構成される「健康と経営を考える会」のコーディネーターを務めており、医療機関として、社会に対する普及・啓発活動にも熱心に取り組んでいる。

### [制度の整備状況]

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	主治医意見書、産業医面談及び意見書に基づき、関係者が集まり個別事情に応じた対応を検討し実施
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	主治医意見書、産業医面談及び意見書に基づき、関係者が集まり個別事情に応じた対応を検討し実施
週、月の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	主治医意見書、産業医面談及び意見書に基づき、関係者が集まり個別事情に応じた対応を検討し実施
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	就業規則として制定
上記以外の取組	本人の回復状況や通院の状況に合わせ、業務量及び内容について検討することを「治療と仕事の両立マニュアル」に明記し「治療と仕事の両立支援プラン」にその内容を記録し、関係者が共通の理解に立って運用することを目指している。本人の状況によっては配置転換も実施したことがある。	

## 取組の効果

- 両立支援プランに基づき、本人、人事、健康管理室が状況を共有し、相談しながら対応していること、健康管理室の医師や保健師に相談しやすい環境が整っていること等により、がん罹患により休職し復帰した従業員が退職した事例はない。治療と仕事の両立をしながら、経験豊富な従業員が活躍できていることが、他の従業員の安心感にもつながっている。
- がん検診（胃がん、肺がん、大腸がん、乳がん、子宮頸がん、子宮体がん、腫瘍マーカー、ピロリ菌検査）の受診については、理事長の指示に基づき、全職員に向けた啓発用チラシの作成、未受診者への個別電話勧奨、管理者への受診勧奨の指示、がんに関する研修会を実施する等、あらゆる手段を講じて受診率向上に努めている。理事長を中心に法人が一丸となって取組を進めていることにより、がん検診の受診率が大きく向上している。

## 今後の方針

- 従業員アンケートで挙げられた要望について対応していくとともに、検診の受診を徹底させるための努力を法人全体で続けていく。現状に満足せず、取組の継続、拡大し続けることが重要と考えている。
- 予防医療に取り組む専門機関として、今後も普及・啓発活動にも積極的に取り組み、地域、職域の健康づくりに貢献していきたい。

### <代表者コメント>

当会は「解憂（かいゆう）」“世の中のあらゆる憂いを解放する”を社是に掲げ、予防医療や産業保健の領域を中心とした事業に取り組んでまいりました。

この想いは、お客様のみならず当会の職員に対しても同じであり、2014年3月に「健康経営宣言」を行って以来、会社そして社員自らも健康管理を実践していくことを経営方針に掲げ、その重要な施策の一つとしてがん対策をすすめてまいりました。

これからも、社員やご家族が安心できるような、がん患者が治療と仕事を両立できる職場づくりを推進し、さらに自分たちで培った経験をお客様にも提供できるようにしていきたいと考えております。そのうえで、がん検診の普及と受診率の向上に貢献し、早期発見・早期治療という医療機関としての使命も果たしてまいります。  
(理事長 高谷 典秀)



### <審査委員コメント>

理事長の「健康経営宣言」を契機とし、法人が一丸となって積極的に進めており、体制づくり、運用面のいずれにおいてもレベルの高い取組がみられる。アンケート調査によって当時者の意見を把握し、実態に即した運営を行っていること、新規採用の実績があることも評価できる。

今後、さらに取組を進めるとともに、他企業のモデルとなり、地域医療をリードしていくことを期待する。



## 株式会社ベネッセコーポレーション

～長く健康で働き続けることを目指す幅広い両立支援～

業種	教育、学習支援業	創業	1955年
主要事業	通信教育講座、大学入試模擬試験「進研模試」を中心とした学校向け教育事業、通信販売事業、妊娠・出産・育児雑誌		
常時使用する従業員数	2,255人（うち正規社員2,061人）（2017年9月時点）		
本社等所在地	岡山県岡山市北区南方3-7-17		
応募事業所名	東京本部		

### 評価ポイント

- 育児・看護・介護といった広い視点から、両立支援の取組を継続している。
- 相談デスクを設置し、産業保健スタッフと連携したフォロー体制を確立している。
- がん罹患したアルバイトを契約社員として雇用した実績がある。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 「志を持った人が会社の財産である」を創業時からのモットーとしており、従業員が長く健康で働けることを大前提として、様々な制度を構築している。
- 創業当時から女性従業員が多いため、育児等の理由で勤務時間に制約があっても仕事と両立できるよう、支援施策を充実していこうという考え方があり、がんに限らず、様々な状況にある従業員が働き続けることができるようにという考えで各種施策に取り組んでいる。

#### [ベネッセグループ企業理念]

  
 Beneesse  
 bene(よく) + esse(生きる)

**Benesse**  
 「よく生きる」

Beneesse。それは、「志」をもって、夢や理想の実現に向けて一歩一歩近づいていく、そのプロセスをも楽しむ生き方のこと。私たちは、一人ひとりの「よく生きる」を実現するために、人々の向上意欲と課題解決を生涯にわたって支援します。そして、お客さまや社会・地域から支持され、なくてはならない企業グループを目指します。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 両立支援施策の充実は、創業当時から脈々と受け継がれている理念であり、従来から取り組んできた施策の中に「がん」に対する取組が入ってきたと認識している。
- 最近、がん罹患する従業員が増えてきたこと、また、経済産業省の「健康経営優良法人2018」に認定されたこと等をきっかけに、従業員の健康に関する問題にこれまで以上に取り組みたいと考えている。

## 特徴的な取組

### <長く健康で働けるための充実した制度> 制度

- 年次有給休暇について、試用期間のうちから、労働基準法の規定より多い日数（正社員は12日）を付与している。（正社員2年目年次有給休暇付与20日）
- 休職からの復帰に際しては、通院をしながらであっても、週5日・所定労働時間7時間の就労ができるという主治医からの許可が必要である。復帰の目安を設け、それまでは治療に専念してもらう環境を作っている。
- 始業、終業時間を仕事の状況に合わせて、1か月の所定労働時間に過不足がないように本人が決定し勤務することができるスーパーフレックス制勤務がある。本勤務制度は、非正規社員（嘱託・契約社員）も使用できる。
- 半日単位での休暇取得も可能。半日分の給与が出るのは、金銭的な面でも治療をしている人にとって助かるのではないかと考えている。
- 福利厚生の一環として、様々な制度を利用できるカフェテリアプランを用意している。年間238千円の上限のなかで治療に関するメニュー（差額ベット代の支給、家事援助など）も利用できる。
- 運用での対応の例として、期間を限定し、治療を受けている病院に近い勤務地で仕事することができるよう調整を行ったケースがある。

### <相談しやすい環境づくりで休職～復帰を支援> 風土

- 東京本部の人事労務部門に専門チーム（相談デスク）があり、休職～復帰の期間は常に決まった担当者が対応する。休業中も定期的に連絡をとり、スムーズに復帰できるよう支援を行う。さらに退院後の通院時のフォローも行っている。
- 休職・復帰については、がん罹患患者本人を産業医、相談デスク、上司、カンパニー人事（各カンパニー担当の人事部員）が連携して対応を検討していく。従業員の健康相談などは上司、カンパニー人事経由で本社・労務管理に上がってくることも多い。
- 相談デスクでは、がんに限らずフィジカルの疾病とメンタルなどすべての領域について相談を受け付けており、産業保険スタッフ（保健師・産業医）とも連携している。
- がん罹患者の周囲の人がマイナス思考にならないよう管理職が協力してくれている。管理職から産業医に本人の状況を確認したいという相談もあり、面談をする機会も多くなっている。
- 様々なところから従業員の体調に対してフォローができています。従業員から見ると、相談先が複数あり、相談しやすい環境が整っている。

## <産業保健スタッフと連携しての再検査要請> **体制**

- 定期健康診断の再検査については社内全体に受診喚起を発信。要精密検査に関しては本人に受診を勧告。また、産業医が要保健指導と判断すると、産業医と保健師で面談を行っている。精密検査の結果については、報告書で提出してもらっている。

## <制度の周知・運用のための取組> **制度**

- 制度を導入する際は、人事から全社に発信した後、適宜、内容や状況に応じてカンパニー人事が担当カンパニー従業員に対して説明を行い、制度を根付かせている。
- 疾病に限らず、働き方改革の一環で、残業削減、有給取得、在宅の推進などを推進するために、部門単位で権限を持っている人を責任者に任命し、全社で取組を行っている。

## <がん罹患者の新規正規雇用について> **その他**

- がんに罹患し治療を継続しているアルバイト社員を契約社員として雇用した。産業医の判断を踏まえて、部門の人事や職場の人に就業に関して問題がないかを確認し、採用に至った。

【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	1995年より、スーパーフレックス勤務制度を導入。(コアタイム無のフレックス制度)。両立支援施策の一環としてメリハリのある勤務、柔軟な働き方を目的に開始
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	同上
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	両立支援施策の一環としてメリハリのある勤務、柔軟な働き方を目的に開始。
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	同上
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2008年より導入。両立支援施策の一環としてメリハリのある勤務、柔軟な働き方を目的に開始
裁量労働の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2009年より導入。自立的、主体的な働き方の実現、時間から貢献実績への意識改革等を目的に導入
上記以外の取組	ベネッセ休暇(2009～)(一定期間ごとに長期休暇を取得することができる)、残業削減促進や年次有給休暇取得促進についての全社的な取組。相談デスク窓口の設置	

## 取組の効果

- 試用期間中にがんに罹患したことが明らかになった従業員がいたが、裁量労働での仕事が可能だったことと、試用期間中から年次有給休暇や各種制度を利用できたことから、治療と仕事を両立しながら、休職することなく本採用となった。
- 周りにがんに罹患しても復帰し、継続して働いている人がいることが安心感に繋がっている。またそれによって、いざ罹患したときにも治療に対して前向きになることができる。

- 病気になるっても相談デスクに言ったら、活路を見いだすことができるのではないかと考える人は多いのではないかと考えている。相談デスクにつながり、各種支援制度に繋がることができると考えている。

## 今後の方針

- がん罹患者は今後も増えることが想定されるため、産業医と共になんに特化した今後の取組についての検討を行っている。
- 再検査はかなりの人数になるため、最後まで追うことができていない。要精密検査の該当者は、がんなどの疾病の重症化リスクが高いため、さらに受診率をあげていきたい。
- 従業員に占める女性の割合が多い会社ということもあり、婦人科系のがんが増えてきている。マンモグラフィー検査を社内で受診することができるよう計画しているところであり、従業員が気軽に受診できる環境を整え、受診率をあげていきたい。
- 健康経営の取組に向けては、取締役が専任の担当に決まり、さらに推進していく予定である。

