

# 企業内がんコミュニティ 立上げ・運営ガイドブック

～これまでの私たちの歩みを、  
これからの社会の力に～

2024年6月  
サッポロビール株式会社

# 目次

はじめに	・・・ 3	<b>第3部 留意点編</b>	
Can Stars 概要	・・・ 4	～この点は気をつけてみよう！～	
<b>第1部 概要編</b>		< 1 > 目的と活動方針	・・・34
～企業内がんコミュニティの全体像を理解してみよう！～		< 2 > ルールと秘密保持	・・・36
企業内がんコミュニティとは	・・・ 8	< 3 > リーダーシップと組織運営	・・・38
企業内がんコミュニティの目的・背景	・・・11	< 4 > 活動のステップアップ、メンバーのスキルアップ	・・・40
企業内がんコミュニティの活動領域・内容	・・・14	< 5 > 会社としてのサポート	・・・44
<b>第2部 進め方編</b>		<b>Q &amp; A</b>	・・・47
～企業内がんコミュニティを立ち上げ、運営してみよう！～		<b>最後に</b>	・・・50
準備から発足まで（フロー）	・・・19		
発足の準備を始めてみよう！	・・・21	<b>[付録]</b>	
経営や人事の了承を得ることを考えてみよう！	・・・23	Can Stars 活動記録 2018～2024	・・・52
仲間を集めてみよう！	・・・25	Can Stars 組織内文書（会則、誓約書、応募書）	・・・62
会合を開いてみよう！	・・・27	<b>[参考]</b>	
活動を発信してみよう！	・・・29	企業内コミュニティの活動チェックリスト	・・・65
社外とつながりをもってみよう！	・・・31	企業内ピアサポーターの役割	・・・66

# はじめに

---

サッポロビールのがん経験者の社内コミュニティ「Can Stars（キャンスタース）」は2019年3月に発足し、2024年春で発足5年を迎えました。

この間、がん経験者の企業内コミュニティは他企業でも少しずつ広がっています。

今般、Can Starsの発足5年を機に、同じような企業内コミュニティの世間状況を俯瞰しながら、Can Starsの活動で得た知見をとりまとめ、公開、発信することとしました。

本ガイドブックは、各項目ごとに一般的な概説とCan Starsの実際の歩みを織り交せて構成しており、企業内コミュニティのあり方や活動をわかりやすく理解いただけることを目指しました。

企業内がんコミュニティに関し、どのように立上げ、運営するかは企業や当事者等の環境や状況に応じて様々なやりようがあり、決して正解はありません。

本ガイドブックが、がんを経験した当事者や支援的な立場の人たちの少しでも力やヒントになるように、併せてがん以外の疾病等との両立にも何らかの参考にもなるように、心から願っています。

サッポロビール  発起人 村本高史

# 【Can Stars】概要

## (1) 名称の由来

### Can Stars (キャンスタース)

「Can」はがんを表す“Cancer”と、参加者やコミュニティが今後できることを示す“Can”の両方の意味をもち、サッポロビールのシンボルである“☆ (スター)”と組み合わせました。

「がんを経験したサッポロの社員たち」を象徴的に表現しました。

## (2) 発足 2019年3月

## (3) 対象者 がん経験者又はがん経験者の家族・遺族で、主旨に賛同する希望者

※発足当初はがん経験者本人のみを対象

## (4) 会員の種類と参加情報の開示範囲

右表参照

## (5) メンバー 2024年6月現在

14名 (男性5名、女性9名)

※本会員13名、メール会員1名。グループ会社含む

	活動内容	本に参加情報の開示範囲
本会員	会合を含めた活動全般に参画	会員 (本会員・メール会員)、事務局 + 所属事業場長・所属長、地区本部・工場等の場合は、総務担当部長
メール会員	メールのみの会員	会員 (本会員・メール会員)、事務局

## (6) 事務局 人事総務部の労政GL、D&I・GL、保健師等 ※「GL」は「グループリーダー」の略で世間の課長職

## (7) 守秘義務 メンバー (含所属長) ・事務局は誓約書を提出

# Can Stars発足宣言

私たちは、人生にはつらいことがあることを身をもって知っています。  
でも、私たちは、生きることの素晴らしさも心から実感しています。  
そんな私たちだからこそできることがあると信じています。  
☆のもとに、がんを経験した社員の思いをつなげて。

**C a n S t a r s**  
2019年3月26日、スタートです。

# Can Starsのシンボルマークについて

---



2024年6月、Can Starsのシンボルマークを策定しました。Can Starsという名称は「がんを経験したサッポロの社員たち」を象徴的に表現したものです。この名称を踏まえ、多様な個性が出会い、同じ会社の仲間と語り合える喜びを3つの☆に込め、表しました。

# 第1部 概要編

企業内がんコミュニティの全体像を  
理解してみよう！

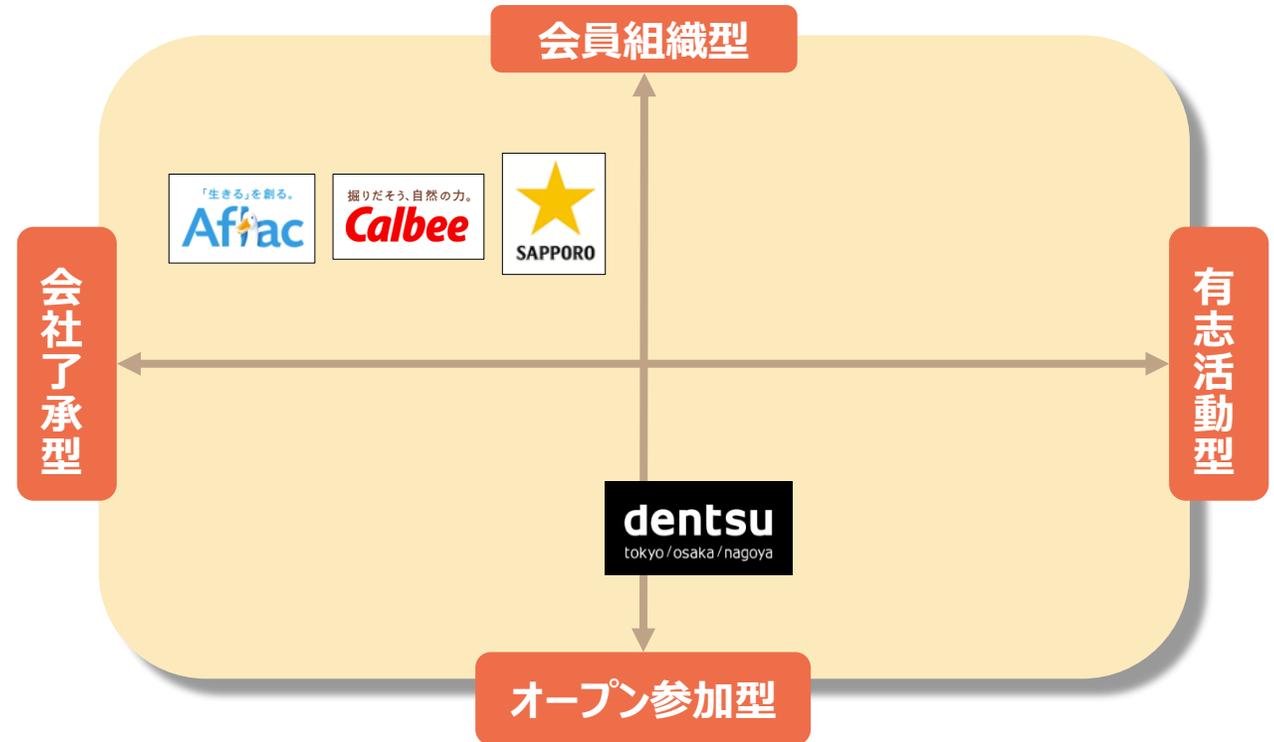


# 企業内がんコミュニティとは

「企業内がんコミュニティ」とは、企業（企業以外の団体を含む）の中に位置づけられたがん経験者・支援者などの活動組織体を意味します。その形態や位置づけは企業やコミュニティによって様々であり、例えば以下のような観点で分かれていますが、企業の実情に応じた方法が大切です。

- ◇会員組織型か、いつでも誰でも参加できるオープン型か。
- ◇会社の経営の了承を取ってスタートしたか、了承を取らない有志の活動からスタートしたか。

※右の図は、代表的な4社を2軸上に置いたものです。「会社の了承」も公式のものから非公式のものまで様々な形があります（P23参照）。この他にもコミュニティを上げた企業もあるはずですし、4社が置かれていない象限でも、様々なコミュニティが活動していることでしょう。



がんのみなのか、他の疾病等も含めているか、参加対象の設定も企業の実情に応じて自由です。

# 企業内がんコミュニティとは

## 会社了承 × 会員組織型

### 【アフラック生命保険株式会社】



2018年設立「All Ribbons（オールリボンズ）」治療と仕事の両立に悩む社員のサポートや就労支援に関する各種制度の充実、新たな商品・サービスの開発支援などに取り組むことを目的に立ち上げ。社内公募で集まったがん経験社員13名で開始。

## 会社了承 × 会員組織型

### 【カルビー株式会社】



2021年設立「Cal CAN'S（カルキャンズ）」がんサバイバース、サポーターズをつなげた17名で立ち上げ。治療と仕事の両立支援ガイドブックの作成、有志による座談会や社内保健師によるCal CAN'sレターを社内に定期配信。

## 有志活動 × オープン参加型

### 【株式会社電通】



2018年活動開始。「LAVENDER CAFE（ラベンダーカフェ）」発起人となった社員のがん罹患をきっかけに有志社員で発足した「LAVENDE RING」を母体に、グループ会社を含む社員のがんサバイバー、がんサポーターの、有機的なコミュニティ。リアル、オンラインでの定期的なミーティングを行い、メンバーの悩みや情報共有を通じた、相互のケアと自助を目的にしている。24回のミーティング(2024年4月現在)を実施している。

