



がん対策推進企業アクション

女性のがん対策活動

“Working RIBBON (W RIBBON)”

「乳がん・子宮頸がん検診80%チャレンジ」

Working RIBBONオフィシャルサポーターによる

2024年度 優良企業インタビュー Vol. 2

大東建託リーシング株式会社（東京都）

『トップダウンとボトムアップの両面で健康経営を推進』



■企業概要

設立 2016年

本社 東京都港区

事業内容 不動産仲介事業、不動産仲介関連サービス事業、ビル賃貸事業

社員数 1751名、内女性社員769名（2025年2月現在）

コーポレートサイト <https://www.kentaku-leasing.co.jp/>

■がん検診受診率（2022年度）

乳がん検診：94.9%（全社）、95.9%（40歳以上※対象年齢下）

子宮頸がん検診：80.9%（全社）、81.2%（20歳以上※対象年齢下）

■がん対策推進担当者

大東建託リーシング株式会社
人事総務部人事課 鈴木 様
人事総務部人事課 保健師 澁谷 様



■インタビューー

(がん対策推進企業アクション
Working RIBBONオフィシャルサポーター)
株式会社大林組
赤松真弥 様
田口真弓 様



■取り組みインタビュー

オフィシャルサポーター 赤松様
(以下赤松様)

女性のがん対策について、非常に熱心に社内でも取り組まれていて、こちらも勉強させていただくことが多い印象です。取り組み実施に至る背景や動機、特にお力を入れているところを教えてくださいませんか。

大東建託リーシング株式会社
澁谷様 (以下澁谷様)

弊社の平均年齢が38歳と若いこともあり、社員自身や社員のご両親、周りの方を含めてもまだがんを身近に感じられていない現状がありました。しかし働く世代の女性は、男性よりもがんに罹る方が多くいます。まだ自分事として考えられない世代で、かつ学校でのがん教育も受けていない世代が弊社で多く働いているということに危機感を覚えたのがきっかけのひとつです。また、がんで休業される方も、その社員が出来る限り職場に復帰し、治療しながら働ける環境作りに取り組みたいと思ったことも力を入れ始めたきっかけです。

大東建託リーシング株式会社
鈴木様 (以下鈴木様)

あくまで平均は38歳ですが、若手世代とベテラン世代に二極化していて、平均年齢に近い女性社員が実はごく少ないです。だからこそ、今20代の若い世代が、10年後や20年後に働き続けることを考えたとき、がん教育や研修を充実させ、健康のことを考えてもらうきっかけになればと思い、取り組み始めました。



赤松様

分社化により236店舗に分散したとのことですが、がん対策への意識など、本社と各店舗によって違いはあるもののでしょうか？建設会社も同様に少人数の工事事務所があります。

鈴木様

ないとは言いきれません。少人数の店舗体制なので、店長の意識や経験で左右されるところもあります。もちろん店長もきちんと研修を受け、かなり意識は高いですが、どこまでその店舗の部下に伝えるかは個人差もあるものです。

赤松様

実際、受診率はかなり高いです。各社員に、会社としての方針がどこまで浸透しているのかの実態はどのように把握されていますか。

澁谷様

動画で研修を受ける際に、必ずアンケートに回答してもらい、実態を把握しています。二次検診も100%受けてもらっていますが、その管理方法として、二次検査の結果を入れるシステムを用意しています。二次検査結果内容は本人と産業保健スタッフのみ確認できるような仕組みです。システム未反映の方に受診の勧奨をしています。本社と各店舗の情報が私に集約できるようになっています。

赤松様

フォロー体制がしっかりとされていますね。かなりの人数だと思いますが、全て把握して対応するのは大変ではないでしょうか。

澁谷様

慣れてきたところですが、私ひとりでは難しいことももちろんあります。そこで各店長を健康経営推進者として任命し、部下の業務管理だけでなく健康管理もするチームビルディングをしています。

赤松様

健康経営推進者というのはどういった仕組みですか？

澁谷様

資格や試験を受けるものではなく、役職がついた人には付随する役目としています。管理職研修を受けてもらい、毎年健康診断が始まる時期に社内掲示板で周知するほか、年に一度の経営計画発表会でも、役員クラスの経営層から社内の健康管理をやっていくことを伝えていただいています。

