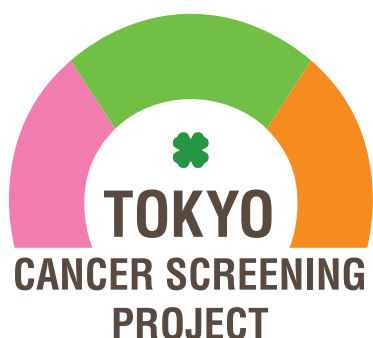

企業でできるがん対策事例紹介集

～検診から就労支援まで～



東京都職域連携がん対策支援事業



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

平成27年度



東京都



はじめに

東京都では、平成25年3月に策定した、がんの予防から治療及び療養生活の質の向上に至るまでの総合計画である「東京都がん対策推進計画(第一次改定)」に基づき、がんに負けることのない社会の実現を目指した様々ながん対策を行っています。

その一環で、職域におけるがん対策として、今年度、「東京都職域連携がん対策支援事業」と「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」の2つの事業を実施しました。


「東京都職域連携がん対策支援事業」は、がん対策に積極的に取り組む意欲のある企業を「取組企業」に認定し、「取組企業」の活動を東京都が支援することで、協力して職域におけるがん対策の取組促進を目指しています。

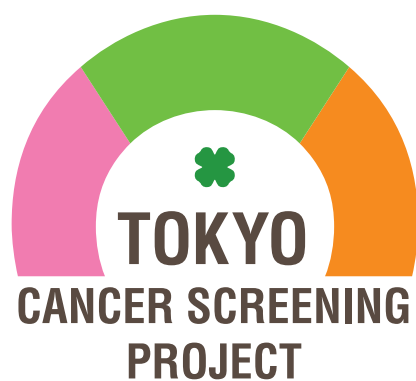
「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」は、従業員ががんに罹患しても治療と仕事を両立することが可能となる優良な取組を行っている企業を広く募集し、表彰することで、他社における治療と仕事の両立の取組促進を目指しています。

この度、両事業において、優れた取組を行っている企業を表彰するとともに、その取組内容や効果等を「事例紹介集」としてまとめました。

是非、各企業の取組からがん対策のヒントをつかんでいただき、今後の取組にお役立てください。

平成28年2月
東京都福祉保健局





東京都職域連携がん対策支援事業
事例紹介集

企業一覧

【優良賞】

田中科学機器製作株式会社	3
東京トラック運送株式会社	7
株式会社マルフジ	11
ヤスマ株式会社	15

【奨励賞】

株式会社アイエスエフネット	19
株式会社城北石田ハカリ	23
高村紙業株式会社	26
田島ルーフィング株式会社	30

(50音順)





田中科学機器製作株式会社

～精密検査受診率100%を目指して、従業員向けのアンケートやセミナーを実施～

業種	製造業	創業	1892年
主要事業	理化学機器製造販売等		
常時使用する従業員数	正規 22人	非正規	12人
本社等所在地	東京都足立区綾瀬7-10-3		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 朝礼の場を活用し、社長が精密検査受診率100%の目標を宣言
- 精密検査の受診率向上のため、従業員に意識調査を実施
- 全従業員を対象とした啓発セミナーを開催
- 科学的根拠に基づくがん検診実施のため、これまでのがん検診を見直し

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	△		

- これまでも、会社としては、毎年実施している一般健康診断（生活習慣病予防健診）に合わせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を実施していた。また、婦人科検診（乳がん検診、子宮頸がん検診）及び各種腫瘍マーカーについては、オプション実施という形で従業員の希望による受診としていた。オプション検診についても、従業員が受診しやすいよう、「カフェテリアプラン」という福利厚生制度を設け、1年につき2万円まで助成することとしていた。
- 胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診については、既に100%の受診率を達成していたものの、検診の結果「要精密」と判定されていた者が精密検査を受診していないなど、精密検査受診率の向上が課題となっていた。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 8年前、会社幹部ががんに罹患し、貴重な人材を失うという悲痛な経験をした。また、さらにその数年後、がん検診で「要精密」と判定されながらも精密検査を受診せずに放置し、翌々年に進行がんとして発見された従業員がいた。その後の手術の結果、幸いにもその従業員は一命を取り留め、現在は抗がん剤治療も終え、無事職場復帰を果たしているが、医師からは「早期に発見・治療されていれば、治療に伴う従業員への身体的・心理的負担、職場への影響も小さく済んだ」と指摘された。
- これらを踏まえ、会社では、精密検査対象者に対して2カ月毎にメールにて精密検査受診を呼びかけていたが、未だに精密検査を受診しない従業員がいる等、状況に改善がみられなかったため、今回本事業に参加することを決めた。

取組の内容

<朝礼の場を活用し、社長が精密検査受診率100%の目標を宣言>

- 会社として「精密検査受診率を100%にすること」を目標に掲げた。
- 目標達成のためには、目標を従業員と共有し、従業員自身に「精密検査はきちんと受診するもの」という意識を持ってもらう必要があると考え、朝礼の場で社長が目標を宣言し、会社として従業員のがんの早期発見・早期治療に努める姿勢を示すとともに、従業員にも理解と協力を求めた。

<精密検査の受診率向上のため、従業員に意識調査を実施>

- がん対策の取組に先立ち、がん検診に対する意識や、精密検査受診に対する考えを把握することを目的として、従業員の意識調査を実施することとした。調査は、毎年会社として行っている一般健康診断に関するアンケートに、がん検診に関する項目を付け加える形で実施した。
- 調査回答の中には、「つい精密検査受診を忘れてしまう」といったものもみられ、精密検査の受診勧奨の必要性を再認識した。