### <代表者コメント>

「ベネッセの最大の資産は『志をもった人』。その『人財』を最大限に活かし、成長を支援する。」これが、ベネッセコーポレーションの人事ポリシーです。

日本や世界の人々の「Benesse=よく生きる」を支援するためには、社員一人一人が自立して、自らのワークとライフとを自らの意思でマネジメントしていくことを目指してほしい。

社員自身の努力があり、会社はそれをサポートする役割だと考えています。

このたび、優良賞を頂いたこと、大変光栄に思っております。

この受賞は、会社の考え方・方針、これまでの取組実績が社内周知されるだけでなく、潜在的な問題や不安を抱える社員への安心感や勇気を与える機会にもなったと感謝しています。

さらに、社員・会社が一体となった本格的な健康経営に向けて、「健康宣言」し、社員のベクトルを合わせ強化していきます。

今後も、楽しく明るく元気よく創意工夫して道を切り拓く原動力となる「基盤」と、社員の「よく生きる」を共に考え、サポートの拡充に努めていきます。

(人財本部長 山根 恭子)



### <審査委員コメント>

健康で働き続けることを支援していくというメッセージが明確で、従業員が自分の生活に合わせた働き方ができる企業であると推察できる。管理職の理解を含め、職場の風土づくりもできている。人事管理などの地道な取組を長年着々と進めてきた結果だと思われる。

がんの治療と仕事の両立支援策の充実に向けた今後の取組に期待したい。



## 株式会社横引シャッター

～「社員は家族」の実践としての両立支援～

業種	製造業	創業	1986年
主要事業	横引き・水平・垂直などの特殊シャッターの設計・製造・施工		
常時使用する従業員数	30人（うち正規社員30人）（2017年10月時点）		
本社等所在地	東京都足立区綾瀬6-31-5		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 従業員数が少ない企業であるが、治療をしながら就労を継続した事例が多い。
- 多様な事例に対して、その都度運用により丁寧に対応している。
- 「がんに罹患しても辞めなくてもいい」という企業側のメッセージが伝わってくる。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 創業者のポリシーである「社員は家族」を2代目の現社長が継承している。従業員を全力で支援し、守るのが会社の義務であると考えている。
- 病気を抱えた従業員や病気である家族を抱えた従業員は、「同僚に悪い」などの精神的負担を必ず抱えている。その精神的負担をどれだけ軽くできるかが最大の課題であり、全従業員が「お互い様」の精神で助け合う方針としている。
- ビジネスとプライベートは両輪であり、プライベートに支障が生じると仕事にも影響があり、会社の生産性にも関わると考えている。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 先代の頃から、従業員に何かあれば会社は必ず支援するという方針を明確にしていたが、その方針をさらに周知徹底する必要性を感じていた。
- 現社長に代替わりしてからは、当社の従業員であれば皆平等に支援が受けられることを、社長自ら従業員に伝える機会を積極的に設けている

## 特徴的な取組

### <どこまでも従業員に寄り添う姿勢>

- 従業員が病気になった時は、まず本人の希望（就業継続の意思や就業形態、体調など）を確認した上で、どのように対応していくかを相談しながら決めている。家族から状況を聞くこともある。
- 過去5年間で、がん罹患後1年以上就労を継続した従業員は3名。そのうち1名は、定期検診日には休暇をとりながら、現在フルタイムで勤務をしている。
- 2名は既に亡くなっているが、亡くなる直前まで働いていた。自力での通勤が難しくなると、他の従業員が車で送り迎えをしていた。家族とも話し合い、本人の働きたいという意思や生きがいを尊重し、見守っていきこうという考えだった。また、その人が会社にいるということだけで、社内に助け合いの風土が生まれるなど、多くのメリットがあることを踏まえ、給与や待遇は亡くなるまで変更しなかった。

### <経営トップによる情報把握と臨機応変な対応>

- 社長が全従業員の状況を把握し、何かあれば都度運用で対応している。制度化すると柔軟な対応ができなくなること、従業員がその制度の範囲内でしか対応してもらえないと考えてしまうことから、これまであえて制度化してこなかった。
- 「聞こえない声を聞かないと経営者にはなれない。社員が言わない声を聴け。」という先代の教えに従い、社長自ら従業員に積極的に声をかけるようにしている。また、管理職（部長、次長）にも、常に部下の事情を気にかけるよう指導している。従業員から管理職に何か相談があった場合には、当日、遅くとも翌日には社長に報告があり、直ちに対処することが可能となっている。
- また、社長がいない時に対応できるよう、約3年前から「社長戦力外通告」というスローガンに基づき、営業部長と業務を共有し、代わりがができるような体制づくりに取り組んでいる。

### <従業員の声を反映した福利厚生メニュー>

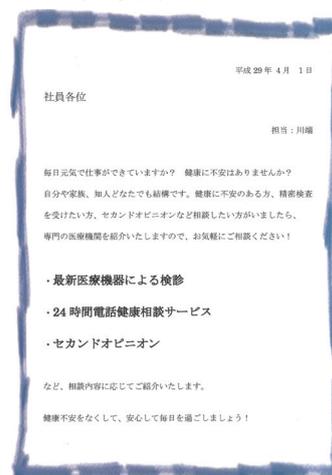
- 日々のコミュニケーションの中から従業員のニーズを拾い上げ、迅速に福利厚生サービスを導入している。例えば、女性従業員が「わざわざ乳がん検診のためだけに、医療施設に向いて受診することはハードルが高い」という話をしていたことを知り、定期検診に乳がん検診を加えた。

- 外部のサービスを活用して、健康に不安があったり、精密検査やセカンドオピニオンを希望する従業員やその家族に、専門の医療機関を紹介するサービスを実施している。従業員の家族の健康も支援すべきと考えている。

### <従業員社員全員でフォローし合える体制づくり>

- 同じ部署だけでなく、従業員全員で仕事のフォローをし合える体制づくりを行っている。毎日の業務量が同じではないので、自然に業務量の少ない部署が多い部署の応援に回る風土づくりを行っている。

### [福利厚生に関する 従業員向けのチラシ]



### [制度の整備状況]

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
フレックスタイムの導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
週、月の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
時間単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
半日単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
失効年次有給休暇の積立ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
その他治療目的の休暇・休業	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて対応
在宅勤務の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	通常での在宅勤務はないが、病気療養などによる自宅での勤務希望があった場合は都度実施
裁量労働の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業当時より各々の事情に合わせて、必要であれば実施
上記以外の取組	創業当時から従業員の事情に合わせた柔軟な勤務が可能。制度や規則を設けることにより硬直的な組織運営にならないように、病気、看護、介護、育児等それぞれが抱えている事情に合わせて制度を運用している。	

## 取組の効果

- 従業員から「この会社でなければ辞めなければならなかったと思う」という声が挙がっており、治療だけでなく、育児や介護と仕事を両立する従業員が増えている。また、がん治療と仕事を両立していた従業員の家族が、当社の風土に共感し、入社した例もある。
- 治療と仕事の両立だけでなく、子どもの運動会、発表会等の際には、休暇をとって参加するように勧めている。卒業式、入学式の時期には多くの従業員が休暇を取得したが、互いに助け合って乗り切ることができ、結果として、生産性が向上した。

## 今後の方針

- 今後も、「社員は家族」の理念を本気で実践していく。
- 最近、足立区のワークライフバランス推進企業の認定を受けたり、講演を行うなど、社外への情報発信に取り組んでいる。小さな企業でも、資金力がなくても、たくさんの知恵と少しのお金で色々なことができるということを示したい。そのため、今まであえて明文化しないで行ってきた取組を「見える化」することも検討している。

### <代表者コメント>

当社は、グループ創業から約半世紀にわたり「お客様」「社会（世の中）」「会社（社員）」の『三方良し』をモットーに、「社員第一主義」に基づいた家族経営を徹底し、働きやすい環境づくりに力を入れてまいりました。最近では、社員に健康で長く働いてもらえるよう、ワークライフバランスや働き方改革にも取り組んでおります。

現在、社員の最高齢は90歳（2018年2月現在）。65歳以上で活躍する社員も多いため、社員とその家族が健康で生活できるよう支援することは当然ですが、がん罹患した時に少しでも不安が減り、治療と仕事の両立が出来るよう、社員ひとり一人の事情に合わせ対応しております。

「中小企業だから」という負のイメージが先行しがちですが、「中小企業だからこそ」できることを強みとし、今後も社員と共に「お互い様」の精神を礎に、社員と家族の健康を守り、安心して就労できる環境をより良く、そして維持していくために更に努力してまいります。

（代表取締役 市川 慎次郎）



### <審査委員コメント>

従業員数30人という小規模な会社としては、がん治療と就労の両立の事例が多い。また、それぞれの事例に丁寧に対応しており、会社全体で支援している姿勢が高く評価できる。

企業の風土が温かく、『がん罹患しても辞めなくてもいい』という経営者の強いメッセージがこちらにも伝わってきて、従業員にも十分に周知されていることがうかがえる。

支援に制限を設けないようにするため、あえて制度化してこなかったということであるが、今後は他の中小企業の参考となるよう、取組の制度化、明文化を進めることを期待したい。



## ライフネット生命保険株式会社

～働くひとをすべての束縛からフリーにするための社内外の取組～

業種	保険業	創業	2006年
主要事業	定期死亡保険、終身医療保険、就業不能保険、がん保険の販売等		
常時使用する従業員数	150人（うち正規社員123人）（2017年9月時点）		
本社等所在地	東京都千代田区麹町2-14-2 麹町NKビル		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- がん治療と仕事の両立の問題に積極的に取り組んでいくという、経営トップをはじめ、企業全体の強い決意が感じられる。
- 従業員と会社のコミュニケーションの機会を増やし、相談しやすい体制を構築している。
- 正規・非正規の区別なく、がん治療と仕事の両立を支援している。
- がん治療と仕事の両立について考える企業の人事担当者からなるネットワークを構築している。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- マニフェストに「働くひとがすべての束縛からフリーであることが、ヒューマンな生命保険サービスにつながる」ことを掲げている。
- このマニフェストに感銘を受けて入社してきた従業員も多く、基本的な理念に共鳴した者同士であるため、従業員同士の助け合いの風土が根付いている。治療と仕事の両立に関する取組についても、病気になった従業員にどのような支援ができるかを皆で話し合い、整備を進めてきた。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- がん保険の商品開発に当たり、がん罹患者及びそれを支援するNPO団体にアンケート調査等を実施した(2017年6月、対象者数572名)。その中で、日々の生活や働きながらの治療には、金銭面以外にも様々な困難があることを知った。そこで、まずは自社の従業員にどのような支援ができるかを考えた。

