

J・Hair News

Vol.38 2017. Winter



写真：厳島神社(世界遺産)

P2~3 新春感謝の会
P4~7 J・Hair's EYE
P8~11 J・Hair's Works
P12 事務局だより

日本毛髪工業協同組合

J・Hair News

事務局だより

10月	9月	8月	7月
◇17日 3. 毛髪関連苦情の件	◇28日 TVホスピタル「M・Wig」広告掲載(10月号)	◇28日 情報誌TVホスピタルに「M・Wig」広告掲載(9月号)	◇21日 運営委員会(主な議題) 1. 2016年度年間予算見込み承認の件 2. 東京都メコニス情報 3. 新春感謝の会の件 4. 消費者契約法一部改正の件 5. 業況調査の件 6. 特別会員入会の件 ※国民生活センター平成27年度分苦情データ(パイオネット)収集及び分析
◇11日 婦人公論に「M・Wig」広告掲載(10月25日号)	◇15日 定例理事会 第一号議案 2016年度年間予算見込み承認の件	◇28日 情報誌TVホスピタルに「M・Wig」広告掲載(9月号)	◇1日 東京都消費生活総合センター訪問 平成27年度苦情事例データ(メコニス)収集及び留意事項聴取
◇17日 運営委員会(主な議題) 1. 2016年度予算上期実績の件 2. 新春感謝の会の件 3. 毛髪関連苦情の件	◇11日 婦人公論に「M・Wig」広告掲載(10月25日号)	◇28日 情報誌TVホスピタルに「M・Wig」広告掲載(9月号)	◇21日 運営委員会(主な議題) 1. 2016年度年間予算見込み承認の件 2. 東京都メコニス情報 3. 新春感謝の会の件 4. 消費者契約法一部改正の件 5. 業況調査の件 6. 特別会員入会の件 ※国民生活センター平成27年度分苦情データ(パイオネット)収集及び分析

行事/理事会委員会等の主な活動状況
(2016年下期)

原稿募集

J・Hair's worksへの原稿を募集しています。掲載文には薄謝(クオカード3000円相当)を進呈します。

募集テーマ！
お客様がらいただいた嬉しうことは「あの時のお客様のあの言葉があったから今の自分がある」と思える経験、心がじわ〜と温かくなるエピソードをご披露ください。文字数は800字以内。

募集テーマ2！ 当地ネタ
文字数は400〜600字程度。文章を補足する写真やイラストなど視覚情報があれば歓迎いたします。

テーマ1・2ともペンネームでも差し支え有りませんが、会社名・所属は明記してください。

1月	12月	11月	10月
◇6日 経済産業省 新年挨拶訪問	◇8日 定例理事会 第一号議案 2016年度中間決算報告の件 第二号議案 2017年度加盟店証価格改定の件	◇7日 公明党厚生労働部会に参加 医療用ウィッグの保険適用・医療費控除に向けての必要性と実情を説明(詳細は本文記事)	◇28日 TVホスピタルに「M・Wig」広告掲載(11月号)
◇17日 「新春感謝の会」(詳細は本文記事)	◇6日 経済産業省 新年挨拶訪問	◇7日 公明党厚生労働部会に参加 医療用ウィッグの保険適用・医療費控除に向けての必要性と実情を説明(詳細は本文記事)	◇28日 TVホスピタルに「M・Wig」広告掲載(11月号)

組合員各社

(株)アトネイチャー (株)アデランス
(株)クスノキ コスモファニー(株)シャボード(株)
(株)スヴェンソン (株)東京義髪整形
(株)パイオテック フェザー(株) (株)プロピア
(株)ベラミカ (株)ユキ

特別会員

(株)アトフォーラム (株)an 安穩(株)
(株)インターサクセス (株)クラッセ
(株)クロスオーバー (株)GATEWAY (株)スマートリンク
(株)スリール (株)ティ・ワン (株)ハイネット
(株)Berry & Rose (株)ベルシャン商事
(株)美希 (株)ミリオンバンブー (株)ラッソフォル
(株)ラ・フィーネ (株)リネアストリア (株)ロハス

