

<代表者コメント>

この度は私どもの取り組みに対し「優良賞」という過分なご評価を頂き大変嬉しく思っております。

企業にとっての「健康経営」は従業員の健康管理を経営的視点で戦略的に実践することで、従業員の活力向上や生産性の向上、“人財”の確保や組織の活性化に繋げることができ、結果として企業に利益をもたらし、従業員とその家族が幸福になるという“幸福のスパイラル”に必要な要素であると考えております。

今後は従業員がセルフメディケーションをより真剣に意識し、正しい健康知識を身に付け病気になるよう予防と未病ケアの大切さを知ってもらうための取り組みも行ってまいります。

引き続き従業員のために働き方改革と併せまして働く環境をより良くするため、従業員の声も聞き可能な限り取り入れながら実現し、従業員が幸せと生きがいを感じながら働いてもらえるよう積極的に努力してまいります。

(代表取締役 岩鼻 宏樹)



<審査委員コメント>

ワークライフバランスを意識した、働く環境づくりに取り組んでいる。また、グループウェアを導入・活用し、テレワークの取組を行っている点は高評価である。社長個人だけでなく、次期社長候補と共に支援体制を整備していることも、今後の継続性の観点からは重要である。従業員ががんに罹患したという状況にのみ対応しようというのではなく、日常的な社内の信頼関係づくりがあってこそその取組である。



株式会社アデランス

～がん罹患経験が活かせる職場環境を整備～

業種	生活関連サービス業	創業	1968年
主要事業	毛髪関連事業		
常時使用する従業員数	2,408人（うち正規職員1,857人）		
本社等所在地	東京都新宿区荒木町13-4		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 主要事業としてがん罹患者を応援する土壌が備わっており、病院内ヘアサロンの事業など、罹患経験が活かせる職場環境も整備されている。
- 「傷病経過報告書」により、がん罹患した従業員への支援プロセスを明確化している。
- これまでに、がんの罹患を理由にした退職者はいない。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 事業として医療用ウィッグ等の提供を行っていることから、がんの治療中の方と関わることの多い会社である。そのため、会社として、従業員の「治療と仕事の両立」に取り組むことは必然であると考えている。
- 「仕事で接する上司や部下・同僚、取引先などは、すべてお客さま」という考えをカギとして、「ES（社員満足）・CS（お客様満足）・CSR（社会からの信頼）の三方よし経営」という経営ビジョンを策定し、そのビジョンに基づき、がんなどの病気に罹患した従業員への支援を進めている。

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

- 創業から10年が経った頃、社会貢献として企業で何が出来るかを話し合った際に、ウィッグを扱う企業として、抗がん剤治療をされているお客様に向けて「治療を始めてから、抗がん剤投与が終了し、髪の毛が新たに生え揃うまで」を視野に入れたケアを開始した。
- その後、お客様だけでなく、がん罹患した従業員に対してのケアに取り組んでいくことも当然必要であると考え、体制整備にとりかかった。

特徴的な取組

<医療用ウィッグの無償貸し出し> その他

- がん治療中の従業員に医療用ウィッグを無償で提供し、脱毛を気にせず就労できるように支援している。
- 利用している従業員からは「髪の毛が抜けることで、必要以上に周りに気を使われてしまうことも多かったが、ウィッグをすることで自然に接してくれるようになった」と、評価が高い。
- 「脱毛を気にせずに就労できるように着用する」という意識だけではなく、「せっかくだから、いつもと違う髪型にしてみよう」という、ポジティブな意見も出てきている。

<病院内ヘアサロン事業へのがん罹患者の配置> その他

- 事業として病院内に設置しているヘアサロンに、がんの罹患経験のある従業員が勤務を希望するケースも多く、がんの罹患経験を活かした配置が可能となっている。



<がん患者団体による研修制度> 風土

- 接客を担当する従業員向けの研修に、がん患者団体が実施する講習の受講を組み入れている。
- この研修は、お客様へのサービス向上を目的に実施しているもので、がん罹患した従業員への理解や、従業員ががん罹患した際の人事における対応などにも活かされている。

<失効年次有給休暇の積立制度> 制度

- 従業員が病気に罹患し長期休業する際や、家族が病気に罹患した際の看護・介護時に利用できるように、失効する有給休暇を、年間5日・最高30日を上限に積み立てできる休暇制度を導入している。