## (1) Can Starsの形態

Can Starsは、会員組織型のコミュニティで経営承認を得て活動しています。

## (2) 対象者

発足当時は「がん経験者である社員」のみを対象にしていました。

※実際、発足検討段階の人事部内の意見交換では、「なぜがんだけなのか」、「なぜ本人だけなのか」という質問もありました。(P24参照)

発足から2年経った2021年、「がん経験者の家族・遺族である社員」にもニーズがあることが社内の声からわかり、会員対象者に追加しています。

## (3) 事務局・関係者

事務局として、人事総務部の労政GL、D&I・GL、保健師（複数）が参加しています。

※「GL」は「グループリーダー」の略で世間の課長職

※人事総務部でも、異動・配置、評価・処遇に関わる部長・GLは、会員の無用な不安・心配を避けるため、事務局に入っていません。

また、関係者としては、特に社外発信の窓口として、広報部のメンバーも参加しています。

# 企業内がんコミュニティの目的・背景

---

昨今、企業内にがん経験者の社内コミュニティがつけられる目的・背景には、以下のようなことが考えられます。

## (1) 目的

- ・企業としての健康経営、ダイバーシティ&インクルージョン（D&IやDEI）のさらなる推進
- ・経営理念の具現化や浸透活動の一環
- ・治療と仕事の両立支援による社内のがん経験者の安心感、働きやすさや働きがいの向上
- ・こうした場があることを社内を示すことでの社員全般のエンゲージメントの向上
- ・よい会社としての離職の防止、社内求心力の向上

## (2) 背景

- ・医療の進歩により、治療が入院から外来にシフトし、がんも働きながら治療し得る病気になっていること
- ・継続雇用や女性の社会進出により、働きながらがんになる社員が増加傾向にあること
- ・がんが判明すると本人はショックや孤独感を抱きがちであり、相談や気持ちを率直に話せる場が大切であること
- ・制度や風土が共通し、人間関係も理解しやすい同じ会社の人だからこそ相談したいこともあること

Can Stars発足の目的は以下の通りです。実際に経営承認を得る際も、以下の目的を掲げました。

## ☆目的☆

- (1) 当社が推進するダイバーシティやグループ健康経営の一環として、がん経験者が安心して働くことができる社内体制の基盤を整え、仕事とのさらなる両立環境づくりや社会へのインパクト創出を図る。
- (2) 「がんアライ・アワード」でゴールドを受賞した当社のがんアライ宣言具現化の母体となるコミュニティをつくる。

### サッポロビールのがんアライ宣言

私たちは、がんに罹患しても働き続けられる社会であることを望んでいます。  
サッポロビールは、がんに影響を受ける社員の思いを大切にし、  
働きやすい制度と対話により、会社の強さにつなげます。

※「がんアライ宣言」とは

「がんと共生できる社会を目指して」を掲げ、様々な場づくりも行う民間団体「がんアライ部」が、がんの治療をしながら働きやすい職場や社会を実現するために募集している企業のトップ宣言のこと。民間表彰「がんアライアワード」の応募条件であると共に、同「アワード」は応募を機に企業がトップ宣言を策定する重要な機会ともなっている。

<https://www.gan-ally-bu.com/declare>

Can Starsが発足した背景は以下の通りです。実際に経営承認を得る際も、以下の背景を伝えています。

## ☆背景☆

- がんは今日、治療をしながら充分働き続けられる病気となっており、当社でもがんを経験しながら働いている人は少なくない。
- 社会的にも、女性の社会進出や高齢者の就労継続により、働きながらがんを罹患する人は増加すると見込まれ、世間での「がんと就労の両立支援」への関心は益々高まっている。
- 一方、「がん＝死に直結」というイメージは未だ強く、がんを罹患した場合、程度の多少はあれ、「なぜ自分が」「自分だけが」といったショックや孤独感を感じることは否めない。
- 世間には各種相談窓口があるが、同じ会社の仲間だからこそ相談したいことや伝えられることもある。
- 同様の取組みは先行事例があるものの未だ少なく、当社が取組むことで社会的インパクト創出や他社との協働による相乗効果も考えられる。
- SDGsの観点でも、国の実施指針では「がんになっても安心して暮らせる社会の構築」を含めた「がん対策の推進」が「3 すべての人に健康と福祉を」、「4 質の高い教育をみんなに」と関連付けられており、方向性が合致する。

# 企業内がんコミュニティの活動領域・内容

## (1) 活動領域・内容を考える上での大前提

- ・企業には、事業領域自体ががんに近い企業もあれば、そうでない企業もあります。また、トップダウン型の企業もある一方、ボトムアップを大切にする企業もあり、企業風土も様々です。
- ・しかし、「このような企業でないと、企業内がんコミュニティはできない」ということはまったくありません。実際に8ページにプロットされた4社を見ても、事業領域や企業風土も多少なりとも異なるはずです。
- ・企業内コミュニティの設立目的や発足経緯も企業によって様々でしょう。活動領域・内容の設定も、その企業の実情に応じて行うことが大切です。

## (2) 様々な活動領域・内容

- ・中でも、がんになった人の不安で心細い気持ちを考えれば、当事者同士のピアサポート（相互支援）を第一に置くことがやはり重要ではないでしょうか。
- ・治療と仕事を両立できる環境づくりは、当事者・企業の双方にメリットがあることであり、無理のない形で活動領域・内容に位置付けることは意味があります。
- ・企業としての事業領域とがんとの直接の関連が深い場合には、事業活動への貢献や経営理念の具現化など、自社の方向性に結び付けることも大いにあります。
- ・逆に、企業自体ががんとの直接の関連が深くない場合は、社会への発信や他企業との連携・協働による社会へのインパクト創出も活動領域・内容の一つになり得るのではないのでしょうか。

模範としたアフラック社のAll Ribbonsの活動領域を見習って3本柱とし、以下の内容としています。体験・思いの相互共有や社内発信を中心に、他企業とも積極的に交流しています。

## (1) ピアサポート（がん経験者同士の相互支援）

- ・がんを経験したピア（仲間）として、体験の相互共有
- ・体験談の社内発信（イントラネットを活用）

## (2) 両立環境づくり（任意参加）

- ・会社のがん就労支援に関する制度・運用に向けた意見交換
- ・社内啓発活動への協力（生活習慣病健診の受診促進協力等）

## (3) 社会へのインパクト創出（任意参加）

- ・活動の社外発信協力や他企業と同主旨組織との交流・協働

# Can Stars【Can Stars】実際の活動内容

Can Starsはこれまでピアサポートを中心にしながら、メンバーの刺激的な学びと気づきにもなるよう、以下のように活動を行ってきました。活動は基本的に就業時間内に行っています。

## ☆社内会合（ほぼ隔月）

- ・各人の体験談を共有し、社内にも発信
  - ・他企業や研究者の先生、支援団体等をゲスト招聘
- ※コロナ前は一堂に会し、コロナ下ではオンライン、現在はハイブリッド形式

## ☆Can Starsカフェ

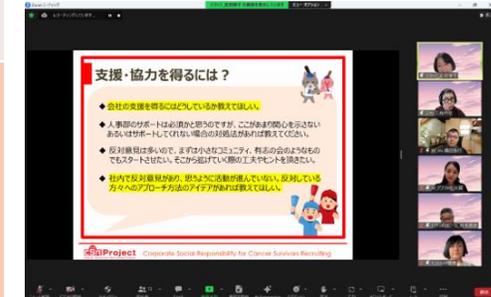
- ・体験談を一般社員に気軽に聴いてもらう場を昼休みにオンライン開催
- ・最近「両立支援ガイドブックの改定」もテーマに

## ☆アフラック社コミュニティ All Ribbonsとの交流会（2019/8）

- ・コミュニティに参加してよかったこと、今後やりたいこと等の思いを共有
- ・自社における両立の環境づくりに関しても、活発な意見交換
- ・2つのコミュニティの活動内容等の情報とお互いの元気やエネルギーを交換し、参加者全員、笑顔の中で終了

## ☆WorkCAN's 企業合同ピアサポート研修（完全オンライン）

- ・第1回を2020年9月、4社合同で実施し、共同リリース発信
- ・相談支援スキルに関し、座学とロールプレイを交えて学習
- ・これまで7回開催。今後も継続



## ※ WorkCAN's (ワーキャンズ) とは

- 「働くがんサバイバー」を表すと共に、一般社団法人CSRプロジェクトを中心とした「**企業内ピアサポーター育成の取り組み**」のことで。
- 2023年3月までの国の休眠預金活用助成金や、アフラック社の協賛を受けながら展開しており、サッポロビール、アフラック、カルビー、電通などの企業有志も協力し、**同じ志の仲間**の部活動的な運動体（正式な組織体ではない）として建設的議論を進めています。
- 2020年9月以降、以下の通り企業業合同ピアサポート研修をオンライン開催しています。
  - 2020年9月 第1回企業合同ピアサポート研修：上記4社参加
  - 2021年5月 ワーキング・ピア・サポーター基礎研修
  - 2021年10月 Be グッド・パートナーズ研修（がんと就労）
  - 2022年6月 ワーキング・ピア・サポーター養成 合同企業研修会
  - 2022年11月 ～出会いに感謝 つながる未来～ WorkCAN's★秋の就労祭り
  - 2023年7月 がんから考える職場の心理的安全性とは？
  - 2023年11月 どうする、社内コミュニティ!? 悩んで・学んで1000本ノック!!
- このWorkCAN'sの枠組みを活用し、2021年～2022年には「生きている喜びを心から実感できるビールづくり」の課外活動も展開し、ビール「Thanks & Cheers!」を2022年8月にサッポロビールから通信販売で発売しました（現在は販売終了）。