## 特徴的な取組

### <経営トップの強い意思とリーダーシップ> 体制

- 最近、経営トップの周囲で就労世代ががんに罹患する事例が散見されるようになり、問題意識を強く感じていた。
- 毎週月曜日の朝礼、3か月に一度の決算時等の場で、治療と仕事の両立の必要性、社内での取組について、経営トップから従業員に直接語りかけている。
- 社外への発信やメディアでの発言を通じて、従業員が経営トップの考えに触れる機会も多い。

### <非正規社員への柔軟かつ丁寧な支援> その他

- これまで、がん治療と仕事の両立を支援した数名のうち、正社員、契約社員、派遣社員の就業形態において事例がある。
- 契約社員の事例では、8か月間の無給休暇を与えた。制度化はしていないが、経営陣、所属部門の部門長、人事部門が相談し、産業医の助言を得つつ、運用で対応した。体調を理由にやむを得ず退職した事例では、「体調がよくなればいつでも復職可能」と伝えている。
- 派遣社員の事例では、治療で就労できない間、本人の帰る場所を確保しておきたいので契約を継続したいと派遣会社に申し入れた。今後、もし本人や派遣会社の都合でいったん派遣を中止せざるを得ないケースがあっても、「体調がよくなればいつでも復職可能」とであると伝える。
- 大半の社員はフレックス制度が適用されているが、3交代制のシフト勤務者である場合には、復職時には勤務時間を変更して通勤しやすくするなどの工夫をした。正社員、契約社員、派遣社員が勤務している部門では、同じ仕事をしている仲間という意識が強く、治療と就業の支援において、関係者によるコミュニケーションを行う上で、雇用形態による対応の違いはない。

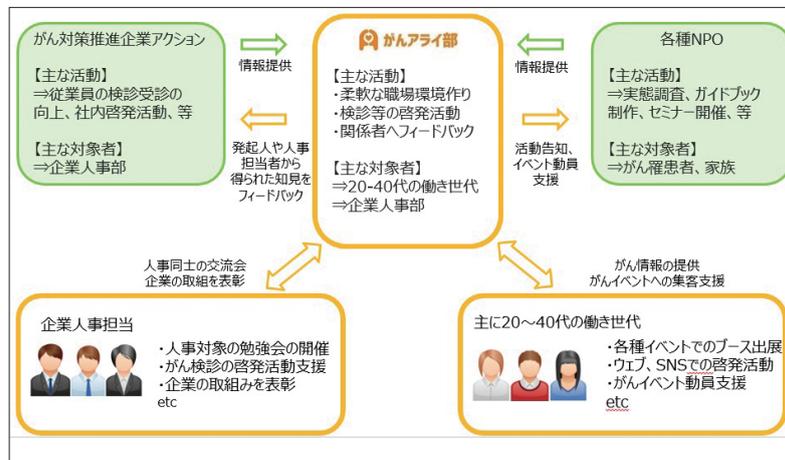
### <相談しやすい社内風土の醸成> 風土

- 昨年、「来風(らいふう)面談」と称し、1 on 1 ミーティングを部門長と従業員が最低月1回実施することを制度化した。元々、適宜フィードバックによる従業員の成長促進やキャリア形成のために設けられた制度であるが、キャリアの話だけでなく、体調の話など、様々なことを話す。月に一度という頻度のおかげで何かあった時に時間を置くことなく事態を把握できる。
- 部門長との1 on 1 ミーティングに加えて、人事部門とは年1回、役員とも半年に1回は面談することを制度化。従業員と会社がコミュニケーションをとる機会を複数回設けている。普段からこのような場を設けることで、何かあった時に従業員が会社に相談しやすい環境を整えている。

## ＜企業間のネットワーク構築、普及啓発活動＞ その他

- 2017年10月、企業の人事担当者を対象とした勉強会「がんアライ部」を発足させた。CSR活動の一環として、がん治療と仕事の両立について考え、広めていく場をつくりたいと考える。

【がんアライ部の活動スキーム】



【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	昨年度、軽度の切迫早産と診断された従業員から通勤時のラッシュ時間帯を避けて通勤したいとの申し出があり、制度はないものの、部門の運用で時差出勤を認めた
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2008年(開業時)から制度あり
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	育児・介護の短時間勤務制度あり(所定労働5時間以上)
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2008年(開業時)から制度あり
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	本人または家族の体調不良時に使用できる特別有給休暇(2016年3月制定)、私傷病による休業制度(2017年10月期間延長)、がんの治療と就業の両立支援のための復職後特別有給休暇(2017年8月制定)等
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2017年4月から、育児介護との両立や健康福祉の改善等の事情により発生する就業上の制約を緩和し、それらと仕事との両立を促進する目的で制度を導入

## 取組の効果

- 治療が必要な従業員の復職を支援するため、空いたシフトの穴埋めをするなど、他の従業員に少しずつ負担が生じたが、不満が挙がることはなかった。支援を通して、従業員同士の絆がより深まった。
- 取組を通じて、社内のがん検診受診者数の増加や、がん罹患後の復職時の情報の取扱いについて議論をするなど、従業員の治療と仕事の両立に関する意識の高まりが見られた。

## 今後の方針

- 従業員が会社に病気を打ち明けた時の最初のコミュニケーションが重要である。現在も研修を行っているが、全従業員が部下や同僚からがん罹患を告白された場合に、適切な対応をとれるようにしていきたい。
- 当事者が「会社の対応は有り難いが、フォローしてくれる現場の同僚に申し訳ない。」と話していることがあった。本人の精神的負担を何とかして取り除いていくことが課題である。
- 「がんアライ部」を発足させるに当たり、各社の人事部に声をかけたが、どの企業も同じような問題を抱え、悩んでいることがわかった。今後、議論した内容や対応先について、積極的に世の中に発信していこうと考えている。

### <代表者コメント>

近年、医療技術の進歩などにより、約75%のがん罹患者が、がんと診断された後も退職せずに働きながら治療を続けています。これまでも当社は、がん検診の補助、健康増進、疾病への理解や相談しやすい風土づくりなど、社員が健康で働くための施策を推進してきました。また、働く人のためのがん保険発売に当たり、多くのがん罹患者の声を聞くことを通じて、がんを治療しながら働き続ける「がんと就労」という社会的課題をより強く認識しました。



このような課題意識から、新たに、「特別有給休暇の拡充」、「休職期間の延長や罹患手当の新設」など、がんを治療しながら働き続けることをサポートするための新人事制度を導入し、これらの制度を整備するとともに、制度が活用されやすい風土を醸成し続けることで、社員ががんに罹患しても、安心していきいきと働ける職場作りを目指しています。

また、2017年10月には企業の人事担当者を対象とした勉強会「がんアライ部」を発足させ、がん治療と仕事の両立について企業の枠を超えて共に考え、広めていく場をつくりました。この活動を通じて、がん罹患者がストレスフリーで働くことができる職場や社会の実現に向けて少しでも貢献できればと考えております。  
(取締役副社長執行役員コーポレート本部長 西田 政之)

### <審査委員コメント>

経営トップの決定に基づき、社内で話し合いながら実際の制度を構築し、これから積極的に取り組んでいくという決意を感じる。

1 on 1 ミーティングの実施等、従業員と会社のコミュニケーションの機会を増やし、相談しやすい体制を構築しているところ、非正規社員の支援にも熱心なところが高く評価できる。

また、社会貢献の観点から、他社とのネットワークを構築し、具体的な活動を始めている点も評価できる。社内、社外の両面において、今後の継続的な取組を期待したい。



## アデコ株式会社

～ダイバーシティの観点で「いい働き方」を追求～

業種	その他の事業サービス業	創業	1985年
主要事業	人材派遣（有期／無期）、人材紹介、紹介予定派遣、アウトソーシング、人事支援サービス、再就職支援		
常時使用する従業員数	2,800人（2,300人）（2017年4月時点）		
本社等所在地	東京都港区南青山1-15-9 第45興和ビル		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 多様な働き方に関わる人材サービス会社として、ダイバーシティの観点から取組を推進している。
- フルフレックスタイム、在宅勤務の利用を促進し、従業員が柔軟な働き方がしやすい環境を作っている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- グループビジョン「Making the future work for everyone」を目指し、働く人の未来を創出する活動を推進している。
- 経営陣からマネージャークラスまでが、「自社内をよりよい職場にしたい」と考えており、がんにかかった従業員の働きやすさの追求もその一環である。
- 人材サービス会社として、派遣社員の働きやすさを追求し、取引先企業や社会に情報提供等の働きかけをしていくことが責務であると感じている。

### がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 数年前からワークライフバランス実現のための取組を制度化してきた。

- 派遣社員の働きやすさの追求は、派遣会社と派遣先企業の両方が取り組むことと考えている。取引先企業に、直接「がん治療と仕事の両立がしやすい環境を構築してほしい」と働きかけるのは難しいので、がん治療と仕事の両立支援の重要性に関する情報を伝えることが、企業の「気づき」になればと考えたことをきっかけに、ホームページ等で情報発信をするようになった。

## 特徴的な取組

### < 自由な働き方を推進 > 制度

- 勤務時間が決まっている契約社員以外の全従業員がフルフレックスタイム制度を利用できるため、手術前の検査を朝や夕方時間帯に入れたり、復職後に通勤ラッシュを避けるため11時からの出社にするなど、年次有給休暇を使わずに治療と仕事の両立ができる。
- 在宅勤務またはリモートワーク（会社・自宅以外の場所での勤務）を以前から運用していたが、2017年11月に制度化した。現在では、紙を使わず会社のデータにアクセスしてできる仕事であれば、すべての業務が社外でも勤務可能である。在宅勤務、リモートワークの利用に際して特に届出の必要はなく、その日の体調に合わせて柔軟に利用することができる。

### < 情報を共有し助け合う文化 > 風土

- 社内には様々な事情を抱えた人がいるので、「過剰な気遣いをせずに、受け止めて協力する」という文化がある。
- 日頃のコミュニケーションや定期的なミーティングにより、各従業員の業務内容を所属部署の同僚と共有し合っており、「一人で抱え込まず、みんなでシェアする」雰囲気ができている。出産、育児、介護等も含め、次は自分が休むかもしれないという意識を共有しており、2～3週間程度の休みであれば、心理的な負担もなく同僚にお願いできる風土がある。
- 定期的に従業員が上司と面談をする「1 on 1（ワン・オン・ワン）」という制度があり、その会話の中で健康面の相談があれば、上司が人事に伝えて対応する。日頃からの密なコミュニケーションにより、上司が個々の従業員の特性を理解している。

