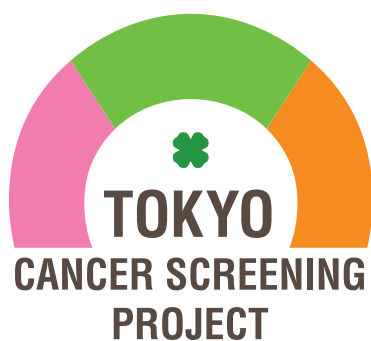

企業でできるがん対策事例紹介集

～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28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、「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つの事業を実施しています。

「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。

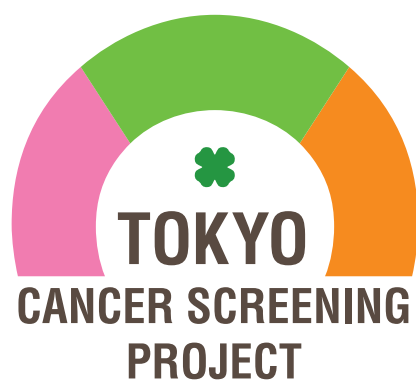
「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」は、従業員ががんに罹患しても、治療と仕事を両立することが可能となる優良な取組を行っている企業を広く募集し、表彰することで、その取組を参考に、他社において治療と仕事の両立の取組が促進されることを目指しています。

この度、平成28年度に実施した両事業において、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、各企業の事例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29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】

アクサ生命保険株式会社	3
田島ルーフィング株式会社	7
田中科学機器製作株式会社	11
東京トラック運送株式会社	15
株式会社ナカノフドー建設	19

【奨励賞】

株式会社情報実業	23
株式会社ミノファーゲン製薬	27
ヤスマ株式会社	31
株式会社龍角散	34

(50音順)





アクサ生命保険株式会社

～創意工夫を凝らした受診勧奨の展開～

業 種	金融業、保険業	創 業	1994年
主要事業	生命保険業		
常時使用する従業員数	正規 8,104人	非正規	238人
本社等所在地	東京都港区白金1-17-3 NBF プラチナタワー		
認定事業所	本社		

取組の ポイント

- 健康宣言に基づき、積極的にがん対策に取り組むことを社内外にPR
- 精密検査受診勧奨の徹底
- 従業員家族を対象としたがん検診の受診勧奨

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	○		

認定以前の取組や課題

- 以前より、毎年実施す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おり、受診率は概ね100%であった。しかしながら、精密検査については、受診勧奨は行っていたものの、その受診状況については十分な把握ができておらず、精密検査の受診結果把握や精密検査受診率の向上が課題となっていた。
- また、会社として（自社設立の健康保険組合を通じて）従業員の家族（被扶養者）にもがん検診の受診機会を提供してはいるものの、その受診率は40%台と低調で、従業員家族のがん検診受診率の向上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

- 平成27年に社内外に向けて健康宣言を行い、「社員の健康を重要な経営資源の一つと捉え、社員とその家族一人ひとりが『心身ともに健康』に生活することを支援し、健康で健全に働ける会社を目指します」と宣言した。
- この健康宣言の実行のために、他社事例等を参考にしながら、従業員の精密検査受診率の向上等会社で抱えている取組課題を解決していきたいと考え、本事業に参加することを決めた。

取組の内容

<健康宣言に基づき、積極的にがん対策に取り組むことを社内外にPR>

- 東京都職域連携がん対策支援事業をはじめとした外部機関主体の健康推進の取組に参画し、全社的にがん対策・健康づくりの取組の充実に向けて取り組むことを、社内イントラネットを通じて全従業員に向けて周知した。
- また、本事業への参画を表明すると同時に、業界紙である保険毎日新聞においても、健康宣言に基づき、会社として健康づくりの取組を積極的に行っていることについて記事掲載を行うなど、社内外に向けて積極的な情報発信を行った。

<精密検査受診勧奨の徹底>

- これまで精密検査対象となった従業員のその後の受診状況については、正確に把握できておらず、早期発見・早期治療というがん検診の目的のために、確実に精密検査受診に繋げることが課題であった。
- そこで、これまで以上に精密検査受診勧奨を徹底することとし、精密検査対象者には、メールを活用して精密検査のお知らせを行った。加えて「社内便」を活用して産業医名による文書の案内も送付し、精密検査受診後の報告書の提出を依頼した。またその際には、項目に応じて、東京都から提供されたリーフレット等を同封した。

【精密検査のお知らせ】

		年 月 日
2016年度 定期健康診断 がん検診項目（胃、大腸、乳がん）		
要精密検査の方へ		
各位	アクサ生命健康相談室 産 業 医	
このご案内は、2016年度 健康診断の胃部レントゲン検査、便潜血、またはマンモグラフィー検査のいずれかに「要精密検査」判定のあった方にお送りしています。 これらはがん検診を兼ねておりますため、今回「要精密検査」判定の方に、精密検査受診をお勧めしております。		

＜従業員家族を対象としたがん検診の受診勧奨＞

- 従業員のみならず、その家族の健康も非常に大切であると考え、会社として従業員家族（被扶養者）についてもがん検診の受診機会を提供してきた。しかし、その受診率は40%台と低調であったため、従業員家族向けの受診勧奨についても取組を強化することにした。
- 従業員家族向けの取組の一環として、がん検診（健診）をメインとした生活習慣病検診をホテルなど特別な会場で受診し、受診後は実施会場においてランチを食べることができる共同イベント『ヘルシーフェスタ※』に会社として（自社設立の健康保険組合を主体として）参加することとし、従業員家族に検診受診を呼びかけた。
- 加えて、受診勧奨の方法も見直し、これまで従業員を通じて従業員家族向けにチラシを配布していたが、今年度より従業員家族向けのオリジナルの冊子「被扶養者及び任意継続者健康診断のご案内」を作成し、自宅に直接送付するようにした。

【被扶養者及び任意継続者健康診断のご案内】

2016年度版

**被扶養者及び任意継続者
健康診断のご案内**



◎申込期間 2016年5月10日(火)～2016年11月30日(水)まで
◎受診期間 2016年6月10日(金)～2016年12月27日(火)まで

※受診期間の終了時期が近づきますと希望日の予約が取りにくくなりますので、お早めにお申込みください。

アクサ生命健康保険組合

※ヘルシーフェスタ：医療機関での検診（健診）受診とは異なり、ホテル等の優雅な雰囲気の中で、楽しみながら検診（健診）を受診してもらうことを目的とした複数の健康保険組合との共同企画検診（健診）のこと。

取組において工夫した点・苦労した点

- 定期健康診断やがん検診、精密検査受診率向上のため、社内イントラネットやメール、リーフレットなど、様々な媒体を駆使して、繰り返し受診勧奨を行うようにした。受診勧奨を行う際は、単に受診の案内を行うだけでなく、がん検診・精密検査の重要性や必要性について正しく理解してもらえよう、対象者に応じてリーフレットを選んで同封したり、オリジナルの冊子を作成するなど、個々の従業員に配慮して勧奨を行うよう心掛けた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 従業員に対する受診勧奨については、特に役員からの受診指導により受診率が向上したこともあり、職制を通じた受診勧奨の有効性を改めて認識した。

今後の展望・抱負

- 取組を通じて、従業員やその家族ががん検診を受診しやすいように環境整備を行うことが大切であると感じた。現在、検診実施体制の強化のために、産業医・保健師の増員配置や健康保険組合と連携したコラボヘルスの更なる推進を検討している。また、従業員の精密検査受診の更なる後押しを模索中である。
- 従業員の健康管理に真摯に取り組み、同時にお客様を様々なリスクからお守りする保険会社として、お客様に対し健康に関する様々なアドバイスができるようになることが、会社としての使命であると考えている。

<代表者コメント>

アクサ生命は、世界64の国と地域、世界の1億300万人のお客さまから信頼をお寄せいただく AXA グループの日本におけるオペレーティングカンパニーのひとつとして、最も信頼されるパートナーとなることを目指しています。

わたしたちアクサ生命では、「お客さまをお守りする」というビジネスの根幹を遂行するにあたり、平成27年4月に、アクサ生命の健康に対するスタンスを明文化するために、「健康宣言」をしました。

役員、社員が様々な取り組みにより自らの健康を心掛けるとともに、ヘルスリテラシー（健康に対する知見）を高めることで、個人のお客さまの健康増進と法人のお客さまの健康経営推進のサポートにも取り組み、日本の社会へ貢献することを目指していきます。

このたびは、会社の考え方や取り組みが社内に一層浸透する大変良い機会を頂戴したと、感謝しています。

今後も、社員とその家族が心身ともに健康に生活することを支援しながら、選ばれる企業となるために、生命保険会社としての社会的責任を果たし、働きやすい職場を実現する取り組みを継続していきます。（執行役兼人事部門長 種村尚）



<アドバイザーコメント>

産業医・保健師の増員による体制強化や、従業員だけでなく従業員の家族も対象としてがん対策の取組を実施している点からも企業としての取組意欲の高さが窺える。また、受診勧奨においても、メールや社内便等で受診を呼びかけるだけでなく、オリジナルの冊子を作成するなど、創意工夫を凝らしながら取組を行っている点も高く評価できる。今後も受診勧奨の取組を継続して行い、精密検査対象者へのフォローを徹底してもらいたい。



田島ルーフィング株式会社

～各事業所拠点の健康管理担当者を対象とした啓発活動を展開～

業 種	製造業	創 業	1919年
主要事業	屋根葺材並びに防水材料また床材料の製造・販売及び技術指導など		
常時使用する従業員数	正規 1,107人	非正規	41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

