



公益財団法人平野政吉美術財団

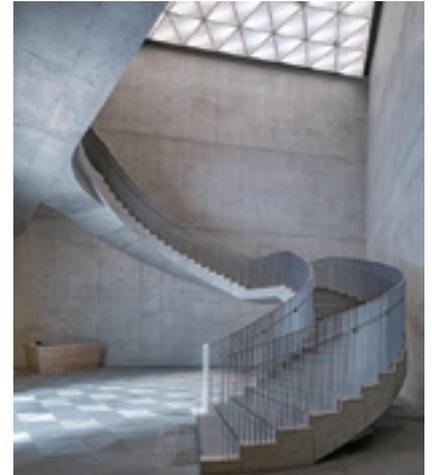
所在地：秋田県

設立年：1967年

業種：教育，学習支援業

事業概要：美術資料等の保存・展示公開、
県立美術館の運営

従業員数：15名（時点：2022年7月1日）



POINT

- 職員ががんに罹患したことをきっかけに、がん治療や三大疾病等の長期通院治療のために、年7日間・半日単位で取得可能な治療休暇（有給）を導入
- 制度導入の際には、「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」を活用し、休暇中の仕事をサポートした職員への手当等に充て、休暇取得による周囲の負担感を軽減
- 治療休暇の導入とあわせて新制度の説明会を開催。がんに罹患しても働き続けられるという意識醸成や、健診受診率の向上など職員の健康に対する意識変革にもつながっている

導入背景

誰もが必要なときに休暇を取得できるよう、特定の職員への業務の偏りを防止

- 県立美術館の管理運営を行っているため、美術館の開館日にあわせて1か月単位の変形労働時間制を採用している。展覧会の開催前は忙しくなるが、法定の残業時間内に収まっている。土日勤務があり、かつ職員数が15人と少ないため、特定の職員に土日の出勤が偏ったり、業務が偏ったりすることがないように配慮している。
- 休暇を取得する風土が根付いており、年次有給休暇を年に20日近く取得している職員も多い。2019年から失効年次有給休暇の積立制度を設けているが、そもそも失効した休暇が少ないという状況で、職員の就業継続意向も高い。

職員ががんに罹患したことをきっかけに、治療をしながら就業継続ができるよう治療休暇を導入

- 2019年に職員ががんに罹患したことをきっかけに、通院や入院治療が必要な病気に罹患しても安心して働き続けることができるよう、治療休暇を導入した。
- 同職員は特定社会保険労務士の資格を有しており、総務課長として人事関係の業務を行っていたが、がんに罹患したことが分かったとき、仕事をしながら通院や入院での治療をするにはどうすればよいのだろうと非常に不安になった。
- がんの手術をするまでの半年間でホルモン治療を行うことになり、その期間を活用して自身にできることは何かないかと考えたときに、「もし次に自分と同じような病気に罹った職員がいたら治療をしながら就業継続ができるような仕組みを作りたい。その前例を自分が作ることができれば」と思ったことが、治療休暇導入のきっかけである。
- 実際に検討を始めてみると、最初はどこから手を付けていいかわからず、がん患者の経済的な問題や就労問題への取組が掲載されているウェブサイトや、治療と仕事の両立に関する書籍などを参考にした。また、社会保険労務士やファイナンシャル・プランナー等の専門家による情報は、制度設計の検討にあたって非常に役立った。
- また、治療休暇の制定にあたって業務執行理事や代表理事の理解が得られたことも大きかった。特に代表理事は東北大学の副学長を務めた経験もある薬学博士で、がん治療と就労の両立のための制度を整備することに対しても理解が深く、新たな制度の導入を応援してくれた。
- こうして2019年に就業規則の改正を行い、治療休暇および失効年次有給休暇の積立制度を導入した。

裁判員休暇、罹災時の特別休暇等を整備

- 裁判員として選ばれた場合に必要の日数分の休暇を有給で付与する裁判員休暇を導入しており、実際に過去に1名、裁判員休暇を取得した職員がいる。また、天災地変により出勤できないときに年5日まで、それ以外の災害等で罹災した際に年5日まで、いずれも有給で取得できる罹災時の特別休暇も導入している。

制度・運用の特徴と効果

がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎・難病等の通院治療のため、年7日間有給で取得できる治療休暇によって、治療と仕事の両立を支援