### < 派遣登録就業者（コリーグ）への対応 > 体制

- 派遣登録就業者については、退職制度を設けていない。そのため、治療のために仕事を休む場合はいったん離職することになるが、各派遣社員に、派遣先企業の営業担当とは別に、キャリアや就業中の悩みや課題のサポートをするキャリアコーチがついており、復職に際しては相談にのっている。派遣先企業への要望等も、営業担当者では対応が難しい場合、キャリアコーチに相談することができる。
- 健康相談については、人材派遣健康保険組合が提供する電話相談窓口が365日24時間対応しており、そこで受けたアドバイスをキャリアコーチに伝え、対応を検討することになっている。
- 当社の産業医と派遣先企業の産業医が連絡を取り合って、労働時間への配慮等を依頼する場合もある。

## <普及・啓発活動> その他

- がん罹患者の治療と仕事の両立に必要な支援を調査するため、がん罹患経験のある有職者女性を対象としたアンケートを実施し、2017年9月に調査結果を発表した。
- がん患者を支援する人材を育成する取組として、東京都美容生活衛生同業組合と共同でBA東京美容コンソーシアムを立ち上げている。公益財団法人・東京しごと財団の事業を受託し、2018年1月に美容師を対象にアピアランス・サポートの技能講習会を実施した。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	コアタイムがないフルフレックスタイム制度を導入しており、その一環として出勤時間を柔軟に変更することができる。ラッシュアワーの出勤が難しいなどの事情がある場合は適宜出勤時間をずらすことが可能
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2016年に、それまで定められていたフレックスタイム制のコアタイムを廃止し、フルフレックスタイム制度を全社へ導入。コアタイムがないため業務の調整を行ったうえ、本人の裁量により勤務時間を決定することができる。
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	フルフレックスタイム制度の所定労働時間は1ヵ月単位で計っているため、必要に応じて日々の労働時間を短縮することができる。
週、月の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	産業医の意見を踏まえて、リハビリなど治療の観点で必要があれば期間を限定して所定労働時間短縮の措置を講ずることがある。
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	所有する有給休暇日数の範囲内で半日単位の有休取得が可能。取得回数に制限はない。
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	私傷病休職制度を設けている。
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2017年11月よりリモートワーク規程を導入。スマートフォンやノートPCを支給し、オフィス以外の場所でも働くことができるようハード、ソフトの両面から環境を整備している。

## 取組の効果

- フルフレックスタイム制度の利用により、年次有給休暇を使用せずに治療と仕事の両立ができることが、がん罹患社員が就労を継続するうえで大きなポイントとなっている。
- もともと、お互いの仕事を分け合い、「手伝って」「手伝うよ」と言える助け合う文化ができつつあったが、リーダー的な立場の従業員が、3ヵ月間の治療乗り切ったことで、文化が定着した。

## 今後の方針

- 常に部課員、メンバーのことは見る上司が必要と考え、「ワン・オン・ワン」を実施。風通しのいい会社を目指している。
- 直接雇用している従業員だけでなく、派遣登録就業者の働きやすさも追求するため、派遣先企業への働きかけを続けていきたいと考えている。

### <代表者コメント>

アデコ株式会社は、世界60の国と地域で事業を展開する世界最大の人財サービス企業として、「Making the future work for everyone」をグループビジョンに掲げ、働く皆さまのキャリアを支援すると同時に企業のビジネスパートナーとして、働きやすい職場環境の整備を支援しています。

がんへの治療と仕事を両立させる環境を整え、復職を支援することは人財サービス会社としても向き合わなければならない課題であると捉えています。当社では、従業員はもとより、3万4000名以上いる派遣社員の皆さまに対しても定期健康診断の受診を徹底し、安心して働いていただける制度を整えています。また、社会へ対する取組としては、がん罹患経験がある働く女性に対してアンケート調査を行い、職場で求められている制度や環境について広く情報発信も行ってまいりました。

今後も働く皆さまが心身ともに安心して長く働けるよう、治療と仕事の両立があたり前の世の中になることを目指し、職場環境の向上支援に努めてまいります。

(アデコ株式会社 取締役 ピープルバリュー本部長 土屋 恵子)



### <審査委員コメント>

ダイバーシティの観点で両立支援に取り組んでいる。多様な働き方に関わる人材サービス会社として、取組を進めていることは評価できる。また、フルフレックスタイム、在宅勤務の利用を促進し、従業員が柔軟な働き方がしやすい環境をつくっていること、お互いに助け合う文化が確立されていることも特徴的である。

今後は、派遣社員に対しての取組もさらに進めることを期待する。また、がん罹患者数の把握の取組を進め、制度の有効な運用につなげてほしい。



## 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

～「自律と協働」を指針に人事・健康支援室がきめ細やかにフォロー～

業種	情報・通信業	創業	1972年
主要事業	コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、科学・工学系情報サービス、サポート、その他		
常時使用する従業員数	4,253人（うち正規社員4,253人）（2017年4月時点）		
本社等所在地	東京都千代田区霞が関3-2-5		
応募事業所名	本社（全社）		

### 評価ポイント

- 働き方を調整し、復職しやすい勤務制度を構築している。
- 従業員との個別面談、相談窓口の設置等により、体調などを確認したり、各担当と情報を共有して、チームで従業員の支援に取り組んでいる。
- 個別面談の実施や、相談窓口の周知等、相談しやすい風土を構築する試みが見られる。
- 多様な働き方を追求するため、制度の構築を進めている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 働き方変革の一環として「健康経営」に取り組んでおり、治療と仕事の両立支援もその取組のひとつと捉えている。
- 働き方変革の指針として「自律と協働」を打ち出している。治療と仕事の両立支援に係る制度においても、この指針に基づき、本人の自律性と職場における助け合いのバランスを重視している。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 当社は、2006年、伊藤忠テクノサイエンス株式会社と株式会社CRCソリューションズの経営統合により発足した。
- 統合以降、働き方変革に着手し、2015年度から新人事制度を導入。その後、がんにより亡くなった従業員が続いたため、がん治療と仕事の両立に着目するきっかけとなった。
- 2017年に単一健康保険組合を設立し、「健康経営優良法人～ホワイト500～」(経済産業省)に認定されたことも、取組をさらに推進するきっかけとなった。

## 特徴的な取組

### <自由度の高い働き方を生かした両立支援> 制度

- 入社からOJTでの育成期間終了後、一定期間の業務経験を積み、昇格(ステージアップ)した場合には、裁量労働制の適用が可能となる。がん等の病気に罹患した場合には、裁量労働制の利点を活かし、勤務時間を調整しながら通院することなどが可能である。
- 裁量労働制の他に、全従業員が、週2回を限度に、1日の所定労働時間の長さを変えずに7時から10時の範囲で始業時刻をずらすことができる「スライドワーク制度」を導入している。また、私傷病、育児、介護等の理由で申請があった場合には、毎日の時差出勤も可能である。
- 「自律と協働」の意識付けをし、従業員同士が協力し合って仕事ができるようにするため、裁量労働制の対象社員を含めて、スケジュールを登録し、勤務状況を「見える化」している。

### <管理職教育の徹底> 風土

- 従業員向けの「休業休職マニュアル」に加えて、2016年4月に、「管理監督者のための休業休職・復職支援マニュアル」を作成した。罹患者が休業休職する際に、他の従業員にどのように説明したらよいか等、管理職の対応について記載している。
- 定期的実施している管理職研修において、外部講師を招いてワークライフバランスについての研修などを実施し、管理職の意識改革に取り組んでいる。
- 管理職には、折に触れて、「誰もがいつ病気になってもおかしくないのだから、病気の治療が必要な従業員を支援しよう」という「協働の精神」を伝えている。また、治療と仕事の両立を支援する上で困ったことがあれば、人事部が支援するので相談してほしいと伝えている。

### <人事部キャリア課を中心としたきめ細やかな支援体制> 体制

- 人事部の中に、従業員のキャリア支援を行う「キャリア課」、制度を構築する「労務課」、健康面を支援する「健康支援室」がある。これらの部署の密な連携により、従業員をきめ細やかに支援している。
- キャリア課については、新入社員の入社研修時に、相談窓口として案内している。入社半年後の個別面談、5年目面談等、従業員とキャリア課の面談を実施したり、「社員相談窓口」で相談を受け付けるなど、困ったことや要望をいつでも相談できる風土づくりに努めている。
- 健康支援室には、産業医(常勤3名、嘱託3名)、保健師2名、看護師4名が常駐しており、週1回、臨床心理士も勤務しているため、相談しやすい環境がある。新入社員研修や、集団健診の際に、看護職が個別面談を行うことによって、顔なじみの関係となり、何かあった時に相談しやすい関係を築いている。

- 就業規則により、1週間以上私傷病で休む場合は、診断書の提出を義務付けている。働き方を調整する必要が生じた場合は、治療しやすい環境を整えるため、状況に応じて、本人、所属長、キャリア課、健康支援室が情報を共有し、対応を検討する。治療による休業退職後、復職に当たっては、本人、本人の所属長、キャリア課、産業医が復職可能かをしっかり確認し、復職後も産業医を中心に健康面のフォローをする。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	私傷病、育児、介護等の理由で申請があった場合に利用可能 ※10年以上前に導入
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	私傷病、育児、介護等の理由で申請があった場合に利用可能 ※10年以上前に導入
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	年間最大24時間(3日間分)まで利用可能 ※働き方変革の取組により、2016年4月より導入
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	※10年以上前に導入
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	最大30日間の積立休暇の保持が可能 ※10年以上前に導入
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	※10年以上前に導入
在宅勤務の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	週に最大3日間まで、もしくは、月間で、3/5日数分(繁閑に応じて調整)にて、在宅勤務が可能 ※2010年度より導入
裁量労働の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	入社後、一定期間の業務経験を積み、昇格(ステージアップ)した場合には、裁量労働制の適用が可能
上記以外の取組	スライドワーク制度の導入。2016年度に試行導入し、2017年4月より正式導入に至った。週2回を限度に、1日の所定時間(7.5時間+休憩1時間)の長さを変えずに7:00~10:00の範囲で始業時刻のスライドが可能な制度である。(例:8:00出社の場合、16:30で定時勤務終了)	

## 取組の効果

- 産業医への健康相談をきっかけにがんが発覚し、入院治療後、裁量労働制を活用することによって、通院や定期検査をしながら勤務している従業員がいる。産業医に相談しやすい環境が構築できていることが、早期発見・治療につながった。
- 時間単位の有給休暇、スライドワーク制度の利用により、がんだけでなく、歯科・内科などの通院もしやすくなり、従業員が自律的に健康を管理できる環境を構築することができた。また、働き過ぎの傾向にあった従業員も、自由に始業時刻を動かすことが出来るようになったことや、有給休暇が取りやすくなってことで、ワークライフバランスへの意識が高まり、組織の風土が変わってきたことを実感している。

