



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.1

株式会社ペンシル（東京都）

『誰もが自分らしく活躍し続ける社会へ、
ダイバーシティ経営で長く働く人財を守る』



■事業内容

- ・ 研究開発型インターネットコンサルティング
- ・ 越境EC支援（海外発送・輸出代行）

■企業概要

- ・ 女性社員38名(40%)
- ・ 2023年の乳がん検診受診率：84.6%（全体）84%（40歳以上※対象年齢下）
- ・ 2023年の子宮頸がん検診受診率：67.6%（全体）65%（20歳以上※対象年齢下）

コーポレートサイト：<https://www.pencil.co.jp/>

■がん対策推進担当者

株式会社ペンシル

代表取締役社長 倉橋 様

D&I推進室 橋口 様



■インタビュアー

(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)
株式会社リントス
川崎貴子様



■取り組みインタビュー

オフィシャルサポーター 川崎様
(以下川崎様)

がんになったことを会社に隠している女性たちが非常に多いです。私は今、そうした方の個人カウンセリングの対応をさせていただいています。そういった経緯で今回インタビュアーに選ばれたのかと思います。大変光栄に思っています。御社の取り組みについて、まずきっかけをお伺いしたいです。

株式会社ペンシル

倉橋様 (以下倉橋様)

私達の会社は、2015年から「ダイバーシティ経営」を掲げています。多様な人材が自分らしく働き続けられることを経営方針の基盤に置き、女性活躍やLGBTQ+もそうですが、アクティブシニア世代など、いろいろなバックグラウンドの方々が働いています。例えば介護が必要なスタッフが出てきたり、介護を必要とするご家族のため働き方を変えたいというご相談が出てきたりします。

川崎様

ライフステージの変化などもありますよね。

倉橋様

その中でがんに関して、例えば通院をし働き続けることを考えたときに、出産や育児のことを言われがちですが、その他にもキャリアを諦めざるをえない背景や要素があると考えています。そうした障壁があることは、誰もが自分らしく活躍する会社・社会を作る上で大きな課題になります。そのため、がんをはじめとする病気の予防も大事ですし、実際にその病気と長年付き合うなら、継続性を考えた取り組みを行うことが、結果的には社員一人一人が自分らしく働ける環境作りにつながるのでは、と思ったことがきっかけたいなどのニーズも出てくると考えています。女性がです。



川崎様

ありがとうございます。おっしゃる通り、女性特有の子宮頸がんは30代、乳がんは40代に非常に多くまさに働き盛り、育児盛りのときですね。私のがんになった経験から言うと、早期発見できると治療も軽くすみ、選択の幅があるものです。

倉橋様

本当にそうですね。

川崎様

本当に御社の取り組みは素晴らしいです。この受診率60%以上というのは非常に高いですね。もちろん仕組みや体制もあると思いますけれども、取り組みの思いが伝わっているのは、社長自らメッセージを伝え続けていらっしゃるからなののでしょうか。

倉橋様

具体的に健康やがんに関する情報発信をすることは、特に最近力を入れていることですが、その前から社員が長く続ける会社を作るという点についてはすごく考えていました。女性社員が様々なライフイベントを経ながら、3年後や5年後、10年後のような長いスパンで、自分の将来をどういうふうに設計するのかを考える機会があったのは間違いないですね。

川崎様

女性には女性ならではの将来像がそれぞれありますよね。

倉橋様

例えば、ある程度の年齢になったら自分の親や家族の介護を考えたい、結婚して、このぐらいの時期に出産したいなど、それぞれの人生プランがあります。それを考えるきっかけの中に、健康維持に対しての意識も当然含まれてくると思います。家族や親戚、友人ががんになったことがきっかけで自分のことを考えることもあります。外との繋がりを持つことによって、改めて自分がどういう人生を歩んでいきたいかという選択ができる、そういったことはみんなの中に意識的にインプットされているのではないかと思います。

