



左から総務部総務課課長・藤井啓史さん、人事部人事課主任・平野恵太さん、総務部総務課課長補佐・森俊久さん

健康経営の一環として
休暇・所得補償等を強化
治療に専念できる環境づくりを

3大疾病の見舞金や 最大3年の所得補償

総務（森） 治療と仕事の両立支援に関する取組のベースとなっているのは、2018年度から注力している健康経営です。

総務（藤井） 健康経営では早期治療・早期発見という2本柱を据え、罹患者に対するセーフティネットを確立するための新たな制度を設けました。

人事（平野） 社員本人や家族が3大疾病に罹患した場合でも、安心して治療や看病と向き合い、働き続けることができるように、3大疾病を対象とした特別休暇制度と特別疾病見舞金制度を新設しました。これらの制度は、一社員としても心強く感じますね。

総務（藤井） 特別休暇制度では、3大疾病に社員本人が罹患した場合は30日、家族が罹患した場合は15日の休暇を取得できます。さらに治療や生活を金銭面から

もサポートするため、会社負担で2つの団体損害保険

に加入し、見舞金支給制度の拡充に取り組んでいます。

例えば3大疾病罹患時の一時見舞金300万円をはじめ、先進医療及び患者申出療養見舞金として最大2,000万円が、保険会社より支給されます。

人事（平野） その他にも長期療養者に対して、勤続期間に応じた休職制度のほか、各種手当・所得補償の充実に取り組んでいます。

総務（森） 団体長期障害所得補償保険（GLTD）に加入しており、90日の免責期間経過後、最大で3年間（精神疾患の場合は最大2年間）、1日あたり標準報酬日額の6割相当の給付金が支給されます（健康保険の傷病手当金受給期間中は2割相当）。

健康診断の拡充で 早期発見を

総務（森） 早期発見につい



健康経営への積極的な取組により「健康経営優良法人」、「健康優良企業」等数々の認定を受けている

ては、病気を未然に防ぐための健康診断等を拡充しました。30歳未満も含めた全社員の健診メニューを「生活習慣病予防健診」以上に格上げし、また、40歳以上の社員には「人間ドック」を基準として希望者については配偶者も受診できる仕組みにしました。

総務（藤井） さらに健康保険組合と連携を図り、メタボリックシンドロームまたはその予備群と判定された社員に対し、生活習慣の改善を目指す特定保健指導の受診を勧奨する等、3大疾病の予防・対策にも努めています。

健康経営の軸である早期治療・早期発見が大前提です



健康経営の始動から仕組みづくりを手掛けてきた藤井さん(写真中)

**定期・継続的な面談や
助け合う社風が基盤**

総務(森) このような制度面での取組に加え、困った時はお互い様”という社内の雰囲気も両立を支える大きな基盤となっています。

総務(藤井) 以前、腎臓を患い摘出手術を受けた社員がいるのですが、その社員とは6年を経た今も毎月1回の面談を行い、きちんと休暇を取って通院しているか、業務負荷が大きくなりすぎていないか等のヒアリング、相談を続けています。

人事(平野) 産業医の方の存在も大きいですね。産業

医の方には2か月に1度来社していただき、希望する社員の相談に乗っていただいています。健康診断の結果に対する再検査の勧奨や、セカンドオピニオンという形で、検査結果をおざなりにしないために別の角度からも助言をいただけるので、健康管理への意識が高まります。

**社内での浸透を徹底
採用活動でのPRにも**

総務(森) こうした制度がスタートした当時は掲示物等による社内周知も活発に行っていたのですが、数年

方に向けて有力なアピールポイントになっています。

総務(藤井) 若者世代にとっては、まだ実感が湧きにくく、当事者意識を抱きにくい部分もあるかもしれませんが、自分自身や家族の病気というのは、いつ誰の身に起きてもおかしくないことです。そういった観点からも両立支援の取組を周知することで、働くことへの安心感を与えられたらいいですね。

