

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」スタート企画
Working RIBBONオフィシャルサポーターによる
優良企業インタビュー Vol. 2

アフラック生命保険株式会社（東京都新宿区）

『相談・両立・予防の3本柱で ファミリーを支える』

■ 事業内容
生命保険業

■ 企業概要
東京都新宿区西新宿2-1-1
新宿三井ビル

平均年齢40.9歳

女性社員2,587名（全社員のうち50.7%）

*2022年3月末

乳がん検診受診率94.4%

子宮頸がん検診受診率86.0%（令和3年度）

*対策型検診と同基準（年齢・頻度）で算出

■ コーポレートサイト <https://www.aflac.co.jp/>

■ がん対策推進担当者

人財戦略第二部健康推進室長 佐柳 みすず様
 人財戦略第二部健康推進室 産業医 金室 麗子様
 人財戦略第二部健康推進室 主任 阿萬 和弘様

■ インタビュアー

株式会社encyclo (ポーラ・オルビスグループ)
 代表取締役 水田 悠子様
 (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)



写真左から水田様、佐柳様、阿萬様、金室様

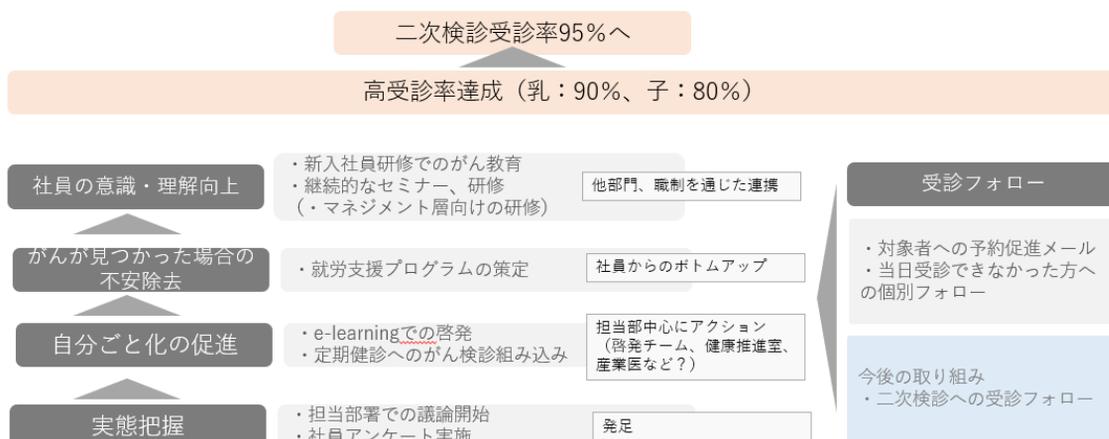
■ 取り組みインタビュー

オフィシャルサポーター水田様
 (以下、水田様) :

がん対策推進企業アクションの女性会議
 Working RIBBONでは「乳がん・子宮頸がん検診
 80%チャレンジ」というプロジェクトをスタート
 します。御社は、約5000名の社員がいらっしゃっ
 て、かつその半数以上が女性ということですが、
 検診の受診率は乳がんが90%以上、子宮頸がんが
 80%以上と、素晴らしい数字です。高い受診率の
 秘訣は何でしょうか？



■ 取り組みのステップ



土台

企業文化
 ビジョン：「生きる」を作るリーディングカンパニーへ
 風土：社員をファミリーのように大切に

▲ 取り組みフロー図

アフラック 佐柳様

(以下、佐柳様) :

当社は、「がんに苦しむ人々を経済的苦難から救いたい」という想いのもと、1974年に日本で初めてがん保険を提供する保険会社として創業しました。現在では創業50周年にあたる2024年に向けて策定した「Aflac VISION2024」において、ビジョンとして“「生きる」を創るリーディングカンパニー”への飛躍を掲げて日々活動をしています。また、弊社は創業時から社員は仲間であり、家族のように捉え大切に作る風土があります。社員に何かあったときも安心して自分らしく働いていけるよう支えていく、そんな会社でありたいと思っています。

