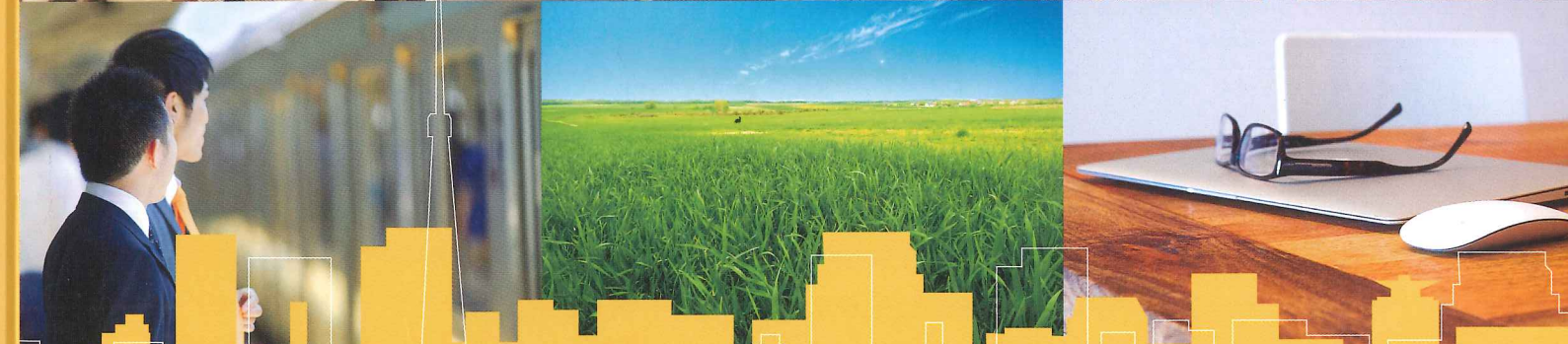


がんと共に働く
知る・伝える・動きだす

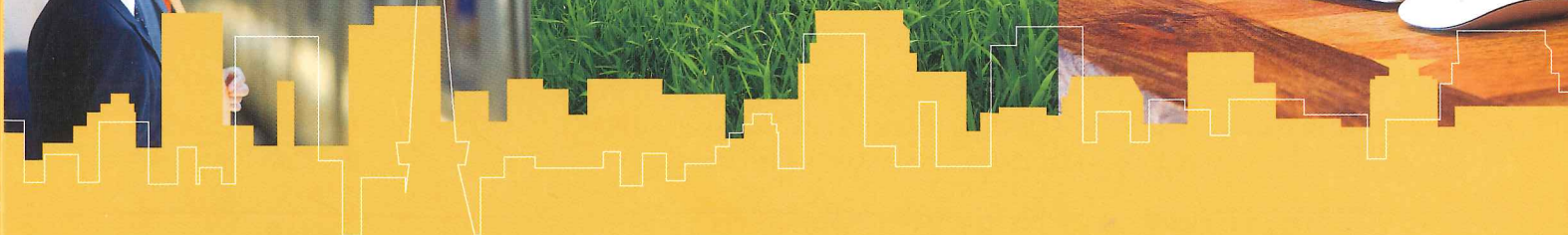
がんと就労白書

2016-2017

国立研究開発法人 国立がん研究センター編



がんと共に働く
知る・伝える・動きだす
がんと就労白書
2016-2017



第2回意見交換会(中小企業編)を開催 二九精密機械工業の取り組みより



2017年1月28日に、京都市のホテル京阪 京都 グランドにおいて「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」2016年度第2回意見交換会(中小企業編)が開催されました。

今回は、京都府の「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証を取得し、2016(平成28)年には京都府子育て支援表彰を受けるなど、従業員の働きやすい環境作りを目指す二九精密機械工業株式会社(以後、二九精密)の取り組みについてうかがった後、一般参加者も交えて意見交換が行われました。

最初に若尾文彦センター長から、がんと就労についての背景と、「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」のプロジェクトについて説明がありました。

「日本では、現在年間86万人ががんにかかり、37万人が亡くなる。2人に1人は一生のうちにがんにかかる時代だが、いまだにがんはまれな不治の病というイメージがあり、がんにかかったことで離職を余儀なくされる人が多い。

2006(平成18)年のがん対策基本法に基づいて、2007年に第1期、2012年に第2期がん対策基本計画が策定された。第2期では、働く世代と小児がん対策の強化が重点課題に、がんになっても安心して暮らせる社会の構築が全体目標に付け加えられた。この会は、それを踏まえて医療者と患者さんが協力して、がんになっても安心して暮らせる社会を作ることを目指して開催している。

2016(平成28)年12月に成立した改正がん対策基本法では、国や自治体が、企業に対してがん患者の雇用継続支

援を行うことが加えられた。現在、それに基づき第3期がん対策推進基本計画が検討されている。

私たちは2014(平成26)年から大企業編4回、中小企業編3回の意見交換会を実施してきたが、今回はじめて東京以外で意見交換会を開催する。京都府は2011(平成23)年にがんとなった従業員の継続勤務など事業者の責務を含めたがん対策推進条例を制定するなど、がんと就労について先進的に取り組んでいる土地なので、有意義な意見交換を期待する。