アンケート調査項目

- Q. 現在会社で実施している一般健康診断について毎年受診したいかどうか
- Q. 一般健康診断の判定で要精密検査の判定が出た場合、積極的に精密検査を受診したいかどうか
- Q. 今年の一般健康診断で要精密検査と判定された場合、その後精密検査に行き、会社にその結果を報告したか
- Q. 会社として実施しているがん検診のうち、受診したい（している）ものはどれか、またその理由は何か

<全従業員を対象とした啓発セミナーを開催>

- がん検診に対する正しい理解と、精密検査受診の重要性について啓発することを目的として、パート社員も含めた全従業員を対象とした啓発セミナーを実施した。
- セミナーは、全体で約45分間とし、東京都職員によるがん検診に関する講義（約30分）と、がん罹患経験のある従業員の体験談（約5分）、質疑応答（約10分）という構成で実施し、参加者には、東京都から提供されたリーフレットも配布した。

セミナーの様子



- 体験談においては、要精密と判定されたのに精密検査を受診しなかったこと、翌々年の検診で進行がんとして発見されたために早期発見の場合に比べて治療が大変であったこと、高額の治療費がかかってしまったこと等を、実際のCT画像等とともに従業員自らが紹介した。そのうえで、「時間とお金ももったいないと考えるのではなく、安心を買うつもりでぜひ精密検査を受診してほしい」と、精密検査受診の大切さを訴えた。

<科学的根拠に基づくがん検診実施のため、これまでのがん検診を見直し>

- これまで胃がん検診については、「胃部エックス線検査」、「胃内視鏡検査」、「ペプシノゲン検査」の3種類の検査を選択して受診出来ることとしていた。しかし、本事業を通じて、がん検診には利益と不利益があり、有効性の確立した科学的根拠のあるがん検診でない場合、却って不利益が上回ってしまい、がん検診の最大の目的であるがんによる死亡率減少効果が見込めない可能性があることが分かった。
- これを受け、今後は、「ペプシノゲン検査」等の有効性の確立されていない検査については、実施を見直すこととした。

取組において工夫した点・苦勞した点

- これまでも精密検査受診の大切さを従業員に伝えてきたつもりではあったが、どうしても形式的な説明となってしまう、精密検査受診率の向上には至らなかった。どうすれば従業員ががん対策に興味を持ってくれるか、どうすれば従業員の意識改善につながるか悩み、まずは、従業員のがんに対する意識把握を目的としたアンケートから取り組むこととし、その結果から解決の糸口を見出すこととした。
- アンケート結果から、専門家からの正しい情報、経験者からの体験談等であれば、より真剣味をもって従業員にがん対策を考えてもらえるのではと考え、啓発セミナーを実施するなど、啓発の方法に工夫を凝らした。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 啓発セミナーでは、東京都からがん検診に関する正確な情報が伝えられたこと、また、普段一緒に働いている身近な従業員の体験談が語られたこともあり、受講した従業員は皆真剣に話に聞き入っていた。
- セミナー後も従業員からの反響が大きく、従業員のがんに対する意識の変化を実感しているところである。啓発セミナーを通じ、「従業員から従業員への啓発」、「外部の専門家から従業員への啓発」が非常に有効な啓発手段であったと感じている。

今後の展望・抱負

- 今後も、適宜従業員にアンケート調査を行うとともに、効果検証を重ね、更なる啓発方法を模索していきたいと考えている。更に、精密検査未受診者に対しては必ず受診勧奨を行い、精密検査未受診者を0人にしていきたい。
- 会社としては、従業員の健康管理意識を高め、精密検査受診率100%を達成し、がんの早期発見・早期治療を実現したいと考えており、それにより、従業員の健康の保持増進に加え、会社としても高い生産性を維持していきたい。

<代表者コメント>

企業にとって、従業員とその家族が健康でいてくれることは重要な経営課題と考えます。企業活動では、ヒトが、モノやカネといった他の経営資源を担うからであり、また従業員の幸福追求が重要な存在目的だからです。

当社においては、過去に一般健康診断を実施していたにもかかわらず進行がんが発覚した不幸な事例が複数あり、全従業員に対する早期発見への啓発と、検診内容の適正化、フォロー体制の改善が喫緊の課題でした。

本事業では社員向けのセミナーも実施していただきましたが、最大の収穫は、がんという最大級の脅威が、早期発見によってコントロール可能な病気になり得るという理解が進んだことだと考えます。今後も継続的に健康経営の推進に取り組みたいと考えます。（代表取締役社長 下平克彦）



<アドバイザーコメント>

がん検診は精密検査まで受診して効果があるものであるため、従業員の精密検査受診の徹底を課題としたことに、がん対策の本質への理解がうかがえる。従業員の理解促進のため、社外講師を招いて社内セミナーを開催するなど、従業員の興味を引き出すような工夫も随所にみられ、高く評価できる。来年度以降も引き続き、会社の実情を踏まえた取組の推進と、将来的には、「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取り組みを行う企業表彰」へのエントリーを期待したい。



東京トラック運送株式会社

～健康管理規程において会社としての取組を明記し、全社的ながん対策を推進～

業種	運輸業	創業	1961年
主要事業	一般貨物自動車運送事業		
常時使用する従業員数	正規 223人	非正規	68人
本社等所在地	東京都江東区新砂1-13-13		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 会社全体でのがんに対する理解促進の試み
- 労使協働での健康管理規程の策定
- 区市町村検診受診の出勤扱い及び受診者自己負担額の全額会社負担の決定

