

ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（総合）受賞

株式会社ジャックス

～実効性重視の充実した制度を実施～

1社目は、株式会社ジャックス（以下「同社」という）だ。同社は総合評価でトップ5に選ばれ、優良福利厚生法人（総合）として表彰された。

同社人事部人事課長の小宮山さんとスタッフマスターの荒牧さんにお話を伺った。

同社は、1954年の創業当時からクレジットカード事業を軸に、カード、ファイナンス、ペイメント等のサービスを提供している。近年はASEAN諸国に進出し、ベトナム・インドネシア・フィリピン・カンボジアで二輪車および四輪車の販売金融を展開している。海外事業を含めたショッピングクレジット、オートローンの分野では業界トップクラスの取引高を誇る。

受賞のポイント

ハタラクエールの審査は、6つの評価軸でスコア化されているが同社は特に図表1で示す③制度・運用充実が高く評価された。多様な福利厚生制度で、働きやすい環境を整えている。

福利厚生の目的、経営者・担当者の思い

ジャックスグループは経営理念である「夢のある未来」「豊かな社会」の実現に貢献するために、すべての役員職員の多様性を尊重し、あらゆる差別やハラスメントなどのない健全で働きやすい職場環境をつくっている。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進し、心身ともに健康的な職場環境を目指している。

担当者も、個人の多様化が進んでいることから、仕事と私生活の両立が可能な体制づくりが会社の責務になってきていると感じ、福利厚生の制度設計に取り組んでいる。

福利厚生制度実施内容

株式会社ジャックス概要（2020年3月末現在）

業種	その他金融業
事業概要	クレジット事業、カード事業、ファイナンス事業、ペイメント事業、海外事業
従業員属性別数	正規従業員 2,918人 非正規従業員 1,088人
非正規社員の割合	27.2%
男女比	男性47.1%、女性52.9%
平均勤続年数（正規従業員）	14.5年
平均年齢（正規従業員）	39.6歳
多い職種	事務職、営業職

図表1 ハタラクエールの審査6項目で高評価だった項目

評価軸	評価内容
③制度・運用充実	福利厚生制度をどれだけ整備しているか、さらに現状を踏まえて今後充実の方向性はあるか

同社では、多様化する従業員の生活基盤の安定、働きやすい労働環境の向上のため、図表2の充実した福利厚生が運用・実施されている。

福利厚生制度の運用に当たっては、「ワーク・ライフ・バランスの実現がポイントでした。まず、導入した制度がしっかりと活用されるよう、運用に関する目標値を定め、グループ、部署ごとに進捗が見える形で結果を共有しました」と小宮山さんはいう。社内広報誌（図表3）やメール、掲示板など、「目に見える形」で情報を発信することで意識の浸透を図っているという。

働きやすさを重視した制度

幅広い福利厚生制度の中でも、充実した両立支援と特別休暇の付与に特徴がある。

育児に関しては、保育関連施設やサービスの補助を行うほか、出産・育児に関する相談窓口を用意している。

相談窓口については、会社、労働組合、健康保険組合の三者共同で、「健康相談窓口」としてジ

図表2 主な福利厚生制度

福利厚生の領域	実施している施策
住宅	社宅・寮、住宅手当・家賃補助、住宅紹介 持ち家資金の形成支援、直接貸し付け等
医療・健康	予防接種、禁煙支援、法定健診外の検診 睡眠支援、生活習慣改善支援、スポーツ施 設・フィットネス施設等
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保 険、GLTD、団体介護保険、遺族・遺児育 英年金、労災上乘せ給付等
両立支援	保育関連施設・サービスの費用補助、出産・ 育児に関する相談窓口等 介護費用補助、介護相談、病気治療の支援
生活支援	購買費用、慶弔関連給付、レジャー・旅行、宿 泊・保養施設
資産形成	資産形成支援制度、従業員持株会、従業員 拠出型企業年金、マッチング拠出、ライフ プランセミナー開催、資産形成支援ツール
自己啓発	外部セミナー・研修会、資格取得支援
社内コミュニケーション	社内イベント・懇親会、社員旅行
その他	特別休暇の付与（自己啓発等、慶弔・私傷 病の療養、リフレッシュ・永年勤続、子育 て支援、病气）

