

総合建設業 株式会社松下産業

創業 1959年（昭和34年）11月1日

設立 1964年（昭和39年）12月3日

資本金 3億1240万円

売上高 193億円（2025.6）

従業員数 231名（2025.6）

本社所在地 東京都文京区本郷1-34-4

事業所 大阪営業所

関連会社 株式会社 松下産業ホールディングス

株式会社 アーバンアセット研究所

株式会社 松下環境産業

株式会社 武田工務店

株式会社 建設総合サポート

株式会社 鳳明館



The SOHO CORNER D.K.Y

設計：中村拓志 NAP建築設計事務所



アパルトマンモンバルナス 設計：岡由雨子建築ディザイン



2017年イタリア「A'Design Award」銀賞を受賞
同年ドイツ「German Design Award 2018」Winner賞を受賞

個人美術館

設計：安藤忠雄建築研究所



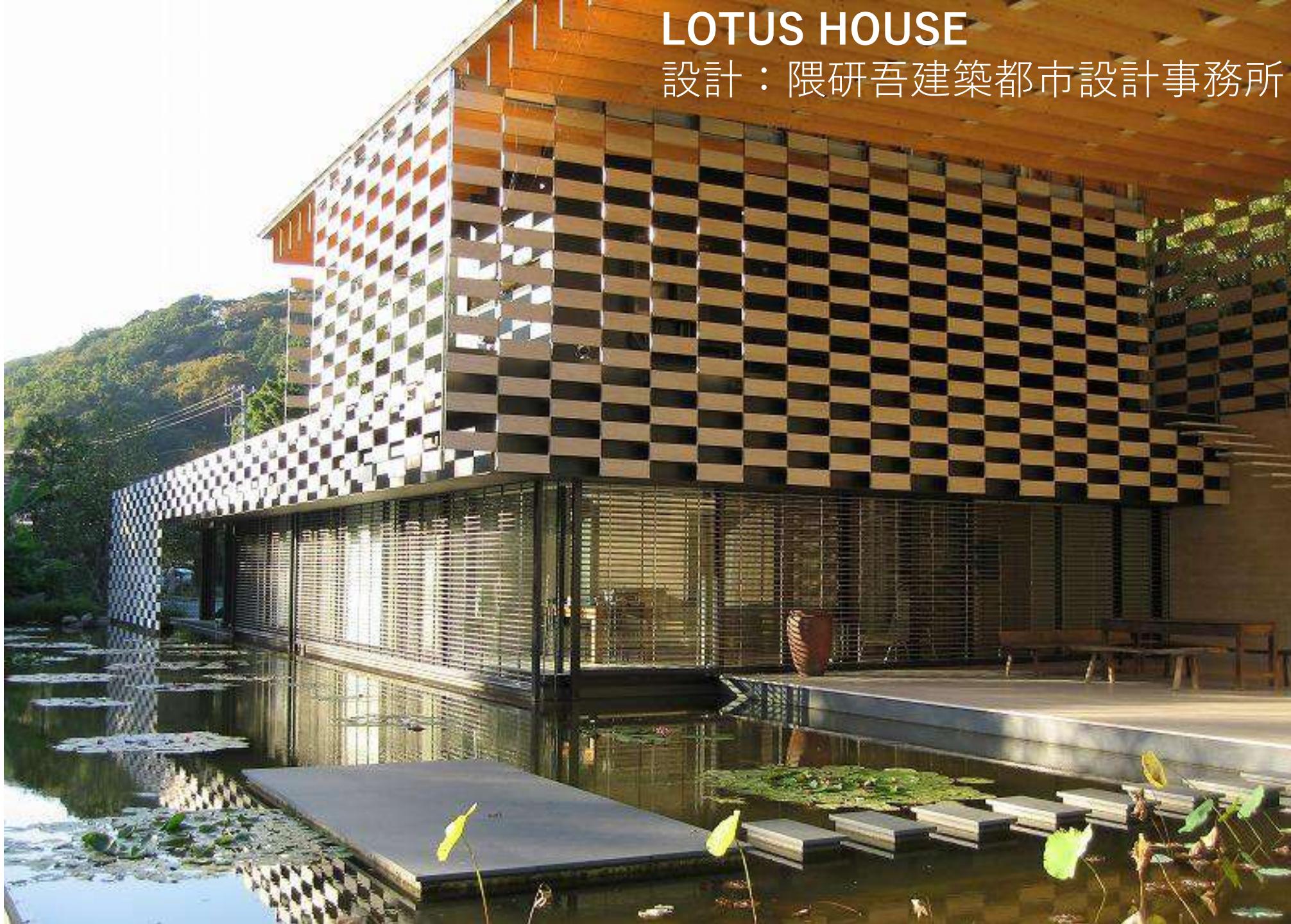


THE KITA

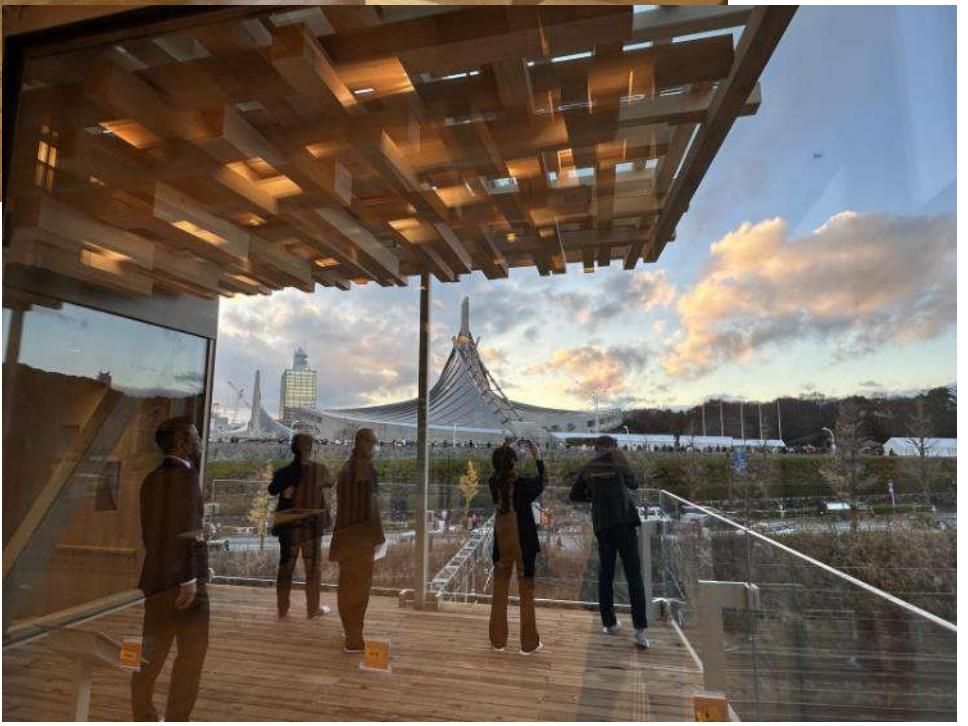
設計：隈研吾建築都市設計事務所

LOTUS HOUSE

設計：隈研吾建築都市設計事務所



A E A J グリーンテラス
公益社団法人日本アロマ環境協会拠点施設
設計：隈研吾建築都市設計事務所



清水橋架替工事

施主：文京区



受賞歴

日本対がん協会 朝日がん大賞 (2020年/民間で初)

平成26年度 東京都がん患者の治療と仕事の両立への
優良な取組を行う企業表彰 (優良賞)

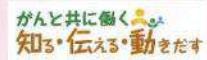
健康経営優良法人2025
(中小規模法人部門 ブライト500)

文京区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業
(2期連続認定)

平成28年度 東京都人材育成大賞知事賞
優秀賞

日本対がん協会 朝日がん大賞（2020年）





経営層ならびに人事・労務ご担当者の皆様へ

がんになっても 安心して働ける職場づくり ガイドブック

中小企業編



国立研究開発法人 国立がん研究センター

発行：国立がん研究センター
編集：日経BP社

がんと共に働くプロジェクト アドバイザリーボードメンバー



経営層ならびに人事・労務ご担当者の皆様へ

がんになっても 安心して働ける職場づくり ガイドブック

大企業編



国立研究開発法人 国立がん研究センター

コラム① 弊社と産業医 (株式会社松下産業 代表取締役社長 松下和正)