そんな中、まずは自社の社員ががん対策を始めとする健康への取り組みを率先して行い、私たちの目指す社会へと近づけたいと思っています。

水田様 :

企業文化が関係しているのですね。社員の皆様は、最初から健康への意識が高かったのですか？

アフラック 金室様

(以下、金室様) :

いえ、以前はこのような受診状況ではありませんでしたし、そもそも受診率を把握することも出来ていませんでした。

当時、がん検診と法定検診それぞれの受診機会がありながら、なぜ受診率が上がらないのか、課題に感じていました。そんな中、厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」の推進パートナーに登録することになり、がん検診の啓発チームと健康推進室で「どのようにしてがん検診の受診率向上を目指すか」について本格的に議論を開始しました。議論の内容は「そもそもがん検診の検査項目や受診場所が分からないのでは」「未受診の社員はどうして受けないのか、実態が掴めないため対策を考えることも難しい」など、今から考えると初歩的なものも多かったと記憶しています。そこで、教育効果も狙いつつ数年かけて社員にアンケートを取り、何をすべきかを把握しました。アンケート結果をもとに、「自分ごと化」「検診について」「早期発見・早期治療の重要性」などを学ぶ機会を設けることに。そして、e-learningの実施や、定期健診とがん検診を同時受診にする等の施策によって受診率向上を目指しました。

水田様 :

現在の御社からは想像が出来ないですが、やはり、がん対策が最初からうまく出来ている会社は無いということが分かりました。がん対策推進企業アクションへの参加も一つのきっかけとなって、組織的に動かれたということですね。

5大がんすべて、別途予約する必要がなく、対象年齢になればワンストップで受診できるものなのでしょうか？





金室様：

はい。健康診断に組み込んで、同時に受診できるようにしたことは効果があったと思います。それ以前は、乳がん、子宮頸がんの自治体検診を受診した場合に費用を会社で負担するという施策を講じていましたが、あまり効果が上がりませんでした。

社員へのアンケート調査からも「予約や受診に割く時間がない」という主旨の回答が多くありました。一般健診とは別に、乳がんと子宮頸がん検診のためにもう一度予約を取って足を運ぶことを懸念しているようでした。

佐柳様：

受診勧奨についても、様々なことに取り組んでいます。乳がん検診、子宮頸がん検診とも、初めて受診対象年齢にする社員には、個別にメールで知らせるようにしています。例えば「今年から子宮頸がん検診の対象です。検査の内容はこういうものです。」という内容を伝えることで気付きを与え、検診の内容に関する不安を取り除くことを狙っています。また、子宮頸がん検診については、何らかの事情で受診できなかった場合は、HPVの検査キットを会社負担で提供するようにして、次回以降はしっかり検診を受けてほしい、一定期間検査を受けられていないため念の為スクリーニングしましょう、というメッセージを伝えています。