このプロジェクトは、できるだけ多くの事例を集め、参加型で、記録を公表することを特徴としている。さまざまな人がそれぞれの立場でがんと就労について取り組むヒントにしていれば幸いです」とのことでした。

次に勢井啓介座長から、挨拶がありました。「これまで3回座長を務めてきたが、それぞれの事例が印象的だった。がんは不治の病ではなく早期発見で治療すれば治る。だから、がんになったから離職ということは考えないでほしい。大手企業と中小企業では、やはりできることには違いがあるだろう。今日は二九精密の事例を勉強させていただきたい」とのことでした。

次に、二九宏和氏と大川智司氏から二九精密の取り組みについて発表があり、廣瀬正典氏から、がんにかかりながらも製造部部長として働き続けた体験が発表されました。それらは別途取材した内容とあわせて39ページからのコラム「二九精密機械工業の取り組み」で紹介していますので、そちらをご覧ください。

テーマ1:「がんと就労」両立のために 行った配慮や工夫



アドバイザー 大川 智司 氏

廣瀬さんが「会長のひとことで仕事復帰へのモチベーションが上がった」と述べた件で、経営者としてそのときの気持ちを問われて、二九さんは「厳しそうに聞かれるかもしれないが、家族のような思いで愛情を込めた。自分は腰痛の手術、心臓バイパス手術、肺の中葉切除手術、胆のう切除手術など、大手術をくぐり抜けてきた。

手術すれば治ると信じているので、従業員が入院したら『必ず元気で戻ってほしい』と伝えている。その気持ちをわかってくれて元気につながったのかなと思う」と答えました。

人事担当部門として、がんと就労についての取り組みを問われて、大川さんは、「自分は会長とは立場が違うので、まず治療に専念してしっかり治してほしいと話す。高額療養費、傷病手当金、短時間勤務制度などの説明もする」と答えました。若尾センター長から「短時間勤務制度は普段から社員への周知をしているか」と問われて、大川さんは「特にしていないが、小さな会社なので短時間勤務の正社員がいることはみんな知っているだろう」と答えました。

がんの治療をしながら働き続けた経験者として意見を求められて、前田留里さんは、「自分は医療法人に勤務していたが、当時はメンタルヘルスを中心に考えていて、がん患者の就労問題を産業医に相談するという発想がなかった。二九精密では、会社全体で健康管理も社員とのコミュニケーションもできているため、産業医に相談するまでもなかったのだろう。廣瀬さんの仕事に対する強い意志と会社のサポートはすばらしいと思う」と答えました。

国立がん研究センター高橋都部長から「『従業員の安心』が、ただの理念ではなく実現されているところが印象的。同時に、廣瀬さんは入院中に生産が滞らないように準備して、事業主、部下、顧客に安心を与えた。今後の議論で、その安心がどういうふうに出てきたのかを教えてください」と感想を述べました。

テーマ2:それを推進していく上で 悩んだことや困ったこと

悩んだことや困ったことはなかったか問われて、廣瀬さんは「仕事では困ったことはなかった。会長のひとことで会社は受け入れてくれると信じて、ひたすら治そうと考えた。病気については、当初人生が終わったように思ったが、主治医が『手術するのは、治る可能性があるからで幸せなこと』と話してくれたので、その可能性にかけようと思った。丁寧に手術してもらったおかげで回復が早く、主治医にお礼を言いたい」と述べました。

若尾センター長から、「手術後の通勤がつかったそうだが、他に体力的につらいことはなかったか」と問われて、廣瀬さんは「つらいことはあったが、生活がかかっているので負けていられないと思った」と答えました。

経営者の立場から困りごとや悩みはなかったかと問われて、二九さんは「自分は最近の医療を信じている。廣瀬は、私の言葉をだしにして、『絶対に帰ってくるんだ』と自分自身に暗示をかけたのではないかと。それがよかったのではないかと思う」と述べました。

若尾センター長から、「廣瀬さんの性格を知っていて、『こう励ませばよい』と配慮したのか」と問われて、二九さんは「できるだけ工場を回って、病気であってもなくても社員ひとりひとりに声をかけている。社員には、たぶん同じように声をかけていると思う」と答えました。

経営者でありがん患者でもある立場で発言を求められて、勢井座長は、「自分ががんにかかったのは、14年前に48歳で起業して2カ月後くらいだった。最初の手術の後遺症で、尿がでなくなったり便が勝手に出てしまうようになったりして、仕事上とても困った。出張で飛行機に乗るときに便を漏らすとまずい

ので、客室乗務員に事情を話して、離着陸時以外はトイレを占領させてもらったりした。がん患者が顧客から信頼を得られるのか心配したが、『いままでにないものだが、貴社でなんとか作れないか』といった相談を持ちかけられて、モチベーションが上がった。当



座長 勢井 啓介 氏



アドバイザー 廣瀬 正典 氏

時4名ほどだった従業員は、全員がんばってくれた。現在、社員が14人に増え、まだまだ零細だが会社らしくなってきた。将来的には海外進出をしたい。病気になると身体が自分の思うように動かない。経営者としては、『こんな人間がいてもいいのか』ではなく、その人の技量をいかに発揮させるかを考えたことがよ