- 婦人科検診の導入・実施
- 従業員のがん検診受診状況の把握
- 各事業所拠点の健康管理担当者を対象としたがんセミナーの開催

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	○		

平成27年度までの取組や課題など

- 過去に従業員をがんで亡くした経験から、会社としてがん対策に取り組んでおり、これまでも胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、前立腺がん検診を実施してきた。
- 一方で、女性従業員が少ないこともあり、乳がん検診や子宮頸がん検診等の婦人科検診については未実施であった。
- 近年、女性従業員の産休・育休の取得が増加傾向にあると同時に、定年を迎える女性従業員も徐々に増えてきていることもあるので、女性従業員にも「長く健康で働き続けてもらいたい」という思いから、婦人科検診を導入したいと考えるようになった。
- そこで、平成27年度は、女性担当者を中心とした体制を整備し、婦人科検診の導入に向けた検討を行うこととした。検討の過程においては、検診医療機関を訪問し、検査機器等を見学した他、担当者自身が実際に子宮頸がん検診・乳がん検診の受診を体験する等、婦人科検診についての理解を深めた。

取組の内容

<婦人科検診の導入・実施>

- 婦人科検診の導入について社内で検討を重ね、経営層の同意のもと、検診費用を全額会社負担としたうえで、平成28年度から新規導入することとした。
- 子宮頸がん検診は細胞診を20歳以上、乳がん検診はマンモグラフィ検査を30歳以上と対象者を絞り、2年に1回の偶数年に検診案内をする形で運用を開始した。
- 導入初年度である平成28年度は、概ね100%の受診率であったものの、従業員の中には「痛そう」「検査方法に抵抗がある」といった意見もあった。次年度以降、検診案内を出す際には、女性の従業員に安心して受診してもらえるよう情報発信の仕方に工夫を凝らす必要があると感じた。

<従業員のがん検診受診状況の把握>

- これまで、従業員のがん検診の受診結果については、医療機関から送られてくる紙媒体の結果票を保管しているのみで、従業員の受診状況や受診率を会社として十分に把握できていなかった。
- そこで、まずは関東圏の事業所を対象として受診結果の洗い出しを行ったところ、概ね100%の受診率であることを確認することができた。今後は、全国の事業所の受診状況の把握を進めていく予定である。
- また、受診状況把握を進めていく中で、紙媒体の結果票では受診歴の経年把握が困難であると感じたことから、今後、検診結果のデジタル化を行うことを検討することとした。検診結果のデジタル化によって受診歴の管理・把握が容易になり、未受診者への受診勧奨も効果的に実施できるものと期待している。

<各事業所拠点の健康管理担当者を対象としたがんセミナーの開催>

- 会社としてがん検診を実施してはいるものの、がん検診の重要性について十分に理解していない従業員や何を検査しているか分からないまま受診をしている従業員が多数いたことから、がんやがん検診について正しい理解を持ってもらうことを目的に、がんセミナーを開催することとした。

【セミナーの様子】



- しかし、全国に20カ所以上の事業所があり、従業員数も1,000人を超えているため、従業員を一同に集めたセミナーを開催することが難しかったことから、まずは、各事業所における健康管理担当者向けにセミナーを実施することにした。
- セミナーでは、各健康管理担当者がそれぞれの事業所拠点の従業員に対して、がん検診の内容や検査の必要性・大切さについて伝えることができるように、具体的ながん検診のメリット・デメリットや検査方法について、検査機器の写真（スライド）等を交えながら講義した。

取組において工夫した点・苦勞した点

- 事業統合により事業所拠点や従業員数が増えたことで、本社主体の取組に限界を感じるようになった。そのため、各事業所拠点の健康管理担当者をキーパーソンとして、東京都から提供されたリーフレットなどを活用しながら、各事業所の従業員へ啓発を行うようにした。
- がんセミナーにおいては、講義の途中で東京都提供のDVDを放映するなどし、担当者が関心を持って講義を聞いてもらえるよう工夫した。
- 労働衛生コンサルタント資格を持つ医師と新たに業務委託契約を締結し、まずは東京都と埼玉県の事業所を対象を絞って安全衛生環境の向上に向けた取組を展開する等、産業保健スタッフとの連携強化を図った。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- がんセミナーを受講した担当者からは「所属の従業員に積極的にがん検診の受診を勧めていく」といった意見が出るなど、セミナーを開催した狙い通りの効果を得ることができたと感じている。
- 新たな産業保健スタッフとの協働の開始により、定期的に健康相談（面談）を行う機会を従業員に提供できるようになり、これまで以上に産業保健スタッフと従業員との距離を縮めることができた。
- 既存の安全衛生委員会についても見直しを行い、今後は当該産業保健スタッフも含めて委員会活動を行うことを取り決めたほか、委員会活動の明確化を目的として「安全衛生活動計画」の策定を行うなど、安全・衛生（健康づくり）の取組推進のための環境整備を行った。

今後の展望・抱負

- 他事業所の従業員が、東京都内の事業所を中心に行ったがん対策や社内の健康づくりの取組を参考とし、がん検診の必要性や大切さについての理解をより一層向上できるよう引き続き行政・産業保健スタッフ・健康管理担当者と共に協働を図りながら、社内に向けて積極的に情報発信を行っていききたい。
- また、今後は精密検査対象者に対する受診勧奨についてもこれまで以上に力を入れて取り組んでいきたい。
- がん検診を受診することが「健康づくりの一步」であり、従業員同士が上下関係なく、自身の健康状態や健康づくりについて意識し、話し合うことができるような職場環境づくりを目指していききたい。

＜代表者コメント＞

当社は昨年度に続き、東京都職域連携がん対策支援事業に参加させていただきました。

昨年度実行できなかった、がん検診の充実を検討し、女性社員からの要望により婦人科検診を平成28年より導入しました。導入により男女問わず、がん検診に関して改めて意識する社員が増えました。

健康管理担当者は今後社内セミナー等を実施し啓発活動を進め、がん検診の意識向上を図り、早期発見・早期治療（対応）を出来る体制づくりを行っていきます。

企業として大切な人財の安全第一・健康第一を両輪に考え、日々邁進してまいります。（生産本部 課長 白石正則）



＜アドバイザーコメント＞

これまで未実施であった婦人科検診を導入するだけでなく、未把握であったがん検診受診状況を正確に把握するなど、がん対策の質の向上に着実に取り組んだ点が評価できる。また、現状の取組環境を省みて、安全衛生委員会や産業医の見直しを行い、安全衛生委員会・産業医をはじめとした産業保健スタッフを、相互に有機的に活用する姿勢も高く評価できる。今後は、検診結果のデジタル化の検討を進めてもらいたい。



田中科学機器製作株式会社

～社内各部門の声を吸い上げたボトムアップの取組を展開～

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 21人	非正規	11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

- がん検診受診後のフォローの徹底による精密検査受診率100%の達成
- 安全衛生委員会を新規に立ち上げ、受動喫煙防止対策を検討・実施
- ウイルス肝炎対策についてのセミナー実施

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	△		

平成27年度までの取組や課題など

- 今から約9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、翌年に進行がんが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」と指摘されることがあった。
- このような経験を経て、毎年の健康診断（生活習慣病予防健診）にあわせて、胃がん検診・大腸がん検診、肺がん検診を実施するようになり、婦人科検診や各種腫瘍マーカーについてもオプション実施という形で従業員に受診機会を提供するようしていた。

- がん検診の受診率は、従来から100%を達成していたものの、要精密検査対象者の精密検査受診率の低さが課題であった。
- 平成27年度は、会社として精密検査受診率100%を会社目標とすることを宣言し、精密検査受診に対する従業員の意識調査を行った他、がんに罹患した従業員にその体験談を語ってもらう機会を設けるなどした。

取組の内容

<がん検診受診後のフォローの徹底による精密検査受診率100%の達成>

- 平成27年度に、会社として精密検査受診率100%を達成することを目標と掲げたことから、平成28年度の検診実施時においては、精密検査対象者への受診勧奨を徹底することにした。
- 受診勧奨の効果もあり、精密検査対象者は早期に精密検査を受診し、平成28年度においては精密検査受診率100%を達成することができた。

<安全衛生委員会を新規に立ち上げ、受動喫煙防止対策を検討・実施>

- 従業員数が50名以下であることから、安全衛生委員会の設置義務はないものの、これまで社内の安全衛生・健康管理について、包括的に議論したり、集約する組織がなかったことから、平成28年度から新規に安全衛生委員会を立ち上げた。
- 安全衛生委員会は各月第2週に開催することとし、委員会においては、特に受動喫煙防止対策の実施について議論を行った。
- 安全衛生委員会での議論を受けて、喫煙者が利用することの多かった営業用車両の分煙化を行うこととし、新規に禁煙車として営業用車両1台のリース契約を行った。

<ウイルス肝炎対策についてのセミナー実施>

- 会社としてこれまで肝炎ウイルス検査については実施してこなかったものの、平成29年度からは肝炎ウイルス検査を新規に導入できるよう検討を行うこととした。
- 肝炎ウイルス検査導入のための取組の一環で、社内の機運醸成を図ることを目的として、全従業員を対象にウイルス肝炎対策をテーマとしたセミナーを行った。
- セミナーでは、「肝臓がんが日本人のがんによる死亡原因の上位にあること」、「B型・C型肝炎ウイルスの感染を早期に発見し、早期に治療することが肝臓がんによる死亡を防ぐことにつながる」と、そして、そのためには肝炎ウイルス検査の実施が必要である」ことなどを説明した。