赤松様

がんに関する社内研修のほか、がん検診と二次検診の啓発に注力されていますが、特に工夫された点などはありますか？

澁谷様

がん研修は、がん教育を受けていない世代にわかりやすいよう、弊社と世間との受診率比較も提示するなどして、伝わりやすくなるよう工夫しています。



湍谷様

がん検診に関しては、以前は検診バスでの受診体制で、その場合は婦人科の検診だけは医療機関で受診するかたちでした。新型コロナウイルスの流行以降は検診バスで集団検診ができなくなったことを機に、各自が医療機関で定期健康診断を受診する形式に変更しました。その際、がん検診を定期健康診断に組み入れました。また受診しやすいように、就業時間内での受診としました。二次検診対象者には社内でのメール案内のほか、保健師からも二次検査の重要性を伝えたり、各店舗の健康経営推進者からも促したりと、受診しやすい環境づくりにも努めています。

田口様

1か所でがん検診ができるのは、女性にとって受診しやすくっていい環境ですね。

湍谷様

地域によっては病院の数が限られるため、受診に時間がかかってしまうことが課題です。そこで健康保険組合と相談し、女性が受診しやすい医療機関を少しずつ増やしてもらっています。

赤松様

素晴らしいですね。そうした改善はやはり、従業員の方の声を反映されているのでしょうか。

湍谷様

私たちが感じることもありますし、ほかにもたくさんの声が私に集まってきますので、半年に1回、健康保険組合と健康推進会議の場を設けて検討したり、それ以外にも適宜話し合ったりしています。

田口様

自分たちの声を受け止めてくださる保健師や人事の方がいらっしゃるの、女性社員にとって心強いですね。男性の上司には言いづらいことが多いでしょうから。

湍谷様

女性の店長が増えていますが、まだ男性の店長が多いです。女性社員が体調を崩したということを女性社員自身が男性店長に伝えるに苦しかったり、男性店長も詳細を聴きに苦しかったりするため、勤怠の情報をきっかけとして私から本人へ確認することもあります。

鈴木様

年に一度、全社員から回収する「自己申告」という制度を設けており、そこに配慮してもらいたい病気などを書くスペースを作っています。その内容は人事の一部しか閲覧できないようにしており、同じく限られた人事のみ閲覧できるメールアドレスもありますので、言いづらい相談や報告ができるようにしています。

赤松様

こうした性差によるデリケートな事柄は、フォローの仕組みを作ることが大切だと改めて感じます。様々な取り組みをされていますが、実施する際に課題となったことはありますか？



澁谷様

身近にもがんの人がいない、自身も不調など一切ない、それでも検診に行かなくてはいけないのか——と「自分事」として捉えられない社員も一定数いるのが一番難しいと感じるところです。特に二次検査対象になったときに「気のせいだと思う」「周りも病気になってないし」と、検査の結果から精密検査に移る1歩が踏み出しにくい人も少なくありません。

赤松様

そうした方々に二次検診の必要性を周知していくのは、確かにハードルが高いものですが、どのようにアプローチをされていますか？

澁谷様

二次検診の対象者は、定期健康診断の結果の段階で二次検診の紹介状が封入されています。その結果と健康経営推進者、そして私の3つの方向から「あなたは二次検診が必要な状態ですよ」と呼び掛けています。

鈴木様

どうしても業務優先にしたり、医療機関が遠かったりと、検診への足が遠のく社員がいるのは今も課題です。検診率が上がっても、その次のステップのためにやり方を常に検討しています。

赤松様

社内での生活習慣に関する健康イベントでも、がん対策についてお話しされるそうですね。

澁谷様

がんを予防するためという前提で話すと、なかなか受け入れてもらえないところもあります。そこであえてがん予防研修とは言わずに「野菜を摂取しよう」「アルコールは適正飲酒を」という話から、がん予防につながるように話しています。

赤松様

日頃からの熱心な取り組みが効果として表れていると思いますが、数値として表れているもの以外に、社内からの評判はいかがでしょう。

澁谷様

がん罹患した社員から、社内での取り組みや対応、福利厚生、休業や治療の費用面について「助かった」という声が聞かれたり、病院からも「いい会社ですね」と言って貰えて嬉しかったと、当事者がそのように話してくれたことがありました。