かった」と述べました。

人事部門の立場から意見を求められて、大川さんは「人事は、何かやろうとするとお金がかかるが、投資に見合う成果を具体的に判断しにくい部門だ。入院・手術見舞金制度として、団体用総合医療保険を導入する際も、投資をどう回収するかの説明が難しかった。最終的には経営者の判断と、人材は宝だという考えで実施が決まった。企業にとって大切なものは、人、金、モノ、情報などと言われるが、人が中心ではないか。社員がひとりひとり力をつけていくことで、会社も強くなる」と答えました。

高橋部長から「コスト負担をどうするかという点は、企業は避けて通れない。どのように考えて決断したのか」という問いに、二九さんは「経営者としては費用対効果を求めるが、今回の医療保険については、従業員の安心という問題が導入のきっかけになった」と答えました。

高橋部長から「廣瀬さんは入院するときに後継者がまだ育っていないと思ったそうだが、治療のあとで働き方を変えた部分はあったか」と問われて、廣瀬さんは「手術の2日後からメールでやりとりをするのは正直つらかったので、ひとつの仕事を2人以上の人が担当できるようにする多能工化を進めている。例えばインフルエンザで1週間休む社員がいても、納期を1週間遅らせるわけにはいかない。いまは7、8割多能工化ができています。自分が元気に間に、すべて構築したい」と答えました。

高橋部長から「つらい症状があるときに、職場で工夫していることはあるか」と問われて、廣瀬さんは「自分の仕事を『ちょっとやってくれないか』と頼んだら引き受けてくれる人材の育成に取り組んでいる。たいしては、それでうまくいく」と答えました。

若尾センター長から「多能工化について、経営者や社員の反応はどうか」と問われて、廣瀬さんは「経営者は、企

業として当然と考えていると思う。従業員は、中には反発する人間もいたが、ひとりひとり面談をして説明をした結果、いまはみんなの理解を得ている。話し合うときに『やりたくない人は、やらなくてよい企業へ行けばよい』とも言ったが、最終的にはみんな残ってくれた」と答えました。

多能工化について意見を求められて、二九さんは「これは廣瀬の担当する京都工場だけではなく、全社的に取り組んでいることだ」と答えました。

テーマ3: 中小企業ならではの柔軟な運用

若尾センター長から「中小企業だからこそのできたことはあるか」と問われて、二九さんは「少数数だから早く決断できるということはある。去年はインフルエンザの予防接種を全従業員に行った」と述べました。

大川さんは「経営層の人数が少なく、3つの事業所は距離的に近く行き来がしやすいため、決定のスピードは速い。しかも、われわれは株主イコール経営者なので、従業員の顔を見渡しながらか決定できる」と答えました。

若尾センター長から「従業員第一という考え方は、会社創設のときからのものか」と問われて、二九さんは「おそらくそうだ」と答えました。

ほかの企業で何かに困っている話を聞いていないか問われて、前田さんは「中小企業は人材確保が大変なので、いまいる人をいかにやめさせないかが大事だと聞く。大企業では、何かあったときに人事が産業医を呼んで、産業医と面談をして、復職のプランが立てられて、定期的なフォローが受けられてといったルートがある。中小企業は、産業医と契約はしていても、うまく取り入れられていないことが多い。二九精密でも産業医が必要ないくらいうまく回っているが、廣瀬さんも自宅療養3日で職場復帰するのは大変だったのではないかと。もし産業医と話していれば、もう少し違う復職の仕方があったかもしれない。もっと産業医を活用していただければと感じた」とこたえました。

「がんになったことを会社に伝えることに躊躇はなかったか」と若尾センター長に問われて、廣瀬さんは「いきなりの告知で驚いた



アドバイザー 前田 留里 氏

が、会社への報告は正確にする必要があると考え、上司に包み隠さず説明した」と答えました。

社員とのコミュニケーションをする環境作りについて問われて、二九さんは「わが社は良くも悪しくも同族会社で家族的な雰囲気だったが、最近規模が大きくなってそうもいなくなってきた。昨年と今年の新入社員は、顔と名前が一致しなくなっている。それでも、できるだけ工場に掛けて声をかけ、コミュニケーションしやすい雰囲気作りを心がけている」と答えました。

若尾センター長から「短時間勤務制度は、家族のように大切に思うから働きやすい環境を作るということか」と問われて、二九さんは「それもあるが、従業員が持つスキルの高さを早期に回復できることは会社としてメリットがある。新たに採用すれば、ゼロから教育が必要だ。社員のほうも短時間勤務をさせてもらっているという思いから、効率よく仕事をしてくれていると思う」と答えました。

新しい社員の採用に苦労しているかと問われて、大川さんは「採用は順調で、定期採用では去年は15名が入社し、今年は7名が入社する予定だ。中途入社も月に1、2人採用できている。食事をした店でアルバイトをしていた学生など、小さなきっかけで知り合った大学の先生や学生とのつながりを広げていくようにしている。採用のための費用はあまりかけていない。ハローワークの担当者には個別にお願いして誘導してもらう。ただ、誘導されてきた人の中には優秀でも志望動機が弱く辞退されることがある。自分から二九精密を選んで来てくれる人は、長く続くとわかってきたので、会社のことをよく説明して自分で選んでもらう。それが定着率にもつながっていると思う」と答えました。

