

取組の内容

<婦人科検診を受診必須項目へ>

- 任意の受診項目であった婦人科検診を、対象の女性従業員全員の受診必須項目とすることについて社内で検討を重ね、平成28年度から受診必須項目とすることとし、その受診費用を全額会社負担とすることを決めた。
- 婦人科検診を受診必須項目とした効果は早々に現れ、平成28年度は導入初年度から受診率100%を達成することができ、昨年度までの検診受診率を大きく上回る結果となった。

<がん対策を含めた健康経営に取り組む姿勢を社内外に積極的にPR>

- 平成28年度は、全国健康保険協会東京支部が実施する「健康企業宣言」に取り組んだほか、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」への申請に向けた取組を行い、その一環としてがん対策を行った。さらに、東京商工会議所の健康づくり・スポーツ振興委員会に参画していることから、健康経営アドバイザーとして健康経営の必要性の伝達や普及の推進も行った。
- これらの取組を通じて、会社としてがん対策に積極的に取り組むという姿勢を、社外や社内の従業員に向けてアピールした。

<朝礼の機会を活用した健康づくりに関する社長講話の実施>

- 朝礼の機会を活用して、定期的に社長から従業員に対してがん対策や健康づくりの大切さについてメッセージを発信し続けている。
- 社長講話では、日々の身近な事柄を取り上げ、健康への取組を促す内容とするなど、従業員が「自分事」として健康づくりを捉えてもらえるよう、その内容も工夫している。

【朝礼での社長講話の様子】



取組において工夫した点・苦労した点

- 社長講話の実施など、トップダウンで健康づくりの取組を行うことで、従業員が自身の健康管理や検診の受診について当然のこととして受け止めることが出来ており、社内における健康づくりの取組を進めやすい風土になっている。
- 管理職に対して、健康づくりに関する書籍を定期的に配布するなどして、健康管理に対する意識を高めるよう継続的に取り組んでいる。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 会社として健康経営に取り組んでいること、そして従業員自身が健康づくりに取り組むことの大切さは、従業員に十分浸透できていると感じている。また、従業員の家族についても、がん検診受診案内の送付によって、「従業員のご家族が健康であって初めて、従業員の元気で良い仕事の実現できる」という社長の考えが伝わっているように感じている。

今後の展望・抱負

- 現在、従業員向けにセミナーを開催することを安全衛生委員会において検討している。また、安全衛生委員会を通じて、各担当部署に東京都から提供されたリーフレット等の資料を提供し、従業員のがん対策への意識を引き続き高めていきたいと考えている。加えて、従業員家族向けに行っている受診勧奨についても、今後効果検証を行い、更なる取組を模索していきたいと考えている。
- がん検診などに関する定期的な情報提供を通じて、従業員の健康管理に対するモチベーションを維持できるよう工夫し、従業員の家族に対しても時間をかけて丁寧に啓発活動を実施していきたい。

<代表者コメント>

日本人の2人に1人が罹るという「がん」。その早期発見・早期治療の重要性に鑑み、平成28年度から婦人科検診2種を追加し、5大がん全ての検診を実施しております。かつ従業員家族に対しても案内文書を作成し、「がん検診受診」の啓発活動も行っております。

当社は、東京商工会議所の健康づくり・スポーツ振興委員会の一企業として以前より健康経営に取り組んできました。

また平成28年12月に全国健康保険協会東京支部より「健康優良企業」として認定を受け、健康経営を通じて健康第一をスローガンに長寿企業を目指しております。

（代表取締役社長 安間百合子）



<アドバイザーコメント>

経営者自身ががん対策に対して深い理解を有しており、経営者の考えが従業員に広く浸透しているなど、がん対策に取り組む風土は既に出てきている印象である。昨年度から実施している従業員家族向けの受診啓発について、その効果検証と継続した受診勧奨に期待する。



株式会社龍角散

～今後の取組に向けた、がん検診受診に対する従業員の意識の正確な把握～

業種	製造業	創業	1871年
主要事業	医薬品製造販売		
常時使用する従業員数	正規 130人	非正規	20人
本社等所在地	東京都千代田区東神田2-5-12 龍角散ビル		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- がん検診の受診有無・未受診理由の把握を目的としたアンケート調査
- がん検診に関するリーフレットの社内配布
- 年始の社長講話において、健康づくりの大切さを全従業員に周知

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"/>
	乳がん検診	<input type="radio"/>	子宮頸がん検診	<input type="radio"/>		