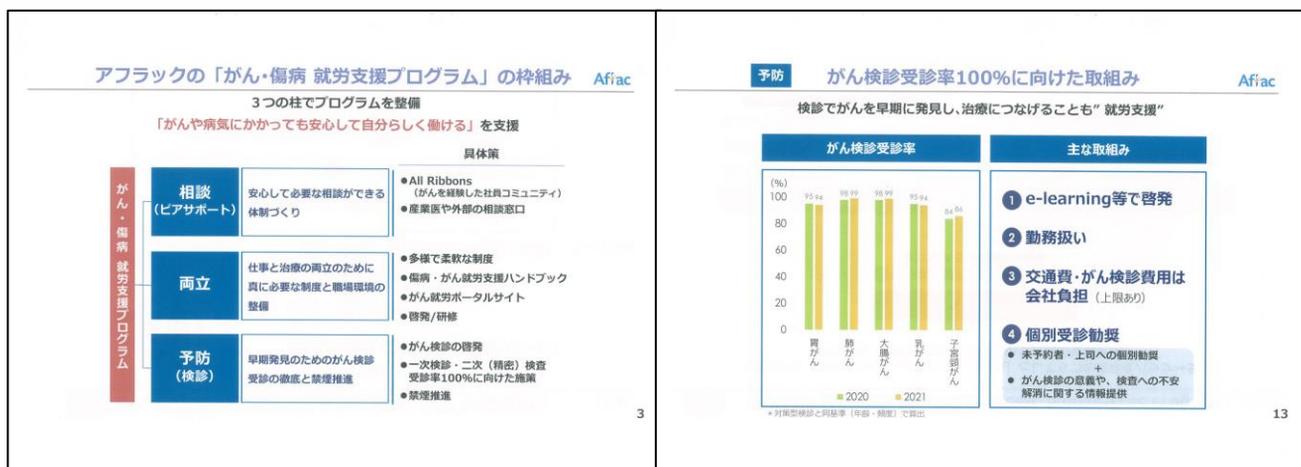
金室様：

乳がん・子宮頸がんの検診を受けていない方については、それぞれ検診を受けていない理由があると思っていますが、一部の方は、自分は大丈夫だと思ってしまい、「自分ごと化」が出来ていないのだろうと思います。

佐柳様：

社員によっては、個別の事情で検診を受けない方がいることもあるため、丁寧に対応しています。また、受診率向上の鍵になると考えているものが、就労支援（治療と仕事の両立支援）です。「がんや病気にかかっても安心して自分らしく働ける」という安心感が、がん検診の受診に繋がると考えているからです。

2018年に「がん・傷病 就労支援プログラム」を策定し、相談（ピアサポート）、両立、予防（検診）を三つの柱に据えています。健康経営やがん就労支援の必要性が社会的に注目されつつある中、当社として何ができるかを考えた時に、創業時からの想いや、企業風土から紐解いていくことでプログラムを構成しました。



▲アフラックの「がん・傷病 就労支援プログラム」社内資料の一部

アフラック 阿萬様(以下、阿萬様) :

三つの柱のうち「相談」においては、がんを経験した社員によるコミュニティ「All Ribbons」が大きな役割を果たしています。All Ribbonsでは、社内イントラネットで体験談を共有したり、がんに罹患した社員の相談に個別に対応する等の活動を行っています。今年は、その活動の一環で有志のメンバーが、それぞれの経験から定期的ながん検診や再検査をしっかりと受けることの大切さについて語る座談会を行い、記事として配信しました。この記事を入社イントラネットの掲示板のほか、個別社員への受診勧奨の際にも案内メールに添付することで、がん検診の必要性を伝えることに役立っています。

水田様 :

プログラムの中身が見事ですね。パッケージ化させたことは大変すばらしいと思いますが、やはりこれも健康推進室や産業医を中心に作ったのですか？

佐柳様 :

健康経営の推進や、国のがん対策推進基本計画第3期が策定されたことなどの社会背景も後押しになっていますが、起点は社員の声からです。そもそも当社はがん保険で始まった会社であり、がん保険を中心とした、生きるためにお役に立っていただく保険を通じて、生活者の「生きる」を創る、を支えています。社員ががんや病気になっても、自分らしく安心して働けることが必要だと思いました。そこで罹患した社員にどんなサポートが必要かを聴き、人事部門内でプロジェクトをつくり、ボトムアップで形にしたものが「がん・傷病 就労支援プログラム」です。

水田様 :

御社のカルチャーに合った形でプログラムがボトムアップで出来たというのは素晴らしいですね。プログラムができたことでどのような変化がありましたか？

両立

周知することの大切さ

Aflac

当事者以外の社員も含め“安心して働ける”を届ける

**がん・傷病 就労支援
ハンドブック**

- 制度や運用などを冊子にまとめ社員に案内



社内のポータルサイト

- 社内イントラネットに「がん・傷病 就労支援」に関する情報を一元化



10



佐柳様：

プログラムを整備する前までは、病気になった後に人事担当者や上司に働き方や制度について相談するまで、会社のサポート体制が見えなかったのですが、このように全社員に周知することで、予防段階での情報収集の手段、罹患した直後や治療と仕事の両立の段階の支援体制まで、あらゆる面で就労支援の仕組みが整っているのだということ、社員に知ってもらえるようになりました。

