

復帰した当事者の声を最大限に活かして 健康意識を高め、社内制度を整備

株式会社アートネイチャー

毛髪関連製品の総合メーカーとして知られる株式会社アートネイチャーは、オーダーメイドウィッグを主軸として、近年は女性用既製品ウィッグにも力を入れており、ジュリア・オージェという専門店を全国展開。国内のみならず中国やシンガポールなどアジアにも進出し、ファッション感覚のラインナップで、拠点数を着実に増やし続けている。

そんな同社では、2015年4月に独自の「AN健康宣言」を掲げ、会社全体で健康経営を推進し、従業員の健康増進をサポートする各種制度を整備してきた。乳がんの早期発見を推進するピンクリボン運動にも協賛し、社内においても女性の立場から働き方改革を推進する「り・ぼんプロジェクト」を発足するなど、従業員の6割近くを占める女性の健康と、活躍推進にも力を入れている。

そして、2020年にはこうした取組の中心的役割を担ってきた人事部長自身ががんに罹患し、今では治療と仕事を両立させている当事者として、自身の経験を社内外に積極的に発信している。

そこで今回は、両立支援の当事者である根尾拓二人事部長と、り・ぼんプロジェクトの取りまとめ役で、両立支援制度の整備にも関わってきた人事部人事グループの吉原志織主任にお話を伺った。

1. 治療中の当事者のリアルな声が社員の健康意識を高める

同社の産業保健スタッフは、嘱託産業医2名と人事部人事グループからなる構成で、吉原主任は主に健康診断を担当している。健診受診率はここ数年100%を継続しているが、二次検診の受診率は対象者の50%と低く、これを向



根尾部長



吉原主任

上させていくことがミッションとのこと。ただ、一方的に会社からいわれると「やらされている感」が生じて逆効果になりかねないため、「なぜ二次検診が重要なのかを、なるべくわかりやすい言葉で丁寧に噛み砕いて説明するように心がけています」と吉原主任。

そこで同社では、単なる説明ではなく、当事者のリアルな話を聞く機会を設け、二次検診の大切さを実感してもらうためのセミナーや勉強会などをこれまでに開催してきた。

セミナーでは、そもそもの「定期健康診断の意味」や、なんのために実施するのかといったところから説き起こし、同社における受診のルールがわかりやすく説明される。しかし、やはり参加者からもっとも反響があるのは実際にがんに罹患した根尾部長の話だと吉原主任は語る。

「開催後の参加者アンケートには『C判定D判定という意味をやっと知ることができた』、『二次検診には本当に大事な意義があったんだ』など、健康意識が高まったという声が多く寄せられました」と手応えを感じている。

2. 健康経営推進の中心を担う人事部長ががんになって考えたこと

同社では前述の「AN健康宣言」以前から、いったん仕事を離れてもまた戻ることのできる「ジョブリターン制度」を実施するなど、社員の健康増進に熱心な企業風

土があった。2019年度までの中期経営計画では、重要な課題のひとつとして「従業員満足」を掲げるなど、健康経営を常に推進し続けてきた。

こうした取組の中心的役割を担っていた根尾部長が、会議中に急に倒れ緊急搬送されたのは2020年6月のことだ。

手術を受け、7月下旬に退院するものの、その段階でも病名はわからなかったという。

「退院して2週間後に、脳腫瘍であるとやっとわかりました。正直、自分ががんであるとは思ってもよらず、病名を聞いた時には相当なショックでした」と根尾部長。

その後、会社とよく相談しながら両立支援制度を活用し、治療のための入院と短時間勤務を繰り返して業務をこなし、現在は投薬治療だけのフルタイム勤務に復帰している。短時間の治療と出勤を繰り返していた日々のことを、「やるべきことがたくさんあって、時間に追われているという点では、育児などで時短勤務中の方の気持ちがよくわかりました」と振り返る。

3. ゆっくり安心して職場復帰できるように両立支援制度を見直し

こうした根尾部長の貴重な体験と意見を活かし、同社では2021年4月に両立支援制度を見直した。詳しくは表のとおりだが、傷病休暇は年2回、ただし同一理由不可となっていたところを、2回とも同一の傷病で取得でき、連続取得可と変更した。これは、長期の治療に専念した上で復帰できる体制を整えるためだ。また、休職期間も、勤続1

表. 2021年4月の制度見直し(両立支援の観点より見直しを実施)

変更前	変更の概要	変更の理由
【傷病休暇】 ・診断書提出により最長1カ月、有給で取得できる休暇 ・年2回取得可。ただし、同一傷病は年1回のみ	年2回までの取得で年度内における同一事由の取得を不可としていた。それを2回とも同一事由の傷病で取得できるように見直す(連続しての取得も可)。	同一事由の傷病で最長1カ月間だった取得を最長2カ月間までに見直す。これにより治療に専念したうえで復帰できる体制を整える。
【休職期間】 ・勤続1年未満(本採用) → 1カ月間 ・勤続1年以上3年未満 → 3カ月間 ・勤続3年以上 → 6カ月間	休職期間の見直し ・勤続1年未満(本採用) → 1カ月間 ・勤続1年以上3年未満 → 6カ月間 ・勤続3年以上 → 1年6カ月間	休職期間を見直すことで、長期の療養を要する傷病でも安心して復帰を目指せる体制を整える。

出典：株式会社アートネイチャー資料

年以上3年未満は3カ月から6カ月に、勤続3年以上は6カ月から1年6カ月に延長した。いずれも長く取得できるようにすることで、ゆっくり安心して復帰できるための改正だ。

根尾部長自身は、復職時に最初からフルタイム勤務しようと思っていたそうだが、会社からは「最初は6時間勤務にしましょう」といわれ、フルタイムに戻るまでに3カ月前後かかっている。しかし、「ブレーキを掛けてもらってよかったと思います。あのまま慌ててフルタイムで勤務していたら、どうなっていたかわかりません」と会社の配慮に対する感謝を語る。

「自分自身より、周りで見ている人のほうがわかることがあるのだろうな」と実感している根尾部長。今後は自身の体験を発信し続けることで、同社のモットーにもある「“笑顔をふやす”ための制度をもっと整備していきたいですね」と穏やかに語っていた。

会社概要

株式会社アートネイチャー
 事業内容：各種毛髪製品の製造販売、増毛・育毛サービスの提供
 設立：1967年
 従業員：2,256名(2022年3月末現在)
 所在地：東京都渋谷区

両立支援指導料の対象疾患などが追加(令和4年度診療報酬改定)

治療と仕事の両立支援の推進に向け、平成30年度の診療報酬改定で新設された「療養・就労両立支援指導料」。対象となる疾患が、令和4年度診療報酬改定においても追加されました。療養・就労両立支援指導料は、患者本人と企業が共同で作成した勤務情報書に基づき、主治医が、患者に療養上必要な指導を実施し、企業に対して診療情報を提供した場合について評価

するもの。また、診療情報を提供した後の勤務環境の変化を踏まえ、療養上必要な指導を行った場合についても評価されます。

対象疾患は、がん、脳血管疾患、肝疾患(慢性経過)、指定難病に加え、今回、「心疾患」、「糖尿病」、「若年性認知症」が追加されました。また、対象となる企業側の連携先に「衛生推進者」が追加されるとともに、相談支援加算の対象職種に「精神保健福祉士」、「公認心理師」が追加されたほか、情報通信機器を用いて行った場合の評価も設けられました。(編集部)