認定以前の取組や課題

- これまでも、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、乳がん検診、子宮頸がん検診の5つのがん検診を実施していた。また、45歳以上の従業員のうち希望者に対しては、7項目の腫瘍マーカー（CA125（卵巣がん）、PSA（前立腺がん）、CA19-9（膵臓がん）、AFP（肝がん）、CEA（消化器系がん）、SCC（扁平上皮がん）、シフラ（肺腺がん））による検査を会社負担で実施していた。しかし、これまでは受診機会を提供するのみで、がん検診・精密検査の受診状況については把握できていなかった。
- 一方で、従業員の中には、「昨年がん検診を受診したから今年を受診しなくてもよい」と考えている者もいるなど、どのように検診受診を促せばよいか悩んでいた。

<年始の社長講話において、健康づくりの大切さを全従業員に周知>

- 年始においては、社長から食習慣や運動習慣を見直し健康に留意するよう従業員に呼びかけた。

【社長講話の内容（一部抜粋）】

- 健康産業で働いていることを自覚する
- 過度なアルコールは控える
- 1日1万歩以上歩く
- のんびり歩くのではなく、早足で歩くことが効果的である

取組において工夫した点・苦労した点

- 東京都から提供されたリーフレット・ポスターを有効に活用することで、がん対策への取組のスタートを切ることができた。
- 従業員向けに行ったアンケート調査では、「自身の健康状態に異常がないため、健康づくりに対して全く関心がない」との回答もあり、根気強く啓発活動を継続していく必要があると感じた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 健康経営の一環としてがん対策についても積極的に取り組んでいくことを宣言したほか、年始の社長講話や日頃からの社長の意識喚起によって、従業員同士の話題の中に、少しずつ健康づくりの話題が出てくるようになったと感じている。

今後の展望・抱負

- 今後は、会社で実施しているがん検診について改めて周知をしていくとともに、アンケートだけではなく、医療機関や健康保険組合からの報告をもとに従業員のがん検診の受診状況の正確な実態把握を行いたいと考えている。
- 健康産業に従事していること、喉専門の医薬品製造会社の一員であることの自覚を、改めて従業員に促し、自らの健康を守るためにも定期的ながん検診の受診が必要であるということを、継続して訴えていきたい。

<代表者コメント>

医薬品メーカーである当社は、喉の専門メーカーとして皆様の健康づくりのお手伝いをして参りました。

最近「セルフメディケーション」という言葉をよく耳にします。セルフメディケーションとは、日頃から自分の健康状態や生活習慣に配慮し、定期的に健康診断を受け、軽い症状であれば市販薬をうまく活用するなど、自分の健康は自分でしっかり管理しようという考え方です。健康産業を自負する当社は、従業員一人一人が健康管理の専門家であればいけません。毎年の定期健康診断に7種類の腫瘍マーカーを取り入れることにしたのもその理由からです。しかしながら、初年度、半数の従業員ががん検診を受けていないことがわかりました。

今回「東京都職域連携がん対策支援事業」に参加し、もっと積極的に受診するよう働きかけるための方策などをアドバイスいただきました。これからは可能な限りきめ細かく受診へのはたらきかけなどを行っていきたいと考えています。

また、不覚にも数人の隠れ喫煙者がいるので喫煙者をゼロにする活動を行います。(総務経理部長 梶野謙三)

ゴホン!といえは
株式会社 龍角散

<アドバイザーコメント>

がん対策の取組のスタートとして従業員向けにアンケート調査を実施するなど、できることを確実にしている。今後は、アンケート結果を踏まえた効果的な取組の実施と従業員のがん検診の受診状況の把握に向けた取組の実施に期待している。



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
事例紹介集

企業一覧

【優良賞】

大企業部門

アフラック

(American Family Life Assurance Company of Columbus)

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

日本航空株式会社 (JAL) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45

中小企業部門

株式会社日本総合経営協会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51

【奨励賞】

大企業部門

株式会社アデランス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

京王電鉄株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

GEヘルスケア・ジャパン株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63

東京急行電鉄株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 67





アフラック

(American Family Life Assurance Company of Columbus)

～「制度」と「風土」両面での先進的な取組～

業種	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業含む）	創業	1974年
主要事業	生命保険		
常時使用する従業員数	4,975人（うち正規職員4,468人）		
本社等所在地	東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル		
応募事業所名	本社		

