

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

2023年度 優良企業インタビュー Vol. 4

医療法人社団俊秀会 エヌ・ケイ・クリニック (東京都足立区)

『正しい知識・受診環境の工夫・検診後のフォローによる
検診機関としての「健康経営」について』



■事業内容

健康診断専門クリニック

半世紀にわたり巡回健康診断、施設ドック健康診断を中心に、企業、団体、自治体、個人の職域健康診断、生活習慣病予防健康診断、特殊健康診断、各種がん検診、ワクチン接種、産業医業務、保健指導などを行い、生活習慣病の改善やがんの早期発見に努め、年間約15万人の方の健康づくりのサポートを行います。

■企業概要

女性社員66名(約全社員のうち70%)

乳がん検診受診率：89%

子宮頸がん検診受診率：89% (令和4年度)

コーポレートサイト：<https://www.nkclinic.com/>

■がん対策推進担当者
 医療法人社団俊秀会
 エヌ・ケイ・クリニック
 がん検診推進事業部室長 梁川 晋治様
 経営企画室 室長 長澤 美和様
 施設健診部 係長 山崎 雅子様

■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)
 株式会社ワーク・ライフバランス
 大西 友美子様



左から長澤様、山崎様、梁川様
 手前：大西様

■取り組みインタビュー

オフィシャルサポーター 大西様
 (以下大西様)

事前に共有いただいた取材シートですが、乳がん、子宮頸がんの受診率が89%とすごく高いと感じました。目標の80%の数値を超えていますが、もともと問題意識がおりだったのか、それともなにかのきっかけで受診率を上げていこうと考えられたのか、そのあたりを教えてくださいませんか。

エヌ・ケイ・クリニック
 梁川様 (以下梁川様)

平成28年にがん対策推進企業アクションのパートナー企業に登録をしました。同時に、法人理事長直轄のプロジェクトとして、職員と家族、健康診断受診者にごがん検診を推進することを目的として、がん検診推進事業部を設立しました。がん検診を提供させていただく企業として、コロナ禍を経験し、がん検診受診者の減少を肌で感じました。健康管理をサポートさせていただく健診機関として、まずは職員が自身や家族の健康と向き合ってもらいたいと考えました。特に、子宮頸がん検診の受診率は60%程度と低い状態でした。社員のがん検診受診率を向上させ、そしてこの活動を通して地域の皆様へのがん対策の啓発活動の一つの発信地としての役割を担いたいとの思いがあります。

大西様

すると、患者さんの受診率が減ってきた中で、でも自社もそれほど高くないと気づき、まずは自分たちから始めたいという意欲がきっかけになったのですね。その中でピンクリボンアドバイザーの方も5名いらっしゃるということで、素晴らしいなと拝見しました。10月はちょうどピンクリボン月間ですが、そういった啓発以外に何か活動をされていますか。



エヌ・ケイ・クリニック

長澤様(以下長澤様)

地域イベントに積極的に参加させていただき、地域のみなさまへがん検診を啓発する活動を行っています。また様々な学会への参加や、中川先生のYouTube講座の掲示をし、受講を推奨しています。

ピンクリボンに関しても、健診企業であること、職場にがん経験者もいることから、風土的に元々職員の中でも意識が非常に高く、また、社会的な関心も高いことから、みなさん「正しい乳がんの知識を得たい、勉強したい」と自己研鑽の活動も活発です。



- ▲ 健康に関するイベントにマンモグラフィ
検診車を派遣し、撮影体験を行っています。

大西様

社内でアドバイザーを増やすために、なにか活動をされているのでしょうか。

長澤様

試験前に掲示して、関心のある方が受験の意識を持てるようにしています。ピンクリボンアドバイザーが直接試験アドバイスや、ガイドブック等の貸与などをして支援しています。

大西様

良い取り組みですね。乳がんの経験者の方もいらっしゃるって、治療と仕事を両立され、情報共有もされていると拝見しました。実際にどんなふうに両立されているのか、すごく気になる方が多いと思います。

長澤様

現在まだがん治療との両立パターンの実例はないのですが、勤怠のシステムを導入し、1人1人に合わせた勤務パターン設定が出来るようになりました。担当部署の上司と相談しながら業務の時間短縮を含めたパターン設定や、業務内容の変更、配置転換等も柔軟に対応出来るように準備しています。現状ですと介護で出勤・退勤時間を調整したい、お子さんがいる方は保育園のお迎え時間に合わせて始業時間を早めて業務時間を調整するなどで運用しています。

