

平成26年度

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

応募要領

目 次

1. 表彰制度の概要.....	1
(1) 表彰制度の趣旨・目的.....	1
(2) 表彰部門.....	1
(3) 応募・受賞によるメリット.....	2
2. 応募要件.....	2
3. 応募手続き.....	3
(1) 応募方法.....	3
(2) 応募期間.....	3
4. 審査・選定プロセス.....	4
(1) 審査プロセス.....	4
(2) 選定基準.....	4
(3) 審査に関するお願い.....	6
5. 表彰企業の公表等.....	6
(1) 表彰企業の公表等.....	6
(2) 表彰式の開催.....	6
(3) 表彰企業の皆様へのお願い.....	6
6. スケジュール.....	7
7. 留意事項.....	7
8. お問い合わせ先.....	8

参考資料 応募用紙記載のポイント

1. 表彰制度の概要

(1) 表彰制度の趣旨・目的

近年、医療技術の進歩等を背景に、傷病を抱えながら働き続けることが可能な従業員が増えてきました。一方で、治療と仕事の両立を可能とする職場環境が不十分であるために、就労の意欲や能力があるにも関わらず、就労の継続や復職が困難になるケースもあります。とりわけ、2人に1人が罹患するといわれている「がん」は、治ることの多い病気になりつつあるものの、職場の理解や通院等に対する配慮が十分ではないことも要因となり、退職に至る従業員が一定数存在することが問題となっています。

そこで、東京都では平成 26 年度より、治療と仕事の両立に関する優良な取組を行っている企業を表彰し、その取組を広く周知する「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」事業を実施することといたしました。本事業は、「治療と仕事の両立」の必要性や意義について社会・企業に広く普及・定着させるとともに、成果を挙げている取組を周知することにより、企業におけるがんをはじめとした傷病を抱える従業員に対する治療と仕事の両立を推進することを目的としています。



- ・がんを罹患した従業員の治療と仕事の両立への取組だけでなく、がんを罹患した家族を看護・介護している従業員への支援・配慮も評価の対象となります。
- ・本事業は、がん患者の治療と仕事の両立を切り口としながらも、その他傷病を抱える従業員等を含めた、治療と仕事の両立に配慮した取組を評価するものです。

治療と仕事の両立とは

病気を抱えながらも、“働く意欲と能力のある者”が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと就労を続けられること

(2) 表彰部門

表彰制度では、「大企業部門」と「中小企業部門」に分けて募集します。

本制度では、治療と仕事の両立に関する優れた取組を表彰しますが、取組は、全社的なものでなくても構いません。事業所単位、事業場単位での取組も表彰対象とします。

治療と仕事の両立は、正規雇用従業員のみならず、非正規雇用の従業員も対象となります。

大企業部門	常時使用する従業員の数 が 301 人以上の会社
中小企業部門	常時使用する従業員の数 が 300 人以下の会社

* 各部門・表彰ごとに数社ずつ表彰予定。ただし、一定の基準に達しない場合は対象なしとする場合があります。

(3) 応募・受賞によるメリット

《応募することによるメリット》

- ◆ 応募することを通じて、自社の強みや課題が明確になります。
- ◆ 審査を通じて第三者の客観的な評価を受けることにより、取組の改善につながられます。
- ◆ 従業員に対し、治療と仕事の両立に関する理解促進につながります。

《受賞によるメリット》

- ◆ 表彰企業の取組は、事例紹介集や東京都のホームページ等を通じて東京都が積極的にPRします。
- ◆ 表彰企業は、本事業のロゴマークを使用し、働きやすい職場環境であることをアピールすることができます。
- ◆ 社会的認知度が高まり、顧客や人材の確保・定着が期待されます。
※惜しくも表彰されなかった企業についても、下記「2. 応募要件」を満たす場合は「協力企業」とし、企業名の公表や取組内容の紹介、今後の取組のためのアドバイス等を致します。

2. 応募要件

応募の際は、以下の4点を満たしている必要があります。

1. 東京都内に事業所を有する法人
2. 過去5年間に、がん罹患後1年以上就労を継続した従業員が1人以上存在すること。
*がんと診断された時点は必ずしも過去5年以内である必要はありません。
*但し、がんと診断された時、貴法人で就労していた従業員に限ります。
3. 応募時点までの過去3年間において、労働関連法等に関して重大な違反がないこと。
4. 反社会的な勢力とのつながり等、社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。