川崎様

受診率が低かった頃はあったのでしょうか？

倉橋様

いえ、最初から結構高かったです。健康意識が高いのだと思います。

株式会社ペンシル

橋口様（以下橋口様）

2000年代当初から、婦人科検診を会社が全額負担する取り組みが浸透していましたので、それも理由だと思います。

川崎様

アンケートにありましたが、福岡県が検診率が低いというのが少し興味深いです。それはなぜでしょうか？ もしご存知でしたら教えていただきたいです。

倉橋様

若い女性が多いので、やはり「自分ごと化」できていないことが要因のひとつな気がします。

川崎様

最初から受診率が高かったそうですが、婦人科検診は最初から全額負担だったのでしょうか。そのようにがん対策に力を入れ始めたきっかけがあったのでしょうか？

倉橋様

導入したときからそのようにしました。大きなきっかけがあったわけではないのですが、私達もいろいろな情報に接していく中で、社員が長く働くために必要な「健康経営」などの言葉が注目されてきました。そういった、社会における企業の責任なども踏まえながら、取り組みをより強化しているのが現状かなと思います。



▲健康経営の取り組みについてまとめたページ

川崎様

なるほど。取り組みの中で特によかったと感じていることはありますか？

倉橋様

実際にがんになってそのまま働き続けてるスタッフが何人かいます。そういったスタッフが継続して検査や治療をしているときに、会社として、周りのスタッフの協力として、必要なことを身近に聞けるケースがあったのはすごくプラスになりました。

川崎様

スタッフとのコミュニケーションが利点になっていますね。

倉橋様

もしかしたら公表してない罹患社員もいたのかもしれませんが、我々の場合はチームで働くことが多いので、相談として上がってきやすいですし、みんなでその人の仕事をうまく分けたり、通院や入院がしやすい環境をどう作るか対策をしてきました。他の誰でもできるような仕組みを準備しておけるので、経験したスタッフの声はすごく大きな原動力になっています。

川崎様

他に御社が現在取り組んでいる施策はありますか？

倉橋様

あとは、社内での取り組みとして、アンケートを実施し、理解を深めるきっかけを作ったり、実態調査をして、現状どんなことをしていけるのか検討しています。相談窓口の設置も行っており、最初どんなふうに対面していけばいいのかというときに、近くに相談相手がいることも重要かと思いましたので、そうした取り組みも行っております。

川崎様

他の企業も御社のような取り組みをしていただきたいです。人財を逃すのは本当にもったいないですから。

倉橋様

ただ、がん検診の受診率を上げることはひとつの数字でしかないと思っています。その人にどう長く働いてもらうかもそうです。本人の希望する方向もあると思うんです。例えば、自分のかかりつけで受診したいと思われるケースや、受診をしたくない人もいます。それがなぜなのか、その人がどういう働き方をしていきたいか、一人ずつ向き合うことで最終的にいろいろな状況の方々の理解に繋がり、結果的に長く働ける環境作りになると思っています。

川崎様

そのとおりですね。

倉橋様

もちろん受診率を上げることは、働きかけのきっかけにはしたいなと思います。状況達成を知ることだけではなくて、どうしたら長く働けるんだろうと考えるきっかけ作りにできたらいいかなと思います。

川崎様

そうした思いは、採用の場面でもお話しされているのでしょうか。

倉橋様

そうですね。ダイバーシティ経営に関しては採用の時も皆さんの関心が高く、話に上がることは多いです。応募される方が若いこともあるので、なかなか自分の健康について直接的な質問はないですが、やはり多様な人材が多様な働き方で活躍できる・長く働けるというところは重視しているんじゃないかなと思います。

川崎様

若い方、これから働く方も不安はなにかしらあるでしょうね。

倉橋様

はい。身体健康もそうですけど、やっぱり心の健康をどうケアするのかですね。実際にがんへ罹患するなどの状況になったら気持ち的な部分でうまく仕事を続けていけない、そこにストレスを感じる状況もあると思います。定期的なウェルビーイングチェックなども行って個人の状況を把握しながら、周りの人たちの柔軟な理解を得られる環境を作っていることが、採用の際も伝わっているのではと思います。

川崎様

安心ですね。私も女性から「どの会社だったら長く勤められるか、ずっと安心して働けるか」という質問をよく受けます。そういうメッセージを社長自ら発して、本当に数字として結果が出てることも大きいです。何か取り組みで難しかったことや浸透しづらかったことはありますか？