<「傷病経過報告書」の運用> 体制

- 病気などにより、3日以上連続して休業した従業員の、病状や治療経過などを把握するため、「傷病経過報告書」を整備している。
- 「傷病経過報告書」には上司が本人から聞き取った「①状況の確認、②治療対応、③経過、④結果、⑤今後の対応」のそれぞれの項目に具体的な内容を記載し、上司から人事へと報告している。プロセスを明確化するとともに、関係者の連携を実現している。

【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	通院や体調に合わせ、出勤時間が選択可能
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	通院や体調に合わせ、出勤時間が選択可能
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	復職時の体調に合わせ、所属部署と人事部との話し合いが必要と判断した場合に、月・週単位での時短勤務が可能
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	復職時の体調に合わせ、所属部署と人事部との話し合いが必要と判断した場合に、月・週単位での時短勤務が可能
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	
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	失効する年次有給休暇を、1年当たり5日、30日を上限として積立可能
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	最長2年間の休職制度を整備
在宅勤務の導入	<input type="checkbox"/> 制度がある <input checked="" type="checkbox"/> 事情に応じて都度実施	

取組の効果

- これまでに、がん罹患を理由にした退職者は出ていない。
- がんに罹患したからこそ分かる大変さなどが、経験者である従業員から、現場とともに働く他の従業員に伝えられており、従業員の経験が、病院内ヘアサロンなどの現場でお客様と接する際にも活かされている。

今後の方針

- 2017年3月1日より、正社員の労働時間の短縮制度を施行した。
- 今後、がんを含む様々な治療と仕事の両立への支援を必要とする事例が増えていくと考えており、社内制度を分かりやすくまとめた従業員向け冊子の作成に向けて、取り組んでいる。
- がんに罹患した従業員の一番の不安は、再発だと考えている。万が一再発したとしても、安心して言い出せる体制や制度を整えていきたい。
- 「がん」と関わることの多い会社として、病院内ヘアサロン事業をはじめ、がん経験者が活躍できる環境を今後も整えていく。

<代表者コメント>

弊社は、医療用ウィッグを取り扱う事業者としてがんに罹患した社員への支援を最大限行いたいと考えております。取り組みとしてがんに対しての知識習得やがんの種類、治療方法および対処方法などをパンフレット配布や社内インフラにて周知する。また、今後就業しながら治療に取り組みやすいよう、時間単位の有休取得を創設するなど取り組んで参りたいと考えております。

(執行役員 人事部長兼文化芸能部長兼店舗開発部長 伴仲 道憲)



<審査委員コメント>

がんの関連業種ということもあり、社外に向けた活動が活発に行われているとともに、がん治療と仕事の両立に向けた意識が高く、着実に取組を進めている企業である。今後も、社内制度をまとめた冊子の作成や、がん経験者が活躍できる環境づくりなどに取り組むとしており、社外への活発な活動と同様に、社内に対しても、仕事と治療の両立への取組のより一層の充実が期待される。



京王電鉄株式会社

～「リワーク支援センター」によるスムーズな復職支援体制～

業種	鉄道業	創業	1948年
主要事業	鉄道事業、土地、建物の賃貸業・販売業など		
常時使用する従業員数	3,684人（うち正規職員2,844人）		
本社等所在地	東京都多摩市関戸1-9-1		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 休職者の復職支援を行うための「リワーク支援センター」を設置している。
- 幅広い業種があることを活かし、がんに罹患した従業員の状況に合った部署で復職できるようにしている。
- 「安全・衛生のひろば」において、がん検診受診状況の報告及び受診促進のアナウンスが行われている。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 病気予防の観点での取組を重視しており、健康的で働きやすい職場づくりを推進している。
- 出産・育児・介護等と仕事の両立支援を行っており、その一環として病気に罹患した従業員の支援を行っている。