評価 ポイント

- 制度や、人事部・健康管理室と現場の上司との連携体制などの整備が着実に進んでおり、がんに罹患した従業員からの評価も高い。
- がんの「自分ごと化」のために、罹患経験者を講師とした研修や、「社内eラーニングによるがん教育」等が行われており、両立支援のための風土がつけられている。
- がん罹患の有無に関係なく、その人の能力をいかに引き出すかという視点で従業員を採用しており、実際にがん罹患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

- ブランドプロミスとして「『生きる』を創る。」を、企業理念に「人間尊重」を掲げるとともに、ダイバーシティ経営を推進している。
- がん治療と仕事の両立は、がん保険を取り扱う会社として取り組むべきテーマであり、会社として、がんになっても働き続けることができる社会の実現を目指している。そのため、両立支援について、社会の先頭に立って推進していきたいと考えている。

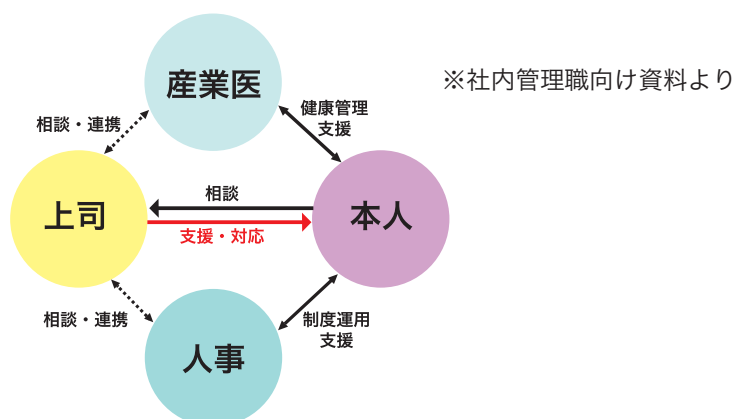
がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- がん保険を日本で初めて発売した会社であり、従来から、がんに関する従業員教育を積極的に実施し、従業員のがんに関する正しい理解を促してきた。
- 創業時からの理念である「If we take care of our people, the people will take care of the business（従業員を大切にすれば、ビジネスは後からついてくる）」に基づく企業風土、及びがんに対する従業員の知識、正しい理解のもと、自然な流れで治療と仕事の両立を実践している。

特徴的な取組

＜人事部内に健康管理室（産業保健担当部署）を設置＞ 体制

- 会社の組織上、人事部の中に健康管理室（産業保健担当部署）を位置づけている。
- 両者が組織として一体であることで、復職時の面談などで健康管理室が把握した本人の状況や要望を、本人の同意のもと、人事と共有することができている。
これにより、個別事情をふまえ、必要な制度を適切に活用しながら、治療と仕事の両立を支援することができている、また、制度の改善にもつながっている。



＜医療情報提供書による主治医との連携＞ 体制

- 健康管理室が、本人の同意のもと、主治医に医療情報提供書の作成を依頼し、本人への告知内容（病名・予後等の告知の有無）や、治療による副作用の具体的な内容、治療計画、今後起こり得る病状等を把握している。
- 健康管理室は、把握した情報をもとに、就業上必要な配慮について支援策を提案し、それを職場で実行可能かを人事部と所属部署とで検討の上、実行している。復職後も体調等を考慮しながら、必要に応じて支援策の見直しを図っている。

＜がんに対して「特別ではない」という風土づくり＞ 風土

- 企業としての主要事業の一環ではあるが、入社した従業員に対し、がんの基礎知識、早期発見・早期治療の重要性等を研修している。
- また、全従業員を対象とし、eラーニングによるがん教育も定期的実施している。
- 2001年に日本における創業者が、がんであることを公表しているほか、各部署の従業員が治療と仕事を両立している実例も多い。がんに対して「特別ではない」という風土が、会社全体で醸成されており、「治療と仕事の両立」の根底を支えている。

< 傷病ガイドの導入 > **その他**

- 傷病時に取得できる制度等について、「傷病ガイド」として明文化し、社内のイントラネットに常時掲載しておくことで、現場において、上司が従業員からの相談に対応できるようにしている。また、休職から復職するまでの一連の流れをまとめたフロー図を作成しており、休職する従業員に分かりやすく説明できるよう、傷病ガイドと合わせて活用している。
- ガイドには、利用可能な制度やその対象者、取得条件、取得期間、取得中の給与・賞与への影響有無、制度の利用方法等を一覧にして記載し、従業員にとって、もっとも有利となるように案内している。
- 特に、有給休暇については、復帰後に突然休まなければならないケースも想定して取得するよう、案内している。

