

## 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

- がん罹患した社員に対しては、2000年以前より個別対応での支援を実施してきたが、抗がん剤を扱う企業としてふさわしい制度の充実を図るために、2013年に就業規則等を改定し、多方面からがん罹患した社員の就労支援に力を入れ始めた。

### 特徴的な取組

#### <がん罹患者の休業期間を延長> 制度

- 就業規則において、休職中の社員が復職し、引き続き実出勤が6か月になるまでの間に、同一の事由等で休職する場合の休職期間は、復職前の休職期間の残期間としているが、がん罹患した社員の休職期間については、これを適用しないことを規定しており、休職期間を延長する制度を設けている。

#### <復職のためのカムバックパス制度> 制度

- がんの治療等のやむを得ない理由で退職した社員の能力を再び活かすために、一度退職し、3年以内に再雇用で復職することが可能な「カムバックパス制度」を整備している。

#### <異動への配慮> 制度

- 全国的な転居を伴う異動のある「総合職」から、転居地域を限定した「エリア総合職」へのコース変更を可能としている。

#### <産業看護職を中心とするきめ細やかなフォロー体制> 体制

- 産業看護職が中心となり、産業医面談、主治医との三者面談、必要な配慮の検討を行い、上司にも伝達している。また、フォローアップも行い、上司からは、当該社員の状況や職場環境について確認を行っている。
- 管理職には、社内の制度の周知徹底をはかる仕組みができています。また、人事部が各部署に足を運び、問題が起きていないかをチェックしたり、社員からの要望等を吸い上げている。

#### <キャリアコンサルタント等が対応する「キャリア相談室」の設置> 体制

- 人事ヒアリングや自己申告制度において、仕事の悩みや治療中の働き方等を、人事部が直接聴いているほか、込み入った問題や今後の働き方については、精神面も含め、2014年に設置した「キャリア相談室」において、社内常駐のキャリアコンサルタントや産業カウンセラーによるカウンセリングを行っている。

#### <家族の介護のための制度も充実> その他

- 家族が病気になり、要介護状態になった場合の、「介護休暇」、「介護勤務」、「家族の介護休暇」を整備。「介護休暇」と「介護勤務」を合わせて、法定を上回る、366日までの休暇取得が可能である。
- 正社員だけでなく、契約社員やパートも対象としている。また、休業中の社会保険料は会社が全額負担している。

## 休職開始から復職までの流れ

### ① がんと診断された時・休職開始時

- ◆ 本人が上司に相談 → 産業看護職主導で健康相談

\* 人事ヒアリング、自己申告書、キャリア相談室

- ◆ 産業医面談（本人・産業医・人事）（上司・産業医・人事）  
本人への治療支援、家族との連携、上司・担当者への支援関連教育
- ◆ 主治医との三者面談（本人・主治医・会社側）  
治療支援体制確立、休職前の状況を上司・産業看護職に報告  
復職条件提示、本人の体調及び治療状況確認

\* 保存有休（積立有休 最大 50 日） \* 有給休暇 \* 欠勤（2 か月、有給）

### ② 休職中

- ◆ 定期的に本人と連絡（月 1 回 報告書を上司と産業看護職に提出）

\* 休職（最長 2 年 6 か月、無給） \* カムバックパス制度  
\* 傷病手当金（1 年 6 か月）その後は、基本給＋住宅費の 60% を支給（会社負担）

### ③ 復職時

- ◆ 主治医との三者面談（本人・主治医・会社側）  
復職条件提示、本人の体調及び治療状況確認
- ◆ 主治医による復職可能の判断  
復職に向けての行動記録表を本人が作成、主治医に提出  
→ 主治医による復職可の診断書 → 診断書、復職願出書を人事に提出
- ◆ 復職の可否の判断及び復職支援プランの作成  
産業医面談（本人・産業医・人事）（上司・産業医・人事）  
\* 心身面からの判定、上司への職場での配慮事項の確認
- ◆ 最終的な復職の決定  
復職判定会議（人事部）  
\* 心身面の回復度合と要求される就労とを勘案し、復職の可否を判断  
復帰・復職の決定  
業務確認面談（上司・本人）  
\* 復職後の業務内容、本人の意欲、当面の周囲からの支援事項等確認

