

# 就労環境整備

令和5年度 第1回がん対策推進委員会  
令和5年11月15日

## 事業の概要 (事業費 534千円)

「小規模事業所におけるがん対策推進事業」に参加した事業所のうち、11事業所において、社会保険労務士による支援を実施。

⇒従業員ががん検診を受けやすい環境づくりとがんに罹った場合の支援体制を整えるため、就業規則の見直しを軸とした支援。

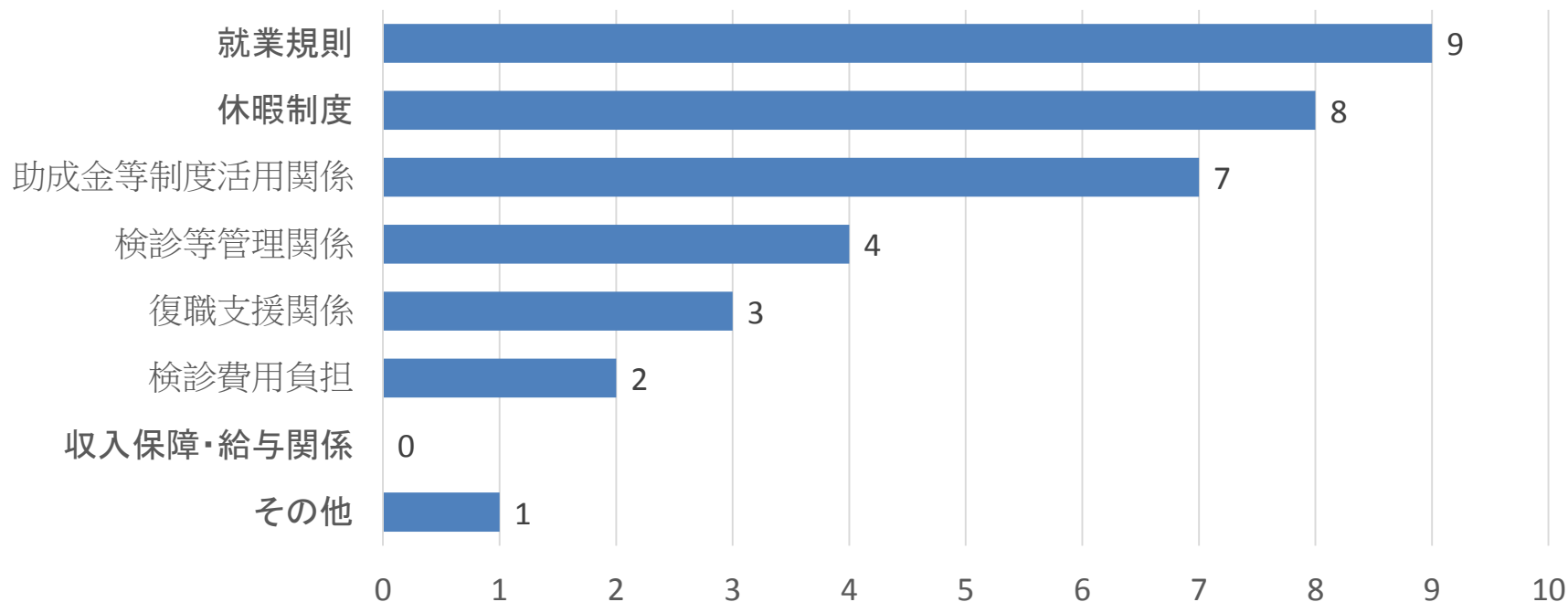
**実施期間** 令和5年2月9日～令和5年3月14日の間に各事業所に2回支援を実施。

- 主な意見**
- ・がん治療と仕事の両立支援をすることが必要であることについて理解できた。
  - ・普段あまり考えることがないので、規程等を改めて考えなおし、運営を改善することにつながっていきたいと思った。
  - ・従業員の高齢化に伴い、がんの早期発見・早期治療が従来よりも重要であることを再認識した。非常に時宜を得たものであると思った。
  - ・専門的見地から懇切な指導助言をいただいた。
  - ・規程の変更についてわかりやすく教えてもらった。

