

会社の一番の推進力は社員！ 万が一の時はその社員に寄り添った 働き方を提示してあげたい

株式会社エナテクス

鳥取県倉吉市に本社のある株式会社エナテクスは、創業当時から続く電気設備工事業をベースとして、現在ではインターネット上のクラウドなどを活用し、自治体の上下水道監視などあらゆる情報の遠隔監視をサポートする「遠隔監視事業」、防災行政無線やコミュニティ放送などを組み合わせて地域の安心・安全を応援する「情報伝達事業」、太陽光発電やバイオマス発電など再生可能エネルギーに関するトータルサポートを提供する「再生可能エネルギー事業」の3つの柱で、地域や環境に貢献する事業を幅広く展開している。

同社では、2017年度から4年連続で「健康経営優良法人」に認定され、協会けんぽによる「健康経営マイレージ事業」でも知事表彰を3回受賞するなど、健康経営を推進する一方、従業員の仕事と豊かな家庭生活の両立を応援する「イクボス宣言」*をはじめ、社員のフレキシブルな働き方を支援する独自の取組も長年にわたり行ってきた。

また、同社には社員や家族に治療や介護の必要が生じた時に選択できる勤務制度がいくつも整備されている。例えば、継続的に治療が必要な場合には短時間勤務制度、通院や子供の送迎のために少しの時間だけ仕事を抜ける

必要がある時は30分単位で取得できる有給休暇制度などだ。このため、現在もがんから職場復帰した社員や通院中の社員、産休中の社員などがそれぞれの事情にあわせた働き方を選択して仕事を続けている。同社では、なぜこうした制度を整備するにいたったのか。福井利明社長、宮本博文専務取締役、橋岡雅俊総務部部長にお話を伺った。

1. 1人の社員を大切にする企業風土 がさまざまな制度を生んだ

まず、福井社長は「治療と仕事の両立のための制度を特に意識しているわけではありません。これまで社員が病気や家庭の事情、育児や介護の問題など、さまざまな事情で会社を休まざるを得ないことがありました。そのたびに当社では、そういう状態になった社員に対して、常に本人の意志を尊重し、自由度を持った休暇や働き方を選択できるようにしてきました」と、治療と仕事の両立支援は同社の方針の一部であると強調する。

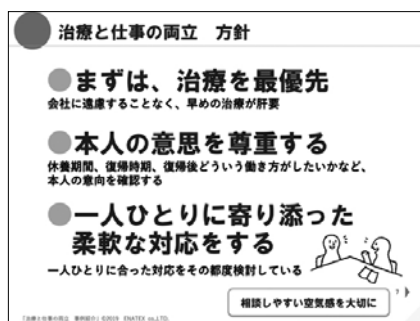
これを受けて橋岡部長は「もともと木・金など週2日の勤務もあれば、月・水・金の週3日勤務もあるなど、社員の事情にも対応できる柔軟な勤務体系でした。それをベースに社員の働きやすい職場環境づくりを目指した結果が、治療と仕事を両立しやすい、多様な働き方を選択できるような環境になっていったのです」と語る。

こうした企業風土のなかで治療と仕事を両立しながら、がんからの復帰を果たし、現在も第一線で働いているのが宮本専務だ。

宮本専務は、営業部長だった2014年、膀胱上皮内に



社員のみなさん。左から2人目が坂元課長、その右隣が宮本専務



株式会社エナテックスの「治療と仕事の両立方針」

がんが見つかったため、手術によってそれを切除し、1週間の自宅療養を経て職場復帰する。その時会社では、本人の希望を最優先に考え、柔軟に支援していく。例えば、復帰後すぐはフレキシブル勤務で体調を見ながら出勤していたが、出勤しても体調が悪くなり早退することが増えたため、週3日の午前中勤務にすぐに切り替えている。こうした対応をしながら抗がん剤治療を続けるなか寛解が確認され、一時は通常勤務に戻ることができた。しかし、18カ月後に今度は膀胱自体にがんの進行が確認されたため、全摘手術を受ける。その後は週3日の午前中勤務、全日午前中勤務、フレキシブル勤務と、段階的に働き方を調整しながら治療を続けた。今年の春には、体調不良の発生する頻度が10日から2週間に一度程度まで少しずつ減っていき、現在はその間隔がさらに開いて、ほぼ通常勤務が継続している状況だという。

2. チームで仕事に対応する環境が不安を払拭

がんと診断された当時、「病気自体に関してはそれほど心配していませんでした。むしろ復帰するまでに1カ月以上も会社を不在にすると、仕事はどうなるのだろうか、ということが心配でした」と宮本専務は振り返る。

しかし、その心配は杞憂に終わる。「それまでも、さまざまな理由でどうしても休まなければならない人は出てきていました。その時、その人しかできない仕事というものがあったら、そこで仕事は停滞してしまいます。それでは会社が立ち行かないので、チームとして一人の抜けた穴をみんなで補っていこうという体制はすでに出来上がっていました」と福井社長。営業部長が不在でも、部署内は結束して業務を遂行し通した。しかも宮本専務は会社の情報から完全に遮断されことなく、療養中も負担がない範囲で部署とのコミュニケーションを続け、これが治療の励みにもなった。「治療や入院などによって、仕事とのつなが

りがなくなるのはよくありません。会社の様子を知ること、チームを信頼し、安心して治療に専念できました。このことにはとても感謝しています」と宮本専務は述懐する。

この時の営業部は、宮本専務と情報共有しながら、さまざまな業務に対応することで結束力が増し、よい形で組織として磨き上げられたと福井社長は評価している。

3. 治療だけではない、社員支援のさまざまなカタチ

実は、同社の支援制度整備に貢献したのは坂元恵総務部課長だ。取材当日、できれば坂元課長にもお話を伺いたかったのだが、出産日が近いと産休に入っていた。

「坂元課長は自分の妊娠を知ってから、産休中も在宅勤務ができるようなルールを発案してきました。当社は女性が少ないため、配慮がなかなか行き届きませんでした。しかも出産というのは初めてのケースですので、本人は自分が最初の事例になろうとしてくれています。すでに産休に入る前から、テレワークを週に3日実施していました。本人が出産後も働き続けることを強く希望していますので、時短勤務やテレワークなどを活用して働ける支援体制を整備したいと考えています」と福井社長。

この他、育児中のために支援制度を活用している女性社員もいる。3年前の入社時より、9時から16時までの時短勤務を継続中だ。一般事務なのでテレワークも可能だが、自宅が会社に近いため、本人が出勤を希望したという。ここにも同社の「本人の意思を尊重する」という方針が貫かれている。

「社員は会社にとって大きな力です。そして、社員の数だけ働き方のスタイルがあります。万が一の時はその一人ひとりの持てる力を最大限に発揮してもらえるように、支援を行っていきたいと考えています」と、福井社長はこれから支援制度を拡充していく決意だ。

※従業員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら安心して子育てに取り組めるような環境をつくと、自治体や企業が公に宣言すること。

会社概要

株式会社エナテックス

事業内容：遠隔監視事業、情報伝達事業、太陽光発電事業、電気設備工事事業

設立：1989年

従業員：40名（2020年10月現在）

所在地：鳥取県倉吉市