社員の幸せ・やりがいの保証と、社員の健全な心身維持は重要です。そのためには産業医と企業の円滑かつ「有効的（友好的）」関係構築が必要です。

弊社は総合建設業ですが、産業医は本社の事務、設計、見積などの部署を巡回するだけでなく、計画的に建築・土木現場にも足を運び、就業環境をきめ細かく把握してくださっています。現場職員に案内してもらい、説明を受けながら、外部足場に上って高所作業の様子やアスベスト除去作業の管理状況などの確認までもしてくださいます。そのために、抽象的な事務、現場という区分ではなく、部署ごとの勤務状態に応じた対応ができます。必ずしも現場がハードワークで危険、事務や設計など本社勤務の負担が少ないというわけではない事を実感してくださっているのです。

こまめな巡回のため、社員と産業医の直接の接触も多く、産業医が身近な存在となっており、面談や相談が比較的気軽に行われやすくなっています。

特にメンタル面の主治医の診断に対する産業医としての対応は、現場と社員を十分把握しているからこそ実効的なものとなっていると思われます。時には主治医との面談を行ってくださったこともあります。

社員の中にはがんなど治療方法を産業医に相談したり、主治医への質問事項の整理をお願いしたり、また「主治医からはこう言われているのですが」と産業医の見解を聞いてみたりとセカンドオピニオンとして機能している面もあります。

産業医も専門外の事は専門家と連携し対応してくださるので、だらいまわしや放置といったことはなく、「産業医に相談すれば安心」と、いっそう社員からの産業医への信頼が増しています。その他、ダイイムリーな社内報への寄稿、安全衛生大会等での講演などの啓発・予防的指導もお願いしています。

また、健康診断、がん検診先のクリニックに所属する産業保健師に依頼し、開業医でもある産業医の負担が過分にならないような体制を整えています。産業保健師の優しくきめ細やかな対応は社員に大変好評で、「今まで二次検査に行くことが怖くて二の足を踏んでいたが、今後はきちんと治療しようと考へている」などヘルスリテラシーの向上が図られています。

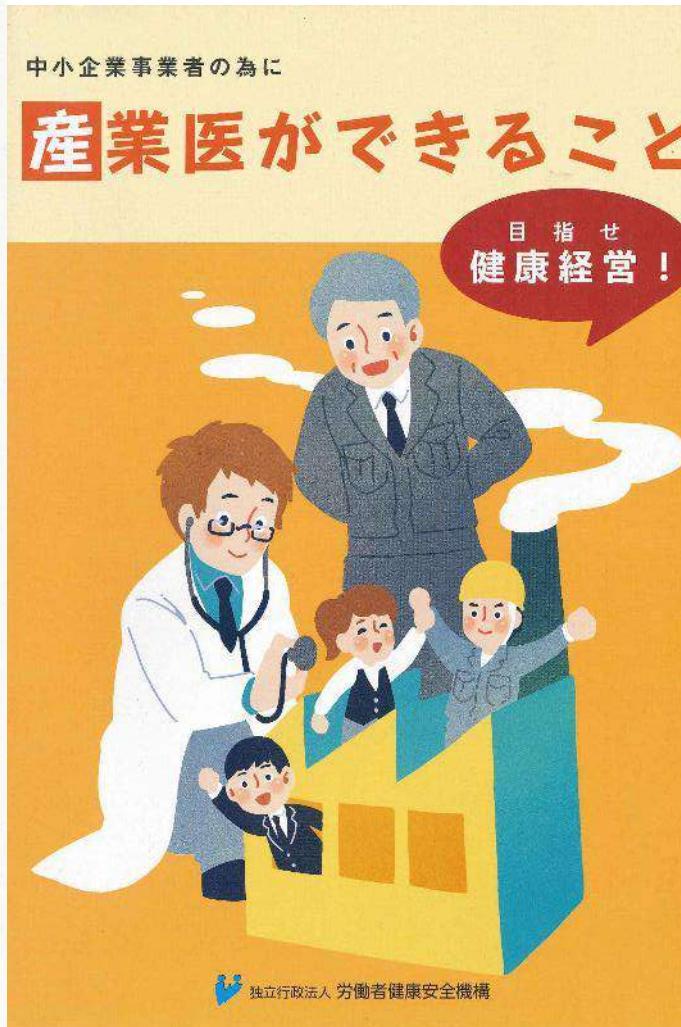
こうして、産業医、産業保健師、社内スタッフのスムーズな連携が実現できているのは、人柄をきちんと見極めて「この人なら」と依頼したこと、企业文化、価値観を理解してくださる方であることが上手くいく秘訣と考えます。

中小企業ごと親身に動いてくれる産業医との出会いが企業発展・維持のポイントになるのではないかでしょうか。また、医師にとっても、頼りにされる、感謝される（嘱託）産業医はやりがいのある仕事であるのではないかと思います。

解説 産業医を活用するメリットとは

そもそも職場における健康管理は何のために実施しているのでしょうか。労働基準監督署の指摘を受けないため？従業員の福利厚生のため？どちらも間違いではありませんが、もっとも大きな目的は、会社の経営のためでしょう。健康管理に関連したリスクは、売上の数値や顧客の満足度などと違い把握しづらいもので、健康管理を進めても効果が上がっているのか、実感しにくいものです。しかし、一定の従業員規模になれば、風邪を引く人は一人もいない、健康管理で異常を指摘される人は一人もいない、なんて職場はありません。必ず、一定の割合で健康に関連した問題は発生しています。それは、皆さんが想像しているより、はるかに多くの問題があると思った方がよいでしょう。健康管理を進めて、風邪を引く人がなくなる、健診で異常を認める人がなくなる、という状況にはなりませんが、従業員一人一人が健康に関する意識が高い、そして会社の経営者が健康面も踏まえた経営を考えている、という会社では日々発生する健康問題を早期に対処し、経営への影響を最小限にすることができます。一つのリスクを見逃していると、従業員の命に関わることにも繋がり、会社の経営に大きく影響することになり兼ねません。まずは社内に潜んでいる従業員の健康リスクにどんなものがあるか、産業医と一緒に洗い出してみましょう。

テキスト作成委員会



発行：独）労働者健康安全機構

平成30年版 厚生労働白書

（平成29年度厚生労働行政年次報告）

—障害や病気などと向き合い、全ての人が活躍できる社会に—

厚生労働省

「がんでも働ける」こ
う考えがある。

中で、さらなる支援
応するため、時間单
た、現在罹患者はい
に対する支援策も導入

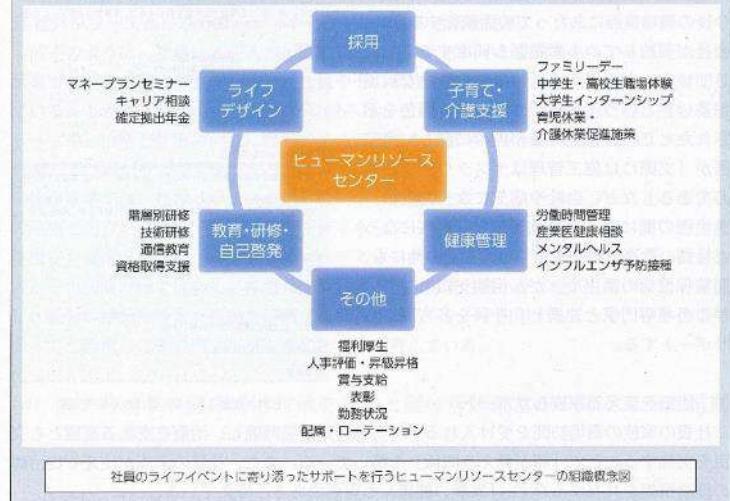
家とも連携して治

ヒューマンリソースセ
だけでなく、医療機
査費用も含めて費用
職中やりハビリ中の

「センター」
という「三方よし」
間（地域・環境）よ
産業（以下「松下産
区に本社を有する。
診断された経験を持

第1部 障害や病気などと向き合い、全ての人が活躍できる社会に

図表3-1-4 松下産業 HRCのワンストップソリューション



第3章

障害や病気を有する者などを支える現場の取組み事例

中小企業で人手不足が深刻化する中、「継続雇用につなげるためには、安心して働けるようにすること、社員を大切にすることは当然のことです」と経営トップ。2013年に社員を支援するための専門組織として、人事部と総務部、技術教育部門が合体したような組織である「ヒューマンリソースセンター」（以下「HRC」という。）を設置した。社員の健康管理だけでなく、採用、子育て・介護支援、ライフデザイン、教育・研修・自己啓発、福利厚生、資格取得支援など、社内の「人」に関するあらゆる事柄にワンストップで対応できるようになっている（図表3-1-4）。当初はワーク・ライフ・バランスの実現を目的に設置したが、時代の潮流を踏まえ、現在では「がんになってしまっても可能な範囲で働き続けてもらう」ことを前提とした治療と仕事の両立支援も併せて展開している。