賛助会員

(株)アイブラネット (株)アサツデー・ケイ
(株)アプス (株)アマナ イエズミ印刷(株)
伊藤超短波(株) (株)大広製作所
(株)オリエントコーポレーション (株)カワキタ
共同印刷(株) (株)コーテック (株)弘研 国際広宣(株)
(株)コンパス (株)サンエーデー (株)ジエイアンドユー
JBC(株) (株)ジャックス (株)新和商事
(株)セディナ (株)象・ファクトリー (株)大広
タカラベルモント(株) タカラスペースデザイン(株)
(株)田村治照堂 (株)電通 (株)東洋新薬
日本フイリン(株) 日本ユニポリマー(株)
(株)マッドプロダクツジャパン 吉忠マネキン(株)
(五十音順)

平成29年2月1日発行 J・Hair News(第38号) 日本毛髪工業協同組合 URL http://mk.or.jp
編集・発行 日本毛髪工業協同組合事務局 東京都渋谷区代々木2-10-9 Tel.03-5304-5130 Fax.03-5371-9345

印刷・製本 エイチエス印刷(株)

当日は来賓として経済産業省から製造産業局生活製品課の中内重則企画官を含む三名が出席されました。中内企画官は、競争力ある産業推進の重要性を指摘され「アベノミクス」の成果が次第に示されつつあると、現在の「最大のチャレンジ」として「働き方改革の推進」をあげられました。また、二〇二〇年の東京オリンピック・パラリンピックや、二五年の大阪関西万博(万国博覧会)の立候補予定など国際事業を契機とする経済活性化への方向性も紹介されました。その上で

新工業協同組合



経済産業省 中内重則企画官

取引ガイドラインも普及・定着へ

マーク制度として構築していく所存です」さらに、政府が「がん対策基本法」に基づきがん罹患者の社会活動を支援する政策を提唱していることにも触れ、「今後は患者の経済的負担の軽減へ向け、医療用ウィッグの保険適用や、医療費控除の対象となるよう社会的な働きかけも必要です。これまで以上に精力的な活動を展開してまいります」

「暮らしの安全・安心の確立」へ向けた組合事業活動の推進、その協力と連携をアピールしました。

新春感謝の会 開催

鴻(おおとり)の如く羽ばたく年に

経産省、特別会員、賛助会員など「新春感謝の会」に約100人

イギリスのEU(欧州連合)離脱や「米困トラップ旋風」など、激動する経済環境の中、日本毛髪工業協同組合は「医療用ウィッグのJIS製品普及」や消費者の信頼確保へ向けた各種事業の推進など、着実なステップを踏んでいます。今年はこの成果を踏まえ、鴻(おおとり)のごとく羽ばたく年です。そのスタートとして一月十七日、当組合の活動を常日頃ご支援いただいている経済産業省をはじめ特別会員や賛助会員の皆様方を招き、「新春感謝の会」を都内で開きました。製品・サービスを通して安全・安心をいっそう社会に提供する、そのような躍動感あふれる新しい年への出発です。

医療用ウィッグのマーク制度普及へ

「新春感謝の会」は毛髪業界の発展にまい進し、当組合活動を担いご支援される組合員、特別会員、賛助会員などの皆様方への感謝の意をこめて開催しました。当日は当組合発足以来ご指導・ご鞭撻を賜ってきた経済産業省からのご参加も得て、二〇一七年への新たな出発の日ともなりました。

昨年は世界経済が激動する中、個人消費の停滞や毛髪業界への異業種参入も目立ち、業界を取り巻く環境は決して楽観視できない状況が続きました。それだけに今年には組合員の連携がいつそう期待され、一体となって課題に取り組みむことが大きな目標となつていきます。

「感謝の会」では当組合・五十嵐祥剛理事長



五十嵐理事長

「官民あげた事業展開の前提は国民・消費者のため」とし、「医療用ウィッグの安心・安全マーク普及を推進される日本毛髪工業協同組合には高齢社会への対応も期待されます。今後マーク制度の普及をはじめ、消費者契約のトラブル低減もお願いしたいと思います」

中内企画官は「今年には飛躍の酉年。大きく翼を広げて躍動を」と当組合活動への期待を表明されました。

乾杯の音頭をとった組合顧問の(株)日本消費者新聞社・岩下道治代表取締役主幹は、創立以来半世紀近い活動を展開してきた当組合の事業展開を振り返り、「現在の五十嵐理事長を中心にした取組も大きな成果をあげています。今後は製品の品質・安全性に加え、消費者の信頼性確保が最大限重要です。そのためにも当組合の取引ガイドラインの遵守を図り、その周知・普及が期待されます」