## 1. 相談項目別件数

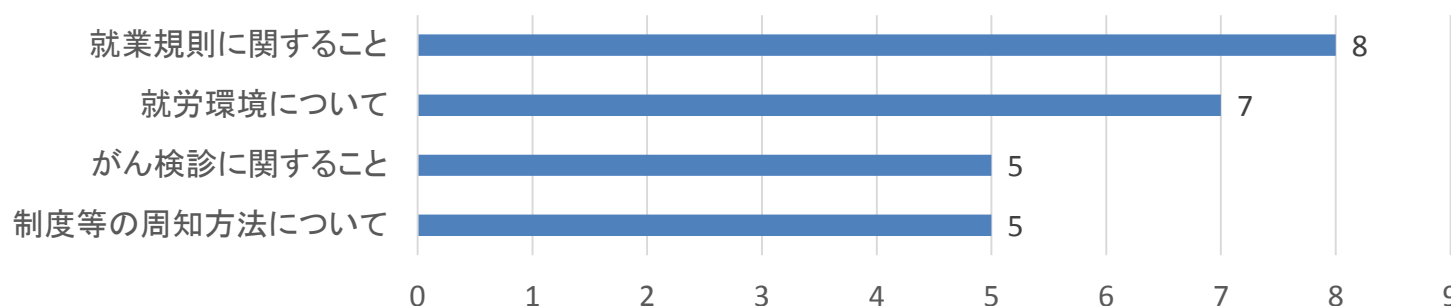
相談内容で多かった項目は、「就業規則」「休暇制度」「助成金等制度活用関係」の順に多かった。

(複数回答あり)



## 2. 事業所からの質問や要望

(複数回答あり)