傷病ガイド（抜粋）

目 次	
傷病ガイド ～病気・ケガで休むことになったら～	
傷病休み一覧	2
Ⅰ. 有給休暇を取得する場合	3
Ⅱ. 傷病ストックを取得する場合	5
Ⅲ. 傷病欠勤を取得する場合	6
Ⅳ. 療養休職を取得する場合	7
復帰後の短時間勤務について	9
各種申請書類記入例	
様式1 診断書	11
様式2 本人及び代理連絡先（代理・配偶者・両親等）	12
様式3 傷病ストック申請書	13
様式4 傷病欠勤取得申請書	14
様式5 復職願	15
様式6 短時間勤務申請書	16

傷病ガイド
～病気・ケガで休むことになったら～

人事部人事課
人事部健康管理室

< ストック休暇制度 > **制度**

- 失効する有給休暇を積み立て、従業員自身の治療のための休業や、親族の看護・介護などの場合に取得することができる。
- 毎年最大10日、通算60日まで積み立てが可能である。

< がんに対する正しい知識の教育による、「自分ごと化」の促進 >

体制 **風土**

- がんに関する正しい理解や、がんは誰にでも起こり得るという「自分ごと化」を促すために、実際にがん治療と仕事を両立した経験のある従業員や、がんにかかった家族を看護した経験のある従業員が講師となり、自身の経験等を伝える研修を、これまで実施してきた。また、eラーニングにより、がん治療に関する最新の事態（治療方法の変化等）などの情報を従業員が理解するための研修を実施している。

【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	従業員の申出を上司が承認した場合に利用可能。午前7時から午後1時まで、30分又は1時間の間隔で8パターンから選択可能
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	傷病療養後、円滑な職場復帰のために会社が必要と認めた場合に利用可能。4パターンから選択可能(実働5時間又は6時間)
時間単位の休暇取得	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	年間5日を上限に、年次有給休暇を時間単位で取得可能。時差出勤制度との組合せでも利用可能
半日単位の休暇取得	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	年次有給休暇を半日単位で取得可能。時差出勤制度との組合せでも利用可能
失効年次有給休暇の積立	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	毎年最大10日、通算60日まで積立可能。従業員自身の傷病や親族の疾病の看護等を目的に利用可能
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	傷病欠勤制度：勤続年数に応じ最長12か月、賃金95%支給 療養休職制度：傷病欠勤後、勤続年数に応じ最長12か月
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	従業員が希望し、上司が認めた場合に利用可能
上記以外の取組	前提として、1日の所定労働時間は7時間としている。	

取組の効果

- 「企業風土」、「両立のための制度」、「がんに対する正しい知識」が基盤を支え、また、がんと仕事を両立している従業員が身近な存在であることで、他の従業員が検診の重要性を再認識し、検診を受診する等、波及的な効果が生じている。
- 制度の拡充に加えて、傷病ガイドの作成を行ったことにより、復帰までのプロセスや制度について、上司と本人の双方の理解が深まり、治療と仕事の両立に向けた支援が行いやすくなった。

今後の方針

- 社内の制度は、従業員がいつでも見られるよう、社内のイントラネットに掲載しているが、今後は、情報集約の方法等を工夫し、従業員目線でもより使いやすいものとなるよう、改善していく余地があると考えている。
- 社内での取組自体は上手く機能していると考えており、取組を社外に紹介していくことも考えていきたい。

<代表者コメント>

当社は、“がん”が不治の病と恐れられていた時代、「がんによる経済的苦難から人々を救いたい」というような思いから、1974年に日本ではじめて「がん保険」を提供する生命保険会社として誕生しました。この日本社創業時の理念を従業員が継承し、「『生きる』を創る。」というブランドプロミスを果たすことを使命とし、従業員は「自分らしく生きる」をお客様に実現してもらうことを考え、日々、業務を行っています。



また、当社は、企業理念のひとつに「人間尊重」を掲げ、従業員を「財産」として位置付けています。「『生きる』を創る。」を実現するためには、従業員の心身の健康が重要ですが、従業員が「がん」に罹患した場合にも、当然のこととして「がん治療と仕事の両立」を実践してきました。これは、「がん保険」のパイオニアとして、本人も周囲も「がん」に対する正しい知識を身に付けているためです。「がん」に罹患した従業員が活躍し、ビジネスに貢献し続けてくれていること、そして、周囲も「がん」に罹患した従業員を特別視することなく、応援しているという当社の風土を誇りに思っています。