3. 応募手続き

(1) 応募方法

応募の際は、以下の手順で、所定の応募書類等を作成・提出していただきます。

手順① 東京都ホームページ（東京都がんポータルサイト）から、所定の応募用紙（Excel ファイル）をダウンロードしてください。

東京都がんポータルサイト

http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/kigyobosyu.html

手順② 応募用紙に必要事項をご記入ください。記入項目の中には、回答を必須としているものがあります（必須項目）。必須項目について記載がない場合には、選定対象外とさせていただきますのでご注意ください。

応募用紙の記載にあたっては、別添の「応募用紙記載のポイント」を必ずお読みいただき、応募用紙作成のルールに沿って記載してください。

手順③ 作成した応募用紙は、紙媒体（原本）3部と、CD-R 1枚にファイル一式を保存して、郵送にて事務局までお送りください。（応募用紙の電子ファイルは、Excel ファイルのみ受け付けます。）参考資料がある場合には、当該資料についても紙媒体（原本）3部と、電子ファイルのご提出をお願い致します。

応募書類の紙媒体（原本）3部と、電子ファイル（Excel ファイル）、並びに参考資料がある場合には当該資料を電子化したファイル（PDF等）を保存したCD-R 1枚を、以下の事務局まで郵送でお送りください。

事務局より、受領確認の連絡をメールにて致します。

提出先

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3
みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
東京都「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」事務局 行

*封筒の書面には、「東京都「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」応募書類在中」と朱書きしてください。

(2) 応募期間

平成 26 年 10 月 14 日（火）～平成 26 年 11 月 14 日（金）17 時（必着）とします。

4. 審査・選定プロセス

(1) 審査プロセス

審査は、有識者等からなる選定委員会（非公開）において、厳正かつ公正に行います。
表彰企業は、以下の審査を経て行います。

平成 26 年 11 月下旬	書面審査 (一次審査)	<ul style="list-style-type: none">• 所定の応募書類に基づき審査し、書面（一次）審査通過企業を選定します。• 審査結果は 11 月下旬にご担当者宛にご連絡致します。
12 月中旬	ヒアリング審査 (二次審査)	<ul style="list-style-type: none">• 書面（一次）審査通過企業には、より詳しい内容についてヒアリング審査を行います。• 審査は事務局が貴社を訪問し、詳細についてお伺いさせていただきます。
12 月下旬	表彰企業決定	<ul style="list-style-type: none">• 書面（一次）審査・ヒアリング（二次）審査結果を踏まえ、表彰企業を決定致します。• 審査結果は、12 月下旬にご担当者宛にご連絡致します。• 表彰企業におかれましては、事例紹介集作成、表彰式等に向けた調整をさせていただきます。

ヒアリング審査（二次審査）は、12 月中旬の開催を予定しております。書面審査（一次審査）通過企業におかれましては、個別に日程調整のご連絡をさせていただきますので、ご協力をお願い致します。ヒアリング審査は、1 時間程度を予定しております。

ヒアリング審査では、治療と仕事の両立に関する取組の担当部署・ご担当者（人事労務管理部門、健康管理部門等）に加えて、経営トップや事業部門現場管理職等のお話も伺えるよう、出来る限り調整をお願い致します。

(2) 選定基準

治療と仕事の両立に関する取組について審査を行います。

審査では、特にがん罹患した従業員の就労継続が図られていること、治療と仕事の両立の波及的な効果が認められていること等、実績と成果を重視します。

選定基準（評価のポイント）

実績に関する評価

- 審査時点から過去5年間に、がん罹患後1年以上就労を継続している従業員が1人以上いること

- * がんと診断された時点は必ずしも過去5年以内である必要はありません。
- * 但し、がんと診断された時、貴法人で就労していた従業員に限ります。

取組に関する評価

- がんをはじめとした病気を抱える従業員の治療と仕事の両立に配慮した制度づくり、支援体制づくり、風土づくり等、必要な取組を行っていること

- * **大企業部門**では、制度づくり、支援体制づくり、風土づくりの3つの観点から多様な取組を行っていることを評価します。
中小企業部門では、制度づくり、支援体制づくり、風土づくり、その他取組について、1つ以上実施していることを評価します。
- * 制度がなくとも、**運用や配慮等**でカバーしている場合も評価対象とします。
- * また、大企業部門、中小企業部門ともに、各取組を、職場や企業等が一体となって**組織的に**取り組んでいること、**継続的に**取り組んでいることを評価します。