## 今後の方針

- 現在、モバイルワークの導入を進めており、外出先で仕事が終わった後、一度会社に戻らず、タッチダウンオフィスや自宅等で終業時間まで働くことが可能となり、がん罹患者にとっても治療と仕事を両立しやすい環境づくりを進めている。

### <代表者コメント>

今回の受賞大変光栄に感じております。

弊社では「働き方変革」の中で、朝型勤務や時間単位有休制度、始業・退社時間を変更する「スライドワーク」、またタッチダウンオフィス、テレワークの活用等により、働く時間と場所を選択できる柔軟な働き方を推奨しております。

昨年4月には社員の健康増進と働きがいの促進を目的に、単一健保組合を設立し、独自性の有る健康支援施策も展開しております。

病気と仕事の両立支援では、休業休職マニュアルを整備し、復職プログラムを中心に支援を行っておりますが、上記の働き方変革の制度を活かしながら、また健保組合とも連携しながら、今後は更に、がんの予防、早期発見、早期対応、就労支援に積極的に取り組んでまいります。

(経営管理グループ 人事総務室 人事部長 次藤 智志)



### <審査委員コメント>

働き方を調整し、復職しやすい勤務制度を構築し、多様な働き方を追求している。また、従業員との個別面談や相談窓口の設置等により、体調などを確認するとともに、各担当と情報を共有し、チームで従業員の支援に取り組んでいる。また、個別面談の実施や相談窓口の周知等、相談しやすい風土構築を試みている点も評価できる。今後、実際の制度の運用を進め、さらに積極的ながん就労支援への取組を期待したい。



## ジブラルタ生命保険株式会社

～「ジェネラル・サービスチーム」による支援で業務負担を軽減～

業種	保険業	営業開始	2001年
主要事業	生命保険業		
常時使用する従業員数	13,293人（うち正規社員12,604人） （2017年12月時点）		
本社等所在地	東京都千代田区永田町2-13-10		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 社内に人材サポート部門「ジェネラル・サービスチーム」を設置し、休職時の人的支援を実施するとともに、長期休業者が復職時にリハビリを兼ねて勤務することを可能にしている。
- 就業規則が異なる事務職と営業職それぞれに対応する休職時のマニュアルを作成し、より利用しやすい制度を構築している。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 「ダイバーシティ&インクルージョン」を重要なビジネス戦略の一つと位置付けている。「ダイバーシティ&インクルージョン」とは、「社員一人ひとりのさまざまな違い（性別、年齢、人種、国籍、障がい、宗教、言語、スキル、経験、ライフスタイル、性的指向／性自認、家族状況など）を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで企業の競争力を高めること」である。
- 企業の行動指針であるコアバリューとして、「信頼に値すること」「顧客に焦点をあわせること」「お互いに尊敬しあうこと」「勝つこと」の4点を掲げている。このうち、「お互いに尊敬しあう」ことは、ダイバーシティ&インクルージョンの土台となっている。性別、年齢、障がい等によらず、多様な社員が互いに尊重し協働する職場環境を目指しており、がんと仕事の両立支援もそのひとつと考えている。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 「ジブラルタ生命健康宣言」（2014年）において、経営トップが「会社にとって社員は最も大切な財産、お客様と長くお付き合いしていくためには従業員の健康が大事」というメッセージを発信した。
- ダイバーシティ&インクルージョンの戦略の一環として、2016年に担当部署を設置し、「あらゆる違いを乗り越え、個性を生かし、良いところを力に、社員の力が100%生かせる環境を作る」という取組を始め、2017年、日本におけるプルデンシャル・グループ会社と合同で「ダイバーシティ宣言」として社内外に方針を明示した。明示してはいないが、病気療養も多様化の一つととらえており、発足当初からがんと就労にも取り組み、推進してきた。

## 特徴的な取組

### <「ジェネラル・サービスチーム」による支援> 体制

- 人材サポート機能を持つ「ジェネラル・サービスチーム」があり、英語やパソコンスキルなど様々な能力を持ちながらも障がいなどの問題で就労継続が難しい方やシニア（再雇用）などが契約社員として所属している。「ジェネラル・サービスチーム」から治療で休業する従業員の代替要員として配置している。
- 各部署で共通している事務作業などの業務の切り出しを行ったことにより、「ジェネラル・サービスチーム」の取組が、休業や時短勤務の従業員の仕事を部分的に担うことを可能としている。
- がん治療のため長期休職した従業員が、復職時に一旦「ジェネラル・サービスチーム」に所属し、職務負担を軽減しながら勤務するケースもある。
- 管理職向けの研修では、罹患者本人だけでなく周りの同僚などの仕事の状況にも目を配り、「ジェネラル・サービスチーム」による人材サポート機能などを利用することによって、業務負担を軽減できることを周知している。

### <治療期間をカバーできる休暇制度> 制度（営業職の場合は制度が異なる。）

- 傷病休暇が22日（1年ごとに付与、翌年に繰越しなし）、年次有給休暇の未消化分が加算傷病休暇22日とあわせて最大44日。半日単位で取得できるので、午前に治療して午後出社、疲れがたまっていたので休むなど臨機応変に活用が可能。実際に制度を利用して、勤務を休むことなく平日30日間の放射線治療を行った従業員もいる。
- 年次有給休暇は、付与された年度分とその前年度分で40日あるので、合計で最大84日の休暇が取得可能。治療後に復職し通院するというケースであれば、ほぼ欠勤することはない。

### <各種マニュアルを整備> 制度

- 事務職と営業職とでは就業規則も異なっているため、それぞれの仕事の性質に合わせてがん治療、復職のマニュアルとして「病欠休のしおり」「休職のしおり」を作成している。「復職に関する諸手続き（概要）」「病欠休のしおり（病欠休者本人）及び「その上司」向けガイドブック」「休職しおり（営業社員用）」「休職マニュアル（LC（営業職員）編）」などがある。
- 復職をする際は本人・上司・労務部門・産業医での復職確認会を実施し決定している。できるだけ本人の意向を汲みつつ、産業医が判断している。復職後半年～1年間継続してフォローし、転移がなく治療が完了した時点でフォローは終了する。

### 【制度の整備状況】（営業職の場合は制度が異なる）

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	8時00分から10時00分までの任意の時刻（1分単位）に始業することができる。終業時刻は、その始業時刻の7時間30分後（休憩時間を除く）の時刻とする。
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	決算時に夜間勤務が生じる職群に対する措置として導入したが、治療等他の目的への拡大も検討中
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、時間単位の年次有給休暇を1時間単位で付与する。
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	半日単位の取得を認めるものとし、半日は始業時刻または終業時刻から起算した所定就業時間の1/2をもって半日とする。
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	毎年4月1日を基準として、年次有給休暇を未使用のまま無効とした日数と同じ日数の傷病休暇を、支給日数に加算して与える。傷病休暇の加算は年間22日を上限とするが、在籍中は有効とする。
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	毎年4月1日を基準として、最大22日の傷病休暇を付与する。半日単位の取得を認めるものとし、半日は始業時刻または終業時刻から起算した所定就業時間の1/2をもって半日とする。有効期間は当該年度限り
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	現在は、育児・介護のケースに限るが、治療等他の目的への拡大も検討中

### 取組の効果

- 治療期間をカバーできる休暇制度があり、従業員にも周知している。3年前は産業医に「辞めなければならないのか」と泣きながら相談してくる罹患者もいたが、現在は制度が周知され、「ずっと働きたい」という前向きな姿勢での相談が増えている。
- ステージ4の末期がんと診断され、2年間の休職後に復職、その後、再発・再々発するも治療と両立しながら勤務をしている従業員も在籍している。当該従業員は、健康保険による経済的支援、制度によるサポート、そして何より組織的な配慮の大きさを実感している。
- 「ジェネラル・サービスチーム」による人材サポートの仕組みが機能しており、周りの従業員の業務負担、がん罹患者の休暇取得時の心理的負担も軽減していて、ワークライフ・マネジメントの実現にも大きく貢献している。

## 今後の方針

- 両立支援の根本となっている「ダイバーシティ&インクルージョン」を更に推進していきたい。
- 一部の部署のみフレックス制度を導入しているが、がん治療を含め両立支援制度の一つにするべく検討を行っている。

### <代表者コメント>

弊社は、生命保険サービスを通じ、お客様とご家族に経済的な保障と心の平和をお届けすることをミッションとしています。そのためにも、社員が生き活きと仕事をし、お客様にベストなサービスを提供できる企業でなくてはなりません。

がんに罹患しても働きたいと願う社員を支援することは、お客様への末永いサービスにも通ずることであり、これからも治療と仕事を両立する社員の支援に一層取り組んでまいります。

(執行役員 人事部門担当 中島 豊)



### <審査委員コメント>

人材サポート機能をもつ「ジェネラル・サービスチーム」があり、治療で休業する従業員の業務をカバーするために代替要員を派遣し、同僚に対しても負担軽減を図っている。また、長期休職した従業員が復職時にはリハビリを兼ねて一旦勤務するなど、がん罹患者の復職がスムーズにできる取組がなされている。

さらなるダイバーシティ&インクルージョンの推進を期待する。



## 大日本住友製薬株式会社

～「健康宣言」を行い両立支援への取組みを加速～

業種	製造業	創業	1897年
主要事業	医療用医薬品、食品素材・食品添加物、動物用医薬品、診断薬等の製造および販売		
常時使用する従業員数	3,645人（うち正規社員3,569人）（2017年9月時点）		
本社等所在地	東京都中央区京橋1-13-1		
応募事業所名	東京本社、東京事業所		

### 評価ポイント

- 「健康宣言」を行い、全社での継続的な取組を推進している。
- 特別積立休暇を1日単位で行使できるよう就業規定を改定するなど、休暇制度を充実させ、安心して治療できる環境作りに努めている。
- 復職支援制度を策定し、マニュアルを作成して活用している

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 企業理念である「人々の健康で豊かな生活のために、研究開発を基盤とした新たな価値の創造により、広く社会に貢献する」の実現のためには、従業員と家族の健康が第一との考えの下、2017年10月に「健康宣言」「Health Innovation」を策定し、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与することを社内外に表明している。

#### 【健康宣言“Health Innovation”】

- 当社は、大日本住友製薬健康保険組合と連携し、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図ります。
- 当社の従業員は、企業理念の実現のために、自身とその家族のこころと体の健康の保持・増進に真摯に取り組めます。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 製薬企業として従業員の健康管理を重視してきたが、近年がん罹患する従業員が増加してきたこともあり、予防を含むがん対策を検討するようになった。
- また、がん罹患した従業員も、がん治療の進歩により治療と仕事を両立することが可能になり、従業員からも両立支援を望む声が高くなった。