- 治療休暇は年7日有給で付与され、半日単位で取得することができる。取得できる日数については、子の看護休暇や介護休暇を年7日（法定では年5日）としていることから、その日数と同じとした。
- 対象となる疾病は、長期通院治療が必要な疾病として、がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎・難病・その他前各号に準ずると財団が認める疾患のいずれかである。がん治療で放射線治療やホルモン療法、抗がん剤治療などの治療をすることになった場合、副作用が出る可能性があるが、そうした際にも取得することができる。
- 治療休暇の取得を希望する職員は2日前までに「治療休暇申出書」を提出する。やむを得ず事前に届け出られない場合、当日の始業時刻前までに電話等の方法で申出て、事後提出も認めている。なお、日頃より治療中の職員と面談する機会を設け、情報共有を図るようにしている。
- また、治療休暇と同時に導入した失効年次有給休暇の積立制度は、40日間を限度日数として積み立て、一週間以上にわたる本人の疾病や家族の看護・介護のために、半日単位で取得することができる。ただ、前述のとおり年次有給休暇の取得率が高い職員が多く、制度導入からまだ日が浅いこともあり、現状では積立日数が少ない職員もいる。まずは年次有給休暇をしっかり取得できることが重要であり、あくまでも失効した分の有効活用になればと考えている。

新たな特別休暇の説明会を開催し、制度を周知。健康に対する職員の意識が向上

- 制度導入時は就業規則の改定を行い、説明会を開催して制度の周知を行った。制度の概要に加え、がん罹患者が毎年健診を受けることの重要性を伝えたことで、職員の健康に対する意識が高まったと感じる。実際、治療休暇導入後は、職員の健診受診率も向上した。
- なお、乳がん検診（マンモグラフィ、エコー）や子宮がん検診、腫瘍マーカー等のオプション検査は、全額事業主負担で受けることができるようにしている。

治療と仕事の両立支援のための助成金を活用し、仕事をサポートする周囲の職員をフォロー

- 治療休暇の導入後、がん罹患者は手術のために入院する期間に合わせて、年7日間の治療休暇を取得した。また、休暇取得による周囲の負担感を軽減するため、国の「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」を活用した。
- 同助成金は、事業者が両立支援コーディネーターを配置するとともに、新たに両立支援制度を導入した場合に、20万円の助成を1回に限り受けることができるものである。両立支援コーディネーターとなるための基礎研修は、総務課の若手職員が受講した。
- 背景には、がん罹患者の中に「休暇制度があっても実際には休みづらい」「自分が休むことで同僚に迷惑をかけてしまうため、申し訳なくて辞めた」という声が多いことがある。単に休暇制度を導入するだけでは、周囲の職員の業務負担は解消されない。また、事業主も休暇取得者の厚生年金等、社会保険料の負担も変わらないままである。もしこうしたことに起因し、職場で不満や不公平感が生じた場合、その矛先は休暇取得者に向かうことになる。そのため、職場内の負担が増える部分に対して、何らかのフォローが必要と考えた。
- 助成金は、治療休暇を取得する間に仕事が増える職員への調整手当（実際の残業時間に関わらず30時間分の残業手当）等に充てることにより、休暇を取得する職員も安心して休むことができた。
- 特に中小企業では、休暇制度の導入とあわせて、休暇取得者の仕事をサポートする職員や、会社が負担する社会保険料の財源も含めて、一体的に考えていくことが重要である。治療休暇を作っても、誰かが休むと人手不足で業務が回らないといった課題を抱えやすく、助成金を活用する余地も大企業に比べて大きいと感じた。

従業員を支え、意欲的に働けるための環境づくりを

- 2人に1人ががんになるといわれる中、会社が従業員を支えるという姿勢や考え方を日頃から示していくことが大事だと考えている。「この職場は自分を大事にしてくれる」と感じられると、仕事へのモチベーションや帰属意識が高まり、とても意欲的に働いてくれる。
- 「がん罹患者なら仕事は続けられないのではないかと考える人もまだ少なくない中、自身の経験を他の職員に伝え、考えを変えるきっかけになればと思っている。自身が財団で治療休暇取得の第1号となったことで、今後、他の職員が罹患した際も制度を利用しやすくなることを期待している。