これまでも、当社では全国112の自治体と提携して、「がん検診」の普及に努めてまいりました。

今後も、広く社会全体に対して「がん」という病気・治療に関する知識を伝えていくとともに、がん罹患者が十分に組織で活躍可能であることを率先して伝えることで、「治療と仕事の両立」があたりまえのことと考えられる社会の実現を目指し、取り組みを進めてまいります。

(日本における代表者 社長 山内 裕司)

<審査委員コメント>

がん治療と仕事の両立に対する意識が高い企業である。がんの「自分ごと化」を促すための教育やがんは特別ではないとする風土づくり、人事部と連動した健康管理室の運用により、がん罹患した従業員に対し、実例に基づく支援がなされている。

制度があるだけでなく、現場での協力も両立支援に繋がっている。

また、がん罹患の有無に関係なく、その人の能力をいかに引き出すかという視点で従業員を採用しており、実際にかん患者の新規採用の実績がある点も評価できる。



日本航空株式会社 (JAL)

～社員の健康を経営理念に組み込んだ支援体制～

業種	空運業	創業	1951年
主要事業	定期航空運送事業及び不定期航空運送事業、航空機使用事業		
常時使用する従業員数	12,391人 (うち正規職員12,349人)		
本社等所在地	東京都品川区東品川二丁目4番11号 野村不動産天王洲ビル		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 「JAL Wellness 2016」宣言を行い、会社の健康理念等を記した「MY BOOK」を全従業員に配布するとともに、全国130名以上の「Wellness リーダー」が健康促進やがん検診受診の促進活動を行っている。
- 段階的に職場に復帰できる「職場復帰支援プログラム」を運用している。
- 復職事例を的確に把握し、従業員のニーズをもとに制度等を改善していく体制が整えられている。

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「全社員の物心両面の幸福」の追求のためには、社員と家族の心身の健康が大前提であり、会社にとってもかけがえのない「財産」であると考え、「JAL Wellness 2016」を宣言し、重要3分野として「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」を設定している。

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

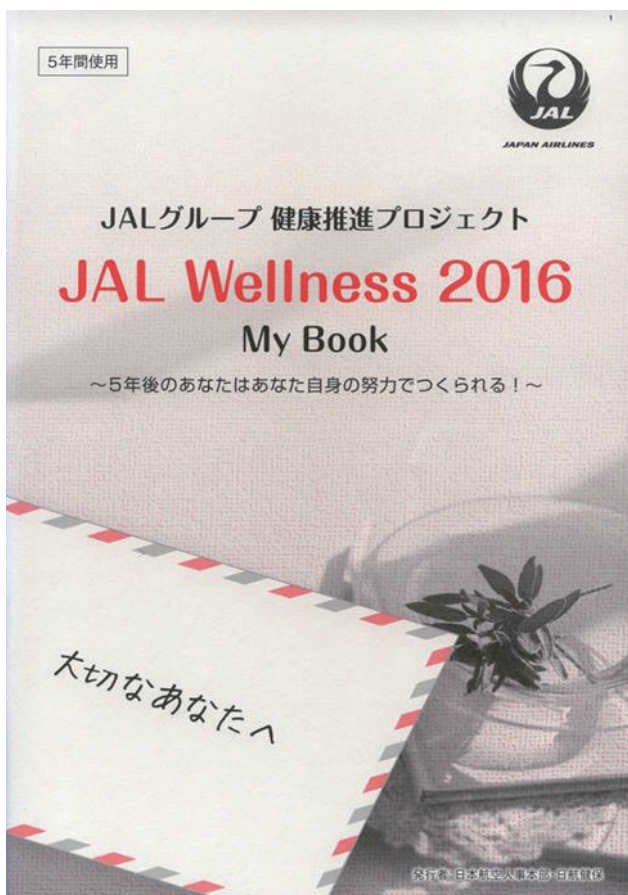
- 空運業という業種柄、パイロット・客室乗務員・整備士等、安全に直結する業務に携わる従業員が多く、職種も多岐に渡るため、従業員の健康管理体制を以前から整えてきた。

