

病気の治療を受けながら安心して働き続けることができる

不妊治療を受けながら働くことができる

職場づくりの 事例集

平成29年3月



厚生労働省



ティーパック株式会社

〔業 種〕 健康情報サービス業
 〔所在地〕 東京都台東区
 〔従業員〕 約540人
 〔URL〕 <http://www.t-pec.co.jp/>



代表取締役・砂原健市氏

社員の健康促進を 経営の柱に位置づけて、健康経営を実践

企業方針

社員の健康保持・増進を図ることで、社員を活性化して生産性の向上をもたらし、業績向上につなげる「健康経営」という考え方が広がりを見せています。そのような流れの中で、健康相談から専門医の手配紹介まで、企業に対して多様な健康情報サービスを提供しているティーパック。「私たちは顧客の健康を預かる事業を行っていますから、まず社員が健康でなければなりません」と砂原社長は力説します。そこで同社は、社員の健康促進を経営の柱に位置づけ、文字通り健康経営を実践しています。

取り組み

健康診断で管理職の女性社員に乳がんが見つかったときのことで。手術が成功して職場復帰を果たしましたが、抗がん剤治療や放射線治療を継続して行うため仕事を休むことが多くなりました。当初は年次有給休暇で対応していましたが、有給を使い切ってしまった後は、治療のための欠勤でも給与を減額しなければならない状況になってしまいました。そこで急遽「がんを対象とした治療休暇制度」を作り、安心して治療と仕事を両立できる仕組みを社員に提示しました。それは毎月2日まで取得できる特別有給休暇で、治療の状況に応じて半日単位で取得できるように柔軟性を持たせています。「他の社員にも安心感が広がって、仕事に対するモチベーションも上がりました」と砂原社長。その社員は治療を終え、元気に勤務されているそうです。

Point

■社員の健康管理費は「投資」という発想で

「社員は宝である」と考える同社では、社員の健康に係る経費は費用ではなく「投資」であるという発想で福利厚生費を予算化しています。「例えば、社歴10年の人は貴重な戦力です。同様の人を育成するには10年かかりますから、会社にとって、もちろん本人にとっても病気による退職は避けたいところです。そういう考えで社員に向き合っているのだから、自ずと福利厚生が手厚くなってきたという感じですね」（大神田氏）



人事総務部・部長
大神田直明氏

「がんを宣告されると、目の前が真っ暗になり、6人に1人はうつ症状を起こすと言われていました。当社のような制度があれば、精神面でも大きな支えになると思います」（大神田氏）

■制度の周知をすると同時に、疾患に関する啓発も

がんになると、周囲には知られたくないという傾向が強くなることから「治療休暇制度」を作ったとき、制度を利用しやすくするために、制度を周知すると同時に、がんについて正しい知識を持ってもらうための勉強会を開催しました。「日本人の2人に1人はがんになる。誰にでも起こりうる病気だ。罹患したら堂々と制度を使ってほしいというメッセージを何度も発信した結果、社員の理解が深まりました」（砂原社長）

■定期健康診断は、特別有給休暇扱いに

上記社員以外に、これまで5人の社員に定期健康診断でがんが見つかっています。いずれも早期に発見できたので、比較的軽い治療で済みました。因みに定期健康診断受診日は特別有給休暇扱いになっているので出勤する必要はありません。ゆっくりと検査に専念してもらうために配慮したものです。



東京トラック運送株式会社

[業 種] 運送業
 [所在地] 東京都江東区
 [従業員] 約300人
 [URL] <http://www.Tokyo-truck.co.jp/>



取締役 営業本部副本部長兼財務・総務部長 大野敦也氏

身近な事例を教訓に 全社を挙げてがん対策に取り組む

企業方針

「ハンドルを握るドライバーは健康でなければならない」という考えが経営の根幹にある東京トラック運送では、事故防止の観点からも社員の健康管理は重要であると考えています。同社ががんの治療と仕事の両立について本格的に取り組むようになったのは、数年前に50代の管理職ががんで亡くなったことがきっかけです。職場で突然倒れ、救急搬送された病院で末期の膵臓がんであることが発覚。そのまま意識を回復することなく、1か月ほどで息を引き取りました。「とてもショックでした。日本人の2人に1人ががんになるわけですから人ごとではありません。その時、がん対策の必要性を痛感しました」と大野氏は当時を回想します。