\* 復職後、実勤務が 6 か月内であっても、悪性新生物・国が指定する難治性疾患  
で再び休職する場合、休職期間をリセットし、新たに休職期間を付与

### ④ 復職後

- ◆ 復職のフォローアップ  
産業医面談（本人・産業医・人事）（上司・産業医・人事）  
\* 復職後 2 週間、1 か月、その後半年まで 1 か月ごとに実施、出社状況記録表の提出

\* コース変更（総合職→エリア総合職に変更可） \* 半日単位の有給休暇（年間 12 日分）  
\* 在宅勤務（現在トライアル中） \* 人事ヒアリング、自己申告、キャリア相談室

## 取組の効果

- 半日単位の有給休暇を年間12日（24回）に改正したことで、仕事と治療の両立の改善が図られた。
- カムバックパス制度の新設により、退職しても復職できる安心感が生まれ、社員が治療に専念できるようになった。
- 罹患者に対する理解やサポート体制を充実させたことで、がん罹患を理由とした退職者が出ていない。
- 早期発見・予防に対する意識が高まりつつあり、人間ドックの受診率も向上した

## 今後の方針

- 時間有給休暇やフレックスタイムの制度化、積立有給の用途拡大などを検討している。
- 2015年10月から在宅勤務のトライアルを実施している。
- 社員ががんに罹患した場合の職場の対応マニュアルを作成中である。
- 休暇・休職制度の周知だけでなく、がんの正しい知識を広めるためにも、がん就労に関する社員教育を充実させていく。
- 休憩所の追加設置や環境整備、バリアフリー化も検討していく。
- 新制度は、まずはトライアルで実施。機動性を重視し、スピード感を持って取り組んでいく。

### <代表者コメント>

私たち大鵬薬品は、家族や仲間と過ごす何気ない日常が笑顔を生み、人を心から癒していく、そんな「いつも」の暮らしが「いつまでも」続くことを願い、医薬品を通じて世界中のがん患者さんと医療関係者に貢献することを目指す企業として挑戦を続けています。

また、会社にとって大切な「人財」である社員がいきいきと働けるよう、多方面から支援を行っております。

（代表取締役社長 小林将之）



### <審査委員コメント>

企業にとって従業員を大切な「人財」と位置付け、多様な制度を整備している。人事部のフットワークが軽く、現場の意見を汲み上げるとともに、制度構築に向けてトライアルする姿勢も素晴らしい。管理監督者や従業員への制度等の周知もなされており、他社の模範となる。がん検診は実施されていないが、人間ドックの制度は整っている。



## 中外製薬株式会社

～会社の方針に従業員の安全の確保を明文化！～

業種	製造業	創業	1925年
主要事業	医療用医薬品の製造・販売・輸出入		
常時使用する従業員数	5,662人（うち正規職員5,302人）		
本社等所在地	東京都中央区日本橋室町2-1-1		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 会社の基本方針として、従業員の安全の確保が明文化されている。
- 各事業場においても長期休業者への適切な対応ができるよう、事業場への支援がなされている。
- 従業員全体に利用可能な制度の周知が図られており、ツールも素晴らしい。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 2011年に就業規則の一部として「安全衛生に関する基本規程」を策定し、「従業員等の安全の確保は、すべての業務に優先する」という考え方で、安全管理・健康管理に取り組んでいる。

### 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

- 以前より、がんに限らず、私傷病による休業制度や復職支援制度を整備していたが、これらの制度は、長期休業を前提としたものであったため、入院期間の短縮化により、通院治療を行いながら仕事を継続する場合には、利用しにくいという問題があり、がん罹患患者には個別対応をしていた。
- そのため、2015年に病気休業制度の利用条件を緩和（病気休業制度の最低取得日数の引き下げ、抗がん剤等の通院治療時の1日単位の取得可）した。

## 特徴的な取組

### <産業保健スタッフと人事担当者、管理監督者との連携した支援>

体制

- 産業保健スタッフによる面談の実施、その結果を受けた人事担当者による就業上の措置の決定、休業中や復職後のフォロー体制等、産業保健スタッフ、人事担当者、管理監督者との連携による支援を行っている。
- 人事担当者・管理監督者には、新任時及び定期的に、従業員の健康管理についての研修を実施している。