成果に関する評価

- がんをはじめとした病気を抱える従業員の就労継続が図られることにより、職場や事業所、企業全体への波及的な効果が認められること

- * 波及的な効果としては、例えば生産性の維持・向上や従業員の満足度の向上、人材の定着等が挙げられます。
- * 他事業所での治療と仕事の両立に向けた取組の拡大、他の疾患での就労継続等への取組の拡大等、波及的な取組につながっていることも評価対象となります。
- * その他の具体例は、参考資料「応募用紙記載のポイント」をご覧ください。

他社へのモデル

- 他社の参考となるような取組を行っていること

(3) 審査に関するお願い

- ◆ 書面審査（一次審査）実施にあたり、事務局より応募書類に記載された内容の確認、追加の情報提供等を依頼させていただく場合があります。
- ◆ 書面審査（一次審査）に通過した場合、ヒアリング審査（二次審査）へのご協力をお願い致します。
- ◆ ヒアリング審査（二次審査）実施にあたり、追加の情報提供等を依頼させていただく場合があります。

5. 表彰企業の公表等

(1) 表彰企業の公表等

表彰企業は、東京都ホームページ（東京都がんポータルサイト）やその他の媒体等を通じて、公表・PR 致します。

表彰企業の取組は、事例紹介集として取りまとめ、東京都ホームページ（東京都がんポータルサイト）等を通じて広く公表致します。

(2) 表彰式の開催

平成 27 年 3 月 20 日（金）開催の東京都主催のシンポジウムで、表彰式を開催致しますので、表彰企業の代表者のご出席をお願い致します。

表彰式の様子は後日、東京都ホームページで公表するほか、事例紹介集にも掲載致します。

(3) 表彰企業の皆様へのお願い

- ◆ 事例紹介集作成のため、原稿草案の確認、追加のヒアリング、写真撮影等にご協力をお願い致します。事例紹介集には、経営トップのご意見や、治療と仕事の両立を実現している従業員の声の掲載も予定しています。事例紹介集は東京都ホームページ等を通じて公表します。
- ◆ 表彰式での撮影にご協力いただきます。映像は後日、東京都ホームページ等で公表するとともに、事例紹介集にも掲載致します。
- ◆ 新聞、雑誌等マスコミからの取材にご協力をお願いする場合があります。

6. スケジュール



7. 留意事項

以下の点にご留意ください。

- ◆ ご提出いただいた情報は、表彰制度の審査に限定して使用します。審査にあたり、選定委員会、東京都、事務局にて情報を共有致しますので予めご了承ください。
- ◆ その他提出書類、審査の過程で知りえた情報については、事務局であるみずほ情報総研株式会社のセキュリティポリシーに従って適切な管理を行います。
- ◆ 審査に関するお問い合わせには一切応じられません。
- ◆ 応募書類は返却致しませんのでご注意ください。提出資料は、写し（コピー）等のバックアップを必ず取って保存してください。
- ◆ 応募に係る一切の経費は応募者にてご負担ください。

8. お問い合わせ先

東京都「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」事務局

みずほ情報総研株式会社（社会政策コンサルティング部） 担当：志岐・田中・西山

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3

E-mail : tokyo_ryoritsu2014@mizuho-ir.co.jp（24時間受付）

Tel : 0120-145-277（平日10時～17時30分）

Fax : 03-5281-5443（24時間受付）

（委託元：東京都福祉保健局医療政策部医療政策課がん対策係）

参考資料

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

応募用紙記載のポイント

1. 応募用紙の記載にあたって

- ◆ 「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、皆様に作成いただいた応募用紙の記載内容をもとに、書面審査（一次審査）を行った上で、ヒアリング審査（二次審査）を行います。
- ◆ がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立に向けた皆様の取組内容や成果については、強調いただきたい内容やポイントを意識して記載いただくことによって、限られた紙面からより詳細に皆様の取組を理解することが可能になります。
- ◆ 是非とも当資料をお読みいただき、応募用紙の記載内容の検討・作成に活用ください。

