

## ハタラクエール2020



優良福利厚生法人（ミッドサイズ法人）受賞

## 株式会社アイオス

～「人」を大切に、チーム力を高める福利厚生～

まず紹介する株式会社アイオス（以下「同社」）は、優良福利厚生法人のミッドサイズ法人部門賞に選ばれ、表彰された。同社管理本部管理部副部長の吉田智行さんに福利厚生の取り組みについてお話を伺った。

同社は、1989年（平成元年）の創業以来、金融機関、公共機関、社会インフラなど様々な業界インフラの構築、アプリケーションの開発および保守事業を展開している。

福利厚生表彰・認証制度の審査においては、6つの評価軸でスコア化されたが、同社は特に図表1の評価軸の③制度・運用充実が高く評価された。

### 福利厚生の実施目的、経営者・担当者の思い

同社は、「社員・パートナー会社様・お客様そして社会から“愛され続ける会社”を目指し、そのための努力を怠りません」という企業理念を掲げる。常に感謝の心を持ち全力で取り組む姿勢を継続するため、社員が長く安心して働ける環境を提供するためにも「人」を大切に、就業環境や福利厚生を整えることに注力しているという。担当者としては、チーム力の重視、キャリアコンサルティング、働き方改革への取り組みを目的に福利厚生の企画運営に当たっている。

### 定着を目指した丁寧な福利厚生制度

同社は、従業員が長く働きたいと思える丁寧で幅広い福利厚生を提供している。

特徴的な福利厚生制度をみていく。

**新卒者支援** 新卒者向けに支度金支給を規定。就職の際に転居が必要な人に、赴任交通費、荷造輸送費、宿泊費などを支給し、安心して仕事を始められるようにしている。

#### 株式会社アイオス概要（2020年3月末現在）

業種	サービス業	
事業概要	コンピューター・ソフトウェアの開発、販売および情報処理サービス業務、企業事務合理化およびコンピューター利用に関するコンサルティングサービス業務、情報通信システムに関する設計、開発、運用管理、保守業務および運用、管理手法等の教育訓練業務等	
従業員属性別数	正規従業員	258人
	非正規従業員	3人
非正規社員の割合	1.2%	
男女比	約8:2	
平均勤続年数	8.5年	
平均年齢	38.5歳	
多い職種	システムエンジニア	

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、現状を踏まえて今後充実の方向性はあるか

新卒者の約3分の1が活用しており、固定額は、東京勤務で30万円、静岡勤務で20万円となっている。

このほか、費用補助等によりクラブ活動を奨励し、新卒者と先輩社員が交流できる機会を提供している。

**社内コミュニケーション支援** チーム力向上のために、社内コミュニケーションの機会を積極的に設けているのも特徴。社員が取引先に常駐することが多い同社では、年2回の全社懇親会を大切に、4月の年度新発式と、12月の研修会を開催している。

全社員対象のレクリエーションは、年4回、社員が持ち回りで企画し、バーベキューやダーツなど、各自が参加したいイベントを楽しむ。コロナ禍の今回は、オンラインで参加できるクイズ大会、雑談コーナー、ゲーム大会などが企画された。社

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、法定外健診、生活習慣改善支援、健康情報の提供、スポーツ施設・フィットネス施設等、法定超健診の実施
保険保障	総合福祉団体定期保険、団体障害・医療保険、労災上乗せ給付制度等
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、情報提供、病氣治療の支援
生活支援	福利厚生パッケージ <sup>注</sup> 、各種相談窓口、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
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	クラブ活動、社内イベント・懇親会、社員旅行
その他	特別休暇の付与（慶弔・私傷病の療養、リフレッシュ・永年勤続、アニバーサリー、創立記念日、病氣）

注 福利厚生パッケージを採用している法人については、パッケージ中で提供されているサービスを他の福利厚生制度として掲載している場合がある

員が集まることが難しい状況下でも、組織として動くことを意識しているという。

懇親会やレクリエーションのほかにも、5年に一度の社員旅行や、コミュニケーションツールとして冷蔵庫に軽い飲食物を用意するなどの取り組みがされている。

**自己啓発支援（SEカレッジ）** 働き方改革が進み、空いた時間を自己学習に活用できるよう17年に導入されたのがSEカレッジだ。講座形式、PC・スマートフォンでの動画受講など、会社に申請する必要はなく、自分の時間に合わせて効率的に学習することができる。

ビジネススキル、ヒューマンスキルなど一般的な講習のほか、ITの技術系のカリキュラムが多く揃っている。技術のさらなるベースアップを期待し、受講率を上げるよう利用を促進している。

**ライフサポート休暇** 生活サポートのため、年次有給休暇の未消化・繰越ルールの制限により失効する有給休暇を別枠で保存し、入院や介護などの特定事由に使用できるライフサポート休暇を20年に制定した。

図表3 バドミントン部の活動



図表4 年2回開催する全社懇親会は盛会



創業30年を迎え、定年を迎える社員が出てきたことも背景に、安心して仕事を継続できる仕組みを導入した。

### 今後の課題、取り組みについて

長く安心して働ける企業を目指し、チーム力を高める福利厚生を充実させてきたが、「今はまだ“守り”の福利厚生であり、制度を活用して、企業成長までつなげる“攻め”の制度設計が課題です」と吉田さんはいう。

人材育成の観点から自己啓発も含めキャリアの道筋などを明らかにしていくこと、女性が管理職として迷いなく進んでいけるよう環境を整えることなど、福利厚生を経営戦略と紐づけて取り組めることは多いという。

「福利厚生は企業経営に直結するものであり、制度検討は社員とご家族にとっても影響の大きいものと考えています。管理部はその重要な役割を任されていると捉えています」と吉田さん。今後もチーム力を武器に「攻め」の福利厚生への取り組みが進められるだろう。