倉橋様

理解の度合いをうまく測るのは難しいと感じています。しっかりと「自分ごと化」している人とそうじゃない人はどうしても出てくるので、そこは課題かなと思います。自分がそういう状況になったときにどうするのか、それがピンとくる人とそうじゃない人は別れると思うので、まずはみんながある程度同じような知識を持つことを徹底していくのが大事だと思っています。

川崎様

周囲が知識を持つことは、安心に繋がりますね。

倉橋様

定期的な情報発信もそうですし、研修を行う、経験者による座談会を開くなど、具体的なアクションとして定着をさせていくことができると思っています。あとは制度化するなど、みんなが認識しやすい状態を整える取り組みを今後考えていきたいなと思います。

川崎様

これまで取り組みをしてきて高い受診率など数値化できていますが、他になにか間接的な収穫はありましたか？

橋口様

各々いろいろな事情があるんだと知ってもらうため、ダイバーシティウィークといって、1年に1回、1週間、さまざまなラベルに焦点を当ててセミナーや映画の上映会を行っています。例えばLGBTQ+に関する映画を観たり、がんに対するリーフレットを配布してみたり。がんだけに限らず「こういう人もいるんだ」と、自分も知らないような事情を抱えながら働いている人を知る、こんなライフイベントがあるんだという認識がベースアップできたところです。



▲ダイバーシティウィークの様子

川崎様

なるほど。外国の方の採用はされていますか？

倉橋様

はい、採用しています。

川崎様

その場合、コミュニケーションや文化の違いはどのように解決されていますか？

倉橋様

働く上での環境が自国と全く違うこともありますし、どちらかという外国人スタッフの方が日本での働き方に合わせてくれているのは本当にありがたいと思っています。日本人だから、外国人だからという線引きをすることなく、仲間としてどういうふうにやっていけるのかを考えることが大切ですね。

川崎様

今のスタッフでなにか具体的なエピソードはありますか？

倉橋様

例えば韓国人のスタッフだと、韓国語を使ってうまくインバウンドの集客をしています。やはりその人に関連したことで活躍できる場を作る、そういう仕事を作っていくことが、結果的にそのスタッフの個性を生かすことにも繋がるという気がするので、トータルで一人一人の個性としていろいろなものを受け入れていくことが大事だと思います。

川崎様

社長として見て、受診率が低い会社やダイバーシティが進んでいない会社、やりたいと思っているけれどできてない会社は、なぜできないのだと思いますか？

倉橋様

まず一つは「知らないことが怖い」という状況があるのではと思います。何か「わからない」「知らないって言っちゃいけない」というような。言ってしまうと、管理職や経営陣もそれが駄目なことのよう気がするんですね。

川崎様

言っではいけない雰囲気になってしまいますよね。

倉橋様

本来は知らないことを知っていくのは、すごく大事なことです。経営陣も含めた管理側の人たちが、知らないから教えてほしい、知らないからうまくやるにはどうしたらいいかというところに積極的になれるかが鍵だと思います。私たちも情報発信をしていくことで、この取り組みをしたい、どうしたらいいかと相談できますから。

川崎様

周囲にもうまくサポートを求め、協力を得られることは大事ですね。

倉橋様

取り組みが進まない会社は、自分たちがどういう状況なのかを知り、社内のスタッフや、外に対して「知らないから教えて」をどう広げていくか、みんなで考えていくといいのかなと思います。

川崎様

ありがとうございます。今現在の新たな目標や対策の計画、アイデアなどがあればお聞かせください。

倉橋様

今から力を入れたいのは、こうした病気と、どういうふうに住生活とうまく付き合いながらやっていくかということが一つ。あとはやはり介護も今後増えてくるだろうと思っていますので、そうした取り組みは強化をしていきたいです。「地元、実家で介護を」と言うスタッフも多くいます。

川崎様

これも直面する大きな問題ですね。どの会社も取り組まなければ人財が離脱していきかねないものです。昔は家事や育児、介護というと女性の役割と言われたところが、今はそうではありませんね。

倉橋様

そうですね。治療と両立しながら仕事を続けられることも、人財を守ることだと思っています。

川崎様

本日は素晴らしいお話を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>