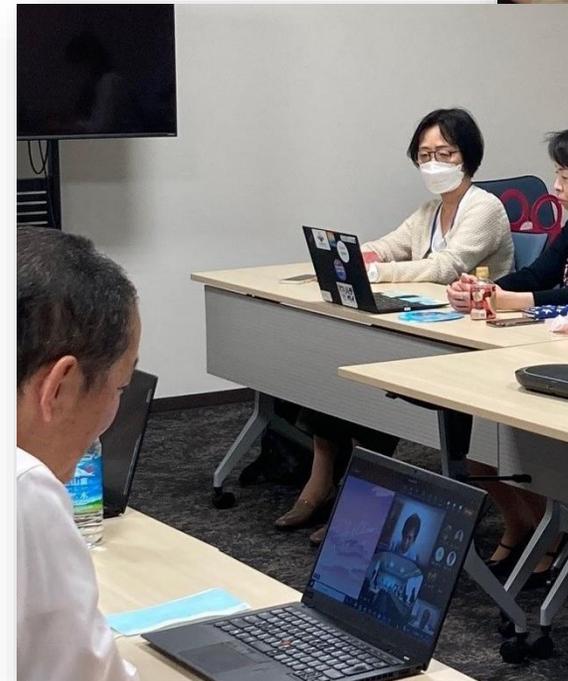
<https://www.hoppin-garage.com/product/thanks-cheers/>





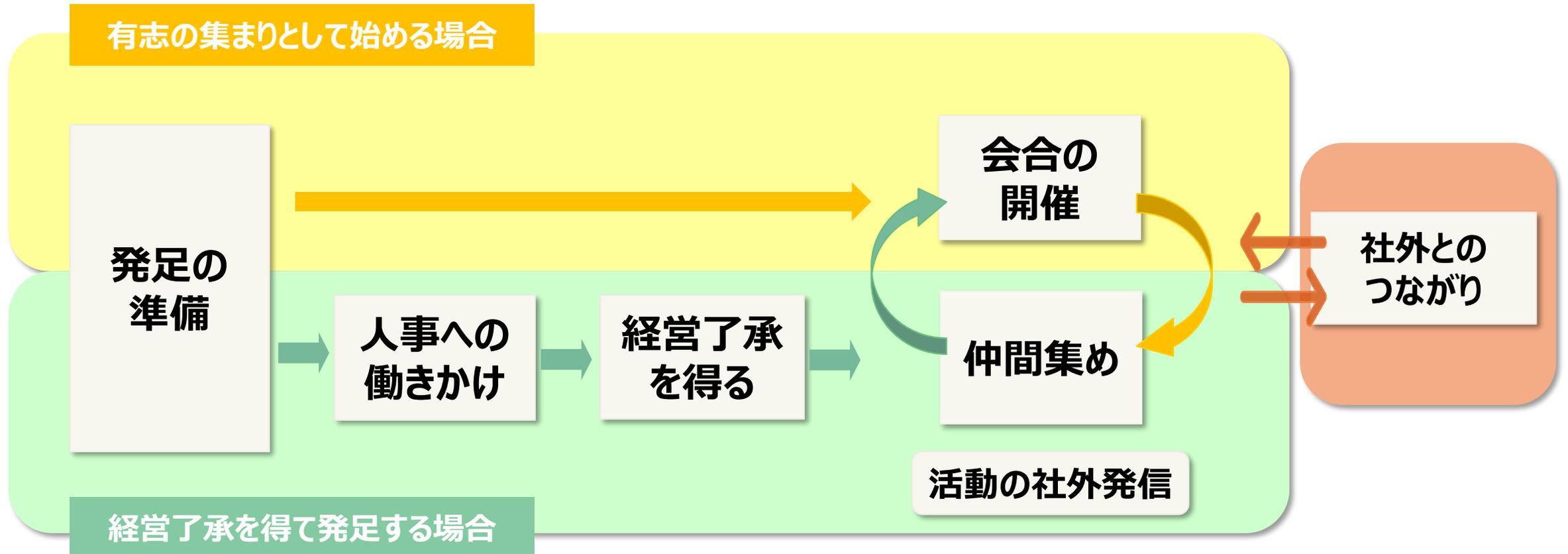
## 第2部 進め方編

企業内がんコミュニティを立ち上げ、  
運営してみよう！



# 準備から発足まで

企業内がんコミュニティの準備から発足までの大まかな流れは以下のフローの通りです。  
ここでは、経営の了承を得て発足する場合と有志の集まりとして始める場合の参考フローをご紹介します。  
もっとも、仲間が2人集まれば、それはコミュニティの始まりです。あまり難しく考えすぎずに進んでいきましょう。



## ■ 2018年3月

アフラック生命保険の社内コミュニティの取り組みを知る

## ■ 2018年6月

アフラック生命保険の社内コミュニティ「All Ribbons」の会合に参加

## ■ 2018年12月

アイデアをまとめ、社内のがん経験者数名に提案、前向きな反応を得る

**発足**に動き出す

## ■ 2018年12月

人事部に提案、意見交換を行う

## ■ 2019年1月

経営会議に上程し、承認を得る

## ■ 2019年2月

社内のイントラネットの掲示板を使って、参加者を募る

## ■ 2019年3月

**第1回会合**を開催

# 発足の準備を始めてみよう！

## (1) 自分の思いや考えをまとめてみよう！

- ・あなたががん経験者の当事者（本人・家族等）であっても、支援的な立場であっても、社内コミュニティをつくりたくなるのは何らかの思いがあるからです。まずは自分の思いや考えを「見える化」してまとめてみましょう。

◇なぜつくりたいのか？ ◇どんなコミュニティを誰とつくりたいのか？ ◇どんなことをやっていきたいのか？

## (2) 他の人や取組みからヒントを得てみよう！

- ・ある程度、考えがまとまったら、**社内の信頼できそうな人に相談**してみましょう。がん経験者や上司、人事部門の人に限らず、**あなたが信頼できそうな人であることが一番**です。特に、社内に顔が利きそうな人でああなたが信頼できそうな人がいるなら、後々も力になってくれるかもしれません。
- ・また、企業の中では、がん以外にも育児・介護、技術者などの部門内少数の女性交流、障害者、育児・介護、LGBTなど、他のコミュニティや両立支援、活躍推進の取り組みもあるでしょう。そうした関係者の話も大きな参考になる時があります。
- ・社内に相談先やヒントがなければ、**がんアライ部（※1）やWorkCAN's（※2）の交流の場に参加したり、他企業から直接話を聞いてみたりすることも大きなヒントになる**でしょう。  
※1:P12参照、※2:P17参照
- ・相談時の賛同や激励の声は後押しになり、アドバイスや疑問はあなたの考えを再整理し、より良い方向に修正する推進力になります。

# 【Can Stars】発足のきっかけと準備

## (1) アフラック社のコミュニティ設立に関する偶然の情報入手

- ・2018年3月のある会合で、アフラック社から「社内のがん経験者のコミュニティを設立する」という話を後のCan Stars発起人が聞きました。  
素晴らしい話だと受け止め、「自社でもやりたい」と思うと同時に、何人かの社内のがん経験者の顔が思い浮かび、**「自社でもやれる」**とも思いました。

## (2) アフラック社訪問とコミュニティの会合参加

- ・同年6月、実際にアフラック社を発起人が訪問し、コミュニティの会合にも出席しました。  
参加者の方々の輝くような表情に驚嘆、感動し、自社内設立の思いをさらに強めました。

## (3) コミュニティ骨子案のとりまとめと社内がん経験者への打診

- ・**コミュニティの目的、背景、活動領域・内容、参加資格・募集方法、情報取り扱い、当面の活動案などをまとめた上、**  
同年12月には、社内のがん経験者4名に「こんなコミュニティがあったらどう思うか」をメールで打診しました。  
「ぜひ参加したい」、「手伝いたい」との声が寄せられ、正式な発足に踏み出しました。

# 経営や人事の了承を得ることを考えてみよう！

**経営や人事の了承を得るかどうかは、コミュニティの目指すことや企業の風土などに応じて考えればよい**ことです。

経営や人事の了承を得ずに有志として活動するなどの方法もあります。また、経営の了承を得る場合でも、役員会議で決裁を得る、信頼できる役員に非公式に後ろ盾になってもらう、活動がある程度進んだ段階で役員に了承を得る等、様々な方法があります。

経営や人事の了承を得ておくと、活動がしやすくなる等のメリットがあります。

一方で、企業の風土等によってはデメリットもまったくないわけではありません。

人事部門の場合、相談時も含め、社内の反応が気になってすぐに賛成しかねる場合もあつたりします。

その後、社会動向等を調べる中で気持ちが変わってくる場合もあり得るので、時間をかけて働きかけることも一考です。

経営・人事の了承有無	メリット	デメリット
経営や人事の了承を得ておく ・当事者主導で了承を得る場合 ・経営・人事主導で立上げ・運営を行う場合	・会社との一体感が出て安心感や心強さが高まる ・就業時間内の活動や会社施設の利用がしやすい ・一般社員への周知や対象者の拡大がしやすい	・了承を得ようとした際に反対者がいると動きにくくなる ・具体的成果やKPIを求められて活動や雰囲気の影響する場合がないとは言えない
経営や人事の了承を得ない ・当事者主導で自由な活動を行う場合	・経営・人事の意向を気にせずに当事者の自由な活動が可能	・活動時間は勤務の枠外となる ・活動場所は自社内が使えない場合がある ・一般社員への周知・広がりへの制約

## (1) 人事部門との意見交換

- ・2018年12月、発起人が社内がん経験者の意見も添付し、人事部内で提案、意見交換を実施しました。以下の質疑を行った上、発足に向けて進めるべく了承を得ました。

### Q1 なぜがんだけが対象なのか？

**A1** がんは個別性が非常に高く、病状や気持ちの変化も人それぞれ。

がんに対応できれば他の疾病にも応用可能であり、まずはがんに絞って始めることにしたい。

### Q2 なぜがん経験者本人だけなのか。家族ががんである社員は対象にしないのか？

**A2** がんになった本人のショックや孤独感は大きい。本人だけにしかわからない思いもあり、まずは本人に絞って始め、状況に応じて対象者の拡大を考えることにしたい。

## (2) 経営の了承

- ・2019年1月、社内がん経験者の意見も添付し、資料回章で経営承認を得ました。特に質問事項もありませんでした。担当役員からは後日、「よいことなんだから、誰も反対しないよ。ただ、くれぐれも**対象者の秘密保持には留意するように**」とのアドバイスを受けました。

