

## シリーズがんと就労⑤

総合建設業・松下産業代表取締役社長

松下 和正さん

## 社内に就労支援の「駆け込み寺」



松下和正さん

「企業として当たり前のことをやっているだけです」と東京都文京区本郷にある松下産業の松下和正社長(61)が語る。従業員230人の同社は、東京都が2014年度から始めた「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」で、中小企業部門「優良賞」に輝いた。シリーズ5回目は松下社長に支援体制などをうかがった。

——表彰のきっかけは、文京区から声をかけられたと聞きました。

働き方改革を目指す「ワーク・ライフ・バランス推進認定企業」という制度ができて、文京区に誘われて応募したら認定されたのです。建設業というのは残業も多いですから、認定されたのはいい機会だと2013年7月に、ヒューマンリソースセンターを立ち上げました。社員の採用から教育研修、健康管理、人事評価、子育て・介護支援、ライフプランや年金までワンストップで扱います。取締役会直下の専門部署であえてラインから外しました。

——なぜラインから外したのですか。

当社は夜間作業が多い現場もあって、人によって仕事に繁閑の差があります。平準化したくても、各部署に任せただけでは偏ってしまい、進まない恐れもある。ラインから中立の立場で監督できる部署にしたかったわけです。

続いて東京都が、がんと就労の両立を支援する企業を募集しているという新聞記事をみて応募したら優良賞です。当社で普通にやってきたことが評価されて自信が持てました。

——センター長の齋藤朋子さんのお話は先日、東京労働局が開いたセミナーでお聞きしました。過去10年間で御社のがん罹患者は11人とか。

そうです。がんと診断されて働いている社員は現在8人で、ハローワークの統計を見ても平均的です。全社員のがん検診を始めて3年、大腸がんなど毎年なにかしら見つかりますね。

——そんな時、センターのスタッフはどうするのですか。

社員から「病気になった」とか「入院する」と連絡が来たら、まず直接、本人に会って話をします。病院や家に駆けつけて、今後の見込みや業務の引き継ぎ、心配や要望をヒヤリングする。産業医や保健師に連絡して主治医との面談に同席してもらったり、がん相談支援センターの専門家と連携したり。もちろんご家族のサポートもします。会社の中に「駆け込み寺」がある感じでしょうか。家族が職場訪問するファミリーデーも好評で、なかには3世代で参加されることもあります。

——ファミリーデーはいつから。

それも都が補助金を出して2011年に始めた「東京しごとの日」に乗っただけですが、すっかり定着しました。お父さんが建設現場で職人さんに指示したりパソコンを使ったりする働きぶりを見ると、奥様や子供たちが父親の仕事を理解しますし、会社との交流ができて会社にも相談しやすくなります。

——なかなかの効果ですね。

ほかに在宅勤務制度や柔軟な勤務体制もありますし、療養中の給与や職場復帰の手続き、社外の相談窓口、連携病院の紹介など安心して療養に専念できるように説明します。大事なものは

様々な仕組みをきちんと機能させることだと思います。病気や怪我で長く休んだ社員のための団体長期障害所得補償保険(GLTD)の企業負担も、実は思ったほど高くないですよ。

社員の闘病記を社内報や社内イントラネットに掲載することもあります。脳腫瘍で余命半年と宣告された社員は、安全担当として現場をまわって健康のありがたさやがん検診が大事だと説いて、3年も頑張ってくれました。

——それは説得力があるでしょうね。

自分の体験を踏まえた言葉だけに仲間が届くのだと思います。

——表彰されたことの「効果」は。

あちこちから取材を受けたり、社員がテレビに出たり。私もセミナーやシンポジウムの講師に呼ばれます。おかげで地域と連携した各地の病院や国立がん研究センターの先生など随分知り合いができました。

がんの標準治療が広がったように、がんになっても仕事を辞める必要はない。働きながら治療できることが全国に定着してほしいと思います。

——なるほど。いまの課題はなんですか。

目下、気になっているのは社員の喫煙率が平均より高いことです。禁煙外来の受診費用助成制度を利用する社員がまだまだ少ない。それに、社員だけでなく、奥様など家族のがん検診をどう進めたらいいのかわからないですね。

(聞き手 ジャーナリスト 清水弟)

株式会社松下産業 1959年創業。  
オフィスビル、マンション、住宅建設から耐震・免震・制震工事、一般土木工事まで手がける総合建設業。モットーは近江商人の「三方よし」(売り手よし、買い手よし、世間よし)に「協力的会社」を加えた「四方よし」。