## 特徴的な取組

### <長期の病気休職制度により完治を目指す> 制度

- 長期の療養が必要な場合、年次有給休暇の他、特別積立休暇が最大60日、欠勤が3ヵ月、その後に休職期間が3年と、合計で約3年半治療のために休職することが可能となっている。
- 特別積立休暇は有給扱いとなっている。また、病気休職期間の3年間も最初の1年半は健康保険組合から傷病手当金が、後半の1年3か月は会社から傷病見舞金が支給されるので、経済面での不安は少なくなっている。これは、無理をせず、完治してから職場復帰をしてほしいという考えに基づき、制度化をしている。

### <「休職と復職の手引き」を作成> 制度

- 2015年12月に復職支援制度を策定し、マニュアルとして「休職と復職の手引き」を作成した。産業保健スタッフは、このマニュアルを基に年1~2回の集合研修を行い、情報共有や面接のスキルアップのトレーニングを行っている。
- 復職後3ヵ月、半年、1年という節目の時期には、必ず罹患者本人と産業医の面談の機会を設け、回復状況に合わせた指導や支援を行っている。

### <両立支援を念頭においた就業規則の改正および運用> 制度 体制

- がん罹患者に限り、1日単位での特別積立休暇の取得を可能にした（その他の疾病の場合は連続した4日以上での取得）。
- 一般の従業員は、時間単位の時間有給休暇の取得や、事前申請により、1ヵ月単位での時差出勤が可能であり、通院等に利用している。裁量労働制の従業員は、仕事の進捗管理をうまく行いながら通院を行っている。
- 3ヵ月間に延べ30日以上休んだ場合は産業医との面談を必須とし、従業員の健康状態の把握に努めている。
- がん罹患した営業職の従業員について、治療のための期間は通院可能な内勤とし、症状が軽減した後に産業医判断のもと、営業職に復帰した事例がある。

### <気軽に健康相談をすることが可能な体制づくり> 体制

- 東京本社には保健師（人事部所属）が常駐しており、従業員と産業医の間に入り、従業員の健康不安の解消を図っている。
- 外勤が多い営業職の場合、WEB会議システムを利用して東京本社の産業医に相談をすることができる。
- 社内研修の場で、健康状態が不安になった際の相談窓口として、「なんでも相談窓口」（窓口は大阪本社広報担当部門）、常駐している保健師、人事部、及び外部の相談機関を紹介している。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	通勤時の身体的負荷を軽減するため、ラッシュ時間帯を避けて出勤することも可能。がんに限らずほかの疾病、私用でも利用が可能。裁量労働制でない一般勤務の従業員は事前申請が必要
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	疾病の種類、目的に限らずに利用が可能
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	特別積立休暇はがん罹患者に限り1日単位での取得が可能なよう、就業規則を改定
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
裁量労働の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	企画業務型裁量労働制

### 取組の効果

- 2017年に健康宣言を行ったことにより、全社的な取組を、継続的に効果検証を行いながら推進することが可能となった。
- 「休職と復職の手引き」のマニュアルを整備し、産業保健スタッフのスキルアップトレーニングを行うことで、全社で質の高い復職支援を行っている。
- 育児や介護、治療と仕事の両立支援策が強化され、各部署の取組がイントラネットの掲示板にアップされることで、働き方改革の意識を高める環境が出来つつある。

### 今後の方針

- 「健康宣言」"Health Innovation"を受け、今後は治療と仕事の両立だけでなく、予防にも注力をしていきたい。
- 8年前よりメンタルヘルス疾患について全社的啓発に取り組んだところ、年間の休職者が半減した。健康保険組合とも連携し、コラボヘルスとして情報共有を図り、健康宣言の延長線上で対応すべき課題に対して取組をさらに強化していきたい。
- 社内の制度や体制は整ってきているが、上司・同僚に心配をかけたくないなどの理由で、制度を利用せず通常の年次有給休暇などで対応してしまう場合、疾病が理由でなかなか表面化してこない実情もある。制度の更なる周知を進めることも今後の課題である。

### <代表者コメント>

当社は、企業理念として「人々の健康で豊かな生活のために、研究開発を基盤とした新たな価値の創造により、広く社会に貢献する」を掲げています。この企業理念を実現するためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと仕事に取り組める職場づくりが大切であると考え、これまでも健康管理や安全衛生などに取り組み、各種制度を整えてまいりました。2017年度には、これまで以上に健康増進活動を推進するため、「健康宣言」"Health Innovation"を策定し、従業員だけではなく、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図っていくことを社内外に公表しています。



これからも、人々の健康で豊かな生活に貢献できるよう、当社のすべての従業員とその家族の健康で豊かな生活の実現に組織一丸となって取り組んでまいります。  
(代表取締役 専務執行役員 野村 博)

### <審査委員コメント>

「健康宣言」により、がん治療と仕事の両立においても会社全体で取組をスタートさせている。マニュアルの作成、社内研修における相談窓口の周知等、早急に体制構築を進めている様子が見えてくる。今後は、制度の更なる周知、治療を周りにオープンにできる風土作りなども含め、更なる取組が期待される。



## 株式会社ツムラ

～安心して治療に専念し、無理のない復帰を支援～

業種	製造業	創業	1893年
主要事業	医薬品製造販売		
常時使用する従業員数	2,846人(うち正規社員2,377人)(2017年3月時点)		
本社等所在地	東京都港区赤坂2-17-11		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 従来運用で1か月以上の休業者が対象であったが、短期間で復職する従業員も利用可能とするとともに、制度化を図っている。
- 「休業者支援プログラム細則」に基づき、休業時には会社からの支援内容を本人・家族に丁寧に説明している。
- 従来からあるフレックスタイム制度、年次有給休暇の積立て制度等を充実させ、がん罹患者の就労継続を可能にしている。
- がん罹患者の新規採用の実績がある。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 2017年に「ツムラ健康宣言」及び「ツムラ健康方針」を制定し、健康意識を高め、従業員の健康づくりに対する支援を行っている。
- がんに罹患した従業員が治療と仕事が両立できる環境（制度）を整えることで、従業員本人だけでなく、家族も安心することができる環境づくりを目指している。

#### ツムラ健康宣言

ツムラは「自然と健康を科学する」企業として、健康はすべての基盤であると考え、人々の健康に貢献するとともに、積極的に社員の健康づくりに取り組むことを宣言します。

#### ツムラ健康方針

1. 「健康はすべての基盤である」という認識のもと、社員が自主的に健康維持・増進する企業風土を醸成します。
2. 疾病予防の取り組みと、関連法規を遵守した適切な健康管理を推進します。
3. 社員一人ひとりが心身ともに健康で、生き生きと明るく働くことができる、安全で快適な職場環境づくりを実現します。

## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 2010年4月、厚生労働省の「がん検診企業アクション」に登録したことが、がんと仕事の両立へ取り組むきっかけとなり、各種取組や制度化への動きが進んだ。

## 特徴的な取組

### <「休業者支援プログラム細則」の制定> 制度

- 2017年10月、これまで運用していた「休業者支援プログラム」を、社内規則「休業者支援プログラム細則」と改正した。従来は1か月以上の休業者を対象としていたプログラムを、1か月未満の休業であっても、産業医が復職に関し配慮が必要と判断した従業員も利用できるようになり、短期間で復職することが多いがん罹患者も利用できるようになった。
- 当該細則は、休業開始時から休業中のケア、職場復帰手続き、復職時の短時間勤務、フォローアップ等、会社が行う支援内容が記載されている。
- 休業前には「休業者支援プログラム細則」を説明するための面談を実施し、支援プログラムの内容、休業期間の経済的サポート等について伝えている。面談の席には、本人の他、家族（配偶者、親等）も必要に応じて同席する。
- 主治医の診断書を基に、従業員と産業医が復職に向けての面談を行い、復職プログラムを作成する。標準的なスケジュールは3か月を目安としている。
- 復職プログラム期間中は、業務負担の軽減を目的として、本人の同意を得た上で、職種変更等を行っている。

### <経済面での保証> 制度

- 年次有給休暇や失効有給休暇を利用して、最長4か月までは有給で休みを取ることを可能とし、その後休職発令が出るまでの欠勤期間（勤続年数に応じて3～5か月）、合計で最長9か月間は給与を全額支給することになっている。その後、さらに休むことになった場合は、1年6か月までは健康保険組合から傷病手当金が支給される。
- 本人も家族も不安感が強い経済面において、会社及び健康保健組合による長期間の支援が可能であることについて、休業前の面談時に説明をしている。

### <「失効有給休暇積立保存に関する細則」の制定> 制度

- 2004年4月に「失効有給休暇積立保存に関する細則」を制定し、失効有給休暇の最大40日までの積立を可能とした。
- それまでは、運用により、段階的に利用の幅を拡大してきた。1週間以上の傷病休業については失効年次有給休暇からの使用を認める、通院等の場合は失効有給休暇をそれまでの1日単位から半日単位でも使えるようにする等の対応をしてきたが、運用で対応してきた部分をまとめて制度に格上げした。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	1990年4月より、「フレックスタイム制に関する就業規則」を制定・導入し、時差出勤が可能となった。
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	1990年4月より、「フレックスタイム制に関する就業規則」を制定・導入
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	「休業者支援プログラム細則」に基づき復職時に労働時間短縮を実施。 育児・介護に関する労働時間短縮制度もあり。
時間単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	検討中
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	1999年7月より、「年次有給休暇の分割取得に関する細則」を制定し、有給休暇の分割取得が可能となった。
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2004年4月より、「失効有給休暇積立保存に関する細則」を制定・導入し、最大40日積立することが可能となった。
その他治療目的の休暇・休業	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	契約社員（特に障がい者）採用時に、通院のための「無給特休」を月に1日取得することを認めている。事情に応じ、正規社員にも適応拡大している。
在宅勤務の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	検討中
上記以外の取組	「休業者支援プログラム」の制度化（細則）（2017年10月より）	

### 取組の効果

- 休業者支援プログラム細則、フレックスタイム制度、半日単位の年次有給休暇の取得、失効年次有給休暇の積み立て等の各種制度の充実により、がん罹患者が復職し就労継続ができている。
- 復職プログラム（休業者支援プログラム細則に記載）によって、1日のうち短時間の働きから、徐々に勤務時間を増やしていくことで、本人が安心して無理なく復職することが可能となった。

### 今後の方針

- 「休業者支援プログラム細則」の制定からまだ日が浅いため、これから更なる周知に努めていきたい。
- がんの二次検査の受診促進にも取り組んでいるが、受診に消極的な従業員もおり、早期発見、早期治療につなげるためにも、制度化を進めることにより、二次検査の受診率を上げていきたい。
- 職場の上司や同僚に自分の病名を隠し、就業している従業員が、少ないながらも存在している可能性がある。今後は、病名を公開しやすい環境を作っていきたい。