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	×		

- これまで、会社としてがん検診等のがん対策の取組は実施していなかった。
- 初めて会社としてがん対策に取り組むということで、まずは、労使ともにがんに対する知識や理解を深めることが不可欠であった。そのうえで、会社の実態に即した方法で、従業員に対してがん検診の受診機会を提供することを検討していく必要があった。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- もともと、「ドライバーが病気になったままハンドルを握らせてはならない」、「会社が起因する自動車事故は起こしてはならない」という考えが会社経営の根幹にあり、事故防止の観点からも従業員の健康管理は非常に重要であると認識していた。一方で、これまでは一般健康診断を中心に従業員の健康管理に取り組んできたが、従業員ががんに罹患したことをきっかけに、現状の取組にも限界を感じていた。

更に従業員の高齢化により、今後、従業員ががんに罹患するリスクが高まり、将来的に会社経営にも影響が出てくるのではと考え、がん対策に取り組むこととした。

取組の内容

<会社全体でのがんに対する理解促進の試み>

- 会社としてがん対策に取り組むにあたって、まずは、経営層からがんに対する理解を深める必要があると考えた。そこで、東京都から提供されたリーフレットを活用し、がん罹患率やがん死亡者数の現状、がん対策の必要性等について、役員会議の場を借りて繰り返し学習を行うこととした。
- その後、支店長会議でも同様にリーフレットを活用したがん教育を行い、また、各支店長が、それぞれの支店において従業員にも同様の教育を実施した。
- このように、東京都から提供された資材を有効に活用し、繰り返し社内で行うことで、会社全体におけるがん対策への理解促進を図った。

<労使協働での健康管理規程の策定>

<区市町村検診受診の出勤扱い及び受診者自己負担額の全額会社負担の決定>

- 運輸業という業種柄、従業員が一堂に揃う日は少なく、検診日を定めて一斉にがん検診を実施するということは困難な状況であった。そこで、まずは、区市町村が実施するがん検診を従業員に受診させることとし、「健康管理規程」にその旨定めることとした。
- 健康管理規程の策定にあたっては、まず、役員会議で規程案の作成・検討を行った。その後、支店長会議や各支店での打合せの場を活用して、支店長や従業員からの意見を求める等、労使間での意見交換を重ね、労使双方が納得のいく規程整備に努めた。
- 労使間での協議の結果、健康管理規程には、「従業員のがん検診受診を出勤扱いとし、勤務時間内での検診受診とみなすこと」、「受診の際に生じる自己負担額・交通費等を会社で全額費用負担すること」、「従業員は受診結果を会社に報告すること」等を盛り込んだ。

健康管理規程（一部抜粋）

（がん検診）

第13条 会社は、がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針（平成20年3月31日付健発0331058号厚生労働省健康局長通知）を参考に、従業員に対し、従業員の居住する区市町村が実施するがん検診を受診させるものとする。

（健康診断結果の通知及び報告）

第15条 会社は、一般健康診断及び臨時健康診断の結果を従業員に通知するものとする。

2 従業員は、がん検診の受診結果を会社に報告しなければならない。

（費用負担）

第17条 一般健康診断及び臨時健康診断の費用については、会社の全額負担とする。

2 がん検診の費用については、区市町村が行うがん検診の自己負担額を会社が負担するものとする。

3 前条の規定に従い、従業員が受診した精密検査等の検査料については会社負担、治療に関する費用については従業員負担とする。

ただし、会社負担とするのは、同一症状で1回のみとする。

（勤務の取り扱い）

第18条 健康診断、精密検査等の受診日は出勤扱いとする。

取組において工夫した点・苦勞した点

- 経営層・従業員とものがんに関する十分な知識がなかったが、東京都から提供された資材やアドバイザーによるセミナー資料等を有効に活用し、正確な情報を伝えるよう努めた。
- また、労使双方の相互理解のもとでのがん対策となるよう、十分な意見交換の場を設け、丁寧な取組を心掛けた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 当初、がん検診を従業員に受診させるという新たな試みを行うにあたり、会社としての「がん対策にかける思い」が従業員に届くのだろうかという不安もあった。
- しかし、従業員からの意見を積極的に取り入れながら、労使一体となって健康管理規程の策定作業を進め、会社としての取組を明文化したことにより、従業員に受け入れてもらうことができたと感じている。実際に、従業員からも「区市町村が実施するがん検診受診の取組を開始してみて、それでもがん検診の受診率が低いようであれば、更なる取組が必要になるのでは」といった意見も既に出てきており、手応えを感じているところである。

今後の展望・抱負

- 健康管理規程は、平成28年4月1日からの施行とし、今後は、本規程に基づき、区市町村が実施するがん検診の受診を推進していく予定である。
- 一方で、施行後においては、従業員の確実な検診受診の確保、検診結果の収集・管理が重要な検討課題となってくると想定している。1年間の受診状況を踏まえて、受診率が低いようであれば、専門家を招聘して勉強会を開催するなど、一步一步着実に取組を進めていきたい。

<代表者コメント>

企業にとって、従業員の健康管理は将来に渡り重要な課題と考えております。

日本は少子高齢化社会に突入し、運輸業界でも乗務員の高齢化は避けて通れないのが実情であります。国民の道路を使わせて頂き事業を営む当社にとっては、乗務員の健康管理を今一度考え直す時であります。乗務員にはハンドルを握る責任、会社にはハンドルを握らせる責任があります。労働安全衛生法に定められた健康診断だけで従業員の健康が守られるわけがありません。そこに、がん検診を加えてもはたして十分かというところでもないと思いますが、少しでも従業員の健康管理に役立つのであればとの思いです。

