

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 1 年程前にがんに罹患し、闘病の末に命を落とした従業員がいた。担当した医師からは「早期に発見し、早期に治療できていればがんで亡くなることはなかった」という言葉もあり、会社としても、がんを理由に貴重な人材を失うわけにはいかないと考え、今回、がん対策に取り組もうと考えた。

取組の内容

<従業員の居住する区市町村で実施しているがん検診の活用>

- まずは、区市町村が実施しているがん検診を活用することとし、従業員全員の居住地の確認を行うこととした。
- そのうえで、それぞれの区市町村で実施されているがん検診の検査方法や実施時期、検診費用等をまとめ、従業員一人一人に提供し、受診勧奨を行った。

<がん検診に関するポスターの社内掲示>

- 東京都から提供されたポスターを活用して、従業員の更衣室や休憩室などに掲示した。従業員の目に留まる身近な場所へ掲示することにより、がんについて考えてもらうきっかけを作った。

ポスター



<個別面談の場を活用した従業員への意識調査>

- 会社では、毎年1～2回程度従業員と個別に面談する機会を設けていたため、この面談の場を活用して従業員のがんに対する意識を把握することとし、併せて、従業員の居住する区市町村のがん検診情報を提供することとした。
- 面談において、従業員のがん検診の受診の有無や、がん検診受診に対する考え方を確認したところ、従業員間のがん検診に対する意識の差が非常に大きいことが分かった。

<がん検診見学会への参加>

- これから従業員へがん検診受診の大切さを訴えていくためには、まず自らががん検診について正しい理解を持たなくてはと考え、東京都からの支援の一環で開催された検診医療機関の見学会に参加することとした。
- 見学会では、国が推奨する5つのがん検診の実施にあたり、使用する検査機器の見学の他、個別の検査方法等について、検診医療機関の職員から説明があった。
- がん検診の受診体験にも申し込みをしており、今後は、見学会及び受診体験で感じたことを従業員に伝えていく予定である。

がん検診見学会で説明を聞く様子



取組において工夫した点・苦勞した点

- 労使ともに過度の負担とならないよう、毎年実施している従業員との個別面談の場を活用し、従業員の意識の把握やがん検診に関する情報提供を行うようにした。
- しかし、個別面談は全て男性が実施したこともあり、女性特有のがん検診について話をする際には、お互いに気を遣ってしまうこともあった。
- このような経験から、女性特有のがん検診に関しては女性同士で話をする方が円滑であると感じたため、今後は、社内のがん検診推進の担当者に女性の従業員を任命し、女性従業員のための窓口として、相談しやすい環境づくりを進めていく予定である。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 個別面談を通じて、既にかん検診を受診している従業員がいる一方で、区市町村でがん検診を実施していることを知らない従業員がいるなど、がん検診に対する意識が様々であることが分かった。
- 一方で、一人一人ときちんと話し合い、具体的ながん検診情報を提供することで、がん検診を受診したことがなかった従業員が、「区市町村のがん検診を調べてみようと思う」「区市町村のがん検診を受けてみたい」といった反応を示すなど、啓発に手応えを感じている。

今後の展望・抱負

- 今後は、社内におけるがん検診推進の担当者に女性従業員を任命し、女性従業員が相談しやすい環境づくりを進めていく予定である。そのためにも、女性の担当者については、がん検診の受診を体験してもらい、自身の体験に基づいて相談に応じてもらいたいと考えている。
- また、会社としてがん対策に取り組むという姿勢を全従業員に対して引き続き周知していくとともに、がん検診の啓発のための取組を行っていく予定である。
- 加えて、がん検診の受診状況に関するアンケート調査を行い、がん検診の受診状況を把握するとともに、精密検査対象者には精密検査受診を勧奨することを考えている。
- これらのような取組を通じて、「がん検診を受けやすく」、また、「要精密検査を放置しない」体制を従業員と一緒に構築していきたい。

<代表者コメント>

昨年、がんで従業員を亡くしました。今回、本事業に参加し、アドバイザーの先生方、参加者の皆様の考え方を聞くことができ、大変参考になりました。今まで、一般健康診断の結果はプライバシーにかかわる問題として従業員との話を避けてきました。結果として、話をする時は、手遅れの時であり、長期休暇や退職の時でした。

これからはがん等の検診結果を共有し、「検診を受けやすく」また、「要精密検査を放置しない」体制を整備していくことが大切だと実感することが出来ました。

次年度は、従業員が長く笑顔で健康に働ける体制の一つとしてがん検診を推進していくことを社内の方針に加えます。(常務取締役 高村光朗)



