



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) ”

がん対策推進企業アクション 厚生労働省

「乳がん・子宮頸がん検診80%チャレンジ」
Working RIBBONオフィシャルソポーターによる
2025年度 優良企業インタビュー Vol. 2

大分キヤノンマテリアル株式会社

『行動指針の原点は自発・自治・自覚。教育を徹底し行動変容へ』



■企業概要

創立 1998年
本社 大分県大分市
事業内容 複合機・プリンターなどの化成品の製造

社員数 1307名、内女性社員比率15%（2025年10月現在）
コーポレートサイト <https://mtrl.canon/ja/>

■がん検診受診率

40歳以上 66.6% (2024年度)
女性がん検診受診率 46.8% (2022~2023年度)

■がん対策推進担当者
大分キヤノンマテリアル株式会社
保健師 佐々木様
保健師 豊田様



■インタビュアー
(がん対策推進企業アクション
Working RIBBONリーダー)
一般社団法人シンクパール
代表理事 難波美智代様



■取り組みインタビュー

Working RIBBONリーダー 難波様 (以下難波様)

貴社は公式ホームページでがん対策について、がん検診受診率やその目標について明確に打ち出されていますね。従業員1307名の内、30代までの若年層が3分の2を占めるそうですが、男女比はいかがでしょうか。お取り組みの背景を教えてください。

大分キヤノンマテリアル株式会社 豊田様 (以下豊田様)

私たちが入社する以前の15年以上前からそうした数値を出しており、がん対策を実施して、取り組みを可視化していました。

大分キヤノンマテリアル株式会社 佐々木様 (以下佐々木様)

女性が全体の15%、40代以上の女性は64人で20～30代の女性が100人以上の男性が多い会社です。それまでのがん対策は40歳以上に主眼を置いていました。しかしここ数年、女性従業員ががんに罹患し、休職するケースが増えてきたこともあり、昨年から女性のがん予防と啓発の取り組みを始めました。

現在、従業員の平均年齢は39歳ですが、以前はさらに若く、なかなか啓発がうまくいかなかつたり、必要性が伝わりにくいところがありました。一方で女性のがん検診受診率を比較したところ、若年層が低下してきたこともあり、女性のがん予防啓発の強化を図るため、80%チャレンジの宣言を申請しました。

難波様

推進するにあたり、社内でどのように理解を構築していらっしゃいますか。



豊田様

がん検診は任意であるため、推進していく難しさはありました。

地道に職場に出向き、がん検診の重要性、健保の制度を利用できることを伝えて、今の受診状況にたどり着いたと思います。

難波様

他社さんも拝見してきていますが、保健師さんが社内でサポートすることは、推進のポイントです。最初はご負担があつたのではないでしょうか。

豊田様

そうですね。がん検診の担当としている保健師は私たち2名です。おそらく1名体制だったら、難しかったと思いますね。生産の現場で、私達が教育に出向いて時間をとっていただくことは、厳しかったです。ですが、地道に取り組むことで職場や社員の理解を得られたことは大きな躍進でした。

佐々木様

社長から従業員へがん対策の重要性について講話をしていただいたこともあります。やはり経営層の理解と働きかけは大きいです。また、2020年頃から**健康推進員を各職場に1名選任**していただきました。がんだけに限らず積極的に健康を推進していくこうと、共同で取り組んでいたことも奏功したと思います。

難波様

素晴らしいですね。

がん対策の推進は社内で長く取り組まれてきたと思いますが、2020年頃からPDCAを積極的に行い、**状況の把握に努められた**そうですね。

佐々木様

以前は、がん検診の予約会を昼休みの食堂で開催していました。しかし利用者が限られボトムアップに繋がらないことや、交替勤務者が利用できないなどの課題が見えてきました。そこで、交替勤務者のシフトに合わせた教育や予約会を開催したり、受診率の低い職場に出向いて教育をしたりと、取り組みのプラスアップを重ねました。また、社員の意識調査結果を分析したところ、**管理職ががん検診を受診している職場は社員の受診率が高い**という分析結果に至ったので、まずは管理職が受診しようという風土づくりに繋がりました。

難波様

課題を把握し、トップや管理職が推進のキーパーソンであると掴んだ、**分析力が着実に成果になっています**ね。2020年の新型コロナウィルス情勢下はどうでしたか。

佐々木様

やはり、感染が怖い、病院に行きたくないという声もありました。コロナ禍でもがんは育つという教育をし、社内の定期健康診断の際に大腸がん検診の便潜血反応検査が提出できるよう、健診業者と調整をするなど、対策をとることで受診率が低下することなく経過しました。



豊田様

コロナも怖いけれど、がんも怖い、がん検診が大切だと伝え続けてきました。社内でコロナウイルスワクチンの接種対応もしながらの大変な時期ではありましたね。

難波様

受診率が下がっていないというのは、本当に大変なご苦労だったと思います。貴社ではすでに、**がん対策の最適化**がなされていると見受けますが、その中でも**ベースとなる取り組み**はどのあたりだと思いますか。

佐々木様

まず、**継続的な教育は外せない**と思います。そして自分事として捉えてもらうことです。

豊田様

自分事として捉えるというのはすごく大事で、企業アクション認定講師の先生やがんサバイバーの方にご講演をいただき「**社員のみなさんもがんになる可能性があるんだよ**」という危機感を持ってもらう。自分だったらどうするかを考える機会になっています。