# 仲間を集めてみよう！

## (1) 知っておくべきこと

- ・同志や支援者と呼べる人がいるなら、相談しながら仲間を集めていくのがよいでしょう。
- ・但し、がんになった人の情報を誰かから得ようとする、人事部門には守秘義務があり、それ以外の人も勝手に個人の病気の情報を漏らすのは道義上の問題になってしまいますので、難しい面があります。順番として、コミュニティをつくりたいと思っているあなたの情報をまずは広めてもらい、興味を持った人がいた場合、直接連絡を入れてもらうか、その人の同意を間接的に得た上で紹介してもらうようにしましょう。

## (2) 仲間を集める方法

### ① 口コミ

広がりには限界がありますが、最初の段階は限られた情報範囲で小さく始めることも大いにあります。

### ② メール

対象範囲を限って仲間集めをする場合に有効で、掲示板への掲載より強い呼びかけが可能です。

### ③ インtranetの掲示板や社内報の活用

社内全体など、広い範囲を対象に仲間を集めようとする場合に有効です。企業の規模が大きい場合は、自分が知らない人からの応募もあつたりして、コミュニティの構成メンバーの多様性にもつながります。

### ④ 先に出会いの場をつくってみる

体験談などを語り合ったりする場を先につくことで、集まった参加者が仲間になってくれることもあります。仲間と出会ったら、お互いに気楽に話ができる小さな場をリアルでもオンラインでも設定してみるとよいでしょう。

# 【Can Stars】仲間の集め方

## (1) イン트라ネットの掲示板への参加者募集の告知掲載

- ・2019年2月 発起人がイン트라ネットの掲示板に「参加者募集」の告知を行い、希望者は発起人宛に所定の応募書（罹患内容・時期と応募理由を記載）を提出してもらうことにしました。情報取り扱いに関しても、がんを罹患した情報は極めてデリケートな情報であること、本コミュニティ運営の際も秘密保持を徹底することを付記しました。募集期間は約3週間でした。
- ・併せて各事業場長・総務担当部長にもメールを発信し、がん経験者を把握している場合はイントラ掲載情報の個別周知を依頼しました。但し、応募するかどうかは本人の自由である旨も依頼に付記しました。

## (2) 募集結果

- ・発起人以外に11名の応募がありました。事前に打診をした人もいた一方、それ以外の人も7名いました。中には、発起人が以前から知っていた人で、がん治療中であることは知らなかった人もいて、罹患内容を読んで少し衝撃を受けました。
- ・また、対象以外のグループ会社社員からの応募もあり、驚きもありました。当該会社の人事部門に相談の上、このコミュニティの趣旨を踏まえて柔軟に対応し、歓迎することにしました。

## (3) その後のフォローと定期的発信

- ・発足後、約2年は新規会員が入りませんでした。各事業場の人事部門に依頼をし、がんになった社員がいた場合は同じがん経験者がいるCan Starsのことを知ってもらうようにしました。また、イントラのニュース記事に定期的にCan Starsの活動を発信し、その結果、新しい会員が入るようになりました。

# 会合を開いてみよう！

## (1) 会合の開催方法

- ・いつ、どこで会合を開くかは、会社の了解を得ているかなどの実情に応じて様々な方法があります。
- ・また、参加対象者の設定も、限られたメンバーのみで開催する場合もあれば、開催を広く告知して参加者を募る方法もあります。
- ・但し迷ったら、たとえ2人しかいないとしても仲間同士の小さな会合を開いてみるのがよいと思います。

どんな前提？	いつ、どこで？
・経営層又は人事部門やメンバーの所属長等の了承を得ている場合	・就業時間内に、社内又はオンラインで
・就業時間内の活動までは了承を得ていないが、会議室等の利用は柔軟に行える場合	・就業時間外に、社内会議室等を利用して（オンラインとの組み合わせを含む）
・社内の了承は特に得ず、有志の活動として行う場合	・就業時間外に、社外又は完全オンラインで

## (2) 秘密保持

- ・上表のいずれの場合も、知り得たことはこの場限りにするなど、秘密保持の取扱いを最初に確認しておくのがよいでしょう。

## (3) リアルとオンライン

- ・参加者同士の物理的距離などの状況や参加の利便性の点を踏まえ、リアル、オンラインのいずれがよいか、相応しい方法を検討しましょう。特に秘密保持に関しては、リアルは匿名にはできても顔出しが前提となる一方、オンラインの場合は匿名に加えて顔出しなしの工夫が可能です。

## (1) 会合の開催時間・方法

- ・Can Starsは、自社の健康経営やダイバーシティ&インクルージョン推進の方向性にも合致すると位置づけ、社内会合は就業時間内に行っています。
- ・コロナ前は社内会議室でのリアル開催（※）、コロナ禍ではオンライン開催を基本とし、現在は遠方を含めた参加の利便性や働き方の多様化を考え、会議室＋オンラインのハイブリッド開催としています。  
※コロナ前は首都圏にしか会員がいませんでした

## (2) 実際の会合の内容

- ・2019年3月に開催した第1回会合では、参加者が体験談と参加への思いを紹介し合うと共に、発足宣言を確認し、「Can Stars」という名称を決めました。
- ・その後は、ほぼ隔月で社内会合を開催しており、各人の体験談をもとにじっくり意見交換したり、社外からゲストをお招きしてお話と意見交換を組み合わせていたりしています。  
社内の仲間同士のピアサポートを一番大切にしつつも、活動がマンネリ化しないよう、発起人の人脈で他企業のがん経験者などをお招きしてメンバーにとって刺激的な学びや気づきも得ながら、会合を積み重ねています。

# 活動を発信してみよう！

---

## (1) 活動は発信しなければいけないのか？

- ・社内がんコミュニティの活動は、必ずしも社内に発信しなければいけないわけではありません。特に少人数で始めた場合、最初は小さな場を積み重ねていくことが大事です。

## (2) 発信することのメリット

- ・一方で社内に発信していくと、予想外の嬉しい反響があったりして、活動への大きな力になったりすることがあります。新しい仲間の加入も、社内への発信がきっかけになったりします。

## (3) 発信を考える場合

- ・発信するならば、イントラネットの活用が大きな手段になります。
- ・特に「発信」と意識しなくても、体験談を話すような場をつかって参加を呼び掛けることも、一つの重要な発信です。
- ・1回だけでなく、定期的、継続的に発信を積み重ねていくと、浸透が一定のレベルを超えた時から急に反響が大きくなることもあります。諦めずに発信を続けていくことが大切です。

## (1) イン트라ネットでの定期的な発信

- ・Can Starsは、会合の活動内容等をイントラネットで定期的に発信してきました。
- ・当初はイントラネット内の一つのコーナーに掲載を行っていましたが、イントラネットの中でも最も目立つメインのコーナーに掲載場所を移して以降、社員のリアクションも大きくなり、社内浸透の手ごたえを感じました。

## (2) 一般社員向けのオンライン発信「Can Starsカフェ」

- ・2021年からは年3回程度、一般社員が気軽にオンラインで体験談を聞けるよう、「Can Starsカフェ」という場を昼休みに設けています。参加人数も徐々に増えて現在は100名規模になっており、参加者からは「がんになっても安心して働き続けられる会社であることの誇り」や「がんになった人の気持ちがよくわかった」などの感想が寄せられています。

## (3) 社外への発信

- ・Can Starsは取組み内容が少しでも社会全体の後押しになればと考え、社外発信も積極的に行っています。
- ・Can Starsの発足時や、2022年3月のCan Starsメンバー参加による「治療と就労の両立支援ガイドブック」の改定時には自社リリースを発信した他、2020年9月のWorkCAN's（※P17参照）の第1回企業合同ピアサポート研修では、4社合同でリリースを発信したりしました。
- ・社外発信をスムーズに行うため、Can Starsのサポートには広報部メンバーが秘密保持誓約の上、加わり、リリース作成や社外連携を担当しています。

# 社外とつながりを持ってみよう！

## (1) 社外とつながりを持つ意味合い

- ・社外とのつながりを持つかどうか、あくまでもその企業の実情に応じて判断すればよいことであり、自社のため、自社の社員のためにのみ活動するというのも一つの割り切りで構いません。
  - ・一方で、世間には同じような思いで活動している仲間や支援団体等もあり、社外とつながることは情報のみならず、元気やエネルギーの交換にもなり、今後の活動の大きな力になります。
- さらに、コミュニティの取組みを企業として発信できれば、自社のPRや企業ブランド向上にもつながります。

## (2) 様々な社外とのつながりや活用法

### ① 民間団体「がんアライ部」 <https://www.gan-ally-bu.com/>

交流の場への参加に加え、トップ宣言である「がんアライ宣言」を策定し、「がんアライ部」が運営する表彰「がんアライアワード」に応募することは、その企業の両立支援推進の大きな柱になります。特に「がんアライアワード」の表彰を受賞できると、企業自体の発信にもなり、コミュニティで活動するメンバーにとっても活動実感、貢献実感につながります。

### ② WorkCAN's (P17参照)

企業合同ピアサポート研修に参加することは大きな学びと人脈構築の機会になります。詳しくは一般社団法人CSRプロジェクトや参加企業にお尋ねください。

### ③ 他企業や他企業のがん経験者との交流

ご縁のある他企業や身近な他企業勤務のがん経験者との素朴な交流も大きなヒントになったりします。

## (1) アフラック社の「All Ribbons」とのご縁

- ・Can Starsは、発足のきっかけにもなった（※P22参照）アフラック生命保険のコミュニティ「All Ribbons」を社内コミュニティのモデルとして尊敬していました。
- ・発足年の2019年に「All Ribbons」の皆さんとサッポロビール本社ビルの会議室で交流会が実現できたことは、お互いの元気とエネルギーの交換にもなり、終了後の懇親会を含めて大変盛り上がりました。

