



**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**

平成26年度



東京都



はじめに

東京都では、「東京都がん対策推進計画（第一次改定）」に基づき、がんの治療と仕事の両立支援に関する施策を行っています。

その一環として、平成26年度より、がん患者の治療と仕事の両立に関して優良な取組を行う企業への表彰を実施いたしました。

初年度となる今回、「優良賞」として、中小企業部門4社、大企業部門3社、特別部門1社の計8社、「奨励賞」として、中小企業部門1社、大企業部門2社の計3社を受賞企業として決定いたしました。また、惜しくも受賞に至らなかった企業についても、応募時の要件を満たした2社を本表彰の「協力企業」といたしました。

このたび、受賞企業等の取組やその効果等を「事例紹介集」としてまとめました。ぜひ、各企業の取組を御覧いただき、がんをはじめとした傷病を抱える従業員が働きやすい職場環境づくりに、お役立てください。

平成27年3月
東京都福祉保健局



目 次

【優良賞】

株式会社エム・テック	01
ティーペック株式会社	04
株式会社トータルケアサービス加島	08
株式会社松下産業	12
株式会社クレディセゾン	16
生活協同組合コープみらい	20
サノフィ株式会社	24
キャンサー・ソリューションズ株式会社	28

【奨励賞】

株式会社バリュー HR	31
ウシオ電機株式会社	34
水 ing 株式会社	38

【協力企業】

鶴見サンマリンタンカー株式会社	42
株式会社樋口商会	45





株式会社エム・テック

～多様な働き方で個別性の高い支援を実施！～

業種	建設業	創業	1988年
主要事業	土木、建築、プレストレストコンクリート構造物の設計、施工		
常時使用する従業員数	420人（うち正規雇用385人）		
本社等所在地	東京都江東区有明 3-7-18 有明セントラルタワー		
応募事業所名	東京本社		

評価ポイント

- 様々な働き方を選択できるようにすることで、個別のニーズにきめ細かく対応している。
- 相談しやすい環境づくりにより、スムーズなコミュニケーションを実現している。
- がん患者の雇用実績がある。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- エム・テックはもともと少人数の規模からスタートした会社であり、「社員は家族」という考え方を持っている。社員の健康は会社の健康であり、社員に長く勤めて欲しいという思いがある。
- また、年齢的に病気に罹りやすいベテラン社員は、熟練の技術をもっているため、就労を継続してもらう必要性を感じている。
- 両立支援の実践は、本人の個別性に左右されるため、ケースバイケースにならざるを得ず、制度としてまとめづらいところがあった。そのため、ルールはまだ定まっておらず、個別に対応している。

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

- エム・テックには、治療と仕事の両立は当然であるとの会社の認識がある。これは、12年ほど前、従業員が50名程度の頃から、重度の糖尿病、がん、C型肝炎などの病気を抱えながらも働く従業員が少なからず在籍していたためである。
- 検査や投薬による体調不良等を勘案して、休暇取得、時差出勤、短時間勤務、職種変更等、就業条件の変更は本人と会社の話し合いに基づき、個別具体的、臨機応変に対応している。

特徴的な取組

<ニーズに応じた働き方の選択> 体制

- 制度としては規程などに明文化されていないが、時差出勤、フレックスタイム、短時間勤務、時間単位の休暇制度、失効年次有給の積立、治療目的の休暇・休業、在宅勤務など、あらゆる勤務形態が利用可能である。

<総務担当の配置による実行性の確保> 体制

- 各支店には、支店長と同格の総務担当の従業員を配置している。総務担当が健康管理などを支援する体制を整備している。

<ニーズを汲み取るために、相談しやすい環境づくり> 体制

- 従業員の相談を受け付ける体制として、相談のしやすさや信頼関係に応じて柔軟に対応できるよう配慮しており、社長、工事長・支店長、各支店の総務担当のいずれにも相談することができるようにしている。

<がん患者であることを事前に知りつつ雇用> その他

- 会社としては、意欲のある方を中途採用し、ベテランの経験・スキルを活用したいと考えている。その際、がんの既往歴の有無よりも今の健康状態を重要視し、採用している。

取組の効果

- 従業員のニーズに応じたきめ細やかな個別支援を行うことができています。
- 会社は、「社員は家族」という考え方のもと、がんや他の病気に罹った従業員に支援を行っている。そのため、本人にとっても、家族以外に自分のことを気にかけて復職を待っていてくれる人達が会社にいることになり、大きな心の支えになっている。

今後の方針

- これまでのケースをもとにして、ある程度規程を作る必要があると考えている。
- これまで、総務担当の従業員が個別に対応してきたが、若い担当者に引継ぎができるよう、対応手順、対応結果等を書類にまとめる必要もあると考えている。

<代表者コメント>

我々、株式会社エム・テックは社員がより長く働ける企業として、社員の人生に寄り添うことを心掛けています。がんや生活習慣病になったとしても、意欲ある社員には長く働いてもらいたいと心から念願しています。その姿勢をこの度評価して頂き大変光栄です。引き続きこの方針を継続していけるよう努めて参る所存です。



代表取締役 松野浩史

<審査委員コメント>

多様な働き方を用意し、個別のニーズに合った働き方を支援している点が素晴らしい。今後は、現在実践していることをうまく規程に落とし込んでいくことが期待される。相談しやすい環境をつくり、コミュニケーションをスムーズにしている点など、家族的な企業ならではの、あるいは建設業ならではの工夫があって、この企業の歴史を感じる。



ティーペック株式会社

～がん罹患従業員の就労支援を宣言！～

業種	その他サービス業	創業	1989年
主要事業	電話による健康相談、医療関連サービス及びEAP関連サービス		
常時使用する従業員数	241人（うち正規雇用181人）		
本社等所在地	東京都千代田区外神田5-2-1 Sビル6階		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 「がんに罹患した社員への6つの就労支援」を明文化し、会社全体でがんに罹患した従業員の就労を応援している。
- がんに罹患した従業員に関する独自の治療休暇制度を創設している。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- ティーペックの経営理念は『ティーペックは「誠の幸福とは、心身ともに健康な生涯を送ることにある。」と考え、その生涯づくりに貢献いたします。』である。
- その実現のためには「まず社員が健康であること」という経営トップの強い思いがある。
- そこで、社員の健康増進をサポートするための諸制度を「ティーペック社員健康促進制度」にまとめ、平成25年に「社員健康宣言」として、生活習慣病、メンタルヘルス対策と並んでがん対策を明文化し、社内外へ公表した。
- 平成26年6月には『ティーペック社員健康促進制度』のがん対策を拡大し、がんに罹患した社員に対する支援として『がんに罹患した社員への6つの就労支援』を明文化し、社内に周知・実践している。

がんに罹患した社員への6つの就労支援

【支援1】治療休暇制度

がん治療で通院する場合は、本人の希望により治療休暇を取得できる。

- ・各月2日まで半日単位から取得できる。
- ・特別休暇（＝有給）とする。
- ・正社員だけでなく嘱託社員も利用可能。

【支援2】就労時間の時差出勤、職場の配置転換

就労への配慮として、本人が申し出て会社が認めた場合は、以下を実施する。

- ・時差出勤
- ・負担が少ない部署への異動

【支援3】治療方法の情報提供

自社で運営している「電話健康相談」（医師、看護師、保健師等による相談）及び「セカンドオピニオンサービス」（医学界の各専門分野を代表する医大の教授・名誉教授クラスの先生方によるセカンドオピニオン）の利用。

【支援4】病気の予防、早期発見、重症化予防の推進

- ・法定健診に『がん検診』を付加（任意・費用は会社負担）。
- ・45歳以上5歳毎に『脳ドック・肺ヘリカルCT・大腸CT検査・眼科ドック・MRIレディース検査（子宮体がんの早期発見が可能）』のいずれかを実施。
- ・自社サービス（健康相談（上記））を利用。

【支援5】メンタルヘルス対策

- ・自社で運営している「メンタル相談」（臨床心理士、精神保健福祉士等による電話相談及び対面カウンセリング）を利用。

【支援6】就労相談窓口の設置

申請窓口および申請前後の相談窓口（人事部長他人事部主任以上）を設置。

- これらは、社内イントラネットに掲示しているほか、全社朝礼時等に周知している。

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

- 「社員健康宣言」の発信後、社長の号令もあり、人事部ががんに罹患した従業員への支援について問題点を整理した。
- その際、がんに罹患した従業員の休暇が足りなくなり、給与の支給がされない欠勤状態になっていることに気づき、こうした従業員に対して何かできないかと検討が重ねられた。

特徴的な取組

<がんに罹患した従業員のニーズ把握> 体制

- がんに罹患し、治療のために休暇が不足してしまっている従業員がいたことを発端に、当該従業員へのヒアリング等を行い、どのようにしたら仕事を継続できるかについて人事部が中心となって検討した。
- がん罹患者本人の意見とその周囲の同僚、上司の声によりニーズ把握を行っている。具体的な課題として見えてきたのは、治療のための時間とお金の確保である。このためにも本人が希望する場合には就業継続が不可欠であるということが導き出された。

<治療休暇制度の創設> 制度

- 公平性を保つためにも、個別対応をするのではなく、制度として整備する必要性を感じ、休暇制度を設けることとした。
- がん治療で通院する場合は、本人の申請（診断書の提出要）により通常の有給休暇とは別に月2日（半日単位での取得も可能）まで治療休暇を取得することができる。この制度は、就業規則にも明文化している。

<体調に配慮した時差出勤や配置転換> 制度

- 本人からの申し出により、時差出勤や業務負担の少ない部署への配置転換ができることを明文化している。

<就労相談の窓口の明確化> 体制

- 治療と仕事の両立のための相談窓口を人事部門に一元化している。人事部長、人事部主任以上が相談にあたることとした。

<社内勉強会を通じたがんについての意識啓発> その他

- ティーベックの事業のために必要な知識を身に付けてもらうという意味もあり、社内勉強会である「ティーベック・アカデミー」を開催している。その中で、がんについての治療法をはじめとした各種情報を提供し、がんの早期発見の大切さを社員に意識づけている。

取組の効果

- 各種制度によりがんに罹患した従業員の就労に対する不安を軽減させることができた。
- 退職せずに治療を受けることができた。
- がんを患いながら働いている従業員がいることにより、他の多くの従業員のがんに対する理解が深まるとともに、がん罹患後もその人たちががんばっている姿を目にすることで、仕事に対する意識が向上した。

今後の方針

- 現在は会社の業績が好調であるために各種施策を展開することができているが、業績が傾いたときにどのように対応していくかが課題である。業績に左右されないような取組とし、負の連鎖にならないようにしていきたい。
- がんは早期発見が大切であるということは全従業員が認識しているので、がん検診の積極的な受診勧奨は今後とも続けていきたい。

<代表者コメント>

お客様の心身ともに健康な生涯づくりに貢献するためには、まずは社員が健康である必要があります。そして安心して働いてもらうことがとても重要です。そのために会社として出来る限りのことを実施したいと考え両立支援に取り組みました。また、制度として社内に広く周知することにより社員が利用しやすい環境も重要であると考えます。がんと診断されたことにより大切な社員を失うことは避けたいと考えます。



代表取締役社長 砂原健市

<審査委員コメント>

がん独自の制度を整備した点は注目すべき取組である。公平性を目指し、個別対応ではなく会社全体での取組として制度整備を選択した点も評価できる。まだがんに罹患した従業員は多くはなく、制度を活用しきれていないようではあるが、しっかり運用し、両立へとつなげて行ってほしい。