取り組み

すぐに「健康管理規定」の策定に着手、社員のがん健診受診を出勤扱いとする、受診費用を全額会社負担とする旨を明記しました。現場の声に耳を傾けながら労使間で意見交換を重ねると同時に、大野氏自ら東京都が主催するがん対策セミナーに出席して知識を深め、社内で啓発活動を展開。また東京都福祉保健局のがん対策担当者を講師に招いて社内セミナーを開催するなどして、がん対策への理解促進を図ったと言います。さらに、本社の管理職と支店長には人間ドックの受診を義務づけました。そして管理職20名が受診したところ、2人ががんが発覚、両者とも現在治療を行いながら勤務を続けています。

Experiences

会社の方針で人間ドックを受診してがん発見

「自分の経験をケーススタディに、社員にがん検診の大切さを伝えたい」

後藤さんは、2008年に胃潰瘍と診断され、内視鏡治療を受けたことがあります。以来、定期的に医療機関を受診して検査を受けてきましたが、少し検査から遠ざかっていた時期がありました。ちょうどその頃、会社の方針で人間ドックを受けることになり、胃がんが見つかりました。「ステージⅡBと診断されました。転移もないので

手術をすれば治る可能性が高いと言われ、迷わず手術を受けました。もし検査を受けずにそのまま放置していたら、病気が進行して取り返しがつかないことになっていたかもしれません」と後藤さんは胸をなで下ろします。

入院から手術、自宅療養を経て復職するまで、約1か月半。治療に入る前に引き継ぎを行ったため、業務に支障を来すことはなかったと言います。病気になる前は、横浜の支店で外勤業務をしていましたが、復職後は東京本社に異動し、仕事も内勤業務に変わりました。現在は、月に2回のペースで通院しながら治療と仕事を両立させています。「私の場合、会社の方針で検査を受ける機会に恵まれました。本当に運が良かったとしか言いようがありません。幸いなことに、強い副作用を伴う抗がん剤は使用していないので、今では病気になる前と変わらない普通の生活ができています。早期発見、早期治療を行えば、がんは克服できる病気です。全社員ががん健診を受診するように、自分の経験をケーススタディとして、がん検診の大切さを皆に伝えていこうと思っています」



取締役・営業部長
後藤義次氏



大鵬薬品工業株式会社

〔業 種〕 製造業
 〔所在地〕 東京都千代田区
 〔従業員〕 約2,500人
 〔URL〕 <http://www.taiho.co.jp/>



「がん患者就労支援チーム」主要メンバー
 後列左から：三田明氏（副部長／健康経営アドバイザー）、佐藤淳平氏（社会保険労務士）、鈴木碧氏（看護師）
 前列左から：高橋郁子氏（博士（薬学）／ダイバーシティ推進担当部長）、久我佳奈氏（保健師）、亀田浩子氏（キャリアコンサルタント）

人事部有志のプロジェクトから、全社的な取り組みへ

企業方針

経口抗がん剤のパイオニアとして、世界中のがん患者をサポートしている大鵬薬品。社員は大切な「人財」であるとする同社では、以前から病気になった社員に対して個別に就労支援をしていましたが、2013年に就業規則等を見直し、社員が病気になっても安心して働き続けられるように多様な制度を整備しました。その後、社内プロジェクトを発足し、がんに関患した社員の就労支援体制を強化。また自社の活動をモデルケースに、仕事と治療の両立を社会に周知・普及させる活動も行っています。

取り組み

2016年に人事部の健康支援を担当する保健師・看護師、キャリアに関する相談支援を担当するキャリアコンサルタント、ダイバーシティ推進を担当する博士（薬学）など高い専門性を持つ人事部有志が集まって「がん患者就労支援チーム」を立ち上げました。人事部以外の関係者との意見交換会や社外講師を招いて「がん就労・がん教育」に関する勉強会を重ねながら、社員ががんに関患した場合の就労支援に関する情報を再整理し、改めて社内制度や体制の周知活動を実施。そしてイントラネットの健康支援に関する情報の中に、仕事と治療の両立に関する情報を1カ所にまとめた「がんやその他の疾患にかかったら」というコンテンツを追加。制度や相談窓口の紹介だけでなく、自分や周囲の人ががんにかかったときの対処法などをその立場ごとに平易に解説しています。

社内制度

- 積み立て有給休暇の利用
- 休職期間の延長・取得回数制限なし
- 異動への配慮（転居地域の限定）
- 治療等による退職者の再雇用
- 家族介護：介護休業・介護休暇・介護短時間勤務
- 在宅勤務

