



～ 治療と仕事の両立支援 ～

つむかぎ企業の取り組み事例

第4回

「制度に人を合わせるのではなく、
人に制度を合わせる」

有限会社 大宮工機 代表取締役 宮城 光秀

業種：物品賃貸業

事業内容：建設機械のレンタル・販売・修理
濁水処理装置のレンタル

正規雇用：27名 非正規雇用：1名

所在地 本社：八重瀬町字外間99番地1
機材センター：南風原町字山川285番地1

◆ 企業紹介

「建設機械および濁水処理装置のレンタル業です。
環境経営、IT活用、障がい者雇用に特長があります。」

◆ 経営理念 「人を想い 人が育ち 人に尽くす」

◆ 経営方針

- ・ 私たちは、建設機械のレンタルを通して地域の産業発展と環境保全に貢献します。
- ・ 私たちは、安全を最優先に活動し社員および関係者の幸せを追求します。
- ・ 私たちは、お客様の満足を第一に考え真心を込めて考動します。
- ・ 私たちは、企業活動を通して互いに学びあい成長・発展します。



❀ 両立支援に取り組んだきっかけ

- ◆ 社員の中で病気、ケガ、メンタル不調、治療、家族の介護が必要な人がいました。
その人たちが仕事を辞めずに継続して働くことが出来るように、その都度必要な支援を行ってきたことが、取組のきっかけです。

❀ 相談窓口の有無や、相談しやすい環境づくりの工夫

- ◆ 相談窓口は特に設けていませんが、社内に4、5人ごとのチームを作り、2カ月に1回そのチームリーダーとメンバーが面談を行えるようにして、相談しやすい環境を工夫しています。
- ◆ 昨年からはチームリーダー会議を毎週開催し、社員の意見を経営に反映できるようにしています。

❀ 両立支援制度の取組

- ◆ 育児と仕事の両立に関しては、育児がしやすいように3週7休制度を導入しました。
- ◆ 有給休暇を1時間単位で取得できるようにしました。
- ◆ 病気で休職した後、職場復帰支援として週3日の短時間勤務制度を2カ月間おこないました。
- ◆ 配偶者の介護のため出勤時刻を1時間遅らせる、短時間勤務制度を導入しています。
- ◆ 「direct」という社内連絡ツールを用いて、急に休まなくてはならない場合などの連絡がスムーズに出来ています。

❀ 職場復帰がうまくいかなかった例もあります…。

- ◆ 私傷病のため1.5カ月休職した後に復職してもらいましたが、6か月後に退職しました。
私傷病により、本人が仕事を続けていく自信を失くしてしまったようでした。体にあまり負担がかからない業務も提案してみましたが、受け入れられませんでした。



大宮工機 本社外観



❁ 経験から生まれた社内の施策

- ◆ 知的障害がある社員が、自分自身の体調不良に気づかず訴えないことがあったため、毎日朝・昼の2回体温測定をしてもらっています。現在はコロナ感染症のこともあるので、全社員に毎朝検温してもらっています。

❁ 健康経営などに関する職場の取組

- ◆ 社員と配偶者の健康診断を、会社が費用負担しています。
- ◆ 年間計画を作成する会議で、社員から「もっと早く帰宅したい」という声が上がったことをきっかけに、終業時刻を早める取り組みを始めました。
毎年30分ずつ終業時刻を早めていき、現在はほとんどの社員が定時に帰宅できるようになりました。それに伴って余暇活動も充実し、終業後に社員が休憩室でボクササイズ等の運動をするようになりました。

❁ 両立支援に関する考えなど

「制度に人を合わせるのではなく、人に制度を合わせる」

- ◆ 人は生活していく中で、結婚、出産、育児、介護、病気、怪我など様々なことが起こります。
平常時なら、一日8時間、週40時間働くことは難なくできる事かも知れませんが、時にそれが大変な場合もあります。

そのような時に、その人に合わせた働き方をすることができれば、仕事と生活を両立させることが出来、社員も会社も幸せに近づくことができると思っています。

ありがとうございました。