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

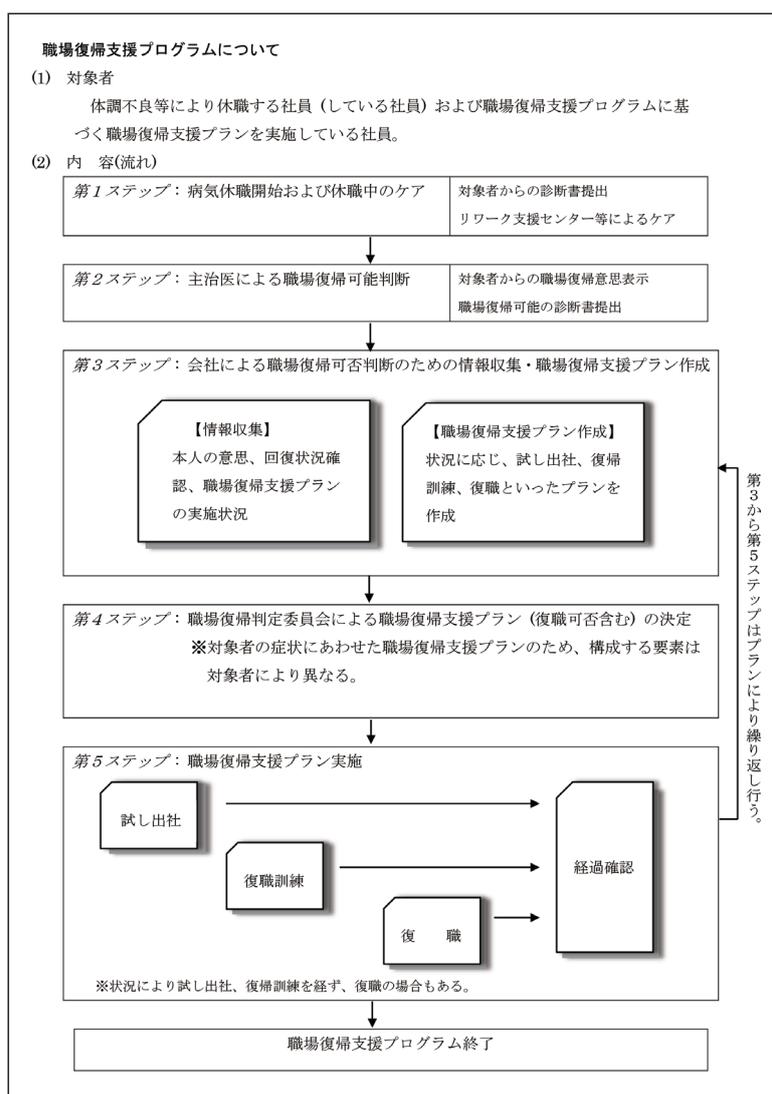
- 鉄道会社であることから、労働安全・衛生に力を入れるとともに、健康経営を展開しており、がんに罹患し、治療を受けている従業員への支援も行っている。

特徴的な取組

<「リワーク支援センター」を中心とした「職場復帰支援プログラム」の実施>

体制

- 円滑な職場復帰や復職後のフォローを「職場復帰支援プログラム」の流れに沿って実施しており、その取組の中心を担う「リワーク支援センター」を設置している。
- 職場復帰支援プログラムは、病気により休職した従業員の復職までのステップを示したものである。プログラムの中には、復職者本人の意思・回復状況の確認といった情報収集、職場復帰のための支援プランの作成も組み込まれており、復職後もリワーク支援センターが中心となり、経過確認を行っている。
- 特に復職の際には、産業医・人事・上司・本人による面談を行い、産業医の意見に基づき、1～3か月程度の支援プランを策定し、スムーズに復職できるようサポートしている。
- 支援プランの内容は、上司を通して、現場の同僚に伝えるようにしており、同僚の理解を得たうえで、復職者を迎える体制を整えている。
- 復職に当たっては、幅広い業種があることを活かし、がんに罹患した従業員の状況に合った部署で復職できるようにしている。特に鉄道部門の現業職では、元の仕事に就くことが難しい場合があるが、若手への技術指導員となる等、本人の体調を考慮し、身体への負担の少ない職場への配置を行っているケースもある。



<「安全・衛生のひろば」での取組> 風土 その他

- 安全衛生委員会が中心となり、「安全・衛生のひろば」を定期的開催し、安全衛生活動の概況や安全衛生委員会の活動状況などを周知するほか、がん検診受診状況等の報告及び受診の促進に向けたアナウンスを行っている。また、今後は職場単位での健康づくりの取組を推進するため、社内表彰を行う予定である。