### <代表者コメント>

ツムラグループは、経営理念「自然と健康を科学する」、企業使命「漢方医学と西洋医学の融合により世界で類のない最高の医療提供に貢献します」を基本的な理念として位置づけ、理念に基づく経営を実践しています。

「KAMPO」で人々の健康に寄与する価値創造企業を目指して活動をしていく中、その基本戦略の一つに、『がん領域支持療法（抗がん剤の副作用に対する予防策や軽減）』があります。抗がん剤で苦しむ患者さんに少しでもお役に立てるよう基礎・臨床エビデンスや漢方医学的な処方を使い分け等に関する情報提供などを継続的に行っています。こういった活動の基盤となるのは、『「人」一人ひとりである』と考えており、2017年度には、「ツムラ健康宣言」、「ツムラ健康方針」を制定し、社員の健康づくりを支援し、健康意識を高め、健康への取組を積極的に進めることを約束しました。

健康であるからこそ、個々の能力や個性を發揮でき、生き活きと働くことができます。人々の健康に貢献する私たちが、自らの健康を疎かにしてはいけません。自分の健康は自分で守るという自覚を持つよう、社員にも呼び掛けております。

今後は、従業員だけでなくその家族のサポートや、従業員の家族が罹患した場合のサポートについても検討課題として取り組んでいきたいと考えております。  
(執行役員人事部長 菅原 秀治)



### <審査委員コメント>

これまで運用で対応してきた内容を「休業者支援プログラム細則」として制度化した点が評価できる。また、休業者支援プログラムの内容や休業期間の経済的サポート等に関する説明を行う際は、本人の他、家族（配偶者、親など）も同席していることによって、本人だけでなく家族の安心感の醸成がなされている。

今後は、制度がより浸透し、仕事と治療が両立しやすい環境が構築されることを期待したい。



## 株式会社ベルウェール渋谷

～個々のケースに応じたきめ細やかな支援～

業種	その他の事業サービス業	創業	1974年
主要事業	コールセンター構築・運営		
常時使用する従業員数	730人（うち正規社員386人）（2017年10月時点）		
本社等所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 渋谷帝都ビル2F		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 「がんに関する就労支援ガイド」にて支援内容を明文化している。
- 長期休業者の復職フローを明文化している。
- パート・アルバイトも正規社員と同様に制度を利用することが可能である。
- 従業員への研修等によって、業務を組織的にカバーできる体制を整えており、休業者の周囲の負担を軽減している。
- がん罹患者の新規採用の実績がある。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 「社員は家族」という理念の下、「家族がもし病気になったらどうするか？」を従業員にもあてはめて就業支援に取り組んでいる。
- コールセンターという業種のため、勤務時間についてはもともと柔軟に対応できる体制ができており、治療と仕事の両立においてもその制度を発展させて対応している。

### がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 7年前に、入社後がんに罹患した従業員（現在は退職）が、治療と仕事と両立できるよう制度を作った。その後、新たがんに罹患者が入社したことをきっかけに制度を改定し、「がんに関する就労支援ガイド」を作成した。

- 採用の基準として、「1. コミュニケーション能力」「2. プロ意識」「3. マインドが高いか」の3点を重要なポイントとしており、能力があればがん罹患者であるかどうかはこだわっていない。採用した罹患者は選考の段階からがんに罹患していることを明らかにしていたが、本人の能力に魅力を感じて採用に至った。

## 特徴的な取組

### <がんに関する就労支援ガイド> 制度

- 「がんに関する就労支援ガイド」にて、3ヵ月から6ヵ月の休職制度、復帰後の短時間勤務、休憩場所・時間の確保などを明文化している。また、私傷病で1ヵ月以上休業する場合の復職フローについても「就業者の長期休業とその復職の対応について」にて明文化している。

### <パート・アルバイトも制度の利用が可能> 制度

- 正規社員だけでなく、勤務時間の短いアルバイト・パートも重要な人材ととらえており、社会保険に加入しているパート・アルバイトも正規社員と同様に休職者制度・復職フローを利用することができる。

### <柔軟な勤務時間> 制度

- コールセンターという業種のため、勤務時間に柔軟性があり、治療に際しては、時差出勤、労働時間短縮などの制度を活用している。

### <部署や職種を越えた組織的な業務> 体制

- 総務・営業といった他の職種の従業員もコールセンター業務を行うことができるよう研修を行っており、病気を抱えた従業員の業務について、組織的にカバーできる体制を整えている。

### <相談しやすい雰囲気的确立> 風土

- 部門責任者や担当役員との面談などを通して従業員の勤務や健康状態を把握している。コールセンター業務の特徴として、勤務時間を柔軟に設定できるということがある。そのため、従業員の勤怠管理はしっかりしており、従業員が勤務について上司に相談しやすい雰囲気も確立されている。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	妊娠中の通勤緩和のための時差出勤制度を設けている それ以外にも病気による体調不良や、家族の介護、通学や副業等の様々な個別の事情に応じて、部署の運用で時差出勤を認めている。
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	妊娠中または出産後の育児のための短時間勤務制度、介護短時間勤務制度を設けているが、それ以外にも病気・妊娠による体調不良や通学・副業等の個別の事情に応じて部署の運用で時短勤務を認めている。
時間単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	検討中
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	フルタイム勤務者に限り、事前申請または通院による半日（4時間）単位で年次有休休暇を取得できるようにしている。
その他治療目的の休暇・休業	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	インフルエンザと診断された場合は、年次有給休暇を使用することなく医師の診断による完治までの期間の休暇取得を認めている。

### 取組の効果

- 入社したがん罹患者が治療と仕事を両立させ、前向きに仕事に取り組んでいる姿に感銘を受けていた従業員も多く、亡くなった際に、遺族に贈る記念の冊子を作るまでに至った。冊子は、本人が在籍していた部署で自然に作ろうという流れになったものである。治療に関して周りにオープンにするかも含め、本人の意向に沿って対応した。
- 私傷病で1ヵ月以上休業する場合の復職フローを明文化しており、脳梗塞で長期休職していた従業員が、同フローに沿って復職している。
- 「がんに関する就労支援ガイド」によって、治療と仕事を両立した従業員が職場にいたことにより、がんに関しても治療と仕事を両立することができることを従業員は十分に理解している。また、社外に発信することにより、治療と仕事を両立することが可能な制度がある会社であることが認知された。

### 今後の方針

- 従業員の平均年齢（34歳）が若いこともあり、現在、がん就労支援制度、長期の休職制度とも利用している従業員がいない。今後、利用者が出てきたときに、個々のケースに応じた運用をしていきたい。

### <代表者コメント>

この度は、わたくしどもに、優良な取組を行う企業表彰において、「奨励賞」というご評価をいただきましたこと、誠に有難く光栄に存じます。

当社はテレマーケティング・エージェンシーとして44年、様々な企業様に「高品質のサービスをご提供する」ことを経営理念のひとつとして運営してまいりました。そして、それを実現するためには、社員やその家族が心身ともに元気で健康であること、又、働きやすい環境づくり、そしてダイバーシティの観点からの企業文化の創造が重要であると考えております。

当社は今後も「がん治療と仕事の両立」を目指す社員を支援し、がんにかかった社員が安心して活躍できるフィールドを提供し、社会活動やビジネスに活躍できるよう、推進してまいります。

(代表取締役会長兼社長 平野 宏)



### <審査委員コメント>

業務をシェアすることによって、従業員が病気になってもサポートできる体制があり、がんにかかった従業員への支援だけでなく、風土作りへの取組がみられる。

今後、従業員の平均年齢が高くなるにつれ罹患者の増加が見込まれることから、運用の標準化を期待する。



## 森平舞台機構株式会社

～治療のしやすさとやりがいのある仕事の両立を実現～

業種	建設業	創業	1906年
主要事業	劇場・文化会館・音楽ホール・テレビスタジオ・学校の講堂などの舞台機構設備の設計・施工・保守事業		
常時使用する従業員数	102人（うち正規社員102人）（2017年10月時点）		
本社等所在地	東京都台東区花川戸2丁目11番2号		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 体調や通院に合わせた時間単位の休暇取得制度がある。
- 担当者の複数配置で、急な休みなどに対応できる。
- 治療のしやすさとやりがいのある仕事の両立で、がん罹患者の前向きな気持ちでの就労を実現している。
- がん罹患者の新規採用実績がある。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 2016年12月に行った「健康企業宣言」の中で、「人材」を「人材」と表現しており、縁あって入社したのだから従業員には長く勤めて欲しいと考えている。
- 2017年に創業111年を迎えたが、創業当初から従業員を大切にする方針は変わっておらず、離職率も低い。

【健康企業宣言 宣言の証】



## がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 以前から様々な状況にある人が働くことを可能にするための運用上の取組が共有されていたが、がん罹患者が入社したことにより、制度化を進めた。
- 2017年に経済産業省の「健康経営優良法人」に認定されたことによって、健康経営に関して、社内的な理解が進んだ。

## 特徴的な取組

### <ジェネラリストを育成し複数担当制に対応> 体制

- 一つの現場を複数人で担当することによって、急な欠勤などで1人が抜けたとしても、カバーできる体制を整えている。
- 舞台機構の設計業務は、依頼される仕事の一つ一つ異なるオーダーメイドのため、マニュアルがあればできるものではない。そのため、現場で顧客に係わる技術者を、設計、施工、メンテナンス全てができるジェネラリストとして育成している。幅広い業務ができれば、別の担当者のカバーもしやすくなる。
- 当社は中小企業であるため、バックヤード業務においても、1人の従業員が複数の業務を担当している。日頃の情報共有を徹底し、誰かが休んでも業務が滞らないようにしている。

### <時間単位の有給休暇取得制度の導入> 制度

- がんに罹患した従業員が、1回当たりの通院に必要な時間を考えると、半日単位の年次有給休暇より、時間単位のほうが利用しやすいという実感を踏まえ、時間単位の年次有給休暇を提案した。介護や別の病気での利用を希望する声もあり、労使の話し合いを経て2017年から導入した。
- 制度導入時には、社内の安全衛生委員会で発表し、議事録にも残した上で、上長から従業員に説明を行った。上長からしっかりと伝えることで、社内への周知を徹底している。

### <産業医との連携> 体制

- 残業時間が80時間を超えると、産業医との面談を設定する。面談で健康問題（メンタルヘルス疾患含む）が確認された場合、本人の残業が制限されるとともに、所属部署の管理職に労働環境の改善が求められる。管理職が改善内容をまとめ代表取締役提出後、産業医と月1回～2回の面談を行い、本人と産業医が了承しない限り残業制限が解除されない。
- 産業医は月2回来社し、年間を通して、従業員全員と面談を実施している。面談において、従業員から挙げられたニーズや課題については、産業医が経営管理部に報告する。産業医が密に関わってくれているため、何かあれば相談しやすい環境が整っている。