当社としてはがん対策は初の試みであり、従業員が居住している区市町村で行われているがん検診の受診なら身近に感じてもらえるのではないかと思います。検診受診に対して費用補助をすることにいたしました。

今後は、社内の結果と他社の事例も参考にしながら規程の改定を行い、従業員により良い健康管理ができる環境を整備していきたいと考えております。

最後に、従業員は企業にとって重要な財産ですので、従業員を守ることこそ企業発展の近道だと思います。(代表取締役 吉川康宏)



<アドバイザーコメント>

健康管理規程として会社の取組を明文化した点や、規程整備の過程で、労使双方で協議を重ねるなど、会社と従業員とが一体となって取り組んだ点が高く評価できる。社内一丸となって規程を検討することが、社員の意識啓発にも繋がり、取組の実効性をあげる上で有効である。来年度も継続した取組に期待したい。



株式会社マルフジ

～会社の実態に即したオリジナルの資料を作成！既存の会議体を使った社内研修の実施～

業種	卸売業、小売業	創業	2001年
主要事業	スーパーマーケットチェーン		
常時使用する従業員数	正規 135人	非正規	106人
本社等所在地	東京都西多摩郡瑞穂町箱根ヶ崎東松原8-7		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- オリジナルの資料を作成し、既存の会議体を活用して社内向けの研修を実施
- アンケートを活用した従業員のがんに対する意識調査
- 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	×		

- これまで、会社としてがん検診等のがん対策の取組は実施していなかった。
- そのため、がん対策実施のためには、経営層・従業員ともにがんやがん検診に対する正しい知識・理解を身につけることが第一の課題であり、そのうえで、会社として、継続運用できるがん対策の仕組みを構築していく必要があった。
- また、会社は、西多摩地区で複数のスーパーマーケットを展開していることから、従業員の勤務場所が分散しており、さらに、従業員の多くがパート社員でかつシフト制の勤務形態であったこともあり、勤務時間内での検診受診が難しいといった問題があった。そのため、会社としてがん対策に取り組むにあたっては、従業員の検診受診への配慮や周知の方法についても検討する必要があった。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- およそ1年前から、従業員の1人ががんに罹患し、療養のため休業を続けている。従業員自身に対する心配もさることながら、会社としても貴重な人材を失っている状況であり、会社経営に及ぼす影響は大きかった。そうした中、本事業を知り、良いきっかけであると考え、がん対策の取組を始めることとした。

取組の内容

＜オリジナルの資料を作成し、既存の会議体を活用して社内向けの研修を実施＞

- 会社としての取組を開始するにあたり、まずは、経営層からがんに対して正しい知識を持ち、がん検診実施の必要性について理解する必要があると考え、幹部会議を活用した研修を行うこととした。研修実施にあたっては、がんに馴染みのない方でも十分に理解できるよう、また、会社としてがん検診を実施していく必要があるということが明確に分かるよう、東京都から提供された資料を加工し、担当者が自ら研修資料を作成した。
- 研修では、特に、「がんは働き盛り世代の死亡原因第1位であること」、「がんは早期発見であれば完治する可能性の高い病気であること」などを説明し、会社としてがん対策に取り組む必要があることを強調した。
- 幹部会議にて研修を行った後は、従業員に対して、正式に会社としてがん対策に取り組むことの宣言を行い、平成28年度から、区市町村が実施しているがん検診を活用して従業員のがん検診受診を進めていくことを宣言した。
- その後、リーダー会議や青果チーフ会議など、セクション毎に開催している既存の会議体においても同様の資料を活用した研修を行った。

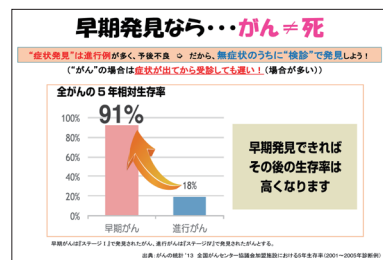
オリジナルの研修資料（一部抜粋）

職場で取り組むがん対策
～がん検診のすすめ～

＜研修のゴールイメージ＞

- ①がん検診の種類や重要性を理解できた状態
- ②マルフジの今後の取り組みをイメージできた状態

受診勧奨 = 医療機関での診察を勧めること



＜アンケートを活用した従業員のがんに対する意識調査＞

- 社内の各種会議で研修を実施した後、その効果や従業員のがん検診に対する考え、ニーズを把握することを目的に、従業員に対してアンケート調査を実施した。
- 把握した従業員の声は、今後の啓発活動や受診勧奨等に活用していく予定である。

アンケート調査項目

- Q. あなたは今までに「がん検診」と名のつく検診を受診したことがありますか。
- Q. がん検診を受けた場合、どのような機関で受診しましたか。
- Q. 今回の研修を受けるまで、あなたのがんやがん検診に関する知識はどの程度でしたか。
- Q. 今回の研修を受けて、どのように感じましたか。
- Q. 会社や東京都（区市町村）に対して、要望や質問があればご自由にご記入ください。

<代表者コメント>

当社では今まで、がん対策に関する取組は特に行っておりませんでした。この度、東京都職域連携がん対策支援事業に参加したことで、基礎的な知識や企業としてのがん対策の重要性等、非常に多くのことを学びました。