人事(平野) そうですね。特に、3大疾病の保険に会社負担で入っている点は、当社にとって優位性の高い制度であると思うので、しっかりと発信していきたいです。

総務(森) 新入社員研修の機会を利用して、社員を守る制度があるということを社内浸透させることで、健康に対する意識向上と、社員同士での助け合いの心を醸成していきたいですね。

経過したこともあり、健康経営に関する機運をもう一度高めるための訴求活動を積極的に行っていききたいですね。

人事(平野) 健康経営に関しては、採用活動の際にも、就職活動中の学生の

株式会社カノークス

所在地:名古屋市
業種:卸売業
従業員数:単体191名(グループ284名)

基本的な考え方

2016年に発足した社内の働き方改革推進チームの強化課題として、2018年から健康経営に関する取組を本格化。3大疾病の罹患者や長期療養者に対するセーフティネットとなる制度を整備している。

取組内容

- 団体長期障害所得補償保険(GLTD)への加入**
「GLTD」に加入することで、健康保険からの傷病手当金の給付期間終了後も所得補償を受けられる。
- 見舞金支給制度**
団体損害保険に加入することで、3大疾病診断見舞金300万円のほか、入院見舞金1日1,000円、手術見舞金5,000円、先進医療または患者申出療養を受けた場合には、最大2,000万円の見舞金等が支給される。
- 特別休暇制度**
社員やその家族が3大疾病に罹患した際、社員本人が罹患した場合は30日まで、家族が罹患した場合は15日まで治療や看病を目的として休暇を取得できる(半日単位(午前・午後)での休暇取得も可能)。

02

ダイサンドット株式会社



左から管理部・真野貴恵さん、産業医(医療法人社団 明照会 理事長)・小倉行雄さん、代表取締役社長執行役員(CEO)・田中知克さん、管理部部長・早川正伸さん

「待っているから治療に専念を」
制度の枠組みにとらわれず
柔軟な対応で共に復職を目指す

”人こそ財産“を柱に
支え合う心を醸成

代表(田中) 治療と仕事の両立支援に注力するきっかけとなったのは、私自身の大病経験です。それまでは、全て自分自身で判断し、指示をする、いわば“ワンマン”企業でした。しかし自分が病気を経験したことで、誰かが病気になって休んでも復帰を待っていてあげられる、揺るがない会社づくりの必要性を痛感するようになりました。

管理部(早川) もともと社長がよく口にしていた「技術は人に宿る」という言葉に象徴されるように、人々に大切にする風土は脈々と受け継がれています。だからこそ、どんな状況であっても復職を願うという会社の方針に対しては社員も同じ思っています。

代表(田中) 健康な時は、誰も自分が病気になるなんて思わず、治療と仕事の両立についても自分事として考

えづらいますよ。でも治療と仕事を両立しながら頑張る人を見ながら待つことも、戻ってきた後も支え合うこと。そういう心を常日頃から醸成していくことが大切だと感じます。特に近年は通信の発達が目覚ましく、時間に追われがちな中で、心の疾患にも重きを置いていきたいです。

管理部(真野) 治療と仕事の両立に臨む方と話し合う時には、話し方や言葉の選び方にも配慮が求められます。そのため、産業医の先生の存在はとて心強いです。常駐されている訳ではありませんが何かあればすぐに相談できますし、復職者との定期的な面接も支えに

誰に、何を伝えるか
情報共有の線引きが肝

なっています。**産業医(小倉)** 本人の病気の情報は会社に伝える際には、誰に、何を伝えるべきかという2点が重要です。本人はどの範囲まで、どの程度の公表を望んでいるのか、一方で上司の方はサポート体制をつくる上でどういう情報が必要としているのかを事前にヒアリングしています。両立支援にあたっては、必要以上に気を遣うと本人も働きづらいつと感じてしまい、逆に過度な仕事を任せると病気が悪化してしまう恐れもあるため、合意点を見出すことが大切です。