② 「相談窓口」と「所得補償による安心感」－職場でできる6つの配慮－
松下産業では、治療と仕事の両立支援にあたり、以下の6つの事項に取り組んでいる。

① まず直接、本人や家族と話す

「病気になった」「入院することになった」と社員から連絡があった場合、まずはHRCのスタッフが、本人及び家族から、病院の担当医から受けた病状の説明や今後の見通しなどを聞き取る。HRCのスタッフは社員に対して、会社の福利厚生などの利用できる制度を説明した上で、本人の希望や家族の思いをヒアリングし、今後の業務体制などの対応策を社内で検討する。がんと告知されて仕事を諦めようとする社員の自宅に、経営トップ自らが駆けつけたこともあるそうだ。

ASEAN・社会保障ハイレベル会合



齋藤朋子

ヒューマンリソースセンター長

■経歴■

1991年 大学卒業後、大手総合商社入社 役員秘書、自動車部品の国内営業事務を経験

その後数社の経験を経て

2007年 株式会社松下産業入社

2013年 ヒューマンリソースセンター立ち上げ

2016年 ヒューマンリソースセンター長



■資格■

特定社会保険労務士、産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、第一種衛生管理者、2級ファイナンシャルプランナー、宅建士、MBTI認定ユーザー、他

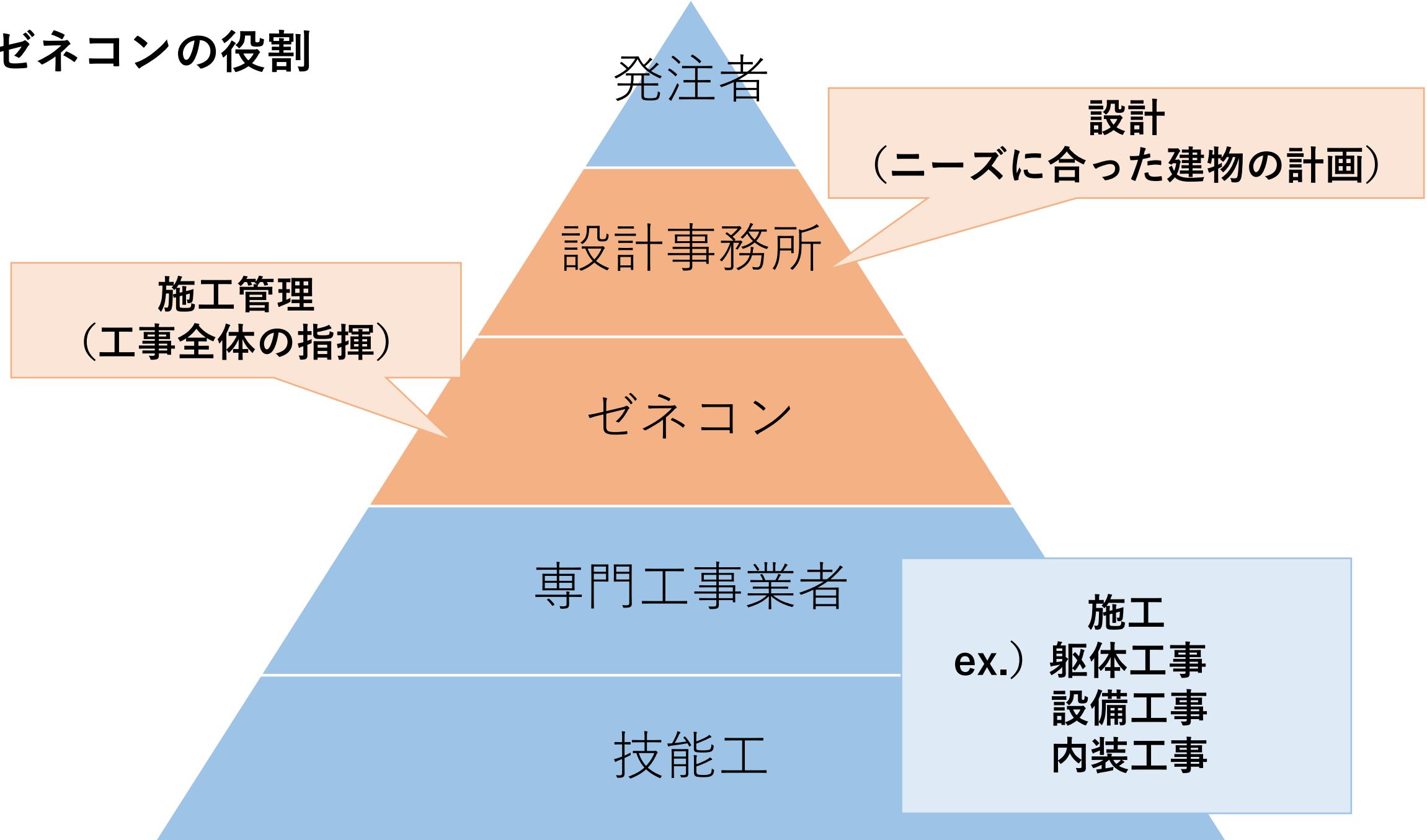
■委員就任実績■

2022年厚生労働省「がん対策推進協議会」委員、2021年厚生労働省「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供検討委員会」委員、2020年日本対がん協会「休眠預金活用によるがん患者支援事業」選定委員

■登壇実績■

2021～2023年東京都中小企業振興公社「メンタルヘルスリーダー養成講座」、2021年NHK福祉ビデオシリーズ「あなたにも知ってほしいがんのこと」、2021年ジャパンキャンサーフォーラム、2019年JILPT「労働政策フォーラム」、2019年日本臨床腫瘍学会学術集会、2018年日本産業カウンセリング学会「第23回(国際)大会」ラウンドテーブル、2017年東京労働局「雇用管理セミナー」、2017～2025年東京都中小建設業協会主催新入社員研修、他