株式会社トータルケアサービス加島

～介護分野での働きやすい職場づくり！～

業種	医療・福祉	創業	1993年
主要事業	居宅介護支援・訪問介護・通所介護・福祉用具販売・レンタル事業・住宅改修工事		
常時使用する従業員数	310人（うち正規雇用113人）		
本社等所在地	東京都足立区千住仲町16-4 ゆいま～るビル		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 短時間勤務が可能な社員（普通勤務短時間社員）への転換で、治療との両立が可能である。
- パート社員も正社員と同等の制度を利用できる。
- 急成長かつ人手不足の介護業界における職場づくりのモデルになりうる。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 介護分野は慢性的な人材不足であり、経験・スキルを積んだ従業員に就業継続してもらうためには就労支援の取組が重要である。
- 「人は宝なり」という考え方が会社理念の根底にあり、人を大事にする価値観を持っている。
- 会社は職場環境を整備し、がんで休職しても解雇などではなく、復職することを前提としている。

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

- トータルケアサービス加島で初めてがんに罹患したと相談してきた60歳代正社員は、苦勞して取得した資格を生かし今後も働きたいと、大変前向きで意欲的であった。会社として、その社員をどのようにサポートし、本人の希望を実現できるのかと考え、両立支援に取り組むことになった。
- 就業規則に、私傷病欠勤、有給休暇の利用、フルタイム勤務が難しい場合の普通勤務短時間社員への転換を明記するなど、制度の整備を進めてきた。

特徴的な取組

<段階的な勤務で復職を支援> 制度

- 社内制度としては、普通勤務短時間社員への転換のほか、私傷病欠勤、有給休暇等が明文化されており、社員は病気に罹った際にこれらの制度を利用することができる。
- 常勤ヘルパーの従業員が病気休職から復職する際は、三者面談（本人・上司・社長）を行い、事務職からの慣らし出勤、週2日からの短日勤務労働などが行われている。これらの取組により、段階的な復職が可能となっている。
- 休職を終え、段階的に復職していく際には、誰かが本人のカバーに入る。必要に応じ、本部から人員の補充を行う。

<「普通勤務短時間社員」への転換制度> 制度

- 健康上の理由でフルタイム勤務が難しい場合などに、「普通勤務短時間社員」という、最長3か月まで短時間勤務を認める制度がある。

普通勤務短時間社員の規程

(普通勤務短時間社員への転換)

第79条 普通勤務社員が、以下の事由により、普通勤務短時間社員となることを希望する者は、会社にその旨を申し出ることができる。

- (1) 子供の養育のため
- (2) 家族の介護のため
- (3) 健康上の理由で、フルタイム勤務が難しい場合
- (4) 60歳以上のもの
- (5) その他会社が必要と認めた場合

2 第1項の規程により申し出があり、会社が認めた者は、原則として申出日より3ヶ月以内で期日を指定して、当該普通勤務社員を普通勤務短時間社員とする。

<非正規雇用の従業員も正社員と同様に支援> 制度

- ヘルパーが多いこともあり、正社員に限らずパート従業員も正社員と同等の制度を利用し、職場復帰や就労継続ができるようになっている。

＜社長・管理責任者による積極的な対応＞ **体制**

- 両立支援の取組は、社長と管理責任者が主導している。現場では、管理責任者が本人の状態に合わせ業務内容に配慮し、本部との連携を円滑に行っている。

＜社内全体の理解や協力を得るための取組＞ **風土**

- 従業員が、がんをはじめとした病気に対する理解を深めたり、お互い様の精神をもてるよう、社内報を通じた意識啓発を行っている。また、個別に配慮が必要な従業員に対する対応方法について、責任者から職場に伝達する会議が開かれている。
- 介護の仕事は、その時々の利用者のニーズに応えなければならない。そのため、職場全体で情報を共有する場を持ち、ある従業員が担当する利用者について、別の従業員が対応できる体制が整っている。
- がんに罹患した従業員の状況を把握するために、本人から管理責任者に病気について相談できる風土がある。例えば治療・療養のための有給休暇取得時には、（もちろん有給休暇は事由を問わず取得可能ではあるが）取得事由を報告するようになっており、通院や現在の状況を吸い上げられるようになっている。
- 一時的に本人が負担増を感じたときに、産業医に相談する機会が設けられており、安全衛生委員会が日常の対応窓口になっている。

取組の効果

- がんをはじめとした病気を患った後も、優秀な人材の雇用を継続することができている。
- がんに限らず、病気で継続的な治療が必要になった従業員に対しても、同様の対応を取ることができるようになっている。
- がんであることをカミングアウトしても、お互いに支えあう組織文化ができている。

今後の方針

- 復職プロセスについて、個別の状況に応じた柔軟な対応だけでなく、標準化された対応も必要となる。例えば、段階的な復職判断について、一定の基準を設けて標準化していくことが考えられる。
- 現在は、復職時に社長が面談に入り、社長が顔を見ながら本人に対応することが多い。しかし、今後規模が大きくなったときには同様の対応は難しくなることが予想される。そのため、取組の明文化を進め、情報の共有ができる体制を強化する。
- 就業規則等は存在するものの、本人との面談記録を文書として残していないなどの課題がある。本人の同意の上、報告や面談を文書化するようにする。

<代表者コメント>

当社の理念は、「個人の生存と尊厳は、すべての人々にとって究極の価値である。」から始まります。私達の仕事は、介護サービスを提供することだけではなく、お客様に豊かな生活をお届けすることが目的です。

尊くかけがえのない存在として、介護が必要な方にとって一番大切なものは、尊厳ある自立した生活を送ることではないかと考えます。介護を提供する私達一人ひとりが生命と生活を大切にして、笑顔で元気に働くために自分自身を大切にしてもらいたいと思います。



代表取締役 渋谷洋子

<審査委員コメント>

普通勤務短時間社員への転換、パート社員の正社員と同等の制度利用など工夫が見られる。今後、企業規模に合わせながら、取組の標準化を進めることが課題ではあるものの、会社としての考え方や取組は、急成長かつ人手不足の介護産業におけるモデルとなると期待している。



株式会社松下産業

～会社全体で治療と仕事の両立を支援！～

業種	建設業	創業	1959年
主要事業	オフィスビル・商業ビル・マンション・住宅等の新築・リニューアル・コンバージョン工事、耐震・免震・制震工事、一般土木工事、地中連続壁工法による地下構造物、地下立体駐車場施工		
常時使用する従業員数	232人（うち正規雇用205人）		
本社等所在地	東京都文京区本郷 1-34-4		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 会社全体で病気になった従業員とその家族に寄り添いながら、問題に一元的に対応する相談窓口（ヒューマンリソースセンター）を設けて、治療と仕事の両立を支援している。
- 病気になった従業員の経験をもとに、病気に備えるよう意識啓発をしている。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 「^{さんぼう}三方よし」をモットーとしている松下産業では、従業員が病気になったら家族を含めて支えることは当たり前のことだと考え、会社全体で取り組んできた。
- 松下産業が生業とする建設業は、目的ではなく、手段であると考えており、建設業に携わっている従業員はお客様のニーズを聞き取り、真の目的実現のお手伝いをする立場にある。そうした従業員に逼迫感があると、誠実かつ迅速な対応もできないため、従業員がゆとりをもって対応できるように会社として支援する必要があると考えている。
- がんについては、明日はわが身でもあるため、予防はもちろんのこと、セカンドオピニオンなどの情報提供も含め、万一の時にどう対応するかということが大切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

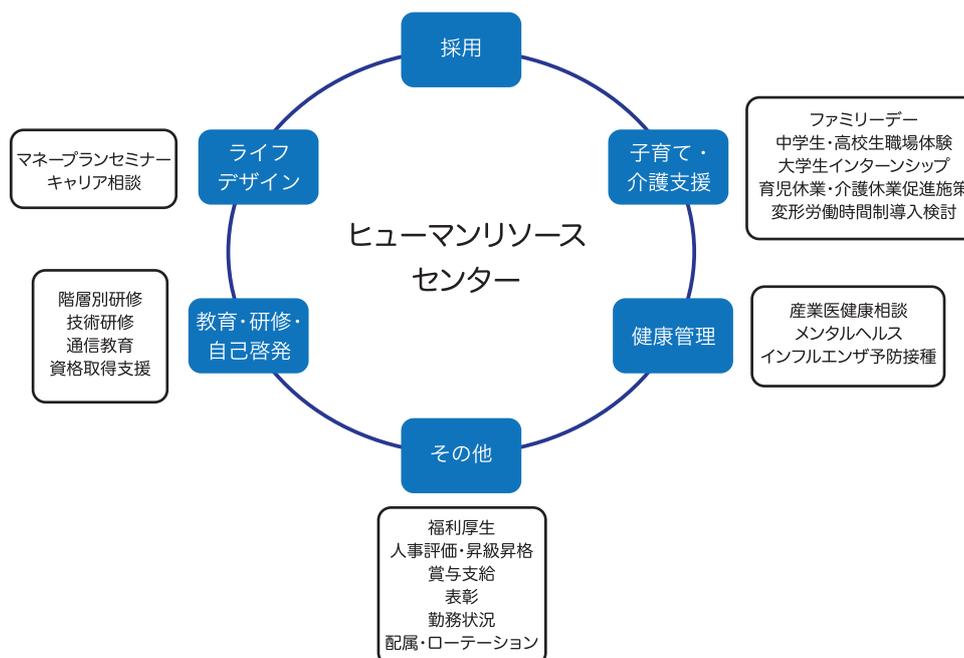
- 松下産業では、30年以上前から、人事考課面談とは別に、役員等が全従業員に対して年2回の面談を行い、仕事だけではなく、家庭、健康状態も含めて、従業員が直面している問題や悩みについてヒアリングを行ってきた。
- そうした中、従業員の中でがんをはじめとした病気を抱える従業員が出てきた。業績は好調であるものの、キャリアのある人材をどのように継続して確保していくのかということは常に会社として抱えている課題である。そのため、治療しながらでも働き続けることができるよう、支援に取り組むようになった。

特徴的な取組

＜ワンストップの相談窓口としてのヒューマンリソースセンター＞ 体制

- 従来、従業員の仕事や健康状態等に関する問題については、総務・人事担当等がそれぞれに対応していた。そうした中、2012年に文京区からワークライフバランス推進企業に認定されたことをきっかけに、従業員が抱える問題について一元的に対応できるよう、ヒューマンリソースセンターを2013年7月に設立した。
- ヒューマンリソースセンターには専属の従業員2名を配置しており、長期の病気休職者が出た場合には、ヒューマンリソースセンターの担当者が家庭や受診している病院に出向き、心のケアと共に必要な情報提供、休職中の手続きや待遇等の説明を行っている。

ヒューマンリソースセンターの役割



- ヒューマンリソースセンターの担当者は産業医、社会保険労務士と月1回定期的にミーティングを開き、個別対応が必要な従業員の対応方針について話し合ったり、社内の職場環境改善に向けた取組を行っている。

<在宅勤務制度の導入> 制度

- がんに罹患した従業員の中には、体調不良のために通勤が難しい人もいた。そうした人が働き続けられるよう、傷病のための在宅勤務制度の活用を可能とした。

在宅勤務規程（抜粋）

在宅勤務規程	承認	確認	作成

1. 目的
この規程は、業務の効率化ならびに生産性の一層の向上を図り、仕事と生活の両立を促進することを目的とし、就業規程2. 10に規定する在宅勤務に関する必要な事項を定めるものである。
2. 定義
この規程において「在宅勤務」とは、労働時間の全部又は一部について、従業員の自宅において会社が認めた情報通信機器を用いて行う勤務をいう。
3. 規律（略）
4. 勤務
 - 4.1 対象者
在宅勤務の対象者は、次のとおりとする
(1) 傷病により出社が難しい状態であると認められる従業員
(2) 業務が在宅勤務対象業務として適正であり、在宅で行うことにより、作業能率又は生産性の向上が認められる従業員
(3) その他会社が必要と認めた従業員
(以下略)