【セミナーの様子】



取組において工夫した点・苦勞した点

- 肝炎対策についてのセミナーの実施日には、環境マネジメントシステムについての社内研修を実施するなど、従業員の集まる機会を有効に活用した。
- また、セミナー開催と同時に生活習慣病予防のための食生活指導を開催することで、健康づくりの一環としてのがん、肝炎対策の理解が深まりやすいよう工夫した。
- 特に食生活指導については、昼食会を兼ねており、従業員同士の親睦と社内教育の融合を目指した。このように、従業員の「聴く」環境づくりに注力することで、啓発活動の効果の最大化を図った。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- ウイルス肝炎対策についてのセミナー実施時に昼食会を取り入れたことで、セミナー開催前から従業員間で話題となるなど、従業員の関心を引き出すことができたと感じており、セミナーを聴く姿勢の向上に寄与できたものと感じている。
- 東京都職域連携がん対策支援事業の参加から2年が経過し、啓発活動の継続から、従業員のがんに対する意識が高まっていることを感じている。

今後の展望・抱負

- 今年度新規に安全衛生委員会を立ち上げたことで、社内の各部門の意見を集約することができるようになった。今後も、埋もれがちな現場の声をしっかりと吸い上げ、ボトムアップの実効的な対策を積極的に実施していきたい。
- がんはもちろんのこと、その他にも検診等による早期発見が大切な疾病についても、早期発見・早期治療を促し、貴重な財産である従業員の生命と健康を守り、今後も健康で働き続けられる就業環境を構築していきたい。

<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して2年目になりますが、東京都福祉保健局の方のご支援で一段とがんに対する知識を深め、新たな予防対策を実施することが出来ました。

健康経営はまず従業員の皆様に健康増進意識を持ってもらうことが重要と考えます。今回実施した食生活指導は事前に従業員の昼食の写真を撮影、当日はそれを見ながら指導の先生に良い点・悪い点を指摘していただくという方法で行われ、今後のメニューのあり方を改めて考え直す機会づくりが出来ました。翌日の昼食から先生のアドバイスを実行する人も出てきており実施効果が大きかったと感じております。今後も従業員と共に健康増進活動を続けていきたいと思っております。

(取締役総務部長 手塚裕)



<アドバイザーコメント>

安全衛生委員会を新規に立ち上げ、実効的な社内検討体制を整えたこと、会社目標に掲げた精密検査受診率100%を確実に達成したその実行力は高く評価できる。また、社内セミナーの実施手法は見事であった。貴社における啓発手法・着実な課題解決に向けた企画力は他企業の参考となると考える。



東京トラック運送株式会社

～従業員への受診啓発を通じた健康管理規程の着実な運用～

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 216人	非正規	74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

- 管理職を対象とした人間ドックの先行受診
- 社内報を活用したがん検診についての情報発信
- 既存の研修機会を活用したがんセミナーの開催

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	☐		

平成 27 年度までの取組や課題など

- 「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」、「会社に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。
- 平成 26 年度までは労働安全衛生法に定める健康診断を中心に従業員の健康管理に取り組んでおり、がん検診等のがん対策の取組は実施していなかったが、従業員ががんに罹患したことをきっかけに、会社としてがん対策に取り組むこととした。
- 取組の初年度である平成 27 年度は、まず会社全体でがんに対する理解を深めるため、東京都から提供されたリーフレットを用いて、役員会議・支店長会議等の場で幹部職員と勉強会を行うとともに、各支店長がそれぞれの支店の従業員にがん教育を行うようにした。

- さらに、労使間で協議を重ねて健康管理規程を策定し、平成28年4月から区市町村が実施するがん検診を活用することを取り決め、従業員の検診受診を出勤扱いとするとともに、会社が検診費用を全額負担することとした。

取組の内容

<管理職を対象とした人間ドックの先行受診>

- 健康管理規程の運用開始にあたっては、管理職が自身の体験談をもとに従業員に対してがん検診の受診を勧めることができるようにするため、管理職を対象として人間ドックの先行受診を行った。この人間ドックの受診により、2名の管理職にがんが見つかったが、早期の発見であったことから、早期の段階で治療につなげることができた。

<社内報を活用したがん検診についての情報発信>

- 一人でも多くの従業員に健康について関心を持ってもらい、区市町村が行うがん検診を受診してもらえるよう、社内報である「健康推進ニュース」を3回発行した。
- 健康推進ニュースでは、馴染みのある健康づくりの話題を入り口としてがんの話題につなげる工夫をするなど、従業員の関心を引き出す工夫を随所に散りばめた。また、健康推進ニュースの作成にあたっては、東京都から提供された資料やデータ等を活用して、がん対策の必要性について分かりやすくまとめたほか、会社として東京都職域連携がん対策支援事業に参加し、区市町村が行うがん検診の受診を推進していることも明記した。社内報はA4版1ページにコンパクトにまとめ、社内の掲示板等、従業員の目に触れやすい場所に掲示した。

[健康推進ニュース]

東京トラック運送(株)
健康推進ニュース

平成28年8月10日 28-01 号
財経・総務部発行

～会社の元気は従業員の健康から～

40歳を超えたら集団がん検診を受診しましょう！！

皆さんは会社で行う定期健康診断だけで満足していませんか？
死亡者の半数以上は、生活習慣病であるが、循環器疾患（脳卒中や心筋梗塞）であり、そのなかでも「がん」は第1位です。

皆さんがお住まいの区市町村では集団がん検診を行っており、対象者には受診カードのようなものが毎年郵送されています。費用は会社負担で受診できますので、面倒くさがらず・怖がらずに定められた期間に受診しましょう。

健康で働くためには生活習慣の改善から！！

生活習慣病ってよく聞けどなに？
こんな疑問を持ったことはありませんか。主な生活習慣病には

- ① がん
- ② 糖尿病・メタボリックシンドローム
- ③ 循環器疾患
- ④ COPD（慢性閉塞性肺疾患）

このようなものがあります。

皆さんの生活習慣を改善するだけでリスクが減るものがたくさんあります。

東京都福祉保健局保健政策部健康推進課の事業に当社は参加しております！！

東京都職域連携がん対策支援事業に昨年度より参加し、集団がん検診に従業員に受診させることで従業員の健康を守ることで優秀賞を受賞しており、本年度も同事業に参加しております。本年度は、集団がん検診の受診率向上に努める目標を掲げております。

本年度より東京都職域健康づくり推進事業にも参加する予定です。

運輸業界は、高齢化や若者の免許離れ、人口減少で働き手が少なくなっております。国民が使用する道路を営業させて頂いているということは、当社が事故を起こすことはあってはなりません。事故原因が病気であればなおさらです。会社が従業員の健康に費用をかけることは、最終的には会社の信頼・成長につながるということを全従業員が理解・共有しなければなりませんので、本ニュースを定期的に発行し、皆様の健康に役に立つ内容を更新してまいります。（財経・総務部長）

東京トラック運送(株)
健康推進ニュース

平成28年10月5日 28-02 号
財経・総務部発行

～お住まいの区市町村が実施する集団がん検診を受診しましょう～

40歳を超えたら1年に1回 集団がん検診を受診しましょう！！

働き盛りに急増中！いまやがん患者のうち3人に1人が働く世代です。
がん（悪性新生物）によって死亡する割合は、全死因の約3割を占めます。

死因	全国		東京都	
	総数	割合	総数	割合
1位 がん	28.8%	33.1%	30.2%	33.7%
2位 心疾患	15.5%	14.0%	17.1%	15.1%
3位 肺炎	9.7%	10.1%	10.8%	9.1%

年齢別でも35歳から「がん」による死者は3倍に！！
35歳以降になると5年おきに死者が2倍ずつ増加

35歳155人→40歳334人→45歳510人→50歳887人
（東京都の人数）

がん部位別死亡率
男性は「肺がん」、女性は「大腸がん」による死亡の割合が高くなっています。

部位	全国		東京都	
	総数	割合	総数	割合
男性	19.9%	23.9%	19.1%	22.3%
女性	13.3%	14.7%	11.2%	14.3%
胃	13.3%	14.7%	11.2%	14.3%
結腸、直腸	13.0%	11.8%	14.7%	12.5%
肺	8.4%	7.3%	10.0%	8.4%
肝、胆膵	8.2%	9.1%	7.0%	8.5%
胆のう、胆道	4.9%	4.1%	6.2%	4.2%
乳癌	3.6%	0.0%	8.8%	4.4%
前立腺	3.1%	5.3%	0.0%	5.7%
食道	3.1%	4.4%	1.2%	5.4%
悪性リンパ腫	3.1%	2.9%	3.3%	2.8%

若年・中年層の女性のがん死亡数では「子宮がん」「乳がん」によるものが多くなっています。

受動喫煙の肺がんリスク1.3倍！

国立がんセンターは、受動喫煙による日本人の肺がんリスク評価を「ほぼ確実」から「確実」に。

当社で、受動喫煙リスクがある最大の場所は「車両内」です。
車両は、従業員が共有する会社の資産ですので、喫煙は車外の喫煙場所やPA、SAで行いたい。たばこを吸わない従業員への配慮を忘れず、きれいで清潔な状態を保ちましょう。

次号より「がん」の部位別の説明や予防方法なども発信していく予定です。
従業員の欠勤数が減れば、会社は利益をつくりだすことができますが、欠勤すれば損失ははかり知れません。
従業員のみならず自身の健康に興味を持つことによって、生活習慣病予防に大変役立つことも沢山ありますので、「検診がこわい」とか「面倒くさい」、「自分は大丈夫」など考えず正しい知識のもと、年齢で推奨されている検診は積極的に受診することを会社として助賛いたします。