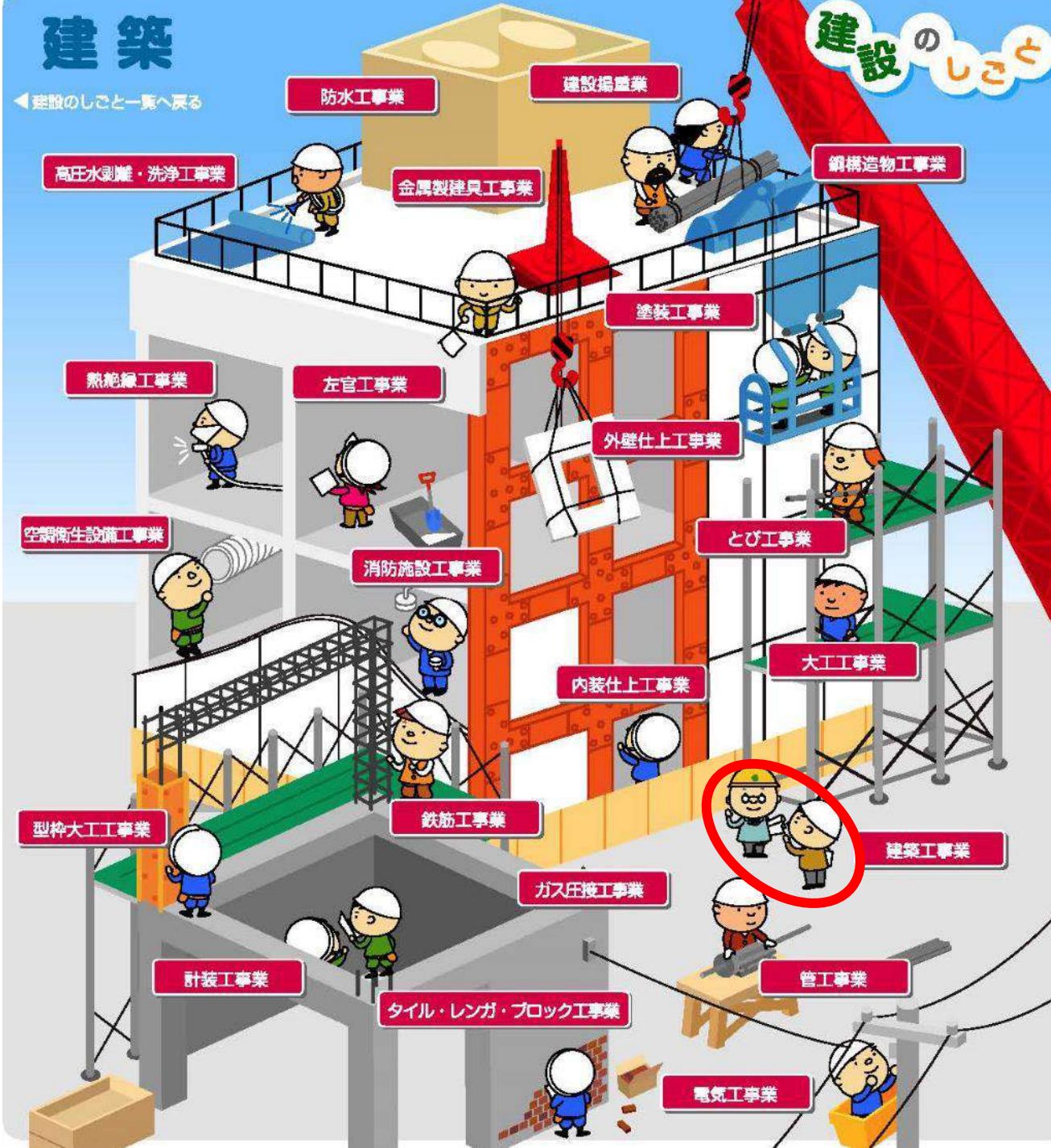
ゼネコンの役割



建築

◀建設のしごと一覧へ戻る

建設のしごと



出典：一般社団法人建設業振興基金ホームページより

工事作業所災害防止協議会兼施工体系図

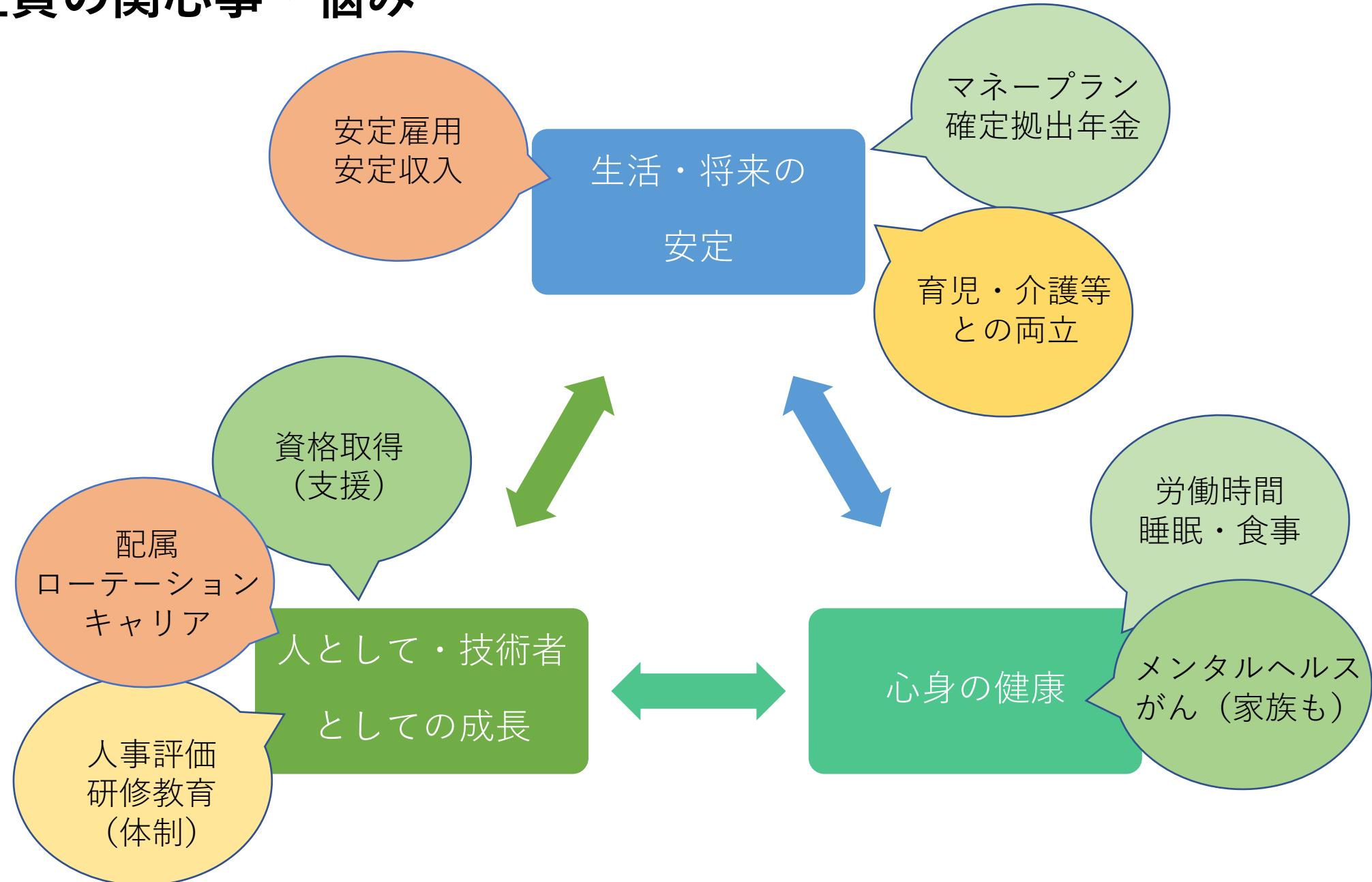
登録者名	自
工事名称	至

工種	自
至	

元請名・事業者ID	株式会社松下産業
監督員名	
監理技術者名	
主任技術者名	
監理技術者名	
専門技術者名	
専門技術者名	
担当工事内容	



社員の関心事・悩み



すべての前提として

良好な
人間関係

- ・役員やライン外の役職者との個人面談
