

産業医・産業看護職・衛生管理者の情報ニーズに応える

産業保健21

10

OCTOBER.2026
No.126

特集

産業保健スタッフのための 作業環境測定の基本知識

労働衛生対策の基本

振動による健康障害とその対策

中小企業の産業保健

藤井株式会社

インタビュー産業医に聞く

高山労働衛生コンサルタント事務所所長 産業医 高山 俊政



独立行政法人労働者健康安全機構

johas

「辞めなくても働ける」を合言葉に 職員の声から育てる多彩な支援制度

社会福祉法人 青谷学園

京都府城陽市にある社会福祉法人青谷学園は、^{あおだに}「障害者支援施設青谷学園」「障害者支援施設DO」を運営し、障害のある人の暮らしを支える事業を展開してきた。施設内に設けられた調理室で手作りされる美味しい食事や毎日提供される入浴サービス、全居室の個室化完了など、利用者一人ひとりの生活の質を重視する一方、DXによって業務を効率化し、生み出した時間を職員の手による利用者への支援拡充に向けるという取り組みも進めている。

そんな同法人では、「職員が健康で生き生きと働くことが、質の高い福祉サービスにつながる」という理事長の信念のもと、2017年度には週休3日制を導入するなど数々の健康経営施策を実施。2020年からは健康経営優良法人の認定を受けたほか、きょうと健康づくり実践企業、京都労働局長表彰奨励賞などの認定・顕彰を受けてきた。さらに、理事長や職員自身のがんり患を契機として、治療を受けながら働き続けられる制度を整備。現在では、がんに限らず、不妊治療、育児、介護など、さまざまな事情を抱える職員を支える取り組みへと発展させている。

そこで同法人の取り組みについて、健康経営[®]を支える4人の方にお話を伺った。



写真左から、介護福祉士で第2種衛生管理者の宮西裕子、白樫忠理事長、CIOでDX推進アドバイザーの鈴木由里子業務執行理事、理事で社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の小林靖尚施設長。

であっても入院が必要となり、治療費に加えて仕事を休む負担も生じることを実感した。「これが職員だったら、もっと大変なことになる」と痛感した。

その後、鈴木さんと宮西さんも乳がんを相次いで経験。白樫さんは、年間15日を時間単位でも取得できる有給のがん治療特別休暇や、治療による賞与への影響を抑える仕組みを導入した。抗がん剤や放射線治療を受けながらも、週休3日制、有給休暇、がん治療特別休暇を組み合わせ、欠勤せずに就業を継続できたという。「治療がづらい時期には波があります。休暇を時間単位で使えたことで、仕事を辞めずに治療を続けることができました」と鈴木さんは振り返る。

同法人がこうした取り組みを進める上で重視したのは、制度を一方的に固めるのではなく、当事者の経験や職員の声を組織全体で共有することであった。育児で休む若い職員もいれば、病気の治療で休む中高年職員もいる。互いの事情を知ること、で、「特定の人だけが優遇されている」という不公平感を抑え、「次は自分が支えられるかもしれない」という“お互い様”の風土を育ててきたのだ。

2. がんや疾病だけに限定しない 相談から始まる幅広い両立支援

こうした経緯から同法人では、治療と仕事の両立支援を、

1. 職員の困りごとを起点に 制度を柔軟に変化させる組織文化

同法人では「職員が笑顔で元気に働けることが、利用者への行き届いた福祉サービスにつながる、との考えを経営の柱としてきた」と、理事長の白樫さん。職員優先の姿勢から、制度や職場環境も固定的なものとはせず、職員が困っていることがわかれば、就業規則や福利厚生を速やかに見直す。実際、就業規則を年に3回程度改定することもあるというほどの柔軟さだ。