佐々木様

①教育、②健康推進員との連携、③トップダウンが効いていると感じています。

現在は、受診率向上を目標とするだけではなく、がんリテラシー、健康リテラシーの向上にフェーズが移っています。

難波様

成果はどのように把握されていますか。

佐々木様

企業アクションのe-ラーニングを活用して、**がんリテラシー調査**をしています。

弊社の傾向が見えてきた部分もありますので、2027年度を目途に再度変化を見てみようというところです。

難波様

がん教育や講演会の**実施方法と頻度**を教えてください。

佐々木様

当初は対面開催のみでしたが、コロナ情勢のあたりから**オンラインも活用し始めました**。企業アクション認定講師の方の講演会はオンラインで開催し、講師の先生にはご自宅から講演していただきました。がんサバイバー講演会はこれまで3回実施しました。社内のがん教育に関しては受診率が低い職場に重点を置き、交替勤務者のシフトに合わせて年に10回ほど、同時期に実習に来られる看護学生と共に社員教育を実施しています。

難波様

地域との連携もすごく大事ですね。

がん教育は1回あたりにどれほどの時間をかけて行うのでしょうか。



佐々木様

がん教育は質疑応答や予約サポートも含め30分程度行っています。15分～20分程度の講義を行い、必要があればその場で受診予約をサポートします。鉄は熱いうちに打て、と言いますが、後回しにするとどうしても意識が薄れてしましますから。

豊田様

受診率が低い職場はがん教育に注力して受診サポートをし、受診率が高いところはリテラシー向上による自立を目指す。と言った職場の状況に合わせた取り組みを推進しています。

難波様

受診率が高い職場に関して、受診し続けるためにどのような工夫をされていますか。

佐々木様

もうずっと教育をしてきて、皆さん習慣化されているので、予約する環境を整えて情報更新をしていくことですね。

豊田様

年初に、新たに対象になった社員には「がん検診を受けましょう」というメールを個別に送って促しています。以前は、年に4回ほど受診勧奨メールを送っていましたが、今は年2回くらいです。未受診者には、個別に促したりもします。提携医療機関のキャパシティの問題もあり、胃カメラなど予約枠が埋まりつつあるときもお知らせしています。こうした取り組みがルーティンとして定着するのは、やはり長くかかりました。現在は、ブラッシュアップしながら的確な情報をタイミングを図って伝えています。

佐々木様

健康推進員の定例会を活用し、がんサバイバー講演会を聴講する機会も設けてきました。私たちも勉強し、健康推進員も新たな情報を得て学ぶことで、**各職場に還元できるように**しています。

難波様

社長が就任されたのは2023年とのことです。理解のあるトップだと、管理職の動きやフィードバックなどにも、変化を感じられていますか？

佐々木様

やはりありますね。社長に安全衛生委員会で「三自の精神（※『自発・自治・自覚』の三つを意味する、キヤノンの行動指針の原点）でがん検診を受けましょう、健康は自分のことです」と、度々発信をしていただいたら講話ををしていただくことで、管理職の行動変容にもつながってきていると感じています。

難波様

就労世代で見ると、男性よりも女性のほうががん罹患数が多いです。しかし、なかなか自分で自分事として捉えてもらうことや、行動に移してもらうことにハードルがありますよね。ご経験から、これからがん対策に第1歩を踏み出したい企業の方へ、アドバイスはありますか？

豊田様

こうしたら受診の予約が取れるという環境を整えることです。あとはがん検診を受けたほうがいいんだと思ってもらう教育を整えることですね。

佐々木様

あと、啓発していく仲間を作ることです。やはり私たちも、保健師の正論だけでは難しいこともあります。職場の中に伝えていくリーダー役、弊社でいう健康推進員がいるというのは大きいです。それとトップダウンです。このような全社的な風土が、がん検診だけではなくヘルスリテラシーの向上にも繋がっていくと思います。

難波様

リテラシー向上による「**自立を目指す**」というお話がありました。
最終的なゴールに向けての動きはありますか。

佐々木様

オンラインの活用については、製造業務に従事している社員は、ネットワーク上に公開された情報にアクセスする時間が限られることから、アナログのほうが伝わりやすいこともあります。社内に掲示したり、資料を設置したりという地道で細かな配慮を大切にしていきたいです。



がんサバイバー講演会の様子



健康推進員定例会の様子

難波様

すでに素晴らしい成果を出されてきていると思いますが、これからさらに**受診率をプラス10%へのチャレンジ**として、より受診率促進のための方法としてやってみたいことはありますか？

豊田様

D&Iの推進として、女性特有の健康課題と対策についてのe-ラーニングを女性社員に受けさせていただきました。その調査結果を集計中ですので、結果を見て具体的な方針を検討していきたいです。これまで毎年受診できる40歳以上の方に注力していたのですが、**20～30代の方へのがん対策、受診率向上**にもっと力を入れたいです。

佐々木様

人事部門も女性の健康のための講話や取り組み、イベントやフェムケア対策などもやっていますので、そのような活動とも連携して取り組んでいきたいですね。

難波様

ありがとうございました。お二人の従業員の方に対する愛と仕組み化するための熱量が感じられた素敵なお話でした。実際は、大変なことと思われてしまう方も多いのですが、まずは取り組みの最初の1歩を重く考えすぎずに行動に移してほしいなと思います。

■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>



ファミリーデーでのピンク＆パープルリボン活動の様子