## (2) 企業合同研修からWorkCAN'sへ（※P17参照）

- ・アフラック社の「All Ribbons」とのご縁を発展させる意味に加え、2020年には一般社団法人CSRプロジェクト代表理事の桜井なおみさんから「企業内コミュニティも基本的なピアサポートスキルは具備すべき」とのアドバイスを受けたことから、アフラック、カルビー、電通の各社と一緒にWorkCAN'sという運動体をつくりました。4社で企業合同ピアサポート研修を始め、現在に至っています。

## (3) 「がんアライアワード」への応募

- ・サッポロビールとして2018年以降、「がんアライアワード」に応募し、5年連続の「ゴールド」や2023年最上位に新設の「ダイヤモンド」を受賞できたことは、Can Starsの活動がその原動力になっており、メンバー一同、自社への貢献実感も感じています。

## (4) 改めて振り返る社外とのつながりの意味合い

- ・こうした社外とのつながりや交流は、会合に参加いただく社外ゲストの方との意見交換を含め、メンバーにとって大きな気づきと刺激となり、活動をさらに進める力になっています。



# 第3部 留意点編



この点は気をつけてみよう！

～ 5つのポイント～



# < 1 > 目的と活動方針

---

## (1) 目的の明確化

- コミュニティを立上げ、活動を行っていく上では、コミュニティの目的を明確化しておくことが大切です。
- 企業によって立上げの理由や経緯は様々でも、がん経験者が参加するコミュニティである以上、目的には当事者にとっての意味が最優先、少なくとも企業にとっての意味と並列で置かれることが重要です。
- コミュニティの目的は、活動を行っていく上での道標にもなり、具体的な活動内容の決定に際しても、大きな手掛かりとなります。

## (2) 目標や活動方針

- 目的と合わせ、コミュニティの目標を立てることも有効です。但し、企業内がん経験者コミュニティの場合、その趣旨からして、必ずしも定量化された目標が相応しいとも言いきれないので、ありがたい姿などを定性的に示しておくのも一考です。
- 目的や目標と共に、活動方針やルールも決めておくと、活動がしやすくなります。活動方針は、メンバーが安心して気軽に参加できるような前向きなものがよいでしょう。

# < 1 > 目的と活動方針 【Can Stars】

## (1) Can Stars発足の目的

- P12の通りです。この内容は会社にとっての目的ですが、がん経験者が安心して働くことができる社内体制の基盤を整えることや、がんに影響を受ける社員の思いを大切にする「がんアライ宣言」の具体化という形で、当事者にとって意味のある内容にもなっています。

## (2) 目標と活動方針

- Can Starsの場合、目標は、活動の中で次第に見えてくるものを大事にすべく、特に定めていません。
- 活動方針も明確には定めていませんが、第1回会合の際、発起人からメンバーに「まずは自分が心穏やかになることを最優先に参加してほしい」旨を伝えました。  
「自分を最優先に参加すれば、生死に直面した皆さんのことだから、自ずと会社のため、社会のための活動にもなるはず」ということが趣旨であり、この点も併せて伝えています。

## < 2 > ルールと秘密保持

### (1) ルールの策定

- ルールに関しては、メンバーが最低限守るべきことを定めましょう。例えば、以下のようなことが考えられます。
  - ◇ 秘密保持に関すること
  - ◇ 誹謗中傷や価値観の押しつけは行わないこと
  - ◇ 治療に関する科学的根拠のない療法・関連商品・情報等の推奨等は行わないこと

### (2) 秘密保持に関して

- 本人の病気に関することは個人情報保護法の中でも要配慮個人情報とされており、極めて厳格に対応することが不可欠です。
- コミュニティを会員組織型にする場合、メンバーや関係者には、秘密保持の誓約書に署名、提出してもらうことが、参加者の安心感の上でも大切です。  
会員組織にはしない自由参加型でがん当事者が集まるような場合は、場の開催の冒頭に「ここで知り得た情報はこの場限り」の確認が重要になります。

## < 2 > ルールと秘密保持 【Can Stars】

### (1) ルールの策定

- Can Starsは会則の中に、秘密保持に関すること、誹謗中傷や価値観の押しつけは行わないこと、治療に関する科学的根拠のない療法・関連商品・情報等の推奨等を行わないことを盛り込んでいます。

### (2) 秘密保持に関して

- 会員、事務局ごとに書式を定めた誓約書をつくり、対象者は署名の上、提出し、事務局で管理することになっています。
- また、会員の内、多数を占める本会員は、所属長等の許可を得て参加することから、本人誓約書の中に欄を設け、所属長等にも署名をしてもらうことにしています。
- 実情としては、会員の中にも社内外に「顔出し・名前出しOK」という人も増えています。但し、それは入会後の本人の自由意思であり、会員や事務局からは必ず誓約書を取り付け、社内向けの会員募集の際も「秘密は厳格に守られる」旨を伝えています。

# < 3 > リーダーシップと組織運営

## (1) リーダーシップの重要性

- 企業内がんコミュニティの運営は、当事者主導、支援者主導など、企業の実情に応じて様々な形があります。
- しかし、コミュニティを立上げ、円滑に運営を行っていくためには、強い思いをもつ人のリーダーシップが重要です。この場合、強い思いを持った人は個人である必要はなく、複数メンバーが話し合いながら進めていく形や、当事者と支援者が役割分担して進めていく方法もあります。

## (2) リーダーの役割と運営方法

- リーダーには、整理すると以下のような役割があります。もちろん分担しても構いません。

役割	内容
リーダー	• コミュニティの方向性を示し、求心力を発揮しながら、コミュニティの活動を導く
コミュニケーター	• 個々のメンバーの心情などを察知し、対話をしながら、コミュニティの状態を整える
コーディネーター	• 社内外との調整を行い、活動計画の立案や各種発信を行う
ファシリテーター	• 特に会合の際、メンバーの意見を引き出しながら、全体の意見を整理し、方向性をまとめる

- また、リーダーを明確に位置付ける方法もあれば、形式上のリーダーは置かず、全員の参画意識を引き出しながら進める方法もあります。
- それぞれのコミュニティに応じて、リーダーシップのあり方や分担について、ぜひ考えてみてください。

# < 3 > リーダーシップと組織運営 【Can Stars】

## (1) リーダーの位置づけ

- Can Starsの場合、リーダーが誰かを明確には位置付けていません。
- 実態としては、がん経験者であり人事部門の経験が長い発起人が会員兼事務局として発足を主導し、会員と事務局をつなぎながら、運営の実務の中心を担ってきました。

## (2) 実際の組織運営

- 過去の会合開催時は、進行役を持ち回り制にした時期もありましたが、コロナ禍で活動を模索した時期もあったことから、現在は会合の進行を発起人が行うようにしています（今後は未定）。
- 発起人としては、メンバー全員、並びにメンバー個々人とのコミュニケーションに留意し、各メンバーが思ったことをいつでも率直に話せる雰囲気づくりを心掛けています。

# < 4 > 活動のステップアップ、メンバーのスキルアップ

## (1) ステップアップやスキルアップの重要性

- 企業内がんコミュニティは、企業内にある以上、活動のステップアップを求められる時もあるでしょう。そして、企業内コミュニティであっても、がん経験者同士のピアサポートを行う以上、最低限の知識やスキルは具備すべきであり、各人のレベルアップは必要です。

## (2) 忘れてはならないこと

- がんになる人はいつの時代も不安や混乱を抱えるものであり、時代と共に進歩した意識を持つというわけではありません。がんになった人の不安や混乱に寄り添う基本的姿勢はいつの時代もなくはないものです。
  - また、企業内がんコミュニティのメンバーの中には、活動の発展や自身のスキルアップを強く望むメンバーもいる一方、同じ会社の仲間同士の場であることこそ重視したいメンバーもいます。どちらが正しいということではなく、双方にとって安心できる場であることが大切です。
- 様々な考えを持つメンバーをまとめる上では、留意点1でも触れたコミュニティの目的や長期ビジョンを掲げていくことも大切ですし、多様な活動を行っていく上では、活動内容によって、コミュニティのメンバーの中から希望者だけが参加する有志プロジェクトを設けるなどの方法もあります。

## (3) 定期的な振り返り

- 活動を中長期的に行う上では、定期的な検証・フィードバックも大切です。メンバー各人の定期的な振り返りや必要に応じた人事部門や経営層への報告も、各人や関係者の安心感や納得感の上で重要です。

## < 4 > 活動のステップアップ、メンバーのスキルアップ 【Can Stars】

### (1) Can Starsの基本的考え方

- これまでの5年間の取組みを振り返りながら今後の活動の進化を図る一方、当事者の心情に寄り添う基本を忘れず、引き続き一歩ずつ取り組んでいきたいと考えています。

### (2) ステップアップ、スキルアップの実際の歩みと留意していること

- 「企業内コミュニティもピアサポートの一定の知識・スキルは必要」との問題意識から、Can Starsは2020年以降、「WorkCAN's」の場を他企業等の方々と一緒に立ち上げ、合同ピアサポート研修の運営に参画してきました。
- 実情としては、Can Starsメンバーのこうした研修や社内会合への参加度合いなどは、メンバーによって濃淡があります。
- しかし、濃淡はあってよいとCan Starsとして認識しています。なぜならば、「同じ会社の仲間だからこそ相談できることもある」ということこそ、企業内コミュニティの最大の意義であり、この点を握り合える人であれば、誰でも大切なCan Starsのメンバーだからです。
- 活動の中では、2022年の「治療と就労の両立支援ガイドブック」の改定や本ガイドブックの作成など、希望者だけが参加するプロジェクトも設けており、参加したいものに進んで参加できる方法も取り入れています。

## < 5 > 会社としてのサポート

---

企業内がんコミュニティが会社の承認を得て活動を行っていく場合には、会社としてのサポートが得られやすいメリットがあります。

### (1) 人的なサポート

- 特に大きなものは、保健師などの産業保健スタッフによるサポートです。メンバーの病状や気持ちの変化の点でも、ピアサポートの中でのメンタルサポートはとても重要です。
- 活動を進める中では、時にはメンバーの旅立ちを見送らなければならないこともあるかもしれず、不安や動揺を和らげる上でも、産業保健スタッフの役割は大切です。