<既存の研修機会を活用したがんセミナーの開催>

- 運輸業という業種柄、従業員が一同に会する機会を設定することは難しかったが、年1回会社が行っている「事故防止研修会」の機会を活用して、がんについてのセミナーを開催した。

- 研修会の冒頭では、社長が年始挨拶において話していた「従業員の健康は会社経営の支えである」という言葉を改めて取り上げ、会社としての従業員に対する思いを伝えた。

- セミナーでは、「がん検診は健康な従業員が対象であること」、「精密検査の受診をしないとがん検診の受診が意味のないものになってしまうこと」等について講義した。

【セミナーの様子】



取組において工夫した点・苦労した点

- 社内報の発行にあたっては、がんに関するトピックだけでなく、健康づくりに関するトピックも取り上げることで、従業員の関心を引き出すよう工夫を凝らした。
- 事故防止研修会におけるがんセミナーについては、一つの会場だけでは全ての従業員の受講は不可能であったことから、営業拠点ごとに同一内容のセミナーを複数回開催することで、全ての従業員が受講できるようにした。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- セミナー後に行ったアンケートにおいては、「がんは他人事かと思っていたが、そうではないことが分かった。セミナーを通じてがん検診の大切さがよく分かった」といった意見や、「定期的ながん検診を受診してみようと思った」といった意見が多数あり、今後の従業員の行動変容が期待できる結果が得られた。
- 一方で、がんと診断されたら仕事を辞めなくてはならなくなるのではと不安を抱えている従業員もいたため、改めて会社としてがん治療後も雇用を継続する意思があること、雇用継続のためにどのような対応を行うかなどを明示し、従業員が安心してがん検診を受診出来る環境を整えていく必要があると考えている。

今後の展望・抱負

- 社内報等を活用して継続した情報発信に取り組み、従業員のがん検診の受診意欲の向上を図っていく。その際、がん治療を継続しながら復職した従業員の体験談なども併せて発信していければと考えている。
- 従業員の高齢化スピードは益々加速し、若年層の雇用確保も困難な状況にあるので、会社として従業員の健康管理に取り組み、職場環境整備の改善を行い、従業員やその家族、顧客からも信頼される企業育成を行っていきたい。

<代表者コメント>

昨年度より引き続いて東京都職域連携がん対策支援事業に参加させていただき、当社と致しましては、安定したがん対策を実施していくには、様々な問題点や現状把握がとても重要だと痛感しております。

当社は昨年、健康管理規程を作成し従業員の健康に関する土台をつくりました。

今年は、その土台に従業員の意志をのせるために、従業員向けにがん知識の向上をテーマに取組を行いました。

その一つが、年に1回全員参加で行われる事故防止研修会の中でのがん対策関連のセミナーです。

がんとは何か、どのように防ぐのか、がんになったら等の初歩的な内容を改めて従業員に行うことによって、健康への興味、がん検診への興味を抱いてくれればとの思いから開催いたしました。

運送業を営む会社にとって「安全」は最重要課題であり、その中でも実際にハンドルを握る従業員の健康管理は安全に直結するものと位置付けており、経営の支えとも言えます。

高齢化するドライバーの健康に対して、会社が積極的に取り組みを行い、安全の先にある信頼を得られる企業へと成長させることに今後も努力を重ねていく所存であり、関係各位には引き続きご指導願いたく思います。

(代表取締役 吉川康宏)



<アドバイザーコメント>

担当者自身が講師となって複数の事業所を対象にセミナーを開催してまわるなど、精力的にがん対策に取り組む姿勢が高く評価できる。また、従業員に対する受診啓発の一環として発行した健康推進ニュースでは、自社で陥りやすいがんやそのリスク要因を身近な事例に沿って紹介することで、“自分事”としてがん対策を考えることができるよう記事内容に工夫を凝らしている点も評価できる。引き続き、企業の実情に即した取組を継続するとともに、今後の展開に期待する。



株式会社ナカノフドー建設

～多様な広報媒体を活用した受診啓発の展開～

業 種	建設業	創 業	1933年
主要事業	総合建設業		
常時使用する従業員数	正規 731人	非正規	29人
本社等所在地	東京都千代田区九段北4-2-28		
認定事業所	本社		

取組の ポイント

- 会社としてのがん対策の取組姿勢を表明
- 啓発対象に合わせた様々な受診啓発の実施
- 安全衛生委員会を活用したがん検診理解促進の試み

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	○		

認定以前の取組や課題

- これまでも、会社として毎年実施している健康診断にあわせて、肺がん検診、大腸がん検診、子宮頸がん検診を実施していた他、B型・C型の肝炎ウイルス検査やPSA検査も実施していた。
- 従来からがん検診の受診率は100%を達成しており、精密検査の対象となった従業員に対しては、健康診断担当者より社内メールや電話等を活用して精密検査の受診を呼びかけるとともに、精密検査受診後の報告書の提出を徹底していた。
- しかし、胃がん検診、乳がん検診については、これまで会社として実施してはならず、従業員に受診機会を提供することが課題となっていた。そこで、まずは区市町村が行うがん検診を活用して受診機会を提供することとし、その情報提供や受診啓発を中心に活動することとした。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 平成27年度に、がん患者支援のためのチャリティーウォークイベントであるリレーフォーライフジャパンの活動に会社として参加したことがきっかけでがん対策の必要性を意識するようになり、社会貢献活動の強化と従業員に対する健康管理の取組の充実を目的に、本事業への参加を決めた。

取組の内容

<会社としてのがん対策の取組姿勢を表明>

- 区市町村が実施する胃がん検診・乳がん検診の受診を従業員に勧奨するにあたっては、まず、会社としてのがん対策に対する取組姿勢を従業員に表明することが大切であると考え、社内イントラネットを通じて、全従業員に対して「がん検診推進の協力について」という通知文を発出した。

[がん検診推進の協力について]

各 位	平成28年10月26日
	総 務 部
がん検診推進の協力について	
現在、統計によると、日本人の2人に1人ががんとなり、その内3人に1人が命を落としています。	
しかし、定期的に検診を受けることで、早期にがんを発見し、治療すれば、治る確率は高くなります。	
社員や大切なその家族を守るためにも、全社的にがん検診の推進に取り組んでまいりますので、ご協力くださいますようお願いいたします。	

<啓発対象に合わせた様々な受診啓発の実施>

- 男性従業員が多い業種柄、乳がん検診の受診啓発は、女性の担当者から行うこととした。女性担当者から女性従業員宛にリーフレットを配布することにより、受診・相談しやすい環境作りを行った。
- また、管理職から部下の従業員に対してがん検診の受診を勧めるにあたって、経営者向けのリーフレットを管理職へ配布した。
- さらに、職場におけるがん検診に対する機運醸成を図るため、がん検診啓発用ポスターを従業員の目に留まる身近な社内掲示板に掲出した。
- 加えて、担当者自身が胃がん検診・乳がん検診についての理解を深めるために参加したがん検診見学会の内容を、検査機器等の写真も含めたレポートにまとめ、社内イントラネットを活用して社内配信を行った。

[がん検診見学会のレポート]

青森12月号 NEWS
がん検診見学会（胃がん検診 胃X線検査）レポート
がん検診推進の一環として、東京都福祉保健局主催のがん検診見学会（胃がん検診）の様態をご紹介します。
胃がん検診（胃X線検査）は、胃がんの早期発見・早期治療を目的としています。また、胃潰瘍・十二指腸潰瘍・胃ポリープ・胃炎なども発見されます。撮影法は、X線吸収の多いバリウム（造影剤）とX線吸収の少ない炭酸ガス（造影剤）を利用して小さな病変を写し出す方法となります。
説明に依りますと、始めに問診を行い、炭酸ガス（造影剤）を口の奥の方に少量の水と一緒に飲み込みます。おなかが張りグツグツがでそうになりますが、喉を飲み込む要領で検査が終わるまでグツグツを出さないようにします。バリウムを全て飲みます。撮影が始まり、体が傾け、体を仰向けやうつぶせ、左右に3回転させ、直接胃にカメラを充てるなどの指示が出され様々な角度から撮影を行います。胃の動きを止めるため「息を止めてください」という指示があります。胃が動いているとボケた写真になってしまうので、しっかりと息を止め、おなかを動かさないようにします。

撮影時間 …… 約7分位 検査終了後多めに水を飲み、30分ぐらい時間をおいてから緩下剤を服用します。バリウムは体内に吸収されることなく、胃から小腸、大腸へ進み最終的に肛門から身体の外に排泄されます。そのため、水分をたくさんとって早く白い便を出すようにします。
胃がん検診の参考サイト http://www.fukuyama-kenshin.jp/stomach-x-ray/
がん検診などに限らず、検査結果が比較し易くなる同じ医療機関で定期的な検診を受けましょう。
すべてのがん検診などに言えることは、検診を受けるに当たり、時間・費用と身体・精神的な負担が掛かりますが、異常がなければ不安が解消されます。もし、がんの早期発見をした場合は、早期の治療が可能となり、各負担を軽減することができます。ご自身やその家族を守るために、是非この機会にがん検診を受診しましょう。

＜安全衛生委員会を活用したがん検診理解促進の試み＞

- 安全衛生委員会においてがん検診について分かりやすく学べる東京都作成の研修用DVDを活用して社内各部門の担当者の理解向上を図った。また、今後は、各部門の担当者が核となって各部門従業員への働きかけを進めていくことを確認した。

【安全衛生委員会での勉強会の様子】



- その際、社内産業医からも「がんについては、今は治らない病気ではなくなっており、早期発見がとても重要である。また、がんの予防のためには、適正な食事、運動、睡眠を心掛けることが大切である」といった話があり、担当者は皆真剣に耳を傾けていた。
- 加えて、安全衛生委員会においては、社内におけるがん対策の実施について積極的な意見交換を行っており、特に胃がん検診については、区市町村検診の活用だけでなく、会社で胃がん検診を実施することも視野に、検診方法や検診費用の負担も含めた具体的な検討を重ねた。