金室様：

以前は、病気になった社員が相談できずに迷ってしまうことはもちろんですが、会社や上司、同僚からも罹患に対して適切なタイミングでサポートができずに困っていました。そこで、ハンドブックを作って「見える化」することにしました。ハンドブックには病気になった社員から見た就労支援制度についてだけでなく、「罹患した社員をどう支えるか」「罹患した本人はどのように周りへと接したいと思っているか」など、サポートする側や当事者の心構えや知識も含めて記載しました。

また、がんを経験した社員コミュニティAll Ribbonsと協力して、がんになった時に困ったことを抽出し、仕事とどのように両立したか、上司にどのように相談したかなど様々な体験談(匿名)の公開や、相談窓口の設置などをイントラネット上で行いました。新たに罹患した社員からは「こういうものが欲しかった」との声も上がっています。

阿萬様：

私が罹患したときにはそのような情報は公開されていなかったため、そもそも会社に病気のことを相談するものだという意識がありませんでした。インターネットで情報を検索し、がん罹患者の体験談を参考にしていたことを憶えています。

最近All Ribbonsのメンバーになった方から「治療をするとき、社内ポータルサイトの体験談がとても参考になった」という声が寄せられています。がんの種類に応じて情報が収集できることもあり、多くの人の安心に繋がっているようです。



佐柳様：

ピアサポート(相談)は真っ先に「がん・傷病 就労支援プログラム」の施策として入ったもので、罹患者が孤独・不安に感じている中で、どのようにケアすべきか、罹患した社員へのヒアリングを通して見えてきた「悩みを共有できる場」の必要性を形にしたものがAll Ribbonsです。

水田様：

最初にピアサポートが決まったというのは、御社の風土が現れていますね。





金室様：

実は、取り組みの以前と比べると、がんの罹患者が増えています。それはつまり、がんになっても会社を辞めないで働き続けてくれているということを示しています。辞めずに働く社員が増えていることは私自身とても感動しています。当社では、病状や治療の方法に応じて、いろいろな働き方が出来るため、かなり進行したがんであっても、働ける状態であれば柔軟に対応策を考え、働きながら治療している社員もいます。

阿萬様：

当社では、新入社員や中途入社社員の研修にも就労支援に関するカリキュラムを入れています。がんの体験談や就労支援等について講義し、そのなかでがん検診の大切さも伝えています。もちろん、新たに入社する社員だけでなく、がんに関する理解を深めるためのセミナーや研修は継続的に行っています。先日も、社員の乳がん検診に関する意識を高めることを目的とした啓発セミナーを行いました。

水田様：

女性のがん対策において優れた取り組みを行う会社へのインタビュー企画は、別の企業様にも行っていますが、その企業様も御社と同じく、新入社員研修にがん検診に関する講座を組み込んでいました。やはり、社員の健康に対する思い入れの強い企業においては、がん対策は入社した瞬間から始まっているんですね。

最後に、今後の課題があれば教えてください。

金室様：

一つは、精密検査（二次検診）の対象者への受診勧奨です。本人からの「受診しました」という申告をカウントして受診率を調査し、その数字を上げていきたいと思っています。せっかく一次検診を受けて早期発見のきっかけを作っても、精密検査をせずに放置してしまっただけでは何の意味もありません。実際に、大腸がん検診において、上司を巻き込んだ対策を行ったところ、前年より精密検査受診率が向上しました。

次の目標として、要精密検査となった方の受診率95%を掲げる予定です。達成までには時間がかかると思いますが、大きな課題として捉え、取り組みを始めています。

水田様：

取り組みを地道に一つずつ積み重ねて、その結果が、令和3年度の厚生労働大臣表彰 最優秀賞に繋がっているんですね。本日は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>