これからは『Smiles and Happiness for All』という当社の経営理念の下、社内の環境整備にも力を入れて取り組んでいきたいと考えております。

そして全ての従業員とその家族が健康的に働き、明るい家庭生活が送れるよう、社内での啓発活動を継続的に実施し、企業として積極的にがん検診の受診勧奨を行っていきたいと思います。(代表取締役社長 加藤裕太郎)



<アドバイザーコメント>

担当者の意欲が高く、社内の各種会議の場を活用して、経営層・従業員全体に対し、複数回研修を実施するなど、社内啓発を精力的に進めた実行力に感服した。また、従業員を惹きつける資料作りに工夫を凝らした点も高く評価でき、他企業へのお手本となる。来年度は、確実な検診受診が可能となる体制づくりを期待する。



ヤスマ株式会社

～婦人科検診の実施体制強化と従業員家族を対象としたがん対策を実施～

業種	製造業	創業	1947年
主要事業	香辛料・乾燥野菜等の加工及び製造、販売		
常時使用する従業員数	正規 188人	非正規	32人
本社等所在地	東京都品川区西五反田5-23-2		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 朝礼の場を活用したがん対策についての会社方針表明
- 婦人科検診を対象者全員に実施
- 従業員家族を対象とした普及啓発の実施

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	△		

- これまでも、会社としては、毎年実施している一般健康診断（生活習慣病予防健診）に合わせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を実施していた。
- 一方、婦人科検診については、任意受診という形で、希望者のみが検診費用を一部自己負担することで受診できるという方法を採用していたため、対象の女性従業員全員が受診するには至らなかった。
- 婦人科検診の実施体制強化のためには、婦人科検診を受診必須項目とすること、検診受診に要する費用を会社で負担することが可能であるか、検討する必要がある。
- また、従業員家族の健康についても従業員同様に非常に大切であるという認識はあるものの、従業員家族向けのがん対策は実施しておらず、会社としての支援のあり方について検討が必要であった。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 会社としては、3年程前から東京商工会議所の国民健康づくり委員会（現在の健康づくり・スポーツ振興委員会）の一企業として、「健康経営」に取り組んでいた。
- しかし、これまでは従業員の運動促進を目的とした職場での「ラジオ体操」等は実施してきたものの、特定の疾病に特化した取組は行っておらず、がんを意識した対策は講じてこなかった。
- 今回、更なるがん対策の実施のため、改めてがん対策の方法を見直すこととした。

取組の内容

<朝礼の場を活用したがん対策についての会社方針表明>

- 東京都職域連携がん対策支援事業取組企業として、全社的にがん対策充実に取り組むことを、朝礼の場において社長自ら全従業員に表明した。その際、本事業の一環で開催されたセミナーの内容の一部も紹介した。さらに、東京都から提供されたポスターや、会社独自に作成したポスター等を社内に掲示し、従業員に対して意識啓発を行った。

<婦人科検診を対象者全員に実施>

- これまで従業員個人の任意受診としていた婦人科検診を受診必須項目とすること、検診費用を会社負担とすることが可能かどうか、役員会議で検討を行った。
- 検討にあたっては、まず、対象となる女性従業員数のリストアップを行い、会社で負担すべき費用を試算することとした。試算の結果、会社負担の金額は15万円程度であったが、婦人科検診は、子宮頸がん検診、乳がん検診ともに2年に1回の受診が推奨されているため、1年あたりの金額に換算すると8万円程度の会社負担で済むことが分かった。
- 対象となる女性従業員全員への婦人科検診の実施が過度の会社負担とならないことから、平成28年度より、会社として婦人科検診を受診必須項目とし、全額費用負担することが正式に役員会で承認されることとなった。
- その後、朝礼にて、会社として実施するがん検診の内容を再度全従業員に説明するとともに、対象の女性従業員に対し、婦人科検診の正式導入の決定を通知した。

会社独自のポスター

「健康経営」推進企業として

2016 ヤスマグループは
“がん対策”
充実に取組みます！

■ 健康診断(がん検診含む)の充実
婦人科がん検診「乳がん」「子宮頸がん」の受診追加！

検診項目	検診内容	検診頻度	検診費用
胃がん検診	胃X線検査	1年に1回	無料
大腸がん検診	検便検査 バリウム検査	2年に1回	無料
肺がん検診	胸部X線検査 胸部CT検査(胸部X線検査代替)	40歳以上	無料
乳がん検診	マンモグラフィ 超音波検査	2年に1回	無料
子宮頸がん検診	細胞診	20歳以上	無料

※ 従業員家族へのがん検診受診啓発
企業も従業員もまたその家族も健全、健康であればこそ長寿！
※ がん検診リーフレットの配布
※ 従業員居住地自治体のがん検診案内
どこががん検診を受けられる？

ヤスマ株式会社 マスコットフーズ株式会社

婦人科検診導入通知（一部抜粋）

女性社員各位

平成28年1月8日

ヤスマ株式会社
総務部

「乳がん・子宮頸がん検診」を対象者全員に導入します。

(平成28年度の健康診断から実施)

標題の件、下記の通り社員の健康管理・健康増進を進める当社の施策として、平成28年度の健康診断から「乳がん検診」及び「子宮頸がん検診」を対象者全員に実施（費用は会社負担）することといたしました。

