

治療に専念してもらうため本人負担を軽減 社員の気持ちとプライバシーに最大限配慮

オーエスジー株式会社

愛知県豊川市に本社のあるオーエスジー株式会社は、タップと呼ばれる穴の内側にねじを削る工具や、ドリルやエンドミルなどといった切削工具分野で世界シェアナンバーワンを誇る総合工具メーカーだ。近年では、スペースデブリ(宇宙ゴミ)を除去する人工衛星の主要部品をつくるために同社独自の技術が採用されるなど、多様なニーズに高い技術力で応える金属加工のスペシャリストでもある。

そんな同社では、治療をしながら仕事を続けたい社員のために、本人を中心として産業保健スタッフ(産業医含む)と人事担当、所属長、主治医が連携する「両立支援のためのワークフロー」が確立されている。これは両立に関わるすべての人が、連携を密にして本人を支えていこうというシステムだ。そこで、このフローに関わる方々を代表して、ご本人もがんサバイバーである人事グループの深津^{はるぶみ}治史さんと、安全・健康推進チームの産業保健スタッフである、保健師の日高美和さんにお話を伺った。

1. 病気になった社員の不安と負担を取り除くために

「私自身も経験したことですが、病気になった方には、きちんと治るのか、仕事には復帰できるのか、といったさまざまな不安があります。そういう不安があるうえに、会社に対して種々の書類を提出しなければならない、あるいは自分の病気について会社に知らせないといけない、といったことが大きな負担になっているという意見が、実際に休まれた方からは以前から多く出ていました」と深津さんは振り返る。

こうした不安や負担に対して、会社がどう応えていくのかを模索しているときに、産業保健スタッフと人事、労務

担当者などが連携すれば、病名を会社に知らせなくても、会社がどのような配慮をすればいいのかを知ることができると、深津さんたちは感じていたという。

そうした矢先の2016年、厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」が公表される。そこには職場復帰支援プランの作成例など、参考になる内容が盛り込まれていた。これを参考にすれば、産業保健スタッフと主治医との連携によって、人事、労務担当者や経営層まで巻き込んで、治療と仕事の両立のための体制づくりができると、深津さんは心強く感じたという。

2. 社員の気持ち最優先で制度のあり方を変える

同社の両立支援のための会社方針は表1の通りだ。この内容について、深津さんはこう語る。

「制度をつくるといっても、やはり本人の気持ち最優先です。病名のことだけでなく、その後の手続きや復帰後の処遇、具体的には、同じ仕事を続けられるのかとか、勤務時間などについて、皆さん不安に思われています。まだ先の話だとしても、やはり復帰を目標に頑張りたいということもあります。不安と負担をなくすために『心配しなくてもいいですよ』というメッセージとして、ルールにこだわらない柔軟な対応ができること、具体的にはさまざまな手続きを省略したり、治療の進み具合を見ながら少しずつ復帰できるといったことを、休む前や治療に入る前に伝えるだけで、本人の気持ちが楽になり、治療に専念することができるようになってきています」。

こうした方針の元に生み出されたのが、具体的な支援

表1. 治療と仕事の両立支援に対する会社方針

- (1) 治療者の気持ちを最優先にする。
- (2) 病名を会社に言わなくてもよい。
- (3) ルールにこだわらない柔軟な対応をする。
(治療者に負担をかけない。)

出典：オーエスジー株式会社資料

表2. 両立支援の内容

- (1) 手続き負担の軽減
 - ① 発症時に本人の手続きの負担を軽減させる。
 - ② 入院、通院、自宅療養の情報を産業保健スタッフ経由でもらう。
 - ③ 届け出の省略、所属長代行
 - ④ 産業保健スタッフ^{*}の判断が優先(主治医の意見を参考)
- (2) 休職制度の例外
 - ① 届け出の省略
 - ② 大きな病気の場合は延長もあり(3大疾病)
- (3) 就労上の配慮
 - ① 入院、通院、自宅療養に対する就労上の配慮を産業保健スタッフが指示する。
 - ② 「職場復帰支援計画書」
勤務時間、仕事内容を含めた復帰のための支援計画⇒必要に応じ就労可能な仕事の選定または新たな仕事の検討
- (4) 通勤に対する配慮
 - ① 通勤可能な勤務地へ移動
 - ② 通勤手段の変更も柔軟に対応
- (5) 本人の意思に対する配慮
 - ① 治療者の気持ちを優先した対応をする。
 - ② 休職中の所得に対する不安解消策(LTD保険、会社福利厚生として検討)

^{*}産業保健スタッフ：産業医・保健師・看護師

出典：オーエスジー株式会社資料

策(表2)とワークフローだ。

「ワークフローの作成に当たっては、人事担当者を中心に、愛知労働局健康課の方にアドバイスをいただきながら進めていきました。これに産業保健スタッフと、社員の健康管理を担当する総務担当、労務管理や休職などの手続きを行う労務担当がしっかりと連携して、本人の状況の把握や手続きの簡略化、要望に対する迅速な対応などの仕組みをつくり上げることができました」と深津さん。

同社の場合、ワークフローに関わる部署だけでなく、経営トップも「人財」である社員の健康に対して関心が深かったことと、労働者を守るという観点から労働組合の協力も得られたことで、この仕組みはさらに有効に機能しているという。

現在、同社の各事業所には常勤の産業保健スタッフが配置され、時に応じて本人の状況が把握できるようにしており、基本的には事業所単位での対応となる。

「各事業所で大体2名の産業保健スタッフが担当しています。その2名でまずは情報共有しながら話し合い、もう少し他の意見も聞きたいねという時には、他の産業保健スタッフも交えて相談します」と日高さん。もちろん医療面でのアドバイスもできるし、その後、産業保健スタッフから人事担当者や所属長に対して、就業上必要な配慮や治療期間、休業期間に関する情報が提出される。こうして、会社は就業上で配慮すべき事項を的確に判断することができるのだ。

3. スタッフを増強して 予防の体制と意識づくり

「今の医学で病気をゼロにすることは、まだまだ難しいと思います。しかし、予防医療などの先進的な取組が世の中に出始めていますから、積極的に取り入れていきたい。現在、産業保健スタッフを増強して、大きな病気になる前にチェックをしたり、アドバイスをするという取組を始めています」と深津さんは語る。

産業保健スタッフを増員したことによって、「面談したいけど、なかなか日程が合わない」といった時間的な制約が少なくなり、相談件数は増えているようだ。

オンラインやメールなど、実際に会わなくても相談できるため、日高さんの受ける相談件数は1日に数十件を超えることもあるという。少しでも気になることがあると、すぐに産業保健スタッフに相談できるという会社の雰囲気づくりが奏功した結果といえよう。

「今後は、病気予防のためのさまざまな対策を産業保健スタッフが行える体制を確立することによって、自分自身の健康を大切にしないといけないという意識を、社員にもっと定着させていきたい思います」と、深津さんは今後の展望を力強く語っていた。

会社概要

オーエスジー株式会社
 事業内容：切削工具・転造工具・測定工具・工作機械・
 機械部品の製造販売、工具の輸入販売
 設立：1938年
 従業員：1,881名(連結7,173名)
 所在地：愛知県豊川市