取組において工夫した点・苦勞した点

- 啓発の対象・目的ごとに、使用する媒体や情報発信の方法を使い分け、効果的な広報展開を図った。
- 受診啓発の実施にあたっては、東京都から提供されたリーフレット・ポスター等を活用するなどし、正確な情報を提供できるよう心がけた。
- 安全衛生委員会という既存の会議体を有効に活用することで、社内全体で負担なくがん対策に対する理解を深めることができた。

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社内掲示板、安全衛生委員会などの既存の職場資源を有効に活用しながら、従業員にがんを身近に考えてもらうきっかけづくりを継続的に行うことで、従業員のがんに対する意識が徐々に高まってきていることを感じている。実際、会社として参加しているリレーフォーライフジャパンのチャリティーウォークイベントに参加する従業員の人数も昨年度より増加するなど、社外での活動にも好影響を与えている。

今後の展望・抱負

- がん検診について、「会社が実施している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、引き続き従業員の意識改善に努めていきたい。
- そして、生活習慣病の予防、疾病の早期発見・早期治療を促すことは勿論、がんなどを発症しても安心して働き続けられるような企業を目指していきたいと考えている。

<代表者コメント>

当社は、従業員とその家族が笑顔でいられるよう、安心して働ける職場環境を確保するとともに、働きがいのある職場環境の維持・向上に努めることが重要であると考えています。

今回、東京都職域連携がん対策支援事業に参加させていただき、日本人の2人に1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理解することができました。

今後、会社として必要ながん検診を導入することは勿論、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目指して参ります。
(総務部長 田中豊一)



<アドバイザーコメント>

啓発の目的・対象に応じて啓発手法を使い分ける等、きめ細やかな啓発活動を精力的に行った点が高く評価できる。また、安全衛生委員会を活用した取組として、勉強会を開催したほか、現状の検診体制を見直し、検診手法を検討した点についても評価できる。安全衛生委員会委員を各部署のハブとして会社全体の取組を推進した点も効果的であった。



株式会社情報実業

～全従業員が一同に会する機会を活用したがん啓発の実施～

業 種	情報通信業	創 業	1980年
主要事業	システム開発		
常時使用する従業員数	正規 35人	非正規 6人	
本社等所在地	東京都立川市曙町1-18-2 一清ビル別館3F		
認定事業所	本社		

取組の ポイント

- 会社としてがん対策に積極的に取り組むことを全従業員に表明
- がん検診見学会への参加
- 全従業員を対象としたがんセミナーの開催

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	○		

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。がん検診の実施にあたっては、会社側が従業員の検診受診日を設定し、医療機関の予約までを行っており、また、検診費用や検診受診に係る交通費も全額会社で負担していた。このように、従業員ががん検診を受診しやすい環境を整備していることもあり、検診受診率は従前より100%であった。
- 検診後の対応としては、精密検査の受診が必要な従業員には精密検査受診の報告を義務付けている他、がん診断によって万が一入院が必要となった場合に会社からも入院費を支援できるよう、会社としてがん保険に加入するなどの手厚いフォローを実施していた。
- しかし、会社としてのがん対策の取組の一方で、「会社が予約しているからとりあえず受診している」、「自分にはがんは関係ない」という認識を持った従業員もおり、特に若手の従業員

においてその傾向は顕著であった。会社としては、ただなんとなくがん検診を受診するのではなく、がん検診の重要性を一人一人が正しく認識したうえで受診してもらいたいと考えていた。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 今年度、従業員ががんに罹患したという経験をした。幸いにも当該従業員はがん治療を行いながら就業を継続することが出来ているが、従業員のがん罹患をきっかけとして、会社としてもこれまで以上にがん対策に真摯に取り組む必要があると考え、本事業への参加を決めた。

取組の内容

<会社としてがん対策に積極的に取り組むことを全従業員に表明>

- 主にシステム開発を行っている業態であることから、顧客企業に常駐している従業員もいるなど、従業員が一同に会する機会は少なかった。しかし、月に一度全従業員が集まる「帰社日」を活用して、会社として東京都職域連携がん対策支援事業に参画していること、これまで以上にがん対策に積極的に取り組んでいくことを全従業員に表明した。

<がん検診見学会への参加>

- 従業員に対してがん検診の重要性を伝えていくためには、担当者自身ががんやがん検診についての正しい理解を持つ必要があると考え、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にした。
- 見学会においては、検診医療機関の職員の説明を受けながら、がん検診において実際に使用する検査機器を見学することができた。特に、乳がん検診については、マンモグラフィ検査と超音波検査の違いについて詳しい説明を聞くことができ、理解を深めることができた。

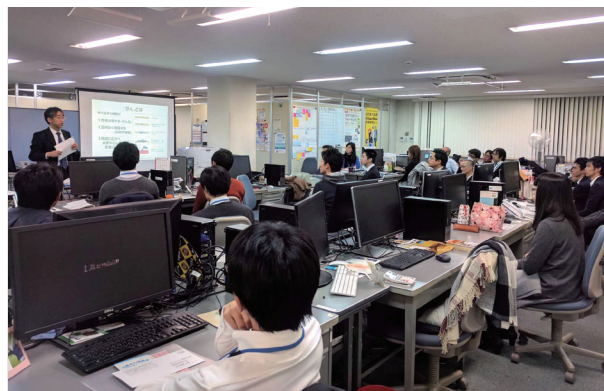
【がん検診見学会の様子】



<全従業員を対象としたがんセミナーの開催>

- がんや、がん検診の大切さについて、従業員に知ってもらうことを目的にがんセミナーを開催することにした。セミナーは、月に一度の「帰社日」に開催することとしたため、従業員全員が受講することが出来た。
- セミナーでは、「日本人の2人に1人ががんに罹るなど、がんは非常に身近な病気であること」、「がん検診によってがんは早期に発見することができ、早期の治療につなげ

【セミナーの様子】



ることができる」など、基礎的事項を中心に、受講した従業員の反応などを確かめながら講義を行った。

- セミナー開催時には、東京都から提供されたリーフレットを併せて配布することで、従業員の理解向上を図った。

取組において工夫した点・苦労した点

- 社内の管理職からがん検診の大切さを伝えるのではなく、社外から東京都職員を講師に招き、セミナーを開催することで、従業員の関心を引き出すことが出来るよう啓発方法を工夫した。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 啓発を通じて、「熱いものを飲むと喉にがんができやすくなる」、「痛みのないしこりがあるって大きくなっている場合、それは実はがんなのかもしれない」など、普段の生活に直結した身近なエピソードであれば、従業員に「自分事」としてがん検診について考えてもらえると感じた。

今後の展望・抱負

- 今後は、従業員向けにアンケート調査を実施し、セミナーの効果検証をしたいと考えている。アンケート調査の結果を踏まえ、従業員の関心を引き出す有効な啓発方法を模索していきたい。
- 今年度がんに罹患した従業員については、当該従業員から迅速な報告を受けることが出来たため、会社としても早期の業務調整や保険手続き等の適切なサポートを講じることができ、治療を継続しながら就業を継続してもらうことができた。今後、同様に従業員ががんに罹患した場合であっても、迅速・的確な対応を講じることが出来るよう、会社としての対応をまとめたマニュアルを策定していきたいと考えている。

＜代表者コメント＞

当社は「個人の幸せ」を追求することを基本とし、従業員の物心両面での幸せを追求することをモットーに経営しております。人財を最も大切にすることで、企業活動が活発となり、豊かな社会の実現に貢献する事につながると考えています。

現在、がん治療中の社員がおります。定期的ながん検診と精密検査での早期発見により、治療と仕事の両立が問題なく行えています。東京都職域連携がん対策支援事業に参加することで、改めてがん検診の大切さを痛感しました。今後も社員とその家族が安心して治療を受けながら仕事に就ける働きやすい環境づくりに力を入れていく所存です。

（代表取締役 藤井隆）



＜アドバイザーコメント＞

従業員が一同に会する機会を有効に活用してセミナーを開催した点に取組の工夫が感じられる。今後は、セミナーの効果検証を行う予定であると伺っているので、ぜひ今後の取組の効果的な実施に繋げてもらいたい。



株式会社ミノファーゲン製薬

～セミナーを通じてがん対策に対する経営層の更なる理解を促進～

業 種	製造業	創 業	1938年
主要事業	医薬品製造販売業		
常時使用する従業員数	正規 126人	非正規	23人
本社等所在地	東京都新宿区西新宿3-2-11 新宿三井ビルディング二号館		
認定事業所	本社		

取組の ポイント

- 経営層向けにがん対策を含む健康経営に関するセミナーを開催
- 従業員のがん検診受診状況の把握
- 従業員のがん検診受診に対する意識把握を目的としたアンケート調査の実施

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	○		

認定以前の取組や課題

- これまでも、労働安全衛生法に基づき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、子宮頸がん検診を実施してきた。しかし、健康診断については受診率100%を達成してはいたものの、がん検診については受診状況を十分に把握できていなかった。
- また、社内通信の発行をはじめとする会社内の健康管理への取組については本社衛生委員会が中心となって取り組んでいたが、その取組も年々マンネリ化してきており、会社内に十分浸透していないと感じていた。経営層をはじめとした会社全体でがん対策を含む健康づくりの大切さについて再度認識を深める必要があると感じていた。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- これまで会社として医療用の肝炎治療薬の製造・販売を専門に取り組んできたが、今年度より新しく皮膚がん治療薬の販売を開始した。この皮膚がん治療薬の販売開始を契機に、会社としてもがんに関する取組を強化したいと考え、本格的にがん対策を始めることとした。