<がんに罹患した従業員の手記を社内報で公表> 風土

- 闘病生活を送った従業員から寄せられた感謝の手紙を、本人に了解を得た上で社内報に掲載し、病気についての理解を促すとともに、他の従業員の疾病予防の意識も高めている。

取組の効果

- 社内報で闘病記を掲載することにより、各従業員の病気に対する理解が深まっただけでなく、会社全体でがん罹患者を支える雰囲気ができ、本人の闘病に対するモチベーションも上がった。
- 会社が全面的に支援することで、従業員だけでなく、その家族も安心感をもつことができた。

今後の方針

- がんに限らず、過干渉にならないようにしなければならないと感じている。ただ、後になって支援できたのに、と後悔するようなことはしたくない。会社がセカンドオピニオン的に対応できればよいのではないかと考えている。
- 課題は経済面と個人情報の取扱である。経済的な問題に関しては、休職中は傷病手当金が支給されるが、支給額は給与の3分の2に留まっており、本人の所得をどうカバーしていくかが課題である。民間保険の活用により、経済的な問題に備えられないかどうかを検討中である。個人情報については、こういった情報を誰に伝えるかの判断が悩ましい。

<代表者コメント>

私達は、お客様の真の目的を叶えるお手伝いをする事が目的であり、どのようなご要望にも誠心誠意対応する「サービス業としての建設業」を目指しています。それには、近江商人の「三方よし」にある様に従業員の幸せが必須です。

組織という集団でものごとを考えていた時代から、個を尊重する時代へと変化しています。

多様な価値観を尊重し、病気を抱えた従業員がいきいきと生活するために何が出来るかを考え、会社全体で支援することがこれからの企業に求められていると考えます。



代表取締役社長 松下和正

<審査委員コメント>

社長を中心とした経営陣の認識が非常に高く、全社的な取組を継続して実施している。従業員・家族を支えるという方針のもと、制度・運用・配慮がなされており、実行部隊であるヒューマンリソースセンターも機能している点が評価できる。



株式会社クレディセゾン

～人事部と健康管理室が一体となって社員をサポート！～

業種	その他金融	創業	1951年
主要事業	クレジットサービス・リース・ファイナンス・不動産ほか		
常時使用する従業員数	3,464人（うち正規雇用2,007人）		
本社等所在地	東京都豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン60・52階		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 会社としての対応方針を明文化しており、社内の支援体制、支援の流れも明確になっている。
- 制度を柔軟に活用・運用し、柔軟な働き方を通じて治療と仕事の両立を実現している。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 病気になる可能性は誰にでもあるため、その際にお互い様の精神でやっていけることが大切であると考えている。
- 経営方針として、ダイバーシティ推進を掲げており、多様な人材が活躍し、イノベーションへとつなげていくことを目指している。社員の約8割が女性であり、2015年はダイバーシティ元年として女性活躍の取組を重点的に進めることとしているが、病気も個性の1つとして捉え、様々な個性を持つ社員が活躍できるようにと考えている。

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

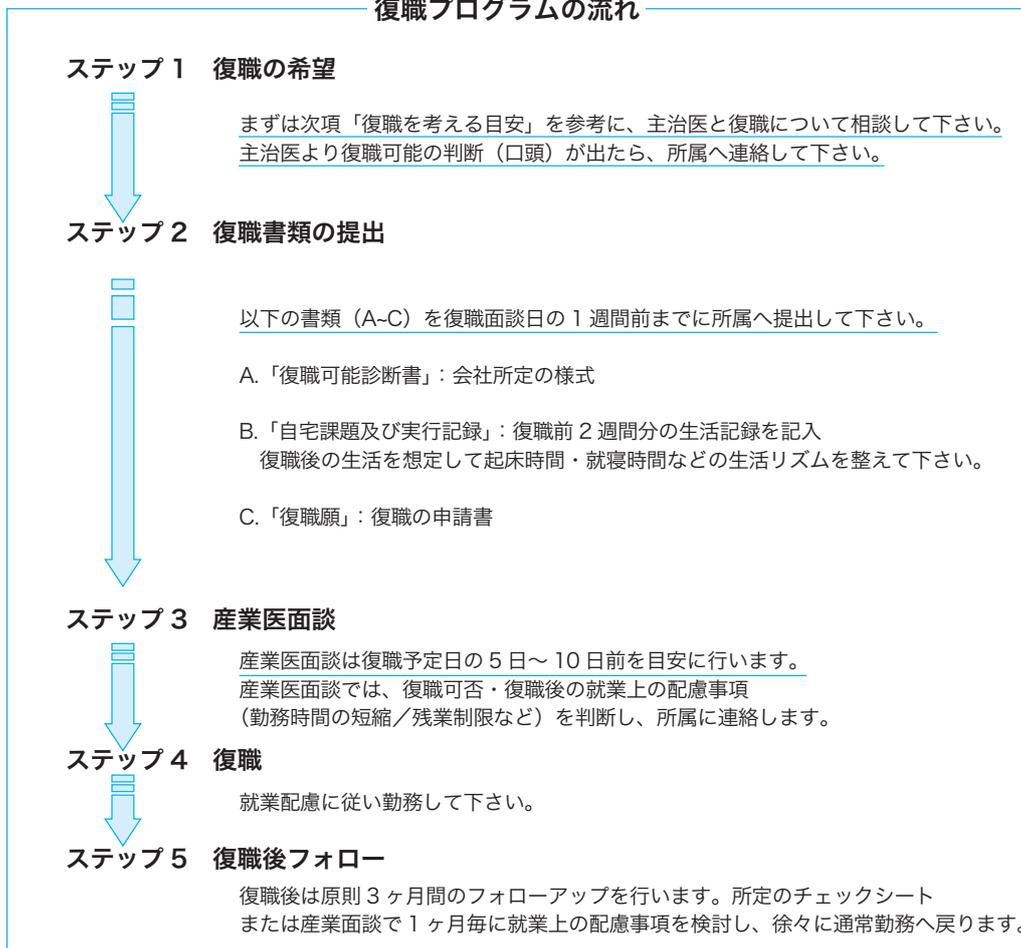
- がんをはじめとした傷病を抱える社員を支援する体制や制度整備のきっかけは、2000年ごろから心身の不調者が増え、特にメンタルヘルス対策に取り組むようになったことである。
- 当初は人事部社員が社員の面談などをしていたが、本来業務を圧迫するようになったため、産業医等の専門職の活用や必要な制度整備を検討しはじめた。

特徴的な取組

<復職の目安を規定するなど、就労支援を明文化> **制度**

- 2008年より復職支援プログラムを策定・運用している。対象者は1か月以上休職した社員またはメンタル疾患で休職した社員である。
- プログラムでは「復職を考える目安」を定めており、復職が見えてきた段階から復職後のフォローまでの流れを規定している。がんに罹患した社員も、この流れに沿って支援しており、公平な対応を心がけている。また、復職可能診断書は、社員の主治医が就業規則などをすぐに理解できるよう、指定の様式を作成し、記載してもらうよう依頼している。
- 形式的な支援にならないよう、制度を柔軟に運用し、個別の事情に応じた柔軟な対応を行うことを重視している。

復職プログラムの流れ



復職を考える目安

復職の目安 14 項目

1. 通院は確実である。
2. 必要な薬の内服等は確実である。
3. 病状は十分に回復していると感じられる。
4. 不眠はない。(朝スッキリ起きられる。)
5. 働くことへの意欲は十分である。
6. 起床してから夜寝るまでの間の過ごし方は毎日規則正しい。
7. 昼間の眠気がない。
8. 本を読んだり、パソコンを操作しても注意力が続く。
9. 上記 8. の後に、強い疲労を感じない。
10. 街中での買い物や電車利用が普通にできる。
11. 自宅で行うこと(読者や PC 操作)はある程度できる。
12. 外出して人と会うことが普通にできる。
13. 家族や身近な方が「病状は回復している」と言っている。
14. 通常業務をこなせるだけの体力がある。

<病気休職者を対象とした短時間勤務制度の導入・運用> 制度

- 傷病により休職した社員の復職支援のため、復職後最長 3 か月間の短時間勤務制度を導入した。また、出張や残業の制限等の就業上の措置と組み合わせて、治療や体調に配慮している。
- 具体的な適応事例としては、多発性骨髄腫で長期休業した社員が復職する際、腰椎骨折による腰痛が認められたため、立位と座位を繰り返すことが多いカウンターでの接客業務から、デスクワークが主である業務へ配置転換をした。体力低下もあったため、短時間勤務からはじめ、負荷がかかり過ぎないように徐々に時間を延ばし、定期的な通院・治療への配慮も職場で行った。

<人事部の中に健康管理室を設けることで一体的・迅速な支援を実現>

体制

- 人事部内に健康管理室を設け、人事部・産業医が密に連携している。何か問題があれば現場から人事部に報告・相談が上がってくるが、人事部・産業医間で情報共有がスムーズであり、迅速な対応が可能である。
- 産業医は部門長会議に出席し、仕事や職場環境を把握したうえで支援に当たっている。また、就業上の配慮を検討する際は、必ず本人と現場の意見を聞くようにし、本人の意向や現場の受け入れ体制を十分考慮している。復職後は原則 1 か月ごとに本人・産業医による面談を行いフォローアップするが、パフォーマンスの低下など、所属長・上司が気になることがあればその相談にも対応している。

<がんであることをカミングアウトしやすい風土づくり> 風土

- がん患者の就労についての会社の方針や取組を社員・家族に周知することで、がんであることをカミングアウトしやすい雰囲気づくりや意識啓発を行っている。

取組の効果

- がん罹患を原因とする退職事例がなくなり、人材の流出を防ぐことができている。
- がんになった社員からの相談が増えており、がんの疑いや病理診断結果が出るまでの間などの早い段階で相談が寄せられるようになった。親ががんになったので介護が必要になった、といった相談も寄せられるようになった。
- がんになったことをカミングアウトしても大丈夫な会社である、病気になっても制度をきちんと使えると社員が認識している。
- がんを患いながらも、いきいきと働いている社員がいることで、職場に活気が出た。

今後の方針

- 病気による復職・休職については、体制・制度が定着し、運用できている。しかし、今後の課題は、全国で約100か所におよぶカウンターに勤務する若い女性社員の、健康への意識を高め、自発的に疾患を予防できるようにすることである。健康管理も仕事の一つであることを啓発していく必要があると考えている。
- 今後は、事業所ごと、エリアごとに健診結果を分析する予定である。職場の健康課題を可視化することで、社員にとってより身近で、主体的に取り組めるような健康施策を打ち出していきたい。
- 仕事と介護の両立に関する問題を検討するため、労使協働で社員向けのアンケート調査を実施する予定である。記名式で、(家族の)介護の必要性があるかどうかを把握し、必要な制度や仕組みの検討材料とする予定である。このような取組から、がん罹患した家族の介護といった問題にもアプローチできるのではないかと考えている。

<代表者コメント>

当社は「社員の成長＝会社の成長」と考え、個性を生かしながら成長を促す人材育成に積極的に取り組んでいます。また、病気を個性と捉え、様々なバックグラウンドを持つ社員がお互いの価値観を尊重しつつ、新たな価値創造ができるような職場作りを進めています。様々な個性を持つ社員が活躍できる集団は強いと感じています。企業として、大切な社員を失わず、イノベティブな経営を実現するために、病気を抱える社員を支援することは重要だと考えます。



戦略人事部長 松本憲太郎

<審査委員コメント>

復職プログラムを運用しつつも、形式的にならず、個別の配慮も実施されている。フォローやニーズの汲み取りも可能とする支援体制の構築がなされている点が素晴らしい。企業風土、経営陣、人事担当、職場の上司、同僚など企業全体での取組の成果であると言える。