業界の健全発展は消費者の信頼確保を前提とするとし、その取組への期待を表明しました。

消費者の信頼確保へ健全発展を 大いなる羽ばたきの年に

来賓としては公益社団法人日本毛髪科学協会の木嶋敬二理事長(理学博士)にもご参加いただきました。木嶋理事長は医療用ウィッグの重要性を指摘し、

(株)アートネイチャー代表取締役会長兼社長が、消費動向指数をみる限り本格的な「フレ脱却」には至っていないとし、消費者一人ひとりの暮らしが明るくなるよう、政府の積極的な経済政策に改めて期待したいと経済環境の現状と展望を説明しました。その上で、「もちろん政府に頼るばかりでなく、民間事業者も経済活性化を確かなものにしていくことが求められています。組合員、特別会員ともども、力をあわせて飛躍の年にしていきたいでしょう」とし、連携活動が事態を切り開く推進力であることを指摘しました。組合事業が注目を集めている例とし、医療用かつら(ウィッグ)の日本工業規格(JIS)化があります。これは、がん患者や円形脱毛症患者などの増加に伴う社会的要請に応える形で当組合が提唱し、一昨年に経済産業省の支援を得て実現しました。当組合ではJIS適合品に付与する「M・Wig」マーク制度を創設し、患者・消費者・医療関係者の適正な選択目安となる「安心・安全マーク」として普及活動を展開してまいりました。五十嵐理事長は、

「現在十七社がM・Wigマーク認証事業者として医療用ウィッグを販売推進されています。この流れを止めることなく、患者や医療関係者に、より安心してご利用いただけるよう、今後より良い製品を保証する安心・安全



「がん患者には、精神的な面からの支援のあり方も大切です。ウィッグの位置付けは重要で、今後も日本毛髪工業協同組合との連携を推進してまいりたいと思います」

約百人の参加が得られた「新春感謝の会」。謝辞のあいさつでは根本信男理事(株)アテランス代表取締役会長兼社長は、

「毛髪業界は歴史も古く、製造からアフターサービスまで幅広いものです。今後みなさんとともに世界を開拓していく、そのような展望を切り開いてまいります」

今後の事業推進を呼びかけました。

当組合に寄せられる期待感は年々高まっています。同時にそれに応える社会的責任も大きくなっています。今年を例年以上の大いなるはばたきの年と位置付けてまいりたいものです。



J・Hair's EYE



がん治療と仕事の両立に関する調査

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
共生社会室 研究員 野田鈴子
2016年10月24日

近年、がん患者の生存率上昇や入院期間の短縮傾向から、がん治療を継続しながら働くことへのニーズが高まっている。国の政策としても、2012年に閣議決定された「第二期がん対策推進基本計画」において、働く世代へのがん対策の充実が重点課題として位置づけられている。しかしながら、社会の理解は十分とはいえず、がん治療と仕事の両立に関しては多くの課題が存在している。

こうした状況をふまえ、三菱UFJリサーチ&コンサルティングでは、がんに罹患した就業者における治療と仕事の両立の実態や、両立支援制度の利用状況、職場での相談状況、また就業継続のために職場に求められる取組などを明らかにすることを目的として、2015年8月にアンケート調査を実施した。調査の対象者は、がん罹患時に正社員として働いており、現在も何らかの形で就業を継続している男女978名(男性670人、女性308人)である。

- がん治療と仕事を両立するためのポイントは**
- ①正しい理解
 - ②両立支援制度
 - ③働きやすい職場づくり

本調査から明らかになった、がん治療と仕事を両立するためのポイントは、①がん治療と仕事の両立への正しい理解、②両立支援制度と相談体制の整備、③普段からの働きやすい職場づくりの3点である。以下では、まず調査結果について概観した上で、上記3つのポイントについて企業が具体的にどのような対策をとるべきなのかについて考えてみたい。

■復職後の配置転換は「希望以外」が約3割

本調査では、男性は50代での罹患がもっとも多い(50.6%)。40代(35.1%)を合わせると85.7%に上り、罹患時の役職は約半数(45.1%)が課長以上の管理職である。

女性は40代での罹患が約半数(47.7%)であり、いったん非正規社員に変わっていることにも着目しておきたい。

■両立支援制度の状況は企業規模で異なる

がん罹患後の就業継続には、同時に企業の両立支援制度も重要である。罹患時に働いていた企業の両立支援制度の有無をみると、企業の規模により大きな差がある。

たとえば「半日・時間単位の休暇制度」は従業員1000人以上の企業で67.8%が「あった」とする一方で、1~99人の企業では37.7%となっている。同様に、「治療目的の休暇・休業制度(金銭的補償をともなうもの)」は同50.2%に対して、同28.4%、「失効年次有給休暇の積立制度」は同49.2%に対して、同13.3%にとどまっている。しかしながら、これら両立支援制度の実際の利用では、企業規模による大きな差は出ていない。例えば前述の「治療目的の休暇・休業制度(金銭的補償をともなうもの)」は1000人以上の企業では28.2%が利用しているが、1~99人の企業でも25.2%が利用している。大きな規模の企業では、制度があっても利用が進んでいない可能性