### <がん罹患者の新規採用> その他

- がん罹患者を新規に採用した。
- 会社としては採用時の条件として応募者と会社とのマッチングを重視しており、がんに罹患しているかどうかは、特に問題としていない。
- 採用した従業員は、採用選考の段階でがんに罹患していることを明らかにしていた。現在、経営管理部の働き方改革の担当者として勤務しており、両立支援の制度作りにも尽力するとともに、従業員の働き方の相談にもものっている。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時間単位の休暇取得 ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2017年4月1日導入。体調や通院に合わせて仕事 ができるようにしている。
半日単位の休暇取得 ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	

### 取組の効果

- 以前は、体調不良時のために年次有給休暇を確保しておきたいので通院を控えることがあったが、時間単位の年次有給休暇取得ができるようになったことにより、通院がしやすくなったとの声が出ている。
- がんに罹患した後も仕事と治療を両立している従業員が経営管理部人事担当者であるため、気軽に体験談を聞くことができ、働き方について相談ができる。がんに罹患しても働いている人がいることは、他の従業員にとっても大きな安心感に繋がっている。
- 現場の複数担当制や休暇制度の活用で、疾病等の事情を抱えた従業員でも重要なプロジェクトに参加することが可能となり、従業員のモチベーションの向上に繋がっている。
- 罹患者本人からは、「仕事をするには、人から必要とされていると実感できる一番の方法であると感じている。生死に向き合い不安な毎日だったが、仕事をすることによって、前と同じことができているという自信につながった。がんに罹患した過去ではなく、今築いている人間関係や仕事が大事だと思うようになった。」との声が挙がっている。
- 2017年に健康経営優良法人に認定されてから取材を受けることが多くなり、これまで以上に「健康経営」についての関心が高まった。

### 今後の方針

- 会社は休暇を取得しやすい環境の構築を目指しているが、現場ではまだ対応できていないところもある。現場の複数担当制では1人が抜けた工数を残りのメンバーで対応することになるので、マネジメントが大変な面はある。中途採用で人を採用しようとしても、専門的で特殊性のある産業であるため、簡単に人材を採用することはできず、育成も難しい。今後は、人材育成制度の見直しを行い、現場が対応できる体制を整えていきたい。
- 病気のために休職した従業員が、休職中から復職に向けてトレーニングを行うこと等を盛り込んだ復職プログラムを構築し、現在試行段階である。制度化、明文化を検討していきたい。
- 2018年4月に「TOKYO働き方改宣言」を行う予定である。それに向けて、健康経営、働き方改革について様々な取組をしている。これまでは制度がなくても、見えない仕組みが共有されていたが、働き方宣言に向け、それらの仕組みを制度として整えていきたい。

### <代表者コメント>

私の親族、仕事仲間、友人の多くががんで亡くなっていて、がんは誰もが罹患する病であると実感しています。皆働けるギリギリまで生きがいを持って自分の仕事に打ち込む姿を見てきましたし、また辛い治療を続けながら体調の良い時に仕事をしている人も知っています。もちろん早期発見や治療の成果が良好で元気になった人も少なくありません。

当社は中小企業です。中小企業では社員一人一人が貴重な人財であり家族の一員と言っても過言ではありません。がん患者（勿論がんに限ったことではありませんが）の治療と仕事の両立を図ることはがん患者（と家族）の生活を考えれば企業、特に中小企業として当然のことだと思います。

特別なことをしてきたという意識はあまりありませんが、今後はがんの検査や治療を安心して受けられるよう社内の教育、啓蒙、時間有休等の取組をより充実させていきたいと考えています。

（代表取締役 森 健輔）



### <審査委員コメント>

専門性が高い特殊な業務の企業で前向きな取組を行っている。改善すべき課題を把握し、制度を見直している点も評価できる。働き方改革を目指し、復職プログラムなどの制度を現在構築中であり、今後の取組が期待される。



## 株式会社キャドマック

～人事の丁寧なヒアリングと理解ある経営者により、柔軟な働き方を実現～

業種	情報通信業	創業	1993年
主要事業	板金用ソフトの開発とメンテナンス		
常時使用する従業員数	27人（うち正規社員24人）（2017年11月時点）		
本社等所在地	東京都大田区南千束1-4-1 コーポートビル4階		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 職場の上司と人事担当者が、随時、治療や体調について丁寧にヒアリングし、休職や勤務時間、勤務地、勤務内容等を調整している。
- 従業員を大切にする風土が根付いている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 経営理念の一つに「従業員の満足」を掲げている。健康は全ての源と考え、重視している。この経営理念は2014年より現在の社長が作成・明文化し、従業員から見えやすい場所に掲示している。

### がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- ある従業員のがん治療のための入院をきっかけに、その都度個別の状況に応じた対応している。
- 2017年10月、健康保険組合連合会東京連合会が実施している「健康優良企業認定制度」において「銀の認定」を受けたことをきっかけに、対外的に見える形で発信するようになった。

## 特徴的な取組

- 遠方の従業員と合同の社内研修を頻繁に行い、健康をサポートするために、業務上必要な知識を担当者同士で共有し、従業員を支える体制を整備している。担当者は、休職や勤務時間の調整等、治療と仕事の両立にむけて、本人の希望や状況に合わせ柔軟に対応している。
- 何か心配事があれば、主に本人から、人事担当者に連絡が入るようになっており聞き取りを十分な時間取るよう心がけているため、相談しやすい雰囲気がある。
- 社長は治療と仕事の両立に理解があるため、従業員の健康についてサポートをする際には人事担当者は直属の上司と調整の上、社長に報告・相談し、対応を決定している。
- 欠員等が生じマンパワーが減少した際には、社内のことについて明るい外部委託先と協力して滞りなく業務を進めている。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がん罹患者の退院後に口頭により調整。主治医の指示に従って実施
フレックスタイムの導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がん罹患者の退院後に口頭により調整。主治医の指示に従って実施
一日の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がん罹患者の退院後に口頭により調整。主治医の指示に従って実施
週、月の所定労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	主治医の指示に従って実施
時間単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	残業時間を通院の時間に振り替えた事例あり
半日単位の休暇取得ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	従業員の希望により随時取得可能
失効年次有給休暇の積立ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
その他治療目的の休暇・休業	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	がん罹患社員の退院後に自宅療養のため3ヶ月特別休暇を与えた事例あり。主治医の指示に従って実施
在宅勤務の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	主治医の指示に従って実施
裁量労働の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	

## 取組の効果

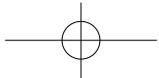
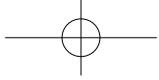
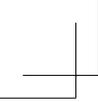
- がんに罹患した従業員が、がん治療と仕事を両立し、就業を継続している。また、がんだけでなく、治療と仕事を両立する従業員の定着につながっている。
- 治療中の社員に対して両立の支援をすることにより、サポートする側も感謝してもらうというよい経験ができ、お互いにいい関係を築き、仕事に取り組むことができている。結果として、働きやすい職場づくりにつながっている。

## 今後の方針

- 引き続き、がん検診の受診勧奨や予防に取り組んでいく。

### <審査委員コメント>

職場の上司と人事担当者が、随時、治療や体調について丁寧にヒアリングし、休職や勤務時間、勤務地、勤務内容等を調整している。また、そのことによって、従業員を大切にする風土が根付いている。今後、予防に加えて両立支援の取組を進め、より働きやすい職場づくりに努めてほしい。





## 株式会社キャリア・ママ

～経営トップの創業時からの思いの実現による制度の構築～

業種	サービス業(他に分類されないもの)	創業	2000年
主要事業	全国10万人の主婦ネットワークを活用したアウトソーシング事業、官公庁・企業等からの受託によるキャリア支援・講師派遣事業、カフェ・ホール運営		
常時使用する従業員数	34人(うち正規社員13人)(2017年11月時点)		
本社等所在地	東京都多摩市落合1-46-1 ココリア多摩センター5階		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 経営トップの両立支援に取り組む強い気持ちが伝わってくる。
- 従業員がいつ罹患しても両立が可能な制度はが整っている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- がん等の病気で休職しても「戻ってきて働いてもらう」ことが基本方針である。治療中も自分を待っていてくれる職場、環境があるということが、罹患者にとって重要であると考えている。

### がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 社長の入院体験から、様々な事情を抱えながら働ける環境をつくりたいと考え、在宅勤務が可能で、育児や介護、治療と仕事の両立が可能な会社を立ち上げるとともに、病気や介護等との両立の制度を整備するようになった。

## 特徴的な取組

- 出勤時間や就労時間について、どのような働き方であれば本人が就労可能であるかを、本人・上長・会社間で連携を取りながら決定している。
- がんに限らず、育児や介護、(がん以外の)治療と仕事の両立に以前から取り組んでいるため、従業員が周囲に相談しやすい環境ができています。

### 【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤ができる	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	家庭の状況等を踏まえ、相談に応じて実施。
フレックスタイムの導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	本人の業務進捗と上司への報告をもとに利用可能。
一日の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	子供の保育園の送迎時間等に必要がある場合、「時短正社員」制度が利用可能
週、月の所定労働時間短縮	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	子供の保育園の送迎時間等に必要がある場合、「時短正社員」制度が利用可能
時間単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	通院等、個人の都合で必要があれば、年間5日間分取得可能
半日単位の休暇取得ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	業務に差し支えなく、本人の都合があれば、半日単位での休暇も取得可能
失効年次有給休暇の積立ができる	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	取得後、2年経過し時効により消滅した年次有給休暇を請求できる(最大30日)。ただし、会社の事前承認が必要
その他治療目的の休暇・休業	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	治療や個人の事情があれば、本人の業務内容などを上司と相談の上、休暇の取得が可能
在宅勤務の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	創業時から導入済み。2016年度に在宅勤務に関する就業規則を制定
裁量労働の導入	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	2012年より導入。生産性や効率をあげるために裁量を個人に委ねる。

## 取組の効果

- 経営トップの理解、従業員同士が相談しやすい環境が、プロジェクトの円滑な運営、人材定着につながっている。

## 今後の方針

- 経営トップと従業員が、1対1でコミュニケーションをとる機会を設けたい。従業員のちょっとした変化を見逃さず、疾病の早期発見や問題の深刻化防止を目指す。

### <審査委員コメント>

経営トップの両立支援に取り組む強い気持ちが伝わってくる。現段階では、対象となる従業員がいないが、両立支援のための制度は既に整っているため、今後、対象者が出た時には適切な対応が期待できる。

