

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

はじめに

治療と仕事の両立支援をめぐる状況と取組意義

「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」（平成25年度厚生労働省委託事業）における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として1か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合を疾病別にみると、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっています。また、「平成22年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は32.5万人に上っています。

さらに、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は、年々増加しており、平成26年は53%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にあります。

疾病や傷害を抱えながら働く人の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、働く人自身の疾病に対する不十分な理解、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合が見られます。一方で、近年の診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、働く人が病気になったからと言って、すぐに離職しなければならないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきました。働く人が業務によって疾病を増悪させることなく、治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、働く人の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、働く人の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、働く人のワーク・ライフ・バランスの実現といった観点から取り組む意義があると考えられます。

不妊治療と仕事の両立支援をめぐる状況と取組意義

近年の結婚年齢の上昇や晩産化に伴い、不妊治療を受ける者は年々増加しています。働く人が希望に沿う形で妊娠・出産できるようにするためには、育児休業制度などの仕事と育児の両立支援はもとより、不妊治療と仕事の両立支援についても、重要な課題となっています。

また、働く人が希望に沿う形で妊娠・出産できるようにするための、事業主における取組は、治療と仕事の両立支援の取組と同様に有意義な取組であると考えられます。

本事例集の意義

事業場における、健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策をはじめとした働く人の健康確保に向けた取組や、働きながら疾病や障害、不妊の悩みを抱える人の活躍を促進する取組が、健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といった観点から推進されていますが、一方で、治療と仕事の両立支援に関する取組状況は事業場によって様々であり、支援方法や産業保健スタッフ・医療機関との連携、働く人のプライバシーへの配慮について悩む事業場の担当者も少なくありません。

そこで、本事例集では、治療と仕事の両立支援に関する取組、支援体制、医療機関等との連携等の有効な取組を紹介することで、働く人がより安心して治療と仕事を両立することができる社会の実現を目的としています。



株式会社松下産業

〔業 種〕 建設業
 〔所在地〕 東京都文京区
 〔従業員〕 約230人
 〔U R L〕 <http://www.mats.co.jp/>



代表取締役社長・松下和正氏

当事者意識を持って、社員に寄り添ったサポートを提供

企業方針

近江商人が大切にしていた「売り方よし、買い方よし、世間よし」という「三方よし」の商精神を独自の考えで進化させ「顧客よし、会社・社員よし、世間（地域・環境）よし、協力企業よし」の「四方よし」を経営理念に掲げる松下産業。社員の健康管理についても独自の視点で取り組んでいます。「当社は中小企業ですから、社員1人1人が担っている責任は非常に大きい。会社のリスク管理という意味でも社員の健康管理は重要な経営課題です」と松下社長。そこで同社は社員が病気になっても復職を前提に安心して治療に専念できる、あるいは治療と仕事を両立できる仕組みを作りました。現在7名の社員ががん治療を行いながら勤務を続けています。

取り組み

病気になった社員を効果的に支援するためには、当事者意識を持って寄り添うことが大切だという考えから、2013年に社員や家族の悩みにワンストップで対応できる「ヒューマンリソースセンター」を取締役会直下に設置しました。そしてグループウェアで情報を共有し、在宅勤務制度や団体長期障害所得補償保険（GLTD）などを活用しながら病気と仕事を両立する社員や家族をサポートしています。2015年からは35歳以上の全社員に人間ドック（がん検査含／二次検査費も含め全額会社負担）を実施し、病気の早期発見・早期治療にも取り組んでいます。それが功を奏して数名の社員に早期のがんやポリープなどが見付き、大事に至ることなく仕事を続けているそうです。

Point

■社員を支援するための専門組織を設置

「ヒューマンリソースセンター」は、人事部と総務部、技術教育部門が合体したような組織です。社員の健康管理だけでなく、採用から子育て・介護支援、教育・研修、福利厚生、人事など、社内の「人」に関するあらゆる事柄にワンストップで対応できるようになっています。

「取締役会直下の組織にして、勧告・命令できる権限を実質的に持たせていることがポイントです」（松下氏）



ヒューマンリソースセンター長
齋藤朋子氏

キャリアコンサルタントの資格を持つ齋藤さんは、病気をライフイベントの1つと捉えているといいます。「支援を希望する社員に対して、どのようなサポートを提供できるかという観点で向き合えば、必ず解決策を見出せるはずです」。因みに、同社が契約しているGLTDは、当初メンタル不全の人を対象にした保険商品でした。がんの社員にも適応させて欲しいと齋藤さんが保険会社に提案して商品化してもらったそうです。