- ・コミュニケーションをテーマにした研修
- ・ファミリーデー

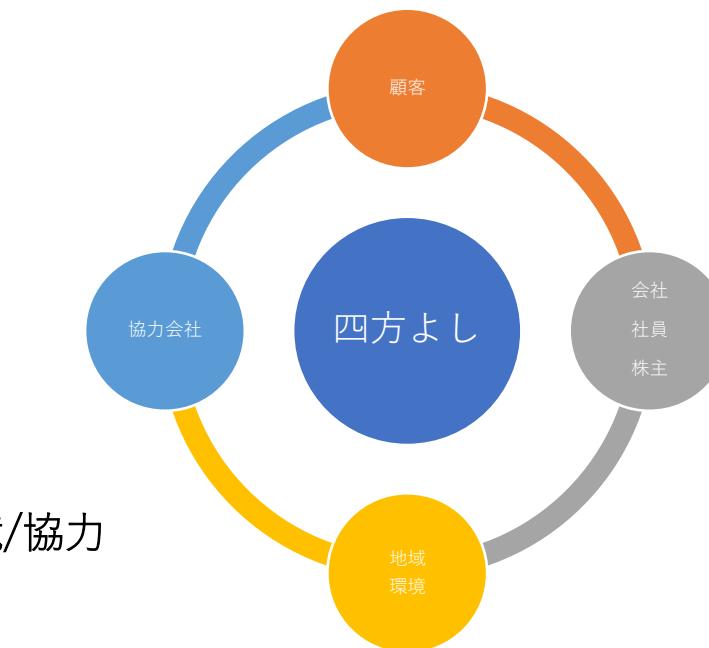
やりがい

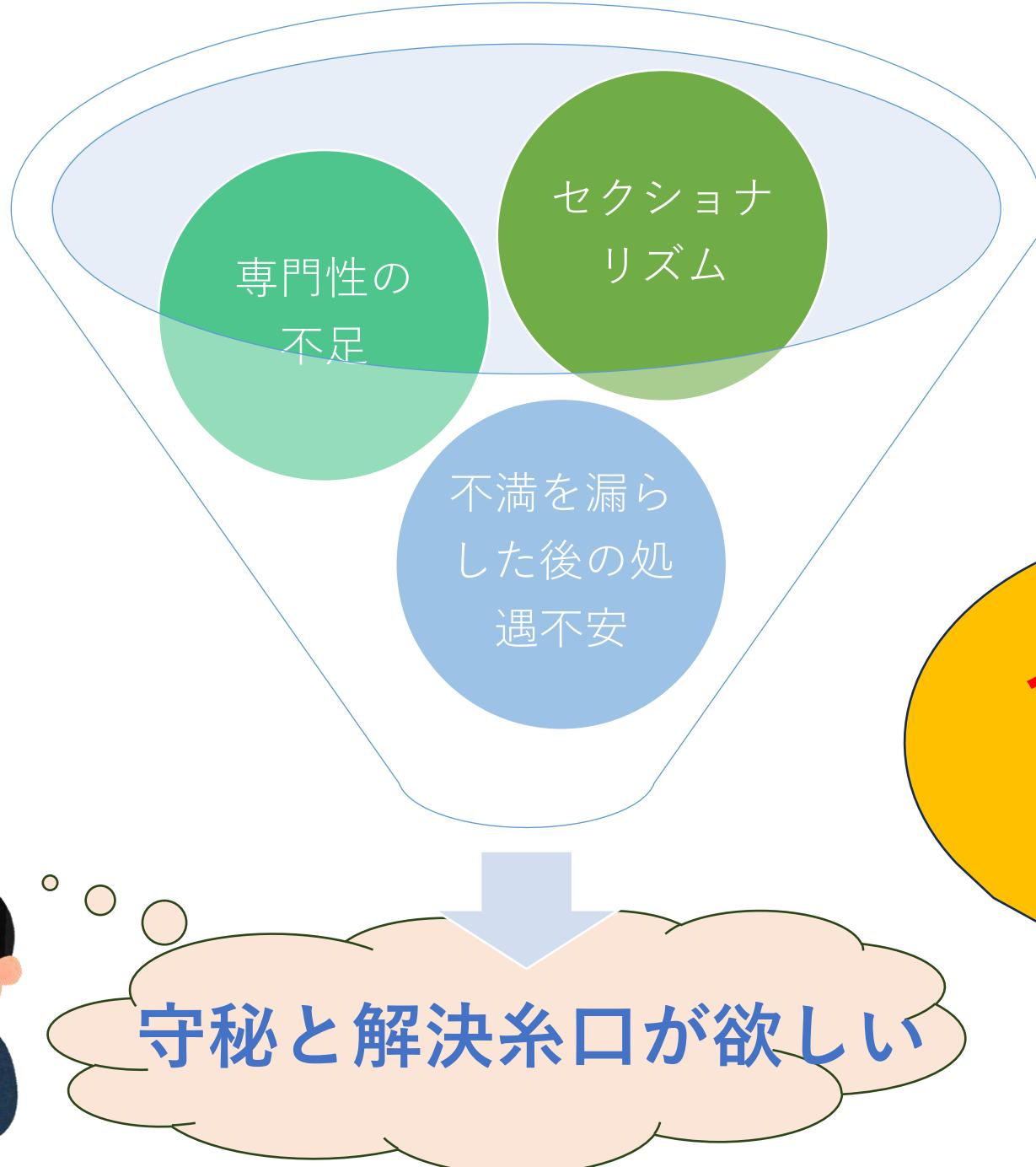
- ・社会貢献への実感
- ・成長実感

多様な価値観の尊重
≒相談しやすさ
≒社員満足度の向上

それは四方よしを実現するため

- ・「四方よし」の基本は顧客満足、それをつくり出す「源泉は社員」
- ・社員の満足と安心なしには、会社経営は成り立たない
- ・社員の最大关心のひとつは心身の健康
- ・これを解決することが、四方よし（顧客/社員/地域・環境/協力会社）に一番結びつくものだから