### (2) 費用的なサポート

- 活動を行っていく上での必要経費も、会社のサポートがあれば心強いものがあります。実際はそんなに多額の経費を必要とはしないはずですが、例えば遠方から会合に参加する際の交通費の取扱いは、人事部門などの支援者と事前に話し合っておくとよいでしょう。

# < 5 > 会社としてのサポート 【Can Stars】

## (1) 人的なサポート

- Can Starsでは、事務局に人事総務部のメンバーや保健師が複数名入っています。会合等の際、ごく一般的な質問に対してその場で回答する他、メンバーのメンタル面にも保健師を中心に留意しています。
- 2022年秋にメンバーが相次いで旅立った際は他のメンバーの動揺も大きかったことから、発起人と保健師が話し合った結果、発起人の方でメンバー全員と個別面談を行って各人の思いを聴取し、結果は保健師とも共有しています。

## (2) 費用面のサポート

- 活動費用については、人事総務部のダイバーシティ&インクルージョン推進グループでCan Starsの活動費用を最小限取っておいてもらい、北海道でのコラボイベントへの出張費など、必要なメンバーの旅費に充当しています。

ももとは「自分の経験を他の人の役に立てたい」という想いがあり、発足当初からCan Starsに参加しました。けれども、会合やさまざまな取り組みを通して救われたのは自分自身でした。経験を言葉にすることで、徐々に病気を受け入れることができました。自分の気持ちや考え方が、より前向きに変わりました。会社の中にこうしたコミュニティがあるのは、本当に恵まれていることだとしみじみ感じます。こうした場が、もっと多くの会社で広がるように願っています。

社内コミュニティで経験者が集まることで自分たちで何をするか、何ができるかが続々と発案され、それを職場に伝えることで大きなパワーになっていると確信しています。一人でも多くの社内外のがん経験者や闘病中の方々の気持ちに向き合い、悩みや課題の共有と解消、就労と治療の両立など、Can Stars一丸となってサポートを続けていきたいと思っています。

治療に一区切りついた後、発足時からCan Starsに参加しました。「がん治療中のときから、こんな場があればよかった」と感じています。一人で抱えるような状況にしてはいけないと思います。

この会合に参加する事で、自分が元気になり、他の罹患者も元気付ける事ができると思っています。今後も継続参加し、罹患者の輪を広げて、がんが「単なる個人の特性の一つ」になっていくことで、D&Iを実践したいと考えています。

一人ひとりケースは違っても、ネットで調べた他人の声より、Can Stars会員の当事者の声を一番信頼していました。治療中の不安や心の揺らぎを、ためらうことなく伝えられる仲間がいることが、つらい治療を乗り越える上でどれだけ心強かったことか。本当に感謝しています。これからは、私とその役目を担う番だと思っています。

今、こうして働けるのは会社のおかげであり、素晴らしい環境であることを、Can Starsの活動を通じて社内外の皆さんに広く知ってもらいたいです。

抱えている状況や気持ちは一人ひとりそれぞれということや対話の大切さをCan Starsで学びました。当社は、治療はもちろんのこと、育児や介護等と仕事の両立支援にもしっかりと取り組みたいと考えています。Can Starsの活動は、一人ひとりの従業員が自らの課題に対応しながら自分らしく働ける環境づくり、「働き続けたい」と思える環境づくりに繋がっていると実感しています。

(人事総務部労政グループリーダー)

こんなにも病状に個人差があることに驚くと共に、想いや大切にしたいものや考えなども時間と共に変化することを教わり、メンバー一人ひとりの多様性を深く感じる事ができました。社内ポータルに体験談や対話の様子を発信することで、誰もが輝ける風土醸成や制度整備、一人ひとりに向き合う対話の重要性など、Can Starsの活動はまさにDE&Iの浸透に大きな意義をもたらしてもらっています。

(人事総務部D&Iグループ)

がん治療では、思い通りにいかないことも多く、不安や混乱、やるせない気持ちなど様々な困難な感情に直面することがあります。そうした時は、語り合いながら気持ちを整理することが非常に重要と感じます。また、家族には話しづらい、相談しづらいこともあるかもしれませんが、そんな時、Can Starsは、同じ経験を持つ、同じ会社の仲間として、気兼ねなく話せる場であると感じます。

(人事総務部保健師)

がんの罹患がわかった時の、ご本人の戸惑いや不安が大きいことは想像に難くありません。社内で相談できるか、周囲の理解が得られるかで、当事者の少なくとも仕事面での不安は多少なりとも軽減できます。また、会社内外で似たような経験をされた方と情報共有ができる環境は、一人で真偽が不明な情報収集を行うよりも確かな情報に触れる機会となり、経験者同士のコミュニティの重要性を感じます。仕事との両立や両立支援の観点でも、活動の幅が社内外に今後も広がっていくことを期待しています。

(人事総務部保健師)

## 【Can Stars】役員・社員の声

いつも素晴らしい活動をありがとうございます。自分を含めて、がんについて正しい理解が深まったり、勇気や励まし、心構えなど多くの影響を受けている人がたくさんいると思います。これからも応援しています。（一般社員）

Can Starsの活動を通じ、たとえがんになっても、仕事と治療の両立が可能であると知ることができました。また、Can Starsの方々の体験や情報発信は、とても支えになりありがたいことだと感じています。（一般社員）

2人に1人ががんを経験すると言われてこの時代に、Can Starsの活動が当社内で行われている事を本当にありがたく感じます。（一般社員）

いつも素晴らしい活動をありがとうございます。Can Starsが活動していることを知っているだけで、どこか心強い感じがしています。一人ひとりそれぞれの人生、自分も周りもそれを大事にできる人／環境でありたいと思います。（管理職）

「Can Starsカフェ」への出演時にも話しましたが、メンバーが罹患した際も業務のことを含め、すべて普段通りの会話で接することにしました。日頃からメンバーとしっかりコミュニケーションを取っていたことが「普段通り」を可能にしました。それ以降、1on1の時などは必ず体調の会話もするよう心掛けるようになりました。こうした上司としての対応も、Can Starsの活動を通じて浸透させていければと思います。（Can Starsメンバーの上司）

人事担当役員になるまでCan Starsをどこか遠く感じていたのは、不治の病のイメージから逃げていたのかもしれませんが。けれどもCan Starsの活動に参加してみると、誰もが明るくオープンに自分の話をしている世界がありました。それだけで何か救われ、心の重さが取れた気がしました。もしも自分が罹患したら、あるいは罹患された方が身近にいたら、どんな言葉をかけたらよいのだろう？私の答えは「Can Starsに聞いてみよう」です。これからのCan Starsの活動に期待し、全力で応援していきます。（人事総務部担当役員）

# Q & A

こんなことも知りたいのでは？と思う項目をQ&A形式に挙げました。

## 発足の準備

### Q1.発足までに要した時間と立ち上げまでの流れを知りたい

⇒A1.Can Stars発足までの流れはP20を、一般的な立ち上げまでの流れはP19をそれぞれご覧ください。

### Q2.を立ち上げる上で必要な準備を知りたい

⇒A2.一般的に必要な準備事項はP21をご覧ください。

### Q3.立ち上げる上で、必要（重要）なことは？

⇒A3.目的と活動方針、リーダーシップなど、企業内コミュニティに関して特に留意すべきことをP34以降、「第3部 留意点編」に記載しています

### Q4.立ち上げる上で、苦労したことは？

⇒A4.先輩格のアフラック社のコミュニティ「All Ribbons」の存在は大変参考になり、勇気づけられました。  
そのおかげで立ち上げの苦労は特にありませんでした。他企業の事例は立上げの大きな力になります。

### Q5.社外のコミュニティ（同じがん種の患者会など）と企業内コミュニティの違いは？

⇒A5.世間には病院内がんサロンや患者会・患者支援団体など各種ピアサポートの場があります。これらは、病院・がん種・年代などの共通要素の上で活動している例が多いのではないのでしょうか。企業内コミュニティは同じ会社の仲間であることが何より共通要素であり、従って背景の風土・制度なども共通です。  
また、仕事の場の延長で参加できることも参加者にとって気軽で身近であり、この点も特徴です。

# Q & A

## 経営や人事への働きかけ

**Q1.どのように人事（関連部署）を説明（説得）したのか**

⇒**A1.**具体的なやりとりをP24に記載しています。ぜひご覧ください。

**Q2.会社の承認を得る上で必要な事項が知りたい（どんなことを資料に書いたのか）**

⇒**A2.**活動の目的、背景、領域・内容、参加資格、メンバー募集方法などを記載しました。関連する内容はP12、13、15、26をご覧ください。

また、「想定されるリスクと対応」として、がん罹患という極めてデリケートな情報を扱うことからの情報管理の徹底、具体的には、①会則への秘密遵守事項の記載、②事務局メンバーの限定、③誓約書の取付けの3項目を記載しました。

さらに補足事項として、事前聴取した社内のがん経験者のコミュニティに対する意見を記載し、説得力を持たせました。

## 仲間集め

**Q1.参加者をどのように募集し、発足後も新たな会員はどのように募っているのか**

⇒**A1.**P26をご覧ください。

# Q & A

## 会合を開く

### Q1.なぜ就業時間内に活動ができるのか

⇒A1.会社のダイバーシティ&インクルージョンや健康経営の方向性と合致していることから、活動は基本的に就業時間内に行っています（自主的な就業時間外の学びなどは対象外）。

### Q2メンバーのプライバシーの配慮はどうしているか（顔出し、匿名など）

⇒A2.会員組織なので、メンバー同士は顔や名前を出し合って参加しています。但し、加入時には秘密保持の誓約書を所属長も含めて署名の上、提出することとなり、秘密は厳格に守られます。一般社員や社外への発信に際しては、了承したメンバーだけが顔や名前を出すこととしており、そうでないメンバーが顔出し・名前出しを強制されることは一切ありません。P37もご覧ください。

## 活動の発信

### Q1.社内・社外への情報発信はどのようにしているのか（どうしたらニュースリリースを出せるのか）

⇒A1.P30をご覧ください。特に社外発信は広報部との連携が鍵であり、広報部員の中からCan Stars担当を決め、秘密保持誓約書を提出の上、活動をサポートしています。