うことが重要である。

■就業継続の力ギは「上司・同僚の理解」

罹患後の勤務先の変化をみると、「同じ勤務先で働いている」が86.0%、「退職し、転職・再就職して現在も働いている」が14.0%となっている。

同じ職場で働いている理由としては、「職場の上司の理解・協力があったため」(46.4%)、「職場の同僚の協力があったため」(32.7%)の割合がそれぞれ高くなっている。就業継続の可否は、上司・同僚の理解と協力によるところが大きいことがわかる。

がん罹患後に職場を退職した理由では、診断時の進行度が1期以前の場合は「特にない」が41.4%と最も高く、次いで「治療と仕事を両立するために活用できる制度が職場に整っていないかった」(17.2%)となっている。一方、II期以降は「体面等から継続して就労することが困難であった」(32.8%)の割合がもっとも高くなっており、進行度によって差がみられる。

一度退職して再就職した場合、約4割の人が正社員からパートやアルバイト、契約・派遣社員と

30代(29.9%)を合わせると77.6%が40代以下での罹患となる。がんの種類では、男性は「大腸がん」がもっとも多く(27.3%)、「胃がん」(17.8%)、「肺がん」(9.1%)と続く。女性は「乳がん」が約半数(45.5%)を占め、次に「子宮頸がん」(19.5%)となる。

がん罹患後の労働時間をみると、週あたり「40時間未満」の割合は罹患後1年間には約4割となっているが、直近1年間は2割まで低下している。罹患後は一時的に労働時間を抑える傾向があるといえる。

働き方の変化をみると、罹患後に軽微な業務への転換などの仕事内容の変更や、勤務時間の短縮を経験した人が約2割となっている。復職後に所属部署など配置の変更があった人は約1割だが、そのうち変更が「自分の希望以外だった」という回答は約3割に上る。

このように、がん罹患後は、がんの種類や術後の症状により、仕事内容等の変更が必要となる場合がある。しかし、そうした症状は個人によって様々であるため、画一的な対応は難しい。患者が自らの症状を理解し、必要な対応について職場の上司や人事担当者話し合い、双方納得のいく調整を行

が示唆される。

一方、「遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応については、1000人以上の企業での利用率が21.4%であるのに対し、1〜99人の企業では35.0%と大きく上回っている。規模の小さな企業には、柔軟な対応が可能になるという強みがあるといえる。

■職場の対応は「特に何もなかった」が約半数

がん患者の症状はひとりひとり異なるため、本人が職場の上司や同僚、人事担当者に対して自分の症状と求める配慮を明確に伝えることが重要となる。職場は、がんに罹患した社員が自分の状況を言い出しやすい職場風土づくりに努める必要がある。

がん罹患時に相談した相手は「所属長・上司」がもっとも多く、約8割に上る。

その一方で、職場がとった対応は「特に何もなかった」がもっとも高く、約5割を占める。次いで「今後の働き方について、あなたの意思や希望を確認した」の割合が34.6%となっているものの、業

じてしまつたろう。普段から残業が少なく柔軟な働き方ができる環境を職場全体で作ることが重要である。

■がんになっても安心して働き続けられる社会へ

ここまでの調査結果をふまえて、がん治療と仕事を両立する社員を支えるため、企業が取り組むべきポイントをまとめてみたい。

①がん治療と仕事の両立への正しい理解

まずは、職場の中でがんに対する正しい理解を広め、がんに罹患した社員が相談・報告しやすい風土を作ることが重要である。今回の調査からは、仕事を続けることが生活の立て直しや生きがいにつながっていることもうかがえた。がんになったら仕事は続けられないという思い込みをなくし、職場全体で就業継続を支援するという雰囲気醸成していくことが必要である。