高橋部長から、「自分が短時間勤務をすることは考えなかったのか。今後、がんになった部下への働き方のアドバイスはあるか」と問われて、廣瀬さんは「自分は、がんになっても働ける見本となるためにやった。部下が同じ立場になったときには、自分の経験をもとにアドバイスをしながら、負担がかからない仕事のやり方を進めようと思う。そのためには周りの協力が必要なので多能工化を進めているし、人事に人員補充の要請もしている。部下にがんになってほしくないが、もしなったときにはどういう体制を取れるかを常に考えている」と答えました。

高橋部長から「短時間勤務以外に病気の治療と仕事を両立できる制度や工夫はないか」と問われて、大川さんは「病気になったら産業医の相談が受けられる。就業規則では6カ月の休職期間満了後は原則退職することになっているが、会長の判断で、メンタル疾患で8カ月休んで復帰した

人がいる。就業規則でも最終的にトップが決めるあたり、柔軟な判断が可能だ。ただ、公平性は必要なので、ノーワーク・ノーペイを軸に据える必要がある」と答えました。

会場を交えての意見交換

次に会場の参加者からの質問や意見が求められました。

がん患者の就労支援をしている社会保険労務士(以

後、社労士)の男性から、『「がん」に罹患した社員の復職希望に応えたいが前例がないので何をすればよいかかわからない』という経営者にアドバイスはあるか」と問われて、二九さんは「自分の家族であればどうするかと考えて判断することだ」、大川さんは「ベストな答えを見つけることは難しいが、『これはベターな方法か?』と考えれば、もう少し違う方法を見つけやすい。どんなことでも最初ははじめてなので、前例がなくてもやればいい。それから、今は有給休暇の理由を聞いてはいけないことになっているが、自然に本当のことを言える会社なら、病気になったときも本当のことをきちっと話せるだろう。その人の背景を周りが十分理解していれば、新しいことをやっても理解を得られるし、それを制度にすることもできる。そうやってまた仕事に戻ってもらえることが会社としては大切だ」と答えました。

別の社労士の男性は、「自分は神奈川県でがん相談支援センターの社労士派遣モデル事業で、就労相談を受けている。その体験からも今日の話からも、働く意欲の種火をいかに社員に燃やし続けさせるかが重要だと思った。二九会長の言葉は、廣瀬さんの種火に空気を送って燃え上がらせた。印象深かったのは、会長さんが自身で大病の経験があるためか、観念的にならずに話していることだ。経営者に、がんは不治の病といった観念があると対応が違ってしまふ。安心と言葉で言うのは

高橋 都
国立がん研究センター
がん対策情報センター
がんサバイバーシップ支援部長

アドバイザー 二九 宏和 氏

簡単だが、二九精密はそこに心を入れている。だから、従業員も心で返そうとするのだろう。しかし、こういう安心はなかなか伝えにくいと思う。それをどう現場で伝えるようにしているのか」と質問しました。

二九さんから、「従業員だけではなく、顧客や協力会社の安心がある。従業員が安心した環境の中で物作りをするから、いい品質のものを納期どおりに納められる。その関連性が3つの安心になって、いまの二九精密がある。いろいろな仕事も個人的なつきあひも、通じあう会話力があるからうまくいくのではないかと」答えました。

医療を提供する立場という男性から、「自分はいろいろな大企業の産業衛生スタッフと話をしてきたが、大企業は非常に恵まれている。今日の、中小企業ならではの柔軟な運用という話は非常に参考になったが、産業衛生スタッフとの接点が見えなかった。症状を具体的に産業衛生スタッフや病院関係者と持つための連絡シートの活用などは考えなかったのか。もし産業医が遠くにいるのなら、がん相談支援センターを利用できなかったのか。滋賀県では、がんを告知するときには必ず『あなたはいますぐ辞める必要はない』と話す。入院は痛みを取って退院するためにするのではない。入院のときから、退院後のことが始まっている。そういう心構えでやっているのだが、それについてお教え願いたい」と発言しました。

二九さんから「これからは、産業医に相談したい」と回答がありました。

若尾センター長から、「厚生労働省が昨年2月に出した『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』には、主治医と職場が連絡するための様式例が掲載されている。こういうものも活用していただきたい」と紹介がありました。

自分も患者だったという経営コンサルタントの男性から、「日本の就労者数が圧倒的に減少していく中で、製造業は生きていけるのかという問題がある。大企業はいろいろな制度があるのはいいが、イレギュラーなことが起こると回らなくなってしまう。今日の話で、中小企業には家族のようなつきあひといった無形資産があって、ルールはなくてもなんとかしようと思えば回るのだなと思った。それなら日本の将来も明るいとほっとした」と発言がありました。