生活協同組合コープみらい

～雇用形態の一時的な変更も含め、きめ細かな支援を実践！～

業種	生活協同組合	創業	2013年
主要事業	コープデリ宅配・店舗・サービス事業など		
常時使用する従業員数	13,849人（うち正規雇用2,500人） ※都内従業員およそ6,000人（うち正規雇用およそ1,000人）		
本社等所在地	東京都中野区中央 5-6-2 新中野ビル		
応募事業所名	生活協同組合コープみらい東京都本部		

評価ポイント

- 復職支援制度をはじめ、制度が細かい所まで非常によく整備されている。
- 正規職員から一時的にパート職員へと雇用形態を変える「雇用形態間異動」により、ゆるやかな職場復帰が可能となっている。
- 産業医面接・健康指導はパート職員、アルバイト職員も含めて実施している。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- コープみらいには人を大事にする文化があり、両立への取組を理念・ビジョン、プログラム、行動指針の中に位置づけている。
- 具体的には、ビジョンを実現するためのプログラムとして「”人に優しく”、”誇りが持てる”組織」を掲げている。また具体的な行動規範の中で、職員のお互いの人権・個性・多様性の尊重を謳っている。さらに、「職場の安全の取組推進について」の中で、働きやすい衛生的・健康的な職場環境づくりの推進を打ち出している。
- 知識や技術を蓄積した人材を失うのではなく、活かせる場所を提供し、本人の選択の幅が広がっていくとよいと考えている。
- 本人に復職意思があり、また就業継続が可能であるならば、休職から復職までサポートする方針である。

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

- コープみらいでは2013年の組織統合前より、ちばコープ・さいたまコープ・コープとうきょう（現コープみらい）・コープネットで、統一した「メンタルヘルスケア対策」を実施してきた。精神科の産業医との連携や管理者向け研修、外部のカウンセラーの広報などとともに、「復職支援制度」の運用を定着させてきた。
- そのような中で、「がん対策推進基本計画」に則り、職場でのがんの正しい知識の普及、事業者・がん患者やその家族・経験者に対する情報提供、相談支援体制の取組を行うようになった。

特徴的な取組

<きめ細かい復職支援制度> 制度

復職支援制度<目次>

- コープみらいでは、病気で休職した正規職員を対象とした復職支援制度を設けており、総務、産業医、人事が連携を取ることのできる内容になっている。復職支援制度の対象はがんに限らず、あらゆる疾病を含んでいる。

1. 復職支援 ロードマップ
- 2-1. 療養期（第1ステップ）－休職の手続き等－
- 2-2. 療養期（第1ステップ）－休職中の手当金・見舞金等－
- 2-3. 休職期間の起算日についての考え方
3. リハビリ期（第2ステップ）－リワーク支援施設の利用等－
- 4-1. 復職準備期（第3ステップ）－リハビリ訓練－
- 4-2. 復職準備期（第3ステップ）－生活見舞金－
5. 職場復帰の決定（第4ステップ）－復職判定会議－
6. 職場復帰（第5ステップ）－職場復帰（仮復帰）－
7. 復職（復職支援Ⅱの終了）－終了の条件等－
8. 退職（復職支援ⅠおよびⅡ期間の満了）
9. その他－その他制度適用条件等－
10. カウンセリング等のご案内
11. 書式

- がんに罹患した職員のうち、25名が復職を果たした。他の疾病では、心疾患で9名、脳血管疾患で10名が復職している。
- 時差出勤、フレックスタイム、失効有給休暇の積立、在宅勤務などについても、規程として明文化している。フレックスタイムについては個人申請が可能である。

<雇用形態間異動による段階的復職> 体制

- 病気休職後の復職時に、一時的に正規職員からパート職員に移り、その後正規職員に復帰する「雇用形態間異動」という制度があり、緩やかな職場復帰を可能としている。
- パート職員に対しても、産業保健スタッフが正規職員同様の対応をとっている。

< 制度の周知の取組 > 風土

- 制度を周知するため、入職時のオリエンテーションで説明したり、正規職員を対象とした「就業のしおり」を全員に配布している。また、職員が困った際の相談窓口を全職員にリーフレットで周知している。

取組の効果

- 復職支援制度を設ける前に比べて、病気による就労制限者と休職者の人数が6～7割程度に収まっているほか、休職日数も減少している。
- 復職支援制度により復職者が増え、自分の経験を積極的に周囲に話しているため、社内でのがんに対するネガティブなイメージが変わりつつある。

今後の方針

- 制度については、基本的に現存の範囲内で取り組むことを考えている。今後の方針として、がんの予防対策が挙げられる。例えば2012年に策定した喫煙対策の方針では、2020年までに喫煙率の半減を目標としている。また、がん検診の受診率を向上させていきたいと考えている。
- がんに罹患した場合には、現行の制度で対応することになるので、誰もが利用できるよう、新しく入ってきた職員への周知を更に行いたい。
- 家族が病気になって看護・介護で休暇が必要になることがある。フレックスタイム制度の利用など、働き方を上司と相談しながらうまく両立できるような職場にしていきたいと考えている。
- 両立支援を受けている職員に対し、周囲の人の不満が全くないかといわれると分からない。例えば、復職後にきちんと営業成績を上げられるのか、と疑問に思っている人もいるかもしれない。しかし、復職後活躍している人が増えてくると、周りの見る目は変わっていくのではないかと考えている。

<代表者コメント>

今回、優良賞をいただきまして大変ありがとうございました。コープみらいは、2025年のビジョン（めざす姿）「食卓を笑顔に、地域を豊かに、誰からも頼られる生協へ。」をめざし、「人に優しく”、誇りが持てる”組織」のプログラムを一つひとつ進めているところです。この賞をきっかけに、今後も障害や疾病を抱えながらも必要な人材を失うことなく、能力を活かせる職場環境の実現に向けて努力を続けていく所存です。ありがとうございました。



代表理事 理事長 田井修司

<審査委員コメント>

復職支援制度をはじめ、生活見舞金などの経済的支援、社内リソースなど、支援制度が細かい所まで非常によく整っている。病気を抱える人が気兼ねなく働き、能力を発揮できるよう、さらなる職場風土の醸成が期待される。



サノフィ株式会社

～ダイバーシティ・マネジメント，CSRの一環で取組を推進！～

業種	医薬品製造販売	創業	2006年
主要事業	医薬品製造販売		
常時使用する従業員数	2,700人		
本社等所在地	東京都新宿区西新宿 3-20-2		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 会社としての対応方針を明文化しており、社内の支援体制、支援の流れも明確にしている。
- 制度を柔軟に活用・運用し、柔軟な働き方を通じて治療と仕事の両立を支援している。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 病気になったとしても、本人の能力を活かし、長期的に働けるようにすることが重要である。会社としてはダイバーシティを推進しており、多様なバックグラウンドをもつ人を受け入れているが、病気はその多様性の1つと捉えている。
- CSR活動にも力を入れている。CSR活動の重点分野の1つに「People（人財）：社員と地域コミュニティ」を掲げており、優先的な検討事項として労働衛生・安全・福祉、ダイバーシティ（多様性）、人材開発を設けている。その一環でも治療と仕事の両立に取り組んでいる。
- 人事部としては、既存の制度を柔軟に運用し、就労継続を支援することが重要であるとの考えのもと、がんをはじめとした病気を抱える社員のサポートにあたっている。

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

- フランス本社の「会社は社員とともに成長していく『家』である」という理念のもと、社員自らが成長し、会社の成長に貢献できるような職場環境づくりを目指し、仕事と育児の両立や障害者雇用に関する取組の推進を進めてきた。
- こうした中、がんに限らず、傷病で休業が必要な社員に対する支援として、上司、人事、産業保健スタッフが連携してサポートをする制度、体制を構築してきた。

特徴的な取組

<会社としての方針を明文化> 風土

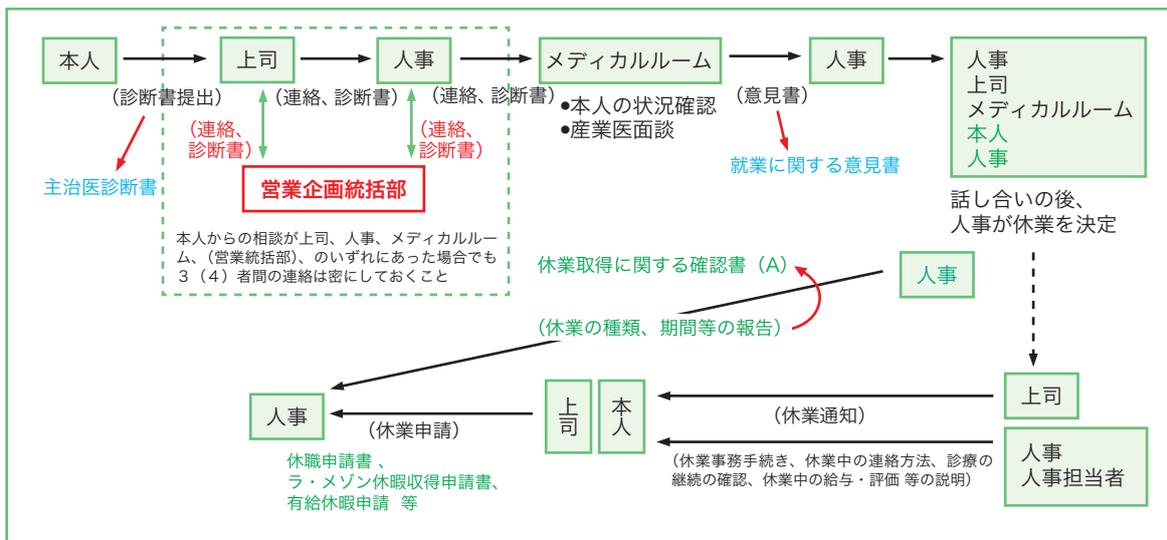
- 健康・安全・環境への方針を定めており、管理職や社員の関わりを求めている。同方針は随時見直し、社内で掲示して周知している。

<休業者を対象とした職場復帰プログラムの策定・運用> 制度 体制

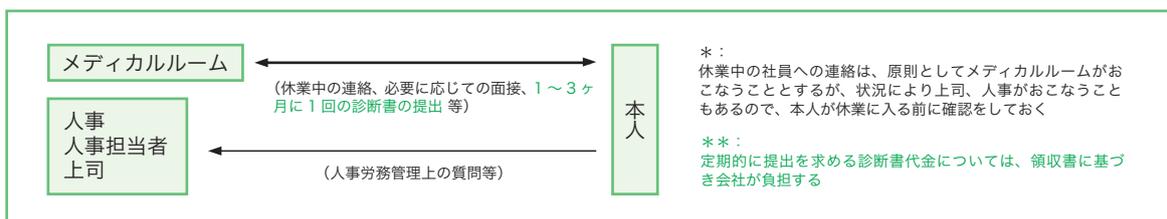
- サノフィでは、延べ1か月以上病気休業した者を対象として、休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの支援の流れを策定しており、各段階における社員、上司、人事、メディカルルーム（産業医等）の役割を明確にしている。
- 必要に応じて、人事が主治医や家族との面談を実施し、社員の状況を多面的に把握して必要なサポートを行なっている。