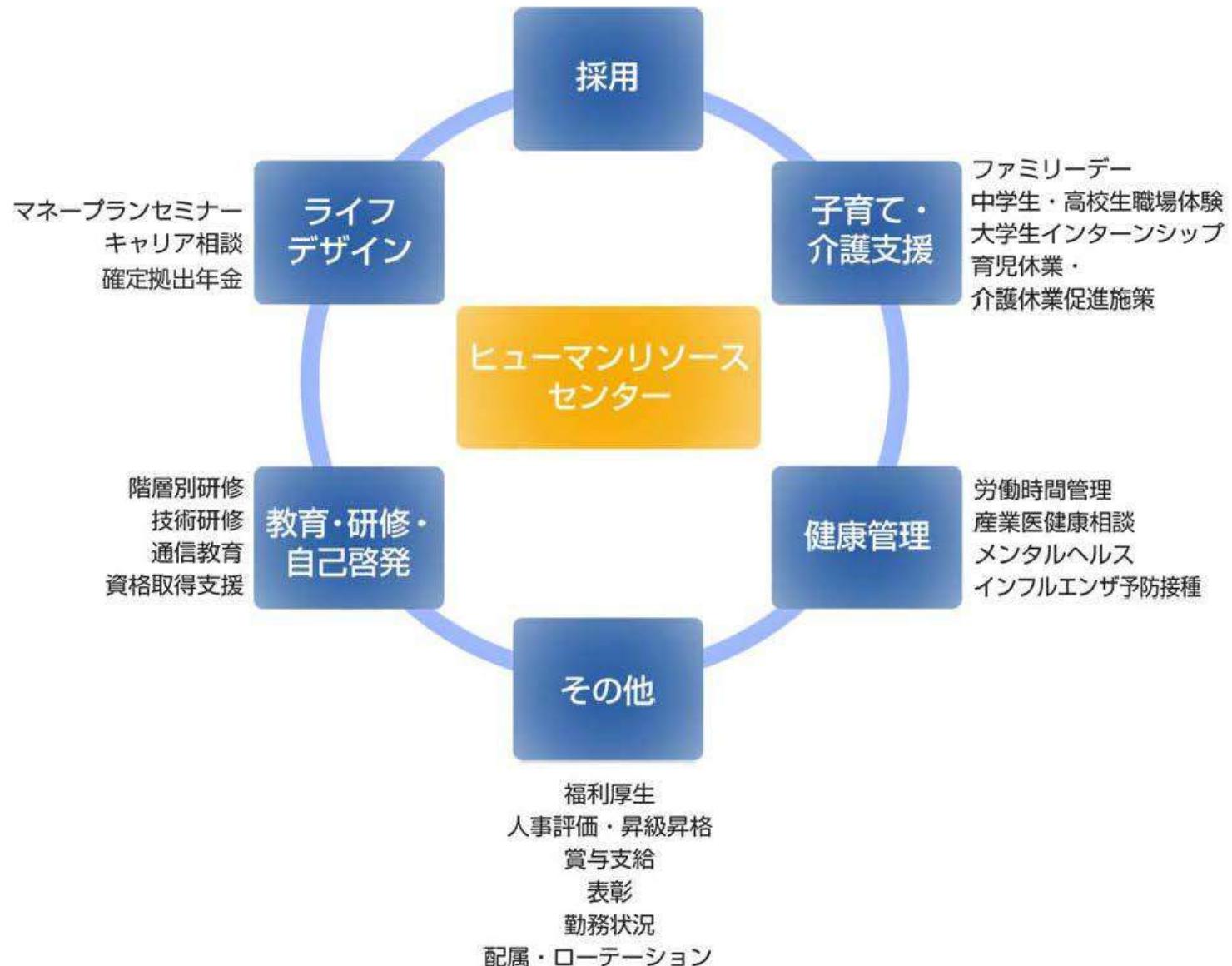




今の仕組み
では無理

守秘と解決糸口が欲しい

ヒューマンリソースセンターの設立



人生全体を支えるHRC

キャリアを積む

- ・技術研修、資格取得奨学金、個人カルテ、年代別キャリア研修

結婚・子育て

- ・誕生～小学校～中学卒業までライフイベントに合わせた実効性のあるお祝い金
- ・不登校の子どもを抱える社員の両立支援

病気（がん、脳血管障害など）、メンタルヘルス

- ・産業医や家族と連携しながら闘病生活を支える

家族の介護

- ・家族も参加可能なセミナー、認知症防止セミナー、相談窓口、柔軟な勤務体制

リタイアメント・セカンドライフ

- ・マネープラン無料相談、仕事とスローライフの実現

病気との両立支援

過去10年間のうち
健康診断でがんが見つかり、
就労継続した従業員
15人

現在もがんと診断されても
就業継続している従業員
9人

15人中14人が病名を開示して
会社の支援を求めた





①まず本人と話す
病院・自宅に駆けつけ
本人・家族の要望・希望を
ヒアリング



④社内制度、
公的支援の周知
病気の理解促進



②主治医・産業医・
専門家との連携



③治療を支える
家族もサポート



⑤日ごろの情報収集
とニーズの把握

⑥会社とのつながり、
存在意義を感じてもらう



①まず直接、本人・家族と話す

「病気になった」

「入院することになった」

社員から連絡があったらまず直接本人と会って話す

病院・自宅へ駆けつける

今後の見込み、業務の引継ぎを行う

本人、ご家族の要望・希望をヒアリング



②主治医・産業医・専門家との連携

産業医との連携

現場の巡視

イメージと実際の差を感じてもらう

デスクワークとの比重、安全管理体制

工事現場の足場など危険箇所の把握など



産業保健師との連携

健康指導、禁煙指導など、産業医のフォロー

主治医面談に同席

現在の状況、今後の見込みなど専門家として家族をフォロー

各種専門家との連携

日本対がん協会がん相談ホットライン、がん相談支援センター

地域産業保健センター、社労士、ファイナンシャルプランナーなど

③治療を支える家族もサポート



④社内制度・公的支援の周知・病気の理解促進

患者と家族宛に療養時相談窓口等案内文書配布

在宅勤務制度や柔軟な勤務体制

GLTD(団体長期障害所得補償保険)

がん検診実施(35歳以上人間ドック+オプション検査)、2次検査フォロー
社会保険制度

がんや病気に関わるライブラリーの設置

社内インターネットや社内報に闘病記を掲載

禁煙外来費用の助成



療養時相談窓口＆留意点等の案内

「療養期間に入る〇〇さんへ

安心して療養に専念できるよう、療養中の手続きや職場復帰時の流れを説明する資料です」

「ご家族にも共有をお願いします」

- ・連絡窓口：給与、保険、職場復帰、面談、病気のこと
- ・社外の相談窓口：連携病院や無料相談機関
- ・療養にあたっての留意点や職場復帰の流れ など

<p>療養期間に入る（名前）さんへ</p> <p>このパンフレットは、（名前）さんが安心して療養に専念できるよう、療養中の手続きや職場復帰時の流れを説明する資料として作成しています。</p> <p>直接お越し頂いても電話でも対応可能ですので、療養中に心配なことや疑問があれば、下記までご連絡下さい。</p> <p>時 間 平日 8:00 から 17:00 まで</p> <p>連絡先</p> <p>給与のこと： 総務部給与担当</p> <p>TEL</p> <p>保険のこと： 総務部医療保険担当</p> <p>業務のこと： リニューアル部</p> <p>職場復帰のこと： ヒューマンリソースセンター 斎藤 朋子 TEL</p> <p>面談のこと： ヒューマンリソースセンター 斎藤 朋子 TEL</p> <p>病気のこと： 国立がん研究センター 受付時間 平日 10:00～16:00</p>	<p>がん相談支援センター</p> <p>その他、がん拠点病院・がん支援センター</p> <p>社外の相談窓口： 損保ジャパン日本興亜・アシスタントダイヤル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メディカル&関連サポートサービス 健康・医療・介護、育児、健康管理、健康チェックサポート 予約制専門医相談、医療機関情報提供、公的給付、法律・税 ・メンタルヘルスサービス メンタルヘルス相談、メンタルITサポート <p>※本サービスは損保ジャパン日本興亜のグループ会社及びその業者が行います。</p> <p>※電話をおかけの際には、「会社名」と「証券No.」をお伝え下さい</p> <p>その他のこと： ヒューマンリソースセンター 斎藤 朋子 TEL 03-3814-6901</p>	<p>療養にあたっての留意点</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 療養を開始する際には、病気休暇届と病院主治医からの「病気療養が必要」という趣旨の診断書をヒューマンリソースセンター・斎藤に提出してください。 2. 療養中は原則として、定期的にヒューマンリソースセンターが、療養の状況について確認をします。連絡の頻度は概ね1ヶ月毎ですが、病状などにより変更があります。 3. 療養中、あなたの健康や安全の配慮において必要な対応をするために、ヒューマンリソースセンターが産業保険スタッフや家族、病院に連絡を取ることがあります。原則としては本人の同意を取ってから行いますが、緊急を要する場合や同意を取ることが困難な場合など、やむを得ない場合には同意が無くても連絡を取ることができます。 4. 療養を延長する必要がある時には、病気休暇届の期限の2週間前を目途に、病気休暇延長届と主治医からの「病気療養の延長が必要」という趣旨の診断書を、ヒューマンリソースセンターに提出してください。 5. 職場復帰を希望する際には、病院主治医からの「職場復帰が可能」という趣旨の診断書、ならびに職場復帰願の提出が必要です。書類の提出を確認してから職場復帰の準備を開始しますので、提出後すぐに職場復帰できるわけではありません。希望する職場復帰日の1ヶ月前を目途に書類を提出してください。 <p>職場復帰の流れ</p> <pre> 職場復帰願と診断書の提出 ↓ ヒューマンリソースセンターとの面談 ↓ 本人の同意を得て、ヒューマンリソースセンターから職場に復帰に関する注意を、主治医に情報提供をお願いする ↓ 職場復帰に関する連絡会議 ↓ 職場復帰 </pre>
---	--	--

⑤日ごろの情報収集とニーズ把握

ヒューマンリソースセンター →あらゆる相談をワンストップで行う

ラインを超えた個人面談を年2回実施
→ニーズを制度に生かす、盛り込む

配偶者の健康管理の必要性



全従業員個人面談の流れ



アンケートフォーム

【2025年冬】社長) 賞与面談シート

下記の内容にご回答をお願いいたします。締切11/21（金）

jinji@mats.co.jp [アカウントを切り替える](#)

* 必須の質問です

メールアドレス *

メールアドレス

社員番号 *

(株)松下産業HD、(株)アーバンアセツ
設総合サポートの方は002と入力を

回答を入力

年齢 *

1. 会社から回答をもらいたいこと(具体的に) ※特に無い場合は「特に無し」と記入

回答を入力

2. 自身のこと、気になる事はなんですか? 下記から選んで回答してください
(複数回答可)