# 最後に：Can Starsから他企業の皆さまへ

- Can Starsとして発足以降5年余り活動して改めて感じることは、企業内コミュニティのピアサポートの役割はとて大きいということです。
- 死を直視したがん経験者同士が自社内で安心して話ができる場は自己効力感を再認識し、働きがいや生きている喜びを心から感じられる場になっています。  
そのような場が病院の相談支援センターやがんサロン、患者会と共に選択肢の一つになれば、企業内のがん経験者が気軽に参加でき、同じ会社の仲間に相談しやすい場になります。
- さらに、企業内コミュニティが原動力となって両立支援を推進し、自社の健康経営や、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に貢献できれば、会社としてのメリットも少なくありません。
- 企業内コミュニティの意味合いを強く認識し、こうした取組みがさらに広がっていくよう、Can Starsは今後も社内向けの活動と共に社会全体の後押しにも取組んでまいります。
- 何かあればいつでも遠慮なくご相談いただければと思いますので、ぜひ一緒に進んでいきましょう。

サッポロビール  一同



# 付録

Can Stars 活動記録2018~2024年  
会則、誓約書、応募書  
チェックリスト  
企業内ピアサポーターの役割



# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

※社外ゲストの所属先は当時

## 2018年

3月	発起人が会合でアフラック生命保険株式会社（以下アフラック社）のがん社内コミュニティ発足の話を聞く
6月	発起人がアフラック社訪問、社内コミュニティ「All Ribbons」の会合に参加
12月	発起人が社内のがん経験者のがん社内コミュニティについてメールで意見聴取 積極的な賛同を得る
	発起人が人事部内にて、がん社内コミュニティについて提案、意見交換

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

2019年

1月	サッポロビール社、サッポロホールディングス社にて経営上程、承認を得る
2月	がん社内コミュニティの発足・参加者募集をイントラネットで告知
3月	第1回会合（集合）：趣旨説明、自己紹介、コミュニティを「Can Stars」と名付ける サッポロビール社から発足のリリース発信
6月	第2回会合（集合）：ゲスト 国立がん研究センター 高橋都先生 講演・意見交換
	社外がん経験者・関係者交流会「GANNNOMI（がん飲み）」有志参加
8月	アフラック社「All Ribbons」との交流会・懇親会 それぞれの活動内容ややっていきたいことについて意見交換
9月	第3回会合（集合）：会員体験談共有、「相談対応のための知識」レクチャー
	Can Starsの活動等を紹介したNHK-BSのドキュメンタリー「がんで繋がる」放映
12月	第4回会合（集合）：ゲスト カルビー株式会社 武田雅子さんを始めとする皆さま 会員体験談共有、カルビー社との意見交換

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

2020年

1月	第5回会合（集合）：年間活動計画について、会員体験談共有
3～6月	コロナ禍で活動計画の変更・中止を余儀なくされる
7月	ミニ会合（ハイブリッド）：希望者による近況雑談会
	第6回会合（ハイブリッド）：ゲスト マギーズ東京 岩城紀子さん・村上紀美子さん 「マギーズ東京の考える『ケア』とは」講演・意見交換、会員体験談共有
	社内の応援者を可視化すべく「Can Stars」応援団をイントラネットで募集、約60名応募
9月	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：ピアサポートの基本知識とスキル アフラック・カルビー・サッポロビール・電通4社合同開催～リリース発信
10月	第7回会合（ハイブリッド）：ゲスト 一般社団法人がんチャレンジャー 花木裕介さん 花木さん講演・意見交換、会員体験談共有
12月	第8回会合（ハイブリッド）：ゲスト 花王株式会社 山口紀子さん他（オンライン） 花王の取組みについて、会員体験談共有

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2021年上期

1月	第9回会合（オンライン）：年間活動計画について
3月	第10回会合（オンライン）：ピアサポートのロールプレイ
4月	会則改定：会員対象に「がん経験者の家族・遺族である社員」を付加
5月	第1回Can Starsカフェ（オンライン）：一般社員向けに会員体験談発信
	第11回会合（オンライン）：活動状況共有、両立支援ガイドブック改定PJTについて
	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：ピアサポートの基本知識とスキル
	WorkCAN's ビール・プロジェクト 第1回ワークショップ（オンライン）

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2021年下期

7月	第12回会合（オンライン）：当社卒業生体験談共有
	WorkCAN's ビール・プロジェクト 第2回ワークショップ（オンライン）
8月	第2回Can Starsカフェ（オンライン）：会員体験談発信
10月	WorkCAN's Be グッド・パートナーズ研修（オンライン）：がんとアンコンシャス・バイアス
	第13回会合（オンライン）：ゲスト アデコ株式会社 風間沙織さん ゲスト体験談共有、会員体験談共有
	WorkCAN's ビール・プロジェクト 第3回ワークショップ（オンライン）
11月	第3回Can Starsカフェ（オンライン）：会員体験談発信
	「治療と就労の両立支援ガイドブック」改定PJT始動
12月	第14回会合（オンライン）：本年の振り返りと明年活動計画について

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2022年上期

2月	第4回Can Starsカフェ（オンライン）：会員体験談発信
	第15回会合（オンライン）：年間活動方針について、両立支援ガイドブックについて
	WorkCAN's ビール・プロジェクト 最終ワークショップ（オンライン）
3月	「治療と就労の両立支援ガイドブック」バージョンアップ会社リリース発信
4月	第16回会合（オンライン）：ゲスト「がんアライ部」事務局 篠原広高さん・河合理恵子さん 「がんアライ部」の活動と「がんアライ部」から見たサッポロビール
5月	第5回Can Starsカフェ（オンライン）：「両立支援ガイドブック」改定版各編の紹介
	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：各社状況、ピアサポートの基本知識とスキル
	第17回会合（オンライン）：会員体験談共有

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2022年下期

8月	WorkCAN's ビール・プロジェクト「Thanks&Cheers！」発売
9月	第18回会合（オンライン）：会員体験談共有
10月	会員1名逝去
	第6回Can Starsカフェ（オンライン）：がん検診の重要性～生活習慣病検診受診促進
11月	会員1名逝去
	会員2名逝去を受け、発起人による会員個別ピア面談
	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：事例紹介、ピアサポートの基本知識とスキル
12月	第19回会合（オンライン）：本年の振り返りと明年活動計画について

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2023年上期

2月	会則改定：会員逝去時の会社負担での供花取り決め新設
	第20回会合（ハイブリッド）：会員体験談共有
4月	第7回Can Starsカフェ（オンライン）：「新人保健師にきいてみよう」
	第21回会合（ハイブリッド）：ゲスト 大阪ガス株式会社 & ダカラコソクリエイト 谷島雄一郎さん 谷島さん講演～意見交換
6月	第22回会合（ハイブリッド）：会員体験談共有
	第8回Can Starsカフェ（オンライン）：「女性のがん」

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2023年下期

7月	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：がんから考える心理的安全性
9月	第23回会合（ハイブリッド）：ゲスト 社内コミュニティ検討中の他企業社員の方 先方の課題の共有と意見交換
10月	北海道Mimosa Projectコラボセミナー：「働くことをあきらめない～治療と仕事の両立と心理的安全性」
11月	WorkCAN's企業合同ピアサポート研修（オンライン）：「どうする！？社内コミュニティ」 社内コミュニティ立上げ・運営の課題や悩みを共有し、意見交換
	第9回Can Starsカフェ（オンライン）：「どうする！？所属長、どうする！？同僚」 会員の所属長・同僚が出演し、会員のがんをどう受け止め方かを語り合う
	会員1名逝去
12月	第24回会合（ハイブリッド）：ゲスト HTB（北海道テレビ放送株式会社）阿久津友紀さん 阿久津さん講演～意見交換

# 【Can Stars活動記録：2018～2024】

## 2024年

1月	第25回会合（ハイブリッド）：本年の年間活動計画、会員体験談共有
3月	第26回会合（ハイブリッド）：社外スタートアップ企業とのワークショップ 「医療者とのよりよいコミュニケーションのために」意見交換
5月	第27回会合（ハイブリッド）：会員体験談共有

# 【Can Stars】 会則 (2-1)

## (名称)

第1条 サッポログループ（以後、当社）のがんを経験した社員コミュニティの名称を「Can Stars（キャンスタース）」（以後、当会）とする。

## (目的)

第2条 当会は、当社のがん就労支援に寄与することを目的とし、以下の活動を行う。尚、2) 3) は各会員の参加希望に基づく任意の活動とする。

- 1) がんを経験したピア（仲間）として、体験の相互共有や罹患社員の相談対応（ピアサポート）
  - 2) 会社のがん就労支援に関する制度・運用のブラッシュアップに向けた意見交換・啓発活動への協力
  - 3) 活動の社外発信や他企業と同主旨組織との交流・協働への協力
- 2 前項の活動とは別に、会員相互の交流や情報交換等は、会員間の意向に基づき、自由に行うものとする。尚、SNS等を利用する際は、会社が定める留意事項を踏まえた上で利用する。

## (事務局)

第3条 当会の事務局（以下、当事務局）は、人事部で「がん就労」に関する業務を担当する別紙の者が担うものとする。

## (会員)

第4条 当会の会員は、以下を満たす場合に参加することができる。

- 1) 本人ががん体験者、又はがん体験者の家族・遺族であること
  - 2) 本会則に定める事項に賛同していること
- 2 会員の種別と活動内容、並びに本人の参加情報の開示範囲は以下の通りとする。
- 1) 本会員：会合を含めた活動全般に参加。参加情報の開示範囲は、会員（本会員・メール会員）、事務局に加え、所属事業場長・所属長、並びに地区本部・工場等の場合は総務担当部長とする。
  - 2) メール会員：メールによる意見交換のみの参加。参加情報の開示範囲は、会員（本会員・メール会員）、事務局限りとする。
  - 3 会員（参加者）の氏名、所属等の属性情報の開示範囲は会員（本会員・メール会員）・事務局限りとする。それ以外の社内外における第三者（本会員本人の所属事業場長・所属長、事業場総務担当部長を除く）に対しては、自身の参加情報を開示せず、匿名で活動に参加することができる。但し、会員が自身の属性情報を社内外に公表することに同意している範囲においてはその限りではない。
  - 4 当会の参加対象となる会社は別紙にて定める。
  - 5 前項にて参加対象ではない会社に所属する者でも、本人が希望し、所属長・当該会社の総務担当部長の了解を得た場合は、本会員になることができる。