### <各事業場における適切な対応のための支援>

体制

- 各事業場において、従業員の健康管理や復職支援が円滑に行えるように、各事業場の産業保健スタッフや人事担当者、療養者の上司向けのマニュアルを整備している。
- 現場での対応等に工夫が必要な事例については、統括産業医、本社人事部、各事業場の人事担当及び産業保健スタッフによる「復職プラン検討会」を開催し、事例ごとに協議し、復職後の適切な対応ができるよう復職計画書を作成している。

### <長期療養者等のフォローアップと現場における問題点の把握>

体制 その他

- 長期療養者や復職者等には、毎月または定期的に、産業医や心理職との面談を実施し、病状の把握や就業上の課題、ニーズ等の把握を行っている。
- 本人だけでなく、管理監督者からのヒアリングを実施し、職場において問題が起きていないかを確認している。

### <従業員の安全の確保を社の方針として明文化>

風土

- 安全衛生に関する基本規程において、「従業員等の安全の確保は、すべての業務に優先するものとする」と明記し、さらに、「健康相談窓口の設置」や「産業保健スタッフとの面談」等についても明文化されている。

### <がんに関するハンドブック等を作成し従業員等に制度を周知>

風土 その他

- がんの就労支援に関する社内制度を従業員に周知するとともに、病気の治療に関する不安を軽減するため、「がんに関する就労支援ハンドブック」や「療養のしおり」を作成し、全従業員に公開している。
- 「療養のしおり」を通じて、本人から主治医にも情報提供がなされ、治療から復職に向けて主治医とも足並みがそろえるよう取り組んでいる。

#### がんに関する就労支援ハンドブック



<http://www.chugai-pharm.co.jp/news/detail/20150526150000.html>

## 取組の効果

- 産業医や人事担当者、管理監督者、本人が定期的に話し合うことで、一人ひとりにあった就業上の措置が立案でき、治療と就労との両立が図られている。
- 復職後のさらなる休業取得者は減っている。
- 病気になっても安心して就労できる仕組みが従業員に理解され、安心感を醸成し、成果を生み出す基盤となっている。

## 今後の方針

- 配偶者も含め、がん検診の未受診者の減少につながる工夫をしていきたい。
- 健康保険組合や会社のデータ、健康診断の受診率等から課題を抽出し、解決するための行動や計画策定を行っている。
- 会社として運用面でもしっかりサポートし、実のある制度にしていきたい。

### <代表者コメント>

当社では「従業員等の安全の確保は、すべての業務に優先する」という考え方に基づいて健康管理や安全管理に取り組み、従業員にとって働きがいのある環境づくりを目指しています。がん治療と仕事との両立に関しては社会的にも大きな課題となっており、社内で積極的に取組を行うだけでなく、広く社外へ情報発信していくことも、ヘルスケア関連企業としての当社の社会的責務であると捉えています。

今後も、従業員がより安心して働くことができるよう、環境整備に力をいれていきたいと思います。(代表取締役副会長 上野幹夫)



### <審査委員コメント>

会社の方針として従業員の安全の確保が打ち出されており、制度や支援体制がとても充実し、かつ、明文化されている。会社の方針、制度づくり、運用の改善、風土の醸成が有機的に結びついている好事例である。がん検診のメニューも多用である。「がんに関する就労支援ハンドブック」は社外にも公開されており、他社を牽引する取組がなされている。



## 朝日航洋株式会社

～再検査等受診率100%を目指す取組と運用により柔軟に支援！～

業種	航空運輸業・測量業	創業	1955年
主要事業	航空事業（ヘリコプター・ビジネスジェット機の運航、整備） 空間情報事業（航空測量、固定資産税支援業務、防災コンサルタント業務等）		
常時使用する従業員数	1,412人（うち正規職員1,054人）		
本社等所在地	東京都江東区新木場4-7-41		
応募事業所名	本社		