- 2010年以降、企業理念を「全社員の物心両面の幸福」としたことをきっかけに、推進のための取組として病気にならないための健康支援を実施している。
また、がん治療が進化していくにつれ、治療しながら勤務を続けていくことが可能となったため、治療と仕事の両立支援にも取り組むようになった。

特徴的な取組

<「JAL Wellness 2016」の制定> **体制** **その他**

- 企業理念である「全社員の物心両面の幸福」の追求には「心身の健康」が必要不可欠との認識のもと、社員・会社・健保が一体となって「JAL Wellness 2016」を宣言し、重要3分野として「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」を設定している。
- また、それらの内容を「MY BOOK」として冊子にまとめ、全従業員に配布している。「MY BOOK」には健診結果の見方、男女別ライフステージ・罹患リスク、がん・生活習慣病予防など、様々な情報を記載し、従業員の健康に対する意識向上を図っている。
- 取組の達成目標を「JAL Wellness 指標」として定めている。指標の中で、適正体重維持者の割合、喫煙率、健診受診率等について、5年後の目標数値を定めており、「MY BOOK」にも掲載している。



<「Wellness リーダー」の配置> **体制** **その他**

- 職場における健康増進の推進役として、全国の事業所で、130名以上の「Wellness リーダー」を任命している。
- 事業所単位で、Wellness リーダーが中心となり、煙草の害についての正しい知識や、がん検診の受診促進をテーマとした健康セミナーを開催しているほか、ウォーキング大会、体組成計を使った測定会の全国巡回を実施するなど、健康に対する意識改革や行動変容を促すための活動を展開している。

<「職場復帰支援プログラム」の運用> **制度**

- 業務への復帰が可能となった従業員が、円滑に職場復帰し、その後も就業を継続できるよう、健康管理実施細則に「職場復帰支援プログラム」を定め、段階的な復帰支援を行っている。
- 「職場復帰支援プログラム」の内容は「①休業開始時」「②休業中」「③主治医による復帰可の診断」「④産業医による復帰可の診断」「⑤復帰後のフォローアップ」の段階ごとに必要なフォローを実施するものとなっている。
- 職場上司から、休職中の本人への定期的な連絡や、産業医面談・健康相談、カウンセラーによるカウンセリングを通じて、復帰に当たって必要な配慮等の本人のニーズを把握し、所属部署や人事部で共有する体制を整えている。
- 様々な職種の従業員がいるが、客室乗務員であれば時差のない国内線から復帰を始める、夜勤を伴う職種であれば、復帰当初は日勤のみとし段階的にシフトを調整する、というように、職種の性質・勤務内容に応じた、それぞれの復職プログラムを策定している。

<職場復帰支援の流れ>

職場復帰支援は、休業開始時より復帰後のフォローアップまでのステップとなる。

第1ステップ **病気休業開始及び休業中のケア**

- *病気休業診断書の確認
- *休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- *本人及び所属からの健康相談等

第2ステップ **主治医による復帰可能の判断**

- *労働者の復帰意志の確認
- *主治医からの診断書の確認
- *本人及び所属からの健康相談等

第3ステップ **産業医による復帰可能の判断** **産業医面談**（原則として所属長同席）

復帰可否の判断および支援プランの作成

- *情報収集および評価
- *最終的な復帰可否の判断
- *復帰支援プランの作成 →就業措置等に関する意見書の作成（安全配慮義務）

職場復帰

第4ステップ **フォローアップ** **産業医面談**（原則として所属長同席）

- *症状再燃・再発の有無の確認
- *職場復帰支援のプランの評価・見直し

<「ワークスタイル変革推進室」の設置> **体制**

- 人事部に「ワークスタイル変革推進室」を設け、残業の抑制、積極的な年休取得や在宅勤務の促進など、従業員のワークスタイルの変革に向けた取組を全社的に推進している。
- この取組により、多様な働き方ができる環境が整備されており、「治療と仕事の両立」においても、従業員の体調や通院状況に応じた働き方が可能となっている。

<特定目的積立休暇制度の活用> **制度**

- 年次有給休暇の次年度繰越とは別に、私傷病による連続3日以上 の休業または配偶者・一親等の看護で3日以上休業が必要な際に取得が可能となる、特定目的積立休暇制度を設けている。
- 年度末に残っている年次有給休暇のうち、前年度から繰り越された年休で、当年度中に使用されず失効する年次有給休暇が1日以上ある場合、年度当たり3日を限度に積み立てることができる（満30歳以上の従業員で、最大積立日数40日）。