2. 応募用紙の記載のポイント

(1) 注意事項（全ページ共通）

- ◆ 応募用紙への記載は、以下の**ルール**を守って作成してください。

【応募用紙作成のルール】

- ・応募書類（電子ファイル）の様式どおりに記入し、定められた枠内に収めてください。
- ・文字の大きさ（フォント）は 11pt 以上とします。
- ・参考資料（任意提出）を添付する場合には、10 ページまでとします。また、参考資料の用紙サイズは原則として A4、印刷形式は片面印刷でホチキス止めをしないでご提出ください。
- ・参考資料として提出する資料は、新聞記事、経営成果等を具体的・客観的に示す資料に限定します（報告書・冊子等の場合には該当部分のみを提出してください）。

(2) 注意事項（個別）

1) 貴社に関する基礎情報（応募用紙 p.1, 1. (1) ~ (3)）

- ◆ 以下の項目は必須ですので、必ず記載してください。

(1) 企業等概要	企業名・代表者名、本社等所在地、総従業員数・うち正規雇用従業員数、業種、主要事業、応募事業所名（事業所単位での応募の場合のみ）
(2) 応募部門	大企業部門または中小企業部門 (いずれか該当するものをチェックしてください)
(3) 記入ご担当者様	氏名、所属・役職、連絡先、 住所（本社等所在地と同様の場合はチェックのみで結構です）

2) 貴社における取組の概要 (応募用紙 p.2, 2.)

- ◆ 従業員ががんに罹患した実態を把握するため、また、がん患者の治療と仕事の両立を図るための、具体的な取組の概要やその取組を実施するようになった経緯についてお伺いします。
- ◆ 貴社の取組として、最も PR したい内容についてポイントを押さえて記載してください。あわせて、当該取組をはじめたきっかけについて、具体的にいつ頃から取組を実施しているかについても分かるよう記載してください。
- ◆ 本項目は必須項目です。

【補足】

<従業員ががんに罹患した実態を把握するための取組について>

- ・ がんに罹患した従業員の中には、上司や人事労務担当者等にがんに罹患したことを報告せず、治療を受けている方もいます。背景には、「周囲に心配をかけたくないから」、「偏見を持たれたくないから」といった声もあります。
- ・ 企業として従業員の治療と仕事の両立を支援していくためには、支援ニーズのある従業員をきちんと把握することが重要です。

【記載例】 従業員ががんに罹患した実態の把握

- ・ とある従業員が、がん治療を受けていることを周囲に知らせず、治療と仕事を継続していた。このことは、治療のため長期休職が必要になり、本人からの報告があつて初めて会社として把握した。従業員によれば、周囲に迷惑をかけたくない、仕事上影響があるのではないかとの思いがあつて言いづらく、1人で抱え込んでいたとのことであった。
従業員の健康と安全の確保、治療と仕事の両立に対する要望に対応するためには、がんであることを言いづらい空気を払しょくする必要があると考え、会社として、がんをはじめとした治療と仕事の両立を支援していく姿勢を従業員に示していくこととした。具体的には、治療と仕事の両立に関する研修 (本人同意のもとでの、治療と仕事の両立を実現している事例の紹介)、保健師と従業員の定期的な面談による相談体制の確保等である。
- ・ これまでにも、がんに罹患した従業員がいたが、中には人事部までは報告せず、現場の配慮で治療と仕事の両立を図っている従業員もいた。従業員のプライバシーに配慮する必要があるものの、今後何かあった場合の対処や、今後がんに罹患した従業員が新たに出てきた際に支援していくためには、こうした事例を会社として把握することが重要である。そこで、プライバシーに配慮しつつ、定期的に事業所に聞き取り調査を行い、がんをはじめとした傷病者の発生状況を把握するようにしている。
- ・ これまで、支援が必要な従業員への対応は、ライン管理職が中心に行っていたが、ライン管理職からはどのように対処すればよいか分からないといった声が聞かれ、現場で抱え込んでいる実態があつた。そこで、ライン管理職には、気になる従業員や長期に治療等が必要な従業員がいれば、すぐに人事部の担当者につなぐよう、対応手順を明示した。その結果、これまで現場で対処されていた事例も会社として把握できるようになり、より適切な支援ができるようになった。 など