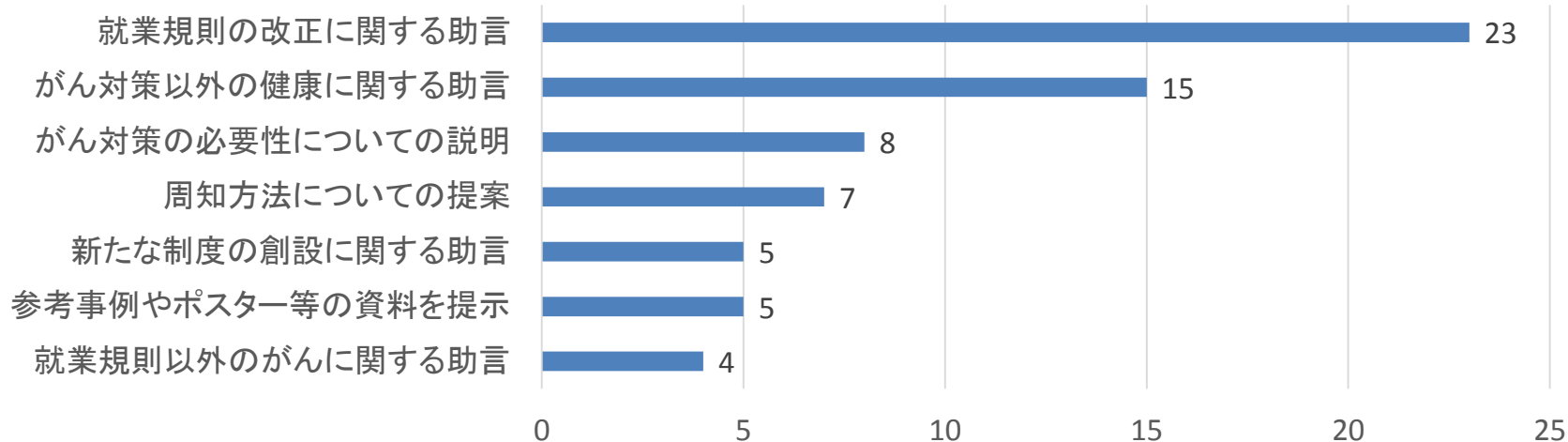


### 【具体的な内容】

- ・規則等検診を受けやすくなるよう整備したい。
- ・今まで正社員のみを対象としてがん検診の助成を行ってきた。今後は、雇用形態に拘らず、全職員が積極的に検診を受けてもらえるようにしたい。
- ・慢性的な人手不足であり、がんに罹っても仕事を続けてもらえるようにしたい。
- ・従業員のがんの早期発見や罹患した場合の就労環境を改善したい。
- ・がん就労支援策の就業規則への記載方法を知りたい。
- ・その他就業規則類の問題点と解決策を知りたい。
- ・がんに関係する規定(休暇制度等)参考になる事例がほしい。
- ・協会けんぽの健康診断時にがん検診も受けてもらっている。
- ・健康診断の結果の有所見者が多く、生活習慣も含めて健康管理が今後の課題になっている。
- ・事業所の運営や職員の悩み等の相談窓口は設置されているが、職員の健康を重視している旨のメッセージが職員に届いているかどうか分からない。

## 3. 支援の内容

(支援2回の合計、複数回答あり)

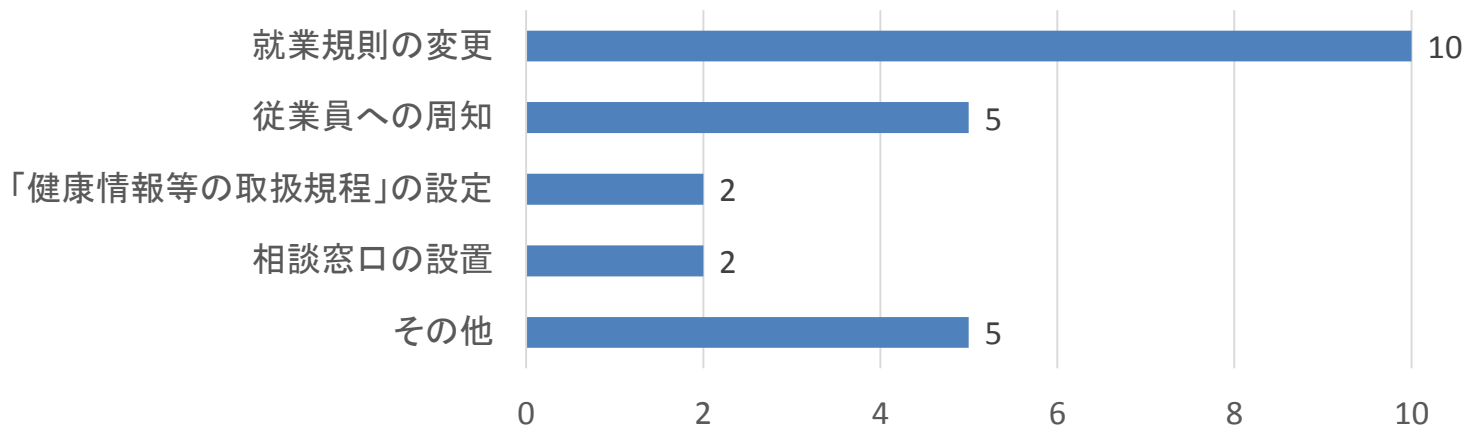


### 【具体的な支援内容】

- ・「半日有給休暇制度」を設けることを提案した。
  - ・がん検診の特別休暇扱いの就業規則への追加について記載例を提案した。
  - ・がん治療復帰後1年間の短時間勤務制度の導入の就業規則への追加について記載例を提案した。
- 相談窓口の明確化の提案。
- ・治療と仕事の両立に関する研修の実施等で従業員の意識啓発を行う取組や、産業保健総合支援センターの窓口を紹介。
  - ・がん検診や治療と仕事の両立を図るための措置について制度予定の就業規則を確認し、適切な制定と判断した。

## 4. 事業所の対応状況

(複数回答あり)