<各部署への衛生担当者の配置と「衛生月報」の運用> 体制

- 各部署に衛生担当者を定め、部内従業員の健康状態や病気の罹患等の情報を「衛生月報」としてまとめ、毎月、職員の健康管理を担っている診療所に報告することとしている。また、各現業長が、乗務を担当する従業員の薬の服用の是非等、疑問が生じた場合は、随時、産業医に電話等で相談できる体制を整えている。

<従業員家族が病気に罹患した際のサポート> 制度

- 従業員本人が病気に罹患した場合だけでなく、従業員家族ががんを含む病気に罹患した場合に看護・介護することができるよう休暇制度を整えている。
- これらの制度は、「病気等による保護看護休暇取扱規程」「介護休暇（介護休職）取扱規程」「養育・介護のための深夜業免除制度取扱規程」に定め、明文化している。

<再入社制度の創設> 制度

- がんに罹患した家族の看病も含め、育児・介護などの理由で離職した者が再入社できる「再入社制度」を創設している。
- 再入社希望者は、退職時に所定の登録手続をし、その後、再入社を希望する2か月前までに申請を行い、筆記試験・面接を経て、入社可否が決定する。再入社時の処遇は、原則として退職時の職務・職種としている。

【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	フレックスタイム制度内で実施。事務系職員のみ対象
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	事務系職員のみ対象
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	本人の体調等を見ながら必要に応じて実施
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	本人の体調等を見ながら必要に応じて実施
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	事務系職員のみ対象
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	50日を上限として積立可能
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	病気休暇、病気休職の制度

取組の効果

- リワーク支援センターを設置して以降、復職者の数は増加している。
- 約35%であった35歳以上の男性職員の大腸がん検診受診率が、約60%にアップした。

今後の方針

- 従業員の健康管理を第一に考えており、がんについては予防・早期発見に力を入れていきたい。早期に発見できれば重症化するリスクも少なく、治療も比較的容易な場合もあり、体への負担も少ないため、職場への復帰もしやすくなる。
- がん検診の受診率は、大腸がんについてはアップしているが、胃がん検診は横ばいの状態である。そのため、特に胃がん検診の受診率の向上を図りながら、大腸がん・前立腺がん・肺がんに加え、乳がん・子宮頸がんといった女性特有のがん種についても受診率を上げていきたい。

<代表者コメント>

弊社は、働き方改革と健康経営を一体的に推進しており、従業員が心身ともに健康的で働きやすい職場環境づくりを行っております。具体的には、長時間労働の是正、育児・介護と仕事の両立支援およびその意識改革、職場ごとの健康増進目標の管理と表彰、メンタルヘルス対策の実施のほか、がん検診受診の積極的支援と休業者の職場復帰プログラムの実施により、全社的な健康増進を図っているところであります。今回の受賞を糧に今後とも健康経営を推進してまいります。
(常務取締役 丸山 荘)



<審査委員コメント>

鉄道会社として、安全・衛生に力を入れており、また、健康経営を展開している。特にリワーク支援センターを設置して以降、復職者の数が増えている点が評価できる。そして今後も、治療と仕事の両立に向けた体制の充実が期待できる。業務柄、支援の体制づくりが難しい現業勤務従事者に対する更なる取組にも期待したい。



GE ヘルスケア・ジャパン株式会社

～上司・メディカルスタッフ・人事担当者によるチーム体制での支援～

業種	精密機械器具製造業	創業	1982年
主要事業	病院用医療装置の開発・製造・輸出・輸入・販売・サービス		
常時使用する従業員数	1,928人（うち正規職員1,728人）		
本社等所在地	東京都日野市旭が丘4-7-127		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 部門ごとに人事担当者を配置する「担当人事制度」が導入されている。
- がん罹患患者を含む、ダイバーシティへの取組が、企業の成長戦略に組み込まれている。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- グローバル企業として、様々な国や地域で活動しており、従業員の会社に対する愛着心（エンゲージメント）を重視している。多様なバックグラウンドを持つ従業員がおり、価値観も様々であるため、ダイバーシティを成長戦略の一つに位置付けている。
- 治療と仕事の両立についての社内方針として、「従業員が能力を最大限に発揮できるようにする」という視点を大切にしている。
- 従業員にはそれぞれ、育児や介護、病気の治療など様々な事情があるが、それを特別視するのではなく、会社がどのようなサポートをすればその従業員の能力が最大限に発揮できるかという視点で考えることで、ダイバーシティ戦略も進展すると考えている。