②両立支援制度と相談体制の整備

次に、傷病事由でも利用できる半日単位の休暇、時差出勤などの制度を整え、職場に周知していく必要がある。同時に、がんに罹患したという報告を

務量の相談や職場への説明といった対応は1割台にとどまっている。

こうした対応について、治療と仕事の両立支援に先進的に取り組んでいる企業の中には、復職前から復職後の一定期間、本人との定期的な面談を設定する取り組みを行っているところもある。

■社会との接点や生きがいも仕事を続ける理由に

がん罹患後も就業を継続している理由としては、「生活を維持するため」が約8割ともっとも高い割合となっている。一方、「社会や人との接点を持っていたいから」(28.3%)、「治療費のため」(22.5%)、「働くことは生きがいだから」(21.5%)など、社会との接点や生きがいも仕事に求めている人も存在する。自由回答からは、病気になっても仕事を続けることで、気持ちが前向きになったり生き活きになったりしているという声もあがっている。

がん罹患後の仕事に対する考え方は、「短い労働時間でも高い成果を出すように心がけている」「仕事で必要とされている」に約8割が「あてはまる」。自由回答からは、病気になる前より仕事を続けることで、気持ちが前向きになったり生き活きになったりしているという声もあがっている。

③普段からの働きやすい職場じへひ

上記のような取り組みを行ったとしても、そもそも職場で恒常的に残業がある、休暇が取りづらいという環境では、がんに罹患した社員が報告することをためらったり、働き方を変えられず無理を重ねてしまつたりという事態が起こりうる。普段から誰もが働きやすい環境を作ることが、治療と仕事を両立しようとする社員を支えるためのもっとも重要なポイントであるといえるだろう。

がんに罹患しても安心して働き、暮らしていける社会を構築するためには、社会全体の理解と、各企業の積極的な両立支援に向けた取組が必要不可欠である。ここであげたポイントが、取組を進める上での一助となれば幸いである。

また、「がんのごとで上司や同僚から気を遣われる」や「あてはまる」と回答している。

また、「がんのごとで上司や同僚から気を遣われる」や「あてはまる」と回答している。がんだからといって特別扱いを求めるのではなく、短い時間でも成果を出している人が多いことがうかがえる。

■求められるのは、残業が少なく柔軟な働き方ができる職場づくり

勤務先に求められる支援としては、「出社退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」と「がん治療に関する費用の助成」の割合がもっとも高く、いずれも3割となっている。次いで、「残業をなくす/減らす仕組み」(23.3%)、「1日単位の傷病休暇の仕組み」(22.9%)となっている。

ただし、がんに罹患した社員のみこうした対応をとればよいというわけではない。自由回答からは、「職場では理解を得ていたが、繁忙期に、中抜けや早退・遅刻等、仕事に穴を空けることに、自分として、罪悪感があった」といった声も聞かれる。周りが常に残業をしている職場では、自分だけ残業免除などの配慮を受けることに苦しさを感じ