### 【具体的な取組内容】

- ・規程を参考に休暇制度を考える。
- ・積極的にがんの早期発見のために受診の呼びかけをする。
- ・がん検診を促すポスターを掲示し受診をやすくしていきます。
- ・職員への周知は、全員に回覧した。
- ・「その他」については、「奨励金は受診した職員に自費分を補填する」「規則事例を参考に検討し、担当社労士と相談する」「支援時の提言や助言は、順次対応していく」といった内容であった。

## 5. 支援を受けた事業所の感想

- ・がん治療と仕事の両立支援をすることが必要であることについて理解できた。
- ・がんの早期発見・早期治療が従来よりも重要であることを再認識した。
- ・普段あまり考えることがないので、規程等を改めて考えなおし、運営を改善することにつなげていきたい。
- ・社長の従業員に対する健康管理に対する意識が向上し、「がん検診」「治療と仕事の両立を図るための措置」を就業規則に新たに盛り込むことができた。
- ・今回の支援内容は、非常に時宜を得たものであると思った。
- ・従業員の年齢構成や男女比が従来と比較して変化しており、がん年齢の割合が大きくなっている。タイムリーな内容であった。
- ・小規模事業所にとってはとても良い支援であった。
- ・専門的見地から懇切な指導助言をいただいた。疑問点についてもきちんと答えてもらった。
- ・規程の変更について、わかりやすく教えていただいた。
- ・「就労環境整備」は一定の認識はあるが、概念から事業所が受けられる制度などの情報を教えてもらったので、とても理解しやすく、しっかり見直すきっかけとなった。
- ・職員の健康のため、積極的に取り組んでいきます。従業員の健康意識改革と禁煙に向けても呼びかけていきたい。
- ・大津市の事業というところが、安心して支援を受けられる材料と感じた。
- ・今後も「就労環境整備」支援が事業所にも従業員にも必要なことなので、継続していただきたいと思う。
- ・がん検診にかかる職員の実費を会社が負担することで、受診率を高める結果につながると思う。
- ・1回きりのまとまった金額の奨励金ではなく、毎年、職員の自費負担分を支給してほしい。

## 6. 支援者（社会保険労務士）の評価

### 【事業所の反応】

・育児休暇のように法律で定まっているものではないため、介入し支援することで、就労環境を整備することの必要性について理解が進んだと感じている。

### 【支援の効果】

・健康管理の必要性について、専門的な立場から助言し、制度を整えることができた。  
・中小企業では、がん対策を十分に考えられていない中で、先行した取組において、保健師からその必要性を伝えていたことで、意識が変化していたと思われる。  
・がん対策について考えるきっかけとなったことで、結果的に事業所内の規則や規程を見直すことができた。

### 【その他の意見】

・透析等が必要な人は休暇の取得ができているが、がんに罹患したときは、すぐに退職したり、事業所内で相談できていない現状を知ることができた。



## 〔結果のまとめ〕

○社会保険労務士の支援により、支援を受けた11事業所中10事業所が就労規則を改正したことから、適切な支援を受けることで中小企業においても就労環境整備が可能であることがわかった。

⇒ **事業所の規模に拘らず就労環境を整備していけるよう、それぞれの相談窓口を積極的に周知していく必要がある。**

○保健師の支援により事業所におけるがん対策の必要性をあらかじめ事業主が理解した上で、具体的な就業規則の改定について社会保険労務士がスムーズに関わることができた。

⇒ **事業主の理解と行動変容につながるように、相談窓口や関係機関の役割について明確に伝える工夫が必要である。**

## 〔結果のまとめ〕

○がん対策に関する就業規則について考えることを糸口に、従業員の就労環境全般について考える機会になった。

⇒ **がん対策の必要性を広く周知啓発し、健康全般について考えるきっかけづくりをする必要がある。**

○就業規則を改定した内容やがん対策の必要性を従業員に周知することで、従業員のがん検診や健康に対する意識改革が期待できる。

⇒ **事業主から従業員へ伝えやすくするためのリーフレット等の活用が必要である。**