「DX化が推奨される世の中ですが、人と人とのつながりも大切。ダイサンドットのように互いに声を掛けやすく、気付きやすい雰囲気づくりを」と産業医の小倉先生

常に声を掛け合い、些細な異変も共有できる社風づくりを



病気がわかった時、家族から退職を勧められたという真野さん。「でも、もし仕事を辞めていたら目標を失い、闘病生活を乗り切れなかったと思います」と当時を振り返る

たからこそ頑張ることができたのだという思いです。復職時に社長からは、病気のことを社内で公表してはどうかご提案いただいたのですが、自分の中でどこか甘えが出てしまいそうな気がしたの

で、部署内の限られた方だけにお伝えすることにしました。でも何も知らないはずの方たちも薄々気付いていたようで、気遣って優しくしてくれました。
管理部（早川） 社員同士が互いに思いやる風土は、会社の文化として息づいていますね。
管理部（真野） そうですね。私も日頃から一人ひとりと積極的にコミュニケーションをとりながら些細な異変に気付けるように、また何か不安なことがあった時に話しかけやすいような雰囲気づくりを心がけています。休職する社員に対して社長が常々おっしゃっている「復帰できるまで待っているから、治療に専念して」という言葉はとても励みになると思います。
管理部（早川） 治療のみならず出産・育児や介護等、多様な事情を抱えながらも社員が互いに支え合い、無理なく働ける会社にしていきたいですね。

管理部（真野） 加えて私たちが配慮しているのは、社員のご家族の思いです。本人が意地を張ったり、無理をしたりしていないか、将来のことも踏まえた上でどのような働き方が最適なのか、ご家族の事情や思いも含めて熟考するようにしています。
産業医（小倉） 精神的な疾患を抱えている方の場合も留意が必要です。実際の病状を医師が本人に全て伝えているとは限りませんので、本人の「大丈夫」という言葉だけを鵜呑みにせず、時に

は私が主治医と直接話をする等、正確な病状把握に努めています。
「復帰を待っているよ」その一言が支えに
管理部（真野） 実は私自身、入社して1年ほど経った頃、がんに罹患していることがわかって休職し、治療を経て復職した経験があります。休職中は、早川部長から連絡をいただいても心を閉ざして話ができない時期もありました。でも今感じることが、戻るべき場所があった

ダイサントット株式会社

所在地:小牧市
 業種:製造業
 従業員数:100名

基本的な考え方

“心と体の健康”を柱に治療との両立、メンタルヘルスケアに力を入れる。休職期間は就業規則に規定しているが、状況に応じて柔軟に対応。併せて短時間勤務制度やテレワークを活用する等、多様な働き方を促進する。健康経営優良法人認定制度において中小規模の上位法人に与えられる「ブライツ500」に認定。

取組内容

○産業医との連携

定期的な職場巡視のほか、年に1度の産業医によるセミナーを開催。社員にとって産業医を身近な存在と感じてもらうことで、相談しやすい雰囲気づくりに取り組んでいる。

○休職期間

勤続3年未満は3か月、3年以上7年未満は6か月、7年以上は1年間の休職期間を就業規則に規定。会社が特に必要と認めた場合は、休職期間の延長も認める等、柔軟に対応。

○テレワーク、短時間勤務制度

積極的にテレワークを導入しているほか、一部技術職では変形労働制を採用。また復職時には産業医と相談の上、1日3・6・8時間勤務等の段階的な職場復帰で負担を軽減している。

03

株式会社エイジェントヴィレッジ



左から代表取締役 宮田弘文さん、ジェネラルマネージャー 外狩達也さん、
経理・労務 安倍亜紀さん、総務・管理(コーポレート部) 館 有希子さん

人生100年時代の今、
病気も多様性の一つと捉え
誰もが働き続けられる環境を

退職という選択は 会社にとっても損失

GM(外狩) 以前は当社とは別会社の代表を務めていたのですが、その時、大腸がんが発覚し、2回にわたって手術をしました。経営者として社員たちの将来を案じていた時、かねてから懇意にしていた当社代表の宮田社長と協議した結果、合併という道を選択することになりました。

代表(宮田) 人生100年時代といわれる今、病気の方・高齢の方が働き続けられる環境づくりに取り組むことは必然だと考えています。そのため定年制を廃止する等、以前から多様な働き方を受け入れる土壌づくりを進めてきました。社員がお互いの個性を認め合いながら働ける環境は、お互いの刺激にもなりますよね。

