

# 復帰後の支援プログラムを見直すなど、働き続けやすい環境を整備

株式会社 ツムラ

医療用漢方製剤のトップメーカー、株式会社ツムラは1893年に創業。「自然と健康を科学する」という経営理念の下、医薬品の製造販売を行っている。医療用漢方製剤において、約84%という圧倒的なシェアを誇る。近年は、高齢者関連領域、がん領域（支持療法）女性関連領域を重点領域として、漢方を通じて人々の健康に貢献している。

## 1. 充実したサポート体制

健康経営に取り組んできた同社は、2017年4月、加藤<sup>かとう</sup>照和<sup>てるかず</sup>代表取締役社長が「健康宣言」を行い、「健康方針」を制定。これまで以上に健康意識を高め、従業員の健康づくりを支援していく方針を明らかにした。その年の年頭社長挨拶では、従業員に向けて「一無二少三多<sup>いちむにしうさんた</sup>」というスローガンを提示。たばこは吸わず（一無）、お酒と食事は少なめに（二少）、運動、睡眠、コミュニケーションをしっかりとろう（三多）と呼びかけた。そして、2018年4月に本社の喫煙室を全廃し、就業時間内禁煙を徹底。2019年4月には人事部内に「健康管理課」を設置し、健康管理体制の充実を図っている。

定期健康診断は、毎年ほぼ100%の従業員が受診している。しかも、5大がん（胃がん、大腸がん、肺がん、乳がん、子宮頸がん）の検診を通常の定期健診に含めて実施しているので、がん検診の受診率も高い。ただ、なかには、「今年は、この項目はいいや」と省略してしまう人がいる。また、二次検査の受診に消極的な人もいる。現在は紙ベースで健康管理記録を管理しているが、2019年度中に健康管理システムを導入し、傾向の



両立支援をサポートするメンバー。  
後列左から二人目が藤田さん、三人目が熊倉さん

把握・分析を行うとともに、健康推進課所属の保健師を中心として、保健指導にも力を入れていく考えである。

がんなどに罹患して休職等が必要になったときは、通常、上司か保健師から人事部に連絡が来る。また、7日以上会社を休む人は「傷病欠届」を提出することが義務付けられ、人事部で勤怠記録をチェックして、サポートが必要な人を見落とさないようにしている。

休業に当たっては、人事担当者が面談をし、休業等の期間やその間の経済的サポート等について説明する。面談には、必要に応じて家族にも同席してもらう。自身もがんに罹患して休職した経験を持つ人事部シニアマネージャー（取材当時／2019年3月現在定年退職）の熊倉宗一<sup>くまくらそういち</sup>さんは、「制度の内容はイントラネットに掲載していますし、人事部のメンバーからも情報発信していますが、実際に自分が病気にならないと意識しないものです」と指摘する。また、周囲に迷惑をかけたくないと焦って復職しようとする人も少なくない。そのため、丁寧に説明して本人の不安を取り除き、しっかり治療して

から復職するよう伝えている。

年次有給休暇は、最大で年20日×2年＝40日間。失効した年休は最大40日分まで積立てておくことができ、1週間以上の傷病の際に半日単位で利用できる。これらを消化し、勤続年数に応じて最大100日間の欠勤期間を経て休職となる。休職期間は最大1年間で、東京薬業健康保険組合から傷病手当金が支給される。

## 2. 休業者支援プログラムを改定

復職に当たっては、段階的に労働時間を増やしていく「休業者支援プログラム」の制度を利用できる。もともとは1か月以上の休業者を対象として運用したマニュアルだったが、2017年10月に制度化するとともに、産業医が必要と判断すれば、1か月未満の休業でも利用できるようにした。疾病によっては、数週間で復職可能な場合もあるため今回の制度化は、そうした人たちもしっかりとサポートしていくためのものといえる。

復職時には、主治医の診断書を踏まえ、産業医が面談をして復職の可否を判定する。そして、産業医の意見を基に本人と上長が話し合い、復職プログラムを作成する。原則は現職復帰だが、産業医の指示により、しばらくは業務を軽減するなどの配慮をすることもある。

プログラムのスケジュールは、トータル3か月間が目安。第1クール(目安：2週間)は、10時～15時15分のコアタイム勤務(工場勤務者は半日勤務)。復職当初は通勤の問題や、免疫力の低下による感染症の心配もあるため、短時間勤務。これは当事者の体調に配慮した期間。第2クール(同：2週間)は、9時～15時15分、または10時～17時45分勤務。定時(9時)に出勤できることを重視して、身体を慣らす期間。第3クール(同：2か月間)は、9時～17時45分の所定勤務時間勤務。時間外労働や休日労働は禁止で、服薬、営業車の運転、交替勤務や夜間・早朝勤務、出張、有害作業などについては、主治医や産業医の指示に従う。

各クールの期間は、最大2倍まで延長可能。疾病の状態によっては第1クールを省略するなど、柔軟に運用している。第2クールまでの判定は所属長と労務担当者が行い、第3クールは部門長、産業医を含めて判定を行う。第3クールが終わると完全復職となるが、その

後も3か月程度は、月1回～2か月に1回、産業医面談を行い、人事部と連携してフォローしていく。

## 3. 制度の周知や充実を推進

こうした制度により、がんなどに罹患した従業員がいても、安心して無理なく復職できるようになった。同社の取組は社外からも高く評価され、東京都の平成29年度「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」において奨励賞を受賞し、今年1月に東京労働局が主催した「病気の治療と仕事の両立支援セミナー」ではその取組事例を発表した。

今後の課題は制度の周知。人事部健康推進課課長ふじたなおとしの藤田直敏さんは、「病気に罹患した時、本人はショックを受けていますので、どんな制度があるかを自分で調べる気持ちにはなれないはず。上長が制度を理解し、『心配しないで、まずは治療に専念しよう』と言ってあげることが大事です」と語る。

制度面では、傷病で利用できる短時間勤務制度や時間単位年休、無給の特別休暇、傷病休暇などを検討している。治療と仕事を両立していくには、休暇が重要になる。また、テレワーク制度の導入も検討し、より個々の事情に合った働き方ができるようにする方針である。将来的には、罹患した従業員の家族のサポートや、家族ががんになった従業員のサポートも考えていきたいとのこと。

藤田さんは、「労働人口が減少し、高齢化が進むなか、就労している方ががんになる可能性は高まっています。有能な人材を失う前に制度を整えておかないと、会社は大きな損失になります」と同社の姿勢について語り、熊倉さんは「当社には、まだまだ制度を検討することがあります。これから取組む企業も、できることから取りかかるとよいと思います」と、さらなる取組に意欲を見せる。人事部や産業保健スタッフのこうした姿勢が、従業員の働きやすさを支えている。

### 会社概要

株式会社 ツムラ  
事業内容：医薬品（漢方製剤、生薬製剤他）の製造販売  
設立：1936年（1893年創業）  
従業員：2,493人（2019年3月31日現在）  
所在地：東京都港区