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

- ヘルスケアカンパニーとして、がんの早期発見に貢献したいという思いで医療機器の提供に取り組んでいるため、それに従事する従業員のがん治療もサポートしたいと考え、取組が始まった。
- ダイバーシティの取組の中で、従業員の育児、介護、難病治療、障害等と仕事の両立を支援しており、その一つとして、がん治療中の従業員への支援も行っている。

特徴的な取組

＜「担当人事制度」の導入＞ 体制

- 人事本部の中で各部門及び各事業所の担当者を決め、人事に関する業務をその担当者が全て担うという「担当人事制度」を全部門及び全事業所に導入している。部門等ごとに専属の人事担当者があることで、各部門と人事本部との連携が円滑に行われている。
- 人事担当者は罹患者が活用できる制度案内等の支援・勤怠管理、上司は部署内の調整、メディカルスタッフは健康管理を行うという役割分担をし、がん罹患者をフォローしている。

＜「本人の能力を最大限に発揮する方法を考える」という視点でのサポート＞

その他

- がんをはじめ、病気の治療などのため会社のサポートが必要になった場合、ただ業務量を軽減するのではなく、「どのように会社がサポートしたら、その人が一番能力を発揮できるか」ということを本人と相談しながら、本人の状況に合った働き方ができるように支援している。

＜「傷病特別休暇」制度の導入＞ 制度

- 従業員が、疾病により連続14日以上 of 休業治療を要する場合、年度ごとに20日まで休むことが可能な「傷病特別休暇」制度を導入している。

＜「福利厚生ガイドブック」の活用＞ その他

- 就業規則や諸規程等、各制度の情報を、出産・育児・治療・介護等のライフイベントごとにわかりやすく集約し、各制度の利用までの流れとあわせて、「福利厚生ガイドブック」に掲載している。
- ガイドブックは、入社の際に冊子として配布するとともに、社内イントラネットにも掲載しており、従業員がいつでも見ることができるようになっている。また、人事担当者から従業員に支援制度を説明する際にも活用している。
- 内容は、年1～2回程度見直し、改善を図っている。

福利厚生ガイドブック



GEヘルスケア・ジャパン株式会社
GEヘルスケア・ジャパン労働組合

<マネージャー研修の実施> 体制

- マネージャー研修（初めて部下を持つ立場になる従業員への研修）において、「安全配慮義務の周知」をカリキュラムの一つとしている。
- このカリキュラムは、「上司」という立場となる従業員に、時間外勤務などの労務関連の知識と運用例や、各種ハラスメントなどに配慮する義務があることを理解してもらう目的で実施しており、がんを含む病気に罹患した部下への対応等も含まれている。
- マネージャー研修は、安全配慮義務の周知の研修が必要とされるような事例が発生した部署には、その都度、何度でも行われる。

【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	産業医と面談の上、必要と判断された場合に実施
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	
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	産業医と面談の上、必要と判断された場合に実施。短縮する時間の長さについては、相談しながら随時調整
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	産業医と面談の上、必要と判断された場合に実施。短縮する時間の長さについては、相談しながら随時調整
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	1年当たり5日、直近10年間で40日を上限として積立て可能
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	疾病により連続14日以上の上の休業治療を要する場合、年度当たり20日を上限に取得可能
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	
裁量労働の導入	<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	私傷病により休職に入る前に、勤続年数に応じて1～7か月の休職前欠勤制度を利用可能	

取組の効果

- がんに罹患した同僚をフォローしていく過程で、業務を見直し、効率化を図ったことで、チームの生産性が上がった。チームとしての結束力も、確実に高まったと感じている。
- 担当人事制度により、人事担当者・メディカルスタッフ・当該部署（上司）が連携して、上手く両立を支援できている。

今後の方針

- 「傷病特別休暇」制度について、連続14日以上の場合に限らず、柔軟に利用できるようにする等の運用を検討している。
- 治療・育児・介護等と仕事との両立支援を今後も続けていくなかで、「新たな課題を見つけること自体が課題」であると考えている。常により良い支援体制を模索していきたい。