総務(館) 社員が退職することは会社としても大きな損失なので、「従来どおり働くか、それが無理なら退職」

という2択を迫るのではなく、可能な範囲で仕事に携わってもらえる仕組みを構築しています。

GM(外狩) 合併を経て入社した時点では既に手術を終えていましたが、経過観察のために定期的な通院が必要だったこともあり、職場のみんなには病気のことを包み隠さず話しました。ただ、病気とは一生付き合うことになるので、心身ともに疲弊しがちになる時もあります。

個々の事情にに応じて 働き方をデザイン

GM(外狩) 治療のように各地を飛び回って営業することは難しいため、入社後は管理職としての役割を担っています。通院時には時間単位の有給休暇等を活用しています。

労務(安倍) 治

療と仕事の両立に限らず、育児や介護等、それぞれの生活や事情に合わせて働けるよう、2022年夏からは働き方改革にも着手しています。

総務(館) 当社ではフレックスタイム制度を導入しており、例えば業務時間については、週20~40時間の間で1週間の働く時間を個々に組み立てることができ、組み立てることで週3~4日勤務も可能です。在宅勤務等、勤務場所についても仕事内容に合わせて選択できます。社員はそれぞれ前月25日頃までに翌月の働き方を決め、みんなで事前に共有するよう



外狩さん(写真左)は病気を機に合併を決意した時のことを振り返り、「社員の働く環境も業務内容もそのまま受け入れてくださり、心から感謝しています」と宮田社長(右)への思いを語る

健康リテラシーを高め、話しやすい環境づくりを



社内に設置された、ランニングやウォーキングができる屋内用健康器具を活用し、健康づくりに勤しむ外狩さん

にしています。

労務(安倍) 各自の業務内容を共有するためにアプリも活用しています。突発的な休みや急な対応が必要な時にも部署内でフォローし合って業務に支障が生じないよう、常日頃から協力的体制を整えています。

総務(館) 外狩さんのほかにも、糖尿病を患い人工透析を続けている社員がいます。その方は以前は営業を務めていたのですが、今は多彩な経験を生かしてセミナーの講師を務めたり、お客様への対応に関する相談に乗ったりするなど、治療を最優先しながら、可能な

範囲で周りの社員のサポート等に携わってもらっています。

健康経営を通じ病気への理解深める

GM(外狩) がんと向き合うなかで、周囲に対する感謝の気持ちなど、仕事と向き合う意識にも大きな変化がありました。お客様に対しても、健康寿命を延ばすことの大切さなど実感を持ってお伝えできるようにになりました。

代表(宮田) 当社が掲げるミッションは「自分らしく生きる人たちに世界一のHa

ppyと感動を！」。お客様はもとより、社員が生き生きと過ごしていなければ自分らしく生きる方のお手伝いはできないですね。

総務(館) 当社の場合、産業医はいませんが、社内の相談窓口として「困りごと」はコーポレート部に」という意識が浸透しています。加えて、社外の支援機関や制度に関する情報周知も積極的にを行っています。

労務(安倍) また、社員の健康づくりのため、月1回のメンタルチェックや年2回のストレッチ等を実施し、心身の健康状態の変化を早期発見するための仕組みも取り入れています。

GM(外狩) 私も会社にあるウォーキングマシンを活用し、昼休憩には健康づくりに精を出しています。スタッフみんなで健康への意識を高め、病気も多様性の1つとして受け入れる環境づくりこそが、治療と仕事の両立を支える第1歩ではないでしょうか。