- 1.経営方針
- 2.仕事 (配属含む)
- 3.教育・研修
- 4.人事評価
- 5.業務効率 (新システム導入の提案等)
- 6.残業＆休日休暇
- 7.資格取得・自己啓発
- 8.人間関係
- 9.健康 (酒・たばこ・食生活・運動)
- 10.家族

- 2-1. 上記の中で、今回の面談で最も話したいこと・聞きたいことを1つ選んで下さい。

選択

- 2-2. 内容の詳細を教えてください *

回答を入力

- 2-3. 次に話したいこと・聞きたいことを1つ選んで下さい。 *

選択

- 2-4. 内容の詳細を教えてください *

回答を入力

⑥会社とのつながり、存在意義を感じてもらう

まほろばWeb版

株式会社 松下産業 サイト内検索

TOPページ > > Topics3:安全環境部 さん復帰 みなさまへひとこと

Topics3:安全環境部 さん復帰 みなさまへひとこと

安全環境部 さん復帰 みなさまへひとこと
普通の生活のありがたさ

あの時はもう社会生活ができるなんて限えなかった。
6月、時々頭が痛かったものの、たいしたことはないだろうと麻薬を行っていたが、6月末に地元の医院で診療を受けたところ偏頭痛との診断。しかし週末、家で寝ていても、一向に良くならず、食事も全くできない状態になったため、全国安全週間が終った7月1日、農業機械の大手は日を休み、後ろ髪をひかれながら地元の総合病院を受診した。そこでCT撮影やMRIの検査の結果、「脳腫瘍」と診断され緊急入院となつた。私にとって、人生で最も苦難的な一日だった。

主治医から、癌のなかつた病名をいきなり告げられ、手術の説明をうけた家族もショックで信じられない様子だった。その後は手術に向けての検査の毎日が続く。私は糖尿病や肝臓疾患・高血圧等がない上、体力があり、おまけに肺活量は人一倍・・・手術に臨むのに充分だということだった。特病のために手術ができなくて亡くなる方も居られるとのことだ。普段、たばこは吸わぬ酒もほどほど、できるだけ規則正しい食事を心がけ、週末は学生・中学野球の審判をするため身体を動かしていたのが良かったのだと思った。

10時間近くに及ぶ手術とその直後はさすがにきつかったものの、日に日に良くなり3日もすれば食事も許され、その後の快復は早かったように思う。しかし術後に待っていた放射線と抗癌剤の治療。副作用の不安はあった。人によって違うと聞いていたが、辛い身体が強かったのか、薬が合ったのか、白血球の大半が減少もなく脱毛と頭のむくみ程度で、乗り切ることが出来た。入院中は、長いひとりの時間を、家族をはじめ様々な方が見舞って下さり、励まして下さったおかげで、前向きに過ごせた。そして予定通りに退院の日を迎えることが出来た。まさに「病は気から」だ。

今後も抗癌剤等の治療は続くけれど、身体を気遣いながら良い仕事をしたいと思う。私は今、あたりまえの普通の生活ができることに感謝し過ぎている。

【安全環境部 さん 記】

2013-10-25

まほろばWeb版

株式会社 松下産業 サイト内検索

TOPページ > > Topics2:4月末退職の さんよりお手紙

Topics2:4月末退職の さんよりお手紙

4月末退職の さんよりお手紙



『一昨年十月に病に倒れて、リハビリを続けてまいりましたが、休職期間満了に伴い、この度退職する運びとなりました。在職中は皆様のご厚情を賜り、誠に有り難うございました。

長期入院中も、皆様に励ましていただきまして、家族一同日々感謝の気持ちで一杯です。

皆様に大変お世話になりながら、何のお礼もできず、心苦しい限りです。

これから皆様のご厚情を心の糧にして、リハビリ病院で療養を続けてまいります。

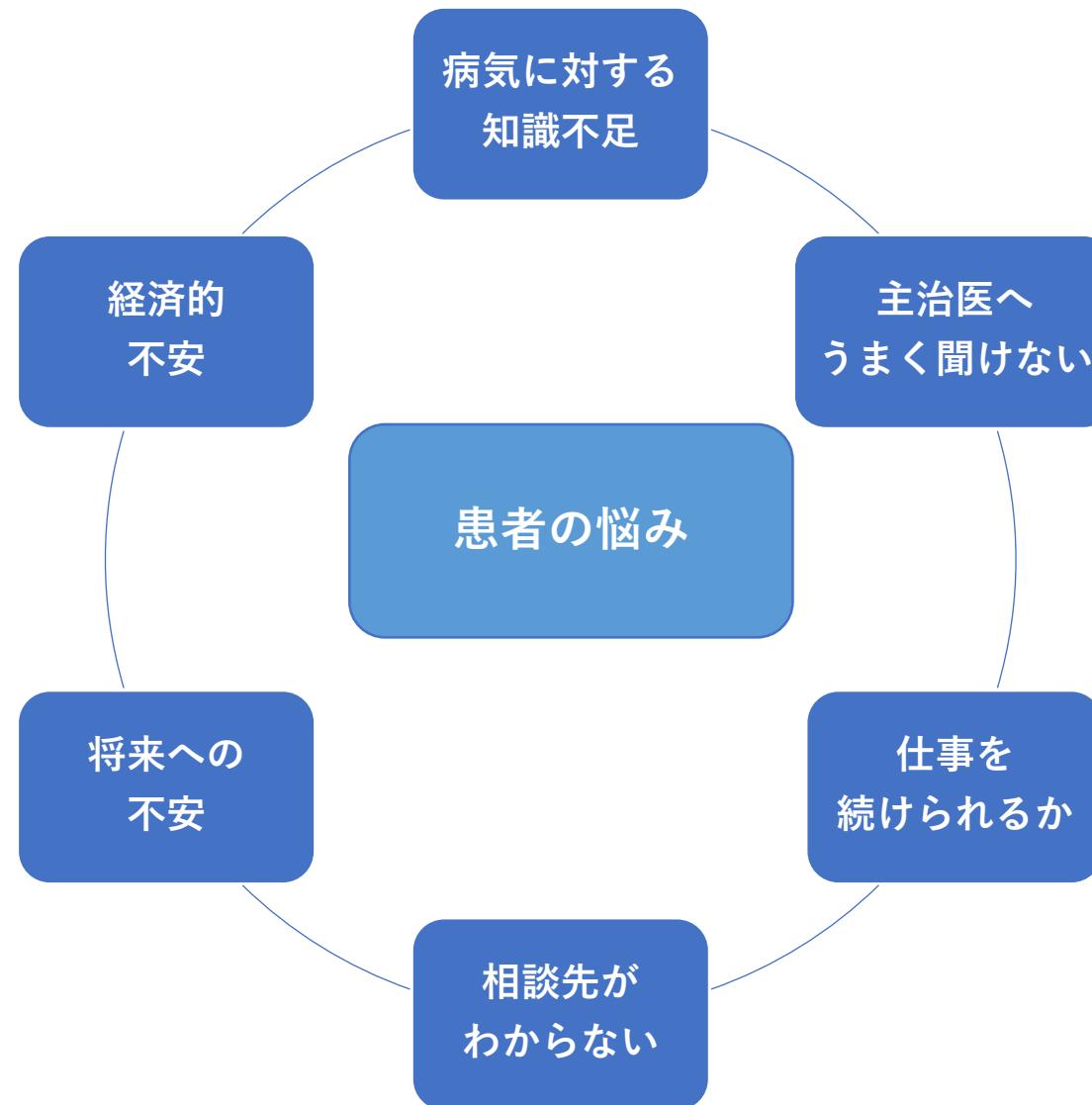
会社は離れますが、かけながら皆様のご健康とご活躍、そして安全お祈りしております。

