

こうした支援を行う背景には、ティーペックが、社員に対して、「がんでも働ける」ことを示し、「働くという選択肢をつくる」会社の姿勢こそが大切という考えがある。

3 今後の支援策

ティーペックでは、今後も事業拡大に伴いさらに社員が増えていく中で、さらなる支援策を検討している。治療休暇制度では、治療にあてる時間に柔軟に対応するため、時間単位（現在は半日単位）での休暇制度を実施する予定となっている。また、現在罹患者はいないが、がん以外の三大疾病である脳梗塞や心筋梗塞といった疾病に対する支援策も導入を検討している。

(3) 社内に設けたヒューマンリソースセンターを中心に専門家とも連携して治療と仕事の両立をサポート（株式会社松下産業）

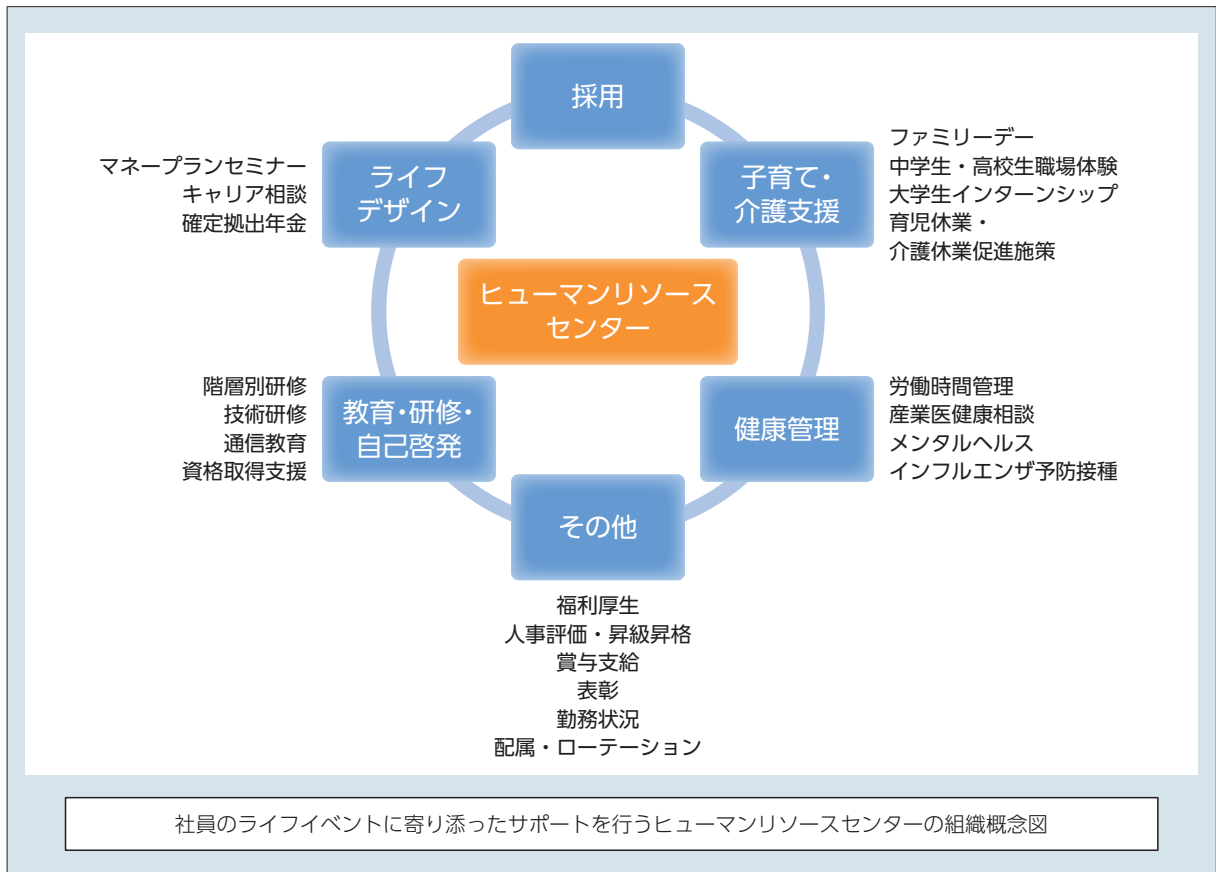
【ポイント】

- 社内の「人」に関するあらゆる事柄にワンストップで対応する「ヒューマンリソースセンター」を設置。
- 「相談窓口」として、病気を有した社員本人やその家族の相談に乗るだけでなく、医療機関や各種専門家と連携する等、多方面からサポートを実施。
- 35歳以上の全社員に対して人間ドック・がん検査を実施し、二次検査費用も含めて費用を会社が負担。GLTD（団体長期傷害所得補償保険）を導入し、休職中やリハビリ中の所得を補償する。