<従業員のニーズの把握・フレキシブルな制度改善の体制> **体制**

- 従業員のニーズは、健康管理部（産業医、保健師・看護師、カウンセラー）への相談や、「職場復帰支援プログラム」の過程で実施する面談、または所属長との面談で主に把握しており、その時点の制度でニーズに応えることが困難な場合は、柔軟に制度改善や運用の変更を行い、対応している。これまでも、勤務時間を選択できる制度の導入、在宅勤務とフレックスタイム制度の組合せ利用など、フレキシブルな制度改善を行っている。また、3年から5年単位の、長期的な視点での見直しも行っている。

【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	出勤時間を、午前7時から10時までの間の15分刻みで選択可能な制度。前日まで申請可能であり、通院等、従業員の多様なニーズに対応
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	午前10時から午後3時までをコアタイムとし、1か月の中で就業時間を調整可能
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	産業医の指示により、最長6か月間、勤務時間を8割程度に短縮できる運用を実施。体調等を勘案し、徐々に就労環境に適応できるようにしている。
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	
半日単位の休暇取得	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	前年度からの繰越分を含めた年次有給休暇の範囲内で、半日単位の取得が可能。年休総数の範囲内であれば、取得回数に制限なし
失効年次有給休暇の積立	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	「特定目的積立休暇制度」により、私傷病による連続3日以上の休業又は配偶者・一親等の看護のため3日以上の上の休業が必要な際に取得可能 年度末に残っている年次有給休暇のうち、前年度から繰り越された年休で、当年度中に使用されず失効する年次有給休暇が1日以上ある場合、年度当たり3日を限度に積立てが可能（満30才以上の社員で、最大積立日数40日）
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	
上記以外の取組	在宅勤務とフレックスタイムや半日単位の休暇を組合せて使うことが可能	

取組の効果

- 健康管理部と所属部、人事部等との連携、各種社内制度の活用により、がん罹患による休業明け復帰者が、仕事と治療の両立が困難で退職した事例は発生していない。
- がんを含む従業員の休業状況、喫煙率、健診受診率等、従業員の健康に関するデータが、社長や役員にも報告され、従業員の健康増進や傷病者の復帰支援が、人財の確保の観点からも経営者レベルで認識されるようになり、健康経営における各種取組が一層推進されるようになった。

今後の方針

- 社内の制度や体制は整ってきているが、その一方で、健康に対して「興味がある人」「興味がない人」の二極化が進んでいるという問題意識も持っており、いかに社内全体の健康リテラシーを高めていくかが課題である。
- 引き続き従業員に対し、健康に関する意識啓発を実施していくとともに、特に女性が半数を占めることから、婦人科検診の受診をさらに促進し、早期発見・早期治療につなげていきたい。
- 今後もがんを理由にした離職がないよう、従業員の声を聞きながら、制度や体制を改善、充実させていきたい。

<代表者コメント>

これまで様々な健康増進施策とあわせて社員が長く安心して就労できる環境づくりや体制・制度の整備を進めてまいりました。これは、安全で快適な運航、お客さまへの最高のサービスの提供は社員の心身の健康の上に成り立っていると考えているからです。

これからもがん治療等、様々な事情を抱えた社員の就労支援に一層取り組んでまいります。

(執行役員 人財本部長 小田 卓也)



<審査委員コメント>

企業としての理念を示した、「JALwellness 2016」にがんが明記されており、「MY BOOK」によって従業員に周知されている。

「職場復帰支援プログラム」のきめ細やかな運用、各事業所に配置した健康増進の推進役を中心とした活動など、現場と組織とが連携し、様々な取組を行っている。また、様々なニーズに対応できるよう、常に制度の改善に向けて取り組んでいる点も評価できる。



株式会社 日本総合経営協会

～日常的な信頼関係づくりとグループウェアを活用した支援～

業種	その他のサービス業	創業	1975年
主要事業	講師派遣事業		
常時使用する従業員数	12人（うち正規職員10人）		
本社等所在地	東京都新宿区西新宿7-20-11西新宿A1ビル3階		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- グループウェアを導入し、自宅で会社と同じように仕事ができる環境を整備し、治療と仕事の両立の取組を進めている。
- 日常的に築き上げた信頼関係のもと、従業員の意見を拾い上げ、取組に反映させることができている。
- 多様な働き方への取組が、治療と仕事の両立において有効に活用され、進化した好事例である。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 女性従業員の比率が高く、優れた人材に長く勤務してもらうためには、働く環境の整備は必須であり、「従業員に働き続けてもらえるように働きやすい環境を提供する」という理念の下に、勤務環境の整備を行っている。
- この理念は、育児や介護だけに当てはまるものではなく、がんを含む病気に罹患した従業員についても、同じ考え方に基づいて支援を行っている。