平成二十六年四月

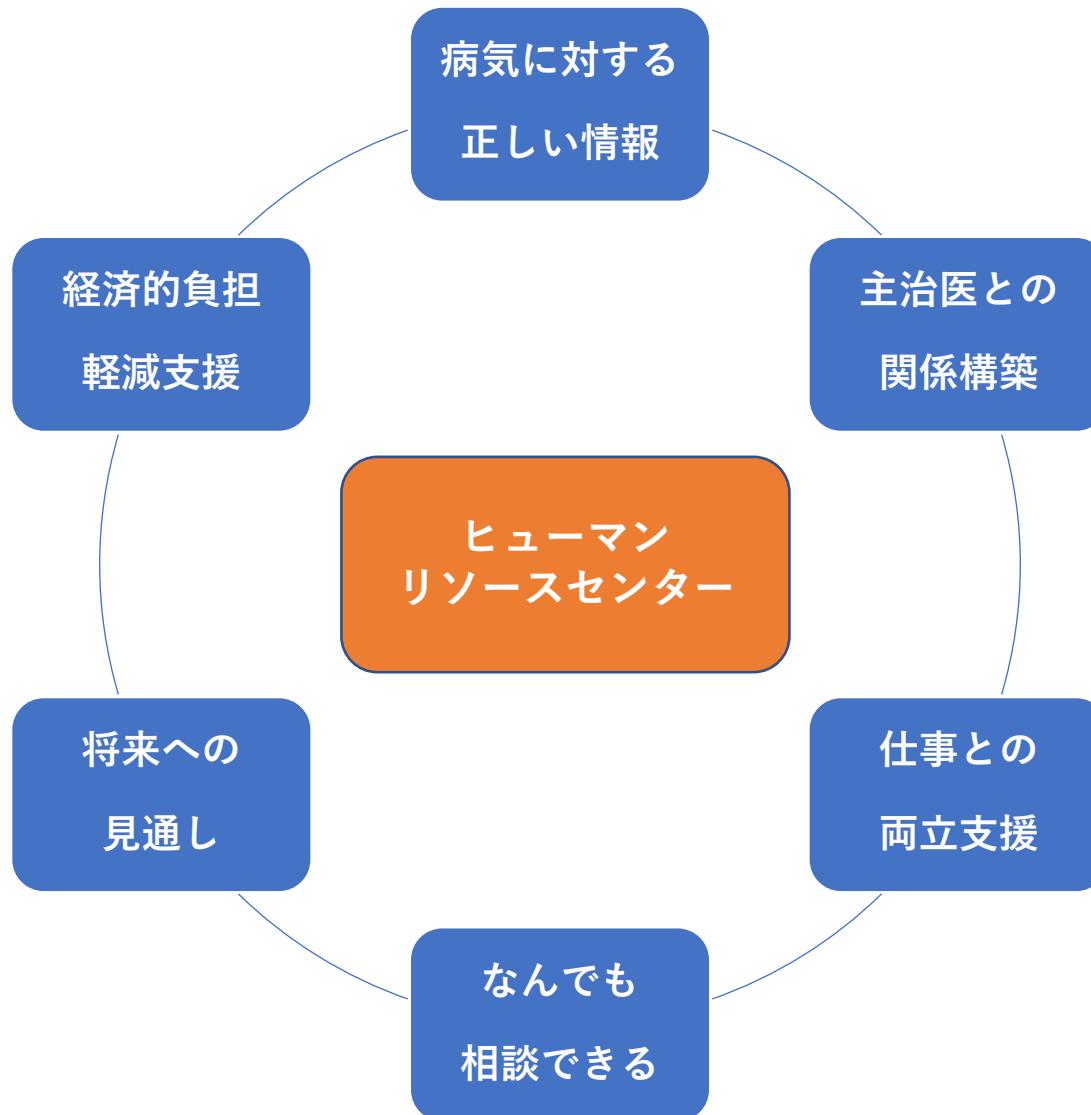
さんより、光触媒加工のシンビジュウムの造花をいただきました。本社第三会議室に飾っています。まるで本物のようです。さらに、さんが大好きな銘菓「博多通りもん」をいただき、5月の現場責任者の会議出席者へ配布させていただきました。また安全環境部へは現場の熱中症対策のためにポカリスエットをいただきました。

2014-05-23

患者の悩み



HRCが目指す機能



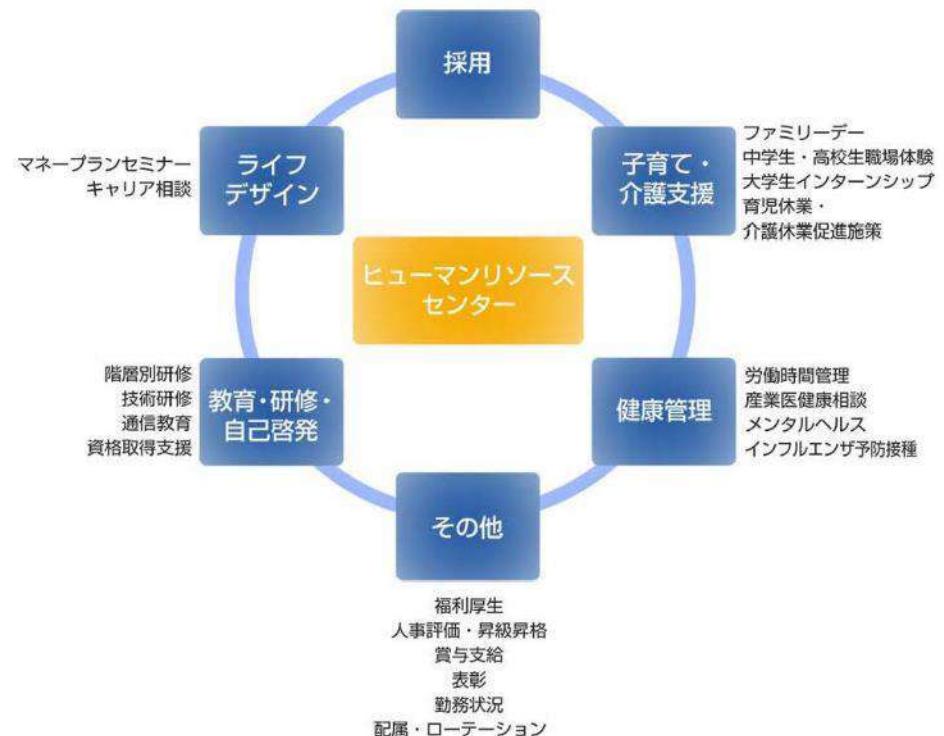
HRCが大切にしていること

- ・確定診断前の一一番不安な時期と病院選びから支援が始まる
- ・正しい情報、豊富な経験の蓄積
玉石混交の情報を選別できる知識を持つ
- ・社員や家族が何を必要としているかを対面で聴く
できなければ電話で会話する
- ・社員や家族を孤立させない、伴走することを約束する
- ・相談窓口として機能するために
適切な専門家を探し出し、連携をする
- ・患者力を高める手伝い
狭くなりがちな視野に多角的視点を付与する



ワンストップだからこそ

- ・組織構成上、あえてラインからはずして実質的な権限を付与
- ・社外専門家から得たノウハウやデータが一元的に蓄積され、さらに両立支援の質と対応力が高まっていく



中小企業でもできること

- ・中小企業でもできることはある
→ 家族ぐるみの付き合いから生まれる連携・支援
- ・社内リソースが足りないと感じるなら…
→ 社外の専門家に頼ることも必要

社内への啓発活動

グループウェアの活用

- ・メール機能 治療計画・治療状況を共有し、社内がん教育
- ・リンク集 がん情報サイト掲載

社内報の活用

- ・闘病記、がんに関する情報提供

治療と仕事の両立支援事業 りぼら

- ・がんサバイバーの方との触れ合い

がんボードゲーム

- ・経営層がワークショップ参加

まとめ 中小企業にとって

- ・「人が採れない」と嘆くより、既存の社員に安定した雇用を確保し、安心を保証することほうが大切
- ・退職によって、会社の大切な「技術力やノウハウ」という資産を手放してしまうことは、経営の根幹が揺るぎかねない
- ・両立支援には「明日は我が身」と思い合える風土づくり
- ・年齢、性別等にかかわらず、意欲ある者に役割を与え、登用する
- ・まずは、小さなことから始めてみる(例:ファミリーデー)