休業・復職支援の流れ

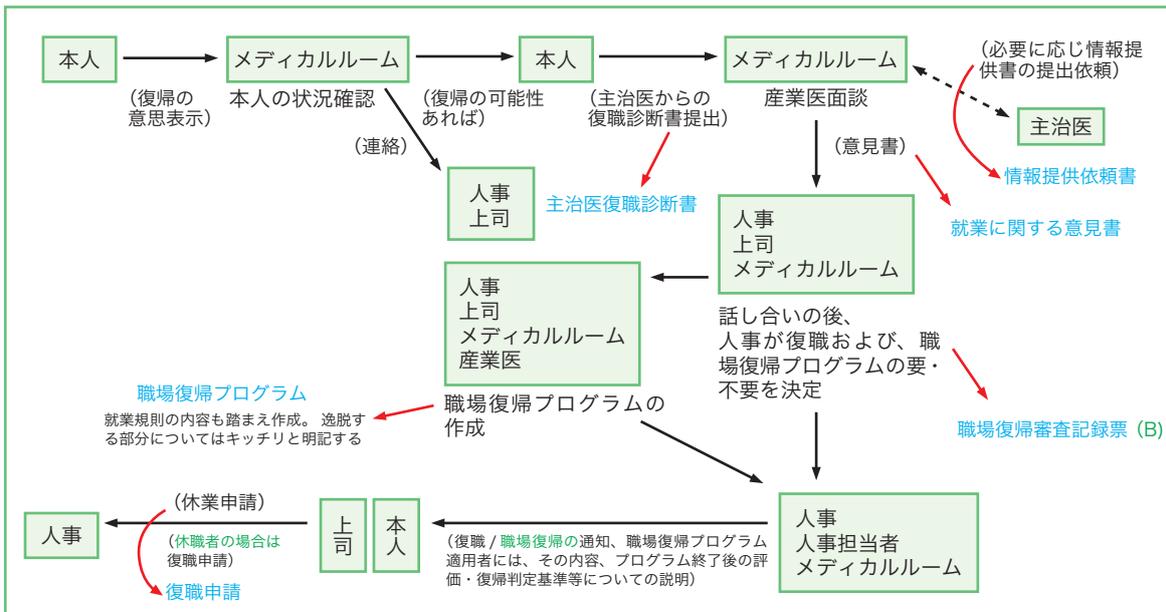
休業開始 有給休暇、ラ・メゾン休暇等異なる休暇/欠勤が併用される場合であっても、延べ日数で1ヶ月以上の休業が見込まれる場合はこのプロセスに従う



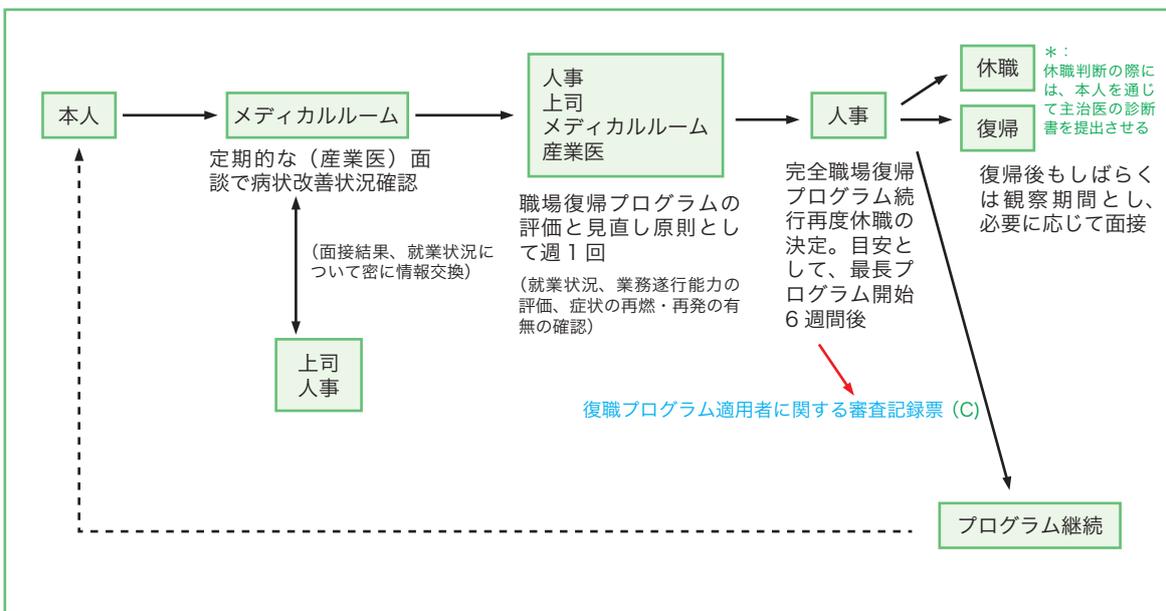
休業中



復職開始



職場復帰後のフォローアップ



<柔軟な働き方により治療と仕事の両立を支援> 制度

- 個別の状況に応じて、在宅勤務制度等を適用し、定期的な通院、体調不良に配慮している。
- 過去の事例では、手術後、化学療法が必要であったケースがある。当該社員に就労の意思があったため、本人・上司・人事・産業医との話し合いの結果、化学療法中は在宅勤務制度の利用を認めることにした。本来、在宅勤務は育児と介護による利用が原則であるが、必要に応じて個別に利用を認めている。この社員の場合は、化学療法の投与日は積立休暇(※)を利用して休み、投薬後の数日は、体力が低下し、また感染症のリスクが高まるため、在宅勤務で仕事をすることにした。数年にわたり、在宅勤務併用で治療と仕事を両立した。

※ラ・メゾン休暇と呼ばれるサノフィ株式会社の制度であり、失効年次有給休暇を最大50日積み立てる制度。私傷病・介護・災害時・ボランティア活動・自己啓発・母性保護・不妊治療・単身赴任者の一家団樂等、本人および家族のケアまたは社会貢献に関係する活動に対して使用を認めている。

＜がん検診受診勧奨・精密検査のフォローアップを通じた早期発見・治療への取組＞ **制度**

- がんに罹患した社員のサポートだけでなく、がん検診受診勧奨・精密検査のフォローアップによりがんの早期発見・治療へとつなげ、社員にとってより負担の少ないように取り組んでいる。

取組の効果

- 治療と仕事の両立を支援することで、優秀な人材が、がん罹患後も働き続けることができている。
- 「病気になっても仕事を続けるためにどうしたらよいか」と相談してくる社員が多く、病気になっても仕事を続けられるという認識が社員に根付いている。
- 他の社員は、自身が病気になっても働き続けられる環境であると分かり、安心して仕事に取り組むことができている。

今後の方針

- 治療と仕事の両立のためには、周囲の同僚にも業務分担などで協力を求めなければならない場面もある。現場の負担が全くないわけではないが、本人・職場・人事それぞれが葛藤しながら対応している。長期的に働き方が制限される場合には、派遣社員の活用など、人材面でもサポートするが、育児や介護と同じように、ある程度は現場で受け入れられるような風土、文化を根付かせていくことが必要であると感じている。

＜代表者コメント＞

抗がん剤をはじめ予防と治療における製品とサービスを提供する製薬企業のサノフィでは、社員が治療と仕事を両立できるよう配慮していくことは重要な社会的責任の1つと考えています。日本の健康と笑顔に貢献し、最も信頼されるヘルスケアリーダーとなることを目指す企業として、社員が長期間にわたり能力を発揮できる環境を提供できるようサポートを強化してまいります。



代表取締役
Fabrice Baschiera

＜審査委員コメント＞

がん患者の就労支援について、ダイバーシティ・マネジメント、CSR活動の一環として取り組んでおり、会社の哲学・方針がしっかりしている。制度・体制が充実し、対応が明文化されており、従業員が安心して仕事に取り組める職場環境づくりにつながっている良い事例である。



キャンサー・ソリューションズ株式会社

～がん経験を仕事に活かし、社会貢献！～

業種	サービス業	創業	2007年
主要事業	コンサルティング、プランニング、リクルーティング事業		
常時使用する従業員数	8人（うち正規雇用8人）		
本社等所在地	東京都千代田区神田錦町 2-9 大新ビルアネックス 10-401 号		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- がん経験者がその経験を仕事に活かしながら働き続けることができている。
- ワークシェアリングにより、負担や通院等に配慮した働き方が可能である。
- がん未経験者の従業員に対する配慮にも取り組んでいる。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 会社の設立目的の一つにがん経験者の就労の場を提供することがある。がんになっても就労は可能であり、がん経験者が仕事を通じて社会に貢献していく姿を実際に社会に示していくことが必要だと考えている。
- そこで「支援から自立へ」という方針を掲げ、がんを経験した社員の経験を社会に還元するため、試行的な取組を行ってきた。
- 定年退職年齢が引き上げられていく中、がん患者が増えることはあっても減ることはないと思われるため、がん治療と仕事の両立への取組は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

- 2007年7月に設立した株式会社であり、設立の目的の1つが、上述のとおりがん経験者の就労の場の提供であった。

特徴的な取組

<プロジェクトごとのワーク & タイムシェアリング> 制度 体制

- プロジェクトごとにチームを組み（最小2名）、情報を共有して、業務を遂行する。
- 通院日・検査日等の情報もチームで共有し、一方が治療や検査等で仕事ができない日（時間）には、他のスタッフが対応できるよう調整している。

<パートタイムで柔軟に勤務> 制度

- スタッフの全てが期限の定めのないパートタイマーであり、本人の希望に応じて柔軟に対応している。

<在宅勤務制度の実施> 制度

- 基本的には、パソコンがあれば仕事を行うことができるため、治療や子育て等、生活の状況によって、本人の希望により業務の一部または大部分を在宅で行うことを認めている。
- ただし、月一回は全員が顔を合わせる全体会議を行い、情報共有を図るようにしている。在宅勤務の勤務時間については原則として自己管理となっている。

<がん未経験者の社員に対する配慮> 風土

- がん未経験者の目線も重要であることから、企画にも積極的に参加を促し、意見を吸い上げるようにしている。また、業務を通じてがん経験者の体験を共有できるようにし、がんに対する理解を深めてもらえるように配慮している。

取組の効果

- 通院の必要がある場合でも、ワーク & タイムシェアリングにより時間を融通できるため、病気を理由とした有給休暇の取得はほとんど行われていない。
- がん経験者主体の事業展開により、従業員のがん経験を「資源」とした企画、商品開発を行うことができている。例えば、がん患者の視点から、アンケート調査の設計へのアドバイス・傷痕を気にせず1人で安心して入れるお風呂のある宿（ピンクリボンの宿）の紹介・乳がん経験者向けの鞆製作へのアドバイスなどを行っている。特に3点目の鞆製作においては、結果的に乳がん経験者に留まらず、一般の人にとっても身体への負担が少ない鞆を作ることができたため、広い層に大変喜ばれた。このように、がん経験をイノベーションにつなげることができている。

今後の方針

- 過去に、治療経過に伴い、症状が悪化してしまった従業員がいた。本人は再発を繰り返すうち、周りへの遠慮、申し訳なさなどから、病室にまで仕事をもち込もうとした。今後は、従業員が問題や仕事を抱え込んでしまわないようなコミュニケーションが必要だと感じている。
- また、体調や治療を優先するため、今後事業規模を拡大していく場合には、事業の安定的な継続のために何らかの対策が必要だと考えている。

<代表者コメント>

私たちは、「がん体験を活かして社会と医療をつなぐ」をミッションに、がん患者調査や商品・サービス開発、講演会、コンサルティング事業を展開する、新しいビジネスモデルに挑戦をしています。

経験には社会を変える大きな力があります。不具合や都合を排除することなく、企業活動を通じてがん経験を社会に還元することで、課題を根本から解決し、がんになっても安心して暮らせる社会の構築、真の多様性ある社会づくりを目指します。



代表取締役 桜井なおみ

<審査委員コメント>

がん経験者が多数を占め、がん経験を活かしながら事業を展開している点はユニークである。また具体的な取組として、在宅勤務制度やパートタイマーの活用に加えて、ワークシェアリングを導入している。これにより労働負担を軽減しつつ通院に配慮した働き方を可能としている点は、非常に先進的である。