<アドバイザーコメント>

毎年行っている個人面談を活用するなど、既存の職場の動線の中に上手にがん対策の取組を組み込んでいる点が評価できる。来年度からは、女性も含めた推進チームを立ち上げ、取組を強化するとうかがっている。面談等で把握できた課題等の解決に向け、一歩ずつ取組が進むことを期待したい。



田島ルーフィング株式会社

～女性従業員がキーパーソン！婦人科検診の導入を検討～

業 種	製造業	創 業	1919年
主要事業	防水材、屋根葺材及び床材料の製造販売		
常時使用する従業員数	正規 929人	非正規	0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

- 女性従業員を中心とした婦人科検診導入の検討体制の整備
- 婦人科検診の受診体験
- がん検診見学会への参加

認定以前の取組や課題

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

- 過去に従業員ががんで亡くなったこともあり、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診については、以前より会社として実施していた。
- 一方で、乳がん検診や子宮頸がん検診などの婦人科検診については、製造業という業種柄、男性従業員が多く、女性従業員が少ないことから、これまでは実施してこなかった。
- また、現在実施しているがん検診についても、「なぜがん検診が必要なのか」、「この検診では何を検査しているのか」分からずに受診している従業員が少なくないことから、従業員のがん検診に対する理解を深める必要があった。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 近年、女性従業員の産休・育休の取得が増加傾向にあり、定年を迎える女性従業員も徐々に増えてくるようになってきた。このような状況を受け、女性従業員にも「長く健康で働き続けてもらいたい」という思いで、婦人科検診を導入したいと考えようになった。
- しかし、婦人科検診導入のためには、女性従業員のみを対象としたがん検診を実施することについて、会社としてのコンセンサスを固める必要があった。
- また、既に実施しているがん検診についても、従業員の理解が十分でなく、改めて啓発を実施する必要があると感じていたことから、「健康で長く働くことができる」会社を目指し、がん対策に取り組もうと考えた。

取組の内容

＜婦人科検診の受診体験＞

- 婦人科検診の導入を検討するにあたり、まずは、女性従業員 3 名が公益財団法人東京都予防医学協会にて、婦人科検診の受診体験を行った。
- 受診を体験する前は、検診の方法を知らなかったこともあり、「検診は痛いのではないか」、「検診は非常に時間がかかるのではないかな」といったイメージを持っていた。しかし、実際に検診を受けてみると、思っていたほどの痛みもなく、それほど時間もかからないことが分かった。
- 検診受診を通じて得られた「安心感」から、他の従業員にもぜひ婦人科検診を受診してもらいたいと考えており、この体験を社内で情報発信することで、検診受診をためらう従業員の背中を押してあげることができればと思っている。

＜がん検診見学会への参加＞

- 従業員のがんに対する理解向上のためには今後どのような啓発活動を行うべきか検討していたところ、東京都からの支援の一環で、検診医療機関の見学会が開催されることとなったため、従業員への啓発の一助になればと思い、参加することを決めた。
- 見学会では、以前受診体験をした婦人科検診のみならず、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診の検査機器や検査方法の説明があった。胃がん検診において実際に受診者が飲む「バリウム」についても、少量ではあるが試飲することができ、受診者の気持ちを知ることができた。
- 今後は、この見学会で学んだ内容を、従業員に伝えていきたい。

がん検診見学会でバリウムを試飲する様子



取組において工夫した点・苦労した点

- 男性従業員が多い業種ということもあり、上司に相談をするにしてもそのほとんどが男性であり、女性特有の事情等についての相談の場合、相談をする側とされる側の双方にどこか気まずさがあった。
- 今回、女性のがん対策を中心課題として取組を行うことから、婦人科検診導入の検討体制の中心に女性従業員を据えることとし、女性の担当者が中心となって取り組むことで、他の女性従業員からもより率直な意見を拾い上げることができるように工夫した。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 会社としての婦人科検診導入に先立ち、実際に女性の担当者が検診を受診し、その体験を踏まえた検討を進めている。これにより、将来的には、女性従業員が安心して婦人科検診を受診することが出来る環境を整備していくことを目指している。
- また、今回の取組を通じて、各事業所の健康管理担当者との連絡や打合せの機会も増え、これまで以上に事業所毎の状況が明確に分かるようになり、事業所間での連携も活発になった。