【記載例】 がん患者の治療と仕事の両立を図るための取組

- ・乳がん罹患した従業員が休職して入院した後に、放射線治療を受けることが必要になった。1日30分程度の治療を受けるため、平日（25日間）通院しなければならないということであった。本人は、治療時間以外は職場に出勤し、仕事をするを強く希望していたものの、当社の規定では、半日単位での有給休暇は認められておらず、1日単位の有給休暇では本人の希望に沿った就業は不可能であり、また、通院が終わらないうちに有給休暇を使い切ってしまうことが見込まれた。

今後、当該事例のようなニーズが増えることが見込まれたことに加え、もともと、育児や看護・介護等のために半日単位の有給休暇取得に対する要望が多かったこともあり、年次有給休暇を半日単位で取得できるように就業規則を変更した（2009年）。当初は半日単位の有給休暇の取得上限日数を年10日分としていたが、従業員のニーズを踏まえ、現在は取得上限日数を設けておらず、柔軟な勤務を可能としている。

- ・胃がん罹患し、治療を終え復職した従業員が長時間の会議に参加した際、倒れてしまった。原因を本人に確認したところ、胃がんの手術の影響で、こまめに食事や水分補給をしないと脱水症状を起こしてしまうということであった。そのため、当該従業員が参加する会議では、本人が気兼ねせずに飲食ができよう、会議参加者にお茶と菓子を提供するようにした。本取組は、会社として制度化・ルール化したものではないが、現場レベルでできる配慮として、当該事例の上司が率先して始めたものであり、上司・同僚等職場の理解・協力があってこそ、働きやすい職場づくりにつながっているといえる。また、当社では、こうした現場の配慮の例を収集し、別の事業所等で同様の事例が発生した場合にも活用できるよう、管理職向けの研修を通じて他の社員に還元している。

- ・当社の規定では、正規雇用の社員の傷病休暇制度はある程度整っており、特にがん罹患後の就労継続が問題となることはなかった。しかし、パートとして働いている従業員の一人が、がんを患い、パートの身分では長期休業をとるのは無理であろうから退職したいと申し出てきた。当社としては、パートながらも長年主要戦力として活躍してきた従業員にはぜひ今後とも活躍してもらいたいという思いがあったことから、非正規雇用の従業員についても正社員と同様の期間にわたる傷病休暇制度を設け、安心して療養してもらいつつ、円滑な復職を支援する体制を整えた。その結果、非正規雇用の従業員のモチベーションがアップし、定着率が向上した。 など

3) 貴社におけるがん患者の就労継続に関する実績 (応募用紙 p.2, 3.)

- ◆ 貴社で把握されている範囲でがん罹患された従業員、ならびにがん患者の主たる介護者・支援者となっている従業員の数をご記載してください。
- ◆ 以下の項目は回答必須です。

- ・過去5年間のうち、がん罹患後1年以上就労を継続した従業員数
- ・うち正規雇用従業員数

- ◆ 人数を把握していない場合は、「未把握の場合チェック」の欄にチェックをつけてください。

4) 病気を抱える従業員の治療と仕事の両立に配慮した取組

①病気による体調や通院等の事情に応じた柔軟な勤務が可能となる取組

(応募用紙 p.3, 4. (1))

- ◆ 「(1) 利用可能な制度」では、がん患者に限らず、貴社において病気による体調や通院等の事情に応じた柔軟な勤務が可能となる制度として該当するものを選択してください。選択肢にある制度以外で設けているものがありましたら、「その他」の欄に具体的にご記載してください。
- ◆ 制度については、利用しやすくするために工夫を設けている場合はその工夫についてもご記載してください。

【記載例】

- ・傷病時に利用可能な制度等をまとめたガイドブックを、社内のイントラネット上に掲載している。
- ・社員向けの健康管理に関する研修の際、制度や活用事例を紹介している。
- ・休職等、制度利用条件に該当する従業員に対しては、制度の利用方法等に関する説明文書を人事部より提示し、説明している。 など

- ◆ さらに、制度化はされていないものの、就業上の配慮により実践されている取組がありましたら具体的にご記載してください。

【記載例】

- ・がんを克服した従業員がラッシュ時の通勤が辛いとのことであったので、制度はないものの、部署の運用で時差出勤を認めた。
- ・3か月に1回の経過観察のための受診については、病院が近隣であったことから、昼休み中に受診することを認めた。 など