### 評価 ポイント

- 臨時職員等も含めて、職員のがん罹患状況を把握する仕組みとなっている。
- 運用により柔軟な対応がなされている。
- 健康診断で再検査となった社員への受診勧奨等の方法を工夫。再検査等の受診率100%を目指す。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 4つの安全（航空安全、情報の安全、交通安全、労働安全＝社員の健康）の確保が会社の目標である。社員の健康が仕事の基本の大きな柱となっている。
- 経営理念の一つである「人を活かし人を育てる」に基づき、たとえ病気になっても
  - ①安心して治療に専念できる職場環境を整える
  - ②従業員同士がともに支えあえる企業風土づくりを推進して行く。

## 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

- 数年前に、健康診断で異常値が出た社員が再検査を2年間受診せず、大腸がんで亡くなったことがきっかけとなり、健康診断受診だけでなく精密検査や再検査の受診率100%を目指して、全社的な取組がスタートした。

### 特徴的な取組

#### ＜パートタイマー等も含め、がん罹患者を把握する仕組み＞ 体制

- 正社員だけでなく、パートタイマー等も含め、私傷病が理由で暦日7日以上休む社員がいる場合、本人または上司から、「傷病報告書」が人事部に提出される仕組みとなっている。さらに、復職時や30日経過後には「傷病経過報告書」が提出される。

#### ＜顧問医を配置し、主治医から非常勤産業医への情報伝達体制を確保＞

体制

- 常勤の産業医や産業スタッフはおらず、非常勤産業医が月1回来社している状況にあるため、2016年4月から精神科医師と「顧問医」契約し、顧問医から主治医に就業上の配慮等について問合せた結果を産業医に伝えてもらう仕組みを確保した。

#### ＜運用により罹患者の柔軟な働き方を支援＞ 運用

- 時差出勤や1日の所定労働時間の短縮、在宅勤務、自宅から近い事業所へのサテライト勤務、社外カウンセラーとのカウンセリングなど本人の申し出により柔軟な働き方を運用により認めている。

#### ＜休職者への定期的なフォローにより会社との繋がりを確保＞ 風土

- 欠勤—休職—復職の間は、安心して治療に専念できるように、人事部から定期的にレターを送付し、フォローしている。また、本人の体調に配慮しながら、所属部署より、適宜、仕事の進捗状況を伝えるなど、孤立感を感じさせないようにしている。

#### ＜経営トップからのメッセージによる風土の醸成＞ 風土

- 月1回の経営トップのマンスリースピーチやパソコントップ画面に表示される経営トップからのメッセージにおいて、「心身の健康」というキーワードを盛り込み、社員に向けて心身の健康の大切さを常に発信している。
- さらに、「がんと共に働く 知る・伝える・動き出す通信」や「がん対策推進企業アクションパートナー通信」等を社内イントラに掲載し、社員に情報提供している。

#### ＜再検査等受診率100%に向けた受診勧奨＞ その他

- 健康診断受診率だけでなく、精密検査や再検査の受診率100%に向けた取組として、再検査を受けていない社員には、勤怠システムから自動でパソコン画面にメッセージを表示し、再検査を受けたら報告する仕組みを構築。早期発見・早期治療に取り組んでいる。

## <安心して治療に専念できる環境づくり> **その他**

- 社員が長期間傷病で勤務出来ない、或いは、従来通りには働けず、所得が大幅に減ることをサポートするため、社員が加入する共済会で社員全員に対し団体長期障害所得補償保険に加入し、経済的な下支えを行っている。

## 取組の効果

- 要再検査の社員への受診勧奨の仕組みを構築したことにより、再検査受診率が向上した。
- がんと仕事の両立に関する定期的な情報提供を行うことで、社員や家族に「安心感」を与えることができています。
- がん罹患者とヒアリングをする中で、ニーズや会社としての取組課題が明確になってきた。

## 今後の方針

- 現在運用で行っている取組の制度化に向け、検討していきたい。(がん罹患者の治療の長期化に考慮した内容にするべく、罹患者や障害者手帳取得者には、人事部担当者が直接出向いて、要望等をヒアリングしている。)
- 制度化後のステップとして、社員への周知や利用促進を図っていきたい。

### <代表者コメント>

当社で最も重要視している四つの安全の内の一つが、労働安全です。労災防止だけでなく、社員一人ひとりの健康こそ、事業活動の最も重要な経営資源である“人財”を活かす礎として、活動しております。まだまだ活動は手探りではありますが、がんと診断されても治療しながら仕事を行うために必要な施策を今後も整えて行き、社員とその家族が安心して働き続け、社会に貢献できるよう努力を続けてまいります。

