

がん治療との両立推進

罹患経験者招き啓発セミナー

株式会社システムズ（東京都品川区、柴原節代表取締役社長、連結1・9万人）は、仕事とがん治療の両立推進に力を入れている。罹患経験を持つ人材をグループ会社から講師として招き啓発セミナーでは、治療にかかった医療費や生活費などまで伝えてもらい、社員に実感を持たせる工夫を凝らす。全国28会場で開催し、700人以上が参加した。罹患者支援の風土を育むため、職場ミーティングのテーマに取り上げて「自分事化」と「お互い様意識」の醸成にも結び付けている。昨秋には、がん治療との両立に向けた短時間勤務なども制度化した。

個人の属性別に 検診受診を促す

日立グループの同社は、システムの構築や運用・保守事業などを行っている。2017年に、「企業活力向上施策」を開始した。働き方改革、健康経営、ダイバーシティの推進——の3本柱で総合的に取り組んでいる。

日本人の2人に1人ががんに罹患する時代において、就労期間の長期化に伴って、働く世代の人材が罹患するケースも増えてきた。女性については、乳がんや子宮頸がんの発症リスクが働き盛りの年代と重なるため、とくに対策の必要性が高い。こうしたこともあり同社では、がん対策および関連する両立支援を「3本柱」に共通するテーマと捉え、全社的に力を入れて取り組む。主に①早期発見、②支援体制の構築、③教育の実施、④両立支援制度の整備——の4つの観点から対策を進めてきた。

早期発見に向けては17年以前から施策を講じていたが、改めて取り組みを強化した。このうち検診補助は、社員とその家族（健康保険の被扶養者）を対象に、健保組合から補助金を支給するもの。胃や乳房、前立腺などのがんに対し、1回当たり数千円の補助を行う。検診案内でも一計を案じた。定期健康診断の募集時に、各人の年

齢や性別に応じたがん検診メニューと、補助金申請方法を記したメールを全社員に送り、受診を促している。18年には、家族向けに案内の手紙を送ったこともあり、一定の手応えがあったという。

職場内で実際にがん罹患者が発生した際の支援体制については、関係する部署などが一体となって取り組めるように整備した。本人を中心に、直属の上司、本社もしくは拠点の人事・総務スタッフや産業医・保健師、EAP機関がスクラムを組み、総合的にサポートしている。このうち保健師については、全国15拠点に23人を配置。誰もが気軽に悩みを打ち明けられるよう「健康相談窓口」を設け、相談の敷居を下げようとした。

各職場では草の根運動も。「アライ（II）支援者・仲間」の見える化を進め、賛同者にはステッカーを配布して職場内で貼付してもらった。アライは一般的にLGBT関連で使われている用語だが、同社ではダイバーシティ全般に関する支援者と位置付けている。がんの罹患に関してもダイバーシティの1つに組み込んでおり、職場内で打ち明けやすい環境となることをめざした。

早期発見と支援体制に関する環境を整えたうえで、17年11月から開始したのが「がん予防と早期発見セミナー」だ。参加は任意の拳制で、これまでに全国28会場で開催、合計700人が参加したII写真。講師は、日立グループの会社に勤務し、乳・食道がんの罹患経験を有する社員が務める。



約2時間のセミナーは内容が盛りだくさんだ

療養費伝え「自分事」に

◇日立システムズ◇

時短や在宅勤務も制度化

別表 主な制度

- ◆休暇制度
 - ・私傷病休職制度（期間＝36カ月）
 - ・年休関係（時間単位での活用もOK、最大20日分の積立年休もあり）
- ◆休職中の給与と補填
 - ※休職中は無給扱い。それを補填するものとして。
 - ・傷病手当金（健保組合が支給）
 - ・療養見舞金（会社が支給）
- ◆勤務制度
 - ・フレックスタイム勤務
 - ・時差出勤
- ◆「治療勤務制度」（20年10月に制定）
 - ※対象疾病＝がんや脳卒中、心疾患、厚労省指定の難病など。
 - ・短時間勤務（7時間、6時間半、6時間、5時間から選択）
 - ・在宅勤務

「どのようなサポートが必要で、治療内容や体調面についてはどうか、上司にこんな風に伝えていた」と具体的なやり取りを明かす。地震などの災害と同様に「いざというときに必要」との観点から加入している保険の見直しなども促している。

参加者からは、「罹患時の働き方や生活費の参考になった」、「治療と両立しながら生き生きと仕事をされていると知り、心強く感じました」などの感想が聞かれた。講師への相談コーナーも設け、「検診で引っかけた」、「家族に罹患した人がいる」など切実な不安を打ち明ける社員もいた（人事総務本部ダイバーシティ推進センター・金森さつきセンター長）という。

「島耕作」活用して 職場で意見交換

セミナーには一定の効果があったものの、一方で「来る人が限られる」などの課題が浮上した。そこで19年12月、職場内で話合いの機会を設定している。もとも1回、働くうえでのさまざまな問題について課単位で話し合う職場ミーティングの場を設けており、同月のテーマとして「がん治療と就労の両立」を選んだ。事前に、厚生労働省ががん対策用に作成した「島耕作シリーズ」のマンガを読むように宿題を出し、当日はその感想を下敷きに意見交換を行っている。

効果は確実に現れた。男性・中年が多数を占める管理職層が「明日はわが身」と危機感を持った。育児休業を取得していた社員が「色々とサポートしていただいたので、職場内でがんになった人がいたら恩返ししたい」と表明したりするなど、一人ひとりが意識を改めたからだ。「今後も定期的に職場ミーティングのテーマに設定したい」（金森センター長）。

特徴的な取組みは他にもある。新入社員には入社時の健康診断で、ピロリ菌や肝炎ウイルスに関する検査を行い、発症予防として早期発見の第一歩となる定期健診については、案内の自動化を進め、ソフトウェアロボットがリマインドメールの送付を行う。

休暇、休職、給与補填などに関する制度面の充実もあり、昨年10月には「治療勤務制度」を制定した（別表）。

ここまでしてもなお、取組みの手綱は緩めていない。最近では、社長メッセージとして検診受診や禁煙を促し、さらなる意識向上をめざす。21年度からは、がん検診の補助額アップや、セミナーのオンライン配信などにも取り組む。