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

- 2013年に乳がん罹患した従業員から、「時短勤務で構わないので、できる限り出社し、治療しながら働きたい」との申出を受けたことがきっかけである。
- がんは、誰でも罹患し得る病気であり、明日は我が身として助け合っていくものと考えている。そのためは、従業員同士が助け合える環境を整備することが重要である。

特徴的な取組

<グループウェアによるテレワークの実施> **体制** **その他**

- 業務管理には全てグループウェアを使用しており、「予定管理」「メール管理」「情報共有」等が可能である。それに加えて、全従業員に貸与している業務端末（スマートフォン）を活用することで、自宅や外出先でもほぼ同じ内容の仕事ができる環境を整えている。
- また、1つの業務案件を、複数の担当者で担当するとともに、進捗状況やメールの内容を担当者間で共有することで、互いにサポートし合える体制を確保している。
- これらの体制確保により、体調や家庭の事情等で、急に職場に来ることができなくなった場合でも、影響なく業務を進めることができている。
- 仕事の割り振りや引き継ぎを、システム上で簡単に行うことができ、長期休業に入る際や、その後復職する際の仕事の振分けをスムーズに行うことが可能となっている。

<年2回の社長面談と風土づくり> **体制** **風土**

- 社長との面談を年2回実施しているほか、社長自ら従業員との良好な関係づくりに努め、仕事以外（病気や家族の介護の問題など）でも、相談しやすい風土を築いている。
- 就業上の配慮が必要な従業員がいた場合、同僚が理解した上で支援を実施できるよう、新たな取組を導入する際には、全ての従業員の意見を聞いた上で、運用の可否を決定している。
- 治療のために休職した従業員の仕事を代わりに担った同僚は、賞与等で評価するとともに、なぜそのような評価を受けたのかを伝えることで、同僚へのフォローを行っている。

<時間単位での有給休暇取得制度の導入> **制度**

- がんで通院している従業員の要望を受け、時間単位でも有給休暇が取得できるよう、制度を整備した。

<がん治療による休職者のフォロー> **体制** **その他**

- 休職中の従業員のフォローのため、会社と休職者の間で気軽に連絡が取れる体制づくりをし、定期的に電話で連絡を取っており、通院後の報告も必ず受けている。また、休職中も業務端末を貸与しておくことで、従業員が疎外感を感じないようにしている。

<支援体制継続に向けた取組> **その他**

- 現在の取組が、社長が変わった後も継続されるよう、次期社長候補を決め、明文化がない体制や風土の部分も含め、方針の理解を得ながら取組の整備を進めている。

【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	時短勤務（4時間又は6時間）を選択した際に、終業時間が午後6時以前となる範囲内で、出勤時間を選択可能
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	通院予定や体調等に応じ、勤務時間を調整
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	1日当たりの所定労働時間を4時間又は6時間に短縮可能
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	通院予定や体調等に応じ、勤務時間を調整
時間単位の休暇取得	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	
半日単位の休暇取得	<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	<input checked="" type="checkbox"/> 制度がある <input type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	20日を上限に積立てができ、本人の治療又は家族の看護等のため、2日以上のお休みを要する際に利用可能
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	長期的な在宅勤務だけでなく、病気治療のほか家族の看護等を目的とした一時的な在宅勤務も可能
上記以外の取組	在宅勤務においても、4時間又は6時間の時短勤務が可能	

取組の効果

- 両立支援の取組を行った結果、従業員に「治療と仕事を両立できる環境が整備されているので、しっかりと仕事をしよう」という意識が芽生え、がんに罹患した従業員と他の従業員の双方に業務のメリハリができています。がんに罹患した従業員は、罹患する前（フルタイム）と後（時短勤務）で、変わらない成果を出している。
- 両立支援の取組に対し、従業員からは、「もし自分が同じ状況になったときにも、仕事が続けられるということが実感でき、安心して勤務できる。」という意見が多い。

今後の方針

- 今後も従業員からの意見を参考に、治療と仕事の両立が可能となる体制づくりに努めていきたいと考えており、そのためにも、従業員が意見を言いやすい環境を整えていく。