若尾センター長から「大企業の中にも、ルールがないところは運用や配慮でカバーしようとするところはある」とコメントがありました。

テーマ4: 今後、どのように考えているか

最後に、今後の展望について問われて、二九さんは「いまは特にないので、もしこんなところが不足しているという提案があれば教えてほしい」と答えました。若尾センター長から、「話に出たように、もう少し産業医の活用を今後考えていただけたらありがたい」と発言がありました。

勢井座長が「今回の話で心に残ったのは、多能工化だ。顧客に迷惑をかけず、企業にメリットがあり、従業員もいろいろな技術を覚えられる。ウィンが3つ重なる方法を自分も今後考えていきたい。

二九精密では障がい者雇用率が法定以上で、障がい者が働き続けるためにアシスト器具を作った話（40ページ参照）は、素晴らしいと思った。どこからそういう考えができたのか教えてほしい」と発言しました。それに対して、大川さんから「どの人も一生懸命働きたいと思うので、働けるようにするにはどうするかを考えた。アシスト器具を作ることで、その人は健常者と同等以上に仕事ができるようになり、いきいき働いている」と説明しました。

最後に高橋部長が挨拶として、「中小企業の産業保健を専門にする友人から『両立支援の肝は、どんな規則を作るかとか、どう運用するかではない。病気などで多少の働きづらさがあっても、この貴重な人材にどう働き続けてもらうかと考えることだ。そう考えると、アイデアはできるものだ』と聞いたことがある。まさにその通りの言葉がいま大川さんから出たことに感動した。これが100年続く企業の種火なのかなと思った。がんになったから、治ることが難しいから働けないという考え方は、古くなっている。いまは、再発してからでも年単位で、場合によっては10年以上、普通に生活ができる。今日、ここに集まった縁を大事にして、情報交換を続けていければと思う」と締めくくりました。



若尾 文彦
国立がん研究センター
がん対策情報センター長

企業レポート

二九精密機械工業の取り組み

基本情報

取材先：二九精密機械工業株式会社（ふたくせいみつきかいこうぎょう）

代表取締役会長 二九宏和さん

同 執行役員 社長室室長 大川智司さん

同 執行役員 製造部部长 廣瀬正典さん

対象企業：二九精密機械工業株式会社（製造業、従業員数165名）

キーワード

社内への情報開示、時短勤務、企業風土、民間医療保険

従業員が安心して働ければ、顧客や協力会社の安心につながる

京都に本社を置く二九精密機械工業（以後、二九精密）は1917年に創業し、今年100周年を迎える老舗企業。創業当初の仏具製造業から機械加工を行うようになり、現在は金属加工を中心とした精密機械部品加工やβチタンパイプの製造を行っている。血液分析計の注射針や内視鏡のパーツなど、約60%がメディカル関係の製品だ。

創業時は従業員数名の同族会社だったが、現在は従業員数165名に成長。それでも、会長自ら現場を周り、ひとりひとりの社員に声をかけ、表情や顔色の変化を見るように心がけている。最近は年間数十名が入社するようになり、さすがに顔と名前が一致しないことが出てきたが、会長にはいまでも従業員を家族のように思う気持ちがある。

従業員の働きやすさを追求してきた結果、2015（平成27）年には京都府から「京都モデル」ワーク・ライフ・バ

二九精密機械工業の対応と工夫

- ・会社負担で団体用総合医療保険に加入し、病気になったときの経済的不安を少しでもやわらげるようにしている。
- ・正社員の短時間勤務制度や障がいがある人でも作業ができるアシスト器具を作るなど、何らかの働きにくさを抱える人でも、どう能力を活かして働けるかを考えている。
- ・経営者が普段から社員の顔を見て声をかけて回るなど、家族的なコミュニケーションで本音を話せる環境作りを心がけている。

ランス推進企業認証を取得。2016（平成28）年には京都府子育て支援表彰を受けた。

二九精密では経営理念として、顧客、協力会社、従業員に対する3つの安心を掲げている。会社の基盤は従業員であり、従業員が安心して働ける環境があれば、よい製品を顧客の希望する納期通りに納品できるため、顧客の安心につながる。協力会社も同様で、相互に安心があることで事業がうまく回っていくという考えだ。

団体総合医療保険の加入で、経済的な不安をやわらげる

従業員の安心のために、2017年1月から入院手術見舞金制度として、会社負担での団体用総合医療保険に加入した。

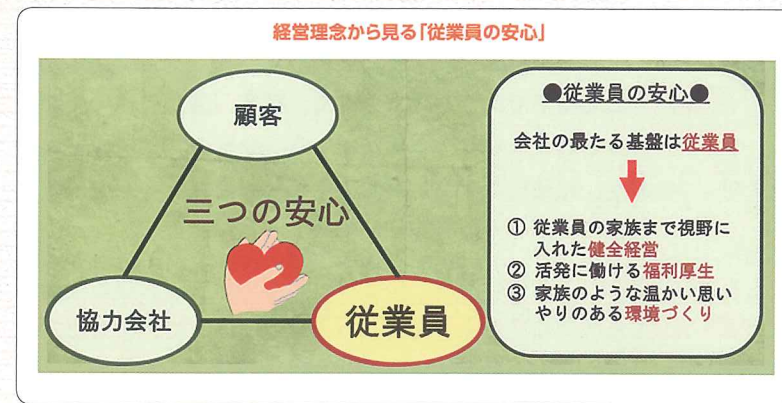
二九精密では、最近6年間に40代から50代の社員6名ががんに罹患した。企業にとって中心となる働き手であり、家庭でも大黒柱となる年代で、がんになった従業員や家族の不安を少しでもやわらげられないか、会社として何かできないかを検討した結果、団体用総合医療保険の導入を決めた。