■社員と主治医の間を産業医に取り持ってもらう

社員に病気が見つかった場合、契約している産業医に主治医の間に立ってもらい専門的なことを平易に解説してもらっています。「社員が産業医と気兼ねなく話ができるようにするために、稼働中の工事現場にて危険箇所の確認をしてもらったり、インフルエンザ予防接種をお願いしたりと、接点を増やすようにしています」（松下氏）

■会社独自の医療ネットワーク作りを

同社では、治療と仕事に関するセミナー等への参加を通して知り合った医療機関と積極的にパイプ作りを行っています。因みに、国立がん研究センター中央病院、聖路加国際病院、三井記念病院のドクターやスタッフの意見は大変参考になったとか。また「がん相談支援センター※」の相談窓口も活用しているそうです。

※全国のがん診療連携拠点病院などに設置されている無料の相談窓口。その病院に通院していなくても利用できます（全国427施設）。下記サイトで検索できます。「がん情報サービス」<http://ganjoho.jp/public/index.html>



ティーペック株式会社

〔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
 〔U R L〕 <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ペック。「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す。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が、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す。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社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
 〔U R L〕 <http://www.Tokyo-truck.co.jp/>



取締役 営業本部副本部長兼経・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人のがんが発覚、両者とも現在治療を行いながら勤務を続けています。



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



取締役・営業部長
後藤義次氏

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言ひようがありません。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」



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
 〔U R L〕 <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」であると考え、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、自分ががんに関患し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。



株式会社トータルケアサービス加島

〔業 種〕 医療・介護
 〔所在地〕 東京都足立区
 〔従業員〕 約310人
 〔U R L〕 <http://www.kaigo-yuimaru.co.jp/>



専務取締役・渋谷昌代氏（薬剤師）

ゆいま〜る精神で 復職を目指すスタッフと働き方を一緒に考える

企業方針

東京都足立区、葛飾区を中心に「ゆいま〜る※」という名称で居宅介護支援事業、訪問介護事業、通所介護事業、福祉用具レンタル事業を展開しているトータルケアサービス加島。同社は、自分たちの仕事は介護サービスを提供することだけではなく、利用者に豊かな生活を届けることが目的であると捉えています。その想いを具現化するためには多くの人手が必要となります。しかし介護業界は慢性的な人手不足——そこで職員が病気にかかり、長期休養や継続治療が必要になったとしても、安心して仕事に復帰できるような仕組みを作らなければならないと考えました。「できることなら職員には長く働いてもらいたいのので、就業意欲があるならば、ゆいま〜る精神で、治療と仕事を両立できる働き方を一緒に考えましょうというスタンスです」（渋谷氏）

※沖縄の農村の風習で「助け合い」の意味

取り組み

治療と仕事の両立について周知するようになったのは、数年前、訪問介護を担当する女性職員が胃がんになったことがきっかけです。治療を終えて本人と話し合ったとき、職場復帰について焦っているように感じられたと言います。「目に見えて体重が落ちていたので、まずは事務職で体を慣らしてもらおうか、それより顔を出してもらおうことから始めるか、無理のないように復帰させるにはどのような支援が必要なのか色々と考えました」と渋谷専務は述懐します。そして就業規則にあった私傷病欠勤、有給休暇の利用やフルタイム勤務が難しい場合には短時間勤務を認める普通勤務短時間社員への転換を各事業場の管理者と共に確認し、職員へ改めて伝えました。因みにこれらの制度は正社員に限らず、パート従業員も利用できるようになっています。

Point

■制度化に捕らわれず、ケースバイケースの対応を

治療と仕事の両立支援について本格的に取り組む以前から、社内には病気に限らず職員が困っているときは、ごく自然に手を差し伸べる土壌があったと言います。

「私たちは介護の現場にいるので、仲間に何かあったときは、とっさに「助けなきゃ」と考えるような習慣が身についているのかもしれませんが、でも困ったときは、お互い様ですよ。制度化することに捕らわれず、相手の状況や気持ちを考えて、自然体で、ケースバイケースで対応することが大切だと思います」（平塚氏）