<従業員家族を対象とした普及啓発の実施>

- 従業員が業務においてその能力を最大限に発揮するためには、従業員とその家族も心身ともに健康でなくてはならない、という考えに基づき、従業員家族へのがん対策も併せて実施することとした。
- 具体的には、まずは、区市町村で実施しているがん検診を案内することとし、扶養家族のいる従業員をリストアップのうえ、リーフレットの配布を行った。その際、従業員の住まいは様々であることから、それぞれの区市町村でどういったがん検診を実施しているか、という情報を提供するのではなく、「お住まいの区市町村でがん検診を実施しています」ということを伝え、どうすれば受診できるかを案内することとした。

取組において工夫した点・苦労した点

- お金をかけてがん対策を実施すればいいということではなく、区市町村で実施しているがん検診の活用や、自社で啓発用ポスターを作成するなど、お金をかけなくても実践できるがん対策の実施を心掛けた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 朝礼において、社長が「会社としてがん対策の充実に取り組んでいく」、「従業員の家族にも啓発を進めていく」という宣言をした後には、従業員から「早速家族にも話して、家族みんなでがん検診を受診するようにしたい」という声が聞かれた。
- 社長自らが、従業員に向けて直接会社の方針を伝えるということが、従業員のがん検診に対する意識喚起に非常に効果的であったと感じている。

今後の展望・抱負

- 今後は、従業員家族向けにアンケート調査を実施することを予定しており、アンケート結果を踏まえて、従業員と従業員家族の意向に即した対策を検討したいと考えている。
- 大企業のように、がん対策のための専従の部署を設置することは難しいが、従業員やその家族、担当者のがん対策に対するモチベーションを維持できるように工夫を凝らしながら、時間をかけて丁寧に啓発活動に取り組んでいきたい。
- がん対策の取組を通じて、医療費抑制等の社会貢献や責任が果たせる企業を目指していきたい。

<代表者コメント>

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「健康経営」即ち“社員が心身共に健康であることで会社を活性化させ、結果として社会貢献に繋げること”を推進しています。今、日本人の二人に一人が罹ると言われている「がん」の早期発見、早期治療の重要性を鑑み、平成28年度からの一般健康診断に、東京都が推奨する「がん検診」に準じた婦人科検診2種を加え、かつ従業員家族に対しても「がん検診」の重要性を啓発することと致しました。



少子高齢化が急激に進み、生産人口の減少が問われている今、健康第一をスローガンに長寿企業を目指しています。(代表取締役社長 安間百合子)

<アドバイザーコメント>

従業員だけでなく、従業員の家族も支援の対象としている点から、会社として従業員を大切にしているという企業理念を感じる。元々、企業の健康経営に取り組んでいる中で、がん対策の取組も組み込むということで、企業として迅速に体制を整備した点が評価できる。また、従業員家族への支援についても、できることから着手する実行力の高さが素晴らしい。今後の取組の進捗や従業員、家族の反応に注目したい。



株式会社アイエスエフネット

～社内イントラネットや女性相談窓口を活用した従業員向けの受診勧奨を実施～

業種	情報通信業	創業	2000年
主要事業	人材派遣、システム構築、システム運用・保守等		
常時使用する従業員数	正規 1648人	非正規	131人
本社等所在地	東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス8F		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 社内外へ会社としてのがん対策の取組姿勢を表明
- 社内イントラネットを活用した従業員への啓発
- 女性相談窓口を活用した婦人科検診の受診勧奨
- 管理職からの受診勧奨実施の検討

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	△		

- これまでも、会社としては、毎年実施している一般健康診断に合わせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を対象の従業員全員に実施していた。
- 一方、婦人科検診は任意受診としており、受診を希望する者は会社を通じて申し込むこととなっていた。このため、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診の受診率は100%である一方、婦人科検診の受診率は48%に留まっており、婦人科検診の受診率の向上が課題であった。
- 加えて、システム保守・運営を行うという事業の特性上、顧客先に常駐して勤務する従業員が約70%と多いことから、受診勧奨や受診状況の把握が大変困難であり、検診期間も2カ月間と短いため、短期間で確実な受診の確保も課題となっていた。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- アイエスエフネットグループでは、「健康の追求」をスローガンに掲げ、従業員に対する健康管理の重要性等の意識啓発に力を入れて取り組んでいる。
- 現在、従業員の平均年齢が32.4歳（2015年9月時点）と若く、がんは現実的な健康問題とはなっていないものの、若いうちからがんやがん検診への理解を深め、健康に働けることができるよう、会社として取組を強化したいと考え、がん対策に取り組むこととした。

取組の内容

＜社内外へ会社としてのがん対策の取組姿勢を表明＞

- 新年の社長講話において、「東京都職域連携がん対策支援事業取組企業」に認定されたことを全従業員に対して周知し、会社としてがん対策に積極的に取り組むという姿勢を表明した。
- また、会社ホームページにおいても「東京都職域連携がん対策支援事業取組企業」に認定されたことを掲載するなど、社内外に向け、がん対策に取り組む姿勢を明示した。