保険料は会社負担で、年間300万円程度の固定費がかかる。役員の中では、中小企業としてここまでやる必要があるのか、保険ではなく対象者が出る度に個別に支援してはどうかという意見もあったが、最終的には従業員の安心につながるということと、わかりやすく公平な制度ということで、加入を決めた。幸い、保険料は会社の財務システムの見直しにより捻出できた。

個人で加入する一般的な医療保険と同様に、入院や手術を行ったときに、入院給付金5千円/日、入院療養給付金2万5千円/回、入院中の手術10万円/回、日帰り手術2万5千円/回、放射線治療給付金5万円/回などの給付金が、会社を通して支払われる。契約時には各従業員に告知書を書いてもらうことから、従業員へは医療保険の加入は周知されている。ただし、大病をした人は完治後5年経たないと加入できないため、今回6、7人が加入できなかった。

従業員の安心のためには、病気への対応以外にもさまざまな制度がある。「成長できる安心」として教育制度・自己啓発支援制度があり、通信教育、書籍の購入、資格支援、講習会への参加などを支援している。

「いきいき楽しく働ける安心」として、社員の親睦を図るため毎年社員旅行を実施している。近年は海外に出かけることが多く、2016年には一足早い100周年記念としてハワイ旅行を実施して、入社式もハワイで行った。また、社内自助組織「友の会」では、月千円の会費で、納涼会や忘年会などのイベント、慶弔金支給、クリスマスケーキ配布などの活動を行っている。



「どうやったら働いてもらえるか」を考えて、
 多様な人材を確保

「自分らしくいられる安心」として、多様性を認め個性を尊重することを掲げている。障がい者、育児中などなんらかの働きにくさのある人でも、会社はその人の持っている力を発揮できるように支援し、評価するようにしている。

そのため非正規雇用の社員はほとんどいない。期間限定社員はいるが、ほとんどが1年ほどで所属長の推薦により、正社員に登用する。

働きにくさを抱える人のために、正社員のまま短時間の勤務を認める制度がある。定時は8時半から夕方5時半までだが、9時から4時、10時から4時といった勤務時間に変更できる。係長など役職はそのまま、時間が短くなった分、給料は少なくなる。また、働きづらさがなくなった時点で、いつでもフルタイムに戻ることができる。

短時間勤務の人は、時間が短いことを意識して集中して仕事を行うため、効率的な仕事をする人が多い。「4時に帰るので、伝票を4時までに出してください」といった要望はあるが、いまのところ短時間の社員がいるので業務が滞ったり、周囲に迷惑をかけたりということはない。

現在、誰かが休んでもラインが止まらないように多能工化を進めている。多能工化とは、ひとつの作業を複数の従業員ができる体制にすることだ。がんなどでなくても、例えばインフルエンザで1週間休む人がでたからといって納期を延ばしてはもらえない。顧客の安心のためにも多能工化は必要だ。多能工化により、従業員にはいくつもの仕事を覚えてスキルアップにつながるというメリットがある。

もし1人が欠けても10人で仕事を分割できれば、1人当たりの負担増は10分の1になる。多能工化が進めば、病気などで休んでも周囲に

大きな迷惑をかけないで済む。

二九精密の障害者雇用率は2.2%で、法定雇用率を上回る。障がいを持つ従業員は1級1名、2級1名の2名だ。

2級の従業員は病気で左手に力が入りにくくなった。金属加工では削ったあとにブローという空気で細かい金屑を吹き飛ばす作業があるが、右手で製品を持ちながら左手でブローを行うことが難しかった。そこで左手の代わりに足で操作してブローを行うアシスト器具を作成したところ、健常者と遜色なく働けるようになった。

1級の従業員は、交通事故による脊椎損傷で下半身が不自由になり、歩行はできるが時間がかかる。しかし、CADを使ってパソコンで3次元画像を見ながらプログラミングができるという、ほかの人にはなかなかできない能力があるため3年前に採用した。障がい者であることを、周囲は当初は意識したと思うが、現在はまったく意識していないようだ。時間はかかるが歩いて移動できるので、特別な配慮はいっさいしていない。

※ 労働時間数や障害の程度によって一定の方式で換算したもの。

家族的なつながり、柔軟に対応する

経営者や管理職は従業員の様子を常に観察し、顔色が悪いときは残業させないなど、ケースバイケースで配慮をしている。家族的なつきあいを軸にして、普段からコミュニケーションがとれている。そのため、がんになったことを会社に打ち明けづらいということはない。幹部社員ががんへの罹患をオープンにしていることも、気兼ねなく話せる空気につながっている。

上司や経営者が、普段から直接従業員とコミュニケーションをとっていたので、復職時に産業医に相談することを思いつかなかった。意見交換会で産業医に相談できることがわかったのも、今後は産業医への相談も考えるそうだ。