取組の内容

<経営層向けにがん対策を含む健康経営に関するセミナーを開催>

- これまで以上に会社としてのがん対策の取組を強化していくにあたっては、より一層がん対策に対しての経営層の深い理解が必要であると考えた。そこで、経営層を対象としたセミナーを開催することとし、セミナーの開催にあたっては、産業医としての経験が豊富で、かつ産業保健分野に精通した外部の専門家を講師に招くこととした。
- セミナーにおいては、講師から「企業として健康経営に取り組むことで生産性の向上にもつながること」や「社内の健康管理の取組においては経営層からのトップダウンの取組と従業員からのボトムアップの取組の相互バランスが大切であること」、「がん検診においては受診率も大切であるが、精密検査対象となった従業員へのフォローアップも重要であること」などの説明がなされた。受講していた経営層も皆真剣に耳を傾けており、セミナー終了後には講師宛に質問が飛ぶなど、充実した内容のセミナーとなった。

【セミナー資料（一部抜粋）】

健康経営®のメリット

- ① 事故、労災、病気の抑制と防止
- ② 生産性の向上
(アブセンティズム、プレゼンテーションの減少)
- ③ 社員のモチベーション増加、業務効率の向上
- ④ 企業業績の向上、企業イメージの向上
- ⑤ 社員の健康増進→健康保険料の負担軽減

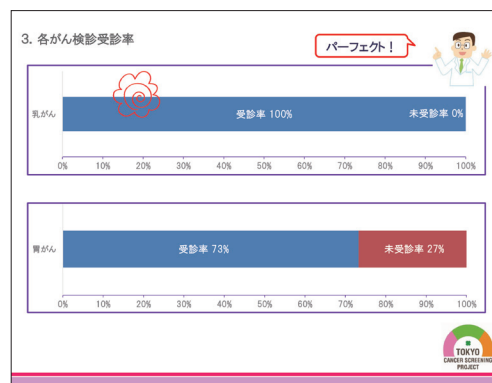
【セミナーの様子】



<従業員のがん検診受診状況の把握>

- これまで健康診断については、従業員の受診状況を正確に把握していたものの、がん検診までは、受診状況・受診率について正確な把握が出来ていなかった。そこで、健康保険組合から提供されたデータの整理を行い、従業員のがん検診の受診状況について正確な把握を行うことにした。
- その結果、胃がん検診については73%、肺がん検診については98%、乳がん検診については100%であるなど、がん検診の種別によって受診率にばらつきがあることが分かった。
- 従業員のがん検診の受診状況については、前述の経営層を対象としたセミナーにおいて報告を行い、がん検診受診率100%達成のために、更なる取組を講じていく必要があることを経営層も含めて再認識した。

【従業員のがん検診の受診状況（一部抜粋）】



<従業員のがん検診受診に対する意識把握を目的としたアンケート調査の実施>

【アンケート内容（一部抜粋）】

- 従業員のがん検診受診に対する意識把握を目的として、アンケート調査を実施した。
- その結果、特に胃がん検診について、「胃内視鏡検査を受診したい」という回答が全体の約40%を占めるなど、多くの従業員が胃内視鏡検査を希望していることが分かった。
- これまで、会社として胃がん検診については胃部エックス線検査のみを実施してきたが、胃がん検診の受診率の低さ、そして、今回のアンケート調査での胃内視鏡検査の希望の多さを踏まえ、胃がん検診としての胃部エックス線検査及び胃内視鏡検査の選択受診の適否について社内検討を進めることとした。

平成 28 年度

11. あなたの「がん検診」の受診状況について、がん検診項目ごとにお答えください。【〇は一つ】
（かかりつけの医療機関で年度毎に検査を受けている場合も「受けている」に含みます）

①平成 28 年度

検診項目	平成 28 年度	選択肢
胃がん⇒バリウムによるレントゲン検査、もしくは胃内視鏡検査	a b c d	a. 受けた
大腸がん⇒便潜血検査	a b c d	b. 受ける予定
肺がん⇒胸部レントゲン検査	a b c d	c. 受けていない
乳がん(女性のみ)⇒マンモグラフィ検査、もしくはエコー検査	a b c d	d. 対象外
子宮がん(女性のみ)⇒細胞診検査	a b c d	

②過去 5 年間(平成 24～28 年度)

検診項目	過去 5 年間	選択肢
胃がん⇒バリウムによるレントゲン検査、もしくは胃内視鏡検査	a b c d e	a. 必ず受けている
大腸がん⇒便潜血検査	a b c d e	b. ほとんど受けている
肺がん⇒胸部レントゲン検査	a b c d e	c. ほとんど受けていない
乳がん(女性のみ)⇒マンモグラフィ検査、もしくはエコー検査	a b c d e	d. 受けていない
子宮がん(女性のみ)⇒細胞診検査	a b c d e	e. 対象外

⇒c、d を 1 つも選ばなかった方は、Q13 へ進んでください

【Q11. ②で「a. ほとんど受けている」「d. 受けていない」を 1 つでも回答した方にお伺いします】

12. 受診していない理由は何ですか。がん検診項目ごとにお答えください。【〇はいくつでも】

検診項目	理 由	選択肢
胃がん	a b c d e f g h i	a. 体調が悪くないから
大腸がん	a b c d e f g h i	b. 忙しく時間がないから
肺がん	a b c d e f g h i	c. 検査が面倒だから
乳がん(女性のみ)	a b c d e f g h i	d. 検査が苦痛だから
子宮がん(女性のみ)	a b c d e f g h i	e. 検査が恥ずかしいから
		f. 検査を信用していないから
		g. 精密検査になると分かっているから
		h. がんが見つかったら怖いから
		i. その他 ()

13. 胃がんの検診方法はどちらを受診したいですか。【〇は一つ】

⇒男性はQ15へ進んでください

a. バリウムによるレントゲン検査 b. 胃内視鏡検査

c. どちらでもいい d. どちらも受けたくない

【女性のみご回答ください】

14. 乳がんの検診方法はどちらを受診したいですか。【〇は一つ】

a. マンモグラフィ検査 b. エコー検査

c. どちらでもいい d. どちらも受けたくない

15. 「がん検診」に関して、会社に望むことはありますか。

次ページへ

取組において工夫した点・苦勞した点

- アンケート調査を通じて従業員からの声を吸い上げることによって、現状の取組の課題点の洗い出しを行い、効果的ながん対策の展開につなげるようにした。
- 従業員に対して行ったアンケート調査では、がん検診受診に対して、「体調が悪くないから」、「検査が面倒だから」といった回答が一定数あり、意識改革が簡単なものではないと感じた。一方で、がん種別にみると、乳がん検診については受診に前向きな意見が多く、実際に受診率も100%であるなど、有名人のがん告白による影響の大きさを感じた。時宜に適った啓発を行うことが、がん検診受診率の向上に有効に働くのではないかと感じた。

取組の効果（取組に対する従業員の反応など）

- 経営層向けに実施したセミナー後には、「従業員に健康重視の姿勢を見せるためにも、今後もセミナーを継続して開催すべき」という意見もあり、経営層の意識の高まりを感じている。

今後の展望・抱負

- 今後は、従業員やその家族のがん検診受診に対する意識を高めるために、あらゆる啓発方法を模索していきたいと考えている。そのうえで適宜アンケート調査などを行って、効果検証を重ね、取組のブラッシュアップを行うことで、がんの早期発見・早期治療につなげていきたいと考えている。医療用の肝炎治療薬の製造販売を行っている会社であるので、特に、肝がんによって亡くなる従業員がでないようにしたい。
- また、会社として従業員が自ら生活習慣を見直すきっかけ作りを手伝い、心身ともに健やかに仕事ができる環境を作っていきたい。

＜代表者コメント＞

当社は、医薬品製造販売業として安全で高品質の製品を提供することで、人々の健康福祉に貢献することを目的としてきました。今年度抗がん剤を自社開発し発売に漕ぎつけたのを機に、従業員と家族に対しても「がん予防」の啓発活動を行うこととした経緯にあります。

製薬会社ということもあり健康診断受診率は100%ですが、改めて調べたところ、がん検診については従業員の受診状況を会社で把握できていない等課題が多いことがわかりました。

経営層向けセミナーでもご協力いただきましたが、がん対策については従業員個人の問題と片付けず、検診体制の整備や啓発活動に会社を挙げて取り組んでいくことが必要だと考えています。当社は、企業理念に掲げた「働きがい、生きがいを実感できる職場づくり」の土台をなすものとして、引き続き従業員と家族の健康を守る取組を続けてまいります。（代表取締役 宇都宮徳一郎）



＜アドバイザーコメント＞

企業として、確実な取組推進に向けて経営層の更なる理解促進に向けた取組を実践した点は、他企業の取組の参考となると考えられる。また、全従業員を対象として行ったアンケート結果を有効に活用して衛生委員会において検討を行った点も評価できる。衛生委員会で検討した内容の確実な実施を期待したい。



ヤスマ株式会社

～既存の職場動線である朝礼の機会を活用した従業員への意識啓発～

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 182人	非正規	30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

- 婦人科検診を受診必須項目へ
- 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
- 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