社長講話 資料



ホームページ掲載画面



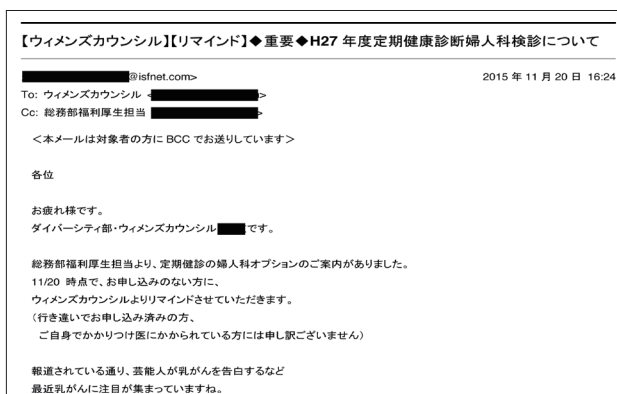
＜社内イントラネットを活用した従業員への啓発＞

- これまで、従業員に対するがん検診に関する案内はメールで行っていたが、顧客先に常駐して勤務する従業員も多く、送付されるメールも非常に多かったことから、読み飛ばされてしまうことも少なくなかった。そこで、社内イントラネットを活用して、がん検診に関する情報やがん検診体験記、各種啓発資材等を掲載し、いつでも確認できるように工夫した。

＜女性相談窓口を活用した婦人科検診の受診勧奨＞

- 婦人科検診については、任意受診であったことから、受診率が48%に留まっており、受診率の向上が課題となっていた。
- そこで、もともと社内のダイバーシティ部という部署に設置されていた「ウィメンズカウンシル」という女性専用の相談窓口を活用して、女性従業員に対して婦人科検診受診の呼びかけを行うこととし、検診未申込の女性従業員に対して個別に電話やメールで勧奨を行った。

ウィメンズカウンシルからの受診勧奨メール（一部抜粋）



<管理職からの受診勧奨実施の検討>

- 検診実施期間が2カ月間と短いことから、短期間での受診確保のために、管理職が従業員のがん検診の申込（受診）状況を適宜チェックし、未申込（受診）の場合には管理職から当該従業員に受診を促す制度・体制づくりの検討を行った。

取組において工夫した点・苦労した点

- 本来、がん検診（一般健康診断）については「総務部」が専任の部署であるものの、今回、「ダイバーシティ部」に設置している女性相談窓口「ウィメンズカウンシル」と連携してがん検診の受診促進に取り組んだことにより、従業員のがんに対する認知度が高まり、受診意識の向上がみられたと感じている。
- その一方で、従業員のがん検診の受診状況の確認方法に課題を感じた。がん検診の申し込み状況については、社内で即時に確認ができるものの、実際の受診の状況については、医療機関に一人一人照会をしなければ確認が出来ないという状況であったため、従業員全員の受診状況の確認に時間を要した。今後は、各部署の健康管理担当者との連携を強化するなどし、がん検診の受診状況確認の方法を改善しなくてはならないと感じている。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 社内イントラネットやウィメンズカウンシルを活用した働きかけにより、婦人科検診の申し込みが昨年度よりも増えるなどの成果が出ている。一方、従業員の中には「申し込みを忘れていた」という者もあり、従業員のがんに対する意識改善の必要性を改めて感じた。

今後の展望・抱負

- 今後は、任意受診であった婦人科検診を、対象の女性従業員全員の受診とし、婦人科検診の受診率100%を目指していきたい。また、これまでは「要精密」と判定された従業員の精密検査の受診までは確認できていなかったため、検診受診後のフォローを充実させ、精密検査受診率についても100%を目指していきたい。
- アイエスエフネットグループのスローガンである「健康の追求」を、より一層従業員に浸透させ、がん検診への意識向上だけでなく、従業員自身が日頃から生活習慣を改善するよう働きかけ、「病気で働くことができない」という状況にならないよう、会社として制度・体制づくりに努めていきたい。

<代表者コメント>

アイエスエフネットグループでは、グループのスローガンとして「健康の追求」を掲げており、業務を行う上で、「健康の維持は欠かせないもの」とし、社員に高い意識付けを行っています。

また、社員に安心した環境で長く働いてもらうため、支援制度の拡充や治療と仕事の両立等に取り組むことは、大切な社会的責任であると考えています。

当グループでは、継続して“がん”にならない健康づくりを呼びかけ、人を“財”とした人財の活用、能力発揮できる環境づくりに尽力してまいります。

(代表取締役 渡邊幸義)



<アドバイザーコメント>

既存の女性相談窓口を活用し、婦人科検診の勧奨を行った点に工夫がみられる。また、メールや社内イントラネット等を活用した啓発手法は、人材派遣という業務形態を採用する類似の企業の参考となる。今後は、管理職からの勧奨等にも取り組むとうかがっており、組織としての取組の広がり期待する。



株式会社城北石田ハカリ

～産業医や医療機関と連携しながら、会社の実態に即したがん検診実施を検討～

業種	卸売業、小売業	創業	1964年
主要事業	システム計量機販売・メンテナンス		
常時使用する従業員数	正規 14人	非正規	0人
本社等所在地	東京都豊島区西池袋5-16-2		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 産業医や医療機関と連携したがん検診の見直し
- 未着手の女性のがん対策として、区市町村が実施するがん検診を活用
- 東京都の資材を活用した従業員向けの啓発を実施

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	×		

- これまでも、会社としては、毎年実施している一般健康診断に合わせて、胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診を実施していた。
- また、全従業員を対象に、会社として保険加入をしており、従業員ががんに罹患して入院が必要となった場合に給付金が出るようにするなど、従業員の経済的負担を軽減できるように配慮している。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 10年程前に従業員をがんで亡くした経験から、従業員の健康管理のための取組を強化するようになった。以後、会社としてがん検診を実施するようになったものの、婦人科検診については実施しておらず、また、その他の検診項目についても見直しの必要性を感じており、科学的根拠に基づくがん検診を実施したいと考えていた。そこで、産業医や医療機関とも相談しながら、がん検診の見直しを図るとともに、検診後のフォローについても併せて検討することとした。