今後の展望・抱負

- 今後、アンケート調査を実施するなど、引き続き婦人科検診の導入に向けた取組を継続し、女性従業員が安心して婦人科検診を受診できる環境づくりができればと考えている。
- また、他のがん検診についても、「会社が実施している検診だからとりあえず受診している」ではなく、従業員一人一人がしっかりと自身の健康に向き合い、自ら「検診を受けよう！」という気持ちになれるよう、従業員の意識改善にも努めていきたい。
- 従業員の健康のため、がん対策を通じて今後もより良い組織作りに取り組んでいきたい。

<代表者コメント>

私たちは、創業以来「和をもって貴しとなす」を経営理念に掲げ、【全従業員は家族である】をモットーに経営してまいりました。しかし、過去には一般健康診断を実施していたにも関わらず不幸にも大切な社員をがんで失うという事態も発生しました。

現代社会はストレスが蔓延しています。企業においても社員の健康管理が最重要課題です。当社のビジョンの一つには「社員が働き甲斐のある会社を作る」とあります。会社が一方的に決めるのではなく、社員の健康管理は会社と社員が一丸となり、知恵を出し合い少しでも良い方向にもっていきたいと考えています。

最後に今回の受賞を機にさらに健康管理を意識して、日々邁進してまいります。
(専務取締役管理本部本部長 高藤憲三)



<アドバイザーコメント>

「女性の健康」を課題に掲げ、女性従業員をチームの中心に据えたことは非常に良いアイデアである。“自分事”となった女性自身の声を社内に伝えることで、他従業員の共感を呼び、今後の取組の原動力となり得る。女性従業員が起点となったがん対策の取組が組織的に広がり、従業員自らががん検診を受診したいと思う、当たり前を受診する、そのような職場の環境づくりに期待したい。



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】

株式会社アートネイチャー・・・・・・・・・・36

株式会社大京・・・・・・・・・・40

大鵬薬品工業株式会社・・・・・・・・・・43

中外製薬株式会社・・・・・・・・・・47

【奨励賞】

朝日航洋株式会社・・・・・・・・・・50

オリンパス株式会社・・・・・・・・・・53

公益財団法人がん研究会・・・・・・・・・・56

(50音順)





株式会社アートネイチャー

～柔軟な両立支援によりがんによる離職者ゼロ！～

業 種	生活関連サービス業	創 立	1967年
主要事業	毛髪関連商品の販売及びサービス		
常時使用する従業員数	2,634人（うち正規職員2,438人）		
本社等所在地	東京都渋谷区代々木3-40-7		
応募事業所名	本社		

評価 ポイント

- がんへの取組を重要施策の一つに位置付けている。
- 要精密検査の結果報告を求めるなど、健康診断を起点とした罹患者の把握に努めている。
- 社員の相談窓口や再雇用制度を整備するとともに、本人の希望に配慮し、運用により柔軟な治療と就労の両立支援が行われている。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- スマート・ライフ・プロジェクトやがん対策企業アクションに賛同し、ピンクリボン活動を推進するなど、従来から健康やがん検診の普及啓発に取り組んできた。
- 2015年に、全社的に健康経営を推進していくため「AN健康宣言」を行い、五つの重要施策の一つに「がんへの取り組み」を位置付けている。

アートネイチャーの
健康への取り組み

- 1) 生活習慣の改善
- 2) メンタルヘルス対策の推進
- 3) がんへの取組
- 4) 禁煙対策の推進
- 5) 女性の健康への取組

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

- 離職率が高い業界において、定年まで勤めていただけることを会社として重要視しており、そのための様々な両立支援を充実させ、その中で健康支援も実施している。

特徴的な取組

＜再雇用制度により安心して治療に専念できる体制を整備＞ 制度

- 健康上の理由など、やむを得ない理由で離職した社員が、その事由が解消した際に再度当社で働くことを推奨する「再雇用（ジョブリターン）制度」を制定している。

＜健康診断を起点とした罹患者の把握＞ 体制

- 人事部の健康診断の担当を明確にし、定期健康診断の受診勧奨を行うほか、健診の結果、要診察・要再検査・要精密検査となった場合には、必ず受診し受診報告することや、精密検査によりがんの罹患が確認された場合には、その内容を報告することを、社内通達している。