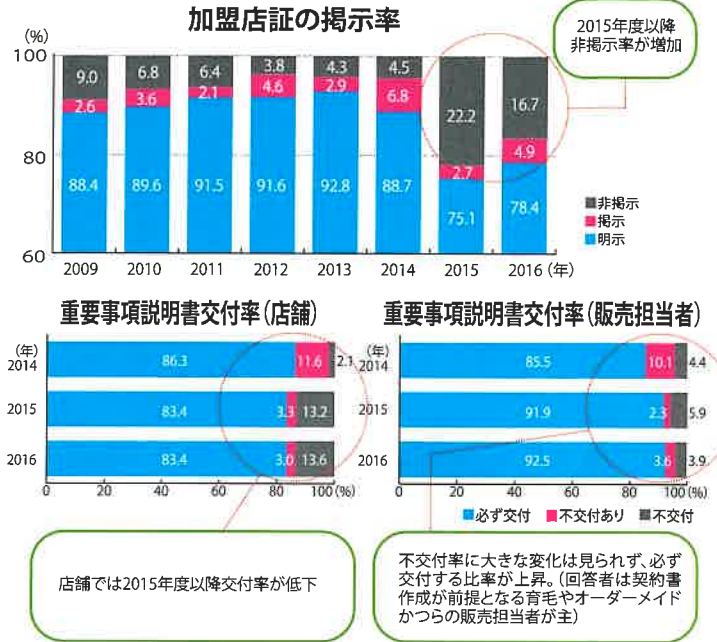


調査内容ハイライト

調査対象の変化

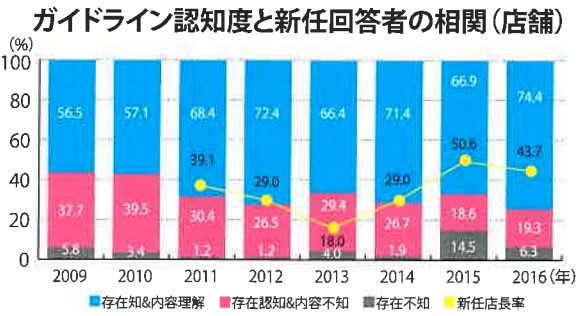
2015年度にショッピングモールや百貨店内に店舗展開するジュリアオージェ(アートネイチャーの女性用既製品ブランド)が回答対象に加わり、本年度はフォンテーヌ(アデランスの女性用既製品ブランド)の対象店舗が拡大されました。

加盟店証非提示店の増加はテナントとして提示物の制約がある、および提示スペースの確保が難しい店舗形態によるものと推定されます。重要事項説明書の交付率低下(店舗)は契約書を作成しない=重要事項説明書の交付が必須ではない既成品を対象とする販売形態の増加によるものと推定されます。一見するとガイドライン遵守率が低下しているようにも見えますが、回答対象が変化している実態を反映しており守るべき規準は守られていると考えて良いでしょう。



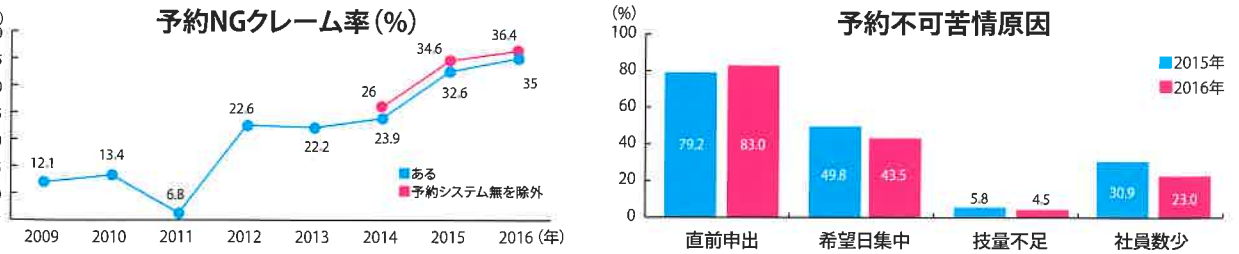
取引ガイドラインの認知度

店舗:回答者は今の店舗の責任者として初めて・店舗責任者へ昇格の両者。新任率は18.0~50.6%と大きな幅で変動していますが、新任率とガイドライン認知度との相関関係は見られずガイドラインの認知度が定着していると考えられます。
販売担当者:新任率とガイドラインの理解度に相関関係が見られ新任率が高いと理解度は低下していますが、理解度自体は店舗よりも高い比率です。



予約不可のクレーム

2012年度以降、希望の日時に予約が取れない苦情を受けた店舗率が増加しています。本年度は予約制度のある店舗のうち実に36.4%もの店舗で苦情が発生しています。
2015年度からその原因を設問に加えましたが、希望日集中・技量不足・社員数少は減少したものの、直前申出が増加しており、深刻な事態です。



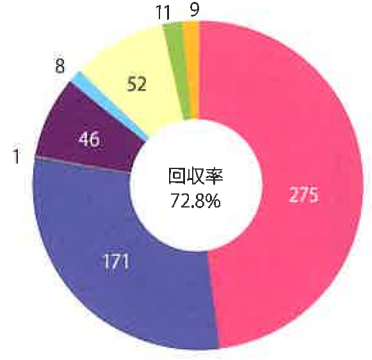
2016年度取引ガイドライン 遵守調査を実施しました

本年度も例年と同時期に、期間を2週間に短縮して実施しました。設問構成・内容は昨年度と同じです。

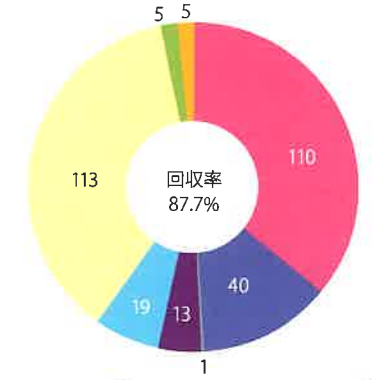
変更点

紙による回答を代理入力するシステムを強化しました。2009年度に店舗責任者を対象にスタートし毎年修正を加えてきましたが、昨年度からインターネット回答方式をとりいれました。実際に実施した結果、インターネット接続環境が無く紙による回答を事務局・運営委員が代理入力する際の不都合で、せっかくの回答内容が十分に反映されない事例が生じることが判明しました。その結果をふまえ、本年度は代理入力について別系統のシステムを新たに構築することで、空白や非該当設問への回答なども含め回答紙のままの内容で入力可能となりました。(集計に際してはフィッダーを掛けて設問に対する整合性を確保しています。)