②治療と仕事の両立に向けて、必要な就業上の配慮や従業員の相談・ニーズに対応するための体制・取組（応募用紙 p.3, 4.（2））

- ◆ 治療と仕事の両立を支援する上での、健康情報等個人情報の管理・取扱いについて、現状の取組として該当するものをチェックしてください。

【補足】

- ・雇用管理分野における個人情報については、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成 24 年厚生労働省告示第 357 号）が定められています。
- ・また、個人情報のうち健康情報については、ガイドラインに基づき、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 24 年 6 月 11 日付基発第 0611 第 1 号厚生労働省基準局長通知）が示されています。
- ・傷病名や治療を受けていること等の情報は、個人情報の保護に関する法律、ならびに上記のガイドライン等に則り適切に管理・取り扱う必要があります。

- ◆ 就業上の配慮や従業員の相談・ニーズに対応するための体制・取組に関し、①病気を抱えた従業員の就業上必要な配慮を検討する体制や仕組みと②産業医をはじめとした産業保健スタッフや従業員の治療先である医療機関等との連携についてお伺いします。
- ◆ 具体的な取組内容について、社内外の関係者・関係機関等との連携状況も含めてご記入してください。
- ◆ 今後取組もうとしている内容があれば、具体的にご記入してください。

【記載例】病気を抱えた従業員の就業上必要な配慮を検討する体制や仕組み

- ・長期休職した人がスムーズに職場復帰できるように、職場復帰の希望の申し出があった場合には、診断書ならびに生活リズム記録票等の提出を求め、それらの情報をもとに、産業医が従業員本人と面談を行う。その後、産業医・人事部・上長の三者と従業員本人による会議を行い、職場復帰が可能か、どの範囲での業務が可能かについて検討を行う。その会議の結果復職が可能と認められた場合には、1 週間一日 5 時間勤務から始め、その後産業医面談を実施し、産業医が業務時間を延ばしてもよさそうだと判断できた場合には、徐々に勤務時間を延ばすようにしている。
- ・病気から復帰した従業員の悩みの相談は主に産業保健師が中心に受けている。産業保健スタッフは、個人情報についての守秘義務が課せられており、本人の同意なしに病気の情報や本人の不利益となると思われる情報を上司や人事部門に伝えてはならないこととなっており、その旨は全社員に向けて周知されている。
- ・過去何年かに亘り、がんを罹患した人が立て続けに転職するということがあった。優秀な人材の流出を食い止めることは重要な経営課題の 1 つであり、病気になった人がどのような課題やニーズを抱えているのかについて把握する必要があると考え、人事部で社内にいるがん体験者にヒアリングを行うようにした。 など

【記載例】 産業医をはじめとした産業保健スタッフや、従業員の治療先である医療機関等と連携

- ・主治医から職場の状況も踏まえた意見が得られるよう、会社から主治医に対して、文書を通じて従業員の職場環境や業務内容、勤務形態等について情報提供している。
- ・主治医に確認する項目を漏れなく収集できるよう、会社・産業医が確認したい項目を記載する記入様式を策定した。
- ・非常勤の産業医から適切な助言をもらうため、定期的に産業医・人事部とで話し合う時間を設け、業務内容や職場環境について知ってもらうよう努めている。 など

- ◆ 病気を抱えた従業員の就業上の課題やニーズをどのように把握しているかについて、具体的な方法と、把握している課題やニーズがあればその内容について具体的にご記載してください。

③がん患者や、がん罹患した家族を看護・介護している従業員が働きやすい職場・風土づくりに向けた取組（応募用紙 p.4, 4.（3））

- ◆ 貴社において、治療と仕事の両立に関する取組の推進の明文化・周知の有無について、該当する選択肢を選んでください。
- ◆ 明文化・周知している場合には、いつから明文化しているかも記載してください。併せて、明文化されている内容や周知方法について具体的にご記載してください。
- ◆ また、人事労務担当者や上司や同僚等の社内関係者の理解・協力を得るための取組（研修等）があれば、具体的な内容についてご記入してください。併せて、貴社が認識している取組の成果についてもご記載してください。