1 社員のライフイベントに寄り添ったサポート「ヒューマンリソースセンター」

近江商人が大切にしていた「売り手よし、買い手よし、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、協力会社よし」の「四方よし」を経営理念に掲げる株式会社松下産業（以下「松下産業」という。）。従業員約230人を抱える総合建設業で、東京都文京区に本社を有する。同社では、がんとなったことを理由に離職した社員はおらず、がんと診断された経験を持ちながら就業継続している社員が7名いる。

図表3-1-4 松下産業 HRCのワンストップソリューション



中小企業で人手不足が深刻化する中、「継続雇用につなげるためには、安心して働けるようにすること、社員を大切にすることは当然のことです」と経営トップ。2013年に社員を支援するための専門組織として、人事部と総務部、技術教育部門が合体したような組織である「ヒューマンリソースセンター」（以下「HRC」という。）を設置した。社員の健康管理だけでなく、採用、子育て・介護支援、ライフデザイン、教育・研修・自己啓発、福利厚生・資格取得支援など、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る（図表3-1-4）。当初はワーク・ライフ・バランスの実現を目的に設置したが、時代の潮流を踏まえ、現在では「がんになっても可能な範囲で働き続けてもらう」ことを前提とした治療と仕事の両立支援も併せて展開している。

2 「相談窓口」と「所得補償による安心感」－職場でできる6つの配慮－

松下産業では、治療と仕事の両立支援にあたり、以下の6つの事項に取り組んでいる。

① まず直接、本人や家族と話す

「病気になった」「入院することになった」と社員から連絡があった場合、まずはHRCのスタッフが、本人及び家族から、病院の担当医から受けた病状の説明や今後の見通しなどを聞き取る。HRCのスタッフは社員に対して、会社の福利厚生などの利用できる制度を説明した上で、本人の希望や家族の思いをヒアリングし、今後の業務体制などの対応策を社内で検討する。がんと告知されて仕事を諦めようとする社員の自宅に、経営トップ自らが駆けつけたこともあるそうだ。

② 主治医・産業医・専門家との連携

主治医と病気になった社員が現在の状況や今後の職場復帰にあたっての面談をする際に、会社が契約している産業医も同席するようにしている。主治医から「建設業は危険な現場が多い」というイメージから復職に難色を示されたところ、会社の業務内容に詳しい産業医が「実際には施工管理はデスクワークが中心である」など、会社や病気になった社員、主治医の間に立ってやりとりし、病気になった社員の勤務形態を考えていく。その他にも、産業保健師の活用や、がん相談支援センター等の各種専門家と連携し、社員を多方面からサポートする。

③ 治療を支える家族もサポート

社員の家族の職場訪問を受け入れるファミリーデーを開催し、治療を支える家族とも交流を実施することで「顔が見える関係」を築いている。また、社員の家族が使える自治体の健診情報を共有するなど、「家族の健康」も重要であると考えている。

④ 社内制度・公的支援の周知、病気の理解促進

病気となった社員本人の同意を得た上で、社内イントラネットや社内報に闘病記を掲載している。本人は復帰へのモチベーションになり、また他の社員の「ゆくゆくは自分も同じ立場になるかもしれない」という感覚や、中小企業ならではの顔が見える関係性から、全社的な協力体制につながっている。また、治療と仕事の両立が可能であることが周知されることで、病気と診断されても離職につながらない。

松下産業では、経済的な面でもサポートを展開している。35歳以上の全社員に対して人間ドックを実施し、がんに関するオプション検査も会社で費用を負担している。また、GLTD（団体長期傷害所得補償保険）を導入し、休職中やリハビリ中の所得補償にも取り組んでいる。

⑤ 日ごろの情報収集とニーズの把握

現場に配属されている社員の調子について、日ごろから情報収集を欠かさない。また、年2回の幹部との個人面談で、直属の上司を挟まない形で個別ニーズを把握し、各社員にあった働き方を模索しながら制度に盛り込んでいく。

⑥ 会社とのつながりやりがいを感じてもらおう

復帰する社員からの「あの時はもう社会生活ができるなんて思えなかった」「あたりまえの普通の生活ができることに感謝」といった手紙を共有することで、会社とのつながりや、仕事へのやりがいを他の社員にも共有できるよう取り組んでいる。病気と診断されて