株式会社バリューHR

～社員の声を受けて経済面での支援制度を導入！～

業種	情報サービス業	創業	2001年
主要事業	バリューカフェテリア®システム（選択型福利厚生制度支援システム）の企画・開発・運営・管理、健康管理・健康支援サービスの企画・開発・運営・管理等		
常時使用する従業員数	246人		
本社等所在地	東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-21-14 バリューHRビル		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- がんに罹患した社員の声をもとに、経済的支援にまで踏み込んで制度化している。
- 経営トップからのメッセージの発信、キーパーソンである上司・事業部長の理解があり、支援体制が整備されている。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 会社を設立して14年が経っている。最初はごく少数のメンバーで立ち上げ、ここ数年で社員数は急激に増えてきた。中途採用が大半であるが長く勤めてほしいと考えている。また、仕事を通じて得た経験、習得した知識を業務に発揮してもらうためにも、病気になっても回復のサポートをし、できる限り働き続けてほしいという思いがある。
- 経営理念に「一人ひとりの健康生活の実現に貢献する」ことを掲げているが、これは社員に対しても同様である。病気の予防はもちろんのこと、病気になった後も治療と仕事の両立ができるように支援する方針である。これは経営トップのメッセージでもある。

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

- 前述に掲げた方針のもと、常日頃より、がんや健康問題に限らず、相談しやすい環境づくりを実践している。定期的な上司との面談や休暇申請の際には、体調も含め話をするようしている。
- そうした中で、社員からがん罹患に伴う相談が2件あり、社員の状況に応じて個別に対応してきた。また、がん罹患した社員から、治療と仕事の両立はもとより、経済的負担を含めた相談を受け、会社としての支援の必要性を感じ、制度を整備した。

特徴的な取組

＜上司・事業部長を通じて社員のニーズを把握＞ **体制**

- 上司（管理職）は社員との日頃の面談で健康問題も含めて話をするようにしており、がん罹患者が困っていることもその過程で把握できるようにしている。何か問題があれば上司や事業部長から管理部に報告が上がるよう流れができています。
- 事業特性上、管理職には医療機関での勤務経験者が多く、病気について比較的理解が得やすい環境にある。

＜社員・扶養家族の傷病療養費等のための社員貸付金制度を導入＞

制度

- 治療費が高額に及んだ社員から経済的な相談を受けたことをきっかけに、治療費等の経済的負担は当該社員に限らず起こり得る問題だと捉え、経済的負担へのサポートとして無利子で必要金額を貸し付ける社員貸付金制度を導入した。
- 貸付事由は、本人及びその扶養家族の傷病療養費や不測の災害補填等とし、無利子で必要な金額（上限100万円）を貸し、3年間で返済することとしている。同制度は全社員が利用可能である。

＜やむをえず退職に至ったとしても、優先的に再雇用を行う方針＞

その他

- 規程として特に定めていないものの、退職に至った場合でも、状況が落ち着けば優先的に再雇用することも可能である。会社としても、当社で培ったノウハウや経験を持った社員に働いてもらえるのであれば安心である。

取組の効果

- 本人の意向を尊重した支援により、がん罹患後も、病気を乗り越え、勤務継続ができています。
- 社員貸付金制度により、治療を中断することなく無事受けることができ、仕事も継続できています。
- がんを特別視せず、他の傷病と同様、可能な範囲での就労継続について職場の理解が得られるようになった。

今後の方針

- これまでがんに罹患した社員は休暇・休職が1か月程度で済んでいるが、これ以上休みが必要な人が増えてくると、今と同じ対応は難しい。
- 勤務体制には十分配慮しているが、体調不良で不定期に休みが必要になる場合など、突発的に現場への業務負荷がかかることがある。その際、ひとつの部署だけでなく、全社的なプロジェクトで対応していく方針である。
- 衛生委員会では積極的に社員の健康維持について話し合い、産業医の意見を取り入れてきているが、これまでの事例蓄積をもとに、治療と仕事の両立に係る具体的なプログラムの必要性を議論している。傷病休職（メンタルヘルス不調者含む）からの復職プログラムは現在検討策定中である。

<代表者コメント>

私たちは予防医学を基本としたサービスを提供していますが、どうしても予防しきれない病気があります。病気になってしまったときの不安を取り除き、普通の生活を送れるよう支援することが大切です。勤務時間の調整や通院への配慮はもちろんのこと、社員の声により耳を傾け、フレキシブルに対応していきます。



取締役経営管理本部長
遠藤良恵

<審査委員コメント>

経済的な支援にまで踏み込んでいる点が珍しく、他社にとっても参考になるのではないかと。経営トップからのメッセージの発信、キーパーソンである上司・事業部長の理解があり、きちんと機能しているなど、ポイントが押えられている。健康サービスを担う企業として、実践されている取組を仕組として整えるなど、今後の更なる取組が期待される。



ウシオ電機株式会社

～がんに罹患した従業員とその家族も含めた支援を実践！～

業種	電機	創業	1964年
主要事業	光応用製品事業ならびに産業機械およびその他事業		
常時使用する従業員数	1,793人（うち正規雇用1,776人）		
本社等所在地	東京都千代田区大手町 2-6-1		
応募事業所名	本社・東京営業本部		

評価ポイント

- 会社全体で家族も含めてがんになった従業員を支援する体制を検討している。
- 社内で取組の認知度が上がり、現場に安心感も生まれ、状況が悪化する前の早い段階での相談が増え、退職者が減っているとの実感が得られている。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- ウシオ電機では、創業時から企業理念の一番目に「会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実を一致させること」を掲げている。
- また、経営者は、心と体の健康には家族の存在が大切であり、日頃から家族への感謝を忘れないようにとのメッセージを発信している。
- 行動指針の一つには「私たちは、すべての人々の基本的人権を尊重し、明るく安全快適な職場環境を作ります」とある。これらは病気の時の対応も含んでいる。
- 社内向けには、労働災害や安全衛生、健康管理に十分な配慮をする旨を明文化し、行動指針やCSRレポートに散りばめて掲載している。

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

- ウシオ電機では、これまでにがんに罹患した従業員は複数人いた。その中の1人は、脳の悪性腫瘍を患い、休職をしていた。一人で通院することができず、日に数回の痙攣があったものの、休職期間が満了近くになり、本人の強い希望もあったため、主治医より復職可能という診断書が提出された。しかし、会社側からしてみると、配慮をしても就業ができる状況ではなかったため、従業員の配偶者も交えて話し合った結果、休職期間満了で退職となった。
- 別の従業員では、がん治療に長期休業を要しなかったために、上司と本人の間のみで配慮を行っていたケースがあった。しかしながら、同僚には何も話さずに一人だけ配慮されている状態が続き、繁忙期に同僚から不満がでて、現場だけでは対応できずに人事部門に相談が寄せられた。
- 従来、産業保健スタッフを中心に、病気を抱えた従業員の就業継続については適宜対応してきたものの、このような経験をもとに、長期に休養を必要とする人、病気を抱えながら仕事を続ける人については、会社としてしっかりとした体制を組み、対応していくことが必要であると感じ、2011年頃よりその体制を強化した。

特徴的な取組

<休職を伴う従業員に対する復職支援プログラムの実施> 制度

- ウシオ電機では、メンタルヘルス不全、脳・心疾患、悪性新生物、感染症等によりおよそ1か月以上休業した従業員を対象に、復職支援プログラムとして、休職開始時・休職中・休職後についての支援を行っている。
- 休職期間中には休職する従業員本人に了承を得た上で、人事部門や産業保健スタッフが月1～2回、治療状況や一日の過ごし方等の状況を確認している。
- 復職を意識し始めた頃には、円滑な復職が可能となるよう、休職者の主治医に対して会社の復職条件等の情報提供を行い、産業医と主治医が情報を共有する取組も行っている。
- 復職に際しては、産業医・人事スタッフ・上司が協議し、休職期間内で半日勤務や6時間等に勤務時間を減らした形での試行勤務からはじめ、復職へと結びつけるようにしている。
- 復職後も必要に応じて産業医が意見書を作成し、就業上必要な配慮を関係現場に周知している。

主治医へのお願い文書

主治医の先生へのお願い

この度は、当社従業員の治療をご担当いただき、誠にありがとうございます。弊社と致しましても、可能な限り、従業員の職場復帰を支援して参りたいと考えておりますので、下記の復職判定や就業上の配慮に関するご指導や情報提供へのご協力をお願い致します。

1. 生活リズムのご指導

- ・弊社では、復職判定時の復職準備性要素のひとつとして、生活リズムの安定を重視しております。下記の内容につきまして、合せてご指導をお願いできれば幸いです。

	日常生活における目安	復職時点での目安
生活リズム	①毎朝、ほぼ同じ時間に起床できる	①毎日、出勤時(8:15～16:45の定時内就業)の就業時間、起床時間に寝起きできる
	②30分程度歩いてもそれほど疲れを感じない	②1日7時間45分、週5日の就業ができる体力がある
	③1時間程度続けて作業ができる(読書、パソコン、家事など)	③日中に眠気を感じない
	④駅やスーパーなど人の多いところに行っても問題なし	④通勤時間帯に一人で安全に自宅と会社を往復できる ⑤丸1日図書館で読書などを行い過ごすことができる

2. 復職可能診断書の作成

- ・本日の申し出等により、復職可能とご判断いただきましたら、診断書の作成をお願い致します。
- ・会社として復職決定や復職後の就業上の配慮を検討いたしますため、診断書には、「○月○日から復職可能」、「治療継続の要否」、「就業にあたってのご意見・注意事項」等のご記入をお願い致します。
- ・なお、仕事内容や職場環境などは、本人にお聞きいただくか、詳細につきましては、本人を通じて会社に依頼いただきましたらご連絡させていただきます。
- ・職場復帰当初につきましては、原則、業務量負担を軽減し、時間外勤務や休日勤務を禁止する等の就業上の配慮を行って参りたいと思います。なお、現行の当社の勤務制度は、復職時は全日勤務となり、半日勤務などの短縮時間勤務や隔日勤務などの制度は原則ございません。
- ・ただし、休職(※欠勤・有給等での休業の場合は除く)中からの復職等ていきなり全日勤務することに不安等がある場合、本人・会社の双方が必要と認めた場合には、復職前の休職期間中に「試行勤務(短時間勤務、最大3ヶ月)」を実施する制度がございます。しかしその場合におきましても、上記の「復職時点での目安」の①～⑤が可能な状態で全日勤務できる体力があることが前提であり、会社はあくまでも仕事をさせる場であり、全日勤務できないと思われる体力の下で実施するリハビリ的な制度ではございません。
- ・作成いただきました診断書に基づき、事前面談の上、会社としての復職決定と就業上の配慮を検討いたします。

3. 情報提供のお願い

- ・復職決定や就業上の配慮を検討する上で、より詳細な情報をお教えいただきたい場合、本人を通じて産業医等より情報提供をお願いすることがございます。その際は、よろしくお願致します。

※当該従業員の休職に関する詳細につきまして、別紙にて各自に説明しております。

※なお、不明な点は、本人を通じて会社までご連絡をお願い致します。

ウシオ電機株式会社 人事部・播磨健康支援センター

<家族も含めた支援> 制度

- 過去に、がんを患った従業員がいた。この従業員については、家族のサポートがしっかりしていたものの、家族もがんということで思い悩み、メンタルヘルス不調をきたしていた。会社としてその状況を把握した際、産業医と対応について協議したところ、家族も含めて社員を大切にするという考え方を具現化するため、家族の方に対しても産業医が対応してはどうかという話になった。実際には、従業員の主治医がメンタルヘルス不調への対応も可能であったため、直接的な支援は実施しなかったが、ウシオ電機としては、今後ともがんに限らず従業員の家族が困難を抱えている場合、会社としてできることがあれば対応しようと考えている。
- また、従業員の家族ががんを患ったことが分かった場合、会社として対応可能なことは極力対応しようと考えている。かつて海外単身赴任中の従業員の家族ががんに罹患したことが分かったため、日本に帰国させ、自宅近くの事業所で勤務できるようにしたこともあった。