【記載例】

- ・管理職を対象に、年1回、職場に多い病気について、主な症状や治療法、仕事への影響、職場で必要な配慮について必要な知識を身につけるため、人事部主催で研修を行っている。昨年度は、特にニーズの高かった腰痛を取り上げて研修を実施した。管理職は全員参加を原則としており、概ね出席を得られている。研修を行うことで、「休みを強要したりせず、まずは従業員の意見を聞くことが必要だと思った。」「従業員から相談を受けた時の対応方法が分かった。」といった意見が聞かれており、意識啓発に一定の成果が見られた。 など

④その他がん患者の治療と仕事の両立のために実施している取組（応募用紙 p.5, 4.（4））

- ◆ 「4.（1）～（3）」に挙げた取組以外で、治療と仕事の両立のために実施しているものがあれば、その内容を具体的にご記載してください。がん患者に特化した取組でなくとも結構です。

【記載のポイント】

- ・その他取組として、次のようなものが考えられます。
 - がんであることをカミングアウトしやすくする取組
 - がんに罹患した家族の看護・介護にあたる従業員の、就労継続に対する配慮
 - 病気を抱える従業員の上司や同僚等の一時的な負担増に対する対策
 - 平時からの、治療と仕事の両立に役立つ情報の提供（例：病院の相談窓口等）
 - がんをはじめとした傷病者の発生状況や支援ニーズの把握
 - 健診・検診の受診勧奨等、早期発見の取組 など

5) 貴社が認識している成果・波及的な効果（応募用紙 p.5, 4.（5））

- ◆ 取組の成果・波及的な効果については、「4.（1）～（4）」で記載した取組の関係が分かるように、具体的にご記載してください。また、定量的なデータがある場合には、出来る限り具体的に示してください。
- ◆ 本項目は必須項目です。

【記載例】

- ・「がん患者の就労継続に関する成果」として、次のものが挙げられます。
 - 産業医と連携して、復職後の段階的な就労をサポートしていくことで、がん罹患後、長期休職者の退職事例は1例もない
 - 治療中の就労内容について、上司・従業員・人事が話し合う機会を定期的に設けることで、がんに罹患した従業員の就業上の措置が職場できちんと守られている
 - 治療と仕事の両立支援を全社的に重要課題として打ち出し、働きやすい職場づくりを進めていることで、正社員だけでなく、パート社員もがん罹患後治療と仕事を両立している など
- ・「波及的な効果」として、次のものが挙げられます。
 - がん患者の治療と仕事の両立支援の取組を契機に、その他疾患の両立支援についても取組が広がった
 - 働きやすい職場づくりにより社員の満足度が向上し、離職率が低下した
 - 病気に伴う退職回避・円滑な復職等により、生産性の向上、人材の採用・育成コストが低減につながった
 - 取組が雑誌等に取り上げられるなどして社会的認知度が高まり、優秀な人材確保が容易になった など

6) 該当する項目へのチェック (応募用紙 p.6, 5.)

- ◆ 必須項目ですので、全ての項目について必ずご回答してください。
- ◆ 回答がない場合には、選定の対象外とさせていただきます場合がございます。ご了承ください。

7) その他 (応募用紙 p.6, 6.)

- ◆ (がん患者に限らず) 治療と仕事の両立に関するその他取組、応募にあたって特に PR したい点等がございましたら、ご自由にご記載してください。

3. 関連資料

- ◆ その他、応募用紙の記載にあたっては、国で示されている取組の方向性や各種リーフレット等も適時ご参照ください。

【報告書・リーフレット】

- ・ **がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会報告書 (平成 25 年度, 厚生労働省)**
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000054914.html>
- ・ **治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために～事例から学ぶ治療と仕事の両立支援のための職場における保健活動のヒント集～ (平成 25 年度, 厚生労働省)**
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/140328-01.html>

【行政施策】

- ・ **がん対策推進基本計画 (平成 24 年 3 月, 厚生労働省)**
http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/gan_keikaku.html

【東京都のがん対策の取組】

- ・ **東京都がん対策推進計画 (第一次改定) (平成 25 年 3 月, 東京都)**
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/research/taisaku/suisin_keikaku/suisin_keikaku_firstchange.html
- ・ **東京都がんポータルサイト**
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/index.html
- ・ **がん患者の就労等に関する実態調査 (平成 25 年度, 東京都)**
<http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/05/60o5r100.htm>