# 【Can Stars】 会則 (2-2)

## (遵守事項)

第5条 当会への活動の参加においては、以下の事項を遵守することを求める。

1) 社内外における第三者に対し、次の事項の秘密情報を開示、漏洩、もしくは自ら使用してはならない。

①当会で知り得た他の会員の氏名、所属等の属性情報や、病名、病状、その他プライベートな事項の一切。但し、会員が自身の属性情報を社内外に公表することに同意している範囲においてはその限りではない。

②上記①の他、当会の活動において、秘密保持事項として指定した情報。

2) 第2条に定める当会の目的や活動内容に同意した上で、建設的な議論を行うものとする。

3) 会員の多様性を互いに尊重し、各自の考えや意見の相違に対する誹謗中傷、価値観等の押し付け等は行わない。

4) 治療に関する科学的根拠のない療法・関連商品・情報等の推奨等は行わない。

## (入会)

第6条 当会に入会を希望する場合は、本会則に定める事項に同意した上で、当事務局に申込書を提出する。

## (退会)

第7条 会員は、自己都合等により退会を希望する場合は、当事務局に申し出るものとする。

2 当社を退職した場合は自動的に退会したものとする。

3 本会則に反する行為があった場合、会員及び事務局の付議により、退会を求める場合がある。

4 当会を退会した後も、第5条第1項に定める秘密保持事項を固く遵守するものとする。

## (会員逝去時の取扱い)

第8条 会員逝去の際は、供花一基を供える。

2 供花の負担は人事部費用とする。

## (その他)

第9条 この会則に定めのない事項は、会員による議決によって定めるものとする。

## 附則

この会則は、2019年5月1日に制定し、第8条を除き、「Can Stars」の発足に遡って適用する。

第8条は2023年2月1日以降、適用する。

# 【Can Stars】 誓約書・応募書

秘密保持に関する誓約書（「Can Stars」、本会員用）

「Can Stars」事務局御中

私は「Can Stars」（以下、当会）に参加するにあたり、下記事項を誓約いたします。

（秘密保持の重要性の理解）

第1条 私は、がんを経験した社員が、お互いに安心して当会に参加し、事務局を含めて信頼関係を築いてより良い活動を行っていくために、また、当会の活動を継続的に発展させていくために、最も基本的で重要なことは「守秘義務」にあることを理解しています。

（秘密保持の誓約）

第2条 私は、当会会員の同意なく、社内外における第三者（会員、事務局を除く）に対し、次の事項の秘密情報を開示、漏洩、もしくは自ら使用しないことを約束します。

① 当会の活動により知り得た会員の氏名、所属等の属性情報や、病名、病状、その他プライベートな事項の一切。但し、会員が自身の属性情報を社内外に公表することに同意している範囲においてはその限りではない。

② 上記①の他、当会の活動において、秘密保持対象として指定した情報。

（退会後の秘密保持）

第3条 私は、当会退会後も、第1条、第2条に記載の秘密保持事項について固く遵守します。

以上の通り、誓約いたします。

（西暦） 年 月 日

所属 \_\_\_\_\_  
氏名 \_\_\_\_\_

※氏名は直筆で記載し、コピーは本人保管、原本を事務局保管とする。

【本会員の所属長・所属事業場長・総務担当部長記載欄】

私は、本誓約書に記載された秘密保持の重要性を理解し、上記の者が本会員として参加していることを開示、漏洩しないことを誓約します。

所属事業場長欄	所属長欄	総務担当部長欄 ※本社は記載不要
氏名 年月日	氏名 年月日	氏名 年月日

【記載・送付フロー】

① 本人記載 ⇒ ② 原本を事務局に提出 ⇒ ③ 事務局から総務担当部長に送付 ⇒ ④ 総務担当部長が誓約署名 ⇒ ⑤ 総務担当部長が所属長・所属事業場長の誓約署名取付け ⇒ ⑥ 総務担当部長が事務局返送 ⇒ ⑦ 事務局が原本保管・コピーを本人に返渡し本人保管

※本社は「総務担当部長」を「所属長」と読替え、下方記載者が異動の場合は③から同じフロー。

## Can Stars（応募書）

記載年月日： 年 月 日

会社	事業場・所属		会員種類	
氏名	年齢	本会員	or	メール会員
希望する方に○				
本人又はご家族の罹患内容・時期	※大まかでも可			
応募理由・やってみたいこと等	※大まかでも可			

※応募書の内容は、発足後、会員と共有する場合があります。

# 企業内コミュニティの活動チェックリスト

\* 活動が進んでいく各段階ごとに決定、確認すべき事項をまとめたチェックリストです。

## STEP 1

- 活動主旨（目標）
- 対象者設定（当事者、家族、同僚）
- 活動場所
- 活動時間、頻度

## STEP 2

- 活動規定
- 窓口、連絡方法
- 社内での位置づけ
- 活動費用の取扱い
- 人事、産業医など  
の関わり方
- 個人情報への配慮

## STEP 3

- 開催する
- 記録する
- 感想や意向を聞く
- 振り返りを行う
- 次の開催を調整する
- 参加者を募る

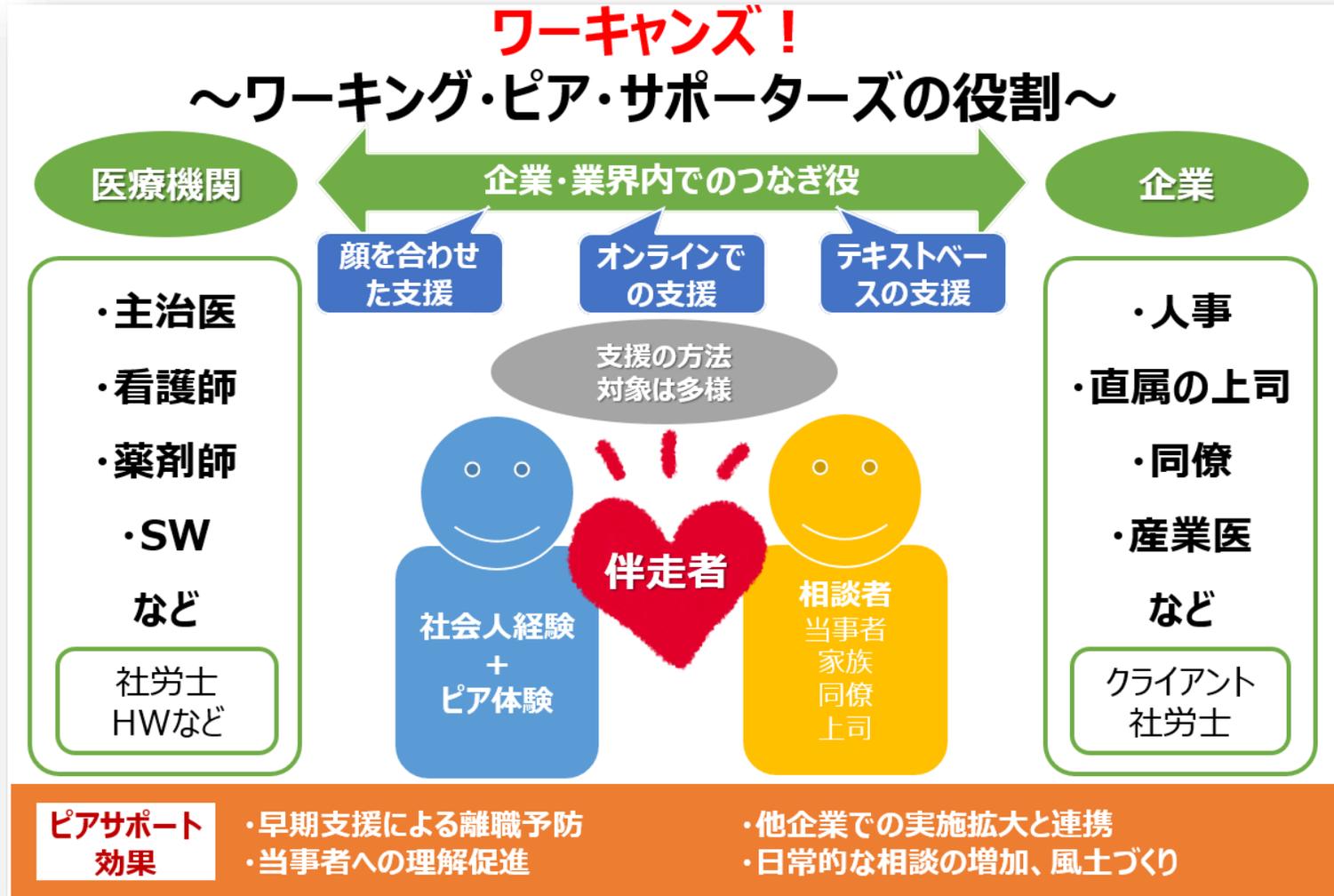
## STEP 4

- 困難事例や好事  
例を共有
- スキルアップ研修の  
開催
- 異業種での交流、  
体験共有を進める

※一般社団法人CSRプロジェクト「WorkCAN's企業合同ピアサポート研修」テキストから引用

# 企業内ピアサポーターの役割

\* 企業内ピアサポーターの役割を社内外の関係者とのかかわりを含めて描いた図です。本ガイドブックのまとめとしてもご覧ください。



※一般社団法人CSRプロジェクト「WorkCAN's企業合同ピアサポート研修」テキストから引用

2024年6月制作

制作主体   
Can Stars

協力   
ワ-キャンズ  
Work**CAN's**

志や思いのあるすべての人たちへ