梁川様

業務の共有化を行い標準化について取組んでいます。年度末から年度初めは、健康診断のオフシーズンです。この時期に各部署で人材交流を行っています。そうすることで体調や治療に合わせて、部署の配置を変更して働くことも可能にしています。



大西様

かなり柔軟に対応されているんですね。

これが例えば医療系以外の企業だと、会社自身がそこまで情報があるわけではないです。みなさんがやってきたことで、おすすめしたいこと、「こういうふうにすると、みなさんが両立しやすい、共有しやすい」ということはなにかありますか。

長澤様

このような活動に参加することだと思います。私たちもこの活動に参加させていただくことにより経験しましたが、今までの制度の問題点や、足りない点を洗い出し、正しい知識を習得するための制度を整えたりする話し合いを重ねることで情報が共有出来、深い知識として身に付きました。従業員からの自主的な提案も増えてきたと感じます。経営サイドとしても、治療と業務の両立方法や配置換え等の制度設計を今一度見直す機会を得られました。

エヌ・ケイ・クリニック

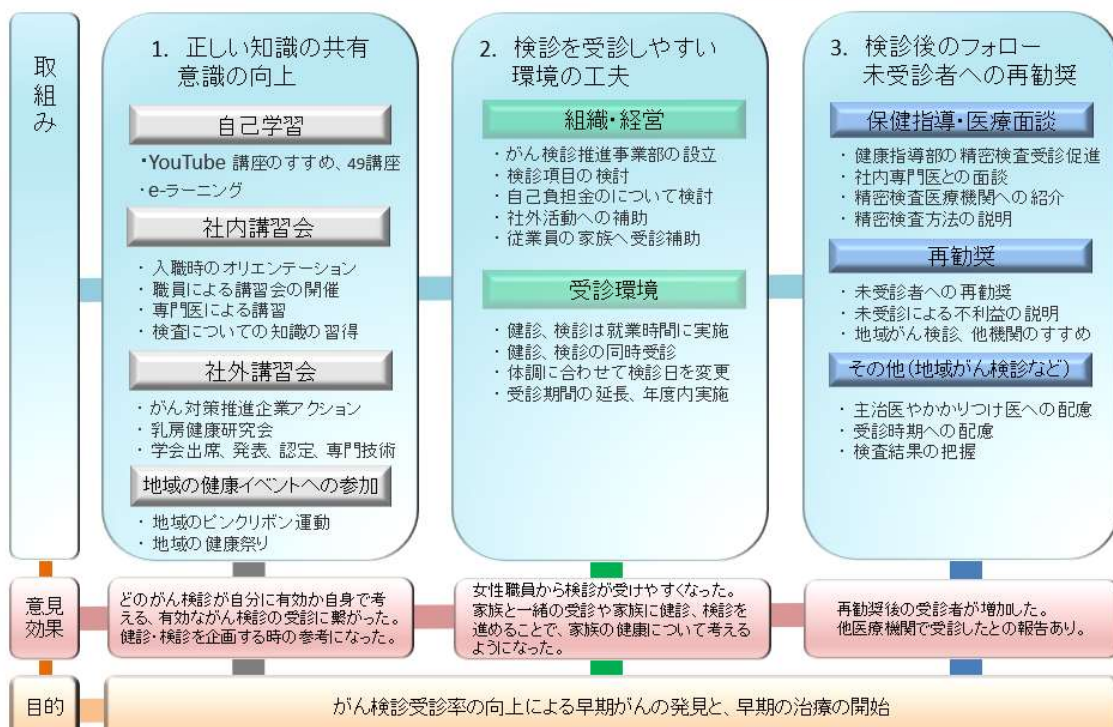
山崎様(以下山崎様)

正しい知識を得たことで、がんに対し極度の恐怖心を持つことがなくなりました。知識が浸透し、「治療しながら働ける」と周りの理解が深まることで、会社に伝えやすい環境になっていくと思います。

大西様

受診率を上げてこられたというお話をしていましたが、最初は6割台から今はほぼ9割という方が受診されていますね。いろんな取り組みをされてきたと思いますが、ぜひそのあたりも詳しく教えてください。