<女性産業保健スタッフの配置> 体制

- ウシオ電機では、女性従業員の割合が全体の約3割となっており、従業員の健康面での相談は女性特有の疾患に関するものもある。そうした際に、女性従業員が気兼ねなく相談できるように各事業所での健康管理スタッフには必ず女性も配置している。

<上司や同僚の理解を得るための産業保健スタッフからの働きかけ>

風土

- 病気を抱えた人が仕事を続けていくには、本人の覚悟が必要であると同時に、上司や同僚等の関係者の理解も必要である。関係者の理解を促すため、がんではないものの、ICDの埋め込みの治療を受けた人について、本人了解のもと、同僚が不測の事態に備えることができるよう、産業保健師が現場に出向いてAEDの使い方の講習等も含め、状況説明をした。

取組の効果

- 病気による退職と復職後の再休職・再休業が減少傾向にあり、生産性が向上した。
- 以前であれば、状況が悪化してからの相談が多かったが、何かあったら一報を入れるようにしてほしいということを周知するようにしたことで、最近では状況が悪化する前の早い段階で、従業員やその上司から相談が寄せられるようになった。
- 産業保健スタッフ・人事スタッフ・上司との間で対応するという体制を組んでいることが、現場の安心感につながっている。

今後の方針

- 病気が分かると本人も相当ショックを受けるが、職場復帰することをモチベーションに治療に取り組む人もいる。そのため、今後とも、病気を悪化させないのであれば、本人の気持ちをできる限り尊重し、働き続けることができる環境を整備するように努めていく。

<代表者コメント>

今回の受賞を非常に嬉しく思います。がんの発症は本人のショックはもとよりご家族の心労も計り知れないものがあります。がんは早期発見・早期治療により回復するものもあり、その点でも独り悩まず産業保健スタッフや会社に相談してもらうことで、働きながらの治療も、治療に専念するための休職にも、適切なアドバイスとサポートを提供でき、充実した健康保険制度を含め、不安を取り除くことで回復に向けた一助となることを願っております。



取締役兼常務執行役員
経営本部長
小林 敦之

<審査委員コメント>

従業員はもちろん、その家族への支援も可能としており、従業員を大切にしているという企業理念を感じる。産業医をはじめとする産業保健スタッフが支援に熱心であり、産業保健スタッフと主治医の連携は他社にとっても参考となる。このような取組によって治療に専念し、円滑に復職できる従業員がさらに多くなることを期待したい。



水 ing 株式会社

～労働災害防止から健康対策へ、会社のメッセージを発信！～

業種	建設業・水道業	創業	1977年
主要事業	環境衛生施設、公害防止プラント、発電施設及びこれら施設の設計、施工、維持、管理業務		
常時使用する従業員数	3,306人		
本社等所在地	東京都港区港南 1-7-18		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 制度・体制ともに整備されており、意識啓発・風土づくりにも力を入れている。
- がんに罹患した社員への支援を通じて、課題やニーズを把握している。
- 私傷病休職者の復職支援の標準化に向けた取組を始めており、今後の取組が期待される。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 水 ing は、人は会社にとっての財産であり、社員の健康が社業発展と社会貢献に取り組むための基本であると考えている。
- これまでは労働災害防止に取り組んでいたが、健康対策にも力を入れていく方針である。
- 安全衛生管理方針として、『「安全」「健康」「快適」で安心して健康に働くことができる職場環境の形成』を目指している。

水 ing 健康管理基本方針

水 ing 健康管理基本方針

「企業は人なり」の言葉にもあるとおり、社員が能力を発揮し、社業発展と社会貢献に取り組むための基本となるのは、社員の皆さんの健康です。

そこで、新たに健康管理基本方針を策定しました。

社員自らが「心身ともに健康」であることを積極的に支援し、健康増進のみならず、従業員の生産性や創造性の向上、企業イメージの向上や医療費の節減などの成果につなげていきます。

「水 ing 健康管理基本方針」

◆社員は自らの健康づくり（心身の充実）に主体的に取り組み、会社（水 ing）は様々な健康施策をとおり、社員の心身の健康保持・増進を指導および支援する。

◆定期健康診断結果から社員の健康状態を把握し、有効な健康管理と対策を実施する。

◆健康情報等個人情報の適正な利用と管理の徹底を図るとともに、法令順守を基本とした健康管理を推進する。

<重点項目>

①水 ing 健康相談室の機能充実、②定期健康診断の100%受診、③生活習慣病対策、④過重労働者のケア、⑤メンタルヘルスケア、⑥女性のための健康管理
「心身ともに健康で元気に働くことが、最も大切で幸せなことではないですか？自身の健康管理に取り組んでいきましょう。」

- また、健康管理基本方針では、「社員自らが『心身ともに健康』であることを積極的に支援し、健康増進のみならず、社員の生産性や創造性の向上、企業イメージの向上や医療費の節減などの成果につなげていきます。」と明文化している。

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

- 2009年に会社の再編・統合があり、健康管理体制の強化を進めているところである。そうした中で、健康保険組合からグループ会社の中でも水ingの医療費は特に高く、健康増進、疾病予防の必要性について指摘があったところである。指摘を受け、まずは社員の健康意識を向上させ、疾病の予防・早期発見を図り、人財の損失を避けたいと考えた。
- 予防を重視した健康管理支援の延長で、病気になった社員についても治療と仕事の両立を図り、就労を継続できるように支援することとした。

特徴的な取組

<リハビリり入社・リハビリ勤務制度を活用した円滑な復職支援> 制度

- 制度面では、本人の意向や産業医の意見等をもとに、試行的に出社（リハビリり入社）や勤務（リハビリ勤務）を認める制度がある。がん罹患等により配慮が必要な社員については、これらの制度を活用しながら、円滑な復職や職場復帰後の適正配置について検討している。がん患者の適用事例としては、外来で化学療法を行う必要がある事例について、リハビリ勤務を適用し、通院しやすくした例がある。

水ingにおけるリハビリり入社・リハビリ勤務の定義

リハビリり入社：会社にくることを目的とした治療行為の一環として本人の意思により行うものであり、勤務ではない。

リハビリ勤務：勤務場所の上司の指示に従い、業務を行うものをいう。

<健康相談室（産業医・看護師等）を中心とした相談受付・支援> 体制

- 産業医は本社内の健康相談室に1名配置されている。就業上のニーズ等の把握や具体的な就業上の配慮の検討は産業医面談を通じて実施している。国内300か所の事業所があるが、遠方の場合はweb会議システムを用いるなどして対応している。
- 産業医面談の際、本人の同意のもと、上司、人事労務担当者が同席し、就業上必要な配慮や業務調整の検討について産業医から説明を受け、現場での対応について話し合いも行っている。
- 過去にがんに罹患した事例の中には、本社に単身赴任している男性ががんと診断され、定期的な通院が必要になった事例があった。出身の支店に戻る際、産業医が戻り先での通院先を紹介してくれ、スムーズに転院できたこともある。
- また、日頃から健康診断、精密検査の通知、その後のフォローを実施しているが、こうしたフォロー体制は社員からも安心感があるとの評価を得ている。現在、さらに気軽に相談できる窓口となるよう、健康相談室のさらなる機能充実を進めている。

＜がん検診補助の拡充、年1回の健康白書の発行やセミナーを通じて意識啓発を実施＞ 風土

- 水ingでは年1回「水ing健康白書」を作成し、社員にグラフ化した健診結果を還元している。これまではイントラネット上に載せていただけであったが、今年度は安全衛生委員会などの場を活用しながら、経営層のメッセージも交え、社員への周知に力を入れている。
- また、がん検診受診に関して、会社独自の補助金を拡大して実施している（40代男性の前立腺がん、29歳以下の女性の乳がん・子宮がん）。
- がんに罹患した従業員が治療と仕事を両立させていくためには、上司や社員に、がんは治る病気になりつつあることを知ってもらうことが重要であると考えている。がんに対する暗いイメージは、がんになっても職場に話しづらかったり、上司として対応に悩んだりすることにつながる。そのため、会社としては、先般、がんに関する基本的な知識をまとめた小冊子を各部署に配布したところである。
- これらの活動は、本社の総括安全衛生管理者（専務執行役員）と総務・人事統括執行役員が主導して実施している。

水ing健康白書（抜粋）

<p style="text-align: center;">2013年度 水ing健康白書</p> <p style="text-align: center;">今年のあなたの健診結果は？ 体に良い習慣を始めましょう！ コツコツやれば、健康は維持・改善できます！！</p> <p style="text-align: center;">2014年7月30日 人事室 健康相談室</p>	<p>2013年度 水ing健康診断結果の総括と今後の活動について</p> <p>2013年度の定期健康診断の受診率は99.9%でした。未受診者は2012年度の15名から4名へと減少しましたが、残念ながら全員受診には至りませんでした。</p> <p>健診は、自覚症状のない段階で早期に気づくことができますので予防につながり、自分自身の体の状態を知るための大切な手がかりになります。</p> <p>今季（2014年）も100%の受診を目標としていきます。必ず受診するようにしましょう。</p> <p>健康相談室では、定期健康診断の結果により、『健康リスクの高い方』に対し、ご本人へ二次検査を通知しております。</p> <p>2013年度は、ご本人への通知後2ヶ月以上返信がない場合、所属長へも通知するようにしましたが、対象者544名中103名の方からの返信がありませんでした。（未返信率18.9%）</p> <p>個々の健康に対する知識・意識を一層向上していかなければなりません。人事・健康相談室では、定期的に健康セミナーを実施していきます。</p> <p>2014年度も重症な初見のある社員については所蔵長・人事・産業医と相談し、現在の業務の見直しや労働時間の制限など、安全配慮を実施していきます。</p> <p>健康診断は受診後の健康管理や改善活動が非常に大切です。ご自身の受診結果の内容を良く理解し、生活習慣の見直しを進めることで、より一層の健康を目指していきましょう。</p> <p>「心身ともに健康で元気に働くことが、最も大切で幸せなことではないでしょうか。」</p>
---	---

取組の効果

- 本人の意向を踏まえながら、がんに罹患した社員の就労を継続させることができた。
- 産業医・人事・上司が連携しながら治療と仕事の両立支援を行ってきた中で、両立支援を行う上での課題やニーズも把握することができた。

治療と仕事の両立に関する課題（例）

- ・リハビリ勤務中の社員に対してどのように対応すればよいか、所属長に戸惑いがある
- ・業務が忙しいことを理由に通院等をしないケースがある など

- がんをはじめとした事例の蓄積を通じて、現在、私傷病休職者の復職支援の取組を標準化しよう、ガイドラインの検討を始めたところである。

今後の方針

- 私傷病休職者の復職支援の標準化に向けて、ガイドラインの検討を進める予定である。
- 希望者に対して生活習慣病予防セミナーを行うなど、意識啓発の取組も始めたところであり、社員の課題・ニーズを抽出しながら今後取組を発展させていく段階である。

<代表者コメント>

水ingにとって社員は、人「材」ではなく、人「財」です。当社が誇るのは「人」です。当社を取巻く環境も変わり、建設関連の労働災害から、がん、脳・心臓疾患、メンタルヘルス等の健康障害対策が大きな課題となってきています。今回の東京都様の取組を契機に、社員が病気養生からの復帰時「病気になるっても戻れ、勤労意欲の向上が図れる職場」という安心感のある職場形成を目指し、健康施策の更なる「浸透」を図りたいと考えています。



専務執行役員 大野和之

<審査委員コメント>

制度・体制ともに整備されており、風土づくりも始めている。取組の中で課題やニーズを見つけ、改善につなげようとする姿勢が伺えた。健康管理の取組の1つとして両立支援があるという考え方は、他社にとっても受け入れられやすいのではないかと期待する。