(代表取締役社長 立野良太郎)



### <審査委員コメント>

現場で支障がなければ現場の裁量にまかせるという土壌のもと、罹患者の要望を聞きながら、運用において柔軟に対応している。医療関係企業でない中で、他社の模範となり得る取組である。がん患者であった従業員を亡くした経験からの再検査等受診率100%の目標は独特。今後の制度化・明文化に期待したい。



## オリンパス株式会社

～企業と健康保険組合とが一体となって健康づくりを支援！～

業種	製造業	創業	1919年
主要事業	精密機械器具（内視鏡・顕微鏡・カメラ）の製造・販売		
常時使用する従業員数	31,540人（連結従業員数）		
本社等所在地	東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリスビル		
応募事業所名	本社		

### 評価ポイント

- 社長メッセージの配信など、健康意識の高い風土づくりに努めている。
- 企業と健康保険組合とが一体となって、社員や家族の健康づくりに取り組んでいる。
- 産業保健スタッフが充実しており、さらに、定期的な職場チェックを実施し、体調のすぐれない社員を発見し、産業医につなげている。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- オリンパスグループの経営理念「Social In」の目指すべき姿は「人々の健康と幸せな生活の実現」である。この活動を支える社員が安心して働くことができる職場をつくり、健康でいきいきと働く環境を整えることが何よりも重要な活動と考えている。

### 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

- がんは早期に適切な診断と治療を行うことで“克服できる”病気であること、仮に療養・治療が長期にわたることになっても、病状を理解し、適切な支援を行うことで、治療と仕事の両立が十分可能な病気であると理解している。
- がん患者であっても仕事を続けられることが、本人あるいは会社が一番望むべきことで、制度運用面からの支援、社内の医療専門スタッフによる適切なフォローにより、実現可能な取組であると考えている。

## 特徴的な取組

### <産業保健スタッフの体制の充実> 体制

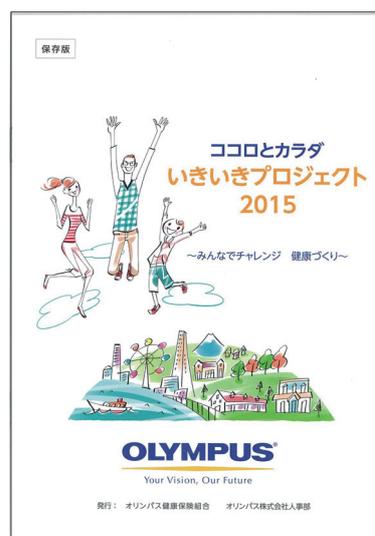
- 国内グループ合計で、専属産業医6名、保健師・看護師23名を雇用し、各事業所に配置。これらの産業医等と健康管理室、人事部、職場の総務部門等との連携した取組を行っている。
- 産業医等との定期的な面談を実施し、罹患社員の体調把握、必要なアドバイスを行うほか、就労措置が必要な場合は、人事労務部門、職場との調整を図っている。
- メンタル対応を主目的に、マネジメントを行う職場のリーダーが、3か月に一度、職場のチェックを実施し、体調不良等の社員がいた場合は、産業医等に相談する体制となっている。

### <健康意識の高い風土づくり> 風土

- 「ココロとカラダ いきいきプロジェクト」と称して、健康保険組合と共に、社長メッセージの配信、各種健康増進活動の実施などの取組を進め、健康意識の高い風土の醸成に努めている。

### <社員の意見を汲み上げる取組の実施> その他

- 社長自らが社員を対象にタウンミーティングを開催し、改善要望などが直接トップに伝わることもある。
- コンサル会社による企業体質診断を行い、全社員を対象にアンケートを実施し、結果をもとに部長級による改善を行う取組を、2回程行った。



### <充実したがん検診> その他

- がん罹患者を出さないよう、検診に力を入れて取り組んでおり、被扶養者も社員と同条件で受診できる。
- 人事部と健康保険組合とが一体となって機動しており、法定健診とは別に、健康保険組合主導で多種の検診を実施している。