女性職員のがん対策についての取り組み



山崎様

- ① 正しい知識の共有
- ② 検診を受診しやすい環境を工夫する
- ③ 検診後のフォローと未受診者への再勧奨

という3本柱で取り組んでいました。

特に①知識の共有という点では、婦人科の先生方にご協力いただき社内で検査方法の違いについて講習会を開きました。また、製薬会社の方にもお越し頂くなど専門的な話を聞いたことにより検診受診の重要性も考えるようになりました。

大西様

今までやってきた中で、ここがすごくポイントだったなと思うところがありますか。

長澤様

この取り組みを始めた時点では、いかにして子宮頸がんの受診率を上げるかが課題でした。

「会社から言われるから受ける」というのではなく、「がん検診にはこういう意味があります」と正しい知識を自分たちに落とし込むことによって「がん検診を受けよう」と自発的な行動に繋がってきたのがポイントだったのかと思います。

大西様

例えば一般企業が御社の取り組みを真似るとしたら「まずはこれをやるといいよ」というものはあるでしょうか。

梁川様

私たちは、どのがん検診を受ければよいのか、個人負担をどうするのかを職員で話し合い会社に提案をします。検査の詳細を自分達で検討し、ただ検査を受けるのではなく、一人一人が検査の内容や効果を考えて受けています。

国の推奨するがん検診方法に準じて、検査を受けることが重要です。それ以外で、例えば乳がん検診で乳房超音波をマンモグラフィに追加する効果や乳房の構成とは何か、子宮頸がん検診の従来法と液状化検体細胞診（LBC法）との違いなどを学び、職員が選択できるようにしています。

大西様

みなさまは、お仕事をされながら受診率を上げていくことになにか工夫はありますか。

山崎

部署ごとの状況に合わせて日程を決めています。特に女性は体調によって受診できない項目（子宮頸がん、便潜血検査、尿検査など）があるため、一部の項目だけ後日受診していただくなどして希望の項目は全て受診できる環境をつくっています。

自分の部署としては、仕事内容を全体で共有していくことを一番の目標にしています。誰が休んでも柔軟に対応できるような体制づくりを心がけています。



大西様

担当部署の方が精密検査受診勧奨のポスターを制作されたというのもあったそうですが、なにかその効果みたいなものは感じられましたか。

長澤様

掲示したことによって、注意喚起が行われ、精密検査受診の相談件数が増えました。精検の方への受診勧奨と罹患者へのフォローアップ体制はこれから強化していきたいと思っています。要精検の方への受診勧奨は現在、担当部署がお手紙を渡したり、個々に面談や相談などを適宜行っています。今後は産業医の先生方や、担当部署の方にもさらにご協力いただき、精検のことだけではなく、がん罹患後どのように仕事と両立するか等、窓口の門戸を広げ、不安だったら相談できる環境を周知し、伸ばしていきたいと思っています。

大西様

ポスターはどこに貼ってらっしゃるんですか

長澤様

タイムカードのそばに貼っています。

大西様

みなさんが必ず見るところに貼って、工夫されているんですね。

大西様

取り組みの二次的効果はありますか。



山崎様

事務スタッフにおいては、受診者様への対応スキル向上に繋がったと思います。実際に検査を経験したことや講習会に参加して知識が深まったことで、検査に対する質問に自信をもってお答えできるようになりました。また、検査に不安を感じている方に寄り添った考え方ができるようになりました。

大西様

なるほどですね。

たくさんお聞きできたんですが、これだけは伝えておきたいみたいなことはありますか。

梁川様

今回インタビューの機会をいただき、本当に良かったと思いました。

「がんになったとき、治療をするためにどうやって休むか」という話を社内でしたときに話題に上がったのですが、以前は休暇を申請する時に理由を台帳に記入し誰もが目にすることができた状態でした。当時は誰も疑問に思わず行っていましたが、個人の考えや治療の種類などにより、公表しなくてもいい場合もあるでしょう。勤怠システムが導入されたことで、申請が容易になり、休暇の取得がしやすくなりました。

今回のインタビューの準備を進めていく中で、今まで気づいていなかった課題の発見や、また、新たな課題についても気づくことができました。W RIBBONに参加することで、働きやすい環境についても取組むきっかけになりました。



大西様

私も今日の取材を活かして、まずは社内への啓発活動を進めていきたいと思います。
たくさん学ばせていただきました。ありがとうございました！



▲地元足立区のピンクリボンポスター

コロナ禍の影響により4年ぶりの対面での開催です。
今年は、がん対策推進企業アクション コンソ40(ヨンゼロ)参画企業の城北ヤクルト販売株式会社様と協力してブースを担当しました。

■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>