<代表者コメント>

がんの早期発見につながる医療機器を提供している弊社では、社員の治療と仕事の両立をサポートすることは重要なことと考えています。また、がん患者に限らず、「ダイバーシティはビジネスの競争力であり、GEの企業文化そのもの」という理念から、社員の多様な状況やニーズに配慮しつつ持続的な成長を目指しています。このような弊社の姿勢や取組みをご評価いただき、今回の受賞を光栄に思っています。ダイバーシティ経営の観点から、今後もより働きがいのある環境を整備していきたいと考えています。（人事本部長 工藤 司）



<審査委員コメント>

「従業員が最も能力を発揮できる方法はなにか」という視点で、本人と相談しながら働き方を工夫している。部門や事業所ごとに人事担当者が配置される「担当人事制度」により、人事担当者・メディカルスタッフ・当該部署（上司）の役割分担ができている点は評価できる。今後は個別対応だけでなく、会社全体での取組として、両立支援の事例が共有されたり、制度等がより整備されることに期待したい。



東京急行電鉄株式会社

～企業立病院との連携支援体制～

業種	鉄道業、不動産業	創業	1922年
主要事業	鉄軌道事業、都市開発事業、生活サービス事業、ホテル・リゾート事業		
常時使用する従業員数	5,760人（うち正規職員4,302人）		
本社等所在地	東京都渋谷区南平台町5-6		
応募事業所名	本社		

評価ポイント

- 「健康宣言」を制定しており、その中心施策の中に「がん対策」が組み込まれている。
- 上司・産業医・人事担当者が参加する復職審査委員会において、関係者が復職に当たって必要となる配慮等を把握している。
- ダイバーシティの取組の一環として、働き方改革が行われている。

治療と仕事の両立への取組に関する理念・方針

- 人事担当役員を最高健康責任者（CHO）と定めるとともに、2016年2月に「健康宣言」を制定し、従業員とその家族の健康を最優先で取り組む事項と位置付けている。また、その中心施策として、「メンタルヘルス対策」「がん対策」「生活習慣・運動対策」「ワークライフバランス」を掲げ、各側面からの対策を講じることで、従業員の健康の維持・増進を図り、「安心・安全の更なる構築」と「労働生産性の向上」に努めていくとしている。
- 業種柄、安全管理に直結する仕事も多いため、復職に当たっては、働き方の見直しや就業上の配慮を十分に検討することが必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

- 今後、社会的な労働力の減少に伴い、質の高い労働力の確保が難しくなる可能性があることから、女性・シニア世代など、様々なバックグラウンドの人々が活躍できるフィールドを拡充する必要があると考えており、取組の一つとして、がんに罹患した従業員が治療と仕事を両立できるようにするための制度構築が進められるようになった。

特徴的な取組

< 「復職審査委員会」における、復職時のニーズ把握 > 体制

- 復職時には、直属の上司・産業医・人事担当者が出席する復職審査委員会を実施し、関係者が復職に当たって必要となる配慮等を把握している。
- 内規で、産業医の復職審査委員会への出席を明文化しており、必ず出席する仕組みになっている。
- 復職審査委員会に先立って、主治医の診断を基に産業医が従業員本人と面談を行い、従事している業務内容を踏まえ、会社に対して当該従業員の深夜・宿泊勤務や、残業の禁止、就業時間の短縮、担当業務の変更、所属部門の異動などを申し入れることができる体制となっている。
- 安全管理に直結する現場での仕事も多いことから、復帰時の本人の状況に合わせ、復職直後は、オフィスでの勤務からスタートし、段階的に勤務時間を長くする等の就業上の措置を講じることもあり、本人の体調等を見ながら、元の職場に復帰するようにしている。

< 健康宣言に基づく、健康づくりの支援 > 体制 その他

- 2016年2月に「健康宣言」を制定し、その中心施策の中に「がん対策」が組み込まれている。
- 従業員のがん罹患を予防するための取組として、クラウド型健康支援アプリケーションを活用した体重コントロールや健康チェック、ウォーキングイベントの開催等、様々な取組を実施している。
- 従業員の健康促進とあわせて、企業立の東急病院がある大岡山駅周辺を中心に、沿線住民も参加できる健康づくりのイベント開催等にも力を入れている。