病気休暇については、特別な制度はない。有給休暇がなくなったあとは休職になり、休職6カ月で基本的には退職となる。ただ、経営者の判断で変更できるため、柔軟に対応している。実際に、うつで休職6カ月を過ぎた社員が、主治医の意見などを参考にして休職期間を延長し、8カ月で復職した例がある。そのときは、復職直後は精神的な負担をかけない業務を担当させ、半日勤務から徐々に時間を増やすといった対応も行った。

中小企業は経営に余裕がないので、仕事に対してはきびしい結果を求められる。しかし、病気は本人がなりたくてなったわけではないため、復帰が可能な状況であれば、臨機応変に特別な配慮をしている。

従業員に無理な負担がかからないように、人員補充の要請があればできるだけ新規採用を行っている。いまのところはうまく人材確保できていて、補充したいが人材が見つからないということはない。従業員数が165名と零細企業とはみなされなくなったために、応募者が増えたのかもしれない。優秀な人材でも、辞めたい人は引き留めない。そのときは引き留めても、結局辞めていく可能性が高いからだ。二九精密で働きたいというモチベーションがある人を大切にしている。

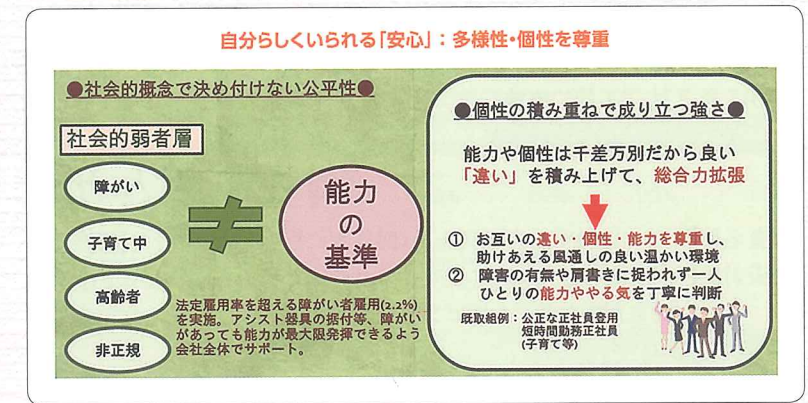
会長のひと言で、何が何でも復職しなくてはと考えた

二九精密でがんになっても働き続けた例として、執行役員で生産部長の廣瀬正典さんの事例を紹介する。

廣瀬さんは、2015(平成27)年に会社の健康診断で、胸部X線画像に影が見つかった。CT検査とPET検査で腫瘍が確認され、2日間の検査入院で内視鏡検査を受けた。内視鏡検査でがん細胞は確認できなかったものの、最終的に肺がん(ステージIからIb)と診断され、手術を勧められた。

廣瀬さんにはがんは不治の病というイメージがあり、告知のときは自分の人生はもう終わったような気がしたという。しかも、工場生産のトップという責任がある仕事にもかかわらず、後継者が育っていないと気づき、途方にくれた。主治医から「手術ができるのは治る可能性があるから幸運だ」と聞いて、手術を決意した。

手術の日まで1カ月程度あったので、自分が入院中に問題がないように生産計画を立てて、あらかじめ部下に指示を出しておいた。しかし、それまで自分ひとりで仕事を抱え込んでいたため、手術後2日目から、ベッドの上でパソコンを使ってメールのやりとりをして、進捗状況を確認し



続けた。身体に点滴などの針が6本ささり、管が3本つながった状態でメールをやりとりするのは、かなりきつかった。顧客に迷惑をかけることなく、すべての業務を滞りなくやってくれた部下には感謝している。

入院中に会長が見舞いに来て、「当然治るのだから、何が何でも治して会社に戻ってこい」と言われた。とてもきびしい言葉だったが、しっかりと治療をして、がんになっても仕事に復帰できるという見本になろうと心に決めた。

10日間入院し、3日間の自宅療養の後に、フルタイム勤務でそのままの役職で仕事に復帰した。体力がかなり落ちていて、自家用車で通常45分のところを途中で休憩を入れざるを得ず、倍の1時間半かけて通勤した。階段を上るのがつらかったが、管理職で椅子に座っていたらので、助かった。体調が戻るまでには3カ月かかった。

手術後半年で気胸になって5日間入院し、退院後自宅療養2日で、また仕事に復帰した。生活がかかっているのに、仕事を失う怖さに比べれば身体がきついくらいなんともないと思った。手術後1年半経ち、走ったりはできないが、仕事は普通にできている。体力が必要なことは、部下に頼んでフォローしてもらっている。

二九精密機械工業の取り組みから学ぶこと

- ・ 家族的なコミュニケーションで、普段から本音で語り合える環境があると、周囲に理解されやすい。
- ・ 何らかの働きづらさがある人でも、どうやって働いてもらおうかと考えると、道が開けてくる。

2. 情報への架け橋

がん情報サービス **ganjoho.jp** <http://ganjoho.jp>



国立がん研究センターがん対策情報センター「がん情報サービス」は、患者さんやご家族の方をはじめ、一般の方や医療専門家に対して、がんについて信頼できる、最新の正しい情報をわかりやすく紹介しているウェブサイトです。