ジャックス専用回線を外部委託で設置（図表4）。会社には相談しにくいことも、無記名で電話やWeb面談で相談できる。健康に関しては医師にセカンドオピニオンを求めることもできる。

介護に関しても、介護費用の補助をはじめ、介護相談や高齢両親の見守り支援など、今後増えるであろう「介護しながら働く社員」に対しての支援体制を整えている。介護相談も「健康相談窓口」で行うことができる。

様々な事由の特別休暇制度を整備

法定の有給休暇とは別枠で、有給の特別休暇を休暇事由別に設けることで、働きやすい環境を整えてきた。

子育て支援休暇 まず、子育て支援の休暇だ。同社では、事務センターを中心とした主戦力は、子育て中の30歳代、40歳代の女性が担っており、小学校始期までの子供の看護について6日間の特別有給休暇が取得できるようにしている。半日単位での取得も可能だ。従前は社員1人につき6日間としていたものを、子供1人で6日間、2人で10日間へと充実させた。

図表3 従業員へ浸透させるために社内広報誌も活用した



図表4 社内で配布された「ジャックス健康ダイヤル」のチラシ



介護休暇 介護についても、法定有給休暇とは別に、特別有給休暇を6日間取得できる。取得者は増えているという。

がん治療休暇 特別有給の「がん治療休暇」もある。がん治療の通院のため、半日取得を月1回、年12回まで取得できる。

失効年休積立 失効年休について最大40日まで積み立てる制度を設けている。一定の要件を満たした場合（インフルエンザや検査入院等を含む私傷病）に、年次有給休暇に優先して積み立てた分から利用できる。

このように、同社では、社員一人ひとりが、それぞれの事情に合わせて安心して働ける制度・仕組みを用意しており、社員もしっかりと制度・仕組みを活用し、ワーク・ライフ・バランスを取りながら活躍している。

会社と健康保険組合が協働で取り組み

同社では、17年に健康保険組合と協働で「ジャックスライフケアポイント」を創設した。

有給休暇の取得、ノー残業デーの実施、「みんなで歩活」などのウォーキングイベントへの参加、献血への取り組みに対し、健康保険組合と会社がポイントを付与、マッチング拠出など、個人の資産形成の取り組みにも、会社からポイントを付与している。

蓄積されたポイントは、健康関連のアイテムやサービスのみならず、nanacoギフトやAmazonギフト券にも交換できることから、社員にも人気だという。

その他、同社では、福利厚生パッケージ、宅管理JLPのポイント制度運営、給与控除による職場積立NISAなど、福利厚生のアウトソーシングサービスを積極的に導入している。

今後の課題、取り組みについて

同社では、今後拡充したい制度として、体調不良時に社内で相談できる精神保健福祉士・管理栄養士の採用、社員の運動を促進するような社内エクササイズなど、健康関連の施策の充実をあげている。

今後は「ジャックスライフケアポイント」の仕組みを活用して、社員の健康維持への自主的な取り組みを促していくという。本年7月1日には健康経営推進室を設置した。会社の健康経営重視の姿勢を示すとともに、健康施策を一元化し、経営側に報告していく。

健康経営のほか、企業内保育所の設置・利用に組みたいと考えている。同社単体の設置は難しいため、ビル内のテナントと共同設置できないかななどを模索しているという。

「今回の福利厚生表彰に応募して評価され、担当者として取り組んできて良かったと思いました。今まで福利厚生について他社と比べたことがなく、自社の取り組みについての基準もありませんでしたが、当社の福利厚生制度を改めて感じてもらう良い機会になったなと思っております」と荒牧さん。

今後も同社では、社員が働きやすい環境づくり、使いやすい制度の充実に向けて取り組みが進められるだろう。