＜主治医からの必要な情報把握によりスムーズな復職をサポート＞

体制

- 罹患者の復職時に、就業上の配慮が適切に行えるよう、あらかじめ産業医に確認した、復職時の就業上の必要な措置など、主治医の診断書に明記してほしい事項を、本人を通じて主治医に伝え、診断書に記載いただいている。
- 個々に異なるがんの治療中や治療後の就労時の配慮事項を個別に確認し、上司にも伝え、スムーズに少しずつ復職できるように対応している。

＜24時間健康相談窓口の設置＞ 体制

- 社員と家族の健康相談窓口として、EAP（Employee Assistance Program）サービスとして24時間の電話相談窓口を設置している。年5回までのカウンセリングも受けられる。

＜罹患者の個々の希望に応じて運用により柔軟に対応＞ 運用

- ある程度リスクの高い病気を抱えている社員については、本人に就業上の希望を確認し、時間短縮勤務や時差出勤、残業制限など、運用による個別対応に努めている。

風土

-
- アートナイチャー
就労支援ハンドブック
- Art
Smile
Book
- A/ アートナイチャー

- がん罹患後も就労が継続されており、現在、がん罹患後の退職事例はない。
- 家庭と仕事の両立支援施策を積極的に展開していることで、働きやすい職場環境が整い、離職率が高い理美容業界において、高い定着率を実現できている。
- がんには罹患経験のある社員も、働きやすい職場環境が整備されてきていると実感している。

● 今後も就労継続を第一に考え、臨機応変に対応し、事例が続けば制度化も検討していく。

<代表者コメント>

アートネイチャーでは、社員が結婚、育児、介護、健康問題などの様々なライフイベントに直面しても、定年まで働き続けることができるよう各制度を充実させるとともに、がん治療と仕事の両立支援をはじめとする「健康経営」の取組を行って来ました。これまで行って来たことが、今般このようにご評価いただいたことを大変嬉しく思っております。今後も、「より美しく輝きのあるライフスタイル」をお客様にご提案する企業グループとして、社員一人ひとりの健康の維持増進をサポートする「健康経営」を推進していきます。



当社は2017年6月に創立50周年を迎えます。弊社にかかわる全ての方々—お客様、お取引先様、株主の皆様、地域の皆様、そして全社員—と一緒に50周年を笑顔で迎えるとともに、次の50年へさらなる飛躍をしていきたいと考えております。(取締役経営管理本部長 内藤功)

<審査委員コメント>

健康診断を起点とした罹患者の把握、休職支援、休職中のフォロー、復職支援の仕組みが、運用によって対応できている。がん罹患後の離職者がいないことは素晴らしく、離職率への波及効果も見られる。今年度の「AN健康宣言」を機に、さらなる取組が期待できる。



株式会社大京

～人事部直結で社員の要望等を把握できる体制づくり！～

業 種	不動産業	創 業	1960年
主要事業	不動産開発、不動産販売、都市開発		
常時使用する従業員数	1,856人（うち正規職員1,320人）		
本社等所在地	東京都渋谷区千駄ヶ谷4-24-13		
応募事業所名	本社		

評価 ポイント

- がんに限定した休暇制度や休職中の経済的支援が行われている。
- 自己申告システムや社内イントラを活用した相談窓口など、人事部直結で社員からの意見・要望等を把握する体制が整備されている。
- 把握した情報は、各部署等と情報共有され、対応策が検討されている。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 家族想いの象徴である「ライオン」をブランド名として、家族の幸せを第一に考えた商品・サービスを提供し、「Family First.」のブランドタグラインを展開する企業として、その社員と家族が誇りを持って働ける職場環境の醸成を目指しており、会社の大きな指針として「健康経営」を掲げている。
- これまで罹患者の復職支援に力を入れて取り組んできたが、2014年7月からは、社員が健康で安全に働ける環境を整備することを目的として、予防をテーマとした「大京健康プログラム（DHP）」を始動し、社員の健康促進に取り組んでいる。

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

- 人財は会社にとって最も重要な経営資源であるとの考えのもと、特に人財育成に力を注いできたが、高齢化が進むなか疾病等を抱える社員も増加してきている。このように疾病等で社員が十分に力を発揮できないことは会社にとって大きな損失であり、社員の健康を会社がより重要視しなければならない必要性を感じるようになった。

特徴的な取組

＜がん治療支援のための休暇制度を整備＞ 制度 運用

- 2015年4月に、復職後のがんの治療を支援するため、がんに限定した治療休暇制度を新設した。
- その他、各種疾患の長期治療等に利用できる「積立保存休暇制度」は、連続5日以上の上の休業において利用できるが、5日以上を要しない通院や検査においても柔軟に対応している。