株式会社エイジェントヴィレッジ

所在地:名古屋市
業種:ファイナンシャルコンサルティング業・保険代理業・金融商品仲介業
従業員数:21名

基本的な考え方

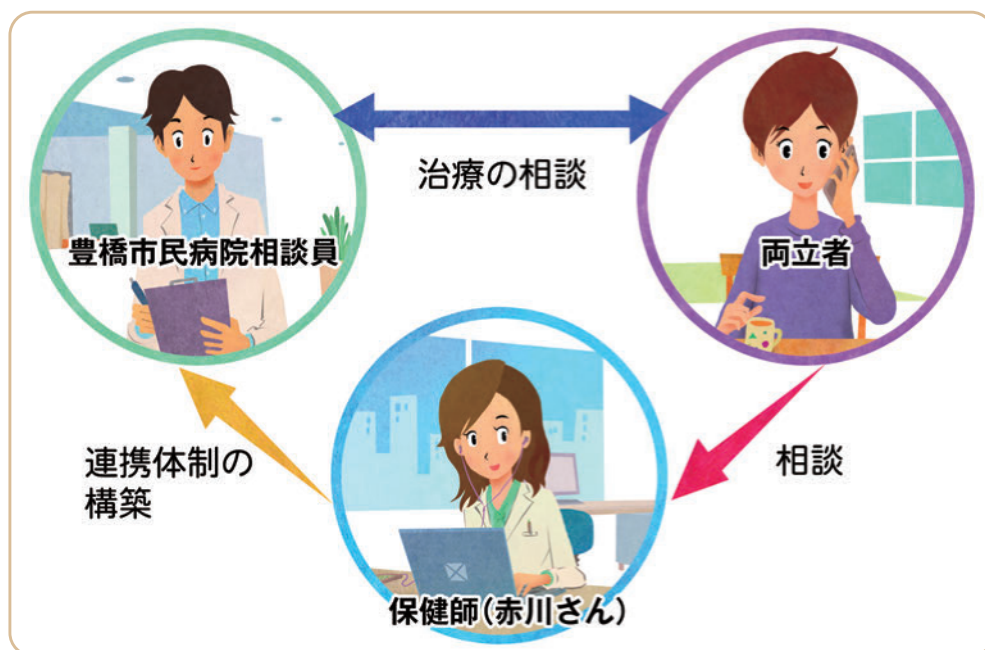
「社員は家族、全員がファミリー」という行動指針のもと、治療のみならず育児や介護、副業等各自の事情や希望を踏まえた働き方が選べる制度や環境を整備。健康経営を通じ、健康リテラシーを高めることで治療への理解も深める。

取組内容

- 基本方針の明確化
健診の100%受診、運動機会の促進等を掲げる「健康宣言」内で「病気の治療と仕事の両立支援」を明示。
- フレックスタイム制度、時間単位有給休暇制度
- 病気や治療等に対する理解促進に向けた社員教育
がん経験者やその家族の方と交流を深めるイベントへの参加等を通じ、闘病者への理解を深める。また、両立経験者による社員向けセミナーを実施している。
- 外部支援機関の活用
コーポレート部が窓口となり、厚生労働省「こころの耳」や愛知産業保健総合支援センター等の外部支援機関による相談窓口を紹介。社員に情報を周知することで安心感につながっている。

04

豊橋鉄道株式会社



豊橋鉄道グループでは、社内の保健師・赤川景子さんがパイプ役となり、豊橋市民病院の相談員とも連携する等して従業員の治療と仕事の両立を支援している

保健師がパイプ役となり
病院の相談員等とも連携して
治療に専念できるようサポート

メールで密に連絡し 気持ちに寄り添う

両立者 2021年11月にがんの疑いがあることが分かった時点で、総務兼保健師の赤川さんのお顔が浮かび、すぐにメールで連絡を取り、相談しました。

保健師(赤川) まず、精密検査を受けることになったとご報告いただき、その後、がんの診断が下りたことをご報告いただきました。私からは、傷病手当金等の手続きの説明のほか、会社の誰に報告したらいいかということについて助言させていたかったです。

両立者 上司には病状含め、入院の予定等を自分で伝えましたが、同僚には一切知られたくありませんでした。会社の管理者4名だけにとどめておいてほしいという希望を赤川さんに伝え、上司へ報告する際には赤川さんにも同席していただきました。がんであることが分かった時には頭が真っ白にな

り、仕事のことなど考えられませんでした。でも治療を続けながらメールのやり取りをしていた赤川さんが、弱音を吐く私にいつもポジティブな返事をくださり、気持ちに寄り添って励ましてくださったおかげで復職できるとも思えないという希望がわいてきたんです。現在は元の職場で、これまでと同じ仕事ができています。ただ体力も気力も落ちてしまっているの、残業は一切していません。