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	☐		

平成27年度までの取組や課題など

- これまでも、会社としては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、大腸がん検診を実施していた。
- また、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にも取り組んでおり、従業員の運動促進を目的としたラジオ体操等、お金をかけなくても実践できる健康づくりの取組を行ってきた。
- 平成27年度の東京都職域連携がん対策支援事業への参画に伴い、がん対策についても健康経営の重要な一活動に位置づけることとし、会社として積極的にがん対策に取り組んでいくことを全従業員に対して表明した。
- がん対策の取組の一環として、これまで任意受診項目としていた婦人科検診について、必須受診項目とすることを検討するとともに、従業員の家族に対してもがん検診の受診勧奨を行った。

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来上がっている印象である。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	○	肺がん検診	○	大腸がん検診	○
	乳がん検診	○	子宮頸がん検診	○		

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は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。

がん対策に取り組もうとしたきっかけ・問題意識

- 元々、喉専門の薬を扱う会社として従業員の禁煙を徹底するなど、健康産業を担う企業として高い健康意識を有していた。
- 3年程前に2名の会社幹部をがんで失うという経験をし、この経験をきっかけとして、会社としてこれまで以上にがん対策を強化していく必要があると考え、本事業への参加を決めた。

取組の内容

＜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の実施＞

- これまで、従業員に対してがん検診の受診機会は提供していたものの、その受診状況等については把握できていなかった。
- そこで、まずは本社従業員に対してアンケート調査を行い、健康づくりに対する意識やがん検診の受診有無、未受診理由の把握を行うこととした。
- アンケート調査の結果、約5割の従業員ががん検診を未受診であることが分かった。また、そのうち約8割もの従業員が「がん検診は受診していないが、機会があれば受診したい」と回答しており、会社としてがん検診を実施しているにも関わらず、そのことを多くの従業員が知らない可能性があることが分かった。

【アンケート内容（一部抜粋）】

（質問） あなたはがん検診を受診したことがありますか？

（回答）

- 01 定期的ながん検診を受診している
- 02 定期的ではないが、がん検診を受診している・受診したことがない
- 03 がん検診は受診していないが、機会があれば受診したい
- 04 がん検診は受診したことがなく、今後も受診する予定はない

⇒受診しない理由： _____

＜がん検診に関するリーフレットの社内配布＞

- 会社としてがん検診を実施していることについて、従業員の理解が十分でないと感じたことから、従業員のがん検診理解促進の取組を強化する必要があると考えた。
- 営業職の従業員が多い本社では従業員を一同に集めたセミナーを開催することは難しかったため、まずは、東京都から提供されたがん検診に関するリーフレット・ポスターを活用して意識啓発に取り組むこととした。リーフレット・ポスターの活用にあたっては、給湯室などの従業員の目につきやすい場所や、手に取ってもらいやすい場所など、職場動線を考慮しながら配置・掲出するよう工夫した。

【ポスター】



＜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なければいけません。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っています。(総務経理部長 梶野謙三)

ゴホン!といえば
 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められており、がんに関心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。

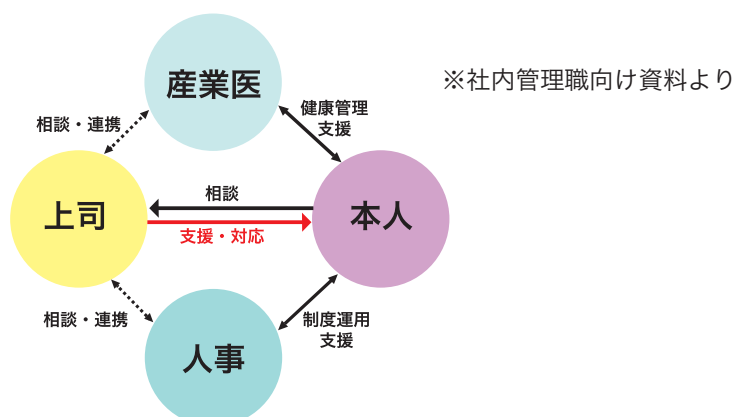
がん治療と仕事の両立を支援するようになったきっかけ

- 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おり、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の実施している。
- 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）

傷病ガイド ～病気・ケガで休むことになったら～	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 復職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
-----------------------------------	---

＜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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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」そのような思いから、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に従業員が継承し、「『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、実際にが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」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

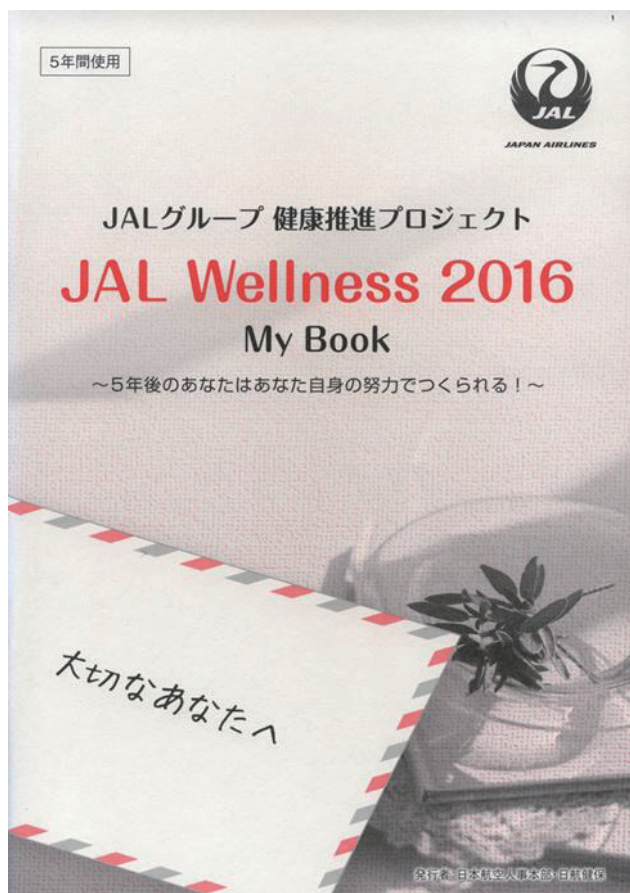
- 空運業という業種柄、パイロット・客室乗務員・整備士等、安全に直結する業務に携わる従業員が多く、職種も多岐に渡るため、従業員の健康管理体制を以前から整えてきた。

- 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年単位での、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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☐ 制度がある ☒ 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應できるようにしている。
週、月の所定労働時間短縮	☐ 制度がある ☒ 事情に応じて都度実施	
半日単位の休暇取得	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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日以上の子業又は配偶者・一親等の看護のため3日以上の子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	☒ 制度がある ☐ 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。そのためには、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	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
半日単位の休暇取得	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
失効年次有給休暇の積立	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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、がんに関与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。がんに関与した従業員は、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。

＜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らない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なってまいります。

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、がんに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、がんに罹患した従業員への理解や、従業員ががんに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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
失効年次有給休暇の積立	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☐ 制度がある ☒ 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、現場で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、がんにかかっ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

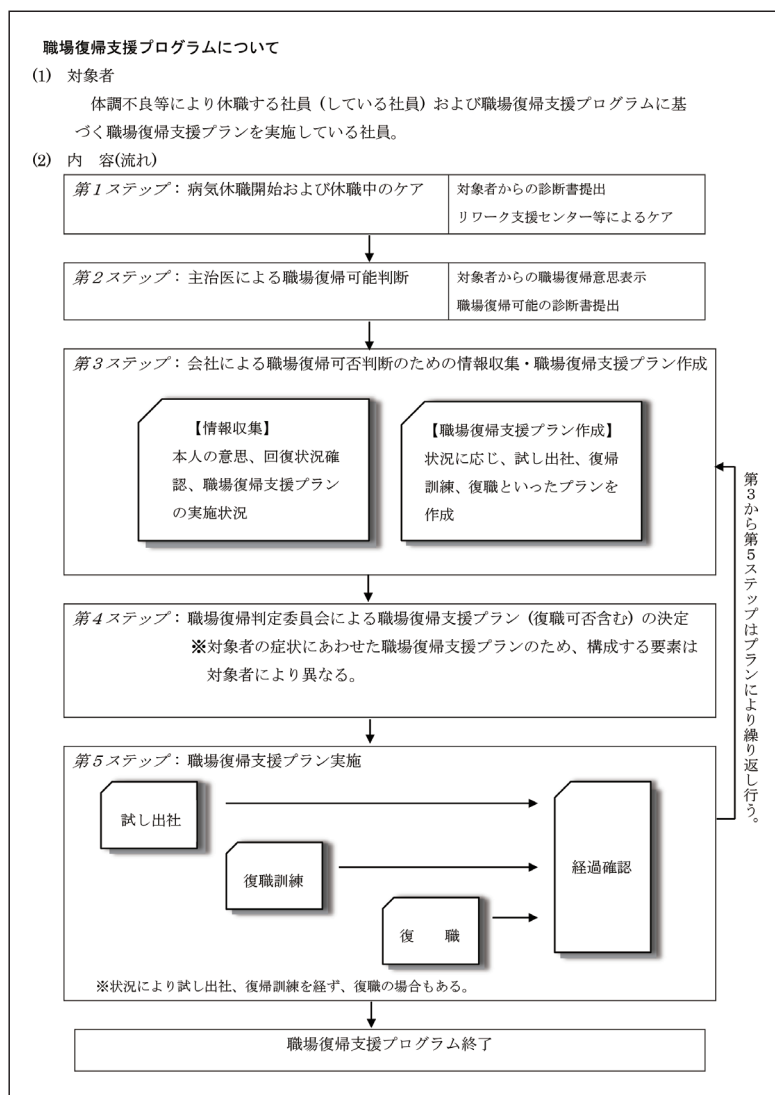
- 鉄道会社であることから、労働安全・衛生に力を入れるとともに、健康経営を展開しており、がんにかかった従業員への支援も行っている。