総務担当
平塚純子氏（介護支援専門員）

■ワーク・ライフ・バランスという視点も忘れずに

同社には、様々な年齢層の人たちが働いています。職員それぞれが人生の段階に応じて仕事とプライベートを上手く調和させ、笑顔で元気に働けるようにするために「ワーク・ライフ・バランス」という考え方を経営に取り入れています。「就業規則を見直して、定年を60歳から65歳まで延長し、70歳までは再雇用制度が利用でき、健康で就業意欲がある場合はそれ以上の年齢になっても働けるようにしました。また、育児休業や介護休業制度を盛り込んで、ライフステージに応じて多様な働き方を選択できる職場環境づくりを行っています。治療と仕事の両立についても、少し視野を広げて「ワーク・ライフ・バランス」という視点で考えると、取り組みやすくなるような気がします」（渋谷氏）



東京ラインプリンタ印刷株式会社

〔業 種〕 印刷業
 〔所在地〕 東京都板橋区
 〔従業員〕 約250人
 〔U R L〕 <http://www.tlp.jp/>



取締役 執行役員 管理本部長 兼 総務部長・新堀 進氏

社員の入院を契機に外部リソースを活用し 福利厚生の拡充を図る

企業方針

「社員は会社にとって最大の財産である」という考えが根付いている東京ラインプリンタ印刷には「TLP共済会」という組織があります。役員・正社員・準社員で構成され、社員の親睦や福利厚生を推進しており、会社とTLP共済会が一体となって社員の健康確保に向けた取組を行っています。「社員旅行の企画、貸付金制度、慶弔関連なども行っているの、互助会のような組織ですね」と新堀氏は説明します。また、業務が繁忙期を迎える春から夏にかけては、会社として社員の健康に特に気を遣い、健康増進月間として、全ての社員が健康に仕事ができるよう心がけています。

取り組み

同社が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、本社で営業を担当していた50歳代前半の男性社員が骨髄腫と診断され、長期の入院治療を行ったことがきっかけでした。「社員が病気やケガで休職する際は、まず有給休暇や病気欠勤で対応し、その後は全国健康保険協会の傷病手当金でサポートすることになるのですが、それらを合わせても約1年半で補償が切れてしまいます。当時はその後の補償がなかったんです」と新堀氏は当時を回想します。社員が病気やケガで長期休職を余儀なくされたとき、経済的に支援する手立てはないかと考え、GLTD（Group Long Term Disability：団体長期障害所得補償保険）という保険商品を導入しました。そのほかにも、治療や家庭の事情によって休暇を取得することが必要なときは、本人と相談して、短時間勤務制度や時差出勤制度を組み合わせて半日休暇や1日休暇と取り扱うなど、社員が働きやすい環境を目指して、1人1人にあった対応を行っています。

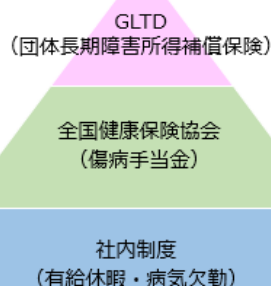
Point

■長期休職による所得減少をカバーする損害保険を活用

GLTDとは、病気やケガが原因で長期間にわたって就業が不可能になったときの所得を一定期間補償するための保険商品です。「所得の一部を最長3年間補償してくれるタイプで、毎月の保険料はランチ一食分程度でした。みんなの意見を聞いたところ、この程度の自己負担なら問題ないと満場一致で加入が決まりました」（新堀氏）。

■健康情報管理システムを導入して、病気にならないための取り組みも

同社では、GLTDの導入と時を同じくして、健康情報管理システムを導入しました。これは健康診断結果等をWEB上にアップして、病気にならないように健康管理を促すためのものです。「病気になったときの施策も大切ですが、病気にならないようにするための施策も同じように大切です。全ての社員に対して、システムの活用方法を紹介しましたが、健康診断の結果を比較できるだけでなく、食事の内容を栄養士がチェックしてくれたり、産業医の保健指導が受けられるサービスもあるので、社員には好評です」（新堀氏）。





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
 〔U R L〕 <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考えていきます。

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）



株式会社サイバーエージェント

【業 種】IT関連サービス業

【所在地】東京都渋谷区

【従業員】約1,400人

【URL】<https://www.cyberagent.co.jp/>



人事部労務グループ・田村有樹子氏

妊活休暇の申請は、1か月に約10件 子どもを持ちたいママ社員をやさしくサポート

企業方針

「有能な社員が長期にわたって働き続けられる環境を実現」というミッションステートメントを掲げるサイバーエージェントには、「マカロン（macaron）パッケージ」という女性社員を支援するための制度があります。これは「ママ（mama）がサイバーエージェント（ca）で長く（long）働く」という願いを込めて名付けられました。「当社で働く社員の約3割が女性です。ママ社員が増え、女性の働き方や妊活に世間の注目が集まっていたことから、経営会議で新制度の導入が決まってから2か月ほどで一気に企画を練り上げました」と田村さん。この制度は、妊活や子育て支援などママ社員をサポートする8つのメニューで構成されています。

