

システム開発会社の特性と役割を活かし 利用しやすい多角的な支援体制を整える

紀陽情報システム株式会社

紀陽情報システム株式会社は、和歌山県に強い地盤を持つ紀陽銀行を母体とする紀陽フィナンシャルグループの一員として、金融・公共・民間の三分野を柱にシステム開発とコンサルティングを展開している。東京や大阪にも拠点を置き、全国の金融機関向けシステムや、中核市保健所向けのシステム開発にも取り組むなど、その土地の地域性と専門性を活かした事業を進めてきた。「地域社会の繁栄に貢献し、地域とともに歩む」という経営理念のもと、「人」が価値を生み出す事業特性を踏まえ、同社では産業医、衛生管理室、人事部、衛生管理者が連携し、治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対応、柔軟な働き方、健康リテラシーの向上などに次々と取り組んできた。

そこで今回は同社の健康増進施策を支える3人の方に、両立支援体制の確立と現状、今後の課題や展望についてお話を伺った。

1. 産業保健スタッフと人事が緊密に連携 誰もが相談しやすい環境を整備

同社では、嘱託産業医1名が月1回の衛生委員会に参加し、健康診断結果に基づく健康指導、メンタルヘルス対応、長時間労働者へのケアなどを行っている。さらに、紀陽銀行向芝オフィスビル7階にある衛生管理室に所属する稲垣美千代さんが、約2年前から紀陽情報システム(株)の従業員も対象として業務出向の形で支援に関わっている。同じフロアには食堂と衛生管理室があるだけのため「入退室が人目に触れにくいことが、相談しやすさにつながっていると思います」と稲垣さんは物理的な環境のよさを語る。一方で相談しやすい職場づくりのため、上司と部下のコミュニケーションにも力を入れている。年4回の課題面談では、目標設定や達成度確認に加え、家庭事情や体

調面も確認している。昨年度からは1on1ミーティングも導入。人事評価とは切り離し、「人を知る」ことを目的とした対話の機会としている。「システム開発は人の力が最も重要です。だからこそ、普段言いにくいことも話せる関係をつくることを大切にしています」と人事部の永山琢也さん。

休暇制度としては、年次有給休暇、連続休暇、半日休暇を整備。加えて、特別休暇2日を自由に取得できる「ミニ連休」制度もある。週末や祝日と組み合わせれば最大5連休となり、取得率も高い。コロナ禍を契機に制度化したりリモートワークも、疾病やメンタル不調で出社が負担となる場合の選択肢となっている。こうした制度の積み重ねが、治療と仕事の両立支援の土台となっているのだ。

2. リハビリ出勤をはじめとした柔軟な制度で 無理のない職場復帰を支援

同社の治療と仕事の両立支援は、本人の状態に応じた個別対応を重視している点に特徴がある。特にメンタル不調からの復職では、主治医の復職許可だけでなく、会社の業務環境を把握している産業医が最終的な復職判定を行う。産業医は内科系と精神科で役割分担され、復職判定や高ストレス者対応は精神科の産業医が担当する。

復職時には、リハビリ出勤制度が有効だ。たとえば、1週目は8時30分から12時まで、2週目は8時30分から17時までというように、段階的に勤務時間を延ばしていく。ただし、これは一律ではなく、本人の状態に応じて、短時間勤務期間を2週間に延ばしたり、状態が悪化した場合には前の段階に戻したりするなど、柔軟に運用している。復職後約2カ月の時点で、産業医による再評価面談を行い、その後の勤務継続の可否や配慮事項を確認する流れである。

「メンタル不調の場合、どの程度回復したかの判断が難しいため、産業医と慎重に確認しながら段階的に進めることが重要なのです」と稲垣さん。

休職中の経済面にも一定の配慮がある。まず有給休暇を消化し、その後は欠勤届、休職命令という流れになるが、長く勤めている社員には有給の休職期間が手厚く設けられており、場合によっては約1年程度給与が支給されるケースもあるという。こうした制度により、社員は治療に専念しながら復職を目指しやすくなっており、実際に制度を利用した社員からは「退職も考えざるを得ない状況だったが、制度のおかげで働く意欲を取り戻して復職できた」という声も寄せられていると永山さん。

若年層が多い会社であるため、支援対象となる疾病は、生活習慣病などフィジカル面の大きな異常は比較的少ない一方、仕事上の悩みやメンタル面の相談は一定数あり、状況把握は、本人からの相談、上長からの情報、人事部、衛生管理室、産業医による面談を組み合わせで行っている。

一方で、治療情報は極めて機微な個人情報である。本人が職場に知られたくない場合もあるため、稲垣さんは「どこまで上司に伝えてよいか」を本人に確認し、共有範囲を慎重に判断している。本人の意思を尊重しながら、会社としての安全配慮義務も果たす。そのバランスを丁寧に取るのが、両立支援の重要な実務となっている。

3. DXも活用し、健康リテラシー向上と支援体制の継続性を高める

取組みを進める上で同社が工夫しているのは、制度を整えるだけでなく、社員が必要な情報にたどり着きやすくすることである。その一例が、社内専用チャットシステムの構築だ。有志約10名が中心となり、就業規則や社内ルールに基づく回答ができるよう整備した。年休取得手続きなどを質問すると、社内ルールに即した回答が返ってくる仕組みで、手続き確認の負担軽減につながっている。

「社内の困り事をAIで少しでも便利に解決し、人にしかできない仕事に力を注げるようにしたい」と第二種衛生管理者の坂本隆彦さん。AIの活用はまだ発展途上だが、システム会社としての強みを活かし、非効率な業務を省力化する試みとして注目されている。

産業保健活動では、衛生管理室を「保健室」のように



お話を伺った公認心理師・救急救命士・看護師の稲垣美千代さん(写真左)。人事部、衛生管理委員長の永山琢也さん(写真中央)。第二種衛生管理者の坂本隆彦さん(写真右)。

使いやすい場所にすることも重視している。男女別の専用室2床を備え、産業医面談や体調不良時の休養にも対応する。業務中に相談しづらい社員には、事前チャットで昼休み面談を設定し、昼食をとりながら話を聞くこともある。こうした小さな配慮が早期相談の入口となっている。

今後は、社員研修の一部に健康情報提供の時間を設け、健康リテラシー向上を図る計画もあるという。健診後の再受診勧奨や血圧測定の呼びかけなど、地道な働きかけも継続する。「受診を促した結果、病気の早期発見や治療開始につながったと聞くと、健康支援に関わるやりがいを感じます」と稲垣さん。

また、永山さんは、同社が創業から41年を迎え、今後は定年後も長く働く社員が増えることを見据えている。健康と仕事を切り離せない課題として捉え、稲垣さんの業務出向や坂本さんの衛生管理者としての参画など、支援体制を一步步ずつ整えてきた。「まだ道半ばですが、組織として継続し、発展させていきたいと考えています」と永山さん。

治療と仕事の両立支援は、特別な制度だけで成立するものではない。相談しやすい環境、柔軟な働き方、慎重な復職判断、必要な情報へアクセスできる仕組み、そして社員を支える人同士の連携が重なって初めて機能する。同社の取組みは、システム会社としての技術力と、人を大切にする組織づくりを結びつけながら、社員が安心して働き続けられる職場づくりを構築する好事例だと言えよう。

会社概要

紀陽情報システム株式会社

事業内容：システム開発、コンサルティング

設立：1985年2月

従業員：287名(2026年4月現在)

所在地：和歌山県和歌山市中之島

会社URL：<https://www.k-js.co.jp/>