#### 健康保険組合が進める施策

##### がん検診

検査項目	対象	健保費用補助	受診勤続年*
胃がん（内視鏡）	35歳以上	全額	2年に一回
胃がん（ヘブシノゲン検査）	35歳以上	全額	胃内視鏡を受診しない年
大腸がん（内視鏡）	35歳以上	全額	3年に一回（40歳以上）
大腸がん（便潜血検査）	35歳以上	全額	大腸内視鏡を受診しない年
乳がん・子宮がん	全年齢女性	全額	2年に一回
前立腺がん（PSAマーカー）	50歳以上男性	全額	2年に一回
腹部超音波検査	40歳以上	全額	2年に一回
肺がん（肺ヘリカルCT）	40歳以上	半額 （上限5,000円税込み）	個人の判断で受診
脳ドック（MRI/MRA等）	40歳以上	半額 （上限30,000円税込み）	50歳、55歳、59歳

※受診勤続年：対象年齢から一定年（項目により異なる）未受診者に対して実施（コール・リコール）

OLYMPUS

## 取組の効果

- がんが直接の理由で退職した者はおらず、充実した制度で、治療を優先することができている。
- がんをオープンにしている社員も多く、がんの治療から復職された社員が各職場に見られるようになったことで、がん検診に対する周囲の意識が高まり、受診率が向上した。
- 採用の際、がんの既往がある方でも憂慮なく選考できるようになった。

## 今後の方針

- 社員が安心して働ける職場をつくり、健康で働くことができる環境を整えるための活動を継続・強化していく。
- 社員の健康をサポートする体制を整備し、様々な活動を通じて、健康意識を醸成し、継続的な取組を実現する。
- がん検診（特に婦人科検診）の受診率の更なる向上を図る。
- 社員の家族に向けた健康支援への取組の充実を図る。

### <代表者コメント>

この度、奨励賞をいただき、誠にありがとうございます。私どもの日頃の取組が評価され、大変うれしく思います。社員の健康確保は充実した会社生活において、必要不可欠なことです。まだまだ取組も道半ばで、課題も多くありますが、一つ一つ丁寧に対応し、社員が働きやすい環境の実現に向けて活動を進めてまいります。また、こうした取組を社外で共有する機会も増やし、内容の充実も図っていききたいと思います。引き続き、よろしくお願いたします。

(人事部長 尾佐達朗)



### <審査委員コメント>

企業と健康保険組合が一体となって、社員の健康づくりに取り組んでいる。職場長等による定期的な職場チェックが制度として行われているほか、社員からの意見を汲み上げる取組も好事例。医療機器メーカーとして他社への影響力を有しており、現在、運用面で行われている取組の制度化にも期待したい。



## 公益財団法人がん研究会

～がん専門機関ならではの治療と仕事の両立支援！～

業種	医療・学術研究	創業	1908年
主要事業	医療・研究所		
常時使用する従業員数	2,009人（うち正規職員1,366人）		
本社等所在地	東京都江東区有明3-8-31		
応募事業所名	法人全体		

### 評価ポイント

- がん専門機関ならではの、治療に合わせた柔軟な就労的配慮がなされている。
- 非常勤職員や常勤の非正規職員にも配慮した休暇制度を導入している。

### 治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 組織が継続的に発展するための原動力となるのは言うまでもなく人材である。そして、人材こそ、がん研の最も大切な財産である。
- 職員のモチベーション向上に応える制度とすることで、一人ひとりがこれまで以上に高い意欲をもってスキルアップに努め、「がん克服をもって人類の福祉に貢献する」というミッションをもって事業を継続させ、診療・研究の質の向上、ひいてはがん研の発展と職員・家族の幸せに寄与するものとする。

### 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

- 今や二人に一人ががんになる時代となったこと、当会でも一日2,000名に届く勢いの外来受診者数であることを日々現実として実感する中で、最先端の研究と治療を発信するだけではなく、がん罹患者の社会参加、職場復帰の可能性についても当会職員へのバックアップ体制をもって、がんの専門機関だからこそ先駆的に発信していく必要があるのではないかと考えた。