回答店舗数

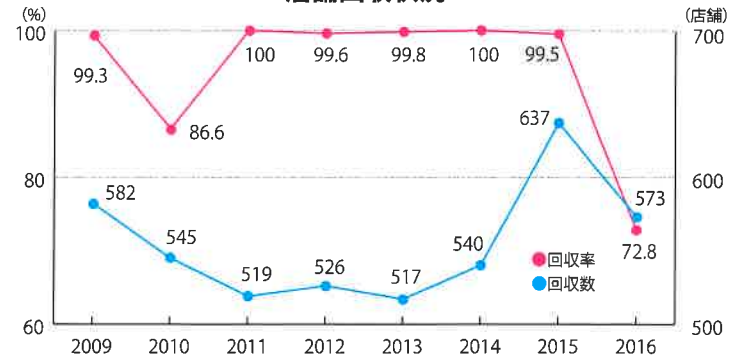


回答販売担当者数

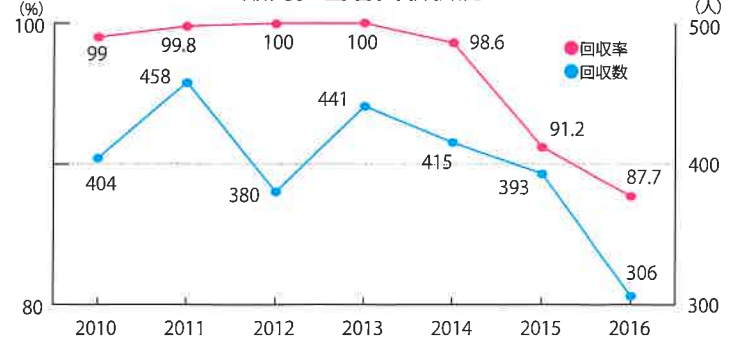


- アートネイチャー
- アデランス
- シャポード
- スヴェンソン
- 東京義髪整形
- バイオテック
- プロピア
- ユキ

店舗回収状況



販売担当者回収状況



実施期間 : 2016/10/31~11/11
対象 : 消費者と直接契約【販売】のある組合員【事業者】
店舗 : 店舗責任者が店舗を総括して回答
販売担当者 : 各事業者が自主基準で指名した販売担当者

インターネット回答は設問に対し確実に意図する回答を得られる利点がある一方、直接回答するため未回答者の確認・督促が難しいことから最終的に回収率が低下したと考えられます。

平常業務でお忙しい中、ご協力ありがとうございました！

さいたま

(株)アートネイチャー 赤い悪魔さん

私が住んでいる埼玉県(さいたま市)は、昭和39年の東京オリンピックを起爆に高度経済成長とともに公共団地が県内の至るところに建設され、東京のベッドタウンとして発展し、今日に至っています。さて、そんな埼玉県ですが、タモリからは「ダサイたま」などというレッテルを貼られ、2015年全国道府県魅力度ランキングでは44位と散々たる状況です。確かに埼玉在住の私ですら友人が遊びに来た際、さて「何処へ連れて行くか?」「何を食べさせたら良いか?」と困ることも多々あり、的を射た結果かと自虐的にもなります。

そんな有名な観光名所もなく、海もない埼玉県に存在するのが、我が「浦和レッズ」なのです。自慢出来るものが少なかった浦和や広義の埼玉県民は「浦和レッズ」に大きな期待をし、長年裏切られながらも、元々あったサッカー熱がそれを冷ます事無く、現在に至ります。(これはサッカー好きの片寄った勝手な想いですが・)

Jリーグの創設の理念である『地域密着』を支持し、チームの低迷期を長く支えた応援団は今では全国的にも有名になり、「浦和」熱いサポーター」と言われるまでに成長しました。苦業を共にしたチームとサポーターの足腰は強靱な土台となつて、Jリーグ1000年構想に向かって切磋琢磨しながら進んで欲しいと一人のサッカー応援団として望んでいます。