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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 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、職場毎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。
- 人事担当者は雇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、がん雇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 の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している。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	☐ 制度がある ☒ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
一日の所定労働時間短縮	☐ 制度がある ☒ 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	☐ 制度がある ☒ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
失効年次有給休暇の積立	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	疾病により連続14日以上の上休治療を要する場合、年度当たり20日を上限に取得可能
在宅勤務の導入	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	
裁量労働の導入	☒ 制度がある ☐ 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が多いため、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

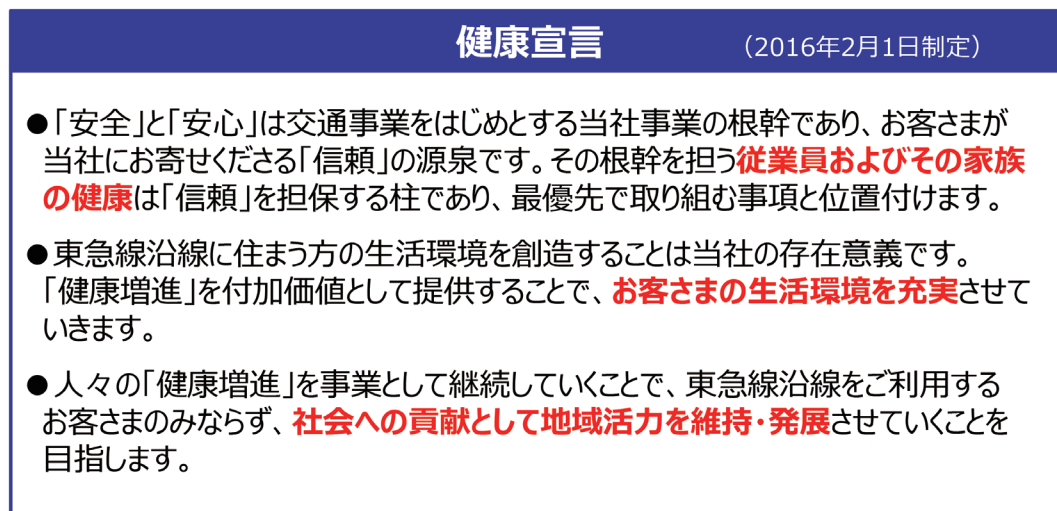
<「復職審査委員会」における、復職時のニーズ把握> 体制

- 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。

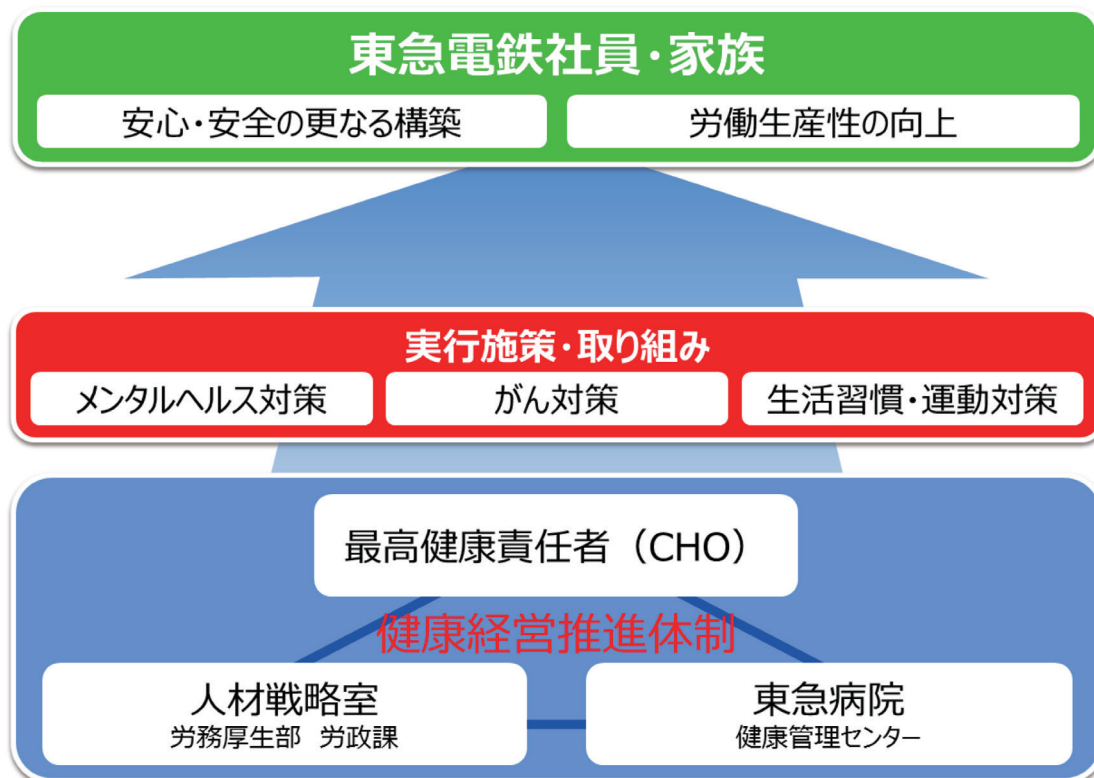
<健康宣言に基づく、健康づくりの支援> 体制 その他

- 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。

【健康宣言】



【健康経営の推進体制】



＜企業立病院との連携＞ 体制

- 社内の健康管理を担っている健康診断プラザは、企業立病院である東急病院内に配置されており、健康診断などの健康管理は基本的に本病院内で行われている。
特に、がん検診や要精密検査となった場合の再診の結果については100%把握しており、早期診断・早期治療を促している。

＜サテライトシェアオフィスを活用した、テレワーク勤務への取組＞

その他

- サテライトシェアオフィスの運営を開始し、顧客だけではなく、従業員向けの運用も行っている。サテライトシェアオフィスでのテレワーク勤務を認めることで、通勤時間の短縮やラッシュの回避、直行・直帰による勤務を実現しており、通院を続けながらの勤務や、体調に合わせた出勤が可能となっている。

＜バリュートタイム制度」の導入＞ 制度

- 勤務時間のうち、午後6時以降を「バリュートタイム」とし、午後6時までにその日行う業務が終了している職員は、勤務時間を30分早く切り上げ、午後6時で退社できるという制度を導入している。通院の際に使うことも可能であり、他にも育児や介護に応用されているケースもある。

【制度の整備状況】

	実施の方法	具体的な取組内容
時差出勤	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	病気のほか育児、介護、公的手続、自己研鑽、趣味など、目的を問わず利用可能。事務系職員のみ対象
一日の所定労働時間短縮	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	私傷病による一定期間以上の休業から復帰する際に、産業医と面談の上、必要に応じて実施
週、月の所定労働時間短縮	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	育児・介護等の事情がある場合に、1日2時間又は週3日を上限として利用可能。事務系職員のみ対象
時間単位の休暇取得	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	年次有給休暇のうち年間5日分（40時間分）を上限とし、1時間単位で取得可能。事務系職員のみ対象
半日単位の休暇取得	☒ 制度がある ☐ 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	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	40日を上限として「保存年次休暇」として積立て、従業員自身の傷病、家族の看護・介護、研修等、一定の要件に該当する際に使用可能
その他治療目的の休暇・休業	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	120日までの私傷病による欠勤、その後2年8か月間は疾病休職の制度を整備
在宅勤務の導入	☒ 制度がある ☐ 事情に応じて都度実施	妊娠、育児又は介護等の事情がある際に、在宅勤務が可能
上記以外の取組	「バリュートタイム制度」により、1日の所定労働時間である8時間分の労働量を、自らが効率をあげて業務に取り組むことで8時間を要せずに業務が終了した場合、労働時間を30分短縮することが可能	

取組の効果

- 鉄道業という業種上、専門性が高く、従業員を一人前に育成するまでに時間が必要な職種が多いことから、がんに罹患した従業員が、退職することなく勤務していること自体が、会社にとっては大きな価値がある。治療と仕事を両立できる体制を整えることで、業務に精通し、経験豊かな有能な人材が、がんに罹患した後も引き続き活躍している。
- がん治療後に復職したり、治療と仕事を両立している従業員とともに働くことで、同僚らも「自分がフォローが必要な状況になった際にも、安心して仕事ができる」という安心感を持つことができており、よい影響となっている。

今後の方針

- がんを含め、病気に罹患しないための健康づくりの活動を重視していく。また、罹患した場合の、復職に向けた制度についても、引き続き改善していきたい。
- がんに対する正しい知識の発信を行っているが、「がんに罹患した場合、仕事を続けられないのではないか」というイメージをまだ持っている従業員も多いと感じる。会社として「がんに罹患しても復職できる」「治療と仕事を両立できる」ということを、従業員に、より知ってもらうための取組を行っていきたい。

<代表者コメント>

当社では、グループの経営理念における「個性を尊重し、人を活かす」を踏まえ、従来から、従業員一人ひとりが健康で明るく生き生きと働くことが、安全の確保とお客さまに対する心のこもったサービス提供への第一歩と考え、自由闊達で明るく前向きな組織風土の醸成を目指しています。

ダイバーシティマネジメント推進の観点からも、がん患者をはじめ、さまざまなバックグラウンドの人々が活躍できるフィールドの拡充を進めてまいります。

(CHO：最高健康責任者 専務執行役員 巴 政雄)



<審査委員コメント>

会社と医療従事者との連携や柔軟に勤務できる体制が整えられており、また、従業員が安心して仕事を継続できる環境づくりが進められている。

業務柄、支援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と、グループ内企業や他の同一産業への波及効果にも期待したい。

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（28）27

発 行 平成29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