鶴見サンマリンタンカー株式会社

～配置転換等を行い治療と仕事の両立を支援！～

業種	海運業	創業	2002年
主要事業	船舶、船員の管理受託業務、内航海運業		
常時使用する従業員数	27人（うち正規雇用27人）		
本社等所在地	東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 従業員の意向や治療・療養状況を考慮して勤務場所を柔軟に変更している。
- 病気を抱えながら働くことが受け入れられる職場風土ができています。
- 日々の健康管理と医師の就労可否の判断に基づく安全な就労支援が徹底されている。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 業界では慢性的な人手不足が続いており、新規採用、中途採用ともにままならず、病気等による欠員が出た場合に備えた予備員の確保にも苦慮している。
- 30代、40代の従業員が非常に少なく、若い世代と50代以上の世代に偏ってしまっている。人材育成には時間とお金がかかることもあり（従業員1人当たり約2年、およそ1500万円）、がんになっても働く能力、意欲のある人が会社に残ってくれることは、会社としても非常に有益である。
- そのため、医師が問題ないと判断し、本人の意欲があれば、従業員には長く勤めてもらえるよう支援する方針である。

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

- 船員法に基づき日々の健康管理、安全衛生の取組を行っている。また、乗船には年1回の健康診断受診と、医師の「就業可能」とする診断書が必須であるため、無理な就労は行わせないよう徹底している。
- そうした中、平成25年に生活習慣病予防検診で要精密検査であった船員が、陸上休暇中に医療機関を受診したところ、直腸がんであることが判明した。これまでも脳血管疾患等に罹患した従業員や、親会社でがん罹患した従業員がいたこともあり、それらの経験を活かしながら、当該従業員についても会社としてできる限りの支援を行うこととした。

特徴的な取組

<従業員の意向や治療・療養状況を考慮して勤務場所を柔軟に変更>

制度

- 鶴見サンマリンタンカーの船舶は国内不定期航路に従事し、全国一円を航行している。船員は年間で102日間の陸上休暇があり、それを3回に分け付与（約3か月乗船し、34日休暇）しているが、検査時期、治療時期（期間）に合わせて早期下船、長期休暇を付与している。
- また、船員は基本的に海上勤務であり、いったん乗船すると3か月は海上での生活となる。その場合、定期的な通院や、急な体調不良への対応は困難である。そのため、通院等が必要な場合は乗船期間を調整したり、海上勤務に不安がある従業員については陸上勤務にするなどして対応している。がん罹患した従業員が職場復帰した際には、もしもの場合に備えて、毎日いずれかの港に寄港する近距離航路船に配乗転換し、緊急時に下船しやすくした。
- がん患者に限らず、病気により船員での就労が不可能な場合には、陸上勤務に配置転換することも検討している。

<病気を抱えながら働くことが受け入れられる職場風土>

風土

- 船員同士は生活を共にする仲間であるため、現場の風土として、お互いの病気等の情報交換が自然と行われている。
- 傷病員制度や療養休職員制度を利用する場合には、船員名簿にその旨が記載されることとなるため、病気療養中であることは他の船員にも明らかとなる。
- 必要な配慮等があれば管理監督者から同僚に説明し、協力依頼をしており、病気を抱えながら働くことが受け入れられている。

<日々の健康管理と医師の就労可否に基づく安全な就労支援>

体制

- 船員法に基づく健康診断、生活習慣病予防検診、安全衛生委員会の開催等の取組を行っている。また、乗船には医師の診断が必要であり、無理な就労は行わせないよう徹底している。

取組の効果

- がん罹患した従業員は、必要な治療を受けながら就労を継続できている。
- 長年船員として勤めている従業員の場合、仮に離職し、陸上で別の仕事を探そうと思っても、新規就労は厳しいのが実態である。就労継続を支援することにより、従業員の家族の経済的負担の軽減にもつながっている。

今後の方針

- 船員の特殊性から人手不足が顕著であり、一人でも多く乗船できれば、業界にもその影響が波及するため、治療と仕事の両立に支援に向けた取組の積み重ねが重要である。
- 現在は、療養休職員が出た場合の対応、若手人材の育成のために、船員を多めに確保しており（予備員率52.1%）、がんをはじめとした傷病者数も多くはないため対応できている。しかしながら、今後、疾病を抱える従業員が増え、休職や働き方の見直しを必要とする従業員が増えてきた場合には、別の対策が必要であると考えている。具体的には、親会社と連携して人員を補てんしたり、派遣社員など多様な人材を活用して対応することを検討している。

<代表者コメント>

当社の海上輸送を担う船員は、重要な経営資源と位置づけております。船員には、安全衛生委員会、健康診断および生活習慣病予防検診の受診等を実施し、日頃から健康管理の指導・教育を行っております。

しかしながら、生活習慣病やがん等に罹患した船員でも就労の能力と意思を有する方には、治療と仕事が両立できる就労環境に配慮して、今後も就労継続を支援してまいります。



代表取締役社長 加藤久善

<審査委員コメント>

人材不足ということもあり、両立支援に対する企業の強い意欲が感じられた。特殊な業界、特殊な働き方の中で、どこまで柔軟に対応していけるかが課題であるが、同社の取組は他の企業に示唆を与えるものである。今後がん罹患する従業員が増えてきた場合も同様に対応ができるかがポイントであろう。



株式会社樋口商会

～従業員のがん罹患をきっかけに業務体制を見直し！～

業種	商社	創業	1927年
主要事業	医薬品添加剤、潤滑油添加剤、石油化学工業製品、生化学製品、食品素材・食品添加物、製剤機械・機器、分析・試験機器等の国内販売、輸出入並びに各種サービス事業ハロゲンランプ製造及び各種ランプ輸出入販売		
常時使用する従業員数	68人（うち正規雇用64人）		
本社等所在地	東京都港区港南 2-16-2 太陽生命品川ビル 10階		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 従業員や現場とのコミュニケーションを重視し、個別の事情に応じて柔軟に対応している。
- 事業継続性を勘案し、全社的に業務体制を見直したことで、今後がん等に罹患した従業員が出た場合も対応しやすくなることが期待できる。

治療と仕事の両立への取組に関する方針・理念

- 従業員規模が小さく、傷病を抱えた従業員の雇用や就労継続支援といった経験が少ない。そのため、社会貢献の取組や社内の制度整備といった点はこれからといった段階である。
- 従業員同士が顔の見える関係であり、助け合う風土ができています。そのため、あえて治療と仕事の両立をスローガンとしたり、経営理念として明示したりといったことは特にしていません。中小規模の強みを活かしながら、他の従業員との公平性も勘案して個別に対応する方針です。
- がんをはじめとした傷病を抱えた従業員への対応としては、本人、現場、会社が良く話し合い、それぞれが納得できる答えを見つけ出ししていくことに尽きると考えています。

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

- 従業員規模が小さいこともあって、がんをはじめとした傷病者の治療と仕事の両立支援に関する制度や規程等は特に定めていなかった。
- そうした中、ある日、従業員から上司に、がん罹患した旨の報告があった。
- 樋口商会では特殊な商材を取り扱っていることもあり、各従業員には非常に高い専門性が求められている。がん罹患した従業員も経験を積んだ貴重な人材であり、会社へのそれまでの貢献があったこともあり、会社として就労継続を支援するためにできることを検討し、対応した。

特徴的な取組

<従業員や現場とのコミュニケーションを重視し、個別の事情に応じて柔軟に対応> 制度

- 会社として特に規程はないものの、従業員の状況や要望に応じて、個別に時差出勤や所定労働時間の短縮を認めている。
- 休業後、職場復帰する際に、従業員に対して、身体の負担にならない勤務形態について会社として可能な範囲で協力支援することについて説明することで、精神的ハードルを低く持ってもらうように配慮している。
- がん罹患した従業員に関しては、次のように対応した。

- しばらく治療に専念するよう勧め、長期休業を認めた。
- 職場復帰の際は、身体を慣らすことを目的に、業務負荷の小さな部署から勤務を開始した。
- 通勤時間帯のラッシュを避けるため、時差出勤を適応した。
- 週1日の定期通院のため、週1日を休みとする短日勤務を適応した。
(勤務日数が減ることで相当分の減給にはなるが、欠勤を理由とした一時金の減額や解雇は行わないこととした。)

- がん罹患した従業員は当該従業員が初めてであり、特例的な対応としたが、随時顧問の社会保険労務士と相談し、他の従業員との公平性や次の事例に対して同様の対応ができるかどうか配慮した。

<一時的な欠員に対し、社内のリソースを最大限に活用して対応> 体制

- 従業員数が少ないため、一人欠員が出るだけでも現場の負担が非常に大きくなるが、現場だけでは業務継続のために取ることができる対策が限られている。そこで、現場から報告を受けた管理部門で対応を引き取り、他部門の人材を補てんするなどして対応した。

<事業継続性を勘案し、全社的に業務体制を見直し> 体制 その他

- 一時的な欠員については、前述のとおり別の部署から人材を補てんしたが、今後同様のケースが生じた際に支障をきたさないよう、全社的に業務体制を見直すこととした。

- 具体的には、営業職を支えるアシスタント職がいるが、それまでは一つの部署で継続して勤めてもらい、ノウハウを蓄積してもらっていた。しかし今回の経験で、この体制では一人欠員が出た場合の影響が大きく、代替要員をすぐに確保することも難しいことが分かった。そこで、ローテーション制を導入し、各従業員に複数の部門を経験してもらい、他の部署のサポートに入りやすいようにすることとした。
- 現場からは、非効率ではないかとの意見もあったが、組織としてみた場合には、事業継続性の観点から一つの部署でしか経験を積まないことはリスクを伴うものであり、ローテーション制の導入は、結果的には現場にとっても有用な対策である。そのことを部門長や現場とよく話し合い、理解を得ながら体制を見直していった。

取組の効果

- 社内の人的リソースを最大限活用することで、ノウハウを蓄積した人材の損失を防ぐことができた。
- 長期休業者や傷病者に対してどのように対応すればよいか分かった。
- 事業継続性を勘案して業務体制を見直すこともできた。

今後の方針

- 会社がサポートを行うことで、従業員が将来的にも安心して働くことができる会社だと思ってもらえることが一番の効果だと考えている。また、そうした環境であることは、従業員にとっても仕事に対するモチベーションにつながり、従業員の持つ知識や経験の損失を抑止することにもなり、会社にとっても非常に有益だと考えている。
- 育児や介護と同じように、社会で起こることは会社でも起こりうるものであり、誰もが病気になる可能性があることを認識している。仕事と育児、介護の両立についてはすでに社として取り組んでおり、出産・育児をしながら働いている女性も多い。治療と仕事の両立に関しては「家族が病気になったときに支え合う」イメージで、会社として対応していければと考えている。

<代表者コメント>

弊社は元々、アットホームな風土を持つ会社で社員同士の助け合いやフォローを自発的に行う土壌がある企業です。今回のようにがんに罹患した従業員に対する対応についても、抜本的な業務体制の見直しは行ったものの、基本に社員同士の助け合い、支え合う気持ちによって実施できたものと考えます。

今後、事業運営を行っていく上でも、こういった企業風土は大事なものと考え、社員一人ひとりが安心して働ける環境構築を行って参ります。



代表取締役社長 大浜保徳

<審査委員コメント>

病気になる従業員も少なく、特例的な対応に留まるものの、丁寧な個別対応の例として参考になる。業務体制を見直したことで、今後がん等に罹患した従業員が出た場合に、対応しやすくなることが期待される。この会社を通じて、ノウハウを蓄積した人材、企業に貢献してくれる人材の損失を防ぐことができること、傷病者の対応について経験することが何よりの成果であるということ、他の中小企業にも感じてもらいたい。