是非、皆さんにも真っ赤に染まった埼玉スタジアムで歌う『We Are Diamonds』を、一度聴いて感動して欲しいと思います。これからも他県から何と言われようとへこたれず、地元「埼玉」を熱く・強く応援して参りたいと思います。では、スタジアムでお会いしましょう! " See You "

公明党厚生労働部会に要望

平成28年11月7日、公明党厚生労働部会(部会長 柗屋敬悟衆議院議員)が参議院議員会館で開催されました。各自業者団体等から来年度の予算編成の要望を受ける場で、部会からの招請により当組合も参加いたしました。

当組合からは、日向寺事務局長・一重事務局次長が参加し、医療用ウィッグの「健康保険適用」・「医療費控除」に向けて、以下の要点について説明し要望いたしました。

1. ウィッグ購入による経済的負担、精神的苦痛の軽減化
2. 医療用ウィッグの「健康保険適用」・「医療費控除」の必要性
3. がん患者の社会生活におけるウィッグの必要性を求める環境
4. 地方自治体における医療用ウィッグの購入費補助制度の実情
5. 海外における医療用ウィッグの購入費補助制度の実情
6. 医療用ウィッグの日本工業規格(JIS規格)を制定

説明後、質疑が行われ、現在の問題点として、(厚生労働省の見解)ウィッグの使用が薬事法上の治療行為とみなすことは困難な状況にあること。しかしながら、抗がん剤治療による副作用となる脱毛の症状に、ウィッグの必要性は高いものであり、「女性活躍社会の実現」を鑑みても支援が必要な状況であることを確認しました。

まとめとして、部会長より安倍総理は「がん患者が健常者として同等の社会生活ができ、生活の質向上を図れるよう最善を尽くす」と、厳命しており本件は今後も継続課題として取り組むとの見解をいただきました。



愛知県の観光名所「えびせんべいの里」

株式会社プロピア 名古屋店 藤本千恵

愛知県知多半島のツアーに参加すれば、どのツアーコースに入っていると書いてもよいほど「えびせんべいの里」は人気のスポットなのです。南知多道路、美浜インターを降りてすぐの処にあるので、とてもアクセスしやすいです。

人気の理由は、工場に併設された販売所にて、たくさんの種類のえびせんべいの試食が自由に出来る事。また、休憩所ではコーヒーとお茶が無料で飲み放題!

ほんのり塩味の効いた、柔らかすぎず固すぎずのえびせんべいを一度食べると「やめられない、とまらない」事うけあい工場見学や手作り体験もやっているそうなので子供さんと一緒でも愉しめると思っています。

私の一番のお勧めは、「えびせんべいいろいろ(¥540)」です。色々な種類のえびせんべいが入っていてボリューム満点。実家に行くたびに立ち寄り、お土産に買って帰りますが、皆大喜びしてくれます。家族団欒のお供に、もってこいの一品です。



近くにお越しの際は、是非立ち寄ってみて下さいね。

事務局だより

新規加入特別会員のご紹介

株式会社スリール 代表取締役 吉成ひろみ

東京都大田区西蒲田8-2-1 西蒲田スカイハイツ231 弊社の医療用ウィッグ・スリールは、美容室と連携して販売しております。美容室ならではの自髪とウィッグのケアを通してがんと闘う人々の力になることで世の中に貢献していきます。よろしくお願致します。



株式会社Berry & Rose 代表取締役 須田紀子

東京都墨田区東駒形1-16-2 東駒形ハイデンス401 このたびは日本毛髪工業協同組合に入会させていただきました。誠にありがとうございます。



株式会社ハイネット 代表取締役社長 佐藤正吉

東京都練馬区貫井3-40-23 弊社は、1960年創業以来、お客様おひとり、おひとりの魅力を最大限に引き出すウィッグスタイルをご提案させていたできてきました。



2016年10月にアデランスグループの一員になりました。アデランスグループのリソースを活かし、お客様に「最高の商品」「最高の技術」をご提供し、より一層のお客様満足を目指していきたいと考えております。よろしくお願ひ申し上げます。

株式会社ライツフォル 代表取締役社長 陰山昌利

東京都新宿区新宿5-4-1 今年の7月より、株式会社アデランスのグループ会社になり、又この日本毛髪工業協同組合にも入会させていただきました。



弊社の特徴は、中国青島に独自で生産工場を持ち、数多くの特許を取得し、商品の品質向上には自信がある製販一体の会社です。若輩ものですが、今後とも宜しくお願ひいたします。