●「がんと仕事のQ&A」



<http://ganjoho.jp/public/support/work/qa/>

「治療と就労に関するネット調査」に寄せられた体験者の声をもとに、研究班の患者作業部会と専門家が作成したQ&A集です。体験者からのアドバイスやコラムなどを紹介しています。冊子版 PDF としてダウンロードも可能です。



●「がん患者の就労を含めた社会的な問題」関連リンク集



http://ganjoho.jp/reg_stat/cancer_control/field/cc03_09.html

「がん対策推進基本計画」の分野別施策「がん患者の就労を含めた社会的な問題」に関する情報へのリンクを掲載しています。



●がん相談支援センターを探す



<http://hospdb.ganjoho.jp/kyotendb.nsf/xpConsultantSearchTop.xsp>

全国のがん診療連携拠点病院等の434施設のがん相談支援センターの情報を掲載しています。



●国立がん研究センターがん情報サービスサポートセンター

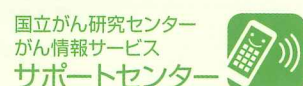
お電話にて、治療や療養に関する心配事についてお話をうかがい、お近くの拠点病院の情報など、がんに関する情報をご案内するなど、お困りのことを解決するお手伝いをいたします。がん相談の研修を受けた医療・福祉・心理の資格のある者が対応します。



＜電話番号＞ 0570-02-3410 (ナビダイヤル)

＜受付時間＞ 平日10時～15時(土日・祝日を除く)

※相談は無料ですが、通話料は発信者負担となります。



参考資料

●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



<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

厚生労働省が2016年2月に公表したガイドラインです。事業場が、がん、脳卒中等の疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめたものです。厚生労働省のホームページからダウンロード可能です。



●企業のための「がん就労者」支援マニュアル



<http://www.cancer-work.jp/tool/>

がん診断を受けた従業員を支援するときに生じるさまざまな課題に向け、事業場として対応する際の一助になるよう作成したものです。内容の多くは、がん以外の病気にも応用できます。それぞれの立場の方が「できること」からはじめていただくという趣旨で作成されたマニュアルです。研究班のホームページからダウンロード可能です。



●がんと共に働く 知る・伝える・動きだす



http://special.nikkeibp.co.jp/atclh/work_with_cancer/

Webサイト「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」では、インターネットで入手できる様々なツールや情報をご紹介します。



お役立ち資料

http://special.nikkeibp.co.jp/atclh/work_with_cancer/link/



お役立ちリンク

http://special.nikkeibp.co.jp/atclh/work_with_cancer/link2/



登壇者紹介 (敬称略)

ヒューマンキャピタル2016にて、セミナーを開催「がんと就労」企業でできるがん対策

大山 克己氏 生活協同組合コープみらい 人事教育 執行役員

深井 好子氏 生活協同組合コープみらい 総務部 労働安全衛生課 看護師

若尾 文彦 国立がん研究センターがん対策情報センターセンター長

高橋 都 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部長

第1回意見交換会 (大企業編)

●武田 雅子氏 株式会社クレディセゾン 取締役 営業推進事業部長 兼 戦略人事部 キャリア開発室長

◎高橋 康一氏 富士通株式会社 テクニカルコンピューティング・ソリューション事業本部 科学システムソリューション統括部

○高宮 義弘氏 富士通株式会社 健康推進本部

○白猪 諭氏 富士通株式会社 テクニカルコンピューティング・ソリューション事業本部 科学システムソリューション統括部

・若尾 文彦 国立がん研究センターがん対策情報センターセンター長

・高橋 都 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部長

・宮田 佳代子 国立がん研究センター中央病院相談支援センターがん専門相談員

・山岡 鉄也 日経BP社 クライアントマーケティング局 プロデューサー

第2回意見交換会 (中小企業編)

●勢井 啓介氏 森田技研工業株式会社 代表取締役社長

◎二九 宏和氏 二九精密機械工業株式会社 代表取締役会長

◎大川 智司氏 二九精密機械工業株式会社 執行役員 社長室室長

◎廣瀬 正典氏 二九精密機械工業株式会社 執行役員 京都工場製造部長

○前田 留里氏 京都ワーキング☆サバイバー 代表

・若尾 文彦 国立がん研究センターがん対策情報センターセンター長

・高橋 都 国立がん研究センターがん対策情報センターがんサバイバーシップ支援部長

※●：座長 ◎：事例発表者 ○：アドバイザリ

※勤務先や所属、企業の概要等は、Webサイト「がんと共に働く 知る・伝える・動きだす」に掲載された時点のものです。

がんと就労白書 2016-2017

2017年7月1日発行

発行：国立研究開発法人 国立がん研究センター

編集協力：日経BP社

ライター：梅方 久仁子

制作：日経メディカル開発

© 2017 国立研究開発法人 国立がん研究センター

掲載記事の無断転載を禁じます。

〒104-0045 東京都中央区築地5-1-1

「がんと共に働くプロジェクト」事務局

gan-tomoni@ncc.go.jp