＜勤務環境への配慮＞ 制度

- 職種によっては、モバイルパソコン環境を整備し、モバイルワークを導入している。
- 治療等で転勤が難しい従業員は、全国各地へ異動する可能性のある全国型勤務から、地域限定職への転換を可能としている。

＜休職中の経済的なサポートの実施＞ 制度

- 会社が団体保険（従業員負担なし）に加入しており、休職者が傷病手当金のほかに月5万円を受け取ることができる。また、入院日数に応じて見舞金が支給される。

＜社員からの意見・要望を人事部が直接把握する体制を整備＞ 体制

- WEB上に自己申告システムを整備し、社員の疾病等の状況や会社に配慮してほしい要望等を申告する仕組みを設け、情報が入手しやすい環境を整備している。なお、年2回、申告を更新するよう通知で促している。
- 人事部に相談したいことの受付窓口を、社内イントラ（WEB）に常設している。
- 年2回の匿名の社員アンケートにより、就労環境等についての意見を把握している。
- 内部に相談しにくい内容については、産業カウンセラーや外部委託の臨床心理士等に相談することも可能であり、嘱託医や産業医との健康相談も可能である。

＜人事部と産業医、各部署とが社員に関する情報を共有＞ 体制

- 制度化しても運用されなければ意味がないため、人事部と各部署とで年1回、人財活用会議を開催し、プライバシーに配慮しながら、人事部が自己申告等から把握した情報や、所属している社員や家族の情報を共有するとともに、対応策を検討している。
- なお、管理職研修により、安全配慮義務などに係る管理者の役割と責任についての意識改革を行っている。
- 復職時の産業医面談を実施する際には、事前に人事部と本人が面談し、その面談により人事部が確認しておきたい内容や産業医に求める助言を明確化して産業医に伝え、その上で産業医との面談を実施している。

取組の効果

- がん罹患者が現在も就労を継続しており、病気を理由とした退職者はいない。
- 病気に伴う退職が回避されているため、優秀な人財の確保、人財採用や育成コストの低減が図れていると考える。

今後の方針

- 在宅勤務の導入を予定している。
- 引き続き、より働きがいのある職場づくりの醸成を目指して取り組んでいく。

<代表者コメント>

大京グループにとって「人財」は最大の経営資源であり、社員・家族が誇りを持てる働き甲斐のある職場、働きやすい環境をつくっていくことが重要だと考えています。そのような思いから、社員の健康促進、治療と仕事の両立を支援する仕組みを拡充してまいりました。この度はその姿勢を評価頂き、大変光栄でございますし、会社の考え方が更に社内に浸透する良いきっかけだと感謝しております。今後も、社員が「健康で安全に」働けることがすべての基礎と考え、治療と仕事の両立に向けた、働き甲斐のある職場、働きやすい環境を目指してまいります。

(総務人事部長 蔭平良昭)



<審査委員コメント>

制度や体制が整備され、意識啓発や風土づくりにも力を入れている。人事部が起点となつて、社員からの意見や要望の把握、産業医や勤務部署、本人等との連携が図られている好事例。がん治療を支援する休暇制度やモバイルワークの導入、さらには経済的支援も充実している。罹患者の復職支援の取組が「大京健康プログラム」へと結実している。



大鵬薬品工業株式会社

～産業看護職を中心としたフォロー体制と多様な制度により罹患者を支援！～

業 種	製造業	創 業	1963年
主要事業	医薬品・医薬部外品・医療機器等の製造・販売・輸出入		
常時使用する従業員数	2,689人（うち正規職員2,477人）		
本社等所在地	東京都千代田区神田錦町1-27		
応募事業所名	本社		

評価 ポイント

- 人事部が起点となり、産業看護職を中心としたフォロー体制が確立。きめ細かな対応がなされている。
- がん患者の休業期間延長や再雇用制度、キャリア転換制度等、治療に専念し、働き方を選択できる制度が整備されている。
- がん罹患経験者の採用実績がある。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 企業理念である「私たちは人びとの健康を高め満ち足りた笑顔あふれる社会づくりに貢献します。」のとおり、患者さんやその家族だけでなく、社員も含めた全ての人々の健康を高めることが願いであり、取り組んでいることである。
- 社内においては、2009年に人事部内に設置したダイバーシティ推進「大鵬 Smile ワーキンググループ」において、「事情に左右されず働き続けられる安心感」を目的の一つとして明文化した。