## 特徴的な取組

### <職員の状況に応じた雇用や非常勤職員等にも配慮した休暇制度>

制度

- 1日の勤務時間や1週間の勤務日数が、常勤職員の勤務時間または勤務日数に達しない場合でも、4分の3を超えていて、かつ必要と判断した場合には、正職員として雇用期間の定めのない雇用を可能としている。
- 1時間単位での有給休暇は、非常勤職員にも導入しており、また、失効する有給休暇の積立制度は、常勤の非正規職員にも導入している。

### <がん専門機関ならではの両立支援体制>

体制

運用

- がんに罹患した従業員が、当院で治療を行う場合は、外来受診や検査の日について、受診の負担とならない勤務割りとしたり、勤務の合間に受診・治療する場合には、その日の業務内容は、診察や検査に呼ばれたらすぐに動ける体制を取っている。
- 化学療法や放射線療法の場合には、例えば、夕方1～2時間早く終了する短時間勤務とし、勤務終了後に治療を受け、そのまま帰宅できるようにし、抗がん剤治療の翌日等、副作用が強く出る日のみ年休で休むなど、治療内容と個人の体調に合わせた両立支援を行っている。
- 看護師宿舎は入居対象者や入居期限を設けているが、職員が傷病等により通勤困難となり、看護部長が必要と認めた場合は、人事部長の承認を得て入居することが可能である。

### <上司には相談しにくい悩みを受け止める相談窓口の設置>

体制

- 上司には相談しにくい悩みを受け止める「がん研なんでも相談所」を設置。窓口相談員は各部署から様々な職種を10名指定しており、相談者がその中から一人を選択し、いつでもどこでも相談することができる。
- 窓口相談員では解決が難しい相談内容には、シニア相談員等と一緒に解決に当たるほか、相談内容によってはコンプライアンス委員会で事実関係を調査し、必要な是正措置を講じている。

### <職員への情報の周知>

その他

- 各種規定や資料等はイントラネットに掲載し、職員がいつでも見ることができるようになっている。また、人事部で策定した、職員の健康管理をはじめとするQ&A等を取りまとめた「人事関連 こんなとき、あんなとき」を掲載している。
- 常時イントラネットを見ることが難しい職員（特に看護師等）には、オリエンテーション時などに師長や部長から伝達、周知している。
- 院内エレベーターホール・スタッフルーム・医局等にデジタルサイネージを設置し、情報の周知を行っている。

## 取組の効果

- 働きやすい職場環境づくりについて、法人として一層意識が高まった。
- がんに罹患しても仕事を続けられるようにバックアップすることで、罹患した従業員以外にも、職場が支援してくれるという思いが波及している。

## 今後の方針

- 現行、病気休職は1週間以上の休業と規定しているため、治療日の翌日に1日程度休む場合、年休がなくなった職員は、不必要に長期間休職するか、若しくは欠勤せざるを得ないことが課題であると認識しており、今後の改善を検討していきたい。

### <代表者コメント>

当会は、がん医療と研究の専門機関として設立当初より『がん克服をもって人類の福祉に貢献する』という基本理念の実現に向け、積極的に取り組んでおります。

がん対策推進基本計画にもあります「がんと向き合い、がんに負けることのない社会」を目指し、当会職員におきましても、勤務体制・産業医の活用・経済的サポート等、職員の要望に対し柔軟に対応してまいりました。

今後も、職員が安心して治療と仕事の両立が図れるような職場環境の整備を進めてまいります。(理事長 草刈隆郎)



### <審査委員コメント>

職員が、自ら勤務する医療機関において、勤務の合間に受診できるなど、がん専門機関ならではの治療と仕事の両立が行いやすい体制づくりがなされている。がん検診の項目も充実し、また、がん経験者の採用実績もある。現在不足する制度上の課題を認識しており、がんの拠点病院として、さらに他の医療機関の見本となるよう、取組に期待したい。

企業でできるがん対策事例紹介集  
～検診から就労支援まで～

登録番号 (27) 106

発行 平成28年2月

編集発行 東京都福祉保健局保健政策部健康推進課  
東京都福祉保健局医療政策部医療政策課  
東京都新宿区西新宿二丁目8番1号  
電話 03(5320)4363  
03(5320)4389

印刷 みずほ情報総研株式会社  
東京都千代田区神田錦町2丁目3番  
電話 03(5281)5277



東京都