取り組み

マカロンの中で不妊治療に関するメニューは、不妊治療の通院などに利用できる特別有給休暇「妊活休暇」と妊娠に関することを専門家に相談できる「妊活コンシェル」。前者は月1回までの有給休暇で、翌月の持ち越しは不可。月平均10件くらい利用があるそうです。後者は保健師によるカウンセリングで、男女問わず利用でき、パートナーが社外の人でも来社して一緒にカウンセリングを受けることができるようになっています。1枠30分で1日3枠、月1回実施していますが、すぐに枠が埋まってしまうとか。「まだ結婚を考えていない世代の社員にもこの制度をリアルに感じてもらうために周知を図っていくことが今後の課題ですね」（田村氏）

Point

■周りに知られずに妊活休暇を取れるような配慮を

不妊治療をする人の中には、周りに知られたくないという人もいます。そこで同社では、生理休暇や婦人科治療など女性社員が取得する休暇はすべて「エフ休（female休暇）」という名称で上司に申請できるようになっていて、承認者だけがわかる仕組みになっています。もちろん妊活休暇も「エフ休」として申請できます。因みに「エフ休」は、年次有給休暇とは別に、プラス1日（月1回／翌月持ち越し不可）取得できる女性のための有給休暇で、妊活休暇とは別扱い。妊活をする人は「エフ休」とは別にプラス1日「妊活休暇」を取ることができます。

■当事者以外の人に、丁寧に説明する

マカロンを導入するにあたって、子どもを産まない選択をする人もいる中で、「妊活をする人だけ有給がプラスされるのは不公平なのではないか。」「エフ休」を申請された上司は、本当の休みの理由がわからない。正しく申請しているのか」といった声が出てくることを想定して、当事者でない人たちに対しての説明を丁寧に行ったと言います。「全社員に同じ説明をするのではなくて、申請する社員、申請される上司など、それぞれの立場を考慮した説明を行いました。今のところクレームもほとんどなく、むしろこの制度を応援してくれる人が多かったですね」（田村氏）

マカロンパッケージ

妊活休暇

妊活コンシェル

エフ休（female休暇）

キッズ在宅勤務

キッズデイ休暇

認可外保育園補助

ママ社員ランチ補助

ママ向け社内報

厚生労働省は、平成28年に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を作成しています。
事業場における取組の参考として活用ください。

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（抜粋）

■両立支援を行うための環境整備

- ①衛生委員会等での調査審議の上、事業者による貴方針の表明、事業場内ルールの作成・周知
- ②研修等による、働く人や管理職に対する意識啓発
- ③相談窓口の明確化
- ④両立支援として活用することができる休暇制度や勤務制度
 - ▶休暇制度の例：時間単位の年次有給休暇、傷病・疾病休暇など
 - ▶勤務制度の例：時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度など

■個別の両立支援の進め方

- ①働く人から主治医に対して、勤務情報の提供
- ②主治医から働く人に対して、就業継続の可否等を意見
- ③働く人が、①②をまとめて、事業場へ申出
- ④事業者は産業医等と情報を共有し、就業上の措置等の決定及び復職支援プラン*の作成
 - *復職支援プランの作成において、参考となる情報は次の通りです。
 - ・症状・治療の状況（症状、入通院の要否と期間、治療内容、副作用など）
 - ・通院後又は通院治療中の就業継続の可否に関する意見
 - ・望ましい就業上の措置に関する意見（避ける作業、時間外労働・出張の可否など）
 - ・その他配慮が必要な事項に関する意見（通院時間の確保、休憩場所の確保など）

ガイドラインは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

治療と仕事の両立に関するご相談は

都道府県の産業保健総合支援センターへ

治療と仕事の両立のための**専門の相談員**を配置し、以下の支援を行っています。お気軽に相談ください。

<主な支援内容>

- ・事業者等に対する啓発セミナー
- ・両立支援に取り組む事業場への個別訪問指導
- ・患者（働く人）と事業者の間の個別調整支援、両立支援プランの作成等
- ・産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的な研修
- ・主治医、医療従事者に対する専門的な研修
- ・関係者からの相談対応
- ・好事例の収集、情報提供