制度利用をサポート 病院とも連携

保健師(赤川) 治療と仕事の両立支援制度としては、3年間の休職制度のほか、協会けんぽからの傷病手当金以外にも、豊橋鉄道グループ共済会から見舞金が支給されます。休業中の従業員について主治医の意見を伺ったり、本人の様子を聞いたりするのは保健師の仕事で、それをもとに所属長と情報共有し

ながら職場の環境を整え、最終的には産業医に確認を取りながら復帰を支援していく形です。当社は公共交通事業に携わっているの、安全は担保する必要があります。そのために産業医、主治医に、飲んでる薬が運転禁止薬に該当していないか、状況に応じてどんな勤務なら可能か等を必ず確認するようにしています。

両立者 私は半年近く休職し、見舞金等の制度をうまく活用させてもらいました。書類関係について考える余裕がないなか、赤川さんがすべて段取りしてくださり、とても助かりました。

保健師(赤川) 豊橋市民病院の患者総合支援センター内にある「がん相談支援センター」の相談員さんとのつながりも大切に行っています。がんの治療を開始するとか、精密検査を行って不安があるという従業員の相談に乗ってもらえるよう、連携体制を作っています。

両立者 私も豊橋市民病院

いろいろな方を「つなぐ」ことで治療者をサポート



安全輸送・安定輸送のために従業員が生き生きと働ける健康づくりが不可欠だとして、健康診断やその後のフォローアップにも尽力。「健康宣言優良事業所」、「健康経営優良法人」の認定を受けている

保健師(赤川) 「病気になるって本籍したまま治療を続け、復帰できる」と

「おせっかい」を焼き続けたいです。

で治療を受けているのですが、赤川さんがパイプ役となってくれたおかげで、通院時も入院中も相談員さんとはスムーズにお話ができました。今後の生活や職場復帰、金銭面のことなど分からないことを何でも聞いて、安心して治療に臨めましたね。「会社がここまできめ細かくサポートしてくれるんだ！」と驚きました。

いろいろな病院とのパイプづくりが課題

ローしきれないことにも対応してもらえます。保健師の役割は「つなぐ」こと。いろいろな方とお話ししたりお願いしたりしてつないでいて、結果的に治療を受けている従業員をサポートできるような体制づくりをすることが私の役割だと思っています。

両立者 今の目標は心と体のことを第一に考えて、定年まで細く長く働き続けることです。仕事をしながら病気のことを忘れられていく瞬間があります。復帰できません。復帰でき

いう意識が、従業員にもっと浸透してほしいです。今の課題は豊橋市民病院以外の病院とのパイプづくりです。

両立者 治療を続けている従業員それぞれの事情に合わせて寄り添ってくれる環境が整っているのはありがたいことですね。直接、医師や上司と話すのはハードルが高いけれど、赤川さんのような方がパイプ役になってくれると治療に専念でき、復帰も円滑に進められます。

豊橋鉄道株式会社

所在地:豊橋市
業種:運輸業
従業員数:単体200名(グループ780名)

基本的な考え方

安全輸送のためにも従業員の健康増進は最重要課題。病気を患った従業員に対しては、本人の希望を大事にしながら会社ができる最大限の支援をしていく。復帰に際しては安全を担保するために、産業医から医学的な意見をもらっている。

取組内容

○相談窓口の明確化、社外資源との連携

従業員の相談窓口である保健師が中心となって産業医や主治医、上司と連携を進めている。また、豊橋市民病院で治療をする際には、患者総合支援センターの相談員を紹介し、コーディネートしている。

○積立有給休暇制度

使いきれなかった有給休暇を積み立てておける制度。通常は2年で消滅するが、治療のために必要な場合、積み立てておいた有給休暇を取得できる。

○医療費軽減、見舞金

協会けんぽからの傷病手当金のほか、豊橋鉄道グループ共済会より1年間、給与の1～2割程度の見舞金が支給される。