治療と仕事の両立支援を進める直接的な契機の一つが、白樫さん自身の約10年前の胃がん手術であった。初期がん

がんや疾病への対応だけに限定していない。不妊治療、育児、家族の介護など、働き続けることを難しくする事情を幅広く捉え、職員の状況に応じて勤務や休暇を調整している。

具体的にはがん治療特別休暇のほか、診断書に基づく夜勤免除や短時間勤務、主にメンタルヘルス不調による休職者を対象とした試行出勤制度などが用意されている。試行出勤は、まず「職場に来るだけで仕事をしない」、という段階から始め、その後は本人と相談しながら6時間、8時間、10時間と、約2カ月をかけて勤務時間を延ばしていく。2024年春には、週3日、約30時間勤務の短時間正規職員制度も新設した。介護や育児、治療などの事情があっても、退職以外の選択肢を残すためである。

職員の身近な相談窓口が宮西さんだ。相談窓口の担当者は組織図に明示して職員に周知され、プライバシーを確保できる専用の相談室が用意されている。相談を受け、必要に応じて産業医につなぐのが主な役割だ。「病気を治すことはできませんが、つらさを聞くことはできます。安心して相談できる場所であることを大切にしています」。

また、相談窓口だけでなく、職員アンケートからは、育児休業の対象者以上に、不妊治療に悩む職員が多いことも明らかになった。このとき、ある職員が自身の不妊治療経験を開示したことで、周囲も相談しやすくなり、通院時の早退や休暇取得を支える風土が形成されたという。

育児支援では、2020年から男性職員の育児休業取得を推進し、取得率100%を維持している。安心して育児休業を取得できるよう、原則30日以上取得を勧めている。二度の育休を取得した小林さんは、沐浴教室への参加や離乳食作りなどを自身で行い、子どもと一対一で過ごした経験などを若手職員に伝えている。「施設長という立場で迷いもありましたが、『取るのが当然だ』と後押しされ、育児にきちんと向き合う時間を持つことができました」。台風による休校や子どもの不調時には、申請なしで子連れ出勤も認めるなど、制度と職場風土の両面から育児を支えている。

3. 治療が必要になる前から健康を支える データを生かした予防へ

同法人がこれまで重視してきたのは、病気になった職員への支援だけでなく、治療が必要になる前から健康

を守り、元気に働き続けられる環境を整えることだ。

産業医は月1回訪問し職場巡視を行い、健康診断結果の確認、ストレスチェック後の面談、腰痛予防、休職前後の支援などを担う。またその際には、各施設の看護師、施設長、衛生管理者、職員代表らが参加する衛生委員会も開催し、職場の健康課題を共有している。さらに、三大がん検診の費用を法人が負担するほか、若年女性の乳がん検診では、24歳、30歳、36歳を対象に、乳腺エコーの予約代行と費用負担を実施。子宮頸がんや前立腺がんについても対象年齢を定めて支援している。予約まで同法人が代行したことで、対象となる検診の受診率は約95%まで向上した。

全職員が参加する健康専用グループチャットも特徴的だ。睡眠、減塩、運動、適正体重など、月ごとにテーマを設け、職員が体験や工夫を投稿する。現在は年代、性別、雇用形態ごとにグループを分け、それぞれの悩みに応じた情報発信を行う。そのほか、歯科衛生士が推奨する歯間ブラシの配布、プラークチェッカーの家族分の提供など、身近で実践しやすい企画を展開している。

今後は、健康診断データを組織全体の予防策に生かす体制を強化し、2026年度は体重過多と低体重の双方を対象としたBMIの適正化に取り組む。また、がん経験者が体験を語るランチ座談会には、職員97人中57人が参加を申し込んだ。鈴木さんは「仲間の経験を聞くことで、病気や治療を自分事として考えられる。大きなお金をかけなくても、職員同士で健康を支え合うことはできます」と強調する。

こうした職員の声を聞き、必要であれば制度をすぐに改善する同法人の取組みは、「**疾病があっても、育児でも、介護でも、誰もが辞めずに笑顔で働ける職場**」の実現に向けたモデルケースとして、多くの示唆と可能性を示している。

法人概要

社会福祉法人青谷学園

事業内容：第一種社会福祉事業（障害者支援施設）、第二種社会福祉事業（特定相談支援事業・障害福祉サービス事業）

設立：1982年

従業員：約100名

所在地：京都府城陽市中芦原

会社URL：<https://aodani.or.jp/>