療養期間に入る ●●さんへ

このパンフレットは、●●さんが、安心して療養に専念できるよう、療養中の手続きや職場復帰時の流れを説明する資料として作成しています。直接お越し頂いても電話でも対応可能ですので、療養中に心配なことや疑問があれば、下記までご連絡下さい。

連絡先		
給与のこと	: 総務部給与担当 ○○	Tel ...
保険のこと	: 総務部医療保険担当 ○○	Tel ...
業務のこと	: ○○部 ○○	Tel ...
職場復帰のこと	: ヒューマンリソースセンター ○○	Tel ...
面談のこと	: ヒューマンリソースセンター ○○	Tel ...
病気のこと	: ○○病院がん相談支援センター ○○	Tel ...
社外の相談窓口	: (GLTD契約会社)	Tel ...
その他のこと	: ヒューマンリソースセンター ○○	Tel ...

療養にあたっての留意点

- 療養を開始する際には、病気休暇届と病院主治医からの「病氣療養が必要」という趣旨の診断書をヒューマンリソースセンター○●に提出してください。
- 療養中は原則として、定期的にヒューマンリソースセンターが、療養の状況について確認をします。連絡の頻度は概ね1ヶ月毎ですが、病状などにより変更があります。
- ...

職場復帰の流れ

職場復帰願と診断書の提出
↓
ヒューマンリソースセンターとの面談
↓
本人の同意を得て、ヒューマンリソースセンターから職場に復帰時に関する注意を、主治医に情報提供をお願いする
↓
職場復帰に関する連絡会議
↓
職場復帰

社員が療養に入る際に渡される案内文書

も、社会とのつながりを保つことは重要であることを伝えている。

3 社外リソースとして「コーディネーター制度」の活用を提案

前述のように、社員一人一人が担っている責任が大きい中小企業であるからこそ、松下産業では社員の個別事情を尊重し、社員やその家族に寄り添った多様なサポートを展開している。しかし、こうした先進的な取組みは、社員のサポートに意欲的に取り組む経営トップや、治療と仕事の両立に理解のある産業医や産業保健師といった社内外リソースが充実しているからこそ実現できる。

松下産業では、社内リソースが足りない中小企業などに対し、社外リソースとして病気の治療と両立に向けた「両立支援コーディネーター制度」の活用を提案している。労働者健康安全機構が医療関係者を対象にコーディネーター育成研修を実施しているが、罹患社員とその病院だけではなく、複数の医療機関、社会保険労務士など幅広く専門家とも連携し、正しい情報や豊富な経験を蓄積するコーディネーターを利用することで、中小企業であっても治療と仕事の両立支援が可能となると考えている。

(4) 働き方改革や健康増進対策を企業と健康保険組合が一体となって推進 (SCSK株式会社／SCSK健康保険組合)

【ポイント】

- 経営トップの強力なリーダーシップのもと、「社員の健康こそが全ての礎」と考え、働き方改革とともに健康増進対策に取り組む。
- 働き方改革の取組み（スマートワーク・チャレンジ20など）により、残業時間が減少し、有給休暇の取得日数が増加するとともに、営業利益も増加。
- 健康増進対策（健康わくわくマイレージなど）により、健康に良い行動習慣の定着化を図り、社員の行動変容や健康意識の向上を促す。
- 中長期的には医療費の削減にもつなげていくことを目指す。

1 経営トップのリーダーシップのもと、働き方改革とともに社員の健康増進対策に取り組む

本社を東京都江東区に置くSCSK株式会社は、ITに関するサービスを展開する会社である（2018（平成30）年3月末時点での従業員数は12,054人）。

SCSK株式会社は、住商情報システム株式会社と株式会社CSKが2011（平成23）年に経営統合したことを機に（合併後、SCSK株式会社に会社名を変更）、経営トップのリーダーシップのもと、働き方改革や社員の健康増進対策に取り組んでいる。「夢ある未来を、共に創る」を経営理念に掲げ、約束のひとつに「人を大切にします。」と明記している。社員は財産であり、「社員の健康こそが全ての礎」という考えがこれらの取り組みのベースになっている。

SCSK株式会社は、SCSK健康保険組合と一体となって、コラボヘルスを推進している。具体的には、主要な健康増進施策を連携して進めるとともに、健康保険組合の施策については、会社が全面的にバックアップするという体制をとっている。