取組の内容

<産業医や医療機関と連携したがん検診の見直し>

- 産業医に相談し、がん検診の検査方法について検討を重ね、胃がん検診において、胃内視鏡検査を導入するなど、見直しを図った。
- なお、胃がん検診における胃内視鏡検査は、平成28年3月からの実施を予定している。

<未着手の女性のがん対策として、区市町村が実施するがん検診を活用>

- 婦人科検診についてはこれまで未着手であったが、現在契約している検診医療機関で婦人科検診を導入する場合、乳がん検診については、「超音波検査」のみしか実施できず、科学的に有効であると立証されている「マンモグラフィ検査」が実施できないことから、当面は区市町村で実施している婦人科検診を活用することとした。
- その後、女性従業員に対して、各従業員の居住する区市町村が実施する婦人科検診の情報を個別に案内し、受診を勧奨した。

<東京都の資材を活用した従業員向けの啓発を実施>

- 東京都から提供されたがん検診に関する問題集を従業員に対して配布し、がんに対する理解を深めた。
- 今後は、別途東京都から提供された資材を活用して、全従業員を対象としたセミナーを開催する予定である。

がん検診に関する問題集



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資材を活用して、従業員に対してがんに関する情報を正確に伝えるよう心掛けた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 今回のがん対策の取組を通じて、従業員の健康管理について、経営者である自身の責任を再認識することが出来た。
- また、従業員への啓発を通じ、従業員の意識にも変化がみられ、以前よりもがん検診に対する関心が強くなったように感じる。

今後の展望・抱負

- 今後とも従業員に対するがん検診の啓発、受診勧奨を継続して実施していく予定である。
- また、検診受診後には診断書の写しを産業医に提出させることとし、産業医による面談を実施するなど、検診後のフォローも徹底していきたい。
- 面談の結果、精密検査が必要な場合には、精密検査の受診勧奨を行い、必ず受診させるようにするとともに、受診結果を会社に報告させるようにすることも検討している。
- がん対策の取組により従業員の健康維持に努め、それにより企業の業績が発展していくよう、今後とも努めていきたい。

<代表者コメント>

東京都職域連携がん対策支援事業に参加することで、がん対策に関する専門的な知識を得ることができました。加えて、他社の対策・理念を知ることで、社員の健康が、会社の発展につながり、また、家庭生活の充実のためにも必要不可欠なものであると気づかされました。

今後、会社として必要ながん検診を導入し、確実な受診、受診後のフォローを的確に行うことで、社員が健康に過ごせる環境を整備していく所存です。(代表取締役社長 鈴木但)



<アドバイザーコメント>

既存の検診項目の見直しや従業員への啓発に取り組むなど、取組のスタートとして、できることを確実にやっている。今後は婦人科検診の導入の検討、確実な検診受診や従業員の意識把握等、課題解決に向け、継続した取組に期待する。



高村紙業株式会社

～従業員1人1人と面談し、きめ細やかな実態把握と受診勧奨を実施～

業種	卸売業、小売業	創業	1929年
主要事業	和紙・洋紙販売・卸売等		
常時使用する従業員数	正規 13人	非正規	15人
本社等所在地	東京都豊島区東池袋1-1-2		
認定事業所	本社		

取組のポイント

- 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
- がん検診に関するポスターの社内掲示
- 個別面談の場を活用した従業員への意識調査
- 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	×		

- 会社としては、これまでがん検診等のがん対策の取組は実施してこなかった。
- そのため、従業員の判断で人間ドックや区市町村が実施するがん検診を受診しているという状況であった。
- 今回、初めて会社としてがん対策に取り組むため、まずは、従業員の居住する区市町村が実施しているがん検診を活用するとともに、従業員のがんに対する意識を把握することから始めることとした。そのうえで、今後、会社としてがん検診を実施していくにあたって、会社の実態に即した方法を検討することとした。

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るようになった。
- 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」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

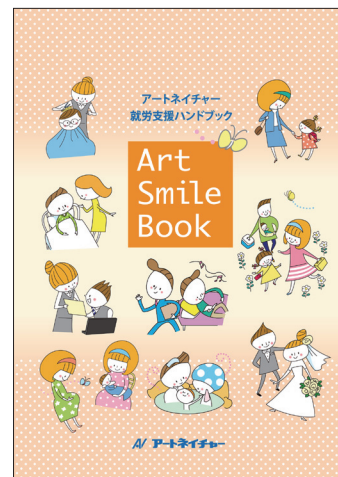
- 社員と家族の健康相談窓口として、EAP（Employee Assistance Program）サービスとして24時間の電話相談窓口を設置している。年5回までのカウンセリングも受けられる。

<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。

<管理職の育成と社員への制度に関する普及啓発> 風土

- 管理職や店長に対し、就労管理の研修を実施している。
- 仕事と家庭の両立支援制度を掲載した「就労支援ハンドブック」を作成し、全社員に配布するほか、必要な情報や制度を、社内のイントラネットに掲載している。



取組の効果

- 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。

今後の方針

- 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。人事部が起点となって、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。

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

- がんに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う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。

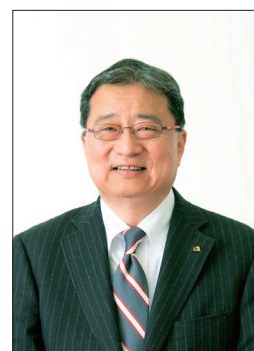
今後の方針

- 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：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、よろしく願いいたします。

(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