鈴木様

弊社の健康経営の取り組みに関してホームページに掲載していますので、新卒採用の方も見てくださっています。面接の際に「こういう取り組みをされていて共感した」といった声もいただきました。社員会の理事たちからも「ホワイト500を目指そう」といった言葉が出てきましたので、少しずつ浸透してきたと思います。

赤松様

トップダウンとボトムアップの両面が重要ですね。大東建託グループとして健康経営に力を入れているというメッセージの出し方は、他にどういう形で行っていますか？

鈴木様

年に一度の経営計画発表会が全社でありますので、社長や役員から従業員に向けて話をしています。また四半期の取締役会で健康経営の取り組み状況は報告させていただいています。弊社が9期目ですが、3~4年ほど前、澁谷が保健師として弊社に来てから、特に健康経営に注力できるようになりました。

赤松様

3~4年という間にこれほど社内での健康リテラシーが上がる、その周知のスピード感が素晴らしいです。短期間ですが、がん検診の受診率など具体的な数値目標を設定されていましたか？

澁谷様

健康診断と二次検診に関しては100%を絶対必達目標としていました。がん検診が健康診断に組み込まれていますので、健康診断結果を放置しないというスタンスで社員にも話をしていました。「二次検査まで100%」「就業時間に全員実施」を当たり前の雰囲気になっているところが受診率に結びついていると思います。

鈴木様

そうですね。中期目標を立てるというより、最初から100%で行くぞという、これもひとつの社風と言えるかもしれません。



赤松様

がん対策や健康経営に関して、今後の課題や目標を聞かせてください。

澁谷様

社員に生き生きと、元気で働いてほしいと思います。最近で言うウェルビーイング、会社も従業員個人も良い状態で、幸せな気持ちで働いてほしいという気持ちが根底にあります。そこに向かって私ができることは、予防的などところと、がん検診をしっかり受けていただいて早期発見につなげること。それがまず罹患する前の目標です。がんを罹患したとしても、職場に戻って長く一緒に働いていけることが先を見据えた目標です。

赤松様

社員が幸せに長く働けることはなによりですね。体の健康だけでなく、心の健康であったり、社員ひとりひとりのキャリア形成にも関わってくることでですね。

澁谷様

そうですね。がん対策だけでなくメンタルヘルスも大切ですし、従業員を取り巻く環境や職場の人間関係、働きやすさなどのワーク・ライフ・バランスの取り組みは一緒に進めていきたいです。

鈴木様

不動産業は1～3月や9月頃が繁忙期で、その辺りは残業時間が増える傾向にあるので少々課題となるところです。お客様対応で土日や夕方以降の対応などが出てくると、やはり子育て中の社員が働き続けるのが難しくなってきます。新しい働き方について検討中で、そこを解決して残業時間の削減やいろいろな人が働きやすい環境づくりをめざしています。

赤松様

新卒の社員が入ると平均年齢が下がるものですが、がん対策の方針における年齢差は意識されるのでしょうか。

澁谷様

女性のがんに関しては、働く世代である20～40代、50歳手前にピークが2回あるので、やはり婦人科に関しては力を入れます。大腸がん、肺がんなどは少し年齢層が高くなる頃にピークが来るので、大東建託のグループ会社はその辺りももう少し力を入れていきたいところです。

赤松様

ありがとうございます。本日こうしてお話を聞かせていただき、女性社員の受診啓発などを細やかにフォローされていて、やはり保健師の方が人事課にいらっしゃるのには有益だなと感じました。



鈴木様

検診の受診率、研修の受講率という点では、興味あるかどうかに関わらず、まずはみなさんに受けてもらえることがなによりです。まずひとつは、知ってもらうことが大切です。アンケートという目に見える形で集計できているところが、我々の成果につながっているのかなと思っています。

赤松様

ぜひ今後もこうした取り組みを続けていただきたいと思います。本日は貴重なお話を聞かせていただき、本当にありがとうございました。

田口様

本日はありがとうございました。

澁谷様

ありがとうございました。

鈴木様

こちらこそ、ありがとうございました。

■がん対策推進企業アクションについて

ホームページ：<https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/>

新規パートナー申請：<https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/about/registration.html>

Working RIBBON：<https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/workingribbon/index.html>

パートナー企業専用eラーニング：<https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/elearning/index.html>