相談体制

- 保健師・看護師による相談
- 専門家によるキャリア相談
- 人事ヒアリング
- 三者面談（本人・主治医・会社側）

啓発活動

- 社外講師による勉強会
- がんに関患した社員の就労支援ガイド
- イントラネットによる情報発信

Point

■身近な人ががんに関患した場合は、気配りや配慮を忘れずに

がんに関患した社員の就労支援を考えるにあたって、自分ががんに関った場合の情報だけでなく、身近な人ががんに関患したとき、どのような点に気をつけるべきなのかということについても考えておく必要があります。そこで同社では、部下が関患した場合の上司が取るべき行動、同僚が関患した場合の周囲の配慮、また家族が関患した場合に活用できる制度などをそれぞれの立場からイメージしやすいように具体的に説明しています。

■がんに関患した社員を皆で支えるという雰囲気作りを

周囲の人ががんに関患したときは、まず病気のことを教えてくれたことに対して率直にお礼を言って、信頼関係を作ることが重要です。職場を「あの人がいなくなるから大変だ」という雰囲気にするのではなく、「がんは日本人の2人に1人はかかる病気だから、お互い様。何があったら遠慮なく言って下さいね」という雰囲気を作ることが何よりも大切です。東京都が制作した研修ドラマが非常に参考になるので、ぜひご覧下さい（三田氏）

がん治療と仕事の両立

～もしも、職場の誰かががんになったら～

検索サイトに「東京都がんポータルサイト」と入力し、「がんと向き合う・相談する／治療と就労の両立支援」をクリック。さらに「がん患者の治療と仕事の両立支援のための企業向け研修用教材」へと進めば映像教材を視聴できます。



株式会社みずほフィナンシャルグループ

[業 種] 金融業
 [所在地] 東京都千代田区
 [従業員] 約 1,371人
 [URL] <https://www.mizuho-fg.co.jp/>



グローバルキャリア戦略部
 ダイバーシティ・インクルージョン推進室室長 犬塚麻由香氏

さまざまな社内制度を使って その人に最適な就業スタイルを組み立てる

企業方針

みずほフィナンシャルグループの人事ビジョンの中核には、「ダイバーシティ&インクルージョン」という概念があります。これは多様な人材の成長と活躍を推進しようという考え方です。その中には、結婚、子育て、介護、そして病気の治療など、様々なライフイベントによる環境変化に応じて、自分にあった働き方を選択しながら、仕事と生活のバランスを取りながら長く働き続けてもらいたいという意味も含まれています。「治療と仕事の両立をはじめ、社員の働き方については、働く時間と場所の柔軟性を高め選択肢の幅を最大限広げることに加え、両立を支える社員や管理職も含め、全社員の意識を変えることが重要であり人事グループ総出で社内の理解浸透に向けた取組を継続しています」（犬塚氏）

取り組み

社員が病気になった場合、本人に就業意欲があるのであれば、治療をしながら可能な範囲で働いてもらいたいというのが当社の考えです。治療と仕事を両立するにあたっては、休暇制度や時短勤務、在宅勤務といった制度を使って、その人にとって最も働きやすい就業スタイルを組み立てます。また復職にあたっては、出社をゴールにするのではなく、復職制度をもとに、病気になる前と同じように働けるようになることを見据え、そこに到達するまでしっかりと支えられる復職プランを産業医と本人、そして会社の三者間で話し合っていていきます。

Point

■罹患リスクの高いがん検診の受診を促す

みずほ健康保険組合は、2014年に「がん対策推進企業アクション」のパートナー企業に登録、翌年にはデータヘルス計画にがん対策を重要課題に掲げるなど、グループを挙げて、がん検診の受診率向上を目指して普及活動に取り組んでいます。具体的には、どのようながんが多いのかを分析した上で、罹患するリスクが高

いがんの検診をアナウンスしています。例えば、ピロリ菌感染の有無と胃粘膜の萎縮の程度を測定して、胃がんになるリスクに応じてA～Dの4群に分類して判定する胃がんリスク検診（ABC検診）を2014年度より定期検診のメニューに組み入れました。因みにABC検診は採血検査なので胃バリウム検査や内視鏡検査のような食事制限や苦痛もありません。導入効果はてきめんで、約2割の社員からピロリ菌の感染が見つかり、除菌を勧めています。

■高度不妊治療の場合、最大1年間の休職も

体外受精・顕微授精を行う高度不妊治療を行う社員に対しては、最大で1年間休職できる「バースサポート制度」が用意されています。この制度は2011年から利用がはじまり、利用実績もあります。



グローバル人事業務部
 企画チーム・調査役 横田地 尚氏

「私たちは、産業医、健康保険組合、健康開発センター（社員の健康相談窓口）と連携し、4者が一同に会して社員の健康問題について話し合う「健康管理企画会議」を隔月で行っています。また、メンタルヘルスPTを毎月開催する等、関係者全員が情報を共有すれば、タイムリーに施策を打ち出すことができます」（横田地氏）